

## 令和4年度 法人本部事業計画書

### 概 要

コロナウイルスの影響で通常の保育所運営ができない中ではありますが、保育の質を堅持し、乳幼児期の育ちに支障がない様に各事業所に対して、できる限りのバックアップをしていきます。

子どもを育てる環境が大きく変革する中で、国の制度や地域のニーズを的確に捉え、事業運営を展開していくこと、また中長期的な視点に立って運営していくことが社会福祉法人に求められます。これからの福祉を取り巻く様々な変化にも対応していく為の柔軟に動ける体制を作るために、このような時期だからこそ、土台となる基盤固めをしっかりと行います。その中で限られてはいますが、利用者や地域ニーズに応え、地域の子育ての拠点として地域住民の要望・期待に応えられるよう事業を展開し、行政からの要望があれば柔軟に対応し可能な限り応えていきます。

### 【法人全体事業】

#### (1) 安定的な法人運営の確立

安定的に法人運営ができるよう、各施設経営・人事労務管理などを短いスパンで考え、改善点は早急に見直しながら取り組んでいく。

財政基盤の安定化も図るために、各施設会計から法人本部会計への繰入を行う。

#### (2) 利用児童の権利擁護

子どもの養育に携わる法人役員をはじめ全職員が、子どもの人格・人権を尊重し、子どもたちの最善の利益を最優先とする養育・支援を目指す。子どもの権利擁護について法人全体で法令順守と倫理意識の高騰に努める。

#### (3) 各施設への内部監査を定期的実施する。

各施設の内部監査を定期的に行い、5園の基本的な足並みをそろえる。また、本部と各施設の連携を強化し情報の共有化と施設運営の適正化に努める。事務会計についても、定期的な連絡会を開催し、適切な業務の遂行を図る。

#### (4) 各施設幹部職員等との定期的な意見交換会を実施する。

各施設との情報交換、また本部としての統一事項の確認、各職種（栄養士・看護師・保育士等）毎の意見交換等を積極的に行い、全体的なレベルの底上げを行う。コロナ禍で集合会議が難しい状況ではオンラインを利用しての会議を実施していく。

#### (5) 職場環境の整備

優秀な人材を確保するためにも、「魅力ある職場、働き甲斐のある職場づくり」を法人全体で考え、その内容をパンフレットや動画作成等、外部に対して積極的にPRしていく。

また、ライフワークバランス(仕事と生活の調和)にも配慮した環境整備に努め、家庭も大切にもらえる労働環境を堅持する。

新卒者採用に際して、就職報奨金を1年間支給し、社会人1年目の新生活スタートがスムーズに送れるような対策をとり人材確保も積極的に行う。

同一労働同一賃金制度により、人件費が上がるというデメリットはあるがうまくバランスをとり、メリットとしての非正規職員労働者のやりがいにつなげたい。

法人全体の離職率を10%以内にするよう、各事業所に努力を促す。

(6) 男性の育児休業取得促進

男性職員も、育児をする労働者として仕事と家庭を両立して働きやすい職場環境を整備する。

(7) 福利厚生

ベネフィットワンと契約し、全施設の職員の旅行時に宿泊費の助成など行い、福利厚生の充実を図る。加入対象者は、週20時間以上勤務者とする。

健康診断についても、対象職員の範囲を週20時間以上勤務者まで広げる。

他事業所との、意見交換また親睦を深める機会を設け、全職員で法人全体を支えているという意識を持っていく。

(8) 資格取得のための支援

職員のやる気を伸ばす為、各資格取得の申し出があれば、できる限り支援する体制をとる。特に認定こども園については、幼稚園教諭資格未取得者の資格取得支援を推進する。

(9) 行動計画の内容拡充

女性労働者の就業上の悩みなどの解決に相談窓口を設置、また、所定外労働時間削減の為、月2回ノー残業デーを実施する。

(10) 年次有給休暇の取得促進

有給休暇がとりやすい職場環境を確保し、8割以上の取得を目標とする。

(11) プラチナくるみんマークの継続

「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定する「プラチナくるみんマーク」の認定を受けたが、この水準を継続的に維持していく。

(12) 地域貢献の可視化

社会(地域)貢献活動を、地域ニーズに即した法人の特色が生かせるような形で提供していく。

**【法人本部事業】**

(1) 職員の資質の向上

法人・施設の運営の根幹は職員であることから、職員の能力と資質の向上を図るため、外部の研修会、オンライン研修へ積極的に参加させる。

(2) 理事会・評議員会等の開催

必要に応じて理事会、評議員会、評議員選任・解任委員会を開催する。