

職員が辞めてしまった・・・

求人かけたが人が集まらない

紹介料は高いが、紹介会社を使おう

かさむ人件費

入れ替わりも多く職員が育たない

また職員がやめてしまった・・・

こんな負の連鎖から脱却するために・・・

保育士が 辞めない・育つ 職場づくりセミナー

意欲ある人材の定着・育成に成功

ゲストの特別レポート・時流レポートはこちら

社会福祉法人 大阪誠昭会
理事長 田中 啓昭氏



オンライン開催

ご都合の良い開催日を選択して、WEB受講が可能です。

WEB
開催

2022年 2月17日(木)・2月22日(火)・3月3日(木)・3月10日(木)

全日程13:00～15:00開催 (ログイン開始12:30～)

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

主
催



明日のグレートカンパニーを創る

Fundai Soken

[webセミナー]保育士が辞めない・育つ職場づくりセミナー お問い合わせNo.S081885

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は[セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名]を明記の上、ご連絡ください。

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

保育士が辞めない・育つ職場づくりセミナー

オンライン開催

ご都合の良い開催日を選択して、WEB受講が可能です。

WEB
開催

2022年 2月17日(木)・2月22日(火)・3月3日(木)・3月10日(木)

申込期限 2月13日(日)

申込期限 2月18日(金)

申込期限 2月27日(日)

申込期限 3月6日(日)

全日程13:00～15:00開催 (ログイン開始12:30～)

※オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

受講料

一般価格

税抜20,000円 (税込22,000円)/1名様

会員価格

税抜16,000円 (税込17,600円)/1名様

このような方におすすめです！

- ✓ せっかく採用した保育士がすぐに辞めてしまうと感じている方
- ✓ 若手の保育士がなかなか戦力にならないと感じている方
- ✓ 他の保育園がどのような定着・育成施策をしているのか知りたい方
- ✓ 職員の定着のために働き方改革をしたいがどうすればよいかわからない方
- ✓ 入職したての職員や、非常勤職員も活躍できる職場環境を作りたい方

第1講座
時流講座

保育業界の動向

保育業界の最新トレンドと今後の運営に於けるポイントについて専門コンサルタントが解説いたします。

講師：株式会社 船井総合研究所 保育教育支援部 銭 洲佳



第2講座
ゲスト講座

ゲスト講座～職員育成・定着を考える～

社会福祉法人大阪誠昭会の理事長、田中先生に職員が定着し、育つ職場づくりのためのポイントを具体的な事例を交えてお話しいたします。

講師：社会福祉法人 大阪誠昭会 理事長 田中 啓昭氏



第3講座
船井講座

保育士が定着し、育つ職場を作るために

ゲスト講座を踏まえて、具体的にどのようにしてこのような職場づくりをしていくのかお伝えいたします。

講師：株式会社 船井総合研究所 保育教育支援部 岩本 一希



第4講座
まとめ講座

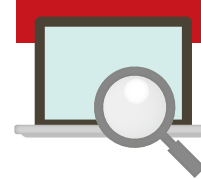
まとめ講座

本日のまとめをさせていただきます。

講師：株式会社 船井総合研究所 保育教育支援部 リーダー 堀内 顕秀



WEBからお申し込みいただけます！



TEL:0120-964-000
(平日9:30～17:30)

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます！

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/081885>



WEBから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。)→ 081885

保育士採用市場の動向と、定着の必要性

① 保育士の採用市場

保育士の採用に関しては、昨年度は例年に比べて動きが鈍化しました。新型コロナウイルスの影響が考えられますが、下の図のように例年の有効求人倍率と比較すると、波が少し穏やかなのが分かります。昨年1月時点での数値は令和元年度に比べると、有効求人倍率が1近く減っています。とはいえ、2.94倍という、全業種と比較してもまだまだ高い有効求人倍率を維持しております。また数値上だけではなく、実際に様々な保育園にお邪魔していると、「保育士が足りないため、定員いっぱいには園児を受け入れることができない。」というお話をよく耳にします。また、自治体の担当者と話していると、「受け皿はあるのに保育士を確保できない施設が多々あり、それが待機児童発生の一因の

つになってしまっている」というお話も聞きます。以上のことを踏まえれば、「保育士不足」という課題はまだまだ続くのではないかと考えられます。

こうしたことから、継続的に保育士を採用したい法人は早い段階から準備を始める必要があります。お邪魔させていただいている法人の中には、indeed等のWEB求人媒体への掲載を積極的に行ったり、準備の早い法人では今の養成校の1年生を対象としたインターンシップ制度を構築したり、学生アルバイトを積極的に採用するなど、学生との早期の接点づくりも行っています。

いまや採用活動は、理事長先生や園長先生が片手間でできる内容ではなくなってきています。現場を巻き込んだ採用活動の方法を是非検討していただければと思います。

② 保育士定着の必要性

しかし現在、採用をより困難にする事態が発生しております。それは、今年度の新入生が大幅に減少したということと、複数の保育系の学科を持つ短大や、専門学校からお聞きします。

今年度入学した養成校の学生は、来年度が実習や就職活動になります。その実習や就職活動を行う学生自体が減少していくわけなので、例年と比べてより採用が難しくなっていくのではないかと考えられます。

また、新型コロナウイルスの影響により、就職フェアや説明会等の、求職者が保育園を知るイベントが軒並み中止になってしまったことで、例年と比べてより多くの方が保育士の人材紹介会社に流れてしまっている傾向もみられます。そのような事態も踏まえると、より紹介会社を使わない採用活動は困難を極めていくかと考えられます。

では紹介会社を使って、職員を充足させればよいのでしょうか。下記のデータをご覧ください。

民間職業紹介事業者を経由した就職者の離職状況

	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
保育士	11.2%	22.1%

民間職業紹介事業者以外を経由した就職者の離職状況

	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
保育士	6.5%	14.2%

採用1件あたりの職業紹介事業者に支払った手数料額

	保育士・保育教諭
回答事業者数	878事業所
手数料額(平均)	76.9万円

■厚生労働省職業安定局需給調整事業課
「保育分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」

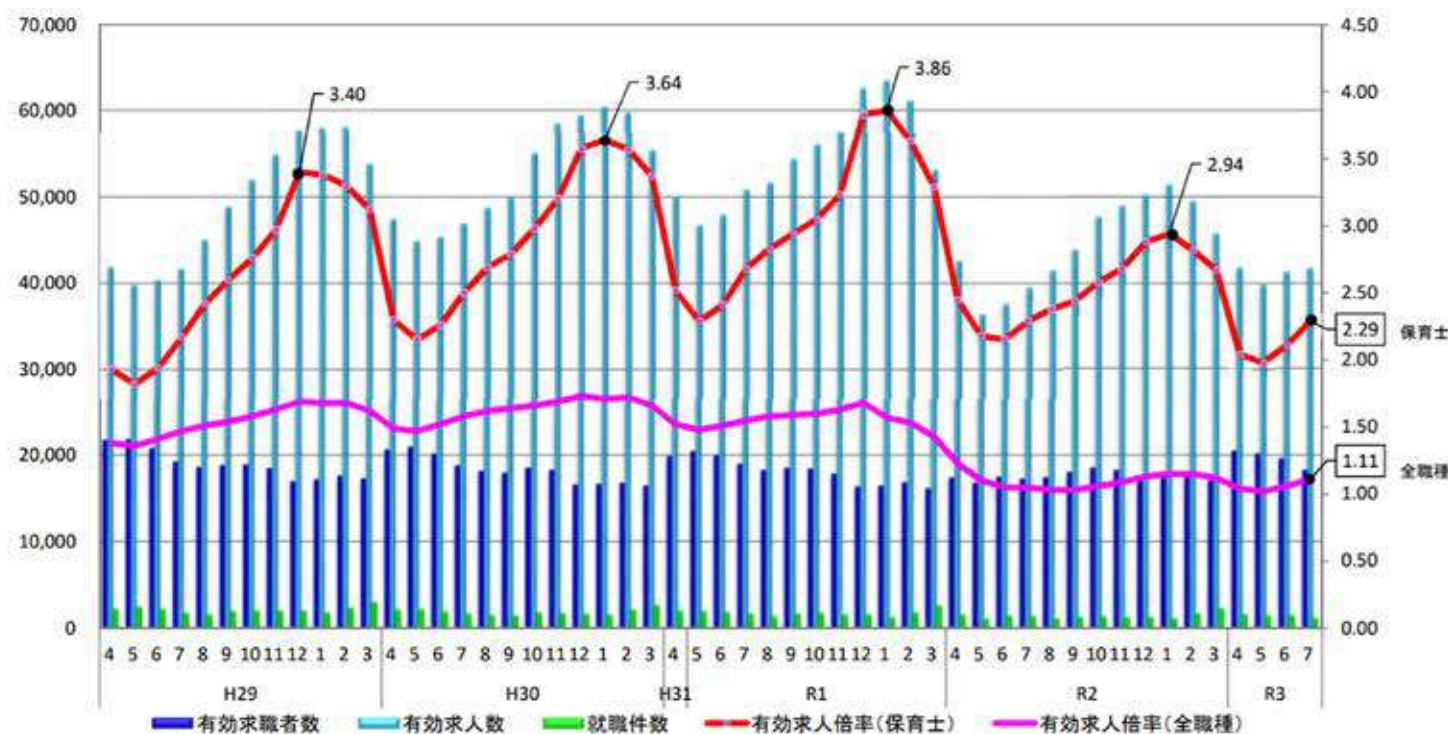
ご存じの方も多いかと思いますが、紹介会社の紹介手数料は、平均で約80万円と高額なものです。これが原因で経営が圧迫していると感じ

る法人も数多くいらっしゃいます。また、そんな紹介会社から来た保育士は、そうでない保育士と比べて、約2倍の確率で離職してしまうのです。離職したらまた紹介会社に頼るということを繰り返していたら、採用コストは大きくふくらんでしまいます。そうであるからこそ、職員が辞めない環境を作ることが重要になります。

③ 保育の質の向上・選ばれる園づくりという観点でも

また、勤続年数が長ければ、経験を重ねた保育士がキャリアに応じて保育現場で長く活躍することにもつながり、保育の質の確保・向上を図るうえでも重要です。

また、通年を通して同じ保育士に見てもらえることは、保護者の安心にもつながります。こういった職員に選ばれ続ける園は、法人・園全体の雰囲気も良いものになります。子どもはそういったことには敏感です。子どもが健康やかに楽しく保育園で生活していくためにも、職員の定着は必要性の高いものになります。



■厚生労働省「保育士の有効求人倍率の推移」

株式会社 船井総合研究所 保育教育支援部 岩本 一希

早稲田大学卒業後、株式会社船井総合研究所に入社。入社後は、土業分野のWEBマーケティングなどのコンサルティングに従事した後、保育教育支援部に配属。現在は、企業主導型保育事業・認可保育園等の運営安定化に向けたサポートを中心に活動している。

保育士の辞めない・育つ職場環境づくりを 解説いたします！

本セミナーでお伝えすること...

Point 1

現状分析のやり方

何をするにしてもまずは現状の分析が大切になります。
自身の法人・園が今どんな環境で、何が課題としてあるのか、
それを知るための方法を、実践ベースでお伝えいたします。

Point 2

園の現状に合わせた施策の解説

具体的な施策については、現在の法人・園の課題次第で変わってきます。現状分析を終えて、課題が見つかったとなった後に、何を行うのかという点について、課題に合わせた施策を、事例ベースでお伝えさせていただきます。

Point 3

成功法人による講演

実際に、今保育園を運営しており、良い職場環境作りをしている法人から、その取り組みについて、講演をいただきます。
ゲスト法人にインタビューもさせていただいているので、その記事は次のページをご覧ください。

ゲスト法人の事例紹介記事はこちらから!!

今だからこそ保育士が 辞めない・育つ職場環境づくりが必要です！

下記1つでも当てはまる園は保育士が 離職・育たない職場環境である可能性大！

- ✓ 残業や持ち帰り業務が発生していませんか？
- ✓ 採用してもすぐやめていってしまっていないですか？
- ✓ 業務指導でトラブルはありませんか？
- ✓ 意見の出しづらい職場雰囲気になっていませんか？
- ✓ 休憩時間を確保できない状態になっていませんか？
- ✓ 行事直前になって、トラブルが多発していませんか？
- ✓ 特定の役職や人物に業務が集中していませんか？
- ✓ 法人の進む道を職員に示せていますか？
- ✓ 職員にキャリアイメージを持たせられていますか？

信頼関係の中できちんと評価し、 やらされ感を取り除き、主体的な人財を育てる

私が職員育成にあたって一番大事にしていることは、「やらされ感」からの脱却です。「やらなければならぬ」といった意識から、「やりたい」といった意識に変えていくことが、職員育成の目的になります。組織構造として、パレートの法則というものがありません。これは主体的に動く方が組織に二割ほどおり、言われればやる方々が組織に六割ほどおり、残りの二割に何もしない方々がいるというような組織構造のことを指す言葉です。私は特にこの中間の六割の方々にターゲットに据えて、職員育成を行っています。

具体的には、すぐに評価するということを心がけ、帰属意識の醸成を図ることで、主体性を持って行動するように促しております。

人は、信頼する人から認められると、意欲がわいてきて、「次からも頑張ろう」「自発的に取り組もう」「もっと良い行動をしよう」という感情がわいてくるものです。こういった意識を引き出すために、信頼関係を構築する取り組みを行っているのです。

信頼関係を構築するために、私が大切にしていることが「仕事以外の会話・関係」であったり、「職員に関心を持つ」ことです。

こういった取り組みもあってか、ありがたいことに25歳という若さで企業主導型保育園のマネージャー（責任者）につくことのできる人財を育てることもできました。本セミナーでは実際にどのようなことを取り組んできたのか、具体的な内容もお話しできればと思います。

職員をどのように育てているか

法人の概要

【法人名】
社会福祉法人 大阪誠昭会

【代表名】
理事長 田中 啓昭 氏

【施設数とその形態】
認定こども園2園・企業主導型保育事業1園

【設立年】
1982年



ねやがわ寝屋の森こども園
大阪府寝屋川市寝屋一丁目19-10



ねやがわ成美の森こども園
大阪府寝屋川市錦町21-6



ねやがわこの木保育園
大阪府寝屋川市東大和町11-11

セミナーの詳細は裏面をご確認ください!!

ゲスト法人 事例紹介

社会福祉法人 大阪誠昭会

理事長 田中 啓昭 氏



社会福祉士。同志社大学 文学部 社会福祉学科を卒業後に生命保険会社に総合職として勤務後、大阪誠昭会に入職。保育園副園長、園長を経て、平成24年に理事長に就任。その間、法人として保育園民営化受託、認定こども園移行、企業主導型保育施設開園などに加え、書籍出版や大阪府知事優良社会福祉法人表彰、大阪府社協会長 優良施設表彰、船井総研 研究会MVPなどを受賞。

承認欲求・存在意義を感じられるような職場を トータルリワードで実現する

職員を定着させるためには

職員が法人に定着していくためには、職員にとっての園の位置づけを考え、承認欲求・存在意義を感じられるような職場づくりを行うことが重要です。

職場は、起きている時間の約半分を過ごす場所、いわば人生の半分を過ごすセカンドプレイスです。そんな場であるからこそ、信頼関係を構築し、承認欲求や存在意義を感じてもらえる場である必要があると考えています。

その実現のために、「トータルリワード」という考え方が大切であると考えています。職員が生き生きと仕事ができるような、仕事そのものが面白くなり、職場が誇れるようになり、その組織の文化に入り込んでいき、自身の能力やキャリアが発揮できる、そんな非金銭的なリワードと、給与等が当てはまる金銭的なリワードを組み合わせて、一つの報酬パッケージにして、総合的な動機付けの仕組みを作っています。よく職員満足度を上げるために給与を上げる方もいますが、これだけでは、上げたその時は喜んでくれますが、しばらくすればそれが当たり前になってしまい、そうするとまた上げないと満足は得られず・・・と天井のないリワードになってしまいます。しかし、非金銭的なリワードは、行うことで不満がなくなってくるのです。もちろん給与が低くてもいいけません。そこはバランスにはなりますが、際限なく給料を上げるよりも、また、紹介会社や高い紹介料を払うことになるのなら、よほど福利厚生や働く環境の改善に使うことのほうが、職員の満足度は高いものになってくるのです。