



なぜ、WSを守る人と守らない人がいるのか

—CCS Pro ワークスケジューリングで働き方革命



氏名：山下 愛子

序論.....	3
第一章 園における二つの問題の発見.....	4
第一節 ケアバランスの低下.....	4
第二節 保育士の早出と残業.....	5
第二章 問題を解決する為に.....	6
第一節 更なる原因の追究の為、聞き取り調査を実施.....	6
第二節 改善策を立てる.....	6
第三章 改善策を実施した結果.....	8
第一節 残業数値以外の二つの変化.....	8
第二節 結論.....	8
課題.....	9
参考文献.....	9

序論

0 園において、ケアバランス¹の低下と保育士の早出と残業が問題であった。山城・友利・大城・池田・嘉数（2004）は、保育者の職業ストレスと健康について「年代別の違いはあるが、残業は、心身の疲れにつながるもののひとつである」と述べており、早出と残業の現状を追究する必要があると判断した。また、CBが下がるということは、園児に対して職員の数が多いことを表し、利益が出ないことを意味する。利益が出なければ園の存続は難しい。その為、問題を追究し改善策を実施することを目的とする。CCSのワークスケジュールリング²（以下WSと記載）の中にある時間帯別保育士作業割り当てを使用し、職員の労働時間について把握し、調査した。

¹ ケアバランス（CB）とは、株式会社 global bridge における保育園運営管理システム CCS（Child Care System）の中にある園児滞在総時間÷保育士勤務滞在総時間で数値として表したものである。

² ワークスケジュールリング（WS）とは、株式会社 global bridge における保育園運営管理システム CCS（Child Care System）の中にある園日誌の役割を果たすものである。

第一章 園における二つの問題の発見

本章では、0 園のケアバランスの低下と保育士の早出と残業について明らかにする。WS のデータから算出した数値をもとに調査した上で、記述する。

第一節 ケアバランスの低下

0 園の WS データにおける予定 CB の数値と実績 CB の数値には大きな差があった(表 1)。CB が下がるということは、園児に対して職員の数が多いことを表し、利益が出ないことを意味する。利益が出なければ、園の存続は難しいことから、原因の追究が必要であった。

表 1 0 園における 1 週間の予定 CB と実績 CB

日付	予定 CB→実績 CB
10/16 (月)	3.93 → 2.68
10/17 (火)	4.66 → 3.17
10/18 (水)	3.93 → 2.78
10/19 (木)	3.96 → 2.72
10/20 (金)	4.60 → 2.96
10/21 (土)	土曜日は、特別体制の為含まない

10/16 から 10/21 までの CCS WS データより

CB は、園児滞在総時間数÷保育士滞在総時間数であることから、園児・保育士の滞在時間に着目した。すると、園児は、45 人中 35 人が年度の最初 4 月に登録した登降園時間と大幅に違っており、職員は正社員保育士 7 人中 7 人が早出と残業になっていた。CB が下がる原因は、この 2 点であった(表 2)。

表 2 ある一日の園児滞在と職員滞在時間

園児滞在時間	
A くん	10.50 時間 → 8.94 時間
B くん	9.25 時間 → 8.14 時間
園児滞在時間	
A さん	8 時間 → 9.75 時間
B さん	8 時間 → 10 時間

CCS WS データより

第二節 保育士の早出と残業

毎日のWS実績では、保育士が出退勤時間通り勤務できておらず、毎日早出と残業を繰り返していた。残業時間は、正社員保育士7名で1週間の総時間は28.75時間。一日にすると5.75時間。1日あたり1人0.82時間（およそ50分）の残業となっていた（表3）。毎日1人あたり50分もの残業は保育士の心身の負担となることは明らかであり、更なる原因の追究が必要であると判断し、正社員保育士7名に聞き取り調査を実施することにした。

表3 0園における1週間の保育士総残業時間

日付	保育士総残業時間（7名）
10/16（月）	7.5時間
10/17（火）	4.5時間
10/18（水）	5.0時間
10/19（木）	5.5時間
10/20（金）	6.25時間
10/21（土）	土曜日は、特別体制の為含まない

10/16 から 10/21 までの CCS WS データより

第二章 問題を解決する為に

CB 低下の原因と正社員保育士の早出と残業の現状があるということが CCS データから確認された。本章では、更なる原因追及の必要性があることから、正社員保育士からの聞き取り調査の結果をもとに、改善策を立案した。

第一節 更なる原因の追及の為、聞き取り調査を実施

WS の出退勤時間をどのように見ていたかを聞き取りすると、正社員 7 名とも「WS の出退勤時間は目安となっており、予定時間には帰れない。」と分かっていた。これは、過去に保育士不足で早出と残業の日々が続いたという現状があり、そこから習慣となっていたことが原因だった。だが、CCS のデータから出退勤時間を守っていたパート職員・調理員に話を聞いてみると「出退勤時間は、守らないといけないもの」という答えだった。正社員とパート職員では立場が違うこともあるが、WS の出退勤時間を守らなければならないことは共通の認識でないといけない。その為、なぜ早出と残業になったのかを調べる必要があると判断した。聞き取り調査の流れは、以下の通りである。

0 園の昼礼にて、正社員保育士 7 名に問題を取り上げた理由とこれまでの経緯を説明した。その後、個々の対応に切り替え、一人ひとりの早出と残業をねぎらいながら、早出と残業部分をマーカーで引いた実績 WS を印刷したものをを用いて、1 週間の残業内容を聞き取りながら書き込んでいった。目に見える形で行うことで、保育士自身もどれほどの早出と残業になっていたのかを把握することができた。

表 4 聞き取り調査した残業内容

残業内容	おおよそのかかる時間
書類作成（週案・月案など）	30 分
行事準備	30 分
ブログ作成	20 分
明日の準備	15 分
CCS 入力（保育内容等入力）	5 分

おおよそのかかる時間は、個人によって違う

第二節 改善策を立てる

吾田（2015）は、保育士の事務時間確保の必要性について、「業務改善に対する保育士の自由記述で最も多かったのは、具体的改善策を立てることであった。」と述べている。0 園でも、一人ひとりに聞き取り調査後、月 1 の職員定例会議に

て正社員保育士に残業に対する改善策について尋ねると、「具体的改善策を立てたい」という答えだった。それぞれが改善策を提案し、話し合い、決定し、会議の次週より実施することとした。改善策は、以下に記載。

◎書類作成（週案・月案など）→保育時間中に PC 作業は難しい為、遅番でない日を利用し、書類作成時間を作る。

◎行事準備→今までの取り組みを見直し、行事の取り組みと次の行事の準備が被らないようにスケジュールを組む。ひとつの行事に集中し、効率を上げる。

◎ブログ作成→全クラス帰りの会が終わる 16 時～16 時半をブログ作成時間に設定。

◎明日の準備→保育室掃除は、遅番担当のパート職員にまかせ、設定保育の準備等は、パート職員の出勤が多い時を活用し、準備を手伝ってもらえるようにする。

◎CCS 入力→休憩に行く前の 5 分を利用して、入力する。

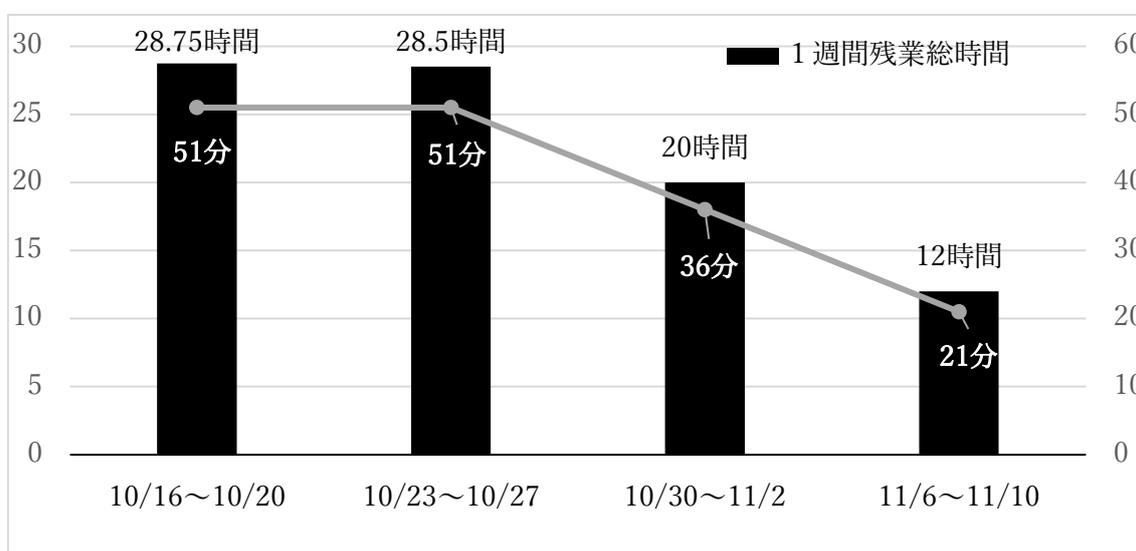
第三章 改善策を実施した結果

残業の中で行う必要がないものがあるとわかった。本章では、残業時間の削減のほかに、職員の動きと思考の変化について記述する。

第一節 残業数値以外の二つの変化

改善策を立てる前と立ててからの計 4 週間の正社員保育士残業総時間を、WS の数値から読み取る（表 5）。表からもわかるように、一週目と四週目では、残業時間は半分以下という結果となった。だが、変化したのは残業数値だけではない。

表 5 10/16～11/10 計 4 週間の正社員保育士残業総時間推移



CCS WS のデータより算出

職員の行動を観察すると、残業を減らす為の具体的な改善策を立てた事で動きが揃ってきた。行動することで意識が変わり、お互いの作業割り当てを確認し WS の予定通り進めていけるよう連携をとるようになりなった。動きも以前よりも早くなった。また、残業時間を減らすよう行動したことで、日々の勤務 8 時間の中ではできないと思っていたことができるようになった。仕事の効率が上がったことと職員同士の連携がより密になったことが自信となり「できるようにするにはどうしたらよいのか」という思考に変化した。

第二節 結論

過去に保育士不足で早出と残業の日々が続いたという現状から、正社員保育

士の中でWSの出退勤時間は目安となっていたことがわかった。WSを守るという意識がなかった為、守れるようになるまでは、早く帰れるよう段取りを組み、声を掛け合うなど毎日の管理が必要であるが、WSを守れるようになると残業が減るだけではなく、職員の動きが変わり、意識も変わることがわかった。

課題

今後の課題は、行動したことで意識が変わったので、引き続き残業の減少に努めること。そして、パート社員と派遣社員の休憩時間を優先している為、正社員保育士の休憩時間は、長くて30分ほどであった。亀山・佐藤・細井(2009)は、保育所保育士の過酷な労働条件の実態について「正規雇用保育士の約4割が、ほとんど休憩をとれずに8時間労働を行っている。」と報告している。1時間の休憩時間を確保する為には、正社員保育士が増えることが挙げられるが、それ以外に現在勤めている保育士が離職しないことも重要である。離職の原因とならないよう、1時間の休憩時間を確保できる環境を整えていかなければならない。

参考文献

- 吾田富士子(2015)「保育士の事務時間確保の必要性和保育の質」『藤女子大学人間生活学紀要』、第52号、pp.47-56。
- 亀山幸吉・佐藤純子・細井 香(2009)「保育・介護労働の現状と課題」『淑徳短期大学研究紀要第48号』、pp.4-5。
- 山城真紀子・友利久子・大城一子・池田尚子・嘉数朝子(2004)「沖縄県の保育者の職業ストレスと健康についての予備的研究：幼稚園における子育て支援等の職務内容の多様化との関連で」『琉球大学教育学部教育実践総合センター紀要』、第11巻、pp.9-16。