

健生キッズベア 2026 年度事業計画

有限会社健生メディカルコーポレーション

1. 基本情報

(1) 所在地

愛知県名古屋市緑区神沢三丁目 114 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	11名	12名	+1名	0名	0名
0歳児	1名	0名	1名	+1名	0名	+1名
1歳児	4名	4名	4名	0名	0名	+4名
2歳児	3名	3名	3名	0名	0名	+3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	4名	4名	4名	0名	0名	+4名
異年齢	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	15名	15名	9名	1名	(0名)
保育士	6名	6名	0名	0名	(0名)
保育補助	1名	1名	1名	0名	(0名)
調理員（栄養士・調理師含む）	1名	1名	1名	0名	(0名)
看護師	0名	0名	0名	0名	(0名)
事務員	0名	0名	0名	0名	(0名)
連携推進加算	1名	1名	1名	0名	(0名)

体調不良児業務従事者(看護師等)	1名	1名	1名	1名	(0名)
保育補助者雇上強化加算業務従事者	1名	1名	1名	0名	(0名)
連携推進加算業務従事者	0名	0名	0名	0名	(0名)
障害児保育加算業務従事者	0名	0名	0名	0名	(0名)
副主任保育士	1名	1名	1名	0名	(0名)
職務分野別リーダー	1名	1名	1名	0名	(0名)
子育て支援員	2名	2名	2名	0名	(0名)

(3) 自己評価結果

施設自己評価実施時期：2025年12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	5. 食育の推進	4.00	中
2	6. 安全管理	4.00	高
3	7. 災害対策	4.00	高
4	8. 家庭との連携（在園児）	4.00	中
5	4. 保育内容	3.75	中
6	9. 職員の資質向上・フォローについて	3.75	中
7	2. 保育のねらい・計画・評価	3.50	高
8	1. 基本的理念と保育方針	3.00	高
9	3. 特別支援・障がい児保育	3.00	低

振り返り・課題

1. 基本的理念と保育方針、3. 特別支援・障がい児保育が全体的に弱い部分でもある。

1. 基本的理念と保育方針については、理念・方針の意味を深く理解し、保育の実践を行うには、保育所保育指針の理解度が一定レベルである必要がある。指針の理解度が向上することで基本理念、保育方針の理解を深め、保育の実践のつなげる事ができる。

3. 特別支援・障がい児保育については、多様化する障害に対して、発達状況を踏まえた個別支援と集団養育を並行並走的に進める力が必要とされるため、発達、障害特性、発達期における支援方法について、多くの知識と経験を有する指導者からのアドバイスや研修、自己研鑽等により知識・スキル・経験値

を高めていく必要がある。

(4) 前年度目標と振り返り

① 保育活動

目標

目標「ココロ × バランス保育」

保育所保育指針に基づき、「子どもの心の成長を育むことを目標に、バランスの良い、楽しい保育を実践する」ことができるように「遊び」を通して、3つの力「ココロと感性を磨く」、「知性を育む」、「体を養う」、を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

・子ども一人一人の成長を考えながら、個々を大切に考えて成長に繋げていくことが出来ていた。

★日頃の子どもの細かい情報の情報共有を行うことで成長を理解しながら生活が出来ていた。

★運動会：今年度は、親子で楽しテーマにしなが、親子競技を考えて保護者参加ができるような内容にして共感できた。

★0～2歳作品展：子ども達の知っているテーマをあげなが、繰り返し楽しみなが作る

★4歳作品展＋発表会：テーマを一つにして、歌・作品まとめて活動することで、目標をそれぞれ持ちなが成長する姿が見られた。

課題：保育の基本的な考えが、保育者全体で実践できるようになるように、ねらい・内容・目標などが一貫して理解できるように個々でレベルアップできるようになる

② 人材育成

目標

・保育指針の基づいた内容の理解と異年齢保育のメリット生かした、保育の取組や組織体制・人権を踏まえての保育・新入社員の人材育成など、ミーティング、会議、個々に応じた研修、情報提供、自己啓発、キャリアアップ、その他などの質の向上を図る。

・チーム保育の大切さ考えなが、目的を実践できるように保育の改善と向上と育成を行なう

振り返り・課題

・組織体制：新社員を入れながの体制を組むことで、マネジメント研修を役立てるよう実践しながら行うことが出来た。

★課題：新人教育の難しさの壁にぶつかり、担当保育者自体の負担も多くなっていた。新人教育のプログラムなど作成しながら、フードパックスながら、細かく行う。

・チーム保育：前年度より計画やねらいなどを明確にすることで、行事や製作など子ども達に沿った内容を考えた計画を立て行うことが出来ていた。

★課題：各保育者が責任を持ち計画や担当ができるようにしていく

③ 運営管理

目標

次世代の法人の考えを尊重し、園の理念、目的、方針などの理解を持ち、保育所保育指針で定める保育を実践するために、保育者が絶えず見通しの良い保育運営ができるように、いろんな考えや意見を出せるミーティング、環境の管理体制づくり、研修、再教育などを

行いながら保育の共有、連携、チームとしての一貫性を取りながら、日々見通し良い保育が実践できるように更なる改善を図っていく

振り返り・課題

・見通しの良い保育の実践：役割分担を行いながら、事前に準備や情報を伝えたり日誌を活用しながら明確に日々タスクを行うことで、見通しの良い保育が行えるようになってきている。

★課題：：計画の振り分けの内容により、負担が見られた。活動の内容や細かい役割分担を行っていく

・指針に従いながらの保育実践：指針に沿っての内容や言葉を振り返ることが出来たことは、基本に戻ることが出来て言葉の含む内容考えての保育が少しずつ理解をする保育者も増えてきている。

★課題：：保育指針の理解度にむらがあり、保育の共有・連携・チームとして一貫性を取ることが難しい場面もあった。カタグルマなどで個人の考えなどの引き上げを行っていく

●保護者支援：新年度初旬、保護者支援の問題が発生して、保育園の方針や保育の内容など外国の保護者の言葉の理解や説明の困難さを感じることがあり、保育者が保護者との関わりに緊張感が感じられた。改善点として、キャリアアップ保護者支援でスキルアップ行い。また、円滑の対応の為、個別懇談などを行うことで、円滑な関わりを持つことが出来ていた。

★課題：・4月スタートは、保護者との関わり大切さを重要視しながら情報提供・共有を細かくしながら行っていく。

・保育参観や保護者支援の情報誌も検討していく

3. 当年度目標と施策

(1) 当年度目標

① 保育活動 全体

「つながり、響き合う保育 ～個の育ちをチームでつなぐ～」

前年度培った「個を大切にする姿勢」をベースに、3つの力（ココロ・知性・体）を**「点（個人の記録）」から「線（クラス・園全体の計画）」**へつなげ、保育の質をボトムアップさせます。

① 保育活動 担当別

担当	目標
0歳児	<p>【0・1・2歳児：五感で味わう、安心と探索】</p> <p>目標：担当保育士との安定した関係の中で、身近なものに興味を持ち、五感をフルに使って遊ぶ。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ：応答的な関わりを徹底し、「自分の気持ちを受け止めてもらえる安心感」を育む。</p> <p>知性：昨年度好評だった「繰り返し楽しむ制作」を継続。感触遊び（粘土、氷、小麦粉など）を通じた発見を促す。</p> <p>体：粗大遊び（室内での巧技台やマット運動）を取り入れ、自分の体をコントロールする楽しさを知る。</p>

<p>1 歳児</p>	<p>【0・1・2 歳児：五感で味わう、安心と探索】 目標： 担当保育士との安定した関係の中で、身近なものに興味を持ち、五感をフルに使って遊ぶ。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ： 応答的な関わりを徹底し、「自分の気持ちを受け止めてもらえる安心感」を育む。</p> <p>知性： 昨年度好評だった「繰り返し楽しむ制作」を継続。感触遊び（粘土、氷、小麦粉など）を通じた発見を促す。</p> <p>体： 粗大遊び（室内での巧技台やマット運動）を取り入れ、自分の体をコントロールする楽しさを知る。</p>
<p>2 歳児</p>	<p>【0・1・2 歳児：五感で味わう、安心と探索】 目標： 担当保育士との安定した関係の中で、身近なものに興味を持ち、五感をフルに使って遊ぶ。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ： 応答的な関わりを徹底し、「自分の気持ちを受け止めてもらえる安心感」を育む。</p> <p>知性： 昨年度好評だった「繰り返し楽しむ制作」を継続。感触遊び（粘土、氷、小麦粉など）を通じた発見を促す。</p> <p>体： 粗大遊び（室内での巧技台やマット運動）を取り入れ、自分の体をコントロールする楽しさを知る。</p>
<p>3 歳児</p>	<p>【3 歳児：広がる世界、自立への第一歩】 目標： 保育者や友だちと一緒に過ごす楽しさを感じ、自分のやりたいことに意欲的に取り組む。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ： 自分の「好き」を言葉や表現で伝える場をつくる。</p> <p>知性： 「なぜ？どうして？」という好奇心を大切に、絵本や図鑑を身近に置く環境構成。</p> <p>体： リズム遊びや、戸外での追いかけっこなど、集団で体を動かす活動を増やす。</p>
<p>4 歳児</p>	<p>【4・5 歳児：響き合う仲間、探求と創造】 目標： 共通の目的（行事や遊び）に向けて、友だちと協力し合い、達成感を共有する。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ： 異年齢交流（縦割り保育）を行い、年下への思いやりや年上への憧れを育む。</p>

	<p>知性： 作品展や発表会において「自分たちで決める（会議）」プロセスを導入し、思考力と社会性を養う。</p> <p>体： 運動会だけでなく、日常的にルールのある運動遊び（ドッジボールやリレー）に取り組み、粘り強さを養う。</p>
5 歳児	<p>【4・5 歳児：響き合う仲間、探求と創造】</p> <p>目標： 共通の目的（行事や遊び）に向けて、友だちと協力し合い、達成感を共有する。</p> <p>実施施策：</p> <p>ココロ： 異年齢交流（縦割り保育）を行い、年下への思いやりや年上への憧れを育む。</p> <p>知性： 作品展や発表会において「自分たちで決める（会議）」プロセスを導入し、思考力と社会性を養う。</p> <p>体： 運動会だけでなく、日常的にルールのある運動遊び（ドッジボールやリレー）に取り組み、粘り強さを養う。</p>
異年齢	

② 人材育成

2026 年度 人材育成目標

「自律と共創 ～教え合い、高め合うプロフェッショナル・チームへ～」

育成の標準化： 指導案や新人教育のプロセスを可視化し、指導者の負担を軽減する。

責任の分散と共有： 「全員がリーダー」の意識を持ち、小さな担当業務から責任を持って完遂する文化を醸成する。

メンタル・フォロー： 相談しやすい環境（フィードバック文化）を整え、早期離職や燃え尽きを防ぐ。

③ 運営管理

2026 年度 運営管理目標

「共創と調和 ～仕組みで支える、見通しの良い安心運営～」

業務の最適化： 役割分担を「点」ではなく「流れ」で捉え、特定職員への負担集中を解消する。

指針の浸透： 「知っている」から「使いこなせる」状態へ、チーム内での共通言語化を図る。

対話型保護者支援： 多様な背景を持つ保護者に対し、先回りした情報発信と丁寧な対話で信頼関係を構築する。

(2) 実施施策

① 保育活動

施策1

保育者全体のレベルアップ施策（課題へのアプローチ）

課題である「ねらい・内容・目標の一貫した理解」を解決するために、以下の仕組みを導入します。

「ねらいの言語化」ワークショップ（月1回）

行事の準備期間中、「この活動は3つの力（ココロ・知性・体）のどこを刺激しているか？」をチームで話し合い、指導案に明記する習慣をつけます。

ドキュメンテーションの活用

写真と短いコメントで「子どもの育ち」を可視化。保育者同士で「この場面、ねらい通りだね」と確認し合うことで、目標への理解を深めます。

振り返りシートのブラッシュアップ

学期ごとに「当初のねらい」と「実際の子どもの姿」のギャップを分析し、次期計画へ反映させるPDCAサイクルを定着させます。

② 人材育成

施策1

キャリア・階層別目標と実施施策

1. 新入社員（1年目）

目標：園の理念と基本的な仕事の流れを理解し、保育の楽しさを実感しながら、報告・連絡・相談（ホウレンソウ）を自発的に行う。

実施施策：

新人教育プログラム（オンボーディング）の活用：業務チェックリストを作成し、「いつまでに何を覚えるか」を本人と共有。

メンター制度：精神的支柱となる先輩を配置し、週1回の短時間面談（リフレクション）を実施。

2. 若手・中堅保育者（2～4年目）

目標：担当するクラスや行事において、ねらいに基づいた計画を自ら立案し、責任を持って実行する。

実施施策：

小規模リーダーの経験：誕生会や季節の製作など、小さな行事の主担当を任せ、計画から実施までを完結させる。

外部研修の積極参加と伝達研修：得た知識を会議でアウトプットし、専門性を高める。

3. リーダー・主任（指導層）

目標：後輩の強みを見出し、適切なフィードバックを行いながら、チーム全体の保育の質を管理する。

実施施策：

コーチング・フィードバック研修：「教える」のではなく「気づかせる」手法を学び、

自身の指導負担を軽減する。

業務の「見える化」推進：マニュアルの整備や ICT 活用を進め、誰もが同じ質で指導できる環境を作る。

施策 2

課題解決に向けた具体的な強化ポイント

① 「新人教育プログラム（フードバック）」の具体化

振り返りにあった「フードバック（フィードバック）」を強化するため、**「エピソード記録による共有」**を導入します。

内容：新人が書いた帳票や保育の様子に対し、「ダメ出し」ではなく「子どものこの姿、よく見抜けたね」というポジティブな承認を1日1回必ず伝える仕組みを作ります。

② 異年齢保育を活かした「チーム育ち」

内容：異年齢保育のメリットを職員間にも適用します。特定のクラス担任だけで抱え込まず、学年をまたいだ「サブ・リーダー役」を配置し、相談ルートを複数確保することで、一人当たりの責任の重さを「適切な分散」へと導きます。

③ 責任感を引き出す「役割分担表」の更新

内容：年度初めに、各職員の「今年挑戦したい役割」をヒアリングし、年間行事の担当を割り振ります。「任されている」という実感が、責任感と自己肯定感につながります。

2026年度は、**「指導する側も、指導される側も、一人にさせない」体制づくりがポイントになります。

まずは、新人教育の負担を減らすための「1ヶ月集中・業務チェックリスト（サンプル）」**などの作成をし実践してみる。

③ 運営管理

施策 1

実施施策（3つの柱）

1. 「ゆとり」を生む業務マネジメントの刷新

振り返りで見えた「計画の振り分けによる負担」を解消します。

タスクの細分化と「見える化」：行事や日々の運営タスクをさらに細かく分解し、特定のリーダーだけでなく、副担当やサポート役を明確にした「年間業務マップ」を作成します。

「ICT×対話」のハイブリッド運用：日誌などのデジタルツール（カタグルマ等）を活用し、事務作業の時間を削減。浮いた時間で、5分間の「立ち話ミーティング」を実施し、心理的負担を早期にキャッチします。

2. 保育指針の「自分事化」とチームの一貫性

理解度のムラをなくし、全員が同じ方向を向くための再教育を行います。

エピソード・カンファレンス：「指針のこの一節、今日の子どものあの場面だよ」と、実際の保育場面と指針を紐付けるミニ勉強会を週1回実施。理論と実践を一致させます。

「私たちの園のスタンダード」作成：指針をベースに、自園が大切にしている「言葉かけ」や「対応」を事例集（Q&A形式）としてまとめ、新人もベテランも迷わない一貫性を担保します。

3. 戦略的保護者支援と多文化共生への対応

4月のスタートダッシュを重視し、保護者の不安を「安心」に変える仕組みを作ります。

「ウェルカム・パック」の充実と多言語対応：入園・進級時に、園の理念や1日の流れを視覚的に分かりやすくまとめた資料を配布。外国籍の保護者向けには、翻訳アプリの活用や図解の多い資料を準備し、言語の壁を下げます。

「見える保育」の発信（保育参観・情報誌）：定期的な情報誌の発行に加え、保育参観を「参観+対話」の形式で実施。園のねらいを直接伝える場を設け、保護者を「保育のパートナー」として巻き込みます。

4月の「傾聴・共有強化月間」：年度初めは、お迎え時の5分間を「今日のエピソード共有」に充て、意識的に保護者との接触頻度を高めるキャンペーンを実施します。

施策2

2026年度の重点スケジュール案

時期	重点項目	具体的なアクション
4月～5月 役割確認	信頼構築期	個別懇談の実施、多言語対応資料の整備、新体制の
6月～9月 への吸い上げ	質の向上期	指針紐付け勉強会、カタグルマを活用した個人の考
10月～1月 た負担軽減)	深化期	保育参観の実施、業務分担の見直し（次年度に向け
2月～3月 談	次年度準備期	運営マニュアルの更新、次世代リーダーの育成・面