

幼稚園・認定こども園における 勤務改善事例集



文部科学省

(令和5年度 大学等を通じたキャリア形成支援による幼児教育の「職」の魅力向上・発信事業)

本冊子の目的

幼児期及び幼保小接続期における教育の質を支える幼稚園教諭、保育教諭については、離職率の高さや幼稚園教諭等の需要の高まりにより、人材不足が深刻化しているという課題があります。幼児教育に携わる人材の確保や定着に向けては、先生方が子供と向き合える時間を確保でき、かつ、継続的に働き続けられる勤務環境づくりが重要です。

文部科学省では、幼稚園や認定こども園における勤務環境等に関するアンケート調査を実施するとともに、アンケート調査にご協力いただいた園の中から勤務環境の改善に向けて先導的な取り組みを進めている園にインタビューを行いました。

インタビューを実施した園における取り組みのノウハウや成果を参考に、皆様の園における課題を改めてお考えいただき、その課題を解決する上での一つの糸口としていただくことを目的としています。

アンケート調査の概要

幼稚園教諭等の勤務環境の実態把握と、勤務環境改善のために効率的・効果的な取り組みを明らかにすることを目的として、2023年9月から10月にかけて「幼稚園等における勤務環境等に関する調査」を全国の幼稚園及び認定こども園の職員を対象に実施しました。(回答数:9,315サンプル)

図表1・2(次頁)は、各業務について幼稚園教諭等がどの程度時間的又は精神的な負担感を感じているかをお尋ねした結果を示しています。時間的には「年間教育計画・指導案の作成」「連絡帳・園だより・クラスだよりの作成・記入」「行事の企画運営」といった業務、精神的には「保護者対応」「年間教育計画・指導案の作成」「行事の企画運営」といった業務に負担感を感じている教員が多いという結果になりました。

図表3(次頁)・4(次々頁)では、教職員の業務負担軽減やその他の勤務環境改善を図るために、所属する園ではどのような取り組みを実施しているかについてお尋ねした結果を示しています。

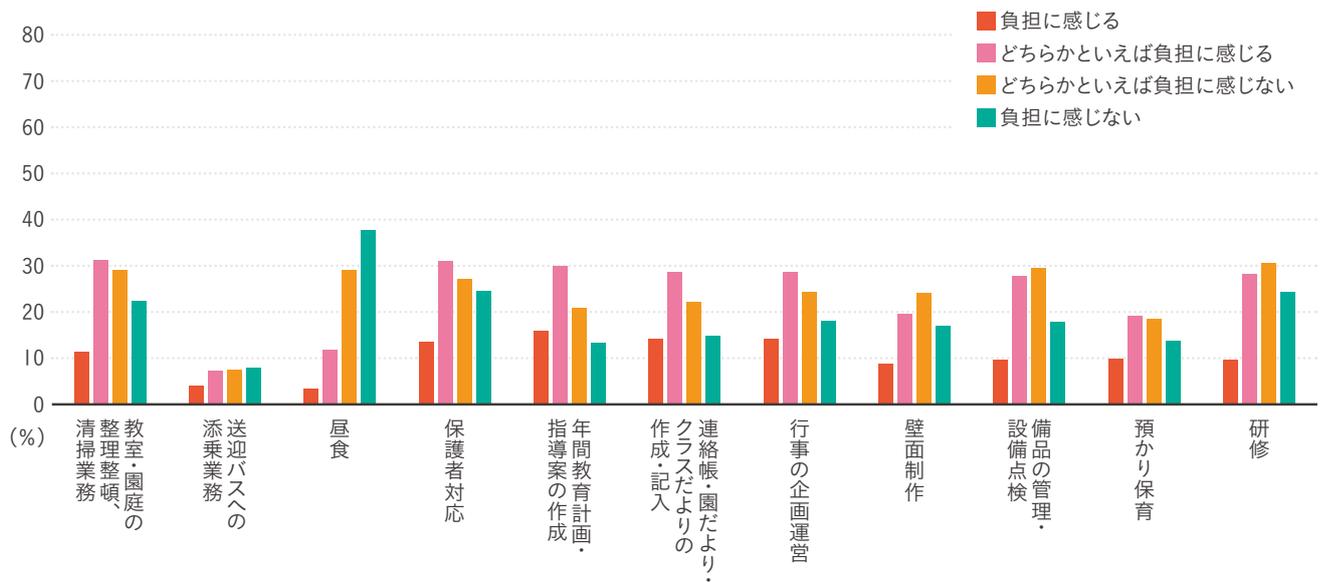
業務負担軽減を図るために「勤務のシフト制」「ICTの活用」「事務職員の活用」といった取り組み、その他勤務環境を改善するために「休暇を取得しやすくするための取組」や「職場でのコミュニケーションが円滑になるような園としての工夫」といった取り組みが、半数以上の園において実施されていることがわかりました。

なお、アンケート調査結果の詳細につきましては、以下URL及び二次元コードから参照いただけます。

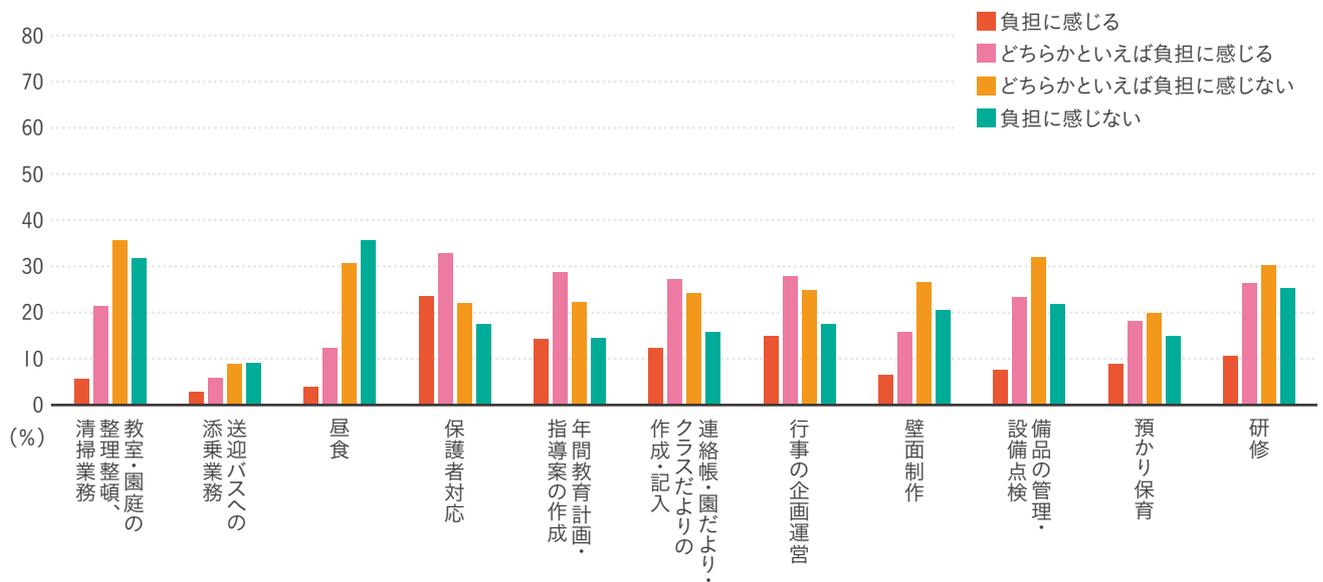
〈URL〉https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/mext_02344.html



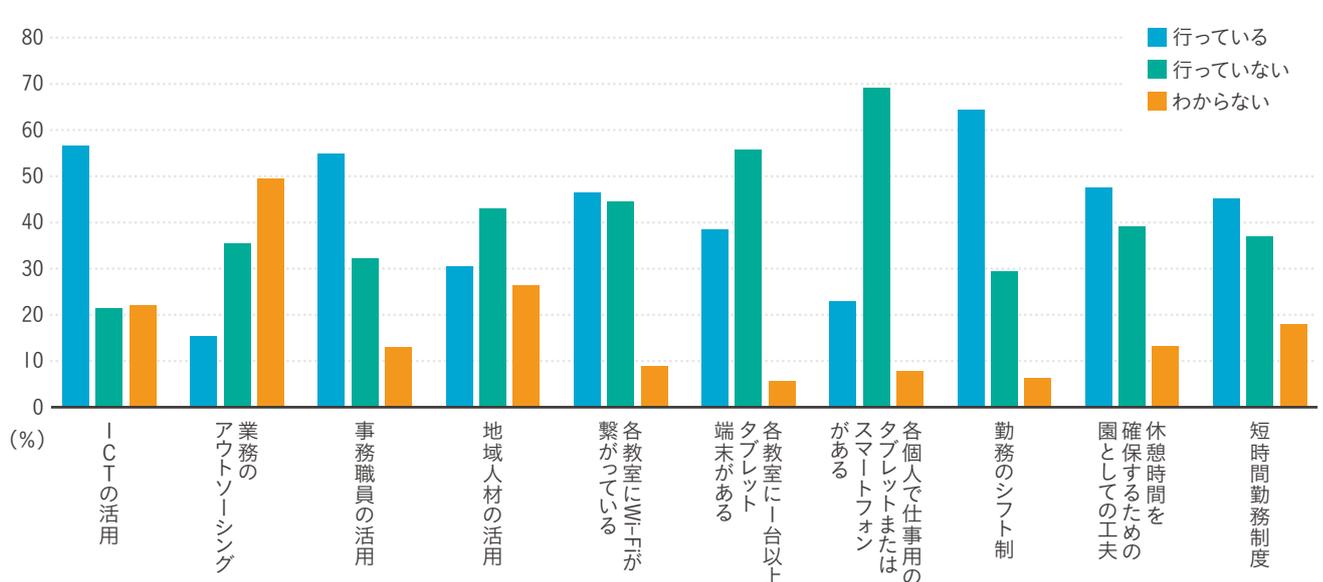
図表1:各業務の「時間的な負担感」について



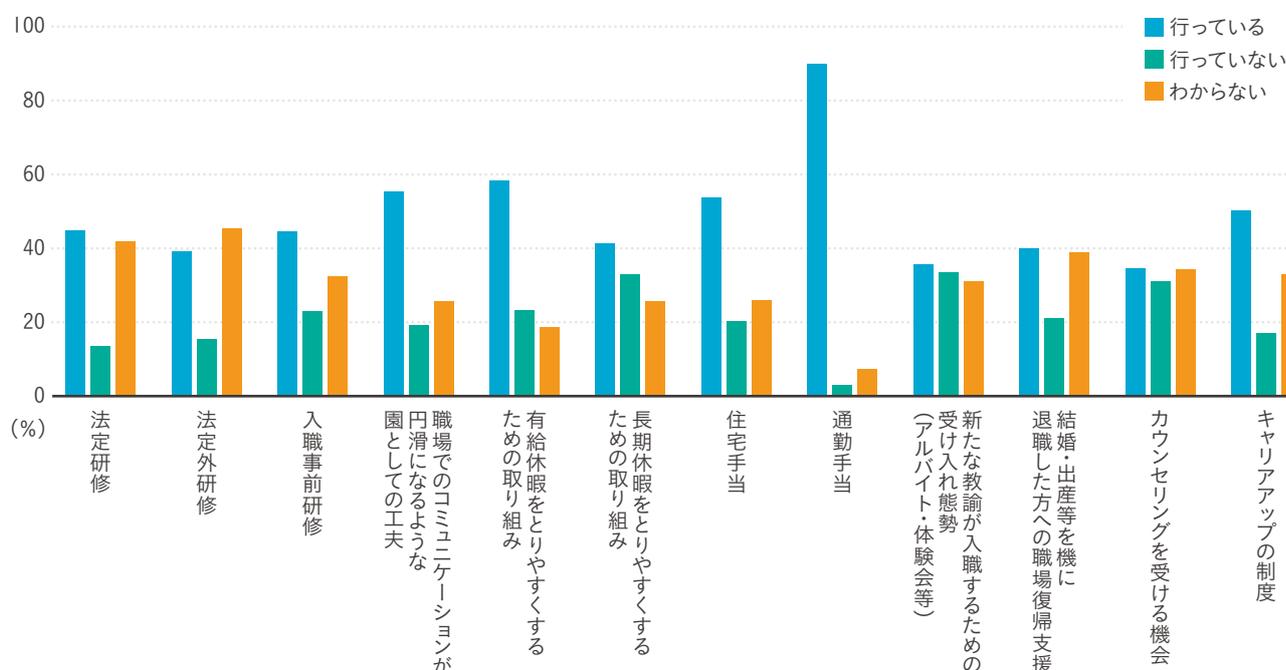
図表2:各業務の「精神的な負担感」について



図表3:勤務する園において教職員の業務負担軽減を図るための取り組み



図表4: 勤務する園において業務負担軽減以外に
教職員の勤務環境を改善するための取り組み



インタビューの概要

アンケート調査において、業務負担軽減その他の勤務環境改善の取り組みを行っているという回答があった中から全国11の園を選定し、2023年12月に各園で実践されている取り組みに関するオンラインインタビューを実施しました。

園の選定にあたっては、①全国的に展開可能な取り組みであること、②特定の職員の業務負担が大幅に増えた結果として勤務環境改善が達成された取り組みではないこと、③園の所在地域・規模・取り組み内容に偏りがいないことの3点に留意しています。

インタビューにおいては、取り組みを実施した背景・きっかけ、園の抱えていた課題、取り組みの詳細、取り組みを実施する上での苦労した点・注意点、取り組みに対する職員や保護者からの反応などをお聞きました。

園からの回答内容をもとに、本冊子の事例ページを作成しています。

パンフレットの活用方法

課題タグに関して

近い課題を持つ園の取り組みをそれぞれ4つのグループに分け、以下のように整理しています。ご自身の園の課題に近い取り組みを探す際に、課題項目、課題分野をタグとして活用してください。

類型A 職員の勤務体制改善

- 職員体制の見直し
- タイムマネジメント
- 組織編成の変更

類型B 業務効率化

- アウトソーシング
- 業務内容の見直し
- ICT活用
- 通信ツール導入

類型C 情報共有

- 業務の可視化
- 情報共有の徹底
- コミュニケーション向上

類型D 教育・スキルアップ

- 人材育成
- 研修制度の整備
- 教育の質の向上

事例ページの見方

1 ヘッダー

ページ上部の色は、その園の主な取り組みがどの類型に含まれるかを表しています。

2 課題タグ

その園が取り組んだ課題を表すキーワードを、タグとして表示しています。

3 タイトル

その園がどのような取り組みを実施したのかを示しています。

4 園の基本情報

5 見出し

見出しの色は、その取り組みがどの類型に含まれるかを表しています。

1

2

3

4

5

職員体制の見直し タイムマネジメント 業務内容の見直し アウトソーシング

役割の明確化や適切な業務配分により働きやすい環境を整備したことで「定時で帰れる園」を実現

さいび園 (石川県金沢市)
● 類型:【独立】幼保連携型認定こども園
● 3歳以上の人数:60人以下
URL:https://saiben.jp/

保育以外の業務を行うノンコンタクトタイムを導入

毎日2時間のノンコンタクトタイムを確保し、残業時間を短縮

さいび園が目指したのは、「定時に帰れる園」です。そのための取り組みとして、6年前よりノンコンタクトタイムを導入しました。担任を持つ職員は毎日午後1〜3時の2時間(休憩時間を含む)を保育から離れる時間とし、その間の保育は非常勤職員に任せています。導入の背景には日々の業務の多さ、煩雑さがあり、以前は残業や仕事の持ち帰りが常態化していました。現在は、ノンコンタクトタイム中に事務作業などを処理できるため、残業時間の短縮が図られています。

ノンコンタクトタイムの導入によって、職員の意識改革も進みました。定時に帰る働き方を基本として、各自がノンコンタクトタイム以外の時間にも工夫をしながら業務に取り組んでいます。残業負担の少ない環境がプライベートの充実や心身の好調を生み、よりよい仕事に結びつくという好循環が発生しています。

先生の声

職員にとっても園にとってもメリットの多いノンコンタクトタイム

ノンコンタクトタイムがあることで、勤務時間内に書類作成や活動準備などの業務を進めることができ、その分、子供たちと余裕を持って向き合えています。他の園から「導入したいがハードルが高い」といった話を伺いますが、常に担任が見なければならぬという考えを捨て、15分程度から始めてみるとよいかもしれません。定時退勤については、管理職から退勤を促す声かけをするなどして帰りやすい雰囲気がつくられており、かなり浸透しています。働きやすい環境が整っていることが質の高い保育の提供に繋がっていると思います。

78

目次

はじめに

本冊子の目的・アンケート調査の概要	02
インタビューの概要	04
パンフレットの活用方法	05
目次	06

事例紹介

｜ 類型A 職員の勤務体制改善

幼保連携型認定こども園 さいび園	08		
職員体制の見直し	タイムマネジメント	業務内容の見直し	アウトソーシング
幼稚園型認定こども園 三豊市立山本幼稚園	10		
職員体制の見直し	タイムマネジメント	業務内容の見直し	コミュニケーション向上

｜ 類型B 業務効率化

認定こども園 友愛幼稚園	12		
業務内容の見直し	ICT活用	業務の可視化	教育の質の向上
幼保連携型認定こども園 はまようちえん	14		
業務内容の見直し	ICT活用	コミュニケーション向上	タイムマネジメント
幼保連携型認定こども園 認定向山こども園	16		
業務内容の見直し	通信ツール導入	情報共有の徹底	コミュニケーション向上
幼保連携型認定こども園 花園第二こども園	18		
業務内容の見直し	通信ツール導入	情報共有の徹底	コミュニケーション向上

タイプC 情報共有

幼保連携型認定こども園 彩つばさこども園	20
----------------------------	----

業務の可視化

情報共有の徹底

業務内容の見直し

ICT活用

幼保連携型認定こども園 西須磨幼稚園	22
--------------------------	----

業務の可視化

ICT活用

人材育成

コミュニケーション向上

タイプD 教育・スキルアップ

幼保連携型認定こども園 なかつ幼稚園	24
--------------------------	----

人材育成

研修制度の整備

教育の質の向上

コミュニケーション向上

幼保連携型認定こども園 なかいず認定こども園	26
------------------------------	----

研修制度の整備

教育の質の向上

組織編成の変更

コミュニケーション向上

国立幼稚園 奈良女子大学附属幼稚園	28
-------------------------	----

人材育成

研修制度の整備

教育の質の向上

コミュニケーション向上

おわりに

ご自身の園で勤務環境改善に取り組む際のポイントについて	30
-----------------------------------	----

マネジメント層と現場職員の双方の協力が、勤務環境の改善を実現する	31
--	----

事例紹介ページ掲載園一覧	32
--------------------	----

役割の明確化や適切な業務 配分により働きやすい環境を整備 したことで「定時に帰れる園」を実現

さいび園 (石川県金沢市)

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
 - 3歳児以上の人数：60人以下
- URL：https://saibien.jp/



保育以外の業務を行うノンコンタクトタイムを導入

毎日2時間のノンコンタクトタイムを確保し、残業時間を短縮

さいび園が目指したのは、「定時に帰れる園」です。そのための取り組みとして、6年前よりノンコンタクトタイムを導入しました。担任を持つ職員は毎日午後1～3時の2時間（休憩時間を含む）を保育から離れる時間とし、その間の保育は非常勤職員に任せています。導入の背景には日々の業務の多さ、煩雑さがあり、以前は残業や仕事の持ち帰りが常態化していました。現在は、ノンコンタクトタイム中に事務作業などを処理できるため、残業時間の短縮が図られています。

ノンコンタクトタイムの導入によって、職員の意識改革も進みました。定時に帰る働き方を基本として、各自がノンコンタクトタイム以外の時間にも工夫をしながら業務に取り組んでいます。残業負担の少ない環境がプライベートの充実や心身の好調を生み、よりよい仕事に結びつくという好循環が発生しています。



ノンコンタクトタイムとは、保育士や幼稚園教諭が、勤務時間内に子供たちと関わらない時間のことです。休憩とは異なり、業務時間として保育以外の業務を行う時間を指します。

先生の声



職員にとっても園にとってもメリットの多いノンコンタクトタイム

ノンコンタクトタイムがあることで、勤務時間内に書類作成や活動準備などの業務を進めることができ、その分、子供たちと余裕を持って向き合えています。他の園から「導入したいがハードルが高い」といった話を伺いますが、常に担任が見なければならぬという考えを捨て、15分程度から始めてみるとよいかもしれません。定時退勤については、管理職から退勤を促す声かけをするなどして帰りやすい雰囲気がつくられており、かなり浸透しています。働きやすい環境が整っていることが質の高い保育の提供に繋がっていると思います。

免許や資格の有無を問わず、非常勤職員を積極的に雇用

適材適所のマネジメントで、働きやすい環境づくりを目指す

ノンコンタクトタイムの確保のために、頼りにしているのはベテランの非常勤職員たちです。キャリアが豊富でスキルも高いことから安心して教育・保育を任せられ、アドバイザーとして力を借りることもあり、チーム力向上に繋がっています。

教員免許や保育士資格のない人材も積極的に雇用し、清掃や片づけ、洗濯などの業務を担っていただいています。採用ルートはハローワークやシルバー人材センターが主で、人件費については高齢者雇用の補助金や保育補助の補助金など、公的な補助金制度を活用しています。

免許や資格の有無を問わず、現在は1日当たり5人の非常勤職員が勤務しています。常勤・非常勤にかかわらず各職員の役割が明確になり適切に業務が配分されることによって、それぞれに少しずつ時間のゆとりができ、今ではその時その時に手が空いた職員が、率先して仕事を進めていくチームワークも生まれています。



さいび園では、金沢市の高齢者雇用の補助金と保育補助の補助金、2種類を活用しています。非常勤職員の給与に充てて、金銭的な負担を軽減しています。自治体ごとに様々な補助金制度があり、園の課題に合わせて活用することが重要です。

二人担任制の導入と養護教諭の採用で業務負担軽減とコミュニケーションの活性化を実現

山本幼稚園（香川県三豊市）

- 類型：【国公立】幼稚園型認定こども園
- 3歳児以上の人数：61～120名

URL： https://www.city.mitoyo.lg.jp/material/files/group/26/yamamotoyoutien_gaiyou.pdf



二人担任制により連携強化と時間の効率化を促進

引き継ぎがあることで積極的なコミュニケーションが発生

香川県三豊市では、元々4地区にあった幼稚園が一つに統合し、令和2年に市内初の幼稚園型認定こども園がスタートしました。責任を持って園児たちを預かれる体制にしたいという市の方針で、1クラスにつき2名の担任を配置することになりました。当園では、早番と遅番の役割を入れ替えながら1年間のペアを組んでいます。初任の先生は若年層が多いため、教育・保育を勉強する意味でもペアは中堅やベテランの先生と一緒にできるように配慮しています。二人担任制を導入することで、教育・保育活動や事務作業や行事等の負担を分け合うことが可能となり、相談しながら活動を進められるため精神的な負担も軽減されました。一方で、二人担任制は勤務時間がそれぞれ異なるため、どうしてもどちらかが把握できない時間帯があります。活動内容や園児の様子などをもうひとりの担任の先生に確実に伝える必要があるため、情報共有を大切にしました。引き継ぎ時間を意識して取るようにしたことで、園児たちの様子や教育・保育のことを積極的に話し合う様子が見られるようになりました。このコミュニケーションが二人の保育観のすり合わせにも役立っています。

協力し合ううちにゆとり時間の確保が進んだ

また、研修の際にも職員全員が共通理解を得られるような工夫をしています。例えば、保育中で参加できない先生の意見をふせんに書いて持ち寄ったり、研修記録を残して参加できない先生にも共有することで、全員がキャッチアップできるようにしています。連携の強化や時間の使い方の効率化が進んだことでゆとりも生まれ、コミュニケーションや休憩時間をしっかりと確保できるようになりました。



研修に参加できない先生の意見もふせんに書いて持ち寄るなどの工夫により、全員が意見を出し合い、全員がキャッチアップできる仕組みをつくっています。参加意識が高まり、園全体の取り組みに対するモチベーションも向上しました。

養護教諭の免許を持つ専門職員を配置

健康管理を安心して任せられる体制に

当園では養護教諭の免許を持つ職員を任用、配置しています。けがや病気の初期処置や見守り、給食やおやつのアレルギー対応、健康診断の準備などの業務を担っています。専門知識のある養護教諭が経験をもとに適切に判断できる体制であり、保健室に行って相談することができるようになりました。養護教諭が配置されることで職員や保護者の安心感に繋がっています。健康管理の面だけでなく幼稚園での活動においても養護教諭が園児一人ひとりに気を配れるように、職員間での連絡や申し送りを丁寧に実施し、園全体でフォローしています。



アレルギー対応は養護教諭が担当します。給食の際と、おやつの買い出し、さらには配膳まで行うため、担当が確認しやすく、取り違えなどの事故を減らしています。

先生の声



相談できる存在のありがたさを実感

統合する前の小規模園では、職員の人数が少なかったため残業時間が発生したり、相談しながら活動を進めづらいくともありました。今と同じくらいの業務量でも一人が抱える不安や負担は大きかったと感じています。二人担任制によって保育をお互いに交代することができるため、事務作業や休憩の時間をしっかりとることができています。また、二人で分担することで業務量が軽減するだけでなく、相談しながらよりよい方法を模索できるのも大変心強いです。コミュニケーションを通じて改善案を考えるきっかけにもなっています。

裏付けのある業務の見直しと効果的なICT活用により職員の負担を軽減



認定こども園友愛幼稚園（栃木県足利市）

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
 - 3歳児以上の人数：60人以下
- URL：<http://www.yuai-youchien.net/>

「なぜ今必要なのか」を問い直すことで業務を大幅に削減

業務内容と体制の見直しを数年かけて実施

当園では園の教育・保育活動を見直す中で、職員がより教育・保育に注力するために業務の大幅な見直しに取り組みました。現場の職員が無理なく変化に対応できるよう、数年をかけて職員が行うべき業務の内容や業務を行う体制の見直しを進めました。まずは園の運営に必要な業務を洗い出し、その上で、行事の企画運営など園に必要な業務を、担任をもっていない職員に振り分けて責任をもって仕事を進めてもらう業務担当制を整えました。

思い込みや慣れが不要な業務を生み出していた

業務内容の見直しにあたっては、既存の業務が今必要なものかどうか一つずつ検討しました。自治体に相談しながら根拠法令と照らし合わせると、慣例的に作成していた資料や業務が不要だったとわかることも多く、園として必要性を感じていなかった業務を大胆に削減できました。



必要のない業務を見直すにあたっては、法令の確認、県への相談など、慎重に根拠を確認しながら裏付けをとって進めました。根拠がわかることで、安心して業務の削減に取り組みました。

ICT化によるゆとりで保育をより手厚く

トップダウンでICT化を実現

業務の見直しと並行して、ICT化も進めました。まず、出欠など保護者との日々の連絡業務から保育料の集金・集計、保護者向け配信、保育記録の管理などをシステム化するアプリを導入しました。その後、職員間で子供の様子などの情報共有を行うチャットツール、園で撮影した写真の管理・保護者への販売アプリ、職員のシフト管理と年間指導計画が見える化するカレンダー機能を採用し、今では全職員がスマホとPCを活用しています。いずれも他業種出身でITに詳しい副園長がコストダウンを図り、初期費用は補助金でまかないました。

現場の意識改革を促す 研修にも力を注ぐ

改革当初は、見直しを進めようとする副園長と、既存のやり方が変わることを懸念する現場職員との間に隔たりがあったのも事実です。なぜ業務の見直しを行う必要があるのか、大前提である教育・保育の質を高める意義を、何度も研修を重ねて共有しました。

次第に職員の意識改革が進み、園務改善にも進んで取り組んでいます。



誰でも使えるツールを選定したため、導入時に大きな混乱はなかったです。職員が私用で使い慣れているアプリを選定したのもポイントでした。各職員がチャットに書き込んだ園児の日々の様子を、別アプリの園児別保育記録に一元化するなど、データ連携・活用も容易に行えます。

先生の声



「保育ってやっぱり楽しい」と思えるゆとりがあります

以前はクラス担任になると、月案や年間計画の作成、行事の準備、環境整備など、やることがいっぱいでした。「〇日までにこれを終わらせなくては」といつも何かに迫られている感じです。それが業務ごとの担当制になり、負担が減りました。ほかにも、手の空いた職員が製作物を分担してつくる仕組みなど、一人に負荷が集中しないよう意識しています。これまですべてがアナログだった事務業務もICT化で激減したので、持ち帰り仕事もなくなりました。今では精神的にも時間的にもゆとりが生まれ、保育を心から楽しめています。

現場職員が主体の プロジェクトによる 働き方改革と業務改善



はまようちえん (兵庫県尼崎市)

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
- 3歳児以上の人数：121名以上
- URL：http://www.hama.ed.jp/

現場職員プロジェクトの発案から大幅に残業削減

スタッフ主体の働き方改革「ON/OFFスマートサイクルプロジェクト」

はまようちえんでは、人的リソースの有効活用が十分になされていなかったことから、部門を超えた仕事の連携が取れていなかったり、ミーティングが長時間に及んだりすることがあり、それが残業の原因となっていました。そんな折、新入職員から、先輩職員が定時で帰らないことに対する率直な意見が挙げられ、それを機に、現場職員主体の働き方改革「ON/OFFスマートサイクルプロジェクト」が始まりました。

柔軟性のある人員調整とミーティングの時短を実現

プロジェクトではシフト管理とミーティングを課題にしました。検討の結果、シフト管理については、部門を超えたメンバーで月1回シフトミーティングを実施して各部門の状況を確認するとともに、全職員が自主的に休暇申請できるシステムを構築し、園全体でシフト管理を実施。これに加えて部門ごとの変形労働制を採用したことにより、柔軟性のある人員調整が行えるようになりました。ミーティングについては、事前にミーティングの議題を共有したり、チームコミュニケーションツールを利用しミーティング内容を参加していないメンバーにも共有したりすることで、チーム全体の時間の効率化を図りました。これにより、残業時間は徐々に減り、プロジェクト終了時点では職員一人当たり月2時間程度まで減少しました。

〈プロジェクトの主な取り組み内容〉

- 有給休暇を誰もが自主的に申請できるシステムの構築
- 園内ミーティングの整理
- オンラインでの情報共有で時間のロスを防止 など

プロジェクトは2年間をかけ、教育・保育の質の向上と勤務環境改善の両立を実現することを目的として実施しました。教頭がリーダーとなり、現場のスタッフからプロジェクト参加者を募り、自主的に10数名が参加しました。テーマごとにグループをつくり、毎月各グループでミーティングを行い、それぞれ施策を検討した結果、活動期間の間に新システムの構築を行い、業務の負担軽減・整理・アップデートを実現。残業の大幅削減という大きな成果をあげました。

独自のデータベースを構築してのICT化

担任一人に一台ノートパソコンを支給して情報共有を推進

従来より、園児・職員の基本情報はデータベース化していましたが、それ以外の保育記録や行事の計画および振り返りといった様々な保育情報は紙ベースで管理していました。このため、素早い検索や閲覧ができない課題がありました。そこで、カスタマイズしたシステムを作成できるデータベースソフトを使い、園独自の統合データベースを構築し、情報の一元管理を図りました。また、担任一人に一台ノートパソコンを支給し、円滑にデータへのアクセスができるようにするとともに、チームコミュニケーションツールで情報を整理し共有。業務効率化や職員の相互理解を促進しています。



一担任に対して一台のノートパソコンを支給することで、職員間の情報格差をなくし、等しく情報が行き届くように環境を整備しました。また、チームコミュニケーションツールの導入も、職員間の交流や情報共有を後押ししています。

先生の声



「学び」の一環として、スタッフ自ら働き方改革を推進

当園では、学び続ける人であることを大切にしています。園としてのキャリアパスチャートを全スタッフに共有し、各階層での職能や取り組むべき課題は何か、報酬はどのようになるかなどを明示して、一人ひとりが自身のキャリアプランを描けるようになっています。働き方改革も「学び」の一環であり、若手からベテランまでの有志が各部署から集まり、2020年4月から2022年3月までの2年間で実施しました。この働き方改革は、一人ひとりの生活の質や幸せが高まることを目的とする園の理念から導かれているものです。園の理念に沿ったものであれば若手の声にも皆が耳を傾け、現場が主体的に動いて課題を解決したこの成功体験は、スタッフたちのモチベーションアップに繋がっています。

無駄なくスムーズに 全職員の連携・協働を促す インカムの活用



認定向山こども園（宮城県仙台市）

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
- 3歳児以上の人数：121名以上
- URL： <https://mukaiyama.ac.jp/>

日常的な情報連携から災害対応まで

東日本大震災の教訓がインカム拡充のきっかけ

向山こども園では、もともと通園バスと職員室との連絡にインカム（無線機）を使用していました。利用方法を拡大したのは、東日本大震災の後になります。停電時でも無線機同士で連絡を取り合える点に魅力を感じ、まずは担任や管理職の先生がインカムをつけ、保育を行っていました。その後、担任をもたない職員や調理員など全職員に利用を広げ、現在は園内全般の情報共有・連携に利用しています。

同時進行でインカム拡充と園務改善を実施

毎月の地震訓練では、停電時のチャンネル調整や繋がらない場合の避難誘導、見回り体制など、緊急時の取り扱いや連携訓練も実施しています。また、インカムの利用拡大と並行して、無駄な会議や長時間におよぶ打ち合わせの削減、膨大な業務内容の見直しにも取り組んできました。こうした園務改善を実現するために、インカムが果たす役割は大きいと考えています。



● 向山こども園 園内マップ

全職員がインカムを利用する状況は、様々な危機対策にも役立っています。例えば、こども園の外に繋がる門が開いていた際に、外に出てしまった園児がいないかどうかの確認や、園児が怪我をした際にすぐ助けを呼べるなどの利点に繋がっています。向山こども園のように、敷地の広い園ほどに効果は高いと考えられます。

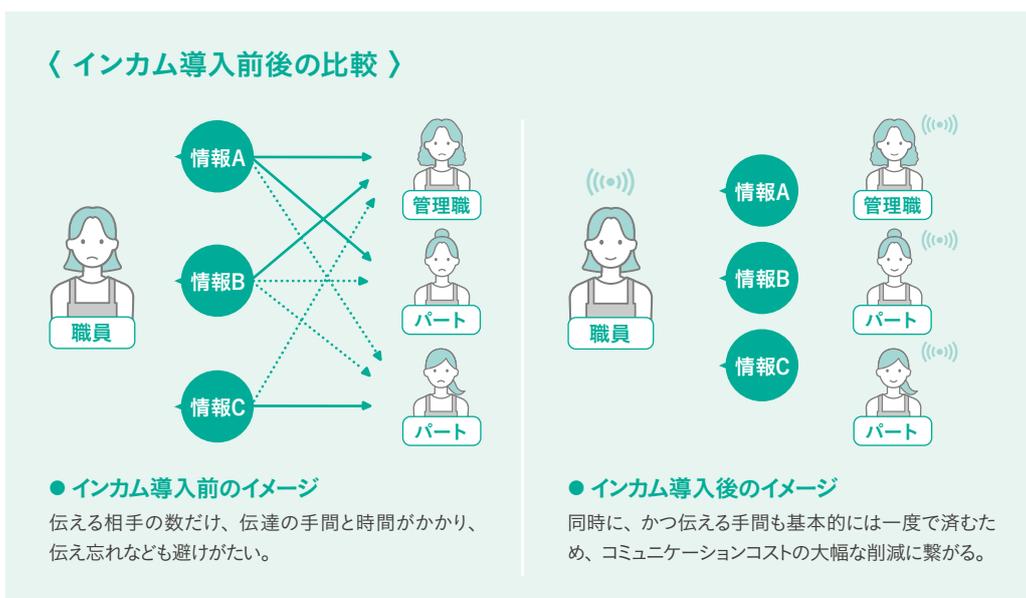
会議のスリム化と風通しのよい組織づくりに貢献

事前会議なしでも、当日インカムで対応できる業務は多数

以前は行事の会議を長時間・複数回行っていました。しかし、マニュアルをもとに当日インカムで指示すれば対応できる業務など、インカムの利用で会議が不要になる業務は多く、今では最低限の会議しか行っていません。また、園児の降園時間変更や保護者からの問い合わせといった、日常的な情報連携もスピーディーかつスムーズになりました。

役職に関わらず、同じ目線で情報の共有が可能に

さらに、風通しのよい組織づくりにもインカムが一役買っています。管理職から正職員、パートまで、全職員同一のチャンネルで会話をやり取りするため、コミュニケーションが常にオープンになりました。指示や報告、相談内容が広く共有され、役職による情報格差の是正に繋がっています。



先生の声



子供たちの自由な活動を安心して見守れます

子供たちが自由に遊べる環境づくりには「保育者同士の情報共有が命」です。子供の「やってみたい」「行ってみたい」気持ちを尊重すれば、クラスから飛び出したり、担任から離れて遊ぶのは当たり前のことです。そんな時でも保育者同士がインカムで「○○くんがそっちに行きます」「来ましたよ。見ておきますね」と持ち場を動かず連携できるので、保育者個々の見守り範囲が狭まり、目の前の子供たちに集中できます。ケンカの様子を見守りながら「いつ・どう介入するか」担任や管理職とインカムで相談することもあります。みんなで協働しながら、安心して保育を行っています。

他園の成功事例をもとに インカムを導入 コミュニケーションを活性化

花園第二こども園 (埼玉県深谷市)

- 類型: 【私立】 幼保連携型認定こども園
- 3歳児以上の人数: 61~120人

URL: <https://www.hanazono-fukushikai.com/>



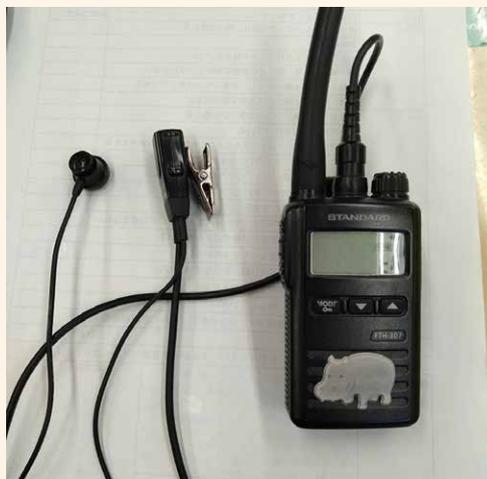
他園での好事例をすぐに自園において導入

園の課題は広い園舎で、いかに効率的かつ安全に情報伝達するか

花園第二こども園では、全職員がインカムをつけて保育にあたっています。以前は、各クラスから職員室・給食室への連絡業務や、園児の怪我などアクシデント発生の際に、広い園舎を職員が走りまわり、時間的にも精神的にも負担になっていました。もちろん内線電話でも連絡は取り合いましたが、一瞬でも園児に背を向けること、保育活動が中断されることに不安を感じ、あまり使用されていませんでした。

解決のきっかけになったのは他園の視察

そうした中、既にインカムを活用していた仙台の向山こども園(P16事例掲載)を視察する機会に恵まれます。持ち場を移動せず、ハンズフリーで園内全体に情報を伝達できるという取り組みはまさに当園の課題を解決するものだと感じました。向山こども園の園長先生にすぐに詳細を伺い、15台分のインカムを導入しました。初期費用には補助金(施設機能強化推進費)を充て、職員の増加や施設の増築に合わせて段階的に台数や中継機を拡充しています。



施設機能強化推進費などの補助金は、インカムのような機器の導入を対象とできる場合があります。自治体によって対象品目は異なるため、詳しくは各地方自治体の担当窓口にご相談してはいかがでしょうか。

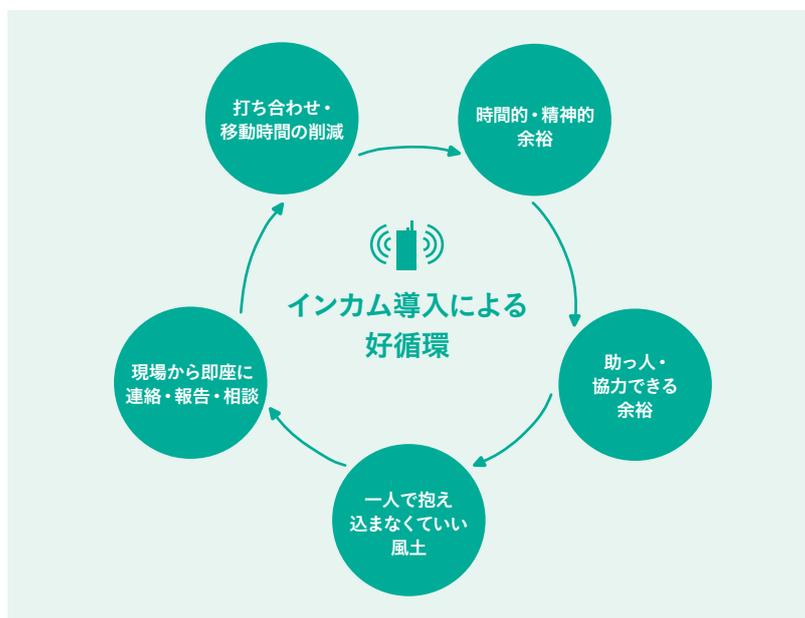
業務負担の軽減と助け合う風土の醸成

園舎を行き来する時間や負担を削減

導入後は、インカムを使用するための研修を実施することなく、20代から60代まで全職員が使いこなしています。「職員室での朝会」や「給食室の掲示板に給食数を書きに行く」などの業務を削減し、広い園舎を移動する時間や負担もなくなりました。園児の怪我や嘔吐があった際も、インカムで即座にヘルプを依頼することが可能です。手の空いている職員が臨機応変に駆けつけ、スピーディーに処置を行えるため、保育の安全性や衛生面でも効果が高いと考えています。

「忙しさの可視化」が自然と助けを求められる雰囲気醸成にも貢献

インカム導入前に比べて個々の忙しさを自然と共有できるようになりました。他の職員の状況に気が掛ける余裕が出てきたことで、ピンチの時に一人で無理をせず、「助けて!」と言いやすい雰囲気も育まれていると感じます。その結果、互いに協力的になり、チームワークの向上に繋がっています。



先生の声



「話しやすい」ムードづくりは、年長者の姿勢から

全職員が同一のチャンネルを使用して会話をするので、時には声が被ってしまったり、聞こえなかったりする場合があります。そういった場合、新人の職員ほど聞き返すのをためらってしまいがちです。そこで「聞き逃しても遠慮せずに聞き返していいんだ」と誰もが思えるように、年長者から率先して聞き返す姿勢を示しています。他園さんでは、せっかくインカムを導入しても、会話が行き交わずシーンとしているところもあるとお聞きすることもあります。インカムの効果的な活用には、役職関係なく話しやすい風土づくりが大切だと思います。

子供としっかり向き合うために 全職員の動きの可視化と 事務作業の効率化を促進



彩つばさこども園 (大阪府吹田市)

- 類型：【私立】 幼保連携型認定こども園
- 3歳児以上の人数：60～120人
- URL：https://tsubasaen.jp/irodori/

3日先までの全職員の動きを可視化したライン表を活用

現場の状況に応じてスムーズな人員配置・調整が可能に

彩つばさこども園には40人以上の職員が在籍しており、常勤、非常勤、時短勤務など勤務体系・勤務時間が異なる職員たちの業務を、いかに効率よく回して手厚い保育体制を維持するかという課題を抱えていました。そこで対応策として導入したのが、全職員の業務を30分単位で記入した「ライン表」です。1週間～少なくとも3日先までのライン表を取りまとめ、事務所内に掲示しています。どのクラスの手が足りていないのか、誰の手が空いているかを逐次把握でき、その時々に応じた適切な人員配置ができるようになりました。緊急でサポートを頼みたい時なども、フリーの職員がすぐにわかるためスムーズです。また、先の段取りがしやすくなったことから、休憩時間の着実な確保にも繋がっています。さらには、一人ひとりが全体を俯瞰し何日か先の業務も見据えて動けるようになったことから、チーム力強化という面でも効果が上がっています。

シフト表 2024年 2月 16日(金)		3人	12人	30人	34人	33人	31人	30人	25人	25人	26人	15人	4人	0人	0人	0人
		07:00	08:00	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00
事務所																
山田 景子(仮名)	E															
三石 次郎(仮名)	08:30-17:30															
田中 夏美(仮名)	C															
下平 郁美(仮名)	08:30-17:30															
フリー																
田代 房子(仮名)	08:30-12:30															
飯田 健介(仮名)	E															
小平 智大(仮名)	C															
鷲尾 千尋(仮名)	08:30-14:00															
金田 ともよ(仮名)	E															
岡田 裕介(仮名)	C															
早朝																
花井 優(仮名)	07:00-11:00															
千葉 咲良(仮名)	08:00-12:00															

3日先までの予定を掲示しています。

ライン表の導入により、●業務の見える化 ●休憩時間の確実な確保 ●効率的な人員配置が可能になりました。

連絡帳をICT化し、記入文字数もミニマルに

書類作成には過去のデータを適切に保管・活用するなど事務作業を効率化

保護者への連絡帳はICTを活用し、文字数を130文字程度におさめる方針としています。以前は子供の姿を保護者にしっかり伝えたいとの思いから事細かに記入していましたが、職員の作業負担を考慮し、行事や出来事の概要や印象に残ったポイントだけを書く様式に変更しました。この取り組みを徹底したことで、昼休憩の確保や他の業務に充てる時間増を実現できています。

そのほか、季節や行事に関する製作物作成は毎月必須とせず、子供たちの興味を見極めながら実施する、過去の資料はデータで保管しておき可能な限り流用して最低限の修正だけ行うなど、要・不要を見極めつつ業務を絞ることで職員の負担軽減を推し進めました。その結果、職員たちの日々のスケジュールにゆとりが生まれ、教育・保育の質向上が図られています。



連絡帳のアプリ記入にはタブレットを活用しています。手書きに比べ、圧倒的に記入の時間が短縮されました。短くなった報告の中でも、親子のコミュニケーションが深まるようなコメントを添えるなどの工夫を行っています。

先生の声



詳細を書かない連絡帳が親子の会話を増やすきっかけに

連絡帳の記入にはタブレットを使用しています。以前は記入作業に時間がかかり、残業や持ち帰りに対応するケースが多かったです。短くまとめる体裁になってからは、昼寝の時間などを活用して済ませられるようになりました。工夫しているのは、「今日は〇〇をやりました。感想を聞いてみてくださいね」など、親子の会話を促すコメントを書き添えることです。みなさん実践してくださっているようで、「たくさん話をしてくれるようになった」という保護者のお声も多く、年齢なりの「伝える力」を伸ばすことにも役立っていると感じています。

業務内容の可視化と 新任の先生をサポートする 育成制度の整備



西須磨幼稚園（兵庫県神戸市）

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
 - 3歳児以上の人数：121人以上
- URL：https://www.nishisuma-k.ed.jp/

ICTを活用して全職員のその日の業務を10分単位で可視化

課題は、職員の業務内容がお互いに見えていないこと

園務環境改善のため、西須磨幼稚園ではスプレッドシートを導入しています。導入以前は、17時から事務業務や掃除を行うことが常態化しており、どの職員も残業が多い状況が続いていました。出産を機に退勤時間の制限が生じた職員も増え、業務時間の削減を考えた結果、職員同士が自身とお互いの業務内容を細かく把握できていないことが原因であると仮説を立てました。業務内容が見えていない状態だと、どうしても後回しの意識が生まれてしまい、優先度の低い作業は時間外でやればよい、誰かがやってくれるかもという考え方が生まれてしまいます。そこで、職員全員の当日の業務内容を一覧できる仕組みを考案しました（下図参照）。

スプレッドシートに10分単位のスケジュールを入力

全職員が1日の業務内容をできる限り細かく10分刻みでスプレッドシートに入力して共有することで、個人的に抱えている業務がなくなり、時間内に終わらないなどの課題が生まれた際は、複数人で解決に取り組むことができるようになります。また、事務や管理作業も細かく記載することで、誰がやってもよいけれど誰かがやらなくてはいけないような、浮いた業務がなくなり、新人の職員が気を遣って担当するといったケースも減って関係性の向上にも繋がっています。導入の結果、残業や持ち帰り仕事がほぼなくなり、空いた時間を自身の成長のための時間や、ダブルワークに充てる職員も生まれました。

〈仕事〉	13:00~	13:10~	13:20~	13:30~	13:40~	13:50~	14:00~	14:10~	14:20~	14:30~	14:40~	14:50~	15:00~	15:10~	15:20~	15:30~	15:40~	15:50~	16:00~	16:10~	16:20~	16:30~	16:40~	16:50
〇〇		年長主幹			クラスだより指導			休憩			卒園式来賓連絡			フリー										
〇〇		保育			長お迎え			休憩			指導要録			フリー										
〇〇		保育			クラスだより3/16付①			休憩			指導要録			フリー										
〇〇		年中主幹			中お迎え			休憩			フリー													
〇〇		保育			中お迎え			休憩			指導要録			フリー										
〇〇		保育			クラスだより3/17付①			休憩			指導要録			フリー										
〇〇		保育			個人写真印刷			休憩			指導要録			フリー										
〇〇		年少主幹			クラスだより指導			休憩		やかん洗い	休憩		卒業式 司会台本作成			フリー								
〇〇		保育			少お迎え			個人写真印刷		休憩			園旗 おろす			フリー								
〇〇		保育			少お迎え			休憩		個人写真印刷	休憩		放送 かける			フリー								
〇〇		保育			遠足メール			休憩		やかん洗い	休憩		指導要録			フリー								
〇〇		保育			指導要録			休憩			個人写真印刷			フリー										
〇〇		保育			つばみお迎え		休憩	バスコースよび		休憩			指導要録			フリー								

導入しているスプレッドシートです。「やかん洗い」「園旗をおろす」といった細かいタスクもくまなく記入しています。導入時には、年配の職員にも問題なく記入できるかなど心配はありましたが、70代の職員でも苦勞なく活用できています。

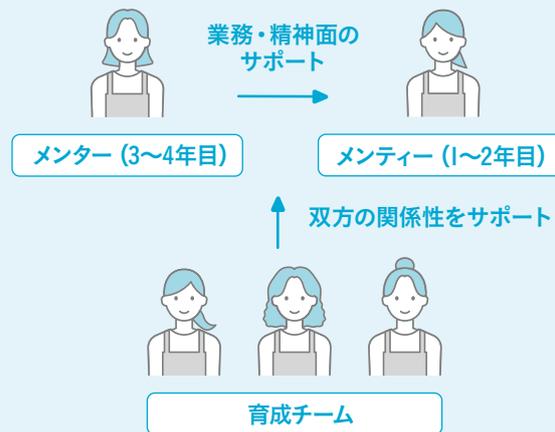
メンター・メンティー制度による育成サポート

人材育成のポイントは、 相談しやすい環境づくりにあります

2022年から始めた、1～2年目の職員（メンティー）を、3～4年目の職員（メンター）がサポートする制度です。新人職員の視点に立つと、初めての業務はどれもわからないことばかりで不安になる局面も多いです。そんなときに年次の高い先輩職員から「大丈夫？」と声をかけられても、緊張して「大丈夫です」と返してしまうことはよくあることです。そこで、あらかじめ年次（年齢）の近い職員同士がペアを組むことで、メンティーからは業務に対する不安や課題を言いやすい環境となり、新人職員の不安払拭に繋がっています。

メンターも3～4年目の職員が担当するため、つい最近まで自身が困っていたことなど、メンティーの不安や課題を共感しやすい状況も生まれます。先輩としての自覚も強く芽生え、メンターの成長にも繋がる制度になっています。また、双方に困ったことや負担に感じることはないかなど、制度の主役たるメンター・メンティーの関係性を裏からフォローする「育成チーム」も存在しています。育成チームは、この制度が始まる前に新人研修を行っていたメンバーで構成しています。制度を始めてからは、そもそも根本的な人材育成とはなんだろうと日々意見を交わし考える、より結束の強いチームが生まれました。

●メンター・メンティー制度の関係図



先生の声



主体的に考えられる子供を育てたい。だからまず、自分たちから。

わたしたちの基本的な教育方針として、「主体的に考えられる子供になってほしい」という思いがあります。そのためには、まず先生たちが主体的に考えている姿を見せる必要があると思います。先生たち自身が日々やりたいことを見つけ、みんなで協力しながらいいものをつくり上げていく。大人たちの楽しく生きる姿が溢れた園になると、子供たちにもきちんとそれが伝わっていき、主体的に考えられる大人を目指してくれると信じています。スプレッドシートやメンター・メンティー制度の導入で、働きやすさや育成の仕組みを整備することは、そうした環境をつくることに確実に繋がっていると実感しています。

職員のスキルアップ研修を実施し 園児の主体性を育む 人材を育成



なかつ幼稚園 (神奈川県愛甲郡)

- 類型：【私立】 幼保連携型認定こども園
 - 3歳児以上の人数：121人以上
- URL： <https://www.nakatsu-ed.jp/>

月に一度の合同研修が学びの機会に

他園との意見交換や事例の共有が気づきを生む

他の幼稚園と共同でビデオ研修会を定期的に行っています。それぞれの園でビデオ撮影したクラスの様子を視聴し、講師の先生からのアドバイスや他園の取り組みや体験談を参考にしながら、気づいた課題や改善案について意見交換を行っています。職員が教育活動を様々な視点から捉えるきっかけになり、子供の興味関心を惹きつける指導方法にも大いに役立っています。実際に、この研修で心を動かされた絵の表現活動を参考にして、職員が自らチャレンジすることもあり、職員がモチベーションをもって教育活動を構築する上で有意義な取り組みといえます。



ビデオ研修会は月に一度開催しています。クラスの様子をビデオで撮ったものを遠方の幼稚園にいるメンバーが見ながら、気がついた点について意見交換をします。他者からのフィードバックは厳しい側面もありますが、教育・保育の課題について大きな気づきを得る場合も多いです。

音楽を通じた表現活動をピアノレッスンでサポート

園児の成長に繋がる教育に職員が一体となって取り組む

当園の発表会は、あらかじめ先生が用意したストーリー通りに決まっている振り付けで園児たちが表現するのではなく、音楽を感じながら園児たちが場面の状況表現するというもので、一つの劇を通して全員が主人公になれるような発表会を目指しています。15年ほど前から始めたこの活動によって、園児たちが自発的に考えて行動する力を養っています。そのため、音楽の要素を取り入れ、表現活動に活かしたいという園の方針に基づき、月に一回程度、勤務時間の扱いで無償でピアノレッスン研修を行っています。雇用形態に拘らずパートタイム勤務を含む職員を対象にしており、14時から18時半までの時間帯で一人あたり約30分のレッスン時間を設けています。それぞれのピアノスキルのレベルに応じて、時間の延長などの調整も可能です。この取り組みは、個人のスキルアップに役立つだけでなく、発表会などの行事に向けて、園児の心情表現を音楽によって引き出す教育活動にも繋がっています。

レッスン時間を可視化し、職員間のフォロー体制を促進

また、ピアノレッスン時間をホワイトボードに掲示し、職員間で情報を共有しているため、スケジュールの把握や業務の分担がしやすくなりました。その結果、自然にコミュニケーションを取るようになり、職員がお互いにフォローし合うような効果が生まれています。



園内でのピアノレッスンの様子。レッスンは勤務時間扱いとなっています。レッスンを受ける職員の業務は他の職員で分担し合って調整しています。

先生の声



園児たちと創り上げるから一緒に成長できる

発表会でピアノを弾きながら、園児たち全員が音やリズムに合わせて表現を引き出して演技する姿を肌で感じることができました。感受性が豊かになった園児たちは、自らこの活動をやってみたいと思うようになり、表現することが楽しくなるようです。また、完璧なものや良い部分だけに注目するのではなく、アクシデントが起こったときにその過程をどうやって乗り越えるかを目の当たりにすることで、園児の成長を実感できる場面もありました。どんな声かけをしたら大人が考えつかないような面白い表現ができたのか、職員同士で話し合う機会が増えています。

ユニークな取り組み「仲間づくり部」で 風通しのよい職場風土を醸成 公開保育で教育・保育の質向上も



なかいず認定こども園（静岡県伊豆市）

- 類型：【私立】幼保連携型認定こども園
 - 3歳児以上の人数：61～120人
- URL： <https://palangel.jp/r2/us/nakaizu/>

「研修部」主導で1週間の公開保育を実施

互いの保育観を認め合うことが成果や成長に繋がる

「各自が持つ保育観を認め合えるようになるための研修を取り入れたい」という職員組織「研修部」からの発案で、毎年実施しているのが公開保育です。各学年1週間の公開保育を行い、全職員が見学に行けるようにローテーションでシフトを組んでいます。また、終了後には感じたことを話し合う事後研修会を実施しており、その際に「若手から話す」「よい点を見つけてほめる」「指摘だけでなく改善策を提示する」をポイントとしています。職員たちはほめられる経験をすることで自信が付き、さらなるモチベーションアップや成長の後押しになっています。加えて、子供の姿の見取り方



公開保育後の意見交換は、職員同士でよい刺激を与え合う、気づきの場にもなっています。園内のアンケートでは、非常に大きな変化のきっかけになったという声も挙がっており、取り組み全体に対しては保護者からの評価も高いです。

や支援の仕方などについて互いに刺激し合い、認め合う文化が根づくとともに、教育・保育の質も着実に向上しています。今では、園内研修に直接関係がない日常の会話でも、「（現在の子供たちの姿から）次に〇〇という環境設定を投げかけようと考えているのですがどう思いますか」という主体的な提案が、若手教諭からも当たり前に見られるようになっています。

組織を刷新しコミュニケーションを活性化

職員の声を拾い、チームワークを高める「仲間づくり部」を設置

2017年に開設されたなかいず認定こども園では、開設当時より“職員たちが各々の経験や保育観に則って業務をこなす”というまとまりのない状況が続いていました。職員同士がフランクに会話をする機会も少なく、せっかく採用した新人が短期間で辞めてしまうケースがあったことから、2021年より職場環境の改革に着手しました。大きく刷新したのは職員組織です。主幹教諭や副主任、リーダー教諭などで構成される運営委員会を新設するとともに、「仲間づくり部」「行事企画部」「研修部」の3部体制を導入しました。

「仲間づくり部」は、立ち上げ時は職員の悩みを聞く窓口的な位置づけでしたが、次第に意見交換や情報共有の場へと発展していきました。同部が機能することによって職員同士のコミュニケーションが活性化され、若手から中堅、ベテランまで、垣根なく意見が言い合えるフラットな職場風土の醸成に繋がっています。



先生の声



互いの保育観を認め合うことが成果や成長に繋がる

職員は「仲間づくり部」「行事企画部」「研修部」のいずれかに所属しており、各自が得意分野で活躍しています。3部が連携を取って活動することで必然的に園全体でのコミュニケーションが活発になり、よい雰囲気づくりにも繋がっていると思います。保護者からも「先生たち、いつも楽しそうですね」といったお声をよくいただきます。

そしてこの取り組みは、子供たちにも好影響を与えているようです。子供たち同士で自然にほめ合ったり、思いやり合ったり、「ありがとう」と声をかけたり…そんな場面を目にする機会が増えており、うれしい気持ちになっています。

外部に開いた研修を 定期的実施することで 職員の意識変容を推進



奈良女子大学附属幼稚園（奈良県奈良市）

- 類型：【国立】幼稚園
- 3歳児以上の人数：121人以上

URL：https://www.nara-wu.ac.jp/kindergarten/

公開研修で異業種・異校種交流を実施

保護者のニーズの変化や国立大学法人化を背景に

当園では、保育内容と業務の見直しの一環として、異業種・異校種の方との公開研修を定期的実施しています。取り組みの背景には、幼児教育に対する保護者のニーズの変化や、国立大学の法人化などにより業務が増えてきたことがありました。幼児教育は目に「見えない教育」とされるが故、完了感や達成感より「これで良いのか」「もっと良い教育・保育ができるのではないか」といった葛藤があり、教育・保育の在り方や職員の立ち位置などについて模索していました。

実際に取り組みを始めたのは、教職大学院に通っている職員や、公募で入職した小学校教員の経歴を持つ職員などにより、他地域の園や異校種との「横のつながり」が増えてきたことがきっかけです。当園の職員採用は、歴史的に奈良女子大学卒業生が多かったのですが、異なる地域や職歴を持つ人との対話を通して多様な物の見方や考え方に触れ、自園の教育や保育を捉え直すことで多くの学びがありました。こうしたことからより積極的に外部に目を向ける必要性を感じ、そのための仕組みとして公開研修が企画されました。

令和5年度 研修会のご案内

奈良女子大学附属幼稚園
Nara Women's University Kindergarten

ともに世界に意味を創り出す教育をデザインする
— 誰もが学び続けるシステムの構築 —

生きることは学ぶこと。
ワクワクした気持ちももちながら、子どもと子どもを取り巻く全ての人々とともに世界と出会い直していきたい。
「どうしてあの先生はこんな風にこの教材を使ったのか」
「どうしてあの先生はこの言葉かけをしたのか」
「わたしはどうしてそれが気になるのか」
こんな小さな問いから、自らの教育観の問い直しは始まります。
そして、多種多様な背景をもつ人々と言葉をお互い交えることで、自らの実践のあり方が見え始めます。
それぞれの学びの物語が始まります。
子どもの育ちを支える仲間として、語り合い学び合いませんか？

以下、今年度の研修会の日程です。
詳細につきましては、随時本園ホームページに掲載いたします。

公開保育研修会
【保育をみよう 語り合おう】
6月23日（金）5歳児
11月17日（金）4歳児/3歳児
申し込みは要ありません。

**奈良国立大学機構
生涯教育開発センター 研修プロジェクト**
【幼少年齢の子どもの
抱えられない育ちをみとり・支える】
6月26日（月）奈良女子大学附属幼・小
10月公開予定 奈良教育大学附属幼・小
申し込みは別室をご覧ください。

実践の場に身を置き、そこに生まれた意味を感じ、対話することで、わたしたち実践者の学びを創る研修会です。

NIS・奈良教育大学校（奈良女子大学）との連携
【遊びのワークショップを通して
共創力を高める
参加者主体の協働探究型研修】
7月28日（金）
子どもを取り巻く様々な人・異校種の
教師、保護者、学生—と創る研修会です。
ともに遊び、語り合い、教育について
考えませんか？

令和5年度研究報告
2月下旬頃を予定。
今年度の実践と、子どもそしてわたしたちの学びについて報告いたします。

◆問い合わせ◆
奈良県奈良市学園北 1-16-14
奈良女子大学附属幼稚園 TEL: 0742-45-7261 Mail: fuyo-admin@cc.nara-wu.ac.jp

公開研修参加者募集のチラシデザイン

日常をオープンにし、多様な視点から違いに気づきそれぞれの価値を共有

主体である参加者の豊かな視点で自由な議論を展開

公開研修は、国公立幼稚園・認定こども園・保育所職員、小中高校の教員、自治体職員、研究者などが参加し、午前中は通常保育、午後はラウンドテーブルミーティングという構成で行われています。園内研修をオープンにするスタンスで行い、特別な一日ではなく通常保育を公開しています。研修を行うこと自体が職員の過度な負担とならないよう配慮するという点で、毎回の研修の規模が大きくなり過ぎることを防ぎ、なおかつ担当者以外の職員が運営面でのサポートに回れるよう、学年ごとに実施していることも特徴の一つです。

公開研修の目的は、技術面の向上もさることながら、参加者がそれぞれに気づきを得て立場を超えて気づきを認識することにあります。このため、参加者には事前にこの旨を通知し、ラウンドテーブルミーティングではできるだけ立場が異なる者でグルーピングすることで、多様な視点を話し合えるよう工夫しています。

現在は、別プロジェクトの研究会なども含め、2カ月に1回程度の頻度で公開研修を実施しています。参加者の感想はおおむねポジティブで、「自分の職場の研修に導入したい」という声も。参加者の気づきや学びの声が私たちの学びとも重なり充実感を味わうとともに、疲弊感や負担感が減ってきました。また、より豊かな教育・保育の実践に向けたモチベーションも向上していると感じます。



先生の声



創造的に業務に取り組み「豊かな保育」を目指す

本研修は、「正しい保育」を追究するのではなく「豊かな保育」に近づくことを目標としています。様々な職場やキャリア、そしてライフステージにある方と自由に意見を交換する中で、「新たな景色」を見出し、より創造的に業務に取り組めるようになることを期待して実施しています。このためラウンドテーブルミーティングでは、批判や決めつけを行わないことを原則とし、心理的安全性に配慮。結論を出すことよりも、気づきを得ることを重視しています。ファシリテーターの役割が重要になるため、優れたファシリテーターを育てることが今の課題となっています。

ご自身の園で勤務環境改善に取り組む際のポイントについて

まずは、園においてどこに課題があるのかを把握することが重要

これまで本事例集を通じて様々な改善策をご紹介してきましたが、こうした改善策を単純に導入するだけでは期待通りの効果が得られるとは限りません。むしろ大事なのは事前にご自身の園の持つ課題を分析し、その解決のために何が有効であるかをしっかりと検討することです。

本事例集においても課題を分類して考えたように、まずは自分たちの園における業務上の問題点が、どのような種類のものであるかを把握してみましょう。例として、4つの類型に沿って考えると、問題点の抽出と課題の設定は、以下のように整理できるかと思えます。

【問題点】

類型A 職員の勤務体制改善

- 教員が事務作業等に追われて教育活動に注力できていない
- 業務時間が長くなり残業が頻繁に発生する
- 役割分担が明確でなく、非効率的な業務の重複が発生する

【課題の設定】

- 教員が教育活動に注力できる環境をつくるよう、職員体制の見直しを図る
- タイムマネジメントを図り、実施すべき業務に集中できる時間帯をつくる
- 組織改革などを通じて、園内での職員の業務を過不足なく分け合い、業務体制の最適化を図る

類型B 業務効率化

- 教員が行う必要がないことをこなすために時間が取られている
- 資料や連絡帳を手書きする時間を確保するため、他業務に充てる時間が圧迫される
- 電話や全体会議に時間を奪われることが多い

- 必ずしも教員が行う必要がない業務を見極めて園外に発注することで効率化を図る
- ICTを活用することで、各種資料・連絡帳などの手書きに費やしていた時間を短縮する
- 通信ツール（インカムなど）の導入など、職員が一堂に揃わなくてもいい環境をつくり時間の短縮を図る

類型C 情報共有

- 同僚の職員が、現在どのような園務を行っているかわからず、連携が取りづらい
- すでに保護者から休みの連絡が園に届いているが、担当者まですぐに共有できない
- 職員同士の交流が少なく、職場としての安心感が感じられない

- 園内の教職員がいつ何の業務を行っているかをクラウドツールなどで共有し、可視化する
- 園に届いた様々な情報を、全体に円滑かつ即時に共有できる仕組みづくりを行う
- 職員同士が安心して働けるよう、日常的に交流を図るための機会創出を行う

類型D 教育・スキルアップ

- 新しく就いた人材がすぐに辞めてしまう
- ベテランから新人に対して、ノウハウや心構えを伝達する機会が創出できていない
- 幼児教育・保育の質を高める工夫ができていない

- 園内外での研修の機会を通じ、新人育成や教員のスキルアップを図る環境を整備する
- 園内だけでなく自治体や団体等とも協力して、活発な意見交換を行ったり助言を受けられる場を設けて、幼児教育・保育の質を高められる取り組みを常態的に模索する

複合的な課題には優先順位をつけて対応し、環境やニーズに応じて見直す

調査を通じて、各園における課題は一つだけでなく、複数の種類に及ぶことが多いことがわかりました。様々な視点から課題の設定に取り組んだ上で、全ての課題解決を同時に目指さず、「まずは何から取り掛かるべきか」を議論し、園全体で優先順位を共有して取り組んでいくことが重要です。

また、一度設定した課題とその解決方法に固執することなく、その時々勤務環境に応じて、優先すべき課題と解決方法を再設定していくことも不可欠です。環境や職員のニーズの変化を見逃さず、真に業務改善につながる取り組みを進めていただきたいと考えます。

マネジメント層と現場職員の双方の協力が、勤務環境の改善を実現する

幼児教育の重要性への理解が進む中で、その根幹をなす幼児教育人材を確保し、質を向上させる必要性は日に日に高まっています。人材を確保するうえでは、非効率な業務によって教員が圧迫されることなく、教員一人ひとりがやりがいをもって目の前の子供に集中できる環境を整備することが不可欠です。こうした勤務環境の改善は、ひいては教育の質そのものの向上につながっていきます。

今回、様々な改善に取り組む園へのインタビューを通じて、勤務環境改善に必要な点として、

- 立場を問わず取り組みを先導する皆さんが、周囲を巻き込んで改善を進めている
- 職員一人ひとりが課題を自分事としてとらえ、積極的に取り組んでいる
- いつでも質問・相談できたり、意見を述べたりできる、風通しの良いフラットな環境が整っている
- マネジメント層の働きで現場から改善を実践しやすい環境が整備されている

といったことが重要であることがわかりました。

例えば、ICT導入などは、若い世代でないと使いこなせないといった先入観を持つ方もいると思いますが、導入に成功した園の多くでは、年齢は大きな問題となっておらず、わかりやすい情報共有と取り組みを先導する現場職員の積極的な姿勢が重要であったとの回答が得られました。どのような取り組みでも、先導する皆さんの姿勢で園全体のモチベーションを引き出していく必要があります。

一方で、こうした業務改善の風土を生み出すには、園長先生を始めとしたマネジメント層による業務改善への理解や、職員同士がフラットに意見交換し、改善を先導できる環境づくりも不可欠です。マネジメント層が積極的に園の課題と優先順位を検討する機会を設けて必要な仕組みづくりを進めるとともに、研修や雰囲気づくりを通して職員自身のモチベーションを向上させることで、初めて園全体での業務改善を進めることができます。

マネジメント層と現場の職員のどちらか一方の姿勢だけでは、十分な業務改善を実現することはできません。お互いになすべきことを理解し、協力し合って園が一体的に業務改善に取り組むことができるよう、本事例集も参考にして改善策を検討・実践していただきたいと考えています。

幼児教育現場の勤務環境の改善は、子供たちの生涯にわたる人格形成の基礎を培う幼児教育の質を向上させるために避けては通れない課題です。本事例集が、園の先生方が教育に熱意とやりがいを持ち続けられるような環境づくりの一助となれば幸いです。

事例紹介ページ掲載園一覧

園名	事例タイトル	HPのURL	掲載ページ
さいび園	役割の明確化や適切な業務配分により働きやすい環境を整備したことで「定時で帰れる園」を実現	https://saibien.jp/	8～9
山本幼稚園	二人担任制の導入と養護教諭の採用で業務負担軽減とコミュニケーションの活性化を実現	https://www.city.mitoyo.lg.jp/material/files/group/26/yamamotoyoutien_gaiyou.pdf	10～11
認定こども園 友愛幼稚園	裏付けのある業務の見直しと効果的なICT活用により職員の負担を軽減	http://www.yuai-youchien.net/	12～13
はまようちえん	現場職員が主体のプロジェクトによる働き方改革と業務改善	http://www.hama.ed.jp/	14～15
認定 向山こども園	無駄なくスムーズに全職員の連携・協働を促すインカムの活用	https://mukaiyama.ac.jp/	16～17
花園第二 こども園	他園の成功事例をもとにインカムを導入コミュニケーションを活性化	https://www.hanazono-fukushikai.com/	18～19
彩つばさこども園	子供としっかり向き合うために全職員の動きの可視化と事務作業の効率化を促進	https://tsubasaen.jp/iriodori/	20～21
西須磨幼稚園	業務内容の可視化と新任の先生をサポートする育成制度の整備	https://www.nishisuma-k.ed.jp/	22～23
なかつ幼稚園	職員のスキルアップ研修を実施し園児の主体性を育む人材を育成	https://www.nakatsu-ed.jp/	24～25
なかいず認定 こども園	ユニークな取り組み「仲間づくり部」で風通しのよい職場風土を醸成公開保育で教育・保育の質向上も	https://palangel.jp/r2/us/nakaizu/	26～27
奈良女子大学附属 幼稚園	外部に開いた研修を定期的実施することで職員の意識変容を推進	https://www.nara-wu.ac.jp/kindergarten/	28～29

問い合わせ先

文部科学省初等中等教育局幼児教育課
〒100-8959 東京都千代田区霞が関3-2-2
TEL 03-5253-4111 (代表)
E-mail youji-jinzai@mext.go.jp