

令和2年度 働きやすい職場づくりに向けた 好実践事例集



本会では、働きやすい職場づくりに向け、労働環境改善のための効率的な業務の方法や、特色ある休暇制度等の情報共有を目的とし、平成27年より、好実践事例を紹介してきました。

このたび、今まで紹介してきた18の保育施設に再取材をし、その後の経過を追うとともに、詳細な内容についてもご紹介し、一冊にまとめることで、より参考にしやすい総集編という形で改めてとりまとめました。

本実践事例集が、日々の保育業務の中でお役立ていただければと思います。

ICT化と業務効率化の取り組みについて

近年、保育士不足に加え、子ども達に適切な配慮を行うために業務や書き物が増えている状況にあり、保育士一人ひとりの負担が大きくなっています。その負担を軽減するものとして「ICTによる業務効率化」があります。

ICT化や業務の効率化について取り組んでいる事例をご紹介します。



ふたばこども園

所在地：安来市下坂田町197-1

法人名：社会福祉法人 やすぎ福祉会

定員：1号認定 15名 2・3号認定 130名
(R2.11.1時点)

職員構成：正規職員 21名、嘱託職員5名、
看護師1名、管理栄養士1名、
調理師4名、調理助手1名
子育て支援担当 1名



ICT化を行うにあたって



西村 隆是 園長

「保育所等における業務効率化推進事業」の補助金制度があることを知り、認定こども園移行に伴い、書類作成業務などの事務処理が増えることに対応するために導入しようと考えました。

ドキュメンテーションの導入にあたっては、県外視察に行ったり、講師を招いての研修を実施し準備を行いました。

最初は、ソフトを導入し、保育室にパソコンを1台ずつ設置してスタートしました。

導入の効果

認定こども園移行後は、以前なら行政で処理していただいていた内容を、こちらで処理しなければいけなくなり業務が増える結果となりました。しかし、それらに対応するソフトを導入することにより、大幅な業務の省力化につながりました。

例えば、登園降園のチェックをタッチパネルでできるようになったことで、園児の出欠管理や延長保育管理もできるようになりました。また、認定こども園の移行に伴って発生した保育料等の徴収管理事務の省力化にもなっています。

その他にも、指導計画や保育記録の作成が容易にできるようになり、各クラスの情報も共有できるようになったので大変役に立っています。

また、週に1回1時間保育室ではない部屋（研修室）で作業をする時間を取ることができるようにしているのですが、これにより集中して指導案や記録を作成できるようになったこと、さらにICT化で業務効率を高めたことから、他の時間に残業をすることがなくなりました。

取り組み紹介



登園降園のチェックを保護者がタッチパネルを利用して行えるようになっていて、園児の出席管理や延長保育管理などに利用しています。

保護者に対して、当園がどのような考え方をもって保育をおこなっているかを理解してもらうことが大切です。その手段の一つとして、「保育の可視化」をテーマに、ドキュメンテーションを作成し掲示しています。各クラスに1台設置してあるパソコンを活用しています。

なお、ドキュメンテーションが記録として認められることとなり、これも業務負担の省力化につながっています。



出入り口や園庭など5台のカメラを設置し、事務室のモニターで確認しています。

来年度以降は、さらに4台設置し死角をなくしたいと考えています。

幼保連携型認定こども園

ふたばこども園



現場の先生の声
Teachers' Voice

延長保育の開始・終了が ICT 導入によって明確になり、管理がしやすくなりました。

また、保育室のパソコンでドキュメンテーションを作成することも効率的な業務に役に立っています。



石原あずさ 先生

導入のメリットと今後の課題

管理業務や文章作成業務が省力化されたというメリットがあります。

ドキュメンテーションは、「10の保育の視点」を意識して写真を撮り作成しています。

今後は、教育・保育をしながら、ドキュメンテーションを作成できればさらに効率化につながると考え、今年度、試験的に持ち運びの容易なタブレットを1台導入予定です。

そして、令和3年度以降には、各クラスに1台ずつ購入したいと考えています。

さらに質の高いものを作っていきたいと思っています。

保育って いいな♪ ～日々の1コマより～



ICT化は費用が掛かる！？そんな時どうしたら？

厚生労働省が保育所等におけるICT化推進事業を予算化しています。

保育施設向けの事業内容としては、下記のとおりです。

保育士の業務負担軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務のICT化を行うために必要なシステムの導入費用及び外国人の子どもの保護者とのやりとりに係る通訳や翻訳のための機器の購入に係る費用の一部を補助する。

詳しくは、市町村の担当課等へお問い合わせください。

さまざまな業務効率化の取り組み紹介



シオン保育園

所在地：隠岐郡西ノ島町別府149-9
法人名：社会福祉法人 シオンの園
定員：40名(R2.11.1時点)
法人内他施設：障がい福祉サービス事業所
シオンこひつじ保育園(松江市)

「記録の簡素化」

記録の簡素化を行っています。連絡帳を複写のノートにし記録漏れがないようにしたり、日誌や計画は各クラスで毎年担任の先生が使いやすい形を考えて変えていったりすることで、業務を効率化し、保育士の負担が減らせるように取り組んできました。

また、園児の記録をする際には、1年を4期に分け成長の姿を3段階で記し、成長の変化が分かりやすいようにしています。具体的な変化や次年度への申し送りたい内容は備考欄等に記載することで、他の保育士とも共有しやすく保育所児童保育要録へも繋がる様式となりました。毎年、計画・記録するものが増えてきている印象はありますが、新しい手法も模索しながら、引続き取り組んでいきたいと感じています。

東保育所

所在地：邑南町中野2310
法人名：社会福祉法人 石見さくら会
定員：67名(R2.11.1時点)
法人内他施設：子育て支援センター＆
子育てサポートセンター(東保育所併設)
いわみ西保育所(定員120名)
日貫保育所(定員20名)



「勉強の日(事務作業日)」

当保育所では、業務効率化のため、事務仕事を集中して行う「勉強の日(事務作業日)」の設定と職種別業務マニュアルの作成・活用に引き続き取り組んでいます。

「勉強の日」は、現在も従来通り保育士1人あたり月1回午後から勤務表に組み入れているほか、その日に全部できなかった場合は、主任に申請する事で主任保育士やパート保育士が代わって保育に入り、事務作業が行えるよう配慮しています。行事やその他の準備もありますので、状況に応じて事務作業が行える日を実質複数日設けることで、事務作業を行いやすい環境を整えています。

また、効果的な職員育成を目的に法人独自で作成し活用している職種別業務マニュアルは、毎年各園の主任が話し合いの場をもち現場の考えや状況に応じて見直し作業を行っており、見直したマニュアルは全職員に再配布し周知しています。

なお、平成29年事例集取材以降の新たな取り組みとして、保育士がしっかり休息できる時間を確保するために、環境整備職員を雇用し、以前は子どもの午睡時に保育士が行っていたトイレ掃除や掃き掃除をしていただいています。また、来年度には業務のICT化を導入していくことも視野に入れた業務改善に取り組むなど、より働きやすい職場を目指しております。

人材育成・定着支援について

職員の育成・定着場における人材育成は、保育施設においても重要な課題となっています。

そこで、新人職員を精神的にサポートする『エルダー制度』を導入し、新人職員の職場定着にむけたサポートに職場全体で取り組んでいる事例や、その他の人材育成の取り組みをご紹介します。



あゆみ保育園

所在地：大田市大田町吉永1355-1
法人名：社会福祉法人 大田保育センター
定員：135名(R2.11.1時点)
職員構成：正規職員14名、常勤職員11名、
非常勤職員4名、その他職員8名
法人内他施設：久利保育園
放課後児童クラブ



『エルダー制度』を活用した新人職員サポート



海原 泉 園長

あゆみ保育園では、平成28年度にモデル事業実施保育所として「エルダー制度」を導入し、以降も新人職員の入職に合わせてエルダーを選任し、職場定着に向けたサポートに取り組んでいます。

エルダー制度を導入して今年度で5年目となる当園では、エルダー経験者が6名、新人の時にエルダーのサポートを受けた職員が7名となりました。継続的に取り組むことで、エルダーのサポートを受けた新人職員が、数年後に自身がエルダーとなって支える側になる良い循環がうまれています。

制度を導入する以前から複数担任制で新人職員の指導やサポートに取り組んでいましたが、指導的なサポートに加えてエルダー職員が精神的に寄り添い支えることで、新人職員がより安心して職場や業務に慣れていくことができるようになったと感じています。

『エルダー制度』とは？

新人職員が職場に早くなじむためには、スキル面だけではなく精神的なサポートも大切です。エルダー制度とは、新人職員の入職から1年間先輩職員(エルダー)が1対1で寄り添いながら、仕事や人間関係の悩みを受けとめるなど精神的なサポートを通じて、新人職員の職場定着を目指す取り組みです。

～「エルダー」活動スケジュール [1年間の取り組み]～

- ① 育成研修会[4月]：講義やワークショップ等により「新職員の支援」について学びます。
- ② 活動スタート[育成研修会終了後～]：新人&エルダーが定期的な面談を行います。
- ③ 巡回相談[6～7月]：相談支援の専門職が保育所を訪問し、取り組みのサポートを行います。
- ④ フォローアップカフェ[10月]：エルダー同士の情報交換、活動成果や課題の共有をします。
- ⑤ 成果報告会[2月]：1年間の活動を振り返ります。

取り組み紹介

あゆみ保育園では、新年度の担当クラスや担当職員を発表する職員会議の場で、エルダー担当職員についても全職員に周知を行い、職場全体でサポートしていくことを確認します。

また、エルダーを選任する際は ①新人職員とは別なクラス ②新人職員の年齢に応じてエルダーが少し年上のお姉さんになるように配慮しています。

日常業務の中では、定期的に新人職員とエルダーだけで面談する時間を設けます。面談のタイミングはエルダーに一任しており、エルダーが業務の状況を見ながら新人職員や同クラス職員の調整を行い、子ども達の午睡時間に空き教室を使用して月に1回程度行っています。

なお、面談ではリラックスした雰囲気では話が進むよう、お茶やお菓子をもち込む配慮も当園の慣例となっています。

定期的な面談以外にも、法人内の研修会や懇親会など新人にとって初めての業務の際には、エルダーが新人職員の傍に寄り添い、不安にならないように心がけている姿や、新人職員がエルダー以外の職員にも気軽に話ができるようきっかけ作りをする姿が見られます。



新人職員
中原 先生



エルダー選任当初は責任を感じることもありましたが、「エルダーは指導者ではなく、何でも話せるお姉さん」と思うと気持ちが楽になりました。現在は2回目のエルダーを拝命し活動中ですが、職場全体でこの制度を理解いただいていることも大きな支えとなり、新人職員の様子を気かけながら、月1～2回ペースで面談を行っています。

自分が新人だった頃の話をする中で、自分の保育を振り返る良い機会となっているし、また、自分の事だけでなく周りへ目を向ける視野が広がったと感じます。

また、面談をする時間はお互いの息抜きの時間にもなっています。



エルダー
松本 先生

エルダー制度経験者の声

エルダー制度を導入し5年目となるあゆみ保育園では、新人職員の時にエルダーのサポートを受けた職員が、数年後に自身がエルダーとなり、新人職員のサポートにあたっています。

初めての事や分からない事がある時には「まずエルダーの先生に相談してみよう」と思っていました。姉のようなエルダーの先生に、気持ちを聞いてもらったり、体験談を聞かせてもらうことで「私だけじゃないんだ」と気持ちが楽になりました。

普段の保育中にはじっくり話せる時間があまりない中で、プライベートな事も気軽に話せる先輩が、1年目からいたことはとても心強く感じました。



新人職員時代にエルダーのサポートを受けた 松原先生

私の入職時は同期がおり、新人2人を1人のエルダーの先生に担当してもらいました。初めは3人で、時には1：1で面談を行うことで同期とうちとける事もでき、また自分の気持ちを受け止めてもらい、エルダーの先生は「頼っていい存在」として大きな存在でした。

入職3年目で自分がエルダーとして新人を支える立場となりました。「気負わずに思ったようにやりなさい」と背中を押していただき、自分がエルダーの先生にしてもらったことを返すように、見通しをもって自分なりに考えながら取り組みました。



新人職員→その後自身もエルダーになった 荊尾先生

導入のメリットと今後の課題

エルダー制度導入により、各職員や職場全体で以下のようなメリットを感じています。

【新人職員】

悩みや分からないことを相談できるエルダーという相談する存在(場)があることで1人で抱えこまず、悩みにも早く気付くことができる。

【エルダー職員】

新人職員と関わる中で責任感が生まれ、人を気遣う事だけでなく、周囲に目を向けること等についても視野が広がり成長を感じる。

【職場全体】

周りの職員についても、エルダー制度の取り組みを職場全体で支えるにあたり、新人職員を意識しながら温かく見守り大切に育てようという雰囲気ができる。

今後は、「エルダー職員と新人職員が勤務中に面談する時間や場所の確保について」「担当クラスによってはエルダー職員にすると負担が大きくなるので、クラス配置とエルダー職員の選出について」等々の課題に対し、職場全体で検討や工夫を重ねながら、この制度がより良い形で継続するよう引き続き取り組んでいきたいと思えます。

さまざまな人材育成・定着支援の取り組み紹介



たちばな保育園

所在地：出雲市大津町1409-3

法人名：社会福祉法人 慈潤会

定員：200名(R2.11.1時点)

職員構成：正規職員 27名、職員 23名



「新人職員教育」

職員の定着、選ばれる保育園、そしてなによりも子どものしあわせを実現するには、保育の質の向上は常に忘れてはいけません。そのためには、保育士がプロとしてのプライドを持つこと、そしてそのプライドが引き継がれていくことが重要です。この「保育を継承していく」ことを大切に考え、取り組んでいる新人教育の一つに、新人(特に新卒)の保育士への指導担当として、ベテランの保育士の他に、入職2～3年目の保育士を配置する“お姉さん制度”を平成22年から実施しており、現在も対象職員に合わせながら進めています。

園内研修は努めて勤務時間内に設定し、更に学びやすい環境を整えるようにしました。

この制度により、新人職員は早く職場に慣れ楽しく仕事できています。また定着にも大きく寄与しています。

一方で「お姉さん制度」に完成形はなく、時代にあわせ常に見直しを行っています。質の高い保育士として働き続けるために2年目以降の働く姿を意識し、新人教育をカリキュラム化・実践することで、一歩ずつ階段をのぼるよう新人育成を行っています。

保育って いいな♪ ～日々の1コマより～





おおつか保育園

所在地：出雲市大塚町790-1
 法人名：社会福祉法人 おおつか福祉会
 定員：190名(R2.11.1時点)
 職員構成：正規職員 28名、嘱託職員 6名、
 パート職員 10名
 法人内他施設：ねむの木保育園
 ねむの木夜間保育園
 ひらた西保育園



「園内研修」と「法人内保育所合同研修」

今年もフレッシュな職員を迎え、定期的に新人研修を実施しています。法人理念や保育理念、マナーやマニュアル研修、日々の保育について語り合ったり、年の近い先輩からのアドバイスをもらったり等しながら、若手職員の育成に取り組んでいます。

コロナの影響で難しい状況ではありますが、対策を講じ11月に今年度初となる福祉会4園合同研修会を行いました。島根大学の肥後功一先生にご講演いただき、みんなで同じ話を聴き、共通理解することができました。自身の日々の保育を振り返り、あらためて保育者として大切にしたいことについて考える機会になりました。



合同研修会



みんなで支えあい、
 お互いの姿から学び
 合ってお互いを育てていく
チームおおつか!!

行事が多い3歳以上児クラスと3歳未満児クラスがペアとなる「ペアクラス制」を導入し、寝かせつけの手伝いや作り物の手伝いなどクラスを超え、助け合っています。

そして、私たちは、法人理念『CHALLENGE to MISSION』のもとみんなを思いやり、みんなの幸せを願い、自らが成長しようと想う職員集団でありたいと思います。レクリエーション等で親睦を深めながら、4園の職員が心をひとつに手を取り合って進んでいきたいと思っています。

仕事と家庭の両立支援について

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行される中、保育の職場においても柔軟な働き方やワークライフバランスを保つ様々な取り組みが行われています。

保育士が現場での経験を重ね、専門性を高めていく上では家庭や子育てとの両立は重要な要素となります。休日の確保やワークライフバランスを支援する取り組みの事例をご紹介します。



みのり第2保育園

所在地：浜田市相生町3973-5

法人名：社会福祉法人 さくら会

定員：80名(R2.11.1時点)

職員構成：正規職員 11名、常勤職員5名、
非常勤職員 3名、その他職員7名

法人内他施設：みのり保育園、つくし保育園



仕事と家庭の両立について大切にしていること



志田尾 義喜 園長

社会福祉法人さくら会では、平成15年の法人設立当初から、週に必ず2日の休日を確保する完全週休2日制を導入しており、平成29年に新たに「みのり第2保育園」を開園し、運営する保育所は3園、法人職員数は60人超になった現在も全園でこの休日体制を取り入れて仕事と家庭・育児との両立をサポートしています。

また、それぞれの職員の思いや置かれている状況を把握する為に、年に一度全職員に「自己申告書」の提出とそれに基づく園長との個別面談を実施しています。日頃話せない思いや悩み、家庭や子育ての状況などを把握し、人事異動や職場環境の整備、指導・育成に反映しています。

安定した休日の確保で仕事と家庭の両立をサポート

さくら会が運営する保育園は、基本的に日曜・祝日は休みですが、土曜は約半数の園児が登園するため、保育士も園児の状況に合わせて約半数が出勤します。

土曜日に勤務する職員は、基本的に本人の希望日に振替休日が取得できるよう、事前に希望日を受け付け、常勤保育士の週休日にはパート保育士が勤務に入るようにシフトを作成し週2日の休日を確保しています。

週に必ず2日の休日を確保することで年間休日数120日(R2年度)を実現し、家庭や子育てとの両立、保育士自身がリフレッシュしながらいきいきと働くことができるよう取り組んでいます。

また、休日体制の他にも保育補助職員や大学生アルバイト(主に夕方)の雇用、職員会議等は原則日中に開催して時間外労働の削減など保育士の負担軽減を図っています。

私たちのワークライフバランス

現在、中1・小4・6歳と3人の子育て中です。早番や遅番などの当番によって、朝・夕の時間を有効に使うようにしています。あらかじめ、予定に合わせて希望休が取れるのも助かっています。

休みが週に2日取れるのでしっかりリフレッシュできて仕事に前向きに取り組むことができます。(大谷先生)



週休2日制のため、振替休日を子どもの参観日などに充てることができ、学校行事等に参加できるのでとても助かっています。

子育て経験のある先輩職員が
後輩職員をあたかくサポート!

家庭と仕事の両立の大変さを知っているため、子育てしやすい環境になるよう、職員同士で情報交換しあったり、お互い助け合いながら仕事をしています。

休憩時間の
楽しいひと時



母として、保育士として・・・
親子一緒にステップアップしています



平成28年の取材当時、お話しを伺った保育士さん方の4年後の姿を追いました。それぞれにお子さんも成長され、保育士としても更にスキルアップしておられます!!

職場の先輩方に支えられながら、仕事面でも、我が子たちも成長しました。まだまだ子育てにも奮闘中ですが、後輩たちの『働きやすさ』をサポートできるよう、お互いに協力し合いながら、思いやりをもって過ごせるように心がけています。



佐々木 望 先生
保育士歴：平成28年当時12年目
→現在16年目
現在：小5・小2・6歳の子育て中

内田 美幸 先生
保育士歴：平成28年当時16年目
→現在20年目
現在：高校生・中学生の子育て中



後輩保育士も増え、自分の経験してきた事を伝えたり、反対に新しい意見に刺激を受けることも多く、お互いの意見を出し合いながら日々保育しています。

保育士がいきいきと働ける職場環境に向けて



週休2日制度は、職員からの喜ぶ声が多いので、今後もぜひ続けていきたいと思っています。

また、平成28年の好実践事例で紹介した『フレッシュマンノート』=新人職員と指導職員が不安や悩みの発信やアドバイスをやりとりする交換日記は継続して取り組んでおり、新人職員の定着や成長をサポートしています。

研修や職員の交流、リフレッシュの機会を目的として毎年行っていた「研修旅行」を今年度は新型コロナウイルス感染症防止を考慮し中止しましたが、様々な社会情勢の変化を考慮しながら今後も職員の育成や交流、リフレッシュする機会の確保を工夫・検討していきたいと考えています。

保育って いいな♪ ～日々の1コマより～



仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を支援する 島根県の事業のご紹介

◆中小・小規模事業者等出産後職場復帰奨励金

従業員が出産後、職場に復帰しやすい職場環境づくりを推進し、出産や育児による離職を減らし継続雇用を促すため、中小・小規模事業者等に奨励金を支給します。 ※令和2年度から制度が変わっています。

◆子育てしやすい職場づくり奨励金

子育てしやすい柔軟な働き方ができる職場環境づくりに取り組む、中小・小規模事業者等に奨励金を支給します。

※新型コロナウイルス感染症により、新しい生活様式に対応した働き方の実践が求められるようになり、子育てなど個々の事情に応じて働きやすい環境づくりの早急な整備が進むよう、奨励金制度の見直しが行われています。

◇対象事業者

島根県内に本社(または主たる事業所)がある中小・小規模事業者等(社会福祉法人、医療法人、NPO法人、個人事業主なども対象です)

◇お問い合わせ先

- ・島根県政策企画局女性活躍推進課 電話：0852-22-5245
- ・松江商工会議所 電話：0852-25-2556
- ・島根県商工会連合会 (本所)電話：0852-21-0651
(石見事務所)電話：0855-22-3590



さまざまな福利厚生取り組み紹介



みなみかも保育園

所在地：雲南市加茂町南加茂39-2

法人名：社会福祉法人 愛耕福祉会

定員：60名(R2.11.1時点)

法人内他施設：雲南市立大東保育園、かもめ保育園



平成31年度の取材でもお話しさせていただいた「園長による」定着への取り組み、「職員が伸びていく」ための各種研修の実施、そして、法人全体で進めている「仕事と子育てが両立」できる職場づくりを引き続き行っています。

特に、子育てしやすい職場づくりに力を入れ、24名の職員のうち就学前の子どもを育てている職員が6名(うち1名は育児休業中)いるなか、年次有給休暇とは別に『子の看護休暇』を「1年間につき5日」かつ「1時間単位」で有給取得できるようにしており、職員からは利用しやすいと好評です。また、コロナ禍で小中学校が臨時休校になった際、いち早く「新型コロナウイルスに伴う特別休暇規定(有給)」を新設しました。加えて、職員の子もだけが自宅で留守番する場合、休憩時間を特別に延長(プラス30分)して様子を見に一時帰宅できるようにしたことで、大いに職員の安心感につながりました。併せて、対象者のみならず、その制度を全職員に周知し、みんなで子育て中の職員を温かく見守るという“職場の雰囲気づくり”にも取り組みました。「子育て」と一口に言いますが、実際に子育てしながら仕事をするには、かなりの労力を伴い、周囲のサポートと理解が必要です。職員全員で子育て世代をサポートする職場環境づくりをこれからも続けていきたいと思えます。



あさりこども園

所在地：江津市浅利町336-4

法人名：社会福祉法人 花の村

定員：75名(R2.11.1時点)

法人内他施設：さくらこども園



平成28年の事例集で紹介しました「リフレッシュ休暇制度」は、年1回土日に3日の特別休暇を加えて5日間の連続した休みを年1回取得できるように園が独自に設けた休暇制度で、現在は法人内11事業所全てで導入しています。

全職員の取得を実現するためには、行事等を考慮しながら年間で連続休暇が取得可能な日程を職員に提示し計画的に予定を立てることや、休暇取得中の職員がいても業務がスムーズに行えるように情報共有の工夫や行事の見直しなど業務を効率化するために職員の理解や協力が必要となります。

当初は他の人への遠慮もあって、まとまった休みを取るのには抵抗があるとする職員もいましたが、今では全員が休みを取得する制度なので、当たり前のこととして全員が取得できる環境となりました。

子育て中の職員からは「長く休めるので、家族と過ごす以外に自分だけの時間も作れているのが嬉しい」との声もあるなど、リフレッシュしながらワークライフバランスの実現に取り組んでいます。この制度を利用した休みは定着してきたので、今後は有給休暇をもっと取りやすくすることを目標に、更に働きやすい職場づくりに努めていきます。

『保育を楽しめるから休みも充実する、休みが充実するから保育の仕事にさらに没頭できる』そんな状態を実現するのは難しいですが、工夫しながら進めているところです。

過去の保育の実践事例集協力園一覧

松江市立恵雲保育所

(社会福祉法人 松江福祉会)
松江市鹿島町武代181



一言メッセージ

保育士が働きやすい職場作りとして、職場内でのコミュニケーションや認め合いを大切にしています。子ども達が地域の豊かな自然の中でのびのびと遊び、保育士が明るい笑顔で子どもや保護者と過ごすことができるように支えています。

隠岐共生学園 第二保育所

(社会福祉法人 隠岐共生学園)
隠岐の島町下西吉賀166-2



一言メッセージ

保育士の“やってみたい”という思いが実現できるように、少々難題があってもみんなでサポートすることで、安心して個性を発揮し自由な発想で保育を楽しんでいます。協働的な雰囲気環境が意欲につながり、園全体の好循環になっていると感じています。

吉田こども園

(社会福祉法人 暁ほほえみ福祉会)
益田市水分町7-50



一言メッセージ

エルダー制度を導入して4年目になります。新人職員が早く職場や仕事に慣れることが出来るよう、サポートを続けています。今年度は、新人職員はいませんが、法人内施設からの異動職員がいます。その職員に向けてのサポートとして20代から60代の同年代の会を計画し、お茶をしながらゆっくり話す時間を確保しています。

認定こども園 のぞみ保育園

(社会福祉法人 明蓮会)
江津市都野津町2325-3



一言メッセージ

2名の保育士が、当園で働きながら保育資格を取得し、現在、乳児のクラス担任として、子どもと向き合い愛情を持って日々の保育に奮闘中。ハードな業務や家庭との両立に四苦八苦しながらも、子ども達の成長や笑顔に癒され、やりがいを感じながら頑張っておられます。

仁摩保育園

(社会福祉法人 仁摩福祉会)
大田市仁摩町仁万559-1



一言メッセージ

働き方改革を機に、勤怠管理システムを導入しました。働きやすい職場を目指し、残業が発生しないように業務の効率化を進めている所です。また、自園に3歳未満児を預ける職員には、月2万円の補助金ができるようになり、子育て世代には嬉しい制度です。

あおぞら保育園

(社会福祉法人 ねむの木福祉会)
松江市学園二丁目7-10



一言メッセージ

取り組んでいたICT化をさらに進め、保育園内の絵本について、保護者のみなさまがインターネットから予約できるインターネット図書館のシステムを開発中です。絵本をジャンルごとに整理し、バーコードにて管理可能になる予定です。

江津市立 渡津保育所

江津市渡津町508-1



一言メッセージ

持ち帰りの仕事を減らすため、夕方4時以降、3歳未満児と以上児に分かれて合同保育とし、交代で事務時間を設けています。また、1年間に週休、夏季休暇、リフレッシュ休暇がありますが、他に年次有給休暇を一人5日以上必ず取るようにしました。

吉賀町双葉保育所

(社会福祉法人 吉賀町双葉保育所)
吉賀町樋口631番地



一言メッセージ

新しい職員も増えたので、休憩中のお茶の時間にしっかりコミュニケーションがとれるようにしています。その日が誕生日の職員にみんなでBirthday songを歌ってお祝いしています。

島根県福祉人材センターの事業について

島根県福祉人材センターでは、福祉・保育の事業所での人材確保・定着のためにさまざまな事業を行っています。今回の総集編で紹介させていただいた「エルダー制度」の支援事業や職場内研修の際にお役立ていただける事業等、保育にかかわる支援事業について一部紹介をさせていただきます。詳しくは島根県福祉人材センターのホームページをご覧ください。

島根県福祉人材センター 🔍 検索



保育の職場のエルダー制度 普及支援事業

新人職員に先輩職員エルダーが1対1で寄り添いながら、仕事や人間関係の悩みを受けとめるなど精神的なサポートを通じて新人職員の職場定着をめざす「エルダー制度」の導入について、研修会や個別面談・フォローアップカフェ等を行い、1年を通じてサポートする事業。
 毎年3月頃当センターから保育施設宛に募集を行っています。詳細については、当センターへお問合せください。

職場研修サポート事業

職場研修の企画から講師紹介まで、個別に支援する事業。「テーマに即した講師が見つからない」、「講師を招いて研修をしたいけれどどこに頼めばいいのかわからない」といった時、当センターにご相談いただくと、企画から調整までさせていただきます。
 ご負担いただく経費は、講師謝金(原則、講師1人につき60分あたり5,100円)と旅費相当額(当会の旅費規程によります)です。



しまね保育実習等旅費支援事業

島根県外の保育士養成施設(※1)に在学し、島根県内の保育所等(※2)で保育実習や就業体験、ボランティアを行う学生が対象。
 ※1 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第18条の6に基づき都道府県知事の指定する保育士を養成する学校その他の施設
 ※2 保育所、認定こども園及び地域型保育事業所
 助成金額は、養成施設と保育所等の所在地域に応じて定額で助成。

島根県福祉人材センターホームページ

社会福祉法人 島根県社会福祉協議会
島根県福祉人材センター
Shimane Welfare Manpower Center

働きたい人材をまめな施設との連携しや
和歌福祉促進会の育成を行っています。

交通アクセス・お問い合わせ

福祉サービス事業所・従事している方
これから働きたい方を応援します

求職者向け情報	施設・事業所向け情報	研修情報
<ul style="list-style-type: none"> 福祉の就職ガイド 福祉の資格ガイド 求職登録の方法 福祉の職場見学・体験事業 福祉・保育のお仕事相談会 介護の入門研修 介護の資格届出制度 各種イベント・セミナー等情報 しまね保育人材バンク 修学・就職支援資金のご案内 	<ul style="list-style-type: none"> 求人登録の方法 経営相談のご案内 福祉人材センターだより 福祉の職場見学・体験事業受入 福祉・保育のお仕事相談会 保育所施設費助成事業 各種イベント・セミナー等情報 保育のお仕事体験受入の手引き 求人情報発行予定 介護・保育エルダー 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉人材センター研修情報 介護支援専門員研修 認知症介護実践者等養成研修 保育士等キャリアアップ研修 障がい福祉サービス従事者研修 職場研修サポート事業 その他の研修情報

福祉人材センターとは
働きたい人と人材を求めの施設との橋渡しをします。

関連機関等リンク
関係機関へのリンクはこちらです。

調査研究に関する情報
調査報告書、事業所や資格者に対する実態調査などです。

eラーニング
サポートページ

過去の実践事例集について

過去の実践事例集については下記 HP に掲載しています。
様々な取り組みについてご紹介していますので、ぜひご覧ください！

[HP] <http://hoiku.shimane-fjc.com/>



島根県福祉人材センター

〒690-0011 松江市東津田町 1741-3 いきいきプラザ島根 2 階

TEL 0852-32-5957 FAX 0852-32-5956

島根県福祉人材センター 石見分室

〒697-0016 浜田市野原町 1826-1 いわみーる 2 階

TEL 0855-24-9340 FAX 0855-24-9341

HP : <https://www.shimane-fjc.com/>

Mail : jinzai@fukushi-shimane.or.jp

