

2021年度（令和3年度） 事業計画

社会福祉法人育木会
府中緑町・学びの保育園

8期事業計画

1. 学びの保育園の特色を具体的に形式化する

学びの保育園の特色を言語化から、8期は体系化へ移行し、さらに具体的な活動の形として形式化まで目指す。また保護者満足度調査を全園にて実施し園運営に活かす。

2. 継続中の各種人事に関わる取り組みを今期に意思決定し、制度化する

リーダー職のミッション、メンバーのキャリアパス、ステークホルダーによる評価、個人評価、ステージ別研修などについて、本部で是々非々で意思決定を下し、制度化する

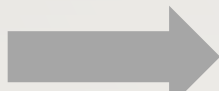
3. トライアングルハッピーを継続するために目標基準を数値化する

子どもと保護者、スタッフ、園の3者のハッピーを継続していくためにも、園の目標基準（収益、利益、離職数、保護者満足度、、、）の設定と数値化を試みる

2

8期事業計画を進めるスケジュール

1. 5月中旬／経営計画を推進するためのタスクの整理
2. 5月末／経営推進会議で議論しロードマップ案を作成
3. 6月初旬／ロードマップ案を園長会にて議論
4. 6月中旬／ロードマップ作成完了
5. 6月末／各園にて共有 & 各園のロードマップ作成スタート
6. 7月中旬／各園にてタスクを進めながら、ロードマップを完成
7. 9月初旬／の全体会議にて現状共有（9月）
8. 毎月／園長会で進捗状況やナレッジを共有
9. 1月中旬／翌1月の全体会議にてふりかえり（1月）



7期経営計画を受け継ぎ、創立10年に繋がるテーマである。子ども、スタッフ、保護者、地域社会、法人がさらに学び、成長できるための8期としたい。9期完了に向けて進行予定。

保育方針

子どもの未来は、日本の未来であり、保育園は地域社会を元気にする基地であり、地域社会の子育て力を高めることは地域社会を豊かにすることに繋がると考えています。

保育方針（4原則）

1. 子どもが1日怪我なく、健やかに活動できる安全を最重視した園
2. 体験学習をベースに、下記のような人間力（=心）を育む教育も兼ね備えた園
『自ら考え動くことができる子ども』
『周囲に感謝の気持ちを抱き、周囲と共に活動できる子ども』
『自らに起こった出来事を、素直に受け止め、前向きに解決しようとする子ども』
『体験や出来事から学び、振り返り、前向きに成長していく子ども』
3. 子どもだけではなく、保育者や保護者も豊かな気持ちを育むために一緒に学び合う園
4. 社会（地域の大人や老人など）や自然環境とも深く関わり、共に学ぶことができる園

保育理念と保育目標

【保育理念】 ※6園共通

こどもの『心の足腰』を育み、ひとりひとりが生き生きと輝く社会を実現する

【保育目標】

- ①進んであいさつができる子ども
- ②自分の思いや意見を相手に伝え、相手の話を聴くことができる子ども
- ③色々なことに自ら挑戦する子ども

【7つの学びプログラム】

- ① ニコニコ毎日挨拶活動
- ② 運動神経バツグン学び体操
- ③ 生き物育てるいきものがかり
- ④ 地域と社会交流1・2・3
- ⑤ 菜園と収穫と食育
- ⑥ 新しいことに挑戦し体験する「夢くらぶ」
- ⑦ 伝える、聴く、プチ発表会

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「リボン・リスタート」
→園長・主任が変わるため新しい薬園台に
- ②子どもfirstは変わらず継続
→子ども主体の保育の実現
- ③縦割り保育（第3者評価でとても良いからどんどんやるべきともいわれている）
→異年齢保育と年齢別保育を生かしたカリキュラム作り
- ④自己評価の集計と分析（書式を変えて実施）
- ⑤保護者アンケートの集計と報告
- ⑥リーダー職の指導力の向上

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給食室と保育室との相互理解と目線合わせ及び園の食育を深めるための研修実施
- ②家庭支援として、保育の説明を大切にする
保育の説明を大切にする→子どもの思い、親の思いを聴き共感する姿勢の確立
- ③異年齢の交流をとおして、子ども同士で学び合える環境をつくる
子どもが主体となる←職員は、個々を把握しながら、子どもが考える、失敗する話し合うなどの体験をじっくりと待ち、見守る。
- ④園の取組み発信
子どもたちの姿、職員の思いをHPにアップ。園の取組みの発信
- ⑤マネジメント
執行部は、キャリアアップ研修、外部マネジメントの研修などでマネジメントについて学び執行部とコアの連携を深める。

事業計画（各園）⑥ 府中緑町

【府中緑町・学びの保育園】

「新たな出会いを楽しめる園」

①違いを認める

互いの意見の違いを認め（新しい考えに出会えたこと）を楽しめる集団に

②最善を尽くす

様々な状況でできない理由を並べるのではなくできる事は何かを考え取り組んでいく

③ファンづくり

→理念を知り、個の考えを知り共に進んでくれる仲間をつくる

④職員間で仕事に向かう考え方を共有する

⑤執行部ミーティングの充実（園長、主任、副主任の連携）

⑥個人面談による一人ひとりの現状把握・考え方のヒヤリング

⑦園の活動を積極的に発信

発信する為には、自分達の目的・目標を明確にすることが大事

HPリニューアルの有効活用

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/コアリーダー〈含む場合も有〉対象）
- ・給食室メンバー

【法人全体研修（9月）】

- ・保育スキル研修（講師未定）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）】

- ・内容未定

【新入職者研修（2月）】 ・2022年4月入職者向け研修