

2025年度(令和7年度)

事業計画

社会福祉法人育木会
秋山・学びの保育園

(1) 2025年度事業計画 7つのテーマと内容

1. 中長期計画の見直し・ブラッシュアップを園長・主任とともに行う

▶園長・主任・法人にてロング会議を行い、現場視点も盛り込み、見なおし・ブラッシュアップを図る

2. 理念のさらなる浸透と7つの学びプログラムの実効性を高めるためにインナーブランディングをさらに深めていく

▶昨年実施した成果をふりかえり、さらに各園ごとに理念浸透と価値創造を研修も活用し深める

3. 共主体の推進を概念ではなく個人レベルでの落とし込みを図る

▶共主体を個人の活動レベルに落とし込んでいくために、上記2と同様研修も活かして年間通じて行う

4. 事務局の支援の方向性を、全方位の現場支援から、現場の自立と本質性を重視した支援への変更をスタートさせる

▶よりWHY(なぜ)に焦点を当てた支援を重視し、支援の取捨選択や仕組み化を開始する

5. 園に関わる人達／子ども・保護者・地域社会・入職希望者・入園希望者などへの発信を継続して進化させていく

▶法人主導のインスタとGAKUGAKU CLUBの推進、園主導の発信の質を高めていく

6. 継続戦略の推進をしっかりと果たしていく

▶継続している中長期の重点戦略についても断続化しないように、継続運営を実現させていく

7. 法人の経営計画と各園の事業計画を園長会にて確認していく

▶経営計画や事業計画の進捗を園長会にて確認し、ふりかえりを重視する

(2) 2025年度事業計画の取り組み内容とスケジュール

戦略	具体的な取り組み内容とスケジュール
1. 中長期計画の見直し・ブラッシュアップ	<ul style="list-style-type: none">▶8月末に園長・主任とのロングMtgを実施▶年内中に修正案を事務局や園長会にて検討▶1月の全園研修にて共有
2. インナーブランディングの進化と深化	<ul style="list-style-type: none">▶5-6月にて各園で研修を実施▶9月の全園研修にて外部識者を活用し、客観的な視点を取り入れる▶11-12月の全園混合の研修にてふりかえりを行う▶1月の全園研修にて総括を行う
3. 共主体を個人レベルに落とし込む	<ul style="list-style-type: none">▶各園インナーブランディング研修で個人のアクションプランを設定▶11-12月の全園混合の研修にてふりかえりを実施
4. 事務局の現場支援の方向性の変更	<ul style="list-style-type: none">▶6月までに支援業務の洗い出し▶年内中に一般化できる支援業務の仕組み化を実現▶仕組み化による支援パワーの創出を図り、重点支援の強化を進める
5. 関係者への発信の進化	<ul style="list-style-type: none">▶7月に1年間のふりかえりを行い、8月には次なる方針を設計する▶6月に各園の発信状況のふりかえり、7月に強化策を決定
6. 継続戦略の推進	<ul style="list-style-type: none">▶是々非々で各事案のふりかえりと推進案を検討
7. 法人経営計画と事業計画のマネジメント	<ul style="list-style-type: none">▶奇数月の園長会にて確認・ふりかえりを実施

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

(3) 2025年度各園 事業計画 (秋山・学びの保育園)

「 変化を受け入れ楽しむ 」

理念を中心に共主体の考え方で1年間保育を行っていく。
その中で自分達の当たり前前に疑問を持ち進化するために変化を受け入れていく。

変化の為に意見交換や語り合いを大事にしていく。(話す機会を意図的に作り出し、その後自然とコミュニケーションを取り、保育について語り合いができるようにしていく)

自分と違う意見と出会った時に、慣れないと耳の痛いことも出てくるかもしれないが
違うから反対されたと考えるのではなく、違う意見(考え)に出会えて良かったと考える。
そこが自分達が成長できるチャンス。

役職の役割を明確にして、一人ひとりがリーダーシップを発揮しながら
自分の仕事に取り組んでいく。

(3) 2025年度各園 事業計画 (秋山・学びの保育園 年間研修予定)

5月	保育目標について(取り組み方について意見交換、4月を終えてとこれから)
5月	SIDS研修
5月	AED研修
6月	保育目標について(インナーブランディング研修)
10月	嘔吐処理研修
11月	主体性・共主体の保育について(取り組みの振り返り・語り合い)
3月	主体性・共主体の保育について(取り組みの振り返り・語り合い)

- ・法人研修(9月/1月)
- ・各会議内で日々の保育を振り返り、事例研修を行う
- ・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)

(4) 年間研修予定 (法人全体)

法人研修スケジュール(仮) 2025年4月～2026年3月

月	日	研修名	月	日	研修名
5	24	新川崎園インナーブランディング研修	11	4	6園交流理念研修
5	31	西巣鴨園インナーブランディング研修	11	13	6園交流理念研修
6	7	善行園インナーブランディング研修	11	18	6園交流理念研修
6	21	府中園インナーブランディング研修	11	27	6園交流理念研修
6	28	秋山園インナーブランディング研修	12	2	6園交流理念研修
7	5	薬園台園インナーブランディング研修	12	9	6園交流理念研修
7	11	看護師研修	12	12	主任・副主任研修
7	12	新入職研修	12	15	主任・副主任研修
8	23	調理室研修	1	17	全園研修
8	30	園長・主任研修	1	24	全園研修
9	8	全園研修9月	2	28	新入職研修