

6 業務改善実践事例

保育の質を支える職場のコンディション

静岡県富士宮市にある野中こども園では、新卒の保育人材確保が難しい状況を契機として、職員の定着、潜在保育士の活用を目指し、職員のニーズに寄り添った働き方改革、職員が主体的になれる職場づくりを進めています。

幼保連携型認定こども園 野中こども園

所在地: 静岡県富士宮市
設置運営: 社会福祉法人 柿の木会
事業開始: 昭和28年
定員: 147名
職員数: 40名



ここが
ポイント!

- ◆ 職員のニーズに沿った、多様で柔軟なシフトの運用
- ◆ 日々のドキュメンテーションと連動した、計画、振り返り書類の活用による負担軽減
- ◆ 体系化された園内研修、毎日の研究会による、職員の主体性の醸成

取り組みのプロセス(概要)

- 新卒の保育士人材確保が非常に困難 → 潜在保育士の活用、今いる職員の離職防止への注力
- 現在働いていない保育士が働きやすいように、また今いる職員が定着するように、求職者や職員のニーズに寄り添った働き方改革を実施
- さまざまな職員にとって働きやすい職場となるよう、多様で柔軟なシフトの採用
- 職員が風土醸成や制度の見直しに主体的になれる組織を目指し、会議、園内研修の見直し、体系化

取り組みの成果

- 休憩を取りやすく、ノンコンタクトタイムも捻出
- 有休取得率の向上、離職者の減少
- 職員自らが、働き方の見直し、組織・制度の見直しに主体的に関わる風土の醸成

副園長の声

①保育の実践(プロセス)の質と、②職員の働きやすさ・働きがい(条件の質・労働環境の質)と、③施設運営の安定の3つの要素は、トレード・オフ(何か一つを優先したら、他の何か犠牲になる)ではなく、互いに支え合える関係だというのが持論です。業務改善を進めることで職員の負担が軽減され、保育環境や質の向上にリソースを振り分けることが可能となります。また職務へのモチベーションや職場へのエンゲージメントも高まるので、施設運営の安定にも寄与することでしょう。

反対に、保育の質を犠牲にした業務軽減は職員の働きがいに悪影響を与えますし、施設運営の視点を欠いた取り組みもまた、持続することは困難でしょう。

ICTや保育補助者の活用も、特効薬にはなり得ません。施設運営者には広い視野が求められているといえます。

保育者の働く意欲の創造をめざして

大分県大分市にあるふたばこども園では、保育人材確保と併せて保育の質の向上をめざし、①良い人間関係の構築、②待遇の改善、③業務負担の軽減、④働く意欲の創造を実現できる職場づくりを進めています。

保育所型認定こども園 ふたばこども園

所在地：大分県大分市
設置運営：有限会社大分ふたば
事業開始：昭和40年
定員：96名(2022年1月現在)
職員数：24名



ここが
ポイント!

- ◆ 曜日やその日の体制によってノンコンタクトタイムを決める“即興的ノンコンタクトタイム”
- ◆ 社会保険労務士(=第三者)による人財育成研修の導入

取り組みのプロセス(概要)

《ノンコンタクトタイムの導入》

- 保育以外の周辺業務は「シフト後に」が常態化(※周辺業務=指導案・記録の作成、行事の準備、会議の開催等)
➔ 職員はみな、当たり前感覚であった

- 2017年に東京で開催された保育経営者セミナーで初めて「ノンコンタクトタイム(NCT)」を知り、導入してみようということになった。土曜日の午前から導入を開始し、平日に拡大した

《人財育成研修の導入》

- 保育者の働く楽しみや意欲の創出に悩み、いかに保育を楽しみ、質の向上にもつなげるかが課題であった

- 事務長より、第三者が保育者の悩みや不安等に寄り添いながら意欲を高める研修をやってみてはと提案があった。どうせやるなら仕事を楽しんでほしい。仕事の悩みは上司より第三者がいいよね。「働く」ってどういうことかが良くわかる社会保険労務士はどうか？(事務長)

- 2019年若手保育者研修、2020年リーダー保育者研修をスタート

取り組みの成果

- 「保育は主担任だけが主導するもの」ではない、「主担任はずっと子どもを見るもの」ではないという意識改革
- ノンコンタクトタイムの導入により業務自体の見直しが自然と進み、保育の周辺業務における残業の減少
- 保育者のメンタル面の改善(「いっぱいいっぱい」(2019年)→「心の余裕が少し増えた」(2021年))

園長の声

本園もまだまだ働き方改革に取り組んでいる最中で課題も多いですが「できるところから少しずつ」をポイントにしています。また、働き方改革をする上で職員共通の合言葉を作ると進めやすいのではと思います。
ちなみに「より少なくしかしより良く」が本園の合言葉です。

多角的にみた保育所の業務改善方法について

東京都町田市にあるハッピードリーム鶴間は、異業種からきた現園長が、改善に向けて一歩が踏み出せない、仕事を楽しくしていない職員の実態を変えるため様々な取り組みを実施、特にICTを積極的に活用した改善に取り組んでいます。

認可保育所 ハッピードリーム鶴間

所在地：東京都町田市
設置運営：社会福祉法人龍美
事業開始：平成22年

定員：142名（本園本園116名、分園26名）
職員数：約50名

ここが
ポイント!

- ◆ ICTを活用した「業務『量』の軽減」と「業務『時間』の軽減」
- ◆ 保育者、事務職双方の悲鳴に、きちんと耳を傾けよう



取り組みのプロセス(概要)

- 異業種から転職し、保育所運営に関わることとなった際、保育園業界での社会の常識とは異なる風土を強く感じた
 - ➔ 残業時間をチェックして、打刻されている滞在時間と残業申請時間は妥当か確認しているか
 - ➔ サービス残業や持ち帰り仕事はやる気の証。残業は当たり前。という風土になっていないか
 - ➔ 有給休暇の消化率が把握されているか
 - ➔ 園長・主任が残っていると帰りづらいような雰囲気はないか
 - ➔ ICTとかデジタルとか苦手だからと必要性の認識から逃げていないか
- 保育士や事務職の率直な声を聴いて、変えられないとか、当然だという前例踏襲ではなく、一つ一つに向き合うようにした
- そのなかで、ICTを活用した「業務『量』の軽減」と「業務『時間』の軽減」に着眼した。情報発信を即時でできる、情報の共有がしやすい、スキルや知識を職員間で共通化できる、請求事務の集金・登降園管理・緊急連絡など事務作業の効率化ができる、記録のフォーマットの統一、データ保管による実践確認など保育従事者の負担軽減を図っていった

取り組みの成果

- 保育計画・記録をパソコンで作成し、決められたフォルダに保存することで毎年一から作らずに済む
- 保護者への連絡はSNSアプリで配信、保育を可視化することで、園に来られない保護者も確認できる
- 集金を登降園システムと連動して電子マネー利用や自動請求支払い、銀行引き落としで間違いがなくなった
- 一時保育・保育所体験等申込や連絡を、園のホームページでの申込システムを採用することで事務が簡略化できた
- 何よりも子どもに目を向けられる保育者が育ち、行事なども前例踏襲ではない形を追求することができるようになった
- 子どもに集中することができるようになり、より子どもの主体性を尊重する保育ができるようになった
- 離職率が低下し、産育休後の復帰がほぼ100%になっている

園長の声

保育施設はそこだけで完結できてしまう特殊な組織環境です。常にアンテナを張って積極的に情報を収集したり、新たなことを学んだりすることが非常に重要で、それを変化行動に移していかなければ独善的で閉鎖的な風土ができてしまいます。職員の働きやすさ、保育の質の向上、就労支援施設としての機能強化など、少子社会であっても社会から求められる存在になるよう、成長を続けることが大事だと考えています。

業務標準化とICT化

東京都板橋区にある茂呂塾保育園では、はじめて受けた第三者評価において、取り組みの記録がないことで評価されなかったことを経験し、ICTを活用して情報共有、併せて業務の標準化に取り組みました。

認可保育所 茂呂塾保育園

所在地：東京都板橋区

設置運営：社会福祉法人ハテスタ奉仕女母の家

事業開始：昭和10年

定員：80名

職員数：32名



ここが
ポイント!

- ◆ 委員会を設置して業務記録や業務の進め方について検討、マニュアルを作成し、標準化
- ◆ ICTを積極的に導入、使い方がわからない職員への丁寧なフォロー
- ◆ 若い職員を巻き込み、得意分野で活躍してもらいやる気を引き出す
- ◆ どこまでICTを活用するか、職員全員で徹底して話し合い

取り組みのプロセス(概要)

- 2008年に受けた第三者評価で、いろいろ取り組んでいるにもかかわらず、記録がないことで評価されなかった → 記録を取ることの重要性を認識

- 2009年、業務標準化の研修会に参加、約3年かけて職員と業務の標準化を検討。委員会制を導入して、効率よく検討を進めた
- 同時に、就業規則の見直しを徹底的に実施、働き続けるための環境としていく
- 園舎を建て替える必要が生じた際に、園内のネットワーク環境を整え、共有フォルダを構築するなどICT環境を整備
- 2016年に補助金を利用してソフトを導入。また2017年には、職員とどの業務にICTを利用するか、徹底的に話し合う(一泊研修)
- 2022年、業務標準化とICT化を概ね完了

取り組みの成果

- 業務の効率化が進んだ
職員間で仕事をシェアしやすい、共有フォルダを作成して保存することでどの端末からも仕事ができ、手分けしやすい、集計等が迅速にできる、事務作業で重複しているものの合理化ができる など
- クラウド型ビジネスチャットツールやWEB会議の導入により情報共有ができる
資料の共有ができる、非常勤職員などに周知しやすい、人が集まらなくても会議や研修ができる、保護者に情報を伝えやすい など

園長の声

管理職として必要なことは、情報・予算・時間の3つは必ず計画に入れておくことかと思います。私どもの園でも3~5年かかっています。何かソフトを入れれば、すぐにすべてが改善するのではないことを心に留め、それぞれの園で何から改善すべきか、何になら改善できるかの方向を定めていけるといいでしょう。職員の離職率が下がると、私たち管理職も自分の仕事に専念できる時間が増えます。ゆとりは職員みんなに希望をもたらします。

ICT活用による業務改善と離職防止の取り組みについて

東京都練馬区にある心羽えみの保育園では、「離職が多い」という課題に悩み、職員にヒアリングをして実態を把握することから始め、様々な課題の根っこにある業務改善が離職防止に直結すると考え改革を始めました。

認可保育所 心羽えみの保育園石神井台

所在地：東京都練馬区
設置運営：社会福祉法人清心福祉会
事業開始：平成29年

定員：120名
職員数：45名



ここがポイント!

- ◆ ICTに強い職員がマニュアルを準備し指導、またアプリも職場にあうものを選ぶ
- ◆ ノンコンタクトタイムを、事前申請、進捗管理、完了承認とセットで見える化し取得しやすくした
- ◆ 会議に優先順位をつけ数を削減、スケジュールを1年先まで作成するなど会議体制を見直し
- ◆ 補助職員との仕事において、頼む内容を明確化、職員同士が常に話し合い主体的行動をとれる環境づくり、雑事を頼むのではないことを確認

取り組みのプロセス(概要)

- 開園当初、保育者を集めることが主となり職員同士の信頼関係構築が出来ていない中で120名の園児を預かることとなり、年度途中での退職なども含め「離職」がとにかく多かった
- 何から手をつけて良いかわからず、まずは職員へのヒアリングを行い、以下の課題が浮かび上がってきた
〈1〉事務作業が苦手 〈2〉業務量が多く感じられる 〈3〉職員の能力に依存
〈4〉〈1〉、〈2〉、〈3〉の要因が顕著になると人間関係が悪化
- 「とにかく忙しく、残務がある」「定時に帰れない」「休憩が取りづらい」「書類業務が大変」と、業務改善に関わる要因が多いとわかり、出来ることはすべて取り組んでみた(ICTの導入、ノンコンタクトタイムの導入、会議体制の見直し、補助職員の導入)

取り組みの成果

- ICTの導入により実務経験年数に偏らず、誰でも指導計画等、期日に遅れず提出でき、残務も少なくなっている
- ノンコンタクトタイムの目的と手法が浸透し、隙間時間の有効活用、一人ひとりの主体的な行動につながった
- 会議体制を見直すことで、各委員会議は意見集約が直ぐに行え、意思決定が早くなり、15分~20分で完結できるようになった
- 補助職員の導入により、園舎内が清潔になり、また物品庫も定期的に整理整頓されて仕事のロスが減少、保育中にできなかった準備ができて職員の気持ちに余裕が生まれ、保護者からも評価されている
- 2019年6月~2021年3月で17名退職者数だったが、2021年4月~2022年2月現在 退職者0名

園長の声

業務改善において失敗体験をすることも組織にとっては財産だと思います。“どうやったらできるか”職員を巻き込んで管理者が率先して行動していき、失敗を乗り越えた成功体験が組織の活性化にもつながりました。また、これまでの成功体験や固定観念に縛られず、これまでとは別のやり方や意見についても“一旦受け入れる”という姿勢を、自分も含めて管理者には持つように言い続けました。業務改善は簡単に短期間でうまくいくものではなく、少しずつ人の成長も含めて成果が見えてくるものでした。それだけでなく、業務改善が進むことで最終的に『保育の質の向上』にもつながったように思います。

そして、保育の根幹に、『主体性のある保育』とっているのに、職員自身がまず主体性をもって仕事をしましょう！というのは、感謝も含めていつも伝えています。

自園らしさ・その人らしさの視点から考える保育の質向上と業務の再構築

滋賀県大津市にある星の子保育園では、計画・記録・ミーティングのあり方などの改善から、保育の計画・実践のサイクルの見直しと再構築に取り組み、保育者の主体性を高めながら業務改善と保育の質向上に取り組みました。

幼保連携型認定こども園 星の子保育園

所在地：滋賀県大津市

設置運営：社会福祉法人大津せんだん会

事業開始：昭和55年

定員：85名

職員数：32名



ここが ポイント!

- ◆ 園で大切にしたい視点を保育の計画様式に反映。計画と実践の連動性が高まり、保育計画を考えやすく、書きやすくなった
- ◆ 「児童票の記録」と「家庭向け記録」をドッキングしたラーニングストーリーでは、子どものありのままの姿を肯定的に捉えて記入し、保護者とも共有。保育者間でポジティブに子どもの姿を伝え合うコミュニケーションの増加ややりがい・喜びの創出へ
- ◆ 「いつ、だれが、どのように」取るかがわかりづらかったノンコンタクトタイムの時間と方法をシフトと連動させて園全体で可視化し、達成率を向上
- ◆ 職種を超えて参画し、保育者が主体的に園の業務へ提案を行うプランナー制度の導入。自ら関心のあることでチームに貢献でき、作業効率も良く質も高い結果が得られる

取り組みのプロセス(概要)

- 2015年ごろの自園現場では…
 - 地域環境の変化による入園希望者、待機児童数の増加
 - 毎年15%前後の職員離職率
 - 求人募集数に応募者数が満たない(滋賀県は保育士有効求人倍率が一時東京都に次ぐ高水準)
→園を持続的に運営し、地域における役割を果たすことができなくなるのではないかという危機感
- 保育方法の見直しとともに、指導計画様式を自園で大切にしたい保育の視点から再構築し、業務改善と保育の質向上を図る。またノンコンタクトタイム(書類作成・ミーティング)のシフト化を行い、可視化することでその達成率を高めていった
- 保育者一人ひとりの個性を活かしてチームに貢献するための「プランナー制度」を新たに設け、働きがいを高める業務改善、働き方の見直しに取り組む

取り組みの成果

- 離職率15%前後→近年は2%~5%へ低減。応募者数が求人数を上回るように(応募者数も増加)。非常勤職員の常勤化希望が増加し、また保育補助者の資格取得率も増加
- 数字では測れない成果として、職員のコミュニケーションの中身が明るく、活発になり、チームメンバーの連携・協働の高まり、仕事を通して人・社会に貢献できることへの喜びの声などが聞かれるようになった

園長の声

業務の物理的な側面における負担の軽減を図りながらも、業務の意味そのものを問い直すことや、仕事を通じた喜びややりがいの向上といった心理的な側面へも同時並行的に働きかけていくことがとても大切だと感じています。業務改善の真ん中にいつも「子ども」の存在があれば、保育者がその本来の目的を見失うことなく、業務改善の結果として、保育の質向上・子どもの最善の利益へとつなげていくことができるのではないのでしょうか。

業務負担軽減に向けた「職場環境」⇔「保育環境」

神奈川県厚木市にあるカミヤト凸凹保育園は、「誰もが持つ『凸』に注目し、誰もが持つ『凹』をみんなで埋め合う」という考え方のもと、誰かが負担を背負うのではなく、みんなで分かち合える職場環境づくりで業務負担軽減に取り組んでいます。

認可保育所 カミヤト凸凹保育園

所在地：神奈川県厚木市

設置運営：社会福祉法人愛川舜寿会

事業開始：令和元年(法人としては平成4年)

定員：90名

職員数：36名



ここがポイント!

- ◆ 理念をしっかり職員全体で共有し、そこからすべきことを考える(職員の納得)
- ◆ できないこと、苦手なことも出し合って、それを相互に支える意識をつくる
- ◆ 地域との共存は、地域の理解と協力を得られ、苦情などが来ることもないため、保育士の負担感も軽減する

取り組みのプロセス(概要)

- ゼロから施設を立ち上げたことで、踏襲すべき事業や枠組みはなく、どうあるべきか、から考えることができた

- 元々、社会福祉法人として「地域の人びとと、ケアを起点としたコミュニティを再構築し、社会をやさしくする」という理念を大切に実践している
- 保育園を設立するため、様々な施設を視察した際、保育士が楽しくなさそうな表情、疲労感を感じている様子をよく見かけた。保育士は子どもにとってお手本なので、生き生きと楽しい姿を子どもにも見せたいと考えた
- 施設を設計する際、伽藍配置(=死角がなくみんなが同じ方向(中心部)を見渡せる)を取り入れる。保育士が子どもの姿をゆるやかに見ることができ、子どももそれを感じられるように設計
- 併せてノンコンタクトタイムの導入やICTを積極的に活用するようにした

取り組みの成果

- 廊下を広く取り、園庭と屋内の中間領域として使うようにすると、保育士は廊下を通りながら子どもを見守ることができる
- 保育士が、自分一人で担当の子どもを管理すると思うと負担感が増す。そうではなく、複数で見守ることを前提にすることで、区切りのない空間での子どもの自由な遊びを見守りやすく、保育士の負担感が軽減されている
- 業務場所を区切ってしまうと、子どもが見えない環境にいる状況ができて保育士は落ち着けないが、空間の使い方を考えることで、保育士は別の仕事をしながらでも子どもを見守ることができてゆとりにつながる

園からの声

前例のない新しい挑戦を共にすることで、培われる一体感があります。常に変化のある現場を楽しむことが大事。そのためには、「手段」としてのICT、空間、言語化が求められるのだと思います。

7 研修受講者の声

(1) グループセッションでの参加者の声 (ワークショップ午後の部ーグループセッションII)

【保育現場における業務負担軽減・業務の再構築のためのアプローチの検討】

6つのテーマから受講者が検討したいテーマを選択し、模造紙にふせんを貼って並べ替えるようなグループワークをオンラインで実施できる仕組みを活用し、意見交換を行いました。

アプローチ	テーマ	グループ
取り組み	ICT／記録・書類業務の具体的な取り組み	①
	働き方／保育補助者の具体的な取り組み	②
職場のあり方	保育に専念できる職場環境を考える	③
	職員の「働きがい」を高める職場環境を考える	④
マネジメント	業務を効率化するシステムの構築を考える	⑤
	業務負担軽減を実現するためのマネジメントを考える	⑥

以下に、各グループの検討成果を例示します。

テーマ①:ICT /記録・書類業務の具体的な取り組み (第3回研修会より)

ICTを導入することによって、業務の「どのような負担」を軽減したいかと、保育の質の向上につながる有効な「具体的な取り組み」について、グループで話し合いました。

例文をコピーすることによる記録の質の低下についての懸念や、アプリを使うことで保護者とのコンタクトがとりやすくなるなどのメリットなどが共有されました。



テーマ③: 保育に専念できる職場環境を考える (第1回研修会より)

保育に専念できるための保育現場の現状(課題)は何かについて意見交換を行い、特に重要な項目を改善するための具体的な方策をグループで話し合いました。

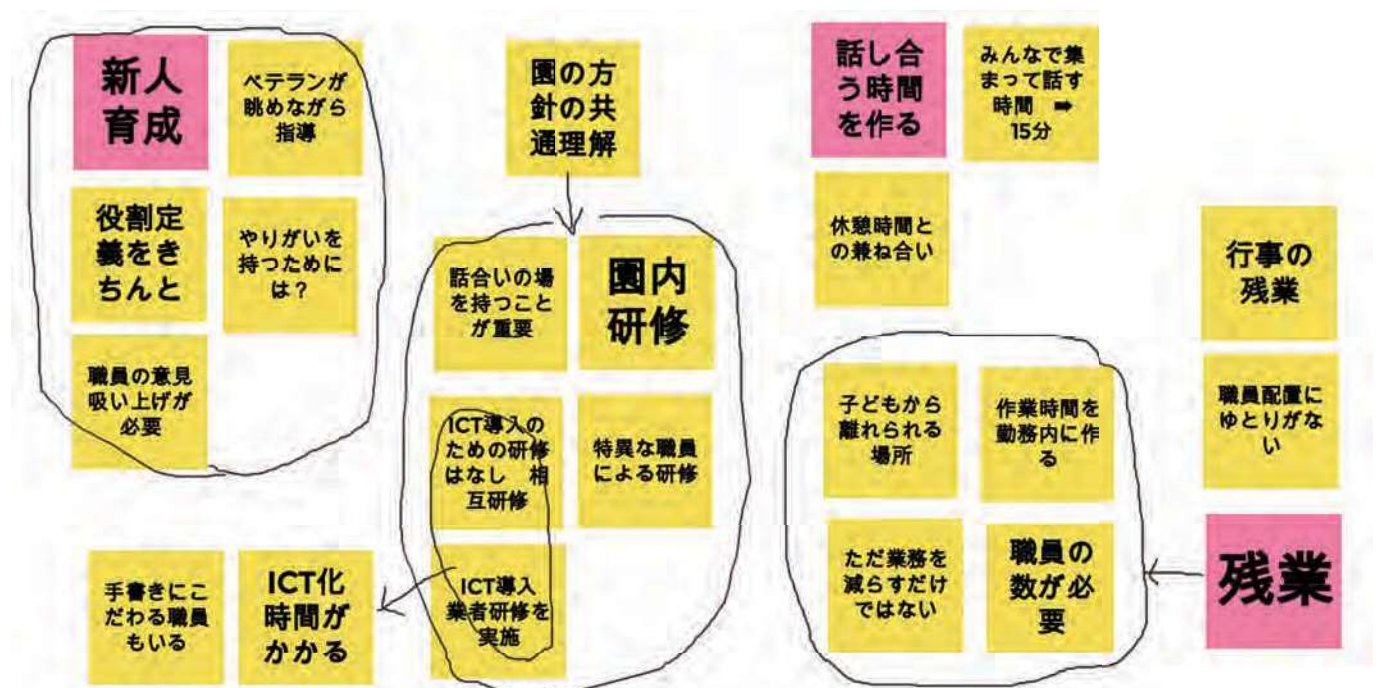
保育に専念できる職場環境づくりを進めていくために、ノンコンタクトタイムの活用や業務の省力化、ICT活用、有給休暇の取得や土曜保育について意見交換が行われました。



テーマ⑥: 業務負担軽減を実現するためのマネジメントを考える (第2回研修会より)

「保育にやりがい」を感じて「働き続けたい」という実感を職員が持てるように、マネジメントの観点から、園長・主任・保育士等がそれぞれ果たすべき役割についてグループで話し合いました。

園の方針や保育観を共有理解することが大事であることから、短い時間でもよいので、様々な職種も参加して話し合いの時間を確保することの重要性が共有されました。



(2) 「受講レポート」での参加者の声

● 各施設における業務改善について

	課題、業務改善が必要なこと	自分自身でできる取り組み	施設全体でできる取り組み	参考となる事例
園長	新人からベテラン職員まで正規もバランスよく配置されているが、力量により、任せる仕事にばらつきが生じる。	改善に向けた取り組みが全体として動き出せるように投げかけ、手を挙げる職員を集い、プロジェクトチームを作り、提案を実行していく。	研修内容をリーダー層に周知し、改善への共感を得る。一人ひとりが自分のこととして捉えできることから実践できるようにする。	誰もが見てわかるように、業務記録や業務の進め方のマニュアルを職員が分担して作成(茂呂塾保育園、P.17)
	自分でした方が早い、お願いするのは迷惑ではと考え、職員に頼ることができていない。	職員に思い切って仕事を任せてみるということが必要。	プランナー制度をぜひ導入したい。	職員が自分の個性や関心に基づき、園運営に貢献できるプランナー制度を導入(星の子保育園、P.19)
	職員会議や園内研修等の時間確保が難しい。短い時間で有効な会議や研修になるよう工夫している。	会議や園内研修、クラス反省など、現在の会議等を整理し、実施回数や方法、内容を再検討する。	主任保育士を中心に、会議研修の洗い出しと整理を行い、時間短縮の工夫について全職員で検討したい。	会議回数の削減や事前に議題を伝えるなど会議の見直し(心羽えみの保育園石神井台、P.18)
	書類やお便りの作成等に時間がかかる。勤務時間内にできない。	連絡帳やお便りなどがタブレットなどで一斉送信できるとよい。	職員全体で業務改善を考えて、出来ることは工夫して行いたい。	SNSアプリを活用し、園に来られない保護者にも情報を共有(ハッピードリーム鶴間、P.16)
	コロナ禍で保護者が園内に入らず、子どもの様子を直接知る機会が減少。導入予定のICTを活かしたい。	パソコンに詳しい職員を巻き込む。機器の管理や扱いについて園長としての考えをまとめておく。	3月からICTの導入が始まるので、機器利用のルール等を職員全員で確認する。	ICTの導入にあたり、得意な職員がレクチャー、マニュアルを作成(心羽えみの保育園石神井台、P.18)
主任保育士	保育計画について、既定のフォーマットを使用しているが、スペースが限られ、日記の様な週案になっており、内容も薄い。	園の課題に合わせて、研修内容を考えたり、グループディスカッションを多く取り入れて職員間のコミュニケーションを図っていききたい。	職員同士で意見交換をしながら、今まで使用していた計画を見直し、しっかりとした基盤を作っていく。	月案・週案・日案を撤廃し、ドキュメンテーションと連動した計画+振り返りの様式に変更(野中こども園、P.14)
	ローテーション勤務、育児タイム取得など勤務形態が様々であり、皆が平等に働くことのできる環境づくりが課題。	一人ひとり抱えていること、業務負担の感じ方は違うと思うので、先生方の声を聞き、出来ることを見出したい。	リーダー職員の意識改革から始め、休憩とノンコンタクトタイムの確実な確保に向けて取り組む。	多様で柔軟な勤務シフト運用により、休暇の取得率向上やノンコンタクトタイムを確保(野中こども園、P.14)
	ノンコンタクトタイムがうまく出来ていないのでしたら上手くとれるかが課題。	仕事にやりがいをもてるには、ライフ&ワークバランスが大切だと思うので、早く帰られるように声をかける。	ノンコンタクトタイム、残業取得等、みんなで気持ちよく取り組めるようにルールを作る。	ノンコンタクトタイムの事前申請など運用ルールを作成(心羽えみの保育園石神井台、P.18)

	課題、業務改善が必要なこと	自分自身でできる取り組み	施設全体でできる取り組み	参考となる事例
保育士	日常の保育記録等の書類作成が重複している部分がたくさん存在し、作成に時間がかかっている。	保育に対する悩みや話を聞き、お互いに意見が言い合えるような風土づくりに努めたい。	仕事内容の見直しをした上で、アンケートなども取りながら、必要なことを見極めたい。	児童票と家庭向け記録を統合し、両方の性格を併せ持つ記録として再構築。入園から卒園までの成長記録を作成(星の子保育園、P.19)
	保育士自身が疲弊しており、本来の一人ひとりのパフォーマンス力が生かされていない。	自分自身が心身共にゆとりを持ち、率先してワークライフバランスを心がけたい。	休暇取得率が低いことを再確認し、ワークライフバランスの大切さを職員間で話し合いたい。	社会保険労務士が保育者の悩みや不安等に寄り添いながら意欲を高める研修を実施(ふたばこども園、P.15)
	保育補助の先生に対しての頼り方や職員とのコミュニケーションの取り方を見直していくこと。	自分から声を掛けていき、保育に必要な物などお願いできるようにしたい。	保育補助の先生がいつでもパソコンを見られるようにしたり、連絡帳を確認することを伝える。	補助職員への仕事の依頼方法を明確化(心羽えみの保育園石神井台、P.18)

● 業務改善を進めていくうえで工夫が必要な点、気を付ける必要があると思うこと

業務改善にあたって大切にしたい考え方

- どんなに小さなことでもいいので、業務改善に繋がる一歩を踏み出すことが大切だと気付かされました。
- 改善する際はメリットとデメリットを考える。一定の人が仕事をしやすくなったとしても、そうでない人がいるかもしれないことを念頭におく。目の前のことだけを考えず、長いスパンで見て仕事がしやすくなるようにしていく。
- 業務改善で保育の質を下げないようにする。対人間の仕事であり、全てをシステム化しようとは思わない。
- 子どもの成長のために必要な保育に保育士が専念できる環境づくりをするのが、自分の仕事であり、その考えを職員間で共有しながら、ICT化を上手く使っていかなければいけないということを学んだ。
- ICT化をすすめることで書類作成が楽になったと捉えるのではなく、何の為に書類を作成しているのかの本質を一人ひとりが忘れないで、しっかりと後輩に受け継いでいく。安全管理、危機管理にも繋がっていくと思う。

進め方の工夫

- 管理職だけが考え決めていくのではなく、若い職員の意見を反映することで職員全体が業務改善について同じ方向を向いて進んでいけるようにする。
- 管理職の立場からの発信で起こり得る「やらされている感」がないようにしたい。副主幹やクラスの先輩にあたる職員に仲介に入ってもらうなど、どのような立場の職員でも思いを伝え合える環境づくりをしたい。
- 今回のグループワークで行ったようにメモを貼り出す方法で、改善できる点、問題点を聞いてみたい。みんなが共通して感じていることがあると思う。