

「私学助成と施設型給付の比較方法」「定員設定の考え方」「加算項目の説明」「適正な職員の算出方法」「処遇改善について」「行政との協議ポイント」など、

今こそ知りたい新制度移行のポイントを徹底的に解説します。

第二回

新制度移行徹底攻略セミナー

理想の新制度経営を実現する

新制度移行についてのセミナーは
複雑かつ解りづらい。しかし、セミナー終了後
「とても解りやすかった」
という声をいただいたセミナーのご案内です

実際の
参加者の
皆様の声

- まだ迷う部分がありますが、試算をしながら未来へ向かっていきたいと思えます。とても解りやすかったです。ありがとうございました。
- 私の中では利用定員や職員配置。第三講義の社会の変化による納得解の理解が進みました。基本となる8つのポイントが分かりやすかった。採用は最新の進め方が分かり、他にも利用できると感じた。

これから新制度への移行を検討したい、移行することが決まっているという法人様へ

2022/6/27 (月)

AP市ヶ谷(市ヶ谷駅徒歩30秒)

セミナーの部:13:00~16:30

個別相談の部:16:50~18:00

感染症対策徹底の上、
オフライン・オンラインで
開催させていただきます。

感染症対策の徹底

会場は、通常定員を約3分の1に絞った30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。



※ 園の置かれている状況によって施設型給付へ移行すべきかどうかは異なります。
新制度の知識を深め、移行するかどうかの素材や考え方をお伝えするセミナーでもあります。新制度についての知識を深めたいという方にもってこいのセミナーです。

まずは、本セミナーの趣旨から解説

いたします。

2020 年、子ども子育て支援新制度がスタートして 5 年の月日が経ちました。この 5 年間で特に地方の自治体で施設型給付への移行が進み、業界の構図も変化してきました。わかりやすく言えば、既に私学助成の幼稚園よりも施設型給付の幼稚園のほうが多くなっています。私学助成が良いのか、施設型給付が良いのかという議論がよくありますが、これは各園の状況によって異なります。そのため、各園、各地域の実情に合わせたプランが必要です。

本セミナーはこれから新制度への移行を検討したい、移行することが決まっているという法人様を対象とし、理想的な新制度移行を実現するための基礎知識をお伝えすることを目的にしたセミナーです。

私たちは新制度移行に関わる中で以下のような課題や実際の事例を見てきました。

- 新制度への見解が自治体によって異なるようで、思いきって移行が出来ない…
- 施設型給付になれば収入が増えるという理由で移行したのだが、人件費の計算や各加算項目への見込みが甘く、収支差額が減っている…
- 公的資金投入増加の代わりに必須となる、申請業務や処遇改善に関わる考え方への理解が乏しく、経営状況が改善しない…
- 公定価格の仕組みを正しく理解せずに新制度に移行してしまったため、どうも非効率な運用になっている気がする…
- 施設型給付に移行することによって、経営が安定化すると思っていたが、園児募集や採用がうまくいっておらず、経営状況が悪化してしまっ

ている…

上記課題以外にも様々な課題がありますが、このように移行に際し、生じる可能性のある課題を予めクリアにしていくことで、自園にとって私学助成、または施設型給付のどちらが良いのかがわかります。本セミナーはこれらの課題をはじめとし、新制度移行の際に気を付けたいポイントや、現状よりも発展性のある移行を実現するためのポイントをお伝えさせていただきます。

新制度移行すると経営が安定すると

いうのは本当か？！

施設型給付は“傾斜配分”となっているため、園児数が減少しても収入が安定する…と捉えられていますが、実際はどうでしょう？

例えば私学助成の場合、園児数が減少すればその人数分だけ保育料が減額となります。学級や職員配置に変化がなく、私学助成の経常費補助に大きな影響がないと仮定すると、単純計算で「保育料×園児数分」の減額となります。具体的には、月額 1 人 25,700 円の保育料の場合、園児数が 15 名減少すれば年間で 4,626,000 円の収入減となります。

一方、施設型給付はどうでしょう？

例えば地域区分がその他地域であり、もともと 120 名だった園児が 105 名に減少した場合、公定価格を計算すると 6,435,000 円の減額となり、施設型給付のほうが減額してしまうという結果になります。この場合、私学助成の経常費補助が約 2,000,000 円減額してはじめて施設型給付のほう有利になります。まずこのことをしっかりと抑えておく必要があります。

これだけを見れば私学助成のほうが有利な可能性があるということになりますが、実は施設型給付は職員数に対しての加算が手厚いという特色があります。120 名から 105 名になると実質 15 名の園児数が減少するということになりますが、そこで手の空いた職員が加算項目の対象となりますので、この加算によって収入の減額を抑えることができる、ということになります。

これまで数多の試算を行ってきた中で、もちろん私学助成のほうが収入が高いというケースもありました。新制度に移行しても園児数が減少すれば、やり方によっては減額する可能性が十分あるのです。確たる根拠を持たずに、「新制度に移行したら収入が上がる」という認識を持つのは危険です。ぜひ一度本セミナーを通して、しっかりと試算を行うことをおすすめします。

施設型給付のメリット・デメリット

を考える。

それでは施設型給付のメリット・デメリットは具体的にはどういったものがあるのでしょうか？メリットやデメリットは園の置かれている状況によって大きく異なりますが、一般的に“メリット”や“デメリット”と、はっきりと示せるものは①「収入と人員配置について」、②「処遇改善について」、そして、③「事務処理について」の 3 点です。

① 収入と人員配置について

収入と人員配置についてはメリット・デメリット、いずれの要素もあります。

新制度に移行すると前述の通り、人員配置に対しての加算項目が多くあり、人員配置が充実することで

収入が増えるという特性がありますので、大きなメリットだと考えられます。そのため、私学助成で運営をしていた場合よりも人員配置が多くなるケースがほとんどであり、加算項目をしっかりと理解し、それに対して適正な人員配置にすることで収入を最大化させ、多くの場合、私学助成以上の収入を得ることができます(定員によっては減額する可能性もあります)。

収入と人員配置については一見するとメリットに見えますが、人員が増えすぎるとマネジメントが難しく、まとまりがなくなることが懸念されるほか、“リンゲルマン効果”が起こる可能性があります。



【リンゲルマン効果のイメージ図】

リンゲルマン効果とは、「集団で作業を行う場合、メンバーの人数が増えるほど 1 人あたりの貢献度が低下する」というものです。別名「社会的手抜き」と呼ばれています。実際に、人員が増えることによって責任が分散され、一人が発揮する力が私学助成時よりも少なくなっている、という事例は後を絶ちません。

② 処遇改善について

処遇改善については、新制度移行の前年度を基準とし、処遇改善をしなければならない仕組みとなっており、基本的には職員の処遇は改善されることになります。職員の処遇が改善されることは大きなメリットです。しかし、処遇改善については処遇改善の

仕組みをしっかりと理解していないと移行後、人件費率が増加し、大きく経営を圧迫してしまうというケースもあります。

【処遇改善等加算Ⅰの基本構成図】



人員配置についても処遇改善についても、しっかりと制度を理解し、適正な人員配置、適正な処遇改善を行っていく必要があります。本セミナーでは人員配置と処遇改善について、ポイントとなる部分をピックアップし、出来るだけわかりやすく要点をお伝えさせていただきます。

③ 事務処理について

私学助成と施設型給付で大きく異なることが事務処理です。私学助成の申請業務は年1回ですが、施設型給付の申請は毎月行うことになります。申請業務が増える理由は、私学助成は年に1回から数回で経常費補助がおりるのに対し、施設型給付は毎月の給付になるためです。事務業務の煩雑化は一見デメリットに見えますが、毎月の園児数や職員数の変化に応じて収入変動が起こることでメリットに転化する場合があります。私学助成は1回の申請ですべてが決まりますが、施設型給付は園児の途中入園や職員の中途採用などで、収入がプラスになる可能性があるのです(もちろんマイナスになる可能性もありますが…)。

近年では満3歳児の入園が増加しています。満3歳児の入園は途中入園ということになりますので、施設型給付では満3歳児で入園するたびに収入が増

額されていく仕組みになっています。そのため、新制度に移行している園は満3歳児を開始し、増収しているケースが非常に多くなってきています。

上記のようにメリットだと思われるものがデメリットとなる場合もあり、どちらが良いという判断は園の状況や地域の状況によってさまざまです。

しかし、確実に言えることは、**私学助成よりも人員配置を手厚くすることができる仕組みがある**ということです。そのことを大きなメリットだと感じる方はぜひ具体的な検討をお勧めします。単に収入が上がる！という視点で移行を検討されている方はもう一度慎重に試算を行い、本当に新制度移行すべきかどうかを再度検討することをお勧めします。

本セミナーでお伝えさせていただく

こと

本セミナーの内容は新制度移行を検討している、移行を決めているという皆様を中心に構成した内容となっています。具体的には**理想の新制度移行を実現する以下の8つのポイント**を軸にお伝えさせていただきます。

① 移行前と移行後の収入比較の考え方

新制度に移行する前に必ず行わなければならないことは“現状の収入と移行後の収入比較”です。収入比較を一度試してみたという方も多いと思いますが、比較すべきポイントを間違っていないですか？収入比較する項目を勘違いし、適切な比較が出来ていないということは実に多いものです。まずは現状と移行後でどのように収入科目が変化するかを把握しながら、現状との比較を適切に実施する必要があります。

あります。

② 理想の定員の考え方

新制度移行後の収入となる公定価格は地域、利用定員、園児数、職員数によって基本的な収入が決定します。中でも利用定員と職員数は重要な視点です。特に利用定員はとても重要で、その理由は主に次の2つです。ひとつは「利用定員によって園児一人当たりの公定価格が決まっている」こと、そしてもうひとつは「利用定員によって獲得できる加算項目が変化するため」です。利用定員が下がるほど園児一人当たりの公定価格が上がる仕組みになっていますが、獲得できる加算も変化しますので、細心の注意が必要です。前述の通り、基本的には施設型給付に移行する場合は加算を前提として、収入が安定化していきますので、利用定員を決定する際は獲得できる加算も考慮しながら設定を行う必要があります。

③ 適性な職員数の考え方

施設型給付園にとって、職員数は大変重要です。利用定員によって獲得できる加算項目は変化しますが、職員数が揃っていないければ、その加算自体が獲得できなくなるためです。いくら計画的に利用定員を設定したとしても、職員数が揃っていないければ収入の安定化は実現しません。また施設型給付は前述の通り、毎月の給付費の申請になるため、途中離職についても収入に大きな打撃を与える可能性があります。一方、年度途中で採用ができると収入が増加する可能性も含まれます。

次の【職員数による公定価格の差】という表をご覧ください。180名の園児数に対して、職員数が10名、または12名の場合で、加算をほとんどつけずに、人員配置の加算のみで想定した公定価格の違いです。大きな差額が出ていることが分かります。

【職員数による公定価格の差】

園児数	職員数	想定公定価格	差額
180	10	75,211,200	10,368,000
180	12	85,579,200	

いずれにしても、年度途中で職員数変動することは望ましくありませんが、仕組みを理解しておくことは重要です。利用定員に対して職員数が決定することになりますので、出来るだけ早い段階で職員数についての試算を行い、採用活動を進めていくことが重要です。セミナー当日は職員数の求め方についても触れさせていただきます。また本セミナーでは最新の採用戦略についても講座を設けておりますので、ぜひ参考にしてください。

④ 優先して取るべき加算

ここまでお読みいただければ、施設型給付園において加算がとても重要だということが理解いただけたと思います。加算項目がしっかり獲得できなければ移行前よりも収入が下がってしまう可能性があります。そのため加算を上手に獲得するということが施設型給付園を運営していくためには重要になるのです。そして、加算には優先して取るべき加算項目があります。園の状況に応じて取れる加算は異なってきますが、どの加算を獲得するのかは園の裁量である程度決めることができる仕組みになっています。本セミナーでは、加算獲得の条件と優先度などをまとめてお伝えします。

⑤ 処遇改善等加算ⅠとⅡのポイント

処遇改善等加算は仕組みをきちんと理解する必要があります。どちらもとても重要ですが、直近では処遇改善等加算Ⅱに関しては今後要件が厳しくな

っていきますので、より注意が必要になります。処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱともに、それらの性質とポイントを押さえて運用を行っていかねば法人の持ち出し分が増加し、収支バランスを崩してしまう恐れがあるのです。本セミナーでは処遇改善等加算の概要と運用上のポイントを整理してお伝えします。

⑥ 行政との協議で押さえるべきポイント

子ども子育て支援新制度の大きなポイントは各地域に応じた柔軟な子育て支援の実現です。そのため、各行政の方向性や見解が園経営に大きく関わってきます。例えばある幼稚園が3号認定(0歳から2歳の保育を必要とする家庭)を受け入れる認定こども園に移行したいと考え、そのための施設整備補助金を獲得したいと申し出た場合、各行政の意向が大きく影響します。その地域が大きな人口減少傾向、加えて“待機児童がいない”という状態の中で、行政の多くは「施設整備に対しての補助を認めることができない…」という考えに至ることになります。当然ですが、行政は税金を軸に、その地域の課題に優先順位をつけて解決することが仕事です。また、私学助成では各行政の金銭的な持ち出しはありませんが、施設型給付については各行政の持ち出しが伴います。本来は望ましいことではなくても、金銭的余裕のない行政が施設型給付への移行を渋ることも理解できます。施設型給付金を得るということは行政からの理解とその延長線上にある地域のニーズに答えていくということが最も重要なのです。そのためには行政との協議は、協力関係を築き、地域の子育て支援をより充実したものにしていくという姿勢がとても重要になります。ただし、新制度移行について、あまり経験がない担当者が多いことも事実であり、新制度の知識が乏しく、移行がなかなか思うように進んでいかないということも十分考えられます。本セミナーでは、行政との協議の中で

よくある実際の課題事例とその対応例についても余すことなくお伝えします。

⑦ 移行までの理想的なスケジュール

施設整備を含む場合と含まない場合でスケジュールは大きく異なりますが、少なくとも移行を進めていくためには、申請を進めていく上で重要な行政の予算取りのスケジュールを把握する必要があります。移行後に見解の違いを発生させないためにも、行政との協議は記録をとりながらじっくりと行うことが賢明です。そのため、余裕を持ったスケジュールで進めていきましょう。移行を検討している法人は予め行政に移行計画を作成し、事前相談をしておいてください。また、認定こども園に移行する場合は、教職員への説明や保護者への説明も発生します。認定こども園の手続きの流れなどは各行政によって異なりますので、必ずひとつひとつ行政担当者と事前協議をしてから保護者へ説明する必要があります。いずれにしても移行すると決めたら早く行政担当課に相談にいくということが重要です。本セミナーでは、移行までの具体的なスケジュールと行うべきことについて具体的にお伝えいたします。

⑧ 保護者説明で押さえるべきポイント

新制度に移行する場合、保護者への説明が必要になります。特に認定こども園に移行する場合は、1号認定だけではなく、2号認定、3号認定という支給認定の違いがあり、それぞれ保育料や教育・保育のデイリースケジュールが異なります。ニーズが多様化する家庭に対して、認定こども園はとても良い制度ではありますが、その分仕組みが複雑化していることも事実です。これら複雑な内容を保護者に伝えることは難儀ではありますが、ポイントを押さえて出来るだけ簡潔に伝えしていくことが重要です。

また、伝える内容だけではなく、保護者に説明するタイミングについても注意が必要です。新規入園者へ説明する前に在園児保護者へ説明を行う必要があります。翌年度に移行が決定している場合、在園児保護者への説明は前年度の入園説明会前に行う必要があります、春から夏のタイミングで説明をするのがベターです。近年、ますます“信頼関係”が重要な時代になっています。新制度に移行するということは保護者にも改めて支給認定証を取得してもらうという事務手続きが発生します。出来る限り誠意ある対応をしていくことが重要になります。セミナーでは保護者への説明について、伝えるべきポイントについても丁寧にお伝えいたします。

本セミナーでは上記の内容のほか、業界のトレンドや収入にも大きな影響を与える適正な人員配置を実現していくための採用戦略についても色濃く準備してセットでお届けさせていただきます。

新制度移行は行政との協議とそれを経た行政の予算編成が必須です。そのため、施設型給付の幼稚園に移行する場合でも1年以上、施設整備を伴う認定こども園への移行の場合は少なくとも2年以上の期間が必要な大きなプロジェクトになります。新制度移行を迷われている方も、本セミナーにご参加いただくことで新制度への理解を深め、今後の方向性もクリアになるように内容を整えてまいりますので、この機会に新制度移行を進めたい！そのうえで、募集、採用戦略も着実に構築したい！とお考えの方は是非ともお申込み下さい！

最後に本セミナーは感染症対策を徹底したうえで会場での開催とさせていただきます。皆様が安心してご参加できるよう、余裕を持った会場をご用意させていただきます。またセミナー終了後に個別の相

談ブースも設けさせていただきますので、ぜひご活用ください。

※個別相談会はお時間の関係上、先着4名様までとさせていただきます。

それではセミナー当日にお会いできますことを心待ちにしております。

理想の新制度経営を実現する 新制度移行徹底攻略セミナー

講座紹介・講師紹介

講座	担当	内容	時間
第1講座	林 勇希	理想の移行を実現する8つのポイント	13:00～14:20(80分) 休憩10分
第2講座	野中 彩乃	適性な人員配置を実現するために 最新！採用戦略事例公開講座	14:30～15:30(60分) 休憩10分
第3講座	設楽 竜也	これからの幼稚園経営	15:40～16:30(50分) アンケート記入をお願い致します。
個別相談会①			16:50～17:20(30分)
個別相談会②			17:30～18:00(30分)



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
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
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術、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。



CMO
野中 彩乃
(のなか あやの)

超相手本位の姿勢から、社外・社内から可愛がられ、応援される期待の若手コンサルタント。デジタル媒体におけるマーケティング戦術に精通しており、SNSの運用から業務効率向上のためのデジタル媒体活用、デジタル媒体を活用した映像配信まで、幅広く精通している。

個別相談会について

本セミナーは講座終了後、個別相談会を実施いたします。**個別相談会は1法人30分10,000円**です。新制度移行するにあたってのご質問、新制度移行の検討段階でのご相談、またその他幅広くご相談いただくことができます。**個別相談会は4法人様限定（会場参加の方のみ）となり、先着順**です。個別相談会をご希望の法人様は申し込み用紙にチェックをお願いいたします。定員に達している場合、こちらからメールにてご連絡させていただきます。どうぞお早めにお申し込みいただきますよう、宜しくお願い申し上げます。

オンラインでお申込みをご検討の方へ ※必ずご確認ください。

オンラインでのお申込みの皆様はセミナー当日の受付時間が異なりますので、ご注意ください。

受付時間は先着順にて、セミナー開始時間に近い時間帯をご案内させていただきます。

例) 最初にお申込みいただいた方→12時50分受付、2番目にお申込みいただいた方→12時45分受付
なお、**指定された受付時間に受付が出来ない場合、セミナー開始時刻にオンライン会場への入室が出来ない可能性がございます**ので、あらかじめご了承ください。受付時間につきましては、セミナーお申し込み後にお送りさせていただき、受講票に記載させていただきます。ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。
また、オンラインの場合個別相談会は参加できかねますのでご了承ください。