

最新保育士採用セミナー

オンライン
開催

2023年 3月 15日(水)・16日(木)・17日(金)・18日(土)
申込み締切日:3月11日(土) 申込み締切日:3月12日(日) 申込み締切日:3月13日(月) 申込み締切日:3月14日(火)

13:00~16:00 [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

参加料 【一般】税抜10,000円(税込11,000円)／一名様 【会員】税抜8,000円(税込8,800円)／一名様

講座	セミナー内容
第1講座	若手保育士の特徴と傾向 セミナー内容抜粋① 2022年問題!?保育士不足現状 セミナー内容抜粋② 現代の若手保育士を採用するためのポイント セミナー内容抜粋③ 採用を成功させるためのマーケティング思考の重要性  株式会社船井総合研究所 人財開発グループ マネージャー 手塚 颯 入社より一貫して採用のコンサルティングに従事。介護・福祉といった採用が難しい業種でも成果が出るWebを活用した最新採用手法を得意としている。現在の人材採用マーケットの新潮流を追究し、次世代の採用のノウハウを築き上げている。コンサルティング実績一例:「約50施設運営する介護会社S社で、3ヵ月で正社員80名採用。1人当たりコストは4,000円」「介護・福祉会社Y社で国家試験資格職を1ヵ月で3名採用。採用コストは3万円」「介護・福祉会社Z社で90日で80応募獲得一人当たり応募コストは約600円」
第2講座 ゲスト講師	Z世代の若手保育士最新採用事例 セミナー内容抜粋① 若手保育士採用を成功するための考え方 セミナー内容抜粋② SNSを活用した採用マーケティング セミナー内容抜粋③ より良い保育業界に向けて  社会福祉法人 風の森 統括 学校法人 野上学園 主事 株式会社 野上アカデミー 代表取締役 一般社団法人 キッズコンサルタント協会 代表理事 野上 美希氏 大手シンクタンクにて、コンサルティング、採用、営業を経験した後、人材紹介会社にて事業部の立ち上げに従事。営業部長として複数の部下をマネジメントする傍ら、女性のための人材紹介サービスの代表を務める。自身の妊娠を機に、久我山幼稚園の運営に携わる。成長著しい時期である0歳~9歳(シングルエイジ期)においての一貫した教育を提唱し、子育てひろばや学童保育、6つの認可保育園を開設。また、キャリアカウンセラー資格を活かし、保育士のキャリアに対して寄り添う。幼稚園の採用のみならず、認可保育園を毎年1園ずつ増やす中で、独自の採用手法により、国基準の2倍の保育士確保を実現。現在、業界に先駆けて保育者の働き方改革を実践し多くのメディアに取り上げられている。
第3講座	SNS採用の成功の秘訣とその具体的なポイント セミナー内容抜粋① ゲスト講座の事例解説 セミナー内容抜粋② 保育士が集まるブランディング戦略 セミナー内容抜粋③ SNSを活用する上でのポイント  株式会社船井総合研究所 人財開発チーム リーダー 大庭 菜々実 慶應義塾大学卒業。大学在学中は大手アミューズメント会社でアルバイトとしてマーケティングを学ぶ。新卒で船井総合研究所に入社後、採用のコンサルティングとWebマーケティングに従事し、幅広い業界でWeb活用による人材採用を支援している。
まとめ講座	まとめ講座  株式会社船井総合研究所 人財開発グループ マネージャー 手塚 颯

日程がどうしても合わない 企業の皆様へ 出張セミナー&個別経営相談承ります。まずは、お問い合わせください。 TEL.0120-958-270 平日 9:45~17:30対応 担当/手塚

Webからお申込みいただけます!
 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/096202>
 [TEL]0120-964-000(平日9:30~17:30)



採用“新”時代到来!

Z世代の若手保育士採用セミナー

採用倍率

17倍

SNS経由で、
年間250名以上の
応募者を獲得!

社会福祉法人 風の森 統括
株式会社 野上アカデミー 代表取締役
学校法人 野上学園 主事
一般社団法人 キッズコンサルタント協会 代表理事
野上 美希氏

スマホとSNSを使いこなすイマドキの若手保育士採用の**新常識!**

01 大半の若手Z世代保育士がSNSで職場を探す時代到来!

- ・イマドキ保育士の心を掴むには!?
- ・若者のSNS利用時間は、1日平均4時間の時代へ
- ・Z世代の保育士の採用活動はSNS中心へ

02 保育士採用ショック!? 若手保育士がどんどん減る未来

- ・未曾有の人口減少時代へ、保育士採用ショック!
- ・若手保育士がどんどん減っている!?2022年問題とは!?
- ・コロナ後の保育士の有効求人倍率が高騰



Web開催 2023年3月15日(水)・16日(木)・17日(金)・18日(土) 13:00~16:00(ログイン開始12:30より)

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。

主催 明日のグレートカンパニーを創る **Funai Soken** 最新保育士採用セミナー お問い合わせNo. S096202
 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。) → **096202**

保育士不足の深刻化するこれからのに向けて、
経営者が率先して取り組むべき

最新SNS採用

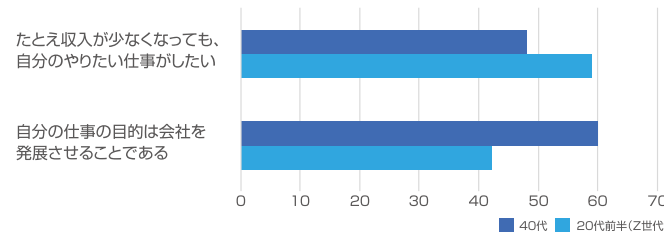
絶対に止めるべき、従来型の採用



Z世代保育士が集まるこれからのSNS採用のポイント4つ

Z世代の価値観の傾向を押さえる！

SNSネイティブ世代の目利き力

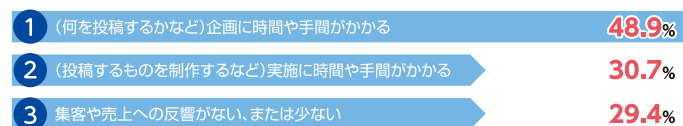


[NRIネットアンケート調査 <https://www.adecgroup.jp/power-of-work/085>]から

Z世代は自己実現や仕事内容を重視！
条件だけではなく**“中身”**を魅せていく必要性

SNS最大のポイントは“継続”

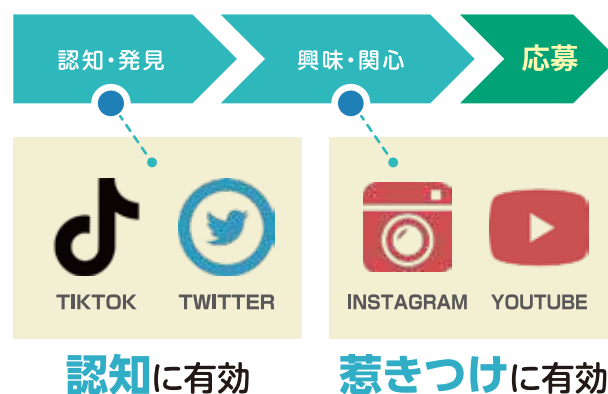
企業がSNS運用で抱える課題ベスト3



[QUERRY デジタルマーケティングを読み解く <https://n-works.link/blog/marketing/report-questionnaire-6>]から

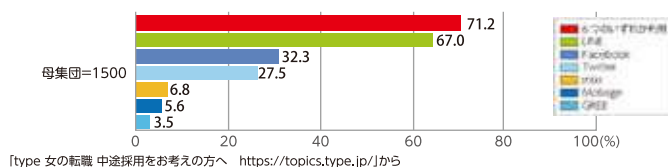


SNS特性に合わせて発信内容を変える



SNS経由で応募～採用までのポイント

SNSから情報収集する人が増加しています



[type 女の転職 中途採用をお考えの方へ <https://topics.type.jp/>]から



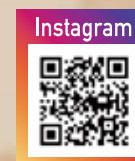
セミナー後、自社でも即日実践できるように 無料特典!! 採用戦略相談付き!(約90分)

※日程と実施場所は調整させていただきます。

Interview

野上 美希氏

社会福祉法人 風の森 統括
株式会社 野上アカデミー 代表取締役
学校法人 野上学園 主事
一般社団法人 キッズコンサルタント協会 代表理事



働き方改革が“最重要”の保育園の経営戦略へ

現在の国策として「少子化による労働力確保のための共働き世帯を増やす」ということを目的とした「待機児童対策」や「幼児教育無償化」により、ますます幼児教育のニーズは高まっているかと思えます。それに伴い、保育士不足が顕著になっており、業界全体を悩ませているかと思えます。

保育業界を他業界と比較した際のキャリア特性でいうと、一般企業は大学生の就職活動の時期にキャリアを考え選択しますが、保育業界は幼少期～高校生の段階で子供に関わる仕事がしたいということを決めている方が多く、早い段階で「保育園の先生になりたい」という強い想いでキャリアを選択していただいている方が多いかと思えます。

ただし、実際に厚生労働省が出している「保育士の現状とこれからの取り組み」を見ると、保育士登録者数は約154万人、従事者数は約59万人であり、保育士資格を持ち登録されているが、保育者として従事していない方は95万人程度となっており、実際に保育士として働いている人数よりも潜在保育士数が多いといったデータがあります。

つまるところ、保育士として勤めていた方が何かしらの理由で退職したのち、そのまま再就職先は保育業界を選ばず、そのまま業界を去ってしまうということがあります。



ではなぜ保育士は、保育業界を去ってしまうのか、それは保育業界が抱える慢性的な就労環境の問題にあると考えます。実際に、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」、「給与が安い」ということを退職理由にあげる保育士が厚生労働省のデータを見ても大半を占め、さらに最近では、モンスターペアレントの増加などの問題もあり、どんどん保育士の負担が増えており、結果として保育業界を志半ばで去ってしまうというのが、現実ではないでしょうか。

ただし、退職時の課題が解決されれば再就職を望むという回答をしている保育士が約6割いるというデータもあり、人手不足に困っている園こそ、経営判断として“働き方改革”を最重要の経営戦略として捉えて実践する必要があるかと思えます。

当法人も保育士という素晴らしい仕事の価値を向上させていくという想いを胸に、深刻化する業界の問題に真っ向から改善に向けて取り組み、働き方改革を実践しております。

その結果として、保育士の採用活動・定着共に現状はうまくいくことができております。

経営者が現場の保育士を大切に想い働き方改革を実践して、保育士ファーストで経営を実践することが、安定的な経営に繋がるということを確認しております。

採用のやり方はZ世代の“イマドキ”価値観を押さえる

風の森の保育園では、就労環境問題に対して「DXの推進」、「園長業務の分業体制の構築」、「無駄な会議の削減」、「人員配置基準を超

える人員配置人数」などに取り組むことによって、残業0時間で年間休日数125日以上を実現しております。また、その他にも休憩時間をしっかりと取れるように園児たちと分かれた休憩室を設けていたり、働くことと休むことをしっかりとメリハリをつけております。これは、保育士同士のコミュニケーション促進もそうです。1日子ども達と向き合う仕事の中でしっかりと休息をして心に余裕を持つことが、子ども達への教育の質に関わるからです。

保育士を集めるという観点では、園の取り組みや、世界観・雰囲気やうまく対象となる層に認知してもらえるようにSNS・自社の採用サイトを使って、Webを中心にアピールをしております。新型コロナウィルスの影響により非接触・非対面が重要になってくる中で、求職者もリアルでの情報取得がより困難になっているので、Webで多角的な情報を発信をしていく必要性は増しているかと思えます。また、SNSのフォロワーは蓄積されていきますので、日を重ねるごとにフォロワーが増え、広報チャネルとしての価値は高くなっていきます。

風の森の保育園の場合は、複数のチャネルをメディア特性に沿って使いこなしております。採用HPでは、園の窓口としてあまり更新の必要性がない根幹の情報を掲載、Instagramでは園で日々起こった出来事やイベントなど、リアルタイムの情報を写真でビジュアル的に発信、Twitterは私自身の経営者としての想いや未来など考え方や理念を伝えるチャネルとして、Web上で保育士の皆様に惹きつけることを目的に実施しております。

保育業界がこのままでは危険

近年になり、幼児教育の重要性が再認識されております。保育の主役はもちろん子ども達ですが、社会を見ても「女性の活躍推進」、「未来の国の生産性を向上させる」、「コミュニティの結束を強める」など社会全体のウェルビーイング、価値向上に対して寄与できる事業であると感じながら運営をしております。

脳科学の進展や追跡調査から、シングルエイジ期(0歳～9歳)においての環境が個人に与える影響も変わってきました。シングルエイジ期の教育は、その子ののちの人生を大きく左右するといっても過言ではないかと思えます。

それくらい保育という事業は社会にとって意義があり、誇り高い仕事だと感じております。ただ、過去の経済協力開発機構(OECD)の国際調査では、経済協力開発機構に所属している8か国の中で日本の保育士が最も自己肯定感を持って働いていないというデータなどがでてしまっています。

このままでは日本の保育士はどんどん他業界に移っていってしまうという危機感を感じております。

私はこのことから子ども達の未来を担う貴重な仕事をしている保育士を抱える業界の経営者として、少しでも課題解決していくことで、保育業界のイメージをよりポジティブなものにアップデートをしていき、業界の展望を明るくものに変えていきたいと思っております。

それに向けて参考になればと、風の森の保育園での取り組みを公開いたしますので、ぜひセミナーにご参加いただければと思います。



徹底的に採用にこだわり、“魅力ある会社づくり”を実現！

企業価値向上経営フォーラム 人財ファースト経営分科会

人材の採用や定着、育成に関して少しでも悩みのある会社へ、「最新の採用戦略や採用手法」「早期育成のための具体的手法」「定着向上のための施策」をお伝えします。



こんな会社におすすめ

- ✓ 事業計画に合わせた採用数を確実に達成させたい
- ✓ 人財の早期育成、即戦力化をできるようにしたい
- ✓ 社員の定着を高め、モチベーション高く働く組織をつくりたい

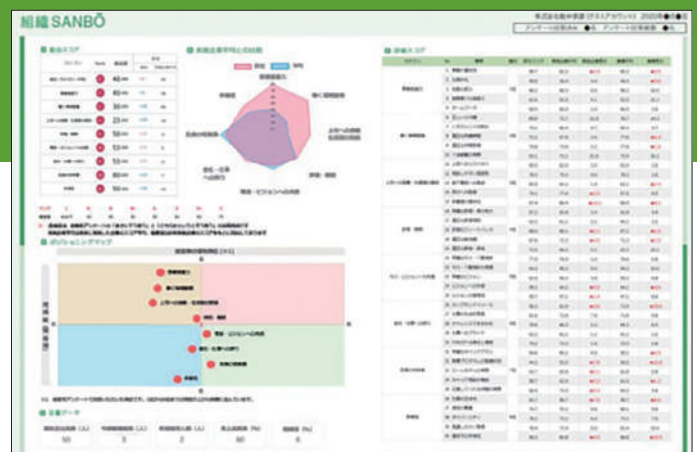
特徴

- ① トップ企業経営者による講演がリアル開催で聞ける
- ② トップ企業経営者の過去講演レポートが閲覧可能
- ③ 「企業理念」「財務」「人財」「IPO」講演動画も閲覧可能
- ④ HRの最新事例と時流をトップコンサルタントから徹底的に学べる
- ⑤ 自社と同じように人財に対して悩みを持ち、解決に取り組む企業と情報交換ができ、横の繋がりをつくれる

目指したい組織と従業員の満足度ギャップにフォーカス！

組織SANBŌ

40,000社以上のコンサルティング経験から導き出されたノウハウをもとに作成した自社の組織を分析し、“組織の成長”を加速させるポイントがわかる診断です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 組織状況を「なんとなく」「おそらくこんな感じ」と感覚でしか把握できていない
- ✓ 組織に対する不平・不満を言う社員がいる
- ✓ 管理職に対して組織の課題を伝えられない、伝えていない

特徴

- ① 経営者の組織の期待値（優先度）を考慮した診断
- ② 組織の課題が把握できる
- ③ クラウドシステムを使用しているため、解答後すぐ診断結果を確認できる
- ④ 自社の総合スコアと他社平均との比較で相対的に自社の現状把握ができる
- ⑤ 性別・年代・勤続年数・役職・部署などの属性別の課題がわかる

たった9ヵ月間で企業の想いを浸透させる経営者DNA研修

フレッシューズ研修



新入社員1年目で経営者マインドを定着させ、
経営理念の浸透と次世代の幹部候補の
基礎づくりをする研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 入社時に学生気分が抜けておらず、現場の負担になっている
- ✓ 若手社員が入社しても、採用段階と現場のギャップがあり離職が出る
- ✓ 次世代の幹部候補がおらず、今後の事業・人事計画の展開が難しい

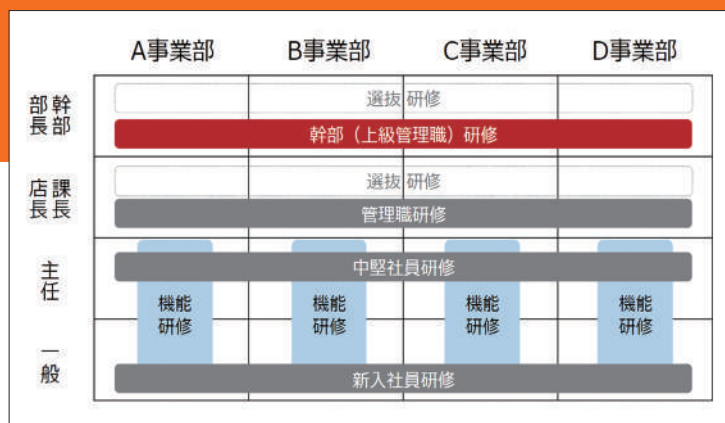
特徴

- ① 毎月の目標設定と振り返りで社会人基礎力向上
- ② 部署・店舗を越えて同期同士の仲が良くなる
- ③ 翌年度は参加者が運営する内製化カリキュラム
- ④ 経営理念と経営者DNAの浸透
- ⑤ ワーク中心でコミュニケーション力が向上

必要な“階層”に必要な“教育”を実施する！階層別研修

階層別研修

社員の階層によって異なる必要不可欠な
スキルや姿勢を身につけさせ、
社員の特性に応じて
カリキュラムをセミオーダー
できる研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 社内研修に取り組みたいけど、そこまで手が回らない
- ✓ 自社の社員に合わせた、本当に必要な教育をしたい
- ✓ 日々の業務に追われている社員が多い

特徴

- ① 現場で差が出る基礎スキルを標準化
- ② 次のキャリアを考える機会になる
- ③ 会社が求めている役割やスキルを落とし込む場づくり
- ④ 自社の社員の特性を加味して、セミオーダーできる研修プログラム
- ⑤ 同期間の交流やガス抜きの場となり、離職を防止

