
平成31年（令和元年）度

**保育士・幼稚園教諭の
働きやすい職場づくり事業**

事業実施報告書

株式会社サンロフト

令和2年 3月31日

目次

(1) 事業報告サマリー	2
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催	4
(3) ワークショップの開催	26
(4) 人財バンク登録者への情報提供	27
(5) 手引書の作成	29
(6) 事業総括	31

(1) 事業報告サマリー

本事業にて、以下のような取り組みが実施された。最終年度の今年度は、セミナーの開催、各園でのワークショップの開催、求人コンテンツの強化、そして、集大成とも呼べる手引書の作成を行った。

実態調査

<H.29>

職員アンケート調査



<H.30>

学生ヒアリング調査
育休中職員のヒアリング調査



<H.30>

保護者アンケート
応援メッセージ収集

啓発・実践

<H.29>

保育者である自分の自己肯定感を
高めるためのセミナー開催



<H.30>

各園でのワーク
ショップ



<H.30>

自分らしさを発見し、より表現す
るためのセミナー開催



<H.30>



手引書2019発行

Web版手引書
の公開

<R.1>

働きやすい職場づくりの実践を共
有するセミナー開催



<R.1>

各園でのワーク
ショップ開催



<R.1>



手引書2020発行

Web版手引書
の更新

潜在保育者の復職支援

<H.29>

Webサイトの
開設



<H.30>

求人情報の強化

<R.1>

求人コンテ
ンツの強化



<R.1>



enjobふじえだ登録
者へのWeb版手引
書の共有

(1) 事業報告サマリー

● 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

園内外の保育者が意見交換をすることで、よりよい職場づくりの道が拓ける

本事業の取り組みを振り返りながら、働きやすい職場づくりに関する共通認識を整理する場とした。また、全国における職場改善の取り組みや他園の事例に学びながら、参加者同士が情報交換をすることで、職場づくりに関する視野を広げ、多様な解決策を知る場となった。参加者アンケートによると、他園との情報交換が新鮮で、自園や自身の状況を改善するヒントが得られたようだった。



● ワークショップの開催

園内の職場づくり推進だけでなく、園外の人々とも連携を

「今よりもっと働きやすい職場にするためには？」をテーマに、園内で取り組みたいことを付箋紙に書き出し、優先順位を考えながら整理するワークを実施した。また、すでに多くの園では何らかの職場改善の取り組みをしていることに鑑みて、園外（行政、専門家、保護者、民間企業、地域の人々など）へのリクエストも挙げてもらった。これを分析することにより、保育職場づくりにおける4つのポイントを見出すことができた。



● 人材バンク登録者への情報提供

求職者にも職場づくり推進をPR

求職者（潜在保育者や学生）と園をつなぐ「enjobふじえだ」(<https://www.enjobfujieda.jp/>)。今年度は求人情報に写真を掲載できるように改良した。また、本事業の取り組みについてもコンテ



ンツとし、藤枝市内の園においては働きやすい職場づくりを推進していることを伝える場とした。

● 手引書の作成

3年間の事業の集大成として

今回発行した手引書は、3年間の事業の振り返りをするとともに、事業の成果として「働きやすい保育職場づくり4つのポイント」を掲載。



事業が終了したあとも、これをもとに園内外の関係者が連携して、よりよい保育職場づくりを考え、取り組んでいくことをイメージして作成した。

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 企画立案

以下のように講演会を企画し、会場や講師の決定、集客や準備を進めていった。

開催日	2019年8月22日（木） 18：00～20：00 2019年8月23日（金） 10：00～12：00
開催場所	藤枝市文化センター 第2会議室 （静岡県藤枝市駅前2-1-5 054-641-1111） ・ 藤枝駅北口より徒歩約3分 ・ 市営駐車場も近くにあり交通至便
主催	藤枝市健康福祉部児童課
対象	・ 藤枝市内の幼稚園・保育園・こども園等で働いている保育者の皆さま ・ 藤枝市内または近隣にお住まいの潜在有資格者の皆さま ・ 保育の仕事に就きたいと考えている皆さま（学生ほか）
定員	100名
参加費	無料
テーマ	みんなでつくる！働きやすい保育職場づくりセミナー
目的・概要	本事業で開催したこれまでのセミナーは、保育者各自の意識や知識を高め、意欲を向上させることを目的としていた。最終年度にあたる今年度は、配布した手引書の内容をあらためて振り返りながら、働きやすい職場づくりに関する共通認識を整理する場とする。また、全国における職場改善の取り組みや他園の事例に学びながら、参加者同士が情報交換をする場を設けることにより、職場づくりに関する視野を広げ、多様な解決策を知る場としたい。そして、その後に実施する各園でのワークショップにおいて、各園に応じた実践を考えるきっかけとしたい。
プログラム	17:30～18:00（9:30～10:00） 30分 受付 18:00～18:05（10:00～10:05） 05分 開会・挨拶 児童課矢部課長 18:05～18:20（10:05～10:20） 15分 事業報告・事例発表 18:20～19:05（10:20～11:05） 45分 黒澤先生講義 19:05～19:50（11:05～11:50） 45分 ワークショップ 19:50～20:00（11:50～12:00） 10分 総評・アンケート記入・閉会
工夫点	託児スペース …会場内に託児スペースを設け、安心して受講いただく。 おやつ …リラックスして受講できるように、飴や飲み物を用意する。 駐車券配布 …駐車料金の負担がないように配慮する。

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 講師

講師は本事業の監修者でもある黒澤先生に依頼した。進行は（株）サンロフトの鈴木が担当した。



黒澤祐介氏

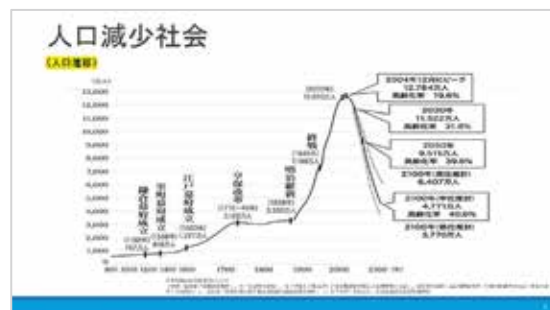
大阪青山大学 健康科学部 子ども教育学科 准教授

専門は社会福祉学、保育学。保育カンファレンスや保育者の同僚性の形成を研究している。

講演タイトル：「保育人材の確保にむけて」

講演内容

1. 保育人材を問い直す
2. 待機児童解消加速化プラン 保育士確保プラン
3. 人口減少社会
4. 保育者の働きやすさ 大阪での調査結果
5. 保育者の働き方改革
6. 藤枝市の取り組みの価値
7. 保育職場の人間関係
8. 保育者の早期離職の実態
9. 保育者間の人間関係の悩み
10. 保育者が仕事を辞める原因
11. 省察的実践の苦しさ
12. 保育者にとっての仲間の存在
13. 保育における人間関係づくりの意義
14. 保育カンファレンスのねらいとポイント



保育者が仕事をやめる原因

保育者をやめてしまうのは、「結婚」をのぞけば、決して子どもや保育が嫌になったわけではなく、職場の人間関係や自分自身の保育の力量に悩み、心や身体が疲れてしまうことが、大きな理由となっている。

特に、1年以内で退職してしまうケースに限っては、その傾向は顕著である。

このように、職場の人間関係の問題や、自分自身の保育の力量について悩んでしまうことが、保育者の早期の離職につながっていることがわかる。

若手保育者が育つ 保育カンファレンス 一泊みと願いに 寄り添う園内研修

若手保育者が育つ 保育カンファレンス 一泊みと願いに 寄り添う園内研修

大切な若手保育者も もう「離職」させない!

● 集客

項目	実施内容	件数など
チラシ配布	県内大学・専門学校への案内郵送	17校×30部ずつ
enjobふじえだ登録者	メール配信	(児童課様からの送信)
enjobふじえだサイト	サイトでの告知	
個別案内	お付き合いのある園にチラシの個別配布・メール送付	20～30

保育士・幼稚園教諭向けセミナー

主 催：株式会社 保育士・幼稚園教諭の働きやすい環境づくり事業

「みんなでつくる！働きやすい保育職場づくりセミナー」

本事業は最終年度を迎えました。今回のセミナーでは、夢を共有し仲間交流をしながら、職場づくりに寄る視点を広げ、多様な解決策を知る場を創出しています。学生や若手保育士も参加歓迎。よりよい保育職場を自分たちでイメージし、実現していくために、楽しく活発に交流しましょう。

2019年8月22日(木) 18:00～20:30(受付 17:30～) 無料 定員 各50名
2019年8月23日(金) 10:00～12:00(受付 9:30～)

会場 藤枝市文化センター 第2会議室

〒426-0034 静岡県藤枝市駅前2丁目1番5号
※ JR藤枝駅北口より徒歩3分

- ・ 藤枝市内の幼稚園・保育園・こども園などで働いている保育者の皆さま
- ・ 藤枝市内または近隣にお住まいの潜在有資格者の皆さま
- ・ 保育者養成校に通う学生、保育の仕事に興味がある方

<https://www.enjobfujieda.jp/> スマホの方はこちらから Webサイトから、または下記用紙にご記入の上、FAXにてご送信ください。

※ 受付係、メールもしくはFAXにて要領書をお送りいたしますので、ご連絡先を必ずご記入ください。

FAXお申し込み用紙

FAX: 054-626-3371

お申し込み	参加日		☐ 8/22(木) 18:00～ ☐ 8/23(金) 10:00～
参加者名			
性別	☐ 保育者 ☐ 潜在有資格者 ☐ 学生 ☐ 保育の仕事に興味がある方		
匿名・学校名			
要領書送付	☐ メール送付を希望 ☐ FAX送付を希望		
電話	〒	FAX	
メールアドレス	◎		
駐車場希望	☐ なし ☐ あり ※希望者は当日車中待機をお願いいたします。		
記入希望	☐ なし ☐ あり () () () () () ()		

※ 要領サービスは8/23(金)のみとなります。ご了承ください。

● 本事業は最終年度を迎えました。今回のセミナーでは、夢を共有し仲間交流をしながら、職場づくりに寄る視点を広げ、多様な解決策を知る場を創出しています。学生や若手保育士も参加歓迎。よりよい保育職場を自分たちでイメージし、実現していくために、楽しく活発に交流しましょう。

募集先

事業委託先 株式会社サンソフト (原宿：総木)
TEL: 054-626-3366 / FAX: 054-626-3371
<https://www.enjobfujieda.jp/> (お問い合わせてください)

電話受付期間
平日9:00～16:00

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

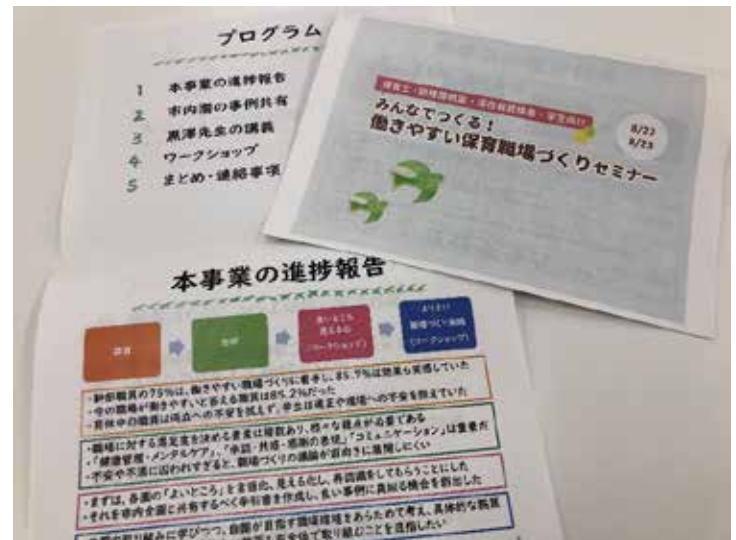
● 参加お申し込み・開催成果

申し込みは50名だったが、キャンセルが2名、当日参加が4名で、最終的に52名が参加した。

事前申込数	50名		
当日受付	キャンセル：2名 当日参加受付：4名		
参加者数	52名		
申込者・参加者 施設種別 (2日間計)	私立幼稚園	9園	11名
	私立認定こども園	3園	3名
	公立認可保育所	2園	3名
	私立認可保育所	10園	12名
	特定地域型保育事業所	17園	20名
	養成校	1校	1名
	不明		3名
	その他		1名
	計	42園	54名
申込者・参加者 属性	園経営者・園長		8名
	主任		10名
	現役保育者		33名
	学生		2名
	保育の仕事に興味がある方		1名
アンケート回収	52名／52名（回収率 100%）		

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 8/22の様子



(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 8/22の様子



(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 8/23の様子



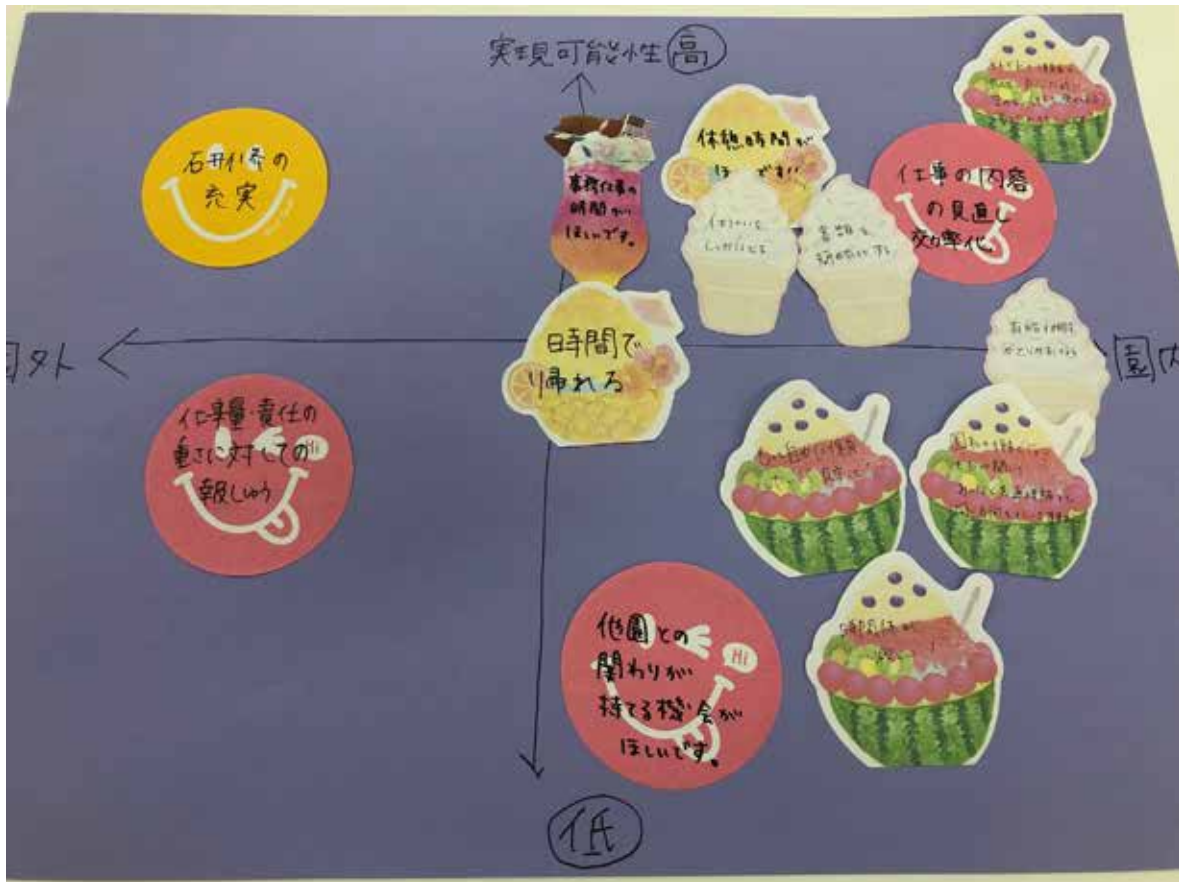
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● 8/23の様子



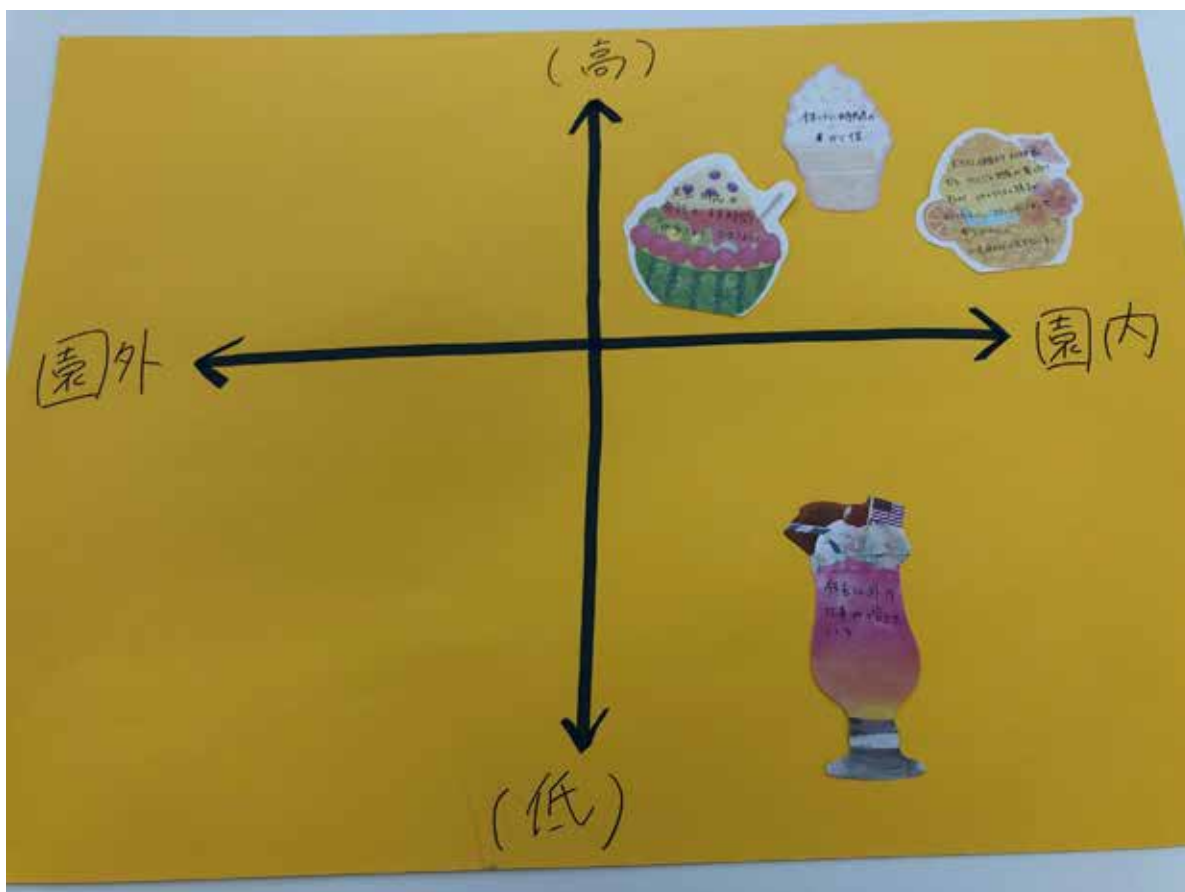
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物 (1)



(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物 (2)



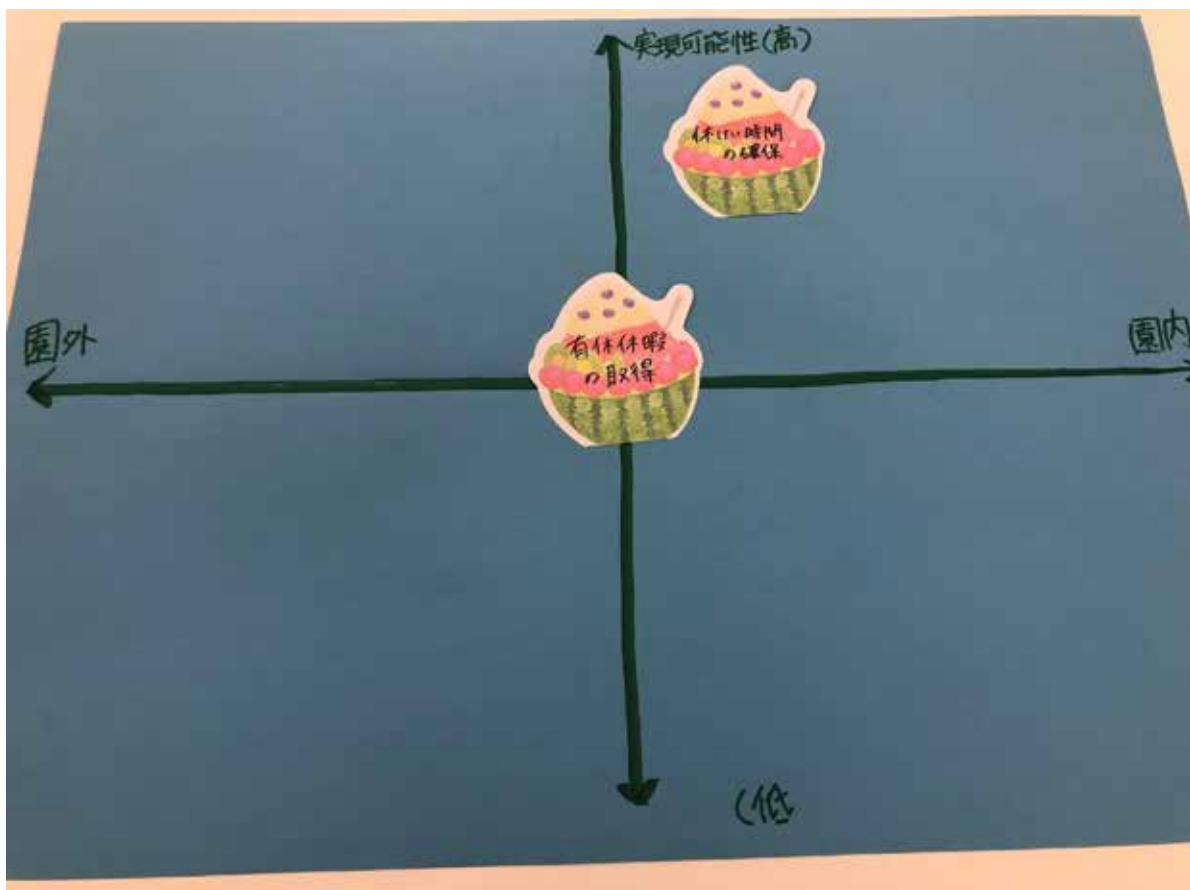
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物（３）



(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物 (4)



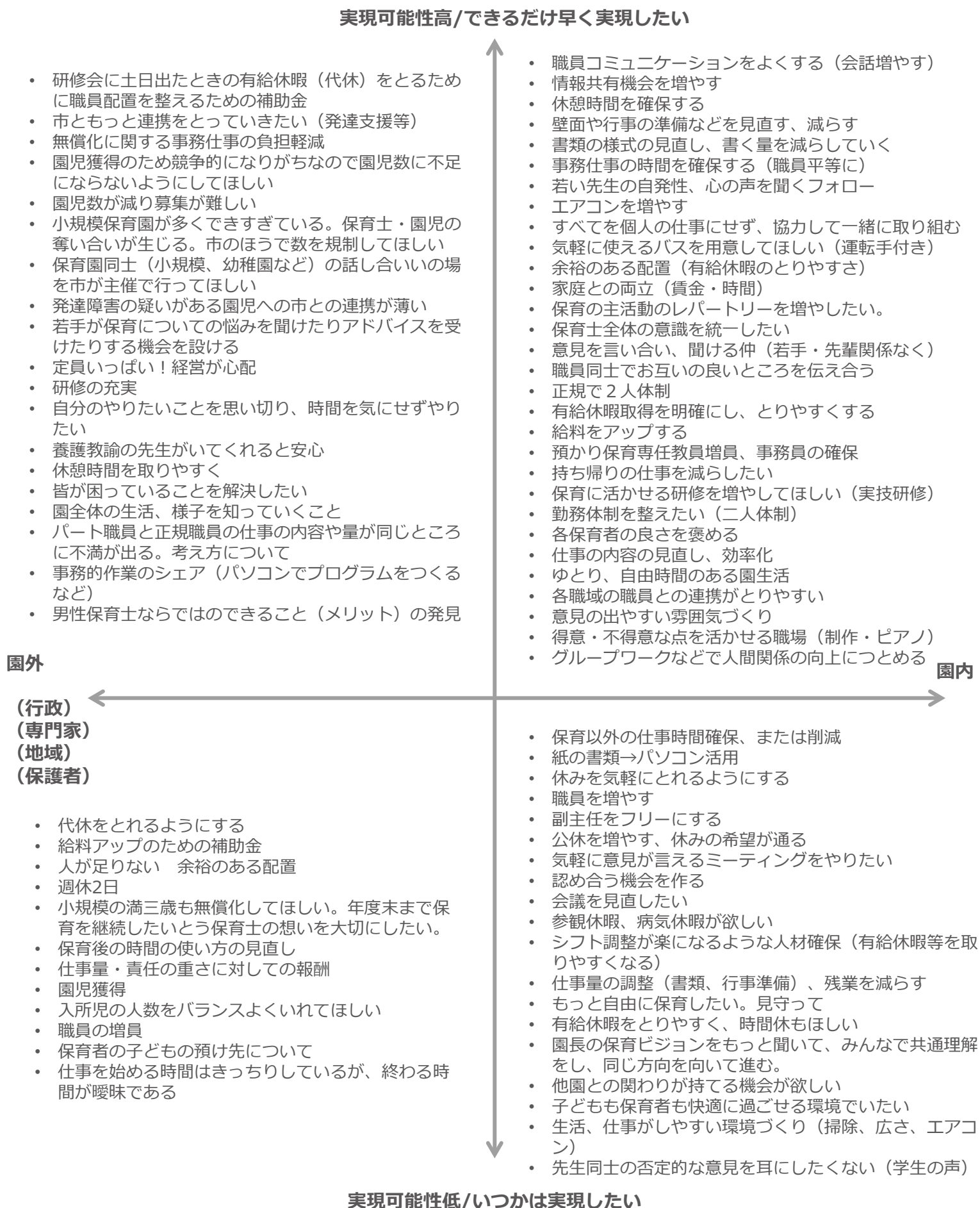
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物 (5)



(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

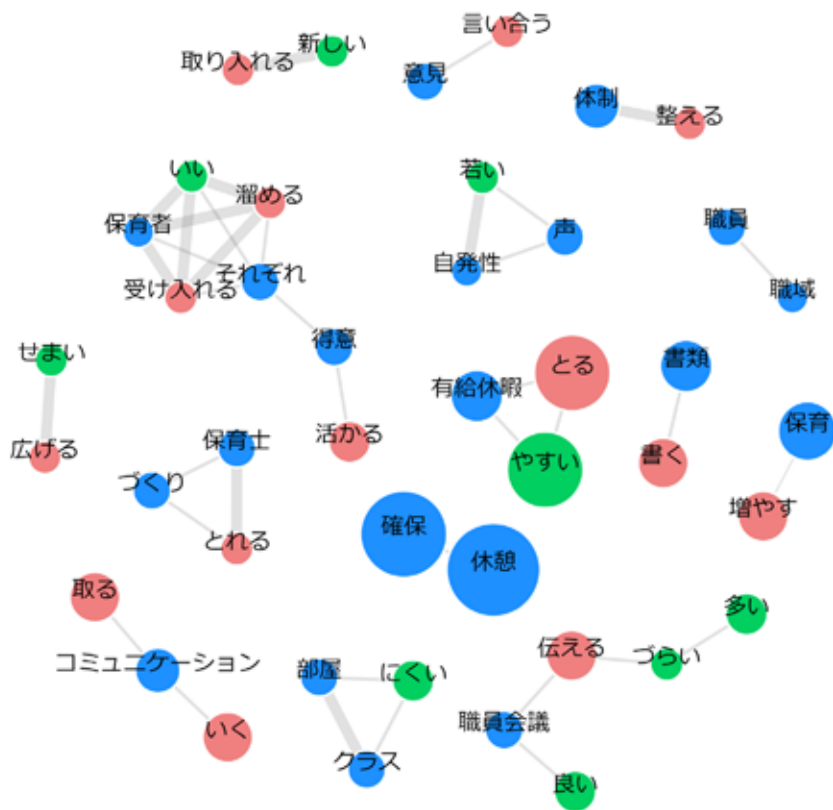
● ワークショップ成果物（6） 各テーブルの意見を以下の図にまとめました。



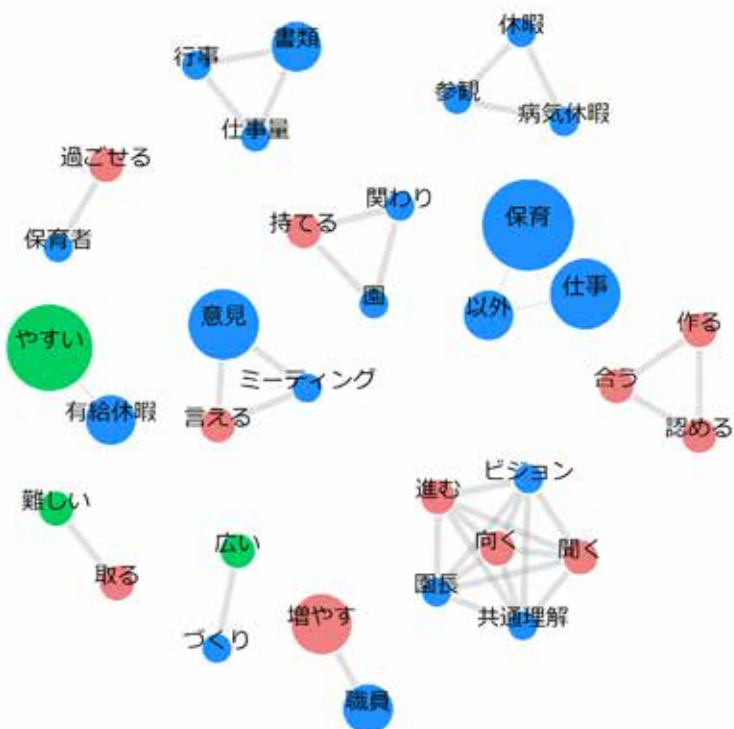
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物（7）

テキストマイニングツールで「共起（一緒に使われる言葉）」を分析した結果は次のようになった。文章中出现する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図で、出現数が多い語ほど大きく、また共起の程度が強いほど太い線で描画される。



園内で早く実現したいこと

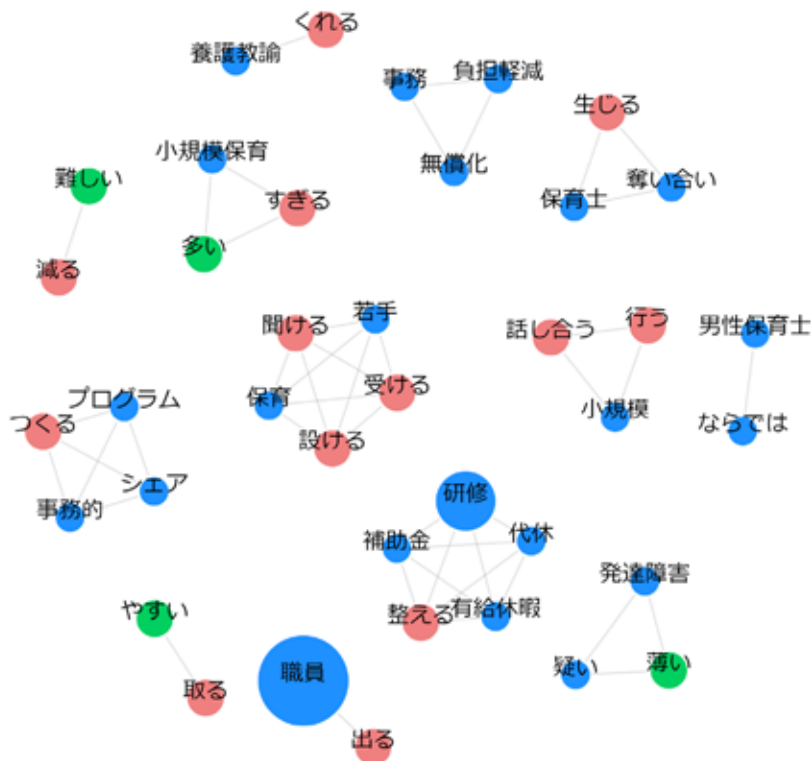


園内で将来的に実現したいこと

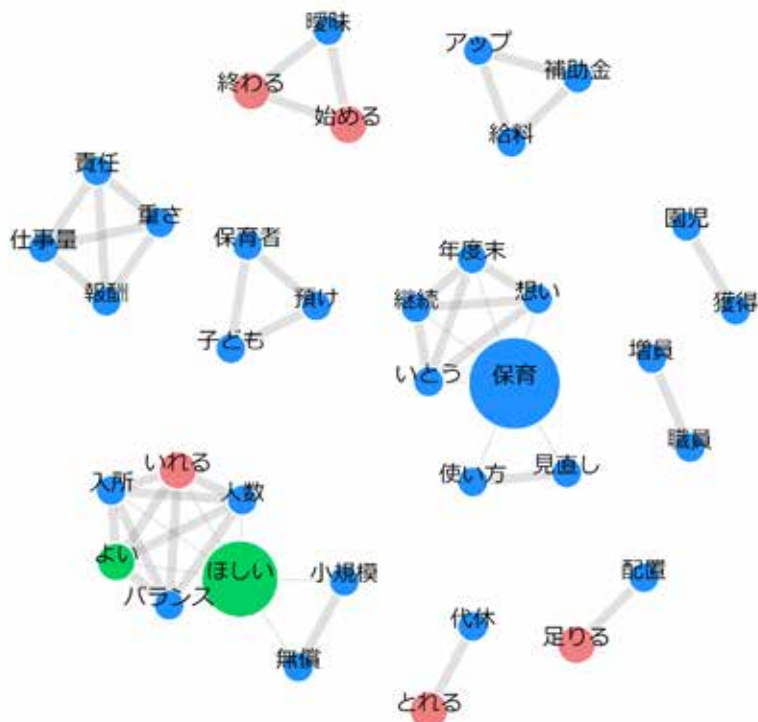
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● ワークショップ成果物（8）

園外の協力者によって、早く実現してほしいこと



園外の協力者によって、将来的に実現してほしいこと



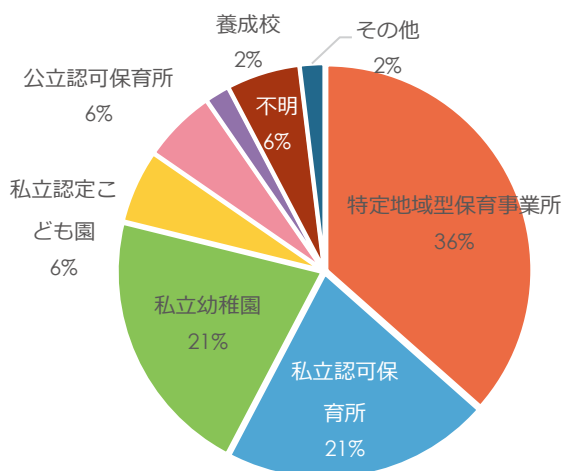
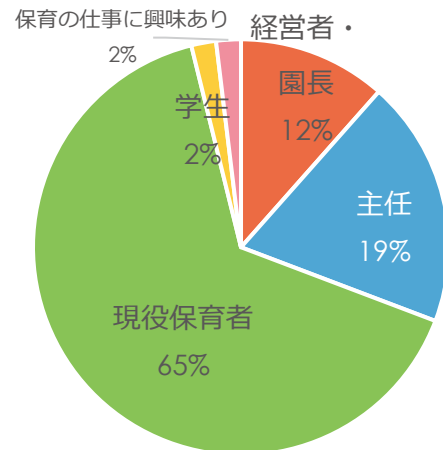
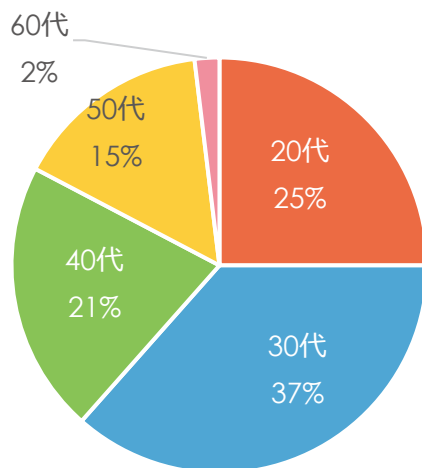
(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

参加者に用紙にてアンケートを実施したところ、回収率は100%だった。集計結果は以下のとおりである。

1.あてはまる属性をお選びください。

年代	人数	割合	属性				
			園経営者・園長	主任	現役保育者	学生	保育の仕事に興味あり
			12%	19%	65%	2%	2%
20代	13	25%	1		11	1	
30代	19	37%		2	16		1
40代	11	21%	3	3	5		
50代	8	15%	2	5	1		
60代	1	2%			1		
合計	52	100%	6	10	34	1	1

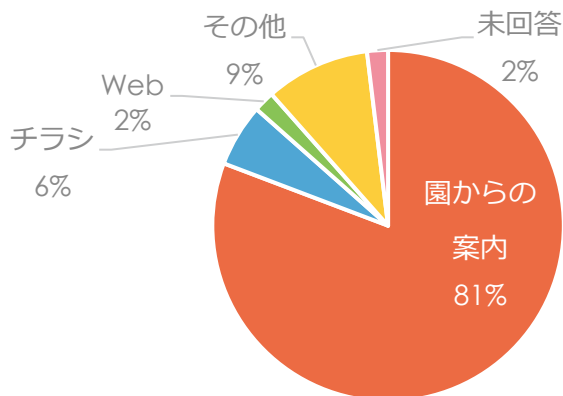


項目	施設数	参加者数	割合
私立幼稚園	9	11	21%
私立認定こども園	3	3	6%
公立認可保育所	2	3	6%
私立認可保育所	8	11	21%
特定地域型保育事業所	17	19	37%
養成校	1	1	2%
不明		3	6%
その他		1	2%
合計	40	52	100%

今回のセミナーの参加者は、30代の現役保育者が最も多かった。施設区分では特定地域型保育事業所が最も多かった。

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

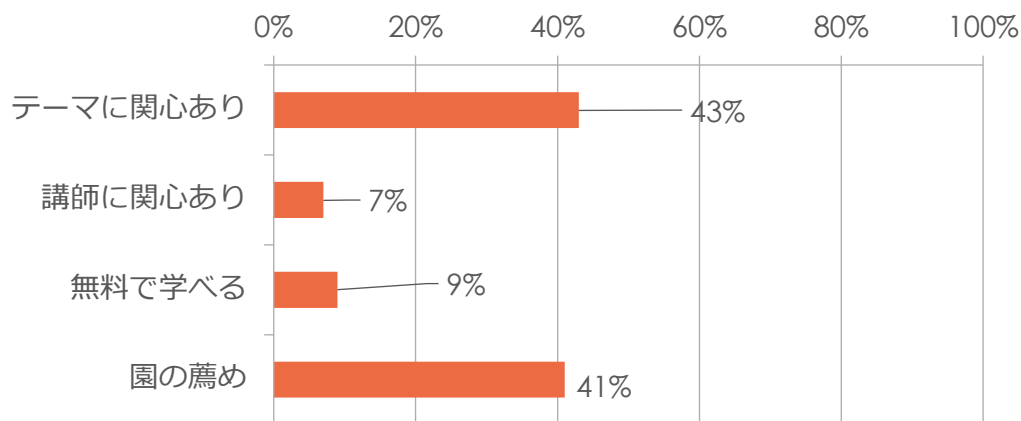
2.本セミナーを何で知りましたか？



項目	人数	割合
園からの案内	42	81%
チラシ	3	6%
Web	1	2%
その他	5	10%
未回答	1	2%
合計	52	100%

セミナーを知ったきっかけは園からの案内が68%と最も多かった。園が本セミナーの趣旨をご理解くださり、職員の参加機会をつくってくれたことがうかがえる。「その他」は、市からの案内（4）、大学教授から（1）だった。

3.本セミナーの参加動機として該当するものはどれですか？（複数回答可）

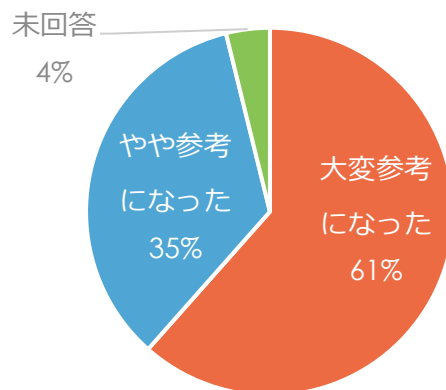


参加動機は、「テーマに関心あり」が43%で最も多かった。続いて、園の薦めでの参加が41%と続いた。

項目	人数	割合
テーマに関心あり	33	43%
講師に関心あり	5	7%
無料	7	9%
園の薦め	31	41%
合計	76	100%

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

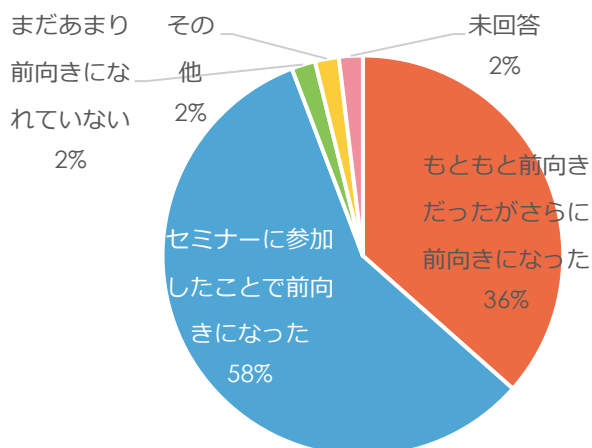
4.本セミナーはいかがでしたか？



項目	人数	割合
大変参考になった	32	62%
やや参考になった	18	35%
未回答	2	4%
合計	52	100%

参加者の約6割が「大変参考になった」と回答した。

5.講演会への参加を通して、職場の環境改善や働き方の改革に前向きになりましたか？

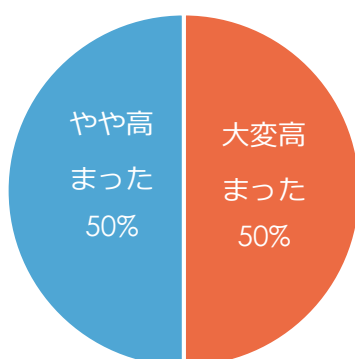


項目	人数	割合
もともと前向きだったがさらに前向きになった	19	37%
セミナーに参加したことで前向きになった	30	58%
まだあまり前向きになれていない	1	2%
その他	1	2%
未回答	1	2%
合計	52	100%

その他のご意見：改善に努めてほしいので、要望を出しても通らないことが多いので、自分の生活に影響がなければ、特に改善を求めない。職場の改善よりも、子どもの事を考えた利用者の働き方、改革を考えていく事が大切かと思っている。（60代現役保育者）

参加者の約6割が「セミナーに参加したことで前向きになった」と回答した。

6.潜在有資格者・学生・保育の仕事に興味がある方に伺います。本セミナーに参加して就労意欲は高まりましたか？



項目	人数	割合
大変高まった	1	50%
やや高まった	1	50%
合計	2	100%

対象者は2名だった。いずれも「就労意欲は高まった」と回答した。

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

7.黒澤先生の講義において、心に残ったことは何ですか？

45名にコメントをいただいた。以下に、主なコメントをピックアップした。

- 若い職員の悩みが私自身にあたっていて驚いた。(20代保育者)
- 人間関係について...捉え方1つで不安にもなるが前向きにも考えられそう!と思った。また...自然に囲まれていることが本当に当たり前すぎてしあわせを忘れていた。今ある周りの環境を大切に保育に生かしたい。(20代保育者)
- カンファレンスポイントを聞いてよかった。園長、主任に話をしようと思う。(20代保育者)
- 人間関係の悩みの部分で、周りからの目線が自身のプレッシャーや不安につながり、離職してしまう保育士が多い点。(20代学生)
- 若い先生、私自身(中堅)と、講義で言っていたポイントを、上の先生方(上司)にも伝わったら...と思った。(30代保育者)
- 保育士確保が難しい今、いかに働きやすく定着してもらえるかが大切だと感じたので、気持ちよく働き続けられるよう整備していきたい。(30代保育者)
- 講義の内容が実際に政策になったりと実現すればいいなと思った。(30代保育者)
- 自分の保育の力量を悩むのは子どもたちの様子だけではなく、保育者同士の目線が多いに関係があり、それにより早期退職などにつながるということ。(40代保育者)
- 子どもたちが自発的な行動が見られなかった場面の話。遊びの始まり、この指とまれではなく、入れていいよ(ルールの中で)が目についた話、保育の中で見直し、心にとめておきたいことだった。(40代保育者)
- 地方都市の保育者は要望をあまり言わないとの事で確かにその文化はあると感じた。声としてあげる事の大切さを知ったので今後は少しずつあげていきたい。(40代保育者)
- 学校で基本的な知識を身につけてきた、若い保育士を続けさせるとか、辞めさせるかは、現場にいる自分達なのだと実感した。良いお話で、等身大で実感する内容でしたので、詳しく聞ける講習の機会をいただきたい。(40代主任)
- 先生のお話を聞くことで自分達の中で当たり前になっていたことが、改善できる点であると気付かされること。(50代主任)
- 子どもの自己肯定感を大切にしながら保育することに重点を置いているからこそ、保育士、職員の自己肯定感を持ちつつ仕事してもらえるような職場にしたいと思った。(50代園長)

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

8.ワークショップにおいて、どんな気づきがありましたか？

51名にコメントをいただいた。以下に、主なコメントをピックアップした。

- ・ 他園の話を聞くことができ、様々な意見を知り参考になった。園に戻り職員の感じていることを改めて知りたいと思った。（20代園長）
- ・ 他園との情報交換をすることで良いところを見つけたり、マネできることもあったので、ワークショップはとてもいいと思った。（20代保育者）
- ・ 様々な立場で色々な視点があると改めて感じた。驚く事もあったけど、それぞれ受け入れて一緒に考える事が大事。（20代保育者）
- ・ どの園も感じていることがあり、改善したいことも同じだなと思った。独自の意見ですが、他園に比べてやりやすい、働きやすい環境なのかなと他園の話を聞いて感じた。（20代保育者）
- ・ 幼稚園、保育園、小規模園と色々なところで働いている方が多かったが、思う事やあったらいいなと思うところは似ていると感じた。（20代保育者）
- ・ 働きやすい職場にするにはどうしたら良いのかをそれぞれ話し合うことができ、明確にすることができ、すっきりした。今後、出た課題をどう実現させていくかが重要になってくると思う。（20代保育者）
- ・ なるべく園内でかつ実現の可能性がある内容にしばったこと。（20代学生）
- ・ 色々な園の先生方とお話をして、自分の園でできそうな所があった。（30代主任）
- ・ どの保育者さんも穏やかで話しやすい人たちばかりだった。育休・休憩についての悩みがよく出た。（30代保育者）
- ・ 午睡時間に休憩をかねて書き物、作り物をしていたが、しっかりと仕事をしない時間を確保している園もあり、しっかりと確保する必要があると感じた。（30代保育者）
- ・ 園によって大きく違いがあり、話し合いだけでは改善は難しい。（30代保育者）
- ・ 園の先生方との交流は自分の育児と仕事の両立について、前向きになれるいいきっかけになった。（30代保育の仕事に興味がある方）
- ・ 他園の行っているいい事をマネしてみようと思った。（40代保育者）
- ・ 各園、色々な事を聞いてよかった。小規模、幼稚園、保育園とテーブル別けてもよかったと思う。（40代園長）
- ・ 保育士間で良い点を伝え合うのは、とても良いと思った。（40代主任）
- ・ 保育園、小規模園、幼稚園でそれぞれ体制が違い、抱えている問題も違うと思った。有給の取り方を明確にという意見が印象深かった。（50代主任）
- ・ いろいろな園の方との交流ができ、よい機会だと思う。藤枝市として連体感は生まれると思う。いろいろな情報、悩みが共有できた。（50代保育者）
- ・ 学生さんの意見を聞く機会となり（このようなことはなかなかないので）貴重だった。もう少し伺いたかった。（50代園長）

(2) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

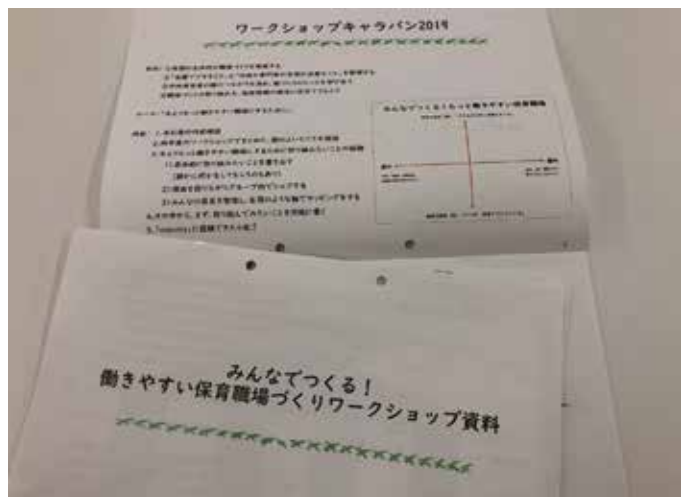
9. セミナー全般のご意見・ご感想、今後のセミナー企画のご要望をお聞かせください。

28名にコメントをいただいた。以下に、主なコメントをピックアップした。

- 色々な先生が参加していただけると良い方向に進みそうだなと思った。（20代保育者）
- 情報交換をすることで、新たに自分の課題も見つけることができた。（20代保育者）
- 現場に出ている人だからこそそのリアルな情報を交換できてよかった。お忙しい中、ありがとうございました。（20代保育者）
- 黒澤先生の人間関係についての話をもっと詳しく聞きたい。（30代主任）
- 参加型のセミナーで、意欲的に取り組めた。ありがとうございました。（30代主任）
- 保育に関するセミナーがたくさんある中、保育士同士が気持ちを言える場、閉鎖的に感じる保育の現場での話を、これからも行っていきたい。今年度でこの取り組みが終わるのは少し残念。（30代保育者）
- 他の園と会話の機会がないので、またこのような機会を作っていただきたい。（30代保育者）
- 話し合いの時間がもう少しほしい。楽しかった。（30代保育者）
- 自分も保育士の資格を取得したら、パートでも事務でも現場で体感したいと思える時間になった。（30代保育の仕事に興味がある方）
- 現場で働く保育士の声に耳を傾けてくださる場があったことに感謝です。こういった場があると同じ保育士として働く人同士共通意識が芽生えたり、市としてのチーム感が高まり良い職場づくり保育の質を高めることにつながると思った。（40代主任）
- 保育の仕事とはきついイメージが多く、独身しかできない仕事と思っていたけれど、改善されていけば続けられる希望ができた。（40代保育者）
- 保育観について各園が集まって話し合える場があっても良いと思う。（40代園経営者）
- このような事を、運営経営側の立場の人たちにもきいてほしい。（50代主任）
- 「人材確保」や「働く場所」（契約）など、ポイントを決めて、深めた議論ができたと思う。（50代主任）
- 求めるものが各自違うため、テーマがはっきりしていないと参加しても参考になるだけになってしまう。例えば、子どもへの保育の事、労働条件の事（休憩時間含め）、人間関係など、分野を提示されるのが良いかと思った。（60代保育者）

(3) ワークショップの開催

保育者の皆さんに主体的に事業に参画していただくために、市内各園でワークショップを開催した。「今よりもっと働きやすい職場にするためには？」をテーマに、園内でできること、園外の支援を受けたいことなどを挙げていただいた。ワークショップの詳細については、別冊「ワークショップ報告書」にまとめた。



(4) 人財バンク登録者への情報提供

● 公式Webサイト「enjobふじえだ」の改良

「enjobふじえだ」(<https://www.enjobfujieda.jp/>)は、求職者と園をつなぐ場として求人情報を中心に掲載している。今年度は求人情報に画像を追加し、園の雰囲気をもっと伝えることができるように改良した。具体的には、1.求人項目の追加(画像) 2.求人情報掲載フォームの修正 3.求人情報の見え方の改良を行った。

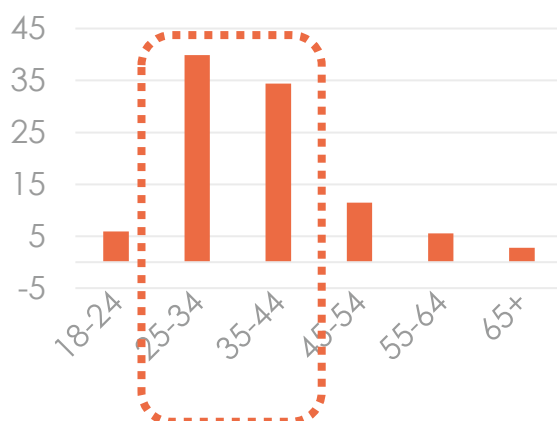
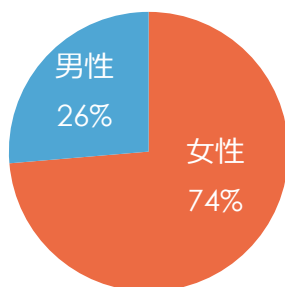


● 公式Webサイト「enjobふじえだ」の現状

「Google Analytics」より、enjobふじえだの利用状況に関する主なデータを抜粋した。これによると、閲覧者は、藤枝市の20～30代の女性が多い傾向がわかる。

● 閲覧者情報

地域	件数 (割合)
藤枝	233 (15%)
静岡	172 (11%)
大阪	163 (11%)
浜松	118 (8%)
その他	819 (54%)



(4) 人財バンク登録者への情報提供

● 公式Webサイト「enjobふじえだ」の現状

「Google Analytics」より、enjobふじえだの利用状況に関する主なデータを抜粋した。

閲覧状況は、前年度よりも増加傾向にある。基本的には「enjobふじえだ」を何らかの方法で知り、それを検索して閲覧をするという流れだった。藤枝市のホームページからの流入も多い。また、スマホによるアクセスも6割を超えている。

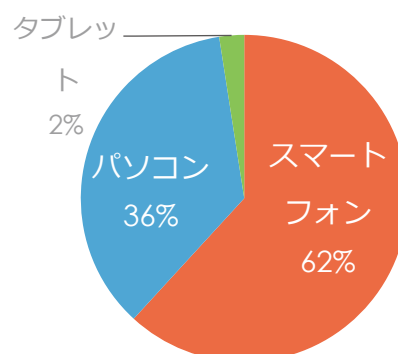
● 基本情報

*1 閲覧ページ数÷閲覧者数

2018年度				2019年度			
年月	閲覧者数	閲覧ページ数	1人あたりの閲覧ページ数 *1	年月	閲覧者数	閲覧ページ数	1人あたりの閲覧ページ数 *1
2018年4月	106	878	8.28	2019年4月	107	617	5.77
2018年5月	125	929	7.43	2019年5月	142	680	4.79
2018年6月	148	504	3.41	2019年6月	172	636	3.70
2018年7月	131	682	5.21	2019年7月	190	596	3.14
2018年8月	221	700	3.17	2019年8月	152	694	4.57
2018年9月	93	742	7.98	2019年9月	163	586	3.60
2018年10月	155	826	5.33	2019年10月	148	1020	6.90
2018年11月	139	746	5.37	2019年11月	182	1630	9.00
2018年12月	124	732	5.90	2019年12月	110	1002	9.11
2019年1月	194	871	4.49	2020年1月	157	1115	7.10
2019年2月	122	801	6.57	2020年2月	137	1542	11.30
2019年3月	100	616	6.16	2020年3月	131	858	6.55
2018年度	総数 1,658	総数 9,027	平均 5.78	2019年度	総数 1,791	総数 10,976	平均 6.30

● 流入元

流入元	件数（割合）
グーグル検索	491（30.46%）
直接入力	467（28.97%）
ヤフー検索	266（16.50%）
藤枝市サイト	211（13.09%）
Facebook	54（3.35%）



(5) 手引書の作成

● 手引書の編集

手引書では、3年の事業の振り返りとその成果をまとめた。特に、最終年度のワークショップで挙げられた、保育者が今、必要と感じていることを整理し、「働きやすい職場の4つのポイント」を掲げ、事業監修者である大阪青山大学の黒澤祐介准教授に解説をしていただいた。

さらに、市内各園で実践している職場づくりの事例も掲載することで、話し合いや実践の機会が広がることを狙いとした。



▲「働きやすい職場の4つのポイント」図解



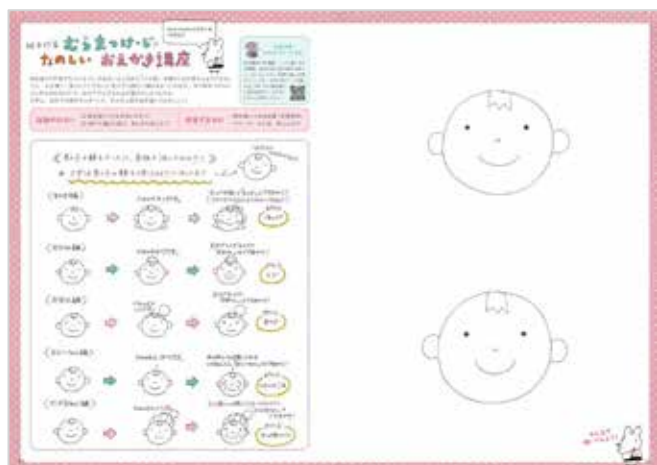
▲4つのポイントに関する事業監修者の解説



▲職場づくりを実践する市内各園の好事例



▲Web版手引書の概要



▲元保育者のむらまつけーじさんによるおえかき講座



▲保護者が寄せた保育者への応援メッセージ

(5) 手引書の作成

● Web版手引書の開設

手引書の配布とあわせて、Web版手引書の開設もした。こちらは、パソコンやスマートフォン等でいつでも手引書の情報を閲覧することができる。また、藤枝市内の園関係者と働きやすい職場づくりの実践について共有したり、交流を深めたりすることができる。閲覧したかどうかの確認もできることから、児童課からのお知らせの共有にも活用してもらうことが可能となった。

ただし、今年度においては園長や管理職の一部の先生のみがワークショップのスケジュール調整や、試験的な投稿の閲覧をするにとどまった。次年度以降、enjobふじえだとあわせて、働きやすい職場づくりの情報拠点として活用できるように支援していきたい。



Web版手引書「nanoty（ナノティー）」 <https://fujieda.nanoty.net/>



▲夏に開催したセミナーの資料や動画を共有した。

▲ワークショップで話題になった、発達支援の相談窓口について情報を共有した。

(6) 事業総括

事業の最終年度となった今年度は、事業成果のまとめと、次年度以降の主体的な取り組みの継続を呼びかける1年となった。この3年間、先生方のご理解とご協力のおかげで事業ができたことに心より感謝申し上げる。以下に事業の総括をまとめた。

● 講演会の開催について

夜間と昼間の2回開催した。大学への案内や託児サービスも用意するなどして、学生や潜在有資格者の参加も促した。これにより、学生や潜在有資格者も交えたイベントが実現した。黒澤先生の講演に加えて、働きやすい職場を語り合う参加型のワークショップも取り入れたため、現役保育者にとっても他園の保育者と関わり合う貴重な機会となったようだ。また、学生や潜在有資格者にとっても、保育の現場を知る貴重な機会となったようだ。働きやすい職場づくりについては設備や環境、勤務条件、保育観、コミュニケーションなど様々な要素がある。今後はテーマごとに掘り下げていきたいという声もあった。様々な保育関係者による情報交換の場は、次年度以降も求められていると感じた。

● ワークショップの開催について

市内各園を訪問してのワークショップと、小規模園合同のワークショップを実施した。昨年のワークショップでは、園の良いところを言語化し、共通認識をもつというところから始めたが、今年度は「今よりもっと働きやすい職場にするために」をテーマに、先生方の要望を集めるワークショップとした。忙しい中、時間を確保していただくのは大変心苦しかったが、柔軟に応じてくださり助かった。また、職場の改善や自分自身の働き方改革について話し合う機会は少なく、「考える時間となってよかった」「意見を聞いてもらえるのはうれしかった」という声をいただけたのは運営側としても嬉しい言葉だった。すべての要望を叶えることはできないものの、園内と園外の両面から整理することで、働きやすい職場づくりの4つのポイントが見いだせたことは大きな成果となった。

● 人材バンクに関する情報提供について

求人情報に画像を添えて、より見やすく改良した。また、働きやすい職場づくり事業についてもコンテンツにすることができた。さらに、セミナーで交流する場なども設けてきた。ただし、人材バンク登録者はフルタイムでの就業は難しく、園が発信する求人情報ではマッチングしにくい状況がある。そこで、園見学や勉強会など、園と人材バンク登録者が直接交流する機会を増やししながら、双方の事情を共有して働き始めるきっかけをつくっていくことが必要だと感じた。

● 手引書の作成について

3年間の事業成果をまとめ、次年度以降へとつなげるための手引書となるよう意識した。手引書の配布をきっかけに、各園でも引き続き、働きやすい職場づくりを話題にしてもらえたらと願う。また、監修者のことばにあるように、「働きやすい保育職場づくり」は「子どもを中心とした豊かな社会づくり」へとつながっていることに気づかされた。保育関係者や保育者を目指す皆様はもちろん、保護者、行政関係者、議員の皆様、養成校の先生方、民間企業、地域社会の様々な団体の皆様などにも、手引書をお読みいただき、様々な側面からよりよい保育職場づくりを考え、支援が動き出す地域となったら何よりの成果になる。