

保育士確保等推進事業モデル園の現況

(2021年8月時点)

1 チャイルドハウスこども園

(1) 取り組んでいる事業内容

ア 幼児教育・保育の専門家研修後も継続している保育の質向上の取組

- (ア) 園児の主体的な遊びを広げるための環境構成の検討
- (イ) 勤務時間内におけるクラス担任の話し合い
- (ウ) 園児の様子などの保護者への写真送信（家庭に保育を届ける。）

イ 短時間勤務者の配置（有資格者）

- (ア) 導入理由
勤務時間を柔軟に設定し、保育士等の確保を推進するため。
（まずは、働きやすい時間帯の短時間勤務から始めてもらう。）
- (イ) 配置人数
5人
- (ウ) 勤務時間
 - a 「8:00～18:00の間で、働ける時間」というふうに、勤務時間に幅を持たせて募集する。
 - b 実際の勤務時間は、本人と話し合ってから決める。
 - c 現在は、日4～5時間で、週4～5日の勤務の方が多い。
- (エ) 業務内容
担任補助

ウ 保育補助者の配置（無資格者）

- (ア) 配置人数（配置者数計2人）
 - a 週4日 9:00～14:30 1人（2歳児）
 - b 週5日 12:30～18:00 1人（3歳児）
- (イ) 業務内容
 - a コロナ禍での消毒作業
 - b 昼食・歯磨き・午睡時のサポート、布団の上げ下げ
 - c おやつ準備
 - d 保育・環境準備の手伝い
 - e 子どもたちの安全確保のための見守り
 - f 清掃、除草 など

エ 保育支援システムの活用内容

登降園管理、出席簿管理（紙様式も併用）、児童票（紙様式も併用）、指導案、園だより、連絡帳、献立表、職員への一斉通知・連絡

オ 職員の育成等

- (ア) チームワークの向上
 - a 職務・職責の明確化
園長 ⇔ 主幹保育教諭 ⇔ クラスリーダー ⇔ 担任 ⇔ 担任補助
 - b 多様で柔軟な働き方
常勤保育教諭 ⇔ 嘱託保育教諭 ⇔ 非常勤保育教諭 ⇔ 保育補助
 - c クラス担任全員（3歳児以上のクラスは2人担任制）での話し合い
- (イ) 「写真付きの目で見える業務マニュアル」の作成
 - a 早番・遅番引継用
 - b チャイルドハウスこども園に初めて勤務する職員に対する説明用
 - c 保育補助者に対する説明用
- (ウ) 新卒採用者に対するサポート体制の充実
チューターとメンターの配置

(2) 取組の効果

ア 職員確保状況

- (ア) 募集した人数が確保できている。
- (イ) 朝晩のシフトには入れないため、常勤にはなれないが、より責任のある業務に就きたいと思う人が増えていることから、固定時間の嘱託職員（時間内は常勤職員と同等の責任ある仕事を担当）が増えている。
- (ウ) 短時間勤務で始めた方が、更新毎に、勤務時間・勤務日数を増やされる傾向にある。
- (エ) 無資格者の保育補助者のうち1名が保育士資格取得中である（11月取得）。
- (オ) 労働環境・労働条件を理由にした退職はない。

イ 休暇取得や時間外勤務等の状況

- (ア) 年休5日完全消化、夏季休暇を含め、休暇は問題なく取得できている。
- (イ) 時間外勤務も減少してきている。
- (ウ) 休憩時間も完全に確保できている。
- (エ) 勤務時間内に保育に専念できる時間が増えている。
- (オ) 毎日、勤務時間内にノンコンタクトタイム（定時ではなく、随時）が確保できており、事務処理を行ったり、担任全員で保育について相談している。

2 八条認定こども園

(1) 取り組んでいる事業内容

ア 幼児教育・保育の専門家研修後も継続している保育の質向上の取組

- (ア) 子どもの主体的な遊びを広げるための環境構成
- (イ) 保育支援システムを活用したドキュメンテーション（家庭に保育を届

ける。)

- (ウ) ノンコンタクトタイムによる担任全員の話し合い
- (エ) 週案の作成

イ 保育補助者の配置等

- (ア) 配置人数
毎日11:30～15:30の間に2名を基本に配置（4名でシフト編成）
- (イ) 業務内容
 - a コロナ禍での消毒作業
 - b 昼食・午睡時のサポート、布団の上げ下げ
 - c 清掃、除草
 - d 傷んだ人形や衣服等の裁縫、製作の手伝い
 - e 子どもたちの安全確保のための見守り

ウ 保育支援システムの活用内容

登降園管理、職員の勤怠管理、出席簿管理、児童票、園だより、連絡帳、指導案、ドキュメンテーション、写真販売

エ 職員の育成等

- (ア) 各種職員研修（保育支援システムの無料オンライン研修含む。）
- (イ) 保育補助者説明用に、「写真付きの目で見える業務マニュアル」の作成
- (ウ) ノンコンタクトタイムを活用し、クラス担任全員での話し合い

(2) 取組の効果

ア 職員確保状況

公立園全体の採用であるため、個別の状況は把握できない。

イ 休暇取得や時間外勤務等の状況

- (ア) 年休5日完全消化、夏季休暇を含め、休暇は問題なく取得できている。
- (イ) 時間外勤務も減少してきている。
- (ウ) 休憩時間も完全に確保できている。
- (エ) ノンコンタクトタイムの確保ができている。（週1回/30分）
- (オ) 勤務時間内に保育に専念できる時間が増えている。

3 両モデル園の総括

- (1) 本事業の専門家研修を受け、園児の主体的な遊びをもとに保育を組み立てる重要性の認識がより深まり、職員の意識が変わってきている。
- (2) その意識の変化と、保育補助員の配置・保育支援システムの活用によって事務負担が大きく軽減し、勤務時間内に保育に専念できる時間が増えたことで、環境構成等を考えることが習慣化してきている。
- (3) 職員間の情報共有や相談が、保育支援システムの写真などにより円滑にで

きることから、職員間の対話が増え、良い職場の雰囲気の中で、業務に取り組んでいるとともに、クラスを越えた保育もできてきている。

- (4) 職員間で相談し、自分で考えた環境構成で、園児の遊びが深まったり、広がったりした手応えが、職員のモチベーションを向上させている。
- (5) 保育支援システムにより、園での子どもの様子を写真で保護者に送信できるので、子どもの遊びや興味関心を保護者と共通認識できるとともに、保護者から喜ばれていることも、職員のモチベーションを向上させている。

4 事務局（こども育成課 幼保政策推進室）所感

- (1) モデル園では、「より働きやすく、より働きがいのある園」づくりを一体的に推進するため、業務改善と保育の質向上の両方の施策を関連させながら同時に取り組んでいただきました。
- (2) 2つのモデル園は、事業以降2年間が経過した今日、「より働きやすく、より働きがいのある園」になられています。モデル園における取組の流れは、次のとおりです。
 - ① 職員の事務負担をできる限り軽減した
 - ⇒ ② 勤務時間内に保育に専念できる時間が増えた
 - ⇒ ③ 勤務時間内に職員間で保育の相談をすることが習慣化した
 - ⇒ ④ 職場内の人間関係がますます良くなった
写真送信により、保護者と保育の共有ができ始めてきた
 - ⇒ ⑤ 保育（仕事）を楽しんでいる職員が増えてきた
 - ⇒ ⑥ さらに良い保育をしようという意識になってきた
 - ⇒ ⑦ 保育の質が向上し続ける循環が生まれてきた
- (3) モデル園事業により「定時退勤（時間外勤務の減少）」、「休暇の取得しやすさ」、「保育支援システムによる業務の簡明化・保護者とのコミュニケーションの良好化」、「勤務時間内に保育に専念できる時間の増加」、「園内での良好な人間関係」など『働きやすい職場』の要素が、職員のモチベーションを向上させ、「働きがいのある園」につながっていくことがわかりました。
- (4) そして、このような状況になることが、保育人材の確保・定着に期待できるのではないかと思います。
- (5) 日々の保育に追われる中、今までとやり方を変えたり、新しいことを行うことは、大変なことです。また、時間も費用もかかりますので、それぞれの園にあった内容を取り組まれることが大切だと考えています。
検討される際にモデル園の事例が参考になれば幸いです。