

保育園・認定こども園向け働き方改革セミナー2023

開催要項

オンライン開催

※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。

2023年	4月24日(月)	4月25日(火)	5月9日(火)	5月10日(水)
	13:00~15:00 (ログイン開始12:30~)	10:00~12:00 (ログイン開始 9:30~)	13:00~15:00 (ログイン開始12:30~)	10:00~12:00 (ログイン開始 9:30~)
お申込み期限	4月20日(木)	4月21日(金)	5月5日(金)	5月6日(土)
受講料 (1名様あたり)	一般価格 税抜 10,000円 (税込 11,000円) 会員価格 税抜 8,000円 (税込 8,800円)			

※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

第一講座

保育業界の動向と働き方改革の意義

第一講座では、保育士不足が起こっている背景を、保育業界の制度改正や待機児童の問題を絡めてわかりやすく解説します。
また、全国各地の保育施設を訪問している講師が、保育業界の働き方改革の動向や時流についてお話しします。

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 リーダー 吉田 健人

第二講座

働き方改革を実施していく上でのポイント

全国各地の保育施設で働き方改革のサポートをしている講師が、具体的な成功事例についてお話しします。
すぐに使える具体的な改善策から、実際に働き方改革を実施するにあたっての課題、中長期的に重要になる考え方まで、事例を基にお伝えします。

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 菊地 智也

第三講座

本日のまとめ

本セミナーを踏まえ、今後働き方改革を実践していく上で考えなければならないことや、明日から実践していただきたい行動についてお伝えします。

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 リーダー 吉田 健人

船井総合研究所 講師紹介



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 リーダー 吉田 健人

保育事業新規参入・評価制度構築・働き方改革等を中心にコンサルティングを行い、業務削減・効率化による働き方改革の実施やキャリアパスの構築から賃金制度への紐づけまで組織体制に応じた評価制度設計に携わる。保育園向けの勉強会では運営の統括並びに、職員採用・定着・育成に関わるテーマでの講座講師を担当している。



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 菊地 智也

株式会社船井総合研究所入社当初は住宅業界のコンサルティングに従事。その後保育・教育支援部へ配属。保育教育福祉支援部では主に保育所等の運営安定化支援に携わり、中でも園児募集マーケティングを得意とする。また「職場環境改善事業」、「待機児童対策事業」など、官公庁案件にも多く携わる。

視聴セミナーはWebからお申込みください。

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/098086>

TEL:0120-964-000
(平日9:30~17:30)



全国の保育園・認定こども園200園以上のサポートをしてきてわかった
現場職員が
保育に関わる時間を最大化するノウハウが**ここに！**

園で発生する事務作業を効率化・削減し、
働き方改革を実現する秘密を大公開！
時間に追われる保育から脱却し、
保育の質を追及するための
働き方改革セミナー2023

開催日時

2023 4.24(月)	13:00-15:00 (ログイン開始12:30~)
4.25(火)	10:00-12:00 (ログイン開始 9:30~)
5. 9(火)	13:00-15:00 (ログイン開始12:30~)
5.10(水)	10:00-12:00 (ログイン開始 9:30~)

受講料 (1名様あたり)

一般価格	税抜 10,000円 (税込 11,000円)
会員価格	税抜 8,000円 (税込 8,800円)



今度こそ働き方改革を実現し、保育に集中し
やりがいを持って働き続けられる
職場環境を作りたい皆様へ
「働き方改革実現までのアクションプラン」を大公開！

主催

明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

保育園・認定こども園向け働き方改革セミナー2023

お問い合わせNo. S098086

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 船井総研大阪本社ビル ※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」を明記の上、ご連絡ください。

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。) → 098086

なぜ今、改めて “働き方改革”を考える必要があるのか

保育園・こども園における 働き方改革の目的と実践ポイント



株式会社船井総合研究所 子育て支援部 菊地 智也

株式会社船井総合研究所入社当初は住宅業界のコンサルティングに従事。その後保育・教育支援部へ配属。保育教育福祉支援部では主に保育所等の運営安定化支援に携わり、中でも園児募集マーケティングを得意とする。また「職場環境改善事業」、「待機児童対策事業」など、官公庁案件にも多く携わる。

保育業界の近況 —“事故”や“不適切保育”の大々的な報道—

昨年の年末にかけて“事故”や“不適切保育”に関する話題が多く報道されました。皆様の園でも自治体からの調査を含めてさまざまな見直しを行っていただいたことかと思います。

個々の事例についての細かいお話はたくさん報道を見ていただいてもいいと思いますので今回はあえて触れませんが、こういった**事態が起こってしまう背景・これによる影響**は整理しておく必要があります。

①発生の背景

“事故”や“不適切保育”以前に、**保育業界の抱える課題**から考えていきましょう。

厚生労働省によって発表されている「保育士の現状と主な取組」によると、養成校の学生が保育職への就職を決めた理由は「保育者になることが夢だった」が8割弱を占めていることがわかります。

そんな“夢”や“やりがい”を持って就職する方が多い保育職ですが、保育士の転職理由としては「**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挙げられます。

これは「思い描いていた理想の保育士像」とはかけ離れた実態、**働きたいと思えない職場**となっていることを意味しています。

もちろん離職者個々人の問題もあるとは思いますが、経営者の皆様も**現場の負担の大きさ**は重々ご承知いただいているかと思います。

こういった労働環境は、保育士一人ひとりへの重大な負荷となり、人材不足が常態化、人材不足による育成環境の不整備、おかしいことを「おかしい」と指摘できない・そもそも気づけない環境になっていき、**しわ寄せが日々の“保育の質の低下”として現れてしまう**ことは想像に難くないかと思います。

②保育園に向けられる目線の変化

それでは今回の件でどのような影響が起こるのでしょうか？大きなポイントは下記の2つです。

◆保育園を見る保護者の目の変化

保育業界は、保育の需要を満たせずとにかく受け皿を増やすことが最優先とされていた以前に比べ、待機児童等も落ち着いてきており、“**保育の質**”に目が向けられるようになったと言えます。つまり保護者は“預かってくれたらそれだけでありがたい”という考えから、“**より良い園を選ぶ**”という時代へ移り変わっており、今回の件をきっかけに「**今の園はどうなんだろう**」、「**我が子は大丈夫なのか**」という目線が強くなったと言えるでしょう。

◆“保育士”であること・になることへの不安感

では、今回の報道を受け、**現職の保育士や、今 保育士を志している方はどのように受け止めている**のでしょうか。「今までどおり、今まで以上にしっかりやればいい」そう捉えていただける方もいらっしゃるかと思います。一方で、**どの保育園でも起こりうる“不適切保育”によって、社会的に責められる可能性に恐怖**してしまった方もいらっしゃると思います。今回の件でも内部通報があったようですが、そういった恐怖や不安感、「この保育はいいのか？」と思ったことを相談できる場がなかったことの現れだったのではないのでしょうか？

この影響によって、**そもそも保育士になりたいと思えない・続けたいと思えない**方が増えていることが予測され、保育士確保には今まで以上に苦戦、人材が定着しないことによる保育の質の低下といった、前段でお伝えした、**現状の更なる悪化を引き起こす**と思われます。

そしてまた、経営者が全く把握できないまま“事故”や“不適切保育”が発生してしまうといった「**負のスパイラル**」に陥ります。

このように今回の大々的な報道によって、保護者・職員・地域からの園の見られ方は大きく変化し、それに伴って経営者に求められるリスク管理のレベルも大きく跳ね上がったといえるでしょう。だからこそ、この「**負のスパイラル**」から抜け出すための一歩目として、**改めて、職員が働きたいと思える環境を用意することが十分にできているかという視点**を持つことが重要となります。

なぜ今、改めて働き方改革を考える必要があるのか

ここまでお伝えしたように、今、“働き方改革”に求められる意味は以前と大きく変わってきていると言えます。“以前までの働き方改革”は「より良い職場環境をつくることで定着率を上げる」ための取り組みといった、“**プラスα**”の取り組みであり、一部の先進的な法人が実施している印象でしたが、時代の変化に伴い、**全ての保育事業経営者が“リスク管理の一環”として実施することが求められるもの**と捉えていただく必要があります。

そして全保育事業者が取り組むからこそ、各法人におけるその取り組み内容や結果が保護者・職員・地域から評価されるようになります。

今回の件を受けて、自治体から求められる最低限のマニュアルを整備するだけで終わらせるのではなく、根本的な働き方の課題から見直すことで、**時間に追われる保育から脱却し、保育の質追及**まで踏み込んでいただけますと幸いです。

では、保育園・こども園が働き方改革を行うためには具体的に何をすれば良いのか。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、“現状の把握”が必須となります。職員へのアンケートや各職員の業務の棚卸を通して現場の現状ありのままを把握します。

その結果を受け、**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上で、**ICT化するのか、業務そのものを見直すのか**などを検討していきます。

No.	業務名（市販作成）		作成方法		
	大分類	小分類	手書き	PC	メール
1	長期的指導計画	年間指導計画	○		
2		月 指導計画	○		
3	短期的指導計画	週間（3～5歳児）	○		
4	個別の指導計画	個人指導計画	○		
5		個人指導計画	○		
6		支援計画	○		
7	保育記録	日記	○		
8		保育経過・記録	○		
9		個人指導計画に対する保育経過	○		
10		午睡チェック	○		
11		ミルク飲んだ量	○		
12		食事・休養	○		
13		保育記録	○		
14		健康の記録	○		
15		内科検診	○		
16		歯科検診	○	○	
17		出席簿	○	○	
18		保育所児童保育記録	○		
19		発達記録	○		
20		保育記録	○		
21		保育記録	○		
22		保育記録	○		

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**自園に適した業務効率化**を導入します。

働き方改革のスタートはトップからの発信ですが、職員に当事者意識を持ってもらうためにはプロジェクトチームを組むことが有効です。

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のよ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な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ICT化**」「**ノー残業デーの導入**」「**ノンコンタクトタイムの導入**」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

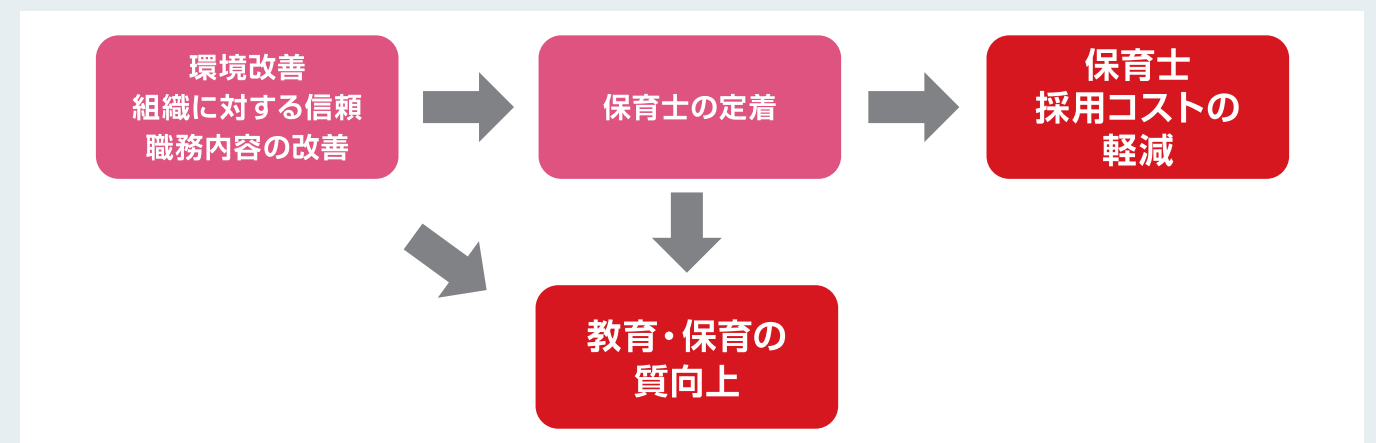
プロジェクトチームで決定したシステムやその他ツールの導入をはじめ、さまざまな施策を実行していきます。その際には、“現場フォロー”の徹底が何よりも重要です。

特にICT化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。

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ヵ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ヵ月に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。

その際には、そもそもの目的である、働き方改革による保育士が働き続けたいと思えるようになっているか、それによって保育士採用コストの軽減や、教育・保育の質向上にまで繋がっているのかを意識して検証するようにしてください。



この5つのステップで働き方改革に取り組んでいただけますと幸いです。

また、**実際の園での働き方改革取り組み事例**を次のページにてご紹介いたしますので、より具体的なイメージを付けるためにお役立てください。

働き方改革成功事例! 大公開!!

case1

課題

園児数の増加に伴い、
非常勤職員の
割合が増加し、
常勤職員の
負担が増加してしまった

取り組み内容

働き方改革
プロジェクトチームの
立ち上げ
↓
ICTツールの導入、運用

取り組み後の変化

ICTツールによる
業務の効率化
職員の働く意欲の向上

case2

課題

残業の発生が
常態化しており、
職員の定着率が
低くなっていた

取り組み内容

残業理由の明確化
日常業務の棚卸・効率化
↓
ノンコンタクトタイムの導入
ノー残業デーの導入

取り組み後の変化

成り行きで発生していた
残業の消滅
業務負担の視覚化による
業務軽減
残業時間の減少

case3

課題

職員が保育業務に関して
やりがいを感じられず、
モチベーションが、
低下してしまっていた

取り組み内容

保護者からの喜びの声の収集
職員間でサンクスカードの導入
↓
園のアワードの開催、
職員の賞賛

取り組み後の変化

保育に関わる
仕事のやりがいの再認識
職員同士が賞賛しあう
文化の醸成
職場に関する愛着の形成

case4

課題

行事の準備や制作に
時間がかかり行事直前は
持ち帰り仕事や
休日出勤が
発生してしまっていた

取り組み内容

年間行事の工程管理
毎年のルーティン業務の
洗い出し
↓
年間行事計画に基づく行事工
程管理マニュアルの導入

取り組み後の変化

毎年職員の経験に頼って
属人化していた
行事準備の仕組み化
繁忙期に行事準備が
集中することを避ける
年間行事計画の策定

他にもこんなに! 働き方改革事例!

Google機能によるペーパーレス化・クレドブックの作成・週休3日制の導入・メンター制度、シスター制度導入・
トップレター・キャリアパスの明確化・多様な働き方の導入・職員会議の短縮・園内SNSの導入・職務分掌の明確化・
ICTシステムの見直し・経営方針発表会の実施・ヘルプボードの活用・360度評価の実施・職場環境アンケートの実施・
1on1面談・園だよりの簡略化・行事の午前中開催・保護者アンケートの自動化・Web会議サービス活用・
保育サポーター制度導入・定型業務マニュアル化

本DMをお読みいただいた理事長・代表者の皆様にお知らせ!

本DMでご紹介させていただいた内容含め、より詳細な実践ためのポイントやさまざまな取り組み事例をお伝えするセミナーを開催いたします。

保育園・認定こども園向け働き方改革セミナー2023

【開催概要】

全日程オンライン開催 ※全日程とも内容は同じです。

2023年
4月24日(月) 13:00~15:00 (ログイン開始 12:30~)
4月25日(火) 10:00~12:00 (ログイン開始 9:30~)
5月9日(火) 13:00~15:00 (ログイン開始 12:30~)
5月10日(水) 10:00~12:00 (ログイン開始 9:30~)

受講料
(1名様あたり)

一般
価格

税抜10,000円(税込11,000円)

会員
価格

税抜8,000円(税込8,800円)

- ◆保育・教育の質を上げたいが、多く職員が事務作業が忙しくなかなか着手できない・・・
- ◆職員の採用・定着に課題をお持ちで、労働環境をもっと改善したい・・・
- ◆業務効率化として紙媒体を減らしていきたいが、何から手を付けていいかわからない・・・
- ◆紙媒体を減らす試みを始めてみたものの、量が膨大でやりきれない・・・
- ◆働き方改革について、他の園ではどのような取り組みを行なっているのか知りたい・・・

上記に1つでも当てはまる方は必ずご参加ください!

【過去開催働き方改革セミナーへご参加いただいた方の感想】

「やりたいこと・やらなければいけないことはたくさんあるが、整理してできることから手掛けていく」

「システム導入=残業が減少するだけではないことがわかり目からうろこです」

「保育の質向上:職員のモチベーションが上がると思う」

「働き方改革とは何を意味するのかイメージが明確になってきた」

「昨年度 業務改善に取り組み、それなりの成果はあったと思いますが、①職員の残業を減らす
②持ち帰り仕事を無くす ③職員の働きやすい職場にするという本質的な改善に至らなかったことを痛感しました。この講座では5つのステップをご説明いただき、①業務の洗い出し
②業務状況の分析 が特に重要ということがわかりました。」

お申し込みは次のページから!