

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因	改善策及び進め方
1. 仕事の負担感	① 仕事の量、内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量に偏りがある</li> <li>・行事の準備の負担が大きい</li> <li>・持ち帰り仕事がある</li> <li>・書類作成が多い</li> <li>・会議が多い</li> <li>・健康面、体力面で自信が持てない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラス担任制度がほとんどのため、仲間に頼りづらい</li> <li>・以前はICTソフトの開発が進んでいなかった事と、事業主の理解が少なかった為、導入を行う園が少なかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革の推進を行う(自園努力)園については、「働き方改革優良園」としてホームページや表彰等で表記する。又は補助金を交付する。</li> <li>・退勤時刻の設定、手直し(やり直し)時間の削減、段取り時間の確保、タスク管理、集中する(考える)時間の確保、チームで行う作業、上司と部下のすり合わせ、ルーティン作業のリスト化など、効率的な仕事の進め方を学ぶ機会を作る。</li> <li>・園長のリーダーシップのもと、時間内に行える内容となっているか、内容が適切であるかなど、職員の仕事内容について適正な業務分担を行うとともに、計画的に進められるよう、取組状況の進捗管理を行う。</li> <li>・働き方改革推進支援センターへの相談を通じて各種助成金などの経費支援制度を活用し、設備機器の導入・教育訓練を行い、生産性の向上を図る。</li> <li>・色々な保育所向けシステムが開発されて充実してきたので、ICT導入を推進する。</li> <li>・ICT導入を検討する際は、園長がその内容を理解し、実際に使ってみるなどして、適正な導入を図る。</li> <li>・一人担任クラスには副担任を配置し、担任不在の代行や、作り物や書類の分担ができるように工夫する。</li> <li>・職員が納得した上で取り組めるように、自分たちで提案し合える場を作ることが大切。</li> <li>・職員同士でフォローできるよう、各職員の仕事の進捗状況や実態がわかるよう情報共有する(職員同士の助け合う風土づくり)。</li> <li>・ベース:園長をはじめとする全職員の意識を変える。個人での保育からチームで補完し合う保育へ。                      緊急的アプローチ:現在の仕事内容をタイムラインでなるべく詳しく書き出し、各人がどのような仕事を担っているのか把握する。                      中期的アプローチ:各人の役割を明確化し、特定の人に身体的負担および精神的負担が多くなるように仕事を細分化し、分担する。                      長期的アプローチ:ICTによる業務効率化を図る。</li> <li>(書類作成)                      ・年度末に提出書類全般の見直しをリーダー保育士、主担当保育士と協議し合い、不必要な様式や書類は省き、出来るだけ書き物が少なく済むようにしていく。                      ・月案週案を1枚の様式にまとめ、反省評価を短文で各量を削減できるようにする。                      ・監査等で必要になる書類は県全体で統一する。また、園独自でしている書類については再度必要性があるのかを話し合う。</li> <li>(行事の準備)                      ・午睡時間帯に代行の職員が入り、担当が行事の打ち合わせをしやすいようにする為に、どの程度の量や時間が必要なのかをあらかじめ把握し、日にちを決めて集中的に業務が行える時間を確保する。                      ・作り物がより簡単にできるよう、検討段階で工程的なことも話し合い案を持ち寄る。</li> <li>(会議が多い)                      ・月に何度も会議は行わず、あらかじめ決められた日に必要な事項は協議し合うようにし、その他の事項については書面で回覧する等工夫する。                      ・会議は、代表制とし、報告・連絡の徹底を図る。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援員を雇用したいが、人件費がないため雇用が難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援員の就労促進(特例終了後も幼保連携型認定こども園での就労についても)。</li> <li>・保育業界全体のイメージアップを図るための情報発信を行う。</li> <li>・自社の魅力が伝わるよう、求人情報を工夫。</li> <li>・保育士の処遇や職場環境の改善を行う。</li> <li>・保育所、認定こども園での最低基準外に職員を雇い上げた場合、補助金を出す(非常勤職員でも、常勤換算分)。                      (メリット)単純に人が多くなるので、一人当たりの負担が減る。休みが取りやすくなる。効果は大きく期待できる。                      (デメリット)費用が大きくなる。園によって、働き方改革に対しての意識と仕組みがしっかりしていなければ結局変わらない場合が考えられる。そもそも保育士の確保が大変かも。(支援員も対象にする方法もある)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識、技術、経験が不足</li> <li>・責任が重い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若い子どもの命を預かっているという責任の重さ。アレルギーや発達障害などの増加</li> <li>・行事は、年長児担当クラスに一手に任せているなど偏りがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体動センサーの導入</li> <li>・新任、若手職員については、定期的に技術面や保護者対応などの研修を設けたり、実際に悩んでいる事についてベテラン保育士と話し合える場作りをしていく。</li> <li>・日々の業務の中では、主担当保育士が、後輩をサポートし、悩みや相談事項があれば、主任園長へも伝えてもらい一緒にサポートできるような関係づくりをしていく。</li> <li>・食物アレルギーを持っている子どもについては、看護師・栄養士・担任保育士・主任保育士が保護者面談の時点から関わり、各分野で責任感を持ちサポートし合う。</li> <li>・特別支援児については、本児の発達段階や特性について、全ての職員が関わる時間をもち大変さを共有する。</li> <li>・また、特別支援児とかかわる勤務(送迎時間帯・朝夕)をローテーションで組むとともに、(通常時間帯の保育は担当保育士と副担任が主に関わる)1ヶ月に1回、本児の発達についての情報交換として、勤務時間帯での本児の姿を様々な方面から情報交換できる場を設ける。</li> </ul>

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因	改善策及び進め方
1 ・ 仕事 の 負担 感	② 休 暇 ・ 休 憩	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇が取れない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係を意識して、お互いに遠慮し合う文化がある。</li> <li>・人員不足のため、休暇が取れない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇代替職員の配置(子育て支援員等)など、職員が希望通りに休暇を取得できる体制を整える。</li> <li>・一人担任クラスには副担任を配置し、担任不在の代行や、作り物や書類の分担ができるように工夫する。(再掲)</li> <li>・休暇申請が平等にしやすいように、月末に届け出できるシステムを作るなど、計画的な取得を推進する。</li> <li>・有給休暇の取得率をきちんと把握し、取得が少ない職員に関しては、定期的に有給を勤務表に組み込み、平等性を図れるようにしていく。</li> <li>・園長・主任の間で話し合い、職員に呼びかけ遠慮せずにとれるように経験年数の多い職員から指定の有給を取るようになっていく。</li> <li>・パースデイ休暇や家族記念日休暇など、園独自の記念日等取得促進する。</li> <li>・リフレッシュ休暇は夏限定ではなく1年を通じて自由な時期に取れるようにすれば、休みの時期が固定せず勤務が回りやすくなる。</li> <li>・有給休暇(時間単位)の推進。</li> <li>・子育てしながら働いている職員には、PTAなど行事の時間帯に時間給がとれるように配慮する。</li> <li>・働き方改革推進支援センターに効果的な対策を相談する。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩時間が取れない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの特性上イレギュラーなことが頻繁に起こる</li> <li>・子どもから目が離せない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩代替職員の配置(子育て支援員等)</li> <li>・昼食を別室で食べるようにする。その間、子どもはフリー職員が見るようにする。</li> <li>・連絡ノート(3歳以上)をなくし、掲示型、伝達、月末成長評価、BROG等で知らせる。</li> <li>・休憩室を確保し、その時間は、保育室から完全に離れて休めるようにする。</li> <li>・完全に仕事から離れる休憩時間の確保について、法律で定められていることも含め、その必要性を職員が認識する。</li> </ul>

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因	改善策及び進め方
2 働き方改革の啓発・広報	①園長、保育士	・忙しくて手が回らない		<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間内で自分の仕事が終われるよう工夫する。</li> <li>・自分のスキルを向上させることで、仕事の効率を高める。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・どのような方法があるか分からない</li> <li>・園長等管理職が意識が低い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強い意志を持って取り組まなければ、変化を望まない職員から反対されて終わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革の本来の意義を理解するため、県全体で「おおいた働き方改革一取組事例集」を活用した説明会の開催など周知・広報を行う。</li> <li>・働き方改革についての仕組み作りに補助金を出す。保育所、認定こども園に、一定の研修を受けた働き方コーディネーター的役割(園長、副園長、主幹でもよい)の人を配置し、一定の成果(例えば有給取得率や超過勤務を減らす)をあげた場合において、補助金を出し、また、その役割を担った人に一時金として支給するのも可能とする。</li> <li>・なかなか園長の前では言えないことを、定期的に主任保育士が聞き入れ、対策としてかかげられるように意見や提案を上げる。</li> <li>・職員一人ひとりの意見を取り入れる体制づくりをする。</li> <li>・職員の実態を把握し、一人ひとりの業務に対する取組状況に応じた指導を行う。その際、職員の良さを十分理解したうえでの指導が望ましい。</li> <li>・育児休暇に入る前に該当する職員に説明をして選択してもらう。</li> <li>・福利厚生的一面について、平等化を図るべく、マンネリ化を解消させる為に管理職が幅広く使い道を考えて職員が働く意欲へと活かして行けるように工夫する。</li> <li>・保育士等職員が専門性を高めるため、ニーズのある教育・保育の研修を開催する。</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児短時間勤務や各種補助金などの制度を知らない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働局等の説明会の実施や働き方改革推進支援センターの利用などにより、各種制度や助成金についての理解を深める。</li> <li>・各種補助金の取得手続きをわかりやすくする。</li> <li>・園経営に対する助言や、補助金制度等の情報提供するための研修会等開催する。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・従来のやり方を変えることに抵抗がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変化を拒否する傾向にある</li> <li>・ITが苦手</li> <li>・働き方改革の言葉は抽象的であり、人によって言葉の認識にずれがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革の必要性をトップからメッセージする。</li> <li>・子育て改革をするにあたってのメリット・デメリットを明確にする。</li> <li>・他事業所の好事例を集める。</li> <li>・ICT導入の趣旨を明確にし、ITに対して苦手な職員への研修をするなど取り組みやすいよう配慮する。</li> <li>・園のビジョン(方向性)を明確化する。</li> <li>・職員自身の帰る理由を明確化する。</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・年代ごとに悩みや不満は違うのではないか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見が言いやすい年代別のミーティングを開催する。</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談できる場所を知らない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士等職員向けの相談窓口を設置し、周知に努める。</li> </ul>

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因	改善策及び進め方
<p>2 働き方改革の啓発・広報</p>	<p>② 潜在保育士、保育士を目指す学生</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な職員の絶対数が確保できない</li> <li>求人申込みが少なく欲しい人材を選べない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>きつい、給料が安い、帰れないというマイナスイメージが定着している</li> <li>いてほしい時間帯に勤務してくれる人材が少ない</li> <li>他県で就職する</li> </ul>	<p>(潜在保育士向け)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域コミュニティの場に、サポート的立場で参加し、保育士免許を持っているママさんや興味のある方、仕事を探している方へ声かけをする。</li> <li>ハローワークで求職している有資格者で、保育の仕事希望していない者に対して、求人を含む保育に関する情報を提供する。</li> <li>「興味はあるが、働くとなるとどんな仕事なのかが不安」 職場を実際に経験したことがない人を積極的に受け入れ、保育体験の場を提供する。</li> <li>労働条件、職場環境をわかりやすく知らせる。</li> <li>午前勤務の職員・午後勤務の職員にわけ、午後からは時間にも午前 비해、縛りがあるので時給を増やす。</li> </ul> <p>(学生向け)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>奨学金免除についてもっと多くの中高生に知ってもらう。</li> <li>中学生、高校生の間に保育所での職場体験ができる環境を整える。</li> <li>大学や養成校の学生発表の場として、園を提供し、子どもとのふれ合い体験をしてもらう。</li> <li>運動会や夕涼み会など「園行事のお手伝いをしてみませんか？」と地域や学生に呼びかけをし、ボランティアで体験できる場を作る。</li> <li>保育士を目指す学生や有資格者を対象に就職面接会を開催することで、人材を確保する。</li> <li>おしごとセミナーの開催により、保育の魅力や園の特色などの情報発信をする。</li> <li>保育士の魅力発信PRのチラシを発行する(やりがいのある仕事であることのPR、ライフスタイルに合った働き方を提示)</li> <li>保育という仕事がいかに素晴らしい仕事であるか、明るいイメージを発信する(①中学・高校・養成校での出張授業、②保育士アイドルの結成、③テレビやラジオ番組にレギュラー出演)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>再就職の場合、正規採用が少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再就職の際に他施設での経験年数を加味しづらい</li> <li>現場復帰への不安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>パート職員を常勤ができるならば、翌年正規職員に昇格させるなどの好条件を掲げる。</li> <li>正規職員の短時間労働を推進する。</li> <li>他施設での経験年数を再就職の際に加味出来るようにする。</li> <li>事業者や園長は、保育士雇用の際、経験年数を踏まえ、業務内容に応じた処遇の提示をする。</li> <li>有資格者でブランクのある方や未経験の方を対象に、職場体験講習会を開催し、保育所での仕事を体験してもらうことにより、不安を解消し、保育士への就労の意欲を高める。</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>子育てしながらできる仕事ではないというイメージがついている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>できるだけ子どもの行事参加を可能にしてあげられるような勤務体制を工夫する。</li> <li>事業主(オーナー)や園長の考え方一つで職場の雰囲気が変わっていくことについて、研修等にて指導する。</li> </ul>
<p>2 働き方改革の啓発・広報</p>	<p>③ 保護者、地域住民</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者や地域住民に対する啓発や広報が不足している</li> <li>現場の勤務実態などの理解が進んでいない</li> <li>連絡帳のIT化などの理解が得られにくい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な思いを抱える保護者や地域に対して、正確に伝えるのが困難</li> <li>一時預かり保育を利用している保護者には、子育てに息詰まりや悩みを感じている母親が多く、傾聴を主にしたアドバイザー的な役割が求められている</li> <li>IT化は、先生が楽しそうとしていると保護者から誤解される</li> </ul>	<p>(保護者向け)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページやブログを活用する。</li> <li>広報活動を積極的に行い、過去と現在の保育士・保育園のあり方の違いを伝えていく。</li> <li>保育士が不足していることから国の施策である働き方改革と人手不足対応について行っていることを、保護者や地域住民に対して広報する。</li> <li>保護者や地域住民の不満や不安に対して、その原因をつかみ、課題解決・改善をしながら、家庭と共に子育てをしている協働した取組であることを理解してもらう。</li> <li>メールやLINEを活用する(緊急時、連絡事項の確認等)</li> <li>年度初めの保護者会やクラス懇談会で、保護者に対し、園の方針とクラスの現状について話をする。また、保育園は途中入所の園児も多いので、その都度園長主任から話をする。</li> <li>定期的に面談受付のお知らせを園だより等で発信し、希望者は担任と面談をできるシステムを作ることで、なかなか自分発信が出来ずにいる保護者の窓口を作りコミュニケーションを図っていく。</li> <li>「子育て講演会」を実施し、親育ちを促進する。</li> <li>IT化導入に当たって、その趣旨を伝えつつ、子どもに対しての情報発信や保護者支援については、細かに行う。</li> </ul> <p>(地域住民向け)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の回覧板を利用し、園の情報を発信する。</li> <li>市報や県広報番組等で保育現場の発信をする。</li> <li>地域の自治体にホームページを閲覧してもらうよう地区の会議で伝え、保育活動内容や園児の姿、保育士の関わりなどをブログや動画を見てもらい、理解に繋がるよう働きかける。</li> <li>地域の方々を招いての行事を企画し、又は園児が地域行事へ積極的に参加し、交流を図ることで、幼児教育・保育への理解を深めてもらう。</li> </ul>