

社会福祉法人育木会 西巣鴨・学びの保育園  
30年度事業計画

## 1 30年度事業計画

---

- I. 理念を真ん中において、目指す保育の言語化とその実現を推進する
- II. 組織開発のアプローチで、各園のチーム作り研修を強化する
- III. 各園で決定した事業計画の実現に向け、権限移譲と管理支援をスタートさせる
- IV. 理念の拡大のため、新園開発を是々非々で継続進行する
- V. 監査視点で評価が高まった法人体制を、今期もさらに継続的に整備する
- VI. 未来の保育への投資のために、各園の資金収支利益目標を設定する

## 2 30年度事業計画 / I

---

### 1. 理念を真ん中において、目指す保育の言語化とその実現を推進する

#### 1. 理念の言語化プロジェクトの立ち上げ

- ▶ トップダウンではなく、ボトムアップで言語化を目指す
- ▶ 各園の主任の責任のもとにプロジェクトチーム設置する
- ▶ 最終的に主任会にて言語に落とし、法人推進会議に諮問する
- ▶ 5 期中に言語化することを目標にする

#### 2. 7つの学びプログラムの推進

- ▶ 各園の理念推進リーダー主導にて各園のベストプラクティスの共有を図る
- ▶ 推進状況の発表大会の実施
- ▶ 広報誌の作成も目指す

#### 3. 学び体操の実現

- ▶ アウトソーシングの検討も視野に入れて5 期中に確立する
- ▶ 法人推進会議の責任のもと実現を図る

#### 4. 表彰制度の検討

- ▶ 「学びの保育園月間MVP賞（仮称）」の表彰制度を検討する
- ▶ 今期6月から実現できるよう検討する

### 3 30年度事業計画／Ⅱ

---

#### Ⅱ. 組織開発のアプローチにおけるチーム作りの支援としての研修強化

1. 園の執行部（園長＋主任＋副主任）のチームビルディング研修を優先順位あげて行う
  - ▶全園の執行部で6月までに第1回を実施する
  - ▶フォローアップ研修も期中に2回進める
  - ▶チーム作りは永遠に進めていく
2. 必要に応じて園全体のチーム作りの研修検討
  - ▶執行部を支えるフォローシップのスタンスを身につけていきたい
  - ▶看護スタッフ、調理スタッフ、保育スタッフ横断のチーム作りにも挑戦したい
3. メンター＆メンティの継続実施
  - ▶新入職者中心に既入職者との関係性構築を支援する
  - ▶受講者が相互にて学びの保育園で働く目的を探究する
4. ファシリテーション研修についても検討
5. スキル研修についても適時推進する

### 3 30年度事業計画／Ⅲ～Ⅵ

---

#### Ⅲ. 権限移譲と管理支援のスタート

- ▶月次での資金収支計算書を翌月下旬には提示する
- ▶上記をもとに各園にて計画した事業計画を毎月園長会にてふりかえる
- ▶各園にて資金収支計画案と結果をオープンにする

#### Ⅳ. 理念の拡大のための開発

- ▶新規開園の基準を下げないで継続的に新園開発に取り組む
- ▶新園開発のチャンネルを増やす方法を検討する

#### Ⅴ. 法人体制の継続整備

- ▶学びの保育園として監査の指摘ゼロを目指す

#### Ⅵ. 未来の保育への投資のための利益確保

- ▶各園の資本収支利益目標を設定する

## 4 30年度の具体的事業計画（各園ごと）／その2

---

### 【西巣鴨・学びの保育園】

開園3年目となる。幼児の人数も増え、園としての土台が完成しつつある。

園として力を入れて取り組んでいきたいこと

- ・西巣鴨をさらによくするための「気づき」を大事にする。
  - ★職員が意識して、気づきを持てること
  - ★園内研修での意見交換、共有
- ・給食室、乳児、幼児を越えた相互理解小グループの話し合いの場をつくる
- ・学びの保育園らしい給食室の形をつくる
  - ★子どもを知る
  - ★給食室もクラスの一つである理解促進
  - ★調理の専門性向上
- ・定員人数の変更（64名→73名へ）
- ・引き続き地域交流や子育て支援等に力を入れる。
- ・積極的に実習生を受け入れる