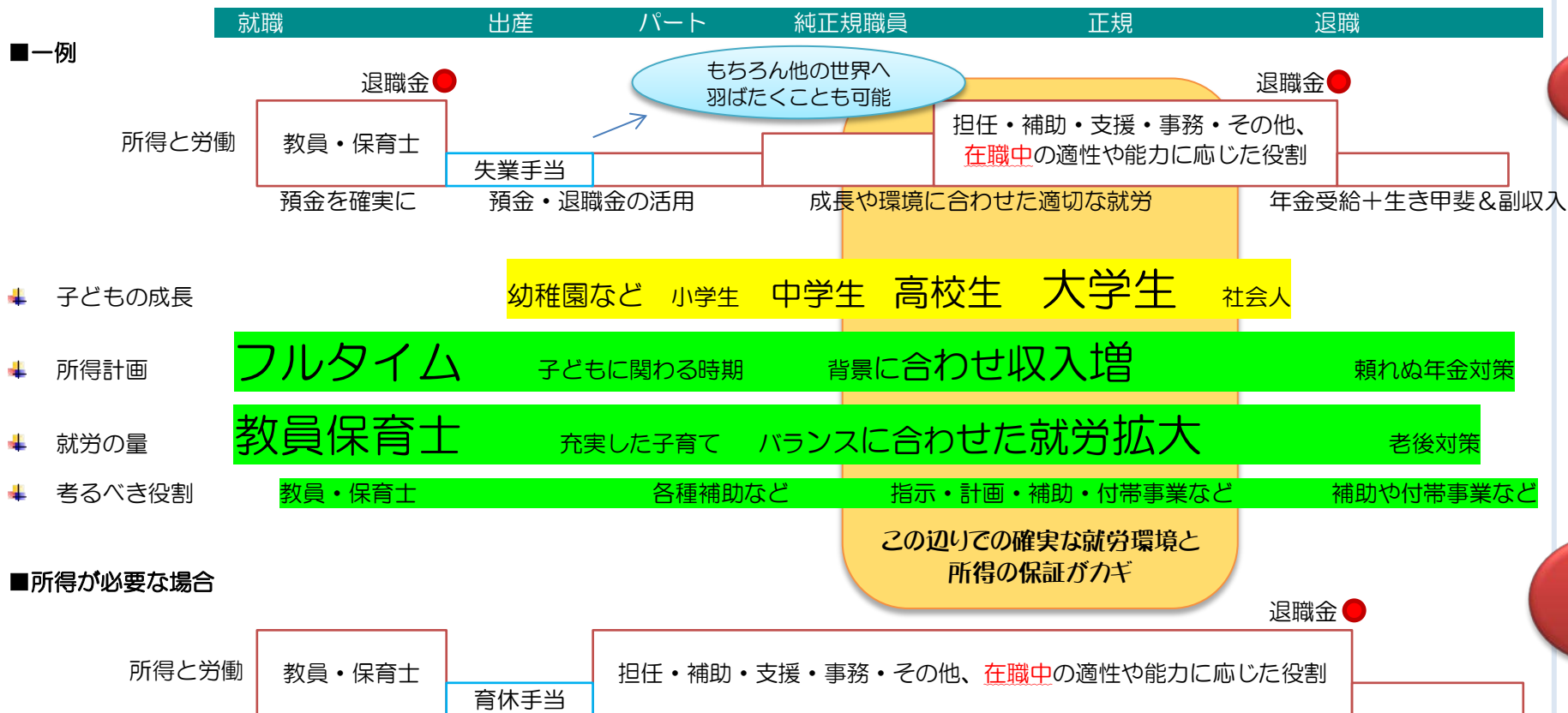


## ワーク&ライフバランスに応じ、長く多様に働ける場のある組織を目指して



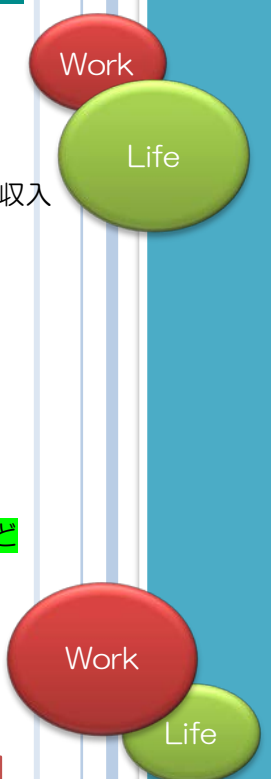
■所得が必要な場合

※子育て。それは、子どもの育ちそのものや、その後の学費や経歴にまで及ぶこともあるかもしれません。結果、塾代もかからず、望む公立高校～国立大学へと進学できたり、望む企業への就職がなかったり、反面、幼き時期へのケアが不足すると、手間暇や塾代がかかったり、学力不足になったり、結果、収入と支出が逆転してしまう場合もあり得ます。故に、就職や生涯所得へも影響するリスクやケアについても総合的に考える価値があると思われます。子育てやスキルを両面から捉え、ワーク&ライフバランスを総合的に考えて計画しましょう。そのために、柔軟な形での終身雇用を可能にする広き事業体の構築に向け、皆で取り組んでいきましょう。

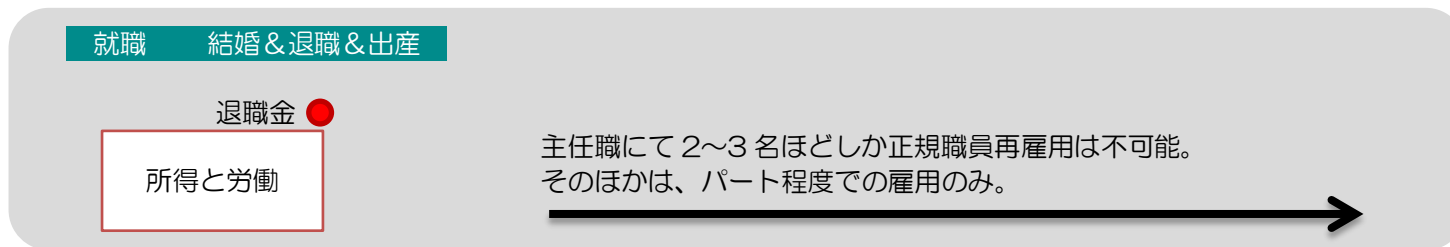
再雇用で正職員復帰は負担を伴ったり、困難な背景（今後さらに？）。生活に合わせたワークライフバランスの実現を。バランスに合わせ長く働ける職場創造を。

- 教職員側のメリット：年齢や生活に合わせた就労。教員・保育士だけに囚われない多岐な就労。関係者で構成される安心安全な環境。
- 学園側のメリット：様々な現場で園を知りうる人材の活用は人材面でのリスクが少ない。継続的な能力の発揮と各部の連携。保護者からの安心や信頼。
- 保護者側のメリット：部署は違って、学園全体に広まる経験や能力の豊富なベテランの存在による安心。

経験や人柄を末永く活用。教員保育士の雇用枠のみではない広き事業展開。 → 外部からしてみると、サービスの多様な事業体。



■これまでの幼稚園

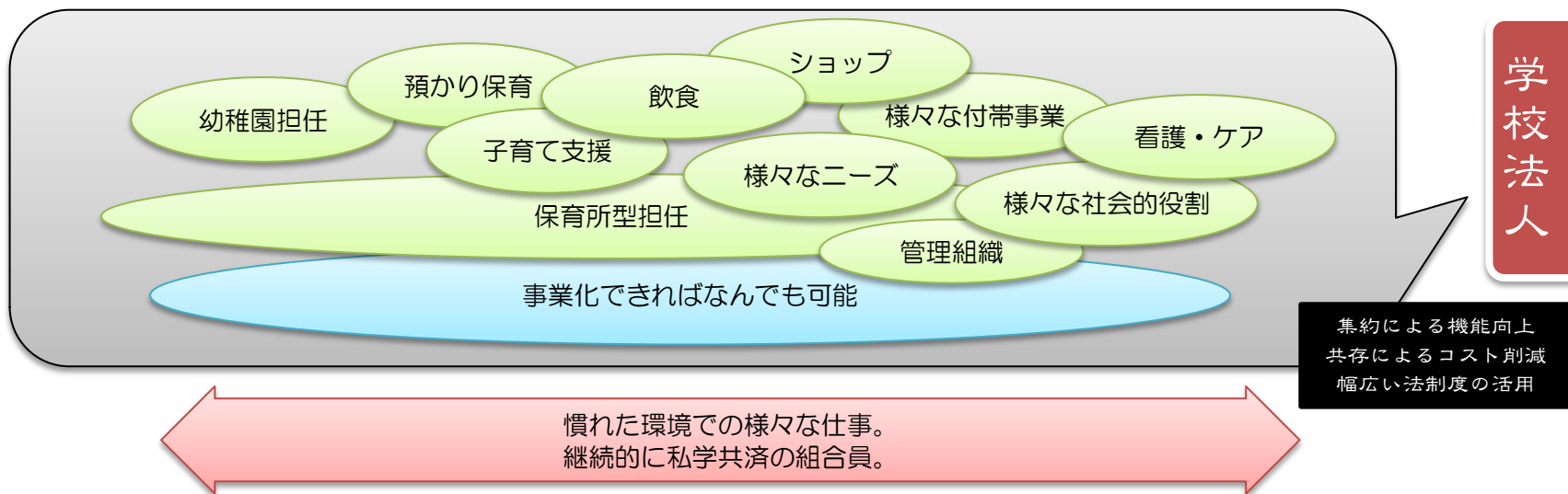


構造的な理由：事業がないから。働ける枠がないから。雇用できる財務体質ではないから。

しかし、業種の構造を広め、結婚や出産を背負う女性の社会での活躍の場の実現、培ったスキルの活用のため、また、女性の正規再雇用の難しさ、新たな環境や技能へのハードル、諸税や保険料の値上げ、社会背景にある生涯設計への不安の解決に向けて・・・

「それを可能とするため目指している事業体は、**経歴や環境を生かした事業の多様化**」  
スタッフ全員による総合的な事業理解により、実現が可能となります。

再雇用を可能とする事業体は、能力活用の場ともなります。また、補助や助成の活用は、事業体の知識と手腕。そして、パイプ役となる有能な自治体。地域で必要とされているものはまだまだあるはず。国や都道府県で用意されているものを自治体に引き込み、地域での経済的・社会的効果をも発揮し、発展に結びついていくものです。



大切な時期に大切なものを。必要な時に必要な環境を。子育て期には労務軽減。背景に応じて確実に負担なく、正規での雇用の保証など、長期的スパンで考えた、所得計画・生活計画・ワーク&ライフバランスの計画を考えていきましょう。

「でも、遠方へ嫁いでしまっては…」だからこそ、全国の事業主さんはもちろん、各地で活躍するベテラン教職員さんにも、園児・地域・雇用に関しても考えて頂きたいと願う所以。どこで行っても、また、この地に来た教職員のためにも、業界全体で取り組んでいきたい課題でもあります。