

文部科学省 平成29年度委託事業

「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告書

公益社団法人北海道私立幼稚園協会

## 幼稚園の人材確保支援事業の実施にあたり

近年、幼稚園教諭・保育教諭の採用状況が急速に厳しくなり、慢性的な人材不足が大きな課題となっている。

これについては、少子化の影響による労働人口の減少という社会構造的な問題、幼稚園教諭養成課程への進学希望者数の減少、労働環境改善及び労働条件向上や人材育成スキーム確立などが遅れているという業界の構造的な問題などが考えられるが、併せて、北海道においては大都市圏と地方の中小都市圏という人口・交通・地理・都市環境という地域構造の問題も大きな要因となっている。

また、採用後の教職員についても就職前の就労意識等とのミスマッチ、現場における日々の業務に対する悩みの解消や効果的な支援が不足している状況も重なり、早期離職者数をはじめ全体の離職率、平均勤続年数等もやや改善の傾向があるとはいえ、総じて高止まりしている状況である。

今後、これらに対して適切な対策が実施されず、このような状況が続けば、増々、人材確保が厳しくなり幼稚園の円滑な運営に支障が生じる可能性があることはあきらかであり、実際に近年、人材確保や後継者不在により廃園を余儀なくされた園も出てきている。

さらには長期的なキャリアアップが図りづらくなることから、知識はもとより経験という暗黙知が大きなウェイトを占める職種であることから、教職員の質の向上にも支障が生じる可能性が憂慮され、ひいては子どもたちへの良質な教育・保育の提供にも支障が生じる可能性がある。

これまで、学生向けの就職説明会や離職防止・定着促進を進めるための研修会などを実施、併せて、園の労務環境改善や人材育成について、管理職を中心とした研修、教職員については日々の教育・保育に対する悩みへのフォローや必要なスキルの修得に対する研修等を行ってきたが、その効果については定量的・定性的評価による調査分析までには至らなかった。そのため、これらの事業にどのような効果があったかという検証、そして、より効果的な施策実施のための改善にもつながっていなかった。

このことから、本年度、文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」に参加をし、この助成をもとに本事業について調査研究を行い、より効果的な施策の実施を目的として事業を行ったものである。この結果をここに報告し、人材確保・定着促進への課題解決に向けて、今後の事業実施に役立てるものである。

## 「幼稚園の人材確保支援事業」実施結果報告

### 〔 目次 〕

はじめに 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施にあたり

#### 1. 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施概要

- (1) 調査研究テーマ
- (2) 調査研究課題
- (3) 事業計画の概要
  - 現状と事業実施の経緯
  - 事業の目的と結果
  - 具体的な事業実施項目と調査研究の達成目標
  - 調査研究のポイント
- (4) 具体的な調査研究計画
  - ① 目的
  - ② 内容・計画・実施・分析
  - ③ 調査研究実行委員会の役割
  - ④ 普及・啓発

#### 2. 「幼稚園の人材確保支援事業」の事業実施結果及び分析結果

- (1) 「幼稚園キャラバン」
  - ① 実施対象と目的
  - ② 実施内容
  - ③ 調査方法
  - ④ 実施結果概要
  - ⑤ 調査研究結果と実施効果
  - ⑥ 今後の課題
- (2) 「各種研修会」
  - ア. 管理者向け
    - ① 実施対象と目的
    - ② 実施内容
    - ③ 調査方法
    - ④ 実施結果概要
    - ⑤ 調査研究結果と実施効果
    - ⑥ 今後の課題
  - イ. 教職員向け
    - ① 実施対象と目的
    - ② 実施内容
    - ③ 調査方法
    - ④ 実施結果概要
    - ⑤ 調査研究結果と実施効果
    - ⑥ 今後の課題

まとめ 「今後の事業推進に向けて」

## 1. 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施概要（事業計画）

### (1) 調査研究テーマ

- ア. マッチング体制の構築
- イ. 新規採用の促進
- ウ. 離職防止・定着促進

### (2) 調査研究課題

近年、幼稚園・認定こども園における人材確保が厳しい状況となっており、また、早期離職者数及び離職率が高止まりしている中、調査研究テーマに基づく取り組みを実施し、その実施内容について「アンケート調査」「ヒアリング調査」等を行い、その他「統計資料」等と組み合わせながら、効果的な施策の実施について分析・調査研究を行う。

また、その分析・調査研究結果から効果的な施策の実施内容を検証し、各方面に普及・啓発を図りながら継続的に事業運営に反映させ、円滑な人材確保・育成を進めながらひいては幼児教育・保育の質の向上につなげていく。

「ア. マッチング体制の構築」「イ. 新規採用の促進」の事業にあたっては、実施する事業について、下記の事項等について調査研究を実施する。

#### (幼稚園キャラバン)

1. 養成校に訪問し、PR 事業を行った際にアンケート調査を実施することにより、その内容と効果について定性的評価を行う。
2. 当初の就職希望先から実際の就職先の動向について、アンケート調査による定性的評価と就職先の施設種別、就職率等について定量的評価を行う。
3. 継続的に本事業を実施し、養成校及び幼稚園・認定こども園の人材確保に対し、長期的にどのような効果があったのかについて分析し、上記1・2と併せて効果測定を行う。
4. 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

「ウ. 離職防止・定着促進」の事業にあたっては、実施する事業について下記の事項等について調査研究を実施する。

#### (若手教職員対象)

1. 研修会に参加することによって、その参加者の意識にどのような効果があったのかをアンケート調査による定性的評価を行う。
2. 継続的に本事業を実施し、平均勤続年数や離職率等の定量的評価と退職者から無作為に抽出した者へのアンケート調査による定性的評価を行い、上記1と併せて本事業の効果測定を行う。

#### (労務環境改善や人材育成等)

1. 研修会に参加することによって、その参加者の意識にどのような効果があったのかをアンケート調査による定性的評価を行う。

2. 研修会の参加者から無作為抽出によるアンケート調査を行い、研修会后どのような労務環境改善や人材育成を実施し、その結果、どのような効果があったのかを継続的に調査する。
3. 継続的に本事業を実施し、平均勤続年数や離職率等の定量的評価を行う。調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

### (3) 事業計画の概要

#### ○ 現状と事業実施の経緯

- ① 近年、幼稚園教諭・保育教諭の採用状況が急速に厳しくなり、慢性的な人材不足となっている。また、新規採用した教職員についても就職前の就労意識等とのミスマッチにより、早期離職数及び離職率が高止まりしている状況であり、今後これらによって円滑な運営への支障が生じる可能性があり、さらには長期的なキャリアアップが図りづらくなることから教職員の質の向上にも支障が生じる可能性が憂慮される。
- ② これまで、学生向けの就職説明会や離職防止・定着促進を進めるための研修会などを単発的に実施してきたが、その効果について定量的・定性的評価による調査分析までには至らなかったため、どのような効果があったのかを正確に把握し、より効果的な施策実施のための改善につながっていなかった。
- ③ このことから、団体独自に幼稚園教諭・保育教諭を目指す養成校の学生に対して、その職業に対する魅力のPR、幼稚園・認定こども園の実態、先輩教員とのディスカッションなどを定期的・計画的に実施し、本事業について調査研究を行い、より効果的な施策の実施を目的とするものである。
- ④ また、就職した後にも多くの若手教職員が現場における日々の業務に対する悩みの解消や効果的な支援を必要としていることから、それらに対応した研修会を実施し、課題の解決を図るものである。
- ⑤ さらにこれらに併せて、園の労務環境改善や人材育成について、管理職を中心とした研修を行うことにより、より効果を高めるものである。

#### ○ 事業の目的と結果

下記「具体的な事業実施項目と調査研究の達成目標」の各事業を実施し、適切な調査分析・効果測定を行い、より効果的な施策実施に反映させていくことを目的とする。これにより、人材確保・離職防止・定着促進を推進し、円滑な園運営を行い、ひいては幼児教育・保育の質の向上につなげることを目的とするものである。

#### ○ 具体的な事業実施項目と調査研究の達成目標

##### ① 「ア. マッチング体制の構築」

(具体的な事業実施項目)

- ア. 北海道内の幼稚園教諭養成校（32校中約16校を予定）に当団体担当者が訪問し、幼稚園教諭及び保育教諭として就職を希望・検討している学生に対し、その魅力をPRするとともに、実態・魅力・キャリアパスイメージ等について情報提供、先輩教員の体験談・質疑などを実施する。

(調査研究の達成目標)

- ア. 本事業を実施することにより、早期離職防止につながる就労意識のミスマッチを事前に解消する。
- イ. 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

② 新規採用の促進

(具体的な事業実施項目)

- ア. 北海道内の幼稚園教諭養成校と連携協力し、新規採用に関して定期的な情報交換を行い、事業が幼稚園教諭・保育教諭の採用促進に資する内容となるよう推進する。
- イ. 北海道内の幼稚園教諭養成校に現役幼稚園教諭・保育教諭やOBが訪問し、その魅力をPRし、体験談・実態などについて情報提供するとともに、学生とのディスカッションを実施する。

(調査研究の達成目標)

- ア. 本事業を実施することにより、幼稚園教諭・保育教諭の採用を円滑にし、園運営に対する人材不足を解消する。
- イ. 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

③ 離職防止・定着促進

(具体的な事業実施項目)

- ア. 新規採用教職員を対象として、入社前後の時期をめぐりにビジネスマナー等、社会人として必要な基本スキルの習得を目的とした研修を実施する。
- イ. 若手教員を対象とし、悩みや業務に対する支援を目的とした研修会を実施する。
- ウ. 若手教員と中堅教員の交流を実施し、現状の業務支援に対する方策や将来的なキャリアアップへの目標設定等の意識付けを行う。
- エ. 設置者、園長等の管理職を対象とした労務環境改善や人材育成等に関する内容を、年に複数回実施する。具体例として、講演や他業界の先行事例を学ぶ機会を設ける他、グループワーク、ビジネスフレームワークの活用なども取り入れながら、各々が抱える課題や問題に対するイシューとゴールの設定からその解決に向けて、PDCAを繰り返し継続的な改善を図っていきける内容とする。

(調査研究の達成目標)

- ア. 本事業を実施することにより、早期離職の防止を中心に定着促進を進め、平均勤続年数の向上や離職率の低下等を推進する。
- イ. 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

○ 調査研究のポイント

調査研究にあたっては北海道内の幼稚園教諭・保育教諭養成校と当団体によって組織する「北海道幼稚園教諭養成連絡協議会」と密接に連携協力し、幼稚園・認定こども園側、養成校

側の両者が抱える課題や要望などについて協議し、また、それぞれがもつノウハウを活用し、課題解消に向けて適切な調査分析とより効果的な施策実施に向けた検証の体制が整っている。

これにより、養成校への就学から卒業までにおけるマッチング体制の構築、幼稚園・認定こども園への新規採用の促進、さらには就職後の若手教員への研修・相談、園管理者への労務環境改善・人材育成等研修まで課題を共有し、継続的な支援を図ることができる。

#### (4) 具体的な調査研究計画

##### ① 目的

調査分析及び効果測定の結果に基づき、実施施策の内容について検証・改善を行い、目的の達成のための効果を高める手法を研究する。

##### ② 内容・計画・実施・分析

###### 「ア. マッチング体制の構築」

- ア. 事業を行った際に参加者に対するアンケート調査を実施し、その内容と効果について定性的評価を行う。
- イ. 継続的に本事業を実施し、養成校及び幼稚園・認定こども園の人材確保に対し、長期的にどのような効果があったのかについて分析し、効果測定を行う。

###### 「イ. 新規採用の促進」

- ア. 当初の就職希望先から実際の就職先の動向を追跡し、当初の志望先から変更があった際にはその理由やきっかけなどに関するアンケート調査による定性的評価と就職先の施設種別、就職率等について定量的評価を行う。
- イ. 道内養成校から他都府県への就職、また、その逆パターンについて（Uターン・Iターン就職）調査を行う。
- ウ. 継続的に本事業を実施し、養成校及び幼稚園・認定こども園の人材確保に対し、長期的にどのような効果があったのかについて分析し、効果測定を行う。
- エ. 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

###### 「ウ. 離職防止・定着促進」

###### (若手教職員対象)

- ア. 本事業を実施することにより、その参加者の意識にどのような変化・効果があったのかをアンケート調査による定性的評価による分析を行う。
- イ. 教育・保育や労務環境等、様々な面で若手教員が現場で感じている良い点・悪い点、また、悩み等を拾い上げ、法人・園の経営層へのフィードバックを行う。
- ウ. 継続的に本事業を実施し、平均勤続年数や離職率等の定量的評価と退職者から無作為に抽出した者へのアンケート調査による定性的評価による分析を行い、併せて本事業の効果測定を行う。
- エ. 継続的に本事業を実施し、平均勤続年数や離職率等の定量的評価による分析を行う。調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

(労務環境改善や人材育成等)

- ア. 本事業を実施することにより、その参加者の意識にどのような効果があったのかをアンケート調査による定性的評価による分析を行う。
- イ. 研修会の参加者から無作為抽出によるアンケート調査を行い、研修会后どのような労務環境改善や人材育成を実施し、その結果、どのような効果があったのかを継続的に調査する。
- ウ. 労務環境や人材育成方法などについて、経営者と現場教職員の双方が抱える課題や問題点等を調査・整理し、それらについてどのように改善すべきか、また、業界問わず取り組みや運営に関する好事例を紹介しながら、労務環境改善や園のあるべき姿のロールモデル確立に向けて、調査・研究を行う。
- エ. 継続的に本事業を実施し、平均勤続年数や離職率等の定量的評価による分析を行う。調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

### ③ 調査研究実行委員会の役割

調査研究委員会は本調査研究の遂行にあたって分析手法を検討・実施し、その結果について分析・効果測定を行う。また、その内容について報告書を作成し、各方面への普及・啓発を行うことにより目的の達成に努める。

### ④ 普及・啓発

本事業については、調査研究について分析及び効果測定を行い、その内容を取りまとめた報告書を作成する。報告書については、目的の推進を進めるため各方面（幼稚園、認定こども園、養成校、地方自治体、全国幼児教育・保育関係団体等）に配布し、その目的の普及・啓発を図る。



## 2. 「幼稚園の人材確保支援事業」の事業実施結果及び分析結果

### (1) 「幼稚園キャラバン」

調査研究テーマ：マッチング体制の構築・新規採用の促進

#### ① 実施対象と目的

(実施対象)

- ・ 北海道内の幼稚園教諭養成課程を有する養成校（大学・短期大学・専門学校）の在校生。

(目的)

幼稚園教諭を目指す幼稚園教諭養成課程に在学中の学生を対象に、幼児教育・保育に対する理解の促進、魅力や実態、キャリアパスイメージ等について情報提供を行い、併せて、就職に対する不安や悩みを解消しながら、採用後のミスマッチによる早期離職の防止と新卒者の人材確保を促進することを目的とする。

#### ② 実施内容

- ・ 幼児教育及び保育への理解
- ・ 幼稚園教諭として働く魅力、実態、キャリアパスイメージ等についての情報提供
- ・ 先輩教員の体験談、ディスカッション
- ・ 就職先の検討、決定を行うにあたっての不安や悩みの解消

#### ③ 調査方法

- ・ 参加対象者へのアンケート調査

#### ④ 実施結果概要

平成 29 年度は養成校 32 校中、申し込みのあった 10 校にて事業を実施した。

	施設名	開催日時	参加学生数 (人数/学年別)	パネリスト
1	札幌医療秘書 福祉専門学校 医療保育科 (3年課程)	7月19日(水) 10:00~11:30	22名 (1年生22名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平和幼稚園 高橋優子(園長)</li> <li>ひかり幼稚園 中村安輝子(1年目/同校卒業生)</li> <li>桑園幼稚園 太田舜二(1年目/同校卒業生)</li> </ul>
2	経専北海道保育 専門学校 こども未来学科 (3年課程) こども学科 (2年課程)	8月10日(水) 9:15~10:45	92名 (2年生44名/ 卒業年次) (3年生48名/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>認定こども園新さっぽろ幼稚園・保育園 吉田深雪(園長)</li> <li>百合が原幼稚園 村上幸代(3年目/同校卒業生)</li> <li>認定こども園向陽台つくし幼稚園 石山未那(3年目/同校卒業生)</li> </ul>
3	北海道福祉教育 専門学校 こども未来学科 (2年課程)	8月21日(月) 13:10~14:40	51名 (1年生27名) (2年生24名/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>桜ヶ丘幼稚園 杉山紘子(副園長)</li> <li>桜ヶ丘幼稚園 今泉あずさ(4年目/同校卒業生)</li> <li>すみれ文化幼稚園 江口琴美(3年目/同校卒業生)</li> </ul>
4	札幌大谷大学 短期大学部 保育科	9月25日(月) 16:30~18:00	112名 (2年生93名/ 卒業年次) (2年生19名/ 専攻科保育専攻/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平和幼稚園 高橋優子(園長)</li> <li>西岡ふたば幼稚園 雨山朋未(7年目/同校卒業生)</li> <li>西野第2桜幼稚園 笹村加奈(1年目/同校卒業生)</li> </ul>
5	旭川福祉専門 学校こども学科 (2年課程)	9月25日(月) 13:15~14:45	39名 (1年生24名) (2年生15名/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>わかば幼稚園 佐藤公文(園長)</li> <li>旭川あゆみ幼稚園 郡悠花(1年目/同校卒業生)</li> <li>ユリアナ幼稚園 梅津伊代(4年目/同校卒業生)</li> </ul>
6	札幌国際大学 人文学部 心理学科 子ども心理専攻	10月4日(水) 14:40~16:00	81名 (1年生44名) (3年生37名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平和幼稚園 高橋優子(園長)</li> <li>幼保連携型認定こども園おかだまのもり 木村隆志(5年目/同校卒業生)</li> <li>大曲大谷幼稚園 高嶋有依(3年目/同校卒業生)</li> </ul>
7	光塩学園女子 短期大学 保育科	11月10日(金) 10:30~12:00	90名 (1年生90名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>みどり幼稚園 小山英明(園長)</li> <li>幼保連携型認定こども園ミナクル幼稚園 寺坂友花(5年目/同校卒業生)</li> <li>認定こども園新さっぽろ幼稚園・保育園 八巻千絢(8年目/同校卒業生)</li> </ul>
8	北翔大学 教育文化学部 教育学科	12月5日(火) 13:10~14:40	35名 (1年生21名) (4年生14名/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>平和幼稚園 高橋優子(園長)</li> <li>認定こども園なかのしま幼稚園 葛西祐里(5年目/同校卒業生)</li> <li>平和幼稚園 児玉翔平(3年目/同校卒業生)</li> </ul>
9	オホーツク社会 福祉専門学校 こども未来学科 (2年課程)	12月8日(金) 12:30~14:00	37名 (1年生37名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>北見のぞみ幼稚園 安部一徳(園長)</li> <li>認定こども園北見くるみ幼稚園 原谷理沙(5年目)</li> <li>認定こども園北見ときわ幼稚園 毛利明日香(3年目)</li> </ul>
10	旭川大学 短期大学部 幼児教育学科	1月17日(水) 9:00~10:30 10:40~12:10	68名 (1年生63名) (2年生5名/ 卒業年次)	<ul style="list-style-type: none"> <li>旭川ふたば幼稚園 山中健司(園長)</li> <li>旭川ふたば幼稚園 鈴木杏奈(1年目/同校卒業生)</li> <li>みどり幼稚園 今野玄(2年目/同校卒業生)</li> </ul>
合計			627名	

## ⑤ 調査研究結果と実施効果

本年度、「幼稚園キャラバン」との名称にて新規採用の促進を図るべく、北海道内の幼稚園教諭養成課程を有する養成校（大学・短期大学・専門学校）32校から実施希望校を募り、10校にて計627名の学生の参加により事業を実施した。

実施した10校の内訳は大学2校、短期大学3校、専門学校5校となり、学生の内訳は卒業年次262名、それ以外の年次が365名であった。

[調査研究結果]

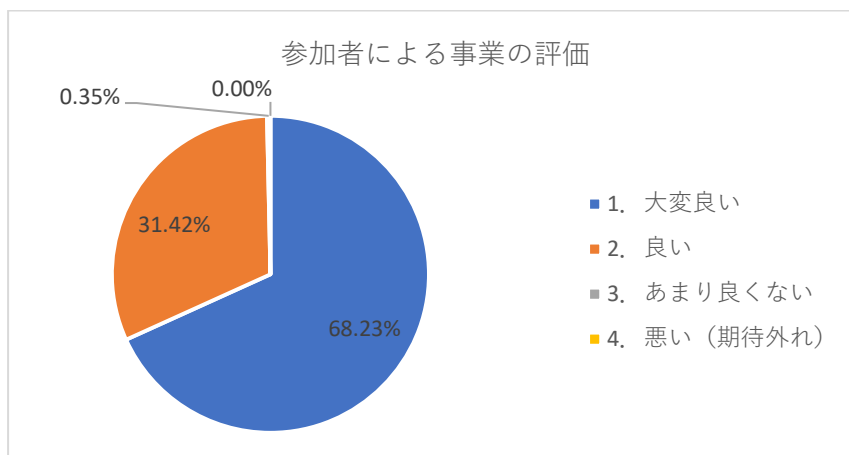
(全体)

実施した学生からのアンケート調査では、本事業に対する感想としては「大変良い」「良い」併せて99.65%となり、大変好評な実施結果となった。

### ○アンケート調査結果（有効回答数 576（回収率91.87%））

(本事業の評価)

1. 大変良い 68.23%
2. 良い 31.42%
3. あまり良くない 0.35%
4. 悪い（期待外れ） 0.00%



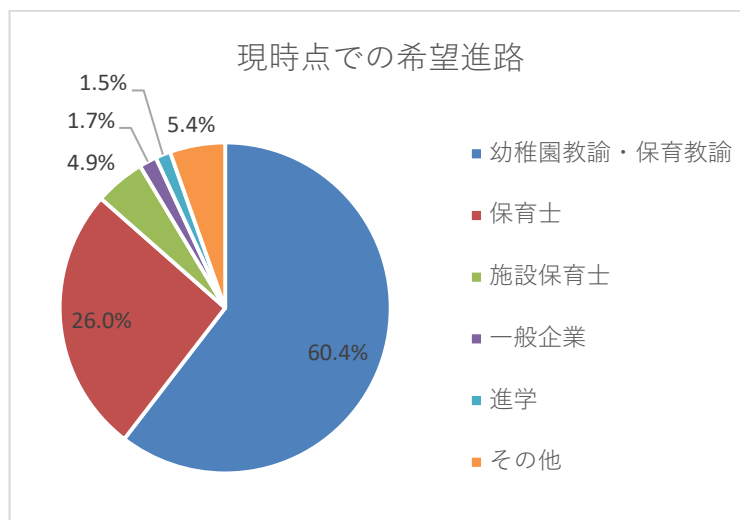
良いと回答した中の具体的意見としては「卒業生から実際の現場での話を直接聞いたこと」「実際に勤務するにあたり、子どもたちへの向き合い方、保護者対応など細かい不安や悩み、疑問が解決した」「給与や勤務実態についてリアルな話が聞けた」「幼稚園と保育所で迷っていたが、幼稚園で働きたいと思った」「マイナスイメージが多かったが、そればかりではないと感じた」「大変な仕事であるが、やりがいのある仕事」などであった。

しかしながら、良くなかったと回答した具体的意見では「実習園の実態と大きく異なり、どれが本当なのかわからない」「期待が増したが、逆に不安も大きくなった」との意見もあった。

Q1. 現時点での貴方が希望・選択しようとしている進路は何ですか？

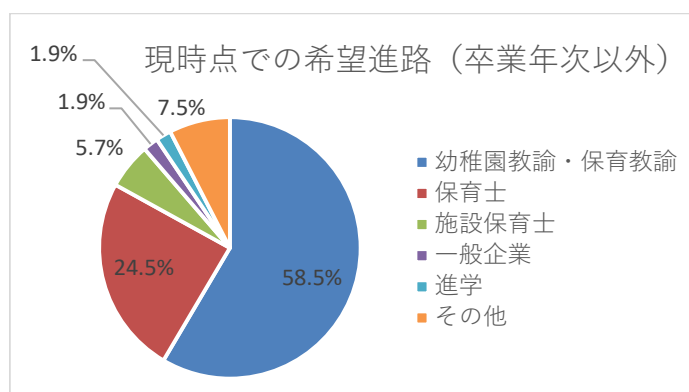
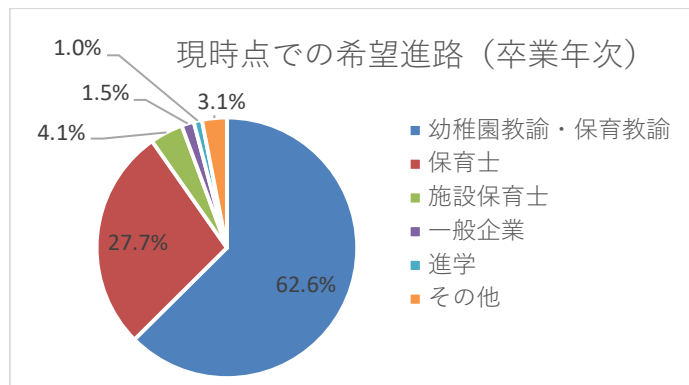
(全体)

希望進路	割合
幼稚園教諭・保育教諭	60.4%
保育士	26.0%
施設保育士	4.9%
一般企業	1.7%
進学	1.5%
その他	5.4%
・警察官	
・学校事務	
・児童厚生員	
・児童施設(行政職員)	
・障害施設	
・学校事務	
・町村職員(行政)	
・留学	
・未決定	



(学年別)

希望進路	卒業年次	卒業年次以外
幼稚園教諭・保育教諭	62.6%	58.5%
保育士	27.7%	24.5%
施設保育士	4.1%	5.7%
一般企業	1.5%	1.9%
進学	1.0%	1.9%
その他	3.1%	7.5%



希望・選択しようとしている進路について参加者全体では約6割が「幼稚園教諭・保育教諭」という結果となった。保育士については施設保育士と合わせ、約3割となっている。

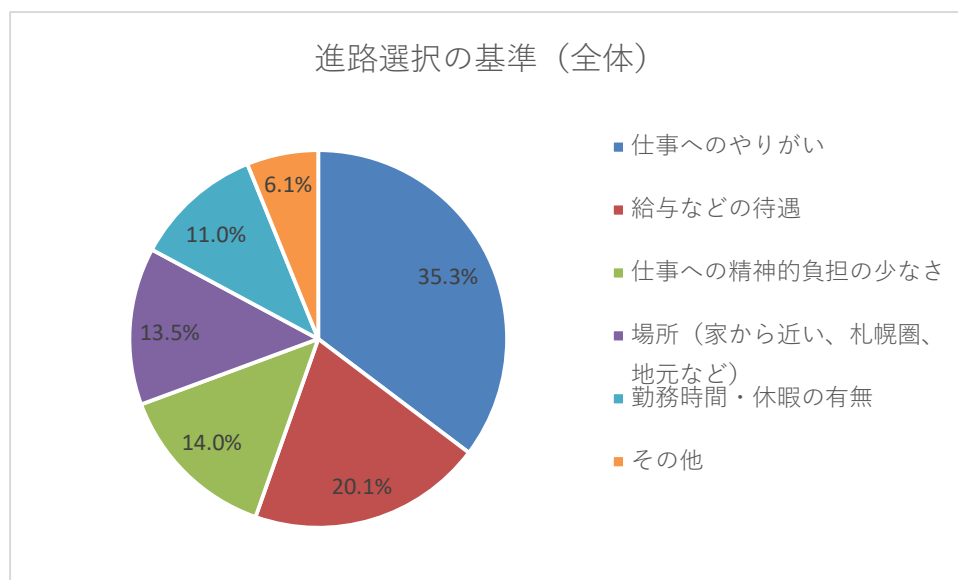
卒業年次とそれ以外で区分した結果、「幼稚園教諭・保育教諭」では卒業年次以外で58.5%であったものが、卒業年次には62.6%と約4%増加する結果となった。保育士及び施設保育士が

卒業年次以外で 30.1%、卒業年次で 31.8%と 1.9%の増に留まっていることから、卒業年次以外でまだ進路が決まっていない「その他」の区分の学生の半数以上が卒業年次までに進路を幼稚園に決定したものであると考えられる。

Q 2. 進路を選択する時の基準は何ですか？

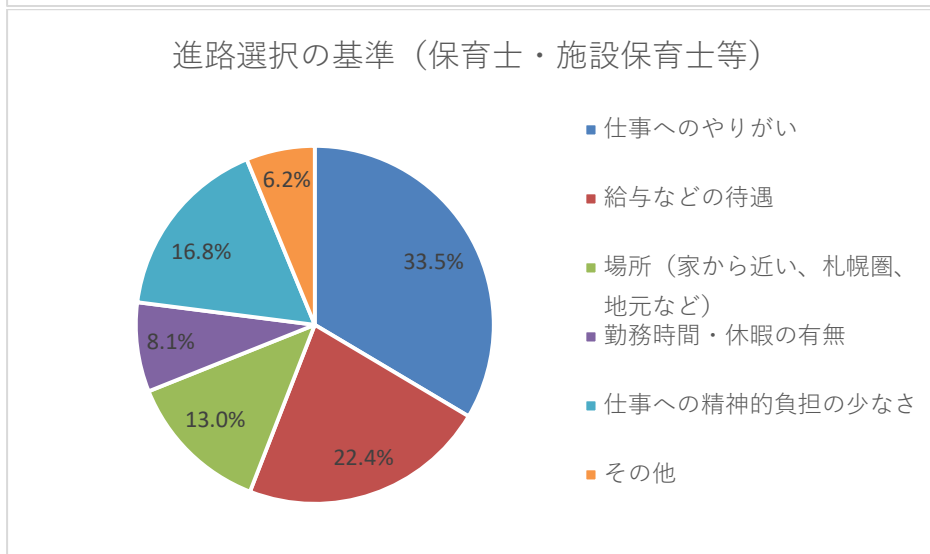
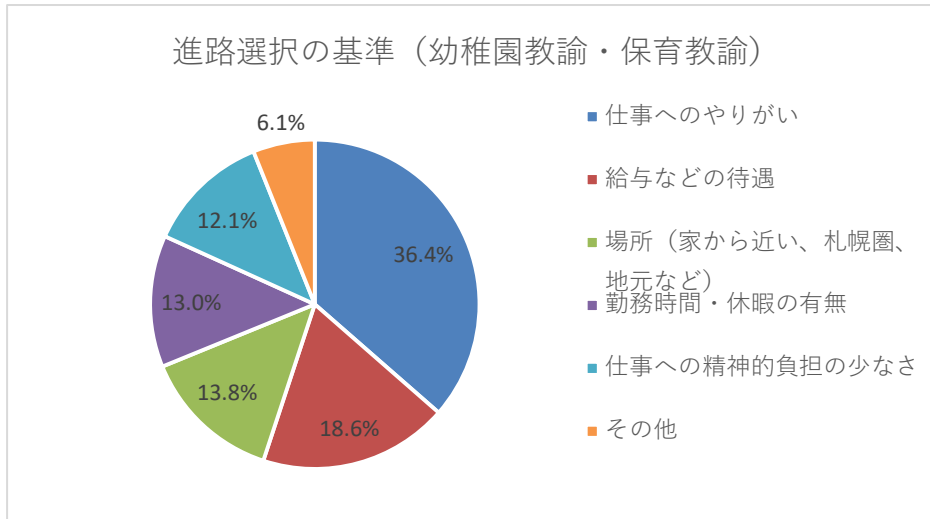
(全体)

	優先度
仕事へのやりがい	35.3%
給与などの待遇	20.1%
仕事への精神的負担の少なさ	14.0%
場所（家から近い、札幌圏、地元など）	13.5%
勤務時間・休暇の有無	11.0%
その他	6.1%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場での人間関係、人間関係が良い所</li> <li>・職員間の雰囲気、園の雰囲気</li> <li>・保育の質、保育環境、保育内容</li> <li>・複数担任制があるところ。</li> <li>・家庭的であること(0歳から関われるから)</li> <li>・福利厚生、退職金制度、ボーナス</li> <li>・自分の保育観に合うかどうか。</li> <li>・自分の雰囲気に合うかどうか。</li> <li>・自分がやりたい事ができるところで働きたい (障がい児に関わる事)</li> <li>・自分の働ける場所かどうか。</li> <li>・園の保育方針・理念が自分と合っているか。</li> </ul>	



(希望進路別)

	幼稚園教諭・ 保育教諭	保育士・施 設保育士等
仕事へのやりがい	36.4%	33.5%
給与などの待遇	18.6%	22.4%
場所（家から近い、札幌圏、地元など）	13.8%	13.0%
勤務時間・休暇の有無	13.0%	8.1%
仕事への精神的負担の少なさ	12.1%	16.8%
その他	6.1%	6.2%



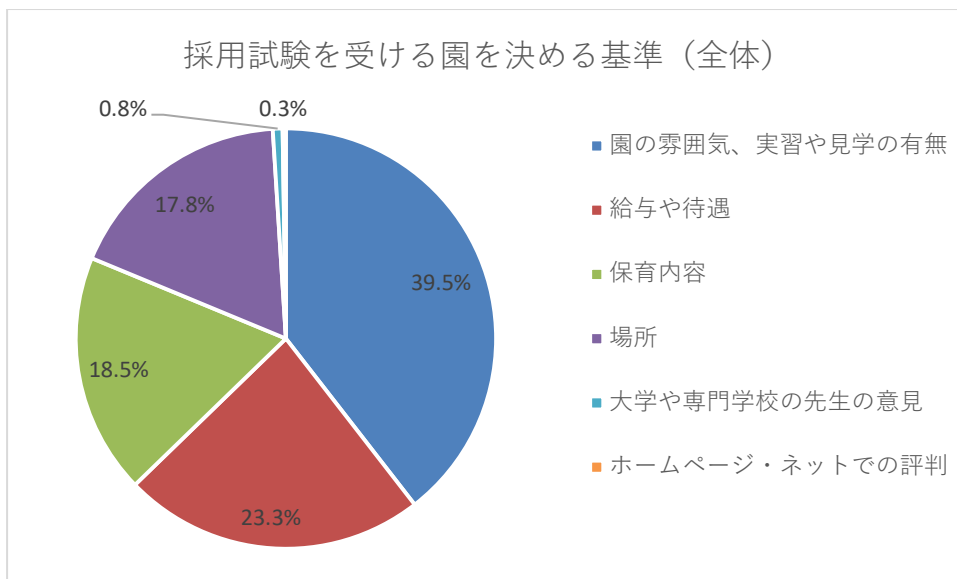
進路を選択する基準について、全体では「仕事のやりがい」が35.5%でトップとなっている。次に給与などの待遇が20.1%となっている。

希望進路別に区分した結果でも同様に「仕事へのやりがい」がトップ、次に「給与などの待遇」となっているが「幼稚園教諭・保育教諭」では「仕事へのやりがい」が全体よりも0.9%増となっており、次の「給与などの待遇」では1.5%減となっている。逆に「保育士・施設保育士」を希望している者については「仕事へのやりがい」が全体の回答よりも2%減、次の「給与などの待遇」では2.3%増となっている。どちらを目指す学生も「仕事へのやりがい」を優先しているが「幼稚園教諭・保育教諭」を目指す学生においては、より仕事のやりがいを優先に考えている結果となった。

Q3. 幼稚園や認定こども園を希望する場合、複数ある求人の中から、採用試験を受ける園を選ぶ基準は何ですか？

(全体)

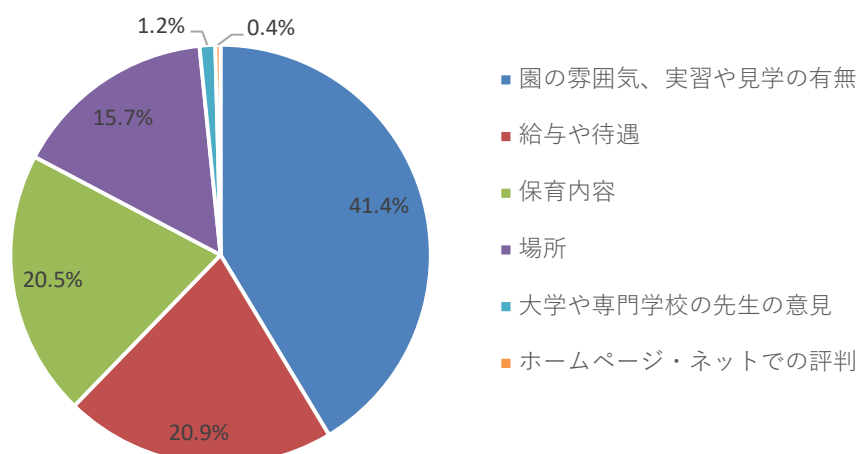
	優先度
園の雰囲気、実習や見学の有無	39.5%
給与や待遇	23.3%
保育内容	18.5%
場所	17.8%
(内訳)	
・ 出身地などの地元	62.5%
・ 札幌圏などの都会	34.1%
・ 道外	
大学や専門学校の先生の意見	0.8%
ホームページ・ネットでの評判	0.3%



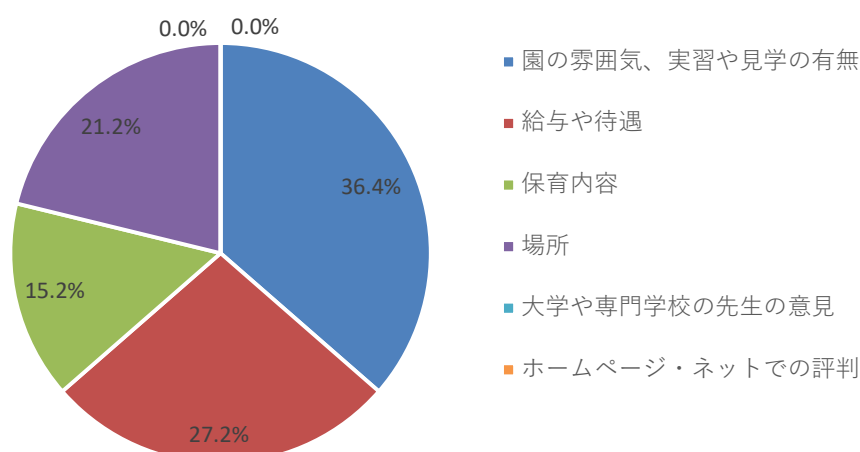
(希望進路別)

	幼稚園教諭・ 保育教諭	保育士・施設 保育士など
園の雰囲気、実習や見学の有無	41.4%	36.4%
給与や待遇	20.9%	27.2%
保育内容	20.5%	15.2%
場所	15.7%	21.2%
大学や専門学校の先生の意見	1.2%	0.0%
ホームページ・ネットでの評判	0.4%	0.0%

採用試験を受ける園の選択基準（幼稚園教諭・保育教諭）



採用試験を受ける園の選択基準（保育士・施設保育士等）



採用試験を受ける基準について全体では「園の雰囲気、実習や見学の有無」が39.5%でトップとなった。次に「給与や待遇」が23.3%となり。進路を選択する基準と同様の結果となっている。

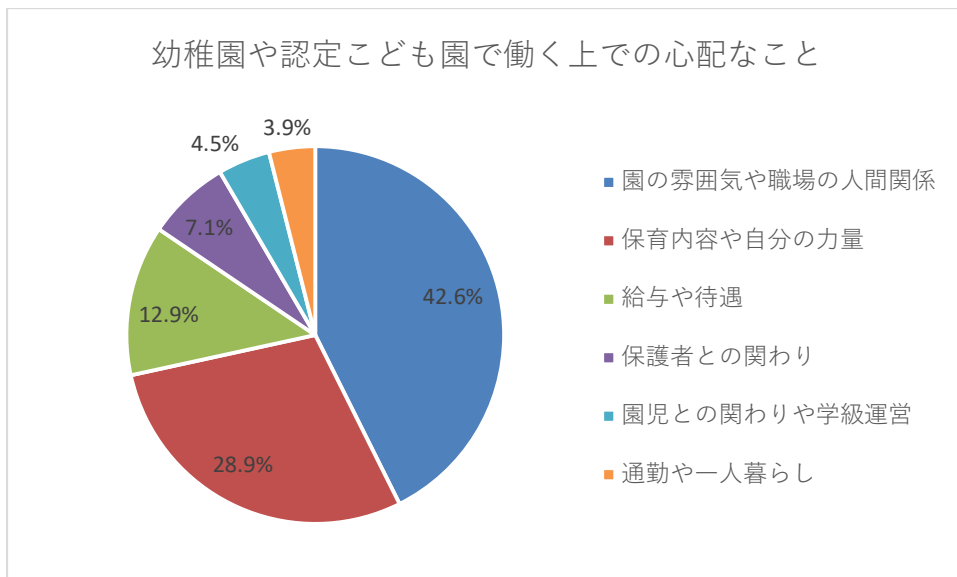
希望進路別に区分した結果でも同様に「園の雰囲気、実習や見学の有無」がトップ、次に「給与や待遇」となっているが、こちらについても進路選択の基準同様に「幼稚園教諭・保育教諭」では「園の雰囲気、実習や見学の有無」が全体よりも1.9%増となっており、次の「給与や待遇」では2.4%減という傾向になっている。逆に「保育士・施設保育士」を希望している者については「園の雰囲気、実習や見学の有無」が全体の回答よりも3.1%減、次の「給与や待遇」では3.9%増となっている。どちらを目指す学生も「園の雰囲気、実習や見学の有無」を優先しているが「幼稚園教諭・保育教諭」を目指す学生においては、より「園の雰囲気、実習や見学の有無」を優先に考えている結果となった。



Q 4. 幼稚園や認定こども園等で働くにあたって心配に思うことは何ですか？

(全体)

	心配度
園の雰囲気や職場の人間関係	42.6%
保育内容や自分の力量	28.9%
給与や待遇	12.9%
保護者との関わり	7.1%
園児との関わりや学級運営	4.5%
通勤や一人暮らし	3.9%

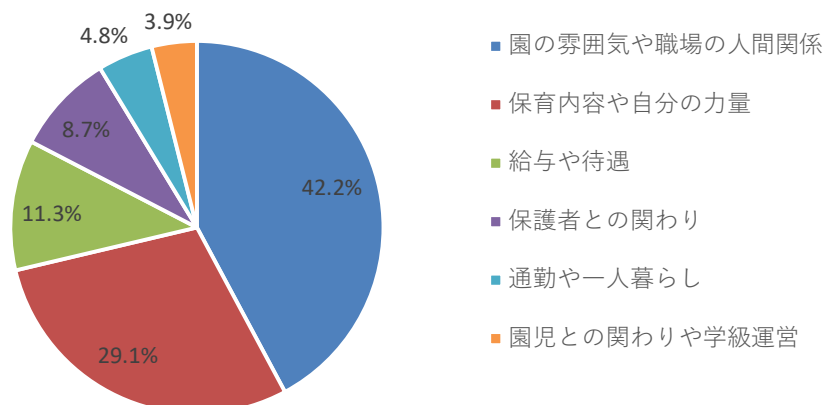


(希望進路別)

	幼稚園教諭・ 保育教諭	保育士・施設 保育士等
園の雰囲気や職場の人間関係	42.2%	43.3%
保育内容や自分の力量	29.1%	28.7%
給与や待遇	11.3%	15.3%
保護者との関わり	8.7%	4.7%
通勤や一人暮らし	4.8%	2.7%
園児との関わりや学級運営	3.9%	5.3%

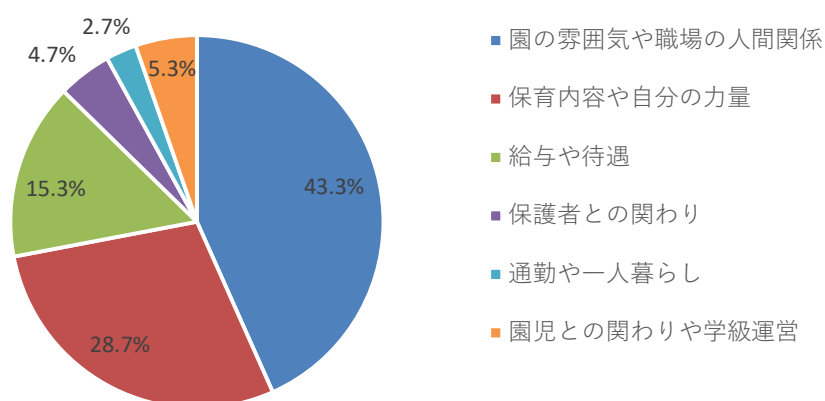
### 幼稚園や認定こども園で働く上での心配なこと

(幼稚園教諭・保育教諭)



### 幼稚園や認定こども園で働く上での心配なこと

(保育士・施設保育士等)



幼稚園や認定こども園等で働く上で心配に思うことについて、全体では進路選択及び採用試験を受ける際の基準同様、「園の雰囲気や職場の人間関係」が42.6%でトップとなった。「保育内容や自分の力量」が28.9%で次にきており、3番目の「給与や待遇」12.9%の倍となっている。

希望進路別の区分においても上位2つの回答の傾向は「幼稚園教諭・保育教諭」「保育士・施設保育士」とも変わらないが、3番目の「給与や待遇」、4番目の「保護者との関わり」の部分において顕著な差が出た。「幼稚園教諭・保育教諭」では「給与や待遇」が全体よりも1.6%減、「保育士・施設保育士」では逆に2.4%増。そして、「保護者との関わり」では「幼稚園教諭・保育教諭」が全体よりも1.6%増、「保育士・施設保育士」が2.4%減となった。

Q 5. 幼稚園教諭・保育教諭を目指している理由を簡単にお答えください。（主なものを抽出）

（夢・憧れ）

- 小さい頃からの夢。
- 祖母が幼稚園教諭であり、小さい頃から見ている影響。
- 中学の就職体験で子どもに関わる幼稚園の先生に将来就けたら幸せだろうと思ったから。
- 私も幼稚園で育って、その時楽しかった思い出や先生の気遣いを今でも覚えていて、自分がしてもらったように、子ども達にも感じて欲しいと思ったのがきっかけです。
- 幼稚園時代の担任の先生のやさしさや対応を覚えていて私もそんな先生になりたいと思ったから。
- 子どもが好きで幼稚園の頃の担任の先生に憧れていたから。
- 幼稚園出身というもあり、『子どもに関わりたい』を密にしているイメージ・憧れから。
- 家族が保育の仕事に就いていて、いつも近くで見えていたから。
- 幼稚園教諭になりたいとずっと思っていたから。

（仕事自体）

- 保育士・施設保育士も視野に入っています。子どもが好きで、実習に行って毎日触れ合いたいと思いました。発達障害の子どもの支援もしていきたいです。
- 年の離れた弟がいて、年下と関わる機会が多かった事と、子どもが好きだから。
- 子どもと関わり、一人一人の子どもの気持ちに寄り添い成長を間近でみたいから。
- 自分が子どもの時幼稚園に通っていて楽しかった記憶があり、幼稚園の方が環境や勤務時間がしっかりしていそうだから。
- クラス担任を持ったり教える事をしたい。
- 1人で30人を持ってみたい。
- 担任を持って自分の保育をしたいから。
- 一日の流れや保育方針が保育園より自分に合っていると感じるから。
- 子どもに何かを教える事にやりがいを感じるから。
- 幼児期はとても大事であると考えてるので、その時期を援助したいため。
- 教育をメインにしたかった。
- 子ども達が大人になる土台の時期で、しっかりと指導していきたいからです。
- 子どもの物事を教える事が好きであるため。音楽を通して歌う事や演奏する事の楽しさを伝えたい。教育をしながら日々成長する子どもの姿を観察、共に生活し物事に成功や失敗を重ね充実した日々を送りたい。
- 子どもへの教育が好きだから。ピアノが好きだから。
- ずっとピアノをやってきたので活用できる環境が良いと思ったから。
- 3～5歳児と関わりたいから。
- 幼少期に感じて欲しいこと、経験して欲しい事を援助して見守りたい。
- 保育教諭の方に興味があります。乳児が好きで、生活に関わりたいからです。
- 保育士が一番でしたが給料や担任になった時の不安がある。0歳児から見たいから。
- 幼稚園が認定こども園になるかもしれないので、どちらの教育もできるようになるから。
- 近年、認定こども園が増えているため将来的には必要な資格になると思うから。
- 今は両方の資格を求められることが多いから。
- 0～5歳児まで長く子どもの成長を見守る事ができるから。
- 働きたい園が認定こども園だから。
- 初めは保育園に就職したいと考えていましたが、全ての実習を終えて認定こども園のやりがいを感じたから。
- 子ども達の笑顔を見たいのと、子ども達に尊敬される保育士になりたいと思ったから

- 保育園と幼稚園の実習をしてみて、自分は乳幼児は向いていないと感じたのが一番の理由です。

(休日・勤務時間等)

- 幼稚園だと土日が休みだから。
- シフト制でなく土日休みな点、自分の取得する資格を活かせる夏休み・冬休みがある。正職員が多い。保育園よりも給料が良い。私学共済。
- 子ども達と成長できると思うから、土日が休みだから。(プライベートとのメリハリ)
- 保育時間が短くメリハリがつけられると思ったからです。
- 土日の休みがあり、余裕を持って保育準備ができるから。
- 短い保育時間で濃く子供と関わりたい。夏休みが欲しい。
- 乳幼児に関わりたいが、休みが欲しい。

(給与)

- 幼稚園教諭一種免許状を取得すると、ボーナス等が高いと聞いたから。
- 子どもと関わる仕事がしたいから。給与の面で一般企業と迷っています。

(迷っている)

- 昔からなりたい仕事であったから。給与・職場の雰囲気の面で一般企業と迷っています。
- 今はまだ幼稚園か保育園か迷っていますので何とも言えないけれど、どっちかと言えば安定している幼稚園教諭の方が良い。
- 幼いころからの夢であり、実習に行き思いが強くなりました。自分が目指す保育により近いものは少人数の方が関わりを深められると思うので、認定こども園・保育園・施設保育士等も視野に入れています。
- 自分が幼稚園出身で担任の先生がとても好きだったから。家庭環境が複雑な子どもの支援もしたいため施設保育士と迷っています。
- 子どもと関わる仕事がしたいから。施設の実習に行って、子どものペースに合わせている職員さんを見てそのようになりたいと思ったため迷っています。
- 施設保育士と迷っています。子ども園で働きたいと考えているが障がい児と関わる仕事もしたいとも考えているため悩んでいます。
- 保育士と迷っています。今日の授業を受けて大きな充実感を感じました。実習で3歳未満の子どもの見て乳児期の大切な時期を支援したいと思った。
- 実際まだ施設に行こうか、というので迷っています。実習を終えてみて、幼稚園、保育園で働く事のやりがいを少し見出すことができたため。

(実習先関連)

- 実習先から声をかけてもらったから。(ただ保育士として長く関わる事に魅力を感じています)
- 実習した園に就職したいと思ったからです。
- 実習した幼稚園がすごく良かった。
- 実習してみて幼稚園が自分に合っているかなと思ったからです。
- 今まで実習をしてきて、自分の目指したいものが幼稚園教諭だったから。
- 実習に行って、改めて幼稚園が良いなと思ったから。
- 実習のこども園がすごく雰囲気が良く、働きたいと感じたから。

Q 6. 幼稚園教諭・保育教諭が希望・選択から外れている理由は何ですか？

(夢・憧れ)

- 高校生から保育所で保育士として働くことが目標だったので保育士を選択しました。
- 高校の頃から児童養護施設で働きたいと思っていたからから。
- 母が保育士で、それになりたいと思ったから。
- 小さい頃から保育士になる事が夢だったからです。
- 保育園の時あこがれていた先生がいたので、その先生みたいな先生になりたいと思ったから。
- 保育園で育ったので保育園の先生になりたいという気持ちが強いから。
- まだ、附属以外の幼稚園で実習を行っていないため分からないから。幼いころから保育士になりたいと思っていたため。

(仕事自体)

- 幼稚園教諭にも魅力は感じているが、それ以上に興味がひかれるものがあるため。
- 初めから心理カウンセラーの道に進むたいと考えていたが、その中で保育を基礎として心理学を学び、子どもや親に関わるカウンセリング等をしていきたい。
- 事務系の仕事をしたいと思い始めたから。子どもは好きだが身体がついていけないから。
- 保育の勉強をしていく中でこの仕事には就かないと考えたから。心理学を勉強する中で、ゆくゆくは公認心理士の取得を目指したいという強い希望があるから。
- 幼稚園教諭・保育士・児童厚生員で進路に迷っていますが、厚生員に決めたいです。
- 幼稚園教諭・保育教諭にもなりたいたいけど、もう一つやりたい事があるから。
- 挑戦したい事があるから。
- 進学してもっと学びたい。
- 今のまま働くのが不安という事もあり、もっと勉強し力をつけたいと思ったから。
- ニュースやドラマを見て、虐待を受けたりしている子が少しでも減ってほしいと思ったから。乳児院の先生の仕事のドキュメンタリーを見たりして、自分も子ども達に何かしてあげたいと思ったから。
- 外れているわけではありませんが、私自身の発達障害を持った子どもに興味があったから。
- もともと発達障害や療育に興味があるから。
- それ以上に施設での仕事にやりがいと魅力を感じたから。
- 公務員になりたいため。
- 子どもの中で一番最初の集団生活が始まる場所で、子どもの将来の土台を作り上げていくのが『子どもが好き』だけでは作っていけないと感じた。
- 保育よりもっとやりたいことを明確にみえたから。
- 少人数の深い関わりがしたいから。
- 小規模保育を希望しています。手厚い保育の中で子どもと一人一人をしっかりと見ていきたいからです。来年の幼稚園実習を経験してから決めようと思っています。
- 保育園の方が子どもと長い時間関わる事ができ、一人一人に目を向けることが出来ている印象を実習に行き感じたから。年齢の幅が大きく長く成長を見る事ができるから。
- 保育園の方が全員の先生で全園児を見るというイメージが強いから。
- 保育園は0歳～6歳と幅広い年齢がいるので大きな成長が見られやりがいがあるからです。
- 0,1,2歳児のいる生活を中心とした保育が自分には合っていると考えているため。
- 先生の講義で施設の事を聞き、気になったから。
- また、機会があれば幼稚園教諭としても働いてみたいと思っています。
- 幼稚園の雰囲気よりも保育園の雰囲気が自分に合っていると思うから。
- 未満児を担当したいから。
- 乳児との関わりに興味があるから。

- 保育園で乳幼児保育がしたい。実習の保育園ではたらきたい。
- 将来続けられる仕事だから。
- その日、その週にやる事が決まっていて、子どもと一対一でゆっくり遊ぶ時間が少ないから。
- 小さい頃からの教育はそこまで必要ではないと考えているから。
- 専門の仕事が不適切であると感じている。
- ピアノが上手でないのと、大変なイメージがある。
- 幼稚園は担任を一人でやるということに不安を感じるから。
- 実習に入って担任を持つことに向いていないと思ったから。
- 補助の先生が入るにしてもほぼ一人でクラスの責任を負う自信がないから。
- ひとり担任だから。
- 魅力を特に感じないから。
- 幼稚園・こども園は「教育」という感じがすごくあるイメージ。3～6歳までのこどもしかいない。
- 教育的な関わりが自分には合っていないと思うから。
- 精神的な負担が多そうだなと思ったから。
- 責任が非常にある仕事で、保護者の方や子どもとうまくコミュニケーションをとっていくことができるか不安なため。
- 責任が重すぎる。
- 保育士も幼稚園教諭もあまり変わらないけれど教えるのがあまり得意ではないから。
- 子どもの世話をしたいから。
- 保育実習をして、子どもを育てている感じがして良かったから。
- 幼稚園は「教育」という感じがする。園にもよるとは思いますが。
- 幼稚園の生活が分らないから。
- この学校に入ろうと思った一番目指したい道ではなかったから。
- 考えが変わったから。
- 自分の子どもとの関わり方・援助の対象・技術・知識の専門性・適性・社会的養護の必要性から。

(休日・勤務時間等)

- 大変そうだから。
- つらそう。

(給与)

- 給料が少ない。人間関係がギスギスしているイメージだから。
- 給与が大変さに合っていないから。

(迷っている)

- 施設保育士と迷っています。施設や保育園に興味があるから。
- 幼稚園と保育園どちらに就職するか迷っています。
- まだ確実ではないが幼稚園教諭も考えてはいます。
- 選択外ではなく、今はまだ決まっていなだけです。
- まだ迷っています。決められない。希望から外れているわけではなく悩んでいます。
- 幼稚園教諭か保育士か悩んでいます。
- 一般企業と迷っています。幼稚園教諭は保育士よりも難しそうだから。
- まだ進路を決めていないです。

(実習関連)

- 実習の際、あまり幼稚園に良いイメージがないため。
- 児童養護を希望していて実際に実習に行き働きたいと思っていたから。
- 実習に行き、自分になりたいと思ったのは保育士だったからです。
- (幼稚園実習を終えて)保育園出身ということもあり“活動”が多い幼稚園よりも“遊び”の時間が長い保育園で“優しいお母さん”といったような存在に憧れています。
- 実習に行って、自分には向いていないと思いました。
- 幼稚園、認定こども園でアルバイトしてみても自分に合っていない気がしたので。一日の流れを知って自分には合わないと思ったから。
- 人間関係の不安や自信を無くしたため。
- まだ現場をじっくりみたことがないから。
- まだ幼稚園に実習や見学を行ったことがないため、イメージできなかった。
- 幼稚園実習に行っていないので、何とも言えないから。
- 来年の幼稚園実習に行ってもどちらが合っているか決めようと思っているから。

[ 実施効果 ]

事業全体の評価としては、回答の多くが大変好評な結果となり、養成校の授業及び実習段階では解決できない不安や悩み及び迷いの解決に結びつく結果となった。

アンケート調査結果からは、社会的に給与や待遇に課題があると言われながらも、学生の意識とは「やりがい」や「働きやすい職場環境」という内容を重視する結果となり、それについては「保育士・施設保育士」よりも「幼稚園教諭・保育教諭」を目指す学生の方がより顕著な結果となっている。ただ、「保育士・施設保育士」と比較した際に優先度の割合として若干の差があるが、優先項目の順位は「幼稚園教諭・保育教諭」の回答とほぼ同様の結果となっているため、幼稚園側において給与や待遇の改善を図ることができれば、希望進路を幼稚園に変更する学生も多数いると想定される結果となった。

本年度においては、進路決定後の定量的な効果を測ることはできなかったが、アンケート調査項目の一つである希望進路先に対して、最終的にどのような進路を選択したかについて養成校に調査を行い、これと対比することにより、どの程度の効果があったのか継続的な調査を実施し、その効果を検証していきたい。

⑥ 今後の課題

養成校においては年々シラバスが充実している反面、スケジュールの関係上、なかなかこのような事業を授業の一環として組み込むことが困難になっている。また、当協会においては実際に現場で勤務している現職の園長や教員を運営担当者として派遣しているため、このスケジュール調整が難しい状況がある。このため、多くの養成校で実施可能となるように体制を整え、養成校が要望する実施日程に可能な限り合わせるようにすることが必要である。

さらには、より効果的な実施ができるよう、進行役の話し方や進め方、提供する内容についてもアンケート調査結果を基に改善が必要である。

評価についても、実施段階における定量的・定性的データは取得することができたが、実施後の意向調査や就職後のデータは取得することができなかった。

特に実施段階における幼稚園・こども園・保育所・その他施設の希望進路のデータは取得できているため、実施後や最終的な就職先として、本事業がどのように影響があったのか、また、影響となった要因はどのようなことだったのかという調査が必要である。

この点については継続的な追跡調査及び養成校への調査を行い、数年をかけてその効果を検証できるよう調査を行っていくことが課題であり、今後、重点課題として取り組んでいきたい。



## (2) 各種研修会

調査研究テーマ：離職防止・定着促進

### 【管理者向け】

#### ① 実施対象と目的

(対象) 幼稚園における管理者（設置者・園長・事務長・主任等）

(目的)

幼稚園における労働環境改善と労働条件の向上に関する課題抽出及びそれらに対する実践例の共有を行う。併せて、養成校と連携を図り、近年の学生の傾向やその指導方法について情報共有を図り、その改善方策の提起を行いながら、人材確保・定着促進の推進を目的とする。

#### ② 実施内容

##### ア-1「養成校で感じる学生の変容と指導」

・養成校における学生の変容と近年の学生に顕著に見られる対人関係を取り結ぶ力の低下、粘りの弱さ（レジリエンスの低下）の実態。学生に対する指導方法と幼児教育・保育現場への提起。

##### ア-2「現場で感じる若手教員の変容と育成」

・現場における早期離職解決への工夫と改善についての実践報告と討議。

##### ア-3「処遇改善の実践発表」

・現場における人材確保及び定着促進を図るために必要なテーマとその具体的施策についての実践発表と討議。

##### ア-4「幼稚園キャラバン」事業・分析報告発表

・「幼稚園キャラバン」の実践報告とアンケート分析結果から見る学生の動向について。

#### ③ 調査方法

・参加対象者へのアンケート調査

#### ④ 実施結果概要

テーマ	日程	参加人数	実施内容
人材育成	平成 29 年 8 月 1 日	80 名	○養成校における学生の変容と近年の学生に顕著に見られる対人関係を取り結ぶ力の低下、粘りの弱さ（レジリエンスの低下）の実態。学生に対する指導方法と幼児教育・保育現場への提起。 ○現場における早期離職解決への工夫と改善についての実践報告と討議。
労務環境改善	平成 29 年 8 月 2 日	274 名	○現場における人材確保及び定着促進を図るために必要なテーマとその具体的施策についての実践発表と討議。
新規採用の促進	平成 30 年 1 月 11 日	279 名	○幼稚園キャラバンの実践報告とアンケート分析結果から見る学生の動向について。

## ⑤ 調査研究結果と実施効果

### ア-1「養成校で感じる学生の変容と指導」

- ・ 養成校における学生の変容と近年の学生に顕著に見られる対人関係を取り結ぶ力の低下、粘りの弱さ（レジリエンスの低下）の実態。学生に対する指導方法と幼児教育・保育現場への提起。

### ア-2「現場で感じる若手教員の変容と育成」

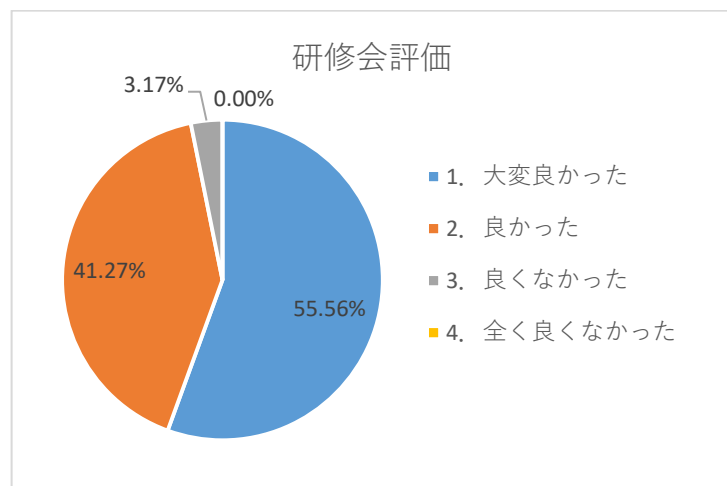
- ・ 現場における早期離職解決への工夫と改善についての実践報告と討議。

参加者数はあまり多くなかったが、参加者はいずれも喫緊の課題を抱えており、業界全体、また、幼稚園教諭・保育教諭を目指す学生の変容やその指導方法に対し危機感を持っていることが分かった。

各園においては他園とこのようなテーマについて相互に情報交換をする機会が大変少なく、課題解決については園で自己解決を図ることが中心となっており、それについては閉塞感、行き詰まりを感じているものの、有効な打開策がないままの状態となっている。今回、養成校における実態や育成方法、園での事例を聴くことはもとより、多くの園とグループディスカッションにおいて情報交換ができたことが大きな成果となった。

## ○アンケート調査結果（参加者 80 名：有効回答数 63）

1. 大変良かった	35	55.56%
2. 良かった	26	41.27%
3. 良くなかった	2	3.17%
4. 全く良くなかった	0	0.00%
	63	



### (主な意見)

- 経営サイドと現場サイドの悩みの違いがある
- 養成技術興味深い。ディスカッションがよかった
- 来年は主任も連れてきたい
- 他園との悩みの共有。人材育成の難しさを痛感
- 今後の人材育成の手立てにしたい。
- 心強い意見やデータがたくさんありました。
- 現状認識が甘い。研究する姿勢ができてない。

- 様々な園の取り組みや様子、養成校の実状が知れた。
- 現場に活かせる内容でした
- 養成校の学生の言葉が印象に残りました。
- 人材育成で悩みを共有でき有意義だった。
- 養成校の様子、他園の困りごと共有できよかった。
- 養成校・現場の生の声が聞けた。
- 新たな発見あり。実践したい。
- なかなかない機会で大変参考になった。
- 新人若手の指導は、保育と同じとの言葉に納得しました。
- 他園での話や実習生・初任者と経験者の関係が勉強になった。
- 人材育成には園の軸がしっかりすることが必要と感じた。
- 実習生、1年目の先生の人材育成について対応や改善方法が参考になった。
- 高校の進路指導で保育の道を進めないという話に驚いた。実習生の指導法もっと聞きたい。
- 人材育成から労務改善の幅広い分野で話が聞けてよかった。
- 自分の悩みと同じ人がたくさんいてよかった。
- 今後も人材育成の研修は必要と感じた。
- 実習生への関わり方、若い先生が長く続けていける環境を作っていく
- 新人の指示待ち・受身の理由が勉強になった。
- それぞれの対応が聞けて勉強になった。中堅のケアも大切にしたい。
- 学生の実態、他園との意見交換ができ、今後役に立てたい。
- 様々な方向からの意見が聞けて有意義だった。
- 若い人・学生の想いや思考に現実に起きている態度、行動があてはめられ理解できました。
- 悩み共有で安心した。養成校の実状もわかりました。
- もっと他園の取り組みを知りたい。
- 今の学生の実態がわかり、実習生・1年目の先生への対応を考えていきたい。
- 若い先生の気持ち、状況がわかりました。いろいろな工夫も知れた。
- 他園の取り組みを聞けてよかった。養成校と連携をとり改善したらいいなと思った。
- 養成校の実態・悩みの共有ができよかった。
- 学生のあるべき姿、現場の求める人物像を聞けてよかった。
- 思っていた内容とちょっとちがった。
- 養成校側でももっとできることがあるのでは
- できることを改めて考えられた。
- 若手の先生との関わり方・養成校の現在の取り組みを学べてよかった。
- 様々な立場から人材育成について話を聞けてよかった。
- 働ける職場にし、長い時間をかけて先生も育てていけばいいのでは？と思いました。

### ア-3「処遇改善の実践発表」

- ・ 現場における人材確保及び定着促進を図るために必要なテーマとその具体的施策についての実践発表と討議。

人材確保及び定着促進を図るために、設置者・園長等をはじめ法人において喫緊の課題であり、大変関心の高いテーマとして設定し、例年を上回る参加者となった。4園の形態の異なる施設により、園内における労働環境改善や給与等の雇用条件、人材育成、また、園運営における各市町村とのやりとりや取り組みに於ける課題などの実践発表を行った。

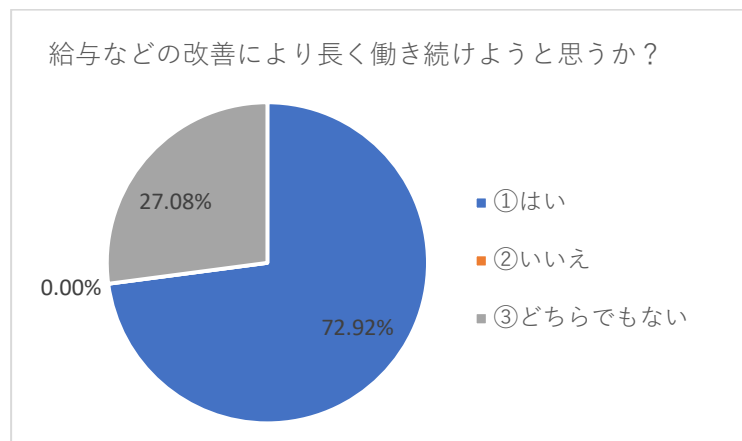
事前は無作為に抽出した園に勤務する現職教員に行ったアンケート調査では、給与の改善が離職防止・定着促進に対して大きく寄与するという結果となった。併せて、休暇や勤務時間など労働環境の改善も重要であるという結果となり、働きやすい職場環境や仕事に対するやりがいという以前に、改めて労働環境・雇用条件の改善が最優先であるという結果が浮き彫りとなった。

また、討議や質疑の中でも、園の経営環境と給与の改善のバランスや手法、正職員と有期職員などの雇用区分、預かり保育などによる勤務時間についてどのような方法によって、長時間勤務の負担を減らすことができるかということに関心が集まった結果となった。

### ○アンケート調査結果 ※事前に各園の現職教員に行った無作為抽出アンケート調査

Q. 給料などの改善によって、現在勤めている園に長く働き続けようという思いにつながりましたか。(有効回答数 48)

①はい	35	72.92%
②いいえ	0	0.00%
③どちらでもない	13	27.08%
	48	



Q. 処遇改善に必要なことは何ですか？

優先順位 1 位	給料のさらなる改善
優先順位 2 位	有給休暇など休暇の充実
優先順位 3 位	勤務時間の改善

Q. 長く働き続けたいくなるには何が必要ですか？

優先順位 1 位	給料のさらなる改善
優先順位 2 位	勤務時間の改善
優先順位 3 位	有給休暇など休暇の充実
優先順位 4 位	働きやすい職場環境
優先順位 5 位	仕事に対するやりがい

#### ア-4「幼稚園キャラバン」事業・分析報告発表

- ・「幼稚園キャラバン」の実践報告とアンケート分析結果から見る学生の動向について。

新規採用の促進を図るために実施している、幼稚園教諭養成課程を有する養成校（大学・短期大学・専門学校）に在学中の学生に向けた事業である「幼稚園キャラバン」について、平成29年度における実施結果やアンケート調査結果について報告を行った。（本報告書（2）幼稚園キャラバン参照）

本事業を進めた結果として、来年度以降、実習受入の際の対応（受入日程、人数等）、また、受け入れた際の労働時間等の留意・協力を依頼し、各地域における園の啓発を行った。

#### ⑥ 今後の課題

##### ア-1「養成校で感じる学生の変容と指導」

##### ア-2「現場で感じる若手教員の変容と育成」

本テーマにおける研修は初めての取り組みであり、参加者数はあまり多くなかったが、参加者及び業界全体にとって重要な課題であることがわかった。

このことから、今回の事業について広く周知を行い、同じ課題を持っているが参加しなかった者等に参加を促し、より多くの好事例や課題、その解決方法を探ることについて情報共有を行うことが課題である。これを行うことにより、人材育成や離職防止・定着促進に向けて業界全体としての底上げが想定されるため、次年度以降も積極的に進めていきたい。

##### ア-3「処遇改善の実践発表」

参加者の多さ、アンケート調査、そして、討議や質疑から、労働環境改善・雇用条件の改善は大きな課題であり、現在の労働人口減少や少子化、それに関わる民間企業等の水準向上から見ても、早急な改善を図ることができなければ人材確保・定着促進は進まないどころか、ますます厳しい状況になってくることは明白な状況となっている。

しかしながら、少子化や地方の人口減少などによる園の経営状況も厳しさを増している中、このバランスをどのように図り、どのような手法を持ってこの課題を解決していくかということが大変重要である。

今後はより多くの好事例や課題を調査し、経営と労働環境改善・雇用条件の改善の両面からどのような対策を行っていくべきかをモデルとして提示できるよう進めていきたい。

併せて、継続して本テーマの管理者向け研修を実施し、より多くの法人・園に対する情報提供と啓発を行い、業界全体の水準向上に向けて事業を進めることが必要であり、内容改善を図りながら進めていきたい。

#### ア-4「幼稚園キャラバン」事業・分析報告発表

事業については今後も継続して必要なことであり、課題は本報告書(2)幼稚園キャラバンに記載のとおりであるが、より多くの園に対し、この事業の実施結果やアンケート調査結果を共有し、協力を求めていくことが効果的な推進に必要であり、それらの課題を抽出しながら改善を図り、事業を行っていく。

## 【教職員向け】

### ① 実施対象と目的

(対象) 現場で働く一般教職員及び採用内定者

(目的) 現場で働く教職員に向け、役職別・勤務年数別に適切なフォローと必要なスキルの修得を支援し、業務に対する不安や悩みを改善することによって、人材確保・定着促進の推進を目的とする。

### ② 実施内容

イ-1「接遇・マナー研修」(採用内定者及び勤務1年未満の教員)

・幼稚園におけるマナーの基礎と業務の進め方。園内外におけるコミュニケーションの基礎を学ぶ。

イ-2「コミュニケーション力アップ研修」(勤務5～10年程度の教員)

・園内における中心的役割として、コミュニケーション力の向上を図り、自他ともに円滑な業務の進め方を探る。園内外における様々な対象者とのコミュニケーションをとる力の向上を図る。

### ③ 調査方法

参加対象者へのアンケート調査

### ④ 実施結果概要

テーマ	日程	参加人数	実施内容
接遇・マナー	平成30年 3月7・8日	104名	○幼稚園におけるマナーの基礎と業務の進め方。園内外におけるコミュニケーションの基礎を学ぶ。
コミュニケーション	平成30年 3月27・28日	100名	○園内における中心的役割として、コミュニケーション力の向上を図り、自他ともに円滑な業務の進め方を探る。園内外における様々な対象者とのコミュニケーションをとる力の向上を図る。

### ⑤ 調査研究結果と実施効果

イ-1「接遇・マナー研修」(採用内定者及び勤務1年未満の教員)

幼稚園においても様々な企業及び団体等と同様に、社会人としての仕事の基本や一般常識及びマナーが求められるが、養成校においては本内容に対する授業や実習がなく、多くの学生(内定者)が不安に思っている内容であった。また、幼稚園等に就職後も研修やフォローがあまり行われておらず、1年目の教員についてもその多くが不安や疑問を抱えたまま、日常の業務にあたっている結果となった。

当初、2日間各40名の計80名定員にて、内定者及び勤務1年目の教員を対象に募集したが、想定を上回る希望者数となり、急遽24名の追加枠を設定し、104名の参加枠としたが、参加できなかった受講希望者が多数おり、非常にニーズの高い内容であることがわかった。

実施した結果、研修時間は適切であるとの回答が100%、研修内容も「期待通り」「期待以上」でほぼ100%となり、受講者及び教員が必要としている内容及び抱えている不安や悩みに対して、適切な研修を提供することができた。

また、研修前に期待する項目と研修後の参考になった項目ともに、「クレーム対処」「言葉遣い」「ビジネスの基本（電話対応・報連相・コミュニケーション）」はいずれも感心が高く、このような基本に対する研修・実習が必要であるにも関わらず学ぶ機会がないという実態が浮き彫りとなった。

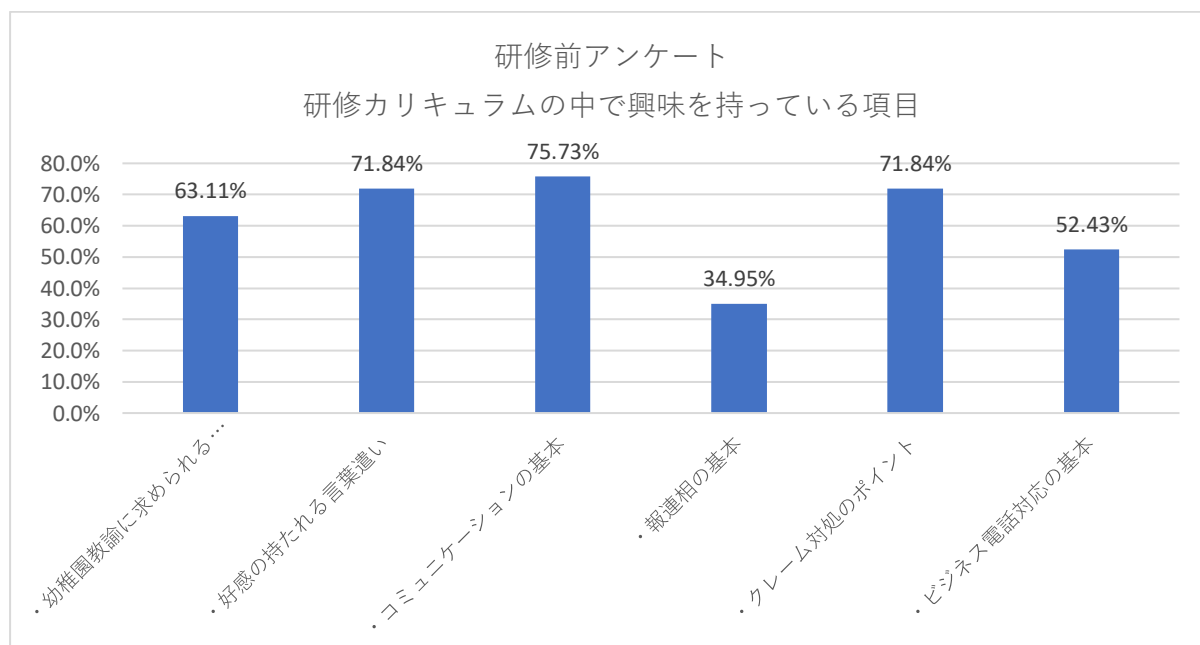
現場においては、幼児教育や保育に関する研修は園内・園外問わず数多く実施されているが、その他の実務や業務、コミュニケーション、クレーム対処などのビジネススキルについては、経験年数や役職に応じた適切なフォローやスキル修得の機会が少なく、この結果、不安や悩みを抱え退職の要因の一つとなっている可能性が取り沙汰されていたが、その可能性が大いにあると想定される結果となった。

## ○アンケート調査結果「接遇・マナー研修」

4時間コース 38名・6時間コース 66名 計 104名（有効回答数 103）

（研修前アンケート調査結果）

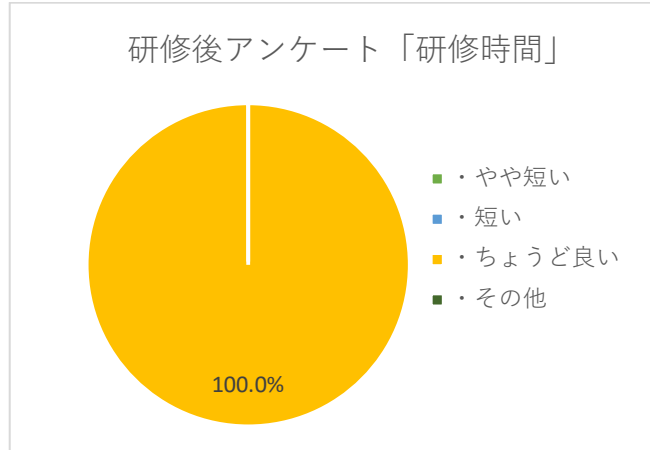
1. 研修カリキュラムの中で、興味を持っている項目	4H	6H	計	
・幼稚園教諭に求められる対応とは	26	39	65	63.11%
・好感の持たれる言葉遣い	23	51	74	71.84%
・コミュニケーションの基本	18	60	78	75.73%
・報連相の基本	16	20	36	34.95%
・クレーム対処のポイント	28	46	74	71.84%
・ビジネス電話対応の基本	17	37	54	52.43%
	128	253	381	



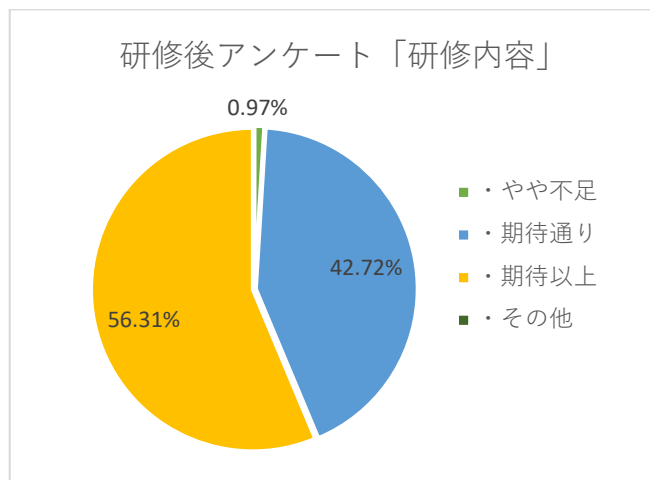


(研修後アンケート調査結果)

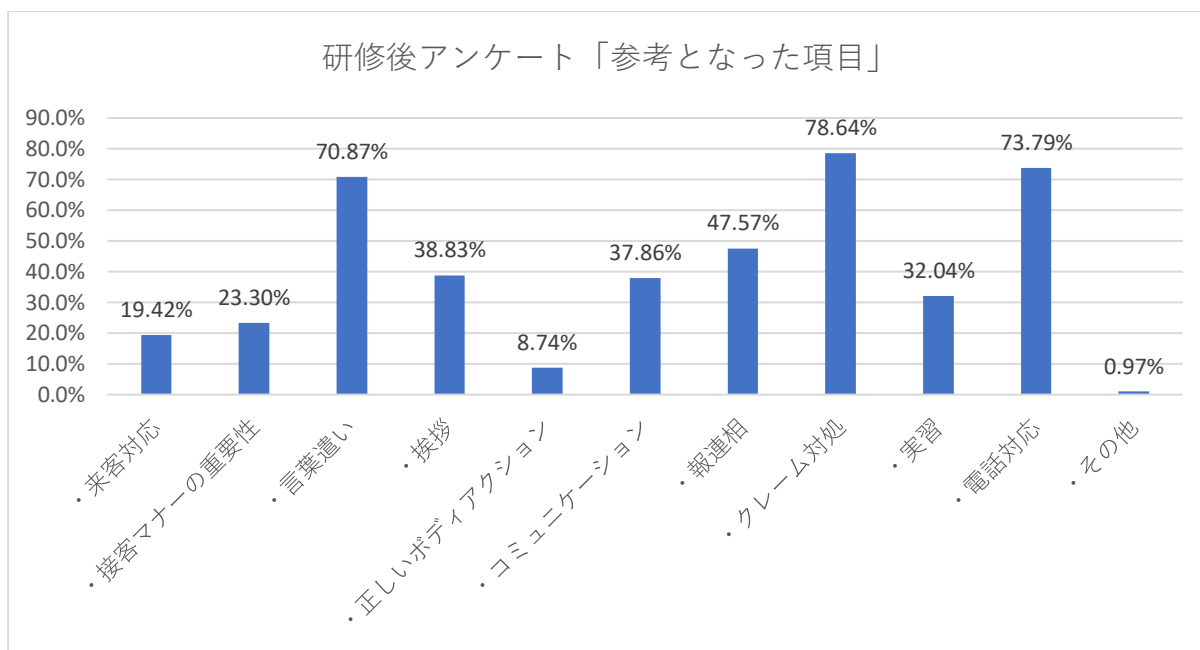
1. 研修時間	4H	6H	計	
・やや短い	0	0	0	0.0%
・短い	0	0	0	0.0%
・ちょうど良い	37	66	103	100.0%
・その他	0	0	0	0.0%



2. 研修内容	4H	6H	計	
・やや不足	1	0	1	0.97%
・期待通り	18	26	44	42.72%
・期待以上	18	40	58	56.31%
・その他	0	0	0	0.00%



3. 参考となった項目	4H	6H	計	
・来客対応	8	12	20	19.42%
・接客マナーの重要性	7	17	24	23.30%
・言葉遣い	26	47	73	70.87%
・挨拶	12	28	40	38.83%
・正しいボディアクション	1	8	9	8.74%
・コミュニケーション	13	26	39	37.86%
・報連相	12	37	49	47.57%
・クレーム対処	29	52	81	78.64%
・実習	6	27	33	32.04%
・電話対応	12	64	76	73.79%
・その他	0	1	1	0.97%
	126	319	445	



## イ-2「コミュニケーション力アップ研修」（勤務5～10年程度の教員）

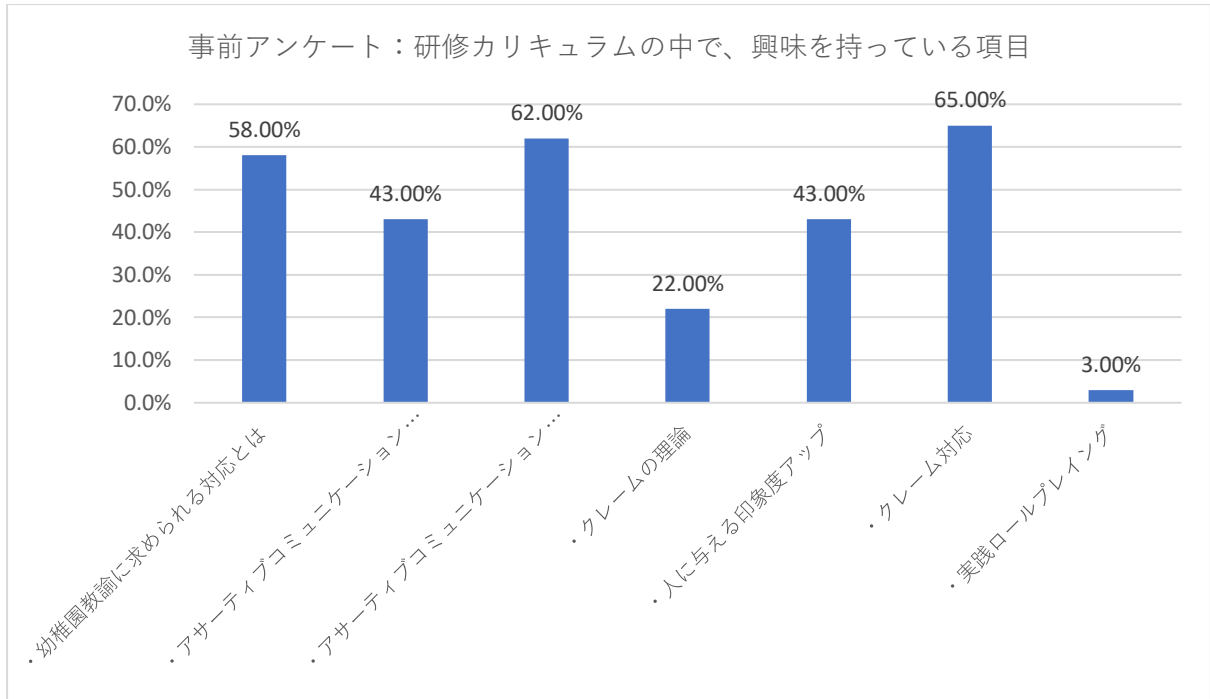
幼稚園において、経験年数が5～10年程度となると役職的にも中心的役割を担うようになってくる。園内では、現場教職員のまとめ役として、また、教育・保育の指導的役割、上司と教員間のパイプ的役割、さらには、保護者とのコミュニケーション、特に担当教員で対応しきれない事案へのフォローなど、教育・保育の担当職務以外にも多様な役割が要求される。また、園外においては、近隣住民及び町内会、幼・保・小の連携による施設間などとの対外的役割を担うことも多くなっており、高いコミュニケーション能力が要求されるようになっている。

しかしながら、事前のアンケート結果では中堅として指導する機会が多くなり、園内外でコミュニケーションが必要とされるにも関わらず、「聞き方や伝え方が正しいのかよく分からない」「好印象とはどういうことか」「クレーム対応の方法を知りたい」「話のまとめ方、話し方はどのようにしたら良いか」など、多くの教員は適切なコミュニケーションスキル修得の機会がほとんどなく、不安や悩みを抱えたまま日々の業務にあたっていることがわかった。

### ○事前アンケート調査結果

コミュニケーション力アップ研修（参加者計100名（有効回答数100））

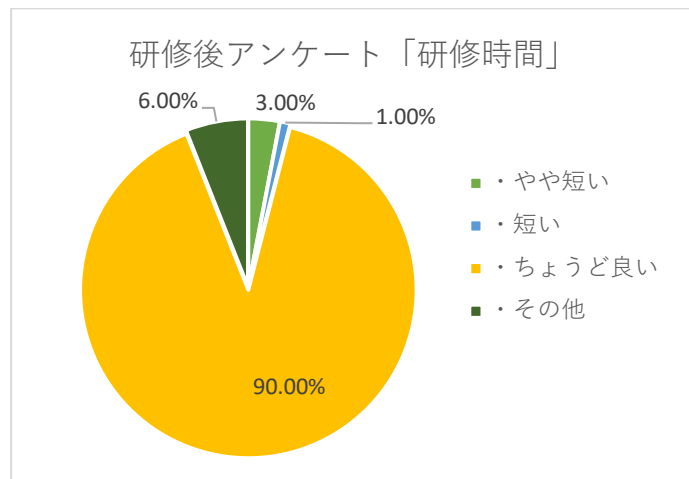
1. 研修カリキュラムの中で、興味を持っている項目（複数回答）	回答数	割合
・幼稚園教諭に求められる対応とは	58	58.00%
・アサーティブコミュニケーション～聴き方	43	43.00%
・アサーティブコミュニケーション～伝え方	62	62.00%
・クレームの理論	22	22.00%
・人に与える印象度アップ	43	43.00%
・クレーム対応	65	65.00%
・実践ロールプレイング	3	3.00%
計	296	



○事後アンケート調査結果

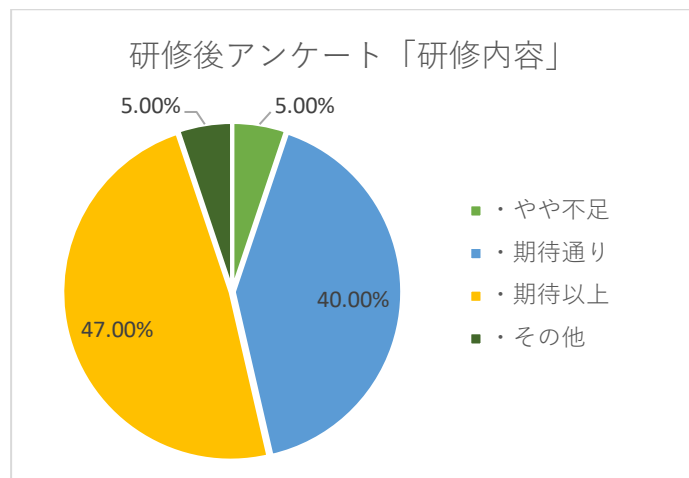
1. 研修時間

回答数	割合 (%)
・やや短い	3 3.00%
・短い	1 1.00%
・ちょうど良い	90 90.00%
・その他	6 6.00%
計	100

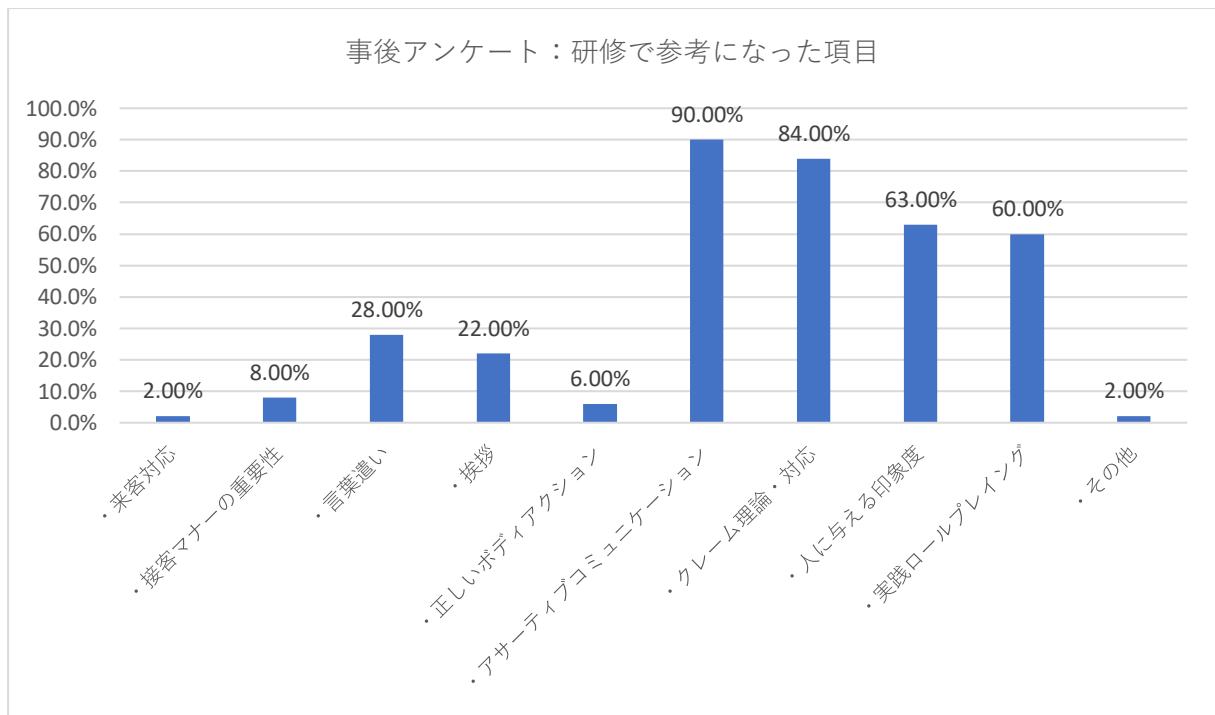


2. 研修内容

回答数	割合 (%)
・やや不足	5 5.00%
・期待通り	40 40.00%
・期待以上	47 47.00%
・その他	5 5.00%
計	100



3. 研修で参考になった項目	回答数	
・ 来客対応	2	2.00%
・ 接客マナーの重要性	8	8.00%
・ 言葉遣い	28	28.00%
・ 挨拶	22	22.00%
・ 正しいボディアクション	6	6.00%
・ アサーティブコミュニケーション	90	90.00%
・ クレーム理論・対応	84	84.00%
・ 人に与える印象度	63	63.00%
・ 実践ロールプレイング	60	60.00%
・ その他	2	2.00%
計	365	



## ⑥ 今後の課題

### イ-1「接遇・マナー研修」（採用内定者及び勤務1年未満の教員）

当初設定した定員数をはるかに上回る受講希望者がおり、その全員に講習を提供することができなかった。次年度については希望者を可能な限り受け入れる運営体制をつくることが課題となった。さらには、本年度の対象者を内定者及び勤務1年目の教員としたが、離職防止・定着促進の観点からも早期離職の対象である勤務3年目程度まで広げることも必要かと思われる。

また、内定者を中心としたため、養成校の授業や実習、卒業式などの行事を避け、各園における内定前研修として必要な対応が可能なように3月の実施としたが、開催時期を前倒し就職先の決定前に行うことにより、幼稚園に勤務する教員に対してしっかりとフォローを行っているという安心感につながり、結果、就職希望者の増加が見込まれるのではないかと考えられる。

内容については本年度実施した内容で非常に好評な結果となっているため、上記のとおり、定員、対象者拡大、開催時期について、再度検証を行い、より効果的な研修につなげることが課題となった。

### イ-2「コミュニケーション力アップ研修」（勤務5～10年程度の教員）

接遇・マナー研修と同様に当初設定した定員数をはるかに上回る受講希望者がおり、その全員に講習を提供することができなかった。次年度については希望者を可能な限り受け入れる運営体制をつくることが課題となった。

中堅的役割を担うにあたり、要求される内容は当然より高いものとなってくるが必要とされるスキルがないまま、多くの不安や悩みを抱えている。様々な経験を重ね、園内及び保護者からの信頼、指導的役割を担っている貴重な人材が、これらを要因として退職してしまうことは、教育・保育の質を維持向上させるためにも絶対に避けるべき課題である。

本年度実施した内容はアンケート調査からも、参加者の多くが日頃抱えていた不安や悩みを解決する一端となったことは間違いない。このことから、次年度も継続して本内容の研修を行い、より多くの教員の援助とスキル修得を進めることが重要である。

また、内定者を中心としたため、養成校の授業や実習、卒業式などの行事を避け、各園における内定前研修として必要な対応が可能なように3月の実施としたが、開催時期を前倒し就職先の決定前に行うことにより、幼稚園に勤務する教員に対してしっかりとフォローを行っているという安心感につながり、結果、就職希望者の増加が見込まれるのではないかと考えられる。

内容については本年度実施した内容で非常に好評な結果となっているため、上記のとおり、定員、対象者拡大、開催時期について、再度検証を行い、より効果的な研修につなげることが課題となった。

## まとめ

平成 29 年度、文部科学省委託として「幼稚園の人材確保支援事業」を報告のとおり事業を実施した。

これら事業については、当初計画通りに実施できていない部分も一部あり、事業運営については改善を図るべき点もある結果となったが、事業の中で得た分析結果は今後の目的達成のために大変有意義なデータとなった。

この調査・分析の結果、人材確保・定着促進という課題解決を図るためには、労務環境改善や労働条件の向上などの課題も当然改善すべき点ではあるが、特筆すべき点としては志を持った学生や就職希望者に対して、適切な情報を広く開示すべきこと、そして、在職中の教職員に対しては勤務年数や役職に応じた適切なフォローやスキルの修得支援の実施、コミュニケーションを円滑に行うことができる環境作りが非常に重要であり、さらには園内外で課題や悩み、多様な価値観や考え方を共有する機会をより多く経験させることが必要である。

往々にして、外面的な労働環境改善や労働条件の向上を図れば、人材確保の問題は改善されると思われがちであるが、それ以上に志を持った幼稚園教諭をしっかりと支援し、教職員の内面から支えていける体制づくりを行っていくことがもっとも重要なことである。

幼稚園教諭を目指す者にとっては、幼児期という人生の基礎を培う、とても大切な時期に関わる仕事で自身の強い意志のもと、大きな理想と希望、高い志を持っている反面、それに比例して大きな不安や悩みを抱えている。これらについて、定量・定性の両面から本年度を含め、継続的に事業・調査・分析を行い、しっかりとしたエビデンスを基に、今こそ物心両面から支えていくことが喫緊の課題である。

幼稚園教諭は女子が将来なりたい職業において小学生、中学生、高校生のランキングでは常に上位にあるにも関わらず、一向に人材確保・定着促進が改善されないのは、幼稚園教諭の労働環境や実態が昨今報道されているように決して良い環境とはいえず、その期待や希望に応えられていないものであろう。

現役の教員はもとより幼児教育・保育に関わる仕事を目指すもの全てに良質な労働環境を整えることは、教職員が矜持を持って働けることであり、ひいては幼児教育・保育の質の向上、次代を担う子どもたちの豊かな人生、そして国づくりにつながる重要なものである。

今後、本年度の調査研究を足がかりに、関係各所と連携し、この課題解決のために本事業の推進を図っていきたい。

調査研究実行委員長 大 林 晃

平成 29 年度文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」調査研究実行委員会

従事期間：平成 29 年 5 月 8 日～平成 30 年 3 月 31 日

実行委員氏名	所属機関 所属・職名	エフォート (専従貢献度)
大 林 晃	(公社)北海道私立幼稚園協会理事・経営研究委員長 学校法人光輪学園網走幼稚園理事長・園長	
松 井 亜 樹	札幌大谷大学短期大学部保育科 准教授	(%) 0. 8 6
今 野 道 裕	名寄市立大学保健福祉学部社会保育学科 教授	0. 8 6
前 田 元 照	(公社)北海道私立幼稚園協会副会長 学校法人高陽学園百合が原幼稚園園長	2. 4 9
藪 淳 一	(公社)北海道私立幼稚園協会理事・教育研究委員長 学校法人相愛学園大通幼稚園理事長	2. 4 9
小 山 英 明	(公社)北海道私立幼稚園協会理事・経営研究副委員長 学校法人旭川報恩学園みどり幼稚園園長	2. 4 9
小 寺 勉	(公社)北海道私立幼稚園協会経営研究副委員長 学校法人小寺学園厚岸さくら幼稚園	2. 4 9
浅 利 健 自	(公社)北海道私立幼稚園協会理事・経営研究副委員長 学校法人浅利教育学園認定こども園苫小牧もも花幼稚園事務長	2. 4 9
吉 田 耕一郎	(公社)北海道私立幼稚園協会教育研究副委員長 学校法人北見光華学園認定こども園北見北光幼稚園理事長・園長	2. 4 9
遠 藤 隆	北海道総務部法務・法人局学事課企画幼稚園グループ主幹	0. 8 6
相 川 敦	(公社)北海道私立幼稚園協会専務理事・事務局長	6. 3 3

文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」

発行：公益社団法人北海道私立幼稚園協会

発行年月日：平成 30 年 3 月 30 日

〒060-0001 北海道札幌市中央区北 1 条西 6 丁目 3-1 北海道会館

TEL：011-222-2548・FAX：011-232-4521

E-mail：info@hokushiyou.or.jp

URL：http://www.hokushiyou.or.jp