

前回のセミナー参加者からいただいた声

- ✓ 1週間の園児と職員の状況を可視化してみたら、足りてないところや、余っているところがありそうな気がしたので、確認してみたい。
- ✓ 保育業界の現状から今後に向けてやるべきこと、求人方法等具体的にレクチャーしていただき有効な研修でした。
- ✓ 具体的にどのように実行すればいいのかを教えてくださいましたので次回から行うべき計画が出来た。
- ✓ 自分たちの活動内容の振り返りと今後、どのような取り組みをすべきかについて参考になった。
- ✓ 採用活動をする前の事前準備が重要であることがわかった。自園の特徴、魅力をしっかりと把握し、そのことに共感し、やりがいのある仕事と感じてもらえるように発信したい。そんなことを考えるきっかけとなった。感謝している。

■ 講座内容・担当講師について

第1講座	採用活動を始める前に!「職員配置」の課題分析と、目標設定のポイント 「人手が足りない」を正しく因数分解するための課題分析の方法と、目指すべき「職員配置図」の作成方法について解説します。 株式会社船井総合研究所 児玉 梨沙	
第2講座	保育士不足を解消!2025年押さえておきたい最新採用メソッドを大公開! 採用活動前の「事前準備」から、2025年必ず押さえていただきたい王道採用メソッドから、最新採用メソッドまで一挙紹介します。 株式会社船井総合研究所 塚本 実和子	
第3講座	人員過多を解決!「人手不足感」を解消しながら 配置最適化を実現する方法 保育園経営において一見矛盾する「人手不足を感じていながら実際には人員過多である」状況を解決するための施策について解説します。 株式会社船井総合研究所 張 曄	
第4講座	まとめ講座 本日の講座を振り返りながら、明日から保育園経営者の皆さまに取り組んでほしいことを紹介します。 株式会社船井総合研究所 児玉 梨沙	

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	2025年6/16(月)・27(金)・7/9(水)・29(火) 13:00~15:00 (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
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。

※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。

お申し込み方法

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「127856」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。

お申し込みはここから

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。
お申込み HP URL https://www.funaisoken.co.jp/seminar/127856
TEL : 0120-964-000 (平日 9:30 ~ 17 : 30)



お問合せNo.S127856

保育士が採用できない

最近求人の反応が悪くなった

今の採用手法を見直したい

人手が足りないとは言われるけど人件費が重い

園の配置や人件費が適正なのかわからない

＼こんなお悩みを抱える保育園必見!／

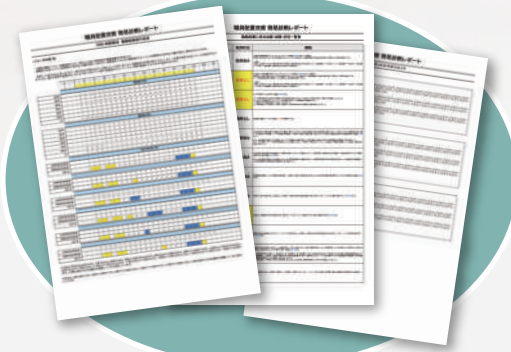
採用強化 配置適正化

セミナー

受講料**33,000円のみ**[税込・1名様]※会員は**26,400円**[税込・1名様]で

セミナー参加者
全員に進呈!

個別アドバイス付き!
職員配置改善 簡易診断レポート



貴園の**職員配置過不足状況**と、**加算の取得状況**を分析し、
保育専門のコンサルタントがコメントした
「職員配置改善 簡易診断レポート(※)」
その後の**個別経営相談もすべてセミナー料金に含まれて**
いるとてもお得なセミナーです。

※「職員配置改善 簡易診断レポート」の作成にあたって 貴園のシフト表や補助金の申請状況がわかるものをご提出いただいております(別途個別にご案内します)。また、1申込につき、1園分のレポートを作成しております。複数園のレポート作成を希望される場合は、希望園数分のお申込をお願いします。

全国から参加OK
オンライン講座
開催日時

2025年6/16(月)・27(金)・7/9(水)・29(火)

開催日時:13:00~15:00まで(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。

保育事業者向け 採用強化&配置適正化セミナー 2025

お問合せ No.
S127856

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 [お問い合わせNo.] を入力してください)

127856



「人手不足」を因数分解

「人手不足」と言っても、このままでは 閉園・休園を考えざるをえない「人手不足」から、基準配置は足りているものの、加算が取得できない、現場に余裕がない等 園によって その意味は様々です。

現場は何をもって「人手不足」と言っているのかを正確に把握し、その課題に取り組まないと、単なる「人員補充」では現場の「人手不足感」は解決せず、人件費がかさみ、経営を圧迫します。

現場の「人手不足」には、主に次のようなパターンがあります。



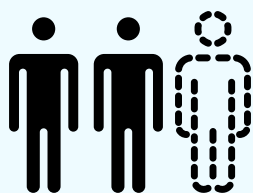
公定価格上の配置を満たしていない

法律で定められている配置基準を割ってしまうほどに人手不足の場合。閉園・休園となる可能性もあり、非常に危険な状態。



配置割れで減算対象となっている

「施設長未配置減算」等 法律違反とまではいかなくとも、配置すべき人員が配置できず、減算対象となり、収入も減っているケース。



加算職員が配置できていない

加算職員を配置できていないことで現場の人手不足感の増大の他、経営自体が悪化しているケースも。



特定の時間・曜日が不足している

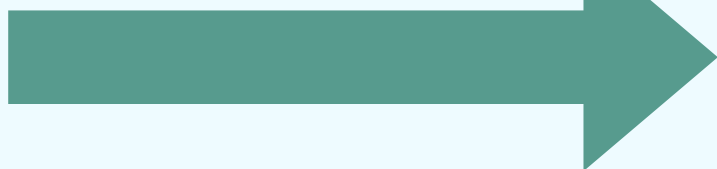
早番・遅番が足りない、土曜の職員がいない等 フルタイムの採用では解決しないことも。



「人手感」が不足している

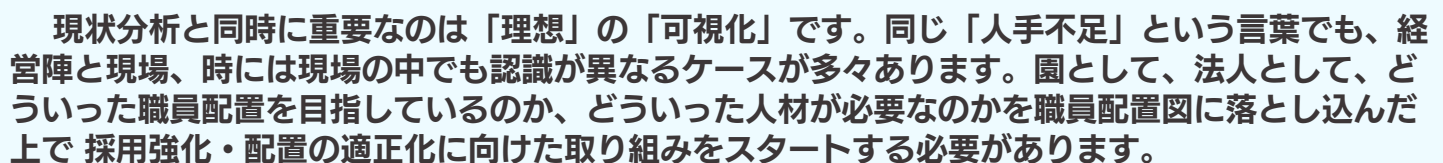
ルール上は問題ないものの、「人手感」が不足している場合は運営体制に課題を抱えているケースも。

因数分解の方法はこちら



時間	7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21	
兒童數：	0	3	10	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	12	10	8	7	2	2	0	0	0	0	0	0	0
必要保育士數：	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
保育士配置人數：	0	2	3	4	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	4	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
保育士過不足：	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

一方、朝や夕方に入れる職員は限られていたため、職員の公休や有給休暇などが入るとシフトを組むのに苦戦しており、その結果「人手が足りない」と経営陣に訴えていたことがわかりました。分析を踏まえて再度ヒアリングすると、「日中は人手があふれて、むしろ部屋が狭く感じる時もある」という意見も出ました。



人員不足を解決する 採用メソッド

理想を「可視化」した後は、その「実現」のために 貴園で働く魅力（メリット）を「設計」、「公開」、「宣伝」する3STEPが非常に重要です。

貴園で働く魅力を..

STEP 1



設計



STEP 2



公開



STEP 3



宣伝

STEP 1 園で働く魅力を「設計」する

人件費競合調査で「足切り」を避ける



特に最近の求人サイトは「〇万円以上」等の条件を絞って検索をかけることが可能なので、どんなに魅力ある仕事でも 同エリアの他求人の給与を大幅に下回るような求人であれば そもそも候補に入ることができません。給与だけでなく、休日数や福利厚生等もどのように打ち出しているのか、定期的な調査が必要です。

理想の「人物像」が働きたいと思う条件を



事前に理想を「可視化」することで 無駄な採用を防ぐことができる分、本当にほしい人材に良い条件を出しやすいのが可視化のメリットの一つです。競合調査結果を踏まえつつ、貴園で働く人たちにこういった条件を提示することが可能なのか、再度検討していきましょう。

お金だけでなく、「やりがい」も重要



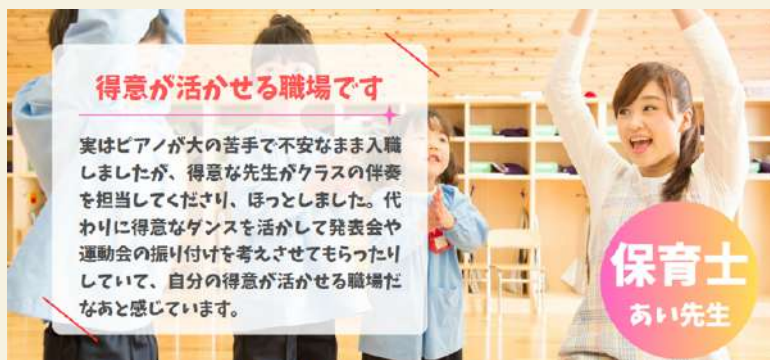
特に保育士という仕事は、小さい頃の夢や憧れから 養成校に入ることを決め、あるいは子育て経験から資格を取ることを決めて仕事をしている人が多いので、お金「だけ」ではついてきません。貴園で働く「やりがい」は何か、改めて 見直しましょう。

STEP2 園で働く魅力を「公開」する

求人条件を他園にひけを取らないようなものとし、また貴園で働く「やりがい」も整理できたら、それを求職者にわかりやすいように「公開」していく必要があります。

通常のホームページだけでなく、職員採用に特化したホームページはいまや必須ですが、それ以外にも各種SNS（Instagram等）やGoogleビジネスプロフィールの各種WEB媒体、また採用パンフレット等でもわかりやすく、魅力的に情報を公開・発信していくことが重要です。

働きやすさややりがいをポイント別に紹介する他、実際に働く職員のインタビュー等も求職者はよく見えています。またこれらの媒体は定期的な更新・発信で最新の情報を提供し続ける体制を組むことも非常に重要です。



STEP3 園で働く魅力を「宣伝」する

貴園で働く魅力を公開・発信したら、次は求職者にその情報を届けるべく広告・宣伝が必要となります。

Indeed等の掲載の他、最近ではジョブメドレー等を使ったスカウト型の採用も主流となりつつあります。またInstagram広告やLINE広告、Google広告は今現在求職活動をしていない人にも表示させることができるため、より多くの潜在求職者にアプローチすることが可能です。



また、ハローワークにWEBで掲載できるようになった今の時代だからこそハローワーク担当職員と仲良くなり、園の魅力を対面で伝えることで、良い人材を紹介して下さった事例も全国に複数ございます。同様にリファラル（知人紹介）採用や、採用イベント経由での採用等インターネットやSNS上に情報があふれる今の時代だからこそリアルな接点からの採用の有用性が改めて見直されています。

採用は「これだけでやればいい」というものではありません。求職者へのアプローチ手法とその頻度を増やせば増やせるほど、最初に描いた「理想」の人物像に出会える確率が高くなります。

人員過多を解消する 効果的な戦略

保育園、特に現場からは「人手が不足している」という訴えをよく聞きますが、その実態を調査すると実際には人員過多というケースが多々あります。適正な収支が保たれている状態での人員過多であれば問題ありませんが、あまりにも過多であると人件費率が高くなりすぎてしまい、経営を圧迫し、閉園・休園のリスクが一気に高まります。

また、保育園の収入の大半は園児数である程度固定されてしまうため、職員が多くなればなるほど、1人ひとりに支給できる給与が少なくなってしまう、給与が上がりづらくなり、結果ベテランの職員ほど離職しやすくなってしまうという懸念もあります。

一方で、現場は「人手不足感」を感じているので、単に人手を減らせば良いという話ではありません。現場の負担感を上手に減らしつつ、配置と人件費を適正化していくその両方が求められます。

戦略1：ルールの再確認

職員配置基準を正しく理解していますか



意外とよくあるのが職員配置基準の考え方が間違っているケースです。配置割れを相談されてシフト表を見てみると配置割れしておらず、目指している職員配置数が基準よりも上回っていることがよくあります。特に異業種から参入された方や、最近保育経営に携わり始めた方が現場の声「だけ」で採用を進めてしまい、蓋をあけたらかなり人員過多な状態だった、というケースはよくあります。

今一度 配置ルールを踏まえた実態を再確認しましょう。

戦略2：加算の見直し

公定価格や地域独自加算の見落としに注意



全国統一の公定価格の他、市区町村独自の加算を創設している自治体もあり、そのルールが非常に複雑であるために本当は加算要件を満たしているにもかかわらず、申請ができていない、というケースもよくあります。

配置過多の場合は、超過分の人員で新しく何か加算が取得できないか再検討いただくと良いでしょう。

戦略3：無資格者の活用



保育補助/子育て支援員への加算も 年々充実

「人手不足感」の原因を探っていくと、掃除や洗濯、活動の準備や片付け等、保育以外の業務に時間や手を取られている、というケースも多く見られます。

最近では「保育補助者雇上強化事業」や「保育体制強化事業」等、保育補助者の配置に対する加算も充実してきておりますので、人手不足感の原因を探った上で保育補助者らを配置するのも有効です。

戦略4：業務改善

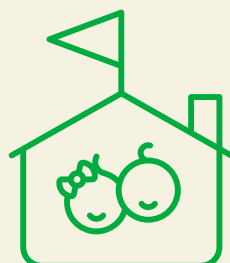


ICT機器類の導入費用と人件費の比較

残業の多い園のヒアリングや現地調査をおこなっていると、不要な業務を園の慣習で続けていたり、ICT化すれば幾分か楽になる業務を手書きでおこなっていたり、ICTシステムは導入しているけれども機器類が不足していたり、といった「人」以外の部分が原因になっていることもあります。

特にシステム導入には初期費用がかかりますが、補助金が出る自治体も増えています。行政手続きのオンライン化も進む中でますます必要な取り組みです。

戦略5：新規事業の付加



新規事業の付加で余裕を持った人材確保

園の規模が小さかったり、施設数が少なかったりすると、1名の余剰人員が出ることや、園児が減少すること等の影響を大きく受けやすいです。

複数拠点を持つことで法人全体での人件費を適正化できる他、産休・育休前後の職員配置体制も組みやすくなります。