

保育現場の魅力向上支援事業

社会福祉法人那の津会 えんぜる保育園

1. 園の紹介

名 称：社会福祉法人那の津会

えんぜる保育園

所在地：福岡県福岡市南区三宅2丁目33-24

創 立：1976年2月1日

理事長：篠崎 信子

園 長：針間 和枝

事業所：保育所1園、小規模保育事業5園

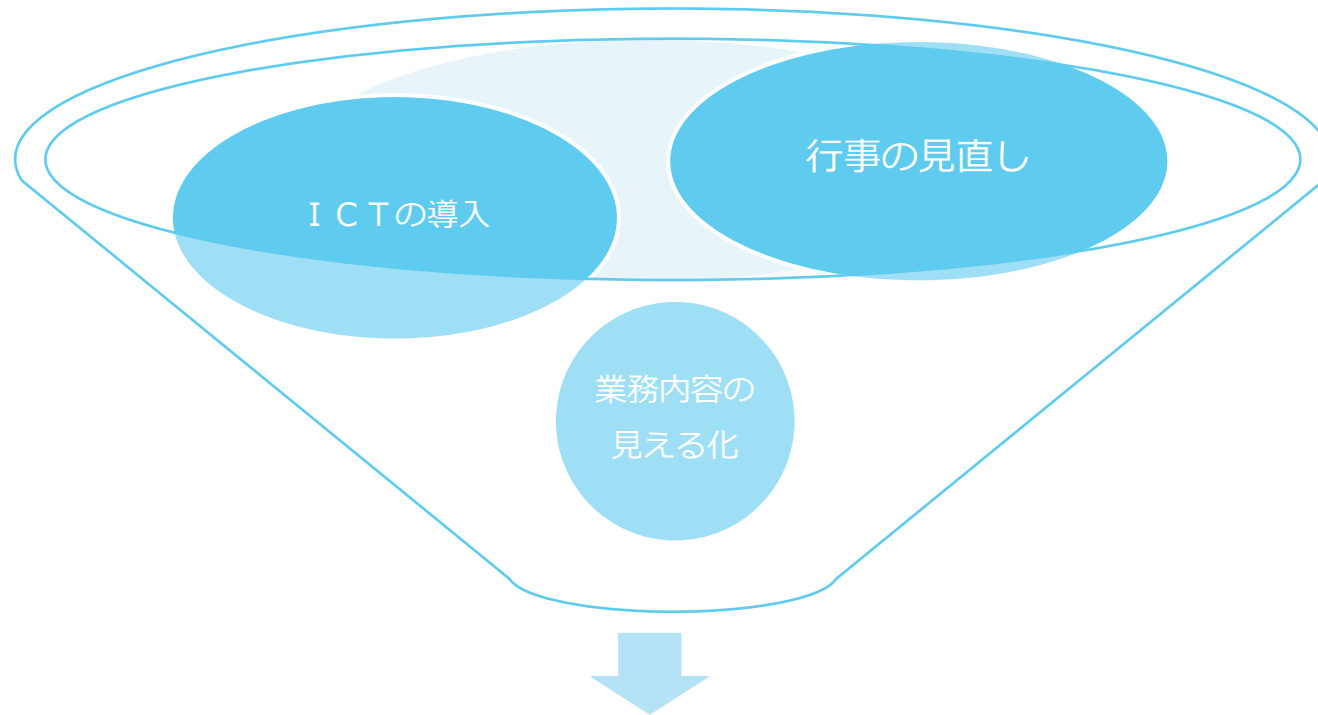
職員数：保育士54名 給食職員9名

その他職員16名

保育理念：「子どもは未来の希望である。」



2. 園の課題



やってみたけど・・・うまくいかず、定時に帰るのが難しい

職員の負担大 ⇒ やる気につながらない ⇒ 職員の定着率が低い？

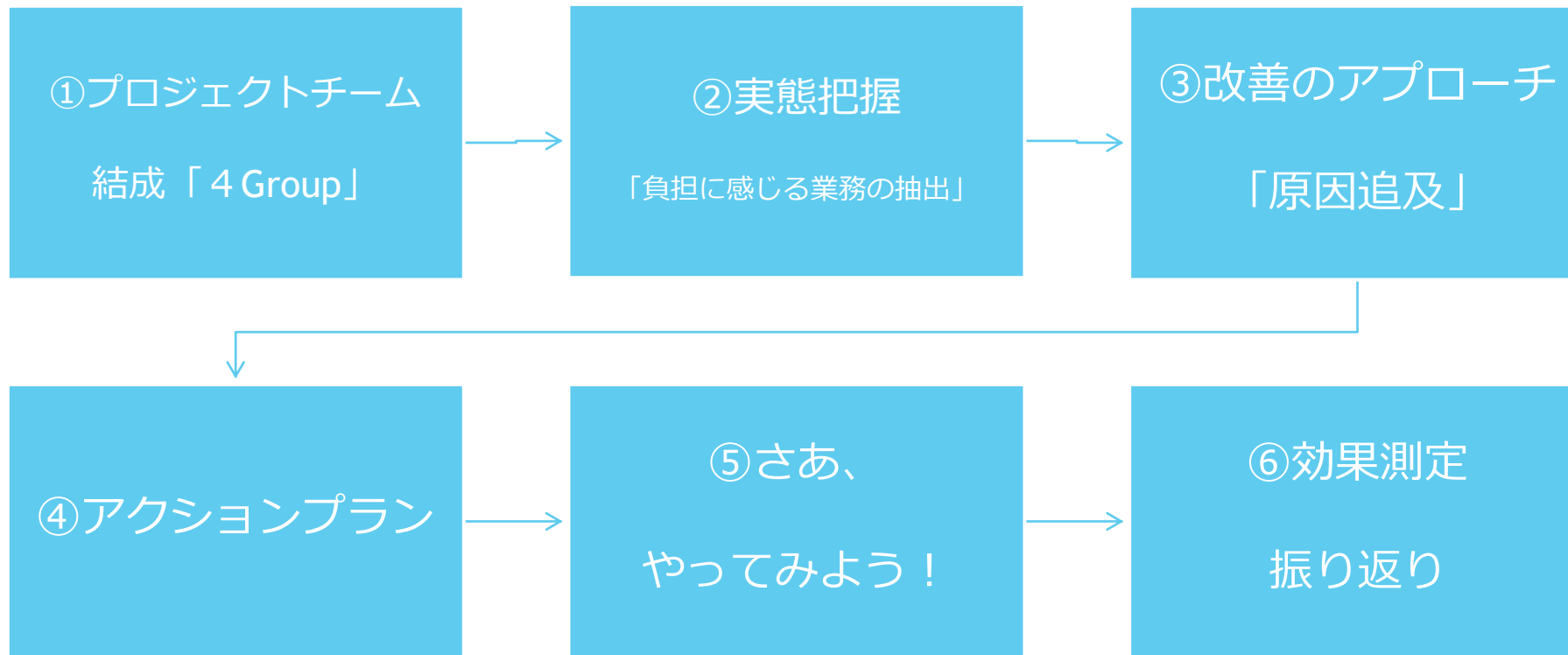
3. 業務改善に向けて

目的：ここで生涯働きたい！魅力ある職場づくり

業務改善とは

- ・今がダメではありません。現状もOK！
だけど、工夫するともっとよくなりませんか？
- ・「改革」というほど、大げさなものでもありません。
- ・誰かがやってくれることではありません。
園長先生にやってもらうことでもありません。
それぞれを理解しながら、みんなで一歩踏み出しましょう。

4. 業務改善のプロセス（全7回）



*プロジェクトメンバー以外の職員についても、周知とプロジェクト会議への出席の機会作り、また、会議へ出席できるのは保育を担当してくれる職員のお陰様という感謝の気持ちを忘れず、「職員全員で取り組む」業務改善にチャレンジしました。

5. プロジェクトチームの結成

業務改善のメリット
を理解する

- 離職率の低下
- 採用や教育コストの削減
- 保護者の信頼獲得
- 職員の業務負担の軽減 ほか

プロジェクトチーム
の結成

- 一歩前進チーム
- カレーグループ
- スマイルアップチーム
- Change upチーム

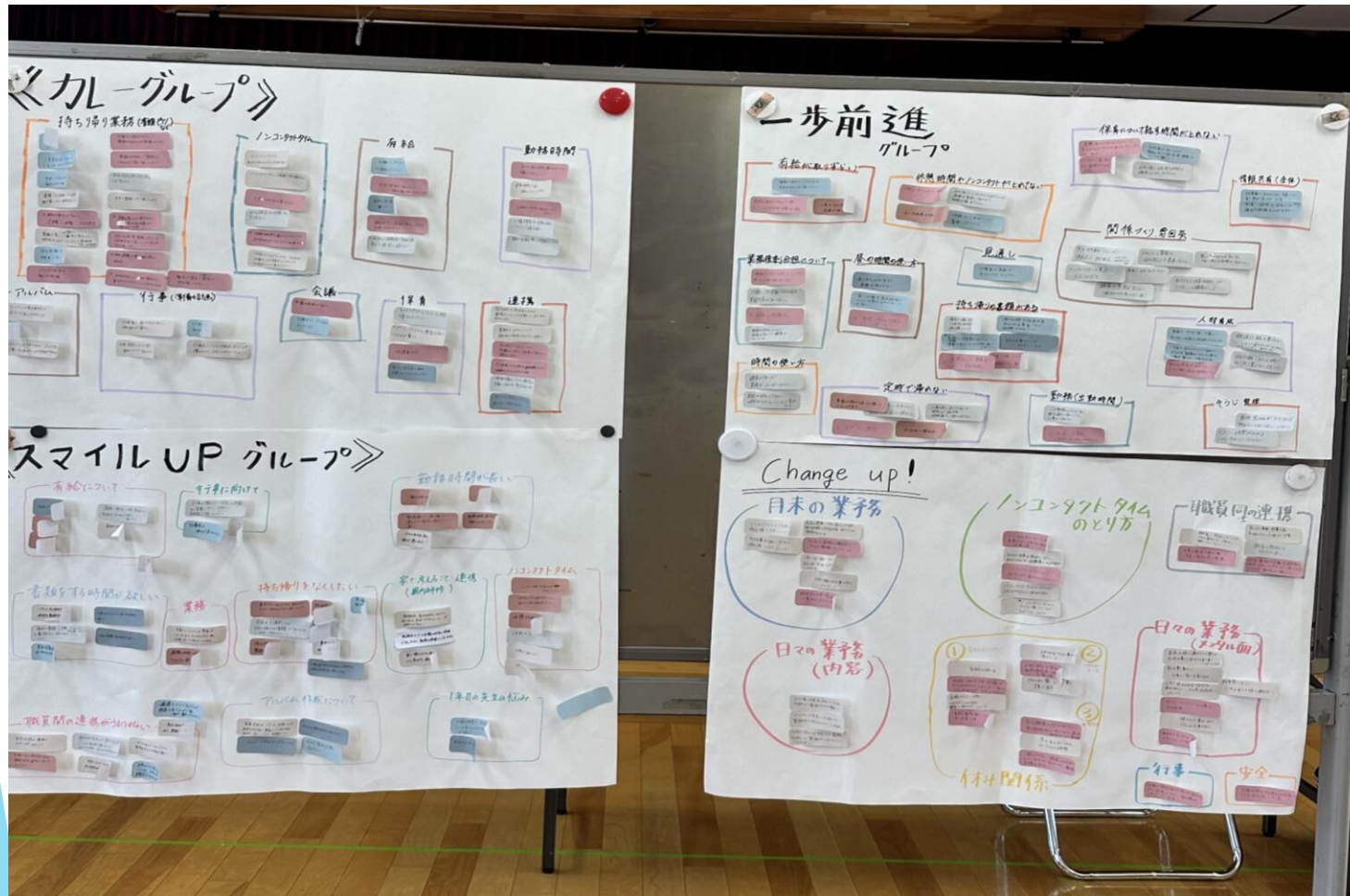
負担に感じる業務の
洗い出し

- 個人レベルで負担に感じる業務を出してみた
- 負担業務をグルーピングしよう

6. 業務の実態把握

ムリ・ムラ・ムダを
発見しよう！

自由闊達に意見が出され、
本気で「改善」に取り組
みたいという気持ちが表
れていました。



7. グループ毎の課題決定

沢山の解決したい課題が出ましたが、今回のプロジェクトで取り組む内容を、グループごとに1件決定しました。

一歩前進チーム

- 共通理解や情報共有する時間やゆとりがなく、それぞれがとにかくやっていること

カレーグループ

- 時間が足りない（ノンコンタクトタイムの実施）

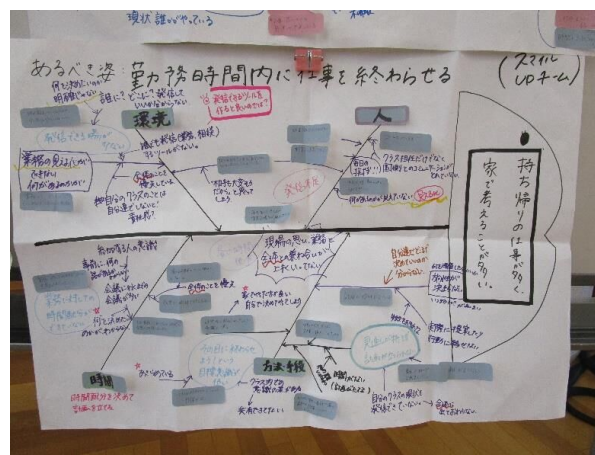
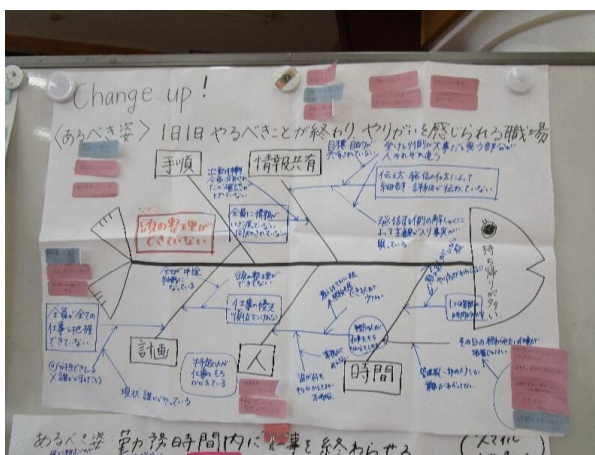
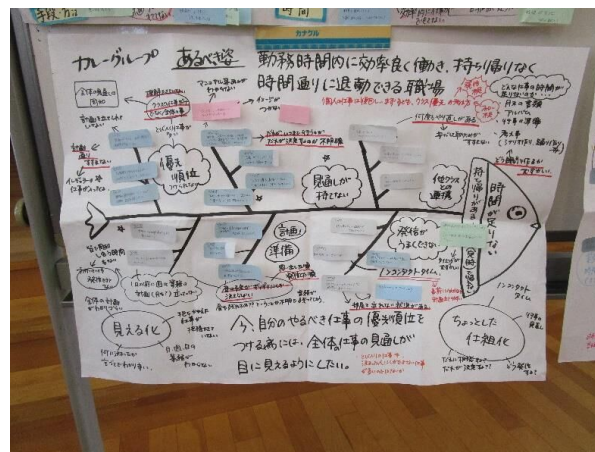
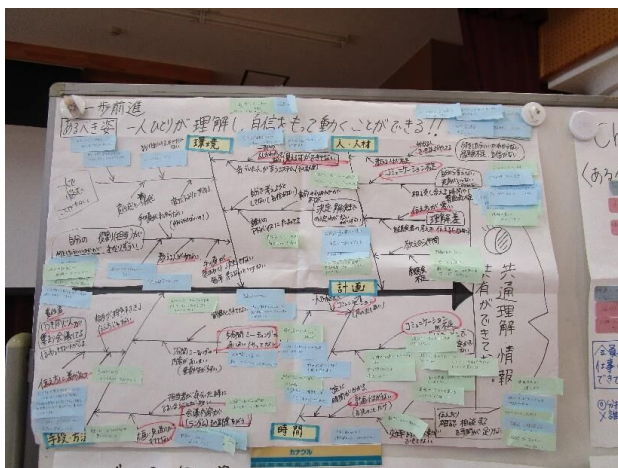
スマイルアップチーム

- 持ち帰りの仕事が多く、家で考えることが多い

Change upチーム

- 持ち帰りの仕事が多い

8. 改善へのアプローチ（原因追及）



- ① 到達目標の設定
- ② 課題が発生する原因の追究
「なぜ・なぜ・なぜ」
- ③ 原因の整理
- ④ 原因解決のための
解決策を出してみよう
- ⑤ 動ける解決策の立案

9. グループ毎の「あるべき姿」と業務改善内容

それぞれが考える「あるべき姿」（到達目標）と、それに対する業務改善内容は、以下の通りでした。

	あるべき姿	業務改善内容
一歩前進チーム	一人一人が理解し、自信をもって動くことができる	情報共有の場をつくる～見える化のシステムを作る～（見通しがもてるように）
カレグループ	勤務時間内に効率よく働き、持ち帰りなく、時間通りに退勤できる職場	持ち帰り業務をなくすためのノンコンタクトタイム実現に向けての実践
スマイルアップチーム	勤務時間内に仕事を終わらせる	持ち帰り業務をなくすために、「5分間ミーティング」の導入。実現に向けて、内容や実施方法の検討
Change upチーム	1日1日やるべきことが終り、やりがいを感じられる職場	業務内容の改善と役割分担の明確化を図る

1 1. 実践報告会① 「情報共有の場を作る」

①

ToDo (未着手) やること	Doing 取り組み中・進行中	Done 完了
幼児クラス		
乳児クラス		
全体 園内行事 行事 清い歯 その他		
月の担当者	・えんご号 ・クラスだより ・月指導計画 ・安全チェックリスト ・進捗管理表 ・HP	・お食事だより ・延長保育だより ・進捗管理表 ・HP

②

ToDo (未着手) やること	Doing 取り組み中・進行中	Done 完了
幼児クラス		
乳児クラス		
全体 園内行事 行事 清い歯 その他		
月の担当者	・えんご号 ・クラスだより ・月指導計画 ・安全チェックリスト ・進捗管理表 ・HP	・お食事だより ・延長保育だより ・進捗管理表 ・HP

一歩前進チーム

③

ToDo (未着手) やること	Doing 取り組み中・進行中	Done 完了
幼児クラス		
乳児クラス		
全体 園内行事 行事 清い歯 その他		
月の担当者	・えんご号 ・クラスだより ・月指導計画 ・安全チェックリスト ・進捗管理表 ・HP	・お食事だより ・延長保育だより ・進捗管理表 ・HP

④

ToDo (未着手) やること	Doing 取り組み中・進行中	Done 完了
幼児クラス		
乳児クラス		
全体 園内行事 行事 清い歯 その他		
月の担当者	・えんご号 ・クラスだより ・月指導計画 ・安全チェックリスト ・進捗管理表 ・HP	・お食事だより ・延長保育だより ・進捗管理表 ・HP



『見える化ボード』のマスコット
キャラクター【めめ君】
(PJメンバー(新任)が考えた。)

結果・・・
「業務のあらい出し」や
「見える化ボード」の取
り組みを行うことで、そ
れぞれが抱えている業務
や、解決したい業務が見
えてきた。
沢山の改善点も見えてき
た・・・

- ・業務内容を分類（幼児、乳児、全体、月末の担当）
- ・それぞれの業務を進捗状況に振り分け

「ToDo (未着手) 今からやること」
「Doing 取り組み中、進行中」
「Done 完了」

- ・進んだ業務は動かしていく。

1 2. 業務報告会②

カレーグループ

「持ち帰りをなくすためのノンコンタクトタイム実現」

取り組み内容

持ち帰って行っていた業務の主である、月末の書類作成等をノンコンタクトタイムで行う

- ▶ ノンコンタクトタイムで業務ができる部屋や設備を完備した。

配慮や意識したこと

- ▶ ◎保育に支障を来さないよう、午前中は保育に専念し、午後の時間を活用して実施する。
- ▶ ◎人が出るクラスには、出来るだけフォローに入る
- ▶ ◎時間が無駄にならないように、何の業務を行うか明確にする
- ▶ ◎平等に、仕事が多い人には手厚く時間を与える。

乳児クラス・幼児クラスで実践した結果

今まで持ち帰って行っていた業務を100%とすると、個人差はありますが、約70%～80%の持ち帰り業務が軽減されました。

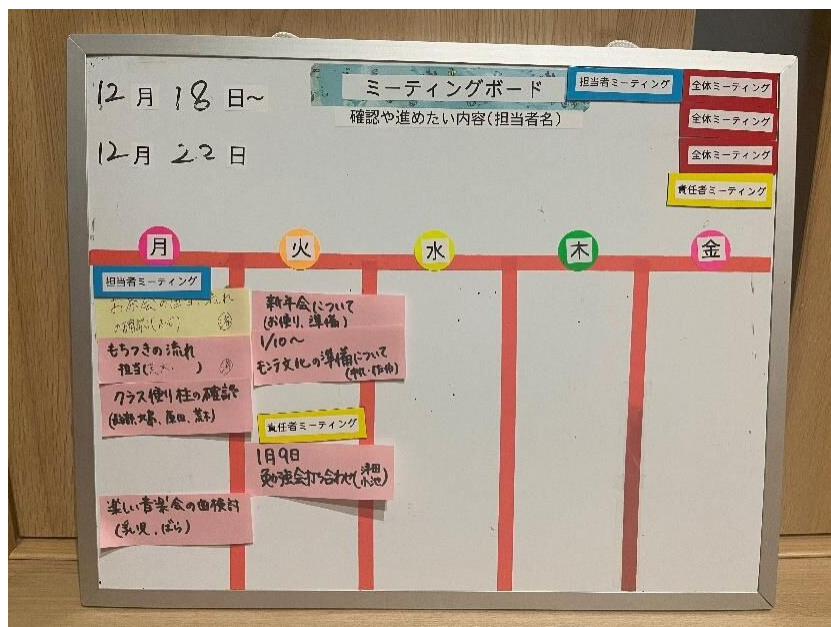


1 3 . 実践報告会③

スマイルアップチーム

「持ち帰り業務をなくすための5分間ミーティング導入」

- ・一週間の見通しが持てるよう「ミーティングボード」を作成する。
- ・「見える化ボード」に出てきた打ち合わせしたい事項を付箋に書く。



結果・・・

クラス内でのミーティングは、一日の流れや確認事項等、その都度、声を出して行っているクラスが増えてきている。

打合せしたい内容をどこに、いつ貼ればいいのか曖昧だという課題がみえてきた。

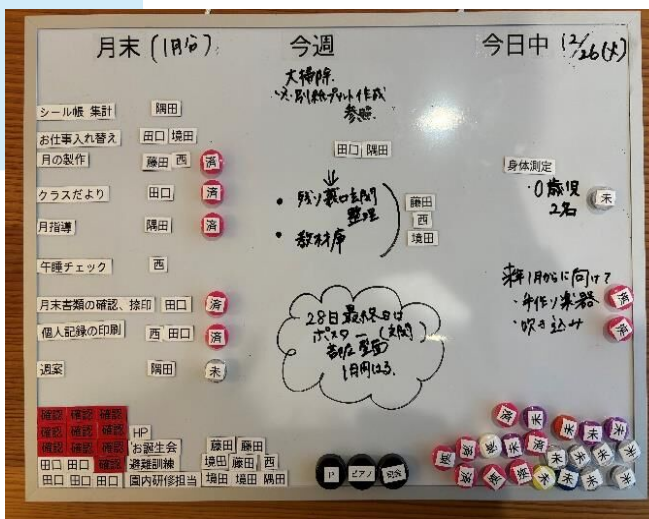
14. 実践報告会④

Change upチーム（小規模保育事業所 3園）

「業務内容の改善と役割分担の明確化」

毎日	週ごと・月（月末）
◎保健日誌 ◎出席簿 ◎コドモン確認 ◎個人記録 ◎週案 ◎喫食状況表・検食簿記入 ◎使用水・冷凍庫温度確認（朝・夕） ◎近隣散歩日誌	◎週案 ◎個人記録評価反省 - 次月のねらい ◎クラスだより ◎月指導評価反省 ◎月指導計画 ◎避難訓練計画表 ◎発育測定記入 ◎シール帳集計 ◎出席簿集計確認 ◎ホームページ（3か月に1回） ◎園外保育届 ◎月末書類確認 ◎個人記録印刷 等

見える化 ボード



結果・・・

- ・ 今日行う業務、今週中、今月（月末）と明確な期日がある事と何をするのかが目で見て分かるので手が空いたときにすぐに行えた。
- ・ 誰がするのも名前チップで振り分けていたことが明確でよかった。
- ・ 何が終わって、何が終わっていないかもすぐにわかるので一気に終わらせられる。

いくつかの課題もみえてきた。

1 5 . 効果測定（アンケートの実施）

実施してみた結果について、園全体（正職員を対象）でアンケートを実施してみました。

実施日 令和6年1月17日（水）

回収枚数 27枚

- 1 あなたは、現在、園全体で「保育現場の魅力向上プロジェクト」に取り組んでいますが、その目的を知っていますか？

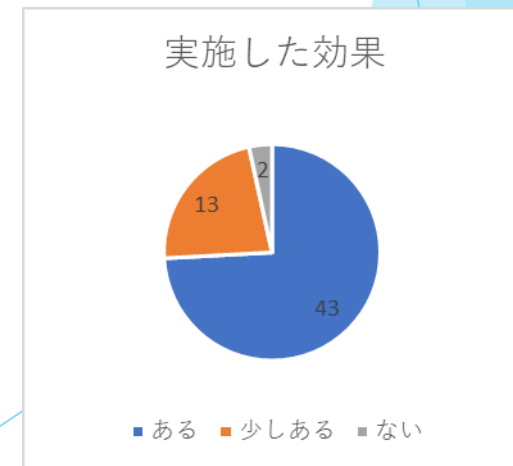
知っている	知らない
27	0

- 2 あなたは、上記の目的を達成するためにプロジェクトチームが取り組んでいる内容を知っていますか？

良く知っている	あまりよく知らない	知らない
26	1	0

16. アンケート結果

- ① プロジェクトは選抜チームで進めて参りましたが、他の職員に対しプロジェクト会議への参加機会を設けたこともあり、職員全体への周知が十分に行われていたことがわかりました。
- ② グループ毎に改善の取組内容は異なりましたが、4つの改善に取り組んだ延人数は58人（一人が複数の改善に取り組んだため）です。
それぞれの改善に対する効果については、「導入の効果なし」を選択した人数は全体で2名（3.4%）、
「導入の効果あり」「導入の効果が少しある」を選択した延人数は56名（96.6%）と大変高い効果を感じていることがわかりました。
- ③ 取組の結果、新たな課題に気が付き、更なる改善のサイクルが回されるのではないかと期待されるところです。



17. 今後のとりくみとして

4年前から取り組んできた「働きやすい職場づくり」ですが、職員の負担感の解消や、やる気につなげることができず、職員の定着にも響いておりました。

今回、福岡市の「保育現場の魅力向上支援事業」に応募し、福岡市はじめ、コンサルティングを担当された社労士の野田先生、理事長、そして全職員が一丸となって、更なる改善をすすめてきたことで、確実な成果を出すことが出来ました。また、園全体の意識も変わり、良い雰囲気になってきているように感じています。

実際、この良いパワーが園全体に行き届いたお陰げでしょうか、今年、本園では退職者がなく、新規採用者の4名加わり、希望ある新年度を迎えています。

今後は、これをきっかけに、継続と発展をさせる必要があると思っています。さらに、職員一人ひとりが保育の仕事にやりがいやおもしろさを感じ、それぞれの持ち味を生かして働ける魅力ある職場をめざします。

最後に、このような機会をいただいたことに感謝しつつ、引き続き、職員の人材育成に力を注ぎ、職員と一緒に、保育の質を向上を図っていきたいと思います。

園長 針間 和枝