料金後納

ゆうメール

2022. 1月号
Vol. 64

センターから保育園へ
情報発信マガジン

1月

ご担当者様へ
ぜひ園の皆さんでご覧下さい！
回覧をお願い致します(*^^*)

ほっとポット

（壁面担当:認可化促進事業）

賀正

謹賀新年
今年は壬虎（みずのえとら）年。厳しい冬を超えて芽吹き始め、新しい成長の礎となる年を意味します。

沖縄県保育士・保育所総合支援センター

〒901-0152
那覇市小禄 1831-1 沖縄産業支援センター４階　413 号室
ＴＥＬ：098-857-4001　　ＦＡＸ：098-857-4007
開所時間：月～金曜日　9:00～18:00　　定休日：土・日・祝祭日
HP：http://okihoiku.com

謹んで　初春のお慶びを申し上げます

旧年中は大変お世話になりました　本年もよろしくお願い申し上げます

沖縄県保育士・保育所総合支援センターは、沖縄県の「待機児童を解消する」ためのセンターです。残念ながら、まだ「待機児童の解消」には至っていませんが、保育関係者のご尽力で、もう一歩のところまで到達することが出来ました。心より感謝申し上げます。

令和４年が、保育関係者にとりまして希望に満ち溢れた1年になりますよう祈念し、本年も当センターへご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

令和４年　元旦
沖縄県保育士・保育所総合支援センター
センター長　知花　聡

目次

1、就労支援チームから
「 令和３年度保育士合同就職説明会を終えて 」

2、動画研修　視聴後のアンケート結果
（10月配信 「保育士へのビジネスマナーの研修の仕方」 ）

3、教えて善平先生！「働きやすい職場づくり」

4、保育分野における
「適正な有料職業紹介事業者の基準」と「チェックシート」

5、年次有給休暇の取得促進【厚生労働省】

【なかゆくいtime　“happy essence”】
同封しています。ご覧ください!

★今月のテーマ★
12月号『保育方法の統一について』
１月号『職場研修のあり方について』
先月同封できなかった12月号も同封しています！

1.就労支援チームから（1）

次のページへ続く➡

令和３年度保育士合同就職説明会を終えて

昨年 10 月から 11 月にかけて実施した「令和 3 年度保育士合同就職説明会」のすべての日程が終了いたしました。昨年 1 年間は県全体がコロナ禍の影響を大きく受け、合同就職説明会の開催も危ぶまれておりましたが、離島を含むたくさんの園にお集まりいただき無事に開催することができました。厚く感謝申し上げます。

★10 月参加人数

	10/16(土) 沖縄産業支援センター		10/30(土) ゆいホール		10/31(日) ゆいホール	
	午前	午後	午前	午後	午前	午後
学生	11 名	10 名	8 名	5 名	14 名	20 名
一般	4 名	5 名	4 名	3 名	18 名	12 名
小計	15 名	15 名	12 名	8 名	32 名	32 名
合計	30 名		20 名		64 名	

★11 月参加人数

	11/7(日) 名護市羽地支所		11/14(日) ゆいホール		11/23(火祝) 沖縄産業支援センター	
		午後	午前	午後	午前	午後
学生		7 名	11 名	9 名	20 名	19 名
一般		9 名	15 名	16 名	14 名	11 名
小計		16 名	26 名	25 名	34 名	30 名
合計	16 名		51 名		64 名	

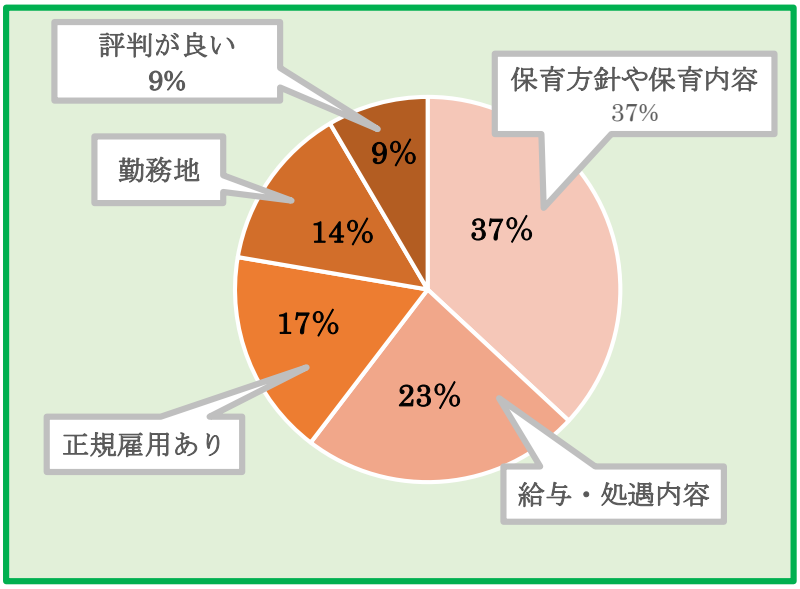
★総参加人数

学生⇒134 名　一般⇒111 名　総合計⇒245 名

1.就労支援チームから（2）

求職者の声をお届けします！（アンケートより抜粋）

★ブースを訪問した理由を教えて下さい



その他

- 前から気になっていたから
- ブースの雰囲気が明るかった
- 説明している先生の雰囲気が良かった

★どんな保育園に魅力を感じますか？

- 職員同士が仲がいい（人間関係が良い）
- 子どもが主体の保育をしている（のびのびしている）
- お休みがしっかりとれる／休憩が取れる
- 自然保育をしている保育園
- 食育に力を入れている保育園
- 残業や持ち帰りがない
- 保育士を大切にしてくれる保育園
- 明るい雰囲気・対応
- 処遇が良い/キャリアアップ制度がある
- 園長先生の人柄
- 自分の能力を活かせるような保育園（得意分野）

2.労働環境改善支援事業から「視聴後のアンケート結果」

動画配信研修会　視聴後のアンケートから園の声をお届けします。

動画配信期間：令和３年 10 月 13 日(水)～令和３年 10 月 15 日(金)

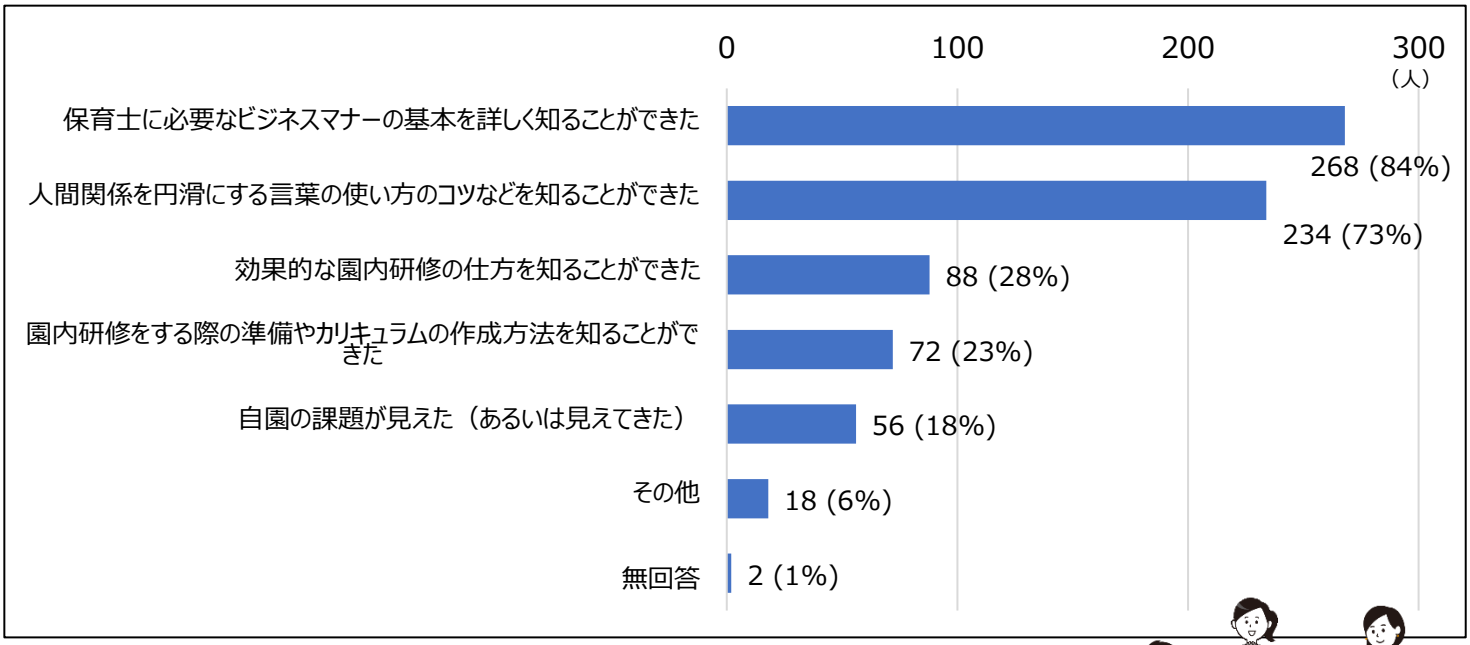
たくさんのご参加ありがとうございました！

『保育士へのビジネスマナーの研修の仕方
～保護者は見ています！保育士のビジネスマナー「保護者への言葉遣い・電話対応等」～』

講師：キャリアプロデュース. com
国吉美智子 氏

〈研修の主な内容〉
◆ビジネスマナーの基本
◆効果的な園内研修の仕方
（動機づけの必要性、カリキュラム作成、効果的な話し方等）

Q、参考になった点はどんなところですか？（複数回答可）　回答者:320 人



〈感想〉 一部ご紹介します♪

・ポジティブな言葉選びや、クッション言葉等、普段意識せず使っていた言葉を言い換えるだけで、プラス思考にもっていけるというのがとても勉強になりました。保護者対応や業者対応で言葉に悩むこともあるので、今後もこういった内容の研修があると嬉しいです。

・報告・連絡・相談の５W２H もすっかり忘れていたのでハッとさせられました。初心に戻り忘れてしまっていることやさらに勉強しないといけない事がまだまだ沢山ある事を痛感しました。

・保育士に必要なビジネスマナーの基本を詳しく知ることができたことで自園の課題が見えてきたところも多々あります。園内研修をする際の準備やカリキュラムの作成方法等を知ることができたので、保育士にビジネスマナーの大切さを伝えていく為にも一生懸命研究して自分自身が納得し、自分の中に落としこんで園内研修へ活かしていけるよう頑張りたいと思います。ありがとうございました。

・ビジネスマナーの研修の「仕方」を研修することがあまりなかったので、とてもためになりました。研修を行う側のスキルも学べました。

“みんなの声”として今後まとめて紹介する予定です。アンケートへのご協力ありがとうございました。

Q&A 3．教えて善平先生！

比嘉園長が顧問の善平社労士に、「働きやすい職場づくり」について相談しています。

比嘉園長

新年を迎え、より一層、職員が健康で安全に働きやすい環境を作っていきたいと思います。

新年の抱負ですね！！私も微力ながらお手伝いできればと思います。

善平社労士

比嘉園長

働きやすい職場といいますが、職員が求める働きやすい職場の条件とは何でしょうか？

そうですね。県内で「どのような職場なら働きたいと思いますか？」というアンケートを取ったところ、“**人間関係が良い**”が、一番多かったそうです。
人間関係が良い職場で働きたいという希望であり、それが職員の考える働きやすい職場だと言えると思います。

善平社労士

比嘉園長

そうなのですね。給与が高いとか休みが取りやすいが上位かと思っていました。

はい。“**給与面、待遇**”が２位で、“**休みが取りやすい**”は３位でした。

善平社労士

比嘉園長

やはり、上位ですね。でも、人間関係が良い・・・お友達感覚でフランクな感じですかね・・・けじめを持って仕事ができるか不安になります。

職場での人間関係とプライベートでの人間関係は別で考えて良いと思いますよ。

善平社労士

比嘉園長

別ですか？

人間関係が良い職場　～組織の３要素（チェスター・バーナード）～

はい。先月お話ししたチェスター・バーナードというアメリカの経営学者が提唱した組織の３要素は覚えていますか？

善平社労士

比嘉園長

はい。
①「共通の目標」、②「協働の意欲」、③「コミュニケーション」、の３つでしたね。

比嘉園長

私たちの園でいうと、
園の理念の共通の目的の達成のために、学生時代とは違って、
それぞれ役割のある広い年代の人たちと**選べない人間関係の中でどうコミュニケーションを取っていくか**ということが重要ということでしたね。
園としては、よりよい人間関係をつくるためには、どういった取組が必要ですか？

先ずは、コミュニケーションが円滑に行われるような取り組みはどうですか？

善平社労士

比嘉園長

コミュニケーションですね。でも、今はコロナ禍にあり忘年会などのイベントも開催できませんので、難しいですね。
また、園では、上司と部下のコミュニケーション、同僚同士のコミュニケーションで異なるコミュニケーションの方法もあります。

上司と部下のコミュニケーションと言えば、**相談しやすい関係性**が重要です。
話しかけられる環境づくりを上司が意識することが必要です。
簡単に言えば、声を掛けられたら、

- **作業の手を止めて姿勢を部下に向ける**
- **自分の意見より傾聴に徹する**
- **相談してくれたことや意見してくれたことを受け入れる**

ことです。

善平社労士

比嘉園長

・・・反省することが多いですね。忙しさにかまけて、話しかけにくい雰囲気を作っていたと思います。

日々意識することで、自然とできてきますので、部下から相談を受けやすい環境づくりから始めましょう。それと、イベントでのコミュニケーションも重要ですが、日々の挨拶や声かけ、情報共有等もコミュニケーションです。

善平社労士

比嘉園長

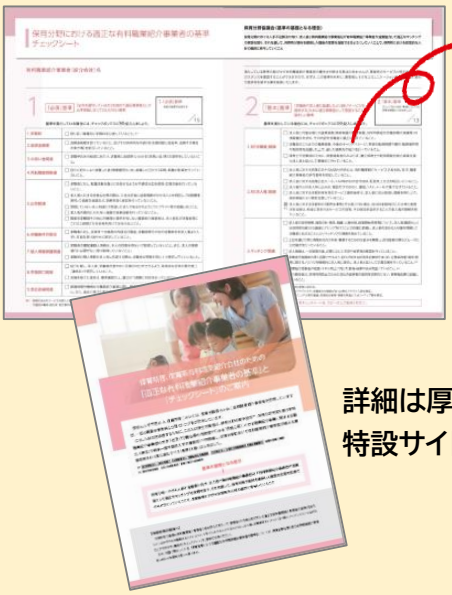
分かりました。私を始め管理職が声掛けや話しかけやすい相談しやすい姿勢ということを意識して実践してみたいと思います。

（監修　善平社労士事務所　特定社会保険労務士　善平克恵）

4.保育分野における
「適正な有料職業紹介事業の基準」と「チェックシート」(厚労省)

保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準チェックシート

一部の悪質な有料職業紹介事業者との間のトラブルを改善するため、
厚生労働省より、有料職業紹介事業者が適正な事業運営を行う際に満たすべき
「基準」が取りまとめられています。



特設サイトよりダウンロードできます！

●チェックシートは、有料職業紹介事業者に記入してもらい、記入結果について、ヒアリングできる内容となっております。

●チェックリストを活用して、適正な事業運営（法令順守等）をおこなっている有料職業紹介事業者か確認してみましょう。

詳細は厚生労働省の
特設サイトよりご確認ください！

保育分野における適正な有料職業紹介事業者の基準　特設情報サイト

5.年次有給休暇の取得促進（厚労省）

厚生労働省より、年次有給休暇の取得促進のご案内が出ています。
年休が取得しやすい環境の整備にお役立てください。

特設サイトよりダウンロードしてご覧ください！

年次有給休暇の取得促進特設サイト
https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/

働き方・休み方改善ポータルサイト
https://work-holiday.mhlw.go.jp/

今月のほっとポットはいかがでしたでしょうか？ご意見・ご感想がございましたら下記アドレスまでお送りください。保育現場の皆様(たまき)の声をぜひお聞かせ下さい。
よろしくお願い致します。（担当：與那覇・玉城）

【メールアドレス】
ほっとポットに関して ⇒ hot.okihoiku@gmail.com
求人に関して ⇒ atm.okihoiku@gmail.com

沖縄県保育士・保育所総合支援センター
Tel 098-857-4001 Fax 098-857-4007
URL http://okihoiku.com

Happy Essence №⑤

な か ゆ く い time

今月のお悩み

【 求人募集に『人材育成(研修)に力を入れています』と記載されていました。就職後、研修では行事の打合せのような場が多いです。これは研修でしょうか？】

これまでの連載記事で保育は専門性が不可欠という内容は多くありました。「研修」は個々の職員、組織として専門性を育む一つの方法です。しかし、今回のテーマにあるように研修がうまく実施されない現場を目の当たりにしたこともあります。事例を通して一緒に考えてみましょう。

一般社団法人
沖縄こどもみらい創造支援機構
小禄 朝也

事例 『忙しいので研修で行事の話し合いを・・・』

研修担当者：「２月の園内研修は、次年度、進級に向け、クラス状況から子どもの成長の理解を共有し、課題があればどのような環境構成を行えるのかグループ討議しますので、各クラスで情報を整理し、準備をよろしくお願いします。」

保育者：「すみません。忙しいので行事の打合せをしていいですか？」

さて、「研修」とはなんでしょうか？研修担当者は事前計画を立てるので困っていることでしょう。そして職員に研修を期待していた方がいれば、がっかりしているかと思います。私はこれまで保育者養成校に勤めていた経験もあり、近年は学生が就職時に求める就職条件として「研修の充実」を求める声が増えてきたことも実感しています。

事例の困りごと

別に優先したい事があり、焦っている（保育者）

役職として全体状況から必要な研修テーマを計画していたが、職員とのズレを感じている（研修担当者）

研修内容が安定せず何を準備したらいいのか、目的が見出せない（全体）

この状況になると全体がまとまって研修に向き合うモチベーションが保てなくなってしまいます。
まずは研修とは何なのかを整理しましょう。

研修とは

現職にある保育者が、よりよい保育実践をめざして、計画的に自己の資質能力をみがき向上させるために努力し行う行為。つねに新しい保育課題に取り組み、保育を創造し向上していく義務がある。

（保育学用語辞典【第 8 月版】引用）

つまり、保育者が様々な子ども・子育て環境に対応できるように専門者として自己研鑽を行う場ということになります。そうは言っても業務多忙で時間の確保が難しいことはありますよね。そこで工夫を紹介します。

4 つの工夫

01 打合せは研修ではなく「会議」で行う（※11 月号マネジメント記事参照）

02 情報共有を日頃から積み重ねる（※10 月号マネジメント記事参照）

03 業務を見直す（業務負担、個々の職務に対する時間の使い方）

04 目的意識を忘れない

「会議」、「研修」の役割を目的にそって使い分けること。また、会議でも時間を有効に使うために日頃の状況共有を行っていると時間のスリム化へ繋がります。

各職員のまとめとして

研修には、①日常的に業務を通して先輩･担当者から学ぶ研修や②職務から離れて行う研修･園内研修、③自己研鑽するための主体的な研修の３つの形があります。どの研修も職員の資質向上は職員の成長であり、組織の成長でもあります。

職員の資質向上を目指した『理想の研修』を組織で支え合いたいですね。そこで研修参加者の受けたい研修と研修担当者が計画する研修は、どちらもバランスが大切です。職員の思いを聴くとともに、必要な研修は実施する。研修担当者のケアと支える管理職の理解があると嬉しいですね。

最後に、これまでのマネジメント記事はいかがだったでしょうか。たくさんのご意見、感想、応援ありがとうございました。この企画を支えてくれたセンター職員の皆さまにも感謝申し上げます。

記事をきっかけにと繋がり研修の外部講師として園を拝見する機会をいただきました。そこでは園長をはじめミドルリーダー、中堅、初任者の先生方と対話を通して保育への情熱、自己研鑽し成長しようとする姿を肌で感じ頼もしく思えました。今後も各園の強みを生かし、さらなるご活躍を期待しております。結びに私も読者の皆様と一緒に保育現場を考え、過ごした時間は大変貴重であり、学びになりました。

どうか、お身体を大切にしながら保育キャリアの形成ができることを願っております。そして保育マネジメントを通して園全体が幸せであり続けることをお祈りしております。