

法人事業計画 2020 年度

【基本理念】

- 子どもの最善の利益を実現する環境づくりと子どもの自立支援
- 共に育つ保育・子育て支援の制度の充実と、共に育てる地域の文化の育成・伝達
- 子ども家庭福祉の質の向上（エンパワメント）を目指す福祉の実践

【保育方針】

- 子供たちのゆったりとした暮らしと、豊かな育ちを目指します（今を大切にし、子どもを主体として受け止め共に育てる保育）
- 様々な人たちとの交流を通し、街をみんなの子育て広場とし、子どもたちを見守りあう地域作りを進める
- 子育てに関わる父母・家族と保育者が共に育ち支えあう保育活動を進める

【保育目標】

- 「共に育て 共に育つ 子ども達の〈遊びの自立〉が目標です」
- I 一人一人の今を大事にして寄り添う共感的保育
 - II 人としての土台をしっかり育む保育
 - III 遊びを大事にして体験・情感を豊かにする保育
 - IV かしこさ/たくましさの土台をしっかり育む保育
 - V 家族や地域と一緒に育ち/育て合う保育

◆2020 年度の重点課題

「子ども・子育て支援新制度」「子育て安心プラン」から見えてきたものと

「法人40年」の節目に見えてきたもの

＜法人の保育理念の実現に向けて＞（短期計画）

- ① 子ども一人一人を大切に人権（人格）を尊重した個性溢れる保育園に
→「遊びの自立」「共に育つ」
- ② 取りこぼされる者をつくらない・・・40年前の事業計画に掲げられた目標は、世田谷区のニーズに添い、保護者や地域に寄り添う事でこの地域に根ざす
→これからは社会的テーマ（貧困やマイノリティー、孤立や暴力、環境問題など）

向き合き合い、持続可能な組織作りとしてSDGsの視点も重視

- ③ 自律型人材育成（協同的学びを軸にした育成）を踏まえて研修を構築
（各園間と法人、その他外部との往還型研修の確立）
→アクティブラーニングの好循環

そのために法人は・・・

- ・理念浸透のためのツール作りと職員研修 □
- ・人材基本計画と職務基準書の一体運用の再構築を □

<組織の再編に向けて>（短期計画）

- ① 大規模化した法人に必要なこと

→組織の裁量基準、各園の裁量基準と分権を明確に
→100年後も存続する組織作りは「我が事」として捉える人材を増やし、
支え合う風土作り

- ② 働き方改革とハラスメント防止の観点から人事を考える

→空前絶後の人材不足を考えると・・・「保育園で働くこと」が選ばれる世の中へ
→「決まり」を原理原則にしながら、語り合い、裁量の中で考えあう風土作り

- ③ 今後重要視されるBCPの本格的な作成

→自然災害のみならず、ウィルス、ミサイルなど様々な脅威のリスクが上昇

そのために法人は・・・

- ・未来の組織を想定して組織図、法人規約と定款細則の改定
- ・改定した就業規則を周知することで業務の効率化の知恵を出し合い、ライフスタイルに合わせた働き方を認め合う。またハラスメントへの理解を深める
- ・法人全体でのBCPを作成し、様々な場面での災害や脅威に備える

<これからの10年を見通す> (中長期計画)

① 人口減少、出生率低下、人材不足が招くもの

- 人口減少は都市部への人口集中を招き、都市部では労働力の不足から女性の就労が増加
- 社会福祉法人の認可保育園はなくなる。

② 今後の各園の行方

- 分園は？ 老朽化の修繕や建て替えは？・・・ニーズのある限り継続

③ 人材育成の中で「次期管理職研修」を明確に

- 拡大化した組織の中で「組織において何を求められているのか」「園の課題は何か」「目標へ向けてのリーダーシップ」など管理職になる前から段階的に学べる仕組み作り

そのために法人は・・・

- ・分園の方向性・老朽化対策を世田谷区と協議の上スキーム作り
- ・園長塾を定着させ、次期管理者層の育成を。今後の10年先を見据えた法人事務局体制の構築。

<今後の予定>

2020年度	烏山杉の子保育園長寿命化のための調査、0歳児分園の計画 築63年の池尻かもめ保育園の改築計画を世田谷区と協議
2021年度	0歳児分園用地の賃借契約 工事業者入札 本園・分園工事
2022年度	0歳児分園開園 本園の長寿命化完了
2023年度～	2031年に築20年を迎える分園みなみ風、分園野の花園について閉園 までのスケジュールを明確化