

## 経営理念の共有と人材確保 ～プロセスの見える化へ向けて～

社会福祉法人 ダビデ会（東京都）

住 所	東京都昭島市玉川町 1 - 1 0 - 4
TEL	042-545-3561
URL	www.akishimanaomi.jp
経 営 理 念	I 健全育成 II 福祉的教育支援 III 地域福祉サービス推進
事 業 内 容 及 び 定 員	例：特別養護老人ホーム（50名）1か所 認知症グループホーム（25名）2か所 保育所（60名）2か所  保育所（108名）1か所
収 入 (法人全体) 平成27年度決算	① 社会福祉事業事業 203,943,840 円 ② 公益事業 0 円 ③ 収益事業 0 円 合計 203,943,840 円
職 員 数 (法人全体)	35名（非常勤含む）
当 面 す る 経 営 課 題	・人材確保 ・人材育成
取 り 組 み に 着 手 し た 理 由、 背 景	・人材の定着及び確保について、非常に苦しんだ3年程があり、その苦しみを乗り越えるために何をすべきか悩んだ末、たどりついたのが、組織の価値観を明確にし、個人の価値観と共存していく人材育成プロセスを見える化することであった。

取り組みの  
現時点  
での効果

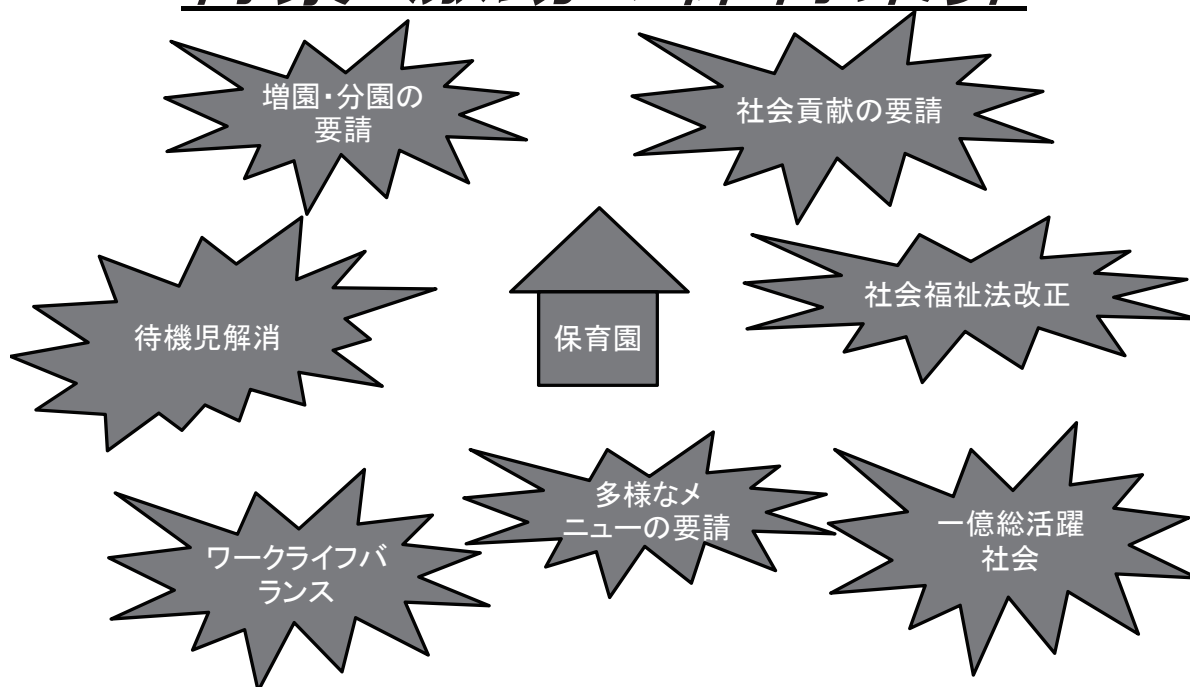
現時点において、人材の定着については、離職者“0”を4年間更新中であること。

---

# 経営理念の共有と人材確保 ～プロセスの見える化へ向けて～

日本子育て学会常任理事/日本経営品質学会常任理事  
秋草学園短期大学専攻科・地域保育学科兼任講師  
昭島ナオミ保育園 園長  
教育学博士：伊能 恵子

## 背景：激動の保育業界



有効求人倍率(保育士):  
平成27年9月

- 全国 1.85倍
- 東京 5.4倍
- 都心 66倍

保育士の離職率:平成25年厚生労働省

勤務年数



- 1年未満
- 1年以上3年未満
- 3年以上5年未満
- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

## 離職率から見る保育業界

- 1年から5年未満の  
早期離職が約50%
- 1年から10年未満での  
離職率約80%

## 保育士を辞めた理由：NHKクローズ

1位：人間関係

2位：保護者との

かかわり方

3位：仕事量・責任と

給与とのつり合い

ひとことで…

合わない！

何が…？

価値観が  
合わない！

価値観とは・・・

何が大切であり、  
何に価値を  
認めるかという判断

価値観

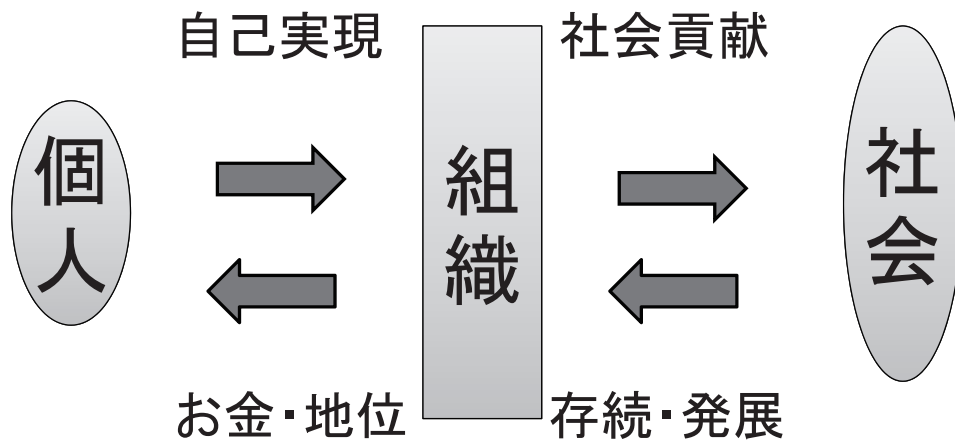
組織価値観



(経営理念)

個人価値観

ドラッカー著『マネジメント』より



## 取り組み内容

- I : 組織価値観  
(経営理念)と  
個人価値観の共存
- II : 成果の見える化



I : 組織価値観と個人価値観の共存

## ① 組織価値観

(経営理念)の明確化

## ② 個人価値観の明確化

## ③ 価値観の共有化

## ④ 成果の見える化

### ① 組織価値観(経営理念)の明確化

Q: 自分の組織の強みは  
なにか？

Q: 自分の組織は何で社  
会に貢献しているか？

## ②個人価値観の明確化

Q:自分は自分の職業を通して、  
どんな能力を獲得し、どんな  
人物になっていきたいか？

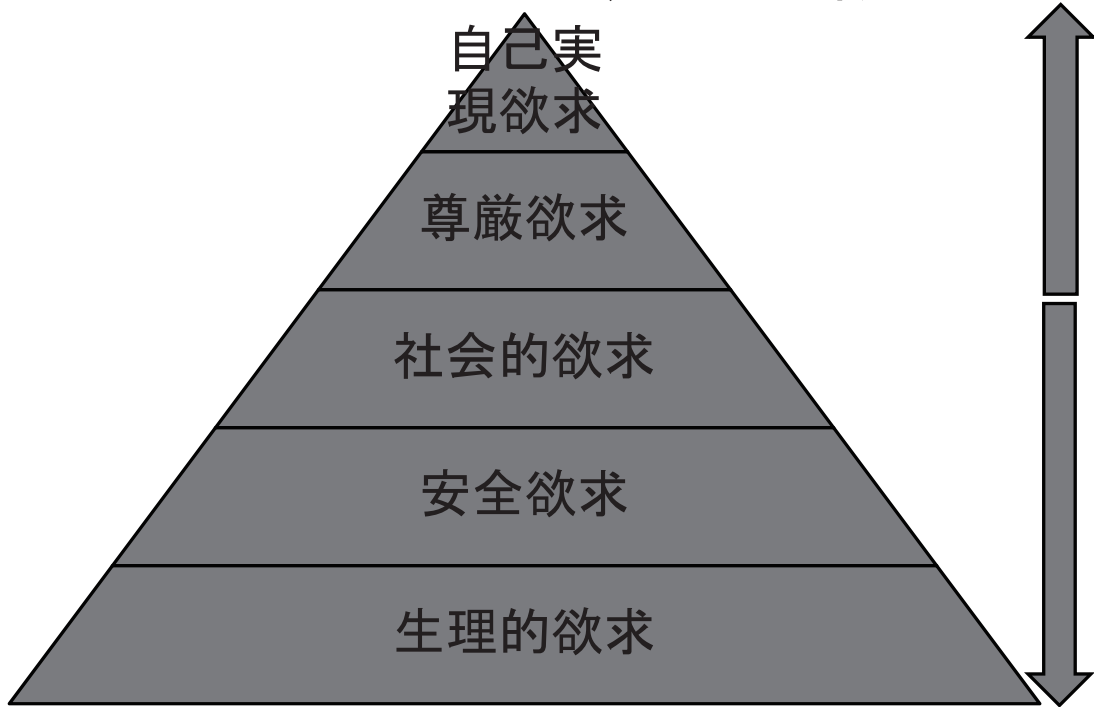
Q:自分の良さは何で、それを生  
かして、どのように働きたい  
か？

## ③価値観の共有化

Q:そのために(組織の強みの  
存続・組織の社会貢献の存続  
のために)何が必要か？

Q:そのために(自分の能力獲  
得・自分の良さ向上のために)  
何が必要か？

## マズローの欲求5段説



マズローの欲求  
5段説を利用して、  
価値観の共有を図る

## Ⅱ：成果の見える化

Step1:成果を定義する

Step2:成果までのプロセスを明確にする

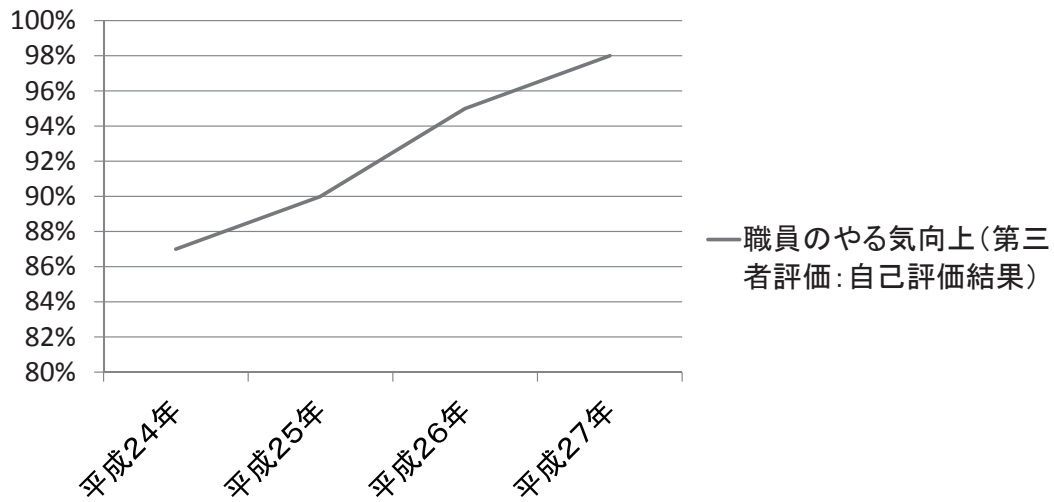
Step3:プロセスを共有する

### 取り組みの成果

- ①職員のやる気向上
- ②職場環境の向上
- ③人材育成及び人材確保の実現

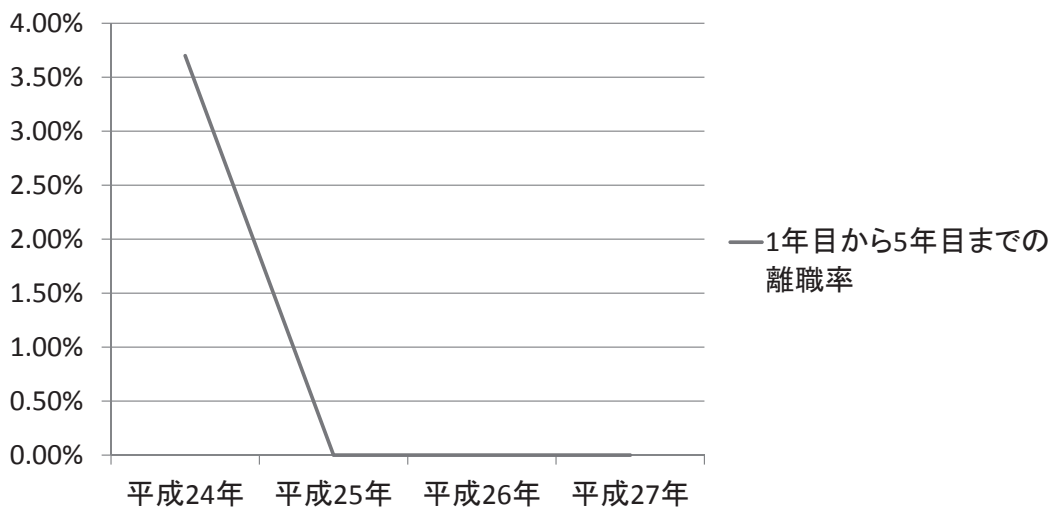
## 成果①: 職員のやる気向上

職員のやる気向上(第三者評価:自己評価結果)



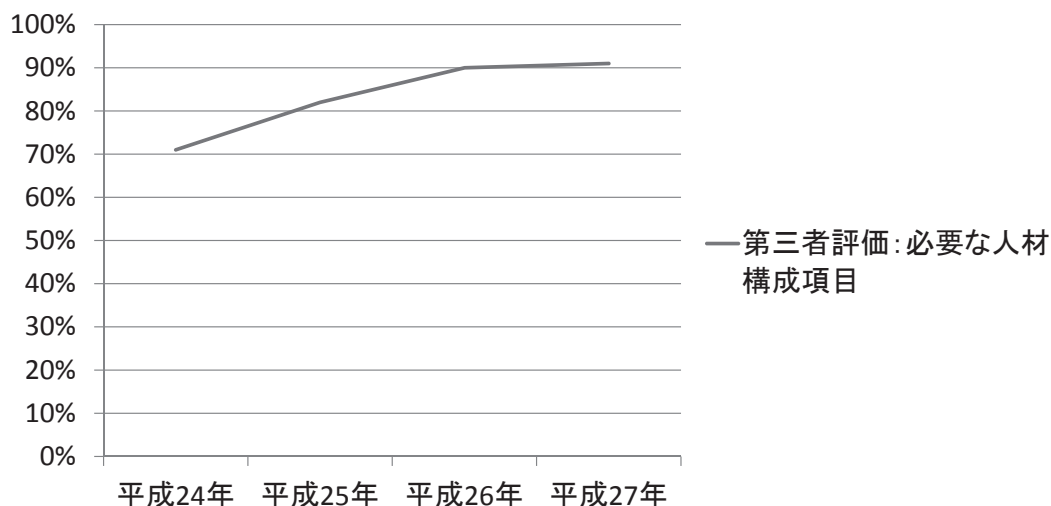
## 成果②: 職場環境の向上

1年目から5年目までの離職率



## 成果③: 人材育成及び 人材確保の実現

第三者評価: 必要な人材構成項目



## 今後の課題

保育士の魅力を  
PRし、保育業界の  
人材確保に  
一石を投じること！