

平成30年度文部科学省  
「幼稚園における人材確保支援事業」委託事業

平成30年度浜松市私立幼稚園協会  
幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書

平成31年3月

浜松市私立幼稚園協会

## 1. 要旨

### 【研究テーマ】

- ・ 離職防止・定着促進
- ・ 再就職促進
- ・ 新採用促進

### 【研究課題】

市内に幼児教育・保育施設が増加したことで慢性的な人材不足が生じていることに加え時間勤務や持ち帰り残業等の労働環境から保育園や公立園に転職する者が生じ、また新卒の採用に困難をきたし幼稚園の質の確保にも課題が生じている。この現状を改善するために次のような調査研究を行う。

(以下の調査研究は浜松市私立幼稚園協会に所属する幼稚園、幼保連携こども園を対象とする。波及対策として近隣地区である静岡県私立幼稚園振興協会遠州地区会の幼稚園、幼保連携こども園を含む。)

#### 1) 離職防止・定着促進

私立幼稚園に勤務する教員全員を対象に労働環境の実態調査と分析を行い現状を把握したうえで、改善すべき課題の精査と改善方法の提案を行うことで離職防止を図る。

#### 2) 再就職促進

離職時に再就職をしやすい環境を整える。現行の協会 HP に登録ができるシステムを構築することで、必要な情報の提供を行う。全日幼の「幼稚園ナビ」を活用する。

再就職を希望する者に対して直接相談の場と研修の場を設ける

#### 3) 新規採用促進

新規採用促進のために、市内養成校3校の2年生（短期大学部では1年生）に対して就職先選択における志向性を調査し必要な情報の提供を行いPRをする。

また教育実習において質の高い学びが得られるよう受け入れる園側のガイドラインを作成し、現行の採用審査会に反映させることで専門職としての意識を養う。

## 2. 調査研究の内容

### I 離職防止・定着促進

#### 労働環境・職場環境の整備

#### ① 園長研修 7月4日「今後の園経営に求められる労務管理のポイント」

講師 村松 貴通（社藍保険労務士）

目的 労働環境調査を実施する前に、管理職が最近の労働問題の傾向を認識し、本調査の必要性について理解を求めることを目的に研修会を実施する。



② 労働環境調査 (概要 \* 詳細はP11以降)

市内55ヶ園及び遠州地区会の15ヶ園の教員975名を対象にアンケート調査を行い労働環境における実態を調査する。

アンケート期間 平成30年9月12日～10月5日

回答 708名 (72.7%)

平均年齢 32.27歳

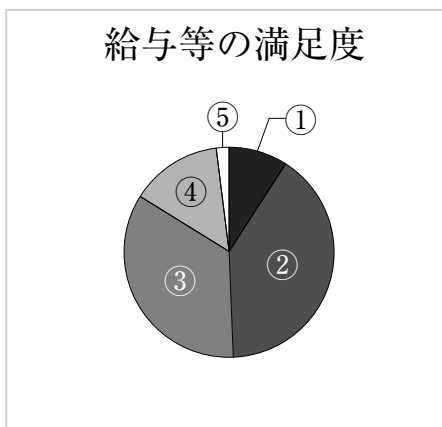
平均勤続年数 7.4年

有配偶者比率 34.6%

・給料などについて (B01~3)

給料月額平均 212,600円

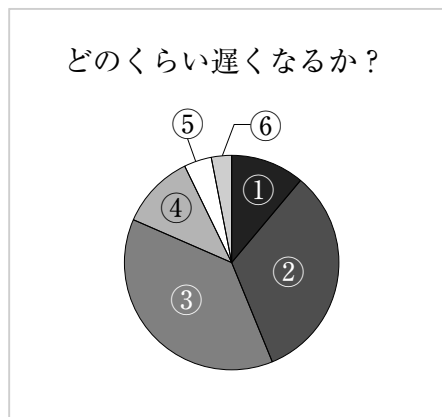
賞与平均 669,000円



- 1 かなり満足
- 2 やや満足
- 3 やや不満
- 4 かなり不満
- 5 無回答

・時間外労働について (B13~14)

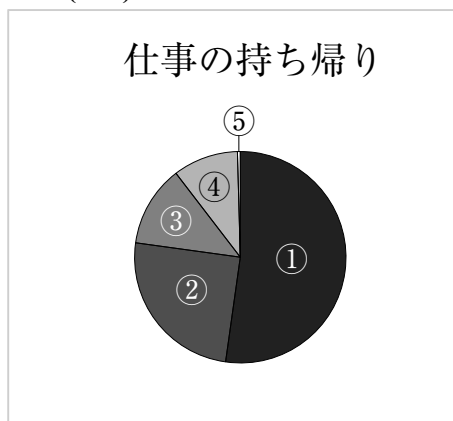
本来の退勤時間に比べて  
どのくらい遅くなりますか？



- 1 30分以内
- 2 1時間未満
- 3 2時間未満
- 4 3時間未満
- 5 3時間以上
- 6 無回答

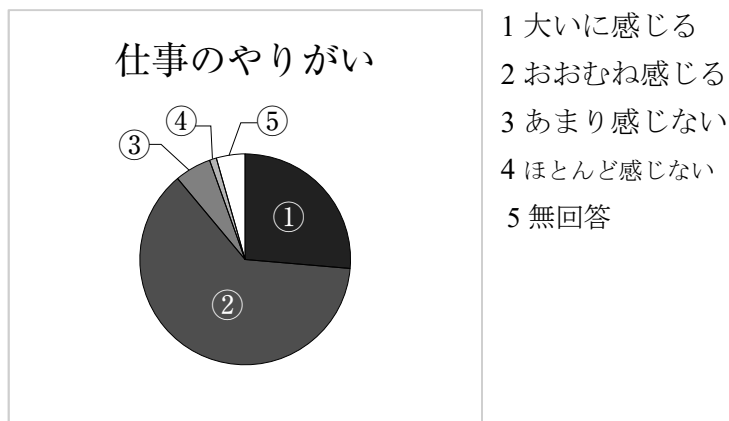
・仕事を持ち帰ることがありますか (B15)

平均 週 18.31時間

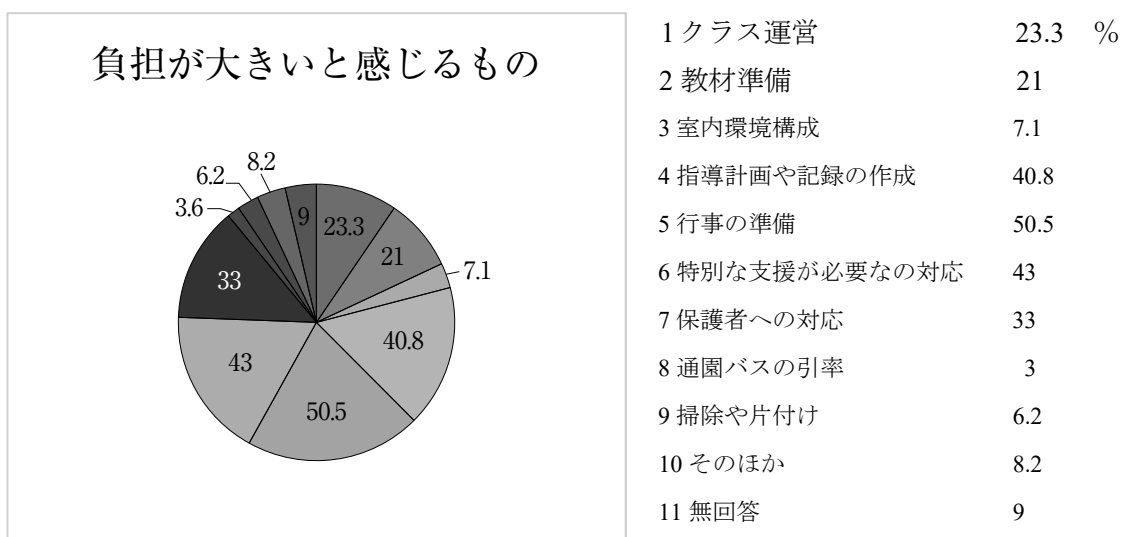


- 1 よくある
- 2 時々ある
- 3 たまにある
- 4 ほとんどない
- 5 無回答

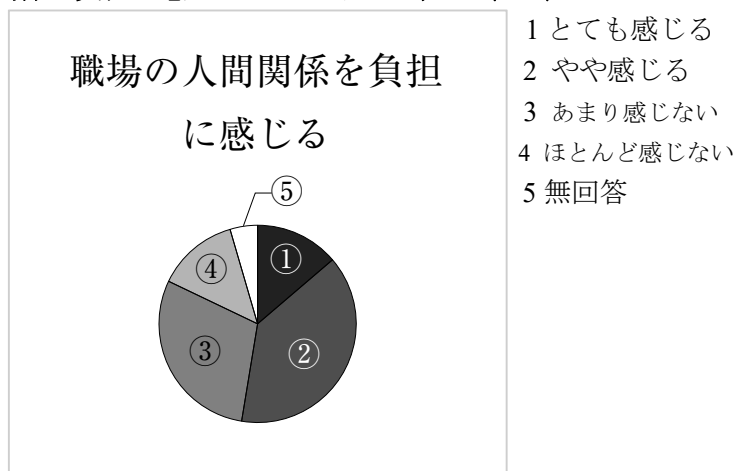
・今の仕事にやりがいを感じますか (C04)



・仕事上で負担が大きいと感じるもの3つ (C05)



・職場の人間関係で負担を感じることはありますか (C06)



調査結果より

## 処遇・労働環境

・給与について、平均月額給料は21.26万円、賞与は669,000円である。全日本私立幼稚園連合会による経営実態調査（H28年度）において、静岡県は平均的なレベルにあるが、教員の給与に対する満足度は「かなり満足・やや満足」49.3%と「やや不満・かなり不満」48.7%とほぼ同割合である。施設給付の幼稚園やこども園は、給与ベースで職員の処遇改善が図られているのに対して、私学助成の幼稚園は公費による処遇改善があまり図られていないが、満足度を施設類型による割合で比較（P33）するも違いは見られない。月額給料が18万円未満が23%あることから施設による格差が伺われる。

・給料について、村松労務士（本調査委員）によれば年間労働日数、時間に応じて賃金額は決まるので、幼稚園業界は年間労働日数、時間が一般企業よりも少ないので、決して安すぎる金額ではない。賞与についても、幼稚園業界の労働時間で考えると、一般的な中小企業よりも賞与は高額であるため、満足度がもっと多くてよいと思う。職員が他の一般企業の実態を知らないと推察されるとの意見が挙げられた。

・時間外勤務について、約83%が所定の勤務時間より遅く帰ることについて「よくある・時々ある」と答えている。2019年度より施行される労働時間法制の見直しにおいては、時間外労働は原則1日2時間（月45時間）以内とされており見直しが必要である。放課後のノーコンタクトタイムにおいて効率的に働く改善が必要である。また、時間外勤務については、時間外手当に代わる調整手当としての回答が36%あるが時間外手当に相当する水準があるか否かは実態を明らかにする必要がある。

また仕事の性格上、労働として把握し難い面もあるので、仕事内容を精査し管理職、教員ともに労働時間として共通理解をする必要がある。

持ち帰る仕事の内容についての調査が必要である。

・有給休暇については平均取得率が47%であり一般の有給取得率51%よりやや低いが、長期休暇中に公休日として休日を取得している。また祝日、土日は、ほぼ休日として取得しており実質的には一般企業よりも有給日は多い。（村松）

有給休暇取得率0.5以下の教員については「人員に余裕がないため」と24.7%が答えており教員不足の側面も伺える。

・育児休業については、約80%が制度があると答え、出産後も勤務できる体制が整えられつつあるが制度の円滑な運用のためには、周りの職員の理解はもとより休業取得者の心構えも必要であり相互理解がすすむように情報提供をしていく必要がある。

・休憩時間について、「あまりとれていない」「ほとんどとれていない」が約80%あるが労働時間と休憩時間の区別が難しいことが原因だと思われる。実際には労働時間とは言えないような労働密度が薄い時間も多々あると思われる。(村松)

## 職場環境

・正式入社前の研修期間の対価について「無給」という回答は少なかったが、「無回答」が5割を超えている。慣習的に実習期間ととらえ、適切な報酬が支払われていないことも伺われるが、このような状況下では新任教員と園の信頼関係は築かれにくく、新任教員において不安を抱きやすい。新年度がスタートする前、あるいはスタート直後における退職の一因となっていることが推察される。

・研修機会においては、浜松市においては当協会が主催するもののほか教育委員会主催、静岡県私立幼稚園振興協会などさまざまな研修機会があり、約80%のものが「研修機会がある」と回答をしているが、一方で学びたい研修について「だいたい」「多少」と回答しているものが約30%いることから、教員が求めている研修内容と実施されている研修にズレが生じていることも考えられ、検証が必要である。

全日本私立幼稚園連合会で発行している研修ハンドブックを活用して、学んだ研修を記載することで研修蓄積を実感できる機会となっているが、キャリアに対応した研修システムが構築されていないため、教員自身が園内の教師集団内において必要な研修を客観的に判断できる環境が不足している。このことについて山本睦教授(本調査委員)は同氏の研究である「保育士のキャリア発達における研修ニーズ及び研修効果の検討」(H23・3)において特に15年目から20年目の保育士について「この時期は中間管理職としての難しさに直面し、家庭や育児との両立など職務以外の仕事も重なる時期である。したがって時間がない中で効率よくできる研修でありながら、効果や達成感を実感できるものが求められてくる。」とし「分析力、プレゼンテーション力、地域での人材的ネットワークの形成」など園外の活動に必要なスキルの獲得を研修項目に挙げている。

今後、研修内容を再検討することで教員自身が自らのキャリアアップを実感できる制度の構築が必要である。

・仕事のやりがいは約90%が「大いに感じる」「おおむね感じる」と回答しており、一般的な仕事の満足度に比べ非常に高い。同様の調査研究である広島県私立幼稚園連盟(H30)の結果においてもほぼ同率の結果が報告されており「やりがいを感じることができる仕事である」ことは、広く伝えていきたい点である。

一方で、やりがいは個人の主観的判断であるために、個人の生活の事情によって離職する現況の歯止めにはつながらないとの指摘もある(坂井・山本, 2018)

・仕事上で負担に感じることは、「行事の準備」「特別な支援が必要な子への対応」「指導計画や記録の作成」が上位3位である。養成校の学生へのアンケートでも「行事が大変」というイメージが伺え、見直しが必要である。行事の成果は保護者において求められることも多く教育効果の観点から見直すことで、保護者理解を求める必要がある。

・人間関係において、職場の人間関係において半数以上の教員が何らかの負担を感じているが、保護者との関係においては、90%以上のものが「大変良い」「おおむね良い」と回答しており、人間関係における負担感は教員同士のコミュニケーションに課題があることがわかる。本研究においては、経験年数による違いが分析されていないため、どの世代が負担を多く感じているかの分析が必要である。

・職場環境への満足度は、「大変満足」「おおむね満足」が約60%である。仕事へのやりがいに比べて満足度は下がっている。仕事へのやりがいが、そのまま継続勤務へ意思につながっていないことが伺われる。

### ③ 【労働環境の改善】 労務相談 社会保険労務士 村松 貴通

労働環境の改善をすすめるため、希望園に社会保険労務士による個別相談を行う。

#### 相談事例Ⅰ

Q 新規採用職員について行う事前研修期間は賃金支給義務、保険加入義務はあるか？

A 一般企業では新入社員研修にあたるものなので、原則として労働時間としてみなされる可能性が極めて高い。したがって、時間当たり最低賃金以上の賃金支給義務がある。労災保険加入義務がある。週20時間以上勤務する場合は雇用保険加入義務、週30時間以上勤務する場合は社会保険加入義務がある。民間の傷害保険に加入していても、労災保険加入義務が免除されるわけではない。

#### 相談事例Ⅱ

Q 労働時間と休憩時間の区別がわかりづらい

A 園児との食事の時間、行事の準備時間などは、原則として労働時間とみなされる可能性が高い。

近年、労働法では労働時間把握義務が強化され、使用者から少しでも拘束されていれば、労働時間とみなされるケースが多い。

(所見)

幼稚園と一般企業は労働基準法という同じ法律で規制されているわけであるが、実務の



運用上は労働基準法をそのまま適用することは非常に難しいと思われる。

医師・運送業・建設業のように労働基準法の特例措置を検討していくことが必要になる可能性もある。

#### 園からの相談内容一覧

日付	区分	内容
7/5	電話	育児休業
7/5	電話	有給休暇
7/9	面談	職員のモチベーションアップ
7/25	面談	労働時間
8/27	個別相談会	労働時間、休憩時間
8/27	個別相談会	労働時間、休憩時間
8/27	個別相談会	事前研修期間の労務管理
8/27	個別相談会	就業規則
8/31	面談	賃金の支払い方
9/14	電話	育児休業
10/3	電話	労働時間
11/19	電話	休日の設定方法
12/12	電話	有給休暇

④ 主任者研修 1月29日 「よいチームを作ろう」

講師 そんな ちゃんす 先生 (株式会社 RiRe 代表)

対象 主任者

参加人数 46名

目的 園の教員集団をまとめ円滑なチームワークを醸成していく中心となる主任者を対象にチームワークについて、グループワークを通して体験的に学ぶ

内容 ・チームワークって何? どうやって構築していくのか?

(考える) なぜ必要か (話す) 理由も伝え合う

・個人プレーのメリットとデメリット

(考える) → (話す) 理由も伝え合う

・組織と個人 個々の力から相乗効果が生まれ新たな力が発揮される

・みんながいてくれてよかった!と思えた出来事を思い出してみよう

(考える) → (話す) 理由も伝え合う

・私が作りたい良いチームってどんなチーム?

(考える) → (話す) 理由も伝え合う

・行動を起こす前に大切なことは「ゴールをしっかりと描くこと」です

・良いチームの4つの特徴

目標の共通理解

個々の自立・自律と他者との協力・協調

個々のスキルが豊富で日々努力している

日々のコミュニケーションが豊富

・自分の職場は?

(考える) → (話す) 理由も伝え合う

・チームワーク構築のための3つのヒント

参画意識を持たせる

達成感を味わう

日々の感謝の気持ちを忘れずに

振り返り 同じ市内の園に勤める主任者という同じ立場のものがグループワークを通して意見交換をすることで、自身が感じている課題と同様な課題を周りの主任も感じていることを知ることで改善の意識を高めることができた。  
事後アンケートにおいても、ほとんどの参加者が次年度以降も同様の研修を希望した。

園の運営において、ミドルリーダーとしての主任の役割は大きく、研修に最終的な目的(成果)をもって研修をプログラムする必要がある。

⑤ 今年度における各園の労働環境改善への取り組みアンケート (浜松市内 56 ケ園)  
 複数回答アリ / すでに取り組んでいるものについては除外

(園)

・就業規則を改編した	5
・就業規則を職員に説明した	16
・変形労働時間制を取り入れた	8
・時間外労働の手当を変えたり無報酬の時間外労働をなくした	5
・時間外労働について職員の届出を明確にした	2
・有給休暇の取得を促した	12
・育児休業の取得を促した	10
・新規採用者の事前研修期間において適切な賃金を支払った	9
・実習生の指導方法を変えた	8
・休憩時間の確保、ノーコンタクトタイム導入の検討	1
・管理職がいつも以上に頑張った	1

(今後の課題) \*自由記述

- ・全体的に仕事量を減らす
- ・労務管理についての勉強が必要
- ・給料のベースアップと財源の確保
- ・幼稚園の働き方にあった労働法の改正が必要 (6 ケ園)
- ・就業時間の見直し
- ・時間外労働についての検証
- ・行事の内容や仕事内容を職員間で検討する
- ・ベテラン教諭の意識改革
- ・結婚後も働きやすい環境を模索中
- ・カリキュラムの見直し、ミドルリーダーの育成
- ・人材確保のための費用負担が増加傾向にある
- ・従来型の幼稚園は給与面で公的な支援がないため不利な立場にあるため公的な待遇改善を求めたい
- ・就業継続意欲を高める方策の検討
- ・能力を反映した給与体系の構築

# 浜松市私立幼稚園等 「労働環境調査」報告書

調査受託者 株式会社 保育システム研究所

東京都港区赤坂 6-10-45-518

代表 吉田 正幸

- I 調査概要
- II 調査結果

## I 調査概要

### 1 調査名

浜松市私立幼稚園等「労働環境調査」

### 2 調査担当機関

株式会社保育システム研究所（代表：吉田正幸）

### 3 調査目的

浜松市私立幼稚園協会が平成30年度文部科学省「幼稚園の人材確保支援事業」に採択され、幼稚園教諭等の「離職防止・定着促進」「再就職促進」「新採用の促進」に向けた調査研究事業を実施することになった。本調査は、その一環として、幼稚園教諭等を対象に処遇や職場環境、就業継続意向などを調査することによって、幼稚園教諭等の労働環境の実態を把握するとともに、改善すべき課題を明らかにし、人材確保方策を検討する際の基礎資料として役立てることを目的とする。

#### 4 調査対象

浜松市私立幼稚園協会及び静岡県私立幼稚園振興協会遠州地区に所属する幼稚園、認定こども園の幼稚園教諭等（同協会の会員園に所属する幼稚園教諭等 975 人を対象に悉皆調査）

#### 5 調査方法

調査票を浜松市私立幼稚園協会に送付し、協会から加盟幼稚園・認定こども園に配布。各加盟園が幼稚園教諭等に調査票を配布・回収し、園ごとにとりまとめて保育システム研究所に返送。

#### 6 調査期間

平成30年9月12日～平成30年10月5日

#### 7 調査内容・項目

調査内容・項目については、調査票を巻末に掲載

#### 8 個人情報等の取扱

調査票において、個人や施設を特定できる情報の記載項目はない。

## II 調査結果

### 回答結果

全70施設のうち55施設から回答。幼稚園教諭等975人のうち709人から回答を得た。回収率は、施設ベースで78.6%、職員ベースで72.7%であった。

回答のあった施設は、私学助成を受ける幼稚園が30施設、施設型給付を受ける幼稚園が1園、幼保連携型認定こども園が13施設、幼稚園型認定こども園が2施設、不明が9施設となっていた。

地域的には、浜松市内が40施設(回収率72.7%)、遠州地区が15施設(同100%)であった。

### 調査結果

本調査の構成であるが、カテゴリAの質問は、回答者の属性に関するものである。カテゴリBは、主として労働面の処遇に関する質問であり、カテゴリCは、主として職場環境や魅力に関する質問、カテゴリDは、仕事の悩みや不安、今後の就業継続意向に関する質問となっている。

#### (1) 単純集計結果

A01 あなたの性別を教えてください。

No.	カテゴリ名	n	%
1	女性	670	94.5
2	男性	38	5.4
	無回答	1	0.1
	全体	709	100.0

従事者の男女比については、女性94.5%、男性5.4%であった。

A02 あなたの年齢を教えてください(平成30年4月1日現在の年齢)。

No.	カテゴリ名	n	%
1	20代	412	58.1
2	30代	98	13.8
3	40代	98	13.8
4	50代	88	12.4
5	60代以上	10	1.4
	無回答	3	0.4
	全体	709	100.0

平均	32.27
標準偏差	11.815

年齢の平均値は、32.27歳であった。標準偏差から20歳前後(専門学校・短期大学卒)から35歳未満がボリュームゾーンであり、40歳代以上は28%であった。また、20歳代

に比べて 30 歳代以降の割合が大幅に下がっており、かつ 30 歳代から 50 歳代までの割合が 13%前後となっていた。

A03 あなたの持っている免許・資格を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	幼稚園教諭	67	9.4
2	保育士	5	0.7
3	看護師	0	0.0
4	幼稚園教諭及び保育士	621	87.6
5	その他	10	1.4
	無回答	6	0.8
	全体	709	100.0

幼稚園教諭免許と保育士資格両方の保有者が約 88%であった。回答のあった施設の 6 割が幼稚園であることを考えると、幼稚園教諭であっても免許・資格の併有者が多いことが分かる。また、併有者と単独保有を加えれば、約 98%が有資格者であった。

A04 現在の園での勤続年数を教えてください(平成30年4月1日現在、月数6捨7入)。

No.	カテゴリー名	n	%
1	1年未満	63	8.9
2	1～3年未満	155	21.9
3	3～5年未満	142	20.0
4	5～10年未満	153	21.6
5	10～15年未満	74	10.4
6	15年以上	108	15.2
	無回答	14	2.0
	全体	709	100.0

平均	7.40
標準偏差	8.198

平均勤続年数は、7.4 年であった。勤続 1 年未満の割合が約 9%となっており、5 年未満までの割合が 50%を超えている。また、勤続 10 年未満は約 72%で、10 年未満の職員が大多数を占めていることが分かる。一方、勤続 15 年以上の割合は約 15%となっている。

A05 配偶者の有無を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	あり	245	34.6
2	なし	462	65.2
	無回答	2	0.3
	全体	709	100.0

配偶者のいる職員は 34.6%であった(平均年齢 32 歳)。これに対し、平成 27 年国勢調査(総務省統計局 2017 年 1 月 6 日)に基づく 2015 年「男女別・年齢階層別配偶関係別比率」によれば、30～34 歳の女性の有配偶者の割合は 61%となっており、調査対象の職員の有配偶者比率は、国勢調査の類似比較の割合よりかなり低い。



A06 お子さんの有無と人数を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	なし	501	70.7
2	一人	38	5.4
3	二人	102	14.4
4	三人以上	59	8.3
	無回答	9	1.3
	全体	709	100.0

子どもがいると答えた職員は約 28%で、このうち子どもの人数別の割合は1人が 19%、2人が 51%、3人以上が 30%であった。子どもの数は全体では1人当たり平均0.6人、有子者では1人当たり 2.11人であった。A05で配偶者ありと答えた職員は約 35%、子どもがいると答えた職員は約 28%となっており、配偶者のいる職員の約 8割に子どもがいると考えられる。

A07 A06でお子さんがあると答えた方について、末子の年齢（学齢）を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	小学校就学前	35	17.6
2	小学生	37	18.6
3	中学生	25	12.6
4	高校生以上	100	50.3
	無回答	2	1.0
	非該当	510	0.0
	全体	199	100.0

末子の年齢（学齢）は就学前が約 18%、小学生が 19%、中学生が 13%、高校生以上が 50%となっていた。末子が高校生以上の割合が 50%を超えているが、子育てに手のかかる小学生以下の子どもがいる職員も約 36%に上っている。

A08 あなたの居住している住所を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	浜松市	497	70.1
2	菊川市	22	3.1
3	掛川市	79	11.1
4	袋井市	26	3.7
5	磐田市	45	6.3
6	湖西市	25	3.5
7	その他	13	1.8
	無回答	2	0.3
	全体	709	100.0

カテゴリーNo.1 から No.6 までは、勤務先施設の立地住所であり、同一通勤圏内の居住比率が約 98%となっている。

A09 あなたの勤務先住所を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	浜松市	523	73.8
2	菊川市	26	3.7
3	掛川市	83	11.7
4	袋井市	28	3.9
5	磐田市	36	5.1
6	湖西市	12	1.7
	無回答	1	0.1
	全体	709	100.0

勤務先住所は、上記A08の居住地とほぼ一致しており、居住地と勤務先が離れている可能性は低く、職住が比較的接近していると考えられる。

A10 あなたの勤務先の施設類型を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	幼稚園	439	61.9
2	認定こども園	256	36.1
3	その他	9	1.3
	無回答	5	0.7
	全体	709	100.0

全回答者のうち、幼稚園勤務が約62%、認定こども園が36%であった。回答のあった施設ベースでは、認定こども園の割合が約27%となっていたことから、平均的に認定こども園の職員のほうが幼稚園の職員より多いと考えられる。

B01 平成30年4月の給与総額（月額）を教えてください（手当を含む、千円以下4捨5入）。

No.	カテゴリー名	n	%
1	18万円未満	163	23.0
2	18～20万円未満	134	18.9
3	20～25万円未満	248	35.0
4	25～30万円未満	80	11.3
5	30～35万円未満	29	4.1
6	35～40万円未満	11	1.6
7	40～45万円未満	4	0.6
8	45～50万円未満	1	0.1
9	50万円以上	2	0.3
	無回答	37	5.2
	全体	709	100.0

平均	21.26
標準偏差	8.005

給与総額（月額）の平均額は21.26万円であった。18万円未満が23.0%、25万円未満が76.9%となっており、30万円以上の層は6.7%に過ぎない。無回答5.2%の内容はわからないが、平均値と標準偏差から30万円以上の出現が極めて少ないことが示されている。

B02 平成29年の年間賞与（ボーナス）額を教えてください（千円以下4捨5入）。

No.	カテゴリー名	n	%
1	10万円未満	49	6.9
2	10～20万円未満	21	3.0
3	20～30万円未満	22	3.1
4	30～40万円未満	46	6.5
5	40～50万円未満	30	4.2
6	50～60万円未満	42	5.9
7	60～70万円未満	68	9.6
8	70～80万円未満	80	11.3
9	80万円以上	232	32.7
	無回答	119	16.8
	全体	709	100.0

平均	66.90
標準偏差	37.925

ボーナスに関しては、平均値が約67万円となっている。20万円未満も1割近くあるが、概ね最小値が29万円、最大値が105万円の範囲と考えられる。他方、年額80万円以上の割合が約33%あった。

B03 給与と賞与を合わせた処遇の満足度教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	かなり満足	64	9.0
2	やや満足	286	40.3
3	やや不満	245	34.6
4	かなり不満	100	14.1
	無回答	14	2.0
	全体	709	100.0

給与と賞与とを合わせた満足度の度数分布は、満足と不満とでほぼ同じ割合となっている。とはいえ、「かなり満足」の9%に比べ、「かなり不満」が14%あることは無視できない。

B04 自園の就業規則について当てはまるものを選んで下さい。

No.	カテゴリー名	n	%
1	説明を受けて理解している	395	55.7
2	説明は受けたが、理解できていない	179	25.2
3	説明を受けていない	82	11.6
4	就業規則を知らない	42	5.9
	無回答	11	1.6
	全体	709	100.0

自園の就業規則について、「説明を受けて理解している」が約 56%で最も多かったものの、「説明を受けていない」「就業規則を知らない」が約 18%と 2 割近くあった。また、「説明は受けたが、理解できていない」も 25%あり、自園の就業規則の理解度は低いという実情が浮かび上がっている。

B05 時間外（残業）手当の受給の有無について教えて下さい。

No.	カテゴリー名	n	%
1	受給している	245	34.6
2	受給していない	453	63.9
	無回答	11	1.6
	全体	709	100.0

時間外手当は、「受給している」とするものが約 35%、「受給していない」が約 64%となっており、受給していない職員が 3 人に 1 人に上っている。

B06 B05で「受給している」と答えた方は受給の仕方について教えて下さい。

No.	カテゴリー名	n	%
1	自己申請により、申請した時間についてはすべて認められる	50	20.4
2	園長等の管理職が時間外業務として認めた場合のみ受給できる	173	70.6
3	その他	17	6.9
	無回答	5	2.0
	非該当	464	0.0
	全体	245	100.0

自己申告で認められている割合は、受給者の約 20%である。管理職の承認時のみ支給される場合は約 71%となっており、残業の実態と実際の支給に乖離がないかどうか、改めて精査する必要がある。

B07 B05で「受給していない」と答えた方は、その理由を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	時間外手当に代わる調整手当等がある	164	36.2
2	自分の能力や事情によるので時間外手当を申請しづらい	17	3.8
3	園の雰囲気として無給の時間外労働が当たり前のようにになっている	213	47.0
4	残業がない	17	3.8
5	その他	20	4.4
	無回答	22	4.9
	非該当	256	0.0
	全体	453	100.0

「時間外手当に代わる調整手当等がある」との回答が約 36%ある一方で、「自分の能力や事情によるので時間外手当を申請しづらい」(4%)、「園の雰囲気として無給の時間外労働が当たり前のようにになっている」(47%) が合わせて 50%以上あることが分かった。

B08 昨年度 (H29. 4. 1～H30. 3. 31) 取得した有給休暇のおおむねの日数を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	取っていない	104	14.7
2	1～2日	23	3.2
3	3～4日	35	4.9
4	5～6日	47	6.6
5	7～8日	68	9.6
6	9～10日	90	12.7
7	11～12日	37	5.2
8	13～14日	19	2.7
9	15～16日	41	5.8
10	17～18日	37	5.2
11	19～20日	48	6.8
12	21日以上	26	3.7
	無回答	134	18.9
	全体	709	100.0

平均	10.02
標準偏差	10.654

有給休暇の平均取得日数が約 10 日、有休取得が 10 日以下の割合が約 52%であった。平均値からの標準偏差から、有給休暇取得日数が「0 日」から「20 日」の間に幅広く分布しているが、「取っていない」が約 15%で最も高い割合となっている。

また、有給休暇がほとんど取れていない（「0 日から 4 日」層が約 23%存在する一方、ほぼ 20 日程度以上取れている層が約 11%存在するという偏在も明らかになっている。無回答が約 19%と 2 割近くいることも気になる。

B09 有給休暇取得割合（取得数÷付与数、小数点2桁を4捨5入）を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	10割	62	8.7
2	9割	25	3.5
3	8割	35	4.9
4	7割	13	1.8
5	6割	22	3.1
6	5割	63	8.9
7	4割	28	3.9
8	3割	47	6.6
9	2割	33	4.7
10	1割	22	3.1
11	取れてない	70	9.9
	無回答	289	40.8
	全体	709	100.0

平均	0.47
標準偏差	0.341

有給休暇の取得割合は、平均で47%と5割を下回っている。標準偏差から、下限は約1割、上限は約8割の間に分布している。しかし、無回答が約4割に上っており、「取れてない」も1割あった。換言すれば、明確に取得割合が答えられた割合は、5割以下にすぎないことを示している。

B10 有給休暇取得率が0.5以下の人は、最も大きな理由を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	人員に余裕がないため	65	24.7
2	有休を取りづらい雰囲気がある	89	33.8
3	その他	74	28.1
	無回答	38	14.4
	非該当	446	0.0
	全体	263	100.0

累計 (n)	累計 (%)
266	101.1

有給休暇の取得率が5割に満たないと答えた職員に、その理由を尋ねたところ、「有休を取りづらい雰囲気がある」が約34%、「人員に余裕がないため」が約25%となっていた。「人員に余裕がない」ことが「有給を取りづらい雰囲気」につながる面もあるため、この2つの回答は類似の性格を有している。

B11 毎日の業務の中で、休憩時間は取れていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	十分取れている	12	1.7
2	まずまず取れている	108	15.2
3	あまり取れていない	196	27.6
4	ほとんど取れない	389	54.9
	無回答	4	0.6
	全体	709	100.0

業務中の休憩時間取得については、「あまり取れていない」(28%)、「ほとんど取れない」(55%)と、8割以上の職員が満足な休憩も取れないという実態が見られた。

B12 連絡帳、記録、指導計画作成、教材準備等の時間は確保できていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	十分取れている	26	3.7
2	まずまず取れている	254	35.8
3	あまり取れていない	287	40.5
4	ほとんど取れない	115	16.2
	無回答	27	3.8
	全体	709	100.0

連絡帳や記録、指導計画の作成、教材準備などの時間が、「十分取れている」「まずまず取れている」のは約40%となっている。無回答を含めて残りの約60%は、そうした時間確保に課題がある結果となっている。

B13 所定の勤務時間（退勤時間）より遅く帰ることはありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	480	67.7
2	時々ある	106	15.0
3	たまにある	72	10.2
4	ほとんどない	46	6.5
	無回答	5	0.7
	全体	709	100.0

退勤時間より遅くなるのが「よくある」と「時々ある」を合わせて80%を超えており、時間外勤務が定常化していることが示されている。時間内で業務が終わって帰宅できるとする割合は2割以下となっており、所定の退勤時間で帰れる職員は1割に満たない。

B14 遅く帰る場合、本来の退勤時間に比べてどのくらい遅くなりますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	30分未満	79	11.1
2	1時間未満	231	32.6
3	2時間未満	269	37.9
4	3時間未満	79	11.1
5	3時間以上	31	4.4
	無回答	20	2.8
	全体	709	100.0

本来の退勤時間より遅く帰る時間は、「2時間未満」が約38%で最も多く、次いで「1時間未満」が33%、「30分未満」と「3時間未満」がそれぞれ11%などとなっていた。退勤時間を1時間以上超える割合が約53%となっており、「3時間以上」という回答も4.4%あった。

B15 仕事を持ち帰ることがありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	370	52.2
2	時々ある	177	25.0
3	たまにある	88	12.4
4	ほとんどない	71	10.0
	無回答	3	0.4
	全体	709	100.0

仕事を持ち帰りが「よくある」「時々ある」を合わせると、約75%に及び、持ち帰りが常態化していることが分かる。逆に、「ほとんどない」は10%にとどまっている。

B16 B15 で「仕事を持ち帰る」と回答した方の場合、月に何時間くらいになりますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	なし	0	0.0
2	5時間未満	121	19.1
3	5～10時間未満	112	17.6
4	10～15時間未満	72	11.3
5	15～20時間未満	36	5.7
6	20～30時間未満	82	12.9
7	30～40時間未満	66	10.4
8	40時間以上	64	10.1
	無回答	82	12.9
	非該当	74	0.0
	全体	635	100.0

平均	18.31
標準偏差	25.373

仕事を持ち帰った際の具体的な時間を聞いたところ、平均で月に18時間を優に超えており、標準偏差からは最大値で約44時間程度の人も存在することが示されている。「5時間未満」(19%)と「5～10時間未満」(18%)で3人に1人は持ち帰りが月に10時間未満であったが、20時間以上も同じ割合で存在し、「40時間以上」というのも10%あった。

B17 休日に出勤することがありますか。(変形労働時間制の適用時を除く)

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	16	2.3
2	時々ある	110	15.5
3	たまにある	172	24.3
4	ほとんどない	405	57.1
	無回答	6	0.8
	全体	709	100.0

第3のサービス残業類型として、休日出勤が想定される。しかし、本質問だけでは、それが代休対応なのか、休日出勤なのか、また休日出勤の場合、手当対応がなされているのかどうかは判別できず、別途詳細な調査に委ねざるを得ない。



B18 業務環境（休憩室、更衣室、シャワー室、ロッカーなど）は整備されていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	全てある	74	10.4
2	三つある	126	17.8
3	二つある	169	23.8
4	一つある	197	27.8
5	全てない	133	18.8
	無回答	10	1.4
	全体	709	100.0

ハード面の業務環境を聞いた本質問に対し、「一つある」が約28%で最も多く、次いで「二つある」が24%、「全てない」が19%、「三つある」が18%、「全てある」が10%となっていた。「全てある」が約1割で、逆に「全てない」が約2割と、ハード面の業務環境は必ずしも整っていないことが分かる。

B19 育児・介護休業制度はありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	両方ある	323	45.6
2	育児休業制度がある	237	33.4
3	介護休業制度がある	3	0.4
4	両方ない	76	10.7
	無回答	70	9.9
	全体	709	100.0

法定化されている育児・介護休業制度の整備状況については、「両方ある」が約46%で最も多かったものの、育児休業制度はあっても介護休業制度がないケースなど、法定化されているにもかかわらず、休業制度の不備が目につく。「両方ない」というのも1割を超えていた。

C01 今年4月に入社した新卒の方だけに尋ねます。  
正式入社前の研修期間に報酬等を受給しましたか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	賃金として受給	47	33.8
2	交通費・食費等の実費のみ受給	13	9.4
3	無給	9	6.5
	無回答	70	50.4
	全体	139	100.0

本設問は、正式採用前の研修に対する対価を聞いたものである。賃金の支払いがあったとするものが約1/3あり、実費ベースの支払いが1割弱であった。「無給」という回答こそ少なかったものの、「無回答」が5割を超えているのが気掛かりである。

C02 園内外の研修機会はありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	園内・園外両方ある	555	78.3
2	園内研修のみ	20	2.8
3	園外研修のみ	91	12.8
4	両方ない	7	1.0
	無回答	36	5.1
	全体	709	100.0

園内外の研修については、「園内・園外両方ある」が約78%と比較的高かった。とはいえ、園内研修か園外研修のいずれかしか行われていない施設も15%程度見られた。

C03 学びたい研修を受けられていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	十分に受けられている	166	23.4
2	だいたい受けられている	297	41.9
3	多少受けられている	166	23.4
4	ほとんど受けられていない	44	6.2
	無回答	36	5.1
	全体	709	100.0

職員の研修受講意向が叶えられているかどうかを聞いたところ、「十分に受けられている」(23%)、「だいたい受けられている」(42%)で、3人に2人は学びたい研修をおおむね受けられていた。その一方で、学びたい研修が「多少受けられている」(23%)、「ほとんど受けられていない」(6%)も合計で3割に上っている。

C04 今の仕事にやりがいを感じますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに感じる	187	26.4
2	おおむね感じる	443	62.5
3	あまり感じない	40	5.6
4	ほとんど感じない	8	1.1
	無回答	31	4.4
	全体	709	100.0

現在の仕事のやりがいを探ねたところ、「大いに感じる」(26%)と「おおむね感じる」(63%)を合わせると、回答者の9割近くがやりがいがあると答えており、仕事のやりがいはかなり高いことが分かる。

C05 仕事上で負担が特に大きいと感じるものがあれば3つまで選んでください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	クラス運営	165	23.3
2	教材準備	149	21.0
3	室内環境構成	50	7.1
4	指導計画や記録の作成	289	40.8
5	行事の準備	358	50.5
6	特別な支援が必要な子への対応	305	43.0
7	保護者への対応	238	33.6
8	通園バスの引率	21	3.0
9	掃除や片付け	44	6.2
10	その他	58	8.2
	無回答	64	9.0
	全体	709	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	1741		245.6

仕事上の負担が特に大きいと感じるものを複数回答で探ねたところ、回答者1人当たり2.5(245.6%)の選択があった。上位3つは「行事の準備」が約51%、「特別な支援が必要な子への対応」が43%、「指導計画や記録の作成」が41%であった。ほかには、「保護者への対応」(34%)や「クラス運営」(23%)、「教材準備」(21%)の負担感が挙げられていた。

C06 職場の人間関係で負担に感じることはありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	とても感じる	97	13.7
2	やや感じる	276	38.9
3	あまり感じない	209	29.5
4	ほとんど感じない	95	13.4
	無回答	32	4.5
	全体	709	100.0

職場の人間関係については、負担を「とても感じる」(14%)、「やや感じる」(39%)と答えており、5割以上の職員が何らかの負担感を抱えていることが明らかになった。一方で、負担をそれほど感じないとする割合も約43%あった。

C07 職場の人間関係で特に負担に感じる対象は誰ですか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	園長・副園長	110	15.5
2	主任・主幹	131	18.5
3	同僚	93	13.1
4	パート等の職員	46	6.5
5	いない	178	25.1
6	その他	76	10.7
	無回答	84	11.8
	全体	709	100.0

累計	(n)	累計	(%)
	718		101.3

人間関係において特に負担に感じる相手を聞いたところ、「主任・主幹」が約19%で最も多く、次いで「園長・副園長」が16%、「同僚」が13%などとなっていた。その一方で、「いない」という回答も25%と4人に1人いたが、無回答も1割を超えており、質問に関する態度表明にためらいが生じた可能性もある。

C08 保護者との関係についてどう感じていますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大変良い	39	5.5
2	おおむね良い	615	86.7
3	あまり良くない	20	2.8
4	かなり良くない	0	0.0
	無回答	35	4.9
	全体	709	100.0

職員と保護者の関係については近年、モンスターペアレントの存在やママ友の確執などが課題とされてきた。しかし、今回の調査対象者の範囲では、保護者との関係は「大変良い」と「おおむね良い」が合計で9割を超えており、非常に高い数字となっている。さらに、「かなり良くない」は0%となっており、解決困難事例はないとみられる。

C09 今の仕事にやりがいを感じますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大いに感じる	179	25.2
2	おおむね感じる	446	62.9
3	あまり感じない	40	5.6
4	ほとんど感じない	10	1.4
	無回答	34	4.8
	全体	709	100.0

本問については、C04と重複したものである。結果はほとんど同じであり、評価についてはC04を参照されたい。

C10 仕事に関するストレスをお尋ねします。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大変感じる	201	28.3
2	時々感じる	407	57.4
3	あまり感じない	51	7.2
4	ほとんど感じない	18	2.5
	無回答	32	4.5
	全体	709	100.0

仕事に関するストレスについては、「大変感じる」(28%)と「時々感じる」(57%)を合わせると、何らかのストレスを感じている職員が9割近くに上った。「大変感じる」だけでも3割近くおり、総じて仕事に対するストレスはかなり多いことが推察される。

C11 ストレスについて相談する人はいますか(1人選択)。

No.	カテゴリー名	n	%
1	職場の先輩	73	10.3
2	同僚	237	33.4
3	後輩	11	1.6
4	園長	12	1.7
5	自分の家族	171	24.1
6	友人	132	18.6
7	カウンセリングの専門機関	2	0.3
8	いない	23	3.2
9	その他	8	1.1
	無回答	40	5.6
	全体	709	100.0

ストレスの相談相手としては、「同僚」が約33%と最も多く、次いで「自分の家族」が24%、「友人」が19%、「職場の先輩」が10%などとなっていた。同僚以外では、家族や友人に相談するケースが多く、管理者である園長はあまり相談相手になっていないことが分かる。

C12 以上から、あなたの職場環境への総合的な満足度をお尋ねします。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大変満足	38	5.4
2	おおむね満足	386	54.4
3	やや不満	197	27.8
4	かなり不満	54	7.6
	無回答	34	4.8
	全体	709	100.0

本質問は、職場環境に対する総合的な満足度を尋ねたものだが、その結果、「大変満足」(5%)と「おおむね満足」(54%)を合わせると、約6割が現在の職場環境に満足していることが分かる。とはいえ、「やや不満」(28%)と「かなり不満」(8%)が約35%と、3人に1人が不満を抱いており、特に「かなり不満」とする層が約8%に上ることは看過できないのではないかと。

D01 仕事を辞めたいと思ったことはありますか。

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	491	69.3
2	ない	210	29.6
	無回答	8	1.1
	全体	709	100.0

仕事を辞めたいと思ったことがある職員は約 70%、ない職員は 30%となっており、C12 の質問で職場環境に満足していると回答していても、仕事を辞めたいと思った職員が相当数いることが分かる。

D02 D01 で「1：ある」と回答した方について、その理由を教えてください。

主な理由として示されたもの

- ・仕事と子育ての両立ができるか不安になったため
- ・仕事量が多い、仕事量と給与が合っていない、仕事量が多く休む暇もない
- ・病気や家庭の事情でも休めない
- ・有給休暇が取れない
- ・園長や主任からのパワハラ、理不尽なことで上司から責められた
- ・残業や持ち帰りが多い、休み時間がまったくない
- ・自分には向いていないのではないかと思った
- ・職場の人間関係
- ・教材準備などで教材費（実費）がもらえない
- ・保護者との対応、保護者からのクレーム
- ・クラス運営がうまくいかなかったとき
- ・子どもや同僚が園長から怒鳴られたのを見たとき
- ・行事の準備が大変だったから

D03 仕事上の悩みや不安などをどう解決していますか。

主な意見として示されたもの

- ・職場の同僚や先輩、家族、友人に話を聞いてもらう、相談する
- ・自分の趣味でリフレッシュする、休日にリフレッシュする
- ・同僚や友人と食事に行く、飲み会に行く
- ・メンタルクリニックに行く、カウンセリングを受ける
- ・ギリギリまで自分で考える
- ・我慢する、自分の心の中におさめる

D04 あなたの幼稚園教諭、保育教諭を継続する意向を教えてください。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大変強い	117	16.5
2	やや強い	359	50.6
3	やや弱い	166	23.4
4	大変弱い	48	6.8
	無回答	19	2.7
	全体	709	100.0

幼稚園教諭・保育教諭としての就業継続意向を聞いたところ、「大変強い」(17%)、「やや強い」(51%)が3人に2人に上っていた。その一方で、3人に1人は、幼稚園教諭・保育教諭の継続意向が弱いとい回答しており、定着率の向上を目指す上で大きな課題が投げかけられている。

D05 D04で3、4と回答した方にお尋ねします。その理由は何ですか。

主な理由として示されたもの

- ・仕事と家庭や子育ての両立ができないから
- ・仕事が多く、残業や持ち帰りの仕事が多いから
- ・給料が低いわりに仕事が多いから
- ・年齢的、体力的、精神的に疲れてしまうから
- ・金銭面、精神面を含めて限界を感じ、転職を考えているため
- ・違う仕事をしてみたいから、他の職業に興味があるから
- ・この職業に向いていないと思うから、やっていける自信がないから
- ・仕事は好きでも働く環境が悪いから
- ・給料が安いわりに責任が重いから
- ・人間関係や保護者対応でストレスが多いから
- ・仕事が大変で自分が成長できそうにないから

D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。

No.	カテゴリー名	n	%
1	大変強い	108	15.2
2	やや強い	320	45.1
3	やや弱い	195	27.5
4	大変弱い	71	10.0
	無回答	15	2.1
	全体	709	100.0

現在の職場に対する就業継続意向を聞いたところ、「大変強い」(15%)、「やや強い」(45%)と6割の職員が比較的強い継続意向を持っていたものの、「やや弱い」(28%)、「大変弱い」(10%)と4割近い職員は継続意向が弱いことが明らかになっている。保育者としての継続意向よりも、現在の職場の継続意向のほうが低いことが分かる。

D07 D06 で 3, 4 と回答した方にお尋ねします。その理由は何ですか。

主な理由として示されたもの

- ・人間関係でうまくいっていないから
- ・園長や主任など上司の態度や言動に不満が大きいから
- ・仕事量が多く、家庭との両立が難しいから
- ・仕事量が多く、残業や持ち帰りが多いから
- ・休みが自由に取れない
- ・両立は難しいため、結婚したら退職を考えている
- ・給料が安すぎるから、残業手当が出ない
- ・子どもの数に対して、それに見合った先生の人数が足りていない
- ・教材を買ってもらえず、自分で用意しなくてはならない
- ・持ち帰りの仕事や行事の準備が大変だから
- ・精神的に限界を感じているから

D08 その他、幼稚園教諭、保育教諭を長く務めるためのご意見があればお聞かせ下さい。

主な意見として示されたもの

- ・働きやすい環境を園長、主任が率先してやっていくこと
- ・給与を上げるべき、時間外労働をさせるなら手当をしっかり出すべき
- ・持ち帰りの仕事を減らすこと
- ・職場の人間関係が良好で、風通しの良い環境であること
- ・有給休暇や休憩時間が十分に取れること
- ・職員の人数を増やして、ゆとりをもって保育に当たること

以上が単純集計の結果とコメントである。次に、関連すると考えられる各質問のクロス集計結果を示しておく。



(2) クロス集計の結果とその評価

継続意向、処遇満足度、仕事のやりがい、専門職としての継続意向など、各要素間の相関についてクロス集計を行った。その結果は以下の通り。

① A07（末子の年齢）×D04（教諭としての継続意向）

		D04 あなたの幼稚園教諭、保育教諭を継続する意向を教えてください。					
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	117	359	166	48	19
		100.0	16.5	50.6	23.4	6.8	2.7
A07 A06でお子さんがいると答えた方について、末子の年齢（学齢）を教えてください。	小学校就学前	35	6	23	4	1	1
		100.0	17.1	65.7	11.4	2.9	2.9
	小学生	37	13	22	1	0	1
		100.0	35.1	59.5	2.7	0.0	2.7
	中学生	25	6	14	3	1	1
	100.0	24.0	56.0	12.0	4.0	4.0	
	高校生以上	100	23	50	18	4	5
		100.0	23.0	50.0	18.0	4.0	5.0

幼稚園教諭・保育教諭という職業に対する継続意向をみると、末子の年齢の違いによる差はそれほど大きくなく、両者の相関はあまり見られなかった。

② A07（末子の年齢）×D06（現在の勤務先での継続意向）

		D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。					
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	108	320	195	71	15
		100.0	15.2	45.1	27.5	10.0	2.1
A07 A06でお子さんがいると答えた方について、末子の年齢（学齢）を教えてください。	小学校就学前	35	5	23	5	2	0
		100.0	14.3	65.7	14.3	5.7	0.0
	小学生	37	9	19	6	1	2
		100.0	24.3	51.4	16.2	2.7	5.4
	中学生	25	5	14	5	1	0
	100.0	20.0	56.0	20.0	4.0	0.0	
	高校生以上	100	21	54	16	7	2
		100.0	21.0	54.0	16.0	7.0	2.0

本設問においても、末子の年齢と現在の勤務先の継続意向との間に明確な相関は認められなかった。

③ A10（施設類型）×B03(給与と賞与を合わせた処遇満足度)

		B03 給与と賞与を合わせた処遇の満足度教えてください。					
		合計	かなり満足	やや満足	やや不満	かなり不満	無回答
	全体	709	64	286	245	100	14
		100.0	9.0	40.3	34.6	14.1	2.0
A10 あなたの勤務先の施設類型を教えてください。	幼稚園	439	38	174	147	72	8
		100.0	8.7	39.6	33.5	16.4	1.8
	認定こども園	256	24	108	93	28	3
		100.0	9.4	42.2	36.3	10.9	1.2
	その他	9	1	1	5	0	2
		100.0	11.1	11.1	55.6	0.0	22.2

公定価格に基づく施設型給付を受ける認定こども園等と私学助成を受ける幼稚園では、職員の処遇改善に違いがあることから、認定こども園等の処遇満足度のほうが高いのではないかと仮定したが、実際には大きな差異は見られなかった。とはいえ、「かなり満足」「やや満足」と答えた割合は、幼稚園が約48%、認定こども園が52%、「やや不満」「かなり不満」については、幼稚園が約50%、認定こども園が47%と、若干の差が見られた。特に、「かなり不満」については、認定こども園が約11%であるのに対して、幼稚園は16%となっており、職員の継続意向を高める上では考慮すべき結果と考えられる。

④ A10(施設類型)×C12(職場環境の総合満足度)

		C12 以上から、あなたの職場環境への総合的な満足度をお尋ねします。					
		合計	大変満足	おおむね満足	やや不満	かなり不満	無回答
	全体	709	38	386	197	54	34
		100.0	5.4	54.4	27.8	7.6	4.8
A10 あなたの勤務先の施設類型を教えてください。	幼稚園	439	25	221	131	45	17
		100.0	5.7	50.3	29.8	10.3	3.9
	認定こども園	256	13	156	63	9	15
		100.0	5.1	60.9	24.6	3.5	5.9
	その他	9	0	5	3	0	1
		100.0	0.0	55.6	33.3	0.0	11.1

③の処遇満足度では施設類型間に明確な差異は見られなかったが、職場環境に対する総合的な満足度では、一定の差異が見られた。[大変満足]「おおむね満足」の割合が、幼稚園は56%、認定こども園は66%で、10ポイントの差があった。「やや不満」「かなり不満」の割合では、幼稚園が約40%、認定こども園が28%と、1割以上の差が見られるなど、総合的な満足では認定こども園のほうが幼稚園より高いことが分かった。

⑤ B03(賃金ベースの満足度)×D04(職業の継続意向)

		合計	D04 あなたの幼稚園教諭、保育教諭を継続する意向を教えてください。				
			大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	117	359	166	48	19
		100.0	16.5	50.6	23.4	6.8	2.7
B03 給与と賞与を合わせた処遇の満足度 教えてください。	かなり満足	64	22	32	8	0	2
		100.0	34.4	50.0	12.5	0.0	3.1
	やや満足	286	55	157	56	10	8
		100.0	19.2	54.9	19.6	3.5	2.8
	やや不満	245	27	128	73	13	4
		100.0	11.0	52.2	29.8	5.3	1.6
	かなり不満	100	13	34	27	24	2
		100.0	13.0	34.0	27.0	24.0	2.0

⑥ B03(賃金ベースの満足度)×D06(勤務先に対する継続意向)

		合計	D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。				
			大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	108	320	195	71	15
		100.0	15.2	45.1	27.5	10.0	2.1
B03 給与と賞与を合わせた処遇の満足度 教えてください。	かなり満足	64	22	29	9	2	2
		100.0	34.4	45.3	14.1	3.1	3.1
	やや満足	286	52	150	67	13	4
		100.0	18.2	52.4	23.4	4.5	1.4
	やや不満	245	25	102	84	30	4
		100.0	10.2	41.6	34.3	12.2	1.6
	かなり不満	100	7	33	32	26	2
		100.0	7.0	33.0	32.0	26.0	2.0

賃金ベースの満足度と、幼稚園教諭・保育教諭という職業に対する継続意向や現在の勤務先における継続意向には、一定の相関が認められる。職業への継続意向が「大変強い」と答えた人の賃金ベースの満足度をみると、「かなり満足」が約34%で最も高く、次いで「やや満足」が19%、「やや不満」が11%、「かなり不満」が13%と、大きな相関が見られた。現在の勤務先の場合も同様で、継続意向が「大変強い」と答えた人の処遇満足度は、「かなり満足」が約34%で最も高く、次いで「やや満足」が18%、「やや不満」が10%、「かなり不満」が7%となっていた。

また、回答者709人のうち、満足度の高いクラスターと継続意向の強いクラスターの重複領域には253人(約36%)が含まれている。離職予備軍と考えられるのは、「やや不満+かなり不満」のクラスターと継続意向が「やや弱い+大変弱い」のクラスターとの重複領域で、172人(約24%)が存在している。なお、満足度の高いクラスターと継続意向の弱いクラスターには21人(約3%)が存在している。

⑦ C04(仕事のやりがい)×D06(勤務先の継続意向)

		D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。					
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	108	320	195	71	15
		100.0	15.2	45.1	27.5	10.0	2.1
C04 今の仕事にやりがいを感ずますか。	大いに感じる	187	76	78	21	7	5
		100.0	40.6	41.7	11.2	3.7	2.7
	おおむね感じる	443	28	225	147	36	7
		100.0	6.3	50.8	33.2	8.1	1.6
	あまり感じない	40	0	6	17	17	0
		100.0	0.0	15.0	42.5	42.5	0.0
ほとんど感じない	8	0	0	0	8	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	

今の仕事にやりがいを「大いに感じる」人の勤務先の継続意向をみると、「大変強い」が約41%、「やや強い」が42%、「やや弱い」が11%、「大変弱い」が4%となっており、仕事のやりがいと継続意向に明確な相関が認められる。逆に、やりがいを「あまり感じない」場合の継続意向は、「大変強い」が0%、「やや強い」が15%、「やや弱い」が43%、「大変弱い」が43%で、やはり強い相関がみられた。仕事に対するやりがいが、仕事を継続するかどうかに大きく影響していることが明らかになっている。

回答者709人のうち、仕事のやりがいの大きいクラスターと継続意向の強いクラスターの重複領域には407人(約57%)が含まれている。「あまり感じない+ほとんど感じない」のクラスターと継続意向の強いクラスターの重複領域は6人(0.8%)のみである。離職予備軍と考えられる「あまり感じない+ほとんど感じない」のクラスターと継続意向が「やや弱い+大変弱い」クラスターとの重複領域も、42人(約6%)と少数である。

なお、仕事にやりがいを感ずるクラスターと継続意向の弱いクラスターには55人(約8%)が存在している。

⑧C12(職場環境の総合的満足度)×D04(職業の継続意向)

				D04 あなたの幼稚園教諭、保育教諭を継続する意向を教えてください。				
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答	
	全体	709	117	359	166	48	19	
		100.0	16.5	50.6	23.4	6.8	2.7	
C12 以上から、あなたの職場環境への総合的満足度をお尋ねします。	大変満足	38	29	6	0	2	1	
		100.0	76.3	15.8	0.0	5.3	2.6	
	おおむね満足	386	64	236	71	6	9	
		100.0	16.6	61.1	18.4	1.6	2.3	
	やや不満	197	18	86	72	19	2	
	100.0	9.1	43.7	36.5	9.6	1.0		
	かなり不満	54	3	19	12	19	1	
		100.0	5.6	35.2	22.2	35.2	1.9	

職場環境に「大変満足」していると回答した者(38人/709人)で、幼稚園教諭・保育教諭の継続意向は、「大変強い」が76.3%(29人/38人)であった。職場環境に「やや不満」(197人/709人)及び「かなり不満」(54人/709人)の合計251人のうち、126人(/251≒50%)は職種としての継続意向が、「大変強い」「やや強い」となっている。職場の総合的な満足度が「やや不満」「かなり不満」と教諭継続意向が「やや弱い」「大変弱い」「無回答」のクロス部分は、125人(/709≒18%)となっており、教諭職の継続意向は80%を超えていることが分かった。

⑨C12(職場環境の総合的満足度)×D06(勤務先の継続意向)

				D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。				
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答	
	全体	709	108	320	195	71	15	
		100.0	15.2	45.1	27.5	10.0	2.1	
C12 以上から、あなたの職場環境への総合的満足度をお尋ねします。	大変満足	38	30	6	0	1	1	
		100.0	78.9	15.8	0.0	2.6	2.6	
	おおむね満足	386	61	239	74	6	6	
		100.0	15.8	61.9	19.2	1.6	1.6	
	やや不満	197	11	61	90	33	2	
	100.0	5.6	31.0	45.7	16.8	1.0		
	かなり不満	54	1	4	21	28	0	
		100.0	1.9	7.4	38.9	51.9	0.0	

職場環境への総合的満足度と仕事の継続意向には、強い相関があることが認められた。例えば⑧において、職場環境への総合的満足度で「大変満足」と答えた人の継続意向は、「大変強い」が約76%、「やや強い」が16%、「やや弱い」が0%、「大変弱い」が5%となっていた。

回答者709人のうち、職場環境への総合的満足度が大きいクラスターと継続意向の強い

クラスターの重複領域には 336 人(約 47%)が含まれている。離職予備軍と考えられる「やや不満+かなり不満」のクラスターと継続意向が「やや弱い+大変弱い」クラスターとの重複領域には、172 人(約 24%)が存在し、軽視できない数となっている。

⑩D04(職業の継続意向)×D06(職場の継続意向)

		D06 現在の勤務先に対する、あなたの継続意向をお尋ねします。					
		合計	大変強い	やや強い	やや弱い	大変弱い	無回答
	全体	709	108	320	195	71	15
		100.0	15.2	45.1	27.5	10.0	2.1
D04 あなたの幼稚園教諭、保育教諭を継続する意向を教えてください。	大変強い	117	83	23	8	2	1
		100.0	70.9	19.7	6.8	1.7	0.9
	やや強い	359	20	263	60	16	0
		100.0	5.6	73.3	16.7	4.5	0.0
	やや弱い	166	4	28	118	14	2
	100.0	2.4	16.9	71.1	8.4	1.2	
	大変弱い	48	1	0	8	38	1
		100.0	2.1	0.0	16.7	79.2	2.1

幼稚園教諭・保育教諭としての継続意向と、現在の勤務先における継続意向をクロス集計したところ、両者には高い相関が認められた。職業としての継続意向が「大変強い」場合、現在の職場での継続意向は「大変強い」が約 71%、「やや強い」が 20%、「やや弱い」が 7%、「大変弱い」が 2%となっていた。逆に、職業としての継続意向が「大変弱い」場合、現在の職場での継続意向は「大変強い」が約 2%、「やや強い」が 0%、「やや弱い」が 17%、「大変弱い」が 79%であった。

回答者 709 人のうち、職業継続意向の強いクラスターと職場継続意向の強いクラスターの重複領域には 389 人(約 55%)が含まれている。離職予備軍と考えられるのは、「職業継続意向が強い」が「職場の継続意向が弱い」のクラスターであり、総数は 266 人(37.5%)と大きな比率を占めている。職業と職場の継続意向がともに「やや弱い+大変弱い」クラスターの重複領域では、178 人(25.1%)が存在している。

## II 再就職促進

再就職を促進するために、**保護者を対象に広報活動を行う。**

・浜松市私立幼稚園協会 PTA 連絡協議会主催の会長研修、会員研修にて「幼稚園ナビ」のチラシを配布するとともに当協会年3回発行の「浜私幼だより」に労働環境改善の取り組みやHPについて毎号情報発信を行う。

**広く再就職を呼びかけてHPを再構築する。**

・従来のHPが「先生を目指す方へ」だけであったので「再就職をお考えのみなさんへ」というページを設けた。

再就職を希望する方は、子育て中であつたり様々な家庭の事情が背景にあるためHPに働き方も様々あることを具体的に例示して伝える。

(以下ホームページより抜粋)

再就職をお考えのみなさんへ

専門職として勤務することのメリット

再就職＝クラス担任、かならずしもそうではありません

- ・発達支援の加配 9時～14時
- ・日々、手助けが必要な保育の場面を補助する
- ・経験の浅いクラス担任への支援的補助
- ・教材や行事の準備補助

ブランクはプラスアルファにも！・・・たとえば子育て経験は強み

→「再就職者向け お申し込みフォーム」

以前とは保育の仕方が違うことが不安

幼稚園見学や教員研修の情報を希望の方は再就職者向けフォームよりお申し込みください。

長く勤めたい方のキャリア・アップ

すぐに勤務先を見つけたい方は

→「幼稚園ナビ」



産休育休、取ってみました！

再就職してみました！

私立幼稚園の働き方・座談会

浜松市の私立幼稚園でも、以前と比べていろいろな働き方ができるようになってきた…と言われていますが、実際はどうなんだろう？ということで、今回、浜松市内の私立幼稚園で子育てをしながら勤務をしている3人の先生に集まっていただきお話をうかがいました。

中山先生（花園幼稚園 年少クラス担任）

年中児のお子さんがいます。産休育休を2年間取りました。

大橋先生（湖東幼稚園 現在育児休業中）6ヶ月の赤ちゃんのママです。

伊藤先生（早出幼稚園 前幼稚園勤務5年で退職。4年前に現園へ復職。昨年4月から担任のサポートとして満3歳児クラスを担当）年長、小3のお子さんがいます。

去る1月7日に浜私幼事務局にて開催しました。進行は広報委員長の坂本(あすなろ幼稚園園長)が行いました。

以下、敬称略。

坂本 はじめからお金の話で恐縮です。勉強不足で申し訳ありませんが、産育休の利用での給付金などについてお話を聞かせてください。

## 8割程度の給付金が支給されます

### ○産休

出産予定日前の6週間の産前と、出産の翌日から8週間の産後の期間、休業できる制度で



す。私立幼稚園に勤務し私学共済に加入している場合は「出産手当」として標準給料の8割が支給されます産休機関中の共済掛金も免除されます。

#### ○育休（育児休業）

産後休業の翌日から子どもが1歳になるまで、（一定要件を満たす場合は1歳半～2歳まで、）雇用保険から育児休業給付金が支給されます。職場復帰が前提です。産休機関中の共済掛金も免除されます。

これらの制度で、休業中に標準給料の8割程度の給付金が受けられます。これは、家計としても、本当に助かりますよね！みなさん大きくうなずいていらっしゃると思いますが、復職を前提とした制度ですよ。

中山・はじめは、退職することを考えていましたが、園長先生からこの制度を使ってみないか…と声をかけていただきました。幼稚園の仕事に復職できることが、私にとって魅力のあることでしたので、産育休を取る選択をしました。

大橋・就職3年で、産育休を取らせていただいています。この先、復職して幼稚園の先生を続けられることは嬉しいことです。当初、自分の子の面倒を見ないで、他の子の保育をすることによって母親としてどうなのか？とも思いました。でも、保育を通していろいろな子と接することで、わが子を客観的に見られるようになると期待しています。

### 不安でしかなかった両立

大橋・とは言っても、心配はあります。やはり、家庭と両立となると自分にできるのかなあと不安になります。でも、今も同居をしている義母が、家事を手伝ってくれて、子育てもずいぶんと楽にさせてもらっています。ですから、復職にあたっては、心強いかなと感じています。

中山・私も当初から、仕事と家庭の両立については、不安を感じていましたが、いざ子どもが生まれ、復職となったときに、子育てや家庭のことで、これだけ手がかかっているのに、本当に自分にできるのだろうか？

不安でいっぱいになりました。でも、「やるしかない！」って思っています。（笑）

坂本　でも、家のこともとなると、ひとりでは、厳しいですよ。復職については、パートナーである旦那様はどうでしたか？

中山・私は同居ではありませんが、夫はもともと家事をよく手伝ってくれていました。復職後も、子育てに家事に協力してくれることで、両立ができているのだと思います。それに、

近くに実家がありますので、子どもの迎えを頼んだり、ちょっと手伝ってもらえることで助けられています。

坂本・そんな中、こういったことになると、とても気を遣うということはあるですか？

伊藤・そうですね、自分の子が熱を出したりして、その休みが3日、4日と続くと、職場の先生たちにとっても迷惑をかけてしまうので、そういったことに気を遣いますね。休みが続くと、主人に頼んで仕事を休んでもらったり、実家の父や母に何とかお願いすることもあります。

坂本・子育てを体験して保育現場に復職して、大きく変わったところはどこですか？

### 子どもを見る目が変わる

伊藤・以前は、園児の母親の気持ちが分かることがうまくできなかったのですが、子育てを通して、ああ、あの時の母親としての気持ちがよく分かるなあというようになりました。



中山・未就園児のお母さんの気持ち…集団生活にわが子はなじむだろうか？といったような不安な気持ちも、自分もそういう思いがあったなあ、とそのお母さんの気持ちにより添えるようになったことですね。そのせいか、未就園児のお母さんからいろいろと声をかけられることが多くなりました。

伊藤・子育てを経験していない時は、クラスで泣いている子がいると、早く泣きをやめなくっちゃ、とか、いつまで泣いているのかなと感じることもありましたが、今は、子どものママへの思いもあって泣いている姿をかわいいなあと受け入れられるようになったと言うか余裕が出てきました。

坂本・伊藤先生はフルタイムではないわけですね？

伊藤・できれば産休をとっていましたが、いろいろ都合があって退職をしました。今は、子どもも大きくなって、少し手が離れたので、保育に関わるような仕事を探していました。でも、子育てを中心に考えていたのと、フルタイムの勤務は、体力的にもムリかなと(笑)…今は、8時から午後3時までの勤務で、夏休みの長期休みなどは、次学期の準備や掃除など必要な仕事と家のことを考えて、出勤日を決めさせていただいています。

補助で入っているクラスの担任の先生も、子育て中の先生で、この子はこんな支えが必要

かな…という話もとてもしやすいです。

## 復職・再就職の効果

坂本・きっと、園長先生の配慮あつての配置なのでしょうね。他にも、復職ということで園長の期待も大きいかと思いますが

中川・やはり、未就園児のお母さんとの対応とか、子育て経験のあるところでの保護者への助言などもそうですが、幼稚園の保育の質の向上につながるように、経験年数の浅い先生の保育への助言も、期待されていると感じます。

坂本・幼稚園は先生同士で、その日の保育を振り返る時間の確保が確実にできますから、私も園長のひとりとして大いに期待したいところですね。

大橋・お休みをいただいているという形で、幼稚園をやめないで先生のままでいると、担任だった子どもたちや保護者が思っていてくれることが嬉しいです。「赤ちゃんが生まれたり、会わせてね」と声をかけられたりと、出産というプライベートなことを自分たちのことのように感じて共有していただけること、これって、幼稚園だからこそかなって思っています。

坂本・幼稚園教諭という仕事の枠に収まらない喜びがある保育の仕事。それが、産育休を取ることで続けられたり、再就職したりすることで、さらにその喜びが広がっていくことがよく伝わってまいりました。これからも先生方のご活躍に期待して、会を閉じたいと思います。ありがとうございました。

※『幼稚園ナビ』にて再就職情報にアクセスすることができます。

### III 新規採用促進

#### ①養成校の学生の志向性

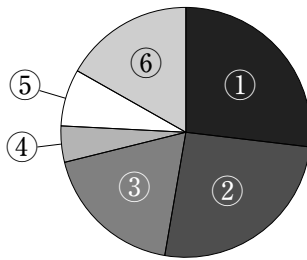
就職活動前の短大1年生（1校）、4年制大学2年生(3校) 205名、就職先がほぼ決定している短大2年生121名に対して就職の志向性についてアンケート調査を行う（H30. 11月）

#### 1) 就職希望先 (2つまで)

- a 幼稚園
- b 保育園
- c 幼保連携こども園
- d 幼稚園型こども園
- e そのほか
- f 未定

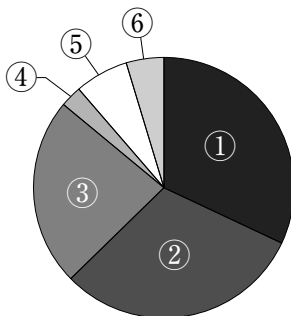
1年生等		2年生	
205名		121名	
80	27%	48	32%
77	26%	46	31%
55	18%	35	23%
14	5%	4	3%
22	7%	10	7%
50	17%	7	5%
298		150	

短大1年生・大学2年生（205名）就職の志向性



- ① 幼稚園
- ② 保育園
- ③ 幼保連携こ
- ④ 幼型こ
- ⑤ そのほか
- ⑥ 未定

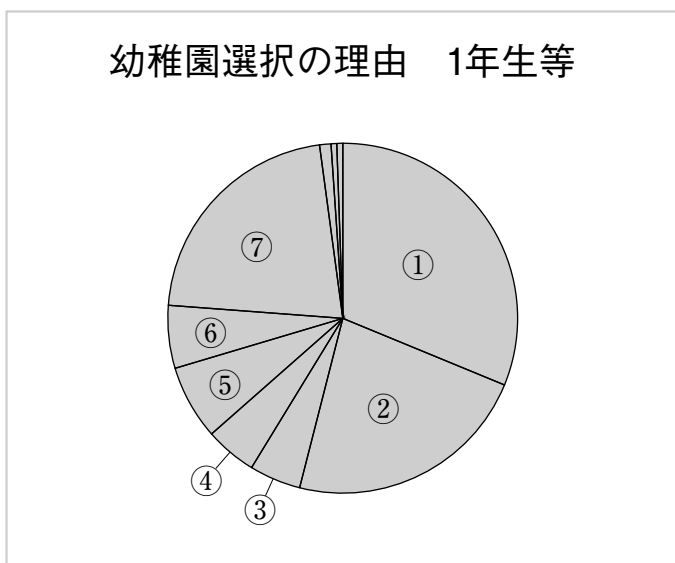
短大2年生（121名）11月現在就職先



2)幼稚園希望の理由（3つまで）

- イ 3～5歳とかかわりたい
- ウ 行事の企画をしたい
- エ 学級担任をやりたい
- オ 教えることが好き
- カ 待遇がよい
- キ 夏休みなど長期休暇がとれる
- ク シフトがない
- ケ そのほか
  - 小学校との接続
  - 保育園よりも子供とかかわる時間が短い
  - 親が幼稚園教諭
  - 実習園がよかった
  - 行きたい園があった

1年生等		2年生	
205名		121名	
59	31%	37	33%
43	23%	12	11%
9	5%	8	7%
9	5%	9	8%
13	7%	6	5%
11	6%	7	6%
41	22%	28	25%
2	1%	3	3%
0	0%	10	9%
1	1%	0	0%
1	1%	0	0%
		1	1%
		1	1%
		1	1%
189		113	



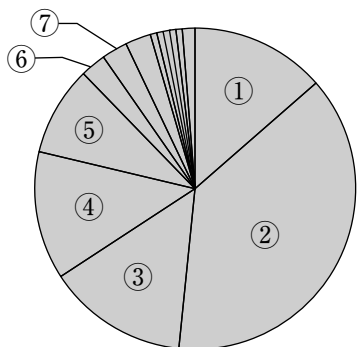
- ① 自身が幼稚園出身
- ② 3～5歳の子とかかわりたい
- ③ 行事の企画をしたい
- ④ 学級担任をしたい
- ⑤ 教えることが好き
- ⑥ 待遇がよい
- ⑦ 長期の休みがある

3)幼稚園を選択しなかった理由（3つ）

- ア 自身が幼稚園出身でない
- イ 0～6歳の子とかかわりたい
- ウ 行事計画や指導案が苦手
- エ 大勢の子をよりも1対1の関係が得意
- オ 教えることにあまり興味がない
- カ 待遇がよい
- キ 労働時間がはっきりしている
- ク シフトにより平日でも時間ができる
- ケ そのほか
  - 地元に幼稚園が無い
  - 母が保育士
  - 小学校教諭希望
  - 幼稚園資格を取らない
  - 保護者の支えになりたい
  - 特に理由はない
  - のびのびとしている保育園が好き
  - 行きたい園があった
  - 未就園児が好き
  - 福祉施設希望

	1年生等		2年生	
	205名		121名	
ア	21	15%	12	11%
イ	59	41%	41	38%
ウ	22	15%	14	13%
エ	20	14%	14	13%
オ	14	10%	9	8%
カ	4	3%	2	2%
キ	4	3%	5	5%
ク	4	3%	5	5%
ケ	0	0%	0	0%
地元に幼稚園が無い	1	1%	0	0%
母が保育士	1	1%	0	0%
小学校教諭希望	1	1%	0	0%
幼稚園資格を取らない	1	1%	0	0%
保護者の支えになりたい	1	1%	0	0%
特に理由はない	2	1%	1	1%
のびのびとしている保育園が好き		0%	1	1%
行きたい園があった		0%	3	3%
未就園児が好き		0%	1	1%
福祉施設希望		0	1	1%
	155		109	

幼稚園を選択しなかった理由  
1年生等

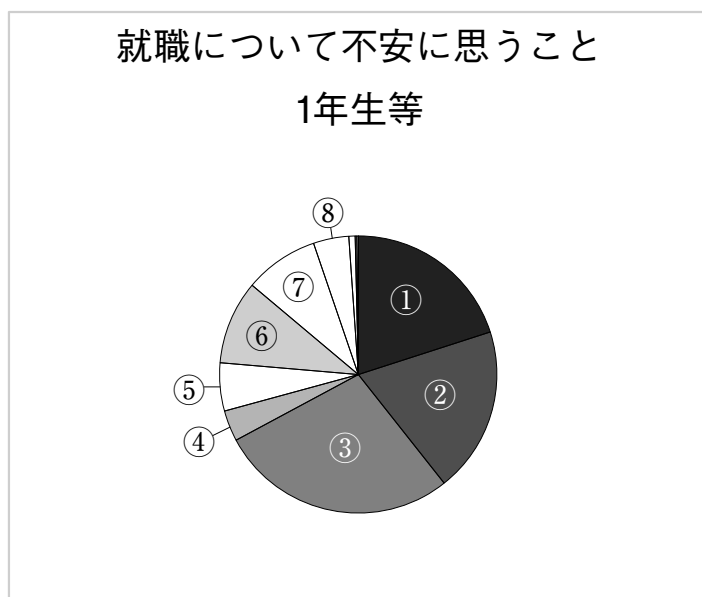


- ① 自身が保育園出身
- ② 0～5歳の子とかかわりたい
- ③ 行事や指導の計画が苦手
- ④ 1対1の対応の方が好き
- ⑤ 教えることは苦手
- ⑥ 保育園等の方が待遇がよい
- ⑦ 労働時間が明確

4)就職について不安に思うこと（3つ）

- イ 園長や主任等の上司との関係
- ウ 保護者対応
- エ 安全面の知識、情報
- オ 入ってからのスキルアップ
- カ 結婚や出産後の就労
- キ 有給の取得
- ク 勤務園の移動
- ケ そのほか
  - 給料額や福利厚生
  - ピアノ
  - 男性保育者として
  - 就職できるか不安

1年生等		2年生	
205名		121名	
111	20%	71	23%
107	19%	62	20%
154	28%	95	31%
20	4%	17	6%
31	6%	21	7%
54	10%	15	5%
48	9%	17	6%
23	4%	5	2%
0	0%	0	0%
4	1%	2	1%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
	0%	1	0%
554		306	

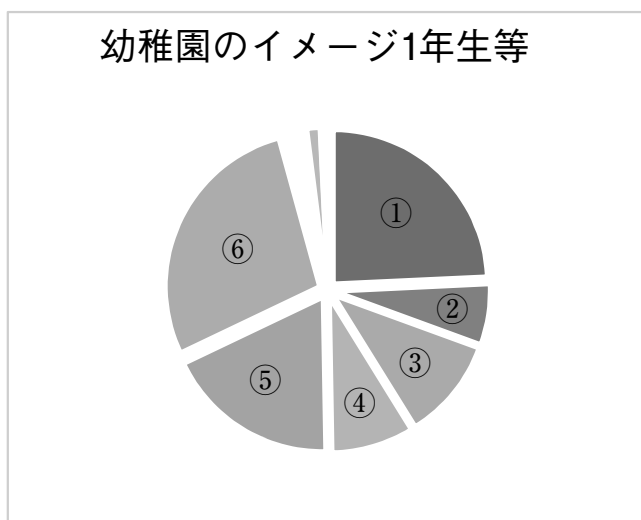


- ① 同僚との人間関係
- ② 園長など上司との人間関係
- ③ 保護者対応
- ④ 安全面への知識
- ⑤ 入ってからのスキルアップ
- ⑥ 結婚や出産後の就労
- ⑦ 有給の取得
- ⑧ 就職後の移動

5) 幼稚園のイメージ (3つ)

- ア スキルがいかせる
- イ 研修が充実している
- ウ 長期休みが取れる
- エ 私学共済の充実
- オ 先輩が厳しい
- カ 行事が大変で時間外が多い
- キ そのほか
  - 長く勤めても給料が増えない
  - 移動がある
  - 園長によってすべて変わる
  - あまり良いイメージが無い
  - 私立による待遇差
  - 子供という時間が少ない
  - 給料が高い
  - 時間や保育内容にゆとりがある
  - 子どもの個性を伸ばし丁寧な対応をしている
  - わからない
  - 個性が強い
  - 移動が無い
  - 労働時間が長い
  - そのほか

1年生等		2年生	
205名		121名	
96	24%	57	25%
25	6%	19	8%
42	11%	48	21%
34	9%	13	6%
72	18%	26	12%
110	28%	48	21%
0	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
5	1%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
1	0%	0	0%
		3	1%
396		214	



- ① 学んだスキルがいかせる
- ② 研修が充実している
- ③ 長期休みがとれる
- ④ 私学共済の充実
- ⑤ 先輩が厳しい
- ⑥ 行事が大変で帰りが遅くなる



学生の志向性をアンケート調査したところ、幼稚園、保育園どちらかに偏っていることはない。職がほぼ決定した短大2年生とあまり比率の違いが見られない。就職活動前から就職先を決めていることが伺われるが、各施設について詳細な情報を得ているわけではなくイメージで決定していると推察される。就職時のミスマッチを防ぎ就職直後の離職を防止するためには各施設の情報をより多く、正確に伝える必要がある。そのためには、自主実習など学生が直接園を見学をしたり直接的に教員体験をする機会をもうけたい。

また公的な処遇改善がおこなわれている保育園、こども園に比べて幼稚園は処遇についてマイナスイメージをもっているのではと予想したが、学生自身は給料面よりも休日などに着目して幼稚園を選択をしていることがわかる。夏休みなどの長期休業時に連続して休暇を取得できることは幼稚園の魅力の一つであるので大いにPRすべきである。

幼稚園については、学んだことが生かせるというイメージをもっており就職後は個々のスキルが生かせるよう指導することで、やりがいや意欲を醸成することができると思われる。

## ②園長研修会 1月23日 テーマ「若手保育者の育成方法」

講師 師岡 章 先生

参加者 園長21名 教員養成校13校16名

内容 1 園経営の現代的な課題

職業としての保育へのまなざし

- ・「保育」と「教育」との区別

保育者不足の理由

幼稚園は学校であり教育施設であることを強調しすぎると幼稚園＝学校であり指示的である。保育園はゆったりしており体験的であると学生自身が区別的にとらえてしまう。そのイメージから幼稚園就職に対してハードルがあがってしまう。

職員の仕事内容の変化

- ・預かり保育へ対応
- ・子育て支援の荒波

過重労働の割に賃金が低い、休日がとりにくいというイメージから就職先としての魅力に欠ける。1人の学生に対して20件以上の求人がある現状。

保育人材確保の方策

- ・「受け」から「攻め」へ
- ・幼稚園の魅力伝達

実習だけでなく、現場の先生が直接大学へ行き魅力を語る必要がある。

2 若手の育成方法

保育の魅力への気づき

- ・挑戦する保育の展開

- ・憧れの先輩との出会い  
関係性の再構築
- 自信の育成
  - ・事実に基づく振り返り
  - ・受容と共感  
若手を真ん中におきて振り返る。自己肯定感を育てる。
- 実践の場に降れる機会の創出
  - ・交換保育への挑戦
  - ・公開保育への参加

養成校との意見交換会 2018. 1. 23

研修会に続いて、養成校との意見交換会を実施した。

## 現状

### 【実習について】

- ・母園での実習禁止について  
文科省から通達が出ているので学生にはそのように指導している。
  - ・自主実習の減少について  
授業のカリキュラムが短大の場合は非常に詰まっていたりなかなかいくように呼びかけるのが難しい状況である。学生が忙しく自主実習に行ってもらいたいのが授業も大切なので・・・
- インターシップにより、就職先をよく見て決めるように指導している大学もある(県短)

### 【求人動き】

- ・求人の倍率 20倍～40倍
- ・最近首都圏に希望を出す学生が出てきた  
今後も首都圏への希望が増えるであろう  
首都圏行のツアーも存在している
- ・愛知は多くの学生が一般の会社に就職するものが多いので、幼保、こども園が一緒になって給食活動を行っている
- ・退職した学生は、違う職種に就職する  
労働条件の公開は勿論の事、有休、産休、昇給などの実績・実態の公開により、ライフワークバランスの充実が必要
- ・学生は給料よりも休日の取得についての関心が高い

### 【今の学生の気質・傾向】

- ・見学申込など、園への電話をかけることについて、いまの学生はかなりの負担感を感じている。  
「園が忙しくしている時に電話を入れて、迷惑にならないだろうか？」

「電話をしたものの、うまくしゃべることが出来なくて、園に不快感を与えないだろうか？」

- ・学生の質が、ここ1年でかなり変わっているように感じる。イヤなことはしない。楽しみたい。けど、良い結果が残るようにならないか…要するに幼い。ここが変わっていかないと、ひとり担任、責任のある立場などを背負い込めないのかもしれない。つまり、保育園の方が楽でよい。(じつは違うのだが)
- ・ピアノが苦手な学生が多い。  
園の実習の際、ピアノが弾けないことを心配していると担当の先生から「大丈夫だよ」と言われて真に受けた学生がいた。やらなくてよいのではなく、少しでも努力すると考えてほしい。
- ・学生気分と社会のギャップ  
忙しい中での、バイト～ショッピング～楽しい  
(責任がない中での生活から～社会人としての責任～ストレス)  
学生が本音、本心話を話してくれない
- ・精神的に弱い面があり改善点をストレートに言えない

#### 【就職・実習において 新任教諭、学生が感じた事例】

##### 実習

- ・実習にかかる教材を自費での負担が重荷
- ・学生の親からのクレームがあった例も
- ・遠隔地の場合の交通費の自己負担が重荷
- ・担任の先生と合わず実習期間つらい思いをした→他のクラスの先生が声をかけてくれて嬉しかった
- ・最後の反省会の時、先生方から褒められて嬉しかった
- ・認められすぎるのも素直に喜べなかった
- ・職員とのコミュニケーションができて良かった

##### 就職（内定期間）

・交通費と給料が高いところと全く出してくれないところがある。その差に学生は悩んでいる。他園と比較し一喜一憂している。\*他グループからも意見あり  
慣らし実習の期間もバラバラで長いところは1か月拘束される。平均は10日前後  
いつなら来れますか?どのくらい来れますか?と言われるので学生は不安に思っている。日数が少なかったら後で響くのか? (卒業旅行の計画もあり不安な様子)

→園側 4月からは実習生ではなく先生として困らないようにするための実習。最低限覚えるところは覚え働けるようにする実習で、教育実習で指導しなかったバスの乗降や父兄への対応なども丁寧に指導します。と養成校側に伝えた

- ・内定した幼稚園から、園の行事の見学の誘いがあったが、教科の単位取得のため参加でき

ないと判断して、それを断ると、今までも内定者は何を置いても参加をしてきた、などと見学の強要があった。学生は、内定園への就職を渋り始めた、就職課や大学教員が何とかなだめて就職したものの、すぐに退職してしまった。授業に出席しなければ、単位の取得は以前よりかなり厳しくなっている現状や、土曜日にも補講があるなどの実際を、園長等管理職は、理解していないと思われる。

- ・在園児についての悪口を職員間で話しているのを聞いた
- ・先輩職員とかかわりづらいことがストレス
- ・園長、主任より中間の指導者の担当教諭の言い方、指導法、園の目標とはかけ離れた指導により新人が混乱をしている

#### (新任期間)

- ・金銭的自己負担・・・ユニフォーム代、給食代、バザーでの販売物を職員が自己負担で用意する
- ・休みが少ない
- ・一人担任を負担に感じた

### 情報発信の方法

- ・実習に来てもらうしか、自園のことを知ってもらう機会がなく、園見学の機会をつくっても、どうそれを学生に告知すればよいのか分からず、前に進めることができない。  
→学内に学生が目に見えるような**掲示板**があるので、チラシなどをそこに張り出すことはできる。(浜学院)
- せっかく、園見学等の情報を掲載がなされても、幼稚園ナビを利用するためのログインにあたり、個人情報登録することに学生は、かなりの抵抗感がある様子。
- ・就職フェアで、**園見学の希望を取って日程の調節までできるようにすれば、学生の園見学が増えるのではないか。**
- ・養成校側からの積極的な自主実習の呼びかけが出来ないのであれば幼稚園ナビなどを園側が上手く利用し園見学や園訪問自主実習の学生に働きかけ就職に結びつけることが必要。幼稚園ナビを使ってきたので学生に知らせてほしい。  
なぜ養成校に入学したのか?理想と現実の差がある。保育現場を知るきっかけを作りたい。
- ・富士市の取り組みとして**高校生を集めて幼稚園の良さのアピールをする企画**があった。浜松や遠州地方も行政に働きかけ実施できると園側や養成校側にとっても学生獲得に大きなメリットがあるのでは?

- ・幼稚園ナビの活用

例として

- ・手遊びを園の職員が学生さんに教えるようなワークショップを開催
- ・公開保育の参加。保育指導案を見ながら先生の保育を見る。等
- ・求人票では伝わらない部分があるイメージしにくいところを幼稚園ナビに写真を多用して学生にアピールする
- ・イベントを開催し通知が学生に届くように
- ・幼稚園ナビのお気に入りに登録してもらえるように努力する

\*現状は実習先を決めるときに初めて地域の幼稚園を検索し、知る学生が多いのが現状。

### 園からどのような情報が欲しいか？

・園の行事などを知りたい。(運動会・夏祭り・発表会・作品展など) 実際に足を運び園の雰囲気分かることが出来れば就職の参考になる  
製作の授業をしているがどの年齢・どの年齢がその製作に適しているか区別がつかない。  
参考になる行事はないか？

### 必要な求人情報

- ★学生だけでなく学生の親においても関心が高い
- ★企業の求人票と比べた場合、あいまいな表現が多い・・・年間休日、手当は明確に!  
→学生は、細かな内容は聞きづらい
- ・宗教(経営母体について)
- ・通勤方法
- ・休日(育児休業、年間休日\*有給)
- ・福利厚生
- ・基本給、昇給
- ・キャリアアップのしくみ
- ・園の特色
- ・労働時間(残業の有無)
- ・ピアノ試験については、課題曲を明記する(好きな曲を・・・というのはわかりづらい)

## そのほか

- ・公立を受験する学生は、実質的に浜私幼の試験が受けられないようになっているが、公立受験をするという前提で、内定を出してもかまわないという園があれば、私立幼稚園の就職試験を受けさせてもらえるようになると、学生にとって私立幼稚園のメリットがマスのではないか。
- ・実習ではこういう内容を実習させてほしいという養成校の要望がまずありきではないか。そうでないと、何をどこまで実習生に対して課していくのか、園としては判断しかねる。  
→担任になった時に必要なスキルを身につけてほしいと願って、実施園が学生に課題を課しても、ただ、「あの園は厳しい園。もっと楽な実習園があるのに」としてしか学生から評価されないのであれば、到底、保育の質は保てない。  
→もっと具体的に、実習の内容を、養成校と協会の間で取り決めて、学生にも「こういった内容で実習園に依頼している」ということを知らせることができれば、無用に行き違いを生まなくてすむ。
- ・養成校と浜私幼協会が、新規採用にあたり、学生と園とのミスマッチを防ぎたいというお互いの願いが一致するのなら、養成校と協会が実質的な取り決めとして誓約するものをつくり、それを基準にして実習なり見学なりを行えるようにしてほしい。

## まとめ

養成校との意見交換会を通して、学生にとって必要な情報の精査ができた。

特に生涯を通じて長く勤務できるしくみづくりのためには、キャリアアップのしくみづくりの必要性を感じる。

一方で、職業に対する学生の意識改革も必要である。養成校での「学び」につなげられるよう協会として求める質の均一化を図るべきである。

### ④「実習ガイド」の作成

実習での指導がきびしく学生が幼稚園への就職を断念してしまうとの声は以前からあり、「実習ガイド」を作成し、学生と園それぞれが共通理解のもとに実習がより良い学びにつながるよう試みた。(ガイドは次ページに掲載)

## ⑤HPの再構築

これまで、「就職フェア」「採用審査会」の案内のみであったHPを再構築し、学生にとってわかりやすい「就職マニュアル」を掲載するとともに不安解消につながるようQ&Aを掲載した。以下、HP抜粋。

### 就職したい園を選ぶ ～新卒のみなさんのための就活マニュアル～

準備時期 2月～5月

- ① **自己分析**・・・自分が好きなこと、これまで頑張ってきたこと、なりたい先生(自分)像など自分自身の気持ちを書き出してみましょう。
- ② **業界を知ろう**・・・たくさんの幼児教育施設、保育施設があります。また公立、私立などの違いもあります。研修の機会があるか、保険や退職度などの保証部分も確認することで、その業界のスタンダード(標準)を知ることができます。  
浜松市私立幼稚園協会HPでも幼稚園に関する情報を常に発信をしています。
- ③ **情報収集**・・・**幼稚園を探そう!**

実習、インターネット、就職フェア、先輩の口コミなどいろいろな手段で情報を集めましょう。

◇インターネットを使う

・全日本幼稚園連盟が運営している「**幼稚園ナビ**」では各園の求人情報やイベント情報をタイムリーに配信しています。個別登録が必要となります。(無料)

(全日本私立幼稚園連盟が運営していますので、安心してご利用ください)

・各園のHPを調べることで、園の特徴や子どもたちの様子を知ることができます。

◇就職フェアに行く

- ④ **幼稚園に行ってみよう**

採用試験 6月～7月

#### 6月 採用審査会

浜松市私立幼稚園協会が行う採用審査会が6月にあります。それまでに**学校の求人票**や「**幼稚園ナビ**」で求人状況を調べましょう。採用審査会では幼稚園教諭として基礎的な知識が出題されます。マークシート方式です。

#### 6月末～7月 各園での採用試験

統一試験後、各園での採用試験が始まります。

採用試験のチャンスは3月まであります

職員の結婚や出産などで、当初予定をしていなかった求人が発生する場合があります。1度目の採用試験で採用されなくても、その後にチャンスがあります。**学校の求人票**や

「幼稚園ナビ」から情報を収集し、あきらめずにチャレンジしましょう。

## 就職が内定したら

内定通知を受け取ったら、内定園の行事のお手伝いや2月以降の事前研修に積極的に参加しましょう。就職前に就職園にかかわることで、園の雰囲気に慣れたり社会人としての心構えを学ぶことができます。あなた自身も学校の行事や試験、卒業旅行などの予定もあるかと思しますので就職園と打ち合わせをして行ける日を決めましょう。

## 就職したら Q&A

労働環境について

Q 就職前の事前研修はありますか

A 内定をもらったら、就職先の園の行事の手伝いをしたり、2月頃からできる限り仕事をさせてもらいましょう。新年度がスタートする前に園に慣れておくが良いと思います。ただし学校の試験や卒業旅行など、ご自身の時間も必要ですから園と話し合っ決めてみましょう。また基本的には就職前の研修期間も報酬が支払われますから不安な場合は園に確認をしましょう。

4月以降には、静岡県私立幼稚園振興協会主催の新任研修もありますから積極的に参加しましょう。

Q 有給休暇は取得できますか？

A 就労開始6ヶ月を過ぎれば、基本的には取得できます。不安な場合は面接時に「有給休暇は取ることができますか」と確認をしましょう。就職2年日以降では、幼稚園の場合は夏休みがありますから連続して長期休暇を取得することができます。

結婚・出産をしても仕事を続けたい

多くの幼稚園では、教育の質を保つためにできるだけ長く勤めてもらいたいと考えていますので、結婚、出産をしても仕事を続ける先生が増えてきました。

結婚をすると・・・私学共済から「結婚手当」が支給されます。(現行8万円)

出産をすると・・・出産費+出産付加金が支給され産休期間の休業補償(現行7割)があります。また育児休業期間は雇用保険より育児休業手当が支給されます。

このように結婚、出産にあたって充実した保証がありますので、安心してください。

一方で1人の先生の結婚や出産は周りの先生たちの理解や協力も必要となります。自分のできること、できなくて周りをお願いすることをきちんと整理をして協力をお願いしましょう。「無理をしない」と同時に「謙虚である」ことが大切です。保育は自分ひとりでおこなっているのではなくチームワークであることを忘れずに!!



## 就職活動の流れ

準備時期 2月～5月

- 1 自己分析
- 2 業界を知ろう  
浜松市私立幼稚園協会HPでも幼稚園に関する情報を常に発信しています。
- 3 情報収集、幼稚園・こども園を探そう  
実習、インターネット、就職フェア、先輩の口コミなどいろいろな手段で情報を集めましょう。全日本幼稚園連合会が運用している「幼稚園ナビ」では各園の求人情報やイベント情報をタイムリーに配信しています。個別登録が必要となります。(無料)  
●各園のHPを調べることで、園の特徴や子どもたちの様子を知ることができます。

### 就職フェアに行く

4月に開かれる就職フェアには市内の幼稚園が園ごとのブースを出し、現場の先生が対応をします。個々の園の特徴や労働条件を知ることができますので、積極的に参加しましょう。6月以降に行われる自主実習についても聞くことができます。

### 4 幼稚園に行ってみよう

就職したい園を絞り込むためには実際に行ってみましょう。採用試験ではありませんので早いうちに気軽に訪問しましょう。春休み中でも預かり保育などをしている園も多くあります。

### 審査会と各園での採用試験

6月 採用審査会  
浜松市私立幼稚園協会が行う採用審査会が6月にあります。それまでに学校の求人票や「幼稚園ナビ」で求人状況を調べましょう。審査会で出題される問題の傾向は浜私幼HPに掲載されますので、ご覧ください。

### 6月末～7月 各園での採用試験

採用試験のチャンスは3月まであります。  
職員の結婚や出産などで、当初予定をこななかった求人が発生する場合があります。1度目の採用試験で採用されなくても、その後にチャンスがあります。学校の求人票や「幼稚園ナビ」から情報を収集し、あきらめずにチャレンジしましょう。



## 幼稚園の情報満載 幼稚園ナビ

実際に幼稚園・こども園へ出かけてみませんか？  
行事アルバムや自主実習に参加してみましょ。そのための情報収集には、「幼稚園ナビ」を利用するのが便利です。幼稚園イベント、求人情報、お役立ち情報が満載です。全日本私立幼稚園連合会という公的な機関が運用していますから、安心して利用できます。

### 「幼稚園ナビ」とは？

利用には  
会員登録が必要です  
無料！

全日本私立幼稚園連合会が開発を進めている幼稚園に特化した全国版総合情報ナビサイトです。教員免許取得者の人材確保を目的とした幼稚園に関する求人・イベント情報・お役立ち情報を掲載しています。

<https://navi.youchien.com>



# よりよい 学びのために

浜松市私立幼稚園協会では

みなさんの実習が

より実りあるものとなるように  
実習生の心構えをお伝えすると同時に

受け入れる幼稚園・こども園の

姿勢を示しました。

どうぞ実習時の参考に

お使いください。

## よりよい 学びのために

保育実習はトレーニングの場です  
失敗して当然！  
思い切ってチャレンジしましょう

### 実習生の心構え

- 1 実習園の教育理念・教育目標を理解して実習に臨む
- 2 実習中の服装や身だしなみ、持ち物などについて園の方針があるときには従う
- 3 守秘義務を守る（写真の撮影やSNSへの投稿の禁止）  
\*実習中だけでなく終了後も守りましょう
- 4 挨拶、言葉遣い、声のトーンに配慮する
- 5 実習園の保育者の姿を観察し、子どもの発達に配慮し、どのような援助、声掛けがふさわしいかを学ぶ
- 6 指導案の書き方について指導を受け、作成する  
\*子どもの姿を反映できるように努める
- 7 実践する可能性のある生活の歌や手遊び等は事前に練習する
- 8 実践に対して、指導教諭とともに振り返り次の保育に生かす
- 9 わからないことは、積極的に質問する
- 10 清掃、教材準備等積極的に行う

### 保育を体験しよう

実習の時期に応じて体験することを決め  
体験したことをしましょう

#### STEP 1

- 絵本 2冊の実践  
… 1冊につき回読みきかせ  
\*は園と打ち合わせをしましょう
- 手遊び 2種類の実践を各 1回以上
- アカペラ、もしくはピアノでの  
歌唱を子どもと行う実践を 1回

#### STEP 2

- 活動の片付けの指示 + 子どもを集める指示  
→ 朝の会があればその実践
- お弁当、給食の準備 ~ ごちそうさま、  
までの部分実習

#### STEP 3

- その日の保育のメインになる  
活動の実践 1 ~ 2回
- 午前のみの半日実習回  
\*は園と打ち合わせをしましょう
- 1日実習 1回

安心して学んでいただくために

「保育者になりたい」という  
みなさんの気持ちを大切に  
子どもに寄り添うプロを育てます

## 幼稚園・こども園のお約束

1. 事前の打ち合わせ(オリエンテーション)により園の教育方針を明確に伝え、心構えを具体的に伝える  
●実習が2期にわかれている場合はオリエンテーションは、その都度行う
2. 将来、幼稚園教育の現場に入るものとしての職業倫理を伝える
3. 事前の打ち合わせにより園として準備するもの、実習生が準備するものを明らかにする  
●実習生に過度な金銭的負担をかけるない
4. 指導教諭において毎日の保育の「ねらい」を伝えるときにも実習生の疑問や振り返りについて適切に対応する
5. 日誌は、子どもの姿を記述することで子どもも理解を深める。  
単に保育の流れのみにならぬように指導する
6. 指摘事項だけでなく、実習生の努力を認めるとともに長所を伸ばせるような振り返りをする
7. 実習期間中は採用をほのめかしたり、強引に就職を促すような言動はしない  
●自主実習においても同じ
8. 一日の実習時間は8時間を基本とする  
●実習園の都合により実習時間を延長する場合でも事前に伝え、18時には退園させる。ひんばんに延長することはできない
9. 幼稚園教諭免許取得に係る実習においては配属クラスは幼児クラス(3歳~5歳)でなければならぬ。実習生の主たる配属クラスを乳児クラスや預かり保育にすることはできない
10. 実習生に精神的、身体的な負担をかけない  
例：職員が園の他教員や保護者に対しての批判的な発言をする  
実習生ばかりに重い荷物の運搬を依頼する

平成 31 年度浜松市私立幼稚園協会  
人材確保委員会

金子 容子	浜松学院大学 短期大学部長	学識経験者
山本 睦	常葉大学 保育学科教授	学識経験者
村松 貴通	社会保険労務士	学識経験者
平野 多加	浜松市幼児教育 保育課	行政関係者
小澤 直明	静岡県私立幼稚園振 興協会 遠州地区長	関係団体
荒巻 太枝子	浜松市私立幼稚園 協会長 (30 年度)	幼稚園協会関係者
大塚 文俊	浜松市私立幼稚園 協会理事 (30 年度)	幼稚園協会関係者
山口 崇	浜松市私立幼稚園 協会理事 (30 年度)	幼稚園協会関係者
須賀 晶俊	浜松市私立幼稚園 協会理事 (30 年度)	幼稚園協会関係者
水野 明	浜松市私立幼稚園 協会理事 (30 年度)	幼稚園協会関係者
鈴木 麻衣子	浜松市私立幼稚園 協会事務局	幼稚園協会事務局