

働き方改革関連法が4月に施行!残業時間の削減、有給休暇取得率アップが急務!

ご好評につき
2019年度
第2回
開催決定!

業務システムを導入するだけが働き方改革ではない!?
デジタルシフト・業務効率化で
さらなる保育・教育の質向上へ!



保育園・こども園の

働き方改革

事務作業時間

50%削減!

残業時間

30時間/月削減!

職員定着率

15%アップ!

- トップによる意識改革で約1年で完全デジタルシフトに成功!
- 事務作業時間の大幅削減を実現
- 定着率の15%アップで働き方改革に成功!
- 現場職員への徹底したフォローで**苦手意識のある職員の負担解消!**
- デジタルシフトと効果的な人員体制で**保育の質アップへ!**



アゼリーグループ
社会福祉法人 江寿会
理事長
来栖 宏二氏

特別レポート在中

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

〒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

保育園・こども園向け働き方改革セミナー

9月開催分 S048726

10月開催分 S051319

TEL.0120-964-000

平日 9:30~17:30

FAX.0120-964-111

24時間
対応

お申し込みに関するお問い合わせ：星野

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。) → 051319

成功事例

特別成功事例レポート

事務作業時間・残業時間大幅削減に成功！

現場職員の協力で保育の質向上へ！



アゼリーグループ
社会福祉法人 江寿会
園長 東山さとり氏

アゼリーグループ 社会福祉法人 江寿会のご紹介

アゼリーグループとして、関東圏にて保育園3園、こども園1園、幼稚園3園を展開。また介護施設等も運営するなど、地域に根差して福祉・教育・医療を三位一体でサービスを提供している。

一昨年より、アゼリー保育園にて本格的にデジタルシフトを中心とした働き方改革に着手、トップからの意識改革の実践、現場職員へのフォローを通してスムーズなシフトに成功し、約1年の取り組みで大幅な業務効率化を達成。グループ全園での導入に向けて、現在も改善を図り、展開を進めている。



働き方改革実施に至った背景

今から数年前、事務作業が増える月末や行事前など、19時を過ぎても職員室に残って頑張ってくれている職員の姿をよく見かけました。よりよい保育を、という職員の姿勢を有難く思いつつも、**なんとかもっと働きやすい環境を作れないだろうか、もっと仕事を効率化することで本来時間をかけるべき仕事にその浮いた時間を割けないだろうか、**と考えていました。

そんな問題意識を持ち、約3年かけて、様々な業者をまわったりすでに導入している園に視察に行ったりするなどしてデジタルシフトの研究を進めました。しかし当時はまだ、保育業界に特化したシステムは多くなく、なかなか導入には至りませんでした。

しかし、ここ数年で保育業界でも“ICT化”“業務効率化”が取り上げられるようになり、補助金等の体制も整ってきました。理事長からも、法人として全面的に進めていこうという話が出たこともあり、**いよいよデジタルシフトを中心とした働き方改革に向けての取り組みがスタート**したのです。

園長として、職員の働く環境を改善したいという想いだけでなく、**今提供している保育の質をさらに向上していきたい**という想いも持っていました。しかし、目の前の仕事で一日が終わってしまい、なかなかそこには着手できていない現状がありました。**デジタルシフトを中心とした働き方改革により、職員にとっては働きやすくなり、やりがいのある環境へ、保護者・園児にとってはさらに素晴らしい保育の提供につながる**と考えていました。



デジタルシフト実施前は残業も・・・

デジタルシフトで意識すべきこと

導入前の課題として、職員と話し合い、また保護者にもアンケートを取りながら、特に事務作業時間増の大きな原因となっている以下の3つの業務を抽出しました。

(1) 保育に関係する計画・記録業務

…各記録が連動しておらず、監査確認などでかなりの時間を要してしまう

(2) 保護者への連絡・コミュニケーション

…作成・確認・訂正・配布まで1週間近く要してしまう

(3) 登降園管理

…紙媒体の出席簿や延長保育時の人数チェックで集計は40分要してしまう

これらを、**システムやGoogle機能、Word、Excelなど様々なデジタルツールを活用**して、改善することで、作業時間が大幅に減少できると考えました。

いざ、デジタルシフトを始めようと考えたときに、大きな課題がありました。それは、「**PC関係が苦手な人にとっては、デジタルシフトが逆に大きな負担になりえる**」ということです。**導入するだけでは効率化はしません。**そのためには、**現場の理解と協力が必須**でした。

そこで、プロジェクトチームを立ち上げました。

①管理する立場のスタッフ：パソコンが苦手だが、導入背景をしっかりと伝えられる人

②現場スタッフ：パソコンが得意で、職員に影響力がある人
上記2点に当てはまるスタッフから構成しました。

一番のポイントは、**PC関係が苦手だという人の意見を取り入れられること**でした。

これにより、操作一つとっても、現場の疑問点を取りこぼすことなく、一つ一つ解決することができました。実際に、事前にPCスキルに関するアンケートを職員にしたところ、**PC操作が得意だと答える職員は、全体のわずか20%**・・・**導入当初でも、「手書きの方が早いと思う」「慣れるのに時間がかかる」**など、様々な声を聞きました。

苦手だと思う方への徹底したフォロー体制、デジタルシフトを実施したほうが「楽になった!」と思ってもらえるような結果の可視化など、様々な施策を実施しました。

いかに現場の職員に理解・協力してもらえるかが重要であることを痛感しました。



デジタルシフトプロジェクトチーム



デジタルシフトプロジェクトメンバーによるシステム勉強会の様子

デジタルシフトにおける変化

プロジェクトメンバーで決定した項目

- (1) 保育に関係する計画・記録業務
- (2) 保護者への連絡・コミュニケーション
- (3) 登降園管理

を中心に、プロジェクトチームとシステム会社の方と話し合いながら、デジタルシフトさせる業務内容を確定させていきました。

(1) については、現状のフォーマットからシステムへ移行する際に、取り込むための作業が発生してしまうことが多くありました。デジタルシフトを実施する際に課題にあがることですが、移行時期は一時的に集中的な事務作業がどうしても発生します。このような作業をプロジェクトメンバーで対応することで現場に負担をかけることなく、スムーズに移行することができたのだと思います。

また、これまでは出欠状況をすべて確認した上でエクセルなどで集計を行っていましたが、自動的に集計できるようになり、かなりの作業時間短縮につながりました。年間・月案・週案についてはそれぞれが連動しておらず、作成にもかなり時間をかけてしまっていたのですが、これらもシステムにより自動で連動するようになりました。**無駄な参照時間や記入時間が減り、本当に時間を割くべき指導計画立案に時間を割けています。**

保護者への連絡もデジタルシフトしたことで、作成・折り込みにかかる時間や電話対応の時間も不要になりました。電話よりもスムーズに対応できるため、**保護者からも好評をいただいています。**また、緊急時・感染症情報等の連絡も電話等で行う必要がなくなり、安全性も高まったと考えています。

また、業務管理システム以外にも、会議の議題や会議録、行事の反省、園児数管理や給食の食数管理、写真の保管・共有などにGoogle機能を活用し、紙媒体を廃止しました。**リアルタイムでの情報共有ができ、共有の円滑化、また同時に紙・印刷代の節約にもつながっています。**職員からも、「保育者同士の情報共有がスムーズになった」「紙のやりとりのために保育室を離れる必要がなくなり、人手が足りなくなる時間が無くなり助かっている」という声があがるようになりました。



アゼリーグループ様が使用されているシステム ChiReaff Space (日本ユニシス社)の画面

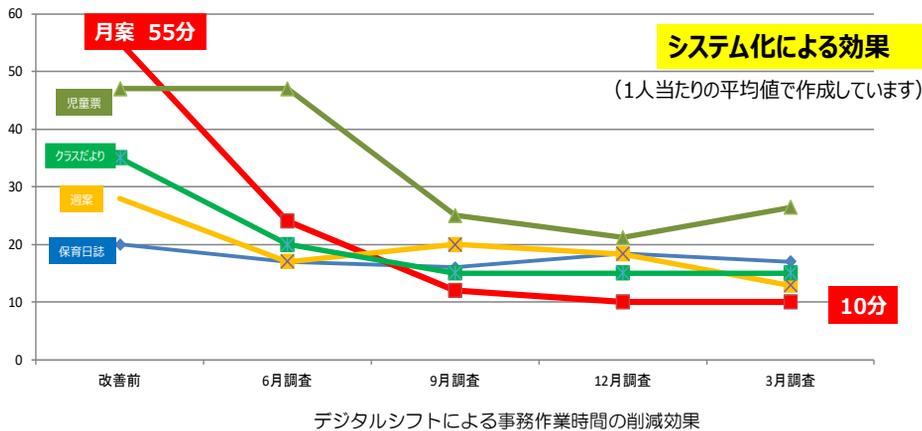


アゼリーグループ様が使用されているシステム ChiReaff Space (日本ユニシス社)の画面

デジタルシフトの効果

職員・保護者からの好評の声はもちろん、数値面においても、デジタルシフトの効果は劇的なものでした。

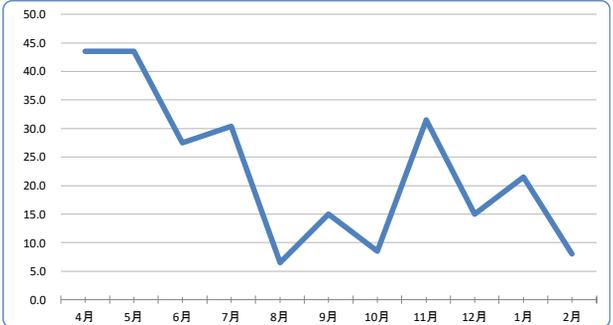
- ①事務作業時間が合わせて50%以上減少
- ②残業時間が月30時間以上減少 とその効果が表れました。



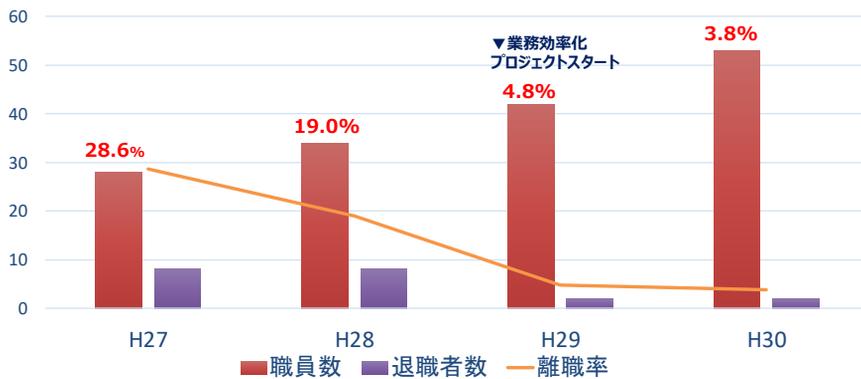
デジタルシフトを実施を検討するにあたり、よく他法人様から課題として聞く声が「費用対効果がわからない」というものです。

アゼリー保育園では、実施の前後での効果がわかるように、デジタルシフトの前の事務作業時間も職員アンケートで把握しておきました。結果として、非常に高い効果が見られたことがわかったのです。

アゼリー保育園全体の月間残業時間の総計



また、デジタルシフト前の離職率は19%でしたが、デジタルシフト後は4.8%まで減少しました。働きやすい職場になったことが成果として表れたと感じています。



また職員のフォローの徹底により、はじめはPCの作業に関して、戸惑いの声や不満の声があがっていましたが、1年たった今ではそういった声はアンケートで1つも出なくなり、ほとんどの職員が業務効率化を強く実感してくれています。

デジタルシフトだけではない働き方改革

デジタルシフトによる業務効率化はもちろんですが、そのほかの働き方改革の様々な施策についても法人として力を入れて実施したことで、様々な効果が表れ始めました。

1つは**職員の意識改革**です。

これまで、「ずっとやってきたから」というだけの理由で行ってきた業務に対して、「本当に必要なの?」と疑問を持つ姿勢が根付いてきました。例えば、行事のスリム化はその一つです。今まで慣習的に行ってきた季節行事の集会を廃止し、放送とクラス単位開催にするなど、保護者満足度を下げない工夫をしながら業務効率化の工夫を行いました。

また、同時に、「**自分の業務を把握してタイムマネジメントをする**」という意識も根付いていきました。デジタルシフトにあたり、業務時間を一人一人算出してもらった経験から、「この業務には何分時間がかかるのか?」「本当に今日は残業が必要なのか?」「どうしたらこの仕事が早くできるのか?」など、ひとりひとりが考える癖付けができてきたと感じます。また、ホワイトボードで残業時間の見える化も同時に行い、タイムマネジメントの意識付けを徹底しています。

もう一つは、業務の棚卸を徹底的に行ったことで、正社員でなくてもできる仕事、有資格者じゃなくてもできる仕事を仕分けられ、**分業体制をとり協力しあう文化が生まれたこと**です。これまで慣習的に、正職員が多くの業務を抱え込んでしまい、結果的に残業につながっていましたが、短時間だけ働いてくださる方や無資格でも保育の補助に入ってくくださる方を、アゼリー保育園では「パートナー」「サポーター」と呼び、日々活躍していただいています。そういった方々のご活躍のおかげで、正職員は子どもとのかかわりの時間や保育・教育の質向上を考える時間を今まで以上に多く確保できています。

保育士を1人採用するのも大変な現在において、「この仕事は正職員でないといけない」という固定観念を崩すことも非常に重要です。

これらの施策も劇的な効果の一因だと考えています。保育サポーターの活躍の様子



氏名	シフト	仕事内容	退勤時刻
	I	夏祭り準備	18:30
	C		17:30
A+		夏祭り準備	17:30
A		夏祭り準備	17:30
I		夏祭り準備	18:30
A		夏祭り準備	17:30
S+			16:30
I		夏祭り	18:30
I		児童服・園服洗濯	19:00
D		児童服・園服洗濯	18:00
C		園修繕	17:30
C		園修繕	18:00
I			18:00
D			17:00
F			20:00

帰宅時間や自身の仕事内容を可視化するためのホワイトボード

お助けランキング	
1	6
2	7
3	8
4	9
5	

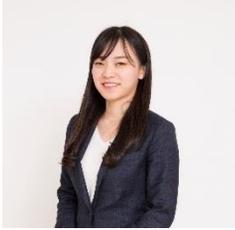
正職員の仕事をパートナーに依頼するためのホワイトボード

これからの展開について

今後も定期的に働き方改革の効果を図りながら、職員・園児・保護者のための業務効率化をすすめていきたいと考えています。当グループはアゼリー保育園のほかにも、保育園・事業所内保育所・こども園・幼稚園と多岐にわたる園を運営しています。今後すべての園で導入し、より質の高い保育・教育の提供へとつなげていきたいと思ひます。

保育園・こども園における 働き方改革のポイントとは？

保育園・こども園における 働き方改革の実施ポイントと目的



株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育チーム チームリーダー
チーフ経営コンサルタント 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、業務効率化などマネジメント分野のコンサルティングに従事する。

働き方改革を“手法論”ではなく“戦略”へ

依然として待機児童が減らない中で、保育ニーズは増す一方、本来その保育を担うはずの保育士人財が不足している現状があります。人員体制が整わず、場所はあるのに、園児を受け入れられない…そんなニュースを聞くこともあります。

募集をかけても応募が来ない、せっかく採用してもなかなか職員が定着しない、などのマネジメントの課題を抱える法人様のお話を聞く機会が年々増えてきています。

保育士の転職理由として、「**事務作業時間が多い**」「**残業時間が多い**」「**長時間労働**」といった**労働環境**が多くあがります。なかなか労働環境の改善が進まないために、結果的に保育士の離職が止まらず、人手不足を招いてしまっているのです。

このような厳しい現状の中、**本来法人として最終的に目指すべき、“保育・教育の質の向上”**に対して割くための時間が、**人手不足から職員が皆目の前の作業に追われ、まったく確保できていない**…という法人様も多いのではないのでしょうか？

この状況から脱して、**法人として提供する保育・教育の質を向上し、地域で選ばれる園で居続けるため**にも、デジタルシフトを中心とした働き方改革を実施し、確実に時間を確保する必要があります。

2019年4月から働き方改革関連法が施行され、残業時間の削減や有給休暇取得促進が求められています。働き方改革は法人にとって、**実施しなければならない喫緊の課題**とも言えます。

そのためにも、保育現場はもちろんのこと、本部事務等も含めて、法人全体のデジタルシフト・働き方改革を推進する必要があります。

この“働き方改革”の波を、“**保護者**”“**職員**”から**支持され続ける園づくりの“戦略選定”**機会・チャンスとして捉えていきませんか？

では、保育園・こども園がデジタルシフトを中心とした働き方改革を行うためには、何をすれば良いのでしょうか。次のページから、働き方改革のための5つのステップをお伝えいたします。

保育園・こども園が行うべき働き方改革に向けた5つのステップ

ステップ1. 業務状況の把握

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。

また、必要に応じて、デジタルシフトにおいて、**トップ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2. 業務の分析

さらに、上記データをもとに分析を行い、「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。

時間のかかり方を見たうえでどこをデジタルシフトさせるかを検討します。デジタルシフト後の費用対効果を明確にするためにも、必須のステップです。

業務名称	業務時間(分)	月別			
		1月	2月	3月	4月
保育記録	保育記録(月)	201	171	-31	-60
戸籍	保育記録(月)	33	24	-31	-60
個別指導	チャット形式	301	28	-31	-60
運営	チャット形式	28	17	-11	-20
研修プログラム		11	11		220
連絡帳		28	28		560
ケアのめ	システムによる検閲	28	28	-15	-300
行事記録	チャット形式	40	25	-15	-300
児童学	保育記録(月)	47	47		940
多職種連携	チャット形式	40	40		800
研修記録書	チャット形式	34	34		680
研修時間の受け入れ		25	25		
研修		15	15		
会議		51	51		
子どものお祝い		162	162		
運動		15	15		
食事の提供		30	30		
保育記録(月)		15	15		
研修		14	14		
研修		35	35		
保護者対応		20	20		

ステップ3. プロジェクトチームの発足

ステップ3でいよいよ本格的な働き方改革のスタートです。

「園児・保護者満足度」を落とすことなく、デジタルシフトをメインに**自園に適した業務効率化**を導入します。

特にデジタルシフトに前向きな職員を中心にプロジェクトチームを組み、自園に適したデジタルシフトを行っていきます。

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ういうふ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。

また、プロジェクトチームを中心に、現場職員のフォローを徹底することが成功の鍵となります。



ステップ4. トップによる“働き方改革”宣言



法人として働き方改革を行っていくことを全職員にお伝えいただきます。

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、「●●業務のデジタルシフト」「ノー残業デーの導入」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5. プロジェクトの始動&効果検証

プロジェクトチームで決定したシステムやその他ツールの導入をはじめ、様々な施策を実行していきます。

その際には、現場フォローの徹底が何よりも重要です。

特にデジタルシフトに関しては苦手意識のある職員も多数いることが想定されるため、**プロジェクトチームを中心に、丁寧な現場フォロー体制を整備する必要があります。**



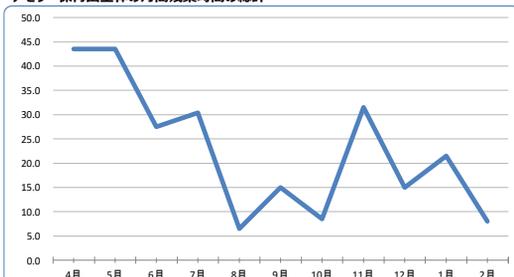
導入後1年間で見えた削減時間

項目	改善前→導入9か月	削減時間
月案	55分→10分	45分
児童票	47分→21.2分	25.8分
クラス便り	35分→15分	20分
週案	28分→18.3分	9.7分
保育日誌	20分→18.4分	1.6分

そして、この働き方改革成功のため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、**プロジェクトメンバーを中心に、少なくとも3か月に1回の効果検証を行い、随時PDCAを回していく必要があります。**

アゼリー保育園全体の月間残業時間の総計



保育園・こども園が 働き方改革を実施するメリット

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～

働き方改革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。

保育士の退職理由にあがる労働環境の改善に、大きな効果を発揮します。

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 保育士の応募数が増える！ ～実習生や就職希望者が集まりやすくなる～

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！ ～働き方改革の最終目的 選ばれ続ける園へ～

何よりも、目の前の事務作業に追われている現状から、働き方改革により生まれた時間を、教育・保育の質向上へと割くことが可能になります。

さらに、改めて説明するまでもなく、保育教育業の基本は「人財」です。教育や保育の質は、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。

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・園長先生へ】
保育園・こども園向け働き方改革セミナー

東京会場

2019年9月20日（金）

受付時間12:30 開始時間13:00 終了時間16:30

大阪会場

2019年10月3日（木）

受付時間12:30 開始時間13:00 終了時間16:30

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。

アゼリーグループ 社会福祉法人 江寿会様を講師としてお招きし、「保育園・こども園向け働き方改革セミナー」を開催します。

本セミナーは、業務効率化のためのテクニック・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・こども園におけるデジタルシフトを中心とした働き方改革においてトップとして意識し、取り組むべきことは何か、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、実現には至りません。最も効果的なのは、理事長先生・園長先生と現場のトップが一緒に参加されることです。

セミナーでお話しする内容を一部ご紹介すると・・・

- 保育園・こども園が直面する人材・組織面の課題
- 保育園の職員が退職してしまう構造的な問題点とは？
- 事務作業時間50%減を達成した江寿会様の働き方改革とは？
- 現場職員の不満0！プロジェクトメンバーの選出と徹底したフォロー体制
- 現場に働き方改革の効果を感じてもらうための費用対効果の見せ方
- 働き方改革のための5つのステップの具体策と注意点
- 働き方改革による職員の仕事に対する意識改革の効果とは？
- デジタルシフトだけじゃない！すぐにでも出来る業務効率化のコツ
- トップが気を付けるべき、働き方改革を進める上でのポイント

最後に・・・これから、採用競争がより激化していく中で、職員にとっても働きがいのある園づくりを目指したい、そしてより質の高い保育・教育を地域に提供していくための体制づくりをしたいとお考えの理事長先生・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。

株式会社船井総合研究所
保育チーム チームリーダー チーフ経営コンサルタント

西村 優美子

過去開催セミナー参加者様の声

最後に、弊社で過去主催致しました当セミナーにお越し頂いた参加者様の声を掲載しておりますので、ご覧いただき参加を検討して頂ければ幸いです。

やりたい点、やらなければいけないとは、たくさんあるのを整理して、できることから手がけていく。

- ・システム導入 = 残業が減少する、同じ仕事という事が分かり目から減る
- ・保育の質向上: 職員のモチベーションが上がると思う。

施設で導入は、かなり範囲や項目、内容が多岐にわたる。個人の感覚や、その場に預け勝てるか。全員の項目の統一、整理、マニュアル化と進め方とかも大切だと思います。

働き方改革とは、何を目指しているのか、何をするのか、明確に定めた。豊かな人間性は何かに代替できるのか、各職員の生活の充実度と向上とかが、アラインメントと進めたい。

普及の園の話も聞けて、取り入れたいところも多く参考になった。

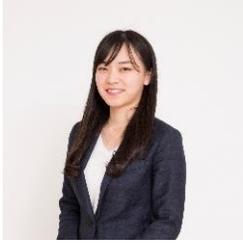
昨年度 業務改善と取り組み それぞれの成果はあったと思いますか? ①職員の残業を減らす ②持ち帰り仕事を減らす ③職員の働きやすい職場にする
という本質的な改善には至らなかったという点に痛感しました。この講話は、5/26(火)にご説明いただき、①業務の洗い出し ②業務状況の分析 が特に重要という点にわかりました。

現場に定着させる、働き改革が職員の質向上と園児の喜びにつながる。事前準備や業務内容のマニュアル化、可視化の可視化

経営者のセミナー、本音が大切とありたいと感じました。
学びたいのでたくさんお話ししたい。
おかげさまでございました。

講師紹介

第一講座：保育業界の動向と働き方改革の意義



株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育チーム チームリーダー
チーフ経営コンサルタント 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、業務効率化などマネジメント分野のコンサルティングに従事する。

第二講座：アゼリーグループ 社会福祉法人 江寿会が考える 働き方改革・デジタルシフトの意義と取り組みの概要

アゼリーグループ 社会福祉法人江寿会 理事長 来栖宏二 氏



平成4年、日本医科大学卒業、医学博士。
幼稚園経営者の次男として茨城県に生まれる。
平成4年日本医大リハビリテーション科入局し、一年目より特養での非常勤医師として高齢者福祉に関わる。
平成11年特別養護老人ホーム「アゼリー江戸川」を開設。
平成13年新小岩平成クリニックを開院。
その後リハビリテーション専門学校、保育園等を開設。平成20年学校法人アゼリー学園の経営を継承しグループ化、福祉・医療・教育のサービスを三位一体で運営している。
現在、関東圏に多数の介護施設、幼稚園、保育園等を運営している。
平成27年に一般社団法人未来創造研究所を設立し、事業所内保育所受託運営及び外国人を含む介護・保育人材のコンサルティング業務を開始する。
・一般社団法人日本自立支援介護・パワーリハ学会理事
・公益財団法人船井幸雄記念館理事
・国立長寿医療研究センター客員研究員



アゼリーグループ 社会福祉法人江寿会 園長 東山さとる 氏

2008-2013 銀の鈴保育園 園長
2013-2015 本部 運営管理部
2015-現在 アゼリー保育園 園長
2017年4月より業務効率化プロジェクトを推進。アゼリー保育園にて保育システムを導入し保育現場における働き方改革をプロジェクトとして取り組む。
2018年2月、一般社団法人未来創造研究所働き方改革プロジェクト業務効率化チーフマネージャーとして保育現場の効率化と保育士の働き方改革・ICT・IoTの実証を行う。
2018年子ども育成協議会アプリセミナー・業務効率化セミナー講師を務める。

第三講座：保育園・こども園における働き方改革のポイント

株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育チーム チームリーダー
チーフ経営コンサルタント 西村優美子

第四講座：まとめ講座



株式会社船井総合研究所 保育・教育支援部 保育グループ グループマネージャー
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ち上げ、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。

開催要項

日時・会場

2019年9月20日 (金)
 株式会社 船井総合研究所 五反田オフィス
 〒141-8527 東京都品川区西五反田6-12-1
 JR「五反田駅」西口より徒歩15分

2019年10月3日 (木)
 株式会社 船井総合研究所 淀屋橋セミナーブレイス
 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-7-28 住友ビル2号館 7階
 地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩3分

開催時間

13:00
 ▼
 16:30

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ください。また、最少催行人員に満たない場合、中止させていただ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いたしかねますので、予めご了承下さい。

受講料

一般企業 税抜 30,000円 (9月開催分:税抜32,400円(ノ一名様))
 (10月開催分:税抜33,000円(ノ一名様))

会員企業 税抜 24,000円 (9月開催分:税抜25,920円(ノ一名様))
 (10月開催分:税抜26,400円(ノ一名様))

※お振込みの際は税込み金額にてご入金をお願いいたします。
 ●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・祝除く)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。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、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

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上でご確認ください。
 【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。お振込み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

セミナーご参加料は下記の口座に直接お振込み下さい。
三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974) 普通 No.5785679
 口座名義 カ)フナイソウゴウケンキウシヨ セミナーグチ

お問い合わせ

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) ●お申し込みに関するお問合せ:星野
FAX 0120-964-111 (24時間対応) ●内容に関するお問合せ:西村



※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。お申し込みはこちらから

お問い合わせNo. 9月:S048726 10月:S051319

保育園・子ども園向け働き方改革セミナー
【ご記入欄】

FAX:0120-964-111 担当者:星野

FAXお申込用紙

ご参加会場	□東京会場 9月20日(金) □大阪会場 10月3日(木)		
フリガナ		フリガナ	
法人名		代表者	(役職:)
所在地		代表TEL:	
		代表FAX:	
フリガナ	所属・役職	携帯電話:	
連絡担当者		E-mail:	
	参加者氏名	所属・役職	参加者氏名 所属・役職
フリガナ		フリガナ	
フリガナ		フリガナ	

「セミナーで具体的にこんなことを聞きたい！」というご要望があればご記入ください。※出来るだけご意見は反映させていただきますが、必ずその内容を盛り込むとは限らないので予めご了承ください。

弊社会員組織(ご入会中の弊社研究会があれば○印をお付け下さい) ●FUNAIメンバーズPlus ●その他各種研究会(研究会)

【個人情報に関する取り扱いについて】

1.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。
 2.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。
 3.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。
 4.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。
 5.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(TEL.06-6204-1666)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(TEL.03-6212-2924)

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ないときは、を入れて当社宛にご連絡ください。

