

保育士不足の今求められる、Z世代が働きたい保育園とは

開催日時	2024年 6月24日 13:00~16:00 (受付開始:開始時間30分前~)	お申込み期日	銀行振込み :開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。
開催方法	株式会社船井総合研究所 五反田オフィス 〒141-8527 東京都品川区西五反田6-12-1【JR「五反田駅」西口より徒歩15分】 ※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。		
受講料	一般価格 税抜 30,000円 (税込 33,000円) / 一名様 会員価格 税抜 24,000円 (税込 26,400円) / 一名様 ●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メンバースPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。		
講座	セミナー内容		
第1講座	保育業界の動向と求められる職場環境 保育業界は常に保育士不足の課題を抱えています。近年は“不適切保育”や“事故”に関する報道が多数行われ、よりプレッシャーを抱える職種となっており、さらなる採用難を迎えています。Z世代が働きたい保育園づくりをすることで、定着・採用を促進し、人材確保をすることがこれからの保育事業者には求められます。全国各地の保育施設を訪問している船井総合研究所より、Z世代が働きたい保育園とはどのような園なのか、業界を取り巻く時流を解説しながらお話しします。 株式会社船井総合研究所 子育て支援部 菊地 智也		
第2講座	働き方改革の実例 福岡県働き方改革推進事業のモデル園に選定されたことをきっかけに働き方改革へ取り組みはじめ、退職率1割以下、育休復帰後3年後勤務率100%を実現している福岡県久留米市の社会福祉法人金丸福祉会の萩尾 樹里 氏より、その秘訣を大公開していただきます。 社会福祉法人金丸福祉会 副園長 萩尾 樹里 氏		
第3講座	働き方改革を実施していく上でのポイント Z世代が働きたい保育園づくり、と言われても何をすべきかわからないとお困りの方に向けて、すぐに使える具体的な改善策から、実際に園を変えていくにあたっての課題、中長期的に重要になる考え方、それをどのように採用につなげていくのかまで、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4講座	本日のまとめ 本セミナーを踏まえ、今後Z世代が働きたい園づくり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		

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。子育て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。



申込み方法は簡単! 4ステップで簡単受講!

1.Webお申込み	2.お支払い	3.メールが届く	4.セミナー受講
下記QRコードを読み込み もしくは 船井総研 HP の右上検索窓に 115071 で検索	お申込み時に クレジットカード・銀行振込の ご選択が可能 ※有料セミナーの場合のみ	受講料のお支払確認後 お申込み手続き完了のお知らせを メールで案内、マイページにも ご案内が表示されます	マイページを確認の上、 セミナーにご参加ください

お申込み方法

	【QRコードからのお申込み】 右記QRコードからお申込みください。	
	【PCからのお申込み】 https://www.funaisoken.co.jp/seminar/115071 船井総研ホームページ (https://www.funaisoken.co.jp) に 右上検索窓に「115071」をご入力し検索ください。	
E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)		

※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。※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。

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分かった
これからの時代の保育士を
採用し、定着させていくためのノウハウが **ここに!**

福岡県働き方改革モデル園から学ぶ 業務効率化セミナー

退職率1割以下

育休復帰後3年後
勤務率100%

平均勤続年数
14年超

働きやすい職場環境づくりを通して、
採用・定着に困らなくなった
秘訣を大公開

特別ゲスト

社会福祉法人 金丸福祉会

副園長 **萩尾 樹里 氏**



保育士不足の今求められる、Z世代が働きたい保育園とは

お問い合わせNo.S115071

主催



サステナブルな成長を促す
Funai Soken

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



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『お問い合わせNo.』を入力ください。) →

115071

金丸福祉会特別レポート

Z世代が働きたい保育園を目指す



社会福祉法人 金丸福祉会 副園長 萩尾 樹里 氏

大学卒業後、企業に勤めながら幼稚園教諭1種免許、保育士を取得。海外留学を経て、平成22年社会福祉法人金丸福祉会入職。金丸保育園の副園長を務めながら、分園設置、民間移管による新規開園を手掛けるなど、法人の運営も担当。また園で勤務を行いながら、九州大学大学院を卒業。保育士一人ひとりの個性を大切にし、お互いを尊重する保育の実践、働き方改革による業務負担の削減により、退職率1割以下、育休復帰後3年後勤務率100%を実現。

福岡県働き方改革推進事業への挑戦～若手の20年・30年後まで考える～

私たち社会福祉法人金丸福祉会は、「福岡県働き方改革推進事業」のモデル園に選定されたことをきっかけに、保育士にとって働きやすい職場環境の構築を本格的に始めました。

当法人には勤続20年以上の職員も複数おり、長く働ける環境が整っていると考えていましたが、Z世代と呼ばれる若い保育士が入職し、新たな考え方や情報をもたらしてくれました。これを受け、今までとは異なる視点を取り入れながら、20年、30年後も引き続き魅力的な職場であり続けるために、業務改善や文化づくりに取り組みました。

業務改善の取り組み

保育園では業務改善という言葉に馴染みがなく、「何をどのように変えることが業務改善に繋がるのか」を考えることからスタートしました。全職員にアンケートを実施し、「時間のかかる業務」について意見を集めました。その結果、いくつかの業務の課題が見えてきたことから、それらの改善を行うことができました。（詳細は右に記載）

業務改善による最大の成果は、職員の時間が効率化され、空いた時間を使い保育が充実し、更にはお便りをじっくり書けるようになったことで、保護者満足度向上にも繋がりました。

また、業務効率化を図る上で、PCを使った作業は必須となります。デジタル関連に長けた若い職員の活躍の場ができ、デジタルが苦手なベテラン職員との交流も進み、互いに良いところを学び合い、会話が弾むようになったことで人間関係の構築にも繋がりました。

称賛する文化づくりの取り組み

称賛する文化づくりの一環として表彰式を開催し、職員を皆の前で表彰しました。

表彰式当日には、心から喜ぶ職員の姿が見られ、「今後も頑張りたい」「次は自分が受賞したい」という感想も聞かれました。また、この取り組みの特に良かった点は、表彰式を行うために、職員一人ひとりの優れた点を探す過程で、普段見過ごされがちな長所をお互いに発見し合えること、そして日常の会話のなかでも褒めあう機会が増えたことです。

さらに、保育園の反省会では先生たちが真面目が故に、悪い点ばかりを指摘し改善を求める会になりがちでしたが、まず褒めることを意識する職員が増え、反省点を前向きに捉えることができるようになりました。

若手が働きやすい文化づくりの取り組み

Z世代と呼ばれる若い職員が働きやすい文化を築くため、意見が言いやすく相談しやすい職場環境の構築に向けてルール作りを行いました。

入職前研修では、電話の応対や言葉の使い方、欠勤時の連絡方法に至るまで丁寧に教え、入職後に業務を教える担当も話がしやすいように年齢が近い職員で組ませています。

また、実習生の受け入れについても、実習中に不快な経験をして保育士の道を諦めるケースが多いことから、任せる業務内容や接し方にルールを設け、保育士を目指す意欲や当法人で働きたいという意欲を高めるよう努めています。この取り組みのおかげで、実習生の大多数が当法人への就職を希望しています。

まとめ

- このように、金丸福祉会では
- これまでは当たり前だった非効率な業務を発見・改善し、その時間をより効果的に使える力を育んだ
- これまでは意識的に行えていなかった、称賛する文化を根付かせた
- 若手定着のために、意見が言いやすい・相談しやすい環境づくりのルールを整えた
- これらの取り組みにより、「退職率1割以下」「育休復帰後3年後勤務率100%」「平均勤続年数14年超」を実現しています。

金丸福祉会取り組み事例解説

case1

課題

紙媒体のアンケート業務にあたって、作成・印刷・配布・回収・集計・取りまとめで計3日以上かかっていた

取り組み内容

Googleフォームを導入し、アンケートをデジタルで完結できるようにした

取り組み後の変化

アンケート業務が1日以内に終わるように印刷費用も削減でき、配布漏れなどの心配も不要

case2

課題

各業務においてわからないことがあったときに誰かに聞く時間がお互い無駄に感じていた

取り組み内容

CHS・Zoom・マチコミ・Googleフォーム等使い方の質問がよく上がるツールについてマニュアルを整備した

取り組み後の変化

Zoom等を使った研修を頻繁に行われるようになった中でもマニュアルを作成していたことで、どの職員も自分でスムーズに研修を受けることが出来た

case3

課題

職員同士称賛する機会がなく、一部関係性が悪化している職員がいた

取り組み内容

職員間で称賛の声を回収し、園のアワードを開催、職員を全体で称賛した

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
職員同士が称賛しあう、文化の醸成
職場に関する愛着の形成

case4

課題

相談することが苦手な若手が増えてきたため、環境を整える必要性を感じていた

取り組み内容

若手は休みの連絡の仕方まで教えるフォロー体制づくり、入職1年目は園児の顔や保育を覚えるため、早番・遅番の担当させない体制づくり

取り組み後の変化

退職率1割以下、実習生はほとんど入職希望

現在、法人・園で下記に一つでも当てはまる方、是非セミナーへの参加をご検討ください

- ❑ 複数の採用媒体に求人を出しているが最近人が採用できなくなっている
- ❑ 既存職員の育休・産休などで毎年補充採用が必要になっている
- ❑ 最近、紹介会社からしか人が採れていないと感じる
- ❑ 既存職員の退職に際して、本当の退職理由がいつもわからない
- ❑ 園で長く勤務している職員と、数年で退職してしまう職員が2極化して、中堅職員がいない
- ❑ 最近、若手職員の意欲が低いと感じる
- ❑ 給与、賞与アップだけでなく、職員がやりがいを持って働ける環境をつくりたいと考えている
- ❑ 後輩や部下指導を任せられる管理職の育成ができていない
- ❑ 給与などの条件面では近隣の競合園と差がつかないため、自園独自の“働く魅力”がほしい

セミナーでは、その他様々な事例をご紹介します

Google機能によるペーパーレス化・フレッドブックの作成・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

今後訪れる更なる保育士不足を見据えた、魅力ある職場環境づくりの為に実施すべき施策が見つかります！

萩尾氏の講座を直接聞くことができるセミナーのお申込みは裏表紙から