

第8分科会

「働き方改革新時代における園の実務対応について」

研修講師：社会保険労務士法人 ゆびすい労務センター  
東京支店長 平 幸次

- 研修内容 (1) 働き方改革関連法  
(2) 離職防止と定着促進

(1) 働き方改革関連法

平成31年4月に法改正された、働き方改革関連法の中で業界に大きく影響するのは①年次有給休暇の年間5日取得義務化 ②労働時間の状況の把握の実効性の確保 になります。

①年次有給休暇の年間5日取得義務化

「年10日以上有給休暇の権利がある職員について、最低でも5日以上有給休暇を与えることが義務付けられました。」

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日(217~)	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日(169~216)	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日(121~168)	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日(73~120)	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日(48~72)	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

上記の○に該当する方が対象となります。夏季の自宅研修等で常勤は5日以上取得出来ている園が多いとは思いますが、パート職員に有給を与えている園はそこまで多くないのが現状です。常勤よりもパートの職員の方がトラブルになる確率が2倍以上あるといわれていますので、パート職員にも取得できるような体制づくりが必要になります。

有給を付与する期間ですが、平成31年4月以降の有給の発生日から1年の間に付与となっております。例えば4月入社が6か月後の10月に発生する場合、10月～翌年度の9月までに5日取得する必要があります。有給管理簿等で取得出来ているか管理する必要がありますのでご注意ください。

今後は有給の取得率が職員募集の重要な要素となる可能性が高くなります。求人票で有給の取得率100%と記載できれば、他園との大きな比較材料となりますので是非目指して頂ければと思います。

## ②労働時間の状況の把握の実効性の確保

法改正で「使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。」と義務付けられました。

把握の方法ですが、

- ① 管理者が自ら確認すること
- ② タイムカード、I Cカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- ③ やむを得ず上記ができない場合は自己申告制となります。

教育や保育の業界に時間管理を当てはめるのは事業主としては非常に厳しい部分ではありますが、労働時間が長く残業代が出ない園は敬遠する傾向にありますので、労働環境を改善するためにも時間の管理は必須だと思います。

ただし、いきなりタイムカード等を導入するのはリスクが高いため、業務改善をしてある程度早く帰れるようになってからの導入が望ましいと思います。

最近の監督署の調査では、①上記のタイムカードでの把握 ②タイムカードと残業代の乖離 ③時間外の計算方法を中心に指導してきます。

特に③時間外の計算方法で単価から除くことが出来る手当は下記手当に限定されます。

「家族手当」、「通勤手当」、「別居手当」、「子女教育手当」、「住宅手当」、「臨時の賃金」  
「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」

月額で支給する処遇改善加算は単価から除くことが出来ませんので注意が必要です。

## (2) 離職防止と定着促進

最近では日本全国で職員不足となっています。求人を出しても応募がない状態が続いています。少子化の影響ももちろんありますが、業界全体の労働環境が整っていないことも原因の一つです。休憩がとれない、遅くまで仕事をする、育休が取りにくい、雰囲気が悪い等様々な要因により退職する職員が増えています。退職してもすぐに別の場所で働ける売り手市場という状況も拍車を掛けています。

今後の労務管理としては、新たな職員を確保するのはもちろんですが、いかに今いる職員を辞めさせないか（離職防止、定着促進）が重要なテーマになります。

以下有効な離職防止策をまとめてみました。

### ① ハラスメント対策

保育現場ではハラスメントが大きな問題となってきています。

実際に全国的に裁判等のトラブルになっている原因の1位がハラスメントです。

特にパワハラに関する裁判が年々大きく増加しています。

ここでは正しい知識を持ち、パワハラにならないようにするにはどのような事に気を付けるべきか列挙致します。

・業務のことで指導しているか

業務の事で指導していれば大きく逸脱することはありません。パワハラになりやすいのはプライベートの事まで指導する職員です。「そんなんだから結婚できないのよ」といった業務に関係のない発言はパワハラになり得ますのでご注意ください。

・教育する意思があるかどうか

指導する際にその職員を教育する目的があって指導しているかどうか重要です。感情的に怒り、言いつばなしの職員はただ自分のストレスを発散しているだけなのでパワハラになり得ます。

・指導する場所は選んでいるか

よく相談を受けるのは、皆の前で怒られたという事案です。子どもの命にかかわることといった重大な場面ならいいのですが、意味なく皆の前で怒る行為はその人の尊厳を傷つける行為ですので、部屋の隅か別室で指導するように心掛けてください。

特に保護者や子どもの前で叱る行為はNGですので辞めてください。

・好き嫌いが入っているか

同じことをしていても、気に入っている職員とそうでない職員との指導が違う場合は、平等性に欠けますのでパワハラになり得ます。

パワハラはボタンの掛け違いから起こることが多いです。

昔は今と違い保育士が余るほどいた“人気の業界”であり、厳しい試験を通過して（ピアノなどの実技と一般常識と面接）合格した人たちが「見て学べ」「気づいて動け」「技を盗め」と言われ、それぞれが自力で成長してきた職人の世界です。

今は保育士が不足しており、さまざまな背景を持った幅広い人が働くため育成が必須となっています。昔と今は職員の考え方、意識も大きく異なることを理解してください。

## ② SNS対策

若い職員のほぼ100%が使用しているSNS（ソーシャルネットワークサービス）。

最近は以下のような事が業界に起こっています

- ・子どもの行事の写真をSNSに掲載する
- ・子ども、保護者、園の悪口を書き込む
- ・園内で撮影した自撮り写真を、仕事の苦労話とともにSNSに投稿した。
- ・スーパーやレストランでも会話で実名を挙げる
- ・プライベートの水着写真やキス写真を見て保護者がクレーム
- ・休職中なのに遊びに行っている

「園名 噂」で調べると思わぬ書き込みがあることも。。。

このような事を防ぐためには

- ・研修等で子ども、保護者、園等の情報も守るのも職員の仕事と分らせる
- ・規定や誓約書を作成する
- ・プライベートな投稿であっても保護者が見ていることを意識させる

といった取り組みが重要になります。

最近、企業責任はもちろん本人にも賠償請求がいく時代です。

危機意識を持つようにきちんと職員を指導してください。そのことが職員を守ることに繋がります。

### ③ 業務改善

職員が定時に帰れない要件として、

- ・書類の量が多い
- ・行事の制作物等用意に時間が掛かる
- ・会議が長い、多い

等が挙げられます。

まずは園全体で上記の問題に取り組まないといけません。

具体的には職員が必ずやらなければならない業務とそうでない業務を整理する。

現在の業務量が時間内に行えるものとなっているか、業務が特定の職員に偏っていないかの確認を行う作業は非常に重要です。

さらに、本当に子どもたちへの教育・保育に必要なものであるか、自分達の自己満足となっていないか、再度検討することも必要だと感じています。

これまでに500園以上見てきましたが、職員の間で去年と同じことをしないとイケないという風潮を感じます。去年と同じことをするのではなく、去年よりもさらに早く帰れるようにどのような無駄があるか、どう工夫すればいいかを考える園にしてほしいと願っています。そのためには、頭の凝り固まった勤続年数が長い職員ではなく、まだ染まり切っていない勤続年数の浅い職員に聞いてみるのが一番です。若い職員は意外と冷静に見ていますよ。

### ④ その他

処遇改善のキャリアアップ研修でも「マネジメント」研修が非常に重要視されています。主任、リーダーには以下のような考え方を持ってほしいと思います。

- ・部下は褒めないし伸びない

若い職員は承認欲求が強く、認められたいという思いが強いです。

是非とも褒めて伸ばしてください。ただし、日本人は褒めるのが苦手です。

まずは、部下1人につきの褒めるところを3つずつ考えましょう。

そうするとスムーズに褒めることが可能です。若い職員を褒めるときは具体的に褒めないといけませんので注意が必要です。

- ・ 自分を知ろう

アメリカの経営者たちの集まりで、リーダーに必要な能力は？と質問したところ、ほとんどが同じ回答でした。それは「自己認識力」です。

要は自分の事を理解する力です。私もなるほどと思い反省しましたが、自分の事を理解していない人間が他の人を褒めたり、叱ったりするのは滑稽です。

自分がどのような事をされると嬉しいか、悲しいか、イライラするか理解しそれを部下に伝えると部下は出来る限りその行動を起こさなくなります。そうすると嬉しい感情が増え感情的に怒ることも少なくなります。

これがコミュニケーションです。是非参考にしてください。

上記のような離職防止を実現した後は、もう一步踏み込んで「働き続けたい職場づくり」に取り組んでください。そのためには以下のポイントを取り入れて取り組んで頂ければ理想の園に近づきます。

「やりがい」「共感」「達成感」「尊敬」「誇り」「信頼」「感謝」

最後に職員不足が顕著になっている現在では、新規に雇う事も大事ですが、今いる職員を満足させ離職しないように仕向け、さらに口コミ等で職員が自然と集まる園づくりをしないと園がもちません。そのためにも働き方改革を図り職員が満足して働ける職場を是非作ってください。