

居心地よく、生き生き働き続けられる職場を目指して！



社会福祉法人甲南会 甲南のぞみ保育園

■ 滋賀県甲賀市甲南町稗谷 2 8 3 8
 ■ <https://kohnankai.jp/pages/65/>
 ■ 0748-86-0878 ■ 従業員数 47 名

会社概要

「甲南会は、安心・安全・よろこびを、追及します」という法人基本理念のもと、お子様や保護者の皆様、地域の皆様、職員が安心して暮らすことができ、より多くのよろこびを生み出せるような毎日となるよう園運営を行っています。

また、本園では子どもを真ん中にして職員職種を越えて、日々子どもの成長を見守り、楽しいことも困難なこともみんなで共有できる職場です。職員同志が親睦を深める機会もあり「みんなでスマイル。」を合言葉に楽しんでいます。



園長
辻森みさきさん

働きやすい職場環境を実現するために「メンター制度」の導入や「ICTの活用」「休憩室の確保」等に取り組んできました。しかしながら、コロナ禍の影響もありコミュニケーションがとれづらかったり、上手く機能していないと感じていました。

また、育児・介護休業の規定が整っているものの、周りに気を遣ったり、制度を利用せず退職に繋がる状況もありました。

今一度、コミュニケーションの方法を再構築し、職員の皆さんが安心して様々な意見を出し合い、一つひとつ課題を解決していけたらと思います。コミュニケーションの活性化とともに業務改善を進め「この職場が好き」「ここで働き続けたい」と思えるような職場にしていけたらと考えています。



事務主任
石原英市さん

普段は事務方として勤務しているので、先生たちと話す機会が少なく、研修に参加をして一緒にワークをすることで現場の先生の声が直接聞けたことは有意義でした。制度は良いものがあるとしても使えないと意味がないと思います。積極的に現場の先生の声に耳を傾けて事務方から関わっていき、一人ひとりが働きやすい職場になるような働きかけをしていきたいと思っています。



主任保育士
新井有希子さん

子どもにも保護者にも丁寧に向き合っている甲南のぞみ保育園の先生たちをリスペクトしています。主任保育士として、そんな先生たちが仕事に誇りを持ちながら、生き生きと仕事が出来よう職場にしていきたいと思っています。

研修を通じて先生たちが何に課題を感じていて、どうなったらいいのかという意見が良く分かりました。まずは一人ひとりの先生と話をし、全員の先生が同じ方向を向けるように課題を一つずつ解消できる改善策を考え、実施していきたいと思っています。



副主任保育士
藤野千恵さん

新卒で甲南のぞみ保育園に入職し保育士の経験を積み、別の保育園を経験しましたが、また甲南のぞみ保育園に復職しました。一度外から園を見ることで視野が広がり、新しいことにチャレンジできる甲南のぞみ保育園の良さを再認識しました。

7月末に出産を控え、2度目の育児休業を取得します。自分も働く母親となつて、保護者を先輩として尊敬しつつも、以前より理解できるようになったことが、仕事の質を高めていると感じます。

「甲南のぞみ保育園」がめざす姿！

「一人ひとりが居心地よく生き生きと働き続けられる職場」を実現し、定着率を高める。

「これってどうなの？こうした方がもっと良くなるのでは？」等、話さなくても業務に支障はないけれど、話し合うことで職場がより良くなるような意見や疑問を話せる環境をもつことが難しく、そうした意見をため込みがちであった。

そこで、正職員からパートタイマーまで誰もがお互いを尊重しつつも、意見や疑問を言い合える職場にし、コミュニケーションが活発な組織にすることで離職者を減らし、定着率を高めたい。



アドバイザー派遣でのアクション

実施内容

現状の課題の共有とコミュニケーションの活性化のため、管理職にあたる主任保育士と管理職予備層のメンバーを対象にした「管理職向けコミュニケーション研修」で、「現状の課題についてのディスカッション」や「園内のコミュニケーションを活性化させるためのワーク」を実施した。

研修により、組織の中で自分がどのような言動が求められているかを知り、相手を尊重しつつも気兼ねなく疑問や意見が言い合える、健全な対立のある意見交換ができる仕組みについて考えることができた。



さらにステップアップするためのポイント

● 職員同士が話せる仕組みづくり

勤務時間の違いや、園児から目を離せないことから、職員間で話し合う時間をとることが難しい職場なので、お互いの勤務時間帯や業務を工夫して「何でも話ができる時間」を確保することが重要です。

そのためにはまず職員間でお互いの業務やスケジュールを確認してみましょう！

● 管理職・管理職予備層の「傾聴力」のスキルアップ

部下自身が「大切にされている」、「どんな些細なことでも話している」と感じ、心理的に安心してもらえるような傾聴力が管理職には必要です。

そうした傾聴力を強化することで、職員の働くモチベーション、変化や不安、課題に早期に気づくことができ、突発的な離職の防止、定着率アップにつながります。