



企業主導型保育施設 事例集



はじめに

令和7年度に、全国の企業主導型保育施設、企業主導型保育施設の職員、企業主導型保育施設にこどもを通わせている保護者及び自治体を対象とした実態把握調査を実施しました。本調査の結果から、保護者の多様なニーズに応じて、保育内容や職員マネジメントの工夫を実施している企業主導型保育施設が多く見られました。

本事例集では、定員充足率が高い施設の施設長にヒアリングを行い、工夫を凝らした保育内容や職員マネジメント手法等について紹介しています。全国の企業主導型保育施設、保育施設の設置法人、保育施設の職員の方々には、企業主導型保育施設が実施している多様な支援の一例として知っていただき、今後の施設運営の一助としていただけることを期待しております。

また、企業主導型保育施設への入園を検討している保護者の方に、本事例集を通じて、企業主導型保育施設の魅力を改めて知る機会となることを期待しております。

目次

- 03 企業主導型保育とは / 調査結果
- 07 戸塚おもいやり保育園
- 09 ぺんぎん保育園豊田
- 11 さんこうじ保育園
- 13 こどもカンパニー東札幌園
- 15 角盤にじいる保育園
- 17 伊勢けいゆう塾保育園
- 19 ごしよがだに保育園
- 21 自治体によるコラム
- 22 あとがき



企業主導型保育とは

企業主導型保育事業は、平成28年度に内閣府が開始した企業向けの助成制度です。

多様な就労形態に対応した保育サービスの拡大を進めることで、待機児童の解消を図るとともに、仕事と子育ての両立に資することを目的としています。

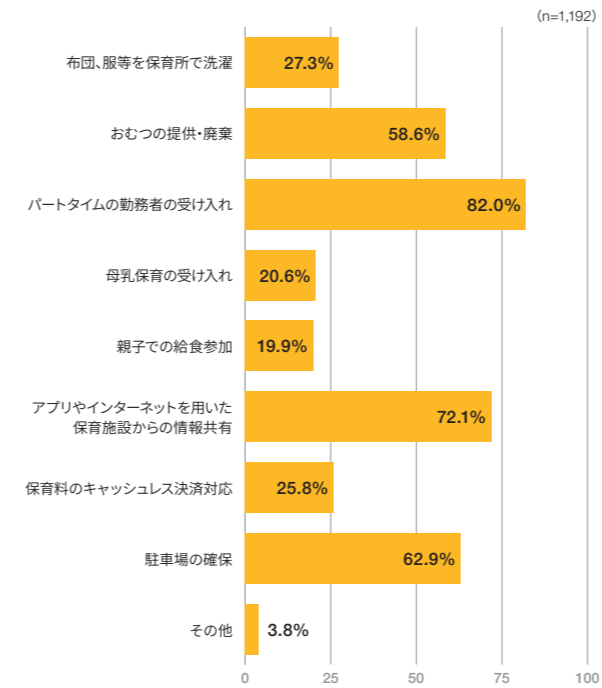
本事業では、企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の複数の企業が共同で設置・利用する保育施設を対象に、事業主拠出金を財源として、施設の運営費に対する助成が行われています。

出典：https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/ryouritsu

調査結果

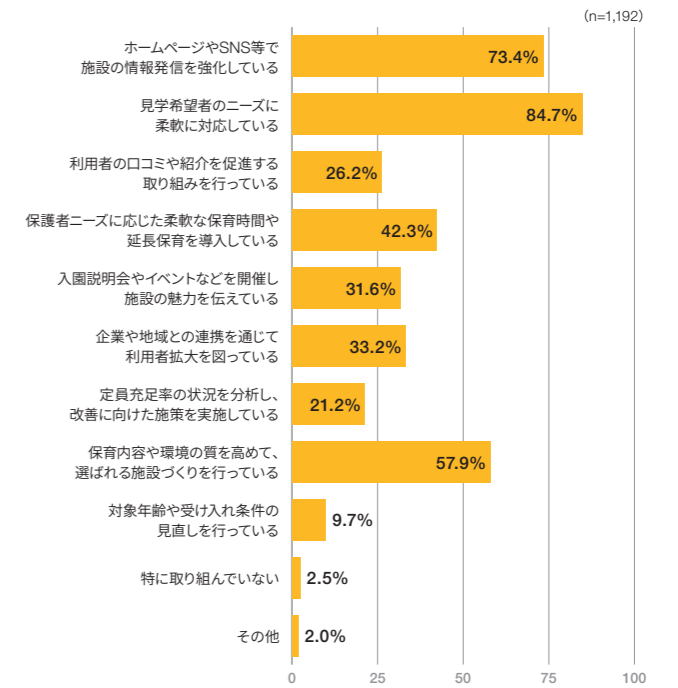
全国の企業主導型保育施設を対象とした実態把握調査から、施設の取組に関する項目を抜粋しました。保護者や地域の多様なニーズに応えるため、企業主導型保育施設は多様な保育や保護者のサポートを実施しています。

施設向け調査 施設の提供している保育以外のサービス



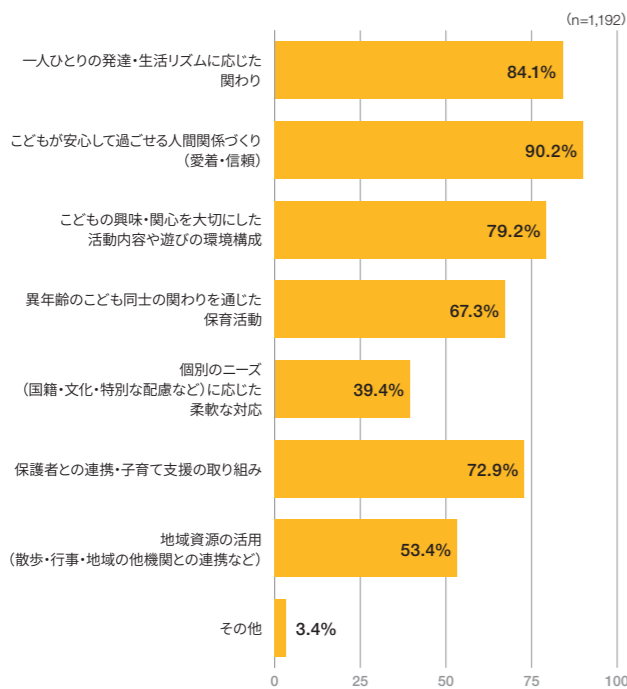
「パートタイムの勤務者の受け入れ」の回答は82.0%と最も多く、次いで「アプリやインターネットを用いた保育施設からの情報共有」が72.1%と多くなっています。

施設向け調査 定員充足率を向上させるための対応



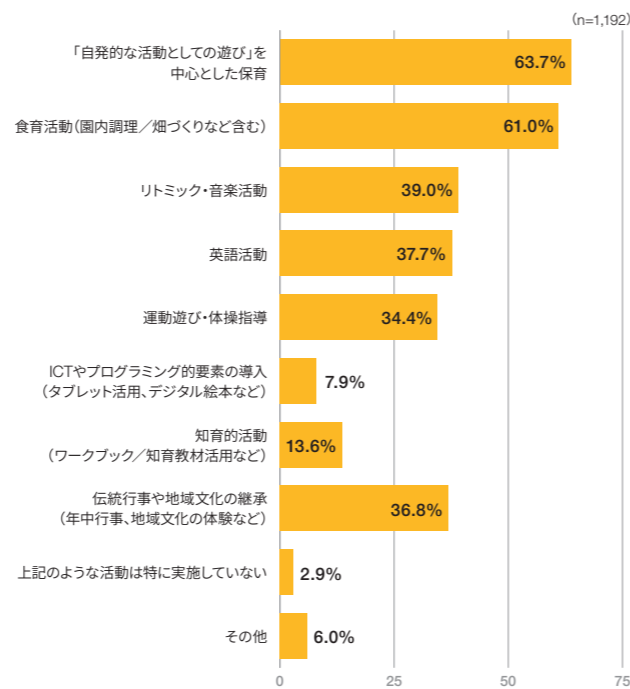
「見学者のニーズに柔軟に対応している」の回答は84.7%と最も多く、次いで「ホームページやSNS等で施設の情報発信を強化している」が73.4%と多くなっています。

施設向け調査 保育の質を保障するために重視していること



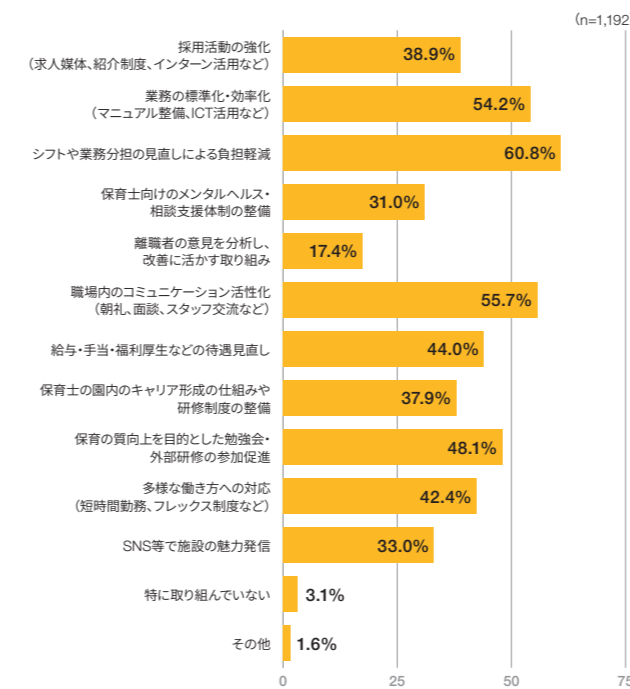
「こどもが安心して過ごせる人間関係づくり(愛着・信頼)」の回答は90.2%と最も多く、次いで「一人ひとりの発達・生活リズムに応じた関わり」が84.1%と多くなっています。

施設向け調査 施設の特徴としている活動内容



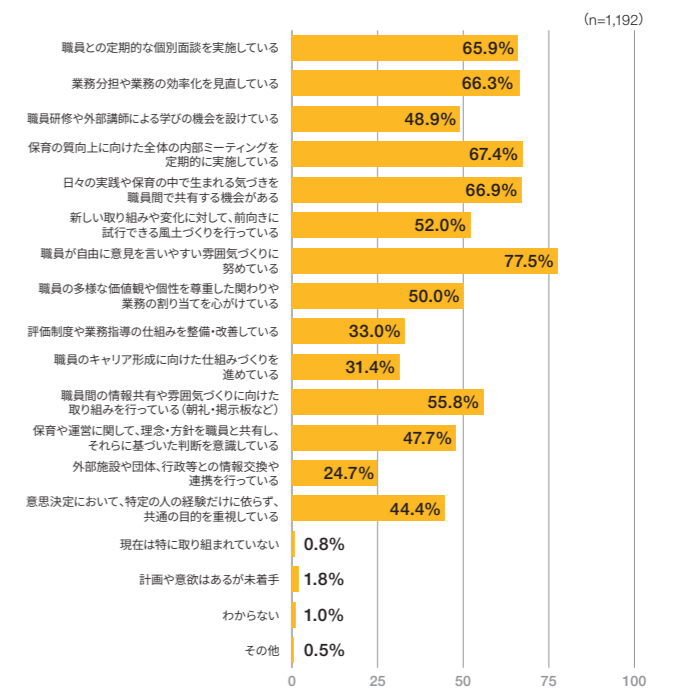
「『自発的な活動としての遊び』を中心とした保育」の回答は63.7%と最も多く、次いで「食育活動(園内調理/畑づくりなど含む)」が61.0%と多くなっています。

施設向け調査 保育士の人材確保等に関する対応



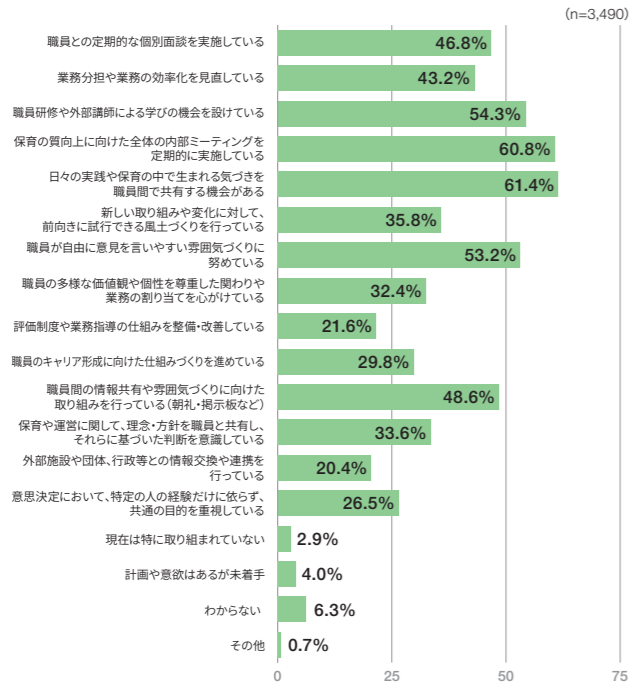
「シフトや業務分担の見直しによる負担軽減」の回答は60.8%と最も多く、次いで「職場内のコミュニケーション活性化(朝礼、面談、スタッフ交流など)」が55.7%と多くなっています。

施設向け調査 職員との関係づくりや組織運営のための取組内容



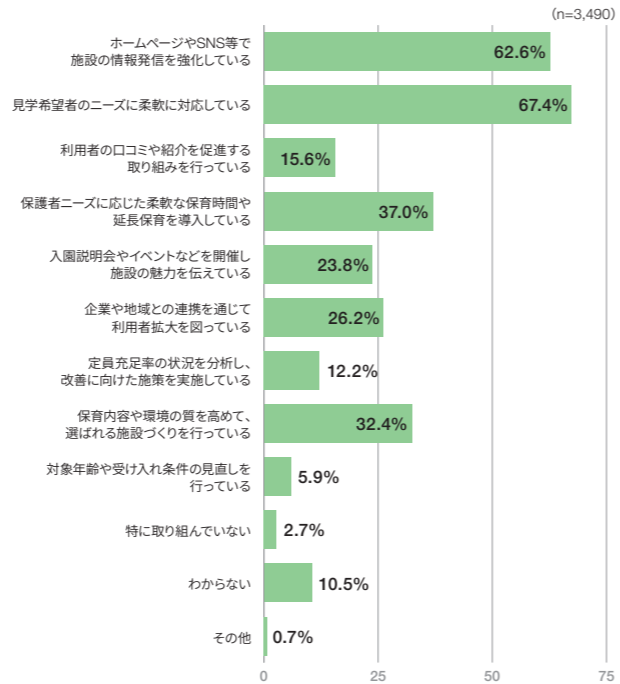
「職員が自由に意見を言いやすい雰囲気づくりに努めている」の回答は77.5%と最も多く、次いで「保育の質向上に向けた全体の内部ミーティングを定期的に行っている」が67.4%と多くなっています。

従事者向け調査
施設における状況



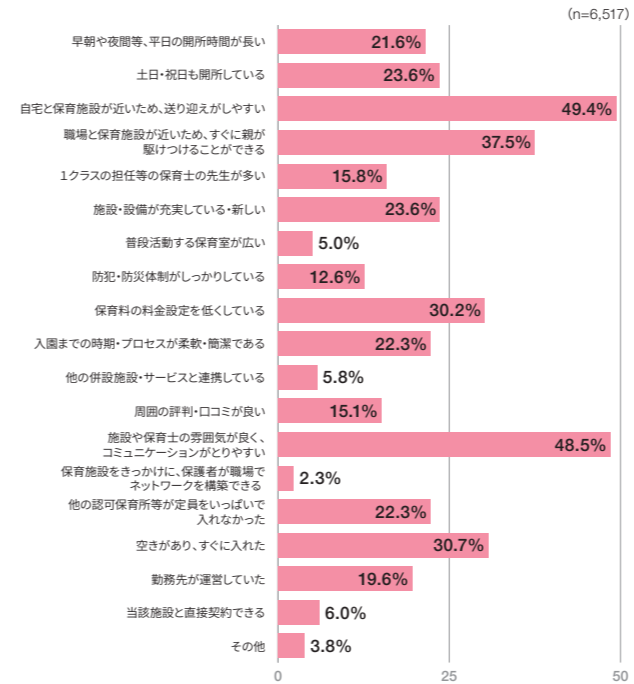
「日々の実践や保育の中で生まれる気づきを職員間で共有する機会がある」が61.4%と最も多く、次いで「保育の質向上に向けた全体の内部ミーティングを定期的実施している」が60.8%と多くなっています。

従事者向け調査
定員充足率を向上させるための対応



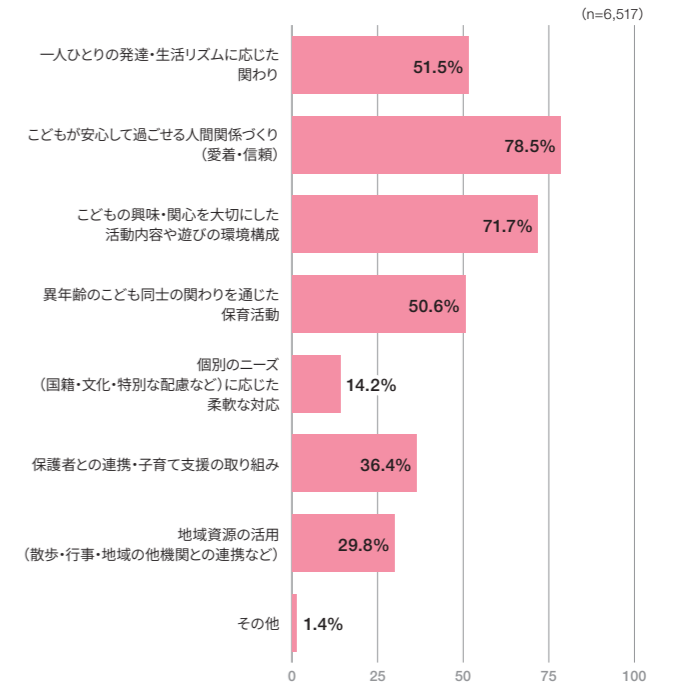
「見学希望者のニーズに柔軟に対応している」が67.4%と最も多く、次いで「ホームページやSNS等で施設の情報発信を強化している」が62.6%と多くなっています。

保護者向け調査
企業主導型保育施設の選定理由



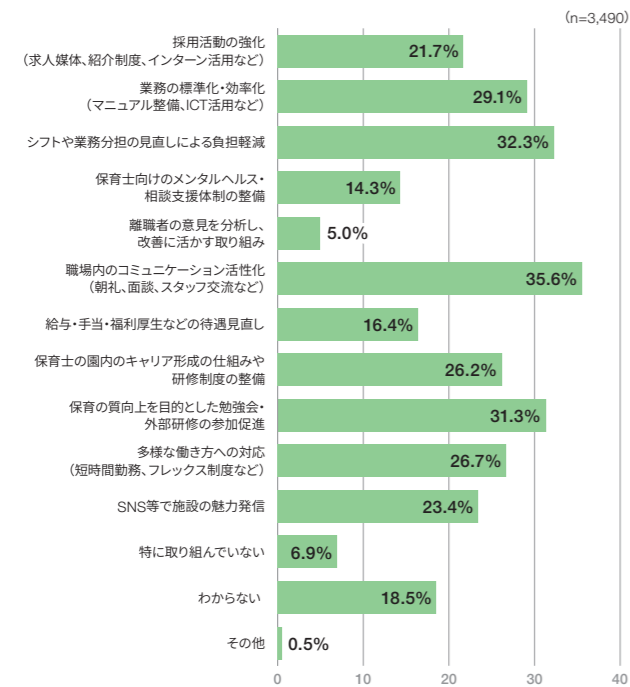
「自宅と保育施設が近いため、送り迎えがしやすい」が49.4%と最も多く、次いで「施設や保育士の雰囲気が良く、コミュニケーションがとりやすい」が48.5%と多くなっています。

保護者向け調査
保育の質を保障するために重視していること



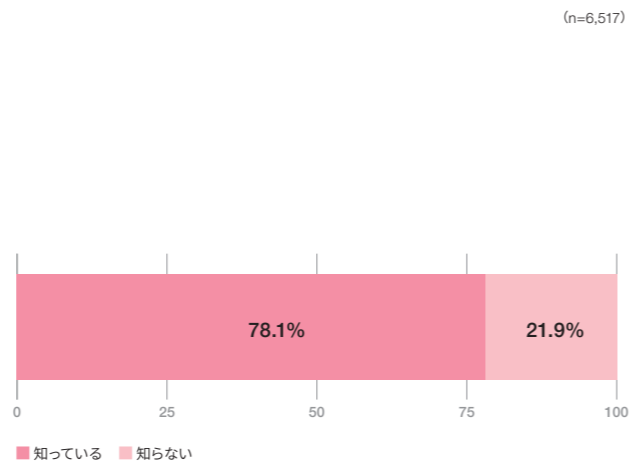
「こどもが安心して過ごせる人間関係づくり(愛着・信頼)」が78.5%と最も多く、次いで「こどもの興味・関心を大切に活動内容や遊びの環境構成」が71.7%と多くなっています。

従事者向け調査
保育士の人員確保、業務負担軽減策、離職予防、職場環境改善、待遇改善、質向上策のための対応



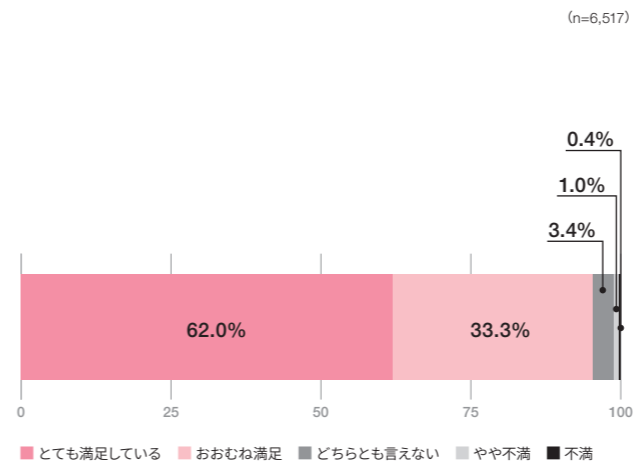
「職場内のコミュニケーション活性化(朝礼、面談、スタッフ交流など)」が35.6%と最も多く、次いで「シフトや業務分担の見直しによる負担軽減」が32.3%と多くなっています。

保護者向け調査
企業主導型保育施設と認可保育所との違いについて



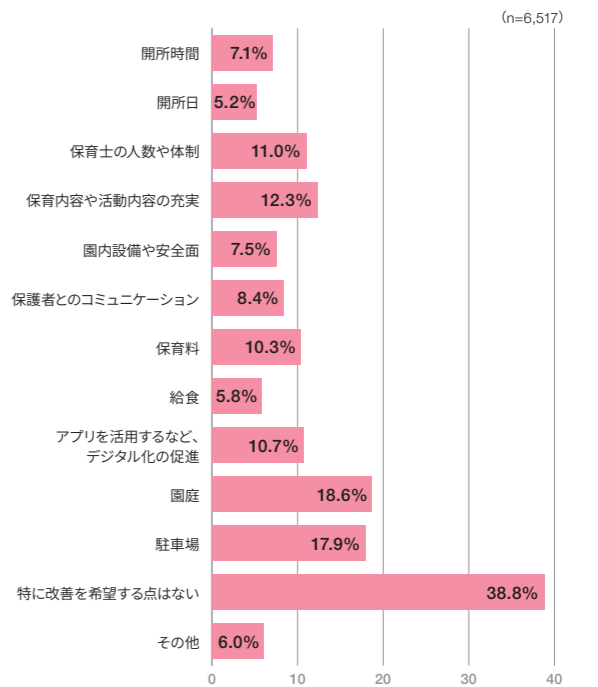
「知っている」と回答した割合が78.1%、「知らない」が21.9%となっています。

保護者向け調査
総合的な施設の満足度



「とても満足している」と回答した割合が62.0%と最も多く、次いで「おおむね満足」が33.3%と多くなっています。

保護者向け調査
施設に対して改善を希望する点



「特に改善を希望する点はない」が38.8%と最も多く、次いで「園庭」が18.6%と多くなっています。

意見を言いやすい職場づくりや SNSの活用で安心できる 保育環境を実現!

職員の手厚い配置

職員間の保育方針の
すり合わせ

小規模保育園における
常勤看護師の設置



所在地
神奈川県横浜市

従業員数
18名

定員数
19名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか？

保育所の施設数不足を実感し、参入を検討しました。認可保育所の創設に対するハードルは高く、新規参入が難しかったため、その当時、新規開設の募集を行っていた企業主導型保育施設を設置することに至りました。戸塚おもいやり保育園は2019年の4月に開園しました。当初は知見がありませんでしたが、姉妹保育園とコンサルティング契約を交わし、戸塚おもいやり保育園の立ち上げに尽力いただきました。

Q 保護者とどのように コミュニケーションをとっていますか？

保護者とのコミュニケーションはアプリを使用し、家庭での様子を入力いただいています。また、アプリを通じて、保護者に対して保育の満足度に関するアンケートを実施しています。アンケートでは、職員が18名（うち保育士14名、看護師1名、給食対応2名、事務1名）いるという当園の特徴が手厚い保育に繋がっているとして、高い評価をいただいています。

Q 施設の魅力を伝えるために 工夫している点はありますか？

SNSでの広報に力を入れており、2日に1回更新しています。保護者の見学も随時受けており、説明もマンツーマンで対応するなど、見学者への細かいケアを意識している点を評価いただいています。また、園児獲得のためにブログを開設しており、保育園での取り組み内容が伝わりやすい工夫をしています。

Q 職員とはどのように関わり、 運営をしていますか？

職員同士の意見交換の場として、打合せを毎日実施しています。施設長と保育責任者との打ち合わせは週1回、全体会議は月2回、職員の個人面談は年に3～4回、その他クラス会議や給食会議なども実施し、それぞれ立場の意見を聞いています。特に、保育責任者との打ち合わせを通して、運営側と現場責任者の意見を統一することが最も重要だと考えています。職員会議では、保育責任者も含め職員間で何でも言える雰囲気づくりを重視しており、お互いの保育に関して良い点も改善が必要な点もフィードバックする機会を設けています。

全体会議では、企業の行動指針を示したカードに、心理的安全性の向上のための取り組みを書き、職員同士での読み合わせを実施しています。個別面談でも、カードに記載した行動指針と照らし合わせ、対応に困った際の判断材料としています。

施設設立から3～4年頃は退職者が多く苦労しましたが、設立5年目以降から手厚い職員数の配置による休暇の取りやすさ、個別面談の実施、職員同士での保育方針の読み合わせ等により、職員全体のマインドが一致してきており、退職者は減ってきました。小規模保育では面談スペースの確保が難しいですが、経営者と職員とのコミュニケーションは重要ですので、別室を設けて意見のすり合わせや面談などの環境づくりをすることも重要だと考えています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

認可保育所を希望する保護者が多いため、当園は希望している保育園に入れなかった方の受け皿となることが多いです。今後は、既に当園に通われた方の口コミを通じて、認可保育所より企業主導型施設を希望する方をさらに増やしたいです。そのためには、職員も保育の方針を理解し、こどもが喜ぶことや保護者の立場を考えることが大切です。そして、保護者への声掛けや保育の仕方を継続して模索し、パフォーマンスを最大限発揮することが重要だと考えています。

保護者の声

周りの口コミがきっかけで入園しました。保育園のInstagramのアカウントをフォローしており、保育園での様子がわかる投稿を楽しみにしています。



0歳児クラスでは、1クラス6人に対して職員が3名配置されているなど、手厚い職員配置がされており、非常に安心してこどもを預けることができます。



働く保護者のニーズに合わせた支援を提供!

ニーズに対する柔軟な対応

運動・絵本プログラムの導入

病児保育



所在地

静岡県静岡市

従業員数

20名

定員数

19名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか?

介護事業を行っている企業の福利厚生の一環として、企業主導型保育施設を立ち上げました。弊社は企業理念に「人間の生きがいを追及し、日本の社会課題を解決する」を掲げており、昨今の社会課題である女性の社会進出や教育課題について、子育ての面からアプローチできればと考え、当園の設立に至りました。同一市内で2つの園を運営しています。

Q 保護者とのようにコミュニケーションをとっていますか?

登降園時に、保育士と保護者間で会話することを心掛けており、その日にあったことなどについてICTシステムを活用して情報共有を行っています。今年度より新たに、年2回、保護者と30分程度の面談を実施し、親密なコミュニケーションをとれるよう工夫しています。個別面談では、転居や第二子出産など、家庭の変化を聞き取ることができました。一方、面談は保護者の時間確保が難しいなどの問題もあり、保護者の負担軽減のためにも、なるべく、普段のコミュニケーションで家庭の変化を拾い上げる方針とし、来年度は、面談頻度を年1回とするなど、保護者の意見やコミュニケーションを踏まえて柔軟に対応しています。

Q 施設の保育内容について、どのような工夫をしていますか?

他の保育園の保育内容と差別化を図るため、運動プログラムと絵本プログラムに取り組んでいます。運動プログラムでは、理学療法士をアドバイザーとして、発達段階に合わせた運動遊びを提供しています。絵本プログラムでは、絵本の読み聞かせから始め、絵本から発展した現実世界とのつながりを知る活動まで広がっています。そして、遊びの様子を保護者の皆様にも共有するため、活動内容を「育ちのファイル」としてまとめ、お渡ししています。また、保護者からのニーズの高い、病児保育も実施しています。共働きで定時まで働きたい方が多いなど、地域における病児保育のニーズがあったことを踏まえ、感染症等の懸念がなければ看護師の管理のもとで子どもを預かるようにしています。お子様の急な発熱等でも病児保育で預かることで仕事を休まずに働けます。さらに、連携企業等で妊娠された方や出産された方がいる場合は、広報活動にも力を入れています。共同利用契約の企業も増えており、広報活動を通じて当園の認知向上につながっていると考えています。

Q 職員とはどのように関わり、運営をしていますか?

職員との面談を定期的実施しています。日々、細かいコミュニケーションを積極的にとることで、職員が不満をため込まないように意識しています。弊社には表彰制度があり、シフトに協力してくれた職員や、理念に沿った保育ができている等、日々の細かい努力が評価される仕組みが整っています。また弊社は理念の共有を一番大切にしています。職員間で「感謝」「称賛」を送る社内コミュニケーションツールも活用しています。このように、職員のモチベーションを育てる仕組みづくりを整えることが大切だと考えています。他にも、チーム対抗でポイントを競い合う社内イベントの実施によって職員のつながりを深めたり、職員一人ひとりが自身のライフスタイルに合わせられるように多様な就業制度を設けたりと工夫しています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

運動プログラムや絵本プログラムを、他の園にはない特徴的なものにしていきたいと考えています。そのため、これらのプログラムが保育にどのように有効的か、根拠を用いて体系化していきたいと考えています。また、今後は、病児保育の広報にも力を入れていきたいと考えています。一般的に、病気のこどもを預けて仕事に行くことにネガティブなイメージがありますが、看護師や保育士が手厚く保育することで安心して仕事に行けることを訴求し、ネガティブイメージから脱却し、社会的認知の獲得を目指して広報を強化していきます。

保護者の声

人づてに施設のことを知りました。連携企業枠によって、安価な保育料で利用できるなど、出産後の職場復帰までの支えになっています。



園児に対する職員の配置が手厚く、安心できます。このため、兄弟で同じ施設を利用しています。



地域との関わりを生かした 保育の実施！

保護者アンケートの活用

英語教室・体操教室

地域との関わり



所在地

岩手県盛岡市

従業員数

14名

定員数

19名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか？

当時、弊法人が経営していた医療クリニック近くの幼稚園が閉園してしまい、地域の方々から保育施設がなくて困るという声がありました。閉園した幼稚園を運営していたグループから経営引継ぎの打診を受け、企業主導型でさんこうじ保育園を開園することになりました。

また、市内に弊法人が経営する0～2歳までの小規模な事業所内保育施設があり、3歳以降も継続して子どもを預けたいという保護者の声がありました。それを受けて、企業主導型保育施設を設立することによって、小規模な事業所内保育施設からさんこうじ保育園に転園することが可能になりました。

Q 施設の保育内容について、どのような工夫をしていますか？

3歳～5歳向けに、外部講師に依頼して、英語教室を実施しています。遊びの中で海外の文化や言語を体験できる貴重な機会になっていると、保護者からも高く評価いただいています。他にも、子どもの発達に合わせ、楽しみながら身体づくりのサポートをするよう、外部講師による体操教室を実施しており、他園との差別化を目的として取り組んでいます。また、地域に根差すことも意識しており、地域のお花屋さん、さんこうじ保育園へ来ていただき、花瓶に花を生けるワークショップなども実施しています。地域のお祭りでは、子どもがダンスを披露する場を設けました。子どもはダンスを踊り切った達成感を得ることができ、ダンス発表後に屋台のチケットをご褒美として渡し、出店している地域のお店で買い物をするなど、地域内での関わりが生まれるイベントも継続して実施しています。さらに、子どもや保護者の個別のニーズに対しては、可能な範囲で柔軟に対応しています。例えば、外国にルーツがある子どもをお預りしている際に、子どもに英語で話しかけてほしいという保護者の依頼があり、対応した事例があります。他にも、食事の際にハラール食（イスラム教の戒律により、食べてよいと認められた食品）を希望する保護者もあり、保護者の要望にはできる限り応える姿勢を示しています。

Q 定員充足率向上のために苦労したことやそれを乗り越えた方法がありますか？

開園当初は、園児の募集に対して応募が少なかったことに苦労しましたが、保育内容を工夫し、地域との関わりを増やすことで認知度が上がり、応募が増えてきました。さんこうじ保育園をまだ利用されていない保護者に、保育やニーズへの取組内容を様々な工夫していることが園の魅力であることを発信しています。そして、保育内容の工夫などは、いずれ利用者による口コミとして波及が期待できるため、効果の即効性はなくとも、日々様々な施策に取り組むことに意味があると考えています。現在は、利用している子どもの兄弟の入園や、利用者から紹介されて入園するケースが増えています。

保護者の声

第一子がさんこうじ保育園に在籍しており、0歳児の第二子も同じ保育園で受け入れてもらっており、兄弟の送り迎えがしやすく便利です。



Q 職員とはどのように関わり、運営をしていますか？

保育の質を向上させるためには、職員への研修は重要です。施設全体で施設の目標や課題などの共通認識を定着させるために、各保育士の意見を集約して冊子にし、職員同士で読み合う場を半年に1回設けています。保育士は日々の保育業務が多忙なため、事前に意見を集約することによって、話し合いの時間を短縮し、効率化を図っています。また、保護者に対するアンケート結果を踏まえ、会議にて職員が議論を行い、その結果を保護者に文面で共有しています。この取り組みにより、園全体の士気が高まり、職員間の協力体制が向上しました。さらに、配置基準より1名多く職員を配置していますが、職員から休みを取得できない等の不満が出ないように、いつでも休める環境づくりを行っています。大規模保育園に在籍経験がある職員は、以前の職場では施設の規模が大きいため、目の前の業務に追われて理想の保育が実現できなかったが、今はやりたい保育を実現できていると聞きました。これは、さんこうじ保育園が小規模保育園であるため、保育士が対応する児童数が少ないなど、職員の人数配置を豊かにしていることの効果だと考えています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

現在実施している保育内容や職員のマネジメントを継続しながら、新たな取り組みも実施していきたいです。そして保護者のニーズに応じて、業務改善をしていく姿勢が必要であると考えています。利用者による口コミはとても重要なため、1つ1つ丁寧な対応の積み重ねによって効果が生まれると考えています。実際に口コミによって来ていただいた利用者もいるため、目の前にいることも・保護者に向き合っていくことが、今やるべきことだと考えています。



給食会など保護者が参加できる行事があり、普段見られない子どもたちの様子を見ることができたり、保育士さんに気軽に相談できたりする機会があり、嬉しいです。

「まち」や「地域」との関わりや、 保護者・職員との コミュニケーションを重視!

地域資源保育

保護者の
おしゃべりの機会

職員の心理状態の確認



所在地

北海道札幌市

従業員数

46名

定員数

93名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか?

弊社では、4つの企業主導型保育施設を運営しております。当時、札幌市は待機児童数が多く、女性の職場復帰が難しいという課題を解消するために、2017年に「こどもカンパニー大通園」を開園しました。その後、3園目として、「こどもカンパニー東札幌園」が開園されました。

Q 施設の保育内容について、
どのような工夫をしていますか?

保育園が所在している「まち」や「地域」と関わる活動をしており、「まちで遊ぶ まちで学ぶ」をコンセプトに、地域資源を活用した保育を実施しています。特に、こどもの興味・関心があることについて、保育士がアプローチを行い、興味を広げるようにしています。例えば、地域の老人ホームで行われた書初めに参加したり、「東札幌マルシェ」という地元のお祭りを開催したり、地域と関わる機会を設けております。今年度の「東札幌マルシェ」での実施内容は、アイドルになりたいということもたちの思いから、地元のアイドルと子どもと一緒にアイドルステージを披露しました。子どもたちが呼びたいお店にも声をかけて出店いただくなど、地域との関わりを重視したマルシェを開催しています。子どもたちが地域の方々と関わりながら多様な経験を積む機会や、地域の一人としてのつながりを育む大切な機会になっています。他にも、日祝専用の保育士を配置し、土日・祝日を含む365日お預かりができるようにするなど、多様な働き方を応援するための工夫もしています。

Q 広報・周知について、
工夫していることはありますか?

「東札幌マルシェ」への参加を通して、地域の施設に対する評判が良くなった、認知度が向上するなどといった効果がありました。マルシェの開催場所は、マンションが多いエリアなため、住んでいる方の目に付きやすく、マルシェ自体も知っていただける機会が多いです。マルシェは秋ごろに開催しているため、保護者が保育園を検討する時期と重なることも意識しています。また、企業提携先が、施設のあるビルと同じビル内に多くあります。勤務先の近くに施設があることは、企業にとっても利用しやすいという点でメリットになっています。さらに、広報・周知のためにSNSを活用しています。施設の取組を知ってもらうため、地域との関わりなどを幅広く発信しています。

Q 保護者とのように
コミュニケーションをとっていますか?

連絡帳や日々の保育の様子を写真やコメントを付けて共有するなど、保護者が施設でのこどもの様子を把握できるように工夫しています。また、「ほんわかカフェ」という、施設の中で保護者向けのおしゃべりの機会を設けています。保護者は職員が忙しいと思って相談することを遠慮してしまうため、日ごろの小さな不安や悩みなどを解消したり、保護者同士が交流できたりする場として、月1回の頻度で開催しています。

Q 職員とはどのように関わり、
運営をしていますか?

職員向けに、振り返り・目標の設定面談を定期的に行っています。コミュニケーションにおいては、職員を褒めることを意識しています。また、ストレスや仕事への満足度など、職員の心理状態を把握できるアプリを導入しています。アプリで、職員に心理状態を問う質問に回答いただき、回答結果から心理状態を数値で表し、グラフ化して職員の状況を把握しています。数値の結果を随時把握し、結果次第で面談をするのではなく、日ごろから職員に目をかけて、何に困っているかを考えるようにしています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

今後も出生数は減少していくため、保育需要も減っていくことが想定されます。そのため、地域にとって必要な施設になっていきたいと考えており、このために必要なことを一つ一つ実施していきます。特に、保育の質を向上させるための取組を実施し、子どもが安心して保育を受けられるようにしていきたいです。企業主導型保育施設は、保護者と直接契約が出来るため、保育方針などに共感した保護者が来てくださるというメリットがあります。このメリットを最大限活かして、当園を地域から求められる施設にしていきたいです。

保護者の声

365日開所しているので、仕事の都合に応じて預けることができたり、20時まで開園していたりと、開園日時が幅広いことが有難いです。



「ほんわかカフェ」では普段の悩みを保育士や看護師の方に相談できたり、こどもたちの普段のおやつを試食できる機会があったりと、ゆっくり話しながら普段の様子が知れる機会があり、安心しています。



職員間の協力体制を築きながら、 保護者のニーズを保育に反映！

アンケートに対する
フィードバックの実施

移行食の導入

職員の家庭状況を把握



Q 施設の保育内容について、
どのような工夫をしていますか？

当園はビル内に設置しており園庭はありませんが、その環境を前提に「できない」ではなく「できること」を重視した保育を行っています。

例えば、保育士が起案して、立体駐車場の屋上を活用した野菜づくりを行い、食育活動を実施しています。

また、給食は自園調理にこだわり、手作りの給食やおやつを提供しています。認可保育所の場合、1歳から完了食が提供されますが、当園では一部の年齢のこどもには移行食の導入をしており、こどもの発達段階に応じて胃腸の負担を減らすよう工夫しています。

Q 保護者と安心できるような
コミュニケーションとして、
どのような工夫をしていますか？

20年以上の保育経験を持つ保育士が多く在籍しており、保育士も仕事と子育てを両立してきたことから、保護者が安心して相談できる体制が整っています。

また、年2回の懇談会の際には、園内に「のぞき窓」を設置し、こどもに気づかれぬ形で、保護者が日中の様子を見学できる工夫をしています。このような体制が保護者の安心にもつながると感じています。

さらに、参観日にはアンケートを実施し、設問回答や自由記述の感想も含めた回答結果をホームページで公開しています。アンケート結果を保育内容に反映するだけでなく、寄せられた意見一つひとつに丁寧に回答するなど、双方向のコミュニケーションを重視しています。

Q 定員充足率を向上させるために
工夫していることはありますか？

仕事復帰前の保護者が多く利用する子育て支援センターに、当園のポスターやパンフレットを設置したり、子育て支援センターの職員と関係性を築いたりしています。他にも、自治体による立ち入り調査の際に、認可保育所に入園できなかった家庭への紹介につなげてもらうなど、行政とも関係性を築いています。最近では、利用者からの紹介による入園も増えています。

Q 職員とはどのように関わり、
運営をしていますか？

園長として、職員一人ひとりの家庭を知ることが大事だと考えています。特に、女性職員が多いため、職員の家事や子育てに対する配慮を行い、無理なく働けるように、職員全体で協力体制を築いています。また、年に2～3回のストレスチェックを行っており、面談で詳細に状況を把握しています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

開園当初より職員の入れ替えが少なく、保育士の年齢構成に一定の偏りが見られることから、持続可能な保育体制を確保するため、将来を見据えた人材確保および人材育成が課題となっています。結婚・出産などのライフイベントがあっても安心して働けるよう、若年層を含む新たな人材の確保に努めるとともに、経験の浅い保育士が安心して成長できる育成体制の整備を推進していきたいと考えています。

また、小規模な保育を行うことにより、保護者ニーズに応じた柔軟な保育対応ができているため、引き続き、企業主導型保育施設の特徴を活かし、質の高い保育サービスの提供を目指したいと考えています。

保護者の声

保育経験が長い保育士が多く、相談にも真摯に対応してもらえ、アットホームな雰囲気があります。



卒園する際に、小学校を踏まえた横のつながりを重視して、地域の保育園に繋げてくれる方もおり、感謝しています。



所在地

鳥取県米子市

従業員数

15名

定員数

19名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか？

育児中の保護者の多様な働き方に対応するため、当園を開園しました。特に、年度途中で育休が明ける方が認可保育所へ入園できず、仕事復帰が困難となるケースが多かったです。当園が開園してからは、年度途中からでも安心してこどもを預けられる受け皿としての役割を担えていると思います。

医療法人の強みを活かし、 保護者や職員のニーズに対応！

病児保育

手ぶら保育

新卒採用のために
大学と連携



所在地
三重県伊勢市

従業員数
55名

定員数
119名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか？

働く保護者が安心して仕事と子育てを両立できる環境を整えることを目的に、2019年10月に当園を開園しました。当園は医療法人が運営しているため、法人が運営する病院が隣接しており、職員に占める看護師の割合が高く、現在は7名の看護師が在籍しております。看護師は、こどもの体調管理や感染対策など、専門的な視点から直接保護者と連携するようにしています。

Q 施設の保育内容について、 どのような工夫をしていますか？

看護師が常駐しており、病児保育を実施しております。隣接する病院やかかりつけ医と連携をしながら、こどもの体調変化に対応できる体制を整えています。また、保育園で必要なものを全て園で用意する「手ぶら保育」を実施しています。荷物の準備が不要となることで、祖父母による送迎もしやすくなるため、職員は日頃から祖父母とも顔なじみとなり、家族と良好な関係を築いています。

Q 広報・周知について、 工夫していることはありますか？

SNSを通じて、写真や短時間で閲覧可能なコンテンツを用いた、タイムリーな情報発信を行っています。職員が日々クラスを回って撮影を行い、その日のうちに投稿する体制築いたことで、リアルタイムにこどもの様子が分かるようになり、保護者にも喜ばれています。例えば、畑づくりから収穫、園内調理までを行う食育活動など、他園ではあまり見られない特色ある取組を発信することで、園に通っていない子育て世代に対しても訴求出来ていると感じています。

Q 定員充足率を向上させるために 工夫していることはありますか？

定期的に地域の提携企業を回り、保育内容の説明や見学を実施しており、現在は29社と提携しています。当初は、企業の方の「認可外保育施設」に対する反応は良くなかったですが、医療法人に勤める人は土日祝も勤務がある方が多いので、365日稼働や長時間保育といった特徴が、働き方に合致したことも利用拡大につながりました。また、年に4回広報誌を作成し、提携企業や保護者に配布をしています。このように、病院や介護施設などの提携企業の職員にも周知していただいています。その結果、保護者の口コミによって利用者が増えたと感じており、認可保育所に入れなくて当園に入園されるのではなく、最初から当園のホームページをみて直接来ていただくことも多いです。

保護者の声

365日開所されているので
仕事の都合に応じて預けられることや
少ない準備で預けられることに
感謝しています。



Q 保護者とのように コミュニケーションをとっていますか？

当園では、保護者とのコミュニケーションツールとしてアプリを導入しており、出欠等のやり取りを行っています。保護者は、アプリであれば、すきま時間でも連絡が取りやすく、気になることがあれば、気軽にご連絡をいただいています。特に、気になることがある場合は、面談等で会話する機会を設けており、担当が対応できないときは他の職員が伝言を預かるなど、職員間でも連携を実施し、保護者の不安を軽減することに努めています。他にも保護者向けアンケートを年に2回実施しており、園の良い点や改善点、ニーズなどを把握しています。

Q 職員とはどのように関わり、 運営をしていますか？

職員との面談を年に2回実施しており、悩みなどについて定期的にフォローしています。入社されてから5～6年目までは、法人にて研修を実施しており、同じ職種間で交流できる機会も設けています。他にも、研修やキャリアアップのための支援など、福利厚生を充実させるよう意識しており、離職防止につなげています。また、人材確保の一環として、大学との連携を実施して自主実習・保育技術研修の参加など新卒職員の採用にも取り組んでいます。大学教授から生徒を推薦いただくこともあり、職員のうち1割程度を新卒が占めています。

Q 今後の施設の展望を教えてください。

今後も、保護者が安心してこどもを預けられる場所であり続けることを目指しています。提携企業が増えているため、より多くの家庭に園の取組を理解してもらえよう、現在の提携企業に対して丁寧に情報共有を実施していきたいです。



こどもの体調が悪くなった際は、
すぐにお迎えを求められるのではなく、
看護師が直接様子を見て
連絡いただけるので安心してしています。

こどもを中心とした、 地域に根差した保育を実施！

地域資源の活用

こどもの権利

専門職からの助言



所在地

福岡県福岡市

従業員数

16名

定員数

30名

Q どのような背景で保育施設の立ち上げを行いましたか？

「保育施設をつくる」という発想ではなく、「まちに開かれた居場所をつくりたい」という思いから出発しました。弊法人では写真館事業を実施しており、写真を通して人の記憶や人生に関わる中で、こども時代の日常の積み重ねこそが、その人の土台になると実感する一方、既存の子育てや保育環境にどこか閉じられた違和感を抱いていました。

開園1年前から隣接する公園の管理を行っており、その中でこども・保護者・地域の人が自然に関わり合い、育ち合う風景が生まれました。これを踏まえ、保育園を地域との関係を編み直していく居場所として捉えて運営しています。

Q 施設の保育内容について、 どのような工夫をしていますか？

当園では、こどもと保護者の双方に関わる保育を実施しています。こどもに対しては、あらかじめ設定された保育内容に当てはめるのではなく、こどもたちのやりたいことを出発点に遊びや活動を組み立てています。例えば「お祭りをしたい」という声があがった際には、「お祭りってどんなことをするのか？」と対話を重ねながら具体化し、実際に衣装を草木で染めたり、みこしを作って神社まで担ぎ、公園でまちのみなさんと盆踊りを行うなどの活動へと展開したりしてきました。このように、こどもの声を丁寧に聞き、その時々に必要な経験や環境を見極めながら保育内容を編成しています。

また、公園に隣接する立地を活かし、日常的にまちへと開かれた保育を実践しています。公園愛護会を担い管理を行い、現在もバザーや水遊びなど地域が参加できる機会を公園で実施しています。地域の人が自然に保育園に携わることができる環境をつくり、保育園を「閉じた施設」にしない在り方を意図しています。

食についても、日常の重要な営みとして位置づけています。無農薬の食材を中心とした給食や手作りのおやつを提供し、こどもが調理や食事の過程に関わることで、生きることに直結した感覚を育んでいます。

Q 保護者とのように コミュニケーションをとっていますか？

保護者との関係においては、「支援する・される」「預ける・預かる」という構図ではなく、ともにこどもを育てる当事者として関わることを重視しています。送迎時には保育士だけでなく、給食担当や事務、園長など複数の職員が自然に関わる環境をつくり、日常的な対話が生まれる関係性を大切にしています。保護者の状況に応じて、短い言葉でこどもの姿を伝えたり、アプリを通じて写真を共有したりしています。特に、こども一人ひとりの育ちを尊重する観点から、個別にエピソード記録のファイルを作成し、ティファリキ（こども一人ひとりの育ちを尊重する考え方）の視点で「熱中している」「困難を乗り越えている」など、園独自の視点も交えた肯定的な見方でエピソードを記録しています。これにより、その子自身の成長過程や変化を可視化し、

保護者の声

公園やまちとのつながりを基盤とした保育に対して、家庭では得られない経験を日々持ち帰ってきます。



Q 今後の施設の展望を教えてください。

これまで築いてきた環境と経験をさらに発展させ、こどもにとっての遊びと学び、保護者や地域にとっての交流と相談の場、専門職が支える支援の場が一体となる拠点づくりを次のフェーズとして構想しています。特に、地域支援の機能を体系的に強化し、発達支援や子育て相談、専門職連携をより広く地域へと開いていきます。

こどもが自分で考え、選び、挑戦する姿を見て、家庭でもこどもの変化を感じられます。



“選択肢の一つ”として定着してきた 企業主導型保育施設

1 地域の子育て・保育の状況

本市では、少子化の影響もあり、地域ごとに保育ニーズの偏在が見られます。働き方の多様化により、保護者は、保育の質、職場との距離、送迎のしやすさ、という多角的な点から、企業主導型保育施設を含めて選択肢を検討されています。

2 企業主導型保育施設が果たしている役割

企業主導型保育施設は、働く家庭にとっての“もう一つの選択肢”として定着しつつあると受け止めています。特に、

- 施設と直接契約可能、連携企業の場合、企業枠の利用が可能
- 職場の近くにあることによる送迎負担の軽減
- 比較的小規模で目の行き届いた保育

といった点が評価されています。実際、本市で実施したニーズ調査においても、一定の割合の保護者が「企業主導型保育施設を利用したい」と回答しています。

3 施設・保護者へのメッセージ

企業主導型保育施設は、地域の保育を担う存在として、今後も一定の役割を果たしていくものと捉えています。



地域の保育ニーズを支える 企業主導型保育施設

1 地域の子育て・保育の状況

本市は一つひとつの行政区画が広く、地域によって人口動態や保育ニーズに差があります。少子化は進んでいるものの、共働き世帯の増加や働き方の変化により、保育ニーズそのものが大きく減っているわけではありません。

2 企業主導型保育施設が果たしている役割

本市では、企業主導型保育施設を地域の保育提供体制の一部として捉えています。直接契約が可能のため、迅速に利用開始できるという点などは、特定のニーズに対して有効に機能していると感じています。

3 施設・保護者へのメッセージ

自治体による調査では、企業主導型保育施設の安全管理、避難訓練やマニュアル整備などを確認しており、認可外保育施設であっても、こどもの安全・安心を守るという点では、求める水準は変わりません。
地域全体のニーズに対して、企業主導型保育施設を含め、どのように保育を供給していくかという観点から、今後の在り方を考えています。

あとかき

企業主導型保育事業は、働き方の多様化を背景に、仕事と子育ての両立を支えることを目的として創設され、まもなく11年目に入ります。当初は企業主導型保育施設が企業の福利厚生として生まれましたが、現在では地域に根差した子育て支援の拠点としても、各地で役割を担っています。この10年間の取組を通して、全国各地の企業主導型保育施設には、保育内容のみならず、職員配置や人材育成、保護者との関係づくり、地域との関わりなど、施設運営に関する多様な工夫や実践が見られるようになってきました。一方で、少子化や地域ごとの保育ニーズの変化を背景に、施設運営を取り巻く環境は年々変化しており、安定的な運営や定員の確保が課題となるケースも見られるなど、現場にはさまざまな難しさも生じています。

こうした状況の中で、今後の企業主導型保育施設には、制度の枠組みの中で柔軟性を生かしながら、それぞれの施設が強みや特長を明確にし、保護者や地域から信頼され、選ばれる存在であり続けることが求められています。そのためには、

こどもの育ちを中心に据えながら、保護者や地域とともに保育を支えていく関係性を丁寧に築いていくことが重要であると考えます。

本事例集では、施設運営に関するさまざまな取組を紹介しています。

本事例集が、施設運営に携わる皆様にとって、自施設の強みや魅力をあらためて見つめ直す機会となるとともに、入所を検討している保護者の皆様にとって、企業主導型保育施設の姿や価値を知る一助となり、一人ひとりのこどもの育ちや学びをより豊かにする施設運営について考える契機となれば幸いです。そして本事例集が、企業主導型保育施設におけるこどもたちの日々の生活や育ちをあらためて見つめる機会となることを願っています。

「企業主導型保育事業における地域の課題や充足率に関する調査研究」検討委員会座長

洗足こども短期大学 教授
井上 真理子





こども家庭庁

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/hyouritsu/#hoiku>



令和7年度 子ども・子育て支援調査研究事業「企業主導型保育事業における地域の課題や充足率に関する調査研究」成果物

PwC コンサルティング合同会社

<https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/consulting.html>

© 2025 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.