

多様で公平・公正な職場作りと全従業員参加で作る
パーパスによって本質的な保育向上を目指す

株式会社翠林社 葛島保育園





株式会社翠林社

- 所在地 高知市葛島四丁目2-4-1
- 沿革 平成元年（1989年）設立
平成22年 株式会社翠林社設立
平成27年 認定こども園
- 従業員数 21名（正社員19名 パート従業員2名）
- 事業内容 保育園、小規模保育施設、児童クラブの運営

弊社は、子育て世帯や、地域から愛される保育を目指し、保育園や児童クラブのニーズに沿ったきめ細やかな保育を重要と考え、従業員と共に温かくアットホームな保育の環境の元で、時代に合った保育の質の確保を追求し、安全・安心な保育を心掛けて参りました。

また、育児休業終了から復帰した従業員が安心して働けるように、弊社の保育園に自身の子どもが入園する場合は、保育料を軽減し、自身の子どもが入園することで、仕事と子育てが両立出来る、母子ともに笑顔で過ごせるよう、ワークライフバランスにも配慮し運営しております。



取組の背景・意図

- 急速に進む少子高齢化社会の中で、本園ではここ数年社員や利用者の出産ラッシュが続いて来ました。特に、2023年度は4人（常勤職員の20%）の産休・育休者が続出しました。日本の未来を考えるととても喜ばしい状況にありながら、本園では代替社員が何年経っても見つからず、現場の個人負担が増すばかりで、勤務時間は法定内であっても、シフトローテーションがきつくなり社員は心身ともに疲弊していくのが目に見えるほど明らかでした。やがて職場の雰囲気も重くなり一人二人と不満を口にする者が出始め、現場から、シフト制勤務と固定時間帯勤務での給与面に差がないことを改善してほしいと申し出が有り今回の取り組みを行うこととなりました。
- このよう状況下で労働力人口減少による従業員確保が困難になることや、入園児の減少が予測される現状において、「働きやすく働きがいがある」安全・安心な職場環境を作ることで、従業員、園児、保護者が幸せになる保育園であることを目指す。」を実現する必要があると強く思い、現状分析で明らかになった下記の取り組みを行うこととしました。
- ①従業員間で労働条件において合理性が欠けており、公平・公正な労働条件を掲示する必要があった。
（ハード面）
- ②従業員意識アンケート調査結果「仕事量」のポイントが2.72となっており、改善が必要であった。
（ソフト面）
- ③従業員意識アンケート調査結果「ビジョンの掲示」のポイントが2.72と低く、明確なビジョン作りが必要であった。
（ハード面）

取組内容や過程

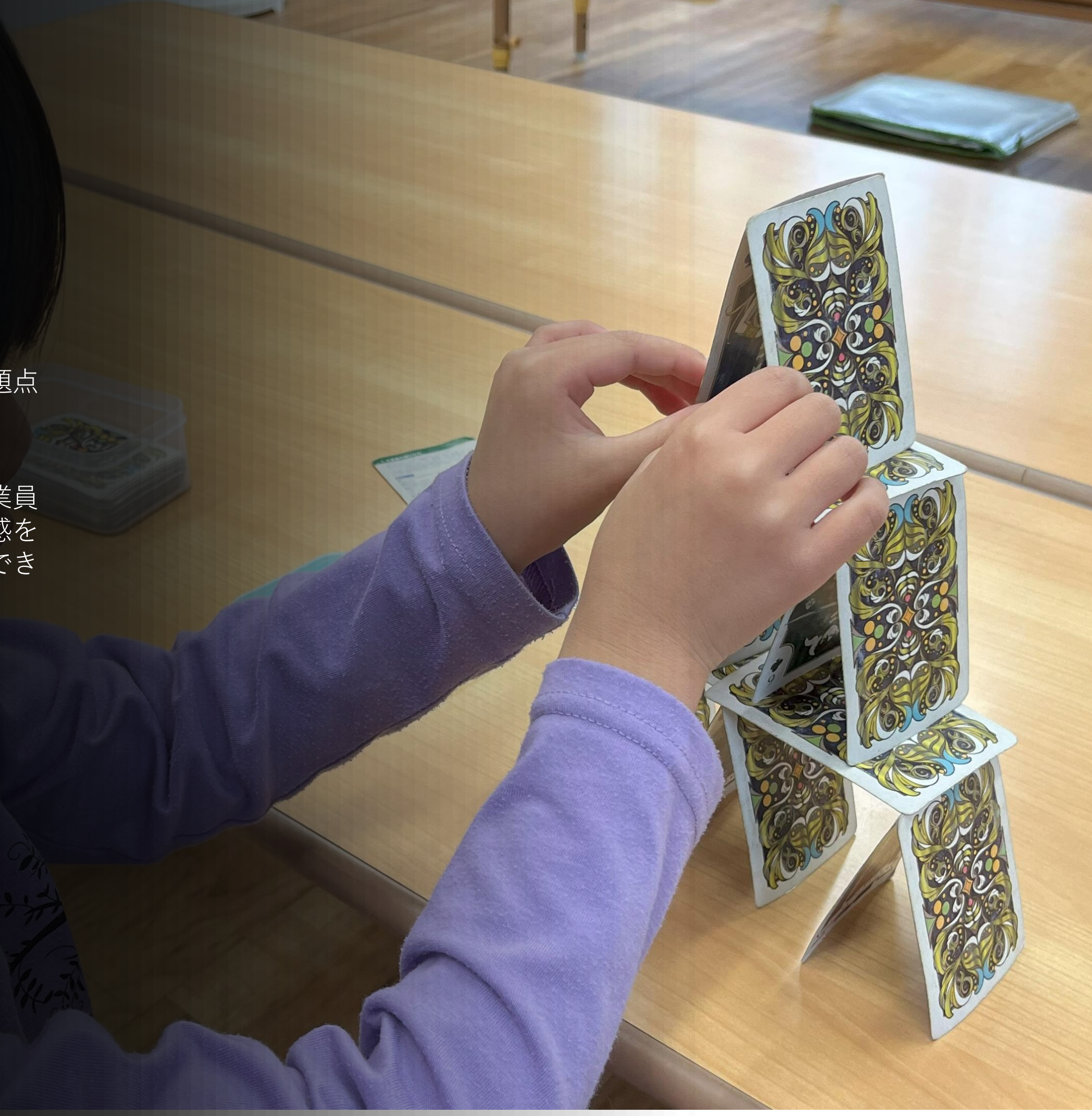
- 経営層及び従業員代表3名で推進体制を構築した。
- 全従業員を対象とした従業員意識アンケート調査を実施し、問題点の把握を行った。
- 従業員意識アンケート調査結果と以前からの問題点改善、「従業員の公平・公正な処遇の実現」「業務負担の軽減」「会社の一体感を更に高め、従業員が成長できるように同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指す明確なビジョン作り」を実現する。

①ハード（公平・公正な職場作り）

②ソフト（IT機器の導入による業務の効率化）

③ハート（全社員参加によるパーパス作り）

3つの視点で取組を行う。



取組の背景・課題

①ハード面（公平・公正な職場作り）

シフト制で勤務する従業員（フルタイム勤務）と固定時間帯で勤務する従業員（シフト制よりも短時間勤務）の間で労働時間と報酬に合理性が欠けていた。

具体的には、育児休業から復帰した従業員が固定時間帯で勤務する場合があるが、所定労働時間が短くなっているにも関わらず、従前の報酬が支払われており、シフト制勤務時と同額の支払いが行われていた。

また、固定時間帯は、従事する従業員数も多く比較的業務の負担が少ない等の不公平感があった。

②ソフト面（IT機器の導入による業務の効率化）

従業員意識アンケート調査結果で「仕事量」に関して問題があった。具体的には、登園管理業務、指導計画業務等を手書作業で行っており相当の時間を要していた。

③ハート面（全従業員参加によるパーパス作り）

従業員意識アンケート調査結果で「ビジョンの掲示」に対しての満足度が低く、会社の一体感を更に高め、従業員が成長できるように同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指すため、明確なビジョン作りが必要となった。

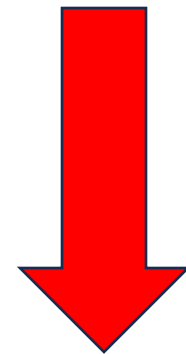
対策・取組内容・取組成果

①ハード面（公平・公正な職場作り）

【対策・取組内容】

シフト制勤務の労働時間に対する固定時間勤務の労働時間の割合によって報酬を決定することを就業規則、賃金規程に定め、公平・公正を確保する改定を行った。

育児等でフルタイム勤務が困難な従業員に対しては、多様な働き方ができるように短時間正社員制度の導入を行った。



【取組成果】

職場における労働時間と報酬の合理性が欠けていたことを見直し、労働時間等勤務実態に応じた報酬制度に変更することによって、不公平感を払拭し、公平・公正な職場作りが実現できた。

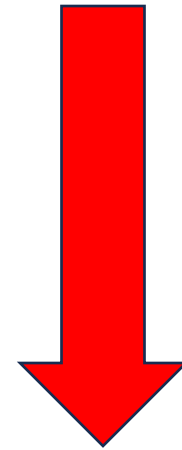
育児等でフルタイム勤務が困難な従業員に対しては、短時間正社員制度の導入を行い、多様な働き方ができる体制を整備した。

対策・取組内容・取組成果

②ソフト面（IT機器の導入による業務の効率化）

【対策・取組内容】

パッドを導入することによって、今まで手書きで行っていた登園管理業務、指導計画業務の業務効率化を図り従業員の負担軽減を行った。



【取組成果】

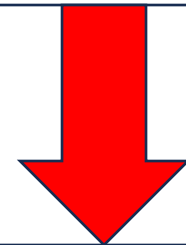
パッドを導入して、今まで手書きで行っていた登園管理業務、指導計画業務の業務効率化を図り従業員の業務の負担が軽減できた。

対策・取組内容・取組成果

③ハート面（全従業員参加によるパーパス作り）

【対策・取組内容】

従業員による将来の「自分たちが目指す保育園作り」のために、全従業員に「会社に取り組んでほしいこと」、「自身が取組たいこと」、「会社の将来のあるべき姿」3つの視点から意見を出し合ってもらいパーパスを決定し、会社の一体感を更に高め、従業員が成長できるように同じ目標に向かって行動できる組織作りを目指すことを目標にした。



【取組成果】

全従業員参加によるパーパス作りによって、将来の「自分たちが目指す保育園作り」について従業員自ら意見を出し合うことによって、更なる関係強化につながり、パーパスに基づいた同じ目標に向かって行動できる組織作りのスタートがきれた。

株式会社翠林社のパーパス
「愛と笑顔が溢れる教育」



取組に対する感想・評価

- 当該事業をとおして、従業員意識アンケート調査結果から従業員の会社へ対する評価が明らかになった。
- 働き方改革における目標を定め改善や新しい取り組みを実践することで従業員の思考パターンや望む働き方に関する実態が明確になった。
- 職場の重苦しい雰囲気解消され、従業員一人ひとりが自分の仕事に誇りと希望、新たな目標を見出すことで全体として業務効率も改善されてきた。
- 会社の理念と実情を従業員と共有することができた結果、会社に対して抱く愛着の深さを理解する機会となった。これにより、社員と経営層との相互理解が深まり、関係が一層良好なものへと進展した。

今後の予定

- 本事業における取り組み内容の更なる充実を目指し、特に重視しているのは、組織のパーパスに対する継続的な取り組みです。
- これを通じて、従業員のエンゲージと満足度高めることに注力し、『より働きやすく』『やりがい』のある職場環境を構築します。
- その過程で、特に従業員の心理的な側面を重視し、職場のポジティブな雰囲気づくりに努めてまいります。

