

3 1 年4月新規開園を予定する保育園経営者様必見！

# 保育士採用

6ヶ月で 応募数 採用数  
99名 49名  
採用後も！  
新規採用者 定着率 98%

大都市横浜と東京23区に挟まれた“保育士採用の超激戦区”川崎市  
開園まで残り6ヶ月・・・49名の保育士を採用しなければならない状況下で  
窮地を乗り越えた保育士採用の方法とは！？



株式会社 TKC  
理事長 田中孝太郎 氏

- ▶ 脱！即面接！お仕事説明会の実施！
- ▶ Indeedでのダイレクトリクルーティングの実施！
- ▶ 問い合わせ増！自社採用サイトの整備！
- ▶ マッチング率高！リファラル採用の実施！
- ▶ 現場職員による採用PJチームの発足！

保育士採用成功事例を完全公開いたします！

# 応募者99名！ 採用者49名！

## 採用難の時代に 求職者が殺到した 保育士採用手法とは？



株式会社TKC 理事長  
田中孝太郎氏

### 船井流「保育士採用」で、6ヶ月間 49名の保育士採用に成功した株式会社TKC様のご紹介

神奈川県川崎市に、認可保育園4園、認定保育園4園を運営する。  
「ダメな子なんていない。すべての子どもが天才なんだ」という理念に基づき、教育を展開している。  
またTKC独自の挨拶や朝礼の実施による楽しくポジティブな職場は、職員からの評価も高く、採用力・定着力にも大きな影響を与えている。

2018年4月、神奈川県に定員60名の認可保育園2園、東京都に定員80名の認可保育園1園の開園。  
東京都23区、横浜市という大都市にはさまれ、人材が流出しやすいマーケットにある川崎市において、応募者99名、面接希望者77名を集め、49名を見事採用した実績を持つ。

#### 3園の認可保育園開園決定！ 47名の保育士が必要…

#### 2017年9月

プロポーザル提案が見事選定され、**新たに認可保育園3園の開設**が決まりました。

喜びと同時に、新園3園の**保育士を採用できるのだろうかという不安**が湧き上がってきたのです。

計算してみると、4月の3園開園に向けて、新たに**49名の保育士採用が必要**だということがわかりました。

以前、同じく新規園を開園する際に船井総研に保育士採用のコンサルティングを依頼したのですが、その際には無事18名の保育士を採用することができました。

この時、採用に成功した要因の1つとして教えてもらったことが、**12月までに採用活動を終える計画を組む**ということでした。

それまでは「4月開園までになんとか間に合えば…」と考えていましたが、その考えでは採用が間に合わない、採用活動に失敗してしまうということを身をもって学んだのです。

そこでまずは、**2017年12月までに49名の保育士採用が可能となる計画を立てる**ことにしました。

昨年 of 自社採用の結果を元にして、計画を立てた結果、**113名の方の応募、73名の面接が必要**があるという数字が導き出されたのです。

保育士49名の採用を行っていくために、自社説明会への参加者を妥当値として、  
 113名集めていく必要がある。  
 「お仕事説明会集客平均10名/回」を考えると11回開催を行っていく必要がある。  
 集客が乏しい場合には、媒体変更を行い、追加開催していく。

	自社説明会 参加者数	×	受検率	×	内定率	×	採用率	=	採用数
実績	88名		70%		80%		100%		10名
妥当	113名		65%		70%		95%		49名
空欄	151名		60%		60%		90%		10名

船井総研の企画書より「採用計画」の作成

神奈川県は毎年、保育園数が増え、有効求人倍率は3倍を超えています。さらに新園開設予定地である川崎市は、北には東京都23区、南には横浜市と大都市にはさまれており、どんどん人材が流れてしまっているのです。

そんな中で、**他の園と同じ採用方法を取れば、成果が下がってしまう**ことはわかっていました。

しかし、もし人材紹介会社に頼れば、**1人50万円～60万円の紹介料がかかってしまう**…。

もちろんそこまでのコストをかける余裕はありません。なんとか方法を考えるしかありませんでした。

## 応募数を最大化し 会社の魅力を十分に伝えられる “お仕事説明会”の企画

そこで、以前、船井総研のコンサルティングを受けていた際に作成した**潜在保育士と在職中の保育士の両方にアプローチでき、法人の魅力を十分に伝えられる“お仕事説明会”**を再度検討することにしたのです。

Time	所要時間	実施内容	ポイント
10:00	10分	事前ガイダンス	アイスブレイク、司会者が会場の空気を温める。流れの説明。 「2. 保育士紹介」まで実施
10:10	15分	施設内紹介	施設や普段の仕事のこだわりを紹介
10:25	20分	法人説明 プレゼンテーション	法人の魅力を伝える。
10:45	10分	休憩	トイレ休憩など運営側はこの時間に積極的に声かけを行う
10:55	20分	座談会実施	グループごとに職員が配置し、質疑応答を行う
11:15	20分 (10分×2回)	簡易グループワーク	テーマを二つ準備する
11:35	10分	アンケート記入	応募意欲の確認と、応募者のスキルチェック
11:45	-	終了	
11:50	-	個別/集団面接	必要に応じて実施

法人説明会プログラムの再検討

お仕事説明会は**“即面接”ではなく“体験型の説明会”**であることから**応募のハードルが下がり、より法人のことを理解したうえでの応募が増える**と教えていただきました。

そこで前回のお仕事説明会をさらに改良し、株式会社TKC様独自の人財育成プログラムである

- ・朝と帰りに実施する職員同士での“ハイタッチ”

- ・1日1回実施している、人のよいところを見てお互いを褒め合う“ピグマリオンミーティング”

- ・失敗を恐れず挑戦し、一体感を作り出すワーク“パチパチ40”

を説明会内で実施することにしました。

そうすることで、当社の魅力である、

**明るく前向きな職場の雰囲気や当社で働く職員のこと**をよりよく知ってもらえるようなプログラムに改良することができたのです。

## より多くの求職者に応募してもらうための3つのポイント

これまでの実績に基づいて、適切な時期・ターゲット選定と広告媒体・打ち出し方を決定しました。

- ①**時期**: 保育士の就職活動が最も盛んになる**秋開催 & 在職中の保育士も参加しやすい土曜日開催**
- ②**ターゲット選定と広告媒体**: “求めるターゲット”に合わせた**媒体選定**
- ③**打ち出し方**: 当社の良さをわかっ**てもらうため、“即面接”ではなく“お仕事説明会”**であることの**強調 & 参加のしやすい広告文の作成**

そして、**応募者113名・面接者73名**を目標に、新園開園に向けた採用活動を始めたのです。

## Indeedによるダイレクトリクルーティングと採用サイトの活用

最近の特徴として、WEB経由でのお問い合わせが急増していることがあげられます。そこでこれまでも活用してきたWEB媒体の掲載に加え、Indeedを活用することで、媒体を介さずにダイレクトに求職者にアプローチできる環境を整えました。さらに、WEB媒体の主な流入先となる採用サイトについては、求職者が求める情報を増やし、さらに法人のことがよくわかるように職員の紹介に力を入れるなど、**求職者にとって魅力ある採用サイトへと改良も進めました。**



## 社員紹介でマッチング率高！リファラル採用の実施！

また**紹介制度を活用したリファラル採用**にも力を入れました。当社の現役保育士にお願いして、友人や知人の保育士に**採用説明会を紹介してもらったのです**。リファラル採用は、当社の魅力をわかっている職員が紹介してくれるため、入社後の定着率が高いことが特徴としてあげられます。

結果的に、

- ・各種媒体や採用サイト等から55名
- ・職員からの紹介20名
- ・就職フェアから24名

と、**各回合計で99名に参加していただく**ことができたのです。

## 現場職員を巻き込んだプロジェクトチームによる採用活動が秘訣

各媒体からお問い合わせいただいた方**79名中58名**、職員から紹介された方**20名中19名**の計**77名が面接を希望**されました。

実に参加者の**85%が面接を希望**してくださったのです。

結果的に応募人数は目標に届くまでに、面接応募者が目標を達成したことで予定よりも少ない説明会回数で面接のフェーズに移行することができました。

ここまで多くの方が面接を希望してくださった理由の1つは**採用活動を職員を巻き込んで行ったこと**にあると考えています。

- ・職員が楽しそうに働いている様子を見ていただけたこと
- ・ワークを通じて職員と親密な交流を図れたこと
- ・当社こだわりの教育プログラムに取り組む職員と園児の生き生きとした姿を見ていただけたこと

により、多くの参加者に**当社の雰囲気や職員の様子を知っていただき、当社の理念や保育内容への理解を深めていただく**ことができたのではないかと思います。

さらに**転職活動を経て当社に入社した職員との座談会**も準備し、求職者の悩みをすべて解決できるように心がけたことも、大きな要因の1つだと考えています。



職員が楽しく働く様子

信頼関係を築く座談会

このように、当社の現場職員による協力があったからこそ、**当社が求める人財、当社に合った人財を見極める採用**を展開することができたのです。

## 定着率向上にも貢献する お仕事説明会

今回は結果として、**49名の保育士を採用**することができました。

今年度入職の先生方は今年4月から働いていただいておりますが、昨年度入職メンバー47名のうち、**お仕事説明会により採用した保育士が1人しか退職していない**ことがわかりました。

その方の退職理由も家族の転勤というやむをえない事情であり、**当社の考えや方向性に合わない等の理由での退職する職員はいません**でした。

説明会を経て入社された方々が皆、**当社のことをよく知り、当社の理念や考え方に共感した上で入社して下さった結果**だと思っています。

説明会で実施した株式会社TKC様独自の人財育成プログラムは、職員の職場環境を「より楽しく働きやすい環境」へと改善し続けるために、当社が実施し続けているプログラムです。

このように、「職場環境の改善」を理事長として何よりも常に意識しているのには、理由があります。



**子どもたちが毎日楽しく過ごすためには、まずは先生たちが楽しむことが大切だ**と考えているからです。

職員が楽しくない環境では子どもたちも「楽しい」という感情を抱くことはできません。ですから、職員が笑顔で自信を持って生き生きと働けるように、理事長自ら心がけているのです。

## 補充採用から計画採用へ “人”の心配のない法人経営

人材紹介会社に頼ることなく、**安定的に採用活動を実施できるようになった**ことで

- ①**事業戦略が立てやすくなった**
- ②**育成や研修に力を注げるようになった**

ということを強く実感しています。

また、採用活動に協力してくれている職員の成長も船井流採用活動の成果の一つです。2～3年目の伸び盛りの保育士を**採用プロジェクトチームメンバーに任命したことで、一緒に働く仲間を見つける“採用活動”を通じて、大きく成長してくれたこと**をととても嬉しく思っています。

現在では、キャリア採用活動については、**採用プロジェクトチームが計画から説明会運営に至るまで、私の力を借りず、主体的に実施してくれる**ようになりました。

そのような職員のおかげで、私自身は、理事長として**よりよい教育を広めていけるよう事業計画に集中**することができています。

これからも「ダメな子なんていない。すべての子どもが天才なんだ」という理念に共感して下さる保護者のため、事業活動に注力していきたいと考えています。

# 新規開園に向けて、 保育士をしっかりとそろえたい！ 自園に合う保育士を採用したい！ そんな想いをお持ちの事業者様へ

こんにちは、株式会社船井総合研究所  
保育チームの西村優美子です。

株式会社TKC様が保育士採用に成功されたお話は、  
いかがでしたでしょうか。

今回、株式会社TKC様は、

- ①お仕事説明会の実施
- ②Indeedでのダイレクトリクルーティングの実施
- ③自社採用サイトの整備
- ④リファラル採用の実施
- ⑤採用プロジェクトチームの発足

を軸に採用活動に取り組まれ、

## 9月からの6か月間で49名の保育士採用

に成功されました。

私自身これまで、

「新しく開園する園ではこんな保育にこだわりたい」

「園児や保護者に選ばれる園にしたい」

そんな想いを抱きながらも、

「保育士が集まるか不安で仕方がない」

「保育士を集めてもすぐにやめてしまうのではないか」

という不安や悩みも同時に持っていらっしゃる法人様をたくさん見てきました。

そんな法人様にぜひ知っていただきたい、株式会社TKC様も取り入れられた、  
採用手法導入によって起こる良い変化は大きく分けると3つあります。

具体的に何が変わるのかと言いますと・・・

①これまでには集まらなかった応募層と出会うことができる

②入社後の離職率が減少する！

③採用活動を担当された現場の先生方が成長する！

の3つです。



(株)船井総合研究所  
保育チーム  
マーケティングコンサルタント  
西村優美子

## 1 これまでには集まらなかった応募層と出会うことができる！

適切な時期、適切なターゲット選定と広告媒体選定、適切な打ち出し方をおさえた上で、自社の良さをわかってもらうため、“即面接”ではなく“体験型の説明会”であることを強調することで、これまではアプローチできなかった層の応募が見込めます。特に、潜在保育士といわれる方々の掘り起こしにつなげることができます。

結果的に、既存層・新規層の両方にアプローチすることで、応募数を最大化することができます。

## 2 入社後の離職率が減少する！

即面接ではなく、お仕事説明会を実施することで、応募の前に、園の理念や方向性を知っていただき、共感した人を採用することができます。

入職後に、「こんなはずではなかった・・・」というギャップを防ぐことに貢献しています。さらに、早期離職を防ぐことであわせて採用コストの低減にも寄与しています。

特に新規職員が多くをしめがちな新規園開園の場合には、高い効果を発揮するといえるでしょう。

## 3 採用活動を担当された現場の先生方が成長する！

最後の効果としては、現場職員の方の“成長”があげられます。

船井流保育士採用では、現場の方を巻き込み、「法人を知ってもらえる場づくり」を重視します。そのため、普段は現場にいる先生方にも求職者と出会っていただき、自園の良いところや魅力について語っていただく場が増えます。

さらに、自分たちでひとつのプロジェクトをまわしていくという新しい役割を担っていただくこととなります。

これらの経験から、自園のことをより深く知り、さらにリーダーシップをとる経験を経て、成長される職員様がたくさんいらっしゃる事が特長としてあげられます。

これまで採用活動にかかりきりであった理事長様も、これからの事業計画などに集中していただけるようになっていきます。

今回のセミナーは、採用成功レポートにも登場された「株式会社TKC 理事長 田中孝太郎氏」を特別ゲスト講師としてお迎えし、「**媒体会社・人材派遣・人材紹介に頼らない船井流保育士採用手法**」をお伝えいたします。

ご参考までに、過去弊社でご支援させていただいたお客様の声を一部掲載させていただきます。

### ①社会福祉法人 城西福社会 坂本様



**Q.なぜ船井総研に依頼をしてくださったのでしょうか？**

A. 竜王南あら川保育園の開設をお願いしていたので、採用の件も相談しました

**Q.効果としてどのようなことがありましたか？**

A. 25名の保育士の採用が必要だったので、お仕事説明会を2回開催しました。応募が49名あり保育士が30名以上採用できました。



### ②社会福祉法人 つくしんぼ福社会 塩満様

**Q.なぜ船井総研に依頼をしてくださったのでしょうか？**

A. 生産年齢人口の減少で、どの産業でも人手不足の中、今までの保育士の採用活動のやり方では、特に地方では厳しいと考えたためです。また、今まで、採用活動に投資するという事まで意識がいませんでしたが、採用が厳しくなってきた初めて目を覚まされたような気がします。

**Q.効果としてどのようなことがありましたか？**

A. 船井総研の担当者さんのデータに基づく採用活動のノウハウやツボ等を頂く事で、概ね採用人数の目標には到達したと思っています。また、今までは採用活動はほぼ私一人でやっていましたが、採用チームを作ったおかげで、主任保育士だけでなく他の保育士も採用活動だけでなく、育成・定着等にまで興味や関心を持ち、一連の採用活動に主体的に関わりながら行動するようになってきました。

船井流保育士採用は、弊社がお付き合いさせていただいている法人様の現場での実際の事例、またそこから導いたルールばかりです。

当日は、採用事例の話はもとより、代表者と採用担当者が知っておくべき**キャリア保育士採用のノウハウの全てをお伝えします。**

求職活動のピーク時期である秋から、しっかりと採用活動を始めるためには、**今、対策を学び、早期から計画を練ることが必須です。**

小冊子をお読みいただいた理事長・代表者様にお知らせ！

## 【理事長様・代表者様へ】 保育士キャリア採用セミナー

大阪会場

2018年 **6月21日（木）**

東京会場

2018年 **7月10日（火）**

会場の都合上、先着30名（1法人2名まで）のご参加となります。満席になる前にお申し込みください。

たっぷり4時間に渡って、来年4月までのキャリア保育士採用をいかに実現していくべきか、保育士採用プログラムの内容をお伝えしていきたいと思っております。

ただし、会場の都合上、ご用意できる席は30席のみとなっております。

**定員に限りがあるため、1法人2名様までの参加**とさせていただきます。  
“理事長・代表者様”と“プロジェクトを進めていく責任者”の2名でご参加ください。

特に参加頂きたい方は、次のとおりです。

1. 平成31年4月開園に向けて保育所開設準備をされている方
2. 有料求人媒体を使っているが応募数ゼロ又は少ないとお悩みの法人様
3. 保育士不足のために一時預かりや延長保育が実施できない法人様
4. 毎年4名以上/園の離職が存在し、職員の入れ替わりにお悩みの法人様
5. 人材紹介会社に年120万円超支払っている法人様
6. 一人当たりの応募コストが30万円を超えている法人様

今回のプログラム料金は、

**一般企業1名様32,400円(税込)、**

**会員企業1名様25,920円(税込)**です。

最後に……

皆様には、新園開設のために人員体制を整えていただきたいのはもちろんのこと、法人に合った保育士を、法人と同じ方向を向いて園運営にかかわれる保育士を採用していただきたいと思います。そのためには、自社での採用活動が必須です。そのための仕組みづくりに役立つ一日になればとお祈りしております。

株式会社船井総合研究所  
保育チーム マーケティングコンサルタント

**西村 優美子**

# 当日セミナーでお伝えする内容 ～全20テーマ～

1. 業界の最新動向
2. 保育業界の採用事情
3. 中途採用マーケットの現状～潜在市場・転職市場・創出市場～
4. 株式会社TKC様の採用手法大公開！
5. 効果を最大化するTKC流お仕事説明会のプログラムとは？
6. 株式会社TKC様の採用手法導入によって起こった変化とは？
7. 徹底解説！採用活動がうまくいく法人とうまくいかない法人との違いとは？
8. 成功する採用活動のスケジュール大公開！
9. 採用成功に導くための採用活動の3つのステップとは？
10. 採用活動を始める前におさえなければいけない数値管理手法の解説！
11. 自園を効果的にPR！～外部環境と内部環境の徹底分析による自園の強みの把握方法～
12. Indeedの効果を最大限に引き出す募集要項の作り方
13. 応募者数を最大化する採用サイトのポイント
14. 採用サイト×Indeedのダイレクトリクルーティング手法の徹底解説！
15. お仕事説明会の準備から実施までの詳細フローを大公開！
16. 応募のハードルを下げる広告文の作り方
17. 応募者を逃さない！徹底したフォロー体制とは？
18. 現場職員を巻き込んだ採用プロジェクトチームの立ち上げ方法
19. リファラル採用を成功させるコツ
20. セミナー当日からすぐに取り組めること

## 講師紹介

### 第一講座：保育士採用を成功させる考え方



株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育チーム①チームリーダー マーケティングコンサルタント 伊藤 沙穂理

新卒で船井総研に入社後、採用や評価制度、研修を主としたマネジメント支援をさまざまな業種で実施。保育業界においては、保育園の立ち上げを中心にコンサルティングを行い、認可・認可外ともに立ち上げ経験を持つ。また、立ち上げ後の職員フォローとして女性目線でのサポートにも定評がある。近年は評価制度構築運用、企業主導型保育所の立上げ、開園後の園児募集や職員マネジメントなど、幅広くコンサルティングを行っている。

### 第二講座：＜スペシャルゲスト＞私が保育士49名採用できた秘訣



株式会社TKC 理事長 田中 孝太郎 氏

神奈川県川崎市に、認可保育園4園、認定保育園4園を運営する。  
「ダメな子なんていない。すべての子どもが天才なんだ」という理念に基づき、教育を展開している。  
またTKC独自の挨拶や朝礼の実施による楽しくポジティブな職場は、職員からの評価も高く、採用力・定着力にも大きな影響を与えている。  
2018年4月、神奈川県に定員60名の認可保育園2園、東京都に定員80名の認可保育園1園の開園。東京都23区、横浜市という大都市にはさまれ、人材が流出しやすいマーケットにある川崎市において、応募者99名、面接希望者77名を集め、49名を見事採用した実績を持つ。

### 第三講座：成功事例とその具体的なポイント



株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育チーム①西村優美子

京都大学大学院を卒業後、船井総合研究所へ入社。学生時代に保育士資格を取得し、育児の調査研究を行ったり、実際に保育補助として働いたりするなど、業界に対する知識を深めてきた。入社後は、保育所の立ち上げや保育士採用支援に従事する。近年は、企業主導型保育事業の立ち上げにも多く関わっている。

### 第四講座：まとめ講座

