令和８年度　本部　事業計画

【総括提案】　シンプル　イズ　ベスト！！

帝国データバンクによれば、2024 年度の保育園の倒産件数は３１件。２５年度の上半期だけでも２２件に上り、全体の 1/4 の園が赤字化しているという。

おや？と思う。出生数は減少しているが、利用児童数は増加。全国的な保育園不足から待機児解消対策を実施し、国は職員に処遇改善費を惜しみなく増額している。一体どこで歯車が狂ってしまったのだろうか。

保育業界がここ数年直面している問題は、急速な変化に対応するための正確な情報収集力と、迅速に対応できるスピード力の強化。補助金制度、職員給与も含めた情報公開、コンプライアンス対策、性犯罪対策、デジタル化 etc.…はますます複雑化していき、職員の確保、園児を満床にすることはますます困難になっている。良い「保育」を追求した上で、地域、社会ニーズを正確に把握し、前述の諸問題に対しての問題解決能力と、その解決策を実行するリーダーが園にいなければ、全てが後手に回ってしまうことへ危機感を抱いている。

しかし危機感を具体的に目標に変えよう。属人化し、曖昧模糊となっている各園ルールの運用、職員給与、人材育成の仕組みを再構築して見える化し、どの役割に対し何が求められ、いくらペイされるか明らかにする。重要課題については全員参加の多数決文化から、職責に応じ職責の中で責任をもった決裁と実行を習慣づけることで、より早い決裁と効率化を目指す。小さなチームにも決裁権を持たせ、指示待ちにならない主体的に関わる職員を多数輩出することで園全体の問題解決力を向上させ、キャリアパス制度の浸透ともっとやってみたい！職員を登用できるためのタレントマネジメントを開始し、法人横断の人事チームで人材開発に取り組むことで、次世代のリーダーの適任者の掘り起こしと育成に力を入れたい。アイデアが話し合ってもひねり出せない時、苦手な作業に時間がかかる時は AI に頼ってみるもまた良いだろう。

物事は最終的にはシンプルだ。決められた枠組みがあり、その枠の中でどうするかを、その枠を担った者が考える。大きな枠は経営陣が考える。方向性を示し仕組みを決め、目標を立てる。その目標に向かって、自分の枠組みの中で創意工夫し実行していく小さな枠があり、その枠の集合体を法人代表がひとつにまとめる。

とはいえ、杉の子保育会の源流にあるのは「野武士集団的組織」だ。自由で力強く個性が時にはぶつかり合うが、対話による解決に長けている。新しいものへ果敢に挑戦し、必ず手にする。そんな尖った独創的な活動に、利用者も職員も惹かれる。この文化を醸成しながら、大きくなった組織を仕組み化する。その手立ても実にシンプルにいきたいと考えている。

【短期計画】

定期開催	４月	５月	６月	７月	９月
管理者会 事業戦略会議 看護師会 食育連絡会 主任会 広報担当者会議 一時・だれ通会議	法人新人研修 法人から園だよりへメッセージ 所轄が東京都へ変更	監事監査 理事会 （事業報告・決算） 人事評価研修 管理職研修 ＊理事長報告	定時評議員会 45 周年にもアワードにも参加してない人限定総会 法人だより①	SUGINOKO サマースクール（８月かも） 「コーナー保育を深める！①」	理事会
１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
SUGINOKO アワード「表現」 第三者評価保護者アンケートのみ実施（下半期中）	人事会議 （人材育成マネージャ＋本部人事）	理事会 ＊理事長報告	法人だより②	内定者懇談会 管理者人事評価インタビュー月間	理事会 （計画・予算）

法人が掲げる各園目標　　①園児満床　　②実習生から採用または新卒採用１名以上

第三者評価から各園分析する中で、保護者からの評価信頼が高い園が満床傾向にあること、また職員のエンゲージメントの高い園へ新卒採用が繋がりやすい傾向にあることが見えている。丁寧な保育が行われていることは前提に、子ども達一人一人へより丁寧に関わり、保護者の方々への伝達により気遣い共感し、職員間の連携と相互の尊重をより深めるなど、日々の活動・運営を振り返りながら、園全体チームで①②を達成することを令和８年度の目標としたい。できない理由を考えるのではなく、できる工夫を考えるチームビルディングが鍵となるだろう。＊これは人事評価制度においてすべての職員の目標になる基本目標です

【令和８年新規事業取り組み】

●学童保育プロポーザルへ応募（分園野の花園）　民設民営学童マッチングへの登録
●練馬区民間委託園プロポーザルへの応募検討（豊玉第三、光が丘第十一、光が丘第九、大泉学園）
●東京都キャリアアップ研修指定事業所審査への応募
●児童発達支援開始に向けた準備
●その他子育てひろば、認可保育園、小規模保育所、青少年センター、多世代交流事業のプロポーザルへ積極的に応募（コンサル活用）
●人事評価制度の開始。職員モチベーションの向上と適切な配置、人材の掘り起こしへ着目。昇級・昇格基準にはなるが、成果報酬は最小限に留める。
●池尻かもめ保育園を鳩ぽっぽ保育園分園に戻すための協議継続。閉園へ向けて安定した経営を。
●メンタルヘルス疾患０へ。安衛法改正ストレスチェック義務化への備えを開始
【各園人材育成マネージャー協力のもと人事会議をスタート】
●人事評価から個々人の課題を見つけ出すことと同様に、個人の持つスキルや能力に着目するタレントマネジメントを開始したい。各園人財を全体で見極めながら、法人全体が抱える課題（勤続年数が短い長い、必要な役職がいない、職員の入れ替わりが激しい、定着率が高すぎるなど）園を横断して、情報交換をする
【保育所保育指針改定を踏まえた計画の見直し】
●次回改定に備えての情報収集と全体的な計画の見直し準備。主任会を交えて計画案見直しへの反映

【中期計画】

●エンパワメントが発揮される働きがいある職場作り
誰もが自分らしく幸福でいられる職場を作るために、職員の義務と権利を明確化することが必要と考える。フィロソフィーで方向を照らし、キャリアパスロードマップを道標に、人事評価で公平透明、正当な評価を行う。また職員の働きやすさとして、ノンコンタクトタイムの保障、業務省力化、有給休暇の取得促進、子育て、介護との両立しやすい職場作り、ストレスチェックなど、定期健康診断での発見が難しい不調への対策を講じる。また目に見える形でエンゲージメントを効果測定し、管理者と共有、改善のサイクルを確立したい。「働きやすい職場認証制度」「くるみん」「健康経営優良法人」等の取得を目指す。

●子どもも大人も地球も丸ごと受け止める
障碍のある子も大人も一緒に育ち合う地盤を大切に、多様性社会を当たり前に捉える。
①LGBTQ＋への理解とアライとしての受け入れ体制作り。子ども達に既成概念としての性別を強要しない。
②人種、国籍や宗教の多様性を生活の中で学び知り合うことで地球市民を目指す。
③男性管理職や育児休業取得比率を増やし、男性も活躍、長く就職できる職場の構築。
④今ある資源を大切に、地球に優しい暮らしを子ども達と一緒に考える。
→法人設立当初から取り組んできた自然派洗剤、生ごみ処理機、国産食材、地産地消・無添加 食材、資源リサイクル、玩具も家具も自然素材、ビオトープ、などの意味を子ども達と再確認。
⑤シニア層の更なる活用。シニアの持つスキルを活かしたワークシェアの推進。

【「私たちのほいく」の編纂と標準化する書式の洗い出し】理念と日常スキルが行き来する繋がりをさらに構築し、新人職員からベテランまでが同じ目線で杉の子の保育を実践するための冊子の再編纂と、今後の人事異動、次世代継承を踏まえた書式の標準化を継続。

【長期計画】

●借地契約満了後の継続交渉と老朽化園建て替えプラン
順次、底地の借地契約が満了を迎える園については、世田谷区との継続交渉を進めたい。また。Ｒ２０年目途に築６０年を超える園について、烏山杉の子については一時保育棟を借り園舎とした建て替えを計画。下馬鳩ぽっぽについては公設施設のため、建て替えとその後の運営について区と交渉。老朽化建て替えの補助金が終了していることも想定し、計画的な積立を実施。建て替え資金、借地の資金の積立も同時に行う。
●練馬区の運営委託については、５年経過後も委託更新する予定
●修繕、立替計画の計画表作りに基づく計画の実施

【閉園・借地契約満了・建て替え予定】

R１２年	R１３年	R１４年	R１６年	R20 年	R２１年
借地契約満了 ・ひだまり	借地契約満了 ・さくらのその ・みなみ風 ・野の花 運営委託契約満了 貫井保育園	閉園 ・池尻かもめ	借地契約満了 ・遊愛 （その後 10 年の再契約確定）	築６０年経過 ・杉の子 ・下馬鳩	家賃補助満了 ・つぼみ