

# 2023年度（令和5年度） 事業計画

---

社会福祉法人育木会  
薬園台・学びの保育園

## (1) 事業計画の重要視項目の確認

---

当法人は、常に下記を重要視項目として短中長期の経営計画を実行してきた

1. 理念に沿った、保育の質的な向上
2. 従業員のやりがいと、労働環境の整備
3. 適切な利益の創出と、保育への再投資

## (2) 2023年度事業計画①

---

### 1. 理念に沿った、保育の質的な向上において

- 1. 『学びの7つプログラム』のさらなる進行のために、具体化と見える化を進める
- 2. 理念浸透のための、理念ブックの発行（概念：次頁資料②参照）
- 3. 『まなびのあそびたいそう』の、浸透共有プロジェクトの立ち上げ
- 4. キャリアパス制度の継続的改善
- 5. 地域社会との新たな交流を進める、推進役の設定
- 6. 危機管理マニュアルの再構築

### ★今期の取り組み内容★

- ▶ 1、3、5について、インナーブランディング委員会（事務局と園長）を立ち上げ、上半期中に具体的な方向性と年間計画を策定する（安田）
- ▶ 2について、事務局主導で園内向け、園外向けのデジタルメディアを10月頃を目指し作成する（南須原）
- ▶ 4について、役職者に焦点を宛てに、7月までにキャリアパス研修を実施し、浸透を図る（安田＆五島）
- ▶ 6について、マニュアルの作成と研修を上半期中を目指し進める（五島）

## (3) 2023年度事業計画②

---

### 2. 従業員のやりがいと、労働環境の整備において

- 1. 国基準の配置+1人の人事制度を、+2人への検討
- 2. 保育ファシリテーター研修の、導入検討
- 3. 保育事務ＩＣＴ化推進のために、各園への装着を進める
- 4. 法人内交流情報誌「まなびえんだより」を、現場主導で発行することで、さらなる進化を期待
- 5. コロナ感染で中断していた、法人内他園交換留学の再実施

### ★今期の取り組み内容★

- ▶ 1について、前期の状況をふりかえり検討を進める（事務局＆園長）
- ▶ 2について、不適切保育の問題を他人ごととせず、外部の力も借りて、子どもへの働きかけ、保育士同士の関係性の質の変容を促していく（事務局＆主任）
- ▶ 3については、前期導入したシステムの現状を整理し、さらに事務作業の効率化のためにＩＣＴ化を進める
- ▶ 4について、昨期と同様に主任主導でさらに進化を図っていく（主任）
- ▶ 5について、事務局でアウトラインを策定し、各園長同士で進めていく（園長）

## (4) 2023年度事業計画③

---

### 3. 適切な利益の創出と、保育への再投資において

- 1. 園長主導による保育活動収支に向けた管理会計を、さらに支援
- 2. 内部・外部監査の強化を、さらに進める
- 3. 理念にそった保育園の開発進行を継続する

#### ★今期の取り組み内容★

- ▶1について、園長向け管理会計勉強会も検討し、さらに園主導で最大最適の視点にて管理会計を進める
- ▶2について、内部監査においては理念保育の推進を念頭に置き、監査の観点を再度明確にし、外部監査においては指摘ゼロを今期も目指す
- ▶3について、開発ありきではなく、我々らしい保育が可能なエリアかを見極め是々非々で進めていく

## (5) その他2023年度の取り組み内容

---

### ★その他今期の取り組み内容★

1. 中長期計画の実現のために、事務局及び園長でのロングミーティングを半期ごとに実施する
2. 園長会にて定期的に中長期計画のふりかえりを行う
3. 中長期計画実現に向けて園運営の要である主任との連携や研修を強化する
4. 中長期計画実現のために最重要となる現場にも中長期計画の浸透をはかり、チームとして計画を実現していくよう推進する
5. 上記の工程表を作成し、実現性を高める

## ▶大事にしたい保育

教えない保育／子どもの先回りをしない保育／子どもが主体性を身につける保育

\*主体性：物事に進んで取り組む力 主体性のある人：自身の判断によりやるべきことを見極め、目標に向かって効果的に行動できる人

## ▶大事にしたい保育の構造

個々の子どもの発達に合わせた子ども主体の体験学習型保育

## ▶大事にしたいねらいの背景

『子どもが自ら決める、子どもが自ら責任をもってやり切ろうとする、子どもが自ら気づく』

## ▶大事にしたい保育の姿勢

1. 保育のねらいを明確にする（一斉保育は、自由保育は、とかの枠組は取っ払う！）
2. 乳児も幼児も、ひとり一人をよく見て、気持ちは一旦受け止めてみる
3. 全てが学びの機会であると捉える
4. 子どもの成長を信じる
5. プロセスを重視する
6. 長短同根、長所に注目する
7. ポジティブストロークを大切にする
8. 肯定的に訊ねる
9. 命に直結するような危険には絶対的に対応する
10. 我々はファシリテーターであり、学びの7つのプログラムの推進者である

## (6) 各園の事業計画（薬園台・学びの保育園）

---

### 「自己肯定感と生きる力を育む保育園」

子どもの姿に合わせて保育を構成していくける力をつけていける研修を取り入れ、保育者の意識を変えていく。またすべてを肯定的に捉える目を育て、一人一人の思いを大切にしていく。常に子どもと「応答的なかかわり」を心掛け、0歳児から自身が納得して行動できるようにする。またありのままを受け止め、自己肯定感に繋げていく。幼児組は日常的に異年齢で過ごす中で、多くの友達と関わり、自分で考え、選択決定し、行動できる環境を作っていく。

◎幼児組は日常的に異年齢で過ごし、毎日の活動は子どもたちで決める。

ランチルームを設定し、食べたいタイミングで食事ができるようにする。

◎月案はクラス会議の中で意見を出し合い、子どもの姿に合わせてウェブ形式で作成する。

毎日の活動配信に写真や動画を使い、より保護者に日常を知ってもらえるようにする。

またそれを写真付きの日誌とし、より振り返りやすくする。

地域活動は、地域に根付いた保育園を目指し、R4年度に繋げた縁を大事に広げていく。園開放を定期的に行い、保育園に通っていない方にも楽しんでもらい、地域に根付いた園にしていきたい。

また夢クラブを地域の方にも参加できるようにしている。親子で楽しさを共有できる時間を多くの人に提供していく。

## 年間研修計画 葉園台・学びの保育園

	計 画	実 施
4月	異年齢の関りについて 保育のあれこれ目線合わせ	
5月	AED・アクションカード研修	
6月	不適切保育について	
7月 8月	玩具について	
9月	法人研修	
10月	不審者訓練(全体)	
11月	嘔吐処理研修	
12月	異年齢保育について	
1月	法人研修	
2月	研修報告会 不審者訓練(クラス別)	
3月		

# 年間研修計画（法人）

---

## 法人研修スケジュール(仮)

研修名	月	日	対象
主任キャリアパス研修	5	10	主任
園長キャリアパス研修	5	18	園長
副主任キャリアパス研修	5	24	副主任
コアリーダーキャリアパス研修	6	7	コアリーダー
専門リーダー・専門コアリーダーキャリアパス研修	6	14	専門リーダーもしくは専門コアリーダー
専門リーダー・専門コアリーダーキャリアパス研修	6	21	専門リーダーもしくは専門コアリーダー
看護師キャリアパス	6	21	看護師
新入職研修	7	19	社会人4年目以上程度の新入職者
歴浅メンバー研修	7	27	学びの保育園新卒入職3年目程度まで
主任研修	8	30	
全園	9	3	全職員
副主任研修	10	25	
メンバー	11	16	J&L職
メンバー	11	22	J&L職のうち時短社員
メンバー	11	29	J&L職
メンバー	12	6	J&L職
主任研修	12	20	
全園研修	1	20	20日or 27日のどちらかに参加
全園研修	1	27	
新入職研修	3	2	