

費用対効果の事例

主任や園長に業務負担が集中。年150万円のロス—— 副主任2名の育成で年間約110万円を改善



園児のケガ対応や保護者対応、行政・監査対応などの突発的な事案が起きるたびに、主任と園長に対応が集中していました。対応時間が増えて**人件費ロス**や、対応遅れにより入園調整が止まることもあり、空き枠が長引いて**保育料収入が減少**していました。これにより、**年間約150万円の損失**が常態化していました。

そこで、副主任候補2名を研修で育成し、半年かけて、情報共有と突発時の対応ができる体制を作りました。

その結果、損失は**年間約40万円まで低下**し、**改善額は約110万円**となりました（研修投資20万円に対し、初年度の差し引き効果は約90万円）。

（静岡県／認可保育園／園児数90名）

「リーダーになりたくない…」が中堅の離職に—— 4年目保育士の退職を抑え、年間120万円を改善



「リーダーになりたくない」という声が強く、4年目前後の中堅保育士が退職に至るケースが続いていました。その結果、採用と育成を繰り返し、**年間約160万円のロス**が発生していました。

そこで、次世代のリーダー候補者4名が研修に受講し、“いきなりクラスリーダー就任”ではなく、小さなリーダー業務（ex 段取り・引き継ぎ・会議運営）から任せる体制に変更しました。（研修投資20万円）

1年かけて体制を見直すことで、4年目前後の退職が抑えられ、年間ロスは約40万円まで改善しました。ロス削減額は**約120万円（160万円→40万円）**となりました。2年目以降は**年間約120万円分の改善効果**が見込める状態になりました。

（埼玉県／認可保育園／園児数80名）

教える人によって「差」が出るOJTを標準化—— 早期離職（年3人→年2人）を抑え、年間約185万円を改善



新任保育士が入っても、教える側のスキルによって、成長にばらつきが出ていました。そのばらつきが早期離職にもつながり、採用・育成のやり直しが発生していました。人材獲得コストを1人あたり90万円とすると、早期離職は年3人程度で**年間約270万円のロス**になっていました。

そこで、5～8年目の中堅保育士4名をトレーナーとして育成しました。教える順番・声かけを揃え、OJTを標準化しました（研修投資20万円）。

1年後、早期離職は年3人から年1～2人に減り、ロスは年間約270万円から約180万円へ改善しました（約90万円の改善）。さらに、フォロー工数も減り、年間95万円の改善につながりました。合計の**改善額は年間約185万円**。

（三重県／認可保育園／園児数80名）

人材採用コストが高騰。年240万円のロス—— 人材紹介会社への依存を減らし、年間約160万円を改善



欠員が出るたびに人材紹介会社に頼る採用が続き、採用費が毎回高くつく状態が続いていました。その結果、紹介手数料に加えて募集対応・受け入れ準備の間も積み上がり、**人材獲得コストは年間約240万円**が常態化していました。

そこで研修を通じて、入社後3年間の階層別研修を整備し、「定着させる仕組み」に切り替えました。あわせて、トレーナー役の育成手順も標準化し、教え方のばらつきを減らしました（研修投資15万円/年）。

その結果、定着率が上がり、欠員による“採用のやり直し”が減り、紹介会社への依存が低下しました。**年間ロスは約80万円まで圧縮され、年間約160万円の改善**につながりました。早期離職を止められたことが、経営の改善につながりました。
(岡山県／認可保育園／園児数90名)

「保護者対応が辛い」で中堅が疲弊。—— 対応の型を揃え、年間約80万円を改善



保護者からの要望・苦情対応が属人化しており、伝達不足や言い回しの違いで行き違いが起きていました。説明のやり直しや電話・面談の再設定が増え、主任・園長が最終調整まで抱え込む状態が続いていました。行き違い対応ややり直し工数が増え、**年間約120万円のロス**が発生していました。

そこで研修では、保育園で求められる「問題解決力」をロールプレイで学び、場面ごとの動き（事実確認、記録、共有、折り返し連絡）を共通理解にしました（研修投資20万円）。その結果、行き違いとやり直し対応が減り、年間ロスは**約120万円から約40万円へ改善**しました。差し引きで年間約80万円の改善につながりました。
(広島県／認可保育園／園児数70名)

園長不在で受け入れ率95%→85%が半年継続。収入約900万円の損失 ——主任候補の育成で「園長に依存しない園」をつくった



園長に業務負担が集中していたため、園長が体調不良で休職し現場を離れた途端、「最終判断待ち」の業務が止まりました。その結果、入園調整や保護者対応が滞り、**受け入れ率は95%から85%に低下**し、その状態が半年続きました。これにより**半年で約900万円の収入減**となり、「園長がいらない」こと自体が経営リスクとして明確になりました。

そこで主任2名を園長候補として育成する研修（研修投資12.5万円x2年間）に、を通して、判断基準と引き継ぎルールを整備しました。さらに「誰が何を決めるか」「どこまで任せるか」を決めたことで、園長不在時でも判断と段取りが止まりにくい体制が整いました。結果として、**受け入れ率低下による損失を抑える土台**ができました。

(埼玉県／認可保育園／園児数80名)

主任に業務負担が集中し、突発対応で年300万円の損失—— ミドルリーダー4名の育成で損失を年120万円まで圧縮



突発的な事案が起きるたび、現場に「自分の担当の範囲ではない」という空気があり、初動が止まりやすい状態でした。その結果、対応に伴う人件費ロスと、登園自粛・退園による取りこぼしが重なり、**年間約300万円の損失**が発生していました。判断に必要な情報（事実・時系列・リスク・応急対応）が揃わないまま報告が上がり、主任・園長が確認し直すため、保護者対応や記録修正が集中していました。

そこでミドルリーダー4名を研修で育成し、「伝える力」と「問題解決力」を重点的に強化しました。報告は型で短く整理する練習を行いました。あわせて、初動チェックリスト、役割分担、主任・園長へ相談する基準を整備しました（研修費20万円）。

研修後は「初動担当（副主任）→主任判断→園長の対外調整」に統一して運用しました。

研修修了から6か月後には必要情報を揃えて報告できるようになり、判断待ちで止まる場面が減りました。その結果、**損失は年間約300万円から約120万円へ低下し、年間約180万円の改善**につながりました。現場の納得感も高まり、再発防止も進みました。

（広島県／認可保育園／園児数100名）

主任が入院し、園長が現場と事務の二重負担—— 受け入れ率5%低下で年間約500万円減収。副主任3名育成で回復



主任に業務が集中し、現場には「主任に報告したから大丈夫」「自分の担当の範囲ではない」という空気がありました。そのため園児のケガや保護者クレームなどの突発事案のたびに、主任が抱え込む状態が常態化していました。やがて主任は体調を崩して入院し、園は混乱しました。副主任は在籍していましたが、情報整理や保護者対応の段取り、記録の整え、判断材料づくりなどの主任業務を代行できませんでした。結果として園長が主任業務まで担い疲弊し、入園受け入れや調整が滞って**受け入れ率は90%まで低下**しました。**年間の減収は約500万円**に及びました。

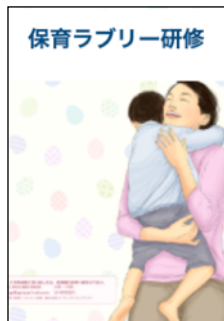
立て直しのため、副主任3名に研修を実施しました（研修費15万円×2年間）。研修では「伝える力」と「問題解決力」を強化しました。報告は「結論→事実→時系列→リスク→応急対応→依頼事項」に統一しました。あわせて初動チェックリスト、役割分担、主任・園長へ相談するタイミングのルールを整備しました。

研修後は「初動担当（副主任）→主任機能（判断）→園長（対外調整）」に切り替えました。研修修了から6か月後には判断待ちと手戻りが減少しました。その結果、**受け入れ率は90%から95%へ回復し、年間約500万円の減収状態から脱しました。**

（群馬県／認可保育園／園児数100名）

次世代リーダー成長事例

『会話が苦手』から始まった新任保育士が、 辞めずに育つ園になった理由



新卒入職したAさんは、保育の基本は真面目に身につける一方、子どもとの関わりに苦手意識がありました。子どもの反応が薄いと「自分は向いていないのかもしれない」「学校で習ったことと違う」と感じやすく、声かけが短くなってしまいう状態でした。

当時の園は、毎年2名が入職するものの**3年以内に1~2名が離職する状況**が続き、1~2年目職員のみならず「子どもとの関わりがうまくいかないストレス」も課題の一つとして挙がっていました。

Aさんは研修を受講し、「子ども主体の保育」を実践するための関わり方を学びました。子どもの興味・選択・試行錯誤を起点に、見守りながら援助すること、子どもの姿を観察して“次の環境設定”につなげることなどを、具体例と振り返りで身につけていきました。

研修修了後、Aさんは子どもの「やりたい」を待てる時間が増え、発見や工夫を受け止めて活動を広げられるようになりました。申し送りでも「子どもの姿→保育者の援助→次の環境」で共有する習慣が付き、先輩とのやり取りがスムーズになりました。園全体でも観察・記録・振り返りの観点が共通化され、3年前まで「毎年2名入職→2年以内に2名離職」だった状況が、**「毎年の離職が0~1名」まで減少**しました。（保育ラブリー研修／山形県／認可保育園／園児数100名）

マンネリで辞めかけた保育士が、 “行事の見直し方”を学び、仕事のやりがいを見つけた



20代のBさんは、仕事は真面目に覚える一方で、毎日が「決まった流れの繰り返し」に感じられ、1年を過ぎた頃からマンネリ化とやりがいの低下を強く自覚するようになります。園でも4~5年目で離職する職員が多く、**「行事に追われてしまう」ことが早期離職**につながっていました。

Bさんは研修を受講し、行事を“こなすもの”ではなく「子どもの育ちにつながる活動」に組み替える見直し方を学びました。行事の目的を言語化し、準備は「やめる・減らす・任せる」で整理、振り返りも型（目的→できたこと→負担→次回改善）で残すようにしました。まずは負担の大きい行事を1つ選び、装飾や制作物を減らして活動時間を増やし、導線と人員配置を見直しました。

すると残業や持ち帰りが減っただけでなく、子どもが主体的に参加できる場面が増え、Bさんは「同じ行事でも設計で保育の質が変わる」と実感します。情報共有も「目的・優先順位・担当・期限」が揃い、チーム連携が取りやすくなりました。

結果として、**1~2年目の離職が減り、職員4名中2名が「続けるなら運営も学びたい」**と行事設計や業務改善の提案に前向きになりました。

（保育LOVE LOVE研修／栃木県／認可保育園／園児数90名）

できるミドルリーダーへの業務負担が急増。 役割を分担して園が回るようになった事例



まとめ役ができるミドルリーダーに業務負担が偏っていました。園では、申し送り後も「誰が何をやるか」が曖昧でした。そのため判断や調整のたびにリーダーのAさんへ確認が集中し、Aさんは自分の業務を止めて対応する場面が増えていました。

Aさんは研修を通じて、ミドルリーダーの役割は“全部を抱える”のではなく、「共通ルールを作り、任せて回る状態をつくること」だと捉え直しました。そこで朝の申し送りを整理し、「今日の優先順位3つ」と「担当割り」を必ずセットで決め、見える化する運用に変更しました。あわせて相談の基準も決め、「どこまで自分で判断し、どこから相談するか」を共通化しました。

研修修了3か月後、申し送りの見える化と相談ルールが浸透し、「どうしたらいいですか？」という**丸投げ型の質問が減ってきました**。さらに4~8か月後には担当者が自分の範囲で判断して動ける場面が増え、Aさんに集中していた「調整・判断・確認」が分散されました。その結果、各シフトの動きが揃って現場が回るようになり、**生産性が35%向上**しました。Aさんも割り込み対応が減り、リーダー本来の業務に時間を使えるようになりました。

(リーダーひとかじり研修/埼玉県/認可保育園/園児数90名)

主任が「任せる仕組み」を作り、 丸投げ相談を週20件→週12件に減らした事例



主任のGさんは現場経験が長く責任感も強い一方、「困っている人を放っておけない」性格から、**判断やトラブル対応が自分に集中しやすい状態**でした。その結果、**リーダーは「主任に聞けば安心」となり**、些細なことでも口頭相談が集まり、会議でも結論が出るまでに時間がかかることが増えていました。Gさん自身も、現場の穴埋め対応に追われ、「育成や仕組みづくりに時間を使えない」という課題感を持っていました。

Gさんは研修を受講し、主任の役割は“何でも抱える人”ではなく、「任せる範囲を設計し、判断基準を共有し、現場が自走できる状態を作ること」だと捉え直しました。まず、相談を受けた際に即答するのをやめ、「安全・子どもの興味・園のルール」という判断軸に沿って、相手に状況整理を促す質問を返すようにしました。

Gさんが部下との関わり方を変えたことで、研修修了後4か月で、**口頭相談のうち丸投げ型は週20件から週12件へ減少(40%減)**しました。代わりに「状況/選択肢/自分の案」を添えた確認型の相談が増え、リーダー自身が判断して動く場面が目に見えて増えました。その結果、主任が現場に入り込むのは“最終確認”や重要判断に絞られ、**チーム全体の判断スピードと動き出しが改善**しました。

(No.2研修/広島県/認可保育園/園児数90名)