

2/25
(水)

15:00~17:00

若手が定着する組織の
経営者の右腕育成講座

対象

- ・時代に適応する組織を作りたい経営者
- ・経営者が共に歩みたいマネージャー

新時代の組織改革

3/24
(火)

13:00~16:00

辞めない若手の
成功パターン習得講座

対象

- ・社会人のキホンを習得してほしい内定者
- ・まだまだ伸びてほしい2・3年目

／ こんな園にオススメです ／

- ・Z世代を理解したマネジメントをしたい！
- ・優秀な若手をさらに伸ばすマネジメント術が知りたい！
- ・「人」「組織」として、職員を成長させるマネジメント術が知りたい！
- ・2・3年目の職員に、さらに園内で活躍できる社会人として飛躍してほしい！
- ・現場のマネージャーの価値観を「令和型」に進化させたい！

【主催】

GCLIP

〒162-0844 新宿区市谷八幡町12-1 2F
Tel 03-5579-2356 Fax 03-5579-2357
Web site www.gclip.net

早割あり

受講方法が
選べる！



当日受講

OR



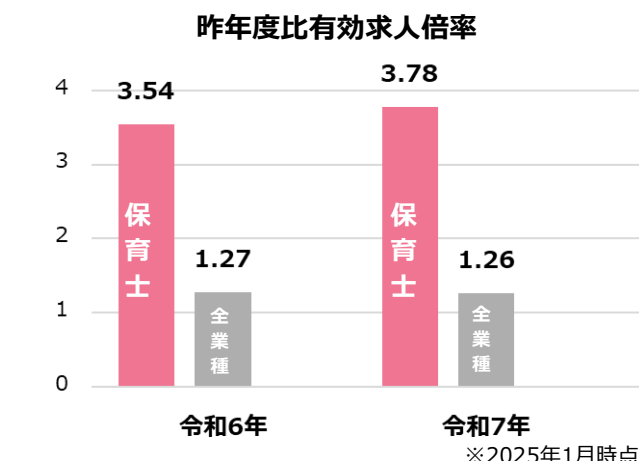
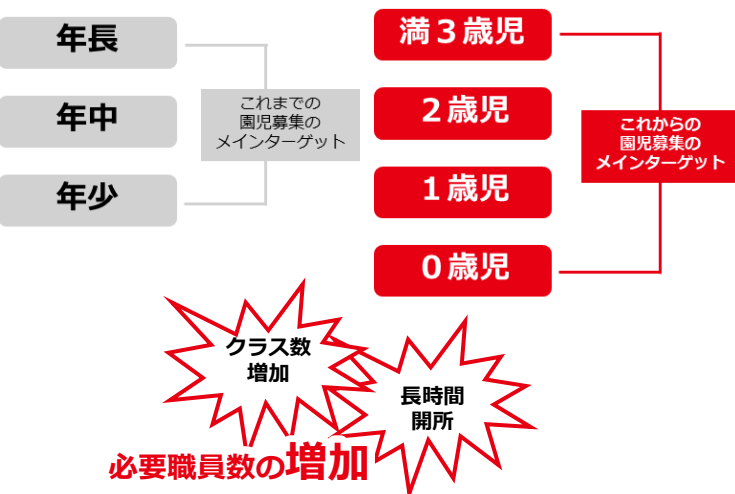
後日配信

今こそ「経営者の右腕」が重要なワケ

少子化に伴う園児数の減少にもかかわらず、幼稚園・認定こども園では職員不足が全国的な課題となっています。この背景には、かつてない採用難に加え、必要職員数の増加があります。有効求人倍率は3.78倍に達し（他職種比1.34倍）、**保育士の採用コストは平均約80万～140万円**と著しく高騰しています。**幼稚園教諭免許取得者のうち、幼稚園・認定こども園への就職率は27.1%に留まっており、一般企業も競合となっている状況**です。

また、昨今の幼保業界で必要職員数が増加している大きな要因として挙げられるのが、**保育対象年齢の低年齢化と開所時間の長時間化**です。近年の少子化により、3～5歳児だけでは園運営が安定しにくくなり、認定こども園化の広がりとともに、0・1・2歳児の受け入れを強化する園は確実に増えています。低年齢児を受け入れる場合、単純に**クラス数が増えるだけでなく、国の配置基準上、1クラスあたりの必要職員数が以上児（3～5歳児）よりも多い**という構造的なハードルがあります。例えば、

1・2歳児は「子ども6人に保育士1人」が標準ですが、3歳児は「20人に1人」です。つまり、同じクラス規模でも必要職員は3～4倍になり得るため、募集対象が低年齢化して縦に伸びるほど、園全体として確保しなければならない職員数は増加します。さらに、0・1・2歳児の募集強化は3号認定児を増やすことにつながり、結果として開所時間を11時間以上確保する必要がある状況が生まれます。しかし、1人の職員が勤務できる時間は1日8時間程度が一般的であるため、最低でも11時間開所を維持するには、単純計算で**従来の約2倍の職員配置が必要**となります。特に早番・遅番の確保は慢性的な課題であり、開所時間が長い園ほど職員の確保難が顕著になります。



幼稚園教諭免許取得者という限られた採用マーケットの中で、採用コストは費用面でも、時間的コスト面でも高騰しています。この状況下では、**採用した職員をいかに定着させ育成するかという視点が極めて重要**となります。しかしながら、**新人の離職を防ぐための過度な配慮が、かえって2・3年目での離職や成長の鈍化を招く**という経営の悪循環が生じています。この課題の解決には、**辞めない新人を育成することはもちろん、並行して彼らをマネジメントするNo.2の育成が不可欠**です。

GCLIPは、この状況を打開するため、新時代の組織改革セミナーを実施します。本セミナーは、**現場のNo.2の先生方向けの超実践的マネジメント術**と、**辞めない新人を育てるための若手向け研修**を組み合わせた内容をご用意いたしました。

【前編】経営者の右腕育成講座

なぜ今No.2の育成が重要なのか

「人的資本経営」の重要性の高まり

2023年より、日本では上場企業に対して従業員エンゲージメントやスキルを学びなおす機会、ダイバーシティへの取り組み、離職率など、「人的資本」に関する詳細な情報開示が求められるようになりました。国が保育政策の重点を「量」から「質」へと移した今、人的資本の考え方は就学前教育・保育業界にも欠かせない視点となりました。特に施設型給付の園では「経営情報の見える化」において、人的資本経営に関する情報公開が求められています。

人的資本経営とは、**人が持つスキルやノウハウ、能力などを「価値を生み出す元手＝資本」とみなして、それを育て、伸ばし、活かし、企業価値につなげていく経営手法**のことです。Z世代を育成するにあたり、人的資本経営の

	従来世代	Z世代
「安心感」の定義	生活保障の安定	自分の心とキャリアの安定
仕事に対する考え方	法人中心のキャリア観	自分中心のキャリア観
欲求と報酬	物理的金銭的報酬	感情報酬

重要性は増しています。Z世代は、従来世代とは「**安心感の定義**」「**仕事に対する考え方**」「**欲求と報酬**」が異なっています。Z世代は、東日本大震災、コロナ禍、AIの急速な台頭といったこれまでにない社会変動期を経験しています。こういった背景から、「長く同じ組織に留まっても将来が不透明である以上、法人・組織のためではなく、自分自身の成長に注力したい」という価値観が形成されています。そのため、**Z世代の中で安心感は「意見を自由に表明し、受け入れられる環境やパワハラのない心理的安全性、そしてスキルアップや自己成長の機会といった、心とキャリアの安定」と定義されており、仕事についても「法人ではなく、自分の成長したい方向に向かってキャリアを積んでいきたい」と考えています。**また、SNSが当たり前の世代ということもあり、彼らは他人からの即時的な承認(=いいね！)を得ることに慣れています。仕事においても、これまでの金銭的な報酬に重きを置いた価値観とは異なり、「**最低限の生活の安定と、感謝やフィードバックなどの感情的な報酬が欲しい**」という価値観を持っているのです。彼らの持つスキル、ノウハウ、能力を資本とし、法人を成長させる人的資本経営を実現するためには「**個人の目標に合わせたキャリアプランの提示**」「**感情報酬としての密なフィードバック**」を行い、法人に対するエンゲージメントを高めることが求められています。

「人的資本経営」のカギは組織のNo.2が握っている！

「個人の目標に合わせたキャリアプランの提示」「感情報酬としての密なフィードバック」を行う上では、**キャリアパスの設計や、本人評価含め立場の異なる複数人間による360°評価制度、1on1によるフィードバック面談の導入**などが有効です。そして、これらを実施する上で重要なのが、**No.2の存在**です。Z世代の傾向として心理的安全性を求めるということは前述しましたが、それに関連して、彼らは従来世代よりも公平・公正にされたいと考える傾向が強いようです。そのため、これまでのように、トップの属人的な判断で評価が決まったり、フィードバックがなされたりすることはモチベーションの低下につながります。

これらを実施する上では、トップの考えを理解しながら、現場で働く若手の気持ちに寄り添って評価ができるNo.2が必要不可欠と言えます。しかし、現在多くの経営者の方から下記のような声をよく耳にします。

経営者が感じている採用・育成の重要性が伝わっていない

本来、現場がマネジメントを学ぶべきなのに経営者しか学んでいない

リーダークラスの先生でも、年次の高いクラス担任・フリー教諭と動きが変わらない

キャリアアップ研修などで研修を受けていても、No.2の先生方の多くは「保育の中でのマネジメント」を学ぶにとどまり、「人」「組織」として人を育成する重要性やノウハウを理解していないというお悩みがあるようです。経営者の方は、経営状況の中で育成・採用の難しさとその重要性を理解し、人定資本経営に乗り出そうとして学びを深めても、実際に現場で若手と接するNo.2の先生方に伝わっていなければうまくいきません。まずは、**No.2の先生方の意識を変えていくことが人的資本経営の第一歩**ともいえます。

あなたの
園のNo.2が
当てはまる項目は
ありますか？

従来型の マネジメント

- ・「上から指示」で決まったことをきっちりこなすことが仕事だと思っている。
- ・報告、連絡が中心で、間違いをチェックすることが主な仕事。
- ・「自分が決めないと」と抱え込み、現場の意見は参考程度にして自分で判断しないと落ち着かない。
- ・「欠点を探して直す」ことで、先生たちを平均点に近づけようとする。
- ・統制することを重視し、プレッシャーを与えて成長させようとする。

これから求められる マネジメント

- ・先生たちが自ら動けるように寄り添い、背中を押す！
- ・質問や対話を重視し、本音や違和感を話し合える雰囲気を作る。
- ・先生たちの成長のために、任せる部分を意識的に作っている。
- ・「強みを見つけて活かす」ことで、先生たちの才能を開花させる。
- ・社員みんなが自律して成長できるよう、楽しく意欲的に働ける雰囲気を作る。

No.2から「経営者の右腕」へ

本講座では、組織のNo.2という立ち位置から「経営者の右腕」になるまで現場の先生方の視座を上げる内容をご提供します。人的資本経営が求められている背景から、Z世代のマネジメントに関するよくあるお悩み、園内で行うべき取り組みまで盛り込んだ内容になっており、次の日から取り組める実践的なコミュニケーション術についてもお伝えいたします。新しい組織作りを目指される経営者の方と、経営者の方が一緒に歩んでいきたい、右腕になってほしい！とお考えのNo.2の方で一緒にご受講ください。

【後編】辞めない若手の成功パターン習得講座

辞めない若手のマインドセットとは

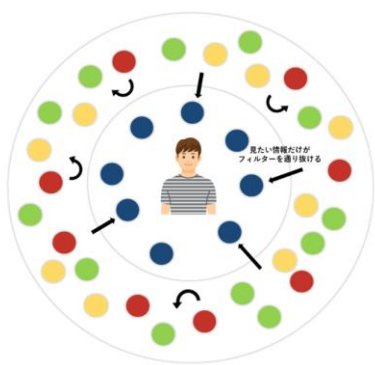
Z世代の特徴「取り残されることへの恐れ」を回避する！

SNSマーケティングなどで用いられる、若者特有の心理状態である「FOMO」という言葉をご存じでしょうか。「Fear Of Missing Out(取り残されることへの恐れ)」の略称で、Z世代はSNS上で常に自分と他人を比較する環境にあるため、この「FOMO」の状態に陥りやすくなっているといわれています。この状態に陥ると、“常に隣の芝生は青く見える状態”になってしまい、業務に身が入らないほか、最悪の場合は短期離職に繋がります。この状態を防ぐためには周りに気を取られず、自分の目標をしっかりと定めたり、その組織でしか得られないものについて考え、感謝する機会を設けたりする必要があります。

例えば、労使折半の仕組みを知るとは、自分の今の環境に感謝の気持ちを持ち、人と比較しない幸せを実感することに繋がります。学生時代にアルバイトをしていても、扶養控除されていれば支給額から税金が引かれることはありません。しかし社会人になると、支給額から保険料や税金などが差し引かれます。ただその「差し引かれた」ということにしか目が向いていない新人は「手取りが少ない…」と不満を漏らします。差し引かれた金額は園も同じ、またはそれ以上に負担しています。その“労使折半”の仕組みを知ること、正職員として雇用されている有難みに気づけるのです。



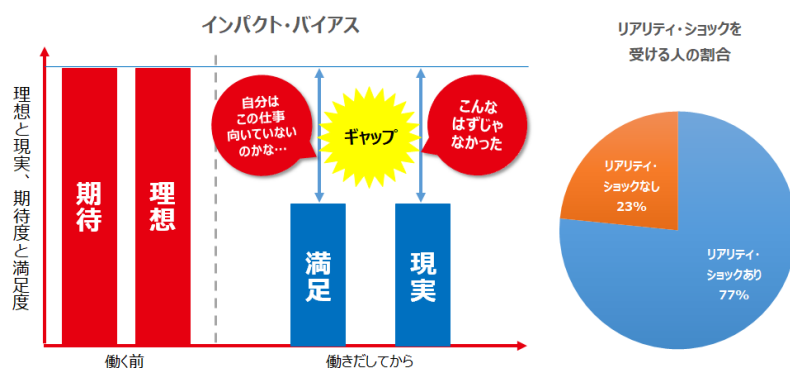
また、SNSなどで見た他人の情報が真実かどうかを問い直すことも、「隣の芝生は青い」状態から脱する方法の一つです。スマホで表示された情報は、それぞれのユーザーの属性・趣味・行動データ履歴などのデータに合わせて提供されています。中でもSNSは意図せずに自分の好きな情報で満たされた状態になっている「フィルターバブル」という現象が起きています。自分で見た情報がすべてではないことを理解して、情報を見極めていきましょう。本セミナー内では、Z世代のコンサルタントが同世代の先生方に寄り添いながら、先生方に「今」を見つめる大切さをお話します。



転職リスクを理解する！

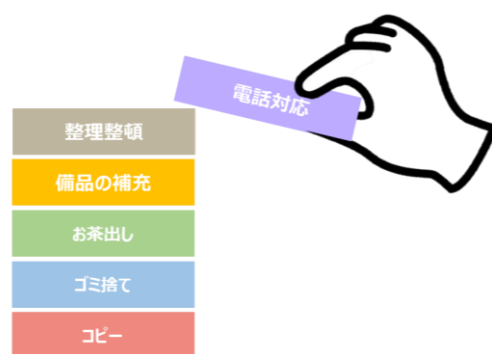
転職はすでに一般的になっていますが、転職にリスクがつきものであることは理解していないZ世代は多いです。職を転々とするにつれ職場への満足度は低下し、同時に転職への意向は高まっていくという調査結果があるように、キャリアに一貫性を持たないままに転職活動を行っても、現状不満に思っていることは改善されないまま結局同じような理由で短期離職を繰り返す結果を招きやすいという調査結果もあります。保育士・幼稚園教諭は資格職で専門性を問われる仕事ですので、一つの組織で働き続ける経験がないと、賃金も思うように上がらず結果的に苦しい思いをすることになってしまいます。

短期離職の原因になりうるのが、学生から社会人になった際に受けるリアリティ・ショックです。まだ社会に出たことがない学生は未来に対して期待や理想を高く持ちすぎることがあり、実際に働いてみて感じるギャップに対してのショックをリアリティ・ショックと言います。**仕事での落胆や辛さは、これまでの環境とのギャップに由来することが多く、仕事や職場そのものに問題があるわけではないケースが多いので**す。リアリティ・ショックを理由とする安易な転職は、別の環境になっても同様の思いをするだけで本質的な解決につながりません。転職に関する情報があふれている今、メリットばかりが喧伝されていますが、かえって、組織でキャリアを積む重要性や希少性は高まっています。第三者の視点から、園長先生方が言いにくい事実を客観的に伝えたいします。



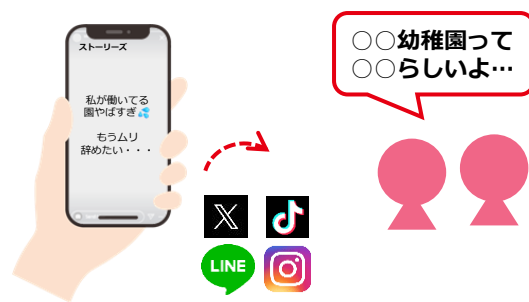
自分の強みを活かして組織に貢献する！

Z世代は感情報酬を求める世代ということは先述しましたが、辞めない新人の特徴として**園に自分は貢献しているという実感を得ている場合が多い**です。自分の強みを活かして園に貢献することはもちろんですが、強みをまだ見つけられない若手も、園の小さな仕事に気づき、率先して行うことも「園の役に立っている」実感を得る方法の1つです。**経験年数問わず取り組める“誰かがやるだろう”という些細な仕事に気づいて自ら率先して行うことで、信用が貯蓄され、若手でも組織に役に立つことができます。**このような小さな仕事は、スキルを問わないものが多いため、若手が取り組めるチャンスがあるというだけでなく、**職場からの感謝(=感情報酬)が得やすく、若手のスタンスを見せられる機会**です。



また、**園内で自分のできることを見つける習慣は、自分の強みの見つけ方にもつながり、その後のキャリア形成にも役立ち**ます。経営者の方の中には、若手には自分ができることを積極的に取り組んでほしい一方で、園の顔として動かれることに若干の不安があると感じる方も少なくないと思います。例えば、「園内のSNS担当にZ世代を抜擢したい！」というお声を最近よく耳にします。同時に、「任せても良いのか不安を感じる」という声も同じくらい耳にします。若者の過半数が**1日のSNSを利用する時間が1時間を超える**というデータがあり、SNSは日常の一部となっています。若手の先生でも、SNSで自分の好きなことを自己判断で配信することに慣れており、園の顔としてSNSを運用するリスクを理解していないケースも多いです。実際にSNSの身勝手な配信が拡散されたことで、倒産に陥ってしまう店舗や人生が転落してしまったという事例のほか、配信内容によっては本人が思いもよらないところで職場にとってマイナスの印象を与えてしまうということもあります。**就職して、実際には目に見えない「〇〇幼稚園の〇〇先生」という見えない名札を24時間365日付けることになる**ということを自覚し、自分が持つ影響力を認識しなけ

ればなりません。個人ではなく組織として発信するSNS担当としてSNSを運用する場合は、最後には意思決定をする先生や経営者に確認を必ず取ってから投稿を行ったり、上司との円滑なコミュニケーションを行ったりすることが必要不可欠です。本人の適正ややる気を伸ばしながら、その力を借りて法人を成長させていくという**人的資本経営**を行う上で、**新人側に必要なマインドセットをインストールする講座**をご用意しております。



過去のNo.2向け・若手向け講座 ご参加者の声

自分自身が1年目の時とは全く異なる職場の環境等に戸惑いを感じることも多くありますが、やはり**時代の変化と共に自分の認識や価値観を変えていくことも大切だ**ということを今日の研修で改めて感じました。みんなでより良い職場を作っていきたいと思います。

本当に頷きがとまらないくらい、なるほどー！と学び深いお話でした。まさにいま直面している部分にマッチするお話でした。若い先生方の頭の中が少し理解できた、というか、**この若い世代の考えを理解しながら、コミュニケーションをとり、一緒に作り上げていかなければならないのだな**、と改めて痛感しました。でも、そこが上手くいけば、必ず保育にも繋がるので、頑張っていきたいと思います。

社会人になる上で自分が楽しいと思える職場を目指すために仕事を楽しんだり、先輩といい関係を作り上げていくことが大切だと学びました。私はよく意見を求めてしまう性格なのですが、**「自分の選択を正解にする」ということで、他の人に任せず、自分で考えて最適な答えを見つけていきたい**と思いました。

月に園で一週間園内研修をしたのですが、右も左もわからない中、5日後から新人として副担任になるのは不安です。今まで大きな挫折がなかったからこそ、壁にぶつかったときに耐えられるかという不安もありましたが、**失敗しても良いので挑戦してみることが大切だ**と思いました。もちろん怒られたらどうしようという気持ちはあるけれど、**失敗があるからこそ新たな発見もできるのだということも学んだため、怖がらずに挑戦してみよう**と思いました。

今までは自分と価値観が似ている人としか関わってこなかったため、社会に出ていろいろな人と出会う中で、**価値観の違いが出てくることもあるかと思いますが、その機会を大切に、視野を広げていきたい**です。組織の軸をしっかり理解し、先輩方とコミュニケーションを取りながら理想の先生になれるよう頑張ります！

講師紹介



中野 心奏子

新卒1年目のGCLIPの秘蔵っ子。Z世代の視点から、令和に残る組織の問題点を最前線で掴んできた“生きた知恵”を新人先生たちにお届け。



森山 花音

元記者の経験を活かし、新規事業の立ち上げに貢献。好きを仕事にするガッツと高いコミュニケーション能力で周囲との信頼関係を築く、注目のルーキー。



野中 彩乃

入社からGCLIP一筋、GCLIPを牽引する女性役員。「相手本位の極み」のコンサルティングと、社内外随一の「信頼構築ノウハウ」で社内外から絶大な支持を得る。

受講概要

受講日時・方法

本セミナーは、【前編】【後編】セットでのお申込みとなります。

二 部 構 成	日時	内容	対象	受講方法
	2月25日(水) 15:00~17:00	【前編】 経営者の右腕 育成講座	No.2先生向け	①オンライン or ②後日オンデマンド
	3月24日(火) 13:00~16:00	【後編】 辞めない若手の 成功パターン 習得講座	若手先生向け	①現地 or ②後日オンデマンド

料金のご案内

オンライン・オンデマンドは1アカウントで何名でも受講可能です。
3月24日(火)の現地受講者は、2名目以降は**お得な割引料金**にて人数追加が可能です。

当日受講	一般お申し込み	2月25日(水) 両日受講 3月24日(火)	33,000円(税込)	3月24日(火) 現地受講者 追加料金	15,400円(税込)／名
	早割・GCLIP会員	2月25日(水) 両日受講 3月24日(火)	27,500円(税込)	3月24日(火) 現地受講者 追加料金	11,100円(税込)／名
後日配信	後日オンデマンド配信	66,000円(税込)			

- 経営者(理事長または園長)は、1名に限り**いずれの講座も無料**ご招待いたします。
- 後日オンデマンド配信は、3月24日(火)以降、**1週間以内に【前編】【後編】同時配信となり、2週間の公開期間内にご視聴いただくプラン**です。

受講形態の例

受講 パターン	【前編】2月25日(水)	【後編】3月24日(火)	一般お申込み	早割・GCLIP会員
1	オンライン	現地受講 1名分 ※ 若手 2名目以降は別途追加	33,000円/税込	27,500円/税込
2	後日オンデマンド	現地受講 1名分 ※ 若手 2名目以降は別途追加	33,000円/税込	27,500円/税込
3	オンライン	後日オンデマンド	66,000円/税込	66,000円/税込
4	後日オンデマンド	後日オンデマンド	66,000円/税込	66,000円/税込

GCLIP

GCLIPとは、就学前教育・保育施設の経営を支えるクロコとして21世紀を生きる子どもたちの未来をつくる園の魅力をロジックと実装で地域の子育て家庭にお届けすることを舞台裏から精一杯支える企業です。

新時代の組織改革セミナー

No.2先生向け 経営者の右腕育成講座 + 若手先生向け 辞めない若手の成功パターン習得講座

■ 受講日時・受講方法

二 部 構 成	日時	内容	対象	受講方法
	2月25日(水) 15:00～17:00	【前編】 経営者の右腕 育成講座	No.2先生向け	①オンライン or ②後日オンデマンド
	3月24日(火) 13:00～16:00	【後編】 辞めない若手の 成功パターン 習得講座	若手先生向け	①現地 or ②後日オンデマンド

- ※ 3月24日(火)の現地会場は、ビジョンセンター市ヶ谷（各線市ヶ谷駅徒歩1分）を予定しています。
- ※ 本セミナーは【前編】【後編】セットのお申込みとなります。
- ※ オンライン、後日オンデマンドは1アカウントで何名でも受講可能です。
- ※ 3月24日(火)の現地受講者は、2名目以降、お得な割引料金にて人数追加が可能です。

■ スケジュール

<2月25日(水)> 【前編】 No.2先生向け 15:00～17:00

講座	内容	時間	講師
第1講座	業界動向と人的資本経営の重要性	15:00～15:40(40分)	林 勇希
第2講座	明日から使える！ Z世代の心理とコミュニケーションのツボ	15:45～16:35(50分)	野中 彩乃
第3講座	今こそ経営者の右腕が重要なワケ	16:40～17:00(20分)	林 勇希

<3月24日(火)> 【後編】 若手先生向け 13:00～16:00

講座	内容	時間	講師
第1講座	学生から社会人へステップアップする 社会人基礎知識	13:00～13:50(50分)	中野 心奏子
第2講座	自分の強みを活かして組織で活躍する マインド習得講座	14:00～14:50(50分)	森山 花音
第3講座	自分らしく活躍するための キャリアの考え方	15:00～16:00(60分)	野中 彩乃

■ 受講料

受講方法	申込種別	2月25日(水) 3月24日(火) 両日受講料	3月24日(火) 現地受講者 追加料金
当日受講	一般	33,000円(税込)	1名あたり 15,400円(税込)
	早割・GCLIP会員	27,500円(税込)	1名あたり 11,000円(税込)
後日オンデマンド 配信	-	66,000円(税込)	-

- ※ 早割は2026年1月30日(金)正午12時までのお申込みの方が適用となります。
- ※ 後日オンデマンド配信は、3月24日(火)以降、1週間以降に【前編】【後編】同時配信となり2週間の公開期間内に何度でもご視聴いただけるプランです。
- ※ GCLIP会員とは、申込受付時に当社とコンサルティング契約を締結している法人様です。

■ お申込み方法 (①WEB ②FAX いずれかを選択してください)

①WEB申込み方法

右記のQRコードから
お申込みいただけます。



[https://www.gclip.net/contact_seminar/
?post_id=6045](https://www.gclip.net/contact_seminar/?post_id=6045)



②FAX申込み方法

こちらの用紙に必要事項を記載および
チェックして、03-5579-2357 へFAXで送信ください。

2月25日(水)
No.2向け

- ☐ オンラインで受講する
☐ 経営者も無料参加する
☐ オンデマンドで後日受講する

3月24日(火)
若手向け

- ☐ 現地で受講する(人数 名)
☐ 経営者も無料参加する
☐ オンデマンドで後日受講する

FAXお申込み記入事項

ふりがな				ふりがな			
法人名				施設名			
所在地	〒			電話番号			
ふりがな		役職		連絡 ご担当者	役職: ご氏名:		
代表者							
メールアドレス	※受講票や御請求書は、メールにてお送りいたします。必ずご記入ください。						

▼ご参加者のお名前をご記載ください。

※参加者が4名以上の場合は、この用紙をコピーしてご記載いただくか、WEBフォームよりお申込みください。

ふりがな		R8年度の勤続年数	ふりがな		R8年度の勤続年数
No.2向け講座 参加者1		年目	No.2向け講座 参加者2		年目
ふりがな		R8年度の勤続年数	ふりがな		R8年度の勤続年数
若手向け講座 参加者1		年目	若手向け講座 参加者2		年目

※最少催行人数(10名)に達しない場合はセミナーを中止する場合がございます。中止の場合はセミナー開催1週間前までに、お電話にてご連絡をいたします。その場合料金は返金させていただきます。
※セミナー開催日から起算して1週間以内のキャンセルの場合、キャンセル料として受講料の100%を申し受けますので、予めご了承ください。
※今後ダイレクトメールの発送を希望されない場合、大変お手数ではございますが下記に☑を入れてFAXにてお送り下さい。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】
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。
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。
その他、ご不明な点等ございましたら株式会社GCLIP(TEL03-5579-2356 担当:渡辺、中野)までご連絡ください。

お問合せ先 株式会社GCLIP ☎ 03-5579-2356 (平日10時-15時) 📠 03-5579-2357