

令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

人材確保 取組事例集

一般社団法人東京都民間保育協会

人材確保 取組事例集

一般社団法人東京都民間保育協会

目次

● ご挨拶	01
● 事業概要	02
● 支援先企業の概要	03
● キックオフセミナー	04
● 人材確保セミナー	05
● コンサルティング：各社の取組事例	
case01 / 社会福祉法人千曲会 中清戸保育園	07
case02 / NPO法人シンフォニア はあもにい保育園	09
case03 / 社会福祉法人徳育会 東立石保育園	11
case04 / 社会福祉法人龍美 陽だまりの丘保育園	13
case05 / 一般社団法人和敬会 和敬保育園	15
● 業界PR動画	17
● 人材確保のための3つの打ち手・本事業のコンサルティングに関するFAQ	19

ご挨拶

一般社団法人東京都民間保育協会
会長

宮崎 豊彦



東京都民間保育協会は、東京都の私立認可保育園を会員とした一般社団法人で、加盟園は現在約1,220園を数えます。

保育業界においては、現場で働く保育士の確保・定着については永年の課題であります。少子化社会の影響で、保育士の成り手が不足しているということもあり、かつ子どもの命を預かるという専門性の高い職種柄、離職率も高く、各園にとって深刻な悩みとなっております。

数年前までは、待機児童数の増加が深刻化し、これまで待機児童の解消を目的としたさまざまな施策が展開されてきました。現在においてはその施策が一定の効果を見せ、待機児童が解消されつつある一方で、全国的な少子化の加速の影響もあり、定員未充足の問題が顕在化してきております。保育業界の現状としては、数年前の「量の拡大」から「保育の質の確保・向上」へのシフトが着目されており、また少子化の影響による就学前人口の減少とは反比例するように、女性の就業率の増加の影響もあり、保育のニーズは未だ増加している傾向にあることから、将来の社会を担う子どもたちの健やかな成長を支えるため、また子育て世代である保護者の支援のためには、保育士の人材確保は各保育施設にとって重要課題と言えます。

そのような中、(公財)東京しごと財団の「業界別人材確保オーダーメイド型支援事業」のお話をいただき、会員園の皆様の人材確保のお手伝いになればとの想いで、参画させていただきました。

実際に本事業に参加した会員園からは、「各支援に課題意識を持って参加できた」「現場においても、今後も継続的に活かしていきたい」といった感想をいただきました。本事業が、今後も各施設における保育の質の向上に資することを願うとともに、この取組事例集が、ご関係の皆様の人材確保の一助となるようお願いしまして、発刊のご挨拶とさせていただきます。

事業概要

本事業は、東京都と公益財団法人東京しごと財団が連携し、業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

支援期間：令和5年(2023年)11月～令和7年(2025年)3月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数

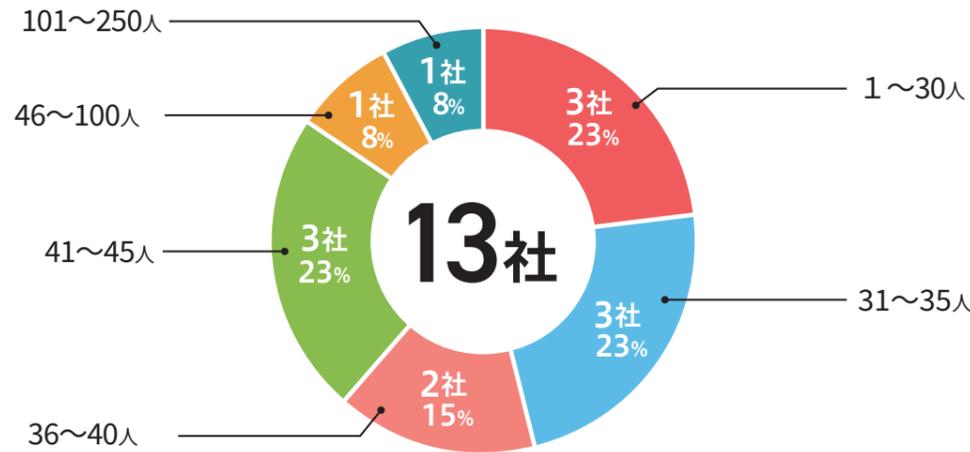
13社

取組内容

- キックオフセミナー 1回
- セミナー(人材確保セミナー) 2回
- コンサルティング 5回 / 社
- 業界PR動画作成 1式
- 事例集の作成

支援先企業(13社)の概要

従業員数



各企業における取組目標の区分 (コンサルティング計画書より分類)

採用(新卒・中途)	9社
育成・教育	1社
制度の立案・見直し	3社
社員の定着	7社

具体的な事例

- 定着につながる人材育成・管理プロセスの構築
- 採用チャネルの拡大と求人の魅力化
- 働きがいを持てる環境と育成の仕組みづくり
- ビジョンの明確化・言語化
- 階層別研修の実施

企業からの声

- コンサルティングを通じて、当園が求める人材像が明確になり採用の方向性が具体的になった。
- 当園の特徴を活かした求人方法についてコンサルタントから具体的に助言をいただいた。また他園の取組についても多数ご紹介いただき視野が広がった。
- 当園の課題についてコンサルタントが真摯に耳を傾けて下さった。また参考資料等も常に用意していただき、細やかに情報提供をしていただけて大変参考になった。
- コンサルティングを受けたことが意識改革のきっかけとなった。職場風土の改善に繋げることができ、ひいては離職防止など人材確保に役立てることとなると思う。
- コンサルティングを通じて、採用者の意識と実際に一緒に働く職員の意識の差を統一して、採用したい人物像を共有することができた。

コンサルタントからの声

コンサルタントとして携わらせていただき、皆様の一つの取組が未来の社会を支える子どもたちの成長に直結していると強く感じました。

しかし、保育士の採用や育成は多くの保育園にとって重要なテーマです。労働人口が減少するなか、ますます人材確保や育成が難しい時代となっています。

- ・採用プロセスの透明性と明確な評価基準の設定
- ・新人保育士の早期定着支援プログラム
- ・組織文化の共有と職場環境の改善

これらの取組が業界全体に広がり、未来を支える子どもたちの健やかな成長が続くことを願っております。皆様の更なる発展と、保育士の皆様が安心して働ける環境づくりを応援しています。

コンサルタント
滝井 順子

キックオフセミナー

支援先企業の皆さまに、本事業の支援内容について理解を深めていただき、参加意欲を醸成することを目的に実施。三部構成のプログラムで、人手不足が続いている背景や事業内容の詳細、コンサルティングの進め方などを丁寧に解説・説明しました。本事業にて提供される支援メニューを有効活用することで、業界全体の人材確保力向上を目指します。

セミナー内容

日時: 2023年12月21日(木)
会場: fabbit会議室丸の内 カンファレンスルームA

第一部 基調講演 未曾有の人手不足時代の到来 ～中小企業の人材戦略～

登壇者 | 株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草氏

「なぜ、人手不足は解消されないのか？」
「人材の採用・定着のために中小企業は何をするべきか？」
豊富な中小企業支援実績を持つコンサルタントが、人手不足の背景を解説し、解決のための打ち手と、業界全体で本事業に取り組むメリットを説明しました。



第二部 事業概要説明

登壇者 | 事業責任者

本事業の主旨や全体像、支援メニューをスケジュールとともに説明。具体的な内容やその有効性、支援メニューの連動による相乗効果についてお伝えしました。



第三部 パネルディスカッション 令和4年度事業担当コンサルタントが語る コンサルティング活用と好事例

パネリスト | 株式会社ネクスト・ソリューション 代表取締役 岡山 千草氏
株式会社リソースプラス 代表取締役 小犬丸 信哉氏

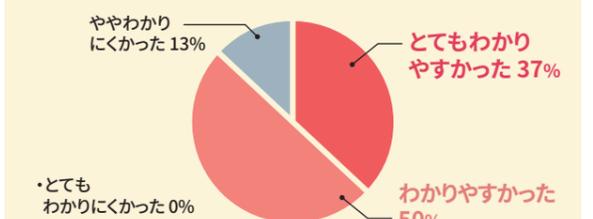
令和4年度事業のコンサルタント2名がパネリストとして登壇。コンサルティングの利用方法や進め方について、本事業での事例やアドバイスを交えたパネルディスカッション形式でお届け。質疑応答の際には多くの質問や感想が寄せられました。

参加者の声

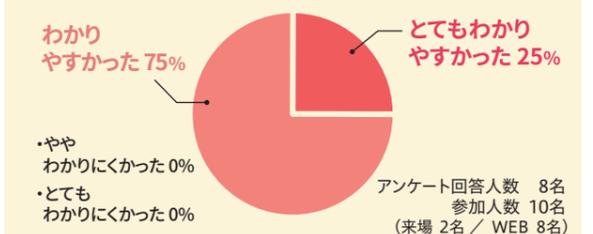
- わかりやすかったので、事業についてあまり難しく考えなくてもよいのだと感じた。
- 説明が丁寧、資料も用意されていたのでわかりやすかった。
- 資料とこちらが検討している内容がマッチしていた。
- 募集しても応募がない背景がよくわかった。
- こちらの課題に対して丁寧に対応していただけたということがよくわかった。
- コンサルティング支援のメリットを深く理解できた。

参加者アンケート

Q. 第一部の基調講演の内容はわかりやすかったですか？



Q. 第二部の事業説明はわかりやすかったですか？



人材確保セミナー

業界団体にヒアリングを実施し、定着・育成に課題があることを把握。今後求められる情報開示の義務化や世代間ギャップによる離職防止への対策として、職場環境の整備が必要との結論に至り、経営者や園長、リーダー向けのセミナーを2回連続で実施。保育園や認定こども園の施設運営にも携わっている社会保険労務士を講師に迎え、「マネジメントと職場環境整備」について解説していただきました。(実施回数:全2回、実施方法:ハイブリット形式 ※来場+ライブ配信)

第1回

日時:2024年8月8日(木)
会場:ビジョンセンター西新宿302

離職防止と職員育成につながる管理職のマネジメント

講師

菊地 加奈子氏
社会保険労務士法人ワーク・イノベーション代表

少子化による園児減少、子育て支援施策の多様化による多機能化等、保育を取り巻く環境はここ数年で大きく変化しています。管理職として取り組むべき社会課題を見据えながら、職場環境マネジメントや育成のための取組について具体的手法・事例とともにご紹介しました。



参加者の声

労働時間管理、ハラスメント、メンタルヘルス、それぞれにおいて多くの部分で共感でき、今後に活かしたいと思った。

正しい知識を得ることで、改善されることが多々あると感じた。職員がいきいきと働けるよう、対話を重ねながら、働き方改革をすすめていきたい。

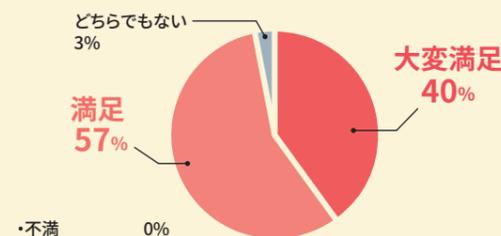
様々な立場からの具体的な事例を話していただいたことにより、自園の場合に当てはめて考えることができた。

マイナス面だけでなく、どう活かしていくかという方向性で向き合うことの大切さ。そのためには、制度や仕組みの把握が必要不可欠だという点に気付かされました。

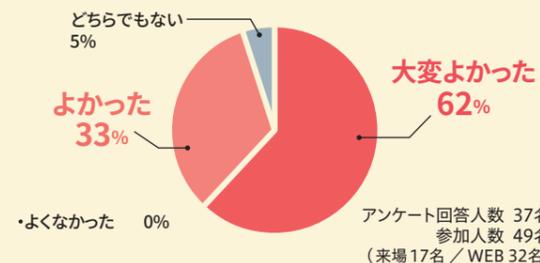
課題となっている「人事評価」「給与体系」「人材育成」の全てが網羅されていました。パート職員のキャリアの多様性の考え方を活かして職務と給与のバランスをとっていきたいと思います。

参加者アンケート

Q.セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q.セミナー講師はいかがでしたか？



第2回

日時:2024年10月24日(木)
会場:ビジョンセンター西新宿302

情報開示の義務化に向けて、労務管理と効果的な採用・定着を考えよう！ 保育士の定着と新規採用を促進する環境整備

講師

菊地 加奈子氏
社会保険労務士法人ワーク・イノベーション代表

令和7年度の「新たな継続的見える化制度」施行に伴い、経営情報が公開されることになりました。公開した情報は、保護者や子育て家庭の保育園選択だけでなく、保育者の職場選択にも活用されます。そこで、若手保育者から選ばれる保育園になるための取組や、採用促進のための具体的手法について紹介。また、保育業界における理想的な定着のあり方と、管理者が知っておくべき職場環境整備のための労務管理についても解説しました。



参加者の声

労務管理の中で職員一人ひとりに丁寧に伝えられていなかった部分があり、はっとさせられました。

労務管理や、継続的な見える化など参考になる部分が多く、自園で取り入れたいと思った。

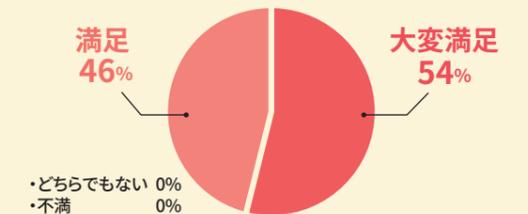
規則や法律に基づいて、「働きやすい環境」を整えたいと思います。

処遇改善や残業等、自分でよくわかってない部分があるなど実感しました。自分自身の学びなおしが必要だと感じました。

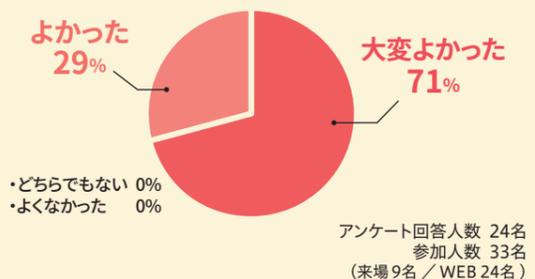
人材を大切にするという視点について大変参考になりました。労務管理の視点では、現在、自分が悩んでいることが聞けて良かったです。

参加者アンケート

Q.セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



Q.セミナー講師はいかがでしたか？



園の魅力を伝える力が
人材確保の突破口を開く！
職場の雰囲気を実際に届けて
未来の保育士を迎え入れる

代表者	理事長 田中 光子 / 園長 竹村 宏子
所在地	東京都清瀬市下清戸1-21-3
URL	https://nakakiyoto.com/
社員数	33名
事業内容	認可保育園



写真左から 事務員 瀧波 かおりさん、園長 竹村 宏子さん

取組の
ポイント

- point 01 求人は養成校との連携を深めて学生に届くタイミングを意識
- point 02 実習後も学生とのつながりが続く仕掛けづくり
- point 03 職場の雰囲気は文字だけでなく写真で訴求

01 / 取組のきっかけ

保育士不足に負けない！保育の未来を
切り拓くために園を挙げての挑戦

当園では、近年深刻化する保育士不足に加えて、看護師など専門職の人材確保にも課題を抱えていました。これまでは、長年勤務する職員に支えられてきましたが、退職や人材流動の増加により、初めてその厳しさに直面しています。近隣の保育園でも人材紹介会社を活用しても採用に難航することが話題になるほど、状況は厳しさを増していました。さらに、保育士を目指す学生が減っており、養成校から新卒の学生を迎えることも困難で、人材不足への対応が急務となった1年でした。

そうした中、職員の瀧波さんから今回の取組を提案されました。当初は保育業務以外に新たな仕事を増やすことへの懸念や、長期的に人材雇用に取り組むことに対する不安もありましたが、他園の成功例に背中を押されコンサルティングを受けることを決意しました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

つながりを活かした採用
タイミングを意識して求人の訴求力を強化

これまで養成校へのアプローチは、求人票の送付や実習巡回時に先生に話をすることが中心でしたが、学校の状況や学生数の減少について直接情報を得るため、実際に学校に足を運んで、担当者と直接対話する機会を増やしました。また、コンサルタントからアドバイスを受けて、求人を出すタイミングは学校の長期休暇中や実習中よりも、実習後の9月初旬が効果的であると知り、戦略を修正しました。

さらに、実習生への接し方についても、当園の実習を通じて学生が実務に自信を持ち、園に良い印象が残る環境づくりを徹底しました。結果として、学生が運動会のお手伝いに来てくれるなど、実習後も学生とのつながりを保てるようになりました。また、コンサルティングを通して園の強みや職場環境を具体的に伝える重要性を再認識し、パンフレットに職員同士の関係性が見える写真を使うなど、視覚的に魅力を伝える工夫を取り入れました。

03 / 新たに始めた取組

地道な努力が採用成功を導く！
写真や二次元バーコードを活用した採用改革で園の魅力を具体的に伝える

令和6年度は採用に多くの時間を割く必要があり、慣れない人材紹介会社の利用にも苦労しましたが、コンサルティングで得た知見を活かし採用活動の改善を進めています。今年は、採用活動の準備が遅れたことで、学生に対してのアプローチが十分とは言えなかったことを反省し、来年は年度内に次年度の採用を始める採用サイクルを意識し、より計画的に活動を進める準備を始めています。

また、実習終了後も学生との関係を継続するため、行事の

手伝いやボランティア、アルバイトを通じて園とのつながりを深める取組を行っています。加えて、養成校との関係を強化するために、学生に対して園の魅力を効果的に伝える工夫にも着手しているところです。園の情報にアクセスしやすくするために、二次元バーコード付きクリアファイルの作成を行うなど、新たな情報発信の方法も試行錯誤しています。学生や養成校に積極的にアプローチし、地道に当園の良さを伝え続けることが、採用成功の鍵となると考えています。

04 / 今後の展望

複雑化する保育課題に挑む研修体制
研修で共通理解を深めて全職員の保育のスキルと質を向上

人材の確保と育成における長期的な課題に対し、職場環境の向上を重視した取組と東京都のキャリアアップ研修を活用した職員のスキルアップを進めています。

また、保護者対応や個別の課題を持つ子どもへの対応など、近年の保育現場が直面する複雑な問題に対応するために、経験だけでなく専門的な知識を深める必要性が出てきました。当園では、このような問題に対して全職員が共通の理解を持ち、同じ方向性で取り組めるように、保護者対応

や特別なケアが必要な子どもに対する対応方法を学ぶ研修を実施しています。コロナ禍を機にリモート形式でも受講が可能になったことで、正規職員だけでなく時短勤務やパート職員にも学びの機会を提供する良い機会となっています。この取組は第三者評価のアンケートでも評価されており、今後も継続していく予定です。中長期的には、職員全体の研修体制を強化し、職員の定着率向上と保育の質の向上を両立させることを目標としています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

行き詰まりを打開するために伝え方の見直しと外部サポートの活用

今回のコンサルティングを通じて、給与や条件だけではなく、「ここで働きたい」と思ってもらえる職場づくりの重要性を改めて実感しました。求人票やパンフレットの内容を見直し、職場の雰囲気や仕事内容を具体的に伝えることに注力した結果、採用活動の質が大きく改善し、より良い成果を得ることができました。

コンサルティングを受ける前は改善点が見えず悩んでい

ましたが、他業界の事例を学ぶことで新たな視点を獲得することができました。コンサルタントの具体的なアドバイスを受けながら柔軟に採用活動を進めたことで、効果的な改善が実現しました。採用活動で行き詰まっている企業は、職場環境の伝え方を見直し、外部のサポートを活用することで、前向きに取り組むことができるでしょう。私たちの経験が少しでも役立つことを願っています。



園の様子を生き生きと語る竹村園長



静かな住宅街にある保育園



クラスみんなでゾウさん作り

やりがいを持って長く働き続けるために 「残業の削減」に焦点を当てた 仕組みづくりに着手

代表者	理事長・園長 山下 真由美
所在地	東京都板橋区舟渡1-14-23 1F
URL	https://www.sinfonia.life/
社員数	31名
事業内容	保育事業



理事長・園長 山下 真由美さん

取組の ポイント

- point 01 更なる改善に向けた構想の具体化と課題の明確化
- point 02 月間スケジュールに合わせて無理なく働ける労働時間制度の検討
- point 03 人材育成を促進する評価基準の見直しとキャリアマップの作成

01 / 取組のきっかけ

もっと働きやすくなる仕組みを整備したい

当園は「個性が活きる、笑顔になる社会づくり」を理念に掲げ、子どもが過ごしやすく保護者が預けやすいことはもちろん、職員にとっても働きやすい環境づくりを目指しています。以前、私自身が会社員として働いていたなかで、女性が結婚・出産をした場合、一つの職場で働き続けることの難しさを感じていました。そのため、「職員が結婚、出産、育児、介護などのライフスタイルの変化があっても、職場を変えることなく、やりがいを持ちながら長く働き続けるためにはどうしたらいいか」をテーマに法人を設立し、試行錯誤しながら人事・労務の改善に取り組んできました。

「残業時間を減らしたい」「休日を増やしてほしい」などの職員の声に応え続けるためには、今以上に働きやすい仕組みを確立していく必要があると感じ、工夫できる部分や、時代に合った働き方への対応について相談したいと思い、コンサルティングをお願いしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

これまでの取組に対する自信を深めつつ 更なる課題を認識

当園では、ICT化による業務効率化のほか、みなし残業制から残業申請制への移行、職員の配置人数増加などの人事・労務制度の改善に取り組み、働きやすさを高める施策の効果が上がっていました。コンサルタントからは「これまでの取組はとても良く、さまざまな方法を駆使している」と高く評価いただき、自信を深めました。中でも、次期リーダー育成を目的とした「ミドルリーダー制」の導入は高評価をいただきました。この制度では、年代が近い後輩にミドルリーダーが1on1で指導し、リーダーシップやコミュニケーションスキルを高めています。

一方で、コンサルティングを通じて新たに見えてきたことは、チーム全体の評価を反映できるバランスの取れた評価・インセンティブ制度の整備や対話の重要性です。今後もこれらの課題に取り組む、労務改善を進めていきたいと考えています。

03 / 新たに始めた取組

業務量に合わせて日ごとの勤務時間が設定できる 「月単位の変形労働時間制」の導入を検討

子ども主体の保育を展開する上で、残業の削減については、書類を書くために交代で保育を抜けるなどで対応していましたが、限界がありました。日々の保育業務に加えて、季節行事の準備や書類の作成などの省略できない業務が多くあり、土曜保育、定例の職員会議などの固定スケジュールも外せません。そのため、残業の削減に加えて「週4日10時間」「週5日8時間」「時短で6時間」など、職員が働き方を選択できるようにしたいとコンサルタントに相談したところ、1か月単位の変形労働時間制の導入を提案していただきました。

最初のステップとして、残業の発生曜日と内容を洗い出した結果、職員会議の開催日と園児のポートフォリオを作成する月末に残業が多く発生していることがわかりました。これを踏まえ、1か月単位の変形労働時間制を導入すれば、歴日数31日の月は月177時間の勤務時間を、繁忙状況に合わせて1日の勤務時間を6時間の日、8時間の日、10時間の日といったように柔軟に決められます。そのため、職員会議やポートフォリオ作成に当たる日を、あらかじめ10時間勤務日に設定すれば残業にはなりません。実施を検討しながら、職員が働きやすい勤務体系を目指していきます。

04 / 今後の展望

職員のやりがいにつながる評価基準の設定と 採用に役立つキャリアマップの完成が今後の課題

保育業務の人事評価は、定量的な評価基準を設けることが難しく、現状では相対評価をしている状況です。実は以前、独自の評価制度を作って運用したこともありましたが、うまくいかずに廃止しました。

コンサルタントから業種別職業能力評価基準も見せていただきましたが、保育現場で大切なのは結果ではなくプロセスなので、納得できる方法を見出すまで時間がかかりそうです。いずれにしても、職員がやりがいを持って働ける明

確な評価基準を検討していくことが今後の課題です。

また今回、職員が自身のキャリアパスをイメージできる「キャリアマップ」の原案をコンサルタントと話し合いながらまとめました。これを基に、今後採用の場面で活用できるものにブラッシュアップしていく必要があります。キャリアマップが完成したら、事例とともにホームページや採用ピッチ資料などの媒体に掲載し、人材の獲得や育成につなげていきたいと考えています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

一人ひとりの可能性を最大限に活かした働き方を実現させるために コンサルティングを活用した取組は有益

人と関わる仕事だからこそ、先生や子ども一人ひとりの可能性を最大限に活かすために、経営者の新たな発想や柔軟な考え方、制度構築が大事だと考えています。補助金を含め、資金調達も重要です。費用をかけずにコンサルティングを受けられる機会があるにも関わらず、活用しないのは惜しいと思います。チャンスを活かす発想で、積極的に人材確保の取組として活用してみたいかがでしょうか。

当園も、コンサルタントのアドバイスを基に、職員が長く働ける環境づくりを継続的に取り組んでいきたいと考えています。理念である「個性を活かした働き方」の実現に向けた取組、例えば、直接的な仕事の能力だけではなく、職場の士気を上げるプロジェクトの立ち上げなども園への貢献として評価できるような評価制度の整備など、改善を進めていきたいと考えています。



職員が熱心に作成しているポートフォリオ



子どもたちが楽しみにしている読み聞かせ



チャンスを活かす発想が大切と語る山下園長

クラス担任を束ねる主任・副主任 向けのマネジメント研修が 課題解決促進の場になった

代表者	園長 高根沢 康浩
所在地	東京都葛飾区東立石4-45-5
URL	https://tokuikukai.info/higashitateishi/index.html
社員数	67名
事業内容	保育業



写真左から 副主任 高根沢 玲子さん、園長 高根沢 康浩さん

取組の ポイント

- point01 主任クラスを対象としたマネジメント研修の実施
- point02 園の理念や保育目標を皆で語る時間の設定
- point03 キャリアパスの整備による必要なスキルの明確化

01 / 取組のきっかけ

理念の浸透、マネジメント力養成、 キャリアパス整備などを進めたい

当園は2021年4月に、元々葛飾区立の保育園があった場所に園舎を新築し、お子さんたちを引き継ぐ形でスタートしました。保育園の規模は大きめで、0歳児から5歳児まで165名のお子さんをお預かりしています。

より質の高い保育を目指すため、園の方針などを職員に広く共有したいと思っているのですが、約70名という職員数の多さもあり、うまく伝わっていないのではという思いが日々ありました。また、保育については経験によるスキルを身につけていても、職員をまとめるチームリーダーに必要なマネジメント力などは経験だけでは養えないと感じていました。

さらに、職員がより高いモチベーションで働き続けるためには、自らの将来像が投影できるキャリアパスも用意したいと考えていました。これらの課題をどう解決するかずっと悩んでいましたが、東京都民間保育協会より本事業のお話をいただき、いい機会だと考え支援をお願いしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

コミュニケーションが変わり 課題だったことが良い方向に

私たちの課題をコンサルタントに話したところ、まずクラス担任をまとめる立場にある主任・副主任へのマネジメントの研修をご提案いただきました。そこで、毎回のコンサルティングは前半を研修、後半をキャリアパス関係の話をする形式で進めていきました。研修では、ワークを通じて自分の気持ちをわかりやすく他人に伝えることや、他人の気持ちを推し量ることの難しさを知ることができました。実際に毎回の気づきを日常業務に活かす姿勢が感じられるようになり、効果を感じています。

このほか、園の理念の共有については園長の考えや想いを園長自身の言葉で伝える時間をもつことが大切だとご指摘いただき、主任、副主任によるリーダー会議の中で、掲げている理念や保育園への想いを伝える時間を設けました。

またキャリアパスは、自分たちで作った素案をコンサルタントに確認いただき、「ここにはこういう項目を入れた方がいい」「このポジションならこの力は備わっているはず」といったアドバイスを受けながら練り上げていきました。

03 / 新たに始めた取組

理念やより良い保育を気軽に語る場の設定

研修を通して大きく変わったと思う点は、主任、副主任たちのコミュニケーションに対する姿勢です。これまでは保育の進め方などで議論になると、お互いの真面目さゆえ、意見の対立がありました。しかし研修後は、他人の気持ちを知る経験をしたことで「なぜこの人はこう思うんだろう」「果たして自分が本当に正しいのか」という考えが働き、互いの意見を受け止めながら、議論が進むようになりました。またその雰囲気から意見を交わしやすくなったとも感じています。

また、職員同士でのコミュニケーションを図る園内研修の時間も設けました。各自が考える“よりよい保育”を語る場とし、より円滑な人間関係の構築と知識の共有を目指しています。

キャリアパスについては、職員との個人面談での使用を始めました。ポジションに応じた必要なスキルを明確にしたことで、職員それぞれへのフィードバックがより受け入れられやすくなることを期待しています。

04 / 今後の展望

研修の手応えを感じ、来年度以降は新人・中堅層にも拡大

今回、主任、副主任たちのコミュニケーションに対する意識が上がったことが確認できたので、新人・中堅層にもこうした研修を広げていきたいと思っています。園長や主任が直接指導することも考えましたが、職場の上下関係から“指示”と受け取られてしまい、“自ら考える”という点で効果が出にくいと考え、外部講師の起用を想定しています。

また、キャリアパスと並行して園全体が向かうべき方向とやるべきことを明確化し、来年度・再来年度にどうい

園になっているか理想像を描き、職員全体で共有したいと思っています。

さらに、今回の支援で人材育成における研修の重要性が再認識できたことから、時間と予算をとり、職員全体が保育以外の知識を学べる機会も作りたいと考えています。保育のプロとしてだけでなく社会人として必要な知識を学ぶ機会を設けることは経営者の義務だと思いますし、職員のモチベーションにもつながるはずです。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

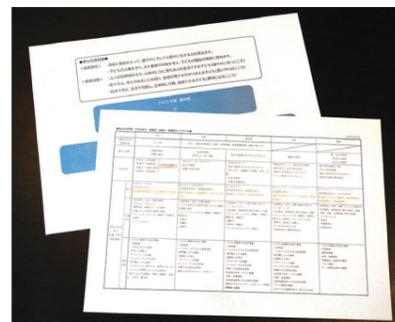
園内でのコンサルティング実施は外部開催の研修より効果大

私たちのような規模の法人では、人事を専門にする部署を置くことができず、必要な研修を見定めたりキャリアパスを自力で整備することは困難です。今回の支援事業では、そうした課題にコンサルタントの専門的な助言が受けられるという部分で、大変ありがたいと思いました。また、専門の講師による研修の効果もしっかり確認することができました。

常に子どもと向き合うという保育園業務の性格上、職員

が大勢で外部の研修に出かけることは不可能ですが、今回は来訪いただいたのコンサルティングだったことから、複数名でマネジメントの研修を受けることができました。もし外部の研修に職員の代表が行く形であれば、効果は限定的だったと思います。

実は正直なところ、研修を受ける前は「どれほどの効果があるんだろう」という思いもありました。しかし今は「受け良かった」その一言に尽きますね。



コンサルタントと作成したキャリアパス



「研修により手応えを感じた」と語る高根沢園長



東立石保育園のロゴをあしらった門

コンサルタントのアイデアで
職員による面接でも
応募者の適性を短時間で把握、
園の方針とのミスマッチを解消

代表者	統括園長 曾木 書代
所在地	東京都中野区東中野5-17-3
URL	https://hidamari.ryobi.or.jp/
社員数	38名
事業内容	保育業



写真左から 主任 酒井さん、副園長 間嶋さん、園長 新垣さん、保育士 米澤さん

取組の
ポイント

- point 01 共通して抱いていた「私たちらしさ」の本質を明文化
- point 02 「あいうえお作文」で個性と園が重視する能力を短時間で把握
- point 03 オリジナルの面接質問シートで複数名の職員の“目線”を合わせ評価基準を確立

01 / 取組のきっかけ

育休による欠員の補充を試みるも
園の方針とのミスマッチが課題に

保育業界はそもそも人手不足ですが、当園では昨年7名が育休に入っており、とても喜ばしい反面、勤務シフトを組むのが難しい状況になっていました。随時職員の採用を続けていましたが、採用した職員が必ずしも当園の保育の実務に馴染めるとは限らず、苦勞することがありました。

当園では、子どもたちの日々の様子を写真や文章でまとめたポートフォリオを作成しています。卒園時にその子の成長の記録として保護者に渡すため、保育業務の重要な柱にしています。

そのため、保育のマインドだけでなく写真や文章作成のスキルが非常に重要なのですが、採用時のペーパーテストや面接だけでは十分に測ることが難しかったのです。

そうした折、当園の統括園長が理事を務める東京都民間保育協会からこの事業についてお声がけがあり、コンサルティングを受けてみることにしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

「面接で聞くべきこと」をわかりやすく
明文化、資質の評価が容易に

今まで統括園長が一括して行っていた採用を育成のためにリーダー層が任されることになりました。しかし“採用のプロ”ではないため、その人の資質を知るために何を聞けばいいのかがわからず、フリートークに近い会話のやりとりを通して「うちの園にとけ込めそう」「保育観が合う」くらいの基準で採用可否を決めることが通例でした。

このような面接の現状をコンサルタントに相談したところ、求職者の性格や特性を明らかにできる24の質問と4段階での評価に整理するという方法をご提案いただきました。

これを元に自分たちの意見を付け加えた質問シートを作って、面接で使ってみると、その効果は歴然でした。聞くべきことがはっきりしていること、そして面接終了後の話し合いで職員がそれぞれ記入した質問シートにより面接を振り返ることで、これまでのやり方ではわかりにくかった応募者の資質が、かなり深く理解できるようになったのです。

03 / 新たに始めた取組

独自の質問シートを面接に用いて応募者の資質を判断

質問シートの作成にあたっては「こんな資質を判断するには、こんな質問がいいのでは？」といったディスカッションを重ねました。例えば、論理的な思考に慣れているかどうかを判断するために「本を読むのが好きですか」と聞いてみるという内容です。

こうした質問をシートに落とし込んだことで、これまでのフリートーク形式での面接で起こりがちだった聞き忘れもなくなりました。また、評価についても「なんとなくいい」で

はなく、「ここが良かった」と明確に根拠を示せるようになりました。

さらにいただいたヒントを元に自園で考えた“あいうえお作文”も導入しました。今回は即興の自己紹介の短文を作成してもらった課題としたのですが、限られた時間の中で行ったことで、発想力とパソコンスキルの両方を見極めるのにとっても効果的でした。

04 / 今後の展望

質問項目をブラッシュアップしてより自然な流れでの面接実現を

今回の支援では、自分たちだけではきちんと判断できなかった応募者の資質を見極める方法について、適切なアドバイスをいただけたと感じています。またその内容が実践的で、採用のプロではない私たちでもすぐに活用できて嬉しかったです。

質問シートを使った面接は実施しはじめたばかりですが、実際に進めてみるとすぐに見直すべき点が出ました。具体的には、質問した職員が評価を記入する形式にしていたため堅苦しい一問一答に近くなってしまい、応募者に余計

な緊張感を与えて、自然な回答を引き出しにくくなっていったということです。

そのためこの課題をみんなで話し合い、今後は誰かひとりが質問し、同席者が評価を書き込む形に変更しました。また、質問もブラッシュアップして、一問一答ではなく自然な流れになるよう工夫をしていきたいと思っています。今後は応募者が過度に緊張せず、本来の自分を出せるような面接にしていきたいです。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

コンサルタントの支援で「求める人材とのベストマッチ」が可能に

保育についての方針や実務は、すべての保育園で同じではなく、保育士のみなさんの保育についての考え方も何通りもあると思っています。

園と保育士さんの方向性が一致するのは、お互いにとって好ましいことですが、私たちの園がこれまで苦勞したように、経験やノウハウがない状態での面接では、そうした部分を短時間で見抜くことは困難だと思われます。

今回の支援では、コンサルタントは「私たちが求職者の資質を見極められない理由」をすぐに察知し、「質問シートの

作成と活用」「時間制限を設けたパソコン入力でのテスト」という、とても簡便な手順でその課題を解決する手法を教示してくださいました。

保育園はどこも人手不足で、たくさんの応募者から選べるという環境にはありません。そのため、求める資質とのマッチングに悩んでいる保育園のみなさん、ぜひ支援を受けて園風土に合う定着人材の採用につなげてみてはいかがでしょうか。



応募者がリラックスして話せる環境作りの大切さを語る新垣園長たち。フットワークの軽さとチームワークが強み。

保育士不足に負けない！ 風通しの良さで魅力発信で築く 新たな道

代表者	園長 片根 葉子
所在地	東京都板橋区大原町3-9
URL	https://www.hoicil.com/f/fpsqle
社員数	22名
事業内容	児童福祉事業



理事・広報 小原 奈穂さん

取組の ポイント

- point 01 必要な人材像の明確化を経営層と保育士が共に取り組んで共有
- point 02 園に関心を持ってもらうために見学者・応募者への対応を改善
- point 03 保育士が想いを話せる環境づくりで求職者への魅力発信につなげる

01 / 取組のきっかけ

コロナ禍で揺れる保育現場 人材不足をどう解消するか

当園は、コロナ禍が引き金となり園児の応募者が減少したことで、厳しい経営状況が続いていました。これにより人件費削減の観点から、やむを得ず保育士の給与を下げることになり、保育士の退職が相次ぎました。そのため、不足する保育士の確保が当園にとっての喫緊の課題となりました。将来的にも安定した保育環境を維持していかなければならないことも考慮し、次世代の核となる若手の保育士を募集することになりました。

保育士の成り手が減少しつつある厳しい状況の中で、必要とする若手保育士の確保を行うために、こういったアプローチで募集すれば良いか見当がなかったこともあり、東京都民間保育協会に相談しました。そこで、東京しごと財団で人材確保に関する支援を行っているを知り、コンサルティングを受けることにしました。

02 / コンサルティングを受けて変化したこと

必要な人材が明確化し 見学者・応募者への対応も改善

人材確保の課題解決にあたり、「必要とする人材像の明確化」と「当園への見学者・応募者への対応の改善」の2点をコンサルタントから提案され、実際に取り組むことになりました。まず1点目については、経営層と保育士が全員参加し、理想の人材像の要件についてディスカッションを行いました。出された意見を付箋に書き出しながら整理することで、経営層と保育士間で必要とする人材像が明確になり、共有化することができました。また、この議論を通じてそれぞれの想いを話すことができ、経営層と保育士間の風通しも良くなったといったメリットもありました。

次に2点目については、「この園に来て良かった、できればこの園で働きたい」と思ってもらうことが重要と考えました。そのため、案内した教室でも見学者一人ひとりの名前を呼んであいさつをしたり、後日、見学の感謝の意を伝えるため、お礼の手紙に園児からのメッセージと折り紙を添えて送付するといったことを始めました。

03 / 新たに始めた取組

応募者増加を目指して当園の魅力発信を強化するため 園独自のホームページ制作の準備に着手

コンサルタントから提案があった取組を行っています。まだまだ当園の強みや魅力、特徴を多くの人に知ってもらえていない状況にあり、求人に対する反応が思わしくありません。反応を良くしていくための取組は難しいというのが実感ですが、応募者を増やすためにアイデアはいくつかあります。そのうちのひとつが園独自のホームページ制作です。今は、園長会や総合的な保育園紹介サイトを活用して

いますが、レイアウトや表示できる情報があらかじめ決まっているため、なかなか独自色が出せない状況にあります。そのため、当園の強みや特徴・魅力などをもっと自由に発信できるページを制作していきたいと考えています。本格的な制作はこれからですが、掲載データやメッセージを求職者目線で見直し、SNSも含めて情報発信を更に強化する準備を始めています。

04 / 今後の展望

自作ホームページと相談会活用で当園の魅力を広く発信

先にお話しましたように、当園の良さをもっと知ってもらうために、ホームページやSNSを活用した情報発信の強化を図っていききたいと思います。また、保育士育成課程がある専門学校や大学などで開催される就職相談会にも積極的に参加していこうと検討しています。就職相談会で保育士を目指している方と直接対面して、当園の強みや特徴、待遇条件の良さといった魅力を丁寧に説明することで、当園

に興味を持っていただける“ファン”を増やしていきたいと考えています。それにより応募数を増やすことにつなげていけたらと考えています。

少子高齢化の影響で、保育士の志望者が減少しています。そのため、今後ますます人材確保が難しくなることが予想されるため、更に積極的に採用活動を行っていく必要があると感じています。

05 / 同じ課題に悩む他企業へ

人材不足と経営とのバランスをとりながらの採用活動が課題 保育士の声をよく聞く風土が応募者への魅力にもつながる

配置基準上では保育士の数を満たしていても、現場では人手が足りないという問題があります。もっと多くの保育士を配置していきたいと思いつつ、増やしすぎると経営が立ち行かなくなる、そのバランスをとりながら採用活動を行うことは多くの園が抱える課題ではないでしょうか。

同じ課題に悩む保育園にアドバイスを送るならば、「保育士が率直に想いを話せる環境づくりを行うことが大切である」ということを伝えたいです。経営層と現場の風通しが良

くなることで、両者の間に一体感が生まれやすくなり、課題解決に向けたより良いアイデアが出るきっかけにもなります。また、保育士の話をよく聞くことで、自分は園に必要とされていると感じてもらえ、仕事に対するモチベーションも上がります。

そして、こうした園の雰囲気求職者にも伝わり、「この園は自分を受け入れてくれる園だ」と安心して働けるイメージを持ってもらえると考えています。



インタビューを受ける小原理事



教室の様子



いつも子どもたちを見守る二尊の子育て地蔵

業界が持つ魅力や、そこで働く方のリアルな姿を伝えることを目的に制作。業界認知度向上や、求職者の就業意欲を高めることで、採用につながることを目指した動画としました。



保育士 それぞれのワークスタイル

用途

- 協会で開催する就職説明会
- 学校訪問時の説明
- 養成校での授業
- ホームページ掲載
- SNS (Instagram、TikTok等) 掲載

目的

協会で開催している保育園フェアの実施に際し毎年PR動画を作成しているが、今回の支援事業において外部の意見を取り入れ、例年とは少し違ったPR動画を作成したい。保育の仕事のやりがいと喜びを伝え、保育士を目指す学生の背中を押すことができるような動画にしたい。

対象者

- 資格取得前の保育士を目指す学生
- 保育の仕事に興味のある学生

企画

制作本数 2本 | ・本編3分33秒:1本
・ダイジェスト版60秒:1本

01

オープニングは保育士を目指している学生が、保育の仕事について思いをめぐらせているシーン。若者向けのイラストをキービジュアルとして視聴者を惹きつける。そこから子ども目線のカメラワークで保育士役の俳優を映し、保育園の日々のエピソードを散りばめ、保育士のやりがいや感動を伝える。



02

子どもや保護者の姿は映さず、保育士の姿だけ映すことにより、保育士の日常をクローズアップさせる。日々のエピソードは、実際に働いている保育士にアンケートに協力してもらい、それを基にストーリーを作成。



03

エンディングはオープニングのキービジュアルを使用し、保育士を目指す決意をして勉強に励む学生の姿にナレーションを重ね、1歩踏み出すきっかけとなる動画を目指す。

撮影

撮影協力

2025年2月1日(土) 8:00~17:00
陽だまりの丘保育園

保育の仕事の喜び、やりがいを伝える

協会の選定した保育園の教室・廊下・玄関で、園児の作品やおもちゃなどを貸してもらい撮影。保育士役には俳優をキャストイング。



完成動画



リニューアル後のホームページにて公開予定です。

制作担当者からの感想

多くの選択肢がある中で「保育」に興味を持ってくださった方に、世間的に持たれている保育士という仕事のイメージには納まりきらない、「本当の『保育』の魅力伝えたい」という想いで動画制作に関わらせていただきました。

日々の仕事の中で得られるワクワク感や喜び、未来の子どもたちを育てる社会的意義ややりがいなど、かけがえのない仕事であることを、この動画を通して感じていただけたらと思います。みなさまの採用活動でご利用いただけましたら幸いです。



人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手 1 — 新しい人材の採用

打ち手 2 — 今いる社員の定着・離職防止

打ち手 3 — 生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。
本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

打ち手 1

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術
(女性・シニア・外国人等)
- 採用ルートの多様化
(リファラル採用/アルムナイ採用)

打ち手 2

- 1on1面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境整備
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成
- 柔軟な働き方の推進
(テレワーク/ノンフルタイム勤務)
- ライフプラン研修
- ハラスメントの理解

打ち手 3

- エンゲージメント*の向上
- 社員のスキルアップ
- 適切な人員配置
- 労働環境の整備
- 業務の標準化・効率化
- ITの導入・活用
- 人的資本経営(意識改革)

*企業と従業員のつながりや
信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関するFAQ

Q コンサルティングはどのように進めるのですか？

A 具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個別に実施計画を策定し、おおそ月1回のペースで計5回実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。

Q コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q コンサルタントはどのような方ですか？

A 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家で、多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。個社の状況や課題目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

令和5-6年度

業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

人材確保取組事例集

一般社団法人
東京都民間保育協会

公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

R60
古紙パルプ配合率60%再生紙を使用

令和7年3月 無断複製・転載を禁じます。