

# 2023年度（令和5年度） 事業計画

---

社会福祉法人育木会  
秋山・学びの保育園

## ( 1 ) 事業計画の重要視項目の確認

---

当法人は、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. 適切な利益の創出と、保育への再投資

## (2) 2023年度事業計画①

---

### 1. 理念に沿った、保育の質的な向上において

- 1. 『学びの7つプログラム』のさらなる進行のために、具体化と見える化を進める
- 2. 理念浸透のための、理念ブックの発行（概念：次頁資料②参照）
- 3. 『まなびのあそびたいそう』の、浸透共有プロジェクトの立ち上げ
- 4. キャリアパス制度の継続的改善
- 5. 地域社会との新たなる交流を進める、推進役の設定
- 6. 危機管理マニュアルの再構築

### ★今期の取り組み内容★

- ▶ 1、3、5について、インナーブランディング委員会（事務局と園長）を立ち上げ、上半期中に具体的な方向性と年間計画を策定する（安田）
- ▶ 2について、事務局主導で園内向け、園外向けのデジタルメディアを10月頃を目指し作成する（南須原）
- ▶ 4について、役職者に焦点を宛てに、7月までにキャリアパス研修を実施し、浸透を図る（安田&五島）
- ▶ 6について、マニュアルの作成と研修を上半期中を目指し進める（五島）

## (3) 2023年度事業計画②

---

### 2. 従業員のやりがいと、労働環境の整備において

- 1. 国基準の配置+1人の人事制度を、+2人への検討
- 2. 保育ファシリテーター研修の、導入検討
- 3. 保育事務ICT化推進のために、各園へでの装着を進める
- 4. 法人内交流情報誌「まなびえんだより」を、現場主導で発行することで、さらなる進化を期待
- 5. コロナ感染で中断していた、法人内他園交換留学の再実施

### ★今期の取り組み内容★

- ▶1について、前期の状況をふりかえり検討を進める（事務局&園長）
- ▶2について、不適切保育の問題を他人ごととせず、外部の力も借りて、子どもへの働きかけ、保育士同士の関係性の質の変容を促していく（事務局&主任）
- ▶3については、前期導入したシステムの現状を整理し、さらに事務作業の効率化のためにICT化を進める
- ▶4について、昨期と同様に主任主導でさらに進化を図っていく（主任）
- ▶5について、事務局でアウトラインを策定し、各園長同士で進めていく（園長）

## (4) 2023年度事業計画③

---

### 3. 適切な利益の創出と、保育への再投資において

- 1. 園長主導による保育活動収支に向けた管理会計を、さらに支援
- 2. 内部・外部監査の強化を、さらに進める
- 3. 理念にそった保育園の開発進行を継続する

#### ★今期の取り組み内容★

- ▶ 1について、園長向け管理会計勉強会も検討し、さらに園主導で最大最適の視点にて管理会計を進める
- ▶ 2について、内部監査においては理念保育の推進を念頭に置き、監査の観点を再度明確にし、外部監査においては指摘ゼロを今期も目指す
- ▶ 3について、開発ありきではなく、我々らしい保育が可能なエリアかを見極め是々非々で進めていく

## (5) その他2023年度の取り組み内容

---

### ★その他今期の取り組み内容★

1. 中長期計画の実現のために、事務局及び園長でのロングミーティングを半期ごとに実施する
2. 園長会にて定期的に中長期計画のふりかえりを行う
3. 中長期計画実現に向けて園運営の要である主任との連携や研修を強化する
4. 中長期計画実現のために最重要となる現場にも中長期計画の浸透をはかり、チームとして計画を実現していくよう推進する
5. 上記の工程表を作成し、実現性を高める

## ▶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

## (6) 各園の事業計画（秋山・学びの保育園）

---

「 大人も子どもも挑戦する姿を認め合う 保育園 」

- ① 主体的保育を進めていく中で他者を認める力を大人が身につけ、新たな考え、取り組みにトライする勇気と成長意欲をもつ。  
そのための働きがい、目標をもてるようにする。
- ② 各会議の充実。語り合いができるようファシリテーター力を執行部・専門コアが身につける。
- ③ 年間を通して主体的保育を学び、実践、ふりかえりを行う。
- ④ 園での取り組みや変化を積極的に保護者へも共有していく。  
成長を共に楽しんでもらえる
- ⑤ 意見交換、新たな物を生み出す会議にする為の職員会議変更(連絡会・語り合う会の2つに分ける)



## 年間研修計画（秋山・学びの保育園）

---

- ・主体的保育について研修  
(5月、11月全体会議・その他職員会議・乳児、幼児各々の会議で毎月日々の保育をふりかえり語り合う)
- ・AED研修(5月)
- ・SIDS研修(4,5月)
- ・嘔吐処理研修(10月)
- ・キャリアアップ研修(随時)
- ・園内交流研修(他の保育者のクラスに入り保育を体感、学び合う)
- ・系列園への短期留学研修(他園での保育の取り組み・環境を学ぶ)
- ・他法人の主体的保育を進めている園を見学
- ・自治体、松戸市保育園協議会等の主催する研修への職員派遣(随時)

# 年間研修計画（法人）

## 法人研修スケジュール(仮)

研修名	月	日	対象
主任キャリアパス研修	5	10	主任
園長キャリアパス研修	5	18	園長
副主任キャリアパス研修	5	24	副主任
コアリーダーキャリアパス研修	6	7	コアリーダー
専門リーダー・専門コアリーダーキャリアパス研修	6	14	専門リーダーもしくは専門コアリーダー
専門リーダー・専門コアリーダーキャリアパス研修	6	21	専門リーダーもしくは専門コアリーダー
看護師キャリアパス	6	21	看護師
新入職研修	7	19	社会人4年目以上程度の新入職者
歴浅メンバー研修	7	27	学びの保育園新卒入職3年目程度まで
主任研修	8	30	
全園	9	3	全職員
副主任研修	10	25	
メンバー	11	16	J&L職
メンバー	11	22	J&L職のうち時短社員
メンバー	11	29	J&L職
メンバー	12	6	J&L職
主任研修	12	20	
全園研修	1	20	20日 or 27日のどちらかに参加
全園研修	1	27	
新入職研修	3	2	