

講演内容&スケジュールについて

来場型での開催となります 講座内容は同じです。ご都合のよい会場を選んでいただきお申込みください

2024年4月1日より東京本社は八重洲に移転し、開催いたします!ご来場の際はご注意ください!

大阪会場 船井総合研究所 大阪本社

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル
[地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩番出口より徒歩2分]

2024年**5/16**(木) 申込期限 **5/12**(日)
14:30~17:30 (受付開始:14:00~)

※本セミナーは、セミナーの特性上、茨城県つくば市・つくば市近辺に拠点のある法人のご参加はお断りさせていただきます。
※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、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただくことがございます。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兼ねますので、ご了承ください。

■一般価格(1名様) 税込**33,000**円(税抜 30,000円)
■会員価格(1名様) 税込**26,400**円(税抜 24,000円)
※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

第1講座

今、新卒採用に注力する上で押さえるべきポイント

昨今の幼保業界における時流やこれまでの採用の動向・変遷を踏まえつつ、今後求められる認定こども園・幼稚園としての採用戦略を解説します。

株式会社船井総合研究所 教育グループ 遠藤めぐみ



第2講座

ゲスト講座

学校法人愛友学園の採用戦略と実践事例についてお話しいたします。特に、2023年度に新卒採用を成功させた秘訣とこれからの人財戦略についてお話しいただく予定です。

特別ゲスト講師 学校法人愛友学園 理事長 菊山圭氏



第3講座

“攻め”の新卒採用 徹底解説!

学校法人愛友学園の実践事例をもとに、「攻め」の新卒採用を解説いたします。また、皆様の園で新卒採用の成果を挙げるために取り組むべきことを、弊社の最新事例も踏まえながら、お伝えいたします。

株式会社船井総合研究所 教育グループ 遠藤めぐみ



第4講座

新卒採用を成功させるため、明日から実践いただきたいこと

本セミナーのポイントをまとめて解説します。また、新卒採用を成功させるために明日から実践いただきたいことをお伝えさせていただきます。

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



人材紹介会社に頼り切りにならず、自園の力でも
安定した採用活動を行いたいとお考えの皆様へ

開催日時

2024年
5/16(木)
大阪会場

5/21(火)
東京会場

理事長
主導で行う

“攻め”の新卒採用セミナー

実習生が年々減る中、自園の力で学生を集め、**グループ4園**で

新卒**8名採用!** 採用単価**約8.3万円!**

今、学生に**“就職先”**として**選ばれる**ために必要なこと徹底解剖

理事長主導で実施したこと

- 01 法人内で「採用」会議を毎月開催!**
後手後手になってしまいやすい「採用活動」に確実な推進力を!
日々の業務に追われ、つい後回しになってしまいやすい「採用活動」を、理事長・園長の重要な仕事と捉え、継続的に施策実行を行うための仕組みを構築!
- 02 「採用」広告費を適切にUP!**
月額5~10万円で「採用」広告を継続的に運用!
多くの園の求人が掲載されている求人掲載サイトではなく、比較的競合の少ないSNS広告を活用!SNSネイティブの学生に合わせた広報活動で園の認知度UPを実現!
- 03 職員の「採用」意識向上!**
「採用活動は全職員の仕事である」意識を徹底!
「職員間の雰囲気」「先輩職員の様子」は就職先を選ぶ上で重要な1つの軸になっているため、園見学時の良い対応方法、実習生への正しい関わり方など、園内で研修を実施!

成功事例法人
から学ぶ!
ゲスト講師
登壇!!

中面では実習生、園見学、ボランティア、面接、全てにおいて
「待ち」の姿勢だった法人が**理事長主導で「攻め」の新卒採用を成功させるまでのストーリー**をご紹介します!

お問合せNo : S112570

理事長主導で行う“攻め”の新卒採用セミナー

サステナブルグロースカンパニーをもとに
Fundai 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 船井総研大阪本社ビル ※お問合せの際は「セミナータイトル・お問合せNO・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

当社ホームページ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 (右上検索窓に右記の「お問合せNo」をご入力ください)

112570 🔍



お問合せNo.S112570

お申込みはQRコード読み込みお申込みください!

または船井総研ホームページ (www.funaisoken.co.jp) にある右上の検索窓に
『112570』を入力、検索ください。

※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。

お申し込み方法

船井総研セミナー事務局

E-mail **seminar271@funaisoken.co.jp**

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は
「お問い合わせNO」とセミナータイトル・お客様名」を必ず明記しお伝えください。

お申込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/112570>

TEL : 0120-964-000 (平日 9:30 ~ 17:30)

お問い合わせ

※ご入金確認後、マイページのご案内をもって、
セミナー受付けさせていただきます。

はじめに

毎日の園経営で大変お忙しい中、本レポートを手に取り、ページを開いていただきまして誠にありがとうございます。

理事長・園長をされている皆様にとって、園経営の課題は様々あるかと思います。しかしながら、地域の中で永続的な園経営を行っていくために、誰もが必ず取り組まなければならないことが「**人財採用**」「**人財育成**」ではないでしょうか。

一見、園児が集まっていて、安定した園経営を行っているように感じられる園であっても、「毎年、安定して新卒を採用していきたいが、なかなか上手くいかない」とお聞きすることが最近増えております。

今回は、実習生が年々減少する中でも、園見学者を増やし、新卒採用に成功した法人の取り組みをご紹介します。結論から申し上げますと、その成功のカギは、「**待ちの姿勢からの脱却**」にありました。

「新卒採用ならうちの園でもやっている」とお考えになる方も多くいらっしゃると思います。新卒採用を進めるためには「求人票の作成」、「実習生の受け入れ」、「合同就職説明会への参加」…と、行うべきことは明確で、これらは多くの園で取り組んでいることかと思いますが、しかしながら、上記は全て「学生側が見つけてくれることを“待つ”」姿勢が前提にあるのではないのでしょうか。

本レポートで取り上げる事例は、人事部などがいない法人で、理事長が主導となり、「**他の園が行っていることを徹底して実行**」、そして、「**他の園がまだやっていないことも探し、実行**」され、たったの1年間で**新卒8名採用（採用単価8.3万円）**を成功させました。

次ページ以降で、その取り組みをご紹介します。
それでは、ゆっくり読み進めていただければと存じます。

「園の良さを見つめ直し、子ども・保護者・職員から愛されるグループに」



事例法人：学校法人愛友学園

茨城県つくば市で、グループ法人も合わせ、幼稚園1園、認定こども園1園、認可保育所2園の計4園を運営されています。なお、唯一の幼稚園である「吉沼幼稚園」は、最寄り駅から車で20分程離れたエリアに立地していますが、在園児は今でも400名を超えている大規模園です。通園バスは8台で広範囲を走るため、つくば駅周辺などの住宅密集地から通うお子様も多くいらっしゃいます。

「たくましく賢い子に育てる」をコンセプトに掲げ、「知育・徳育・体育・音楽」の日課活動を実践され、学びと遊びをバランスよく取り入れた教育活動を行っていらっしゃいます。つくば市には、数多くの研究・学術機関が立地していることもあり、教育への関心度が高い保護者が多く居住していますが、そのような地域の保護者から、長年にわたり、選ばれ続ける園づくりをされています。

また、つくば市は未だに年少人口の増加が見込める数少ないエリアです。そのため、待機児童対策として、今でも新園の開設が進んでおり、保育士の求人が出ています。更に、つくばエクスプレスがあることにより、都心方面へのアクセスが良いため、地元の学生が都心の大学に進学し、就職もそのまま都心で行うことで、地元へ帰ってこない可能性があります。

新園の開設、若者の都心流出の可能性・・・と、採用を進める上では、決して「楽な外部環境」とは言えませんが、様々な取り組みを通し、2023年度の新卒採用では、想定を超える良い結果で着地することに成功されました。

2023年度の新卒採用実績 ※有資格者のみ

2023年度の新卒採用に向け、初めに着手したのは、「学園の森こども園」と「吉沼幼稚園」の2園での活動でした。2023年度については、**早く動き出しを行った2園に多くの園児学者**が集まり、そこを起点に同グループの「つくば駅前保育園」への紹介も行うことができ、採用に繋がりました。

※なお、「つくば駅前保育園」は、つくば駅隣接のビル内にあるため、立地を理由にも学生から選ばれやすい園となっています。

一方、市内でも競合の多い認可保育所である「吉沼保育園」では、駅から離れた立地であることも影響し、2023年度の新卒採用には繋がらず、課題が残る結果となりました。

※なお、「吉沼保育園」では、2024年3月にLINE広告経由で既卒者を採用することに成功され、中途採用での実績をつくられました。

ご覧いただいて分かりますように、全ての園での新卒採用活動が完全に上手く進んだわけではなく、まだまだ道半ばな部分もあります。しかしながら、**例年よりも確かな手応えを感じることができた園**もありました。ここでの結果を皮切りに、2024年度の採用戦略も練り、現在もトライアンドエラーの精神で施策実施されています。

4 名

学園の森こども園

2 名

吉沼幼稚園

2 名

つくば駅前保育園

0 名

吉沼保育園

学校法人愛友学園 理事長
吉沼幼稚園 園長



菊山 圭 氏

“採用”への取り組み方が変わるまで

「採用に力を入れなきゃな」、この想いは常にありました。

新園の開設や既存園での職員の入れ替わりで、常に「新しい人に入ってもらいたい」という想いがありました。そのような状況であったため、求人活動は途切れずにずっと行ってきました。有難いことに、新園の開設などではそこまで苦労がなく、採用ができたように記憶しています。「新しいところ」となると、それだけで求職者が結構集まってくれました。そのため、この時期は、職員採用に関して「意外とどうにかなっちゃっていた」とも感じています。

ただ、うちの場合、駅から遠く、新園ではない吉沼幼稚園や吉沼保育園は、比較的採用が厳しい状況が続いていました。あわせて、他法人の状況をお聞きすると、やはり採用に苦労している事例が多くありました。

そのような状況下で、「うちの採用活動をどうにかする方法はないかな、どうにかしていきたいな」と考え始めたことを覚えています。しかしながら、すぐに何かを実行できたわけではありません。どうしても日々の業務に忙殺され、なかなか「採用活動」に時間を割けない期間が続いてしまいました。

「採用活動」に注力するようになったのは、船井総合研究所との出会いが大きいです。当時、採用活動だけではないですが、コロナを契機に園の発信力に課題を感じ、コンサルティングを依頼することとなりました。元々は何事も自分自身で取り組むことが好きなのですが(笑) 途中から「得意な人」「事例を持っている人」にお願いしても良いのではないかと自身の中で考え方が変わり、現在に至るまで2年弱、伴走いただいております。

採用活動に限った話ではなかったのですが、コンサルティングを受ける中で、Instagramや公式LINEアカウントなどのSNS、園のホームページを用いた園の発信力を強化することができました。

思ったよりもスムーズにいろいろな施策が進み、園の発信力が強化されていく中で、この取り組みを「採用活動」にも発展させていきたい、これまでの「待つ」採用ではなく、こちらから発信する「攻め」の採用を行っていきたいと考えるようになりました。

ちなみに、人財採用が難しい時代なので、「まずは今働いてくれている職員を大切にしよう」、「そのために働きやすい職場にしよう」と、以前より様々な努力・改革を続けております。この点も、採用活動を成功させる上では、重要なキーになっていると感じております。

「採用活動」において変化したこと

2023年度以前の採用活動を思い返すと、「求人票を出しはするけれど、では、そこからどうするのか?」と考えると、「何もできていない」という状態でした。求人票を出しただけで園見学に来てくれる学生が多いはずもなく、あわせて実習生も微減していたため、なかなか新卒採用の成果は上がりませんでした。

正直、「まずい。人が足りない」となったら、その瞬間に紹介会社を頼って、お金を払えば解決できてしまうという気持ちも持っていました。そのため、一時期は紹介会社へ頼っている部分が大きくなっていったと思います。ただ、「このままではいけない」という気持ちも常に頭にありました。

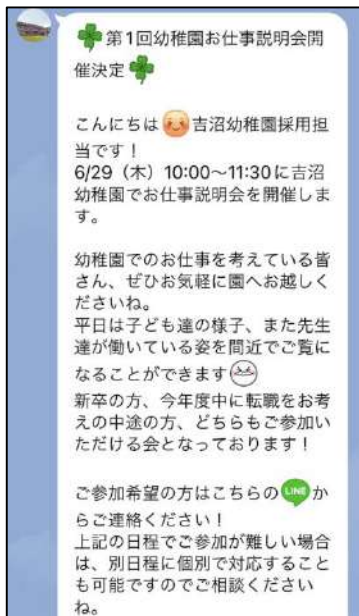
コンサルティングが開始し、うちの園の弱みであった発信力が強化されつつある中で、「これを採用活動に活かしたい」と考えるようになり、**1番に着手したのは、「LINE広告の運用」**です。実施に向けた詳しい内容は、コンサルタントの説明を聞いてもらえればと思いますが、きちんと園で発信し、うちのことを知らない人たち（潜在層）へも情報を届け、園見学者を集める、そういうことを自分たちでやっていこうと思いました。

また、日々の業務を理由に、ついつい後回しにしてしまいやすい採用活動を、各園での注力事項と据えるため、グループ園の園長を集め、**毎月1回採用に関する会議**も行うようになりました。

その採用会議の中でいろいろな施策を進めていきましたが、特に、私自身SNSには詳しくないので、SNS広告でどの程度の反響があるのか半信半疑で始めました。ただ、始めた結果は、正直想像以上のものでした。

今回、採用活動の母集団形成として、LINE広告でお友だち追加を促したのですが、**1か月で150名程度の名簿を獲得**することができました。もちろん、全員が全員採用に繋がるわけでは全くありませんでしたが、「ここまでお友だち追加してもらえるのか!」とSNS広告の効果を感じました。※なお、現在は各園で1つずつのリクルート用公式LINEアカウントを運用しています。

▼公式LINEの運用▼



第1回幼稚園お仕事説明会開催決定

こんにちは 🍀 吉沼幼稚園採用担当です！
6/29（木）10:00～11:30に吉沼幼稚園でお仕事説明会を開催します。

幼稚園でのお仕事を考えている皆さん、ぜひお気軽に園へお越しくださいね。
平日は子ども達の様子、また先生達が働いている姿を間近でご覧になることができます 🍀

新卒の方、今年度中に転職をお考えの中途の方、どちらもご参加いただける会となっております！

ご参加希望の方はこちらのLINEからご連絡ください！
上記の日程でご参加が難しい場合は、別日程に個別で対応することも可能ですのでご相談くださいね。

▼ホームページ採用情報の更新▼



公式LINE開設

園の公式LINEができました！お電話やメールでもお話しができますが、ちょっとした質問なら、お気軽にLINEでお問い合わせください。ご連絡いただいた内容については、後ほど採用担当者からご返信させていただきます！園見学やボランティアの希望もLINEからどうぞ！

LINE

- 園見学・ボランティア大歓迎! -

ボランティアのお問い合わせも、常時歓迎しています！ボランティアは1回からでも参加できます。時間は8:30～17:00の希望する時間で自由にお選び下さい。学校の授業に合わせた日程で大丈夫です。教育実習とは違った体験や気付きが得られること間違いありません。

「もっと園で経験を積みたい!」とお考えの学生さんには「学生アルバイト」としても勤務いただいております。もちろん、学業優先でOKですのでシフトはいつでも相談可能です。

母集団形成から初期接点に至るまで

公式LINEアカウントのお友だち数が増加してからは、とにかく園見学やボランティアに呼び込み、対面・リアルで園の魅力を伝えていくのみでした。「お仕事説明会」として、初めて自園主催の就職説明会も企画してみました。（ただ、実際には学生の日程と合わず、ほとんど個別対応となりましたが…。）

いざ「就職説明会を実施しよう!」と考えてみると、うちの園にはリクルート用の資料が不足しているという課題に直面しました。これまでは、保護者に渡している入園用の園パンフレットを渡していましたが、園見学時に説明している内容も対保護者と対学生では異なるため、リクルート用にきちんと作っていかねばいけないと感じ、まず就職説明会で使用するスライドを作りました。

実は、就職説明会で使用したスライドは、職員にお願いして作ってもらったものです。当日まで時間のない中ではあったのですが、学生目線で考え、園の雰囲気が伝わるように作ってくれました。

▼リクルート用の説明資料▼



※お写真の関係で掲載できませんが、園生活・行事を写真で説明するスライドも別途作成しており、スライド枚数は100弱に及びます。

初期接点から採用に至るまで

各園でバラつきはあるものの、一部の園では例年よりも園見学者を増やすことに成功しました。ここからは、いかにして「うちの園を就職先として選んでもらうか」が重要になりました。

養成校に通う学生は、一般企業での就職活動と異なり、内定を1園までしか持つことができない特徴があります。そのため、「園見学」→「面接」の流れへ即座に誘導することは難しく、多くは複数の園を見学した後に、「どの園で面接を受けるか」を決めることとなります。

園見学から接点のない期間が長引くことを避けるため、園見学者には、「ボランティア」等、別の機会へ誘導し、何度か園へ来ていただけるように呼び込みました。2023年度の傾向を振り返ると、園見学も含め2回以上園へ来てくれた学生は、就職の希望をもらうことが多かったです。

また、以前より、園見学時には、若手職員と学生との座談会を実施し、そこでざっくばらんに話をしてもらうようにしています。この時間で話が盛り上がり、「就職したい!」と思ってくれる学生が多くいます。学生が重視するのは、「園の雰囲気」や「職員間の人間関係」であるため、この座談会で、その様子を感じ取ってもらっています。

職員は皆、座談会へ楽しく参加してくれています。職員全員が「採用活動も自分たちの仕事だ」と捉えてくれているのかもしれませんが。前のめりに参画してくれる職員たちに感謝したいと思います。

今後の人財戦略

2023年度には、特に新卒採用の活動に注力しましたが、最後に今後の人財戦略についてお話しさせていただきます。

まず、私が持っている想いとしては、「せっかく就職してくれたからには勤め続けてほしい」というものがあります。新しい人を採用することが大変だという考えもありますが、それよりも「人が育つ」ということには時間がかかるため、せっかくうちの園で成長してくれたのなら、それぞれのライフプランや人生はあれど、できる限り働いてほしいと思っています。

そのためには、やはり「居心地の良い人間関係」・「居心地の良い職場の雰囲気」が不可欠だと感じます。それを実現することはなかなか簡単ではないのですが…(笑) 基本的なこととして、誰かの悪口を言わないことであったり、問題が起きたときには都度話し合いを続けることであったり、内部調整をし続ける必要はあると思っています。

また、2023年度は、Instagramの運用や園内安全管理の検討など、いくつかの企画に分かれた委員会活動をしてもらいました。これらを行うことで、私自身も思っていなかった職員の自主性を感じることが増えましたし、何より職員が園経営を考えて、行動してくれるようになったと思います。

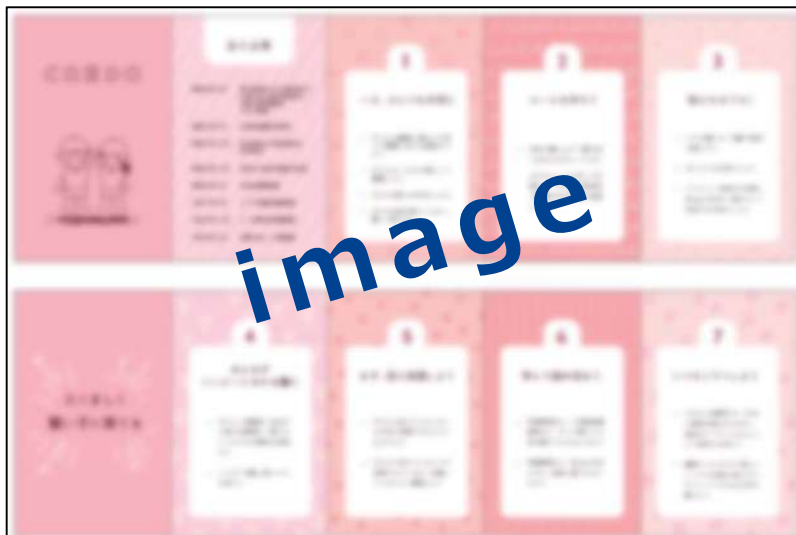
他にも、「せっかく就職してくれた職員の皆さんをきちんとフォローしていこう」ということで、新入職員向けに法人内研修を開始しました。働き始めると、グループ園の職員同士で顔を合わせることは少ないのですが、せっかく同じグループ園で働く仲間なので、職員間の交流も意識し、実施しています。新入職員向け研修は継続しつつも、まだ着手できていない中堅層に向けた研修なども検討していきたいところです。

あわせて、2023年度は、約1年間かけてクレドの策定も行いました。「働く上で大切にしてほしいこと」は都度伝えてきたつもりですが、組織の拡大とともに「きちんと伝わっていない」と感じることも増えています。しっかり文章にし、うちのグループで働く上で、大事にしてほしいことを伝えていきたいと思っています。

▼新入職員向け研修資料▼



▼クレド▼





株式会社船井総合研究所
子育て支援部 教育グループ
遠藤めぐみ

このDMを受け取られた皆様、こんにちは！

本レポートをここまでお読みいただき、
誠にありがとうございます。
船井総合研究所の遠藤めぐみと申します。

ここからは、学校法人愛友学園の事例を基に、
「攻め」の新卒採用を行うために必要なポイントを、
3つに絞ってお伝えさせていただきます。

なお、実際には様々な施策に取り組んでいただき、
成果を上げられました。

今回は、ページ数に限りがございますので、
その全てを網羅できかねますが、
何か1つでも参考になりましたら幸いです。

1 「採用」会議を定例開催

弊社では、全国各地に幼稚園・認定こども園のクライアントがいらっしゃいますが、どのエリアであっても「採用」
ないし、「人・マネジメント」に関することでの悩みは共通しているようです。

今回は、「新卒採用」に絞ってお話を進めてきましたが、新卒採用がうまくいっている園とそうではない園を比較
すると、極論、「新卒採用に向けた活動を“きちんと”やっているかorやっていないか」に尽きると感じる次第
です。「“きちんと”やっているか」ですと抽象度が高すぎるため、「採用活動にしっかり時間を取って向き合い、複
数の施策を同時進行で取り組んでいるか」と定義させていただければと思います。

例えば、皆様の園では以下に提示しているような「新卒採用の年間スケジュール」はございますでしょうか。場
当たりの学生の対応を行うのではなく、計画的・組織的に動くことができているのか、ぜひ振り返っていただ
けらばと存じます。紙幅の都合上、以下は一部抜粋したものとなっておりますが、まずは皆様の園で
採用活動に関するスケジュールを立てていただき、それを検討・実行する時間を確保いただければと思います。

▼新卒採用の年間スケジュール▼ ※一部抜粋

新卒採用 実施内容		年間スケジュール											
大項目	小項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
求人票・リクルート資料	作成												
	学校への送付												
学校訪問	事前準備（資料・アポ）												
	訪問												
実習	事前準備（書類・受け入れ側への研修）												
	受け入れ												
合同説明会	事前準備（申込・ブース・資料）												
	実施												
	事後フォロー												

2 「採用」広告費を適切にUP

皆様の園で、**新卒採用1名分にかかっている採用費用はいくらでしょうか？**この問いへ即座に答えられる園は、そう多くないと思います。「実習生から確保しているため基本的には0円」という園もあると思いますし、「紹介会社経由での採用になっているため100万円」という園もあると思います。

理事長インタビュー内にも記載がございましたが、新卒採用がどんどん厳しくなっていく中、これからは自園での**発信に「投資」をすることで、採用単価を抑えていただく**工夫が必要です。（なお、紹介会社にお支払いされている金額は「投資」ではなく、「経費」として分けて考えていただくとよろしいかと思います。）

事例法人の園では、春先あたりから、1園につき月額3万円のLINE広告を運用し、母集団の形成を行われました。グループ園の中でも先行して動くことのできた吉沼幼稚園では、実習生は減少しているものの、「園見学者の獲得」に昨対3倍の成果で成功されています。

▼吉沼幼稚園における直近5年間の新卒採用動向▼ ※有資格者のみ

	採用活動 実施年度	実習生	園見学者	内定数
20卒	2019年度	6名	2名	0名
21卒	2020年度	4名	3名	1名
22卒	2021年度	4名	2名	0名
23卒	2022年度	5名	3名	1名
24卒	2023年度	3名	9名	5名

※なお、吉沼幼稚園の園見学者のうち、2名が吉沼幼稚園で採用、他3名が同グループの他の園で採用となったため、吉沼幼稚園での園見学をきっかけに採用に繋がった人数は5名となった。

3 職員の「採用」意識を向上させる

最後になりますが、「園見学者を多く集める」ことに成功しても、学生側から「就職したい！」と思ってもらえなくては、内定には繋がりません。学生が就職先を決める時の判断基準はいくつかございますが、必ず「**園の雰囲気**」、「**職場の人間関係**」が上がってきます。これらが判断基準になっているということは、職員それぞれが採用活動に対する意識を持ち、園内の雰囲気を良くすることに協力してもらう必要があります。

時に、「採用活動は理事長・園長の仕事なのではないか」と、職員の方々がお話しするのを聞くこともございますが、事例法人の園では、これまでも「**採用活動は全職員の仕事**」と意識づけを行ってられました。

実際に、学生の受け入れに際しては、「受け入れる側の職員の心得」なるマニュアルを作成し、職員へ共有を行っていただきました。その中には、「実習生の対応は、担当職員などに関係なく、全職員で実施する」など、細かな点まで決められています。

また、職員が自然と採用に意識が向くようにするためには、「おすすめできる職場環境」であることが前提です。「**働きやすい職場環境の整備**」も、同時進行で工夫を凝らしていくことが求められます。

菊山氏をゲスト講師としてお招きし、 東京・大阪それぞれ1会場で、 セミナーを開催いたします！

セミナーでお伝えしたい内容（一部）

1. 新卒採用における“あるある”NG例
2. 永続経営を目指す園が新卒採用に取り組まなければいけない理由
3. 養成校に入学する学生数の推移と傾向
4. イマドキの学生が就職相談をする相手は誰なのか？
5. イマドキの学生が就職先を選ぶ基準とは何なのか？
6. 「電話」での連絡はもう古い？ 公式LINEアカウントの正しい使い方
7. 侮ることなかれ！学生から意外と見られている求人票の書き方
8. 他園と差がつきやすい！養成校とのコネクションづくりの方法
9. 合同就職説明会で学生を集めている園に共通していること
10. 自園主催の就職説明会開催に向け、準備すべきこと
11. 採用にも「投資」感覚が必要！採用単価を上手に抑える投資術
12. 「園見学」に学生を集める集客施策 ～SNS広告の活用～
13. 学生の入職意向を高める園見学の対応方法 ～職員の協力を得て～
14. 採用会議で確実にPDCAサイクルを回していくためにやるべきこと
15. 職員の「採用」への意識向上のために実践すべきこと
16. 理事長自身が採用活動を“やり切る”ために必要なこと

お申し込みは裏表紙掲載のQRコードからお願いいたします

無料メルマガジン 購読者募集！

ご挨拶

止まらない少子化、Afterコロナへの適応、夫婦共働き率の上昇、保育所等の空き定員の増大など、幼稚園・認定こども園・保育園・企業主導型保育園等の置かれている環境は大きく変化しています。

このような変化の激しい時代で園経営を進めていくためには、最新の業界動向や成功事例等の情報にアクセスできる環境を整えておくことが大切です。

日本全国で150を超える保育園・認定こども園・幼稚園の事業者が加盟する研究会を運営している、弊社コンサルタントが発信するメルマガやレポートをぜひご活用ください。

株式会社船井総合研究所 子育て支援部

ここがポイント！

メールマガジン購読者募集！ 購読無料！

- コンサルティング現場における成功事例や幼保業界の最新情報をメールで配信！
- 園児募集、職員採用・育成、制度概要等に関する資料を無料でダウンロード可能！
- 国内最大級の幼保業界向けコンサルティングファームによる時流予測をご紹介します！



ご登録はコチラ！（無料！1分で登録完了！）

■ お手持ちのスマートフォンで右のQRコードを読み取る

- ▷または「保育園・こども園・幼稚園経営.com」で検索！
- ▷なお、「保育園経営メルマガ」と「こども園・幼稚園経営メルマガ」2つのメルマガを運用しております！

■ HPにアクセスし、必要事項を入力する

- ▷メールアドレス以外の情報は必要ありません！

▼保育園経営▼



▼こども園・幼稚園経営▼

