

2025年度										
	5歳児	4歳児	3歳児	幼児組計	2歳児	1歳児	0歳児	乳児組計	合計	充足率
定員	40	40	39	119	31	30	12	73	195	100.0
	1	1	1	3						
4月	33	37	35	105	30	22	6	58	177	90.8
	5	4	5	14						
5月	33	37	35	105	30	24	6	60	179	91.8
	5	4	5	14						
6月	33	37	35	105	30	25	9	64	183	93.8
	5	4	5	14						
7月	33	37	35	105	30	25	9	64	183	93.8
	5	4	5	14						
8月	33	37	35	105	30	25	9	64	183	93.8
	5	4	5	14						
9月	33	37	35	105	30	25	12	67	186	95.4
	5	4	5	14						
10月	33	37	35	105	30	25	12	67	186	95.4
	5	4	5	14						
11月	33	37	35	105	30	25	12	67	186	95.4
	5	4	5	14						
12月	33	37	34	104	30	25	12	67	185	94.9
	5	4	5	14						
1月	33	37	34	104	30	25	12	67	185	94.9
	5	4	5	14						
2月	33	37	33	103	30	25	12	67	184	94.4
	5	4	5	14						
3月	33	37	33	103	30	25	12	67	184	94.4
	5	4	5	14						

(3)定員充足率(毎年度 3月 末現在)

2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
94.4%	96.1%	97.0%	98.8%	99.5%	91%	106%

(4)職員の概要(3月 末現在)

○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 19名
栄養士 4名
調理師 1名
看護師 1名
事務員 2名 (計32名)

○非常勤職員

保育教諭 10名(1名 育休中)
子育て支援員 1名
時間外保育従事者1名(計12名)

○嘱託医

学校内科医、歯科医、薬剤師 各1名
(計3名)

平均勤続年数:7.1年(常勤換算職員のみ) (前年比+0.5年)

職員経験年数(保育教諭)

経験年数	人数		
	常勤	パート	計
1～3年	8	3	11
4～5年	4	4	8
6～9年	4	2	6
10年以上	7	1	8
計	23	10	33

2. 事業の概要

(1)中期的な計画(財務・人事・保育・施設等)及び事業計画の進捗・達成状況

(人事・労務)

2025年度末の職員アンケートで「管理職への不信感」や「離職リスク」が顕在化し、組織ガバナンスの機能不全とモチベーションの低下という経営の根幹に関わる課題が蓄積しています。「休憩時間の未取得」や「持ち帰り残業の常態化」による現場の疲弊感も限界に達しており、この心理的な不安を抱える環境では、子どもたちへの最善の保育は提供できません。

①ガバナンスの再構築と信頼回復(「不安」から「安心」へ)

2025年度の職員アンケートでは、80%の職員が不満を抱え、特に管理職の感情的な指導や高圧的な態度による「心理的安全性の欠如」が深刻な課題として顕在化しました。2026年2月より、園長へ直接意見を届ける「園長ホットライン」を運用し、通報者の保護を徹底します。また、「感情的な指導の禁止」等を明文化した「管理職行動指針」を策定・周知し、ハラスメントのない信頼と対話に基づく組織再生を最優先で進めます

②労働環境・処遇の物理的・制度的改善(「改善」から「定着」へ)

業務量の多さを職員が実感しており、専用スペースの不足から休憩中の電話対応等が常態化する「休憩削り」や、持ち帰り残業が現場を疲弊させていました。2026年度は職員控室のレイアウトを変更し、休憩の「完全分離」を物理的に定着させます。さらに、1日30～60分の事務時間をシフトに組み込む「ノンコンタクトタイム(NCT)」を制度化し、担任が保育から離れて事務に集中できる環境を確保します

(保育)

①地域に愛され続ける保育の質の構築

2025年度はICTソフトの選定とPCの増台を実施しましたが、依然として設備不足による「順番待ち」が事務作業の停滞を招く場面が見られました。ICT活用研修を定期実施することで、書類作成時間を現行の50%以下に圧縮することを目指します。これにより事務負担を大幅に軽減し、創出した時間で子ども一人ひとりと向き合う保育の質の向上と、残業ゼロの両立を図ります。

②定員充足の奪還

少子化の影響により、2025年度は1歳児の入所数が園舎改築後初めて定員を割り、充足率が低下しました。併設する「エール幕張海浜」との療育連携モデルを「園の強み」として可視化し、専門的な安心感を地域に発信します。具体的には、発達の不安を持つ保護者へ向けた育児・療育相談や園庭開放を強化します。専門性と慈しみが共存する環境をPRすることで、ニーズの高い3号認定児の確実な入所を促進し、充足率100%の奪還と安定経営を目指します。

(施設設備)

改築より15年を迎え、軽微なメンテナンスが必要となって来ています。安全で安心感の得られる環境を提供する為に、各箇所の点検・修理を進めました。

- (1)階段床板塗装工事
- (2)渡り廊下腰壁板取付け工事
- (3)大規模修繕に向けた資金計画(GHP室外機交換工事見積り取得)

*2026年度継続

- (1)各室エアコンクリーニングの実施(6/21台分を予算化)
- (2)保育室照明器具の照度低下に伴うLEDランプ交換
- (3)大規模修繕に向けた優先順位の確認と資金計画(外壁塗装)
- (4)保護者駐車場用地の確保

3. 財務の概要

(1)決算の概要

指標名	目的	目安となる数値	算出数値
人件費比率	支出のバランス確認	60% ~ 70%	73.4%
本業の収支差額比率	本業の黒字化確認	3% ~ 5%以上	10.6%
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	+50,416,918円
支払資金残高保有月数	資金ショートを防衛	2か月 ~ 3か月以上	0.87か月

(詳細分析)

1. 人件費比率と収支バランス

目安とされる70%を上回っており、収益に対して人件費の負担がやや高い状態です。しかし、本業の収支(サービス活動増減差額)自体は34,768,209円の黒字を確保できており、直ちに収支バランスが崩れているわけではありません。

2. 本業の収支差額比率(収益性)

目安となる3~5%を大幅に上回っており、本業である保育事業において極めて高い収益性を維持していることが確認できます。

3. 事業活動資金収支差額(現金創出力)

プラスを維持しています。事業活動を通じて年間5,000万円以上の現金を創出できおり、外部からの借入等に頼らず自立した運営を行うための「現金創出力」は十分に備わっています。

4. 支払資金残高保有月数(安全性)

目安の2～3か月を大きく下回っており、資金ショートに対する防衛力は不十分と言わざるを得ません。不測の事態や収入の遅延が発生した際、1か月分の運営費すら賄えない水準であるため、手元資金(支払資金残高)の積み増しが急務です。

■ 総合評価

本園は本業の収益力(黒字化)や現金創出力においては非常に優れた実績を上げています。一方で、高い人件費比率が利益を圧迫する要因となり得る点、および手元流動性(保有月数)が危険水準にある点が課題です。今後は、本業で得たキャッシュを適切に内部留保し、支払資金残高を最低でも2か月分(約5,400万円程度)まで引き上げることが、経営の安定化に向けた最優先事項となります。