

ここまで変わった労務管理 選ばれる園への処世術とは

社会保険労務士法人 ゆびすい労務センター 平 幸次

講演記録

時代は究極の「売り手市場」

職員を新規に確保するのは非常に困難のなか、職員をいかに「定着」するかが重要である。

そのために、園が取り組まないといけないのは「園の雰囲気作り」であります。

ではどのような要素で「園の雰囲気作り」が出来るのか？

まず大事なものは、、、「働く意味を教える事です」

この業界は、子供が好き、子供と携わりたいという気持ちで就職し、いざ仕事始めると書類作成や保護者対応等業務量が非常に多いことにギャップを感じ漠然とした不安で辞めていく職員が増加しています。

「この書類は何のために行うのか 園児にどのような影響を及ぼすのか」を言語化し教育することで、目の前がクリアになり業務に邁進することが出来ます。特に Z 世代の職員は社会貢献意識が非常に高いので、一つ一つが園児の成長に寄与し、それが将来の日本を支えるんだという考え方を植え付けることで定着に繋がります。



また、ビジネスマナーやコミュニケーションも非常に重要な要素です。

地域で選ばれる園の共通する特徴は、「挨拶」が気持ちいいことです。

挨拶というには誰からするのでしょうか？上司から部下から？

そういう事を考えているようでは駄目です。挨拶は気付いた方から行うもの。挨拶はコミュニケーションの玄関口です。是非こだわって指導してください。

園長がよきお手本となることを期待しております。

当然、「職員教育」も重要な要素です。

理事長、園長からも「最近の若い職員は言われたことは出来るけど、それ以上は言っていない、」という意見を多く聞いてきました。

ただ、それは大きな誤解です。

若い職員は特に「考える」という教育をされてこなかった世代になります。

その世代に考えさせる教育をすると爆発的に成長する職員が現れます。

個人的には、職員が成長しないのは本人の素養はあるが大半は、成長させるための教育を怠ってるからだと思っています。

質問があった時に安易に答えを出さずに、「あなたならどうする？」と一度問いかけてみてください。その職員の目の前が開けてきます。

最初は大変ですが、その職員が成長すると部下や後輩に考える教育をしてくれます。

「人は上から教わったやり方でしか下に教えられない生き物なので、、、」

