

令和元年度文部科学省

「幼稚園の人材確保支援事業」

調査研究事業報告書

公益社団法人北海道私立幼稚園協会

「幼稚園の人材確保支援事業」の実施にあたり

幼児教育・保育の重要性の認識は周知のところであるが、より一層の質の向上と充実の必要性和期待が年々高まっている。その反面、これを担う幼稚園教諭・保育教諭の人材確保は、依然として厳しい状況が続いている。

幼児教育・保育現場における人材不足・人手不足については、少子化の影響による労働人口の減少という社会構造的な日本全体の問題となっていることに加え、幼稚園教諭養成課程への進学希望者数の減少、労働環境改善及び労働条件向上や人材育成スキーム確立などが遅れているという業界の構造的な問題などが挙げられる。

しかし、近年、この課題に対して、現場・養成校・行政などが連携し、積極的に各所で改善が図られるようになってきた。

北海道においては大都市圏と地方の中小都市圏という人口・交通・地理・都市環境などの地域構造の問題も大きな要因となっているが、これについても少しずつであるが対策が行われはじめている。

また、採用後の教職員についても、離職防止・定着支援に向けて、労働環境の改善をはじめ、キャリアアップのための研修体制、ICT を活用した業務効率化などへの対策が進められるようになってきた。

そのような中、本年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の事態に直面することとなり、生活・仕事など大きく環境が変化することとなった。社会環境が大きく変化したことにより、より一層、質の高い幼児教育・保育、また、様々な支援が重要になっていくと同時に、一方では幼児教育・保育現場においても働き方改革や業務効率化など、積極的な ICT の活用と新たな発想・行動が迫られることとなった。

これらのことから、本年度を含め過去3年実施した本事業をもとに、より効果的な施策の実施を目的として、結果をここに報告し、人材確保・定着促進への課題解決に向けて、今後の事業実施に役立てるものである。

「幼稚園の人材確保支援事業」実施結果報告

[目次]

はじめに 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施にあたり

1. 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施概要

- (1) 調査研究テーマ
- (2) 調査研究課題
- (3) 事業計画の概要
- (4) 具体的な調査研究計画

2. 「幼稚園の人材確保支援事業」の事業実施結果及び分析結果

- (1) 「社会保険労務士等の活用による労務環境・就業規則等の改善」
- (2) 「ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善」
- (3) 「幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職支援等の受入体制の構築」

まとめ

1. 「幼稚園の人材確保支援事業」の実施概要（事業計画）

(1) 調査研究テーマ

- 社会保険労務士等の活用による労働環境・就業規則等の改善
- ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善
- 幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職志望者等の受入体制の構築

(2) 調査研究課題

幼稚園・認定こども園における人材確保については、労働人口の減少、きめ細かな幼児教育・保育への期待、また、待機児童対策に伴う関係施設の増加による必要な教員数の増加など、ますます厳しい状況となっているが、従来から早期離職者数及び離職率が高い職種・業界であり、その改善はなかなか進んでいない。そのような課題に対して、調査研究テーマに基づく取り組みを実施し、その実施内容について「アンケート調査」を中心に、効果的な施策の実施について分析・調査研究を行う。

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

「社会保険労務士等の活用による労働環境・就業規則等の改善」

実施する事業について、下記の事項等について調査研究を実施する。

- ① 社会保険労務士等と連携し、道内 5 地域で働き方改革・ワークライフバランスに関する研修会を実施し、これを通じ労働環境・就業規則・雇用条件等の改善を図り、法人・園における風土・制度改革、また、教職員の意識改革を図る。
- ② 調査及び効果測定に基づき、労働環境・雇用条件の改善、その課題、また、事例・効果等を研究し、人材確保・離職防止・定着促進への効果を高める手法を研究する。

「ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善」

実施する事業について、下記の事項等について調査研究を実施する。

- ① ICT 支援員等と連携し、道内 5 地域で ICT への理解・導入・活用等に関する研修会を実施し、法人・園における業務効率化等への理解・活用促進を図る。
- ② 調査及び効果測定に基づき、園務における課題・解決方法、導入・活用時の事例・効果等を研究し、その効果を高める手法を研究する。

「幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職志望者等の受入体制の構築」

実施する事業について下記の事項等について調査研究を実施する。

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

(3) 事業計画の概要

(現状と事業実施の経緯)

- ① 人材確保については、労働人口の減少、きめ細かな幼児教育・保育への期待、また、待機児童対策に伴う関係施設の増加による必要な教員数の増加など、社会的に人材不足が急速に進む中、幼稚園・こども園においてはより厳しい状況となっている。新規採用した教職員については就職前の就労意識等とのミスマッチにより、早期離職数及び離職率が高止まりしている状況であり、中堅教員などについても職務への負担増加、労働環境・労働条件等の厳しさなどから疲弊し、退職・転職などが進む傾向が見られる。幼稚園における労働環境・労働条件、ワーク・ライフ・バランス等が改善されない理由として、社会背景や法制度等の理解不足、今まで行ってきた業務を効率化することへの心理的な壁（現状維持バイアス）、また、取り組み方法などの手法・効果及び同業種の先進事例や異業種の取り組みなど外部情報の不足があげられる。

これらにより、円滑な法人・園運営に対して支障が生じる可能性があり、さらには長期的なキャリアアップが図りづらくなることから教職員の質の向上にも支障が生じる可能性が憂慮される。本事業を実施することにより、意識の変化、具体的な労働環境・労働条件の改善、働き方改革とワーク・ライフ・バランスへの取り組みの推進を図るものである。

- ② 継続的に実施してきた「新規採用の促進」に向け実施する。幼稚園教諭への就職促進と高止まりする早期離職の改善を目的に、具体的な幼稚園教諭の仕事の理解、労働環境・労働条件の改善に向けた取り組みなど、養成校に訪問してその理解とミスマッチ解消に向けた対話式の事業である。平成 29 年度に初めてその効果について定量的・定性的評価による調査分析を行い、現在も継続して行っている。これについては、単年度ではなく継続的な調査分析が必要であることから、引き続き、団体独自に幼稚園教諭・保育教諭を目指す養成校の学生に対して、その職業に対する魅力の PR、幼稚園・認定こども園の実態、先輩教員とのディスカッションなどを定期的・計画的に実施し、本事業について調査研究を行い、より効果的な施策の実施を目的とするものである。
- ③ 現在、園において教職員が担う業務が急増し、その負担と責任の多さが離職理由の一つであり、早期に業務効率化を図ることが必須である。その解決方法の一つとして ICT の活用が進められているが、なかなか浸透・拡大していない。その理由として、業界として ICT リテラシーが低く、子どもたちと向き合う仕事にそもそも ICT が必要なのかという意識が強く、心理的に ICT の理解や導入への壁がある。また、導入を考えていても、ICTによってどのような効果が得られるのか、自分たちの課題に対してどのようなことをすべきなのか、導入後の活用方法など多くの点で理解が不足している。さらに、園においてそれらを担う人材も不足している。このため、ICT の理解・導入・活用方法等に関する支援を研修等を通して実施し、業務効率化への課題解決を図るものである。
- ④ さらにこれらに併せて、現在、政府の重点政策となっている「働き方改革」について、園における労働環境・雇用条件の改善、組織の風土改革、人材育成、キャリアビジョン、支援ツールの活用等に関する研修等を実施し、人材より効果を高めるものである。

(事業の目的と結果)

調査研究テーマに掲げる各事業を実施し、これらに対し適切な調査分析・効果測定を行い、より効果的な施策実施に反映させていくことを目的とする。これにより、新規採用の促進、離職防止・定着促進を推進し、円滑な法人・園運営、ひいては幼児教育・保育の質の向上につなげることを目的とするものである。

(具体的な事業実施項目と調査研究の達成目標)

「社会保険労務士等の活用による労務環境改善・就業規則等の改善」

(具体的な事業実施項目)

- ① 社会保険労務士等と連携し、道内 5 地域で働き方改革・ワークライフバランスに関する研修会を実施し、これを通じ労務環境・就業規則・雇用条件等の改善を図り、法人・園における風土・制度改革、また、教職員の意識改革を図る。
- ② 具体例として、効果的なプロセス、国の取り組み、労務環境の改善、組織の風土改革、人材育成、キャリアビジョン、支援ツールの活用などの研修を実施する。また、他業界の先行事例を学ぶ機会を設け、効果的に働き方改革が推進し、離職防止・定着促進に寄与する内容とする。

(調査研究の達成目標)

- ① 本事業を実施することにより、労務環境・就業規則・雇用条件の改善、風土・意識の改革を図り、新規採用・離職防止・定着促進を進め、平均勤続年数の向上や離職率の低下等を推進する。
- ② 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

「ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善」

(具体的な事業実施項目)

- ① ICT 支援員等と連携し、道内 5 地域で ICT への理解・導入・活用等に関する研修会を実施し、法人・園における業務効率化等への理解・活用促進を図る。

(調査研究の達成目標)

- ① 本事業を実施することにより、業務効率化を進め、園・教職員の業務負担の軽減を図る。
- ② 調査及び効果測定に基づき、園務における課題・解決方法、導入・活用時の事例・効果等を研究し、その効果を高める手法を研究する。

「幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職志望者等の受入体制の構築」

(具体的な事業実施項目)

- ① 北海道内の幼稚園教諭養成校（32 校中約 10 校を予定）に当団体担当者、現役幼稚園教諭・保育教諭が訪問し、幼稚園教諭及び保育教諭として就職を希望・検討している学生に対し、その魅力を PR するとともに、実態・魅力・キャリアパスイメージ等について情報提供、先輩教員の体験談・質疑・ディスカッションなどを実施する。
- ② 北海道内の幼稚園教諭養成校と連携協力し、新規採用に関して定期的な情報交換を行い、事業が幼稚園教諭・保育教諭の採用促進に資する内容となるよう推進する。

- ③ 幼稚園教諭を目指す高校生には確実に養成校へ、選択肢として検討中の場合には養成校への進学希望を高め、その時点では幼稚園教諭という選択肢を考えていない高校生には少しでも興味関心を抱いてもらうことを目的に、より多くの高校生に養成校へ進学してもらえるよう、高校生とその保護者・高等学校の進路指導担当に向けて、チラシやリーフレット、Web サイトなど多くのメディアを通じて、幼稚園教諭や幼児教育・保育の魅力等を発信し、養成校への進学率を高め、免許保持者の絶対数の増加へ繋げる。

(調査研究の達成目標)

- ① 本事業を実施することにより、新規採用の促進、離職防止に向けて就労意識のミスマッチを事前に解消する。
- ② 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。
- ③ 本事業を実施することにより、幼稚園教諭・保育教諭の採用を円滑にし、園運営に対する人材不足を解消する。
- ④ 調査及び効果測定に基づき、随時、実施する内容の改善を行い、事業実施の効果を高める手法を研究する。

(調査研究のポイント)

調査研究にあたっては北海道内の幼稚園教諭・保育教諭養成校と当団体によって組織する「北海道幼稚園教諭養成連絡協議会」と密接に連携協力し、幼稚園・認定こども園側、養成校側の両者が抱える課題や要望などについて協議し、また、当協会が従前より園の労働環境・雇用条件改善に向けて連携している社会保険労務士等、さらには新たに ICT 支援員と連携しながら、それぞれが持つノウハウを活用し、課題解消に向けて適切な調査分析とより効果的な施策実施に向けた検証の体制を構築する。

これにより、幼稚園・認定こども園の新規採用の促進、管理職への労働環境改善・人材育成等研修等、また、ICT 活用による業務効率化のそれぞれに応じた効果的な課題解決方法を共有し、これらに対して継続的な支援と個人と組織の両面から働き方改革の推進を図ることができる。

(4) 具体的な調査研究計画

① 目的

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

② 内容・計画・実施・分析

「社会保険労務士等の活用による労働環境改善・就業規則等の改善」

ア. 社会保険労務士等と連携し、道内5地域で働き方改革・ワークライフバランスに関する研修会を実施し、これを通じ労働環境・就業規則・雇用条件等の改善を図り、法人・園における風土・制度改革、また、教職員の意識改革を図る。

特に子どもたちの教育・保育時間の長時間化、土曜日や長期休暇などの預かり保育の日数・時間数増加に伴い、労働時間の長時間化やシフト勤務の複雑さなどが課題となっているが、幼稚園・こども園における働き方の特殊性を鑑み、その具体的対応を中心として実施する。

- イ. 労務環境改善・就業規則等の改善、働き方改革・ワークライフバランスの取り組みあたっては、今までの園の風土・意識を改革することが重要であることから、労働ということ自体、また、労働人口の減少、企業・団体等における取り組み事例を多く紹介しながら、その実践に向けた、考え方や実践方法を伝える。
- ウ. 具体例として、効果的なプロセス、国の取り組み、労務環境の改善、組織の風土改革、人材育成、キャリアビジョン、支援ツールの活用などの研修を実施する。また、他業界の先行事例を学ぶ機会を設け、効果的に働き方改革が推進し、離職防止・定着促進に寄与する内容とする。
- エ. 本事業を実施することにより、労務環境・就業規則・雇用条件の改善、風土・意識の改革を図り、新規採用・離職防止・定着促進を進め、平均勤続年数の向上や離職率の低下等を推進する。また、個別の園から社会保険労務士等の派遣要望を取りまとめ、可能な限り園での改善に対する相談・指導を行う。
- オ. 研修会后、研修内容、実際に改善を行った際の課題や効果などをアンケート・ヒアリングなどによる調査を行い、継続的に実施する内容についての改善を行い、園における課題・解決方法、風土・意識改革の実態、労務環境改善・就業規則等の改善などの事例などを調査し、事業実施の効果を高めるための PDCA サイクルを構築する。

「ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善」

- ア. ICT 支援員等と連携し、道内 5 地域で ICT への理解・導入・活用等に関する研修会を実施し、法人・園における業務効率化等への理解・活用促進を図る。
- イ. ICT への理解がまだまだ進んでいない業界であり、ICT を活用することによってどのような効果が生まれるのか。自分たちの園の課題解消のため、ICT を活用する際、どのように導入ソリューションを選定していくことが良いか。導入後の活用促進や管理する人材育成などについて、主に設置者・園長・事務長等の管理職及び園内のリーダー的な立場の者を中心に先進的な取り組みを進める事例を紹介しながら、理解と活用促進を図る。
- ウ. 本事業を実施することにより、業務効率化を進め、園・教職員の業務負担の軽減を図る。また、個別の園からの ICT 支援員等の派遣要望を取りまとめ、可能な限り園での理解・導入・活用促進に対する相談・指導を行う。
- エ. ICT が現場のどのような場所・課題・目的で、どのように利用できるか具体的な ICT 活用マップ事例を作成し、併せて実際の園における導入の有無と現状どのような場面でどういった ICT 活用をしているか、また、導入をしたいができない課題、導入後の活用事例や課題などを洗い出し、これにアドバイスなどを加え幼稚園へのフィードバックに活用する。
- オ. 研修会終了後、研修内容、実際に改善を行った際の課題や効果などをアンケート・ヒアリングなどによる調査を行い、継続的に実施する内容、園務における課題・解決方法、導入・活用時の事例・効果等を研究し、その効果を高めるための PDCA サイクルを構築する。

「幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職志望者等の受入体制の構築」

- ア. 北海道内の幼稚園教諭養成校（32 校中約 10 校を予定）に当団体担当者、現役幼稚園教諭・保育教諭が訪問し、幼稚園教諭及び保育教諭として就職を希望・検討している学生に対し、その魅力を PR するとともに、実態・魅力・キャリアパスイメージ等につ

いて情報提供、先輩教員の体験談・質疑・ディスカッションなどを実施する。

- イ. 北海道内の幼稚園教諭養成校と連携協力し、新規採用に関して定期的な情報交換を行い、事業が幼稚園教諭・保育教諭の採用促進に資する内容となるよう推進する。
- ウ. 幼稚園教諭を目指す高校生には確実に養成校へ、選択肢として検討中の場合には養成校への進学希望を高め、その時点では幼稚園教諭という選択肢を考えていない高校生には少しでも興味関心を抱いてもらうことを目的に、より多くの高校生に養成校へ進学してもらえよう、高校生とその保護者・高等学校の進路指導担当に向けて、チラシやリーフレット、Web サイトなど多くのメディアを通じて、幼稚園教諭や幼児教育・保育の魅力等を発信し、養成校への進学率を高め、免許保持者の絶対数の増加へ繋げる。
- エ. 内容改善と効果的な事業実施を進めるため、過去の同様の事業にて実施したアンケート調査と比較しながら、その調査を継続して行い、施設形態ごとの就職率、早期離職率などを検証・研究し、その効果を高める PDCA サイクルを構築する。

③ 調査研究実行委員会の役割

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

④ 普及・啓発

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

2. 「幼稚園の人材確保支援事業」の事業実施結果及び分析結果

「社会保険労務士等の活用による労務環境・就業規則等の改善」

(1) 目的

本事業の目的は下記内容の各事業を実施し、適切な調査分析・効果測定を行い、より効果的な施策実施に反映させていくことを目的とする。これにより、人材確保・離職防止・定着促進を推進し、円滑な園運営を行い、ひいては幼児教育・保育の質の向上につなげることを目的としたものである。

(2) 取組内容について

ア. 北海道私立幼稚園教育研究大会（第2分科会）

日時：令和元年7月29日（月）13：30～16：30

会場：会議・研修施設 ACU-A「大研修室1606」

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長等110名

実施内容：「ここから始めよう人材確保・人材育成」

人材確保（求人を出しても来ない）や人材育成（早期離職やリーダーが育たない）について悩んでいる園長先生や主任教諭も多い。果たして何からどのように手を付けたらいいのかと悩んでいる。まずは手の届くところから「改革」を始める手がかりを見つける研修とした。

ファシリテーター：名寄市立大学保健福祉学部社会保育学科 准教授 傳馬淳一郎

話題提供：学校法人北見光華学園認定こども園北見北光幼稚園

（公益社団法人北海道私立幼稚園協会 教育研究副委員長）

理事長・園長 吉田耕一郎

イ. 第1回経営・リーダー研修会

日時：令和元年7月30日（火）9：50～11：30

会場：ニューオータニイン札幌

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長338名

実施内容：「園における『働き方改革』から、それぞれの園の就業規則を考える」

幼稚園、認定こども園は「働き方改革」をどのように捉えればよいか。講師が注目する3点（①年次有給休暇・年5日以上取得、②残業抑制、③同一労働同一賃金）を中心に一緒に考える。「具体的にこういう運用はNGです」と事例をもって注意喚起をするとともに、各園の状況を考慮した就業規則の見直し事例を紹介する。労働環境の再整備を検討する際のヒントとなる研修とした。

講師：社会保険労務士法人人材総研 役員 安岡 知子

ウ. 北海道幼稚園教諭中央リカレント・北海道私立幼稚園冬季教員研修会（第6分科会）

日時：令和2年1月9日（木）13：00～16：00

会場：札幌ガーデンパレス4階「平安」

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長等106名

実施内容：「未来をひらく幼児教育のリーダーへ」

幼児教育の無償化がスタートして、経済・社会政策の側面から制度にかかわる議論がさまざまに行われています。その中で一致して語られる課題は「幼児教育の質の向上」です。では、そのために幼児教育に携わる教職員のリーダーとして、どのような目標設定を行い、人材の育成をはじめ園の運営とどう取り組むべきなのか、理事長・園長の見識と力量がより深く問われる時代を迎えようとしているでしょう。教育学の研究者でもなく、幼児教育の現場経験も持たない一人のジャーナリストの立場から、子どもたちと向き合い、未来をひらく豊かな幼児教育のリーダーのあり方について問題提起を行い、皆さんとともに考え、深めてみたいと思います。ジャーナルな問題意識にもとづく時代性を踏まえた、いわば「もう一つの視点」からの問題提起を通して幼児教育への視界を広げ、理事長・園長として力強く歩みをすすめるための「思索の時」を共にしたいと考えます。

講師：ジャーナリスト 木村 知義（元 NHK アナウンサー）

エ. 第2回経営・リーダー研修会

日時：令和2年1月15日（水）9：50～11：35

会場：札幌ガーデンパレス2階「鳳凰」

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長等308名

実施内容：○「北私幼マネジメント調査から見えてくる加盟園の実態」

加盟園を対象に初めて実施した「北私幼マネジメント調査」の集計結果について、教職員の給与・教育費の設定・職員体制等のポイントを説明。

講師：学校法人相愛学園大通幼稚園

（公益社団法人北海道私立幼稚園協会経営・研究委員長）

理事長・園長 藪 淳一

○「どうする？保育人材の確保」

人材確保を、①新規採用、②早期離職防止、③再就職支援という3つの視点から考える。養成校からは、今の学生たちはどのような職場で働くことを希望しているのか、学生たちの本音を代弁してもらうとともに、養成校の取り組みを紹介してもらいます。また、同じように人材不足に悩む看護職の先駆的な就業支援体制を学ぶとともに、北私幼の事業「幼稚園・認定こども園キャラバン」の実施アンケートを基に課題も整理していきます。各園で自治体レベルで、北私幼という組織で、それぞれのどのような取り組みが必要か、そのヒントを窺いつける研修とした。

パネリスト：札幌大谷大学短期大学部保育科 准教授 松井 亜樹

名寄市立大学保健福祉学部社会保育学科 准教授 傳馬淳一郎

公益社団法人北海道看護協会 常務理事 佐々木衿子

学校法人報恩学園みどり幼稚園 園長 小山 英明

（公益社団法人北海道私立幼稚園協会経営・研究副委員長）

コーディネーター：学校法人相愛学園大通幼稚園 理事長 藪 淳一

（公益社団法人北海道私立幼稚園協会経営・研究委員長）

〔 実施するプロセス 〕

例年の調査や会議の中で人材不足・離職が引き続き大きな課題となっており、早期離職は年々解消されてきているが、新規・中途採用、また、採用した人材の育成についての課題はますます加速し続けている。このため、これらの課題を解消するための目的・背景・手法などについて、役職・経験年数別に学び、それを自園に持ち帰って、広め・反映させることを目的に研修会を設定した。研修会においては調査や異業種からの事例・提言等を取り入れ、新たな視点で学び・実践できるような内容とした。

〔 助言等の反映・工夫した点・留意点 〕

養成校の視点から、新規採用にあたって学生の気持ちや考え、就職意向に対する傾向を聞き、また、早期離職につながった事例を話題提供し、それに対してどのような対策や人材育成に対する園改革の提言を行った。また、働き方改革に伴う労働基準法改正について、社会保険労務士が注目するポイントを中心に、事例などを交えて一緒に考える内容とし、労働環境の再整備を行う上での具体的な実践となる研修を行った。

さらには、同じく人材不足・離職が課題となっている医療業界から実践・事例を報告いただき、第三者の視点として長年、幼児教育・保育の話題を取材してきたジャーナリストから提言をいただくなど、新しい切り口から学ぶことのできる内容を設けた。

〔 実施効果 〕

例年に引き続き、役職・経験年数別等に対象区分を分け、事例や実践を多く取り入れた内容とした。養成校や異業種から学べる研修とし、参加総数は約 870 名となった。人材不足・離職については、各園ともますます喫緊の課題となっており、引き続き、関心の高いテーマとなっている。アンケート調査では参加者の約 9 割が満足との回答であったが、どのようなことにどうやって取り組むと良いのかわからないという回答が昨年より若干少なくなったが、まだ 3 割を超える回答となった。昨年同様、具体的に園で取り組むにあたって、基礎的な理解（社会的背景、取り組みによる効果、手法、事例など）をはじめ、法令・社会の流れや異業種の取り組みなどの情報が不足しており、この点については適切に伝えることができたものと思われる。

〔 今後の課題 〕

- ・ 道内各地域（予定 5 会場）ので社会保険労務士等による研修会は実施に至らなかった（ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善の中で一部実施）ため、本年度の事業の調査から必要な課題、特に、労働環境・雇用条件の複雑化に伴う就業規則整備、園における風土改革、園長・教職員の意識改革（ワークライフバランス）を中心に、各地域できめ細かな指導・研修を行えるよう進めていく。
- ・ 引き続き異業種から講師を招聘し、取り組みや手法、風土変革、ICT ツールの活用など、労働環境改善・就業規則の改善につながる、実践的な内容を増やし、また、参加者同士が情報交換・交流、ディスカッションができる場を設ける。
- ・ 全体的な傾向として、園における人事制度、事例、課題となっていることなどについては消極的で閉鎖的であり、調査にありのままの状況を情報提供することには匿名であっても、あまり協力的ではないため、アンケート・追跡調査等のあり方を再検討する必要がある。
- ・ オープンな協力が依頼可能なモデル園を数園設定し、課題の洗い出しから、指導・改善について継続的に調査できる体制を検討し、具体的な事例として共有ができるよう検討する。

「ICT 支援員等の活用による ICT 化による業務改善」

(1) 目的

本事業を実施することにより、業務効率化を進め、園・教職員の業務負担の軽減を図る。調査及び効果測定に基づき、園務における課題・解決方法、導入・活用時の事例・効果等を研究し、その効果を高める手法を研究する。

(2) 取組内容について

① ICTの活用と働き方改革について

実施内容：「ICTの活用と働き方改革について」

ICTの活用が遅れている幼児教育・保育業界において、働き方改革や業務効率化にあたって、どのようなICTソリューションがあり、また、どのように活用できるか、その背景と事例を通して学ぶ研修を道内7会場で実施した。

ア. 北見会場

日時：令和元年11月19日（火）16：00～18：00

会場：北見市芸術文化ホール

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等15名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT支援員・Google for education 認定教育者）

イ. 釧路会場

日時：令和元年11月21日（木）16：00～18：00

会場：釧路市交流プラザさいわい

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等41名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT支援員・Google for education 認定教育者）

ウ. 室蘭会場

日時：令和元年11月27日（水）16：00～18：00

会場：室蘭市民会館

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等27名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT支援員・Google for education 認定教育者）

エ. 函館会場

日時：令和元年11月28日（木）15：30～17：30

会場：ホテル函館ロイヤル

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等41名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT支援員・Google for education 認定教育者）

オ. 帯広会場

日時：令和元年12月4日（水）16：00～18：00

会場：帯広東別院

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等41名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT支援員・Google for education 認定教育者）

カ. 旭川会場

日時：令和元年 12 月 5 日（木）14：00～16：00

会場：アートホテル旭川

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等 68 名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT 支援員・Google for education 認定教育者）

キ. 札幌会場

日時：令和元年 12 月 12 日（木）16：00～18：00

会場：TKP ガーデンシティ PREMIUM 札幌大通

実績：道内私立幼稚園等の設置者・園長・事務長・事務担当者等 228 名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT 支援員・Google for education 認定教育者）

② ICT 支援員の派遣について

実施内容：「ICT 支援員の派遣による業務効率化等への理解・活用促進」

ICT 支援員の派遣依頼があった園をモデル園とし、園における ICT 導入・活用について課題や要望を調査し、働き方改革や業務効率化等に向けたソリューションの導入・活用支援を行い、継続的にその効果について検証を行う。また、その結果について広く普及を行い、人材確保・定着促進に向けて幼児教育・保育業界における ICT 利活用の促進を進める。

ア. 学校法人旭川中央学園旭川ふたば幼稚園

日時：令和 2 年 2 月 4 日（火）13：30～16：30

会場：学校法人旭川中央学園旭川ふたば幼稚園

実績：旭川ふたば幼稚園の園長・教職員 12 名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT 支援員・Google for education 認定教育者）

イ. 学校法人ピアソン学園北見幼稚園

日時：令和 2 年 2 月 15 日（土）9：30～12：30

会場：学校法人ピアソン学園北見幼稚園

実績：北見幼稚園の園長・教職員 14 名

講師：公益社団法人北海道私立幼稚園協会事務局 主幹 馬場 克典

（ICT 支援員・Google for education 認定教育者）

〔 実施するプロセス 〕

幼児教育・保育業界においては業務の中で旧態依然としたアナログ方式による遂行・管理が中心となっており、多くの場面で ICT の活用による業務効率化が見込まれるにも関わらず、リテラシー向上及び活用は進んでいない。このことから、ICT への理解を進めるとともに、導入・活用を支援し、業務改善・業務効率化につなげる。

〔 助言等の反映・工夫した点・留意点 〕

幼稚園・こども園が根強く持っている、幼児教育・保育施設には ICT は馴染まないという思い込みを払拭し、ICT リテラシーの向上、導入・活用等の支援を進めるため、幼稚園・こども園の現状や課題を理解している協会内部に ICT 支援員を配置し、ICT を正しく理解してもらい、背景・目的・効果を適切に伝えるよう取り組んだ。

また、北海道は会場によって多くの移動時間がとられること、園の業務多忙な状況を考慮し、可能な限り参加しやすく、質疑応答等にきめ細かに回答できるよう、道内 7 地域で研修を実施した。

さらには、研修後に導入・活用支援の希望があった園をモデル園とし、園の現状・課題・導入支援・効果測定を実施することとし、その結果を ICT にかかる情報提供と併せて各園に共有し、その効果を高めることとした。

〔 実施効果 〕

本年度初めて、ICT に関する研修を実施したが、想定以上に関心が高いことがわかった。また、内容に関しても大変満足度が高く、当初予想以上の効果があったものと考えられる。

参加者からの意見等では、すでに先進的な取り組みを行っている園もあるが、まだ、自園の課題が漠然としていることも多く、また、多くの園ではその課題をどういった方法・ソリューションで解決していけば良いのか、さらにはどのようなシステムを選択すべきなのかということに悩んでいる状況となっている。

ICT の理解・導入・活用を業務改善・働き方改革等の課題解消に対する有効な方法であると捉え、非常に関心が高い園が多いことから、適切な情報提供や支援を行うことにより、理解・導入・活用が進むことが想定され、継続して実施することにより本事業は大変効果が高い事業だと思われる。

継続して研修を行うことや個別の支援を希望している園も多いため、今後、引き続き研修や情報提供・支援を行っていく。

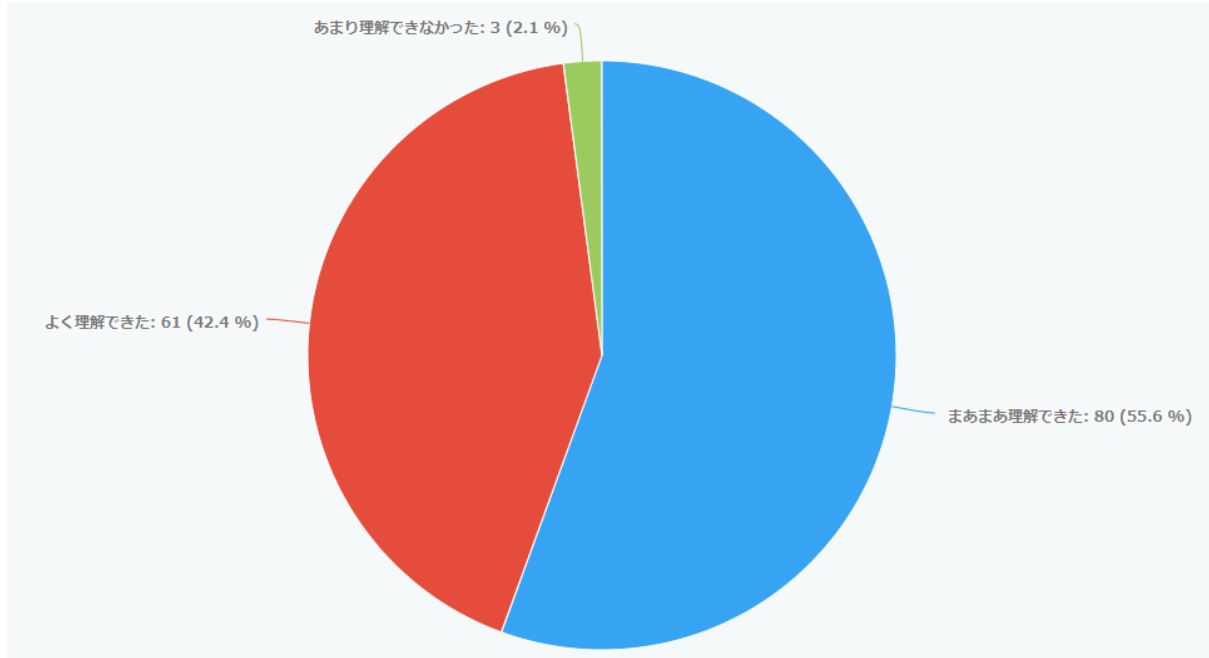
〔 今後の課題 〕

- ・ ICT の理解・導入・活用に対して積極的な意向を持つ園が多い反面、まだ、自園の課題が漠然としており、また、どのようなシステム・ソリューションを導入してよいかわからないという園が多いため、これらに関する情報提供・支援を継続していく。
- ・ 継続的な研修会の実施、また、個別の園の導入・活用支援の希望も多いため、道内各地域で具体的な内容の研修を行うと同時に、個別の園への支援を積極的に行っていく。
- ・ 研修での質疑、個別の園への支援、また、様々ケースに対する効果的なシステム・ソリューションの選択方法などをはじめ、多くの情報をわかりやすく整理した上、情報提供・共有を図っていく。

〔参考〕参加者アンケート結果

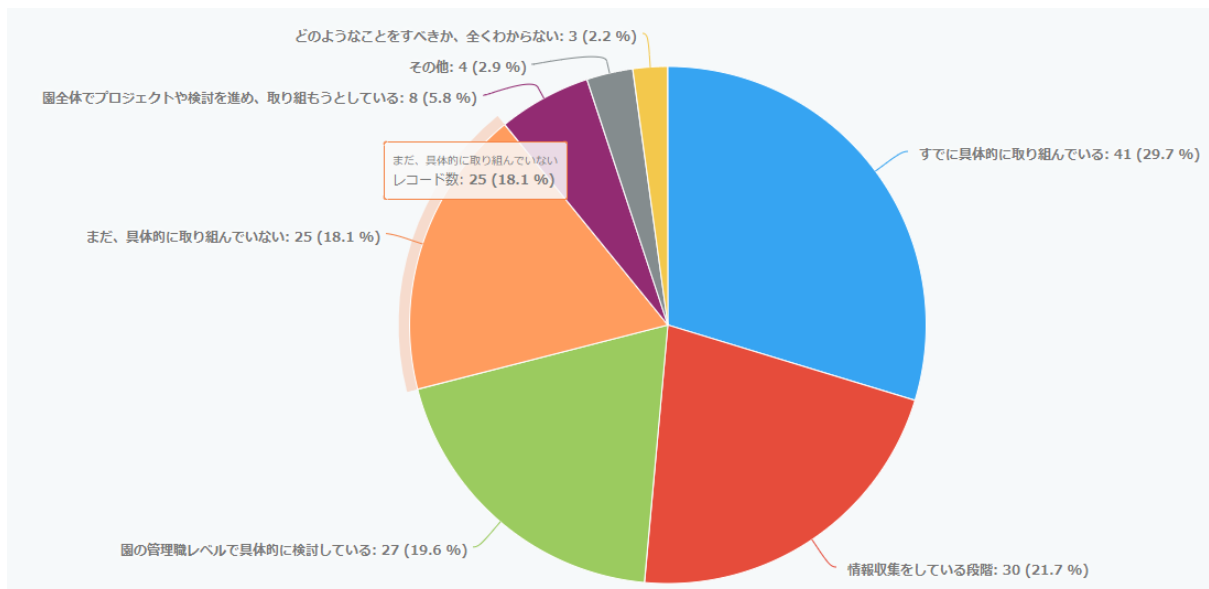
■ 研修内容について理解できたか？（回答数 144）

1. まあまあ理解できた 80 (55.6%)
2. よく理解できた 61 (42.4%)
3. あまり理解できなかった 3 (2.1%)



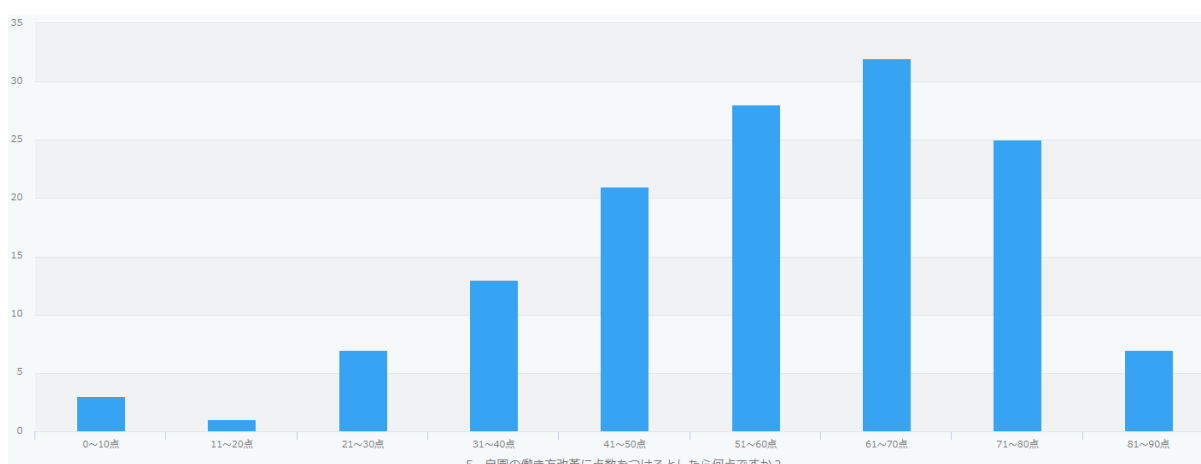
■ 働き方改革の取り組み状況（回答数 138）

1. すでに具体的に取り組んでいる 41 (29.7%)
2. 情報収集をしている段階 30 (21.7%)
3. 園の管理職レベルで具体的に検討している 27 (19.6%)
4. まだ、具体的に取り組んでいない 25 (18.1%)
5. 園全体でプロジェクトや検討を進め、取り組もうとしている 8 (5.8%)
6. その他 4 (2.9%)
7. どのようなことすべきか、全くわからない 3 (2.2%)



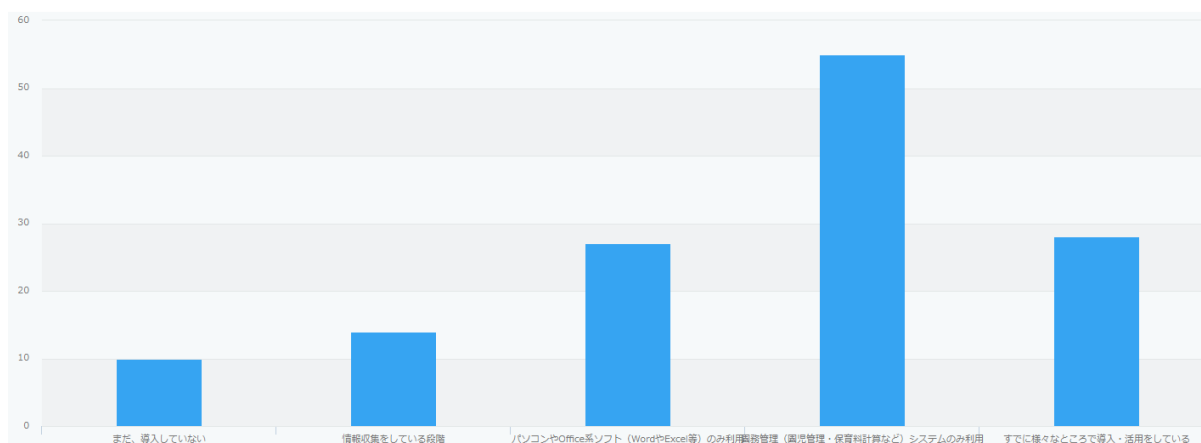
■ 自園の働き方改革への取り組みに点数をつけるとしたら？（回答数 135）

1. 91～100点 0
2. 81～90点 7 (5.2%)
3. 71～80点 25 (18.5%)
4. 61～70点 32 (23.7%)
5. 51～60点 28 (20.7%)
6. 41～50点 21 (15.6%)
7. 31～40点 13 (9.6%)
8. 21～30点 7 (5.2%)
9. 11～20点 1 (0.7%)
10. 0～10点 1 (0.7%)



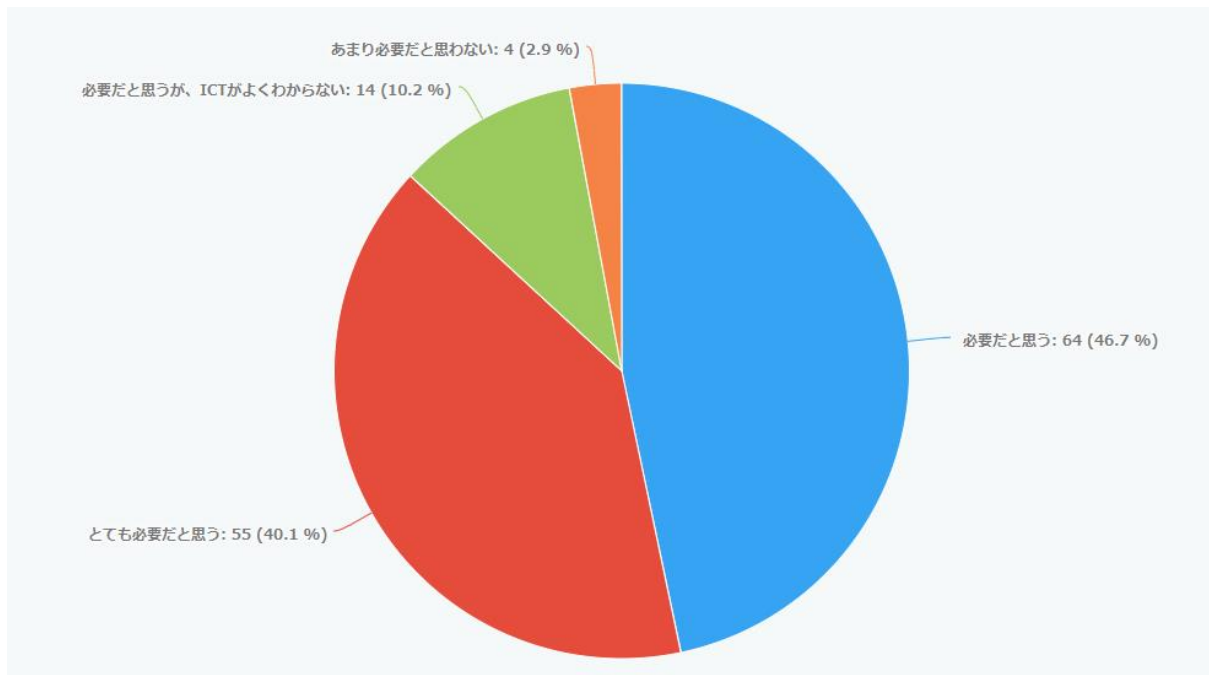
■ 「働き方改革」をはじめとして、園における ICT 導入・活用をされていますか？（回答数 134）

1. 園務管理（園児管理・保育料計算など）システム利用のみ 55 (41.0%)
2. すでに様々なところで導入・活用をしている 28 (20.9%)
3. パソコンや Office 系ソフト（Word・Excel 等）のみの利用 27 (20.1%)
4. 情報収集をしている段階 14 (10.4%)
5. まだ、導入していない 10 (7.5%)



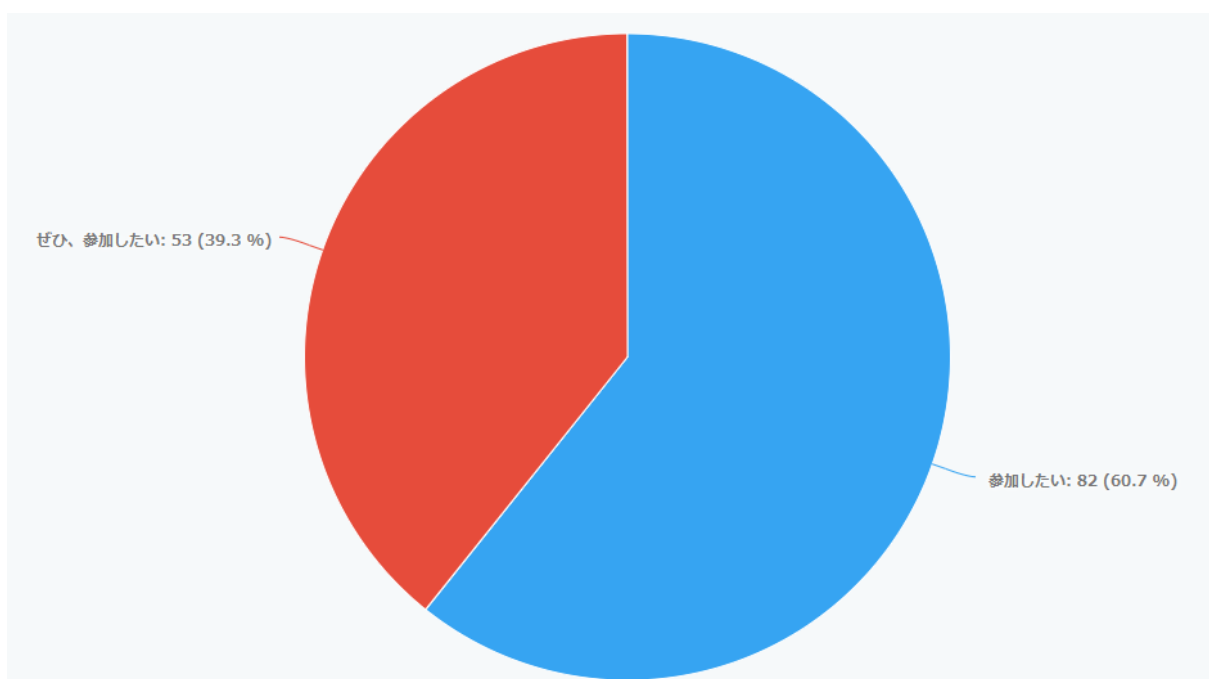
■ 「働き方改革」をはじめとして、今後、積極的に ICT を活用することが必要だと感じますか？（回答数 137）

1. 必要だと思う 64 (46.7%)
2. とても必要だと思う 55 (40.1%)
3. 必要だと思うが、ICTがよくわからない 14 (10.2%)
4. あまり必要だと思わない 4 (2.9%)



■ ICT の導入・活用、働き方改革等の研修会があれば参加したいと思いますか？（回答数 135）

1. 参加したい 82 (60.7%)
2. ぜひ、参加したい 53 (39.3%)



Q. 園における人材確保・人材育成でどのようなことが課題となっていますか？

- 人材不足
- これまで実習生の人柄を見て採用の打診をすることが常だったのが、実習生がそもそも減っていたり、良いなと思った学生は一般に流れてしまい、つながらないことが増えた。
- 募集に対してほんのわずかな人数しか来ない。
- 指導力
- 採用枠に合う人数がこないこと
- 募集をかけてもなかなか応募がない。実習生などに声をかけています。
- 中堅職員が育っていない。25～30代の定着率が少ない。
- 人材確保。新卒・中途を問わず、求人をかけても予定数の人が集まらない。また、中途の場合は採用に時間がかかる。
- 事務専門の職員がいないこと。ICT 専門の職員がいるといいなと思う。人材育成にかける時間が少ないこと。研修参加が少ないこと。
- 質を考えると指導のしすぎでやめてしまう。大目に見すぎると園の質がその職員の向上がない。難しいと思います。
- 人間関係（上下）と給与
- 時代の変化に上層部の理解がまだ不足していること。
- 人材が足りない。質が落ちてきている。
- とにかく人材が集まらない。人材不足。いろいろなところで募集したり、金額の変更をしたりしているが…
- 長く務める人材が少ない。やっと育っても結婚、出産等で辞めてしまう。
- 優秀な人材になってもらえるようなプロセスが苦勞の種です。
- 採用したものの、支援の必要な人も増えており、大学等で人としての適正を見極めてから資格を渡してほしいものです。
- 養成校の情報等を具体的にほしい（どの地域の生徒がいるのか？など）
- 新卒が保育園に流れているようで反応が極めて弱い。
- 若手の先生が2～3年で退職し、定着する人が少ない。
- 朝7：00から働ける人、夜7：00まで働ける人がいない（パート）。
- 働き方改革により、職員の休みが増え、ローテーションが難しい。
- 近年のストレスに弱い先生のケア、サポート面、教育が進まない。
- 日々の保育士が既に不足（振休や有給5日取得のため。有給は取得できる状況でないときがしばしばあります）
- 年配の職員と若い職員の感覚の違いで意思統一が難しい。
- 若い子（先生）の担任拒否（担任をする自信がない。やりたくない）
- 認知度。育成におけるマネジメント。
- 園の保育内容をしっかりと理解して働いてもらえるように伝えているが、保育観をしっかりと持っている人材が少ない。
- 保育教諭の子ども（特に乳児）を預かる場所の確保。
- ビジョン、理念共有
- 実習生以外の学生が園に来ることがない。

- 後輩指導に関する研修・学びがない。"
- 地方なので教諭確保が難しい。
- フルタイムの人材確保が大変。
- 継続して働き続けてもらえること。
- 仕事を覚え、1人立ちするまでに長い年月を要する。
- 子育て中のパートさん、職員が休みを取る場合の補充。預かり保育の人数が激増した分の人材確保。
- 時短に向けて働き方改革。
- 近隣の養成校からの応募が少ない。
- 内部改革
- 園の方針等を同じベクトルで共有できない。責任ある職につきたくない、できないと言う。
- 預かり保育専任の保育士等の人材確保。
- 正職希望が少ない。扶養の中で勤めたい人が。
- 長く働いてくれる人材がない。→経験年数が短いうちに退職してしまう。"
- 環境の整備。"
- 職員が増えたことによる情報共有、意思統一。

Q. すでに様々なところでICTを導入・活用していると回答された方は、どのようなシーンでどのようなシステムを利用されていますか？

- 登降園（キッズリー）
- 園内での情報を共有するためのチャットワーク。
- 園児管理、保育料計算、写真販売などコドモン。
- 日誌等導入しています。
- 登降園システム、ルクミー午睡チェック、Jモバイル
- 書類管理システム、保護者へのメール連絡システム
- 欠席連絡、バス位置情報
- 園児管理（会計・園児）、Officeの導入、一斉連絡網
- パソコンで楽譜づくり。週日案入力で作業時間の短縮。
- 要録、出席簿、週日案、日案等
- 資料のコピー
- Gsuite導入済。
- バスキャッチ使用で朝の電話が減りました。"
- Pipit、Slack、Trello、キッズリー、ルクミー、キャッシュレス決済
- キッズリー：日々の保育報告、園からのお知らせ、身体測定記録、緊急時のケガの写真を送る等（保護者へ）、キャッシュレス決済
- ハイチーズ他：写真販売
- 登降園管理システム「おがーる」
- 預かり保育のICカード時間管理。教職員にタブレットを配布し、出席簿・要録の入力管理など。出退勤の時間管理。

- 玄関解錠アプリ（保護者も）。園内 Wifi。園児出席数管理。保育料計算。姉妹園での共有サーバーで仕事の効率化。職員一人一台パソコン利用。
- 園児出欠、保育料計算、情報共有ツール（職員と保護者）、AI ロボット、電子黒板、図書、職員管理等
- ipad の利用（担任 1 台ずつ）・音楽、YouTube、グーグルフォト、出席簿（一部の先生）、写真管理・預かり保育料の計算・管理、Excel（数式マクロ）、タイムカード（IC カード）
- 運営関係一式（本部）、登降園システム
- 子どもたちの記録や指導計画も。

Q. 感想・意見・要望等

- ICT を取り入れることで、働きやすい環境がつかれることが今までの研修会の中で一番イメージできました。
- わかりやすかった
- 働き方改革については、勉強の機会が少ないことに加え、この業界は消極的（日々の仕事内容と ICT 化がなかなか結びつきにくい、時間の余裕がない）だと思うので、もっとこの内容の研修をしていただきたいと思います。（ICT 化に際し、職員個人のスキル差がとても大きい。温度差がある。ムリだと思いこんでいる人が多い）また、行動経済学についてももっと知りたいと思いました。
- 話を聞き、ICT については少し理解が深まりました。
- どこから導入するべきか、活用しきれぬのか…等々、心配、不安もありますが、使いこなせると便利なんだろうということはよくわかりました。きちんと勉強して、活用できるようにしたいと思います。
- 有給の消化や短時間勤務でうまく現場を回している事例があったら聞いてみたい。力量のあるパートさんはいるが、長時間働けない。6 時間勤務の正職員など、育児との両立を実現している園の取り組みをしりたい。
- ICT の利用目的毎に会社が異なるため、相互の情報利用ができない。シームレスなシステムがあれば導入したい。ありがとうございました。あつという間の 2 時間でした。
- 園長（経営者）に参加してもらいたい研修でした。
- とても参考になりました。ありがとうございました。
- こういったことに疎い者も多いので、詳しく・わかりやすく説明していただけると大変ありがたいです。
- ICT はとても苦手な分野ですが、必要であることは理解できます。共感もできます。なので、頑張っ覚えていきたいので研修等をしていただけると嬉しいです。（パソコン教室みたいな）
- 実際に活用している園の具体的な事例を知りたい。
- とてもわかりやすく、お話が聞きやすく感動しました。
- 自園の働き方改革を進めます。
- とてもわかりやすい講義で大変興味があり、実行したい気持ちになりました。導入は早く進めたいと思いました。今日はありがとうございました。

- ベンダーを比較するための資料がほしい（登降園管理の）北私幼で特集を組めないか？"
- よく理解できた。
- 預かり保育の市委託状況報告書、預かり保育無償化に係る法定代理請求（報告書）にかなりの時間がかかるので、簡単にできる様式もしくは ICT でのソフトがあれば良い。（バスキャッチ運営会社に要望しているが、自治体によって様式が違うので対応が難しいと言っている）
- 非常に興味深い研修でした。これからの教育・文化・社会をていねいに説明していただきありがとうございました。機会があればぜひ、また、参加したいと思います。
- 少しずつですが取り組みたい。
- ありがとうございます。勉強になりました。
- 園でも今後取り入れられることなど、前向きに行っていきたいと思いました。
- 園の先生方に話を聞いてほしい。
- 北私幼さんが相談に乗ってくれる場所とわかり、心強く思いました。
- ICT は取り組み初めまでに時間がかかりそうですが、確実に必要なことだと講演で知りました。わかりやすいお話で良かったです。ありがとうございます。"
- わかりやすい解説であった。必要性を痛感。
- わかりやすい説明でした。幼稚園の現状をよくわかってくれていて、同じ目線でたくさん課題点、解決策を教えていただけたので、とてもありがとうございました。"
- お忙しいところ、わかりやすく興味深いお話を聞かせていただき、ありがとうございます。

「幼稚園における幼稚園教諭志願者・再就職志望者等の受入体制の構築」

(1) 目的

幼稚園教諭養成校に訪問する「幼稚園・こども園キャラバン」においては、幼稚園教諭の仕事、幼稚園・こども園の PR を図るとともに就職に対する疑問や不安を解消し、幼稚園教諭への就職を推進するとともに就職後のミスマッチ解消につなげ、これにより、人材確保・離職防止・定着促進を推進し、円滑な園運営を行い、ひいては幼児教育・保育の質の向上につなげることを目的としたものである。

また、「幼稚園交流事業」においては、教科横断的な体験学習活動を通して幼児教育・保育について考え、その意義の理解を図る。また、幼児への関心を深めるとともに経験を広げ、社会性や豊かな心を育てる。実際の保育活動から幼稚園教諭の仕事内容を理解し、自らの進路選択の幅を広げることを目的としたものである。

(2) 取組内容について

① 幼稚園・こども園キャラバン

実施内容：幼稚園・こども園及び幼児教育・保育の魅力を PR するとともに、就職に向けた疑問や不安解消に向けて現場の教職員等とディスカッションを実施。令和元年度については幼稚園教諭養成課程を有する養成校 32 校中、申し込みのあった 10 校にて実施した。

ア. 札幌スポーツ&メディカル専門学校スポーツ保育科

日時：令和元年 5 月 21 日（火）15：00～16：30

会場：札幌スポーツ&メディカル専門学校

実績：スポーツ保育科（3 年課程）に在籍する学生 33 名

イ. 函館大谷短期大学こども学科

日時：令和元年 7 月 16 日（火）10：40～12：10

会場：函館大谷短期大学

実績：こども学科に在籍する学生 66 名

ウ. オホーツク社会福祉専門学校こども未来学科

日時：令和元年 8 月 30 日（金）12：30～14：00

会場：オホーツク社会福祉専門学校

実績：こども未来学科（2 年課程）に在籍する学生 29 名

エ. 北海道福祉教育専門学校こども未来学科

日時：令和元年 9 月 3 日（火）14：50～16：20

会場：北海道福祉教育専門学校

実績：こども未来学科（2 年課程）に在籍する学生 49 名

オ. 札幌医療秘書福祉専門学校医療保育科

日時：令和元年 9 月 18 日（水）13：00～14：30

会場：札幌医療秘書福祉専門学校

実績：医療保育科（3 年課程）に在籍する学生 34 名

カ. 札幌大谷大学短期大学部保育科

日時：令和元年 9 月 25 日（水）14：50～16：20

会場：札幌大谷大学短期大学部

実績：保育科に在籍する学生 93 名

キ. 札幌国際大学人文学部心理学科子ども心理専攻

日時：令和元年 11 月 12 日（火）13：00～14：30

会場：札幌国際大学

実績：心理学科子ども心理専攻に在籍する学生 40 名

ク. 光塩学園女子短期大学保育科

日時：令和元年 11 月 15 日（金）13：00～14：30

会場：光塩学園女子短期大学

実績：保育科に在籍する学生 102 名

ケ. 旭川大学短期大学部幼児教育学科

日時：令和元年 11 月 28 日（木）16：20～17：50

会場：旭川大学短期大学部

実績：幼児教育学科に在籍する学生 93 名

コ. 北翔大学教育文化学部教育学科

日時：令和元年 12 月 17 日（火）13：10～14：40

会場：北翔大学

目標：教育文化学部教育学科に在籍する学生 30 名

[実施するプロセス]

北海道内の幼稚園教諭養成校と連携協力し、当協会担当者・現役幼稚園教諭・保育教諭が養成校へ訪問し、幼稚園教諭・保育教諭として就職を希望している学生に対して、その魅力を PR するとともに、現任教員からの体験談・ディスカッション・質疑応答などを通して正しく必要な情報を伝え、幼稚園への就職者増加、就職後のミスマッチなどの課題を解消し、人材確保・早期離職の防止につなげる。

[助言等の反映・工夫した点・留意点]

協会側からの一方的な伝達にならないよう、園内の映像など効果的な PR を短時間でを行い、なるべく参加者と質疑応答やディスカッションの時間を多くとり、疑問や不安の解消を目的とした。また、説明や質疑応答に対応する現任教員は可能な限り実施校の OB とし、より参加者が親近感を持てるよう配慮した。

参加者からのアンケートについては、定量的な評価を少なくし、より具体的な意見を収集し、取り組みの改善と業界・園としての取り組みに繋がられる内容とした。

[実施効果]

本年度、「幼稚園・認定こども園キャラバン」との名称にて新規採用の促進を図るべく、北海道内の幼稚園教諭養成課程を有する養成校（大学・短期大学・専門学校）32 校から実施希望校を募り、10 校（大学 2 校、短期大学 4 校、専門学校 4 校）にて計 458 名の学生の参加により事業を実施した。

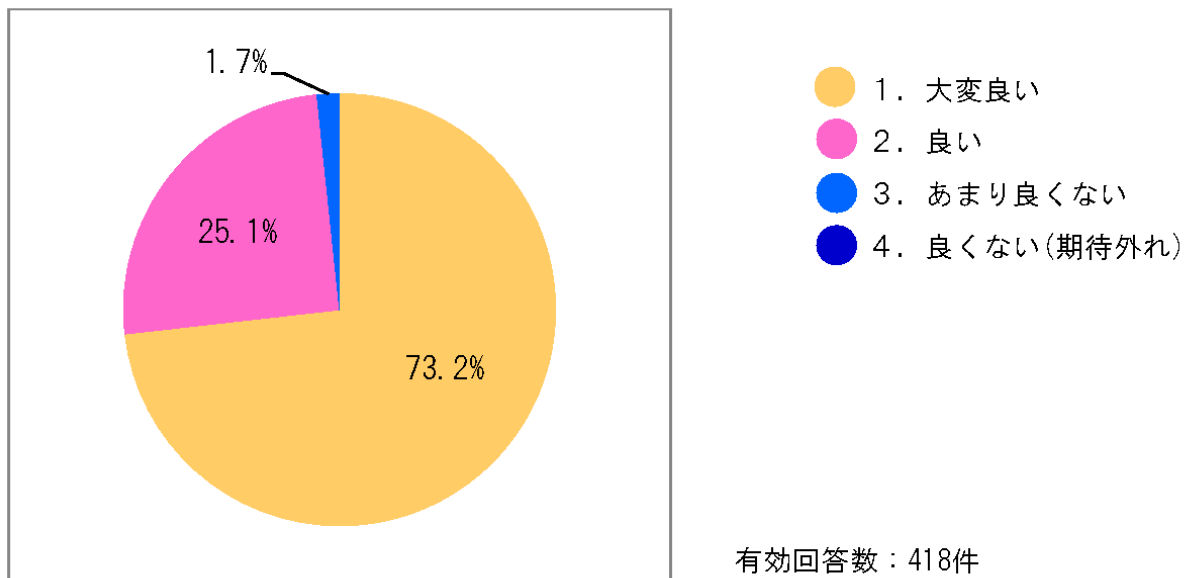
実施した学生からのアンケート調査では、本事業に対する感想としては「大変良い」「良い」併せて 98.3%となり、大変好評な実施結果となった。また、事業実施前に参加者がもっていた漠然とした誤ったネガティブなイメージに対し、正しい情報を伝えることができ、不安や疑問の解消につなげることに大きな効果があったものと想定される。

〔 今後の課題 〕

- ・ 年々、養成校の授業スケジュールが過密になっていることから、養成校とさらに綿密なスケジュール調整を行い、可能な限り養成校側に合わせた日程・時間、開催内容としていくことが、今後の実施校数増加と参加者数増加のためには必要であり、協会としてその対応を図っていく。
- ・ 対象者を就職年次の学生からその他の年次まで広げたため、1年次と2年次など複数回参加している場合、内容が重複することがあるため、内容・メニューの多様化を行う必要があり、アンケート調査等からその改善を図る。
- ・ 映像については、録画した映像を見せることに併せて、当日、会場と園をライブ配信でつなぎ、実際の現場の雰囲気を感じながら遠隔地の教職員とのディスカッションを行うなど工夫を行う。
- ・ 本年度及び過去のアンケート調査結果から、より効果的なアンケート調査の内容を検討する。併せて養成校との連携により、追跡調査を実施する。

(本事業の評価)

— 『幼稚園・認定こども園キャラバン』全体を通しての評価 —



○ 採用試験を受ける園を選ぶ基準（優先順位）

	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校
場所	4位	3位	2位	3位	3位	2位	1位
給与待遇	1位	2位	3位	1位	2位	3位	2位
保育内容	3位	4位	4位	4位	4位	4位	4位
園の雰囲気 実習・見学の有無	2位	1位	1位	2位	1位	1位	3位
ホームページ ネットでの評判	6位	6位	6位	5位	6位	5位	5位
先生の意見	5位	5位	5位	6位	5位	5位	6位
その他	7位	7位	7位	7位	7位	7位	7位

※その他（子どもの人数・園の規模／休日がとやすいかどうか／行事の内容／

自分の得意分野を見てくれるかどうか／苦手分野を受け入れてくれるかどうか）

○ 園で働くにあたって心配に思うこと（優先順位）

	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校
通勤 一人暮らし	6位	6位	6位	6位	6位	6位	6位
給与待遇	4位	3位	4位	2位	5位	4位	3位
保育内容 自分の力量	1位	2位	2位	3位	2位	3位	2位
園の雰囲気 職場の人間関係	2位	1位	1位	1位	1位	1位	1位
保護者との関わり	3位	4位	3位	4位	3位	2位	4位
園児との関わり 学級運営	5位	5位	5位	5位	4位	5位	5位
その他	7位	7位	7位	7位	7位	7位	7位

※その他（ピアノ）

■ 単語出現頻度

- 文章中に出現する単語の頻出度を表にしている。単語ごとに表示されている「スコア」の大きさは、与えられた文書の中でその単語がどれだけ特徴的であるかを表す。通常はその単語の出現回数が多いほどスコアが高くなるが、「言う」や「思う」など、どの文書にもよく現れる単語についてはスコアが低めになる。

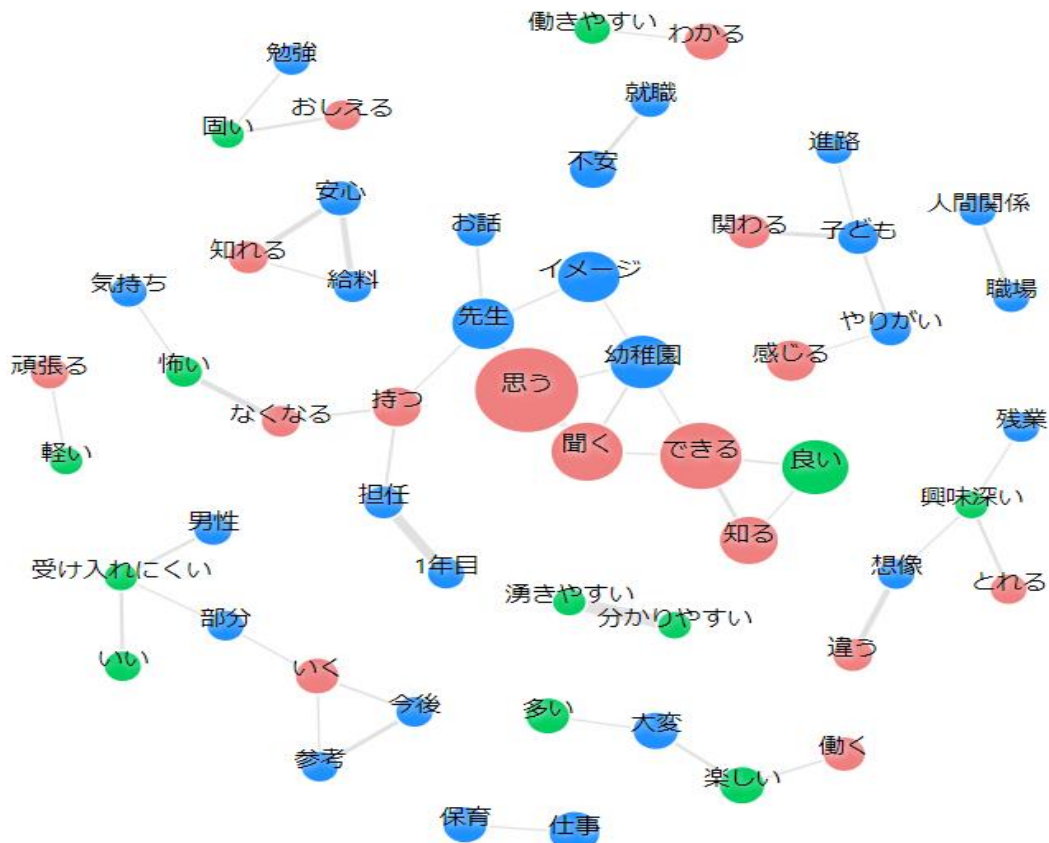
■ 名詞		スコア	出現頻度
幼稚園	🔍	31.67	25
イメージ	🔍	5.97	23
先生	🔍	3.75	23
仕事	🔍	0.47	14
不安	🔍	1.99	11
大変	🔍	0.67	10
保育	🔍	16.19	9
安心	🔍	1.03	8
やりがい	🔍	13.91	7
子ども	🔍	1.96	7
担任	🔍	4.60	6
就職	🔍	1.79	6
現場	🔍	1.00	6
お話	🔍	0.64	6
苦手	🔍	0.48	6

■ 動詞		スコア	出現頻度
思う	🔍	1.05	43
できる	🔍	1.14	30
聞く	🔍	1.40	24
知る	🔍	0.64	16
感じる	🔍	0.66	11
持つ	🔍	0.29	10
考える	🔍	0.18	8
わかる	🔍	0.12	8
いく	🔍	0.10	7
関わる	🔍	1.11	6
働く	🔍	0.50	6
変わる	🔍	0.19	6
知れる	🔍	0.99	5
聞ける	🔍	0.90	5
違う	🔍	0.10	5

形容詞	スコア	出現頻度
良い	0.60	21
楽しい	0.15	8
多い	0.14	7
詳しい	0.78	6
働きやすい	7.44	3
大きい	0.10	3
怖い	0.05	3
いい	0.01	3
厳しい	0.09	2
早い	0.01	2
受け入れにくい	4.39	1
湧きやすい	4.14	1
興味深い	0.22	1
分かりやすい	0.12	1
固い	0.09	1

■ 共起キーワード

- 文章中に出現する単語の出現ハダーンか似たものを線で結んだ図。出現数が多い語ほど大きく、また共起の程度が強いほど太い線で描画される



■ 係り受け解析

- 係り受け解析では、「名詞」に係る「形容詞」「動詞」「名詞」についての解析結果を表示します。「スコア」は、出現回数やその係り受け関係が全組み合わせのうちに占める割合などを複合的に判断し、独自に算出した数値です。「スコア」が高いほど、よりその係り受け関係が重要であることを示します。また、単語の後に「(否: 50%)」などとなっている場合、集計された係り受け関係のうち50%が否定表現(例:「高い」→「高くない」)として使われていることを意味しています。ネガポジは名詞にかかる形容詞がポジティブ(ネガティブ)な単語かどうかを表しています。

■ 名詞 - ■ 動詞

名詞 - 動詞	スコア	出現頻度
お話 - 聞く	1.20	5
担任 - 持つ	1.82	4
イメージ - 変わる	1.71	3
子ども - 関わる	1.71	3
就職 - 向ける	2.00	2
不安 - なくなる	1.20	2
イメージ - なくなる	1.20	2
イメージ - 違う	1.00	2
内容 - 違う	1.00	2
幼稚園 - 考える	0.67	2
イメージ - 持つ	0.55	2
楽しさ - 感じる	0.50	2
やりがい - 知る	0.35	2
先生 - 聞く	0.24	2
女性 - できる (否: 100.00%)	0.19	2 (否: 2)

■ 名詞 - ■ 形容詞

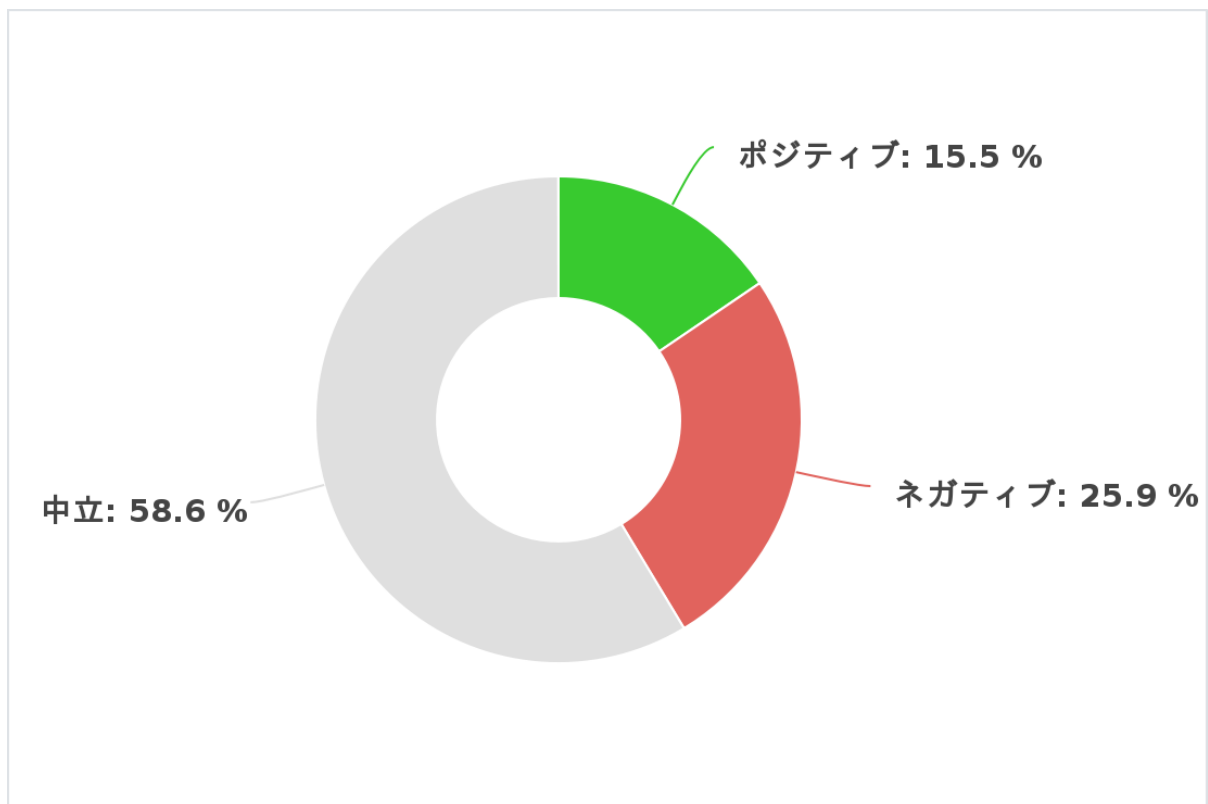
名詞 - 形容詞	ネガポジ	スコア	出現頻度
幼稚園 - 怖い	ネガティブ	1.50	2
先生 - 多い	中立	0.75	2
幼稚園 - 良い	ポジティブ	0.27	2
ピアノ - 重い	ネガティブ	1.00	1
担任 - つらい	ネガティブ	1.00	1
不安 - 軽い	ネガティブ	1.00	1
幼稚園 - 安い	ポジティブ	1.00	1
イメージ - 湧きやすい	中立	1.00	1
先生 - 安い	ポジティブ	1.00	1
先生 - 素晴らしい	ポジティブ	1.00	1
仕事 - 優しい	ポジティブ	1.00	1
退勤 - 遅い	ネガティブ	1.00	1
給料 - 安い	ポジティブ	1.00	1
人間関係 - 厳しい	ネガティブ	0.67	1
幼稚園 - いい	ネガティブ	0.50	1

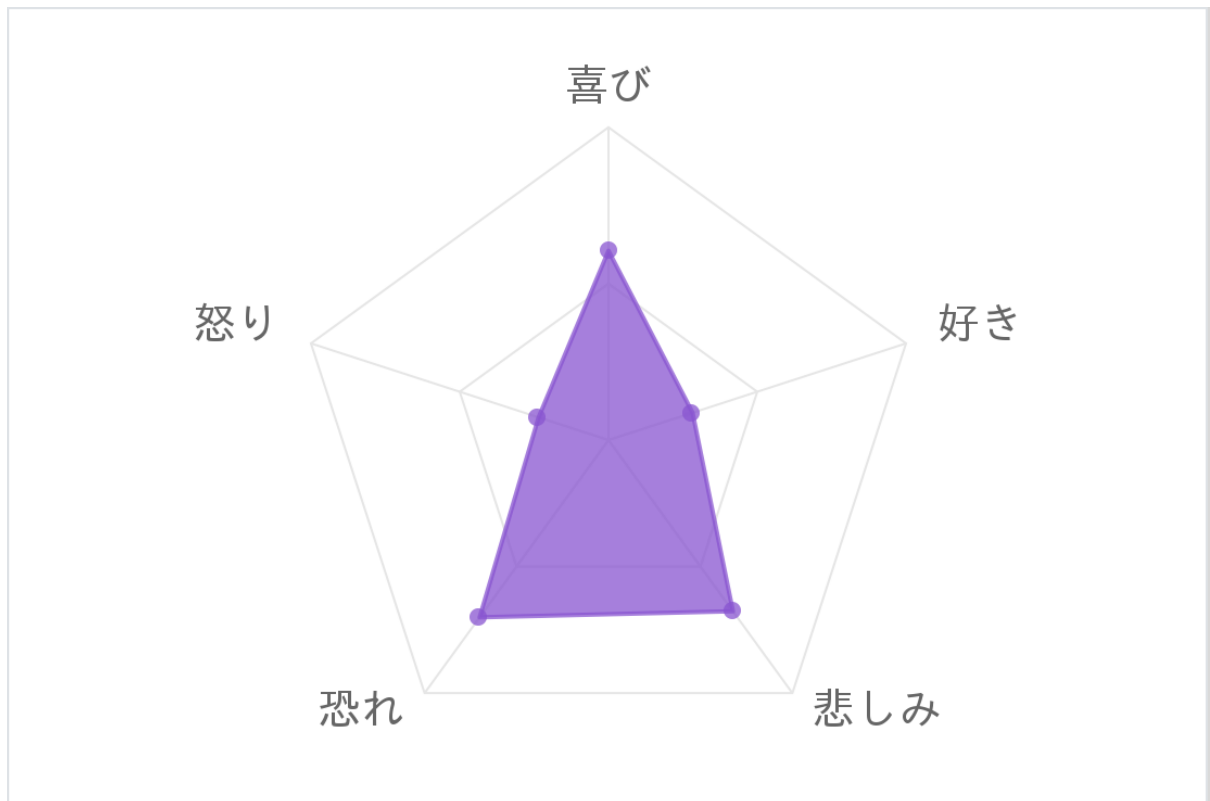
■ 名詞 - ■ 名詞

名詞 - 名詞	スコア	出現頻度
先生 - お話	2.86	4
保育 - 仕事	1.33	4
幼稚園 - 先生	0.50	3
先生 - 様子	1.50	2
子ども - 好き	1.20	2
好き - 気持ち	1.20	2
先生 - イメージ	0.25	2
大変 - イメージ	0.25	2
現場 - 先生	0.25	2
マイナス - イメージ	0.25	2
ピアノ - 作業	1.00	1
人間関係 - 作業	1.00	1
男性 - 役割	1.00	1
幼稚園 - 無理	1.00	1
幼稚園 - どちら	1.00	1

■ サマリー

- ・ 文書全体を分析し、感情の傾向を可視化しています。「ポジネガ」は、文章に含まれるポジティブな感情の文とネガティブな感情の文の存在比を示しています。「感情」は、文章に含まれる各感情の度合いを数値に換算しています。なお、各感情の数値は、全ての感情の平均値を 50%とした偏差値です。





〔 分析結果 〕

参加者からの自由記述による回答をマイニング分析した結果、「ワードクラウド」「単語出現頻度」から、このキャラバン事業における現役教員からの話や質疑応答等により「幼稚園」に対して具体的なイメージが湧き、当初の想像よりも「働きやすい職場」で「やりがい」がある仕事であるということがしっかりと伝わる結果となった。

その反面、「係り受け分析」「サマリー分析」からは幼稚園の先生という職業に対する「怖さ」、担任という責任の「つらさ」、「不安」「厳しい」という単語も多く出現し、もともと持っている幼稚園の先生という仕事、また、職場・労働環境等に対するイメージへのネガティブな意見も多く見られる結果となっている。

〔 参考 〕 参加者からの自由記述

Q. 幼稚園や認定こども園等への就職に関して、聞いてみたいことや心配なことは何ですか？（主なものを抽出）

- 就職の際のテストはどのようなものなのかを知りたいです。音符も読めず、ピアノも少ししか弾けない場合、後から後悔はしますか。
- 職場の人間関係について心配があります。特に自分は男性で、まだどこか受け入れにくい部分などもあるのではないかと思うので、いい人間関係を築いていくためのポイントを知りたいと思いました。
- 1年目で担任はつらいと思う。
- 職員の間関係、ピアノや作業（つくるもの）が苦手なので不安。

Q. 現場の先生の声を聞いて、新たに知ったこと、気づいたこと、今までのイメージと違ったこと、考えが変わったことなどはありますか？（主なものを抽出）

- 幼稚園が怖いというイメージがなくなって、行ってみたい気持ちができた。
- イメージしていた先生の様子よりも、顔が生き生きとしていた。それぞれの園で仕事の内容がここまで変わることに驚いた。
- 自分が想像していたイメージと全く違いました。幼稚園は少し怖いというイメージを持っていましたが、先生方の話を聞いて、怖いというイメージはなくなりました。
- 残業が多い、人間関係が厳しいというイメージを持っていて、幼稚園の先生は大変そうだと思っていたけど、そんなことはないのだとわかった。
- とにかく忙しそうというイメージがあったので、退勤が遅かったり、昔に比べて休日などの待遇が良くなっていることに驚きました。
- 幼稚園の先生は仕事が多く、残業をしているイメージでしたが、話を聞いてみて、仕事を幼稚園で終わらせて、思っていたよりも早い時間に帰っていたので驚きました。
- 男性保育士についてのイメージが良くないのかなということを保育実習で感じていたのですが、質問を通じて『男性は男性ならではの役割がある』ということを知ることができて良かったです。休日があまりないというイメージがあったのですが、有給や大型連休もとれるというのがびっくりしました。
- 人間関係が良い職場もあるということ。働きやすくなってきているということ。
- 現場の環境が改善していていること。
- 休みについて思ったより長期でとれることがわかった。働き方改革で、働きやすい職場が増えていることがわかった。
- 幼稚園の印象が変わった。就職先として、幼稚園も選択肢に入りました。
- 最初は幼稚園と聞くと教育熱心な先生が多く、働く環境も大変なのかと思いましたが、協力し合い、子ども一人ひとりが楽しく過ごせる場所を作っていることを知れて、とても良いイメージができました。給料のことも詳しくではありませんが、安心していいことを知れて良かったです。
- 幼稚園は学校ということ意識した保育ばかり行っているというイメージがありましたが、遊びを大切にされた保育を行っていることがよく理解でき、幼稚園のイメージが変わりました。
- 現場の先生たちも迷ったり、困っていることがある中、いろんなことをやりながら日々を過ごしていることがわかりました。
- とても大変なイメージがたくさんあったけど、先生は大変なこともあるけど、とても楽しそうなので、幼稚園も考えてみようと思った。

- 進路希望ではなかったので関心がなかったのですが、今日お話を聞いて、良い部分ややりがいを知ることができたので、子どもの先生という仕事に関心を持つことができて良かったです。
- 大変なことだらけだと思いましたが、大変なことの中にも嬉しいこと、やりがいのあることなどがあり、楽しいと感ずることがわかりました。
- 1年目から担任を持つことにとても不安を感じていましたが、とても楽しそうに1年目から働いている様子も教えていただいて、少し不安がなくなりました。
- もし、私が幼稚園で担任を持ったらできないかとも思っていました、子どもたちの成長を間近で見ることができなのが担任の先生というお話を聞いて、担任を持つということは自分にとってプラスなんだと思いました。
- 1年目から担任を持つということを知って、それなら幼稚園は無理かとも思っていたけど、それ以上にたくさんの魅力があることを知り、幼稚園もいいかもしれないと感じた。まだ、100%幼稚園が良いと思ったわけではないけれど、自分の特技などを活かせるのはどちらかをよく考えて進路を決めたい。
- 保護者の方の対応はマイナスに感じてしまいがちだったけれど、自分が歩み寄ろうとすることで保護者の方も答えてくれるのだと感じた。給与の面でも大きな心配はいらないのだと思った。大変そうというイメージが漠然とあったけれど、シフト制であったり、基本的にしっかりと自分の時間（休養の時間）もとることができるのだと知りました。
- 給与面の安定性や、休日・残業の有無がイメージと違っていた。また、ボーナスもあるみたいなので、安心しました。
- 幼稚園先生は給料が安いと思っていたけど、1人暮らしができるくらいもらえると知れて、安心できた。
- 基本的に定時退勤できることや、保育の仕事を一生涯の仕事としてやっていけるよう努力してくださっていることに安心感を覚えました。
- ピアノできなくて気が重かったので、少し肩の力が抜けて良かったです。（だからと言って練習しない訳ではないです！）
- 現時点での進路先はまだわかりませんが、今回の話を聞いて、子どもと関わる仕事に就きたいと思いました。一年目でクラスを持つことに不安があったのですが、サポートの先生がいるということを知り、不安が少しなくなりました。
- 楽しいという理由で働き続けている先生は素晴らしいと思った。私もそれくらいのやりがいを保育職に見出せる人になりたい。
- 大変な事だけではなく、楽しいことややりがい等たくさんあると改めて感じた。園によってそれぞれ違うことがわかったので、就活をする際には色々調べて自分が楽しんで働ける場所を見つけるようにしたいと思った。
- 子どもが好きという気持ちだけでは続けられるものではないと思っていましたが、現場の方たちの話を聞いて、やっぱり子どもが好きという気持ちからやりがいや楽しさを感じるのだと思いました。辛いことがあっても同期の支えや先のことを考えるなどして、皆さん一人ひとりが乗り越えてきたという話を聞いて、自分が思っていたよりも保育の仕事が優しいイメージに変わりました。
- 現場の先生もポジティブだけではなく人間的な考えを持っているのだと知れて、少し安心しました。
- 1人で悩むのではなく、同期や先輩に言える環境は、信頼関係を築けるし、ストレスなく働けると感じた。

Q. 「幼稚園・こども園キャラバン」を受けての感想、また、もっと詳しく知りたかったことは何ですか？（主なものを抽出）

- 良い面も悪い面もさらけ出してくれるという方がいるというのは、とても有難かったです。後悔しないためにも、全てを話してくださる方が次回も来て下されば良いなと思っています。
- 先生方の経験やマイナスなイメージばかりでないことを知ることができて良かったと思います。特に、『男性には男性の、女性には女性にしかできないことがある』というメッセージが印象に残りました。
- 大人は美化することが多いのですが、正直な詳しい話を聞くことができたので、とても参考になりました。
- もっと固い雰囲気の授業かと思っていたので、こういった形式で楽しく色々おしえていただけて、とても勉強になった。他の園の先生の様子なども見てみたかった。
- 固定されていたイメージが良い意味で崩れました。
- 今日、実際に先生のお話を聞くまでは、可愛い1・2歳児がいるから保育園で働こうかなと単純な考えをしていた自分がいました。しかし、実体験を聞き、自分に合っているのは幼稚園なのではないかと思いました。とても心が動いたキャラバンでした。ありがとうございました。
- 教科書では学ぶことができない保育現場の実態を知ることができて良かった。
- 私はピアノがとても苦手なため、幼稚園は向いていないと思い込んでいましたが、自分の得意なことを一つでも多く見つければ良いと、今日の授業を通して考えが変わりました。
- まだまだ知らない部分がたくさんあると思った。保育所志望でしたが、幼稚園・認定こども園も就職先の一つとして考えようと思いました。
- 大学に入ってから保育への仕事がマイナスのイメージが大きくなったのですが、自分の仕事のやり方を変えたら気持ちが楽になったり、楽しさを感じることができると知りました。給料面が一番疑問だったのですが、私が想像していたよりも安心できること、休みはお盆と正月に10日間もとれること、残業や持ち帰りの業務を減らすためにイベントの改善をしていると知り、とても興味深い時間となりました。
- 先生方の話を実際に聞いたのは本当に大きいことです。欲を言うと、もっと多くの方々の話を聞きたかったです。本日はありがとうございました。
- 現場の声を実際に聞くことができ、とても勉強になりました。就職への不安を少しでも軽くすることができたので、もう少し頑張ってみようと思います。就職してからの1~2年をどう過ごしていけるのかが不安なので、もう少し詳しくおしえていただきたかったです。
- マイナスイメージが多かったが、話を聞いてそのイメージが減り、働きやすい環境もあるのだとわかりました。
- 不安に思っていたことが少し解消され、就職に向けて前向きに動き出そうという意欲が湧きました。大変な仕事であることは覚悟していますが、更に腹を決めて頑張らないといけないと思いました。自分の性格も考え、あまり『良い保育士像』を求めすぎないということも大事ななあと思いました。
- 自分の想像していた内容と違いプラスな面が増えた。自分も苦手なことがあり、“苦手だけれど頑張らないと”と思っていたが、周りのフォローがあることを知れて安心した。自分の得意なことを伸ばそうと思った。
- 保育者の仕事は厳しいものばかりだと思っていたので、楽しい場面があると聞いて安心しました。
- 実習などでは聞けない踏み込んだ話を聞いて、貴重な体験になりました。また、今後の活動の意欲に繋がりました。

- 学生の内から自分の強みになることを積み重ねていこうと思いました。早く子どもと関わる仕事がしたいです。
- あまり聞けないことをおしえてくださり、とてもためになりました。今日のことを参考にして、今後、就職についてしっかり考えていきたいと思います。
- 幼稚園と認定こども園について、分かっていると思っていたが、よく考えてみると知らないことが多くて、今回、大変貴重な話を聞くことができ良かったです。就職に向けての不安が少し減りました。
- 今回、この授業を受けて、幼稚園の先生に対するイメージが大きく変わりました。今まで不安に思っていた仕事時間や給料なども自分が思っていたよりも良くなっていて、とても参考になりました。また、実際に働いている先生方からお話を聞くことで、とても分かりやすかったり、イメージ等が湧きやすかったです。
- 想像していたものと仕事内容が違っていた部分があったので、もっと理解することが大切なんだと気づきました。今後の進路を考えていく上で、本日のキャラバンを参考にしていきたいと思います。
- 幼稚園の良い所や保護者への対応などを詳しく聞くことができ、凄く勉強になりました。給料の事も聞いて安心しました。そして、自分の好きなことができる職場を選ぶことで長続きすることが分かったので、私も自分の力を発揮できる場所を選んで頑張りたいと思いました。
- 保育園と幼稚園、どちらを選択するのが自分に合っているのか、まだ全然決まってはいませんが、保育者として子どもたちとどう向き合うのか、関わっていくのか、また、保護者との関わり方など自分の不安だった部分を詳しく知ることができて良かったです。現役の先生や園長先生のお話から学べたことを今後の実習に活かせるようになりたいです。
- 幼稚園について知る機会がなかったため、詳しいことまで聞くことができ良かったです。私は将来、幼稚園か施設で迷っているため、様々な話をたくさん聞いて決めようと思いました。
- 本学を卒業された先生方のお話を聞いて、子どもと関わることの難しさや関わる上でのやりがい等を改めて知ることができたと思いました。そして、とにかく苦手意識を持つのではなく、それを克服しよう努力することはもちろん、苦手なことばかりにとられるのではなく、自分の好きなことや得意なことを活かしたり伸ばしたりすることが大切なんだと感じました。
- 実際の勤務体制ややりがい等を園長先生や現職の先生から聞くことができ、とても勉強になりました。個人的な話ですが、ひとり親でありながら現職教諭として働いている先生の話を知りたいです。

② 幼稚園交流事業（高校生を対象とした公私連携による実践保育体験授業）

日程：

令和元年 8 月 30 日（金）

- ・ 保育活動についての導入授業（1 年生）
- ・ 音楽分野における保育活動についての導入（2 年生）

令和元年 9 月 10 日（火）～13 日（金）

- ・ 保育計画作成（1 年生：10・11・13 日）
- ・ 保育計画作成（2 年生：11・12 日）

令和元年 9 月 17 日（火）

- ・ 中間発表、保育内容検討会（1・2 年生合同授業）

令和元年 9 月 19 日（木）・20 日（金）・24 日（月）～27 日（木）

- ・ 保育計画の仕上げ

令和元年 10 月（複数回）

- ・ 実践リハーサル（各学年の各グループ 1 回ずつ）

令和元年 10 月 8 日（火）

- ・ 「阿寒町内四校連携事業」内の幼稚園交流にて保育実践（1・2 年生合同授業）

時程：（時数カウント 1・2 年音楽 2 時間 家庭総合 1 時間 体育 1 時間 計 4 時間）

8：55～9：30 各会場準備

9：30～9：45 幼稚園児お迎え 体育館集合 幼稚園児準備

9：45～10：00 はじまりの挨拶 各会場へ案内

10：00～10：50 保育実践（50 分間）

10：50～11：00 片付け 休憩 体育館へ移動

11：00～11：10 高校生「パプリカ」披露

11：10～11：25 昼食準備

11：25～12：20 昼食 終了後は体育館内で自由遊び

12：20～12：30 お別れの挨拶 お見送り

12：30～12：40 会場片付け

12：40～12：45 まとめ



実践保育内容：全8グループ（1年生 5グループ 2年生 3グループ）

学年 グループ名	実習内容 (対象学年)	メンバー
2年① パブリカ班 年長 4名 校舎外	・音楽分野（年長対象） ①サウンドマップ ※校舎周辺を探検し、聞こえてきた音のイメージをマップに描く	鈴木（リーダー） 坪崎 能登 吉川 山田
2年② たんぼぼ班 年長 3名 格技場	・音楽分野（年長対象） ①ドードリング ※音楽に合わせて絵（いたずら書き）を描く ②影絵あそび	前田（リーダー） 清水 新河 高野 工藤 渡邊
2年③ タビオカ班 年長 3名 音楽室	・音楽分野（年長対象） ①手作り楽器づくり&演奏	楠美（リーダー） 金澤 武田 佐藤 只野
1年① たけのこの里班 年少 3名 体育館	・体育分野（年少対象） ①ゲーム 貨物列車・しっぽ鬼・大根抜き 他 ②マット運動	前崎（リーダー） 岩間 鈴木（啓） 中村 松永
1年② ドラえもんズ班 年少 4名 体育館	・体育分野（年少対象） ①ゲーム 障害物リレー・だるまさんが転んだ 他 ②マット運動	菊地（リーダー） 中畑 林 百瀬 川村
1年③ いちご班 年中 4人 被服室	・家庭科分野（年中対象） ①季節の歌を歌う ②ちぎり絵づくり	鈴木（あ）（リーダー） 氏家 宮川 小關
1年④ マシュマロ班 年中 4人 被服室	・家庭科分野（年中対象） ①スライムづくり	福崎（リーダー） 大下 夏坂 苕野 樺澤
1年⑤ バイキンマン班 年中 5人 被服室	・家庭科分野（年中対象） ①スノードームづくり	三原（リーダー） 片倉 紺野 前田 秋本

令和元年10月下旬～11月上旬

- ・グループ別にプレゼンテーション形式で実践内容まとめ

令和元年11月7日（木）

- ・成果発表会（グループ別にプレゼンテーション形式にて発表）
- ・私立幼稚園園長2名、公立幼稚園園長1名による講評と講評結果を受けての振り返り。

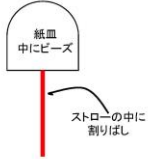


幼稚園交流学習まとめ

タピオカ ・金澤颯河 ・楠見怜央 ・武田礼
・佐藤美紅 ・只野優奈

カスタネット・マラカス作り

マラカス



遊びの設定理由

- ①絵やシールなどでアレンジ(表現)ができる
- ②ビーズの種類や量を変えることで音を表現できる
- ③簡単かつ安全に作るができる

テーマ 自分たちで作った楽器を用いてリズムや音を表現する

- ねらい...①自分たちが感じたことを絵などで表現することを楽しむ
- ②作った楽器の音で感じたことを表現することを楽しむ

▶自分たちで作った楽器で演奏することを楽しんでほしい



カスタネット作り
マラカス作り

指導計画

時間	内容	担当
10:00	導入 貨物列車	金澤
10:10	休憩	
10:15	マラカス作り	武田
10:35	カスタネット作り	楠見
10:50	終了	
時間が余れば	演奏	佐藤 只野

意識したこと

①時間

昨年、多くの班が余った
→余るくらい多めに設定
臨機応変に対応できる内容

②担当の明確化

各内容ごとに担当をつける
→準備期間と実践中にやることはっきりする

予想してた動き

- ・園児たちはじっとしていることができない。
- ・物作りのときに座っているのに耐えきれず、立ち歩く子が出たり細かい作業に飽きる子が出る。
- ・人の話を聞かない。

実際はどうだったか

- ・非常に落ち着きがあった。
- ・集中力がすごく、一つ一つの作業を丁寧にやっていた。
- ・ちゃんと自分たちの目を見て聞いてくれていた。
→自分たちの雰囲気を感じ取って動いてくれた。



導入はどうだったのか

- ・貨物列車⇒絵本
場所の関係でできなかったため絵本に変更
- ・結果として園児たちは読み聞かせに集中してくれていた。
- ・変更はあったがすぐに対応できた。



計画とのずれについて

- ・マラカス作り...全員完成したが、時間がかかりすぎた。
- ・カスタネット作り...時間の都合でできなかった。



パブリカの時にマラカスを使用

<何故なのか>

一つの遊びに時間がかりすぎた。
園児たちの作業ペースを予測していなかったから。



保育・将来子供を育てるにあたって



幼稚園交流を終えて

2年A組 たんぽぽ班

前田恭太 新河雅臣 高野大和 清水翔 工藤真菜 渡邊舞

テーマ「音と一緒に体や絵に表現する」 指導計画の反省

- ・音を使うことが全くとできず、導入に入れた遊びが園児たちにはまっ
てしまい、時間のほとんどを使ってしまった
- ・実際は音とは関係なく風船が主となってしまった。
- ・自分達が想定できていなかったので計画時に想定しておくことで防
げたかもしれない。

指導計画を実施して

- ・風船遊びはしっかり見ていないと教室にあるテーブルや本棚にぶ
つかりそうになるからそこが一番注意しないといけないと思った。
- ・普段から行っている手遊びを子供たちは一番喜んでた。
- ・トイレの時間が細かく取れていなかった。
- ・影絵遊びでは積極的に影絵遊びに参加し自分たちのしたい表現の
ものをクイズで楽しんだり、影の形を見て答えを予想するのを楽し
んでいた。

昨年と比較して

- ・雨が降り、高校ではできないことを想定してやらなければなら
なかった。
- ・相手をする人数が少なかったこと
- ・昨年よりも園児が少なく三人に対して六人相手だから意外
と園児たちをまとめやすかった。
- ・園児の状況を自分たち以上に考えなければならない

自分の子供にどう遊んでもらいたいか

- ・学びを入れながら、どう遊べるのか考えてほしい
- ・友達と仲良く遊んでほしい
- ・何事にも、挑戦してほしい
- ・自然にふれてほしい
- ・自分で考えて自由に遊んでほしい
- ・目標をもってほしい



幼稚園交流まとめ

パプリカ班

鈴木愛理・山田紫音・吉川陸・坪崎倅樹・能登萌人

テーマ

体を動かしながら音とふれあい、聞いた音を自分なりに表現する。



<ねらい>

- 幼稚園児に身の回りの音を聞いてもらい、どのような音だったか自分の意見を人に表現する力を高めてほしかった。



遊び内容の設定とその教育効果について

活動内容は、「サウンドスケープ」です。

サウンドスケープは、自然の音とふれあって自分なりに表現すること、自分の好きな音を発見し、図や色で表現し、園児たちに、表現力を育てる効果があります。



指導計画を立てる時に意識したこと

- 安全性が十分にあること
- 園児たちが飽きないようにした
- 時間配分も考え、時間が過ぎないように事を計画した。サウンドスケープを行う際にテニスコート、森などの危ない場所へ行かないなど、安全面を強く意識した。



指導計画を実践してみたの感想

予想した園児の動き

- はしゃいだり、しゃべったりする。
- 計画通りにいかない。
- 書かない園児と書く園児に分かれる。

実際の園児の動き

- あまりしゃべらず、走り回ったりしていなかった。
- あちらこちらに行かず、指示を聞いてくれた。
- 自分の表現をいっぱい書いていた。
- 紙一枚では足りなかった。



予想外だったこと、意外に感じた事

- 実習時間をサウンドスケープで丸々使えたこと。
- 園児たちは、「飽きた」とか言わずに取り組んでくれたこと。
- 雨で高校が使えず、園内でやったが飽きずにやってくれたこと。
- 部屋を移動したり、普段は入れない職員室に許可を取って入ったので飽きなかった。
- 園児たちが決めた場所に移動したので、飽きなかった。

自分たち子どもにはどうする？

- 今回の実習で学んだ、「自分の表現」を大切にしてほしい。
- 英才教育
- 親を大事に
- 外で遊ばせる
- なるべく接してあげたい

会場：北海道立阿寒高等学校・阿寒幼稚園

講師：札幌大谷大学短期大学部保育科 准教授 松井亜樹

目標：幼稚園教諭養成課程に在籍する学生 40 名（実績 40 名）

実施内容：幼稚園について基礎的な理解を図るとともに、実際に保育指導案の作成を行い、それに基づき保育実践を実施。その結果をグループごとにまとめ、実践発表を行い、現場の園長から評価、ルーブリックによる自己評価・振り返りを行う。

○ 感想

- ・ 幼稚園児たちが楽しそうに取り組んでくれているのを感じられて良かった。それにより将来の子育てのやりがいを体感できたが、その反面、準備や園児たちの配慮など大変な面もわかった。
- ・ 今回の幼稚園交流は予定していたことができなかったが、自分たちが用意したことに楽しんで取り組んでもらえて結果的に良かった。
- ・ 園児一人一人の個性を掴んだり、理解してあげることの難しさを知ることができた。
- ・ 幼稚園交流を通してたくさんのことを学び、将来のためにもいい経験になった。計画通りにいかないところもあったが、喜んでくれたり、たくさんコミュニケーションをとることができたので良い交流になったと思います。
- ・ 雨の関係で急遽予定が変更になってしまった部分があったが、マラカス作りで喜んで子どもたちの楽しそうにしている姿を見て、自分も嬉しかったです。良い経験になりました。
- ・ 自分たちが普段、友達と話しているように、幼稚園児も同じ目線、同じ雰囲気でのコミュニケーションを取ることで、幼稚園児との距離がぐっと縮まるのではないかと。
- ・ 保育士の方々は幼稚園児が話すような声のトーン、動きで子どもたちと接していた。
- ・ 様々な年齢層の人々と接するときには大事になると感じました。
- ・ 全体を通して、緊張はしていたが幼稚園の先生方、松井先生に助けられたりして、最後まで進められてよかった。
- ・ 昨年よりもやることを園児たちに詳しく説明したので、理解してもらえたとし、コミュニケーションをとることができた。
- ・ 幼稚園内のサウンドスケープは、園児が「じゃあ、次こっち!!」と言ったり、自由に聞いた音を書いていて楽しそうにしてくれたので、自分たちも楽しめた。
- ・ 保育という仕事を体験して、本当に大変な仕事だと思った。安全配慮、健康状態など責任が重い仕事だと思った。
- ・ 言うことを素直に聞いてくれる子、聞いてくれない子をどうまとめるかを考え、実行する先生たちは大変だと学んだ。

[実施するプロセス]

例年の調査や会議の中で人材不足・離職が引き続き大きな課題となっており、早期離職は年々解消されてきているが、新規・中途採用、また、採用した人材の育成についての課題はますます加速し続けている。このため、これらの課題を解消するための目的・背景・手法などについて、役職・経験年数別に学び、それを自園に持ち帰って、広め・反映させることを目的に研修会を設定した。研修会においては調査や異業種からの事例・提言等を取り入れ、新たな視点で学び・実践できるような内容とした。

[助言等の反映・工夫した点・留意点]

高校生の時点において、幼児教育・保育の理解を図り、その重要性を認識しながら実践的な内容として、進路選択の幅が広がるよう努めた。また、効果的なアクティブラーニングとなるように努め、自ら保育指導案を作成し、その結果を検証、まとめ、発表し、これを現場の教職員がアドバイス・評価を行う形とした。

また、教科横断的に実施することとし、各教科では下記の点を観点とした。

○各教科の観点

(家庭総合)

①保育の実践的・体験的な学習活動を通して、子供や保育への関心を持ち、個々の子供の発達の段階や個人差に応じた接し方を実践することができたか

②子供の健やかな発達を支える保育の重要性を考察するとともに、子供との適切な関わり方を工夫できたか

(体育)

①学びに向かう力

幼稚園交流に自主的に取り組むとともに、場面に応じて仲間と助け合ったり、支え合ったり、注意し合うなどし、計画から実践まで仲間と協力して取り組むことができたか、また、計画段階から安全面に留意して取り組むことができたか

②思考・判断・表現

園児にさまざまな運動を経験させようと、発達段階や実態に応じた運動の取り組み方を工夫できたか、

また、実践を経て、運動計画の立案や自己の関わり方について具体的な課題を見つけることができたか

【音楽】

①思考力・判断力・表現力

創作表現に関わる知識や技能を得たり生かしたりしながら、イメージを持ち、個性豊かに創作表現を工夫することができたか

②学びに向かう力、人間性

音楽活動の楽しさを体験することを通して、音楽に対する感性を豊かにし、音楽に親しむ態度を養い、豊かな情操を培うことができたか

[実施効果]

- ・今回は試験的に道立の高等学校 1 校での実施であったが、高校生の時期から幼児教育・保育への理解・関心を高めることについては一定の効果があったものと思われる。職業選択としての効果については、1 校であり、また、対象が 1・2 年生であったことから効果測定に至らず、今後、実施校及び対象者を増やすことが必要である。ただ、実際に指導案を作成し、園児と触れ合うことで楽しさや大変さを感じ、また、コミュニケーション能力の向上に成果が感じられた。
- ・アンケート調査においても、職業として意識するよりも楽しさや大変さに対する回答が多く見られた。

[今後の課題]

- ・昨年度は試験的、また、本年度も結果的に 1 校の実施であったが、阿寒高等学校が各所にてこの取り組みを発表していることから、次年度以降は複数校での実施に向けて計画している。
- ・道立高校での実施においては北海道教育委員会と連携協力をしながら実施できるよう、北海道教育委員会の担当部局とも調整を行っていく。さらには私立高校などでの実施も検討したい。
- ・アンケート調査及び実施校の担当者と検証を行いながら、進路が未確定な高校生に対する具体的なアプローチの検討を行う。

まとめ

令和元年度も過去2年度に引き続き、文部科学省委託事業として「幼稚園の人材確保支援事業」を報告のとおり実施した。

本年度は年明けに新型コロナウイルス感染症という未曾有の状況への様々な対応に迫られた。これにより、当初計画通りに実施できていない事業や調査も発生したが、当協会が取り組んだ調査研究テーマについては、新型コロナウイルス感染症が社会に与えた影響を考えた際、今後もより一層重要なテーマとなると思われる。

新型コロナウイルス感染症の影響が社会のあり方、働き方、生活に大きな変化を及ぼし、「新しい生活様式」に基づき活動を行っていくことは、幼稚園や教職員にとっても多大な影響がある。

働き方の変化は労務環境・就業規則等の変化へ。社会の変化、経済状況の変化は幼稚園教諭志願者・再就職志望者の変化へ。そして、何よりも大きな影響はICT化による業務改善である。

北海道では新型コロナウイルス感染症の影響による休園が全国よりも長期間にわたり、その間、家庭にいる子ども達・保護者への支援、やむを得ない事情により登園してくる子どもたちとその保育者の安全管理、教職員の在宅勤務・時差出勤など様々な面において、今まで経験したことのない対応を迫られた。これらの対応には、社会の流れと同様にICTの活用が大きな効果をもたらしたと同時に、幼児教育・保育業界には馴染まない、必要に迫られていないなどの理由で遅れていた意識に大きな変革をもたらした。

新型コロナウイルス感染症の影響により、社会全体でより一層働き方改革への取り組み、そして、新しい変化が進む中、人生の基礎を培う幼児教育・保育への期待と責任はますます大きくなっている。

このような状況であるからこそ、私たちは不易流行の精神で幼児教育・保育に求められる大切なものを守り、次代を担う子どもたちのために一層の努力を行っていく必要がある。

この調査結果が少しでも「幼稚園の人材確保」につながるきっかけと参考になるよう、今後も継続的に喫緊の課題である本調査研究テーマをについて、取り組んでいきたい。

文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」

発行：公益社団法人北海道私立幼稚園協会

発行年月日：令和 2 年 3 月 30 日

〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西 6 丁目 3-1

札幌ルーテルセンタービル 4 階

TEL：011-222-2548・FAX：011-232-4521

E-mail：info@hokushiyou.or.jp

URL：http://www.hokushiyou.or.jp

