

文部科学省 令和元年度委託事業
「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告

令和2年3月

(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

事業計画の概要

一般社団法人新潟県私立幼稚園・認定こども園協会の考え方

私ども一般社団法人新潟県私立幼稚園・認定こども園協会加盟園は、本協会発足以来70年間変わらぬ姿勢で「子どもの最善の利益」とは「子どもの最善の環境をつくること」＝「親との生活時間が確保できる環境づくり」と考え、「幼児教育の質」の向上に努力してきた。

具体的には、教育基本法・学校教育法・教育要領などの法令等順守することはもちろんの事、私学独自の「建学の精神」を踏まえて、より深い幼児教育を実践してきた。

平成27年度より、少子化・待機児童等の諸問題解決のため、子ども・子育て支援新制度が始まり、認定こども園を含む施設型給付に移行した加盟園も半数を超え、今後増えることが予想される。他業種からの参入等により、幼児教育と保育(養護)との垣根は低くなったように感じられるかもしれない。

しかし、「子どもの最善の利益」を謳っている施設でも考え方に大きな差がある。本協会加盟園は、施設があればよい、時間が長ければよいという「サービスの量」ではなく、「幼児教育の質」をどう向上していくのかを最優先で考え、実践している。

全国的に幼稚園教諭・保育士の人材不足といわれている。特に新潟県の場合は、幼稚園教諭・保育士養成専門課程を持つ大学は2校で定員約60名、短期大学は2校で定員約200名である。平成29年度は新潟県内養成校の新卒者577名の内、約53%が専門学校卒業者、約37%が青陵大学短期大学部・新潟中央短期大学、残り約10%が新潟県立大学・上越教育大学である。養成校出身者の母数が少ないことから、県内での新規採用は厳しい状況である。

また、新潟県は海岸線が330kmあり、県内の大学に通学するには下宿することを求められる学生が大半である。特に4年生大学で幼稚園教諭・保育士養成を望む学生は、大半が県外、特に関東圏へ進学せざるを得ない状況である。関東圏で待機児童対策のもと行われている家賃補助、公定価格地域区分による給与格差、内定の前倒等により、関東圏の大学・短期大学へ進学した学生が、地元に戻ることなく関東圏で就職するケースが非常に多くなっている。

平成22年度より本協会は県内養成校と年2回の連携会議を重ねており、大学・短期大学・専門学校では、幼稚園・認定こども園の魅力を伝える機会を重ねているが、新規採用に向けさらなる連携が必要となる。

本協会は、「幼児教育の質」を向上することと、職員が定着することは同じこととして捉えている。

したがって、離職防止・定着促進することによる「幼児教育の質」の向上をめざして取り組むたいと考えている。

本協会加盟園では平成 27 年度より大学の研究者と「保育者の仕事継続意欲に向けて」キャリアパス導入を行うことで保育組織活性化がなされるという共同研究を行っている。さらに、平成 28 年度には、教育システムや文化を知るため、本協会初の海外（ニュージーランド）研修を行った。この研修では、人を大切にする、家族を大切にする、民族や地域を大切にするを国全体で考える教育方針「テファリキ（幼保統一カリキュラム）」のもと、文化と教育・保育システムをつくることで、子どもや家族を中心とした「ワークライフバランス」が取れ、出生率も 2.0 を超える社会となっている現実を目の当たりにし、「育児と仕事の両立」するための仕組みを構築していくことと、「質の高い幼児教育」と共に実践しようと考えている。このような知見を基に、本協会独自の離職防止・定着促進を図ることを企画した。

また、県内養成校新卒者数が減少している中で、公立園や関東地区を含む県内外の幼稚園・認定こども園、保育園等の人材確保競争により、本協会加盟園の採用活動は困難を極めている。新卒者の確保、県外離職者の U ターン就職者の確保が急務と考える。

離職者の再就職促進については、特に関東圏で就職した保育者が 3 年から 5 年経ち、諸事情による離職で出身地に戻りたいと考えている現状を鑑み、関東圏の養成校約 120 校に平成 31 年度開催予定の合同就職説明会で再就職者に対する相談対応や幼稚園教諭等の免許状を有しているが幼稚園等に就職していない潜在幼稚園教諭を効果的に掘り起こすため、再就職応援講座を設定する。

続いて、新規採用の促進については、平成 31 年度も合同就職説明会を実施し、県内養成校を通じて就職対象者全員へチラシの配布並びに関東圏の養成校約 120 校にもチラシやポスターを使用し情報提供を行う。県内高校にも声をかけ、幼稚園教諭の仕事体験し、養成校への進学を促す期待をつくる。

また、紙媒体での案内のほか、本協会ホームページ、本協会が加盟している上部団体の全日本私立幼稚園連合会が開発している「幼稚園ナビ」を活用し、県内外問わず学生が SNS を利用して情報を収集できるようにする。さらに、県内養成校との懇談会を開催し、合同就職説明会の開催時期、内容、周知方法（県内養成校既存の SNS との連携含む）についても協議・依頼等を行う。

この合同就職説明会ではプロモーションビデオや先輩（現役教諭）によるトークセッション、各園からの情報提供タイム、高校生対象の幼稚園教諭の仕事体験ワークショップや再就職応援講座、各園ブースで園の特徴や仕事の内容をきめ細かく説明することで安心して就職できるようにする。

研究テーマ

- ア. 離職防止・定着促進(働き方改革)
- イ. 新規採用・離職者の再就職促進共通
- ウ. 離職者等の再就職促進
- エ. その他

調査研究課題

- ア. 幼稚園教諭等の離職理由として、幼稚園等における賃金、労働時間、福利厚生などの労務環境・条件が指摘されている。この実態を踏まえ、長く働き続けやすい労務環境・条件を整備すること等により、離職防止・定着促進を図るための取り組み改善を図る。
- イ. 本協会が実施主体となり合同就職説明会を実施することで、県内を中心とした求職者や養成校へ情報提供を広く行い、求職者が自発的に行動できる場を提供し、新規採用並びに離職した幼稚園教諭免許又は保育士資格保有者に対し再就職の促進をはかる。また、参加対象者を高校生や卒業年度ではない養成校の1・2・3年生に広げ、保育者の卵のうちから合同就職説明会に参加して頂き、幼稚園等の仕事の内容を知ってもらう場を設け、2・3・4年後の保育者を育てていく機会とする。
- ウ. 幼稚園教諭等の免許状を有しているが幼稚園等に就職していない潜在幼稚園教諭を効果的に掘り起こすため、合同就職説明会において再就職者に向けた情報提供する場を設定し、就労支援・再就職促進につなげる。
- エ. 幼稚園等の人材確保に向けた離職防止、定着促進、新規採用促進、再就職促進のためキャリアパス制度の導入を促進する。

調査研究計画

- ア. 離職防止・定着促進（働き方改革）

採用後、短期間で離職する教員が多い実態を踏まえ、長く働き続けやすい労務環境を整備すること等により、離職防止・定着促進を図るための取り組み、各園による労働環境改善の取り組み

(1)各園が目指す園運営を実現するため、コンプライアンス、内部統制、さらに人財マネジメントの視点も加えて就業規則を考える。人財マネジメントの視点には、当然に保育者の離職防止、定着促進の観点も含まれる。（回数：1回）
研修会 4時間、参加予定者数：80名（本協会加盟園の設置者・園長）

内容 保育者の離職防止、定着促進のため、人財マネジメントの視点からアプローチする就業規則

講師 社会保険労務士法人人財総研 安岡知子氏

イ. 新規採用・離職者の再就職促進共通

本協会は、昨年度初めて合同就職説明会を開催したが、求職者による本協会加盟園や本協会活動への認知・理解度が低いと考えている。今回の取組みで新卒者と離職者の人材確保および求職者に対する加盟園や協会活動の認知・理解度をさらに向上することで、人材不足解消に向けた取組みの一助にしたいと考える。

(1) 合同就職説明会（幼稚園・こども園就職フェア）の実施

県内養成校新卒者約 600 名のほか県外エリア離職者という、対象が少数である合同就職説明会の集客を図るためには、来場者メリットが必要であると考えられる。学生が漠然と抱えている不安を解消し、将来像を具体的に想像できるよう、幼稚園教諭の魅力ややりがいについての PR 並びに高校生や養成校の卒業年度でない 1・2・3 年生対象の幼稚園教諭体験ワークショップや再就職者に向けた応援講座を開催する。

開催回数 年 1 回

開催地 新潟県内 1 会場（候補地：新潟市）

養成校のある長岡市と加茂市からバス運行を計画

内 容 ①プロモーションビデオの放映

②各園からの情報提供タイム

③現任教諭・OB によるトークセッション

④高校生や養成校の卒業年度でない 1・2・3 年生対象の幼稚園教諭体験ワークショップ（特に高校生対象の講座は県内養成校と連携し、高校生の集客は養成校が主体となっていく）

⑤再就職応援講座（県内養成校との連携）

募集方法 新卒者向け：新潟県内養成校 11 校並びに関東エリア（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県）養成校約 120 校に合同就職説明会のチラシを配布。県内養成校については、懇談会を実施し、学生への働きかけも行う。養成校のほか、加盟園にも幼稚園ナビの周知を行い、実習で園にきている学生への働きかけも行う。

離職者並びに県外就職者：離職者、県外ターゲットに対しては各養成校に向けて合同就職説明会のチラシを送付する。県外ターゲットには、養成校から U ターン希望者に向けてアプローチを要請する。

また、各エリアのハローワーク、東京都内新潟県アンテナショップ内設置新潟県 U ターン情報センターと連携予定。特に U ターン情報センターとの連携は、新潟県幼稚園所管担当部局にも情報を提供し、協力を依頼する。

目標動員 200 名

制作物 募集チラシ、ポスター（養成校送付、会場掲示等で使用）

ウ. 離職者の再就職促進

幼稚園教諭の免許状を有しているが幼稚園に就職していない潜在幼稚園教諭を効果的に掘り起こし、就労支援につげるための再就職応援講座（県内養成校との連携）を合同就職説明会で開催予定

再就職応援講座のほか相談窓口を設けたり、相談用のメールアドレスを作ったりして調査研究実行委員会が担当し、実施する予定

昨年度実施し課題となった潜在幼稚園教諭の効果的な掘り起こしについては、県内養成校との懇談会を通して、具体的な方法を検討する。

エ. その他

幼稚園等の人材確保に向けた離職防止、定着促進、新規採用促進、再就職促進のためキャリアパス制度の導入を促進する。

(1)経験年数や役職に応じて求められる資質・能力の明確化、キャリアパス導入による離職防止・定着促進調査研究並びにキャリアパス導入による離職防止・定着促進のための目的と運用方法並びに効果のまとめについて（回数:2回）

研修会 4時間、参加予定者数：80名（本協会加盟園の設置者・園長）

内容 幼稚園教諭・保育教諭のキャリアパス、キャリアパスの下位項目づくりと運用について

(2)キャリアパス運用希望園に訪問し、キャリアパス導入について希望園へ指導し、運用を支援し、最後に効果について調査する

講師 鎌倉女子大学短期大学部 教授 佐藤康富氏

内容 希望園3園に3回訪問予定（事前訪問・運用支援・結果調査）

(3)まとめと検証

キャリアパス導入による効果の検証

①実施後のアンケート調査 調査対象：本協会加盟園全園（105園）

②アンケート調査のまとめ3時間

講師 鎌倉女子大学短期大学部 教授 佐藤康富氏

この調査研究事業を行ったことによる離職防止・定着促進について加盟園からアンケート調査により効果をまとめ今後の離職防止・定着促進についていかすと共に「幼児教育の質」の向上についても効果をまとめ事例集を作成する。

取組内容（実施事業結果）

1. 「幼稚園の人材確保支援事業」研修会①（離職防止・定着促進(働き方改革)）

(1) 目的

経験年数や役職に応じて求められる資質・能力を明確化する仕組み作り（キャリアパス）について理解し、各園の離職防止・定着促進につなげ、さらに質の高い保育を実践するための効果的な組織を作ることを目的とする。

(2) 取組内容

日時 令和元年7月19日(金)

場所 新潟市・アートホテル新潟駅前

内容 講演 演題「保育の質向上のためのキャリアパスの運用について」

講師 鎌倉女子大学短期大学部教授 佐藤康富氏

報告 キャリアパス運用園における実例報告

報告者 認定こども園金城幼稚園・保育園 角谷正雄園長

グループ演習（キャリアパス下位項目作り）

講師によるまとめ

講演内容

保育者が不足している中、「どんな人材を必要としているのか」「どんな人材を育てたいのか」を明確にする必要がある。その道筋を示したものがキャリアパスで「仕事の経験を通して、専門性の向上や昇進・昇格へ進む経路や長期的な職務の展望を示したもの」である。その目的は、専門性向上、給与改善、組織活性化である。保育におけるキャリアパスの構成要素としては、①役職等、②役割や能力、③資質、評価内容等が挙げられる。

報告内容

「キャリアパス導入による幼稚園教諭・保育教諭の離職防止+保育の質の向上について」と題し、職員のメリット、法人側のメリット、キャリアパスの運用方法(留意事項も含めて)について具体例を示して報告。幼児教育を取り巻く現状から学校評価とキャリアパスの関係、キャリアパス導入により、「職員一人一人の目標と評価が明確になる」ことが説明される。職員の目標とは、①求められる能力、②何をすればよいか(職務内容)、③どのような研修を受ければよいか。

キャリアパスの下位項目(スモールステップ)作り

行動目標の明確化=可視化、ボトムアップの組織づくり=組織の活性化について講師より説明をうけた後、グループに分かれ下位項目について付箋への書き出しを行った。その後、グループディスカッションを行い、カテゴライズすることで項目の共有化・明確化を行った。

まとめ

組織活性化につながるキャリアパス導入の効果的なモデルとしては、①メンバーの成長、②コミュニケーションの活性化、③目標の明確化と共有化の3つに分類できる。

質の高い保育を実践するための効果的な保育組織については、保育のリーダーシップが必要で、①保育におけるリーダーシップは「ケア的なリーダーシップ」と「教育的なリーダーシップ」が必要、共有・分散型リーダーシップのポイントは、①方向付けのリーダーシップ、②協働的なリーダーシップ、③エンパワメントリーダーシップ、④教育のリーダーシップとなる。

キャリアパスの下位項目作りは「園内のミドルリーダーの育成となる」ので各園でも取り組む価値がある。

参加者 加盟園 26 園の設置者・園長ほか職員 36 名

【実施するプロセス】

- ・前年のアンケート調査では、講師から指導を受けられる場合、キャリアパス制度を導入したいかという問いに対し、「はい」または「検討したい」と回答した園が回答した園の 54.4%であったことから、継続した研修を行うこととした。
- ・前年のアンケート調査で内容が難しいという意見があったことから、キャリアパスを運用している園の実践例を報告したり、キャリアパス下位項目（スモールステップ）づくりを行う時間を設けたりするなど研修内容を検討した。
- ・加盟園におけるキャリアパス導入を促進するため、講師がキャリアパス導入園に訪問し、その園にあった指導・支援ができるようにした。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・キャリアパスを導入することがどのように離職防止・定着促進につながるかわかるように実際にキャリアパスを導入している園の実践例を交え具体的な報告を行った。
- ・キャリアパス導入は昨年度より引き続き取り組んでいる事業であることから、研修中にその場で作成したキャリアパスの下位項目作りの方法や各園における活用例の提示等、よりよい運用の仕方ができる研修内容になるようにした。
- ・下位項目作成については新・保育環境評価スケール（ECERS エカーズ（テルマホームス 理橋玲子訳 法律文化社 2016）並びに「保育プロセスの質」評価スケール（シラージ 秋田喜代美訳 明石書店 2016）並びに金城幼稚園のスモールステップを例示として取り上げた。

◎キャリアパス導入園の取り組み事例

①幼保連携型認定こども園金城幼稚園・保育園

8月31日 鎌倉女子大学短期大学部佐藤康富教授による講演並びにワークショップを行い、担任・副担任・担当主任並びにクラス単位で課題を出し合い取り組むテーマを確認しWEB図を作成。その後、10月、11月、12月とWEB図にその期間に意識して行われた子どもへの働きかけや気づきを記入し、園長・教頭・担当主任・担任・副担任で確認しながら追加し関係のある働きかけを線でつなげていく。並行して12月には現行の園のキャリアパスを行う。1月、2月初旬にもWEB図にその期間に意識して行われた子どもへの働きかけや気づきを記入し、園長・教頭・担当主任・担任・副担任で確認しながら追加し関係のある働きかけを線でつなげた。このWEB図を確認していく作業で今まで気づいていても表せなかった個々の成長が可視化されていた。

2月9日 鎌倉女子大学短期大学部佐藤康富教授による講演並びにワークショップ後、アンケートを実施した。

②認定こども園長岡和光幼稚園なごみ保育園

9月21日 鎌倉女子大学短期大学部佐藤康富教授より講演をいただき、その後、学年ごとに自分の課題を抽出、カテゴリズし解決策、具体的な行動をWEB図で書き出し、学年ごとにシェアする作業を行った。各自、月毎にWEB図への書き込みをし、それを基に抽出された課題と解決へ向けた具体的な行動を意識しながら、12月2日～5日にかけて園内公開保育を実施した。

12月20日 記載し続けたWEB図を基にこの4か月意識して行動した点をお互いに発表し、公開保育での活動も参考に話し合われ、今後の方向性について意識づけをした。

2月29日 鎌倉女子大学短期大学部佐藤康富教授より講演並びにワークショップ後、アンケートを実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大防止対応のため延期となった。感染拡大が落ち着き次第実施し、引き続き次年度も実施したい。

2. 幼稚園の人材確保支援事業研修会②（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 目的

各園が目指す園運営を実現するため、コンプライアンス、内部統制、さらに人財マネジメントの視点も加えて就業規則を考えることを目的とする。

(2) 取組内容

日時 令和元年 11 月 19 日(火)

場所 新潟市・朱鷺メッセ新潟コンベンションセンター

内容 講演「園における働き方改革を考える」

講師 社会保険労務士法人人財総研 安岡知子氏

参加者 加盟園 38 園の設置者・園長ほか教職員 49 名

【実施するプロセス】

・この十年ほどの間に幼稚園教諭をはじめ園職員の人材確保が著しく困難になってきている現状がある。新卒既卒を問わず、広く世間に幼稚園の魅力ややりがいを発信し、より多くの求職者にアピールしていくことが、急務と考えられる。しかし、一方では賃金や待遇、業務内容の見直し、有給休暇取得の推進など、働き方改革による職場環境の改善を行うことで、現に就労している教職員の離職防止・定着促進を達成していくことが、幼児教育の質向上と持続可能な園運営につながる道筋であると考えられる。これらのことを踏まえ、本年も引き続き労務管理について具体的な改善点や対策などを学ぶことができる研修会の開催を決めた。

・前年のアンケート調査によると回答者の 18.2%が「会場が遠い」と回答した。参加者を目標値に近づけるため、開催日時を別で実施している研修会と同日の別時間に設定し、一日を通して複数の研修に参加できるようにすることで開催地から遠方の参加者負担の軽減をはかった。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・研修を行う会場は、公共交通機関等を利用して、また自家用車利用でのアクセスに便利な、条件の整った施設を設定した。

・研修内容のうち、講師による講演では園運営を考慮し、労務管理の事例と就業規則を具体的な事例を挙げながら、加盟各園の運営に反映していけるよう、幼稚園での現場経験のある、社会保険労務士を講師に選定し、指導を依頼した。

・研修後に加盟各園がすみやかに取り組みを実施できるよう、グループワークの時間を設けて教職員の労働時間の把握や園のルールをどのようにすればいいのか討議する時間を設けることで、事園の労働環境の見直しと再整備の検討の場となるようにした。



グループワーク（グループ討議）の様子

3. 新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会（新規採用促進・離職者の再就職促進共通）

(1) 目的

新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会を年2回実施することで、新規採用促進及び離職者等の再就職促進に向けた活動である就職フェア等への連携を図ることを目的とする。

(2) 取組内容

1回目

期日 令和元年6月27日(木)

場所 新潟市・アートホテル新潟駅前

実施内容

報告①県内幼稚園教諭等養成校における学生の就職状況等について

報告②令和2年度県内私立幼稚園・認定こども園教諭等採用予定について

協議①訪問説明会について

協議②就職フェアについて

協議③幼稚園教諭免許上の上進と更新について

参加者 養成校側参加者 10校 16名（養成校参加率 90.9%）

本協会側参加者 15園 16名

2回目

期日 令和2年2月26日(水)

場所 新潟市・アートホテル新潟駅前

実施内容

報告①幼稚園教諭等養成校における学生の就職等の状況

報告②本協会加盟園令和2年度採用実績状況

協議①幼稚園・こども園就職フェアについて

協議②求める教員像について

協議③人材紹介・派遣会社への登録について

参加者 養成校側参加者 9校 13名（養成校参加率 69.2%）

本協会側参加者 21園 22名

【実施するプロセス】

・年2回実施している養成校担当者との懇談会は人材育成の観点から最重要課題としてこれまでも、そして今後とも取り組むべき事業である。各回とも主に各養成校担当者から学生の就職先等の報告を受け、分析。学生の就職に対する傾向等について協議を行う。

・就職フェアへの学生の参加要請、学生への周知のため広報について協力を要請。フェア実施後はそれらの実施状況や効果について検証を行う。アンケート結果についても分析を行う。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・県内加盟園の採用予定状況を一覧にまとめ資料として提供したほかホームページでも閲覧できるようにし、養成校に提出している求人票とは別に、学生等がいつでもスマートフォン等で情報を確認することができることについて学生への周知依頼をした。

・県内各養成校における直近の就職実績並びに卒業予定者の進路希望先について調査依頼をし、学生全体の動向や県内における求職者数を具体的に確認できるようにした。

・本協会加盟園における今年度の採用状況(実績)を一覧にまとめ情報提供することで、次年度以降の学生等の就職活動に役立てられるようにした。

・就職フェア実施後の懇談会では、効果の検証に重点を置いて意見交換した。特に就職フェア参加学生へのアンケート結果をもとに、養成校担当者からも率直な意見をいただけるよう集計データなどをわかりやすく表記し、資料とした。

4. 幼稚園・こども園就職フェア（新規採用促進・離職者の再就職促進 共通）

(1) 目的

本協会が実施主体として幼稚園・こども園就職フェアを実施することで、本協会加盟園への認知・理解度が向上し、県内のほか関東圏を中心とした養成校へ広く情報提供でき、求職者が自発的に行動できる場が提供されることで、新規採用促進並びに離職者の再就職促進を目的とする。

(2) 取組内容

期日 令和元年7月22日(月)

場所 新潟市・朱鷺メッセ新潟コンベンションセンター

実施内容 ・全体説明会(全2回) ①プロモーションビデオ放映

②現任教諭によるトークセッション

③ブース出展園による園情報提供タイム

・ワークショップ(全2回) 講師 保育士お笑い芸人金子ボボ氏

・再就職者向けセミナー(全2回)

・個別相談ブース(随時)

【実施するプロセス】

・新潟県内では幼稚園教諭の合同就職説明会を昨年初めて実施した。継続して事業を実施することで広く情報を提供し、求職者による加盟園への認知・理解度を向上すること、また、前年の就職説明会参加者へのアンケート調査の結果、説明

会の内容が「参考になった」と回答した学生が90%であったこと、「進路決定に役立った」と回答した学生が85%であったこと、「1日に複数の園情報を得られてよかった」との意見があったことを受けて、合同就職説明会の実施を決めた。

・養成校担当者への前年のアンケート調査の結果と就職フェアに園ブースを出展する加盟園の園行事等を考慮し、開催時期は夏休み期間の7月とし、再就職者のほか参加対象者を高校生にも広げたため、事業名を「合同就職説明会」から「幼稚園・こども園就職フェア」とした。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・養成校との懇談会において、当該就職フェアのチラシ・ポスターを用いて開催の周知を行い、学生、再就職希望者や高校生の参加について働きかけを依頼した。

・本協会ホームページに当該フェア開催の情報を掲載したほか、上部団体である全日本私立幼稚園連合会が開発したサイト「幼稚園ナビ」を活用し、広く情報提供を行った。

・当該フェアへの加盟園ブース出展数を増やすため、開催回数を昨年より2回から1回に変更した。

・当該フェア開催市外にある養成校（長岡市、加茂市）には養成校とフェア会場間の送迎バスを手配したほか、運行時間についても養成校と詳細な打合せを行い連携することで、より多くの学生が参加できるようにした。

・全体就職説明会では、昨年好評だったトークセッションを実施。出演者はそれぞれの経験年数（ライフステージ）に合わせて、経験年数2年目、5～6年目、10年以上（産育休取得後復職）の現役幼稚園教諭から選出することで、結婚、出産後も長く働くことができ、経験を積み成長していくイメージができるようにした。学生には、幼稚園教諭のやりがいや素晴らしさ、長く働ける環境が整っていることを出演者を通して伝えたほか、実際に働いてみて感じたギャップなどのネガティブイメージなども正直に話したり、苦労した点、悩んでいることをどのように克服したのかなど実体験をもとに具体的に話したりすることで、参加している学生が自分事として考えられるようにした。

・保育士経験があり新潟県内で知名度のあるお笑い芸人を講師に招きワークショップ（幼稚園教諭体験講座）を計画し、実際に園で行っていた工作や手遊びなどを参加者に経験してもらう場を設けて、学生が採用後のイメージをより具体的にできるようにした。

・再就職者、離職者支援として、実際にUターン経験があり、現在も幼稚園で勤務している教諭によるセミナーを計画した。

・再就職者、離職者への情報提供を広く行う働きかけとして、新潟地区・長岡地区のハローワークに当該フェアのチラシ設置を依頼した。

・事業の効果の検証並びに今後の実施事業の参考とするため、参加した学生のアンケート回収率向上を目的としてアンケート回答者を対象に記念品（こどもがまんなかプロジェクトボールペン）を配布



現任教諭によるトークセッションの様子



保育士芸人によるワークショップの様子

5. 新潟県関係部局との連携（新規採用促進・離職者の再就職促進共通）

(1) 目的

幼稚園教諭の新規採用募集をしていること並びに再就職希望者（離職者）の再就職支援を行っていることを広く情報提供する方法として、SNS や県担当部局と新たに連携することで、さらなる採用促進につなげることを目的とする。

(2) 取組内容

期日 令和元年6月5日(水)

場所 新潟市・新潟県庁労政雇用課

- ・新潟県産業労働部労政雇用課に対し、県外養成校への就職フェア開催(チラシの配布、設置)等の情報提供について協力を依頼
- ・新潟県県民生活・環境部新潟暮らし推進課に対し、離職者・再就職者（U・I ターン含む）への就職フェア開催（チラシの配布、設置）等の情報提供について協力を依頼
- ・就職相談窓口専用のメールアドレスを開設

【実施するプロセス】

・電話で採用や園訪問に関する問い合わせを不得手としている学生が増えている、と養成校との懇談会で情報を得た。学生は就職に係る情報を、スマートフォン等を中心に収集していることから、気軽に相談できるよう就職相談窓口（電子メール）を開設することとなった。

・昨年実施した合同就職説明会では、県外養成校の学生ならびに離職者・再就職希望者の参加者が少なかった。そのため、県外養成校に通う学生や離職者・再就職者（U・Iターン）希望者への情報提供の場として講師より提案のあった県担当部局に新たに協力を仰ぐこととした。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・就職相談窓口を設置したことがわかるよう、就職フェアチラシに電子メールアドレスを記載したほか、養成校との懇談会でも相談窓口を開設していることの情報提供を行った。

・新潟県と新潟県外大学との就職促進に関する協定にある締結校のうち、教員養成課程のある大学を中心に就職フェアのチラシ設置と大学担当者へ当該就職フェア開催の情報提供を新潟県が行うことで多方面から関東圏を中心とした学生へ情報提供することができた。

・東京都内で新潟県が実施するU・Iターン就職説明会に当該就職フェアのチラシ設置を依頼したほか、東京・表参道新潟館「ネスパス」に新潟県が設置している仕事と暮らしに関する相談窓口「にいがたUターン情報センター」にも当該就職フェアのチラシと本協会加盟園情報を一覧にまとめた資料の設置を依頼したことで、昨年度より広く情報提供を行うことができた。

・新潟県県民生活・環境部新潟暮らし推進課が開設する情報サイト（新潟県にいがたU・Iターン総合サイト「にいがた暮らし」）に、就職フェアだけでなく本協会の求人情報をリンクしてもらうことで広く採用情報を提供することができた。

・今後は、新潟県が行うU・Iターン学生就職面接等交通費助成に関する情報等を就職フェアの開催情報とあわせて行えるように、県担当部局との事前確認を確実にを行うようにしたい。

新潟県にいがたU・Iターン総合サイト「にいがた暮らし」 本協会関係情報の掲載ページ



調査研究の成果及び今後の課題

1. 幼稚園の人材確保支援事業研修会①（離職防止・定着促進）

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

・参加者アンケート結果によれば、採用活動（人材確保）をする上で、人材が不足しているかについては、96.5%が「とても思う」「思う」と回答し、新規採用のほか離職防止・定着促進のための活動が必要であることがわかった。

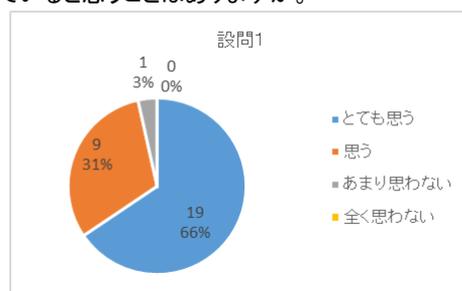
・参加者アンケート結果によれば、研修を受けてキャリアパスの必要性を感じたかについては、93.1%が「とても思う」「思う」と回答したほか、当該研修が離職防止・定着促進に役立つと思うかについて、93.1%が「とても思う」「思う」と回答したことから、効果的な研修会だったといえる。人材確保・離職防止のためには、「認められる・存在意義があることの自覚が持てる」ことが大切であること、キャリアパスの考え方の基本が各自の成長が認められるものであることを理解して頂けたので、次年度取り組む加盟園が増えることが期待される。

・ただし、開催時期については、75.9%が「満足」「まあ満足」と回答した反面、24.1%が「やや不満」と回答した。終業式やお泊まり保育など園行事が重なったほか、無償化への対応等で忙しい時期であったとの意見があったことから、調査研究実行委員会で開催時期について検討する必要がある。

【アンケート結果】

設問1. 採用活動(人材確保)をする上で、人材が不足していると思うことはありますか。

回答項目	回答数	割合
とても思う	19	65.5%
思う	9	31.0%
あまり思わない	1	3.4%
全く思わない	0	0.0%
計	29	100.0%

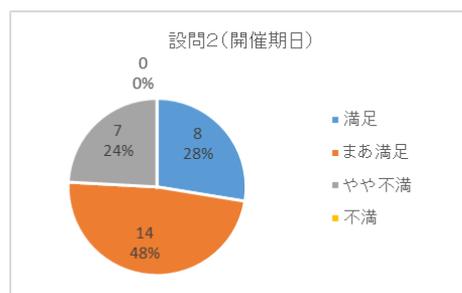


設問2. 本研修の開催期日・研修時間について、該当する項目に○印を付けてください。

また、その理由をご記入ください。

【開催期日】

回答項目	回答数	割合
満足	8	27.6%
まあ満足	14	48.3%
やや不満	7	24.1%
不満	0	0.0%
計	29	100.0%

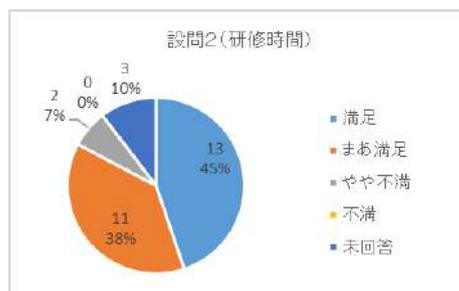


【理由】

- ・参加しやすい時期でした
- ・お泊まり会の時期であること、就職フェアと日が近いことがあり期日はもう少しずらして欲しかった
- ・7月17日市私幼研修、18日市私幼園長会、19日日本研修、学期末でもあり3日連続は難しい。また、他の園ではお泊まり保育の日であったとのこと
- ・終業式やお泊まり保育と重なり参加できない園も多かったようです
- ・忙しい時でした
- ・夏季休業前で園から出るのがやや難しい
- ・今回は無償化についてのことがあったため忙しい時期だったため

【研修時間】

回答項目	回答数	割合
満足	13	44.8%
まあ満足	11	37.9%
やや不満	2	6.9%
不満	0	0.0%
未回答	3	10.3%
計	29	100.0%



【理由】

- ・研修時間はそれほど長くない良かったと思う

設問3. 今回の研修を受けて、キャリアパスの必要性を感じましたか。

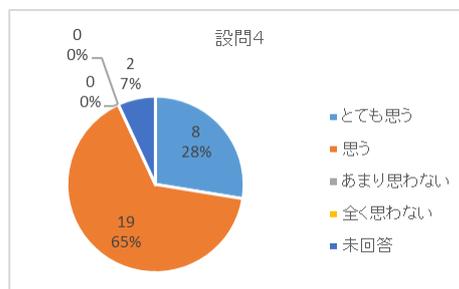
回答項目	回答数	割合
とても思う	10	34.5%
思う	17	58.6%
あまり思わない	1	3.4%
全く思わない	0	0.0%
未回答	1	3.4%
計	29	100.0%



設問4. 今回の研修内容は、離職防止・定着促進を図るための園の取り組み(対策)に役立つと思う内容でしたか。

また、その理由をご記入ください。

回答項目	回答数	割合
とても思う	8	27.6%
思う	19	65.5%
あまり思わない	0	0.0%
全く思わない	0	0.0%
未回答	2	6.9%
計	29	100.0%



【理由】

- ・保育者である前にまず人として根底にある心の安心（人に認められたい、自ら存在意義等）が大切であることを再認識できました。それがあれば離職防止や人材育成につながると思います。
- ・まだまだ勉強不足、認識不足です。実態に行った園をみて参考に出来たらと思います
- ・今回学んだ内容を職員にうまく伝えられるかが不安ですが、重要な内容だとは思いました
- ・園長、主任は日々の離職防止等につとめているが他の職員がこれをどこまで理解してくれるかわからない為

- ・子どもと同じで教師一人一人が同じ方向をむいて自分の足で歩める集団になることが本当に大事と痛感した
- ・日頃からミドルリーダーのことを考えていたのでやはり共有・分散型リーダーシップをやる必要があると思う

設問5. 自由記述欄です。お気づきの点、ご意見等ございましたら、ご記入ください。

- ・キャリアパスとスモールステップを是非作成したいと思いました
- ・実際に人材が確保でき、離職の低いこども園の園長先生の話が聞きたい
- ・自己評価についてもう少し詳しくお聞きしたかったです
- ・昨年に引き続き出席しているが、自分自身が良く分かっていないのでしっかりとやっていかなければならない
- ・園長や主任が頑張るだけでなく、ミドルリーダーの養成が大事である。全員の先生が意見が言え幼稚園のため、すなわち子どもの為に1人ひとりが何が出来るか考えていくことが大切と思います
- ・現場の先生なのか管理者なのか受講者の対象を誰にしぼっての研修会なのか疑問をもちました
- ・(学生の育成) 学生一人ひとりの気持ちに寄り添いながら保育教諭を育てて欲しい。沢山良いお話が聞けました

◎キャリアパス導入園におけるアンケート結果

- ・各人の成長がはっきりと示された
- ・話し合いから生まれた策は現実的で実行できる
- ・振り返りと情報共有の重要性に改めて気づいた
- ・現場の先生の意見がすごく出る機会となりみんなで一緒にやろうという意欲が高まった
- ・子どもたちが夢中になり遊んだり、行事に向かって取り組む姿や「楽しい」という声にもっと楽しいことをしようと前向きな保育となった
- ・悩んだときは様々な同僚・園長・教頭・主幹保育教諭に助けてもらっているのびのびと保育に取り組める
- ・子どもの成長の姿が見られ、自分が評価されているということに気づいた
- ・共感してもらえ、ほめてもらえることで意欲がさらにUPした
- ・自分が苦手と思う部分でも他者から良い評価をいただくこともあり、さらに伸びていけるよう努力したい

以上のように、よい点が多くあげられた。

今後の課題と目標について

- ・他クラスのWEB図を見あえるような環境整備
- ・他クラスでも気づいたことを話し合える場づくり
- ・自分から他保育者への発信
- ・長期的な目標まで見通すこと
- ・地域に役立っていることを伝える

などがあった。

今回の取り組みを通して

2か月以上間隔を開けずにすることが大切、当園のキャリアパスとつなげてみると、仕事内容の把握・支援、行政や他機関・学校・保育所等の関係機関の調整、係分担や業務分担を把握し担当者と一緒に解決策を考えることができる、子どもと一緒に遊び・子どもの興味関心に沿って遊びを変化することができる、子どもの興味関心に沿って環境を整えることができる、その日の子どもの様子を聞き出すことが

できる、等々につながっていることを再認識できた。今年度の取り組みから次年度も継続してキャリアパス・スモールステップ・WEB 図での個々の保育者の取り組みと成長を見届けて「保育の質の向上」と「保育者の意欲の向上」に努めたい。

◎指導者からのアドバイス

人材確保事業においては2つの側面が必要であると考え。その一つが採用管理（どう人を集めるのか）と、もう一つが定着管理（人材の定着・キャリアアップ）である。とくに、この定着管理の面からキャリアパスの効果的運用を検討してきた。今回の新たな取組として、キャリアパスに加え、自分の職務の進捗状況をセルフモニタリングし、同時に、各自がそのことを職場の仲間と共有し、仕事にやりがいと連帯感をもって取り組むことで、自己成長感を実感することが大事であり、結果的に長く職場に定着する要因となると考えたからである。具体的にはWEB 図を用い、それを定期的に見直し、拡張させることにより、それはあたかも本人の仕事の成果の歩みを年輪のように可視化し、自分の成長を実感するものとなった。このやり方をここでは、グロースド・マップ法と呼ぶ。

なぜ、今回、キャリアパスに加え、このような個人の成長を実感する取組を行ったかという、民間の就職研究所の調査によると、就職を決定する際、決めてとなった項目は、年収や企業の規模ではなく、「自らの成長が期待できる」という項目が47.1%とトップだったからである（就職みらい研究所「就職プロセス調査」）。これは各園においても重要なファクターで、その園、職場において自己の成長を実感できる仕組み作りが重要といえよう。同時に、こうした取り組みが職員が生き生きと働く職場を創出し、採用管理の場面においても、職場の魅力を放つと考えるからである。それは言わば人材確保事業における採用管理と定着管理の循環、円環構造を作り出す。さらに、この取組で重要なことは、各自が今の自分の課題をあげ、どのようにそれを解決するか、その解決策や方略を構想し、実際に実行してみて、さらに次なる課題を見出し、解決していくというプロセスを可視化し、モニタリングしていくことである。つまり、各自がPDCAサイクルを回し、職務のマネジメントをしていくことである。その時に大切なことは、その仕事をやらされるのではなく、自己決定していくことである。同時に、自分なりの解決する道りを可視化し、職場の仲間と共有し、助言をもらう機会を設けることが必要不可欠である。自分一人でないという思いが、仲間への信頼感を醸成し、援助行動を求める機会を作り、バーンアウト防ぐ効果をもたらす。

したがって、この取組は人材育成における2つの軸をつくり出す。一つはキャリアパスという園長・主任と保育者・職員という評価をする、されるという縦の軸。もう一つはグロースド・マップ法を元に、職員が共に問題を解決するという水平の軸である。

今後の課題としては、この取組を効果的なものとするために定期的に振り返り、共有する時間を確保する必要がある。また、各自が取り組んだことと、キャリアパスの項目をリンクさせ考える必要がある。でなければ、新たな仕事が増え、職員の負担感が増すばかりだからである。また、今回の取組を整理し、構造化し、他園に伝える必要もある。もちろん、この方法を採用するかどうかは自由である。さらに、自らの成長が実感できる魅力ある職場づくり、キャリアアップ、人材確保に取り組んでいきたい。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・日程を決めるうえでより多くの参加者が集まりやすい時期を考慮する。
- ・自家用車利用の場合、公共交通機関を利用の場合のいずれもアクセス至便な会場設定が良い。
- ・キャリアパスの作成には、各園の事情を考慮する必要がある。また、園の実態に合ったキャリアパスを導入することで継続して運用することができる。
- ・園の運営管理者を対象に行う場合、より具体的、実践的な研修内容が求められる。
- ・キャリアパスを行うことで、個々の教職員の意欲が高まることにより、保育の質が向上し、さらに離職防止・定着促進につながることを加盟園のリーダーに周知し理解してもらうことが必要である。

(3) 今後の課題について

- ・参加者数が設定した目標数より少なかったことが課題となった。アンケート調査の結果を踏まえ、開催時期、研修内容のほかに参加できなかった理由等がなかったかについて調査研究委員会で検討したい。
- ・研修会参加者の93%がキャリアパスが園運営に必要であること、また、キャリアパス導入により離職防止・定着促進につながると回答していることから、本協会加盟園に情報を提供し、各加盟園が積極的に取り組めるような仕組み作りや働きかけについて調査研究実行委員会で具体的な方策を検討したい。
- ・キャリアパスを導入した園における検証を継続して行い、離職防止・定着促進、保育の質の向上のための方策について調査研究実行委員会にて検討したい。

2. 幼稚園の人材確保支援事業研修会②（離職防止・定着促進）

（1）取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

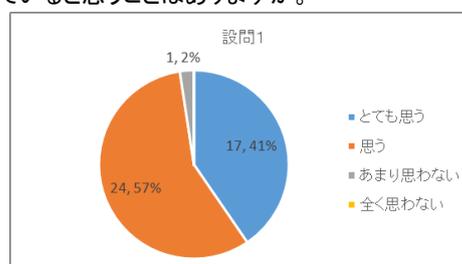
・参加者アンケートによれば、研修内容が離職防止・定着促進に役立つと思うかについて、97.6%が「とても思う」「思う」と回答したほか、労務管理及び就業規則をあらためるきっかけになったかについて、100%が「とても思う」「思う」と回答したことから、とても効果的な研修となった。

・ただし、改善点として、労務管理や就業規則の改善が必要であることは理解できても、人材の不足を理由に対応が難しいといった意見があった。加盟園が取り組める具体的、実践的な研修内容について調査研究実行委員会で検討が必要。

【アンケート結果】

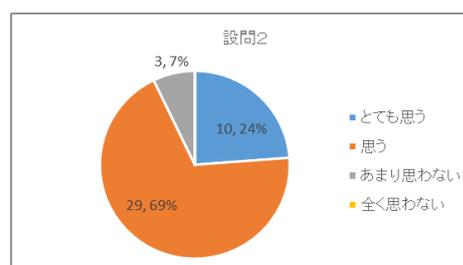
設問1. 採用活動(人材確保)をする上で、人材が不足していると思うことはありますか。

回答項目	回答数	割合
とても思う	17	40.5%
思う	24	57.1%
あまり思わない	1	2.4%
全く思わない	0	0.0%
計	42	100.0%



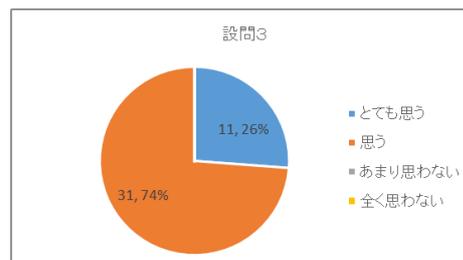
設問2. 今回の研修内容は、離職防止・定着促進を図るための園の取り組み(対策)に役立つと思う内容でしたか。

回答項目	回答数	割合
とても思う	10	23.8%
思う	29	69.0%
あまり思わない	3	7.1%
全く思わない	0	0.0%
計	42	100.0%



設問3. 今回の研修を受けて、貴園の労務管理及び就業規則等の内容をあらためるきっかけになりましたか。

回答項目	回答数	割合
とても思う	11	26.2%
思う	31	73.8%
あまり思わない	0	0.0%
全く思わない	0	0.0%
計	42	100.0%



設問4. 本研修は今後も労務管理に関する様々な問題点やお悩みをテーマに開催する予定です。取り上げ
てほしい課題や質問事項等がありましたらご記載ください。

- ・残業についての話が大変ありがたかったです。園に帰り、園長と話したいと思いました。
なかなか保育士がたくさんいないと労働条件なども良くできず大変なことが多くあります。
人材確保が大変です。
- ・大変わかりやすくとても勉強になりました。園でもやっていけたらいいなと思うところがたくさんありましたが、
人数(職員)等考えると難しい点ばかりです。労働管理のむずかしさを感じます。
でも本当にわかりやすく聞きやすく、すばらしい先生です。園の代表で来ましたが管理職全員で聞いたかった
です。(全員同じ考えでいきたいために)またぜひ勉強会をお願いします。
- ・長丁場ではありましたが有意義な一日となりました。ありがとうございました。
- ・安岡先生のおはなしはいつも私たちが気付かない事を気付かせていただけます。よくわかる内容でした。
- ・グループ討議で他の園の様子が聞けて良かった。
- ・経営者の理解力不足で待遇改善を積極的に行えない場合、どうすればよいのか。
- ・残業の申請のやりとりが現実うまくいかない。有休がとりにくい。人手不足、代替者がいない。
- ・労働時間とシフトの好ましいタイプをいくつか教えてほしい。
- ・今までの労働法改正によって就業規則の変更点すべてを網羅したものを出して欲しい。
- ・働きやすい職場づくりと教職員の質とこれからも考えていきたいと思います。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・日程を決めるうえでより多くの参加者が集まりやすい時期を考慮する。
- ・自家用車利用の場合、公共交通機関を利用の場合のいずれもアクセス至便な会場設定が良い。
- ・園の運営管理者を対象に行う場合、より具体的、実践的な研修内容が求められる。
- ・就業規則等についての研修の場合、幼稚園の運営実態に精通している講師が良い。
- ・各園の事情により求められる就業規則や給与規定は違うが教職員がワークライフバランスをとり長く勤められる職場環境をつくるのが大切である。

(3) 今後の課題について

- ・参加者数が設定した目標値より少なかったことが課題となった。アンケート結果を参考に、次年度以降の開催期日、研修内容等について検討したい。
- ・各園が抱えている諸課題を的確に取り上げ、改善につながるような研修の実施を今後とも行っていく必要がある。そのため幼稚園の労務管理に精通した講師を選定し、より実践的研修を行う。
- ・就業規則や職場環境の改善は離職防止・定着促進につながることを加盟各園に具体的に提示し、積極的に取り組んでもらえる働きかけについて調査研究実行委員会で検討したい。

3. 新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会（新規採用促進・離職者の再就職促進共通）

（1）取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

- ・県内幼稚園教諭等養成校の9割が参加したことで、県内の養成校に通う学生の採用状況等について情報を共有することができた。
- ・就職フェアのチラシ・ポスターを懇談会時に配布し、養成校就職担当者へ期日、会場、内容等について直接詳細な説明をし、依頼することができた。また、養成校側の要望を伺うことで学生参加の協力体制を整えることができた。
- ・ただし、改善点として離職者や高校生へのアプローチ方法やアピール方法については、より効果的な方法について協議が必要。

【アンケート結果】

新潟県内養成校へのアンケート調査（アンケート依頼 12校 回答 10校）

1. 就職フェア実施時期について(実施日:7月22日(月)13時～16時)

今年度の実施日は、貴校学生にとって参加しやすい期日でしたか。希望する開催時期等、行事等あわせてご意見をお聞かせください。

- ・試験期間前のため、もう1週間ほど開催を早めてもらえると助かります。
- ・7月31日～8月6日は期末試験であり、その後の8月19日～9月13日又は8月26日～9月24日は保育実習(学部4年次対象)となっています。
- ・他校様も同様と思いますが、平日は講義がございます。本学においては、土日開催ですと参加学生は増えるかと思えます。
- ・平日開催は授業を欠席することになります。就職活動も授業もどちらも大切なので参加について悩む学生もおりました。卒業年次の実習が6月後半、8月後半、10月前半にあります。1年次の実習は6月後半、2月前半です。定期試験は8月前半、1月後半～2月です。前期であれば土日、または平日であれば夏季休業中の9月初旬を希望します。2年次生はフェアで情報収集し、後日園見学する流れ、1年次生は実習また次年度の就職活動について考える機会になるかと思えます。
- ・平日は授業があるため、土日開催の方が参加しやすいと考えます。平日開催であっても早い段階2ヶ月前などの案内であれば調整できるかと思えます。
- ・行内でも学科学年で参加しやすさに差があった様子でした。時期としては、特に問題ないという意見のほか、「土曜日なら行きやすい」や「教育実習に行く前だったので興味を示す学生が多くはなかった」や「夏休み期間(8月中旬～9月中旬)に開催していただきたい」などがあつた。
- ・参加しやすい期日でした。次年度も、開催予定であれば同様な時期でお願いいたします。
- ・平日の授業日であることと月曜日は祝日等で年間の回数が少ないことを考慮に入れていただけたらありがたいと思えます。
- ・就職学年がちょうど実習時期となり参加できませんでしたが、今後は実習時期を変更すれば可能です。

2. 内容について(実施内容:PRビデオ放映、現役教諭によるトークセッション、ブース園紹介、ワークショップ、再就職者セミナー、ブース個人面談)、良かった点や改善した方がよい点、知りたい情報などご意見をお聞かせください。

・現役教諭によるトークセッションは、興味深いものでした。教諭がパフォーマンスで見せるやり方はよかったのですが、教諭によって実力に差があり、うまくパフォーマンスできない場合は、それがそのまま園のイメージダウンにもつながってしまうのではないかと危惧しました。こうしたことから、パフォーマンスをする教諭の負担はかなりのものになると思いました。

・PR-VTRは昨年度と同じ方でしたが、何年度毎に取材される予定でしょうか。トークセッションは非常に参考になると思います。

・ワークショップ終了後、一斉にブース個人面談に行くので、ブースによっては順番待ちになっていたように思います。多くのブースを回ることができるような時間配分設定も必要かと思いました。キャリアアップ等の研修制度、労働条件について学生は関心を持っています。

・内容は充実していたと思います。

・園ごとの自律性は担保すべきですが、ここに相談できるような環境を統一化するのも望ましいかと考えます。

・早めに参加園のリストがあると学生に伝えやすい。

・内容も盛りだくさんで良かったと思います。

・現役教諭によるトークセッションのようにリアルな話はとても良かったです。

3. 開催地・規模について(会場:新潟市・朱鷺メッセ 園ブース数:19(35園))

希望する開催地や開催規模がございましたらお聞かせください。

・開催地はアクセスしやすく良かったです。

・同規模でしたら市街地のホテル等の方が交通の便が良いでしょう。同会場でしたら参加園が増えると回りやすいです。

・園ブースは多い方がよいと思います。希望する地域の園のブースがなく残念だったとの意見もありました。送迎バスを手配していただきましたので、朱鷺メッセで良かったです。

・開催地、規模ともに 適当であったと思います。

・新潟駅近くの会場が望ましい。規模については多からず少なからずちょうどよい規模だと感じました。

・長岡からバスをチャーターしていただいたので、新潟会場でも良かったです。上越地区のブースが少なかったため、可能であれば増やしていただけるとありがたいです。

・開催の規模が大きいので会場の手配は難しいと思いますが、移動や交通のアクセスがスムーズな場所であると参加者も増えるのではないかと思います。

・長岡でも開催して頂けるとありがたいです。

4. U・Iターン含む再就職希望者や高校生の集客方法等について、ご意見をお聞かせください。

・高校生を集めるための企画としては不十分と思いました。高校生の集客を考えると「就職フェア」という名称の見直しも必要に思います。名称・企画内容を見直すか、あるいは高校生向けには、この就職フェアとは別に、進学相談会のようなものを開催するほうがよいように思います。

・現役保育士の方のみならず、現役学生による養成校の授業の楽しさ、実習のやりがい等についてPR-VTRの作成を検討。

・チラシを掲示するとともに、オープンキャンパスで配布いたしましたが、高校生の参加については高校が休みの日であること、交通手段の確保が必要と思います。

- ・高校生集客については、高校からの協力をとりつけることが最重要となると思いますので、進路選択のための公共性の高い講演等とセットでの開催や会場へのアクセスのしやすさ(無料シャトルバスの利用や新潟駅近くでの実施)が大切だと思います。
- ・本学事務局が高校に訪問したり、オープンキャンパスで来てもらった高校生に情報を伝えることができます。また、Uターンについては本学卒業生へアプローチする方法もありますが上手くキャッチできていません。今後も何か良い方法がないか連携していけたらと思います。

5. その他、ご意見・ご要望等がございましたらお聞かせください。

・学生はフェア、学内外説明会等で情報収集することから就職活動を進めていくので、現場の先生方からお話を伺う貴重な機会をいただきありがとうございました。就職について考える際、HP や求人票だけでなく、「直に説明を受けること」での印象は大きいと思います。

- ・年 2 回(年度はじめと秋頃)の開催はいかがでしょうか。
- ・各養成校での進路状況への理解を深めるうえでも、懇談会での情報交換は有益であるので、事前に各校にデータを配りより深い情報交換につながるように思います。

(2) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

- ・新潟県の場合は、養成校は 4 年制大学が 2 校、短大が 2 校、専門学校 8 校であるため懇談会に参加したすべての養成校担当者と本協会参加者とで協議できたが、関東など養成校が多数ある場合は、懇談会の開催場所や方法について検討が必要。
- ・懇談会の開催日時を決定する際は、実施している人材確保の取り組みについて協力依頼をしたり、協議できるような日程を設定する必要がある。

(3) 今後の課題について

- ・次年度以降に行う人材確保事業がより良いものとなるよう、養成校による学生への働きかけのほか離職者や再就職を検討している潜在的就職希望者、さらに今後保育者となる高校生へどのように周知し、参加してもらえるか検討が必要。

4. 幼稚園・こども園就職フェア（新規採用促進・離職者の再就職促進 共通）

（1）取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

・ 県域が広いと開催を新潟市1ヵ所で行うことのデメリットも考えたが、学生が来場しやすい夏季休暇中に行ったこと並びに養成校がある開催市外(長岡市と加茂市)から送迎バスを運行したこと、また、養成校との懇談会にて参加要請をしたこともあり、来場者数は昨年に比べて約74%増加し、たいへん効果的なイベントとなった。

・ 来場者のアンケート結果によれば、説明会の内容については95.9%が「参考になった」と回答し、進路決定に役立ったかについては90.3%が「役に立った」と回答するなど、とても満足度の高い結果となった。

・ 来場者アンケートの回答率は、昨年度の92.2%に対し今年度は97.0%となり4.8%増加した。アンケート回答者への記念品配布の効果があった。

・ 県外養成校へチラシ・ポスターを配布し周知依頼をしたほか、県担当部局との新たな連携が図れたことで県外養成校へのアプローチ回数が増え、県外養成校からは10名の参加者があった(去年は6名)。

・ 加盟園による新規採用状況は、全体において募集人数148人に対し、新規採用者数は96人で割合は64.9%であったのに対し、就職フェアブース出展園において募集人数72人に対し、新規採用者数は61人で割合は84.7%となり、ブース出展園における新規採用がよりよい結果につながったことがわかった。

・ ブース出展では県内養成校3校から参加いただいたことは評価できる。

・ ただし、改善点について、「全体説明会やワークショップなど内容が多く楽しかったがブースをまわる時間が少なかった」、「地域によってブース出展園に偏りがあり残念だった」との意見があったことから、調査研究実行委員会で次回以降の対応を検討する必要がある。

・ 高校生は夏季休暇期間に入っていなかったため、参加者がいなかった。また、平日開催のためか離職者（再就職希望者）等の参加者もいなかった。次年度は開催時期や周知方法について調査研究実行委員会で検討する。

・ 新潟県が行うU・Iターン学生就職面接等交通費助成について、年度当初県担当部局に確認した際、就職フェアへの参加だけでは対象外との回答だった。そのため、協会ホームページへのリンク等の対応ができなかった。当該フェア当日、学生が申請を希望したため改めて担当部局に確認したところ、助成対象となることが判明した。今後は県担当部局と連携を図り、交通費助成に関する情報等もフェア開催情報とあわせて行うことを検討する。

【アンケート結果】

加盟園全体と就職フェア出展園における新卒者の採用状況の比較

	加盟園全体	割合	ブース出展園	割合
加盟園数	105 園		35 園	
回答数	96 園	91.4%	34 園	97.1%
募集人数	148 人		72 人	
採用人数	96 人	64.9%	61 人	84.7%
うち、就職フェア参加人数	25 人	26.0%	24 人	39.3%

就職フェア参加者数とアンケート回答率

	今年度(人)	昨年度(人)	差異(人)	昨年度比
参加者数	202	116	86	174.1%
アンケート回答数	196	107	89	183.2%
アンケート回答率(%)	97.0%	92.2%		

4年制大学・短期大学・専門学校 参加者割合

	今年度(人)	昨年度(人)	差異(人)	昨年度比
4年制大学(県内)	14	1	13	1400.0%
4年制大学(県外)	6	5	1	120.0%
短期大学(県内)	58	16	42	362.5%
短期大学(県外)	4	1	3	400.0%
専門学校(県内)	114	84	30	135.7%
専門学校(県外)	0	0	0	-
計	196	107	89	183.2%

男女比

	今年度(人)	昨年度(人)	差異(人)	昨年度比
男	27	5	22	540.0%
女	169	102	67	165.7%
計	196	107	89	183.2%

Q1. この就職フェア開催をどこで知りましたか(複数回答可)

回答項目	回答数
学校(チラシ・ポスター)	189
協会HP	1
幼稚園ナビ	3
その他	3
未回答	2
計	198

Q2. 説明会の内容はどうでしたか

回答項目	回答数	割合
参考になった	188	95.9%
参考にならなかった	0	0.0%
どちらとも言えない	6	3.1%
未回答	2	1.0%
計	196	100.0%

Q3. 進路決定に役立ちましたか

回答項目	回答数	割合
役に立った	177	90.3%
役に立たなかった	0	0.0%
どちらとも言えない	13	6.6%
未回答	6	3.1%
計	196	100.0%

Q4. 卒業後に希望する進路は決まっていますか

回答項目	回答数	割合
決まっている	91	46.4%
決まっていない	39	19.9%
迷っている	65	33.2%
未回答	1	0.5%
計	196	100.0%

決まっていないと回答した人の理由

- ・色々な所を見たいから
- ・その園による教育方針で決めたいため
- ・施設と迷っているため
- ・すべての実習を終えていないから
- ・幼稚園実習しか経験していないため
- ・再来年就職のため
- ・就職は来年で未だ考えられないから
- ・まだ1年生でわからないことだらけ
- ・幼稚園、保育園、こども園のどこか決めていない
- ・幼稚園、保育園どちらにも魅力があるから
- ・なりたい職業が決まっていない
- ・まだ悩んでいるからです
- ・迷っているから(複数)
- ・もう少しじっくり考えたいため

迷っていると回答した人の理由

- ・行きたいところがたくさんあるため
- ・希望する進路が多く決められていない
- ・院内保育系の職場を希望していますが、保育園や認定こども園も魅力的だと感じています
- ・施設か保育教育系か
- ・施設と迷っています
- ・施設への就職も考えているから
- ・障がいの方の施設への就職も考えているため
- ・園を決めかねている
- ・まだ見学できていない園があるため
- ・まだ見学できていない
- ・学校などで知っていく上で決めていくつものため
- ・知識が少ないから
- ・実習では3歳以上が主だったが0～2歳もみて見たい気持ちもあるから
- ・実習に行ってから決めたいため(複数)

- ・保育園実習に行っておらずにまだよく分からないことがある
- ・まだ幼稚園実習に行っていないから
- ・どちらにも魅力がある
- ・どれもよくて迷ってます
- ・幼・認・保の特性をもっと知りたい
- ・保育園、認定こども園、幼稚園どこにするか決めていない
- ・幼稚園、認定こども園で迷っている
- ・幼稚園、保育園で迷っている(複数)
- ・保育園、認定こども園で迷っている(複数)
- ・幼稚園も保育園も魅力があるから
- ・保育園からお声掛けをいただいたから
- ・まだ求人が出ていない園が多い
- ・県内か県外か迷っている
- ・公務員試験を受けるため
- ・保育士になろうか悩んでいる
- ・ずっと先生になりたいという思いがあるが、今のアルバイト先の仕事もやりたい気持ちも出てきた為
- ・あと1年学校があるから

Q5. 訪問した個別相談ブース数を教えてください

最大訪問数	15
最小訪問数	1
平均訪問数	3.2

Q6. 感想などがあれば教えてください(自由記述)

- ・明るい優しい雰囲気だったのですごくよかったです参加してよかったです
- ・今日の講演はとても参考になりましたありがとうございました
- ・とても面白く参考になった
- ・とても参考になった(複数)
- ・とても勉強になりました
- ・とてもためになりました
- ・いい体験になりました
- ・役に立つ話が聞けて良かったです
- ・一度に様々な園のお話を聞くことができ大変参考になりましたありがとうございました
- ・いろいろなことを質問できてよかった説明を聞いて楽しそうだった
- ・色々なところでお話しをお聞きすることができて良かったですありがとうございました
- ・いろんなブースをまわられてとてもよかったです
- ・笑顔で対応してくれてうれしかったです答えも丁寧でした
- ・先生方が優しく丁寧に考えてくださったので分かりやすい説明を聞くことができました
- ・先生たちと近いので、たくさん聞くことができた
- ・園の方に直接お聞きする機会ができなかなか知ることができない情報を得ることができて良かった
- ・園の情報が直接聞くことができてよかったです
- ・園の話や募集のことなど様々なことを聞くことができました今後の活動にとっても参考になりました
- ・園の雰囲気などが分かり良かったです
- ・考えの幅が広がった
- ・聞いているだけでとても良い雰囲気が伝わってきました今後見学に行ってお目で見たいと思いました
- ・気になる園の具体的な園のことを聞けたのでよかったです
- ・求人票など資料を配布してくださったのがありがたかったです

- ・詳しくお話し聞かせていただいたので勉強になりました
- ・現役で働いている方々の話を聞くことができたので、これから自分が参考にするべきことや勉強することが見えました
園の説明も詳しく聞くことができたのでとてもよかったです
- ・現職の先生方からのリアルな声を聞くことができ、大変参考になりました
一度にこんなに多くの園が集まることはなかなかないので貴重な時間でした
実習でお世話になった園や先生もいらっしやって会場全体が温かい雰囲気良かったです
- ・検討していなかった園のことも知ることができてよかったです
- ・地元での就職のみで考えていましたが視野を広くして考えることができました
- ・初めて聞いた園のお話も聞いてよかったです
- ・自分の地元の園が来ていなかったの少し残念でしたがたくさん参考になる点があったので進路に役立てて
いきたいと思います
- ・現場の先生方のお話を聞くことができ、少し不安が取れたように感じました
- ・就職活動をするにあたり不安であったこと等をお聞きすることができ良かったですありがとうございました
- ・このような就職したい場の情報を直接知る機会があるのはよいことだと思います
- ・今回聞いた話を参考にしつつ進路を決めていきたいと思いますありがとうございました
- ・様々な園の取り組みが知れて良かったです
- ・様々な園について知ることができる機会はなかなかないので参加して良かったです
- ・様々な園の特色や映像を見させていただいてとても参考になりましたありがとうございました
- ・様々な園を見ることができよかったが、個別相談ブースで複数人話を聞いているブースでも質問ができたらよかった
- ・様々な幼稚園・こども園について知れて良かった
- ・実際に現場の方からお話しを聞かせていただいたのでHPやパンフレットだけでは分からない雰囲気なども
知ることができ参考になりました
- ・実際にそれぞれの園でのお話をきけて参考になりました
- ・就活に生かすことができそうですありがとうございました
- ・就活にとっても役立ちました参考にしていきたいです
- ・就職は来年なのですが参考になる部分が多くとてもためになりました
- ・進路決定にとっても役立つ話を聞いて良かったです
- ・その園の特色など保育に関して様々なことを聞けましたありがとうございました
- ・それぞれの園の話をきくことができてよかったですとても参加して良かったと感じました
- ・大事な就職を決めるのにとっても参考になった
- ・たくさん園について知ることができてよかった
- ・内容が多く楽しかったがまわる時間が少なかった
- ・初めての参加でしたが楽しかったです
- ・ブース出展園のPRがありとても参考になりましたありがとうございました
- ・普段は遠くて見学ができない園の話も聞くことができて良かった
- ・勉強になりましたDVDも感動しましたありがとうございました
- ・自らの進路に対する意欲が高まりました
- ・もう少し地元の園など幅広い地域の園があったら嬉しかったです
ワークショップが実習等で使えるようなものでとても楽しかったです
- ・ワークショップの金子ボボさんの子どもの引きつけ方などが参考になりました

(2) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

- ・養成校との事業の開催時期や内容等について協議し、参加要請をするなど連携を密に行う。

(3) 今後の課題について

- ・学生の希望に添えるよう、就職フェアにブース出展する加盟園数をどのようにしたら増やせるか地域の偏りがないように調査研究実行委員会にて検討する。
- ・今年度の就職フェアには、高校生、離職者（再就職希望者）ともに参加者がいなかった。次年度以降参加してもらうため、今年度の原因を調査し次年度以降の対応方法について調査研究実行委員会にて検討する。

5. 新潟県関係部局との連携（新規採用促進・離職者の再就職促進共通）

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

- ・アンケート調査によると、就職フェアに昨年度参加した県外養成校の学生数より今年度の学生数の方が多かったことから、新規採用に対しては効果があったと考える。
- ・しかしながら、離職者等の再就職希望者の就職フェアへの参加者がなかったことから、効果的な周知方法等について検討が必要である。

(2) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

私学関係の担当部局だけではなく、該当する自治体内において人材確保に係る事業を実施する担当部局を調査し、それらとの横断的な協力体制の構築が必要。

(3) 今後の課題について

再就職者や離職者（U・Iターン含む）に対する就職支援について、情報提供の方法や就職フェアの開催期日、内容等について調査研究実行委員会で検討したり、他業種における好事例を調査し、参考となるものがないか検討したりする必要がある。

全体のまとめ

昨年度より継続して実施した離職防止・定着促進に係る事業では、社会保険労務士を講師に、労務管理や就業規則に係る研修会を実施し、参加園における労働環境改善のきっかけづくりができたほか、グループワークを行うことでさまざまな園との情報交換ができ、自園の労働環境の見直しや再整備を検討するためのヒントや機会の場を提供することができた。キャリアパスの導入については、キャリアパスに係る研修会を実施し、実際に下位項目づくりをしたり運用園の実践内容を報告したりすることで、離職防止・定着促進、さらに保育者の質の向上が期待できる取組として役立つことが参加者の多くに理解され効果的な事業となった。キャリアパスの運用協力園においては、各園の実情に合わせた取り組みを実施したが、運用した園の保育者からは個人の成長がわかったことや職場間の情報共有により仕事への意欲が増したといった良い意見が多くあり、たいへん有効な事業になったと考える。

しかし、実施した研修会の開催時期が園行事等と重なったこと等により、目標値より少ない参加者数となった。開催時期等について多くの加盟園が参加できる事業となるよう検討するほか、加盟園が就業規則の改善やキャリアパスの運用を行えない理由などの調査も今後行いたい。

なお、キャリアパスの運用に関しては、新型肺炎の感染拡大防止のため、一部事業をやむを得ず中止することとなった。次年度以降も継続して行い、効果について検証したい。

本協会が掲げる幼児教育ビジョンにある幼児教育宣言にあるとおり、「幼児教育の質の向上」に努め優秀な人材を確保することで、離職防止・定着促進につながる取り組みを継続して行いたい。

新規採用促進及び離職者等の再就職促進として取り組んだ幼稚園・こども園就職フェアは、加盟園のブース出展数を増やすことを目的に今年度は開催を1回とした。しかし、新潟県は県域が広く、開催市外からの参加は困難となることから、開催市外となる養成校のある県内2地区に送迎バスを手配した。県内養成校との懇談会においても開催を周知し参加要請を行った結果、参加者数は昨年度より大幅に増え目標値を達することができた。就職活動中の学生のほか学年を問わず養成校に通う学生を参加対象としたことで、フェア参加者に対し本協会加盟園とその園における採用情報を広く提供することができたことで幼稚園教諭についてPRすることができた。

また、フェア参加者と幼稚園側とで直接話し合いの出来る場を設けることは、フェア参加者の意見にもあるとおりたいへん有効であったものと考え。継続して実施することで就職活動の場があることや幼稚園教諭の職務内容ややりがいなどを認知してもらい、今後の採用活動につなげたい。

一方、離職等による再就職希望者や高校生の参加がなかったことから、開催の告知方法や開催時期、開催場所等について課題が残った。アンケート調査結果をふまえ調査研究実行委員会にて改善点を検討し、養成校や県関係部局と連携しながらより良い活動となるよう次年度以降につなげていきたい。

