

県内の保育園等を対象にワークショップを開催しました。

奈良労働局 雇用環境・均等室

奈良労働局では、平成30年7月11日（水）及び平成30年7月24日（火）に「ワークショップ～残業削減や年休取得の知恵を出し合おう～」を開催しました。

ワークショップとは、参加・体験型の研修（勉強会）のことであり、少人数の班に分かれ、進行役（ファシリテーター）の助言等を得ながら意見交換や議論を交わすもので、毎年業種やテーマを変えて開催しています。

本年は、県内で保育園・認定こども園を営む経営者、労務担当者の方々を対象に「時間外労働削減」「年次有給休暇の取得促進」そして「人手不足対策等」について、それぞれの事業所の実情を点検してもらい、参加事業所との討議によって、具体的な改善方法やアイデアを出し合い今後の参考にしてもらう目的で開催しました。2回の開催で13事業所、14名の方々に参加いただき、それぞれのテーマについて多くの発言がされました。参加いただいた皆様、ありがとうございました。

（開催の様子です。）



① WS開催に当たり挨拶をする
小原雇用環境・均等室長。



② 労働局からの説明に真剣に
耳を傾けられる参加者の皆さん。



③ 各テーマについて「強み」（青色）
「弱み」（赤色）を書き出します。



④ 「強み」「弱み」についての議論は
次第に熱を帯び大いに盛り上がりました。

今回の討議では、参加者に「人事労務上の自社の『強み』（アピールできる点、うまくいっている点）『弱み』（問題がある点、うまくいっていない点）」をメモ用紙（『強み』は青色、『弱み』は赤色）に一言ずつ書き出してもらい、それをもとに討議を行い

- ・『強み』の意見は皆で共有する。
- ・『弱み』の意見は「どうすればよくなるか？」についてそれぞれの意見を出し合う。

という進行で実施しました。

今回出された『強み』『弱み』の意見を含め、参加者の方々の発言要旨をテーマごとにまとめました。何かのヒントが隠れているかもしれません。是非ご覧ください。

→次のページに続く

ワークショップ 参加者の発言要旨

○時間外労働削減・勤務管理

【強み】

- 保育の日程作成やカリキュラム、保育園便り、および管理状況についての書類作成はPC入力
がメインになり、効率的になっている。PCは園で使うしかないので、自宅での「持ち帰り残
業」も減った。
- ICT（情報通信技術）の導入・活用で事務負担の低減を図っている。特に繰り返し作成する
計画書・報告書関係は一度作成すると後は修正のみで済むため効率的だ。
- クラス担当保育士が保育業務に専念すると、事務関係（書類作成等）の仕事が出来ず時間外と
なる。そこで保育時間内にクラス担当を持たないフリーの保育士がクラスの保育業務にあたり、
この間にクラス担当保育士が事務関係の仕事进行处理することにしている。
- 保育補助員等が保育士の仕事を手助けする体制になっているので、勤務時間内に書類等が作れ
るようになっている。
- 保育士の採用だけでなく、保育支援員、用務員など、保育士の周辺資格の方々の雇用にも意欲
的に乗り出し、それに伴う補助金もあって、いくつかの職種の方々が共に働くようになってい
る。何もかもを保育士がするのではなく、補助的な仕事は役割分担で分業している。
- 残業したい場合は、具体的な作業内容など理由を明記した残業申請を出させ、緊急性などを考
慮し、労働時間を管理する側から残業を許可するかしないかを判断して伝えている。申請があ
ったとしても「明日できることだから、今日の残業は不要」等と指示することもある。
- 以前は「主任が残っているので帰れない」などズルズル残業する傾向があったが、「仕事が終
わったのになぜ残っているのですか？」と言える新人が入ったことをきっかけに、残業申告制
を取り入れた。
- 月 20 時間の固定残業制を導入した。「残業しない方が得」と思ってもらうことで時間外削減
につながっていくものと期待している。
- 年齢別のクラスはすべて複数担任制にしているので、交代で休憩が取りやすくなっている。
- 保育士全員に就業規則についての説明会を年3回開いたところ、規則の意味するところについ
て理解が深まり、同時に園を運営管理する側の立場も理解されるようになった。

【弱み】

- 保育園は行事が多く、保護者からの要望もさまざまある。それらの対応に苦慮する場面も少な
くない。

- 時間外は保育士からの申し出によって承認を行っているが、時と場合によってYESとNOがあり、明確な判断基準がなく不公平感があるのではないかと気になることがある。
- どうしても時間外労働にならざるを得ないのが、クラス担当保育士の保護者対応や、責任を持ってやり遂げたい内容の仕事で、これらは他の職員の代替ができない。また、全職員の出席を必要とする重要行事や全体会議等は、どうしても時間外にならざるを得ない。
- 管理職が業務を効率的に行うことで職員の模範となるべきであるが、なかなかそうはなっていない。また、残業を認めない場合、職員は家庭に持ち帰り業務処理しているのが実態であるが、その時間が把握できていない。
- 保育園は、子供の数やクラス分けに応じて正職、パート職の人数に規制があり、規制を守った勤務体制をつくるシフト表の編成にいつも四苦八苦している。パート職は家庭の奥さんが多く、子供の世話にも慣れたベテランが多く安心な一方、早朝とか夕刻以降などの時間帯にシフト勤務に入ってもらうことが難しい。
- 時間管理について、お茶を飲んでいても子供さんの様子を観察しているわけで、労働時間と休憩をはっきり区分できない一面がある。
- パートと正職員の休憩時間の取り扱いに困っている。パートの場合休憩時間を含めて時間給計算しているが、正社員はそうでない。

○年次有給休暇の取得促進

【強み】

- 年間の「年休管理ノート（カレンダー）」を備え、職員間で共有している。シフト編成上、1日に年休を取れる人数は2～3人なので、取りたい日を事前にノートに書き込み、調整してもらっている。この方式にして、平均取得率が45%から60%まで上昇した。
- 年度初めに職員一人一人に年休日数をグラフ化したものを配布し、計画的に取得できるよう相談にのっている。さらに2カ月先までの希望日を書き込めるホワイトボードを用意している。
- 年間の取得日数を定め、上司が率先して取得するようにしている。合わせて法人が所有する福利厚生施設の利用も促進しており、人手不足に対するPRになるという一面もある。
- 園児の数が少ない盆休みや年末年始に、公平に年休を取るようにしている。またレジャー目的で年休が取りやすい雰囲気ができているように思う。
- 複数担任制の導入やフリーの職員の配置により、年休が取得しやすくなった。
- 自らも子育て中の保育士が少なくないので、子供が病気の時や授業参観の時に希望通りに年休

が取れるよう配慮している。

- 取得可能日数は個別に伝えている。社会保険労務士より年休制度について説明を繰り返し行ったところ、平成19年に1.3%だった年休取得率が平成29年は33%に上がった。

【弱み】

- 新設園ということもあり、新卒者や経験年数の少ない職員が多く、複数担任制を取っているが、年休は取りにくいように見える。フリーの保育士がいないことも関係している。
- 正職員とパート職員の間で取得率に差がある。パート職員は8～9割に達する一方、正職員は3割程度。業務に対する責任感の違いが背景にあると思う。
- 主任クラスは、業務が集中していることもあり、取得率は非常に悪い。それに比べて若手職員は取得意欲が高く自由に取っている感がある。
- 「同僚に迷惑をかける」という意識が強く、自由に年休を取得できる雰囲気がない。
- インフルエンザを初めとする感染症に罹患する可能性が高く、その場合は休まなければならないので、年休を取得せず残しておく人が多く見受けられる。
- 土曜日出勤の分の公休を平日に組み入れなければならず、この上年休まで入れるとなると調整が大変である。

○人手不足対策等

- ハローワーク経由の短時間パート、シルバー人材センター経由のシルバー人材の獲得に力を入れている。特に午後5時以降の延長保育に対応する「保育補助」にシルバー人材が重宝している。
- 保育士OBなど高年齢者の保育士さんにも来てもらっている。75歳の人にも来ていただいているが、体力的な問題もあるので、仕事の分担など受け入れる条件整備も重要である。
- 専門学校、私立学校などの学校めぐりに力を入れて取り組んでいる。年に7～8人を採用できたこともある。
- 長年地元で保育園関係の仕事をしており、人脈ができています。雇用活動も地元の紹介などの自薦他薦が多い。
- テレビCMを盛んに流している人材紹介会社に求人を出したところ、応募者が12人も来て驚いた。
- 補助金は配置基準までしか出ないので、余剰の保育士を雇用できない。また、保育教諭は保育

士と幼稚園教諭の両方の資格が必要で、人材確保が難しい。

- 保育士不足の原因の一つに待遇問題がある。他の業種と比較して、年齢とともに給料が上がっていかないという現実がある。

【参加者の感想（要旨）】

- 非常に勉強になり、喜んでいる。
- 年休の取得に向けては、もっと声を大きくしていかないといけないということが呑み込めた。
- 同じ立場で同じように悩んでおられる皆さんと話し合えたこと自体が幸運で、大いに勉強になった。
- 保育園という同じ業種の方から、さまざまに教えていただいたことが多く、大変参考になった。
- 園長としての使用者側の仕事と、自分も昔はそうであった保育士としての仕事を理解した働く側の気持ちが分かる経営者になりたいという思いが強くなった。

（最後に、ワークショップの進行を担当したファシリテーター2名の感想コメントです。）

【A】

今年度（前半）のWSは、県内の保育園百数十園に参加を呼び掛け、結果的に、2回に分けての開催で延べ約20人が参加する、効率のいいものになりました。1、2回ともに、1テーブル3～5人による少人数のグループ討議を企画・準備していましたが、当職が全体の進行役、および2班のうち1班のファシリテーターを務めながら実感したのは、人数的にはこの程度が調度よく、同時に、同業であるのみならず、同世代、同様の考え方を持った経営者が揃うことで、問題意識を共有する、お互いの情勢や苦境に理解が及びやすい、密度の濃い討議の時間になったのでは、ということでした。

1、2回目のWSは、これまでのWSと同様、的確な労働時間管理による時間外労働の削減と、年次有給休暇の取得促進策が主なテーマになりました。労働時間管理では、近年保育現場への導入が進んでいるPCによるカリキュラム・プログラム作成や日々の時間調整が残業削減に大きく役立っている、との複数のコメントがあったほか、残業を申告・承認制にすることによって、急ぎではない、無駄な残業削減と仕事の効率化に役立っている事例等も話題になりました。

業界は、運営の効率化や保育士さんの育成・ワークライフバランスの改善等をめぐり、園同士で情報交換することが少なくなく、園にとってプラスになることは、実情を踏まえつつ積極的に取り入れていく、という志向があるようです。WSでは、そうした開放的で自由度の高い経営姿勢を示す参加者が多く、感銘を受けました。顧客の取り合いや同業他園との料金価格競争などの、ビジネスライクな競争というより、乳幼児のお世話が好きで、それが公私の中心にあるような保育園と保育士による運営ということで、保育園もビジネスとはいえ、他にはない特別な要素があることを再認識しました。

一方、年次有給休暇の取得では、人手不足、正職員と非正職員の認識の違いなど、他の業種でも共通する理由によって総じて取得率は芳しくないのが実情のようでした。このあたりは、今後も

WS 参加者へのフォローアップなどを通じて引き続き、ヒアリングし、提案を続けていきたい、と考えています。

【B】

今回、参加対象とした保育園は、「待機児童」「人手不足」「保育士の労働条件」等々の諸課題を抱えている業種ともいえます。そのためもあり、討議では、テーマに挙げた「時間外労働の削減」、「年次有給休暇の取得促進」に止まらず、構造的課題として、「人手不足」「保育士の賃金」にも話題が及ぶことになりました。

討議内容から要約すると

① 時間外労働の削減

「時間外労働の削減」のテーマでは、どうしても時間外そのものを議題にしていますが、参加者に共通の「園児を見ながらの休憩時間扱い」「持ち帰り残業」の問題は、なかなか有効な改善策が見つからないこともあり、公の場では正面から取り上げにくいこともあり主要な議論とはなりません。しかし、顕在化している残業問題とともに重要な問題と思われる。

② 年次有給休暇の取得促進

勤務予定（シフト）作成時に、年次有給休暇を組み込むことで、ほとんど 100%の取得率を実現させている園の報告は、他の園でも工夫次第では、ある程度の取得率を向上させられる可能性を示唆しているように窺えます。

管理・運営側が職員の年次有給休暇を 100%取得目標とするなら、あとは職員間の日程調整に委ねられるが、そこまで踏みこめるかが課題のように窺えます。

③ 業務改善的課題

園児を対象とした、直接的な保育業務そのものの合理化はなかなか難しいと思われることから、改善の目は事務的業務（各種の書類作成等）やイベント業務（制作物、教材等）に向いているようです。そのことから、保育士自身がやるべき仕事と、他の人でもやれる仕事の分離・役割分担を目指しているように窺えます。そこで、業務の標準化に取り組むこととなりますが、見え隠れするのが「熱意をもって仕事に取り組むこと」と「マニュアル通り仕事をする」との相反する取り組み姿勢には葛藤があるように思われます。しかし、業務の効率化は「保育補助」や「フリー保育士」の活用による役割分担化は今後も拡充されそうです。

④ ICT（情報通信技術）の活用

程度の差があるものの各園とも導入取り組みが進んでいることが窺われます。いわゆる反復業務で活用効果がある書類作成の中でも、計画書（年間・月間）の作成を初めとして、園の中には、保護者との連絡調整に至るまで活用が及んでいる模様が窺えます。しかし一方で、保育士のスキルの差やセキュリティー問題が内在しているようです。今後、事務業務の効率化にどの程度有効なのか？期待されている反面戸惑いもあるように窺えます。

このような課題がどの園にも共通して起こっているが、その重要度、優先度には温度差が見られるものの、それぞれが今後の課題との認識は共有できたように思われます。

今回のWSが掲げた「残業削減や年休取得の知恵を出し合おう！」というスローガンの通り、保育園の労働現場の改善に向けた取り組みが、その実情の難しさを踏まえながらも、種々、日々努力されていることが良くわかりました。おそらく他の参加者も、共感するとともに事例報告は大変有益であったと思われる。

今回、ファシリテーターを務めたが、「討議内容に介在せず、会議を推進せよ」という使命が果たせたのか、はなはだ疑問ですが、より研鑽を積んで次回に臨みたいと思います。

以 上