

2024年度（令和6年度） 事業計画

社会福祉法人育木会
新川崎・学びの保育園

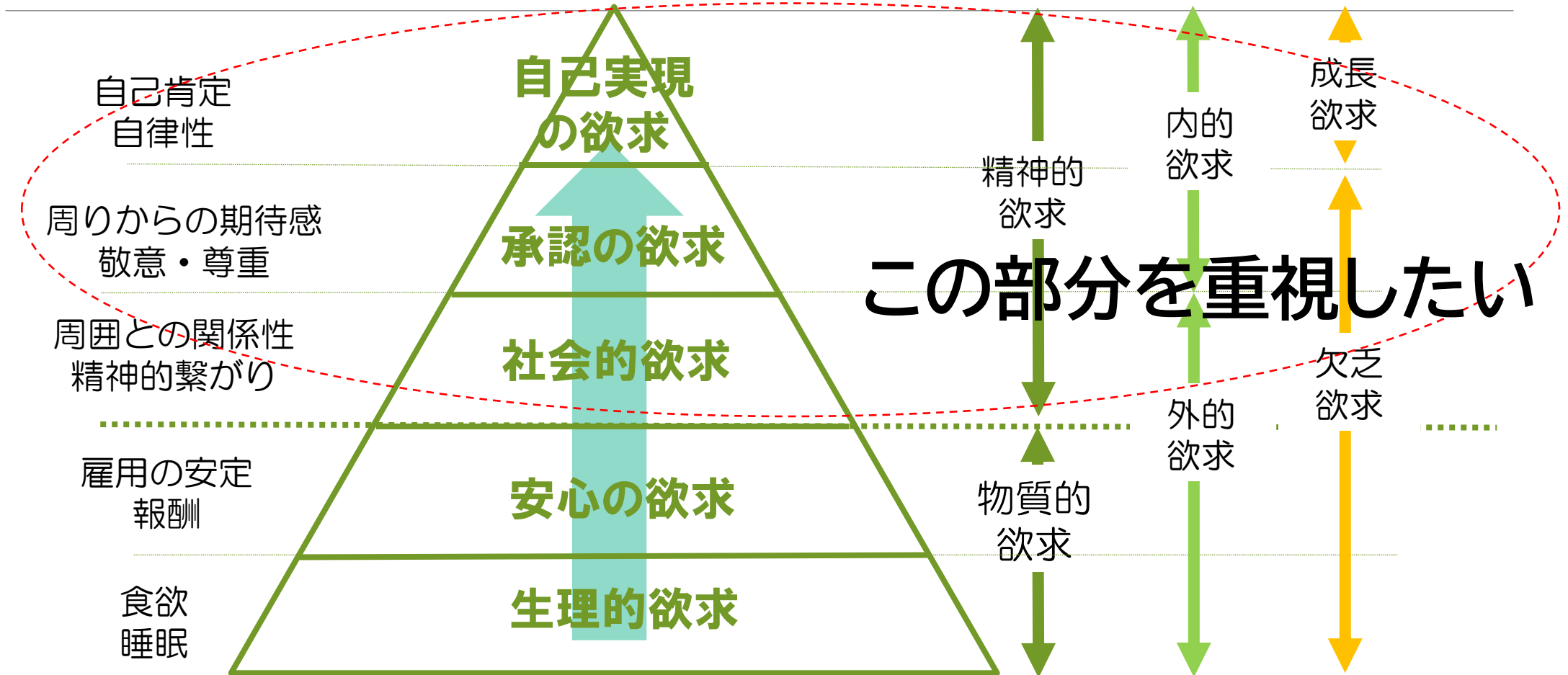
(1) 経営計画の重要視項目の確認

我々は、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. 永続的な発展のための園運営と適切な利益の創出

(2) 経営計画の重視項目の基盤としての概念

マズローの5段階の欲求



(3) 経営計画の重視項目1のふりかえり

1. 理念に沿った、保育の質的な向上の取り組みをふりかえる

- 1. 理念を掘り下げた学びの保育ビジョンの共有浸透を図った(次頁参照)
- 2. ‘まなびのあそびたいそう’の実効力を高めるために、各園の代表者を集めたプロジェクト委員会を設置し、運営を進めた
- 3. キャリアパスの階層に沿った研修を行い、各階層のミッションの確認を行った
(次々頁参照)
- 4. 7つのプログラムの園内進行の支援を継続して進めてきた
- 5. 専門家の意見を取り入れ危機管理マニュアルの再構築と研修を実施した
- 6. 主任主導で「まなびえんだより」を毎月発行を完遂した

学びの保育園保育ビジョン

▶大事にしたい保育

教えない保育／子どもの先回りをしていない保育／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

(4) 経営計画の重要視項目2のふりかえり

2. 従業員のやりがいと、労働環境の整備

- 1. プラスワン(国基準の配置+1人)制度を各園で柔軟的に配置することを承認
- 2. ファミリーボーナスの評価基準を明確化した
- 3. 新入職員向け入職導入ハンドブックの作成と運営を開始
- 4. メンタリング及びカウンセリング制度の実効的な運営
- 5. 保育事務軽減のために、各園でのICT化の継続的な定着支援を行う
- 6. コロナ禍が明け、法人内他園留学を再スタートさせた
- 7. 自分のキャリアをデザインするための、キャリアパスの浸透を進めた
- 8. 皆勤職員への報奨制度の設定

(5) 経営計画の重要視項目3のふりかえり

3. 永続的な発展のための園運営と適切な利益の創出

- 1. 各園の月次管理会計の精度が高まる支援を進めた
- 2. 主任を巻き込み園長と協同で園内マネジメントを進化させる試みを開始した
- 3. 内部・外部監査については永続的な強化を図ってきた
- 4. 園の理念運営のふりかえりのために、保護者アンケートの継続実施と園長の
考課制度の実施を進めた
- 5. 理念にそった保育園の開発については是々非々で判断して進めた

(6) 今期経営計画で重視する方針テーマ

今期は、

1. 学びの保育園の理念やビジョンに

全保育者が改めて向き合い、自分が何故、何を成すのか、周囲からの何を期待されているのか自分で考え、そして決めることを通して、やりがいを高めていく

2. 学びの保育園の理念やビジョンを

在園児の保護者や、地域社会、園に預ける事を検討している保護者や、当園で働くことを考えている保育者から深い理解を得るためのブランディングを進める

3. 学びの保育園の理念やビジョンを実現するために

上記1や2について、園長、主任、担当者、法人が共に協同して進め、継続して運営していけるような基盤創りを今期は進める

上記の1. 2. 3のような、共主体(子どもに向けた主体だけでなく我々も)を進めていきたい

(7) 経営計画で重視する方針を実現する5つの重要戦略

- ①学びの保育ビジョンを実現していくために、各園の方針を自らで言語化し、個人のミッションに落とし込む研修を進める元年とする
- ②まなびのあそびたいそうの実効性を高めるために、1年後の到達目標の姿を明確化し、実現のための打ち手を計画して進める
- ③理念やビジョンの浸透、また理念の具現化である7つのプログラムの推進に立ち返った「まなびえんだより」の発行を事務局主導で再検討する
- ④各園と共に協同しながら、地域社会、園に預ける事を検討している保護者や、当園で働くことを考えている保育者に対するオウンドメディアPRを検討する
- ⑤在園児保護者の理解促進のアプローチを園主導で実施する

(8) 経営計画で重視する方針を実現する10の継続戦略

- ①キャリアパスに沿った各保育者のキャリアデザインの支援
- ②危機管理マニュアルに沿った安心安全な園運営
- ③プラスワン(国基準の配置+1人)制度の柔軟的運営
- ④ファミリーボーナスの基準評価である、収益と離職目標の達成
- ⑤保育事務軽減のために、各園でのICT化の継続的な定着支援
- ⑥コロナ禍が明け、再スタートした法人内他園留学を推進する
- ⑦現場を支える皆勤職員の報奨制度の拡充
- ⑧内部監査を強化し、外部監査の文書指摘ゼロを目指す
- ⑨執行部のさらなるチーム強化を継続的に進める
- ⑩是々非々で新規園の開発は判断していく

(9) 経営計画の実現に向けて

▶5つの重要戦略について

ロードマップに落とし込み、PDCAをしっかりと回す

▶10の継続戦略

園長会にて随時現状を確認し、修正を重ね、より成果をシャープにしていく

▶その他

我々が目指す園運営についてもっともっとみんなで語り合いたい！

(10) 各園の事業計画（新川崎・学びの保育園）

「今よりもっと丁寧な保育の追求」
もっともっと語り合きましょう！

- ① 理念に沿った「保育の質向上」
語り合いをメインにした各会議の開催
「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」
ための声かけや見守り、環境構成や時間等の工夫
- ② キャリアパスを意識したマネジメント体制の確立
主任・副主任・各リーダーの活躍
職員も主体的に！自ら考え、発言・行動する、聴く
- ③ 「まなびのあそびたいそう」のさらなる浸透
パンフレットの活用
普段の保育にどう取り入れるか

年間研修計画（新川崎・学びの保育園）

- ・虐待防止と児童の人権
- ・丁寧な保育とは
- ・見守るとは
- ・危険予知トレーニング
- ・各クラスの発達に応じた環境構成
- ・おもちゃの遊び方
- ・幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿
- ・嘔吐処理
- ・救命救急（胸骨圧迫・AEDの操作・アクションカードの活用など）
- ・誤嚥対応
- ・不審者対応

など

年間研修計画（法人）

法人研修スケジュール(仮)

2004年4月～2025年3月法人研修一覧

内容	日程	時間	対象
善行園インナーブランディング研修	6月1日	9時～18時	執行部+α
秋山園インナーブランディング研修	6月15日	9時～18時	全保育者
薬園台園インナーブランディング研修	7月6日	9時～18時	執行部+α
西巣鴨園インナーブランディング研修	7月20日	9時～18時	執行部+α
新川崎園インナーブランディング研修	8月24日	9時～18時	執行部+α
府中園インナーブランディング研修	8月31日	9時～18時	全保育者
看護師研修	7月19日	12時～16時	看護師
調理室研修	未定		
新入職研修(善行)	7月11日	14時～18時	2024年4月以降入職者+α
新入職研修(府中)	7月18日	14時～18時	2024年4月以降入職者+α
全園研修9月	9月8日	9時～18時	全職員
6園交流理念研修	11月13日	12時～16時	園長+主任以外
6園交流理念研修	11月20日	14時～18時	園長+主任以外
6園交流理念研修	11月27日	14時～18時	園長+主任以外
6園交流理念研修	12月5日	12時～16時	園長+主任以外
6園交流理念研修	12月11日	12時～16時	園長+主任以外
6園交流理念研修	12月18日	14時～18時	園長+主任以外
全体研修	1月18日	未定	
全体研修	1月25日	未定	
新入職者研修など	2月22日	未定	

※その他、専門家(株)フォックスブルー)の立ち合い及びアドバイスの元、各園毎に危機管理訓練を実施する