

保育士の離職・働く環境整備にお悩みの保育事業者の皆様へ

保育士が働き続けられる職場づくりセミナー

# 定着の鍵は法人理念の浸透!?

## 開園初年度から常勤職員の定着率9割以上を維持!



生き生きとした職員が  
定着する環境づくりの  
秘訣を大公開いたします!

ゲスト講師

社会福祉法人三愛福祉会  
理事長 岩本 一盛氏

法人名 : 社会福祉法人 三愛福祉会  
代表名 : 理事長 岩本 一盛氏  
施設数とその形態 : 認定こども園1園・認可保育園2園・学童2施設  
施設設置エリア : 埼玉県4施設、東京都1施設  
設立年 : 1955年

時流レポートやゲスト事例紹介は中面をご覧ください!!

東京会場

2022年  
11月11日(金)

13:00~16:00 (受付12:30より)

オンライン開催

2022年  
11月17日(木)・25日(金)・12月1日(木)

13:00~16:00 (ログイン開始12:30より)

東京会場の  
詳細は裏面を  
ご覧ください

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。  
新型コロナウイルスの感染拡大の状況によっては、録画等によるWeb開催へ移行させていただく可能性がありますので、何卒ご理解をいただきますようお願い申し上げます。また、来場にてご参加される際は、ご案内時に注意点がございましたので必ずご確認ください。

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

保育士が働き続けられる環境づくりセミナー

お問い合わせNo. S091297

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

Webからお申込みいただけます。(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。→ 091297

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。

東京会場

2022年  
11月11日(金)

お申込み期限  
2022年  
11月7日(月)

13:00~16:00  
(受付12:30より)

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

丸の内線東京駅、または東西線大手町駅からも直結しております。

※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。また最小催行人数に満たない場合、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、ご了承ください。

※新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染状況が収束するまでの期間は、収録等によるWeb開催へ移行させていただく可能性がありますので、何卒ご理解をいただきますようお願い申し上げます。



オンライン  
開催

2022年  
11月17日(木)

お申込み期限  
2022年  
11月13日(日)

2022年  
11月25日(金)

お申込み期限  
2022年  
11月21日(月)

2022年  
12月1日(木)

お申込み期限  
2022年  
11月27日(日)

PCがあればどこでも参加可能

13:00~16:00 (ログイン開始12:30より)

※本講座は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 20,000円 (税込22,000円) / 1名様

会員価格 16,000円 (税込17,600円) / 1名様

講座

セミナー内容

第1講座  
時流講座

保育業界の時流

現在の保育業界の時流をお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所 保育教育福祉支援部 西村 優美子



第2講座  
ゲスト講座

意欲ある保育士が辞めない環境づくり

保育園で離職率6%を実現した社会福祉法人三愛福祉会 岩本様に、理念浸透やコミュニケーションの観点から、意欲ある職員が辞めない環境づくりの実践事例をお話しいたします。

社会福祉法人 三愛福祉会 理事長 岩本 一盛氏



第3講座  
船井講座

保育士の定着に向けた具体的な取り組み

どのように保育士の定着を行っていくのか、考え方から具体的な実践方法について、全国の保育園の事例を交えてお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所 保育教育福祉支援部 岩本 一希



第4講座  
まとめ講座

明日から実践すること

本セミナーのまとめをさせていただきます。

株式会社船井総合研究所 保育教育福祉支援部 西村 優美子



セミナーはWebからお申込みいただけます!

右記のQRコードからお申込みフォームに直接アクセスできます。必要事項をご入力の上、お申込みください。  
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

セミナー情報を下記のWebページからもご覧いただけます!

セミナーWebページ: <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/091297>

TEL: 0120-964-000 (平日9:30~17:30)



# ゲスト法人 事例紹介

社会福祉法人三愛福祉会  
理事長 岩本 一盛 氏

大学卒業後に一般企業に入社。その後1996年に社会福祉法人三愛福祉会に入職、2017年に理事長に就任。その後は新規園の立ち上げや本部機能の強化を行いつつ、人材の定着・育成を意識し、理念や人事制度の見直し、年間休日日数の増加や育児支援等の意欲ある職員が働き続けられる環境の整備に励む。



## ゲスト法人にお聞きしました

### 開園に向けた思い

社会福祉法人三愛福祉会は現在埼玉県に認定こども園1園、認可保育園1園、東京都に認可保育園1園の計3園を運営しています。ここ最近で新しい園を2園開園しました。2園目の開園にあたっては、職員の職歴がさまざまであったため、組織として同じ方向に頭を向かせることができず、少ない退職者を出してしまいました。

そこできちんと法人の考えや思いを浸透させ、全員が同じ方向を向ける組織にしなければならぬと考えました。そうすることで職場内の不安も解消され、離職防止につながるためです。また、今年度は中期経営計画の中の重点項目として「心理的安全性」を掲げており、こちらも合わせて法人の考えとして全職員に浸透させるよう努めています。そのことが結果的に3園目については開園初年度から常勤職員の定着率は9割を超えた結果につながっていると思います。また、2園目の園に関しても、こうした取り組みの成果として、離職者がほとんど発生しない環境にできており、来年度退職希望者は0人でした。次からは具体的に実施した内容についてお伝えします。

### 法人理念の浸透

法人理念の浸透にあたっては、まず採用時からこの点を意識しています。面接時には基本的な情報をお聞きした後に、キャリアパス（当法人ではキャリアコンパスと呼称しています）と法人理念を見せながら、法人として目指す道と、その実現のために三愛福祉会の職員として目指してほしい姿を説明します。そこに賛同してくれるかを確認し、その後は法人内で整備した行動指針を採用基準にし、質問を通して基準を満たしているのか判断しています。

職員一人一人に法人の考え方をさらに浸透させるための施策として、考え方を覚えてもらうためにクレドの唱和をおこなっています。法人理念だけでなく、法人のミッション・ビジョン・バリューやその達成に向けた行動指針を整備し、手のひらサイズの冊子にして職員に渡しているのですが、これをクレドと呼び、



タレでのクレド唱和の様子

その内容を唱和しています。ミッション・ビジョン・バリューや行動指針の作成に当たっては、それぞれを短く簡潔にまとめることで、覚えやすくなることで浸透しやすくしています。

また、インプットした法人の考えを実践してもらうために「キャリアコンパス」という名前で、各職員の目標管理を行える仕組みを構築しています。これは法人の理念に合わせて法人として目指してほしい姿を等級ごとに定めて一覧化したものになります。職員は其中で目指したい姿を選択し、それを目指して日々の業務に取り組んでもらっています。

理念浸透は、何か判断に迷った際の判断基準として機能します。それが職員の不安の払しょくにつながり離職防止につながっていると考えています。また、職員にとっても努力する方向性（理念）が明確になり、それがその頑張りがきちんと評価される状況になっているため、意欲ある職員がより長く働きたい環境に寄与していると考えられます。



キャリアコンパス（一部）

## 「コミュニケーション」の活性化

法人の考え方を浸透させる仕組みができていることで、法人が目指したい方向性を理解した上で、法人が取り組みたいことに現場の職員が対応してくれています。法人の理念浸透と同様に、意欲ある職員の醸成・定着のために取り組んできたのがコミュニケーションの活性化です。コミュニケーションの活性化により、より相談しやすい環境づくりやより発言のしやすい環境づくりにつながり、それがひいては職員が自発的にいきいきと働ける職場環境につながっていくと考えています。コミュニケーション活性化のためにさまざまな仕組みを作っています。

例えば職員が相談しやすい雰囲気醸成です。そのために園長・主任・副主任が積極的にクラスに顔を出し、各クラスの状況を把握してもらうようお願いしています。こうした取り組みを行うと、現場で出ているさまざまな課題を把握することが可能なため、そうした課題に気づいた際に、職員に「こういうことでもしかして悩んでる？」等の声掛けを行うことができます。自分からは言いづらい悩みについても、上司から話題を提供されることで相談しやすい環境を構築できます。

この取り組みの推進力を高めるために、園長・主任・

副主任のシフトの中に、この「クラスへのヘルプ」を組み込むことで、仕組的にクラスにかかわれる環境を作っています。

また、この取り組みを行うにあたり、園長・主任・副主任がクラスに出ている時間の分、園長・主任・副主任の業務自体が圧迫されることになってしまいうことになりませんが、この課題は園長・主任・副主任の業務そのものの見直しや、業務分担の見直し、再分担を行うことで、業務量自体を減らし、クラスに出れる時間を作っています。

もう一つ活発

なコミュニケーションを促す施策として、会議実施時の前準備があります。こ

## まとめ

「法人理念の浸透」とそれに伴って実践できた「コミュニケーション活性化」についてお伝えさせていただきました。法人として目指す方向を示し、その中で活発にコミュニケーションをしながら働ける環境があることが、現在の結果につながっていると考えています。これからも当法人で、前向きに働いてくれる職員がいきいきと長く働きたいと思ってもらえるようにこれからも、働きやすい環境を整備していきたいと思っています。

れまでお伝えしてきた施策を通して、意見の出やすい環境の構築ができています。さまざまな意見・課題が日々出てきています。その中で、全体で話し合いをしたい事項については、事前に議題の書式は共有しているため、話したいことを追記してもらうようお願いしています。事前に議題内容が分かるため、意見を考える期間があり、議論しやすい環境の構築につながっています。

こうした相談しやすい・意見をしやすい環境は、仕事の達成感ややりがいにつながっていることはもちろん、意欲的な職員の醸成・定着にもつながっています。

会議アジェンダ

きむら認定こども園



きむら伊奈保育園



志茂保育園



## 保育業界の時流と保育士定着の必要性

### ① 量的拡充から 質の向上へ

待機児童解消施策として  
おこなっていた施策保育の  
受け皿の整備が進み、待機  
児童は年々減少しています。  
昨年度は5634人で前年比  
6805人の大幅減少という  
結果となりました。また、令  
和3年5月に厚生労働省子ど  
も家庭局保育課から公表され  
た「保育を取り巻く状況につ  
いて」によると、保育所の利  
用児童数のピークが令和7年  
に見込まれると予想されてい  
ます。以上のことから、国は  
保育の受け皿の確保は一定の  
基準に達したと判断し、より  
「保育の質の向上」に重きを  
置き始めています。そのため  
今後はその達成に向けた制度  
が打ち出されていくと予想さ  
れます。



厚生労働省子ども家庭局保育課「保育を取り巻く状況について」(令和3年5月26日)

### ② 保育の質の向上の 重要性

保育の質の向上はなぜ重要な  
か、要点としては2点ございます。  
まず1点目は「こどもの最善の  
利益」という大きな命題を達成す  
るためです。こちらは私がお話し  
るよりも皆様のほうがよくご存じ  
かと思えます。

もう1点は「選ばれる園」にな  
ることにあります。少子化と、保  
育施設の量的拡充により、定員充  
足率が低下したと先程記載させて  
いただきました。つまりそれは、  
利用児童数に対して定員数が多い  
状態にあります。需要に対して供  
給量の多い今の時代、保護者に選  
ばれるためには保育園に魅力を感じ  
てもらわなければならない。保育  
の質の高い園はやはり保護者に  
とっては魅力的で、お子様を預け  
たくなる園です。こうして保護者  
に選ばれ続けられ、定員の充足率  
も上げられ、経営基盤も安定して  
いきます。そうすればその元手を  
また更に保育の質の向上に向けた  
投資に充てられます。

### ③ 保育の質を向上 させるために

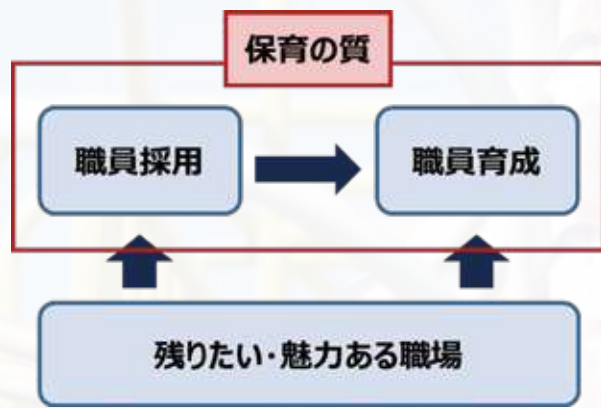
ではそんな保育の質を向上させ  
るにはどんなことをすればよいで  
しょう。

提供するサービスである保育内  
容自体を深めていかなければいけ  
ないのかもしれませんが。あるいは  
保護者支援を手厚くしてもよいか  
もしれません。

しかし、質の向上に向けてまず  
始めないといけないことは、土台  
構築として、上記のようなことを  
議論・実践できるような意欲ある  
職員を持つことです。

そのために意欲ある職員の採用・  
育成が重要になってくるのですが、  
とはいえ育成環境を構築できた  
としても、育成した職員が辞めてし  
まっては意味がありません。育っ  
た職員が活躍し続けられるよう、  
魅力ある職場づくりを行うことが  
まずは重要になります。

こうしたことは保育の質の向上  
はもちろんですが、ほかに採用の  
際にも有利に働くため、実施のメ  
リットは大きいです。



そんな中で今回セミナーに特別ゲ  
スト講師としてご登壇いただく三愛  
福祉会は、さまざまな取り組みの中  
で意欲ある職員が働き続けられる環  
境づくりに成功しており、開園初年  
度から常勤職員の定着率9割以上を  
維持しています。その秘訣はレポー  
トの通りなのですが、なぜこの施策  
が働き続けられる職場づくりの醸成  
につながったのでしょうか。

弊社では働き続けられる環境整備の  
サポートをさせていただく際に、ハー  
ズバークの2要因理論という職員が満  
足感を得られる要因と、不満足を感じ  
る要因を分析した理論を活用していま

す。満足要因は実施  
をし、不満足要因は  
解消していくことで  
魅力ある職場がつく  
られていきます。  
各要因は上記図の  
通りです。

三愛福祉会は理念  
の浸透やそれに伴っ  
て実践できたコミュ  
ニケーションの活性  
化が成功の要因とお  
答えいただきました  
が、こういった施策  
によって、方向性の

不透明な環境や意見の言いづらい環境  
(不満足要因) が軽減されたと考えら  
れます。また、キャリアコンパスによっ  
て目標管理を行うことで、達成感や成  
長を感じられる(満足要因) 環境もで  
きています。不満を解消し、満足度を  
高められたからこそ、開園初年度から  
常勤職員の定着率9割以上を維持でき  
たのではないのでしょうか。

今回は三愛福祉会の事例をもとに  
解説させていただきましたが、皆様  
の園では課題も異なるかと思いま  
す。ぜひこのような項目で一度自園  
の現状把握をしたうえで、皆様の園  
にあった施策をご検討ください。

### ⑤ 結びに

保育の質の向上は「こどもの最善  
の利益」という保育本来の目的に加  
えて、「選ばれる園」という視点も  
今後重要なキーワードになります。  
そんな保育の質の向上のためには  
特に意欲ある職員が長く働ける環  
境づくりは重要です。

本セミナーではそんな「職員が長  
く働きやすい環境づくり」をテーマに、  
三愛福祉会様の事例や、そのほか全  
国の保育園の事例、皆様の園の課題  
の把握の仕方等をお伝えいたします。  
初回は来場開催で直接ゲスト講師  
にご質問もできるため、ぜひご参加  
ください！

## セミナー当日にお伝えすること

- ・ 保育業界の時流
- ・ どうして意欲ある職員の定着が必要なのか
- ・ 理念採用実施の際のポイント
- ・ MVVや行動指針を作成する上でのポイント
- ・ MVVや行動指針浸透に向けた取り組み
- ・ 理念に基づいた各職員の目標管理について
- ・ コミュニケーション活性化のための役職者とクラスの関わり方
- ・ 役職者がクラスに関われるように実践していること
- ・ 会議をより効果的に実施する方法
- ・ 本部の役割について
- ・ 職員が働きやすい環境とはどんな環境なのか
- ・ 働きやすい環境を作るための課題把握の仕方について
- ・ 施策を推進するPJチームの意義や発足に向けたポイント
- ・ 職員が積極的に改革に参画してもらうためのポイント
- ・ 業務量削減に向けた実施施策事例
- ・ 事務業務に集中できる環境構築実施事例
- ・ 業務整理をするうえでのポイント
- ・ 全国の保育園での働きやすい環境づくりの実践事例 等

### 株式会社 船井総合研究所 保育教育福祉支援部 岩本 一希



認可保育園の運営安定化サポートや企業主導  
型保育園(各種申請サポートや監査対策サポ  
ート、園児募集、採用、働き方改革など)を行う。  
近年では行政と連携して認可保育園の働き方  
改革や待機児童対策、家庭的保育事業の推進  
サポートも行う。