

えんじょぶ

enjobふじえだ

保育士・幼稚園教諭の
働きやすい職場づくりのための手引書

2020

春・夏号

／ みんなでつくろう！ ／

働きやすい職場

— 先生が Happy になれる園づくり —



藤枝市
Fujieda City



❀ごあいさつ

子どもたちの健やかな成長は、私たちみんなの願いです。乳幼児期は、子どもの成長過程の中でたいへん大切な時期です。このため、保護者や家族とともに、その成長を支える保育士や幼稚園教諭の仕事は、たいへん重要です。

本市では、保育士や幼稚園教諭が仕事に誇りとやりがいを持ち、安心して働き続けられるように、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

セミナーや各園でワークショップを開催し、現場における課題や解決策などについて語ってもらい、皆さんから多くの建設的な意見をいただきました。

本冊子には、その際に寄せられた数多くの先駆的な事例を紹介しています。この取り組みが職場づくりの一助となることを願っています。

保育士・幼稚園教諭の皆さんが生き活きと働き続けることができる職場環境を築くことが、次代を担う子どもたちの健やかな成長につながるものと確信しています。一緒に取り組んでまいりましょう。



藤枝市長
北村 正平

特集

こうなったらいい！ 働きやすい職場をみんなで考える

「働き方改革」が全国の園で始まっています。

藤枝市では、働きやすい保育職場づくりの推進を目的に、各園でワークショップを開催。

“今よりもっと働きやすい職場” にするために「こうなったらいい！」

という保育者の声を集め、本手引書にて先進的な好事例をまとめました。

皆さんの前向きな声によって、誰もがHAPPYになれる道が拓かれますように。

目次

ごあいさつ	1
目次	2
保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業の振り返り	3
事業の成果まとめ	5
解説 働きやすい保育職場づくり 4つのポイント	7
よりよい保育職場づくりアクション	9
① 保育者の負担を減らすには？	
② チームワークを育むには？	
③ 保育の専門性を高めるには？	
④ 豊かな地域社会をつくるには？	
「がんばる先生へ」～保護者からの感謝と応援のことば～	17
絵本作家 むらまつけーじの「たのしいおえかき講座」	19
保育者を確保するには？	21
Web 版手引書で意見交換をしましょう	23
監修者のことば 大阪青山大学 黒澤祐介先生	25
おわりに	26

保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業の振り返り

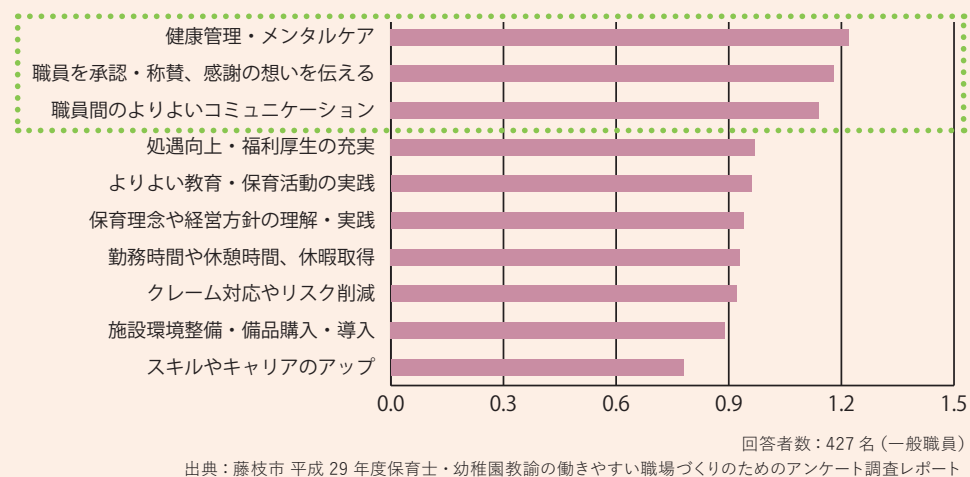
平成 29 年度

働きやすい職場環境づくりのアンケート調査でわかったこと 様々な視点で働きやすさの満足度を高める

平成 29 年度は、職場環境の実態調査と解決策の検討を目的に保育者アンケートを実施しました。その結果によると、すでに **75%** の幹部職員が職場環境づくりに取り組んでおり、うち **85.7%** は効果も実感していることがわかりました。

また、一般保育者で「今の職場は働きやすいか？」との設問に「はい」と回答した人は **85.2%** という結果でした。下の図は、保育者の職場に対する満足度が、どのような取り組みと強く関係しているかを示したものです。分析結果からは 10 の項目がいずれも保育者の職場への満足感に関係していることがわかりました。特に、緑の点線で囲んだ 3 つの項目は重要度が高いこともわかりました。

項目別に見る現在の職場環境に「満足している人」と「改善を希望する人」の平均評価得点の差



*統計ツール「SPSS」を用いた「t 検定」による。この分析は、職場内の様々な取り組み状況について 1~4 点で評価してもらい、職場の働きやすさに「満足している」と答えた人と、「改善を希望する」と答えた人の間で、各取り組みの評価の平均得点に差があるかどうかを検証したものである。その結果、10 の取り組みについて「満足している人」と「改善を希望する人」の間に有意な差が見られた。これら 10 の取り組みを「働きやすい職場づくりの 10 の項目」として導き出した。特に差が顕著なのは、「健康管理・メンタルケア」「職員間のよりよいコミュニケーション」「職員を承認・称賛したり感謝の想いを伝えたりする」の 3 項目だった。これらの改善が、働きやすい職場づくりにとって重要であることがうかがえる。(大阪青山大学 黒澤祐介准教授監修)

平成 30 年度

ワークショップで園の良いところ・自慢できるところを見える化

平成 30 年度は、藤枝市内のすべての園で、職員の皆さんに「園の良いところ、自慢できるところ」を見える化するワークショップを実施しました。園の良いところ・自慢できるところとして、「ICT も活用しながら事務書類の軽減が進んでいる」「No 残業・固定勤務で定時に帰れる」「保育士以外に様々な専門職員がおり、助けってもらえる」「新しいことに挑戦させてくれるため刺激になっている」「育休等からの復職事例が多い」「職員同士のコミュニケーションがとりやすい」などが挙げられ、参加者からは「今までこういうことを語り合ったことがなかったね」「こうして考えて

みると色々良いところがあるね」などの声が聞かれました。

ワークショップで挙げられた市内各園の良いところ・自慢できるところは、手引書としてまとめ、それを市内各園に配布することで、自園の職場づくりを考えたり、話し合ったりする参考資料に役立てていただきました。



平成 31 (令和元) 年度

市内の保育者みんなで考える場となった 「みんなで作る! 働きやすい保育職場づくりセミナー」



2019 年 8 月、藤枝市文化センターにて、「みんなで作る! 働きやすい保育職場づくりセミナー」を開催しました。セミナーでは、働きやすい保育職場づくりの情報を共有する目的で制作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しました。

大阪青山大学の黒澤祐介先生からは、保育職場の現状、社会的な背景や経営者視点で考える課題解決法、働き方改革の全国的な事例などが共有されました。(Web 版手引書「nanoty」のコミュニティから動画や資料をご覧ください。)



保育職場について話し合うことでの「気づき」

他園の保育者と取り組むワークショップでは、職場づくりに関する視野を広げ、多様な解決策を知ることができました。以下は、参加者の気づきをアンケートより抜粋したものです。

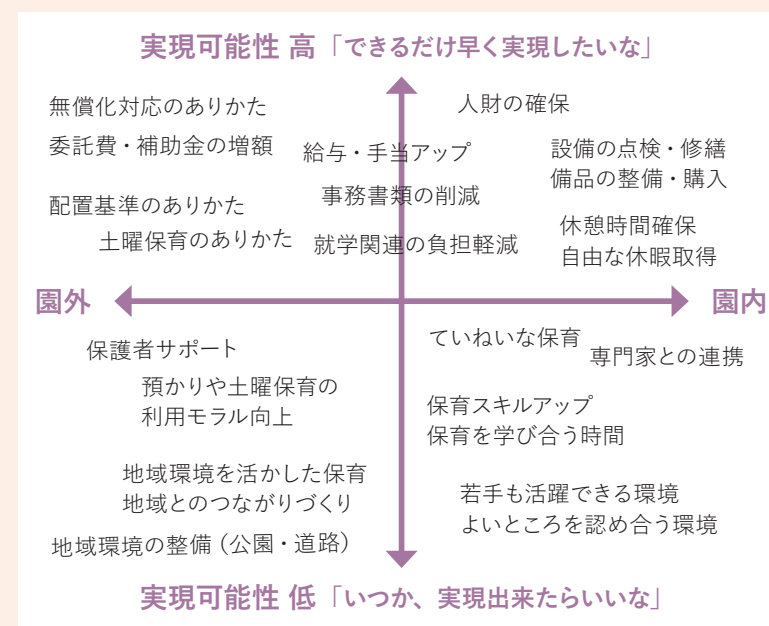
- 他園の話が参考になった。職員の感じていることを改めて知りたい (20 代園長)
- 立場ごとの色々な視点を受け入れて一緒に考えることが大事だと思った (20 代保育者)
- 色々な園の先生とお話をして、自分の園でできそうなお話があった (30 代主任)
- 午睡時間に休憩をかねて作り物をしていたが、休憩時間を確保することも必要 (30 代保育者)
- 先生との交流は、両立について前向きになれるきっかけになった (30 代保育の仕事に興味がある方)
- 他園の行っているいいことをマネしてみようと思った (40 代保育者)
- 保育士間で良い点を伝え合うのは、とても良いと思った (40 代主任)
- それぞれ体制や抱えている問題も違う。有給休暇の取り方を明確にという意見が印象深かった (50 代主任)
- 他園の方との交流ができ、よい機会。市として連帯感生まれと思う。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 (50 代園長)



今よりもっと働きやすい職場に必要な取り組みをピックアップ

市内各園を巡回し、ワークショップを開催しました。今よりもっと働きやすい職場にするために、保育者が必要だと感じることを書き出し、右図のような軸で取り組みの主体や実現可能性を整理しました。

主に、「人財の確保」「休憩・休暇の取得」「保育の質向上・スキルアップ」「保護者の理解を深める・保護者サポート」「地域とのつながり」に関する取り組みが各園に共通して挙げられました。



みんなで考える。そして、一歩ずつ前へ。

保育者の負担を減らそう

～ 子どもたちに元気いっぱいの笑顔を ～

□ しっかり休める環境づくり

保育に集中できるよう、休憩時間にしっかり休んだり、代休の取得や週休二日制の実現で、体を休める休息日を設けたりすることが求められています。育休、介護休暇など、家庭と両立できる休暇制度も必要とされています。

□ 時間の使い方を見直す

残業や持ち帰り仕事を減らすために、ICTや事務職員の配置で事務作業を効率化するほか、書類そのものの削減も必要とされています。



今よりもっと
働きやすい職場に
するためには？

チームワークを育もう

～ 助けあい・認めあい・学びあい ～

□ 気軽に相談できると安心！

管理職との面談や先輩職員によるOJTのほか、ちょっとしたことでも相談し合える雰囲気があると安心です。

□ 気持ちのよいコミュニケーションで チーム力アップ！

「おたがいさま」で助け合う職場。風通しよく情報共有することで、お互いの仕事がフォローしやすくなります。また、若手もベテランも良いところを認め合うことが、意見を言いやすい雰囲気に繋がります。



保育者同士で働き方や職場環境を語り合ったワークショップやセミナー

ワークショップやセミナーは、保育者の皆さんが自身の働き方や職場環境について語り合う時間となりました。すでに多くの園では、できることから働き方改革を実践されていますが、今よりもっと働きやすい職場にするためには、園内外の様々な人々とともに考え、行動していくことが大切だと再認識しました。そのことは豊かな地域社会づくりにもつながっています。

保育の専門性を高めよう

～ 志の高い保育者として ～

□ 保育スキルを磨くために

高い専門性を保つため、研修の機会や受講する時間、費用の確保など、保育者の学びを後押しできる工夫や仕組みが必要とされています。

□ 専門職としての処遇を！

専門性の高い仕事であることがしっかり世の中に認められ、職務内容に見合った処遇を受けられることが求められています。



豊かな地域社会をつくろう

～ 子育てはみんなで ～

□ 豊かな自然環境でのびのび保育！

安全な散歩コースや公園の整備のほか、四季を感じる豊かな自然環境を守っていくことも、藤枝ならではの保育につながります。

□ 地域の人みんなで子どもを育もう

保護者や地域の皆さん、専門機関など、様々な立場の人々と連携していくことは、保育者の働きやすさを向上させるだけでなく、地域全体で子どもを育てる豊かな社会の実現のためにも必要です。



働きやすい保育職場づくりの4つのポイント

本事業によるアンケート調査、ワークショップでのご意見、気づき、そして何より、各園で取り組まれている素晴らしい実践を集約・分析してきました。そこから、藤枝市内の保育所・幼稚園・認定こども園で「働きやすい職場づくり」のために共通して大切にしたいポイントを4つにまとめられました。

保育者は「負担軽減」「チームワーク」のような自分の働き方に関わる改善を求めているだけではありません。「専門性の向上」「地域社会づくり」のような、子どもたちの豊かな育ちが保障される保育の実施のために必要な＜自己研鑽の機会＞や＜保育環境の向上＞も求めていることが、分析結果からわかりました。保育者一人ひとりがねがう理想の保育が実現されることも「働きやすい保育職場づくり」の重要なポイントです。

4つのポイントを改善していくためには、各園の工夫や努力だけでなく、行政や地域のサポートも不可欠です。「手引書」で紹介をさせてもらっている各園の工夫を共有し、学び合い、藤枝市内のすべての人が手を取り合って、保育者が働きやすい職場をつくり、保育の質の向上と保育人材の確保、定着に努めていきましょう。

保育人材の確保にむけて

園長や主任さんたちは、「働きやすい職場のためにしなければならないことはわかっているけど、保育者が足りないから…」と悩んでおられるのが現状ではないでしょうか。たしかに、保育職場の働きやすさを阻害する一番の要因は保育者不足です。これは日本社会全体の問題です。地方都市で保育人材をいかに確保していくのかという難しい問題に、今後は正面から向き合わなければなりません。今できることは、現在働いている保育者が定着するように、働きやすい保育職場を整えていくことしかありません。この「手引書」でまとめた大切にしたい4つのポイントを議論のきっかけとして、各園で自分たちの働きやすさについて話し合い、考えていただく機会を増やしてもらえればと思います。働き方について、みんなで意見を出して考えられるということが、保育人材が定着する、働きやすく、魅力ある職場づくりの第一歩です。



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。

Web 手引書「nanoty」のコミュニティから黒澤先生の講演録をご覧ください。nanoty の使い方は、p23-24 をご確認ください。

チームワークを育もう

人間関係は、保育職場の働きやすさと深く関係しています。質の高い保育の実施のためには、保育者同士の助け合い、学び合いが必須ですから、チームワークやコミュニケーションがことさら大切となります。

特に、若い職員が多い保育現場では、若い人もベテランも気兼ねなく話し合い、困っていることや悩みを相談、解決していけるような人間関係づくりが大切です。管理職による面談や相談の機会の確保、先輩保育者による OJT や保育カンファレンスの実施など、保育者の育ちを支える人材育成の計画づくりが必須です。

また、保育現場では、異なる学年間の情報交換を進める仕組みや、誰もが意見を言いやすいような風通しの



よい雰囲気づくり、会議での意見の出し方の工夫なども求められます。そして、何よりも、保育者同士が課題を指摘し合うだけでなく、一人ひとりがお互いに良いところを認め合い、保育者が自己肯定感を高めて自信をもって業務に取り組めるよう、日ごろから感謝を伝えあえるような仕組みづくりも大切です。

保育の専門性を高めよう

保育者にとっての労働、つまり「保育」は、単なる経済活動としての目的手段ではありません。子どもたちの発達と権利を保障するために教え、育てたいという、人生を通した崇高な理念のもとに行われています。ですから、保育者としての自らの専門的力量を高めていきたいというねがいや、高い専門性をもった職業として認められたいというねがいは当然のことです。専門職としての力量と社会的な認知を高めていくためには、保育者の学習機会の充実と処遇の改善が必要かつ不可分となります。

研修時間の確保もままならない実情はありますが、園内研修で保育実践を保育者同士や外部の専門家と共に見つめ直す機会や、外部研修への参加の時間と費用の確保が求められます。これらは、園内での努力や工夫では限界があり、行政や政策による支援も必須となります。

また、自分のやりたい保育が叶えられているかということも、働きやすい職場であるかどうかと密接にかかわります。園の保育理念や保育方針と保育者一人ひとりの保育観やねがいを、園全体で話しあっていけるような研修や会議の充実が求められます。

保育者の負担を減らそう

国全体で取り組んでいる「働き方改革」と同じく、保育者も働き方を見直す必要があります。子どもたちは寸暇を惜しんで遊びます。子どもに休憩時間はありませんので、保育者も休憩が取りづらくなっています。さらに、一人ひとりを大切にする保育や、振り返りを大切にする保育を行うために、求められる書類や事務的な業務は年々増えており、保育者の負担になっています。休憩時間の工夫、書類の見直しや事務時間の保障、ICT の活用や事務職員の導入などによる負担の軽減を行い、保育者の労働時間を削減していく取

組が求められます。

また、土曜日やお盆・年末年始も開所する園では年間の休日数が少なくなる傾向にあります。土曜日出勤の代休の保障、完全週休二日制の導入の検討や、年間休日数を増やす努力も必要です。さらに、保育者が長く勤めていくためには、病気になったときや、子育て中、あるいは介護中などに、きちんと休みが保障されるよう福利厚生の実質化も求められます。そのためには、「enjob ふじえだ」のような人材確保に対する行政支援の強化も不可欠です。

豊かな地域社会をつくろう

ワークショップでは、子どもたちが過ごしやすい園内の環境整備とともに、安心して遊ぶことのできる公園や散歩コースの整備、子どもが触れられる虫や草花があふれる自然環境の保全など、地域社会の条件を整えてほしいという声が多数聞かれました。保育者は、自然豊かな環境での様々な体験を通じ、子どもたちの人格と情操を育てていきたいと願っており、それを実現していくことが保育者の働きやすさにもつながります。

また、保育現場からの声を市のまちづくり計画に活かすことは、暮らしやすく魅力あふれる市の

創造にもつながります。

さらに、ハード面の環境整備だけでなく、地域社会の様々な大人とのかかわりの中で子どもを育てていくことも、保育者が望む働きやすい職場の条件です。地域の多様な住民との交流の機会をつくり、各種の地域の専門機関との連携を強化していくことは、子育て家庭の支援にもつながり、結果として保育者の働きやすさにもつながります。「保育職場の働きやすさ」をつくる土台には、子どもの育ちを中心とした豊かな地域社会がなければなりません。



保育者の負担を減らすには？

保育者の日常は慌ただしいのが当たり前となっており、心や体のストレスから解放されにくいという声を聞くことがあります。しかし、働き方改革の時流を受け、やるべきことを効率的に行い、休憩や休暇を上手に確保して、長年の習慣を変えようという動きが園でも活発になってきました。

A ICTを活用した事務処理の効率化を推進

園児名簿をクラウド化 行事開催連絡や登降園管理を迅速に

園児データをシステムで一元管理し、まずは事務職員と管理職の職員で利用を始めました。書類に応じて必要な園児を絞り込むことができるなど、新入园児のデータ管理がしやすくなりました。早朝や時間外に対応する、運動会の延期連絡なども、クラウド型なので園外からでもメール配信ができるようになりました。登降園管理もQRコードの読み取りで簡単に時間の登録ができ、保護者にも便利になったと思います。

青島こども園



保護者に毎日送る報告メールを 週案作成にも活かす

保護者宛に1日の様子を伝えるメールを送信しています。このとき、活動や子どもたちの様子を簡潔にまとめたコメントと写真を、Wordで作成している週案にも活かしています。デジタル化で無駄をなくし、記録内容を充実させています。

わかば・わかばみや保育園



電話連絡やおたより配布 出欠システムやメール配信で効率化

毎朝の電話対応とその取り次ぎが大変でしたが、出欠連絡をシステム化したことにより、時間短縮ができました。無償化対応に関連した事務処理も増えていますが、預かり保育の予約受付と実績計算をシステムで管理することで、何とか対応を進めています。年度末で連絡事項や書類が多い中、コロナ対応も重なりました。自主欠席をしている保護者家庭には、添付ファイルを添えて大切なお知らせをメール配信しています。

広幡こども園



子どもの様子や健康情報を 電子連絡帳で保護者と共有

保護者は家庭での子どもの様子や健康情報をスマホで入力しています。園は食事や園での生活ぶり、連絡事項をタブレットで入力。電子連絡帳は、お互いに知りたい情報を隙間時間に共有でき、効率的でありながら、連携も深めます。

preschool ALICE



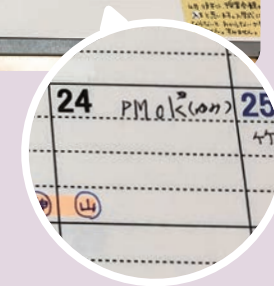
A 改善を思いついたら、まずは実行！

子どもたちとゆったり過ごすために、思いついた改善は、とにかくやってみます。休暇は申し出がしやすいように、休暇ボードに随時記入するルールにしました。クラス制では担任の負担が大きいことから、合同保育に切り替えました。様々な書類も見直して、児童票と個人日誌を統一することにしました。これにより、記録は時間内に交代で済ませ、月末に集中することもなくなりました。一人ひとりの子どもをみんなで育む。保育も記録もみんなで取り組むことで、負担を減らしています。

平成会ひまわり保育所
副園長 勝亦好美先生



休み希望を記入してもらった休暇ボード。日付が不確定なときは、欄外に付箋紙で知らせてもらえば配慮できる。



A 有給休暇を取得しやすい雰囲気

有給休暇を取得しやすいと感じています。1時間単位での消化も可能。有給休暇の台帳で休暇を取得したい日を調整。「休みは権利だよ」と園長や主任先生が言うしてくれるので、安心して休むことができます。お互いさまとして割り切って休暇を取得し、他の職員が休むときはみんなで助け合っています。

たちばな保育園



専門家のひとこと



社会保険労務士
楚山 和司 さん

感情労働の職場にこそ、働き方のルールを！

制度の複雑化やニーズの多様化が進む中、感情労働の保育職場にこそ、よりよい働き方のルールが必要になりました。有限な時間を何に費やすか。まずは業務の棚卸して時間配分とやらないことを決めましょう。状況や想いの説明、相互の理解も大切です。

*「感情労働」とは？…働き方の概念のひとつ。介護、医療、保育業界や接客業など人と向き合う仕事。感情労働に携わる人々の存在の重要性和そのメンタルヘルスが注目されるようになってきた。

プロフィール／社会保険労務士事務所そやま保育経営パートナーの代表。社会保険労務士のほか、保育士やキャリアコンサルタントなどの資格をもち、「オトナが楽しいと、コドモも楽しい」をモットーに、保育経営に関する支援をワンストップで提供している。

チームワークを育むには？

職場の自慢できるところを聞いたとき、多くの先生方が職員間のコミュニケーションの良さや保育を高めあう活動を挙げました。忙しい毎日の中でも、互いを思いやる温かな声掛けやアドバイス、一緒にがんばる仲間の存在が、職場を楽しい場所してくれます。

A まずは健康管理から。朝礼時に体調も報告 仲間や自分の体調を気遣える風土づくりを

「今日も元気です」「昨日から少し腰が痛いです」「お天気が悪いせいか頭がちょっと重いです」。立ったまま行う朝礼の最後に、職員が自身の体調を報告するようになって2年。研修で他園の事例を学び、真似てみようとなりました。インフルエンザの流行時期には検温も実施しています。園長は「顔色など表面的にわかることには気づけるが、先生たちは自分のことを後回しにしがち。自分にしかわからない体調を伝え合うことで、お互いにより気を配れるようになってきている」と語ります。



岡部あさひな保育園



男性用務員は、地域でバレーのコーチを務め、スポーツトレーナーとしての知識や経験がある人材。職員たちは効果的なストレッチを教えもらい、時々試すようになりました。チームワークよく保育をするために、お互いの体調を気遣うことはもちろん、自分自身の健康管理意識も高まっているようです。

A 休憩の時間をつくりだす声掛けと雰囲気 「コミュニティルーム」はシンボリック的存在に

「時間を上手に創り出し、楽しく働こう」。園長の想いの象徴が「コミュニティルーム」です。キッチン付きのカフェで、テラスや保育室で遊ぶ子どもたちが見渡せます。早番の職員には9時から15分休憩、13時には「ノーコンタクトタイム」と名付けた、保育を離れて休憩や職員同士が保育談義をするための時間を設けました。一杯のお茶で一息ついたり、先生同士で子どものことを語り合ったりする時間は意識をしないとなかなかとれません。全体に目配り・気配りしながら、主任・副主任が率先して行動をします。「休憩行ってきます」とすると、若手職員も上手に時間を見出すようになってきました。事務時間や学年共有の時間も、みんなの意識によって、少しずつ定着してきています。



わかばみや保育園



専門家のひとこと



親子コミュニケーションラボ
天野 ひかり さん

自己肯定感を育む声かけをしましょう

相手の心に大きな影響を与えるのは、**間接的な言葉**です。直接的な言葉は、社交辞令や気遣いといったやさしい嘘が含まれていることを人は本能的に知っています。間接的な言葉は、相手の自己肯定感を高め、時に深く傷つけることになることを心に留めておいてください。

プロフィール／NHK教育『すくすく子育て』などでキャスターを務めるなどアナウンサーとして活躍。親子で、すくすく体操、手遊び歌、ことば遊びなどを通じて子どもコミュニケーション力をのばすため、気持ちをことばに置き換える『おやこみゅ力』をつける教室を主宰。

パーソナルカラーアナリスト 石田 律子さん



色彩の魅力や活かし方、普段の「自分スタイル」をアップする骨格別コーディネート提案するレッスンや研修が人気。Webサイトやパンフレット、商品・サービスにおける色・デザインのアドバイスなども手がける。

2018年に開催された「自分らしさ発見! 未来をカラフルに描くスキルアップ術」で保育者向けにカラーとファッションを講義。

具合にも影響を与えます。私の好きなサントリーのブランドカラーは、「薄い緑がかかったブルー」です。アルコールや清涼飲料水を扱うサントリーの企業理念は、「水と生きる」。サントリーの商品は水がないとできない商品ですから、企業として森林保護活動も力を入れています。それがトータルで伝わってくる、素敵な色だなと思います。イメージ作りはファッションも、ブランドも根っこは同じ。園がどういう保育を目指しているのか、それを表現するにはどんな色がふさわしいのか。「園は（私は）どうなりたいか」を考えることがスタートです。

column

されど色で 園は変わる

やさしく柔らかい、甘い印象を与えるピンク、元気で親しみやすく、陽気な印象を与えるオレンジなど、私たちは特に色の知識を持たなくても、それぞれの色から特定のイメージを感じ取ることがあります。さらに、同じピンクであっても、明度と彩度の違いによって、受ける印象は大きく変わります。ビビットカラーは元気で、積極的なイメージとなり、反対にライトカラーは爽やかで澄んだイメージとなるように、「トーン」を上手に使うことで、よりイメージを伝えやすくなるのです。

色というのは、本来目に見える情報でしかないものの、視覚以外の感覚に影響を与えます。例えば、赤・オレンジ・黄色を中心とした「暖色」と青緑・青・青紫を中心とした「寒色」。伝わる温度感に違いがあるほかにも、暖色系で高彩度のものは「興奮色」、寒色系で低彩度のものは「沈静色」と呼ばれるように、心の落ち着き



保育の専門性を高めるには？

保育者にとって、その専門性を高め、保育で実践することが何よりのやりがいではないでしょうか。子どもたちのために、何ができるだろうか。どうやったら喜んでくれるだろうか。保育者の仕事に誇りをもち、イキイキと働くことができるように、お互いをより高め合える環境づくりを進めましょう。

A 保育者とは、子どもの育ちを保障する仕事 計画・実践の記録は、子どもと保育者のあゆみ

働き方改革が話題になっています。保育者が心と体にゆとりを持ち、笑顔で子どもたちと接することは、とても重要なことです。その一方で、他の職業人と異なる特殊な役割を担っていることをどのように捉えることができるでしょうか。

保育者の仕事とは、子どもの育ちを保障することです。「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」に謳われている、「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を、私たちは中核として、日々の活動ができています。

しょうか。ときに、子どもを取り巻く大人の視点にぶれていくと、問題はこじれていきます。常に、子どもをまんやかに。そして、理論化して伝える努力を惜しまないように。保護者にも。ともに働く仲間たちにも。

平島幼稚園
園長 岡村由紀子先生

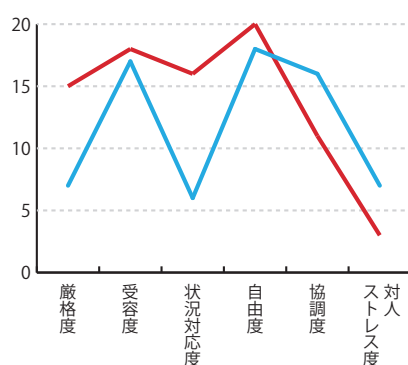


子どもたちが、「たのしいな」「おもしろいな」「もっとやりたい」と思う保育の展開を広げています。「ちょこっと記録」も導入し、日々の保育を振り返る会議から、新たな計画が生まれてきます。書き留めておく時間は必要ですが、その記録こそが子どもの成長、保育者の成長の大切なあゆみだと思います。

平島幼稚園



せんせいエゴグラム診断結果例



り形成されますが、実は変えることができます。特に低い要素を上げる意識・行動がポイント。例えば、お人よし先生は、自分の意見を言う意識や、目標を決めてやりきること、厳格度が高まります。この診断を通じて、自己理解と相互理解を深めるきっかけをつくることができます。

一般社団法人
NICCOT Partners
桑子 和佳絵さん



「選ばれる園は働きやすい園」を掲げ、先生の対人対応力の向上とストレスケアを目的とした『せんせいエゴグラム診断』を開発。右のQRコードからお試ください。



藤枝市 保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業 2018 年 3 月 27 日に開催された保育士・幼稚園教諭向けセミナー 講師。

A すべてのものごとに宿る愛情を感じながら どんなことでも楽しんで取り組もう！

一緒に働く先生たちは、家族同様に大切な存在。毎日愛情いっぱい言葉に交わします。先生たちも私の想いを受け止めてくれるようで、元気いっぱいに反応し、積極的にやりたいことに挑戦してくれて頼もしい限りです。ものごとの壁にぶつかることもありますが、自分への宿題と捉えればチャンスに。自身で消化するチカラを培っていく様子を見守りながら、子どもたちを育む先生としての人間性が豊かになってきたと嬉しく感じます。

私も人とのつながりで刺激をもらいながら、様々な企画を実現中。最近ではプロの音楽家を園に招き、未就園児と保護者を誘って演奏会を開きました。すべては愛のもとに。子どもたちの成長や喜びのために、みんなで目標に向かい、保育を楽しんでいます。



藤岡学園
副園長 岡田順子先生



A やる気を高め、実践につなげる研修報告

研修参加後に園内で報告をしますが、配布されたレジュメを説明するだけでなく、各自でみんなに伝える一工夫をします。学んだことを咀嚼し、まとめ直す時間は、人に伝えるトレーニングの良い機会。自園の保育への活かし方を考えて共有すれば、研修成果が活動にも反映されやすいと感じます。

たちばな保育園



column

あなたの
先生像は？

左のグラフは、人間心理学理論に基づいて分析されたパーソナリティ傾向です。精神分析学者が開発した診断テスト「エゴグラム」に、園特有の対人ストレス傾向を追加。保育者向け診断として開発しました。厳格度、受容度、状況対応度、発想度、協調度、対人ストレス度という6つの要素のバランスから今の自分のパーソナリティ傾向が示されます。

例えば、青色の波形は受容度と自由度が高く、対人対応力が高い先生。先生方に多い「優しい」といっぱいのお人よし先生です。対して、赤色の波形は、厳格度、受容度、自由度は高いものの、協調度が低く落差があります。ベテラン先生に多い「本気度100%のパワフル先生」です。このように、60の設問で導き出される320万通りの「先生」の傾向を22タイプに分類します。

パーソナリティは両親や育った環境、子どもの頃の経験が軸とな

豊かな地域社会をつくるには？

藤枝市は、自然豊かで風情のあるまちであり、最先端の ICT 活用を積極的に試みるまちでもあります。この豊かな地域性を活かして、次代を担う子どもたちのために、様々なかたちで保護者や地域の人々とつながっていく取り組みが求められています。

A 駅前通りの地域イベントに参加 ～まちは子どもが輝く大きなステージ～

毎年、夏には藤枝駅前の納涼祭に招かれます。年長さんが浴衣姿で歌や踊りを披露して、大きな拍手をもらいます。昨秋には駅南イルミネーションの点灯式への参加要請も受けました。大勢の観客が集まる駅南ロータリーの特設ステージで、楽器演奏、ダンス、歌を披露。こちらも大成功でした。



藤枝順心高等学校
附属幼稚園



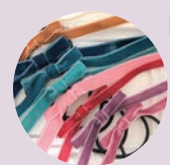
地域イベントは、子どもたちが社会でがんばりを披露する貴重な場。拍手に包まれ、誇らしげな表情を見られるのは何より嬉しいことです。保護者の皆さんも、きっと同じ気持ちでしょう。地域のおじいちゃん・おばあちゃんたちも笑顔にできる機会をこれからも大切にしていきます。

A 年に1度の「アリスマーケット」を開催 ～保育者の特技を活かしたおもてなし～

開園以来、毎秋の土曜に開催してきた「アリスマーケット」。職員たちの多彩な才能を広く知ってもらえたらと企画したのが始まりでした。ハーバリウム体験、アクセサリや雑貨のてづくり品販売など、いずれも人気でした。地域の皆さんの協力によって、ハンドマッサージやスイーツ販売など、楽しい企画は年々広がっています。当日は1階にお店やさん、2階には子どもたちの作品を展示します。子どもたちにとって、この日は家族と一緒に園で過ごせる貴重なひとときです。



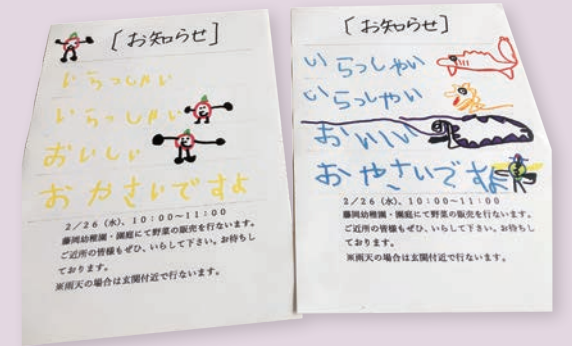
preschool ALICE



口コミで開催する小さなイベントですが、保護者や地域の皆さんとの交流を深め、「みんなでつくる地域の園」を実現したいです。

A 子どものアイデアが大当たり！ イベント大盛況

野菜を販売するバザーを企画したときのことで。近隣の皆さんにイベントのお誘いをする回覧物を検討していて、子どもたちからアイデアが出されました。「いらっしゃい！いらっしゃい！って書けば、お客さんが集まってくるよ」。そのアイデアを採用したところ、これが大正解！地域の皆さんが、この掛け声を生で聞きたくて、大勢集まってくれたのです。おかげさまで、野菜もたくさん売れました。人と人のご縁の中で、様々なイベントを試みる機会が生まれますが、先生たちも子どもたちも、その体験から学び、たくましく成長していると感じます。子どもを中心とした保育を行う中で、地域の皆さんにも喜んでいただけました。



藤岡学園
副園長 岡田順子先生



A 保育の日常を撮影した動画が保護者の癒しに



保育の日常を時々撮影し、動画に残しておきます。保護者に子どもたちの自然な様子をそのまま伝えたいので、編集はしません。その動画は年2回、DVD に収めて回覧。希望する保護者には DVD を用意してもらい、焼き増しをして差し上げています。保護者はホームビデオ感覚の動画を見ながら、お子さんとのコミュニケーションを楽しみ、癒されるそうです。自分が登場する映像に子どもたちも興味津々。歩いたね！ お話したね！ 楽しそうだね！ お子さんの成長を共有する、貴重なやりとりです。

平成会ひまわり保育所
副園長 勝亦好美先生



A 若手職員がマルシェイベントを企画

"みんなで地域の輪を広めよう"を合言葉に企画した「NICONICO MARCHE (ニコニコマルシェ)」。新型コロナウイルスの感染防止で2月は中止になってしまいましたが、若手職員が地域との交流を目的に楽しい企画を立ててくれていました。企画や運営準備を通じて、保育活動では経験できないことを学んでいます。

わかばみや保育園



がんばる先生へ

園での様子を楽しそうに話してくれる

入園した頃は、幼稚園で何をしたら聞いても、「わからない」と言っていたが、最近は、「○○くんとか遊んだよ」や、「今日は盆踊りやったよ」など、楽しそうに園でのことを話してくれるようになりました。毎日、楽しそうに通っている、子どもの様子を見て嬉しく思っています。これからも、子どもの成長が楽しみです(30代ママ・3歳児)

家で保育園ごっこをするほど先生が好き!

常に明るく、温かく対応してくださっていることが伝わってきます。いつも丁寧に子どもたちの成長を見守っていただき、本当に感謝しています。家でも保育園ごっこをするほど、先生たちのことが好きなようで、そんな姿を見ると、親としては安心です(30代パパ・3歳児)

プール嫌いの娘を背中に乗せ、ワニさんに

プール嫌いの娘を思い、少しでも水に慣れるよう、背中に乗せてワニさんをしてくださいました。娘が嬉しそうにそのことを話してくれたことが印象的でした。今では、「プールが嫌だから園に行きたくない」と言わなくなりました。

保育という仕事は、好きでなくてはできない仕事だとは分かっていても、子どものわがままや素直な気持ちをぶつけられ、心折れることもあると思います。そんな子どもたちに正面から向き合って下さる先生たちには感謝でいっぱいです。子供は悪気なく、先生の評価をします(あの先生は怖い、優しい、怒ってくるなど)。でも笑顔忘れずに対応してくださるその姿を手本にしている保護者も多いと思います(40代ママ・3歳児)

園で好きなことを見つけた

幼稚園に通うようになり、それまで興味のなかったお絵描きや工作が大好きに。娘も毎日幼稚園に楽しく通っています。それも園の先生方が良い雰囲気を作ってくださっているおかげです(40代ママ・4歳児)

ここに並んでいるメッセージは、がんばる先生たちに保護者の皆さまから寄せられた感謝と応援のことばです。ふと目に留まったメッセージがきっと、あなたを勇気づけてくれます。

特別な「何か」がなくても、十分です

親としては心配な子どもの個性も前向きに捉えて、「そんな○○ちゃんは素直にのびのび育っていて可愛いと思いますよ」と、私の気持ちを前向きにしてくれました。

私としては、特別な何かをしていただくなくても、毎日楽しく元気に登園してくれればそれで十分だと思います。特別な「何か」のために、先生たちの心の余裕がなくなったりして、子どもたちへの十分な観察や声かけが出来なくなったり、雰囲気が悪くなってしまったりと言うのは、保護者の求めていることではないと思います。できるだけ先生方の残業や持ち帰りのないような職場であってほしいと思います(30代ママ・3歳児)

先生は子どもの成長に欠かせない存在

「おはよう」「さようなら」「ありがとう」「ごめんなさい」を自分から言える子になってもらいたいと思っています。先生たちは挨拶のときに必ず子どもの目を見て対応してくれています。先生たちがいるからこそ、なかなか進まなかった身辺自立が進んでいると思いますし、挨拶や友だちとの距離感、友だちや先生たちとのふれあいでの楽しさなどの経験が子どもにとって社会性を学び、さらに良い成長につながっていると思います。それぞれの個性に合わせた保育は大変だと思いますが、私だけでなくどの家庭も先生たちに感謝の気持ちでいっぱいだと思います(40代ママ・3歳児)

「叱る」も大切な子育て

共働きをしなくてはならない現状で園の存在はとても助かります。子育てにおいて園はとても重要なステップで、子どもの成長を日々感じています。時には先生が子どもを叱ってくれて、それも今の世の中ではなかなかできないことでありがたいです。

園は子育てをするのになくてはならない場所です。藤枝市を発展させるために最も重要なところで子育て世代が転入、転出するのに重要視しています。人員を増やす・給料を上げるなど、先生方が働きやすい場となることを願います(30代パパ・4歳児)

◆調査概要

こちらのメッセージやグラフは、藤枝市の平成30年度保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業の一環として、藤枝市内の3・4・5歳児の保護者1,000名を無作為に抽出してご協力をお願いしたWebアンケートの結果から、一部を抜粋しています。(調査期間/平成30年8月14日~平成30年9月10日 有効回答数/402名)

本当によく、子どもを見てくれている

自分の子どもはどちらかというと他の子が遊んでいるおもちゃを平気で横取りをするような子かと思っていましたが、実際は取られて困っているのをどうしたらいいのかわからず悲しい顔をしていたようでした。それに気づいた先生が「もしまたこういうことがあったら先生に教えてね」と、安心する言葉をかけてくれました。子どもが対応できずにいることへの声かけをしてくれた配慮と、今まで知らなかった我が子の一面に驚きました。今まで思っていた自分の子どもの性格は自分が勝手に考えていたと、子どもへの愛情が足りず申し訳ないと考えさせられることが印象に残っています。本当に感謝しています(30代ママ・4歳児)

飯盒でほっかほかご飯!

カレーキャンプという行事があり、雨のため、園でやることに。もともと炊飯器でご飯を炊く予定だったのですが、担任の先生が「飯盒で炊く経験が子どもたちにさせたい」と、屋根のある小さなスペースで、火を炊いて、飯盒でご飯を炊きました。家でもなかなか経験させてやれないことなので、担任の先生の対応は、保護者として嬉しかったです。

大きなクラスになると、先生1人に対し、園児20人くらいで対応しており、本当に大変かと思っています。園のおかげで、毎日安心して働くことができます。どうか、先生の増員等動いてくれると良いと思います(30代ママ・5歳児)

親身に気にかけてくれた若い先生に感謝

ふざけて楽器を壊してしまったときも、真剣に考えて対応してくださいました。20代のお子さんのいらっしゃる先生ですが、とても親身に気にかけてくださって、感謝しかありません。年長の最後の年の担任がその先生で良かったです(30代ママ・5歳児)

父親参観で感じたこと

父親参観で子どもたちと遊ぶ場面において、先生も一緒になって楽しめる姿を見て好感を持ちました。やはり、子供達にとっても先生の楽しんでいる姿を見るのが一番です。先生たちが長く働ける職場になることを願います(30代パパ・5歳児)

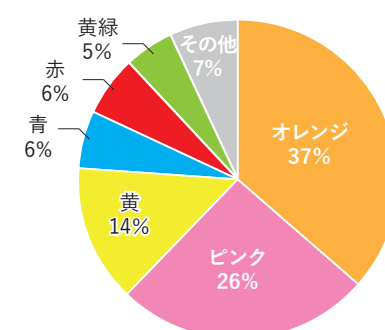
我が子に自信を持つきっかけをくれた

子どもの何気ない発言を捉えて、良いところをほめてくれる先生の言葉や笑顔に、たくさんのやる気とパワーをもらっています。私も、「お母さんも我が子に自信を持ってください」という言葉に励まされました。子ども1人育てるのでも大変な中、先生は毎日何十人もの子どもを相手に、体力勝負で本当によく頑張ってくれて、頭が上がりません。子育て中であれば、先生も家に帰れば1人のお母さん。先生の家庭も充実し、尊重されるように願っています(20代ママ・5歳児)

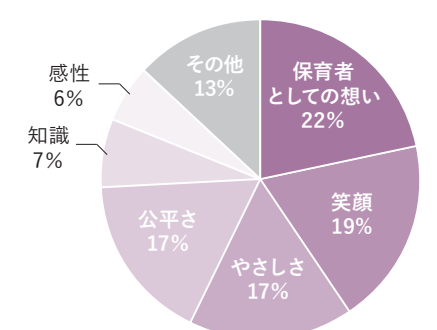
保護者402人に聞きました

保護者がもつ先生の色のイメージは「あかるい」「やさしい」「元気な」といった先生の印象を表すようなオレンジ、ピンク、黄が上位になりました。期待するのは、「保育者としての想い」「笑顔」「やさしさ」「公平さ」が上位を占めていることがわかりました。

Q 先生のイメージに合う色をひとつ選ぶとしたら?



Q 先生に期待するものをひとつ選ぶとしたら?



絵本作家 むらまっけ-じの たのしい おえかき講座

オリジナルキャラクターの
バクだよ♡



絵本作家
むらまっけ-じさん

地元藤枝の幼稚園、こども園で8年間勤務。自分の描く絵や絵本を通して、たくさんの方に笑顔と癒しを届けていくため、絵本作家として活動。公式 LINE で毎週定期的に絵を配信中！QRコードからご登録ください。



絵を描くのが苦手な人にとって、何もないところから「人の顔」を描くのは大変なことですね。でも、大丈夫!! 安心して下さい☆ 男の子の顔だけ描けるようになれば、その顔をベースに少し手を加えるだけで、女の子やお父さんなど描けてしまうんです。まずは、男の子の顔をマスターして、色々な人間の顔を描いてみましょう!

活動のねらい

- ① 絵を描くことを好きになろう!
- ② 自分で描ける喜び、楽しさを感じよう!

用意するもの

- ・顔が描いてある台紙(右頁参照)
- ・マジック または 色えんぴつ

《男の子の顔をベースに、家族を描いてみよう!!》
☆ まずは男の子の顔を描けるようになってネ!!



〈女の子系編〉



かみの毛をつけたす。



ほっぺをきいて「女の子」のできあがり!
(リボンをつけるとよりかわいくはるヨ!)



ポイント
ほっぺ

〈お父さん系編〉



かみの毛をつけたす。



まゆげとヒゲをつけて
「お父さん」のできあがり!



ポイント
ヒゲ

〈お母さん系編〉



かみの毛をつけたす。



まつげをつけて
「お母さん」のできあがり!



ポイント
まつげ

〈おじいちゃん系編〉



かみの毛を1本つけたす。



目の所と口の横にしわをつけ加えたら、「おじいちゃん」のできあがり!



ポイント
かみの毛 | 本

〈おばあちゃん系編〉



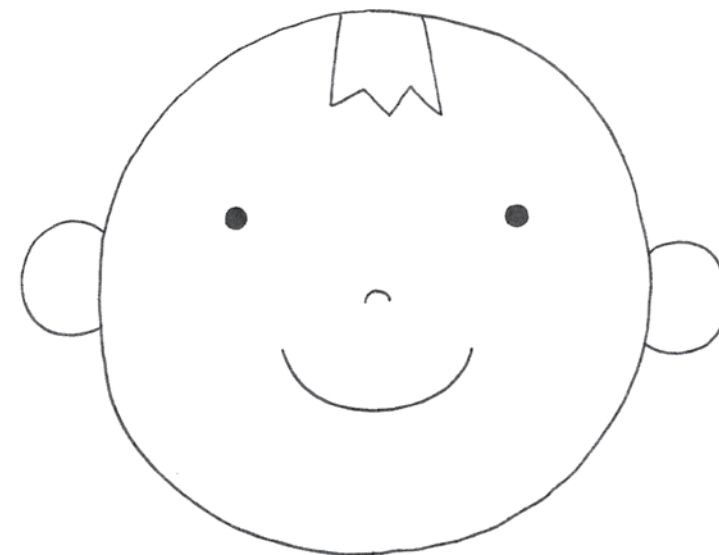
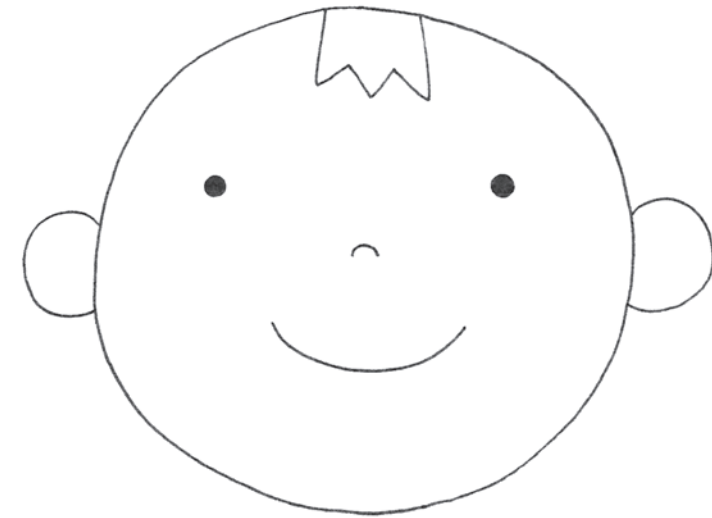
かみの毛をつけたす。



目の横と口の横にしわをつけ加えたら、「おばあちゃん」のできあがり!



ポイント
目の横のしわ



みんなで
描いてみよう!





保育者を確保するには？

あらゆる業界で人材不足が課題となっており、様々な施策が展開されています。保育業界においても、求人媒体、人材派遣やマッチングサービスが次々と登場しています。人材確保につながることは幅広く情報を集め、自園でできることは積極的に取り組みたいところです。



応援してくれる人々のチカラを借りる ～藤枝市シルバー人材センター～

公益社団法人藤枝市シルバー人材センターでは、子育て支援事業の一環として、保育人材の派遣を行っています。藤岡学園は、藤枝東幼稚園で5名、藤枝音羽幼稚園で2名、西益津幼稚園で3名の派遣協力を受けながら、預かり保育の運営をしています。平成22年7月に藤枝東幼稚園で始めて以来、系列園に広まってきました。「園で何かお手伝いできることはありませんか？」と、シルバー人材センターに声を掛けてもらったのがきっかけでした。

核家族化が進み、共働き世代が増える社会の中で、保育時間は長時間化。藤岡学園でも早朝預かりを7:30から、放課後預かりを18:00までにするなど柔軟に対応してきましたが、これに伴う人材確保が課題でした。シルバー人材センターのスタッフの皆さんに預かり保育を支援してもらいようになり、預かり保育職員の不足を補うことができました。いつも笑顔で園児のことをよく見守ってくれて、やさしく声掛けもしてくださるので、本当にありがたいです。「これからもずっとお願いしますね」と、日々感謝の気持ちを伝えています。



藤岡学園
西益津幼稚園
藤枝東幼稚園
藤枝音羽幼稚園



園内の敷地の草取りをお願いしている園もあるそうです。このほか、清掃や修繕など、様々なお仕事の依頼を相談することができます。Web版手引書「nanoty」に、シルバー人材センターの参考価格表を共有しています。右記QRコードからコミュニティ記事をご覧ください。nanotyのログイン方法や使い方は本手引書P23・24をご確認ください。



ホームページにも求人情報 ネット採用力強化を

学生も潜在有資格者もスマホで就活する時代です。求人誌、合同ガイダンスのほか、求人サイトが複数ありますが、まずは自園のホームページに求人情報を掲載するのも一案です。自園のホームページには、保育理念や園の活動などの情報が豊富にあります。そうした情報もあわせて確認しながら、募集要項に触れてもらうほうが、職場イメージも伝わりやすくなります。

また、Facebook（フェイスブック）やTwitter（ツイッター）、Instagram（インスタグラム）、LINE（ライン）などといった、いわゆる「ソーシャルメディア」を利用して採用情報を発信することも効果的だと言われています。様々なスタイルで求人情報を広く掲載し、できるだけ周知効果を高めておきたいところです。園の情報に触れて、理念や活動に共感した人が、新しい仲間になってくれるのが理想ですね。



こばとこども園・駿河台こども園
トップページに「求人情報」のボタンを設置。保護者や地域の方々からのご縁も広がるかもしれません。



ガゼルの森保育部
「職員の声」を写真付きで掲載。仕事の魅力を職員が語ることで、働くイメージがより具体化します。



あおぞら保育園
募集要項に加えて、「園の自慢できるところ」を紹介。職場の雰囲気や大事にしていることが伝わります。

潜在有資格者や学生と園をつなぐ

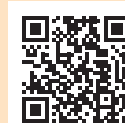
保育者人財バンク「enjob ふじえだ」

「enjob」とは、「enjoy（楽しい）」と「job（仕事）」を組み合わせた造語。資格を持っているものの今は働いていない方や、これから資格取得見込みであるという登録者に、求人情報を提供して就業のきっかけを支援しています。今後は園と登録者との交流をより深める機会も創出していく予定です。

<https://www.enjobfujieda.jp/>

藤枝市 保育者 人財

検索



みんなでつくろう！
働きやすい職場



Web版手引書で 意見交換をしましょう

Web版手引書として「SNS」を開設しました。
この SNS で藤枝市内の園関係者をつなげ、
働きやすい職場づくりの実践について
共有したり、交流を深めたりしましょう。

Web版手引書「nanoty」にログイン

まず、URL (<https://fujieda.nanoty.net/>) または QR コードから SNS にログインしてください。
各園ごとの ID・パスワードは、市役所児童課または園長にご確認ください。
※ パソコン、スマホ、タブレットなどでご利用いただけます。



nanoty でできること

マイページ	nanoty の概要や使い方マニュアルを確認・ダウンロードする
コミュニティ	カテゴリ別に記事を読む・投稿する 例) 児童課からのお知らせ、研修・セミナー、ワークショップ
メッセージ	利用者（他園の先生や藤枝市児童課）にメッセージを送信する
タスク	仕事の Todo メモを登録する
ザンクス	他の利用者（他園の先生）に感謝を伝える
職員一覧	登録者を確認する

・SNS の性質上、管理者が不適切だと判断した投稿は削除をし、明るく建設的な提言や取り組みの共有の場となるようにします。また、必要に応じて閲覧権限や投稿制限などを設定する予定です。
・この SNS は、児童課からの連絡手段としても活用させていただきます。また、災害時の安否確認や状況把握などにも活用できるかを検証したいと考えておりますので、ぜひ、日常的にアクセスして、より有効な活用アイデアをお聞かせください。

コミュニティ活用のススメ

● コミュニティの記事はどうやって読むの？

nanoty のコミュニティでは、藤枝市児童課が働きやすい職場づくりにつながる取り組み例やセミナーの情報を随時配信しています。カテゴリ別（下記参照）に気になる記事をチェックしてみたり、キーワード検索をしたり、まずは SNS を活用してみましょう。

例) 「働きやすい職場づくり Web 版手引書」より
せんせいエゴグラム診断



ここが良い！
ブックマーク機能で
お気に入り記事を
いつでも、どこでも！

ここが良い！
コメント機能と
いいね！・がんばれ機能

記事の閲覧状況やリアクションを確認できます。
既読・未読が把握でき、フォローができるのは IT の良いところの1つです。

● どんな記事があるの？

コミュニティには、本手引書に掲載された他園による働きやすい職場づくりの実践や専門家コラムを閲覧できる「働きやすい職場づくり Web 版手引書」のほか、児童課からのお知らせや研修・セミナーなど、カテゴリごとに記事を読覧・投稿することができます。

さっそく読んでみよう！

上のせんせいエゴグラム診断の記事を URL (https://fujieda.nanoty.net/ndsn/articles/37?show_only=true) または QR コードから読んでみましょう。



カテゴリー一覧

- 園長先生専用 園長先生へのお知らせ
- 児童課からのお知らせ 園経営や人材獲得に役立つ研修・制度関連情報
- ICT なんでも Q&A 業務に役立つ PowerPoint や Excel、ICT 活用事例
- せんせい応援団からのお知らせ イラストのフリー素材や絵本寄贈などのお役立ち情報
- 働きやすい職場づくり Web 版手引書 他園による働きやすい職場づくりのための知恵・実践
- 研修・セミナー 市内外で開催される保育者向け研修・セミナー情報
- ワークショップ 本事業で開催されたワークショップの開催報告

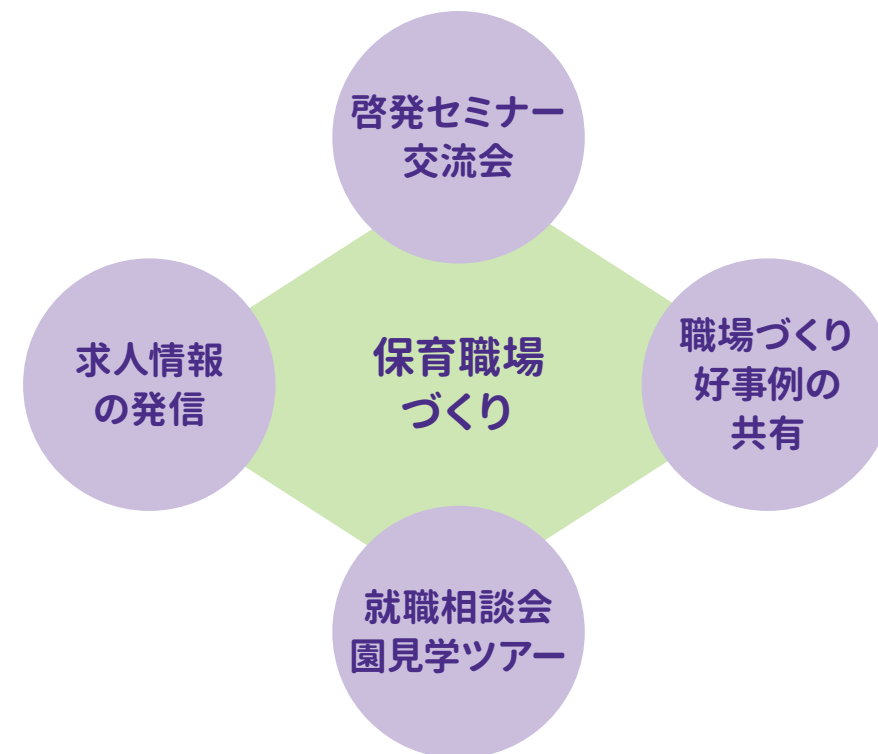
※ カテゴリは必要に応じて変更することがあります。

おわりに

保育士、幼稚園教諭の皆さんを対象としたアンケート調査で、保育の仕事の喜びを感じる場面をお伺いした際、ほとんどの方が「子どもの笑顔」「子どもの成長」など、「子どもとの関わり」を挙げられました。先生方が日々子どもとの関わりの中で、保育の魅力や喜びを感じることが、仕事へのやりがいに繋がっていくのではないのでしょうか。そのためには、先生方が安心して職務に専念できるよう、働く環境を整えることが大切です。

藤枝市では、「子ども・子育て支援事業計画」の中に、「保育士・幼稚園教諭の人材確保と働きやすい職場づくりの推進」を掲げました。保育士、幼稚園教諭の皆さんが生き活きと働き続けられる環境の構築が、未来を担う子どもたちの健やかな成長につながるものと捉え、これからも、みなさんと一緒に取り組んでまいります。

令和2年3月 藤枝市健康福祉部児童課



ふじえだ子ども・子育てスマイルプラン 21
詳しくは右記 QR から



働きやすい職場づくりから、子どもを中心とした豊かな社会づくりへ

行政を軸に市内全園が参加した事業

3年間の「保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくりのための手引書づくり」もひとつの到達点を迎えました。本事業の第一の目的はこの手引書の作成でしたが、藤枝市が事業で得た最大の成果は、その過程で市内全園の保育関係者とながれたことでしょう。児童課が各園を訪問し、ワークショップで意見を交換できたことは何にも代えがたい財産です。行政が軸となり、手引書づくりを通して保育者が市政に参画したことは、市民社会形成の先駆的な取り組みとして日本社会に誇れるものとなりました。

今回、手引書として「働きやすい職場づくりのために大切にしたいこと」がまとまりましたが、次の課題は「働きやすい職場の実現」です。これには、市内の保育関係者の努力だけでなく、国や県、地域社会の理解と支援が不可欠です。幸いなことに、幼児教育の無償化をはじめ、日本社会全体が保育の重要性を認識し始めている。「保育の質」を保障するた

めには、何よりも「保育者の質」を担保する必要があります。本手引書が広く活用され、保育者の働きやすさが保障されることによって、子どもたちの保育がより豊かになっていくことを期待します。

子どもを中心とした豊かな市を目指して

一方、本事業には「保育」の問題にとどまらない重要な価値があります。人口減少を迎えた我が国においては、出生率を上昇させ、人口を定常化させていくことが、社会の持続可能性の点から求められています。その意味において、保育職場は子どもを育て、家庭を支援することを通して「日本の未来社会」をつくっていると言えます。保育者は日本の未来のために働いている、とても重要な職業です。改めて、藤枝市内の保育関係者の皆様に感謝を申し上げます。

また、京都大学の広井良典教授が日立と共同でAによる日本の未来社会のシミュレーションをした研究結果では、「都市部への人口の一極集中は人々の幸福度

を低下させ、格差を広げる」など様々な弊害が指摘されています。地方都市の人口流出に歯止めをかけ、人口を維持し、まちを活性化させていく有効な方策が求められています。藤枝市が本事業をさらに発展させ、『ふじえだ子ども・子育てスマイルプラン21』の基本理念で謳われている「子どもの未来を創る、子どもが未来を創る」ことを実現し、『子どもを中心とした持続可能で豊かな地方都市』のモデルとなることができれば、日本社会に与える「希望」ははかり知れません。21世紀における子どもを中心とした豊かな地方都市のあり方の「希望」を、ぜひ全国に発信していきましょう。



大阪青山大学
黒澤 祐介 先生

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。藤枝市 保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業の監修を務める。



『若手保育者が育つ保育カンファレンス ―悩みとねがいに寄り添う園内研修』
黒澤祐介(著) / 服部敬子(著) / かもがわ出版

「大切な若手保育者をもう離職させない!」。子どもを見る目が養われるだけでなく、職員同士の信頼関係も深める研修のコツを紹介。社会福祉学・保育学の専門家による必読の1冊です。

藤枝市で働きたい保育士・幼稚園教諭の皆さん ぜひ、ご登録ください！

保育所・幼稚園・認定こども園で
働く人の人財バンク

えんじょぶ

enjobふじえだ



- 市内の保育所・幼稚園・認定こども園等の求人紹介（無償）
- 就職に向けた相談
- 就職面接会などの案内

仕事と子育ての両立支援のため、また、子どもたちの健やかな成長のための環境を整える取り組みの一環として、保育士や幼稚園教諭専門の人財バンク「enjob（エンジョブ）ふじえだ」を開設しました。資格を持っているものの今は働いていない方や、これから資格取得見込みの方などが、保育所や幼稚園・認定こども園等で活躍できるような情報を発信しています。

「enjob ふじえだ」登録の流れ

1 ユーザー登録

以下の QR コードまたは URL より登録フォームを起動し、必要事項をご登録ください。



enjob ふじえだ登録フォーム
<https://www.city.fujieda.shizuoka.jp/cgi-bin/inquiry.php/136>

2 求人情報を取得！

藤枝市内の保育所、幼稚園、認定こども園、地域型保育事業所で求人が発生した際、児童課から電話やメールで求人情報を提供します。



3 気になった園の面接へ！

情報提供を受け、就職を希望された場合、ご本人様より求人中の施設へ連絡し、勤務条件などの詳細を確認の上、面接などをお受けいただきます。就職が決まりましたら、児童課にご連絡ください。登録を解除します。



2020年3月発行

●発行

藤枝市 健康福祉部 児童課

〒426-8722 静岡県藤枝市岡出山 1-11-1 ☎ 054-643-3246

●監修

大阪青山大学 健康科学部 子ども教育学科 准教授 黒澤祐介

●企画・編集

株式会社サンロフト

〒425-0074 静岡県焼津市柳新屋 436-1 ☎ 054-626-3366

この冊子は藤枝市の「平成 31（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」の一環として企画・制作されました。