

保育現場の働き方改革研究会 報告書素案

1. はじめに

- 昨今、女性の就業率増加に伴う保育ニーズは増加の一途をたどっている。加えて来年 10 月からは幼児教育無償化が始まり、今後ますます保育ニーズは増加することが予想される。こうした状況に対応するため、更なる保育の受け皿整備は不可欠であり、これを支える保育人材確保は喫緊の課題である。
- 県では、これまでも、保育人材確保対策として、保育士の資格取得と県内の就職を支援するための取組や、潜在保育士の再就職支援、保育士のサポート体制の充実を図るための子育て支援員の養成・育成、就業継続支援のための保育士の処遇改善などの取組が進められてきている。
- 現場の保育士は、自らの仕事にやりがいを持ちながらも、その仕事量の多さに負担感を感じている者は多く、仕事のやりがいが就業継続を支えている状況にある。意欲ある保育士が仕事の負担感を理由に辞めることなく、継続して就業していけるための環境整備が急務である。
- また、保育現場では、「(給料が)安い」、「(子どもの命を扱うという責任の重さ、保育以外の事務作業等、仕事内容が)きつい」、「(残業せざるを得ず、勤務時間が)長い」といったマイナスイメージが世間一般に定着しており、新たな人材確保の大きな足かせとなっている。
- この夏には働き方改革法案が成立した。我が国では、保育業界に限らず、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、保育や介護と仕事を両立する労働者の増加による労働者のニーズの多様化に直面しており、人材の獲得が困難な状況にある。個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるための改革は、今や社会の要請となっている。
- 保育現場は、大分の将来を担う子ども達の幼児期の育ちの場である。働き方の改革により、保育士は、負担感が軽減され、本来の保育時間を充実できる。また、将来の自分のありたい姿について考え、日々の自分の保育を振り返る時間的・精神的な余裕が持てるようになる。こうした効果は、すべて、子ども達の健やかな育ちにつながるものである。
- 以上のような状況を踏まえ、本研究会では、保育士一人ひとりが高いモチベーションを持ち、希望を持って働ける社会を目指し、現場における現状・課題の整理、効果的な改善策を整理することにより、県下の保育施設において働き方改革の取組の輪が広がっていくことを目的として、5 回に渡って議論を行い、今回、その結果をとりまとめたものである。

2. 県内の保育現場における働き方改革に関する取組状況（調査結果）

研究会開催に先立ち、大分県こども未来課において、保育現場における働き方改革に関する取組状況について、保育施設向け（回答数：186 施設）及び保育士向け（回答数：現役保育士 541 名、潜在保育士 73 名）の調査を実施した。保育現場における実態が次のように明らかとなった。

①施設における保育士の確保状況（施設向け調査）

9 割を超える施設が、保育士を「確保しにくい」「やや確保しにくい」と回答。求職者が少なく欲しい人材が選べない、また、必要な職員の絶対数が確保できていない実態が明らかとなった。

②離職した主な理由（施設向け・保育士向け調査）

現役保育士の回答では、「出産・育児」（45.3%）や「結婚」（38.0%）が多く、次いで「職場内の人間関係」（19.2%）「長時間労働」（12.4%）が高い。また、潜在保育士も同様の傾向。一方で、施設側の回答では「長時間労働」（2.2%）は高くない。保育士側・施設側双方の認識にずれが存在。

③時間外勤務（保育士向け調査）

半数以上は「10 時間未満」と回答しているが、「持ち帰り仕事があった」と回答した割合は 7 割を超えている。

④保育士の悩みや不満（保育士向け調査）

「給与・手当」（52.9%）が最も高く、次いで「有給休暇が取れない」（32.5%）、「仕事と家庭の両立」（23.7%）、「職場の人間関係」（19.6%）と回答。

⑤施設における働き方改革の取組状況（施設向け・保育士向け調査）

9 割を超える施設において、働き方改革について、「何らかの取組を進めている」と回答。一方で、現役保育士の 3 割弱は「特になし」と回答しており、ここでも施設側・保育士側双方の認識にずれが存在。効果があった取組について、施設、現役保育士とも「保育計画等の書類作成の ICT 化」をあげている。

⑥働き方改革の取組が進まない理由（保育士向け調査）

「とにかく忙しい」、「どうすればいいのかわからない」、「管理職の

意識が低い」などと回答。一方で、「必要性を感じない」は2%と低く、現場の保育士も何らかの取組が必要との認識していることがわかった。

3. 保育現場における働き方に関する主要課題と改善策

本研究では、現場保育士の負担軽減に着目し、まず、保育現場特有の働き方に関する課題について、洗い出しを行った。出された課題のうち、賃金や処遇に関するものを除いた6つの課題（働き方改革に取り組む体制づくり、業務負担の軽減、精神的負担の軽減、休暇・休憩、保育人材の確保及び保護者や地域住民の理解促進）ごとに、現場で実践できる効果的な改善策について次のとおり整理した。

(1) 働き方改革に取り組む体制・意識づくり

(現状・課題)

実態調査において、多くの保育施設において、働き方改革の取組の必要性を感じているものの、どのような方法で取組を進めていいかわからない実態が明らかとなっている。実際、保育業界では、まだ、効果的な取組み方のノウハウが確立されていない。また、園長等の管理職も含め、従来のやり方を変えることに抵抗感を示す職員の存在が、改革が進まない原因の1つとして指摘されている。

(改善策)

- 働き方改革はトップダウン方式で行うことが有効である場合が多い。園長は自園の理念・方針を踏まえた改革ビジョン（方向性）を明確にし、職員に丁寧に説明していくことが重要である。
- また、実効性ある取組を行っていくためには、園内で、園長、主任保育士、副主任、現場リーダー等、それぞれが提案し合える場を設け、現場保育士が納得し、主体的に取り組める環境で実践することが望ましい。園長等の管理職の前で提案しづらい状況があれば、主任保育士を介して提案する仕組みの構築も考えられる。
- 実践の中核を担うリーダー的な役割を持つ職員を配置して展開していくことも考えられる。
- 体制整備を行った上で、まず必要な作業は、仕事内容を見える化し、現場の保育士が本来の保育業務に時間と労力を費やせるよう、保育士が必ずやらなければならない業務とそうでない業務を整理すること。現在の業務量が時間内に行えるものとなっているか、業務が特定の職

員に偏っていないかの確認を行う作業は非常に重要。

- 職員一人ひとりに、設定している退勤時刻に必ず帰ると決め、そのためにどう効率良く進めていくのかを考え、日々業務にあたる心がけは必要。
- また、園長等の管理職は、業務が時間内に計画的に進められているか、取組状況の進捗に目配せすることが必要。
- 必要に応じて、様々な講習会、研修等を活用し、効率的な仕事の進め方について学ぶ機会を設けることも有効。

(2) 業務負担の軽減

(現状・課題)

保育士は、保育に関する計画や記録など、日々作成しなければならない書類が多く、さらには、行事の準備、会議への対応など、本来の保育以外の事務作業に対する強い負担感を持っていることが指摘されている。実態調査では、7割を超える保育士が持ち帰り仕事を経験している状況が明らかとなっている。

また、多くの保育施設では、クラス担任制度となっており、受け持ちクラスによって特定の保育士に業務量が偏りやすく、また、仲間にも頼りづらい環境にあることが、こうした負担感を強めている可能性がある。

(改善策)

① 書類作成業務の見直し

- 提出書類全般について、不必要な様式や書類は省き、可能な限り業務の省力化を図る。また、事務作業担当職員の配置も効果的。
- 月案・週案を1枚の様式にまとめ、反省・評価を簡潔にする。
- 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。
- 3～5才児については、お便り帳は原則廃止できるのではないかと。

② ICTシステムの活用

- 現在、様々な保育所向けのICTシステムが開発されて充実してきており、積極的に導入すべき。特に、連絡帳については、クラスの場合、活動内容は同じであるため、人数分手書きを行うよりも効果的。
- ただし、保育現場では、園長も現場の保育士もICTに対する抵抗感が根強いこと、また、ICT導入前後には、ある程度の負担がかかる

ことについても留意が必要。導入に当たってはその趣旨を明確にし、ITが苦手な職員に対して研修をするなど取り組みやすいよう配慮が必要。

③保育補助者の活用

- ・ 保育士のみで行うことが必要でない業務については、子育て支援員などの保育補助者を積極的に活用する。

④行事に必要な制作物の見直し

- ・ そもそも自分達の自己満足となっていないか、本当に子どもたちへの教育・保育に必要なものであるか、再度検討することが必要。
- ・ 制作物関係作業は園内で1つに集約するとともに、工程作業を考慮しながら内容を検討することで、作業の平準化が図れる。
- ・ 作業にあたる職員をローテーションで振り分けることも考えられる。
- ・ 午睡時間帯に代行の職員が入ることで担当が行事の打合せや作業ができる時間を確保するなど、無理なく作業を行えるような勤務体制を整える。
- ・ 職員の負担軽減の観点からは、外部発注も検討すべき。

⑤会議の見直し

- ・ 月に何度も開催せず、あらかじめ決めた日に必要な事項のみ協議する。
- ・ 代表制とし、報告・連絡の徹底を図る。
- ・ 集まって話をする必要がないものについては、書面で回覧する等、会議を開催せずに情報共有する工夫を。

(3) 精神的負担の軽減

(現状・課題)

保育施設では、上述のとおり、クラス担任制により保育士同士がお互いに助け合うことが難しい環境であったり、少人数の職場であるため、経験年数が浅い若い職員が先輩職員に対して思うように意見が言いにくい環境に当たると、精神的なストレスを感じやすい職場環境であることが指摘されている。

加えて、最近では、アレルギーや発達障害など特別な配慮を必要とする子ども達が増加しており、専門的な知識や技術が求められるようになってきている。また、子育てに悩みや不安を抱えている保護者も多く、傾聴を

主にしたアドバイザー的な役割が保育士に求められてきており、保育士の精神面での負担は大きい。

(改善策)

①互いに助け合える、風通しの良い環境づくり

- ・ 職員同士でフォローできる職場環境づくりの観点から、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。
- ・ 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)
- ・ 新任、若手職員の悩みや相談事について、ベテランの保育士がサポートできる環境づくりを推進する。
- ・ 必要な学びを得られる環境は、職員の仕事へのやりがいを高め、就業継続につながる事が指摘されており、研修等の学びの機会を充実すべき。
- ・ 意見が言いやすい年代別のミーティングを開催する。
- ・ 定期的に主任保育士が現場保育士の提案を聞き取り、検討・反映できる仕組みを作る。

②特別な配慮が必要な子どもへの対応等

- ・ 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体制を構築する。
- ・ 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持ち大変さを共有する。また、ローテーション勤務(送迎時間帯・朝夕)とするとともに、月に1度、本児の発達について、関係者で様々な方面から情報交換できる場を設ける。
- ・ 体動センサーの導入は午睡チェックの精神的な負担軽減に効果的。

③保護者への対応

- ・ 保護者とのコミュニケーションは複数の職員で行う。また、人間関係や苦情対応にチームで対応できる体制を整える。
- ・ 自分から悩みを発信できずにいる保護者への対応として、面談受付のお知らせを園だより等で定期的に発信するなど、自分発信ができずにいる保護者の窓口を作る。

(4) 休暇・休憩

(現状・課題)

保育現場は女性職員が多く、結婚や子育てを理由に退職せざるを得ない状況、あるいは、子育てをしながら続けることが難しいイメージを持たれていることが実態調査でも明らかとなっている。こうした保育士が退職することなく仕事を続けていくために、また、若い保育士が将来の自分のキャリアに希望を持って働くことができるようにするため、現場におけるワークライフバランスの推進が必要である。しかしながら、保育現場では、慢性的に人手不足であり、また、職場の人間関係を意識してお互いに遠慮し合うことから、休暇がとれない状況にあることが指摘されている。

また、勤務中の休憩については、法令上、完全に仕事から離れる時間の確保が義務づけられており、また、保育士がリフレッシュを図る観点からも重要。一方で、これについての職員の認識が薄く、また、子どもの特性上、イレギュラーなことが頻繁に起こり、子どもから目が離せないことが多く、落ち着いて休憩することが困難な環境にある。

(改善策)

①休暇の取得

- ・ 子育て支援員等、休暇代替職員として保育補助者を活用する。
- ・ 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)
- ・ 休暇申請が平等にしやすいよう、月末に全員が届け出てもらうこととするなど、計画的な取得を推進する。
- ・ 若手職員が取得しやすいよう、ベテラン職員が率先して有給休暇を取得する。
- ・ 有給休暇の取得率の見える化を図り、取得していない者には積極的に取得を促す。
- ・ パースデー休暇や家族記念日休暇など、園独自の特別休暇の取得を促進する。
- ・ リフレッシュ休暇は夏季限定ではなく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ローテーションが組みやすくなる。
- ・ 子育てをしながら働いている職員がPTAなど行事に参加できるよう、時間単位で有給休暇が取得できるようにする。
- ・ 勤務体制の見直しに当たっては、助成金が出る場合があり、別紙のと

おり、活用できる助成金をまとめているが、大分働き方改革推進支援センターに相談しながら進めるのがよい。

②休憩時間の確保

- ・ 昼食や休憩をとる休憩室を充実させるとともに、休憩の間はフリーの職員が子どもを見る体制を整える。
- ・ 月に数度のランチタイム制度を導入し、外で昼休憩をとれる機会を設けているところもある。リフレッシュになり、好評との声も。
- ・ 認定こども園に以降すると3～6名増員できるので、ローテーションで休憩が取れやすくなる。

(5) 保育人材の確保対策

(現状・課題)

実態調査においても、慢性的な人手不足により、日々の業務に忙殺され、改革に踏み切れないという実態もあるが、上述のとおり、保育士に対する「きつい、安い、長い」のマイナスイメージが先行し、人員確保が困難な状況にある。また、幼い頃通っていた園で保育士に憧れを抱く以外に保育士を志すきっかけがあまりないことも、保育士不足の原因の一つと考えられる。

(改善策)

①自園の積極的なPR

- ・ 園の保育理念・方針、特徴などをもっと積極的にPRしていくべき。就職者向けのパンフレットの作成や、保育士・保育所支援センターを通じた情報発信も有効。
- ・ また、ライフスタイルに合った働き方の紹介を行うなど、保育士がここで働きたいと思えるような情報発信が効果的。
- ・ 正規職員の短時間労働を推進や、他施設での経験年数を加味した処遇の提示など、勤務労働条件や職場環境の充実を図るとともに、こうした内容を広く情報発信する。

②保育士の魅力発信

- ・ 保育士がやりがいのある仕事であることや、ライフスタイルに合った働き方の紹介など、保育士の魅力発信PRのチラシを発行する。
- ・ 保育士という仕事がいかに素晴らしい仕事であるか、イメージアップ

を図る取組が必要。例えば、保育業界全体で協力し、保育士アイドルを結成し、中学校や高校での出前講座やテレビ・ラジオ番組への出演など様々な活動を行うことも考えられる。

③潜在保育士、新規の保育士等保育従事者のリクルート

- ・ 就職フェアへの参加など、保育士・保育所支援センターを積極的に活用する。
- ・ 地域コミュニティの場に、サポート的立場で参加し、潜在保育士や保育の仕事に興味のある地域住民で、仕事を探している方へ直接アプローチすることも有効。
- ・ 運動会や夕涼み会などの園行事の際に、地域住民や一般の学生がボランティアで体験できる場など、保育の仕事に興味を持ってもらう機会を作る。
- ・ 中学生、高校生の職場体験や大学・養成校で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積極的に推進することは、未来の保育士獲得につながる。

(6) 保護者や地域住民の理解促進

(現状・課題)

保育施設では、子ども達の豊かな育ちの観点から、また、必要な時には子ども達を適切に守る体制を構築する観点から、地域の関係機関や保護者を含む地域住民との連携が不可欠である。一方で、保育現場の勤務実態など、保育を取り巻く現状について、保護者や地域住民に理解が進んでいないことが指摘されている。働き方改革を進めていく上では、こうした関係者の理解を得ながら行っていくことが重要である。

(改善策)

- ・ ホームページやブログ、回覧板を活用した広報活動を積極的に展開し、保育施設・保育士の現状、保育活動内容や園児の姿を情報発信する。
- ・ 地域住民を園の行事に招いたり、地域行事に園児が参加したりするなど、地域住民との積極的な交流を図る。
- ・ 保護者の1日体験入園の実施も、保護者に園の状況を知ってもらうには効果的。
- ・ 連絡帳作成のICT導入など従来のやり方を変更することについては、趣旨を丁寧に伝え、理解をしてもらうことが必要。

- ・ ICTを活用する中でも、保護者への情報発信等を細やかに行っていくことは重要。

4. 働き方改革を効果的に実践していくために

以上のとおり、各園において実践すべき改善策についてまとめたが、これを効果的に実践していくためには、行政機関による後押しが不可欠であり、次のような取組が望まれる。

(1) 園長等の管理職の意識醸成

- ・ 実態調査からも、働き方改革の必要性に関する園長等の管理職の意識が薄いという実態が明らかとなっている。働き方改革は、トップダウン方式が有効な場合が多く、こうした改革が多くの施設において進められていくには、まず、園長等の管理職の意識醸成が必要である。
- ・ このため、取組により成果をあげている事例も紹介しつつ、意識醸成を図っていくためのセミナーを継続して行っていくことはもちろんだが、例えば、優良園に対する表彰制度など、働き方改革の取組のインセンティブとなる施策が必要ではないか。

(2) 効果的な取組に関するノウハウの確立

- ・ 上述のとおり、保育業界には、働き方改革の効果的な取組に関するノウハウがない。このため、研修等により、基本的な取組方法を普及・啓発するとともに、効果的な取組事例を共有していくことが必要ではないか。具体的には、次のような手順を進めてはどうか。
- ・ 2～3園を対象に、モデル園として、働き方改革を実践してもらい、改革による業務効率化・保育士モチベーション効果を測定・評価するとともに、基本的な実践スキームの構築を図ってはどうか。
- ・ この際、モデル園以外の園で中心となって働き方改革を実践する役割を担っている職員にもモデル園の実践メンバーに入ってもらうことにより、モデル園以外での実践リーダーを養成してはどうか。
- ・ モデル事業の成果は、研修（現場実習も含む。）や県のホームページなどを通じて横展開を図ることにより、県下全域での保育現場の職場環境の底上げが図れるのではないか。

(3) ICT導入への支援

- ・ ICTの導入については、既に厚生労働省や経済産業省において、導

入費用を補助する制度があるが、まだ導入に至っていない園も多い。各園において必要なＩＣＴシステムが導入できるよう、県でも支援を検討すべき。

- ・ 一方で、ＩＣＴは、導入に当たってはある程度の負担が伴うことも踏まえて導入を検討する必要があり、こうしたことも含め、導入に関する正しい知識の普及を行うべき。

(4) 行政事務の効率化

- ・ 監査等で必要になる書類は県内で統一されておらず、それぞれの市町村に合った様式で書類を作成するのは非常に手間である。県内での様式の標準化が臨まれる。
- ・ また、複数の行政機関からの、似たような内容の照会への対応が負担となっているとの声がある。可能な限り統一化して依頼するなど、配慮すべき。

(5) 保育士が相談できる体制の整備

- ・ 園での業務に関する悩みや不安を園内の他の保育士に相談できない保育士も存在している。養成校の先生がこうした相談の受け皿となっていることが考えられるが、こうした保育士の悩みや不安について、相談を受ける体制の整備も検討すべき。

(6) 保育従事者の確保

- ・ 保育士に対する「きつい、安い、長い」といったマイナスイメージを払拭し、潜在保育士も含めた保育人材を確保する観点から、働き方改革の取組の優良事例について、行政からも積極的に情報発信すべき。
- ・ この他、保育士の魅力アップにつながる情報について、保育士・保育所支援センターのＨＰ活用も検討しつつ、積極的に発信すべき。
- ・ また、将来の保育人材確保の観点から、若い頃より保育に関する仕事を体験する機会を得ることは重要。こうした職場体験の機会を保育士・保育所支援センターで斡旋することも検討すべき。
- ・ さらに、上述のとおり、現場では、働き方改革を実践する余裕がないほど人材が不足している状況にある。保育士を補助する者の雇上げへの支援も積極的に行うべき。

(7) 家庭の子育て力向上のための取組強化

- ・ 近年、女性の就業率増加により、1日の多くの時間を保育施設で過ごす子ども達が増えている中、家庭での子育て力の低下を指摘する声があった。保育士は、日々、保護者とコミュニケーションをとる中で、子育ての不安や悩みを聴き、必要な時には助言をするなど、地域における子育て支援者としての役割も担っているが、こうした対応にも限りがある。親が仕事等により忙しい日々を送る中で、楽しく、いきいきと子育てができるような環境づくりが必要である。行政としても、「子育て講演会」の実施や、男性の育児参画の推進など、広く家庭の子育て力を向上させるための取組を積極的に行っていくべきではないか。

保育現場の働き方改革研究会 委員名簿

所 属	氏 名
大分県保育連合会 理事・研修委員長	神田 寿恵
真玉保育園 副園長	木下 康司
泉光こども園 園長	野本 宣寿
宗方保育園 主任保育士	村上 真知子
はさま保育園 保育士	田中 孝幸
社会保険労務士 篠原事務所 代表	篠原 文司
大分労働局雇用環境・均等室 室長	桑原 光照
大分市子どもすこやか部子ども企画課 参事	沖田 由紀子
大分県雇用労働政策課 雇用労働政策監	祖母井 一郎

9名

(資料編)

※第1回～第5回の研究会概要

※保育現場における働き方改革に関する取組状況 (アンケート調査結果)

※各種助成金制度の紹介