

成果報告会

大分いちごこども園

田中一旭 副園長



Topics

1. 園紹介
2. 働き方改革を推進した背景
3. 今回の取り組み
4. 総括と次年度の取り組み



1

園紹介

園紹介

大分いちごこども園

種別	幼保連携型 認定こども園
設置主体	社会福祉法人とんとん
住所	大分市田中町2-16-7
設立日	2015年12月 (認可外:2006年4月より)
定員	105名 (2021年4月から117名)
職員数	保育部門:36名 療育部門:19名



園紹介 ～施設紹介～



● ネットで覆われた屋上園庭

● 白を基調とした園舎



● 大きなガラスがある園舎

園紹介 ～発達支援施設～



● ペットボトルキャップを使った
絵画

● 施設の外観



● 平均台運動

園紹介 ～保育風景①～



● ごっこ遊び

● 木のブランコで遊べる



● 園庭で芋栽培

園紹介 ～保育風景②～



● ジャズ歌手の演奏会

● プロ選手によるサッカー教室



● プロの画家による教室

園紹介 ～園の自慢～

1. 療育と保育が一緒なので発達相談がしやすい
2. 園庭が広い！200坪の園庭と屋上のフットサルコート
3. 給食メニューが園オリジナルで、食育に力を入れている



2

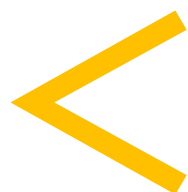
働き方改革を推進した背景

働き方改革を推進した背景①

休憩時間が取得しやすい部門と取得しづらい部門がある



- 発達支援施設は休憩が取りやすい



- こども園は、休憩が取りづらい

働き方改革を推進した背景②

最新保育を職員が理解する中で、現場の保育に変化がない



- 職員は最新の保育を研修などで学ぶが・・・



- 保育内容には生かしていない状況

働き方改革を推進した背景③

今後、待機児童が減少していく中で、入園児の維持や保育士の確保をしていく中では、地域で選ばれる園にしていくことは、元々考えていました。

そんな中、今回の取り組みを知り、応募をしました。



3

今回の取り組み

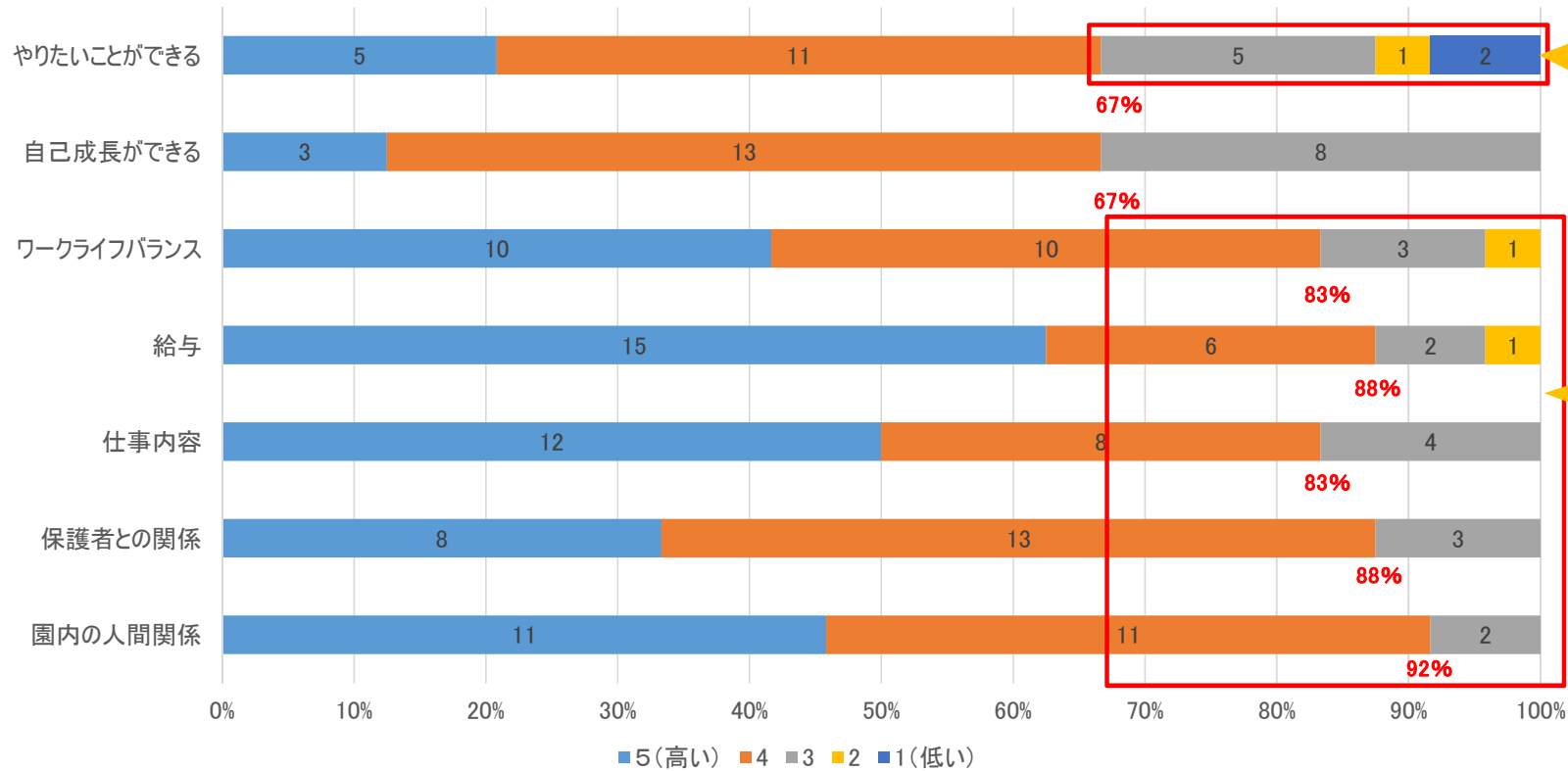
今回の取り組み ～現状把握①～

- ・有給休暇の取得は積極的な取得を推進してきたが、結果として、日によっては保育士が足りないと感じる日があった。
今年度から土曜保育の代休を超勤処理とし、給与上乘せにした。
- ・保育部門における職員間の関係は良好で、
正規職員とパート職員の業務分担も良好だと感じていた。
- ・しかし、休憩時間には課題があるのではと感じていた。

【参考】アンケート結果①

質問内容：職場に対する、現状の満足度（項目別）

（単位：人、n=24）



職員がやりたい保育ができていないのか、一番満足度が低い状況

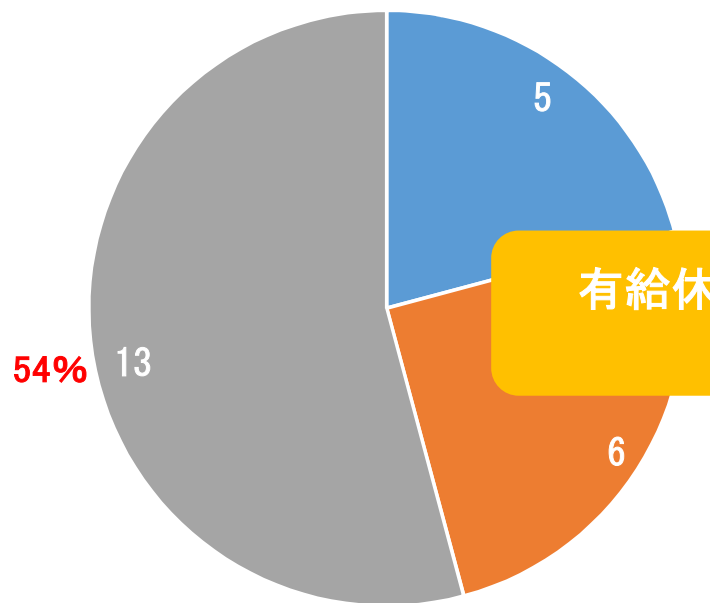
それ以外の項目は満足度が軒並み高いという結果ができました

【参考】アンケート結果②

質問内容：休憩、有給休暇の取得状況について

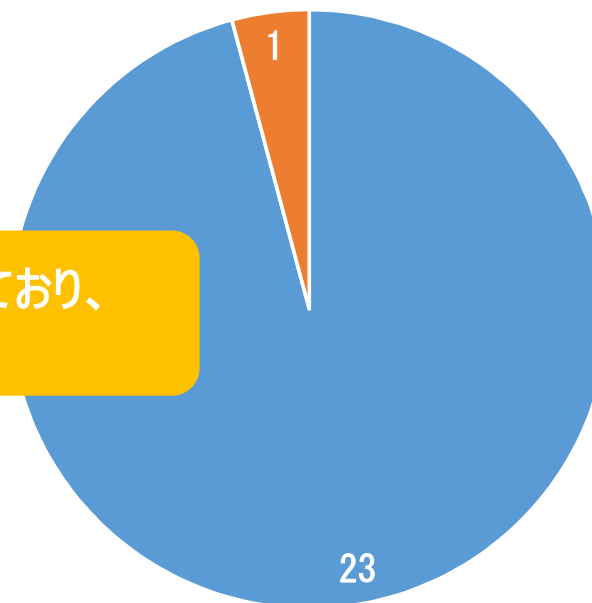
(単位：人、n=24)

休憩の取得状況



■ 取れている ■ 少し取れている ■ 取れていない

有給休暇の取得状況



■ 取れている ■ 取れていない

有給休暇はほぼ100%取得ができており、
休憩の取得に課題があった

【参考】アンケート結果③

園の問題点を挙げてもらうと、コミュニケーションや休憩、環境等の見えない課題が見つかった

- ・ 管理職の思いが強すぎることで、意見を言いにくいことがある。
- ・ 人によって、(規則的なこと)言うことが違う。
- ・ 複数の事業をしている中でコミュニケーションが難しい。
- ・ 毎日の休憩は絶対に必要(休憩する為だけの部屋が狭くて良いのであると嬉しい。)
- ・ 職員室では人の出入りが激しいため落ち着かないし、休めない。
新人職員は特に、休憩をさせたい。
- ・ 内容が重複している書類の作成がある

【参考】アンケート結果③

時間を短縮・もしくは無くしたらよいと思う業務では、以下が挙げられた

- ・ 申し送りの時間の短縮
- ・ 午睡時間中に毎日行われる正規職員のための申し送り時間が短縮できないだろうか？と思います
- ・ 書類関係の効率化、未満児のこどもの朝の準備
- ・ アルバム(年長のみや、季節ごとにし、毎月ではないようにしてはどうか)
- ・ ペーパータオルを切る作業、ちり紙を折る作業

申し送りに関する意見が多かった
※時間が不規則との意見もあり

今回の取り組み ～現状把握②～

- ・アンケート結果から、人間関係は良好なものの、日々の業務に追われている保育士の姿が明らかになる
- ・日々の保育業務時間内に事務時間の設定や月5時間の残業時間を自由に取得できる環境を構築してきたものの、保育士にとって、やりたい保育が実現できない現状が明らかになる

今回の取り組み ～目的・目標～

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

休憩や保育に集中できる時間を確保する為に、意味のないものをやめる
・・・アクション①、②

新しい保育を知ることにより、職員自らが、改革を推進できるような環境を創る
・・・アクション③

アクション①

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

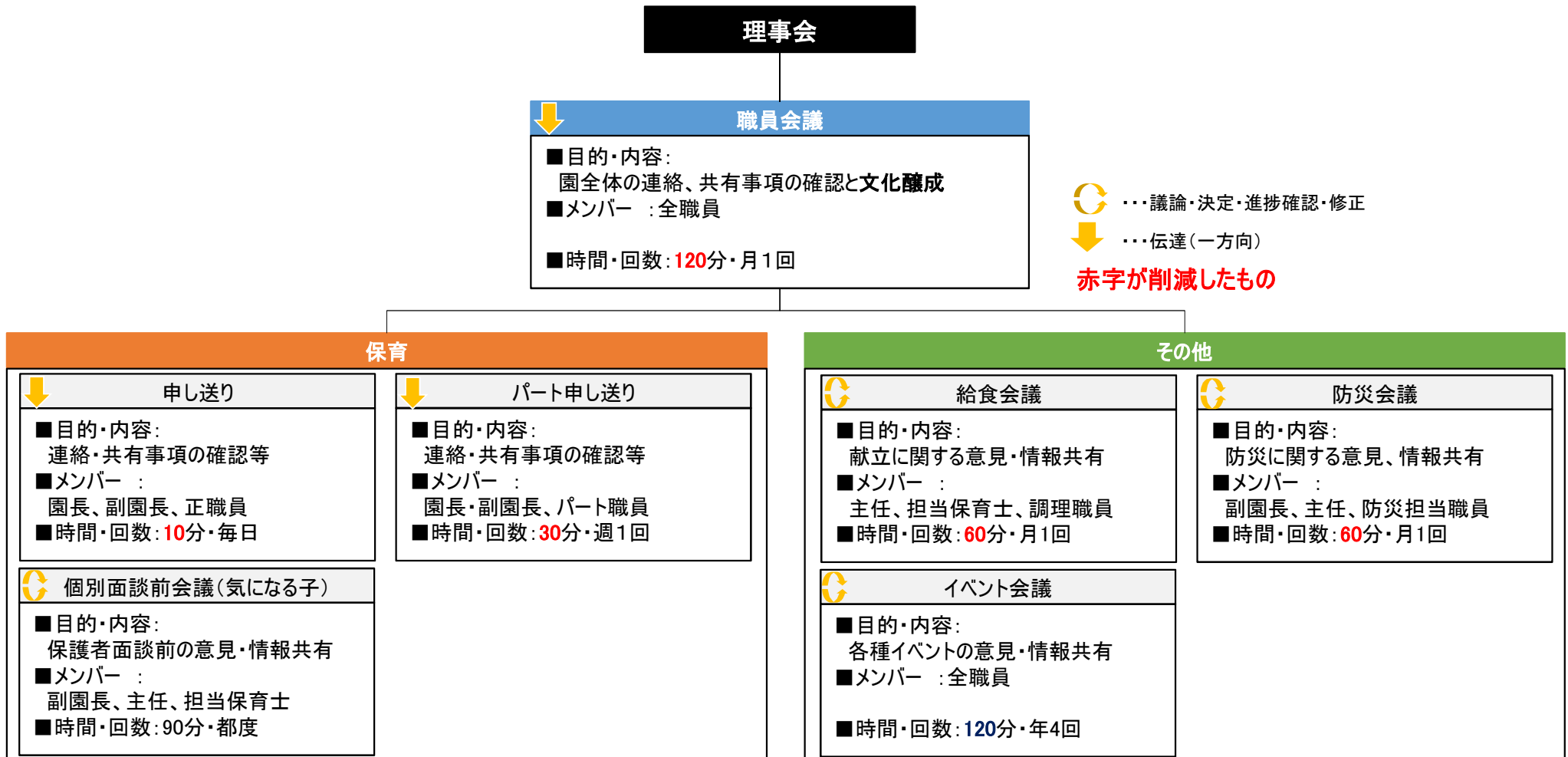


- 全体での伝達主体の会議を順次廃止

- 回覧で済む会議へ移行



【参考】会議体の整理・明確化



【参考】会議改革推進による効果

赤字が削減したもの

		現状	改革後	増減
全体		90分 × 33名 × 1日 = 49.5時間/月	0分 × 33名 × 1日 = 0時間/月	▲49.5時間/月
保育	申し送り	30分 × 18名 × 20日 = 180時間/月	10分 × 18名 × 20日 = 60時間/月	▲120時間/月
	パート申送	60分 × 18名 × 4日 = 72時間/月	30分 × 18名 × 4日 = 36時間/月	▲36時間/月
	個別面談	90分 × 3名 × 4日 = 180時間/月	90分 × 3名 × 4日 = 180時間/月	±0時間/月
その他	給食	30分 × 8名 × 1日 = 4時間/月	0分 × 8名 × 1日 = 0時間/月	▲4時間/月
	防災	30分 × 5名 × 1日 = 2.5時間/月	0分 × 5名 × 1日 = 0時間/月	▲2.5時間/月
	イベント	120分 × 12名 × 1日 = 24時間/月	120分 × 12名 × 1日 = 24時間/月	±0時間/月

Total削減
312時間

1人あたり
9時間/月の削減

アクション②

■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



- 休憩の取得状況を見える化

【参考】休憩環境の整備



- これまでの職員室



- 全員のロッカーの集まる職員室へ改装

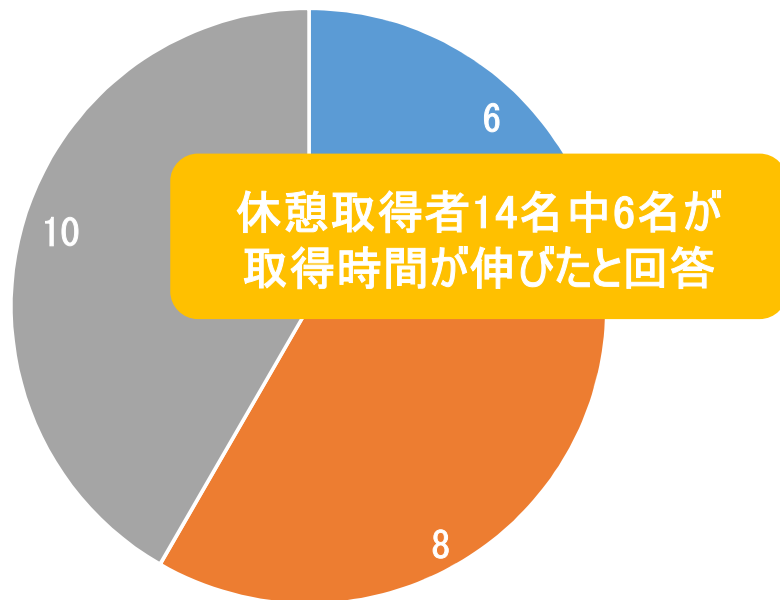
- 職員室内にリラックスルームも設置(マッサージ機発注中)



効果検証：休憩取得時間・雰囲気

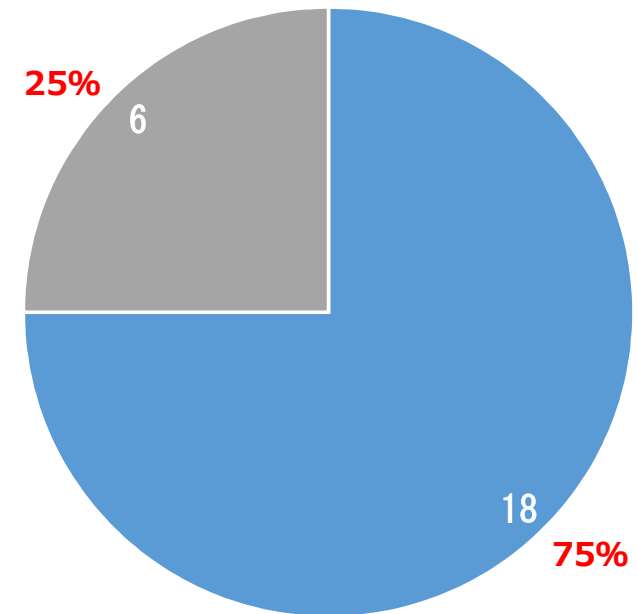
(単位：人、n=24)

休憩取得時間の状況



■伸びている ■伸びていない ■元々、休憩がない

休憩取得の雰囲気に関する変化状況



■変化を感じている ■変化を感じていない

アクション③

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月から以下の施策を実施
また、その際にまずはやってみようという、雰囲気作りを心がけることで、現場のやる気を引き出した

- ・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

● ZOOM研修で、日々の保育の見直し

組織の最大のリソース「人材」を活かす
個人思考

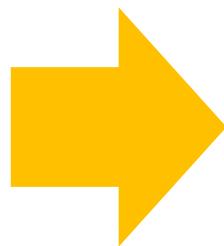
1. **ポジティブ**な人材の活かし方
より良いものを活用する
2. **ネガティブ**な人材の活かし方
悪い流れを食い止める、周囲への悪影響を止める
組織が疲弊する… 管理職しかできない
3. **新しい**人材の活かし方
組織は成長し続ける。立ち止まったら「終わる」
すぐには育たない。使い捨てないために
4. **“旬な”**人材の活かし方
人にはリズム、成長にはタイミングがある
タイミングを見失うと「倍以上」負荷がかかる



● 日誌、記録の簡素化

【参考】パジャマの廃止

- パジャマをやめたことで・・・



- 子どもたちに着替えを焦らせなくできた





4

総括と次年度の取り組み

総括

保育の働き方を見直したら、現場保育士からの笑顔が増えた

①変わらないと思っていた日々の書類仕事が実際変わり、体感的に事務仕事が減った

②休憩室が確保され、休憩時間を取りたい雰囲気が園内に生じた

③効率的な業務や休憩の取れる職場環境は今後のリクルート活動に大きな武器

④新たな取り組みをはじめるときに、

「まずはやってみよう」の文化が根付くきっかけになった



次年度の取り組み①: ボトムアップ改革

・日々の保育における改善を実施することは、しなければいけない事と感じてはいたものの、園長や副園長の方針や、様々な経験の差がある現場保育士の思い、そのうえ園児や保護者への対応に追われる中で、「いつか」しないといけないけど、「今は」できない毎日。

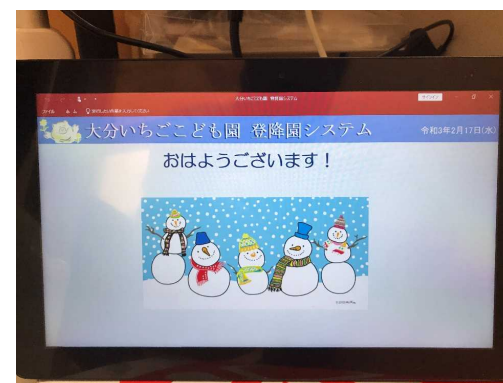
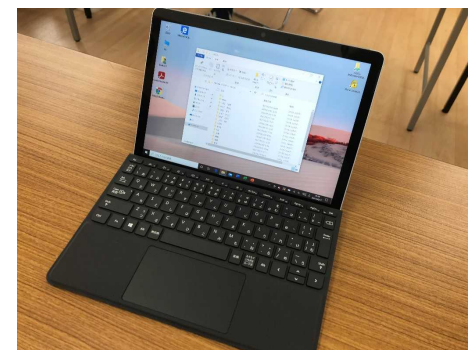


- ・外部の方の目が入るなかで、現場保育士が我が事として働き方を変えるきっかけになり、日々の業務を見直す事に繋がり、書類仕事が実際に減ることを体感。
- ・新たな機器を導入することで、仕事が効率的になることを感じられるようになる。

次年度の取り組み②:ICT化推進

次年度に向けて、以下のICT環境の整備を進める

- ・全クラスにタブレット型PCを配布し、情報をPCで共有
- ・園内にサーバを設置し、各クラスPCと同期する事で情報の一元化
- ・登降園システムで、保育料計算や職員の有給休暇の管理を効率化
- ・連絡帳を廃止し、保護者との連絡やアンケートはアプリで実施





ご静聴ありがとうございました