

こんな保育園・幼稚園・認定こども園におすすめ!

- ✓「人員配置・職員給与公開義務化」の具体的な内容が知りたい
- ✓「人員配置・職員給与公開義務化」で今後起こることを知りたい
- ✓「人員配置・職員給与公開義務化」の前に対策を打ちたい

■ 講座内容について

第1講座	人員配置・職員給与情報の「見える化」が始まる背景 2025年度から人員配置・職員給与公開が義務化される背景やその目的、これから起きると考えられる具体的な保育業界への影響について解説します。	株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ マネジメントチーム リーダー 吉田 健人
第2講座	人員配置・職員給与情報の「見える化」の具体的な内容 人員配置・職員給与公開義務化で 提出が義務化される情報と、属性別に分析・公開される情報、施設別に公開される情報等 制度の詳細について解説します。	株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ マネジメントチーム リーダー 吉田 健人
第3講座	人員配置・職員給与情報の「見える化」で起こることと対策 人員配置・職員給与公開義務化で 起こる変化を園経営において 前向きに活かしていくために、具体的に取り組んでいただきたいことについて解説します。	株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ 事業開発チーム リーダー 児玉 梨沙
第4講座	まとめ講座 本日の講座を踏まえて 明日から具体的に取り組んでほしいことについて解説します。	株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ 事業開発チーム リーダー 児玉 梨沙

■ 担当講師について

株式会社船井総合研究所福祉・保育グループ
マネジメントチーム 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福祉・保育グループ
事業開発チーム リーダー 児玉 梨沙

認可保育園・企業主導型保育園等の保育関連事業を営む法人様の事業開発・施設展開を推進するチームのリーダー。保育園の採用・定着・園児募集・ブランディングに加え、企業主導型保育事業や児童発達支援事業等の開設・運営支援等、幅広いテーマでコンサルティングを行う。



お申込みについてはこちら

講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

開催日時	2024年8/22(木)	9/30(月)	10:00~12:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)	申込期限	・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
	8/28(水)	9/11(木)	13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)		
料金	一般価格 (1名様)	税込33,000円(税別 30,000円)	会員価格 (1名様)		
			税込26,400円(税別 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。

QRコードを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『117016』を入力、検索ください。

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。※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。

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。

お申込み HP URL **https://www.funaisoken.co.jp/seminar/117016**

TEL : 0120-964-000 (平日 9:30 ~ 17 : 30)



お問い合わせNo.S117016

保育園

幼稚園

こども園

ちゃんと知らないピンチ!
2025年度以降の経営を左右する重大変更!

人員配置

職員給与

公開義務化

対策セミナー

2025年度開始!

「保育所等における継続的な経営情報の見える化」とは

- ▶ 職員の配置状況やモデル賃金、人件費比率が園別・法人別に公開
- ▶ 地域別・事業別の1人あたりの平均給与や平均配置が公開

今のままでは人材が流出し、また今後の採用も困難に…?!

ぜひ本DMの
中面をご確認
ください!

参加者特典

参加者特典① 職員配置図 フォーマットを贈呈

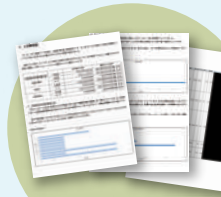
「人員配置・職員給与 公開義務化」に対応し、法人・園として 目指すべき「理想の職員配置図」を作成することでピンチをチャンスに! 本セミナー内でも紹介する職員配置図のフォーマットを参加者全員にプレゼントします。



全員に進呈!

参加者特典② 近隣の求人調査を無料実施!

セミナー参加者先着30名限定で、「近隣の給与調査」を無料で実施いたします。近隣の保育士給与・年間休日数、福利厚生などを網羅的に調査し、自園の給与水準や待遇と比較することで、他園との差別化ポイントを明確にし、求人強化や職員定着に役立つ貴重な情報を提供します。



先着30名様限定

全国から参加OK
オンライン講座
開催日時

2024年8/22(木)・28(水)・9/11(水)・30(月)

8/22・9/11:10:00~12:00 | 8/28・9/11:13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)

※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。満席などで期限前にお申込みを締め切る場合もございます。お早めにお申込みください。

保育士給与・配置公開義務化対策セミナー

お問い合わせNo.
S117016

主催



サステナブルグロースカンパニーをもっと。

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 [No.S117016] を入力してください)

117016



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

お申込方法

お問い合わせ

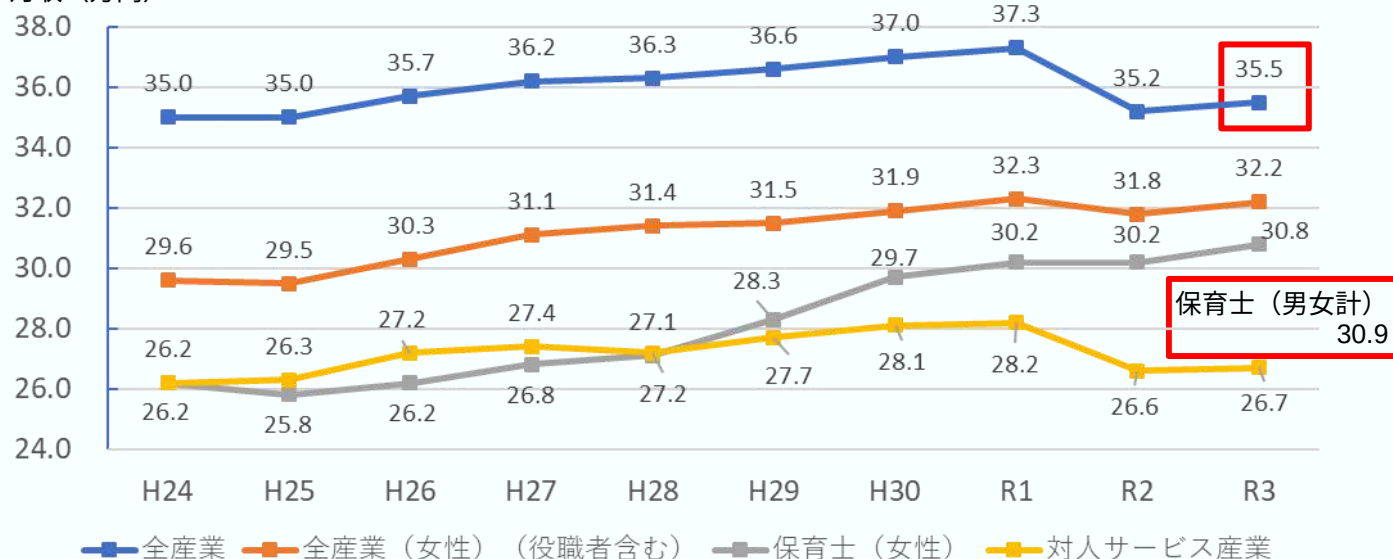
お申し込みはこちらから



幼稚園・保育園・認定こども園に対する 経営情報等の「見える化」が始まる背景

職種別平均賃金（役職者除く）（月収換算）

月収（万円）



こども家庭庁「保育所等における継続的な経営情報の見える化について」

保育士等の給与は**全産業平均から大きく乖離**しており、この現状が**深刻な人手不足**を引き起こし、保育の質の低下を招いていると言われています。

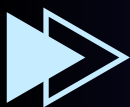
この問題を解決するために**保育士の処遇改善に向けた取り組み**が急務とされていますが、その財源となるのは**国民の税金**や**保険料**です。

処遇改善を実施したとして、**本当に保育士等の処遇改善に繋がっているのか**を明らかにする必要があります。そこで、保育施設に対する経営情報の透明化、つまり「見える化」が求められるようになりました。

経営情報等の「見える化」により求職者は自分に合った職場を選びやすくなり、保護者は施設の運営状況や保育の質を評価し、安心して子どもを預けられる施設を選ぶことができるようになります。

しかし、内部体制や情報発信が旧態依然のままでは、優秀な人材も保護者も条件の良い施設に集中し、採用難や定員割れが深刻化し、経営が立ち行かなくなる恐れがあります。

制度が始まる前に 情報公開されても「誤解がない」 園の運営体制を整えていくことが必要です



集計・分析・公開される数値・指標と 公開に伴って想定されるリスク



公定価格基準上の配置基準に対する実際の配置人員の割合

実際に配置されている職員の状況について、公定価格上の配置基準との対比をもって示す。複数施設で効率的に運営できている園の配置が薄く見える懸念がある。



配置人員の構成比

勤務形態別や職種別、経験年数区分別での配置人員の構成比を示す。単純な常勤・非常勤比率や年数、職種で保育の質が単純に比較されかねないリスクがある。



職種毎の有資格者の状況

資格・免許の取得状況が公開される。園によっては無資格者雇用を行い清掃業務等を担っている場合もあると思うが、単純な資格比率が一人歩きしてしまうと保護者や求職者に誤解を与える懸念がある。



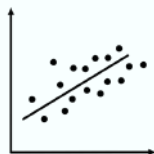
1人あたりの平均給与

平均給与は定員規模や充足率、職員数や常勤非常勤比率で大きく変わり、それに伴い業務負担量も1人あたりの保育する園児数も異なるが、それが加味されずに単純比較される懸念がある。



処遇改善加算の取得状況

処遇改善加算I・II・IIIの取得状況が公開されることで、園が職員のキャリアアップや処遇改善に対して前向きであるか、また処遇改善加算IIに該当するような役職が園内にあるかがわかる。



人員配置に係る指標と1人あたりの平均給与の相関関係

人員配置数と1人あたりの平均給与には相関関係があると推察されるが、公表のされ方によっては園の実態と異なるニュアンスで公開される懸念がある。



収入・収益に占める主要な支出・費用区分の割合

人件費や人件費以外のその他主要な科目、収支差額等が公開されるが、園の安定運営に不可欠な一定の利益や積立を否定的にみられるリスクがある。

セミナーでは他にも具体的に公開される指標や
それで起こる影響と対策についてセミナーではお話します



施設・事業者別に 集計・分析・公開される数値・指標

①公定価格基準上の配置基準に対する実際の配置人員の割合

実際に園に配置されている職員数を 公定価格上の配置基準と対比させて示します。他の園と比較ができることで、人員に余裕のある園かそうでないかが「見える化」されます。

②モデル化した給与額

実際の給与情報は秘匿性が高いため、モデル化した給与情報が公開される見通しです。また、給与や賞与の支給基準、退職金制度等の定性的な情報も公表される見通しです。

< 月間給与モデル 公開イメージ >

職種：保育士

モデル形式：月額給与

所定勤務時間数：160時間/月

経営年数	学歴区分	職歴	給料（月額）	諸手当	合計	年収目安
1年	大学卒	一般	200,000	30,000	230,000	3,200,000
5年	大学卒	一般	230,000	50,000	280,000	3,360,000
10年	大学卒	一般	250,000	60,000	310,000	3,720,000

③人件費比率

園・法人単位での詳細な財務諸表の情報公開は予定していませんが、人件費比率については 園・法人単位での公開が予定されています。この人件費には給料や賞与、退職給付費、法定福利費等が含まれる見込みです。

< 人件費比率 公開イメージ >

	人件費比率（狭義）	人件費比率（広義）
当該施設・事業者	70%	81%
グループ平均	80%	

公開義務化後に起こると予想されること

①近隣園の人件費と比較がしやすくなり、配置も潤沢な園に人が流れやすくなる

地域毎の平均給与が明らかになることで、その平均給与よりも低い園が採用力を高め、離職を防止するために給与を引き上げようとし、業界全体の**給与相場が急速に上昇**することが予想されます。

もちろん保育士の処遇改善はとても喜ばしいことではありますが、**無計画に人件費を引き上げて**しまって経営が立ち行かなくなってしまうのは**本末転倒**です。**持続的に**処遇を改善できる経営改善とともに、**給与引き上げ以外の**職員の満足度を高めるための職場環境の改善や、独自の魅力を打ち出す情報発信が求められます。



②採用・定着・離職の状況が二極化

地域や事業別のリアルな**平均給与**が公開されることにより、職員は自分の給与が平均と比べてどうなのかを簡単に比較できるようになります。つまり、給与が**平均より低い**施設では優秀な**人材の確保が難しく**なり、既存の職員が離職する**リスクが高**まります。

また、法人の**モデル給与**も公開されるため、他法人と比較してモデル給与が低い場合、職員は**将来に期待できず**離職する可能性が高まります。逆に、モデル給与を高く設定しても、実際の給与が期待に届かなければ**法人への不信感**へと繋がり、大量離職の懸念が生じます。

特に、「なんとなく」で給与を決めている法人は注意が必要です。同じ年次や役職であっても、正当な理由なく職員によって給与が異なる場合、**透明性**が高まることで不満が爆発し、離職率が急増する懸念があります。



③園児募集にも影響

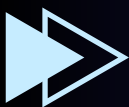
必要保育士数が**ぎりぎりの配置**だと、園児を受け入れることはできませんから、採用難・離職増で園児を思うように受け入れられなくなる懸念もあります。こどもの教育に熱心な保護者は、あまりにも待遇が悪い、評判の悪い施設は質の高い先生が集まりにくいと考える**保護者から敬遠される**懸念があります。

特に最近では**民間まとめサイト**や**オープンチャット**等での口コミが非常に影響力を持っています。特に、悪い情報は瞬く間に広まりやすく、**施設の評判に大きな影響**を及ぼします。例えば、給与が低い、職員の定着率が悪いといった情報が流れると、保護者の間で「この施設は避けた方がいい」という印象が広がり、園児が集まりづらくなる懸念があります。



保護者の中にも保育士が一定割合存在する（職員サイドのリアルな口コミも保護者にまわりやすい）ということにも留意が必要です。

2025年は 配置基準も76年ぶりに改正予定
セミナーでは 具体的に「今までのやり方」から見直すべき
ポイントについて解説します



情報公開が迫る今、取り組むべきこと4選

①理想の組織図の作成

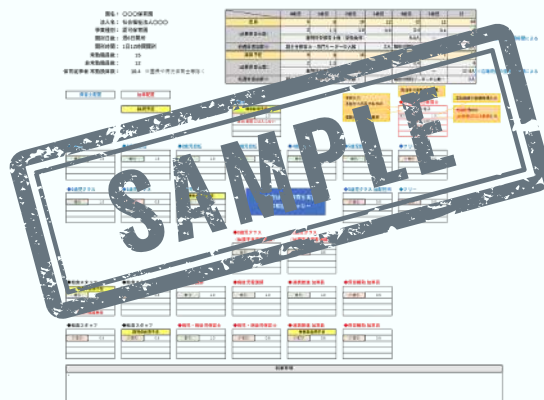
続いて取り組むべき重要なステップの一つが、「**理想の組織図**」の作成です。人員を無計画に増やしても、適正な配置でなければ職員の給与を上げることは難しくなります。経営資源を無駄にせず、効率的に運営するためには、**適正な人員配置**が必要です。

しかし、情報公開が進むと、単純に「保育士数が多い方が良い園」と誤解されるリスクがあります。これに対処するために、まずは**理想の組織図**を作成し、**役割を明確に**することが重要です。

理想の組織図を作成することにより、法人内で**目指すべき組織の形**を明確にし、全職員がそのビジョンを共有することができます。

また、明確な組織図があることで、求職者や保護者に対しても、**組織の強みやビジョン**を効果的に伝えることができます。

どのような役割・担当を容易すべきかはセミナー内で解説します。また、**【本セミナー参加者全員に理想の組織図作成のフォーマットを贈呈しています】**



②評価制度の導入と、給与体系の見直し

続いて重要な取り組みが、**評価制度の導入と給与体系の見直し**です。地域ごとの平均給与や法人のモデル給与が公開される中で、**適切な評価制度と納得感の高い給与体系**を構築することが不可欠です。このポイントについてセミナー内では解説します。

地域ごとの平均給与が明らかになることで、求職者や職員が自分の給与を他園と比較しやすくなります。もし、自園の給与が平均より低い場合、優秀な人材を確保することが難しくなり、離職率が上昇するリスクがあります。

モデル給与が公開されることで、求職者や職員は他園と比較しやすくなります。しかし、給与の決定基準が曖昧だと、採用活動が難航し、職員の離職が進むでしょう。特に、入職後に実際の給与がモデル給与と異なる場合、不満が生じ、大量離職、ということにも繋がりがかねません。単純に「職員の給与平均を出す」というのも、そう簡単にはいきません。

適切な評価制度を導入することで、**職員の成果や貢献度**に基づいた給与決定が可能になり、自分の努力が正当に評価されると感じ、**モチベーションが向上**します。また、適切に処遇改善加算等を分配することができるようになるため、**法人負担の軽減**に繋がる場合もあります。

評価ランク	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
	一般職員			管理職		
S 評価	80点以上	85点以上	85点以上	90点以上	100点以上	100点以上
A 評価	75点	80点	80点	85点以上	90点以上	90点以上
B 評価	65点以上	70点以上	70点以上	75点以上	80点以上	80点以上
C 評価	55点以上	60点以上	60点以上	65点以上	70点以上	70点以上
D 評価	55点未満	60点未満	60点未満	65点未満	70点未満	70点未満

評価ランク	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
	一般職員			管理職		
S 評価	10号俸	10号俸	8号俸	8号俸	6号俸	5号俸
A 評価	8号俸	8号俸	6号俸	6号俸	4号俸	3号俸
B 評価	4号俸	4号俸	3号俸	3号俸	2号俸	1号俸
C 評価	2号俸	2号俸	2号俸	2号俸	1号俸	0号俸
D 評価	0号俸	0号俸	0号俸	0号俸	0号俸	0号俸

評価ランク	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
	一般職員			管理職		
S 評価	1.15倍	1.2倍	1.2倍	1.2倍	1.2倍	1.2倍
A 評価	1.0倍	1.0倍	1.0倍	1.0倍	1.0倍	1.0倍
B 評価	0.90倍	0.90倍	0.90倍	0.90倍	0.90倍	0.90倍
C 評価	0.80倍	0.80倍	0.80倍	0.80倍	0.80倍	0.80倍
D 評価	0.70倍	0.70倍	0.70倍	0.70倍	0.70倍	0.70倍

情報公開が迫る今、取り組むべきこと4選

③自法人の求人の強みを整理

まず取り組むべきことのひとつが、**自法人の求人の強み**を整理することです。自園の強みを理解するためには、まず**周囲の保育園がどのような状況**にあるのかを把握する必要があります。自園の**給与水準や福利厚生**が他園と比べてどの程度優れているのか、または改善が必要なのかを明確にしないと、**近隣園との人材獲得競争に勝つための第一歩を踏み出すことができません。**

(調査レポートイメージ)



(給与下限分布イメージ)



(調査結果イメージ)

[illegible]

求職者は給与だけでなく、長期的な安定や働きやすさも重視するため、給与の比較だけでなく、退職金制度、年間休日数、その他の福利厚生についても調査することで、総合的な待遇の比較が可能になります。具体的な調査方法はセミナー内で解説、また【本セミナー参加者 先着30名分の近隣の求人調査を代行します】

④積極的な情報発信

最後に重要な取り組みが、積極的な情報発信です。給与水準や職員配置等の「数字」だけが一人歩きしてしまうと、求職者や既存職員、保護者から誤解や不安を招く懸念があります。

そうなる前に**自分たちの園の強みや特色をホームページや採用専用のInstagram等**を活用し、具体的に・積極的にアピールし、求職者や既存職員、保護者の安心感を高め、採用や募集に繋げることが重要です。

例えば、給与の決定方法やキャリアアップのための研修制度、評価基準等の他、実際に働く職員の声や研修の様子、保護者からの評価等も掲載できるとより園の魅力が具体的に、わかりやすく伝わるようになります。具体的な情報発信事例をセミナー内で紹介します。

