

文部科学省委託事業

平成 30 年度 幼稚園の人材確保支援事業

事業報告書

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

平成 31 年 3 月 18 日

目次

1. 調査研究の概要	3
1.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究	4
1.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究	4
1.3. 園における働き方改革に関する調査研究	4
2. 調査研究の内容	5
2.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究	5
2.1.1. 調査概要	5
2.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究	7
2.2.1. イベント概要	7
2.2.2. イベント参加者数	9
2.2.3. イベント当日の様子	9
2.2.4. イベント参加者へのアンケート	10
2.3. 園における働き方改革に関する調査研究	11
2.3.1. 調査項目	11
3. 調査研究の分析	13
3.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究	13
3.1.1. 調査結果と分析	13
3.1.2. 分析・考察	17
3.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究	19
3.2.1. 参加者アンケート	19
3.2.2. 開催の振り返り・分析	20
3.3. 園における働き方改革に関する調査研究	20
3.3.1. 園での働き方改革に関する調査結果	20
3.3.2. 民間企業での働き方改革に関する調査結果	23
3.3.3. 園と民間企業での働き方改革における調査結果からの考察	29
4. まとめ	31

1.調査研究の概要

本事業では、特に地方における幼稚園の人材確保が困難な実態から、下記内容の調査研究を行い、幼稚園の人材確保に効果的な施策を実施していくことを目的とする。（図 1-1）。

1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究
2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究
3. 園における働き方改革に関する調査研究

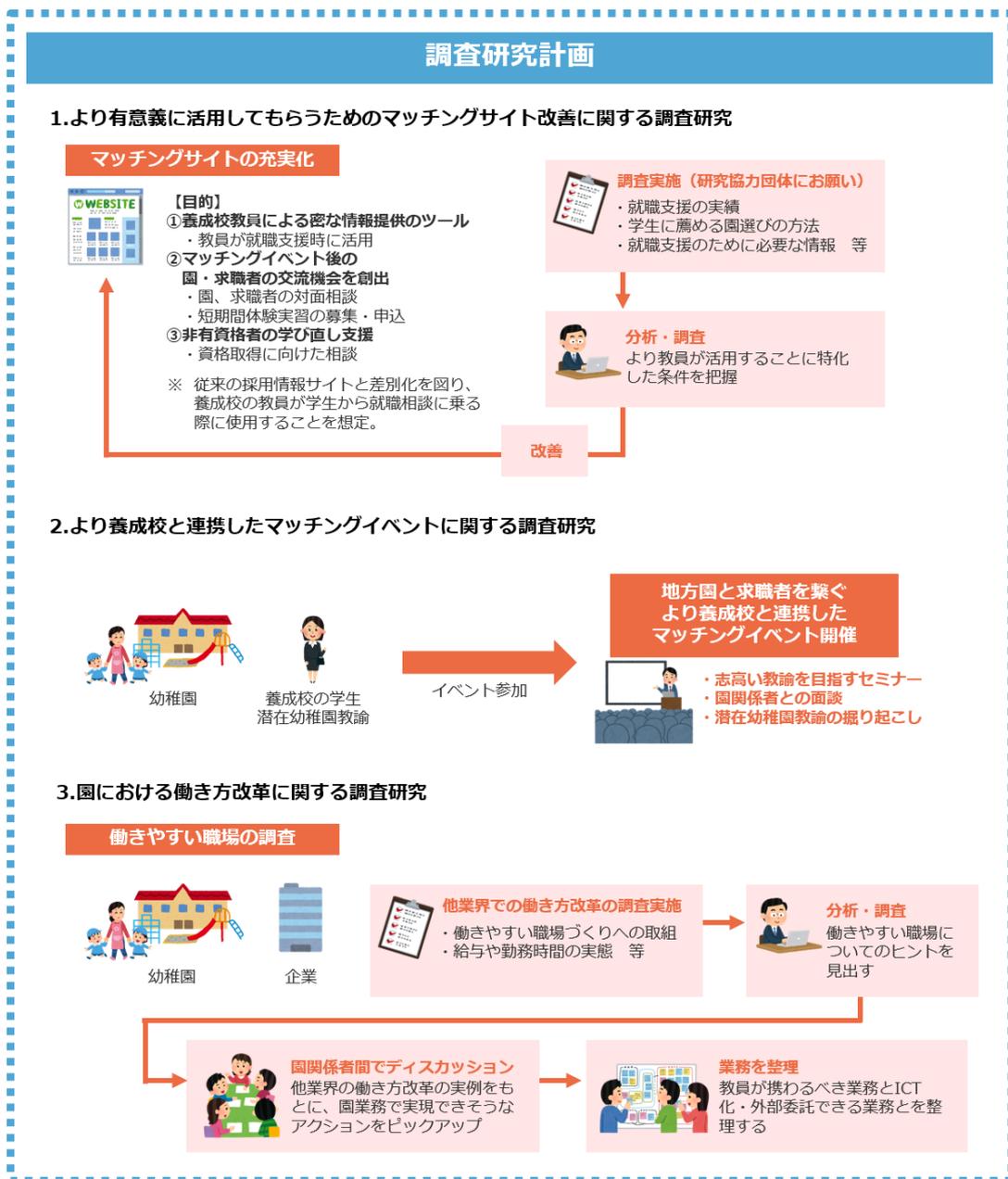


図 1-1.調査研究計画全体図

1.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究

前年で制作したマッチングサイトを、より新規採用機会の創出につながる内容に改善させるため、調査を行う。調査対象は、マッチングサイトのユーザーと想定した幼稚園教諭養成校の教員や就職活動を支援する事務員である。アンケート・ヒアリング調査を通して、養成校における就職活動支援の取り組みの実態をまとめるとともに、マッチングサイトの改善を行う。

1.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究

前年の採用・就職活動実態調査の結果と、教育・保育の質の向上が今後さらに社会に求められることを踏まえて、これから幼稚園教諭を目指す学生や潜在幼稚園教諭に向けて、教育・保育への意欲や自身のモチベーション向上につながる啓発活動を行う必要があると考えた。その啓発活動につながるイベントを開催する。

1.3. 園における働き方改革に関する調査研究

園への就業を困難にする要因を解消することで離職防止・定着促進につなげることを目指し、園での働きやすい職場づくりに必要な要素を整理する。そのために、園や民間企業での働き方改革の好事例を収集することで、様々な視点から働き方改革を検討する。また、昨今、園業務の改善に ICT 導入が進んでいる中で、ICT 化や外部委託という視点からも整理する。

2. 調査研究の内容

2.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究

前年の事業にて、学生の就職活動における実態を調査したところ、養成校からの指導や支援が学生の園選びに大きく影響していることがわかった。それにより、養成校の教員や事務員が学生にアドバイスをする際に活用するマッチングサイト「ベストマッチ園サーチ」を制作した。本年度では、より活用いただけるマッチングサイトへの改善を目指し、養成校で学生の就職活動支援を行う教員または事務員に、アンケートと電話でのヒアリング調査を行うことで、養成校での就職活動支援の実態を知るとともに、それに合わせたマッチングサイト「ベストマッチ園サーチ」の改善を行うことで、より必要とされるマッチングサイトにバージョンアップさせることとした。

2.1.1. 調査概要

調査・分析実施期間	平成 30 年 8 月 27 日～平成 31 年 3 月 5 日
対象	幼稚園教諭の養成校
調査項目	<ul style="list-style-type: none">・ 基本情報（運営主体、修業年数、学生数、園への就職率等）・ 園からの求人相談件数の増減傾向とその理由・ 園からの求人数の増減傾向とその理由・ 学生の園への就職に対する温度感とその理由・ 学生から質問を受ける傾向とその内容・ 就職活動支援の際に欲しいと思う園の情報・ 各社のマッチングサイトへの考え・ 出身地に限らない園選びの考え方について・ 自分に合った園を見つけるための検索項目・ マッチングサイトに欲しい機能について
調査数	7 校
調査方法	Web アンケートフォーム 電話でのヒアリング

◆幼稚園教諭の養成校向けアンケート（Web フォーム） ※一部

文部科学省 人材確保支援事業 学校調査アンケート

<調査団体>一般社団法人全国認定こども園連絡協議会

本アンケートは文部科学省の委託事業として、園と有資格者のマッチングの実態及び課題等を調査するものです。ご記入いただきました内容は、本事業の調査目的のみに使用し、それ以外の目的には利用いたしません。

*必須

1.回答者の基本情報

氏名 *
例) 佐藤 太郎
回答を入力

お立場 *
 教員
 就職支援員
 事務員
 その他: _____

ご連絡先 *
例) 04-7166-7355 ※アンケートご回答後、さらに詳しくお話を伺いたく、担当者よりお電話させていただきます。
回答を入力

所属されている学校名 *
回答を入力

所属されている学校の運営主体 *
 国立
 公立
 私立
 その他: _____

所属されている学校の修業年数 *
例) 2年制
回答を入力

所属されている学校の学生数 *
例) 200名
回答を入力

所属されている学校で取得可能な資格 *
 幼稚園教諭
 保育士
 保育教諭
 その他: _____

学生の園への就職率 *
例) 90% ※おおよその数字で構いません。
回答を入力

2.最近の就職・採用活動の実態について

就活サポートは、何年生から取り組まれますか？ *
例) 1年生から / 様々（特に決まっていない） など
回答を入力

園からの求人の相談件数は増えたと思いますか？ *
※感覚的な回答で結構です。
 はい
 いいえ
 どちらとも言えない
 その他: _____

その理由を教えてください。 *
回答を入力

園からの求人数は増えていると思いますか？ *
※感覚的な回答で結構です。
 はい
 いいえ
 どちらとも言えない
 その他: _____

その理由を教えてください。 *
回答を入力

学生の園への就職に対する温度感を教えてください（園への就職に前向きかどうか） *
※感覚的な回答で結構です。
 前向き
 後ろ向き
 その他: _____

その理由を教えてください。 *
回答を入力

3.学生への就職支援について

学生からよく質問を受けますか？ *
※感覚的な回答で結構です。
 よく受ける
 まあまあ受ける
 あまり受けない
 まったく受けない
 その他: _____

どのような相談を受けますか？ *
回答を入力

学生への就職活動支援をする際に欲しいと思う園の情報を教えてください。 *
※複数選択可
 理念
 教育・保育方針
 1日の教育・保育の流れ
 保育者の出身校
 住所
 園児数
 必須資格
 給与
 キャリアアップ体制

2.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究

前年の採用・就職活動の実態調査結果より、園経営者は採用基準に「人柄」と「意欲」を重視している一方で、学生を含む求職者は園選びの基準に「給与や福利厚生」を重視している傾向がわかった。また、現役職員は求職者が気にしている給与面について、「現在の年収に満足していない」人が約半数を占めていたが、給与の課題以上に、「子どもたちの成長」に日々立ち会えることがモチベーションとなって働いていることがわかった。以上の調査結果を受け、園経営者が理事である当会は、園経営者で教育・保育の質の向上が今後さらに社会に求められることを見据えて、これから幼稚園教諭を目指す学生や潜在幼稚園教諭に向けて、（もちろん給与の課題は解決すべきものであるが）給与や就業時間を気にするのではなく、教育・保育への意欲や自身のモチベーション向上につながる啓発活動を行う必要があると考えた。その啓発活動につながるイベントを企画。平成31年2月23日（土）に中目黒にて、教育・保育・福祉向けの「お仕事セミナー&交流会」を開催した。当日の参加実績は以下の通り。

2.2.1. イベント概要

タイトル	より自分らしく、夢を持った“先生”を目指す 教育・保育・福祉向けセミナー&交流会
日時	平成31年2月23日（土）14:00～17:00
場所	株式会社 LITALICO 研修ルーム （東京都目黒区上目黒 2-1-1 中目黒 GT タワー 16F）
対象	・ 関東近郊の教育・保育・福祉系の学校に通う学生の皆様 ・ 関東近郊にお住まいの、教育・保育・福祉系の潜在有資格者の皆様 ・ 教育・保育・福祉の仕事に就きたいと考えている皆様
定員	100名
参加費	無料
目的	・ 教育・保育・福祉活動の社会的な意義の再認識と志高い“先生”への喚起 ・ 関東近郊在住の学生や潜在有資格者の地方園への就業選択肢の意識付け
概要	テーマは、「より自分らしく、夢を持った“先生”を目指すこと」や「自分に合った環境・働き方を見つけること」。一般的な就職イベントとは異なる、参加者と教育・保育・福祉系施設経営者との柔らかなコミュニケーションを楽しんでもらいながら、教育・保育・福祉の仕事に就くことの社会的な意義ややりがいを認識し、夢を描く機会をつくる。その中で、関東近郊はもちろん、地方も含めて、より自分らしくイキイキと働くことができる場所について考え、様々な教育・保育・福祉系施設との出会いの創出を目的としたイベントである。
内容	13:30～14:00 受付 14:00～14:05 主催者あいさつ 14:05～15:10 講演 1 15:10～15:20 休憩

	15:20～15:50 講演 2 15:50～15:55 交流会説明 15:55～16:55 交流タイム 16:55～17:00 アンケート・閉会
講演 1	「先生になったその先に ～あなたの夢は何ですか～」 こどもの王国保育園 園長 / 保育ドリームプラン・プレゼンテーション 代表 菊地 奈津美 さん
講演 2	「社会から求められる“先生”という職業について」 株式会社 LITALICO 眞嶋 すみれ さん
主催	一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会
後援	株式会社 LITALICO

▼チラシ

文部科学省「平成30年度 幼稚園の人材確保支援事業」

より自分らしく、夢を持った“先生”を目指す

教育・保育・福祉のお仕事に興味のある方向け

セミナー&交流会

2019. 2.23 (土) 14:00～17:00

参加費
無料

先生になった頃の気持ちや
先生の日々を通して感じることなど、
自身の経験を交えてお話しします！

特別講演

「先生になったその先に ～あなたの夢は何ですか～」

こどもの王国保育園 園長
保育ドリームプラン・プレゼンテーション 代表
菊地 奈津美 さん



内容 ● 講演「先生になったその先に ～あなたの夢は何ですか～」
● トピックス「社会から求められる“先生”という職業について」
● 交流タイム～教育・保育・福祉施設関係者に人生相談をしてみよう～

場所 株式会社LITALICO 研修ルーム 中目黒GTタワー 16F (中目黒駅東口より徒歩約1分)
※当日は、ビル出入口でスタッフがご案内いたします。

対象 関東近郊の教育・保育・福祉系の学校に通う学生の皆さま
関東近郊にお住まいの、教育・保育・福祉系の潜在有資格者の皆さま
教育・保育・福祉の仕事に就きたいと考えている皆さま

定員 100名

当日飛び入り参加可能！ / ただし、お席確保の都合により、なるべく事前にお申し込みください。

詳細やお問い合わせ
参加お申し込みはこちら



全国認定こども園連絡協議会

☎ **054-626-8888**

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会
事務局(イステルIT新館事務局内) 担当:八木

主催：一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会 後援：株式会社 LITALICO

2.2.2.イベント参加者数

運営側人数	18名
参加者数	10名

計 28名

2.2.3.イベント当日の様子



2.2.4.参加者へのアンケート

参加者には、イベント終了時にその場で Web 上のアンケートに回答いただきました。

◆アンケート項目

対象	イベントの参加者
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本情報（学生の場合は学校名、出身地） ・ イベントに参加したきっかけ（複数回答可） ・ イベントの満足度（5段階評価） ・ 都会から地方への就職への意識についてとその理由 ・ 今後の本事業へ協力いただける方のみ、お名前とご連絡先 ・ その他、イベントの感想
調査人数	8名
調査方法	Web アンケート

◆イベント参加者アンケート（Web フォーム） ※一部

2/23（土）お仕事セミナー＆交流会 来場者アンケート

本日は、ご来場くださりありがとうございました。今後の活動の参考にさせていただきたく、アンケートにご協力いただけましたら幸いです。

*必須

学生の場合は、学校名を教えてください。

回答を入力

ご出身地を教えてください。*

選択

本日のイベントに参加されたきっかけを教えてください。*
※複数選択可。

セミナー内容に興味があったため

交流会に興味があったため

学校からの紹介

知人・友人からの紹介

チラシ

Web・SNS

その他:

本日のイベントはいかがでしたか？*

1 2 3 4 5

よかった 悪かった

教育・保育・福祉に携わる仕事についてのイメージを教えてください。*

都会から地方に就職してみたいと思いますか？*

思う

思わない

その他:

その理由を教えてください。

回答を入力

文部科学省「幼稚園の人材確保支援事業」において、今後も、調査にご協力いただける方は、お名前を教えてください。

回答を入力

文部科学省「幼稚園の人材確保支援事業」において、今後も、調査にご協力いただける方は、ご連絡先のメールアドレスを教えてください。

回答を入力

その他、本日のイベントのご感想などをお聞かせください。

回答を入力

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

2.3. 園における働き方改革に関する調査研究

地方の園経営者から、人材確保における課題やすでに実践している取り組みをヒアリング。そして、民間企業にも働き方改革の取り組みを調査。働き方改革の取り組みが園にて有効であるかどうかを園経営者で議論し、ICT化・外部委託できる業務を見出した。

2.3.1. 調査項目

◆園での働き方改革調査項目（ヒアリング調査）

調査・分析実施期間	平成30年9月6日～平成31年3月5日
対象	園
調査項目	・勤務体制 ・勤務時間 ・休暇の取得 ・仕事の効率化 ・人材確保 ・働き方改革についての意見出し 等
調査数	3園
調査方法	対面でのヒアリング

◆民間企業での働き方改革調査項目（ヒアリング調査）

調査・分析実施期間	平成30年10月9日～平成31年3月5日
対象	民間企業 ・【IT系】株式会社スノーピークビジネスソリューションズ ・【食品系】味の素AGF株式会社 ・【金融系】株式会社横浜銀行 ・【派遣業務系】株式会社ママスクエア その他3社は、実名非公表
調査項目	・認定・受賞歴 ・働きやすい職場づくりで取り組まれている内容・制度（以下の観点から） ・企業理念や経営方針の共有 ・よりよい事業活動の実践 ・クレームやリスクの削減 ・勤務・休憩時間、休暇取得の工夫 ・処遇向上・福利厚生の実施 ・健康管理・メンタルケアへの配慮

	<ul style="list-style-type: none"> ・スキル・キャリアアップの推進 ・社員間における承認・称賛・感謝を伝え合う風土づくり ・施設環境整備の工夫 ・その他、働き方改革として、取り組まれている貴社の特長 等
調査数	7社
調査方法	対面または電話でのヒアリング

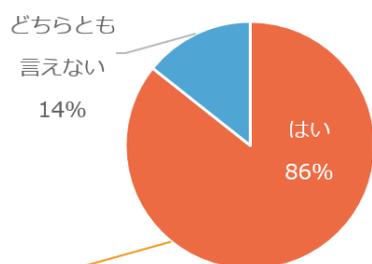
3. 調査研究の分析

3.1. より有意義に活用してもらうためのマッチングサイト改善に関する調査研究

養成校の教員または事務員の7名から、学生への就職活動支援の実態を伺った。調査結果は以下の通りである。

3.1.1. 調査結果

養成校へのアンケート設問：園からの求人の相談件数は増えたと思いますか？

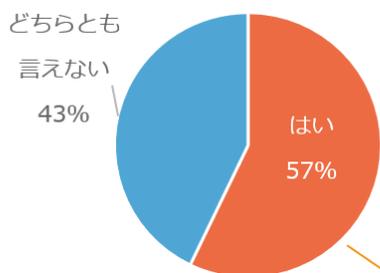


項目	実数	構成比
はい	6	86%
どちらとも言えない	1	14%
合計	7	100.0%

「相談件数が増えた」と回答した理由

- ・ 求人に関する電話の問い合わせが増えているから
- ・ 人手不足による採用難のため、保育者不足が深刻だから
- ・ 長期就労を見据えてマッチングする人材の確保のため
- ・ 求人を出したが応募がないとの問い合わせが多くなっている
- ・ 求人園が多いが、希望する学生がいない
- ・ 個人的に問い合わせが毎年あるから

養成校へのアンケート設問：園からの求人数は増えていると思いますか？

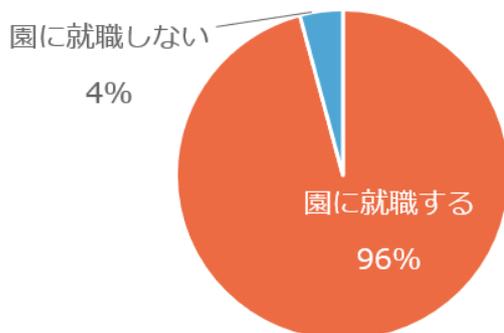


項目	実数	構成比
はい	4	57%
どちらとも言えない	3	43%
合計	7	100.0%

「求人数が増えた」と回答した理由

- ・ 人材難のため毎年たくさんの求人を頂戴します
- ・ 今まで来ていなかった園より求人をいただくことが多くなった
- ・ 必要とされる保育士や幼稚園教諭の数が増加している
- ・ 園が増えていることと、保育者の定着率が低く慢性的な保育者不足だから

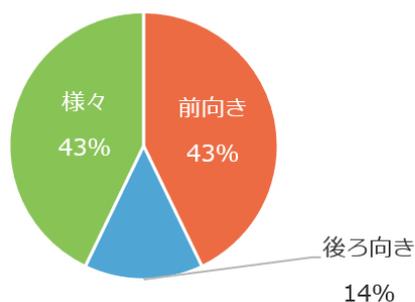
養成校へのアンケート設問：園への就職率



項目	実数
養成機関A	90.0%
養成機関B	95.0%
養成機関C	90.0%
養成機関D	100.0%
養成機関E	100.0%
養成機関F	98.6%
養成機関G	97.4%
平均	95.86%

養成校へのアンケート設問：

学生の園への就職に対する温度感を教えてください（園への就職に前向きかどうか）。



項目	実数	構成比
前向き	3	43%
後ろ向き	1	14%
様々	3	43%
合計	7	100.0%

「前向き」と回答した理由

- 就職活動を通じて視野を広げることで卒業学年になると保育業界への意識が高まる傾向があります。ただ近年は幼稚園より保育園の志望や施設への志望度が高まっている傾向にあります
- 意識は高いがピアノの進捗等で就職活動を許可できない学生もいる
- 希望者は前向きに頑張っていると思う

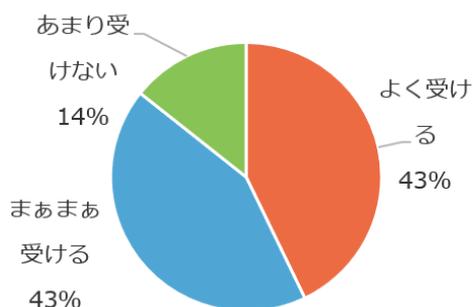
「後ろ向き」と回答した理由

- 実習などのイメージが強く、書き物の多さや忙しさに自信を無くし、進路変更繋がっている。

「様々」と回答した理由

- 入学当初は希望していても進路変更する学生も一定数いるから
- 前向きな学生は、入学当初から意識が高く、就職に対しても意欲がある
- 後ろ向きな学生は、就職したくない、社会に出たくないという現実逃避の傾向がある

養成校へのアンケート設問：学生からよく質問を受けますか？



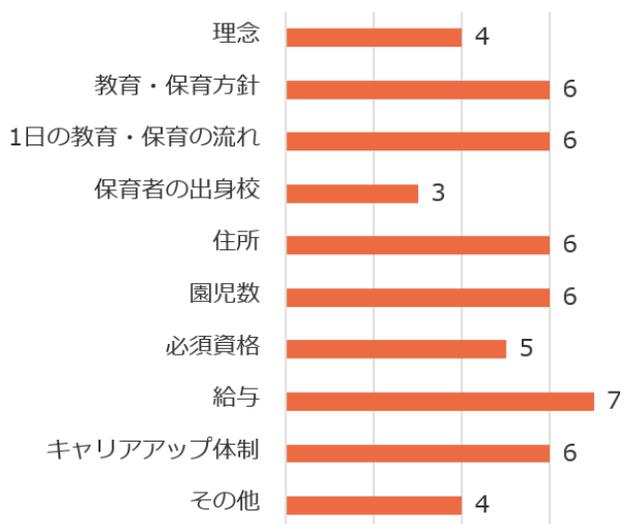
項目	実数	構成比
よく受ける	3	43%
まあまあ受ける	3	43%
あまり受けない	1	14%
合計	7	100.0%

相談内容について

- ・ 就職全般について
- ・ 園の選び方（自分に合った保育園の選び方）
- ・ 希望する園の情報 等
- ・ 希望する園の内情など
- ・ 就職先があるか
- ・ 見学について、希望する園の求人有無
- ・ 進路選択について、学生生活について

養成校へのアンケート設問：

学生への就職活動支援をする際に欲しいと思う園の情報を教えてください。 ※複数選択可

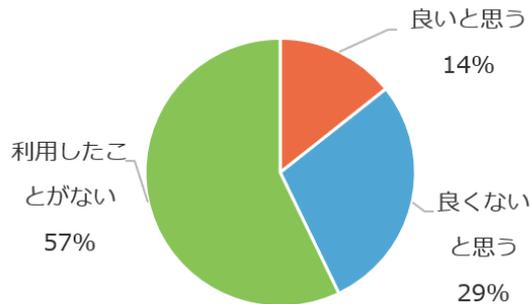


項目	実数	構成比
理念	4	
教育・保育方針	6	
1日の教育・保育の流れ	6	
保育者の出身校	3	
住所	6	
園児数	6	
必須資格	5	
給与	7	
キャリアアップ体制	6	
その他	4	
合計		100.0%

- ・ 人間関係
- ・ 卒業生の声
- ・ 人材育成サポート体制
- ・ 雇用形態
- ・ 実績賞与
- ・ 年間休日

養成校へのアンケート設問：

各社のマッチングサイトがたくさんありますが、それについてどう思いますか？



項目	実数	構成比
良いと思う	1	14%
良くないと思う	2	29%
利用したことがない	4	57%
合計	7	100.0%

「良いと思う」と回答した理由

- ・ 興味深く、考えることが出来ると思う

「良くないと思う」と回答した理由

- ・ 自分勝手に就職活動をした結果、最終的に園に迷惑をかけてしまうこともある
- ・ 大学に直接多くの求人が届くため

「利用したことがない」と回答した理由

- ・ 上記の理由ではありますが、学校と園とのお付き合いを大事にするということが学校の方針です
- ・ 地方県内の情報が多くない、現状必要がない
- ・ 同時に園が直接求人を出してほしい

養成校へのアンケート設問：

自分に合った園を見つけるには、こういった検索項目があると良いと思いますか？

- ・ 男性の応募可否、年齢条件、都道府県
- ・ 卒業生の声や勤務年数が少ない保育者からの声、また1人暮らしが前提となった場合は給与に対しての生活にかかわる費用についての具体的に記載があるとイメージがわかりやすいと思います。
- ・ 住宅補助制度の有無等福利について、園の規模について など
- ・ 提出書類の比重
- ・ 自分に合うかどうかは別として、地域の検索は必要だと思う。そういう主旨で作られているわけではないにせよ、ある程度、どの地域（エリア）かに学生の希望がある。
- ・ 都道府県
- ・ 方針、平均年齢、平均勤続年数

3.1.2. 分析・考察

調査結果より、86%の教員・事務員が、園から養成校への求人に対する相談件数が以前よりも多くなり、養成校も保育者不足を感じていることがわかった。また、学生の園への就職率は平均で95.85%。学生の園への就職に対する温度感については、「前向き」が43%、「後ろ向き」が14%、「学生によって様々」が43%という結果となった。「後ろ向き」と回答した理由には、「実習の体験で書き物の多さや忙しさに自信をなくしたため」と、「学生によって様々」と回答した理由には、「前向きな学生は入学当初から就職に対しても意識が高い一方で、後ろ向きな学生はそもそも社会に出たくないという現実逃避の傾向があるため」という意見が挙げられた。以上より、意欲が高い学生がモチベーションを高く持ったまま園に就職できるよう、保育者の「忙しい」実態や業務を改善する必要がある。

学生から就職活動の相談を受ける教員・事務員は、86%に上り、就職活動全般から希望する園の内情などの相談を受けていることがわかった。養成校の教員・事務員が、学生への就職活動支援に欲しいと思う園情報は「給与」とすると全員が回答。次点に、教育・保育方針、1日の教育・保育の流れ、住所、園児数、キャリアアップ体制が多く選ばれた。その他、学生は、就職後の人間関係についても気にしていることがわかったことから、より園の内情がわかるような情報を発信する必要があると考える。

マッチングサイトの活用については、57%の教員・事務員が「利用したことがない」と回答。養成校では、学校独自でこれまでの学生の実習先や就職先の園の求人票やデータベースを持っており、学生からの相談にはそのデータベースを使って支援することが多いことが、この回答につながったと考えられる。

以上の調査結果より、養成校が園から受け取る求人票からマッチングサイトへつなげる工夫が必要であると考え、マッチングサイト「ベストマッチ園サーチ」の各園のページに誘導できるようなバナー画像を生成できるように、システムを改善。各園の求人票にそのバナー画像を掲載いただけるようにした(図3-1)。さらに、園の雰囲気や内情を学生に伝えたいと考える教員・事務員に向けて、より具体的な取り組みを知ってもらえるように、園の特長に具体的な取り組みを記載できる欄を新たに設けるよう改善した(図3-2)。

園検索システム

園一覧 [新規追加](#)

絞り込み検索

園名 [絞り込み検索](#)

メッセージ

1 2 1-10件(13件中)を表示中

園名	所在地	職員数	園児数	表示状態
編集 学校法人くるみ学園くるみ幼稚園	千葉県柏市豊四季台1-1-113	23名	200名	表示 QRコード コピー
編集 コロボックルの森	北海道登別市登別本町2丁目25-8	30名	133名	表示 QRコード コピー
編集 金城幼稚園・保育園	新潟県南魚沼市塩沢1393-1	39名	11名	表示 QRコード コピー
編集				表示 QRコード コピー
編集				表示 QRコード コピー
編集				表示 QRコード コピー

求人票に掲載する各園のバナー画像を自動生成

園の特徴や様子が さらにわかります!
パストマッチ
園サーチ

図 3-1 : 求人票に掲載するためのマッチングサイトに誘導するバナー画像

1. 家庭的な雰囲気がある [詳細](#) ★★★★★

一軒家改築した保育園で、大家族のような環境の中、あたたかい保育を展開しています。

2. 食育に力を入れている [詳細](#) ★★★★★

「おいしい体験」「いのちの体験」「伝統的な体験」など様々な経験を通じて「食」に関する知識を四季折々の旬の文化にふれながら、食べることの楽しさや大切さを伝えながら食育を進めています。給食で使用している調味料「さ・し・す・せ・そ」「みりん」「だし」は産地と、生産工程を厳選し無添加のものをを使用することで、子ども達の健康と、本物の味を知って欲しいと願っています。

3. 園長や職員同士で意見交換がしやすい [詳細](#) ★★★★★

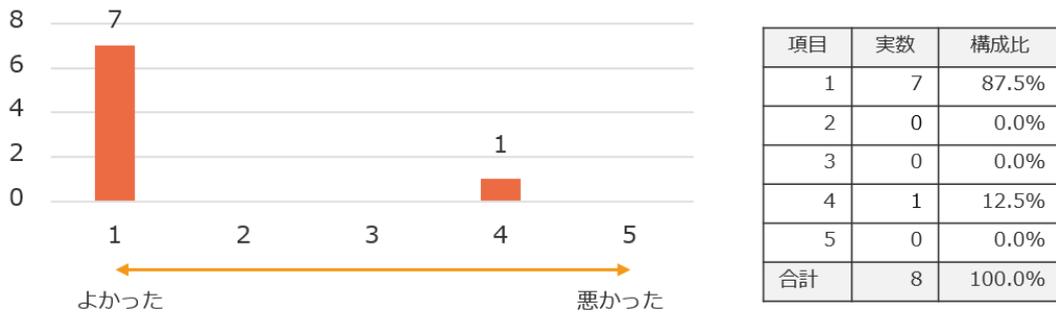
図 3-2 : 園の特長の詳細を掲載

3.2. より養成校と連携したマッチングイベントに関する調査研究

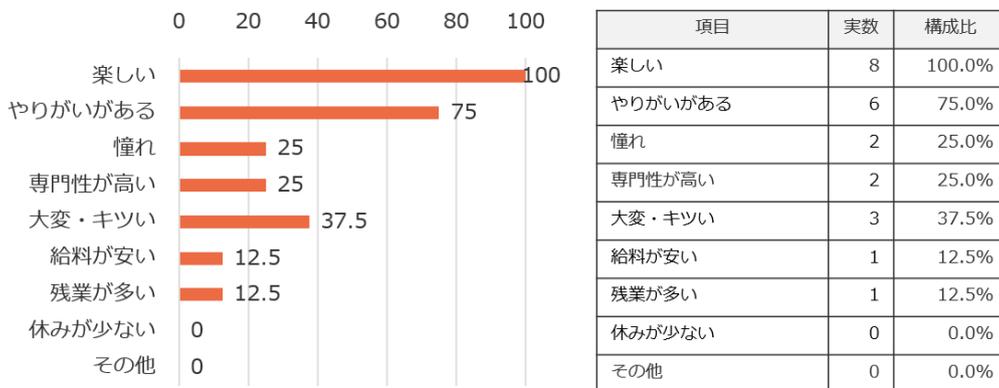
3.2.1. 参加者アンケート

参加者は10名で、そのうち8名がアンケートに回答いただいた。その結果を以下に示す。

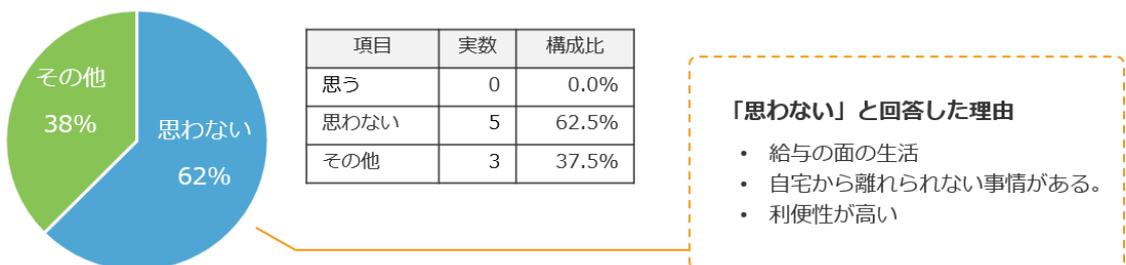
参加者へのアンケート設問：本日のイベントはいかがでしたか？



教育・保育・福祉に携わる仕事についてのイメージを教えてください。（複数回答可）



都会から地方に就職してみたいと思いますか？



3.2.2. 開催の振り返り・分析

次年度就職となる学生から教育・保育・福祉の仕事に興味のある人（学生、潜在幼稚園教諭含む）に参加対象者を広げたこと、イベント開催日を平日から土曜日に変更したこと、各園が自園の紹介をするブース型からセミナー受講と交流会をメインとしたスタイルに変更したこと、当会とつながりのある教員を通すことでより養成校と連携したイベント告知をしたことが、前年の反省をもとに変更したことである。給与や就業時間ばかりを気にするのではなく、教育・保育への意欲や自身のモチベーション向上につながる啓発活動として、各園への集客という目的から、「集客」の前段階である、未来の保育者を育てることを目的として実施することができた

しかし、参加者は10名で、目標の100名には程遠い結果となってしまった。当会の理事とお付き合いのある学校に直接案内依頼をすることで、告知数は少なくとも前年よりも確実に学生に案内できたにも関わらず、参加者数はそれが伴わないものとなってしまった。2年にわたり、学生を集客するイベントを企画・実施してきたが、平日休日関係なく、学校からの一斉参加の協力なしに、学生を集客することは難しいということを確認した。

また、昨今、保育者に対するネガティブな情報が多く報道される中で、学生もそれに影響を受け、「保育者＝大変・キツイ」という印象が少なからずついてしまっている現状がある。それは、イベント参加者からのアンケート回答にも表れている。保育者の仕事は、子どもたちの成長を支える、社会的にもとても求められている仕事であることを、養成校入学前の高校生や中学生に向けて、さらに発信していく必要があると考える。

以上より、一から学生を集客するイベントスタイルよりも、学校の授業のカリキュラムに入り込んだ形（例：学校でのキャリア支援の一つなど）で実施することが効果的と考える。

3.3. 園における働き方改革に関する調査研究

園での働き方改革の取り組みを調査するとともに、民間企業での働き方改革の取り組みも合わせて調査をした。それぞれの調査結果を以下に示す。

3.3.1. 園での働き方改革に関する調査結果

法人名	学校法人くるみ学園	調査日：2018年12月4日
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none">・勤務時間の選択<ul style="list-style-type: none">・「就業規則」「給与規程」などの見直しを行い、正規職員の唯一の勤務体制であった「1日8時間 4週8休」のシフト制を見直し、「1日10時間 4週12休」を選択できるように変更・短時間勤務120時間も選択できるようにした こちらも1日6時間・1日8時間・1日10時間から選択可能 (面接や、現在勤務中の職員ヒアリングで、決められた一定の勤務時間が、就業を困難にしたり、勤務先として選択できなかつたりすること余儀なくされる要因として上げられることが多くあったため)	

	<p>→2017年度から導入し、正規職員のうち40%が1日10時間4週12休を実施中</p> <p>→制度導入後の諸問題や課題については、7名の職員からのヒアリングを行う事で、一つひとつ問題解決に努めている状況</p> <p>→保護者からは、朝子どもを預けた先生から、お迎えの際にも引き渡しいただけることの安心感を評価されている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画的付与制度 <ul style="list-style-type: none"> ・2017年度より、「計画的付与制度」を導入 (有給休暇の取得率の目標を75%に引き上げることを目指して) ・年度当初に、1年間の有給休暇のうち5日間分を職員が任意の日程で設定 <p>→職員からは、休暇の計画が立てやすいとの声が多く聞かれる</p> <p>→ただし、職員数があまり多くない職場では通常の有給休暇を申請した際に、すでに他の職員の計画付与が入っていることで、日程を変更しなければならないこともあり、今後、取り組み方法については、職員とも十分に協議をする必要性がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の職員の支援制度 <ul style="list-style-type: none"> ・小学校6年生までのお子さんがある職員には、「シフト」上で早朝・夜間勤務を免除する内規を作成し、他職員の同意を得て運用(園の開園時間が12時間を超えることから、シフト制での勤務となっているが、幼稚園や保育園を利用していたり、小学生のおさんがいたりする職員については、早朝や夜間の勤務が難しい現状があったため) <p>→現在は、この制度の対象外となる職員への評価方法などを含めて検討している段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人内に働き方検討委員会を設置 <ul style="list-style-type: none"> ・2017年度より、学園内の各施設から、職員間の互選により2名ずつ計8名を選出 ・学園内の働き方に関する検討委員会を立ち上げ、年間6回の会議を行い、年度末に学園理事長に対しての答申を実施 ・委員会には選出された8名と統括施設長が参加し、学園内の働く環境や制度について、議論や現場他職員からの意見聴取、対応策や検討事項の調整を行っている ・主な議題は「就業規則」に関する事、園ごとの組織に関する事、検討が必要な問題の洗い出し、長く勤務するために必要な事、今後検討をしてほしいと考える働き方について、職員の評価方法に関する事など <p>→1人では提案できないこと、上司には直接伝えにくいこと、確認する方法や手段がわからないことなど、委員会を通して「働く環境の向上や改善」の機会として活用している</p>
--	--

法人名	キッズツリーハウス認定こども園 竹の山	調査日：2018年12月4日
働きやすい職場づくりへの	<ul style="list-style-type: none"> ・有給完全消化を目指した取り組み ・入社した日に、有休消化をとる名目として各自記念日(誕生日・結婚記念日など)を休みにする休暇「メモリアル休暇」を1日設定して申請 	

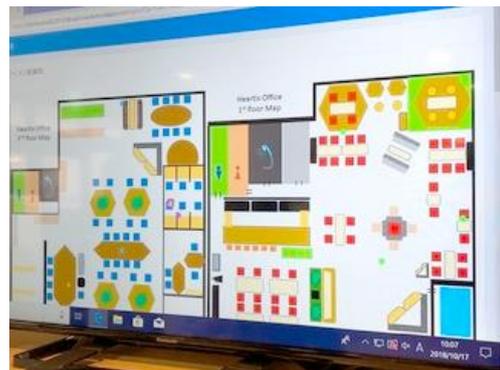
<p>取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラス担任が、2カ月に最低1回有給を取れるように薦める ・入社半年後、10日の有給が発生し、翌10月に11日発生 メモリアル休暇は1日、2カ月に一度の頻度で有給6回（10月～翌9月までに取得）、残りの3日分は、病気などに使う想定 →次は、長期有給休暇の取得推進を目指す（できれば海外に行き、見聞を深めて欲しいため） ・正社員登用制度 <ul style="list-style-type: none"> ・パート・アルバイトから正社員へ ・8時間の正社員から短時間社員へ ・週休3日制の導入 <ul style="list-style-type: none"> ・全員一律に週休3日で1日10時間勤務や9時間勤務と決めるのではなく、各自のライフスタイルやライフステージに合わせた働き方を自分で選べる制度 例) 週休2日で、1日8時間 ⇒ 週40時間 週休2日で、1日7時間 ⇒ 週35時間 週休3日で、1日8時間 ⇒ 週32時間 週休3日で、1日9時間 ⇒ 週36時間 週休3日で、1日10時間 ⇒ 週40時間 ・社員紹介制度 <ul style="list-style-type: none"> ・新規で価値観の違う人を面接するより、社員の価値観と近い者を紹介してもらう制度 →より園の理念や教育方針に理解されやすい人と出会うことができる ・ICTの導入 <ul style="list-style-type: none"> ・ICTを導入し、手書きの書類をなくして業務の効率化を進めた（残業なし計画を目指して） ・職員間の連絡もICTを活用し、スピーディーに情報を共有 ・職員1人につきタブレットを1台支給 →クラス会議をする際、会議資料を事前クラウド上で共有し、会議の前に内容を把握し会議に臨むことによって、会議の時間短縮を実現 ・壁面の制作を中止（持帰り残業なしを目指して） ・チームで仕事をする感覚をつける（役割分担の明確化） <ul style="list-style-type: none"> ・「dreamチーム」をつくり、年間計画・四半期計画・月間計画を担任一人に押しつけない ・dreamチームは、その目的によって変幻自在にメンバーを変えて、その目的に対して得意なメンバーを選出（メンバーの固定はしない） ・〇〇係を創り、得意な分野を担当させる 例) ピアノが得意な先生はピアノを使った活動、漫画家を目指していた先生は卒園アルバムのデザインを担当、お掃除はレンバが担当（機械が得意な所は機械に任せる）など ・全体的な計画と各クラスの年間計画や一部各クラスの月間計画は、計画を立てるのが得意なdreamチームが担任と協力して一気につくり上げる →担任の負担やプレッシャーを取り除く →担任は月間計画をいかに遊びの中で子どもたちと一緒に協働しながら落とし込むかの一点に絞って工夫する
-----------	---

法人名	学校法人 YIC 学園 多々良幼稚園	調査日：2018 年 12 月 4 日
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・作業の分担化 <ul style="list-style-type: none"> ・製作物の準備などを振り分けて行うことにより、仕事を持ち帰ることがなく、保育の準備を行うようにした（勤務時間内に終了しない製作物の準備や、計画案・指導案などの作成などを自宅に持ち帰り行うことが業界内で慣例化していたため） →計画案や指導案などを勤務時間内に書き終えるようになった →プライベートの時間を充実して過ごせるようになった ・有給休暇を自由に取得できるよう <ul style="list-style-type: none"> ・学期ごとにスケジュール表を組み、年間 10 日間以上取得できるように推進（有給休暇の取得は本来取得制限がかからないものなのに、業界的に病欠または冠婚葬祭などの理由以外で取得することが困難な状況だったため） →学期ごとに計画することによって、月案週案などで計画を立てるときに人員も把握することができるようになった ・週休 2.5 日制にして、長期休み時の預かり保育人員を確保（認定こども園になったことで、長期休みなどの預かり保育利用者が増えたため） →変形労働制（年間）で本来休みのはずの職員が休日出勤をしなければならない状況だったところを是正 	

3.3.2. 民間企業での働き方改革に関する調査結果

企業名	株式会社スノーピークビジネスソリューションズ （調査時：株式会社ハーティスシステムアンドコンサルティング）		調査日：2018 年 10 月 17 日
プロフィール	事業内容	組織及び地域活性化のための各種研修事業、各種システムの販売および導入支援、コンサルティング	
	社員数	24 名	
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・昼礼を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・目的：コミュニケーション活性化、人材育成 ・社員一人ひとりが発表し、発表時間は各 30 秒の時間制限が設けられている →時間制限を設けることにより短い時間で的確に話すスキルにつながる ・One on One ミーティング（1 対 1 でのミーティング） <ul style="list-style-type: none"> ・前提：「喋ったことがない人は好きにならない」という前提での取り組み ・社員全員と二人きりになるランチミーティングを実施 ・仕事以外の話も積極的に行うようにしている →仕事に関係なく話をすることで普段と違ったコミュニケーションや関係性が生まれ、仕事にも自然と会話が増えて良いアイデアが生まれる ・緑溢れるオフィスで社内にテントもあり、好きな場所で作業をしたり打ち合わせをしたりできる 		

- 集中して仕事をしたいとき、だれかに相談したいときなど、柔軟に動きやすい
- ・デジタルサイネージを社内各所に設置
 - ・経営方針発表会で共有された内容や、社員一人ひとりの「今年の二文字」を画面で常に表示している
 - 自然と経営方針を意識できる環境をつくっている
 - ・現在の出勤状況、誰が社内のどこにいるか、営業車の使用状況や予約状況などを表示
 - 誰がどこにいるのかをすぐに把握でき、来社されたお客様やお電話口のお客様を待たせず的確に対応できる



企業名	味の素 AGF 株式会社	調査日：2018年11月22日
プロフィール	事業内容	飲食料品の製造、販売
	社員数	約750名（男性：約7.6割／女性：約2.4割、産休・育休中の社員：約20名）
	認定・受賞歴	2013年 「くるみん」認定 2014年 「くるみん」認定（2度目） 2017年 女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし」認定（最上位3段階目） 2017年 「くるみん」認定（3度目）

		2017年 「プラチナくるみん」認定
背景	2010年頃、社員の離職を課題に持ち、それを解決するための取り組みが「結婚・出産しても働き続けられる環境整備」だった。最初は、一人ひとりの悩みを聴いて、本当に必要な制度なのかどうかをその都度判断して、制度をつくり上げていった。その後、国の法令に合わせて、制度も見直していった。	
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3つのSTEPで6年間かけて段階的に働き方改革を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ STEP1 (2010年) : 結婚・出産しても就労継続できる環境整備 ・ STEP2 (2013年) : 仕事や子育てを両立できる環境整備 ・ STEP3 (2016年) : 両立しながらキャリアを築き、輝き続けられる環境整備 ・ 徹底的に「何のために働き方改革をするのか?」ということを議論 <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業理念に則った活動と働き方改革の活動のサイクルがうまく回るようにする ・ ただ時間を削減する、効率化する、ということを目指すのではない ・ 社会や会社での自分の役割をきちんと果たすために、自己成長と会社の成長がつながればよい ・ 「残業時間の削減」を目標に掲げてはいるが、それが目的ではなく「生産性の高い働き方」の実現が大切 ・ 制度はできるだけ細かくつくった <ul style="list-style-type: none"> ・ 産休、育休、時短勤務、在宅勤務(月5日まで)など ・ 全員社員が活用できるものとした(取り組みの目的である「生産性向上」を一番に考えると、特定の人のための制度にしない) ・ 細かく社員の悩みを聴かないと、本当に活用される制度にならない。だからといって、すべての意見を反映するわけではなく、会社としての課題(今、資源をかけて解決していかないといけない課題)と合致しているかの判断基準で見極める ・ 働きやすい環境整備についての討議会(4半期に1回)の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 議論の内容は、全社内に公開される ・ 社員は役員が常にどんなことを考えているかを知るとともに、役員側の意識も変わった ・ 新たな制度は段階的に実施 <ul style="list-style-type: none"> 例) 残業時間削減を目指したオフィス消灯時間の設定 <ul style="list-style-type: none"> 一気に早い時間に設定して、無理やり就業時間を短くすると、サービス残業の発生を招いてしまう可能性があるため、きちんと「実態」を踏まえつつ、段階を踏んで実施することが大切 ・ 社員同士の呼称を役職ではなく「さん」にした <ul style="list-style-type: none"> →話しかけやすくなり、コミュニケーションの活性化や仕事のスピードにもつながる ・ スケジュールをOutlookで共有・・・会議のメンバー招集がスムーズになった ・ 他の人へのデータ共有化を進めた(自分だけがわかる状態にしないように) <ul style="list-style-type: none"> →カバーできるしくみを持つておくことで、無理せず働くことにつながる ・ 業務の一部を自動化・・・例) 労務管理など、細かい管理のもの ・ 業務の一部をある程度アウトソースする・・・例) 給与計算など <ul style="list-style-type: none"> →アウトソースできること以外の仕事に取り組み、企業の成長に力を入れる 	

	・完全にアウトソースするのではなく、少し自分で手を加える余地を与えることもあり
--	---

企業名	株式会社横浜銀行	調査日：2019年1月23日
プロフィール	事業内容	預金・貸出・為替・投資型商品の販売業務、相続関連業務、M&A、ビジネスマッチング、事業承継など、幅広い金融商品・サービスの提供
	社員数	4,730名（男性：2,471名／女性：2,259名、子育て中の社員：1,186名、産休・育休中の社員：234名）（2018年3月31日現在）
	認定・受賞歴	<ul style="list-style-type: none"> ・2002年度 均等・両立推進企業表彰（ファミリーフレンドリー企業部門）神奈川県労働局長賞 ・2005年度 均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）神奈川県労働局長賞 ・2008年度 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（「くるみん」認定） ・2013年度 均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）厚生労働大臣優良賞 ・2015年度 「くるみん」認定（3度目） ・2016年度 女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし」認定（最上位3段階目）（神奈川県第1号） ・2018年度 女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣賞
背景	<p>「キャリアを積んで活躍したい」「仕事と家庭を両立したい」という女性行員の思いに応える職場環境づくりを進めるため、2005年1月より「女性行員バリューアッププログラム」をスタート。2014年11月より、第Ⅱフェーズとして、「キャリア形成への意識醸成」「組織全体の風土改革」の推進に突入。2018年4月からは、フレックスタイムや時間制勤務を実施している。「就業継続」だけが目的ではなく、社員の意識を変えて、より成長を促すということが目的であり、様々な人の「観点」を認識して、支援制度を企画している。現在の復職率は98%。</p>	
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方ができる就業時間に関する制度 <ul style="list-style-type: none"> ・就業時間（8:40～17:10）の前後1時間ずつ、5分刻みでずらして勤務できるようにしている ・時間帯（1時間ごとに）休暇を取れるようにした（年間40時間まで） →中抜けもできるようになった ・フレックスタイム制（コアタイム11:00～14:00） →早退ではなく、柔軟な働き方ができるようになった（特に子どもがいる社員） ・育児支援のための面談・セミナー・カリキュラムの提供 <ul style="list-style-type: none"> ・産休前、育児休業中、復職直前、復職後の4段階にわけて、セミナーや面談、制度活用推進など育児支援の環境を整備 例）産休前ガイダンス（子育てにおける保育園の入り方、復職後の働き方など）、行内サイトでの情報発信、復職準備・復職直前セミナー（ワークショップ、 	

	<p>座談会など）、復職前アンケート（復職後の職場の検討）、復職前面談（復職後の職場のリーダーとの面談）、自宅学習ツール（行内の状況、事務の変化などがわかる）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談などを通して、復職する社員が希望するそれぞれの働き方を管理者が理解する ・子育てに関するセミナーは自由参加だが、100名程の参加者が集まる地域ごとのグループによるワークショップで、活発な意見交換・交流がされる ・男性管理職に、休業対象者について連絡をすることで、意識醸成につながる 管理者側、職場の理解が大事 ・キャリア形成への意識醸成、キャリア開発の強化・就業継続支援の深化、組織全体の風土改革 <ul style="list-style-type: none"> →女性管理役職者（課長、支店長、副支店長）比率は、1.6%（2005年）から10.4%（2017年）に向上 →女性役職者比率（課長代理、チーフ）は、15.4%（2005年）から30.4%（2017年）に向上 ・女性の管理職候補へのキャリア面接（職場の様子、社員の働き方についてなど） ・女性型コミュニティの構築（女性同士のネットワークができ、相談しやすい環境） ・採用サイトに積極的にロールモデルを掲載 ・スキル・キャリアアップの目標設定と評価 <ul style="list-style-type: none"> ・4月にその年の行動計画を書き、上司との面接（半年に1度）を行い、PDCAをまわす ・年に1度キャリアシート（中長期的に何をやりたいか）を記入 →上司と部下がどういうコミュニケーションを取り、それぞれの人のキャリア形成に合わせてどうPDCAをまわしていくかが大事 ・制度を企画する人財部の中に、子育て経験者や休業経験者などがおり、より経験者の視点で支援の企画を行うことができる
--	--

企業名	株式会社ママスクエア		調査日：2019年3月1日
プロフィール	事業内容	キッズスペース付きワーキングオフィスの運営	
	社員数	約800名（男性：7名／女性：残りすべて、子育て中の社員：約8.5割）	
	認定・受賞歴	総務省「ICT地域活性化大賞2016」受賞	
背景	<p>少子高齢化が進み労働人口が減少していること、待機児童問題などから働きたくても働けない主婦が全国に多くいることなどの昨今の実態を受け、労働機会を創出するとともに、仕事も育児も諦めずにバランスを取ることができる環境として、ママスクエアがスタートした。自身の「子どもを連れて」出勤でき、保育園などの預け先に困ることなく仕事を継続できる職場であり、子どもの成長を見逃すことなく仕事も続けられる環境を整備している。これまで長時間勤務だったライフスタイルから、子どもが</p>		

	<p>できたことをきっかけに短時間シフトの働き方に移行し、子育てと仕事のバランスをとることもできる。</p>
<p>働きやすい職場づくりへの取組</p>	<p>【本部での取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体会議などの実施 全国に点在する拠点のメンバーが、テレビ会議などを利用して同じ会議に参加 →会議では、代表が理念や経営方針を繰り返し伝えており、理念浸透が高まってきている ・表彰制度（不定期） →スタッフのモチベーション向上に役立っている ・目安箱的な役割で、匿名で投稿できるメールアドレスを設けている →部門内では相談しにくい事象が寄せられており、相談ツールとして定着しつつある ・メンター的な役割を設け、話を聞く文化づくり →話しやすい環境を提供し、闊達なコミュニケーションが生まれ始めた ・子育て中の女性が多い職場であるため、同じ境遇である従業員も多い →自然と闊達なコミュニケーション文化が根付いている <p>【現場（ママスクエア拠点）での取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの熱などで急でも休みやすいように、「お互い様」の風土が定着している →低い離職率につながっている ・拠点では、「サンキューカード」等を使って日々の感謝を伝え合っている →アットホームな雰囲気組織づくりに寄与している <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div> <p style="text-align: center;">キッズスペースが隣接した職場で仕事ができる</p>

企業名	実名非公表の企業 3社
働きやすい職場づくりへの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 独身の社員が子育て中の社員になりきって働くことを1カ月間体験（時短、突然の早退など）する制度を導入。子育て世代の社員への理解が深まり、チームでの協力体制が強まった。 ・ 社内表彰制度の実施 ・ セミナー、面接、指導を通じた生活習慣の見直し、ストレスチェックを実施 ・ 業績だけでなく、潜在力（能力、野心・意欲、やり遂げる力）も合わせて評価する。 ・ 研修にeラーニングシステムを導入。コンテンツには、その職業の社会的な必要性や意義を認識する内容が、冒頭にあり、高いモチベーションを維持できるようになる。

3.3.3. 園と民間企業での働き方改革における調査結果からの考察

以上の調査結果をもとに園経営者で意見交換を実施した。その場で見出した、園における働き方改革への知見は以下の通りである。

(1) 園の理念に則った働き方改革実現に向けた PDCA サイクル

働き方改革は、園の理念や方針、教育・保育の質と連動した取り組みの中の一つであることを前提として、行う必要がある。民間企業の取り組みには、「働き方改革は、ただ時間を削減したり休みやすくしたりすることではない。社会や会社での自分の役割をきちんと果たすために、自己成長と会社の成長がつながることが、働き方改革である。」という考えた方があった通り、園の理念と教育方針の実現や、保育者の自己成長につながる取り組みでなければ、真の働き方改革ではなく、保育者のための園づくりになってしまう危険性があると考えます。

また、保育者一人ひとりにとって、ワークライフバランスの考え方は様々であるため、園経営者は日々のコミュニケーションや面談を通して、その考えを認識する必要がある。その上で、働きやすい職場づくりへの取り組みや見直しを繰り返す PDCA をまわしていくことが大事だと考える（図 3-1）。

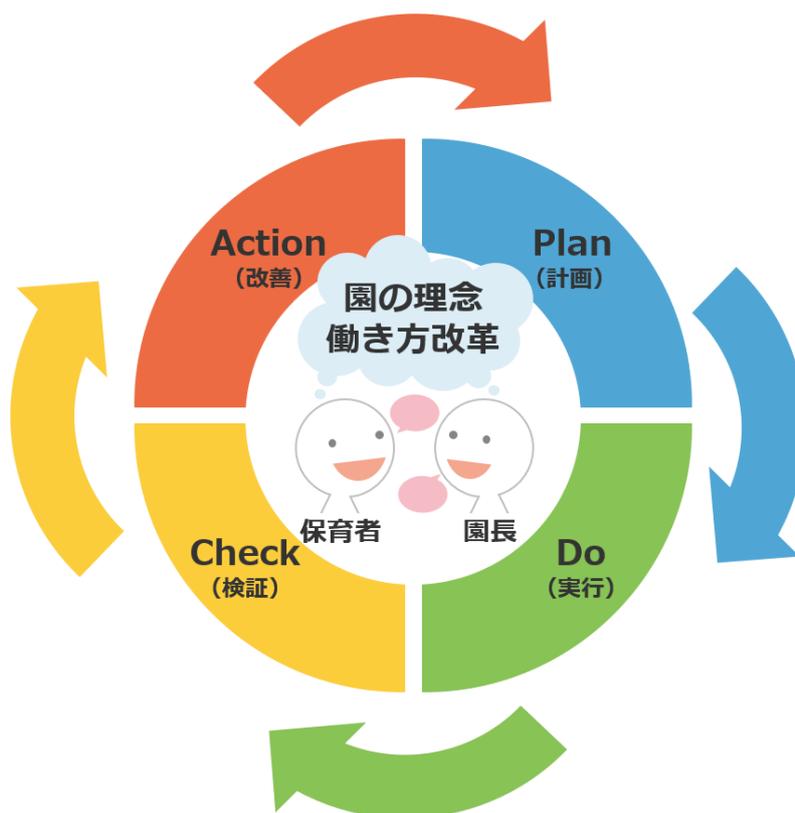


図 3-1.園の理念に則った働き方改革実現に向けた PDCA サイクル

(2) 働きやすさにつながる外的動機付けと内的動機付け

園や民間企業の働き方改革の取り組みから、働き方改革には、制度などの与えられた環境を整えることだけでなく、保育者自身の意欲などの意識改革も必要であることがわかった。つまり、働きやすい職場づくりは、保育者の「外的動機付け」と「内的動機付け」の2つの充実があって実現できるものとする（図3-2）。なお、賃金によって意欲が高まることや保育者の仕事観が雰囲気を変えることを例に挙げると、外的動機付けと内的動機付けは単体で成り立つものではなく、互いに影響を受け合うものである。ただし、この2つの動機付けは、働き方改革の取り組みや様々な働き方を認める意識があってこそのものである。事例の中に、法人内で働き方改革を考える委員会を立ち上げたり、様々な働き方を認めるために疑似的にある条件のもと働いたりする制度があったように、働き方改革への意識づくりに働きかける取り組みや制度も大事だと考える。

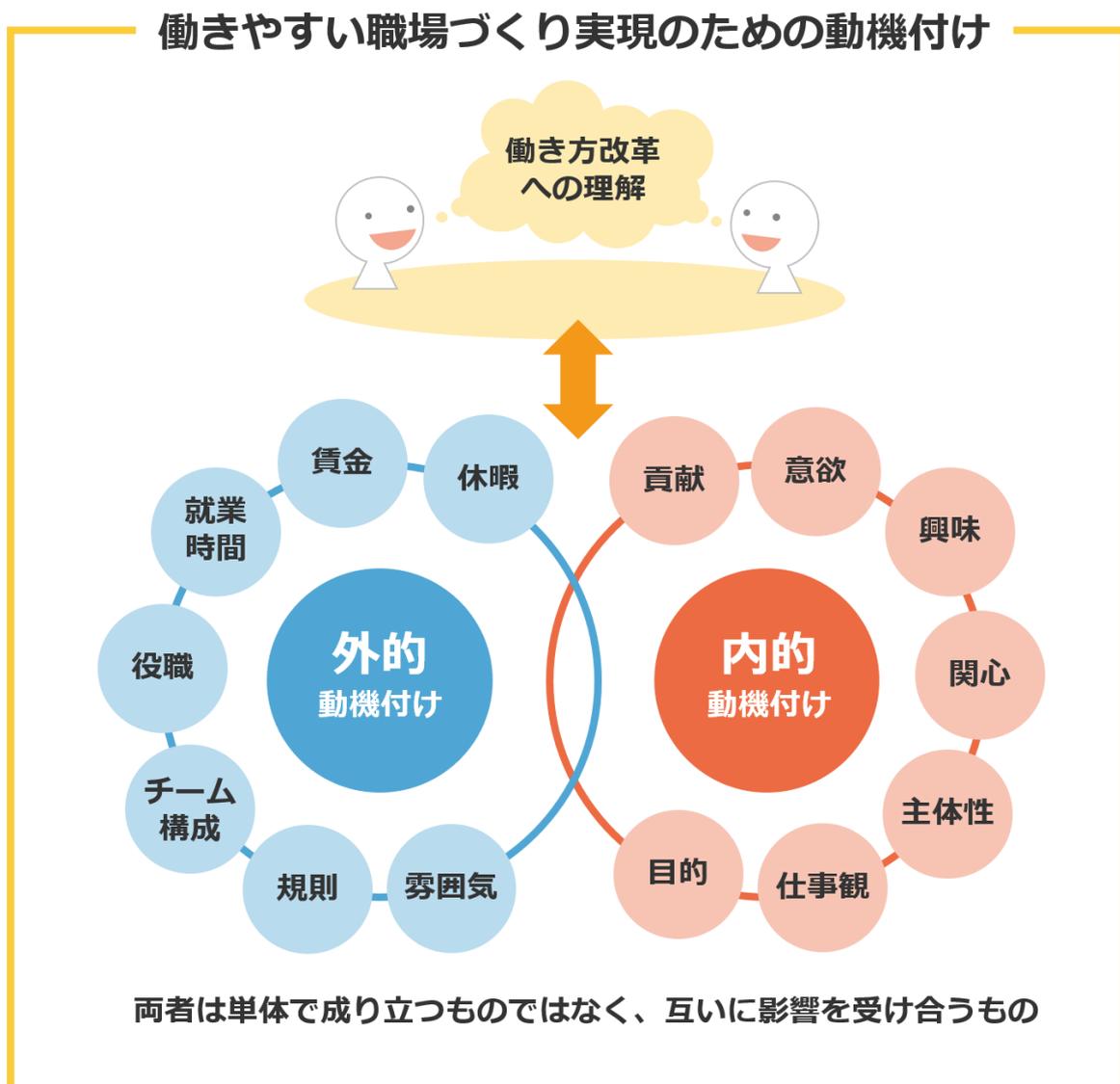


図3-2.働き方改革における外的動機付けと内的動機付け

(3) ICT を活用して園業務をサポート

民間企業での事例では、アウトソースや RPA（業務の自動化）などのシステム構築による業務の効率化など、ICT が積極的に活用され、それが業務改善に役立てられていることがわかった。一方で、園での事例では、就業時間や休暇取得などの制度の改善は見られていたが、民間企業に比べて ICT の活用が働き方改革に効果を生み出している事例がまだ少ないことがわかる。園業界特有のことでもあるが、非認知能力を養う教育・保育の場では、保育者自身の振る舞いや姿を見せることを大切にする部分も多く、そこを ICT で「置き換える」ことは、現在の ICT の能力では難しいと考える。しかし、事例にある e ラーニングを使った研修は、子どもへの声掛けなどのポイントを ICT で学ぶ例であり、そうした振る舞いを「サポートする」ICT 活用となっていることがわかる。業務効率化など、(2) で示した外的動機付けに影響を与える ICT 活用から、保育者自身の教育・保育へのモチベーションを高めたり、保育者間のコミュニケーションをよくしたりするような、内的動機付けに影響を与える ICT 活用にこれから発展していくと考える。

4. まとめ

本事業を通して、養成校が学生に行う就職活動支援の実態を垣間見ることができた一方で、「保育者の仕事＝大変・キツイ」というネガティブなイメージを払拭する啓発的な活動も必要であると検討することができた。その一環としても、園における働き方改革の推進をさらに取り組む必要があると考える。