



監督課長の挨拶

**保 育 事 業 場**

**平成27年度  
勤務環境改善のための  
ワークショップ報告**

- ・場所 G-ネット滋賀
- ・参加人数 9名
- ・時間 13:30 ~ 16:00



労基法の改正動向説明

**勤務環境改善のためのワークショップ**  
平成27年1月25日(火)

**ワークショップの目的**  
仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、アンケート結果などを基に、個別対応の対策、各部署間の取組の向上など勤務環境の改善に向け企画・立案、相談と情報、取組内容を共有し、互いに支援し、改善活動の推進を図るための取組の一環として実施することを目的としています。

**当日のスケジュール**

- 1 おいで 滋賀労働局労働基準部監理課 労働監督課長 13:30~
- 2 労働基準法の改正動向と労働契約法の罰則附則ルール 13:40~
- 3 グループワーク開始 14:10~

※本日は2人のグループに分かれます。  
※事前に課題を準備してください。  
※本日は、事前に準備した課題についてグループ内で話し合います。  
※意見交換カードが配られます。

※本日のスケジュールは、変更の可能性があります。ご了承ください。

**今後の取組**  
本ワークショップの取組は、関係機関、関係団体との連携により、継続的に実施してまいります。

当日配布資料



A班のグループワーク

**勤務環境改善のためのワークショップ**  
～労基法改正～  
参加無料・先着順  
1月18日(月)開催

各部署等に「働き方改革」に関する取組が実施され、ワーク・ライフ・バランスの実現が図られるよう、関係機関との連携により、関係機関の取組の向上など勤務環境の改善に向け企画・立案、相談と情報、取組内容を共有し、互いに支援し、改善活動の推進を図るための取組の一環として実施することを目的としています。

※本日は2人のグループに分かれます。  
※事前に課題を準備してください。  
※本日は、事前に準備した課題についてグループ内で話し合います。  
※意見交換カードが配られます。

※本日のスケジュールは、変更の可能性があります。ご了承ください。

**参加申込**  
〒525-8501 滋賀県彦根市彦根1-1-1  
電話 077-521-2117 FAX 077-521-2117

ワークショップの案内文



グループワークの雰囲気



アンケート結果



グループワークの雰囲気



A班の発表



B班のグループワーク



B班の発表

# アクションプラン

保育事業所

A 班

ミッション (宣言)	イキイキ職員を増やす！
理想の保育園	子供・保護者・職員それぞれの笑顔あふれる園 みんなで育てる保育園

現状	1 採用・離職関係 <ul style="list-style-type: none"> <li>・叱ると直ぐに辞めてしまう</li> <li>・朝・夕方の職員確保が困難</li> <li>・仕事が集中する時間帯に人材繰りが難しい反面、働きたい時間帯に業務量が少ない</li> <li>・入園数や乳児数により必要人員の予想が出来ない</li> <li>・保育士の養成学校が少ないため、滋賀県での採用が困難</li> <li>・市ごとに補助金額が相違するため、少ない市では採用が困難</li> </ul>
	3 労働時間・年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ゆとりが全くない。 残業,有給休暇取得率に偏りがある。</li> <li>・熱心な人ほど残業してしまう。早く帰りなさいとは言いづらい。</li> <li>・やる気のある職員が頑張りすぎて、どんどん自分で首を絞めてしまう。</li> <li>・定時に帰りづらい。保護者対応に時間がかかる。</li> </ul>
	3 賃金・待遇について <ul style="list-style-type: none"> <li>・モチベーションを維持出来るほど賃金を支払えない</li> <li>・給与の良い保育園に移動してしまう。公立と私立では待遇面にギャップがある。</li> </ul>
	4 その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>・通勤圏内の京都市との待遇差を埋めるのが困難。</li> <li>・県内でも市ごとに補助金額に差異があるため、地域においても待遇に差が出る。</li> <li>・乳児担当と幼児担当でひずみが生じストレスになっている</li> <li>・メンタルヘルスの不調・モチベーションの低下が生じている。</li> </ul>
足りないもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ゆとりのある人員配置</li> <li>・ 子育て期における働きやすい職場環境や退職後も職場復帰しやすい環境</li> <li>・ 気兼ねなく年次有給休暇を取得できる環境</li> <li>・ ライフスタイルに応じた勤務ができる環境</li> <li>・ 朝・夕方の職員確保</li> <li>・ 協力的体制・現場の抱える問題点の見える化</li> </ul>



ゴール	職員全員が少しゆとりをもって、働き続けることができる勤務環境の実現
-----	-----------------------------------

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
時間のかかる取組 (3～5年)	ライフステージが移行するまでパート社員を支援し正職員を育成するフルタイムでの勤務が負担となる職員のための短時間勤務制度導入 男性職員・シニア世代の採用 朝,夕の人員整備と支援対策 業務量,労働時間,年休の見える化,共有化
すぐにはじめられる取組 (1年)	話し合いの場を設置する 頑張りすぎチェックの実施 ヒアリング調査をして、個々のスタッフの意見を聞く体制を構築する。 各職員、クラスごとの業務量・配置について調査及び調査結果の分析



# 保 育 事 業 場 ア ク シ ョ ン プ ラ ン



事業場名[ B 班 ]

ミッション(宣言)	子供達を無事に笑顔で帰すために、 こわく、やさしく指導する
ビジョン(将来像)	子供達が笑顔で過ごせる保育園

現状分析	労働時間関係	・なかなか帰らない人がいる	・すぐに辞める人がいる
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業時間に偏りがある</li> <li>・シフト表を何回も作成し直している</li> <li>・無駄な残業がある</li> <li>・労働時間の管理ができていない</li> <li>・突発的な保護者対応がある</li> <li>・保育時間内の事務作業が難しい</li> <li>・土曜日出勤のパートが少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇関係</li> <li>・年休の偏りがある</li> <li>・年休の残日数がわからない</li> <li>・年休の取得に偏りがある</li> <li>・人員不足である</li> <li>・採用・離職関係</li> <li>・ミスマッチがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人の応募が少ない</li> <li>・離職理由に育児、介護が多い</li> <li>・早朝、夕方の人員が不足している</li> <li>・人間関係</li> <li>・コミュニケーションが取れていない</li> <li>・中途採用者と考え方の違いがある</li> <li>・理念が伝わっていない</li> </ul>

課題	労働時間関係	休暇関係	・求人の応募者のアップ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス残業</li> <li>・多用な労働時間体制</li> <li>・フリーの先生の活用</li> <li>・土曜日の人員体制</li> <li>・労働時間の管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取得できる人員体制</li> <li>・適正なシフト表の作成</li> <li>・応援体制の確立</li> <li>・偏りのないシフト表作成</li> <li>・採用離職関係</li> <li>・早朝、夕方の人員体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援の促進</li> <li>・人事考課</li> <li>・人間関係</li> <li>・ミーティングの活用</li> <li>・コミュニケーションアップ</li> <li>・相談体制の確立</li> </ul>

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

長期	見本を作成して、担任以外でも手伝えるようにする	園長自らが年休を完全消化する	定期的な行事の計画を2か月前から話し合う	繁忙期は所長、副所長にも入ってもらいフルキャスト体制にする	求人応募者に園内見学をしてもらう	ミーティングでうれしかった話を発表	保育以外をテーマとしたワークショップを開催する
	サービス残業の禁止	複数担任制度の採用	月に1回年休を取得することにする	繁忙時間帯のパートをハローワーク、協議会を活用して採用する	中途採用者には園の理念をきちんと説明する	ミーティングのテーマを予め伝えておき、課題を明確化する	保育士以外の職員も含めてワークショップをする
当面の取組(継続中も含む)	残業の申告制	子供のお昼寝後は合同保育にする	連休が偏らないようにシフト表を作成	フルタイムにこだわらず、繁忙時間帯のパートを採用する	園長、主任保育士からの声掛け	週1回ミーティングを開催する	両立支援制度の周知
	労働時間をパソコンに入力することで、労働時間を労使で把握	早朝保育、延長保育ができる時間帯の時給を高くする	年休の申請を拒否しない	面接の回数を増やして、目標の進捗状況を把握する	学校訪問で新卒者を採用	男性職員の採用	育児制度のパンフレットを作成する
	先生間での声掛け	シフト表作成前に希望休日をきく	振替、代休を取得できるようにする	ブランクがある人でも責任感のある人は採用する	職員からの紹介で採用	人権教育をすることで、人間関係を築く	くみんを取得する