

「保育現場の魅力向上支援事業～研修支援型～」について

福岡市こども未来局事業調整課

福岡市では、長く働ける職場作りを目指して、各施設の働き方改革の取組みを支援する「保育現場の魅力向上支援事業」を令和5年度より実施しています。研修支援型では、全4回の研修を通じて、業務効率化のやり方を学び、各施設の課題解決に取り組む支援をしています。研修の実際の様子を紹介します。

1 令和6年度の研修参加状況

17施設 25名が参加

(参加施設は福岡市ホームページにて掲載しています。市HP「魅力向上支援事業」で検索)

2 参加者のアンケート結果

研修に参加された方がどのようなことを研修に期待されているかアンケートを実施しました。(回答数：24人)

①この研修で学びたいことは何ですか。(複数回答)

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1 他園の先生との意見交換を通じて他園の状況を知りたい。 | 16人 |
| 2 業務改善の方法や課題解決の方法を学びたい | 11人 |

②「働きやすさ」「業務改善」について園内で改善したいことは何ですか。
(複数回答)(上位3つのみ。)

- | | |
|--------------------|-----|
| 1 ノンコンタクトタイムが取れる | 11人 |
| 2 休憩がとりやすくなる | 10人 |
| 3 保育内容について職員間の意見交換 | 9人 |



講師の先生と相談して、

- 今年は研修の中で、他園の先生と話す機会を多く設けることとしました。
- 各園の抱えている課題は様々なので、「課題解決の手法」そのものを学ぶ研修内容としました。

番外編・「保育現場の魅力向上支援事業」を知っていましたか。

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1 本年度初めて知った | 19人 |
| 「昨年度の報告書」を見たことはありますか。 | |
| 1 ない | 12人 |



昨年度の報告書は「福岡市ホームページ」「福岡市保育協会ホームページ」に掲載！
是非、この機会にご覧ください。

3 研修第1回目（8月2日実施）

全体を5グループに分けて研修は実施しています。話しやすい雰囲気を作るために、まずは「アイスブレイク」。そして、各グループユニークなグループ名もつけました。

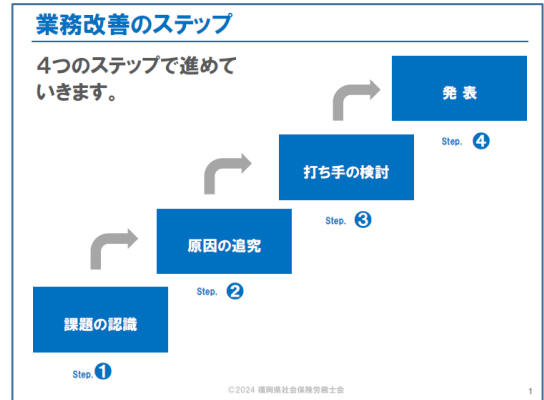
①座学で業務改善のステップを学びます。

研修1回目 課題の認識

研修2回目 原因の追究

研修3回目 打ち手の検討

研修4回目 発表会



②その後、本日のお題

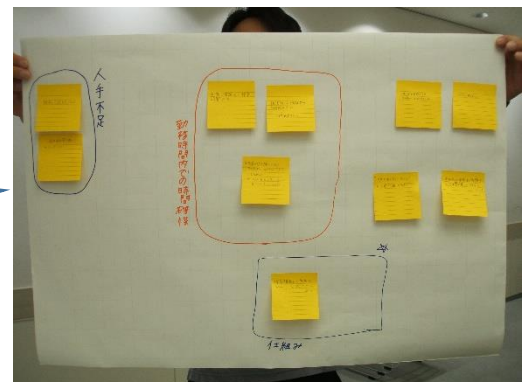
「現状」と「ありたい姿」のギャップ「課題」についてグループごとに話し合いました。

皆さん、いきいきと意見交換
されていました。さすがのコミュニケーション能力！



③課題をグルーピング。

「人手不足」「業務量の多さ」
が各グループ共通の課題として
挙げられていました。



④最後に各グループの発表です。

みなさん熱心に発表を聞いて
いました。



1 回目の宿題

各園の「現状」と「ありたい姿」のギャップ
「課題」について職員会議で話しあってみて
ください。

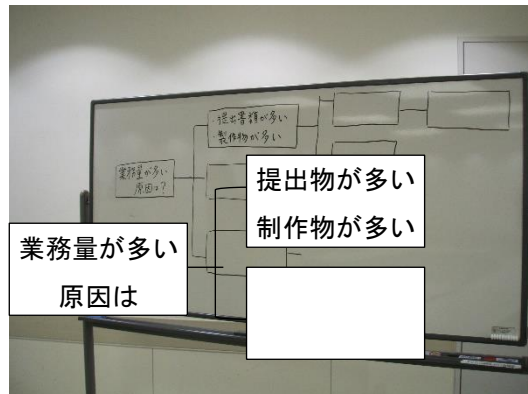
4 研修第2回目（9月6日実施）

- ①前回の振り返りと実際に自分の園で「現状」と「ありたい姿」のギャップ「課題」について話しあった感想を各グループで共有。

自園で「アンケート」をとったり、話し合いの内容を表にまとめグループで共有されたりと、この研修を話し合いの契機にしてある様子が見えてきました。

- ②本日のお題「原因の追究」です。

- ・ 研修では共通課題を「業務量の多さ」とし、この課題を解決する手段・方法を学ぶこととしました。
- ・ 「業務量の多さ」なぜ起きるのか。原因を深ぼりしていきます。



- ③まずは、グループごとに考えます。

「子どもにやってあげたいことが多すぎて・・・」
「書類が多くて・・・」
「行事も多いよね・・・」



- ④多くの園と意見交換してもらえるようにグループメンバーを入れ替えて意見交換。

「自分のグループではこんな話しがでてね」「うちのグループも同じです」
話しは尽きません。



- ⑤最後は原因ごとにグルーピング。

「業務量の多さ」の主な原因は

- ・「仕事の分担がうまくいっていない」
- ・「行事が多い」

各グループ共通の

ものとして挙げられていました。

2回目の宿題

自分の園の課題について同じことをやってみてください！

