

1～2年目の新人先生・3～5年目の頼れる先輩 対象！

モテる新人+モデル先輩 育成セミナー

～新人の定着率向上!後輩を背中を見せながら、じっくり導く先輩の育成!若手が育つ組織の土壌づくり～

人材難の時代だからこそ
“辞めない人財”を育成する!

2021年3月24日(水)

13:00～17:00 @AP市ヶ谷

現地 or オンライン よりお選びいただけます

市ヶ谷の会場にて
現地開催します!

※もちろんオンラインにも対応

会場でしか味わえない臨場感や
空気感とともに、GCLIPが蓄積してきた
ノウハウを新人・若手先生にお届け!

後から読み返して使えるバイブルを
書き下ろしたテキスト付き!

コロナ感染症防止対策徹底!

会場は通常の3倍の広さを確保し
新型コロナウイルス感染症への対策を
徹底して行います!

※詳細はDM裏面へ

次のような法人様はぜひご参加ください!

- ✓ 苦労して採用できた新人職員が定着し成長するためのしっかりした土壌づくりをしたい!
- ✓ 先生である前に大人として社会人として、ベースとなるマインドとスキルを身に付けさせたい!
- ✓ “働く”を正しく理解する前に隣の芝生が青く見えて、退職してしまう若手職員を根絶したい!
- ✓ 人財育成を通して、継続的に採用がうまく回る仕組みと土壌づくりをしたい!

本セミナーは、一人でも多くの新人職員が自園に定着し、自園で育ち、自園で活躍する環境を作ることを目的としています。採用難の時代でコロナ禍を乗り越え縁を繋いだ“1～2年目の新人職員”が活躍するため、また新人に大きな影響を与える“3～5年目の先輩職員”がイキイキと働き後輩を先導するための、モテるコミュニケーション技術と心得を伝授いたします。GCLIPがこれまで蓄積してきたノウハウのうち、新人の皆様、そしてその新人を導く先輩職員の皆様が相互に育ち合うための方法をお伝えいたしますので、1～2年目の先生、3～5年目の先生方揃ってのご参加をおススメいたします。

※ 経営者1名様は、現場の先生方3名以上でのお申込みの場合無料ご招待とさせていただきます!

主催: 株式会社Gクリップコーポレーション

〒162-0844 新宿区市谷八幡町12-1 2F TEL: 03-5579-2356 FAX: 03-5579-2357

セミナー内容などの詳しい情報は中身をご覧ください

なぜ若手の育成が重要なのか？

昨今では人口減少や保育園・認定こども園の急増によって人材不足が叫ばれています。

幼稚園は人材がいなければ経営できません。

人材をどのように確保していくことができるのかがこれからの幼稚園経営の大きな課題であることは間違いありません。

ある先生がこのようなことを仰っていました。

「人財育成こそ最強の採用戦略だ」

この言葉には二つの意味があります。

①人財育成を通し、自園の文化や考え方を浸透させ、採用活動におけるベストマッチングを目指すこと

②教職員が定着すれば採用をする必要性がなくなること

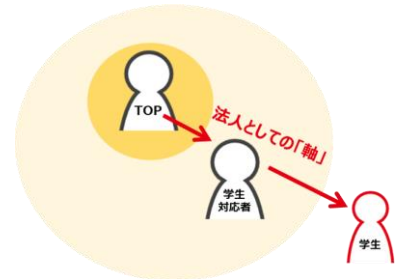
法人の軸を組織に浸透させ、内部から外部に発信していく

自園に合致した人財を採用するためには、自園の文化や考え方を教職員に浸透させていく必要があります。

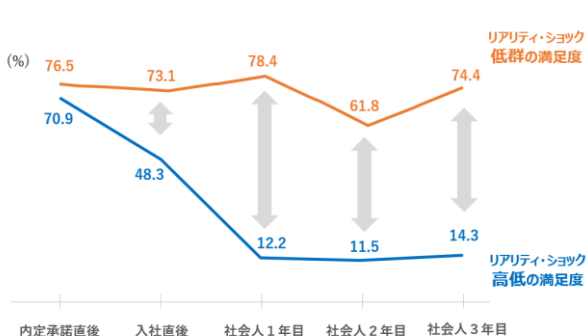
採用において学生との直接的な関わりの多くは現場の教職員が持ち、実習時の指導担当や園見学の案内役としてなど学生に大きな影響を与えます。園の想い

に共感した学生を採用するためにも、**園の考えを発信できる教職員の存在が鍵**になるのです。また一方で、自園に合った人財を採用するには、**採用活動の段階で園の「リアルな一面」を見せていく**ことも必要になります。

幼稚園教諭になる学生には、幼い頃から幼稚園教諭になりたいという夢を追い続け、それを実現したという人が少なくありません。幼き頃から憧れた職業だからこそ就職する時の「理想」は大きく膨らんでいます。就職後に実感しやすいのは「イメージと違う…」「こんなはずじゃなかった…」というギャップです。このように就職前の期待と就職後の実態に差が生じることを「**リアリティ・ショック**」といい、**この差は幼稚園で働く上での満足度の低下に繋がります**。



リアリティ・ショック 低群・高群別 企業に対する現在の満足度



出典：就職活動と入社後の実態に関する定量調査結果報告

リアルな姿に納得した上で社会人のスタートを切る

このグラフはリアリティ・ショックの程度による満足度の変化を示したものです。リアリティ・ショックが高い群と低い群を比較すると、内定承諾直後は同程度ですが社会人1年目～3年目までの満足度には大きな差が生じています。リアリティ・ショックが高い群は、**入社3年目の満足度が入社前の約5分の1程度まで低下**しています。

幼き頃に見た幼稚園の先生は、あくまでも子どもとして接している一面のみです。実際には事務的な作業はもちろん、保護者対応、職場内

でのコミュニケーションなどその業務は多岐に渡ります。また、若手職員として採用に関わることや、年次を重ねれば園児募集のための仕事も経験するかもしれません。**自分が思い描いている仕事と実際の現場には大きなギャップがある**のです。

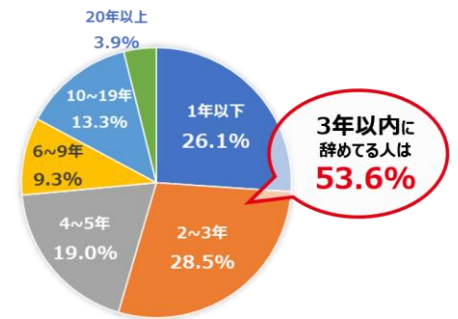
リアリティ・ショックを防ぐとともに納得して働いてもらうためには、**園のリアルな実態を発信し、さらにそこに隠された法人の文化や考え方と共に伝える**必要があります。そのためには**法人の文化・考え方を理解した人財が園の実態に即して発信を行うことが最も効果的**です。まずは法人の文化・考え方を浸透させるための土壌づくりを進めていきましょう。

早期離職は経営的損出につながる

平成30年度の東京都保育士実態調査報告書を確認すると保育業界の早期離職率は**3年以内が53.6%**。1年目までの離職率は26.1%であり、**4人に1人が1年目で離職**しているということが分かります。就職後、十分な経験を重ねないうちにぶつかった様々な壁を乗り越えることが出来ず、離職を考え出してしまふからこそ、なるべく早い段階で手を打たなければいけないのです。

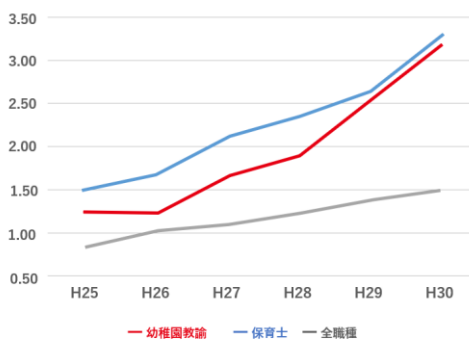
早期離職は、「人手が足りなくなる」ということ以外にも、**採用にかけた時間と費用を損ねる経営的損出が大きなデメリット**として挙げられます。採用にかかるコストには、入社から辞めるまでの給与・社会保険料、採用にかかったコスト、補充人員を確保するためのコスト、教育にかかったコストなどが挙げられます。採用にかかるコストを算出すると、求人広告費は平均84万円、人材紹介サービス利用料は平均109万円、就職フェア出展料は平均20～100万円(人材紹介会社の調査データより)。これらを平均すると、最大293万円の経費となり、実際には採用後の育成にかかるコストも加わります。**新卒幼稚園教諭一名あたりの平均年給297万円(求人ボックス上の求人掲載情報より)と同等以上にも及ぶ**ことになります。経営的損出を防ぐためにも、まずは離職を防止させ定着させることが重要なのです。

保育士就業年数



出典：平成30年度東京都保育士実態調査報告書

幼稚園教諭の有効求人倍率の推移



出典：幼稚園教諭の有効求人倍率の推移が示唆する幼稚園の独自戦略の必要性

採用難に拍車をかけたwithコロナ

2020年の新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、学生の採用活動の動きは不透明になりました。実習時期が秋に延期したことで学生の就職時期はずれ込み、夏を迎えても園見学希望者が思うように集まらない、養成校に資料を送っても学生はオンライン授業により不在で就活生の手元には届かない、ということが起こりました。園に関心を向けた学生に対しては、オンラインにも対応できるようにするほか、感染予防対策を徹底して見学を受入れるなど、園としても工夫しなければならない状況下での採用活動となりました。このように不安定な社会情勢に追い打ちをかけるように、**採用市場は依然として**

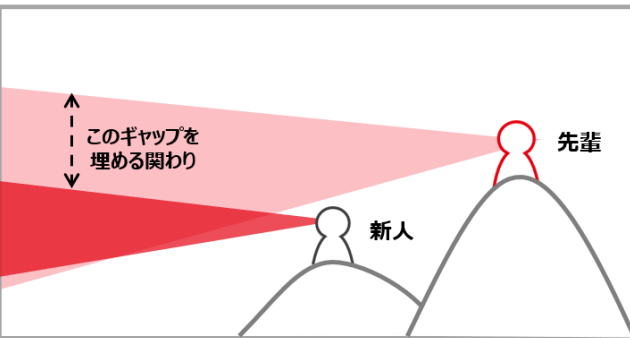
厳しさが続いています。2019年に発表された文部科学省のデータによると、幼稚園教諭・保育士ともに有効求人倍率は平成30年2月の時点で**3倍以上**。これは**学生が多くの園から同時に告白される状態**を指します。就職活動で周囲との戦いもなく内定を取れる学生が有利な状態。苦勞して繋いだ出逢いも、学生にとっては売り手市場の中で努力せずに選んだ就職先なのです。

働く「覚悟」を持ち学生気分を脱する

人は努力をせずして得た成果を大切にしないと言われています。例えば、就職活動で多くの園を見ずに内定を得た学生は、**就職先と他園の比較ができていないために「隣の芝生は青い」**という現象に陥りやすくなります。一方で、時間と労力を注ぎ込んで就職に至った学生は、**自分の努力や選択を肯定するために就職先の良さに自然とスポットライトを当て**ることができます。いとも簡単に就職へたどり着いた新人は、就職後に困難にぶつかったとき「どうしてここに就職したのだろう？」という自問に対して、そこに留まるほどの強い意志を持っていない可能性があります。同時に、転職先も掃いて捨てるほどある状況ですので、安易に「離職」という選択をしてしまうのです。**苦勞せず社会人になった新人であっても、自分の意志で選んだ就職に対する責任感を抱いてもらうことが重要です**。すべて受け身な存在の学生から、社会に価値を提供する社会人の立場になるために、就職前の今こそ社会人になる自覚を抱くために意識を変えていく働きかけをする必要があります。社会人になる自覚を持たせるために、そして前述した「リアリティ・ショック」を防ぐために、**転職にはらむリスクや自園における周囲との円滑なコミュニケーションの方法を知る**中で、社会人としての実態を理解していき、就職前の心の準備をしていきましょう。

先輩 = 自分の未来像

新人に年齢の近い先輩は、新人にとって**親近感の抱きやすい存在**となります。新人に求められるコミュニケーションを“モデル”として示す必要があります。就職後、新人が右も左も分からないような時に質問や相談する相手として、経験年数が近い先輩を頼る場面は多くあります。そんな新人に近い立場にいる先輩が、社会人としての責任ある行動が出来ていない、報告・連絡・相談などのコミュニケーションがとれていないといったことがあっては、新人も「正しい行動は何か？」という迷いや、「あの先輩も出来ていないし…」という油断が生まれてしまう可能性があります。最も近い立場にいる先輩がモデルとなることで、新人は憧れを抱きながら育っていくのです。



採用難に拍車をかけたwithコロナ

また時には、先輩職員は、法人やトップの想いを新人が理解できるように**噛み砕いて浸透させる**ことも必要になります。法人の一員として共通理解をすることが重要な中、トップの言葉を新人が正しく受け取ることは容易ではありません。世代間ギャップがある中で価値観は異なり、経験値が未だ乏しい状態では、十分に理解すること

がまだ難しいです。そこで、先輩職員が新人に分かるように**実体験を添えて伝えること**や、**噛み砕いて考えを浸透させていく関わり**が求められます。

本セミナーは、**園の考えが教職員に浸透していく組織づくりの第一歩**にもなります。園の文化や考え方を理解した新人が育つことで、自園愛の語り部として活躍していくことができます。

コミュニケーションは量が質を生む

上位に挙げられる「職場の人間関係」は、**コミュニケーションと密接に関係しています**。コミュニケーションを通して相手の理解をすることができ、相手への好感を抱くきっかけになります。また仕事における不安や疑問があった時に、コミュニケーションの取り方を工夫して発信することで良い雰囲気の話が成り立ちます。人間関係を良好にするためには、コミュニケーションがポイントとなるのです。

上位に挙げられる「職場の人間関係」は、**コミュニケーションと密接に関係しています**。コミュニケーションを通して相手の理解をすることができ、相手への好感を抱くきっかけになります。また仕事における不安や疑問があった時に、コミュニケーションの取り方を工夫して発信することで良い雰囲気の話が成り立ちます。人間関係を良好にするためには、コミュニケーションがポイントとなるのです。

新人が相談しやすい職場環境を作るには、日頃から**コミュニケーション量を充実させる**ことが重要になります。そのためには、新人が先輩に歩み寄り姿勢は勿論ですが、先輩自身がその手段を教え、導かなければコミュニケーションは希薄になります。また新人が“良い相談”の方法を知らなければ、相談を受ける先輩はストレスを感じ組織として良い雰囲気にはなりません。新人が育つためのキーマンとなる3～5年目の職員は、**新人を先回りして導くためのスキルやマインドを身に着ける**必要があるのです。先輩職員は、本講座で新人に必要な知識や知恵を、実体験を振り返りながらより理解することができます。



本セミナーの目的は、

一人でも多くの新人職員が自園に定着し、自園で育ち、自園で活躍する環境を作ることです。

1～2年目の新人と3～5年目職員が“共育”する組織の土壌は、若き自園愛の語り部を輩出していきます。

憧れの幼稚園教諭の入り口に立つことができた新人の皆様、

そしてその新人を導く先輩職員の皆様が相互に育ち合う環境を作るために必要なスキルやスタンスを、

マーケティング技術を駆使したつぽりお伝えします。

若手職員が辞めたくなる“10のモーメント”とそれらを解決し モテる人財として活躍するための“ハビット&スキル”

以下は、日常に隠されている若手職員が挫折しやすい瞬間とそれを回避するための 考え方やスキルです。

セミナーでは、より具体的・実践的な内容をお伝えいたします！

1. 仕事が終わらない…

1年目～2年目のうちは新たに覚える仕事ばかりなので、何事にも時間がかかってしまいます。「働き方改革」という言葉が独り歩きしていますが、これは労働生産性を高めるということを意味します。仕事に不慣れで経験の浅い新人にとっては「限られた時間で成果を出す」というのは、本来とっても酷なこと。

フォローしてくれている先輩の存在に気づく！

不慣れなことも多く仕事量の膨大さを嘆きがちですが、その分だけフォローしてくれている先輩がいます。新人より忙しい先輩ですが、困ったときには並走してくれていることの有難みに気づく視点を持ちましょう。

仕事がデキる先輩の仕事術を真似る！

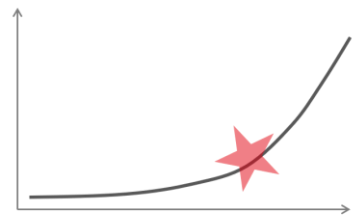
仕事の進め方にはコツがあります。「ただガムシャラにやれば終わる」という学生気分を脱して、仕事を効率よく進めるためのノウハウを先輩に相談するところからスタートします。先輩職員は仕事の生産性を高める工夫を常に考える必要があるということになります。

2. 成長が実感できない…

若手がぶつかりやすい壁です。成長が実感できずに「この仕事は私に向いていない…」と判断してしまうのは勿体ないこと。

ブレイクスルーポイントを理解する！

人は、一直線に右肩上がりに成長するのではなく、あるポイントを境にグンッと急上昇していくもの。この成長を実感する“ブレイクスルーポイント”について知ることが、辞めずに努力しようとする一つのきっかけとなります。また仕事は登山のように、登り続けることで視野が広くなり、見えるものも変わっていきます。同じ山に登り続けることで、頂上までに必要となるスキルや道具が身に付き、よい景色が見えるようになるのです。そして、評価するのはいつでも他人です。継続的に努力することで評価してくれる人は必ず現れます。先輩職員は新人の成長を感じたタイミングで伝えてあげることで若手職員の意欲に繋がります。



3. 保護者からのクレームを受けて自信喪失…

保護者からの思わぬクレームを受けて「もう嫌だ…」と自信・やる気を失ってしまう。このような失敗は誰しも必ず経験します。保護者の考えを一度受け止めて改善していさえすれば、教育者・保育者としての資質も向上していきます。

根回しを習慣的にやり、綿密なコミュニケーションを交わす

園としての責任をとるのは最終的にはトップです。トップが優位な状況に立つためには、気になることや些細な変化など、日頃から小まめな根回しや報告をしておくことが重要です。

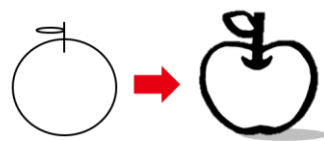
また保護者との信頼関係を築くことは、現場での経験が乏しいほど難しいこと。先輩職員に経験談や対処法を聞いておくことで、苦手意識なく対応できるようになります。

4. 園の考え方やルールに納得できない…

新人職員は経験値が浅いため、学生までの価値観や評価基準で物事を判断しがち。しかし、園の考え方にはすべて理由や背景があるので、若手職員は法人の文化を知り尽くし覚えることに注力しましょう。

先輩職員が噛み砕いて伝え、理解を促す！

園の決まりやあらゆる物事に対して「なぜ？」を考えることで法人に関する知識・知恵を得られるようになります。自分では理解できないトップの考えや疑問は先輩に聞いてみることで、園の考え方への納得感が高まることに繋がります。



5. 職員室の空気に慣れない…

組織に所属する以上、周囲との距離感が掴めなくなることはよくあります。多くの学生が「良好な人間関係」を求めますが、人間関係というのは自分を含めての関係性です。つまり自分自身で良い雰囲気を作る努力が大切です。

“相手本位”の視点でコミュニケーションを交わす

若手が抱えがちなのは「先輩たちが忙しそうで話しかけづらい…」という悩み。忙しい中でも気持ちよく回答してもらえる話の持ち掛け方や伝え方が必要です。相手に断りを入れてから話すことや所要時間を予め伝えることなど、相手の立場になって考える「相手本位」のコミュニケーションが良好な関係性を作り出します。

積極的な「ザッソウ(雑談+相談)」を持ちかける！

仕事のパフォーマンスが高い人ほど上司との雑談頻度が高いです。雑談から仕事の相談へと発展させ、業務進展をスムーズにしていきましょう。ザッソウは法人としての考え方や業務のズレを防ぐコミュニケーション術となります。またザッソウを通して、教職員同士の考えを共有することで、否定や非難をされない相談しやすい職場空気を作ることに発展していきます。組織に心理的安全をもたらすためのザッソウを身に付けていきましょう。

6. 「どうして私だけ？」と自意識過剰になる

雑務や細かな仕事を任されることの多い若手職員。しかし、それは一方で責任が比較的問われないからこそ任せられることでもあります。自分だけ…と悲観になる前に、自分が与えてもらっていることに目を向ける視点を持ちましょう。

素直に吸収する器を手に入れる！

新人は、「先輩は自分よりも忙しい」ということを認識して、最も素直に吸収できるうちに受け入れる器を手に入れることです。「素直さ」は若手職員にとって重要なスタンスです。素直な人には進んで関わりたくなり、素直な人にはつい嬉しいと思うもの。そんなモテる存在になるために、まずは一度受け入れる素直さを身に付けましょう。

7. 何もかもうまくいかない…

若手職員としてうまくいかない時は、先輩に上手に頼ることがうまくいくための近道です。この頼り方がポイントになります。

ハウレンソウダネを身に付ける！

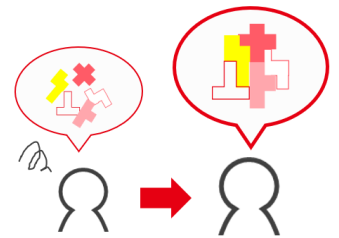
ハウレンソウダネ次第で、仕事の結果は大きく変化します。従業員には「報告」する義務がありますが、報告は結果に過ぎないのでそこに至る「相談」が最も重要になります。しかし、ただ相談すればよいというものではありません。トップや上司が安心して仕事を任せられるように、事前の「打診」や「根回し」がポイントになります。本講座では「ソウ(相談)」をよりよいものにするための「ダ(打診)」、「ネ(根回し)」まで分解してすぐに行動へ移せる実践的な内容をお伝えいたします。

8. 周囲に相談しづらい…

忙しい相手に対して話しかけづらい、また相談に対する反応が冷たいと感じてしまう時は、自分自身に矢印を向けて、相手に気持ちよく応じてもらうための思考を身に付けましょう。

論理的思考を身に付ける

まずは**結論から伝える**ことで、相手が求める情報にアクセスしやすくなります。学生時代では「話し方」について考える機会が少ないため、理由や過程を長々と話してしまう…というクセがつきがち。社会人として、結論から伝える習慣を身に付けることで、自然と**“相手が求めているもの”について考える**ことができます。伝え方を磨くことで、相手の負担やストレスは一気に軽減され、気持ちよく対応してもらうことができます。



9. 給与や待遇に不満がある！

少しずつ職場に慣れてくると、条件面の不満が目につくようになります。休暇や報酬など待遇面の「権利」を主張することは、法人から求められた「義務」を果たすことが前提です。

給与明細に隠された感謝すべきポイントを知る！

毎月受け取る給与は、総額から保険料や税金などが差し引かれた金額。これに対して「全然少ない…」と不満を抱く社会人はまだまだ三流。差し引かれている金額は、本人以上の金額を法人も負担してくれています。この「**労使折半**」について理解し**恩恵に気づく**ことが、自立した社会人になるための第一歩です。

10. 隣の芝生が青く見える

就職後に、学生時代の友人が働く職場の話聞いて「いいなあ…」と錯覚に陥る。多くの若手が経験する“隣の芝が青く見える現象”は、自分の芝の良さに気づいていないことが多くの原因です。

転職を繰り返すことによるリスクを知る

職を転々とするにつれ職場への満足度は低下し、同時に転職への意向は高まっていくという調査結果があります。自園の理解を深めないうちに、“隣の芝生は青い”という幻想を抱き他園を羨む新人は、**辞めずに続け、職場の「良さ」や「魅力」にスポットライトを当てる**ことで、必ず自園の良さに気づくことができます。そして、先輩職員は新人に「自園の良さ」を積極的に発信していき、“足元にある芝生は青かった”と気づかせる働きかけをしましょう。

本セミナーでは、以下の辞めない人財が持つ5つのスキルが身に付きます！

- ✓ モテるコミュニケーションの基盤となる「マーケティング発想」の習得
- ✓ 当たり前を受け取る給与明細に隠された“ありがたみ”を理解し、後輩に伝える力
- ✓ 仕事をするうえで最も重要な「ハウレンソウダネ」を完全習得！
- ✓ 早期離職・転職を繰り返すことで自分の身に降りかかる惨劇の完全理解！
- ✓ すぐに実践できる具体的なモテるコミュニケーションの技術を習得

昨年度受講いただいた90名様のうち
6名様の声を抜粋しましたので参考にしてください！

社人としての基本的なルール、いじょうを分かりやすい事例を交えて紹介して頂けたのが良かったです。
年度末のこの時期に身が引きしまり、新たな気持ちで新年度に臨めそうです。マーケティングの視点でのお話等も大変興味深いです。
また、経営者のお話は若手の心に刺さる感じがしました。

本日 お話しいただいた「新人あるある」の海に深くうなづきながら、「そういう事だったのか...」と理解する部分も多かったです。
(新人にこのセミナーに参加させたかった...) と思いは大きくですが、不慣れな理解し聞かなくて... 大切にしていきたいと思えます。

2〜3年目の職員向けの講話を聞き、先輩の先生方の心づかいや配慮等を知る事で更に感謝の気持ちを感じることができました。今回学んだ事を2年後、3年後に自分が後輩を指導する立場になった時にも活かしていきたいです。

オムは公刊雑誌「看護文芸」になって10年以上経ちますが、今回のセミナーはとても勉強になりました。モテる先輩になりにきれいな自分になんか付くことができて、先輩の先生に支えてくれるように頑張りたい。

4月から正式に先生として働くことがさらに楽しみになりました。
話を聞いているときに、うなづくことやメモを取ることも、相手に見えるように素直さを出していきたいです。

人財育成セミナー(研修)は初めて参加しました。
今の園に入って4年になります。一年目の時に受講したことがあったように思います。でも今回は先輩の立場(中堅)としてモテる先輩の極意等を学ぶことができたので早速実践したい先輩や新人との関わりをもてたいと思います。

本セミナーは2021年3月24日(水) 13:00〜
AP市ケ谷(駅徒歩30秒)にて開催予定です！

本セミナーの割引に関して

- 本セミナーは、通常価格19,800円(税込)/1名でご受講いただけます。
- GCLIP会員様は16,500円/1名様にご参加いただけます。
- オンラインご希望の場合は、人数制限なく55,000円(税込)/1 ZOOMライセンスにてご受講いただけます。
※ライセンス追加は1ライセンス11,000円(税込)で承ることが可能です。

経営者のご招待について

- 今回のセミナーは、現場の先生方3名以上のご参加をお申し込みいただきました場合、
経営者(理事長先生、園長先生)1名様を無料でご招待させていただきます。
※経営者様もご参加される場合は、お申込みフォームのご参加者欄にご記載ください。

本セミナーでは、GCLIPがこれまで蓄積してきたノウハウのうち、

1〜2年目の新人、また3〜5年目の先輩を育成するためのモテるコミュニケーション技術と心得を余すことなく公開します。

コロナ禍を乗り越え、縁を繋いだ新人職員が活躍するため、

また新人に大きな影響を与える3〜5年目の先輩職員に知っていただきたい内容を、一度に得られる機会としていますので、

1〜2年目の先生、3〜5年目の先生方揃ってのご参加をおススメいたします。

※6年目以降の先生ももちろんご参加いただけます

モテる新人 + モデル先輩 育成セミナー

会場案内・講座紹介・講師紹介

Withコロナ時代だからこそ、新人・若手職員に「努力」と「感謝」の重要性を伝えるセミナーを**現地開催**いたします！会場でしか味わえない臨場感や空気感を実感していただきながら、GCLIPがこれまで蓄積してきたノウハウをお届けいたします。

▼ 会場内での新型コロナウイルス感染予防対策

会場は、通常定員190名の広いお部屋を、
今回は約4分の1に絞った50名様分のお席をご用意しております。
消毒、マスク着用、ソーシャルディスタンスの確保といった
新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮した環境にて、
皆様にお会いできることを楽しみにしております。



入口での検温



手指の消毒



マスク着用



定期的な換気



座席の間引き



室内の消毒

座席同士の空間を十分にとり
通常の3倍の広さを
確保いたします！



講座	担当	内容	時間
第1講座	林 勇希	自園愛が語り継がれる組織づくりに向けた、若手職員の役割	13:00～13:50(50分) 休憩なし
第2講座	野中 彩乃	どんな時代でも活躍し続ける いち社会人として知るべき心得10連発	13:50～14:40(50分) 休憩10分
第3講座	野中 彩乃	周囲からの信頼を獲得しモテる人財になる コミュニケーション事例10連発	14:50～15:55(65分) 休憩15分
第4講座	設楽 竜也	令和時代における組織内関係構築の極意	16:10～17:00(50分) アンケート記入をお願い致します。



株式会社Gクリップコーポレーションとは、あなたが気づいていない園の魅力をカタチにし、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企業です。



代表取締役 経営コンサルタント
設楽 竜也 (しだら たつや)

“GCLIP SHIP”の船長として周囲との絶大な信頼関係を築く、自称、“一級関係構築士”。溢れるユーモアと底知れぬ愛で、GCLIPメンバーを人生100時代を自力で生き抜く勇士へと導く。彼の背中を見て育つ船員はみな、自分の仕事に“自信と誇り”を抱いている。



取締役 経営コンサルタント
林 勇希 (はやし ゆうき)

目の前に立ちはだかる数々の困難を謙虚な姿勢で乗り越える“やり切るオトコ”。その前向きな姿勢はGCLIPメンバーに元気と勇気を与えている。社内に留まらず、社外からも大きな信頼を集めるGCLIPの“No.2”。



コンサルタント兼CMO
野中 彩乃 (のなか あやの)

就職1年目に早期離職を真剣に考えた苦い経験を経て、今や採用担当者として100名以上の学生に自社の魅力を語り続ける、学生インターンとGCLIPを繋ぐ若手のホープ。後輩からは“頼れるお姉さん”として慕われている。

幼稚園・認定こども園
向けセミナー

モテる新人＋モデル先輩育成セミナー

受講料

G-POINT
使えます

一般
GCLIP会員様
オンライン

19,800円(税込)/名
16,500円(税込)/名
55,000円(税込)/1ZOOMライセンス

※ 今回のセミナーは、現場の先生方3名以上で現地参加される場合、経営者1名様を無料ご招待させていただきます。

※ オンラインは、場所を問わずに受講できるお得な価格です。プロジェクター等に映して、大人数で受講することもできます。
ライセンス追加は、11,000円(税込)で/1ライセンスで承ることが可能です。

日時・会場

3月24日(水) 13:00～ AP市ヶ谷(各線市ヶ谷駅徒歩1分)

※会場は変更になる場合がございますが、その場合は事前にご連絡させていただきます。

DVD販売

55,000円(税込)/1セット

※DVD用の編集はせず、オンライン受講画面と音声をそのまま収録し、講座ごとにディスク分けをしたものとなります。

お申込み情報 下記から該当するものを☑してください。

【参加人数について】

☐1名で参加する

☐2名以上で参加する()人

【現地受講について】

☐会場受講を希望する

☐経営者1名無料参加する

【オンラインについて】

☐オンライン受講を希望する

☐2ライセンス以上希望

【Gポイントについて】

☐Gポイントを使用する()ポイント

【DVDのお申込み】

☐セミナーDVDを申し込む

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

▼現地参加の場合、ご参加者を記載ください。

※ 無料参加される経営者様（理事長先生・園長先生）も、「ご参加者」として以下のご記載ください。

※ 参加者が4名以上の場合は、お手数ですがこの用紙をコピーしてご記入の上お申込みください。

ふりがな		R3年度の 勤続年数	年目	ふりがな		R3年度の 勤続年数	年目
ご参加者1		(役職)	()	ご参加者2		(役職)	()
ふりがな		R3年度の 勤続年数	年目	ふりがな		R3年度の 勤続年数	年目
ご参加者3		(役職)	()	ご参加者4		(役職)	()

※申込後、受講形態（現地参加またはオンライン参加）の切り替えはご遠慮いただきます。なお新型コロナウイルス感染拡大の状況によって、セミナーの開催方法が変更となる場合がございます。

※キャンセルの場合は、1週間前までにご連絡いただけますようご協力をよろしくお願いいたします。

※今後ダイレクトメールの発送を希望されない場合、大変お手数ですが下記に☑を入れてFAXにてお送りいただけますようお願い申し上げます。

※ 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】

1. 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。

2. 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。

3. その他、ご不明な点等ございましたら株式会社Gクラブコーポレーション（TEL03-5579-2356 担当：野中）までご連絡ください。