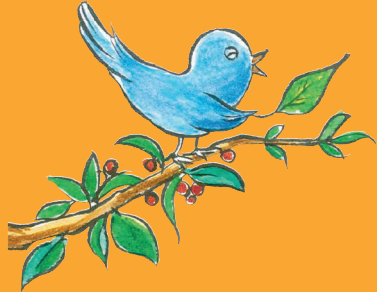


未来館 miraikan news NEWS



特集
**未来館フエスティブアル
2018**

青野慶久さん講演会
働く人を幸せに

「サイボウズが「100人100通り」の働き方ができるようになった理由」

県民参加企画 フォトギャラリー

働く人を幸せに

～サイボウズが「100人100通り」の働き方ができるようになった理由～

● サイボウズの100人100通りの働き方

今、働き方が大きなテーマになっていて、今でこそサイボウズは働き方改革先進企業だといわれますが、10年前は全く違う会社でした。だいたい15～20%ぐらいの人が辞める会社で、2005年に離職率が28%にまで上がってしまいました。さすがにこれでは効率が悪いと、辞める理由を聞いたところ、それが一人一人多種多様であることがわかりました。そこで、一人一人に合わせた、100人100通りの人事制度をつくることにしました。公平性より個性を重視するという事です。これはなかなか日本人には受け入れられない考え方ですね。でも、公平というのは幸福ではありません。幸福は一人一人違いますから。一人一人のニーズに対応すれば、みんな幸せでみんな辞めないという考え方です。

そして、社員から出てきた要望を一つ一つ制度化していきました。残業なしや短時間勤務、働く場所の選択と育児休暇の延長、副業の自由化など、100人100通りでどんどん増えているので全部は紹介しきれませんが、結果として離職率が劇的に下がり、今では6年連続で5%を下回っています。IT企業としては相当低い離職率です。採用効率がよくなって、社員が本当に辞めない会社になりました。出産で辞める社員もいなくなり、また、復帰率100%です。女性社員の比率も約4割に上がりました。うれしいのは、「女性が選ぶ働きがいのある会社」の中堅企業部門で1位をいただいたことです。転職希望者もとても多く、この人手不足のときに大変ありがたいことです。

そうなってくると、2人の子育てのために短時間勤務をしていた女性が30代でサイボウズの役員になるなど、女性で大活躍する人が出てきました。

また、大型の台風が来るなどのときには社員は誰も出社しません。休んでいるわけではなくて、家で働いているのです。家にパソコンがあって情報共有ができていますから、わざわざ出社しないのです。

それから、広告宣伝部門の社員の働き方はかなり多様です。在宅で朝7時から働く人、午前中は在宅で午後から出社する人、午後から在宅の人、新潟で在宅、パリで在宅、北海道出張に直行、午後は子どもの行事で休み、午前中は在宅で午後から出社だが途中副業で抜ける、など、もうわけがわかりません。でも、一緒に働けるのですから面白いですね。バラバラだからこそ、一緒に働こうと思ったらお互いの情報を全部共有しようとするので、ちゃんと仕事ができます。

また、一度辞めても復職できる制度を使って、青年海外協力隊に応募してアフリカでのプロジェクトに参加した女性がいます。3年後、サイボウズに戻ってきてくれました。サイボウズはグローバル展開を目指しているのでもいつかはアフリカにも進出したいわけです。でも、アフリカでの事業経験があって、しかも、グループウェアに詳しくてサイボウズが好きな人を採用することは困難です。しかし、この制度をつくったおかげで、外に行き知識を持って帰ってきてくれる人が生まれるということが起きています。

副業を自由化したので副業家がたくさんいます。我が社でいちばん有名な副業家は週4日サイボウズで働いて、残りの週3日は千葉県で農業をしています。彼は自分の農地に温度や照度を測れるセンサーをつけて、その情報をサイボウズのクラウドサービス「kintone (キントーン)」にアップして、遠隔地にしながら高機能野菜を効率良く栽培し販売するノウハウを身につけました。そのノウハウを全国の農家さんと共有して、農家ネットワークをつくり、お互いに出荷時期を調整しながら効率よく生産・販売をするようにしたところ、総務省の地域情報化大賞を受賞し、彼に農業法人が相談するようになり、「kintone」が売れていくということが起こりました。このように副業を認めることで新しい使い方を発明し、新しい人脈を広げ、僕らのお客さんも増えていきます。社員を困り込まないで副業を認めても、会社として大きなリターンがあるということです。

問題は、バラバラな人たちの給料をどう決めるのかということです。昔は給与テーブルで決めていたのですが、廃止して、職種、年齢、スキル、実績、働き方などを一般的な転職市場と照らし合わせて給料を決めています。

日本は給料の決め方が時間にすごく依存していますが、給与を成果の報酬にしようとしても、みんな協力しながら働いているので、成果がよくわかりません。ということで、市場性を見ながら、適当に決めるというのが今のサイボウズのやり方です。

● 多様な働き方に必要な「ツール」「風土」

働き方の多様化を進めるには、「制度」だけではなく「ツール」と「風土」を入れ替えていかないとなかなか進まないことがわかってきました。

ツールとして、リアルオフィスだけではなく、ぜひ、スマホからログインするだけで出勤できるバーチャルオフィスをお勧めします。子どもが熱を出したりして出社できない時でも、子どもを寝かしつけた後、ログインしたら、これで出社したことになります。このバーチャルオフィスをつくっておくと、時間や場所にとらわれずに働くことができます。

Eメールは、個人ではなくチームで共通のアドレスにしておいて、みんなで共有すれば急に休むことになっても、ほかの人が代わりに対応できます。やりとりの履歴も全部共有しておけば、あとから見て引き継ぎます。この人じゃないとできないという属人化はよくなくて、みんなでシェアすればもっと柔軟に働けるようになります。

それから、ビデオ会議も大事です。すべての会議室にビデオ会議システムを置けば、月1回しか出社しない社員も、関係する会議にすべて参加することができるので普通に働けます。

いちばん大事で難しいのは風土です。中でも「公明正大」「自立と議論」、この2つの風土は絶対につくらないといけません。

なぜ公明正大な風土が必要かという、在宅勤務をしている人、パリで働いている人というようにいろいろな人がいますから、それがうそではないというベースがないと働けないからです。とにかく正直であることがベースになります。でも、これはなかなか大変です。社内で見つけたうそをひとつずつ丁寧になくして、この組織では絶対にうそはいけないということを浸透させていく必要があります。

2つ目が自立と議論という考え方です。多様な人たちがいるのですから自立してもらわないと困るのですが、日本人はこれが苦手です。決められたルールを守るのは得意ですが、自分は何したいのか、何をすべきかと考えることが訓練されていません。また、自分がどう働きたいか、どう生きたいか、何が欲しいかといったときに、それが満たされていないのであれば、ほかの人と議論しなければなりません。それができるようになるために徹底的にトレーニングしていく必要があって、このことにもサイボウズは必死に取り組んできました。

これができるとあとは楽です。足りない制度があればみんな

が発案して議論してくれるので、あとは僕が了承するだけです。この状態をつくるのが本当の働き方改革だと思います。

よく、「制度がいっぱいあるとぶら下がる人が出てきませんか」と言われます。そうならないためには何のための制度なのかという目的を確認しておくことが大事です。僕たちの目的は、いいグループウェアをつくってたくさんの人に使ってもらうことですから、そのための制度利用ならいいけれども、個人的な趣味趣向のために使うのであればだめということです。組織に属しているのだから組織の目的に沿って制度を使うということを徹底しておかないといけません。

そうはいつでもなかなか風土を変えるのは大変で、特に男性育児休暇は大変でした。そこで、率先垂範しようと長男が生まれたときに自分で2週間の育児休暇を取りました。育児は24時間休みなしでかなり大変で、仕事のほうがずいぶん楽で、女性1人に押しつけることはできないと実感しまして、2人目のときも育児休暇を取りました。

3人目のときは、育児休暇ではなく短時間勤務にしました。妻から「私が赤ちゃんを見るので、あなたは上2人を保育園に送って、夕方は4時半にお迎えに行きなさい」と言われて、それには4時には会社を出てダッシュしないと間に合いませんから、4時になると、社長が「今からお迎えに行ってください」と帰るわけです。すると、それまで申し訳なさそうに「すみせん、お迎えがあるので…」といいながら帰っていた社員が、楽勝で帰れるようになりました。また、男性も育児休暇を当たり前にするようになり、ずいぶん風土が変わりました。

私自身、育児をすることで、大変さももちろん知りませんが、大きな学びがありました。今、日本は人手不足といわれていて経済界の大問題になっています。でも、それは元をたどれば育児をさぼって、少子化問題にきちんと向き合っていないからです。これから人口が減って市場も縮小していきます。つまり育児は経済活動で、働き手や消費者をつくることです。さぼっていたら仕事どころではなく、人口がゼロになって終わりです。本当は仕事よりも育児をしなければいけないのです。育児のほうが大事だと、今ははっきりそう思います。

ただ、労働時間が一気に減ったことは大変でした。そうすると、私一人でやるのは無理で、チーム制にして私宛てに届いたメールもみんな返せるようにしないとイケないと、そんな当たり前



のことに気づきました。そこから、サイボウズでは徹底的に属人化をなくそうと、情報共有してチームで動きましたし、その習慣を身につけさせるべく新人のときから教育しています。その日に誰が何をやったか、いつ誰と会ってどんな商談をしたのかも全部共有します。

すると、お互いに協力して働くことができるようになり、連携したりお互いの強みを生かしたりしながら仕事をすることができます。営業などの人と会う仕事は残業を減らすのが難しいといわれますが、協力してやることで減らせることもわかってきました。

個性を活かすというのは、私のイメージでは石垣のようなものです。一人一人みんな形が違います。欲しいものも違うし、持っているスキルも違います。これを石垣のように組み合わせたら強いチームができます。午前しか働けない人と午後しか働けない人、お互い相当に制限がありますが、組み合わせたら1日働けます。東京でしか働けない人と大阪でしか働けない人、場所に制約がありますが、組み合わせたら2拠点を押さえられます。

東京で働いていたシステムエンジニアの女性は、お母さんの介護のため実家のある岡山に戻ることを決意し、辞める覚悟で相談してきました。でも、営業マネジャーが「ここはサイボウズだ。なんとかなる」といって、彼女には岡山で在宅勤務をしてもらうことにして、基本的に出社はせず、出社できるときだけ大阪のオフィスまで新幹線が出てくるという働き方にしました。

そして何が起きたかといいますと、彼女が岡山に人脈を持っていて、岡山に常駐しているのですぐにフォローもできて、岡山の大きい企業がどんどんサイボウズユーザーになって、岡山の受注率が上がりました。その後、「ふるさと営業部」ができるという流れも起きています。

● 一律から多様な個性へ

今、働き方改革の流れになって、現場で働く人たちが「残業を前提とした働き方はおかしい」といって、経営者は「では残業は減らそう。でも、仕事の総量が落ちないように生産性を上げろ」と言います。両者の言い分に違和感があって、現場の人が言っているのは、もっと幸福度を上げてくださいということです。働きすぎ、場所や賃金の問題、または能力が活かされていないという問題など、自分の希望が満たされないという幸福度の話をしているにもかかわらず、経営者側は会社の組織としての利益の話始めるわけです。ここがかみ合っていないのです。

目指すべきは、幸福度も生産性も高く、みんな楽しく働いて、ちゃんともうかっている会社です。古い日本の大企業で問題となっている働き方は3つあります。まず1つ目は終身雇用という考え方です。これは終身雇用ではなく、定年一斉解雇制度だと思えます。50代で役職を外されて、60～65歳で解雇され、再雇用を希望する人の給料が半分になるという乱暴な制度が終身雇用の実態です。もともと定年制度ができたのはずいぶん前で、そのときの日本人の寿命が55歳だそうですから、それで



れば終身雇用です。でも、今は80歳を過ぎてのに60歳で辞めさせるのは強制解雇です。2つ目が年功序列ですが、これでは若い人の意見がいつまでも採用されません。そして3つ目が組合です。組合が「強制的に解雇される制度はどうか」ともっと頑張ってほしいのですが、その機能を果たしていないことも問題だと思えます。

その原因のひとつが日本の雇用制度にあります。メンバーシップ型雇用というのが日本のやり方で、会社として採用するので、どんな仕事をするか、何時間働くか、どこで働くかは決まっています。社長が「ここで働け」といって断れなくて、断ったら解雇になりますから受け入れるしかありません。

でも、日本以外の国は大抵ジョブ型雇用という雇用制度で、場所が変わればそこからもう一度再雇用になって給料から見直します。ですから「転勤の命令は従うので給料をいくらにしてください」ということが言えるのです。

さて、幸福度と生産性、どちらから先にやればいいのかというと、私は幸福度からやるべきだと思っています。なぜなら、幸福度を上げれば採用も定着もプラスに働くからです。人手不足の時代において、あの会社はすごく楽しいらしいよといったら、若者はそっちに流れますし、楽しいから辞めません。採用という観点からすれば幸福度をとにかく上げたほうがいいです。

それで生産性が上がるのかというと、上がります。一人一人の幸福を追求していくと多様な働き方を受け入れることになり、すると情報共有が進み、チームワークが進んで、お互いに助け合うのが当たり前になります。これが業務プロセスを全体で見直すことにつながりますから、間違いなく生産性が上がります。一人で歯を食いしばって頑張っていることを、みんなで協力できるようになるのです。強みを生かして働けるようになれば生産性が上がります。さらに、面白い人がいっぱい出てきますから、よりイノベティブでクリエイティブな仕事ができ、人脈も広がります。これをわかっていない経営者が、「幸福度といっても、生産性を上げないと意味がない」と言うのです。そうではなく「幸福度を上げるから生産性が上がるのだ」とぜひ理解してほしいと思えます。

このような新しい働き方について発信しようと新聞やテレビに出たり、働くお母さんの大変さを知ってほしくて、西田尚美さんを起用した映像をつくったりしました。ほかにも、「働き方改革、

楽しくないのはなぜだろう。」というキャンペーンを打ち、働く象徴のアリさんと働かない象徴のギリギリさんが繰り広げる働き方改革の風刺アニメを4本ほどつくり、たくさんの人に見てもらおうと、新宿駅、秋葉原駅、品川駅、大手町駅、霞が関駅で交通広告を展開しました。それから、「働き方改革に関するお詫び」という新聞広告も出しました。この広告の中に「なんですか、そのありがた迷惑なプレミアムフライデーとやらは…」と入れましたら、プレミアムフライデーを企画した経済産業省から電話があって、怒られるのかなと思ったら、「プレミアムフライデーをいじっていただいてありがとうございます」と感謝されました。

このように、いい感じに社会が動き始めていますが、ほかにも少子化や高齢化の問題、子どもの貧困問題など、日本には問題がたくさんあります。これらを解消していくためのベースとなる発想が、「一律から多様な個性へ」ということだと思えます。みんなを幸せにしようと同じことをしたら、同じ形にはまらない人がみんな不幸になっていきます。みんな違うのだから、一人一人の生き方に合わせてもう一回考え直してやっていこうと、これが僕の思っていることです。

● 夫婦同姓・別姓を選べる社会へ

私の戸籍上の名字は「青野」ではなく「西端」といいます。結婚するときに、妻が「名字を変えたくない」といったので、私を変えました。パスポートも運転免許も子どもの姓も西端です。

ただ、二人とも働いていると名前を変えるのはとても大変で、結婚したときに同姓を強制する制度はどうかと思いついて、今、裁判を起こしています。この裁判は2年半前に一度は負けているので、あまり注目されたいと思っていなかったのですが、ニュース

が出た途端にテレビや新聞にも取り上げられました。やっぱりこれはたくさんの方が抱えている悩みなんですね。

今は東京地方裁判所で戦っておりまして、判決が来年の3月ぐらいに出て、最後は法律ができる予定ですが、ちょっと時間がかかるので、なんとか世論を大きくして国会議員立法にもっていきたいという思いがあります。

● 働く人を幸せに

最後に今日お話ししたことをまとめます。ひとつは多様性についてで、一人一人欲しいものは違って、それに別々に応えていくとみんな幸せになってモチベーションも上がるということでした。それには制度だけではなく、ツールを変えて、さらに風土を変えることが必要です。これはとても大変ですが、風土を変えるところまでやりきらないと働き方の多様化というのはうまく進みません。

もうひとつ取り組まなければならないのは仕事のやり方を変えることです。今は属人化していて、この人じゃないとできないという仕事がありますが、チームでお互いが補完して働けるようにすることが必要です。

そうすれば働き方の多様化が進み、今までよりも短い時間でたくさん仕事ができるようになり、会社の生産性を高めることにもつながります。楽しいだけではなく生産性も上がり、もっとクリエイティブになって変な人がいっぱい活躍できるようになります。このようなことをサイボウズという会社でやってきましたし、ぜひほかの会社でもまねてもらいたいと思っています。



あおの よしひさ 青野 慶久さん プロフィール

1971年生まれ。愛媛県今治市出身。大阪大学工学部情報システム工学科卒業後、松下電工（現 パナソニック）を経て、1997年8月愛媛県松山市でサイボウズを設立。2005年4月代表取締役社長に就任。2018年1月代表取締役社長 兼 チームワーク総研所長（現任）

社内のワークスタイル変革を推進し離職率を6分の1に低減するとともに、3児の父として3度の育児休暇を取得。また2011年から事業のクラウド化を進め、売り上げの半分を超えるまでに成長。総務省、厚労省、経産省、内閣府、内閣官房の働き方変革プロジェクトの外部アドバイザーやCSAJ（一般社団法人コンピュータソフトウェア協会）の副会長を務める。著書に『ちょいデキ!』（文春新書）、『チームのことだけ、考えた。』（ダイヤモンド社）、『会社というモンスターが、僕たちを不幸にしているのかも知れない。』（PHP研究所）がある。

2018 県民参加企画 フォトギャラリー

1階

南米の民族舞踊「チャカレラ」を披露

ダンス披露
【コンフルエンシア ジュニア】

優しい気持ちで、楽しく踊りました。

ハワイアンフラ (アウアナ)
【二本松フラ愛好会】

リズムに乗って、元気に踊りました。

ストリートダンスパフォーマンス
【パラダイスBOX NEO】

自分たちが作った服を着て、ファッションショーを行いました。

安達高校家政部ファッションショー
【福島県立安達高等学校家政部】

市内の自慢の逸品が勢ぞろい

にほんまつ 一店逸品研究会コミュニティコーナー
【二本松商工会議所一店逸品運動推進委員会】

木の枝伐材を使って、クラフト小物作り体験

木の枝クラフトづくり
【福島県もりの案内人の会】

相談窓口の周知と人権問題への関心を高めるため、啓発活動を行いました。

人権啓発
【福島県人権擁護委員協議会二本松市部会】

かき氷、たこ焼き、焼き鳥など、屋台グルメを提供しました。

屋台「みらい」
【かねすい】

高校の取組紹介と高校生が作ったサバ缶やストラップの販売

いわき海星高校を知ろう!
【福島県立いわき海星高等学校】

福祉用具の使い方を説明しました。

高齢者・障害者の自立支援のための福祉用具の普及促進
【(一社)日本福祉用具供給協会福島県ブロック】

福祉用具の体験や介護支援ロボット装着を体験

知ろう!活かそう!福祉用具【協力:かすみ会】

絵手紙の体験も行いました。

3階

おいしいお抹茶とお菓子を味わいました。

イック イカガ...!茶席
【茶道宗偏流福島西支部伊藤宗正社中】

結婚支援システム「はぴ福なび」の登録・相談を行いました。

人生のパートナー探しを応援します。～「はぴ福なび」出張登録会～
【ふくしま結婚・子育て応援センター】

ひとり親家庭のお母さん、お父さんの相談をお受けしました。

ひとり親家庭のための就職相談会 in 未来館
【福島県母子家庭等就業・自立支援センター】

2階

浪江からの報告「震災アニメ上映」と「紙芝居」「ウッズランド高校生の来福報告」を行いました。

浪江からの報告「震災アニメ上映」と「紙芝居」「ウッズランド高校生の来福報告」
【一般社団法人国際女性教育振興会福島県支部】

毎年恒例のスマートボール子どもから大人までたくさんの方が参加

スマートボールゲーム大会
【協力:二本松碧青の会】

指の毛細血管を見ることが健康状態を把握する体験

血流観察
【リンバストレッチはるら】

センター非公認キャラクター「しょうちゃん」を探しながら、センター館内を探検!!

未来館スタンプラリー

バルーン剣や風船のお花をプレゼント!

バルーンアート～バルーン剣をプレゼント～
【新福島芸術倶楽部】

掘り出し物がたくさんありました。

チャリティーバザー
【二本松市婦人団体連合会】

お金に関するクイズに回答し、お金の付き合い方チェック、貯金箱を作ろう!

お金の付き合い方チェック!貯金箱を作ろう!
【福島県金融広報委員会】

エシカル消費の意味や生活に取り入れるヒントを紹介

エシカル消費ってなに!
【福島県消費者団体連絡協議会】

自閉症への理解を深める展示をしました。

自閉症の正しい理解を
【世界自閉症啓発デー本宮実行委員会】

大人も子ども夢中になりました。

懐かしの街頭紙しばい屋さん
【じゃく あまの】

障がい者施設製品の展示、おいしいパンと焼き菓子を販売

障がい者施設製品・UD 展示販売
【NPO法人シャローム】

たくさんの方に投票いただきました。

おすすめ本総選挙!～あなたが読みたい本はどれ!?～

たくさんの方とお話し、今年も楽しく交流することができました。

未来館ネットワークカフェ「いろんな「ハッピーライフ」を見つけるためのプチ交流会」

4階

人気のハーバリウムづくりに挑戦

木工品、フラワーアレンジメント、ハーバリウム体験
【サンフラワー】

苔玉づくり等体験し、植物と触れ合いました。

苔を使用した体験教室と販売
【苔工房 8匹のねこ】

かわいいミニチュアがたくさん!!(ワンコインにて体験もありました。)

(ミニチュアで作る) ワークショップ 布小物・ミニチュア販売
【Tez9ri(テックリ)】

ハンドメイドの優しい作品が並びました。

手作りのワークショップと販売
【しよこら】

生バンドで、元気に楽しく懐かしのメロディを歌いました。

歌えば楽しユートピア 一緒に歌声サロンを!
【特定非営利活動法人ライブケア】

ユニバーサルデザインのグッズやパネルを紹介

楽しく学ぼう!ユニバーサルデザイン
【福島県男女共生課】

子どもたちが安心して、自由に生きる社会を目指してパネルの展示や活動紹介を行いました。

CAP 安心・自信・自由を子どもたちに!
【福島県 CAP グループ連絡会】

相談支援事業の紹介や電話相談から見える女性の生きづらさについての報告と展示

震災がもたらした影響とは?～被災地女性相談から見えてきたもの～
【NPO法人ウィメンズスペースふくしま】

様々な心の傷つき方や心のケアについて考えるための講座を紹介

こころのケア講座の紹介
【comme je suis(コム ジュスイ)の会】

暮らしに役立つ法律知識について分かりやすく紹介

暮らしに役立つ法律の知識～聞かせて!弁護士さん～
【日本司法支援センター福島地方事務所】

様々な種類のユニット折り紙を作成

ユニット折り紙ワークショップ Ver.6.0
【色水 風介】

サッカーボールや星形の多面体づくりにチャレンジ

多面体をつくろう
【高子数理研】

5階

高齢者の心と体について、体験を通して学びました。

介護を知って!～未来～
【社会福祉法人福島県社会福祉協議会二本松事務所】

今年も美味しいそうめんとキュウリを大盤ふるまい!!

大盤ふるまい
【二本松市婦人団体連合会】

9月2日

ユマニチュード®を取り入れた先駆的取組を紹介しました。

認知症介護セミナー
【社会福祉法人福島県社会福祉協議会二本松事務所】

日頃の疲れをとって、リラックス!!

癒やしのフィットケア&InBodyによる体成分分析
【協力:一般社団法人福島県介護福祉士会】

「いろいろな働き方を考える。」

NPO 法人 Lotus

会津若松市大町 2-8-14 2F (法人事務所)
電話：0242-32-2255
ホームページ：http://www.lotus-aizu.com/

核家族化が進んだことにより子育てをしながら働く場合、保育園はなくてはならない強い味方です。会津若松市で保育園や屋内遊び場等の運営をしている NPO 法人 Lotus (ロータス) の理事長 山口 巴 (やまぐち ともえ) さんにお話を伺いました。

保育園を始めたきっかけ

2010年7月に認可外保育園の「ロータスキッズ保育園」を立ち上げスタートしました。現在は認可保育園「ロータス保育園」も運営しています。

保育園を始めたきっかけは、子どもを保育園に預けながら働いていた経験から、もっとニーズにあった安心して子どもを預けられる保育園をつくりたいと思ったからです。

前職は金融機関の管理職でしたが、定時に帰れず、保育園のお迎えはいつも遅刻していました。真っ暗な保育園でお迎えを待っていたこともあったりして、子どもにも申し訳ないと思いながら働いていましたが、2008年にリーマンショックが起これり、大阪本社への転勤命令が転機となり、早期退職制度を利用して仕事を辞めました。資格を取得したり、セミナーに通ったりする中で、少しでも困っている人の力になりたいという使命感や自分



理事長の山口さん

と同じように他のお母さんたちも困っているのではないかと思います。「ないなら、自分でつくりたい」と24時間保育対応可能な保育園をつくりました。

認可と認可外の保育園を両方運営しているので、運営面では苦労がありますが、多様なニーズに対応できます。

保育園運営を通して子育て支援に関わっていると思うこと

ロータスは、「すべてのお母さんを独りにしない」ことを掲げて運営しています。特に初めての子育ては不安も多く「分からないこと」が分からないのです。ましてや慣れない土地で頼れる人もいないとしたら、子育ては「孤(こ)育て」になってしまいます。ロータスは、そのような子育ての悩みや不安と一緒に解決し、寄り添える場所であって欲しいと思っています。そのために、保育園だけではなく、常設の屋内遊び場「木育広場「もくれん」」

やものづくり体験型カフェ「Lotus Wood Village(ロータス ウッドビレッジ)」を運営しています。保育園以外の事業も展開することで子育て中のお母さんたちの支援を多角的に行うことができると考えています。

ロータスでの働き方

それぞれの家庭の時間サイクルにあわせて、働きやすい時間で働いてもらっていますので、シフトはとても細かいです。子育て中の職員も多いので学校行事の際は当然休みますし、子どもが熱を出してもカバーして、お互い様の精神で支え合いながら運営しています。子育て期は思い通りにいかないことが多いことをみんなで共有していますので、今しかない子育ての時期を大切に共有し柔軟に対応しています。

現在は、24時間対応の保育は行っておらず、月に1~2回日を休園日にしてはいますが、多種多様なご職業や「子育て世帯のこんな保育園あったらいいな」のニーズをいつも反映できるように心がけています。

これから取り組んでみたいこと

ロータス保育園とロータスキッズ保育園、木育広場、ものづくりカフェと各施設がそれぞれありますので、それらの施設を1つに複合施設として集約したいと考えています。

安心して子育てができる環境にするため、子育てをしながら働いた経験を活かし、かゆいところに手が届く、こんな支援があったらいいなが叶う子育て支援をこれからも取り組んでいきたいです。



※子ども連れでの気軽に入れるカフェでもあり、イベントスペースや木製品のワークショップなどを行っています。