

中高年のパワーを保育園に



エムケービジネスサポート株式会社

エムケービジネスサポートのコンセプト

- ~ 会社の発足当時 ~

中高年の力こそが、これからの社会の担い手になることを見据えています。

管理運営する人材も、中高年を採用し行っていくことを考えています。

短時間労働者や高齢者の積極的な採用

…管理に手間が掛かる、費用対効果が悪いなど

他社が手掛けない部分に特化していきます。

保育、医療、看護、介護、教育などの、「人間力」が必要な分野で、

中高年が活躍できることを大いにアピール

…社会性のある趣旨

ご賛同、ご協力いただける方を増やしていきます。

保育現場のテーマ

- 保育現場の人材不足を解消
 - …待機児童の緩和

待機児童を減らす為、認証保育園などの民間保育は増加していますが、急にニーズが増え、保育士の人材が不足しています。

…正社員での保育士も当然必要ですが、現場では保育補助として短時間のパート、アルバイトも人材を必要としている現状もあります。

現在受け入れている子供たちの為にも、早急に改善することが必要です。

コンセプトとテーマの融合



● エムケービジネスサポートのコンセプトと

保育現場のテーマの融合

保育補助として短時間勤務の中高年を保育園で就業させる。

中高年は・・・

- ・年金受給者の方は、仕事のみで生活の為に収入を確保するわけではない。
- ・体力的にも週2～3日の短時間の無理のない働き方を望んでいる。
- ・定年退職や、子育てがひと段落したりといった方々は生活の中でやりがいや居場所を求めている。

保育園は・・・

- ・登園や降園の時間など一時的に人手が足りない時間帯がある。
- ・保育士は若い人材が多く、中高年のような見識や経験を持った人材を求めている。
- ・核家族であることが多い子供たちと、中高年の方が触れ合える場を持つことは子供の情操教育にも良い。

実現に向けて



- (株)グローバルキッズの保育園をモデルケースとして
～ 短時間派遣の人材の受入れを開始～

今回のプロジェクトの一番の理解者である(株)グローバルキッズ代表取締役 中正氏のバックアップの下、短時間での人材派遣を2010年9月より開始。

(09年6月から3ヶ月直雇用でのテストも実施。男性1名)

… 延べ13名の中高年の人材を派遣

男性0名、女性13名、平均年齢61.5歳、最高年齢67歳

現在8名は派遣中、3名はパートとして直接雇用に取り替え、2名が退職となっております。

園長先生インタビュー

● 《導入にあたって不安な点》

園児に対応する際の、安全への基本的配慮はあるか？

言葉使い、言葉掛けに温かさを持っているか？

個人情報の捉え方

職員間のコミュニケーション力

園児を大切に扱ってもらえるか？

仕事を選び好みせずに快く引き受けてもらえるか？

体力などに問題はないか？



上記のように保育の経験がないことによる不安や若い保育士との年齢差によるコミュニケーションギャップの可能性などが挙げられました。

園長先生インタビュー



● 《実際に中高年人材を受け入れて》

仕事、園児への対応、共に安心して任せられる。

園児と一緒にいる時は、程よい自然な関わり方をしてくれて安心できる。

保育士とも無駄話はしないが、にこやかに会話し、とても良いコミュニケーションが取れている。

お願いした仕事はいつも快く引き受けてもらえる。

園児も慣れて、とてもなついている。

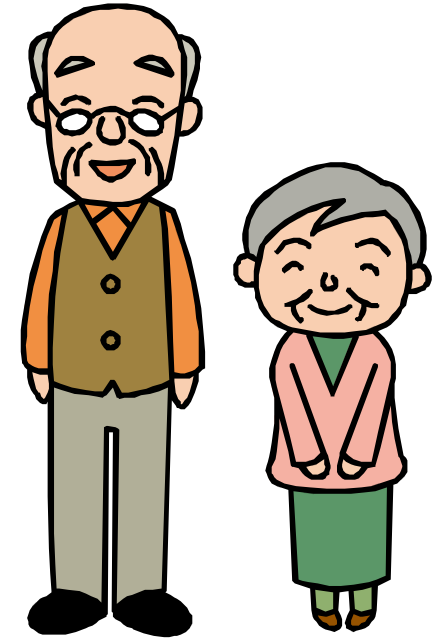
労働者としてだけでなく、園児にとっての人的環境の向上になり、とても良い影響を与えている。

保育経験がなくても、基本的な人間関係のスキルが高いので、無理なく対応できています。

派遣人材インタビュー

● 《実際に働いてみて》

毎日子供たちにパワーをもらって、元気になれます。
子供におばあちゃんのように懐かれて、毎日楽しいです。
保育士の方とも、とても良い関係で働けています。
仕事の合間に子供と遊ぶ時間も持てるので楽しいです。
仕事は掃除、洗濯ですが、非常にやりがいのある仕事です。
時間が短いので、体力的にも無理なく働けます。
就業時間の延長をお願いされることもあります。
必要とされていると感じ、積極的に協力しています。
子供たちは本当に可愛くて自分の孫のように接しています。



派遣の更新時は「園が宜しければ是非更新をお願いします。」
と皆さんがおっしゃいます。本当にやりがいを持って、楽しく就業されています。

派遣の費用対効果

Q.なぜ派遣にするのでしょうか？

直雇用は事務手続きが大変です。試してみたくても、実際に採用するのはかなりの手間がかかります。(募集、面接等)

就業前の必要な健康診断は弊社の負担で実施しています。

シフト管理は派遣元の仕事ですから、派遣を希望する日時を指定するだけで、調整は弊社で行います。

年齢が上の方々の雇用管理はデリケートなところがありますが、雇用は派遣元ですので、安心です。

実際の働きぶりを見て、メリットを感じれば、派遣から直雇用への切り替えも積極的に推進しています。

A.実際に中高年の就業の社会貢献的なメリットを実感していただく為に、“まずは派遣から”をお勧めしております。

派遣の費用対効果

- 1日2時間の保育補助により人件費の削減が期待できます。

人件費を余計にかけてしまうように感じますが、その分保育士に余裕ができる。

よって、

シフト内で普段できない作業等を組み込んで行う

保育以外の雑用を保育補助の方に行ってもらうことで残業時間の削減

基本的に登園や降園時の忙しい時間帯に、保育補助の派遣をお勧めしております。

派遣でかかる費用は2時間で**2,300円**(派遣料金1時間1,150円とすると)

月給20万円の保育士が2時間の残業をすると、所定労働日数22日、

1日8時間の場合、残業の時給は1,420円、2時間で**2,840円**

保育士の残業を削減することで、1日あたり540円の削減になります。

月間では11,880円程度削減できます。

派遣の費用対効果

- 保育士の就業環境の改善により無駄な費用を抑えます。

保育士の就業環境は基本的に厳しい状況です。どうしても避けられない突発的な残業による長時間労働もあります。その積み重ねが、保育士の退職につながることも少なくありません。少しでも掃除や洗濯などの雑用を保育補助の方で行うことが、就業環境を整え、退職という最も大きな損失を防ぐ一因になります。退職は新たなリクルート活動を行い、教育をし直さなければならないなど、コストが一番掛かる原因を生みます。

人材の退職は不必要な採用コストが発生します。

雇用維持に投資することは無駄なコストを大幅に抑える為の積極的な投資と言えます。

派遣の費用対効果

- 派遣を2時間導入すると…

コスト面でもこんなに
メリットが生まれます！



- 雇用管理の手間削減
- 入社時健診費用なし
- 保育士の生産性向上
- 残業コストの削減
- 退職のリスク回避
- unnecessaryな採用コスト減
- 教育コスト減

などの効果が期待できます。

プロジェクトの発信



- (株)グローバルキッズのモデルケースを元に他の保育園にも提案していきます。

単なる労働力にとどまらず、保育園内の人間関係の潤滑油になれる存在は、費用対効果だけでは図れない効果があり、現場の保育士の方々からも支持されております。また保育園の近くにお住まいの地域の方を採用していることで、顔見知りになり防犯にもつながっていきます。

モデルケースの成功によって実体験できたからこそ、自信を持って提案しております。

短時間派遣のみならず、正保育士でも中高年の力が発揮できます。

今後の展望

- **中高年の人材、クライアントの発掘を行う**

- ・ 保育補助だけでなく正保育士も中高年の人材から発掘し紹介しております。

(すでに4人の中高年の保育士を紹介しております。

60代の方も活躍されています。)

- ・ 保育士の紹介による中高年人材を登用するメリットを他の業種にも伝えていき、提案していきます。

中高年の人材紹介ならエムケービジネスサポート！！

というメッセージを多方面に広げ、構築する！

そして近い将来には定年退職された方や、子育てがひと段落された方々が「昔取った杵柄」で自身を発信源として自らの手で活躍の場を切り開き、やりがいのある職場を構築して頂くことを望んでいます！！