

# 株式会社ジャックと豆の木園〈松山市〉

事業内容 認定こども園、小規模保育、企業主導型保育、放課後児童クラブ、発達支援  
 従業員数 170名 [内訳] 男性16名、女性154名 (R6.2現在)  
 企業HP <https://jack.ed.jp> (所在地:松山市)



## 取組のポイント

- 園行事・運営業務の困りごと解決会議(要因分析)を行い、子どもたちと関わる時間を増やし保育の質を向上
- 園ごとで各職員の「小さな貢献・良い働き」に焦点を当て、賞賛する制度を導入しモチベーションアップ
- 子どもたちが輝き、円滑な実施に成功した園行事などを発見・共有する「いいこと会議」を行い教訓化
- 保育士それぞれの得意を伸ばす「スペシャリストコース」人事制度を新設しすべての保育士が輝く職場へ



## 取組の背景と取組の方向性

1977年の創業から子どもたちの命を守り、未来を育み、保護者支援にも取り組み続け、現在は認定こども園、学童、児童発達支援など8つの施設を運営し、若手からベテラン保育士、パート保育士、専門支援員、調理員、運転手、本部スタッフなどの多くの職員が働く園に成長。これまで職員の「働きやすさや仕事と家庭の両立」に取り組んできましたが、「保育の質向上」「保育ニーズへの対応」と「職員の働きやすさ」を両立することが依然課題となっており、職員が主体となってより良い保育を目指すために、「働きがいの創出」を目標として取り組むことにしました。



### 主な課題

8つの施設で保育士や専門スタッフなど多くの職員が働く組織に成長し、職員の連携強化が課題となっている。

働きやすさの整備は一定の成果を得ることができたが、園(組織主導)に頼りがちな傾向が見られ、改革が停滞。

児童福祉の使命である「保育の質向上」「保育ニーズ」への対応には主体的に仕事に向き合う「働きがい向上」が必要。

### 取組の方向性

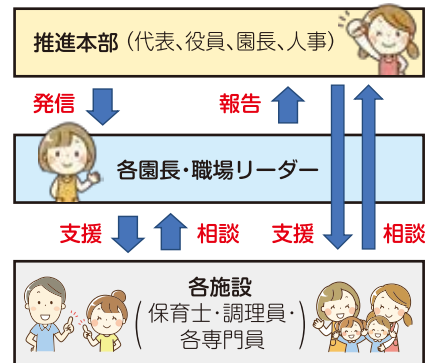
職員が主体となった取組で改革活動を活性化し、規模が大きくなりつつある組織の一体感を醸成する。

児童福祉事業の使命である「保育の質向上」を目指し、職員それぞれの「働きがい」を高める。

職場の困りごとを自分たちで解決する力を身につけ、前向きな意見が交わせる職場風土をつくる。

## 推進体制

代表役員を含めた推進本部で施策決定の迅速化を図り、施策ごとに対象となる園や職員への説明を役員や担当者が出向き丁寧に説明。人事担当者が進捗管理を行うなど、PDCAサイクルを確実にまわすために役割を明確にしました。また、毎月の定例会を設け、推進本部のメンバーが集まり、進捗状況を共有しながら取組を進めました。



## 具体的な取組内容

### 1. 職員の日々の活動を共有しフィードバックする仕組みの導入

#### リフレクション(仕事の振り返り)の投稿と共有

- 役員や園長などの管理者がすべての職員の日々の活動を観察しフィードバックすることが難しくなってきたため、園ごとでリフレクション専用の管理サイトを設け、(A) 今月の頑張っていた職員名とその内容、(B) 自身の振り返り、(C) 私生活でのちょっとした出来事や気づきの3点をメモのように気軽に投稿できるようにしました。
- 投稿内容は朝礼などの場で共有し、職員の良い行動や成果を褒め称えた結果、職員の自己効力感が上がり、前向きに仕事に取り組めるようになりました。また管理者は個々の職員の良い点や能力を再発見することができました。



### 2. 新たな人事制度「スペシャリストコース」の新設

#### 職員の得意を伸ばし、スキルを上げていく目標(旗印)づくり

- これまでの主任、副園長、園長を目指すゼネラリストコースとは別に、様々な価値観や強みをもつ職員のキャリア形成を支援するために、音楽、絵画・工作など日常の保育活動をそのまま活用したスペシャリストコースを設定しました。
- 初年度はコースへのエントリーを促し、新たな人事制度への関心を高めてもらうことを目標にした結果、全職員から7分野で合計118ものエントリーがありました。

#### <スペシャリストコースの種類>

- 音楽(和太鼓・合奏・手遊び)
- 絵画・工作
- 言語(読み聞かせ・劇あそび)
- ICT(情報機器の業務活用)
- 運動遊び
- 発達支援(個別の発育課題対応)
- その他(保護者支援など)

### 3. 園業務の再点検と業務改善

#### 園行事・運營業務の困りごとと解決会議(要因分析)

- 比較的規模の大きい園をモデル実践園に選定し、それぞれが付箋に意見を書きながら全員参加型の課題解決会議(要因分析)を実施しました。
- 会議手法を変えたことで、一部のリーダーに頼るのではなく、全員で解決策を出し合うことができ、事務作業の負担が増えていることや時差出勤により情報伝達に漏れがあるといった様々な課題について短時間で対処方針を決めることができました。

### 4. 意欲を引き出す新たなミーティング手法の導入

#### 好事例に焦点を当てた「いいこと会議」

- 全職員での対話がしやすい小規模園をモデル実践園に選定し、課題を話し合う会議ではなく、園行事や日々の保育業務、保護者対応などで「成功した・評価を受けた事例」を取り上げ、何が良かったのかを出し合う会議を行いました。
- これまでの会議では「受け身」だった若手職員からの発言も増え、前向きな姿勢を引き出すことができました。
- 良い成果には必ずポイントとなる要素があり、それを共有することは職員の教育にもなり、育成の面でも効果がありました。また、業務の意味づけができ、すっきりしたという声も多く聞かれました。



#### <いいこと会議のポイント>

- ① 成果のあった行動を取り上げ
- ② なぜそうしたのか深掘り
- ③ 業務の意味づけをする

### 取組の効果

- これまでの「働きやすさ」の取組から「働きがい向上」の取組にステップアップできた。
- ベテラン中心の園運営から全員が主役となり保育業務にあたる芽が育ってきた。
- 職員の自己効力感が高まり、モチベーション向上につながった。



#### 経営者の声

代表取締役(8施設統括)  
中根 美香さん



～「人を活かす」ために～  
得意を伸ばす「働き方改革」の成果を実感

保育士自身の「心と体」が健康でなければ子どもの明るい未来を育むことができません。行事や業務が多く休憩も取りづらい保育士の現状を変えるために、近年は、パート保育士や事務員の積極的な採用でフォロー体制を強化してきました。保育準備に専念するための「ノンコンタクトタイム」や「メンター制」を導入するなど、職員の「働きやすさ」に対する満足度は向上していました。今回はその土台を活かし、「保育の質向上」を目指し職員の「働きがい強化」に取り組みました。自分やお互いの良さに気づき、認め合い賞賛し合う取組を通して、主体的な話し合いや職員の輝く笑顔も増えました。園により多くの「愛」と「笑顔」があふれるよう、今後も継続していきます。

#### 推進本部役員の声

執行役員 人事部長  
企業主導型保育所園長  
藤田 真寿美さん



執行役員 経理部長  
中矢 理英子さん



賞賛し、認め合うことで自信につながり、主体的に考え、高め合える組織になるように取り組んでいく

「職員の働きがい＝保育の質」の向上が、子どもたちの成長や笑顔の保証につながっていくと考えています。日頃何気なく行っていることに対して意識を向けたり違う焦点を当てる今回の取組を通して、今までとは異なる視点で物事を考えることができ、また職員が主体的に考えるようになったのは、大きな成果です。職員が保育者のプロとして、子どもたちや保護者・地域に寄り添い、それぞれの力を伸び伸びと発揮できる「働きがいのある職場づくり」を目指し、今後も人事として取り組んでいきます。

#### 推進本部担当者の声

総務人事  
松岡 真紀さん



「働きやすさ」の充実と得意を活かした「働きがい」実感で、  
10年先をイメージできる定着支援で笑顔に！

これまで、新入職員の不安を解消し成長をサポートする「メンター制度」や心身の健康維持や活力を生み出す「リフレッシュ休暇」の導入、また個々の家庭の事情に寄り添い、無理なく長く働き続けられる環境づくりなど、15年前から取組を実行してきました。今回の取組では、個々のスキルアップや貢献度を具体化し、また普段の保育を賞賛し合うことで、職員の輝く姿・お顔が見られたことがとても印象に残っております。笑顔の見える環境をこれからも求めてまいります！