

2026年度（令和8年度） 事業計画

社会福祉法人育木会
西巣鴨・学びの保育園

(1) 2026年度事業計画の位置づけ

1. 2026年度は、2025年度までに積み重ねてきた『理念浸透』『共主体』『問いと対話』『学び合う文化形成』を重視したことを「定着」から「自走」へ進める1年とする
2. 3つの経営の柱は継続しつつ、「できていることを広げ、課題を構造的に解決する」ことを目的とする
3. 本計画は、理念を掲げるだけの計画ではなく、現場で実行され、ふりかえられ次につながる計画とする

(2) 経営の3つの柱の確認

1. 理念に沿った、保育の質的向上
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

(3) 2026年度事業計画

1. 中長期計画を“現場の言葉”で再設計し、共通の羅針盤として磨き直す

園長・主任・法人によるロングミーティングを通じて、現場視点を踏まえた中長期計画の見直しと再構築を行い、「分かる、語れる、使える」計画へとブラッシュアップする

2. 理念の浸透を“理解”から“実践の質向上”へ進化させ、7つの学びプログラムの実効性をさらに高める

前期の成果を丁寧に戻り、各園ごとに理念浸透と価値創造を研修等も活用しながら深め、保育の場面で実感できる変化につなげていく

3. 「共主体」をスローガンではなく、一人ひとりの行動として定着させる

共主体を個人の役割、日常業務、保育実践に落とし込み、研修や対話を通じて年間を通して継続的に育んでいく

4. 「教えない保育」の実践として、子どもの主体性と非認知能力の育ちにつながる「探究」を、園全体の価値提案(UVP)として少しずつ推進していく

探究保育(学習)を特別な時間ではなく、日々の保育の中で実践を進め、子どもが考え試し関わる姿を育て、園の価値(UVP)として発信していく

(3) 2026年度事業計画

5. 事務局支援を“手厚さ”から“自立と本質性を支える支援”へ転換する

WHY(なぜ)に焦点を当てた支援を重視し、支援の取捨選択と仕組み化を進め、現場が自ら考え判断し、動ける状態を支える

6. 園に関わるすべての人に向けた発信を、継続性と質の両立で進化させる

法人主導の公式インスタ、GAKUGAKU CLUBの推進に加え、園主導の発信についても、量だけでなく質を高めていく

7. 積み上げてきた中長期の重点戦略を、止めず、ぶらさず、深化させる

これまで継続してきた重点戦略について、断続化させることなく、是々非々で見直しながら継続運営を実現する

8. 法人の経営計画と各園の事業計画を、「確認の場」から「学びと改善の場」へ

園長会にて経営計画、事業計画の進捗を確認し、単なる報告に留めず、ふりかえりを通じて、次の一手につなげる

(3) 2026年度事業計画

9. AI研修およびAIシステムの導入を進め、現場の業務効率化と本来業務への集中を実現する

AI研修の実施と業務支援システムの導入を段階的に進め、事務、管理業務の負担を軽減し、保育、人材育成、対話に時間を
使える環境を整える

10. 園長・主任・執行部の連携を強化し、チームとして意思決定・実行できる体制をつくる

園長と主任の連携を軸に、執行部全体のチームビルディングを進め、個人依存ではなく組織として 動ける体制を強化する

11. キャリアパスをさらにブラッシュアップし、各役職の役割と期待値を明確にする

キャリアパスを見直し、園長、主任、副主任、一般職それぞれの役割と責任期待される行動を明確にし、成長の道筋が見える
人材育成を進める

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) 2026年度各園 事業計画 (西巣鴨・学びの保育園)

「お互いの持ち味を理解し、ポジティブな対話を大事にする保育園」

①ファシリテーターになる

ねらいを明確にするためには、相手の持ち味を知る。

子ども・保護者・職員同士、相手が自分で決めてやろうとすることを認め、気づきを引き出し
安心できるように見守る

②保護者支援

保護者とはどんな存在なのか。保護者の背景を理解していく。認める。伝わることを大事にする

③安心できる環境での対話

会議など公の場では、安心できる環境づくり。

相手がどんな理由で考え発言しているかを、相手の立場になって感じる。

人と違う意見や考えがあることを、認める。職員、子ども、保護者のことを認める。

④地域との連携

小学校(小学生)、老人ホーム、地域の保育園との連携を続ける。

（４）2026年度各園 事業計画 （西巢鴨・学びの保育園 年間研修予定）

食事計画・食育園内研修	インナーブランディング研修	子どもジェンダー研修
子ども権利についての研修	メンタルヘルス研修	すくわくプログラム研修
保護者支援研修	コミュニケーション研修	こども性暴力防止法についての研修 」
豊島区保育の質向上研修	東京都キャリアアップ研修	保育現場の応急手当研修
感染症・アレルギー研修	救命救急・アクションカード研修	

(5) 年間研修予定（法人全体）

法人研修スケジュール(予定) 2026年4月～2027年3月

月	研修名	対象	月	研修名	対象
5	園内全体研修	府中	6	調理室研修	調理スタッフ
5	園内全体研修	秋山	8	園長・主任研修	園長・主任
5	園内全体研修	善行	9	全園研修9月	全員
7	園内全体研修	各園	11～12	6園交流理念研修	階層別対象者 ※6回実施
7	園内全体研修	各園	12	副主任リーダーシップ研修	副主任
7	園内全体研修	各園	12	主任リーダーシップ研修	主任
6	看護師研修	看護師	1	全園研修1月	全員 ※2回実施
6	新入職研修	備考参照	5月～7月	AI研修	園長・主任