



社会福祉法人てつなぎの会

第2次5ヶ年事業計画

2022年度～2026年度

2021年12月23日 理事会

2022年2月25日 理事会

2022年3月29日 理事会

はじめに

この第2次5ヶ年事業計画（2022年度から2026年度）は、2015年に策定した5ヶ年事業計画（2015年～2019年）を振り返り、現状や課題を総括し、今後の活動の基本とするために策定します。

社会福祉法人てつなぎの会は、北区の4つの無認可共同保育園が一つになり認可保育園となるために設立しました。その後、練馬区や西東京市で長年同じような歩みをしてきた共同保育園・認証保育園が傘下に入り、認可保育園として発展してきました。そして4園が揃った2015年に5ヶ年事業計画を策定し、その計画に基づき事業運営を実践してきました。この間、各園の長い歴史や地域性からその独自性が明らかになり、事業計画の捉えかたや取り組みの違いができています。この第2次5ヶ年計画では、それぞれの園の歴史や地域の特徴、各園の保育を大切にしながらも、「てつなぎの会の理念」と「てつなぎの会のめざす4つの子ども像」をもとに、共に「法人はひとつ」の思いで事業を進めていきます。

新型コロナウイルス感染症は、かつて私達が経験したことのない様々な社会環境を変化させ、いまだ対策は途上の段階です。刻々と変化する社会と情勢の中で、「社会福祉法人の役割とは何か」、そして「てつなぎの会の保育所の存続や役割」についての視点を重視していきます。

2021年に法人設立10周年を迎え、「10周年記念誌」を発行しました。今後の取り組みにつなげていきます。

I. 第1次5ヶ年事業計画(2015年～2019年)の振り返りと課題

1. 保育園（事業所）は、利用者・職員が共同してより良い保育所づくりをめざします。
 - 1) 憲法を守り、福祉の充実をめざし、国・都・区市町村へ向けての取り組みを進めます。
 - 2) 保育所の補助金の仕組み等を学び、行政との懇談やさまざまな行動に園長をはじめ、保育所運営にかかわる職員が参加し、社会の動向や保育行政をめぐる問題への理解を深めます。

【実績】

- 1) ・2018年3月2日 社会福祉法人民友会 理事長志村毅さんをお招きし、子ども時代の戦争体験を聞き、戦争が人を変えてしまう怖さなど学んだ。
 - ・国や自治体の大きな動きに対しての学習や行動などは、継続実施できていない。
- 2) ・毎年全国保育団体協議会主催「すべての子ども達により良い保育を！11.3大集会」に参加した。署名活動等も実施したが、園により取り組みに温度差があり、法人全体の動きにはなっていない。

- ・各園園長は地域の園長会へ参加し、保育情勢を掴むことができている。各自治体に要望書を出している。
- ・つちっこ保育園では東社協保育士会に加盟し、職員の中から東社協と地区（北区保育士会）に代表を出して活動をしている。また、北区保育連絡会主催の保育課長懇談に参加し、保育園職員として現状や問題点を発信した。
- ・ひまわりのおうちでは、西東京市の子育てフェスタに参加した。

【総括・課題】

保育行政についての署名活動や取組みを職員や保護者も一緒に学び、語り、行動していく活動は、各園で取組みを行った。社会情勢や行政の動きを職員会議等で共有し、問題によっては学習して深めていくというこれらの活動は継続課題とし、今後は法人全体の動きにしていくための工夫を行っていく。

2. 職員の資質の向上と次代を担う人材育成をめざします。

- 1) 各園の運営委員メンバーを育成します。園長・副園長・主任の実践的な研修計画を立てて、実施します。
- 2) 園長の役割を明確にし、法人の理念を常に念頭に置きながら園長としての任務遂行をし、民主的な運営を進めます。

【実績】

- ・職員の資質、保育力の向上を目的に、新入職員研修、一日研修、歳児別交流研修を毎年実施し、必要に応じて主任部会、給食・看護師の職種別部会や交流会を行った。
- 1) ・2015年に園長研修および主任交流会を行うが、継続的な実施には至らなかった。
 - ・実践的に学ぶ機会を設けるために園長異動案を推進したが、実施には至らなかった。
 - ・2019年1月より外部識者を招いて、各園園長および主任などの運営メンバーの集合研修を行う。2020年度からは各保育園で課題を持ち、個別に実施している。
 - ・中堅職員研修は具体化できず、未実施。
 - 2) ・2017年に職務ガイドラインをつくり、園長・主任・フロアーリーダー・クラスリーダーの職務と役割、職員の仕事を明らかにした。それ以後はガイドラインに基づいた保育園運営を提案してきた。2018年4月からはガイドラインに基づいて処遇改善Ⅱを利用した職務手当を創設した。

【総括・課題】

- 職員アンケートでは、歳児別研修や職種別部会など、各園の実践交流がとても勉強になったという声が多かった。
- 職務ガイドラインの実施状況の把握と定着に向けた取組みや保育士以外の職種のガイドラインを作成することが必要である。
- 園長は職務ガイドラインの実践をしつつ、内外の研修に参加し、管理職としての役割を果たす。
- 園長も含め、4園全体を見通した人材育成が必要である。そのための人材育成計画や実効性のある異動計画を立てる。同時にその必要性について合意を作っていく。
- 運営メンバー研修を行ったことで、組織的に話し合うという意識が作られた。また、園内の会議やその役割が整理され、そこに基づいた話し合いを持つという意識ができた。研修の実施状況は園によって差があり、また人も変わるので各園の実情に合わせて、引き続き運営メンバー研修を全園で実施していく。
- 中堅職員キャリアアップ研修を実施する。
- 職員の主体的な学ぶ意思を尊重し、参加型の研修会の開催を計画していく。

3. 本部機能の強化と各園の連携による法人運営をめざします。

- 1) 本部の役割を明確にします。
 - ① 各園からの報告、連絡体制の確立
 - ・各園との連絡調整、方針の徹底と具体化
 - ② 各園への指導と援助
 - ・会計（経理規程）の各責任者等の役割定着化
 - ・職員管理… 就業規則・給与規定等の定着
 - ・認可保育所として… 書類の管理と整備
- 2) 行動する理事会… 共通認識を図る研修会の開催をします。
- 3) 子どもの育ちに影響を与える社会の動きを積極的に学ぶ機会を設けます。

【実績】

- ・2018年と2021年につちっこ保育園から風の子保育園に保育士の支援を行った。
 - ・2019年に風の子保育園から田無ひまわり保育園に保育士の支援を行った。
- 1) ・2015年4月より本部事務員を置き、2019年7月から事務長とした。2020年から事業運営会議にもその役割で出席している。
 - ・月次報告による各園の把握を実施している。
 - ・2015年、2017年に事務員勉強会および交流会を実施し、会計業務、職員管理、必要書類の整備と管理については本部の役割が前進している。
 - ・各園の監査に本部も参加し、書類の整備を行うとともに各園の指摘事項などを水平展開した。
 - 2) ・社会福祉制度改革にともない、2016年7月に理事・評議員を対象に学習会を実施した。
 - ・制度改革に向けて都主催の研修会に監事、理事長が参加した。
 - ・全国、都の経営懇のセミナーに理事長、常務理事、園長が参加した。
 - ・役員、評議員、第三者委員に法人や各園の状況を知ってもらうため、2019年5月より毎月事務局通信を発行している。
 - 3) ・法人一日研修において、主題を子どもの問題とその状況についてとし、毎年学習した。（2016年：母親たちの保育園づくり、2017年：保育指針の改訂、2018年：子どもの虐待、2019年：子どもの権利）
 - ・2020、2021年コロナ感染が続き実施されていない。

【総括と課題】

- 保育支援などの連携ができた。しかし、法人一体となって進める事業は発展途上となっている。
- 社会福祉法改正に伴う体制整備について、柔軟に対応することができた。
- 法人の会議体について、役割の整理があいまいなため、理事会から保育園までの一貫した法人運営となるような組織規程と組織図を作成し、各会議の役割を明文化し、それに基づく組織運営を行う。
- 職員アンケートでは、子どもの貧困や虐待など、子どもに関わる社会状況に関心が高かった。法人一日研修のテーマが生きていると考えられる。コロナ禍で開催が止まっているが、早急に再開したい。
- 役員の世代交代が急務である。法人の次世代を担う人たちの研修を進める。

4. 保育事業にとどまることなく社会福祉事業全般へと視野を広げ、地域の福祉ニーズに対応する取り組みを進めます。実施にあたっては、地域にある福祉要求を把握し、検討をすすめます。

- 1) 高齢者のニーズを把握し、地域支援事業の実施をめざします。
- 2) 子どもの置かれている状況を把握し、そのニーズに対応する事業の検討をします。

【実績】

・土地が寄付される予定があり、そこで地域ニーズに応える事業を行う予定だったが、土地の寄付がなくなったために、検討が一旦停止した。そのため、従来の事業の域を出ることができなかった。

【総括】

地域の社会福祉ニーズに対応していくことは今後の継続課題とし、さらに地震、台風、水害などの自然災害が地球温暖化の影響で近年深刻化しており、それらの環境問題についても保育園でどんな対策が必要か、どんなことができるのかなどを併せて検討していくこととする。

5. その他、事業計画に無かったことで特筆すべきこと

○組織的に事業運営を進めるため、2017年4月より事業運営会議を設けた。

- ・事業運営会議の役割は、理事会の方針に基づいて、日常的な法人・保育園事業を進める（各園の事業状況の確認や検討、各部・担当ごとの報告検討など）こと、および定款・定款細則に基づき必要な事項を理事会に提案することとした。
- ・事業運営会議の構成は、常務理事（責任者）、園長、事務長（2019年7月～）となっている。
- ・月次報告の作成と討議、稟議書の提出・決裁のルール化を行った。
- ・担当を決めて各種研修や給食部会を進めた。その他にも人材確保・採用、働き方、メンタルヘルス、リスクマネジメントなどの担当を決めて調査・提案を行った。今後はそれらを法人としての施策として具体化していくことが課題となっている。
- ・2017年に職務ガイドラインを作成し、2019年に職務分担についての職員アンケートを実施した。
- ・2019年に働き方に関する制度の見直しのために、主に育児・介護についての職員アンケートを実施した。
- ・2020年に次期5か年計画作成に向けて、法人理念や働く実態、次の5年に向けての思いについてなどの職員アンケートを実施した。

○職員採用について本部で統括して活動を行った。

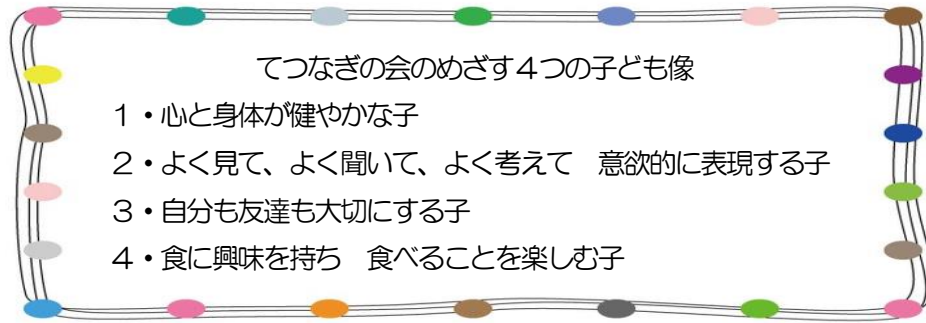
- ・新卒採用に向けて、理事長や園長が大学や保育士養成学校を訪問してルート開拓した。
- ・ホームページの活用、就職フェア参加、人材紹介会社のツール活用などを行った。
- ・法人パンフレットや採用チラシ、面接資料作成を行った。
- ・採用窓口を法人本部に一本化し、採用条件なども統一化できたため、各園の園長の負担が軽減された。

○2020年11月と2022年1月に5ヶ年事業計画策定のための職員アンケートを行った。

- ・法人の理念、特に保育部分に共感している職員が多かった。
- ・「とも育て・とも育ち」について、子どもとの関係だけではなく、職員同士の関係や保護者との関係など、多面的な視点をもった共通認識にしていく。
- ・てつなぎの会の理念や4つの子ども像の実現をめざし、保育の質を高めるため、全園で実践・研究発表会や交流会などを企画して学び合う。
- ・てつなぎの会の理念に沿った保育がどこの園に行っても受けられるという信頼を作るために、保育に関する書類を統一化したり、保育内容が共通化したりする。

・人材交流を積極的に行いたい職員が多かった。

○保育所保育指針の改定に伴い文部科学省が策定した「小学校入学までの幼児期に育んでほしい 10 の姿」が、法人の方針に適っているのかを検討した。その中で各園の職員から出された「育てたい・育てほしい・めざしたい」こども像を分類し、「てつなぎの会のめざす4つのこども像」を作成した。また、各園の保育で目指すところも明確になり、それらを各園の「保育方針」としてまとめた。今後はその4つのこども像を各園の保育課程に落とし込むことが課題となっている。

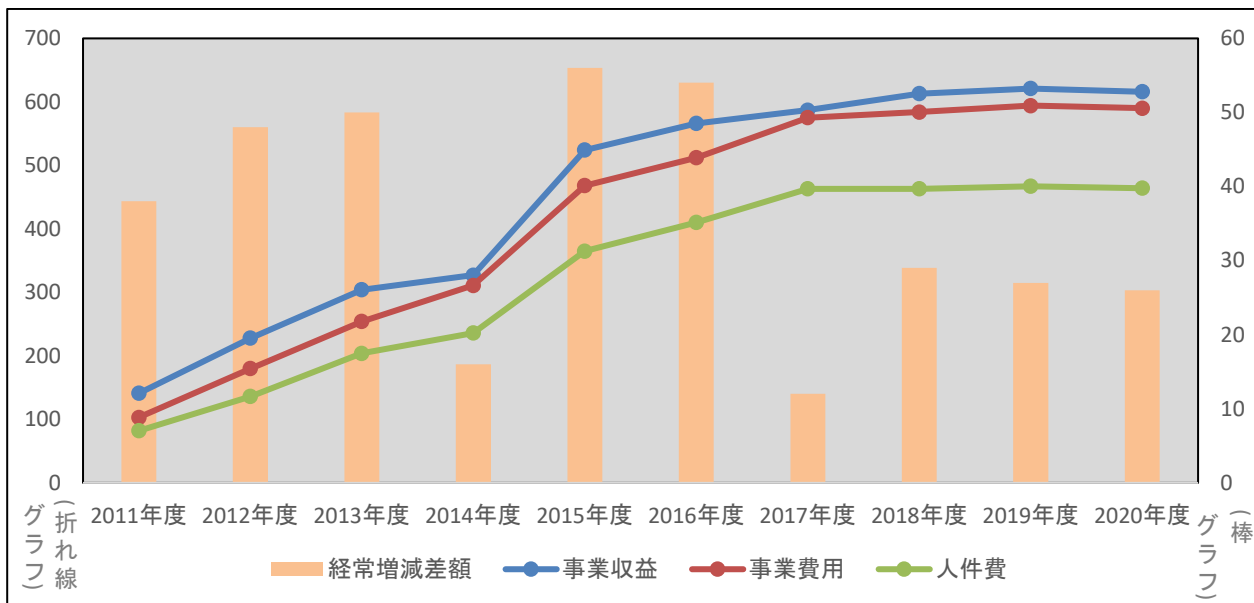


○コロナ禍での保育園運営について

2019 年度末から急激に拡大していったコロナウイルス感染症により、かつて経験したことのない状況が現在も続いている。3つの行政区で運営しているため、感染者が出た場合の保育園の対応は各自治体の指示に従っていくことを基本にした。同時に法人としては「感染を広げない」という立場で、感染した場合や体調変化等の対応や職員処遇のガイドラインを作成し、実施した。各園では保育園という密にならざるを得ない現場の悩みや迷いを抱えつつ、感染対策を基本とした給食の提供や行事のやり方など工夫してきた。また、オンラインで会議や研修を実施したり、外部研修にも参加したりと新しいツールを利用してコミュニケーションを図った。しかし、保育や子どもについてじっくり話し合う、おしゃべりしあう機会は減っている。

○経営指標からみる、保育所の安定的運営について

経営概況推移（2011年度～2020年度）



(単位：百万円)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	総計
事業収益	141	228	304	327	524	566	587	613	621	616	4,527
事業費用	103	180	254	311	468	512	575	584	594	590	4,171
(人件費)	82	136	204	236	365	410	463	463	467	464	3,290
(減価償却費)	2	3	4	5	8	10	11	11	11	11	76
経常増減差額	38	48	50	16	56	54	12	29	27	26	356
人件費積立	0	9	5	0	0	0	0	0	0	8	22
施設・設備整備積立	5	40	24	32	39	25	21	12	4	6	208
人件費率	58.2%	59.6%	67.1%	72.2%	69.7%	72.4%	78.9%	75.5%	75.2%	75.3%	72.7%
減価償却費率	1.4%	1.3%	1.3%	1.5%	1.5%	1.8%	1.9%	1.8%	1.8%	1.8%	1.7%
経常利益率	27.0%	21.1%	16.4%	4.9%	10.7%	9.5%	2.0%	4.7%	4.3%	4.2%	7.9%

2015年度に4園が揃い、年間の事業収益が6億円前後で固定化してきた。処遇改善も進んだことで、人件費比率も75%前後まで上昇した。

今後の課題としては、①事業収益が固定化している中で人件費の上昇が続いていくことが予想されること、②人件費積立金は8割がつつこ保育園と風の子保育園であり、施設・設備整備積立金は9割がつつこ保育園と風の子保育園のものであるため、今後は田無ひまわり保育園および小規模保育ひまわりのおうちの積立金が急務である。

II. 今後の情勢とそこからの課題について

1、社会保障、保育・保育所をめぐる情勢

「社会福祉基礎構造改革」の方針のもと、少子高齢化社会に向けた社会保障制度のあり方が検討され、2020年12月「全世代型社会保障改革」が閣議決定された。これは社会福祉サービスの質向上を謳いながら市場化・営利化を進める改革であり、「自立・共助・公助」論と「制度の持続可能性」が基本となっており、今後医療・年金・介護等の社会保険や子育て支援や障がい者福祉など、社会保障全般に渡って負担の増加をはじめとする制度改悪が進められようとしている。保育所も社会保障や社会福祉の分野なので、このような国の政策や動きに目を向け学習し、対応していかねばならない。

保育分野においては2018年4月に保育所保育指針の改訂があり、保育所も幼稚園同様に「幼児教育を行う施設」と明記され、「幼児期に育つ10の子どもの姿」が打ち出された。小学校における学習指導要領の改訂を見据え、幼保小の連携を強める動きである。その連携を加速するため、2021年に文科省は幼児期から小学校への移行をスムーズにする5歳児向けの共通教育プログラム「5歳児プログラム」を作成し、2022年度はモデル事業で試行、2023年度から全国の幼稚園、保育所、認定こども園で実施することを発表した。私たちが大切にしたい保育はどんな保育かを確認し合い、しっかり実践して発信することが重要になっている。

2019年10月に消費税が10%に引き上げられると同時に、幼児教育・保育の「無償化」と給食費の徴収が始まった。2020年12月には、待機児童解消をメインにした「新子育て安心プラン」が発表された。2020年4月時点の全国の待機児童は約12万人おり、2021～2024年度で14万人の受け皿を整備する内容である。その中で保育所整備にあたって保育士確保が難しいことから、配置基準の保育士を短時間勤務（パート）保育士2名でも可能とした。しかし保育関係者の反対運動により、保育士が確保されないことで「待機児が解消されないと認めた自治体」に制限され運用されることになった。

2021年10月8日の岸田首相所信表明演説では、「保育の受け皿整備、幼保小連携強化、学童保育制度の拡充や利用環境の整備等子育て支援をすすめる。看護・介護・保育などの職員の収入を増やす。そのために、公的価格評価検討委員会を設置し、公的価格のあり方を見直す」とあった。それを受け2022年2月から「保育士・幼稚園教諭等に3%程度（月9,000円）の処遇改善臨時特例事業」が実施された。その補助金は同年10月からは公定価格に組み込まれるという。しかし、国の支給対象人数と実際の職員数には大きな開きがあり、国の職員配置基準の低さが明らかとなっている。

社会福祉法人をめぐる情勢では、2022年4月から社会福祉連携推進法人制度が開始された。これは社会福祉法人等が社員となり福祉サービス事業者間の連携・協働を図るための取組みを行う新たな法人制度である。一法人一施設のような小さな法人は生き残れないことから、複数園で協力して事業を進めることを打ち出している。てつなぎの会も、事業や役割を考え進めていくうえで検討課題としたい。

2、新型コロナウイルス感染症が続くなかでの情勢

2020年から2年余り続く新型コロナウイルスの蔓延により、これまで当たり前だった生活ができなくなり、日本も世界も大きく変わった。

以前から言われていたことだが、貧困によって子どもの7人に一人が「貧困ライン」の下にいる現状があり、中でもひとり親世帯の約半数がこの貧困ライン以下といわれていた。これに加えてコロナ禍でパートや非正規で働く人が職を失ったり、小学校や保育園が休校や休園になり仕事に出られない女性が増えたりして、ますます実態は深刻になっている。各地で実施しているフードバンクには子連れの女性や、学生など若い世代が利用

するようになっている。また、雇用環境の悪化は精神的ストレスに直結し、2020年の自殺者は女性が増え、乳幼児を育てているシングルマザーの9人に一人がうつ病等、心の不調を抱えている。

子育ての孤立化、子どもへの虐待が深刻になっている。長引くコロナ禍は人々に不安と恐怖やストレスなど精神的な面でも影響を及ぼした。特に夫婦や親子関係については、コロナ禍で在宅時間が延びることでストレスが溜まり、仕事ができないことによる経済的な困窮も重なって、家庭内のいさかいが起きるリスクが高まり、配偶者への暴力が引き金となり矛先が子どもへと向かうケースが増えた。また、緊急事態宣言による自粛やコロナ感染症による家族での自宅待機など、学校や保育所等を休むことが増えたことで周囲の目が家庭内に届きにくくなり、従来なら学校や保育所等有していた子どもの異変に気づいて児童相談所などに相談することで虐待などが発見されるという機能が失われ、虐待が潜在化してしまった。

少子化が予想よりも5年以上早く進むことが分かってきた。婚姻件数は2020年52.5万件で、前年より約7万件余り減少し、出生数も2020年87万人で、前年より2.5万人減少している。原因は①結婚・出産に対する意識（価値観）の変化、②厳しい労働実態と不安定な経済、③子育てに対する負担感、④子育て環境の整備の遅れ等が指摘されており、コロナ禍による労働状況の悪化や社会不安が拍車をかけていると考えられる。

保育所の定員割れが進んできている。待機児童数は2021年4月1日現在5,634人（厚労省発表）で1994年の調査以来最低となっている。待機児童問題の解消自体は評価できることだが、委託費などの補助金は子どもの在籍数で決定されるため、経営に関わる事項となっている。定員割れはすでに全国的に乳児や幼児に関わらない全体的な現象となっており、東京都市部でも0歳児は秋口まで定員が充足しないことや、年度途中の退園で幼児クラスが埋まらないことが多々ある。育児休業対象年齢の拡大や、コロナ禍で保育所の集団生活への不安から育児休業を延長すること、3歳からの幼児教育の無償化が実施されたことによる幼稚園への入所希望が増えている等が考えられる。特に小規模保育所の存続が危ぶまれており、保育園は点数制で配置される時代から、保護者自らが入りたい園を選択する時代に来ている。こんな中、公立保育園の統廃合や保育所の認定こども園への移行が進むのではないかと危惧されている。

保育士不足が更に深刻になる。少子化により保育士養成校の撤退が起き始めており、保育士の過重労働や低賃金の実態が報道されたことで職業としての訴求力を失ったりしている。また、コロナ禍で職場体験や保育実習ができないことで、保育士を目指すきっかけが失われていること等がある。保育士の希望者数の減少に対する対応と同時に、保育士確保については、今いる職員一人一人が生き生きと働き続けられる職場づくりも大切であると考えられる。

国の保育所設置の最低基準の低さの認知度が上がってきた。保育所は子どもが一日の大半を過ごす場所であるのに、子ども一人当たりの面積基準が低いため、遊ぶ・食事をする・寝る等の生活を同じ場所でせざるをえない現状があり、大人も子どもも密にならざるを得ない場所となっている。2020年4月から5月にかけての1回目の緊急事態宣言中は、子どもを預けられる保護者の職業に制限がかかり、子どもが通常の1/2~1/3の人数になり、保育現場からは「ゆったした環境で子どもがのびのび過ごせた」「余裕を持って子ども一人ひとりに目や手をかけられた」等の声があがった。また、感染拡大が続くなか、感染拡大を防ぐために自宅待機せざるをえない職員に国からの通達により100%の給料補償をしてきた。保育所の収入である公定価格は、国の職員配置基準に基づいて子ども一人当たりの単価に換算されて支給されているが、どの園も職員を加配している。その分、特にパート職員分は法人の持ち出しで賄っているのが実情である。より良い保育や保育所経営の安定化をめざすためには国の最低基準の問題にも目をむけて、子ども一人当たりの必要面積についてや、職員配置基準の充実化を求めていかなければならない。

Ⅲ. 5ヶ年事業計画の柱

社会福祉法人てつなぎの会 理念

1. 私たちは、保育・福祉サービスの提供にあたっては、命と人権を何より大切にします。
2. 私たちは、子ども達の成長発達を守り、保護者と共同し育て・育ちあうことをめざします。
3. 私たちは、地域のネットワークをつくりながら社会福祉・社会保障を充実させる取り組みを進めていきます。
4. 私たちは、公共性の高い事業として、事業内容の透明性をはかると共に、民主的な運営と健全な経営を進めていきます。また、職員が生き生きと働き続けられる職場をめざします。
5. 私たちは、憲法・児童福祉法を守るすべての人たちと手をつなぎ、人間が大切にされる社会環境をめざします。

1. てつなぎの会の保育園は、子どもと保護者・職員が共同してより良い保育所づくりをめざします。
 - (1) 憲法を守り、福祉の充実をめざし、国・都・区市町村へ向けての取り組みを進めます。
 - (2) 社会の動向や保育行政をめぐる問題への理解を深めます。
2. てつなぎの会が大切にする保育「こどもがまんなか、とも育て・とも育ち」を語り合い、共有し実践を進めていきます。
 - (1) 法人の理念を理解し深めるとともに、てつなぎの会のめざす4つの子ども像を日々の保育実践に活かしていきます。
 - (2) それぞれの園の歴史と地域性を大事にして、つちっこの保育、風の子の保育、田無ひまわりの保育、ひまわりのおうちの保育を積み重ね作り上げていきます。それを地域に発信します。
 - (3) 子どもや保護者に寄り添い、保育者も共に育つ保育をしていきます。
 - (4) 子どもにとってより良い保育をしていくための職員配置や環境整備を追求します。
3. 職員一人ひとりが、専門職として目標を持ち、働き続けられる職場づくりをめざします。
 - (1) 職務ガイドラインにそった業務の検証と実践をすすめます。
 - (2) 職員の主体的な学びを大切にしながら各自のキャリアアップをめざします。
 - (3) 職員がそれぞれのライフステージに合わせた多様な働き方ができるよう考えていきます。
 - (4) 職員参加の働き方検討委員会を設置し、2026年までに東京都が主催する「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」の宣言事業所をめざします。
4. てつなぎの会の理念のもとに、組織的な法人・保育園運営をめざします。
 - (1) 法人および保育園の組織図を明確にし、それぞれの組織や会議の役割を意識して実践していきます。
 - (2) 職員それぞれの職務と責任を明らかにした組織運営をめざします。
 - (3) 幹部の定期的なローテーションを実施していきます。
 - (4) 次世代にバトンタッチできる人材育成を実施します。
5. 地域に求められる社会福祉法人としてその役割を果たします。
 - (1) 子どもや保育所をとりまく状況の変化の中でも、地域の中で存続できる保育所運営をするとともに状況に応じた保育所の役割を考え実践します。
 - (2) 様々な災害に向けたBCPの策定と運用をすすめていきます。

- (3) 地域のニーズや状況を把握し、子育て支援や地域支援事業の実施、および新たな社会福祉事業を検討していきます。
 - (4) 地域の様々な団体と連携して、地域貢献を実施します。
6. SDGsの視点をもって、事業や私達の未来を考えます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



7. 「with コロナ」に対応した事業運営をすすめます。
8. 安定した経営力を維持していきます。
- (1) 大規模修繕に備えた資金計画をたてます。
 - (2) 定員割れなどの原因による、小規模保育所をはじめ各園の経営危機に対応します。