

令和元年度第2回すくすく泉事業採択・評価委員会 委員事前質問一覧（令和2年3月時点）

【質問の観点】

(1) 事業の実績 (2) 事業の効果 (3) 事業の継続性 (4) 事業の発展性 (5) 事業の安定性 (6) 補助団体の継続性 (7) 補助団体の安定性

質問	団体からの回答
令和元年事業報告【達成目標に対する評価・反省】について ・7点の目標についてやったことが書かれてあるが、目標項目についてどのような点が達成できたのか、どのようなことが不十分で今後の課題となるのかわかりにくいので、明確に記述してください。それにより、令和2年度の事業計画の2内容へつながっていくと思われます。	実績報告書の本書ではご指摘の点を踏まえて記述いたします。
令和2年度の事業計画書について ・3つの事業内容において2年度の重点内容があれば示してください。 ・職員の確保方策と育成計画が具体的にあれば示してください。	<b>保育</b> ＜職員の確保方策＞は、すくすく泉HPによる募集、東京都福祉人材センターサイトによる募集、人材紹介会社による募集、の3つです。何人かの問い合わせがありましたが、まだ採用には至っていません。3/9に面談する予定の方がいらっしゃいます。＜育成計画＞は、職員への保育士資格取得の奨励と、保育資格取得後のリーダー養成です。キャリアアップ研修、園内研修等による知識の習得。指導案を書いて保育をして、ふりかえりをして、次の保育に活かすという実践の積み重ねの中で育成しています。今後、経験者が採用した場合は、経験を活かしつつ、すくすく泉の保育方針を伝えていくが必要になります。個性に合わせて、任せる範囲をひろげながら、保育の楽しさを実感させることを基本に自信がつくようにしていきたいと思っています。
令和2年度 収支予算計画書について ・翌年度繰越金は、事業を展開して結果として発生するものではないでしょうか。	<b>ひろば・一時預かり</b> ＜職員の確保方策＞は、いまのところスタッフからの紹介です。今後HPへの掲載を予定します。家庭的保育または東京都の子育て支援員講座を受講することとし、仕事に入る前には実習を3時間受けることを採用条件とします。＜育成計画＞は、外部研修の受講については有料研修に対しては補助し、情報を提供して受講を促しています。内部研修も必要に応じて小さな勉強会から講師を呼ぶ講座などを実施。個別の育成については「振り返りアンケート」をもとに面談し、より状況を把握し対応しています。
令和2年度 収支予算計画書について ・翌年度繰越金は、事業を展開して結果として発生するものではないでしょうか。	令和2年度予算は収支ゼロとして見込みました。従い現時点での令和2年度への繰越金額は令和元年見込み数値がそのまま繰越すことに成りますが、実経営の中で収益を出すべく努力して参ります。
泉文庫について ・本の入れ替え（新たに購入する本の選び方）はどのようにしていますか。	井之頭小学校に保管されていた時に、0～2歳児に合う本を見つけに行くことが数回ありましたが、当園利用者の年齢に適した本は、すでにすくすく泉の棚に移動されている状況です。新たに購入する本については個々のスタッフから情報を集約し、リストを作って検討し、購入しています。
ママ部活の実人数は何名（世帯）くらいですか。（延べ70人）	実際は、その時間に参加したり離れたり（完全な託児ではなく、子どもがいるので）して入れ替わるので、正確に記録していませんが、何度か続けて参加している方も、1度きりの方もいるので、実人数としては20人くらいではないかと思います。
スタッフ3名退職の理由を差し支えない範囲で教えてください。	それぞれ個人的な理由です。看護学校に進学された方、フルタイムのように安定した収入を得たい方、他の地域活動を本格的にしたい方、また、ご両親や義理のご両親の介護に主婦が駆り出される等の例が多く、辞めないまでもかなりシフト時間を減らした方、丁度年度の切り替え時に退職予定の方もいます。開園から6年目となり、最初から勤務するスタッフにも異動段階に来ていることが伺われます。
相談上で知り得た情報のランク付けの判断基準はありますか。	<b>ひろば・一時預かり</b> 1:一時預かり／ひろば両方の利用者さんで、全スタッフが知っていた方がいい内容 2:一時預かり、ひろば、それぞれの利用者さんで、直接対応するスタッフだけが知っていればいい内容（対応するスタッフ） 3:子ども家庭支援センター等と情報交換している内容（施設長、コアスタッフ）
繰り越し見込み額があまりないようですが、今後収入支出額について変更となる可能性はありますか。	令和元年度業績見込み数値を策定する上で、例年のことですが、2、3月の繁忙度合いが非常に高く、本見込み作業も同様に繁忙度合を想定しました。従い現時点では厳しい計算結果と成っております。また、小規模保育の実態ですが、要配慮児を保育せざるを得ない状況下にあり、スタッフの増員しての保育のため、人件費が増加しております。
弁当の取り違い等の記載があったが、日頃よりヒヤリハットを共有する仕組みはありますか	<b>ひろば・一時預かり</b> ヒヤリハットは、まず、書いたことをみんなに知らせるために、日誌に書き、そして毎日読みあうことで、ヒヤリハットの現状を共有することを心がけております。月に一度のミーティングで、必ずヒヤリハットの読み上げと、当事者からの報告をしてもらいます。また、今回のような大きな事故につながる可能性のあるようなヒヤリハットの場合は、時間を割いて今後の対策などを話し合いました。