京都府社会福祉法人役員等研修会

人材確保・育成・定着に向けた取り組みについて

社会福祉法人 洛西永正福祉会
津田亜希子

目次

01 法人紹介

02 働き方改革

03 育成評価制度

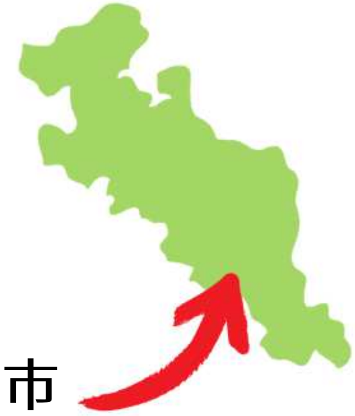
04 組織活性化プログラム

05 まとめ

01 法人紹介

社会福祉法人
洛西永正福祉会

あひるが丘こども園（140人定員）
あひるが丘ぴよぴよ保育園（12人定員）
の2施設を運営。



京都府向日市

こども園 園舎

裏山

子どもを真ん中に
保護者と園が手を取り合い
一緒に子育てをする

全体懇談会

昭和56年から毎年5月末に開催。
昨年は47人参加。

園長が、保護者に園の理念などを示し、子どもの育ちについて大切なことを伝え、子育ての方向性を示す。
又、保護者の悩みを聞き、共有しながら子どもを真ん中に園と保護者が「一緒に」子育てを楽しむことを伝える。

遊具づくりの会

平成9年より毎年5月に実施。
昨年は33人参加。

子どもの遊具を作るという目的の為に、園に来てもらうが、この取り組みを通して父親同士の親睦を深めるきっかけづくりになっています。

＜これらの行事を通して＞

母親メインの送り迎えから父親も来れるようになる。
→子育てに参加→父・母が協力し合って子育てすることに繋がる。
→母親のストレスが減り、子どもにとっても良い環境になる。

夏祭り

令和6年度　参加者　合計465人
＜在園児＞126人　＜在園保護者＞198人　＜卒園児＞81人　＜卒園児保護者＞33人
＜その他（ご近所、祖父母、きょうだい）＞27人

例年450～500人参加

向日市の私立園では唯一保護者会がある。行事を行う目的を共有し、育児の主体者であり社会の中で親子が共同して参画して生きる事の喜びや尊さを知ってもらいたい。『人は人の中で生き、人に生かされ、生かして生きていく』という事を感じ取って欲しいと考え、卒園した後も、転園した後も多くの人との縁を大事に関わりを持ち、深めていくという方針。

人はもちろん自然の中で生き、自然の中で生かされている私たち人間。そして自分自身の関わりや体験を通して感じたり取るべき行動を思慮したり、生きていく。

初年度は男性のみ（当時のおやじの会）を中心に行う事を目的として始めた活動。“子どもに背中で語る”つまり「言葉だけでなく、行動で示す『教育（子育て）』をしていきたい」と始めた。

海岸清掃

2012年より10回開催
（近年は神崎浜が閉鎖していたこともあり、開催を断念していた）
令和６年度
園児・保護者24名、卒園児・保護者11名、職員7名の42名参加

他にも、卒園児との関わりの「あひる会」、運動会での有志による「保護者の応援団」、在園児・卒園児・地域の方を巻き込んだ「バザー」など、あひるが丘では、“人と人とが関わる行事”を多く行っている。

<u>このような取り組みを行う事で</u>

- 核家族が多くネット社会の今、子育てに悩みが出てくると我が子の姿を当てはめて、ネットの中で解決しようとしていた保護者の姿 ➡ 子どもの色んな姿を知っている保育者に相談する事が増えた
- 園と母子のみの関わりだけでなく、家族ぐるみの関わりが増え、親睦が深まる ➡ 園としても子どもの背景がよく分かり、一人一人に合った配慮や関わり方をつかめ、個々の成長・集団の成長につながる
- 保護者が関わる事で我が子の成長を願うばかりでなく、我が子と共に育つ他の友達へと視野や愛情が広がる

何よりも子育ては皆でしていくもの
人は人と人との関わりの中で成長するもの。
だから生かし 生かされ 生きている事を学んでいける
関係作りが生まれる。

02 働き方改革

公私ともに充実できる働き方とは

平成30年度　子育て中の保育者からの声から始まった。

子どもを二人育てる中、時短が終了しフルタイムになる（その時は年間休日88日）。
我が子を他園に預けて、自分は仕事で他の子と一生懸命関わる事に、ふと"我が子との時間が作れない"と気づく。
我が子の短い乳幼児期に少ししか関われない現実に、何のために働くのか自問自答する職員からの声が上がる。

そこで、きょうと人材育成認証制度（2つ星）を取得を目指した事をきっかけに、労働環境や働きやすい職場とは何かを見直す。

保育者が公私ともに充実してこそ、
園の子どもの幸せのために働けるのではないか

働き方改革

令和元年度より取り組み開始

年間休日の増加

- 園行事を土曜日から平日へと移行。
- 保護者に職員の働き方改革を説明し、理解を深める。年間休日を88日→105日へ。
- 月１回の土曜日実施の職員会議を平日へ移行。土曜出勤を３グループ制に。
  令和４年度からは土曜出勤を４グループに増やし、１０７日へと増加。

職員の負担軽減

- 年間指導計画を担任作成から園が作成し固定化。
- 毎月のカリキュラムを手書きからデジタル化する事で前年度を参照しながら
  作成する事ができ、時間短縮へと繋げる
- 毎日の保育日誌の書式を変更し負担軽減へ。日誌の書き方研修を開催。

コロナ特別有休

- コロナ禍の令和３年度・令和４年度に
  コロナ特別有休として全職員に１０日付与。

働き方改革

令和元年度より取り組み開始

有給消化への可視化

- 毎月の有給休暇希望の締め切り日を明確化し、シフト表へと反映させることで有給休暇の取得のしやすさと安心感へ。
- 有給消化早見表を活用し有給取得のばらつきを防ぐ。
- 法人としての有給消化のルール化と有給消化率の目標を職員と共有。
- 有休消化率は令和4年度が120%、令和5年度が78%、令和6年度が97%。

ICT化

- 手書きだった児童票・出席簿などはデジタル化に変更。
- 保護者からの欠席連絡や保護者への連絡ツールとしてアプリを導入。
- 年６回あったクラスだよりも日々の園での様子もInstagramやアプリ配信へ。

職員の健康管理

- 月２回休憩中にヨガ教室を受講できるように(次年度からは月３回に増加）。
- 月１回理学療法士さんによるボディケアを行い、職業病ともいわれる腰痛や膝の痛みの改善・予防へ。

働き方改革

令和元年度より取り組み開始

作業時間の確保

- 毎月の保育内容に対する反省評価や次月のカリキュラム内容などの打ち合わせ、カリキュラム作成の作業時間にはフリー保育士を配置し時間を確保。
- 作業時間早見表・作業内容表を活用し各自の作業時間のばらつきを防ぐ。

会議時間の効率化

- 各行事の担当者、タイムスケジュール、準備物、職員の動きなどを会議前に事前に周知する事で会議の時間短縮。行事当日も動きがスムーズになり、新たな時間を生み出す。
- また、検討事項は事前に職員が意見を出し合い、出た意見を会議で報告したり追加で検討する事で効率化へと繋げる。

当法人の職員構成について

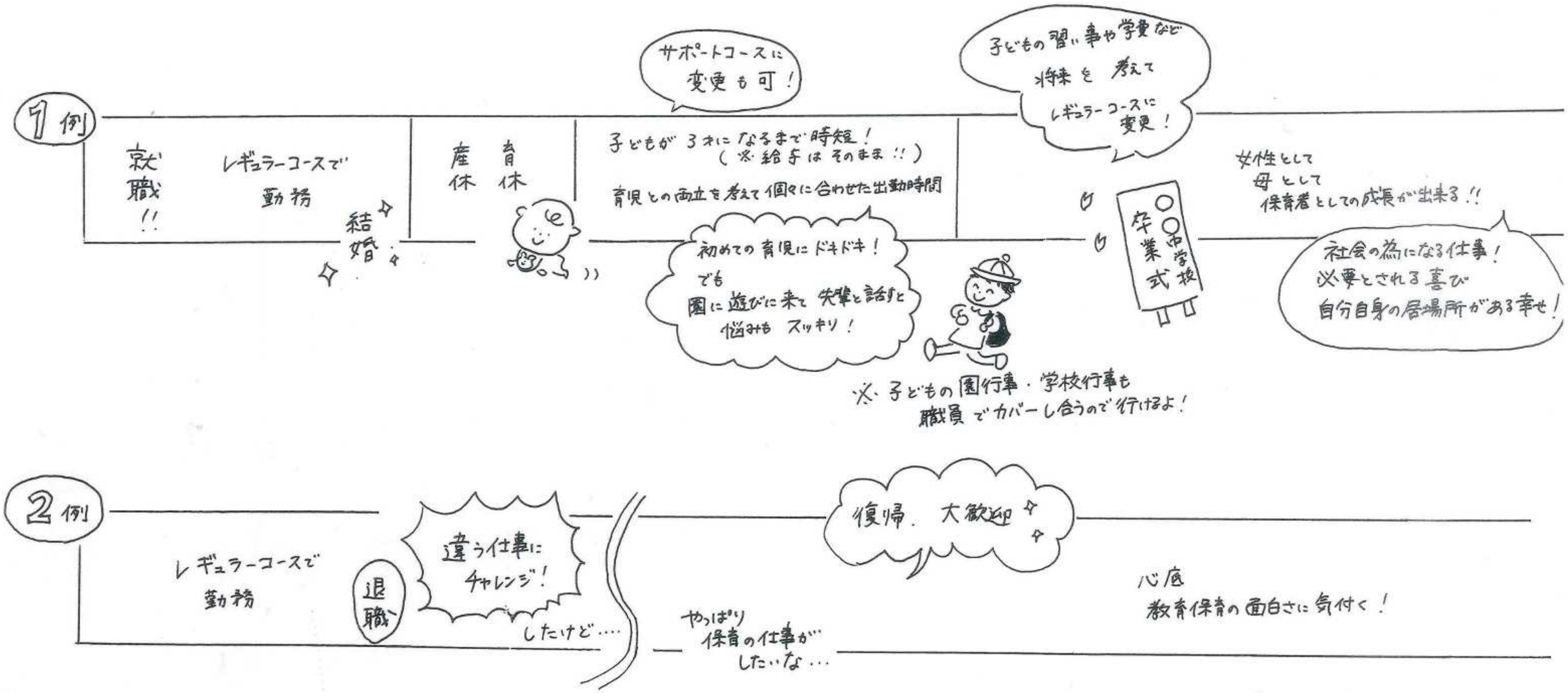
正規職員

- ●レギュラーコース
- ●サポートコース

どちらも実労働７.５時間が基本

非正規職員

- ●パート職員
- ●アルバイト職員


1例
就職!!
レギュラーコースで勤務
結婚
産休
育休
サポートコースに変更も可!
子どもが3才になるまで時短!
（※給与はそのまま!!）
育児との両立を考えて個々に合わせた出勤時間
初めての育児にドキドキ!
でも
園に遊びに来て先輩と話すと
悩みもスッキリ!
※子どもの園行事・学校行事も
職員でカバーし合うので行けるよ!
子どもの習い事や学費など
将来を考えて
レギュラーコースに変更!
○○中学校
卒業式
女性として
母として
保育者としての成長が出来る!!
社会の為になる仕事!
必要とされる喜び
自分自身の居場所がある幸せ!
2例
レギュラーコースで
勤務
退職
違う仕事に
チャレンジ!
したけど…
やっぱり
保育の仕事が
したいな…
復帰、大歓迎
心底
教育保育の面白さに気付く!

職員一人一人の生き方に合わせて
働き方を選択できる

職員からは…

自分たちの健康面も
考えてもらえて、
大変ありがたい

作業時間の確保をして
もらえるので、残らずに
定時で帰れるようになった

持ち帰りの仕事が
グンと減ったので、
楽になった

私生活が充実し、仕事との
ワークライフバランスが
整った

など、働きやすくなったことを実感。

働きやすい職場とは何か？を考えてきたことが、結果職員の定着へと繋がった

03 育成評価制度

育成評価制度について

令和2年度以前は

- 「子どもの育ちをどう考えるか、またどう関わるか」については法人の保育理念にそって
  カリキュラム作成・反省評価をおこなってきた。
- 資質向上・自己研鑽については個人に任せ、方向性・努力の仕方もばらばらだった。

令和2年度	自分で考えた目標に対してリーダーと共に振り返り次に向けてのチャレンジ目標を立てる

良い点

リーダーが考える
保育者本人の評価と
課題をストレートに
伝えられる

改良点

チャレンジ目標が
職員とリーダとの間で
方向性が違う、
目標レベルが低い

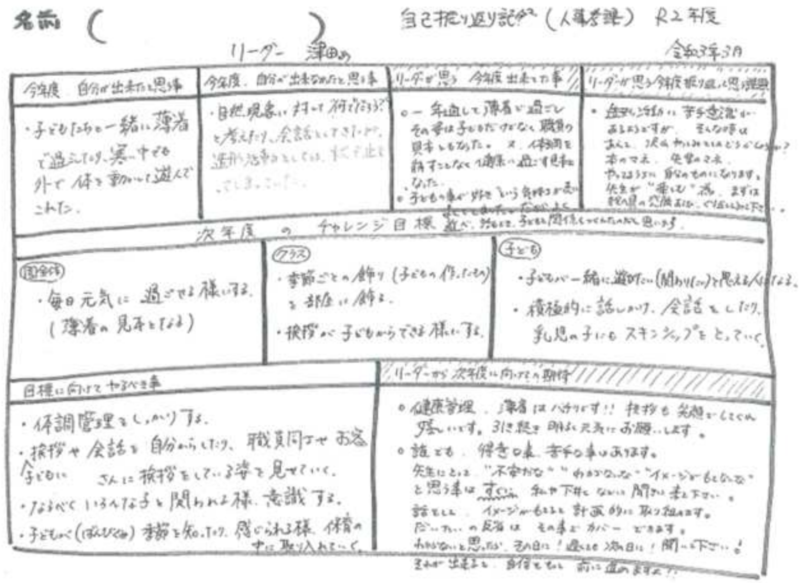
改善点

方向性の統一

「保育者が忘れずに大切にしてほしい事」を目標にし、もともとカリキュラム内にあった保育者の援助配慮の項目から抜粋し、「保育者10の姿」を定義し目標化。

項目追加

社会人として一般的な
規律性・協調性・積極性・責任感
を追加。



育成評価制度について

令和３年度	初任者・中堅者と2種類の育成評価表を作成。 上半期・下半期に分け全職員と面談を行い、反省・評価・総括し職員と法人の意思疎通を図る。

人事考課表

社会人としての一般的な項目

人事考課表（初任者）

自分の目標項目（初任者用）

人事考課表（中堅者以上）

保育者として大切にしてほしい事
（中堅者以上）

育成評価制度を取り組んで見えてきた事

キャリアパス表の改定

国や京都府の公的な支援策を活用し
法人のキャリアパス表の見直し作成を行う。

育成評価表の改定

どのような職員が望ましいかを考え、
「職員のあるべき姿」を作成し、
職員と共通認識をしたり育成評価表に盛り込む。

キャリアパス表作成について

①
どのような職員であってほしいかの検討

②
職務内容を階級ごとに考える

③
業務・能力・姿勢などの項目が
階級を超えて繋がっていくよう考える

④
保育教諭として
大切にしてほしい援助配慮の項目を追加

⑤
昇格要件や研修内容を考える

毎年PDCAを行う中で感じる事

育成していくという事は、
法人が「どのような職員であってほしいか」の明確化が必要という事

10年前の当法人で必要とされた人材は、「人柄がよく、子どもへの熱意のある保育者」。
しかし現在、実労働時間以外は仕事の事を考えたくない保育者や、最初から失敗を恐れて正解を求める保育者が増えてきていて、暮らしてきた環境・価値観が様々な職員がいる中で職員間の意思疎通が難しいと実感している。

大切なことは、
日ごろから「お互いを認め合えるチーム」であることを求め、互いの個性を尊重し、
助け合いチームで考えていく毎日を過ごし個性を認め合いながらも、
【仕事として職務内容を明確にし、取り組み姿勢を見守り、援助をしていくこと】
このことが育成評価だと考える。

現在の育成評価制度

当法人のキャリアパス表は試行錯誤し4回の改定を経て今年度より最新版にて運用している。
今まで育成評価表として使用してきた評価表は、給与への反映を盛り込んだため令和6年度より「人事考課表」と名称変更。
人事考課表は階層ごとにあり、保育教諭分は6種類、栄養士は4種類。

現在の育成評価制度

職員の思いと法人思いを話し合える面談

職員と法人が話し合うことで、共通認識したうえで仕事に取り組める。
若い職員は「あの先輩のようにできない」「自分はできていない」と悩むことがよくあるが、
面談でフォローをしたり、キャリアパス表の職務内容と照らし合わせて今自分がどのような事を求められているかを共通認識したり、具体的な取り組み方法を話すことで、職員一人一人の安心感へと繋がり、意欲へと変化。
そのため、職員一人一人と手を取り合い進めるため、面談を大切にしている。

職員からのフィードバック
「キャリアパスの理解度アンケート」を年1回実施。育成制度についても振り返りを全職員で行う。
新規採用者については別でアンケートを取り、次年度へと繋げる。

育成評価制度を導入して感じる事

職員が何を求められて、何を頑張ったら良いのかが明確になり、
明確にすることで職員の安心感につながった。

自分の良い部分を面談等で教えてもらうことで、自信になる事も。
人事考課制度を導入したことで、
大学卒と短大卒の給与の差も、数年勤めることで埋められる可能性がある制度に変更。

何より頑張ったことが評価され、給与に反映されることが、モチベーションに繋がる。

04 組織活性化プログラム

組織活性化プログラムの導入

定着にむけた働き方改革や育成制度を進めるにあたり、
毎年「京都府福祉職場 組織活性化プログラム」を実施。

組織活性化プログラムとは

職員アンケートを用いて、職員の職場に対する思いを見える化。
そしてその結果を組織活性化につなげる。
職員アンケートはweb上において無記名にて行うため、忌憚ない声を聞くことが出来る。

きょうと福祉人材育成認証制度に参加している法人は、実施・データ分析まで全て無料で行える。

組織活性化プログラムの結果を踏まえて

平成30年度より取り組んできている
働き方改革と育成評価制度が実を結び、これらの結果に繋がった。

採用について

就職フェアに毎年参加。必ず採用人数以上の応募者が来てくれる。
（今年５月だけで９名園見学希望。中には採用試験希望者も）

定着に向けての働き方改革や育成評価制度を職員とともに取り組む事が、
結果として法人が採用に力を注がなくても、求職者からやってきてくれるのだと感じる。

過去データ比較（令和5年度、令和6年度）

■合計点の平均

	今回（2024年度）	前回（2023年度）
合計点の平均	128↑	120

■総合満足平均

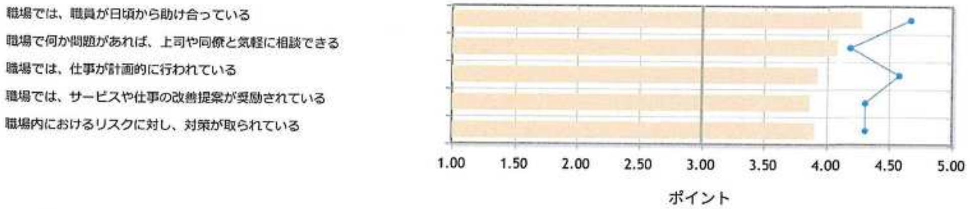
	今回（2024年度）	前回（2023年度）
総合満足の平均	4.09↑↑	3.56

■中分類平均

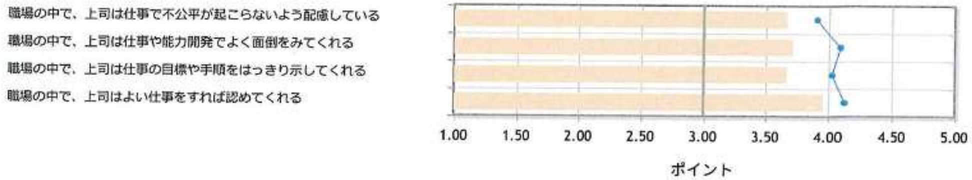
	今回（2024年度）	前回（2023年度）
職場内環境	4.41	4.26
上司の機能	4.04↑	3.74
キャリアパスと人材育成	4.27	4.13
ワークライフバランス	4.24↑	3.86
職員の処遇	4.30↑	4.01
会社の方針	4.42	4.20
自己実現	4.05↑	3.65

京都府内の保育所と当法人の比較（令和6年度）

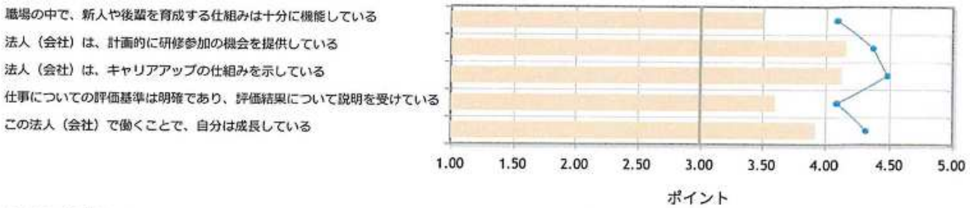
職場内環境



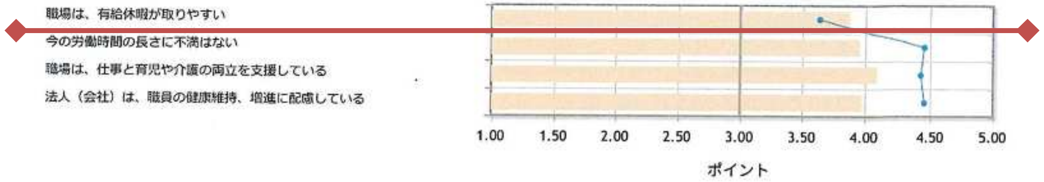
上司の機能



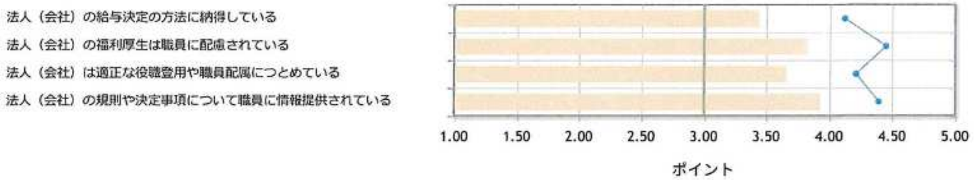
キャリアパスと人材育成



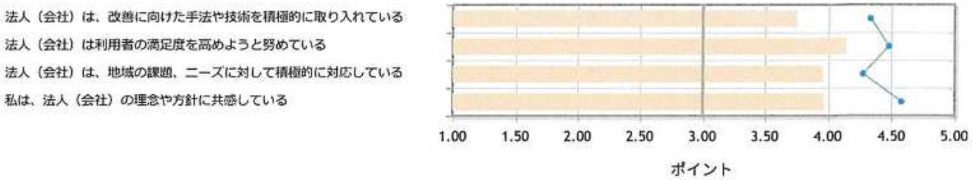
ワークライフバランス



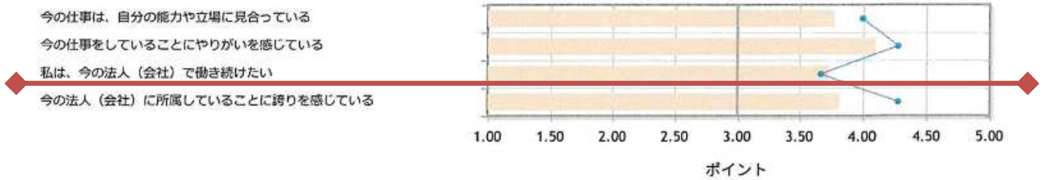
職員の処遇



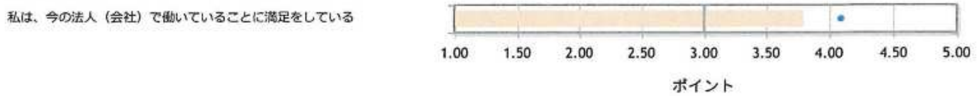
会社の方針



自己実現



総合満足度



オレンジ：京都府内の保育所全体の平均
青：当法人

05 まとめ

「保育者が公私ともに充実してこそ、
園の子どもの幸せのために働けるのだ」

ご清聴
ありがとうございました