

休憩時間に園児と一緒に給食を食べている幼稚園・認定こども園経営者様向け

お申込みはこちらから！



開催日
2022年

6月29日(水)、7月7日(木)
7月13日(水)、7月20日(水)

開催時間

13:00~15:00

ログイン開始12:30~

受講料

一般価格:10,000円(税込11,000円)/1名様

会員価格:8,000円(税込8,800円)/1名様

デジタル化

失敗しない初めての

認定こども園で完全フリーアドレスを実現

職員室に自分の席無し！

ゲスト講師

学校法人リズム学園 学園長 井内 聖氏

北海道大学大学院教育学院卒業、中学校教諭を経て学校法人リズム学園に入職。恵庭幼稚園、恵庭市こすもす保育園で副園長を経て、両園園長及びはやきた子ども園はやくた児童センター園長、同法人の学園長に就任。現在は学校法人リズム学園学園長、恵庭幼稚園園長、恵庭ひだまり保育園園長を兼務。北海道の自然を活かした幼児教育とICTを活用した働き方改革に取り組む。北海道文教大学特任教授、日本保育学会、こども環境学会等における活動やその他各種団体の活動に積極的に参画し、多方面で活動している。

このようなお悩みをお持ちの先生方のご参加をお待ちしております。

- PC・タブレットが1人につき1台ない
- WiFiが各クラスに整備されていない
- 働き方改革の成果が見えない

- 仕事量が理由で退職する先生が多い
- 定時で帰宅することができていない
- ICTツールを導入したいがデバイスがない

- PCかタブレットのどちらがいいか悩んでいる
- どのICTツールがいいかわからない
- 手書きを電子化したのが効率化されていないと感じている

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

失敗しない初めてのデジタル化対応セミナー

お問い合わせNo. S087190

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

船井総研セミナー事務局

E-mail

seminar271@funaisoken.co.jp

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本ビル ※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」を明記のうえ、ご連絡ください



PCやタブレットが1人につき一台用意されていない

休憩中に園児と一緒に給食を食べている

WiFiが各クラスに整備されていない

どのようにデジタル化を進めていいかわからない

働き方改革をしているが成果が見えない

仕事量が理由で退職する先生が多い

多くのデジタル化ツールがありすぎて、なにを導入していいかわからない

定時で帰宅するように先生方に促しているが、帰宅することができていない

デジタル化しても監査で紙で提出することを求められる

情報共有ツールとして何か導入したいと考えているが、それを使う機械がない

手書きだったものをWord、Excelに変えたが、もっと効率的な方法が知りたい

マニュアルを用意しているが、ファイルが重く開くことができない

デジタル化ツールを導入しているが、成果が見えない

本レポートは今の幼保業界の人材市場を分析し、実際にデジタル化によって「業務効率化・教育の質向上」を達成された学校法人リズム学園 学園長 井内聖 氏の取り組みを取りまとめたレポートです。システムをこれから導入する方や、既に導入している方問わず、ご覧いただける内容となっております。

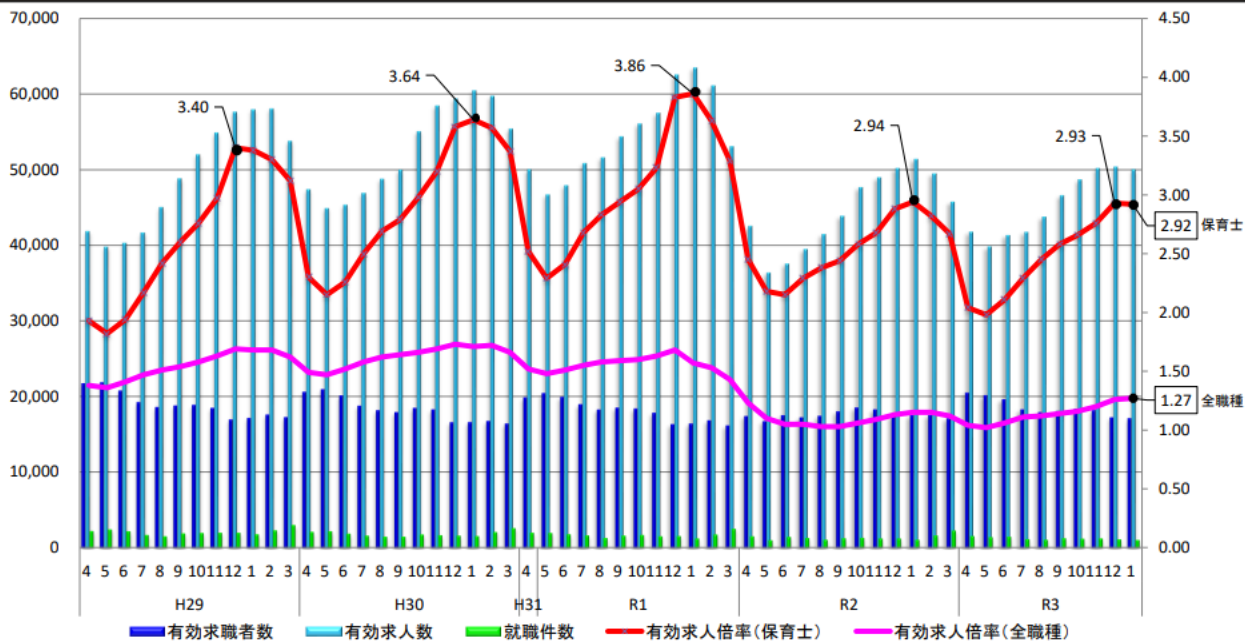
人材の流動性は下がっている

保育士の有効求人倍率はコロナ前、コロナ禍で大きく異なっています。コロナ前の有効求人倍率は上昇しており、令和元年度については全業種の有効求人倍率が約1.6倍に対して、保育士の有効求人倍率は3.86倍まで上昇していました。

コロナ禍になると他の業種と同様に保育士の有効求人倍率は減少し、令和2年度には2.94倍、令和3年度には2.93倍となりました。

保育士の有効求人倍率の推移（全国）

○ 直近の令和4年1月の保育士の有効求人倍率は2.92倍（対前年同月比で0.02ポイント下落）となっているが、全職種平均の1.27倍（対前年同月比で0.12ポイント上昇）と比べると、依然高い水準で推移している。



（出典）一般職業紹介状況（職業安定業務統計）（厚生労働省）

※保育士の有効求人倍率について、各年度の最も高い月の数値を記載している。
※全職種の有効求人倍率は、実数である。

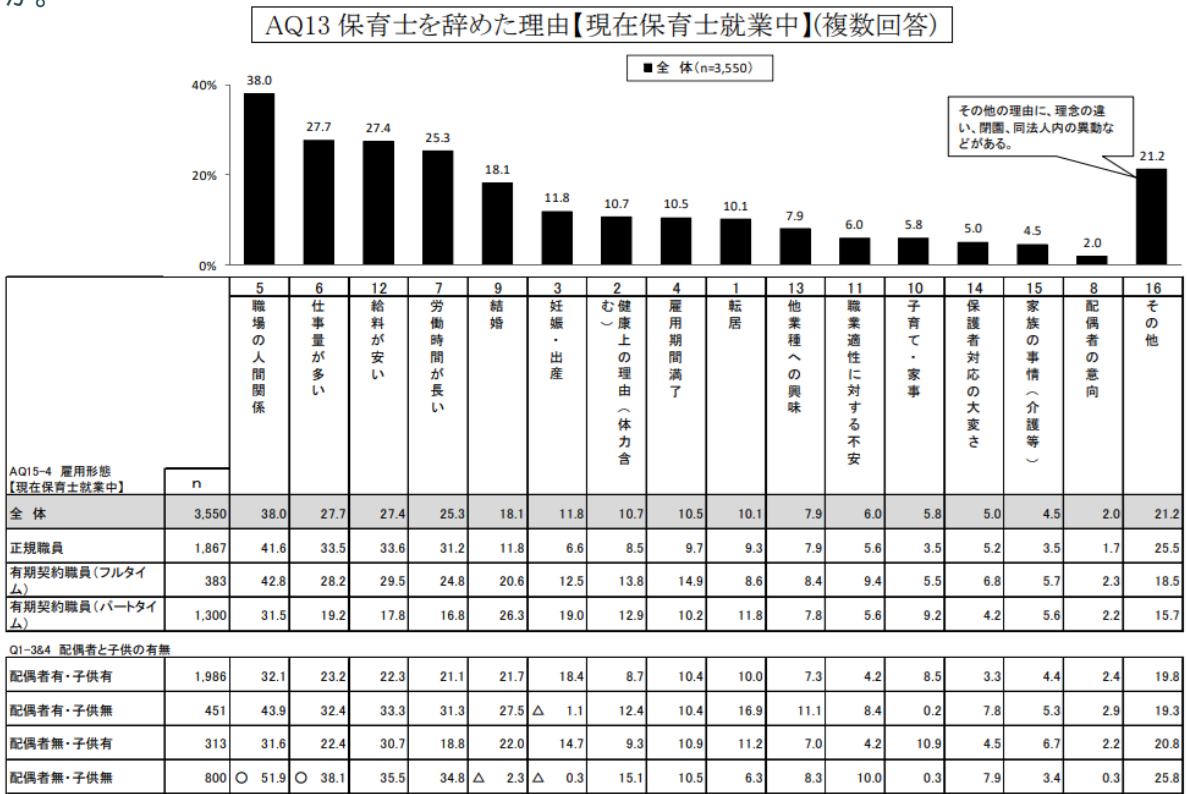
出典：厚生労働省 [保育士の有効求人倍率の推移（全国）](#) より抜粋

コロナ禍の影響が依然として続いてはいますが、令和4年度1月の有効求人倍率をみると2.92倍となっており、微減ではありますがこちらも減少しています。

上記からもわかるように、これまで右肩上がりだった有効求人倍率がコロナ禍で減少し、その後も上昇することなくほとんど横ばいになっており、園の求人数が減少し、人材の流動性が下がってきていることがわかります。

退職理由の第2位は仕事量

東京都が実施したアンケートによると、**保育士を退職した理由第2位は仕事量**であることがわかりました。**第4位には労働時間が長い**という項目が上がってきていることから、仕事の量や労働時間がネックとなり、仕事を退職される方が多いことがわかります。「仕事量や労働時間が長いことは仕方ない」という意見もありますが、時流はそうではなく**労働者の健全な職場環境づくり**の必要性を望んでいます。そこで、園としてはどのような対応をとることができるでしょうか。



出典:東京都 平成30年度東京都保育士実態調査報告書より抜粋

人材確保難×仕事量過多を解決するデジタル化

人材流動性が下がるということは、**新規採用を行う場合の採用難易度が上がる**ということです。そのため、可能な限り採用数を少なくするために人材定着率を上げる必要があります。

人材定着率を上げるためには退職理由を1つずつ解決していく必要があります、退職理由第2位だった**仕事量を削減**することで**人材定着率を高め、新規採用を減らす**ことができます。仕事量を削減するためには、1つ1つの業務の見直しや整理は当然ながら、一定水準まで実施した後はアナログをデジタルに移行していく必要があります。

しかし、ただアナログをデジタルに移行するだけでは、認定こども園・幼稚園の目的の1つである、**教育保育の質向上にはつながりません**。そこで、**教育保育の質向上を図りながら、デジタル化・ICT化を進められた**、**学校法人リズム学園 学園長 井内聖氏**の取り組みをご紹介します。

なぜICT化を始めたんですか？



フリーアドレスで働かれている職員室の様子

私がICT化を始めたのは、**今から約18年前**のことになります。当時、中学校の教員から幼稚園へ転職をしました。**その頃は幼稚園にパソコンが1台しかなく、中学校との環境差にとっても驚いたことを覚えています。「このままでは仕事が終わるはずがない。」**そう感じたことが、ICT化を始めることとなった最初のきっかけです。それから、ありとあらゆる分野でICT化を進めていくこととなりました。**ICT化を進め始めた当初は、様々な業務が効率化され、職場の労働環境は大きく改善されました。**また、そのような改革にもついてきてくれるようなやる気のある、勉強熱心な先生方に恵まれていました。しかし、女性が中心の職場なので先生方はある一定年数働くと、結婚や出産を理由に職場を離れざるを得なくなります。教育・保育にやる気のある先生方だったからこそ、**研修や研究に充てる時間が多く、どうしても帰る時間が遅くなっていました。「今のような働き方では、やる気のある先生たちがプライベートと両立して働いてもらうことができない。」**と感じ、**先生方に長く働いてもらうためには労働時間を減らしていくことが必要だ**と思いました。

ICT化で達成できたことは何ですか？

教育の 質向上

幼児教育のレベルを上げるICT活用

私はICT化を進めていく上で、それは単なる業務の削減ではなく、「ICT化活用・業務効率化の結果、幼児教育のレベルが上がらなければ意味がない」と考えています。つまり、先生方には教育・保育のプロとして、専門性を持った方にしか実施できない業務を担当してもらい、それ以外の業務については外注や、システムなどで代替すればいいと考えています。実際そのように取り組むことで、先生方が教育・保育にもっともっと向き合う時間をとることができるようになりました。

高い 専門性

教職員の仕事とは

先生方が担っている業務は、「保育記録の作成」、「配布物の印刷」、「登降園の管理」、「お掃除」…など多岐にわたります。この中で「保育・教育の専門性を持った先生」として、実施しなければならない業務は何か？ということを考えてみます。「保育記録の作成」には、先生方の専門性や子どもをみるまなざしが必要になってきます。しかし、それ以外の業務はどうでしょうか？例えば、「配布物の印刷」については、そもそも保護者と電子上のやり取りで情報共有を行っていれば、印刷の必要はなくデータの送受信で完結します。日々の業務を振り返ってみると、「保育・教育の専門性を持った先生」として実施すべき業務は何なのかということが、改めてみえてくるのではないのでしょうか。

目的 思考

ICT化して何を達成したいか

よく「ICTを使ったら何ができますか？」と質問されることがありますが、本来は「ICTを使った結果、どうなりたいか」を考えることの方が重要です。当園では、「幼児教育のレベルを向上させるため」、「先生方が今以上に子どもたちに向き合えるようにするため」にICT化が必要でした。おかげさまで現在は基本的にどの職員も定時に帰宅できるようになり、結婚や出産などで休むことはあっても離職する必要はなくなりました。

工夫した点は何ですか？



各クラスに設置されている モニターとタブレット

職員室に戻らず各クラスに設置されているモニターを確認することで、常に最新の出欠状況や、必要な情報を知ることができる体制が構築されています

体制面で言えば、「**情報共有**」と「**共同編集**」がキーポイントになります。

1つ目の「**情報共有**」は、**対面確認の同期コミュニケーションと同じくらいツールをつかった非同期コミュニケーションを重視しています**。対面コミュニケーションは相手の時間を取ってしまいますし、会えなければ次のステップに進めません。また対象人数が多いときは集まるのが難しく、口頭が多いため解釈もバラバラになりがちです。一方、**非同期コミュニケーション(チャットなど)は、相手の時間を取らず、複数人で同時に情報を共有でき、テキスト化するため解釈の精度も高まります**。

2つ目の「**同時編集**」は、Googleのスプレッドシートやドキュメントでの作業を指します。従来はExcelやWordを使って資料作成を行ってきましたが、作成したファイルの送受信を何度も繰り返したり、作業中のファイルの様子を確認することができなかつたりなど、業務を進める上での不都合が生じていました。**Googleのスプレッドシートやドキュメントなどを活用すると同時に閲覧や編集ができるため、ファイルを送ってもらうことなく、確認したいと思った時点で作業進捗を閲覧することができたり、複数人で同時に資料作成を進めたりすることが可能です**。このことで、さらに業務が進めやすくなったと感じています。

ICT化で苦労した点は何ですか？



職員室の様子

前方のモニターに防犯カメラの映像が映っている。モニター下には多数のノートPCが充電されている。

ICT化を始めた当初は、保護者からの理解を得ることに尽力しました。ICT化を進める上でスマートフォンの活用は欠かせなかったのですが、子どもがいる前で職員がスマートフォンを確認していることに対して、マイナスの印象を抱かれることも多くありました。保護者の皆様には、何度も子どもたちの様子を残すためにスマートフォンが必要であることを伝え、時間をかけて理解していただきました。当園に通う子どもたちは、「スマートフォンみせて！」などと先生に声をかけてはきません。子どもたちは、先生たちがスマートフォンで遊んでいるのではなく、お仕事をしていると理解してくれているようです。そういった意味では、これからさらに様々なデバイスを使いこなしていく子どもたちにとっても、学びにつながっていると感じています。

また、先生方の協力を得ることに苦勞しました。先生方の中には、機械が苦手な方もいます。まずは、とにかく「幼児教育の質を向上させたい」、「先生方に保育に専念してほしい」と目的を明確に伝え、「そのためにはICT化が必要である」とお話ししてきました。抵抗感のある先生方も、もちろん一定数いましたが、得意な先生が苦手な先生に教えることでカバーができています。人間は何歳になっても「できる！」ということに喜びを感じるもので、苦手な先生たちもできる・分かるようになると嬉しそうな表情をみせてくれます。このように教え合う環境のおかげで、職場内の雰囲気良くなるという二次効果も生まれました。苦手な先生であっても、やはり「やればできるんだ」ということを感じています。

デジタル化に向けては、「達成したい目的の整理」、「実現したいこと」などを整理し、目的に合わせたツールの導入が重要となります。

そのため、デジタル化の前に現状を整理し分析するアナログ改革が必要です。

そのための方法についてご説明させていただきます。



01. 現状の課題を整理。仮説を立てる

最初からツールを調査するのではなく、達成したい目的と弊害となっている課題を整理し、仮説を立てます。「残業時間が減らない」、「一人に業務が偏っている」、「確認作業に大幅な時間がかかっている」、「係、委員会の仕事の見直しができていない」、「先輩が残っているから定時で帰宅しにくい」など、園運営の中でどこに課題があるのかを整理しましょう。

プロフィール

お名前 *

回答を入力

役職 *

☐ 総主任

☐ 総務主任

☐ 総務

☐ 総務補 (準正)

☐ フリー教師

☐ フルタイムパート

☐ 事務員

担当 *

※園長職可

☐ 年少

☐ 年中

☐ 年長

☐ 預かり専任

☐ 全休補助、その他

☐ 事務

☐ 半日園児教室担任

現状の働き方について

自分の努力で業務量を減らせる業務はありますか *

例えば、「パソコンの使い方を覚えてタイピングが速くなれば、手帳通帳の作成時間を減らせる」「業務の重複を減らせば、効率的に作業を進めることができる」など

回答を入力

他人との協力で業務量を減らせる業務はありますか *

例えば、「先輩の作ったフォーマットを活用できれば、誤差を減らせる時間を減らせる」など

回答を入力

ITなどの道具を活用することで業務量を減らせる業務はありますか *

例えば、「ICT・ツールを導入できたら、日報を書く時間が減る」など

回答を入力

その他に伝えておきたいことはありますか (業務改革以外のテーマでも構いません) *

回答を入力

02. 個別状況アンケートの実施

集計しやすいアンケート形式(紙以外)で、職員全員を対象とした現状の働き方の大枠を把握します。

アンケート項目としてはプロフィール(幼稚園・保育士経験年数、園における年次、役職、担当)や、働き方に関する意見(他人との協力で減らすことができる業務、デジタル化によって減らせる業務、その他)を収集します。

プロフィール
お名前と役職・担当を入力ください。

お名前を入力して
回答を入力

役職*
☐ 総主任（正課）
☐ 総務主任（正）
☐ 総務主任（正）
☐ フリー教師（正）
☐ フルタイムパート
☐ 事務員

担当*
※複数選択可
☐ 年少
☐ 年中
☐ 年長
☐ 預かり専任
☐ 全体補助・その他
☐ 事務
☐ 未就園児教室

年次（幼稚園）
経験年数を入力
回答を入力

年次（園）
経験年数を入力
回答を入力

業務量の把握
※入力は「時」を単位として
回答を入力

通常の勤務
回答を入力

通常の勤務
勤務・保育時間
回答を入力

クラス運営
経験の記入
回答を入力

預かり保育*
正課活動時間外の保育活動に係った時間
回答を入力

園運営*
各種会議、学習会、園内イベント、保護者会、研修、園外、園内、Instagram等の更新など、園全体の運営に携わる業務
回答を入力

行事準備*
発表会、卒業式、作品展、運動会、入園式等の準備
回答を入力

渉外*
保護者対応、外部機関対応等
回答を入力

研修*
研修など、自身の教養・保育活動の向上するための時間
回答を入力

休憩*
回答を入力

03.

実態調査

特定の一週間について、業務ごとにどの程度時間がかかっているのかを調査します。毎回のアンケートで日付、名前、役職、担当、経験年数のプロフィール情報と、業務量（正課、正課準備、クラス運営、預かり保育、園運営、行事準備など）を1週間分職員全員から集計し、調査分析します。

04.

アンケート結果をもとに面談を実施

アンケート結果をもとに個人面談を実施します。アンケート結果で分かったことと、実際に数字に表れている業務時間について、先生方がどのように感じているのか、どこに不満や不安があるのかなどをヒアリングします。

また、どのような機能があるツールがあればもっと働きやすくなるかといった、現場レベルの意見を集め、01. で立てた仮設の検証を行い、今後の施策を検討します。

05.

調査結果をもとに課題を整理

これまでの調査結果をもとに課題を整理します。

それぞれの課題の解決に関する優先順位をつけて、実施施策を整理します。過剰に業務が偏っている職員がいるのであれば、その個人の働き方を健全にすることを最優先としたり、情報共有が円滑に行われていないことにより全体の業務が滞っている場合は、情報共有用のツールを導入することを最優先にしたりするなど、課題を整理し施策を検討しましょう。

個人面談

課題整理

ここまでデジタル化を前提としたアナログ改革の具体的な方法についてご説明させていただきました。デジタル化に向けて具体的な施策を進める中で、「よくある失敗しないポイント」についてご説明させていただきます。

目標 共有

01.

デジタル化の目標を共有する

よくある失敗はデジタル化が“手段”であるにも関わらず、“目的”化してしまうということです。井内氏のインタビューの中でもありましたが、園としてなぜデジタル化を進めるのかを明確にして、園として達成したい目標を先生方としっかり共有しましょう。

業務量 は増える

02.

一時的に業務量は増える

デジタル化を行う中で、従来の方法とデジタルツールを活用した方法の両方を実施する期間があります。また、そうではない場合にも、新しいツールの使い方がわからず業務量が増加することがあります。いずれも間違いなく発生することです。そのため、一時的に業務量は増えるものだという事をあらかじめ認識しておくことが重要です。

圧縮 付加

03.

浮いた時間で何をするかを決める

デジタル化を行うことで業務量を圧縮することはできますが、他の業務がその圧縮した時間に浸食し、他の業務時間がかえって長くなることがあります。(人を増やしても業務時間が減らないような状態と同様)01と通じる部分がありますが、「なぜデジタル化するのか」、「空いた時間で何をするのか、したいのか」を考慮した上で、デジタル化を進めることが重要です。

失敗しない初めてのデジタル化対応セミナー

WEB開催
2022年

6月29日(水)・7月7日(木)・7月13日(水)・7月20日(水) 13:00~15:00

申込期限:6月25日(土) 申込期限:7月3日(日) 申込期限:7月9日(土) 申込期限:7月16日(土) (ログイン開始12:30~)

※全日程とも内容は同じです。ご都合のよい日程をお選びください

※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:10,000円(税込11,000円)/1名様 会員価格:8,000円(税込8,800円)/1名様

第一講座

幼稚園・認定こども園が直面する人材・組織面の課題とは

- ✓ 幼稚園・認定こども園の採用市場について
- ✓ なぜ若手は定着しないのか
- ✓ 今こそ考える働き方改革

株式会社船井総合研究所
教育グループ 学校教育チーム 居村朋哉

第二講座

特別ゲスト講座

- ✓ 園児のための働き方改革の進め方
- ✓ 0からわかる初めてのDX化

学校法人リズム学園
学園長 井内聖 氏

第三講座

ツール導入のためのアナログ改革

- ✓ 働き方改革はまずアナログから始める
- ✓ 手段の目的化にならないツール導入
- ✓ 形骸化しないマニュアル運用

株式会社船井総合研究所
教育グループ 学校教育チーム 居村朋哉

第四講座

まとめ講座

- ✓ 今日から始める働き方改革

株式会社船井総合研究所
教育グループ マネージャー 島崎卓也

講師紹介



学校法人リズム学園
学園長
井内聖 氏

北海道大学大学院教育学院卒業、中学校教諭を経て学校法人リズム学園に入職。恵庭幼稚園、恵庭市こすもす保育園で副園長を経て、両園園長及びはやきた子ども園はやきた児童センター園長、同法人の学園長に就任。現在は学校法人リズム学園学園長、恵庭幼稚園園長、恵庭ひだまり保育園園長を兼務。北海道の自然を活かした幼児教育とICTを活用した働き方改革に取り組む。北海道文教大学特任教授、日本保育学会、こども環境学会等における活動やその他各種団体の活動に積極的に参画し、多方面で活動している。



株式会社船井総合研究所
保育教育福祉支援部
教育グループ マネージャー
島崎卓也

埼玉県さいたま市出身。明治大学政治経済学部卒業。新卒で船井総合研究所へ入社後、私立幼稚園特化した経営コンサルティングに従事。近年は専門学校等を含め、学校全般への経営コンサルティングも実施している。「永続できる法人づくり」をテーマとしており、これまでに100法人以上のコンサルティング実績がある。理論だけのコンサルティングを嫌い、「感情」に寄り添った現場主義のコンサルティングスタイルを大切にしている。



株式会社船井総合研究所
保育教育福祉支援部
教育グループ 学校教育チーム
居村朋哉

東京理科大学理学部数学科卒業後、船井総合研究所に入社。在学中に中学校・高校の数学の教員免許を取得。子ども・子育て支援新制度開始以降、認定こども園移行を中心にコンサルティングサービスを提供している。その他に、ウェブサイトリニューアル計画策定サポートや、web園児募集計画策定、ペルソナ分析やカスタマージャーニーマップを作成し、SNS導入サポートサービスにも従事している。

お申込みはこちらからお願いいたします

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からもご確認ください】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/087190>

TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

