

保育事業場ワークショップ

たくさんのヒントや提案
を持ち帰ります！

参加者
の声



日々行っている形と違
う方法もあることを
知った。

参加者
の声



取り入れられるものから積極
的に取り入れていきたい。

参加者
の声



それぞれの園や地域性も考慮しつつ、
うまくチョイスして取り入れたい

参加者
の声



実際に直面していることに
対して、陥りがちな視点か
ら抜け出すきっかけをも
らった。

参加者
の声



今の悩みにダイレクト
に響いた。

参加者
の声



大変参考になるお話をい
ただき、参加させても
らって良かったです。

参加者
の声



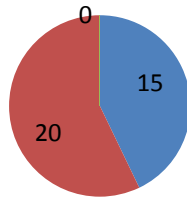
平成29年度

- ・日時 平成29年 8月3日
- ・参加人数 28事業場36名
- ・場所 クサツエストピアホテル



アンケート結果

今後の課題解決への取組みに活かしていけますか



- A 大いに活かせる 15
- B 部分的に活かせる 20
- C 全く活かされない 0

アクションプラン (A班)

（使命） Mission	Paint Working Style White
（将来像） Vision	ともに働き、ともに育つ保育園にする

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・若い保育士の離職率が高い ・職員世代の2極化がある ・シフトの組み合わせが難しい ・価値観がバラバラである ・休憩時間に子供と食事をとっている ・延長保育等の場合の手入りに時間がかかっている ・行事の際に残業が多くなっている ・つきあい残業がある ・保育時間内で業務が終わらない 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士不足である ・パソコンを使えない人がいる ・育休等取得者の代替要員が確保できない ・年度(4/1~3/31)の途中採用が難しい ・少子化で将来の経営が不安 ・賃金が低い ・書き物の時間がかかる ・独身者が両立支援利用者に不満を ・ベテラン社員が若い頃の苦労話をする
------	--	--

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・定時退社の徹底 ・バランスの取れたシフト ・子供から離れての休憩取得 ・フリーの先生の活用 ・トップの意識を変える 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化 ・離職者を減らす ・新卒者の確保 ・代替要員の確保 ・コミュニケーションアップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・新任の育成 ・書き物を減らす ・年休が取得できる職場 ・育休等が取得できる職場 ・パソコンを使えるようにする
----	--	---	---

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

長期	保育士の組合せの見直し	ITC化	園長、副園長も応援体制に入る仕組み	潜在保育士の研修会実施	標準作業時間を決める	マニュアルを作成し、担当以外でも対応できるようにする	母子登園制度を実施
	ICカードを保護者に配布する	完全に自由な時間を30分与える	1日30分書き物の時間を与える	優秀な離職者に声掛けをする	学校訪問で新卒者を採用	フリー保育士を複数人決める	個人面談を3か月に1回する
当面の取組	帳面の整理、整頓	会議の時間は30分と決める	パソコンを各クラス1台設置する	職員に保育士を紹介してもらうよう声掛け	保育協力日に計画年休	副担任制度の採用	休憩室にソファを設置する
	定時で帰る宣言	休憩の分割取得	パソコンの勉強会を開催する	シルバー保育士を短時間で採用	園内見学会を開催する	連続5日休暇制度	新人の教育担当者を2年目または3年目から選任する
	全員で残る日を作る(日々のダラダラ残業をなくす)	シフト作成マニュアルを作成	パソコンでの情報の共有化		短時間勤務制度導入	子供の保育後は合同保育にする	希望休日を月2回にする

アクションプラン

保育事業場ワークショップ B班

ミッション(宣言)	「実践躬行」 机上の空論よりも実現を！
ビジョン(将来像)	保育という仕事に誇りが持てる職場

現状分析	1、労働時間関係 <ul style="list-style-type: none"> ・子供と関わる業務以外の負担が大きい(記録、掃除など) ・職員の結婚、出産が続くと代替要員の確保が困難
	2、休日・休暇関係 <ul style="list-style-type: none"> ・取得理由が育児や病気などのやむを得ない事情ばかりで、余暇などに利用できていない ・有給休暇取得を促す声掛けをしても取得しない人が多い
	1、2 共通 <ul style="list-style-type: none"> ・人員不足による負担が大きい
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・子供と関わる業務以外の負担軽減 ・休憩時間の確保が難しい ・パート職員が退勤後が手薄になるため負担が増える
	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇の申請がない(職員が遠慮している) ・休暇取得するのが特定の職員に偏っている
	<ul style="list-style-type: none"> ・余裕がないことが事故につながる危険性もある



ゴール (年度目標・到達点)	誰もが働き続けたいと思える職場環境の形成
-------------------	----------------------

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
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・原則定時退勤が当たり前の職場環境の形成 ・年休消化率100%の実現と、法を上回る休暇制度の確立
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者の活用拡大(時間帯や人数など) ・年に1~2回、時期をずらして全員が連続休暇を取得できる制度の導入 ・有資格者限定の業務と無資格者でもできる業務の仕分、無資格者の活用 ・外注できる業務とできない業務を仕分し、可能なものは外注を利用する ・業務内容を見直し、効率化・簡素化を図る
当面(数か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー(特定曜日または個人別)の導入 ・休暇取得に向けたトップメッセージの配信や、上司が率先して休暇取得するなど、取得しやすい雰囲気を生み出す ・お互い様の精神で助け合いながら休暇を取得できる職場環境の形成 ・保育協議会の人材バンクや、ハローワークのリクエスト求人など様々な求人方法の有効活用

アクションプラン

保育事業場ワークショップ C班

ミッション(宣言)	「有志竟成」 魅力ある職場環境形成を成し遂げる！
ビジョン(将来像)	園児も職員も笑顔が絶えない保育園

現状分析	<p>1、労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none">・休憩時間とじっくり、打ち合わせや子供の様子観察などを行っている・工作物の持ち帰り作業が生じている・ICTを導入し、効率化を図り始めた <p>2、休日・休暇関係</p> <ul style="list-style-type: none">・休暇の取得状況に個人差(非常勤優先になりがち) <p>1、2 共通</p> <ul style="list-style-type: none">・人員不足の中、周囲への影響を考えてしまい休憩・休暇がとりづらい
課題	<ul style="list-style-type: none">・適切な休憩時間の確保・業務と私生活の線引き・ICT活用への慣れ、対応・長期休暇を取れる体制づくり・旅行や趣味など、プライベートの充実のための休暇取得促進・休暇明けや交替勤務でも情報共有できる環境を整える・人員不足(特に中堅年齢層の不在)の解消



ゴール (年度目標・到達点)	仕事と生活の調和がとれた職場
-------------------	----------------

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
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none">・有給休暇の完全消化・働き続けたいと思える職場環境の形成により、離職者減少・入職希望者増加で人員不足を解消
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none">・短時間勤務者の適切な配置によるフルタイムの負担軽減・記念日や計画的な連続休暇取得など、順番に休暇を取得できる制度の導入・浸透を図る・ICTの活用方法や台数増によるさらなる効率化
当面(数か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none">・(短時間労働者を含めた)全員の協力のもと、休憩時間の確保を目指す・ICT活用を徹底することで、作業への慣れと効率化を図る・トップから休暇取得促進のメッセージを発信することで職員の意識改革を図る・連絡ノートやICTなど情報共有ツールの確立と、確認の徹底を図る・ハローワークや保育協議会の人材バンクの有効活用

アクションプラン

事業場名 [D 班]

ミッション
(宣言)

働き続けたい保育園づくり

ビジョン
(将来像)

より良い人材確保のための勤務環境づくり

	労働時間	休日・休暇
現状分析	<ul style="list-style-type: none">・ 事務仕事が多く、残業がある・ 保育士が足りていない・ シフトのやりくりが難しい・ 勤務終了後のガラガラ残業・ 持ち帰り残業が一部にある・ 残業の定義が難しい	<ul style="list-style-type: none">・ シフトを回すのが大変・ 振替をいれるので精一杯・ 突発の休みに対応が大変・ 全般的に人不足・ いざという時のため残している・ 遠慮して取得がすすまない
課題	<ul style="list-style-type: none">・ 業務全般の見直し・ 業務の見える化・ 新人の教育・レベルアップ・ 業者の活用（清掃、写真など）・ 保護者への協力要請	<ul style="list-style-type: none">・ 声掛けの徹底・ 応援体制の整備・ フリー保育士の活用・ お互いの休暇の見える化・ 取得日数の偏りの解消・ 意識改革



ゴール
(到達点)

みんなが働き続けたいと思える職場環境をつくる！

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
長期的な取組 (3～5年)	<ul style="list-style-type: none">★レベルアップのための教育体制を確立★勤務環境を整備・見直し、さらなる定着率アップへ
中期的な取組 (1～3年)	<ul style="list-style-type: none">★意識改革★応援体制の検討・整備★シフト管理の整備
当面 (3か月程度) の取組	<ul style="list-style-type: none">★見えない事務作業、残業の「見える化」★本当に必要なこと、不要なことの分析★話合いの場、意見の吸い上げ★業務分析★働き手の求める満足とは何か、再確認。

アクションプラン記入シート

事業場名 保育事業所 E班

ミッション
(宣言)

子どもたちが生き生きと活動できる保育を提供する

ビジョン
(将来像)

人間関係が良く、職員自身の生活や意欲を大切にできる職場を目指す

現状分析

- 仕事の量が多く、一部の職員に負担がかかっている
- 夕方の時間帯に入れるフリーの保育士が不足している
- 研修に参加したくても時間がない
- 無駄な仕事に思えることでも、それをやりがいとして感じている職員もいる
- 外部委託ができる雑務であっても、それも保育の一環と考えると排除しづらい
- 平日に振休を取るのに、年休の取得ができない
- 長期休暇が取れない

課題

- 業務を一人で抱え込む傾向がある
- 休暇が「取れない」雰囲気がある
- 本当に必要な業務と、削減できる業務の線引きができていない
- やりがいのある仕事ではあるが、メディアによって“過酷な仕事”というイメージが定着してしまっている

ゴール
(到達点)

職員の満足度を向上させ、新規採用を拡大する

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

長期的な取組 (3～5年)

- 定期的に業務改善について話し合いをし、取組状況の確認・見直しを行う
- 改善できた点は、採用時に積極的にアピールする

中期的な取組 (1～3年)

- 業務改善に向けた話し合いの場を作る
- 業務内容を見直し、省力化できること、外部委託できること、削減できることを明確にする
- T o D o リストを活用し、効率よく業務を行えるようにする
- 業務、クラスをローテーションし、他の職員の業務の補助ができるようにする
- 連続休暇制度、時間単位年休制度、年休の計画的付与制度を導入する
- 勤務時間、勤務日数など多様な勤務形態を導入する
- 業務改善の取組について、保護者にも周知し理解してもらう
- 育休取得者や、ブランクのある職員に対する研修制度を充実させる

当面の取組 (3か月程度)

- 勤務環境改善し、職員を大切にする経営方針を立てる
- 時間外労働時間、年休の取得率、離職率を数値化し、把握する
- 意識調査を実施し、時間外労働の原因、休暇が取れない原因を分析する

アクションプラン

保育事業場ワークショップ F班

ミッション(宣言)	誰もが働き続けたいと思える職場環境をつくる
ビジョン(将来像)	これからも働き続けたいと思える職場づくり 自分の子どもを預けたいと思える園づくり

現状分析	1、労働時間関係 ・会議や行事が多い、長い。 ・妊娠・出産等で中堅職員が休業し、新規採用職員が増えた。 (経験豊かな職員や指導する職員が不足している。)	} ⇒ 残業が多く発生している。 【共通】 労働時間を短く、休みを多くと言いつつ、個人能力が問われると考える職員がいる。(意識付けができていない)
	2、休日・休暇関係 ・有給休暇の取得状況に偏りが見られる。	
課題	1、労働時間関係 ・休憩時間の確保 ・残業を減らすための取組、仕事を持ち帰らせない仕組みづくり	【共通】 ・気兼ねなく帰る、休むための意識付けや、コミュニケーションづくり ・人員不足(特に中堅職員層)の解消
	2、休日・休暇関係 ・年次有給休暇を取れる体制づくり ・旅行や趣味など、プライベートの充実のための休暇取得促進	



ゴール (年度目標・到達点)	職員の満足度の高い職場を作る
-------------------	----------------

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
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の完全消化を図る。 勤務環境の改善により、離職者をなくす。また、園の取組を発信して入職希望者を増やすことにより、人員不足を解消する。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務者の適切な配置によるフルタイムの負担軽減を図る。(各種教材やイベント用の道具作りなどを行う職員の配置等) 有給休暇を連続して取れる制度を導入する。 有給休暇の半日単位や時間単位での取得制度を導入する。 業務内容が見える化(マニュアル化)し、行動計画を策定する。外部業者に委託できる業務と園で行う業務を分別し、効率化する。
当面(数か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> 会議や行事の回数や時間帯を見直す(回数を減らす、所定時間中に行うなど)。 時間外労働が多い職員と少ない職員の業務量を調整する(応援体制を図る)。 休憩時間の確保のため、交代で休憩できる体制を整備する。 1カ月や3か月などの有給休暇の取得計画を立てる。シフトを作る際に毎月1日以上、年休取得予定日を組み込む。 トップから残業時間の削減や休暇取得促進のメッセージを発信する。その際に、残業時間数の上限や年休取得日数の目標を設定する。 保護者に送迎時間などの協力を依頼する。 職員同士の声掛けなど、帰りやすい、休みやすい意識を高めていく。