

人材定着でお悩みの
理事長先生・園長先生向け

こども園・幼稚園のための

働き方改革

業務改革

行事改革

ICT活用

“職員”“保護者”“法人”みんなが幸せな
“最幸”の園づくりを実現した秘訣

特別レポート在中

こども園に移行した
タイミングで

- 2シフト制による**残業・持ち帰り仕事“0”**
- 前例踏襲からの脱却!**行事半日化を実現**
- 専門スタッフ活用で**業務効率化&教育品質アップ**
- 保護者の意識改革で**園方針の浸透**
- 保育士からも人気の**ブランド園を実現**

学校法人愛光学園
幼保連携型認定こども園
三和幼稚園 園長
加藤 富美子氏

主催



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

株式会社 船井総合研究所

〒541-0041 大阪市中央区北浜4丁目4-10 船井総研大阪本社ビル

担当：中田

認定こども園向けマネジメントセミナー2018

お問い合わせNo.S034540

TEL.0120-964-000

平日
9:30~17:30

FAX.0120-964-111

24時間
対応

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.」を入力ください。) → 034540

成功事例

特別成功事例レポート “三和幼稚園(長崎市)” 認定こども園移行を機に 定時退社・持ち帰り仕事なし 職員がイキイキと働く園運営を実現！



学校法人愛光学園
幼保連携型認定こども園
三和幼稚園 (長崎市)
園長 **加藤 富美子** 氏

学校法人愛光学園理事長、幼保連携型認定こども園三和幼稚園の園長として、20年以上園の経営・運営にあたる。保護者に対しても自身の経験に基づき子育てのアドバイスをするなど、厚い信頼を得ている。また、各地の福祉教育分野の数千名の新入社員、若手社員に対して幅広い社員教育を実施し、社会人としての在り方、心の作り方を教えるなど、長崎県内の幼児教育の第一人者として知られている。その活躍は多岐にわたり、全国の様々な園や協会での講演も行っている。PHP 研究所から出版した書籍“ママ「早くしなさい！」って言わないで”が紀伊国屋書店で売上第1位を獲得。さらに“次世代型食育”や“職員研修”などのノウハウ提供も行っている。

園長就任直後、最初の課題は“園児募集”

私が園長として就任したころは、地域のこども人口も減少しており、園児数の確保・園児募集が最大の課題でした。

早速、園の再生のため様々な経営改革を行い、その2本柱として、

- 1) 認可外保育施設の設定 (その後、幼保連携型認定こども園の認可)
- 2) 預かり保育の拡充

を実施、さらには教育品質の向上こそが地域の評判形成の柱になると考え、園の保育内容の充実に取り組んでいきました。

おかげさまで、その後、地域の少子化が進む中でも地域内の保護者の皆様からクチコミで高い評価をいただき、地域で一番の人気園となることができたため、園児数のV字回復を達成することができました。

…ところが、園の評判を高くするために、教育・保育内容を充実させようと努力する中で新しい問題が発生してきたのです。

職員の定着という新たな課題が発生！

それは「職員の定着」という問題でした。

園児が集まりやすくなれば、その分、一定の職員数の確保が必要になります。しかし、幼稚園における教育・保育内容や行事を充実させようと一生懸命努力する中で、若手の職員を中心に一定の割合で（結婚や出産ではなく）退職してしまうケースが増えてきました。

退職していく職員の発言は、明らかに園や職場の雰囲気嫌になっているというものではありませんでした。

「こどもは好きだけど…」 「うちの園は好きだけど…」

という言葉が発し園も仕事も好きだけれど、日々の業務が大変で、心身ともに辛くて退職したくなってしまいうケースが多かったのです。

確かに「地域で最高のこども園」を目指して、教育・保育や行事の高度化を目指し、さらには日々の保護者とのコミュニケーションも強化しようとする中で、どうしても残業が増え、持ち帰り仕事も増えます。運動会や発表会などの行事でも職員の負担は増え、行事が近くなると職員の残業はさらに増えるため、職員自体も疲れてしまう…。

園児にとって楽しい日であるはずの行事が、職員にとっては「辛い」「来年はもう同じ体験をしたくない…」とってしまうものになっていたようです。

もちろん、モチベーションが低下している職員へのフォローや、職員の教育への意識を高める職員研修など、様々な努力も同時に進めていきました。

しかし、一時的には効果があって職員が元気になっても、日々の業務や行事を運営していく中で、どうしても限界がありました。そもそも、園の目指す理想の姿、職員に求める意識や業務内容、それに伴う労働環境や負荷は、今の若い職員全てに当てはめるには無理があったのです。

理想の園を求めるために色々な努力をしていく中で、肝心の先生達がそれについていけずに退職してしまう。結果、一部の主任の先生や意識の高い先生を除けば、若い先生達が毎年一定数入れ替わりをしていってしまいました。

当時は職員採用がある程度可能だったため、補充もできましたが、これが繰り返される

少子化にも採用難にも負けない強い認定こども園をつくるための経営レポート

中で、徐々に職員採用が難しくなる可能性がありました。また、これから労働人口の減少が進み、採用が難しくなると、職員が集まりづらくなるため、職員の力量の低下が起こる可能性がありました。

理想の教育をどれだけ追い求めても、それを実施する肝心の先生達が未熟であれば、逆に理想の教育が実現できなくなるのでは…そんな危機感を抱くようになりました。

今は良くても将来のことを考えると、現状の仕組みのままでは、逆に理想の教育の実現ができない。また、園長や主任がどれだけ研修やフォローしたり、若手職員の努力を期待しても限界がある、そんな考えに至り、**努力よりも工夫が必要**だと考えるようになっていったのです。



保護者からの要望の嵐！改革を決意

さらに園児募集強化を図る中、最高の教育を実現し、保護者の方々のニーズをできるだけ応えようと努力をしていました。

「園児募集に繋がるから」「園のブランドのため」「保護者の方々は感謝してくれるから」と自分にも職員にも言い聞かせていました。

しかし、ニーズに応えることによって、更なるニーズが生まれる現象が生じました。

例えば、バス送迎。一人の保護者の方が「家の前までバス送迎してほしい」と言っていたので、満足度向上のために実施すると、今度は別の保護者からも“我が家にも”と要望が相次ぎました。

停留所が増えたことによって、園に到着する時間は遅くなりましたが「それでも保護者の方々に満足・感謝していただけるなら」と考えておりましたが、最終的には「園に到着する時間が遅いから、朝園庭で遊べないじゃないの」といった要望をいただくことになりました。

上記は一例でニーズに応えれば応えるだけ、サービスが当たり前になっていきました。

このままでは、職員や法人、最終的には通ってくれている子どもたちを守れないといった思いから認定こども園に移行し、そのタイミングで様々な改革に挑戦する決意を行いました。

認定こども園移行のタイミングで働き方改革！

それから私の新たな園の経営改革がスタートしました。

就任当初は“園児募集のため”の経営改革でしたが、今度は“職員の定着”＝「働きがいのある園」「働いていて楽しくなる園」をつくるための

“こども園Happy改革”です。

この改革を進めていく中で、前提としていたのが以下の発想です。

1) 大前提として「子どもたち」「保護者」「職員」三方良しの改革

→職員の負担を軽減させることは、一步間違えば園児や保護者への教育保育の内容が犠牲になる可能性があります。これが起きることは本末転倒であるため、あくまで保護者や園児の満足度を維持したまま、負担を軽減する方法を考えるようにしました。

2) 従来の教育や保育の質をより高めていく

→上記で記載した通り、教育・保育の品質をより高めていくための改革でもありました。子どもたちの集中が維持できる時間・時間帯の見直し、行事の在り方、専門家の活用など、子ども・保護者にとって如何に最“幸”の教育を実施するかを見直しました。

3) 「今時の若者」の発想を否定しない＝我々の価値観を強制するのは無理

→最初は彼女らの価値観に寄り添い、徐々に我々の価値観を理解してもらうことにしました。

4) 園長や主任の先生＝TOP自ら意識を変革していく

→若い職員の努力を期待するのではなく、そもそもの仕組みを変えていく必要があるため、幹部の意識改革が何よりも大切だと考えました。

こうした方針の中で、様々な改革を進めていきました（もちろん当初は主任の先生やベテランの先生達を中心に反対もありました）。

主な取り組みを次章でご紹介いたします。

働き方改革の軸となる6本柱！

働き方改革の様々な施策の中でも、特に重要な6つの考え方は以下のようなものです。

【1】徹底した『時間管理』

午前7時～午後6時を早出・遅出の2シフト制にすることで、ローテーションを組みます。職員は自分の時間で退勤するため、残業は一切ありません。

【2】保護者・職員に優しい『行事改革』

行事も効率化を行い、準備から終了まで半日で終了する仕組みにしました。園児・保護者の満足を維持したまま、行事の準備・当日運営の効率化を図りました。

【3】徹底した『役割分担』

全ての職員が全ての業務をこなすことには無理があります。“得意”を活かした業務分担を心がけました。結果、ベテラン職員は若手職員の憧れ、目標になっています。

【4】超プラス思考(組織マネジメント)

いわゆる…『長所伸展法』です。【3】の「役割分担」の基になるのが、この考え方です。職員の力を伸ばすためには…まず私たち経営者が個々の長所を見つけ、褒めて、磨いていくことが大切だと考えます。結果、職員はやる気を出します。そして、伸びる伸びる！

【5】専門スタッフ(プロ)の活用

各分野の専門スタッフに教育内容の一部をお願いすることによって、子どもたちも楽しみながら無理なく、いろいろな経験ができます。たとえば、絵画教室 体育教室 サッカー教室 などなど… もちろん、職員の負担も大幅に軽減するというメリットもあります。



【6】園の方針の明確化

さらにこども園に移行したタイミングで改めて方針を明確にしました。特定に家庭・子ども・保護者のみにできるサービスは基本的に無くしました。また、入園の面談時にしっかりと方針を伝え、同意していただいた方のみ入園していただくことにいたしました。

行事改革における4つの考え

働き方改革は行事運営にも反映しています。

三和幼稚園の行事を「園児達も幸せ」「保護者も幸せ」「職員も負担が少ない」という3方良しを目指して毎年細かな工夫を重ねてきました。

おかげさまで、今では

- 基本的に行事は午前中で終了（保護者も園児も、職員は昼過ぎには帰れる）
- 行事の準備についての残業や持ち帰り仕事など一切なし

となっています。

その改革の基礎となっているのが以下4つの考えです。

【1】園児の協力＝保育時間の活用

これまで職員がすべて準備を行っていましたが、保育時間に子どもたちで準備できるものは、その時間内で行うことといたしました。上記を行うことで、案内などは子どもたちの作品になり、また子どもたちの自立心を高める教育効果もありました。

【2】行事における専門スタッフ(プロ)の活用

行事においても専門スタッフを活用しています。当日の一部を担当していただくことで、行事のクオリティを高めながら、職員負担を軽減できます。また、上記同様、その準備や練習も正課活動内で行います。

【3】準備～後片付けの細分化・分散化

行事の準備や当日はもちろん、後片付けまで細分化を図り、どのタイミングに、どの作業を、誰が行うのかを明確しています。ムダやムリを排除したオペレーションとなっております。

【4】後片付け作業増加の防止策

職員にヒアリングを行っている中で、忘れ物、衣装回収など後片付けが大変であることがわかりました。上記を仕組みによって、発生しないようにしたことで、負担が軽減されました。

働き方改革に基づく行事改革の実例

一例として6月に開催する運動会の工夫をあげてみます。

こども園に移行するまでは、夜遅くまで「事前準備・前日準備」を行い、当日も朝早くから・後片付けまで

- 運動会プログラムは園児自らの手作り
- 園長のあいさつはたったの1～2分 来賓祝辞も最少
- 競技ごとの待ち時間の短縮のためのプログラム編成
- 園児や保護者の満足度を維持するために園児の出番種目の数は維持
- 競技ごとの入れ替わりをスムーズにするための入り口編成
- サッカー競技は課外教室の先生達の協力要請
- 園児や保護者の集合をスピーディーに促す競争性の導入
- 後片付け（器具搬入）を意識したプログラム構成
- 着替え・メダル授与などは保護者に協力



このような様々な5～10分の削減の工夫をすることによって、園児達の参加する競技数は以前と同じまま、運動会の全体時間を大幅に短縮することに成功しています。

実際、子どもや保護者は9～11時、職員については準備～後片付けも含めて8～12時ですべて終えて帰宅します。

このあたりの細かなニュアンスや仕組みは、なかなか文字や言葉にしづらいので、ぜひ見学に来ていただければと思います。



大きな変化が職員の間生まれ始めた！

こうした職員の定着のための働き方改革を進めていくと、職員の中に大きな変化が生まれ始めました。まず、若手の職員が無理をして頑張っているケースが少なくなりました。

無理のない環境の中で、自身の長所や個性を認められて働いている内に、徐々に自信をつけ始めて、「これをやりたい」「あれもできるようになりたい」と積極的になる職員が生まれ始めました。

また、主任の先生達も、完璧を求めずに若手職員を指導するようになったため、過度なストレスをためることがなくなりました。結果、職員間の雰囲気は良くなり、組織の中に一体感が生まれ始めました。

その結果、以下のようなうれしい現象が起きはじめています。

- 職員の退職率が減少（もちろん出産や結婚による退職はありますが、成長途中で退職するケースがほとんどなくなりました。特に年度途中の退職が減少しました。）
- 職員の定着率が上がり、職員の力量が上がるため、結果的により高いレベルの教育や保育にチャレンジする環境が整い始めた
- 出産後も復職したいという職員が出始めた
- ベテラン職員のスキルや意識も上がっていった
- 専門スタッフを活用することで教育品質が上がった
- 職員が後輩の学生に自園を紹介するなど職員採用のクチコミが生まれ始めた
- 短大などの学校の先生達が三和幼稚園の評判を聞き、積極的に紹介をしてくれるようになってきた
- 多数の卒園児が自園で働きたいと就職
- 三和幼稚園の先生はレベルが高いと地域・学生で評判に

→三和幼稚園は長崎市内から車で約30分ほどかかる、お世辞にも働きやすい立地ではありませんが、おかげさまで多数の応募に恵まれています。

保護者からの満足度も上がっています！

働き方改革は職員定着・採用で大きな成果を上げましたが、先生方がイキイキ働くこと、専門スタッフを活用したことで教育・保育の品質が向上し、保護者満足度が上がりました。保護者が一緒に通いたいと言っただけのほどです。その結果、園の方針の理解を進み、好循環を生んでいるように思います。

このように働き方改革によって、職員だけではなく、組織が安定し、結果的により理想に近い教育・保育の実現が可能になりました。

私達が園を運営する地域は、少子化が今後も進みますが、これからも引き続き、現在の方針を進めながら、地域の皆様と職員に支持される園づくりを進めていきたいと思ひます。



これからの職員定着・採用の考え方について マネジメント戦略解説講座



株式会社船井総合研究所 教育グループ 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。

認定こども園ならではのマネジメント問題が続出

新制度を活用することで、園児募集や収益面における改善ができた園がほとんどかと思われます。それらの園の次の共通課題が「職員の採用・定着」です。

こども園になったことによって、「より多くの職員を採用しないといけない」「拡大した組織のマネジメントを行わなければならない」といった課題に加え、こども園ならではのマネジメント問題が続出しております。

- 職員数が増えたことによって、新たな人間関係の問題が生まれた
- 1号、2号、3号で給与・労働環境が異なり、その結果派閥ができた
- 移行前より職員数（人手）は増えたにも関わらず、残業時間は増えている
- 号間移動など手続きが煩雑になった
- 保護者の層が変わったことによるトラブルが発生した
- 長期休暇時のマネジメントの課題が生じた

などといった問題より、

移行前と比べても「残業時間の増加」「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。

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・幼稚園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。

「こどもが好き」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を負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、「IT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。

近年増える“労務トラブル”対策にも！

また、先ほどのようなケースより、近年労務トラブルも増加傾向にあります。

一定の金額のキャッシュアウトだけにとどまらず、個人ブログ等によって園のブランドを下げる可能性もあります。

職員の定着率を高めるためにも、採用競争に勝つためにも、労務トラブルから法人を守るためにも業務効率化・働き方改革は必要不可欠な時代です。

業務改善・環境改善をするためには？

それでは、認定こども園・幼稚園が業務改善・環境改善を行うためには、何をすれば良いのでしょうか。

次のページから、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。

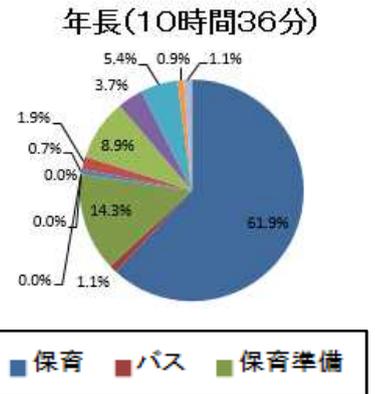
認定こども園・幼稚園が行うべき 業務改善“5つのステップ”

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、業務改善を行うことを先生方に宣言していただきます。

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きます。

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。

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。

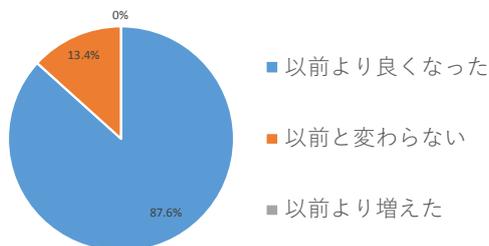
「園児・保護者満足度」を落とすことなく、ICT活用・外部委託・行事の見直しなど自園に適した業務改善を導入します。一般的には、書類作成業務などのICT活用が効果的です。そのため、面談でICT活用に前向きな職員を中心にプロジェクトチームを組み、自園に適したICT導入を行います。

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、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三和幼稚園様のように、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。

認定こども園・幼稚園が 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が～

改めて説明するまでもなく、我々、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紹介させていただいた、三和幼稚園の加藤園長をゲスト講師としてお招きし、『認定こども園向けマネジメントセミナー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 現場スタッフ向けのセミナーではありません。

理事長先生・園長先生に「こども園・幼稚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『職員の教育・マネジメント』をこども園運営・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。

- 認定こども園に移行した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“最高の教育のジレンマ”
- こども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
- 新入職員の受け入れ体制や、意識を整える“先輩職員”研修のあり方
- 「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！スタッフの負担を軽減し、職員満足度を高める
- 三和幼稚園が行った働き方改革**
- 働き方改革を進める三和幼稚園の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
- こども園における理想的なシフトの組み方とは？
- 1号・2号・3号の職員の労働時間、休日、評価の仕方とは？
- 自園に適したIT導入のやり方とは？

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、競争環境が激化していく園経営の中で、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。

理事長先生・園長先生向け マネジメントセミナー

【セミナー日時】

東京会場 9月8日(土) 13:00~17:00 (受付開始12:30~)

大好評!
第3回目の
開催

	テーマ	講師
第一講座	認定こども園が直面する人材・組織面の課題 今、園の現場で起きている人材問題の本質とは 人気園だから若手職員が定着しづらい理由とは	株式会社 船井総合研究所 教育グループ 民間教育チーム 北村 拓也
第二講座 ゲスト講演	定時退社・残業なし! 持ち帰り仕事なし! 職員の高い定着率と就職希望者が多数集まる <u>三和幼稚園が行った“働き方改革”について</u>	学校法人愛光学園 幼保連携型認定こども園 三和幼稚園 園長 加藤富美子氏
第三講座	<u>定着率アップ&成長のための職員研修と働き方改革</u> “IT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 教育グループ 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 教育グループ グループマネージャー シニア経営コンサルタント 犬塚 義人

セミナーゲスト講師 (三和幼稚園での職員育成や働き方改革の事例をお話いただきます)



学校法人愛光学園 幼保連携型認定こども園
三和幼稚園 園長

加藤 富美子 氏

学校法人愛光学園理事長、幼保連携型認定こども園三和幼稚園の園長として、20年以上園の経営・運営にあたる。保護者に対しても自身の経験に基づき子育てのアドバイスを
するなど、厚い信頼を得ている。また、各地の福祉教育分野の数千名の新入社員、若手
社員に対して幅広い社員教育を実施し、社会人としての在り方、心の作り方を教えるなど、
長崎県内の幼児教育の第一人者として知られている。その活躍は多岐にわたり、全国の
様々な園や協会での講演も行っている。PHP 研究所から出版した書籍“ママ「早くしな
さい!」って言わないで”が紀伊国屋書店で売上第1位を獲得。さらに“次世代型食育”
や“職員研修”などのノウハウ提供も行っている。

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
教育グループ 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。

開催要項

日時・会場	2018年9月8日(土) 株式会社 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	お申込期限	9月7日(金) 17:00まで	開催 開始 13:00 ▶ 終了 17:00 (受付12:30より)
-------	---	-------	---------------------------	--

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。

受講料	一般企業様 税抜 25,000円 (税込 27,000円)/一名様 <small>※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願い致します。</small> ●受講料のお振込みは、お申込み後速やかにお願いたします。●ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。 ●万一、開催4営業日前までに受講票の案内が届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記へご連絡ください。なお、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただきます場合がございます。●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)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡くださいようお願いいたします。それ以後のお取消の場合は、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。	会員企業様 税抜 20,000円 (税込 21,600円)/一名様
-----	--	--

お申込方法
【WEBからのお申込み】 下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。受講票はWEB上でご確認いただけます。
【FAXからのお申込み】 入金確認後、受講票と地図を郵送いたします。お振込いただいたにも関わらずお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。

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. 5785116 口座名義:カ)フナイツウゴウケンキウシヨ 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。

明日のグレートカンパニーを創る
株式会社 船井総合研究所
TEL 0120-964-000 平日9:30~17:30 **FAX 0120-964-111** 24時間対応
 ●申込みに関するお問合せ: 中田 ●内容に関するお問合せ: 北村

※ご入金後確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます

認定こども園向けマネジメントセミナー2018 **FAX:0120-964-111**

お問合せNo. S034540 担当 中田 宛					
フリガナ	業種	フリガナ	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	フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ
	1	2	3	4	5
	フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ
	3	4	5	6	7
フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ	フリガナ
5	6	7	8	9	10

【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



【お申込みはこちらから】

【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の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ません、お手続きができません場合がございます。
 - お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、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)

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たいときは、を入れて当社宛にご連絡ください。