

文部科学省 令和3年度委託事業

「幼稚園の人材確保支援事業」

実 施 報 告 書

令和4年3月

公益財団法人 山口県私立幼稚園協会

「幼稚園の人材確保支援事業」の概要

I 調査研究の趣旨

教諭の確保については、かねてから協会内では、新卒者の採用ができない、若い教諭の退職が続いているなど、教諭の人材不足が課題となっていた。

協会では、昭和54年から新卒者の学力・適性等の把握のため、「教員採用候補者選考試験」を実施してきた。近年、少子化等により、年度を追う毎に受験生が減少(過去5年間146名→83名)し、もはや幼稚園は「教員採用候補者選考試験」受験者の中から全ての新卒者を採用することができない状況になっている。

このような状況から、令和2年11月に独自に「常勤教員の採用状況等調査」を実施したところ、若年層の教諭の退職が予想以上に多いことが判明し、教諭の人材不足に危機感を抱くようになった。

このため、採用から再就職、離職防止と幅広く教諭の各ステージに応じた実態の把握と対策について調査研究を行うため、「幼稚園の人材確保支援事業」に取り組むことにした。

II 事業の概要

1. 新規採用の促進

(1) 学生就職アンケート調査研究

当初計画では、「教員採用候補者選考試験」を受験する県外養成大学の学生に会場で直接アンケートを実施し、受験情報の入手方法、就職活動にあたっての要望などを聴く予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、会場での試験中止を余儀なくされ、課題の送付による試験としたため、県外生に対してアンケート調査ができなかった。

そこで、学生の就職ニーズの把握を県内養成大学との意見交換会で提起し、学生にアンケート調査をすることの承諾と協力を得て、県内の養成大学の学生にアンケート調査を行った。

ア. 実施時期 令和3年9月

イ. 対象者 県内養成大学10大学学生382名 227人回答(回答率59.4%)

ウ. 調査の概況

- 9月時点で、幼稚園に就職する意向のある学生は約4割弱。幼稚園に就職しない学生も同程度の割合であった。
 - 幼稚園の教諭になりたい理由は、こどもが好きだから、教諭として成長できるからが高い割合となっている。
 - 就職にあたって重視することは、職場の雰囲気(風通し)や給与等の待遇面が高い割合となっている。
 - 幼稚園を選択しない理由として保育士修学資金貸付制度の利用が要因の1つとなっている。
 - 就職にあたっての不安は、先輩や同僚とうまくやっていけるか、保護者との関係、学級運営が高い割合となっている。
 - 就職を決めるにあたっては、大学(先生)からの情報提供の割合が高く、幼稚園での見学会や幼稚園に就職した先輩からの話を聴きたがっている。
- 一方で、当協会が実施している「教員採用候補者選考試験」の認知度は低かった。

(参考)

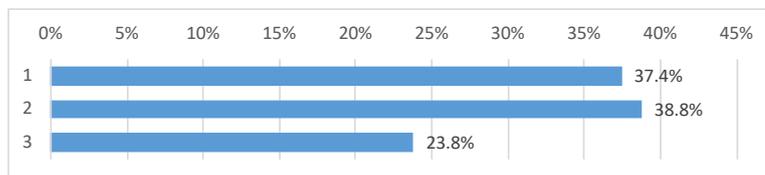
学生就職アンケート調査

【問1】

あなたは、将来、幼稚園の教諭になることを望んでおられますか。

該当する項目に○印をつけてください。

- ① 幼稚園の教諭になりたいと思っている。
- ② 幼稚園の教諭になることは考えていない。
- ③ まだ、決めていない。



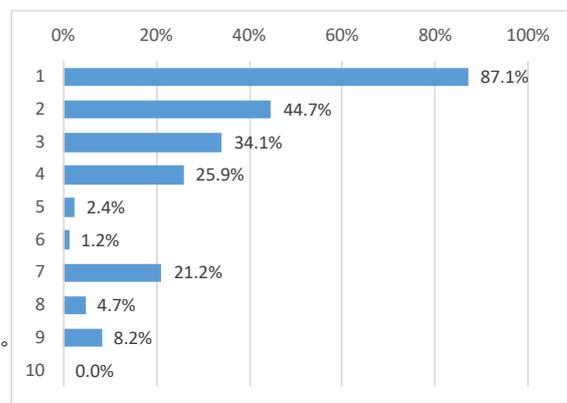
【問1-1】

上記【問1】の質問で、「①」を選択された方にお尋ねします。

幼稚園の教諭になりたいと思われる理由は何でしょうか。該当する項目に

○印をつけてください。（複数回答可）

- ① 子どもが好きだから。
- ② 教諭として子どもの教育・保育に関わり、自分も成長できると思うから。
- ③ 自分も幼稚園に通い、その時の先生の印象が強く、自分もそうなりたいから。
- ④ 大学に進学する際に、将来は幼稚園に就職しようと考えていたから。
- ⑤ 親が、幼稚園への就職を望むから。
- ⑥ 友人が幼稚園の教諭を目指しているから。
- ⑦ 自分の性格として、就職先として合っていると思うから。
- ⑧ 特に強い理由はなく、幼稚園に就職できたらよいと思うから。
- ⑨ 幼稚園が市内（地元）に点在し、就職先として、家から通勤できるから。
- ⑩ その他（ ）



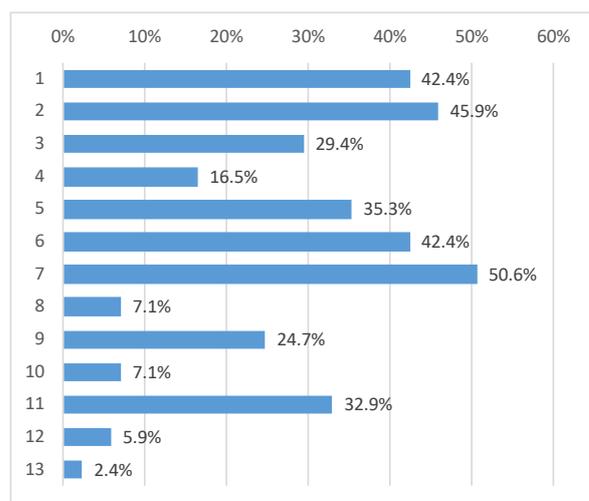
【問1-2】

上記【問1】の質問で、「①」を選択された方にお尋ねします。

幼稚園への就職を検討される際に、重視される項目は何でしょうか。

該当する項目上位3つに○印をつけてください。

- ① 幼稚園の教育方針
- ② 給与等の待遇面
- ③ 勤務時間(始業時刻・終業時刻)
- ④ 残業時間の多寡
- ⑤ 有給休暇など、休みのとりやすさ
- ⑥ 仕事のやりがい・自分を生かせるか(知識・技能等)
- ⑦ 職場の雰囲気(風通しがよい)
- ⑧ 幼稚園の規模
- ⑨ 幼稚園の評判
- ⑩ 保育士修学資金貸付制度(一定期間勤務すれば返還不要)のような支援制度の有無
- ⑪ 家からの通勤時間
- ⑫ 地元かどうか
- ⑬ その他（ ）



福岡こども短期大学(太宰府市:本協会に来所)
○令和3年12月22日(水) 比治山大学・比治山大学短期大学部(広島市)
安田女子大学・安田女子短期大学
(広島市:就職支援協定校)

②大学訪問者 協会事務局 常務理事・事務局長

③意見交換の概要

○就職支援協定大学の状況について

・就職支援協定を締結している大学には、「山口県」コーナーが設けられ、学生への情報提供にあたって配慮がなされていた。「山口県」との協定であることから、幼稚園に特化したものではなかったが、掲示板コーナーには、当協会加盟園からの求人票も掲載されており、情報提供は積極的に行われていた。

○学内ネットの活用について

・大学は、新型コロナウイルス感染症対策から学生は大学に通学していない状況(授業等はオンライン)であった。このため、大学は学生への就職情報の提供や連絡は学内ネットで配信しているとのことであった。(求人票も学内ネットを活用:来学学生用に紙媒体でも掲示)

○学生への情報提供について

- ・学生への情報提供はどの大学も積極的であり、メールでの情報提供を望む意見が多かった。
- ・学生への情報提供の要点としては、何を伝えたいのか、何をすればよいかをシンプルに伝えると効果的であるとのこと。(検索が長くなるほど見ない傾向がある。)
- ・学生が夏休みに自由に幼稚園を見学できる機会があると就職にあたって非常に参考になるとのことであった。

イ. 県内養成大学との意見交換会

①開催日時 令和3年8月6日(金)14:30～

②開催場所 山口県私学会館大研修室 参加大学8大学と当協会役員

③意見交換の概要

○「県協会実施の教員採用候補者選考試験」(6月)について

- ・試験に向けて対策講座を実施している大学がある一方で、試験自体を知らない大学があり、広報が充分でなかった。
- ・6月の試験日程については、教育実習期間と重なり、学生に受験を勧めることは厳しいとの意見があった。
- ・学生自身も6月の段階では就職先を幼稚園にするか保育所にするか迷っている時期である。
- ・受験料の2,000円は学生にとっては負担である。

○学生の就職活動について

- ・就職活動は夏から本格化する。
- ・協会の「教員採用候補者選考試験」を受験すると、連絡解禁日(7月)に多くの幼稚園から電話連絡が入る。学生は、非常に喜びを感じ

じ、それを契機にいろいろな幼稚園を見学し始めるので、この制度はシステムとしてはよい。

- ・学生は教育実習で、はじめて実際の幼稚園運営を知ることになり、学校で習った知識と現場での違いを肌で感じ、自分の適性を改めて考えるようになる。
- ・実習園は就職先として有力な候補先となるが、大学としては、必ずしも、実習園を就職先としてすぐに決めずに、他の幼稚園はどうか、採用条件はどうか等、さまざまな角度から検討するように指導している。

○幼稚園へのイメージについて

- ・養成大学に入学してくる学生は、自分が幼稚園の時に感化された先生や身近な家族（幼児・兄弟）が幼稚園の先生との関わりの中から作り上げた先生像（イメージ）を持っている。
- ・多くの学生は、とにかく、幼児教育・保育に携わりたいと思って入学してくる。幼稚園や保育所、認定こども園などの設置類型は大学に入ってから学ぶことになる。
- ・就職したら、幼稚園で時間をかけて育てていただきたい。せっかく就職したにもかかわらず人間関係で辞める新任は多い。社会人としての対応力はまだまだ未熟であることへの理解をお願いしたい。

○保育士修学資金貸付制度について

- ・「保育士修学資金貸付制度」は、学生にとっては就職先を幼稚園にするか又は保育所にするかの選択材料の1つになっている。

分析と評価

- 幼稚園に就職を希望する学生は、子どもが好きで、教諭として自分も成長できる前向きな気持ちを持っており、この気持ちを大切に、温かく教育力・保育力を育成させる必要がある。
- 「教育実習」に行く前と後では、学生の志向ががらりと変わる（幼稚園向きか保育所向きか）ことから、「教育実習」での受入側の幼稚園の対応が重要である。
また、学生に多くの幼稚園を見学させることで、自身の適性を再認識してもらうことができ、結果として就職のミスマッチの防止（離職防止）につながるものと思われる。
- 大学は学生への連絡は基本的に学内ネットを活用していることから「教員採用候補者選考試験」の広報は電子媒体で行う必要がある。また、試験の学生の認知度は低く、広報の工夫が必要である。
- 学生は就職にあたっては、先輩や同僚とうまくやっていたり、保護者対応、学級運営に不安を抱えていることから、採用後は園長や同僚からの丁寧な指導や助言が必要である。
- 学生向けに幼稚園を紹介する「ガイドブック」は、これまでなかったことから、県内幼稚園を知る資料として大学、加盟園から好評であった。
- 県内の養成大学との意見交換会は、学生の就職活動や幼稚園か保育所かの選択要因、就職ニーズの把握など有益であった。

- 保育所・認定こども園には就職を促進するための「修学資金貸付制度」があることから、幼稚園への就職を促進させる奨学金制度等の創設が必要である。また、このことは理事長・園長へのアンケート調査でも高い割合となっており、要望する声が多い。

取組の方向性

・・・学生対象

- ①学生の就職ニーズや大学の学生指導の取組を知る上から養成大学との連携を進めていく必要がある。また、幼稚園での見学会や大学での幼稚園の紹介など幼稚園を知る機会を増やしていく取組が必要である。
- ②「教育実習」の受入は、学生にとっては自身の適性を見定める大切な機会ともなっていることから、受入側の幼稚園は学生に幼児教育の重要性と園運営について丁寧に説明する必要がある。
- ③「教員採用候補者選考試験」の広報は、学生に、直接、情報が届くようにSNSの利用など工夫をする必要がある。(電子媒体での発信)。また、受験を促すためのインセンティブやメリットの付与を検討する必要がある。
- ④就職促進のための奨学金等の創設を行政に要望する必要がある。

(4) 就職支援ニーズ調査研究

新規採用教諭に対して、就職の選択肢として幼稚園に就職してきた理由や志望を決定づける動機等についてアンケート調査を実施した。

また、アンケート調査の結果は、3月の理事長等を対象とした「経営管理研修会」(協会独自事業)で発表し、採用方法等の改善や労務管理の参考にする予定。

ア. 実施時期 令和3年9月

イ. 対象者 新規採用教諭(1～3年程度) 120園無作為5名以内/園 189名回答

ウ. 調査の概況

- 幼稚園に就職した理由は、こどもが好きだから、自分が幼稚園に通っていた時の先生の印象が強く、自分もそうなりたいからが高い割合となっている。
- 就職にあたって重視した事柄は、職場の雰囲気(風通しがよい)が最も高く、家からの通勤時間、給与等の待遇面が高い割合となっている。
- 継続勤務については、結婚したら退職したいが最も多いが、引き続き勤務したい、さまざまな理由で退職しても再就職したいが高い割合となっている。
- 職場内の風通しは概ね良好な状況にあるが、上司や同僚に気兼ねをしてなかなか自分の意見は言えない等の意見も一定数ある。
- 職場へ望むことは、給与等の処遇改善、有給休暇の取得、勤務時間の短縮が高い割合となっている。
- 就職するにあたって、どのような機会があったらよかったかは、見学会、幼稚園に就職した先輩からの話が高い割合となっており、学生アンケートと同じ結果となっている。

※経営管理研修会(協会独自事業予定)

- ①開催日時 令和4年3月29日(火) 13:00～16:00
- ②開催場所 山口グランドホテル(山口市)
- ③研修内容 幼稚園の人材確保支援事業の報告(文部科学省委託事業)
- ④参加者 約100名

分析と評価

- 新規採用教諭が就職にあたって重視した事柄は、職場の雰囲気(風通し)が最も高い結果となっている。また、新規採用教諭の中には上司や同僚に気兼ねをする教諭も一定数存在しており、養成大学からの意見や新規採用教諭のアンケート調査結果にもあるように、様子や勝手がわからない新規採用教諭に対しては、園全体として丁寧な指導・助言が求められる。
- 新規採用教諭へのアンケート調査結果や再就職にかかるアンケート調査結果から「働きたい」と思う教諭は多いと推測される。(引き続き勤務したい23.3%、再就職にかかる教諭アンケート調査での仕事と子育ての両立が困難で辞めた13.3%など)
- 給与等の処遇改善、有給休暇の取得、勤務時間の短縮など労働条件の改善を求める声が多い。一方で幼稚園からはこれまで処遇改善に努めてきたとの意見もあり、自園の取組を教諭によく伝えることが必要である。
- 学生や新規採用教諭へのアンケート結果から、就職する前に幼稚園の実際をよく知りたい(知りたかった)と考えている学生・新規採用教諭が多いことが判明した。
- 若手教諭の退職は、それまで幼稚園が育てた教育力・保育力の流出であり、可能な限り退職させない、退職しても自園への優先再就職を担保するなど、風通しのよい職場づくり、育児休業や産前産後休暇等の制度の普及など働きやすい環境づくりが必要である。

取組の方向性

- ①新規採用教諭に対しては、理事長・園長や中堅教員の指導・助言が大きな影響力を持つことから、人材育成マネジメント研修において初任者への対応について研鑽を深めていく必要がある。
- ②「山口県乳幼児の育ちと学び支援センター」との連携により、新規採用教諭に対して、保護者対応、社会人としてのマナー、組織人としての心構えなど初任者への研修を充実していく必要がある。
- ③自園における労働条件(給与等)の改善や働き方改革を推進していく必要がある。
- ④教諭の給与等の改善に向けて行政に要望する必要がある。

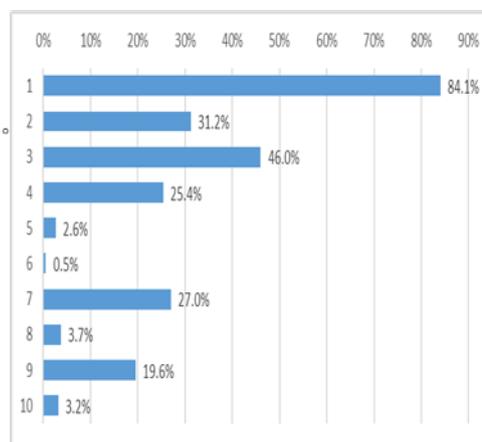
(参考)

新規採用教諭(1～3年程度)アンケート調査

【問1】

あなたが就職にあたって、「幼稚園」という職を選ばれた理由は何でしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。(複数回答可)

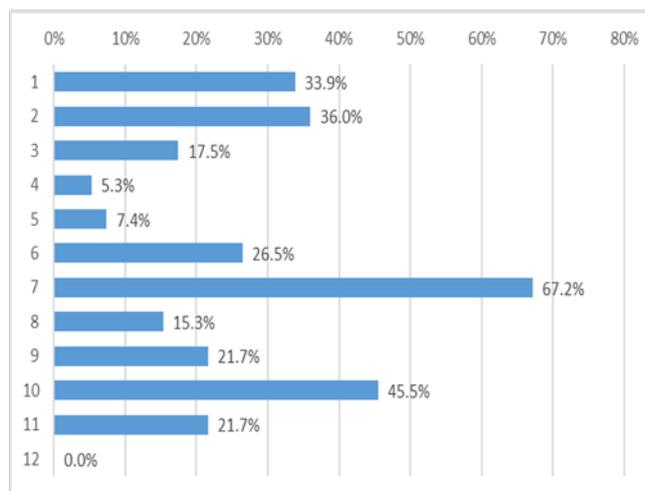
- ① 子どもが好きだから。
- ② 教諭として子どもの教育・保育に関われ、自分も成長できると思ったから。
- ③ 自分も幼稚園に通い、その時の先生の印象が強く、自分もそうなりたと思ったから。
- ④ 大学進学する際に、将来は幼稚園に就職しようと決めていたから。
- ⑤ 親が、幼稚園への就職を望んだから。
- ⑥ 友人が幼稚園の教諭を目指していたから。
- ⑦ 自分の性格として、就職先として合っていると思ったから。
- ⑧ 特に強い理由はなく、幼稚園に就職した。
- ⑨ 幼稚園が市内(地元)に点在し、就職先として、家から通勤できるから。
- ⑩ その他()



【問2】

あなたが就職するにあたって、重視した事柄は何でしょうか。
該当する項目上位3つに○印をつけてください。

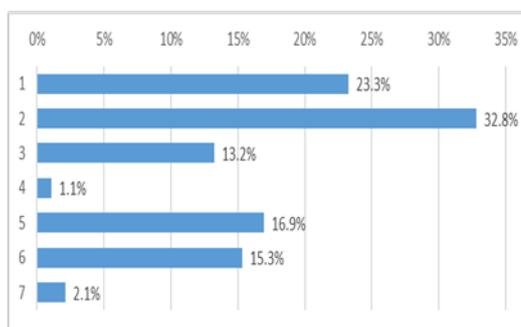
- ① 幼稚園の教育方針
- ② 給与等の待遇面
- ③ 勤務時間(始業時刻・終業時刻)
- ④ 残業時間の多寡
- ⑤ 有給休暇など、休みのとりやすさ
- ⑥ 仕事のやりがい・自分を生かせるか(知識・技能等)
- ⑦ 職場の雰囲気(風通しがよい)
- ⑧ 幼稚園の規模
- ⑨ 幼稚園の評判
- ⑩ 家からの通勤時間
- ⑪ 地元かどうか
- ⑫ その他()



【問3】

あなたの継続勤務の意向についてお伺いします。
該当する項目に○印をつけてください。

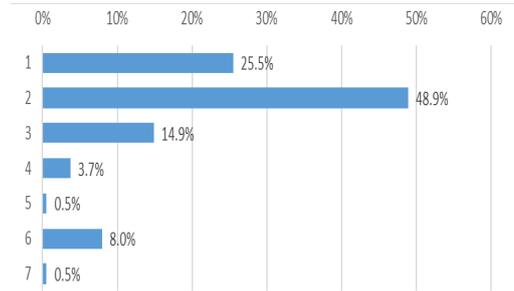
- ① 引き続き勤務したい。
- ② 結婚したら退職したい。
- ③ 子どもができたら退職したい。
- ④ 家族の介護等が必要になれば退職したい。
- ⑤ 結婚・出産・子育て・介護等により退職しても、その後、幼稚園・保育所等に再就職したい。
- ⑥ 生活の環境変化に関係なく、退職したいときに退職する。
- ⑦ その他()



【問4】

働くうえで、職場の風通しのよさが求められますが、あなたはどのように感じておられますか。該当する項目で最も近い項目1つに○印をつけてください。

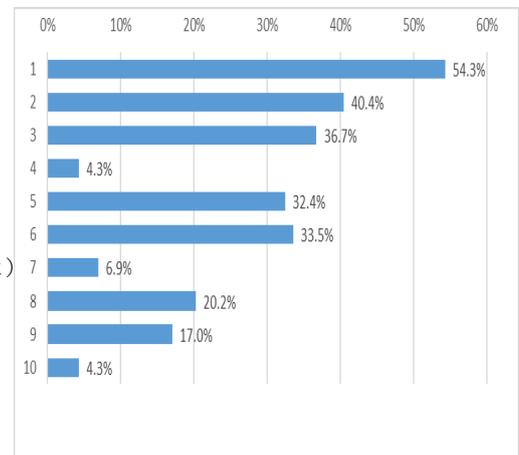
- ① 上司や同僚からの指導・助言も適切であり、職場内での意思疎通もよくできていると感じている。
- ② 職場内の意思疎通は、まあまあ、できており、大事なことは相談しやすいと感じている。
- ③ 上司や同僚に気兼ねをして、なかなか自分の意見は言えない。
- ④ 上司や同僚が自身の意見を押しつけてくるので、従わざるを得ない。
- ⑤ 上司や同僚に意見を言っても相手にしてもらえない。
- ⑥ 幼稚園内で自分の立ち位置がよくわからない。
- ⑦ その他 ()



【問5】

働くうえで、あなたは職場にどのようなことを望みますか。該当する項目に○印をつけてください。（複数回答可）

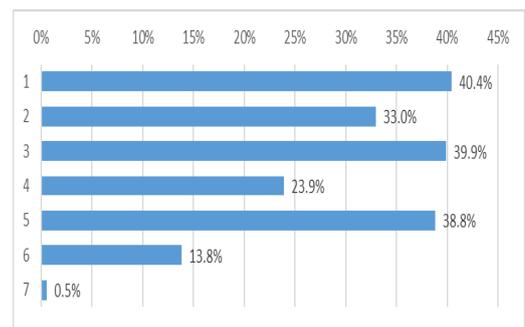
- ① 給与等の処遇改善
- ② 有給休暇等の休みがとりやすい環境づくり
- ③ 勤務時間の短縮
- ④ 十分な研修機会の付与
- ⑤ 上司や同僚からの丁寧な指導・助言
- ⑥ 教職員間の円滑なコミュニケーションづくり（風通しのよさ）
- ⑦ 職場の「デジタルDX」化（ITを活用して仕事の仕方を変えていくこと）
- ⑧ 保護者とのトラブル発生時の園の支援体制
- ⑨ 子どもの危機管理上における上司からの明確な指示
- ⑩ その他 ()



【問6】

あなたが就職するにあたって、次のような機会があったらよかったと思うものは何でしょうか。該当する項目に○印つけてください。（複数回答可）

- ① 幼稚園での見学会（実際の幼稚園の様子をより見ることができるから）
- ② 幼稚園からの実際の業務についての話（大学での講義・講演）
- ③ 幼稚園に就職した先輩からの話
- ④ 幼稚園からの就職説明会（より多くの幼稚園を知ることができるから）
- ⑤ 幼稚園の詳しい求人情報の提供
- ⑥ 求職について相談できる機関
- ⑦ その他 ()



(2)再就職ニーズの課題把握(潜在的幼稚園教諭等の掘り起こし)

当協会が令和2年11月に実施した調査においては、離職後の支援として教員免許状の更新への支援を求める意見が多く寄せられたため、教員免許状の更新を含め再就職に向けて「壁」となっている課題等について、再就職をした教諭にアンケート調査を実施した。

①実施時期 令和3年9月

②対象者 再就職をした教諭 120園無作為5名以内/園 188名回答

③調査の概況

- 以前の勤め先は、幼稚園又は保育所が大半。
- 現在の幼稚園に再就職を決めた理由は、通勤時間が短い、幼稚園の教育方針、自分の知識・技能が生かせるが高い割合となっている。
- 勤務していた職場の退職理由は、結婚、より自分を生かせる職場への転職、長時間勤務が高い割合となっている。
- 再就職にあたって重視した事柄は、勤務時間(始業時刻・終業時刻)、仕事のやりがい等、職場の雰囲気(風通しがよい)、家からの通勤時間が高い割合となっている。
- 再就職への支援策としては、教員免許状更新にかかる支援、再就職の際の準備金や支度金、協会ホームページでの求人情報が高い割合となっている。

分析及び評価

- 離職者が多いにもかかわらず離職者の就職ニーズが不明であること、求人情報が掲載されているにもかかわらず、「幼稚園ナビ」自体が認知されていないことから閲覧者の個人情報登録なしに気軽に「閲覧」できるサイトを開設した。
フリーペーパーで周知した月は一定のアクセス数が認められたが、その後、件数は減少となった。広報が一過性であったためと思われるが、一定のニーズはあるものと推測された。今後は、それらのニーズをどう吸い上げて、再就職につなげていくかが課題である。
- 再就職をした教諭は、勤務時間(始業時刻・終業時刻)や通勤時間の長さなどを求めており、前職での退職理由が長期間勤務、妊娠・出産での退職(自由記入欄)等を考慮すると、再就職の「壁」は、求人情報の周知(認知の仕組みづくり)に加え、勤務条件(特に仕事と家庭(自分の時間)の両立)が大きな要素になっていると考えられる。
- 再就職支援として、教員免許状更新への支援を求める意見が多かったが、法律改正により教員免許状制度は発展的に廃止されるので、当協会のホームページの求人情報の充実や再就職にあたっての準備金・支度金制度の検討が必要である。

取組の方向性

- ①あらゆる機会を通じて「幼稚園ナビ」に求人情報があることの周知を図る必要がある。
- ②再就職者を増加させるためには、再就職者のニーズ(勤務条件)を考慮した園運営全体を見渡した勤務体制をあらためて検討する必要がある。そのためには、理事長・園長を対象とした人材育成マネジメント研修において、園運営の要点、人員配置、人材育成で留意すべき事項、育児休業制度、産前産後休暇等について研鑽を深めていく必要がある。

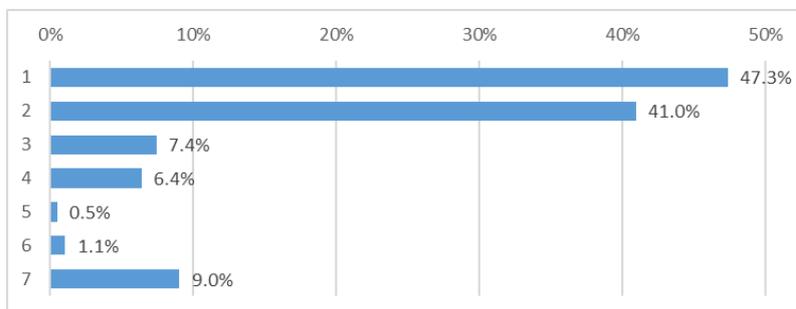
(参考)

再就職にかかる教諭アンケート調査

【問1】

あなたは、以前、どこにお勤めだったでしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。

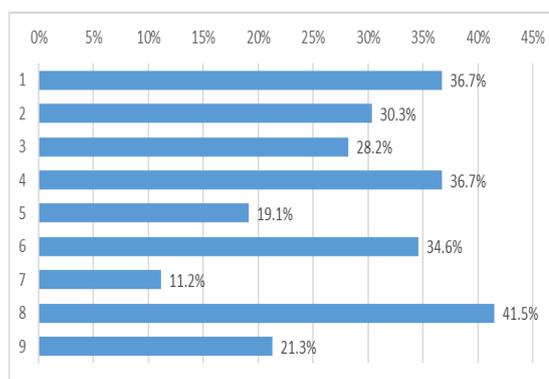
- ① 幼稚園
- ② 保育所
- ③ 保育所以外の福祉系の職場
- ④ 民間企業
- ⑤ 団体
- ⑥ 官公庁
- ⑦ その他（



【問2】

あなたが現在の幼稚園に再就職を決められた主な理由は何でしょうか。
該当する項目上位3つに○印をつけてください。

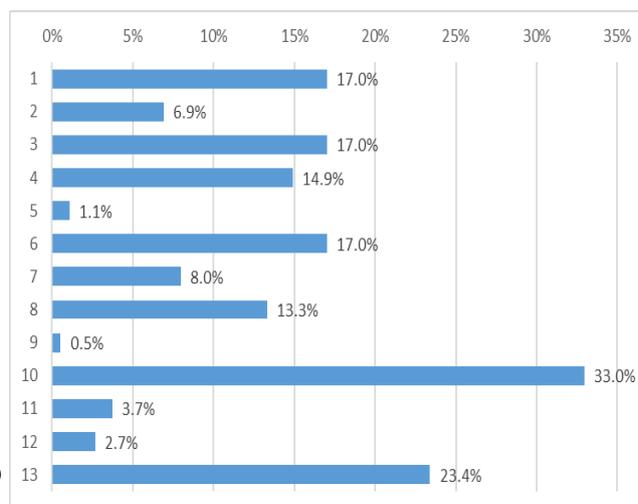
- ① 幼稚園の教育方針に共感を持ったから。
- ② 自分のやりたい教育・保育ができたと思ったから。
- ③ 理事長・園長さんからの、熱心な就職についての声かけがあったから。
- ④ 自分の知識・技能が生かせると思ったから。
- ⑤ 給与等の待遇面がよかったから。
- ⑥ 職場の風通し・雰囲気がいよかったから。
- ⑦ 評判のよい幼稚園だったから。
- ⑧ 通勤時間が短いから。
- ⑨ その他（



【問3】

あなたが以前お勤めになられた職場を退職された理由は何でしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。（複数回答可）

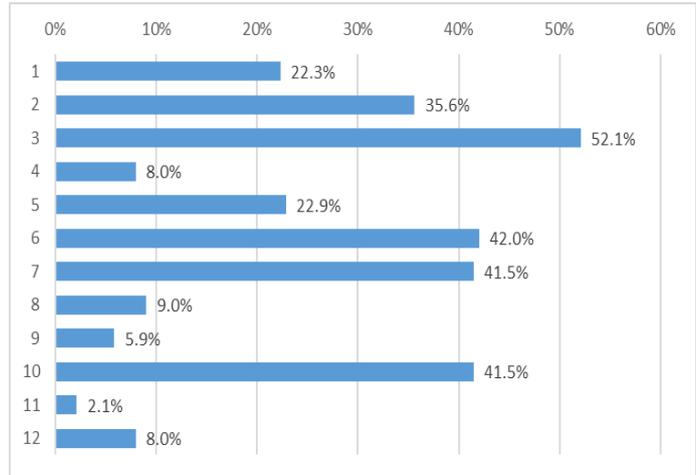
- ① より自分を生かせる職場で働きたいと思ったため。
- ② 職場内での人間関係が悪くなったため。
- ③ 職場の方針と自分の考えが合わなくなったため。
- ④ 給与等の待遇面が悪かったため。
- ⑤ 仕事に自信がなくなったため。
- ⑥ 長時間勤務が多かったため。
- ⑦ 年休の取得ができにくかったため。（自分の時間がない）
- ⑧ 仕事と子育ての両立が困難だったため。
- ⑨ 親等の介護が必要となったため。
- ⑩ 結婚したため。
- ⑪ 配偶者が転勤することになったため。
- ⑫ 体調をくずしたため。
- ⑬ その他（



【問4】

あなたが、再就職にあたって、重視した事柄は何でしょうか。
該当する項目上位3つを選んで○印をつけてください。

- ① 幼稚園の教育方針
- ② 給与等の待遇面
- ③ 勤務時間(始業時刻・終業時刻)
- ④ 残業時間の多寡
- ⑤ 有給休暇など、休みのとりやすさ
- ⑥ 仕事のやりがい・自分を生かせるか(知識・技能等)
- ⑦ 職場の雰囲気(風通しがよい)
- ⑧ 幼稚園の規模
- ⑨ 幼稚園の評判
- ⑩ 家からの通勤時間
- ⑪ 地元かどうか
- ⑫ その他()

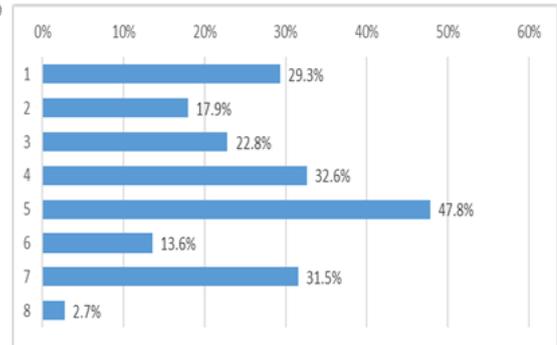


【問5】

あなたが再就職するにあたって、こうしたことがあったらよいと思うものは何でしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。(複数回答可)

(※教員免許の更新については、現在、国において見直しが検討されています。)

- ① 幼稚園協会のホームページでの求人情報
- ② 求職者のための人材登録バンク(求職を希望している者のリスト)
- ③ 求人・求職の相談窓口
- ④ 教員免許状の更新時期を迎えていることの連絡(受講案内)
- ⑤ 教員免許状更新のための講習受講料の補助
- ⑥ 再就職に向けての事前研修(幼稚園の現状、課題など)
- ⑦ 再就職の際の準備金や支度金などの支援制度
- ⑧ その他()



3. 幼稚園教諭の離職防止・定着促進

(1) 理事長(設置者)・園長人材育成マネジメント研修会

当協会においては、20歳代で約7割の教諭が「結婚」又は「個人的な理由」で離職している。このため、幼稚園の就労環境の現状認識と改善に向けて、理事長(設置者)・園長を対象とした人材育成のマネジメント研修会を開催した。

当初の計画では、対面での研修会を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、オンラインでの研修会となった。

ア. 開催日時 令和4年1月26日(水) 13:00～15:30

イ. 開催場所 オンライン研修会

ウ. 研修内容 ・働き方にかかる若手教諭(採用後10年前後)のアンケート調査結果
(協会事務局)

・働き方改革 教職員間の情報提供と労働課題の解決事例

～残業ゼロの取り組み～

幼保連携型認定こども園 西須磨幼稚園副園長 船瀬紗代子先生

・働き方改革にかかる最近の動向について

リソラ社会保険労務士法人 代表社員 宇佐美理世先生

エ. 参加者 51名(全幼稚園120園のうちの42.5%が参加)

オ. 終了後、アンケート調査を実施 32名回答 (大変・かなり参考になった割合約8割)

(2) 働き方にかかる若手教諭(採用後10年前後)アンケート調査研究

上記(1)の理事長(設置者)・園長人材育成マネジメント研修会の資料として、事前に採用後10年前後の若手教諭に対して「働き方」についての意識調査を行い、研修会で発表した。

ア. 実施時期 令和3年9月

イ. 対象者 採用後10年前後の教諭 120園無作為5名以内/園 180名回答

ウ. 調査の概況

- 勤務時間については、子どもの登園・降園(認定こども園・預かり保育)などを考えればある程度長くなるのはやむを得ないが約47%と高いが、勤務時間は長いと感じている教諭の割合も同程度となっている。
- 有給休暇については、3割が取得できない又は遠慮がみられる。
- 職場内の悩みや心配事は、保護者対応、職場内の人間関係、教育・保育の内容・実践が高い割合となっている。
- 職場内の風通しは概ね良好な状況にあるが、上司や同僚に気兼ねをしてなかなか自分の意見は言えない等の意見も一定数ある。
- 職場へ望むことは、給与等の処遇改善、有給休暇の取得、勤務時間の短縮が高い割合となっている。

分析と評価

○マネジメント研修では、業務を可視化する、仕事を属人化しない、時間がかかっても業務の精選と情報の共有を行うことが、結果として教諭の人材確保につながることで、誰もが安心して働ける職場環境を確保することが、経営戦略として、その組織の能力を最大限に発揮させることにつながるなどの示唆に富む講演があった。

受講者に研修会終了後、「アンケート調査」を実施したところ、回答のあった32名中、「大変参考になった」、「かなり参考になった」を合わせると78.1%がよかったと評価をしており、研修会としては大きな成果を上げたものと思われる。

今後の研修会では、「他園の実践例などの具体的な取組」、「グループワーク等でいろいろな園長と話をする機会」、「リーダー研修」などの要望があった

- 事前に実施した「働き方にかかる若手教諭(採用後10年前後)アンケート調査」においては、長時間勤務については、幼稚園は、こどもの保育の現場であり、ある程度は許容できるとする一方で、勤務時間が長いと感じている教諭も多かった。
- 年次有給休暇の取得についても取得を遠慮する教諭もあり、風通しのよい職場づくりのためには、教諭は教育者であると同時に労働者であることの認識と理解が必要である。
- 職場へ望むことは、給与等の処遇改善、有給休暇の取得、勤務時間の短縮があげられている。新規採用教諭と同じ結果になっており、働きやすい職場環境づくりが必要である。

取組の方向性

- ①幼稚園教諭の離職防止・定着促進には、理事長・園長の役割が大きいことから、時間外勤務の削減に取り組んでいる幼稚園のモデル事例紹介、中堅教諭の育成方法、グループワーク、PC活用事例、組織マネジメントなど理事長・園長の人材育成マネジメント研修を充実させ、研鑽を深めていく必要がある。
- ②自園における労働条件(給与等)の改善や働き方改革を推進していく必要がある。

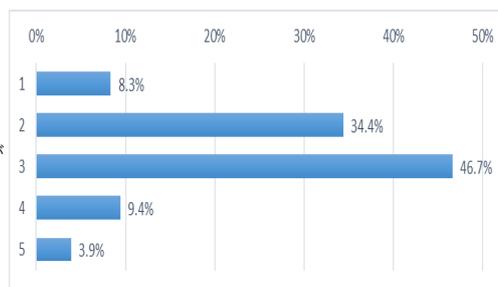
(参考)

働き方にかかる若手教諭(採用後10年前後)アンケート調査

【問1】

あなたは幼稚園の勤務時間について、どのように思われているでしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。

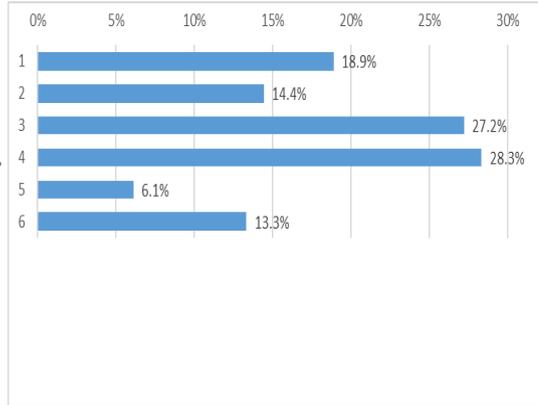
- ① 勤務時間があまりにも長すぎる。
- ② 勤務時間は長いと感じている。
- ③ 子どもの登園・降園(認定こども園、預かり保育)などを考えれば、勤務時間がある程度長くなるのはやむを得ない。
- ④ 勤務時間を長いと思ったことはない。
- ⑤ その他 ()



【問2】

有給休暇の取得についてお尋ねします。
あなたは希望する日に有給休暇の取得はできていますか。
該当する項目に○印をつけてください。

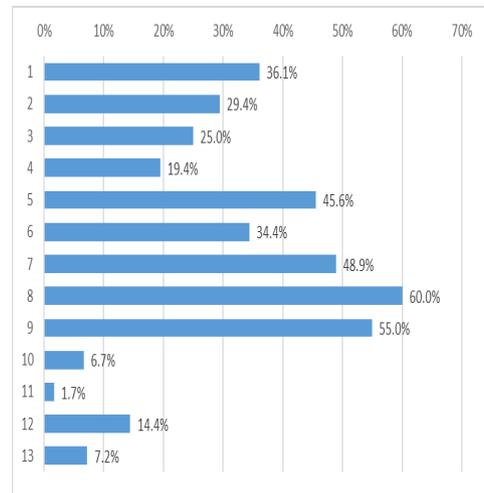
- ① 仕事が忙しくて有給休暇の取得ができない。
- ② 上司や同僚に遠慮して、なかなか有給休暇の申し出ができない。
- ③ 希望する日の有給休暇は取得できている。
- ④ 日頃は忙しくて有給休暇はとれないが、仕事が空いた時に、まとめて取得している。
- ⑤ 有給休暇を知らない。
- ⑥ その他 ()



【問3】

職場内の悩みや心配事とはどのようなものでしょうか。
該当する項目に○印をつけてください。（複数回答可）

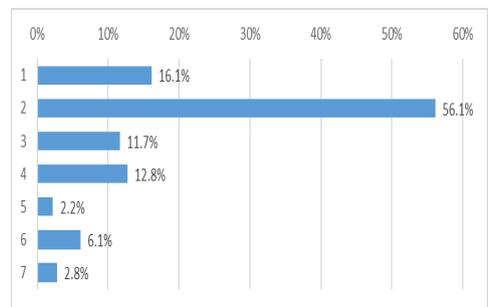
- ① 給与等の待遇面
- ② 勤務時間（始業時刻・終業時刻）
- ③ 残業時間の多さ
- ④ 有給休暇などの休みがとれないこと
- ⑤ 子どもへの接し方
- ⑥ 学級運営
- ⑦ 教育・保育の内容・実践（どのように対応すればよいか迷う等）
- ⑧ 保護者対応
- ⑨ 職場内の人間関係
- ⑩ 自分の意見が採用されない。
- ⑪ 研修が少なく、知識（教育方法）・技能（ピアノ・楽器等）の向上ができない。
- ⑫ 施設や教材・教具の不備など教育環境
- ⑬ その他 ()



【問4】

働くうえで、職場の風通しのよさが求められますが、あなたはどのように感じておられますか。該当する項目で最も近い項目1つに○印をつけてください。

- ① 上司や同僚からの指導・助言も適切であり、職場内での意思疎通もよくできていると感じている。
- ② 職場内の意思疎通は、まあまあ、できており、大事なことは相談しやすいと感じている。
- ③ 上司や同僚に気兼ねをして、なかなか自分の意見は言えない。
- ④ 上司や同僚が自身の意見を押しつけてくるので、従わざるを得ない。
- ⑤ 上司や同僚に意見を言っても相手にしてもらえない。
- ⑥ 幼稚園内で自分の立ち位置がよくわからない。
- ⑦ その他 ()



分析と評価

- 人材確保に関して理事長・園長においてさまざまな取組を行っていた。
- パートタイム教諭の雇用は、勤務時間の弾力化、人員配置や働き方改革の推進に資するものと理事長・園長は積極的に導入する考えであることから、教諭のみならず、その他の職種も含め雇用の在り方について研究していく必要がある。(業務の精選・役割分担等)
- 再就職の促進については、人材登録バンクを要望する意見が多かったが、個人情報の管理や有効性(求職者が長期にわたる登録を必要とするか等)、仕組みづくりなどについて研究する必要がある。(あっせん行為は国の許可が必要)
- 教諭の質の確保と向上には、給与等の改善、初任者から園長まで各段階に応じた研修プログラムの策定を求める意見が多かった。特に、研修プログラムの策定は、教諭の安定したキャリア形成、処遇改善(給与改善などの園経営にも資する)や教諭の確実な教育力・保育力育成のロードマップとなることから、「山口県乳幼児の育ちと学び支援センター」との一層の連携により、幼稚園が受け入れやすい計画を策定する必要がある。
- 一種免許状の取得は、「山口県乳幼児の育ちと学び支援センター」において免許法認定講習が実施されているが、単年度の受講のみでは「上進」(一種免許状への申請手続き)に必要な単位修得ができないことから、センターにおいて講習が毎年、継続的に開催されることが必要不可欠である。
- 研修について、参加させる時間的余裕がない幼稚園が多く見受けられることから、受講に伴う移動時間や負担を少なくするため、オンラインでの研修(有効な証明書の交付)を増加させる必要がある。

取組の方向性

- ①教諭の質の向上を図るためには、雇用の在り方を含め、研修機会の増加やインセンティブについて検討するとともに、「処遇改善Ⅱ」とむすびついたオンライン研修の拡大を図っていく必要がある。
- ②研修の充実のためには、「山口県乳幼児の育ちと学び支援センター」との連携を強化していく必要がある。
- ③一種免許状の取得促進を図るためには、一種免許状を保有している教諭への処遇改善、受講料、運営費等への支援を行政に要望する必要がある。

(参考)

人材確保にかかる理事長(設置者)・園長アンケート調査

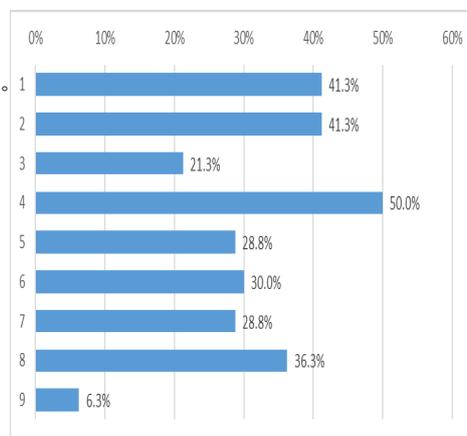
就職支援について

【問1】

幼稚園への新卒者の就職を促進するためには、どのような方策が望ましいと思われますか。

該当する項目に○印をつけてください。(複数回答可)

- ① 協会が実施している「教員採用候補者選考試験」の養成大学へのPRをもっと拡充する。
- ② 協会で就職説明会を開催し、就職を希望する学生に情報提供の機会を増やす。
- ③ 民間団体等の各種の就職説明会に参加し、就職先を検討する学生に情報提供の機会を増やす。
- ④ 奨学金や支度金など幼稚園への就職を促進するための支援制度を設ける。
- ⑤ 養成大学に向向き、学生に、直接、幼稚園の魅力や実際を知ってもらうための講義や説明会を設けてもらう。(園長又は卒業生などによる)
- ⑥ 幼稚園の実際をもっと知ってもらうため、幼稚園見学会を各地区で開催する。
- ⑦ 県内の各幼稚園を紹介する小冊子(パンフレット)を作成し、養成大学の学生に配布するなど、幼稚園の情報発信をもっと促進する。
- ⑧ 幼稚園協会のホームページに求人・求職サイトを設けて、就職情報を提供する。
- ⑨ その他()



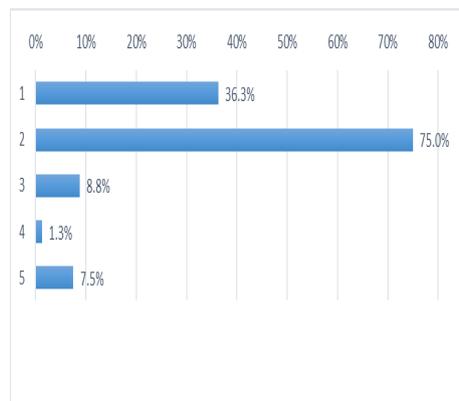
パートタイム教諭について

【問2】

パートタイム教諭(非常勤職員)の雇用について、どのようにお考えでしょうか。

該当する項目に○印をつけてください。

- ① パートタイム教諭の雇用は、フルタイム教諭(正規職員)の雇用難により、園運営には不可欠となっており、雇用せざるを得ない。
- ② パートタイム教諭の雇用は、園全体の勤務時間の弾力化(多忙な時間帯や正規職員の育児休業などへの対応)に資するものであり、積極的に、雇用したい。
- ③ パートタイム教諭の雇用は、人件費の削減ができるため、できるだけ多く雇用したい。
- ④ パートタイム教諭は、雇用していないし、基本的に雇用しない方針である。
- ⑤ その他()



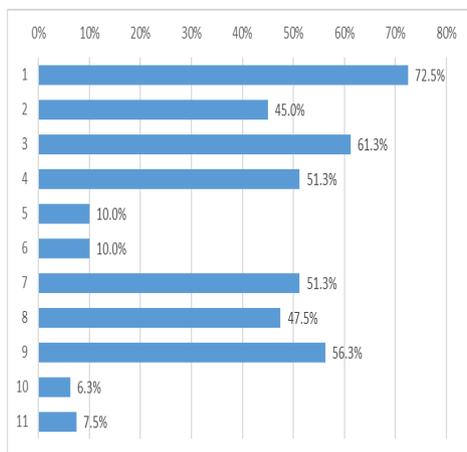
離職防止について

【問3】

離職防止に向けて、どのような方策をとられていますか。

該当する項目に○印をつけてください。(複数回答可)

- ① 日頃から、教職員に積極的に声掛けをし、風通しのよい職場づくりを心がけている。
- ② 勤務時間の管理をしっかり行い、時間外勤務の際には、所定の時間外手当てを支給している。
- ③ 給与面等の処遇改善を進めている。
- ④ 育児休業制度を説明し、雇用の継続を図っている。
- ⑤ 幼稚園独自の育児休暇制度があることを説明し、雇用の継続を図っている。
- ⑥ 不要不急の勤務を減らすため、タイムカードの導入など、勤務時間の短縮化に努めている。
- ⑦ 業務の担当、副担当など複数制の業務体制とし、一人に負担がかからないようにしている。
- ⑧ パートタイマーの雇用(午前勤務・午後勤務)などを通じて、幼稚園としての弾力的な勤務体制をつくっている。
- ⑨ 業務に支障のない限り、有給休暇の取得を奨めている。
- ⑩ 特に、離職防止についてあまり意識していない。
- ⑪ その他()



再就職支援について

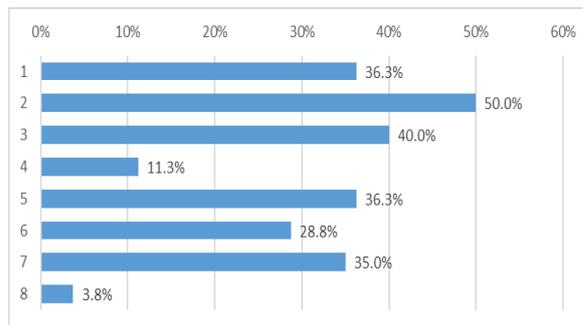
【問4】

幼稚園への再就職を促進するためには、どのような方策が望ましいと思われますか。

該当する項目に○印をつけてください。（複数回答可）

（※教員免許の更新については、現在、国において見直しを検討されています。）

- ① 幼稚園協会のホームページでの求人情報
- ② 求職者のための人材登録バンク（求職を希望している者のリスト）
- ③ 求人・求職の相談窓口
- ④ 教員免許状の更新時期を迎えていることとの連絡（受講案内）
- ⑤ 教員免許状更新のための講習受講料の補助
- ⑥ 再就職に向けての事前研修（幼稚園の現状、課題など）
- ⑦ 再就職の際の準備金や支度金などの支援制度
- ⑧ その他（ ）



質の確保・向上について

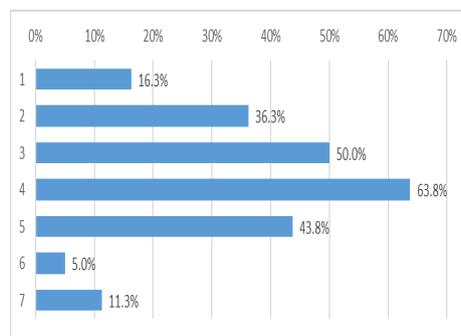
【問5】

幼児教育を充実させるためには、教諭の質の確保と向上が不可欠と思われますが、

どのような方策があるとよいと思われますか。

該当する項目に○印をつけてください。（複数回答可）

- ① 一種の教員免許状を取得できる四年制の養成大学において人材の輩出を促進する。
- ② 二種の教員免許状を取得している教諭に1種免許状の取得ができる「認定講習」を受講（「上進」）させて、より質の高い人材を育成する。
- ③ 初任者から園長まで各段階に応じた研修プログラムを策定する。
- ④ 給与等の処遇改善を行う。
- ⑤ 安定した人材確保を図るため、採用・再就職の取組を促進する。
- ⑥ 現状の研修で、十分、人材が育成されている。
- ⑦ その他（ ）



一種免許状取得促進方策

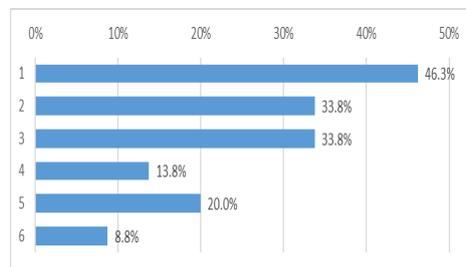
【問6】

幼稚園内の一種教員免許状の取得を促進するためには、どのような方策があると

よいと思われますか。

該当する項目で、もっとも必要な項目1つに○印をつけてください。

- ① 一種免許状を保有している教諭への処遇改善
- ② 一種免許状取得のための「認定講習」（「上進」）受講料の支援
- ③ 一種免許状の取得促進に取り組む幼稚園への運営費の支援（認定こども園も含む）
- ④ 一種免許状の「講習期間」（前後を含む）中の代替教諭の人件費の支援
- ⑤ 一種免許状の取得促進は考えていない。
- ⑥ その他（ ）



III 検討組織

幼稚園の人材確保支援事業調査研究実行委員会委員

区分	氏名	所属	分野
委員長	川崎 徳子	山口大学教育学部准教授	学識経験者 養成校
委員	佐々木 和美	岩国短期大学幼児教育科准教授	学識経験者 養成校
委員	弘中 順一	山口芸術短期大学保育学科長・教授	学識経験者 養成校
委員	宇佐美 理世	山口県社会保険労務士会 (リソラ社会保険労務士法人代表社員)	労務管理 就業環境
委員	水野 久敬	山口県総務部学事文書課長	幼児教育 私学助成
委員	福本 理	山口県こども・子育て応援局こども政策課長	幼児教育 施設型給付
委員	後根 茂	山口県乳幼児の育ちと学び支援センター次長	研修
委員	中邑 隆哉	(公財)山口県私立幼稚園協会理事長	認定こども園 岩国中央幼稚園園長
委員	片山 耕修	(公財)山口県私立幼稚園協会副理事長	小郡幼稚園 理事長・園長
委員	大野 教正	(公財)山口県私立幼稚園協会副理事長	認定こども園 ふくがわこども園園長

【実行委員会開催日】

- 第1回会議 令和3年 6月15日(火) 於:山口県私学会館
- 第2回会議 令和3年11月 8日(月) 於:山口県私学会館
- 第3回会議 令和4年 2月22日(火) 於:山口県私学会館



(幼稚園の人材確保支援事業調査研究実行委員会の会議の様子)

幼稚園の人材確保支援事業調査研究「採用部会」委員

区分	氏名	所属
部会長	佐野 太	小野田めぐみ幼稚園理事長・園長
委員	森 円	マリア幼稚園園長
委員	脇 幸典	認定こども園 松崎幼稚園園長
委員	河名 哲雄	認定こども園 萩幼稚園園長
委員	見山 任昭	四恩幼稚園園長

【採用部会開催日】

- 第1回会議 令和3年 7月28日(水) オンライン会議(働き方改革部会との合同会議)
- 第2回会議 令和3年10月26日(火) オンライン会議
- 第3回会議 令和4年 2月18日(金) オンライン会議

幼稚園の人材確保支援事業調査研究「働き方改革部会」委員

区分	氏名	所属
部会長	大野 教正	認定こども園 ふくがわこども園園長
委員	弘中 貴之	認定こども園 右田幼稚園理事長
委員	有馬 大雄	真珠幼稚園理事長・園長
委員	中野 節子	小松原幼稚園理事長・園長
委員	梶山 智史	認定こども園 泉幼稚園副園長

【働き方改革部会開催日】

- 第1回会議 令和3年 7月28日(水) オンライン会議(採用部会との合同会議)
- 第2回会議 令和3年10月28日(木) オンライン会議
- 第3回会議 令和4年 2月17日(木) オンライン会議

【事務局】

木村 泰則	(公財)山口県私立幼稚園協会	常務理事
横川 明千代	(公財)山口県私立幼稚園協会	事務局長
板屋 芳子	(公財)山口県私立幼稚園協会	主事
数井 恵子	(公財)山口県私立幼稚園協会	非常勤職員

IV まとめ

今回の幼稚園教諭の人材確保について調査研究を行うきっかけは、協会が実施している「教員採用候補者選考試験」の受験生が大幅に減少してきていること、協会独自のアンケート調査で、20歳代の若手教諭の退職が多いとの現実に危機感を覚えたことによる。

このため、養成大学、社会保険労務士会、行政、研修機関、幼稚園の各分野で構成する「幼稚園の人材確保支援事業調査研究実行委員会」(親会議)を設置し、検討をお願いした。

調査にあたっては「調査研究実行委員会」(親会議)に調査研究の方向性を定めていただき、協会内の作業部隊である「採用部会」及び「働き方改革部会」で具体的なアンケートの質問項目や取組等について練った。

調査研究を始めると、さまざまな意見が出され、質問項目も多くなったが、養成大学の学生、新規採用者、中堅教諭、再就職教諭、理事長(設置者)・園長に至るまで、各ステージでの幅広い意見・意向が把握できたことは大きな意義があった。

また、養成大学との意見交換会は学生ニーズを知る上で非常に参考になった。

現場の教諭については、「子どもを育てること」に誇りを持ち、自身も教諭として成長したいという熱い気持ちを感じ取ることができた。しかし、その一方で、労働者として給与等の改善、有給休暇の取得、勤務時間の短縮(自分の時間を持ちたい)を求める声は大きく、教育者と労働者の狭間で悩む姿が浮かび上がった。

アンケート調査については、毎年でなくてもよいから加盟園の状況が把握できるため、定期的に調査を求める意見や教諭からは意向を吸い上げてもらえてよかったと評価する意見が多かった。

少子化の流れは今後も続くと思われる。退職は人材の流出である。退職者がでると、それまで幼稚園が手塩にかけて育てた人材を、また一から育てることになり、組織としても大きな損失である。まずは退職者を出さないこと、働きやすい環境づくりの取組を進めていくことが重要と思われる。また、同時に養成大学への入学者を増やす取組の検討も必要と思われる。

この調査研究を通じて、学生の養成から、新規採用、再就職、教諭の質の向上は、実はつながっていること、協会内で教諭の人材確保について、問題意識を共有できたことは大きな意味があった。

この調査結果を今後の幼稚園の人材育成や教諭の確保に生かしていきたい。