

オンライン
セミナーだから
全国どこからでも
参加可能です！



大きく変化する時代に進化する
組織戦略の考え方から
実践まで集中解説！

2025年 **5月23日** **金** 15:00~17:30

新しい時代に進化する 組織戦略 オンライン セミナー

「採用の課題」

「人材の定着の課題」

「公定価格の見直し」

「処遇改善等加算一本化」

「保育のDX化」

「経営情報の見える化」

子ども子育て支援新制度開始から10年

大きく変化する業界

今までの組織から

新しい時代に進化する組織へ

→ 本セミナーでは以下の内容についてお伝えいたします！ ←

- ✓ 処遇改善等加算の一本化や経営情報の見える化などを含む最新の業界動向
- ✓ 近年の若者の特性、特徴を踏まえたマネジメントの考え方と手法
- ✓ 賃金テーブルや評価制度の構築

本セミナーでお伝えする内容

- ✓ 保育DXや経営情報の見える化についての解説と影響
- ✓ 時代の変化に対応した組織構築を目指すための基礎知識（今の若者の思考や特徴、今求められる理想の上司像等）
- ✓ 処遇改善等加算一本化の解説
- ✓ 処遇改善等加算の変化に対応するための賃金テーブルと評価制度の構築
- ✓ 教職員同士が共に育つためのマネジメントの考え方と手法

組織戦略セミナーを開催する趣旨と目的

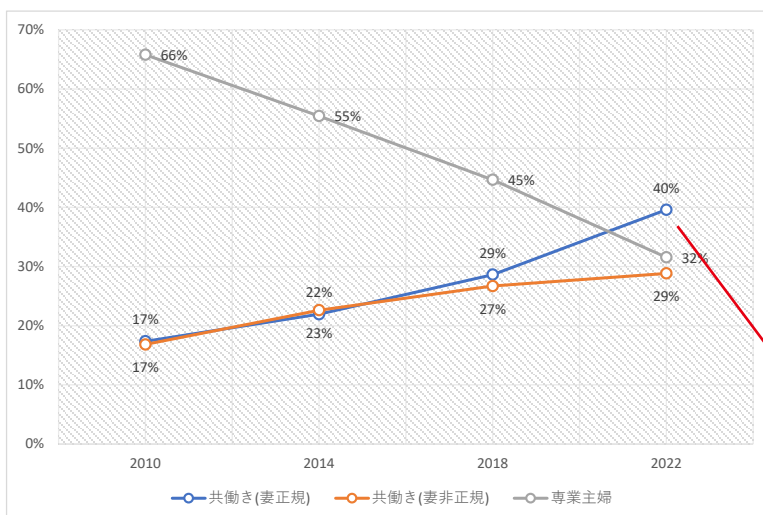
教職員数の増加による組織戦略の必要性

「少子化」によって園児数は減少していますが、教職員数は足りていない…ということが全国的に起きています。

要因は、「預かり時間の長時間化」「入園児の低年齢化」「制度の変化」の3点に大きく起因します。

以下の図は5歳までの末子を持つご家庭の就労状況の割合です。

【5歳未満の末子を持つ世帯の世帯種類別数推移】



	共働き (妻正規)	共働き (妻非正規)	専業主婦
2010	17%	17%	66%
2014	22%	23%	55%
2018	29%	27%	45%
2022	40%	29%	32%

**妻正規の共働き世帯の
比率が最も多い！**

共働き世帯の増加によって「預かり時間の長時間化」が起きている。5歳までの末子を持つ家庭の共働き世帯は70%に迫っています。もはや子育て家庭の共働きはメインストリーム（主流）になっています。注目すべきは共働きの中でも夫婦共にフルタイムで働く割合が増えていることです。

こういった流れの中で幼稚園でも預かり時間の延長が必須になっているほか、幼稚園の認定こども園化も一気に進んでいます。結果として11時間開所の園が増加し、一園あたりの教職員数が増加することにつながっています。

共働き家庭の増加は「入園児の低年齢化」という現象も引き起こしています。フルタイムの共働きが増加すると産休育休を取得し、仕事復帰という流れを取る家庭が増えます。一般的に産休育休は取得したとしても1～2年で復帰することになりますので、多くの場合、0歳児から2歳児で何らかの施設に子どもを預けることになります。結果的に、1歳児から2歳児の保育利用率は現状約60%まで上昇し、3年保育よりも4年保育・5年保育を利用するという人の割合が圧倒的に主流になっているのです。入園児の低年齢化が進むと、当然職員配置を増やす必要があるため、必然的に教職員数は増加していきます。

「制度の変化」も教職員数に影響しています。特に2025年は子ども子育て支援新制度が開始されて丸10年が経過し、様々な制度変化があります。後述にてさらに細かくお伝えさせていただきますが、例えば令和7年度から始まる1歳児配置改善というものがあります。1歳児の職員配置について5対1とし、いくつかの要件をクリアすることで加算を取得することができるというものです。過去にも4・5歳児の配置改善や3歳児の配置改善など、教職員数に関わる様々な変更や改善が行われています。こういった制度の変化によっても教職員数が増加しています。

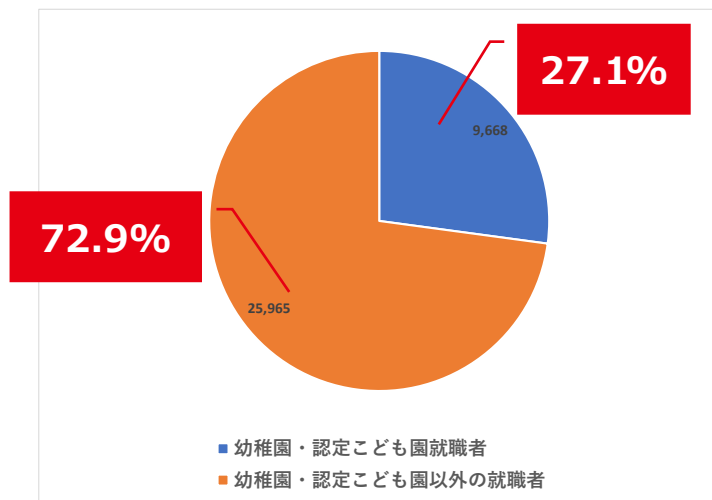
今まではトップのコミュニケーションによってその思いや意図、目的が伝わりやすかった園でも、教職員数の増加によって確実に伝わりづらくなります。組織規模という視点においても、これまでのような組織運営ではなく、戦略的に組織を運営していく必要性が高まっています。

採用の競争に一般企業が含まれることによる組織戦略の必要性

令和5年の文部科学省の調査によると幼稚園教諭免許を取得し、幼稚園、または認定こども園に就職した人の割合は27.1%であるというデータがあります。約70%は幼稚園、認定こども園以外に就職をしているのです。これは業界的にもしっかりと目を向けなくてはならないとても大きな問題です。このデータから考えなくてはならないことは様々ありますが、**採用の競争が一般企業にシフトしていることをしっかりと押さえなくてはなりません。**

多くの業界で人材不足が叫ばれており、就学前教育保育施設以外の業界も採用活動に必死です。

【幼稚園教諭免許取得者の就職割合】



自衛隊の採用状況についてニュースになっていました。令和5年度自衛官の採用は、約2万人募集の中、1万人までしか届かなかったそうです。国家として考えるととても大きな危機感を感じます。その他の業界についても人材不足が常態化しており、多くの企業が採用の強化、職場環境の改善などに取り組んでいます。今後は**一般企業も競合の視野に入れ、採用活動や人材定着に繋がる組織戦略が必要であり、賃金テーブルやキャリアパス、有給消化や休憩の確保**など、様々な視点において取り組む必要があります。

環境が大きく変化することによる組織戦略の必要性

2025年は子ども子育て支援新制度がスタートして10年という節目の年です。そして、5年に一度の公定価格の見直しの年です。こども家庭庁の各種会議や資料を確認すると10年経過したこともあり、公定価格の変更だけでなく、制度そのものについても大きな変化が起こっており、さらに今後も変化が予定されています。以下はこれから変化していく内容の抜粋です。

✓ 保育のDX化

保育のDX化は主に二つの視点で行われていく予定です。一つが**申請業務などの事務的な手続きに関する視点**、もう一つは**保護者の園選びに関する視点**です。

新制度に移行した園は私学助成から施設型給付へと補助金の仕組みが変更されます。この施設型給付は私学助成と異なり、園児数や職員数などを毎月確認していき、毎月給付費を受給するという形になっています。そのため都道府県によって多少の違いはありますが、私学助成のように固まった補助金は何回かに分かれて助成されるということではなく、毎月給付費をもらうことができるため、キャッシュフローが安定するというメリットがあります。しかし一方で、**毎月の申請が必要になることや、園児数や職員数の変動によって取得できる加算の種類が変わったり、処遇改善等加算の内容や申請書類が複雑になるなど、事務負担が大きくなる**傾向があります。同時に、自治体としても様々な書類の確認業務負担が大きくなっています。特に規模の小さな自治体の場合、担当者が少なく、より大変な状況となっています。こういった問題を解決していくために保育のDX化を進め、申請書類等のやり取りを電子化させ、簡素化させていくという方向性が示されています。

また、保護者の園選びという視点から見ると、各自治体への手続きの負担、園によって情報の出し方に差があるため、十分な情報を取得できないケースがあるなど課題があります。

こういった状況の中で、保育のDX化が検討され、令和7年度末から本格的に申請業務に関するシステムや園選びに関するシステムがスタートしていく予定になっています。自治体によっては既に園からの申請業務がシステム化されている自治体もありますが、令和7年度末からこれが全国的に広がることになる予定です。

施設を利用する側の**保護者についても、各自治体への手続きが部分的にシステムでできるようになったり、園の情報を確認することができるほか、見学の予約ができる仕組みも導入される**予定です。保育のDX化は今までの仕組みと大きく異なるほか、ICT化に消極的な園にとっては不利な状況となる可能性がありますので、今のうちからできる限りのICT化の導入を進めていくことをお勧めします。

✓ 経営情報の見える化

保育のDX化に伴い、保護者が園の情報を確認することができるというシステムが導入されます。そして、各自治体への申請業務もシステムによって行っていくということで、その情報を全国で分析ができるようになります。実は保育DX化は申請業務の簡素化や保護者の園選びをより良いものにするということのほか、**各園の状況をしっかりと把握し、適切な公定価格設定を行っていきたいという国の意図があります。**そのため、令和7年度から保育のDX化と一緒に、経営情報の見える化がスタートしていきます。この経営情報の見える化では具体的に以下の内容を報告する義務が発生し、部分的にその情報が公開される予定となっています。

【各形態における経営情報の見える化に関する項目一覧】

情報項目		認定こども園、保育所、幼稚園等（私立）	認定こども園、保育所、幼稚園等（公立）	施設型給付を受けない幼稚園	
人員配置に関する事項 ・公定価格基準上での配置人数 ・実際の配置人数 など	報告	○	○	任意	
	公表	集計・分析結果	○	○	×
		個別施設・事業者単位	○	○	○（報告した場合）
職員給与に関する事項 ・各種処遇改善等加算の取得状況 ・各職員の勤続年数、賃金 など	報告	○	△※1	任意	
	公表	集計・分析結果	○	×	×
		個別施設・事業者単位	×	×	×
モデル給与に関する事項	報告	○（一部任意※2）	○（一部任意※2）	任意	
	公表	集計・分析結果	×	×	×
		個別施設・事業者単位	○	○	○（報告した場合）
収支の状況に関する事項 ・事業収入（収益） ・事業支出（費用）	報告	○	×	任意	
	公表	集計・分析結果	○	×	×
		個別施設・事業者単位	×	×	×
人件費比率に関する事項	報告	○	×	任意	
	公表	集計・分析結果	○	×	×
		個別施設・事業者単位	○	×	○（報告した場合）
人的資本に関する事項 ・法定・法定外休暇の利用状況 ・ICT導入の取組状況 など	報告	任意	任意	任意	
	公表	集計・分析結果	×	×	×
		個別施設・事業者単位	○（報告した場合）	○（報告した場合）	○（報告した場合）

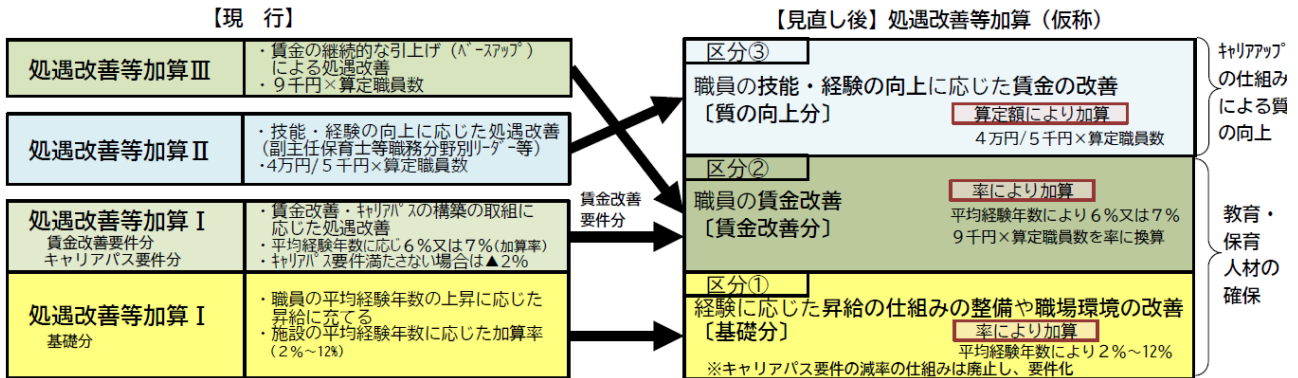
経営情報の見える化によって起こる可能性があることは以下の通りです。

- ✓ 人員配置の状況等を保護者や求職者に公開していくことになるため、配置状況によっては園選びに影響する。
- ✓ 人件費率の公開のほか、モデル給与の任意公開や、人的資本に関する事項の任意公開があるため、求職者の園選びに影響する

経営情報の見える化によって、特にモデル給与の任意公開や人的資本に関する事項の任意公開など、組織マネジメントに関わる内容について公開されていくことで、それ自体が競争力や差別化要因となる可能性があるため、**今後は職位、職責に応じた賃金体系、評価制度の構築、職場環境の改善などが重要になる可能性が極めて高いと予想されます。**

✓ 処遇改善等加算一本化

令和7年度より処遇改善等加算が一本化される予定です。現行の処遇改善等加算は内容が複雑であるほか、柔軟性が低く、さらに申請書類も多いという課題があるため、一本化をし、解消していくということが目的になっています。処遇改善等加算一本化の内容についてはセミナー当日に詳細をお伝えする予定ですが、2025年3月時点では以下の内容で発表されています。



※ 2025年3月での発表内容となっており、4月以降変更が生じる場合もありますので、ご了承ください。変更が生じた場合はセミナー当日にその情報を踏まえてお伝えさせていただきます。

重要なポイントは複数存在しますが、特に以下の二つについては今後の処遇改善等加算の取得に関わる変化ですので、特に押さえておきたい内容です。

- ✓ 処遇改善等加算区分①から区分②に上がる際にはキャリアパス要件が要件化されるため、1年間の経過措置の中でキャリアパス要件をクリアする必要がある。
- ✓ 処遇改善等加算区分③については現行の処遇改善等加算Ⅱの職員数A、職員数Bの分、研修修了要件を満たす必要があり、満たない場合は、満たしている職員数分の加算のみ取得することができる

文章にするととても複雑になってしましますが、簡単に言うと、①職位、職責に合った賃金規定と評価制度を構築し、職場環境の改善を図ること、②園全体で研修を受講し、質の向上を行うことという二つを中心に置いた変更であるということがわかります。

そのため、特に①の職位、職責に合った賃金規定と評価制度の構築については1年間の経過措置が与えられていますので、令和7年度を通して、その仕組みを構築してほしいというメッセージになっています。

ちなみに配分のルールも変化しており、特に現行の処遇改善等加算Ⅱのルールとなっている4万円の配分対象者を1名用意するというものはなくなり、4万円を上限に自由に配分ができるルールになります。また、配分対象者についてもそれぞれの役職の発令を行っていれば、その年度中に必要な研修を修了することで配分対象者とするなどの変更があり、配分についての柔軟性は増しています。

新しい時代に進化する組織論

時代の変化に対応した組織構築を目指すための基礎知識

前述のように就学前教育保育施設を取り巻く環境は大きく変化しています。もはや採用は一般企業が競合になる時代です。こういった時代の中で、今まで通りの組織戦略ではなく、時代の変化に対応した組織構築を行っていく必要があります。セミナー当日は、就学前教育保育施設に絞った話だけではなく、一般的に組織戦略を考える上での重要となる基礎知識についてお伝えさせていただきます。

教職員同士が共に育つためのマネジメントの考え方と手法

採用や人材定着において重要な若者の特性や特徴も変化しています。今の若者の特性や特徴を捉えたマネジメントを行っていくことは組織戦略においてとても重要です。また、組織戦略という視点においていえば、教職員数が増加することによって、マネジメントを行う人間が限られている状況ではマネジメントが難しい時代になっています。組織全体でマネジメントをしていく必要性があります。セミナー当日は教職員同士が共に育つための考え方と手法についてお伝えさせていただきます。

処遇改善等加算の変化等に対応するための賃金テーブルと評価制度の構築

処遇改善等加算が一本化されることによってキャリアパス要件による職場環境の改善が要件化される予定です。現行のキャリアパス要件には職位職責に応じた賃金規定のほか、資質向上のための研修計画の作成、評価の整備というものが要件になっています。また、教職員数が増加することによってコミュニケーションを通して大切なことを伝えていくことが難しくなっている状況があります。このような状況の中で、組織として賃金テーブルや評価制度を戦略的に構築していくことはとても重要です。特に評価制度を通して、職員のモチベーションを安定化させていくほか、面談等によるフィードバックの実施などを行っていくことは人材定着にも繋がる重要な内容です。セミナー当日は賃金テーブルや評価制度の設定における基礎知識や評価基準の考え方、作成方法についてお伝えさせていただきます。

本セミナーは2025年5月23日(金) オンラインにて開催します！

本セミナーは2025年5月23日(金)15時よりオンラインにて開催いたします。今までの組織運営に危機意識を持っている、時代の変化に合わせて組織を変化させていきたい、賃金テーブルや評価制度について構築していきたいと考えているなど、組織戦略に関わる内容にご興味や関心、危機意識がある方はぜひ本セミナーにご参加いただき、令和7年度以降の組織戦略について考えるきっかけとしていただければと思います。

早期にお申込みいただくと割引となる早割のご用意もございます。

皆様のお申し込みをお待ちしております！

セミナースケジュール

2025年5月23日（金）オンライン開催：15:00～17:30

講座	内容	時間
第1講座	業界動向と組織構造の変化	15:00～15:40(40分)
第2講座	経営情報の見える化や 処遇改善等加算の一本化等への対応	15:45～16:30(45分)
第3講座	賃金テーブルと評価制度の構築	16:40～17:30(50分)

講師・企業の紹介



株式会社GCLIPとは、あなたが気づいていない園の魅力カタチにし、あなたがこれから大切に育んでいきたい子どもたちの家族へあなたの園の魅力を伝えることをロジックでサポートする“クロコ”企業です。



代表取締役 設楽 竜也(しだら たつや)

園経営のマーケティングを極めるGCLIPの代表。戦略よりも戦術、スマートさよりも泥臭さを大切に、数多の園経営における課題をお客様に圧倒的に寄り添い、マーケティングと斬新なアイデアで解決してきた。社外・社内から絶大な信頼を集める最強の黒衣。



取締役副社長 林 勇希(はやし ゆうき)

「経営コンサルタントは黒衣である」という設楽の考え方に共感し、最強の黒衣を目指して奮闘中。新卒から一貫して園経営のコンサルティングに携わっており、データ分析からマーケティング戦略、新制度移行、業態付加、採用など幅広い業務を経験している。

セミナー料金のご案内

本セミナーは早割価格が用意されています。ぜひお早めにお申し込みください。

通常料金

27,500円(税込)

早割料金

22,000円(税込)

追加アカウント

11,000円(税込)

2025年5月2日(金)
正午12時まで！

※ 追加アカウントは視聴アカウントを増やす場合の料金です。一般・早割同料金です。

※ 早割は2025年5月2日(金)正午12時までのお申込みの方が適用となります。

※ ひとつのアカウントで複数人の参加が可能です。

お申込みはFAX、またはWEBからお申込みください。
WEBからのお申込みで合計金額より500円オフとなります！

GCLIP

受講料 **通常価格** **27,500円(税込) / アカウント**
早割価格 **22,000円(税込) / アカウント**

※早割価格の適用は、2025年5月2日(金)正午12時までのお申し込みが必要です。WEB/FAX共に弊社が受信した日時を適用させていただきます。
※ひとつのアカウントで複数人の参加が可能です。
※視聴アカウントを増やす場合は、通常価格・早割価格共に11,000円(税込) / アカウントにて承ります。

開催日時 **2025年5月23日(金)15:00~17:30 @オンライン**

セミナーお申し込み方法 (①②いずれかを選択してください)

①WEB申し込み方法

WEBからのお申し込みで合計金額より500円OFF!



<https://www.gclip.net/seminar/5186/>

右記のQRコードからお申し込みください。

GCLIP セミナー

検索



【GCLIPセミナーページはコチラ】 <https://www.gclip.net/seminar/>

②FAX申し込み方法

下記をチェックの上、必要事項を記載してFAXして下さい。

- 【申込内容】
- 2025年5月23日(金)オンライン参加を希望する
 - アカウント追加を希望する ()アカウント追加
 - Gポイントを使用する ()ポイント

上記にチェックし、以下の項目に記載した上で ☎ 03-5579-2357 へ送信下さい。

ふりがな		ふりがな	
法人名		施設名	
所在地	〒	電話	
		FAX	
ふりがな	役職	連絡 ご担当者	役職: ご氏名:
代表者			
ふりがな	役職	ふりがな	役職
ご参加者1		ご参加者2	
メールアドレス @			

※受講票や御請求書は、メールにてお送りいたします。必ずご記入ください。

お問合せ先: 株式会社GCLIP ☎ info@gclip.net ☎:03-5579-2356 (平日10-15時) FAX:03-5579-2357

※最少催行人数(5名)に達しない場合は勉強会開催を中止する場合がございます。中止の場合は活動日1週間前までに、お電話にてご連絡をいたします。

※今後ダイレクトメールの発送を希望されない場合、大変お手数ではございますが下記に☑を入れてFAXにてお送り下さい。

今後はダイレクトメールの発送を希望しない

【個人情報に関する取り扱いについて】

申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーや勉強会の案内等に使用することがあります。法令で定める場合を除いては、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。

必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございますので予めご了承ください。

その他、ご不明な点等ございましたら株式会社GCLIP (TEL03-5579-2356 担当:渡辺)までご連絡ください。