

保育おおさか

大阪府社会福祉協議会・保育部会(大阪府保育協議会)

令和7年5月1日

No.597



発行人 森田 信司 編集人 向井 秋久

大阪市中央区中寺1丁目1-54

TEL.06-6762-9001

FAX.06-6768-2426

<https://www.niji-tumi.net/>



屋根より高い
こいのぼり♪

八尾市
ハッピーチルドレン
保育園

令和7年度

地域貢献支援員 (スマイルサポーター)

養成研修
のご案内

令和7年度「地域貢献支援員
(スマイルサポーター) 養成研修」
は次の日程で開催いたします。今
年度も、皆さまのご参加をお待ち
しております。

研修要件等

- ◆受講対象…保育部会会員園での勤務経験が通算5年以上で、育児相談事業、地域貢献事業(総合生活相談)を行う予定の方
- ◆受講定員…120人
- ◆受講料…2万4000円
- ◆申込期日…令和7年5月9日(金)午後5時まで

受講までの流れ

- (1) 受講決定
5月中旬に「決定通知書兼請求書」等を、各園代表のメールアドレス(保育部会に登録されているメールアドレス)宛に通知いたします。
- (2) 受講料のお支払い
5月末までに、請求書記載の銀行口座にお振込みください。
- (3) 受講開始
初回講義の際に、「受講カード」を配布いたします。

研修カリキュラム

※講義①②④⑥⑨は「保育士等
キャリアアップ研修」対象講座

講義番号	日程	主な内容
講義①②	5/27㊥・5/29㊥	スマイルサポーターの役割、子どもと家庭をとりまく生活課題 他
講義③	6/20㊥・6/27㊥	多様な福祉種別による総合的支援の在り方・実践事例
講義④	7/14㊥・7/17㊥	ソーシャルワークの視点による総合相談の基本的技術
講義⑤	7/25㊥・7/30㊥	早期発見のポイントと介入、支援計画、連携の判断 他
講義⑥	8/7㊥・8/29㊥	社会資源の理解と活用
講義⑦	9/5㊥・9/10㊥	事例検討(CASE①) 地域実践力向上のための“HOP”
講義⑧	9/12㊥・9/16㊥	事例検討(CASE②) 地域実践力向上のための“STEP”
講義⑨⑩	9/26㊥・10/2㊥	事例検討(CASE③) 地域実践力向上のための“JUMP”

※掲載している日程等は現在の予定であり、今後変更となる場合があります。(事務局)

就任の
ごあいさつ



大阪府福祉部
子ども家庭局子育て支援課長
しゅくなみなつき
宿南 夏樹氏

令和7年4月1日付けで大阪府福祉部子ども家庭局子育て支援課長に就任しました宿南夏樹でございます。森田部会長をはじめ大阪府社会福祉協議会保育部会の皆様には、日頃から本府児童福祉行政の推進に格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

また、皆様はじめ職員の方々には、保育現場における安全管理等に高い緊張感をもって、施設運営にご尽力いただいておりますこと、深く感謝を申し上げます。

さて、国では、昨年末に取りまとめた「保育政策の新たな方向性」において、地域ニーズに対応した質の高い保育の確保充実、全ての子どもたちの育ちの支援、保育人材の確保などを柱とした政策を掲げています。具体的には、保育士配置基準の改善、こども誰でも通園制度の推進などの取組とともに、保育士等の処遇改善を通じた保育提供体制の確保などが示されています。本府としても、国の動向を踏まえつつ、昨年度末に策定した「大阪府子ども

計画」に基づき、市町村や関係機関とも、より緊密に連携しながら、保育人材の確保・資質の向上や、保育の多様なニーズに応えることができるよう取り組んでまいります。また、物価高騰が続く中、公定価格により価格転嫁できない保育所等社会福祉施設等事業者の皆様を対象に、国の交付金を活用した支援事業にも取り組んでまいります。

そして、この4月から、待ちに待った「大阪・関西万博」がついに開幕いたしました。子どもたちには、万博会場に足を運んでいただき、各種イベントやパビリオンにおいて、未来社会や世界を体感してもらいたいと思っています。そうした夢と希望に溢れた大阪の実現をめざして、保育部会の皆さまと連携を図りながら、保育施策の充実に向けて取り組んでまいります。保育部会の皆様方には、より一層のご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

子育てと家庭支援の推進

令和7年度大阪府当初予算が可決・成立しました。保育サービスに関連する主な予算を抜粋し報告します。

子ども・子育て支援新制度及び「大阪府子ども計画」の実施に合わせた内容となっています。

(単位 千円)

事業名	事業内容	R7当初予算額	前年増減
施設型給付費等負担金	市町村が支弁する民間認定こども園、民間保育所、小規模保育事業等における運営費用（無償化対象費用額を含む）のうち、都道府県の法定負担分を市町村に交付。	47,999,801	5,468,334
保育対策総合支援等事業	保育教諭確保のための資格等取得支援や保育の質確保のための巡回支援指導、待機児童対策協議会等の取組みを行うとともに、市町村に対し、保育人材確保のための総合的な対策や多様な保育の充実にかかる必要な経費を助成。	1,098,482	145,375
子ども・子育て支援事業	子ども・子育て支援新制度に基づき策定する「子ども・子育て支援事業計画」により、地域子育て支援拠点事業や病児保育事業、一時預かり事業、延長保育事業などの事業を実施する市町村に対し必要な経費を助成。	9,885,962	905,940
病児保育施設整備事業	病児保育事業の普及拡大を図るため、病児保育施設の整備を行う市町村に対し必要な経費を助成。	14,917	▲ 5,551
新子育て支援交付金	市町村における乳幼児医療費助成や保育人材確保の事業等子育て支援施策の充実を支援するため、交付金を交付。	2,995,549	0
保育士・保育所支援センター運営費	潜在保育士の就業を支援するため、保育士・保育所支援センターにおいて求職相談、復職応援セミナー、保育体験を実施するほか、新規卒業者の確保を実施。	13,007	0
地域限定保育士試験事業	受験者に多様な選択肢を提供し、保育士資格取得者を増やすため、保育士試験の後期試験において、実技試験による通常試験と保育実技講習会による地域限定試験を同時実施。	14,212	▲ 164
保育人材確保事業費 【保育士修学資金貸付等事業】	保育士資格習得のための修学資金貸付や潜在保育士の再就職時に必要な費用の就職準備金貸付等を行い、貸付を受けた者が一定期間保育所等に勤務することにより返還を免除。	315,517	81,721

5月 | 自ら考え・動く人材を作る 「スタッフ教育」の秘訣

メンタルチャージ！SC研究所(株)
代表取締役

岡本 文宏 氏

4月に採用したスタッフへの新人研修は進んでいきますか？人材の教育には、手間がかかり、労力を使いすぎるよね。研修を終えて、やっと一人で業務ができるように育てたと思った矢先に退職してしまうケースもなかにはあるでしょう。そうすると、これまでかけた時間やコストは水の泡で、求人からスタートしなければなりません。

私が知るサービスの企業の、離職者へのアンケート調査を行った結果、退職理由の1位は「教育してくれなかったから」でした。

今は人手不足の時代なので、じっくり教える時間がなく、採用したらすぐに作業をしてもらう現場は少なくありませんが、それでは人は育たず続きません。どうすれば、自ら考え、動く、理想の人材に育てられるのか？今回は、スタッフ教育の秘訣をご紹介します。

新人研修で

100%教えられる

「数日前に教えたことができない」「何度教えても教育した通りにできない」と

いうスタッフに悩まされた経験がある方もいらっしゃるでしょう。その原因が本人の問題であるケースもありますが、教え方に問題がある場合も多くあります。一番の問題は、教育が中途半端になっていることです。ギリギリの人数で切り盛りしている現場では、新人教育にかけられる時間は限られています。一通り作業のやり方を教えたなら、「分からないことがあれば、その都度質問してね！」と告げて、教育を終わらせることもあります。

学生時代に基礎的なことを教わっているとはいえず、新人は右も左も分からない、いわば「分からないことが分からない」状態です。そういうスタッフに、「質問してね」と言っただけではナンセンスです。また、新人の目には、自分以外の先輩や上司は忙しそうに見えます。そのため、助けを求めにくく、結果的に、作業を滞らせてしまいか、自分で考えて動いてミスをすることになります。

まず、きちんと教えてもらえず、自分なりに考えて行動してみた結果、ミスをし

て上司や先輩から怒られると、理不尽さを感じ、それが続くと思ってしまう。

教育は100%教えられることが肝要です。教え漏れがないように、教育項目を一覧表にしたチェックシートを作り、教えた項目を消していけば、漏れなく効率よく教育を完了できます。

教えたことを習得しているかどうかの確認も欠かせません。毎回の研修の初めに、前回学んだことをおさらいし、1日の終了時にも、その日の復習時間を設けます。テストをするのも効果的です。理解していない箇所を再教育すれば、教育を100%完了できます。

やり方よりも先に「意味」を教える

新人に雑用ばかりさせていると、徐々にモチベーションが下がってしまいます。

ただ、新人には難しい業務を任せられないので、どうしても簡単な作業をさせてしまいがちです。その際は、担当する作業の意味、業務全体における役割を、やり方を教える前に伝えま

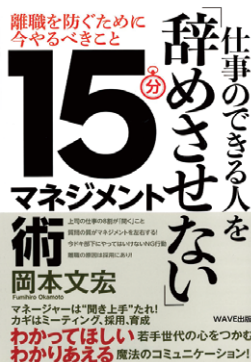
す。現場の業務は、簡単で作業でも不要なものはないはず。たとえば、「ゴミ捨て」も、正しく行わなければ、現場の衛生状態を保てません。そう教えると、新人は、ゴミ捨ても重要な仕事だと認識できます。そうすれば、単純作業も価値ある仕事に変わり、取り組み方も違ってきます。

とくにZ世代は他世代とは異なるため、単に指示命令をするだけではなく、「なぜ行動しなければならぬのか」など、意図を明確に伝えることが必要です。「職場の慣習としてやってきたから」「決まりごとだから」という理由だけでは納得して行動しません。すべてのZ世代に当てはまるわけではありませんが、そういう傾向が強いと捉えておけば、マネジメントを行う際のストレスが軽減されます。これは、SNS上で、自分の意見を伝える(表現する)機会が多くなっ

てきていることが影響しています。「違う」「おかしい」といった感覚を素通りするのではなく、普通に自分の考えを主張する時代になっているのです。だから、これまでのように「前にならえ！」と号令を掛けただけで、スタッフや上司、経営者の思い通りに動く時代は完全に終わったと捉える方が良いでしょう。

業務のやり方を教える前に、「なぜやらなければならないのか？」と「どうして、このやり方で作業をしなければならないのか？」について、意図や目的を説明したうえで、具体的な方法を教えることは、新人育成においてスタンダードな教育手法だと捉えておきましょう。

岡本文宏氏の著書



仕事のできる人を「辞めさせない」
15分マネジメント術



守口市

寄り添うことを大切に

ひかり保育園

幼保連携型認定こども園

ひかり保育園は、地下鉄大田駅から徒歩10分の住宅地にあります。近隣には公園が点在しており、目的や季節に応じて散歩コースを決められています。異年齢で出かけることも多く、園児たちが一緒に遊ぶ姿が見られるそ

うです。「楽しい・してみたい」という思いを大切に、体育・英語・音楽・算数・国語などの多彩な活動をしています。卒園後を見据え、さまざまな経験を通して苦手なことが好きになり成長できるよう見守り、子どもの現状に応じてプログラムや環境を見直すなど、柔軟に対応しているそうです。

園の特長は、在籍する言語聴覚士・作業療法士による個別の見守りやサポート方法などの提案・改善などの取り組みです。保育教諭は、常に相

談し連携をとり子どもたちの成長を実感できるため、安心して保育に取り組めるそうです。「子どもの目線に立って心に寄り添い、楽しい・おもしろい保育がしたい」という熱い思いをもった職員が多いひかり保育園。「子ども・保護者・職員たちを守り、みんなが幸せと思えるような環境をつくりたい」と園長先生は笑



▲ 園庭遊び

顔で語られました。
(編集委員E・I)

堺市

健康と人間性を育むために

みどり幼児園

幼保連携型認定こども園

昭和26年1月に堺市初の認可保育園として開設されたみどり幼児園は、設立75年目を迎えられました。保

育目標は、「明るく元気ですなおな子」。元気で健康な身体を作り、人とのふれあい・生活・遊びなどの体験から人間性を

育めるよう、環境づくりに努めておられます。

開園当初から続けられている乾布摩擦は、保育教諭が子ども一人ひとりとより深くコミュニケーションでき、

子どもの体調や機嫌の良し悪し、子どもの表情から家庭でのようすを把握できるそうです。また、子ども

たちが、さまざまな感動体験を通して「成長しようとする力」を発揮し、同年齢、異年齢の

友だちと楽しく心地よく生活できるよう、音楽レッスン、体操教室、漢字絵本なども取り入れておられます。

園児の祖父母と地域の敬老会が参加した「敬老の日運動会」は、世代間交流により、子どもの成長やコミュニケーション能力の向上、地域の安全確保などの効果があったそうです。

