



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

西巣鴨・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）② 西巣鴨

【西巣鴨・学びの保育園】

「子どもも大人も『自分で考えること』を大切にする保育園」

①家庭支援

- ・ 保育の説明を大切にする
- ・ 子どもの成長に合わせてどんな見通しを持ち計画しているか、保護者会クラスだより等の活用や日々の保護者対応により発信していく →発信後にどう伝わっているのかを確認
- ・ ミーティング、職員会議での共有や確認
- ・ 家庭支援、保護者支援に関する園内研修の実施→向き合い方、様々な方法や考え方を学び相互理解をはかる
- ・ 意見箱の設置（保護者からの声をいつでも聴くことができるように）

②給食 「西巣鴨の給食」として大切にしていることをアピール

- ・ 園全体で取り組む（給食のねらい、目標）
- ・ 食育に関しての振り返り、計画（より子どもの姿を盛り込んだものに）
- ・ 給食メンバーのチームビルディング研修の実施

③ミドルリーダー層の育成

- ・ ミドルリーダー層が若手の相談役として関わり、若手とともに成長する。

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