

# 健生くまのこ園 2026 年度事業計画

(株式会社健生カルティベート)

## 1. 基本情報

### (1) 所在地

名古屋市天白区高島一丁目 1804 番地

### (2) 保育理念

私たちは、長らく児童福祉事業（児童発達支援等）に携わってきました。現在、健生保育園（名古屋市認可保育所）社会福祉事業 2 種の児童発達支援事業（名古屋市指定）を運営し、こども一人ひとりの成長と自立に向けて保育サービス（保育・幼児教育）、児童発達支援事業（日常生活動作や集団適応性を養う訓練や指導支援）を行っております。子どもとのかかわり、こどもの発達を支援していく中で確信をもって言える事が 1 つあります。それは、「どのような子どもでも一人の人間としてハンディの有る無しに関わらず等しく成長し、やがて自立して行く」という事です。

こどもの成長と自立には育児や育成などの子育ての環境が大きな影響を与えることは言うまでもありません。子育てに必要なことは幾つもありますが、当園が最も大切な要素として重要視している下記の保育理念と保育目標となります。

#### 【保育理念】

- ①健やかな発達と健康
- ②教育（幼児教育）
- ③身辺自立（ルール・マナー・社会性）

時代や社会環境がどのように変わろうとも今も昔も変わらず、この 3 つは子どもの成長において核をなす大切な要素となっています。園生活において、子どもたちとの関わりの中で、この 3 つの理念を中心に集団生活の中で場面々で適切に解りやすく丁寧に繰り返し指導し地道な育成に取り組んでいきます。

### (3) 保育方針

保育職員の心得

#### 1. 保育指針に基づく保育を実践しよう！

保育所保育指針の「5 領域」、「3 本の柱」、「10 の姿」を念頭に「ねらい」、「目的」、「想定される姿」、「評価」、「反省」、「改善実行」のサイクルを無意識に思考・実践できるようになろう！

#### 2. チーム保育を大切にしよう！

園の全職員が共通の理念と目標を共有し各自の責任と役割を担い、お互いをリスペクトし、敬意と感謝を伝え、融和と優しさを大切にできるチームを目指そう！

#### 3. 子どもの人権を尊重しよう！

子ども一人一人の個性を認め尊厳と尊重をもって保育をしよう！

#### 4. 笑顔で元気に楽しい保育にしよう！

一人一人が毎日笑顔で楽しく過ごせる元気な保育を目指そう！

#### (4) 保育目標

##### ①健やかな発達と健康に関する保育目標

各年齢に応じた遊びや運動・レクリエーション等の活動を通して心身の健やかな発達を促します。

##### ②教育（幼児教育）に関する保育目標

0歳～2歳（3歳未満）から詰め込みではなく家庭的な保育環境の中で、ことば（国語）、かず（数字＝算数）、知恵（知識）の基本となる要素を園生活の中で楽しく学んでいきます。働きかけという言い方が、より適切かと思えます。保育環境・保育職員による保育自体がすべての学びに繋がり、「見て・聞いて・感じて・行動する」すべてが乳幼児期のお子様の学びとなります。

##### ③身辺自立（ルール・マナー・社会性）に関する保育目標

一人一人に、わかりやすく・丁寧に・くりかえし」伝え教えていくことでできる事を増やし次のステップへの準備を行っていきます。

## 2. 前年度振り返り・課題

### (1) 利用者数

	利用定員	利用者数 (期首)	利用者数 (期末)	利用者数 増減 (期首～期末)	空き定員	対前年比 (利用者数 (期末))
全体	12名	10名	12名	+2名	0名	0名
0歳児	2名	0名	2名	+2名	0名	+2名
1歳児	5名	5名	5名	0名	0名	+5名
2歳児	5名	5名	5名	0名	0名	+5名
3歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名
4歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名
5歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名
6ヵ月～2歳児	0名	0名	0名	0名	0名	0名

### (2) 職員数

	人数 (期首)	人数 (期末)	離職数	新規採用数	(内新卒採用数)
全体	14名	14名	0名	0名	(0名)
保育士	9名	9名	0名	0名	(0名)
保育補助	1名	1名	0名	0名	(0名)
調理員（栄養士・調理師含む）	1名	1名	0名	0名	(0名)
看護師	0名	0名	0名	0名	(0名)

事務員	1名	1名	0名	0名	(0名)
子育て支援員	2名	2名	0名	0名	(0名)

### (3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年10月

自己評価結果 スコアランキング(大項目ごと)

ランク	項目	スコア	優先度
1	3. 特別支援・障がい児保育	4.00	低
2	5. 食育の推進	4.00	中
3	8. 家庭との連携（在園児）	3.75	中
4	1. 基本的理念と保育方針	3.33	高
5	6. 安全管理	3.33	高
6	2. 保育のねらい・計画・評価	3.25	高
7	4. 保育内容	3.25	中
8	7. 災害対策	3.00	高
9	9. 職員の資質向上・フォローについて	3.00	中

#### 振り返り・課題

全般的に「保育所保育指針」の理解が十分でない、意識は持てるようになってきたが、指針を意識した保育の実践力には課題が残る、安全管理意識、発達年齢期に合わせた対応力、知識、スキルや展開の、園児の転園後の進路先を踏まえた取組み、月案、週・日案の評価・反省・実践力、職員数が多いことによる業務効率の鈍化と実働力（テキパキと次を予測して行動する力）の低下に無意識に陥る傾向もみられる。

基準配置3名の保育士+1名の保育士で12名定員の園児を保育できる力を身につけなければならない。

### (4) 前年度目標と振り返り

#### ① 保育活動

##### 目標

年間目標：「スマイル保育」

保育所保育指針に基づき、「園児と保育者が共に笑顔で楽しく保育を実践する」ことができるように「遊び」を通して、楽しく、3つの力（①主体性、②集団生活、③身辺自立）、育める保育環境をチーム保育中心に実践する。

#### 振り返り・課題

【評価項目：目標の達成度と実践状況】

今年度の目標である「スマイル保育（園児と共にある笑顔の保育）」に対し、個別の実践力には課題が残る結果となりました。

特に、保育指針に基づく\*\*「3つの力（主体性・集団生活・身辺自立）」\*\*を遊びの中で育むという点において、日々の保育を「こなす」ことに終始してしまい、意図的な環境構成やチーム連携にまで至らない場面が散見されました。

【具体的な課題と現状】

主体性の引き出し：子どもの興味・関心を捉えた環境設定が不十分であり、受動的な活動（一斉指示など）に頼ってしまう傾向があります。

チーム保育の活用：自身の役割を全うすることに精一杯となり、周囲との役割分担やフォローアップなど、チームとしての動きに硬さが見られました。

笑顔の質の変化：余裕のなさから、子どもと心から楽しむ「共感の笑顔」よりも、ルーティンを遂行するための「形式的な笑顔」が優先される場面がありました。

## ② 人材育成

### 目標

- ・ 職員のスキルアップを目指し、臨床保育に即した研修を充実する。
- ・ 実情に即したOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）やメンター制度を再構築し、実践的な指導を行う。
- ・ 外部研修（講習・Web）への参加を促し、最新の知識や技術を習得する機会を提供する。

### 振り返り・課題

#### 【達成状況の総括】

今年度は、職員の専門性向上を目指し、名古屋市主催の研修への派遣、園内勉強会、検討会議の定例化など、学びの機会を多層的に提供しました。研修体制の「枠組み」については概ね整備されましたが、個々の職員が学んだ知識を日々の保育実践に落とし込むという点においては、\*\*「業務の遂行に追われ、学びに裏打ちされた実践にまで手が回らない」\*\*という課題が顕著に現れる結果となりました。

#### 【具体的な取り組みと課題】

研修・勉強会の実施と定熟：

臨床保育に即した内部研修や外部研修（Web含む）への参加を積極的に促しました。知識の習得という面では一定の成果が見られたものの、それを現場でどう活かすかという「振り返り」と「実践」のサイクルが、日々の多忙な業務の中で分断される傾向にありました。

OJT・メンター制度の運用：

実情に即した指導体制の再構築を試みましたが、指導側・受講側ともに目の前の園児対応や事務作業に翻弄され、計画的なOJTの時間を確保することが困難でした。結果として、場当たりの指導に留まってしまった側面があります。

知識と実践の乖離：

特に経験の浅い職員において、研修で得た「理想の保育」と、人手不足や余裕のなさが生む「現実の保育」とのギャップに悩み、学んだ技術を発揮しきれない場面が見受けられました。

## ③ 運営管理

### 目標

- ・ 0歳児の利用減少する中でも安定運営ができる組織体制の構築
- ・ 各職員の役割に応じた効果的な分業と協業のモデル構築

### 振り返り・課題

#### 【総評：外向けのアピールと内部体制の乖離】

「0歳児の利用減少」という厳しい外部環境に対し、\*\*定員12名の小規模園ならではの「丁寧で密な保育」\*\*を戦略的に発信した結果、見学者の獲得や入所希望の確保において一定の成果を収めました。

しかし、その受け皿となる内部組織においては、職員間のスキル差に起因する業務の偏りが深刻化しました。当初掲げた「分業と協業のモデル構築」は達成に至らず、むしろ特定の職員への過度な負担と、離職、新人教育の停滞という負の連鎖が生じた厳しい一年となりました。

#### 【項目別評価と課題の分析】

安定運営のための組織体制構築：

少子化の波を受けつつも、小規模保育の付加価値（質の高い個別対応）を可視化したことで、利用者確保の面では安定への足掛かりを築きました。しかし、ソフト面（人員体制）の不安定さが、運営継続における最大のリスクとして浮き彫りになりました。

分業と協業のモデル構築：

「役割に応じた適切な分担」を目指しましたが、職員の経験値や処理能力の差が大きく、結果として\*\*「できる職員への業務集中」\*\*を招きました。

分業の停滞：業務の標準化がうまく進んでおらず、属人化（その人にしかできない仕事）が解消されませんでした。

協業の停滞：自己都合による離職に伴う欠員の補充や新人指導に既存職員の工数が奪われ、チームとして相乗効果を生む「協業」のフェーズにまで到達できませんでした。

### 3. 当年度目標と施策

#### (1) 当年度目標

##### ① 保育活動 全体

年間目標：『プロ・スマイル保育』

～保育指針を「知っている」から「実践できる」へ。根拠のある保育で、子どもと職員の笑顔を守る～

2025年度の課題であった「基礎的業務遂行能力」と「チーム保育の形骸化」を克服し、保育所保育指針を土台とした\*\*「質の高い遊び」\*\*を提供します。職員がプロとしての自信を持つことで、子どもたちが心から「楽しい!」と感じ、主体性・集団生活・身辺自立の3つの力を自然に伸ばせる環境を構築します。

##### ① 保育活動 担当別

担当	目標
0歳児	<p>【主体性を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・環境：子どもが自分で選べる玩具の配置、興味に合わせた遊び、活動の設定。</li><li>・援助：先回りした指導ではなく、「どうしたい?」という問いかけと、試行錯誤を見守る「待つ保育」の実践。</li></ul> <p>【集団生活を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・交流：異年齢児との自然な関わりを通じ、憧れや思いやりの心を育む。</li><li>・社会性：決まりを押し付けるのではなく、なぜ必要なのかを子どもが納得できる表現や言葉で伝える。</li></ul> <p>【身辺自立を促す】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・自立支援：「自分でできた!」という達成感を逃さず認め、笑顔で励ます。</li><li>・家庭連携：園での様子を具体的に伝え、家庭と歩幅を合わせた支援を行う。</li></ul>

<p><b>1 歳児</b></p>	<p>【主体性を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境：子どもが自分で選べる玩具の配置、興味に合わせた遊び、活動の設定。</li> <li>・援助：先回りした指導ではなく、「どうしたい？」という問いかけと、試行錯誤を見守る「待つ保育」の実践。</li> </ul> <p>【集団生活を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・交流：異年齢児との自然な関わりを通じ、憧れや思いやりの心を育む。</li> <li>・社会性：決まりを押し付けるのではなく、なぜ必要なのかを子どもが納得できる表現や言葉で伝える。</li> </ul> <p>【身辺自立を促す】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自立支援：「自分でできた！」という達成感を逃さず認め、笑顔で励ます。</li> <li>・家庭連携：園での様子を具体的に伝え、家庭と歩幅を合わせた支援を行う。</li> </ul>
<p><b>2 歳児</b></p>	<p>【主体性を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境：子どもが自分で選べる玩具の配置、興味に合わせた遊び、活動の設定。</li> <li>・援助：先回りした指導ではなく、「どうしたい？」という問いかけと、試行錯誤を見守る「待つ保育」の実践。</li> </ul> <p>【集団生活を育む】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・交流：異年齢児との自然な関わりを通じ、憧れや思いやりの心を育む。</li> <li>・社会性：決まりを押し付けるのではなく、なぜ必要なのかを子どもが納得できる表現や言葉で伝える。</li> </ul> <p>【身辺自立を促す】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自立支援：「自分でできた！」という達成感を逃さず認め、笑顔で励ます。</li> <li>・家庭連携：園での様子を具体的に伝え、家庭と歩幅を合わせた支援を行う。</li> </ul>

## ② 人材育成

2025 年度の課題を解決するため、以下の 5 か条を遵守します。

1. 指針の日常化：常に「保育所保育指針」を傍らに置き、自らの保育の根拠を確認する。
2. プロの言動：守秘義務を遵守し、職場内外で園の信頼を損なう言動を行わない。
3. 自己研鑽：日々の保育を主観で終わらせず、客観的な視点（評価・反省）を持つ。
4. 報告・連絡・相談：チームの不和や課題は早期に共有し、一人で抱え込まない。
5. 笑顔の連鎖：職員がまず保育を楽しむ姿を見せることで、子どもの笑顔を引き出す。

## ③ 運営管理

1. 安定的で健全な園運営
2. 2027 年度の園業務の無償譲渡（業務移行）を滞りなく終えるために円滑な移行を図る。

## (2) 実施施策

### ① 保育活動

#### 施策 1

新入職者・経験の浅い職員にとって、理想とする「遊びを通じた育ち」を実現するには、まだ基礎的な業務習得にリソースを割かれている状態と言えます。しかし、本人の意欲は認められるため、次年度は以下のステップで改善を図ります。

環境構成の言語化：「なぜこの玩具を置くのか」を先輩職員と共有し、意図的な保育を学ぶ。

報連相の徹底：チーム内での情報共有を密にし、一人で抱え込まずに「チームで育てる」感覚を養う。

内省の習慣化：自身の保育を振り返り、子どもと一緒に楽しめた瞬間を自己評価する。

能力が低いと評価される職員の場合、本人は「一生懸命やっているのにできない」と焦っていることが多いので、  
そのため、「何ができていないか」を\*\*「遊びを通じた環境構成」や「チームでの動き」  
\*\*といった具体的な業務スキルの不足として切り分けることで、感情論にならずに建設的な指導へと繋げやすくする。

## ② 人材育成

### 施策1

次年度に向けては、「学ぶ機会を増やす」段階から、\*\*「学んだことを無理なく実践できる仕組みづくり」\*\*へとシフトする必要があります。

実践時間の意図的な創出： 行事の精査や業務効率化を進め、学んだ技術を試行錯誤するための「心のゆとり」と「時間」を確保する。

伴走型フィードバックの強化： 研修報告を単なる提出物で終わらせず、日々の保育の中で先輩職員が「今の動き、研修の内容が生きていたね」と具体的に称賛・助言する、より臨床に近いフォローアップ体制を築く。

スモールステップの設定： 研修内容を全て実践しようとするのではなく、今月はこの一点だけを意識するというように、優先順位を明確にした指導を行う。

「仕組みは作ったが、現場の余裕がなかった」という事実を、職員個人の能力不足としてではなく\*\*「組織的な運用の課題」\*\*として記述しています。これにより、職員のモチベーションを維持しつつ、次年度に業務削減や効率化を提案する根拠としても活用できるようにする。

## ③ 運営管理

### 施策1

モデル構築が鈍化した要因は、個人の能力差を前提とした「柔軟な仕組み」が不足していたことにあります。次年度は以下の点に注力し、組織を再編します。

業務の徹底的な可視化と簡素化： 誰が担当しても一定の質を保てるよう、新人教育用のマニュアルを「臨床実践」に即して再整備し、指導側の負担を軽減します。

階層別タスクの見直し： 「全員が同じレベルで動く」ことを前提とせず、現在の職員構成に合わせた現実的な職務分担（ワークシェアリング）を再定義します。

メンタルケアと定着支援： 負担の偏りによる離職を防ぐため、定期的な面談やフォローアップ体制を強化し、まずは「組織の安定（欠員を出さない）」を最優先事項に据えます。

「モデル構築が鈍化した」という表現は勇気が要りますが、それを「各職員のレベル差」や「退職による教育コストの増大」という外的・構造的要因に結びつけることで、単なる

怠慢ではなく\*\*「組織構造の再設計が必要である」\*\*という強いメッセージとして意識する。