

文部科学省委託 令和3年度

「幼稚園教諭の人材確保・キャリアアップ支援事業」

(幼稚園の人材確保支援事業)

## 調査研究事業報告書

(令和4年3月)

一般社団法人 大阪市私立幼稚園連合会

# も く じ

はじめに 調査研究実行委員長(一般社団法人大阪市私立幼稚園連合会 会長) 川田 長嗣 1

## 第1章 調査研究の概要 ..... 2

1. 調査研究の背景と目的
2. 調査研究の方法
3. 調査研究の内容
4. 研究の組織・推進体制

## 第2章 調査研究アンケート ..... 6

1. 目的
2. 取組内容
3. 調査結果と分析
4. 調査を終えて
5. 今後の課題

## 第3章 具体的な取り組みと成果及び今後の課題 ..... 8

1. 「幼稚園フェア 2021」の開催 【新規採用の促進】
2. オンラインフェアの取り組み～メッセージ動画の制作・配信～ 【新規採用の促進】
3. 幼稚園教諭の魅力発信のためのプロモーションビデオ制作 【新規採用の促進】
4. 養成校との連携 【新規採用の促進】
5. 研修事業の推進 【離職防止・定着促進・再就職】
6. 勤続3年表彰 【離職防止・定着促進・再就職】
7. ハローワークとの連携 【離職防止・定着促進・再就職】
8. 行政及び関係団体・組織との連携促進 【その他の人材確保に関わる取り組み】

### ※調査研究実行委員会名簿

### ※ 巻末資料

事業概要版

調査研究アンケートの結果分析

アンケート集計結果(①～⑦)

おわりに 調査研究実行委員長(一般社団法人大阪市私立幼稚園連合会副会長) 辰巳 正信

## はじめに

一般社団法人大阪市私立幼稚園連合会 会長 川 田 長 嗣

待機児童問題が社会的課題となり新制度への移行とともに保育の量的拡大が図られてきました。増大する保育士需要に人手不足感が強まり人材の確保の困難さは深刻さを増してきました。

求人に対する応募者が年々減少することに対して、これまで各園では職員に対する処遇改善を進めながら、新規採用試験内容の見直しをはじめ、教育実習を始めとする実習生の積極的な受け入れや実習内容の充実、職場の人間関係や内定者研修のあり方等、できることに取り組んでまいりました。

しかしその効果も見えない中、昨年来のコロナ禍で、各園の教職員採用活動についても大幅な制約が課せられ、状況は益々厳しいものとなりました。

今回、文部科学省から本事業の支援を得て、応募者減少の原因をさぐり、これまで当団体が取り組んできた人材確保の諸事業を客観的に見つめ直し、今後の取り組みに生かすことができればという思いで取り組んだ一年間となりました。

これまで当団体の人材確保に関する主な事業に10年前から取り組んできた「幼稚園フェア」の開催があります。これまでは、いかにして多くの園がブースを並べ学生の参加者数を増やすことができるかという視点で対策を考えてきました。しかし担当者の大変な努力にも関わらず年々減り続ける参加者に、昨年からのコロナ禍でフェアを開催すること自体が難しく、日程を変更してかろうじて開催しても結果は大変厳しいものでした。しかし、来場者アンケートには幼稚園の先生への強い期待が表れており、フェア自体の結果とは裏腹に今後の方向性の示唆を得る大きな希望を持たせるものでありました。

一方、調査研究事業においては、外部有識者の助言を得て大規模なアンケート調査の実施により、本市の人材確保の現状と課題を明らかにすることにも取り組みました。アンケートの結果から、私立幼稚園のよさや仕事のやりがいなど職業選択でもっとも大切な部分が養成校や学生達に届いていないという気づきにつながり、これまでの取り組みの検証を行うことができました。また、メッセージ動画や幼稚園教諭の魅力発信を目的としたプロモーションビデオの制作等の新たな取り組みに大きな手応えを得ることができました。

そして何よりも本事業に取り組む過程で理事会や担当部会での危機感一杯の議論は世代を超え若手園長等の積極的な参加を促すことにつながり、団体組織の活性化につなげることができました。また、設置者・園長研修会では外部講師より私立幼稚園を取り巻く状況を人口推計や社会情勢から客観的な視点で解説して頂き、新規採用だけではなく、離職防止や定着促進・再就職等、働き方や職場環境の改善・キャリアアップにつながる研修の充実等、総合的な取り組みの必要性を認識することができました。

国においては、こども・家庭庁がいよいよ設置されることになりました。少子化が進む中で子ども達を確実に地域や施設で育てていくことを国が真剣に取り組んでいく時代になります。私達はその課題に応える施設となるためには、何より現場での経験と研鑽を積んだ質の高い教職員を確保することが必要になります。今後は幼稚園教諭の仕事の魅力ややりがいを広く社会に訴えることにより意欲ある人材を確保し、園や団体に幼稚園教諭が自らキャリアアップしていける環境を構築し、質の高い幼児教育を提供できる施設としてあり続けるために活動していきたいと思っております。

一年間という短期間ではありますが、取り組みの成果と課題をここにまとめましたので、ご高覧の上、忌憚のないご意見・ご感想をいただきましたら幸いに存じます。

最後になりましたが本事業を推進するうえで多大のご支援を賜りましたすべての皆様に感謝とお礼を申し上げます。

## 第1章 調査研究の概要

### 1. 調査研究の背景と目的

我が国においては、少子・高齢化、人口減少、女性就労の増加、孤立化、貧困化…といった社会構造の変化に伴い、そのことが様々な分野で影響を与え、大きな課題となっている。大阪市内の私立幼稚園においても、国の子ども子育て支援新制度がスタートして7年。教育・保育施設の稼働時間は大幅に増加しているにもかかわらず、教育の質を支える教員が不足して困っているという声が多く聞かれるようになっている。

- ・退職者数が採用者数を上回り、人材の確保に苦慮している。
- ・新制度への移行により、長時間開所に対応するための人材確保が困難。
- ・突然の辞職や結婚・家庭事情で経験年数の浅い職員の離職。
- ・経験の浅い職員とベテランをつなぐ中堅の職員が減少。
- ・特別支援を要する園児の増加に伴う、専門性の高い教員確保が必要。

等々、人材の確保が喫緊の課題となっている。

そこで、大阪市内の私立幼稚園における人材確保における現状と課題を明らかにし、幼稚園教諭の人材確保のための有効な方策を探ることを目的として調査研究を行うこととした。

### 2. 調査研究の方法

#### (1) 調査アンケートの実施

私立幼稚園における人材確保における現状やその原因、今後取り組むべき課題を明らかにするため調査アンケートを実施した。

調査アンケートの実施にあたっては、以下の内容を踏まえて調査項目を設定し、調査依頼対象者の選定を行った。

- |                   |           |
|-------------------|-----------|
| ① 幼稚園教諭を目指す人材の養成  | 【養成】      |
| ② 採用に関する取り組み      | 【採用】      |
| ③ 職場環境の改善・働く意欲の向上 | 【定着】      |
| ④ 採用後の人材育成        | 【キャリアアップ】 |
| ⑤ 再就職・転職による採用     | 【再就職・転職】  |

#### (2) 具体的な取り組み

人材確保のための具体的な取り組みを以下の内容ごとに整理し、相互に関連させながらそれぞれの取り組みについてその効果を検証した。

- ① 新規採用の促進
- ② 離職防止・定着促進・再就職
- ③ その他の人材確保に関わる取り組み

#### (3) 調査研究の視点

「調査アンケート」「具体的な取り組み」については以下の視点を踏まえて実践した。

##### ① 研究の視点

視点1 「各園での人材確保が困難」になった原因をさぐる。

- 仮説1 そもそも幼稚園の先生になりたいという学生が減少している。  
 仮説2 養成校への進学志望者が減少している。  
 仮説3 教育・保育施設への就職は希望しても幼稚園の先生を避ける傾向がある。

視点2 課題克服の改善策を見いだす。

- 仮説1 私立幼稚園・認定こども園の正しい情報を発信する。  
 仮説2 幼稚園の先生の仕事の魅力を発信する。

### 3. 調査研究の内容

(1) 調査アンケートの依頼先と主な調査項目

- ① 中学校進路指導等担当者(大阪市内公立中学校) 依頼数 131 校  
 [主な調査項目] 中学生の将来の夢、志望者を増やすための方策等
- ② 高等学校進路指導等担当者(大阪府の公立高等学校・支援学校・大阪市の公立高等学校)  
 依頼数 201 校  
 [主な調査項目] 高校生の将来の夢、進路選択の要素、幼稚園教諭のイメージ等
- ③ 教員養成校就職指導担当者 依頼数 79 校  
 [主な調査項目] 実習等の受け入れ、入学時と卒業時の志望の変化、求人情報、幼稚園への要望等
- ④ 教員養成校学生(私立大学・短大) 依頼数 300 人  
 [主な調査項目] 就職先選択の条件、就職先決定の理由、情報の入手先、就職に対する不安、幼稚園を避ける理由等
- ⑤ 加盟園設置者・園長 依頼数 131 園  
 [主な調査項目] 人材確保の現状、人材育成、職場環境、処遇改善、求める人材等
- ⑥ 加盟園在籍の新任教諭 依頼数 262 人  
 [主な調査項目] 求人情報の入手先、就職先選択の条件、就職先決定の理由、入職後のイメージの変化、学生への助言、志望者を増やすための提案等
- ⑦ PTA・保護者(PTA 連合会役員等) 依頼数 50 人  
 [主な調査項目] わが子に就いてほしい職業、習い事の現状、進めたい大学等、進路選択でわが子に伝えたいこと、幼稚園教諭のイメージ等

■調査アンケートの依頼については以下の関係機関・組織の理解と協力を得ながら進めた。

[協力いただいた関係機関等]

- ・大阪市こども青少年局
- ・大阪市教育委員会事務局
- ・大阪市立中学校校長会
- ・大阪市立高等学校校長会
- ・大阪府教育委員会事務局
- ・大阪府教育庁私学課
- ・大阪府立高等学校(支援学校)校長会
- ・大阪総合保育大学
- ・常磐会短期大学
- ・大阪市私立幼稚園 PTA 連合会
- ・(一社)大阪市私立幼稚園連合会加盟園

(2) 具体的な取り組み

[新規採用の促進]

- ①「幼稚園フェア 2021」の開催
- ②オンラインフェアの取り組み～メッセージ動画の制作～
- ③幼稚園教諭の魅力発信のためのプロモーションビデオの制作
- ④教員養成校との連携

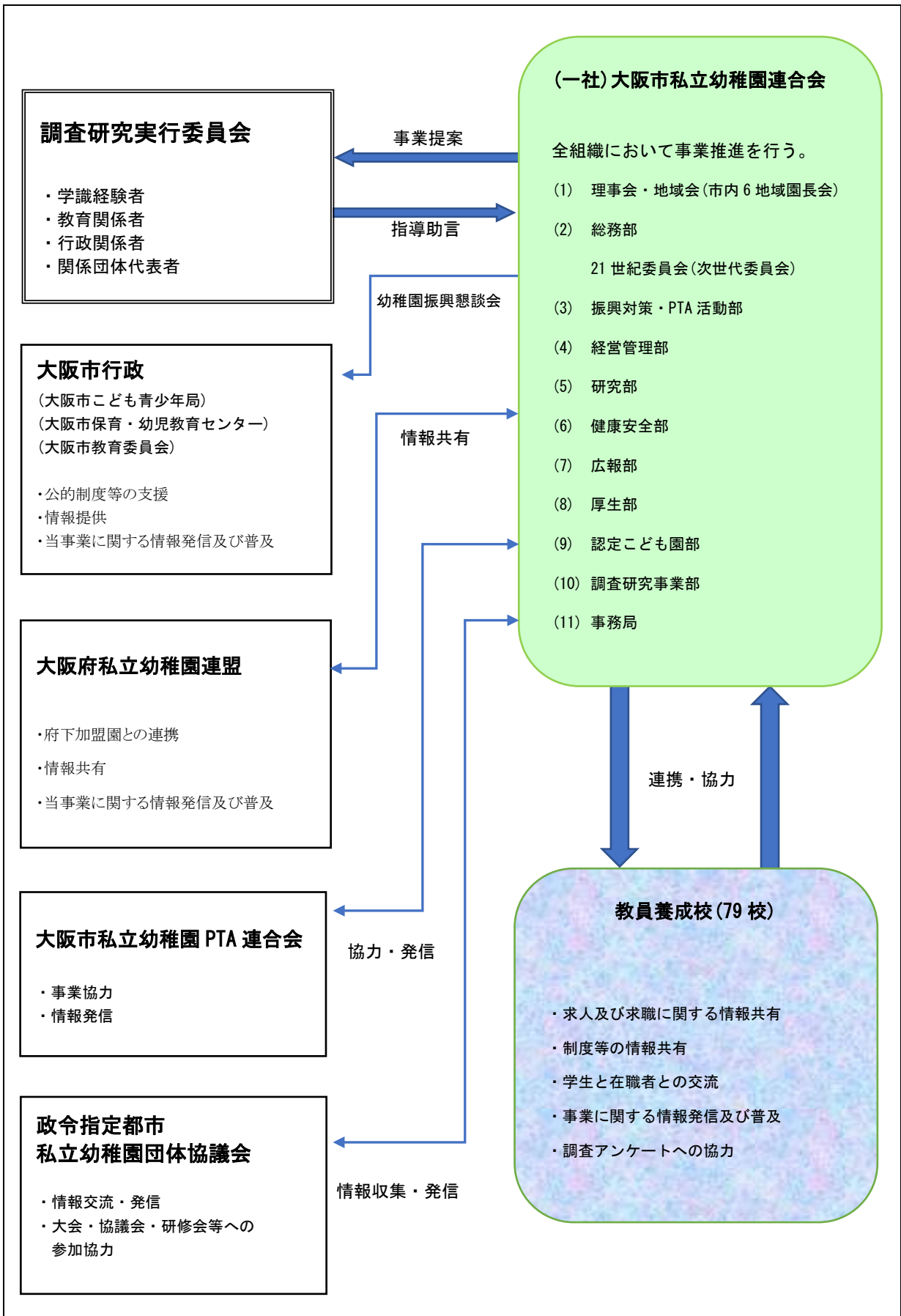
[離職防止・定着促進・再就職]

- ①研修事業の推進
- ②勤続3年表彰の実施
- ③ハローワークとの連携

[その他の人材確保に関わる取り組み]

- ①行政及び関係団体・組織との連携促進
- ②調査研究実行委員会の開催
- ③大阪市との連携促進
- ④大阪市私立幼稚園 PTA 連合会との連携促進
- ⑤政令指定都市私立幼稚園団体協議会との連携促進

#### 4. 研究の組織・推進体制







## 第2章 調査研究アンケート

### 1. 目的

人材確保の現状と人材確保が困難になった理由を探り、今後の取り組みに生かすために、現況と意識調査を実施する。

### 2. 取組内容

【実施期間】 令和3年10月1日～11月8日

【目標】 「養成」「採用」「定着」「キャリアアップ」「再就職」に関する現況と意識調査アンケートを①～⑦の7つの対象グループにおいて実施し、現状と課題を明らかにすること。

【依頼先・回答数等】

	①中学校	②高等学校等	③養成校	④養成校	⑤新任教諭	⑥設置者・	⑦PTA
	担当教諭	担当教諭	学生	就職課担当	教諭	園長	保護者
依頼数	131	201	300	79	262	131	50
回収数	69	123	194	71	162	121	46
有効回答数	69	123	194	69	162	121	46
有効回答率 (%)	52.7	61.2	64.7	87.3	61.8	92.4	92.0

【実施プロセス】

- ・第1回の調査研究実行委員会での有識者からの助言を受けて、調査研究アンケートの実施を決定した。
- ・調査対象と調査項目の検討  
人材確保の現状と課題を明らかにし、原因と解決策をさぐるための調査対象、調査項目について検討を重ねた。
- ・各組織への協力依頼  
大阪市子ども青少年局、大阪市保育・幼児教育センター、大阪市教育委員会、大阪府教育委員会、大阪府教育庁私学課、大阪市中学校校長会、大阪市高等学校校長会、大阪府高等学校(支援学校)校長会、大阪総合保育大学、常磐会短期大学に対して協力依頼をした。
- ・回収できたアンケートは事務局で集計し、その結果分析にあたっては平安女学院大学岩淵善美教授に依頼した。

### 3. 調査結果と分析

※ 巻末資料「アンケート結果の分析」・「アンケート結果集計」を参照

#### 4. 調査を終えて

- ・学生、担当の先生、現場の新任、設置者・園長、保護者まで対象を広げて実施できたことは、大変貴重なデータを得る取り組みとなった。
- ・幼稚園教諭を目指すきっかけや年齢、進路決定の要因、志望変更の理由…等の結果から、現状の改革をどう進めることが人材の確保につながるのか各園が具体的な取り組みを考える貴重な研究となった。
- ・実施主体団体としては、幼稚園教諭に対する負のイメージをどのように払拭してくのか、これまでの取り組みを見直し、各組織との連携の在り方や情報発信について、目先の成果ばかりを追い求めるのではなく、幼児教育の重要性や幼稚園や幼稚園教諭の魅力発信をどのように進めるか等の課題を明らかにすることができた。

#### 5. 今後の課題

- ・クロス集計の活用を考えた各設問の精査ができなかったこと。
- ・今回、中学校・高等学校等については直接生徒からの回答を得ることができなかった。進路指導等を担当する各校の先生の間を通しての実態という受け止めをすることも留めておかねばならない。
- ・依頼先が公立中学校・高等学校(支援学校)となり、私立学校へ広げられなかったこと。
- ・調査の分析結果をもとに、今行っている取り組みを更に見直し、今後の人材確保の取り組みに生かすこと。

### 第3章 具体的な取り組みと成果及び今後の課題

#### 1. 「幼稚園フェア 2021」の開催（新規採用の促進）

##### (1) 目的

新卒・既卒・再就職者のための求人情報の提供とともに、私立幼稚園の特色や魅力を発信する機会とする。

##### (2) 取組内容

【実施日時】 令和3年8月1日(日) 第2回「幼稚園フェア 2021」 13:00～16:00

会場：大阪 HERBIS HALL 参加園 54 園 来場者：46 名

【目標】 来場者・参加園の満足度が80%以上

##### 【実施内容】

- ・参加園がブースを出展し、訪問者に園紹介・求人情報・園見学案内を提供する。
- ・会場は各ブースの他、資料コーナーを設置し、全加盟園のパンフレット・園紹介を閲覧できるようにした。
- ・スタンプラリーを導入し、できるだけ多くのブースを訪問するよう働きかけた。
- ・参加園長・来場者に評価アンケートを実施した。

##### 【実施プロセス】

- ・前年度3月には2回参加を前提としたブース参加園を募集し、フェア実施上のルールやブース掲示等について説明会を実施した。
- ・コロナ禍で緊急事態宣言が発出され、イベントの自粛・予定していたフェア会場も大規模ワクチン接種会場に指定され、やむなく1回目の5月16日(日)は中止することになった。
- ・2回目の実施に向けて新たな会場選定は難航したが日程を変更して実施のめどを立てた。
- ・すでに配付・周知していたチラシの再印刷をはじめ養成校への再周知を行ったが、養成校からは予定の授業や実習が実施できなくなり、授業や行事予定を大きく変更したためフェア実施日の学生への参加勧奨が困難であるとの連絡が相次いだ。

##### 【工夫した点・留意点】

- ・感染対策の徹底

入室～退室までの会場の動線を一方通行にした。

検温→消毒→受付名簿記入→フェイスシールドの配布→ガイダンスルームでの説明と諸注意。

会場内は常時換気。各ブース間隔を2メートル以上確保し、広い移動通路も確保した。

各ブースにおいてはブースシールドを設置し、対話による飛沫感染防止に努めた。

資料閲覧コーナーや休憩スペース・アンケート記入コーナーを別室にて広く確保し、来場者が安心してゆったり見学できるようにした。

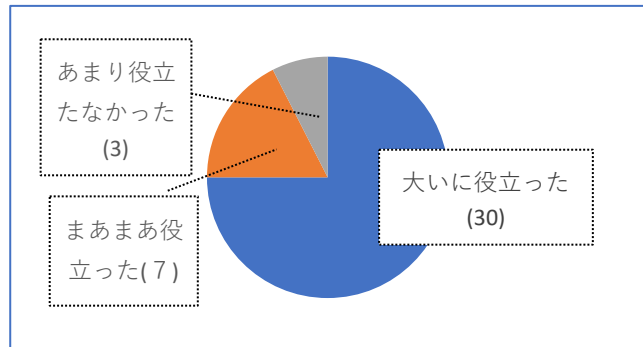
##### (3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

養成校のコロナ禍の自粛指示が影響し、来場者は46名と例年の1/6ではあったが、来場者一人一人の意識は非常に高くほぼ全員が開催時間の3時間滞在し、各ブースを訪問していた。

### 【来場者アンケート結果】

〔フェア参加の満足度〕

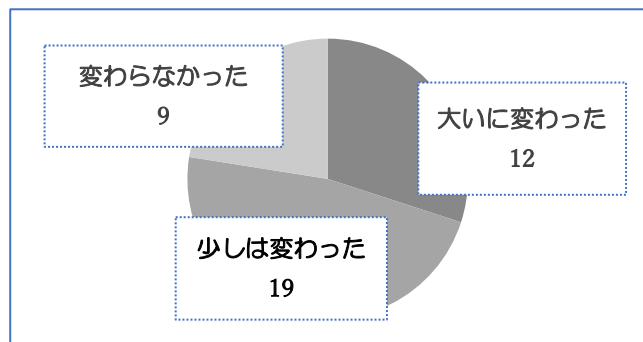
- ①大変役立った (30)
- ②まあまあ役立った (7)
- ③あまり役立たなかった (3)
- ④全く役立たなかった (0)



\* ①②を合わせると、フェア参加の満足度は 93%の学生から得ることができた。また、その理由としては、現場の先生方と対話できたことは職場の雰囲気や人間関係を知るために大いに役立った。オンラインでは体験できないよさがあった。というものが一番多かった。

〔幼稚園のイメージ〕

- ①大いに変わった (12)
- ②少しは変わった (19)
- ③変わらなかった (9)



\*少数ではあるが、参加者へのインタビューの結果、福利厚生など教育実習では知りえない情報に接する機会であったため、幼稚園のイメージが変わったとする参加者が多かった。

### 【参加園アンケート結果】

参加した幼稚園の評価は

- ①大いに満足 (8)
- ②まあまあ満足 (19)
- ③やや不満 (10)
- ④大いに不満 (0)

\*満足度は①②を合わせて 73%であり、参加した幼稚園の期待に沿うものであった。

一方、やや不満とする理由は「期待通りの来場者がなかった」ことが最も多く、コロナ禍での開催であったことが影響している。

#### (4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

##### ① コロナ禍での取り組みの工夫

- ・ 広報活動については、非常事態宣言中、まん延防止措置宣言中等、フェア開催変更の可能性を詳しく周知することが必要である。
- ・ 会場の感染防止対策については、消毒用アルコールやフェイスシールドの準備はもちろん、会場の換気設備の確認等、感染予防に向けた徹底した計画が必要である。

##### ② 私立幼稚園や幼稚園教諭の魅力の発信

- ・ 幼稚園フェアを単なる次年度の求人イベントとするのではなく、私立幼稚園の現状の正

しい情報提供、幼稚園の先生のやりがいや魅力について、現場の先生方との対話を通して発信していくことが大切である。

### ③参加しやすい開催日程の検討

- ・養成校の授業や実習期間等の実情を踏まえ、より参加しやすい日程を選択することが重要である。また、関係団体と連携し、開催日が重ならないように配慮が必要である。

### ④就職斡旋・紹介の禁止

- ・団体が実施するイベントはあくまで就職情報等の提供の場であり、団体が就職斡旋の紹介や仲介をすることは法律で禁じられている。団体で取り組む内容に留意するとともに、個別の園の利益ではなく加盟園全体の切磋琢磨と意識向上の場として、正しい情報の周知と全国の子どもたちや学生が将来就きたい職業として夢をもたせる場にすることが大切である。

## (5) 今後の課題について

### ① より多くの来場者を得るための効果的な広報活動を考える。

大学等のオンライン授業で登校する機会が減ったことやコロナ禍の生活様式の変化に合わせて、学生は大学に届く就職情報だけでなく、インターネットやSNS、人材派遣企業による膨大なデータから自ら検索して就職先を決定するケースも増えてきている。

また、参加学生の「フェアの情報の入手について」のアンケートから、「団体ホームページを見て知った」が最も多く、これまでのチラシや電話・メールだけでなく、SNSの活用やホームページへの効果的な誘導方法を研究し、より多くの学生に直接情報を届ける広報活動を研究することが必要である。

### ② 幼稚園や幼稚園教諭の仕事の魅力について発信するフェアへの転換を図る。

今回の調査で明らかになった「人材確保が困難になった原因」を精査し、フェアの在り方を再構築する必要が出てきた。

例えば、幼稚園の負のイメージが志望者減少に結びついているとの考察から、フェアを単なる求人情報の提供の場ではなく

- ・幼稚園教諭の仕事のやりがいや楽しさといった魅力発信の場とする。
- ・人間関係や職場環境に対する不安を払拭できるようにする。
- ・勤務の実態や給与等について正しい情報を提供する。
- ・不安の大きい教育問題や保護者対応はチームや組織でしていること、指導技術や技能面での不安に対しては、きめの細かい研修体制によって学べること…等々について、情報コーナー・ビデオメッセージ・現場の先生との対話や相談コーナー等の設置によって、来場者一人一人のニーズにより応えられる内容改善を図る必要がある。

### ③ 来場対象者の拡大

これまで来場者の大半は、卒業年次の就職希望学生であったが、中学生・高校生・転職・再就職希望者へと対象を広げ、それぞれのニーズにあった体験ができるような内容の改善をすすめる必要がある。



## 2. オンラインフェアの取り組み ～メッセージ動画の制作～（新規採用の促進）

### (1) 目的

今回のようにイベントが実施できない場合や参加したくても参加できない求職者が、幼稚園フェアを仮想体験できるようにする。また、オンラインで今後どのようなことができるかを研究する。

### (2) 取組内容

幼稚園フェアに参加予定の各園がメッセージ動画を制作し、ホームページ上で公開した。

【公開期間】 令和3年5月24日～6月30日

【目標】 動画再生回数が2,000回以上

#### 【実施内容】

- ・園紹介や園見学案内を2～3分にまとめたメッセージ動画を参加各園で制作した。
- ・団体ホームページ上にアップして誰でも視聴できるようにした。

#### 【実施プロセス】

- ・1回目(5/16)の幼稚園フェアが直前に中止となったための代替措置として取り組んだ。
- ・初めての取り組みなので、動画イメージの共有ができず、制作には消極的な園が多く見られた。そこで、以下の条件と配慮により課題を克服できるようにした。さらに団体役員が自ら出演してのイメージ動画を事前に公開し、作品イメージの共有化を図った。
- ・製作にあたっての条件  
「録画時間は2～3分」「内容は園紹介と園見学案内」「背景はすでにフェアのために製作している園紹介等の掲示物」「出演者はブース来訪者に語り掛けるように座って撮影」「出演者は園長または自園の教諭で、同意を得て撮影すること」
- ・基本シナリオ(台本)を作成し、内容に悩む園もこれを参考に簡単に取り組めるようにした。
- ・撮影機器の操作に不慣れな園のために、撮影は家庭用ビデオカメラまたはスマートフォンとし、手軽に撮影してもらえるようにした。それでもうまくできないから参加しないという園には、業者によるサポートも準備した。また、動画撮影した映像は業者による編集を通して完成作品に大きな差が生じないようにした。
- ・どうしても制作に抵抗がある園には、掲示物の他、パネルやボードにメッセージを書き、メッセージのみの案内も認めた。
- ・動画作品の監修

制作した園及び団体役員・事務局が制作条件に照らして監修後、ホームページにアップ

した。

#### 【工夫した点・留意点】

- ・幼稚園フェアの仮想体験ができるようにするために、ホームページ上に会場ブースレイアウト図を配置し、行きたいブースをクリックするとメッセージ動画が視聴できるようにした。メッセージ動画は訪問者に語り掛けるので視聴者はあたかもフェアのブースを訪問したような仮想体験ができる。
- ・園紹介は幼稚園の施設設備の紹介や行事や教育内容の解説といったパンフレット等に掲載されている情報ではなく、生の声で園の特色・方針について親しみを込めて語り、園見学へのお誘いで終わるようにした。



#### (3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

1 回目(5/16)の幼稚園フェアがコロナの影響により中止となったため、代替措置としてフェア参加園の情報をメッセージ動画に収録し、団体ホームページ上で公開した。

[実施後の制作にあたった各園アンケートより]

- ①オンラインは採用には必要なし (2)
- ②今後導入すべき (26)
- ③多くの学生にみてもらう手立て必要(12)
- ④その他 (11)

(例) SNS の活用、オンラインフェアの検討、SNS 等での PR 方法の検討等

[成果]

メッセージ動画へのアクセス数は 2,311 回で目標の 2,000 回を達成できた。これは 1 園当たり約 50 回平均となり、大きな手応えを感じることができた。回数が伸びた要因として視聴時間が 2~3 分という短時間にしたこともあげられる。忙しい日常に合わせて、知りたい情報を短時間で入手できるようにする必要性を実感した。視聴者からの直接の声は把握できていないが、養成校担当者からは「園の雰囲気がよく分かった」「先生からの直接のアピールに親しみを覚えた」「卒業生が出演しているのを見て頑張っている様子がわかった」…等々の反応が寄せられた。

PC やスマホ、カメラ…等初めて扱う園長先生もあった中、一步を踏み出すための事前準備や説明には時間を要したが、オンラインの活用についてアンケートからは 96%の園が「今後導入すべき」と回答しており、今回の取り組みによって共通のイメージ体験が持つことができた。これをベースとして「オンラインフェア」への研究と実践を今後継続していきたい。

#### (4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・ IT 機器の取り扱いや環境には加盟園毎に大きな差があり、一斉に取り組む困難さを体験した。初めての取り組みは、はじめからよりよいものを目指すのではなく、出来るだけシンプルで誰にでもできそうな内容から始めることが大切である。
- ・ 全体の今後の挑戦意欲を考えて、「やって楽しかった」「以外と簡単だった」と実感できる共通体験を重ねていく地道な活動が大切である。  
今回配慮したのは誰にでも取り組める基本シナリオに基づく制作手順の解説やそれに基づくデモ作品(役員が出演)を事前に公開し、「この程度ならできる」といった安心感を持つように何度も説明を繰り返して協力を求めた。
- ・ 今回は基本シナリオに基づく内容に制限したので問題はなかったが、今後動画制作にあたっては個人情報保護や肖像権の侵害等、法令違反とならないよう十分留意することが必要である。

#### (5) 今後の課題について

制作にあたって、今回は基本シナリオに沿った内容に制限したが、参加園からは、「もっと園独自の内容にできる自由度を広げてほしい」といった声もあり、団体としてオンラインフェアを検討していく中でどのような内容にするのか検討していく必要がある。  
また、今回は一方向の情報発信だが、双方向にするにはオンラインでは何ができるかも検討課題である。

### 3. 幼稚園教諭の魅力発信のためのプロモーションビデオ制作(新規採用の促進)

#### (1) 目的

加速する少子化の中で幼稚園教諭志望者を確保するために私立幼稚園の正しい情報や幼稚園教諭の魅力について発信していくことを目的とする。

#### (2) 取組内容

幼稚園教諭の魅力発信のためのプロモーションビデオを制作する。

【完成時期】 令和 4 年 3 月

【目標】 15 分番組 1 本を制作する。

#### 【実施内容】

##### ① 制作企画会議

団体広報部で取り組み、令和 3 年 6 月以降計 13 回の制作企画会議を実施した。会議内容は毎月の定例理事会で報告し、理事からの意見聴取を反映しながら企画を進めた。

##### ② 視聴対象と活用

視聴対象 : 中学生・高校生・専門学校生・大学生を対象として制作した。

制作 DVD の活用として

- ・ 中、高生の職場体験先の選択やキャリア教育での教材として活用
- ・ 養成校での説明会での活用
- ・ 中・高・大学生への情報提供

等を目的に制作した。



### ③ 素材の収集

加盟全園に「幼稚園教諭の喜び」を感じるシーンやエピソード、子どもたちの成長や変容事例を募集し、より現場の空気を伝えるようにした。

### ④ 内容

ビデオの内容は様々な議論を経て、美しいPRではなく、現場のエピソードや先生方の本音を盛り込んだ座談会を中心としたものとする方向で構成した。

(座談会のテーマ)

- ・幼稚園教諭の仕事について
- ・教育実践や先生同士のサポート体制について
- ・職場の労働環境や実態について

### 【実施プロセス】

- ・番組制作企画会議を13回開催。その都度、理事会での意見聴取を行いながら内容を検討した。
- ・素材の収集  
加盟全園に「幼稚園教諭の喜び」を感じるシーンやエピソード、子どもたちの成長や変容事例を募集した。
- ・出演者は全て加盟園の若手教員、撮影現場は加盟園の幼稚園であるため撮影日がコロナの影響で中止となるなど撮影日を何度も延期したため、当初の完成予定日がずれ込んでしまった。

### 【工夫した点・留意点】

- ・幼稚園の施設設備の紹介や行事や教育内容の解説といったパンフレット等に掲載されている情報ではなく、働く若い先生の感覚を大切に、志望のきっかけや就職活動をしている自分自身を思いおこし、自分の言葉で本音を語ることでより親しみやすいものになると考えた。また、子どもたちの活動の様子や喜びの表情を素材の中から抽出して取り入れるようにした。



### (3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

〔成果〕

制作企画会議や素材収集の過程で、「幼稚園教諭の魅力とは何か」について議論を広げる機会となった。また、調査アンケートの結果からは学生が不安を感じていることや志望選択の要因を参考として、内容に活かすようにした。さらに、現場の管理職や教員が改めて教育について考え、職場の環境や課題にも目を向ける機会となった。

#### (4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・幼稚園教諭の魅力を発信することはこの仕事に携わっているすべての先生が取り組むべき課題である。
- ・中高生アンケートからは、人生における豊かな生活、安定した生活を求め高い給与や報酬が期待できる職業を志望する傾向が強く見られた。人生における豊かさとは何か、生きがいとは何かについて体験を通して考える機会の提供が必要である。

#### (5) 今後の課題について

プロモーションビデオ制作はこの事業において早くから決定し、取り組みを進めてきたが、内容を考え議論する過程で様々な課題も明らかになり内容決定に長い期間を要した。今年度は制作までしかできなかったが、これを効果的に活用していくことが課題である。そのために、中・高・大や教育委員会・政令指定都市団体協議会などとの連携を一層図りながら実践につなげていくことが必要である。

### 4. 養成校との連携（新規採用の促進）

#### (1) 目的

これまでの連携をより深め、新規採用だけではなく人材育成・人材確保の取り組みを連携して進めることを目的とする。

#### (2) 取組内容

【実施期間】 令和3年5月～令和4年3月

#### 【目標】

- ・養成校の現状や学生の動向・ニーズを把握すること。
- ・インターンシップや実習・体験を積極的に受け入れ、教員志望者の確保に向けての取り組みを連携して取り組むこと。
- ・人材育成に係る取り組みを連携して行うこと。
- ・求人情報やイベント情報の管理を相互に行うこと。

#### 【実施内容】

- ・養成校訪問  
近畿圏内の養成校を役員が訪問し、私立幼稚園の魅力を発信するとともに幼稚園フェアの周知と参加協力要請を行った。(5月)
- ・幼稚園フェア周知を全国100校の養成校にメールおよび案内チラシの送付により行った。(5月・7月)
- ・調査研究アンケートへの協力依頼  
近畿圏を中心とした養成校79校へ協力依頼した結果、71校から回答を得た。
- ・就職担当者との連携  
日常的に主にメールでの情報交換を通して、就職担当者との関係性が深まった。
- ・養成校からの招聘  
現職新任教員が母校である養成校に招かれて、学生との対話の機会を持つ事ができた。

#### 【実施プロセス】

これまでは、幼稚園フェアの学生への周知依頼が主な活動で年に数回しか連絡をとること

がなかったが本事業の取り組みの中で常時協力依頼や情報交換の機会を得たことで、当団体の取り組みを広く発信することができ、理解と協力をいただける養成校が広がった。

#### 【工夫した点・留意点】

- ・メールやチラシや文書による情報交換だけではなく、取り組みの映像や記録の発信もより相互理解に繋がった。
- ・大学研究のための調査協力や大学で実施する各種講習や講演会への参加協力も進めることができた。
- ・当団体が企画するキャリアアップの研修講師としても大学講師陣の幅が広がり、より充実を図ることができた。

#### (3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

これまでは、幼稚園フェアについて学生への周知依頼が主な活動で年に数回しか連絡をとることがなかったが、本事業の取り組みの中で常時協力依頼や情報交換の機会を得たことで、当団体の取り組みを広く発信することができ、理解と協力をいただける養成校が広がった。

##### ① 調査研究実行委員会への参画

- ・本事業推進の調査研究実行委員会の委員として教員養成私立大学と短期大学から参画いただけたことは大きな意義があった。
- ・加速する少子化社会の中での人材確保についての現状と課題について議論する中で認識を共有できたことや今後連携すべきことについても展望をもつことができた。

##### ② 調査研究アンケートの取り組み

- ・養成校学生へのアンケート協力を得て、その結果の共有を通してそれぞれが取り組むべきことを明らかにすることができた。
- ・養成校就職指導担当者からのアンケート回答率は87.3%、養成校学生からのアンケート回答率は64.7%でいずれも期待以上の協力を得ることができた。

##### ③ 求人や採用に関する情報提供

学生の意識や養成校の現状を理解することで、これまでの求人の在り方や採用試験を含む採用までの取り組みについて見直すきっかけとなった。

##### ④ 幼稚園側の具体的な取り組み

- ・教育実習・インターンシップ・職場体験・アルバイト等を積極的に受け入れ、教員志望者の確保に努める。
- ・実習生の受け入れにあたっては、厳しい現実と共に学生の将来に夢や希望を与えられるよう、私立幼稚園の特色やよさ、幼稚園の先生の魅力、子どもたちとともに成長できる喜び、感動体験…等が得られるよう人材育成を念頭において実習カリキュラムや体験内容について見直しを図る。
- ・養成大学等の研究に積極的に協力する。
- ・教育の質向上や教員の資質向上のための園内研究を積極的に推進するため支援を要請する。
- ・養成大学が実施する免許更新講習や上進講習を積極的に活用する。

- ・団体事務局と養成校就職指導担当者との連携をさらに進め、情報交流の窓口として機能できるようにする。

(4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・養成校の実情を理解し、的確な情報提供に努める。
- ・説明会やイベントへの招聘を積極的に働きかけ人的交流を通して相互理解と協力関係を構築する。
- ・日常的な情報交流を通して、行政施策や私立幼稚園の現状を共通理解する。

(5) 今後の課題について

- ・各園の園見学や体験等の情報を積極的に公開していく。
- ・学生に直接説明できる機会を養成校に設けていただくよう働きかける。
- ・作成したプロモーションビデオを活用して幼稚園教諭の魅力発信に取り組む。

## 5. 研修事業の推進（離職防止・定着促進・再就職）

(1) 目的

新任教員をはじめ現職教員の研修事業の充実を図り、一人一人のキャリアアップを図ることが、自信と意欲を生み、離職防止・定着につなげることを目的とする。

(2) 取組内容

【実施期間】 令和3年5月～令和4年2月

【目標】 内定者及び新任教員や現職教員・管理職等、それぞれのライフステージに応じた研修を実施する。

- ・新任研修 5 講座、
- ・現職教員研修 75 講座、
- ・設置者・園長研修 1 講座 の合計 81 講座を実施する。

【実施内容】

〔新任研修〕 5 講座（3/5 講座はオンライン）

①令和3年5月20日(木)～5月30日(日) 研修動画視聴による研修

テーマ「幼稚園教諭の喜び」講師 田中文昭(やまなみ幼稚園園長) 受講者 58名

②令和3年8月2日(月) オンライン研修

テーマ「1学期を振り返って」講師 中橋美穂(大阪教育大学教授) 受講者 31名

③令和3年11月1日(月) 対面での実技研修

テーマ「いろいろな遊びの発展と実際①」講師 永渕泰一郎(畿央大学准教授) 受講者 39名

④令和3年12月7日(火) 対面での実技研修

テーマ「いろいろな遊びの発展と実際②」講師 永渕泰一郎(畿央大学准教授) 受講者 33名

⑤令和4年2月10日(木)～2月24日(木) 研修動画視聴による研修(内定者含む)

テーマ「幼稚園教諭の心構え」講師 中村妙子(常磐会短期大学准教授) 受講者 96名

〔現職教員研修〕 75 講座

「教育保育理論」「特別支援教育」「制度・政策」「小学校との接続」「テーマ別」等 8 つ

の分野に分けて人権・特別支援・指導力向上のための実技研修等を盛り込んだ研修会を実施した。

〔設置者・園長研修〕1講座

令和4年2月15日(火)～2月25日(金) 研修動画視聴による研修

\*テーマ：『加速する少子化と園経営の課題』～問われる保育の質と人材の確保～

\*講師：吉田正幸氏(株式会社 保育システム研究所代表) 受講者 67名

### 【実施プロセス】

- ・前年度の研修受講者評価をもとに次年度研修内容を企画している。
- ・コロナの影響により当初計画の大幅な見直しを余儀なくされ、67講座/81講座をオンライン研修に変更して実施した。

### 【工夫した点・留意点】

本来、グループワークや実技、協議等が必要な研修ばかりだが、ビデオコミュニケーションツールの機能を活用し、オンラインでの研修の可能性を模索する取り組みとなった。

(研修経費は大阪市からの研修委託費を活用)



### (3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

- ① 新任教員研修… 5講座実施。257名が受講。3/5講座はオンライン研修に変更して実施。
- ② 現職教員研修… 75講座実施。2,422名が受講。63/75講座はオンライン研修に変更して実施。
- ③ 設置者・園長研修… 1講座実施。67名が受講。オンライン研修で実施。
  - ・コロナ禍で67/81講座はオンライン研修で実施した。
  - ・各講座の受講アンケートでの評価は90%以上が「役立った」と回答し、5段階評価の4.5以上の講座も90%以上であった。
  - ・オンライン研修については、利点は移動に要する時間をなくすことや、より多くの受講希望者が受講できること、また、双方向のオンラインではグループ討議も可能であり、その活用と可能性を追求することができたことは大きな成果となった。
  - ・「設置者・園長研修」では、テーマを『加速する少子化と園経営の課題』～問われる保育

の質と人材の確保～とし、社会構造の変化に伴う国レベルでの政策の理解、子どもたちの健やかな育ちを保障していくには、具体的に何をどのように取り組むのか広い視野から自園の職場環境や労働環境を見直す機会となった。

(4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・研修予算の確保
- ・各都市教育委員会や教育センターとの連携を密にし、資質向上のための総合的な研修体系の構築
- ・全日本幼児教育研究機構の俯瞰図等を参考にし、偏りのない研修計画の立案
- ・現場のニーズをとらえた研修企画を行うための団体の研究組織の見直しと再構築
- ・講師の選定
- ・オンライン研修における受講証明の発行の条件整備
- ・企画した研修受講が処遇改善加算に繋がるよう行政への要望

(5) 今後の課題について

- ・各都市教育委員会や教育センターとの連携を密にし、資質向上のための総合的な研修体系を構築する。
- ・全日本幼児教育研究機構の俯瞰図等を参考にし、偏りのない研修計画を立案する。
- ・現場のニーズをとらえた研修企画を行うための団体の研究組織の充実を図る。
- ・オンライン研修を充実したものとするためには、現場の研修環境の整備や研修時間の確保も大きな課題であり、各園への啓発と更なる連携を図る必要がある。

## 6. 勤続3年表彰（離職防止・定着促進・再就職）

(1) 目的

大阪市の私立幼稚園での勤続3年を経過した教員に団体会長から表彰状を授与し、働く意欲の向上に繋げることを目的とする。

(2) 取組内容

【実施期間】 令和3年7月

【目標】 大阪市の私立幼稚園での勤続3年を経過した教員に団体会長から表彰状を授与し、働く意欲の向上を図ること。

【実施内容】

各園から申請のあった教員のうち該当者に対して7月に表彰状を送付した。

【実施プロセス】

新規採用者の離職防止を図るため、勤続3年での表彰を設けた。

例年、夏期に実施する集中研修後の懇親会の席上で対象者に表彰状を団体会長から授与している。本年はコロナ禍で表彰式は実施できなかったが、各園に表彰状を送付することで園長から授与していただいた。

【工夫した点・留意点】

表彰状を渡すだけでなく、各園において教職員全員で激励する機会とするよう、有効に表彰状の活用を図るために理事会等において授与事例等の情報交換を行った。

(3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

- ・大阪市の私立幼稚園での勤続3年を経過した教員104名に団体会長からの表彰状を送付した。
- ・コロナ禍で表彰式は実施できなかったが、各園に表彰状を送付することで各園長から授与していただいた。

(4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・勤続表彰の表彰該当勤務年数は他の表彰との時期を考慮して設定する。
- ・教員の評価の在り方は就業継続意欲に繋がる。各園の管理職が評価内容や方法について考慮すべきものであるが、団体として各園の支援の方策として柔軟にできることを研究する。

(5) 今後の課題について

勤続表彰だけではなく、教員の働く意欲につながる支援について検討する。

## 7. ハローワークとの連携（離職防止・定着促進・再就職）

(1) 目的

ハローワークとの連携を図り、新規採用・再就職につながる取り組みを検討する。

(2) 取組内容

【実施期間】 令和3年6月～7月

【目標】

幼稚園フェアのチラシを大阪市内5ヶ所のハローワークに配付し、周知依頼する。

【実施内容】

大阪市内5ヶ所のハローワークに各500枚の幼稚園フェアのチラシを配付し、周知協力をいただいた。

【実施プロセス】

幼稚園フェアの案内はこれまで養成校のみにしていたが、参加対象範囲を広げたことで復職や再就職希望者への周知の窓口として連携依頼したところ、承諾いただくことができた。各ハローワーク500枚のチラシ配布に協力いただくことができた。

【工夫した点・留意点】

事前に何度もフェアの主旨や内容について担当者に足を運んで説明した結果、復職や再就職については共通の課題であることがわかった。

今後どのような連携ができるかを相互に検討することを確認した。

(3) 取組効果及び検証と普及・啓発について

- ・幼稚園フェアのチラシを大阪市内5ヶ所のハローワークに配付し、広く周知を依頼した。

- ・チラシ配布の効果検証は十分にはできていないが、幼稚園フェアには再就職を希望する1名が来場した。
- ・チラシ配布が「幼稚園フェア」への大幅な来場者数の増加には反映しなかったが、ホームページの閲覧数が昨年より大幅に伸びたことから、イベントが広く認識されたものと考えられる。

(4) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・人材確保のためのハローワークとの連携は必要である。
- ・個人情報保護や斡旋・紹介業との兼ね合いを慎重に見極め、団体としてどこまでの情報提供が可能か検討することが必要である。

(5) 今後の課題について

ハローワークの現状について理解を深め、連携の内容を更に検討する。

## 8. 行政及び関係団体・組織との連携促進（その他の人材確保に関わる取り組み）

### (1) 調査研究実行委員会

#### 【目的】

各事業の節目において、本事業に係る有識者から意見をいただき、各機関との連携の促進を図るとともに調査研究の深化を図る。

#### 【取組内容】

①令和3年6月22日(火) 10:00～12:00 ホテルアウヰーナ大阪

内容：事業推進体制と実施計画・内容についての検討。

結果：事業計画案を修正すると共に、実態把握のための調査を実施する必要性について協議した。

②令和3年8月26日(木) 10:00～12:00 ホテルアウヰーナ大阪

内容：「幼稚園フェア2021」実施報告と参加者アンケートの分析、及び調査アンケート実施に向けての内容、対象、連携等について協議した。

結果：「幼稚園フェア2021」は参加者こそコロナ禍のため少なかったが、参加者アンケートからは参加に対する満足度が高いことが成果として確認された。

③令和4年3月3日(木) 10:00～12:00 ホテルアウヰーナ大阪

内容：「調査アンケートの結果と分析・考察」

「本年度の事業総括」

「今後の課題について考察」

結果：人材確保に向けては、幼稚園現場や幼稚園教諭の仕事に対する負のイメージが強い等の課題が明らかになった。現状にみられる単なる求人活動ではなく、実践現場における幼稚園教諭の魅力や働き方改革の促進状況、人材育成マネジメントや資質向上についての研修制度等、幼稚園からの情報発信の充実に向けての更なる取り組みが重要である。また、委員それぞれの立場からの期待や今後の具体的な取り組みについての助言を得ることができた。



**【取組効果及び検証と普及・啓発について】**

- ・調査研究を進めるに当たって、関係機関・養成大学・関係団体等から有識者及び代表に参画いただいたことで、より広い視野と展望のもとに調査研究活動に取り組むことができた。
- ・各事業の節目において、本事業に係る有識者から意見をいただき、各機関の連携の促進を図るとともに調査研究の深化を図ることができた。

**【今後の課題について】**

- ・今回の調査研究の実績と結果を分析・考察し、次年度からの取り組みの充実に向けて諸事業の見直しと、更なる共同体制が必要である。
- ・今後も子どもたちのより良い成長を保障していくために連携を深めていく。

**(2) 大阪市との連携促進**

**【目的】**

大阪市行政の関係部局との連携を図ることで、人材確保について認識を共有し、連携して取り組める施策について協議し、連携のもとで取り組みの一層の効果をあげること。

**【取組内容】**

大阪市幼稚園振興懇談会(大阪市こども青少年局、大阪市保育・幼児教育センターとの連携)

- ①令和3年4月 大阪市との幼稚園振興懇談会①  
「研修事業を含む委託事業の推進について」
- ②令和3年7月 大阪市との幼稚園振興懇談会②  
「人材確保に対する要望を含む懇談会」
- ③令和3年8月 大阪市との幼稚園振興懇談会③  
「人材確保に対する要望を含む懇談会」
- ④令和3年10月 大阪市との幼稚園振興懇談会④  
「対市要望の手交と懇談会」

**【取組効果及び検証と普及・啓発について】**

- ・4回の大阪市幼稚園振興懇談会を通して、人材確保の現状と課題を共有することができた。
- ・大阪市の現在の施策の評価等、今後の少子高齢化に向けた取り組みについて協議を深めることができた。
- ・人材確保についての調査研究に対する理解と協力を得た他、コロナ対応や行政支援についても協力関係を深めることができた。
- ・研修事業の重要性を確認し、より充実を図るための予算措置の継続要望を受け止めていただいた。

**【今後の課題について】**

今回の調査研究の実績と結果を分析・考察し、課題を共有するとともに、次年度からの取り組みの充実に向けて更なる連携と協働体制が必要である。

### (3) 大阪市私立幼稚園 PTA 連合会との連携促進

#### 【目的】

大阪市私立幼稚園 PTA 連合会との連携を図ることで、人材確保に関する取り組みへの理解と協力・支援の体制を築く。

#### 【取組内容】

全加盟園の PTA 代表で組織する PTA 連合会理事会にて、本事業への協力を依頼し、調査研究アンケートへの協力を得ることができた。また、再就職に関わる貴重な意見も得ることができた。

#### 【取組効果及び検証と普及・啓発について】

- ・調査研究アンケートへの協力を依頼し、依頼数の 92% の回答を得ることができた。
- ・PTA 連合会との連携をより強化し、子どもたちのよりよい成長のために幼児教育施設側と保護者が共に取り組んでいくことを再確認することができた。

#### 【今後の課題について】

- ・PTA 役員の任期は 1 年のため、毎年の組織づくりが大きな課題である。
- ・PTA 連合会と課題を共有し、共に取り組めるよう事業計画を立案する。
- ・人材確保についての取り組みを全保護者へ発信していく。

### (4) 政令指定都市私立幼稚園団体協議会との連携促進

#### 【目的】

全国の政令指定都市私立幼稚園団体協議会との連携を図ることで、人材確保に関する取り組みの交流や発信の体制を築く。

#### 【取組内容】

- ①令和 3 年 8 月 19 日(木)13:00～19:00 次世代研修会大阪大会を開催。  
(コロナ禍のためメイン会場からのリモート開催)

研修テーマⅠ「園内チームビルディング」

講師：茶原忠督 氏 (㈲ソウルメイト代表取締役)

研修テーマⅡ「ICT って どうしてる？」

講師：青木将幸 氏 (オンライン会議ファシリテーター)

参加者 各政令指定都市から 67 名、主催市と合わせて 80 名の参加となった。

- ②令和 4 年 2 月 4 日 横浜協議会 (リモート開催)

人材確保についての各都市の取り組みを発表。

【取組効果及び検証と普及・啓発について】

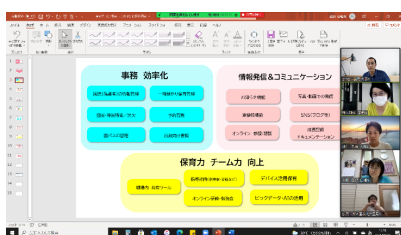
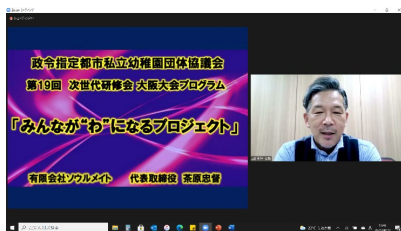
① 次世代研修会大阪大会

- ・次世代研修会大阪大会における研修では、「園内チームビルディング」「ICTってどうしてる？」という2つのテーマで講師先生の指導の下に全国私立幼稚園の次代を担う先生方と共に研修・交流を深めることができた。
- ・人材確保や人材育成は全国の共通の課題であり、地域に応じた取り組みを積極的に進めることの必要性を確認することができた。
- ・「園内チームビルディング」では、職場の関係性の質向上について研修したが、まさに離職防止・定着促進の有効な取り組みであることを知り、大きな収穫を得た。
- ・「ICTって どうしてる？」では、主催市が発表・提示した6つの実践事例について参加者が自由にそれぞれの事例討議に参加して今後の取り組みに生かすことができた。
- ・この研修によってオンラインの可能性と活用を学ぶことができ、コロナ禍の取り組みに大いに活用できることが明らかになった。

\* 大阪大会の参加者アンケートでは、全員から「予想以上に満足した」と回答を得た。

② 横浜協議会

- ・分科会テーマに「人材確保」が取り上げられ、各都市の取り組み発表を通して交流できた。
- ・今後も共通の課題として連携していくことを確認できた。



【今後の課題について】

- ・政令指定都市との連携は、これまで大きな事業として、年3回の取り組みを各都市持ち回りで開催してきたが、コロナの影響で殆どがリモート開催となっている。リモート開催は対面開催と比較するとどうしても欠点がクローズアップされ、相互理解や連携もこれまで通り進めることが困難になってきている。
- ・今後は対面での事業ができなくてもリモートの可能性に挑戦し、幼稚園や幼稚園教諭の魅力のいかに発信していくかが課題である。

## 調査研究実行委員名簿

実行委員氏名	所属機関	所属・職名	役割等
大方 美香	大阪総合保育大学	学長	学識経験者・ 教育関係者
今中 関子	常磐会短期大学	就職担当	養成校関係者
金田 眞一	大阪市こども青少年局	課長	行政関係者
横尾 聡子	大阪市私立幼稚園 PTA 連合会	会長	関係団体代表
安達 譲	(一社)大阪府私立幼稚園連盟	理事長	関係団体代表
川田 長嗣	(一社)大阪市私立幼稚園連合会	会長	実施団体代表
辰巳 正信	(一社)大阪市私立幼稚園連合会	常任理事・ 副会長	実施団体代表
行友 伸二	(一社)大阪市私立幼稚園連合会	副会長	実施団体代表
西村 尚子	(一社)大阪市私立幼稚園連合会	副会長	実施団体代表
佐竹 通	(一社)大阪市私立幼稚園連合会	経営管理部長	実施団体代表
山下 豊	(一社)大阪市私立幼稚園連合会 事務局	事務局長	実施団体事務局

# 参 考 資 料

## ■事業概要版

## ■調査アンケートの結果分析

## ■調査アンケート結果

①中学校

②高等学校・支援学校

③養成校

④養成校学生

⑤設置者・園長

⑥新任教員

⑦PTA 保護者

## お わ り に

文部科学省の委託を受け、今年度幼稚園教諭の人材確保・キャリアアップ支援事業を実施させて頂きました。コロナ禍の中で、計画通りに実施出来なかった点もありましたが、私たちの中でおぼろげに感じていたことがアンケート調査で浮き彫りとなり、次の手立てを考える上で有効なものとなりました。感謝申し上げます。

今回アンケート調査で高等学校(支援学校)や中学校の進路指導の先生方の貴重なご意見を頂きました。これまで幼稚園団体としては主に養成大学等とのかかわりがほとんどでしたが、今後は高等学校や中学校に対して、実際に教育現場を体験し就学前施設における仕事に興味を持って頂けるよう積極的に働きかけていかななくてはならないと痛感しました。そして、各幼稚園では地域の小学校や中学校との個々別のつながりはありましたが、今後は大阪市の幼稚園団体としてのつながりをきちんと構築していかななくてはならないと実感しました。

またこのような新たに人材を確保する手立てだけでなく、今働いている教員をいかに続けて働いて頂くかということと、一度リタイヤした方の再就職の手助けができるシステムづくり等、「新規採用」「離職防止・定着」「再就職」の取り組みの三本柱を団体として考えていくことが大切なのではないかと感じました。

関係していただきました調査研究実行委員の先生方、またアンケートにご協力いただいた大阪府下の公立高等学校(支援学校)の先生方、養成大学・短期大学の方々、大阪市内の公立高等学校・公立中学校の先生方、大阪市私立幼稚園 PTA 連合会理事の保護者の方におかれましては、お忙しい中ご協力いただきましたことに心より御礼申し上げます。

また、アンケート実施に理解をいただき、多大のご支援をいただきました大阪市こども青少年局、大阪市教育委員会事務局、大阪市立中学校校長会、大阪市立高等学校校長会、大阪府教育委員会事務局、大阪府教育庁私学課、大阪府立高等学校(支援学校)校長会、大阪総合保育大学、常磐会短期大学の皆さまにも感謝と御礼を申し上げます。

大阪市私立幼稚園団体の全組織・加盟園の設置者・園長先生によって取り組みました調査研究ですが、この成果報告書を一つのきっかけとして課題を共有し、今後も質の良い就学前教育が各園で行っていけるよう、ご協力いただきますようお願いいたします。

調査研究実行委員  
一般社団法人大阪市私立幼稚園連合会 副会長 辰巳 正信