

# アクションプラン記入シート

事業場名( 保育 B チーム )

ミッション (宣言)	互いに助け合い、イキイキと働き続けられる職場を目指す
ビジョン (将来像)	職員の満足度が向上し、誇りを持って紹介できる職場にする

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材不足の恒常化(特に戦力となる20~30代が結婚・出産を理由に離職するため不足している)。</li> <li>・ 人員配置基準ギリギリであるため、年次有給休暇を取得できる環境にない。</li> <li>・ 人員配置基準ギリギリであるため、人材育成・研修を行う時間の確保が困難。</li> <li>・ お昼の休憩時間が給食のため、完全な休憩が取得できない。</li> <li>・ 勤務年数の長い職員ほど、業務の標準化や変更を嫌う傾向があり、書類作成や会議の時間が長い。</li> <li>・ 縦・横との繋がりが希薄になっているため、応援体制が整っていない。</li> <li>・ 早番(7:00~)と遅番(16:00~)に勤務できる保育士の確保が困難。</li> <li>・ 産休後、フルタイム勤務を希望しない保育士ばかりなので、早番・遅番の運営が困難。</li> <li>・ 女性ばかりの職場なので、結婚後は短時間勤務希望者が増加し9:00~16:00勤務に集中してしまう。</li> <li>・ 新卒者の採用が非常に困難であり、採用しても5~6年で退職してしまう。</li> </ul>
------	--

課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 将来の不安が払拭できる・モチベーションを維持できる賃金制度設計</li> <li>・ 多様化する保育のニーズ(一時預かり・病児保育等)に対応するための保育士の確保</li> <li>・ 職員間の意見交換や協力体制の構築、現場の抱える問題点の見える化</li> <li>・ 早番・遅番の人材確保</li> <li>・ 人材難から生じる保育の質の低下</li> <li>・ 書類作成や会議等の業務の見直し・効率化・標準化</li> <li>・ 保育所独自での改善には限界である、国・県の支援強化が必要</li> </ul>
----	--



ゴール	結婚・出産による離職を減らし、互いに助け合い働き続けられる職場にする。
-----	-------------------------------------

## 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
中・長期的な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページ等に記載して、働き続けられる職場であることをアピールする。</li> <li>・ 業務の効率化を図り、年次有給休暇を取得できる環境整備を行う。 各自の年次有給休暇取得率の見える化 時間単位の年次有給休暇制度・年次有給休暇の計画的付与制度の導入</li> <li>・ シスター制度の導入</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スタッフに対するアンケートの実施</li> <li>・ 労使の話し合いの場を設ける(1回/1か月)。</li> <li>・ 所定外労働と年次有給休暇の把握と意見交換の実施</li> <li>・ 業務内容の分析・書類作成業務の標準化</li> <li>・ お昼休憩を半分にし、各自別の時間帯に休憩を取得できるようにする。</li> </ul>