

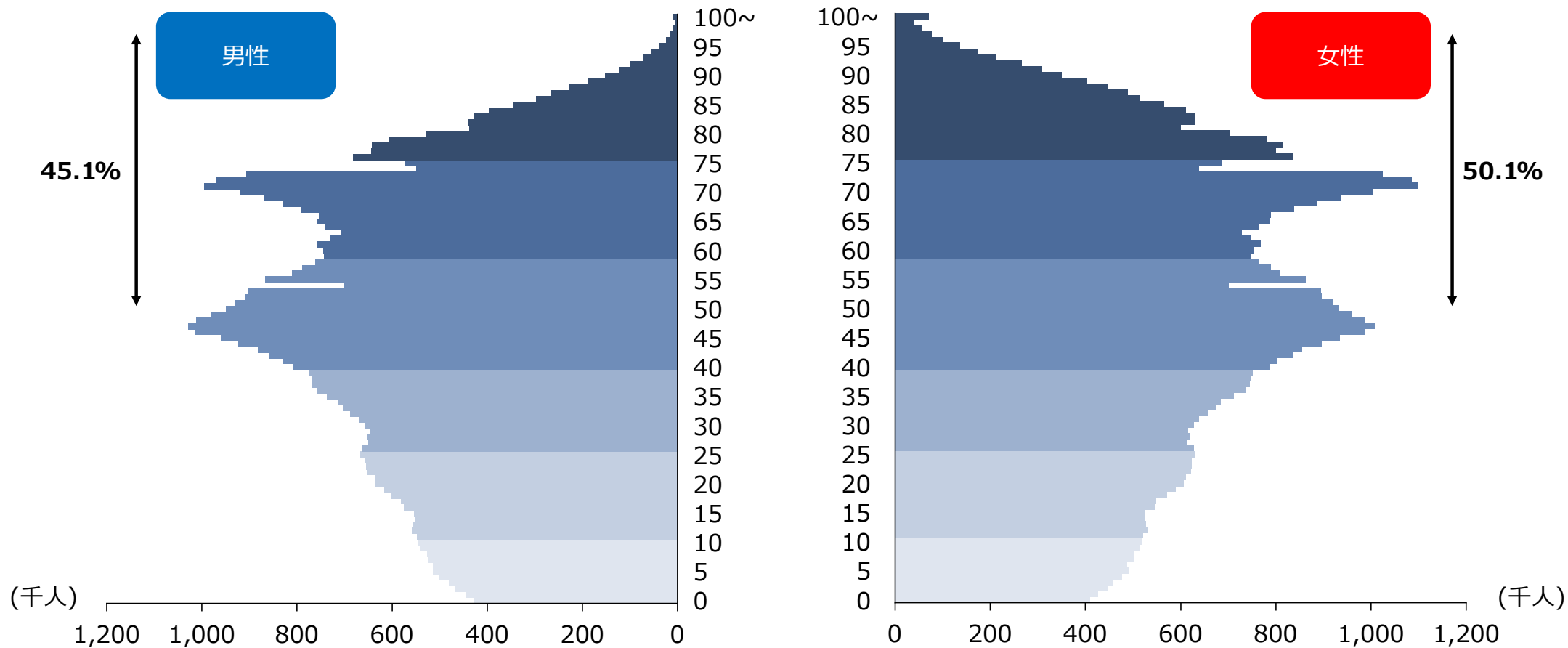
保育現場における働き方改革の進め方

1.働き方改革が必要な背景	…	3～11ページ
2.働き方改革の進め方	…	12～22ページ
3.事例	…	23～32ページ

1. 働き方改革が必要な背景

日本の人口ピラミッド

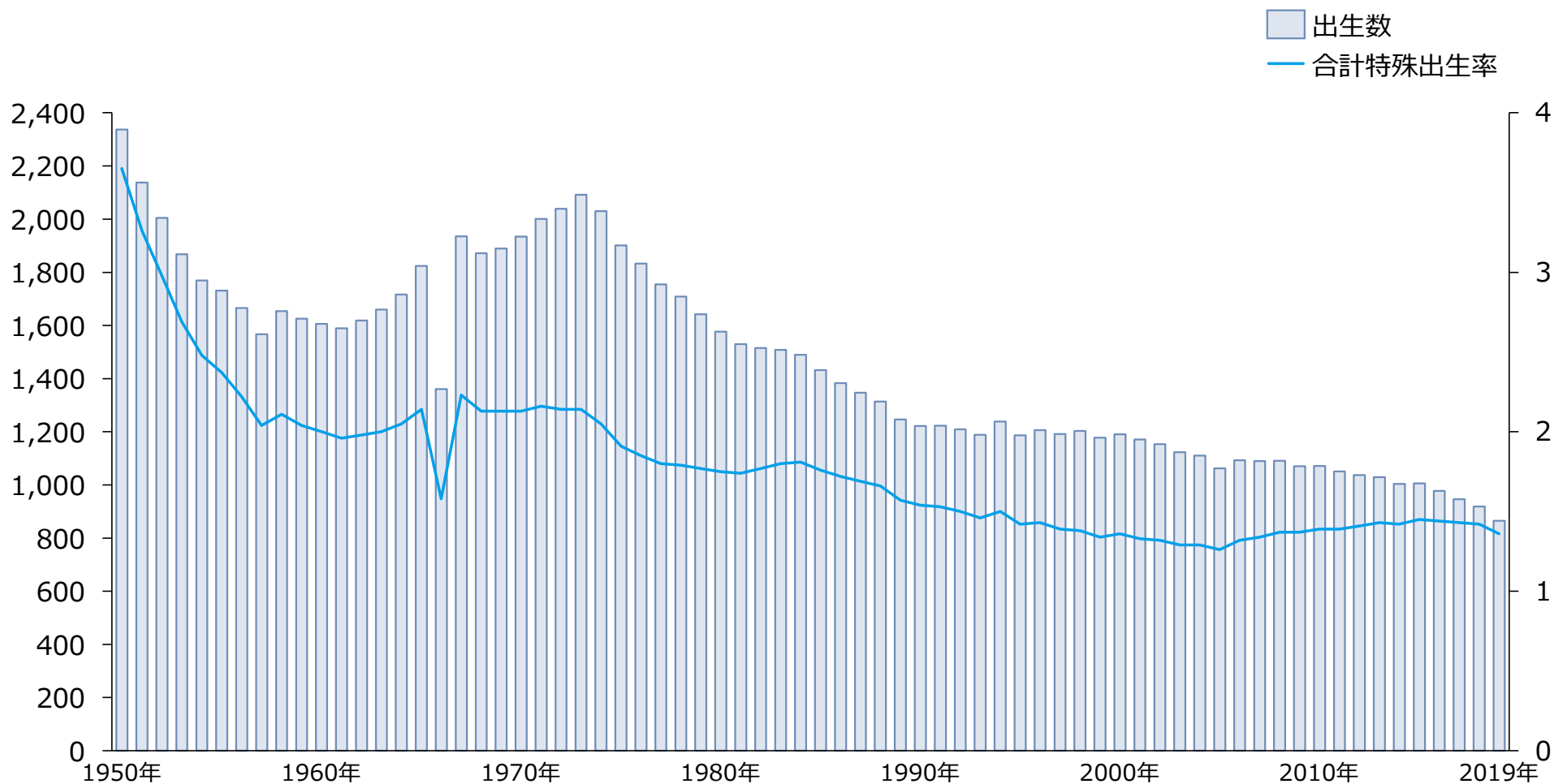
高齢化が進み、2020年には女性人口の約50%が50歳以上になりました



出所：2020 人口推計(総務省)より作成

出生数・出生率の推移

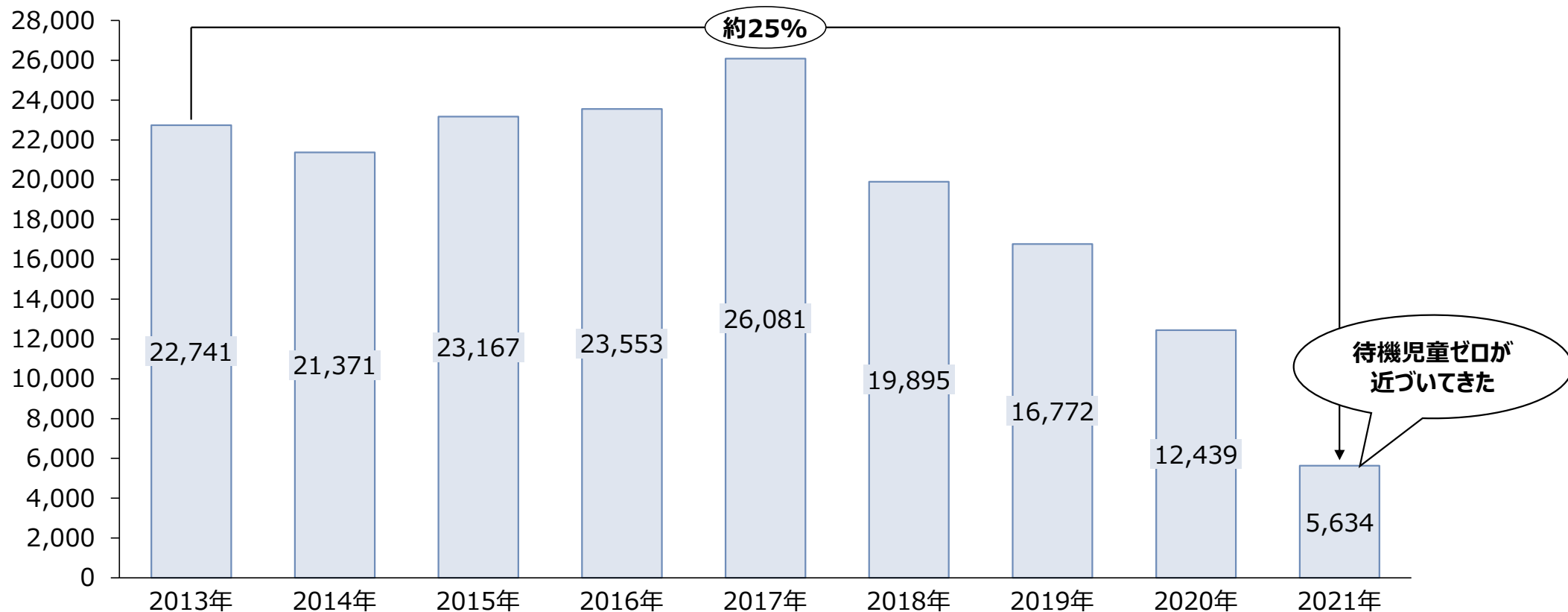
また、年々の出生率低下の影響により、2019年には出生人口がとうとう9,000万人を割りました



出所：厚生労働白書(厚生労働省)「出生数、合計特殊出生率の推移」より作成

待機児童の推移

少子化に加えて、2013に施行された待機児童解消加速化プランによる税金投入の結果、待機児童が約1/4に減少しています



出所： 保育所等利用待機児童数調査(厚生労働省)より作成

潜在保育士の減少

保育業界においても、保育士養成施設の入学者や保育施設への就職者などの潜在保育士は年々減少している状況にあります

指定保育士養成施設の入学定員・入学者数の近年の状況*1

○ 指定保育士養成施設の入学定員の合計は横ばい。入学者数の合計は微減傾向。

(1) 指定保育士養成施設の入学定員

	H28年度	H29年度	H30年度
合計	58,961	60,039	59,988
大学	20,101	20,394	20,796
短期大学	28,856	28,776	28,085
専門学校	9,639	10,549	10,562
その他	270	225	395

出典は、指定保育士養成施設の各年度における業務報告

(2) 指定保育士養成施設の入学者数

	H28年度	H29年度	H30年度
合計	47,692 (80.9%)	46,413 (77.3%)	46,512 (77.5%)
大学	17,782 (88.5%)	17,716 (86.9%)	18,354 (88.2%)
短期大学	23,883 (82.8%)	22,397 (77.8%)	21,567 (76.8%)
専門学校	5,720 (59.3%)	6,083 (57.7%)	6,274 (59.4%)
その他	219 (81.1%)	135 (60%)	183 (46.3%)

※()内の数字は定員充足率。

出典は、指定保育士養成施設の各年度における業務報告

(参考) その他の関連データ

高校卒業生数	105万9千人	107万人	105万6千人
私立大学の定員充足率	104.4%	104.6%	102.6%
私立短期大学の定員充足率	90.1%	90.3%	88.1%

出典は、高校卒業生数は、「(文部科学省)学校基本調査」、定員充足率は、「(日本私立学校振興・共済事業団)私立大学・短期大学等入学志願動向」

指定保育士養成施設卒業者の就職先の近年の状況*1

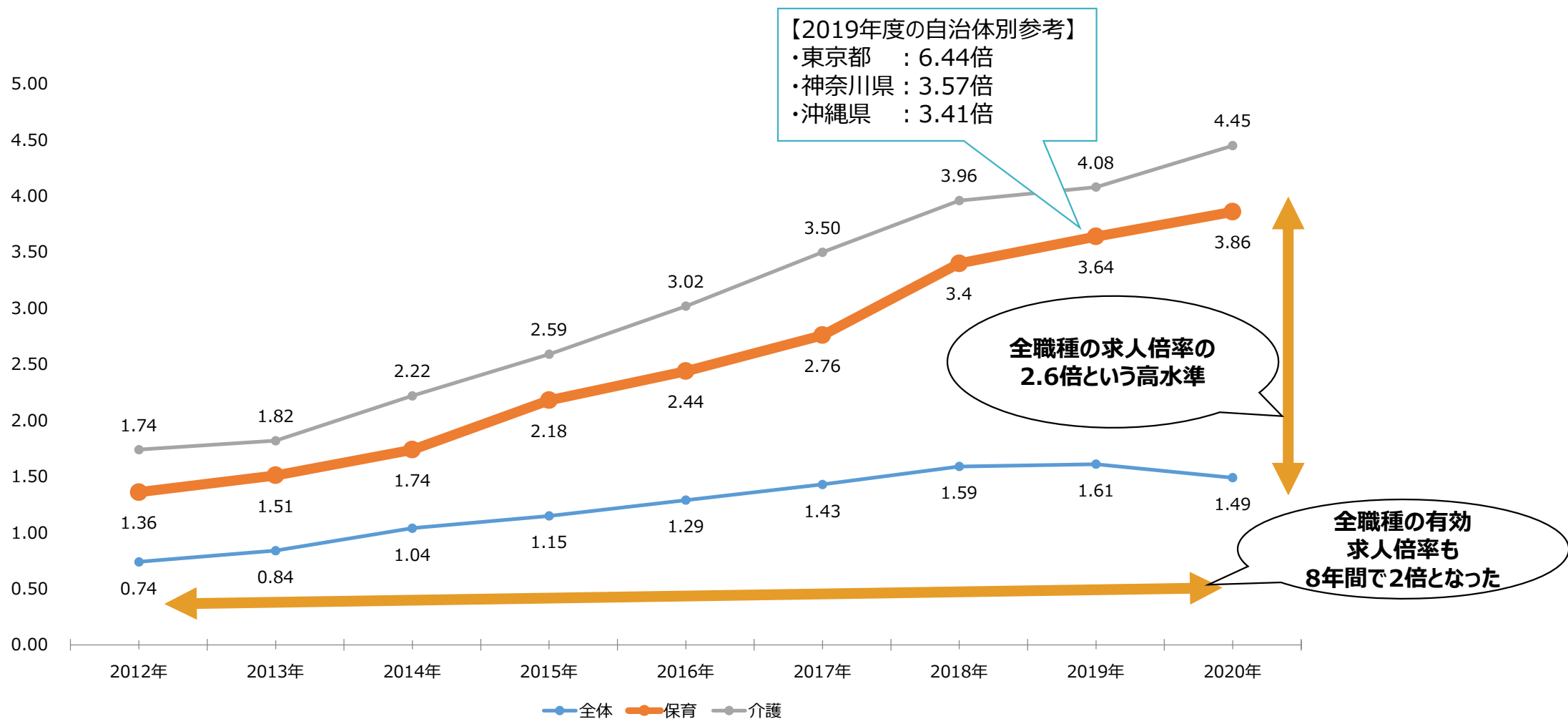
○ 平成30年度では、保育所等の保育士資格を有する必要がある施設((1)~(4))に就職している割合は概ね66%、それ以外の社会福祉施設等((5)~(7))では概ね3%、幼稚園(8)では概ね15%、その他の施設((9))では概ね15%。

年度	総数	(1) 保育所及び 幼保連携型認定 こども園	(2) 地域型保育事業	(3) 保育所及び幼保 連携型認定こども 園以外の児童福 祉施設	(4) 児童福祉事業	(5) 知的障害者援護 施設	(6) 身体障害者援護 施設	(7) 老人福祉施設	(8) 幼稚園	(9) その他
28	42,597 (100.0)	23,699 (55.6)	515 (1.2)	1,454 (3.4)	1,109 (2.6)	907 (2.1)	180 (0.3)	242 (0.6)	7,470 (17.5)	7,021 (16.5)
29	41,106 (100.0)	23,465 (57.1)	511 (1.2)	1,490 (3.6)	1,285 (3.1)	834 (2.0)	160 (0.4)	178 (0.4)	6,809 (16.6)	6,374 (15.5)
30	39,909 (100.0)	23,216 (58.2)	561 (1.4)	1,416 (3.5)	1,249 (3.1)	800 (2.0)	164 (0.4)	187 (0.5)	6,162 (15.4)	6,154 (15.4)

*1：(出所)厚生労働省、「保育士の現状と主な取組」、令和2年8月24日

有効求人倍率の推移

結果として、介護と同様に、保育士不足の課題は年々深刻化してきています

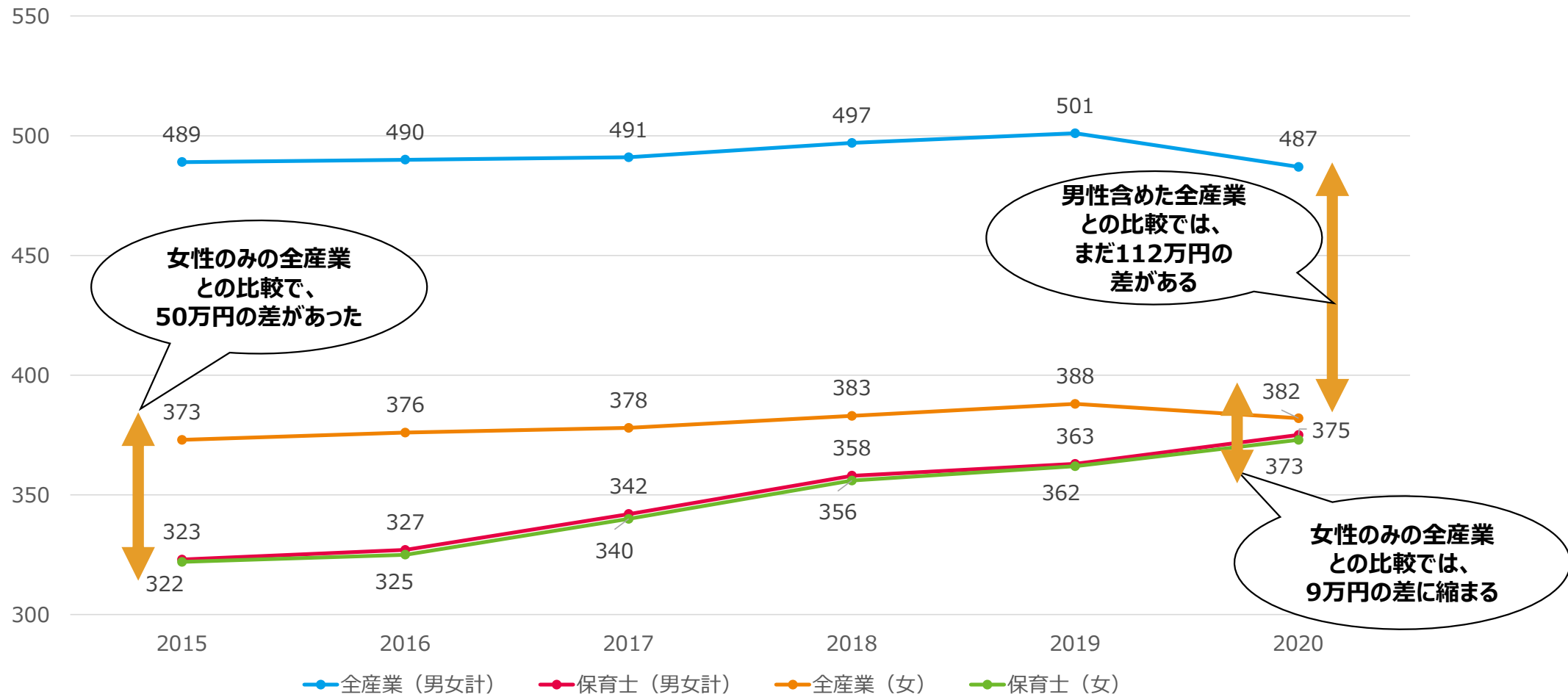


出典：厚生労働省、「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」

業界給与推移

給与水準は年々上昇しており、全産業の女性の水準に近付きつつあるものの、男性含めた全産業の水準と比較するとまだまだ開きがある状況です

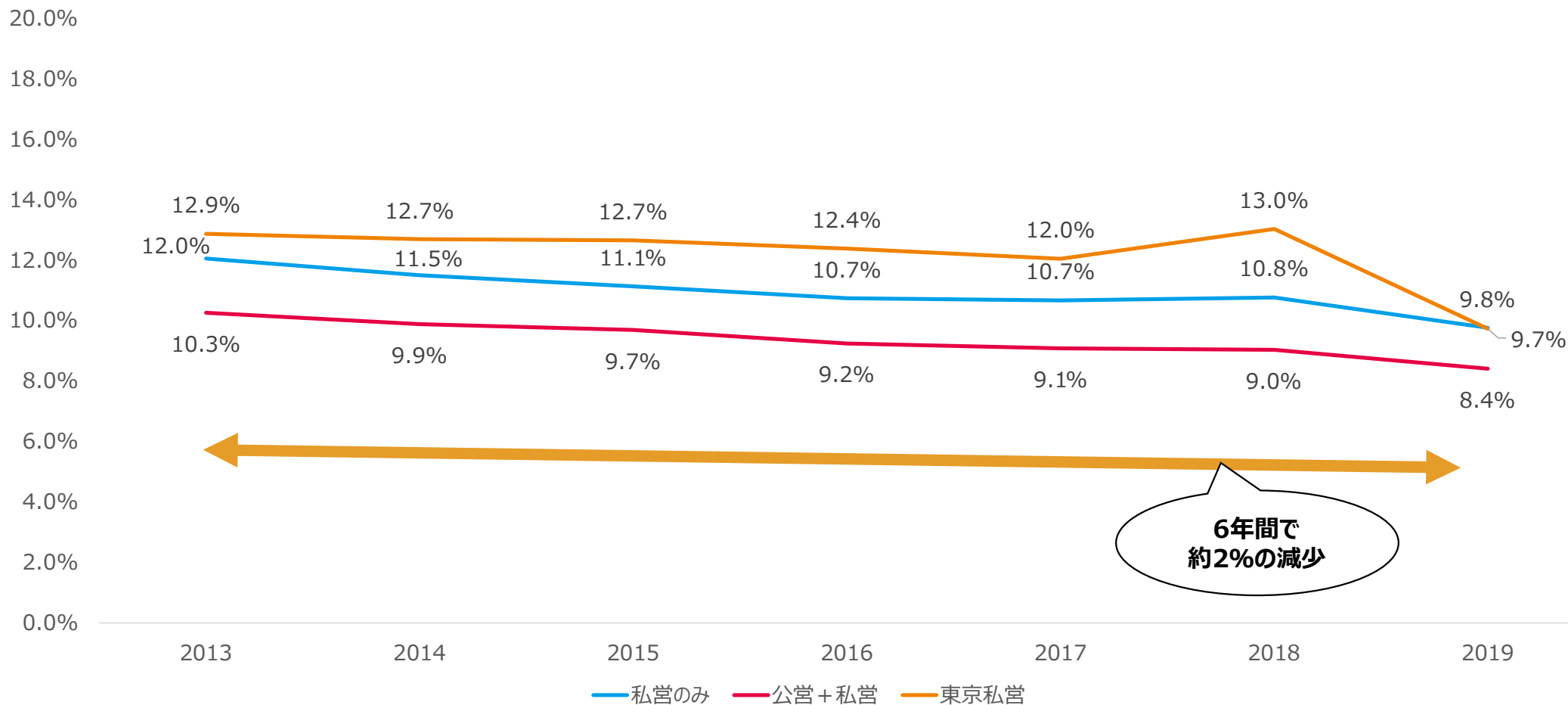
(単位：万円)



出典：厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」

業界退職率（常勤職員のみ）

給与水準の向上等もあり、業界全体の退職率については過去6年間で2%減少しています
 ※それでも職員採用が困難な状況が課題といえます



出典：厚生労働省、「社会福祉施設等調査」

- **保育需要のピークアウトが目前**になってきている
 - ✓ 出生率は年々低下しており、少子高齢化がさらに加速する見込み
 - ✓ また、待機児童解消加速化プラン等の量的施策により、待機児童も大幅に減少

- 人材供給においては、**保育士確保が業界の課題に**
 - ✓ 日本の労働人口は年々減少
 - ✓ 保育士養成施設の入学者や保育施設への就職者などの潜在保育士についても年々減少
 - ✓ 保育士の賃金水準は年々上昇しており、全産業の女性の水準に近付きつつあるものの、男性含めた全産業水準と比較すると開きがある

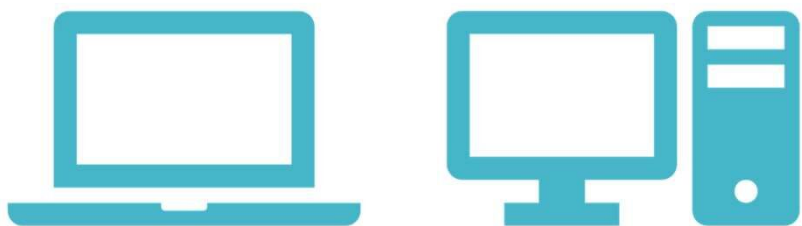
- 保育ニーズのピークアウトをふまえ、利用者が保育園を探す時代から、**選ばれる時代に突入**
保育現場の働き方を改革を行うことで、保育の質を向上し、
選ばれる時代にも対応できる園運営を目指す必要がある

2. 働き方改革の進め方

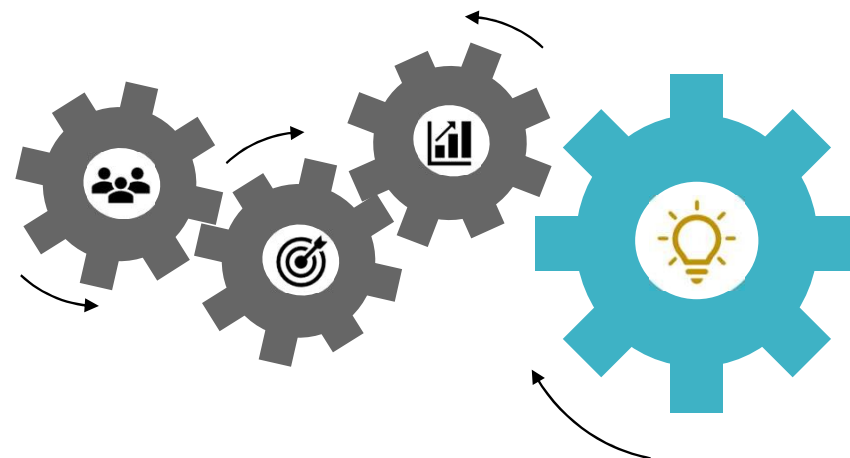
働き方改革を進めるにあたって

働き方改革を目指す上で、業務効率化を図る為のシステム導入（パソコンなどの整備も含め）は効果がありますが、システム導入をするだけで改革が実現することはありません

システム導入 (業務効率化)

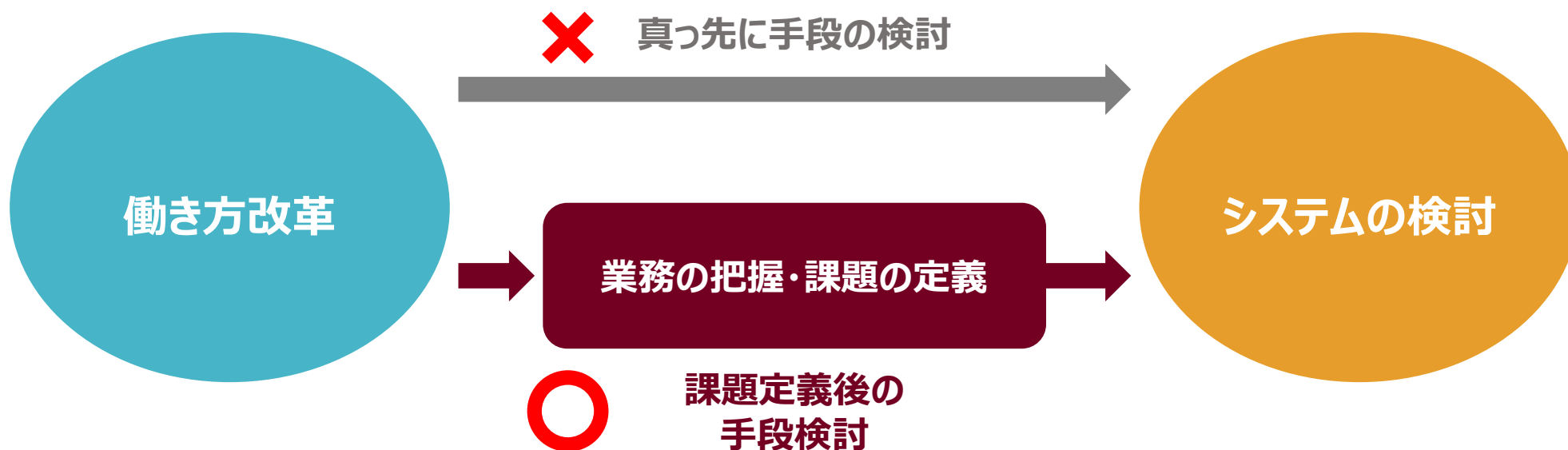


働き方改革



まず初めにすべきこと

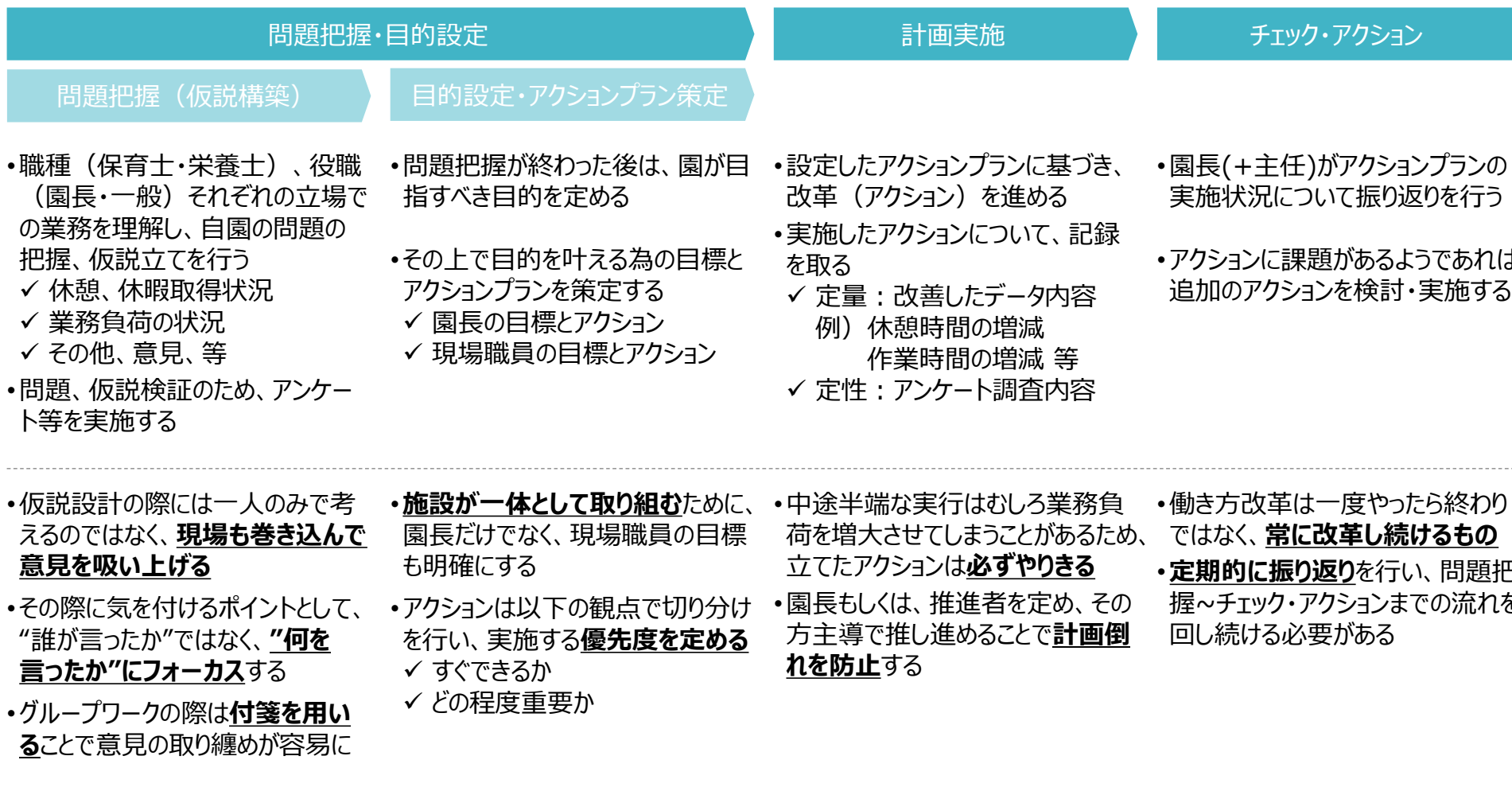
例えばシステムを導入する場合であっても、前提として重要なことは業務を把握し、課題を特定した上で、業務効率化の手段の1つとしてシステム導入を考える必要があります



👉 システム化はあくまでも手段の一つです！

働き方改革のアプローチ方法

働き方改革は以下のように、4つのステップで進める必要があります。その際、特に重要なのは「問題把握」と「目的設定」をしっかりと行うことです

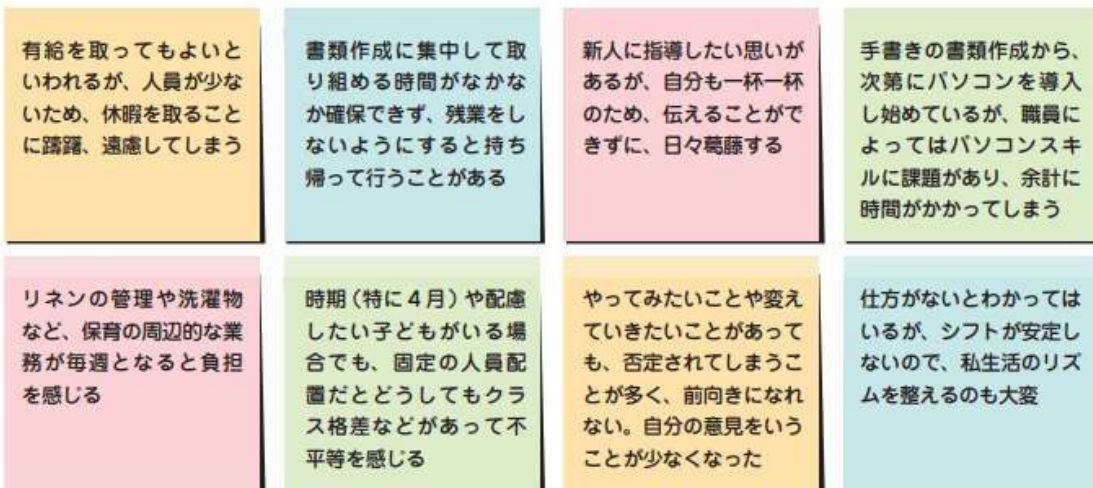


問題把握（仮説構築）①：付箋を使った課題抽出

付箋を用いることで、課題の分類分けが容易に行うことができます

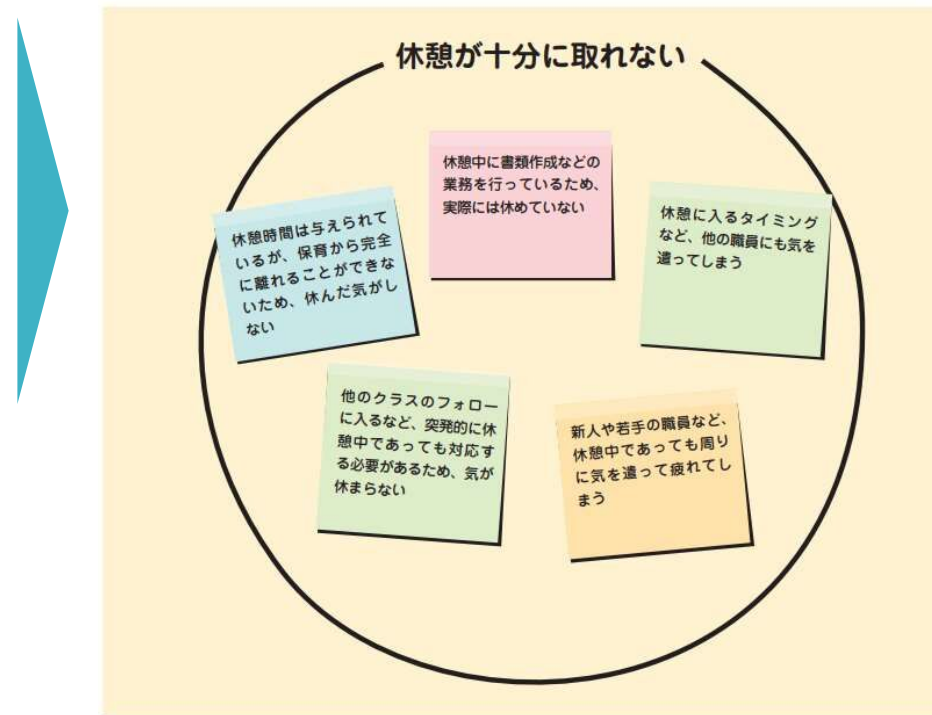
付箋により課題抽出

- 日々の業務の中で負担を感じる具体的な業務や対応を書き出してみる
- 付箋には1枚に1項目を書き出していく
- 具体性が大切
- できれば実際に負担を感じたエピソードとともに日々の業務について振り返る
- 目安は、一人、10項目
- 日頃は意識していない潜在的な課題に目を向けることも必要



カテゴリー分け

- 似たような課題、関連する課題を近い場所に貼り、付箋のまとまりを作る
- 付箋の内容を確認し、まとまった複数の付箋が表す内容を「カテゴリー名」として整理する



*：出所：保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン(厚生労働省)より抜粋

問題把握（仮説構築）②：アンケートを使った課題抽出

アンケートを実施することで、園内の状況把握や課題抽出をします

*Google社が提供する無料の集計ツール、簡単に定量的なデータを集計することが可能です

Google Form*によるアンケート設計

質問 回答 96 設定

13セクション中 6 個目のセクション

あなたの日々の仕事を振り返ってお答えください。

以下のそれぞれの業務における「1ヶ月あたり」の標準的な作業時間をお答えください。

1. 書類作成にかかる時間はどのくらいですか

1行目

2行目

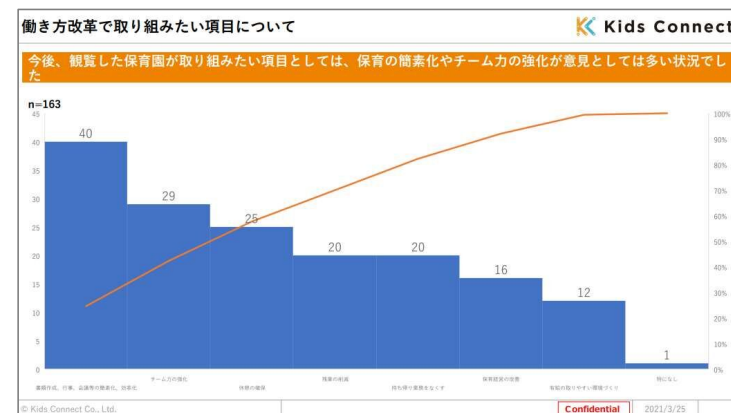
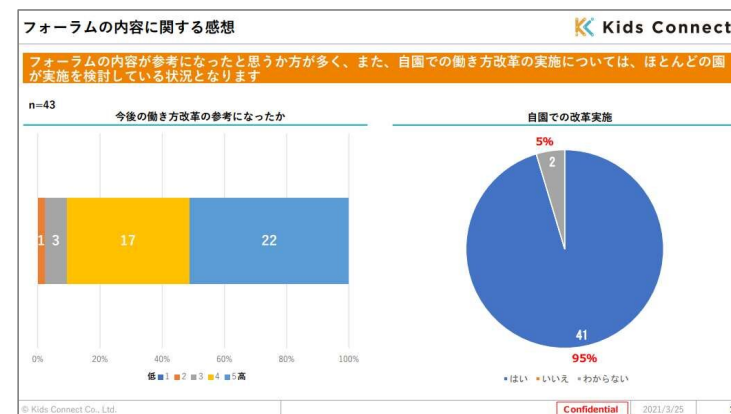
上記以外に年間複数回、定期的に発生する書類の種類/作業時間/発生頻度をご入力ください。

記述式テキスト (長文回答)

セクション 6 以降 次のセクションに進む



アンケートの集計



問題把握（仮説構築）③：タイムテーブルを使った課題抽出

園長、現場保育士それぞれのタイムテーブルに沿って実際の業務内容を把握することで、「感覚」ではない「現実」の客観視が可能となります

時間	保育士人数	保育士		園長	
		保育（対人）	事務作業	保育（対人）	事務作業
7:15	2名	保育（対人） 社会合同保育（0歳・1～5歳）	早番安全チェック	掃除	
8:00	3名				
8:30	7名				
9:00	11名	午前おやつ（乳児のみ） 朝の会 散歩準備	連絡帳確認	おやつ後掃除 エプロン洗濯	出勤、保護者・園児対応 出欠人数確認、保育室回り
9:50		散歩	散歩表記入		
		公園到着			
11:00	13名	帰園	交代で休憩開始		
		給食準備 給食			給食後掃除 エプロン洗濯
12:00		午睡準備 午睡チェック	日誌の記入 連絡帳記載		見学者対応
13:00			クラスの様子 月案作成 児童票作成 出席簿集計	トイレ・階段等保育室以外の掃除	休憩、スタッフとコミュニケーション
14:00		起床	ブログ作成 ヒヤリハット作成 インシデント記入 製作準備 行事準備		昼礼 主任と保育の振り返り、打ち合わせ
15:00		おやつ 帰りの会		保育室掃除 洗濯物まわし（担当）	掃除 保育室回り 必要に応じてスタッフ面談
16:15	11名	保育 お迎え対応			提出書類確認 メール確認、返信対応
17:00	10名	水分補給			保護者対応 園日誌作成
17:30	7名			遅番掃除 洗濯物	退勤 必要があれば残業
18:00	3名	遅番保育		洗濯物干し	

負担がかかっている
時間帯の業務を
チェック

事務作業以外の保育業務も
洗い出しを実施

雑務も洗い出しできるベスト

時間帯が分かると
効率的なシフト組も
可能になる

計画実施：活動計画の具体化

業務を把握したうえで、目標・目的を定め、アクションプランへの落とし込みを図ります
特にアクションプランは、内容別にまとめるようにしましょう

目的・目標の設定

Kids Connect

アクションプラン_目的・目標

先日ご一緒に作成した目的・目標を以下のようにまとめました

目的	<ul style="list-style-type: none"> 保育の質向上と働きやすい環境が両立する保育園 保育士が自らの保育に自信をもって働ける保育園
目標	<ul style="list-style-type: none"> 園長が率先して目的達成を目指し、改善を推進する※園長個人の改善も行う 現場の保育士も一緒になって働きやすい保育園をつくる ICTを活用しながら、保育の質向上につながる効率化を図る

園（＝法人）として目指すべき姿（＝目的）を定めることが最重要

アクションプランの作成

Kids Connect

アクションプラン案_1/2

テキストを入力

	現状→背景	課題	アクション
労務	①休憩・残業等 ・産休、育休で保育教諭及び調理員が不足しシフト調整が困難 ・年配パートが多く、体力の問題で勤務時間が減少 ・休憩をフル（60分）で取得できていない併せて、残業・持ち帰り業務も若干ある	・出勤している職員（特に正規職員）に対する負担が大きい ・本質的な課題ではないが、新入職員への指導体制が構築されていない為、業務効率が悪い ・ただし、園児数は少ない為、シフト組みの問題があると思料	・職員採用（下記アクション）を実施 ・職員業務の見える化が進んでいない（保育アクションで整理） ・シフトの組み方に問題がないか確認 ⇒休憩取得のタイミング ⇒タ方の作業割り振り等
	②採用 ・産休、育休職員の補填採用ができない	・不便な場所にあり、応募数が確保できない ・そもそも、募集をしても園の認知がされていない	・就職セミナーへ参加 ・ホームページ等の集客ツールの検討 ・成果報告会への参加による、認知向上

現状と問題を明確化し、アクションにズレがないかチェックをする

アクションは具体的に記載例）誰が、いつ、どのように

【参考：システム検討用】帳票業務ヒアリングシート

システム導入を進める前に、園内の帳票作成業務について、誰がどの業務にどの程度時間をかけているかを可視化することも必要です

No	大分類	小分類	頻度	一人当たり平均時間	月あたり作業時間
1	園児の出退席管理		日次	1.0時間	20.0
2	職員の出退勤管理		日次	0.5時間	10.0
3	園児の健康記録	検温記録	日次	0.3時間	6.0
4	園児の健康記録	午睡記録	日次	0.3時間	6.0
5	園児の健康記録	排便記録	日次	0.3時間	6.0
6	園児の健康記録	食事記録	日次	0.3時間	6.0
7	保護者とのコミュニケーション	遅刻・欠席・迎え連絡	日次	0.5時間	10.0
8	保護者とのコミュニケーション	連絡帳作成・共有	日次	1.0時間	20.0
9	保護者とのコミュニケーション	お知らせ作成・送付	月次	5.0時間	5.0
10	帳票作成	年間指導計画作成	年次	8.0時間	0.7
11	帳票作成	月間指導計画作成	月次	2.0時間	2.0
12	帳票作成	週間指導計画作成	週次	1.0時間	4.0
13	帳票作成	日誌作成	日次	0.5時間	10.0
14	請求作成		月次	10.0時間	10.0
15	その他業務	●●			
16	その他業務	●●			
17	その他業務	●●			
18	その他業務	●●			
19	その他業務	●●			
20	その他業務	●●			

職員別に行っている
業務単位で時間を洗い出す

No	項目	月間時間				計
		園長	主任	クラス担当	その他	
1	園児の出退席管理	20	20	20	20	80
2	職員の出退勤管理	10	10	10	10	40
3	園児の健康記録	24	24	24	24	96
4	保護者とのコミュニケーション	35	35	35	35	140
5	帳票作成	17	17	17	17	67
6	請求作成	10	10	10	10	40
7	その他業務	0	0	0	0	0

職種別、業務別の
総時間を洗い出すことが重要！

【参考：システム検討用】システム導入の注意点

改善効果の最大化を目指すために、園の課題に沿ったICTを選ぶ必要があります
 例) パソコンが苦手な職員が多いのに、パソコン前提のシステム導入を避けるなど

カオスマップ*



それぞれのシステムでできること、できないことを把握する

システム別の機能差異や、解決できる課題を理解したうえでの導入検討

	ユーザービリティ			園管理				保育				
	UI	設定難易度	拡張性	代金徴収	シフトスケジュール	バス管理	物品販売(写真含む)	職員連絡	登降園(延長時間)	健康記録	保育帳票	連絡帳(欠席連絡)
保育園向け	A社	△	×	◎	△	△	△	○	○	○	○	○
	B社	△	△	○	○	○	○	○	△	△	△	△
	C社	△	△	○	○	○	◎	○	○	△	△	△
デバイス	D社	○	○	×	◎	◎	○	○	◎			
	E社	○	○	×		◎			◎			
	F社	○	○	○						◎		

* : 出所：「保育関連ITサービス カオスマップ JAPAN 2020」株式会社コドモン調べ

チェック・アクション：アウトプットイメージ

実施した内容については、定期的な振り返りが必要不可欠となります ※できる限りアウトプット（書類化）し、園内全体で状況の共有をしましょう

アクション内容 (アウトプット例)



アクション実施結果の評価(例)

アクション③ ボトムアップ改革

③ボトムアップ改革

【目的】
主幹保育教諭を中心に、現場から意味のない業務を無くすことで、業務ではなく保育を行う環境を創る

【アクション】
昨年12月から今まで、その際にも心をかけることで

- 各クラスの保育
- 保育日誌&記
- パジャマの廃止

アクション② 休憩環境の確保

■休憩環境の確保

【目的】
休憩取得に課題があった為、休憩環境を整備することで、保育に集中できる仕事環境を創る

【アクション】
園全体で以下のアクションを実施

- 休憩の定義を示し、午睡時間以外
- 休憩取得をしても良いという雰囲気 ※継続的な休憩チェックと言葉かけ
- 休憩をゆつとりと取れるよう、休憩室

アクション① 会議改革の推進

①会議改革の推進

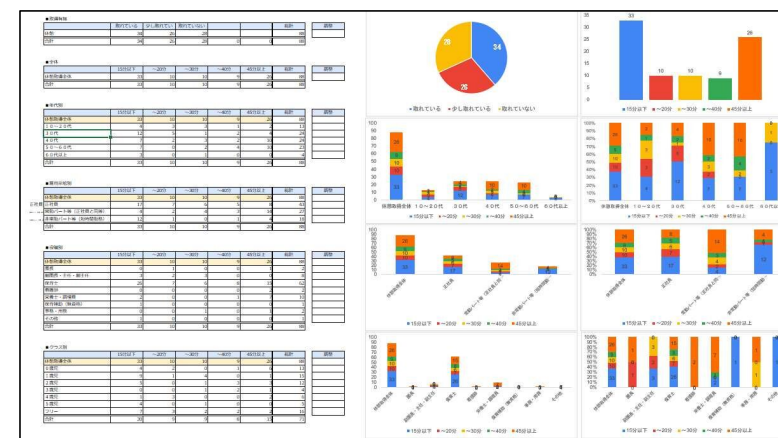
【目的】
職員から意見が多かった申し送り等の会議時間の削減や会議意図や時間を明確化することで、職員全体の時間意識向上を図る

【アクション】
全クラスで以下のアクションを実施

- 会議毎に時間や目的を設定し、共有・明確化する
- 設定した会議時間を遵守する
- 申し送りは時間を大幅に短縮(30分⇒10分) 共有は書面の回覧へ変更

● 全体での伝達主体の会議を順次廃止

● 回覧で済む会議へ移行



3. 事例

令和元年度_すみれこども園

背景・目的

背景

- **職員自ら主体的に業務改革ができる文化の醸成**
 - ✓ 働き方改革として過去に様々な取り組みを実施してきた改革により退職は無くなり、保育の質も向上
 - 有給取得の推進（大型休暇の推進）
 - ノンコンタクトデーの導入
 - 残業の大幅な低減
 - ✓ 一方で、トップダウンで改革を進めてきたため、職員が主体的に業務改革をする点に課題があった

目的

- 仕事も私生活も充実して心に余裕ができ、保育を楽しむ姿を実現する

目標

- 園長から進めるのではなく、職員主体で進めていけるように園内に「働き方改善チーム」を発足

取り組み内容

- **書類記入の廃止または簡略化**
 - ✓ 主任が主体となって、重複書類の取り纏め（週・日の指導計画、等）
 - ✓ 無駄になっている書類の廃止
 - ✓ 各担当への落とし込みを実施
- **園内アンケートの実施**
 - ✓ 主任がアンケート項目の検討・作成を実施
 - ✓ アンケートについても、回答を促し100%回答率
 - ✓ 回答結果に基づき、更なる業務改善を推進



背景・目的

背景

- **事業継承の準備**
 - ✓ 一般企業で勤務をしていたが、家業の保育が高貴でとても重要な職業であることを再認識
 - ✓ 一方で、休憩が取れないや意見しづらい等、様々な課題も発見し、参加を決意

目的

- 仕事に誇りを持ちスタッフが定年まで働き続けられる、自ら改善提案ができる園運営づくり

目標

- 経営サイドと現場スタッフのコミュニケーションの円滑化
- 保育以外の時間を保育時間へ転換させ、休憩時間を確保

取り組み内容

- **意思決定フローの整備**
 - ✓ 意思決定会議を設定
 - 主任MTG、副主任MTGと会議をした上で、職員会議にて意思決定
 - 事前に議題を共有し、アウトリーチ&参加型MTGにより意見を出しやすい環境を整備
 - ✓ 年2回の全スタッフ面談を実施
- **休憩の定義化**
 - ✓ まずは休憩の定義化から行い、「休憩」を知ってもらうことからスタート
 - ✓ 強制力は持たせず”ガイドライン”という位置づけでスモールスタートを実施
- **掃除箇所の簡易化**
 - ✓ 実行日を毎日から火・木曜日の2日に圧縮
 - ✓ 時間は定義なしから10～15分以内に、等



背景・目的

背景

- **法人理念の浸透推進**
 - ✓ 保育の質向上に向けて様々な取り組みを実施してきた
 - 残業ゼロ
 - システム導入
 - ノンコンタクトタイム
 - バケーション休暇
 - ✓ 一方で、普段の保育内容や子どもへの声掛けから園の理念や保育への想いが届いていないことに課題を感じていた



目的

- **楽しみながら保育士を続けられる環境の構築**

目標

- 『理念』理解にフォーカスし、浸透を目指す

取り組み内容

- **理念共有**
 - ✓ みんなで話す時間を確保
 - ⇒あえて月に一度、90分間と時間を決めて夜の時間に職員会議を実施
 - ✓ 園長が理念について語る時間を確保
 - ⇒職員会議の時間に園長が理念について語る時間を確保
 - ✓ 理念を各部屋に掲示
 - ✓ 理念に関するテストを実施



	○	▲	×
交流	5	3	3
理念まとめ	2	8	1
保存取り込み	3	8	0

	幼児室	森高保育	注進和光	源進日菜	石森保育	我田明子	我田菜々	我田優子	永田咲次	亀尾吉	高野友枝
交流	▲	▲	○	×	○	×	▲	○	○	×	○
理念まとめ	×	▲	○	▲	▲	▲	▲	○	▲	▲	▲
保存取り込み	○	▲	▲	▲	▲	▲	○	○	▲	▲	▲

※集計月～月
 【交流】 ①話し合い②、③個別相談④、⑤園外以上相談⑥×
 【理念まとめ】 ①共有資料②③④、⑤理念に基づく記載のみ⑥▲、理念に基づく記載なし×
 【保存取り込み】 ①点検票を踏まえた取り込み②、③理念に基づき記載のみ④▲、理念に基づく記載なし×

背景・目的

背景

- **選ばれる園への変革**
 - ✓ 休憩時間が取得しやすい部門と取得しづらい部門があった
 - ✓ 今後、待機児童が減少していく中で、保育士が働きやすく、また、学びながら仕事ができる環境を目指したい
 - ✓ 結果として、地域に選ばれる園にしていきたい

目的

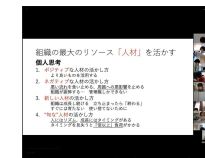
- 職場に行くことが楽しく、働くことにわくわくできる保育園
⇒仕事、家庭、自分事（=趣味やコミュニティ）も叶う
⇒職員が長く働き続けることで、専門職として誇りが持てる

目標

- **意味のある時間**をつくりながら、**スタッフ間の知識・情報の共有**を目指す

取り組み内容

- **会議改革の推進**
 - ✓ 会議毎に時間や目的を設定し、共有・明確化
 - ✓ 設定した会議時間を遵守
 - ✓ 申し送りは時間を大幅に短縮（30分⇒10分）
 - ✓ 共有は書面の回覧へ変更
- **休憩環境の確保**
 - ✓ 休憩の定義を示し、午睡時間以外で取得可能へ
 - ✓ 休憩取得をしても良いという雰囲気醸成
※継続的な休憩チェックと言葉がけ
 - ✓ 休憩をゆっくりと取れるよう、休憩室を確保
- **ボトムアップ改革**
 - ✓ 各クラスの保育士向けにZOOM研修を実施
 - ✓ 保育日誌&記録の簡素化
 - ✓ パジャマの廃止→着替え回数が2回から1回へ



背景・目的

背景

- 保育の質向上と働きやすい環境の両立の実現
 - ✓ 働き方改革実践リーダー養成講座に参加し、自園で実施施策はうまくいったが、継続性がなく、元に戻ってしまった
 - ✓ 職員が働きやすい環境をつくりながら、保育の改革も両立していきたいがやり方が分からない

目的

- 保育の質向上と働きやすい環境が両立する保育園
- 保育士が自らの保育に自信をもって働ける保育園

目標

- 園長が率先して目的達成を目指し、改善を推進する
- 現場の保育士も一緒になって働きやすい保育園をつくる
- ICTを活用しながら、保育の質向上につながる効率化を図る

取り組み内容

- ノンCONTACTでの休憩促進 (休憩文化の醸成)
 - ✓ 会議の改革を推進し、時間を確保
 - ✓ チーフスタッフが積極的にノンCONTACT休憩を取る
 - ✓ ノンCONTACTでの休憩を日々チェック
- 保育ICT導入
 - ✓ 1歳児クラスをモデルクラスに決定し以下を実施
 - 保育ICTをテスト導入
 - 職員、保護者にアンケートを実施し、効果測定



以上児職員	休憩	時間
■■■■		13:00~13:30
■■■■		15:00~15:30
■■■■		13:30~14:00
■■■■		15:00~15:30

■■■■と■■■■日によって交代する。

背景・目的

背景

- **改革文化の醸成と現場負担感の解消**
 - ✓ 職員の休職が増え、現場の負担感が増加してきた
 - ✓ 園長就任後、休憩室の確保等もし、職員へ改革の意図も伝えつつも、職員には伝わっておらず、改革を継続的な文化にする必要性を感じた

目的

- こどもと職員が夢を叶えられるこども園にする
- 働いていることに幸せを感じる = 保育を（創れる・語れる・考えられる）環境を創る

目標

- 業務内容を見直し、日出やまとこども園の文化を職員に理解してもらう
- ノンCONTACTでの休憩が取れて、心に余裕が持てる環境をつくる

取り組み内容

- **モデルクラスによる、保育環境の整備**
 - ✓ 環境整備を各クラスで検討
 - ✓ 園長に対し、プレゼンを実施
 - ✓ 職員の思う「子どもたちの楽しめる」環境構築の備品を購入
- **休憩取得の推進**
 - ✓ 朝会議を廃止
 - ✓ 休憩取得を通達するだけでなく、取得ができているかのチェックを実施
 - ✓ 当初はスペースのみだったが、少しでも落ち着く空間になればと思い保育雑誌やお菓子コーナーも設置



令和3年度_富士見ヶ丘あすなる保育園

背景・目的

背景

- **保育改革の方法論の会得**
 - ✓ これからの少子化が加速していくことを見据え、同一法人の他園と一緒に数年前から保育の改革を進めてきた
 - ✓ 併せて、働く職員の環境整備も進めてきた
 - ✓ しかしながら、職員の退職等もあり、保育の改革も含め、職員の働き方改革も進まなかった

目的

- あすなる保育園に関わるすべての人が「居心地がいい場所」となる園づくり
 - ✓ 職員がここで働いて良かったと思える職場
 - ✓ 子どもにとって一番の場所となる保育園
 - ✓ 保護者が安心して子どもを預けることができ、仕事に専念できる
 - ✓ 災害時や困った時に声を掛け合い、地域で共存できる場所

目標

- 運営方針、目的をわかりやすく明確にする
- 残業や持ち帰り業務を無くし、しっかり休憩を取るための運営体制を構築する

取り組み内容

- **書類の簡素化**
 - ✓ 会議資料の簡素化
 - 会議録の簡素化
 - 資料印刷の廃止
 - ✓ 帳票の簡素化
 - 月案の簡素化
 - 保育ICTの利用
- **持ち帰り業務ゼロ**
 - ✓ 現状把握
 - 持ち帰り業務内容の洗い出し
 - それぞれの原因・対策を検討
 - ✓ 特定職員への業務集中を避けるべく、フォロー体制を構築
 - ✓ 人員の増員と配置配置改善



背景・目的

背景

- 改善を進めるうえでの悩み解決
 - ✓ 職員が働きやすい環境を目指し、様々な施策を実施
 - ✓ 保育ICTについても導入を進め、業務の効率化も推進
 - ✓ それでもいくつかの課題があり、解決方法が分からない

目的

- ひとりひとりを大切に、ひとりひとりが生き生きと、ひとりひとりが幸せを感じられる保育園を目指す

目標

- 働く時間と働いていない時間をしっかりと分け、職員が心身ともに健康に働けるようにする
- 保育を中心とした業務の見える化、共通化をし、職員の保育力向上を図る

取り組み内容

- 労務環境の整備
 - ✓ ノー残業Dayの導入
 - ✓ リラックスタイムの導入
- 質強化と効率化進
 - ✓ 帳票作成に対し、作成時間の制限を設ける
 - ✓ 計画をベースに物品購入を担当が実施
- 評価制度の整備
 - ✓ 法人理念の見直し
 - ✓ 人物像の作成
 - ✓ 評価・制度の修正



背景・目的

取り組み内容

背景

- 習慣化した保育・働き方からの脱却
 - ✓ 慣習化した保育や働き方は、時代に合わないことしばしば
 - ✓ 勤務歴の長い職員に遠慮する気持ちや思うように改革が進まないことも多くあった

目的

- (吉野こども園に関わる) 全ての子ども、保護者、地域にあらゆる支援ができるこども園
 - ✓ 子ども : 子どもが主体の保育・教育
 - ✓ 保護者 : 保育者の視点だけでなく保護者の視点を持つ
 - ✓ 地域 : 地域の子どもや卒園生への見守り、ケア

目標

- 様々な支援ができる園運営体制の構築
 - ✓ これまでの保育を見直し、令和の保育へと移行させる
 - ✓ 職員同士が自由闊達に意見を交え、各々がそれを受容できるチームワークの形成
 - ✓ 職員自らが考え、保育・職場環境の改善を進める組織へと移行

- 経営メッセージの浸透
 - ✓ メッセージの発信
保育内容の見直し等、改革内容を共有
 - ✓ 労務環境のアップデート
ハラスメント研修の実施
- モデルクラスでの改善実施
 - ✓ モデルクラスによる保育環境の整備
 - ✓ モデルクラスの公開保育を実施

