

開催概要

第1講座

「集める」から「選ばれる」へ。競争激化・採用難時代の経営戦略と組織のあり方 株式会社船井総合研究所 吉田 健人

少子化と保育士不足が加速する中、定員割れや採用難に苦しむ園と、高い定員充足率を保ち人材が集まる園の二極がが進んでいます。第一講座では保育業界の現状を紐解き、競争激化・採用難時代の経営戦略、組織づくりの考え方をお伝えします。

第2講座

保護者・求職者・地域から「選ばれる園」になるための組織づくり 社会福祉法人真清福祉会 園長 津波古 美奈子氏

施設の新鮮さや立地の良さに頼らず、職員の「対応」や「関わり方」といったソフト面の質を高めることで、「遠くでも通いたい」と保護者から選ばれるブランドを確立し、パート職員を含む全員が主体的に発言する「シェアタイム会議」による組織活性化や、地域住民・出入り業者までもが園のファンとなり自然に園の広報をしてくれる信頼関係の構築手法、そして園のことを考え、主体的に行動することのできるリーダーのマインドセットについて、具体的な実践事例を交えてお話しいたします。

第3講座

園・法人のファンを生み出し、選ばれる園づくりを行うための仕組みづくりと、職員の巻き込み方 株式会社船井総合研究所 小島 悠慎

第二講座でゲスト法人が実施している、「ファンづくり」のための取り組みのポイントを解説し、実際に自園・自法人で職員同士の相互理解を深め心理的安全性を高める組織活性化手法について、具体的な取り組み事例をお伝えします。

第4講座

本日のまとめ 株式会社船井総合研究所 吉田 健人

本セミナーを踏まえ、明日から実施いただきたいことについてお伝えいたします。

開催日時

東京会場 2026年5月15日(金) 大阪会場 2026年5月26日(火) 船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO 船井総研グループ 大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA 10:00~12:30 (受付開始:開始時間30分前~) 10:00~12:30 (受付開始:開始時間30分前~)

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メンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

申込方法

右記QRコードまたは、https://www.funaisoken.co.jp/seminar/140307 からお申込みください

申込期日

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がございます

お問い合わせ

船井総研セミナー事務局 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。



「超少子化×採用難時代」の生き残り戦略を提言!

”定員が埋まっている=選ばれている”とは限りません!

定員は埋まっている...でも将来が不安な園へ

地域人口が減少する中에서도 保護者・職員・地域から選ばれる園づくりを実現する方法!

選ばれる園づくりのためにやるべき たった3つのファンづくり戦略

- 1 「選ばれる理由」を言語化する
2 ロコミを増やす「日常の接点」設計
3 職員がいきいきする「理念×会議」作り

超少子化時代で生き残るための 3つのポイントを中面で解説!

ゲスト講師

社会福祉法人真清福祉会 園長 津波古 美奈子氏



セミナーでお伝えする、ファンづくり戦略により起こった変化

- 通園に30分以上かかる遠方から通う家庭が増える
引越後も通い続ける家庭が出てくる
紹介会社に頼らない採用が回り始める
「言った・言わない」が減り、職員の空気が整う
園のロコミを保護者や出入り業者が周囲に広めてくれている
園児入園倍率10倍以上を実現
面接通過率50%でも職員が集まり、法人の理念に合う職員を選べる環境に!

開催日程

東京会場 大阪会場 2026年5月15日(金) 5月26日(火) 10:00~12:30

主催

保護者からも職員からも地域からも選ばれる園づくりセミナー お問い合わせNo. S140307 株式会社船井総合研究所 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階

超少子化×採用難時代で生き残る3つのポイント

園運営 にまつわる法人のよくある悩み

園の方針の変更などは、
していないのに、
以前より
園児が減少している

求人を出し続けているが、
保育士/保育教諭が
集まらない

職員が昔より定着せず、
管理職候補として、
任せられる
職員がない

今後の園/法人運営
について、今のままで
よいか不安がある

そんな法人に
朗報です！

新たな設備投資を行わず

“ここに通わせたい”

“ここで働きたい” と思われる園づくり

“この園を応援したい” 3つのポイント

毎日の関わりを見直し、園の魅力言葉をし、職員が同じ方向を向ける仕組みを整えること。
実際に、こうした積み重ねによって、遠方からでも通いたいと選ばれる園、
紹介会社に頼らず人が集まる園、地域に応援される園が生まれています。
ここでは、その土台となる3つのファンづくり戦略をお伝えします。

ポイント① 「選ばれる理由」を言語化する

社会福祉法人真清福祉会 保護者アンケート

保護者・職員アンケートも実施し、園の強み・魅力を言語化、職員へ浸透

保護者の声から園の魅力を探るアンケート結果のスクリーンショット。質問項目には「園の魅力について、一言書いて頂きたい」とある。

保護者・職員アンケートも実施し、園の強み・魅力を言語化、職員へ浸透

アンケート結果の表のスクリーンショット。保護者からのコメントや評価が記載されている。

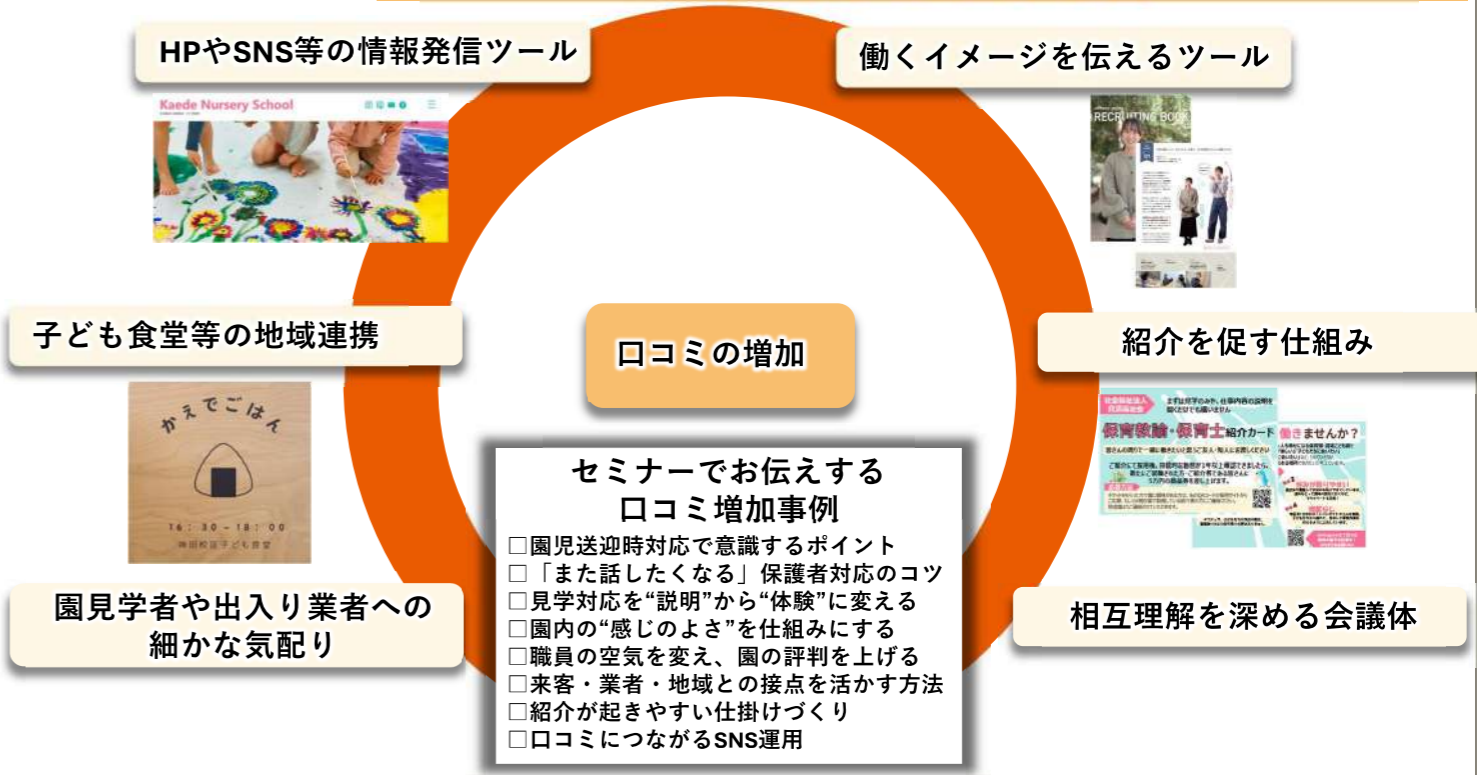
起る変化① 「近いから選ぶ園」から「ここがいいから選ぶ園」へ変わる

起る変化② 見学時の納得感が高まり、第一希望申込率が上がる

起る変化③ 園の魅力が発信しやすくなり、採用や地域認知にもつながる

ポイント② 口コミを増やす「日常の接点」を設計

日常の小さな接点の積み重ねで信頼を作る！
複数の導線で選ばれる園へ



ポイント③ 職員がいきいきする「理念×会議」作り

職員育成・定着に直結する組織・人財戦略

- ポイント①：全職員の行動指針となる理念の構築と浸透施策
- ポイント②：パート職員も含めた全員参加で相互理解を深めるシェアタイムの実施
- ポイント③：2か月に一度、職員の心身状況を確認するパルスサーベイの実施
- ポイント④：新人レベルから神レベルまでの習得段階を設定したスキルマップの運用
- ポイント⑤：承認の文化を醸成し、職員の視座を上げる経営方針発表会の実施

実施項目	実施内容	効果
1. 理念の構築	法人経営理念の策定と浸透	経営理念の浸透により、職員の意識が向上し、業務の効率化が図られた。
2. シェアタイムの実施	パート職員も含めた全員参加のシェアタイムの実施	職員の相互理解が深まり、業務の連携がスムーズになった。
3. パルスサーベイの実施	2か月に一度、職員の心身状況を確認するパルスサーベイの実施	職員の心身状況を把握し、必要に応じて支援策を講じた。
4. スキルマップの運用	新人レベルから神レベルまでの習得段階を設定したスキルマップの運用	職員のスキルアップが促進され、業務の質が向上した。

