

保 育 事 業 場



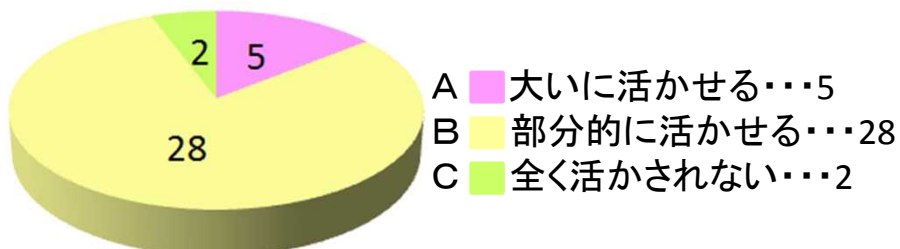
平成28年度

- ・日時 平成28年 7月19日
- ・参加人数 42名
- ・場所 草津市 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・・・5
- B 部分的に活かせる・・・28
- C 全く活かされない・・・2



色々な取組が聞けてよかった

参加者の声



具体的な目標設定を行い、職員が協力できるようにすること

参加者の声



いろんな方向性が見えてきた

参加者の声



他園も困っておられることは共通している

参加者の声



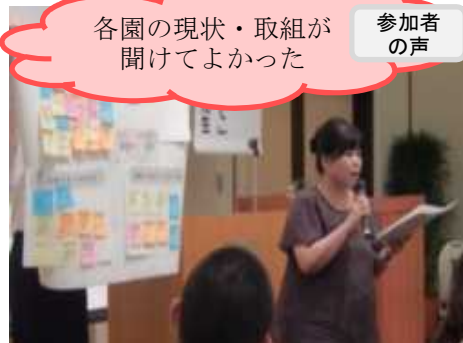
自園の考えを見直す良い機会になりました

参加者の声



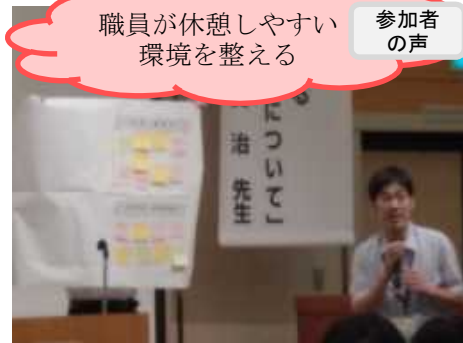
他の人の意見ややり方をためてみる

参加者の声



各園の現状・取組が聞けてよかった

参加者の声



職員が休憩しやすい環境を整える

参加者の声





アクションプラン（1）



（使命） Mission
Now Is Time For Work Life Balance

（将来像） Vision
労働時間はダウン、保育の質はアップ

現状分析

- ・子供のケガ対応に疲弊している
- ・休憩時間に子供と食事をとっている
- ・休憩する場所がない
- ・行事の際に残業が多くなっている
- ・働き方改革への意識が低い
- ・つきあい残業がある
- ・保育時間内で業務が終わらない
- ・保育士不足である
- ・ハローワークに求人を出しても応募がない
- ・育休者の代替要員が確保できない
- ・パワハラのおそれがある
- ・悪いことが流布する
- ・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
- ・保育の質が上がらない

課題

- ・定時退社の徹底
- ・緊張と緩和
- ・子供から離れての休憩取得
- ・休憩場所の確保
- ・トップの意識を変える
- ・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
- ・新任の育成
- ・保育の質アップ



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	ヒヤリハット報告を年間ですべて回覧する	閑散期にノー残業ウィークを設定	潜在保育士の研修会実施	園長が保育士探しの担当者になる	メンタルヘルスアンケートを年2回実施する	良いこと悪いこと報告会をする
	トップの働き方改革の宣言をし、回覧もする	ヒヤリハット報告を月に1回は出してもらう	積立年休制度の採用	優秀な離職者に声掛けをする	持ち回りで、保育の研修を実施する	メンタルヘルス相談窓口を外にもうける	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	空き部屋を休憩場所にする	配置転換をする	職員に保育士を紹介してもらうよう声掛け	パワハラ定義、事例の説明会	管理職は1日1回全員に声を掛ける	要望窓口を設ける
	定時で帰る宣言	休憩の分割取得	時間単位年休制度の採用	シルバー保育士を短時間で採用	パワハラを就業規則に規定する	朝礼時に全員の顔色をみる	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)	休憩のローテーション化	ノー残業日を週1回実施		短時間勤務制度導入	話をきける人を管理者にする	ケガの対応担当者選任

アクションプラン(2)

ミッション(宣言)	誰もが働きたいと思える職場環境を形成する
ビジョン(将来像)	子供も職員も笑顔の絶えない保育園

現状分析	<p>1、採用・離職関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや学校で求人を出すものの応募が少ない ・従業員の離職・新規採用により、人の入れ替わりがあると質の低下につながりやすい ・採用時のミスマッチにより、早期退職者が出る ・繁忙時間帯の慢性的な人手不足 <p>2、労働時間・休日・休暇関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担任の応援体制が不十分なため負担がかかる ・休憩時間の確保が難しい ・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 <p>3、仕事と育児介護の両立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚、出産、育児、介護を理由に離職する職員が多い ・資格があっても、ブランクがあると復帰に不安を抱える人もいる <p>4、人間関係(ハラスメント・メンタルヘルス)等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の世代間の価値観の違いがある
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ミスマッチの予防 ・保育の質の維持、向上 ・無資格者の採用についての検討 ・有給休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり ・休憩室等の環境改善(気兼ねなく休憩できる雰囲気づくり) ・家庭の事情等を抱える労働者への柔軟な働き方の整備 ・ブランクがある休業者、求職者へのサポート体制の整備 ・園の理念の共有により、価値観の共有 ・管理職へのメンタルヘルス研修の実施



ゴール (年度目標・到達点)	ずっと働き続けたいと思わせる職場をつくる！
-------------------	-----------------------

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"> ・職員が知り合いの保育士に自分の園の魅力を伝えられる職場づくりを目指す ・無資格者に任せる業務と、有資格者が行うべき業務の明確な線引きを行う
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ミスマッチ予防のための説明会や見学会の充実、職場体験の機会の整備 ・副担任や園全体での応援体制を確立し、担任への負担軽減を図る ・書類作成などの付随業務の簡略化を図る ・フルタイム勤務ができなくても辞めずにすむ短時間勤務制度を確立する ・ブランクがある休業者、求職者へのサポート体制を確立する
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・職員との面談により要望を吸い上げ、応じられる要望から変更していく ・上司が有給休暇を取得することで、休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作る ・繁忙時間帯にパートタイム労働者を採用することによる負担軽減を図る

アクションプラン (3)

ミッション
(宣言)

職員同士のコミュニケーションを深め、安心して利用してもらえる園を目指す

ビジョン
(将来像)

子供が好き！仕事が好き！と自信を持って言える職場づくり

現状分析

労働時間・休憩

- ★ 開園時間が長い
- ★ 事務作業が多く休憩時間が取れない
- ★ 会議ばかりしている
- ★ 日によって勤務時間が変わるので、仕事のリズムが作れない
- ★ 担任の負担が多い

採用・離職

- ★ フルタイムの正職員が足りない
- ★ 重労働のため、体を壊して退職に至る
- ★ 無資格者を採用したくても人件費がない

人間関係

- ★ 職員間の連携が難しい
- ★ 他の職員に自分のクラスを任せられない
- ★ 担任以外のクラスを担当することの不安
- ★ 終業後、園に残っておしゃべりをするなどでコミュニケーションを図っている

両立支援

- ★ 子育て中の職員が子供の夏休みに長期休暇を取得する
- ★ 土曜・早朝などに子供を預かってもらえるところがない

年休・休暇

- ★ 正職員は休めない
- ★ 過去にあったリフレッシュ休暇が今は取れなくなっている

課題

- ★ 事務作業、会議の効率化
- ★ 副担任の配置、担任の交代制の導入
- ★ 早朝・延長保育、休憩時間、週休に対応できる職員の確保
- ★ 離職者の減少
- ★ パートから正社員への転換制度の充実

- ★ 利用者にも職員にも負担の少ないシフト作成
- ★ 年休の計画的付与制度の導入
- ★ 職員間の信頼関係の構築、コミュニケーションの向上
- ★ 無資格者の資格取得支援



ゴール
(到達点)

勤務環境の改善に向けて、何ができるか一人一人が考え、自主的に取組を進める

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)	★ 中期取組結果を分析し、さらなる問題点の把握、課題の抽出を行う	
中期的な取組 (1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> ★ 業務マニュアルの作成 ★ シフトの作成方法の見直し ★ 無資格者の採用 ★ シルバー人材センターの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ★ ボランティアの募集 ★ 夏休み期間中の学生アルバイトの募集 ★ 年休の計画的付与制度を導入する ★ 勤務環境改善PTの立ち上げ
当面の取組 (3か月程度)	<ul style="list-style-type: none"> ★ 職員からの意見を聴取し、問題点等を検討する ★ 業務内容を洗い出し、削減できること、無資格者でもできる業務を検討する ★ 勤務環境改善に向けてトップからのメッセージ発信 	