

# 令和6年度 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7年4月16日  
担当社労士：青木亮太

©2025 福岡県社会保険労務士会

## ご参加の園について

社会福祉法人きりん会 きりん保育園

■所在地

福岡市城南区友丘4丁目1-15

■定員

130名

■職員数

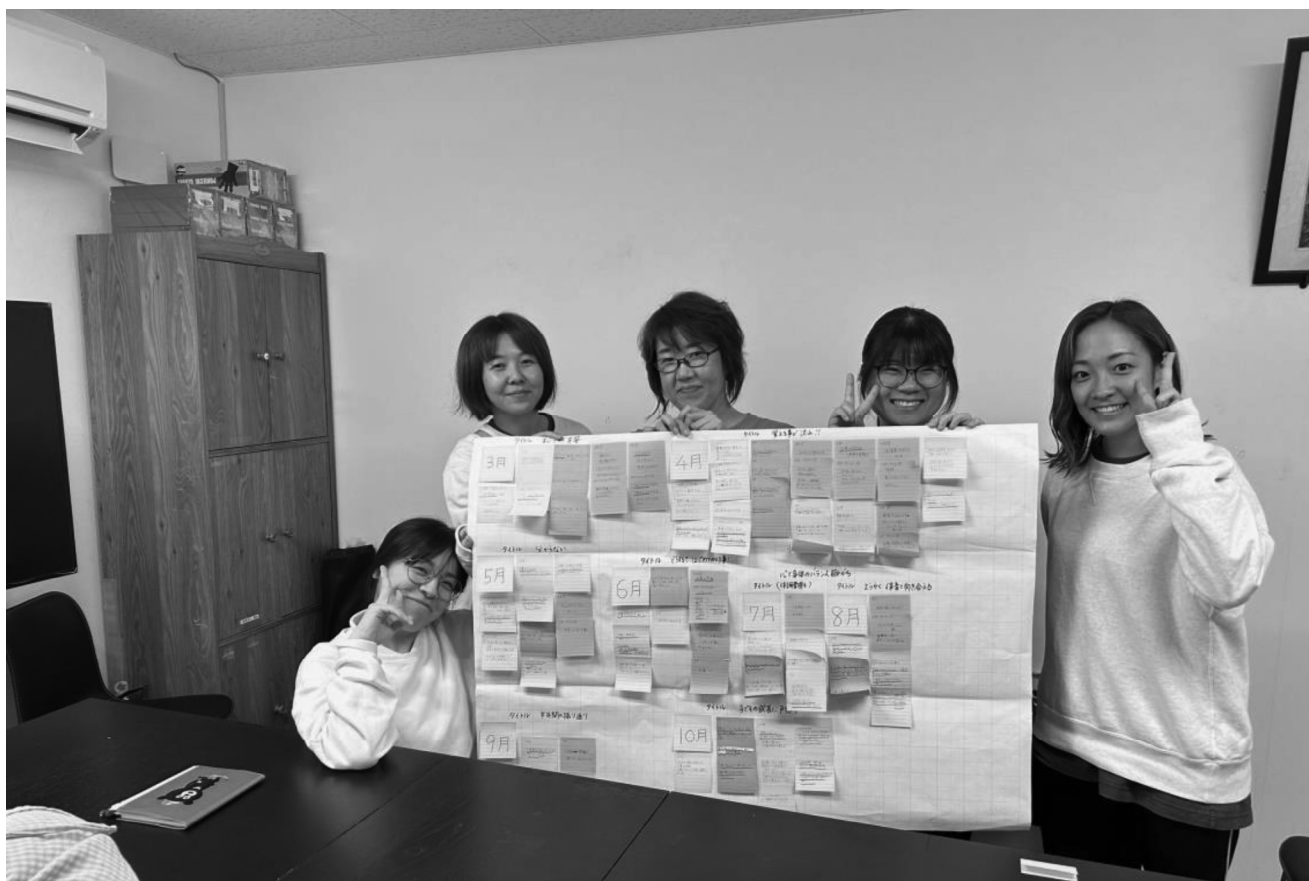
29名(うち正規職員21名)

■その他

姉妹園あり(きりん幼稚園)



## 【実際の様子】



## 【実際の様子】



# 若手の離職を止めたい

何を考えているのが分からない！

嫌われている!?



## 抱えていた課題

---

何を考えているのかわからない！

嫌われている



勘違い！

## 園の特徴(私が感じた第一印象)

---

業務改善をしっかりと進めている保育園でした。

1

業務プロセスの  
見直し

2

業務マニュアル  
の作成

3

ICT導入による  
業務効率化

業務改善は十分進んでおり、一見何の問題もなさそう。

## 全8回の進め方

---

### 第1回目

園長先生への  
ヒアリング

### 第2回目

若手職員への  
ヒアリング

### 第3回目

ベテラン職員への  
ヒアリング

### 第4回目

解決策の検討

### 第5回目

解決策の立案

### 第6回目

解決策の立案

### 第7回目

解決策の立案

### 第8回目

解決策の立案

## 全8回の進め方

---

### 第1回目

園長先生への  
ヒアリング

### 第2回目

若手の先生への  
ヒアリング

### 第3回目

ベテランの先生への  
ヒアリング

＜課題設定が重要＞

課題の確認に  
時間を費やしました

コミュニケーション不全

# 全8回の進め方

## 第2回目

### 若手職員への ヒアリング

A①きりん保育園を選んだ理由は何ですか？	雰囲気、不安や心配に寄る		ハ福利厚生、子ども主体育、広い園庭	HPの雰囲気良かったから
A②実際にきりん保育園で働いてから魅力を感じることは何ですか？	子どものやりたいを尊重する		もたちに寄り添った保育、広い園庭で伸び伸びと遊ぶ	園庭が広い、話しやすい先輩がいる
B①実際に働いてみて、想像していた以上にやりがいを感じることは？	子どもたちがかけてくれる言葉	子どもとの関わり	行事の達成感、保護者から名前を呼ばれたり、話をして	子どもたちが笑顔で先生と呼んでくれる
B②想像していた以上に大変だなあと感じることは？	体力	行事、パソコン	業務、子どもたちの気持ちをより深く理解すること	子どもたちの関り、行事前の準備
C①不安は何ですか？	自分が保育する立場になったとき	保育が上手くいくか、子どもたちの体調	先輩と同じように動いたり、判断が難しい	活動を主としてすることになること
C②不満は何ですか？	なし	お部屋のWIFI環境	子どもとの関係で意図して一旦離れていたのに、それ対し	なし
C③あなたは①・②に対して、どんな取り組みをしていますか？	午後の活動をサポートしてもらいながらしている	先輩に相談、たくさん調べる	分からないことは聞く	自分で考える
C④誰に相談していますか？	先輩	同期、先輩	同期、クラスの先生	クラスの先生
D①今後のキャリアは？				
D②当園でのキャリアは？				
E①サポートはどうですか？ 10点中何点？その理由は？	8点、沢山サポートしてもらっている	10点 話を聞いてくれる、やりたいことができる、マイナス面	10点、悩みを聞いてくれる、アドバイスをくれる、寄り	8点、クラスの先生が沢山サポートしてくれたり、話を聞いてくれたりすることが多
H①職場や仕事にあなたが求める優先順位トップ⑤と聞かれました？	人間関係、福利厚生、給料	環境、給料、福利厚生	休み、給料、やりやすさ	人間関係、給料、やりがい

# 全8回の進め方

8点、沢山サポートしてもらっている

A①きりん保育園を選んだ理由は何ですか？				
A②実際にきりん保育園で働いてから魅力を感じることは何ですか？				先輩がいる
B①実際に働いてみて、想像していた以上にやりがいを感じることは？				呼んでくれる
B②想像していた以上に大変だなあと感じることは？				の準備
C①不安は何ですか？				なること
C②不満は何ですか？				
C③あなたは①・②に対して、どんな取り組みをしていますか？		先輩に相談、たくさん調べる	分からないことは聞く	
C④誰に相談していますか？	先輩	同期、先輩	同期、クラスの先生	クラスの先生
D①今後のキャリアは？				
D②当園でのキャリアは？				
E①サポートはどうですか？ 10点中何点？その理由は？	8点、沢山サポートしてもらっている	10点 話を聞いてくれる、やりたいことができる、マイナス面	10点、悩みを聞いてくれる、アドバイスをくれる、寄り	8点、クラスの先生が沢山サポートしてくれたり、話を聞いてくれたりすることが多
H①職場や仕事にあなたが求める優先順位トップ⑤と聞かれました？	人間関係、福利厚生、給料	環境、給料、福利厚生	休み、給料、やりやすさ	人間関係、給料、やりがい

# 全8回の進め方

10点、悩みを聞いてくれる、  
アドバイスをくれる、

A①きりんが すか？				
A②実際に 魅力を感じ				輩がいる
B①実際に 以上にやり				呼んでくれる
B②想像し 感じるこ				の準備
C①不安は				なること
C②不満は				
C③あなたは 取り組みをしていますか？	ながらしている	力中に相談、たぐと、の	ロカでつる	
C④誰に相談していますか？	先輩	同期、先輩	同	クラスの先生
D①今後のキャリアは？				
D②当園でのキャリアは？				
E①サポートはどうですか？ 10点中 何点？その理由は？	8点、沢山サポートしてもらって いる	10点 話しを聞いてくれる、やり たいことができる、マイナス面	10点、悩みを聞いてくれる、 アドバイスをくれる、寄り	8点、クラスの先生が沢山サポートしてくれ たり、話しを聞いてくれたりすることが多
H①職場や仕事にあなたが求める優先 順位トップ⑤と聞かれれば？	人間関係、福利厚生、給料	環境、給料、福利厚生	休み、給料、やりやすさ	人間関係、給料、やりがい

## 抱えていた課題

お話を聞くうちに、重大な課題が見えてきました。

課題

若手の早期離職

当初の声

若手が  
嫌っている!?

実際には…

誤解、勘違い  
お互いの理解不足

## 【解決策】メンター制度の見直し

---

解決策としてメンター制度を活用しました。



先輩職員が新卒や若手をサポートし、成長を支える仕組みです。  
業務指導だけでなく悩み相談などを通じて、新人の定着を促します。

### メリット

不安を解消しやすい  
組織の一体感が生まれる  
園の文化を学べる

### デメリット

時間が取られる

## 【解決策】メンター制度の見直し

---

解決策としてメンター制度を活用しました。



先輩職員が新卒や若手をサポートし、成長を支える仕組みです。  
業務指導だけでなく悩み相談などを通じて、新人の定着を促します。

### デメリット

時間が取られる

### 解消するために

- ①業務改善が重要
- ②時間よりも回数を意識する
- ③あらかじめ



## 【解決策】メンター制度の見直し

### 良くありがちな問題点 それは「行き当たりばったり」になっている

- ①やり方に統一性がない(個人任せ)
- ②ルールがない(人によってやり方が違う)

つまり、「仕組み化」になっていない！  
だから、ベテランも大変💦ベテランしか回せない💦  
➡ メンター制度を使った相互理解を図る

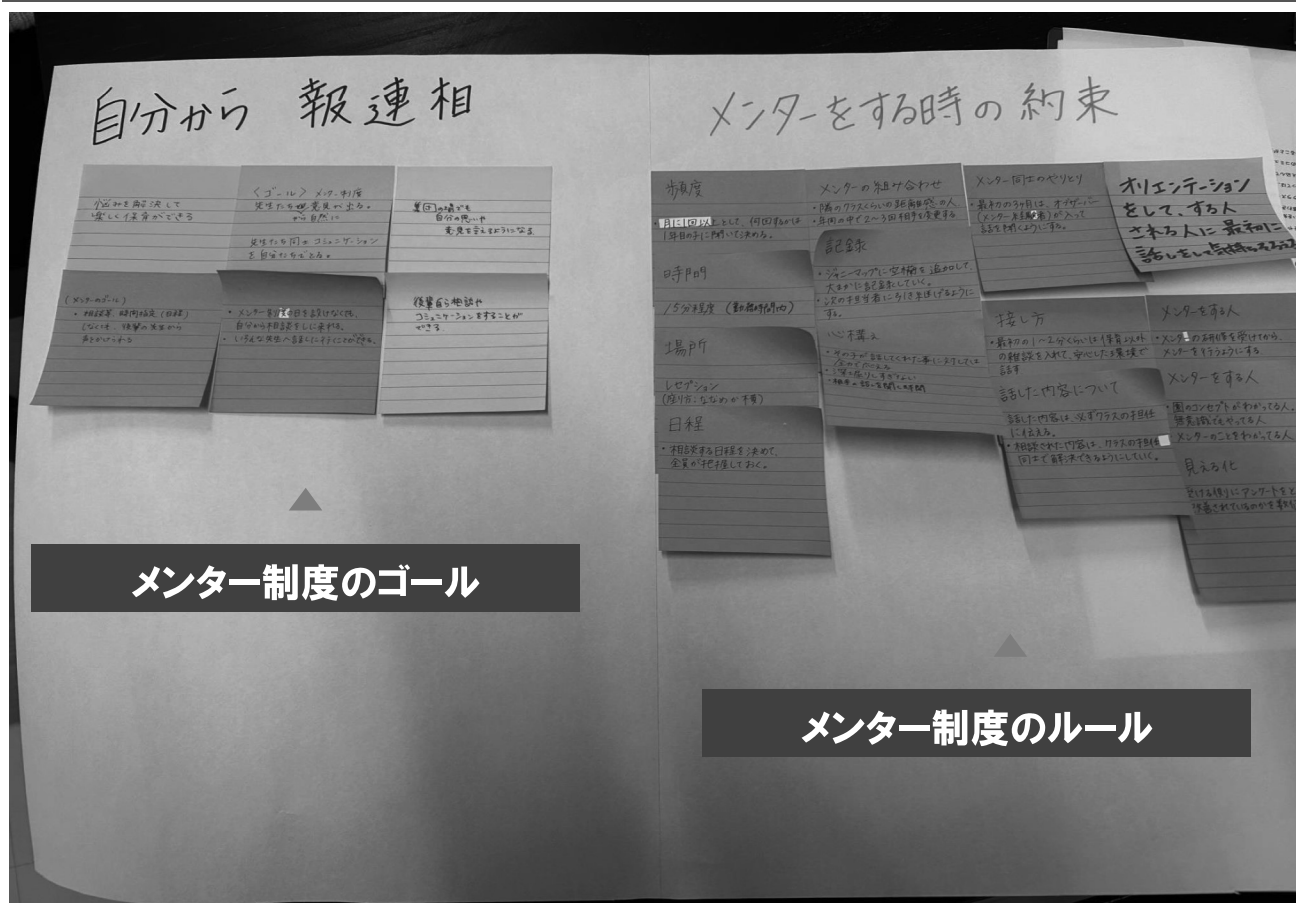
## 【実際の成果物】メンター制度の見直し

入社して「どんな問題に直面するか」・「その場合にどんな心理状態になるか」を新人目線から考える。



①新卒職員が体験することやそのときの感情 <sup>①</sup>		③アクションプラン策定 <sup>②</sup>
3月	すべてが不安 <sup>③</sup>	*人間関係が不安 <sup>④</sup> *入職前に今いる先生と多く関わり合えるようにする <sup>④</sup> *知らない人・環境に戸惑いながらも仕事を覚えたいといけな <sup>④</sup>
		*同シクラスの先生と顔合わせの日を作る <sup>④</sup>
4月	覚えることが沢山 <sup>③</sup>	*保育のやり方、子どもに対しての声かけの仕方 <sup>④</sup> *名札を付ける <sup>④</sup> *1日の保育の流れ <sup>④</sup> *4・5月は保護者に名乗ってもら <sup>④</sup> *何をしたら良いかわからない <sup>④</sup> *質問時間をもうける <sup>④</sup> *何を聞いたら良いかわからない <sup>④</sup> *先輩が対応の仕方を見せ、その後話し、どう関わるかを教える <sup>④</sup>
5月	分からないことだらけ <sup>③</sup>	*慣れてくる分、分からないことが分らない <sup>④</sup> *子どもが何を求めているかわからない <sup>④</sup> *項目ごとに話しを聞き、何が分からないのかを聞きやすくする <sup>④</sup> *行事前でバタバタして無 <sup>④</sup> *日々の保育の中で困っている姿を夕方方に話しをする。次の日にそこを目 <sup>④</sup> してアドバイスする <sup>④</sup>
6月	どうする!? はじめての行事! <sup>③</sup>	*行事の準備、やり方、進め方ってどうするの? <sup>④</sup> *テーマを決める(目標、ねらいなどの共通理解を始める。 <sup>④</sup> *して欲しいことを明確に(いつ、どこで、誰と、何を、どうやって、いつまでに、どのように)して、報告の徹底 <sup>④</sup>

# 【実際の成果物】メンター制度の見直し



## メンター制度の方向性

Q: 研修前と後ではどう変わりましたか？

旧

後輩たちの報連相の取り方

保育に対しての考え方の違い

新

お互いの理解や考え方、  
話し合いのやり方

コミュニケーションの取り方・話し方

## 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: 自分主体ではなく、後輩の気持ちに寄り添って、  
まずは考えてみる事ができるようになった

A: 職員へのコミュニケーションや育成の部分で言葉や表情まで  
意識するようになりました。

## まとめ

---

### 結論

今回のご支援で、いつも意識していたことは  
「相互理解」です。

これは、保育園における働き方改革を行う上での  
土台になるものと考えています。