

2025年度 マリヤこども園 事業報告

1. 園の概要

(1) 基本情報

- ①名称 幼保連携型認定こども園 マリヤこども園
 ②所在地 八千代市米本1359番地米本団地4街区39棟
 ③電話・FAX 047-488-2471 (FAX)047-488-8615
 ④HP <https://www.ainosono.or.jp/mariya/>

(2) 在籍園児の状況(月別・クラス別)2025年度 在籍園児数年間人数集計表

	5歳		4歳		3歳		幼児 合計	2歳	1歳	0歳	乳児 合計	合計		定員割合	
	2号	1号	2号	1号	2号	1号						2・3号	1号	2・3号	1号
4月	18	3	17	3	18	4	63	16	15	6	37	90	10	90%	111%
	21		20		22							100		92%	
5月	18	3	17	3	18	4	63	16	15	6	37	90	10	90%	111%
	21		20		22							100		92%	
6月	18	3	18	2	18	4	63	16	15	6	37	91	9	91%	100%
	21		20		22							100		92%	
7月	18	3	19	1	18	4	63	17	15	6	38	93	8	93%	89%
	21		20		22							101		93%	
8月	18	3	19	1	18	4	63	16	15	9	40	95	8	95%	89%
	21		20		22							103		94%	
9月	18	4	19	1	18	4	64	16	15	9	40	95	9	95%	100%
	22		20		22							104		95%	
10月	18	4	19	1	18	4	64	15	15	9	39	94	9	94%	100%
	22		20		22							103		94%	
11月	18	4	19	1	18	4	64	15	15	9	39	94	9	94%	100%
	22		20		22							103		94%	
12月	18	4	19	1	18	4	64	16	15	9	40	95	9	95%	100%
	22		20		22							104		95%	
1月	18	4	19	1	18	4	64	16	15	9	40	95	9	95%	100%
	22		20		22							104		95%	
2月	18	4	19	1	18	4	64	16	15	9	40	95	9	95%	100%
	22		20		22							104		95%	
3月	18	4	19	1	18	4	64	16	15	9	40	95	9	95%	100%
	22		20		22							104		95%	

(3) 定員充足率

2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
95%	94%	93%	93%	96%

(4)職員の概要

○常勤職員

園長 1名
主幹保育教諭 2名
副主幹保育教諭 2名
保育教諭 7名
栄養士 2名
調理員 1名
事務員 2名

○非常勤職員

保育教諭 12名
事務員 1名
延長保育従事者 9名
園児擁護員 2名

○嘱託医

学校内科医 1名
学校歯科医 1名
学校薬剤師 1名

1. 事業運営の基本方針と重点目標

2025年度は、法人の基本理念「もっとも小さな者の一人に仕える」を基盤とし、以下の3点を重点目標として掲げた。

1. 働きやすい職場環境の構築と処遇改善（ICT活用による効率化・休憩時間の確保）
2. 保育の質の向上と基本の再確認（若手職員へのOJT充実と理念の共有）
3. インクルーシブ保育の深化（エールマリヤとの連携強化）

2. 2025年度 事業計画に基づく実施報告と評価

(1) 2025年度 運営概況と経営分析

地域活動「ぽっけ広場」による継続的な園児確保構造が定着し、0歳児をはじめとする乳幼児の受け入れも順調に推移したが職員確保ができなかったために定員を充足させることができなかった。職員定着率においては離職率3～6%を維持しており、組織の心理的安全性は強固に確立された。

(2) 保育の質の向上と真のインクルーシブ保育の推進

現場職員の平均勤続年数が3年という現状を踏まえ、2025年度は「保育の基本の再確認と共有」を年間通して繰り返し実施した。

- 具体的取組と成果: 法人理念の周知徹底を図るとともに、子ども一人ひとりが安心して過ごし、主体性を発揮できる環境整備（保育室の環境調整およびインクルーシブな環境の構築）を強化した。また、クラス内での振り返りを密に行い、保育者が「保育の楽しさ」を共有・共感し合える風土づくりを進めた。
- エールマリヤとの連携: 2023年度に開所した「こども発達支援事業所エールマリヤ」との連携をさらに深めた。園に併設されている強みを最大限に活かし、千葉県障害児等療育支援事業としての「すくすくのびのび」をはじめ、保育療育連携会議における両側面からの子どもの育ちの共有を行い、保育と療育の連携の在り方を模索。集団生活における個別支援の専門性を高め、インクルーシブ保育の質的向上において確かな足がかりを得た。

(3) 職場環境の改善と労働環境の適正化

事業計画で掲げた「働きやすさの追求」および「業務効率化」について、12月に実施した職場環境改善アンケート等の結果に基づき以下の通り報告する。

- 労働環境・業務効率化の実績: 休憩時間の確保および保育事務時間の捻出を試みた。また、手作業の削減と情報共有の迅速化を目指し、PC・タブレット端末での書類作成を推進した。アンケートでは業務効率化への意識向上（前年比26.5%から39.3%へ増加）が見られ、仕組みによる負担軽減に一定の成果があった。
- 組織風土と評価制度: 心理的安全性の指標である「上司への信頼度・気遣い」で100%の肯定回答を得た。また、定期的な座談会の開催により、互いを称賛し合う同僚性の向上と帰属意識の醸成を図った。自己評価に基づく個別目標の明確化により、職員が働きがいを実感できる土台を整えた。

3. 2025年度に浮き彫りになった課題

職場環境が改善された一方で、さらなる専門性向上に向けて「次のステージの課題」が明確になった。

- 「判断の迷い」の顕在化: アンケートの結果、職員の71.4%が「仕事上の判断に迷いを感じる」と回答。これは、上司の気遣いや良好な人間関係という「優しさ」に依存しており、個々の職員が自律的に判断するための「明確な基準」が不足していることを示している。
- 得意分野の活用不足: 「自分の最も得意なことをする機会が毎日ある」と感じている職員は10.7%にとどまった。働きやすさは確保されたが、個々の専門性や強みを保育に還元しきれていない「働きがい」の課題が残った。
- 専門性の統合: 児童発達支援事業所「エールマリヤ」との連携において、保育と療育の軸を一本化し、職員が自信を持ってインクルーシブ保育を実践できるサポート体制の構築が急務となった。

4. 財務および補助金運用に関する報告と課題

(1) 経営状況の分析、経営上の成果と課題、今後の方針・対策

指標名	目的	一般的な目安	マリヤこども園 R7年度実績値	当園の現状分析と経営上の意味合い	悪化した場合のリスク
① 人件費率	支出のバランス確認	60% ～ 70% （認定こども園： 65%～75%程度）	72.67 %	【極めて適正・健全】 目安内に完全に収めている。現場への投資と財務規律がハイレベルで両立している。	設備投資への圧迫、または職員の離職

② 本業の 収支差 額比率	本業の黒 字化確認	3%～5% 以上	7.04 %	【目安を上回る高水準】 本業における収益のゆとりを十分に確保。「ぽけ広場」等を軸とした安定的・継続的な園児確保構造と、人件費以外の経費削減努力が実を結んでいる。	慢性的な赤字 体質への転落
③ 事業活 動資金 収支差 額	現金創出力 の確認	プラスである こと	25,673,483 円 (黒字)	【キャッシュフローの大幅改善】 前年度(約1,445万円)から約1,120万円のプラス。チーム保育加算の返還金(260万円)を当年度中に内包・消化しながらも、強固な現金創出力を証明した。	貯金の切り崩し、借入返済の停滞
④ 支払資 金残高 保有月 数	資金ショートの 防衛	2ヶ月～3 ヶ月以上 (保育業界の最低安全圏:1ヶ月)	0.98 ヶ月	【要注視・今後の改善目標】 当期末支払資金(約1,505万円)は月運転資金の約1ヶ月分を確保し、即座の支払不能リスクは回避している。ただし、目安(2～3ヶ月)に到達させるため、次なる「0歳児定員充足」による更なる資金蓄積が必要である。	不測の事態での資金繰り破綻(倒産)

表から読み取れる総括

- 人件費率(72.67%)と収支差額比率(7.04%)のバランスについて
- 一般的に、職員配置や処遇改善などの人件費投資を強化すると本業の収支を圧迫する傾向にありますが、当園においては「職員の定着と保育の質の安定」を目的とした適正な人件費投資(72.67%)を行いながらも、本業の収支差額比率は7.04%と目安となる基準を安定して満たすことができております。これまでの地道な構造改革や経費節減の取り組みが実を結び、健全な収益構造への改善がデータからも着実に進んでいることが窺えます。
- 支払資金(0.98ヶ月)の現状と次年度へのアプローチ
- 当年度のキャッシュフロー(事業活動資金収支差額)は、年間で2,560万円以上のプラスを確保できており、現金創出力(収支の勢い)は堅調に推移しております。一方で、当期末の支払資金保有月数が0.98ヶ月(約1ヶ月分)に留まっている背景には、これまでの構造改革のプロセスにおける影響や、本部への資金繰り入れ等による「過去の蓄え(ストック)」の不足が挙げられます。

- 不測の事態に備え、支払資金保有月数を目安とされる2～3ヶ月の水準へと一歩ずつ引き上げていくことが今後の財務基盤の安定において不可欠です。そのため、長年の課題であった「0歳児定員(12名)の確実な充足」および「補助金加算要件の常勤化(再発防止策)」を着実に推進することが、次年度の最重要課題となります。

① 収益性における課題と定員充足への見通し

- 現状と課題：当園の0歳児定員は12名ですが、過去4年間にわたり定員を満たせない推移が継続しております。0歳児は乳幼児保育の出発点であり、中長期的な園児確保(在籍の安定化)の基盤となりますが、人員配置上の制約等から本来確保すべき保育事業収入(施設型給付費等)を十分に活かしていない点が、財務運営上の大きな課題として浮き彫りになっております。
- 今後の対策と方向性：しかしながら、園内の職場環境改善が進み、職員の離職率は低下・安定してきている。組織の心理的安全性が確立され「今いる職員が長く働ける土台」が整った今、次年度以降はこれを最大の強みとして打ち出し、確実な職員採用活動を展開する。採用した人材を高い定着率のもとで確実に育成・定着させていくことで、配置基準上の受入枠を拡大し、過去4年間の課題であった「0歳児定員の完全充足」による財務基盤の健全化(収益性向上)を確実なものとしていく。

② チーム保育加算に係る返還金(300万円)の発生

- 発生の経緯：チーム保育加算として2名分の申請を行っていましたが、行政による実績確認の結果、1名分のみの認定となり、差額300万円の返還金が生じる事態となりました。関係各位に多大なるご心配をおかけしましたことを、深くお詫び申し上げます。
- 原因分析：
 - 人員配置上の要因：加算対象として、常勤保育教諭ではなく「フルタイムに近い短時間勤務の非常勤職員」を配置しておりました。当年度中、対象職員に不測の欠勤や休暇等が発生した際、加算認定に必要となる年間総勤務時間数を下回ってしまったことが直接の要因です。
 - 事務管理上の要因：勤務実績が要件を下回る見込みとなった段階で、事務手続きにおける適切な修正申請(計画変更など)の対応が漏れておりました。これにより期中での早期リカバリーや手続きの見直しが遅れ、年度末の返還へと繋がってしまいました。
- 教訓と再発防止策：当園では、より安定した運営と専門性向上のため、3年前より毎年1名ずつ非常勤から常勤への勤務形態変更を実施するなど、着実に正職員化を進めてきた経緯がございます。
- 今回の事案を組織として極めて厳しく受け止め、いかなる事態においても補助金要件を確実に履行できるよう、「加算対象は原則として常勤保育教諭で賄う」体制への移行を急ぎます。これまでの登用実績をさらに加速させ、次年度以降の配置計画において正職員割合を段階的に引き上げてまいります。
- 同時に、個人の事務管理に依存せず、勤務時間数と補助金要件をリアルタイムで照合・確認できるシステム的な管理体制を構築し、事務手続きにおけるダブルチェックを徹底することで、同様の事案の再発防止に万全を期してまいります。