

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



株式会社フューチャーフロンティアーズ

「誰もが長く働ける環境づくり」を推進し、
男性が当たり前
育休を取れる職場を実現



Future Frontiers



株式会社 フューチャーフロンティアーズ

「誰もが長く働ける環境づくり」を推進し、男性が当たり前で育休を取れる職場を実現

会社概要

代表者名	代表取締役 橋本 恵理
創立（創業）	2002年
所在地	新宿区河田町3-16
TEL/FAX	03-5579-8155/03-5579-8155
従業員数	141名（うち正社員112名）
URL	https://www.futurefrontiers.co.jp
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●保育所の運営●学童クラブの運営●幼児教室の運営●上記に付随するコンサルティング業務●イベント・セミナー企画・運営●在宅保育サービス



目的・理念

“職員が働きがいを感じ、自ら成長することができる職場”を追求しています

- たとえ個人に能力があっても、働きやすい制度がなければその職場を辞めざるを得ない場合もあります。私たちは社員が仕事を楽しみ、働きがいを持って日々成長し、“sustainable な子育て支援を通して笑顔あふれる社会を創造する”というビジョンを達成することを最大の目的として、できる限り社員に寄り添い、より充実した、より当社らしいライフ・ワーク・バランスの探求・推進に取り組んでいます。

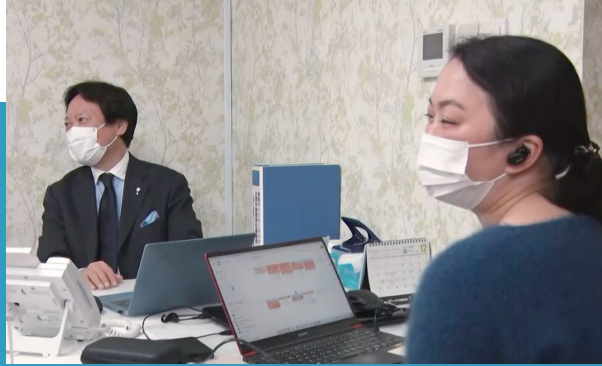
代表者からのメッセージ



“未来を生きる子どもたちの笑顔をつくること”が私たちの仕事。そのためには、まず子どもたちと長い時間を共に過ごす職員が笑顔でなければなりません。職員の心に余裕がなければ、良い保育はできないからです。

そこで私は職員のフィジカルとメンタルのケア、保育を通じて自己実現したい人のバックアップに取り組んできました。どんな小さなことでも職員の話聞き、何に困っているのか教えてもらい、会社に何ができるのかを常に考えています。

仕事はライフ・ワーク・バランスが取れていないと絶対に楽しめません。社内で毎年開催している新年度会ではいつも「仕事か家庭か迷ったら、まずは家庭を優先してください」と話しています。その理由は、仕事は代わりがいますが、家庭での代わりはいないからです。そして職員だけではなく、その家族まで含めてハッピーにするのが経営の醍醐味だと思います。



取組の経緯・背景

- 当社では以前より“職員の働きがいと個人の成長の場をつくる”ことに注力してきました。しかし、2015年ごろより保育士の求人倍率は加速度的に高騰し始め、2019年には東京都内では6倍を超えました。そのため、これまでの労働環境の提供だけでは離職率を抑えることが難しくなり、そこで処遇の改善とライフ・ワーク・バランスの向上という2本柱に取り組むこととしました。
- 育児休業はもともと誰に対しても認められている権利ですが、女性職員が出産・育児を機に離職することなく活躍し続けられるような会社をつくっていくために、女性だけでなく男性も積極的に育児に参加する社風の醸成が必要でした。



取組紹介

01

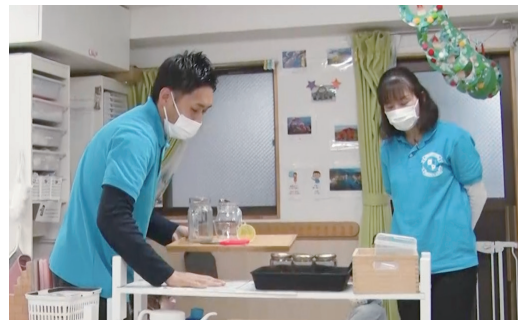
男性の育児休業取得率3年連続100%を達成

取組内容

- ◆全職員向けに男性の育児休業取得推奨のメッセージを発信。施設長や管理職から、休業を取得するよう声かけしています。男性育児休業取得者の体験談を会社全体に向けて周知し、育児休業の取得を促進しています。
- ◆育児休業・介護休業取得日が決まった時点で施設長を交えて3者面談を行い、スムーズに休業に入れるよう配慮しました。
- ◆復職のハードルを下げるため、メールや郵送で園便りやミーティング議事録などを送り、休業中も職場の情報を共有しています。
- ◆復職が近づいた際、復職後の働き方について本人の希望を聞き取った上で「短時間勤務」などの制度を改めて案内し、施設長も交えた3者面談で最適な働き方を相談。復職した後は無理なく家庭と仕事の両立ができているか確認し、必要ならば見直しを行います。
- ◆一人ひとりの状況に合わせて「育休復帰支援プラン」「介護復帰支援プラン」を作成。復職に際しては同プランに基づく措置を実施しています。
- ◆管理職が職員から育児休業・介護休業の取得に関する相談を受けた際に適切な対応ができるよう、“育児・介護と仕事の両立”に関する理解を深める管理職研修を実施しています。

取組による効果

- ◆男性育児休業取得経験者が増えることで周囲の理解が深まり、“休業するのが当たり前”という意識が広がりました。
- ◆育児休業を取りやすい風土づくりの結果、取得者は2018年度：男性1名/女性2名、2019年度：男性4名/女性6名、2020年度：男性1名/女性2名となり、各年申請者の100%が取得。男性職員の3か月にわたる休業や2度目の取得といったケースもあります。
- ◆企業内での効果として、復職後にはより保護者の気持ちを思いやるできるようになりました。





代表自ら全従業員と個別面談を実施するとともに、業務のICT化を進め残業を削減

取組内容

- ◆1年に3回の個別面談（代表1回、取締役2回）を実施。職員が抱える公私の悩みや健康状態を直接聞く機会を設けています。また希望・必要があればその都度面談を行います。
- ◆各園長・施設長や本部人事部が相談員となり、職員個々の育児・介護の問題を相談できる「相談窓口」を設置。直接上司には話しにくい案件は、匿名可能なWeb上の「オピニオンボックス」に投稿でき、代表自らが対応します。
- ◆0歳児の睡眠時呼吸チェックに「ベビーセンサー」を導入。ICT化で保育士の負担やストレスを軽減しました。
- ◆書類もICT化し、端末を使い同時に同じ書類を見て作業することもできるようになりました。

取組による効果

- ◆職員の声を聞く多様な機会を設けること、課題解決に向けて会社が尽力し新たな制度を制定することで、職員は安心して勤務を継続することができるようになりました。
- ◆ICT化によって作業が簡略化。休憩時間が取れるようになり、残業も減りました。業務の平準化が図れ、育休などで誰かが抜けても一定のクオリティを保つことができるようになりました。
- ◆ストレスによって退職する人が減ることで採用費用削減につながりました。



個人の状況に応じて選択できる「短時間正社員制度」などを導入

取組内容

- ◆小学校就学前の子ども・介護が必要な家族がいる、自己啓発を希望する、といった場合に週の労働時間が正社員より短い「短時間正社員」として勤務できるようにしました。
- ◆“この仕事に特化したい”“転勤はしたくない”といった個々の要望に応え、会社が定める限定分野の業務に従事する「職務限定正社員制度」を導入しました。
- ◆資格取得の補助、自分で選ぶ研修の制度、国内外の短期留学制度、チームビルディングのための施設長裁量懇親会費などで職員の成長をサポートしています。

取組による効果

- ◆「職務限定正社員」では、職員が自分の得意分野を伸ばし、ストレスや無理をすることなく勤務を継続できるようになりました。また、経験豊富なベテラン職員にも体調や年齢に合わせて働いてもらえるようになりました。
- ◆会社がダイバーシティを認めることで、全職員にそのマインドが根付きました。



従業員の声

- ◆妻の妊娠を報告した時、会社から「育休を取る？」と聞かれました。3か月の育休後はフルタイムで復職、今は保育園のお迎えのため週後半はシフトをずらして早い時間の出勤にしてもらっています。子どもの成長を目の当たりにするかけがえのない時間を過ごせたおかげで、安定した気持ちで仕事に取り組んでいます。
- ◆父母の介護のため介護休業を取得し、父が亡くなった後は母の介護を続けながら短時間正社員制度を利用して復職しました。当社はこういった制度が充実し利用しやすい雰囲気があるのありがたいです。



※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。