

2018

保育園経営のポイント



ライフリッチコンサルティング株式会社

ごあいさつ

職員の処遇改善や人材の採用・定着に明け暮れた2017年が終わり、新たな年がスタートしました。

年々、複雑化する制度改正への対応や、厳しさを増す人材採用など、保育園経営をめぐる変化に対応していくことが従来以上に求められるようになりました。

ライフリッチコンサルティング株式会社では、2018年以降における保育園経営のポイントをまとめました。

皆様の園の経営において、ご参考いただければ幸いと思っております。

これからも良い保育が提供できるよう、現場を支える経営のあり方を考え、実践していきましょう！

ライフリッチコンサルティング株式会社

代表取締役社長 齋藤 貴明



制度改正に備えよう！

2018年度	2019年度	2020年度
<ul style="list-style-type: none">● 公定価格改定 (加算化・減算化の拡充?)● 処遇改善加算Ⅱの継続● 保育指針改定● 待機児童対策の強化	<ul style="list-style-type: none">● 公定価格改定● 新たな処遇改善 (1%、月3,000円)● 幼児教育無償化の一部 実施● 待機児童対策の強化● 同一労働同一賃金制度 の導入	<ul style="list-style-type: none">● 公定価格改定● 処遇改善加算の継続?● 幼児教育無償化の全面 実施● 待機児童対策の完了?

今後、実施が予想される政策の動向です。

2018年度においては新たな保育指針が適用されるとともに、待機児童対策が引き続き強化されます。

公定価格については、基本単価部分の加算化・減算化(※1)を進めることも検討されています。

2019年度においては、幼児教育無償化の一部実施が始まります。また、同一労働同一賃金制度(※2)の導入も予定されています。

2020年度からは幼児教育無償化の全面実施がなされるとともに、年度末までに待機児童ゼロを達成する目標が示されています。

以下では、人材育成の体系づくり、幼児教育無償化、採用の取り組みの充実について詳しく説明します。

※1 公定価格の基本単価部分の加算化・減算化

基本単価を低く抑えて加算をつける、もしくは要件を定めて、それを満たさない場合に基本単価を削減して支払う方式。2018年度の公定価格の改定に向けて、内閣府で議論が進められている。

※2 同一労働同一賃金制度

非正規職員の待遇改善を目的として、給与や福利厚生などにおいて正規職員と非正規職員との差を是正する制度。給与支払いの根拠を明確にすることが求められる。

人材育成の体系をつくろう！

改定版保育指針が求める 「職員の資質向上」 に対応する人材育成の体系づくり

来年度から適用される新しい保育所保育指針の「職員の資質向上」を踏まえて、各園が行う人材育成への取り組みは以下のように整理できます。

保育所職員に求められる専門性

自己評価の結果や本人の意向を確認した上で研修受講を進めていくこと

保育の質の向上に向けた組織的な取組

保育内容の改善に結びつく取組みが園内で積極的に実施されるような職員間の役割分担を見直すとともに、キャリアパスに基づく職員の育成をしていくこと

職員の研修および研修の実施体制等

体系的な研修計画の作成、職場における研修の実施、外部研修の活用、組織内での研修成果の活用を図ること

特定の職員に偏ることなく研修受講が行われるように配慮するとともに、研修成果を生かせる職務内容を考慮すること

園長の責務

保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めること

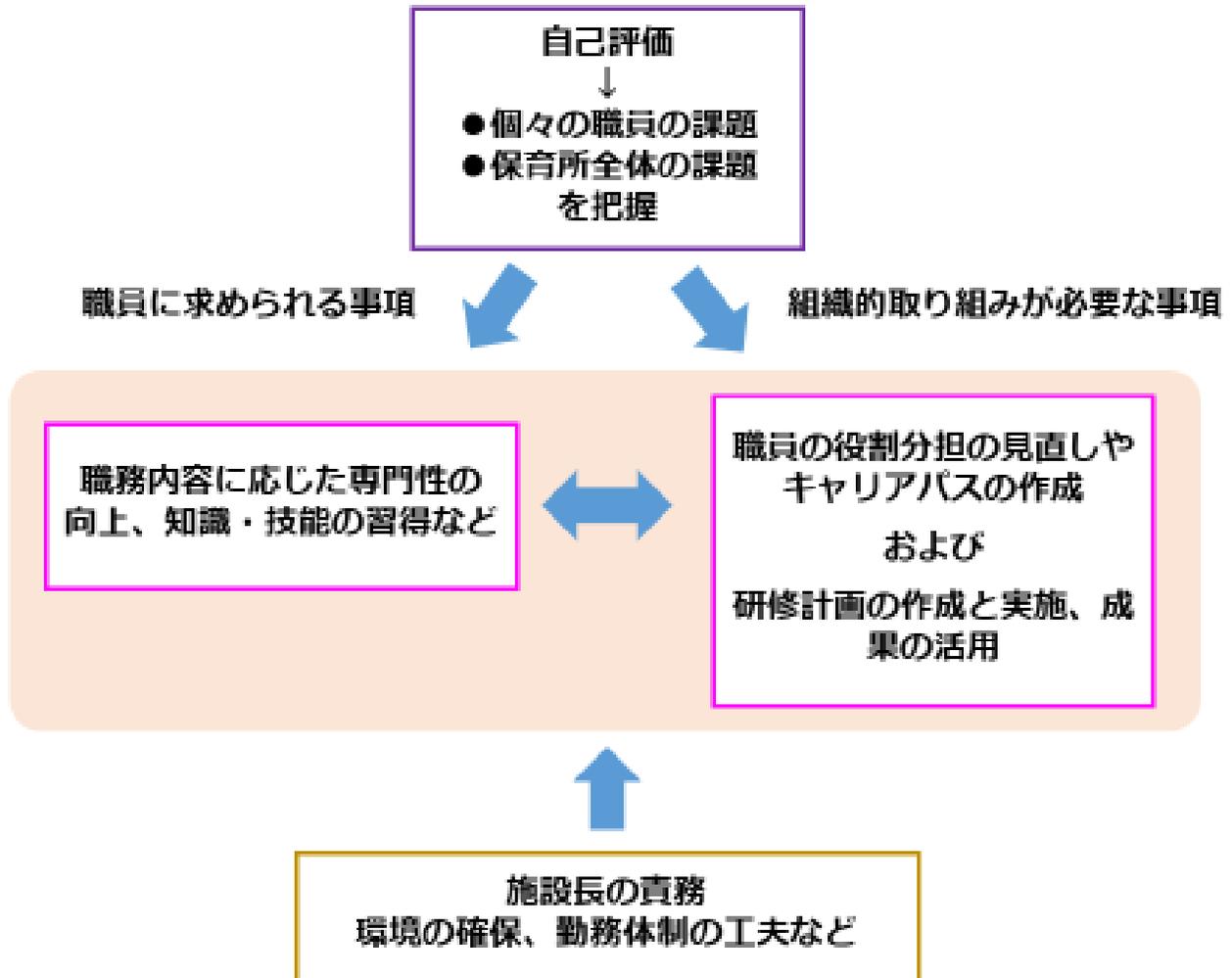
各園で作成したキャリアパスなどの人材育成の指針に基づいて、必要な研修機会を確保していくことが必要になります。



次頁の図を参照



【職員の資質向上で求められる取り組み】



キャリアパスなどの人材育成の指針に基づいた、研修の着実な実施が必要！

幼児教育無償化の影響は？

幼児教育無償化の影響は、いつからどのような形で生じてくるか？

政府が2017年12月8日に閣議決定した「新しい経済政策パッケージ」で、幼児教育無償化と待機児童解消、保育士の処遇改善が示されました。

幼児教育無償化 : 対象は3～5歳までの全ての子ども

0～2歳児は当面は住民税非課税世帯を対象

2019年4月から一部スタート、2020年4月から全面实施

待機児童解消 : 2020年度末までに受け皿を整備

保育士の処遇改善 : 2019年からさらに1%（月3,000円相当）の賃金引き上げを実施

待機児童対策の充実により、今後も保育園の整備が続くことが予想されるため、保育士採用にかかる取り組みが重要性を増していきます。

保育士の給与面での改善について、長期的なシミュレーションに基づき、検討・実施していくことが必要といえます。

**処遇改善の財源を上手く活用して、
保育士採用に結びつく給与改善を！**

採用の取り組みを充実させよう

- ・ 学生にアピールする強みがあるか？
- ・ PRツールは充実しているか？

職員採用のために注力すべきこととして、以下のようなものがあります。

学生などの就職希望者にアピールする「強み」となる要素

- ・ お互いにサポートする人間関係・職場風土をつくることを園の方針として掲げ、園長や主任が先頭に立って実践すること
- ・ 長期休暇（夏季休暇やリフレッシュ休暇など）が取りやすい
- ・ 仕事以外での職員交流の機会があり、職員が楽しんで参加していること

効果的なPRの実施

- ・ 採用に特化したパンフレットがあり、実習生や養成機関に配布している
- ・ ホームページにおける採用情報を充実させ、雇用条件だけでなく情報を掲載する（保育士の声、職員交流の様子など）
- ・ モバイル画面（スマートフォンやタブレット）に合わせたホームページの構成としている

できることから始めてみることをお勧めします。

**職場の「魅力」をつくり、
効果的にPRする手段を揃える！**

ライフリッチコンサルティング株式会社 による経営サポート

園の現状や将来の見通しを明確にしたい方に

⇒ **経営分析・経営計画策定コンサルティング**

人事給与制度や雇用管理制度を見直して、職員の採用・定着や、適正な人件費管理に役立てたい方に

⇒ **人事給与・雇用管理コンサルティング**

職員採用のための魅力をつくり、ホームページ等で広くPRしていききたい方に

⇒ **職員採用・定着支援コンサルティング**

職員のための内部研修を充実させたい方に

⇒ **弊社による職員研修（講師派遣含む）の実施**

各種の相談は無料です。お気軽にご連絡ください。

ライフリッチコンサルティング株式会社

〒251-0016 神奈川県藤沢市弥勒寺2-2-13

Tel 0466-52-6091 Fax 0466-52-6097

Mailinfo@liferich.jp URL <http://www.liferich.jp/> 担当 齋藤