

人材定着でお悩みの理事長先生・園長先生向け

保育園のための 働き方改革で

ICT活用

業務改革

意識改革

職員の“定着率”が向上した 園づくりを実現した秘訣

特別レポート在中

- 残業・持ち帰り仕事“0”を実現
- 職場環境を改善した意識改革
- 保育士の高い定着率を実現
- 圧倒的なブランド構築



社会福祉法人 慈光明徳会

園長 藤岡 孝史氏

保育園向け働き方改革セミナー2018

お問い合わせNo. S029633

明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

TEL: 0120-964-000 平日 9:30~17:30

FAX: 0120-964-111 24時間
対応

株式会社 船井総合研究所

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研 大阪本社ビル

【担当】時田

WEBからもお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に[お問い合わせNo.]を入力してください) 029633

巻頭 特集

園経営の最大の悩みのひとつは“マネジメント” 保育園が悩む 職員の採用と定着問題

全国の保育園の理事長先生・園長先生から

以下のようなお声を頂戴いたします

- 採用が近年より一層難しくなった…
- 近くに小規模保育ができて、労働条件で負けてしまう…
- 残業を減らす努力を行っているが一向に減らない…
- 労働条件に不満の声が出てきた…
- “仕事に慣れた頃”に燃え尽き症候群のように
退職・転職してしまう…
- 今時の若い職員は意識が低く、なかなか教育・保育への
想いに対して共感してくれない…
- 園長先生やベテランの主任先生と
若手職員の意識格差が広がっていく一方…

今、日本全国の保育園から上記のようなお悩みの声をお聞きいたします。みなさまご存知の通り、人口減少による働き手不足時代となっており、保育園業界でも保育士不足が業界の課題となっております。

さらに「株式会社の保育業界参入」「小規模保育の発展」の影響によって、業界での労働条件の常識が変化しつつあり、職員の採用や定着といった、組織マネジメントの課題は顕在化してきています。

こうした職員のお悩み・組織のお悩みの原因は主に4つあります。

- 1) 若者人口が減少し、労働市場が売り手市場になっている
- 2) 現在の20代の若者の意識が変化している（プライベート重視）
- 3) 株式会社が保育業界に参入してきている
- 4) “働き方”が注目されている中、労働条件で他園（小規模保育）に負ける

その一方で、上記の課題を逆手に、環境変化に上手に対応して、保護者や園児だけではなく、職員からも支持される、「働きがいのある園」づくりを進めている園も存在します。

環境変化に上手に対応して

“働きがいのある園に進化させた園”の場合・・・

- 働き方改革に挑戦し「残業ゼロ」「持ち帰りゼロ」を実現
- “ICT”を活用した業務改善
- 作業時間が少ないため、保育・教育への十分な時間確保
- 職員同士の協力体制を築き、職場環境の改善を実現

～上記結果～

- ①離職率が低くなり、人材が定着
- ②園自体の運営体制が強化
- ③保育の質が向上し、園のブランドアップ
- ④保育士採用競争にも有利

次ページから、実際に上記のような時代の流れに適応し、高い職員の定着率を誇り、学生からも「働きたい園」として大人気になっている園の取り組みをご紹介します。

成功事例

特別成功事例レポート“慈光明徳会(熊本県球磨郡)” 定時退社・持ち帰り仕事なし 職員の負担を軽減する園運営を実現！



社会福祉法人 慈光明徳会
(熊本県球磨郡)

園長 藤岡 孝史 氏

熊本県球磨郡内で絶大な支持を受けている保育園（現在は幼保型連携認定こども園）。子ども人口が少なく、少子化が著しい地域でも、圧倒的な支持を受けており、地域での出生数が17名の中、0歳児が13名入園。その人気は対保護者のみに留まらず、現場の職員・教育実習生からも支持されている。一般的に人材定着が難しいとされる業界の中でも、高い定着率を誇り、その要因として「ICT活用によるスタッフ負担軽減」が挙げられ、行事前でもほとんど残業がない。また、評価制度の構築にも成功しており、それぞれの役割の明確化を実現することに成功した。まさに仕事・プライベートも充実した働きがいのある職場を実現している。さらに、上記実績より東京進出にも成功し、都内で認可保育所1園、小規模保育所3園を運営している。それらの取り組みより“新時代保育園・幼稚園経営研究会”にて100社を超える法人の中から“MVP”に選出された。

ICTとの出会い 業務効率化への挑戦

平成12年、当時の森元首相によるIT改革がはじまります。タブレットはもちろん、PCも今のような一般的ではなかった頃、IT革命による助成金が交付されたことをきっかけに、IT環境の整備を行いました。準公共施設という事でPCとプリンターが1台ずつ配布され、当時法人では経理関係のみにPCを使用しておりました。

また、補助事業の一環で、PC指導講師の無料派遣も行われており、早急に申し込み、午睡時間を使って全職員へのPC指導をしていただきました。スイッチの入れ方から始まり、最後にはクラス便りを作成できるまでになりました。

そのころから、
保育書類のデータ化を始め、カリキュラム関係はすべてデータ化しました。
「楽だよね～消しゴムで消さなくていいし、書き直しの手間が全然違う」と職員が言うようになり、これだけでもかなりの業務省力化になりました。

職員がワードに慣れたころ、とある法人の理事長先生から「すごいものを見せてあげるから一度来てごらん」とお誘いを受けて見せていただいたものが、「園児管理システム」でした。衝撃的でした。全体研修後、その年の4月から自園でもシステムの導入を行いました。



また、システムを導入しての気づきは

「システムを使い込むほど保育の質が高まる」ということです。

さらに、園児管理システムとは別に園内のネットワークを構築し

1) 必要書類 2) 保育士が使用するすべての書類 をデータ化しました。

その頃には、職員からも「もう手書きはありえないです」と求められる調査書類もデータでいただくようにしました。

新しく入っている50代の職員はPCを使った事がないという方が多いですが、クリックする事からはじめてもらい「ゆっくり慣れて下さい」と言っているうちに使えるようになります。

双方共に園内のみでしか使用できませんので持ち帰り仕事は当然ありません。

情報がすべて共有できる環境が当たり前になってしまっている今、以前はどのようにしていたのかなと思い出せません。というより情報の共有化がなされていなかったのだと思います。時代が、この業界が、それを許していたのかもしれない。

上記成果は、ICT化がなくては、成し得なかったのですが、それだけでは達成できなかったと感じています。

残業ゼロ、持ち帰りゼロを実現した“意識改革”

すべてデータ化・情報の共有化によって、時間は十二分に確保でき、当然残業はなくなるかのようなようですが、一番大切なことは、「時間管理への職員の意識改革」です。

当園でも以前は残業することが「がんばっている証拠」「残業が当たり前」のような風土がありました。それが嫌で退職に至る職員もおりました。

自分自身の終業時間を見据えて時間管理をする事を全員本気になって向き合い、また協力することで残業ゼロは可能になります。さらに残業は、他の人に迷惑がかかるのだという意識改革を徹底することでした。

現在月1回のスキルアップ研修2時間・夜に行われる夏祭り等の行事以外は、運動会や発表会といった大きな行事の前でも協力体制をつくることで残業はありません。

残業なしでも仕事内容・保育の質には、なんら支障はありません。

私としても「以前は何で遅くなっていた？」と感じます。家庭を持っている職員は、自身の生活も安心・安定し、それが園児対応へ反映されています。



保育士の定着＝保育の質向上“ブランド園”へ

業務改善による保育士の安心安全・働きやすさは保育の質と正比例しており、また、法人全体の意識改革なくして残業ゼロは達成できません。

業務改善・働き方改革により、保育士の定着率向上は著しく、出産等を理由に辞める保育士以外の退職者は、この数年ほとんど存在しません。

職員が定着したことによって、

- 1) 採用コストの軽減
 - 2) 職員の処遇改善実現（手当や研修）
- そして
- 3) 保育の質向上
- を実現することができました。



その成果もあり、少子化が著しい中、また園児獲得競争が激しい中でも多くの園児が入園してくれれます。ある年においては、地域における出生数が17人の中、0歳児が13名入園してくれたこともありました。また、車で約1時間かけてでも通園しているご家庭も存在するほどです。

「業務負担の軽減」や「残業時間をゼロにする」ことだけが、保育士定着・保育の質向上の要因ではありませんが、保育士を大切に思う気持ちこそが、帰属意識を高め、「この園で働き続けたい」と思う源泉になっていると感じています。

他園でも“働き方改革”のチャレンジが始まっています！

ここまでレポートをご覧いただき、ありがとうございます。慈光明徳会様の取り組み、“働き方改革”はいかがでしたか？働き方改革への挑戦・成功は、慈光明徳会様に限らず、全国で始まっています。

ICT活用で働き方改革

残業時間：1人1日3時間軽減
残業費：80万円／月削減

残業・持ち帰り宿題が当たり前で、離職率が高かった法人が、ICT活用による働き方改革にチャレンジ。

約半年間で上記結果の実現を達成！

行事・イベントで働き方改革

運動会でも職員は半日勤務
学生・職員からも人気の園へ

日常業務での「残業・持と帰りゼロ」を実現後、行事のあり方を見直し、前日準備での残業なしはもちろん、イベント当日も半日勤務を実現。学生からも憧れの園と人気。

誌上
セミナー

これからの経営と働き方改革の重要性

これからの職員定着・育成の考え方について 保育園のマネジメント戦略解説講座



株式会社船井総合研究所 民間教育チーム 北村 拓也

立命館大学を卒業後、船井総研に入社。入社時から教育業界のコンサルに専念。

「業務効率化」「こども園移行」「園児募集」「スクール付加」を通じて、地域・職員から支持される理想の園づくり実現のサポートを行っている。

特に職員を巻き込んで改善を行うコンサルティングスタイルに定評がある。

保育園業界ならではのマネジメント問題が続出

「一億総活躍社会」「共働き世帯の増加」により、保育ニーズは年々増しており、園児募集など経営面においては安定している法人様が多い一方、それらの園の次の共通課題が「職員の採用・定着」です。

人手不足による採用難に加えて、小規模保育の増加、株式会社の保育業界参入による「採用競争の激化」「職員定着の難化」などマネジメント問題が続出しております。

上記の影響により、

- 近くに小規模保育（株式会社の保育参入）ができて、労働条件で負けてしまう
- 条件面で勝つために労働環境を強化したいが、上手くいかない
- 一人当たりの労働時間を短縮したので、より多くの人材が必要
- 残業時間に大きな個人差があり、職員間でトラブル
- 他園や異業種への転職傾向が年々高まっている

など、

数年前と比べても「労務トラブル」「職員間トラブルの増加」「職員定着率の低下」が発生しています。

仮に職員が一定数辞めたとしても、それを補える採用・求人があれば問題ありませんが、現在日本全国において、保育士・保育教諭の採用は至難になってきております。

労働力人口の減少による“採用競争”の時代へ！

日本の労働力人口・18歳以下人口の減少スピードが加速する中で、職員採用が厳しくなるのは当然ですが、最近では若手の職員の「定着」問題で悩まれる園が増えています。

20代の職員にとっては、世間でブラック企業や働き方革命などの話題が盛んになり、ネットなどで転職情報に触れる機会が多いため、園運営の従来体制では、馴染まずに転職を考えてしまうケースが多いことが原因です。

「子どもが好き」という想いや理想が、賃金や労働条件・人間関係という現実に向けてしまっていることで定着が困難になっているのです。

これからの園経営においては、園児募集だけではなく、園同士、さらには異業種も含めた“採用競争”に勝ち抜いていかなければ、職員の確保がままならなくなる可能性があります。

研修や賃金だけではなく“労働環境”の整備が必須！

それならば、ベテラン職員のみでの運営をしていくという選択肢もありますが、職員の年齢層に極端な偏りがあると、一時的には良くても、長期的には組織の大きなリスクを生み出すこととなります。

安定した園運営のためには、幅広い職員年齢層が必要であり、そのためには安定した新卒職員採用と定着が必要不可欠となります。

20代の職員の定着については、従来職員の研修や賃金体系の変更も大切ですが、現在の20代の若者はそもそも労働環境を重視するため、「ICT活用」「行事の見直し」「外部委託」といった環境自体の改善が必須です。

業務改善・環境改善をするためには？

それでは、保育園が業務改善・環境改善を行い、働きやすい環境をつくるためには、何をすれば良いのでしょうか。次のページから、保育園が上記課題を解決する5つのステップをお伝えいたします。

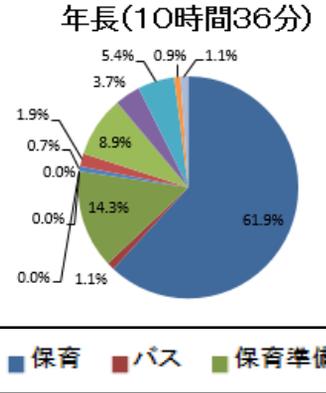
保育園が行うべき 業務改善“5つのステップ”

ステップ1. 業務の棚卸しと分析

まず第一ステップとして、各職員の業務の棚卸しを行う必要があります。

「役職別」「学年別」「年次別」「個人別」それぞれの職員が「いつ」「何を」「何時間」行っているのかを明確にし、何が負担になっているのか、他園とどのように時間の使い方が異なるのかを見直す必要があります。

この棚卸しを行うことなく「早く帰りなさい」「●●の業務を削りなさい」と決めつけてしまうと、現場との間に亀裂が入るリスクがあります。



ステップ2. 面談の実施

さらに、上記データをもとに面談を行い、

現場の職員の先生方が「どの業務に負担を感じているのか」「ICT導入には賛成か・反対か？」など見極める必要があります。

業務改善、働き方改革において、TOPが現場に寄り添うこと、現場の本当の課題を見極めることが何よりの成功ポイントです。

	働きやすさはどうか？	待遇はどうか？	ICT活用に賛成か？
1	とても楽しい	残業が多い	賛成
2	子ども達と関わるのは楽しいが・・・	家庭があるので、持帰り宿題は・・・	賛成だが、保護者とのやり取りは手書きが良い
3	楽しい 2年目になってちょっと落ち着いた	土曜日出勤・・・	是非ICTを導入したい かなり楽になると思う

ステップ3. TOPによる業務改善の宣言＝職員の意識改革

次のステップは、業務分析データ/面談をもとに、業務改善の宣言を行うことを職員にお伝えいただけます。

先生方に「なぜ業務改善を行うのか？」「どのように行うのか？」などを全体にお伝えいただけます。

この際に今後の具体的な行動として、「ノー残業デーの導入」「●●業務のICT化」などの具体策およびルールを伝える必要があります。

3.業務・オペレーション改善計画

<3年後の目標>
・園児管理システムの強化による保育業務の一部オートメーション化の実現
・全常勤職員の長期休暇の取得

<具体目標> 1. 現在の園児管理システムの課題の洗い出し
<数値目標> 1. 連続休暇 100%実施まで

1. 民間会社との園児管理システムの
2. 首都圏の園児管理システムの導入(各園の運用状況のチェック機能)
3. 施設ごとの長期休暇計画の作成
4. 長期休暇取得に対応した職員長(園児の支援体制の構築)

社会福祉法人 慈光明徳会
“働き方改革”方針発表会

ステップ4. プロジェクトチームの発足／ICT導入

ステップ4でいよいよ本格的な業務改善のスタートです。

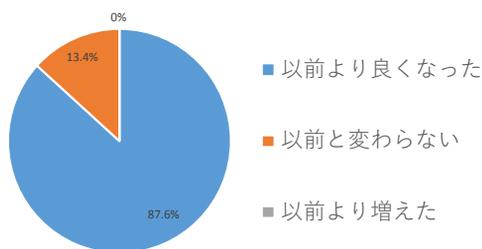
「園児・保護者満足度」を落とすことなく、ICT活用・外部委託・行事の見直しなど自園に適した業務改善を導入します。一般的には、書類作成業務などのICT活用が効果的です。そのため、面談でICT活用に前向きな職員を中心にプロジェクトチームを組み、自園に適したICT導入を行います。

他園の事例（メリット・デメリット）を知った上で、経営判断も加味しながら、職員自らが自園の場合はどのようにすれば良いかを考え、決めて、導入、見直しを行うことが重要になります。



ステップ5. 1ヶ月に1～2度の効果検証

システムを導入して負担は減ったと思いますか？



そして、この働き方改革の成功の最大のポイントは月に1～2度の効果検証です。業務改善には、成果が見えるまで約6～12ヶ月の期間が必要となるケースが多く、定期的な検証を行わないと、まったく定着することなく、かえって“業務改悪”になる場合もあります。

そのため、月に1～2回ほど、プロジェクトメンバーを中心に結果検証と次回対策を練っていく必要があります。

“働き方改革”は“採用競争勝利のチャンス”

働き方改革を“手法論”ではなく“経営戦略”へ

ここまでのレポートでお伝えしたかったことは、

超売り手市場、採用困難な現在においては“新たなマネジメント体制”が必要ということです。そして、そのタイミングは他園も苦戦している（今）が最大のチャンスです。

今回レポートで紹介させていただいた慈光明徳会様のように、理事長・園長自らが、働き方改革を“戦略”として捉え、園の運営体制を見直しつつ、労働環境の整備に取り掛かる必要があるといえます。

保育士不足という現状を“働き方改革”のチャンスとし、少子化の中でも“保護者”“職員”からも支持され続ける園づくりの“戦略選定”機会として捉える必要があります。

保育園が 働き方改革に取り組むメリット

メリット

1 職員の定着率が上がる！ ～やる気のある職員が育ち・退職数も減っていく～

まず園の働き方改革の最大のメリットのひとつが、職員の定着率が上がり、退職数が減少し、組織が安定することです。業務についていけない、意識の低い職員の退職はやむを得ない場合もありますが、園として重要な「意識が高い」「能力が高い」職員が、労働環境が原因で心身が疲弊して退職をするというケースがなくなります。

職員の定着率が上がることで、組織全体に“人が育つ”風土が浸透していき、結果として、組織全体の教務・保育のスキルや意識が高まっていきます。

活気のある園の組織の構築ができ、それは結果として良い教育・保育の実現につながっていきます。

メリット

2 新卒学生の応募数が増える！ ～実習生や就職希望者が集まりやすくなる～

上記のメリット1に関連してですが、職員の定着率が上がることにより、自然と学生や職員間でのクチコミや評判が広がっていきます。さらには学生を紹介する学校側にもその良い評判は広がっていきます。

その結果、多数の実習生の応募が集まり、就職希望者も集まりやすくなるため、採用に困ることがなくなります。さらに実習を通じて、意識の高い・園に適した学生に声をかけることができるため、より良質な人材を採用することが可能になります。

※逆に離職率が高い園は、学校側・学生間での悪いクチコミが広がり、今後ますます採用に苦労しやすくなります。

メリット

3 質の高い教育・保育が実現可能！ ～さらには園児募集にもプラスの効果～

改めて説明するまでもなく、我々、保育教育業の基本は「人」です。質の高い・教育や保育は、どれだけカリキュラムやシステムを整えても、最後は「人＝先生」の能力に依存することになります。

上述したように、人が定着し、モチベーションやスキルが高い状態を維持することができれば、自然と質の高い教育・保育の提供が可能になります。

その結果、地域内に園の良い評判が広まっていくことになります。

これが働き方革命を進めていく、最終目的といえるでしょう。

理事長先生・園長先生向けセミナーのご案内

本レポートを最後までお読みいただきまして、誠にありがとうございます。

最後までお読みいただいた熱心な理事長先生・園長先生へ、さらに詳しい内容をお伝えするセミナーのお知らせです。

本レポートの冒頭でご紹介させていただいた、慈光明徳会の藤岡園長をゲスト講師としてお招きし、『保育園向け働き方改革セミナー2018』を開催させていただきます。

本セミナーは、業務改善のテクニック・手法論を詳しく解説するような 現場職員向けのセミナーではありません。

理事長先生・園長先生に「保育園におけるマネジメント」とは何か、その具体的な仕組みをお伝えし、今後の“経営戦略”に活かしていただくためのセミナーです。

主任や人事担当者だけでご参加いただいても「良い話を聞いた」で終わってしまい、本当の経営改善には繋がりません。もっとも効果的なのは、理事長先生・園長先生と現場のトップがご一緒に参加されることです。

本セミナーでは、近年より困難さを増している『職員の定着・マネジメント』を保育園運営・経営における戦略テーマとして、以下のような内容をお伝えする予定です。

- 保育園が陥りやすいマネジメント問題**
- 人気園、ブランド園が陥りやすいスタッフが疲弊してしまう **“最高の保育教育のジレンマ”**
- 保育園の職員が退職してしまう **構造的な問題点**とは
- ゆとり世代&さとり世代**と呼ばれる20代の職員の価値観
- 業務改善のための5つのステップの具体策と注意点
- 「保護者&園児」「職員」「自園」三方よしの“最幸”の企業経営&マネジメント手法
- 残業なし！持ち帰り仕事なし！を実現した **慈光明徳会様の業務改革**
- 職場環境も改善する **慈光明徳会様が行った意識改革**
- 働き方改革を進める **行事運営についての驚きの工夫**の中身
- 理事長・園長が気を付けるべき
- 自園で働き方改革を進めていくための流れと注意すべきポイント**
- 自園に適した **ICT導入**のやり方とは？
- 「業務改革」「保育の質向上」「職員研修」に活用できる外部委託術とは

今後、保育園の経営において職員の採用・教育・定着は、ますます重要性を増していく問題です。

職員が安心して働くことができる園づくりのためには、理事長先生・園長先生という園の経営幹部の発想の転換が必要不可欠です。

これから、採用競争がより激化していく保育園経営の中で、組織面・マネジメント面についての重要性を理解し、職員にとっても働きがいのある園づくりを目指される、理事長先生・園長先生は、ぜひ本セミナーにご参加いただければと思います。当日、セミナー会場にて皆様にお会いできることを心より楽しみにしております。

日時・会場

東京会場

2018年3月28日(水)

お申込期限
3月26日(月)
17:00まで

開催時間

開始

終了

13:00 ▶ 17:00 (受付12:30より)

(株)船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6
日本生命丸の内ビル21階

JR東京駅丸の内北口より徒歩1分

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場は受講票にてご確認下さい。
また最少催行人数に満たない場合、中止させて頂く場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手
数料等のお支払いは致しかねますので、ご了承下さい。

一般企業様

税抜25,000円(税込27,000円)/一名様

会員企業様

税抜20,000円(税込21,600円)/一名様

受講料

※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願い致します。

- 受講料のお振込は、開催日の1週間前までにお願致します。 ●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄に電話にて下記申し込み担当者までご連絡下さいませようお願い致します。それ以後のお取消しの場合は、受講料の50%、当日および無断欠席の場合は、100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。
- 会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus(無料お試し期間は除く)、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

お申込方法

下記のFAX送信用お申込用紙をご利用下さい。

お申込頂きました後、郵便にて「受講票」と「会場の地図」をお送り致します。万一1週間前までにお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡下さい。

お振込先

下記口座に直接お振込下さい。

お振込先 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974)普通 No. 5785286 口座名義:カ)フナイソウゴウケンキユウシヨ セミナーグチ
お振込口座は当セミナー専用の振込先口座となっております。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

お問合せ



明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken 株式会社 船井総合研究所

TEL 0120-964-000

平日9:30~17:30

お申込専用 FAX

0120-964-111

24時間対応

●申込みに関するお問合せ: 時田

●内容に関するお問合せ: 北村

※受講票の発送をもってセミナー受付とさせていただきます

保育園向け働き方改革セミナー2018

FAX:0120-964-111

お問合せNo.S029633 担当: 時田 宛

フリガナ	業種	フリガナ	役職	年齢
会社名		代表者名		
会社住所		フリガナ	役職	
TEL	()	E-mail	@	
FAX	()	HP	http://	
ご参加者氏名	フリガナ	役職	年齢	フリガナ
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ

【現状の課題をできるだけ具体的に整理して下さい。】

ご入会中の弊社研究会があればをお付け下さい。

FUNAIメンバーズPlus

その他各種研究会(

研究会)



【事務処理用QRコード】



ダイレクトメールの発送を希望しません

※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されないときは、を入れて当社宛にご連絡ください。

【個人情報に関する取り扱いについて】

- 申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。
- お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。
- セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行

会社に発送データとして預託することがございます。

- 必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。
- お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は開除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ・顧客データ管理チーム(TEL06-6232-0199)までご連絡ください。

【個人情報に関するお問い合わせ】

株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)

理事長先生・園長先生向けセミナー

【セミナー日時】

東京会場 3月28日(水) 13:00~17:00 (受付開始12:30~)

	テーマ	講師
第一講座	保育園が直面する人材・組織面の課題 今、保育園業界で起こっている人材問題の本質とは？ 採用競争を勝つために必要な考え方	株式会社 船井総合研究所 保育・教育支援部 部長 チーフ経営コンサルタント 大嶽 広展
第二講座 ゲスト講演	慈光明徳会が行った“働き方改革”について 「残業なし」「持ち帰り仕事なし」を実現したICT活用とは？ 「理念浸透」「働きがい」を持って労働してもらうための意識改革	社会福祉法人慈光明徳会 園長 藤岡 孝史氏
第三講座	定着率アップ&成長のための職員研修と働き方改革 “ICT活用”“行事見直し”“外部委託”などの業務改善最新事例 理事長先生・園長先生が注意すべき“働き方改革”のポイント	株式会社 船井総合研究所 民間教育チーム 北村 拓也
まとめ 講座	まとめ講座	株式会社 船井総合研究所 保育・教育支援部 部長 チーフ経営コンサルタント 大嶽 広展

セミナーゲスト講師 (法人での働き方改革／業務改善／人材育成の事例をお話いただきます)

社会福祉法人 慈光明徳会

園長 藤岡 孝史 氏



熊本県球磨郡内で絶大な支持を受けている保育園（現在は幼保連携認定こども園）。子ども人口が少なく、少子化が著しい地域でも、圧倒的な支持を受けており、地域での出生数が17名の中、0歳児が13名入園。その人気は対保護者のみに留まらず、現場の職員・教育実習生からも支持されている。一般的に人材定着が難しいとされる業界の中でも、高い定着率を誇り、その要因として「ICT活用によるスタッフ負担軽減」が挙げられ、行事前でもほとんど残業がない。また、評価制度の構築にも成功しており、それぞれの役割の明確化を実現に成功した。まさに仕事・プライベートも充実した働きがいのある職場を実現している。さらに、上記実績より東京進出にも成功し、都内で認可保育所1園、小規模保育所3園を運営している。それらの取組みより“新時代保育園・幼稚園経営研究会”にて100社を超える法人の中から“MVP”に選出された。

船井総合研究所 担当講師

(教育業界の人財育成の専門家が、全国の成功ノウハウについてお話しします)



株式会社 船井総合研究所
民間教育チーム

北村 拓也

立命館大学を卒業後、船井総研に入社。入社時から教育業界のコンサルに専念。「業務効率化」「こども園移行」「園児募集」「スクール付加」を通じて、地域・職員から支持される理想の園づくり実現のサポートを行っている。特に職員を巻き込んで改善を行うコンサルティングスタイルに定評がある。