

第1回 NITS 大賞（平成29年度）エントリーシート

学校法人石川キッズ学園 城山幼稚園

C-1

【活動名】 年間150名の企業経営者が見学に訪れる「職員活力朝礼」の実施

解決すべき課題： どんな問題を解決しましたか？

- 1、**離職率の高さ**（H20年4月～21年3月の期間に60%の職員が入れ替わるという状態にありました）。
- 2、各担任の保育技術に大きな差がありました。
- 3、園児数減少による定員割れ（城山幼稚園105名/180名定員）。
- 4、採用難時代における幼稚園教諭・保育士不足。
- 5、教育観の多様化によるクレームの多発（**モンスターペアレンツ**）。

目的や背景： 解決すべき課題の背景や、活動の目的をおしえてください

約10年前から、景気の低迷、女性の社会進出等の影響で保育園志向が高まり、全国的に幼稚園児数は減少傾向にあります。また、情報化による教育観の多様化から、**保護者と園との間の教育観のミスマッチが増え、クレームも多発**しておりました。さらには、園と保護者との間に、板挟みになってしまった教職員が疲弊し、相次いで退職。保育レベルが低下するという事態にも陥っていました。

そこで園長と数名の幹部職員と一緒に、全国の**人気幼稚園、保育園。そして、多くの働き手から支持を集めている企業を訪問**し、内部を見学させていただきました。すると、彼らには1つの共通していることがありました。それが活力朝礼の実施でした。彼らは、**朝礼を通して、価値観の共有や風土作りに力を注いでいる**ことが分かりました。この気付きをきっかけに、平成21年12月から私たちの活力朝礼への挑戦が始まりました。

活動内容： 何をしましたか？

毎朝15分間、職員室にて職員朝礼を行いました。

活力朝礼式次第：（挨拶 連絡事項 週目標の確認 テキスト唱和 意見発表 理念ディスカッション 意見発表 盛り上げ隊
理念唱和 こだわり7（行動指針唱和） エール）

導入方法：平成21年12月、教職員の中から朝礼プロジェクトメンバーを2名選び、福岡県にある有名幼稚園の朝礼見学に行き、それを真似するところからスタートしました。**朝礼の目的を「モチベーションアップ」と「一体感」に絞り、次第の順番や所作の統一など、実践を重ねる中で**感じたことを、全員でシェアし、改善を繰り返して来ました。

工夫

- ・全員が参画意識を持てるように、**朝礼司会は全員が持ち回り**で行いました（司会をすると聴き手に求められる態度が分かる。）。
- ・朝礼を通して、皆のモチベーションを上げて行くにはある程度のテンポ感が必要だということがわかり、朝礼開始2ヶ月目からは司会担当の人は、式次第を暗記して、式次第を見ずに、進行を行うことをルールにしました。
- ・園外の方に**朝礼見学にお越しいただく機会を積極的に作り**、自園の園風を確認したり、**マンネリ化を防ぐ工夫**をしました。
- ・園風会議と銘打って週1回、自分たちの朝礼や園風（掃除、挨拶、笑顔、朝礼）を見直す機会を設けました。
- ・教育理念を共有するためにも、朝礼中にディスカッションタイムを設け、全員がアウトプットをする機会を作りました。

活動の成果： それによって、どんな成果が得られましたか？

- 1、朝礼開始以降は、年度途中の**離職率が大幅に低下**しました（導入以降の8年間で2名。離職率に換算すると8年で3%）。朝礼導入の前に、目的（モチベーション、一体感）を皆で明確にすることからスタートしたので、浸透は非常に早かったです。また、後輩育成で頭を悩ませていた学年主任にとっては、朝礼を通し、他学年の主任にも後輩育成に力を貸してもらえるので、精神的に助かったとの言葉をもらっています。
- 2、教育観のベクトルが揃ったため、教諭間で指摘をしあえる関係になり、**レベル差のないクラス運営**ができるようになりました。
- 3、先生に当たり、ハズレがないと評判になり、定員数を上回る応募をいただけるようになりました（平成29年度園児数：城山幼稚園187名）。
- 4、園としてのカラーが明確になり、新規採用者の応募数が増加しました（平成28年度内定者倍率4倍）。
- 5、普段、保護者と接する担任まで理念が浸透したため、**入園の段階で保護者が方針を理解しており、モンスターペアレンツがいなくなりました**。

アピールポイント： もっとも、がんばったことを、注目したことをアピールしてください。

一般企業との積極的な交流。現在もそうですが、**幼稚園教諭の中には、自分の仕事に誇りを持っていない（自信を持っていない）人が沢山いるように**思います。過去は当園も例外ではありませんでした。そこで、自信をつけるためにも一般企業に見学に行き、教育の世界にも取り入れられる工夫は積極的に取り入れるよう努めて来ました。一般企業からも学ばせて頂くという目的で参加した東京都倫理法人会主催 東京都活力朝礼コンテストでは、加盟企業**3,700社の中で、最優秀企業として3連覇**を果たすことが出来ました。現在では年間150名以上の企業経営者が朝礼見学にお越しくださるようになりました。

他府県の幼稚園との合同研修。朝礼は、保育カリキュラムや教育内容とは異なるものなので、朝礼を通して出会った、他府県の幼稚園、保育園、小学校、一般企業と「人材育成」というテーマで定期的に、合同職員研修を開催しています。

教職員には「物事を簡潔に話すという能力」や「保護者対応」といったスキルが必要です。しかし、学生時代からそういったスキルを身に付けて、就職してくる新入職員はいません。そこで、朝礼で1分間スピーチを毎日繰り返すことで、職員から「もともと話すのが得意ではないが、朝礼ではアウトプットを繰り返すので、1分で話をまとめることが出来るようになった。」「気持ちが落ちている時も朝礼をすることで、気持ちのスイッチがオンになる。」「保護者対応が苦手だったが、朝礼で方向性を確認しているから、自信を持って保護者の前で話せるようになった。」との言葉をもらえるまでになりました。

残業がなくなり、有給消化率も100%になりました。価値観の共有と、仕事の共有を同時に行うことで、フォローしあえる体制が出来上がり、帰宅時刻が早くなりました。有給休暇も全教職員が100%消化です。また、今年は板橋区が開催する「平成29年度いたばしグッドバランス会社賞」でワークライフバランスに優れた職場として表彰を受けることが出来ました。現在は、パート職員にも同様の朝礼を導入。

結論：情報社会の影響で、価値観が多様化する中、現場で働く担任には、かつてよりも勇気や自信が求められるようになったと思います。その中で、毎日幼稚園（学校）としての理念を確認し合う事で、自信をもって日々の保育にのぞめるようになったと思います。また、対内的には、努力の矛先を明確にしてあげることで、やりがいを感じてもらいやすい職場に変わることが出来たと思います。今振り返れば、朝礼を導入する際に、最初に手を挙げてくれた幹部2名がいてくれたから今の幼稚園があると感謝しています。

添付資料：城山幼稚園「年間150名の企業経営者が見学に訪れる『職員活力朝礼』の実施」

A) 式次第

- ①イメージトレーニング（1分）…音楽を流しながら、目をつぶって、その日1日のイメージを行います。
- ②身だしなみチェック、挨拶（1分）…城山ルックという身だしなみの基準を満たしているかを、テンポよくチェックしていきます。
- ③連絡事項（1分）…朝礼の目的が連絡ではなく「モチベーションアップ」と「一体感」なので、連絡等は必要事項にとどめ、1分以内に手短に行います。



- ④テキスト唱和、発表（3分）…テキストを唱和して、感想を発表し合います。挙手して発表した人を必ず最後は、拍手で承認をします。
- ⑤理念ディスカッション、発表、感想（3分）…現在、当園が抱えている問題や課題について毎週テーマを変えて話し合います。教諭たちは、ペアになって1分ずつディスカッションし合います。そして、ディスカッションの後には、挙手して1名が発表。④同様に必ず最後は、拍手で承認をします。

- ⑥盛り上げ隊（3分）…皆で体を軽く動かすこと（動作の共有）で、一体感を得ると同時に、脳を活性化させます。



- ⑦理念唱和（1分）…日々、教育目標を確認します（暗唱必須）。

- ⑧こだわり7唱和（1分）…当園の職員の行動指針を唱和します。



- ⑨エール（1分）…最後にエールを切って、園庭保育室の環境設定、地域清掃に飛び出していきます。



B) 工夫

・テンポよく朝礼を進めていくためにも、キッチンタイマーで時間を管理しています。例えば、発言の際は1分間で話をまとめるよう制限時間を設けています。

・誰かが発言した後は必ず拍手で承認を行い、発言しやすい環境を作っています。

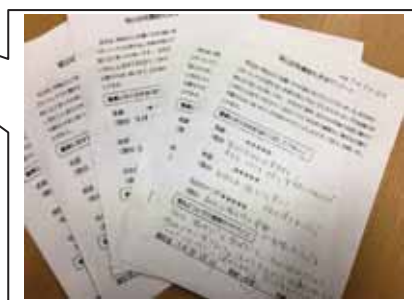
・挨拶、笑顔、身だしなみなども、毎日、この時間に確認し合っています。

・朝礼見学にお越しになった方々にアンケートをいただき、毎回、改善点を見つけるよう、工夫しています。



C) その他

・ビジネス書籍『すごい朝礼』大嶋啓介著に寄稿。



・離職率低下・会議の短縮化に成功（理念共有を行なったことで、方向性が明確になり、全職員が同じ方向を向くことができたため。）

東京都倫理法人会主催 活力朝礼コンテスト3連覇

