

令和元年度文部科学省  
「幼稚園における人材確保支援事業」委託事業

令和元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

令和2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】

### 1 離職防止・定着促進(働き方改革)

- ・ 昨年度の調査結果によると、ほとんどの教員が「やりがい」を感じる一方で、長時間労働や行事前の多忙感から現施設に長く務めることに否定的な回答をしたものも多く見られた。労働環境改善のため労務士による個別訪問による相談事業を実施することで各園の実情に合った改善を図る。
- ・ 園行事の改善を図るために、園の中核となる主任者に対してマネジメント研修を年4回実施する。互いに意見を交換するファシリテーションによる手法により実施した。
- ・ 園業務の効率化のためのICT導入の促進をはかるために事務従事者及び園長を対象とした研修を行う。
- ・ 上記事業の成果として園長、主任者にアンケート調査を実施した。

### 2 再就職促進

- ・ 浜私幼PTA連絡協議会の会長研修、会員研修、親子ふれあいフェスティバルの機会において、再就職を促すPRを行う。
- ・ 年3回発行されている「浜私幼だより」を通じて幼稚園の労働環境の改善が幼児教育の質につながることを伝える。

### 3 新規採用の促進

- ・ 養成校との意見交換会、研修を行う。
- ・ 学生向けのPRビデオをつくり養成校、高校に直接訪問しPR活動を実施する。
- ・ 高校生を対象としたPRイベントを実施する。

### 4 全体のまとめ

- ・ 昨年度調査における園長アンケートでは、園の活動見直しにはミドルリーダーである主任の意識改革が重要であると考え意見が多く見られた。また人材確保委員会の委員よりキャリアアップのイメージが必要との意見があり、今年度は労働環境の改善と合わせて、新任からベテランにいたるキャリアのイメージを個々の教員がもてるように研修、意見交換会を構成した。

## 2. 調査研究の内容

### 1 離職防止・定着促進(働き方改革)

#### (1) 社会保険労務士の活用による労働環境の改善

園長対象研修 7月4日 テーマ 労働問題 講師 村松貴通 労務管理士  
2019年4月改正事項への実務担当セミナー  
事務担当者も交えて実施する  
労働環境チェックシートによる自己評価の実施

(講義内容)

##### ① 年次有給休暇取得義務化

- ・社会的な背景 正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得していない
- ・労働基準法において年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に有給休暇の日数のうち年5日については使用者が時季指定しなければならない
- ・年次有給休暇取得義務化への対応
  - ポイント① 対象者は有給取得日数が年10日以上の従業員(正社員だけでなくパートも含む)
  - ポイント② 付与日から1年以内に5日取得
  - ポイント③ 就業規則の見直し
- ・年次有給休暇管理の方法
- ・Q&Aのポイント

##### ② 労働時間上限規制と新36協定

- ・労働時間制度の基本的仕組み
- ・具体例で考える上限規制
- ・改正労働安全衛生法による労働時間把握の義務付け
- ・80時間超の健康障害リスク

③ まとめ 労働時間管理は過重労働対策から人材確保のための環境整備へ  
近年、働く人のライフスタイルが変化したことで長時間残業と離職率の相関関係が極めて高くなっている。これからの超人材不足時代は、働き方改革を通じて人材確保ができるか否かが事業を続けていく鍵となる。

##### ④ 自園の労働環境についてセルフチェックをしよう

# 労働時間管理セルフチェックリスト



社会保険労務士法人村松事務所  
株式会社浜松人事コンサルタント

<b>① 労働時間把握</b>		
1	従業員の労働時間(始業・終業)は正確に把握していますか？	<input type="checkbox"/>
2	いつからが始業で、いつが終業という決まりはありますか？	<input type="checkbox"/>
3	残業を自己申告制にしている場合、その時間の正確性を確認していますか？実態と乖離はありませんか？	<input type="checkbox"/>
4	休憩時間は自由に利用できるようにしていますか？	<input type="checkbox"/>
5	休憩時間に外出禁止としている場合には合理的な理由がありますか？	<input type="checkbox"/>
6	QC活動等の名称で、業務とすべき内容を従業員の自主的活動と位置づけていませんか？	<input type="checkbox"/>
7	タイムカードと残業申請書を併用している場合、その時間差が乖離していることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
8	早朝に勝手に早く出勤をしている実態を放置していませんか？	<input type="checkbox"/>
9	所属長は原則として毎日部下の労働時間を把握していますか？(後日まとめて確認をすることはありますか？)	<input type="checkbox"/>
10	雇用契約書に定める就業時間と実態に相当乖離があるということはありませんか？	<input type="checkbox"/>
11	社内に「1時間以上行わない残業は残業代を支給しない」といった独自ルールは存在しませんか？	<input type="checkbox"/>
<b>② 労働時間制度</b>		
1	1週40時間は確実にクリアされていますか？自社の業務にあった労働時間制度をうまく活用していますか？	<input type="checkbox"/>
	a 変形労働時間制(1ヶ月、1年)	<input type="checkbox"/>
	b 事業場外労働みなし労働時間制	<input type="checkbox"/>
	c 裁量労働制(専門業務型、企画業務型)	<input type="checkbox"/>
	d フレックスタイム制	<input type="checkbox"/>
<b>③ 割増賃金</b>		
1	代休と振替休日の違いを明らかにし、事前申請管理をしていますか？	<input type="checkbox"/>
2	休日勤務をさせて代休を付与する場合、25%(35%)の割増賃金を支払っていますか？	<input type="checkbox"/>
3	代休が大量に未消化になっていませんか？	<input type="checkbox"/>
4	休日の振替をした場合、その週が40時間を超えた場合は25%の割増賃金を支払っていますか？	<input type="checkbox"/>
5	休日勤務させた場合、所定25%割増と法定35%割増の違いを明確にしていますか？	<input type="checkbox"/>
6	管理監督者と言えども、深夜労働があった場合は25%の割増賃金を支払っていますか？	<input type="checkbox"/>
7	アルバイトの労働時間管理は1日のみならず1週間の労働時間管理も行っていますか？	<input type="checkbox"/>
8	1年単位の変形労働時間制を導入している場合、途中入退社の時間外労働の計算を正しく行っていますか？	<input type="checkbox"/>
<b>④ 残業命令</b>		
1	上司は従業員の残業を黙認していませんか？	<input type="checkbox"/>
2	上司は従業員の自宅への持ち帰り残業を容認していませんか？	<input type="checkbox"/>
3	従業員が申告制にて残業をする場合、必要性・緊急性の有無を確認していますか？	<input type="checkbox"/>
4	残業は事前に命令もしくは申請の承認をし、事後、相互に実際の時間を確認していますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑤ 残業単価</b>		
1	単価計算の分子は法定に合致していますか？算入すべき手当を除外していませんか？	<input type="checkbox"/>
2	変動給や歩合給についても時間外割増賃金の計算を行っていますか？	<input type="checkbox"/>
3	単価計算の分母は毎年の所定労働日数の変動に合わせて再計算をしていますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑥ 固定残業手当</b>		
1	固定残業手当を独立させて給与明細に明示してありますか？	<input type="checkbox"/>
2	賃金規程にこの手当は残業手当等の内払いであることが明記されていますか？	<input type="checkbox"/>
3	実際に残業手当等が固定残業手当を超えたら支払う規定があり、支払っていますか？	<input type="checkbox"/>

<b>⑦ 年俸制</b>		
1	年俸制だから時間外割増賃金は支給しないというルールになっていませんか？	<input type="checkbox"/>
2	年俸制であっても固定残業手当は独立させて計算、表示をしていますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑧ 端数処理</b>		
1	15分や30分単位で計算し、それ未満の分を切捨てていませんか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑨ 抑制行為</b>		
1	残業の上限を設定し、それを越えた部分がカットしていませんか？	<input type="checkbox"/>
2	本人の申請があっても上司が残業時間を抑制していませんか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑩ 所定労働時間・法定労働時間</b>		
1	就業規則は「割増賃金は終業時刻を超えた時間から支払う」という規定になっていませんか？	<input type="checkbox"/>
2	就業規則は「所定労働時間を超えた場合に割増賃金を支払う」という規定になっていませんか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑪ 退去命令</b>		
1	労働が終わったら原則としてすぐに帰宅(退去)するよう規定化され、指示していますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑫ 労働時間の是非</b>		
1	以下、当番制を敷いていませんか？	<input type="checkbox"/>
	a 所定労働時間外の(朝の)会社のカギ開け、(夜の)戸締り	<input type="checkbox"/>
	b 所定労働時間外の清掃	<input type="checkbox"/>
	c 休憩時間中の電話当番や来客対応	<input type="checkbox"/>
	d ゴミ収集や廃棄	<input type="checkbox"/>
2	以下、強制(やらなかったら何らかのペナルティを課す)としていませんか？	<input type="checkbox"/>
	a 所定労働時間外での仕事の準備、電話対応、来客対応	<input type="checkbox"/>
	b 始業時刻前のラジオ体操、朝礼、清掃等	<input type="checkbox"/>
	c 所定労働時間外での小集団活動、研修	<input type="checkbox"/>
<b>⑬ 管理監督者</b>		
1	管理監督者には、経営者と一体となって活動する権限・裁量を与えていますか？	<input type="checkbox"/>
2	管理監督者とそうでない者とは、明らかな処遇上の優遇措置がありますか？	<input type="checkbox"/>
3	管理監督者は、仕事を進める上での時間的配分の裁量を有していますか？	<input type="checkbox"/>
4	実際は管理監督者でない者の役職手当は固定残業手当としての規定と周知はなされていますか？	<input type="checkbox"/>
5	管理監督者の労働時間の把握をしていますか？	<input type="checkbox"/>
6	管理監督者の深夜労働(午後10時～午前5時)について、深夜割増賃金を支給していますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑭ 事業場外労働みなし労働時間制</b>		
1	労働時間の把握が本当に困難な状態にありますか？	<input type="checkbox"/>
2	終業時刻後の内勤業務について、時間外割増賃金の支給を行っていますか？	<input type="checkbox"/>
3	法定労働時間を超えるみなし時間を設定する場合、労使協定を監督署に提出していますか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑮ 断続的業務</b>		
1	労働基準監督署の許可なく、日直や当直勤務を労働時間から除外していませんか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑯ 36協定</b>		
1	毎年途切れることなく提出をしていますか？	<input type="checkbox"/>
2	過半数代表の選任方法は適法ですか？	<input type="checkbox"/>
<b>⑰ 根本的問題</b>		
1	残業時間を短縮するための経営合理化と職場での改善活動を行っていますか？	<input type="checkbox"/>

## 訪問事業（4園）における相談内容

村松貴通 労務管理士

- ・就業規則が実態に合っていない
- ・就業規則をどのように周知するのか。現状は職員に見せていない
- ・法律を守りながら、現状に近い形でいかに改定業務を進めるのか
- ・職員への説明会～改訂版実施までのスケジュール感
- ・正職員とパートとの労働条件の違い。有給、昇給、賞与、時間の管理方法など
- ・育児介護休業規程がない、現行法に合っていない
- ・労働時間を管理していない。手書きの出勤簿でいいのか。
- ・残業時間の管理ができない。休憩時間の管理ができない
- ・調整手当（時間外手当見合い分）の廃止の仕方、職員への説明の仕方、賃金規定の直し方
- ・管理者（園長、主任）と一般職員の労働時間の管理方法の違い、各種手当の待遇差
- ・お泊り保育に対する労働時間の考え方
- ・職員間の賃金額のバランス（同一労働同一賃金）
- ・育児休業に関する労務管理
- ・有給休暇5日義務化
- ・有給休暇計画的付与
- ・4月入社日前の研修期間に対する賃金支給の有無
- ・退職金制度の見直し

## (2) ICT研修 3月10日 テーマ ICTの活用による園業務の効率化

園長及び事務職を対象に実施 講師 VISH（株）

### ICT活用事例

- ・園児名簿管理
- ・バスルートの設定、バス遅延の伝達等通園バスの運用管理
- ・毎日の出欠、早退管理
- ・預かり保育の申し込みも、集計管理
- ・無償化にともなう保護者へ配布する領収書、提供証明の発行
- ・メール配信
- ・園だより等通信発行
- ・用品の注文、代金の引き落とし
- ・写真の注文、代金の引き落とし
- ・指導要録の作成等

**(3) 主任者研修 4回講座 講師 そんちよんす 先生**

主任者対象 47名参加

グループワークにより体験的にコーチングの手法を学ぶ

6月 4日 組織におけるリーダーの役割、持つべき意識と行動を再確認する

8月26日 問題解決の考え方 プロセスと思考①

10月 4日 問題解決の考え方 プロセスと思考②

1月24日 人材を人財にするコミュニケーション

\*最終回に「保育マネジメントリーダー」の認定書を付与

\*養成校に配布する園紹介誌「未来にはばたけ」に「保育マネジメントリーダー」のいる園にマークを掲載

\*2月12日の研究発表会にて、成果発表をする

**(成果) 対象者案アンケート結果から** \*( )内は、経験年数

アンケート回収 38名

講座全体の評価 3.92 (4段階評価)

回答より抜粋

**Q1 今回のマネジメント研修を受けて、若手教員を指導する際に心掛けたこと、もしくは園のチームワークづくりに取り組んでいることはありますか？**

- ・自分から声を掛け、相手の話を聞くように心掛けた。(9年目)
- ・肯定的な言葉を使うよう心掛けた(10年目)
- ・自分ひとりで取り組もうとせず、同じように指導的立場にいる先生たちにも声をかけ園全体で協力して取り組んだ。(11年目)
- ・わからないことを前提にして、教えるようにした。(11年目)
- ・ポジティブな言葉がけを心掛けた。(12年目)
- ・若手の先生がかかえている課題を表面化させ、職員全体で話し合い改善点を見つけるようにした。(15年目)
- ・会話を投げて、受け取ったことを確認して返してもらうコミュニケーションを目指した。(15年目)
- ・押しつけにならないよう、「NO」と言える雰囲気づくりを心掛けた。
- ・自分の意見、思いを伝える前に、まず相手の思いを聞く、言えるまで待つを意識した。(20年目)
- ・その課題について、職員全体で一緒に考え、よい方向へ向かうようにした。(23年目)
- ・日々の中で、良いところを言葉ですぐに伝えるようにした。(31年目)
- ・研修時、小グループを作り、いつも話せない若手の先生が話せる時間や雰囲気を作った。(31年目)
- ・若手一人ひとりを見、ささいなことでも褒め、成功体験を身に付け自信をつけさせる。(32年目)

**Q2 Q1の結果どのような効果がありましたか?もしくは、うまくいかなかったことがありましたら記載してください。**

・すべての先生に伝わったとはいかないものの、私の思いをくみ取って動こうとしてくれる先生がでてきたり会話が増えたように思います。一方で、どうしても感情をうまく出せない先生もいて、試行錯誤していますが、うまくいかないこともあります。

(9年目)

・自分自身も対応等を振り返るきっかけとなった。(10年目)  
・指導的な立場の先生の指導方法がより良く変わり、指導される側の若手の先生においても課題解決の意欲が高まった。(11年目)

・若手の先生たちにおいて、不安な表情が減り、自ら質問をしていくことが増えた。  
・意識的に、先生一人ひとりとコミュニケーションをとるように心掛け、できるだけ周りを見るように心掛けた。(12年目)

・1回や2回の話し合いでは改善されないが、今まで自分が持っていた「若手の先生たちはできない」という思い込みが改善され、園全体の課題だと受け止められるようになった。(15年目)

・自分自身も上の先生と話すことが増え、若手の先生をよく見るようにもなり、自分の園での立場を見直すことができた。

・相手の意見を聞くことで改めて「そう思っていたんだ」と感じる発見があった。

(20年目)

・副園長との関係が良くなり、仕事がスムーズに進むようになった。(23年目)

・若手の自信につながり良い表情が見られるようになった。(31年目)

・園内研修を小グループにすることで、意識して研修にのぞみ発言する姿が見られて良かった。(31年目)

・褒められることで、若手の先生たちもうれしそうで、表情も明るく新しいことにチャレンジしてみようとする姿勢が見られた。(32年目)

**Q3 園の指導的な立場にいて感じる困難さは、どんなところですか?**

・伝えたり、指導する言葉の選び方(5年目)

・若手ばかりの園であるので、言いづらいこともある。(6年目)

・上の立場の先生と若手の先生の架け橋になりたいが、伝わりきらないこともある。

(9年目)

・固定観念を崩すことが難しい。(10年目)

・自分が我慢することも増える。(10年目)

・課題を伝えるタイミングと伝え方(11年目)

・若手の先生とのコミュニケーションの取り方。話しやすい雰囲気づくり。

(11年目)

・厳しい言葉をかけることが苦手であるため、うまく指導できていないのではという不安がある。(12年目)

・職員全員に平等に接することが難しい。(12年目)

- ・こちらの思いを悪くとられてしまった場合の言葉の難しさ。(15年目)
- ・若手の意識向上のための働きかけ。(18年目)
- ・自分が話下手で、リーダーに向いていないのではという不安。(18年目)
- ・「これでよかったのか」と考えてしまうことがある。(20年目)
- ・職員一人ひとりを把握することが難しい。(21年目)
- ・言いにくいことも伝えなくてはならないこと。(22年目)
- ・自分の考えを変えていくこと。(23年目)
- ・自分のクラスの仕事に手一杯になってしまうこと。(24年目)
- ・職員が多いので、意見をひとつにまとめるのが難しい。(25年目)
- ・年が近い先生とのやり取りが難しい。理解を求めづらい。(28年目)
- ・時間の確保が難しい。育成するステップの明確化が必要。(31年目)
- ・意見のすれ違いがある先生同士を、どうかかわらせていくか。(31年目)
- ・若手の困り感が自分まで伝わってこない。(32年目)
- ・園長と職員の板挟みになることがある。(34年目)
- ・保育以外の運営面の仕事があり、それをこなすのに手一杯になる。(35年目)/
- ・保育以外の言葉づかいや身なり等注意しにくいことがある。(38年目)

#### Q4 今後園のチームワークづくりのために取り組んでみたいことを教えてください。

- ・意見を出し合える園づくり。(5年目)
- ・コミュニケーションを大切にし、しっかり発信し、受信のかくにんもしっかりとる。(9年目)
- ・何でも話せる居心地の良い環境を作る。(10年目)
- ・いつも「目的は何?」と考えてから行動する。
- ・一人で考えず、よいチームを作っていけるよう自分から発信していく。(11年目)
- ・保育について新しいアイデアをたくさん作りだしていきたい。1人ひとりの先生が楽しく保育し「先生らしさ」を大切にしていきたい。(13年目)
- ・働きやすく子ども達がイキイキできる園づくりをしていくため、コミュニケーションを上手にとっていきたい。(15年目)
- ・自分自身のフィードバック。(15年目)
- ・「ほう・れん・そう」の見直し。和やかにできるようにしていきたい。(18年目)
- ・受信することを心掛ける(19年目)
- ・話しやすく集まりやすい環境の整備。(21年目)
- ・会議は時間を決める。コミュニケーションは目的をもつ。(23年目)
- ・コミュニケーションの取り方を見直す。まず自分がどんなコミュニケーションをとっているか?(23年目)
- ・自分が職員を信じること。(28年目)
- ・情報共有できる小さな場づくり。(31年目)
- ・誰でもチャンスがあり報われるチームづくり。(32年目)
- ・今回のような研修を園内研修で実践したい。(38年目)

アンケートからの考察

前年度の主任者研修のアンケートでは、主任の責務を強く感じているため若手とのコミュニケーションや指導に対して負担を感じている者が多い印象であったが、今回は全4回の講座であり、実際にグループワークの回数を重ねることで、終了後のアンケートでは、コミュニケーションや会議の持ち方、課題の設定方法について具体的にイメージすることができた教員が増えている。一方で、園業務の削減について意見を出し合うなどの具体策についてまでの発展は見られなかった。

「リーダー」として、ひとまとめにしても経験年数10年目前後の教員においては、チームワークで園運営を進めていくイメージが構築され30年目前後の教員においては若手育成を自らの役割と考える教員が多い。その間の20年目前後の教員においては、自分の能力や世代間ギャップに戸惑う姿が見られるなど、世代によって受け止め方の違いが見られる。

この度の事業においては、4回出席した教員を「保育マネジメントリーダー」と認定することで、各自が自園において自信をもってその運営にのぞむとともに、若手教員においてリーダーの役割が理解できるように設定をした。事業の成果として各自がどのように取り組み、結果を積み重ねていくことができたか今後の検証を要する。

\*以下6月4日に行われた 第1回目の報告（理事長、園長 配布用）

浜私幼だより号外 2019.年6月発行 より 文責・広報委員長・坂本佳一

## 様々な仕事で成り立つ幼稚園

「主任は『キャリアの魅力』を職場の中で現す存在」と孫講師は、指摘します。

「一般企業の社員は、『なぜ、この仕事（会社）を選んだのですか?』という質問に『将来、こんな仕事をしてみたい』という未来の仕事の話が出てきますが、幼稚園教諭は、どうしてこの職業を選んだか、という過去の話が出てきます。つまり、幼稚園の先生になったところで、すでに



にキャリアとしてはゴールしたという感覚なのです」「保育職を目指す学生も、幼稚園教諭になることがゴールになっていて、その先のキャリアイメージがありません」と指摘します。つまり、直接子どもと関わるということが仕事をしたいというイメージで止まったまま、ということなのです。中間管理職に昇進の話が出るとその園を退職して、別の園へ就職し、クラス担任という直接子どもに関わるという仕事内容につく、ということが珍しくないそうです。

しかし、幼稚園は、子どもに直接に関わることだけで、成り立っているわけではありません。それ以外に、保護者対応、教師の育成、チームとしての組織運営、外部組織対応など、様々な仕事で園が成り立っています。

その中核となる主任が、後進のキャリアイメージに影響を与えます。「いずれ私も、そういった分野にトライしてみたい」と感じてもらえるように、魅力ある主任として成長してい

いった分野にトライしてみたい」と感じてもらえるように、魅力ある主任として成長していく手段として、マネジメントを学んでほしいという孫講師の願いが語られました。

考えよう！ 👁 👁

後輩たちが、あなたやあなたの仕事を見て、保育士というもの、仕事というものを、どのように感じてくれたり思ってくれと良いですか？

先輩や上司があなたやあなたの仕事を見て、どのように思ってくれと良いですか？

さて、今回のマネジメントの研修は、座学ではありません。さらに、座学ならば、園は何も変わらない可能性が高い！教育経済学者の中室牧子（慶應義塾大学）准教授は、著書「学力の経済学」の中で教員研修は、教師の質の向上にほとんど効果がないという結果を示しています。

## 主任者研修の目的

幼稚園教諭の研修と言えば座学（座って講師の話聴く）がほとんどです。座学は、たくさんの情報を多くの人に伝えるには適しています。ですが、参加者の多くは「とてもいい話が聞けた」という満足感で終わってしまうことが多いようです。それに、「明日、こんなことをしてみよう！」という、具体的な行動に結びつく研修にならないからです。「それなら、実技研修で十分」という声も聞こえてきそうですが、保育活動の How to は得られますが、教師が考える力をつけるには、残念ながら至りません。



園長が「この園は、こんな園になってほしい」という方向性を受けて、「そんな園にしていくためには、何をどうすればいいのか？」を考え、実行していくのが、主任の仕事です。もちろん、園長は主任に丸投げすることなく、主任に寄り添いながら情報の共有をして支えていくことが、必要です。そして、主任は、誰とどんな話し合いをどのような目的や手段で行い、どう実行可能な案にまとめ、それを実行した結果をどう次につなげていけばいいのか？それを実践形式で体験しながら、主任＝ミドルマネージャーとしてのマネジメントの知識や智恵を身につけていくのが、今回の「浜私幼・主任者研修 4.回シリーズ」です。

## 自己認識とマネジメント

まず、3人グループを作り、1人目が「園における私(主任)の役割は何か？」を話し、2人目は聞き役。熱心に前のめり姿勢で話を聞き出します。3人目は話の内容を書き留めます。会議の基本である三役を交替して行っていきます。それ以外は、会議に参加していないことを示唆しているようでもあります。さて、こうして話を聞いていくと「クラス担任の足りないところを指摘、助言する」といったような「〇〇する」という具体的な行動が、多く書き留められていきます。

「では、あなたは、何のために〇〇するのですか？」と孫講師が投げかけます。参加者の顔が、ハッ！となった瞬間でした。

「何のためにしているのか、その目的が、はっきりしていなくては『どうすればいいか？』と手段を考えることができません」「たとえば、目的が、保育の質を上げるということでしたら、『保育の質』ってナニ？を考えなければ、前に進めません。それが分かることで、次は手段をどうするか？というようにつながっていくのです」「〈考える〉ということがないと、ただ同じ行動を繰り返すだけですから、組織を〈最善〉〈最適〉という方向に向かわせることは、難しくなります」「たとえば、去年この行事はこうしましたが、今年はどうしましょうか？と話し合いをしても、その行事を行う目的を共有していなければ、何も意見が出てこないのです」

## 正解に近い答え

『どうして、考える力が弱くなったのか？』その一因として孫講師は、情報社会になったことをあげます。「正解に近い答えを、情報から得られる時代、それが今の時代です。たとえば、学校の授業の宿題、レポートや作文の答え方などインターネットを使って\*コピペすれば、できてしまいます。こうなると、自分で物事を考えるということをしなくても、答えを出せたような気になります」これを自分で物事を考えたということにしているとしたら大変こわいことです。

\*コピペ=コピー・アンド・ペースト ( Copy and Paste) とは、文章やデータなどをコピー (複製) し、そのコピーしたものを別の場所などへペースト (転写・貼付) するという操作を表すコンピュータ用語。

## Let's Discussion



進め方) \*まずは一人で考えて書く  
\*グループで共有する

- ①園長（上位職者）はあなたにどのような役割を期待していますか？
- ②その期待を実現するためには、具体的にどのような行動を起こす必要がありますか？

## “考える”とは、出力すること

今回の研修では、自分で考えたことを書き出すということがベースのようです。

「物事を言語化すること、明文化するというのが〈考える〉ということです。たとえば、もっと楽しそうにとか、前向きにとかいうイメージや感覚など、ふわっとしたものは、自分自身も理解しづらく、相手にも伝わりづらくなります。その結果、行動も起こしづらくなってしまいます」

そして3人組で行うディスカッションでは、書かれている内容をただ読むのではなく、具体的に話しをすること。また、なぜそう考えたかの〈理由〉も必ず、話してください、という条件を付けていました。

〇〇というように考えた理由を考え、話すことで、次への手立てのヒントや問題の解決の糸口につながっていきます。グチなどを並べて終わってしまうことを避けるために、理由を明らかにするというのはとても有効な手立てです。

さて、今回の4回シリーズの研修には、毎回「フィールドワーク」があります。実際に園の課題を解決して、マネジメントのシミュレーションをしていくそうです。また、2回目からの参加もできるそうです。

「(私は) どんなチームをつくりたいのか？」

「(私たちは) どこへ行こうとしているのだろうか？」

「(私の) 周りにいる人たちは、どんな人なのだろうか？」

を考え、職場を最善・最適化していくことに2回目以降、チャレンジしていきます。



### 【初回フィールドワーク】

- ①自分の役割を言語化してください。  
園長にも期待値を聞き自分の思いとすり合わせをしてみましょう。
- ②私のすべき仕事を具体的に園長に伝え不足があれば加えてください。
- ③実際に行動を起こしてみましよう。
  - ・園の状況をじっくりと観察してください  
気になった課題を言語化してみましょう。
  - ・なぜそのように考えたのか、理由を記述。

## <紹介> 孫ちよんす (Son Chonsu) 講師

一般財団法人 生涯学習開発財団 認定プロフェッショナルコーチ

大学卒業後、全日本空輸株式会社入社。運航業務、CSプロジェクトや教育などに従事。その後、新規プロジェクトにアサインされ、羽田空港国際化の基盤作りを行う。人と関わる中で、人を動かす源について考え始める。専門知識を深めるべく、コーチ・トゥエンティワンに入社。これまでに、経営者や管理職・教職員・医療従事者など、様々な方へのコーチングを行い、パフォーマンスの向上に努める。コーチング学習者に対して、トレーナーとして育成にも関わる。幼児・若年層向けのコミュニケーション力を向上させるべく、RiRe を立ち上げる。

### (4) 園長・主任者研修 2月5日 講師 大江恵子先生

#### テーマ「リーダーの役割について」

- ・預けたくなる園ー働きたくなる園ー働き続けたくなる園を目指すには？
- ・園の置かれている状況、個人の生き方の変化により「VACA」 予測不能な時代と言われる。
- ・保育力が自園強みと言うためには求める人材像が明確であること、研修計画が確立していることが大切

○現在の若手(新卒)を知って、今までの指導方法を変えることが大切

特徴・承認欲求が強い

- ・親近感を持ちやすい
- ・マニュアル志向
- ・正解志向

分かっているだろう→分かっていない と考える

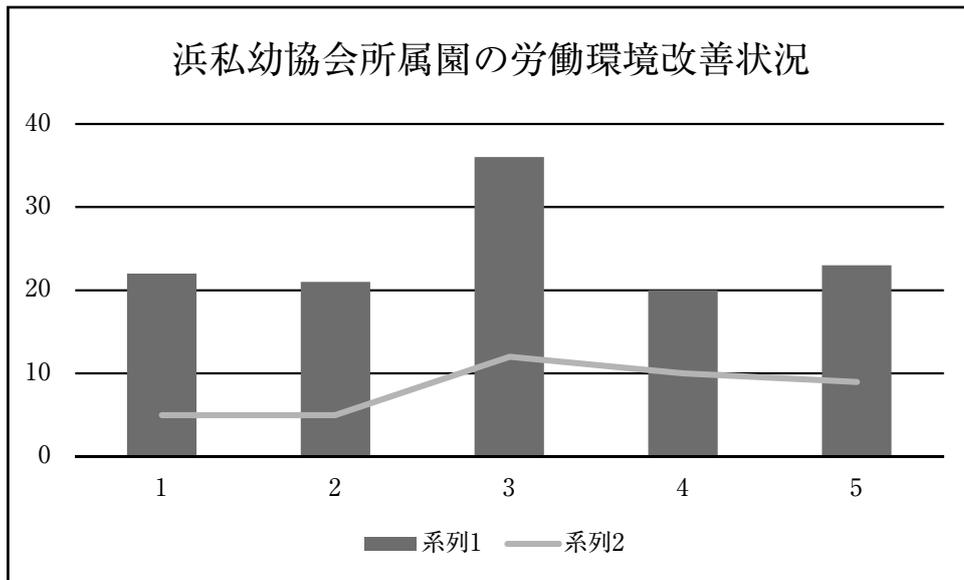
○中間職員(ミドルリーダー)は、そもそも自分の役割がわかっているか？

- ・自分は、どんなリーダーか？
- ・組織がどんなリーダーを求めているか？
- ・組織が求めるリーダーとして力を発揮しているか？

## 労働環境の改善事業について

前年度より2年間にわたる取り組みの結果、各園において労働環境の改善が進んだ。(下グラフ \*詳細は令和2年度園長アンケート P16～ より)

このような取り組みの経過を養成校に伝えることで令和元年度に実施した新規採用者来省の教員採用審査では受験者数においては前年度の126名から140名へ増加が見られるとともに受験直後に行われたアンケートでは就職希望先が未定であると答えた者が前年度40名から21名へ減少し私立幼稚園への就職希望者が増加した。



\*棒グラフ 今年度数 折れ線グラフ 前年度数

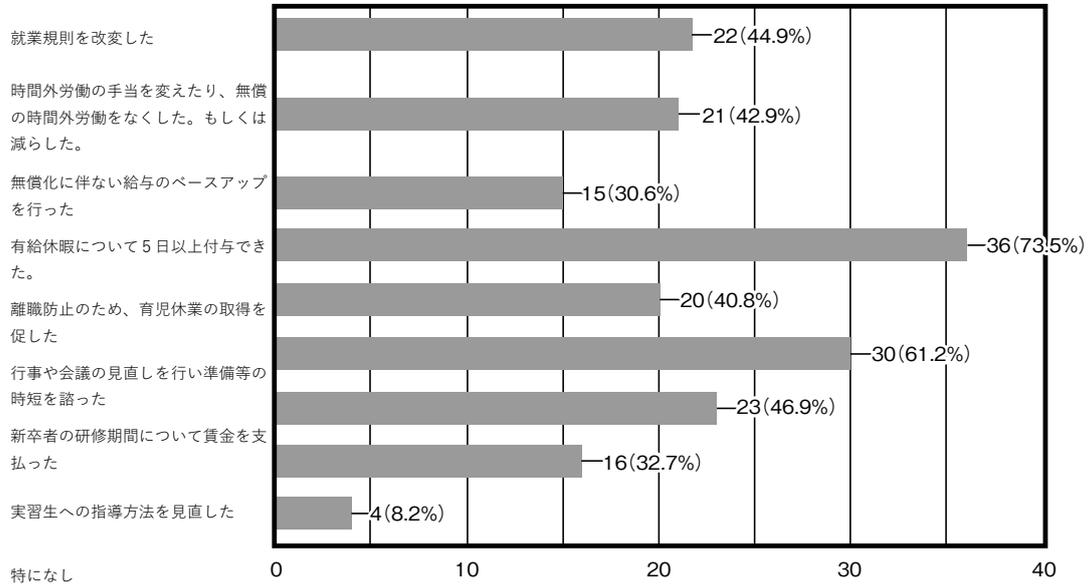
- 1 就業規則の改編
- 2 時間外労働の見直し
- 3 有給休暇の取得
- 4 育児休業の取得
- 5 新卒者の研修期間における賃金の支払い

一方で、令和元年度より始まった「幼児教育・保育の無償化」は教員給与のベースアップ等処遇改善の機会となったものの、事務量が増えることで主に管理職を中心に負担感が増している側面も見られ、健全な園運営においては、職員だけでなく管理職の多忙化の改善も今後の課題となる。

業務量の軽減のためのICT化は、活用していない園が44.9%と高く活用していると回答した園においても名簿の作成や出欠席の管理に留まる園も見られる。園規模によっては、これまでのやり方を変える手間などに非効率を感じる面も見られる。今後、情報交換による事例研究を進める必要がある。

今年度の労働環境の整備についてお答えください

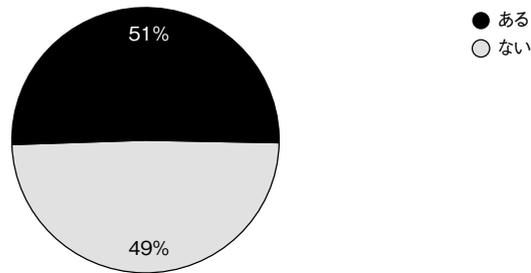
49件の回答



職員の待遇について

給与規程に住宅手当がありますか？

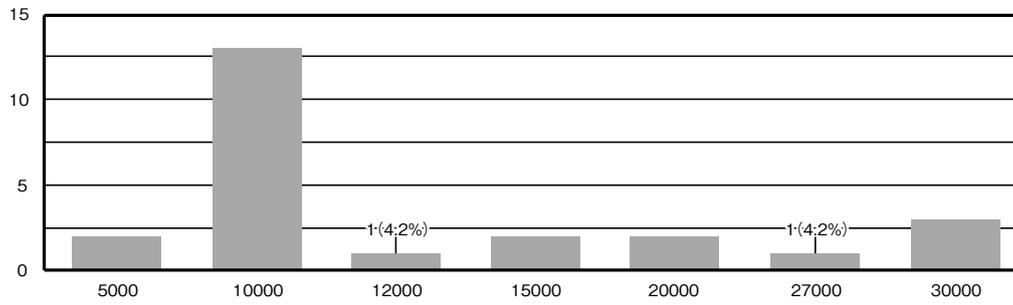
49件の回答



住宅手当について

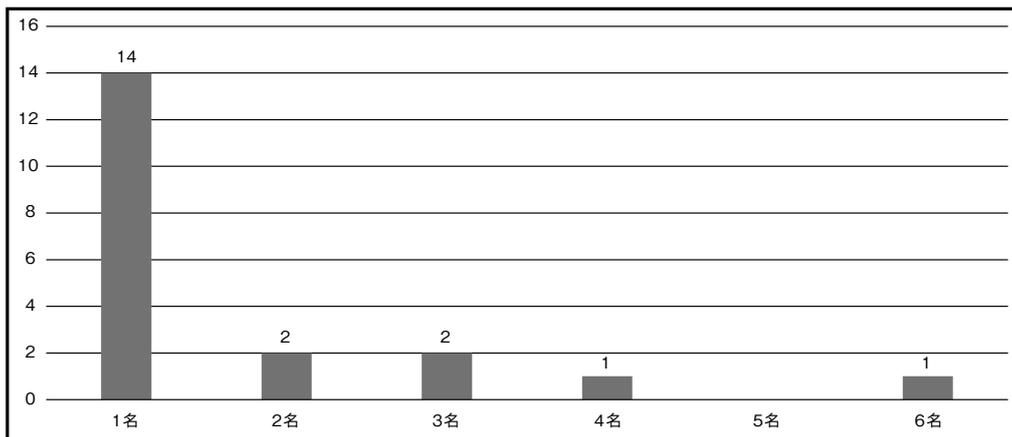
月額の手当額をご記入ください

24件の回答



今年度の支給対象者は何名ですか？

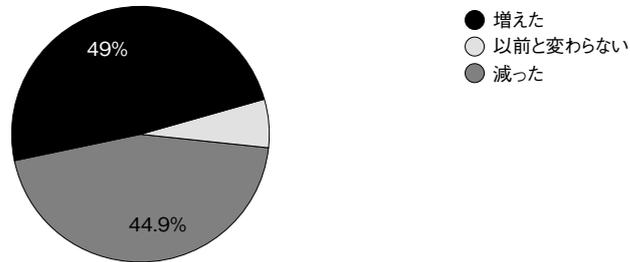
20件の回答



幼児教育・保育の無償化後の職員の負担増について

預かり保育の申し込みが増えましたか？

49件の回答



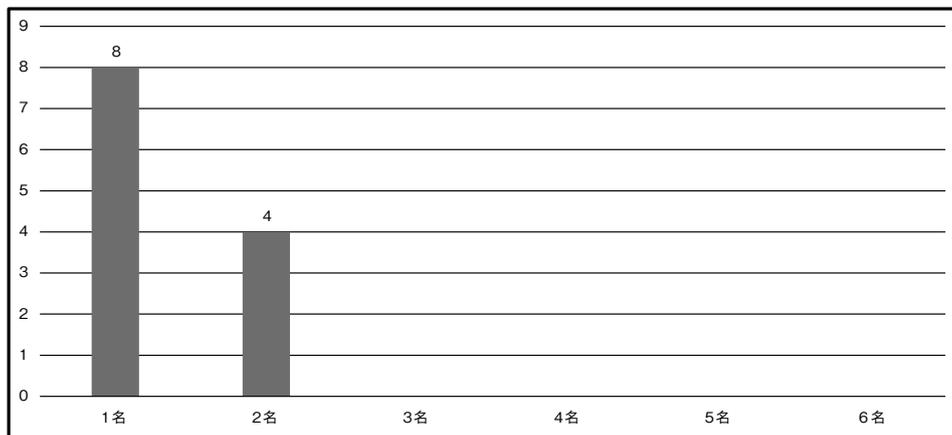
職員の負担を減らすべく預かり保育従事者を採用しましたか？

49件の回答



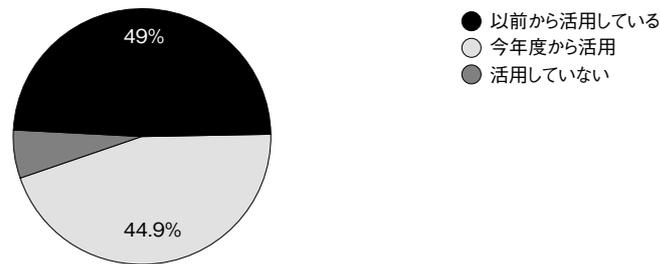
預かり保育従事者を何名採用しましたか？

12件の回答



## 園業務においてICTを活用しましたか？

49件の回答



## 今年度、特にどのような業務でICT活用をしましたか？ 21件の回答

園児管理、欠席連絡、預かり申し込み、給食注文、預かり保育入退室管理、メール配信、用品注文、バス運行管理、要録作成等  
名簿の作成等

出席・欠席 バス利用 預かり保育予約

欠席連絡・預かり保育・用品注文・納入金計算など

保護者連絡管理、園児管理、無償化処理、預かり保育管理、バス運行管理

保育料引き落とし、減免戻し金

出席簿・保育計画作成

バスの運行、出欠早退、無償化書類等

出欠管理、無償化関連書類の作成、アンケート等

登降園管理システム

無償化関連（保育料代理受領、提供証明書等の発行）

バスコース

預かり保育の時間管理

用品等の購入

登降園管理 連絡事項メール送信 園だより、献立表等の配信 用品教材の注文 アンケート 時間外保育料計算 保育料ご案内 保育料引  
落とし 土曜日、希望保育の申込み 欠席遅刻早退の連絡 毎日の欠席児の理由公開等

用品購入申し込み

無償化に関連したこと

バスキャッチ

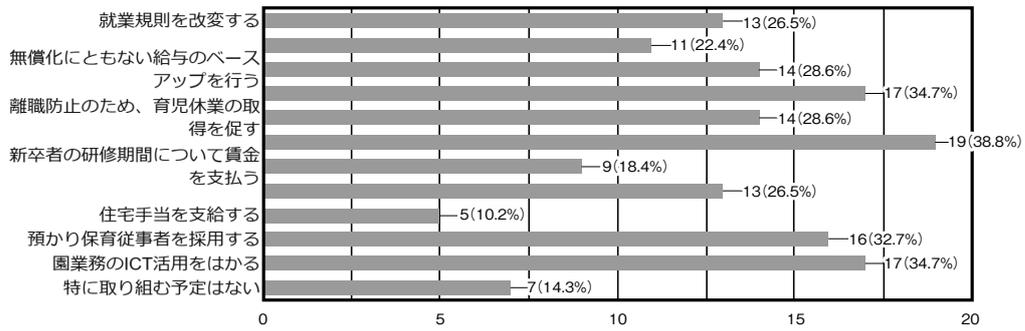
アンケート、用品注文など

無償化の関係業務

予定の共有・登降園時間の把握・保護者への連絡

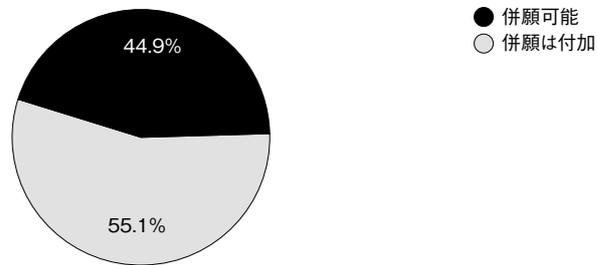
次年度以降の労働環境の整備についてお答えください

49件の回答



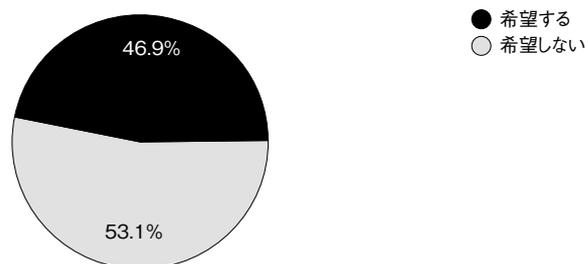
協会採用試験を通した貴園の求人において、学生の公立幼稚園との併願を可能としますか？

49件の回答



小規模な就職フェア開催を10月頃に計画した場合、参加する希望はありますか？

49件の回答



パート職員募集について、貴園のアピールポイントがありましたらご自由にお書きください16件の回答

登園ではパート職員を「お助けマン」と呼び、固定のクラスに配属されるのではなくその日の活動によって流動的に援助する形で運営しています。福利厚生も正規職員と分け隔てなく、和気あいあいと働きやすい環境で就労して貰っています。

時間の融通がきく

家庭的な雰囲気職場です。

勤務時間の調節可能

勤務時間や有休など柔軟に対応しています。

園庭に落葉樹が多く、夏は涼しく、冬は暖かい心地よい空間です

子育て中の方には働きやすい環境です

半数の職員が子育てをしながら働いています

出勤日、就業時間は希望に応じる

パート、正職員共に仲の良い職場です

出来る限りパート職員のお子さんの学校行事優先できます

職員同士和気あいあいとしています。有給取得率も高いです！

アットホームな雰囲気協力して保育を行っております

休暇がとてとりやすい

個々の生活に合わせ、勤務可能です

子どもの行事等でのお休みを自由にとっています

## 労働環境の改善にともなう市または浜私幼協会へご要望がありましたらご自由にお書きください11件の回答

無償化の提出書類の量を簡略化して減らすことはできないのでしょうか？

制度の詳細はよくわかりませんが、保育園・こども園同様に、私立幼稚園にもキャリアアップ助成金・手当があると、職員の意識向上・就業意欲にもつながるのでは強く思います。

人材確保の支援

保育園・こども園と同等の住宅手当補助支給。幼稚園教諭が働きやすいように裁量労働制が選べるように国への働きかけをしてほしい。保育士と同等になるように私学助成園用に処遇改善の補助金を永続的に支給して欲しい。

土曜保育は必要な園児に限定してもらいたい。職員の有給休暇が取りやすくなる

全体的に最低限の労働基準を担保してほしい

多くの園が取り組むことで団体としてのアピールにつながり保育園等との差別化をはかることができる

土曜保育を本当に必要な園児に限定すれば、どこの園も職員の労働環境改善につながる

園バスの保育士の乗車拘束時間への教育的、労働環境的配慮の協会内部ルールの復活、アンケートの内容趣旨あるいは配布物等園長会後の配布周知調査等を出来るだけなくしてほしい 忙しい中すみません 遅くなりすみませんをお願いします。

他園との交換勤務研修制度

昼休みや休憩の取り方の良い事例を教えてください。

## 無償化にともない課題に感じていることがありましたらご自由にお書き下さい19件の回答

無償化関連の事務仕事の負担を減らしたいのだが...

さらに教員不足が加速するのではないか

事務量が増えた為、効率化や働き方改革に逆行している感じが否めない。

事務量の軽減

事務量の増加 事務手続き簡素化を希望

毎月の支給リストの確認について、間違えが収まらないので、毎月全員チェックしなければならないので、事務負担が高い。預かり保育の集計・領収証発行・確認も事務負担が高い。

書類の簡素化 情報の遅延

事務処理の負担が多。市からの書類提出の時間が短すぎる。経費の負担増。新2号の預かり保育の人数が増え、新1号の預かりが受けにくくなった。

事務処理、行政への提出書類のの行業者や代行ソフトがほしいです

事務が多すぎる 認定番号を固定にしてほしい

毎月の事務業務が増え、いつも時間がないので、効率のいい仕事の進め方を共有できるとよい

保育園志向の増加

事務作業の煩雑さやタイトなスケジュール

事務量の増加

保育料、入園料の日割り、月割りの取り扱いはやめてほしい。本来の意義から外れている。事務作業も複雑になる。

事務業務が多すぎる

書類の提出期限が短い所、書類の簡素化をお願いします。

事務の省力化

事務業務が増えた。

## 2.新規採用の促進・離職者の再就職促進共通

### (1)ミスマッチによる早期退職の防止 養成校との連携

養成校訪問 6月25日、7月14日、7月17日

意見交換会 10月7日

養成校10校、30ヶ園 参加

講師 白川桂子先生（共立女子大）

テーマ 若手保育者の育成について

「幼稚園ナビ」の使い方、「実習ガイド」について説明する。

講義後、養成校と園参加者でグループ討議をする。

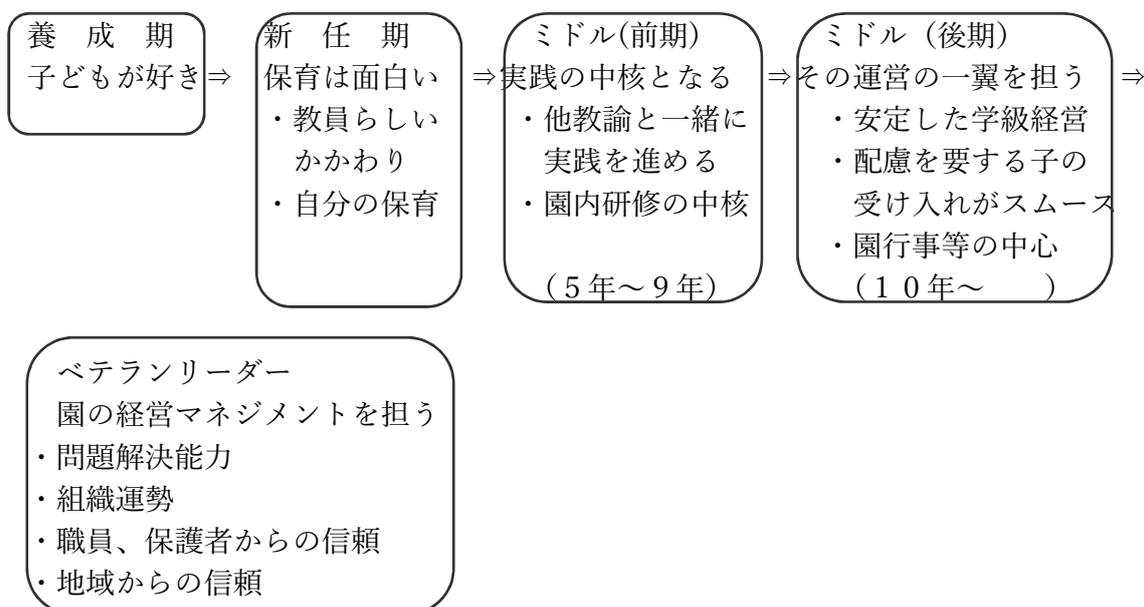
就職につながる充実した実習の在り方について意見交換をする。

ボランティアの受け入れ

各養成校へボランティア受け入れ可能園、可能期間を伝え、学生の体験の機会を増やす。

### 【白川佳子先生の講座より】

#### 幼稚園教諭のキャリアイメージ



- ・教育・保育職継続希望の分布
- ・新規採用者の抱いている不安と対応
- ・状態の把握 新任保育者の不安・緊張チェックリスト
- ・若手育成方法1 研修 若手育成方法3 園内研修
- 若手育成方法2 相談

## 養成校との意見交換会(抜粋)

### 就職に結びつく実習について

<園から>

- ・ 学生同士、園の情報共有があるため職場の雰囲気作りを改善していった。
- ・ 実習の指導は厳しく行うが、ここで働きたいと思えるように職員間で雰囲気を改善した。
- ・ 昔は厳しく指導し、実践とのギャップを感じさせないようにする流れだったが最近は先生になってもらえるよう楽しく実習を終えてもらうようにしている。
- ・ 実習中、実習簿に家庭での実習簿の記録時間や睡眠時間を記録してもらう。
- ・ 実習から就職につながってくれることを願っている。
- ・ 園のありのままの姿をみてもらう。
- ・ 現実をみせて、今日一日の実習が良かったと思ってもらう。
- ・ 各クラスにピアノがあるとプレッシャーになるようだが採用試験までに練習を重ねて上達してくる。
- ・ 学校や幼稚園で指導すべきことか家庭で指導すべきことかの線引きに悩む。
- ・ 実習簿に指導担当がどの程度まで書く必要があるのか悩む。
- ・ 実習は一人よりも複数のほうが心強いのではないか。
- ・ 実習の終わった後に意見交換ができると良い。
- ・ 実習をやって良かった、幼稚園教諭になろうと思ってもらえるように指導する。
- ・ 母園の実習の方が安心して臨めるのではないか。
- ・ オリエンテーリングの際にクラスや月案、名簿など予め渡して園児の名前を覚えてきてもらう。
- ・ 子どもと一緒に遊べる学生が良い。
- ・ 実習でできるかどうか指導が難しい。
- ・ 実習生の保育が上手く出来なくても、子どもたち同士で考えられるような保育、遊びが広まったり、興味を持てる保育、どうしたら良いか考えさせる保育になれば良いとフォローする。
- ・ ピアノは予め練習してくれる学生も多い。
- ・ 一生懸命、実習する学生が良い。
- ・ 公立の採用試験が決まらないと私立は受けられない。
- ・ 4月の保育園実習で就職が決まった後に幼稚園実習になるため不利となる。
- ・ 月齢にあった保育ができるように指導。
- ・ 幼稚園は退勤時間がファジーというイメージがあるのではないか。保育園のほうが勤務時間がはっきりしている。
- ・ 働き方改革で退勤時間をはっきりさせたほうが良い。

- ・実習期間が9月～10月の期間に行うと、すでに採用試験が終わっている。
- ・交通の便が悪い幼稚園は実習が不利。
- ・職員の自宅所在地を就職説明会で学生に知らせ、いろいろな場所から勤務している職員がいることを知らせる。
- ・職場環境の雰囲気が大切。
- ・遊びの中から学んでいく保育を行っているが実習生は設定保育をやりがち。学校ではどのように指導されているのか。

#### <養成校から>

- ・実習は細かく見てくれるほうが良い。
- ・認めて、あたたかく指導してほしい。
- ・就職してある程度の年数（3年）は辞めないために安易に就職を決めないよう指導する。
- ・自主実習に行って自分にあう園なのかを決めさせる。
- ・実習簿には考察を入れてほしい。実習簿から卒論に結びつくように文章力をつけてほしい。
- ・実践力、人間重視が重要。
- ・自主性を育てる保育を指導。
- ・実習では園の先生と良く相談するよう指導する。
- ・新教育要領にのっとって保育するよう指導。
- ・子供たちの保育が中断しないよう担任との話し合いが必要。
- ・計画通りにうまくいかない時にどのような展開をすれば良いのかという指導をしてほしい。
- ・都心の求人が多い。
- ・私立の幼稚園を自分で決めて実習園を決めてくる。
- ・公立志向が強い。
- ・実習後の話によると「楽しかった」という学生が多い。
- ・幼稚園実習がダメなら幼稚園ダメ、保育園実習がダメなら保育園ダメと決めつけていく学生もいる。
- ・学生全体ではなく個人対応が増えている。
- ・自分を見てほしいという学生が多い。
- ・事前訪問でクラス担任との打ち合わせがありがたい。
- ・幼稚園か保育園か悩む学生が多い。
- ・短期大学は1年終わってすぐに就職活動をはじめなければならない。
- ・幼稚園は一人担任、保育園は複数担任ということで楽というイメージが多いが実際は幼稚園のほうが複数でもっている。

- ・乳児よりも3、4、5歳の教育をやりたいという学生もいる。
- ・幼稚園は学校であるから私学共済で福利厚生がしっかりしていることを学生に伝える。
- ・実習の事前訪問で園長の指導で準備していたものと本番で違う事があり、学生が戸惑い、へこむことがある。
- ・妊娠をすれば退職しなければならない雰囲気のある園がある。
- ・6月の採用試験期間は学生の実習期間で受験できない学生もいる。
- ・求人票に社会保険、雇用保険が記載していない園がある。
- ・私学共済は保育園はないため福利厚生は幼稚園のほうが良い。
- ・試用期間の有無を明記する必要がある。(学校側が必要) 保護者が気にする。
- ・求人票の基本給を気にする学生が多い。
- ・母園を希望する学生が多い。

## (2) 再就職促進

広報誌への掲載 当協会が発行している広報誌(全保護者、教員対象年3回配布)を通じて当協会が取り組む人材確保事業について広報する。育児休暇を取得して現場復帰をした教員の対談など具体的に働くイメージが持てるように記事を作成する。

保護者研修会での案内 潜在資格者に対して「幼稚園ナビ」の利用を促すために保護者研修会の機会を利用して案内する。

(成果) 昨年度から引き続いて取り組んでいるため、「幼稚園ナビ」から就職を申し込む再就職者が見られるようになった。

### 今後の課題について

PR方法のアイデアなどを学ぶことで、より効率的な情報発信に取り組む。今回の調査研究を通して、行政、養成校との連携が深まり人材確保において今後の協働が期待できる。

保護者や養成校の学生へ浜私幼協会の取り組みを伝える

浜私幼だより 2020年3月発行 より 文責 広報委員長 坂本佳一



## 特 集

# 「教育の質」は生き生きと働く 先生たちが作る！

当協会は、文部科学省の委託事業として「幼稚園の人材確保事業」に取り組んできました。その経過と成果を、まとめてみたいと思います。

## 園の労働環境を客観的に見つめる

外部の機関に依頼し、当協会及び静岡県私立幼稚園協会遠州地区所属園の在籍教員に対して労働環境を尋ねるアンケートを実施（709名が回答）、結果分析については労務士の村松貴通氏等から助言をもらいました。

このアンケート調査によって、ほとんどの先生たちが仕事にやりがいを感じており保護者との関係について、「大変良い」「良い」と回答しています。幼稚園ならではの保護者との信頼関係の強さや仕事に対して前向きに頑張る先生たちの姿が見えてきました。一方で、行事準備や教材準備など、業務に追われる姿も明らかになりました。

アンケートの結果を受けて、先生たちが働きやすい環境をつくるため有給休暇、育児休業休暇の取得の推進など、労働環境の改善が進みました。（2018年度末 園長対象アンケート結果より）

現場の先生たちが生き生きと働くことで、各園の教育の質が保たれるということを現場の管理職が改めて認識をしたと感じました。

## 労務研修会の実施

さらに国の「働き方改革」を背景に社会的な動きを理解すべく労務研修会を管理職を対象に3回開催しました。

「幼稚園教諭も一般企業の労働者と同じ。〈教職〉ということで優遇されたり、強いられたりすることはありません」という言葉を受け、就業規則を見直すという根本的な課題に取り組んだ園もあります。

幼稚園の先生たちは、常に子どもたちのことを考えています。子どもたち一人一人の姿について意見交換をしたり、教材を丁寧に作りこんでいると、つい時間をかけてしまうということがあ

ります。先生たち自身も労働時間の使い方を工夫する必要があり先生たちに向けた研修会も企画していきたいと思います。

## 1 5校の保育者養成校の先生方との連携

浜松市内及び近隣の養成校の先生方と協会所属園の園長により、教育実習がより良い学びになるための取り組み方や若手教員の育成の仕方についての意見交換会が実施されました。この意見交換会では、養成校の先生方に各園が実習生や若手教員を大切に育てようとしている思いが伝わったように思います。

「もしかしたら怖い先輩がいるかも」「帰りが遅くなるのでは・・・」といった学生のみなさんの不安を払しょくし、若い世代が安心して幼児教育の現場に入ってきてくれるように園の思いを丁寧に伝えていくことの大切さを感じました。



### 保育者マネジメント・リーダーを認定

幼稚園・こども園の先生たちの〈要〉は主任など先生たちの中でリーダー的役割を果たしている先生です。その主任の先生たちを対象にマネジメント研修を実施しました。

若手教員の育成の仕方、教員同士のコミュニケーションの取り方、課題解決方法などマネジメントについてファシリテーションの手法を学びながら取り組み、現場での話し合いや行事の見直しにつなげました。

この研修に全回出席した教員を「保育者マネジメントリーダー」として認定し、対外的にも「保育者マネジメントリーダーがいる園」として今後公表をしていきます。

## 労働環境改善の推進、情報発信を増やしたことで…

2018年度の審査会では就職先を「まだ決めていない」と回答した方が多かったのに2019年度の審査会後のアンケートでは「幼稚園を希望する」と答えた方が81名と前年度よりも24名増加しました。

労働環境改善を進めたことと同時にホームページのリニューアルにより「就活マニュアル」「就活Q&A」の掲載、「実習マニュアル」の配布、「浜私幼だより」の学生のみなさんへの配布など情報発信を増やしたことにより幼稚園・こども園により興味をもっていただいた結果かと思えます。

前出の「労働環境アンケート」の結果について村松貴通社会保険労務士にコメントをいただきました。

## 社会保険労務士の視点

幼稚園・こども園、保育園などの幼児教育施設における職員の処遇を一般企業と比較して、その待遇について低評価をする報道を目にすることがありますが、幼児教育施設は従業員数、事業規模から見ると「中小企業」と言えます。したがって労働環境を他業種と比較する場合も中小企業と比較するのが妥当な評価方法です。



### 中小企業の労働環境と比較してみると…

給与総額は、年間労働日数・時間に応じて決まります。基本、土日祝日が休日となる幼稚園は年間労働日数や時間が一般企業よりも少なく、また職員の平均年齢も低いので平均年齢32.27歳、給料月額平均212千円という調査結果は、決して低すぎるものではありません。

また平均66万9千円という賞与の額は一般的な中小企業よりも高額です。賞与を出す、出さない、金額は雇用者の判断です。企業の業績によって出なかったり、金額も数万円という場合もあります。毎年一定した賞与が必ず支給される幼稚園業界の労働環境は、もっと評価されても良いと思います。

### 有給休暇の取得率

労働環境アンケートによると、有給休暇が取れている園と取れていない園と比較するとバラツキが見られますが、幼稚園業界の年間休日は一般企業よりも20日多く実質的には有給休暇は取りやすいと思われます。雇用する園側が昔からの慣習のまま休日を付与しているため休日と有給休暇の区別をしっかりと明示していないために「有給休暇が取れていない」と解釈している面が推察されます。

### 人材確保支援事業から見えてきたこと 〈広報委員長・坂本佳一〉

政府が「働き方改革」を進めていく社会的な背景から、浜松市私立幼稚園協会所属園も残業時間、有給休暇の取扱い、育児休業などの整備を再確認することの必要性を感じ、文部科学省の「人材確保支援事業」を受託し、環境整備を行ってきました。

また世間では、保育園も含め幼保業界は「人件費が低いのでは」「長時間労働では」という風評も聞かれるようになってきました。

果たして本当にそうなのか?という思いもあり、客観的に労働環境を見直し、是正するところは是正し、そうではないところは、そうではないとしっかり広報すべきという思いもあります。

そのため私たち発信のホームページのリニューアルを行いました。これまでは、幼児教育のす

ばらしいところを発信してきましたが、働く場としての幼稚園こども園の姿も見せていきたいと感じています。

先生たちが誇りを持って、またこれから先生になろうとする学生みなさんが安心して幼稚園。こども園に就職をしてもらえるように取り組んでいきたいと思います。

## 高校生へもアピール

「幼稚園・こども園の先生になりたい」と憧れをもってもらえるような魅力を感じてもらえるようなアピールのひとつとして「幼児教育フェスティバル」を初めての試みをして開催しました。直接、現場の先生と学生みなさんがかかわる場も必要だと感じていますので、今後も興味をもってもらえるような催しを試行錯誤していきたいと思います。

令和元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	労務士	学識経験者
金子 美津子	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	幼稚園協会関係者
坂本 佳一	浜松市私立幼稚園 協会 広報委 員長	幼稚園協会関係者
荒巻 太枝子	浜松市私立幼稚園 協会 会長	幼稚園協会関係者
山口 崇	浜松市私立幼稚園 協会 副会長	幼稚園協会関係者
大塚 文俊	浜松市私立幼稚園 協会 副会長	幼稚園協会関係者
須賀 晶俊	浜松市私立幼稚園 協会 理事	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