

指導員体制の整え方 学習会

指導員確保に向けて

～指導員の体制と確保 準備し考えるべきこと～

平成29年9月19日

池田徹弘

与件の整理

- 2020年4月から資格を持った指導員が開設時間帯に必ず1人は配置
- 学校休業日に体制を組むには最低資格を持った指導員が3人必要
- 資格を持った指導員が退職した場合に学童開設ができなくなる恐れ
- 資格を持った指導員を複数人配置する必要がある

■子どもにどんな大人になってほしいか？



■子どもにどんな環境を与えてあげたいか？



■子どもにとってどんな学童保育が理想的なのか？



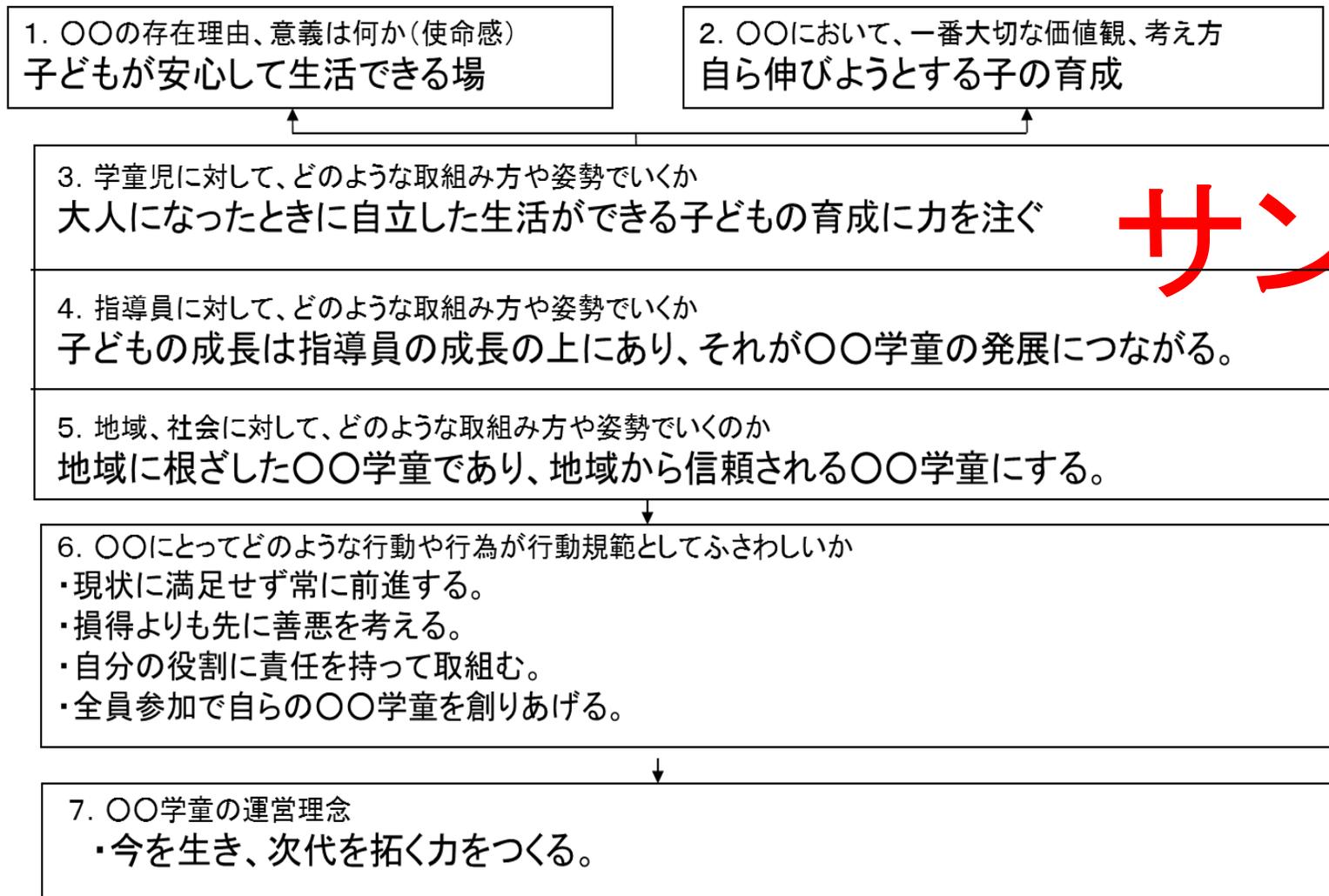
■どんな指導員さんに子どもたちの保育をしてもらいたいのか？

※個々の考えはバラバラだから父母会としてまとめてみるのが大事！

※自学童保育が何を大切に運営・保育をしていくのを考えてみよう！！

■ 自学童保育所が大切にしている価値観は？

〇〇学童運営の価値観(理念)の構成図



サンプル

■自学童保育所の将来像(採用～定着) 2020年までに達成すること

【3年後にどんな学童保育所にしたいかを考える】

例えば)

- ※子どもたちがイキイキと活動している状態
- ※働く指導員もやりがいを持って働いている状態
- ※父母会も活気あふれる状態 等



【これらを実現するためにどんな指導員がいて欲しいのか】

例えば)

- ※自ら率先して活躍できる人
- ※人の成長と共に自らも成長できる人 等

■自学童保育所の将来像(採用～定着) 2020年までに達成すること

【適切な保育ができる状態はどういう指導員体制が望ましいか】

- まずは財政面を考慮せずに理想的な保育体制を考えてみる
- 基本的に学童児何人に対して指導員は何人必要なのか？
- 何人くらいの学童児数にするかで検討
- 専任指導員・常勤パート・非常勤パートの人数や比率から検討
- 高学年と低学年の比率や保育方針や保育内容から検討
- 障がいのある子どもに対する保育方針から検討
- 指導員に期待する勤続年数から検討
- 最後に財政面から検討

※上記体制を考えた場合の指導員の組織を作ってみよう

※人件費がいくら必要になるのか？

P5のサンプル

■基本的に学童児何人に対して指導員は何人必要なのか？

※学童児数10人に対して指導員は1名とする

■何人くらいの学童児数にするかで検討

※現在33人の学童児数を3年後には39名にしていく→常時4名の指導員数が必要

■専任指導員・常勤パート・非常勤パートの人数や比率から検討

※専任2名・常勤パート(有資格者)1名・非常勤パート(アルバイト)登録数4名

■高学年と低学年の比率や保育方針や保育内容から検討

※高学年が低学年のフォローが自然とできる状態にすることで学童児数12人に対して指導員は1人の体制を目指す。

■障がいのある子どもに対する保育方針から検討

※専門的知識のある人の採用に力を入れて専属で1人採用する

■指導員に期待する勤続年数から検討

※専任指導員には定年まで勤務してもらえようにする。常勤パートは最低5年くらいの勤務。
非常勤パートは3年くらいの勤務

■最後に財政面から検討

※適正な労働分配率を考えていく。→次ページで詳細記載

■自学童保育所の将来像(採用～定着) 2020年までに達成すること

■適正な労働分配率を考えていく

1. 労働分配率とは:「付加価値額(学童保育所の場合:保育料+助成金+バザーなどの雑収入-指導費や市区連協会費)」に占める「人件費(給与や社会保険料など総人件費)」を知ることです。

これによって、学童保育所に占める適正な人件費を知ることができます。

計算式は、以下のとおり。

労働分配率(%) = 人件費 ÷ 付加価値額

※私の主観ですが学童保育の労働分配率は80%～90%くらいが適性だと思っています。

2. 付加価値額を上げることで人件費額も増える。

3. 付加価値額を増やすためには

- * 入所児童数を増やす

- * 保育料を上げる

- * 助成金額を増やす

→確実に処遇改善や常勤職員の助成金・キャリアアップ助成金等の確保

- * バザーなどで収入を増やす

P5のサンプル組織図

指導員体制 組織図

主任指導員

- * 指導員全体の統括
- * 外部情報の収集

専任指導員

- * 指導員のシフト等の業務スケジュール管理
- * 各指導員への役割分担等作成

パート・アルバイト
リーダー

- * 専任指導員からの指示を各アルバイトへの展開
- * アルバイトへの指導

パート・アルバイト

パート・アルバイト

パート・アルバイト

- * 保育の実践
- * 申し送り書等で確実な情報伝達

学童保育の将来像



■ある学童保育所の財務諸表

学童児数	33	平成28年度	
保育料	5,610,000		
助成金	7,000,000		
その他雑収入	150,000		
収入合計	12,760,000		
指導費	600,000		
負担金(諸会費)	80,000		
変動費合計	680,000	5.3%	
粗利益合計	12,080,000	94.7%	
人件費	7,670,000	63.5%	
指導員給与	2,580,000		
雑給	3,300,000		
賞与	710,000		
通勤費	370,000		
厚生費	710,000		
旅費	90,000		
研修費	40,000		
広報費	40,000		
会議費	10,000		
備品購入費	60,000		
消耗品費	80,000		
光熱水費	170,000		
通信費	70,000		
修繕費	50,000		
コピー関連費	140,000		
採用費	100,000		
諸手数料	20,000		
保険料	40,000		
駐車場代	650,000		
雑費	50,000		
固定費合計	9,280,000	72.7%	
収支差額	2,800,000	21.9%	

専任職員1人、常勤パート1人、非常勤アルバイトの指導員体制

付加価値額

労働分配率

学童保育の将来像



■ある学童保育所の財務諸表

	平成25年度		平成28年度	
学童児数	36人		33人	
保育料	5,990,000		5,610,000	
助成金	4,000,000		7,000,000	
その他雑収入	350,000		150,000	
収入合計	10,340,000		12,760,000	
指導費	510,000		600,000	
負担金(諸会費)	90,000		80,000	
変動費合計	600,000	5.8%	680,000	5.3%
粗利益合計	9,740,000	94.2%	12,080,000	94.7%
人件費	7,800,000	75.4%	7,670,000	63.5%
指導員給与	2,770,000		2,580,000	
雑給	3,070,000		3,300,000	
賞与	900,000		710,000	
通勤費	320,000		370,000	
厚生費	740,000		710,000	
旅費	30,000		90,000	
研修費	50,000		40,000	
広報費	70,000		40,000	
会議費			10,000	
備品購入費	40,000		60,000	
消耗品費	50,000		80,000	
光熱水費	160,000		170,000	
通信費	70,000		70,000	
修繕費	500,000		50,000	
コピー関連費	130,000		140,000	
採用費	70,000		100,000	
諸手数料	20,000		20,000	
保険料	40,000		40,000	
駐車場代	600,000		650,000	
雑費	30,000		50,000	
固定費合計	9,660,000	93.4%	9,280,000	72.7%
収支差額	80,000	0.8%	2,800,000	21.9%

← 処遇改善等の助成金の確保で大幅に増えている

労働分配率

【専任指導員を2名体制にするには】
 収支差額2,800千円だけでは専任指導員をもう1名確保するだけの人件費捻出は難しいです。
 そこで労働分配率を上げるように対策を打ちましょう。

- 付加価値額を上げる対策
 - * 入所児童数を増やす33人→3年後39人へ
- 3年後に労働分配率を86%へ
- 来年度途中には専任指導員を1名増員する

← 助成金額が増加した分、収支差額が増加している

学童保育の将来像

学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ある学童保育所の財務計画

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度	
学童児数	33人		35人		37人		39人	
保育料	5,610,000		5,950,000		6,290,000		6,630,000	
助成金	7,000,000		7,200,000		7,400,000		7,600,000	
その他雑収入	150,000		150,000		150,000		150,000	
収入合計	12,760,000		13,300,000		13,840,000		14,380,000	
指導費	600,000		636,364		672,727		709,091	
負担金(諸会費)	80,000		84,848		89,697		94,545	
変動費合計	680,000 5.3%		721,212 5.4%		762,424 5.5%		803,636 5.6%	
粗利益合計	12,080,000 94.7%		12,578,788 94.6%		13,077,576 94.5%		13,576,364 94.4%	
人件費	7,670,000 63.5%		9,372,788 74.5%		11,190,776 85.6%		11,678,764 86.0%	
指導員給与	2,580,000		3,870,000		5,160,000		5,263,200	
雑給	3,300,000		3,002,788		2,894,776		3,273,644	
賞与	710,000		1,065,000		1,420,000		1,420,000	
通勤費	370,000		370,000		296,000		301,920	
厚生費	710,000		1,065,000		1,420,000		1,420,000	
旅費	90,000		90,000		90,000		90,000	
研修費	40,000		40,000		40,000		40,000	
広報費	40,000		40,000		40,000		40,000	
会議費	10,000		10,000		10,000		10,000	
備品購入費	60,000		60,000		60,000		60,000	
消耗品費	80,000		80,000		80,000		80,000	
光熱水費	170,000		170,000		170,000		170,000	
通信費	70,000		70,000		70,000		70,000	
修繕費	50,000		50,000		50,000		50,000	
コピー関連費	140,000		140,000		140,000		140,000	
採用費	100,000		100,000		100,000		100,000	
諸手数料	20,000		20,000		20,000		20,000	
保険料	40,000		40,000		40,000		40,000	
駐車場代	650,000		650,000		650,000		650,000	
雑費	50,000		50,000		50,000		50,000	
固定費合計	9,280,000 72.7%		10,982,788 82.6%		12,800,776 92.5%		13,288,764 92.4%	
収支差額	2,800,000 21.9%		1,596,000 12.0%		276,800 2.0%		287,600 2.0%	

一人当たりの保育料は変化しないとして計画

毎年20万円ほど助成金額が増額される見込みで計画

学童児数に比例して変動する費用は比率に合わせて計画

この数値を目指す

固定費と考えられる費用は変化しないものとして計画

【指導員体制の計画の仕方のまとめ】

- 現状から何も変化しないと考えると何も変えることができない。
- 将来あるべき姿をイメージして計画を組もう。
 - * そのためにはどういう学童保育が望ましいのか、どういう指導員になってもらいたいのかを考える。
- 適正な指導員の給与を算出して体制を整えていこう。
 - ちなみに名古屋市の保育士の初任給は
(大学卒の場合)201,940円 (短大卒の場合)178,940円(平成28年4月1日)
- 労働分配率を意識して計画を組もう
- 付加価値額を高める動きをしていこう。

【来年4月から法律で施行されることの確認】

改正労働契約法のポイント

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：平成25年4月1日

■自学童保育所の将来戦略(採用～定着) 2020年までに達成すること

テーマ	自学童保育所の現状の課題	今後成し遂げたいこと	今後詰めるべきこと	学童の誰を主軸に進めるか？
採用戦略	採用活動に対して明確な方針がなく、場当たりの採用になっており、質の良い人材の確保が難しい	2020年までに有資格の指導員を現在の3人から4人までに増やす	採用計画を立案して計画的に指導員の採用ができる状況にしていく	総務担当の保護者役員
定着戦略	専任指導員が辞めたいと言っている。	専任指導員が継続的に仕事ができる環境改善（やりがいのある職場）と処遇改善（保育士並の給与）を実現していく。	父母会長が変わっても理念が引き継がれ、その理念に基づいた方針を指導員と共有できるようにする。処遇改善やキャリアアップ等の助成金の確保	保育担当の保護者役員
入所者確保戦略	今年、新入所の子ども数が新規世帯では4世帯しか入所見込みがない	新入所の子ども数は各学校の1年生の25%を達成していく。	幅広い広報活動ができる状況にしていく。保育園との連携・SNSの活用・学校との連携等	広報担当の保護者役員
父母会活性化戦略	父母会の雰囲気は父母の負担軽減や新しいことに取り組むことに消極的な姿勢になっている	父母会活動に楽しみを見出せる状況にしていく。保護者の目線を子どもの成長の方に向けるようにしていく	父母会で建設的な活発な意見が出る状況にしていく。保護者全員が主体者になるようにしていく	父母会長

サンプル

学童保育の将来像

学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

サンプル

■自学童保育所の将来戦略(数値計画)

	行為項目	具体的な実行項目	プライオリティ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
(1)	採用戦略	専任指導員の人数(人)	S	1人	1.5人	2人	2人
		資格のある指導員の人数(人)パートを含む	S	3人	3人	3人	4人
		補助員(アルバイト等)の人数(人)	B	5人	4人	4人	4人
(2)	定着戦略	父母会長と指導員の方針共有面談(回)	S	2回	2回	2回	2回
		専任およびリーダー指導員の定着率(%)	S	100%	100%	100%	100%
		大学4年以外の補助員の定着率(%) 長期休業時のみ採用した人は除く	A	100%	100%	100%	100%
(3)	新入所確保戦略	地域からの依頼(お祭り出店依頼等)を増やす(件)	A	5件	6件	7件	8件
		各学校の1年生の新入所率(%)	S	15%	18%	21%	25%
		年度途中新入所者数(人)	B	1人	1人	1人	1人

■自学童保育所の将来戦略(定性計画)

サンプル

	行為項目	具体的な実行項目 (実行スケジュール)	プライオリティ	2017年度		2018年度				2019年度				2020年度				
				10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	
(1)	採用戦略	人事制度の見直し	A		導入					見直し				見直し				
		専任指導員の採用手法の確立	S		→	確立		増員										
		補助員指導員の採用手法の確立	A					→	確立									
(2)	定着戦略	専任指導員と父母会長との面談の実施	S		実施		実施		実施		実施		実施		実施		実施	
		専任指導員育成プログラムの策定→運用	A						→	策定	運用開始							
		補助員指導員育成プログラム策定→運用	B											→	策定	運用開始		
(3)	新入所確保戦略	地域への情報発信手法の見直し	A	見直し					見直し				見直し				見直し	
		SNS活用手法の確立	B				導入			見直し					見直し			
		新入所確保の取り組み手法の見直し	S				見直し			見直し					見直し			

【指導員の人材確保をするには以下の二つの方法がある】

■新たに指導員を雇い入れること：採用活動

■指導員がやめないこと：定着活動

- ・働くことが楽しくなるような職場環境
- ・父母会が指導員を必死で育てる
- ・業界（保育士や学童保育）平均に近い賃金の支給
- ・指導員が育てば子どもも育ち、学童保育の発展につながる
- ・新しい指導員の育成は先輩指導員の仕事の一部
- ・制度や仕組みや賃金だけでは動かない
- ・学童保育らしさに誇りを持つ

【就活(採用)と婚活は類似】

- 相手探し(募集)→出会い(説明会)→デート(面接)→婚約(内定)→結婚(入所)
- このように採用活動と婚活は非常に類似している。
- 求人を出すとなぜか採用する側が選ぶと勘違いするのです。応募者側から選ばれている意識がなければ採用はうまくいきません。
- 就活で言われることは「自己分析をする」「挨拶をしっかりとる」「業界研究をする」「やりたい事とできる事のバランスを考える」などなど。それは逆に言えば採用する学童保育所にも求められるのです。

【求められる採用のあり方】 ~ 深い相互理解の実現が必要 ~

- 新しい指導員がイキイキと働くためには深く相互理解しあうことが重要です。
- 一つが働きぶりが双方イメージできること。もう一つが大切にしている価値観・バリューが相互に共感・共鳴できることが大事です。
- このように目には見えにくいものを、一連の採用プロセスの中で応募者に伝え、理解してもらうことが必要です。

■採用ミスは致命傷

- 採用してみたものの、すぐに休職したり、また現場でトラブルを起こしたり、仕事の能力うんぬんの問題ではなく、そもそも組織で働く事が困難な方を雇ってしまって後悔した、という経験はありませんか？
- すごく優秀で経験豊かな方を中途採用してみたが、学童の文化や業務にフィットせず、その能力を生かすことができずに現場でもてあましている、そんな経験もありますか？
- 採用のミスは採用コストや教育コストが無駄になってしまうという金銭的ダメージ、そして問題になった後の労務対応に関する時間的ダメージが莫大にかかり、是非とも取り組んでおきたい事案となります。
- ポイントとしては、対象となる方々の学歴やスキル、そしてコミュニケーションが主体となることが多いと思われませんが、どんなに優秀な方が入所されたとしても、その方のストレス耐性が低かったり、集団の中で働く事が苦手だったり、学童の文化や考え方に根本的に合わなかったりと、ミスマッチを起こしてしまうことはできるだけ避けましょう。

いかに欲しい人物を採用するか？

最も採用したい対象をそれぞれについて明らかにする。

年齢(20代)

性別(男)

属性(児童関係の専攻を卒業している)

通勤手段(徒歩or自転車)

居住形態(問わない)

就労期間(長期)

週間就業日数(毎日)

就業時間(昼から夜19時まで働ける人)

サンプル

次にどのような条件(志向・能力など)を満たしている人が必要かを考える。

- | | | |
|--------------|--------------|---------------------|
| ・子どもが好きであること | ・人の話が聞ける人 | ・体力がある人 |
| ・向上心が強いこと | ・動きながら考えられる人 | ・人の成長に喜びを感じられる人 |
| ・勉強好きであること | ・人の良い所を見れる人 | ・創意工夫ができる人 |
| ・プラス思考であること | ・誠実な人 | ・たくましく、根気よく、素直で明るい人 |
| ・柔軟性があること | ・1言ったら10わかる人 | ・行動力がある人 |

求める条件の中で、絶対に必要な条件とできれば欲しい条件に分ける

(絶対に必要な条件)

- | | | |
|-------------|--------------|---------------------|
| ・長期で働ける人 | ・20代 | ・たくましく、根気よく、素直で明るい人 |
| ・週3日以上働ける人 | ・子どもが好きであること | ・人の成長に喜びを感じられる人 |
| ・夜19時まで働ける人 | ・人の話が聞ける人 | |

(できれば欲しい条件)

- | | | |
|-------------|----------------|---------------------|
| ・向上心が強いこと | ・動きながら考えられる人 | ・体力がある人 |
| ・勉強好きであること | ・人の良い所を見れる人 | ・創意工夫ができる人 |
| ・プラス思考であること | ・誠実な人 | ・行動力がある人 |
| ・性別(男) | ・通勤手段(徒歩or自転車) | ・教育や保育関係の専攻を卒業している人 |
| ・柔軟性があること | ・1言ったら10わかる人 | |

絶対に必要な条件を満たす人で、かつできれば欲しい条件の一部を満たす

人はどんな人なのかを考える。

(教員採用試験に落ちて、再度受けようと思っている人)

(独学で保育士を目指している人)

(第二新卒で大学の専攻が保育学や児童心理学や教育学に関することを学んできた人)

■前頁の求める人物像から作成したフロムAの原稿

【キャッチ】

子ども達の人気者☆遊びながら「たくましく！根気よく！明るく素直な子どもを育成する」ことが仕事です。

【先輩情報】

この経験はすごい!!子ども達とともに自分も成長できる。

私は独学で保育士を目指していたので、子どもに関われる仕事がしたくてって感じで働き始めました。実際に「あおぞら」から教員になった人が何人もいますよ。☆子ども好きな方、教員や保育士を目指している方大歓迎

【仕事情報】

小学校の授業が終わって「ただいま～」と元気一杯で帰ってくる子ども達の放課後の生活をお兄ちゃんお姉ちゃんになって一緒に遊びながら育成をします。
未経験者でも大丈夫！しっかり先輩が教えてくれます。

【職場情報】

子ども達が卒業するときには涙なしではいられないくらい、子ども達との絆が築けちゃいます。
毎日色々な顔をして帰ってくる子ども達を迎え入れてあげてください。

求める人物について

学童保育
の将来像

採用活動
とは

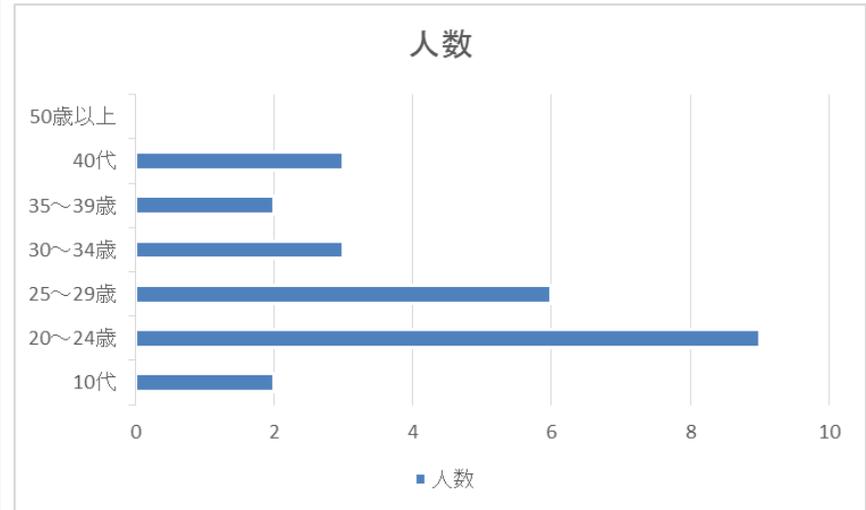
求める人物
について

採用の
流れ

アルバイト応募一覧

応募	名前	年齢	性別	職業	住所	通勤	週休日・時間	備考	面接予定	結果	連絡先
PC	***	36	女	主婦	緑区横吹		平日:13~17時 土曜:月2回	小学生の子2人 勤務は17時まで	29(土) 16:00	不	
TEL	***	21	女	フリー 手伝い週2	東海市	車	週4~5日希望	半田市で学童勤務 経験あり	29(土) 16:30	不	
PC	***	21	女	大学3年 日福大	豊明市	車	平日:週2 土曜:OK		25(火) 20:30	不	
TEL	***	23	男	フリー	阿久比	車		大学3年まで瑞穂 区で経験あり	25(火) 21:00	不	
TEL	***	22	女	大学4年	日進市	公共	(土)・夏休み 平日:17~		辞退		
PC	***	32	女	パート	緑区鳴海	バス	月~土OK	池下で半年経験あ り	29(土) 17:00	不	
TEL	***	26	男	次の仕事が見 つかり次第退 職予定	東郷町	車	月~土OK		29(土) 17:30	不	
TEL	***	47	男	フリー	滝ノ水				書類	不	
TEL	***	27	男	フリー	一宮市	車	週4~5 土ok		辞退		
TEL	***	26	男	大学院生	中村区	車	月~土OK	来年4月~就職	29(土) 18:30	採用	
TEL	***	23	男						書類		
PC	***	18	女	アルバイト	江南市	公共	どれくらいでも				
TEL	***	31	女	フリー	亀が洞	車	どれくらいでも	保育士勉強中	29(土) 18:00	採用	
PC	***	20	女	大学生	天白区	バス	週2 土:入れるときも ある		1(火) 20:00	不	
TEL	***	47	男	長根台小 用務員	有松	車	3:30~		書類	不	
PC	***	19	女	無職	天白区	バス	出来る限り		1(火) 19:30	不	
PC	***	22	女	アルバイト (夜)	鳴海町	バス	週3~4 土OK		5(土) 13:00		
PC	***	31	女	無職	岐阜県 各務原市	公共			辞退		
PC	***	45	男	大学院生	名東区大針				書類		
PC	***	25	男	アルバイト	豊田市	車	いつでも		5(土) 14:30		
TEL	***	29	女	主婦	鳴丘	自 転 車	週4~5 土OK	高知県で3年間経 験	1(火) 20:30	保留	
TEL	***	29	男	アルバイト	滝ノ水	車	~19OK 土OK		5(土) 13:30		
PC	***	36	女	無職	緑区 左京山	原付	週5~6		5(土) 14:00		
PC	***	24	女	大学院生	緑区 藤塚	車	何日でも	休学中	1(火) 21:00	保留	
PC	***	20	女	大学生	豊明市	車	水・金13:30可 土OK		8(火) 19:30		

応募総数29名



応募者の58.6%が30歳未満であり、採用ターゲットと採用原稿にズレがほぼなく、期待した応募者からの応募となることがわかる。50歳以上の応募がないことも原稿の効果であると推察される。

■ 求人はその時々で求める人物像が違ってくる。

1. 長期的な目線で考えたときには新卒や若手などを専任で採用するとよい。
2. 育休などで人が抜けてしまった場合などは年単位での有期の雇用で考え、パート等を採用するとよい。
3. 夏休みなど長期休業時だけに必要な場合は月単位の短期雇用で考え、アルバイト等を採用するとよい。
4. 人手が足りないときは、経験より保育への適正で採用するとよい。
5. 特殊で専門的な保育が必要とするときは対象保育の専門的知識や経験がある方を採用するとよい。
6. 人をまとめる(マネジメント)業務で求人するときには統括的なことを経験している人を採用するとよい。

このように求人目的によって採用対象者を変えていくのです。

ただ、学童保育所の考えと応募者の考えが合うかどうかを最も重要です。

求める人物について

学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ P8に記載した学童保育所で専任（子どもに寄り添うことが得意な指導員）が育児休業を取得する際に募集したときの原稿

【キャッチ】

「共に笑い・泣き・歩き・育ち。あなたが子どもたちの心の支えであって欲しい！」

「あおぞら」は一人ひとりが自分の力を発揮し、仲間の存在を認め合い喜びを共有します。一緒に喜びを共有しましょう☆前を向いて進んでいく子どもたちを後方から支えてあげてください。

【仕事内容】

遊びや集団生活を通して「つながり」「共生」「他人を認めることの出来る力」を育み、自分で考え、責任と思いやりをもって行動する力をのばすことが仕事です。キャンプ、スポーツ大会、お祭り…イベントもたくさんありますよ！

【こんな人はぜひ】

仲間を大切にできる人！縁の下から支えることが好きな人！

【職場環境・雰囲気】

現在70名程の子ども達をあずかっています。元気いっぱいの子どもたちは「鬼ごっこ」や「ポコペン」など昔ながらの遊びを全力で楽しんでいます。“温かさ”と“やんちゃさ”を持っている昭和の匂いが漂う子どもたちと一緒に楽しみませんか！？スタッフも明るい人がいっぱい!!心配することはありません！スグなじめますよ。

先輩スタッフが全体を引っ張ってくれますので、子どもたちの生活をのびのびと、時には厳しく声かけしてくれると嬉しいです。

■履歴書や応募書類で判断できるところ

◇履歴書について

- 退職理由は万人が納得できる理由があれば問題がない。
- 但し、何度も同じ理由であれば何か問題があると思わざるを得ない。
- アルバイトの経歴も、理由によって、プラスにもマイナスにもなる。
- 資格の勉強をするため、経験を積むためなど明確な目的があればよい。
- ひとつのアルバイトを長期続けていればプラスと考えてもよい。
- 居心地が良いからアルバイト、なんとなくアルバイトは長続きしない。
- 履歴書に空欄がある場合はやる気なしと考えてよい。

◇応募書類について

- 応募書類は字が汚くても、丁寧であれば良い。
- 書類の使いまわしはやる気を感じない。
- 使いまわしはどこでも当てはまるように作られているのでやる気を感じない。
- 読んで分かりづらい書類は伝える力が乏しい。

でも、会って見ないと分からないからよっぽど酷くなければ面接しましょう！

■面接が出会いの場である

◇面接でした方がよいこと

- 学童側から自己紹介する。学童保育の価値観を伝える。仕事の内容を伝える。
- 学童保育所内でもっとも人柄がよく、人を引き付けられる人も同席するとよい。
- 当然、一緒に働く指導員も同席する方がよい。雇用の責任者も同席。
- 学童の雰囲気合うか、他の指導員と上手にやっっていけるかの確認。
- 学童保育の価値観や求める人物像に合致しているかの確認。
※出来る限り深掘りしていくと本人の本心が現れてくる。
- 本人の志向の確認もした方がよい
- 当然、勤務や就業に関する諸条件の確認。
- どういう仕事であるか、また仕事をしているときのイメージができる質問をする
- 保護者と指導員が連携している姿を見せられるとよい。

◇面接質問事項の例(価値観や保育イメージをするための質問例)

1. 思うように子どもと接してごらんと言われたらあなたはどんなことをしますか？
2. あなたが他の人の言動を見て嫌だと感じることは何ですか？
3. あなたは子ども達に対して何を与えることができますか？
4. 先輩指導員が言っていることがおかしいなって思ったらあなたはどうしますか？
5. 今この部屋で70名の小学生がざわついているのを想像して下さい。
この状態を静かにさせるのに取る手段はどうしますか？
6. 遊びから何を得られると思いますか？
7. 喧嘩するのってどう思いますか？喧嘩から何を学べると思いますか？
8. 目標と目的の違いは何ですか？
9. あなたの将来の夢は？
10. あなたはどんな子ども達を保育したいですか？理想の子ども像とは？
11. 子どもが後ろから飛び蹴りしてきたらどうしますか？
12. 高学年女子が一人を仲間はずれにしている状況を察知したときどうしますか？
13. 子どもから何を学べると思いますか？
14. 子どもの成長を思って助けない選択ができますか？
15. 自分が成長したいと思いますか？

◇面接質問事項の例(勤務条件や今後の採用に活かす為や志向の確認の質問例)

1. 何時から何時まで仕事ができますか？いつから出勤できますか？
2. 日曜日に行事がありますが出勤できますか？キャンプとかも参加できますか？
3. 通勤方法はどうなりますか？
4. 時給〇〇円ですが、よろしいですか？
5. シフト勤務になりますが大丈夫ですか？
6. たくさんある学童保育の中でうちの学童を応募されたのはどうしてですか？
7. ホームページは見られましたか。見た場合はどこを見たか？どう思ったか？
8. うちの学童はどんな感じがしますか？
9. 夏は日焼けするし冬は寒空の下で遊んだりしますが大丈夫ですか？
10. インドア派かアウトドア派か？
11. スポーツ、工作、音楽、料理等得意なことを発揮してもらいたいですがどれが好きか？
12. 周りを引っ張っていくタイプか、引っ張っていく人を支えていくタイプか？
13. 口下手な子と口が達者な子どちらが保育しやすいですか？
14. あなたオリジナルの遊びってありますか？
15. 大人しい子と活発な子どちらが保育しやすいと思いますか？

採用の流れ

学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

募集

ポイント①

ポイント②

ポイント③

ポイント④

ポイント⑤

ポイント⑥

視認数 &
アクセス数

反響 &
応募数

面接数

内定数

入所数

定着数

「応募を“倍増させる”」
のは、コスト負担も大きく、大変……

「応募以降のプロセスを“倍増させる”」
のは、取り組み次第で十分可能！！

実務フロー

募集

TEL受付

来所対応

面接

内定
フォロー

入所

新人教育
フォロー

※採用の流れが一貫していることが大事

採用の流れ

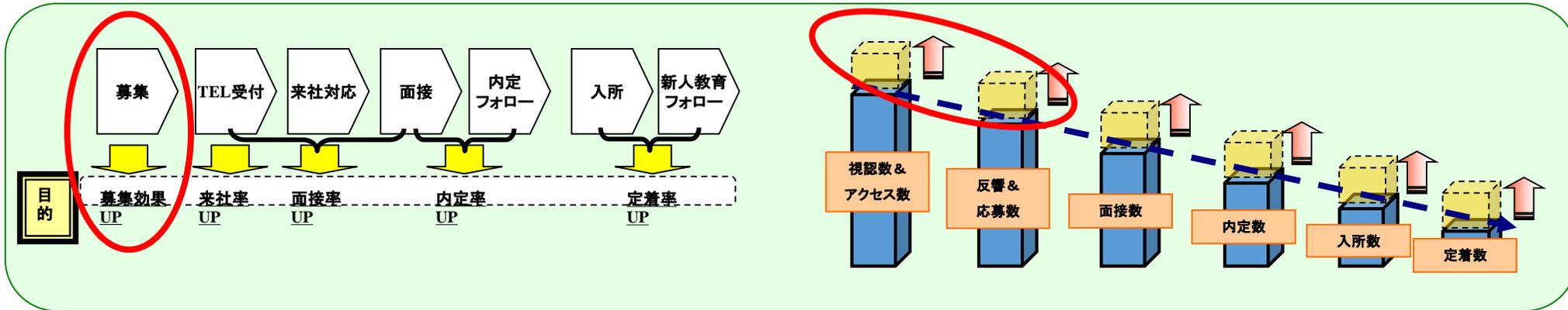
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 1

打ち手	リアルターゲットの設定&求人チャネル選定
ポイントはココ!	特定の個人が浮かぶぐらい具体的にターゲット人材を明確にし、その人にもっともリーチできるチャネルを選ぶこと!
内容	・「20~30代女性がターゲット⇒×」、「結婚5年目で子供が3歳になり、保育所に預けたため社会復帰できるようになった、保育士経験のある30代前半の主婦⇒◎」

採用の流れ

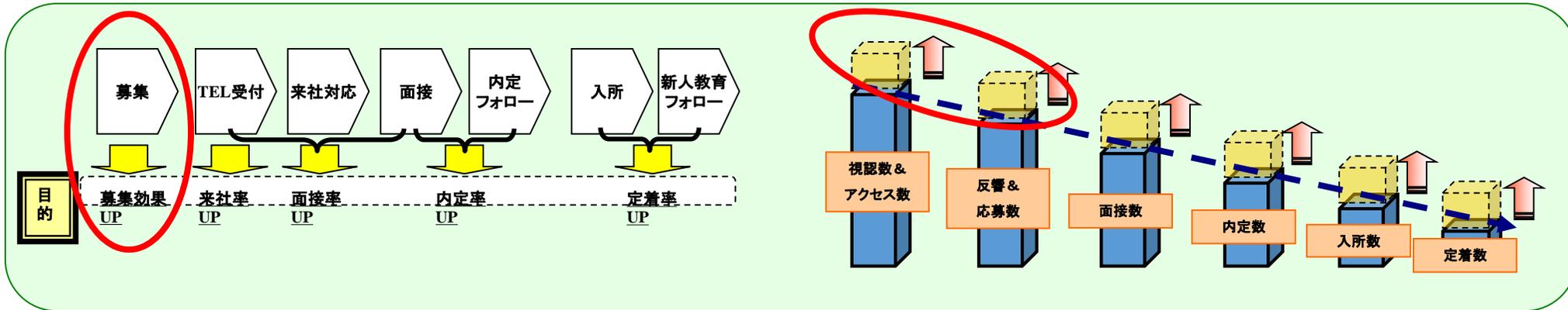
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 2

打ち手	募集原稿&キャッチコピー
ポイントはココ!	リアルターゲットの人材が、「もっとも悩んでいること」「もっとも不安なこと」「もっとも大切にしたいこと」を解決する原稿やキャッチを創ること!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「未経験者歓迎! ⇒×」、「職場には同じ仕事をしている女性スタッフが3名います。丁寧に教えてくれるので、未経験のアナタでも大丈夫ですヨ☆⇒◎」 ・「簡単な保育です! ⇒×」、「放課後の子どもたちと一緒に遊びながら保育をする仕事ですので、とってもカンタンですヨ☆⇒◎」

採用の流れ

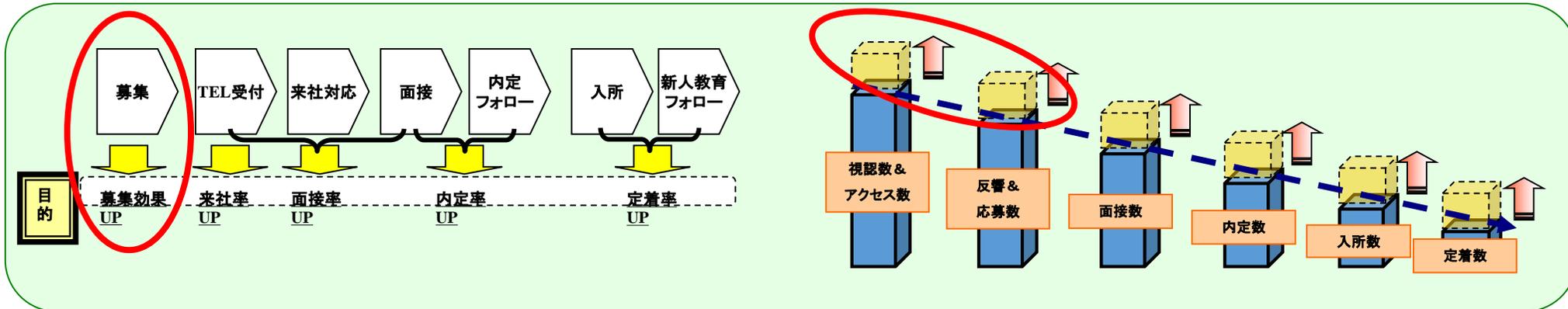
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 3

打ち手	単独チラシ
ポイントはココ!	リアルターゲット人材にもっともリーチできる媒体や場所を選び、課題解決型のチラシを工夫して創ること!
内容	・主婦層狙いなら「新聞折込」「ポスティング」「保育所・幼稚園」「スーパー」etc.、若手男性狙いなら「アミューズメント施設」「カラオケ店」「弁当屋」etc.

採用の流れ

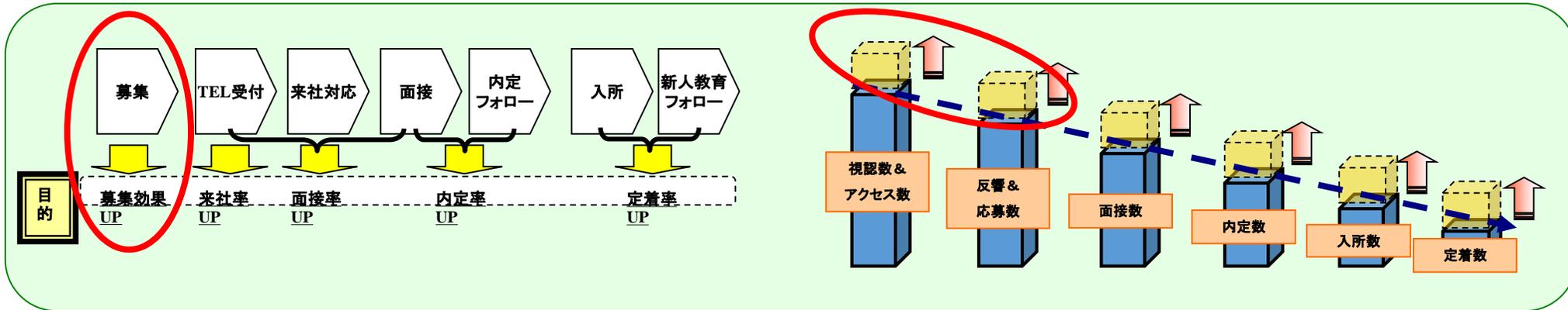
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 4

打ち手	ハローワーク活用
ポイントはココ！	ハローワーク担当官とのパイプを創り、 無料サービスをとことん活用すること！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・求人票で、「学童アピールと仕事詳細情報」をきちんと伝える ・ハローワーク担当官との関係強化で「窓口推薦」を増やす ・「求職者リストアップ⇒学童資料送付」をとことん活用する

採用の流れ

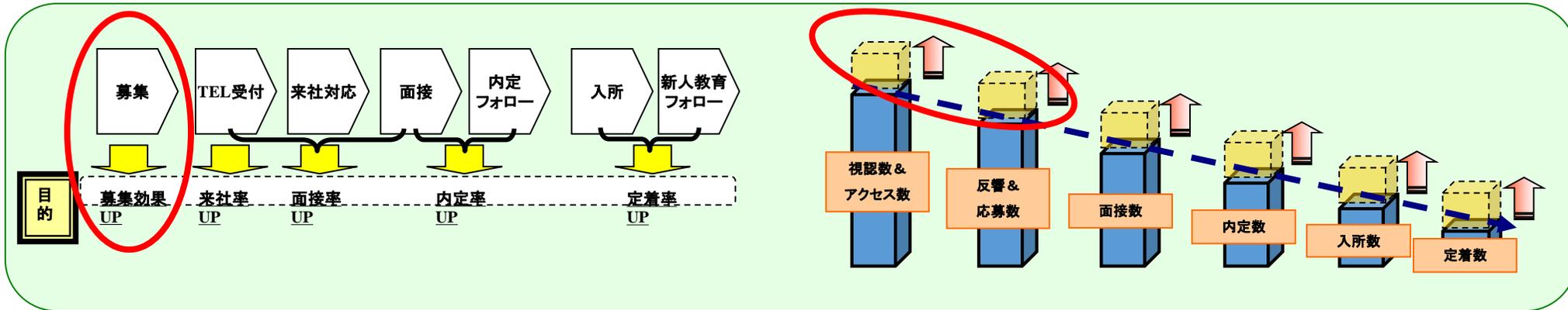
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 5

打ち手	自学童サイト (web & モバイル)
ポイントはココ!	自学童webサイトの充実とSEO対策は当たり前、ターゲット層によってはモバイルサイトもしっかり構築すること!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・全面リニューアル(再制作)をかける際には、ドメインの取り方そのものから工夫する ・アクセス解析からのSEO対策はもちろん、「ロングテールSEO」も絡めて実施すると効果的

採用の流れ

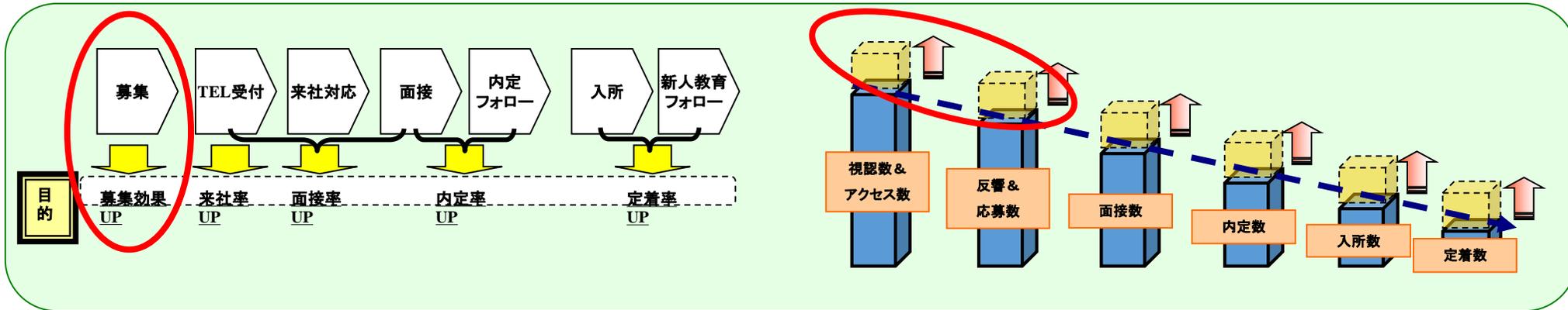
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 6

打ち手	SNSの活用
ポイントはココ!	SNSで学童保育所の雰囲気を見せる
内容	・自学童サイトで情報提供をして、FacebookやblogやLineなどのSNSで学童保育の日々の様子等を発信

採用の流れ

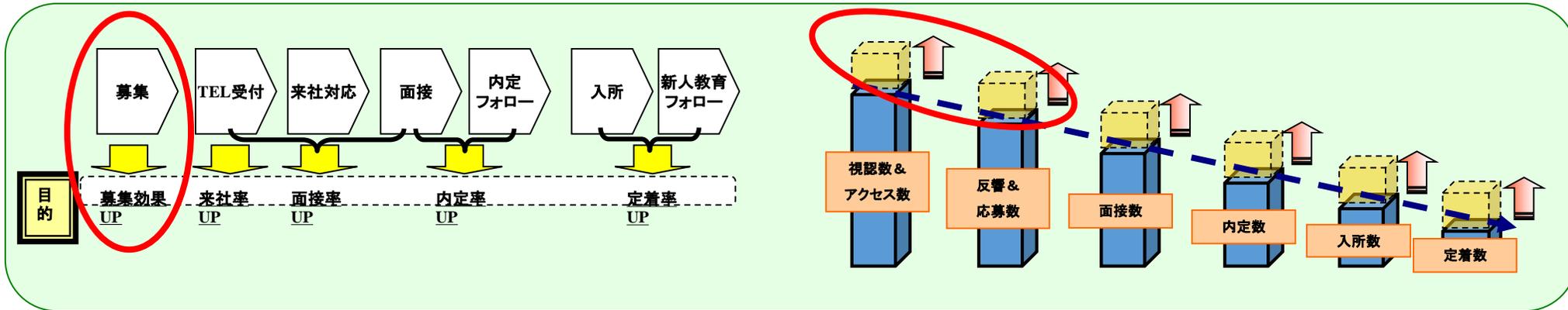
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

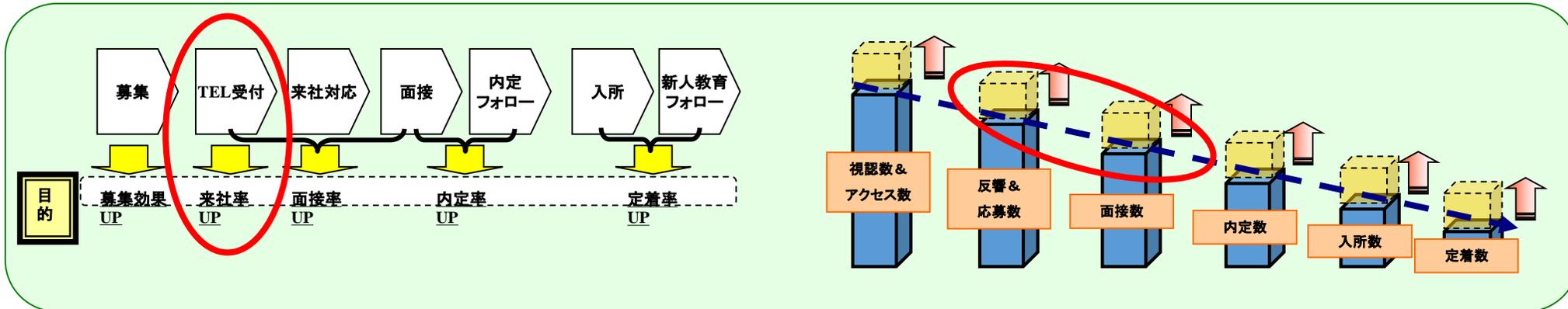
■ 募集効果をよくする手立て



打ち手No. : 7

打ち手	紹介
ポイントはココ!	父母や指導員や地域の方々からの紹介で動くこと!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・紹介増加の大前提は「魅力ある学童保育所であること」 ・インセンティブ設定することも考えてみる

■ 応募受付の対応の手立て



打ち手No. : 8

打ち手	電話受付ファーストタッチ&折り返し対応
ポイントはココ!	学童の印象を決める「電話受付時の初期対応」を高いレベルで標準化すること!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・“電話の出方”一つで、学童の印象は変わる ・「即折り返し対応」で好感度Upと同時に「自社番号認知」を狙う

採用の流れ

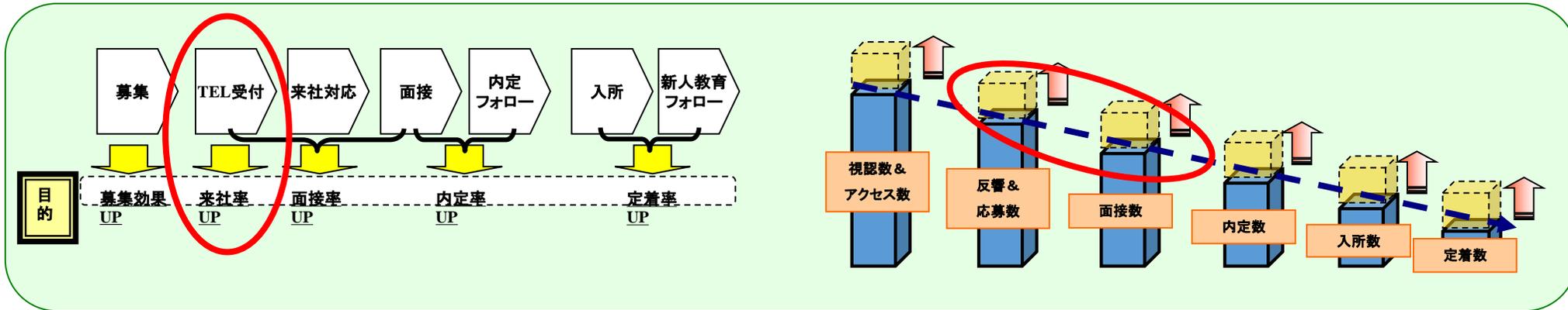
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 応募受付の対応の手立て



打ち手No. : 9

打ち手	応募受付表&アピールポイント共有
ポイントはココ!	電話受付時に十分な情報を伝えられる仕組みを標準化すること!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・電話受付時の“長時間保留”や“たらい回し”は致命的 ・「父母会長から折り返します」は大きなチャンスロス ・学童の売りポイントを共有化

採用の流れ

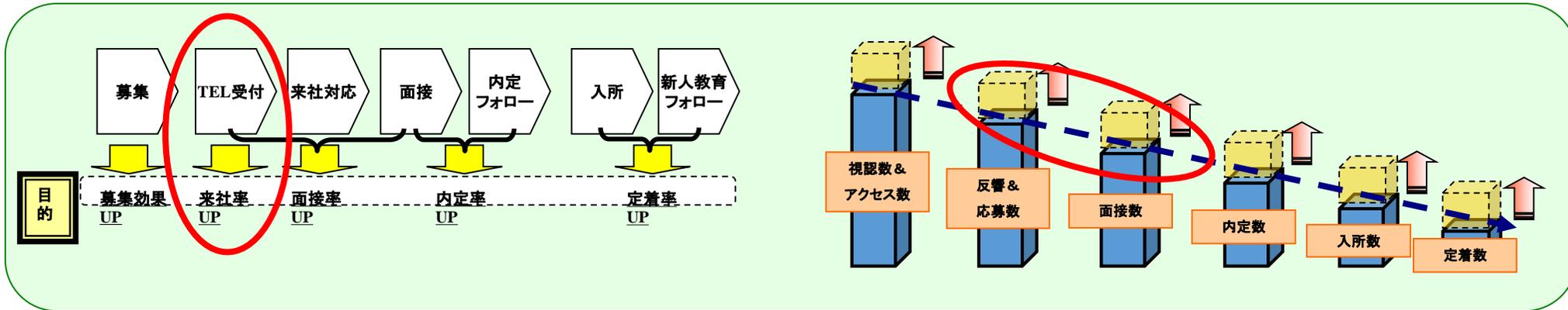
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 応募受付の対応の手立て



打ち手No. : 10

打ち手	電話時の志向ヒアリング
ポイントはココ！	電話対応を“受付”や“質疑応答”に終わらせず、「簡易の志向ヒアリング」の意識を高く持つこと！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者の質問に回答するのは当たり前、「どんな志向や希望を持っているのか？」を深堀し、把握する ・「なぜ？」を投げ掛けることで、志向を引き出す

採用の流れ

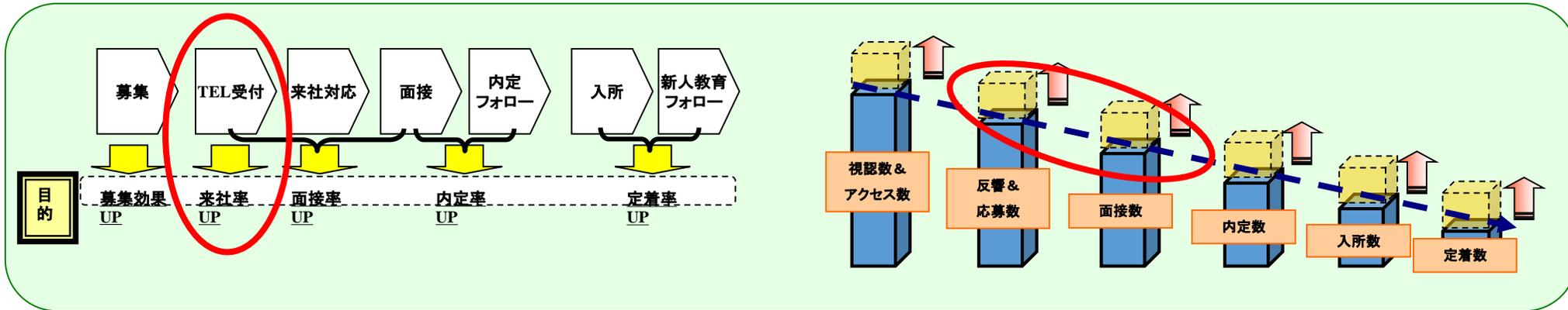
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 応募受付の対応の手立て



打ち手No. : 11

打ち手	面接日時設定
ポイントはココ！	求職者の予定を何より最優先し、できるだけ時間を空けずに面接を設定すること！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・学童都合での「面接日時の後送り」は致命的 ・求職者の“レベル”や“現状”を踏まえ、「面接日程入れ替え」も実施 ・学童戦略とターゲット人材によっては、「日中・夜間・土日面接」も当たり前

採用の流れ

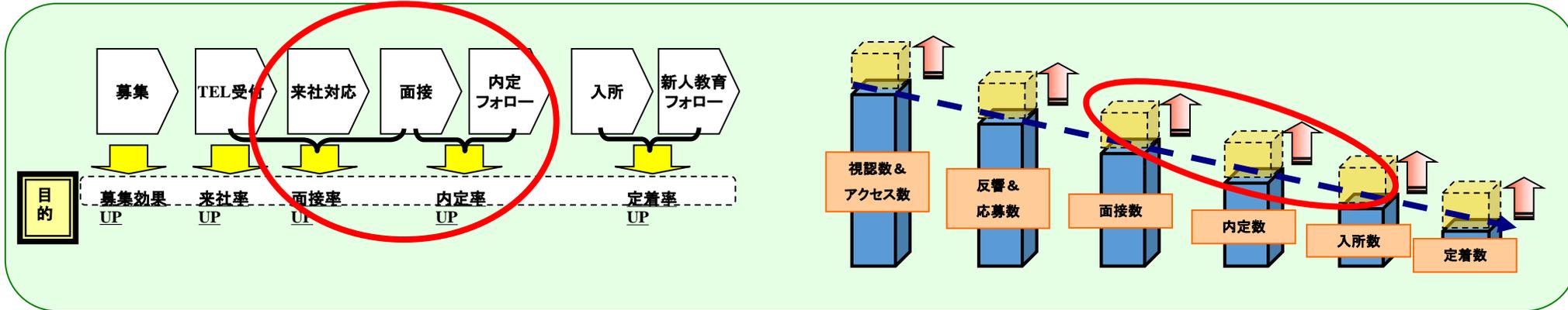
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 来所・面接の対応の手立て



打ち手No. : 12

打ち手	来所確認電話
ポイントはココ！	面接予定日前の確認電話で、「キャンセル防止」と同時に、「さらなる動機付け」を行うこと！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・予約から面接日までが、2日以上空けば要注意 ・確認電話では、「心待ちにしている」ことでの“特別感”と“期待感”を盛り上げる

採用の流れ

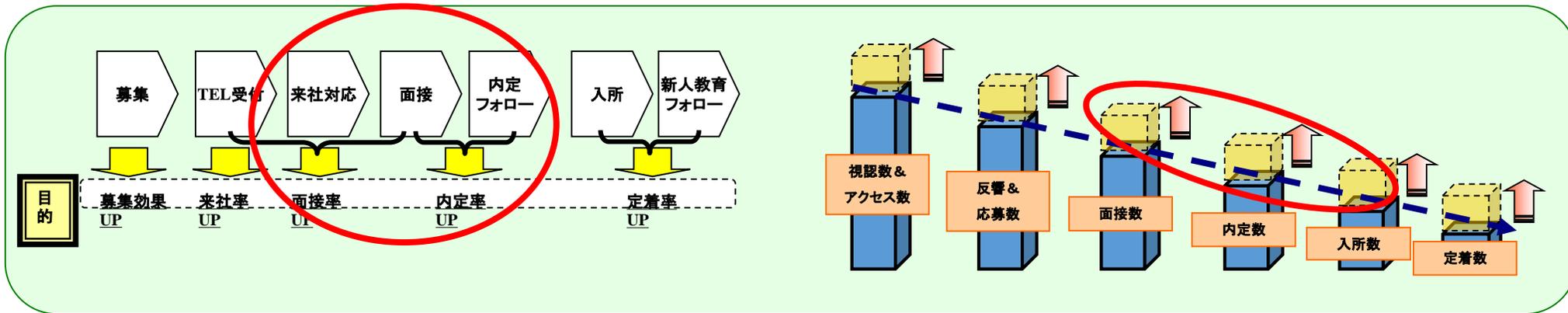
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 来所・面接の対応の手立て



打ち手No. : 13

打ち手	来所時ファーストタッチ
ポイントはココ！	来所時の初期対応で、「ちょっと他とは違う」という印象を与え、“心の壁”を下げること！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・来所時の「〇〇さんですね、お待ちしてました！」が大切 ・在籍者全員の対応で印象は大きく変わる ・前提として、「面接予定を共有する仕組みと、対応の標準化」が必要

採用の流れ

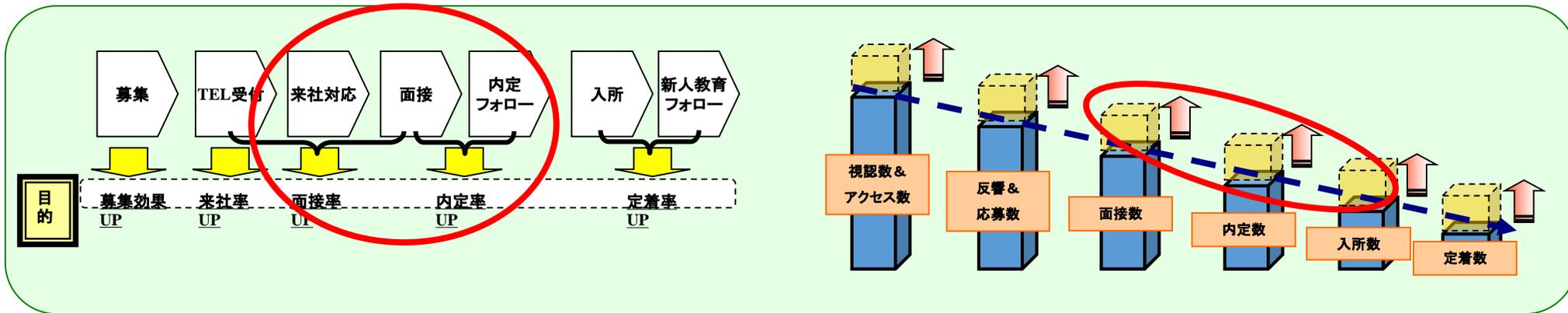
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 来所・面接の対応の手立て



打ち手No. : 14

打ち手	来所時おもてなし
ポイントはココ！	「お茶だし対応」一つで、学童の印象度は大きく変わることを意識し、そこでも差別化すること！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「お茶だし待遇」は当たり前 ・「スペシャルドリンクサービス」で、“おもてなし感”を演出する ・「おしぼりサービス」はさらに効果大

採用の流れ

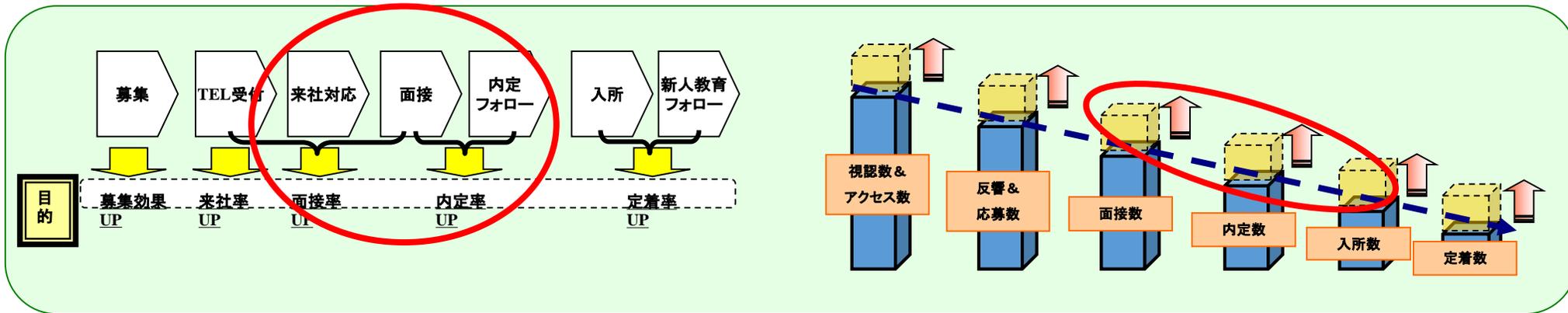
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 来所・面接の対応の手立て



打ち手No. : 15

打ち手	面接時の志向ヒアリング
ポイントはココ！	「尋問面接」はNG、「志向ヒアリング」による「カウンセリング面接」を行い、応募者の本音をつかむこと！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「話す＞聞く」は論外、「面接はヒアリングコミュニケーションの場」と心得る ・「経歴質問」「希望質問」は当たり前、「本音を聞き出す質問」を投げ掛ける面接の流れを標準化する

採用の流れ

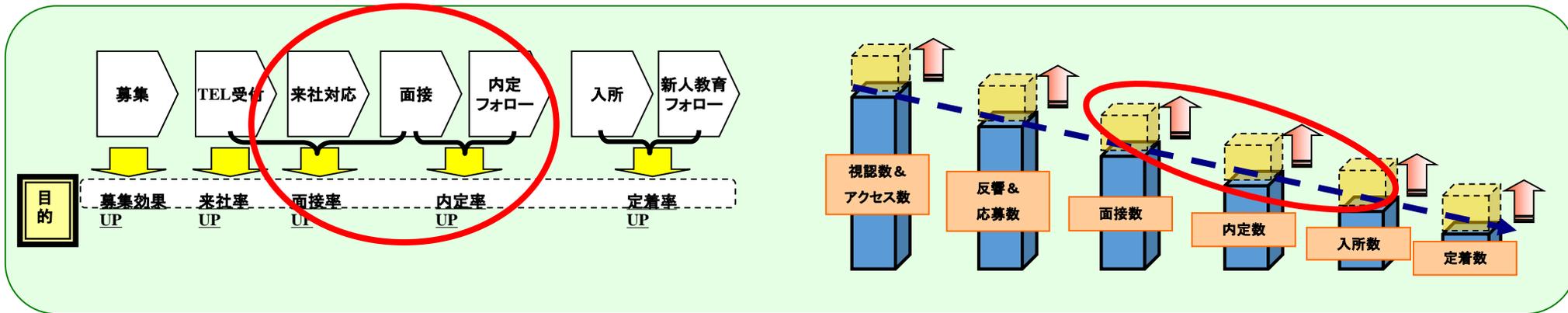
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 来所・面接の対応の手立て



打ち手No. : 16

打ち手	職場見学設定
ポイントはココ！	面接の場で、最低「具体的な仕事の説明」まで、できれば「職場見学設定」までを完了させること！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・“面接の場”で仕事のイメージができなければ入所確率は格段に下がると心得る ・理想は「保育状況のDVD映像によるビジュアル化」

採用の流れ

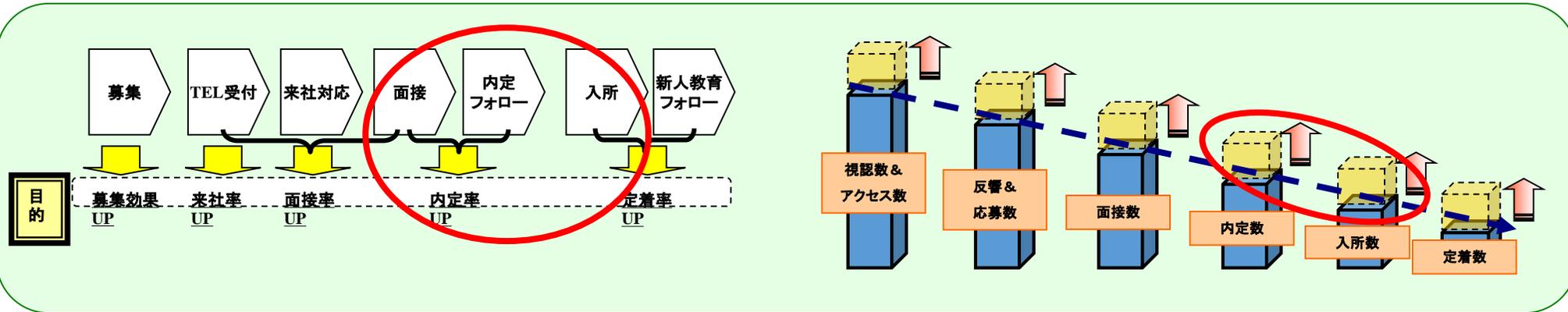
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 内定・入所の対応の手立て



打ち手No. : 17

打ち手	即時決定対応
ポイントはココ！	“結論”は可能な限り即日決定する！
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「また後日連絡ということで・・・」で帰ってしまうのはリスク大 ・良い人材はその日のうちに内定を出す

採用の流れ

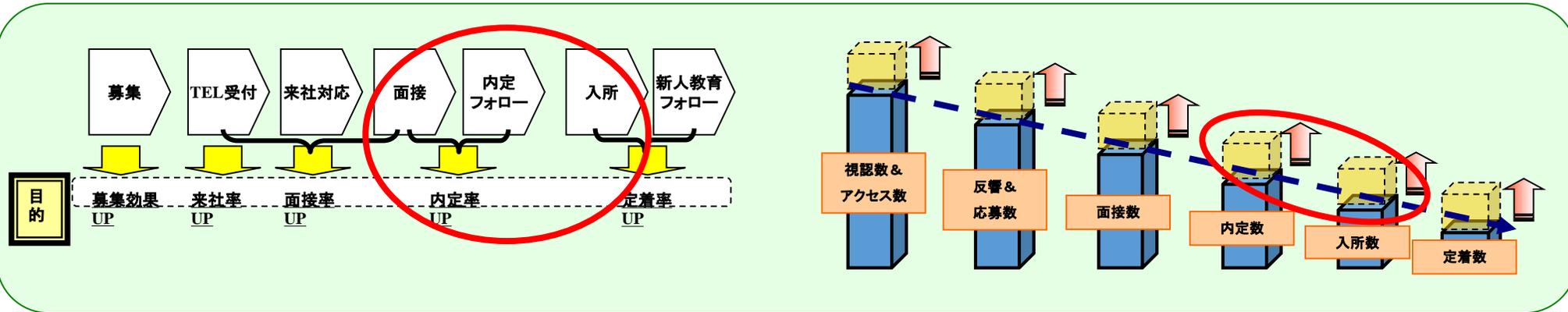
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 内定・入所の対応の手立て



打ち手No. : 18

打ち手	不採用の人への対応
ポイントはココ!	ほったらかしは絶対ダメ! できれば周辺地域で募集している他の学童保育所を紹介する!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ほったらかしにしてしまうと悪評が立つ ・期日までに約束した方法で連絡 ・面接時に不採用時には他の学童保育所の紹介をする旨を伝えておくとよい

採用の流れ

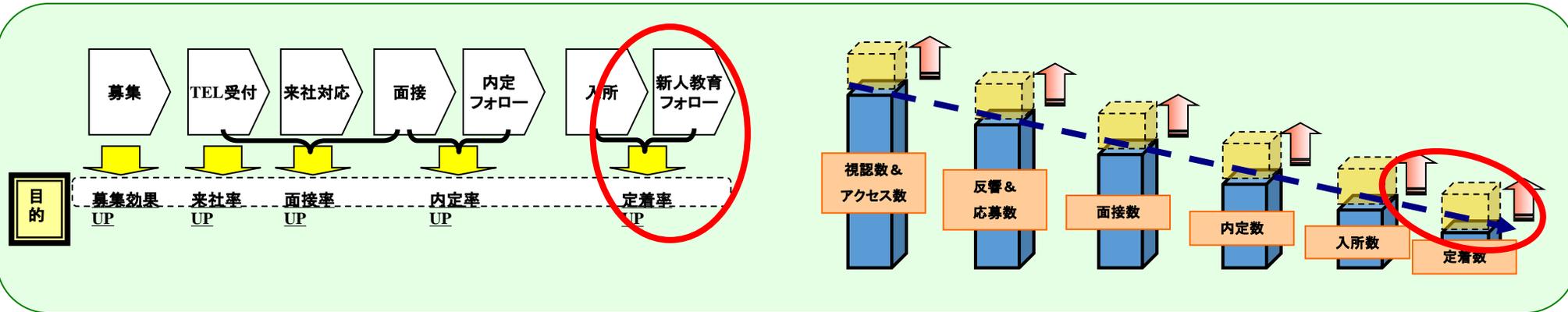
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 定着の対応の手立て



打ち手No. : 19

打ち手	入所時フォロー
ポイントはココ!	入所初日には、「ストレス回避」と「自身の職場把握と指導員間の関係づくり」のフォローを行うこと!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・入所初日の“ほったらかし(指導員任せ)”は極力避ける ・導入フォローは、最低「専任指導員からのヒアリング」、できれば「その日のうちに会話ができるように」、理想は「面談できるとよい」

採用の流れ

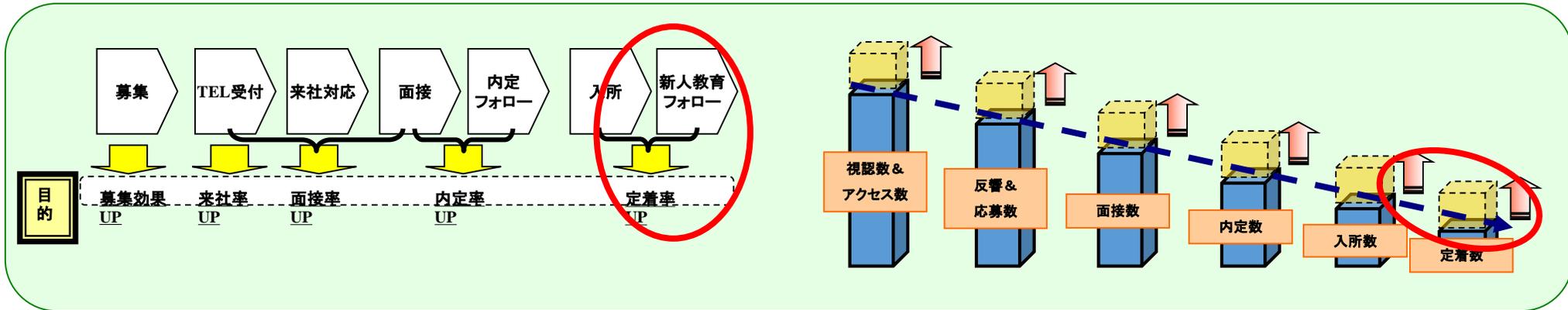
学童保育
の将来像

採用活動
とは

求める人物
について

採用の
流れ

■ 定着の対応の手立て



打ち手No. : 20

打ち手	初期フォロー
ポイントはココ!	もっとも辞めやすい開始1ヶ月間は、最低2回の父母のフォローを行うこと!
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・入所当初の指導員の心理(専任指導員からのヒアリング)に合わせたタイミングと内容で面談or電話フォロー ・タイミングは、「1週間後」「2週間後」「1ヵ月後」