

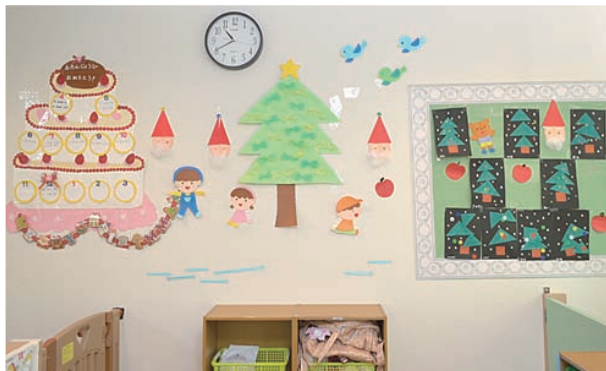


代表取締役
瀧都 博代氏

株式会社 めるへん キッズ

代表者：瀧都 博代
 創業：平成18年6月1日
 業種：保育所
 従業員数：15人(正社員8人、パート職員7人)
 所在地：東京都品川区南大井3-24-14
 柳川ビル
 TEL：03-3765-2022
 URL：http://www.meruhenkids.com/

「ここで働き続けたい」「長く働いてほしい」 双方向の思いが、正社員・無期契約への転換制度に



個人事業主から 保育園をスタート

株式会社めるへんキッズ(以下、同社)代表者の瀧都氏は、子育ての傍ら、区の職員として保育園の障がい児保育に携わっていた。そのときは、関わる子どもの人数が多く、一人ひとりとうっかり向き合うことができなかった。そこで、子どもたちに細やかなケアをしたいという思いから、保育園設立を決意した。

今回取材させていただいた保育園は、戸越銀座の商店街から少し入ったところにある。扉を開けると子どもたちの元気な歌声が響き、こちらも自然と口元が緩む。先生方による手作りの紙細工が壁いっぱいにはられ、アットホームな雰囲気が感じられた。

平成十八年、個人事業主として南大井で保育園をスタートさせたときは、ハローワークでパートと正社員それぞれ一名を募集。園児も近所への地道なポスティングで集め、最初は〇二歳

児を二三名預かるといって小規模からの始まりだった。

平成二十四年、障がい児のデイサービスを開始するために法人化し、翌平成二十五年十一月に保育園の認可を取得した。現在は、保育園を二箇所、障がい児デイサービスを一箇所運営しており、事業所は三つに増えている。

しかし、すべてが順調だったわけではない。保育園を二箇所を増やした後、一箇所を閉鎖したこともあった。保育園という事業の特徴として、園児とスタッフの両方をバランスよく増やさなければ運営が上手くいかないという難しさがあつたからだ。

法人化してからは社会保険を完備し、個人事業主時代よりスムーズな採用が行えるようになった。しかし、それでもなかなか保育士を採用できなかった。今いるスタッフに長く働いてもらうために、環境を整える必要があつた。

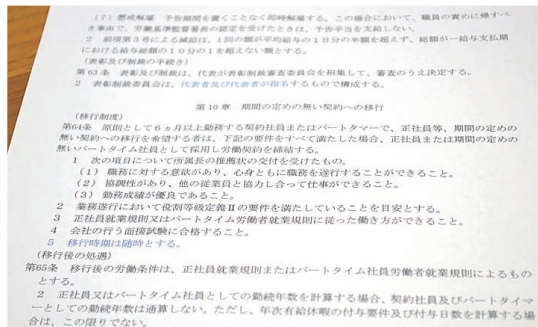
貴重な人材に、ここで長く働いてもらいたい

スタッフは皆、女性。子育てとの両立が必要である。十年前は未就学児がいるスタッフが多く、休みの調整が大変だったと言う。熱が下がった翌日、保育園に預けられない子どもを職場に連れてきて働いてもらったこともあつた。

現在、子育て中のスタッフは三名になり、以前より調整が楽になった。そうだが、子どもの体調や学校行事で休みたいという希望は優先し、シフトを組むときも家庭の事情を考慮している。家庭と仕事を両立するための配慮は、スタッフの働きやすさの実現に向け非常に重要なことだ。

今回、トライ企業として、働きやすさに加え、モチベーションアップのための環境整備が行われた。

本事業に応募した当初は、事業所ごとに違っていた勤務時間、休憩時間、



給与規程について、それぞれに合った就業規則を作るといふ目的があつた。就業規則を検討し整備する過程では、正社員とパートの仕事や労働条件の違いを明確にすることができた。その上で、スタッフのモチベーションアップや生産性向上、能力アップを目的に、期間の定めのある契約社員から正社員までのキャリアパス構築へとつなげていったのである。

具体的には、事業所ごとにスタッフの業務内容を利用者対応と事務性に区分けし、それぞれ三段階のステージを設定した。そして、段階ごとに求められる要件の整理を行った。それによって、転換に必要な項目が明確になり、個々のスタッフがステップアップを目指しやすくなった。

もともと同社では、正社員とパートの仕事内容はほとんど変わらない。区別があるとすれば、どれくらい働けるか、という違いだけである。だから、子育てが一段落したスタッフが「もっと長い時間働きたい」と希望すれば、その気持ちに応えたいと考えている。それは、会社としても助かることだからだ。

本事業で作成した就業規則

支援プロセス

- 1 平成26年5月1日 派遣申込書提出
- 2 平成26年6月16日 現時点における課題と優先事項について確認
- 3 平成26年7月2日 契約社員・パートタイマーから、正社員・無期契約への転換制度について検討
- 4 平成26年7月31日 正社員・無期契約への転換制度について、職務内容や要件により分けて検討
- 5 平成26年8月28日 正社員・無期契約への転換制度の要件について現場の意見も聞きつつ再検討
- 6 平成26年9月18日 就業規則の改訂、考課・面談シート作成検討



今回の制度導入により、正社員や無期契約への転換が可能になったこと

で、スタッフにとつては長く働きたいと思える環境が整い、会社としては人材確保につながるという、双方にとつてメリットの多い結果となった。制度導入後、さっそくパートから正社員へ転換を希望するスタッフが出て、現在すでに運用が開始されていると言う。その他、スタッフに長く在籍してもらうために会社がしている工夫がある。それは、保育士の資格を取るための支援である。保育士が集まらないなら、なりたいたい人を『育てよう』ということで、保育士の資格を取りたいスタッフにテキスト代を補助している。通信教育や夜間通学等を利用して資格取得を目指すも助成金が出る国の制度もあるが、その場合、試験に合格しないとお金はもらえないという難しさがあるからだ。

今後は、スタッフ個々のやる気と家庭環境次第で、自主性に任せて頑張れる環境を作っていく方針だ。現在、パートスタッフから、短時間正社員の制度を求められていると言う。短時間正社員は、正社員のように長時間は働けないが、所定時間働けば正社員と同様

スタッフのやる気と頑張りに応えたい



スタッフインタビュー

堤 澄子さん

平成27年4月からパートとして働き始めた堤さん。元々他の保育園で保育士として働いていたが、保育士プラスアルファの仕事がしたくて転職してきた。堤さんは、5歳、9歳、12歳と3人のお子さんを育てるお母さんでもある。現在、週4～5日勤務をしており、勤務時間は子育てと両立できるよう配慮してもらっている。朝、保育園自体は7時半から始まるが、堤さんは幼稚園バスのお迎えの時間に合わせて朝9時半から勤務している。家庭の事情で休みたいときは、シフトを組む1ヶ月前に、他の保育士さんと予定を調整し合う。そこには「お互い様」の精神があると言う。今後堤さんは、一番下の子が平成28年4月から小学校へ入学するのを機に、正社員転換制度を利用する予定だ。「正社員になったら、もっとスキルを身につけて勉強もしたいです」と意欲を見せる。保育士として現場の仕事でなく、役所に提出する資料作成や書類作成等、管理運営側の仕事をしていくつもりだ。

保育園の仕事は保育士だけではない。事務スタッフの定着も、経営面での安定につながってくる。

に固定給となる。今後は、その制度設計を検討していく。また、社員のやる気や頑張りを評価したいと考えているそうだ。現時点ではあまり給与の差がないが、考課面談の導入を検討するそうだ。同社の事業所には、認可外保育園も含まれる。認可外は、補助金もないので運営は厳しいが、夜間保育等、子育て中の様々なニーズに対応できることから「子育て家庭を助きたい」という想いで運営を続けている。しかし、原資がないので、スタッフの頑張りをお給料に反映することが難しい。現時点では、売上が良かった月に還元したり、個々の仕事に対して手当をプラスしたりという形をとっている。なお、事業所が三つあることで人事的なメリットが一つある。スタッフは近距離に住む方が多いので、小学校の入学式や卒業式などの行事が重なりやすい。当然、休暇申請も同じ日に集中する。しかし、区域が違う南大井と戸越に事業所があることで、学校行事の日程が異なり、スタッフの人手不足を補い合えるのだ。偶然の立地も、同社を後押ししていると言えるだろう。

取材後記

職場環境が整い、キャリアパスが明確になることでスタッフのモチベーションアップが図られるという、好事例を拝見できました。働いていれば誰でも、「この職場で、あと何年働けるだろう」と思うものです。特に、家庭事情に影響されやすいパートや契約社員等であれば尚のこと。家庭環境が変わっても、融通が利き、キャリアアップが目指せる職場なら、長く働きたいと思うに違いありません。今後、人材不足が深刻になると見込まれる労働市場で、採用がしづらい中小企業では人材確保が優先課題になると思われます。雇用環境の改善が、人材の職場定着という課題解決につながることを願ってやみません。(社会保険労務士・宮下麻衣子)