

第43回民間保育園経営研究セミナー

分科会 現場を支える法人運営・体制づくり

中長期展望と組織運営 ～人材確保と定着・育成～



社会福祉法人あおぼ福祉会

北支部 業務執行理事

おひさま岡町保育園 園長 福井 茂

2023 合研広告

法人概要

施設一覧

豊中市
箕面市
吹田市

〈北支部〉

おひさま保育園

おひさまっこ保育園(小規模)

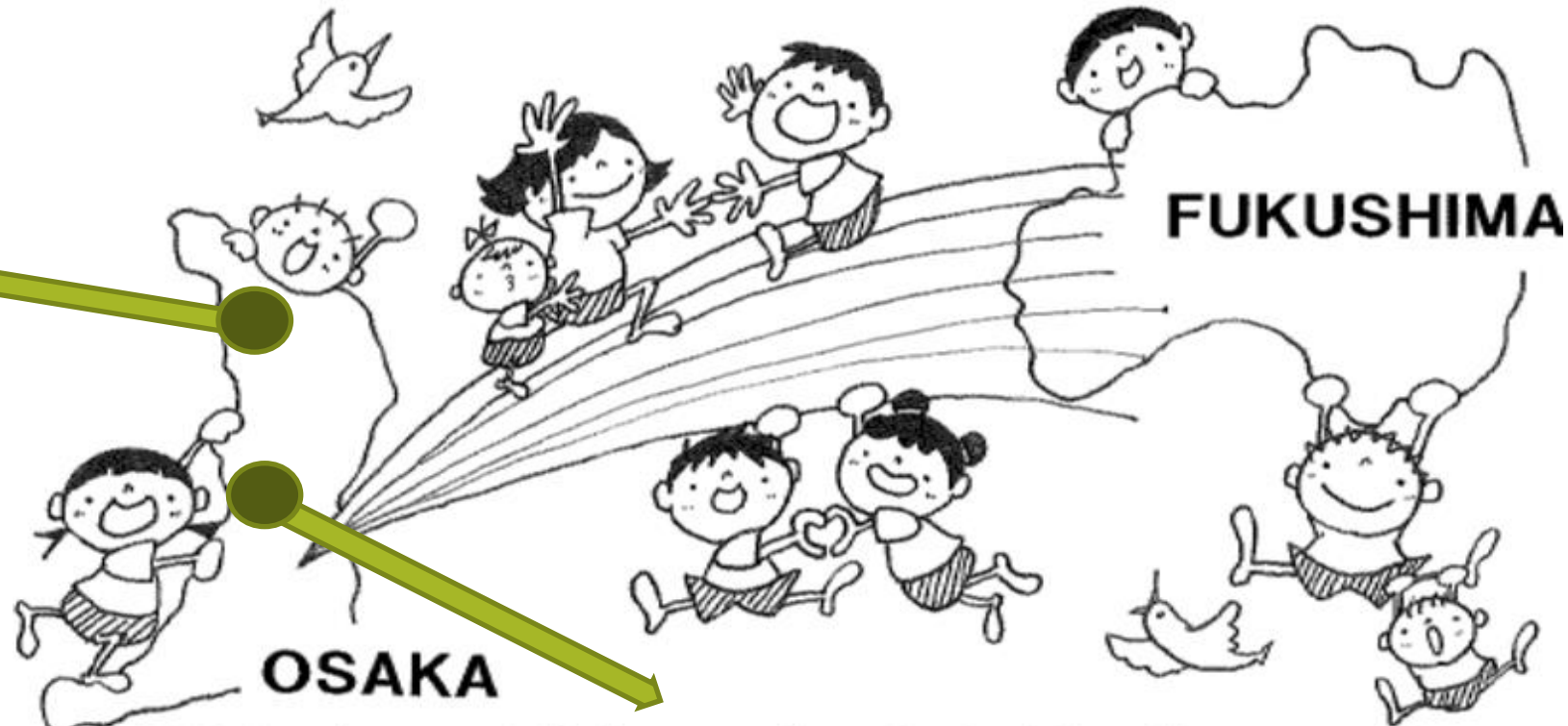
おひさま岡町保育園・分園

瀬川保育園

箕面保育園

分園みのおっこ保育園

岸部保育園(2023年開園)



堺市
松原市

〈南支部〉

新金岡センター保育園

おおぞら保育園

おおぞら夜間保育園

みつばち保育園

11施設1事業所

誰もが安心してこどもを産み育て 働き続けられるように！

社会情勢に応じて
手つなぎの保育運動

少子化対策臨時特例交付金

2007年

必要なものは自分たちで創り
だし、守り・発展させていく

1998年
運動

ちいさな力から
大きな力へ発展

1980年
誕生

必要なものは
創りだしていく運動

みんなの願いから
法人・保育園が誕生（1979年 国際児童年）



おひさま岡町保育園

社会福祉法人としての役割・法人運営

法人理念

- 平和とこどもの幸せを追求します

歴史

- こどもにとっての最善の保育を！
保育関係者の願いから生まれた法人

役割

- こどもまんなかの福祉・保育の追求

こどもたちにとって

どの子も健康で
たくましく健やかに
育つように

誰もが安心して
こどもを産み育て
働き続けられるように

保護者たちにとって



保育者たちにとって

保育者が健康で
生き生きと仕事に
とりくめるように

地域の方たちにとって

地域に開かれた
保育園づくりを
めざします

保育園経営でもっとも重要な点は**人財**

福祉・保育制度が不適切な国

- ・ 保育の長時間化や保育以外の業務の押し付け
- ・ 公的保育の後退による保育の質の低下
- ・ 75年間変わらない4歳児以上の配置基準



おひさま岡町保育園分園

こども・保育にかかわる課題ワード

児童虐待

重大事故
災害対応

配置基準
問題

待機児童
定員割れ

社会

こどもの
権利

現場

保育士
不足

経営

貧困問題

不適切な
保育

処遇問題

紹介
人材派遣

保育園経営でもっとも重要な点は人財 ～保育者が健康で生き生きと仕事にとりくめるように～

- ・ひとりぼっちの保育園の園長
- ・孤軍奮闘
- ・コロナでの保護者からの要望

職員を守るから**守りあう・育ちあう**

3年間の
コロナ禍保育

管理職は法人を超えてつながりあう関係づくりを！

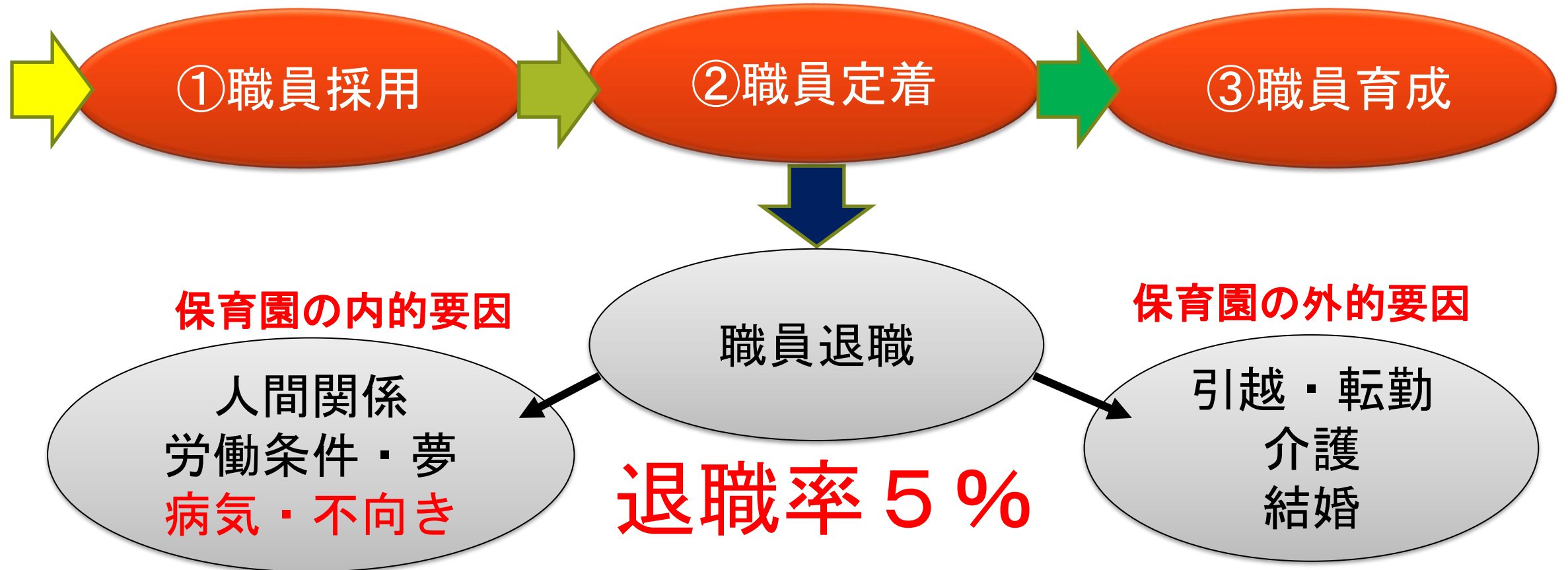
- ・同じ行政区での保育園とのつながり
(保育の違いを超え、つながりあう) 園長会等
- ・近隣自治体・都道府県単位でのつながり
(福祉・保育の観点が一致する法人とつながりあう)
- ・全国的なつながり
(民主的な法人とつながりあう) 全保連・経営懇・全国会議・・・



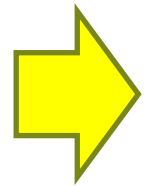
働きやすい職場づくり

職員採用・定着・育成の視点を大切にする

経営の側面と運営の側面から考える



職員採用までに大切にしていること



未来の保育士養成に向けての保育園の姿勢

- ・ 当法人・園に就職するためではなく！
- ・ 保育士になるまでの経験を豊かに！
- ・ 養成校とのつながりを大切にする
(様々な役割を受けることで信頼を得る)
- ・ 今働いている職員を大切にできているか？

職員定着に向けて語りの場の保障

～法人職員として法人が責任を持つ～



- 新任面談（3ヵ月・6か月）
- 異動職員面談（異動年度）
- 給食面談（実施）
- 管理職面談（園長・副園長 実施）
- 各施設からの要請面談（随時）
- 退職者面談 夏の施設面談で退職の意向があった場合
退職意向面談（理由・原因）

職員育成に向けて試行錯誤



- 園内研修
- 外部研修（年齢別・領域別・保問研・合研・自治体研修等）
- 交換研修（法人内の施設研修）
- 他施設研修（他法人研修・見学） 大阪・京都・兵庫・愛知・岐阜・広島・群馬
- 法人研修（理念や基本方針、歴史、人権、実践、リーダー研、新任研）

※アンケート実施、面談

管理職育成に向けて

- 文化研修（法人研修）
- 平和研修（全国会議・大阪支部）
- 副園長・主任研修（経営懇・大阪支部、北摂ブロック：主任Café）
- 管理職養成学校（全国会議）

実は数年前までは法人で一番退職・課題の多い施設

環境改善

職員の意識

休憩時間保障

有給休暇
取得率

事務量軽減
ノンコンタクト

こども

地域との関係
づくり

保護者との
関係づくり

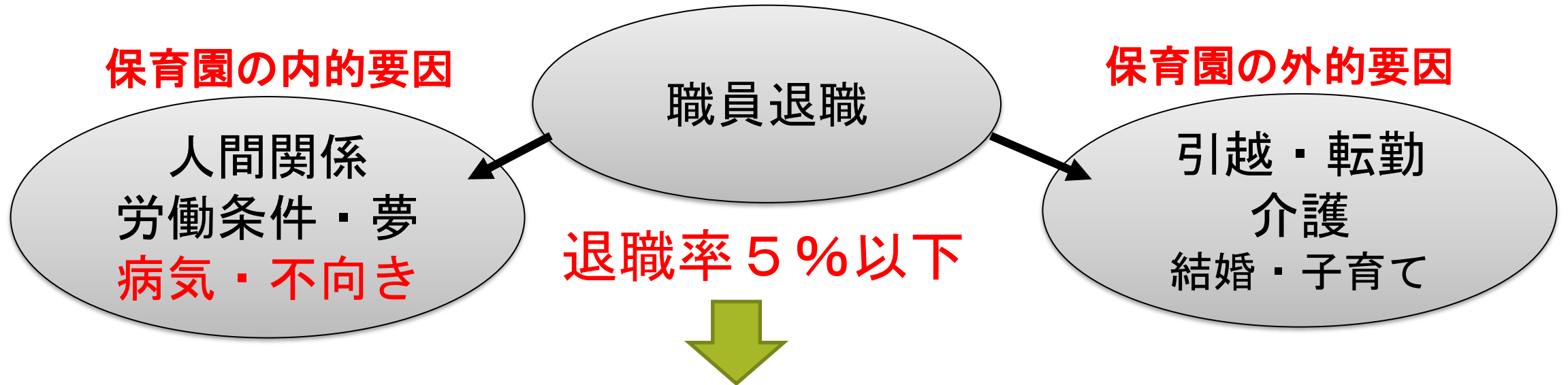
職員間の関係
づくり

職員の意識

管理職の役割

適正人数と働きやすい職場づくり

職員採用・定着・育成の視点を大切にする



おひさま岡町保育園の退職率2.5%（約40人に1人）の割合

- ・働きやすい環境整備 事例1（人員増員）
- ・働きやすさにつながる相互理解 事例2（語り合いを大切に 笑い合い、涙も共有）
- ・保護者・地域の理解のもとで事例3（守るものと創りだすもの）

働きやすい環境整備 事例 1 (人員増員)

2022年4月	園長就任時	職員総数	正規17名	非正規15名
				↓
2023年3月			正規18名	非正規23名

時差勤務軽減・有給休暇取得率アップ

休憩時間保障・事務量軽減・ノンコンタクト保障

働きやすさにつながる相互理解

事例2（語り合いを大切に笑い合い、涙も共有）

- 夢かな会議（月2回）
- フロア一会議（0・1歳児F 1・2歳児F 幼児F）
- 乳児・幼児・給食会議
- 育ちあい専門委員会（食育・身体づくり・表現）
- まとめの会議（年3回）→（今年度は4回に変更）

- 日常を共有しあうことが大切（園長不在の状況でも）
- 職員間の関係づくり
分園だより

保護者・地域の理解のもとで

事例3（守るものと創りだすもの）

保護者との関係づくり

保護者だって楽しみたい

- ・ 運動会・リズム（参加・参画型）キラフェス
- ・ ソフトボール大会・バレーボール大会
- ・ ひだまりcafé・シフォンケーキ

地域との関係づくり

住宅街の中の保育づくり（騒音問題より）

- ・ 保育を伝えることの重要性
- ・ こどもの安全を地域と共に守る

適正人数と働きやすい職場づくり

経営の側面から考える 財源確保

人事

2022年度実績 90名定員 職員32名→41名 (+9)

収入

事業活動収入 1.8億
保育事業 1.32億
補助金 0.45億
• その他 0.03億

支出

事業活動支出 1.6億
• 人件費 1.3億 72%
• 事業費0.13億 7%
• 事務費0.16億 9%
• その他0.02億 1%
積立 1200万円

■ 人件費比率

70%~80%

職員数 (北支部)

正規職員：常勤職員

7：3をめざす

103名 47名

69% 31%

中長期計画



少子化・出生率減少時代であっても
私たちの先輩が築きあげた財産を守る

公立保育園受託～建て替え計画～

2023年4月 吹田市岸部保育園開園（築50年）
定員112名 正規職員20名 非正規16名（常勤6・短勤10）

正規職員20名の体制でスタート

9名異動職員・8名会計年度職員より正規雇用・3名新規採用

法人（北支部）では3カ年計画を策定

93名 → 119名 26名増員！

建て替え検討実行委員会の立ち上げ

研究者 3 名

理事長：大阪保育研究所所長 1 名、大学教授 2 名
管理職集団で構成（夢を語り合い、経験を積み重ねていく）

設計会社 3 社の学習会に基づき、設計会社選定

本契約後は、建設委員会などの名称に変更
法人・研究者・園（職員・保護者・地域）
・設計会社とともに、民主的に議論しすすめていく

岸部保育園建て替え5か年計画

2022年度

- ・ 引継ぎ
1年 3名
3ヵ月 9名
- ・ 職員採用
- ・ 学習会
開催

2023年度

- ・ 設計会社
選定
- ・ 学習会開催
- ・ 父母の会
地域への
提案

2024年度

- ・ 施設図案
を具体化
- ・ 学習会開催
- ・ 吹田市に
提案・申請

2025年度

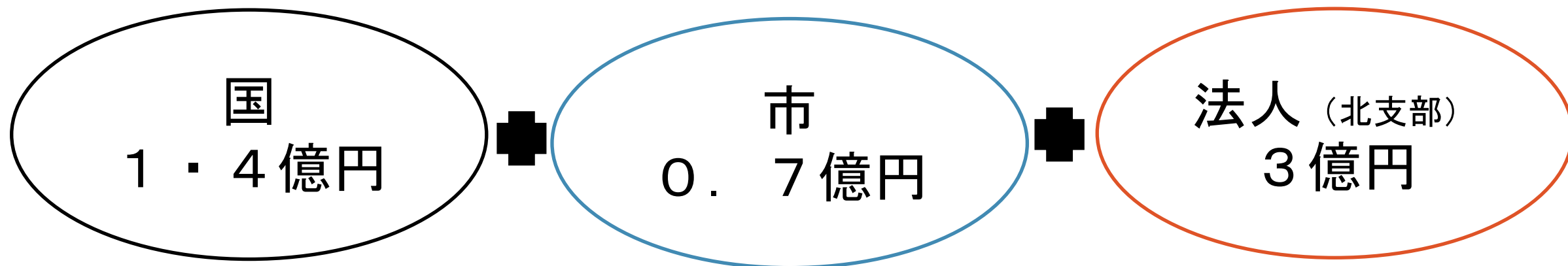
- ・ 内示
- ・ 入札
- ・ 契約
- ・ 秋
工事着工

2026年度

- ・ 冬
完成予定
- ・ 竣工を
祝う会

財政的裏付け

岸部保育園建設資金



総額 5 億円を想定

- ・ 今後の保育園建設のモデルとなるような施設づくりをめざす
- ・ 最低基準ではなく、最適基準を考える
- ・ 保育の在り方を追求し、実践、研究の拠点をめざす

新たな課題へ 福祉の視点でチャレンジ！



みんなで考えあいたい

人口減少・少子高齢化を
どのように捉えるか

- 制度の検討改善【適正人数・基準】
- 事業規模検討（定員縮小・変更）
- 公立保育所民営化・統廃合の阻止

権利の保障

- 命
- 健康
- 暮らし（文化）
- 住民福祉

おしゃべり

