

働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2010  
WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2010

受賞  
部門

多様な勤務形態導入部門



東京ワークライフバランス  
認定企業

# バンビ保育園

## 施設概要

会社名	バンビ保育園
代表者名	鈴木 圭子
設立(創業)	1999年11月
所在地	〒123-0851 東京都足立区梅田 5-28-14
TEL / FAX	03-3889-6662 / 03-5888-7367
従業員数	14名
URL	<a href="http://www.npo-it.com/bannbi-2/">http://www.npo-it.com/bannbi-2/</a>



## 施設理念

1. 基本的な生活習慣を身につけ、自立できる子どもに…
2. 健康な身体で十分遊べる子どもに…
3. いろいろな事に興味を持ち、豊かに表現できる子どもに…
4. 思いやりと感謝の気持ちを持ち、挨拶の出来る子どもに…
5. 自分のことが大好きだと思える子どもに…



## 事業内容

### 東京都認証保育所

1999年11月に開所した産休明けから2歳までの乳児専門の東京都認証保育所です。  
定員24名の家庭的な保育所です。長時間保育、障害児保育、アレルギー対応食などを行っています。  
子育て支援として一時保育、体験保育、育児相談なども随時行っています。0歳児だけでなく、1,2歳児も子ども3人に保育士1人(都基準以上)、調理員を配置し、きめ細やかで温かい保育をモットーにしています。



受賞  
部門

# 多様な勤務形態導入部門



## 目的・理念

### 職場みんなで社会貢献

職員が働きやすい職場環境で、仲良く楽しく働き、社会に貢献できる仕事をする。当施設ではこれを目的としてワークライフバランスの取組を行っています。



## 取組内容

### 子育て期の短時間勤務

園長の子育て経験をもとに、子育て期の短時間勤務の重要性や大切さを全職員に伝え、子育て期の短時間勤務制度を設けています。

子育て期の短時間勤務 8:00～14:00 (6時間勤務)

### 地域活動、PTA活動に積極的に参加できる勤務体制

地域活動やPTA活動に参加する場合は、事前に職員同士が連絡を取り合いシフトを調整することで、特定の人にだけ仕事が集中しないようにしています。

### 仕事と介護を両立しやすい勤務体制

採用時に職員の家庭状況をよくヒアリングし、個人の事情に応じた勤務時間、シフトを組むようにしています。  
また、採用後も随時個別の要望を聞いて勤務体制を柔軟にしています。

#### 4パターンの勤務形態

A. 7:00～16:00 B. 8:00～17:00 C. 9:00～16:00 D. 14:00～20:00

### ライフステージに応じたローテーションの設定

全職員のライフステージに応じた勤務の時間を考慮し、ローテーションを組むように工夫しています。



バンビ保育園

受賞  
部門

# 多様な勤務形態導入部門



## 実現のポイント

### 職員が働きやすい環境を作る

職員が働きやすい環境を作ることで、コミュニケーションが密になり互いに協力することで、明るくいいきと仕事に従事できます。結果として園児たちにも良い影響を与えています。



### 月1回のチームミーティング

毎月1回チームミーティングを行い資料や情報の共有化を図ります。そのことで、特定の人にだけ仕事が集中しないようにしています。

## 従業員の意見

### 職場への効果

- ・仕事と家庭のバランスがそれぞれとれることにより、仕事に対する余裕ができました。
- ・お互いの仕事などを気遣えるようになり、無理なく保育に専念できるようになりました。
- ・気がねなく休みを取れ、出勤日の交替等もスムーズに行えるようになりました。



### 会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・社会的には我がままととれるような要求も、十分に考慮して実行してくれる点です。
- ・自分の家族も大切に考えてくれる点です。
- ・仕事の分担や時間調整をそれぞれの家庭環境に応じて配慮してくれる点です。
- ・個人個人の予定や急な要求にも対応が迅速な点です。



### 生活や働き方への影響

- ・自分の子ども達は大人や社会を温かいものだとしながら育つことができました。
- ・社会ボランティアの経験を仕事に生かすことができています。
- ・限られた時間内で効率よく仕事をできるように、更に考えていけるようになりました。
- ・学校行事に参加しやすくなり、家庭と仕事の両立がバランスよくできるようになりました。



### 職場での周知の方法

- ・雇入れ時の制度説明のほか、毎月の職員会議などで周知されています。
- ・園長から各々の事情に合わせて具体的な説明があり、わかりやすいです。

