

文部科学省 令和2年度委託事業

「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告

令和3年3月

NPO 法人全国認定こども園協会宮城県支部

1. 研究の概要及び事業計画の背景

2. 令和2年度事業

ア. ホームページ開設

イ. せんだい保育マルシェ

ウ. メンタルふえす

エ. アンケート調査

3. 成果と課題

【事業内容 概要】

6月<事前準備>養成校教員へのヒアリング調査

- 事業にあたって学生、離職者の実態及び状況を知る。
- 前年度の成果を元に、さらなる課題を探る。

8月<全国認定こども園協会宮城県支部 HP 作成準備に着手>

- オンライン開催を模索する中、宮城県支部のステーション的な役割であるホームページを構築すべく、方法等を模索。

11月<せんだい保育マルシェ2020>開催

- 20の出店ブースをオンライン上に「開店」し、いつでも視聴可能とする。
- 総視聴回数：3,884回。

3月<メンタルふえす>開催

- 在職者のメンタルについての研修動画を作成し配信。
- 若手から管理職まで幅広い層のニーズにこたえるため、複数のコンテンツを作成。

1. 研究の概要と事業計画の背景

平成 27 年度の子ども子育て支援新制度施行以来、宮城県は全国では認定こども園への移行率が低いことが問題となってきた。しかし、全国認定こども園協会宮城県支部では平成 27 年度 5 園での発足以来少しずつ加盟園を増やし、現在では 49 園の加盟園となった。宮城県の新制度への移行園も微増ではあるものの、少しずつ数を増やし、現在では 49 園（令和 3 年 5 月 1 日現在）となっている。宮城県内の私立幼稚園、私立保育園の中にも少子化を見据え、認定こども園に移行を検討する園が増えてきたと考えられる。

一方、子どもを取り巻く宮城県の現状は決して明るいものばかりではない。不登校、肥満、学力低下。地方新聞を賑わす記事には枚挙のいとまがない。とりわけ幼児教育の現場の喫緊の課題はといえば、やはり少子化と保育者の不足が筆頭に挙げられる課題と言えるのではないかと考える。

少子化と保育者不足は別の問題のようで実は切り離せない課題ではないか。つまり保育者の離職が多い園は、保育者の働く環境に問題があり、その結果保育者の定着が悪くなり、園そのものの評判も落ちることから園児獲得にも影響が出てくるという悪い連鎖が起こってしまう。以前のように保育所の待機児童が多かった時期はそれでも入園児童が減少するということが無かったが、施設も増えたのにも関わらず少子化が進み、子どもの数が減ってくるとなれば当然定員に満たない園が増えてくる。このような現状であるからこそ、保育の質の向上と保育者の離職防止、少子化対応はすべて一つの共通の課題の中にあると考え、すべての施策を行っていきたいと考えている。

つまり、保育者の離職防止を考えるということは、保育の質のことも同時に考えなければならないし、保育環境の見直しも同時に考えなければならないということではないかということである。

こども園という「保育の必要な子も必要でない子も同じ教育保育を受けられる」施設であるからこそ、保育者の保育の喜びも多様になる。そのため、離職理由もまた、多様であろう。また学生が養成校を卒業した後に就職を考える時にも、教育・保育両面のニーズに応えられる施設であるともいえるが、多様なスキルが要求されるともいえる。

昨年度の委託事業の中でおぼろげながらわかってきた離職理由から一步踏み込んで、こちらからの積極的な発信をすることにより、まずは就職する園を学生によく理解して就職先を選択して欲しいという考えから、こども園協会宮城県支部の HP を作成し、園紹介動画等を掲載する等してこども園についての理解を深めることとした。また、職場環境の改善のための研修会の開催や、昨年度に引き続いてのアンケートの実施等を事業の柱と位置づけ行っていきたい。

2. 令和2年度 文部科学省 幼稚園の人材確保事業実施 報告

ア. 「全国認定こども園協会宮城県支部ホームページ作成について」

幼稚園の人材確保を考えた時、現場の働く環境や働く条件、根本的な仕事に対する魅力などさまざまな要因が作用し確保の状況に影響していると考えられるが、現状の問題点の一つとして幼稚園という施設について、あるいは各園の具体的な魅力について伝わりづらいのではないかと問題を推察した。また、幼稚園等について研修、イベントなども既存のものは形骸化しているものが多く、幼稚園の仕事を継続してく上で、学ぶ環境、発信環境として見直す必要があるのではないかと同時に考えた。

“広く、正しく知ってもらう”“学ぶ機会や発信の機会を設ける”という課題に対し必要な環境として、それらを可能にするプラットフォームが必要ではないかというアイデアが生まれた。また、それはそれぞれ単体に存在し、確認するためにプラットフォーム間で行き来するのではなく総合的に確認ができるものが望ましいのではないかと考えた。

幼稚園を知る方法として、既存の方法は、各都道府県の行政ホームページや幼稚園団体のホームページ、各施設の詳細については各園のホームページ、求人情報についてはハローワークおよび求人情報サイトに、と様々な情報発信元を行き来しなくてはならなかった。また、それらには幼稚園での具体的な働き方やそのおもしろさ、園毎の特徴など、踏み込んだ情報、特徴について触れられることがあまりないので、今一つ伝わりづらい状況がある。

研修、イベントなどについて、学生は養成校での学びに限定され、また現職者は施設を通じた研修の割り振りなどで参加する方法が主流であり、またその研修等も例年実施しているものが繰り返し案内されている状況が見られ、本当の意味での学び、研鑽していくことが形骸化しつつあり、幼稚園教諭という仕事に対する自信や誇りを持ちにくい状況がある。

こうした状況、問題に対する課題の解決方法として、総合的なプラットフォームとして機能するホームページの作成を考えた。

しかし、単純にホームページを作成してもその存在自体が知られなければ効果的ではないので、全国認定こども園協会宮城県支部（令和2年度の幼稚園人材確保事業申請団体）のホームページとして作成し、加盟



園や関連行政からスムーズな発信ができるようにする。



ホームページの構成としては主に二つの要素をコンセプトに据えてデザインする。

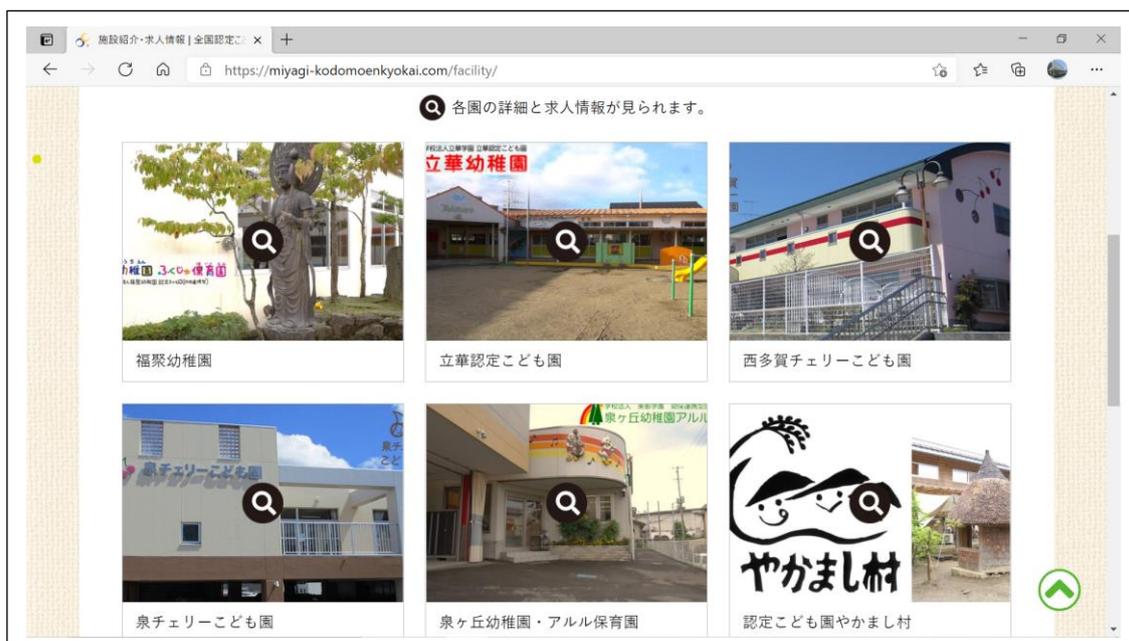
一つは施設紹介ページ。前述にもある通り、情報収集方法として園の状況を知る機会が乏しいことが問題として挙げられる。直接的な見学や実習などをすれば解消される問題ではあるが、必ずしも情報収集する人が直接見学など実施できるわけではなく、遠方で出向くことができない場合もある。また、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からもより見学や実習などがしにくい状況でもあったため、一時的な状況ではあるがより一層現場に出向きにくい状況があった。



施設紹介ページでは単純に文章や写真で紹介するのではなく、動画を撮影して公開するという方法を取った。動画は撮影を外部委託し、映像の時間や条件などに一貫性を持たせ、子どもの様子ではなく、あくまで園内環境や働く環境、保育の形態などが伝わるようなものになるよう調整。また在職者インタビューを行い、働く環境や魅力などについて具体的に話してもらい、よりイメージしやすいよう構成した。

また、ホームページ上の閲覧画面も前述の問題点を解消できるよう詳細に構成を吟味した。施設紹介ページはグリッド表示され、見比べ、比較が可能な構成にする。また、お気に入り登録が可能で自分が気になっている施設を集約し、見比べながら違いや特色を確認検証できる仕様になっている。

これにより、より施設ごとの違いや特色を理解することができ、新たな人材の保育感や働き方などとのマッチングがしやすくなると考えられる。令和2年度には合計9施設の動画撮影とホームページへの掲載ができています。このページはより多くの施設が掲載されることでその価値が高まっていくので、今後、掲載施設を拡大していくことが課題である。



研修ページは全国認定こども園協会宮城県支部主催の研修会はもちろん、一施設のイベントや研修なども公益性の高いものについては掲載を受付、広く周知、申し込みが可能なものとしている。また、研修、イベント開催の大きなハードルとして、申し込み情報の確認把握や振り込



み確認、資料配布など事務的なものが考えられるが、これらについてもホームページ制作会社で(有料)各種とりまとめ集計ができることから、企画者には選択肢の一つとして案内し、研修イベント等の開催がしやすいサポート体制をとっている。研修ページは令和2年度中に同じく幼稚園人材確保事業として開催した延べ176名参加の研修会を実施した。また、一施設の公開保育告知、申し込みについても依頼があり、掲載実施している。

今後、全国認定こども園協会宮城県支部としての研修会はもちろん、様々な施設、団体がこのページを活用し、様々な学びの場を提供してくことが期待される。



その他、お知らせページやブログページなども同ホームページ機能として設けており、様々な情報発信をしていくながら幼稚園の人材確保につなげていきたい。このホームページの大きな特徴、効果としては、前述に挙げたページ、内容も含め各種情報を得るときに他の情報にも触れやすく構成している点である。それにより、より広く幼稚園や各施設について、発信情報を周知されることが期待できる。

このホームページに求める効果としては以上であるが、その効果について明確な結果を確認することは困難である。しかし、施設紹介、および研修ページの活用状況は効果と比例すると考えられるので、今後広く活用されることを期待しながら適切に運用していきたい。



イ. 仙台保育マルシェ

【日時】令和2年 月～HP よりいつでも視聴可能

【場所】オンライン上

【対象】学生・保育関係者（幼稚園、こども園等）養成校教員・学生の保護者等

【目的】様々な立場の人間が一つの動画を通じ、「今」の現場の課題に向き合い動画の中で提案を行うことで、様々な現場で起こる問題についての問いかけを行う。

【目標】動画視聴が契機となり、それぞれの現場でよい職場作りや、実習について深い考察及び学びが深まることを期待する。

【実施内容】

令和1年度実施し、非常に好評かつ高い評価を得た事業の一つが「仙台保育マルシェ」であった。泉チェリーこども園を会場に学生、幼稚園関係者、こども園関係者、養成校教員、学生の保護者等が一同に会し、まさにマルシェ（市場）のように展開される、いろいろなシンポジウムや研修会に参加し、様々な立場で議論するということを目指し11会場で行われた。また、会場外には飲食や販売等のブースが軒を連ね、こども園がマルシェとなり、くつろいだ雰囲気の中養成校教員と学生、卒業生である現役保育者が一緒に昼食を取り現場保育者の話しを聞く等の様子が見られ、まさに私たち企画側が意図したことが自然に展開される様子に非常に事業実施成果を感じていた。そのような経緯から令和2年度も同様に企画を検討したが、新型コロナウイルス感染拡大の中、このような対面形式の研修会やシンポジウムの企画そのものが難しいと考え、熟慮の結果すべての企画をオンデマンド形式で行うこととした。新型コロナウイルス感染拡大によって、様々な支障が生じた1年ではあったが、リモートやオンラインが広く普及したおかげで、遠くの方にも視ていただくことが出来たことは大きな成果であると考えている。



イー1 保育マルシェ「出店ブース一覧」

○支部長挨拶

保育マルシェの入り口と支部長の挨拶を行った。まずはこのマルシェがどんな主旨で行われるかや、マルシェの使い方をご説明をした。

○事務局長挨拶

認定こども園についての説明や現在の認定こども園や認定こども園の未来。また、宮城県支部のことについても説明した。

○〈実践講座〉紙芝居講座

保育現場に欠かせない紙芝居の使い方や面白さを学べる講座を支部理事で、紙芝居でのコンクール等で実績のある講師が行った。

○〈実践講座〉歌あそび・ふれあい遊び

仙台を拠点に活躍中の保育者中心の遊び歌グループ「おもちゃ箱」による歌あそびやふれあい遊びのやり方、楽しみ方を実践で学べるコンテンツ。

○〈企画実習〉意味ある実習を目指して

現場保育者の実習に対する思いや、本当に意味のある実習とはどんな実習なのかをアンケートを元に養成校教員とともに考えたコンテンツ。

○〈企画実習〉指導案について

実習の時指導案。本来はどのような目的で書かれることが必要か、そして、どうあるべきなのかを養成校教員とともに考えたコンテンツ。

○〈企画実習〉日誌の指導について

実習では毎日必ず書く日誌。日誌ってどんな風に書くことが大切で、その日誌への指導はどうあるべきかを養成校教員とともに考えたコンテンツ。

○〈企画実習〉物議をかもしたアンケート

「実習厳しかった」という学生の声に「厳しいってどういうこと？」「厳しくしてはいけないの？」等現場には戸惑いがある。本来「いい保育者になって欲しい」と思って指導しているが、果たしてそれは正しかったの！？物議をかもしたアンケート結果から現場の声や養成校の先生からの声を含め本当に身になる実習について養成校教員とともに考えたコンテンツ。

○〈企画実習〉こんな実習園はやめて欲しい

アンケートの中でも上がってきた「実習園として不適切な園」について養成校の先生方からお話を伺った。実習を受けている園はぜひ視聴いただき、振り返りにかつようしていただきたいコンテンツ。

○養成校先生インタビュー「よい職場とは」東北福祉大学 和田先生

アンケートの中で出てきた課題について、養成校教員の考えをきいた。

保育現場における「よい職場」一言では言えないというところをとってもわかりやすく語って頂いた。

○養成校先生インタビュー「よい職場とは」白百合女史大学 三浦先生

アンケートの中で出てきた課題について、養成校教員の考えをきいた。

保育現場における「よい職場」一言では言えないというところをとってもわかりやすく語って頂いた。

○養成校先生インタビュー「実習について」宮城学院女子大学 磯部先生

アンケートの中で出てきた課題について、養成校教員の考えをきいた。

実習がたいへんだったから幼稚園、保育関係の仕事には着きたくないというのは真実なのか…実習の本質に迫ることのできるコンテンツ。本当に学生さんの力になる実習につ

いて考えることが出来る内容。

○養成校先生インタビュー「実習について」 聖和学園短期大学 上村先生

実習がたいへんだったから幼稚園、保育関係の仕事には着きたくないというのは真実なのか…実習の本質に迫ることのできるコンテンツ。本当に学生さんの力になる実習について問いかける。

○トップ鼎談 良い職場のために

アンケートの中で「良い職場にするために必要なことはなんだと思いますか」という問いに「園長等の管理職がしっかりしていること」との答えが圧倒的でした。認定こども園協会宮城県支部の理事であり、認定こども園の園長でもある 3 名がこのアンケート結果について考えた。「良い職場作り」を 3 名で議論するコンテンツ。

○サポート隊鼎談 実習

実習について次世代リーダーが語り合うコンテンツ。

○サポート隊鼎談 良い職場とは

職場の人間関係について次世代リーダーが語り合うコンテンツ。

○〈企画良い職場〉人間関係

アンケートを元に「良い職場」の条件の中で筆頭に上げられた人間関係について考えるコンテンツ。

○〈企画良い職場〉残業

アンケートを元に「良い職場」の条件の中で筆頭に上げられた残業について考えるコンテンツ。

○〈企画良い職場〉管理職の役割

アンケートを元に「良い職場」の条件の中で筆頭に上げられた管理職の役割について考えるコンテンツ。

○〈企画良い職場〉給与について

アンケートを元に「良い職場」の条件の中で筆頭に上げられた給与について考えるコンテンツ。

【実施後の反省及び考察】

新型コロナウイルス感染拡大により、昨年のように一同に会しての「保育マルシェ」を行うことが出来なかったことは残念であったが、オンライン配信の方法を構築出来たことは大きな成果であった。オンラインのメリットは「いつでも、どこでも、だれでも視聴できること」であるが、反面視聴した方からの意見や感想等がリアルに入ってこないというデメリットもあった。しかし、総視聴回数は 2,249 回となり、現場で開催するマルシェよりも多くの方に視聴して頂いたということにもなる。

昨年度のアンケートの結果を受けて、養成校の先生方にインタビューを行いご意見を頂いたことも成果の一つであった。今年度のアンケートの分析でも難しさを感じたところ

ではあるが、やはり一方的な意見にどうしても全体が引きずられ、少数の意見であるのにも関わらず「みんなこう言っている」というという方向になりがちであるが、その少数の「極端な意見」を現場のことも、学生のこともよく知っている養成校の先生方に冷静なご意見を頂いたことで、より全体に深みが出たと感じている。その結果、課題も成すべき方向性もはっきりと示されたのではないかと考える。今回の動画のテーマにしたことだけが離職の理由では無いことは無論のことであるが、現場だけが努力しても、学生だけが努力しても管理職だけが努力してもいい職場は生まれないということがわかってきた。また、良い職場と一口で言っても多様であるし、それぞれの職場の課題もまた多様であるということがわかった。必要かつ大事なことは動画の中でも再三に渡って皆さんがそれぞれの立場で語っていたが、意見を闊達に言い合える風通しの良い職場ということではないだろうか。

ウ. 「メンタルふえす」

【日時】 3月22日（月）～4月21日（水）の間視聴可

3月22日（月）ライブ配信

3月26日（金）ライブ配信

【場所】 オンライン上

【対象】 保育施設の職員、管理職

【目的】 保育現場が抱えるメンタルに関する問題を管理者、中堅、新人など立場を分けて9項目に分けて各種専門家から講義してもらい、問題の起きる原因、背景や、問題解決のための課題抽出を学ぶ。

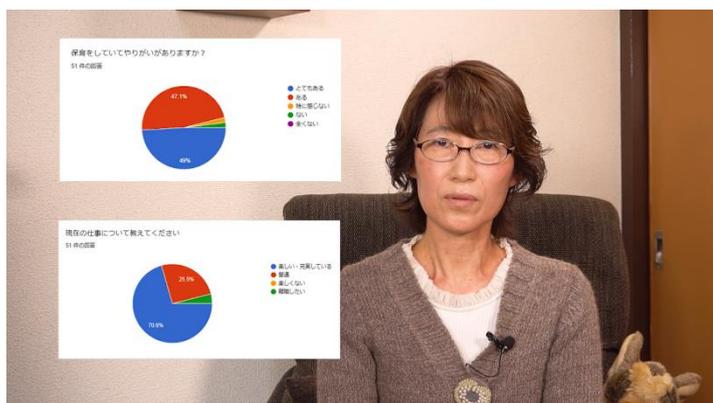
【目標】 主に職員の離職を減らし、メンタル面から働きやすい環境構築の一助となり、人材確保につながること。

【実施内容】

対象	受講形態	講義内容・テーマ	講師予定者
管理職	1ヶ月 視聴可	<u>急増する「逆パワハラ」への処方箋</u> ～幼保特化弁護士による叱り方講座～	弁護士法人かなめ 弁護士 畑山 浩俊 氏
	1ヶ月 視聴可	<u>最新ハラスメント事情</u> ～700園を巡回した社労士の視点より～	社会保険労務士法人ゆびすい労務センター 特定社会保険労務士 平 幸次 氏
	1ヶ月 視聴可	<u>いま、職場に求められるもの</u> ～現場からの声を聴く～	カウンセリング・ラボ flow 代表 公認心理士 佐伯 里花 氏
管理職・ 中堅職	ライブ! 3/26(金) 15:00～	<u>パラダイムシフトコミュニケーション</u> ～あなたの発し方ひとつで現場が変わる～	コミュニケーショントレーニングネットワ ーク®統括責任者・主席講師 岸 英光 氏
	ライブ!	<u>背中を見て学べ!は、もう古い「新人が定着する</u>	(株)ネクサス 代表

	3/26(金) 13:15~	「 <u>仕組みづくり</u> 」～選ばれる職場を目指そう!～	認定アソシエートコーチ 杉村基樹 氏
	1ヶ月 視聴可	リーダーとしての信頼関係構築スキルを 身に付けよう	(株)キャリアアシスト キャリアコンサルタント 川出 裕佳 氏
管 理 職 中 堅 職 若 手	ライブ! 3/22(月) 15:00~	組織を停滞させるコミュニケーションとは! ～軽やかに、達成感のある仕事とチームを 手に入れる～	コミュニケーショントレーニングネットワ ーク®講師 佐藤 和美 氏 (仙台青葉学院短期大学 講師)
	1ヶ月 視聴可	子どもの自己肯定感を育むために ～人格形成に大切な保育者の役割～	Y's communications 代表 心理療法士 本郷 佳江 氏
	1ヶ月	届け! 幼稚園・こども園園長先生から4つの願い	4人の幼稚園・認定こども園 園長先生

幼稚園の人材確保を考える上で、様々な理由が挙げられるが、昨年度文部科学省の幼稚園人材確保事業（以下、文科省事業）で全国認定こども園協会宮城県支部（以下、当支部）が実施したアンケート調査によると、保育養成校学生、現職保育者、離職保育者すべての対象者で仕事を行う上で重要な要素が「人間関係」という統計結果になった。



特筆すべきは離職者であり、人間関係に問題が生じ離職に至った保育者の割合が多いと推察される。人間関係で悩むということの大部分が精神的ダメージにつながっていることも容易に想像ができるので、メンタルについて理解を深めることが人材確保や離職防止に大きな効果を発揮するのではないかと考えられた。



そこで“メンタル”についての研修会を開き理解を深める方法を検討したが、一言にメンタルと言ってもその取扱いや考え方は見方、立場によって様々であり、一専門家からの見解だけでは解決の糸口は非常に狭いものになってしまう。

また、立場によっても学び方は異なり、職員のメンタルを健全に保つための環境構築をする立場であるか、あるいは自分自身のメンタルを健全に維持することに課題があるか、などいくつかの立場を想定して学びを用意する必要があると考えられる。

この度企画した“メンタルふえす”では弁護士から労務問題について、社会保険労務士からハラスメント事情についてや、公認心理士、コミュニケーショントレーニング講師、認定アソシエイト講師、キャリアコンサルタント、保育養成校教員、心理療法士などメンタルに関係する専門家による 9 講座を用意した。



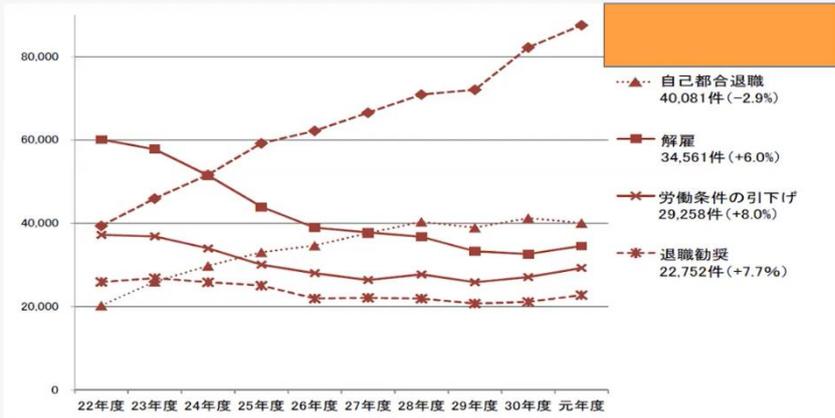
それぞれの講座はすべて受講することももちろん可能であるが、あらかじめ対象者分類がされおり、「管理者」「中堅管理職」「若手」とそれぞれの立場から講座を選び受講することもできる構造とした。そうすることでそれぞれが抱える問題に対し最適な講座受講が可能になるようにした。

各講師には幼稚園等現場の抱える問題をあらかじめ問題提起し、講座内容を検討していただいた。保育者の離職や新規採用ができないのはなぜか？管理職と職員との人間関係がうまくいかない、部下に対してどのような声掛けが良いか悩む、労務問題で悩んでいる、注意とパワハラとの境界は？職員育成はどうしたらよいか？職員間のコミュニケーションを円滑にしていくには、など実際に起きている幼稚園等施設の問題に対し、問題の原因となるもの、課題になるものなど幼稚園等施設で実際に起きていることにフォーカスしている。



労務トラブル最前線！！

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



2

※ ()内は対前年度比。

ゆびすい労務センター

若手が早期離職する原因

- ・入社後のギャップ
- ・「成長したい」という意欲が叶えられない場合
- ・人間関係の不安
- ・今後の労働市場への不安から「転職した方がいいのでは」という心配
- ・自分自身の価値向上のため
- ・労働時間等の職場の労務問題・・・

様々にあり、一概には言えない。
では、離職しようと思っても「辞めなかった」人たちの声はどうか？

受講によっての効果、成果については受講者自身によるところではあるので、ここでの名言は避けるが、特筆すべきは申し込み開始からの申し込み速度と採取的な受講者数である。本講座は9講座8名と現役施設長4名によるWEB講座であるため、WEBでの実施にかかる動画撮影等、ライブ配信による講師陣の日程調整が非常に難航し、実施までの期間わずか10日余りでの受講申し込み受付となったがそれでも130名を超える受講申し込みがあった。

対面研修などであれば会場規模にもよるが多くても 100 名程度で検討する内容であり、通常の研修であれば 100 名の定員がすべて埋まるかどうかは様々な条件がそろって初めて実現される。

ハラスメント・メンタルに関する労働トラブル

<労働施策総合推進法（抄）>

（雇用管理上の措置等）

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であつて、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

©2021弁護士法人かなめ



またそうした条件の内、申し込み期間も少なくとも一月以上期間を設けたり、幼稚園等職員が参加しやすい長期休み期間などに設定するなどにも必要な要素、条件として考えられる。今回の講座は募集期間が 10 日、しかも年度末の研修参加時期としては避けたいのが現場としての正直なところであるにも関わらず、想定を超えた申し込みとなった。

講座そのものの成果ではないが、メンタルについて、労務について、人間関係についてなどに非常に高い関心と、何とか解決、改善への糸口を見つけたいと思う人が多く存在することが推察される。とするならば、これらの研修、講座を開催し、メンタルに関わる各種問題に焦点をあてて学びを深めていくことには一定の効果があるのではないかと考えられる。

繰り返しになるが、今回の講座で成果があったかどうかは定かではないが、非常に高いニーズがあることが証明されたので、この結果を受けて継続的に同種の学びの機会をも設け、人材確保、離職防止、働く環境の向上を図っていきたい。



エ. アンケート調査

調査対象・期間 2020年2月1日～2020年2月28日

対象 回収数 在職者 30

調査方法

- ・ウェブアンケートフォームを使用
- ・選択制と自由記述併用
- ・無記名

反省及び評価

今年度はコロナ禍ということで、アンケートの趣旨説明・配布が思うようにいかず、回収実績が大きく下がってしまったことが反省点としてあげられる。一方、在職者のアンケートは、件数は少なかったものの、経験年数や養成校など、多様な方から回答をいただくことができ、一定の傾向が見えたといえるのではないかと考えている。

回答者の多くが認定こども園に勤務している保育教諭で、1年未満～20年以上の保育者も含まれていた。

現在の仕事について、充実している保育者が多い反面、離職したいと考える保育者もいることが分かった。充実している保育者は、保育そのものが楽しいと考えている傾向があり、加えて、プライベートとの両立が上がっていることも注目すべき点である。

一方、離職したいと考える保育者は、雇用条件についての言及が多く、保育内容よりも雇用条件の整備としっかりとした履行が大切だと感じた。

保育に関しては、やりがいを感じている保育者が多く、保育という仕事自体は目指して免許を取得していることもあり、やりがいを感じていることが分かった。

良い職場は人間関係・休みが取れる・家庭との両立と続き、近年の調査と大きな変化はなかった。

また、退職したいと考えたことがあるかどうかに関して、およそ半数があると回答しており、業務の大変さや自分がやりたい仕事ができないとの理由が挙げられていた。なお、退職したいと回答した保育者と、楽しくないと感じている保育者の相関関係は見られず、やりがいや楽しさを感じていたとしても退職を検討することが分かった。

以上のことから、園は労働条件を明確にし、それを適切に履行することは必須だということが分かった。

また、上司から部下への伝達に関して、個別であれ、集団の前であれ、言われたくないと感じる保育者はおり、この点については、個別の対応が必要であると感じた。

今後の打開策として

- ・部下と上司の関係について、講義形式だけではなく、実践事例を持ち寄るなどの研修
 - ・労働条件の履行について自己チェックができる仕組みづくり
 - ・上司部下ともに、コミュニケーションができるような、園内研修の手法の伝達、コンサルティングなど
- が必要であると感じた。

調査項目

在職者向け*必須

現在どの施設に勤務していますか？ *

経験年数について *

養成校はどちらでしたか？ *

現在の仕事について教えてください

その理由を教えてください

保育をしていてやりがいがありますか？ *

その理由を教えてください

良い職場とはどのような職場だと考えますか？（複数回答可） *

その理由を教えてください

退職したいと本気で考えたことはありますか？ *

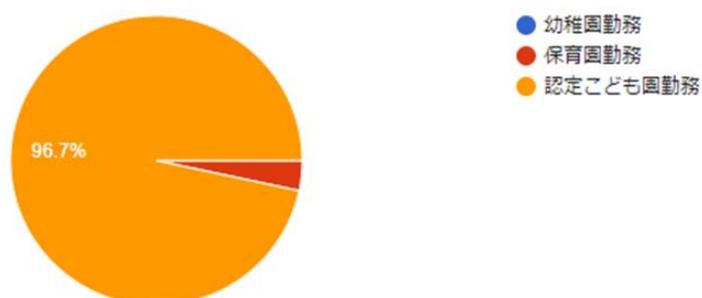
その理由を教えてください

人間関係はどうすればよくなると思いますか？（複数回答可） *

今の職場で改善してほしいことを自由に書いてください

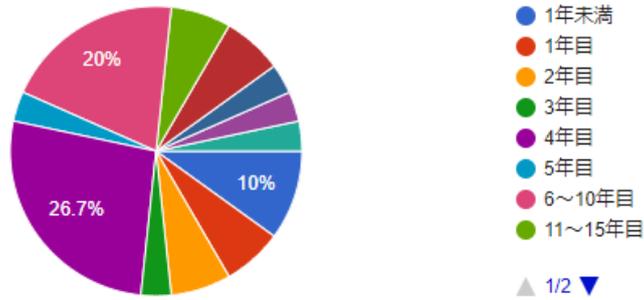
現在どの施設に勤務していますか？

30件の回答



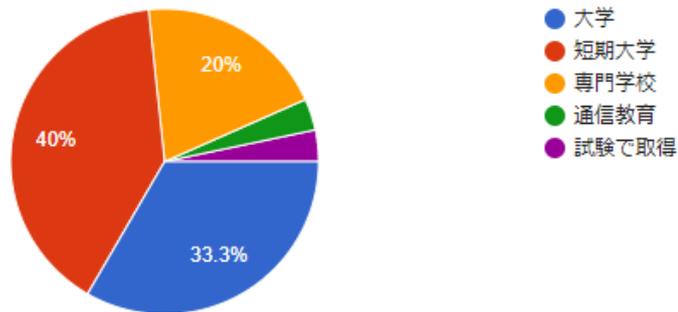
経験年数について

30 件の回答



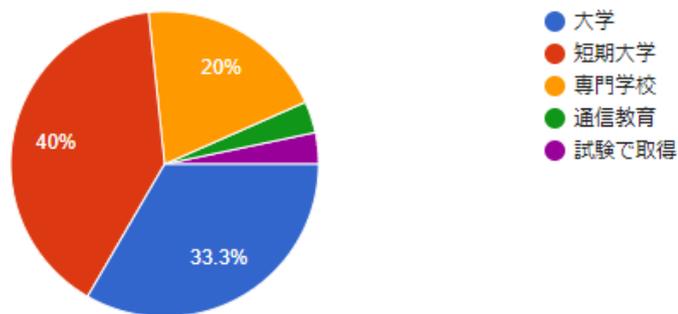
養成校はどちらでしたか？

30 件の回答



養成校はどちらでしたか？

30 件の回答



充実している・楽しい

毎日子どもに頼られていることが嬉しい、癒されている
まだ自分自身が役職がついていないので、すぐに相談できる上司、後輩がいる。また同じく子育てをしながら働いている人がいるため、色々とプライベートでも相談しやすい。
大変ですが、やりがいを感じているから。
毎日保育が面白く、職場に行くのが楽しい
働きやすい。人間関係が良好。
子ども達と過ごす時間がとても楽しく充実しているから

普通

年々、激務になっていると感じるため
やりがいはあります。しかし徐々に若手育成のため、やりたいポジションにつけないことが悩みです。
役職もあり、責任も取る場合もあり、難しさを感じる時もあるため
子どもと触れ合うのは楽しいが、堀内の学びを深めるため教えを乞いたいベテラン保育者が辞めてしまうため。

楽しくない

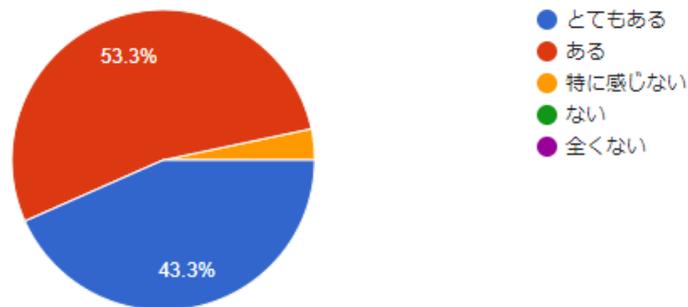
職場環境の悪さ

離職したい

土曜日出勤の代休が無く体力的にきつい。
持ち帰りの仕事が多くなる。給料が低い。残業手当が無い。
給料と仕事量が見合わない
他にやりたいことがあるから

保育をしていてやりがいがありますか？

30件の回答



とともある

教育理念に共感できるから。

自分の成長を感じるから

自分の仕事が子どもの育ちや保護者の役に立っていると実感できる
子供と向き合える。

子育てが終わった後に巡り会えた職場なのでとても幸せを感じています

若い先生達が、悩みながらも成長していく姿をそばで見守る事が出来るから
こどもはやはり可愛い。癒し。元気を貰えるから。"

こどもたちが成長していく姿を見守ることができているため

子どもたちの成長が見られたり、じっくりと一人ひとりと向き合えた時にやりが
いを感じます。

ある

答えが明確にある訳では無いので、どうしたら良いのか日々考えているため。

行事などの達成感。子どもたちの笑顔。保護者の方々からの感謝の言葉。

こどもたちのため、というブレない軸がある園

現在、クラスは担当していないが、いろいろなクラスに入り、子どもたちと関わる
中で、クラス毎の良さや活動を知ることができるから。日々成長する姿を見守るこ
とができているため。

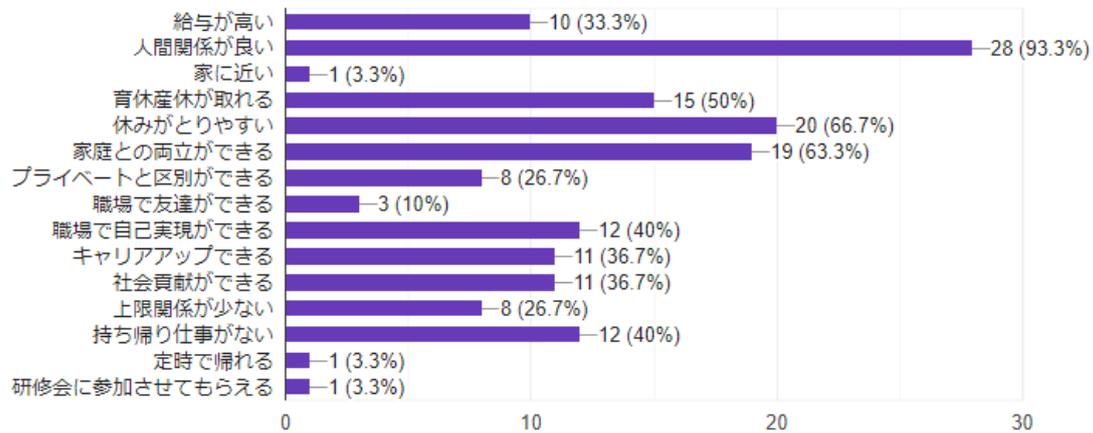
子どもが笑顔になってくれるのを間近で見られるから

子供の成長を間近で感じられる。行事などやり遂げた後の達成感がある。

子どもたちの成長を一緒に考えて一緒に成長していけるから

良い職場とはどのような職場だと考えますか？（複数回答可）

30件の回答



人間関係が悪く、仕事も多いのに給料が少ないのは嫌だから。

子育てしながらも保育を続けていくため。

園長はじめ皆雰囲気が良い。目指す保育の方向が同じ。

長く続けられると思う。人材が育つ。プラスのスパイラル。

プライベートと仕事のメリハリは大切。それに伴うお給料も大切。

どうしても休まなければならない用事があったり、急な用事に対応して下さることの有り難みをしみじみ感じています

女性が特に多い職種でもあるため、結婚や子育てをしても働きやすい職場を自園も目指しています。役職のある私としては、離職しない職場環境作りは、難しいこともまだまだ課題もありますが、職員の考えも取り入れながら、働きやすい職場作りをこれからも目指していきたいと思っています。

働きながら、自己研鑽していきたいから

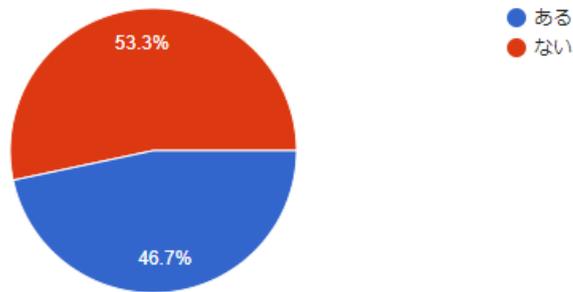
自分の経験から感じるため

教育現場である以上、自分自身が研鑽できる職場環境であるのが望ましいと思います。

相談出来る先輩がいることが良い職場だと思う

退職したいと本気で考えたことはありますか？

30 件の回答



ない

そんなに思いつめるほど働いていない
充実してるから
やりがいがあるから
いまは、この仕事に生きがいを感じているから
これまで私が頑張ってきたこと、頑張りたいことがまだまだあるため、離職することは考えていません。

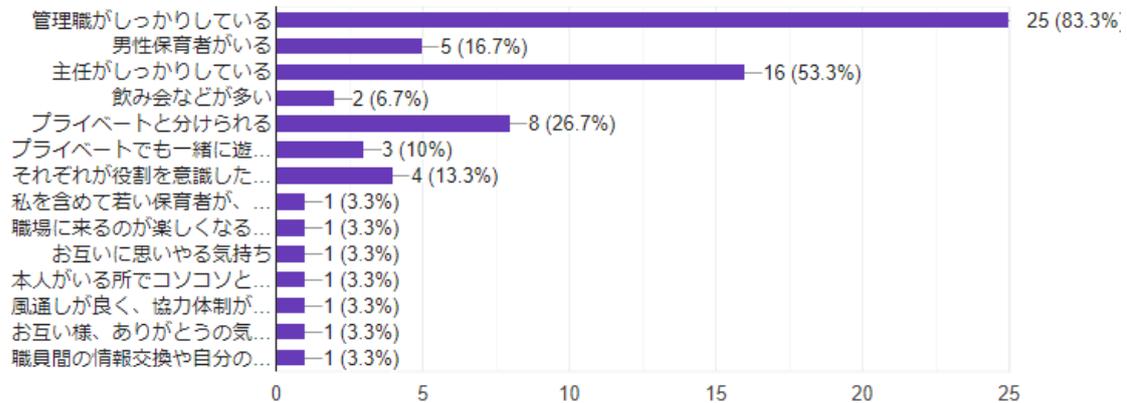
ある

上司からの言葉で傷がついたり、保育外の仕事が終わらないとき
人間関係の悪化
業務の中で悩み、辛い事があったから
時間に無理が出てきたと感じたとき
体力、体調に自信がない
職場環境の悪さ
自分のやりたいことができなかつたから
激務のため
思うようなポジションにつけなくなっている時に、このまま続けていいのか悩みます。
もう十分この仕事を頑張ったと思ったから
部下を駒のように扱われる。誰のための保育なのか分からなくなる
家庭との両立が難しい。

人間関係はどうすればよくなると思いますか？（複数回答可）



30件の回答



預り保育や延長保育をする子どもたちが増えています。保育士の人数が足りません(延長時間からの)そのため正職員が対応するとクラスのことが進まなくなり、サービス残業へとなくなってしまったり持ち帰りの仕事になってしまいます。改善されて欲しいです。現在は管理職なので会議や打ち合わせが多いです。必要な事なので仕方がないとは思いますが改善していきたいです。

全て

主任クラスは、若手の意見をうまく引き出し、心に寄り添える人であって欲しい。ダメ出しや一方的な教授では下は育たないと感じる。これは子どもへの保育と同じはずだと感じる。保守的にならず柔軟に変化できると良いと感じる。

"経験年数があってもなくても自分の力を出し合えるようになってほしい。上司を気にせずを考えたり発言し、スキルアップしてほしい。子育てしながらの仕事のたいへんさを理解してほしい。"

休みをもっととりやすくしてほしい。超勤手当をしっかりとだしてほしい。上司の癖が強い。リーダーや担当など、責任を追わせ過ぎてる。

上司が人の悪口を影で言う前にどうしたら良くなっていけるのかをチーム全体で考えてほしい。先生たちが楽しめない子どもたちも楽しめないし、育たない。子どもたちの前で先生を叱らないで欲しい。先生が子どもたちの前で悲しい表情をする現場なんて論外。何か伝えることがあれば個別で話をして欲しい。無線や他の職員、子どもたちの前で言う必要はない。

仕事でミスをする目をつけられて何をするにも口を出されてスムーズに仕事が進まなくなる事。

上司の団結

給与をあげて欲しい

"管理職、主任との連携をもう少ししてほしい。長年勤務しているからといって、昔のことを押し進めるのは、やめてほしい。自分のことばかり主張し、協調性に欠ける職員がいるので、もっと周りの職員のこと考えたり、思いあってほしい。"

3. 全体を通しての成果と課題

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大から始まった。緊急事態宣言下で不要不急の園児の登園自粛を求める等、平常とは大きく違う勤務体制があった。又、感染を恐れるがあまりに過剰に職員のプライベートの行動等にも職場が介入することによるストレスがあったり、長時間緊張が強いられることによる職員の不和が職場で問題になったりという話もいろいろな幼稚園・認定こども園の現場から聞かれた。始めて体験する新型コロナ禍では以前から問題になっている保育現場での人間関係がさらに悪化してしまうことがあったのではないかと推測される。

そんな中であるからこそ、この「幼稚園の人材確保支援事業」が必要であると考え。しかし、昨年度実施した保育マルシェや、様々な対面での研修会開催は難しく、当事業実施のための会議すらままならぬ状態が続いていた。そのため、前期予定していた事業はすべて見送らざるを得ず、ようやく感染が一段落してきた、9月以降にリモートでの事業実施を少しずつ再開するが出来た。

このような中であって、成果としてはオンラインでの研修会を様々模索出来たことである。今までは考えたこともなかったが、オンライン及びオンデマンドでの研修会の実施が可能となった。そのことにより、時間や場所の制約が無くなり、県外の方にもたくさん参加していただくことが出来た。

逆に、養成校の学生さんの多くはオンライン授業であったため、アンケート実施のご連絡はしたものの、直接呼びかけられず、期間的にもアンケートを実施することができなかった。オンライン上での情報発信、および情報交換のプラットフォームとして制作した支部のホームページであったが、ホームページそのものの宣伝効果が出るほどには広くお知らせする場を持つことが出来なかったことは非常に悔やまれるところである。アンケートの回答数が少なかったことから、今年度のアンケートの精度は低いと考えられるため、次年度以降はHPの活用も含め検討を重ねていきたい。

このような現状の中メンタルふえすの実施は非常に大きな手ごたえとなった。幼稚園・こども園の現場はこの新型コロナウイルス禍にあって、即座に事業が衰退したり、人員削減が行われたりということは無かったが、前述したように、このコロナ禍によって、水面下にあった人事労務問題が顕在化した園が多くあったように思う。そのため、メンタルふえすのリモート開催は全部で、88園の申し込みがあった。それだけ、この人事労務問題に悩みを持つ現場が多いことを実感した。

未だこの新型コロナウイルスの感染拡大は収束を見せない中、保育現場の緊張感を伴う毎日も続いていく。幼稚園の人材確保支援事業も当初考えていたような側面だけでは語れない現状が見えてきた。次年度以降も引き続き、この課題に取り組みながら、人材確保と保育の質の向上の両面から検討を行っていきたいと考える。