

(福)村の木清福会

可児市・保育

従業員数 / 男性5名 女性128名 計133名 ※令和5年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ICTの導入やフリー職員の配置で業務を効率化・平準化
- ②ライフステージの変化に合わせて勤務時間を調整できる「正短制度」を運用
- ③サンキューメッセージの交換で職員同士の連携強化



山賀佳代さんは正短制度を利用してパートから正職員にキャリアアップした。

多様な取組みで職員のWLBを総合的にサポート

村の木清福会では、質の良い保育の提供を目指し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

取組みとしては、年間休日130日に加え年休取得率95%以上を実現し、しっかりとした休日の確保を行うとともに積極的な業務改善を実施。業務改善を専門に行うWLB推進チームを立ち上げ、ノー残業デーの推進や継続就労に向けた支援策の検討を行う。その他にも職員採用、SNSのチーム

などがあり、各職員が幅広く業務改善活動に携わる。業務の効率化として、担任保育士へのタブレット端末の支給や担任保育士をサポートするフリー職員を配置。2020年度からは保育料徴収のキャッシュレス化も行っている。

また、60歳以上の職員が定期的な交流する「ファンライフチーム」を発足し、長く楽しく働ける体制を整えている。

職員の継続就労にあたっては、結婚など様々な理由により生活環境に変化があっても、退職せず柔軟に働ける「正短制度」を運用。1日の勤務時間を6時間としながらも賞与や退職金は継続され、パート職員が正職員を目指す際も活用が可能。保育士の山賀佳代さんは同制度を活用しパートからキャリアアップした一人で、「小さい子どもがいても家庭と両立して働ける」と話す。また、育児休業の取得推進

職員の継続就労にあたっては、結婚など様々な理由により生活環境に変化があっても、退職せず柔軟に働ける「正短制度」を運用。1日の勤務時間を6時間としながらも賞与や退職金は継続され、パート職員が正職員を目指す際も活用が可能。保育士の山賀佳代さんは同制度を活用しパートからキャリアアップした一人で、「小さい子どもがいても家庭と両立して働ける」と話す。また、育児休業の取得推進

とともに、プロの育休アドバイザーと契約し、対象職員に手厚いサポートを行っている。

職員同士の連携を深めるため、サンキューメッセージを交換。保育士の堀実瑚さんは「普段はあまり接点のない人からも感謝の言葉をもらえてうれしい」と話す。朝礼時には、感動したことや目標についてスピーチする場も設けている。また、職員の家族が、保育士として働く様子を見学できる家族参観日もあり、仕事内容や職場への理解を深めてもらう機会となっている。



WLB推進チームでは、保育士や事務担当者など多職種により職場環境改善に向けた検討を行っている。