

# 第1回 NITS 大賞（平成 29 年度）エントリーシート

学校法人石川キンダー学園 城山みどり幼稚園

B-1

## 【活動名】 「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング

解決すべき課題： どのような問題を解決しましたか？

- 1、行事等が近づくと退勤時刻が遅くなりがちでした。
- 2、職場内にダラダラと遅い時刻まで仕事をする気風がありました。
- 3、教職員間で各々が、今どのような仕事を抱えているのかを把握し合えてない状態で仕事をしていました。

目的や背景： 解決すべき課題の背景や、活動の目的をおしえてください

教諭は日中の保育（授業）とは別に、行事や事務仕事を多く抱えています。しかし、それらの仕事は季節変動があり、行事担当の教諭に仕事が偏りがちになります。それらのバランスを整え、チームとして効率よく放課後業務をこなし、**教職員が日中の保育に集中できる環境を整える**よう工夫をしました。

活動内容： 何をしましたか？

教職員を「SP 成長計画プロジェクト（行事・カリキュラム担当）」、「MP 未就園児プロジェクト（園児募集）」、「NP 仲間づくりプロジェクト（採用、実習生対応）」、「EP 園風プロジェクト（社風管理、おもてなし）」の**4つのプロジェクトに分けました**。なお、このネーミングは平成 22 年当時の学年主任たちが考えました。どのプロジェクトに所属するかは園長が決めます。この際、他学年教諭殿コミュニケーションを図る為にも、出来る限り同じ学年の教諭が、一緒にならないような配置になります。ただし、それ以降は、プロジェクトリーダー（2 年目～学年主任以外）が中心となってプロジェクトを進めます。プロジェクトリーダーは各プロジェクトの記録ノートを見ながら、「1 年単位での予算分け」や「今年度の方針・目標」を具体的に決める事からスタートします。リーダーとして職員室全体を動かす経験が、後に学年主任になった時に活かしている、という評価を職員たちからはもらっています。翌週の放課後業務スケジュールを決める**スケジュール担当を 1 名決めました**。毎学期交代。放課後の時間管理には**キッチンタイマーを使います**。年間を通し、**毎週木曜日に 1 時間**、担当のプロジェクトの仕事に専念できる時間を作りました。企画構成や買い出し等は、この時間に行います。繁忙期に該当するプロジェクトは、スケジュール担当者に依頼をし、**皆で繁忙期にあるプロジェクトを助ける時間**を特別に組みます。助けてもらうプロジェクトは、皆が効率よく仕事を進められるよう、行程表を作成しておきます。行事等の記録は「**たすき書**」と言われる、来年度の行事担当者が一目でわかる形で記録を残しておき、**WEB クラウドに WORD データとして保存**して置くよう統一しました。これにより、行事の準備にかかる時間が格段に短くなりました。

活動の成果： それによって、どんな成果が得られましたか？

- 1、**全職員が安定的に午後 5 時 15 分退勤できるようになり、有給消化率も 100%になりました**。  
今では行っていませんが、浸透するまでは 5 時 15 分に退勤できた日には職員室の壁に貼ったカレンダーにシールを貼る事からスタートしました。結果、「2017 年いたばし good balance 会社賞」の社会保険労務士 実地審査では「長時間労働削減に向けた取り組み」という項目で、3 満点中、2.6 点という、かなり高い評価を受けることが出来ました。結果、「2017 年いたばし good balance 会社賞」を受賞。
- 2、プロジェクトにおいて、各々が自分の専門分野を持ったことにより、若手の教職員であっても、**自信を持って発言できる園風**ができあがりました。
- 3、皆の時間を貰うことで、教職員の中に時間意識の感覚が芽生え、事前準備をする習慣ができました。
- 4、予算を持つことで、教職員の中にコスト意識が芽生えました。結果として、園舎の温室効果ガス排出量も削減（クールネット東京へ提出）。
- 5、退勤時間が安定し、採用に関しても人気が出るようになりました。
- 6、**職員が妊娠した時**なども、保育のように体を動かさなくても、主体的に働ける職場環境ができました（各プロジェクトの事務作業など）。
- 7、その他：いたばし good balance 会社賞の審査時の無記名職員アンケートでは、「新人の頃から、全体に仕事を振り分ける仕事の進め方を、させて頂いているので、主任になった時も違和感なく後輩育成ができた。」「普段から助け合うのが当たり前になっているので、行事などで、全体を引っ張る仕事をしていても孤独を感じなくなった。」との言葉をもらっています。

アピールポイント： もっとも、がんばったことを、注目したことをアピールしてください。

「たすき書」として記録を残すことです。行事で最も時間を要するのが企画を組むことです。その時間を削減するために、行事終了後の報告書を「たすき書」と銘打ち、次年度にそのまま企画書として使える形で残すことを決めました。行事終了後の気持ちが冷めないうちに、反省会にて次年度の ToDo リストをたすき書に書き足します。そうすることで、年々行事の質も向上するうえに、実質、企画を組む時間がほぼゼロになりました。しかし、「たすき書」が根付くまでに書き方の統一に時間がかかります。

仕事量の見込みをたて、多少**余力を持った放課後スケジュール**を組むことです。新年度前に、前年の記録をもとに、学年主任とプロジェクトリーダーで年間スケジュールをしっかりと組み立てる事です。それを元に弁護士を通じ、**変形労働制を申請**します。あらかじめ、月毎の仕事量に見通しをつけ、スケジュール化しておくことで、残業予防が出来ます。また、私立幼稚園は長期休暇中は「預かり保育」を行っています。しかし、その際も、**預かり保育の申し込み期限を 10 日前にしておく**ことで、あらかじめ登園する子どもの数が見込めます。そうすることで、幼児数に応じた職員のみが出勤すればよくなります。その他の職員は有給消化と自宅研修期間に充てることが出来ます（平成 29 年度夏期長期休暇中の 1 職員あたりの平均出勤日数：7 日間）。人に仕事を張り付けるのではなく、仕事に人を張り付ける発想で、シフトを組んでいます。

課題：今までも、そして今後も**課題になるのが、各職員の保育技術の差をいかに埋めていくか**ということです。退勤時刻の徹底をしようと思うと、ピアノなど、個々の技量に差があるものをどのように穴埋めしていくかが課題になります。現時点では、月 1 回の**外部講師による保育観察と技術研修**で、穴埋めを出来るように対応しています。また、正規職員が成長してくると、出勤時刻の異なるパート職員との間に温度差が出てきました。そこで、パート職員にも朝礼と保育技術研修を導入し、主体的に考える機会を作りました。そうすることで、朝礼を通し、負担のある職員を把握することが出来たり、担任に意見できるようにになりました。

結論：これは「いたばし good balance 会社賞」の受賞スピーチで 3 年目職員が話したのですが、「各々に得手不得手な分野がある以上、全ての人に完璧といえる就労環境などというのは存在しません。なので、現場でできることと言えば、負担がかかっている職員をみたときに、自然と手を差し伸べられる習慣をいかにして皆で作れるか。」だと思います。新しいことに挑戦すれば仕事も増えますので、上記の手法がパーフェクトだとは思いません。しかし、結局のところ「多忙改善の実践」の本質は、時短ノウハウではなく、各職員の仕事に対する見通しと、同僚を思いやる気持ちにあるように感じます。

添付資料：城山みどり幼稚園「プロジェクト制度」で実現したワークシェアリング

A) プロジェクトの種類

・SP（成長計画プロジェクト）…当園の保育カリキュラムや行事の予定、職員の研修の企画などを行います。主に各学年の主任が担当します。写真は、各

クラスの保育進捗を報告する報告書。ここで進捗が遅れているクラスがあれば、補助教諭を配置します。4名。



・MP（未就園児プロジェクト）…主に園児募集や地域の1～2歳児に向けたイベントの企画などを行います。4名。

・NP（仲間づくりプロジェクト）…採用や実習生対応を行うプロジェクトです。実習終了時は90パーセントの学生さんが涙を流す感動の送り出しをします。

写真は当園の採用募集をする際のポスター。全てプロジェクトメンバーの手作りです。2名。

・EP（園風プロジェクト）…朝礼、挨拶、掃除、笑顔、身だしなみ、おもてなし、などを管理するプロジェクトです。2名。

B) 1週間の放課後スケジュールの例

15:00 掃除

15:30 週報（報告書作成）



15:45 プロジェクト（EP,NP,MP） →各プロジェクトで行った業務は必ず、ノートに記録をして来年の同月期にどのように業務を進めればよいのかを記録しておきます。

16:45 MP 応援（イベント用 お土産作成） →「未就園児向けイベント」担当の仕事が立て込んでいたので、皆でフォローをします。

17:00 学年業務

17:15 退勤

C) 想定外の収穫

・ プロジェクト業務には、自園の魅力を外部に発信する機会がたくさんあります。結果として、プロジェクト業務を通して、自園を好きになる職員が増えました。

・ プロジェクト業務では普段は違う学年で仕事をしている教諭とタッグを組んで仕事をすることがあります。結果として、他学年の教諭とも親しくなり、職員室内の伝達がスムーズになりました（職員室が明るくなりました）。

・ 板橋区主催の「いたばし good balance 会社賞」の社会保険労務士による実地調査の審査結果。

「長時間労働削減に向けた取組」「年次有給休暇の取得促進に向けた取組」

「仕事と育児、介護の両立支援に向けた取組」「男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組」

「地域活動への貢献に向けた取組」「その他ワークライフバランスに関する取組」各3点18点満点中

合計6点以上で表彰対象となります。平成29年度は当園ともう1社が表彰。当園13.0点。

