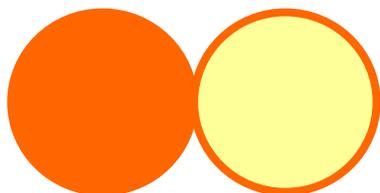
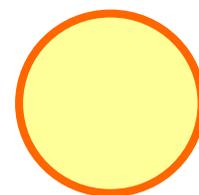


令和6年度 子ども・子育て支援事業経営セミナー

「保育の多機能化と保育の質の向上に向けた経営のあり方」



～地域に根差した多機能型保育の実践と
これからの保育所等について～
地域共生社会のために出来ることとは？

家庭や子どもたちを孤立させない 地域共生社会のために

明照保育園HP



1: 本園の概要と取り組みについて

2: 職員の処遇対応～保育の質の向上に向けて～

3: 働き方改革 採用・定着と育成・再雇用

～働き方(キャリア)を大事に みんなが働きやすい職場に！～

4: 地域で存続するために ～苦情対応～

5: 地域で存続するために ～信頼関係の構築～

6: 日本の子育て環境と保育園を取り巻く環境

7: 本園の生き残り戦略

8: 地域で必要な施設となるために

本園の概要と取り組み



みんなでじゃれっこ遊び

昭和28年 保育園 創立

戦前から農繁期の託児所として開設

当時は、園名よりも大きく「ドナタデモオイデクダサイ」という看板を上げていた。



ドナタデモオイデクダサイ

明照保育園

第五園

卒園生

本園の概要と取り組み

戦前～ 「ドナタデモオイデクダサイ」という看板と共に農繁期託児所として開設

昭和28年6月 明照保育園創立(保育園定員66名)

昭和43年5月 社会福祉法人に組織変更

昭和47年3月 園舎増改築 鉄筋コンクリート造り2階建て(保育園定員200名)

昭和55年3月 園舎増改築 鉄筋コンクリート造り2階建て(保育園定員230名)

平成7年4月 保育室拡張 (保育園定員250名) 障害児指定園に認定

平成12年4月 園長就任(全保護者・職員にアンケートを実施)

平成15年4月 学童保育「明照児童クラブ」を園内に開設(児童クラブ定員30名)

児童クラブ内に不登校生支援を開始。行政職に準じていた給与の改定を始める

働き方改革の開始(職員の子どもが小学校3年生までは、早出遅出の免除等)

豊橋保育士共同募集会開始 家庭訪問型子育て支援活動ホームスタートと連携

平成25年4月 副業を認める(男性体育講師、男性調理員:中途採用)

正規保育士の時短勤務採用

本園の概要と取り組み

- 平成26年4月 「第二明照児童クラブ」を園内に開設(児童クラブ定員70名)
- 平成27年4月 幼保連携型認定こども園に移行。無料学習支援を開始。
「勝手に公開保育」開始。
正規職員がお互いに全員を評価する人事考課を採用
- 平成28年4月 園舎増改築(保育園定員285名)
「第三明照児童クラブ」を園内に開設(児童クラブ定員110名)
- 平成29年6月 子ども食堂「おとなりさん」を園内で開始
- 令和4年11月 市内保育園・幼稚園・こども園・保育者養成大学・行政が
手を取り合って「お仕事フェア」を開催(事務局:明照保育園)
- 令和6年4月 園長を退き理事長に専任
- 令和6年9月 1階に分園(0歳児定員25名)、2階に多機能型事業所
(児童発達支援事業所・放課後等デイサービス)を隣接地に開設
保育園定員(295名:分園も含む)



* 保育・教育目標 「心身ともにたくましく、思いやりのある子ども」

* 本園で大切にしていること

「希薄で弱まった地域社会を補完する環境を整え、
親子の健全な成長をはかる」

* 保育理念 「保育園は小さな社会、

(ドナタデモオイデクダサイ) の精神の基、

障害児を始め支援が必要な親子を積極的に受け入れている」

* 地域の子育て支援施設として

「園庭開放、親子ひろば、なかよし保育(小中学生との交流保育)

みんな 子ども食堂、無料学習支援、不登校生支援」

○平成12年4月に園長就任当時。

* 保育園定員250名

(職員数 正規職員30名 契約 5名 パート 0名)

○令和6年12月現在

* こども園定員295名 児童クラブ定員(110名)

(職員数 正規職員48名 契約11名 パート15名)

- ・ 常勤職員(正規・契約)平均勤続年数14.4年
- ・ 職員の過去三年間(令和3~5年度)の離職者は、正規5名(うち、定年後再雇用中4名)パート2名。
- 産休・育休取得率100%

処遇対応と働き方改革

○正規職員で回していた早出遅出を子どもが小学校3年生までは免除

(その分、若手の職員に負担になるが、

自分が子どもを持った時を考えれば、長い目で見ての公平感)

○パート保育者を配置基準外で雇い、

ノンコンタクトタイム(園児と関わらない時間の確保)の実現

○保育補助者(保育士免許を持っていない人)を雇い、

保育者の保育以外の仕事の軽減

○配置基準以上の保育者(フリー)を常時配置

○育休取得率100%のため、常時4~5名の育休中の職員あり。

(5年度は、7名が育休を取った)

○職員の子どもを保育園や児童クラブで預かる

処遇対応と働き方改革

○人間関係の構築→どこの職場でも辞める理由の上位が人間関係。

職場内のいろいろな壁を取り払う仕組み作り

→保育はチームワーク(女性が多く横並びの意識がある中で、

多様化・個性化・共生化が進んでいる)

→Z世代の特徴・人前で褒められたくない。でも、認めて欲しい。

社会や人の役に立ちたい！個性や自分らしさを重んじる

○個人面談等で希望の働き方、希望のクラス配置、要望などを

きめ細かく聞く体制作り(配置ガチャにならないように)

→厳しい指導や競争ではなく、耳を傾けての一人一人への

丁寧な指導が求められている。

○全正規職員がお互いを評価し合う人事考課(処遇改善手当に反映)

→お互いを評価し合うシステムは続いているが、それを基にした

処遇改善は、数年で取りやめ

		他者評価(5段階評価で)
1	保育・業務に向かう基本姿勢	時間や期限を守る意識が高いか(出勤時間・提出物・会議等)。
2		信頼される身なりや服装、頭髪色、ツメ、アクセサリなど、清潔感をもち、整えているか。
3		無駄な私語をなく保護者・職員・子ども・地域から信頼される気持ちのよい挨拶・言葉・行動ができているか。
4		個々の子ども
5		子どもに対する素直な感動や尊厳を持ち、子どもと過ごす日々を心から喜べる心情
6		保育
7		子ども的人格を尊重し、優劣で判断することなく、威圧的な指導やぞんざいな扱いをせず、また、呼び捨てにせず呼んでいるか。
8		保育技術
9		子どもの手本として信頼できる言動ができているか。(言葉づかい・長事の仕方・振る舞い等)
10		常に「まっかない意識」を持ち、道具や環境を大切に扱い、材料や光熱水の無駄遣いをなくす工夫をしているか。
11	仲間と協働する意志	様々な
12	他の職員と切磋琢磨、協力しつつ、自分の保育技術や仕事の能力を常に高めようと努力しているか。	
13	保育の質の向上をめざす職場作りを目指すため	
14	いくら熱心だったとしても、強引で威圧的だったり誤解されやすい言動で進めようとしていないか。	
15	トラブルがあったときに、安易に他のせいにならず、自分事として改善のための分析、行動ができているか。	
16	保育に対する思いや悩みを抱え込まずに他の職員に表したり、周りからの指摘を素直に受け入れているか。	
17	言いづらくとも、本人や園の向上のためならば意見や指摘ができているか。	
18	保護者への姿勢	子どもの聞こえるところで保護者(本児・他児の)のことを言っていないか。
19	保護者を尊重した上で、自分の保育知識や技術を生かして適切な支援や信頼関係ができているか。	
20	特定の保護者と友達感覚で接したり、必要以上に親密になっ	

平成27年度より始めた人事考課

正規職員がお互いに全員を評価し合う試み

お互いに評価し合うことで、上からの一方的な

評価ではなく、みんなで協力し合いながら

保育の質の向上をめざす職場作りを目指すため

採用・定着と育成・再雇用



「数撃ちや当たる！」

やってみなければ、結果は分からない。

その中から、本法人にあったものを残していく

【採用】

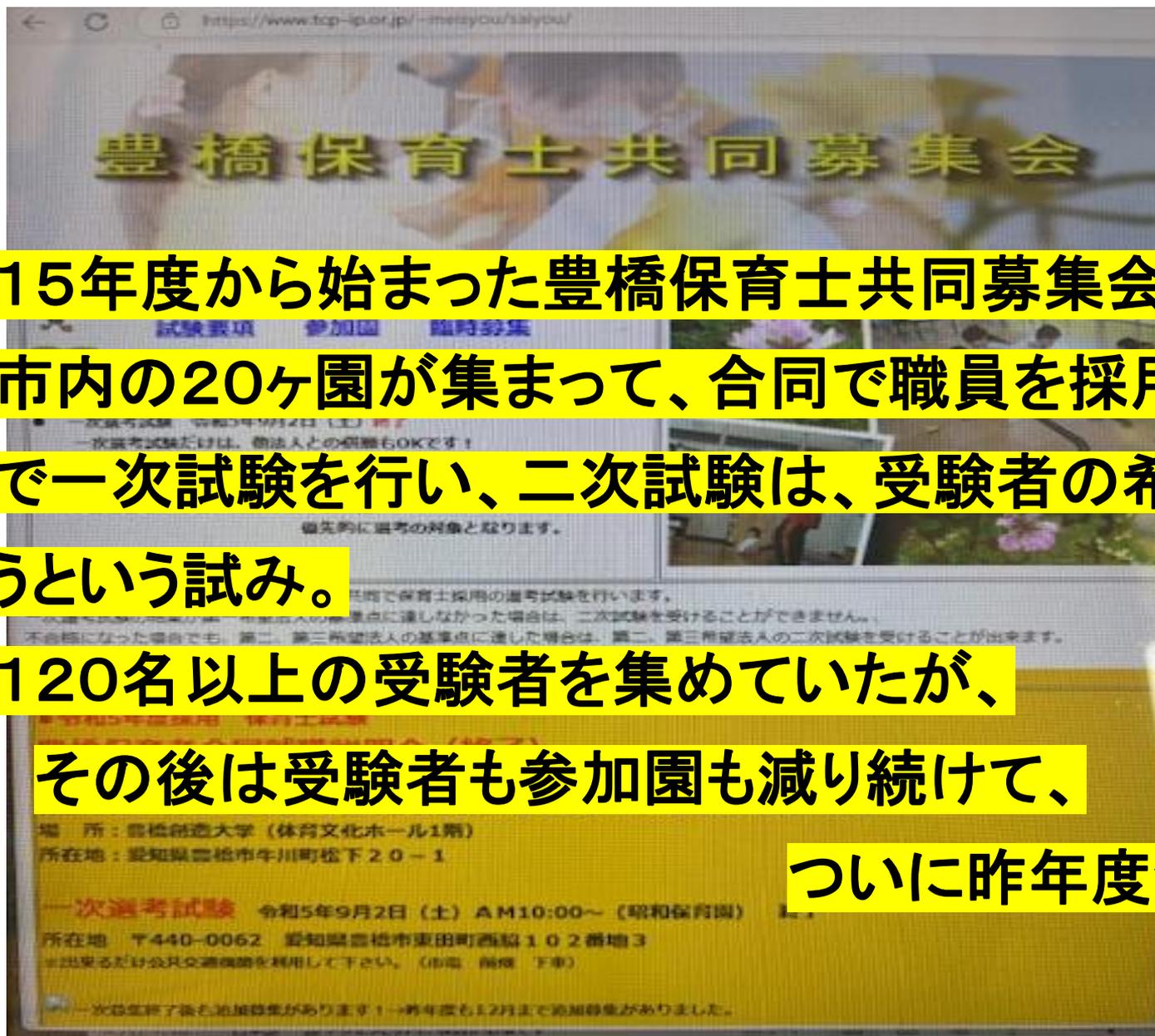
○△ 卒園児の採用（現在の職員で12名）

→義理と人情としがらみだらけの採用にならないために・・・

◎× 豊橋保育士共同募集会を20ヶ園で開始。。



豊橋保育士共同募集会



平成15年度から始まった豊橋保育士共同募集会は、

豊橋市内の20ヶ園が集まって、合同で職員を採用。

合同で一次試験を行い、二次試験は、受験者の希望園

で行うという試み。

当初120名以上の受験者を集めていたが、

その後は受験者も参加園も減り続けて、

ついに昨年度解散

【採用】

- 実習生の積極的受入（保育養成校・看護学校等）
→現在の正規職員のうち14名が実習生
- ◎ 豊橋西高校とのキャリア教育連携（保育体験や絵本の読み聞かせ等の受入）
→現在の正規職員の6名が西高生
- △ 高校生・大学生のバイトやインターンシップ受入→保育園や児童クラブで受入
- 牟呂中学校3年生全員が家庭科の時間を使って保育体験
→現在の正規職員のうち10名が経験者
- ◎ 保護者・元保護者からの採用（現在の職員で27名）
→保育者が自分の子どもを預けたくなるような保育園にしたい！

【採用】

○ 異業種からの採用

(看護師、ホテルウーマン、体育講師、日本料理店店長、自動車整備士
会計事務所職員、看護学校をいじめで辞めた子、元園長、そば屋店員等
→良さげな人には「もし今のところを辞めようと考えたら相談して」と
何年も前から声掛け→純粹無垢な小学生や中学生にも声掛け
→職員からの情報も利用 (スカウトマンのようなお節介職員もいる)

△ 潜在保育士

→潜在保育士向けの講演会や保育体験を通して本園を知ってもらう試み

○ 「お仕事フェア」で保育業界のイメージアップ

→令和4年より保育園・幼稚園・こども園・保育養成校・行政が手を取り合って
中高・養成校向けのお仕事フェアを開催

△ 園長が夢を語る→事あるごとに園長が夢を語りまくる

◎ 地域貢献で信用度アップ！→やはり地域からの信用度が一番！

申込不要
入退場自由

参加
無料

みんな集まれ!

キッチンカーは11:00から!
開始前からお食事OK!

TIME TABLE

タイムテーブル

13:15-	13:30-	14:00-	15:00-	15:45	16:00
オープニング	各種体験				コーナー
	花女子高校のマーチングバンド「レッドベッツ」の演奏		一緒に歌って踊ろう!! 「ロケットくれよん」ミニコンサート		フィナーレ 「豊橋吹奏楽団Jr.」の演奏

令和4年11月からは、保育者のなり手確保のためと

お仕事フェア
保育現場の素晴らしさを伝えていく目的で

市内保育園・幼稚園・こども園・保育者養成大学・行政が

保育者に
興味のある保育者

地元就職を

資格・免許を

保育園・幼稚園・こども園ってどんなところ?子どもの成長に関わる素敵なお仕事です!現場では、働き方改革や処遇の改善も進んで体験してみよう!(体育あそびコーナー/工作コーナー/手遊び

手を取り合って「お仕事フェア」を開催(事務局:明照保育園)。

保育の魅力発見!

保育体験してみよう!

各園のブースでは、保育の様子や大切にしていること、園の特色がわかるよ!園長や保育者からも直接お話が聞けますよ。各園の資料が!気になるブースに行ってチェックしてみよう!(参加校:豊橋創造大学・短期大学、愛知学泉大学・短期大学)

11月2日の「お仕事フェア」の来場者数は、

地元の園が大集合

保育者養成大学紹介

就職支援コーナー

各園のブースで、直接保育者からお話が聞けますよ!

主催者側(各園の職員)を除いても302人。

保育園・幼稚園やこども園で働きたい方の就職を支援します。保育者をはじめ、看護師・調理員・保育補助者・独学で保育士資格取得を目指す方の相談も大歓迎!セミナーや保育体験のご案内も。



15:00からロケットくれよんか出陣

11:00から販売中!

開始前からお食事OK!

スペースあり!
約430台

ACCESS & INFO

ネガティブな話題ばかりが先行する保育業界

豊橋市南川町松下20-1 TEL 440-8511

豊橋駅から豊橋バスで約15分。



2024.11.2(土) 13:30 雨天決行
働き方改革や処遇改善も進んでいる職場の現場理解

【 定着と育成 】



飼っている羊の「ムツラン」の食事は
キャベツの葉っぱ「おいしいでしょ？」

【 定着・育成 】

- ◎△ 職員の子どもを保育園や児童クラブで預かる→良い面もたくさんあるが、
クラス編成の制限や子どもが熱で休む場合、自ずと職員も休むことに
(子どもを三人預けている保育者も)→現在、子どもや孫を保育園や
児童クラブで預かっている職員数は、12名(卒園も含めれば27名)
- × 副業でやる気アップ！
→元体育講師が課外で体育教室、元日本料理店店長が保育園隣で惣菜屋運営
保育者がサッカー教室やヨガのインストラクター
(副業が中心になってしまい2名が退職)
- △ 時短チーフ体制の構築→以前より正規保育者の時短勤務を行っていたが、
学年チーフ等にも拡大。チーフが先に帰ってしまう事への不安感
→誰もが「上」を目指せる環境作り →みんなが働きやすい職場に！
- パートのフレックスタイム制→好きな時間に自由に働ける制度
(女性が多い職場なので、家庭を優先して貰う)
→パートから契約職員や正規になることも(現在の職員で9名)
→パートより始めよ！(隗より始めよ)→パートさんは、スーパーサブ！

【再雇用】



でぶいもちやれたあ！

【再雇用】

△ 辞める職員が出たら、戻ってきた場合に当時の処遇(基本給等)の保証

△ 辞めるときに年休の残りを全部消化(辞めるほとんどの職員が、

5月末まで働いて6月ひと月で残っている年休消化、

結果的に6月の給与と賞与をフルに支給して退職)

→この5年間で、二人の職員が復職

過去には、3回出入りして78歳まで勤め上げたM先生も!

* 立つ鳥跡を濁させず(立つ鳥跡を濁さず)

実際、いろいろな業種で辞めた職員が前にいた職場の風評を流すことも

珍しくありません。

* 離職票に書かれた「一身上の都合」という意味をよく考える

「グッドマンの法則」・・・マーケティング業界で非常に重要な法則

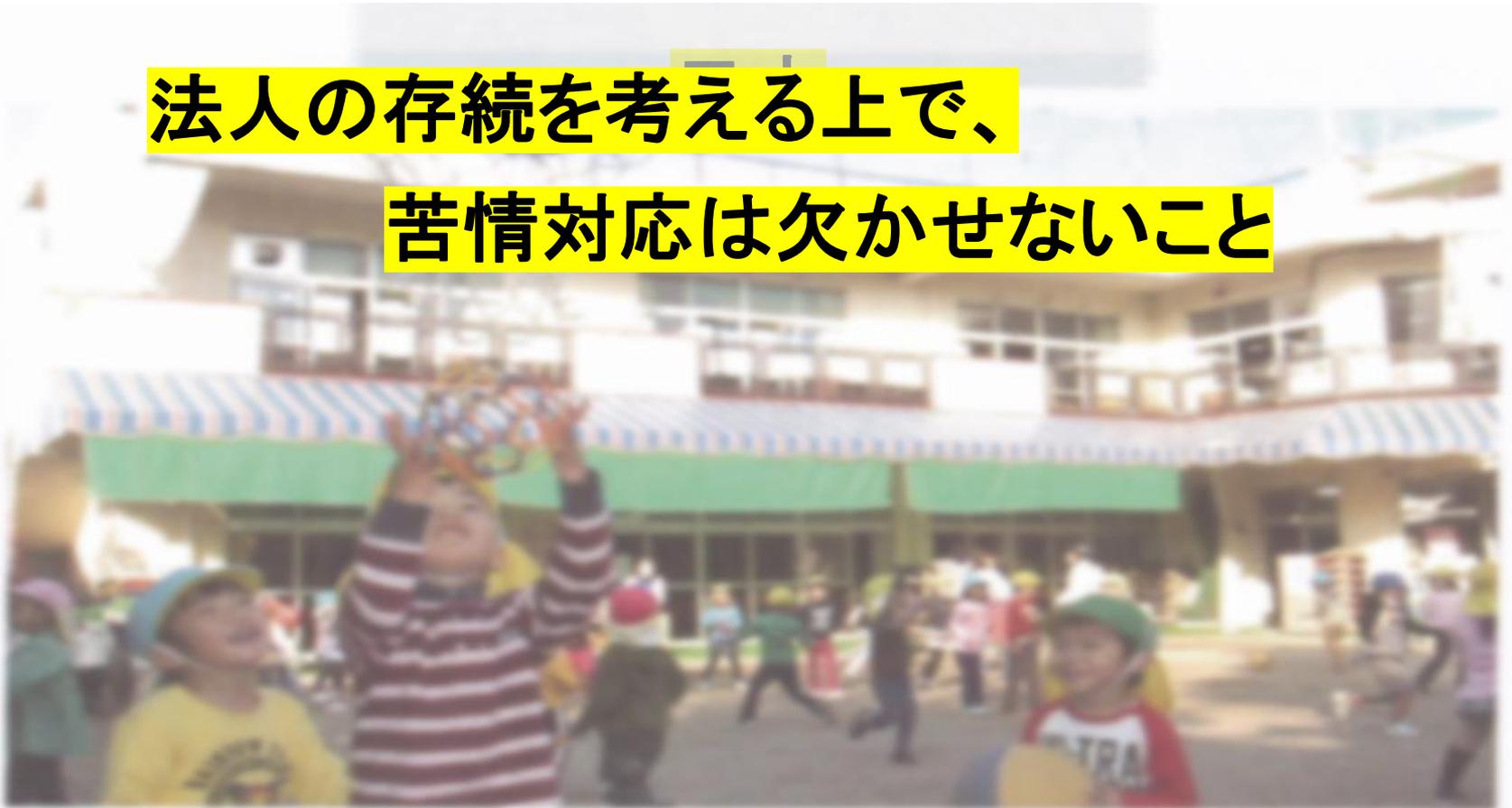
第二の法則・・・『ネガティブな体験はポジティブな経験の2～4倍の

ネガティブな口コミを生み、悪い評判が拡散しやすい』

苦情に至るメカニズム

法人の存続を考える上で、

苦情対応は欠かせないこと



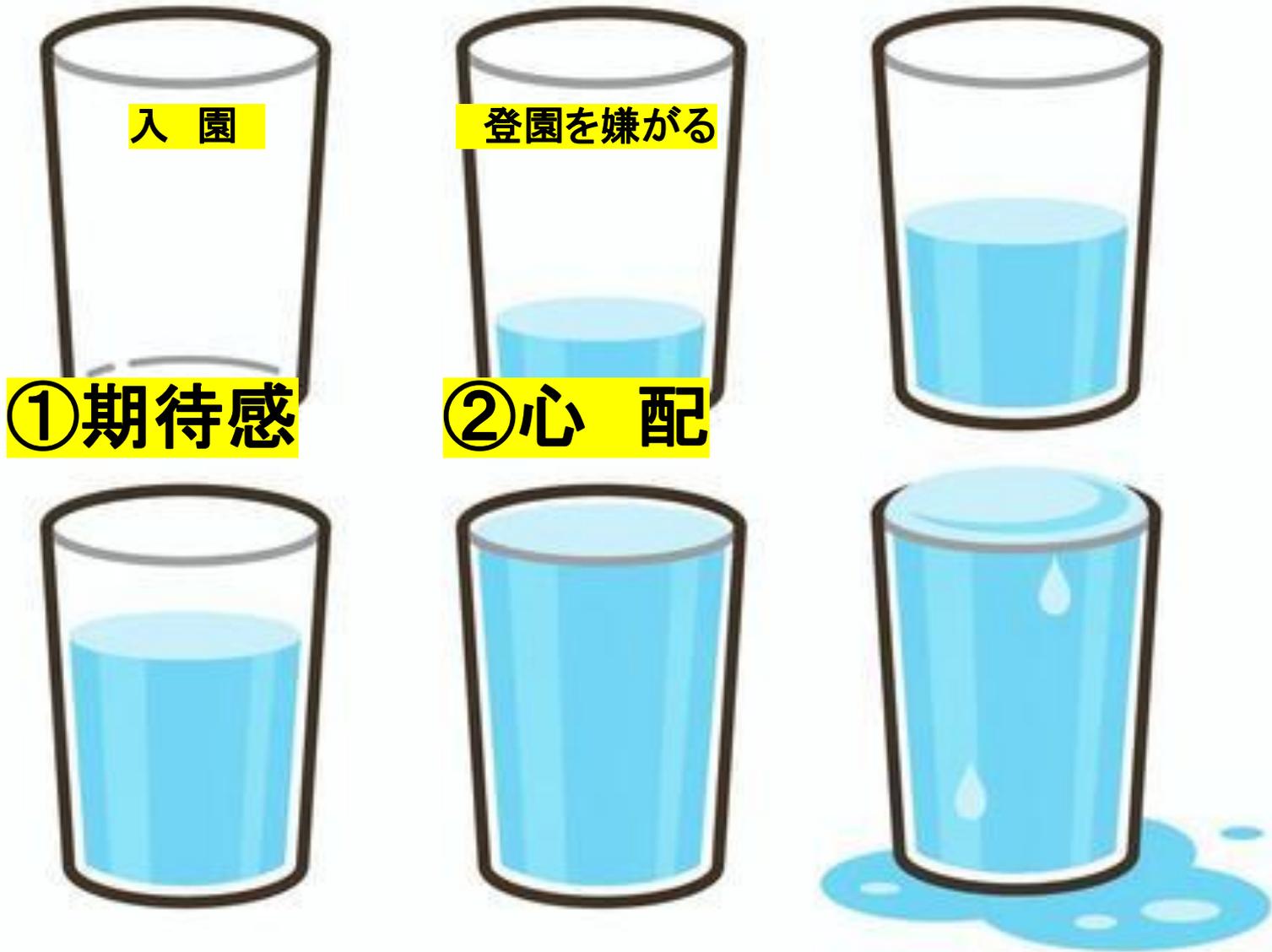
園庭で子どもたちは
元気に遊んでいます。

苦情に至るメカニズム



怒りの仕組みを説明するときに、よくコップの水に例えられるときがあります。要するに、怒りが放出されるときは、コップに水がたまっていくようにだんだんと不満や不信等のネガティブな感情が増えていき、心のコップが満杯になったときに、コップの水があふれるように怒りとして放出されるようです。

苦情に至るメカニズム



苦情に至るメカニズム



苦情に至るメカニズム



入園

①期待感



登園を嫌がる

②心配



友達と遊べない

③不安



人の連絡帳が入っていた

④不満



苦情に至るメカニズム



入園

①期待感



登園を嫌がる

②心配



友達と遊べない

③不安



人の連絡帳が入っていた

④不満



噛みつかれた

⑤不信



苦情に至るメカニズム



入園

①期待感



登園を嫌がる

②心配



友達と遊べない

③不安



人の連絡帳が入っていた

④不満



噛みつかれた

⑤不信



服が汚れていた

⑥怒り

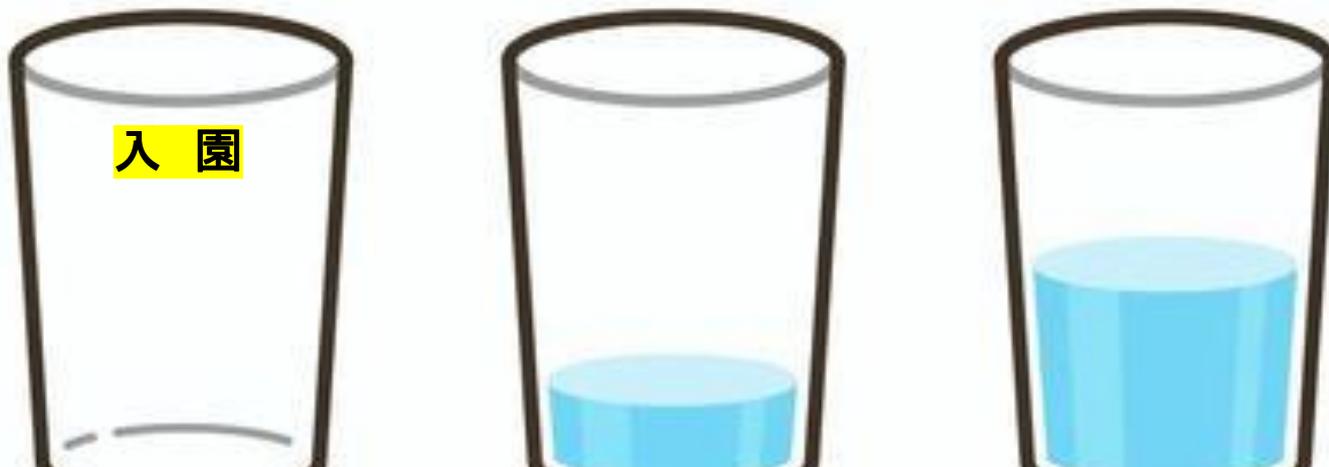
苦情に至るメカニズム

後日、お父さんより「この園は、子どもをちゃんとみていないのではないか？」という苦情が寄せられた。担任と主任が服が汚れていたことに気づかなかったことを両親に詫び、「以後気をつけます」と言って納得して貰った。苦情記録簿には、「服の汚れに気づかなかったために両親より苦情が寄せられたが、担任と主任で真摯に対応して納得してもらった」と書いておいた。

園長を含め主任と担任で「あの子の親は、些細なことで文句を言う人たちだから以後、気をつけるように」と話し合った。

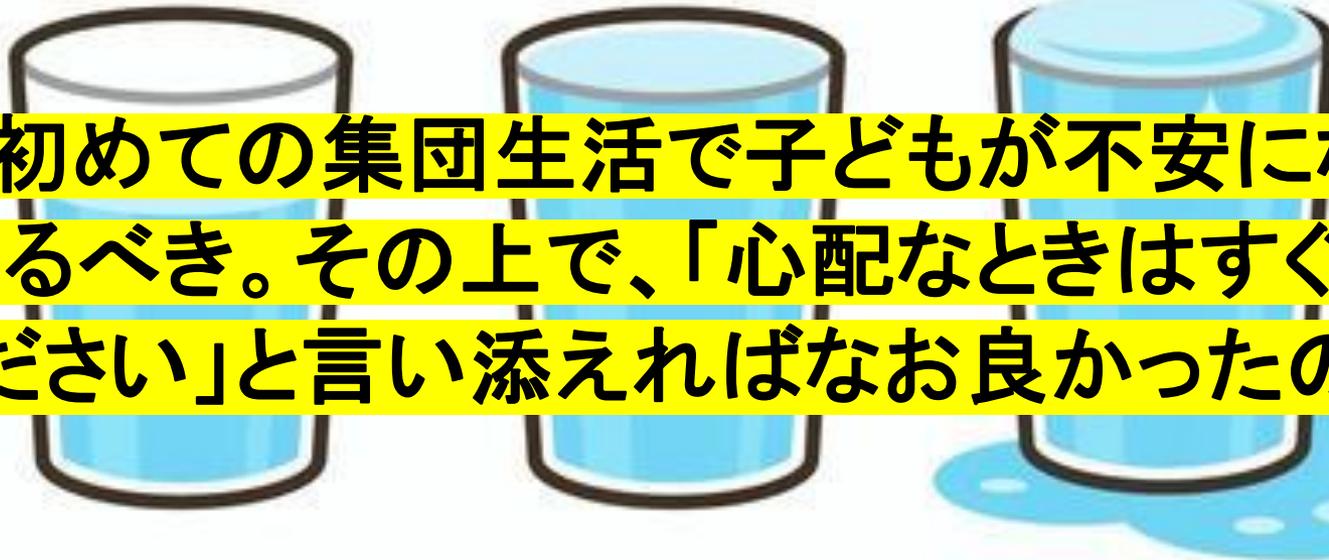
めでたし・めでたし →でも、本当にこれで解決？

その時々で出来たこととは？



入園

①期待感 → 一緒になって共感する



ただ、初めての集団生活で子どもが不安になることも伝えるべき。その上で、「心配なときはすぐに相談してください」と言い添えればなお良かったのでは？

その時々で出来たこととは？



→お母さんの心配に共感しつつも「今は、集団生活に慣れるために子どもも頑張っていることを伝えれば、親も見通しを立てることが出来たのでは？」

その時々で出来たこととは？



入園

①期待感



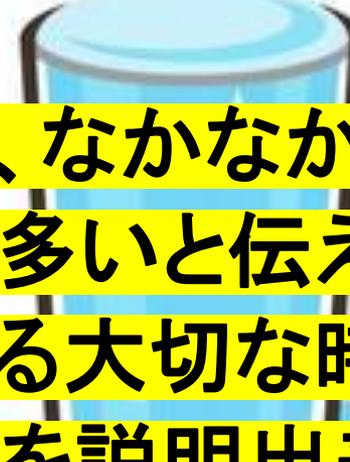
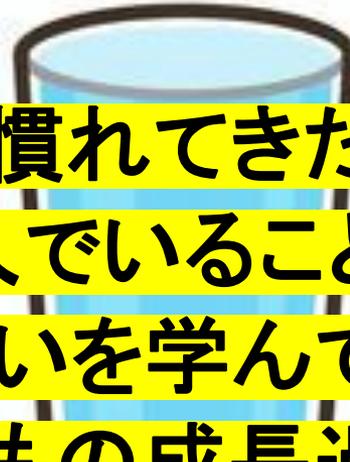
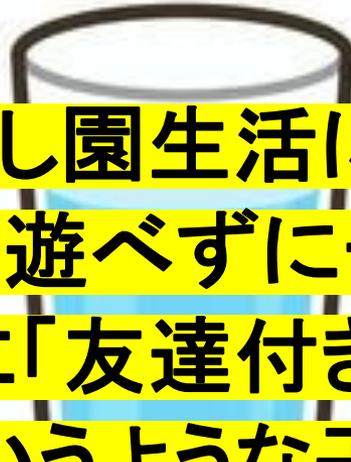
登園を嫌がる

②心配



友達と遊べない

③不安



→少し園生活にも慣れてきたが、なかなか上手く友達と遊べずに一人でいることが多いと伝えると同時に「友達付き合いを学んでいる大切な時期です」というような子どもの成長過程を説明出来ればなお良かったのでは？

その時々で出来たこととは？



他人の連絡帳が入っていた →「大変申し訳なかった。以後気をつけます」と返事をするだけでなく、間違えないようにするための対応策も後日伝えれば良かったのでは？

その時々で出来たこととは？



入園

①期待感



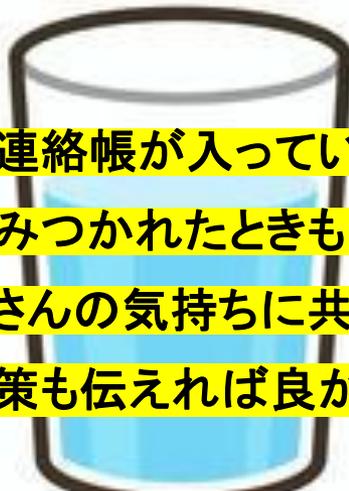
登園を嫌がる

②心配



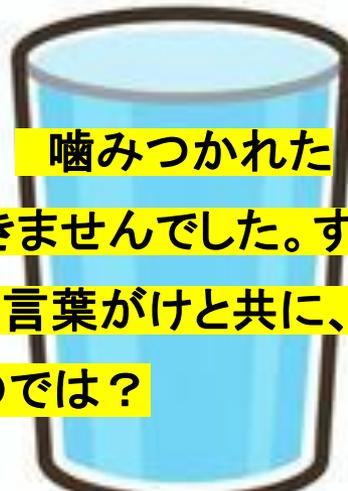
友達と遊べない

③不安



人の連絡帳が入っていた

④不満



噛みつかれた

⑤不信



→噛みつかれたときも「気づきませんでした。すみません」という謝罪だけではなく、お母さんの気持ちに共感する言葉がけと共に、後日でも良いのでその状況を説明し、対応策も伝えれば良かったのでは？

その時々で出来たこととは？

→服が汚れていた事を「すみません、外で遊んでいたときに汚れてしまったのかも？」と応えるだけではなく、その時の状況を確認して説明した方が良かったのでは？

→そもそも、その時々での対応が出来ていれば、この苦情自体も発生していなかった！

人の連絡帳が入っていた

④不 満

噛みつかれた

⑤不 信

服が汚れていた

⑥怒 り

本当にクレーマー？モンペ？

いろいろと言ってくる保護者を簡単にクレーマーや

モンスターペアレントと認識していませんか？

もしかしたら、対応が間違っていたために

クレーマーやモンペにさせていることは

ありませんか？

ひとりひとりの園児にそれぞれ向かい合うように、

それぞれの保護者にももっと向かい合う必要が

あるのではないのでしょうか？

→ICTを上手く使って、効率化と危機管理の両立

【グッドマンの法則】

顧客のクレームと再購買行動に相関関係があることを示し、顧客の不満に適切に対処することで、売り上げに変えることができるというマーケティング業界では、非常に重要な法則

第一の法則・『不満を企業に伝えてくる顧客のうち、対応に満足した顧客の再購入率は申し立てなかった顧客に比べて高くなる』

○苦情の数自体が問題なのではなく、その苦情に対してしっかりとした対応ができる組織作りが大切(苦情は宝物)

第二の法則・『ネガティブな体験はポジティブな経験の2~4倍ネガティブな口コミを生み、悪い評判が拡散しやすい』

○好意的な口コミを第三者に話す人は少ないが、悪い口コミは瞬く間に広まっていく

第三の法則・『企業が顧客に適切な情報提供をすることで、顧客との信頼関係が構築され、ポジティブな口コミが普及し、購買そして市場の拡大に貢献する』

○適切な情報というのは、良い情報も悪い情報も、顧客に対して適切なものすべて
→自社に多少不利益があったとしても顧客にとって適切な情報であり、価値のある情報なのであれば、しっかりと伝えたほうが顧客満足度は結果的に上昇



その時々への対応も大切だが、
一番の根底にあるものは、園への信頼感

苦情に対しては

その時々への対応も大切だが、

一番の根底にあるものは、

園への信頼感

そして、園への信頼感は、

その園の日々の努力によって

器の大きさが違ってくる



その時々への対応も大切だが、
一番の根底にあるものは、園への信頼感

実際の心のコップは、不安や怒りだけではなく、

信頼や感謝という気持ちも入り交じり

その時々で気持ちの水位が変わってくる。

私たちが出来ることは、不安や怒りの感情以上に、

常に信頼や安心等の心の水で

ネガティブな感情を中和すること

一般企業の苦情とは違う福祉施設の苦情

利用者と面識がない苦情と

利用者をよく知っている場合の苦情とは違う

日頃から顔を合わせる機会が多いが故に

施設側が出来ることも多いはず

特に保育施設は、朝夕のお迎え時に

必ず保護者の方と話す機会がある

こんなチャンスを生かさない手はない

理事長・園長で朝夕の交通整理

二十年ほど前から園児の安全のために正門の前で園長が交通整理(朝夕各1時間)を開始、3年ほど前から副園長も。

(現在は、理事長と園長)



おいしく焼けたかな？

理事長・園長で朝夕の交通整理

二十年ほど前から園児の安全のために正門の前で園長が交通整理(朝夕各1時間)を開始、3年ほど前から副園長も。(現在は、理事長と園長)

→始めた理由は、園長就任時に過去10年間の園内での怪我の調査をしたところ、「実は園内よりも送り迎えの駐車場から正門までの方が危険なのではないか？」と気づいたから。また、園長に就任してみたら事務仕事が一気に増えて、園児の名前が分からない子が出てきてしまったため。

おいしく焼けたかな？

やってみて分かったこと

→園児の安全確保だけではなく、毎日保護者と朝夕挨拶

できるので、保護者の送り迎えの様子や表情で、

いろいろなことが分かる。目が合った瞬間が大切！

→駐車場への車の止め方ひとつでも、

保護者の真の性格が分かる。(9割近くが、車で送迎)

→出勤してくる先生たちの表情からも得るもの多し

→癖が強い保護者には、こちらから声を掛けて

コミュニケーションを取る。他の保護者へも愛想を振りまく

「保護者の性格のすべては、

おい 保育園の駐車場から教わった！」

理事長・園長で朝夕の交通整理

- 恩を売りまくる→泣いている子を抱っこしてあげたり、
布団を持ってあげたり、道路に飛び出す子を制止したり・・・
卒園式の保護者謝辞では、毎回「園長先生の毎朝の元気な挨拶にどれほど助けられたか！」と言ってもらえてちょっと嬉しい。(一人一人の園児の名前を呼ぶことで好感度もアップ！)
→交通整理をしながら道路の真ん中で体操をしているので健康とボケ防止にも繋がっている。
→交通整理をしている時間の過ぎ方の違いでその日の体調の具合が分かる。
保育は、人の成長に関われる最高の仕事！

理事長・園長で朝夕の交通整理

→ほとんどの園児・児童クラブ生の名前をフルネームで覚えているので「園長先生(当時)は、記憶力が凄い！」というフェイクニュースも拡散。

仏の中島というデマも流布。

→日頃から迷惑を掛けているご近所の方から

「理事長先生、偉いね～」と言われるとちょっと嬉しい。

ラスボスの使いどころを考える→保護者の性格や苦情の内容によって、担任だけで解決できるのか、主任が付き添った方が良いのか？園長や理事長まで必要かを判断。

日本の家庭状況や子育て環境について

母子世帯の半分以上が貧困家庭

子どもの7人に一人が貧困

貧困が社会問題化

家庭の経済格差が教育格差となり

貧困家庭の連鎖が始まっている



日本の家庭状況や子育て環境について

お金がないことだけが、貧困の問題ではない！

→ 貧困によって人との繋がりが切れて孤立！

豊かな体験が出来ないことによる将来への閉塞感！

→ 自分の人生に夢が持てなくなる！

一昔前のような立身出世を夢見ることも出来ない

→ 身の丈のあった生き方しか選択出来ない現実！

現在の日本の家庭状況や 子育て環境は？

貧困だけではない子育て家庭の現状

子育て世帯の8割が核家族

子育てで孤独を感じる母親は7割

「産後うつ」は、一般的なうつの5倍以上

現在の日本の家庭状況や 子育て環境は？

子ども虐待による死亡事例等の検証結果(厚労省)

令和3年度の虐待死は、68例74人

内訳は、心中による虐待死18例24人、

心中以外の虐待死50例50人

心中以外の虐待死事例で死亡した

子どもの年齢は、0歳が24人で最多

令和4年度の児童虐待相談は、219,170件で過去最高

文科省調査(2023)によると

「不登校」と判断された小中学生は299,048人

(最新の調査では、34万6482人)

不登校傾向がある児童は、中学生だけでも33万人

将来、納税できる大人になるのか？

生活保護を受けたり、社会不安になるのか？

54万人(推計)

61万人(推計)

15～39歳までの引きこもり

40～64歳までの引きこもり

内閣府調べ

関係性の貧困、心の貧困に陥っている

年齢別死因 厚生労働省調査(2022)

年齢	第1位	第2位	第3位
10～14歳	自殺	悪性腫瘍	不慮の事故
15～19歳	自殺	悪性腫瘍	不慮の事故
20～24歳	自殺	不慮の事故	悪性腫瘍
25～29歳	自殺	悪性腫瘍	不慮の事故
30～34歳	自殺	悪性腫瘍	不慮の事故
35～39歳	悪性腫瘍	自殺	心疾患

年齢別死因 厚生労働省調査(2022)

第1-33表 G7各国の10～19歳及び20～29歳の死因順位（死亡数・死亡率⁷）

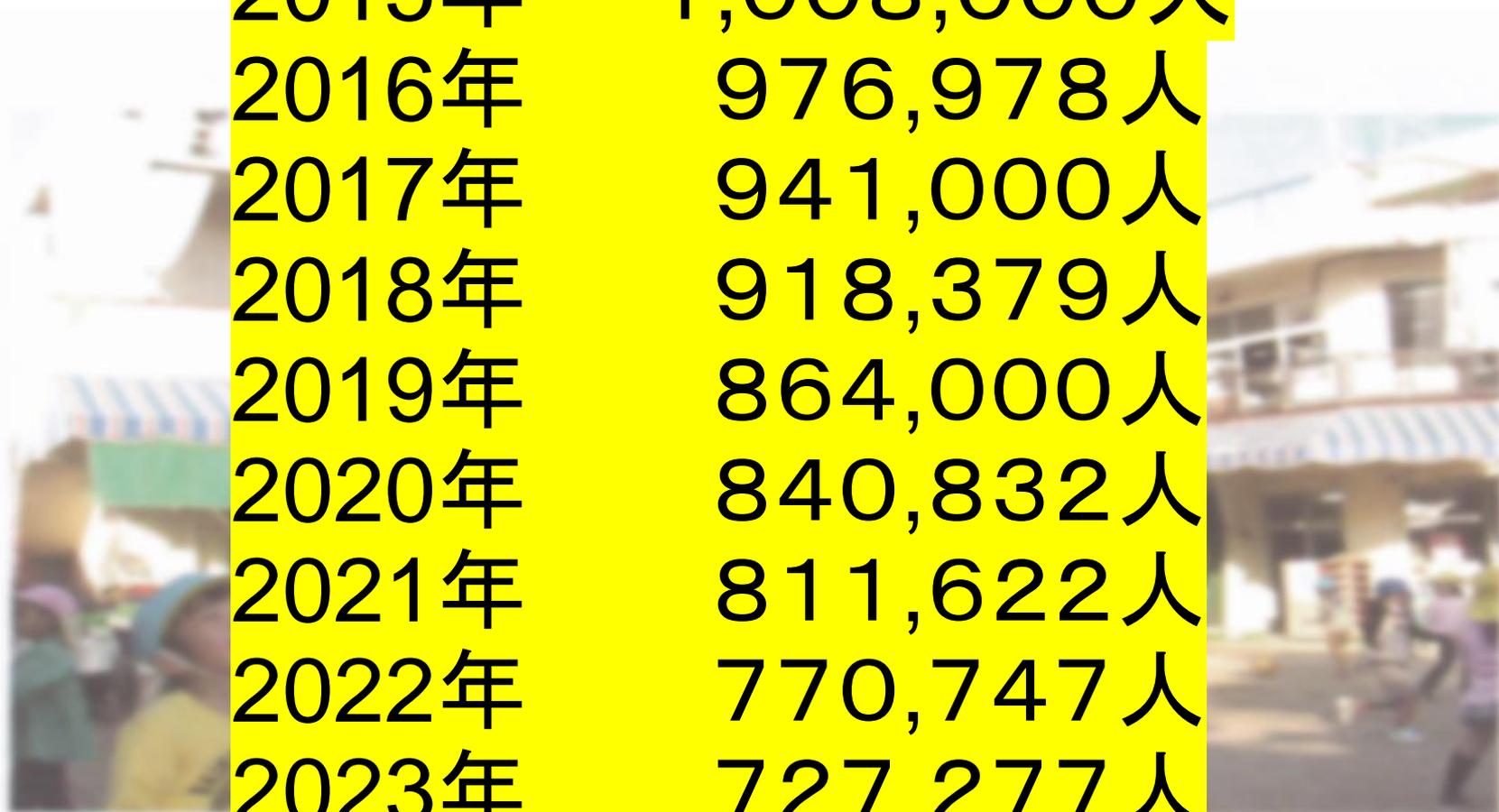
10歳～19歳

	日本 (2020)			アメリカ (2020)			フランス (2017)			ドイツ (2020)		
	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率
第1位	自 殺	763	7.0	不慮の事故	5,516	13.3	不慮の事故	389	4.9	不慮の事故	288	3.8
第2位	不慮の事故	283	2.6	他 殺	2,848	6.9	悪性新生物	205	2.6	自 殺	179	2.4
第3位	悪性新生物	192	1.8	自 殺	2,794	6.7	自 殺	139	1.7	悪性新生物	157	2.1

	カナダ (2019)			イギリス (2020)			イタリア (2019)			【参考】韓国 (2020)		
	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率	死 因	死亡数	死亡率
第1位	不慮の事故	237	5.7	不慮の事故	286	3.7	不慮の事故	273	4.8	自 殺	315	6.5
第2位	自 殺	231	5.6	自 殺	198	2.6	悪性新生物	156	2.7	不慮の事故	139	2.9
第3位	悪性新生物	113	2.7	悪性新生物	183	2.4	自 殺	83	1.5	悪性新生物	107	2.2

出典：厚生労働省「令和5年版自殺対策白書」より抜粋

保育園を取り巻く環境は？



2015年	1,008,000人
2016年	976,978人
2017年	941,000人
2018年	918,379人
2019年	864,000人
2020年	840,832人
2021年	811,622人
2022年	770,747人
2023年	727,277人
2024年	70万人割れは確実

(日本人の子ども出生数の推移)

保育園を取り巻く環境は？

団塊ジュニア世代と言われている1973年の出生数は、209万人

(現在の出生数は、この当時の三分の一)

経済的に「失われた30年！」→「子育て環境が失われた30年！」

少子化を止めたモデルとして有名なフランスや北欧諸国

→30年前は、みんな少子化に向かっていった。

日本と違うのは、その時点で女性の権利や生き方を考え直し、

子育て支援や教育にお金を掛けてきたこと。

日本がやってきたことは、質よりも量！といった単なる待機児童対策と規制緩和だけ

この異次元の少子化は、子育てや教育をすべて家庭の責任とした政策の誤り

女性を単なる「労働力の穴埋め」としか考えてこなかった30年間の結果

この少子化に直面してやっと政府も幼児教育の無償化や76年ぶりに職員配置基準の改定

子育て支援は今こそ絶対に必要！

→自衛隊の新規採用に対するの充足率が、51%で過去最低

→少子化対策は、国力を維持するためにも、国を守るためにも、絶対に必要

「失われた30年」を取り戻す唯一の方法が、女性の権利や生き方の尊重と子育て支援

保育園やこども園を取り巻く環境は？

→予想を上回る少子高齢化

→延長利用者増と障害児増

→現場の疲弊と保育士不足による人件費アップ

→質の低下と不適切保育の増加

(平成16年から始まった公立保育園運営費の一般財源化により)

→公立保育園の崩壊(正規率が落ちている)

本園の生き残り戦略は？

地域になくてはならない施設になる

→保育の質を高める

→社会や地域にどう発信していくか？



子育て支援・児童クラブ・多機能型事業所

子ども食堂・不登校生支援等の地域貢献活動

おいしく焼けたかな？

地域における公益的な取組

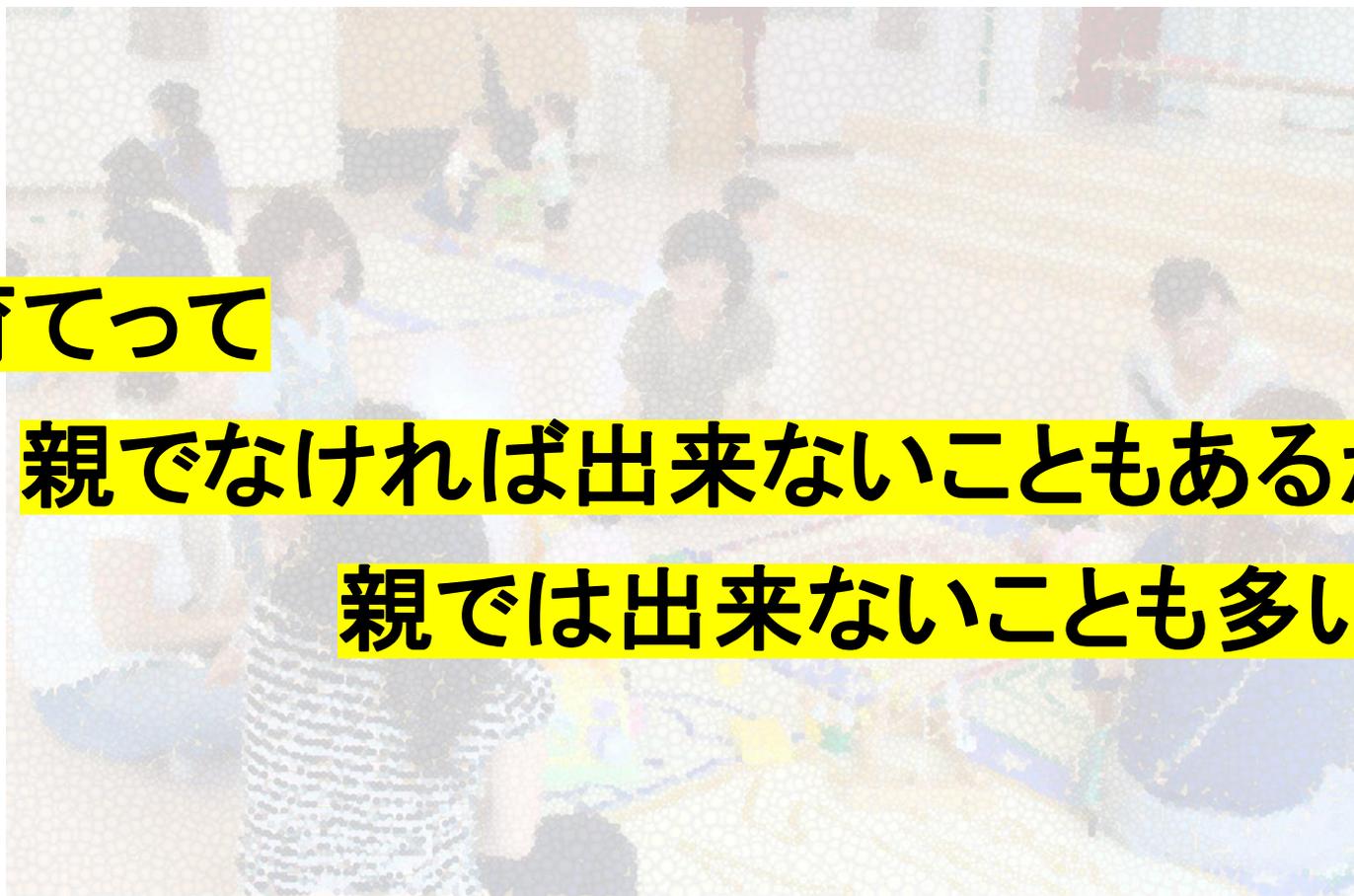
地域の子育て支援施設として

【園庭開放・親子ひろば】 親子の交流・保育にふれる

子育てって

親でなければ出来ないこともあるが

親では出来ないことも多い！



地域における公益的な取組

地域の子育て支援施設として

【なかよし保育】園児と小中学生の交流保育

月1回土曜日「なかよし保育」

園児だけではなく、地域の小中学生や

地域のお年寄り等のボランティアが

いろいろな遊びのコーナーを持って

園児たちと交流する場を提供

学校から紹介があった子どもは参加料(給食費)無料

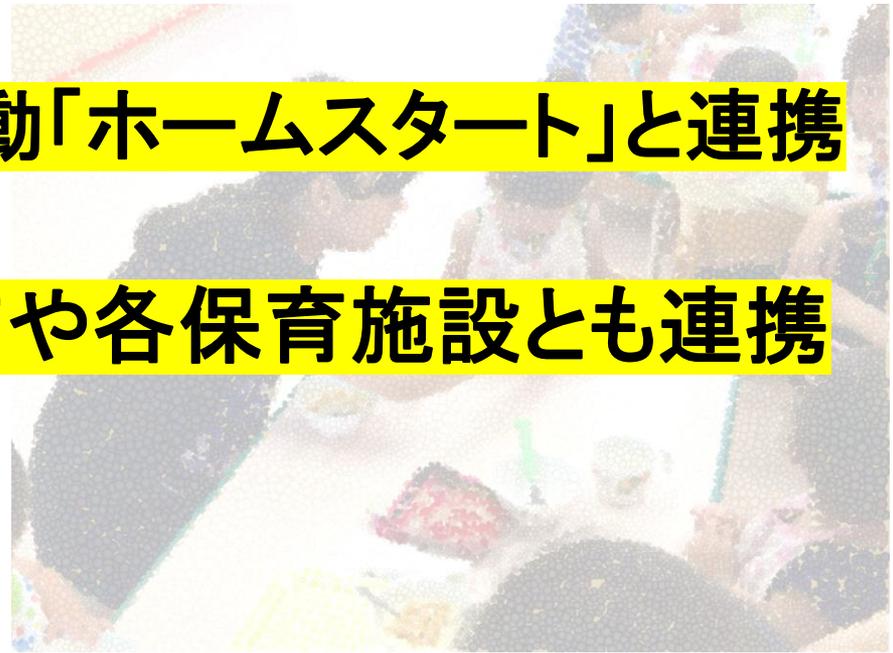
ホームスタートとの連携

【家庭訪問型子育て支援活動】

家から出られない親子をどう支援するか？

家庭訪問型子育て支援活動「ホームスタート」と連携

心配な家庭があれば、市や各保育施設とも連携



小・中・高等学校との交流

保育園で遊ぼう！

絵本の読み聞かせなどの交流

近隣小とのお互いの授業や保育の参観

近隣の高校とは、キャリア教育連携園

地域の小・中・高等学校との交流活動

家庭科の授業で牟呂中3年生全員との交流

半分子どもで半分大人であるこの時期に

今やなかなかふれあうことが少なくなった

幼い子どもたちと肌で触れあうことは、

将来、自分が親になっていくことを

全身でイメージする貴重な体験

本園の職員は、この保育交流経験者が多数いる

→この保育士不足の中でも計画的な採用が出来ている

児童クラブ(H15～)不登校生支援

今後の少子化を考えても、まだまだ児童クラブの需要は伸びる。

現在の児童クラブは、職員も児童も出入りが非常に多い環境。

勤務時間を考えれば、公立さえ指導員を正規では雇えない。

本園の職員は、ほとんどが正規職員で、午前中に保育者として、

午後からは児童クラブ職員で働いている。

劣悪な環境の中、子ども自身が行きたくなくなり、

家庭で一人で過ごす場合も多く、昔のような子ども同士の

豊かな経験が出来なくなっている。

これからの少子化を考えれば、多くの園が定員割れを起こし、

空き教室も増えていく。

この空き教室利用のひとつとして、

是非児童クラブへの参入を考えていくべき

児童クラブの役割

家庭の就労支援

地域の子育て力の補完

卒園後の成長を見守る

0歳から12歳までの大きな縦割り集団

不登校生支援

おいしく焼けたかな？

園児との日常的な関わりを大切にしている

お手伝いをしてみんなから「ありがとう！」って言われる幸せ

0歳から12歳までが集う環境が大切

高学年をリーダーとして育てる

一昔前の「子どもの群れ」の復活

責任ある役割を経験することで子どもは成長する

今、やらなければならないことと

今やる必要がないことが見えてくる

7 / 24

なつやき
夏休みのお手伝い



(火) 9:00~12:30

	45分	20分	10分
-	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
1	0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分

つき・はな・ほし 1:45~3:00

ゆき・そら・あか 2:00~3:30

	45分	20分	10分
つき	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
はな	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
ほし	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
ゆき	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
そら	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分
あか	1 0分~15分	15分~30分	30分~45分
2	15分~30分	30分~45分	45分~60分

「園児とどう関わっていいか分からない」という子には、



君がやってもらって嬉しかったことをしてあげて

イヤだったことは

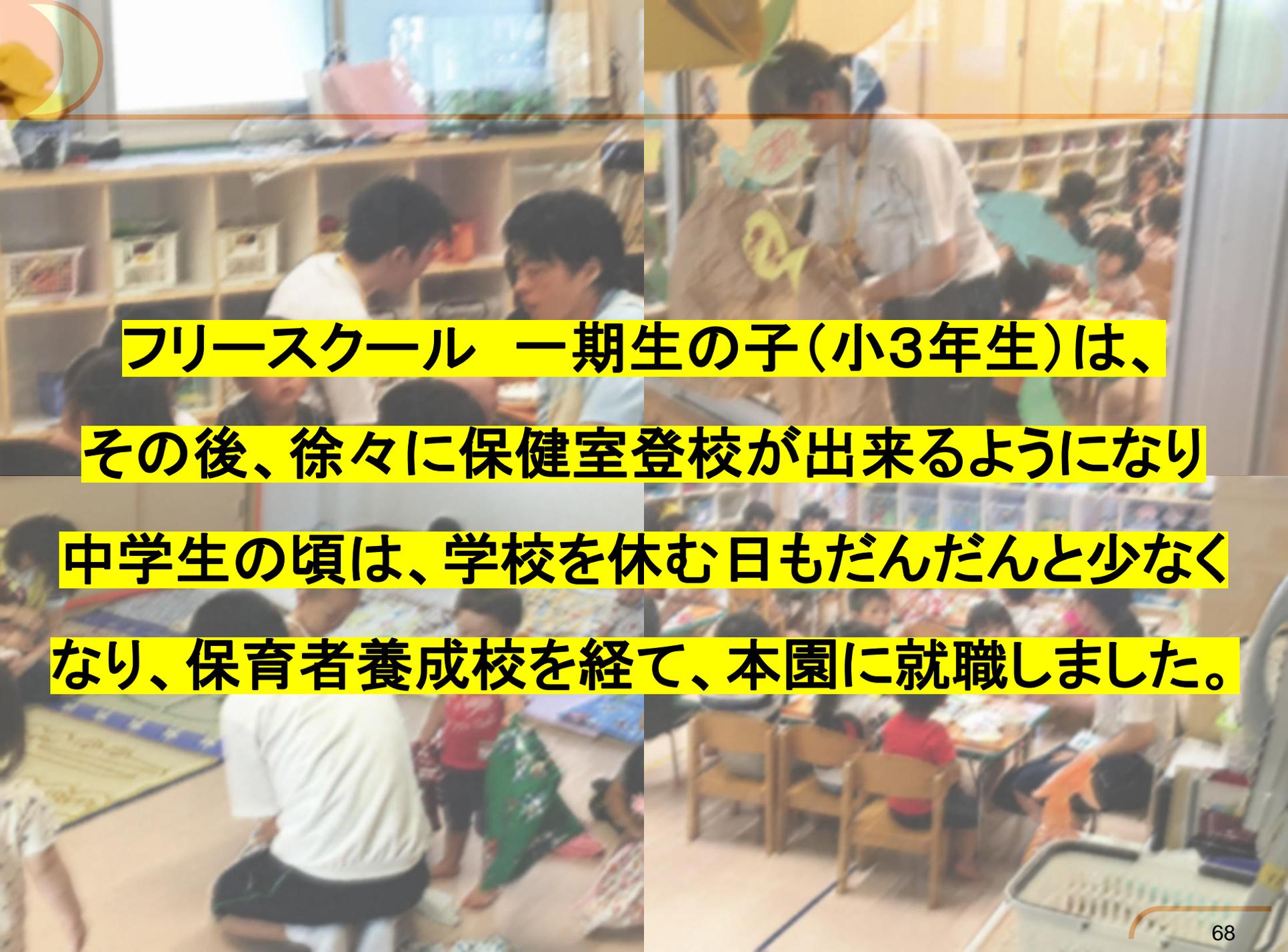
やらないようにすれば良いだけだよ！

不登校生支援（フリースクール）

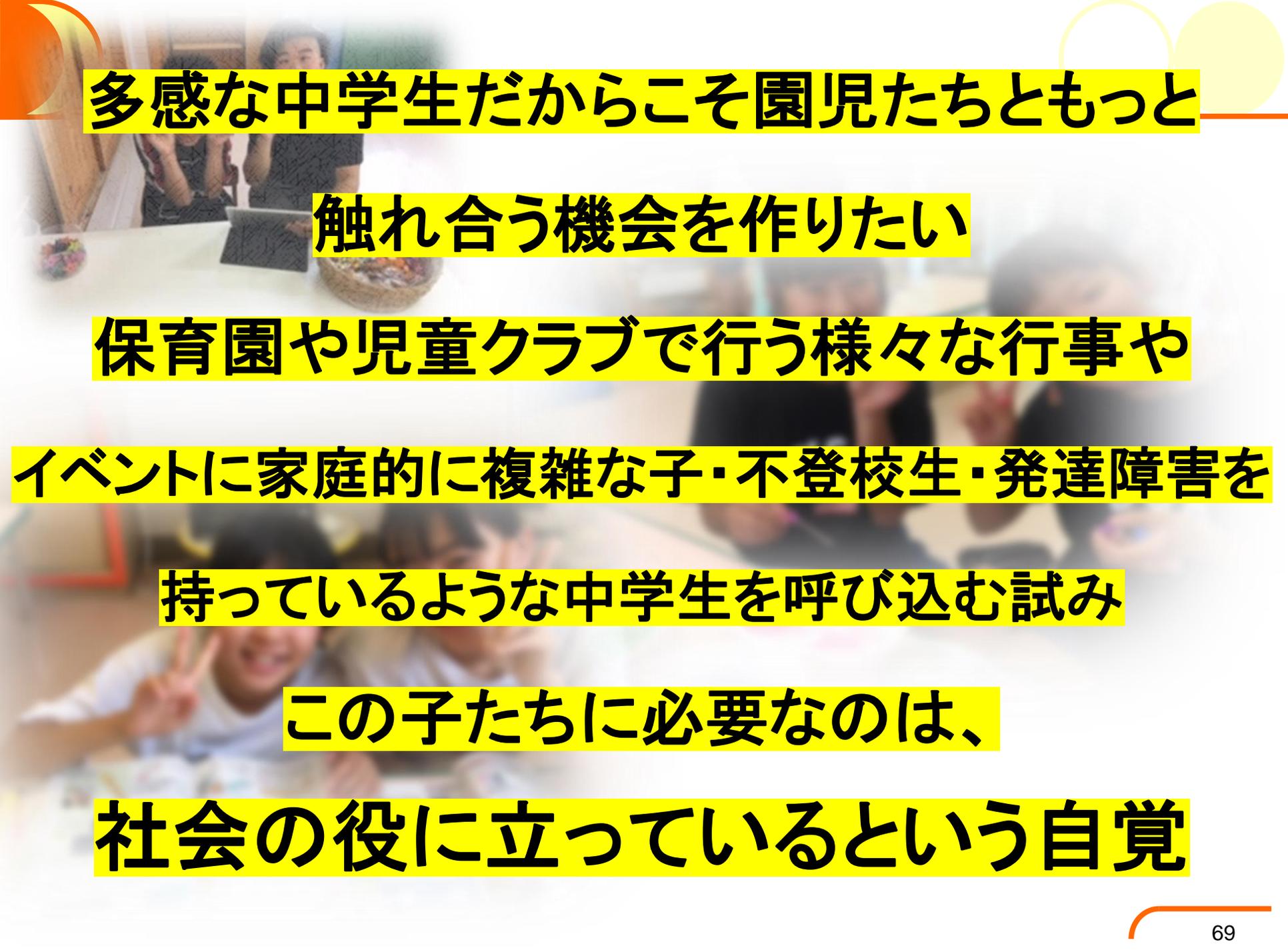
「大丈夫だよ！」とそっと背中を押してあげたい

「一人じゃないんだよ。」

君には良いところが沢山あるんだよ！」



**フリースクール 一期生の子(小3年生)は、
その後、徐々に保健室登校が出来るようになり
中学生の頃は、学校を休む日もだんだんと少なくな
り、保育者養成校を経て、本園に就職しました。**



多感な中学生だからこそ園児たちと

触れ合う機会を作りたい

保育園や児童クラブで行う様々な行事や

イベントに家庭的に複雑な子・不登校生・発達障害を

持っているような中学生を呼び込む試み

この子たちに必要なのは、

社会の役に立っているという自覚

地域における公益的な取組

【教育支援センター・中学グリーンルーム生との交流】

教育支援センターの中には、保育園交流の時だけ登校する子も

同年代の子たちといると臆してしまう子も

園児たちにとっては、何でも出来る

スーパーお兄ちゃんやお姉ちゃん

子育て制度の体制は整っていても

様々な専門機関同士との

連携はまだまだ足りていない

子ども食堂

【食を通して豊かな心・生活・関係づくり】

29年度の社会福祉法人制度改革(地域における公益的な

取り組みの実施責務)が追い風に

一緒に食べるだけで自然と笑顔になる

経済的なものに関わらず、孤独な子育てや

時間に追われた日々のストレスを軽減する大きな意義

不登校気味の子や保健室登校の子たちも利用

支援が必要な家庭や子どもたちの利用者も増えてきた

無料学習支援



毎週 火・木曜日

元校長先生がボランティアで無料学習支援

勝手に公開保育！

認定こども園 明照保育園
園長 中島章裕

コロナ禍の中断を挟んで7回目となる「勝手に公開保育！」

参加者は、近隣の幼保・小中高の先生たち、

また日頃より、園の保育へのご理解とご協力に心より感謝申し上げます。

臨床心理士やスクールカウンセラー

て、教育・保育・福祉関係者を中心とした『顔の見える交流』を大切にしたいと考えています。

大学や行政・社協も巻き込んで、みんなで交流し、

したいと思い、ご案内申し上げます。

地域のことを考えていく機会にしています。

皆様方のご参加を心よりお待ちしております。

これだけ多様な人たちを結びつける組織はありません。

参加者に共通しているのは、子どもたちの健やかな

成長を願い、より良い環境を作りたいと思っていること。

言うなれば、「チーム子育て！」

各組織を大切にしながらも、組織を超えた人との交流を大切に



チーム明(笑)ボードゲーム

【ボードゲームを通じた交流】

「勝手に公開保育」等で出会った臨床心理士さんや

教育支援センター・特別支援学校の先生たち

不登校生の親子が月1回夜の保育園に集う会

療育の中でも取り入れられるようになってきたボードゲーム

大人も子どもも地位や立場も関係なく

ひたすらボードゲームを楽しむ会

「ボードゲームの前では、誰でも平等！」

そんな人間関係の中でお互いが学び合うことも多い

地域で必要な施設になるために

「子ども食堂・無料学習支援・不登校支援」

→地域と結びつきが強くなる

忙しい保育園やこども園がやる必要があるの？

→多くの人の手が入ることによって

先生たちに余裕と交流が生まれ、より保育が楽しくなる

三方良し(近江商人の商売の極意)

→売り手良し・買い手良し・世間良し

子どもたちにとっても良く、保護者にとっても良く

施設や社会にとっても良い→三方良し！

地域で必要な施設になるために

保育業界は、ここ数年間、不適切保育が社会的な問題となり、大きな逆風の中にいます。しかし、本園は、職員が自分の子どもを預けたくなるような保育園を目指してきましたので、「明照では、不適切保育は起こらない。だって、あんなに自分の子どもを預けている先生がいるから」と言われています。

また、新たな事業（児童発達支援事業所・放課後等デイサービス）を開始するにあたり、人材を募集しましたが、看護師・保健師・助産師が年間給与が大幅に下がるにもかかわらず応募してくれました。理由を聞くと、地域貢献を積極的にやっていることと、法人の理念に共感してくれたことが大きいようです。保育園の枠を飛び越えて地域のニーズに応える形で行ってきた地域貢献活動ですが、29年度から始まった福祉法人制度改革の「地域における公益的な取組を実施する責務」も追い風にもなりました。

保育園・こども園は「地域の宝」

都会では、保育園やこども園は迷惑施設？

「三方良し」の精神を持って施設を運営すれば

誘致合戦があっても良い施設

赤ちゃんや園児には、接する人を心豊かにする力

保育園やこども園には、園児たちという「地域の宝！」がある！

しかし、保育園やこども園がすべてを抱え込む必要もない

地域の人たちと協同する方法は？

保育園・こども園は「地域の宝」

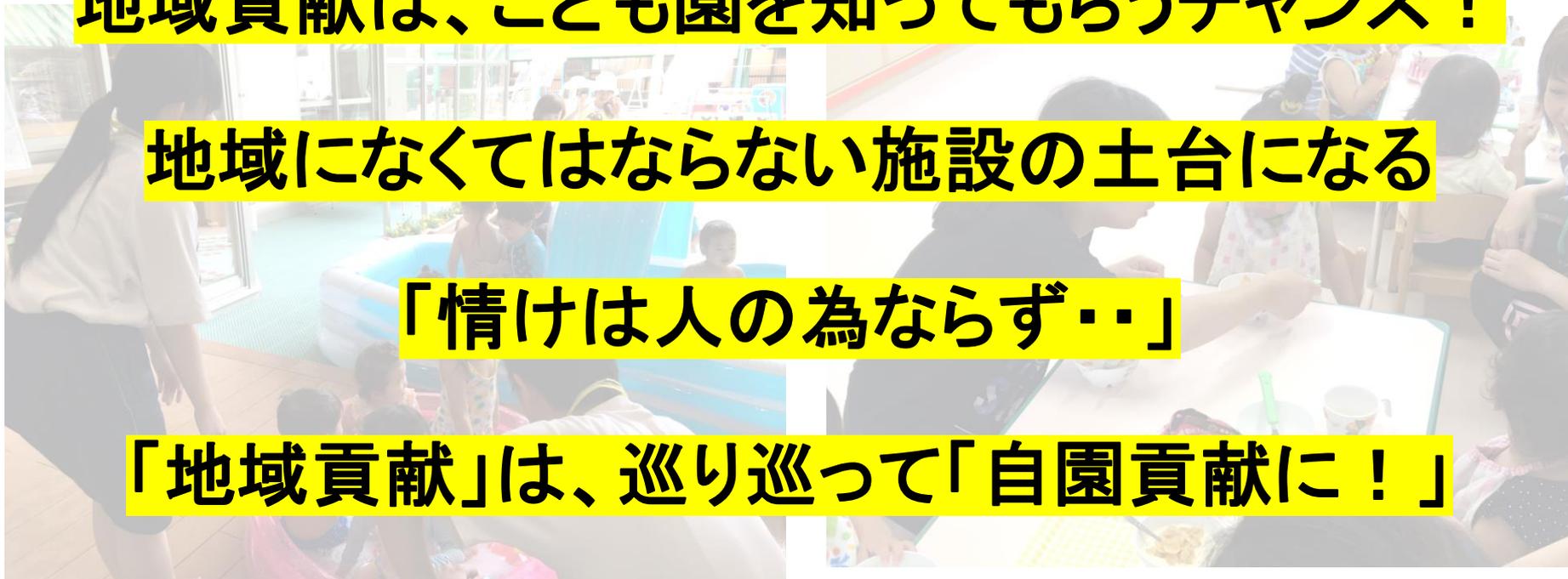
「地域における公益的な取組を実施する責務」

地域貢献は、こども園を知ってもらうチャンス！

地域になくてはならない施設の土台になる

「情けは人の為ならず・・・」

「地域貢献」は、巡り巡って「自園貢献に！」



ドナタデモオイデクダサイ

困っている子どもや親がいれば助けてあげたい！

子どもたちが成長する環境を良くしたい！

新たな社会にも対応出来るこども園・保育園

目新しいことばかりが求められているのではなく

今まで培ってきた保育文化を大切にしながら

先人たちが行ってきたことの繰り返し

「福祉」→公的なサービスにより、
生活をより良く幸せにしていくもの

言われたことをやっていれば補助金がもらえる
急激な少子高齢化や社会状況の変化の中で
保育園やこども園の存在意義とは何でしょうか？

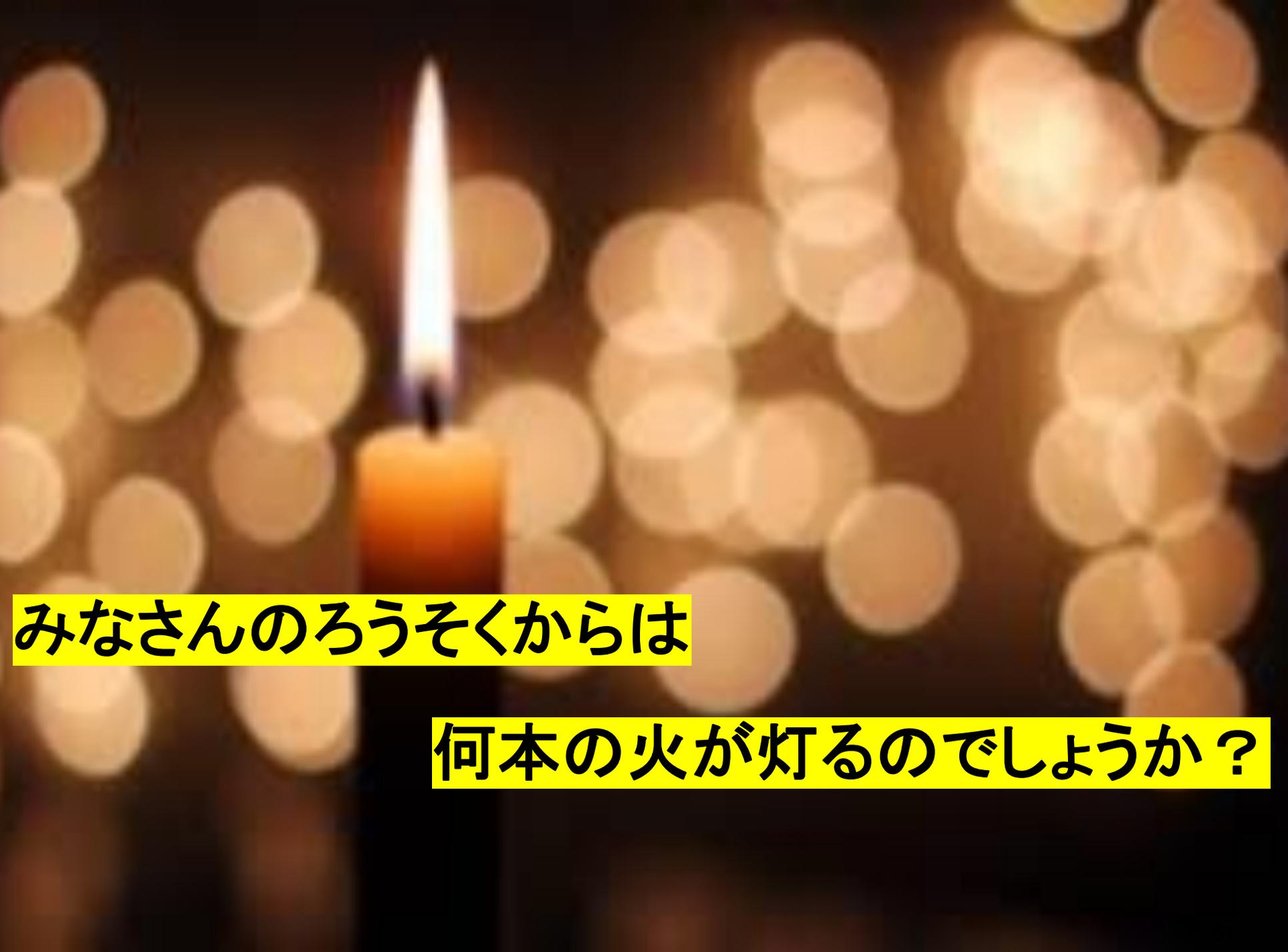
明照保育園という一本のろうそくから

たくさんの火を地域に届けたいと願っている

「ドナタデモオイデクダサイ」の理念の基、

すべての人が幸せに生活するための取り組み

(福祉の精神) を大切にしていきたい。



みなさんのろうそくからは

何本の火が灯るのでしょうか？