

## 松溪会2024年度事業計画

こども基本法ではこども生涯にわたる幸福を権利として位置づけ、生涯にわたる身体的・精神的・社会的ウェルビーイングの向上を目指すことを謳っている。ウェルビーイング(Well-being)は、well(よい)とbeing(状態)からなる言葉であり、SDGsが2030年までの目標に対し、2030年以降の国際目標としてSWG(Sustainable Well-being Goals)をSDGs後の国際社会を目指しおり、子ども達が生涯にわたって幸福を感じられる社会(状態)を示している。松溪会においても、こども基本法の精神に則り、「子どもの育ちの質」を受け止め、子どもを支える保護者、地域、保育者のウェルビーイングを目指した取り組みを柱としたい。このことから、4つの視点で具体的な取り組みを通して子ども達の未来へ視点をおきたい。

『誕生前から切れ目なく育ちを支える』 『幼児期と学童期以降の接続を支える』

『豊かな遊びと体験を保証した挑戦を支える』 『安心を支え、子どもの安全を守る』  
まず、子どもの発達段階を共有するために新保育システムへの切り替え、保育遊具や教材を見直し、子どもの変化を具体的に掘りドキュメンテーション等の取り組みから子供たちの思考や行動を記録し共有する取り組みを行う。そして、10人に1名と言われる発達に障害を持つ子供たちの早期発見にも役立てたい。昨年度に試行した小児療育の指導のために医師の定期訪問を行っている取り組みも保護者、行政を巻き込んだ支援に繋げていく準備を行う事を通して、職員の真摯な努力だけで保育する現状を改善していきたい。また、保育環境のみならず、職員の休憩の場や屋外の保育活動に課題があることについても具体的な確保に努めていく。地域の少子化は事業所の存続に関わる問題として捉える一方、職員の確保においても課題は大きい。真に地域から選ばれる児童施設として昨年からの課題を担いつつ、次の段階へと進んでいく年度と位置付けたい。

### 【2024年度における具体的な取り組み】

- ① 松溪会人材育成方針に基づく職員研修に取り組む
- ② 職員が安心して働くことの出来る環境の整備を行う
- ③ 保育新システムの運用を通して業務を変える
- ④ 療育の早期発見と支援に取り組む
- ⑤ 地域における他事業所、法人との連携を深める

### 2024年度事業目標

#### 地域から選ばれる児童施設となる stepup

こどもの誕生前から関わり、学童期以降も伴走した支援を行う

## 【2024年度重点目標】

### ① 誕生前から切れ目なく育ちを支える

地域での子育てが安心して出来るために、妊娠期より保育施設が関わり、安心を提供していくための取組みを行っていく。また、乳幼児健診や病歴に対しても専門機関や行政と連携して日常の保育が安心して行える支援を行う。

### ② 幼児期と学童期以降の接続を支える

2024年度に行われる4.5歳児の職員配置基準の見直しは、幼児教育と保育の質の向上を目指したものである。いわゆる「小1の壁」の課題も含め、放課後児童クラブの待機児童の問題から新・放課後子ども総合プランは更なる充実が求められている。このため、既に学童を行っているおかさきこども園、与進北小と隣接する市野与進においてそれぞれに制度に則った取組みを行う、

### ③ 豊かな遊びと体験を保証した挑戦を支える

環境や人との関わり、遊びを通して育つため、日常的に子どもが過ごす空間は重要である。現状の保育空間を見直し、安全を確保した上で「安心と挑戦」をテーマに空間づくりに取り組む

### ④ 安心を支え、子どもの安全を守る

子どもの安全の確保は何よりも優先しなければならない。単に職員の見守りだけに頼ることなく安全の空間を確保するために様々な見直しと検討を行っていく。また、安全と安心の保障は職員にも向けられねばならない。安心して働き続けるために働く仕組みも見直し検討を進めていく。

### ⑤ これからの保育を実践していくための組織とリーダーの育成

園長、教頭、主任、副主任、専門リーダー等のチーム保育を実践していくためにそれぞれの役割を見直し、新たな時代に求められている課題に挑戦できる組織づくりを行う。当面の課題としてリーダーの発掘、育成は急務である。

### ⑥ 今までの取組みの継続と深化

- ・保育事業の多機能化への一環として、児童発達支援事業に取り組む準備を進める
- ・保育士をはじめとする専門職種の人材を確保する。
- ・職員個々の成長が客観的に評価されるため保育士リーダーの定着を図る
- ・取り組むべき個人目標と組織目標と関連付けられる活動を目指して目標管理に取り組む
- ・管理職、リーダーの役割を明確にし、保育士等キャリアアップの仕組みをつくる
- ・新保育システムの円滑な運用を行い、業務を変える

## 松溪会階層別人材育成の方針について

### 【育成ビジョン】

子ども達の未来のために、職員が成長しようとする意欲を支える

### 【基本的な考え方】

職員が自ら人生を自分がどう歩み、どう成長していきたいかをキャリアデザインの目標を持つことを願い、人材育成方針を記します。松溪会は、職員の成長を通して質の高い保育サービスの提供を目標としてあらゆる機会を職員に提供していきます。

また、定期的面接や自己申告書に基づく面接、自己評価、キャリアラダーに基づく評価等を通じて自身の将来が組織にどう生かされていくか見通しを持って働くことが出来ることを通じて、質の高い児童福祉サービスの提供を実現します。

### 【松溪会における階層別研修の実施】

1～5年目までを「初任期」、6年目以降を「中堅期」「管理期」に分けて研修を行います。「初任期」においては1年目、2～3年目、4～5年目に分けて行い、研修人数に応じて計画的に階層別研修を行うために法人内ファシリテーターの育成を行います。

今年度は先ず初任期職員研修を重点に実施し、法人内での人材育成の基礎を作ります。

### 【初任期職員の能力と役割】

保育理念を理解し、安心・安全な保育、保護者との連絡、保育の業務の中で自分の役割を把握しチームの中で助言を受けながら業務を遂行し、自己の能力を発揮します。

### 【初任期職員に対する私たちの姿勢】

職員ひとりひとりがスキルアップに前向きに取り組むことができ、学びが面白いと思える働き方を目指す関わり方を目指します。

#### ゴール(目標)を明確にする

ゴールに辿りつきたいというモチベーションを高めるために、魅力的なゴールを示す。モチベーションを持続するために中間ゴールやプロセスを楽しむことの出来る工夫を行う。

#### 主体的に取り組むことが出来る

やらされるのではなく、職員自身が主体的に取り組めるように、自分で考える余地、選択の余地を残し、人によって異なる興味関心を複数の角度から刺激する。

#### 自らの進捗が見える

職員自身が、今どこまで進んだのか見えることにより、ここまで進んだという満足感が得れたり「次はこうしたい」という先の道筋を自分で考える主体的行動につなげる。