

新制度攻略セミナー

既に移行している園もまだ移行していない園も、
現段階で移行検討はしていない園も知っておくと良い情報満載！

新制度の 基本の**キ**大公開

2023. **4.28**(金) | 13:00～16:00 | TKP市ヶ谷
現地開催 & オンデマンド後日配信

※ オンデマンド配信はセミナー終了1週間後より配信予定



一つでも当てはまる方はぜひご参加ください。

- ☐ 新制度移行を検討している
- ☐ 新制度移行をしたいが、何をどうしたらよいかわからない
- ☐ 新制度へ移行したが、何となく運営している
- ☐ 新制度上の人員配置の計算に不安がある
- ☐ 自園が取得している加算項目に不安がある
- ☐ 処遇改善等加算が複雑でよくわからない
- ☐ 私学助成園であるが、新制度がどういうものか知りたい

※ 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と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。

2023 年、子ども子育て支援新制度がスタートして 8 年の月日が経ちました。この 8 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。また近年では都心部でも移行の決断をする園が増加しています。

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。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のほか、新制度の基礎を改めて学びたいという法人様を対象とし、理想的な運営を実現するための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、施設型給付での運営を理想的なものにすることができます。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新制度での経営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。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】

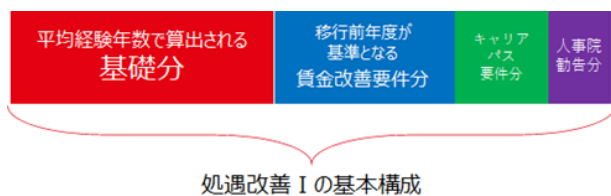
リンゲルマン効果とは、「集団で作業を行う場合、メンバーの人数が増えるほど 1 人あたりの貢献度が低下する」というものです。別名「社会的手抜き」と呼ばれています。実際に、人員が増えることによって責任が分散され、一人が発揮する力が私学助成時よりも少なくなっている、という事例は後を絶ちません。

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。また、役職に応じた処遇改善等加算であるⅡについては、年齢別配置基準と取得加算によって加算対象人数が変動する仕組みになっていますので、園児数が減少すればその分対象となる人数が減少し、加算額が減額となる可能性もあります。

【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によってメリットに転化する場合もあります。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。またすでに移行をしている方は新制度の仕組みをしっかりと理解し、園児募集や採用、マネジメントを行っていくことでより効果的な制度運用が可能になります。

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、すでに移行したが改めて基本を学びたい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。

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、加算をほとんどつげずに、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、年度途中で職員数が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なのです。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、特に処遇改善等加算Ⅱに関しては2023年度より研修に関する要件がスタートしますので、より注意が必要です。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なけれ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ります。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応えていくということが最も重要なことです。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行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。

新制度の移行についても、運営についても、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、移行する際には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、また新制度移行後でも制度理解が出来ていないと感じる方など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！そのうえで、本セミナーでは新制度で経営をしていく上での園児募集や採用戦略についても触れさせていただきます。新制度での経営を、理想的な状態で進めていきたい！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を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2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。

新制度攻略セミナー 新制度の基本のキ大公開

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	13:00~14:15(75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	14:25~15:20(55分) 休憩10分
第3講座	設楽 竜也	これからの幼稚園経営	15:30~16:00(30分) アンケート記入をお願い致します。
個別相談会			16:30~17:00(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、数多く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11,000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2法人様限定となり、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込みいただきますよう、宜しくお願い申し上げます。

本セミナーの受講料について 本セミナーは現地参加とオンデマンド後日配信にお申込みいただけます。

現地参加

一般：33,000円(税込)／名

早割：27,500円(税込)／名

※ 早割は2023年4月7日(金)までのお申込みの方が適用となります。

オンデマンド

55,000円(税込)／1園

※ オンデマンドは、後日視聴できる配信サービスです。セミナー終了1週間後を目安に配信を開始し、3週間の限定視聴となります。園のご都合に応じて、園内研修としてもご活用ください。また、本セミナーはオンライン同時配信には対応しておりませんので、お間違いのないようお申込み下さい。