

## 第2回 保育現場の働き方改革研究会 主要課題の改善策(まとめ)

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因 (追記をお願いします)	改善策及び進め方 (なるべく具体的に記入願います)
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> <li>・今までのやり方を変えたくない人をどうするかが課題。</li> <li>・ICTを導入するためには、意識改革が必要。</li> <li>・スマホは使えるがパソコンが使えない若い人が増えている。</li> <li>・ICTを導入したが、運用がうまく行かずに廃止した施設もある。</li> <li>・各クラスにパソコンがないため、ICTシステムを導入しても、事務室で作業しなければならず、利用が難しい。過去の補助金ではパソコンは対象外だった。</li> <li>・保育業務、書類作成に追われ1日の業務の見通しが立たず、いつも何かの追われているように感じる</li> <li>(書類作成)</li> <li>・事務処理等を手書きで行う。また、手書きすることが好きな先生が多い。</li> <li>(行事の準備)</li> <li>・例年の行事であれば、先輩方の製作物のクオリティーがハードルとない、質を下げられないとプレッシャーになる。</li> <li>・保護者によっては、製作物についてけちをつけるため、保護者の目をきにしてしまう。</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に、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。</li> <li>・ICTのどこが良いのかを理解してもらうため、ICTの展示会やフェアを開催する。</li> <li>・各園にTV会議システムを導入することで、一斉に集まる必要がなくなり会議等に参加しやすい。</li> <li>・各クラスにパソコンやタブレットを導入することで、連絡帳アプリなどのICTシステムの導入が促進するのではないか。パソコン購入の補助を実施。</li> <li>・仕事内容の見える化することにより、保育士でなくてもできる業務については非常勤の職員に振る等ができれば本来の保育業務に時間と労力を費やせる。</li> <li>(書類作成)</li> <li>・年度末に提出書類全般の見直しをリーダー保育士、主担任保育士と協議し合い、 unnecessary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。</li> <li>・月案週案を1枚の様式にまとめ、反省評価を短文で量を削減できるようにする。</li> <li>・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>・事務処理作業時間の確保をし、作業効率を向上させる。</li> <li>・事務作業担当職員の配置により保育士が事務作業する時間を軽減させる。</li> <li>・週日案の作成分担(専任の主幹保育教諭が保育教諭と打合せをし、週日案に反映させる)</li> <li>・3～5才児のお便り帳は、特記事項のみとし、毎日を書かない。0～2才児のみとする。</li> <li>・連絡帳アプリを導入。クラスで活動は同じなので、コピーして利用可能。</li> <li>(行事の準備)</li> <li>・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。</li> <li>・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>・保育士の自己満足になっていないか、教育・保育に必要なものを判断して作成する環境に園長の方針として統一する。</li> <li>・作り物を集約し、作成の平準化を図り職員間でローテーションとする。</li> <li>・お金を出してでも必要なものは、外部発注として職員の負担を軽減する。(必要でないものは作成しない方針が必要)</li> <li>(会議が多い)</li> <li>・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。</li> <li>・会議は、代表制とし、報告・連絡の徹底を図る。</li> </ul>
		・人員不足	・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	<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>・保育補助者の採用への補助を実施。(特に小規模園を対象に)</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>
		・知識、技術、経験が不足 ・責任が重い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼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、定期的な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、主担任保育士が、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にしていく。</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>
1・仕事の負担感	②休暇・休憩	・有給休暇が取れない	<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。</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>・バースデー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>
		・休憩時間が取れない	<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> <li>・どうやって休憩を取っているのか。法律の理解も必要。</li> <li>・離れたところで休憩を取りたくない。時間が足りない。</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> <li>・休憩が取れている施設をもっと発信する。</li> <li>・認定こども園になると3～6名増員できるので、ローテーションで休憩が可能。</li> </ul>

大項目	小項目	現状・課題	保育現場独自の原因 (追記をお願いします)	改善策及び進め方 (なるべく具体的に記入願います)
2 働き方改革の啓発・広報	①園長、保育士	<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> <li>忙しくて手が回らない</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> <li>保育士が忙しいのは当たり前。働き方改革のメリットがないと園長は動かない。</li> <li>長年園長をしている方の体質が古く、評価の仕方やICT化に対する意識が希薄</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>福利厚生面の面について、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> <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> <li>優良園の表彰やホームページでの紹介、補助金の交付など、目に見えるインセンティブを付与する。</li> <li>監査の項目に「働き方改革」を入れる。</li> <li>施設向け制度説明会にて働き方改革を周知する。</li> <li>園長が働き方改革の必要性を十分理解して、保育士に伝えられる状態を作る。(保育士からの拒絶に対して丁寧に説得できる状態)</li> <li>仕事の平準化を進め、評価制度の見直しを行う。</li> <li>研修に参加しない理事長や園長に対してのフォローを行い意識改革につなげる。研修会を大分市内のみで行うのではなく、地区ブロックごとに行う。</li> <li>こども未来課が実施する施設向け説明会で働き方改革の必要性を説明する。(多くの施設が参加するため。)</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> <li>助成制度を活用したいが、内容が複雑すぎて理解できない。</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> <li>助成制度が利用しやすいよう、分かりやすく、保育施設に特化したパンフレットを作成する。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>従来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> <li>期限や定時までには仕事を終わらせる方法や手順を教わっていない。ノウハウがない。</li> <li>変化に対する拒絶がある</li> <li>作成物等保育士の自己満足になっている。</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>定時までには帰る「理由」をつくる。(ノ残業デーやプライベートのことも)</li> <li>仕事を期限や定時までには終わらせる方法や手順を研修で学ぶ。</li> <li>自分の将来のことを考える時間をつくる。</li> <li>良いものを多くの時間を掛けてすることが良いことではなく、決められた時間で必要なことをすることが良いことであると気付かせる。</li> <li>職員の休暇取得や持ち帰り仕事の減少により、保育士がゆとりを持ち仕事をすることが良質な保育の提供に繋がる。</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 (追記をお願いします)	改善策及び進め方 (なるべく具体的に記入願います)
2・働き方改革の啓発・広報	② 潜在保育士、保育士を目指す学生	<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が選べない</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いない</li> <li>他県で就職する</li> <li>保護者向け(入園児向け)のパンフレットはあるが、就職者向けのパンフレットがないため、雇用条件などは分かるが、園の理念や特徴を発信できていない。</li> <li>給料の増額は一瞬の効果しかなく、就業継続への効果は期待できない。</li> <li>若い人は労働条件等を理解していない。</li> <li>保育士界の目指す姿がイメージしにくい。幼い頃の憧れ以外のアイコンがない。</li> <li>きつい、給料が安い等の負のイメージが定着している。</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、午後からは時間に午前比に比べ、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、高校生の中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> <li>園の特徴や良いところをPRするため、就職者向けパンフレットの作成や、保育士・保育所支援センターのホームページで各園の情報を発信する。</li> <li>保育士アイドル(現役保育士又は保育士を目指す学生がメンバー)を結成し、中学校や高校で出前講座や様々な活動を行い、目指す姿をイメージさせる。</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>
	<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>	
	③ 保護者、地域住民	<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、先生が楽しそうしていると保護者から誤解される</li> <li>施設の評価者が利用する子どもではなく、保護者であること</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> <li>保護者とのコミュニケーションを複数の職員で行う。</li> <li>人間関係や苦情対応をチームで対応できる体制を整える。</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せられ、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>