

平成30年度 文部科学省委託事業
幼稚園の人材確保に関する事業報告

平成31年3月

熊本市私立幼稚園・認定こども園協会

幼稚園の人材確保支援事業 事業結果報告書

調査研究テーマ	離職防止・定着促進 及び 新規採用の促進 及び 離職者の再就職促進 及び その他人材確保に必要な取組			
調査研究課題	①離職防止・定着促進として、キャリアアップ事業の展開と、団体内職員同士の交流の場の設置 ②新規採用の促進として、積極的な情報開示と養成校との連携強化 ③離職者の再就職促進として、PTA からの人材掘り起しや UIJ 希望者へのアプローチ ④その他人材確保に必要な取組として、資格取得可能な養成校への進学を選択してもらえるような、高校生へのアプローチ			
機関名	熊本市私立幼稚園・認定こども園協会			
代表者	氏名	伊藤 大介		
	所属部署		職名	会長
	所在地	熊本県熊本市中央区国府 1 丁目 11 番 2 号 3 階		
実施期間	平成 30 年 5 月 28 日から 平成 31 年 3 月 29 日まで			

●調査研究の要旨

1. 本事業の目的

本事業の目的は、私立幼稚園の人材確保が困難な状況から、下記内容の事業を実施し、調査・分析及び効果測定を行い、継続可能かつスモールスケールでの事業を実施することである。

2. 各調査の研究課題

(1) 離職防止・定着促進

単園だけでの努力では限界がある為、キャリアアップ研修を行うことで国の施策を活用した処遇改善に繋いだ。私学助成園と認定こども園との間で、当事業に対する関心度の違いが大きく、活用度合いの温度差を感じた。

(2) 新規採用の促進

学生と若手職員との交流会、養成校における就職説明会等、若手の職員を活用したことで、学生にとって近い将来のビジョンを描きやすい事業とすることができた。

合同就職説明会について、天災の影響による日程変更により熊本での開催に集客が想定通りとはいかなかった。時期が遅くなったことにより、既に多くの学生は就職活動が終わってしまっており、費用に対して成果が見られなかったことを反省する。

求人ガイドについて、発行当初に比べ加盟園からの情報開示が多くなされるようになった。また、説明会等で得た就職希望者からの声をもとに、コラムを構成したことで、求人情報だけではない、就職に際する情報提供ができるものとなった。

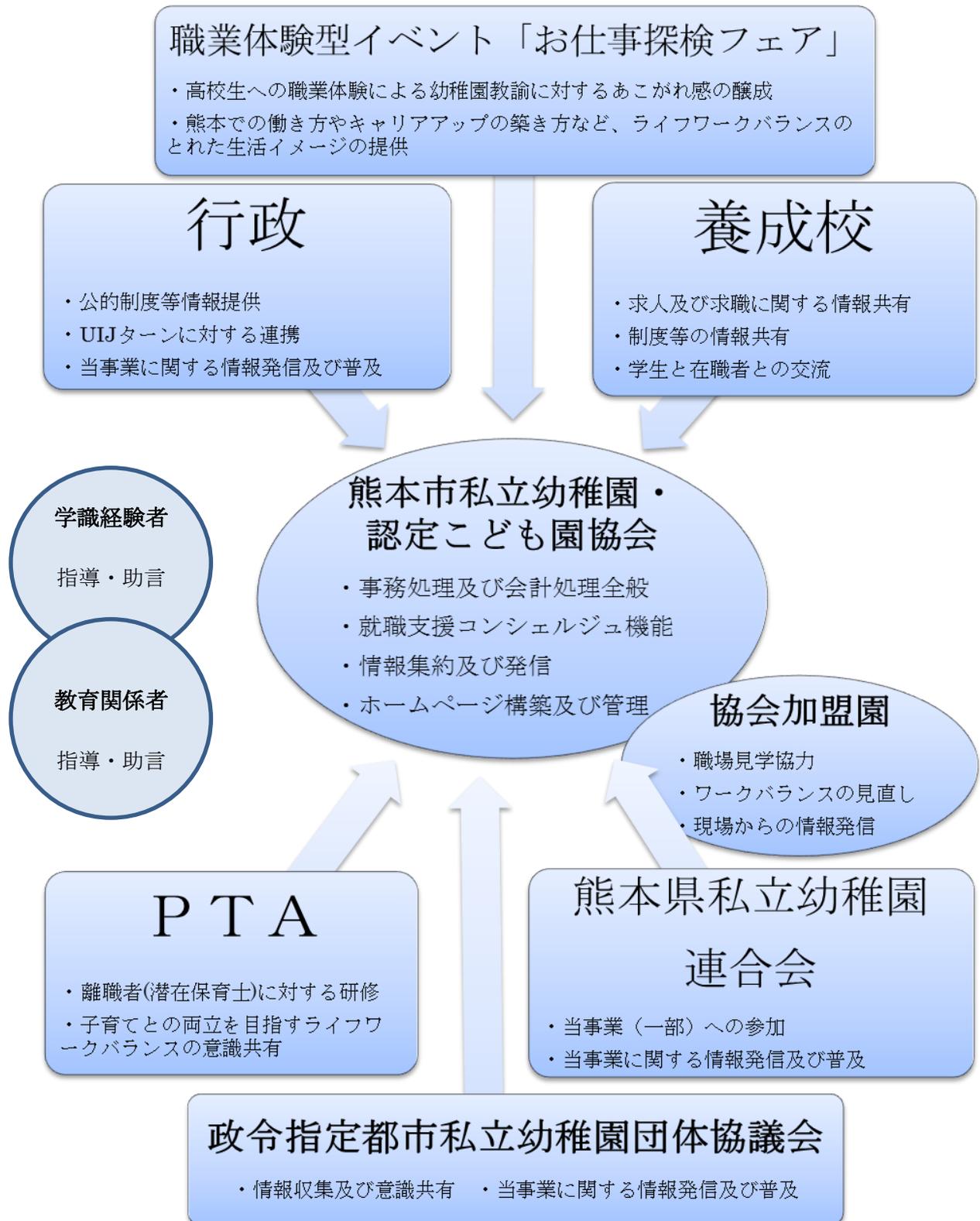
(3) 離職者の再就職促進

PTA 団体との協力による、保護者のなかからの潜在保育士の掘り起しを目的とした再就職支援研修会を実施したが、二年目ということで昨年度に比べると参加者が少なかった。保護者の在園機関等を考慮すると、毎年ではなく隔年などに実施するなど頻度の検討が必要である。

(4) その他

高校生向けイベントへの出展について、1000名近いブース来場者があった。養成校のブースを並びに設置してもらったことで、超遅延の先生という職業に関心を持った高校生に養成校の紹介ができたことは、人材確保へ向け大変有意義だったと考える。

●組織図及び体制図



(1) 調査研究実行委員会体制

代表者 伊藤 大介

実行委員氏名	所属機関 所属・職名	具体的な役割分担
高崎 文子	熊本大学教育学部 准教授	学識経験者・教育関係者
金戸 清隆	ルーテル学院大学人文学科 教授	学識経験者・教育関係者
柴田 賢示	西日本教育医療専門学校 本部長	養成機関
塘岡 弘幸	熊本県総務部総務私学局私学振興課 課長	行政関係者
上村 鋭二	熊本市教育委員会事務局 教育総務部教育政策課課長	行政関係者
濱石 浩二	熊本市私立幼稚園・認定こども園 PTA 連合会 会長	関係団体
大矢野 隆嗣	熊本県私立幼稚園連合会 理事長	関係団体
伊藤 大介	熊本市私立幼稚園・認定こども園協会 会長	協会関係者（代表）
鷺山 恵真	熊本市私立幼稚園・認定こども園協会 副会長	協会関係者
徳山 理恵	熊本市私立幼稚園・認定こども園協会 及び 熊本市私立幼稚園・認定こども園 PTA 連合会 事務局	協会関係者（実務全般）

(2) 研究協力団体の概要

	団体名等	団体等の活動概要
1	熊本市私立幼稚園・認定こども園 PTA 連合会	熊本市内の私立幼稚園・認定こども園 PTA（保護者会等）団体をもって組織され、幼児教育の機会均等と推進並びに幼稚園・認定こども園の設備・充実を期するために研究し、その結果を実践に移すことを目的とする。
2	熊本県私立幼稚園連合会	熊本県内の私立幼稚園及び認定こども園で構成される
3	政令指定都市私立幼稚園 団体協議会	全国 20 の政令指定都市の幼稚園団体により構成される

熊本市私立幼稚園・認定こども園協会 平成30年度人材確保支援に関する活動

	人材確保事業	場所	時間	担当者
5月28日(月)	若手職員交流会	熊本テルサ	15:00～17:00	伊藤・鷺山・徳山
6月11日(月)	設置者・園長研修会(労務管理研修会)	鶴屋カーネーションサロン	10:30～13:30	伊藤・鷺山・徳山
6月23日(土)	若手職員と就労希望者との交流会	熊本テルサ	10:00～12:00	伊藤・鷺山・徳山
7月5日(木)	他都市との情報交換	ホテルグランヴィア京都	終日	伊藤・鷺山・徳山
7月6日(金)	(政令指定都市私立幼稚園団体協議会)			
7月19日(木)	第一回調査研究実行委員会	サンアイ水前寺会議室	15:00～17:00	伊藤・鷺山・徳山
7月31日(火)	合同就職説明会	ホテル日航福岡	13:00～16:00	伊藤・鷺山・徳山
8月13日(月)	熊本県雇用環境整備協会主催 UIJターン合同面談会	くまもと県民交流館パレア	13:30～16:00	伊藤・徳山
9月5日(水)	キャリアアップ研修会A-1	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
9月21日(金)	キャリアアップ研修会B-1	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
9月26日(水)	キャリアアップ研修会A-2	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
10月6日(土)	合同就職説明会	ザ・ニューホテル熊本	13:00～16:00	※台風の為延期
10月11日(木)	離職者向け就労支援研修会①	くまもと県民交流館パレア	9:00～12:00	伊藤・鷺山・徳山
10月12日(金)	離職者向け就労支援研修会②	くまもと県民交流館パレア	9:00～12:00	伊藤・鷺山・徳山
10月25日(木)	キャリアアップ研修会B-2	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
10月29日(月)	お仕事探検フェア出展者説明会	グランメッセ熊本	午後	徳山
11月9日(金)	キャリアアップ研修会A-3	熊本市民会館	15:00～18:00	徳山
11月11日(日)	合同就職説明会(10/6延期分)	ホテル日航熊本	17:00～19:00	伊藤・鷺山・徳山
11月28日(水)	第2回調査研究委員会	サンアイ水前寺会議室	15:00～17:00	伊藤・鷺山・徳山
11月29日(木)	キャリアアップ研修会B-3	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
12月7日(金)	キャリアアップ研修会A-4	国際交流会館	15:00～18:00	徳山
12月11日(火)	お仕事探検フェア設営	グランメッセ熊本	終日	徳山
12月12日(水)	雇用環境整備協会主催 お仕事探検フェア	グランメッセ熊本	終日	伊藤・鷺山・徳山
1月24日(木)	キャリアアップ研修会B-4	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
1月25日(金)	主任会(管理者研修会)	サンアイ水前寺会議室	15:00～16:30	伊藤・徳山
1月26日(土)	熊本市主催 UIJターン合同就職面談会	シーバンスホール(東京都)	12:00～17:00	伊藤・徳山
	熊本県主催 熊本コネクション第3交流会・総会	シーバンスホール(東京都)	18:15～21:00	徳山
1月28日(月)	労働局主催 女性のためのお仕事探しフェア	くまもと県民交流館パレア	12:00～17:00	徳山
1月31日(木)	第三回調査研究実行委員会	サンアイ水前寺会議室	15:00～17:00	伊藤・鷺山・徳山
2月15日(金)	キャリアアップ研修会A-5	国際交流会館	15:00～18:00	徳山
2月18日(月)	養成校での就職説明会	平成音楽大学	13:00～15:00	伊藤・徳山
2月21日(木)	養成校での就職説明会	熊本YMCA学院	14:00～15:00	伊藤・徳山
	キャリアアップ研修会B-5	ルーテル学院大学	15:00～18:00	徳山
3月4日(月)	広報用 ママ先生座談会取材	クルカフェ	15:00～16:30	徳山
3月11日(月)	広報用 男性先生座談会取材	サクラキノイエ	15:00～16:30	徳山
3月12日(火)	第4回調査研究実行委員会	サンアイ水前寺会議室	15:00～17:00	伊藤・鷺山・徳山
3月20日(水)	2019版求人ガイド発行			
3月23日(土)	内定者研修会	熊本テルサ	9:00～12:00	伊藤・鷺山・徳山
	中堅職員研修会	熊本テルサ	13:00～16:00	伊藤・鷺山・徳山
	管理者研修会	熊本テルサ	17:00～20:00	伊藤・鷺山・徳山
随時	ホームページ構築及び管理			徳山
	各所との打ち合わせ 及び 資料作成 等			徳山
	チラシ等 デザイン及び作成			徳山
	申請書及び報告書および決算書等 資料作成			徳山

【若手職員交流会】 ＊離職防止・定着促進＊

(1) 目的

【大きな柱】団体であることを活用し、自園だけではなく他園職員との交流を図ることにより、仲間づくりと情報共有などに繋ぐ。

●ワークショップ（ワールドカフェ）

(1)一つの課題に対し自由な意見を出し合うことで、新たな気づきや相互理解を深める

(2)近い立場にある者同士で話し合うことで、共感性を高め、仲間意識に繋ぐ

●交流会（ティタイム）

(3)リラックスしたなかで相互の交流を深め、自園以外の同期、仲間のつながりを作る

(2) 取組内容

①日時 平成30年5月28日(月) 15:00～17:00

②会場 熊本テルサ たい樹の間

③内容 ●ワークショップ（ワールドカフェ）

●交流会（ティタイム）

④対象者 加盟園に在籍する就労3年目までの若手職員

⑤募集方法 加盟園設置者・園長への案内文書及び加盟園へのチラシ配布。

ホームページやSNSを利用したチラシ掲示などの広報

⑥参加者 加盟園45園中25園43名（1年目16名、2年目18名、3年目9名）

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

●仕事を辞めたいと思うことがあるかとの設問に対し、「よくある」「たまにある」が63%を占めた。想定していたよりも高い数値で、若手の離職に関する危機感が強まった。

●相談する相手としては、「園外の友人知人」が28%を占め、職場に相談相手がいないという実情がわかった。なお、「園長」「主任等の管理者」は合わせてもわずか13%であった。

●普段から自園以外の職員との交流があるかとの設問には、「ほとんどない」「全くない」が49%を占め、閉鎖的な職場環境であることが想像された。

●今回の交流会が役に立ったかとの設問には98%が良かったと回答し、88%が次回も参加したいとの回答であった。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

●各園の設置者・園長に、事業についての理解を得ることにより、多くの園からの参加者が見込められると思われる。

●アンケートの項目に、それぞれの回答に対する理由を記すようにすると、何に対して好評だったのかが分かりやすくなる。

(5) 今後の課題について

参加園が半数ほどしかなく、全園から全若手職員が参加できるような環境づくりと、設置者・園長の理解が必要である。

平成30年度若手職員交流会 参加者アンケート
回収 43件 (回収率100%)

① 仕事を辞めたいと思ったことはありませんか

	1年目	2年目	3年目	割合
a よくある	1	6	3	23%
b たまにある	6	7	4	40%
c ほとんどない	6	4	2	28%
d 全くない	3	1	0	9%

② 仕事で困り感があった時に相談できる相手はいますか

	1年目	2年目	3年目	割合
a 園長	3	1	0	8%
b 教頭または主任	4	2	1	8%
c 先輩	11	8	5	28%
d 同期	10	13	5	32%
e 園外の友人知人	10	10	4	28%

③ 交流会は役に立ちましたか

	1年目	2年目	3年目	割合
a 良かった	14	10	8	74%
b まあまあ	2	8	0	23%
c どちらでもない	0	0	1	2%
d 良くなかった	0	0	0	0%

④ 普段から自園以外の先生と交流をする機会がありますか

	1年目	2年目	3年目	割合
a よくある	4	1	2	16%
b たまにある	7	5	3	35%
c ほとんどない	2	12	3	40%
d 全くない	3	0	1	9%

⑤ また「若手の交流会」があれば参加したいですか

	1年目	2年目	3年目	割合
a ぜひ参加したい	5	3	2	23%
b 参加したい	11	11	6	68%
c どちらでもない	0	4	1	12%
d 参加しない	0	0	0	0%

⑥ 「若手の交流会」をする場合、勤続年数は何年までがよいと思いますか

	1年目	2年目	3年目	割合
a 1年目	0	1	0	2%
b 2年目	1	1	0	4%
c 3年目	14	18	9	91%
d 4年目	1	0	0	2%
e 5年目	0	0	0	0%

⑦ 「若手交流会」の手段として、何がよいと思いますか

	1年目	2年目	3年目	割合
a 食事会(昼)	12	7	6	44%
b 食事会(夜 ※アルコールあり)	4	5	1	18%
c スポーツ大会	4	9	3	28%
d 講演会	0	1	0	2%
e ワークショップ	0	3	2	9%
f その他	0	0	0	0%

⑧ その他 ご参加いただいた感想をお聞かせください(自由記載)

- 【1年目】
- ◆他園の先生方と話すことができ良かった
 - ◆一年目だけの交流会があれば、もっと楽しめたいと思う
 - ◆キーキがおいしかった
 - ◆普段、この様な場で自分の意見を言うことがないが、勇気を出して相談したところ、様々な意見をいただくことができ、話してみても良かったと思った
 - ◆いろんな先生方のお話を聞くことができ、参考になった
 - ◆年齢の近い先生方ばかりで、話しやすかった
- 【2年目】
- ◆いろんな方の意見を聞くことができ、勉強になった
 - ◆対応する時のポイントや、新人ならではの話ができて良かった
 - ◆キーキがおいしかった
 - ◆テーマが楽しかったので、もっと盛り上げられるように園での遊びや保育感をテーマにするといひのでは
 - ◆他園の先生方と交流をすることができて良かった
 - ◆他園の先生方のお話を聞くことができ、有意義な時間だった
 - ◆他園の先生方との情報交換ができたので、大変なためになった
 - ◆1~3年目の先生だけで話のできたので、同じ悩みを持っていることがわかって良かった
 - ◆子供同士のトラブルについて、他の園ではどのように対応しているのが聞くことができ良かった
 - ◆受け持ちの学年・年齢別で話をする機会があればよいと思った
 - ◆明日からの保育に活かしたい
- 【3年目】
- ◆自由に交流できる(フリートーク)の時間ももっと長く欲しかった
 - ◆テーマについて話すことも大事だし勉強になるが、フリートークの方が話が弾む
 - ◆一つのテーマで意見を出し合ったので、各園の特色が垣間見えてとても良い刺激になった
 - ◆テーマが簡単すぎた
 - ◆3年目までの先生方ばかりだったので、気軽に話せてよかった
 - ◆キーキがおいしかった
 - ◆一つの議題に対してテーブルをまわって話し合いができたので、いろんな先生方と話して様々な意見を聞くことができたので勉強になった
 - ◆さまざまな学年を持つ先生がいっぱいだったので、半年のことをきくことができ勉強になった
 - ◆本日の話し合いの内容を現場で活かしていきたい
 - ◆また機会があれば参加したい

開催日時：平成30年5月28日(月) 15:00~17:00
 開催場所：熊本テルサ たい樹の間
 実施内容：①ワークショップ(ワールドカフェ)
 目的1 …… 1つの課題に対して自由な意見を出し合うことで、新たな気づきや相互理解を深める
 目的2 …… 近い立場にある者同士で話し合うことで、共感性を高め、仲間意識に繋ぐ
 ②交流会(ディタイム)
 目的 …… リラックスしたなかで、相互の交流を深め、自園以外の「同期」「仲間」のつながりを作る
 参加者：24園43名 内 1年目16名、2年目18名、3年目9名
 (※1園1名が病気のため欠席 申し込みは25園44名)



1~3年目限定!

若手職員交流会

先生になったばかりの1年目先生
 そろそろ慣れてきたかな2年目先生
 ちょっと自信が出てきた3年目先生
 そんな「若手職員」のための**特別な交流会**を開催します

日時 2018年5月28日(月) 15:00~17:00 受付 14:30~
 場所 熊本テルサ たい樹(3階)
 内容 ①ワークショップ
 ~みんなはこんなときどうしてる?~
 ②交流会 ~ほってひといきティータイム~

【お問合せ】熊本市私立幼稚園・認定こども園協会
 〒862-0949 熊本市中央区南村 1-11-2-3F TEL090-372-5688 FAX090-372-5581
 Email kumashijo@helen.ocn.ne.jp HP http://kumashijo.sakura.ne.jp

【設置者・園長研修会】 * 離職防止・定着促進 *

(1) 目的

【大きな柱】設置者園長等へ「労務に関する研修」を行うことにより、各園単位での労働環境の整備に繋ぐ

●情報提供（幼児教育無償化について）

(1)情報を共有することにより、それぞれの園で職員への情報提供ができるようになる

●講演会（労働環境整備について～働きがいのある職場を目指して～）

(2)労働環境整備について、キャリアコンサルタントによる講演を受けることにより、それぞれの園での労働環境の見直しに繋ぐ

●情報交換会

(3)施設のタイプごとに組まれたグループでの情報交換をすることにより、自園の労働環境の見直しに繋ぐ

(2) 取組内容

①日時 平成30年6月11日(月) 10:30～14:00

②会場 鶴屋カーネーションホール

③内容 ●情報提供（幼児教育無償化について）

●講演会（労働環境整備について～働きがいのある職場を目指して～）

●情報交換会

④対象者 加盟園の設置者または園長等管理者

⑤参加者 加盟園45園中27園30名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

●園の人材確保状況は充足しているかとの設問に対し、「人手不足」が13%、「余裕はないが足りている」が70%であった。ただし、現実問題として、職員数が足りていない場合にはそもそも運営が不可能なため、このような回答状況になったと思われる。実情としては83%が人手に余裕のない状態での運営をしている。

●人材確保に関する問題点として、「新卒者不足」が48%、「有資格者不足」が22%となり、そもそものパイが足りないと感じている回答が多くみられた。また、「職業イメージ」が26%、「賃金」が39%を占め、就労先としての幼稚園(認定こども園)を選択してもらえない状況を感じているようだ。 ※複数回答

●研修が役に立ったかとの設問に対し、「良かった」「まあまあ」が95%を占めた。また、研修を受けたことで労働環境整備への今後の取り組みを「強化する」「検討する」が91%であった。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

(5) 今後の課題について

危機感を持ち変革を急務だと認識している園と、旧態依然とした園との温度差に、団体としてどのように対応していくのかを考えなければならない。

団体として事業をする以上は、共通認識を持つことが大前提であると感じた。

平成30年度設置者園長研修会 参加者アンケート
回収 23件

① 貴園の人材確保状況は充足していますか

	回答数	割合
a 充足している	3	13%
b 余裕はないが足りている	16	70%
c 人手不足の状態にある	3	13%
未回答	1	4%
23		100%

② 人材確保について、どのような問題を感じていますか

	※複数回答可	回答数	割合
a 新卒就労者の不足		11	48%
b 離職率の高さ		3	13%
c 有資格者の不足		5	22%
d 有資格者の他業種への就労		3	13%
e 離業イメージの問題		6	26%
f 資金の問題		9	39%
g その他		3	9%
23		170%	

2-a その他
求める人材の資質が低下している事
認定こども園としての情報提供不足、勤務体制

③ 貴園は現在、労働環境改善や働き方改革に対する取り組みをしていますか

	回答数	割合
a 取組みを行っている	17	74%
b 取組みを行っていない	0	0%
c 行っていないが今後取組む予定	4	17%
未回答	2	9%
23		100%

④ 本日の研修は役に立ちましたか

	回答数	割合
a 良かった	15	65%
b まあまあ	7	30%
c どちらでもない	0	0%
d 悪くなかった	0	0%
未回答	1	4%
23		100%

⑤ 本日の研修を受け、今後の取り組みについての考えに変化はありましたか

	回答数	割合
a 取組みを強化する	11	48%
b 今後検討する	10	43%
c 変わらない	1	4%
d 取組む予定はない	0	0%
未回答	1	4%
23		100%

5 今後の取り組みについて具体的な内容

・今後の管理職の対応について、勉強が必要だと感じた
・人材確保の手段、広報
・職場環境の改善
・「働きがい」「働きやすさ」について、自園に合わせて具体的に考えていきたいと思う
・施設給付への条件整備
・パート従業員の時給アップ
・パートも含め、職員の現状や希望についての個別面談を実施予定
・「働きがい」「働きやすい」職場を目指して、具体的に考えていきたい
・労働環境整備について視点を広げてみる大切さなど、もう一度園を振り返って考えたい
・研修制度の充実、強化
・人事制度の策定と可視化
・他法人との連携による人事交流
・新卒採用の強化
・働きやすさに関してもっと深く考えていかなければと感じた。もう一度園のスタイルを見直す良い機会となった
・有休取得強化月間を今年度より始めた
・「働きがい」「働きやすさ」という点について、具体的に考え直したいと思った
・現場の職員の視点を大切にしたい園としての関わり方
・新任採用に関してはもう少し進めていいと感じたところだ
・各園様参考になるお話を聞けて良かった
・少しでもやりがいのある職場になるよう、また働きやすい職場になるよう先生方一人一人に丁寧に心を向けていきたい
・働きがい、働きやすさを視点を置いた取り組みを行っていききたい。自園の理念と照らし合わせ、内容を検討していきたい

⑥ その他 ご参加いただいた感想をお聞かせください(自由記載)

・日頃あまり考えていない視点を聞かせてもらい、役に立った
・講師の先生の視点や話し方など、とても参考になった。今後、職員や保護者へ学びを踏まえ働きかけていきたい
・意見交換のリンクした研修でもあり、設置者園長先生が自然と情報を開示できる空間でもあった
・各園の情報など聴くことができ、園での問題点など共通点が見え、今後の運営の助になった
・グループの方といろんな話ができて良かった
・働きがい、働きやすさの視点で、園長として前向きに考え取り組んでいく
・情報の共有は大変ありがたいので、今後このような様な研修をお願いしたい
・講演も各園の取り組みも、とても有意義で、もっと深めていきたい内容だった
・幼児教育無償化について最新情報を具体的に話していただき、大変参考になった

開催日時：平成30年6月11日(月) 10:30~14:00

開催場所：観音カーネーションホール

実施内容：①情報提供(伊藤会長)

幼児教育無償化について

②研修会【講師 南アクションボ 水野直樹氏】

労働環境整備について ～働きがいのある職場を目指して～

③情報交換会

屋敷を兼ねたグループ内情報交換

参加者：27園/30名(※申込 32園/35名)



【若手職員と就労希望者との交流会】 *新規採用の促進*

(1) 目的

【大きな柱】若手職員との交流会を実施することにより、就労希望者(主に学生)の不安解消や就労後のビジョンに繋ぐ

●ワークショップ（トークフォークダンス）

(1)多くの設問に、多くの対象者(学生は職員へ、職員は学生へ)と意見を交換することにより、多様な考え方があることを学ぶ

●交流会（ティタイム）

(2)リラックスしたなかで相互の交流を深め、園長や管理者等には聞きづらい実情や小さな悩み、不安等を近い目線での相談相手を得ることにより、就労意欲を高める

(2) 取組内容

①日時 平成30年6月23日(土) 10:00～12:00

②会場 熊本テルサ たい樹の間

③内容 ●ワークショップ（トークフォークダンス）

●交流会（ティタイム）

④対象者 加盟園に在籍する就労3年目までの若手職員 と 就労希望者

⑤募集方法 加盟園設置者・園長への案内文書及び加盟園へのチラシ配布。

九州管内養成校へのチラシ配布。

ホームページやSNSを利用したチラシ掲示などの広報

⑥参加者 職員22名 就労希望者28名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

●就職先を決めるにあたり重要視するものは何かとの設問に対し、8つの選択肢の中から「職場の雰囲気」を最も重要視するとし、次いで「勤務時間や休み」であった。「賃金」は三番目であり、就労希望者が働き方を重要としていることがわかった。

●就職活動に関する不安や困りごとに関し、「ある」「少しある」との回答が100%であった。また、その内容としては「雇用条件がわからない」「就職先に関する情報が少ない」という回答が多く、情報不足を感じていることが分かった。「就職する前に何をすればよいのか分からない」という回答も多く、交流会や学校訪問など説明をする機会を多く設ける必要があると感じた。

●交流会参加したことにより不安解消につながったかとの設問に対し、「解消できた」23%、「少しだけ解消できた」77%であり、全ての参加者に対して何らかの不安解消の場になることができた。

●交流会に参加して就職に関する意欲が高まったかとの設問に対し、「高まった」73%、「少し高まった」27%であり、全ての参加者への就職に対する意欲向上に役だったようだ。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

若手職員の在り方を、年齢で区切るのか経験年数で区切るのか、考える必要がある。

(5) 今後の課題について

土曜日に開催したことで、学生の参加者が昨年度に対し増加した一方で、職員の参加者が減少した。職員の参加を勤務時間とみなす場合、土曜日を休みとしている幼稚園からの職員参

加をしてもらうためには検討が必要である。

学生と若手職員交流会アンケート結果

【学生】28名

※有効回答 26

①参加のきっかけ(複数回答)

a テラシ	11	42%
b ポスター	6	23%
c ホームページ	0	0%
d SNS	0	0%
e 学校の先生	11	42%
f 友人・知人	3	12%
g その他	3	12%
		34 131%

②就職希望エリア(複数回答)

a 熊本市	25	96%
b 熊本県(熊本市除く)	3	12%
c その他	1	4%
		29 112%

③就職希望園(複数回答)

a 幼稚園	22	85%
b 認定こども園	19	73%
c 保育園	19	73%
d その他	1	4%
		61 235%

④就職先を決める時に重要視するもの(1~3)

	1番	2番	3番	
a 給与	2	8	12	
b 自宅からの距離	1	1	3	
c 勤務時間や休み	5	10	4	
d 職員の人数		1	1	
e 園の理念や方針	2	2	1	
f 職員の雰囲気	15	3	4	
g 0~2歳児預りの有無				
h その他				
		25	25	25

⑤就職活動の際にあったらいいもの(複数回答)

a 一括した求人情報冊子	16	62%
b SNSなどによる情報配信	2	8%
c 就職へのハフツー情報	3	12%
d 合同就職説明会	8	31%
e 学校での説明会	4	15%
f マッチングサイト	2	8%
g 一括相談窓口	0	0%
h 本日の様な交流会	14	54%
i その他	0	0%
		49 188%

⑥就職に関する不安や困りごとはありますか

a ある	16	62%
b 少しある	10	38%
c 全くない	0	0%
		26 100%

⑥-B (abと回答した人のみ)

a 給与などの具体的な雇用条件がわからない	17	65%
b 就職先に関する情報が少ない	14	54%
c 就職する前に何をしていたかわからない	15	58%
d 実習先などで強引な勧誘を受けたことがある	0	0%
e その他	2	8%
		48 185%

⑦交流会に参加不安や困りごとは解消できましたか

a 解消できた	6	23%
b 少しだけ解消できた	20	77%
c どちらでもない	0	0%
d 不安が大きくなった	0	0%
		26 100%

⑦交流会に参加して就職に関する意欲は高まりましたか

a 高まった	19	73%
b 少し高まった	7	27%
c どちらでもない	0	0%
d 低下した	0	0%
		26 100%

⑤感想(自由記載)

・実習先ではなかなか聞けないような、子どもの事ではなく「働く側」としての話をたくさん聞くことができて良かった

・思っていた以上に話しがしやすい場で、様々な質問ができて良かった。

・実際に働いていらっしゃる先生方から、現場の声を聴くことができてメリットデメリット含めて知ることができた。

・実際の先生の話を聞くことができて良かった

・実際に現場で働いている先生の声を聴けたことで、とても勉強になった

・就職に関する意欲が高まった

・楽しい雰囲気、たくさんの情報を得ることができた

・先生方の年齢が近く、フレンドリーに接してくださったので、多くの事を聴くことができた。

・普段聞けないような話を聞くこともできたになった

・園で働いていらっしゃる先生方の声を聴けたことで、今まで抱えていた不安や悩みが少し解消された。

・現場の先生の声を聴くことができるのは、貴重な体験だった

【加盟園教職員】22名

※有効回答 24

①交流会に参加して

a	よかった	19	79%
b	まあまあ	4	17%
c	どちらでもない	1	4%
d	よくなかった	0	0%
		24	100%

②普段自園以外の先生と交流をする機会はありますか

a	よくある	1	4%
b	たまにある	14	58%
c	ほとんどない	8	33%
d	まったくない	1	4%
		24	100%

③「若手交流会」があれば参加したいですか

a	ぜひ参加したい	6	25%
b	参加したい	16	67%
c	どちらでもない	2	8%
d	参加しない	0	0%
		24	100%

④再度開催する場合何年目までがいいと思いますか

a	1年目のみ	0	0%
b	2年目まで	0	0%
c	3年目まで	6	25%
d	4年目まで	2	8%
e	5年目まで	16	67%
		24	100%

⑤交流会の手段として何がよいと思いますか(複数回答)

a	食事会(昼)	22	92%
b	食事会(夜 ※アルコールあり)	3	13%
c	スポーツ大会	7	29%
d	講演会	1	4%
e	ワークショップ	2	8%
e	その他	0	0%
		35	146%

⑥感想(自由記載)

- ・学生から「聞きたい事」を事前アンケートを取ったら、もっと実のある話ができたと感じた。質問にも答えやすい
- ・学生との交流は実習以外には全くないので、おもしろかった
- ・学生が積極的に質問をしてくれて、とても良い機会だったと思う
- ・説明会では話されないような細かい話をする事ができたので、少しでも参考になってくれたらよかったと思う
- ・とても良い交流会だったので、もっと広めて学生がよい情報を得られればと思う
- ・予め席を決めるか、席替えも動きやすいようにすると、様々な学生さんたちと話すことができると思う
- ・とても楽しかった
- ・席を指定するとか、人数を調整していただけたらもっと交流がしやすくなると思う
- ・学生がもっといたらよかった
- ・学生の方からいろいろと質問をしてくれたので、話しやすかった
- ・自分の就職前の事を振り返ることができた
- ・学生がどんなことを気にするのかをすることができて良かった
- ・園選びは大切だと思うので、保育者としてずっと働けるように、後悔がないように、アドバイスできてよかった
- ・学生とはあまり話せなかったが、他園の同期の先生方と色々な話ができとても有意義な時間を過ごせた
- ・席をくじなどで決めて、時間が来たら移動するようにすると多くの人の交流ができると感じた
- ・名札に勤続年数が書いてあったので、自分と同期の先生と話することができて良かった
- ・普段、他園の先生や学生と話することがないので良い機会だった
- ・学生の話をたくさん聞くことができて良かった
- ・自分が学生だったころよりも、はるかにたくさんのお話を聞いている学生が多くてすごいなと感じた
- ・このような機会は今までなかったもので、またあればぜひ参加したい
- ・学生や他園の先生と話することができて、楽しかった



就職3年目までの先生限定!

幼稚園・認定こども園の若手職員と「先生を目指す学生」との交流会

🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 🐣 2018

普段はなかなか聞くことのできない疑問質問を解消してください!
ワークショップの後ティタイムを楽しみながら、ざっばらんにおしゃべりをしましょう!

就職するまでやっておいた方がいいことは?
幼稚園と認定こども園って、どう違う??
実はピアノが苦手なだけで...
そもそも、先生の仕事ってどうよ?

日程 平成30年 6月 23日(土)
10:00~12:00(受付 9:30~)

場所 熊本テルサ たいじゅの間

参加費 無料

※当日の席びり参加EOKですが、席に限りがありますので、できるだけ事前申し込みをお願いします
QRコードを読み取って、申込フォームにリンクしますのでご利用ください

【お問合せ】 熊本県私立幼稚園・認定こども園協会
〒862-0949 熊本県中央区南町 1-11-2-3F TEL096-372-5588 FAX096-372-5581
Email kumashyjo@helen.ocn.ne.jp HP http://kumashyjo.sakura.ne.jp

【他都市との情報交換】（政令指定都市私立幼稚園団体協議会への参加）

＊その他＊

(1) 目的

【大きな柱】政令指定都市のつながりを活用し、他都市の取り組みや状況など、情報交換を図る

●意見交換会

(1)各都市の団体運営をしている者との交流、意見交換を図ることにより、活動の参考とする

●分科会

『魅力ある職場としての私立幼稚園に向けて ～職場環境の向上と人材確保の方策～』

(2)人材確保について先進的な取組をしている都市の事例を学び、活動の参考とする

(2) 取組内容

①日時 平成30年7月5日(木)～6日(金)

②会場 ホテルグランヴィア京都

③内容 ●意見交換会

●分科会

④参加者 政令指定20都市より幼稚園関係者及び行政担当者など258名
熊本市より10名(行政官1名含む)

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

他都市の「人材確保に関する事業」に携わっている者との情報交換をすることができ、運営方法や集客方法など参考になった。また、今後も情報交換をし合えるような関係づくりができた。

※西日本豪雨の影響を受け、二日目(7/6)に予定されていた人材確保に関する分科会を、途中退席しなければならない事態となった。今回の参加の主な目的の一つが分科会だった為、非常に悔やまれる。

また、神戸以西の陸路が寸断され、また関西圏からの航空便も運航の見込みが不明だったため、急遽ルート変更をし、東京まで新幹線、東京から熊本を航空便での帰路となった。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

事前に、人材確保について取り組みをしている都市を把握しておく必要がある。

(5) 今後の課題について

人材確保に関する情報交換にとどまらず、今後事業展開について意見交換ができるようになる
とさらに相互の発展につながるのではないかと。

【合同就職説明会福岡会場】 *新規採用の促進*

(1) 目的 福岡県内に養成校に在籍する学生からの人材確保

(2) 取組内容

- ①日時 平成30年7月31日(火) 13:00～16:00
- ②会場 ホテル日航福岡
- ③内容 福岡県内の養成校に在籍する学生に向けた合同就職説明会
- ④出展園 加盟園9園
- ⑤来場者 就労希望者10名 養成校1校

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

昨年度は来場者が1名のみという状態であったのに対し、10名になったことは前進である。また、養成校から担当職員の来場があり、参加できなかった学生に対しての情報を持ち帰ってもらうことができた。

しかし、費用対効果を考えた場合、次年度の福岡での開催の是非を検討する必要がある。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

学生からのニーズがどれだけあるのかの事前リサーチが重要になる

(5) 今後の課題について

熊本から福岡に進学する学生が就職に関する情報を得るにあたり、福岡での就職説明会が必要なのか、養成校就職担当者などへの聞き取りを再度行う必要がある。



熊本で子どもたちの笑顔を一瞬に作りませんか

私立幼稚園・認定こども園 合同就職説明会

<p>2018年7月31日(火) 午後1時～4時 ホテル日航福岡 志賀の間</p> <p>出展予定園(五十音順)</p> <ul style="list-style-type: none"> 亀の子幼稚園・熊本音楽幼稚園 くるみ幼稚園・恵水幼稚園 さくら幼稚園・城山幼稚園 城北幼稚園・西部音楽幼稚園 第一幼稚園・第二幼稚園 とぎわ幼稚園・武蔵ヶ丘幼稚園 力合幼稚園・ルーテル学院幼稚園 協会統轄コンシェルジュ 	<p>2018年10月6日(土) 午後1時～4時 ザ・ニューホテル おしどりの間</p> <p>出展予定園(五十音順)</p> <ul style="list-style-type: none"> 城幼稚園・熊本中央幼稚園 茅山幼稚園・亀の子幼稚園 熊本音楽幼稚園・くるみ幼稚園 恵水幼稚園・さくら幼稚園 城山幼稚園・城北幼稚園 西部音楽幼稚園・第一幼稚園 第二幼稚園・高平幼稚園 とぎわ幼稚園・武蔵ヶ丘幼稚園 力合幼稚園・ルーテル学院幼稚園 YMC A水前寺幼稚園 YMC A熊本五福幼稚園 協会統轄コンシェルジュ
--	---

LINEで友達登録すると
ちよっぴいことあるらしい

QRコードから登録できるよ



【問い合わせ先】 熊本市私立幼稚園・認定こども園協会
〒862-0849 熊本市中央区国府 1-11-2 サンアイ水前寺ビル3階
TEL:096(372-5588) FAX:096(372-5581)
E-mail: kumashiyoh@helen.ocn.ne.jp HP: http://kumashiyoh.sakura.ne.jp

2018.06.29発行 熊本市私立幼稚園・認定こども園協会

【熊本県雇用環境整備協会主催UIJターン合同就職面談会への出展】

* 離職者の再雇用促進 *

(1) 目的 熊本県内に就職を希望している求職者からの人材確保

(2) 取組内容

①日時 平成30年8月13日(月) 13:30~16:30

②会場 くまもと県民交流館パレア パレアホール

③内容 熊本県内に就職を希望している求職者へ向けた面談会へ団体として出展

④来場者 10名(全体来場者66名)

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

主催者から声をかけてもらったので、出展。お盆期間を利用したUIJターン希望者が対象とのことで、離職者の再雇用を想定していたが、実際には学生(31年4月新卒者)がほとんどであった。

教諭及び保育士としての就労希望者だけではなく、調理師や栄養士、看護師としての就労希望者もあったが、採用条件などについて教諭及び保育士以外の情報を用意していなかった。教諭及び保育士と限定していない合同就職説明会の場合には、園に携わる多様な職種に関する情報を準備する必要があると感じた。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

募集を「教諭及び保育士」のみとするのか、全職種にするのかを、事前に決めて参加をしたほうがよい

(5) 今後の課題について

他業種も集まる、本事業のような場合には、教諭や保育士だけではなく、園で募集をする全職種を想定しての準備が必要である。



【合同就職説明会熊本会場】 *新規採用の促進*

(1) 目的 出展園だけではなく、就職コンシェルジュブースを設けることで熊本市への幼稚園就職希望者が情報を一括して取得できるようにするし、主に養成校に在籍する学生からの人材確保

(2) 取組内容

- ①日時 平成30年11月11日(日) 17:00~19:00
- ②会場 ホテル日航熊本
- ③内容 幼稚園及び認定こども園へ就職を希望する者向け合同就職説明会の実施
- ⑤出展園 加盟園16園
- ⑥来場者 就労希望者16名

※参考 当初予定は以下の通り。台風のため日程を変更して実施

- ①日時 平成30年10月6日(土) 13:00~16:00
- ②会場 ザニューホテル
- ③内容 幼稚園及び認定こども園へ就職を希望する者向け合同就職説明会の実施
- ⑤出展園 11園(予定)
- ⑥来場者目標 30名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

チラシやインターネットなどでの告知を広く行っていたが、台風のため実施日が変更となってしまった。養成校への聞き取りから時期を決めていたため、当初開催予定前日や当日の実施に関する問い合わせが36件あったが、実施日変更のため、変更による実際の来場者は16名のみであった。

実施日が11月となってしまったことで、多くの就職希望者は既に就職先が決まっている状態にあることと、各養成校の学校行事等と重なってしまったことが大きな要因と考えられる。ただ、11月実施に当たり、保育士向け合同就職説明会を行っている熊本県社会福祉協議会と連携し、同日の時間をずらした開催をすることができ、団体として今まで交流の無かった「福祉関係の求人をしている団体」とのつながりを持つことができたことは、認定こども園になり保育士が必要な今後につながるのではないかと。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

実施時期について、団体の都合の良い時期ではなく、養成校及び学生の希望する時期に行うことが必須である。

(5) 今後の課題について

天災などの場合、延期して実施することの是非を考える必要がある。費用対効果を考えると、就職希望者のニーズに合わない時期になるようであれば、延期ではなく中止の判断も必要と考える。

来場者アンケート (回収 87%)		
①来場のきっかけはなんですか (※複数回答可)	チラシ	14
	ポスター	3
	協会ホームページ	1
	SNS	9
	学校の先生	6
	友人・知人	2
	その他	1
●園からの紹介		
②就職希望エリア (※複数回答可)	熊本市	12
	熊本県(熊本市除く)	3
	その他	0
③就職希望施設 (※複数回答可)	幼稚園	11
	認定こども園	8
	保育園	7
	その他	0
④ご来場いただいた感想をお聞かせください。(自由記載)		
<ul style="list-style-type: none"> 自分の希望する園をしっかりと詳しく知り、理解することができたので良かった。 とても参考になった。 実際に縁の様子や話しを聞くことができ、イメージできたので、就活の観光になった。 園のお話をたくさん聞けて良かった。 今後の参考になった。 就職活動の参考になった。 様々な園と話すことができ、求人票やホームページだけでは分からないことを聞くことができ良かった。この説明会に来ることができて本当に良かったと思う。 いろいろな園の話を聞くことができ、就職に向けて一段とやる気が出た。 聞きたい話しができて良かった。 		

熊本で子どもたちの笑顔を一掃に作りませんか

私立幼稚園・認定こども園 合同就職説明会

日時：平成30年11月11日(日) 17:00~19:00
会場：ホテル日航熊本 肥後の館(6階)
熊本市中央区上通町2-1 TEL:096-211-1111

出展予定園・五十音順掲載

- (認)等山幼稚園・(認)亀の子幼稚園
- 九州養老幼稚園・九州養老宮崎幼稚園
- (認)くるみ幼稚園・(認)高水幼稚園
- (認)城山幼稚園・(認)城北幼稚園
- (認)西部養老幼稚園・(認)聖母幼稚園
- (認)第一幼稚園・(認)第二幼稚園
- (認)高平幼稚園
- (認)東海大学付属かもめ幼稚園
- (認)力会幼稚園
- (認)ルーテル学院幼稚園
- 協会加盟園就職コンシェルジュ

LINEで友達登録すると
サクッと調べられるし
QRコードから登録できるよ

【問い合わせ先】 熊本私立幼稚園・認定こども園協会
〒882-0949 熊本市中央区西原1-11-2 サンアイオビル3階
TEL:0963372-5588 FAX:0963372-5581
E-mail: kumabiyo@kben.or.jp HP: http://kumabiyo.sakura.ne.jp



熊本で子どもたちの笑顔を一掃に作りませんか

私立幼稚園・認定こども園 合同就職説明会

日時：平成30年11月6日(土) 13:00~16:00
会場：ホテル日航熊本 肥後の館(6階)
熊本市西区春日1-13-1

10月6日(土)は台風接近により延期となりました(T.T)

出展予定園・五十音順掲載

- (認)等山幼稚園・(認)亀の子幼稚園
- 九州養老幼稚園・九州養老宮崎幼稚園
- (認)くるみ幼稚園・(認)高水幼稚園
- (認)城山幼稚園・(認)城北幼稚園
- (認)西部養老幼稚園・(認)聖母幼稚園
- (認)第一幼稚園・(認)第二幼稚園
- (認)高平幼稚園
- (認)東海大学付属かもめ幼稚園
- (認)力会幼稚園
- (認)ルーテル学院幼稚園
- 協会加盟園就職コンシェルジュ

LINEで友達登録すると
サクッと調べられるし
QRコードから登録できるよ

【問い合わせ先】 熊本私立幼稚園・認定こども園協会
〒882-0949 熊本市中央区西原1-11-2 サンアイオビル3階
TEL:0963372-5588 FAX:0963372-5581
E-mail: kumabiyo@kben.or.jp HP: http://kumabiyo.sakura.ne.jp

**幼稚園・認定こども園
合同就職説明会**

10/6
13:00~16:00

会場：サンアイオビル3階 2F 11-2 肥後の館(6階)
(旧 赤十字センター2階) 熊本市西区春日1-13-1

熊本市内の幼稚園・認定こども園への就職・再就職を検討している方
お気軽にご来場ください。

幼稚園・認定こども園で「先生」として働いてみませんか?

【問い合わせ先】 熊本私立幼稚園・認定こども園協会 熊本市中央区西原1-11-2 3F TEL:096-372-5588

【離職者向け再就職支援研修会】 ＊離職者の再就職促進＊

(1) 目的 PTA 団体と連携し、幼稚園の「共働きでない家庭が多い」特性を活かした保護者の中の潜在教諭(保育士)の掘り起しを行う。

(2) 取組内容

①日時 平成 30 年 10 月 11 日(木)及び 12 日(金) 9:00～12:00

②会場 くまもと県民交流館パレア 第一会議室

③内容 幼稚園及び認定こども園へ就職を希望する離職者に向けた研修会の実施

1) 助成金など就労に関する各種制度について

講師：熊本県健康福祉部子ども障がい福祉局子ども未来課 弓掛邦彦氏

2) 保育現場における発達支援教育について

講師：熊本市子ども発達支援センター 宮本大輝氏

3) 熊本市の保育現状について

講師：熊本市健康福祉局子ども未来部保育幼稚園課 西尾崇氏

4) 就職活動へ向けて

講師：一般社団法人スタディライフ熊本代表理事 古川寛子氏

5) アレルギーや感染症など、保育現場における対応について

講師：熊本県小児科医会会長 医学博士 杉野茂人氏

⑤受講者 27 名

⑥募集方法 P T A 団体へのチラシ配布

主に未就学児をターゲットとした子育てフリーペーパーへの広告掲載

ホームページ及び SNS による情報発信

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

昨年度に増して広報を行ったが、参加者が少なかった。主なターゲット層としている PTA からの参加者が少なかったことは、昨年度受講した者が、今年度は受講しなかったことも要因の一つと考えられる。現在、PTA や未就園児の保護者等のなかの潜在保育士(教諭)を想定して広報等を行っているが、参加者の想定の幅を広げて、広報を行う必要があるのではないかと考えられる。

内容に関しては、参加者からの評価も高く、再就職を希望する者にとっては有意義なものであったと考えられる。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

幼稚園の特徴である「1号認定」の保護者からの人材掘り起しを主たる目的としていることから、離職 5~10 年ほどを想定しての内容組立とした。対象者の想定が重要になる。

(5) 今後の課題について

毎年行う場合、参加者(潜在保育士)がどれくらいあるのか、疑問が生じた。当事業の主なターゲットが PTA ということを考えると、在園機関を考慮して 2~3 年毎の開催でもよいのではないかと。

あなたの時間を
子どもたちと過ごしませんか

幼稚園・認定こども園 就労支援研修会

子どもと関わる仕事がしてみたいけど経験も資格もないし…
資格はあるけれど、現場を離れてから数年が経っているし…
でも！不安はあるけれど子どもたちと触れ合う現場が大好き！！
そんなあなたを研修から就職案内までサポートします

2018年 10月11日(木)	【講座内容】
9:30~12:00	◇ 子ども子育て制度について
2018年 10月12日(金)	◇ アレルギーや小児疾患など保育現場における対応
9:30~12:00	◇ 保育現場における発達支援教育
くまもと県民交流館パレア	◇ 昨今の就職活動事情
	◇ 就労に関する各種助成金や制度のご案内
	※内容変更の場合あり
◆参加費 無料	講座修了後ご希望の方は
◆託児有 無料	就職のサポートもいたします

【問い合わせ先】 熊本市私立幼稚園・認定こども園協会
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-11-2 サンアイ水前寺ビル 3階
TEL(096)372-5588 FAX(096)372-5581
E-mail kumashiyo@helen.ocn.ne.jp HP <http://kumashiyo.sakura.ne.jp>



熊本市私立幼稚園・認定こども園協会主催「就職支援研修会」参加申込書

※下部に必要事項をご記入のうえ、メールまたはファックスでお申し込みください。
または、当協会ホームページの申込フォームからお申し込み頂けます。

お名前	フリガナ お名前
有資格	幼稚園教諭 ・ 保育士 ・ 養護教諭 ・ 小学校教諭 子育て支援員 ・ その他 () ・ 無 ※取得見込の場合は、その旨お書き添えください
ご住所	
連絡先電話番号	
メールアドレス	
研修会時託児希望	2日とも ・ 1日目(10/11)のみ ・ 2日目(10/12)のみ お子さまの年齢 : 歳 ヶ月 お子さまの性別 : 男 ・ 女 おむつの有無 : 要 ・ 不要 その他伝達事項 : ※お子さまに必要なおむつ等はご持参ください
勤務開始希望時期	平成 年 月以降 ・ 時期未定 ・ 予定なし

※いただいた個人情報は、今年度の求人にかかる活動にのみ使用いたします。

実施要項

- 【日程】 平成30年10月11日(木) 9:30~12:00 (※受付9:10~)
平成30年10月12日(金) 9:30~12:00 2日間全5コマ
- 【場所】 くまもと県民交流館パレア第一会議室
- 【受講費】 無料
- 【託児費】 無料 ※必ず事前にお申し込みください
- 【その他】 受講終了後は、移了証を発行いたします。
また、ご希望の方には就職のご相談も行っております。

申込専用
QRコード



【申込先】
熊本市私立幼稚園・認定こども園協会

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-11-2-3F
TEL 096-372-5588 ・ FAX 096-372-5581
<http://kumashiyo.sakura.ne.jp>
E-mail kumashiyo@helen.ocn.ne.jp

幼稚園・認定こども園

就労支援 研修会

10/11(木)・12(金)
9:30~12:00(両日とも)

会場 くまもと県民交流館パレア
10F 会議室1

対象 幼稚園・認定こども園での
就職・再就職を検討している方

各種免許・資格等をお持ちでない方でもご参加いただけます

参加無料

託児あり

要予約



申込方法

参加・託児の利用共に事前の申込が必要です。
右記の申込フォーム(QRコードからアクセス)、
LINE@、または熊本市私立幼稚園・認定こども
園協会のHPからお申し込みください。

申込フォーム



LINE@



問い合わせ

熊本市私立幼稚園・認定こども園
熊本市中央区国府 1-11-2-3F
TEL: 096-372-5588



もう一度、「先生」として働いてみませんか？

幼稚園・認定こども園への再就職を考えている人は必見！
「子育てとの両立は不安だけど、もう一度先生として職場復帰したい！」
「免許や資格はないけど、子どもと関わる仕事してみたい！」。そんな
ママ達の背中を押してくれる、無料託児付きの就労支援研修会が実施さ
れます。ブランクによる不安や、育児との両立の心配など、あなたの悩みの
答えが見つかるかも？ せっかく手に入れた資格・免許や、今までの子
育てで培った経験を存分に発揮してみませんか？

研修内容

- 子ども・子育て支援新制度について
- アレルギーなど保育現場における対応
- 保育現場における発達支援教育
- 0~2歳児の保育について
- 就労に関する各種助成金や制度のご案内

講習終了後、ご希望の方へは個別の就職のサポートもいたします。



仕事のブランクがあるこ
とも、仕事と家事・育児と
両立できるかもすごく不
安でした。次女の家事の
分担や、子どもが病気
のときなど職場からのフ
ローを築けて感謝してい
ます。

子ども1人、約1年間の産休・育休を経て、妊娠時代
から5年勤めた園に復帰。子育てと仕事の両立の
日々が始まる。



育児がひとりで頑張って
から、「誰かの子育てを支え
たい」と思い3歳の時
に保育士として職場を切り
ました。出産・育児を経験
したことが、幼稚園勤務
として働く上で大きな強
みになっています。

子ども4人、幼稚園の事務職として5年間の勤務。
2年間の産休・育休の後、初めて幼稚園教諭として
働き始める。

【熊本県雇用環境整備協会主催お仕事探検フェアへの出展】 *その他*

(1) 目的 教諭という資格が必要な職種であることを考えると、まずは高校生に進学先として養成校を選択してもらう必要がある。そこで、高校生へ向けた職業紹介の場を設けることにより、進学先選択も含めた情報提供で、有資格者の増加を図る。

(2) 取組内容

①日時 平成30年12月12日(水)

②会場 グランメッセ熊本

③内容 高校生向け職業体験

※再委託事業のため詳細は別紙報告書あり

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

主催者と高校がタイアップして、授業の一環として高校生が来場する為、安定した来場者が見込まれる事業であることがまず大きい。

また、昨年度出展時に、仕事に興味を持った高校生から「どうしたら幼稚園の先生になることができるのか」という質問を受けた経験から、資格取得ができる養成校との連携を図り、当団体ブースで「幼稚園先生の体験」をした後に、養成校の紹介ブースへと流れを作ることができたのは、非常に意味のあることであった。

別の視点として、主に「保護者が元幼稚園教諭や保育士」という高校生から「幼稚園の先生は給与が低くきつからやめた方がいいと親に言われた」という声や、高校の先生の間でも、同様の意識を持っている方も多く、当協会の求人ガイドを配布することで現在の給与状況を知ってもらうことができた。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

主催者へ希望を伝えることが重要。昨年度、企業ブースと学校(大学及び専門学校)ブースが別の場所にあったため、職業と進学先を想定した会場づくりをしてほしいと意見を出していたところ、今年度は企業とそこに関わる学校とを近くに配置してもらうことができた。

(5) 今後の課題について

今年度は大きな予算をつけ、大々的に実施をすることができたが、次年度以降、どの程度の規模での出展が可能なのかが懸念事項である。



【熊本市主催U I J ターン合同就職面談会東京への出展】

* 離職者の再就職促進 *

(1) 目的 首都圏に在住しており、熊本での就労希望者への情報提供を行うことにより、人材確保に繋ぐ

(2) 取組内容

①日時 平成31年1月26日(土) 12:00~17:00

②会場 シーバンスホール(東京都)

③内容 首都圏からのU I J ターン希望者向け合同就職面談会へ団体として出展

④ブース来場者 3名 (※全体来場者不明)

⑤その他 会終了後に引き続き行われた、熊本県主催くまもとコネクション総会へも参加

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

昨年度に引き続いての出展。首都圏で熊本への就職を希望する者へ向けた事業として、当団体単独では実施が難しいが、熊本市が主催する事業へのブース出展だったので、準備や告知集客など、最小限の労力で行うことができた。

しかし、今回は会場への来場者も少なく、当ブースでの面談者も3名と、費用対効果としては厳しいものがあった。

当初、教諭及び保育士の求人みの想定で資料等準備をしていたが、途中でポップ等を作り、バス運転手、事務、看護師、栄養士、調理師など、幼稚園に関わる職種の紹介をした。

ただ、当事業へ参加していた熊本市内の企業や団体と話をすることで、今後の人材確保事業へつながるような意見交換ができたことは、一つの成果だと考えられるのではないかと。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

来場者について事前申込制ではないため、どれくらいの人数が見込めるのか、幼稚園への就職希望者がいるのかなどわからない状態であることを踏まえて、出展の検討が必要。

(5) 今後の課題について

現状として、園全体の人材不足により「教諭でありながら、バスの運転もする。給食を作る」園もあることから、そもそも園に関わる職種を多く募集することで、教諭(保育士)の確保にもつながるのではないかと考えられるので、このような他業種も集まる説明会の時には、園に関わる全ての職種の情報が必要である。



【熊本労働局主催女性のためのお仕事探しフェスタへの出展】

＊離職者の再就職促進＊

(1) 目的 女性就労希望者への情報提供を行うことにより、人材確保に繋ぐ

(2) 取組内容

- ①日時 平成 31 年 1 月 28 日(月) 13:00～15:30
- ②会場 くまもと県民交流館パレア 第一会議室
- ③内容 就労を希望する女性向けイベントへ、団体として出展
- ④ブース来場者 6 名 (※全体来場者不明)

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

当初、労働局から「子どもの預け先としての幼稚園の紹介をしてほしい」との案内であったが、当団体の取り組みを説明し、求人での出展もした。

女性のみをターゲットとした就労イベントだったため、事業全体の参加者数は少なかったものの、ブース来場者は 6 名であった。給与体系の説明や、10 年前との変化、現在の求人状況などを伝えることができた。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

求人に関する事業に結びつけるために、団体としての人材確保支援への事取り組み状況を伝えることが必要。

(5) 今後の課題について

当団体が人材確保に関する事業に取り組んでいることを、関係各所に知ってもらうことが必要。



【養成校での説明会】 *新規採用の促進*

(1) 目的 養成校での説明会を実施することにより、より多くの学生への情報提供が可能となる

(2) 取組内容

- ①日時 平成 31 年 2 月 18 日(月) 13:05～14:35
- ②会場 平成音楽大学
- ③内容 若手職員によるパネルトーク及び質疑応答
- ④対象者 幼稚園及び認定こども園等への就職を希望する学生
- ⑤参加者 98 名

- ①日時 平成 31 年 2 月 21 日(月) 13:05～14:35
- ②会場 熊本 YMCA 学院
- ③内容 若手職員によるパネルトーク及び質疑応答
- ④対象者 幼稚園及び認定こども園等への就職を希望する学生
- ⑤参加者 18 名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

学校での説明会ということで、資格取得をする予定の者に向けた説明会であった。よくある「園長等からの講話」や「就職に関する事務的な説明」ではなく、就職 1~4 年目の若手職員によるパネルトークを行った。学生にとって、近い感じでの内容であった。学校側からの希望で、卒業生をパネリストとしたことにより、質疑応答では学生生活から就職へ向けての実際的な事や、学校で取り組んでいた方がいいことなどの「身近な」質問がなされたことは、昨年度からの内容からさらに「学生のためになる」ものであったのではないかと考える。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

養成校と連携し、養成校側の希望時期や内容を事前に調整すること。

(5) 今後の課題について

男子学生が多く見受けられたことから、パネラーに男性教諭も必要なのではないか。



【管理者研修会（主任会）】 *離職防止・定着促進*

(1) 目的 就職者を迎え体制が変化するであろう新年度へ向け、どのような環境づくりをしていけばよいのかを考える機会とする。

(2) 取組内容

- ①日時 平成 31 年 2 月 22 日(金) 15:00～16:30
- ②会場 サンアイ水前寺会議室
- ③内容 新年度へ向けた労働環境の整備について
- ④対象者 教頭や主任など、管理者
- ⑤参加者 協会加盟園より 39 名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

新年度へ向けた労働環境、体制のための情報交換を行った。

園への情報が下りてくるのは「園長」充てであり、様々な園長へ向けた研修や情報提供はなされるが、現場の要であるにもかかわらず「主任」には直接の情報を取得する機会が無いことから、本研修は大変好評を得ることができた。

実際、園長からの情報がきちんと伝わっている園と、そうではない園との差も大きくみられた。

また、主任同士の横のつながりを作ることで、相談相手や情報交換の機会となったのではないかと。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

設置者・園長の理解を得て、主任等が参加しやすい状況をつくること。

(5) 今後の課題について

欠席の園について「なにがしかの理由で出席がかなわなかったのか」「園長から出席しないでいいとされたのか」などを調査し、設置者・園長の意識改革を含め、全園からの出席ができるような会にしなければならない。



【キャリアアップ研修①】 *離職防止・定着促進*

(1) 目的 団体として「保育士等キャリアアップ研修」の指定を取得し、研修会を実施することにより処遇改善に繋ぐ。

(2) 取組内容

※共通事項

- ①参加者 協会加盟園に限らず、熊本県私立幼稚園連合会加盟園、熊本市保育連盟等からも参加者あり
幼児教育分野 40名
食育・アレルギー分野 45名
- ②工夫 分野ごとに15時間の受講が求められているが、受講者の「勤務時間内」で、かつ1号認定児の降園後に実施することにより、時間外勤務の問題に対応した。
- ③その他 年度内に修了証の発行及び熊本県への報告

【A 幼児教育分野】

- A-1 日時 平成30年9月21日(金) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 幼児教育の意義
講師 九州ルーテル学院大学名誉教授 白樫静枝氏

- A-2 日時 平成30年10月25日(木) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 幼児教育の環境
講師 九州ルーテル学院大学名誉教授 白樫静枝氏

- A-3 日時 平成30年11月29日(木) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 幼児の発達に応じた保育内容
講師 九州ルーテル学院大学名誉教授 白樫静枝氏

- A-4 日時 平成31年1月24日(木) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 幼児教育の指導計画記録及び評価
講師 九州ルーテル学院大学名誉教授 白樫静枝氏

- A-5 日時 平成31年2月21日(木) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 小学校との接続
講師 九州ルーテル学院大学名誉教授 白樫静枝氏

【B 食育・アレルギー分野】

- B-1 日時 平成30年9月5日(水) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 アレルギー疾患の理解
講師 小児科医 松本眞一氏

B-2 日時 平成30年9月26日(水) 15:00～18:00
会場 九州ルーテル学院大学
内容 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
講師 小児科医 松本眞一氏

B-3 日時 平成30年11月9日(金) 15:00～18:00
会場 熊本市民会館シアーズホーム夢ホール
内容 栄養に関する基礎知識
講師 管理栄養士 白土真澄氏

B-4 日時 平成30年12月7日(金) 15:00～18:00
会場 熊本国際交流会館
内容 食育計画の作成と活用
講師 管理栄養士 白土真澄氏

B-5 日時 平成31年2月15日(金) 15:00～18:00
会場 熊本国際交流会館
内容 保育所における食事の提供ガイドライン
講師 管理栄養士 白土真澄氏

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

教諭(保育士)本人に関わるということ、熱心に参加してもらうことができた。運営側としては、県への申請に関する手続きがあったことや、実施回数が多かったことなど負担はあったが、講師の協力もあり終了することができた。

一分野五回ということに賛否もあったが、他事業者が短期集中型で実施している研修が多いことを考えると、幼稚園ならではの実施体系でよかったのではないかと考える。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

少なくとも、県が情報公開をしているキャリアアップ研修と分野が重複しないようにした方がよい。

(5) 今後の課題について

私学助成園のなかには「自園には関係がない」と、そもそも職員への案内をしていない園があったことから、本事業は「園」にではなく「教諭(保育士)個人」に係るものであることを、理解してもらう必要がある。

【内定者研修会】 *離職防止・定着促進*

(1) 目的 接遇など「養成校のカリキュラムにない」社会人としてのビジネスマナー研修の時間を設けることで、社会人としての自信に繋ぐ。また、単園だけでは得られにくい同期の存在や仲間づくりに繋ぐ。

(2) 取組内容

- ①日時 平成31年3月23日(土) 9:00～12:00
- ②会場 熊本テルサ たいじゅの間
- ③内容 ●研修会「基本のビジネスマナーと組織の中での在り方・心構え」
●交流会（ティタイム）
- ④対象者 平成31年4月からの新規就労者
- ⑤参加者 23名

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

- 就職先を決めた際に重要視したものは何かとの設問に対し、8つの選択肢の中から「職場の雰囲気」を最も重要視するとし、次いで「園の理念や方針」、三番目に「賃金」であった。6月に実施した就労希望者へのアンケートと違うのは、実際に就職をする際には「勤務時間や休み」よりも「園の理念や方針」の方を重要したことがわかった。
- 在学中(就職活動中)に目にした当協会発信情報として、求人ガイド(冊子)が76%と最も多くかった。若者の傾向としてホームページやSNSといったインターネット上の情報の活用が多いのかと思っていたので、想定外であった。また、求人ガイドを県内全養成校、九州内の主要養成校へ配布していることが、求人活動に大きな影響を与えていることがわかった。
- 仕事を始めるにあたり不安な事として、「保護者対応」が最も多く81%、また、3番目に多い「職員同士人間関係」が48%であることから、対大人のコミュニケーションをいかにサポートしていくことができるかが、不安解消、ひいては早期離職を防ぐポイントになるのではないかと考えることができる。
- 研修が役に立ったかとの設問には、95%が役に立ったと回答をしている。研修内容にも評価をいただいているが、同じ立場にある内定者同士(同期)のつながりができたことが、参加者にとって有意義だったと思われる。
- 若手職員交流会に参加したいかとの設問に対し、「ぜひ参加したい」「参加したい」が86%であることから、就職後の横のつながり(他園職員とのつながり)の場を、継続的に設ける必要がある。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

3月の開催ということで、就職先の園が「研修」での「勤務時間」扱いにするのか、個人での参加という扱いにしているのか、まちまちであった。団体として実施しているので、団体内での意識の統一、ルールづくりをしておいた方がよいと思われる。

(5) 今後の課題について

参加者が少なかった。加盟園全体の内定者の半数にも満たない状況であったのは、当団体内での意識の統一、意義の共有がきちんとできていなかったためだと思われる。全ての研修についていえることだが、まずは園長の理解を得ることができないと、どんなに良い内容の研

修を開催したとしても、参加者が増えることは難しい。また、研修に「出す」園と「出さない」園に属する職員間の、事業に対する温度差が広がる恐れもある。

内定者研修会参加者アンケート 参加者数 23名
回収 21件

① 在学中に協会主催事業に参加しましたか

ある	14	67%
合同就職説明会	11	52%
若手と学生の交流会	4	19%
学校での説明会	5	24%
キッズフェスタ等	0	0%
その他	0	0%
ない	7	33%

② 在学中に協会が発信する情報を見ることがありますか

ある	17	81%
求人ガイド(冊子)	16	76%
ホームページ	5	24%
LINE@への登録	2	10%
SNS	0	0%
その他	0	0%
ない	4	19%

③ 就職先を決めた際に重要視したことは何ですか(3件まで優先順)

	1	2	3		
給与		6	5	11	52%
自宅からの距離	2	2	3	7	33%
勤務時間や休み		1	6	7	33%
職員の人数				0	0%
園の理念や方針	6	8	2	16	76%
職員の雰囲気	13	4	3	20	95%
0~2歳の預かりの有無			1	1	5%
その他			1	1	5%

③ 仕事を始めるにあたり、不安や心配事がありますか(複数回答可)

保育・教育	13	62%
保護者対応	17	81%
職員同士の人間関係	10	48%
勤務時間や仕事量	9	43%
その他	1	5%

※その他 … 体調管理

④ 本日の研修は役に立ちましたか

役に立った	20	95%
●同期との交流ができた		
●心構えなどが印象に残り、わかりやすかった		
●基本のビジネスマナーを学ぶことができた		
●組織の中でのありかたと心構えを学ぶことができた		
●自分の考えを表現できる場もあり、他の人の意見から自分が考え付かなかったような発見があって楽しかったし、参考になった。		
●違う園の先生とコミュニケーションをとりながら話せたので良かった		
●自分を改めて見つめなおし、自己理解ができた		
●今日、学んだことを生かせるから		
●横のつながりができた		
●研修の内容も交流会も楽しかったし、自分のスキルアップになる		
●具体的な話があり、わかりやすかった		
●他園の先生方との情報交換ができた		
●マナーや相手への対応を知ることができた		
●一年目に必要なこと、社会人になるうえで大切なことを学べた		
●他園に顔見知りがあった		
●これから社会人としてどう頑張るべきかわかった		
●社会人としての基本的なこと、幸せになる方法を学べた		
●姉妹園の先生に会うことができて、いい機会となった		
●園がほしいため		
●園に同期がいないので、同じ条項の人とかかわることができて、不安が軽減した。		
●多くの同期の先生方との交流ができた		
まあまあ	1	5%
どちらでもない	0	0%
あまり役に立たなかった	0	0%

⑥ 「若手職員交流会(1~3年目)があれば参加したいですか

ぜひ参加したい	8	38%	86%
参加したい	10	48%	
どちらでもない	3	14%	
参加しない	0	0%	

⑦ その他、参加いただいた感想をお聞かせください(自由記載)

- 緊張したが、先生方の温かい挨拶や雰囲気がとてもよく、楽しく学び交流することができた。
- 交流会がとてもよかった
- 不安が軽くなったので、参加してよかった
- あらためて同期の存在の大きさを感じ、人との出会いの良さを実感した
- 初めての研修会で不安だったが、楽しく学ぶことができた
- 初任者研修ということで大変緊張していたが、講師の先生の笑顔や、同期と一緒に会話をすることで気持ちがほぐれて楽しい学びとなった。
- 今後、研修で学んだことをいかして、日々邁進していきたい
- とてもよいはなしてよかった。ためになった
- 保育者として頑張ります
- ほかの人との共有ができてよかった
- 会場で、久しぶりにあった人もいて、お互いに頑張ろうと言いつつ合った
- それぞれの園の先生方と関わり、研修の話などができてよかった
- 交流会は話しやすい雰囲気良かった
- 4月からの就職前に、改めて頑張ろうという気持ちになることができた
- 一人じゃないと感じることができた
- 同期の皆さんと話すことができて、勇気もらったし頑張れる気になった
- テーブルでの自己紹介の時間があつたので、話しやすく和やかな雰囲気で過ごすことができた
- ケーキをもっと食べたかった
- 飲み物の種類が欲しかった
- ケーキがおいしかった



【中堅職員研修会】 *離職防止・定着促進*

- (1) 目的 特に女性が多い職場環境のなかで、結婚出産などを含め、ライフプランとワークライフバランスを考える機会を設けることにより、働き続けられる意識と環境を目指す。また、他園職員との交流を図る機会を設けることにより、仲間づくりと情報共有に繋ぐ。
- (2) 取組内容
- ①日時 平成31年3月23日(土) 13:00~16:00
 - ②会場 熊本テルサ たいじゅの間
 - ③内容 ●研修会「私のライフプランを考えて、私のためのワークライフバランスを考える」
●交流会(ティタイム)
 - ④対象者 加盟園に在籍する就労4年以上~管理者未満の者
 - ⑤参加者 22名
- (3) 取組成果及び検証と普及・啓発について
- 仕事を辞めたいと思うことがあるかとの設問に対し、「よくある」「たまにある」が80%を超えていた。6月に実施した若手職員の数値よりも高かった。
 - 結婚・妊娠・出産を、仕事を辞めるタイミングと考えている回答が50%であった。家庭との両立の難しさも、離職理由のひとつとなっている。
 - 給与について、仕事内容に対して安すぎると感じている傾向にある。やりがいでなく、対価としても評価されていると感じることができるよう、キャリアアップを踏まえた処遇改善が必要である。
 - 今回の研修が役に立ったかとの設問には77%が良かったと回答し、73%が次回も参加したいとの回答であった。
- (4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点
- なにをもって「中堅」とするのか、各園で勤続年数に大きな開きがあったので、中堅の基準を提示した方が参加しやすいと思われる。
- 当団体ではほぼ女性職員ということで妊娠出産をふまえたワークライフバランスの内容としたが、男性職員がいる場合には、視点を変えた内容が必要である。
- (5) 今後の課題について
- 勤続年数を重ねても賃金が上がらないという現状とに対し、処遇改善を行うことは喫緊の課題である。
- また、結婚出産を経ても働き続けることができる「働きながら安心して子育てができる」環境づくりをすることは、急務である。

中堅職員研修会参加者アンケート 参加者数 22名
回収 22件

※参加者勤続年数	4年目	10	45%
	5年目	2	9%
	6年目	1	5%
	7年目	2	9%
	8年目	1	5%
	9年目	1	5%
	10年目	2	9%
	11年以上	0	0%
	未回答	3	14%

① 仕事を辞めたいと思うことはありますか

よくある	6	27%
●女同士の人間関係 ●命を預かる仕事の重さ、重圧を感じている ●わりにあわない ●主任との保育の考え方が違い、やりがいを感じない ●給料と仕事量が見合っていない、心のゆとりにつながらない ●仕事量が多いわりに給料が低すぎる ●ふいにやめたくなる ●仕事がうまくいかないとき ●若い時には頑張りを認められていたが、上になってくると「できて当たり前」の感じがあてきつい ●園行事とわが子の学校行事が重なり、我が子を見るのができない		
たまにある	13	59%
●人間関係 ●仕事量 ●休みがない ●持ち帰りの仕事がある ●仕事が終わるのが遅い(残業) ●休日にもすべき仕事がたくさんあり、プライベートが少ない ●保護者とのトラブルがあった時 ●勤務時間と給料が見合っていない		
ほとんどない	3	14%
●気持ち的、体力的にきついと思うことはあっても、やめたいとは思わない		
全くない	0	0%

② 仕事で困り感があった時に相談できる相手はいますか(複数回答可)

園長	4	18%
教頭または主任など	8	36%
先輩	12	55%
同期	7	32%
後輩	4	18%
園外の友人知人	9	41%
いない	1	5%
その他	4	18%

⇒ 園を退職された先輩・実母
内容によって相談相手は変わるが、いろんな先生方に相談できる環境にある話しやすい同僚がいるため、相談して頑張ることができている

③ 仕事をいつまで続けようと思いますか

定年まで(やめるつもりはない)	1	5%
精進するまで ●円満に退職できるから ●区切りをつけたいから ●仕事と家庭の両立ができない	7	32%
妊娠・出産するまで ●家庭と仕事の両立が難しそうだから ●子供とかわる時間を作りたい ●貯金したいから	4	18%
その他 ●同じ条件で次の仕事が決まれば ●ほかの資格が取れた時 ●給料が上がらないため、10年目までくらいと考えている ●もう少しかなと思ったら辞める ●給料が上がらないと見切りをつけた時 ●状況によって変わると思う ●特に考えていない ●できる限り続けたいが、妊娠出産などどこまでできるか不安	8	36%
未回答	2	9%

④ 本日の研修は役に立ちましたか

役に立った	17	77%
●他園の先生方との交流がとても楽しかった ●中堅としての自覚を再確認する研修となった ●ライフプランについて考える機会になった ●今後の人生としての見通しが立った ●いろいろな先生と話すことで、同じ思いや考えを分かち合えることの楽しさを感じることができた ●他の先生との話を聞くことができてよかった ●新たな考えを得ることができた ●中堅として大切なことや、ライフワークについて考えることができた ●同じく園の先生方と話すことができた ●いろいろなことを考える機会になった ●経験年数の近い先生といろいろな話ができる		
まあまあ	5	23%
●前向きに考えられるようになった ●役立つ部分が多かったが、分かりにくい部分もあった ●これからの人生についての話を期待していたので、仕事を切り離して考えたかった		
どちらでもない	0	0%
あまり役に立たなかった	0	0%

⑤ 普段から自園以外の先生と交流する機会はありますか

よくある	2	9%
たまにある	7	32%
ほとんどない	12	55%
全くない	1	5%

⑥ 「中堅職員交流会」があれば参加したいですか

ぜひ参加したい	3	14%
参加したい	13	59%
どちらでもない	3	14%
参加しない	2	9%
未回答	1	5%

⑦ その他、参加いただいた感想をお聞かせください(自由記載)

- 同じテーブルの先生方と色々な話をすることができて、本当に楽しかった
- ケーキを食べながら話をしやすくてとても良かった
- 様々な園、先生と話すことができて、よい機会となった
- 初めて会う先生たちだったが、とても気さくで楽しかった
- 他園のことを知ることができ、いろいろな働き方があることに気づくことができた
- 普段なかなか考えなかったようなことを、ゆっくりと考えることができるいい機会になった
- 今までの経験を振り返って考える時間になり、自分の置かれている立場を少しずつ認識できる機会になった
- 他園の先生と話ることができてよかった
- いろいろな園の先生の意見を聞くことができ、また、ゆっくりと話す時間もあり、楽しい研修だった
- ディタイムで年代の近い先生とたくさん話すことができて楽しかった
- 今まで「中堅」に的を絞った研修がなかったので、とてもありがたかった
- 同じ悩みの同世代の先生と話ることができてよかった
- 今回のようなお話し会があれば、もっと園の交流もできるかなと思った
- 研修時期は、年度末よりも悩みを感じながら保育をしている時期(夏～秋)がいいのではないかな。このような研修があればモチベーションも上がると思う
- 給料が安い上に、持ち帰りの仕事が増えすぎて、それが残業手当などにつながらない感じがしたと思う
- 給料を上げてほしい
- 定時帰宅できるようにしてほしい
- 平日に休みをとれるようにしてほしい



【管理者研修会】 * 離職防止・定着促進 *

(1) 目的 現場の要となる監視者等への研修を行うことにより、意識改革へと繋ぐ。また、相談相手が限られる立場にある者同士が繋がりを持つことにより、孤立感の軽減を図る。

(2) 取組内容

- ①日時 平成31年3月23日(土) 17:00~20:00
- ②会場 熊本テルサ たいじゅの間 他
- ③内容 ●研修会「現場における管理者としての在り方」
●交流会（食事会）
- ④対象者 加盟園における主任、主幹、副園長、教頭など、設置者・園長以外の管理者
- ⑤参加者 24名
- ⑥その他 食事会について実費負担

(3) 取組成果及び検証と普及・啓発について

- 仕事を辞めたいと思うことがあるかとの設問に対し、「よくある」「たまにある」が65%だった。園長に次ぐ役職にある者が、これだけの割合で辞めたいと思っていることに、大きな危機感を覚えた。
- 管理者の困り感として特徴的なのが、責任の重さと休みの取りにくさであった。職員の労働環境改善のために休暇の調整をするにあたり、自身が出勤するなどしているケースが多いようだ。また、現場における責任者としての重さも、他職員にはないものである。
- 単園に1~数名しかいない立場だからこそ、同じ立場にある他園の者とのつながりが重要であると感じている。
- 今回の研修が役に立ったかとの設問には91%が良かったと回答し、70%が次回も参加したいとの回答であった。

(4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

管理者といっても現場に入っている者も多い為、土曜日の夕方に実施することで、少しでも参加がしやすいようにした。

(5) 今後の課題について

他の研修受講者と違い、毎年ほぼ同じ参加者での研修になることが予想される。連続性を持たせた内容か、または毎回「内容が重ならないような」講師やテーマにするのか、検討が必要である



① 仕事を辞めたいと思うことはありますか

よくある	5	22%
●自分の保育の自信のなさ、後輩への指導力のなさを感じるため		
たまにある	10	43%
●年齢的に ●命を預かっているとすると、責任が重い ●労働時間オーバー ●子育てをしながらの仕事が負担 ●身体的にきつい時期がある		
ほとんどない	5	22%
●仕事に追われすぎた時には思うこともあるが、この仕事が好き ●以前は自信を無くすこともあったが、今はこのままの自分でもいいのかと思えるようになった		
全くない	3	13%
●人間関係が良い		

② 管理者として抱える困り感はありませんか(複数回答可)

業務量が多い	8	35%
勤務時間が長い	8	35%
休みがとりにくい	9	39%
責任が重い	11	48%
相談相手がいない	3	13%
職員とのコミュニケーションのはかり方	11	48%
その他	5	22%

⇒ 職員の意識の高め方
職員向上指導からの子どもへの保育向上や保護者の満足度向上
職員を休ませていると、自分の休みを取ることができない
来年度より管理者になるので、今のところわからない
意図と違う伝わりかたをしていることもあり、意識の違いを感じる
自分が役に立っているのか疑問に感じる

③ 仕事で困り感があった時に相談できる相手はいますか(複数回答可)

園長	10	43%
教頭または主任など	9	39%
先輩	9	39%
同期	7	30%
後輩	9	39%
園外の友人知人	8	35%
いない	4	17%
その他	2	9%

⇒ 家族
事務の先生

④ 本日の研修は役に立ちましたか

役に立った	21	91%
●もっと聞きたかった。立場に応じた内容はありがたい		
●自分の考え方が違う方向から見ることができたり、考えを多方面から考え直すことができた		
●メンタル的に楽になり、やってみようという気になった		
●時間があつという間に過ぎた。PM理論を頭に置いて仕事をしていこうと思う		
●副園長としての心構えになった		
●自分に足りない部分に気づくことができた		
まあまあ	2	9%
●自分の心にある思いを考える機会となった		
どちらでもない	0	0%
あまり役に立たなかった	0	0%

⑤ 普段から自園以外の先生と交流をする機会がありますか

よくある	4	17%	61%
たまにある	10	43%	
ほとんどない	9	39%	39%
全くない	0	0%	

⑥ 「管理者の交流会」があれば参加したいですか

ぜひ参加したい	8	35%	70%
参加したい	8	35%	
どちらでもない	5	22%	
参加しない	0	0%	
未回答	2	9%	

⑦ その他、参加いただいた感想をお聞かせください(自由記載)

- 他園の先生との交流もあり、楽しかった
- 園に数名もいないようなポストで、横のつながりが必要だと思う。定期的な開催を望む

【設置者・園長へ労務状況の調査】

- (1) 目的 6月に実施した研修を受け、それ以前と以後との職場環境(労務環境)の変化状況のアンケートを取ることで、効果を調査する
- (2) 取組内容
- ①時期 平成31年3月
 - ②内容 アンケートの実施
- (3) 取組成果及び検証と普及・啓発について
- 加盟園45園に対しアンケートの回収が30園と、年度末の多忙な時期とはいえ回収率の低さがそのまま意識の低さに反映されているようであった。
 - 人材の充足状況について、「余裕はないが足りている」が57%であった。この状況が最も人材確保事業への不参加の園が多かった。原因としては、研修等に職員を出す「人員の余裕がない」と、「余裕はないけれどどうにかなっている」という危機感の薄さだと考えられる。
 - 園長自身が参加する事業への参加率は高いが、職員が参加する事業には「職員を参加させる」園と「全く参加させない」園との二極化があった。
 - 人材確保事業の成果について、単年で判断できるものではないとの指摘があった。学生や養成校へ認知度を高めることも含め、事業を継続させることが重要である。
- (4) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点
- 単年度での設問及び回答であったが、可能であれば前年度(過去)との比較、次年度の計画を入れ込むと、どれだけ変化(改善)をしているかが見えやすくなる。
- (5) 今後の課題について
- 設置者園長の意識改革。
単園で人員が充足しているから大丈夫、独自で研修を受けさせているから問題ない、ということではなく、当団体の事業には「協会内での横のつながり」をもつことも目的としていることを理解してもらう必要がある。

人材確保に関する意識調査

加盟園 45

回答数 30

※回答者役職	理事長	2	7%
	園長	21	70%
	副園長	4	13%
	主幹	1	3%
	事務局長	2	7%

① 現在貴園の人材確保状況は充足していますか

充足している	9	30%
余裕はないが足りている	17	57%
人手不足の状態にある	3	10%
未回答	1	3%

② 今年度の人材確保支援事業について、成果を感じられましたか

(1) 貴園から参加された事業をすべて回答ください			
若手職員交流会	13	43%	
設置者園長研修会	21	70%	
若手職員と学生との交流会	6	20%	
合同就職説明会(福岡)	7	23%	
合同就職説明会(熊本)	12	40%	
お仕事探検フェア	9	30%	
キャリアアップ研修会	14	47%	
内定者研修会	6	20%	
中堅職員研修会	7	23%	
管理者研修会	6	20%	
いずれも参加なし	3	10%	

(2) 事業に参加した理由

- 将来保育及び教育
- キャリアアップ研修会は保育終了後で参加しやすかった
- 人材確保と離職防止について必要性を感じているため
- 教職員の資質向上のため
- 園にとってその時点で必要の有無を判断した
- 研修と情報交換のため
- 人材確保のため
- 他園職員との交流のため
- 他園職員との交流を図ることで、悩みの放出にもなり離職防止につながると考えたため
- 就職希望者現象を踏まえた新たな取組として
- 教師の資質向上を図り、処遇改善に繋ぐため
- 研修の必要性を感じているため
- 協会加盟園として、協会事業への協力
- 慌ただしい時期に、内定者へ向けた研修はありがたかった
- 管理者としての自覚を持ってもらうため

(3) 事業に参加しなかった理由

- 園行事や内部会議と重なったため
- 人が足りなかったため
- 時間的な問題があったため
- 日程の調整ができなかった
- 園にとってその時点で必要の有無を判断した
- 職員の希望がなかったため
- 該当者がいなかった
- 教諭は勤続20年以上の者ばかりで、若手中堅に該当しなかった
- 今年度より就任した為、情報不足で時間確保が難しかった
- 自園での独自の研修で賄えるため

(4) 事業参加し、成果は感じられましたか

成果があった	13	43%
● 職員の啓発になっている		
● 合同就職説明会から採用に繋がった		
● 研修会に参加した職員がリフレッシュしている様子から、離職防止につながっていると感じた		
● 若手と学生との交流会で、当園の職員と隣同士になった学生が就職し、交流会で親しみを感じたことで安心して就職ができたと言っていた		
● 地道な活動ではあるが、学生や養成校に様々なかたちで求人情報を知ってもらうことができています		
● 他団体とは違う時間帯でのキャリアアップ研修だった為、参加することができた		
● 新任だった為、園長同士の交流や研修は勉強になった		
● 参加した職員から「良かった」「ためになった」との報告があった		
● 内定者研修は時期が大変良く、意識向上につながる		
● 近年の就職活動の動向を理解することができた		
● 在職者の質向上が、今後の人材確保を行ううえでの成果につながると思う		
● 情報交換を行うことで、各園の状況がわかり参考になった		
● 若手職員研修はとて有意義だったとの報告があった		
● 在職者の交流事業が、離職防止につながっている		
● 研修を受けた職員が実際に活かそうとする動きがあった		
成果は感じられなかった	3	10%
● 参加した事業そのものが少なかったため		
● 事業が人材確保に直結しているかどうかは不明		
● 思うように職員の獲得ができていない		
未回答	11	37%
● 昨年度から、または今年度からの新事業であり、成果を図るには次期尚早である。		
● 事業を続けていくことで定着して、成果が出るものではないか		
● 事業に参加したことで初めて現状を把握することができた		
● 幼稚園業界は民間企業に比べリクルート時期が遅いのが通例だったが、それでは後手で回ってしまうことがわかる良い経験ができた		
● 協会を中心とした加盟園との連携が必要だと感じた		
● 成果の有無についてはわからない		
● 事業自体に参加していないため、意見できない		

③ 貴園は今年度、労働環境改善や働き方改革に関する取り組みをされましたか

取組を行った	25	83%
● 本務職員の増員により、年次有給休暇を取得しやすくなった		
● 行事が少ない月に有休を取得できるようにした		
● 勤務時間内で業務を終え、定時退社に努めさせた		
● 年休取得の促進を図った		
● 給与に加算を行った		
● 連休二日		
● 非常勤の有休消化を義務化		
● 時間が勤務の見直しのため、退社時刻の細やかな把握		
● 事務職員の負担軽減につとめた		
● 社労士と相談し、働き方改革で示された就業規則の見直しと有休消化の実施方針等を検討し、31年度実施計画を立てた		
● 勤務時間内退勤の徹底		
● 平日代休導入		
● 早く退勤できる日の声掛け		
● 3号認定及び1・2号認定担当職員の休日数を合わせて、職員の公平性を図る		
● 仕事の持ち帰りをなくすための教育・保育内容の見直し		
● 行事の見直しを行い、省くことができるものを検討し実践した		
● 補助職員、準職員の増員		
● 仕事の持ち帰りをなくすため、作成準備などのクラスサポートを行った		
● フリーの職員を増員し、常勤職員が勤務時間内に退社できるよう努力中		
● 有給休暇取得の促進		
● 超過勤務手当を分単位で支給		
● 有給休暇の「時間取得」システムの導入		
● 休憩時間の確保		
● 超過勤務の削減		
● 所定労働時間の見直し		
● 休みを取得しやすい配置換え		
● 給与等の処遇改善を実施		
● 人員増による業務不可を緩和		
● 園の清掃を業務委託することにより、保育準備時間の確保		
取組を行わなかった	0	0%
行っていないが、今後取り組み予定	5	17%

【平成 31 年度版求人ガイド発行】

(1) 目的 養成校や関係各所などへ配布することにより、就職先選択へ繋ぐ。また、就職希望者にとって情報を得やすいツールとして定着を図る。

(2) 取組内容

①時期 平成 31 年 1 月より作業開始 ～3 月 20 日発行

②内容 団体加盟全園の就職に関する情報の掲載。就職者のニーズに応えた各種情報の掲載

(3) 掲載内容

①各園の情報(園の規模、理念、特色・保育内容、募集職種、試験内容、雇用条件等)

②園一覧及び地図

③協会の紹介

④採用に向けた流れの情報

⑤補助金、貸付金などの制度案内

⑥コラム「せんぱいにききました」

⑦コラム「ママ先生座談会」

⑧コラム「男性先生座談会」

※コラムについては、学生からのニーズに対応した内容となっている

【ホームページおよびSNSによる情報提供】

(1) 目的 インターネットを活用することにより、手軽に情報が入手できる状況をつくる

(2) 取組内容

①ホームページに求人情報の掲載(随時更新)

②フェイスブック、ツイッターによる協会事業の発信

③LINE@による求職者向け事業の情報発信