

# 幼稚園教諭等の採用にかかる現状と国の取組について

令和8年1月28日

文部科学省初等中等教育局幼児教育課

# 幼稚園教諭等の人材確保に関する課題と対策

## 現状

幼稚園教諭の養成課程入学者の減少や、卒業者の幼稚園教諭等の職につく割合の低さ、幼稚園教諭の有効求人倍率の高止まりなど、幼稚園教諭の人材確保においては様々な課題が山積している状況。国における処遇改善等の取組に合わせ、養成課程を有する短大等が様々な取組を進めているが、全国的な課題解決にはつながっていない。

## 原因・課題

### 養成課程の入学者の減少

- 幼稚園教諭の2/3は短大出身だが、短大の学生は減少
- 大学等における幼稚園免許取得件数も近年は減少

### 養成課程を通じた希望者数の減少

- 実習中に意欲が低下する学生が多い
- 免許を取得した学生が幼稚園に就職しない

### 幼稚園教諭の勤務環境、早期離職数の多さ

- 30歳未満の離職率が他の学校種と比べて高い
- 勤続年数も短い

※主な離職理由として「結婚・出産」が挙げられるが、産休や育休制度を活用して継続して働くことを希望する人や、一度退職しても再就職したいと考える人は多い。

### 復職時や入職時の不安

- 自ら希望する働き方に合った園が分からない、ミスマッチ
- 復職時のスキルに関するブランクや、時代の変化に伴う新たなスキル・知見等への不安
- 自身の生活スタイルにあった勤務条件(フルタイム/パート等)への要望が強い

### 採用時の高額な紹介手数料による幼稚園等の費用負担

- 採用者が短期間で退職された場合に、何度も紹介手数料を支払う必要があり、経営を圧迫

## 考えられる対策

### 小中高生や保護者・教員への幼稚園教諭の魅力発信に係る取組の実施

- 出前授業、就職フェア等を通じた幼稚園教諭との交流やキャリア教育、幼稚園を知る機会の拡大

入職者の増加

### 養成から採用まで一貫通貫した、学生の意欲の維持・向上に資する取組の実施

- 実習ガイドライン等を通じた実習の質の改善
- 有償ボランティアやインターンシップの実施等、実習前から様々な園や幼稚園教諭の働き方等を知る機会の拡大と意欲の維持・向上や、ミスマッチの防止 等

離職者の減少

### 幼稚園の業務改善や、離職者等の円滑な職場復帰に向けた支援

- ICTも活用した業務効率化
- 勤務体制の改善

- 人材バンクによる個々のニーズに合った求人情報の掲載やコーディネーター等の職員による丁寧な相談等を通じた、復職ルートの強化や、求職者が望む働き方にあった求人の紹介、園の過度な紹介料負担や経営圧迫の軽減 等
- 復職希望者のニーズにあった研修の提供

復職者の増加

※上記の取組の一部は、令和7年度までの事業の最終成果物として作成する手引きやポイント集等も参考にできるよう周知。一方、まだ具体的なノウハウや知見の蓄えがない取組もある。

## アウトカム(成果)

○ 幼稚園就職者の増加、離職者の減少(定着率の向上)、復職者の増加等により、幼稚園等における人材不足に対処

○ 求職者が望む働き方の実現

○ 復職者の定着率の向上により、幼稚園にとっても採用コストが減少し、質の高い教育や教職員の処遇改善を実現

# **1. 養成前段階からの幼稚園教諭等の 「職」の魅力の向上**

# 大学等を通じたキャリア形成支援による 幼児教育の「職」の魅力向上・発信事業

令和7年度予算額  
(前年度予算額)

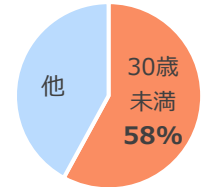
1.2億円  
1.3億円



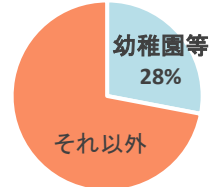
## 背景・課題

- **幼児期及び幼保小接続期の教育の質的向上の根幹を成す幼稚園教諭等の人材**については、養成校生の多くが他業種へ就職する、平均勤続年数が少ない、離職者の再就職が少ないなど、**人材の需要の高止まりに供給が追い付いていない**。
- より多くの人材が幼児教育の道を志し、継続的に働き続けられる職場環境の中で体系的に資質能力を向上させていけるよう、また、幼稚園教諭免許状保有者が円滑に復職できるよう、**総合的なキャリア形成支援の取組を実施する必要がある**。

R4年度 幼稚園教諭  
離職者の年齢



R5年度幼稚園教諭  
免許取得学生の就職先



※就職人数／免許取得件数

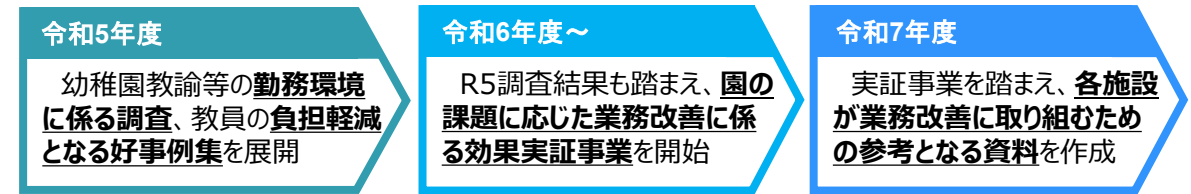
有効求人倍率の推移（年平均）

	H29	R5
全職種	1.35	1.19
幼稚園教諭	1.66	2.49
保育士	2.47	2.67

## 事業内容

### ① 「職」の魅力向上のための園務改善実証事業

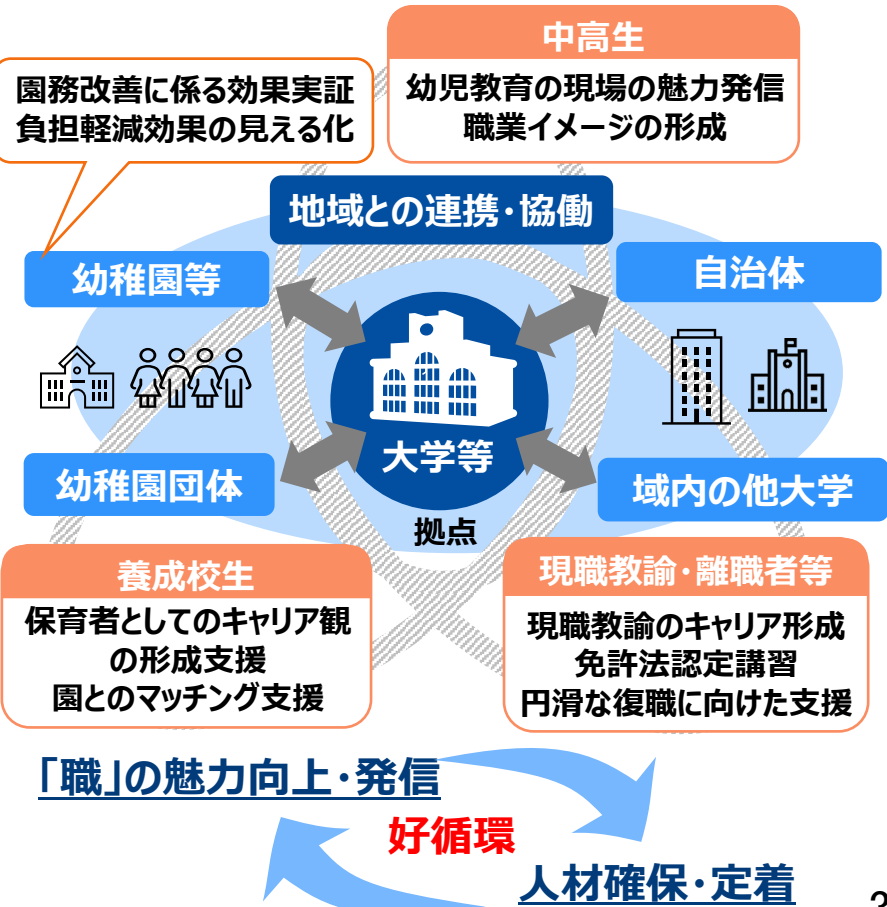
教育活動に集中できる職場環境整備に向けて、**民間事業者等の専門的な知見を得つつ、幼稚園教諭等が日々行う業務を効率化する実証事業を実施し、負担軽減効果の見える化**を図るとともに、業務改善を志向する園に対してアプローチの参考となる資料を取りまとめる。



### ② 大学等を拠点とする「職」の魅力発信モデル事業

地域の幼児教育人材の育成を担う**大学等が拠点となり、地域イベント等を通じて、自治体や域内の幼稚園、団体等と連携協働しつつ、地域における人材輩出のネットワークを形成し、入学前からの現場の魅力発信、学生のキャリア観形成支援、現職教諭の職場定着や離職者の円滑な復職支援等の総合的なキャリア形成支援を行う**。これまでの事業の課題や成果も踏まえつつ、**地域の未来を担う幼児教育人材の確保・定着を推進する**。

事業開始年度	令和5年度～	
事業規模	3,000万円	1 団体（1 団体が園務改善の調査研究及び
	1,300万円	5 団体 5 大学等の事業を総括することを想定）
	1,900万円	1 団体（免許法認定講習事例に関する調査及び普及・啓発）
委託先	民間事業者等	





# ・ 職場体験や出前授業に特化した事例

## 取組例

### 大阪青山大学

令和5年度の各取組のブラッシュアップを中心に、高校生や幼稚園教諭等と関わる取組を通して、養成校生が幼児教育職の重要性を再認識・発信。

#### ● 小学生向け夏休み講座「かけっこ教室」

教育・保育実習

##### 【概要】

- ・ 実習前の養成校生が「遊びを通した学び」を企画、幼児や小学生と交流。
- ・ 計29名の幼児・小学生・保護者が来場、4名の養成校生が参加。

##### 【成果】

- ・ 養成校生・来場した保護者へのアンケートにて、共に9割以上が「よかった」と回答。
- ・ 実習前の養成校生が幼児と関わる機会（イベント）は、養成校生のモチベーション向上に寄与する。
- ・ 副次的に、保護者への幼児教育職のイメージアップにつながった。



### 鳴門教育大学

令和5年度の制作物を活用し、検証・改善を実施。特にメタバースの活用について、どのようなアプローチが有効/有効でないのか明確化。

#### ● 令和5年度作成パンフレットを活用した出前授業

出前授業

##### 【概要】

- ・ オープンキャンパス等での模擬授業、高校や他大学での出前授業、現職者向けシンポジウム等を実施。
- ・ 計318名の小中高生・養成校生・現職者が参加。

##### 【成果】

- ・ 9割以上の参加小中高生が、幼稚園教諭等の具体的な仕事を理解するきっかけとなったと回答。
- ・ 幼稚園教諭等を「仕事」や将来の進路として認識する機会創出ができた。



### 大阪教育大学

年齢や所属養成校に限定されないネットワークを形成し、就職後も助け合えるような関係構築を想定した広域的な事業を実施。

#### ● 遠方高校への出前授業・相互交流

出前授業

地域連携

##### 【概要】

- ・ 複数の養成校が連携し、「保育系列」コースをもつ高校への出前授業・交流会等を計3回実施。
- ・ 計64名の高校生、計21名の養成校生が参加。

##### 【成果】

- ・ 対象とした高校にて、総合学科生徒の「保育系列」コースへの志願者が増加。
- ・ 複数の養成校が連携し、養成校生や現職者等の多層交流や、特定の高校へのはたらきかけ等を実施するモデル創出への示唆が得られた。



### 東京学芸大学

幼児教育に対する高い専門性を備えた研究者・教育実践者・附属校・附属園との連携のもと、職務意欲や職務継続率の向上につながる事業を実施。

#### ● 中学生向け家庭科授業と交流体験

職場体験

##### 【概要】

- ・ 付属中学校にて、幼稚園教諭を特別講師とした家庭科授業を実施。
- ・ その後、中学生と幼児が実際に交流する機会（授業）を実施。

##### 【成果】

- ・ 参加した中学生の約5割が、自身の幼少期を振り返りながら受講したことで、幼児や幼児教育職へのイメージアップや興味関心の芽生えにつながったと回答。
- ・ 事前に授業を実施したことで、幼児だけでなく幼稚園教諭等の仕事に関する感想も散見された。



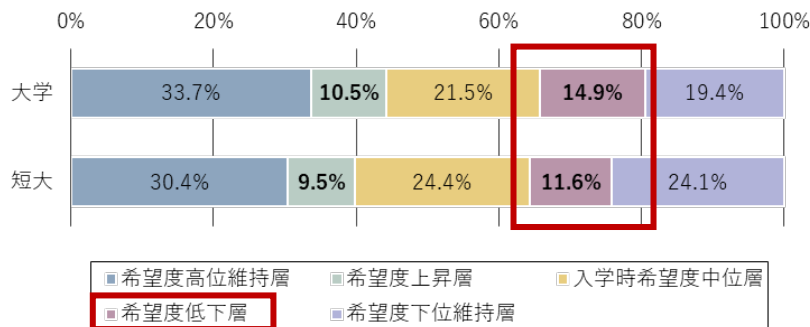
## **2. 養成から採用につながる、 学生の意欲の維持・向上に資する取組の実施**

# 養成課程の学生の意識の変化について(主に実習の観点)

- **養成課程における学生の幼稚園教諭への就職希望度について**は、入学年次～卒業年次において個人によって様々であるが、**希望度が低下したと答えた学生のうち、4年制大学の4割、短大の5割が「実習中」**に志望度が下がったと回答。

## 幼稚園就職希望度の推移による類型 (入学時→調査時点)

- ・入学時に幼稚園志望度が高く、その後維持する学生は約3割
- ・学生の1～1.5割は、入学時の高い幼稚園希望がその後低下



※各項目「とても」+「やや」あてはまるの合計。  
最終学年で、入学時点から幼稚園就職希望（5段階）  
が下がった者の結果（短大2年n=116 大学4年n=65）



### 学生の 生活、意識

- ・入学当初の幼稚園希望度は、およそ高位(4～5割)：中位(2～2.5割)：低位(3～3.5割)で分布
- ・実習以外の課外活動で乳幼児と接する経験を持つ学生は短大で半数弱、4年制大学で6割弱
- ・入学時から、給与面、忙しさ、人間関係、保護者対応など様々な面に不安を抱えている



### 実習

- ・4年制大学の实習時期は、大都市部では2年生、3年生の夏頃、4年生春頃に、非大都市部では3年生の夏～秋ごろにピークがきている
- ・全体では9割の学生が実習を楽しかったと評価。他方でネガティブなギャップを感じた学生も3割超
- ・全体では「やりがいを感じた」「仕事内容を理解」5割、「職場の人間関係がよい」「保育方針に共感」3.5割（「とてもあてはまる」の割合）

### 幼稚園志望の 低下、上昇

- ・入学当初の希望度高位層のうち、3割以上の学生がその後希望度低下。一方、入学当初の希望度低位層のうち、約3割の学生がその後希望度上昇
- ・4年制大学の1～3年生では、希望度低下者のうち5割弱が実習前に希望度低下。希望度低下理由として「給与の低さ」のほか「担任制」や「職員同士の人間関係」「保護者対応」などへの苦手意識が理由として多い

- ・幼稚園希望度が低下した学生のうち、短大では5割が、4年制大学では4割が「実習中」に希望度低下（どちらも最終学年への調査結果）
- ・希望度低下理由として特に多いのは個人の責任の重さ。ほかに職場の人間関係、適性、給与の低さなど。希望度低下層で評価が低いのは「実習前後のフォロー」（希望度を高く維持している層と比較して、「とても満足」の回答割合が10pt程低い）
- ・希望度上昇層で評価が高いのは、「教員としての仕事のやりがいを感じた」「職場の人間関係がよいと感じた」「保育の方針・保育内容に好感を持った」など（希望度が低く推移している層と比較して、「とてもあてはまる」の回答割合が10～20pt程高い）

### 人材確保の ポイント (行政、園、養成 校が連携して取り 組むポイント)

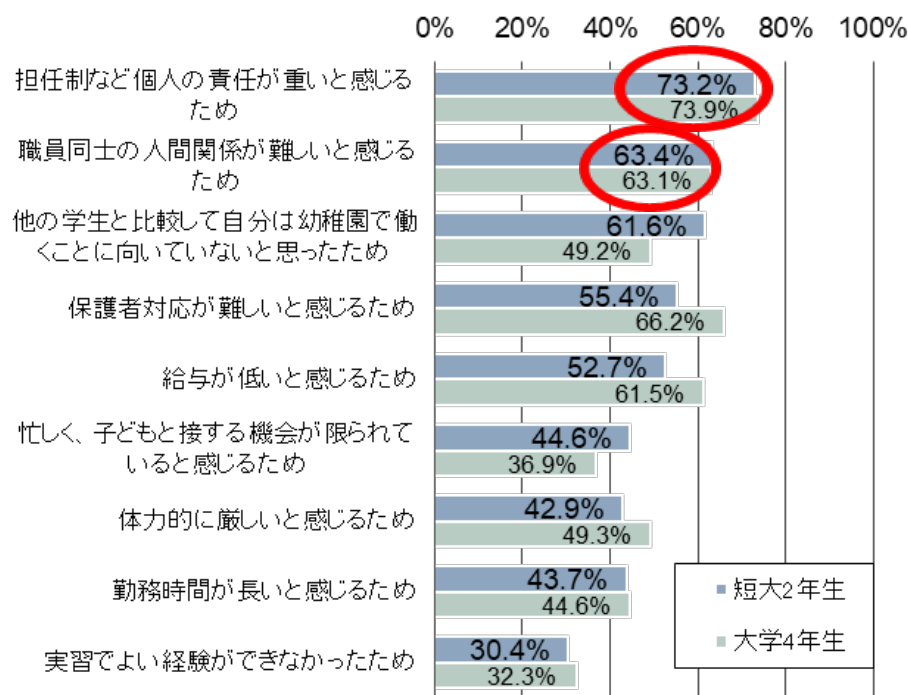
- ・入学後、具体的に見えてきた負担感への不安に対する丁寧な情報提供やフォロー
- ・実習前後で、学生に仕事内容・やりがい・保育方針・キャリア形成支援策が伝わるような体制づくり・情報提供

- ・実習中に希望低下した学生のすべてが「実習でよい経験ができなかった」わけではない。実習により知る現場の「現実」を相対化したり理解を深めるための丁寧な実習前後のフォロー
- ・実習前後で若手職員と対話する機会など、仕事のやりがいやキャリア形成等に触れる安心・安全な対話の機会の充実

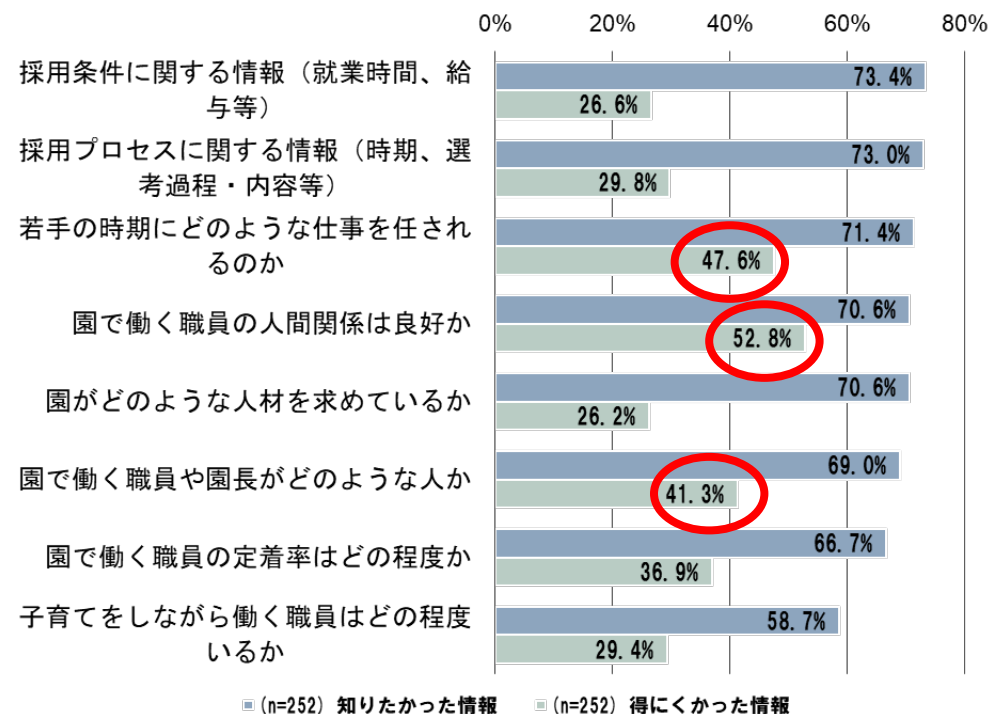
# 採用にあたっての学生側の意向・動向

- 学生が就職活動をする中で幼稚園教諭への志望度が下がった場合、その理由として高いものは、担任制など個人の責任の重さ、人間関係等。
- **学生が就職活動で知りたかったものの得にくかった情報として、主に職場の雰囲気や職員の人柄、若手の時期の仕事内容等が挙げられる。職場の様子が短期間ではイメージが持ちにくい様子が窺える。**

幼稚園教諭への就職希望度が下がった理由  
(上位理由抜粋)



就職活動において知りたかった情報と  
得にくかった情報 (4年制大学：4年生)



(出典)文部科学省委託事業 幼児教育における人材確保・キャリアアップ支援事業  
(令和4年度)調査結果(※調査対象:4年制大学の卒業年次の学生)



# 養成から採用まで関係団体が連携した取組の例（大阪常磐会大学短期大学部）

- 養成校と幼稚園等が連携し、学生が長期間にわたって幼稚園等の現場に入り、日常的かつ継続的に子供たちや職員らと接することで、幼稚園教諭等としての業務を理解を深めつつ、意欲も高めることができる。
- 例えば、大阪常磐会大学短期大学部では、有償ボランティアとしてその取り組みを実施。

## ②有償ボランティアの取り組み

- ・2021年度より本学では、長期履修コース（3年コース）を創設
- ・このコースでは、2回生以降の時間割に余裕があり、その時間を用いて有償ボランティアとして学生が保育・幼児教育・福祉の現場で研鑽を積みながら収入も得られる仕組みを導入
- ・有償ボランティア先は進路支援室を中心に本学の教職員が学生の希望を聞き取りながら調整
- ・2025年度の改組（隣接の4年制大学と1つの大学名となる）に伴い、2年・3年・4年の全てのコースで、有償ボランティアを推進

### 進路支援室によるサポートシステム

有償ボランティア希望学生は、進路支援室の教職員と連携を図り、進めていく仕組みになっています。履歴書、健康診断書等を作成しボランティア先とのオリエンテーションに参加し雇用契約につなげていきます。学生自身の時間割と調整を図り、午前からの保育、午後からの保育補助として働き方の実践を学んでいます。



提出書類（履歴書等）は、キャリアアドバイザー、進路支援室の職員がサポート。

それぞれのニーズにあわせた個別指導や相談に応じて一人ひとりに丁寧にアドバイスした上で雇用契約を学生自身が有償ボランティア先と締結します。時給は免許・資格が取れていませんが、職員扱い（最低賃金）で協力園にお願いしています。有償ボランティア中の事故や怪けにつきましては、本学の学研災にて補償が可能です。

19

21

### 常磐会の有償ボランティアとは？

有償で本学付属園（3園）や協力園の保育の補助をする活動です。

#### 利点は？

- 日常的な保育の現場を見る機会になる。
- 継続的に子どもたちと関わることで、子どもの育ちを肌で感じる機会になる。
- 授業で身につけた知識や技能を試したり生かすこと、現場で経験することで授業内容をより深く理解することができる。
- いろいろな園の理念や特色を知る機会にもなる。
- 有償であることを生かして、学費や学習関連費用に利用することもできる。



有償ボランティア希望学生 → 進路支援室に申請 → 有償ボランティア先マッチング → 園見学

有償ボランティア先大学から依頼状郵送 → 有償ボランティア先にて雇用契約締結



20

## 有償ボランティアの取り組みの意義

- ・ 日常的な現場での経験が、大学での学びと繋がることにより、保育・幼児教育の職への意欲を向上
- ・ 指導を受ける立場としての「実習」「インターンシップ」ではなく「有償ボランティア」であることが持つ積極的意義
- ・ 経済的に困難を抱える学生が多く在籍（奨学金等の受給率も高い）する中、学生が収入を得ながら研鑽を積めることの意義
- ・ 就職におけるマッチング（3年コース学生の1/3以上が有償ボランティア先にそのまま就職）
- ・ 一部自治体では、公立園での有償ボランティアの受け入れをしてくだしているため、採用試験の受験に繋がる例がある

（出典）令和7年6月 中教審教員養成部会 資料6  
大阪常磐会大学短期大学部 ト田教授 提出資料より

# 養成から採用まで関係団体が連携した取組の例（福井県）

- 幼稚園教諭等の人材の養成や人材確保については、養成校のみで解決できる問題ではなく、地域ごとに行政（地方自治体）、養成校、幼稚園・保育団体（現場の園）などが連携して取り組むことが重要。
- 例えば、福井県では、こうした関係団体が協議し互いに協力・連携する場として令和6年より「福井県保育連携協議会」を設置。幼稚園教諭と保育士について一体的に取組を進めている。

## 保育者不足・保育学生減少の理由

（出典）文部科学省ウェブサイト

「福井県で保育者を目指す学生 応援！PROJECT」より抜粋

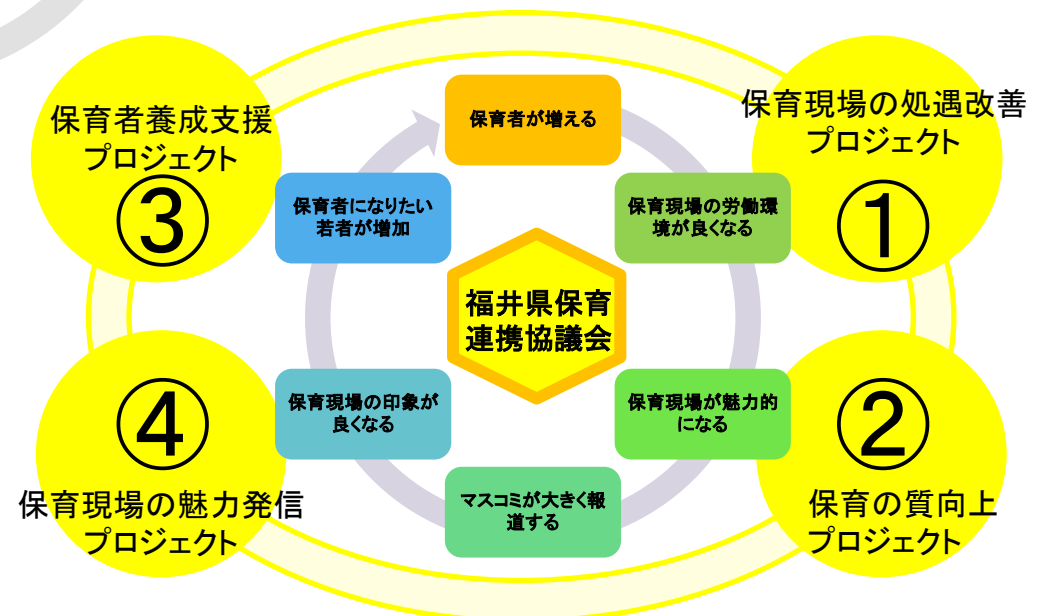
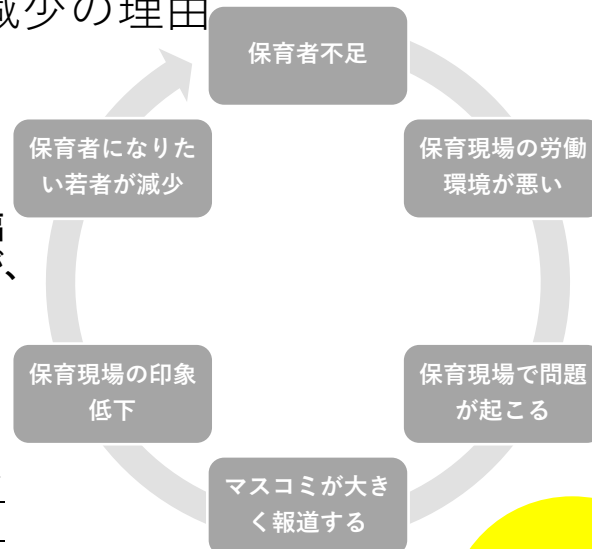
理由① 保育現場の問題

理由② マスコミの報道

- 低賃金・重労働のイメージの増幅
  - 処遇改善は確実に進行しているが、保育者の実感は薄い
  - 園によって処遇改善の格差がある
- 養成校だけでは解決できない問題**



行政、保育現場、養成校が連携して取り組むべき地域全体の課題である



# 幼稚園教諭等の人材確保のためのコンソーシアム構築事業

令和8年度予算額（案）

0.7億円の内数  
（新規）

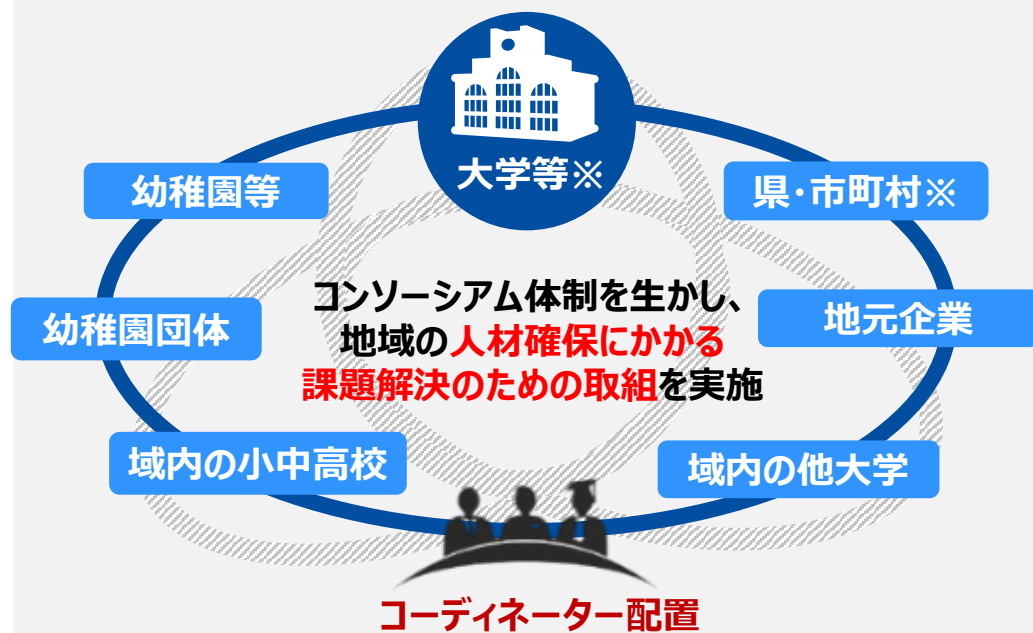


幼児期及び幼保小接続期の教育の質的向上の根幹を成す幼稚園教諭等の人材については、養成校生の多くが他業種へ就職する、平均勤続年数が少ない、離職者の再就職が少ないなど、**人材の需要の高止まりに供給が追いついていない**

幼稚園教諭等の「職」の魅力向上・人材確保に資する取組については、**地域における幼稚園教諭等の人材確保の中核である大学等と自治体の双方が連携し、人材確保の協議体制を構築**するとともに、**地域の多様な主体による連携・協働の在り方を検討**し、その**成果を全国的に普及**していく必要がある。

## 〇〇コンソーシアム（仮称）

※実施主体は大学等（養成校）や自治体を想定



## 地域における人材確保に向けた協議体制を構築

事業開始年度	令和8年度～
事業規模	600万円 5団体
委託先	自治体、大学等

### <想定される課題の例>

- ・養成校入学者数の減少
- ・養成校へのアクセス確保
- ・養成課程を通じた希望者数の減少
- ・入職時のミスマッチによる早期離職
- ・幼稚園教諭や専門人材等の人材不足

## 課題解決のための取組

### <外部人材の活用・人材交流>

- ・民間企業等の専門的な知識や経験の活用
- ・ICT人材の派遣による幼稚園におけるICT活用の促進
- ・地域のシニア人材の活用
- ・養成校の学生が有償ボランティア・インターンシップとして現場を経験

### <教育実習の実施に関する統一マニュアル等の策定>

- ・教育実習を通じて学生に職の魅力が伝わる実習内容となるようなガイドラインやルールを、地域において策定

### <幼稚園等からの相談受入れ体制の整備>

- ・離職防止等を目的に幼稚園等が実施する研修等（※）に関し、幼稚園等からの相談を受け入れるにあたって、適切な相談体制の整備
- （※）管理職マネジメント力育成、キャリアアップ支援、研修・人事ツールの仕組みづくり 等
- ・研修会の企画運営等、プッシュ型の支援を実施

### <広報活動等>

- ・小中高校生に対する職場体験・出前授業等の魅力向上への取組
- ・中学・高校の進路指導担当や保護者に対しても、動画コンテンツ等を通じてアプローチを実施（※）
- （※）その際、民間企業や大学、PTA等とも連携・協働することが考えられる。
- ・合同就職説明会・就職フェスタ等のイベントの開催



# 「地域構想推進プラットフォーム」構築等推進事業

## ● 背景・課題

- 急速な少子化が進行する中、学生募集停止が相次ぐなど地域の高等教育機関に困難が生じており、地元進学希望者の高等教育機会の確保や、地域の生活・産業基盤等に大きな影響が生じる恐れ。
- このため、2040年の社会を見据え、各地域の高等教育を取り巻く状況や課題、将来の人材需要等を共通認識し、地域関係者と一体となって具体的な取組につなげることが必要。
- 地域の高等教育機関単独での取組には限界があり、**地域にとって真に必要なかつ魅力ある高等教育機関へのアクセス確保**のため、**各地域の大学間・産学官金等間の連携推進方策**を講じる必要。

- 大学進学者数推計  
（2024年）約63万人⇒**2040年には約3割減少**
- 大学進学時の都道府県別流入・流出者  
⇒（2024年）**38道県で流出超過**  
（出典）文部科学省調べ
- 若い世代が出身地域を離れた理由  
⇒ 男女ともに、**「希望する進学先が少なかったから」が最多の理由**（出典）内閣府調べ

**2040年の社会を見据えつつ、地域の高等教育機関へのアクセス確保・人材育成を推進するため、各地域の施策展開に資するプラットフォームのモデル構築を実施**

## ◆ 事業内容

- 地域の人材需給等を踏まえた高等教育機関における人材育成のあり方などについて、地域内の高等教育機関の長と地方公共団体の首長をはじめとした産学官金等の関係者が主体的かつ継続的に議論を行う協議体（地域構想推進プラットフォーム）を構築。
- 議論を行う協議体に配置される大学間・産学官連携の推進役となるコーディネーターを中心に、各地域の魅力ある高等教育機関づくりに関する取組を推進。
- 採択事業の参画機関（高等教育機関、地方公共団体等）と、文部科学省をはじめとする関係省庁との定期的な対話の機会を設け、モデル構築に向けた強力な伴走支援を実施。

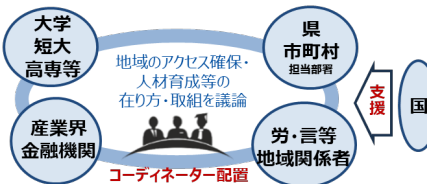
【事業期間】3年（令和8年度～令和10年度）

【件数・単価】10件×7,000万円程度

※モデル構築という性質を踏まえ、採択に当たっては事例の多様性についても考慮。

### 地域構想推進プラットフォーム

- ✓ 地域の将来ビジョンや大学等の研究・教育の構想・推進策を地域全体で情報共有・共通認識
- ✓ 大学等、地方公共団体、産業界等の地域関係者が一体となって、国と連携しながら地域のアクセス確保等の取組を支援



### アウトプット（活動目標）

- モデル事業の採択数

### 短期アウトカム（成果目標）

- 目標値に達したKPI数/採択事業ごとに設定した全てのKPI目標数

### 長期アウトカム（成果目標）

- PFでの議論を踏まえて、地域アクセス確保や、地域において必要な人材育成に向けた取組を行う大学の数

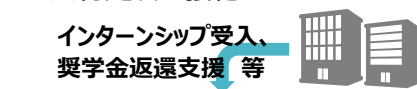
### 【プラットフォームでの議論を踏まえ期待される取組例】

- 地域の人材需給や産業構造のニーズ等や、高校教育改革と連動した教育組織・カリキュラムの变革



#### プラットフォームでの議論

- 高校段階から地域の高等教育機関への接続強化や、自治体等による就職支援等を通じた地域への人材定着の強化



#### 探求学習への協力等

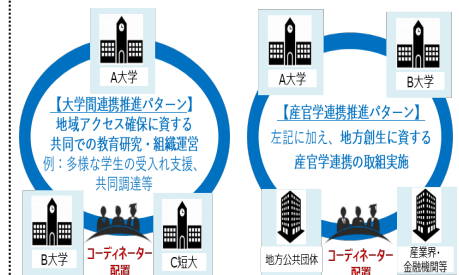


#### 地方大学への進学

- 地元企業や金融機関、大学のリソース等を結集し、地域の強みを生かした新産業の創出



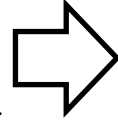
- 連携開設科目の設置にとどまらない、地域アクセス確保のための更なる教育研究の連携の実施



# 「地域構想推進プラットフォーム」の構築（イメージ）

## 2040年を見据えた実効的なプラットフォームの構築

○大学進学者数の大幅減  
(約63万人(2024)→約3割減(2040))  
⇒各地域の高等教育へのアクセス  
や、地域産業や社会・生活の基盤  
に大きな影響のおそれ



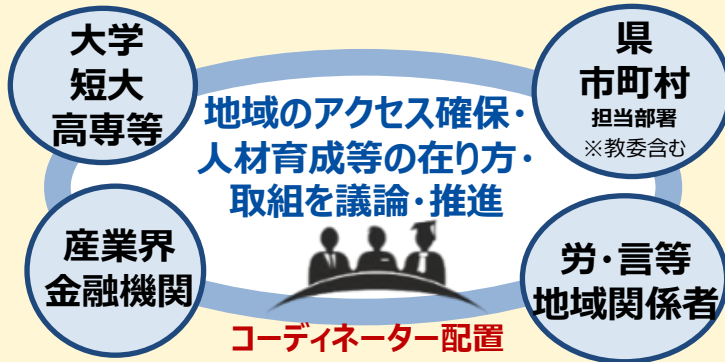
○各地域の高等教育を取り巻く課題、将来の人材需要、国公立大学等が果たす役割等について地域全体で認識共有  
○各地域の高等教育へのアクセス確保や地方創生のため、各地域の高等教育機関を中心とした実効的な産学官金等連携による人材育成の取組促進  
⇒**各地域の「知の総和」向上に向けた取組を強力に支援**

## 【地域構想推進プラットフォームと取組展開例】

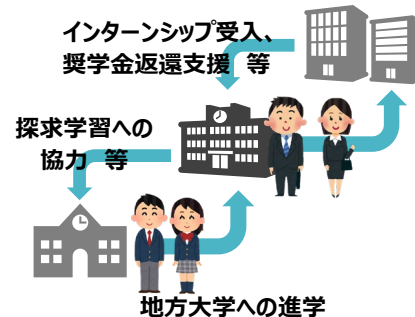
○地域の人材需給や産業界のニーズ等を踏まえた、**高校改革と連動した大学改革**(教育組織・カリキュラム改革等)



### 地域構想推進プラットフォーム



○高校段階からの**地域の高等教育機関への接続強化**や、自治体等による就職支援等を通じた**地域への人材定着の強化**



○地元企業や大学のリソース等の結集による**地域の新産業創出**



○地域アクセス確保のための**大学間の教育研究連携の一層の促進**



※その他、地域大学振興の観点から、都市・地方間の大学等間連携による人材交流・循環の促進に関する取組(国内留学等)も展開



### **3. 幼稚園の業務改善（園務改善）**

# 「職」の魅力向上のための園務改善実証事業について

## 事業概要

- 幼稚園教諭等が教育活動に集中できる職場環境整備に向けて、「勤務体制改善」と「ICTを活用した業務効率化・情報共有」の2つのテーマで、10の実証園での検証を通じ、園務効率化に向けた課題発見から業務改善手法の整理・体系化を実施。
- 今後、全国の園においても同様に取り組めるよう、実証を通じて得られた知見や業務改善手法をまとめた改善ツールや手引きを令和7年度末までに作成・公表。

## 取組例

### 勤務体制改善

＜A幼稚園の例＞

【課題】日常的な長時間労働が常態化。

【取組内容・成果】

- ① 各教職員の業務スケジュールや業務の所要時間、教職員配置人数の見える化
- ② 全職員参加の会議体の多さや、担任教諭に業務が過度に集中していたことが判明
- ③ 改善に向けて、以下の取組を実施。

- ・朝礼・終礼の効率化：伝達事項の精査と実施方法の見直しによる時間短縮
- ・役割分担の変更：担任が行っていた一部の保育準備業務を非常勤教諭が代行  
⇒担任の1日当たりの平均残業時間約10分の削減と、職員間の業務効率化に関する意識の向上が見られた

実証園での検証を経て、全国展開に向けて以下の資料を作成中

#### ＜現状把握ツール＞

- 各職員の1日あたりの業務スケジュールの見える化
- 各業務にかかる人員数及び所要時間の見える化

#### ＜手引き＞

- 「現状把握ツール」によって発見した見直し箇所に対する改善策の検討手法や、実際の事例に基づいた取組例を紹介
- 実証を通じて得られた課題の設定から改善策の試行までに留意すべき点やポイント等も明記

### ICTを活用した業務効率化・情報共有

＜B幼稚園の例＞

【課題】多くの業務が手書き運用に依存しており、業務がひっ迫。

【取組内容・成果】

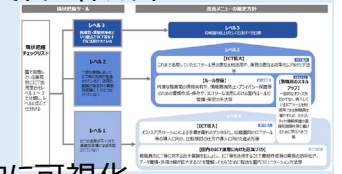
- ① 業務におけるICT活用度や課題などについてのレベルを見える化
  - ② 改善に向けて、以下の取組を実施。
- ・会議録のデジタル化：ボイスレコーダーによる文字起こしとAI要約を活用
  - ・おたより等のデジタル化：Word等でテンプレートを作成し園内で活用

⇒会議録やおたより等の資料作成のデジタル化を通じて、それぞれ10分～20分の業務時間削減と職員間のICT活用に向けた意識向上が見られた

実証園での検証を経て、全国展開に向けて以下の資料を作成中

#### ＜現状把握ツール＞

- 幼稚園の典型的な業務別に、ICT活用状況をレベル1～3の3段階で定義
- 自園のICT活用状況がどの段階にあるかを簡易的に可視化



#### ＜手引き＞

- 「現状把握ツール」で判別したレベル別に、レベルアップに向けた具体的な実施手順を明示
- 事例より得られたコツや、現場の声を反映した運用定着のヒントを記載

## 勤務体制改善

【日単位業務】			各機種が一日あたりに必要な教育・ 保育以外の業務時間（時間）			12.2時間	8.3時間	1.4時間	0.7時間	1.5時間	1.4時間	0.6時間
カテゴリ	業務	必要時間設計 （分/日） ※記入不要	実施頻度（回） ※記入不要	一回/人あたりに かかる時間（分）	従事している人数 ※記入不要	担任	副担任	主幹	事務員	バス運転手	副園長	園長
護・ 打 合	朝礼	70分		10分	7人	3人	2人	1人			1人	
	終礼	60分		10分	6人	30分	20分	10分	0分	0分	10分	0分
						3人	2人	1人				
						30分	20分	10分	0分	0分	0分	0分
教 育 ・ 保 育 準 備	登園管理・ 出欠確認	180分		20分	9人	5人	4人					
	欠席児連絡	20分		10分	2人	100分	80分	0分	0分	0分	0分	0分
									1人	1人		
						0分	0分	0分	10分	0分	10分	0分
	保護者対応	120分		15分	8人	5人	1人				1人	1人
						75分	0分	15分	0分	0分	15分	15分
	教材準備	330分		30分	11人	5人	4人	1人			1人	
150分						120分	30分	0分	0分	30分	0分	
清 掃 ・ 環 境 整 備	教室清掃	90分		10分	9人	5人	4人					
	トイレ掃除 （小規模）	40分		10分	4人	50分	40分	0分	0分	0分	0分	0分
							4人					
	園庭掃除 （小規模）	120分		20分	6人	0分	40分	0分	0分	0分	0分	0分
							4人			2人		
	園舎掃除 （小規模）	120分		20分	6人	0分	80分	0分	0分	40分	0分	0分
							4人			2人		
	洗濯	30分		10分	3人	0分	80分	0分	0分	40分	0分	0分
2人								1人				
						20分	0分	0分	10分	0分	0分	0分

## ICTを活用した業務効率化・情報共有

評価基準・内容	
レベル1	ICTの活用が不十分で、業務効率等にほぼ活用されていない
レベル2	一部の業務においてICT等の活用が推進されているが、活用の範囲が限定的で業務効率等に十分に繋がっていない
レベル3	園運営・業務効率化という観点でICT等を十分に活用できている

項番	中項目	小項目	レベル	✓	設問
	職員間の情報共有	会議録の作成	レベル1	<input type="checkbox"/>	会議の記録は、職員がメモしたものを手書きまたはWordなどを使って作成し、必要な職員全員に紙媒体で共有している
			レベル2	<input type="checkbox"/>	会議の記録は、ボイスレコーダーでの録音を文字起こししてWordなどを使って作成し、PCやタブレットから閲覧できる
			レベル3	<input type="checkbox"/>	会議の共有事項等、職員間で共有する事項は、ICTやチャット等を利用して、職員がデジタル上で閲覧できる
	園児の登園及び降園の管理	園児の登園・降園管理	レベル1	<input type="checkbox"/>	園児の登降園や出欠は、保護者または職員が手書きで紙に記入して登録・管理している
			レベル2	<input type="checkbox"/>	園児の登降園や出欠はICTを中心に記録し、手書きでの修正と併用している
			レベル3	<input type="checkbox"/>	園児の登降園や出欠のデータは、保育料計算と連動させて保護者への請求を行っている
	教育・保育に係る計画・記録	教育日誌、保育記録	レベル1	<input type="checkbox"/>	教育日誌、保育記録等の記録は、すべて手書きで作成し、紙媒体で保存・管理している
			レベル2	<input type="checkbox"/>	教育日誌、保育記録等の記録は、写真なども含めWordなどで作成し、一部のPCやタブレットで保存・管理している（紙媒体の併用も含む）
			レベル3	<input type="checkbox"/>	教育日誌、保育記録等の記録は、写真なども含めICTを活用して作成し、クラウドやアプリ上で保存・管理し、すべてのPCやタブレットから閲覧できる

## ) 職員タイムスケジュール

教育・保育業務：「登園対応」「教育・保育」「預かり保育」「降園対応」「バス対応（※運転・添乗を含む）」

教育・保育以外の業務（事務処理を除く）：「教育・保育準備」「清掃」「会議・打合せ」「各種記録」、これに該当しない業務はセルへ直接記載いただいても差し支えございません。

事務処理：「事務処理」

休憩：「休憩」

シフトパターン：		月曜日・水曜日									
時間	職員名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
	担当学年	満3歳児	満3歳児	3歳児	3歳児	4歳児	4歳児	5歳児	5歳児	—	
	クラス名	つばみ	つばみ	いちご	いちご	さくらんぼ	さくらんぼ	もも	もも	—	
	役割または職種	担任	補助・預かり	担任	補助・預かり	担任	補助・預かり	担任	補助・預かり	補助・預かり	
	勤務体系	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	パート	
8	0 14				預かり保育	預かり保育		清掃環境整備			
	15 29				預かり保育	預かり保育		清掃環境整備			
	30 44	教育保育準備	教育・保育準備	教育保育準備	預かり保育		清掃環境整備	清掃・環境整備	預かり保育	預かり保育	
	45 59	教育保育準備	教育・保育準備	教育保育準備	預かり保育		清掃環境整備	清掃・環境整備	預かり保育	預かり保育	
9	0 14	登園対応	登園対応	教育保育	登園対応	登園対応	教育保育	登園対応	登園対応	教育保育	教育保育
	15 29	登園対応	登園対応	教育保育	登園対応	登園対応	教育保育	登園対応	登園対応	教育保育	バス添乗
	30 44	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	バス添乗	
	45 59	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	バス添乗	
10	0 14	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	15 29	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	30 44	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	45 59	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
11	0 14	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	15 29	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	30 44	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育
	45 59	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育・保育	教育保育	教育保育	教育保育

資料作成業務・業務連携

園務改善メニュー（成果物イメージ）

※全園向け、基本手書きで作成している。の設問にチェックが印した場合

## 園務改善メニュー（成果物イメージ）

「会議録は、基本手書きで作成している」の設問にチェックがついた場合...

★会議録の作成はWordがおすすめ

~~~~~



→事例4 (23ページ) もチェック!

★★共同編集機能を使えば、持ち回り業務の軽減にもつながります

~~~~~

~~~~~

→令和6年度パンフレットもチェック

**LEVEL UP!!**

「会議録は、ICTツール（Word、PowerPoint、Excel等）を使用して作成しているが、AIボイスレコーダー等の文字起こし機能は使用せず、録音や即時記録に対応している」の設問にチェックがついた場合...

★★★AIボイスレコーダーや文字起こし機能を使うことで、さらに省力化！

~~~~~

~~~~~

**LEVEL UP!!**

「会議録は、作成者本人もしくは他の教諭等が回覧し、文章校正、誤字・脱字等のチェックをしている」の設定にチェックがついた場合...

★★★★ 文字校正ツールやAIツールを使うことで、誤字・脱字を防止

~~~~~

~~~~~

→令和6年度パンフレットもチェック

# 教育支援体制整備事業費交付金

令和8年度予算額（案）  
（前年度予算額）

7.9億円  
8.3億円）



文部科学省

令和7年度補正予算額

20億円 ※

## 現状・課題・事業内容

- **子育て支援の更なる充実と幼児教育の質の向上**を図るため、預かり保育やこども誰でも通園制度の実施も踏まえた**こどもの学びに必要な環境整備**、DXを推進し教員がこどもと向き合う時間を確保するための**ICT環境整備**等を支援する。

### 1 幼児教育の質の向上のための緊急環境整備 ※

幼児の学びに必要な遊具、運動用具、保健衛生用品等の整備を支援



### 3 園務平準化のための業務体制への支援



- (1) 安心・安全のための園務平準化に必要な経費を支援
- (2) 認定こども園等へ移行するための準備経費を支援

### 2 幼児教育の質の向上のための研修支援

教育の質の向上を図るため、教職員を対象とした研修を支援



### 4 ICT環境整備の支援 ※

教員等の業務負担を軽減し幼児と向き合う時間を確保するためのICT環境の整備を支援



対象  
校種

- 1 幼稚園、幼稚園型認定こども園、幼保連携型認定こども園
- 2 幼稚園、認定こども園、保育所
- 3 幼稚園
- 4 幼稚園、幼稚園型認定こども園、幼保連携型認定こども園

主な  
対象経費

- 1 物品購入費等
- 2 研修参加費等
- 3 事務職員雇用費等
- 4 端末購入費等

実施  
主体

都道府県

補助割合

国 1 / 2 等

事業開始年度

平成27年度～

## 保育ICT推進加算（仮称）の創設

○ 保育所等において、テクノロジーの活用による業務改善を推進し、業務負担の軽減、教育・保育の質の確保・向上を図るため、**ICT活用の責任者（※1）を置いた上で、**

- ① 業務において、**4つの機能（※2）を持つICTの活用、**
  - ② 給付・監査について、**保育業務施設管理プラットフォームの活用（※3）、**
  - ③ 入所・入園の調整等において、**保活情報連携基盤の活用（※3）、**
- を行う施設・事業所に対して、ICT活用に係る費用を加算する。

（※1）当該責任者は、ICTの導入・活用について施設内で中心となって取り組み、他の職員の相談に対応すること。

（※2）4つの機能：園児の登園及び降園の管理、保護者との連絡、保育に関する計画記録及びキャッシュレス決済に関する機能。

（※3）令和8年度においては施設においてアカウントの発行を受けていて、令和9年度以降に活用する予定であることをもって算定可能とする。

【活用の具体的な内容は、令和8年6月までを目途に示す予定。】

○ なお、**ここdeサーチにおける施設の運営状況に関する情報の最新化（※）**を行っていない施設・事業所は本加算の対象外とする。また、「保育所等におけるICT化推進等事業」による補助を受け、システムの導入等を行った年度は本加算の算定はできないものとする。

（※）例年、5月に最新化の依頼を行っているところ、これを9月末までに対応し、更新又は更新なしの処理を行う。また、最新化がなされていない又は情報に誤りがあって、市町村から保育所等に対し、最新化・修正の指摘があった際には適切に対応する。適切に対応がされていない場合は当該年度の加算の算定は認めないものとする。

○ 単価は、規模を踏まえて施設型と地域型で分けて設定する。

### 単価表

|           |                               |                       |
|-----------|-------------------------------|-----------------------|
| 保育ICT推進加算 | 幼稚園、保育所、認定こども園：30万円           | ※3月初日の利用子どもの<br>単価に加算 |
|           | 地域型保育事業：18万円<br>÷ 3月初日の利用子ども数 |                       |

### 対象施設

幼稚園、保育所、認定こども園、家庭的保育事業所、小規模保育事業所、事業所内保育事業所、居宅訪問型保育事業所



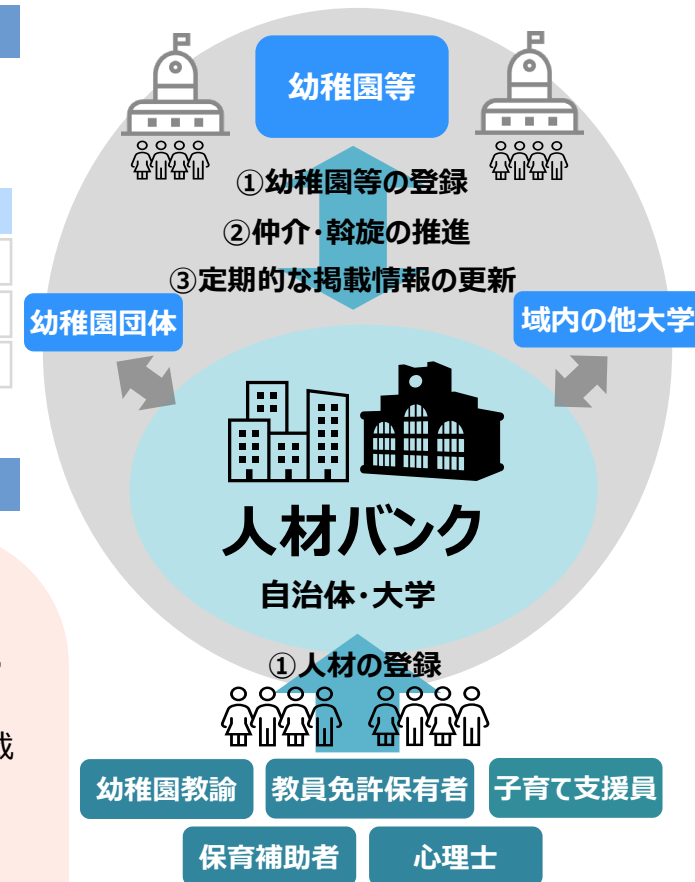
## **4. 離職者の復職やその他の多様な人材の 幼稚園への参画、人材確保について**

## 背景・課題

- **人材不足が各幼稚園の深刻な課題**となっている中、多くの園では**民間の有料職業紹介事業者**に**高額の紹介手数料を支払って**人材確保を図っており、園の経営を圧迫している。このような状況が**質の高い幼児教育を提供するうえで大きな制約**になっているという声もある。
- 自治体や幼稚園教諭の養成校等が、幼稚園教諭等の人材確保のために**人材バンクを創設**することで、**地域全体の公益性の高い人材確保ネットワークを構築**し、幼稚園教諭の人材不足に対処する必要がある。

有効求人倍率の推移（年平均）

|       | H29  | R6   |
|-------|------|------|
| 全職種   | 1.35 | 1.14 |
| 幼稚園教諭 | 1.66 | 2.71 |
| 保育士   | 2.47 | 2.95 |



## 事業内容

### ①幼稚園等・人材の登録

- 各幼稚園等に対して、人材バンクへの求人情報等の登録を促進。
- 養成校や幼稚園等とも連携し、幼稚園教諭免許状を取得した卒業生や幼稚園教諭等（離職時を含む）に対して、人材バンクに登録することのメリットを周知し、登録を促進。
- 養成校や地域の幼稚園団体等とも協働し、人材バンクへの積極的な登録を促す体制を構築。

### ②仲介・斡旋（就職支援）の推進

- 主に、復職を希望する教員免許保有者（特に幼稚園教諭免許状保有者）、子育て支援員、保育補助者等を対象。
- 各幼稚園等は、求職者が望む情報（※）を人材バンクに掲載（※）
  - ・多様な雇用形態
  - ・研修、公開保育の実施実績
  - ・柔軟で多様な働き方（短時間勤務等）、有給取得状況、産休・育休制度、福利厚生 等に関する情報
- 個々のニーズにあった求人情報の掲載等により、入職時のミスマッチを防ぎ、定着率の向上につなげる。
- また、追加的な取組みとして、人材バンクに登録された教員免許状保有者等に対し、アウトリーチ型の支援を実施することも想定。
- 具体的には、研修や免許再交付手続き等に関する情報の提供や、復職支援制度等の案内の送付等の再就職支援を行うことにより、潜在幼稚園教諭等の掘り起こしを実施。

### ③定期的な掲載情報の更新

- 日頃からの各主体との密な連携により、定期的な掲載情報の更新、登録者への周知が図られるような、効果的な取組を実施。

事業開始年度 令和8年度～

事業規模 500万円 5団体

委託先 自治体・大学等

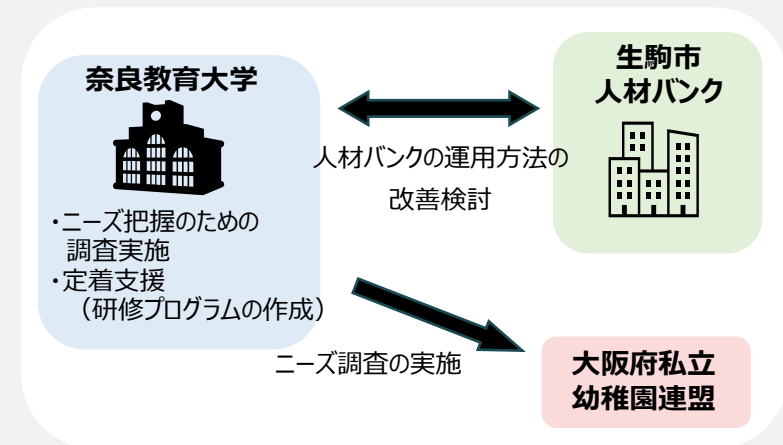
## 人材バンクに関する取組について

### 【奈良教育大学】

- ・ 生駒市が運用する既存の**人材バンクの運用システムの改善検討・構築**
- ・ 人材バンクを通じて入職した方の**現場への定着支援**（研修プログラムの作成）

#### 【概要】

- ・ 生駒市の運用する人材バンクをブラッシュアップし、養成校生を含む保育職を志す人材が、**自身の希望に合った園とつながる方策を検討**。
- ・ 人材バンク登録者や大阪府私立幼稚園連盟に対して実施する調査結果を踏まえ、公立・私立園それぞれのニーズの違いや、大都市と地方都市における保育環境の違い等を踏まえた、**ユーザビリティの高い、汎用性のある人材バンクの提案**を目指す。
- ・ 人材バンク登録者を対象とした、現場への定着促進のための研修プログラムを提案。
- ・ 養護・福祉の観点をはじめ、保育職に求められる知識を提供する実践的な研修内容にするとともに、登録者同士の交流を促進する場も提供し、**就職後も継続的に支援が可能となるような改善**を図る。

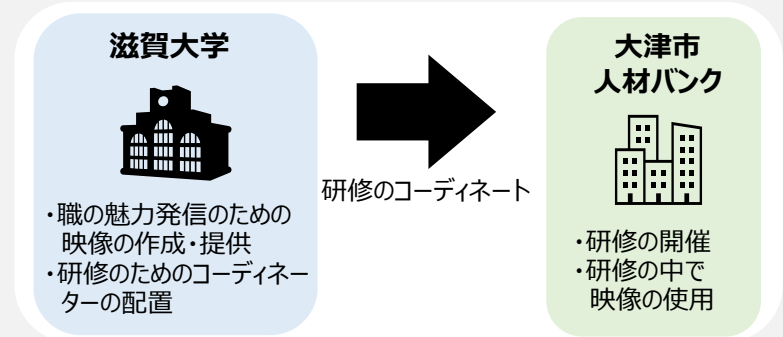


### 【滋賀大学】

- ・ 人材バンクへの登録や復職を検討している方を主な対象として、**幼児教育の職の魅力の発信と対象者の不安の解消を目指した研修の実施**

#### 【取組内容】

- ・ **子育ての経験を通して新たに幼児教育・保育の職に関心を持つ方等に対して、「幼児教育職の魅力向上すること」を目的として、「子供とともに暮らす」幼児教育職の魅力を映像化する。**
- ・ 大津市が運用する人材バンクと連携し、**大津市が実施する研修の内容を、専門者がコーディネート**するとともに、上記の映像を活用することで、キャリア形成支援を図る。

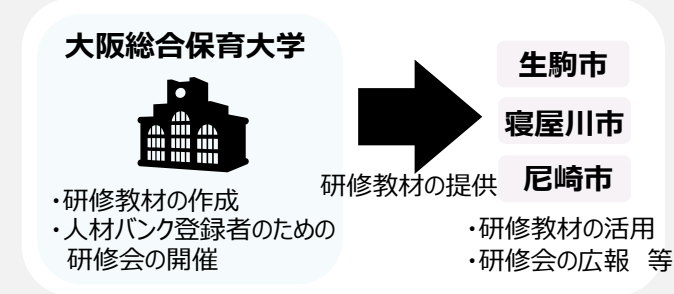


### 【大阪総合保育大学】

- ・ 復職を希望し、人材バンクに登録している幼稚園教諭等の不安解消のために、**幼児教育の基本と最新動向を学べる研修の機会を提供**

#### 【取組内容】

- ・ 大阪総合保育大学が中心となり、**幼児教育の基本を確認し、最新動向を伝える「キャッチアップ研修」**を、対面で実施。
- ・ さらに、オンデマンド型で学習ができるよう、教材も作成。
- ・ 受講者に対する調査により、復職に対する不安感解消度合や復職以降度を分析し、研修コンテンツの改善を図るとともに、将来的には、高校生・養成校生・現職幼稚園教諭等にも幅広く提供することを想定。



- 人材バンクの在り方については、地域の実情に応じた登録システムや仲介・斡旋の仕方を考える必要があり、全国的に様々な状況を考慮した手法を開発・研究する必要がある。
- 令和8年度以降、人材バンクの在り方に焦点を当て、**自治体の規模や連携方法等の様々なパターンで実証事業**を実施する予定。

# 保育士・保育所支援センター

## 制度の現状・背景

- **保育人材の確保は恒常的な課題**であり、また、今後の保育士の職員配置基準の改善やこども誰でも通園制度の創設も見据え、**保育人材確保策の強化を図る必要**がある。
- 保育人材確保の取組のうち、潜在保育士の再就職の促進のため、再就職に関する相談・就職あっせん、求人情報の提供等を行う「**保育士・保育所支援センター**」について、当該センターの設置及び運営に要する費用の一部を補助することにより、こどもを安心して育てることができるよう体制整備を行っている。
- 保育士・保育所支援センターの取組については、自治体間に相当程度のばらつきがあることが課題。（例えば、マッチング件数は、100件を超える自治体もある一方で、一桁の自治体もある状況。）

## R7児福法改正の内容

施行日：令和7年10月1日

- **都道府県が、以下の業務を行う拠点（「保育士・保育所支援センター」）としての機能（※）を担う体制を整備**するものとする規定を設ける。 ※指定都市・中核市は努力義務。
  - **保育士・保育所支援センター、国、地方公共団体等の連携・協力**に関する努力義務規定を設ける。
- （※）保育士・保育所支援センターの機能
- ① 保育に関する**業務への関心を高めるための広報**
  - ② 保育に関する業務に従事することを希望する保育士に対し、**職業紹介、保育に関する最新の知識及び技能に関する研修の実施その他の保育に関する業務に円滑に従事することができるようにするための支援**
  - ③ 保育所の設置者に対する、**保育士が就業を継続することができるような就労環境を整備するために必要な助言その他の援助**
  - ④ ①～③のほか、保育に関する業務に従事することを希望する保育士の就業及び保育所における保育士の就業の継続を促進するために必要な業務

## 予算事業における支援内容

[令和6年度交付決定額 4.3億円]

- **潜在保育士に対する取組への支援**
  - ・ 再就職に関する相談・就職あっせん、求人情報の提供のほか、保育士再就職支援コーディネーターや保育士キャリアアドバイザーを配置し、保育所等への見学同行等の伴走支援を行う。
  - ・ また、潜在保育士の職場復帰のための研修や事業者や園長等に対する保育所等の雇用管理改善のための研修の実施。
- **人材バンク機能等への支援**
  - ・ 保育所からの離職時に保育士・保育所支援センターに登録し、再就職支援（求人情報の提供や研修情報の提供）を実施
  - ・ また、新たに保育士登録を行う者に対しても保育士・保育所支援センターへの登録を促し、登録された保育士に対し、就業状況等の現況の確認や就職支援等を行うことにより、潜在保育士の掘り起こしを行う。

### R6年度配置数

- ・ 保育士再就職支援コーディネーター  
67 都道府県・指定都市・中核市
- ・ 保育士キャリアアドバイザー  
15 都道府県・指定都市



## 事業の実績

- 全国で75か所設置 [内訳：都道府県46か所、指定都市・中核市29か所（令和6年10月時点）]
- 保育士・保育所支援センターに登録された方で就職につながった件数 [令和4年度…4,467件 令和5年度…4,597件]





## 保育士・保育所支援センターの取組事例

保育士・保育所支援センター職員が、直接保育所等に訪問して、求人情報では把握できない保育所等の雰囲気や方針を収集。

求職者への丁寧な相談に生かし、求職者が望む働き方にあった保育所等の求人を紹介。また、就職活動が不安な方には、施設見学や体験の調整を行うなど、伴走型の支援を実施。

### 埼玉県保育士・保育所支援センター

#### 【センター概要】

- 埼玉県社会福祉協議会に委託
- 相談体制: 2名(保育士資格保有)

#### 【事業概要】

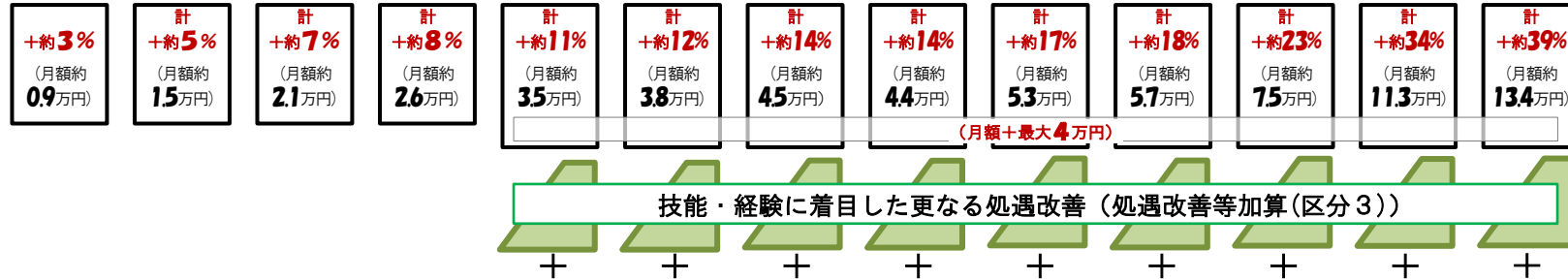
- センターへの登録は対面・オンラインのいずれも可能。
- 就職相談においては、求人票だけでなく、実際に訪問して得た情報を活用。  
現在は保育士業務から離れている方(ブランクのある方)、未経験の方等が望む雇用形態や勤務時間等、個々のニーズにあった保育所等を紹介。ミスマッチを防ぎ、定着率の向上につなげている。
- 県内保育所等がブース出展する就職相談会を年複数回開催。
- 求職活動が不安な方には、園見学の調整や園見学ツアーの参加を案内
- ハローワークと連携して出張相談を実施。
- 県内の保育団体の協議体に出席して、センターの活用や就職イベント、就職準備金貸付事業等をPR。
- 養成施設への訪問、商業施設等におけるリーフレット配布、求人フリーペーパーへの掲載等の広報活動も実施。
- 令和6年度就職件数 215件





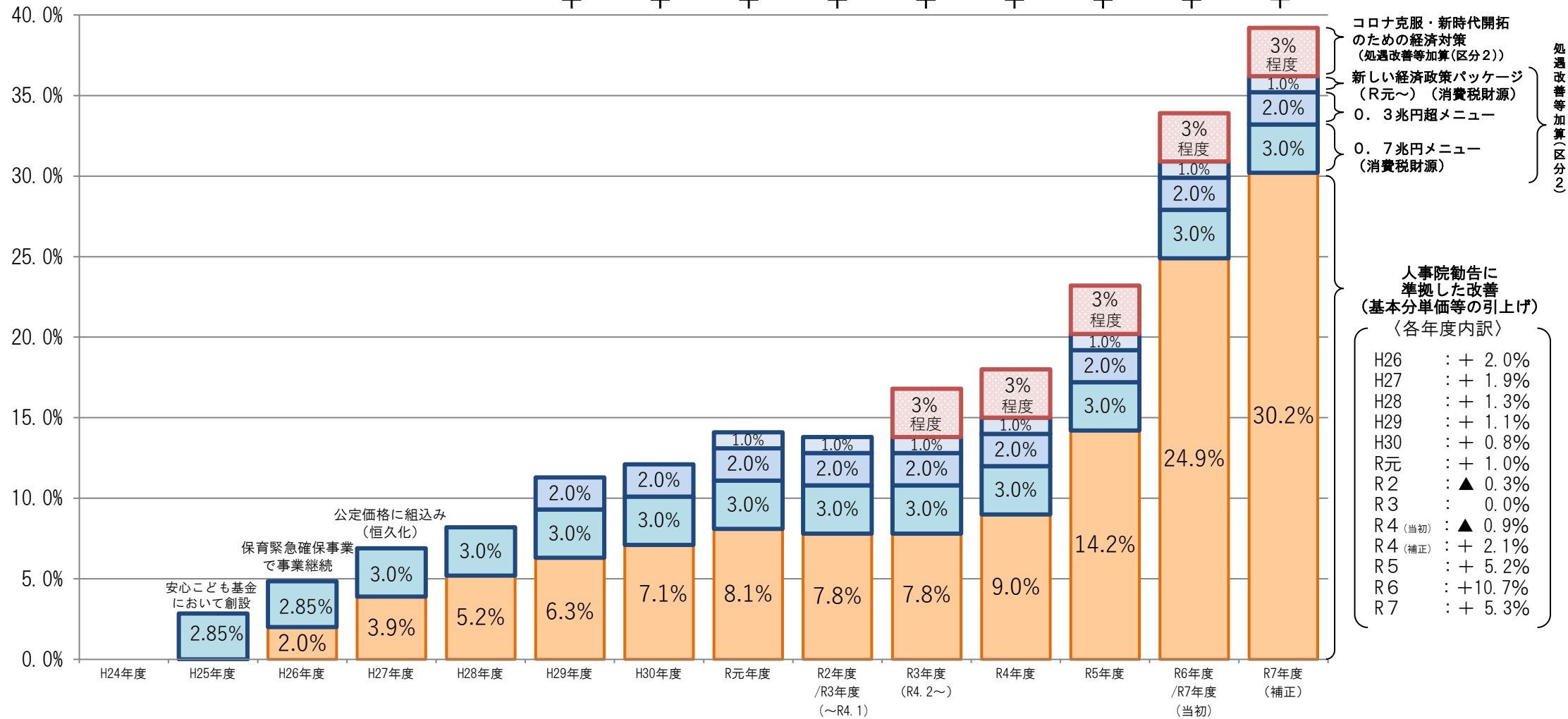
## **5. 処遇改善に関する取組について**

# 保育士等の処遇改善の推移



技能・経験に着目した更なる処遇改善（処遇改善等加算(区分3)）

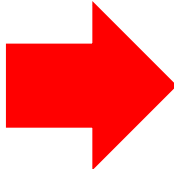
(改善率)



- ※ 処遇改善等加算（賃金改善要件分）は、平成25、26年度においては「保育士等処遇改善臨時特例事業」により実施
- ※ 各年度の月額給与改善額は、予算上の保育士の給与改善額
- ※ 上記の改善率は、各年度の予算における改善率を単純に足し上げたものであり、24年度と比較した実際の改善率とは異なる。
- ※ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」による処遇改善は、令和4年2～9月は「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」により実施。令和4年10月以降は公定価格により実施（恒久化）

背景説明

幼児教育の質の向上のためには、質の高い教職員を持続的に確保することが重要であり、幼稚園教諭等の処遇改善等に取り組むことが必要。



目的・目標

教職員を対象とする継続的な賃上げによる処遇改善を行う私立幼稚園の取組を支援するとともに、幼児教育の質の向上のための処遇改善に取り組む私立幼稚園を支援することで、人材確保を図る。

事業内容

都道府県が、幼児教育の質の向上のために、幼稚園教諭等の人材確保を実施している私立幼稚園に助成を行う場合、国が都道府県に対してその助成額を補助。

補助対象の範囲


以下の処遇改善を実施している私立幼稚園を補助。  
① 継続的な賃上げによる処遇改善の実施  
② ①に加え、教員のキャリアアップやマネジメント力の強化等を目的とした幼児教育の質の向上のための処遇改善の実施  
※②については、①を実施している園を対象として、**中核リーダー・専門リーダー・若手リーダーとなる教員の発令や専修免許状・一種免許状への上進**に対する処遇改善を支援。

一般補助を増額補正

②幼児教育の質の向上のための処遇改善  
(教員対象)

①継続的な賃上げによる処遇改善  
(教職員対象)

一般補助



|     | 補助対象の範囲                                              | 国庫補助のメニュー                                                                                                                                          | 負担割合                        |
|-----|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 支援① | 教職員を対象とした継続的な賃上げによる処遇改善                              | 継続的な賃上げによる処遇改善に対する都道府県補助の一部                                                                                                                        | 国<br>1/4                    |
| 支援② | ①の実施に加え、教員を対象とした研修による技能の習得を通じたキャリアアップや免許の上進を踏まえた処遇改善 | ○中核リーダー・専門リーダー<br><b>40,000円（月額）</b><br>○若手リーダー<br><b>5,000円（月額）</b><br>○専修免許状・一種免許状への上進者<br><b>5,000円（月額）</b><br>※月額は全て上限額であり、上記処遇改善に対する都道府県補助の一部 | 都道府県<br>1/4<br><br>園<br>1/2 |