

成果報告会

南大分に笑顔咲くえん わらひ



南大分に笑顔咲くえん

わらひ

野本宣寿 園長

Topics

- 01 園紹介
- 02 働き方改革に取り組んだ背景
 - ・これまでの取り組み
- 03 今回の取り組み
- 04 総括とこれから

01

園紹介

園紹介

施設名	南大分に笑顔咲くえん わらひ
種別	認可保育所
設置主体	社会福祉法人 玉林会
住所	大分県大分市畑中1丁目11番4号
設立日	平成31年4月1日（1年目）
定員	70名（5歳児は令和2年度以降受け入れ予定）
職員数	15名（2020年2月時点）



園紹介 ～保育風景(1)～



園紹介 ～保育風景(2)～



園外保育

園紹介 ～施設環境(1)～



0歳児室



連絡ツール兼、音楽デバイス



3～5歳児室

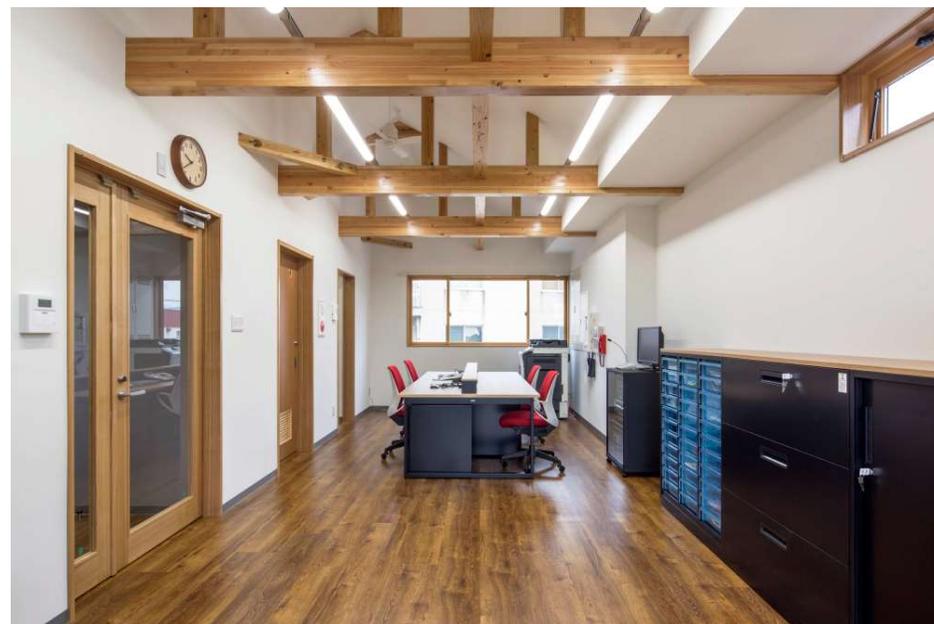


連絡ツール兼、音楽デバイス

園紹介 ～施設環境(2)～



ラウンジ(1階)



スタッフルーム(2階)



連絡ツール兼、音楽デバイス

【参考】システム導入について

		行政				園管理				保育		
		保育行政	徴収代行	計算書類	法人書類	スケジュール	シフト作成	物品管理	保育室連絡	登降園連絡帳	午睡チェック	保育帳票
保育 I C T	キッズリー									○		
	園-sien ・ ひまわり システム	○	○	○		○						○
	るくみー										○	
その 他	Office ・ タイムツリー	○		○	○	○						
	デバイス (Amazon エコー)								○			

園のご紹介 ～園の魅力～

＜園見学者や面接希望者からは、下記のような声をいただく＞

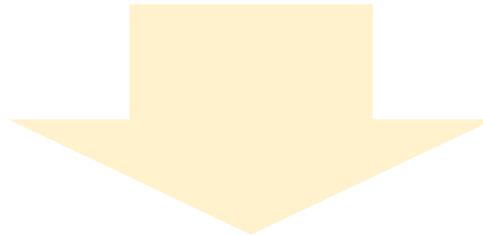
- ・施設がきれい!
- ・園庭に築山や芝生がある!
- ・休憩時間はノンコンタクトタイムが確保されている!
- ・先生たちが礼儀正しい!

02

働き方改革に取り組んだ背景

働き方改革を推進した背景(1)

数年前、泉光こども園の園長になって初めて採用し、幼い頃から保育士になることを夢見てきた卒園児スタッフが急に退職することに。
そのスタッフから直接聞いた退職理由とは別の理由であったことが後にわかり、大変ショックを受けた。



・関西に行って、手話通訳士の勉強がしたい。というのが、聞いていた理由だった。
しかし、4月1日から近所の遊技場でホールスタッフとして働いていた。

幼い頃からの夢を実現させた卒園児に、別の理由をつけてまでこの仕事を辞めてしまおうと思わせてしまったことを悔やみ、楽しみながら保育士を続けられる環境を構築したいと考えた。

これまでの取り組み

<社会福祉法人 玉林会として行ってきた取り組み>

泉光こども園(同法人)

- ・残業ゼロ
- ・システム導入
- ・ノンコンタクトタイム
- ・バケーション休暇

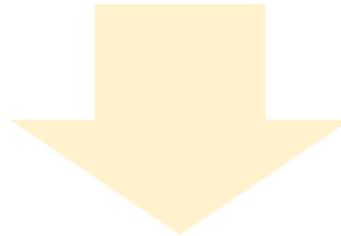


わらひでも
同じ仕組みを
導入(一部予定)

働き方改革を推進した背景(2)

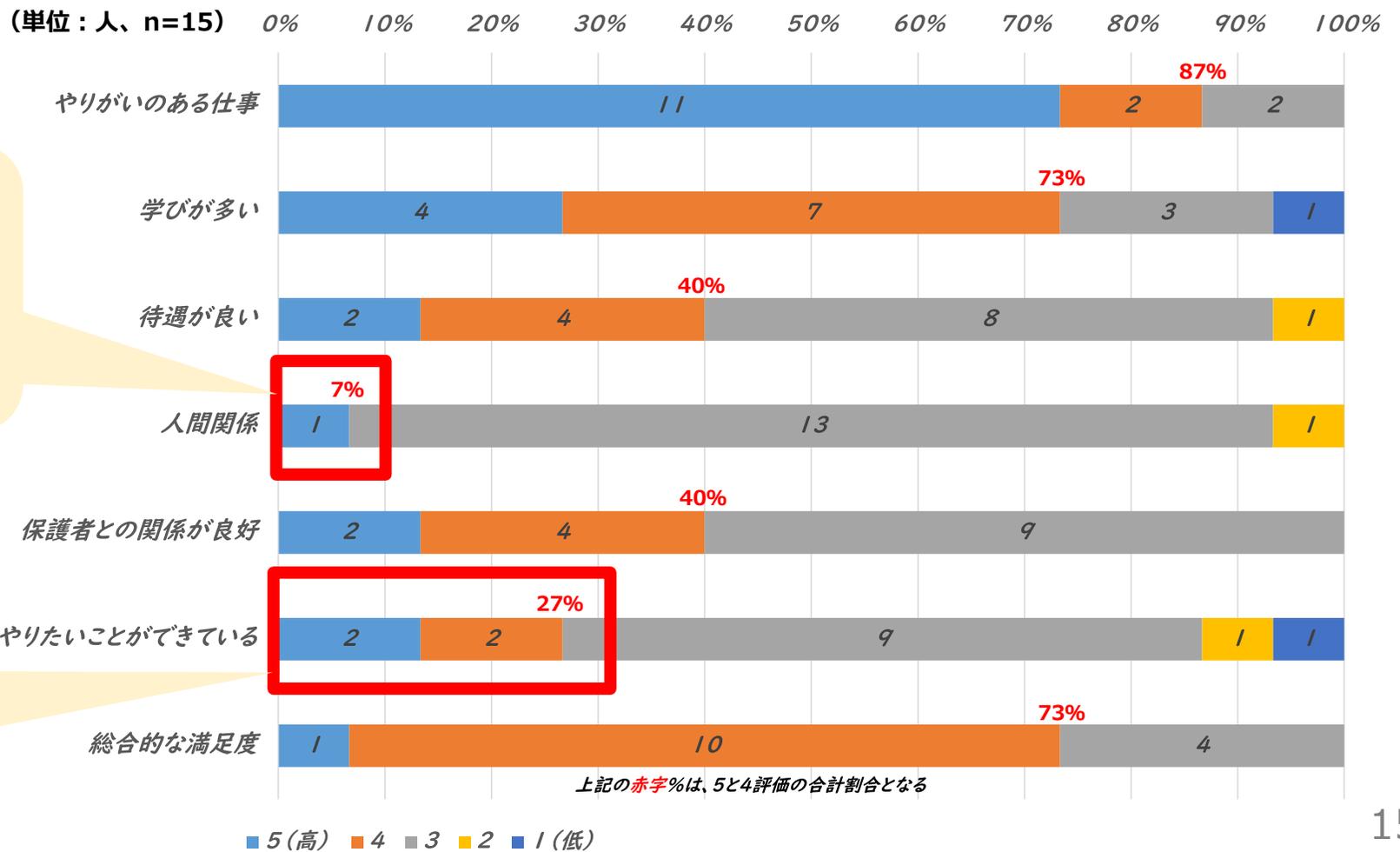
＜新規園の園長としての悩み＞

- ・普段の保育内容や、子どもへの声掛けから園の理念や保育への想いが届いていない気がする。
- ・開園間もない園、保育内容が確立されていない中で働きやすさばかりを重視すると、本来保育園として最も大切にすべき、保育の質がおろそかになるのではないか。
(とはいえ、採用戦略として働きやすさを強調して職員確保をした事実との葛藤。)



- ・なぜ思いが伝わらないのか・・・
- ・業務効率化と、保育内容の充実を両立するにはどうしたら・・・

働き方改革を推進した背景(3)



園の雰囲気は悪くないのに、人間関係がよいという評価になっていない

従業員は、保育などでやりたいことができていないと感じている

働き方改革を推進した背景(4)

「わらひ」の理念

(1) 地域に根ざし、各種の保育事業を通して入園児童、保護者および地域住民を巻き込んで人々が幸せに生きるための支援をします

(2) ~感性豊かなこどもの育成を目指して~

- ・自分以外のものに向ける優しいまなざしをもった子ども
- ・自ら自分の未来を切り開く力を持った子ども
- ・審美眼を持った子ども

**理念・目指す保育は、
従業員と一致するはず!**

**『理念』理解にフォーカスし、
浸透を目指す**

03

今回の取り組み

今回の取り組み ～打ち手～

■理念共有

【改善意図】

当園の理念を理解して、組織として保育の方向性を統一する。

それによって、仕事の方向性に対する迷いをなくすことを目的とする。

【具体的行動】

・みんなで話す時間を確保

⇒あえて月に一度、90分間と時間を決めて夜の時間に職員会議を行う。

・園長が理念について語る。

⇒職員会議の時間に園長が理念について語る時間を取る。

・理念を各部屋に掲示する。

理念浸透スタッフ記入シート_南大分に笑顔咲くえん わらひ



理念を記入してください

園長の話聞いて、自分の言葉で理念をまとめてみてください

翌1ヶ月、理念をどのように保育活動にいかすか、取り組み内容を具体的に記入してください

今回の取り組み ～はじめの一步～

改めて、園の理念について**スタッフと話す時間を確保**
併せて、直近の運動会(2019年秋実施)のねらい設定

- ・運動会前、プログラムを精査するための会議を18:30～20:00と時間を決めて実施することを決定。

プログラムを精査する前に、理念についてレジュメを準備し30分かけて再度説明。それに基づいて運動会の方向性や目的を、全員で確認しながら進めることとした。

その会議後にチェックシートを配布し、1週間後に回収した。

今回の取り組み ～アンケート①～

『理念』に関する認識度チェック

アンケート実施日：2019年11月

(単位：人、n=11)

	○	▲	×
文言	5	3	3
理念まとめ	2	8	1
保育取り込み	3	8	0

文言ですらしっかりと書けない状況

想像よりも認知度が低かった

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん	Iさん	Jさん	Kさん
文言	▲	▲	○	×	○	×	▲	○	○	×	○
理念まとめ	×	▲	○	▲	▲	▲	▲	○	▲	▲	▲
保育取り込み	○	▲	▲	▲	▲	▲	○	○	▲	▲	▲

※集計ルール

【文言】 正しく記入：○、1箇所間違い：▲、2箇所以上間違い：×

【理念まとめ】 感性豊かに言及：○、理念に基づく記載のみ：▲、理念に言及なし：×

【保育取り込み】 加点要素を踏まえた取り組み：○、理念に基づく記載のみ：▲、理念に言及なし：×

スタッフへのアンケート調査 2回目

『理念』に関する認識度再チェック

アンケート実施日：2020年1月

(単位：人、n=11)

	○	△	×
文言	9 (+4)	1 (-2)	1 (-2)
理念まとめ	8 (+6)	3 (-5)	0 (-1)
保育取り込み	4 (+1)	7 (-1)	0

それぞれ前回より、認知が高まっている

()は前回比

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん	Iさん	Jさん	Kさん
文言	○	○	○	○	○	×	○	▲	○	○	○
理念まとめ	○	○	▲	○	○	▲	○	○	▲	○	○
保育取り込み	○	▲	▲	▲	○	▲	▲	○	▲	▲	○

※集計ルール

【文言】 正しく記入：○、1箇所間違え：▲、2箇所以上間違え：×

【理念まとめ】 感性豊かに言及：○、理念に基づく記載のみ：▲、理念に言及なし：×

【保育取り込み】 加点要素を踏まえた取り組み：○、理念に基づく記載のみ：▲、理念に言及なし：×

理念浸透の効果

アンケート取りまとめ ～理念～

- ・ 自分たちがしなければならないことを確認することができた。
- ・ 保育計画が立てやすくなった。
- ・ 職員間の保育に対する共通理解が生まれた。
- ・ 自分が間違っただけをしていたことがわかり、心が楽になった。

04

総括とこれから

総括とこれから

今回の取り組みを振り返って)

・ 当園は開園当初からICTを活用し、業務の効率化はある程度確立されていたと考えられる。しかし、本来組織として最も大切にしなければならない理念すら正確に伝わっていなかったことが、チェックシートから明らかになった。

それを改善していく過程で、さまざまな疑問を払拭し、迷いなどから生まれる精神的負担感の減少へとつながった。

※ 行先の見えない航海から、目的地の見える航海へ。

これから)

・ 職員同士の対話によるコミュニケーション時間を確保し、人間関係を改善していく。

それぞれが互いを認め合いつつ共通の目標に向かって意見を出し合ったり、園内研修を進める環境を築いて、心理的安全性を高め、保育の質向上につなげる。

※ 労働時間の短縮=働き方改革ではない!

END OF DOCUMENT