

ICTの活用で時間外勤務と持ち帰り仕事を削減 意識と制度を改革して健全な育成を推進

今号では、福岡県福岡市に本社のある株式会社キッズ・プランニング (SOUグループ) の取組みを紹介する。2002年創業の同社は現在、福岡市・筑紫野市・北九州市で小規模認可保育園「キッズ・キッズ」を10ヵ所運営するほか、病院内保育所や事業所内保育所、保育園開業独立のためのプランニングや企画を行うなど保育を中心とした子どもの健全な育成のための事業を展開している。「保育士の働きやすさが質の高い保育につながる」と考える同社では、保育士の自己犠牲によって支えられていた保育のあり方を変革し、保育士自身が健全な生活リズムと働き方を維持できるよう、臨床心理士との面談やICT導入による業務のスリム化などを通して意識改革と制度改革に取り組んできた。こうした活動は福岡市の「働き方改革」推進企業認定 (2024年) や企業健康経営優良法人認定 (2025年) など各方面から高い評価を得ている。

そこで、同社の長時間労働対策と働き方改革への取組みについて、代表取締役の白木淑子さん、キッズキッズ保育園 博多の園長で新規事業部コーディネーターの濱崎佐和さん、キッズキッズ保育園 長丘の園長で新規事業部アシスタントマネージャーの吉村祥枝さんにお話を伺った。

株式会社キッズ・プランニング

子どもたちの安心・安全を守るためには、地域との関わりが大切だと考える同社では、市と相談して公園に花壇をつくり世話をしたり、ペットボトルキャップの回収や使い捨てカイロによる水質浄化チップの作成など、収集活動を地域とともに継続的に行ってきた。また、市に相談して公園に花壇をつくると、公園入口の水栓から、バケツを持って花壇へ水を運ぶ子どもたちの姿を見守り続けていた近隣住民が、市へ働きかけ、花壇の近くに水道の設置が叶うなど、地域社会に根付いた活動として定着している。その一方で、コロナ前からは子どもたちの気になる行動により、保育士の精神的及び心理的に不調をきたす姿が見えた。そこで同社では臨床心理士と連携し、運営する保育園を臨床心理士が巡回して保育士の心身の健康を支える体制を構築。心理的安全性を含めたトータルでのアプローチから働き方改革を推進している。

1. ICカードを押したら業務は終了 連絡帳やお迎え変更もアプリで完結

「中途採用の保育士と面談するときには、以前の園でのつらい体験談を多く聞きます」という白木さん。従来の

保育の現場では残業や持ち帰りの仕事が当たり前とされている業界の文化を変えたいと、さまざまな環境整備を進めてきた。

具体的には、昼間の保育時間帯に人員を手厚く配置することで、記録作業は業務時間内に完了できるようにしたり、勤務終了後のサービス残業を廃止するため、退勤時のICカード記録を活用し、「カードを押したら業務終了」という意識改革も徹底したりしている。また、従来は終業後に行われがちだった行事のための会議や準備、飾りなどの制作活動を日中の業務時間内に計画的に実施する方針へ転換した。こうした改革の中核にあるのがICTの活用である。

「きっかけは2015年に小規模保育園の認可を取得し人員が増加したことによる業務量の肥大化です。特に連絡帳・ノート記入や帳票作成に多大な時間がかかっていたため、保育支援システムの導入に踏み切りました」と白木さんは振り返る。

具体的にはタブレットを支給し、保育施設の運営に特化したアプリキッズリー* (後にクルミーに移行) を採用。連絡帳・ノート記入や帳票作成を手書きからタブレットでの入力へと移行し、音声入力にも対応させることで保育士の記

録業務を効率化した。さらに、保護者への連絡や子どものお迎え変更もアプリで完結できるようになり、電話に頼る必要が減少した。こうしたICT活用によって、記録作業の時間が大幅に削減され、子どもと触れ合う時間や保育士間の対話の時間が創り出され、職員の心理的・時間的余裕が増し、職場の一体感も高まっているという。

しかし、導入当時は少なからず抵抗もあったという。例えば、ベテラン保育士から「手書きの方が愛が伝わる」といった反発や、「お祝いカードの表紙を1時間かけて手作り」することが大切な業務だと信じて疑わない職員もいたりしたという。そこで臼木さんは「時間の確保が優先」と方針を明確化、既成品の活用や業務の標準化を進めると同時に、保育士のアイデンティティや想いを尊重しつつ、業務効率とのバランスをとる意識改革を行ってきた。この結果、保護者からは「通勤中にスマートフォンで報告を確認できる」、「体調変化が画像で共有できるので分かりやすい」などの好評価が多数寄せられ、結果的にICT化は職員・保護者双方にとって利便性向上につながっている。

また、保育士不足という業界全体の問題に対しても、子育て中の保育士の採用や資格を持たない支援スタッフの活用、定年後のベテラン人材（現在の最高齢は75歳）の登用により、朝夕の時間帯を補完しながら昼間の人員配置を最適化する施策が進められている。

2. 復職への壁は体力ではなく時間だった 先入観を払拭して園長として活躍

こうして同社では、復職を迷う保育士が安心して現場に戻ることができる体制が整えられていて、その象徴的なケースが濱崎さんだ。

濱崎さんは結婚後、一度退職していたが、7年前に臼木さんと天神の街中でばったりと再会、復職を勧められたという。「出産後も園長として働くことができるロールモデルになってほしいという思いがありました」と臼木さん。このとき濱崎さんは、「本当に大丈夫かな」と迷ったというが、その迷ったポイントは「体力」ではなく「時間」だった。

「やはり園長として園を任される以上、開所から閉所まで責任者として常駐しなければならないという先入観が頭のなかにあったのですが、定時で切り上げてしっかり帰るといったメリハリのある働き方に惹かれ、先入観を捨て

表. 同社における働き方改革の主な取組み

1. 朝、夕の時間帯や行事前等に短時間労働者を配置。また毎月の会議や研修は所定労働時間内に行い、長時間労働や残業時間の短縮を図る。
2. ICT活用により、保育書類の記録や重複の整理を行う。また場所と時間を気にせず、多様な会議・研修にリモートで参加し、移動時間や業務時間の軽減、時間の有効活用を行う。
3. 育児休暇、介護休暇、看護休暇に加え、育児短時間勤務、介護短時間勤務制度によりライフステージにあった働き方を選択することができる。
4. 年間休日数 116日→121日（2025年現在）。
リフレッシュ休暇（1年・5年・10年・・・）の制定。
年次有給休暇取得率100%を目指す！

て挑戦しました」と濱崎さん。当時はお子さんを別の保育施設に預けていたため、お迎え時間までに帰れるように8時30分から17時30分という勤務時間に設定、ときには臼木さんや他の職員にお迎えにいらしてもらうなどの助けを得て、働き続けることができた。

このように同社では「保育に情熱を持ちながらも現場を離れざるを得なかった人材を再び迎え入れる体制づくり」に力を入れる一方、「理念に賛同して新しく保育業界に参入する法人のサポート」にも着手している。この役割を担っているのが新規事業部だ。「委託先や他社が経営する園の運営支援、他の園の課題に対してコンサルティング的役割を果たし、私達の理念に賛同してくださる『仲間』を増やすのが仕事です」と吉村さん。事業相談から開設の際の物件リサーチや保育士の研修まで幅広い支援を提供している。

「自分たちが働きやすいことが、結果として子どもにもよい影響を与える」という信念のもと、温かみと効率化を両立させ不適切保育**ゼロを実現している同社の取組みは、今後の保育業界における一つの先進モデルとなっていくに違いない。

* キッズリー：保育にかかわる業務を支援するアプリケーション

**不適切保育：保育士の行動や保育環境が子どもの心身の発達に悪影響を与える状況のこと。主に暴言や体罰、必要なケアの欠如、過度な放任や過保護などがあげられる。

会社概要

株式会社キッズ・プランニング

事業内容：保育施設の運営、保育園開業・病院や商業施設などの
経営支援、開業・経営に関するコンサルティング、育児・保育に
関するコンサルティング・アドバイス、子育て・保育スキル講座など

設立：2002年2月

従業員：166名（2025年5月1日現在）

所在地：福岡市中央区

会社URL：<https://kidsplanning.com/>