

保育所の雇用管理のための

事例集



保育所の雇用管理のための

事例集

目次

はじめに	1
1. 社会福祉法人侑愛会 浜分保育園	2
2. 社会福祉法人明和会 明和保育園	6
3. 社会福祉法人いなほ会 わらしべ保育園	9
4. 社会福祉法人川越福社会 増美保育園	13
5. 株式会社アソシエ・インターナショナル アソシエ下目黒保育園	17
6. 社会福祉法人聖華 聖華保育園	21
7. 社会福祉法人国立保育会 富士本保育園	24
8. 株式会社チャイルドステージ チェリッシュ浅草保育園	28
9. 社会福祉法人菊美会 日野第二保育園	32
10. 株式会社リボン 門前にこにこ保育園	36
11. 社会福祉法人水月会 いずみ保育園	39
12. 社会福祉法人ちいさな花の福社会 石動西部保育園	43
13. 社会福祉法人常盤台保育園 常盤台保育園	46
14. 社会福祉法人慈水会 めぐみ保育園	50
15. 社会福祉法人育徳園 育徳園保育所	54
16. 社会福祉法人友愛福社会 おおわだ保育園	57
17. 社会福祉法人恵裕会 光の峰保育園	61
18. 社会福祉法人飛鳥保育会 幼保連携型認定こども園 あすか保育園	65
19. 社会福祉法人純正福社会 青葉保育園	68
20. 社会福祉法人山香民生福社会 山香こども園	71

(北から順に掲載)

はじめに

保育所の安定的な運営を図るためには、各保育所の方針等に合った人材の確保に加え、就職後においても、保育の担い手である保育士が働きやすいと感じられる職場づくりをすすめ、継続的に勤務できるよう雇用管理に取り組む必要があります。

そこで、各保育所に対してヒアリング調査を行い、当該保育所における特色のある取組を収集し、事例集として取りまとめました。

この事例集では、ヒアリング調査を実施した各保育所における、働きやすい保育所づくりのための特色のある取組をご紹介します。

各保育所においては、保育士にとって魅力ある職場づくりのためのあらゆる取組が行なわれていることと存じますが、本事例集をご活用いただき、他の保育所における取組を参考にすることにより、今後のさらなる「働きやすい職場」「働きがいのある職場」づくりの契機となれば幸いです。

最後に、本事例集作成にあたり、調査にご協力いただいた保育所運営法人、保育所の皆様に心より御礼申し上げます。

1. 社会福祉法人侑愛会 浜分保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人侑愛会

【法人の特徴】 乳幼児期から高齢者までの知的障がいや発達障がいのある方々の
トータルライフを支援する、福祉施設の集合体である。

【保育所名】 浜分保育園

【所在地】 北海道

【保育士数】 全体28名、男性2名、女性26名

うちパートタイム保育士数（全体6名、男性0名、女性6名）

【保育士以外の従業員数】 全体13名、男性1名、女性12名

【保育士の平均勤続年数】 12年

【平成25年度の離職率】 19%

【ポイント】 研修は各種研修会への参加に加え、OJTを中心とした能動的なものを行う。
保育士を健康面でサポートする看護師の配置や新人保育士の相談に応
じるエルダー制度がある。

2. 保育所概要

昭和55年設立。 定員120名

〈保育目標〉

- 健やかでやさしい子ども
- みんなと力を合わせることができる子ども
- 自分の気持ちを伝えられる子ども
- よく考えやり遂げようとする子ども
- 生き生きと遊ぶ子ども

3. 雇用管理に関わる取組

1. 連続休暇7日間（リフレッシュ休暇）

全職員が有給休暇などを組み合わせながら、1年間に1回、7日間連続で休暇を取れるように工夫している。夏休みや年末年始・祝日週には有給休暇や公休日を職員間で調整し、3～5日程度の休みが取れるようにしている。

年度初めに全職員から休暇の希望を提出させ、全職員のシフトに組み込んで、年間で休暇を計画することができるようにしている。

2. 子育て等に配慮した休暇制度

子どもがいる職員が多いため、子どもの学校等で行事が行われるときには、保護者として参加できるように勤務を工夫している。

また、子どもの看護休暇は1人につき年間で5日間取得できることとしており、急な子どもの体調変化等の際にも、休みが取れるようにしている。

さらに、各年齢で障がいのある子どももいるため、フリーの保育士を設け、職員は各年齢で定数以上の配置をしている。

余暇のため、家族のための休暇をとることが悪いことにならないように配慮している。

3. 職員を育成する OJT 研修

保育所で企画した OJT に力を入れている。毎年、保育所内の会議で育成計画の重点テーマを決め、職員参加の全体会で周知している。

年1回講師を招き、実際の保護者対応や、普段の活動についてチェックを受け、接遇改善に努めている。

4. 業務改善のための研修

今年は、業務改善に関する研修を実施した。例えばUSBの扱い方をはじめとした、個人情報流出を防ぐための研修を行った。基本的にUSBをどのように扱うか、また、そういった機器を持ち帰らないためにどのように仕事をしたらよいかということ職員全員で考える研修とした。職員に残業をなるべくさせないためにどうしたらよいかということなどを常に考えている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

5. エルダー制度による新人育成

エルダー制度を設け、メンター制度のように、各新人保育士に相談役を配置している。エルダー制度では、新人保育士は、直接相談役に相談してもよいし、メールなどで相談してもよいこととしている。相談役は、保育現場の上司とは別の人のしているため、相談役と保育現場の上司とで、どちらにでも相談ができるようにしている。

6. 業務改善のための議論

毎日記録する日誌に関して、最低限必要となる項目、分量、表現の仕方などについて、見直ししている。

今までの努力により、業務時間は短くなってきているように感じている。

また、業務改善のため、ネットワーク対応ハードディスクで作成した資料を各職員が閲覧したり加筆修正したりすることが可能であり、様々な手間が省けてとてもよい。

7. 職員の健康をサポートする看護師

保育所の看護師が、園児のみでなく各職員の健康状態についても把握している。具体的には、新任職員や健康管理が苦手な職員にはチェックシートを渡して毎日記入させ、それを看護師が確認し、食生活や健康面におけるアドバイスができるようにしている。私生活まで管理する必要はないが、特に一人暮らしの職員などは食生活も乱れやすく体調を崩しやすかったり、疲れやすい状況にあるため、気軽に看護師に相談できるようにしている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

業務改善を実施するためには、一人ひとりのスキルを高めていくことが必要。また、雇用管理改善を進めるために、行事などで残業せざるを得ない時期に限って残業を認めるなどの取組も検討している。

なお、仕事だけではなくプライベートな時間も充実させられるように、配慮することも必要と考えている。

5. 今後の展望

様々な保育事業を実施し、保護者が必要な保育サービスを選択できる多機能な保育所であることが浜分保育園の特徴である。提供する保育内容や保護者が仕事と育児を両立するために必要なサービス等、質の高さと多様性を追求していくこととしている。玄関に掲げる「浜分保育園のモットー」を実現するための職員のスキルアップと自己実現を図れる環境を整えていくことが、保護者から選ばれる保育所となり、安定した職場環境に繋がると考えている。



悩んだときに立ち返ることのできる「モットー」

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

2. 社会福祉法人明和会 明和保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人明和会

【法人の特徴】 60年以上続く歴史のある保育所を運営

【保育所名】 明和保育園

【所在地】 岩手県

【保育士数】 全体19名、男性1名、女性18名

うちパートタイム保育士数(全体3名、男性0名、女性3名)

【保育士以外の従業員数】 全体5名、男性0名、女性5名

【保育士の平均勤続年数】 11年

【平成25年度の離職率】 8%

【ポイント】 家族のような人間関係ができている。

職員のパソコンに関するスキルが高く、事務処理能力も高い。

2. 保育所概要

昭和25年設立。 定員120名

〈保育目標〉

『心豊かな明るく強い子どもの育成』

1. 友だちづくりのできる子
2. 生活のきまりが守れる子
3. くふうと努力のできる子
4. 心身ともに強い子
5. 思いやりの心をもつ子

3. 雇用管理に関わる取組

1. 実習生からの採用

保育士を採用する際には、基本的には、当保育所で実習を行った学生の中から採用している。本人の仕事に対する姿勢や考え方がわかり、就職する側も保育所の方針や職場環境を理解したうえで選択することとなる。このため保育士が長く勤務することにつながっている。

2. 研修受講後の報告書の共有

岩手県のほか、日本保育協会、岩手県から委託を受けた社会福祉事業団等が実施している研修に積極的に参加している。特に、障がい児に関する研修に多く参加している。基本的に、平日に行われている研修に参加できるよう勤務のシフトを組んで対応しており、子育て中の保育士については、日帰りで行われる研修に参加する等の工夫をしている。人員不足で日常の保育に支障が出ないように調整している。

また、研修に参加して得た情報等については、研修の報告書を、参加者が詳細に作成し、回覧するようにしている。

3. 家族のような人間関係

現在働いている保育士のうち、半数以上は勤続年数が10年を超えている。勤続年数が長くなる理由としては、職場の雰囲気が良いということ、仕事以外でも家族のような人間関係ができていること、それぞれの職員が保育という仕事にやりがいを感じていることがあると考えている。

4. 職員同士の情報共有

職員同士の情報共有の場として、月2回の職員会議を行っている。会議に出られなかった者のためにも、会議録を作成することで、全員が目を通し会議内容を確認できるようにしている。

また、確認した者がはんこを押すことで、誰がチェックしたかを確認できる体制をとっている。こうした情報共有が、各自の成長やお互いの絆づくりに寄与している。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

毎日13:20からの10分間を、主任保育士からの連絡事項や情報共有のための時間としている。シフトの合間にうまく時間をつくるのが情報共有のポイントとなっている。

5. 職員のパソコンに関するスキルの高さ

パソコンを全職員が使えるようにしており、日誌を含め資料は全てパソコンにて作成している。

パソコンは各クラスの他に事務室などに5台設置するなど、誰でもすぐに使えるように工夫している。

これにより、業務時間は大きく削減することができ、職員の負担が減り、快適な職場環境へと繋がっている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

働きやすい環境をつくることを目指しているが、年休の取得率は低い。土曜日も保育所は開いており、また担任という責任等からどうしても休むことができない職員が多い。今後はできるだけ休めるような体制を整えていき、職員のリフレッシュにもつなげていくことを考えている。

5. 今後の展望

平成23年に起こった東日本大震災の後、市内では、保育士の応募者が少なくなっている。一旦市内から仙台市や首都圏に出て行った者は戻ってこない傾向が強く、また、大都市と比較して地方の保育所は給料が低いため、仙台市や盛岡市、首都圏などに就職をしてしまう場合が多い。

現在は、ハローワークを通じた募集と人づてにより保育士を採用しているが、今後は、保育士の処遇改善を図りながら、人材確保に力を入れていく方針である。



やさしい色と形をした、丘の上にある園舎

3. 社会福祉法人いなほ会 わらしべ保育園

1. 基本項目

【法人名】社会福祉法人いなほ会

【法人の特徴】地域の子育て支援に積極的に取り組んでいる

【保育所名】わらしべ保育園

【所在地】埼玉県

【保育士数】全体24名、男性3名、女性21名

うちパートタイム保育士数(全体14名、男性1名、女性13名)

【保育士以外の従業員数】全体10名、男性1名、女性9名

【保育士の平均勤続年数】12.2年

【平成25年度の離職率】5%

【ポイント】外部の研修への積極的参加とパソコンを活用した業務の効率化。

保育士の年休消化平均約15日前後。

2. 保育所概要

昭和45年設立。 定員120名

〈保育理念〉

- ①「わらしべのように まっすぐ つよく やさしいところ」を目指し、
児童福祉法第1条に定める児童福祉の理念に基づき、運営を行います。
- ②子どもたちの育ちを支えるため わらしべ保育園は、家庭・地域と共に歩みます。

3. 雇用管理に関わる取組

1. 育児短時間制度の導入

育児休業を終えて保育所に復帰する際に、保育士が自分の子どもを育てながら働くことができるよう、育児のための短時間勤務制度を導入している。希望に合わせて9～15時、9～16時などの時間帯で勤務ができるようにしている。これについては各職員からも好評を得ている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

2. 準職員制度の導入

準職員制度は、通常の正職員とは異なり、早番や遅番の勤務がなく、時間固定で勤務ができる制度である。正規雇用ではあるが、正職員ではなくなる。実際に準職員制度を活用した例としては、勤務していた保育士が出産したケース、家庭の事情で早番、遅番の勤務ができなくなったケースで、正職員から準職員になることで、働きやすい勤務環境にシフトをすることができた。

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

出産前についても体調面に不安があれば、体制がとれれば早めに休みに入り、通院しやすい環境をつくっている。妊娠・出産に関しては、体調の管理が難しくなるのが当たり前であるため、自分の体調面で厳しい状態の場合、その旨を上司に伝えることができるようにしている。保育士が抜けたときにサポートできるよう、週2、3回お手伝いに来てくれるパート職員なども配置し、体制を組んでいる。

出産して復帰しなかった保育士は今までに2名だけであり、一段落したらまた保育所に戻ってきたいと考えている退職者もいる。ここ10年間の育児休業取得者は8名であり、育児休業が取りやすい環境が整っている。

3. 介護休業制度の取得の勧奨

保育士の家庭の事情等を加味し、介護休業を取得することができる体制を整えている。一時的に介護休業を取得した後に、職場に復帰する方もおり、介護休業の取得を勧奨することにより、保育士が退職せずに勤務できる環境を作っている。この5年間で3名が介護休業を取得している。

4. 保育士自ら希望する研修への参加

研修については、市が実施しているものから、全国保育協議会、全国私立保育園連盟など、様々な研修に参加している。また、大学や企業が実施しているものにもできる限り参加をしている。各現場で求められている課題に沿って、各自で必要なものを選択することが基本と考えているため、保育士に研修案内を回覧して常時参加を促す体制をとっている。副園長から各保育士を推薦する場合もある。

研修は、事務職・パート・正職員など、職種や身分を問わず、誰でも希望すれば参加することができるようにしている。毎年1名あたり必ず1つ以上は研修に参加をするよう促している。家庭の事情により、宿泊を伴うような研修には参加できない場合は、日帰りの研修に参加したり、夜に実施している研修に参加をしている保育士もい

る。多い人は年間で10回以上参加しており、積極的に自己研鑽を積むことが大切という考えの下、平成25年度の園外研修参加者は延べ49名となっている。研修で学んだことを日々の保育実践に反映し、職員同士が学び合うことも大切にしている。

5. 保育士同士のコミュニケーション

保育士同士の関係が良好である。各自家庭があるなかで、職員同士が集まる行事などが行われ、パートの方も職員の方も参加する率が非常に高い。人間関係においてわかまりがいい職場となっている。

「保育士自身が楽しいと子どもたちも楽しくなる」と考えており、職員にとっても働きやすい環境ができていると考えている。

6. 事務作業の効率化

各保育士が事務作業にかかる時間は年々増えているが、書類作成は最低限のものになるようにしている。具体的には、保育日誌、個人記録、保護者への連絡ボード（幼児は毎日）、成長の記録（0歳2ヵ月毎、1・2歳は3ヵ月毎、3歳以上は半年に1回とした）、保育要録と、子どもの記録や処遇を書くものが大変増えているため、パソコンの活用により、日誌の子どもの記録欄に書き込むと個人記録や要録にまで反映できるようにした。さらに、その個人の記録を使って以前は別で記録していた個別の発達会議用カリキュラムにも反映できるようにした。

今後ますます合理的に働けるように、パソコンなどのシステムについても検討していく予定である。職員はパソコンを使うことができるため、できるだけ事務作業をまとめていくシステムを導入していくことを考えている。

事務作業が減ればその分、子どもや保護者と向き合うことができ、保育も好循環に入っていくことができると考えている。

7. 負担軽減のための人員配置

職員の負担軽減のために、人員配置についても手厚くしている。幼児24名のクラスについて、通常ならば1名でよいところを2名体制で組んでいる。様々な仕事を職員同士で分担することができるため、職員の負担軽減になっている。また、保育士が不足しているなかで、時間を見つけてパートタイムで勤務するベテラン保育士も確保し

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

ている。こうした取組により、職員の負担を少しずつ減らしている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

上司からの命令・指示になる業務を進めるのではなく、職員一人ひとりが「主体的にやってみたい」という意欲を育てることが課題である。子どもたちや保護者の現実から、職員がどうやったらよいかを自分で考えることで、保育士が主体的に新しい試みを見つけ、実行していくことができる。こうした保育士が意欲を持って働けるような勤務環境にしていきたいと考えている。

5. 今後の展望

現在は日々保育を公開しているため、保護者もほぼ毎日保育所に来ている。そのため、保護者とのつながりも強く、信頼も大きい。保護者には、保育所側から保育について「教えてやろう」という気持ちではなく、「一緒に体験して学ぼう」という姿勢で向かうことで、お互いに成長ができています。



保育園らしいかわいいカラフルな入り口

4. 社会福祉法人川越福祉会 増美保育園

1. 基本項目

【法人名】社会福祉法人川越福祉会

【法人の特徴】認可保育所を1園運営している（平成27年4月からは2園になる）

【保育所名】増美保育園

【所在地】埼玉県

【保育士数】全体30名、男性1名、女性29名

うちパートタイム保育士数（全体14名、男性0名、女性14名）

【保育士以外の従業員数】全体4名、男性2名、女性2名

【保育士の平均勤続年数】9年10カ月

【平成25年度の離職率】5%

【ポイント】成績よりも人間性を重視する採用。

地域の人の保育所での活動への参加。

2. 保育所概要

昭和51年設立。定員136名

〈保育理念〉

- ①感謝の心を持った子ども（ありがとう）
- ②創造性を持った子ども（おもしろい）
- ③可能性を発見できる子ども（やった！できた！）

3. 雇用管理に関わる取組

1. 保育士として大切な資質

保育士間のコミュニケーションを大切にし、保育士同士が良好な関係を築くことができるよう心がけている。

また、子どもにとっても、保護者にとっても、職員同士にとってもよい保育士で

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

あることが理想の保育士像と考えている。そのため、採用のときも、この3つが揃った者を採用するように心がけている。

2. 人間性を重視する採用

職員の採用については、近隣の保育士養成施設から紹介を受けるケースの外、各種ホームページなどを活用し、募集している。人間性を重視した採用をしている。保育に関する専門性はもちろん必要であるが、保育は生活の中の一部の行為であり、自分で保育に関わっていくなかで徐々に身に着けていくことができる部分もある。一方で、人間性はそう簡単に変えることはできない。このため、採用の際には、笑顔が素敵であることなどの人間性を重視している。

3. 理想的な保育士像

保育士としての能力のピークは、おばあちゃんになったくらいでよいのではないかと思っている。新卒の保育士には完璧なことは望まないし、新卒の保育士が学ばなくてはならないことは、社会性や協調性である。最初から仕事からできるわけではなく、人生の経験が保育の仕事につながっていくと考えている。

また、保育士同士がお互いのいいところを見つけるよう心がけることを大切にしている。

せっかく保育士を志したのに保育士を辞めてしまうのはもったいないので、根気を持って仕事をしてもらうためには、園長も根気を持って接していかななくてはならないと考えている。

例えば、0歳から5歳まで全ての年齢の子どもの保育に対応できればよいが、それぞれの保育士には適性があり、0歳児の保育が得意な保育士もいれば、5歳児の保育が得意な保育士もいる。自分の適性を生かせるところで働ければよい。今はできなくても、経験を積んでいく中で対応できるようになっていけばよい。人間が行う仕事であるため、人間自身を磨いていくことが大切であると考えている。

4. パートタイム保育士の採用

パートタイムで働いており、10年前後の経験のある保育士が多く頼りになる。保育士の中には、正職員にはなりたくないと思っている保育士もいるため、そうした保育士についてはパートタイムでの勤務者として活躍してもらう。安定して保育が

できる経験豊かなパートタイムの保育士がいるため、各職員が安心して保育を行うことができる。

5. 保育士育成のための独自の園内研修

新卒保育士などを中心に研修は不可欠である。保育内容の専門性を高めるための研修、組織の中での役割を認識するための研修等を行っている。園内での研修として、年間5回コーチングの講師を招き、お互いの立場を考える研修等を行ったり、年間5回保育カウンセラーを講師として招いて研修等を行っている。

また、保育においては、「考える」ということが大切である。保育士は一日にやることが決まっていると流れ作業になりがちである。流れの中に「ねらい」がないとただ預かっているだけになってしまい、保育にならない。「この子どもは今日はどういう状態か」「この子どもは年度末にはどのくらい成長するのか」など、一人ひとりの状況や見通しを考えながら保育をしていくことが必要であることを研修で学んでもらう。

当園で働きたいと思ってもらえるように、質の高い研修を設計していきたいと考えている。

6. ボランティアスタッフのリストアップ

地域に保育士資格を持っている方はたくさんおり、保育所でリストを作成し、いつでも声かけができる関係を築いている。

地域には以前学校の先生であった方や、様々な特技を持っている方がたくさんいる。現在は、以前速記をしていたシニアの方を週1回招き、言葉や文字への親しみを持てる教室を担当してもらっている。

地域の自治会の会合には積極的に参加し、いろいろな方と知り合い、保育所の活動に参加してもらっている。この取組により、保育士の負担を減らし、働きやすい勤務環境にすることに繋げている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

それぞれの保育士に0歳から5歳まで全ての年齢の子どもの保育を経験させたいと思っているが、本人の適性を考えると難しい。保育士自身に様々な経験をさせることで、様々な年齢子どもの保育に対応できるようにしていく必要がある。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

5. 今後の展望

様々な経験を持った人が地域には存在しているので、地域のなかから、保育士になりたいという人を増やしていきたい。中学生や高校生等たくさんの方に保育所に来てもらって、将来保育士になることに憧れるようになってほしいと考えている。



独特な形をした、近代的な園舎

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

5. 株式会社アソシエ・インターナショナル アソシエ下目黒保育園

1. 基本項目

【法人名】 株式会社アソシエ・インターナショナル

【法人の特徴】 保育所、学童保育、子育て広場など、
児童福祉関係の施設を多数運営している。

【保育所名】 アソシエ下目黒保育園

【所在地】 東京都

【保育士数】 全体16名、男性0名、女性16名

うちパートタイム保育士数(全体7名、男性0名、女性7名)

【保育士以外の従業員数】 全体9名、男性0名、女性9名

【保育士の平均勤続年数】 1.5年

【平成25年度の離職率】 -%

【ポイント】 研修担当者を置き、研修実施体制を整えている。同一法人が運営する
各保育所同士の距離が近く、交流なども進んで行っている。

2. 保育所概要

平成26年設立。 定員70名

〈保育理念〉

- 生き生きと遊ぶ子ども
- 思いやりのある子ども
- たくましくて丈夫な子ども
- 自分で考えて行動する子ども

3. 雇用管理に関わる取組

1. 運営実績による信頼

地域密着で運営しており、事業者自身も子育て支援事業を創業以来一貫して行っているため、安心して利用され、口コミによる入所相談なども多く、保護者からの

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

信頼も厚い。場所は港区、目黒区、世田谷区、横浜市都筑区であり、複数の事業を展開している。

事業所間の人事異動があっても近隣であるため、通勤等もそれほど大変ではない。どこに住んでいても通勤しやすいエリアに保育所があることは、大きなメリットである。

また、いずれの施設も本社の事務所から距離が近いので、何か問題が行ったときにもすぐに現場に行けるメリットもある。

2. 子育て中の方等が応募しやすい募集の仕組み

子育て中・介護中の方が応募しやすいように、準社員採用枠を設けている。準正社員は、正社員とは少し異なり、早番遅番などのない時間固定で勤務できる。

そのほか、職員の定着を図るため、職場環境や新しい勤務体制などを整えている最中である。

3. 職員の意欲を高める研修の工夫

社会環境が変化する中で、保育の質を確保するために、研修は欠かせないと考えており、本社には研修担当者を置き、研修立案をするときは40年以上の経験を持つ保育部長と連携して、綿密な研修計画を立て独自の社内研修を実施している。各施設にも研修担当を設置し、本社の研修担当者と普段から連携をとって実施を進めている。

各クラスの保育士に、「ここまで成長してほしい」という思いから、新人研修、主任研修等、経験段階ごとに研修を設定したり、明確な研修内容を設けている。一部の研修については、外部講師を依頼し、研修を行っている。例えば、スウェーデン発の教育「ブンネ法」を職員に紹介する研修など、特徴的な研修も実施している。

職員が嫌々参加するのではなく、楽しみながら、モチベーションを高く持って参加できるよう、関心の高いテーマを設定したり、聞くだけではなくなるべく手を動かすような内容にするなど、研修内容を工夫している。

4. クレドの4つの約束

保育において、4つの約束を大切にしている。これをクレドとして小さい冊子にして、全職員に配布をしている。保育中もポケットに入るサイズにしており、仕事

中に悩んだらいつでも確認できるようにしている。

1. 子ども一人ひとりの心に寄り添い、生きるよろこびと生きる力を育む。
2. 楽しくも大変な子育ての負担を理解し、「ホッ」とできる空間とサービスを提供する。
3. チームアソシエとして一人ひとりが力を発揮し、いきいきと働きつづけられる環境をみんなでつくる。
4. 感謝の気持ちを持って地域の方たちとのつながりを大切にし、共に育ち合う。

5. チューター制度と面談

新人保育士には少し年上の若手保育士がチューターとしてつき、質問や相談がしやすい環境としている。また、入社後3ヵ月、その後も年2～3回の保育所長や主任などとの職員面談を実施している。雇用条件等について本人の希望を聞いたり、仕事の課題を上司と共有するよい機会となっている。

6. 施設間交流

各保育所が運動会、発表会などの行事を行う際、他の保育所の職員が行事を見に行きやすくなるよう、各施設の年間行事予定表を、本社一括でとりまとめ、各施設に配布することで、興味がある職員はそれを見て気軽に参加できるようにしている。

また、見に行くだけでなく、複数の施設で連携して行事を実施している。過去には餅つき大会を実施しており、こうした施設間交流が職員には大変好評である。職員がお互いの園の様子を見ることで、自身の保育を振り返るよい機会になり、モチベーションの向上にもつながっている。

7. 父親とのつながり

意欲はあるが、育児にどう関わっていいのかわからないという父親も多いため、父親向けのイベントも実施している。こうした機会に父親ともコミュニケーションをとることで、保護者から安心して預けられる雰囲気をつくっている。

8. ワーク・ライフ・バランスへの取組

平成26年度に、目黒区から「ワーク・ライフ・バランス推進事業者」の表彰を受けた。今後、東京都におけるワーク・ライフ・バランスの認定企業となることを目指すべく、平成26年度からワーク・ライフ・バランスに関して、特定社会保険労務士を研修の講師として招いている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

また、外部のコンサルティング会社に、職員の満足度調査等を委託して実施している。外部に委託することで、人事査定等とは切り離せるため、各職員の素直な意見がとりやすくなる。

調査結果によると、全社員240名ほどいるなかで、数名を除く大半の社員が「大変休みがとりやすい」と回答している。結果を踏まえて、より働きやすい環境づくりのため、労働時間の短縮などを検討している。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

全社員に休みがとりやすいと感じてもらうため、誰もが働きやすい環境を整えていきたい。

5. 今後の展望

今までも行ってきたように、地域に根ざして利用者のニーズを汲み取り、質の高い保育サービスを提供していく。



人を前面に出した魅力的な会社パンフレット

6. 社会福祉法人聖華 聖華保育園

1. 基本項目

【法人名】社会福祉法人聖華

【法人の特徴】昭和52年設立の幼稚園(学校法人白須賀学園)が母体の、4法人
 〈学校法人白須賀学園、社会福祉法人聖華、社会福祉法人流山中央福祉
 会、社会福祉法人樹〉(現在12園、来年度16園)からなる
 聖華グループの中の1法人

【保育所名】聖華保育園、滝野川西保育園、他

【所在地】千葉県、東京都

【保育士数】全体115名、男性6名、女性109名

うちパートタイム保育士数(全体47名、男性0名、女性47名)

【保育士以外の従業員数】全体61名、男性6名、女性55名

【保育士の平均勤続年数】4.8年

【平成25年度の離職率】6.8%

【ポイント】職員同士のコミュニケーションなどの職場環境を大切にしている。
 人材育成に力を入れている。

2. 保育所概要

平成16年設立。 定員60名

〈保育理念〉

- 養護と教育が一体となって豊かな人間性を持った子どもを育成する。
- 健全な心身を図ることを基本に遊びを通して心身の発達を援助する。
- 愛情豊かに一人ひとりと触れ合う。

3. 雇用管理に関わる取組

1. 面接によりその新規採用者の本質・熱意を理解する

当法人は現在保育所5園を運営しており、来年度6園目が荒川区町屋に開園する予定である。

採用は面接のみで行っている。コミュニケーション能力、熱意、姿勢、仕事に対しての真摯さ、自分の立ち位置への理解、一緒に働く人たちへの接し方などを重視しており、また、仕事に対して受身なのか積極的なのか、いい園に入りたいのか自分がいい園にしていきたいのかなど、面接で話を聞いて理解するようにしている。新しい園の開設においては、自分たちで理想の保育所を作っていこうという思いがある人、そういった資質がある人が向いていると思っている。既存の園の場合は、どうしてこの園を受けたかったのか、志望理由から聞いていく。

単に成績がよい、悪いではなく、やる気であったり、今後保育士として成長していける可能性を見ることにしている。そのためにも、30分程度時間をとり、話をたくさん聞くことで、その人の本質が見えるよう努力している。

また、経験者を採用することで、各保育所に新たな視点が生まれると考えており、新卒と既卒、両方を分け隔てなく採用するようにしている。

2. お互いのよいところが見える職場環境

職員同士のコミュニケーションが大切だと考えている。

法人名の「聖華 = SEIKA」について次のように定め、法人全体の職員の合言葉としている。SはSmile(スマイル)、EはEnjoy(エンジョイ)、IはImagine(イマジン)、KはKind(カインド)、AはActive(アクティブ)。これらを職員がしっかりと理解することで、保育所により良い雰囲気がつくれると考えている。

例えば、各職員が自分がプライベートではまっていること、楽しんでいることを5分ずつ撮った映像を共有する会を設け、職員同士でお互いの共通点を見つけることで、お互いの距離が近くなることに繋がった。また、職員みんなで前向きに新年を迎える取組みとして、年初めの会議で、ひとりずつ目標を発表している。

他にも、研修の中で、職員同士お互いの背中に紙を張り、その人のよいところを書き合う等、普段は口で言うのは恥ずかしいことも思い切ってほめ合う取組みをしている。

こうした機会を設けることで、職員一人ひとりの自己肯定感を高め、また日頃から他者に関心を持ち、思いやりのある人材になるよう育成している。

3. 園内研修による質の向上

現在、危機管理、救急関係の研修を特に重視している。正規職員だけでなく、パートの職員も受講するようにしたり、または他の職員が受講してきたことを園内研修

で共有している。そうすることで、保育所としての質を高めることができ、職員同士のつながりも一層強くなる。

4. 新人保育士に対する対応

新人保育士は、通常の保育研修のほかに、社会人としてのマナー研修を受講するようにしている。その際、単に受身で受講するのではなく、自分で楽しみを見つけられるような、自分から率先して参加したいと思えるよう、先輩職員からの声かけや雰囲気作りなどの工夫を大切にしている。

また、保育士によって性格が異なるため、対応の仕方には個別に注意を払っている。新人保育士が、自分の保育所や同僚を好きになれるよう、また、誇らしく思えるような職場環境にしていきたいと考えている。「上司に仕事をさせられる」のではなく、「自ら仕事をしたくなる」ような環境にするための雰囲気作りを大切にしている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

処遇の改善が重要であり、他の保育所に劣らないようにしている。採用した保育士の前職も踏まえて適切な給与を支給することを考えている。今後とも処遇改善にも取り組んでいきたい。

5. 今後の展望

雇用環境や待遇等、あらゆる面において、現状を維持するだけでなく、さらに、よりよいものにしていくことが必要である。職員も処遇改善について期待をしており、全体で処遇がよくなることは非常によいことであるが、地域間で差が出てしまい、保育士が処遇のよい地域に流れてしまうことを気にしている。現在、住宅手当や「幼稚園勤務経験加算」制度の新設、結婚等による転居に合わせた勤務園の変更など、保育士によって勤務環境を整え始めており、職員の処遇改善については、今後とも引き続き考えていきたい。



落ち着いた環境にある素敵な園舎

7. 社会福祉法人国立保育会 富士本保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人国立保育会 富士本保育園

【法人の特徴】 4つの保育所を運営している（平成27年度からさらに2園開園予定）

【保育所名】 国立保育園・北保育園・西国分寺保育園・富士本保育園

【所在地】 東京都

【保育士数】 全体122名、男性13名、女性109名

うちパートタイム保育士数（全体35名、男性6名、女性29名）

【保育士以外の従業員数】 全体42名、男性9名、女性33名

【保育士の平均勤続年数】 11.2年

【平成25年度の離職率】 6.9%

【ポイント】 職員の給与水準の引き上げに力を入れている。

保育所間で連携した交換研修を実施している。

2. 保育所概要

◎国立保育園（昭和32年開園） ◎北保育園（平成10年開園）

◎西国分寺保育園（平成20年開園） ◎富士本保育園（平成24年開園）

定員432名

〈保育目標〉

- くつろいだ雰囲気の中で情緒を安定させ心身の発達を図ります。
- 充分養護の行き届いた中で、健康・安全等日常生活に必要な基本的な習慣や、態度を養います。
- 積極的に遊びや集団生活を行うように促し、協調性を養います。
- 自然や社会の事象について興味や関心を待たせます。
- 日常生活に必要な言葉を、豊かに正しく身につかせます。
- 園生活の色々な体験を通して、豊かな感性を育て創造性の芽生えを培います。

3. 雇用管理に関わる取組

1. 実技と筆記を併用した保育士の採用

平成26年度は、練馬区の公立保育園の保育業務を受託したため、約20名の保育士を採用した。採用試験の方法としては、保育士について実技、筆記、面接を行っている。ピアノの実技を採用試験の項目に入れている。

採用にあたっては、新しい園については経験者も採用し、既存の園は新卒者を採用することとしている。新卒者の場合は、専門学校などに関係をつくって紹介を受けて採用している。経験者の場合は、知り合いの紹介などにより、採用を行っている。

2. 給与水準の引き上げ

給与については、高い水準を保つように努めている。以前補助金の交付があった際、当法人では給与自体のベースアップを図った。その分、来年度もベースアップとして給与を2%程度上げている。一時的ではなく、来年度以降も継続していけるようにしている。職員の間でも、給与については評価が高い。

3. 職員の負担を減らす「自由参加研修」

職員が受講できる研修には、法人主催で実施するもの、各保育所単位で実施するもの、外部で実施するものの3つがある。全職員に1年間の個人の目標を持たせるようにしており、園長や指導職と一緒に、各自が目標に向かって研修を設定できるような仕組みにしている。

法人主催の研修については、毎週土曜日に実施するため、年間で34、5回程度実施することができている。12,1,2,3月は実施することができないが、4～11月はほぼ毎週研修の場を設置し、個人の目標を鑑みて職員は参加している。上司が薦める研修（指名参加）は業務として取り扱うが、自発的に参加する研修（自由参加）は勤務時間として取り扱わないこととしている。

また、指名参加の場合は研修報告書を提出しなくてはならないが、自由参加は出さなくてもよいこととしている。研修報告書については保育士の負担になっている場合もあるため、自由参加方式があることで、多少保育士の負担を軽減できている。

4. 職員が講師になる研修制度

外部で行われた研修に参加し、学んだ内容について、その参加した職員自身が講

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

師になり、職員向け内部研修を実施している。これにより、外部研修で学んできた職員が他の人に教えるというプロセスを通じて、自分自身の知識やスキルをしっかりと習得することができる。

5. 保育所間で連携した交換研修

複数の保育所で連携をして、職員を交換する交換研修を、月に2件程度実施している。A 保育所の5歳児クラス担当の保育士と、B 保育所の5歳児クラス担当の保育士を交換する方法で実施している。

他の保育所で働いてみることで、自分の保育所では気づかなかったことを見つけることができる等、効果は大きい。実際に参加した保育士も、参加してみて学ぶべきことがたくさんあったと言っている。職員は、「他の保育所の様子を見てみたい、見て自分を高めたい」と思っており、自らの保育所が優れている部分については自信になり、他の保育所のほうが優れていると感じる部分については、今後の課題とすることができ、職員の成長に繋がっている。

6. 職員の希望を考慮する人事異動

ここ数年は希望・同意・納得した上で人事異動してもらうことを心がけており、職員を無理やり人事異動させることはないようにしている。

事前に職員から異動希望調査書を提出してもらうが、理事長直送であるため、園長等に言いにくいような理由等も気兼ねなく記載できる。そのため、職員の希望も反映されやすくなっている。

保育所のように女性の多い職場であると、職員の多くが結婚・妊娠・出産等の生活環境に左右されやすく、仕事と家庭の両立も難しくなりがちである。そのため、各職員の希望をしっかりと受け止めた上で人事異動先等を提示することで、より働きやすい環境を提供していけると考えている。

人間関係に関する悩みについても、人事異動という手段で解決できる場合があるため、人事異動の際には考慮するようにしている。

7. マナーアップ推進者制度

マナーアップ推進者制度とは、毎月すばらしいマナーを実践する職員を表彰する制度である。富士本保育園では、職員のなかからマナーアップ推進者を毎月表彰し

ている。前月にマナーアップ推進者になった職員が、翌月の職員研修で当該月のマナーアップ推進者を選定し、職員会議で表彰する。マナーアップ推進者に選ばれた理由についても職員会議で発表するようにしているため、職員の自信につながっている。

マナーアップ推進者については、シール等を貼って保育所内に掲示しているため、保護者等も見ることができる。このように、新人であっても自らの行動に自信がつくような仕組みを、園自身が考えて実施している。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

スキルアップは各職員にしてもらいたいと考えており、結婚後主任保育士になりたい、園長になりたいと考えている職員、また、ワーク・ライフ・バランスを保ちたい、フレキシブルに働きたいという職員それぞれが希望する道を歩めるような仕組みを作ること、またそれを維持していくことが課題である。

5. 今後の展望

職員の勤務体制として短時間勤務制度を用意したが、制度を利用する職員はよいが、他の職員へしわ寄せすることになるという声もあり、このような不満が生じないようにしなくてはならないと考えている。

様々な状況の職員について、待遇をどのように決めていくかが、今後の課題にもなっている。



職員のモチベーションとスキルを高める
マナーアップ推進者制度

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

8. 株式会社チャイルドステージ チェリッシュ浅草保育園

1. 基本項目

【法人名】 株式会社チャイルドステージ

【法人の特徴】 保育所を7園運営している

【保育所名】 チェリッシュ浅草保育園

【所在地】 東京都

【保育士数】 全体74名、男性7名、女性67名

うちパートタイム保育士数(全体43名、男性1名、女性42名)

【保育士以外の従業員数】 全体26名、男性4名、女性22名

【保育士の平均勤続年数】 4.6年

【平成25年度の離職率】 7.5%

【ポイント】 保育所と法人が連携を図り、研修の実施、
職員の相談窓口の設置等を行っている。

2. 保育所概要

平成16年設立。 定員60名

〈保育理念〉

子どもが、現在を最も良く生き、望ましい未来をつくりだす力の基礎を培う。

〈保育目標〉

- 自信がもてる子
- 心身ともに健やかな子
- 自分と友達を大切にできる子に育てる

3. 雇用管理に関わる取組

1. 新卒採用と経験者採用のポイント

採用の際は、人間性をしっかりと見ることを大切にしている。面接時の第一印象は後で変わることが多いので、その場で判断をすることは難しい。実際に保育現場に入ると、面接時の緊張がなくなるためか、声も表情も変わっているように感じる。そのような変化も考慮して、人柄を第一に採用している。

経験者は新人に比べ、保育経験の蓄積があることから、考えが固定化している場合がある。そのため、法人としての研修等についても、社長が自ら伝え、教えることを大切にしている。一つの考え方に固まらず、保護者と子どもが楽しく過ごせる園にしたいというコンセプトを、職員にはしっかりと伝えるようにしている。

2. 職員を育成する様々な研修

足立区でも推奨しているコーディネーションエクササイズという研修等がある。これは、脳と身体の関わりを意識し、身体を動かしながら脳の発育にもつながるといふ研修であり、専門の講師を招いて実施している。

また、日本こども育成協議会が実施する様々なプログラムや講習にも参加している。

その他、救命救急やマナー研修等も行っており、専任職員については、他の企業が行うマナー研修等を年間数回参加することもある。

3. 主任保育士を育成すること

保育士を育成するためには、まず保育士をまとめる主任保育士を育成することが大切であると考えている。主任保育士を育成することで、それに倣う他の保育士の成長にもつながると考えている。

4. 保育士のモチベーションを維持する研修

研修のなかで、笑顔をつくる笑顔研修というものがある。この研修では、「人の印象は最初の6秒で判断されてしまう」ということから始まり、脳と表情の密接な関係について学ぶ。研修の中で学ぶとおり、積極的に笑顔になろうとすることで自然と職員も自分の対応に自信が生まれてくるようである。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

グループディスカッションも行っており、各保育所の保育士が一堂に会して年齢ごとにグループを分けて実施するため、普段の悩みなども聞けるような研修になっている。

5. 悩み相談窓口

悩み相談窓口として、本社の人事部に部門を設置している。ここでは、保育士に何か悩みや相談したいことなどがある場合は、何でも対応することになっている。また、相談専用の携帯電話もあり、電話やメールや、LINE などでも相談できるようにしている。あわせて、本部の担当者が密に現場に足を運ぶことで、職員が相談しようと思えるような関係性を作るように心がけている。相談窓口の設置だけでなく、日々のつながりが欠かせない。

6. 本部と保育所長との密な連携

メールや電話などを通じて、法人本部と保育所長が密に連携を行っている。保育現場で起こったことは、些細に見えることでも、当事者などにとっては大きな問題となりうる。このため、客観的な視点を取り入れるため、法人内の他の保育所長や法人本部の意見も参考にするようにし、場合によっては、別の保育所の保育所長に現場を確認してもらうようにするなどしている。人事等も法人本部が直接現場を見て、何が問題なのかを把握することもある。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

相談窓口について、各園と本部との連携をますます強めていきたいと考えている。連携を強めることで、職員が悩みなどを解決しやすい環境を整備することができ、職員の職場環境がよりよいものになっていく。

5. 今後の展望

職員の育成について、今まで以上に強化していきたいと考えている。保育士のスキルアップはもちろん、例えば保育士であっても他の部門への転換（本部の職員になる道があったり、研修の講師になる道があったり）保育士の希望を踏まえて様々な選択肢を用意していきたい。

また、保育士に近い存在として、保育士の声をより聞くことができる部署を作ることができればよいと考えている。法人として経営しているのはまだ7園のみであるため、新しいことを始めるにはよいタイミングではないかと思っている。



いつでも気軽に相談できる本社の相談窓口

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

9. 社会福祉法人菊美会 日野第二保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人菊美会

【法人の特徴】 保育園を5園運営している。

【保育所名】 日野第二保育園・たかはた北保育園・恋ヶ窪保育園・日野駅前かわせみ保育園・むこうじま保育園

【所在地】 東京都

【保育士数】 全体237名、男性19名、女性218名

うちパートタイム保育士数(全体88名、男性1名、女性87名)

【保育士以外の従業員数】 全体57名、男性6名、女性51名

【保育士の平均勤続年数】 7.8年

【平成25年度の離職率】 19%

* 職員のデータは法人全体(5園)の合計です。

【ポイント】 保育士の活動を保育所長が把握し、サポートしている。

2. 保育所概要

昭和27年：日野第二保育園設立

(定員170名。但し待機児童対策での定員弾力化により28名プラスで198名)

平成16年：たかはた北保育園開設

(定員104名。但し待機児童対策での定員弾力化により16名プラスで120名)

平成21年：恋ヶ窪保育園開設(定員130名)。

平成23年：日野駅前かわせみ保育園開設(定員86名)。

平成26年：むこうじま保育園開設(定員150名)。

〈経営理念〉

「私たちは若い世代を応援し、思いやりがあり元気で明るく頑張る子ども達を育て、未来につなげていきます。」

3. 雇用管理に関わる取組

1. 多種多様な採用活動

採用活動としては、各学校・大学・短大・専門学校に保育所に関する資料を送るだけでなく、同じ法人の保育所の園長・総主任が手分けをして60校以上の学校を訪問し、就職担当の先生と面会して、目指す保育や取組等について説明して理解頂き、就職希望の学生に紹介してもらうようにしている。このように学校と連携することで、学生が当保育所に興味を持ったときに、法人に就職希望や実習希望を出してもらえるようになる。また、東京都民間保育園協会が毎年7月に開催している「保育園フェア」に参加をし、今まで接点のなかった大学や短大、専門学校の学生にもアプローチするようにしている。

その他、インターネットの一般求人サイトの掲載や、ハローワーク登録等も行っている。

2. 求人用のガイドブックの作成

求人用として、学生向けのガイドブックを作成している。ガイドブックには、保育所での一日の流れや先輩方のメッセージなどを記載しており、これを保育園フェアや学校等に配布している。

3. 個性を伸ばせる部会制度

日野第二保育園では、4つの部会（絵画・音楽・読み聞かせ・体育）を設け、職員はいずれかに所属し、年間を通して活動を行っている。これにより、各職員は、自分の得意分野を伸ばすことができる。

4. コミュニケーションの積み重ね

保育所長から各職員に日程等を伝達し、小さな活動に関しても感謝の言葉をかけるようにしている。また、職員の取組に関しては、しっかりとフォローし、取組みが完了した時には、褒めることを大切にしている。

また、毎朝朝礼をしているが、朝礼の際は全職員が声を出すようにしている。こうした小さなコミュニケーションの積み重ねが、職員の離職防止にもつながっていると考えている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

5. 現場で職員をサポートする保育所長

各クラスの様子を保育所長がこまめに確認し、保育活動を把握している。

保育の現場を把握することで、よい部分が見えたときは、次の日の朝礼で紹介し、気をつけなければならない点などが分かったときは、注意点として職員に共有し、改善に努める。

保育所長が気にかけていることを丁寧に伝えることにより、保育士たちの気持ちが安定し、よりよい保育へとつながり、それがよい保護者対応にも繋がっていく。

6. 若い世代を応援する雰囲気

法人の経営理念は「若い世代を応援して」である。これは、保護者だけでなく、働いている職員に対しても同じことであり、結婚、子育てを経験した職員が多く、自分の後の世代が同じような状況になっても働きやすいように、声掛け等のサポートをすることを大切にしている。

7. 研修内容を共有し、保育に生かす

研修に参加した場合、学んできた内容について職員会議等を通して他の職員と共有し、保育に生かしている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

有給休暇を誰もが自由にとれるように、どの年齢のクラスにも対応できる保育士を育てていく必要があると考えている。

また、保育士の事務負担が増えてきているため、事務処理能力を高めたり、事務負担を軽減するための仕組みを構築することが今後の課題である。

5. 今後の展望

選ばれる保育所になるために、自分達の保育理念をしっかりと保護者に伝えていくことが必要だと考えている。

「夢のたねで未来絵」が法人の保育テーマとなっており、子どもたちが持っている可能性を夢のたねと呼んでいるが、その可能性は無限にあり、これは新人職員についても同じであり、保育士には、指示を待つだけでなく、常に前向きに自分の得意

なものをぜひ伸ばして行ってほしいと思っている。



保育園の魅力を伝えるパンフレット

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

10. 株式会社リボン 門前にこにこ保育園

1. 基本項目

【法人名】株式会社リボン

【法人の特徴】保育所を1園、老人福祉施設、介護施設なども運営している

【保育所名】門前にこにこ保育園

【所在地】新潟県

【保育士数】全体40名、男性1名、女性39名

うちパートタイム保育士数(全体11名、男性0名、女性11名)

【保育士以外の従業員数】全体9名、男性1名、女性8名

【保育士の平均勤続年数】10.5年

【平成25年度の離職率】0%

【ポイント】職員のモチベーションを高める研修やレクリエーションの取組み。

2. 保育所概要

平成19年設立。 定員45名

〈保育目標〉

1. 元気に遊ぶ子ども
2. 自分を表現できる子ども
3. お年寄りの方々と日常的に触れ合い喜びを感じる

3. 雇用管理に関わる取組

1. 有給休暇取得のための取組

当保育所は、一名ずつの年間有給休暇取得率が高いという特徴があり、休暇をとりやすい雰囲気がある。現在職員が49人いるが、年間で平均9～10日取得している。また、フリーの保育士を3名(1名は現在産休中)雇用しており、有給休暇等を取得している保育士に代わり、担当している。役職付きの園長、副園長、主任保育士も休暇をとって保育士の代わりを担当することがある。

2. 法人で独自に実施する研修

管理者を希望する職員が受ける管理者研修を本社独自で設け、実施している。また、その他にも、母性健康管理のための研修等もあり、管理者等を希望する職員が受けられるようにしている。専門研修、各種資格取得等の受講費は内容によっては会社負担で個人負担が少ない。

また、保育のスキルアップを図るため、スキルアップ研修も定期的に行っている。男女共同参画など、様々な分野を含め、保育士に受けてもらっている。

研修は、例えば絵画などはその道に精通した講師を招いて行う等、スキルアップできるよう工夫している。

3. 特殊な職員研修

普段は児童に教えている英語の講師が、週に1回昼休みを使って、保育士を対象にして英語教室を実施している。全職員が一斉に受講することは勤務上難しいため、前半と後半で分けて、全職員が受講できるように工夫をしている。普段は話さないような職員とも、この機会に関わりを持つことができ、職員同士の絆づくりにもなっている。

4. 多様な休暇制度

生理休暇の他に看護休暇など、保育士が働きやすいように休暇を設けている。個々の休暇の日数も長めに設定している。

5. 職員のサポート体制

本社に悩み相談室を設けており、悩みがあった際にはいつでも気軽に相談ができる体制を整えている。相談したいときは、園長等を通すことなく、直接本社に相談に行くことができる点も、相談のしやすさに繋がっていると考えている。これにより、職員のストレスや悩みを早期に解決することが可能となっている。

6. クラブ活動

保育所の職員で吹奏楽楽団を結成しており、保育所の行事等でも子どもたちのバックバンドに入り、児童と連携して発表等を実施している。その他バレーボールチー

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

ム等もあり、夜に活動するなどし、職員のリフレッシュや職員同士の絆づくりにも役立っている。

7. 職員の子どもを預けられる仕組み

全職員が勤務しやすいように、職員の子どもも当保育所に預けることができるようになっている。現在は3名の保育士が子どもを預けている。

8. シニアによる「保育園士」制度

現在上越市では、「保育園士」制度を設けており、退職したシニア男性を対象として、当保育所では現在1名を雇用している。この方は、午前中は児童たちと接し、午後には他の園の仕事をしている。また、園内外の修理修繕などやってもらえるので非常に助かっている。給与は上越市の補助金で賄われている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

今後複数の保育士が育休、産休を取得する可能性があり、それに対応するための職員の体制についても考えておく必要がある。出産を希望する時期に出産できるように環境を整えていきたい。

5. 今後の展望

門前にこにこ保育園は、平成19年に設立したばかりのまだ若い保育所である。今後も職員には、長く勤めてほしいと考えており、働きやすい職場を長い間維持し、仕事に専念できる環境を今後もつくっていきたい。



職員同士が高め合う
英語のレッスン

11. 社会福祉法人水月会 いずみ保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人水月会

【法人の特徴】 地域に根付いた保育所運営をしている。

【保育所名】 いずみ保育園

【所在地】 新潟県

【保育士数】 全体13名、男性0名、女性13名

うちパートタイム保育士数(全体5名、男性0名、女性5名)

【保育士以外の従業員数】 全体7名、男性0名、女性7名

【保育士の平均勤続年数】 19年

【平成25年度の離職率】 9.1%

【ポイント】 非常勤保育士の処遇改善に努めている。

地域活動を大切にしている。

2. 保育所概要

昭和56年設立。 定員60名

〈保育理念〉

- 明るく元気なこども
あいさつができ、いきいきと遊べるこどもを育てます
- 自分を大切にし、他人を大切にすることも
全てのものの命を大切にし、思いやりの気持ちを育てます
- 創造性豊かなこども
自分で考え、工夫して取り組むこどもを育てます

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

3. 雇用管理に関わる取組

1. 職員のモチベーションを左右する保育の方向性

全国私立保育園連盟、全国保育士会の研修等に参加している。新しい知識やスキルを習得してもらうため、できる限り今までに参加したことのない研修に参加するよう促している。また、なるべく若い保育士が参加するようにしている。

保育の方向性についての研修への参加に特に力を入れており、保育創造セミナー主催の研修会に共感を覚えて、3年続けて参加している。このセミナーでは、遊びや育児・保育環境やおもちゃについての考え方などについて学ぶことができる。保育の方向性がしっかりと決まると、保育士一人ひとりの保育に対する姿勢、保育環境などの考え方が共通理解の下で実践されるので、保育士間の不協和音が出にくくなったことを実感している。保育の方向性は保育士だけではなく、子どもたちの成長にも影響すると考えている。

2. 職員の勤続年数

保育士の勤続年数は平均で19年である。今年で社会福祉法人になって32年が経つため、当初からいた職員は既に30年以上勤めている。このような職員は、都市部に出ずに地元で長く住んでいる。通勤時間が短いことが、長く勤められる秘訣の一つだと考えている。

3. 若い保育士を育成するポイント

新人の保育士は、情熱や夢を持って飛び込んでくるため、後にその芽を摘まないようにすることが大切である。彼らには、「保育士になってよかった」「社会の役に立っている」と感じながら、誇りを持って仕事をしてほしいと考えている。

また、若い保育士にはのびのびと保育をしてほしいため、管理職である職員があまり威圧的にならないようにし、注意をする際も最低限に留めている。そうすることで、若い保育士にとっても働きやすい雰囲気をつくり出している。頑張っていることをしっかりと褒めることで、各職員の自己肯定につながり、職場環境を向上させることができる。

4. 他のクラスにも気を配る経験のある保育士

現在は0歳から年長までを保育しているが、各年齢に応じて保育内容や経験してほしい内容は異なってくる。

その中で、経験のある職員が自分の職位に関係なく、他のクラスのことについても日ごろから積極的に手伝いをしているため、経験の浅い職員も働きやすい環境となっている。

5. 非正規保育士の処遇改善

臨時職員も雇用しており、早番や遅番など正規職員と同じように働いている。同じ職務内容であれば、正規職員であっても臨時職員であっても、処遇についてできる限り変わらないよう心がけている。処遇については、徐々に改善をしていかなければ、職員の働く意欲にも関わる。少しずつ臨時職員の基本給を上げられるよう努力している。

正規職員の手当を、臨時職員にも支給する等工夫をしつつ、徐々に臨時職員を正規雇用にできるよう改善を図っていく。

6. 保護者とのコミュニケーションを生む地域活動

地域活動に力を入れており、中学生・高校生の保育所での職場体験だけでなく、地域の振興会や地域の会等と共催の盆踊りや、夕涼み会を8月に実施している。保育所は地域に認められてこそ運営できるという部分もあるため、地域活動も積極的に行っていきたいと考えている。これによって、保護者や地域からの信頼が高まることで、保育士の採用や普段の保護者とのコミュニケーション等も円滑になる。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

今後の保育所を担っていくのは若い保育士であるため、若い保育士を積極的に採用していきたいと考えている。そのために、指定保育士養成施設への求人票の送付、ハローワークへの求人掲載、学卒者の採用(実績:平成26年度1名、平成27年度1名内定)を行っている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

5. 今後の展望

平均勤続年数が長いということはベテランの職員が多いということであり、今後は若い保育士も採用して、これからの新しい世代をつくっていきたいと考えている。また、社会福祉法人であることから、地域とのつながりも大切にしないといけないし、地域からの要望にもしっかりと応えていかなくてはならない。

「地域からも愛される保育所」を掲げているため、それに見合った保育所となるよう、今後も努力していきたい。



気持ちが和らぐデザインの保育園案内

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

12. 社会福祉法人ちいさな花の福祉会 石動西部保育園

1. 基本項目

- 【法人名】 社会福祉法人ちいさな花の福祉会
- 【法人の特徴】 平成20年に、小矢部市の公立保育所の民営化を受け、
地元に密着した運営を行っている。
- 【保育所名】 石動西部保育園
- 【所在地】 富山県
- 【保育士数】 全体25名、男性2名、女性23名
うちパートタイム保育士数（全体8名、男性0名、女性8名）
- 【保育士以外の従業員数】 全体11名、男性2名、女性9名
- 【保育士の平均勤続年数】 3.7年
- 【平成25年度の離職率】 3%
- 【ポイント】 リフレッシュのための誕生日休暇取得を義務づけている。
積極的な地域活動への参加により、地域からの信頼を得ている。

2. 保育所概要

平成20年設立。 定員110名

〈保育の基本方針〉

- 大地に根っこを張り、自分だけの花を咲かせる保育
- 一人ひとりを愛する保育
- 誰もが幸せを実感できる保育

3. 雇用管理に関わる取組

1. リフレッシュのための誕生日休暇の取得義務化

保育士はよほどのことがない限り休暇を取得しないため、有給休暇を消化しきれないケースが多い。このため、「自分のためにとれる休暇」として誕生日休暇を導入した。土日を使えば連休にすることができる。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

この休暇は100%取得しなくてはならないことにしている。自分のために取れる平日の休暇であり、職員のリフレッシュのために使われている。

2. 8時半から 17 時 15 分勤務の準正規制度

結婚して妊娠した保育士から、「勤務時間が終わったら、心おきなく帰宅できないと、勤めを続けられない」と申し出があった。保育士に辞められることは、保育所にとっては大きな損失である。そうしたことを防ぐために、早番・遅番がない8時30分から17時15分で固定の勤務形態を作った。

早番・遅番の勤務形態は、勤務する保育士の子どもが小さいうちは厳しい。

最低限の給与が保障され、固定された時間を勤務することができることから、子どもが小学生になるまでの間は、この勤務形態を希望する保育士が多い。

3. 全保育士の意識を同じ方向に向けていくための研修

この保育所が民営化してから6年が経つ。設立当初は、経験年数の浅い保育士が多かったことから、指導計画の立案ができる、子どもをしっかりとみる、保護者対応など、細かいこと一つひとつを身につけるため研修をすすめたことで、現在充実してきた。設立から一步一步努力してきた結果が、各保育士の保育への大きなモチベーションになっている。

保育士の意識を同じ方向に向けていくために、今後も研修を大事にすすめていきたい。

現在、136名の子どもがおり、毎年新人保育士を採用している。当初は14名程度の保育士であったが、毎年子どもが増加しているため、保育士も25名程度に増加している。東京や大阪で実施するような全国保育士会の研修や、日本保育協会の研修、主任保育士研修などにも毎年積極的に参加している。すべての保育士がなんらかの研修に参加できるように、園長が調整をしている。

新しい知識やスキルを習得するとともに、自分自身の保育に対する反省ができることが研修のよさである。こうした「気づき」があるため、研修は欠かせないものとなっている。

4. 保育所間で連携して実施する合同研修

子どもたちに運動指導をする方法を学ぶ実技研修等を年間3回実施している。他の保育所に勤務している保育士も参加できるように、市の保育担当課を通じて研修参加の呼びかけをしている。

合同で研修を行うことで、保育士同士の競争心が沸き、合同研修の非常によい効果が

みられる。お互いに刺激し合い高めあうことで、保育士のモチベーションアップにも繋がっている。

5. 地域からの信頼を得る地域活動

子どもたちが市の委嘱を受けて、警察官の洋服を着て交通安全の呼びかけを行う制度「メルヘンポリス」に参加している。各種行事に参加して、子どもたちが、飲酒運転撲滅、交通事故などに気をつけるよう呼びかけを行う。今までに新聞やテレビなどでも掲載されたことがある。

地域行事に園児ができるだけ参加するようにしたいと考えており、子どもたちにとってもいい経験になるだけでなく、地域や保護者からの信頼を得ることもでき、地域の人々と共に子育てを行うことで、保育士の職場環境をよりよくすることにもつながる。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

育休明けの保育士の子どもの入所を受け入れることによって職員の採用を維持すること、各年齢において保育士を複数人の勤務体制とすることで、事務量軽減につなげるのが現在の課題である。複数体制の役割分担として、1名は保育をメインに、もう1名は記録を中心に担当する。そうすることで余裕のもてる職場にしていきたい。

5. 今後の展望

女性の多い職場として、仕事と家庭の両立できる働き方をするための職場環境を、十分検討し、又その中で保育の質・内容も高めること。職員のチームワークづくりと働きやすい職場作りをめざす。又、男性保育士の採用も行い、男女が共に協力して仕事を進めることを、今後の課題としている。



シンプルかつ
かわいいデザインの園舎

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

13. 社会福祉法人常盤台保育園 常盤台保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人常盤台保育園

【法人の特徴】 近隣エリアに子育て支援センターを運営している

【保育所名】 常盤台保育園

【所在地】 富山県

【保育士数】 全体49名、男性1名、女性48名

うちパートタイム保育士数(全体26名、男性0名、女性26名)

【保育士以外の従業員数】 全体11名、男性0名、女性11名

【保育士の平均勤続年数】 12.6年

【平成25年度の離職率】 1.6%

【ポイント】 民間企業を活用して保護者の満足度調査を実施し、
保護者と保育士との信頼関係を強めている。

2. 保育所概要

昭和41年設立。 定員200名

〈保育目標〉

- 思いやりのある やさしい子ども
- たくましく くじけない子ども
- 助けあい 協力する子ども
- よく考え 創造力、表現力ゆたかな子ども

3. 雇用管理に関わる取組

1. 園を紹介する DVD

保育士の一日の活動や保護者との取組等を紹介する DVD を作成している。専門の業者に撮影を依頼し、保育所全体の取組を紹介するような映像にした。

保育士に対する採用試験の際に見せたり、保育所の見学者や養成施設の実習生な

ど機会がある度に映像を使用することで、園の取組内容や特徴を事前に理解してもらうことができる。また、採用後に自分の考えていた保育内容と違うというようなミスマッチを防ぐことができ、適性のある人の採用へとつなげることができている。

2. ベテラン保育士の再雇用

ベテラン保育士を再雇用で勤務してもらえるよう依頼している。数年前に役職があった保育士についても、現在は現場に復帰しているケースもある。全部で60名のスタッフがいるなかで、4名が再雇用の者である。

職員の体調面に不安がある、保育士以外の仕事をしてみたい、仕事上で悩んでいるなど直接保育所長に相談できる体制をとり、相談内容についてすぐ対処でき、また他の方法を提案することができるようにしている。また、再雇用の保育士に永く勤務していることから、働きやすい環境になっている。

3. フリー保育士の配置

子どもや職員に、何かあった場合に備えて、余裕を持った人員体制をとっている。昨年は4名の職員が産休・育休をとったが、年度途中の突然の体制変更に対応できるように、特定のクラスを担当しないフリーの保育士を3～4名配置している。このフリーの保育士によって行事の準備などを前もって行うことができるようにしている。2ヵ月に1回の合同会議なども事前に議題を準備してスムーズに進むようにしている。また日々の業務において残業がほとんどない。

「人が少なくて大変」となるよりも、「人が少し多くても余裕を持って保育をしたい」をいう考えのもと、人員体制を整えている。各学齢にフリー保育士を配置することで、保護者対応や突然の変更にも対応することができ、また子どもの対応もスムーズに行うことができる。

4. 能動的に参加する部会形式の研修

富山市の保育連盟が主催する研修において中堅保育士が若い保育士のグループに1人ずつ入り、部会形式で研修を行っている。テーマにより、遊び、健康、食育、子どもの理解、人間関係、保護者対応など10の部会に分かれている。各保育士が自分で希望して各部会に入り、年間5回実施し、2年間で10回実施して終了する計画としている。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

部会は研修とは異なり、自身の保育内容を発表したりするなど、受動的な研修ではなく能動的に参加することとなるため、発表する力や理解力が問われ、職員の成長に大きく寄与している。

5. 職場環境を把握する保育士調査

保育士に対して年に1回調査を実施しており、保育士が考える保育所の基本方針や保護者とのコミュニケーションなどの項目について、保育所長とギャップがどこまであるかを把握する調査となっている。そのため、保育士と施設長との差を見ることで、ギャップを把握し、どのように各項目でギャップが発生しているか、何が原因か、そのための解決策は何か、を考えるきっかけとしている。

民間企業に実施を依頼しており、1年かけて調査を行うことで、職員の現状を把握し、今後どのように職場環境をつくっていったらよいかを考えるきっかけとしている。

6. モチベーションを維持する個人目標設定シート

年度当初に全保育士を対象として、年間の目標を設定させる。目標は「月に1冊本を読む」、「毎日30分ピアノを練習する」など、シンプルでよいがなるべく具体的なものを設定するようにしており、年度末に、実際それらができたかどうかを照らし合わせることで、職員のモチベーションアップにつなげている。

7. 保護者からの信頼を得る満足度調査

毎年、保護者に満足度調査を行っている。回収した集計データを、保護者にフィードバックし、保育所の方針も伝えることができる。また回答内容を保護者に提示することで、透明性を保つことができ、信頼を獲得することができる。こうした保護者からの信頼は、保育士一人ひとりの働きやすさに繋がってくるため、重要であると考えている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

子育て中の職員に優しい職場を目指しており、急に職員の子供が病気などになった場合でも休みを取りやすくするようにし、また、保育士の子供の学校等の行事にも参加しやすい雰囲気づくりを心掛けている。しかしそれでも家族の協力体制が

ないと継続して勤務できないことが課題である。正規職員としての勤務が難しい場合は、家庭状況に応じて働ける時間勤務を相談しながら決め、将来また正規職員として働けるような方向づけができるよう考えている。

5. 今後の展望

新制度になり、国・県・市の協力を得て職員の給与を引き上げていきたいと考えている。このことが職員の働くモチベーションにもなり、また保育士という職業を魅力的にするポイントの一つと考えている。



保護者満足度を図るための満足度調査

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

14. 社会福祉法人慈水会 めぐみ保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人慈水会

【法人の特徴】 めぐみ保育園1園の経営を行っている

【保育所名】 めぐみ保育園

【所在地】 滋賀県

【保育士数】 全体25名、男性0名、女性25名

うちパートタイム保育士数(全体2名、男性0名、女性2名)

【保育士以外の従業員数】 全体7名、男性0名、女性7名

【保育士の平均勤続年数】 12年

【平成25年度の離職率】 8%

【ポイント】 コミュニケーションを円滑にし、休暇をとりやすい環境づくりをしている。
様々な場面で活用できる2時間単位有給休暇制度を設けている。

2. 保育所概要

昭和27年設立。 定員90名

〈保育目標〉

健康な身体と円満な人間像を作る。

自主性のある子どもを育てる。

私たちは みほとけさまを 拝みます(素直なやさしい心)

私たちは いつも ありがとうございます(感謝の心)

私たちは おはなしを よく聞きます(聞く態度、思考力、判断力)

私たちは みんな仲良くいたします(集団性、社会性、協調性)

3. 雇用管理に関わる取組

1. クラス編成による職員のレベルアップ

保育所においてそれぞれの子どもに合った接し方を考え、保育をすすめている。

90人定員の保育所であるため、通常であれば各年齢が1クラスの構成となり、在園期間はほとんど同じ友だち、環境の中での生活となる。このため、子どもの特徴に応じ、人前に出るのが不得意であったり、のんびりした性格の子どもは自分の持っている能力を出せないまま保育所での生活を送っているのではないかとの思いから、環境に変化を持たせるため、3歳児と4歳児の異年齢クラス（2クラス）としている。3歳と4歳は発達が違うため、クラス運営は難しく、担任の保育士同士が連携しながら計画を立てていく必要がある。このため、それぞれの保育士が勉強をし、意見交換をしていく中で保育の手法、内容がレベルアップしていくことが期待できる。

2. 2時間単位の有給休暇制度

丸一日休暇を取る必要はないが、授業参観や通院など、少しの時間で用事が済む場合は、2時間単位で休みが取れるようにしている。休暇の取得により、職場を離れてリフレッシュをし、ストレスの少ない状態で仕事をするのが「よい保育」に繋がっている。

3. 日々の保育を見つめ直すことができる研修

様々な研修は、技術向上だけではなく、意識の向上にもつながっている。自信を持って進めている保育も自己満足となっている可能性がある。園外の研修で日々の保育を見つめ直し反省に繋がったり、自分が行っている保育が適切であることを再認識する機会にもなり得る。保育士及び社会人として成長していくためには、積極的に外部への研修に参加するよう促している。

4. 「おたがいさま」の心を大切にすること

子どもが小さかったり、高齢の家族がいる職員が休暇を取りやすいように、職員同士が「おたがいさま」の気持ちで仕事に就くことを大切にしている。

また、職員への差し入れもできる限り行っており、会議の時には、わざと種類の違うケーキやデザートを用意し、自分の食べたいものを、声を出して言うことで自

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

分の思いを伝える機会を設けている。自分の思いや考えを伝えていくことのできる雰囲気づくりをしている。このような取組が、コミュニケーションづくりの一環となっている。

5. 保護者とつながる地域行事

夏祭りや地域の一斉清掃作業など地域の行事に積極的に参加をしている。職員が交代で参加することで、職員の負担軽減も考慮しながら行っている。地域の人や保護者とより交流が深まることで、保育所に対する理解も得られている。

6. 市内の保育所との連携

市内の保育所は民間が22園、公立が3園である。どちらも保育協議会を通じて連携をはかり、情報交換をしている。情報交換により、他の保育所の失敗談なども把握することができ、自分の園の教訓として活用することができる。こうした機会が、保育所のレベルアップにつながっている。

7. 全職員で経営に関する意識を持つこと

保育所の経営についても職員に相談している。「紙のリサイクルを！」「今年は赤字！」など、経営が厳しい部分に関しては全員に共有することで、園の状況を知ってもらえる機会になり、一緒に経営をしているような意識を築くことができる。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

新しい環境に対応する適応力が落ちてきた保育士が多いと感じる。

また、子どもだけでなく保護者への対応なども仕事であるため、自分が母親になることで保護者としての経験などもプラスされ、自分の子育て期間を乗り切った際には、レベルアップした保育をすることが期待できるため、出産後の職場復帰は重要な課題である。

5. 今後の展望

保護者の勝手な思い込みで子どもを育てているケースが多いと感じており、保護者へのアドバイスなども含め、保護者の意識を変えていけるような、保育を実践で

きるよう職員を育てていきたい。



保育の質にこだわる保育園

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20

15. 社会福祉法人育徳園 育徳園保育所

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人育徳園

【法人の特徴】 特別養護老人ホーム(150床)、高齢者デイサービスセンター(2カ所)、コミュニティセンター(整備費、運営費の公的補助なし)等を併設している。

【保育所名】 育徳園保育所

【所在地】 大阪府

【保育士数】 全体35名、男性2名、女性33名

うちパートタイム保育士数(全体16名、男性1名、女性15名)

【保育士以外の従業員数】 全体9名、男性3名、女性6名

【保育士の平均勤続年数】 21年

【平成25年度の離職率】 保育所9.4% 法人全体 8.8%

【ポイント】 保育士が安定して働くために1時間単位の有給休暇制度を採用している。
職場環境を向上させるための職場環境改善委員会を設置している。

2. 保育所概要

昭和29年設立。 定員150名

〈保育目標〉

「共にあそび 共に生きる」

- ひとりひとりの個性を伸ばし、より健康な心と身体をつくる。
- 友だちや地域社会の人々と交流を深め、心の通い合いをたいせつにする。
- 自然や社会でのあらゆる事象を体験し、物事を敏感に感じとる力を養う。
- さまざまな方法で、自分を豊かに表現する。

3. 雇用管理に関わる取組

1. 人柄を重視した採用方針

実際に職場に勤務してみないと、その人のことは分からない。一昔前は、多数の応募者の中から、実際の勤務状況を見て引き続き雇用するかを判断していた。現在は、まずは人柄を見て採用を行い、採用した数名を保育所の方針を理解してもらいながら育てていく方針を取っている。

2. 男性保育士の採用

重い荷物を運ぶことなど保育所内の力仕事などは女性だけでは厳しい場面がある。また、男性保育士がいることでお互いの不得意な部分を補い合い、仕事の質を向上させることに繋がっている。現在、男性保育士は2名いる（全体の9割は女性）。

3. 保育士が働きやすくするための1時間有給休暇制度

保育士の定着をよくするための取組みとして、1時間単位の有給休暇制度を取り入れ、就業時間内の通院や学校の授業参観に出席するために抜けられるようにするなど、融通の利く、働きやすい職場環境の構築を目指している。

4. 離職を防ぐための相談受付

退職を希望する者についてその理由を聞き取り、解決策を一緒に考えることも重要であり、相談の結果、辞めることを踏みとどまった者が毎年いる。離職を防ぐためには、相談できる体制を作ることが大切であると考えている。

5. 職場環境改善委員会を運営

職場環境をよりよくしていくために、月1回程度、職場環境改善委員会を実施している。特養、高齢者デイを含む法人全体会議は年2～3回実施している。簡単に解決できることは、素早く実施・実行することにしており、具体的には、女子更衣室に姿見の鏡がないという意見が上がったため、2日後までに各事業所の更衣室に姿見を設置したり、ゴキブリが夜に出るといった場合には、翌日、区の保健センターへ出向き、業者の紹介を受け即座に解決をするなどした。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

6. 職員の満足度を高める福利厚生

職員のことを考えた福利厚生の充実に取り組んでいる。昨年が法人の60周年記念だったため、記念行事について、職員からの意見提出を求め、実施した。

7. 積極的なボランティア活動による職員の意識向上

積極的にボランティア活動も行っている。社会貢献委員会という名称で活動しており、平成23年3月には、東北の震災についても食料支援（現地でのたこ焼きの配布）等を行った。そういったボランティア活動により力を入れるために、就業規則の変更も行った。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

まずは、人手不足のまま放置しないこと、また余分な人員は最小限にすることである。また、働きやすい、働き甲斐のある職場環境を若手職員も加え職員挙げて構築することも課題のひとつである。福利厚生については、職員が選ぶ内容、選べる物、望むものを優先していきたい。査定は好き嫌いや感情で行うのではなく、正当、公正におこなうことが大切である。それから、挨拶、思いやり、健康、感謝、コミュニケーションを大切にすることなどである。

5. 今後の展望

惰性で仕事をさせないように、同じ仕事にずっと従事することを避けるため、法人が実施する事業の数を増やしていきたいと考えている。また、役職につくことを希望する職員もいるので、役職についても少しずつ増やしていきたい。



昭和29年から続く歴史のある法人

16. 社会福祉法人友愛福祉会 おおわだ保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人友愛福祉会

【法人の特徴】 保育所及び放課後児童クラブを運営している。

【保育所名】 おおわだ保育園

【所在地】 大阪府

【保育士数】 全体27名、男性1名、女性26名

うちパートタイム保育士数(全体4名、男性0名、女性4名)

【保育士以外の従業員数】 全体48名、男性2名、女性46名

【保育士の平均勤続年数】 7.2年

【平成25年度の離職率】 3%

【ポイント】 有給休暇消化率100%や気分転換のための取組など、
職場環境の向上に力を入れている。

2. 保育所概要

昭和56年設立。 定員170名

〈保育理念〉

よくあそぶ

- おもいっきりからだをつかって遊ぶ
- 知的に遊んで創造力を養う
- 自然の中で遊ぶ

よくわらう

- 「ありがとう」と言える
- 元気にあいさつができる
- 思いやりがある
- ユーモアがある

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

- 好奇心とやる気がわく

よくたべる

- 野菜を育てて食べる
- 楽しく食事をいただく

3. 雇用管理に関わる取組

1. 100%の有給休暇消化率

職員がメリハリをつけて勤務できるように、有給休暇については100%の消化率となっており、長期休暇(最長10日~2週間程度)も取れるようにしている。

また、旅行などを含めて金額が安い時期(2~6月、10~11月)に進んで休暇をとる雰囲気になっている。

2. 職員同士オープンな関係

保育士の数は休職含めて27名であり、配置基準よりも多めに確保している。職員は全体で40名以上いるため、人間関係は様々であるが、その組み合わせを限定させたくないため、絶えず情報をオープンにするという姿勢を意識している。

3. シルバー担当者と連携した指導体制

それぞれのクラスについて、保育士とシルバー担当者(シルバー人材センターから派遣された補助者)が共同して働き、シルバー担当者の方々の働く姿を見て刺激を受け、働くことの意欲を感じられる様に努めている。

4. 自分を磨く学習機会

休憩室に様々な分野の雑誌・書籍・DVDなどが並べられており、保育士が、様々な種類の本等から新しい情報を取り入れ、それを指導に活かしている。保育所が金銭的援助(書籍は全額負担)を行い、その知識の広がりをお手伝いしている。こうした活動は、前保育所長が発案をされ、福利厚生の一部として実行している。保育士を自分の娘、息子と考え、育てていきたいと考えている。

また、保育士一人一人の自覚を促すため、全員に名刺を渡している。1年に多く

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

の人と出会えるように、との意味を込めて、1人につき50枚～100枚の名刺を渡し、活用をしてもらっている。

5. 職員が気分転換できる環境の提供

職員のおやつ、コーヒー等は全て保育所が提供している。仕事が忙しいときにも、5分間か10分間でも、必ず休憩をして気分転換するように促している。こうした取組が、よりよい保育につながっている。

6. 工夫されたシフト体制

シフトは遅出と早出と土曜出勤がある。保育士全員が同じ位(8～9時間)の勤務時間になるようにシフトを組んでいる。子どもがいる職員には、子どもが病気になった場合は、休んでよいという制度にしている。自分の子育てで得た経験を、未だ子育ての経験のない若い保育士に伝えていくという風潮がある。

ただ、子どもたちは担当の保育士が来ることを期待しているので、基本的には休まないようにしているが、お互いにカバーし合うことを常に意識している。

7. お互いに助け合う「なんでもデー」

なんでもデー(月に2回)は全員の保育士が出勤する日で、2人の担任のうちの1人が、保育から離れて保育所のための行事等の手伝いをするにしている。必ず全部の保育士に順番が回ってくるようにしている。それぞれのクラスにある課題、例えば、手具を作ったり、衣装を作ったりなど、保育所のためになることを考え、お互いに助け合う取組である。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

年々採用が厳しくなっている。前保育所長が数年前までは大学等で講師をしていたこともあり、自ら当保育所に採用を希望する学生が多かった。

今年(2014年度採用)については、まだそのような傾向は残っているが、今後はどうなるか分からない。以前は就職を希望する者からの照会の電話が一日数回あったが、現在はなくなった。マスコミからの取材は、基本的に断らずに全て受けており、これは、当保育所の知名度をあげようということではなく、実際の保育士の仕事を雑誌、テレビ、インターネット等で目にしてもらい、そのことを通じて、保育士の

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

仕事の楽しさを伝えていこうという思いから行っていることである。その結果として採用面接に来る方が年間数名がいる。

5. 今後の展望

今後は指定保育士養成施設との連携を今まで以上に図り、実習生を単に受け入れるだけでなく、彼らが将来保育士として活躍していくことを想像しながら、連携を取っていく必要がある。

憧れる職業として見てもらえるように、仕事の【質】をあげていく必要がある。専門職という意識と、今後は認定こども園となっていくこともあり、職員1人1人が質を高めるために学んでいかなければならず、園内研修も増やしていきたい。



ぬくもりが感じられる保育環境

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20

17. 社会福祉法人恵裕会 光の峰保育園

1. 基本項目

【法人名】社会福祉法人恵裕会

【法人の特徴】保育所と軽費老人ホームを併設し、地域と密着した運営としている

【保育所名】光の峰保育園

【所在地】大阪府

【保育士数】全体36名、男性2名、女性34名

うちパートタイム保育士数(全体30名、男性3名、女性27名)

【保育士以外の従業員数】全体17名、男性3名、女性14名

【保育士の平均勤続年数】21年

【平成25年度の離職率】4%

【ポイント】休暇をとりやすい環境を作り、有給休暇の消化率はほぼ100%。

課題を解決するための職員会議の開催。

2. 保育所概要

昭和52年設立。 定員120名

〈保育目標〉

- 健康な身体で、意欲的にあそべる子ども
- 生命を大切にし思いやりのある子ども
- 感性豊かな子ども
- 規律ある生活態度や習慣を身につける子ども
- 自分で考え判断、表現し行動できる子ども

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

3. 雇用管理に関わる取組

1. 口コミと紹介のみによる採用

口コミと紹介により1年で0～2名程度を採用している。パソコン業務や保護者対応等に長けた事務職員もおり、こうしたスタッフは、一般の主婦から採用した。過去に就職していた経験を生かすこともできるような職場となっている。

また、保育所において中学生の職業体験を受け入れており、のちに保育士になった事例もある。

2. 保育士の業務を支援する運転士

園児が怪我等をしたとき、保育所の外部で行事を行うとき、栄養士が食材を購入するときなど、運転士（用務員2～3名）を採用しており、保育士、栄養士の業務の負荷を減らす工夫をしている。

3. ほぼ100%の有給休暇消化率

職員希望に応じて休暇が取得できるように配慮しており、有給休暇消化率は90～100%である。また、保育士自身の子どもが0歳～小学校入学までは、通常の有給休暇（新人職員は10日～6年以上勤務職員は年20日間）に加えて5日間プラス出来る制度がある。

その他にも、育児休業（1年～3年程度）、産休（最大3ヶ月程度）、親の介護休暇（1～2ヵ月程度）などの実績がある。

4. 保育士に自ら情報発信させる取組

市からの補助金制度を含め、保育士にできる限りの情報提供をし、保育士自身が理解した上で、責任を持って自ら情報を発信することにより、行動に対する積極性を養っている。また、職場で起こる事案について、会議には誰でも参加出来るようにしており、会議の内容の透明化を図り、すべての職員が仕事に関する情報を共有できている。

5. 個人の要望に合わせた研修への参加

年間40回程度ある研修について、各個人に参加要請を行っている。参加の仕方に

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

についても、単なる順番ではなく、個人の要望に合わせて受講するようにしている。

外部研修が8割程度で残りの2割が内部研修である。

6. 課題解決のための月4回の会議

職員会議で保育現場生じた課題について話し合う。月4回の職員会議は全6クラスの保育士の代表・調理担当職員の代表・予備職員の代表が参加して行われ、些細な案件であっても、情報共有を徹底し、会議の議題は日報で報告するようにしている。また、参加していない保育士・調理担当職員・パートタイム職員等にも情報共有を徹底している。最近の事例としては、園児のアレルギーが近年は特に多いことが課題として取り上げられ、2～3年前よりアレルギーに対応する調理師1名を採用した。

7. 自己申告による勤務の調整

働きやすい職場環境を整えているため、ほとんどの職員は退職しない。例えば、週2～3日しか働けない保育士によりチーム（具体的には2～3名体制）を組み、チーム内での勤務日の相互調整を行っている。

また、年末に翌年以降も、お互いに納得をして仕事ができるように、個別に翌年の予定や健康状態等について話し合うことにしている。これにより、休暇の取得が可能となっている。

8. 職員への苦情を受ける体制

メール等ではなく、必ず保育所長と保護者、保育士と保護者といった対面で意見のやり取りを行うようにしている。また、保護者満足度アンケートも年に2～3回行っており、その結果を踏まえ、保護者の満足度を高める工夫を行っている。

9. 社員旅行の充実

保育所の職員の人数が多く、普段接点がない職員同士の交流を図るため、職員旅行を年1回行っている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

少子化の影響で、保育士養成施設を卒業する学生の数が減っていくことは避けら

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

れず、保育士の雇用対策を年毎に検討する必要がある。

5. 今後の展望

職員の定年は65歳だが、定年後も5年間は継続して勤務可能という仕組みにしていきたい。ただし、今後、園児の減少の動きに合わせて、保育士全体で調整して、労働時間を短くしていく必要がある。



大規模で立派な園舎

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

18. 社会福祉法人飛鳥保育会 幼保連携型認定こども園 あすか保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人飛鳥保育会

【法人の特徴】 保育所 1 施設を運営

【保育所名】 幼保連携型認定こども園 あすか保育園

【所在地】 大阪府

【保育士数】 全体28名、男性0名、女性28名

うちパートタイム保育教諭数(全体1名、男性0名、女性1名)

【保育士以外の従業員数】 全体4名、男性0名、女性4名

【保育士の平均勤続年数】 17年

【平成25年度の離職率】 6%

【ポイント】 保育士は常勤職員のみで構成されており、安定した職場環境となっている。

2. 保育所概要

昭和48年設立。 定員160名

〈教育・保育理念〉

- 大自然のめぐみを通じ、いのちの尊さ、生かされているよろこび、人間として生きていく使命を伝える
- 仏教保育に基づいた就学前の0歳から5歳までの一貫した幼児教育・保育を行う
保護者・地域・保育者が一体となって子どもたちの健やかな育ちを支援する

〈教育・保育方針〉

- 自己肯定感を育み、平和を愛する心を育てる
- 自然を理解し、愛する心を育てる
- 多文化に興味を持ち、視野を広げる

〈教育・保育目標〉

- すべてのめぐみに感謝し、「ありがとう」が言える子ども
- 心の豊かな明るい子ども

- 地域と共に育つ子ども
- 世界的視野を持つ子ども

3. 雇用管理に関わる取組

1. 平均勤続年数が長い

保育教諭の勤続年数が平均10年以上と長く、この4～5年は、新規採用を行っていない。

過去には、保育士養成施設やハローワーク等による職員募集が多かった。インターネット募集サイトに採用情報を掲載したこともある。

退職や転職に関してもほとんどない。産前産後休暇制度、育児休業の制度を充実させて休める期間を長くしているため、子どもの出産後は、1年～1年半程度は休みが取れるようになっており、結婚・出産を期に辞めることはない。

2. 常勤職員のみで構成

パートやアルバイトの採用はほぼない。28名の常勤保育教諭のみで構成をされており、保育教諭は全員女性である。

職員間の関係が非常に良く、子育てを自らが経験していることもあり、お互いの気持ちが分かる関係となっている。

3. 配慮した勤務体制

早出や居残りが出来ない保育教諭も数名おり、9時～17時という時間帯の勤務にしている。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

職員の子供が小学校に上がると、シフトには入れなくなるので、他の職員に負担がかかってしまう。

クラスによって忙しい時間が異なるので1名の主任保育教諭が管理をして、不足を補う体制を取るようになっている。

若い保育教諭を増やす事で、新しい視点や活気のある環境づくりも必要と考えている。

5. 今後の展望

職員が経験を積み重ねているからこそ、安定したゆったりとした保育を提供できている。今後もこの教育・保育のあり方を継続していくため、新卒の保育教諭の採用と育成を考えている。



静かな寺院境内地にある落ち着いた雰囲気の園舎

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

19. 社会福祉法人純正福祉会 青葉保育園

1. 基本項目

【法人名】 社会福祉法人純正福祉会

【法人の特徴】 福岡県那珂川町を中心に4か所の保育施設を運営。(うち、1か所は公設民営)

【保育所名】 青葉保育園

【所在地】 福岡県

【保育士数】 全体39名、男性0名、女性39名

うちパートタイム保育士数(全体9名、男性0名、女性9名)

【保育士以外の従業員数】 全体9名、男性0名、女性9名

【保育士の平均勤続年数】 9年

【平成25年度の離職率】 13%

【ポイント】

- ・年間の休暇計画作成により、全員が大型休暇を取得できる体制作り。
- ・未就学児童を子育て中の保育士の子どもを系列保育所で積極的に受け入れている。
- ・数多くの実習生や研修を受け入れることにより、将来の保育士候補者へアピールしている。

2. 保育所概要

昭和55年設立。 定員165名

〈保育目標〉

- よい生活をする子ども
- 自ら考え、行動する子ども
- 社会性のある子ども

3. 雇用管理に関わる取組

1. 勤務条件や勤務体制の柔軟対応

勤務時間、勤務地などの雇用条件は、本人の希望に沿うように相談に応じている。

また、有給休暇の完全取得に向けて全職員が年間計画を作成し、一覧表にして全職員に

対して公開している。計画には日祭日の連休と有給休暇をあわせた大型休暇を年に1～2回必ず設けており、誕生日の週には必ず休ませることにしている。

2. 保育士の負担軽減のための人員採用

地域の高齢者など子育てに関心のある保育士以外の方に、一時的に降園時における駐車場や車道での見守りなど、保育以外の業務を委託することにより、保育士の業務負担の軽減を図り、全体的に余裕のある勤務体制としている。

3. 保育士のスキルアップ・意識の向上を目的とした研修を計画的に実施

国、県及び保育協会などが実施する研修会に、所属する保育士を全て参加している。保育士の研修について年間計画を策定し、順次参加している。

法人に所属する保育所4園と共同で、内部研修会を毎月1回以上順番に実施し、保育の質の向上に努めている。専門の講師を招いた研修も行っている。

主な内容としては、園の特色である「応答的保育」「担当制保育(0～2歳児)」「異年齢混合保育(3～5歳児)」の研修、わらべ歌指導、年1回の講演会などである。

4. 人事異動による職場の活性化

法人に所属する保育所4園における保育レベルの均一化を図るため、年間で数名ずつ入れ替える人事異動を実施し、職場の活性化を図っている。

海外などからの一時的な研修交流なども受け入れ、保育所としての質を高めることにより、保育士の「働きがい」を高めている。

5. 育休後の職場復帰支援の実施

保育所に常に数名の産休中・育休中の保育士がおり、子どもを出産した後でも、ほとんどの保育士が職場に復帰している。出産後の職場復帰支援策として、保育士の子どもを勤務先保育所や系列保育所に受け入れており、職場復帰当初は早退などを認めている。このような復帰支援策を担保するため、保育士の代替要員に余裕を持たせることなどを行っている。

6. 多くの実習生の受入

平成25年度は、大学9校29名、専門学校2校23名から実習生を受け入れ、中学校

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

や小学校からも職場体験学習の人員を受け入れており、今後も保育士を目指す若者へ保育士業務の魅力のアピールを行っていく。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

今後も待機児童解消に協力していくためにも保育士の増員は不可欠であるが、地域における保育士の希望者は増えていないのが課題である。

5. 今後の展望

現在は那珂川町を中心に4園を運営しており、今後も地域とのつながりを深めていきたい。また、地域のシルバー人材センターを通じて地域の高齢者に業務委託なども行っているが、今後はその取り組みを障がい者へも拡大させ、保育士の負担軽減を図っていきたい。

保育士やこれから保育士を目指す人たちに、当保育所の存在を認識してもらい、当保育所で働くことを希望する者が増えることを期待している。



施設内は木のぬくもりを大切にしたい新しい園舎

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

20. 社会福祉法人山香民生福祉会 山香こども園

1. 基本項目

【法人名】社会福祉法人山香民生福祉会

【法人の特徴】山香民生福祉会として地域で3つの保育園を運営。他に自治体の「子育て支援センター」も、山香こども園内に併設運営しており、地域の子育て事業に深く関与している。

【保育所名】山香こども園

【所在地】大分県

【保育士数】全体 30名、男性 2名、女性 28名

うちパートタイム保育士数(全体 9名、男性 0名、女性 9名)

【保育士以外の従業員数】全体 7名、男性 2名、女性 5名

【保育士の平均勤続年数】6年

【平成25年度の離職率】17%

【ポイント】

- ・シフト勤務の工夫により、有給休暇や時短勤務が取得しやすい環境を整備している。
- ・保育士のスキルアップを支援し、資格取得のための費用を一部負担している。

2. 保育所概要

保育園としては平成2年設立。平成25年よりこども園 定員60名

〈保育理念〉

子ども一人一人を見つめ、互いが認め合い、高めあい、育ちあう保育と教育を
実践し、生涯学ぶ、地域に根差したこども園を目指します。

- 元気な子ども
- 思いやりのある子ども
- 自分のことは自分でできる子ども
- 考える子ども

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

3. 雇用管理に関わる取組

1. 勤務シフトを細分化して工夫

以下のような6段階の勤務シフトを編成し特定時間に職員の偏りがないように工夫している。(7:00～16:00、7:30～16:30、8:00～17:00、8:30～17:30、9:00～16:00(時短シフト)、9:00～18:00)

2. フリーの保育士を常時配置

パートタイム保育士を8:30～16:00の時間で採用し、フルタイム保育士のバックアップを行っている。このパートタイム保育士の配置によって生じた時間を活用し、フルタイム保育士の外部研修への参加や有給休暇の取得などを行っている。

3. 待遇面での雇用対策

育児介護休業法における所定労働時間時間の短縮処置を採用している。小学校就学前の子どもを養育している保育士に対して、通常8時間勤務を3/4の6時間勤務としている(処遇は常勤扱い)

有期契約職員でも月給制の職員には5年ごとの昇給や、賞与支給を実施している。

4. 休暇の取得について

産休、育児休業の活用を進めているため、休暇取得後の職場復帰率が非常に高い(平成25年実績:取得者5名のうち4名が復帰。残りの1名は家族の転勤による退職)。現在育児休業を取得中の1名も復帰予定である。

また、有給休暇の取得率も高く、平成25年実績としては、消化率60%(年間20日付与している有給休暇のうち、平均14日取得)であり、取得率は100%(1人が1日でも取得すれば100%取得したものとし、全職員が1日以上取得)である。

各自が年に1回は3～4連休になるようなシフトを組んでいること、有給休暇を取得するように「強く」働きかけをしていること、パートタイム保育士を充実させ、フルタイム保育士の有給休暇取得の希望があれば、できるだけ取得できるようにシフトを編成すること、などの取組をしている。

また、結婚により5日間の休暇が取得できる結婚休暇、医師の判断があれば取得できる健康休暇といった特別休暇制度を作っている。

5. 各種研修への参加や実施、資格取得の支援

職員各々の担当業務や経験に応じた研修に積極的に参加できるよう支援し、保育士のモチベーションを高める努力をしている。

外部研修は県が開催する研修会やセミナーに月に1～2回、毎回1～2名ずつ保育士が参加している。参加について希望を取っているが、平等に参加できるように配慮している。

内部研修は年に1回、専門の講師による研修とセミナーを実施している。「絵本の読み聞かせの研修」「育児に関する有識者による研修」などを行っている。

また、職員による資格取得に際して、受講費などの資格取得費用の半分を補助している。「防災士」や「大分県発達障がい者支援専門員（スーパーバイザー）」、「大分県ホームスタート事業 家庭訪問員」などがある。

4. 現在の雇用管理に関わる課題

現在所属している保育士の多くが未婚者であり、将来的に結婚・子育ての状況になった時に、継続して勤務してもらえるようにすることが、今後の課題であり、その時に備えて保育士が働きやすい環境を整備していきたい。

5. 今後の展望

現在は3名の保育士が幼稚園教諭の資格を取得しており、これからも資格取得を推進する。そして今後は認定こども園という特徴を生かして、3歳児への教育に力を入れていきたい。

また、併設の「子育て支援センター」を通じて、未就学児童の保護者や未就学児への「子育て支援」にも注力していきたい。

これらは1つの建物内に「保育園部門」「幼稚園部門」「子育て支援センター」を併設しているから実施できることであり、今後、同一施設内の特色を生かし、雇用や人事の柔軟性を持った施設にしていきたい。

そうすることにより、求人希望者にいろいろな働き方を提案することが可能となる。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



幼稚園が併設され、広い園庭を有するこども園

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

保育所の雇用管理のための事例集

平成27年 委託事業者／楽天リサーチ 株式会社

