

文部科学省 令和4年度委託事業

「幼児教育における人材確保・キャリアアップ支援事業(人材確保関係事業)」

事業報告書

令和5年3月

## 人材確保関係事業 事業結果報告書

調査研究課題	<p>1. 養成・採用の強化及び魅力発信（幼児教育施設への就職希望者を増やす） 依然として幼稚園教諭を目指す学生や新潟に残り就職をする学生が減少している。中高生へ向けて幼稚園教諭の魅力発信を行い、養成校に入学してもらうことや関東圏の人材に向けて新潟で就職する魅力を発信することでIターン・Uターンを促すことができる。そのために引き続きWEB方式での就職説明会を行い、継続した周知方法に加え、多様な媒体を利用し周知を広くする必要がある。また令和3年度に学生よりアンケートで聴取した意見を踏まえ、WEBサイトの内容見直しを図り、新型コロナウイルス感染対策を徹底した上で対面方式での就職説明会を実施する。</p> <p>2. 離職防止・定着促進（働き方改革） 幼稚園教諭の離職理由として、幼稚園における賃金、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・定着促進のための取り組み改善を図る。また、キャリアパス制度を加盟園が導入・構築することにより、保育者が仕事や人生の目標を設定したり、自己評価制度の見直しを図ったりすることで、仕事のやりがいを感じ将来の不安を解消する機会を作り、離職防止・定着促進を図る。</p> <p>3. 教員等の資質・能力向上（キャリアアップ） 子どもたちの未来を創り、また日本の未来を左右する幼児教育がいかに大切かということが議論されている。多くの先進国の中には幼児教育に投資をする考え方があるが、日本はまだその考え方が浸透していない。その理由の一つとして質の問題がある。幼稚園教諭の一種免許取得率は、他の一条校と比較されると著しく低く、一般的にも劣った業種に見られがちである。今後は時代に沿った教育を教員が受ける機会を多く持ち、それを可視化や情報発信をして保護者をはじめ、社会に幼稚園教諭の重要性を理解して頂きたい。また令和の日本型学校教育にあるように、社会変化に適応した教育をAIやICTを駆使して質の向上を図る。</p> <p>4. 新潟県幼児教育センターとの連携 現在、新潟県には幼児教育に関して連携を図れる組織がなく、幼児教育に関する統一した研修機会がなかった。令和4年度、新潟県幼児教育センターが設置され、新潟県並びに市町村が一体となり幼児教育の一層の推進を図る体制が整う。特に、幼保小の連携が重要であることの理解が図られ、小学校進学のためにはどのように連携を進めればよいかを県全体で検討し、実践することが可能となる。 そのほかにも幼稚園教諭等の資質・能力向上のための研修会の在り方や支援の必要な子どもたちの支援体制が充実することで幼稚園教諭等のキャリアアップにつながると考えている。</p>		
申請者 (機関名)	(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会		
申請機関 代表者	ふりがな	すみやまさお	
	氏名	角谷 正雄	
	所属部署	職名	理事長
	所在地	新潟県新潟市中央区笹口1丁目12番地7ダイアパレス笹口内	

## A) 調査研究の目的並びに成果及び今後の課題(研究の要旨を含む)

### A-1) 調査研究の要旨

#### 1. 本事業の目的

私立幼稚園・認定こども園における質の高い人材の確保は、幼児教育の観点から重要と考える。また、働きがいの向上による人材定着も課題である。下記内容の事業を実施し、調査・分析及び効果測定を行い、私立幼稚園・認定こども園の人材確保に効果的な事業を実施していくことを目的とする。

#### 2. 各調査の研究課題

##### (1) 養成・採用の強化及び魅力発信(幼児教育施設への就職希望者を増やす)

この度、合同説明会を一部対面形式に戻して実施したが、新型コロナウイルス感染症の感染者数のピーク時期と重なってしまい、参加者の集客は困難であった。一方で、加盟園へのアンケート結果によるとWEB形式で実施した合同説明会の参加者から就職につながった実績が3園あった。いずれも対面形式の合同説明会に参加した園であるが、WEB形式で合同説明会を継続的に実施している効果があったものとする。幼児教育施設への就職希望者を増やすため、WEBサイト上に中高生のインターンシップ受け入れに係る項目を新たに追加した。WEBサイトを通じて高校生インターンシップや職場体験申込が16件あった。昨年度より継続して行っている高校生に向けた魅力発信の成果であり、申込方法について学生の電話への苦手意識を考慮しWEBサイトから気軽に行えるよう工夫した点も効果があったものとする。中高生のインターンシップを受け入れることで、この仕事に対する熱意を感じることができたと同時に、中高生が求めているものに対する的確にこたえることができた。

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、対面形式は小規模に切り替える必要もあると感じられた。また、WEBのコンテンツを増やし、若い世代が求める情報や動画を取り入れたい。中高生へのアプローチの重要性から、中高生向けに内容を変えて合同説明会を開くことも検討したい。

研修会には保育業界に特化した採用サポート事業を実施している講師を招き、学生が求めているものと、各園が気を付けなければならないポイントを具体的に解説していただき、自園の魅力の可視化を図る必要性を聞いた。今後は各園の魅力をしっかりと伝えることができるよう講演内容を加盟園内で共有し、各園で対応してもらおうよう調査研究実行委員会で検討したい。学生や採用の最新情報を収集し、調査研究実行委員会で研修の内容を考え、次年度以降の活動の改善につなげたい。

##### (2) 離職防止・定着促進(働き方改革)

幼稚園教諭等の業務負担軽減・就労環境の改善のためにICTを取り入れたいと考えていても業者やシステムをどのように選定すればいいのかわからないといった加盟園からの意見を反映し、複数のICT業者から各社が提供しているシステム等について具体的に説明を聞くことができる機会を研修会に設けた。この研修内容は参加した加盟園からたいへん好評であった。複数のICT業者から直接説明を聞くことで、自園にあうICT業者やシステムを比較・選定することができ、ICT導入のきっかけとして効果があったものとする。また、ICT業者担当者とは直接やり取りができることはメリットがあった。一方で、説明するICT業者の選定については、調査研究実行委員会委員園で取り入れている業者を中心に行った。加盟各園が希望する導入システム等について広く情報を収集し、加盟各園がICT導入により業務負担軽減・就労環境の改善ができるよう調査研究実行委員会で検討したい。

より多くの加盟園がキャリアパス制度の導入を図るための研修を行ってきたが、キャリアパスの仕組みづくりを短時間の研修で完結させることは難しく、現場の職員全員を巻き込んで行う必要があると考える。また、それを運用できる人員配置や時間も多く取らなければならないため、今後は各園でキャリアパスを作ることでできる仕組みを考えることも検討したい。

### (3) 教員等の資質・能力向上(キャリアアップ)

キャリアパスにおける新たな試みとその効果について東京家政大学／東京家政大学短期大学部教授佐藤康富様より研修会で振り返りと講評を頂いた。キャリアパスの構築は各園の状況によりさまざまであるが、キャリアパス導入に際しての手順や方法その効果について伝え広く加盟園がキャリアパスを導入するきっかけとなるよう、講師の講演後には、前年度のキャリアパス導入調査協力3園より具体的な内容とその効果のまとめを発表する時間を設けるなどの工夫をした。しかし、研修参加者にはキャリアパスの作成に重きを置いた研修内容と考えていた方が多かったので、認識の差異が生じてしまった。保育の中でキーとなる場面を切り取り、ドキュメンテーションにすることで、保育の振り返りができ、保育の見える化が図られたことは、保育者の資質向上につながったものとする。また、保護者にドキュメンテーションのアンケートを取ることで、保育者のやりがいや自信が大きくなった点等の効果について情報を共有し、キャリアパス導入を通して、今後も教員等の資質・能力向上(キャリアアップ)につなげたい。

県内教員養成校との懇談会を通して教育実習や教育内容について意見交換を交わすことができた。今後はお互いが同じ研修を受ける機会などを積極的に設けたい。

### (4) 新潟県幼児教育センターとの連携

教職員の質の向上と幼児教育の充実、幼保小の円滑な接続を図るために今年度より設置された幼児教育センターについて、新潟県教育庁義務教育課指導主事にお越しいただき、新潟県幼児教育センターの事業内容について具体的に説明をしていただいた。幼児教育アドバイザー等の訪問支援のほか、オンライン研修が多数設定されていることがわかり、幼児教育センター事業の利用方法等について研修を通して加盟園が理解することができ、利用する園が多くなってきていることは、幼児教育センターと連携して実施した研修会には効果があったものとする。当協会が実施する研修会や勉強会にアドバイザーから参加していただいたりしながら、お互いの幼児教育に関するずれがないようにした。時代に沿った内容の研修が実施できるよう、今後はさらに当協会と幼児教育センターとの連携を強化し、関わりあいながら教員等の資質・能力向上につなげていきたい。

## 3. 全体のまとめ

事業の開催形式について、オンライン形式と対面形式のどちらも希望する調査結果を受け、広く事業に参加してもらえるよう、今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況が落ち着いていることを想定し事業の計画を立て、オンライン形式と対面形式とを併用した研修、懇談会や説明会を開催し、希望する形式で参加できるように工夫した。待機児童がほぼ解消される等により人材を物理的に確保しなくてもよい園が出始めているため、需要はあるが地域や園の規模等により限定的になってきている。より効果的な人材確保に向けて、今後は質の高い人材や多様性に富んだ人材を確保できるようシフトしなければならないと感じる。一方で、離職防止や定着促進に関しては、保育者のやりがいや働きやすい環境づくりの提案が本事業を通してできたのではないかと思う。引き続き、実施事業の反省を生かし、調査研究実行委員会でも内容の精査を図り次年度の人材確保事業へつなげられるようにしたい。

## A-2) 調査研究の目的及び内容

1. 第1回幼稚園の人材確保支援事業研修会～人員確保と人材定着についてのポイント～（養成・採用の強化及び魅力発信、離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 共通）

### (1) 目的

採用の強化と人材を確保するための一つとして実施する合同説明会に向けて、採用マーケティングや採用イベントへの準備、合同説明会での実践方法を学び、採用へと結びつける。

キャリアパスを導入し、保育者自身の課題、学年の課題等を職員間で話し合い、解決策を共有する機会と継続的取り組みを実行することで、保育に携わることへのやりがいを高め、人材定着を図る。

### (2) 取組内容について

【期日・場所】令和4年7月4日（月）ホテルニューオータニ長岡（長岡駅徒歩1分）において開催

【開催形式】対面（会場参集）とオンライン（Zoomを使用したリアルタイム配信）を併用した形式

【実施内容】研修1

講演 「就職フェア直前セミナー～採用イベントで成果を出すための7つの視点～」

講師 キャリアフィールド株式会社代表取締役都築裕一様

キャリアフィールド株式会社コンサルティング事業部大庭彩日美様

研修2

講演 「キャリアパスにおける新たな試みとその効果」

講師 東京家政大学／東京家政大学短期大学部教授佐藤康富様

講演 「令和3年度キャリアパス導入園における取組について」

講師 認定こども園金城幼稚園・保育園員瀬泉美先生

認定こども園長岡和光幼稚園なごみ保育園齋藤咲子先生

認定こども園東光こども園小野はるか先生

認定こども園東光こども園海津里帆先生

参加者 52名（参加園31園・加盟園参加率29.5%）

### 【実施するプロセス】

・多くの園の課題として、採用の決め手となるポイントの整理、把握、また学生へのアプローチ方法があげられることから、これらの課題を解消するため実施することとなった。

・新卒者の離職防止、定着促進を図るために必要な取り組みの一つであるキャリアパスをより多くの加盟園が理解し、加盟園での導入を強化することができるよう、令和3年度に大学教授の指導のもとモデル事業として実施した調査協力園の3園の担当者が、各園におけるキャリアパス導入へのプロセスや内容、その効果について紹介することとなった。

### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・発表する調査協力園が全て新潟県中越地区であったことから、発表担当者の負担を考慮し中越地区である長岡市の会場で実施する。また、コロナ禍であることや県内の移動時間の負担等を考慮しオンラインでも研修に参加できるよう対面とオンラインとを併用する。

・保育業界の就職イベントを多く企画運営する民間会社より講師を選定することで、採用に際し合同説明会における効果的な準備、当日の対応、採用へ結びつけるためのプロセス等を学ぶことができる。

・取り組み等の実施例を具体的に紹介することで、加盟園のキャリアパス導入の手掛かりとする。

## 2. 第2回幼稚園の人材確保支援事業研修会（離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上、新潟県幼児教育センターとの連携 共通）

### （1）目的

令和4年度に新潟県幼児教育センターが設置され、今後、幼児教育センターの活用が期待される。新潟県幼児教育センターの機能や役割等について講師より説明を受け、今後の園内研修での活用や、幼稚園教諭等のキャリアアップなどを図ることを目的とする。

また、「ICT導入に向けた説明について」では、ICT導入を検討しているが、機能等不明な点が多く導入に至っていない園等に向け、実際に加盟園で導入実績のある4つの業者より講演してもらい、ICT導入の参考にし、業務の効率化による省力化で職員負担の軽減と質の向上を図り、より働きやすい職場環境をつくることを目的とする。

### （2）取組内容について

【期日・場所】令和4年9月7日（水）アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）において開催

【開催形式】対面（会場参集）とオンライン（Zoomを使用したリアルタイム配信）を併用した形式

【実施内容】研修1

講演「新潟県幼児教育センターについて」

講師 新潟県教育庁義務教育課指導第2係指導主事相田巧様

研修2

講演「ICT導入に向けた説明」

講師① 株式会社テクノクラフト（コミュナビ）コミュナビグループ本間笑美子様

株式会社テクノクラフト（コミュナビ）コミュナビグループ湯田絵莉香様

講師② 有限会社ゼンポ（きっずノート）サポートチーム菅沼加織様

講師③ ユニファ株式会社（ルクミー）営業部インサイドセールス課中川愛美様

講師④ 株式会社コドモン（コドモン）普及推進部チームリーダー加治宗一郎様

参加者 58名（参加園38園・加盟園参加率36.2%）

### 内容

研修1「新潟県幼児教育センターについて」では講師より新潟県の幼児教育推進体制、幼児教育センターの設置経緯、幼児教育センターの事業内容の説明を受けた。研修2「ICT導入に向けた説明」ではICT業者4社の担当者を講師として、各社の園務支援システム（アプリやソフト）の機能解説を行った。

### 【実施するプロセス】

・新潟県幼児教育センターと連携を図ることにより、幼稚園教諭等の資質・能力向上のための研修会のあり方や、支援の必要な子どもたちへの支援体制が充実することで幼稚園教諭などのキャリアアップへつながると考えられる。幼児教育センターとの連携にあたり幼児教育センターの設置経緯や機能などを知るための機会が必要であると考え研修会を実施した。

・ICT導入による園務の効率化や教職員の業務負担軽減により就労環境を改善することで自己研鑽の時間の確保や離職防止につながると考え、一度に複数の業者から説明を受け多くの園が自園にあったシステムを検討できる機会を設け、ICT導入のきっかけとして研修会を実施した。

### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・参加者が時間的余裕をもって参加できるよう、午後2時からの開催とした。

・ICT導入に向けた説明では、ICT業者の地域に関わらず参加できるように、オンラインによる説明参加ができるように開催形式を工夫した。

・研修会実施に当たっては、対面形式とオンライン形式とを併用し開催することで、移動による時間制限等による参加者の地域差をなくし、より多くの加盟園が参加しやすいように工夫した。

### 3. 第3回幼稚園の人材確保支援事業研修会～差別化を図り園の魅力伝えるポイントについて～ (養成・採用の強化及び魅力発信)

#### (1) 目的

養成・採用の強化及び魅力発信（幼児教育施設への就職希望者を増やす）のために、学生に対してどのようなメッセージを発信していけばよいのか、次年度の採用活動に向けた差別化による採用を成功させるコツについて学ぶことを目的とする。また、高校生への取り組みについても、事例を踏まえたアプローチ強化のポイントについて提案いただく。

#### (2) 取組内容について

【期日・場所】 令和5年1月13日（金）アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）において開催

【開催形式】 対面（会場参集）とオンライン（Zoomを使用したリアルタイム配信）を併用した形式

【実施内容】 講演「差別化の具体的手法～差別化4つのステップ～」

講師 キャリアフィールド株式会社代表取締役都築裕一様

参加者 45名（参加園30園・加盟園参加率28.6%）

#### 内容

- ・幼稚園業界の人材
- ・なぜ高校生へのアプローチが必要なのか
- ・地元で保育のなり手を増やす
- ・地域での人材育成
- ・差別化ポイントを言葉にする意味
- ・採用マーケティング ステップ① 採用ターゲットを考える  
ステップ② 採用競合を考える  
ステップ③ 園長・理事長の想いと擦り合わせる  
ステップ④ 「言葉」を浸透させる

#### 【実施するプロセス】

・人材採用が困難と言われている中、採用のための合同説明会を実施しても新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策等による制限があったり、新潟県の地理的環境が広範囲だったりする為、合同説明会に学生をなかなか集客できないのが現状である。また、高校生の将来なりたいランキングにおいても、学年が上がるにつれ幼稚園教諭等のランクが下がっているというアンケート結果がある。

・今夏実施した合同説明会での学生の集客状況等を考慮し、また、採用に際し様々な課題を解決するための対策として、合同説明会エリアを細分化・小規模化すること、高校生の職業体験や高校生向けのイベントを通して高校生へアプローチすること、自園がどんな園かを言語化し認知してもらい興味を持ってもらうこと等の取り組みにより園の差別化をはかり、魅力を発信することで、養成・採用の強化につながると考え研修会を実施した。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・研修会場は、公共交通機関を利用して、また自家用車利用でのアクセスに便利な立地を設定した。  
・研修会の実施に当たっては、コロナ禍であることから対面形式とオンライン形式とを併用し開催する。これにより移動による時間制限等による参加者の地域差をなくし、より多くの加盟園が参加しやすいように工夫した。

・採用の強化のための研修内容として、差別化の意味について理解しやすいような説明と改めて自園のよさや魅力を考えるきっかけになるような内容にした。

・保育業界の就職イベントを多く企画運営する民間会社より講師を招き、具体的な手法について説明してもらうことで、各園における採用のための活動に取り入れやすくし、採用強化につながるよう工夫した。

#### 4. キャリアパス制度導入の促進（離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 共通）

##### （1）目的

離職防止・定着促進のため継続的に本事業に取り組んでいるが、昨年度は教員の資質向上につながる事例もあった。キャリアパス制度の導入の必要性について加盟各園に周知・理解を図り、取り組みを実施する加盟園数を増やすことで各園の離職防止・定着促進並びに教員等の資質向上につなげ、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）取組内容について

###### ・キャリアパス導入園への運用支援

キャリアパス制度導入による離職防止・定着促進並びに教員等の資質向上につなげるための調査を講師の運用支援・指導のもと実施した。

調査協力園は、加盟各園に募集し、下記の新規2園とした。

○認定こども園白鳥こども園（担当者職・氏名 園長・小熊由美）新規園

○認定こども園小千谷幼稚園（担当者職・氏名 理事長・佐藤陽介）新規園

運用支援・指導者：東京家政大学／東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様

#### 5. 新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会（養成・採用の強化及び魅力発信）

##### （1）目的

本懇談会を開催する目的は以下2つによる。第一に、新規採用促進や離職防止のための取り組みである。次に、質の高い幼児教育を実現するため、保育現場と養成段階の双方における擦り合わせを行うための場としての取り組みである。これら2つの目的を達成するために本事業を実施する。

##### （2）取組内容について

1回目【期日・場所】令和4年7月1日（金）アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）

【開催形式】対面（会場参集）とオンライン（Zoomを使用したリアルタイム配信）を併用した形式

###### 【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

②協会加盟園における令和5年度新規採用募集予定状況について

協議①文部科学省委託事業「人材確保関係事業」について

②幼児教育センター及びキャリアアップの動向について

③その他

懇談会参加者 養成校側参加者9校13名（県内養成校11校 養成校参加率81.8%）

本協会側参加者13園13名

2回目【期日・場所】令和5年2月7日（火）アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）

【開催形式】対面（会場参集）形式

###### 【実施内容】

報告①令和5年度県内私立幼稚園教諭等採用実績状況等について

②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

協議①文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」について

②教育実習について

③令和の日本型学校教育について



#### ④その他

##### 意見交換

懇談会参加者 養成校側参加者 9校 14名（県内養成校 11校 養成校参加率 81.8%）  
本協会側参加者 16園 16名、新潟県総務部大学・私学振興課 3名

##### 【実施するプロセス】

・本懇談会は保育現場と養成校との間で意見を擦り合わせるための場となっており、保育者を志す学生の資質向上や現場における人材育成にも寄与している現状があった。これらを踏まえ、令和4年度においても保育の質を高めるために必要かつ重要な事業であると判断し、7月1日及び2月7日の年2回実施する計画とした。

・懇談会の参加者は、県内養成校 11校の就職担当者および実習担当者に加え、本協会の役員および調査研究実行委員、オブザーバー（加盟園の設置者・園長等）とした。この計画にくわえ、2月7日の2回目の懇談会においては、担当課である新潟県総務部大学・私学振興課より課長補佐、政策企画員並びに主任の3名が懇談会に参加・傍聴した。

・懇談会における報告内容は、養成校側は学生の進路・就職動向等を、加盟園側は採用計画と実績とし、県内教員養成校に通う学生の就職動向等について情報収集できるようにする。これに伴い、双方を対象に事前アンケート調査を実施した。

・協議内容は、学生の就職活動の動向や教育実習に係る協議、合同説明会に係る協議・意見交換、県内高校生へのPRに係る協議・意見交換・協力依頼とした。これに加え、令和4年度に設置された新潟県幼児教育センターの周知・理解及び協力要請、キャリアアップの動向を協議することとした。また、社会環境に応じた教育のあり方について、「令和の日本型学校教育」を題材とし、協議を行うこととした。

##### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

(1)継続して実施する取り組み（継続することによる情報集積・学生への認知・周知等につなげる）

・第1回懇談会（7月開催）において、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を前提に、懇談会の開催形式を対面とオンラインとを併用した形式とし、感染者数の状況にかかわらず、実施可能な準備を整えた。

・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た。これにより、養成校に配布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県内加盟園における採用情報を確認できるようにした。

・各養成校における直近の就職実績なら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、次年度以降における学生等の就職活動に役立てられるようにした。

・合同説明会についての効果検証にくわえ、高校生へのPRについても意見交換を行った。

・学生の就職状況に係る協議として、人材派遣会社の利用状況について協議を行った。

・学生の教育実習に係る協議として、令和の日本型学校教育について意見交換を行った。

(2)新たに実施した取り組み

・第2回懇談会（2月開催）においては、県内における感染状況が沈静化しつつあることを考慮し、対面開催とした。この結果、対面開催を理由に参加を辞退する申し出のあった養成校はなかった。懇談会における協議においても対面とオンラインとを併用した形式と比較して、より臨場感を伴った活発な意見交換がなされたのではないかと考える。

・通園バスの置き去り事件、施設における虐待事案等について、教育実習と併せて協議を行った。教育実習においては、新型コロナウイルス感染症に伴う感染防止対策を実施しながらの実習依頼や引き受けについて、加盟園及び養成校双方の苦労が共通理解された。通園バスの置き去り事件や虐待事案

等に関しては、このような痛ましい事故や事件が再発しないよう、専門職としての責任感および資質や能力の育成について、これまでに引き続いて力を入れて取り組んでいく必要があることが共通認識された。

・「令和の日本型学校教育」への取り組みについて、加盟園間だけでなく、養成校間にも温度差があることが分かってきた。養成課程における学生への指導や育成において、大学や短期大学と比較して、専門学校における取組の進捗にばらつきがあることが分かった。この点に関し、当協会として引き続き周知・理解に努めていく必要があると考えられる。

・教育実習のあり方について定期的に協議を行ってきたが、コロナ禍も相まって以前よりも実習先の確保が難しくなっているとのご意見をいただいていた。この意見を踏まえ、加盟園に対し実習の受け入れやすい時期についてアンケート調査を行い、養成校に対しては教育課程で編成されている実習時期等についてアンケート調査を行い、集計を取って結果の公表を行った。

## 6. 合同就職説明会（対面形式（一部、オンデマンド配信））（養成・採用の強化及び魅力発信）

### （1）目的

新潟県内及び関東圏を中心とした県外養成校に在籍する学生を対象に就職採用に関する情報提供を行うことで、本協会加盟園への理解度向上を図り、また県内高校生向けの内容を実施し、養成・採用の強化及び魅力発信につなげることを目的とする。

### （2）取組内容について

【期日】 7月27日（水）

【形式】 対面（会場参集）と一部オンライン（リアルタイム配信・オンデマンド配信）を併用した形式

【場所】 朱鷺メッセ新潟コンベンションセンター（新潟駅徒歩15分）において開催

【実施内容】 ・学生向け就活講座

幼稚園の先生の日紹介動画（オンデマンド配信あり）

・ブース出展園情報提供（30秒PR）タイム・1回目（配信あり）

・個別相談ブース開放・1回目（配信あり）

・高校生向け 現役教諭によるパネルディスカッション

VR園見学動画（オンデマンド配信あり）

・わくわくワークショップ

・ブース出展園情報提供（30秒PR）タイム・2回目（配信あり）

・個別相談ブース開放・2回目（配信あり）

### 【実施するプロセス】

・新型コロナウイルス感染症の感染拡大により自粛してきたが、対面形式による開催を再開することで、より多くの学生や就職希望者が参加できるように決定した。

・新型コロナウイルス感染症の感染再拡大を見込んで、引き続き対面形式とWEB形式との併用を計画し感染状況に関わらず実施できるように計画した。

・県内教員養成校との懇談会を通じ、合同説明会の内容を説明し学生への参加要請について協力を依頼した。合同説明会開催の周知にはチラシ作成、配布した。

・実施する会場は、県内教員養成校が多く公共交通機関でのアクセスに便利な立地を設定した。

・実施する時期は、学生の就職活動が本格化する夏休み以降で、県外の養成校に通う学生の帰省時期や、高校生が参加しやすいよう夏休み期間である7月27日に決定した。

・合同説明会にブース出展をする園を対象に合同説明会の開催前に出展に際しての説明会を行う。

・新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、合同説明会への参加は申込制とする。

**【助言等の反映・工夫した点・留意点】**

・就職活動中の学生に向けた「園見学」講座を実施することで、学生が不安に思っている点について解消できるような工夫をした。内容は、保育業界の就職イベントを多く企画運営する民間会社と協力する。

・ブース出展する園・法人のPRタイムを設けることで、より多くの学生が多くのブースに興味をもって訪問できるようにした。参加者が来場する時間を考慮し、PRタイムは2回実施した。

・実習や保育の現場で使える制作あそび等を通じて、仕事の楽しさを伝えられるようワークショップを実施する。

・高校生を対象に若手教員によるパネルディスカッションや先生の一日を動画で紹介するコンテンツを設ける。これにより、高校生が抱える疑問や不安に対し年齢の近い教員が答えることで、就職後のイメージをしやすくし、養成の強化につなげられるように工夫した。

・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策として、参加は申込制とし、参加者数と来場時間を把握するようにした。会場内は、ブース間隔や通行通路、着席の間隔等を十分にとったり、入口と出口を定め会場内は一方通行にしたりする等考慮した。会場入口では検温・手指消毒を徹底し、マスク着用についても理解と協力を求めた。

・県内各養成校担当者との連携を密に取り、学生の積極的な参加を依頼した。

・県内高校生に向けたPRチラシの配布については、県内教員養成校との懇談会を通じて養成校に協力依頼したほか、県担当課を通じて事前に高等学校への配布許可を得るようにした。

・U・Iターン就職希望者、再就職希望者への情報提供を推進するため、チラシを配布する関東圏を中心とした県外養成校の数をふやした。

・全日本私立幼稚園連合会就職情報サイト「幼稚園ナビ」に合同説明会開催の情報を掲載し、幅広く周知を図った。

・合同説明会当日、ブース出展ができない加盟園については採用募集要項等を参加者が自由に手に取れるような閲覧・資料配布場所を設けた。

・合同説明会終了後は本事業の効果を検証するため、参加者と県内養成校を対象にアンケート調査を実施した。

## 7. 合同就職説明会（WEB形式）（養成・採用の強化及び魅力発信）

### （1）目的

対面形式に加え、WEB形式で実施することにより、新潟県内外を問わず広い範囲へ情報提供でき、本協会加盟園への認知・理解度の向上及び、感染リスクや移動距離・時間を気にせずに自発的に行動できる場が提供されることで、養成・採用の強化並びに魅力発信を目的とする。

### （2）取組内容について

**【期日】** 令和4年7月15日（金）～令和5年3月31日（金）

**【形式】** WEB形式（WEB合同説明会サイト）

**【実施内容】** ①合同説明会への参加申込システムの構築

- ・会場・オンライン（リアルタイム配信・オンデマンド配信）への参加申込
- ・オンデマンド配信参加申込

7月27日（水）対面形式で開催した合同説明会一部コンテンツの見逃し配信

②協会加盟園による最新情報の提供

- ・園の自己PR、園概要

- ・求人情報、園見学、職場体験のほか、高校生インターンシップの受け入れ、託児保育の有無を新たに追加
- ・動画又はスライドショー
- ③プロモーションムービーの提供
  - ・公開動画2本
  - ・限定動画（現役教諭によるトークセッション並びにインタビュー動画）
- ④オンライン相談会
  - 参加対象を養成校在校生（県内外問わず）、離職した再就職希望者、高校生ごとに相談日時を設定しリアルタイムで Zoom を使用した相談会を実施
- ⑤園の紹介
  - 希望者に対し、園の情報を提供
- ⑥幼稚園教諭の1日の流れ
- ⑦県外移住者に向けた「にいがた暮らし」の情報提供（県サイトリンク）
- ⑧県内教員養成校の紹介

#### 【実施するプロセス】

- ・対面形式での実施を再開すると共に、昨年度まで行っていた WEB 形式でも継続して開催することで、新型コロナウイルス感染拡大状況に関わらず開催できるようにするほか、移動距離や時間を気にすることなく、より多くの学生等が参加できるよう決定した。
- ・対面形式で行う合同説明会の新型コロナウイルス感染防止対策として、合同説明会参加者予約システムを WEB サイト上に新たに構築する。
- ・リアルタイムで WEB 相談ができるように Zoom を使用したシステムを構築した。
- ・県外求職者向けに新潟県しごと定住促進課と連携し、県ホームページ（にいがた U・I ターン総合サイト）に合同説明会 WEB サイトのリンク設定を依頼するほか、各園の求人情報が検索できるようにする。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・合同説明会への参加を促すよう WEB サイトトップページの合同説明会の表示を工夫した。
- ・男子学生等多様な人材に配慮し保育現場で活躍する男性職員をイメージしやすいデザインにする。
- ・コンテンツごとに申込み出来ることが直感的にわかるようなわかりやすい表示方法にする。
- ・養成の拡大を図るため、高校生のインターンシップ受け入れのコンテンツを新たに追加した。インターンシップの申込みは、高校生が直接興味のある園へサイト上から気軽に出来るようにした。
- ・対面形式の合同説明会にブース出展していることがわかるよう参加園の表示方法を工夫した。
- ・対面形式の合同説明会に参加できない求職者に向け、オンラインでブースを回遊できるようにしたり学生向け講座をリアルタイムで配信したりすることで臨場感をもって合同説明会に参加できるようにしたほか、ブース出展園の PR や一部動画についてはオンデマンド配信も行い、感染リスクや移動距離・時間等を気にすることなく、いつでも何度でも参加できるようにした。
- ・オンデマンド配信の開始時には、新潟県内教員養成校担当者宛に周知を行い、対面形式並びにリアルタイム配信の合同説明会に参加できなかった学生への周知・参加について協力を依頼した。
- ・県外学生への周知として、新たに関東圏の大学教授宛てに情報を提供し、周知する範囲を広げた。
- ・より多くの参加者が PR 動画を視聴できるように公開視聴に設定した。
- ・県外求職者の新潟での暮らしの不安を解消するため、新潟での暮らしを紹介するページの表示をわかりやすくした。紹介ページは県ホームページ（にいがた U・I ターン総合サイト）を活用する。
- ・「保育士修学資金貸付」、「潜在保育士再就職準備金貸付」について、合同説明会サイトに掲載したり、合同説明会開催チラシや高校生向け PR チラシに情報を記載したりしたほか、養成校との懇談会でも貸付制度の利用促進についての情報提供を行った。

### A-3) 調査研究の成果及び今後の課題

1. 第1回幼稚園の人材確保支援事業研修会～人員確保と人材定着についてのポイント～（養成・採用の強化及び魅力発信、離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 共通）

（1）取組効果及び検証と普及・啓発について

#### 【自己評価】

人材不足が慢性的な状況にある中、採用にあたってのノウハウを知ることができたことで、採用への不安が解消されたと感じる。

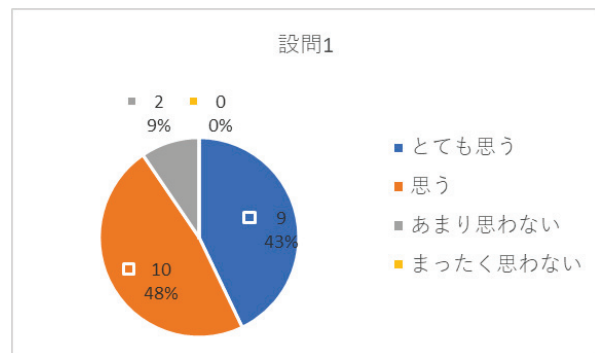
コロナ禍で対面による合同説明会が実施できていなかったため、改めて事前準備から当日の対応まで丁寧な説明を受けることで、具体策のイメージが湧き開催への一里塚となった。

キャリアパスについては、具体的な取り組みをモデル事業実施園から発表していただくことで、取り組みへの意欲が増し、導入方法も明確になった。特に保育者としてのやりがいを見出すことで離職防止に効果があることがわかり、参加者から実施に向けての声が多く上がった。

#### 【アンケート結果】

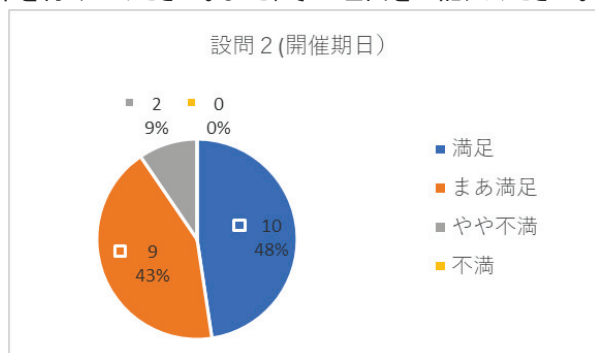
設問1 採用活動(人材確保)をする上で、人材が不足していると思うことはありますか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	9	42.9%
思う	10	47.6%
あまり思わない	2	9.5%
まったく思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



設問2 本研修の開催期日について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	10	47.6%
まあ満足	9	42.9%
やや不満	2	9.5%
不満	0	0.0%
合計	21	100.0%



#### 満足、まあ満足と回答した理由

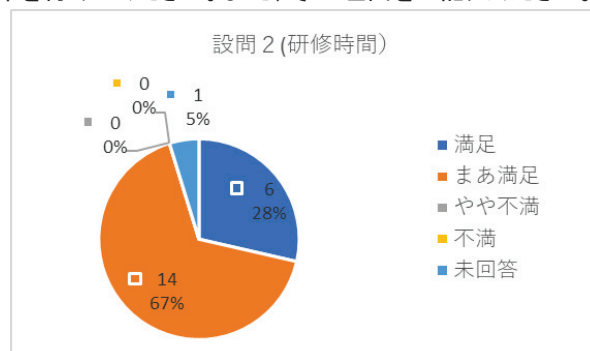
- ・これから採用に向けてちょうどよい時期だと思う。
- ・来年度の採用に向けてを考えるとちょうどよいと思います。
- ・これから次年度の採用計画を立てる時期なのでその前に研修できてよかった。
- ・園の都合ではありますが、土曜日行事で月曜日がこの研修ということで園不在となったため。
- ・来年度の採用が始まる前なので。

#### やや不満と回答した理由

- ・もう少し早くしてほしい。

設問2 本研修の研修時間について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	6	28.6%
まあ満足	14	66.7%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
未回答	1	4.8%
合計	21	100.0%

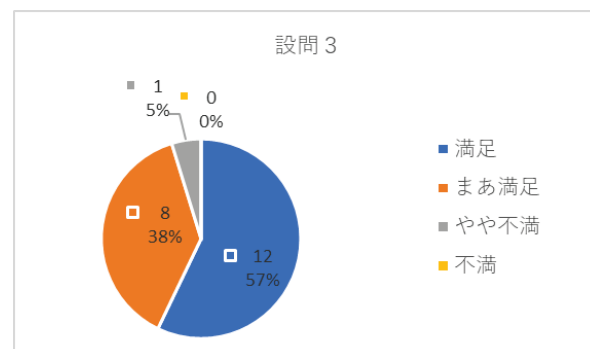


#### 満足、まあ満足と回答した理由

- ・午前よりも午後の方が参加しやすいし、あまり早い時間でなく慌てなくてよい。
- ・今回は Zoom で参加でしたが、会場へ足を運ぶとしたら午後の方が時間にゆとりをもてる。
- ・もう少し早い終了時刻だとありがたいです。
- ・今回は PTA 総会研修が午前にあり、一日フルとなった点。
- ・全体的に 1 時間ずつ早くなるとありがたいです。
- ・午前中仕事ができるので午後がよい。
- ・リモートの都合なのか流れが途切れ最後が少しオーバーしなければなおよい。

設問3 研修1(合同説明会)の内容について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	12	57.1%
まあ満足	8	38.1%
やや不満	1	4.8%
不満	0	0.0%
合計	21	100.0%



#### 満足、まあ満足と回答した理由

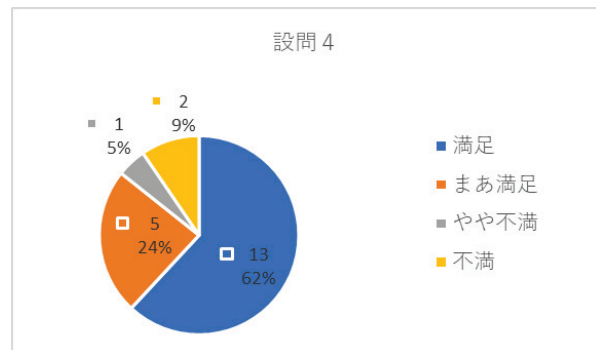
- ・成果に結びつけるために、どのようにしたらよいか具体的に示して下さっており参考になりました。
- ・今日参加でき、得るべきことがたくさんあり、勉強させていただきました。なるほど!!と思うことばかりです。ありがとうございました。
- ・7つの視点を具体的に教えていただき、就職フェアのイメージやその後の進め方がわかったため。
- ・7月の合同説明会等に向け参考になった。昨年度のことを考えるとよくなかった点などみえてきたので改善できそう。
- ・職員採用だけでなく園児募集にも活用できるお話でよかった。
- ・様々な場を見て来られた専門の方のお話はとても分かりやすく内容がよく伝わってきた。
- ・就職説明会にすぐに生かせる内容がたくさん提示されていたため。
- ・昨年人材の確保が出来ず大変な思いをした。採用するにあたって努力やノウハウを知ることができ勉強になった。
- ・学生の気持ちを理解できた。

#### やや不満と回答した理由

- ・人口の多い地域ではよい内容となると思います。

設問4 研修2(キャリアパス)の内容について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	13	61.9%
まあ満足	5	23.8%
やや不満	1	4.8%
不満	2	9.5%
合計	21	100.0%



#### 満足、まあ満足と回答した理由

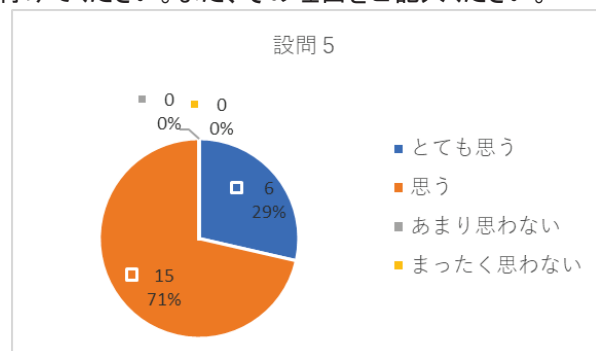
- ・他園の取り組みと佐藤先生のお話から子どもの姿を客観的にみとって保育を組み立てるだけでなく子どもの視点からみて何が面白いのかをみることも大切という言葉聞き、保育者としてどうすべきか改めて考える機会となりました。また、子どもの育ち・学びの伝え方についても考える機会となりました。
- ・他園のキャリアパスの取り組みについて聞くことができ、いろいろと考えさせられた。今後どのような視点で子どもを見ていくか、どのように援助していくか考えさせられ、また明日からの保育が楽しみになったため。
- ・園の取り組みを聞くこと、知ることは何より勉強になり、また、保育の参考となります。3園の皆さまありがとうございました。
- ・資料をたくさんご準備いただき具体的に丁寧に話して下さったため。
- ・実践したことに対してどんなところがよかったのか、ということ具体的に知ることができよかった。
- ・ドキュメンテーションで出来事を伝えるだけでなくどんなことが育ったか保護者と共有する大切さ、保幼小の連携の大切さをさらに実感した。
- ・いろいろ考え、学びのある時間でした。ありがとうございました。
- ・大切な原点を改めて心に刻む（ピータードラッカーのことば）。
- ・保育の楽しさおもしろさを感じる事がやりがいになり離職防止にもつながるということを実感した。
- ・他園の取り組みを知ることが出来よかった。

#### やや不満、不満と回答した理由

- ・キャリアパスの話が全然聞けなかった。話がとびすぎでは・・・。

設問5 今回の研修内容は、人材確保(新規採用並びに離職防止・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。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。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	6	28.6%
思う	15	71.4%
あまり思わない	0	0.0%
まったく思わない	0	0.0%
合計	21	100.0%



#### とても思う、思うと回答した理由

- ・合同説明会に向け考えていくことが明確化出来て来ました(少しずつですが)。
- ・人材確保支援事業研修会は初めて参加させていただきました。キャリアパス導入園の事例をうかがい、自園でもやってみたいと思いました。
- ・保育者の資質向上につながる具体的な方法の一つを示していただいたと思う。
- ・参考になる部分はたくさんありますが、実際にどう取り組んでいくのかを考えると成果がすぐに出るものではな

いので難しさを感じるとともに根気強さも必要であると思いました。

- ・就職フェアに向けた講師の話は新しい気づきがたくさんあった。
- ・佐藤先生のお話の中で今ある人材をいかすというところは本当にそうだなと思いました。
- ・プロの目から学生の要望している点、園としてどんな所にアピールするのかという要点を知ることが出来た。
- ・保護者への伝え方、子どもたちの学びをとらえるにあたり保育をどのようにするか考えさせられた。
- ・いつもいろいろな講師の方をお願いして下さりありがとうございます。
- ・園長としてやるべきことやらなくてはいけないことが学べたから。
- ・研修1、2両方ともこれから取り組んでみたいと思えたので参考になった。

### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・合同説明会を実施する上でのセミナーについては、企画運営経験が豊富にあり、地域の実情にも詳しい講師が望ましい。
- ・キャリアパスについては、講義形式だけでなく、具体策を示すうえで実際にモデル事業園から実施報告を受けることが望ましい。

### (3) 今後の課題について

- ・採用にあたり、都市部においては近隣園との違いについてのアピールは有効であると考えますが、過疎地域においては保育者を希望する者が少ないため、アピールの内容が異なってくる。今後は過疎地域における人材確保について検討する必要がある。
- ・キャリアパスについての見識は拡がりつつあるので、より多くの園が園内研修などを通して実施できるように大学教授等のみならず、キャリアパス制度導入実施済み園の教職員等を派遣する支援方法等についても検討する。

## 2. 第2回幼稚園の人材確保支援事業研修会（離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上、新潟県幼児教育センターとの連携 共通）

### (1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

#### 【自己評価】

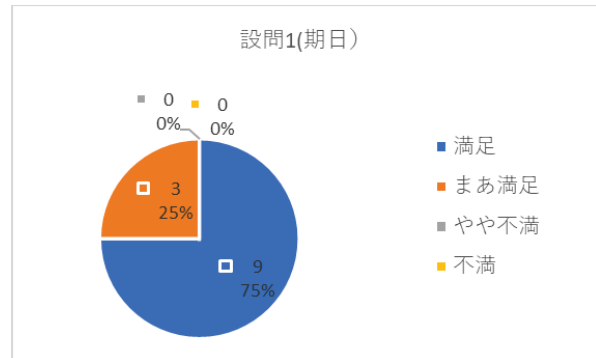
- ・開催の時期と時間についてはそれぞれ「満足」75%「まあ満足」25%という結果であった。また、オンラインも同時開催としたことで参加しやすいとの意見もあり、オンライン参加の便利さが目立った。よって、開催方法と時期、時間については適切であったと考えられる。
- ・研修1であるが、アンケートの結果から「満足」25%「まあ満足」が66.7%で「やや不満」が8%であり、「満足」「まあ満足」の意見では幼児教育センターの設置目的と活用方法や、幼児教育アドバイザー等を知ることができたという意見があった。一方で「やや不満」の意見として、概要について知ることができたが具体的な内容が大変わかりづらいとの意見があった。研修1の内容については幼児教育センターの概要を広く周知できた点は効果が見られたと考えられるが、具体的な事業内容については引き続き幼児教育センターと連携を取りながら研修等で周知の機会を設ける必要があると考えられる。
- ・研修2であるがアンケート結果から、「満足」33.4%「まあ満足」50%「やや不満」8.3%「未回答」8.3%の結果であった。「満足」「まあ満足」の意見ではどのような会社があるかわからなかったが今回の研修で4社の説明を聞くことができてよかったとの意見などがあったことから、4社のサービスを参加者に具体的に聞いてもらうことで、導入を検討中である園や機能などに不明なことがある園へ向けてICT化へのイメージがつかみやすくなったと考えられる。



【アンケート結果】

設問1 本研修の開催期日について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	9	75.0%
まあ満足	3	25.0%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	12	100.0%

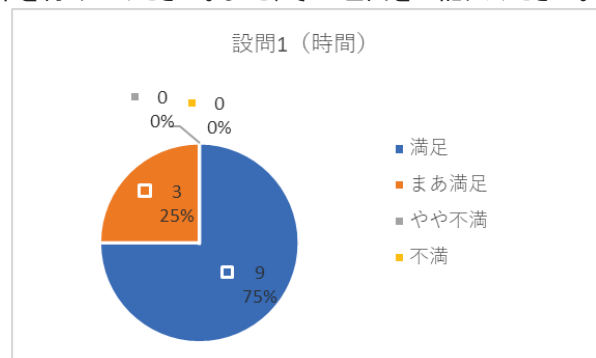


満足、まあ満足と回答した理由

- ・オンライン研修なので参加しやすかった。
- ・採用準備の時期だと思うので、早めでよかった。
- ・オンライン受講が出来、たいへんありがたかったです。
- ・夏期保育があけてこれから行事で忙しくなる時期の初めなのでよいと思います。
- ・Zoom で参加させていただきました。今頃が落ち着いておりよかったです。
- ・新学期が始まってから1週間後だったのでちょうどよい。それ以降はいろいろな行事が入り難しいと思う。

設問1 本研修の開催時間について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	9	75.0%
まあ満足	3	25.0%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	12	100.0%

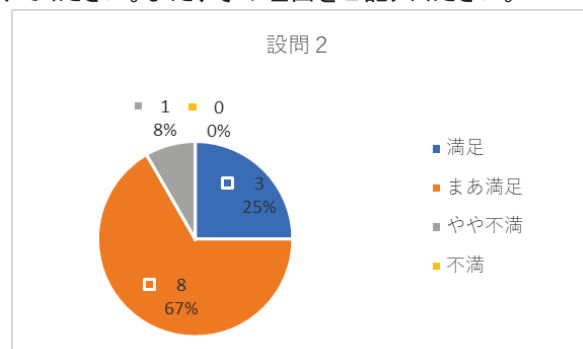


満足、まあ満足と回答した理由

- ・オンライン研修なので参加しやすかった。
- ・園児の退園後だったのがよかった。
- ・オンラインでも受講できるので期日時間ともに調整しやすくありがたいです。
- ・園のイベントは午前からお昼にかけてのことが多いので午後からで助かります。
- ・オンラインで受講でき、たいへんありがたかったです。
- ・午前の保育をしてから受講は比較的受けやすい。オンライン研修は特によい。

設問2 研修1の内容について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	3	25.0%
まあ満足	8	66.7%
やや不満	1	8.3%
不満	0	0.0%
合計	12	100.0%



### 満足、まあ満足と回答した理由

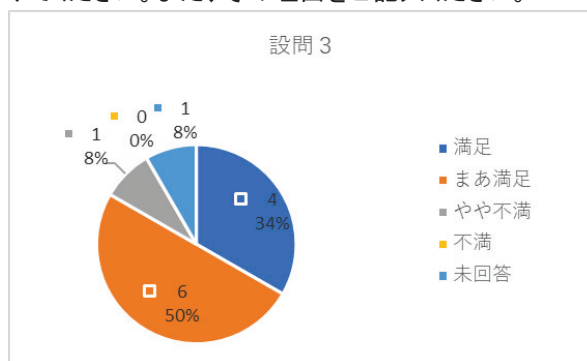
- ・幼児教育センターについて目的や活用方法などを知ることができてよかったです。具体的に各園がどのような内容の研修を望んでいるのかアンケートがありました。反映していただくとありがたいです。
- ・県の幼児教育センターの役割や具体的な進め方などについて知ることができたため。
- ・資料が丁寧に作成されておりわかりやすかったです。内容の理解や進め方についてはまだまだ勉強することだらけだと感じました。
- ・幼児教育アドバイザー等の存在、活用してみたいです。
- ・市町村ごとにアドバイザーを置くことについての説明があったが新しい情報だった。
- ・新潟県幼児教育センターの概要がわかって参考になりました。
- ・保幼小連携については、長岡市も研修が始まり理解してきていますが教育センターとも連携していくことを今後もっと学んで行きたいと思います。
- ・新潟県幼児教育センターが今年度設置されたことのお話でした。どのような活用やご指導がなされるのかこれからの動向を見ていきたいと思いました。

### やや不満と回答した理由

- ・概要を説明するだけであって具体的な内容が大変分かりづらい。設立されたばかりなのでこれから内容がついてくるであろう。

設問3 研修2の内容について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	4	33.3%
まあ満足	6	50.0%
やや不満	1	8.3%
不満	0	0.0%
未回答	1	8.3%
合計	12	100.0%



### 満足、まあ満足と回答した理由

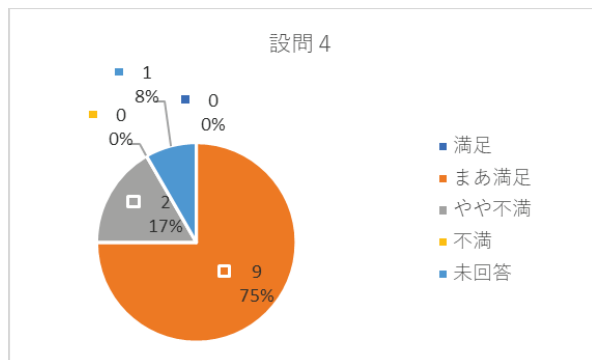
- ・ICT化といっても様々な業者さんの視点がありとてもよかったです。
- ・たくさんの業者のICTシステムについて見比べる聞き比べるという機会が今までになかったため。
- ・ICTを選ぶときに今回のような話が聞けるとよかったです。
- ・すでに導入しているため、新たなサービスを取り入れるという段階にないためです。
- ・ICTの紹介が一度に知ることができてよかったです。
- ・行事ごとに手紙をUPするや午睡機能についてなど便利な機能があることを知りました。
- ・具体的に検討を始めていたため、4社を比較出来てよかったです。
- ・今検討中なのでこの研修内容を参考にしたいと思います。
- ・ICTの導入について、これからは必要だと考えていますが、どんなところでどんな内容の会社があるかはまったくわかりませんでした。今回は4社の説明をお聞きしてよかったです。

### やや不満と回答した理由

- ・4社ともICT化に向けメリットが多くよいところの説明が多く内容も同じであった。「コドモン」さんはデメリットの説明や取り組む人の苦勞がわかる話を取り入れていて好感を持たれた。

設問4 今回の研修内容は、人材確保(離職防止・定着促進並びに教員等の資質・能力向上)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。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。

回答項目	回答数	(%)
満足	0	0.0%
まあ満足	9	75.0%
やや不満	2	16.7%
不満	0	0.0%
未回答	1	8.3%
合計	12	100.0%



### 満足、まあ満足と回答した理由

- ・人材確保という課題は様々な視点から考えていく必要があるので、これからも現場の現状に合った内容を考えていただけるとありがたいです。離職防止という面では、労働条件も働き方改革による園の体制の見直しやシフト管理が大変な園が多いと思います。先生たちが安心して働けるヒントが詰まった研修も聞いてみたいです。
- ・幼児教育センターの活用など具体的にどう取り組んでいくのかお話しただけなので園運営にからめて活用していきたいと感じました。
- ・人材育成指標の着任時の内容が人材確保担当者と受検者に伝わっていくと役立つと思う。
- ・現在、ICタグを取り入れたりアプリを利用しての保育へと移行している時期であるため参考になりました。
- ・間接的につながっていくと思う。
- ・仕事の軽減やペーパーレスに対しては現代の若い先生方にとってはよいことだと思いますが、導入を決めるのが園長副園長主任の方々ですと時間がかかるのではと思いました。
- ・ICT化は次世代の保育者にとってはスムーズに受け入れられ便利さも感じられる。しかし、人とのつながり人との伝達・コミュニケーションを子どもたちに伝えていく職業なので最後は人の手で関わることを大切にしていきたい。

### やや不満、不満と回答した理由

- ・教育センターの役割はなんとなくわかったが具体的にアドバイザーがどう関わってくるのか、まだよくイメージできない。

### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・開催については会場参集型のみではなくオンライン併用とすると、地域差がなく参加がしやすくなり広く周知可能なため、開催にあたってはオンライン併用も検討するとよい。
- ・幼児教育センター未設置の地域においては行政と連携し窓口となる関係課と十分な連絡交換が必要であると考えます。
- ・ICT 導入に向けた説明では各社プレゼンテーション能力や資料に差があり、ソフトの内容よりも担当者の能力に左右される可能性がある。時間があれば予め事前に共通の質問事項をアンケートなどで研修対象者から収集し、その質問事項についても担当者から答えてもらおうと、参加者の満足度が得られると考えられる。

### (3) 今後の課題について

- ・幼児教育センターについては、設置から間もないということもあり今回の研修では概要は理解できたが、幼児教育アドバイザーの具体的な関わり方や、各園での関わり方が例としてまだないため今後は例などを挙げ、活用のイメージをやすく工夫していくことと、各園へ実施したアンケート内容を研修に反映させることが課題である。

・ICT 導入へ向けては各園様々な課題があるように思われる。導入へむけて事例などを紹介する場がある  
とより理解が得れるように思われるため、ICT 導入園による良かった点や困っている点なども含めた事例  
紹介や導入に向けた準備などの研修内容も今後の課題であると考えられる。

### 3. 第3回幼稚園の人材確保支援事業研修会～差別化を図り園の魅力を伝えるポイントについて～ (養成・採用の強化及び魅力発信)

#### (1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

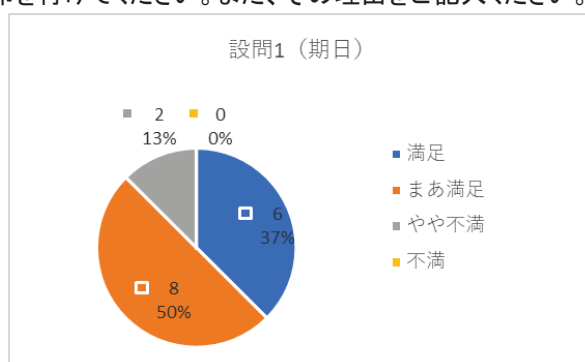
##### 【自己評価】

- ・アンケート結果によると、約9割の方が「満足」「まあ満足」と回答しており、差別化の大切さや、言語化し言葉で伝える大切さを理解できた等、有意義な研修会となった。
- ・コロナ禍であることや会場までの往復時間の短縮等を考慮すると、対面とオンラインとを併用したハイブリッド形式での開催は有効である。

##### 【アンケート結果】

設問1 本研修の開催期日について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	6	37.5%
まあ満足	8	50.0%
やや不満	2	12.5%
不満	0	0.0%
合計	16	100.0%



#### 満足、まあ満足と回答した理由

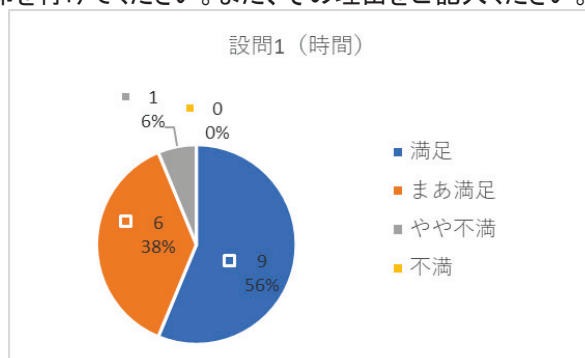
- ・大きな行事がない3学期の初めは参加がしやすいです。
- ・来年度に向けてすぐ実行できる内容でしたのでもう少し早く聞きたかったです。
- ・期日について問題ありません。

#### やや不満と回答した理由

- ・採用が開始する夏前がありがたいと思います。

設問1 本研修の開催時間について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	9	56.3%
まあ満足	6	37.5%
やや不満	1	6.3%
不満	0	0.0%
合計	16	100.0%



#### 満足、まあ満足と回答した理由

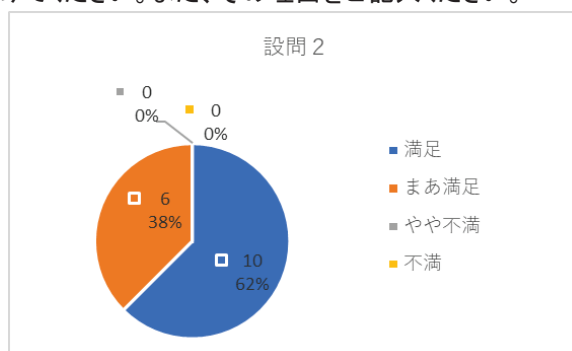
- ・とても聞きやすく、もっと聞いていたい内容でした。
- ・午後からの時間でしたのでお昼寝時間を利用して職員が参加しやすかったです。

### やや不満と回答した理由

- ・もう少し遅いとよい。

設問2 本研修の内容について、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。

回答項目	回答数	(%)
満足	10	62.5%
まあ満足	6	37.5%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	16	100.0%

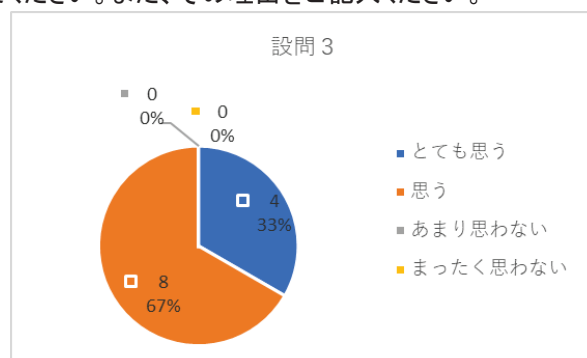


### 満足、まあ満足と回答した理由

- ・考えるきっかけを与えてくれた。
- ・自園のよさは何かを改めて考えさせられた。
- ・自分たちだけではわからないことだったので。
- ・人材確保のためのポイントが明確でわかりやすかったです。
- ・人材確保について年々厳しくなっていると感じている。ノウハウを教えていただけてよかったです。

設問3 今回の研修内容は、人材確保(養成・採用の強化及び魅力発信)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。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。

回答項目	回答数	(%)
満足	6	37.5%
まあ満足	10	62.5%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	16	100.0%



### 満足、まあ満足と回答した理由

- ・すぐに役立つ how-to ではないが、それ以前に考えておくべき内容であったため。
- ・差別化は大事。よいところを言語化できるようにしたい。
- ・どのような人材を求めるかを明確にする必要性を感じた。
- ・”差別化”の意味について理解できたように思います。自分の園はどんな園なのかを明確にし、言葉で伝えることが大事だと感じました。
- ・園の魅力を発信するための話し合いは、ほとんどやったことがないので参考になった。
- ・発信だけでなく園内からの意見も活用できると知ったため。
- ・ネガティブな募集だとそういった人が集まりやすいということに納得しました。
- ・採用ターゲットを考えるとときの KJ 法やヒヤリング志向をフラットに戻す会話術などすぐにでも試せそうな内容があったため。

設問4 本日の研修でお気づきの点、ご意見等ございましたらご自由にご記入ください。また、人材確保事業の研修会のテーマとして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。

- ・オンラインでの開催はありがたかったです。今後もよろしくお願いします。
- ・オンラインの参加がありよかったです。
- ・今回もわかりやすく的確な内容でした。さっそく若手の先生たちの話を聞いてみようと思います。
- ・キャリアアップの仕組み・福利厚生・家賃補助など働き続けるための好条件やそれらが経営に与える影響などの事例を知りたい。
- ・中高生の生の声や考えていることを少し知れた。もう少し詳しく知りたいと思った。
- ・ハイブリッド形式で行っていただけたことがありがたかったです。

#### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・研修会の開催形式については、コロナ後においても、移動距離や時間等の点から対面とオンラインとを併用したハイブリッド形式での実施は有効である。
- ・採用に関する研修会の為、研修会の実施時期を考慮する。

#### (3) 今後の課題について

- ・長岡市私立幼稚園・認定こども園協会では中高生を対象とした幼稚園フェアを初めて実施した。フェア実施後、中高生へのアプローチを通してどのような結果となったのかその検証結果を情報提供してもらい、今後の各市町村単位での実施の妥当性について検討していきたい。
- ・首都圏と違い養成校の数や保育者を目指す学生数の母数が少ない地域でどのように幼児教育施設への就職希望者を増やせるのか引き続き調査研究実行委員会で検討が必要である。

#### 4. キャリアパス制度導入の促進（離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 共通）

##### （1）取組効果及び検証と普及・啓発について

#### ◎キャリアパス導入園の取り組み事例1

学校法人藤見学園白鳥こども園 担当者職・氏名 園長・小熊由美

##### 1. 目的

職員一人ひとりが保育の楽しさを感じ、やりがいを見出すことで資質向上を図る。それが離職防止と定着促進、採用につながることを期待する。また、キャリアパスを導入するための課題を見つけ、求められる能力や職務内容、評価項目等について検討することにつなげる。

##### 2. 研修内容について

【2022年9月29日（木）Zoomにて研修の方向性について話し合う】

参加者：東京家政大学教授 佐藤康富先生

藤見幼稚園 副園長・濱野義信、

白鳥こども園 園長・小熊由美、主任・加藤泰子

内 容：・保育をされていて保育者が見つけた楽しいことは何かを  
伝え合う

・子どもの主体性を引き出すための保育者の関わりや  
環境設定を考えていく

・保育を振り返るといことは次のチャレンジを考える  
ということになる



【2022年10月4日（火） 保育実践と振り返り】

参加者：東京家政大学教授 佐藤康富先生

白鳥こども園 園長・小熊由美、主任・加藤泰子、3歳児～5歳児の担任

内 容：各クラスの子どもたちの遊んでいる様子を佐藤先生に参観していただく。

その後振り返りの時間を設け、自分で自分の保育を振り返った後に佐藤先生より感想  
とご指導を頂いた。

佐藤先生より「子どもの主体性を育む保育」について講演いただく。

【2022年12月23日（金） 保育を振り返る（ドキュメンテーションを使って）】

参加者：東京家政大学教授 佐藤康富先生

藤見幼稚園 副園長・濱野義信、白鳥こども園 園長・小熊由美、主任・加藤泰子、  
3歳児～5歳児の担任

内 容：①各担任が保育の中で心に残ったエピソードをドキュメンテーションにして発表する。  
互いに意見や感想を伝え合い、佐藤先生より助言を頂いた。

②各学年でドキュメンテーションを見ながら、保育の中に「幼児期の終わりまでに育つ  
てほしい10の姿」を探し出し、付せんを貼っていく。その後全員で内容を共有した。

## 取り組みの様子



### 3. 結果並びに効果

#### <遊びの姿から見えたもの>

- ・主体的な遊びをすることは、新しいことをするだけではない。今やっていることを増幅させていくこと。
- ・子ども同士で遊びを紹介し合うような機会を作る。それはその子だけの経験で終わらないし、互いの刺激になっていく。
- ・保育の中で多様性を受け止めていくことは重要である。ジェンダーレスは必須である。男の子は青、女の子は赤という決めつけを保育の中に持ちこまない。
- ・保育で大切なのは結果（形）ではなくプロセスである。子どものつぶやきを聞きながら、やっていることを振り返る。その際10の姿を意識し、何が変化したのかを確認する。
- ・子どもの思い（何についてどうしようとしたのか）と保育者の意図を明確にしなが保育を進めることが大切である。

#### <10の姿を視点にして気付いたこと>

- ・成長している姿が見えた。
- ・友達との関わりが増えた。
- ・遊びの始まりには10の姿はあまり見られないが、遊びが進んでいくと増えていく。
- ・一つの遊びの中にたくさんの姿が見えた。
- ・思考力の芽生えの姿がどの場面にもある。考えて遊んでいることが分かった。
- ・年少でも共同性がある。言葉は幼いが、その芽はたくさんある。

#### <研修を通しての感想>

- ・子どもがさりげなくやっていることを、じっくりと見てみると、そこには必ず学びがある。
- ・幼児期の終わりまでに育ててほしい10の姿は年長だけでなく、3歳からその姿は見取ることができる。
- ・保育をしている時はわからないことも多いが、振り返ってみることは大切。
- ・面白い場面はたくさんある。楽しさを感じる保育をしていきたい。



#### 4. 次年度への留意事項

- ・日々の振り返りタイムを行っているが、今後も継続していきたい。
- ・保育者自身が主体的な保育ができるように、また職員間での話し合いが充実していけるような環境や組織作りをしていく。
- ・保育者が保育の仕事に魅力を感じ、目標をもって取り組めるように、また新採用の職員が見通しをもって職務に付けるようにキャリアパスの作成を目指す。

#### 5. 指導者からのアドバイス

本認定こども園では、今回、ドキュメンテーションを用いて保育の改善に取り組んだ。その取り組みが子どもを観る眼を深め、3歳、4歳、5歳児の発達の様や発達の連続性の確認、また、子どもの主体性を育む上で、保育者の意図と子どもからのやりたいをどのように編み込み、保育を構想していくかが明確になり、さらなる保育者の資質向上につながった。くわえて、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を観点に付加し、子どもの育ちを考えた。

とくに今回の研修で、重要なことはドキュメンテーションを作成するだけでなく、それを通して自分の保育を語ることであり、他者の思いを傾聴する仲間、同僚性の形成である。保育者の思いだけで保育を進めるのではなく、その時の子どもの行為について考えながら子どもの様子や保育を語るとき、真の意味で子どもが尊重される。そのことがどのドキュメンテーションにも表れ、保育者の自信ややりがいにもつながった。

今後は、このような研修をとおして、園の新任、あるいは中堅に求められるものを語りながら、園に相応しいキャリアパスの構築を実施していきたい。

## ◎キャリアパス導入園の取り組み事例2

幼保連携型認定こども園小千谷幼稚園 担当者職・氏名 理事長・佐藤陽介

### 1. 目的

令和4年度、当園は旧来の保育者主導で行事中心であった保育からの転換を図る途上であり、職員への周知理解が進まないことに苦慮していた。また、そのことが職員の動機付けの低下を招く一因ともなっていた。そこで、東京家政大学の佐藤康富教授を講師としてお招きし、子ども主体の保育・遊びを通した総合的な指導についての理解を深めることにより、これまでの保育を見直し、振り返るためのきっかけとすることを目指した。本年度はこれらを優先することで、職員の資質向上や動機付けを促し、キャリアパスに結び付けられるよう取り組むことを目的とした。

### 2. 研修日程について

第1回 令和4年10月11日（火）

第2回 令和5年1月20日（金）

### 3. 研修内容について

#### (1) 第1回（令和4年10月11日）

- ・東京家政大学の佐藤康富教授からご来園いただき、午前中は内外の園環境や日中の保育についてご見学いただいた。その際、現状に対して都度ご助言いただいた。
- ・午後からは、子ども主体の保育・遊びを通した総合的な指導の意義について「子どもの主体性を育む保育」と題し、職員向けにご講演いただいた。
- ・講演後、次回の研修会に向けての課題が提示された。参加した職員一人ひとりに対し、日々の保育で自らが心動いた場面を写真に収め、ドキュメンテーションを作成することについて課題が示された。

#### (2) 第2回（令和5年1月20日）

- ・第1回目の研修会において提示された課題を用い、自身が作成したドキュメンテーションについて、グループワークを行った。
- ・グループワークの内容は、ドキュメンテーションで示された子どもの姿について、育ちつつある「10の姿」を見つけ出し、対話するというものであった。
- ・グループワーク後、同じグループの職員から気づきを得ながら見出された「10の姿」について、全体共有を行った（図1参照）。

図1. 作成されたドキュメンテーション



## 4歳見やま組

① 2歳児から4歳児まで、年齢別の活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

② 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

③ 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

④ 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

## にし組 (3歳児)

R.5.1.12(休) のでぎと。

工事の草の刈り取りが「にし組」の「にし組」に進んだ。中心に入組の子が止別製作の完成したのを、講師の先生に「よしよし」と褒められた。園庭の一角で、先生が「よしよし」と褒められた。

① 草刈り機を操作する様子

② 草刈り機を操作する様子

③ 草刈り機を操作する様子

④ 草刈り機を操作する様子

⑤ 草刈り機を操作する様子

⑥ 草刈り機を操作する様子

⑦ 草刈り機を操作する様子

⑧ 草刈り機を操作する様子

⑨ 草刈り機を操作する様子

⑩ 草刈り機を操作する様子

## 5才児 つきぐみ

① 5才児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

② 5才児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

③ 5才児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

④ 5才児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

5才児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

## 4歳児 はらぐみ

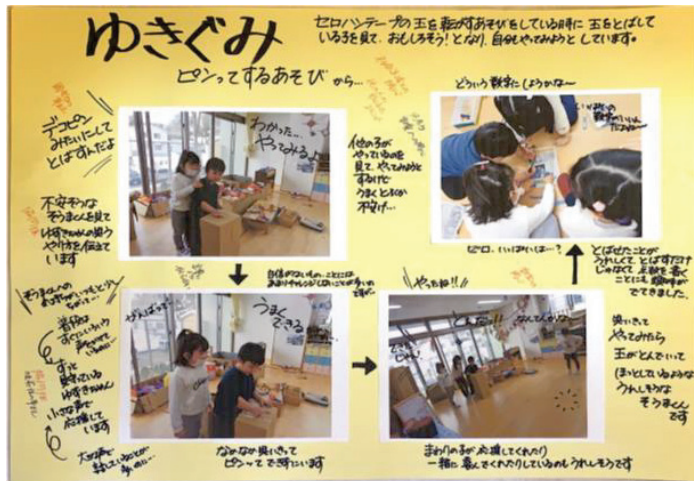
① 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

② 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

③ 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

④ 4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。

4歳児は、年齢に応じた活動を行っています。年齢別の活動を行うことで、年齢に応じた学習が実現しています。



#### 4. 結果並びに効果（まとめ）

全2回行われた本研修会によって、目的として掲げた「子どもの主体性を育む保育」の理解や実践において大きく前進が図られた。以前までは否定的であった職員も、研修に参加することで、その必要性や意味を理解し、主体的に環境の在り方を見直そうと取り組む姿がみられるようになった。このこと背景には、組織文化を変容する際の難しさと、外部評価の効用が関係しているものと考えられる。その理由は、これまでの保育の在り方や、今後の方向性にかかわる変革を伴う場合、同一の組織内だけでは、抵抗や停滞を招いてしまうことが多いからだ。一方で、外部の視点から現状を客観的に評価し、課題を明示してもらうことで、その課題の克服が抵抗なく浸透されやすいことが明らかとなった。当園の事例では、佐藤康富先生のお力添えをいただくことで、そのことが可能となった。

以上により、本事業を通して職員の資質向上や動機付けが高まることが確認された。したがって、キャリアパスにおいても一定の効果があつたものと考えられる。

#### 5. 次年度への留意事項

今年度は「子どもの主体性を育む保育」について、その意義と理解浸透を図ることをテーマに取り組んできた。そのことについては、一定の効果があつた。懸念していた職員の動機付けは改善された。次年度は、その理解をよりよい実践に移行させることでさらなる意欲の向上を図り、具体的なキャリアパスにつなげられるよう取り組んでまいりたいと考えている。

#### 6. 指導者からのアドバイス

本認定こども園は理事長佐藤陽介先生の元、保育の改善に意欲的に取り組んできた。その取り組みをさらに深め、保育の質の向上と、職場における同僚性の育成、各自の保育におけるやりがいの創出を目的に、研修に取り組んだ。ここでは具体的に、「子ども主体の保育」の組織化と、子どもを観る、理解する視点の深化を図るため、ドキュメンテーションの作成を通して、子どもや保育を語り合うことをおこなった。

その際、重要なことはドキュメンテーションを作成するだけでなく、それを通して自分の保育を語ることであり、他者の思いを傾聴する仲間、同僚性の形成である。保育者の思いだけで保育を進めるのではなく、その時の子どもの行為について考えながら、子どもの様子や保育を語る時、真の意味で子どもが尊重される。そのことがどのドキュメンテーションにも表れ、保育者の自信ややりがいにもつながった。

今後は、このような研修をとおして、園の新任、あるいは中堅に求められるものを語りながら、園に相応しいキャリアパスの構築を実施していきたい。

## ◎指導者からのアドバイス

### A. 研究成果

#### ① 離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 共通

##### (1) キャリアパス制度導入の促進

以前は離職防止や定着促進を目論んでキャリアパス制度導入を図ってきたが、令和3年度の調査研究をとおしてそのやり方によっては教員の質の向上につながった例もあった。その効果について改めて事業実施の際に加盟園へ向けて周知をする。一方で、キャリアパスの構築は各園の状況により様々であるが、取り組むためのきっかけとなる例があると良いという前年度の意見を踏まえて、新潟県型のキャリアパス入門を作ることができるよう検討する。

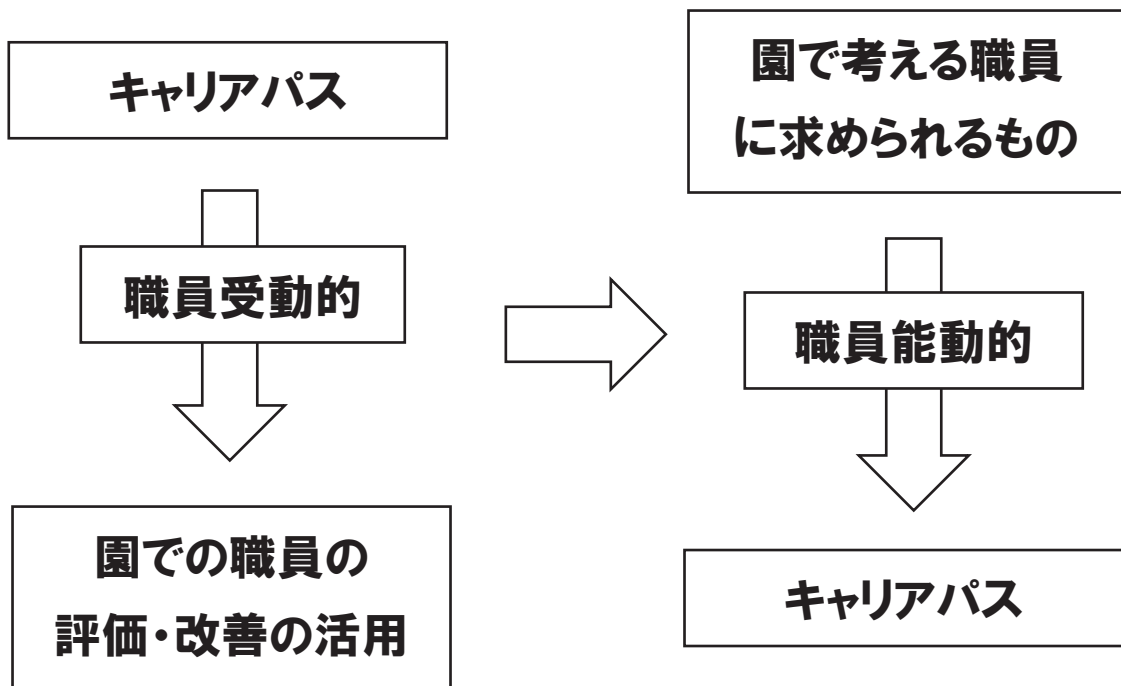
上記が今回の研究のねらいである。それを促進するために今年度（令和4年度）はキャリアパスを導入する素地となることを目的に保育同士が語り合い、同僚性を育みながら、保育をする楽しさややりがいにも焦点を当て、研修を実施した。これはとりもなおさず、教員等の資質・能力向上につながる方策といえよう。

具体的には各保育者が子どもの育ちを可視化したドキュメンテーションを作成し、それをもとに語り合うという内容である。これは「幼稚園教育要領」の「幼児理解に基づいた評価の実施」に当たる。ここでは「指導の過程を振り返りながら幼児の理解を進め、幼児一人一人のよさや可能性などを把握し、指導の改善に生かすようにすること」と明記されている。また、「保育所保育指針」においては「保育の計画及び評価」の中で、「保育士等は、子どもの実態や子どもを取り巻く状況の変化などに即して保育の過程を記録するとともに、これらを踏まえ、指導計画に基づく保育の内容の見直しを行い、改善を図ること」と述べられている。つまり、今回のドキュメンテーションによる語りは子ども理解に基づいた保育計画と評価を簡単な PDCA サイクルを用いて検証したことといえよう。一つの具体例として、小千谷幼稚園5歳児つき組のカルタとりの事例があげられる。ここでは子ども同士が考えたカルタをとるルールの変化が述べられている。保育者が教えるのではなく、子ども同士が自分達で「カルタをとる時は、みんな手は後ろにする」、「カルタを五十音順に並べる」等、自分達でルールを創っていく過程はまさに「主体的・対話的で深い学び」の好事例であった。また、このようなドキュメンテーションを用いた語りは保育者の資質向上に、次の2つの点から重要であると考えられる。その一つが子どもの観方の広がり、多面的捉えの視点を得ることであり、もう一つが保育者の意図を明らかにすることである。ドキュメンテーションを用いて子どもの姿を語ることにより、他の保育者からの語りを聞くことによって担当保育者自身に見えていない子どもの行為を捉える契機となる。さらに、なぜ自分はこの子どもにこのような援助をしたのかを語ることにより、その保育者の援助の意図が明確になり、それを検討することができるからである。

同時に、担当学年を越えた園での話し合いは、担当以外の保育者からの子どもの姿や保育の話に聞く機会となり、自分一人で悩まなくてよいという場ともなり、よりよい同僚性、仕事に対するやりがいを育む場となる。くわえて、子どもの姿を「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」から意味付けることも重要である。そのような視点も加え、子どもの育ちを語ることにより、保護者も子どもの育ちを捉える視点を得る一助となり、保護者が保育者や園に対する信頼を増す契機にもなる。それが保育における保育者の自信にもつながり、やりがいの創出にもつながる好循環のスパイラルを生むこととなった。

## B. 今後の課題

上記の研修による保育の質の向上ややりがいを持続可能なものにしていくための仕組み作りが、今後必要である。今まではキャリアパスありき、それを出発点にして考えてきたが、今後は今回の語りの場や子どもの発達の姿を明確にしながら、園の中で、その園に相応しい、初任や中堅に求められる能力・資質を考え、KJ法等を使い整理し、そのマトリックスをボトムアップ的に作成することを通してキャリアパスを構築（図1）することで、園の職員の共通理解を促し、保育の質向上を図るものとしていきたい。



（ 図1 今後のキャリアパス構築のあり方 ）

## 5. 新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会（養成・採用の強化及び魅力発信）

### （1）取組効果及び検証と普及・啓発について

#### 【自己評価】

- ・今夏実施した合同説明会に関し、養成校側から前期の定期考査の時期や授業と日程が重なってしまうとのご意見をいただいた。開催時期をいつに設定するか、また平日開催ではなく、土曜開催が望ましいとのことだったので、次年度以降に対応可能か検討したい。
- ・合同説明会に関しては、オンラインだけで開催するのではなく、対面開催も取り入れてほしい旨の意見をいただいた。この意見に対しても次年度以降、よりよい開催方法について検討してまいりたい。
- ・教育実習の在り方について定期的に協議を行ってきたが、コロナ禍も相まって以前よりも実習先の確保が難しくなっているとのご意見をいただいていた。これに対し、第2回懇談会（2月開催）に向けて、加盟園には実習を比較的受け入れしやすい時期を聞き、養成校には教育課程で編成されている実習時期について集計を取って結果の公表を行った。これにより、実習の受け入れに係る双方のミスマッチ解消につながる効果が期待できるものと考えられる。
- ・通園バスの置き去り事件、施設における虐待事案等について、教育実習と併せて協議を行えたことよって、養成校、施設双方の考え方をより深く理解できるきっかけとなった。
- ・令和の日本型学校教育への取り組みについて、大学や短大と比較して、専門学校間における取組の進捗にばらつきがあることが分かり、本懇談会を活用しての周知促進が必要なことが認識された。

#### 【アンケート結果（アンケート対象：県内教員養成校）】

##### 合同説明会について

①今年度は対面形式とオンライン（就職サイト）とを併用して実施いたしました。今後の活動がよりよいものとなるよう本事業への忌憚のないご意見をお書きください。

- ・開催時期が試験期間と重なったため、どの程度の参加があるか心配だったが、少数ではあるものの是非参加したいという学生の声を聞くことができた。
- ・在校生の中には、保育者として自分に資質があるのか理解が進まずに、内定受諾までとり着けそうにないと勝手に思い込んでいる学生がおります。それを払拭するためには、実習に対する心構えや採用試験に向けた準備、試験内容等について、具体的かつ明確に伝えるための場が必要であると考えます。よって、オンラインでは情報伝達が主とし、一方で対面でも質疑応答を個別対応で行えるような場を作っていただくなど、使い分けるのはいかがでしょうか。
- ・オンラインで参加させていただきました。学生からは参加法人がもっと多いとよかったとの意見がありました。講義があるため、平日対面での参加は難しいです。
- ・学生の就職活動への意識づけや情報収集として重要な機会になると感じます。時期によって参加が難しい場合もありますが、積極的に参加を促していきたいと思います。
- ・学生は移動を伴う対面式のガイダンスを面倒に思うケースもありますが、参加してみてはじめて感じることもあり、対面式の効果にも期待できると考えます。今回、授業の一環として参加させたが、学生の意識づけには効果的でした。
- ・学務上のスケジュールの関係（期末テスト週間あるいはその直前）で参加しにくい。
- ・新潟駅近くでの開催であると養成校も多く存在するので参加しやすいのではないのでしょうか。
- ・引き続き対面形式とオンラインを併用して実施いただき、参加者が選択できる形式であればありがたいです。
- ・対面実施で参加したかったのですが、感染拡大の影響もあり断念いたしました。オンラインではどうしても一方的な参加になるので、できれば対面実施の方がありがたいです。会場が新潟市となると、本学の場合は1日ばかりになるため長岡市内でも実施して頂けるとありがたいです。



・実際に会場へ行き、対面で参加をしたいところでしたが、授業の都合で参加できず非常に残念でした。オンライン実施時間も授業終了時間と近く、なかなか参加につなげることができませんでした。次年度は時間がとれるようでしたらぜひとも参加したいです。

## ②昨年度に引き続き、今年度も県内高校生向けに PR チラシを配布しました。貴校における高校生又は高等学校担当教諭の動向に変化等があれば教えてください。

・特に対面での説明会におきましては、高校生から参加必須としてしまいますと学生の意識に対する温度差が露呈してしまい、志の高い学生の集中力をそいでしまう恐れが考えられるため、任意参加が望ましいのでは、と考えます。参加人数が多いことも大切ではありますが、参加者の熱意を尊重できるような説明会であれば、と思います。

・業界のマイナスイメージ、少子化などの問題点から保育者を目指す生徒が減少していると高等学校担当教諭から聞くことが多く、特に動向の変化は感じられませんでした。

・本校においては、高校生や高等学校担当教諭の動向について特に変化は感じておりません。

・高校へのガイダンス等、訪問の機会がなくよくわかりません。中学生の時期からの啓蒙は効果的だと考えます。

・少しポイントが異なる話とは思いますが、高校生が進路先を決定するきっかけとして、①先輩からの評判、②高校教員からの推薦紹介が多い印象です。つまり、先輩や近親者からのクチコミ、アドバイスなどが学生の進路先に影響を与えることが考えられます。昨年 11 月の学内調査結果では、「就職先を決める際に頼りにするのは誰か」の質問への回答上位 3 つは①保護者・家族②担任③先輩や実際に働いている方、でした。また、情報を得るツールは、テレビよりはインターネットであり、LINE はほぼ全員が利用している結果になりました。「就職（求人）情報の入手はダントツで、①学校受理事求人と②インターネット検索結果になってます。

・保育の仕事に興味を持ち、オープンキャンパスに参加する高校生が増えてきています。

・本学職員が高校訪問などの際に聞いた内容ですが、高校生：「保育士の方は虐待するんですか?」、「事件等を見て、働くときに怖い人が多そうで将来一緒に働くのが怖い」、「親に大変さを聞いてなりたいたいと思わない」、高校教諭：「最近の動向等を見て悪いイメージがあり、本当に大丈夫か心配な点が大きい」、「生徒の意向を聞いて大丈夫そうなら進学をすすめている」とのことでした。各種ニュースの影響などを受けて、全体的によいイメージではありませんでした。

・あまり大きな変化は見られませんでした。しかし、幼児教育分野志望者は中高生の職場体験やインターンシップをきっかけに目指し始める傾向があるため、継続的にアプローチし続けることは有効な手段であると思います。

## 教育実習について

今年度の教育実習について、コロナ禍における課題や学生への影響等がございましたら、教えてください。（前回懇談会時に伺った内容から、変化した点などがあれば、あわせてご教示ください。）

・コロナ禍での実習にもかかわらず、柔軟に対応して下さっている園が多く、養成校としてありがたく思っております。実習期間が読み切れない（依頼させていただいている時期で終わらない）こともありますが、臨機応変に対応していただいていることに感謝しております。

・昨年度（2021 年度）中の保育実習を経ずに、初めての本格的な実習が 2 年次に持ち越されたため、学生も準備不十分で不安が大きい様子が見られました。対面や演習授業、実習経験が乏しく、明確な目的意識に結び付いていない学生もいる中で、実習先では指導上のご配慮を頂くことも多かったかと存じます。コロナ禍においても可能な対応を頂いた幼稚園・こども園様が多く、大変助かりました。一方、幼稚園実習としては、「幼稚園」「幼稚園型こども園」に依頼がやや偏りがちとなっておりますが、ご対応くださり心より感謝しております。

・コロナ禍において、自分がコロナをもちこまないように、また、無事に実習を終えられるか不安の中で、体調管理に留意して実習に臨んでいます。

・今年度はコロナ禍による影響は特にありませんでした。お忙しい中、実習を受け入れてくださりありがとうございます。

・園内での陽性者発生や学生の感染、家族の濃厚接触などで、待機、期間延長になったケースはありましたが、受

け入れに関しては問題なく実習を実施、完了することができました。

- ・PCR検査を求められることが多く、経済的に負担である。
- ・コロナの感染拡大に伴い、実習の中断や延期等で、その後の学務スケジュール等に影響が出た。
- ・指導計画などPCを使用する園もあるが、全般的に指導案や日誌などを手書きで行わないことについての見解を伺いたい。各園でのICT化の方向性はどのようなものなのか伺いたい。
- ・特に部分実習は単発な活動にならないようその週の流れの中で捉えるよう学生に伝えています。また、実習簿にも「週案」を記入する項があり、担当クラスの先生に見せていただき記入することになっています。学生が実際をお願いをすると「見せられない」等と言われることが思いのほか多くどう対応すべきか困っているところです。
- ・実習開始前にPCR検査を必要とする園がありました。厚生労働省令和3年6月10日付事務連絡の通り、ワクチン接種やPCR検査等を実習受入れの必須要件としないようお願いいたします。
- ・感染拡大により対面授業が制限され、十分な実習前指導が行えなかった。
- ・今年度も教育実習にご協力いただき、誠にありがとうございました。コロナ禍により、実習期間が延長する学生もいました。その場合でも実習園様から臨機応変に対応していただき、実習を中断することなく無事に終わることができました。ご協力いただき誠にありがとうございます。
- ・新型コロナウイルスの影響で、実習期間が中断したり延びたケースがいくつかありました。

### 当協会へのご意見等について

当協会へのご意見、ご要望等がございましたら、ご自由にお書きください。

- ・実習を通じて、幼児教育の魅力を感じ、就職につながっている学生たちが増えていることを感じています。今度も学生たちにいい刺激を与えてくださることを願っています。
- ・保育教諭を目指す高校生、本学の学生へと、それぞれに応じて温かい応援、ご配慮を頂いておりまして、有難うございます。職場環境といたしましても様々な工夫を施していただき、感謝申し上げます。引き続き、教職員の希望や不安の共有・解消に繋がります面談等の機会の検討や、給与や手当などによる「頑張りへの評価」の導入等、ご検討頂けましたら幸いです。
- ・誠実に向き合う保育者が、長く意欲を持ち続けられるような雰囲気・ムード創りを一緒に取り組めたらと、養成校として尽力して参りたいと思います。
- ・今年度は6/17付け「幼稚園教諭等新規採用募集情報一覧」を就職活動の参考にさせていただいた学生が多いように思いました。夏頃更新情報を出していただくことは可能でしょうか。
- ・不適切保育などネガティブキャンペーンもあり、業界の魅力の向上より、大変そう、人手不足というイメージもついてしまったのは残念です。そのような中でも、当校の学生にアンケートをとったところ、そのネガティブな話題も多い中で「自分の力を発揮してがんばりたい」という回答も多く感動しました。
- ・平素より当校の教育活動にご理解ご協力を賜り、誠にありがとうございます。教育実習につきまして当校は幼児教育の学びを深めることを目的とし、学校法人様での実習を第一に考えております。そのため、社会福祉法人系保育施設を卒園した学生にも学びの場をご提供くださいますよう、何卒宜しくお願い致します。

### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・当協会では、養成校との懇談会に関して「就職」と「実習」2つの柱を設けることで、施設にとつての人材確保の面だけでなく、人材育成と保育の質の向上に寄与することを目的としている。他団体が同様の取り組みを実施する場合、人材の斡旋に偏りすぎてしまい、保育における人材育成や質の向上がないがしろにならないよう注意する必要があると考えられる。

### (3) 今後の課題について

・これまで待機児童解消のために量的拡充が図られてきたが、その動きも下火になりつつある。本県（新潟）においても新規開園はあまり見られなくなってきた。それに伴い、年間を通して職員配置が充足されている施設が多く見受けられるようになってきている。こうした状況にあり、施設においては保育の質をいかに担保し、それを向上していくかということが課題になっている。もちろん加盟園においては、これまでも保育の質の向上を目指し、取り組んできた実績がある。しかしながら、バスの置き去り事件や虐待に対する過剰なまでの報道は、量が充足されたことで質を求める動き転換されたことを物語っていると考えられる。養成校との懇談会においては、これらの点を踏まえつつ、対話を深めていく必要があるものとする。

## 6. 合同就職説明会（対面形式（一部、オンデマンド配信））（養成・採用の強化及び魅力発信）

### 【自己評価】

新型コロナウイルス感染拡大により自粛してきた対面形式による開催を本年より再開できたことは意義深い。コロナ禍前に開催した時ほどに会場での参加者を参集することはできなかったが、養成校のアンケート結果によると対面形式に参加して初めて感じることも多いといった意見があるように、参加者と参加加盟園担当が直接対話できるということの効果は数値で表される結果以上に大きいといえる。また、会場に足を運べない参加希望者に配慮したWEBサイトの再構築を行うことで、それぞれの参加希望者の選択肢が広がり、対面形式とWEB形式とを併用したハイブリッド開催の利点を最大限に生かしたのではないかと考える。養成校との懇談会を通して学生への周知を依頼することはアンケート結果からも大変有効であったと考える。

### 【アンケート結果】

#### 参加者数【会場】とアンケート回答率

参加者数【会場】	34人
アンケート回答数	20件
アンケート回答率（%）	58.8%

#### 学校種による参加者の割合

学校種	参加人数(人)
4年制大学(県内)	5
4年制大学(県外)	0
短期大学(県内)	1
短期大学(県外)	2
専門学校(県内)	21
専門学校(県外)	0
高等学校	5
合計	34

#### 男女比

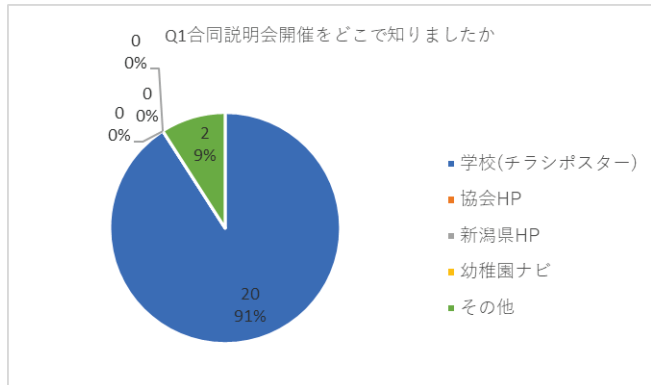
男	4
女	16
計	20

設問1. この合同説明会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)	20	100.0%
当協会 HP	0	0.0%
新潟県 HP	0	0.0%
幼稚園ナビ	0	0.0%
その他	2	10.0%

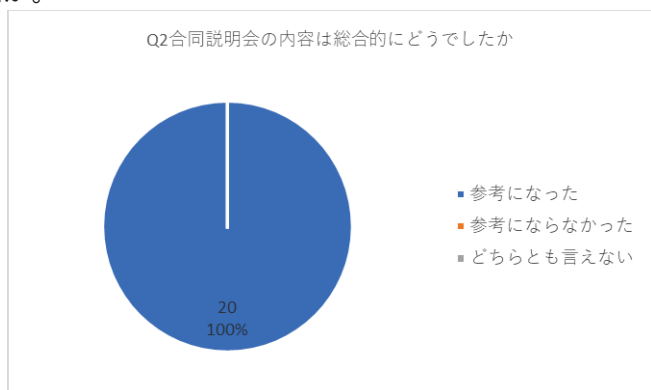
その他回答内容

- ・先生



設問2. 合同説明会の内容は総合的にどうでしたか。

回答項目	回答数	(%)
参考になった	20	100.0%
参考にならなかった	0	0.0%
どちらとも言えない	0	0.0%



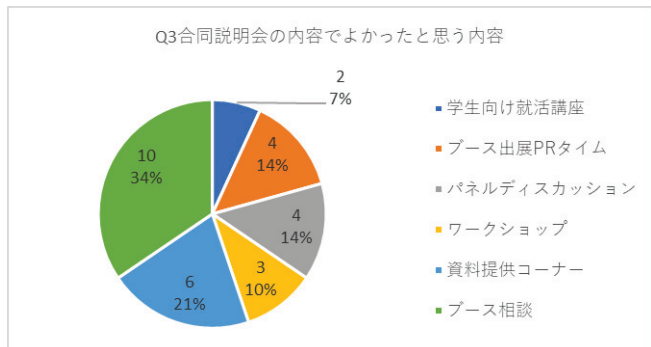
設問3. 合同説明会の内容でよかったと思う内容を選んでください(複数回答可)。

また、よかったと思う理由を教えてください。

回答項目	回答数	(%)
学生向け就活講座	2	10.0%
ブース出展 PR タイム	4	20.0%
パネルディスカッション	4	20.0%
ワークショップ	3	15.0%
資料提供コーナー	6	30.0%
ブース相談	10	50.0%

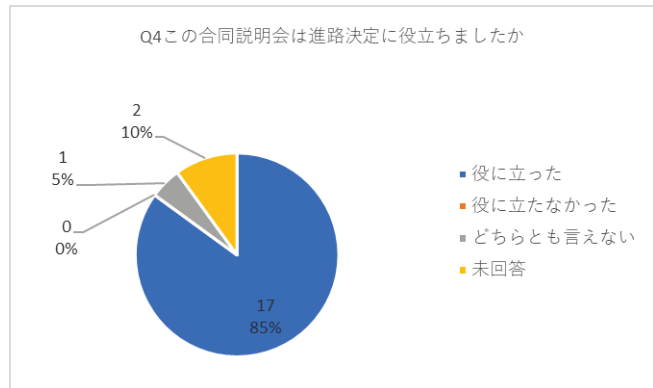
よかったと思う理由

- ・出展していないところもあり参考になったからです。
- ・出展していない所のもあったのでよかった。
- ・実際に働いている先生方の話を聞くことができ、園の特色や取り組みを知ることができたから。
- ・園の様子がわかりやすかった。
- ・出展していない園のものもあったからです。
- ・ラフに話すことができたから。
- ・疑問を保育士の方に聞いた。
- ・行事や園の様子がわかりやすかった。
- ・各園の空気が感じられたから。
- ・幼稚園の色々なことを知れた。



設問4. この合同説明会は進路決定に役立ちましたか

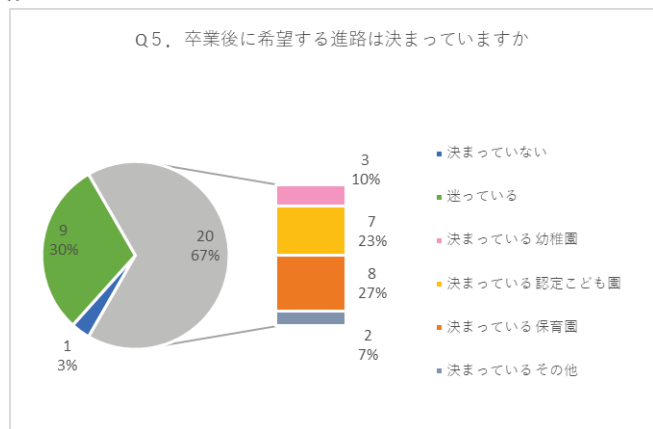
回答項目	回答数	(%)
役に立った	17	85.0%
役に立たなかった	0	0.0%
どちらとも言えない	1	5.0%
未回答	2	10.0%



設問5. 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	(%)
決まっている(幼稚園)	3	15.0%
決まっている(認定こども園)	7	35.0%
決まっている(保育園)	8	40.0%
決まっている(その他)	2	10.0%
決まっていない	1	5.0%
迷っている	9	45.0%

※決まっている(複数回答あり)



【決まっていない理由】

- ・決め手に欠ける。

【迷っている理由】

- ・9月に保育園での実習がありそこで幼稚園との違いを経験した上で決めたいから。
- ・色々なところを見たいから。
- ・色々な所をみたいから。
- ・実家近くで就職しようかどうか迷っているから。
- ・やりたいことがたくさんあるから。
- ・色々なところをもっと見たいから。
- ・自分が何をしたいかわからないから。
- ・保育には興味ある。
- ・幼稚園か保育園かで迷っている。

設問6. 訪問した個別相談ブース数を教えてください

最大ブース訪問数	7
最小ブース訪問数	1
平均ブース訪問数	3

### 設問7. 感想などがあれば教えてください（自由記述）

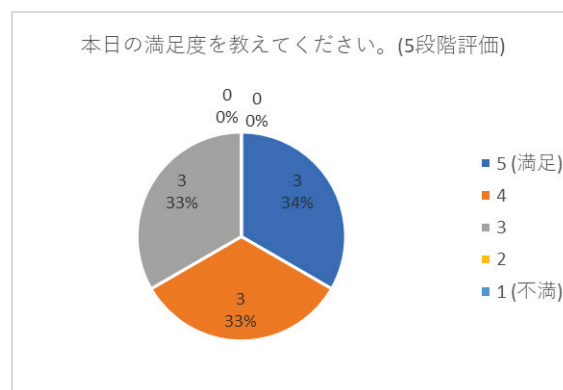
- ・就活講座、ブース相談どちらもとても参考になり参加できてよかったと思いました。授業の関係で長くいられなかったことが残念です。市内の他園さんの情報をもっと知りたいです。
- ・とても参考になりました。
- ・貴重なお話しありがとうございました。
- ・いい機会になりました。
- ・聞きたいことを聞くことが出来たのでよかった。
- ・たくさんお話を聞くことが出来て幼稚園や認定こども園について知ることが出来ました。ありがとうございました。
- ・貴重な体験でした。

### 参加者数【オンライン】とアンケート回答率

参加申込者数	17人
アンケート回答数	9件
アンケート回答率 (%)	52.9%

### 本日の満足度を教えてください。（5段階評価）

回答項目	回答数	(%)
5 (満足)	3	33.3%
4	3	33.3%
3	3	33.3%
2	0	0.0%
1 (不満)	0	0.0%



### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

・養成校の中には本合同説明会の開催日と定期考査前の授業や実習時期などが重なり、参加が難しいケースがあった。開催時期については県外学生の帰省や高校生が参加しやすいように夏休み時期としたが、地域の実情にあわせて検討する必要がある。教員養成校の意見等も踏まえ、場合によっては土曜日や休日などに実施するという事も検討に加える必要がある。

### (3) 今後の課題について

- ・開催時期については養成校の授業や行事等の日程や学生の希望などを十分把握したうえで設定することが望ましい。
- ・合同説明会への集客に際し、イベントの目玉となる講師や内容等をどのように設定したらよいか調査研究実行委員会で検討する必要がある。
- ・高校生・中学生などこれから保育者を目指していく若い世代の学生たちにどのようにコミットしていくのか、調査研究実行委員会で具体的な検討が課題である。

## 7. 合同就職説明会（WEB形式）（養成・採用の強化及び魅力発信）

### （1）取組効果及び検証と普及・啓発について

#### 【自己評価】

・今年より対面形式の合同説明会を再開することができたが、新型コロナウイルス感染拡大状況に鑑み、引き続きWEB形式での開催を続けることとなった。コロナ禍にあったここ数年の状況により、就職を希望する学生は直接対面するよりもWEBでの対面に慣れているであろう事は、WEB形式での開催を続けていくことに大きな意味を持たせていると考えられる。

・会場からのリアルタイム配信を行うことで、参加者には臨場感をもって合同説明会参加加盟園それぞれの特徴、魅力などを前年に比べて分かりやすく伝えることができた。

・前年と比べてユーザー数は1,280人、ページビュー数は3,680ページともに増やすことができた。継続して実施している効果と考える。一方で、zoomを使用したリアルタイムオンライン相談会への参加申込はなかった。設定日の検討や周知等について検討が必要と考える。

・高校生インターンシップを含む職場体験の申込みが前年に比べ増えたことは今後の養成の強化につながるものとする。

#### 【アンケート結果】

新潟県幼稚園・こども園WEB合同説明会へのアクセス状況等について  
（集計期間：令和4年7月15日（金）から令和5年3月5日（日））

#### ○幼稚園・こども園オンライン就職フェア内のフォームを利用した照会状況

- ・園見学応募：6名（9園）（前年5名 5園）
- ・職場体験応募（高校生インターンシップ含む）：16名（前年1名）
- ・求人応募：1名（前年0名）
- ・求人詳細請求：0名（前年0名）
- ・園の紹介希望：4名（前年3名）
- ・オンライン相談会(設定日4日間)：0名（前年1名）

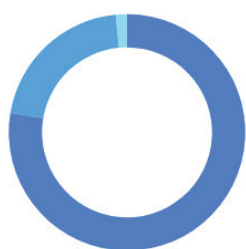
#### ○公開動画の視聴状況

- ・プロモーションムービー（小さなカイジユウ） 視聴数 1031回
- ・プロモーションムービー（紙芝居風動画） 視聴数 94回
- ・限定動画（R2トークセッション・インタビュー） 視聴申込：0名
- ・オンデマンド配信 参加園の紹介(限定公開) 視聴数 54回  
新潟県にある認定こども園の先生の1日に密着！ 視聴数 51,307回  
就活講座(限定配信) 視聴数 11回  
VR園見学(限定配信) 視聴数 19回

#### ○ユーザーの概要

- ・ユーザー数：14,794（前年13,514）（うち、新規ユーザー14,524（前年13,394））
- ・セッション数：17,231（前年15,871）
- ・ユーザー当りセッション数1.16（前年1.17）
- ・平均セッション時間1：01（前年0：54）
- ・ページビュー数（ユーザーが見たページの合計数）：30,609（前年26,929）

○デバイス別アクセス状況%（セッション数）

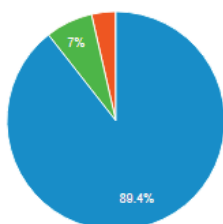


- ・モバイル 77.6%（13,378） 前年：77.86%（10,547）
- ・パソコン 20.82%（3,588） 前年：20.34%（2,755）
- ・タブレット 1.54%（265） 前年：1.8%（244）



○集客概要

- ・無料検索エンジン 89.70%（ユーザー数：13,356（前年 12,016））  
主な参照元：Google（69.07%）、Yahoo（27.54%）など
- ・WEB サイトへ直接アクセス 6.60%（ユーザー数：983（前年 1,107））
- ・検索エンジン以外 3.65%（ユーザー数：544（前年 480））  
主な参照元：協会 HP、にいがた暮らし HP、幼稚園ナビ、大学サイトなど
- ・その他（SNS） 0.04%（ユーザー数：6（前年 5））



○都道府県別アクセス状況

すべての都道府県よりアクセスがあった。上位20都道府県の状況は以下のとおり。

No.	都道府県名	ユーザー	新規ユーザー	セッション
1	新潟県	5,840(38.66%)	5,657(39.49%)	6,826(40.11%)
2	東京都	4,759(31.50%)	4,551(31.77%)	5,451(32.03%)
3	北海道	597(3.95%)	543(3.79%)	633(3.72%)
4	茨城県	346(2.29%)	318(2.22%)	368(2.16%)
5	千葉県	331(2.19%)	304(2.12%)	343(2.02%)
6	大阪府	258(1.71%)	239(1.67%)	274(1.61%)
7	埼玉県	186(1.23%)	163(1.14%)	194(1.14%)
8	京都府	185(1.22%)	162(1.13%)	188(1.10%)
9	神奈川県	184(1.22%)	175(1.22%)	217(1.28%)
10	愛媛県	182(1.20%)	159(1.11%)	185(1.09%)
11	愛知県	148(0.98%)	145(1.01%)	167(0.98%)
12	兵庫県	145(0.96%)	134(0.94%)	149(0.88%)
13	広島県	144(0.95%)	130(0.91%)	146(0.86%)
14	栃木県	143(0.95%)	131(0.91%)	148(0.87%)
15	三重県	129(0.85%)	120(0.84%)	129(0.76%)
16	福岡県	129(0.85%)	114(0.80%)	133(0.78%)
17	青森県	127(0.84%)	116(0.81%)	130(0.76%)
18	岩手県	112(0.74%)	105(0.73%)	113(0.66%)
19	群馬県	108(0.71%)	94(0.66%)	113(0.66%)
20	香川県	92(0.61%)	84(0.59%)	93(0.55%)



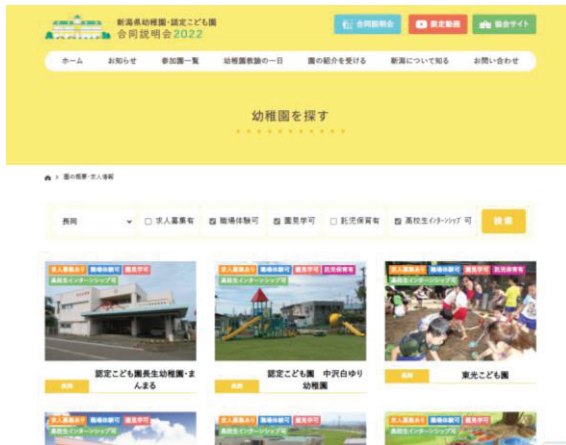
合同説明会（WEB）サイトトップページ



WEB 合同説明会の実施内容（項目別申込）



加盟園（参加園）の一覧（求人の有無、職場体験や園見学の可否等項目別に検索可能）



合同説明会参加園を検索した結果の例



合同説明会への申込み（参加方法別）



保育士修学資金貸付制度や幼稚園教諭を目指せる学校の情報提供



トップページ「にいがたを知る」から新潟県 HP にいがた暮らしサイトへ



新潟県 HP 「にいがた U・I ターン総合サイト」内「にいがたで働く」より合同企業説明会を検索



(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・ 県内教員養成校との懇談会において、合同説明会の開催時期について授業や実習等の都合で生徒に参加を進めにくい時期だったという声が多かった。事前に多くの参加者を見込める養成校などから意見を聴取する等より多くの参加者を募れる日程とすることが必要だと考えられる。WEB形式であれば距離や時間など気にせずいつでも参加できる利点があることについて周知が必要である。
- ・ WEB サイトのデザイン等においては男子学生等に配慮したデザインを考える。

(3) 今後の課題について

- ・ WEB 形式の開催は移動やコロナ感染等の心配なく参加できるという点は大きな利点であると考えられるが、リアルタイム配信に関しては、ネット回線の状況や音響など様々な要因で安定しないこともある。今後はリアルタイム配信でも参加者が見やすい聞きやすい設備の整った会場等を選定する事が課題である。また、合同説明会参加園が用意する資料は、対面形式だけでなく WEB 形式でも見ることができるように配慮した資料とするように周知することが必要と考える。

新潟県 HP にいがた暮らしサイトより「にいがた U・I ターン総合サイト」へ



新潟県 HP 「にいがた U・I ターン総合サイト」内「にいがたで働く」よりその他仕事情報を検索



## B) 実施体制について

### B-1) 具体的調査研究体制

(1) 調査研究実行委員会体制		
調査研究実行委員会の代表者氏名	角谷 正雄	他 16 名 (実人数)
実行委員氏名	所属機関 所属・職名	具体的な役割分担
角谷正雄	認定こども園金城幼稚園・保育園 園長	代表者としてとりまとめ、離職防止・定着促進、 教員等の資質・能力向上の企画、協力
吉井元樹	認定こども園わかば幼稚園 園長	委員として意見聴取
石田明義	認定こども園マハヤナ幼稚園・ミル フィーユ保育園 園長	委員として意見聴取
若槻司	認定こども園長岡和光幼稚園なごみ 保育園 園長	委員として意見聴取、離職防止・定着促進、 教員等の資質・能力向上の企画、協力
濱野義信	認定こども園藤見幼稚園 副園長	委員として意見聴取、離職防止・定着促進、 教員等の資質・能力向上の企画、調査協力
前田幹	真人幼稚園 園長	委員として意見聴取
丸山和幸	認定こども園曾野木まるみ幼稚園 園長	委員として意見聴取
宮下一穂	認定こども園長峰幼稚園 園長	委員として意見聴取
長尾真	認定こども園東光こども園 園長	離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 の企画、協力 養成・採用の強化及び魅力発信のための企画・ 運営
鶴巻仁志	認定こども園あそびの森金鶏幼稚園 教頭	養成・採用の強化及び魅力発信のための運営
石本拓也	認定こども園エービーシー幼稚園 事務長	養成・採用の強化及び魅力発信のための運営
佐藤陽介	認定こども園小千谷幼稚園 理事長	離職防止・定着促進、教員等の資質・能力向上 の企画、調査協力 養成・採用の強化及び魅力発信のための運営
小林弘明	認定こども園愛宕幼稚園 園長	養成・採用の強化及び魅力発信のための運営
井上宗温	認定こども園柏崎中央幼稚園 副園長	養成・採用の強化及び魅力発信のための運営
吉井祥貴	認定こども園わかば幼稚園 副園長	養成・採用の強化及び魅力発信のための運営

佐藤康富	東京家政大学／東京家政大学短期大学部 教授	キャリアパス導入による離職防止・定着促進、 教員等の資質・能力向上のための調査研究の指導と執筆 研修会の講師
前田典明	新潟県総務部大学・私学振興課 課長	養成・採用の強化及び魅力発信のための広報並びに県関係部局との連携

(2) 研究協力団体の概要		
	団体名等	団体等の活動概要
1	公立大学法人新潟県立大学	
2	国立大学法人上越教育大学	
3	新潟青陵大学短期大学部	
4	新潟中央短期大学	
5	日本こども福祉専門学校	
6	国際こども・福祉カレッジ	
7	新潟こども医療専門学校	
8	北陸福祉保育専門学院	
9	長岡こども・医療・介護専門学校	
10	長岡こども福祉カレッジ	
11	新潟こども保育カレッジ	
12	新潟県	

B-2)組織図及び体制図

