

保育事業部門

<p>外部環境の変化</p>	<p>保育事業部門では、横浜市と県域とで違いがある。 国の考え方と保育の現場の現状とがかみ合っていない。 待機児童は地域によって偏りが見られる。 少子化の問題はさらに続くと思われる。新型コロナウイルスの影響や育児休業の取得などにより、0歳児の入所が減少している。 処遇改善等の制度が導入されたが、慢性的な人材不足は免れない。配慮が必要とされる利用者の増加に伴い、多種にわたる対応ができる保育者が求められている。 感染症対策と平行しての安全な保育所運営、事業継続が求められている。 SDGsへの関心が社会全体に高まっている。</p>
<p>ビジョン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての児童と保護者のニーズに応じて、健全に成長していくことができるよう援助していく。(一時保育の充実・サービスの充実) ・現状の人材・施設を活用して、地域の子育て支援事業を充実、拡大していくと共に、地域との連携を深めていく。 ・職員育成目安表により、職員の向上しようとする意欲を見出し、外部研修に加え法人内の研修制度の確立に力を入れ人材育成を行う。 ・配慮が必要な利用者の増加に伴い、各地域において療育など外部関係機関との連携を深めていく。 ・法人全体で情報を交換しあい、社会状況を把握していく。地域における公益的な取り組みの推進と、活動内容の情報を発信していく。(ぽっぽサポート同援ジャー)
<p>ご利用者・地域の方々の視点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の子育て支援のニーズに基づき、一時預かり保育事業の充実、拡大がされる。 ・育児相談が明文化され、発信される。 ・近隣、町内会、学校との連携ができ、保育のサービスが受けられる。 ・地域の方が相談の窓口として利用ができ、関係機関へも繋がる。 (ぽっぽサポート同援ジャー) ・災害時の協力・連携ができる。 ・利用者が安全安心なサービスを継続的に受けられる。 ・地域貢献事業(ぽっぽサポート同援ジャー)の定着。
<p>財務の視点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・総合的なメリット・デメリットを確認し職員の配置や育成をする。 ・中長期的な財政、財務規律を見直す。(老朽化に伴う対応等) ・より望ましい給与表の構築を目指す。 ・業務効率化に伴う、設備投資をする。 ・環境整備に必要な財源を確保する。
<p>業務プロセスの視点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様なニーズに対応にできるスキルの構築を図る。 ・社会の動向を把握し、柔軟にかつ迅速に対応できる組織を目指す。 ・専門的な職員研修の充実を図る。 ・職員育成目安表をもとに、業務内容を確認し役割を果たす。 ・事務作業の効率化を図る。 ・地域や関係機関と連携する職員の位置付けが明文化されている。
<p>学習と成長の視点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・内部研修、外部研修等を積極的に受講する。 ・職員育成目安表を活用した人材育成を行う。 ・様々な環境や地域、利用者に応じた相談支援能力の向上を図る。 ・パソコンスキルの向上を目指す。 ・SDGsへの取り組みを行う。