



2020年度（令和2年度） 事業計画

社会福祉法人育木会

学びの保育園グループ

薬園台・学びの保育園

7期事業計画

1. 『人と組織の成長』について次のステージに進化させる
⇒ ・ 執行部への継続とメンバーを巻き込んだチームビルディングを並行して進め、さらに組織開発の風土や文化の定着を進める。
 - ・ 保育スキルの向上については、今期も全体研修や各園にてレベルを上げて進める。
 - ・ メンバーのキャリアパスの提示の検討をスタートさせる。
2. 『独自性高い保育サービスの実現』を深める期とする
⇒ ・ 保育の仕事の思いを共有する法人内広報誌をさらに進化させる。
 - ・ 学びの保育園と言え、**「〇〇！」**と言われる独自性の探求が必要。
 - ・ 第三者評価について、組織的な対応が必要と思える。
 - ・ 個人評価については、少しずつ勉強と研究を進める。
3. 『園の収益性と発展性の向上』を継続して進める
⇒ ・ 園の権限移譲と収益の強化が進んできたので、褒賞の検討も含めさらに進める。
 - ・ 今春に藤沢市善行で1園開園。来春には府中市で1園開園予定。1年1園を今後も進める。
 - ・ 監査の文書指摘ゼロを今年も実現。永遠に目指していく。
 - ・ 保育の発展のために、リーダー職のミッションを明確にするスタートの年にする。

7期事業計画を進めるアクション内容と役割

| | 内容 | 法人 | 園長 | メンバー | 備考 |
|---|-----------------|----|----|------|-------------|
| ① | チームビルディングの進行と定着 | ◎ | ○ | | |
| ② | 保育スキルアップ研修 | △ | ◎ | ○ | 法人主導は全体研修 |
| ③ | キャリアパスの提示 | ◎ | | | |
| ④ | 法人内広報誌の充実 | ◎ | △ | | |
| ⑤ | 保育園の独自性の追求 | ◎ | ◎ | | 園長主導で進行 |
| ⑥ | 第三者評価への組織的対応 | △ | ◎ | ○ | |
| ⑦ | 個人評価の研究 | ◎ | | | |
| ⑧ | 収益の確保と還元 | △ | ◎ | ◎ | 還元の方法を法人が検討 |
| ⑨ | 新園の開園 | ◎ | | | |
| ⑩ | 監査への文書指導ゼロ対応 | △ | ◎ | ○ | |
| ⑪ | リーダー職のミッションの明確化 | | ◎ | ◎ | 園長主導で進行 |

7期事業計画を進めるアクションの進め方

1. 事業推進会議で進め方について議論し簡易ロードマップを作成（5月）
2. 園長会にて具体的なロードマップの作成開始（6月）
3. ロードマップ作成完了（7月）
4. 各園にて共有（7月）
5. 9月の全体会議にて現状共有（9月）
6. 翌1月の全体会議にてふりかえり（1月）

7期事業計画は7期で完了するテーマではなく、3か年で完了するようなテーマかと思います。そのためにも7期はそのスタートとなる期としたいと考えています。

事業計画（各園）③ 薬園台

【薬園台・学びの保育園】

「子どもと保護者と職員が育ちあう保育園」

①子どもFirstの継続

子どもが主体的に遊びまた、遊びの継続、遊びの発展を助ける環境づくり
遊びは経験 経験は財産 財産を増やしていけるようなきっかけづくり

②職員個々の保育力の向上、組織の中での動き方を考える

- ・ 会議（職員会議、クラス会議）の活用
- ・ 各役職・係りの任務、業務内容を明確に
- ・ 異年齢交流
- ・ 職員の育成→個々の成長につなげる

③園内研修の充実

- ・ 自分の保育を客観的に見直す機会（発達の様子の共有）
- ・ 危険予知トレーニング研修（戸外活動で行く公園の危険個所の共有と意見交換）
- ・ 動画を活用した研修（子どもが夢中になって遊ぶ姿を導く保育者の援助）
- ・ 園長面談（ミッションシートから見る自己評価とふりかえり）

年間研修計画予定

【園内研修】 ※各園ごとに計画

【新職員研修（新卒者対象）】

- ・社会人としてのマナー研修

【チームビルディング研修（年間通して 振り返り含む）】

- ・執行部（園長/主任/副主任対象）
- ・給食室メンバー

【法人全体研修（9月）】

- ・保育スキル研修（ワークショップ方式）とレビュー会議（開催方法は検討中）

【メンター/メンティー研修（年間通し月1回程度）】

【法人全体研修（1月）】

【新入職者研修（2月）】 ・2021年4月入職者向け研修