

◇将来を見据え、保育園の存続を考えた時、改革は必須だった。園児も保育士も、そして保育士の家庭も、明るく元気になるよう取り組んできた。異業種の事例を学び、これからも歩み続けたい。

離職率 業務見直しで定着率改善

園長になったのは平成17年4月1日。園長になった時、残業時間はほぼなかったものの、年次有給休暇取得日数は平均2日で、定着率はあまり高くなかった。最初に取り組んだことは、経験ある保育士の確保と、保育士育成のための定着率の改善だった。離職の本当の理由を聞いたところ、業務の過酷さと休暇の少なさを挙げた人がほとんどだった。当時、園長の権限でできることは業務内容の見直しだったので、職員の意見を聞きながら、また保護者の了承を得ながら、時間割の変更や行事の見直しなど労働環境の改善を進めていった。年間行事は1年前に決まっているので、空いた時間に少しずつ準備を進めれば、残業することはない。こういった取り組みで、定着率は少しずつ改善していった。

年次有給休暇 取得率の改善は職員の知恵から

令和元年5月に理事長に就任してからは、年次有給休暇取得率の改善に取り組んだ。取得率を改善するには、職員の増員と更なる業務改善、時間割変更が必要だと考えた。職員確保の予算は、遊具等の固定資産を抑えて人件費に充てることで、保育士を増員できた。また、職員に知恵を出してもらい更なる業務改善、時間割変更も行ったことで、完全週休二日制を採用し、これまで以上に年次有給休暇を取得しやすい環境になった。今、年次有給休暇取得日数は平均で19日となっている。職員の子供に対する言葉かけや、対応がこれまで以上に優しくなったと保護者から言われた。この他、「先生たちが明るくなった」「各世代の先生方がいて安心できる」などの意見ももらっており、好評価につながっている。現在では、年次有給休暇は、前年度付与分を使い切るよう指導しており、それをほぼ達成している状況だ。使用できなかった職員には専任主任や主任が個別に理由を確認し、改善すべき点は改善しつつ、来年度には使い切れるよう指導している。

業務委託 業務見直しの一環として導入

5年前から会計・事務作業の一部業務委託に踏み切った。これは、職員の保育に専念する時間の確保や事務的ミスの対策、法改正等に適切に対応するためである。新たに雇用する人件費より業務委託の経費は安く済むとともに、仕事は信頼できるため大変助かっている。

◆トップのコメント

経営者が考えることは「できるか、できないか」ではなく「やるか、やらないか」ということ。今考えていること、それは、法律等を遵守しつつ、職員の生活を豊かにすること。職員は、子供が好きで保育に従事しているが、一方で自分や家族の生活を豊かにするために働いている。自分の生活を犠牲にするような勤務は長続きするはずもないし、それが離職につながる。ここでは、自分の生活を優先できるようになったことで、余裕を持った保育ができるようになり、それが保護者からの信頼につながっていると思う。