

福岡市 保育現場の魅力向上支援事業

研修支援型



「業務改善」を研修のテーマとして

「ここで長く働きたい！」と思えるような魅力ある職場作りを目指して
4回に渡りグループワークを交え、検討していきました。



第1回

課題認識

第2回

原因の追究



第3回

打ち手の検討

第4回

実践報告会

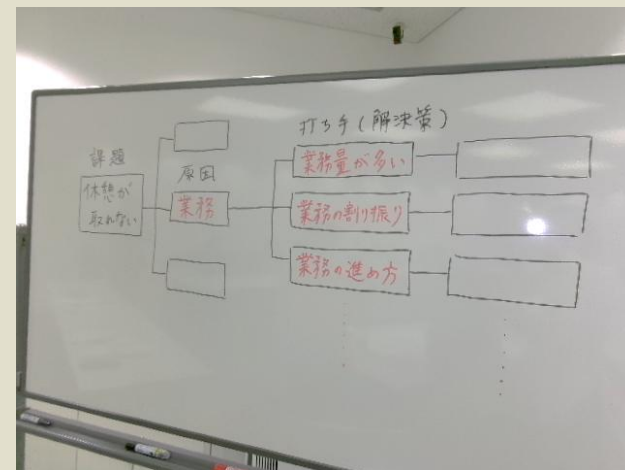
研修で学んだ考え方を元に自園の課題を話し合い
報告書にまとめました。

研修の様子

全体を6つに分け、それぞれにユニークなグループ名を付けてもらいました。

- ① JapanTraveler
- ② あたまから犬
- ③ 旅行大好きブラザーズ
- ④ 肉食系Travel
- ⑤ 食いしん坊九州
- ⑥ アイス好きのダイエットは明日から

活発な意見交換が行われました。



共通理解から始まる園の改善に向けて

①課題

- ・業務量が多いと感じている

■保育園名	静ヶ丘保育園
■所在地	東区美和台7丁目28-1
■定員	200名
■職員数	48名



②原因

- ①製作・おたより関連業務
(製作物が多い、こだわりがあるなど)
- ②書類・事務作業関連
(書類が多い、保育以外の個人業務が多い、目標設定)
- ③会議・行事関連
(会議の回数が多い、1年を通して行事が多い)
- ④現場作業の進めにくさ
(子ども見ながら行う作業が多い、取り掛かりが遅い)
- ⑤人材育成・後進指導
(人材育成や後進育成を担ぐ業務が多い)

③打ち手

- 0歳児：書類作成などは、考える日時間が必要となるため
早めに取り掛かる(一日一人書くなど計画的に)
- 1歳児：ノンコンタクトタイム
(休憩・子どもから離れて仕事する、ながら作業はしない)
- 2歳児：書類作成は早く取り組む、期限を決める。
- 3歳児：ノンコンタクトタイムをとる。
- 4歳児：ノンコンタクトタイムをとる。
- 5歳児：ノンコンタクトタイムをとる。
(一日の業務量を把握し、タイムスケジュールを決めて
スムーズに仕事が捗るようにする)

④取り組みの成果/感想

今回の研修を通して、園全体が抱えている課題「業務量の多さ」について、改めて共通の認識を持てるようになってきました。取り組み自体はまだ始まったばかりですが、業務改善に向けて、職員全員が同じスタート地点に立つことが出来たことは大きな一歩であると感じています。これまでもそれぞれのクラスで業務量を減らすための工夫は行ってきましたが、今回の研修をきっかけに、職員一人一人が「改善に向けて取り組んでいこう」という前向きな意識を共有し、すぐに実行できる改善策から取り組んでいます。今後も、日々の保育の中で小さな改善を積み重ねながら、より働きやすい環境を目指して継続していきます。短い期間となりますが、3月の職員会議で各クラスが取り組んだ経過報告を職員同士で共有する予定です。

情報共有が出来る職場に！

①課題

職員との連携

■保育園名	第二オリーブ保育園
■所在地	東区三苦3-4-48
■定員	120人
■職員数	37名



②原因

全職員に各クラスの
情報が行き届いてない

③打ち手

- 昼礼での情報は主担任が責任をもってクラスに伝える。又ノートにも書いてその都度確認してもらうように呼び掛ける。
- 今日の予定などはホワイトボードに書いて全職員が見られるようにしておく。（行事等も）

④取り組みの成果/感想

昼礼を取り入れることで、その日の出来事や行事等の呼びかけができ職員も把握できていた。また、クラスノートを作ることで休みだった職員も次の日に見ることで伝え漏れが少なくなっていった。ボードには今日の予定・準備することなど見える化することで、職員同士が情報共有できるようになった。基本はクラスリーダーが伝えるようにはするが、他の職員にも自分で確認する意識を持ってもらうように働きかけていきたい。

休憩時間確保のための対策

①課題

休憩時間の確保

■保育園名	東青葉保育園
■所在地	東区青葉1-7-25
■定員	100名
■職員数	42名



②原因

- ・仕事量が多い（書類、行事準備等）
- ・昼に昼礼や研修、会議が入る為
- ・休憩する場所が無い
(部屋で休憩すると仕事を優先してしまう)
- ・職員の数が減っているが、従来の仕事量を変わず行っている為

③打ち手

- ・時間を分けて休憩を取る
- ・休憩時間の開始時刻を早める
- ・業務の簡素化を図る
- ・休憩時間を取れているか見える化する。
- ・掃除等は外部に依頼する
- ・人員配置の見直し

④取り組みの成果/感想

今回の研修をきっかけに、休憩の取り方を見直す良い機会となった。園の職員全員（パートナー職員を含む）にアンケートを取ることで現在抱えている業務の洗い出しを行い、改善案も併せて募ることで業務の見直しを行うことが出来た。割り振れる業務や簡素化可能な業務を話し合い、本格的に休憩時間の確保の調整を行なっている。

今後も全員が意識して休憩を取っていくことが出来るよう、定期的に業務の見直しを行いながら、より良い職場環境の構築に努めていきたい。

働きやすい職場づくりに向けて！

①課題

- ・保育士同士の温度差があり、相談がしにくい雰囲気。
- ・自分のしたい仕事をする時間が無い。

■保育園名	御幸保育園
■所在地	東区千早6丁目8-14
■定員	300名
■職員数	67名



②原因

- 【保育士同士の温度差があり、相談しにくい雰囲気】
 - ・否定的な意見が多かったり、人によって態度が違うので考えてしまう。
 - ・機嫌が悪かったり忙しそう。
- 【自分のしたい仕事をする時間が無い】
 - ・仕事の割り振りの量の差がある。
 - ・互いの仕事量を把握出来ておらず、進み具合を確認出来ていない。
 - ・昼の休憩時間に話し合いや作業がある。

③打ち手

- 【保育士同士の温度差があり、相談しにくい雰囲気】
 - ・肯定的な姿勢で相談しやすいような雰囲気づくりを意識する。
 - ・学年(クラス内)で話し合う時間を設ける。(10~15分程)
 - ・悩みや相談事を明確化し、案を出す際にはいくつか用意をする。
- 【自分の仕事をする時間が無い】
 - ・見える化をする為、ボードや付箋等を用いて1人1人の仕事を把握出来るようにする。
 - ・リーダーを中心に作業の優先順位をつけて、手伝ってもらえる仕事は振り分ける。

④取り組みの成果/感想

- 【保育士同士の温度差があり、相談しにくい雰囲気】
 - ・情報の共有やコミュニケーションを意識できるようになった。
 - ・話し合いの時間を設ける事で子ども達の姿や職員の思い等を共有出来た。担当制保育だからこそ自分の担当の子どもについて他の職員が気づいたこと等を担任全員で認識し、一元化出来る。
 - ・話し合いの時間を設ける事でクラス内のコミュニケーションのきっかけになった。
 - ・複数案を出すことを意識する事で自身の解決への見通しが持ちやすくなった。
- 【自分の仕事をする時間が無い】
 - ・見える化する事で自身の仕事の整理が出来ると共に職員同士の仕事の共通理解が出来た。
 - ・若手の職員が声を掛ける前にクラスリーダーが中心となって仕事時間の割り振りが出来た。
 - ・見える化する際は期限を書くと共に期限順に貼るともっとわかりやすい。

園児も保育士も過ごしやすい園に

①課題

- ・ 休憩時間の確保
- ・ 玩具のマンネリ化

■保育園名	やまのみ保育園
■所在地	東区唐原5丁目10-22
■定員	120名
■職員数	44名



②原因

- ・ クラス間で連携が取れていない。
- ・ 個人間で休憩への意識に差がある。
- ・ 玩具の入れ替えがあまり行われていない。

③打ち手

- ・ 各クラスごとの休憩の状況を共有し合う（クラスリーダーで話し合う）
- ・ 玩具一覧を作り、どのクラスにどの玩具があるのかを把握する。

④取り組みの成果/感想

- ・ 職員全員とはいかなかったが、しっかりとした休憩時間を確保できる職員が以前よりも増えた。
- ・ 何より今回一度休憩について話し合うことで、それぞれが各クラスの状況にも気づくことができ、気遣い合うことも増え、良い機会になったと感じる。
- ・ 各年齢、強度にあった玩具を各クラスに配置し、何ヶ月かに1回玩具をクラス間で交換し合うことで子どもたちが玩具に飽きることなく、また年齢にあった玩具で遊べるようになった。

長く勤められる職場にするために！

①課題

- ・人材確保
- ・仕事（業務）量の多さ

- 保育園名 博多りんりん保育園
- 所在地 博多区博多駅東2-13-23
- 定員 19名
- 職員数 8名



②原因

- ・年度途中の正規職員の退職
- ・保護者への連絡帳の配信
- ・午睡（寝かしつけ）への対応に追われる
※誰でも通園の子のリズム

③打ち手

- ・新規採用
- ・連絡帳の記入をパートの先生にもお願いする
- ・作業時間・休憩時間の確保

④取り組みの成果/感想

- ・業務改善をすることで、長く働ける職場にする
- ・個人の仕事の見える化（効率化に繋がる）

「やってみたい!」「楽しそう!」魅力ある空間作りへ!!

①課題

- ・なかなか戸外活動が出来ない
- ・室内遊びがメインになる。
遊びのバリエーションが広がらず、
マンネリ化になっている。

■保育園名	キッズ・キッズ保育園 博多
■所在地	博多区博多駅前2丁目 12-3 永豊ビル2階
■定員	19名
■職員数	12名



②原因

- ・配置人数の確保
- ・環境と空間が固定されている
- ・年齢、発達にあった玩具なのか?

③打ち手

- ・各クラスと連携をし、0歳児クラスの部屋を活用し
コーナー遊びを充実させた。(主に使用していない空間)
- ・後期になると2歳児の遊びが更に広がって行く為、遊
びの邪魔をされないよう遊びの空間への保障にもなる。
- ・ワンフロアなので、棚を使って配置を変え、静と動
の動線を分離させる。

④取り組みの成果/感想

保育環境がワンフロアの為、全クラスで活動する事が多く、遊びへの環境に課題が残っていました。全クラスで環境について話し合い、まずはやってみたい楽しそうと思える遊びの空間作りや環境構成を整えてみました。「静」と「動」を上手く組み合わせた活動にしていたことでメリハリが付き、一人ひとりの遊びを保障できる環境を引き続き構成していく。

みんなが休める園づくりプロジェクト

①課題

- ・心と体を休めてリフレッシュしたい
- ・日々をがんばる為の休みが欲しい

- ・有休を消化したい

■保育園名	光薫寺保育園
■所在地	博多区山王1-11-11
■定員	140名
■職員数	39名



②原因

- ・代替職員専属職員配置があり休みにくい
- ・有休は取れないという固定観念や諦め
- ・家庭事情や体調不良で使うものと思込み
- ・行事前担任の業務負担や責任感

- ・固定観念「有休とれない」

③打ち手

- 「固定観念を取り除こう」
- ・誰でもどのクラスにも入れる環境づくり
 - ・有休中楽しかったことを皆でわいわい話す
 - ・有休消化するたびシールを貼る推進表を作る
 - ・有休に関する知識をみんなが持つ
 - ・自身の保有数を知る

④取り組みの成果/感想

園も職員も有休消化をしたいと考えながらも、取れないという固定観念で足踏み状態だったと知った。研修で他園の有休への工夫や取り組みを聞くことで、自園でもできるのではないかと奮起できた。産休職員補充で人員に余裕が出たきっかけもあり有休消化を少しずつすすめることができリフレッシュの大切さや体をいたわる時間の大切さ心地よさを経験できた。継続できるよう、園と職員とで理解を深める取り組みを続けている。

目指せ！誰もが働きやすい職場！！

①課題

- 休憩がとれない
- ◎業務内容、量が人によって差が出る
- (臨時、パートの職員より)
園内研修をはじめ、様々な研修での学びの共有が欲しい

- 保育園名 清水保育園
- 所在地 博多区堅粕1丁目28-48
- 定員 179名
- 職員数 52名



②原因

- 午睡状況や行事の準備など、その時期、クラスによって休憩が取りやすい、取りにくいの差が生まれる
- ◎副主任、ベテランの職員が見えないところで園全体にかかわる業務をしている、そのことを知らない人がいる
- お子さんがいる方が多いため、なかなか参加できない

③打ち手

- 副主任、リーダー保育士を中心に、各部署で休憩が取れているか把握、皆で声を掛け合い取れるようにする
- ◎園全体での業務内容をすべて係に振り分ける
- Teamsを活用し、オンラインで研修内容を配信
研修後に全ての内容をまとめたものを投稿、いつでもどこでも研修内容を把握することが出来る
(元マイクロ職員)

④取り組みの成果/感想

- 皆で声を掛け合い、協力しあう姿が見られ、以前よりも休憩への意識が高まった。
- ◎園全体の業務を全て係の仕事として振り分けることで勤務時間内に効率よく業務を行うことが出来、職員一人ひとりの園全体への意識も高まった。
- 全職員が同じ目標や考えを持ち、保育にあたることができた
今回の研修を通して、改めて自園について考える良い機会になりました。職員一人ひとりの意見に耳を傾け、誰もが働きやすい職場、長く勤めることが出来る職場になるように今回の研修で学んだことを活かしていきたいです。

保育士確保 ⇒ 業務軽減 SNSも頑張ってます！！！！

より良い保育を行うために、休憩をとる！

①課題

- ・休憩がとれないことがある（行事前は特に）
- ・クラスや雇用形態により休憩の取りやすさに差がある

- 保育園名 笹丘セレーナ保育園
- 所在地 中央区笹丘2丁目18-1
- 定員 80名
- 職員数 22名



②原因

- 1.業務量が多く(日々の保育を行いながらの行事準備、制作準備、未満児連絡帳、掃除等)就労時間内に業務が終わらないが、残業せずに帰りたいため休憩を削ってしまう。
- 2.コミュニケーション不足により協力体制が整っていない
- 3.子どもの急な体調変化によって業務の進み具合が左右される。
- 4.給食、おやつメニューにより進み具合が違い、それ以降の業務に影響が出る。また、給食室も片付けを始めることができず業務の進行具合に影響が出る。

③打ち手

- 1.各フロアのタイムスケジュールを書きだし、削減できる所、協力し合える所を検討した。(原因②にも適用)
 - ・連絡帳の簡素化（アプリで製本にできる行数までに要約）
 - ・月制作の内容を再検討（出来栄えにこだわりすぎず準備が簡易的でも技術の習得できる物にする）
 - ・行事の衣装や壁面飾りを使いまわせるものにする。
- 2.業務アプリを活用し、業務の見える化をした。
- 3.「休憩中」バッジを着用し休憩に対する意識付けをし、休憩中ではない職員で対応するよう心がけた。
- 4.給食やおやつ最終下膳時間を決めた。
(以前より15分短縮)

④取り組みの成果/感想

ひとつの課題を全体で話し合う事で各フロアの問題を認識する事ができ、フロアを超えて協力する意識が高まった「全員が休憩をとる」という目標のために互いにコミュニケーションを取り合う事が増え、相談しやすい雰囲気が生まれる事につながった。休憩に対しての意識は職員間で違いがある(保育室にいても休憩をとれていると感じる職員とノンコンタクトタイムが休憩という認識の職員がいる)ため休憩中バッジを活用する事で休憩の確保を意識的に行えたが、行事前等慌ただしくなると意識が薄れていたため、時期に関わらず休憩を取るよう職員の意識付けを継続して行く必要があると感じた。職員間の残業に対する認識の相違を改める事ができ、必要時には残業をするが休憩は取った上で残業をしないよう工夫をする意識が高まった。

情報共有を確実にを行い、一人一人が責任を持ち業務にあたる

①課題

- ①情報共有が不足している
- ②勤務時間ごとの業務内容
(出勤時退勤時)が明確になっていない

- 保育園名 えんぜる子どもの家
- 所在地 南区折立町5-8
第2よし川ビル1階
- 定員 19名
- 職員数 6名



②原因

- ①管理者と担当者だけの連携の取り方になっており
全員を巻き込めていなかった
- ②業務分担ボードが習慣化されず、活用できていない
(今まで使っているボードは内容改善見直しが必要)
- ②職員同士声掛けが少なく、自分の担当(業務)
だけになっていた

③打ち手

- ①毎朝の朝礼で口頭で業務内容を伝達・周知する
→朝の5分間で管理者、責任者で1日の流れ、業務、
連絡等共通理解をした上で、全体へ発信していく
- ②業務分担ボードの項目、内容、大きさ等の見直し
→勤務ごとの業務を洗い出し、全員で確認
ボードの項目はチェック式で一目見て、
(済・未)が分かるようにする
業務内容は・近日中・今週中・今月中に分けて
期限を設けることで優先順位を明確にする

④取り組みの成果/感想

- ①ボードの書き込みは決まった人だけにならないよう、付箋でも良いので業務等書き出し、皆の意見が集まるようにしていくことで
一部だけではなく、全体の業務の効率も上がり、情報共有できるようになってきた
- ②ボードの項目を見直すと(誰が、何を、いつまでに)それぞれの勤務ごとの職員が責任を持ち、業務を理解してこなすようになってきた
- ③業務が一目見て分かることで「私〇〇しますね」等、職員間でも声掛けができていく(一人一人が意識をもつきっかけになった)
- ④大きく改善していくのではなくすぐに実践できる小さなことから改善見直しする事の積み重ねが大きな働き方や業務改善繋がっていく事
を実感しました

効率よく業務を進めていくためには！

①課題

- ・業務の効率が悪い
(人手は足りているが、役割分担が出来ているのか…)

■保育園名	おおはし子どもの家
■所在地	南区大橋1-19-16
■定員	19名
■職員数	6名



②原因

- ・ノンコンタクトタイムが上手に活用できていない
- ・業務の優先順位が明確でない
- ・短期・中期の見通しを立てることが不十分
- ・保育の場と作業の場が同じである為、ノンコンタクト中も子どもが気になり、集中することが難しい

③打ち手

- ・持ち抱えている業務の共有
→朝礼の際に、各自の業務を報告する
- ・業務計画の見える化
→カレンダーを用いて短期～中期の見通しを立てる
- ・ノンコンタクトタイムの見直し
→時間（タイミング）、職員の人数、場所等、その日に応じて臨機応変に取る

④取り組みの成果/感想

- ・朝礼で発信することで、全員が把握し、作業しやすい環境が出来ている。
- ・業務が分散できる場所は、非常勤の先生も含めて協力し合っている為、効率が上がっている。
- ・期日の明確化や進捗状況の把握を、責任者が中心となって取りまとめる必要がある。
- ・園の課題と現状を改めて見直すことができ、他園の方との情報共有が出来たことが、業務改善に繋がり、参加させて頂いて本当に良かったと思います。貴重な経験をさせて頂きありがとうございました。

ノンコンタクトタイムの実現

①課題

- ・ノンコンタクトタイムの確保
- ・休憩時間確保

■保育園名	こどもの園 純真
■所在地	南大橋1-5-13
■定員	150名
■職員数	36名



②原因

- ・幼児クラスの活動は担任の代わりが限られている。
- ・未満児クラスは少人数担当制のため職員一人の負担が多くなっている。
- ・子どもの生活空間の中でミーティングを行うため子どもとの応答が絶えない。

③打ち手

- ・職員配置の工夫、活動内容の見直し、幼児未満児童職員連携への意識改革
- ・業務の見直し（食事の片付け、連絡帳、補充作業）
- ・休憩場所の確保

④取り組みの成果/感想

- ・職員一人ひとりが仕事の効率や業務内容について見直す機会が得られた。クラスや担当を超えて協力する意識が生まれた。
- ・次年度に向けて、使い捨てエプロンやおしぼりの提供など保護者へ協力を発信し、業務のスリム化が期待できる。
- ・休憩場所を確保、整備し、幼児クラスのミーティングを完全にノンコンタクトの中で実施できるようになった。

「休める職場」へ向けた改善ステップ

①課題

- ・休憩をどのような順番に行けば良いのか考えることに時間を費やしまう。
- ・休憩時間は伸びたが業務のしわ寄せが一定の職員に集まってしまう。

■保育園名	こもれびテラス的場
■所在地	南区的場2-19-15
■定員	105名
■職員数	39名



②原因

- ・他の職員がどのような業務を行っているのか認識の差がある。
- ・午後の職員の動きを考えると、午前中の保育中に休憩を回さないという認識が職員の中で強い。

③打ち手

- ・業務の見える化フォーマットを作る、どのような業務に保育士が時間を費やしているのか考える。
- ・他の人が行っている作業内容を知る。
- ・ノンコンタクトタイムで行った業務を可視化する。
- ・休憩を昼休みに回せるように時間の固定化を行う。

④取り組みの成果/感想

研修のように、付箋ワークを行う事で日頃意見の言いにくい年数の若い職員の声も聴くことが出来た。グルーピングを行っていく中で、どの問題が職員の中で大きな課題となっているのか可視化する事ができたのでどこから手を付けて良いのか分かりやすく課題解決までの時間を効率よく短時間で理解することができた。まだ、よりよい環境にするためには時間を要するが同様の手法を今後も続けて行っていきたい。

共通理解を深め、よりよい保育を目指すために！

①課題

- ①正職（管理者・責任者）で話し合う時間がとれていない。
- ②連絡ボードが活用されていない。

■保育園名	なかよし子どもの家
■所在地	南区和田1-22-31
■定員	19名
■職員数	6名



②原因

- ①・話し合う内容やいつ行うか(時間や曜日)を決めていない、発信できていない。
 - ・話し合いをしようとは思っていても行動に移せていない。
- ②・ボードにメモをしたり、見るのが習慣になっていない。
 - ・誰が書くのか役割が明確になっていない。
 - ・メモをする内容が明確になっていない。

③打ち手

- ①・話す内容を明確にする。
(次週の保育の流れ・業務内容・クラスで共有すべきことなど)
 - ・時間・曜日を決めて必ず話し合う。
(毎週金曜日30分)
 - ・話し合いをする発信を行う。
- ②・ボードを管理する職員を決める。
 - ・ボードにメモする内容を明確にする。
(1ヶ月の見通しが持てるようスケジュール・業務内容・連絡事項)

④取り組みの成果/感想

役割や話す内容を明確にしたことで一人ひとりが意識して実践できるようになってきた。ボードの活用の仕方については定着してきているが、今後よりよい使い方の案が出てきたときにはその都度改善し、職員全員がより働きやすい職場づくりをしていきたい。また、保育・業務に関するすべてのことを正職だけではなく非常勤職員と共有をすることで、全員が共通理解を深めることを今まで以上に密に行っていく。

保育を楽しめる現場のゆとり

①課題

保育士にとってのゆとりとは何か
またゆとりを持つための業務分担について

■保育園名	るりいろ保育園平尾
■所在地	南区大楠2-19-20-4F
■定員	19名
■職員数	8名



②原因

- ・業務把握ができていない
- ・積極性、協調性が足りない
- ・業務の振分け方に問題は無いのか
- ・作業の計画性ができていない

③打ち手

- ・職員会議で話すことで役割を知り責任感を持って取り組む
- ・業務の洗い出し、可視化をし誰がどの業務を担当するかを決め一覧にまとめる
- ・担当を決めるとき本人の得意なこと、やりたいことの希望をきく

④取り組みの成果/感想

小規模保育所のため行事等に対する業務事態はそれ程多くはないが、生活リズムがつきにくい年齢の子ども達が多いため、担当制をとってもすべての子どもの対応ができなければならないという大変さがある。子どもが落ち着かないと自分の仕事ができないことを踏まえて、仕事の交換、得意不得意を伝えること、またそのためには自分自身得意分野の向上も必要になってくる。子ども達を楽しませようとする時、自分自身が楽しんでいるのか、楽しいと思えているかを話し合える環境をつくっていく事が”保育士のゆとり”につながっていくのではないかと思います。

～働きやすい職場にするために～

①課題

- 休憩時間の確保が難しい
 - ・行事前にバタバタして取れない。
 - ・0歳のリーダーと2歳児クラスが取れていない。

■保育園名 あゆみらい保育園

■所在地 〒819-0041

西区拾六町1丁目20-1

■定員 140名

■職員数 40名



②原因

- 0歳・午睡時に起きる子どもが多く、全員休憩が回らない。
 - ・人見知りで担任以外離れられない現状がある。
- 2歳・3人担任なので、全員で揃う時間が多く、クラスでの情報共有等に時間を費やす現状がある。行事前・作り物・会議等が増え、休憩に時間が回せない。

③打ち手

- 0歳・1日の流れを見直し、休憩を回す時間を早くするなどして試行錯誤しながら休憩時間を確保できるようにする。
- 2歳・情報共有の時間を作り、休憩に意識的に行けるように配慮する。
 - 行事前・行事前に休憩が取れているか業務の負担を見直したり、クラス内等で業務を分担して休憩が取れるようにする。今後の行事でも意識し、業務改善に努める。

④取り組みの成果/感想

- ・休憩を取ろうという意識は出ているが、決められた時間取ることが難しい現状があったため、課題を休憩にした。その中でもピックアップして改善に努めた。WEBを活用し今の現状等を見つめなおし、各クラスで改善策に取り組んだ。少しずつではあるが、全員休憩が取れるようになってきた。行事前等はバタバタする様子が見られたので、引き続き休憩に着目を当て、改善に取り組んで行く。
- 業務改善の課題を決めるにあたって園全体にアンケートを取った。様々な意見が出たこともあり、休憩のみの課題にならずその後も課題として園全体に問いかける機会が出来たのでよかった。

休憩時間 作業時間の確保の為に！

①課題

休憩時間の確保

作業時間の確保

■保育園名	飯原保育園
■所在地	早良区原7丁目23-17
■定員	135名
■職員数	40名(育休産休5名)



②原因

- ・午睡の寝かしつけ
- ・保護者への配信
- ・以上児クラスのフォロー
- ・系の業務
- ・その他

③打ち手

- ・フリーの職員が寝かしつけや以上児のクラスに入る事で、時間の確保が出来るようになる。
- ・保護者への配信を見直すことで、取り組みの時間を短縮することに繋がる。
- ・系の業務を見直し、パート職員に振り分けることによって、物を大切に使用する意味や業務の内容を理解して取り組めるようになる。

④取り組みの成果/感想

園内研の中で、正職と共有を行い、課題・原因・打ち手と1人1人の思いや意見を沢山聞きだすことが出来ました。今まで、当たり前のように、こなしてきた仕事だったのですが、出し合った原因をECRS（イクルス）に分け、原因の分析を行い、打ち手が色々出ました。個人的な意見では、なかなか変化や変更が出来なかったのですが、多数の意見が出ることによって、来年度の改善を実現化できそうです。この研修に参加させて頂き、4月から目標にしていた休憩時間の確保の実現が出来そうです。みなさんのご意見も沢山聞かせて頂ける研修でした。ありがとうございました。

こどもおとなも過ごしやすい！

①課題

環境をもっと魅力的にしたい！

- ・ 室内の整理整頓
- ・ 掲示物を魅力的に
- ・ 掃除

■保育園名	さいとみんなの家
■所在地	西区西都2-13-8
■定員	105名
■職員数	36名



②原因

【時間がない】

- ・ 物の所定場所が明確でない。
- ・ とりあえず置いておくが多い。
- ・ 片付ける時間がない。
- ・ 活動内容等についての話し合いはあるが、環境について話し合う時間がない。

【分からない】

- ・ 片付けて良いのか分からない。
- ・ 掲示物をいつ剥がしていいか分からない。
- ・ 職員の個人ロッカーとは別に保育中の荷物置き場がない為、棚の上が散らかる。

③打ち手

- ・ 収納場所を明確にする(玩具等)。
- ・ 職員用の荷物置き場を作る。
- ・ クラス会議の中で、環境についてもこまめに話し合うようにする。
- ・ 分からないものBOXを作る。

④取り組みの成果/感想

普段生活している中の当たり前を見直し、職員個人やクラスで気になっていたこと、こうしたいと思っていることを共有し合えたことがとても有意義であったと感じた。今回すぐには改善できなかったことも、現状を共有し、今後改善していこうと話し合いや職員間での共有ができたことも良かった。また、改善したいところを伝え合い改善案を出し合える職員の関係性や人間関係の良さを改めて感じた。これからもさらに魅力的な環境にしていきたい。

休憩や作業時間の確保のために！

①課題

- ・クラスの年齢によって休憩が取れる時と取れない時がある
- ・作業時間の確保が難しい

■保育園名	城の原保育園
■所在地	西区上山門 3丁目6-58
■定員	120名
■職員数	32名



②原因

- ・各クラスの状況（午睡の時間、以上見の活動など）が日によって差がある
- ・連絡帳、片付け、荷物の用意、など昼の間にする作業が多い

③打ち手

- ・連絡帳の記入を簡略化する
- ・全クラスが書き込めるボードを作り時間が空いた職員がすぐに作業に取り掛かれるようにする

④取り組みの成果/感想

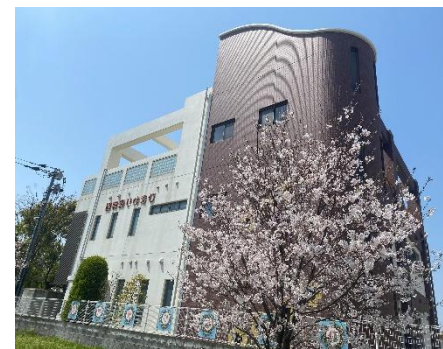
- ・連絡帳の記入はまだ今後、検討が必要なことではあるが、曜日を決めてスタンプなどを活用していくようにしたいと思う
- ・今回の研修を受講し、園全体で検討していくことでより働きやすくするために考えるきっかけになった
- ・作業用のボードを作ることによって各クラスの作業がわかりやすくなり、すきま時間を活用できるようになった
- ・休憩や作業時間の確保だけでなく、他にも改善できそうなことがあれば今後も全体で取り組んでいきたい

人間関係(コミュニケーションの取り方)

①課題

- ・ 人間関係
(コミュニケーションの取り方)

■保育園名	認定こども園ひまわり保育園
■所在地	西区下山門団地7番2号
■定員	164名(内1号14名)
■職員数	39名



②原因

- ・ コミュニケーション不足
- ・ 相手のことを考えた言動
(笑顔・挨拶・表情・会話
感謝の気持ち 等)

③打ち手

- ・ 個々の心がけ
- ・ ありがとうBOXの設置

④取り組みの成果/感想

コミュニケーションについては、原点に戻って取り組めることから始めました。
ありがとうBOXを設置し、最低週に一人一枚、多いのは何枚でもOKというルールで取り組んでみました。
ちょっとしたことでも「ありがとう」と思ったことをその先生へ向けて書くことで、日頃言ったつもりで言えてない感謝の気持ちなども振り返ることが出来ているように思います。
まだ始めてそんなに経ってないのですが、もらった方も読んでニコニコとしていたり良い雰囲気なのかなと感じています。
引き続き取り組みを続けて、ありがとうの輪が広がっていくといいなと思います。

ありがとうございました

