

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

事業実施報告書

株式会社サンロフト

平成31年3月31日

目次

(1) 事業報告サマリー	2
(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査	4
(3) 保護者へのアンケート調査	15
(4) 手引書の作成	22
ワークショップの開催	22
手引書の編集	23
(5) 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	25
企画立案	25
講師	26
集客	27
参加お申し込み・開催成果	28
当日の様子	29
アンケート集計結果	31
(6) 本事業の情報発信	40
(7) 人財バンク登録者への情報提供	43
(8) 事業総括	45
(9) 次年度計画（案）	46

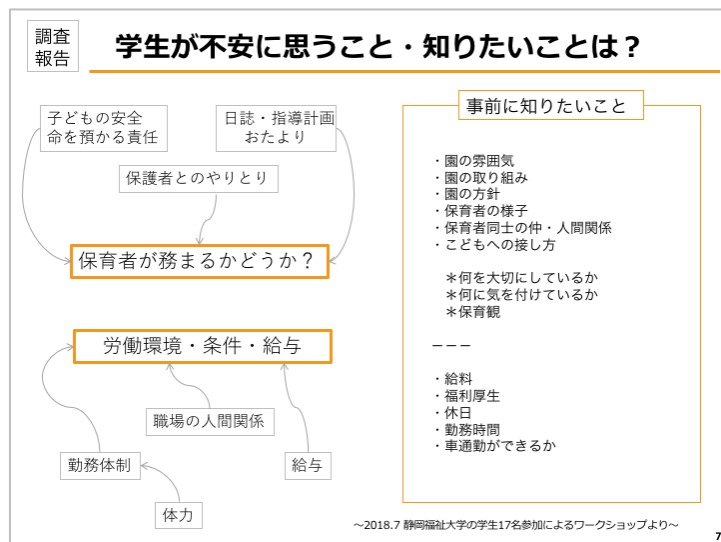
(1) 事業報告サマリー

● 学生へのヒアリング調査

保育者を目指す学生の不安は「自身の適正」と「待遇を含む職場環境」。園は日常の雰囲気や保育者の保育観などの発信をより活発に！

静岡福祉大学の学生17名対象のヒアリング調査では、学生たちが子ども・保護者に愛される理想の先生像を持ち、イキイキと働けるコミュニケーションの明るい職場を求めていることがわかった。不安なことは、保育者が務まるかどうかという適正の問題、働く環境や待遇のことだった。それらを払拭するために学生のうちに知っておきたいことは、給料や勤務時間等の待遇の他、園の雰囲気や保育方針、保育者の日常や保育観などだった。

そこで、園としては求人情報やWebサイト等のコンテンツをより工夫し、活発に行う必要がある。それができれば、よりよいマッチングが期待できると感じた。

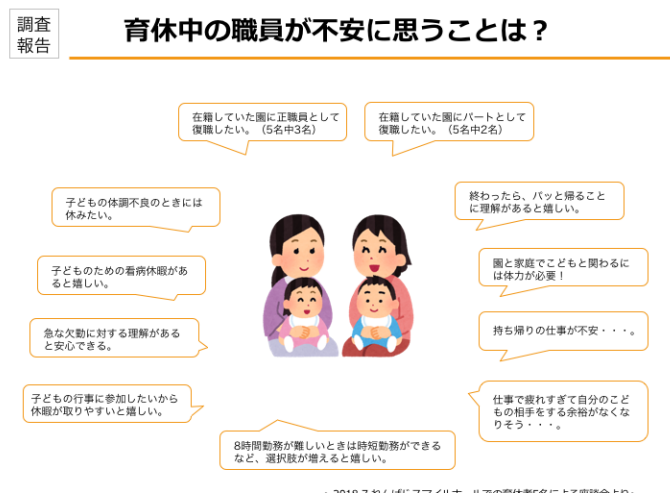


● 育休中の職員へのヒアリング調査

育休中の職員は全員保育現場に復職予定。でも…体力やメンタルに不安ありある程度の余裕を持ちながら働ける環境整備は不可欠！

育児休業中の職員の皆さんとの座談会では、5名全員が在籍していた園に復職予定ということだった。育休は取りやすい状況があり、その制度の周知や理解もあったという。

しかし、復帰後のことを思うと、休みや勤務時間、体力やメンタルにおける不安は抱いているようであった。時短正社員などの働き方の選択肢が増えたり、急な休みも取りやすい環境や制度など、ある程度の余裕を持ちながら働ける環境が長期的な勤務につながることを再認識する機会となった。



● 保護者へのアンケート調査

「先生、ありがとう！」「先生、無理しないでね」
がんばる保育者を癒してくれる、保護者の温かいメッセージが続々と！

藤枝市内の3・4・5歳児の保護者402名が協力してくださったアンケート調査では、頑張る先生たちに対する感謝と応援のメッセージが多数寄せられた。子どもたちの成長を見守る保育者たちもまた、保護者の温かい見守りの中で育まれていることを知る機会となった。

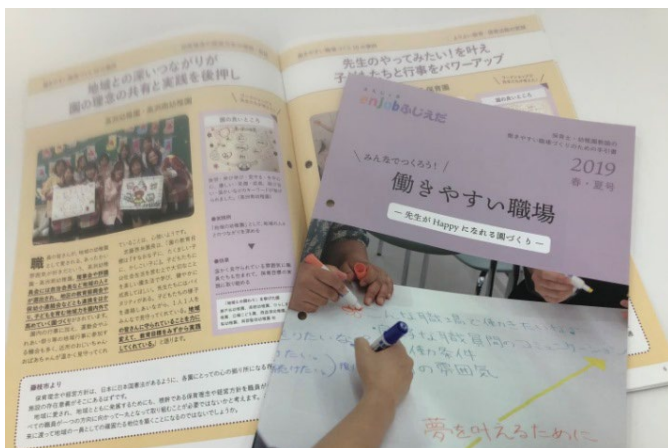
(1) 事業報告サマリー

● 各園でのワークショップ・手引書の作成

先生たちがワークショップで挙げてくれた園の良いところを収録「働きやすい職場づくり」の手引書が完成！

市内各園で開催した職員対象のワークショップでは、各園の良いところ・自慢できるところを書き出し、発表してもらった。これにより、働きやすい職場づくりを園の良い面から考えてもらうことができた。また、他園の良いところにも学び・真似てもらうために手引書をまとめ、配布することとした。これにより、働きやすい職場づくりに関する共通の資料ができた。

あわせてWeb版手引書も開設。今後はソーシャルメディアの利点を活かしながら、先生方が働きやすい職場づくりをより意識し、園内外の保育関係者とも情報共有をはかっていただきたい。



● 人材バンク登録者への情報提供

求人情報の内容を強化！利用者が知りたい情報を収集できるように改良

求人をする園と、就職先を探す応募者（潜在保育者や学生）をつなぐ支援を目的で開設した「enjobふじえだ」 (<https://www.enjobfujieda.jp/>)。今年度は求人情報ページを中心に改良し、より必要な情報が得られるWebサイトを目指した。ワークショップの成果物も活用し、園の雰囲気伝えることも試みた。

● 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

保育者が自分を認め、自分らしさを表現できるようになるきっかけづくり

講演会では保育者が自身のことを考え、「どうなりたいか」を定め、主体的に行動することを目指し、テーマは「自分らしさ発見！未来をカラフルに描くスキルアップ術」と題してエゴグラム診断やカラー、ファッションの要素を盛り込んだ、他の研修会では学べない内容を企画した。

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

● 学生へのヒアリング調査

以下のような調査を企画、これに基づきアヒアリング調査を実施した。

- 目的 若い世代が求めている働きやすい職場（働いてみたい職場）の条件を把握する。
- 対象者 静岡福祉大学子ども学部子ども学科の学生 17名（女性・3年生）
- 調査日 平成30年7月17日（火）13：00～14：30
- 場所 静岡福祉大学
- 調査方法
 - 1) 趣旨説明
 - 2) ヒアリングシートの記入
 - 3) グループでの情報共有
 - 4) 発表
 - 5) まとめ
- 調査項目 理想の保育者像、保育者になることへの不安要素、事前に知っておきたいこと、目指している保育者像を調査した。（詳細は「参考資料：保育者を目指す学生対象ヒアリングシート」参照）
- 調査のポイント
 - ・ 学生にとっても自分自身の未来を考える機会となるように設問や進行に配慮した。
 - ・ 園経営者が求人活動をするときに活かせる情報を取得できるような成果物を意識した。
 - ・ 藤枝市の取り組みを知っていただく機会になるよう事業全体を紹介した。

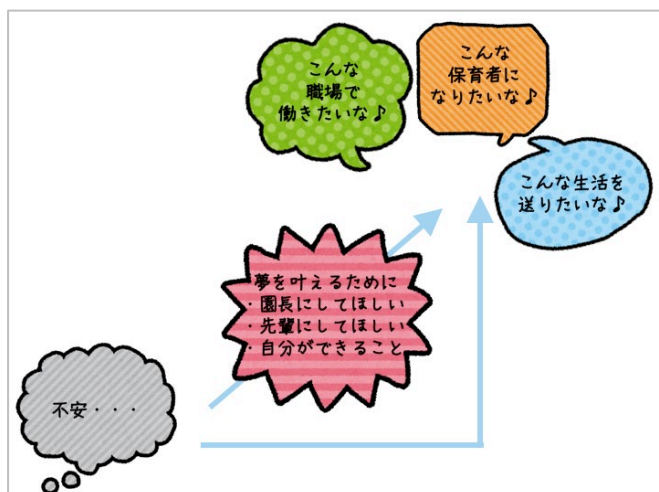
項目		内容		選択肢または回答方法	
属性	性別	男 女			
	学年・年齢	年 歳			
	出身地	都道府県 市・町			
質問1	保育者を目指した時期はいつですか？	幼少期 小学生 中学生 高校生 大学生			
質問2	なぜ、保育者を目指したのですか？				
質問3★	どんな保育者になりたいですか？				
質問4	結婚や出産後も保育者を続けたいと思えますか？	はい いいえ			
質問5★	現時点で、保育者として働くことに不安はありますか？	はい いいえ			
質問6★	どのような不安がありますか？				
質問7	就職活動の段階で、園のどのようなことを知りたいと思えますか？				
質問8★	職場選びで重要視する項目はどれですか？ ※該当欄に○を記入	とても重要	やや重要	あまり重要ではない	特に重要ではない
	1)園の保育理念や経営方針				
	2)よりよい教育、保育活動の実践				
	3)クレーム対策やリスク削減の実践				
	4)勤務時間や休憩時間、休暇取得への配慮				
	5)給与・賞与				
	6)健康管理、メンタルケアの実践				
	7)スキルやキャリアアップの実践				
	8)職員を承認、称賛したり、感謝の想いを伝えたりする文化				
	9)良好な職員間コミュニケーション				
	10)施設や備品の充実度				
質問9	働きやすい職場にするために、自分ができることは何だと思えますか？				
質問10	現時点で卒業後の進路は決まっていますか？	<input type="checkbox"/> 保育者になりたい <input type="checkbox"/> 一般企業に就職する気持ちが強い <input type="checkbox"/> そのほか（ ） <input type="checkbox"/> まだ決まっていない			
質問11	藤枝市内の園で働いてもよいと思えますか？	はい いいえ			

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

●当日の様子



1.趣旨説明の後、まずは個人ごとにヒアリングシートの記入をもらった。



2.つづいて、グループに分かれ、上記のような図を例に、理想の職場、保育者像、現状の不安、その不安を解消するために必要なことについて、グループでディスカッション。みんなの意見を模造紙にまとめてもらった。



3.グループでのディスカッション内容を全体に共有する発表タイム。1グループ3分程度で発表をもらった。

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

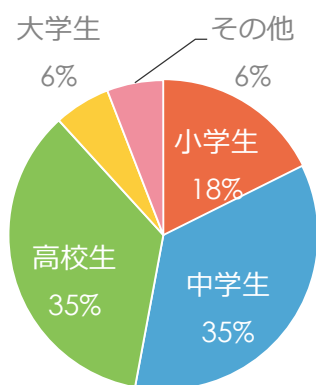
属性

年齢	人数 (人)	割合 (%)
20歳	11	64.7%
21歳	5	29.4%
35歳	1	5.9%
合計	17	100.0%

出身地	人数 (人)	割合 (%)
静岡市	6	35.3%
焼津市	3	17.65%
富士宮市	3	17.65%
その他*1	5	29.4%
合計	17	100.0%

*1 その他：吉田町、富士市、松崎町、浜松市、日進市

質問1. 保育者を目指した時期はいつですか？



項目	人数 (人)	割合 (%)
小学生	3	17.6%
中学生	6	35.3%
高校生	6	35.3%
大学生	1	5.9%
その他	1	5.9%
合計	17	100.0%

質問2. なぜ、保育者を目指したのですか？

(複数回答)

- 子どもが好きだから 8
- 兄弟、親戚、近所の子どもたちとの関わりあいから (学童保育含む) 4
- 保育ボランティア経験で興味を持ったから 3
(保育士への憧れ、子どもの世話が楽しい、子どもの発達に興味)
- 子どもと関わる (子どもの成長の見守り・心の支援) 仕事をしたかったから 3
- 母の職場の影響があったから 3
- 幼稚園時代の楽しかった原体験があったから (楽しかった記憶、先生への憧れ) 2
- 子どもの発達、障がい児について興味をもったから 2
- 子育てをしてみて、保育という仕事に興味をもったから 1
- 児童虐待を減少させたいと考えたから 1

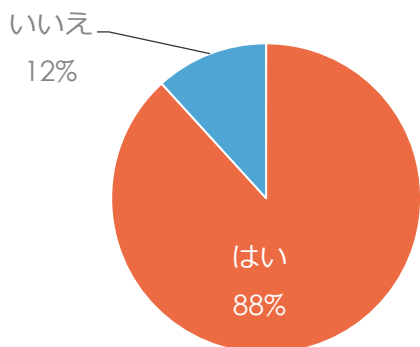
(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問3.どんな保育者になりたいですか？

(複数回答)

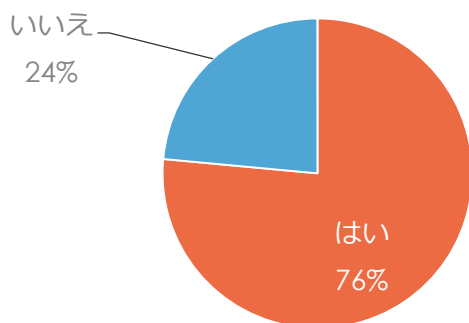
- ・ 信頼される、好かれる、寄り添う、尊敬される保育者 8
- ・ 子どもひとりひとりを理解し、成長にあった保育ができる保育者 4
- ・ 保護者としっかりとコミュニケーションがとれる保育者 4
- ・ 子どもとたくさん笑って、にこにこがいっぱい、いるだけで楽しい保育者 2
- ・ 保護者の一番の理解者になり、保護者支援ができる保育者 2
- ・ 子どもから私が思いつかないような発見を学べるような保育者 1
- ・ 子どもと一緒に学んだり、感じたり、楽しんだりすることができる保育者 1
- ・ 自分のこと、他人のことを大切に思える園児を育てていける保育士 1
- ・ 私を尊敬して将来保育者になりたいという子どもが出てくるような保育者 1
- ・ 子どもの安心と安全に配慮しつつ、全力で遊べる保育者 1
- ・ 保育者同士で連携がはかれる保育者 1
- ・ コミュニケーションが上手にとれる保育者 1
- ・ 虐待を少しでも減少させることができる保育者 1

質問4.結婚や出産後も保育者を続けたいと思いますか？



回答	人数 (人)	割合 (%)
はい	15	88%
いいえ	2	12%
合計	17	100.0%

質問5.現時点で、保育者として働くことに不安はありますか？



回答	人数 (人)	割合 (%)
はい	13	76%
いいえ	4	24%
合計	17	100.0%

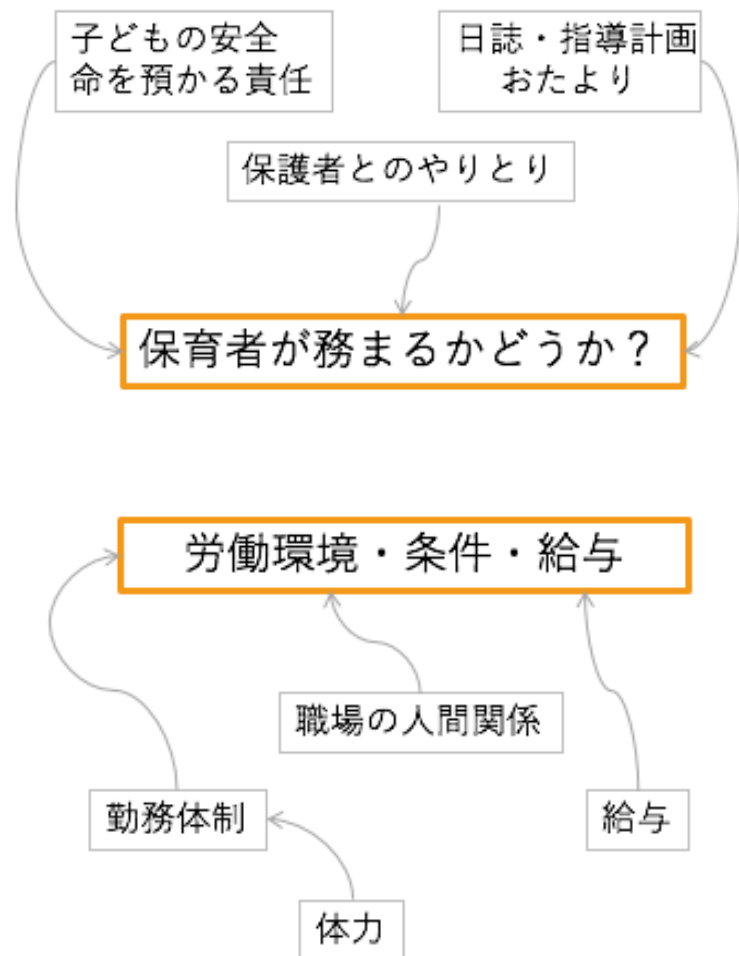
(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問6.どのような不安がありますか？

学生が不安に思うことを整理すると、右図のとおり、大きく2つのカテゴリに分けられた。

1つは、自分に保育者が務まるかどうかという「適正」に関する不安である。子どもの命を預かり、安全を第一に生活を見守る仕事をきちんとできるか、保護者とのやりとりがうまくできるか、保育者として必要な記録業務が大変だと聞くが、自分も保育の合間の限られた時間内で適切な記録ができるだろうか、という不安だった。

もう1つは「働く環境や待遇」のことである。給与、職場の人間関係、勤務体制、長期的に働きたいと思っはいるものの、体力が維持できるかなどの不安の声が挙がった。



質問7.就職活動の段階で、園のどのようなことを知りたいと思いますか？

「就職活動の段階で園のどのようなことを知りたいと思うか？」との設問に対しては、一般的なこととして、給料や勤務時間、休日、福利厚生などの処遇関連が挙がった。

ただ、それ以上に、保育の現場に就職を目指す学生さんたちにとって重要なのは、園の雰囲気、方針、保育者の日常の様子などだった。保育者が日々、何を大切にしているか、何に気を付けているか、どのような保育観に基づき、自らを信じて仕事に当たっているのかを知りたいと思っていることがわかった。

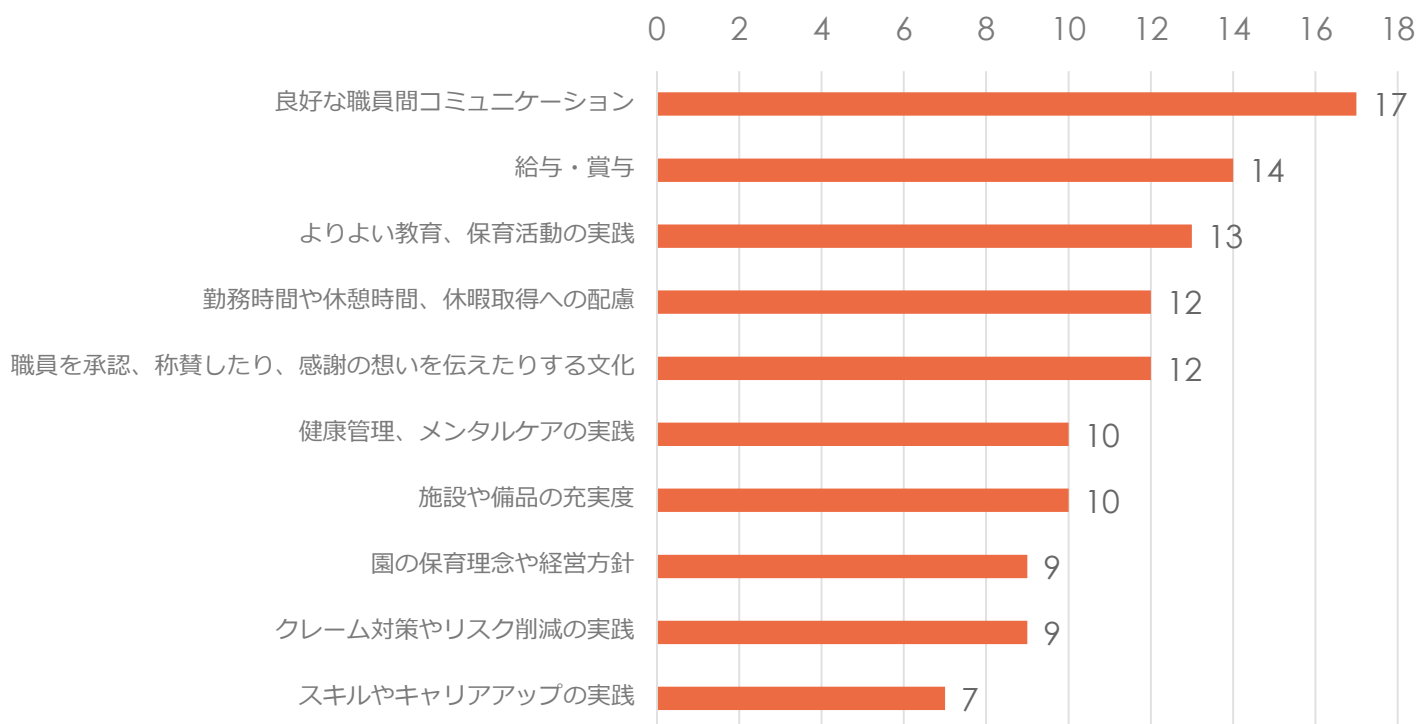
- ・ 園の雰囲気
- ・ 園の取り組み
- ・ 園の方針
- ・ 保育者の様子
- ・ 保育者同士の仲・人間関係
- ・ こどもへの接し方

- ・ 何を大切にしているか
- ・ 何に気を付けているか
- ・ 保育観

- ・ 給料
- ・ 福利厚生
- ・ 休日
- ・ 勤務時間
- ・ 車通勤ができるか

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問8.職場選びで重要視する項目はどれですか？

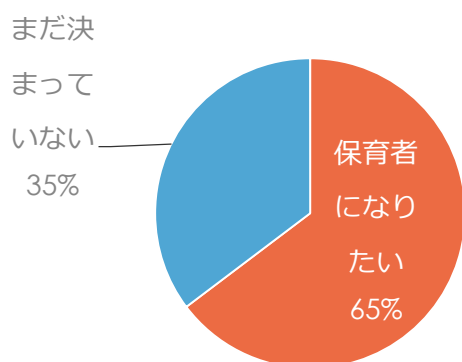


質問9.働きやすい職場にするために、自分ができることは何だと思いますか？

- ・ 笑顔でいること
- ・ 笑顔がいっぱいあるような雰囲気づくり
- ・ 自分ができるものは、やる
- ・ できそうなことは先輩保育者と連携をとりながら働く
- ・ 自分の意見をしっかり伝えるその職場について理解を深める
- ・ 草取りやごみ拾いなどちょっとしたことでも行い、園をきれいに保つ
- ・ あいさつなどの基本的なコミュニケーションからきちんと取り組む
- ・ 意見を言う場があれば発言する
- ・ 日々コミュニケーションをとる
- ・ 一緒に働く保育者や保護者と協力したり、一生懸命働く
- ・ 周りの意見を聞いて、職場の中でも調和をとる。
- ・ 思ったことは、良いことも良くないことも言える環境をつくる
- ・ 明るい話し方など相手が不快にならない話し方を意識する
- ・ 職員同士でのコミュニケーションをはかる
- ・ 良好なコミュニケーション
- ・ お互いに尊敬し、感謝を伝える
- ・ コミュニケーションを積極的にとる
- ・ 知識を広く持ち、他の職員の考え方を否定しないこと
- ・ 自分の意見を相手に伝えたり、周りのことを観察する
- ・ グチを言わない

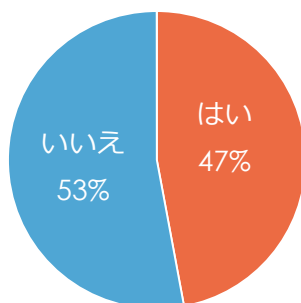
(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問10.現時点で卒業後の進路は決まっていますか？



回答	人数 (人)	割合 (%)
保育者になりたい	11	88%
一般企業に就職する気持ちが強い	0	0%
その他	0	0%
まだ決まっていない	6	12%
合計	17	100.0%

質問11.藤枝市内の園で働いてもよいと思っっていますか？



回答	人数 (人)	割合 (%)
はい	8	47%
いいえ	9	53%
合計	17	100.0%

出身地	人数 (人)	はい	いいえ
静岡市	6	4	2
焼津市	3	2	1
富士宮市	3	0	3
吉田町	1	1	
松崎町	1		1
日進市	1	1	
浜松市	1		1
富士市	1		1
合計	17	8	9

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

● 教職員へのヒアリング調査

以下のような調査を企画、これに基づきアヒアリング調査を実施した。

- 目的 産休、育休を取得しても離職せずに働き続けられる職場の条件を把握する。
- 対象者 藤枝市内の園に所属する育児休暇中の職員 5名
- 調査日 平成30年7月19日（木）10：00～11：00
- 場所 れんげじスマイルホール
- 調査方法
 - 1) 趣旨説明
 - 2) ヒアリングシートの記入
 - 3) 参加者全員でのグループヒアリング
- 調査項目 園内における育休制度や周知の状況、今後の働き方について（詳細は「参考資料：産休・育休職員様用ヒアリングシート」参照）
- 調査のポイント
 - ・ お子さんと一緒に気軽に参加できるような機会とした。
 - ・ 各個人の意見はヒアリングシートで回収できるようにした。
 - ・ 座談会のトークにて同じ立場での仲間とも交流をはかっていただくようにした。

産休・育休職員様用ヒアリングシート		
※該当項目を○で囲んでください。必要事項はご記入ください。		
項目	内容	選択肢または回答方法
属性	年齢	歳
	保育者歴 (産休・育休に入った園での勤務歴)	通算 年 (年)
	出身地	都 道 府 県 市・町
	現在のお住まい	藤枝市 焼津市 その他 ()
	直前の勤務先	幼稚園 認可保育所 地域型保育所 認定こども園 その他
	現在の状況	<input type="checkbox"/> 産休中 か月のうち か月目 <input type="checkbox"/> 育休中 か月のうち か月目
	同居のご家族	夫 子ども (歳 歳) 父 母 祖父 祖母 その他 ()
質問1	産休制度は整っていましたか？	はい いいえ
質問2	産休・育休は取得しやすい状況でしたか？	はい いいえ
質問3	産休・育休制度は職員に周知されていましたか？	はい いいえ
質問4	あなた以外の身近な保育者に、産休・育休制度は活用されていましたか？	はい いいえ
質問5	産休・育休明けはどのような予定ですか？	<input type="checkbox"/> 在籍していた園に復職したい <input type="checkbox"/> 正職員 <input type="checkbox"/> パート <input type="checkbox"/> その他 () <input type="checkbox"/> ほかの園に復職したい <input type="checkbox"/> ほかの仕事に就きたい <input type="checkbox"/> 検討中 <input type="checkbox"/> その他 ()
	その理由:	
質問6	職場にどのような環境・配慮があれば、産休・育休がより取得しやすくなりますか？	<input type="checkbox"/> 休業中の職員を補うための人材確保 <input type="checkbox"/> 園長や上司の理解 <input type="checkbox"/> 同僚の理解 <input type="checkbox"/> 産休・育休制度の整備 <input type="checkbox"/> 産休・育休制度の周知 <input type="checkbox"/> 制度利用者の実績 <input type="checkbox"/> 園や行政の指導 <input type="checkbox"/> その他 ()
質問7	保育者が家庭と仕事を両立するのは大変だと感じますか？	はい いいえ
質問8	保育者が家庭と仕事を両立するのが大変だと感じる理由は何ですか？	
質問9	両立のために園に取り組んで欲しいこと、理解して欲しいことは何ですか？	

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

属性

協力者は全員、認可保育所に所属している育児休暇中の皆さんだった。以下、属性をまとめた。

育休者	年齢	保育者歴	所属園勤務歴	出身	お住まい	家族構成
Aさん	24歳	4年	8ヶ月	焼津市	藤枝市	夫 子ども（6ヶ月）
Bさん	30歳	10年	7年	袋井市	島田市	夫 子ども（4・0歳）
Cさん	30歳	9年	5年	焼津市	藤枝市	夫・父・母 子ども（3歳・3ヶ月）
Dさん	36歳	12年	2年	藤枝市	藤枝市	夫 子ども（6・1歳）
Eさん	39歳	13年	5年	藤枝市	藤枝市	夫 子ども（1歳）

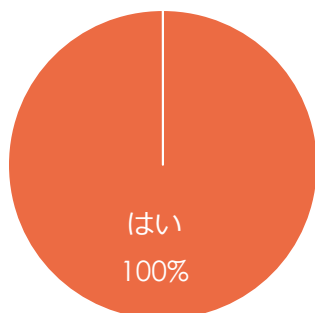
質問1.育休制度は整っていましたか？

質問2.産休・育休は取得しやすい状況でしたか？

質問3.産休・育休制度は職員に周知されてきましたか？

質問4.あなた以外の身近な保育者に産休・育休制度は活用されてきましたか？

質問1～4のいずれも「はい」が100%という結果だった。



回答	人数(人)	割合(%)
はい	5	100%
いいえ	0	0%
合計	5	100.0%



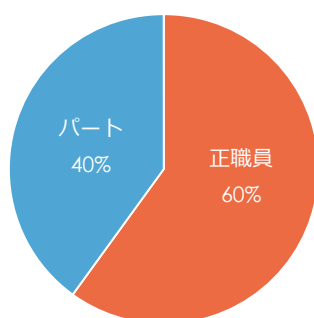
(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問5.産休・育休明けはどのような予定ですか？



回答	人数 (人)	割合 (%)
在籍していた園に復職したい	5	100%
ほかの園に復職したい	0	0%
ほかの仕事に就きたい	0	0%
検討中	0	0%
その他	0	0%
合計	5	100.0%

希望する契約形態とその理由



回答	人数 (人)	割合 (%)
正職員	3	60%
パート	2	40%
合計	5	100.0%

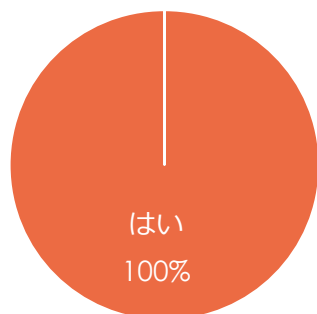
契約形態	それを選ぶ理由
正職員	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場だったため 経済的に変わらない勤務体制で働く必要があったため 自宅から近いので、できれば在籍していた園がよい 4月に異動し、1か月もおらず、産休に入ったため
パート	<ul style="list-style-type: none"> 希望する時間で働きたい 正職でも働きたいが、やはり大変だから

質問6.職場にどのような環境・配慮があれば、産休・育休がより取得しやすくなりますか？

回答	人数 (人)
園長や上司の理解	6
休業中の職員を補うための人材確保	6
同僚の理解	5
産休・育休制度の整備	4
国や行政の指導	2
産休・育休制度の周知	1
制度利用者の実績	1

(2) 学生及び育休中の教職員へのヒアリング調査

質問7.保育者が家庭と仕事を両立するのは大変だと感じますか



回答	人数 (人)	割合 (%)
はい	5	100%
いいえ	0	0%
合計	5	100.0%

質問8.保育者が家庭と仕事を両立するのが大変だと感じる理由は何ですか？

- ・園・家庭でも子どもと関わるので体力的に厳しいと考えられるから
- ・仕事で疲れすぎて、家で自分の子の相手をする余裕がなくなるから
- ・時間に追われてしまい、心理的にも疲れると考えられるから
- ・休日でも子どもの保育園の準備、自分の仕事等で休まる暇がなさそうだから
- ・平日も不安。帰ってからバタバタしそうだから
- ・早番番があり、不規則でペースがつかみにくいから
- ・勤務時間内で保育の事務的な仕事、保育の準備などを終わられないと考えるから
(持ち帰りの仕事がない)
- ・休みにくい(人が足りない)から



質問9.両立のために園に取り組んで欲しいこと、理解して欲しいことは何ですか？

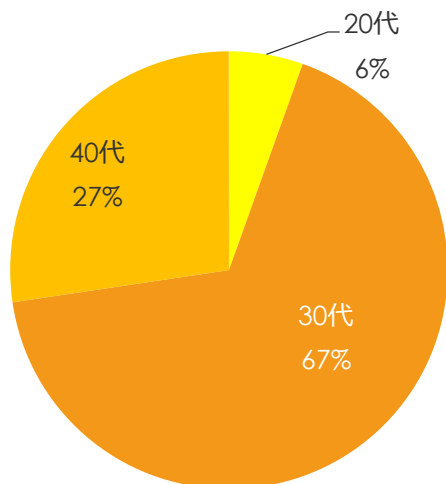
- ・急な欠勤等に対する理解
- ・仕事量の配慮
- ・子どもの体調不良の時には休みたい
- ・子どもの為の看病休暇があると良い
- ・早遅を減らす
- ・休みを取りやすくしてほしい
- ・仕事内容が多すぎるので改善してほしい
- ・8時間勤務が難しい時は時短等
- ・働き方の選択肢

5名全員が在籍していた園に復職予定ということだったが、やはり、休みや勤務時間、体力やメンタルにおける不安は抱えていることがわかった。働き方の選択肢が増え、ある程度の余裕を持てることが長期的な勤務につながるということが再認識できた。

(3) 保護者へのアンケート調査

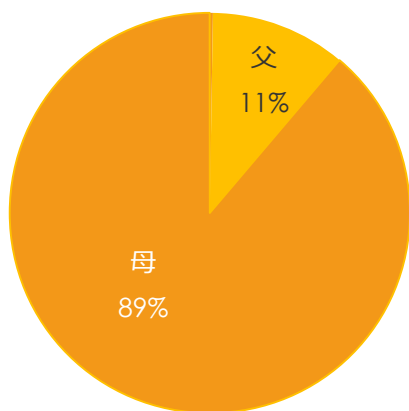
藤枝市内の3・4・5歳児の保護者を無作為に抽出して依頼したWebアンケートには402名の回答が得られた。

1-1) 回答者の基本情報：ご回答者の年代



年代	人数 (人)	割合 (%)
20代	22	5.47%
30代	270	67.2%
40代	110	27.4%
合計	402	100%

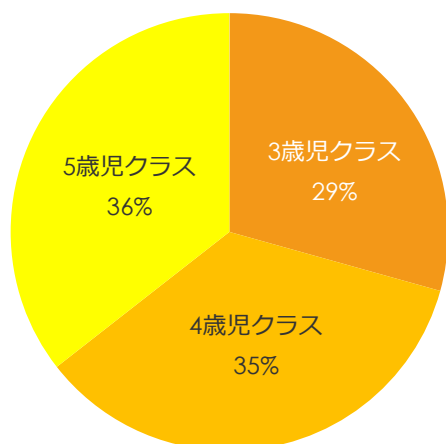
1-2) 回答者の基本情報：ご回答者とお子さんの続柄



続柄	人数 (人)	割合 (%)
父	44	10.95%
母	357	88.80%
祖父	1	0.25%
合計	402	100%

* 客体数が少ないため、1件のデータを秘匿とした。

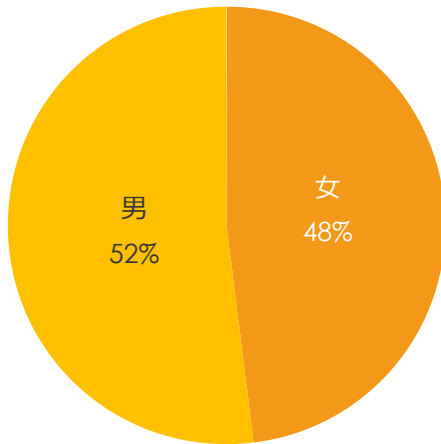
1-3) 回答者の基本情報：お子さんの学年



学年	人数 (人)	割合 (%)
3歳児クラス	118	29.4%
4歳児クラス	141	35.1%
5歳児クラス	143	35.5%
合計	402	100%

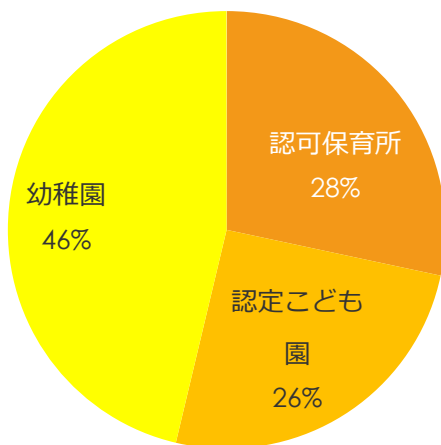
(3) 保護者へのアンケート調査

1-4)回答者の基本情報：お子さんの性別



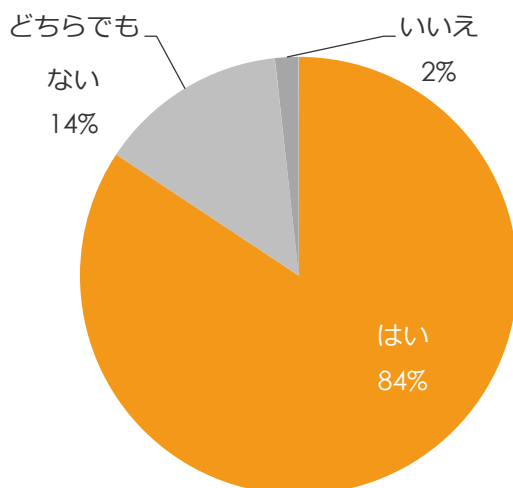
性別	人数 (人)	割合 (%)
女	193	48.0%
男	209	52.0%
合計	402	100%

1-5)回答者の基本情報：お子さんの通っている園の種別



種別	人数 (人)	割合 (%)
認可保育所	114	28.4%
認定こども園	102	25.3%
幼稚園	186	46.3%
合計	402	100%

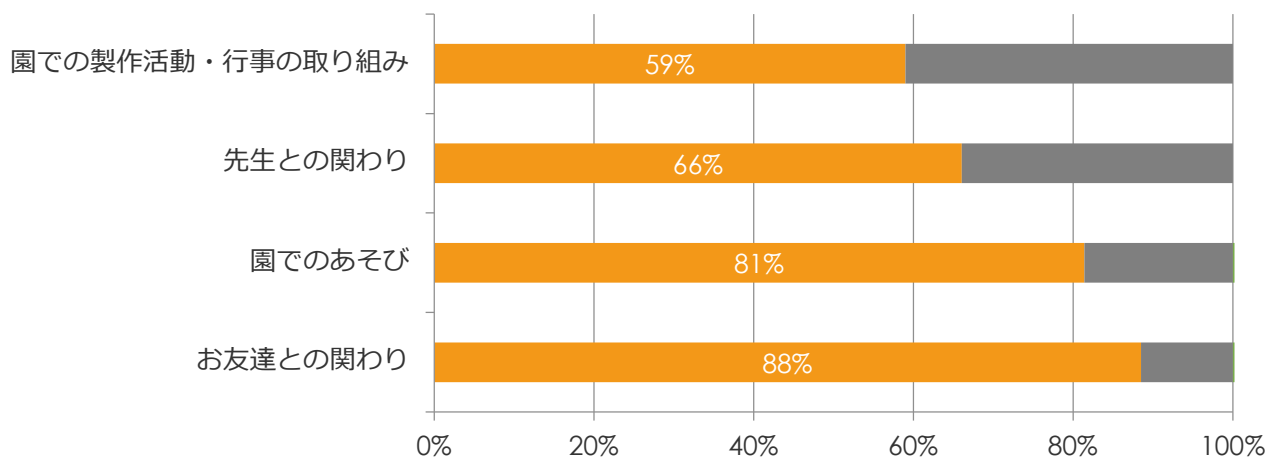
2-1) 先生とお子さんの関係性：お子さんは園に行くのを楽しみにしていますか？



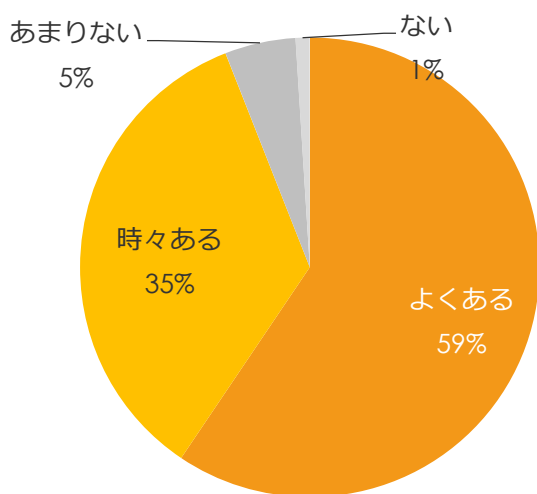
	人数 (人)	割合 (%)
はい	339	84.3%
どちらでもない	56	13.9%
いいえ	7	1.7%
合計	402	100%

(3) 保護者へのアンケート調査

2-2) 先生とお子さんの関係性：※1) で「はい」とお答えの方(339名)のみ
お子さんが楽しく通える理由は何だと思われますか？（複数回答あり）

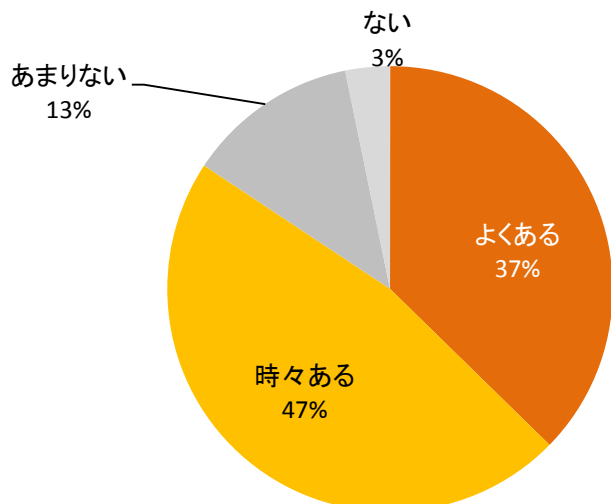


2-3) 先生とお子さんの関係性：お子さんは家庭で園でのできごとを話題にしますか？



	人数 (人)	割合 (%)
よくある	239	59.5%
時々ある	139	34.6%
あまりない	20	5.0%
ない	4	1.0%
合計	402	

2-4) 先生とお子さんの関係性：お子さんは先生のことを話題にすることがありますか？



	人数 (人)	割合 (%)
よくある	150	37.3%
時々ある	189	47.0%
あまりない	50	12.4%
ない	13	3.2%
合計	402	

(3) 保護者へのアンケート調査

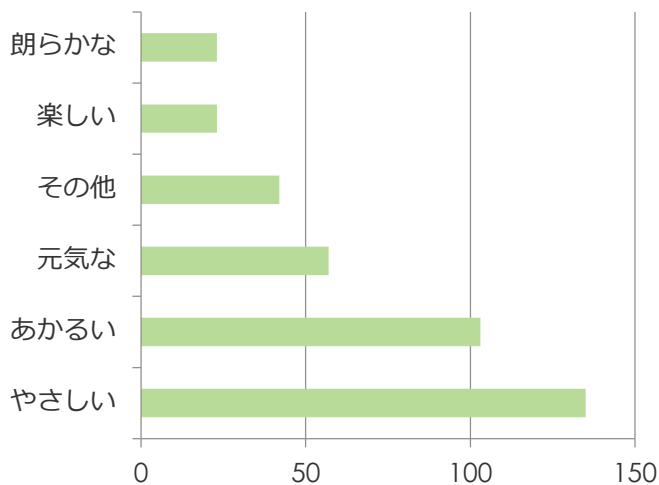
2-5)先生とお子さんの関係性：3)で「ない」とお答えの方以外 具体的に、どんなことを話してくれますか？

112件のコメントをいただいた。その一部を以下に記載した。（詳細はデータファイル：「保護者向けアンケート回答.xlsx」を参照）

- 先生に話しかけた時の会話の内容や、他のお友達と先生の会話や、先生が今日どんなことを教えてくれたのか、など。（30代ママ・4歳児）
- 先生に言われて嬉しかったこと、悲しかったこと。（30代ママ・4歳児）
- 教えてもらったこと、褒められたこと、注意されたこと。（30代ママ・4歳児）
- なんの本を読んでくれた、なんて声をかけてくれた、など。（30代ママ・5歳児）
- 先生が言っていたことをそのまま教えてくれます。（30代ママ・3歳児）
- レタスを食べていたら『先生もはっぱ好きだって～』など。（40代ママ・3歳児）
- 誰々君が威張った。が一番多いです。（40代ママ・5歳児）
- 給食を完食にしたときに、先生がごほうびに手に絵を書いてくれたと嬉しそうに話してくれました。（30代ママ・4歳児）
- 先生の好きな食べ物やキャラクターについて。先生の口ぐせ。先生のヘアースタイル。（40代ママ・5歳児）
- ～先生はこんな事をしてくれた。～先生はこうなんだって。～先生みたい！～先生はすごいんだよ。（おままごとで）僕は～先生ね、お母さんは～先生だよ。等（40代ママ・4歳児）
- 自閉症スペクトラムのため、保育園であったことなどはあまり話してくれないのですが、習った歌や先生や友達の発言をニコニコおしゃべりしてくれます。（30代ママ・4歳児）
- 工作の内容、行事の練習内容。友達と遊んだ内容、話した内容。先生に怒られた子の事。（40代ママ・5歳児）
- 髪の毛を結んでもらったことなど（30代ママ・5歳児）
- 我が子が担任の先生から叱られた時だけ、「今日先生に怒られた」と報告してきます。粘土遊びが好きで毎日作った物を伝えてくれます。（30代ママ・3歳児）

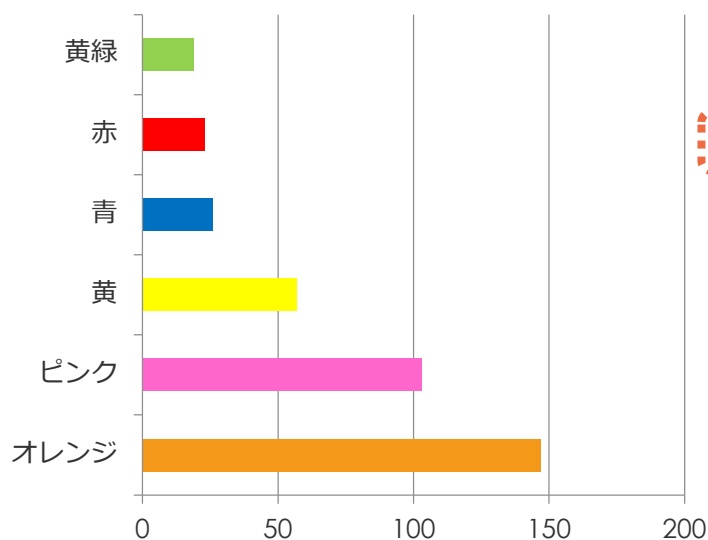
(3) 保護者へのアンケート調査

3-1) 先生のイメージ：先生のイメージに合う言葉をひとつ選ぶとしたらどれですか？



	人数 (人)	割合 (%)
やさしい	135	34%
あかるい	103	26%
元気な	57	14%
楽しい	23	6%
朗らかな	23	6%
かわいい	19	5%
その他	42	10%
合計	402	100%

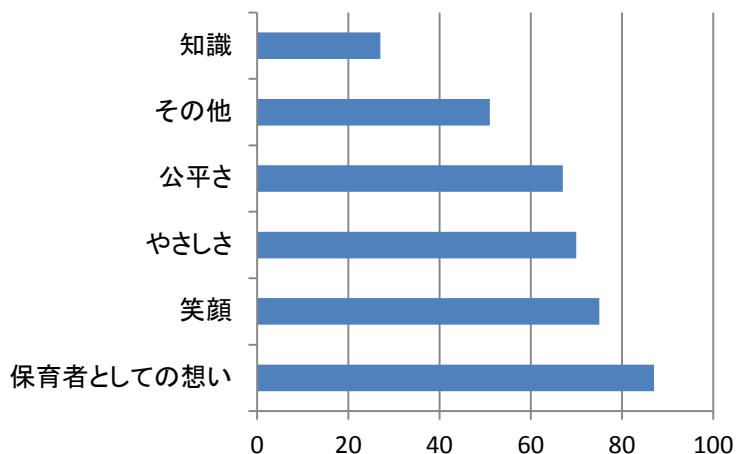
3-2) 先生のイメージ：先生のイメージに合う色をひとつ選ぶとしたらどれですか？



	人数 (人)	割合 (%)
オレンジ	147	36.6%
ピンク	103	25.6%
黄	57	14.2%
青	26	6.5%
赤	23	5.7%
黄緑	19	4.7%
その他	27	6.7%
合計	402	100%

* 色の回答数が5件未満のカテゴリは「その他」とした

3-3) 先生のイメージ：先生に期待するものをひとつ選ぶとしたらどれですか？



	人数 (人)	割合 (%)
保育者としての思い	87	21.6%
笑顔	75	18.7%
やさしさ	70	17.4%
公平さ	67	16.7%
知識	27	6.7%
感性	25	6.2%
その他	51	12.7%
合計	402	100%

(3) 保護者へのアンケート調査

4)エピソードについて：先生の対応で、良いエピソードがありましたらお聞かせください。

189件のコメントをいただいた。その一部を以下に記載した。（詳細はデータファイル：「保護者向けアンケート回答.xlsx」を参照）

- 個人面談で、「今年から学年だよりや園だよりが週1から月1になってしまって、子供達の園での過ごし方や、登園時の持ち物などがわかりにくくなった。先生方の負担は大きいと思うが、週1だとありがたい」と伝えた際、「実際に発行数が減ればそれに応じて仕事量は減るが、それ以上に私たちは園での子供達の様子を、もっともっと保護者の皆様にお伝えしたいと常日頃から思っている。まだまだ伝えきれていない、もっと伝えたいと思っているので、改善できるよう努めたい」と言ってくれたことがとてもありがたかった。仕事量や保護者の反応などよりも、子供達のことを一番に考え、よく見ていてくれているからこそ出る言葉だと思った。保護者としても、きちんと受け止めていただけた上で先生の熱い志も聞くことが出来、思い切ってお話してよかったと思えた。（30代ママ・4歳児）
- 参観日に体育遊びをやった時に、「〇〇くんの、手のつき方よかったよ！」「〇〇ちゃん、今のジャンプがよかったよ！」などと、こども1人ひとりに声掛けしていてこども達も自信に繋がっていたようだったし、私を含め親が細かなところまで目配り、気配りができている先生の姿をみて安心して毎朝園にこどもを送り出せています。感謝です。我が子は年少さんの頃から給食が苦手でした。昨年までは、そんな我が子に先生もイラってすることがあって「食べちゃわないとママがお迎えに来てくれないよ！」と言われ続け登園を渋る日がありました。が、今年受け持ちしてくださってる先生が、「お米の中にはね、7人の神さまがいるんだよ。だからご飯を食べると神さまがパワーをくれるよ！」と話して下さった事で今では、茶碗に着いたご飯をかき集め一粒のこらず、食べようとする子どもの姿があります。先生の発する言葉や先生の子どもに与える影響力って大きいなあ〜って、改めて思います。（40代ママ・5歳児）
- 大好きだった先生が学年が変わり担任ではなくなってしまう、しばらく寂しそうにしていました。私と一緒にその旨を伝えに行った時、息子の目をじっと見つめて「クラス変わったけど、先生、〇〇君の事いつも見ているよ。頑張っていることちゃんと知ってる。」と子供の目線で何度も言ってくれました。息子はしっかり先生の目を見て頷き、以後、寂しい素振りもしなくなりました。息子が日頃から先生をとっても信頼していることがよくわかりました。とても些細な出来事でしたが、子供も私も涙が出るほど嬉しい言葉でした。その先生は子供達に愛情いっぱいだということが子供達と接している姿をみて本当によくわかる素晴らしい先生でした。（30代ママ・4歳児）
- 懇談会で、お友達との関わりの中で自分にできなくて、お友達ができることもある。そういう"悔しい思い"をすることも、大切な経験の一つ。そんなときに、寄り添ってあげられる先生でいたいとおっしゃっていて、感動しました（30代ママ・4歳児）
- 父親参観で子供達と遊ぶ（水遊び）場面において、先生も一緒になって楽しんでい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だと思いました。（30代パパ・5歳児）

(3) 保護者へのアンケート調査

5)ご意見など：最後に、がんばる先生たちへの応援メッセージや本テーマへのご意見がございましたらご記入ください。

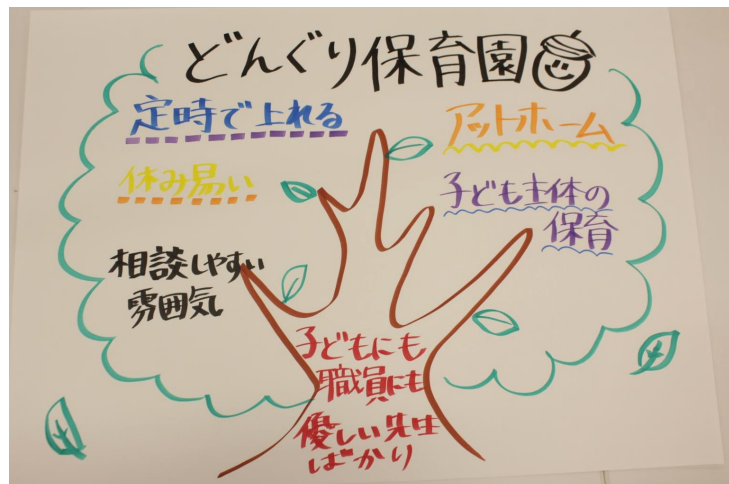
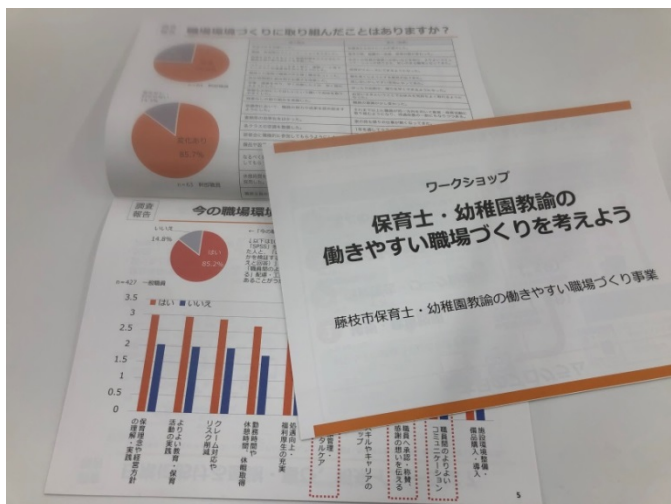
237件のコメントをいただいた。その一部を以下に記載した。（詳細はデータファイル：「保護者向けアンケート回答.xlsx」を参照）

- 日々お仕事に専念されていて本当に感謝です。様々な子どもや保護者対応、書き物や保育など大変な中、子どもたちを見守って下さる先生方感謝です。これからも宜しくお願いします。（20代ママ・3歳児）
- 先生とはいえ目が届かない時や余裕がない時もあると思います。1人で何人もの子供を見るというのは、本当に大変だと思います。毎日頑張っていて接して頂き、感謝しています。子供は先生が笑ってる顔が大好きです。頑張り過ぎないで下さいね。（30代ママ・3歳児）
- いつも楽しい取り組みを考えて居てくれるようで、息子は楽しく通ってます！先生のお陰だといつも感謝しかありません。これからも、頑張ってください。ありがとうございます。（40代ママ・3歳児）
- いつも子ども達と真っ正面から向き合ってください、より良く育ち合えるように保育を組み立ててください本当に感謝しています。先生方からの言葉やたっぷりの愛情は子ども達の大きなパワーとなっています！（30代ママ・4歳児）
- とても大変な仕事だと思いますが、これからもよろしくお願いします。藤枝市としては保育士の方が働きやすい環境を1日でも早く作ってくださるようお願いいたします。（30代パパ・3歳児）
- 保護者から見ても、保育士や園の教諭はとても大変な仕事だと感じ先生方にはとても感謝しています。先生方の勤務中の休憩時間の確保や預かり保育の延長ゆえの長時間労働になっていないのか心配になります。先生方も働きやすく、子供たちも生き生きとした保育を受けられる様改善して行ってほしいです。なかなか難しい事ですが、現場の先生方が声をどんどん上げて行ってほしいと思います。（30代ママ・4歳児）
- 夏休み中に歯が抜けた時「先生に早く教えたい！夏休みもういらない！」と。先生に早く会いたい様子。先生のごことが大好きなんだな、と感じました。（40代ママ・5歳児）
- いつも、先生の「大丈夫だよ」のひと声に安心して子どもを預けるコトができています。いつでも、ニコニコしている先生方が素敵です。（30代ママ・4歳児）

(4) 手引書の作成

● ワークショップの開催

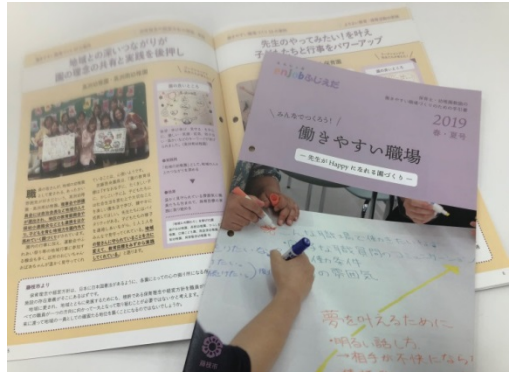
手引書の作成にあたり、市内のすべての園で、職員対象のワークショップを開催した。このワークショップでは、「園の良いところ、自慢できるところ」を見える化することから働きやすい職場づくりを考えてもらうことを目的とした。ワークショップの詳細については、別冊「ワークショップ報告書」にまとめた。



(4) 手引書の作成

● 手引書の編集

手引書には、ワークショップで先生方が挙げた園の良いところをもとに、電話や訪問での追加取材をした上で「働きやすい職場づくり10の項目」と関連付けた好事例をまとめた。前年度のアンケート調査結果から導かれた「働きやすい職場づくり10の項目」、そして、先生たちの声を編集した事例によって、手引書は先生たちとともに手がけた手引書とすることができた。



保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業実施中

保育者が安心して楽しく働ける園はみんながHappy!

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

Q 働きやすい職場づくりに取り組むためにありますか?

ない 75%
ある 25%

Q その取り組みの満足度はありますか?

満足あり 60%
満足なし 40%

取り組み	効果
職員が分業体制にした	業務量が増え、業務が楽になった
職員が専門領域をコミュニケーション	業務量が増え、業務が楽になった
業務量削減による業務の軽減	業務量が増え、業務が楽になった
業務量の削減による業務の軽減	業務量が増え、業務が楽になった
業務量の削減による業務の軽減	業務量が増え、業務が楽になった
業務量の削減による業務の軽減	業務量が増え、業務が楽になった

項目別に集める職場環境に「満足している人」と「改善を希望する人」の平均評価の差

項目	満足している人	改善を希望する人
業務量削減	1.2	0.8
業務量削減	1.1	0.7
業務量削減	1.0	0.6
業務量削減	0.9	0.5
業務量削減	0.8	0.4
業務量削減	0.7	0.3
業務量削減	0.6	0.2
業務量削減	0.5	0.1
業務量削減	0.4	0.0
業務量削減	0.3	0.0

様々な視点で働きやすさの満足度を高める

また、一般保育者で「今の職場は働きやすい」との感想「良い」と回答した人は85%という結果でした。この結果は、保育者の職場に対する満足度が、この取り組みの効果を表していることを示しているものと見られます。

分析結果からは10の項目が最も高く評価された項目は、満足度の観点から見て、特に「業務量の削減」が最も高く評価された項目と見られます。働きやすい職場づくりには、業務量の削減が最も重要なポイントと見られます。

ワークショップで園の良いところを見る化!

「困ったときはお互いさま」高めの保育現場

園は、「困ったときはお互いさま」高めの保育現場。先生たちは、園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。2009年の調査結果を踏まえて、先生たちが挙げてくれた「働きやすい職場づくり10の項目」を参考に、先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

この手引書の使い方

- 園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。
- 先生たちが挙げてくれた「働きやすい職場づくり10の項目」を参考に、先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。
- 先生たちが挙げてくれた「働きやすい職場づくり10の項目」を参考に、先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

働きやすい職場づくり10の事例

① 発達向上・福利厚生の実現

ちやぶ台を囲んで、ホッとひと休み 助け合える職場づくりを実感

前島保育園

正職員と非常勤職員、ベテランと若手、担当とデスクなど、異なる立場を越えたコミュニケーションを促すことで、園全体の雰囲気もよくなりました。先生たちが集まり、話し合い、助け合える職場づくりを実感しています。

先生たちが集まり、話し合い、助け合える職場づくりを実感しています。先生たちが集まり、話し合い、助け合える職場づくりを実感しています。

また、啓発セミナーでお世話になった講師陣にも協力いただき、コラムコンテンツを編集。セミナーに参加できなかった方々にも内容を共有できるようにした。さらに、藤枝市出身で元保育者のむらまつけーじさんにも協力をいただき、楽しくお絵描きをするための紙面講座を掲載。手引書の閲覧機会を増やす工夫を試みた。保護者アンケートで集められた、応援メッセージやエピソードの数々は、保育者の心を癒してくれる温かいコンテンツとなった。(手引書の詳細は別冊を参照)

「ありのまさを認める」

「ありのまさを認める」は、保育者の働きやすさを高めるための取り組みです。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

毎日の言葉かけが変わる! 天野さんの著書紹介

子どもが思いどおしく話してくる会話の魔法

天野ひかり (著) / 汐見洋子 (監修) マツコブックス

「良い子」を育てる夫婦の会話

天野ひかり (著) / 汐見洋子 (監修) マツコブックス

絵本作家 むらまつけーじの 楽しいおえかき講座

絵本作家 むらまつけーじの楽しいおえかき講座。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

がんばる先生へ

先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。先生たちが園の良いところを見つけて、自分でもできることを見つける。

(4) 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、次年度に活用することとなるが、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。あわせて、参加している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ようにした。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。そうした日頃の事務連絡で閲覧機会が増えることにより、働きやすい職場づくりに関する話題にも触れやすくなることが期待される。



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

(5) 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2月23日（土） 14：00 - 16：30（受付：13：30～）
開催場所	BiViキャン （静岡産業大学藤枝駅前キャンパス 藤枝市産学官連携推進センター） ※駅前の好立地であり、駐車場も十分に確保できる ※昨年度も利用し、公共施設を有効活用できる好機会である
主催	藤枝市健康福祉部児童課
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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・潜在保育者）
定員	100名
参加費	無料
テーマ	自分らしさ発見！未来をカラフルに描くスキルアップ術
目的・概要	夢だった先生の仕事に就き、忙しい日々を過ごしている先生たち。こどもたちの笑顔と成長に元気と勇気をもらいながら頑張る毎日では、なかなか自分自身のことをじっくり考える時間の余裕がないのではないか。そこで、働きやすい職場づくりを考える一環として、まずは自分自身を客観的な視点で分析し、なりたい自分になること、より素敵な自分になることを考える機会をつくる。本セミナーは先生たちが自分の魅力を再発見したり、未来像をイメージしたり、普段の先生ライフをより楽しむためのポイントを学んだりしていただくことを目的とする。
プログラム	13:30～14:00 30分 受付 14:00～14:05 05分 あいさつ 児童課矢部課長 14:05～15:10 65分 桑子さん講演 15:10～15:20 10分 休憩 15:20～16:25 65分 石田さん講演 16:25～16:30 05分 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。

(5) 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

講師は以下の方々を起用した。進行は（株）サンソフトの鈴木が担うこととした。

<p>講師1</p>	<p>桑子和佳絵氏 一般社団法人家族力向上研究所 代表</p> <p>横浜市在住。“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NICCOT』プログラムを開発。全国の園にて導入サポートや職員研修を実施中です。 https://contents.niccot.jp/</p> <p>講演タイトル：「私にとって働きやすい職場をつくろう」</p> <p>講演内容：働きやすい園とは、先生一人ひとりが伸び伸びと仕事ができる環境やしぐみがあると考えます。そこで、まずは自分にとっての働きやすい、自分が伸び伸び出来るとはどういうことかを知ること、そして、それをどう実現していくかを皆さんに考えていただけるようにナビゲートする。自分のタイプを知り、なりたい自分のイメージと現状のギャップを整理するワークショップを楽しく取り組みながら、職場の同僚や保護者などとのコミュニケーションのポイントをアドバイスする。</p>
<p>講師2</p>	<p>石田律子氏 パーソナルカラーアナリスト 骨格スタイルアドバイザー</p> <p>焼津市在住。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パーソナルレッスンやカルチャー講座の講師、社員研修が人気。Webサイトやパンフレット、商品・サービスでの色やデザインのアドバイスなども多数手がけています。</p> <p>講演タイトル：「保育者をもっと楽しめる！カラー&ファッションの知識」</p> <p>講演内容：衣食住に関連が深い色彩。普段は保育活動として意識することの多い色彩を自分のためにも活用してほしい。保育者としての日常生活で色をもっと楽しんだり、活かしたりするための基礎知識を解説する。また、パーソナルカラー診断や骨格スタイル診断などで多くの女性たちのアドバイザーを務めている立場から、個々の魅力を最大限にしたり、なりたい自分を表現したりするために保育者ライフでも実践できるファッションの工夫点を紹介する。</p>



(5) 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

● 集客

以下の方法で、講演会への集客を実施した。

項目	実施内容	件数
チラシ配布	県内大学・専門学校への案内郵送	14校×50部ずつ
地域雑誌への記事広告	12/20「ふじえ〜ら」	藤枝市全戸配布
保育者向けメルマガ	園長と保育者が読むメールマガジン「パステルマガジン」	登録者約6,000名
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	約50名

藤枝市 保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業

保育士・幼稚園教諭向けセミナー

参加費 無料

自分らしさ発見！ 未来をカラフルに描くスキルアップ術

2019. 2/23(土) 14:00~16:30 (受付 13:30~)

会場 **BiViキャン** | 静岡産業大学藤枝駅前キャンパス
藤枝市産学官連携推進センター
藤枝市前島1丁目7番10号 ※JR藤枝駅南口より徒歩5分

駐車券進呈 託児あり

保育士・幼稚園教諭向けセミナー 主催：藤枝市 保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業

「自分らしさ発見！未来をカラフルに描くスキルアップ術」

なりたいたい自分になること、より素敵な自分になることを考えてみませんか？

夢だった先生の仕事に就き、忙しい日々を過ごしている先生たち。子どもたちの笑顔と成長に元気と勇気をもたらしながら頑張る毎日では、なかなか自分自身のことをじっくり考える時間の余裕がないのではないのでしょうか。そこで、働きやすい職場づくりを考える一環として、まずは自分自身を客観的な視点で分析し、なりたいたい自分になること、より素敵な自分になることを考える場をつくりました。ぜひ、お問い合わせの上、お気軽にご参加ください。

日時 **2019年2月23日(土) 14:00~16:30** (受付 13:30~) 費用 **無料** 定員 **100名**

会場 **BiViキャン** | 静岡産業大学藤枝駅前キャンパス
藤枝市産学官連携推進センター
〒426-0067 静岡県藤枝市前島1丁目7番10号 BiVi藤枝1階
※JR藤枝駅南口より徒歩5分

対象

- 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
- 保育の仕事に就きたいと考えている皆さま(学生も参加可)

お申し込み <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。

※受付後、メールもしくはFAXにて受領票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。

第1講座 私にとって働きやすい職場をつくらう

働きやすい職場とは、先生一人ひとりが伸び伸びと仕事ができる環境やしくみがあると考えます。そこで、まずは自分にとっての働きやすい、自分が伸び伸び出来るとはどういうことかを知ること、そして、それをどう実現していくかを皆さんに考えていただけるようにナビゲートします。自分のタイプを知り、なりたいたい自分のイメージと現状のギャップを整理するワークショップに楽しく取り組みながら、職場の同僚や保護者とのコミュニケーションのポイントを整理しましょう。

一般社団法人家族力向上研究所 代表 **桑子 和佳絵さん**

横浜市在住。"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NICCOT』プログラム (<https://contents.niccot.jp/>) を開発。全国の園にて導入サポートや職員研修を実施中です。

第2講座 保育者をもっと楽しめる！ カラー&ファッションの知識

衣食住に関連が深い色彩。普段は保育活動として意識することの多い色彩を自分のためにも活用しましょう。保育者としての日常生活で色をもっと楽しんだり、活かしたりするための基礎知識を解説します。また、パーソナルカラー診断や骨格スタイル診断などで多くの女性たちのアドバイザーを務めている立場から、個々の魅力を最大限にしたり、なりたいたい自分を表現したりするために保育者ライフでも実践できるファッションの工夫点をアドバイスします。

パーソナルカラーアナリスト/骨格スタイルアドバイザー **石田 律子さん**

焼津市在住。色彩の魅力を活かし、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パーソナルレッスンやカルチャー講座、社員研修が人気。Webサイトやパンフレット、商品・サービスにおける色やデザインのアドバイスなども多数手がけています。

主催：藤枝市健康福祉部児童課

FAXお申し込み用紙 FAX: 054-626-3371

ふりがな			
参加者名			
メールアドレス	@		
電話	-	FAX	-
属性	<input type="checkbox"/> 保育者 <input type="checkbox"/> 潜在有資格者 <input type="checkbox"/> 保育の仕事に興味がある方 <input type="checkbox"/> 学生 <input type="checkbox"/> その他 ()		
園名・学校名			
駐車券希望	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり ※希望者にはBiVi藤枝の駐車券を3時間分支給予定です。		
託児希望	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり (歳) (歳) (歳)		

関係先 事業委託先 株式会社サンロフト TEL:054-626-3366/FAX:054-626-3371 電話受付時間 平日9:00~18:00 <https://www.enjobfujieda.jp/> (お問い合わせフォーム)

個人情報の取り扱いについて
ご記入いただいた個人情報は、本セミナーのお申し込みに関するご連絡と、本セミナーの開催に際して必要な後の対応にのみ使用させていただきます。個人情報の取り扱いについては、事業委託先の「個人情報の取り扱いについて」 (<https://www.sunrooft.co.jp/privacy>) をご確認ください。お申し込みください。

(5) 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33名だったが、当日参加が4名あり、最終的に37名が参加した。

イベント申込数	33名		
当日受付	キャンセル：0名 当日参加受付：4名		
セミナー参加者数	37名		
来場者種別	私立幼稚園	4園	6名
	私立認定こども園	1園	2名
	公立認可保育所	2園	4名
	私立認可保育所	2園	2名
	特定地域型保育事業所	12園	19名
	その他		3名
来場者地域別	藤枝市内		34名
	藤枝市外		3名
アンケート回収	36名／37名（回収率 97.3%）		

(5) 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

● 当日の様子

藤枝市児童課課長によるご挨拶から始まり、望月氏（桑子氏の代役）と石田氏による講演が開催された。



保育士・幼稚園教諭向けセミナー

参加費無料

**自分らしさ発見！
未来をカラフルに描くスキルアップ術**

2/23 14:00～16:30
(受付 13:30～)

2019. 2/23 14:00～16:30
(受付 13:30～)

会場 **BiViキャン** 静岡産業大学藤枝駅前キャンパス
藤枝市産学官連携推進センター
藤枝市前島1丁目7番10号 ※JR藤枝駅南口より徒歩5分

駐車券進呈 託児あり

(5) 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

● 当日の様子

望月氏の講演では、エゴグラム診断で自分のタイプを知るとともに「なりたい自分」と現状のギャップを整理するワークショップを実施した。石田氏の講演では、骨格による素材や色選びなどを基本とし、「なりたい自分」を軸としたファッションの工夫点について紹介された。



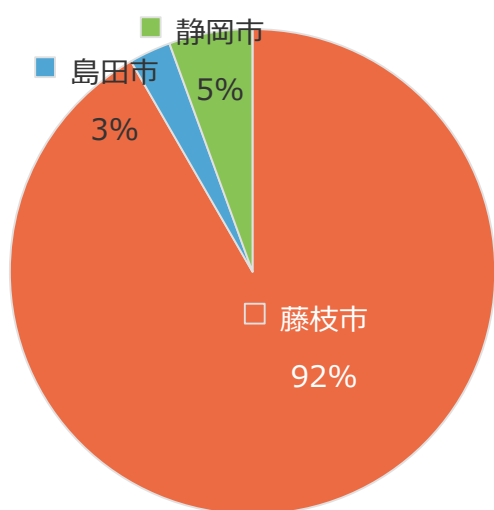
(5) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

対象	セミナー参加者
調査人数	36名
調査方法	用紙での回答

回答率：97.3% (37名中36名が回答)

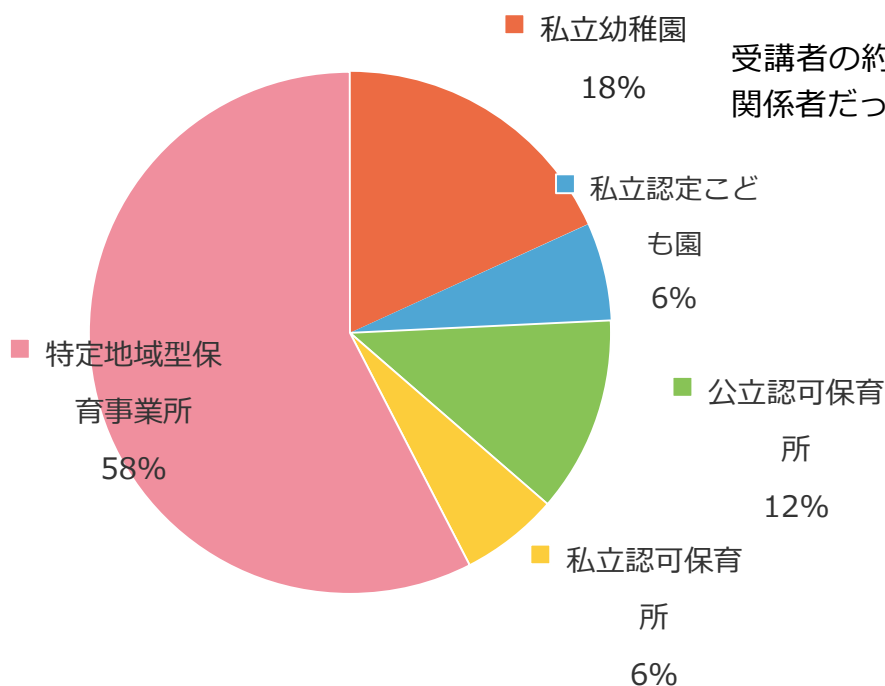
◆ 地域別



約9割が藤枝市の受講者

藤枝市内からの受講者が9割と、全受講者の大半を占めていた。

◆ 施設区分別



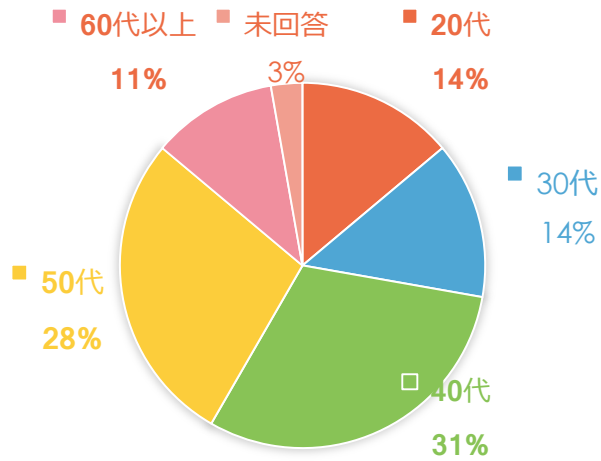
約6割が地域型保育事業所からの参加

受講者の約6割が特定地域型保育事業所の園関係者だった。

(5) 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

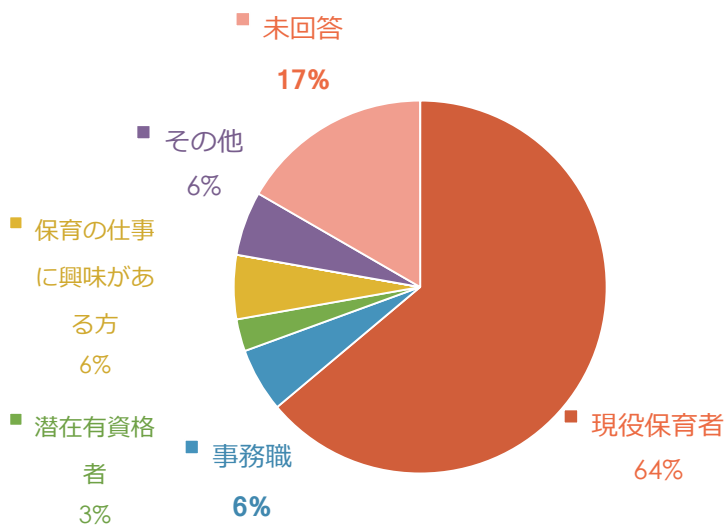
● アンケート集計結果

1-1.あてはまる属性をお選びください。（年代）



項目	人数 (人)	割合 (%)
10代	0	0%
20代	5	13.9%
30代	5	13.9%
40代	11	31%
50代	10	28%
60代以上	4	11%
未回答	1	3%
合計	36	100.0%

1-2.あてはまる属性をお選びください。（属性）



項目	人数 (人)	割合 (%)
現役保育者	23	64%
事務職	2	6%
潜在有資格者	1	3%
保育の仕事に興味がある方	2	6%
学生	0	0%
その他	2	6%
未回答	6	17%
合計	36	100.0%

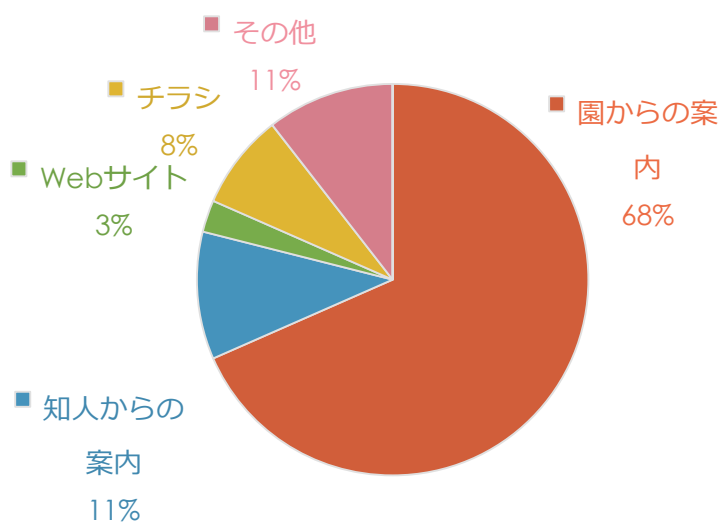
(5) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

参加のきっかけは園からの案内

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。

2.本セミナーを何で知りましたか？

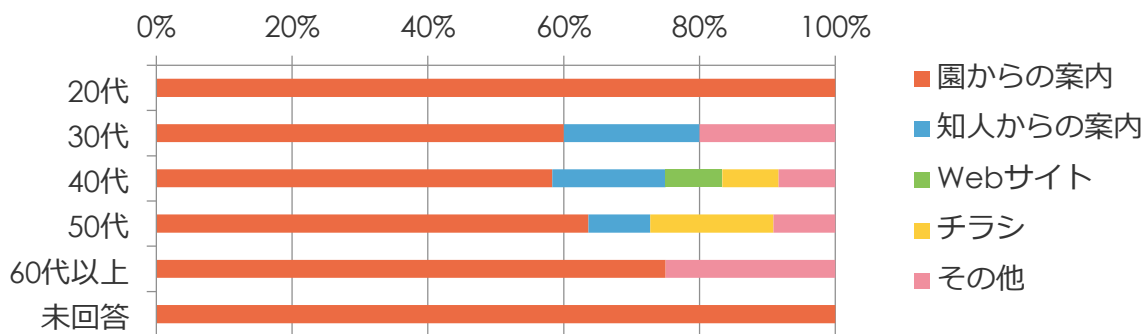


項目	人数(人)	構成比(%)
園からの案内	26	68%
知人からの案内	4	11%
Webサイト	1	3%
チラシ	3	8%
その他	4	11%
未回答	0	0%
合計	38	

【「その他」の詳細】

- ・ サンロフト
- ・ 児童課からの知らせ
- ・ メール

◆ 年代別 セミナーを知った理由



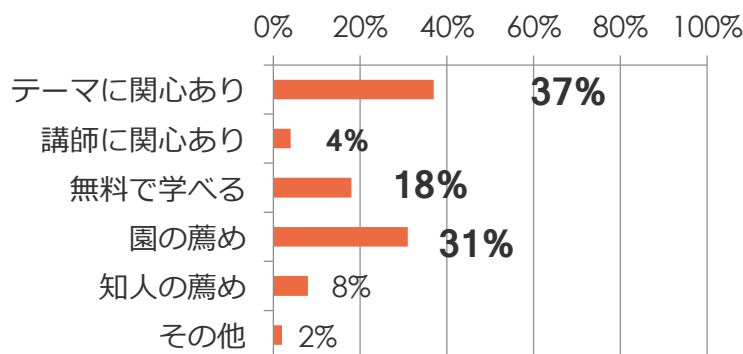
(5) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

参加動機は「テーマに関心あり」が37%でトップ

セミナーの参加動機として、「テーマに関心あり」と回答する方が37%とトップだった。

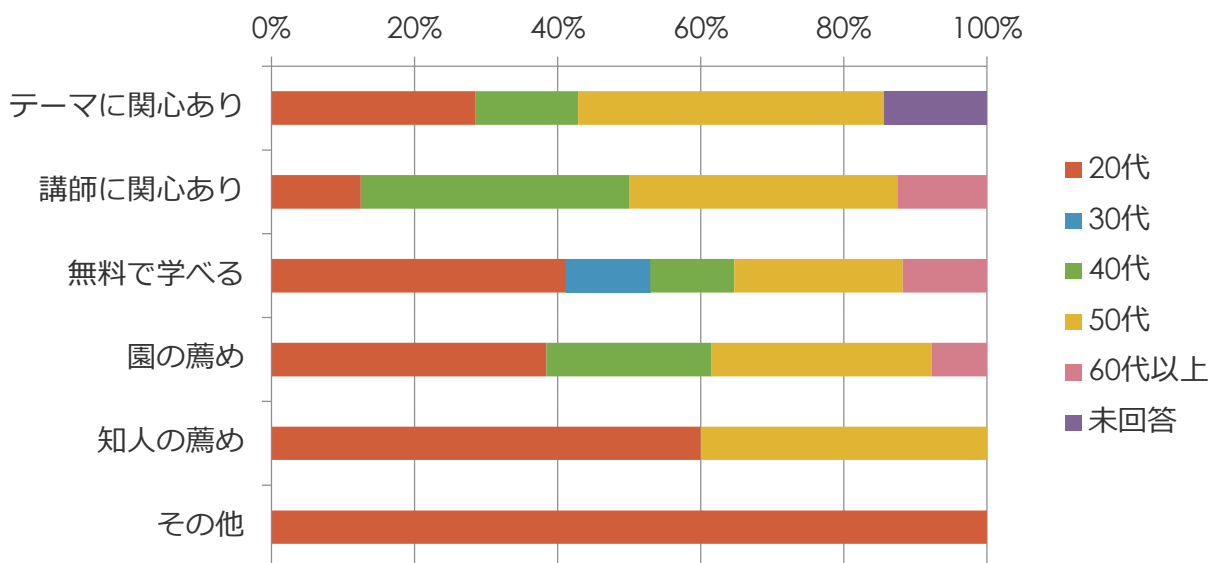
3.本セミナーの参加動機として該当するものはどれですか？（複数回答可）



項目	実数 (人)	構成比 (%)
テーマに関心あり	19	37%
講師に関心あり	2	4%
無料で学べる	9	18%
園の薦め	16	31%
知人の薦め	4	8%
その他	1	2%

【その他】 託児あり

◆ 年代別 参加動機



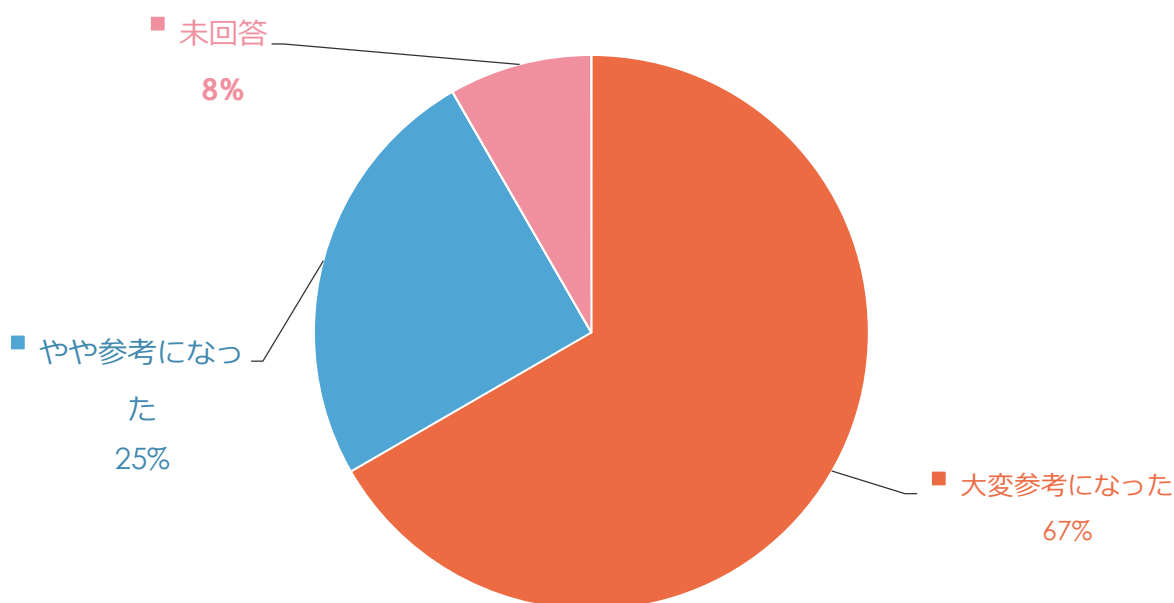
(5) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

受講者の92%が「大変参考になった」「やや参考になった」と回答

受講者は「大変参考になった」が67%、「やや参考になった」が25%と、92%の受講者がセミナーを有意義と感じた。

4.本セミナーはいかがでしたか？



項目	人数 (人)	割合 (%)
大変参考になった	24	67%
やや参考になった	9	25%
あまり参考にならなかった	0	0%
参考にならなかった	0	0%
未回答	3	8%
合計	36	100.0%

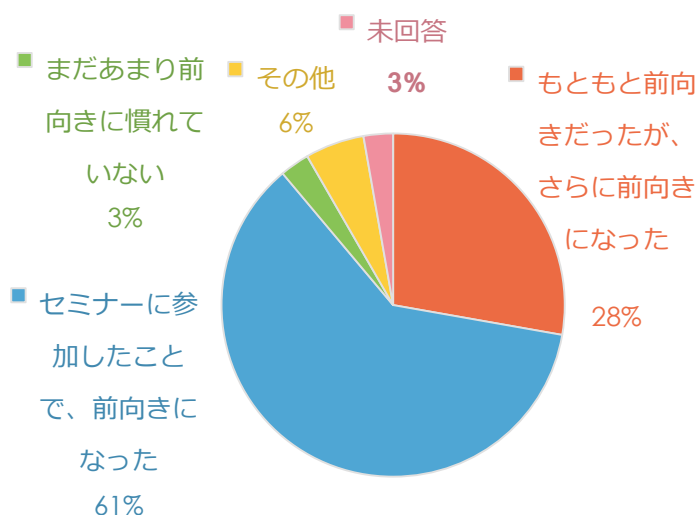
(5) 働きやすい職場づくりへの動機づけとなる講演会の開催

● アンケート集計結果

受講者の89%が「前向きになった」と回答

「もともと前向きだったが、さらに前向きになった」が28%、「セミナーに参加したことで、前向きになった」が61%で、89%の受講者がセミナー参加後、職場の環境改善や働き方改革に「前向きになった」と回答していた。

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？

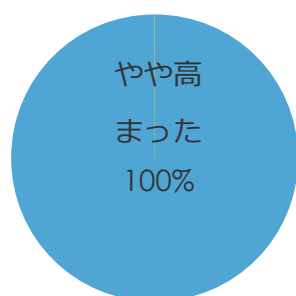


項目	人数 (人)	割合 (%)
もともと前向きだったが、さらに前向きになった	10	28%
セミナーに参加したことで、前向きになった	22	61%
まだあまり前向きになれていない	1	3%
その他	2	6%
未回答	1	3%
合計	36	100.0%

【その他】

- ・ 女性の多い職場なので、人間関係のむずかしさがある。自分を客観的にとらえ、大人の付き合いができるとういと思う
- ・ こういった一つの考え方もあるということにおいて参考になりました

6. 潜在有資格者の方に伺います。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 (人)	構成比 (%)
大変高まった	0	0%
やや高まった	1	100%
あまり高まらなかった	0	0%
高まらなかった	0	0%
合計	1	100.0%

(5) 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

● 第1講座の感想

◆ 第1講座概要

タイトル：「私にとって働きやすい職場をつくろう」

講師：一般社団法人家族力向上研究所 代表 桑子 和佳絵 氏

※当日は急な事情により、同研究所主任研究員の望月 啓代 氏にお話いただいた

講座概要：

自分のタイプを知り、なりたい自分のイメージと現状のギャップを整理するワークショップに楽しく取り組みながら、自分にとっての働きやすい、自分が伸び伸び出来るとはどういうことかを知ること、そして、それをどう実現していくかを考える時間をナビゲートいただいた。



7.第1講座 望月氏のお話で心に残っていることは何ですか？

(有効回答数36件)

- 自分を知ることがスタートとなり、“自分が変われば相手が変わる”ということを知りました。
- 自分のタイプもわかり、エゴグラム診断で低いところは気をつけていこうと思います。ぜひ、職場で紹介し、みんなで共有してみたいです。
- なりたい自分、なりたい保育士像を具体的にイメージし、それに近づくためのステップを具体的に想像することが大切だとわかりました。
- 自分を知ること⇒自己理解。相互理解⇒共有。職員間でこれができるの良いなと思いました。
- 普段、自分がどんな先生になりたいのかなど忘れてしまっていたので考えることができよかったです。診断をしてもっと良い先生になりたいと思いました。
- 自己理解をしていくことで、ストレスの少ない働きやすい職場になることがわかりました。
- 今の自分を見つめ直す良い機会になりました。
- エゴグラムを行い、パーソナリティを共有することで「相互理解」ができる⇨相手を理解し対応できることがわかりました。

※ 一部抜粋

(5) 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

● 第2講座の感想

◆ 第2講座概要

タイトル：「保育者をもっと楽しめる！カラー&ファッションの知識」

講師：パーソナルカラーアナリスト/骨格スタイルアドバイザー 石田 律子 氏

講座概要：

保育者としての日常生活で色をもっと楽しんだり、活かしたりするための基礎知識を解説いただいた。また、個々の魅力を最大限にしたり、なりたい自分を表現したりするために保育者ライフでも実践できるファッションの工夫点について語っていただいた。



7.第2講座 石田氏のお話で心に残っていることは何ですか？

(有効回答数36件)

- 骨格による素材や色の選び方など、今まで考えもしなかったので参考になりました。
- ブランディングに色を利用するというお話で、どうなりたいか⇒そうなるための色⇒園のテーマカラー決定という手順で考えると良いということ学びました。
- どんな自分になりたいか、エゴグラム診断と共通するところが興味をひきました。
- 好きな色ばかりを選びがちでしたが、“なりたい自分”というものをイメージして配色で取り入れていけたらと思いました。
- いつもエプロンをしていると、エプロンで隠れるからと思い、特に気に留めず服装選びをしていました。しかし、日々着る服でその日のモチベーションも変わるのでは？と先生の話聞いて感じたので、配色などを考えて仕事の服選びもしたいと思います。
- 今まで“なんとなく”“使いまわせそう”などで選んでいた色ですが、自己表現の一つとして、<どうなりたいか>で選べるよう、これから参考にさせていただきます！
- 「上半身の色がその人のイメージをつくる」という言葉が印象的で、トップスの色を気にかけるようにしたいと思いました。

※ 一部抜粋

(5) 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

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。

◆ セミナーについて

- また興味のあるセミナーを開催してください。
- 託児が無料であることで参加することができました。子育て中の方にとっても大変ありがたいサービスだと思いました。駐車券も嬉しかったです。

◆ 感想

- 子育てで息が詰まっていたのでリフレッシュできました。服装はまだ授乳中なので終わったらオシャレをしたいと思います。
- 園に帰って、他職員とも共有してみたいと思いました。
- なかなか聞くことのできない分野のお話が聞けてとても勉強になりました。
- 保護者（指導、対応）、コミュニケーション、能力の向上について勉強になりました。
- 自分にはない視点の考えを知ることができ、とても参考になりました。“どうなりたいか”を考え、今後の行動を見直したり配色を考えていきたいと思いました。
- 一部、二部共に興味深い内容で、あっという間でした。具体的なブランディングされた例のお話も伺いたいです。
- 自分のことをじっくり見つめ直す良い機会になりました。今回参加できなかった職員とも共有しより園経営につなげていきたいです。
- 園に戻って、改めて自己分析することで自分のスキルアップができるので、参加できなかった職員に伝えて推進していきたいです。
- 楽しく参加させていただき、学ぶことができました。
- せんせいエゴグラムを少し期間をあけて、改めてやってみたいと思います。
- 普段、自らを見つめ直す機会が少ないので、多方面から自分を考えることができ、とても楽しい気持ちになりました。
- どちらの講座も「どんな自分でありたいか？」を考えさせられる機会を与えていただけて大変有意義な時間を過ごすことができました。

※ 一部抜粋

(6) 本事業の情報発信

● 全国規模の園経営者向けフォーラムでの事業紹介

本事業を広く発信する目的で、事業テーマに関連するフォーラムでの登壇機会を設けた。これにより、保育業界の著名人や全国の園経営者などに藤枝市の取り組みを知らしめることができた。

第8回 園づくり、人づくりのためのIT経営実践フォーラム

フォーラムテーマ
「AI時代にふさわしい採用活動や働き方改革を考える」

参加費 無料

2018年11月30日(金) 12:55~17:10
in 東京国際フォーラム

第1 講座 いちばんやさしいAI超入門
～AIは社会や仕事をどう変える?～

すでに私たちの生活を変え始めているAI。具体的な例を挙げながら、そもそもAIとは何か、これからの社会や仕事をどう変えていくのか、子どもたちも楽しく体感するアイデアをお話しいただきます。

株式会社NTTドコモ 博士(理学) 大西 可奈子 氏
自然言語処理、特に対話に関する研究開発に専事。人工知能に関する講演や記事執筆多数。著書に『いちばんやさしいAI入門』(共著)がある。

第2 講座 女性目線で構築する、保育者の採用・キャリア支援・メンタルケアのしくみ

大手人材サービス会社で採用支援事業に携わってきた経験と、自らも働く女性の心づもりとして気づくことに基づき、取り組んでいる職員採用や保育者への考え方・実践事例をご紹介いたします。

学校法人野上学園 主事 社会福祉法人 森 経路 野上 英希 氏
シンクタンクや就職情報サービスなどの民間企業で事業企画、採用、マネジメント職を経験。保育業界でも採用や研修、事業統括を担う。学童保育連の養成協会を創設。

第3 講座 「先生」を採用できる園になる方法
～職場改善と採用戦略について～

「時短」と「人間関係」をキーワードにマネジメントを実践し、先生たちが楽しく働き続けられる職場、新しい先生を採用できる環境にするためのポイントを語っていただきます。

フタバが主催する学童保育研究会 代表 石田 敬志 氏
三つ子の女史として社会で子育てをしていたが、出会った幼稚園の先生の言葉に救われ、「働くママ」「働くママ」「働くママ」の先生を育てたいと決意。

トピックス ※時間内に以下のトピックスの発表も予定しております。

トピックス1 働きやすい職場づくり推進事業報告 野上英希氏

トピックス2 求人情報専門検索エンジン「Indeed」による求人募集 野上英希氏

園づくり、人づくりを考えるIT専門紙
パステルIT新聞

懇親会 食卓を楽しみながら、講師や出席関係者と気軽に交流いただけます

会場：東京国際フォーラム 6502会議室(ガラス壁5階) 時間：17:30～18:30 定員：40名様 費用：2,000円(税込) ※当日、受付にてお支払いいただけます

事前申込 会費制

同時開催 10:00～11:30 ICTで変わる園業務セミナー 無料
ICTによって園業務がどう変わるか、意見交換やシステム理解の時間を過ごし、現状の課題やこれからの業務の在り方考えるセミナーを開催いたします。

●フォーラム概要

イベント名：園づくり、人づくりのためのIT経営実践フォーラム
 テーマ：AI時代にふさわしい採用活動や働き方改革を考える
 日時：2018年11月30日(金) 12:55～17:10
 場所：東京国際フォーラム
 主催：株式会社サンロフト
 参加者：全国の園経営者 118名

●参加者の声 (アンケートより抜粋)

- ・全園に広がってほしいことですね
- ・行政がより良い子育て環境、働き方改革を推進していることは、とても素晴らしい取り組みであると感心しております。藤枝市さんの取り組みが全国に広がってほしいと願うばかりです。
- ・とても活発な行政の支援に感動した。●●市のお尻もつつきたい。ヒントになる事例が多くあり、そのまま●●市も見習ってほしい!…まあ藤枝は補助金も多いですし...うらやましいです
- ・現場のよいところ、自慢できることのワークショップは興味深い。モチベーションを上げたり、チームワークをつよくなるのに有効と感じた。
- ・市町村との良好な関係ができる地域は幸せだと感じました。
- ・行政もこのような取り組みを行う時代なのだとことを認識した。
- ・行政の方でも主体性をもって仕事をされている方がいて、藤枝市の方がうらやましいです。うちの市はさっぱり...
- ・藤枝市が行政としてしっかり子育て政策を考えていらっしゃるのことが分かりました。私たちの市でも行政とまずは対話していくことから始めていきたいと思えます。
- ・行政として大変先進的すぎです。働き方から保育の質がたかまると思う
- ・市が子育て全体を見守っている感じがうらやましかったです。●●市はまだ課が分かれているので...行政がいっしょに動いてくださるのはとても心強いです。全国に広まると良いですね。
- ・誰もが見ることが出来る様にして頂ければ...web版の手引き書・藤枝市の保育(子どもを育てる)真面目さがとてもうらやましかった。このようなわかりやすい市が率先して幼稚園保育園をリードしていくこと。これが行政だと思いました。
- ・役所がやってくれば...もう少し地元にもその様な動きが欲しい・やるべきことがしっかり見えてきます。ありがとうございます!



(6) 本事業の情報発信

● 若者とともに未来を考えるワークショップの共催

本事業を広く発信する目的で、若者たちとともに考える場をつくった。静大フューチャーセンターとのコラボにより、静大フューチャーセンターvol.70として開催された。

静大フューチャーセンターVol.70

あったらいいかも!こんな幼稚園・保育園

～親子、保育士、地域の人みんながハッピーになる藤枝の未来～

アジェンダオーナー：(株)サンロフト すずきあゆみ

2018年10月10日

●ワークショップ概要

イベント名：静大フューチャーセンターvol.70

テーマ：あったらいいかも!こんな幼稚園・保育園 ～親子、保育士、地域の人みんながハッピーになる藤枝の未来～

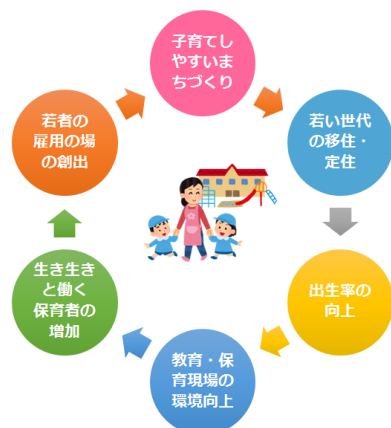
日時：2018年10月10日(水) 18:30～21:00

場所：藤枝Biviキャン

主催：静大フューチャーセンター

参加者：大学生・一般参加者 20名

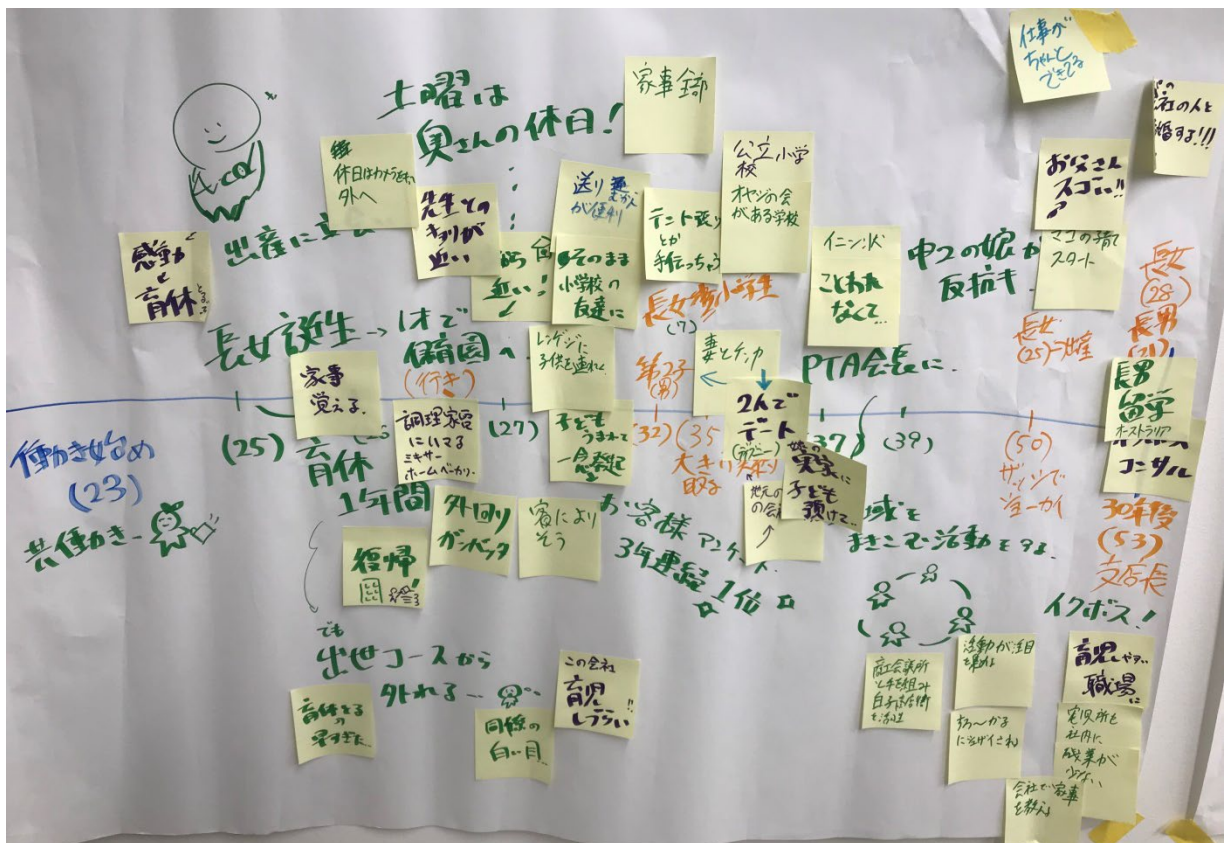
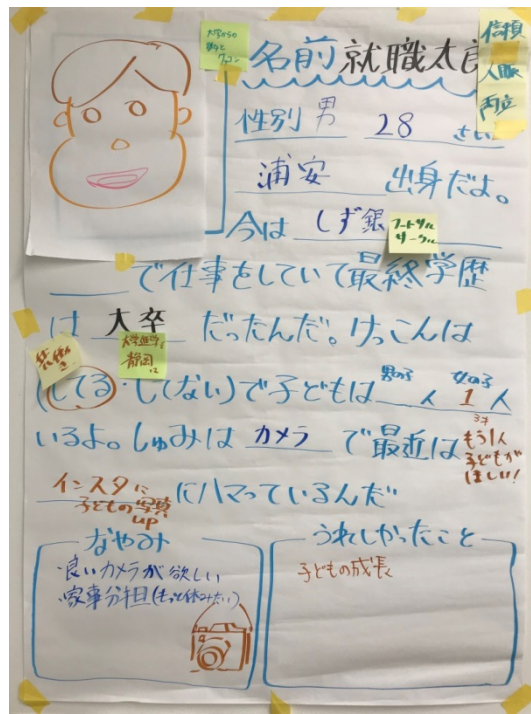
地域でハッピーになるには？



地域や企業から持ち込まれた課題について学生や社会人が同じテーブルについて課題解決に向けて話し合う「静大フューチャーセンター」。通常は静岡市で開催されているが、藤枝の静岡産業大学 藤枝駅前キャンパス BiViキャンにて、本事業のテーマに関する内容で開催していただいた。藤枝市でフィールドワークを展開している大正大学の学生たちも参加した。

(6) 本事業の情報発信

テーマは「あったらいいかも！こんな幼稚園・保育園 ～親子、保育士、地域の人みんながハッピーになる藤枝の未来～」。様々なペルソナを設定し、その人物の「ライフステージ」を通して「子育て」と「働くこと」の未来を考える進行だった。その人物になりきり、子育て時期の30年間をライフステージを描いてみると、その過程で、子育ての「あったらいいな」や「ここが問題」が浮かび上がってきた。このワークショップを通じて、地域の中である程度のゆとりを持ちながら、生活を楽しむ若者のライフイメージが浮かび上がった。そして、子育てを楽しむためには幼児教育・保育施設は不可欠な存在であり、その活動にも積極的に関わりたい思考が垣間見えた。



(7) 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

前年度、情報発信の拠点として「enjobふじえだ」(<https://www.enjobfujieda.jp/>)を公開することができた。本サイトは求人情報を中心に、求人をする園と、就職先を探す応募者（潜在保育者や学生）をつなぐ支援を目的としている。そこで、今年度は求人情報ページを中心に改良し、より必要な情報が得られるWebサイトを目指した。

具体的には以下を実装した。

1. 求人情報掲載フォームの修正
2. 求人項目の追加（給与・交通費・社会保険・求人掲載日、Webサイト、Googleマップへのリンク）
3. 「すべて表示する」ボタンを追加
4. 「一覧で表示する」ページを追加



● 「すべて表示する」「一覧で表示する」の追加

ひよこ保育園 保育所 非正規雇用 保育士

自然の中で遊ぶ保育を行い、豊かな生活体験を通して生きる力を育てます。個々の発達を見据え、段階を踏った保育を心がけ、一人ひとりを大切にしたい集団作りを行なっています。伝承文化を大切に、四季の行事も取り入れています。

運営主体	社会福祉法ひよこ福祉会		
所在地・勤務地	藤枝市青南町二丁目6-66 Googleマップ		
勤務開始日	平成31年4月1日	勤務日数	週5日(土曜勤務は無し)
必要な資格	保育士	求人数	1名
勤務時間	9時～16時(休憩60分)(短時間勤務も要相談)		
連絡先	054-637-0752 担当者：久久保		
初任給	時給900円～経験で上乘せあり		
交通費	2キロメートル以上で支給		
社会保険	有り		
Webサイト	http://f-hiyoko2015.sakura.ne.jp		
掲載日	2019/02/05		

● 「すべて表示する」「一覧で表示する」の追加

求人情報

すべて表示する

一覧で表示する

分類

- こども園
- 保育所
- 小規模
- 幼稚園
- 雇用形態
- 正規雇用
- 非正規雇用
- 必要な資格
- 保育士
- 幼稚園教諭

求人情報

園名	区分	正規雇用	非正規雇用	保育士	幼稚園
藤枝保育園	保育所	○	○	○	
さくらママ	小規模	○		○	
認定こども園藤枝橋幼稚園	こども園		○	○	○
チャイルドルームリリー蔵田園	小規模		○	○	
青葉ひよこ保育園	保育所		○	○	
ひよこ保育園	保育所		○	○	
大洲こども園	こども園		○	○	○
大洲こども園	こども園		○	○	○
あいキッズランドたぬま園・みなみ園	保育所		○	○	
高洲南幼稚園	幼稚園		○	○	○

この改良により、求人情報を閲覧しやすくなり、園選びの判断材料が増えたりしたため、閲覧者の利便性を高めることができた。

また、地域回覧用に配布するためのチラシも改良を加えた。

保育士及び幼稚園教諭の資格をお持ちの皆さまへ [回覧]

藤枝市保育士・幼稚園教諭の人財バンク

えんじょぶ

enjobふじえだ

ご登録はお済みですか？

子どもたちの健やかな成長のためには、保育を支える保育士の皆さんの力が欠かせません。また、幼児教育のさらなる充実のため、幼稚園教諭の皆さんの力も必要です。藤枝市の保育所・幼稚園・こども園では、働きやすい職場づくり事業にも取り組んでいます。保育士や幼稚園教諭の資格をお持ちの皆さま、ぜひ「enjobふじえだ」にご登録ください。

【登録者が受けられるサポート】

- 求人をしていない市内の保育所・幼稚園等を紹介いたします。(無償)
- 就職に向けた個別相談の対応をします。
- 就職面接会やセミナーなどのご案内をします。

【対象者】

- 資格を持っているものの現在保育や教育の現場で働いていない方
- これから資格を取得する見込みの方(学生さんも歓迎)

【登録方法】

ホームページの「enjobふじえだご登録」のフォームよりご登録ください。

enjobふじえだ

ご登録はお済みですか？

●●●● 藤枝市では「働きやすい職場づくり事業」に取り組み中 ●●●●

平成29年度より3年をかけて、保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくり事業に取り組みます。藤枝市全体で、先立りの働きやすい職場づくりを導入。具体的な行動ができる機会をつくってまいります。この事業の取り組みも皆さまと情報共有をしてまいります。

問合せ

藤枝市健康福祉部児童課(市役所西館4F)

担当課: 藤枝市健康福祉部児童課子育て政策係

TEL: 054-643-3246 メール: jido@city.fujieda.shizuoka.jp

2018.07

(7) 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

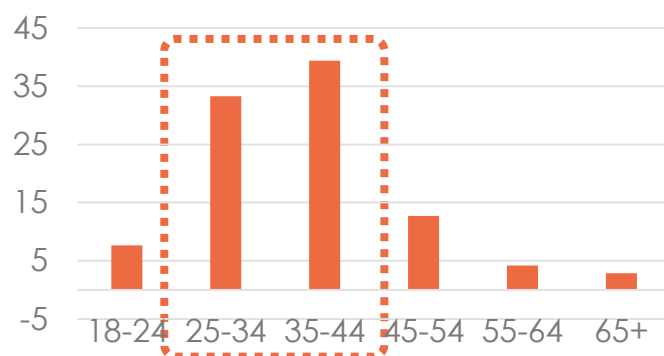
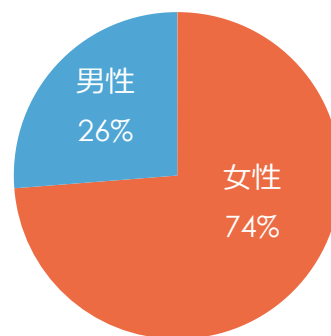
「Google Analytics」より、enjobふじえだの利用状況に関する主なデータを抜粋した。

● 基本情報

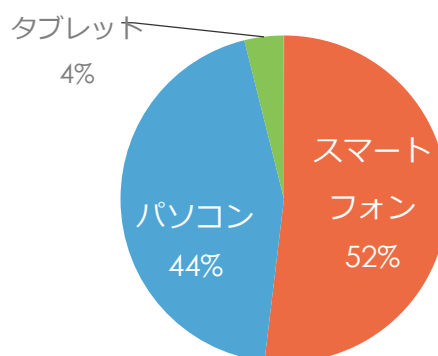
*1 閲覧ページ数÷閲覧者数

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3月	936	1407	1.50
2018年4月	106	878	8.28
2018年5月	125	929	7.43
2018年6月	148	504	3.41
2018年7月	131	682	5.21
2018年8月	221	700	3.17
2018年9月	93	742	7.98
2018年10月	155	826	5.33
2018年11月	139	746	5.37
2018年12月	124	732	5.90
2019年1月	194	871	4.49
2019年2月	122	801	6.57
2019年3月	100	616	6.16

● 閲覧者属性



● デバイス情報



● 地域情報

地域	件数 (割合)
静岡	274 (10.63%)
藤枝	211 (8.19%)
大阪	195 (7.57%)
浜松	182 (7.06%)
焼津	170 (6.60%)

● 流入元

*2 パステルIT新聞、保育のお仕事など

流入元	件数 (割合)
Web広告	562 (23.32%)
直接入力	486 (20.17%)
自然検索	358 (14.85%)
藤枝市サイト	271 (11.24%)
その他サイト*2	211 (8.75%)
Facebook	30 (1.24%)

2018年3月はセミナーの参加者募集情報の閲覧で利用された。4月以降の閲覧者数は月平均約138名に閲覧された計算となる。閲覧者の属性を確認すると、74%が女性、25～44歳が中心であるため、ターゲット層が求人情報の閲覧を目的に利用していることが推察される。

(8) 事業総括

事業中間年の今年度は、昨年度の現状把握を目的としたアンケート調査結果をもとに、事業を広く展開する1年となった。本年度も先生方のご理解とご協力のおかげで事業を進めることができたことに感謝している。

● ワークショップの開催

具体的には、市内各園を訪問してのワークショップが中心だった。この取り組みでは、先生方にアンケート協力のお礼、調査結果報告、今後の手引書作成について直接説明することができた。どちらの園でも「助け合い」からなる職場であり、職員同士の良質なコミュニケーションによって支えられていることが感じられた。また、働きやすい職場づくりはすでに様々な取り組みがスタートしているようだったが、あらためて「働きやすい職場づくりを考える」という機会はなかったようで、その第一歩という場になった。日頃は子どもたちを優先する状況であり、自分たちのことを後回しにしてしまうのが当たり前だという声が聴かれた。その一方で、「あらためて考えてみると、いろいろと園の良いところがある」という声も多く、みんなでよりよい職場づくりを考えていくきっかけはつくれたように感じる。また、園の先生方の横のつながりあいはなかなか持てない中で、合同のワークショップは良い機会となった。園内でのワークショップ以上に、自園の良さを他の園の先生方に熱く語る様子が印象的だった。

● 手引書の作成

先生たちに挙げていただいた、園の「良いところ」を事例として紹介する形式で、働きやすい職場づくりの好事例をまとめた手引書が完成した。前年度、調査項目として設定した10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、それに紐づけるかたちで事例を整理できたことは事業としての大きな成果となった。また、冊子での手引書編集においても、コラムやお絵かき講座などを掲載し、ソフトタッチにしたことで、まずは保育者に読んでもらいやすい雰囲気になったのではないかと思う。保育者が最も興味深いのは、保護者からのメッセージではないだろうか。編集段階でもその温かい言葉にぐっとくるものがあつた。保育者のモチベーションや自己肯定感を高めることにつながるこうしたメッセージを届ける機会となったことは大変貴重である。

● 講演会の開催について

土曜日の午後開催を試みたが、結果的には平日のほうが全体的には参加しやすかったようだ。大学等にも案内をしたが、学生の参加者はいなかった。次年度においては、企画段階から大学を巻き込み、潜在保育者に対しても、より園との接点になるような場を兼ねることができたらと考える。大阪青山大学、静岡福祉大学、静岡大学ほか、本事業でこれまで関わり合いを持った大学を軸として、次年度は講演会をより有意義な場としたい。

● 人材バンクに関する情報提供について

求人情報の項目を追加したり、閲覧がしやすいように改良したりしてみたが、まだまだ各園の求人情報が魅力的に発信できていない。ただ、今年度のワークショップで得られた成果物をFacebookでの情報発信に活用することはできた。園の良いところを情報として集められたため、これを活かした園の求人情報発信を進めていきたい。また、現在の求人情報のレベルであれば、パスワード付きのエリアで公開するまでもないと感じている。協議が必要ではあるが、可能であれば、求人情報は一般公開し、enjobふじえだに登録する特典としては、Web版手引書を閲覧できるアカウントを取得でき、園とも交流できる（質問や相談ができる）ことを提案したい。

(9) 次年度計画 (案)

本事業の最終年度においては、これまでの取り組みの成果をもとに、自走できる展開を目指し、以下のような方向性をまとめた。具体的には、Web版手引書を核として、ワークショップ、セミナー、enjobふじえだ、冊子の手引書などの取り組みをつなげていきたい。

