

フリー保育士配置し余裕確保



休憩時間もシフトどおり確保

「松山圭一郎理事長。職員、平均年齢は約40歳で、正職員、契約職を合わせたフリー保育士を数人配置し、ぎりぎり最低基準の1・5倍ぐらいの人員を確保している」

一方、標準の勤務パターンは8時30分～17時30分で、契約職員の多くはこの時間帯で働く。フリー

「早期固定」なら時給にプラスα

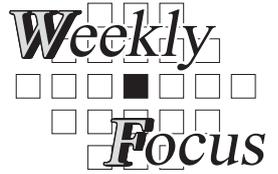
人材育成の面では、保育士向けのキャリアパスとして計6段階の

「2014年に就業規則の見直しを始めてから10年かかっている。取組みについて堂々と話せるようになったのも、ここ2、3年」と感慨深げに振り返る。当時105日だった年間休日数は今では116日まで増え、年次有給休暇の取得率も約9割まで高まった。今春には守谷市の許可を受け、重要事項説明書にカスタマーハラスメントに関連する文言を盛り込むなどの対策も実施している。

「フリー保育士を数人配置し、ぎりぎり最低基準の1・5倍ぐらいの人員を確保している」

茨城県内で5つの保育園を運営する社会福祉法人山ゆり会（松山圭一郎理事長）は、求める人材像を明確にして価値観を共有できる人材を採用しつつ、働きやすい環境と余裕のある人員体制を両立している。正職員の保育士がローテーションで始業・終業時刻が異なる複数のシフトを担う一方、契約職員の多くは標準の8時半～17時半で勤務。さらに担当クラスを持たないフリー保育士まで配置し、一度に数人が休んでも問題ない体制を維持している。育成面では6段階のキャリアパスを設け、年3回の評価と園長による面談を通じて成長を促している。

社会福祉法人山ゆり会 (茨城県守谷市)

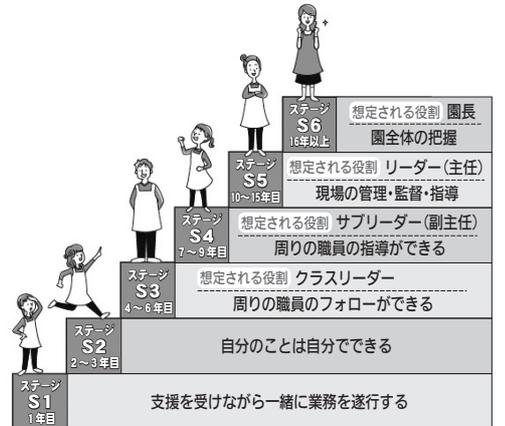


「Weekly Focus」

人材の獲得に
関しては、法人
の保育理念・方針
などを踏まえ、求める人材
像を明確にして
いる。価値観を
共有できる人材
の採用を進め、
早く帰れる働きやすい環境、公的
な助成をフルに活用した処遇で定
着を図っている。人材紹介会社な
どは、ほとんど使っていない。

現在の職員のうち3割は保護者
か元保護者で、同法人に子どもを
預けているか、過去に預けていた
経緯を持つ。他方で2割は「職員
が連れてきてくれた人材（松山理
事長）で、紹介の輪は親子や姉妹、
義理の姉や友人などに広がって

別図 保育士のキャリアパス



※各ステージにおける必要能力は、
◎専門性/教育・保育の専門性に關わる能力
◎組織性/組織人・社会人として求められる能力
◎指導性/マネジメントや後輩の指導に關わる能力
の3つの項目に分けられる。

少なくない。契約職員を任用したり、あえてS2の人材を抜擢するケースなどもあるため、役職者向けの手当（旧・改善加算II相当の5000～4万円）は現に担う役割に応じて支給している。

国が決める公定価格に左右される保育士の処遇は、近年の人事院勧告や国による処遇改善の仕組みが大きく影響している。同法人ではこれらによる加算分を用いて、契約職員の時給に働き方の違いで差を付け、残った分は賞与で支払う。標準勤務の平日8時30分～17時30分で働くケースを基本とし、短時間勤務（週40時間未満）の場合は100円抑え、標準以外の固定シフトで働く区分などには100～200円を上乗せしている。早番に当たる7時～16時などで働く人材は、結果として正職員のシフトをフォローできるため、報酬面で優遇する発想だ。

手厚い人員と処遇を両立できている背景について、松山理事長は「加算などの制度をフル活用している」と話す。たとえば職員の間平均経験年数が12年以上の場合に付くチーム保育推進加算は、2～3人分の給与をカバーできると言う。他の加算や市の補助金なども利用し、フリー保育士などを配置する原資に充てている。

とはいえ、効率的な働き方の追求を含む取組みは、一朝一夕に成ったわけではない。松山理事長は「2014年に就業規則の見直しを始めてから10年かかっている。取組みについて堂々と話せるようになったのも、ここ2、3年」と感慨深げに振り返る。当時105日だった年間休日数は今では116日まで増え、年次有給休暇の取得率も約9割まで高まった。今春には守谷市の許可を受け、重要事項説明書にカスタマーハラスメントに関連する文言を盛り込むなどの対策も実施している。

複数シフト併用で 年3回面談通じ成長促す

年3回面談通じ成長促す

「フリー保育士を数人配置し、ぎりぎり最低基準の1・5倍ぐらいの人員を確保している」

「フリー保育士を数人配置し、ぎりぎり最低基準の1・5倍ぐらいの人員を確保している」