

成果報告会

# 慈光保育園

川島和恵 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. 総括とこれから



1

## 園紹介





# 園紹介

## 慈光保育園

- 種別 . . . . 認可保育所
- 設置主体 . . . . 社会福祉法人 常照会
- 住所 . . . . 大分県宇佐市大字四日市 1 4 1 0
- 設立日 . . . . 1947年（昭和22年）
- 定員 . . . . 120名
- 職員数 . . . . 26名



# 園紹介 園の自慢

- 1.ベテラン保育士が多く、安心して預けることができる
- 2.保育環境が良く、子どもたちが生き生きと活動している  
※広い境内もあり、子どもたちがのびのびと活動できる
- 3.学童保育事業が隣接されており、卒園後も安心である





2

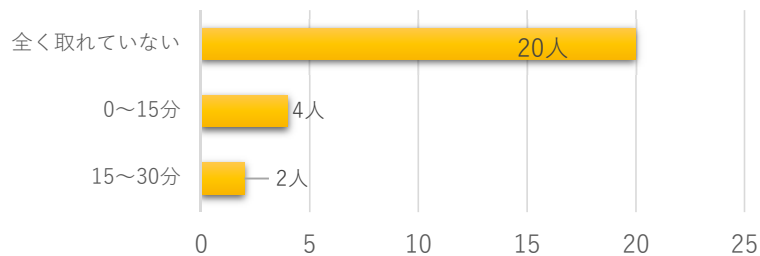
## 働き方改革を推進した背景

# 働き方改革を推進した背景①

## 働き方改革実践リーダー養成講座に参加

目標：全職員が一日最低20分間は、保育や業務を離れた休憩時間を取る

Q：現在とれている休憩時間は？



Question: どうして休憩時間が全く取れていないと思いますか？

- ・会議があつたり、その代替で他クラスへ入る
- ・園内外の清掃や環境整備がある
- ・子どもの生活リズムに合わせてと部屋を離れない
- ・一人担任の為
- ・午睡中にたくさんの事務作業などがある
- ・保育や行事の準備が常にある



- リーダー養成講座で使用したアンケート等

- リーダー養成講座の参加メンバー



# 【参考】リーダー養成講座の取り組み内容

施策はうまくいったが、今年度から元に戻ってしまった・・・

- 冷蔵庫の設置等環境も整備



- 休憩室を確保



<感想(主任)>

・休憩を取ることで一息つく時間が取れ、また、日頃話をする機会がない職員ともコミュニケーションが取れた。

・ただし、行事・会議などがある時、研修や休みの職員がいる時には職員配置の都合上、休憩時間を取ることは難しい。



## 働き方改革を推進した背景②

保育の質向上と働きやすい環境の両立をしたい！が・・・

どうすれば  
働きやすい環境が  
つくれるのか？

保育ICTって  
どういうもの  
か分からない

保育園経営の  
仕方も知りたい  
※園舎の建て替え  
も考えない  
と・・・

保育改革を  
推進したいが  
できるのか？

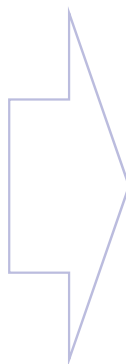
机上の空論では  
ない改善をしたい！  
でも、誰に聞いたら  
よいのだろうか？

# 【参考】保育改革内容

保育は園長就任に伴い、大きく改革を進めてきた



● 保育環境変更前

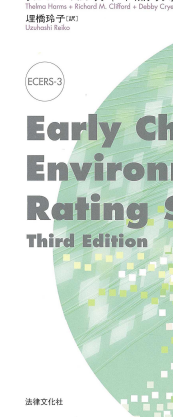


● 環境設定を大きく変更

## 新・保育環境評価スケール①

● 3歳以上

テルマ・ハームス・リチャード M. クリフォード・デビィ・クレア 著  
Theodor Thomas & Richard M. Clifford & Debby Coyle  
理橋裕子 訳  
Utsunomiya Books



## 保育環境評価スケール②

● 乳児版 [改訂版]

テルマ・ハームス・リチャード M. クリフォード 著  
Theodor Thomas & Richard M. Clifford & Debby Coyle  
理橋裕子 訳  
Utsunomiya Books

Infant/Toddler  
Environment  
Rating Scale

法華文化社

法華文化社

● 保育環境を基準ベースに変更

# 働き方改革を推進した背景③

保育の質の向上と働きやすい環境を整えていく為に、プロジェクトに参加







3

## 今回の取り組み

# 今回の取り組み ～現状把握①～

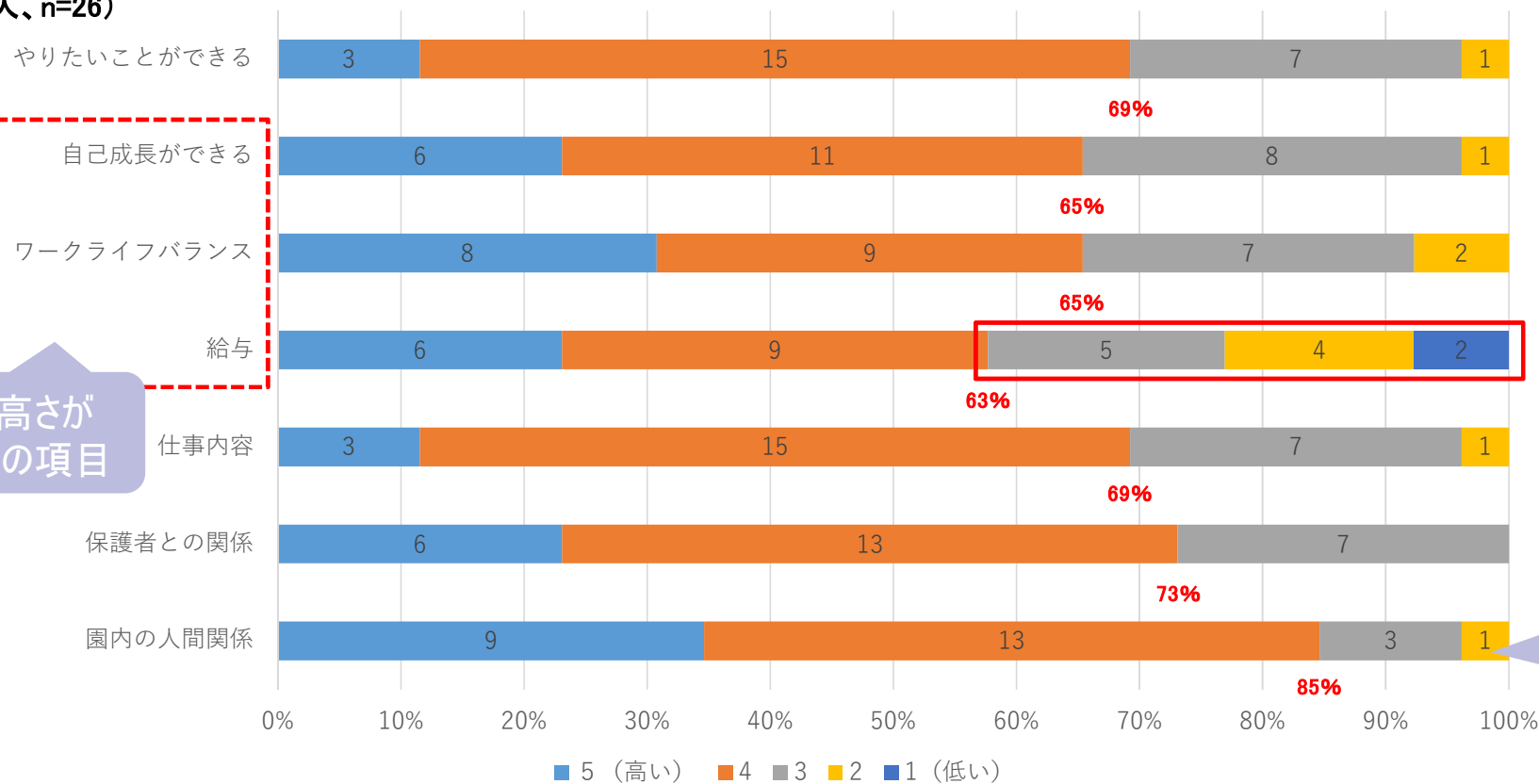
まず現状把握を行いながら、併せて、その他の改革も実施

- ・働き方改革の具体的な対応を検討する為に、  
現状把握としてアンケート調査を実施
- ・保育経営については、本取組とは別にコンサルタントと  
個別ミーティングを実施  
※処遇改善の正しい使い方や補助金活用について相談

# 【参考】アンケート①職場に対する、現状の満足度

質問内容：職場に対する、現状の満足度（項目別）

（単位：人、n=26）



満足度の高さが65%以下の項目

人間関係に対する満足度は高かった

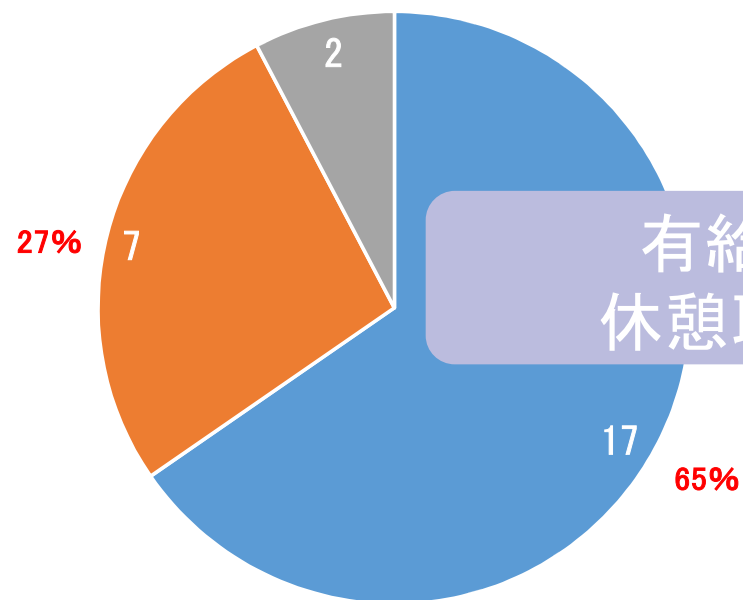
上記の赤字%は、5と4評価の合計割合となる

# 【参考】アンケート②休憩の取得・有給の取得状況

質問内容：休憩の取得・有給の取得状況

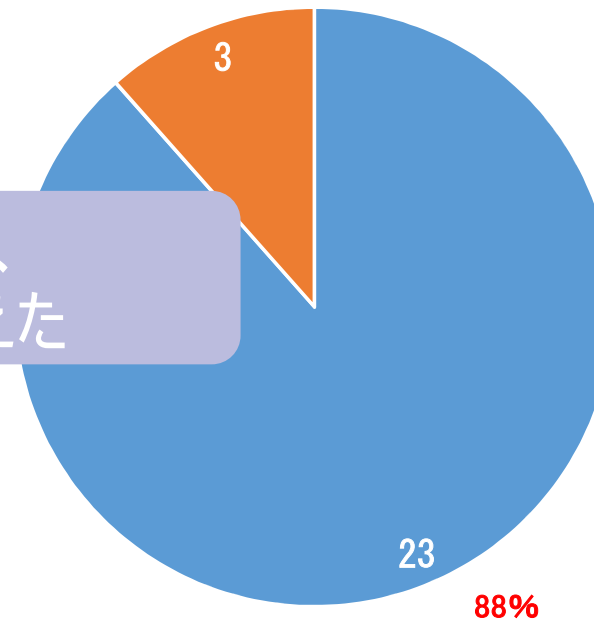
(単位：人、n=26)

休憩



■取れている ■少し取れている ■取れていない

有給



■取れている ■取れていない

有給取得の問題なく、  
休憩取得に課題がみえた



## 【参考】アンケート③休憩に関する意見

### 特に休憩においては、保育室内での取得が多い状況

- ・子どもを見ながら、休憩を取っている×7名
- ・休憩は取れるときと取れないときがある(子ども見ながら)
- ・別室の休憩だと後半の人が休憩時間が少なくなってしまう傾向がある
- ・先にAPを休憩に出してくれるので後の先輩の時間が少なくなり、チーフの方が行かないので行きづらくなり行かなくなった。
- ・子どもがいないところで1時間取れている

# 今回の取り組み ～現状把握②～

アンケート結果を受けて、以下のように対応を決めた

■職員の休憩時間を決めて、ノンコンタクト休憩を取るようになる。

■業務の短縮が出来るものから実行する。

①毎月の夜の職員会議の廃止

②朝の朝礼から、昼時間に5分程度の伝達会に変更

③登降園場所(下駄箱)を1か所にまとめ、保護者に保育室まで子どもを送迎してもらう

④登降園用のICT機器のテスト導入

# 今回の取り組み ～目的・目標～

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

# アクション①ノンコタクトでの休憩促進

## ①ノンコタクトでの休憩促進

### 【目的】

前年度推進してたノンコタクトでの休憩を、文化にする為、対策を行う

### 【アクション】

全職員で以下を実施

- ・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コタクト休憩を取る
- ・ノンコタクトでの休憩を日々チェック

## ● ノンコタクトでの休憩



## ● 休憩チェック・シフトの作成を実施

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。

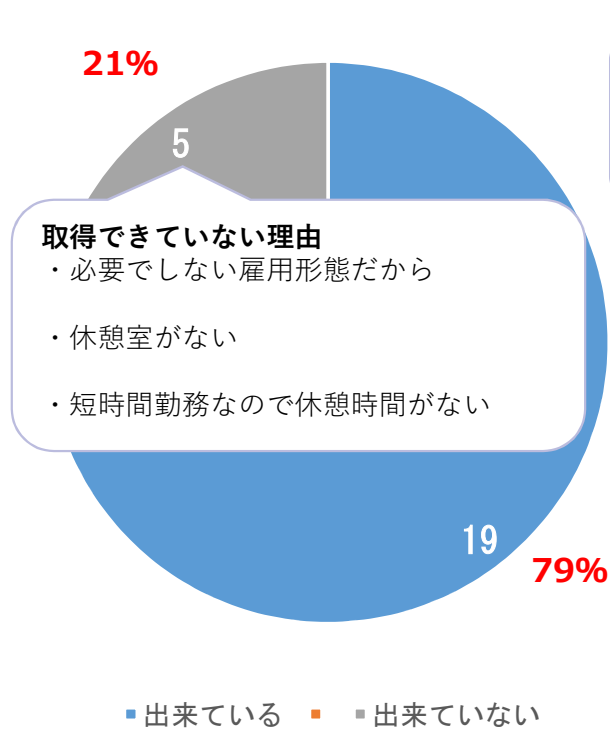


# 効果検証：ノンタクト休憩

## 質問内容：休憩の取得状況

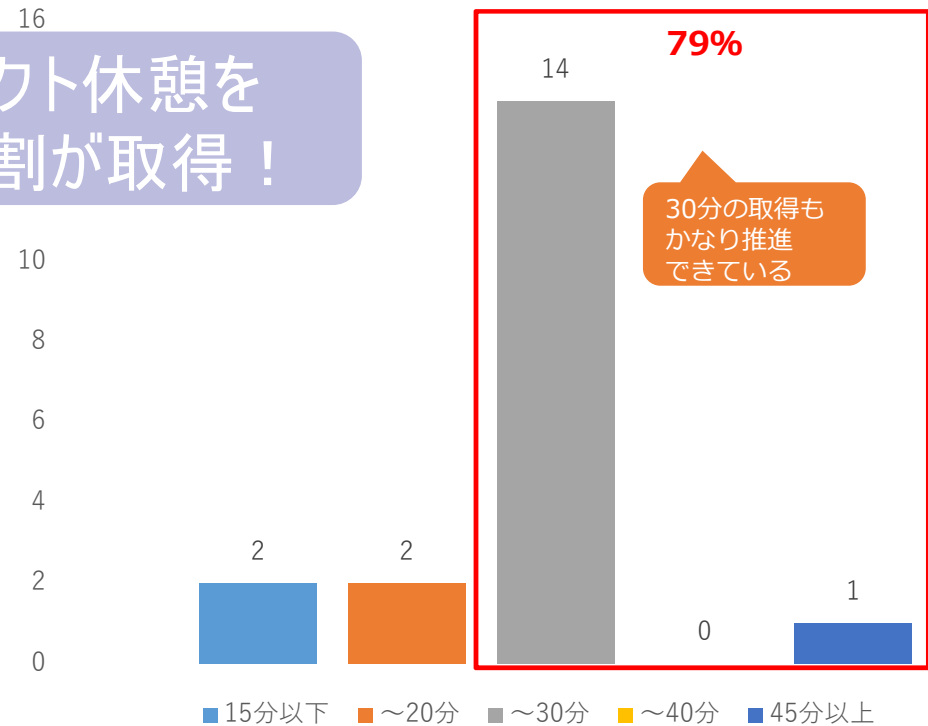
(単位：人、n=24)

### 休憩の取得状況



ノンタクト休憩を  
職員の8割が取得！

### 休憩取得時間の分布



# アクション②保育ICTの導入

## ②保育ICTの導入

### 【目的】

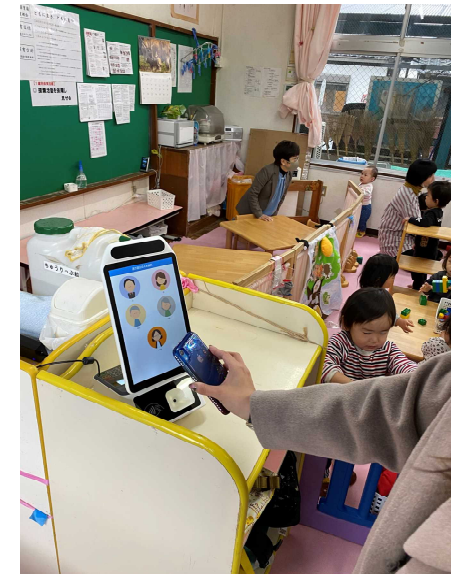
現在の業務で効率化できるものを増やし、保育の質向上を図るとともに、働き方改革(特に休憩)を推進

### 【アクション】

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、効果測定を行う

### ● 登降園端末



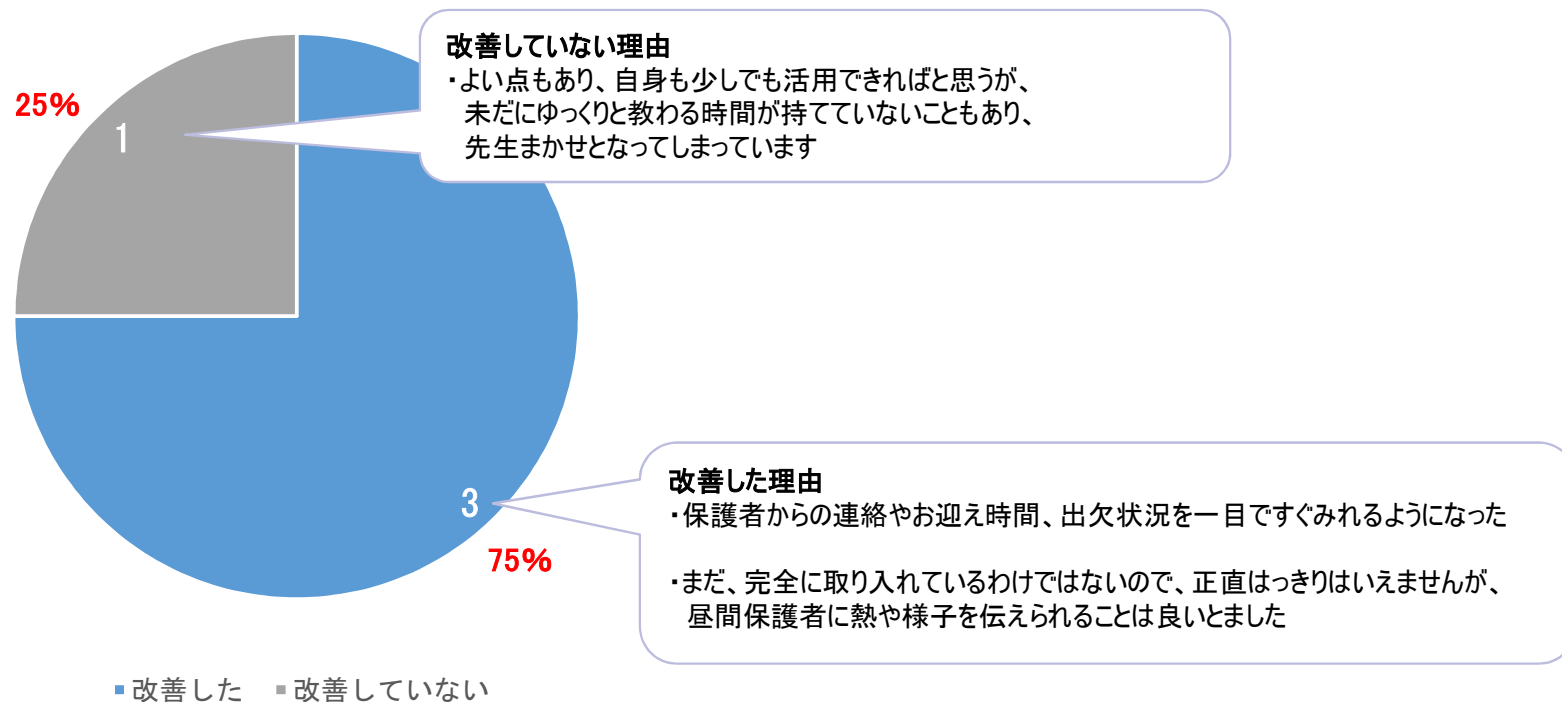
### ● QRコードで登降園管理

# 効果検証：保育ICT活用による業務改善

質問内容：保育ICT活用による業務改善について

(単位：人、n=4)

## 保育ICTでの業務改善

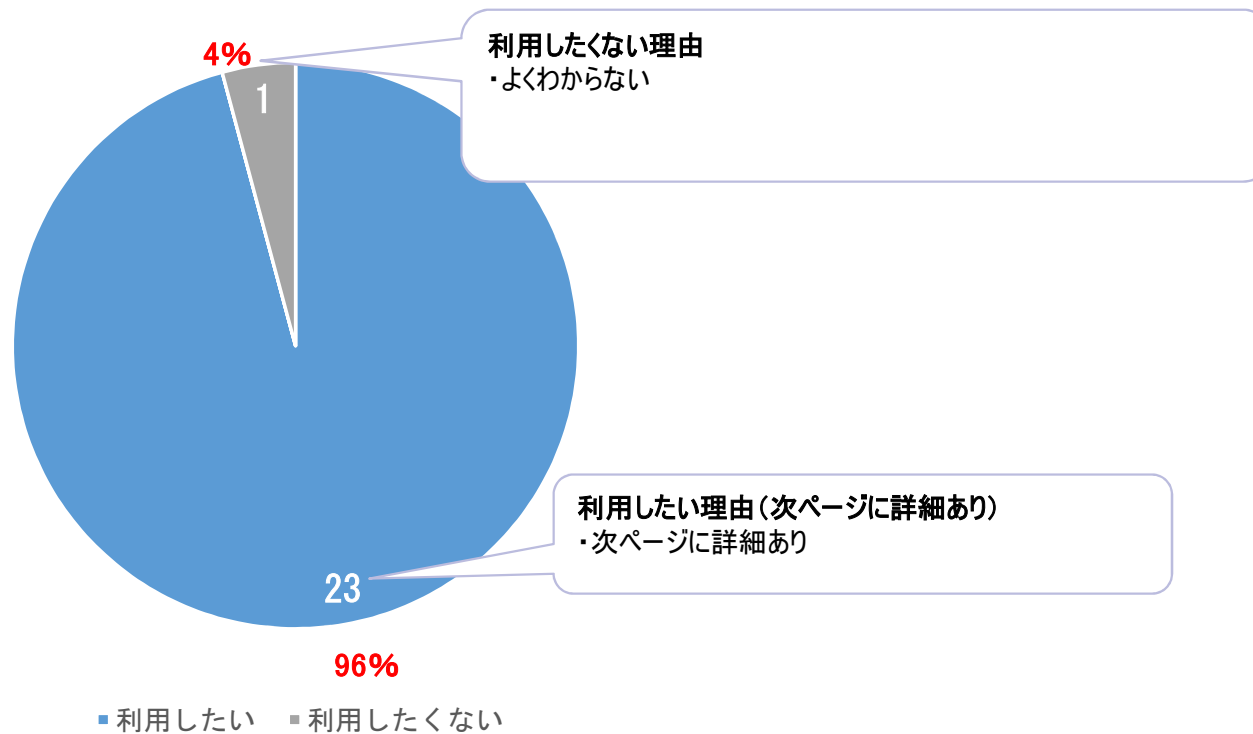


# 効果検証：職員の保育ICT利用希望度

質問内容：保育ICTの利用希望について

(単位：人、n=24)

保育ICTでの利用希望



# 【参考】ICT利用に関するコメント

- ・書類処理の簡素化
- ・書類や記述の時間短縮
- ・事務作業時間が短縮出来るものもあると思われるから。
- ・業務の効率化になる
- ・業務負担の軽減
- ・業務の効率化
- ・業務が効率良くなれば良いと思う
- ・登園の時間など書く手間が省け
- ・保護者の負担が減る
- ・時間削減できそうだし、ICTの知識は今後必要だから
- ・業務の削減、管理の安全性
- ・日々の業務を軽減し、効率化を図りたいので
- ・仕事内容が縮小される
- ・職員の業務軽減、保護者の負担源、個人情報保護、データ処理がしやすい。
- ・実務の負担が軽減できる
- ・少しでも効率よく仕事ができ、子どもと関わりあえる時間を増やしたい。
- ・保護者の連絡に対して日中返信が出来ることや、タブレット一つでいろんな情報が見れて書類の整理につながるから。
- ・記録をICT化した方が効率がよい、そのまま日誌に反映できればなお良い
- ・保護者も保育者も登園にあたっての作業や子どものことの伝達がスムーズに行なうことができると思ったから。
- ・今後も、よいところは活用していけると良いと思う。保護者にちょっとした連絡を取り合うなど、

ネガティブな意見は少数派で、  
ほとんどがポジティブな意見！

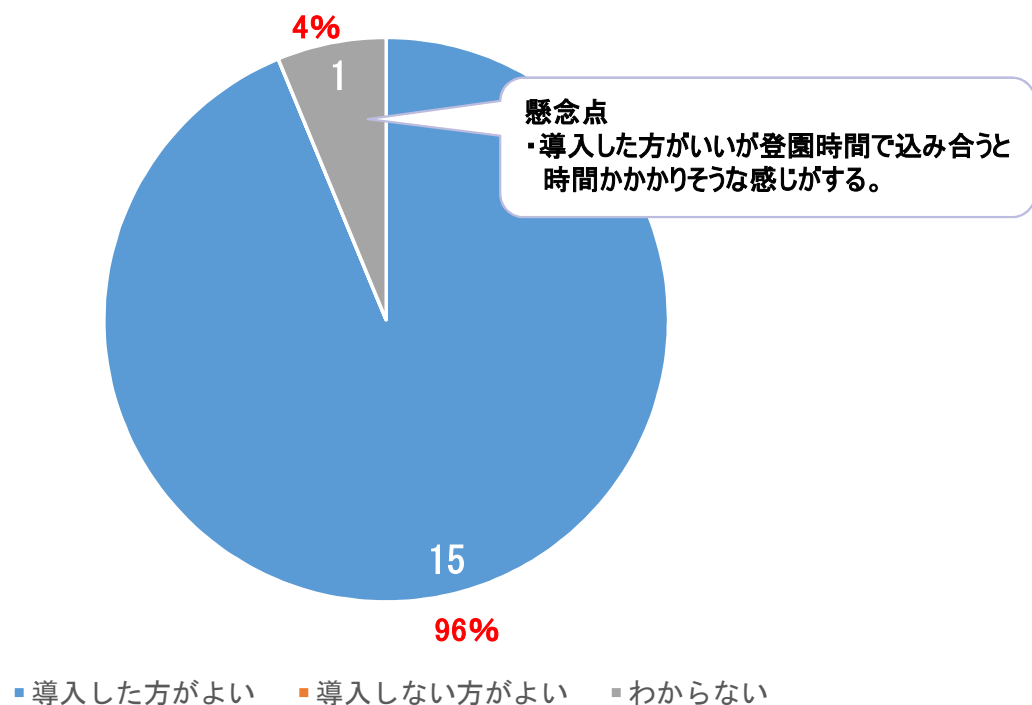


# 効果検証：保護者の保育ICT導入に関する意見

質問内容：保護者の保育ICTの導入について

(単位：人、n=24)

保育ICT導入に関する賛否



1人を除いて導入希望となり、その1人もデバイスに対する意見のみ



4

## 総括とこれから

# 総括

・今回、自園の働き方改革として、業務負担軽減について、以下の3点を進めました

(1)保育内容や行事の見直し (2)持ち帰り仕事や残業の削減 (3)ICTの体験導入

その中で、休憩時間が決まっても、その時間に会議や掃除をしたり、行事の前は取れる雰囲気ではないと、特に非正規職員や若い職員が感じていたようです。

また、いままで日誌やおたより、手作りおもちゃ等は、持ち帰ってすることが日常になっていて、保育中に行うという習慣がなかったことから「持ち帰らせてほしい」という、要望もありました。しかし、個人面談では、子育てと家事と仕事で自分に余裕がないという悩みを持つ職員もいて、持ち帰りの仕事はかなりの負担がかかっていると感じました。

結果、より業務の削減を進める為にも、次年度は保育ICTの本格導入を進めていき、働き方と保育の両立を進めていきたいと思えます。

# 【参考】保育経営の見える化

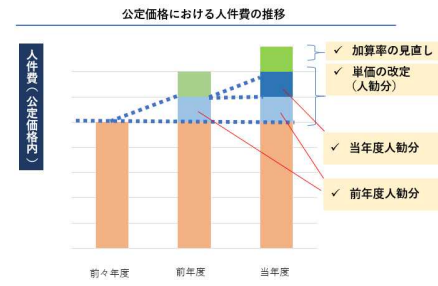
コンサルタントと一緒に、保育経営の理解と見える化を進めている



労務知識

市町村主体		国主体
<b>子どものための教育・保育給付</b> 認定こども園・幼稚園・保育所・小規模保育等に係る共通の財政支援 <b>施設型給付費</b> 認定こども園 0～5歳 幼稚園型 保育所型 地方裁量型 幼稚園 3～5歳 保育所 0～5歳 <b>地域型保育給付費</b> 小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育	<b>子育てのための施設等利用給付</b> 新制度の対象としない幼稚園、認可外保育施設、預かり保育等の利用に係る支援 <b>施設等利用費</b> 新制度の対象としない幼稚園 特別支援学校 預かり保育事業 <b>認可外保育施設等</b> ・認可外保育施設 ・一時預かり事業 ・病児保育事業 ・子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業） ※認定こども園（国立・公立・私立）も対象	<b>地域子ども・子育て支援事業</b> 地域の実情に応じた子育て支援 ①利用者支援事業 ②延長保育事業 ③実費徴収に係る補足給付を行う事業 ④多様な事業者の参入促進・能力活用事業 ⑤放課後児童健全育成事業 ⑥子育て短期支援事業 ⑦乳児家庭全戸訪問事業 ⑧、養育支援訪問事業 ・子どもを守る地域ネットワーク機能強化事業 ⑨地域子育て支援拠点事業 ⑩一時預かり事業 ⑪病児保育事業 ⑫子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業） ⑬妊婦健診
		<b>仕事・子育て両立支援事業</b> 仕事と子育ての両立支援 ・企業主導型保育事業 ⇒ 事業所内保育を主軸とした企業主導型の多様な就労形態に対応した保育サービス拡大を支援（賃金費、運営費の助成） ・企業主導型ベビーシッター利用者支援事業 ⇒ 繁忙期の残業や夜勤等の多様な働き方をしている労働者や、低額な給付でベビーシッター派遣サービスを利用できるような支援

保育制度理解



前年度		当年度	
基本分単価	加算率	基本分単価	加算率
加算単価	加算率	加算単価	加算率
減算単価	加算率	減算単価	加算率

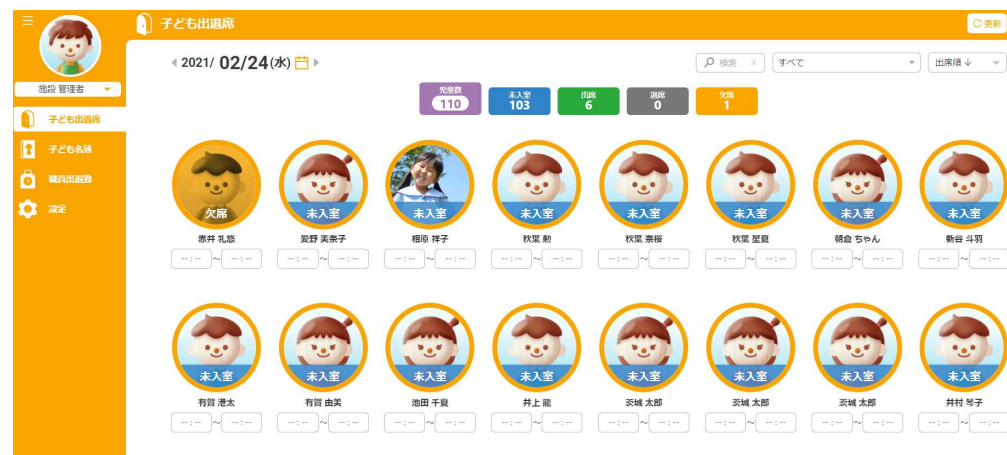
単価改定分（前年度人動分）と加算率見直し分で変動

処遇改善を始めとした人事制度

# 年度の取り組み①保育ICT本格導入

テスト導入を踏まえ、本格導入をし、業務効率向上を目指す！

- 全クラスで登降園機能の活用を開始
- ステップアップで、保護者連絡、健康記録機能を活用
- 保育ICTを利用するものと、そうでないものを整理していく





# 年度の取り組み②ボトムアップ型の保育推進

## 今年度を実施した保育改革を、来年度はボトムアップで推進

### ①休憩時間取得の定着を目指す

- ・休憩時間を「自分の時間」として使うことが日常になる。
- ・外に出たり、趣味のことをしたり、音楽を聴いたり、スイーツを食べたり・・・と、好きなことに使う。

### ②職員が主体的に「働き方改革」に取り組む

- ・行事の見直しや帳票の削減、ICTの導入はどうしてもトップの判断、意向が必要になります。そのため職員は「指示に従わなくてはいけない。」「ルールを変更させられた」と、感じてしまい、モチベーションが下がりがちですが、来年度は今年導入したものや取り組みを、今度は職員自身でやりやすいやり方を考え、工夫し、更に「働きやすい環境」を自らつくれるようにしていく。
- 結果、仕事に対する意欲や、やりがいにつながり、更に「保育の質」の向上を目指す。

ご清聴ありがとうございました