

保育所運営事業者 好事例集 2019

Case Studies 2019

東京都認証保育所人材力強化連合会
代表 一般社団法人日本こども育成協議会

株式会社フューチャーフロンティアーズ

企業情報

所在地：東京都新宿区河田町 創業年：2002年
従業員数：96名 種類：東京都認証保育所・学童クラブ
主に支援を受けた項目：採用・定着について



【本事業開始前の職場の問題点】

- ① 職員の定着率を維持するため、社内制度や福利厚生の内容改善に注力してきたが、人間関係への悩みからの退職者が多く、これを防止するための求心力をいかにつけるかが課題となっていた。
- ② 安定した定着率を確保している会社の共通点として、明確な教育理念への保育士の共感がある。職場の求心力を高めるには、会社が掲げる教育理念を、職員全員で共有し、職場に浸透させることが必要だが、その具対策を検討する必要があった。

【本事業での取組】

- ① 社長との「1 on 1面談」の復活
職員の現状をきちんと把握すべく、「個別面談」を復活し、関連施設12か所を1か月間かけて、社長自らが足を運び、全職員との面談を実施した。面談時には、現在悩んでいる点などについてじっくり耳を傾けた。
- ② クレドの作成
保育園が目指す教育理念を反映させた行動指針を職員全員と会議を重ね、「対社会」「対子供」「対職員」など6項目にまとめ、それぞれ100字ほどの解説文を加えた「クレド」を作成し、新年度から全職員が携帯する予定である。
(※クレドとは、企業経営において、経営者や従業員が意思決定や行動のより所にする基本指針)



保育園の様子

【本事業支援後の効果】

- ① 多くの職員が人間関係を始めとした様々な問題で、悩みを抱えていることが判明した。問題が大きくなる前に早期発見できたことで、話し合いや人事異動などの対策を練り対処できた。さらに、社長自らが改めて職員の気持ちに寄り添うようにしたことで、職員のモチベーションの保たせ方など学ぶ機会が増えた。研修で得た部下育成についての知識も、面談のなかで活用できた。
- ② クレド作成の際に、職員一人ひとりの声を聞く機会を設けたことで、全職員が一丸となって対応する際の連帯感を醸成できた。

【その他の取組】

- ① 自社ホームページの求職者が情報を入力して応募を終えるまでのステップが多すぎたため、コンサルタントのアドバイスを受け、使用しやすい仕組みへの改善に取り組んでいる。
- ② ハローワークの求人票について、求職者側に情報がどのように見えているのかという視点を取り入れ、要所をわかりやすく助言してもらった。今後の求人業作成に役立てていく予定である。

【インタビュー】

● Q1 ● 本事業に参加していかがでしたか。

主に、採用・定着について研修を受けたのですが、人材の本質的な話についても非常に興味深く勉強させていただきました。

保育士不足と言われている昨今、本来であれば、経営する側が積極的に講座の受講や本を読むなりして勉強しなくてはならないのですが、なかなか時間が取れず途方に暮れていました。そのなかで今回は、大切なエッセンス部分を教えていただけて、本当にありがたかったです。

しかも、経費がかかるようなアドバイスはほとんどなく、現状の中で、もう少し頑張れば達成できるのではというご提案が多くて、とても助かりました。

● Q2 ● 従業員の方々の意識の変化はありましたか。

今回研修を受講する中で、「皆で何かを共に作ること」の大切さを学びました。職員全員がゼロから作り上げた「クレド」もそうですし、職場のルール作りなども、上層部が主導権を握るのではなく、まずは現場スタッフが自分たちでルール作りに取り組むようになりました。トップだけが会社の課題や解決策を考えるのではなく、職員一人ひとりが関わることで、色々な意見を聞かせるようになったと同時に、職員が自分達で決めたことに責任を持ち、それがひとつのモチベーションにもつながるように見えました。

● Q3 ● 今後、力を入れていきたいことや意気込みを聞かせて頂けますか。

職員の定着率を上げるために、うちの会社ならではの魅力を作りたいと思っています。それが仲間でも、教育方針でも構いません。この要素があるから、この会社に賭けてみようと思っただけのようなものが、とても必要だと感じています。

そのひとつが福利厚生になると思いますが、これすら社内でも細かい内容が浸透していません。「そんなのあったんですね！」と、よく言われてしまいます。

せっかく付加価値をつけているのに、一番大切な職員にうまく伝わっていないので、まずはそのあたりを職員からよく見える形になるよう工夫していきたいですね。

【担当コンサルタントからのメッセージ】

同社では、国内外短期留学という独自の福利厚生制度を打ち出されていますが、職員のモチベーションや定着率を上げるための興味深い施策の一つだと感じます。

良い保育園を職員、皆で作りたいという代表の橋本様のお考えの元、クレドを経営陣だけで作成するのではなく、職員一人ひとりの意見を取り入れながら、会議を重ねて作成されたことに大きな意味があったと思います。

全職員への教育理念やビジョンの共有・浸透が組織力強化をもたらし、近い将来、定着率改善に繋がることでしょう。今後は「1 on 1面談」を通じて、さらに風通しの良い職場づくりと企業の付加価値の創出が期待されます。

代表取締役 橋本 恵理 様

