

福岡市 保育現場の魅力向上支援事業 働き方改革支援の報告

令和6年4月16日

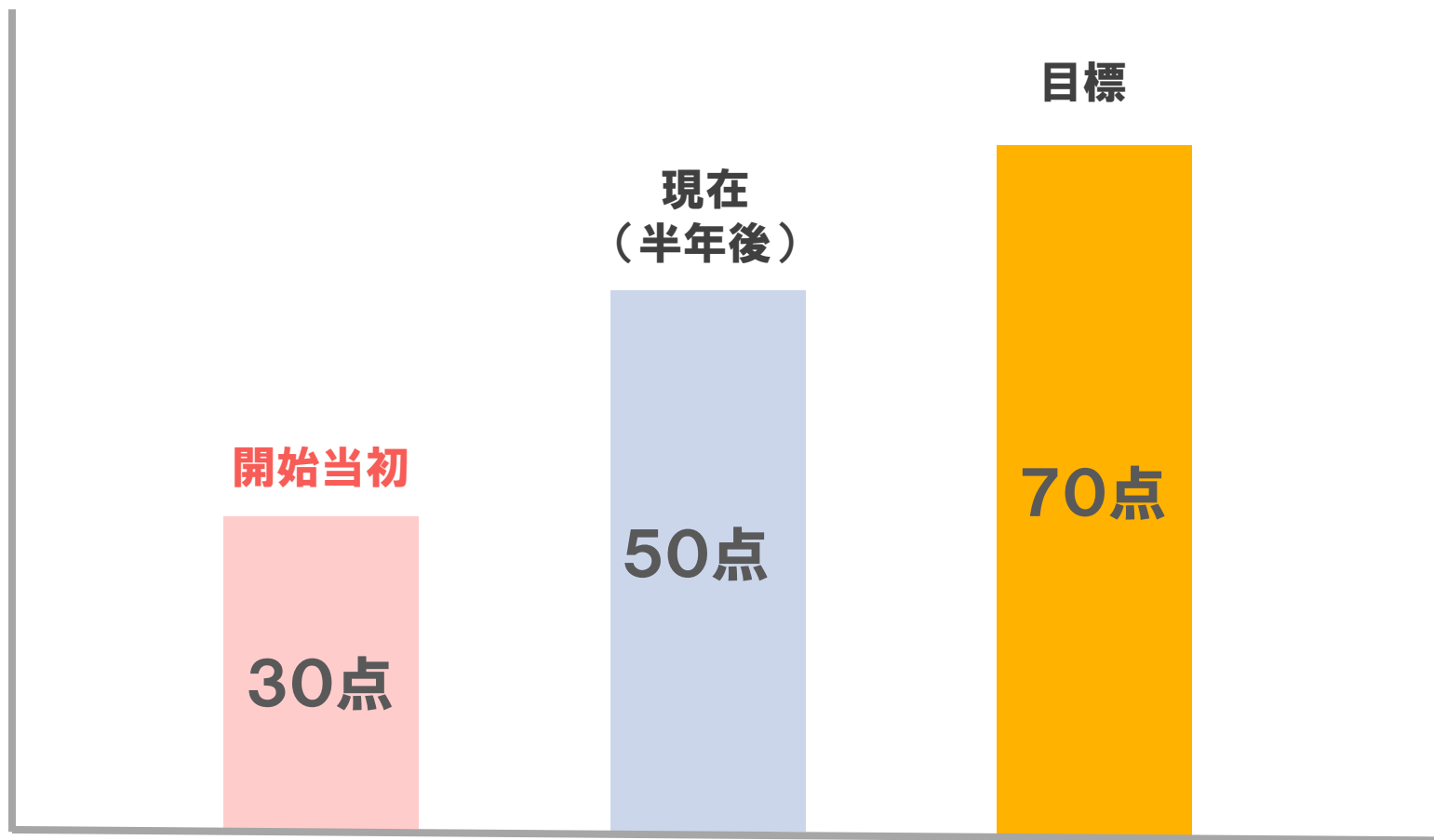
担当社労士：青木亮太

注意事項

本日報告する内容は、
打ち手(解決策)の事例発表ではありません。
保育園における働き方改革を行う上での
「核心」部分をお伝えします。
キーワードは「相互理解」です。

【結論】働き方改革は、相互理解度がカギを握る

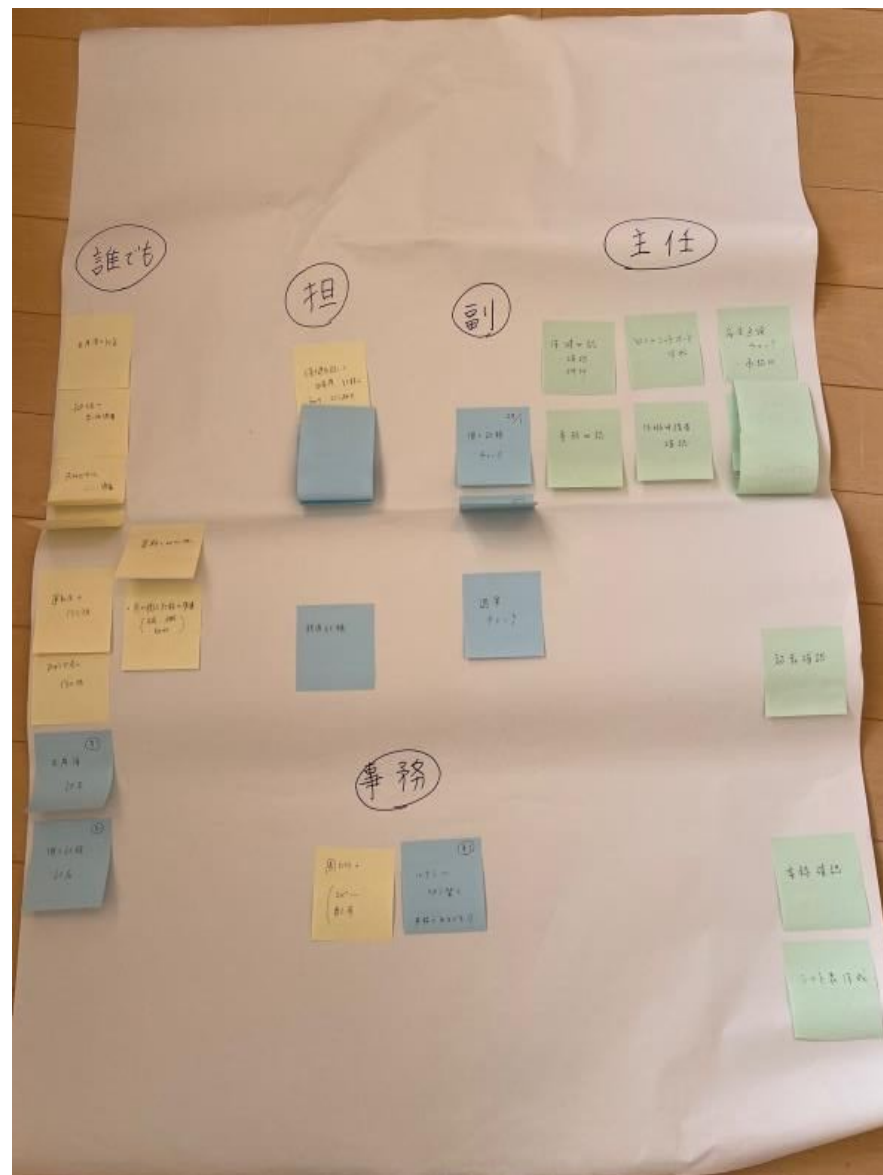
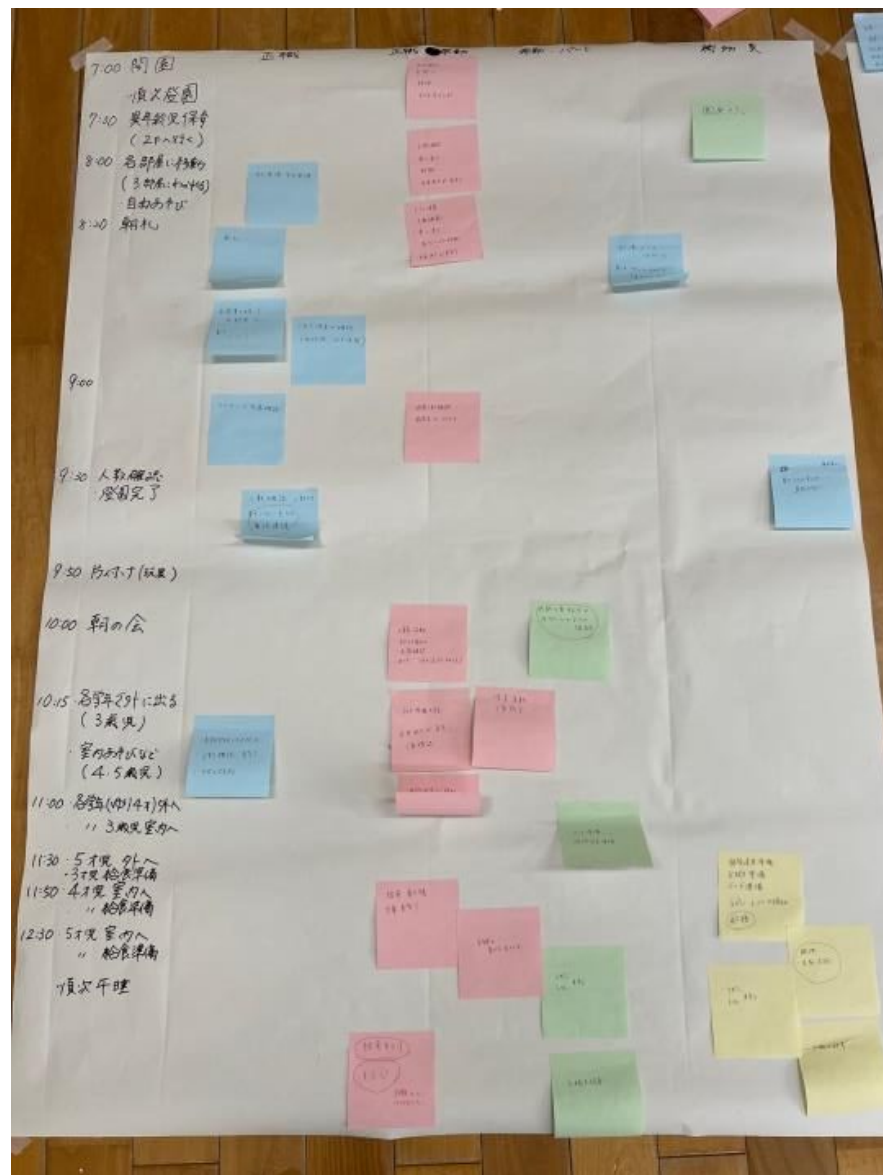
相互理解度が「50点」以上かどうか重要です。



実際の研修風景



相互理解の成果物



「働き方改革」の進め方

働き方改革の進め方

ステップ①

ステップ②

ステップ③

相互理解

課題認識

打ち手

また変なことが始まった・・・
忙しいのに、仕事が増えた・・・

打ち手

ある職員の「Before & After」

開始当初(Before)

色々なことに戸惑いを感じ
退職することもチラついて
いました。

また、この研修の意義も見
出せずにいました。



半年後(After)

回数を重ねるごとに意味あ
るものだと思え止めるよ
うになりました。

もう少し働いてみようかな
という気持ちにもなりました。

ご参加された職員の方の感想

Q:研修前と後ではどう変わりましたか？

A:みんなが個別に思っていたことも伝え合えて、**相互理解はかなり深まった**と思います。

A:どう思っているのか職員の意見をここまでしっかり伝える機会があまりなかったと思うので、この研修を機に**相互理解が深まった**と思う

A:なかなか接点のないままだった**未満児・以上児の間も理解できた**ように思います。

ご参加された皆さんの感想

園長先生の考え方を知れたので、その考えに寄り添えるような案を出せたと思う。

開始前は、以前のやり方への慣れがあり、今のやり方に戸惑いがあるようでしたが、

吹っ切れたように感じる。

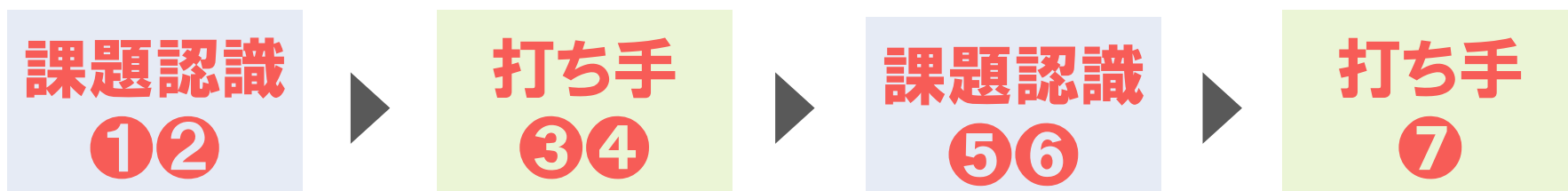
悩んでいるだけで、そのままにしていた事を「**言ってもいいんだ！**」
と思うようになりました。

A：職員の後ろ向きな発言や行動に対して、どう働きかければよいかずっと悩んでいましたが、
研修を受けて、後ろ向きに寄り添いすぎず、**前向きな働きかけができるようになった**気がします。

「働き方改革」の進め方

今回の研修では、どう進めていったか？

訪問型のステップ(全7回)



相互理解

相互理解と課題認識を行った結果

意識のズレ
がある

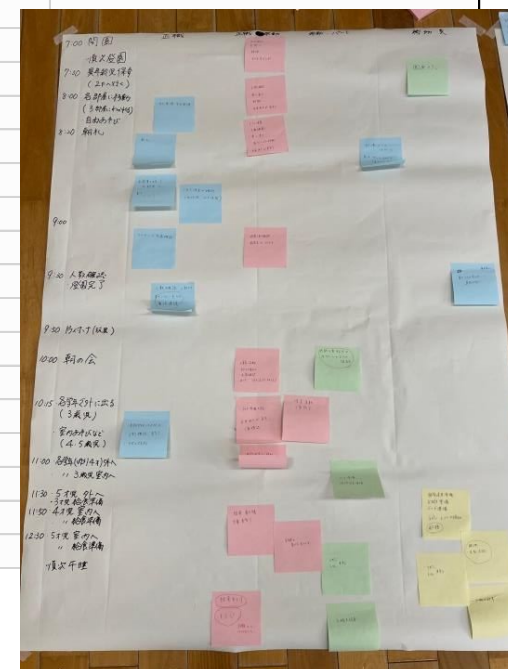
迷う状態に
なることが
多い

余裕がなく、
言われたこと
をこなすだけ
になっている

相互理解と課題認識をきちんと行くと、
「本当の声」が上がってきます。

【参考】打ち手「業務の見直し」

時間		☆正職	○常勤・非常勤	□保育補助
6:45			☆○鍵開け ☆○窓開け ☆○たんぽぽ拭き上げ	
7:00	開園 順次登園		☆○子ども受け入れ ☆○遊びの見守り	
7:30	異年齢児保育 (2階へ行く)		☆○人数確認 ☆○申し送り ☆○子どもの教室移動 ☆○自由遊びの見守り ☆○トイレ消毒(D番)	□園庭掃除
8:00	各部屋に移動 (3部屋に分かれる) 自由遊び	☆駐車場安全管理	☆○人数確認 ☆○申し送り ☆○子どもの教室移動 ☆○自由遊びの見守り	
8:20	朝礼	☆朝礼参加 ☆出席簿をもって各教室へ	☆○夏場はいりこ補給	
		☆1日の保育の確認 (担任間・以上児間)		
8:30		☆コドモン確認		



まとめ

理想と現実に差がありすぎる！

園長先生の 理想の姿



職員の 実際の姿



まとめ

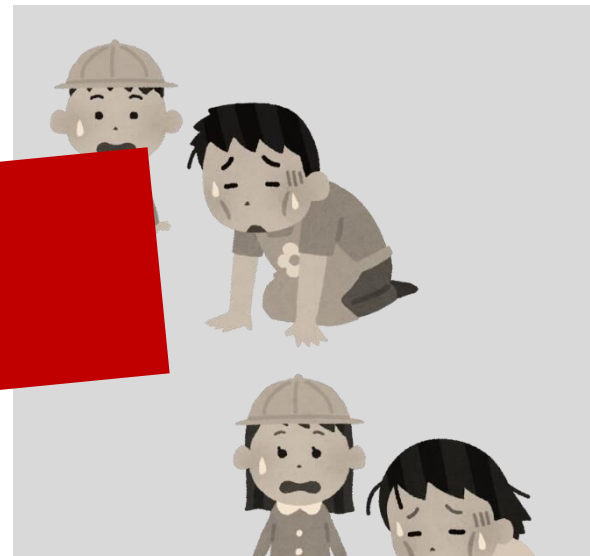
お互いに、何を思っているのかを知る必要があります。

園長先生の
理想の姿



園長は何を
目指しているのか？

職員の
実際の姿



職員は
何に困っているのか？

相互理解が
足りない！？

最後に

見据え
る先

ここで長く働きたい！の魅力ある職場づくり

これから始めようと思っている園の皆様へのアドバイス

- ① 「園長任せ」や「現場任せ」にならないこと。
- ② 「相手任せ」になると、働き方改革は上手くいきません。
- ③ 成功している園の共通点は「相互理解」です。

ご清聴ありがとうございました

皆さんも、はじめの一步を踏み出されてみませんか。

ここで長く働きたい！がある

魅力あふれる職場へ

本資料の複写(コピー)・スキャニング・記録媒体への入力等により、
弊会に無許諾で複製することは禁じられています。