

**文部科学省委託事業**

**平成 29 年度 幼稚園の人材確保支援事業**

# **事業報告書**

**一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会**

**平成 30 年 3 月 30 日**

# 目次

1. 調査研究の概要	3
1.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査	4
1.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催	4
1.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じることができるマッチングサイトの開設	5
2. 調査研究の内容	6
2.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査	6
2.1.1. 調査期間	6
2.1.2. 調査数	6
2.1.3. 調査項目	6
2.1.3.1. 採用活動実態調査（園長向け）	6
2.1.3.2. 就職活動実態調査（職員向け）	9
2.1.3.3. 就職活動実態調査（学生向け）	11
2.1.3.4. 就職活動実態調査（潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭向け）	12
2.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催	13
2.2.1. マッチングイベント概要	13
2.2.2. 就職相談フェア参加者数	14
2.2.3. 当日の様子	14
2.2.4. 参加者へのアンケート	15
2.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じることができるマッチングサイトの開設	16
2.3.1. マッチングサイトの企画	16
2.3.2. マッチングサイトの開発	18
3. 調査研究の分析	21
3.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査	21
3.1.1. 調査結果と分析	21
3.1.1.1. 採用活動の満足度と活動実績について	22
3.1.1.2. 採用活動の実施時期について	26
3.1.1.3. 採用活動の取り組みについて	28
3.1.1.4. 就職活動の実態について	32
3.1.1.5. 選考や園選びに重要視するポイントについて	35
3.1.1.6. 園の制度や職員のモチベーションについて	39
3.1.1.7. 幼稚園教諭・保育教諭への就職希望の傾向について	44
3.1.1.8. 就職時に欲しいサポートについて	48
3.1.2. 調査結果・分析の報告	49
3.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催	50
3.2.1. 開催の振り返り・分析	50
3.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じることができるマッチングサイトの開設	51
4. まとめ	52

# 1.調査研究の概要

本事業では、幼稚園における人材確保の支援を目指し、下記の3点より調査研究を実施しました（図1）。

1. 園長（500園）・若手職員（1,000人）・学生（1,000人）へのアンケート・面談調査
2. 地方園（20園）と求職者（250人）を繋ぐマッチングイベントの開催
3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じることができるマッチングサイトの開設

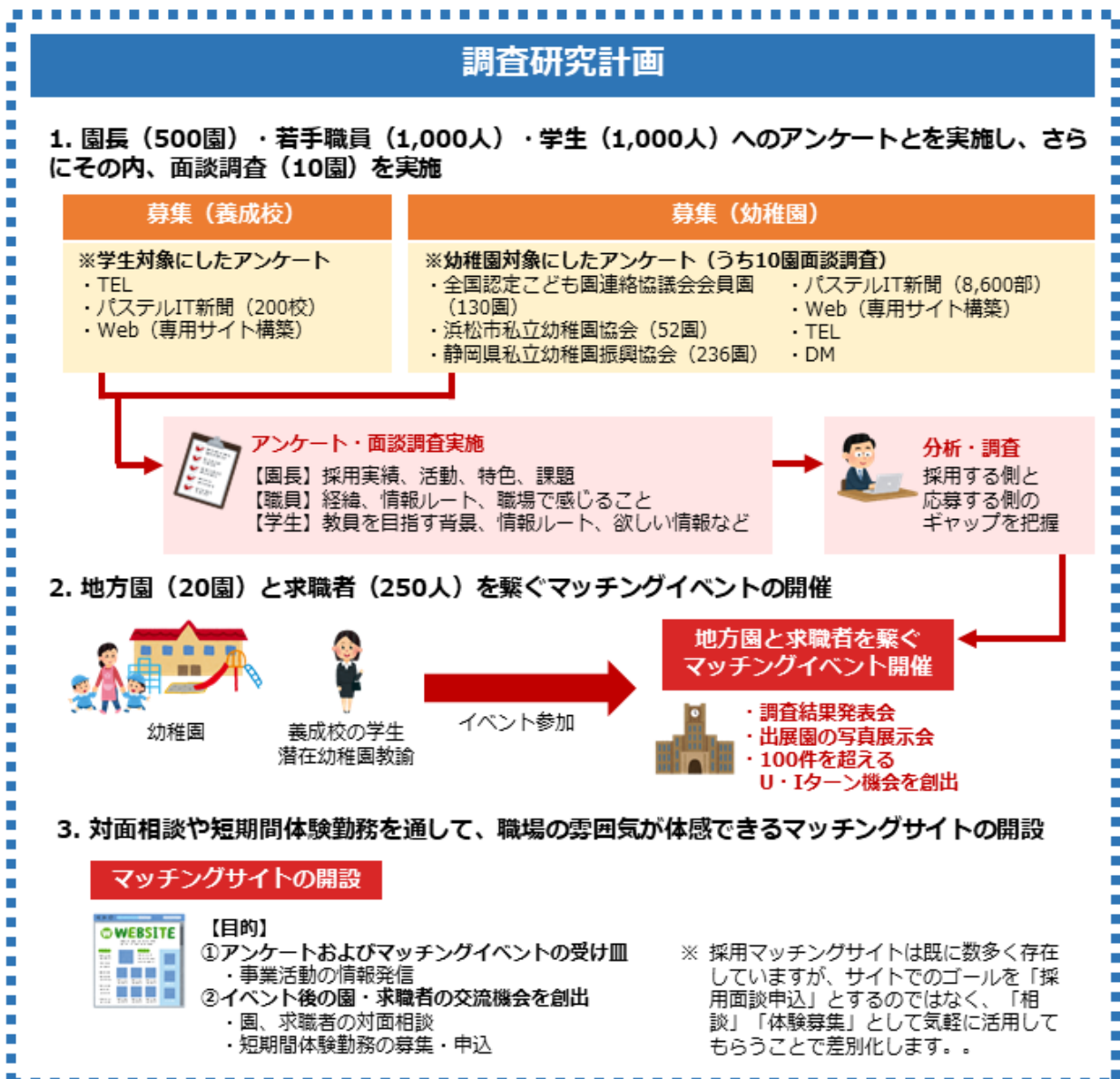


図 1.調査研究計画全体図

## 1.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査

園における採用・就職活動の実態を把握するため、園長、職員、学生を対象にアンケート調査を実施し、園長 10 名を対象に面談調査を実施しました。園長は採用側、職員は採用・就職側の両面、学生は就職側からの視点で実態を把握することによって、人材確保における課題の解決策を見出すことを目指しました（図 2）。尚、就職側の視点として、学生以外にも潜在幼稚園教諭も対象に追加で調査をすることで、一度幼稚園教諭として働いた経験の有無によって、就職側の視点はどう変わっているかも合わせて確認しました。

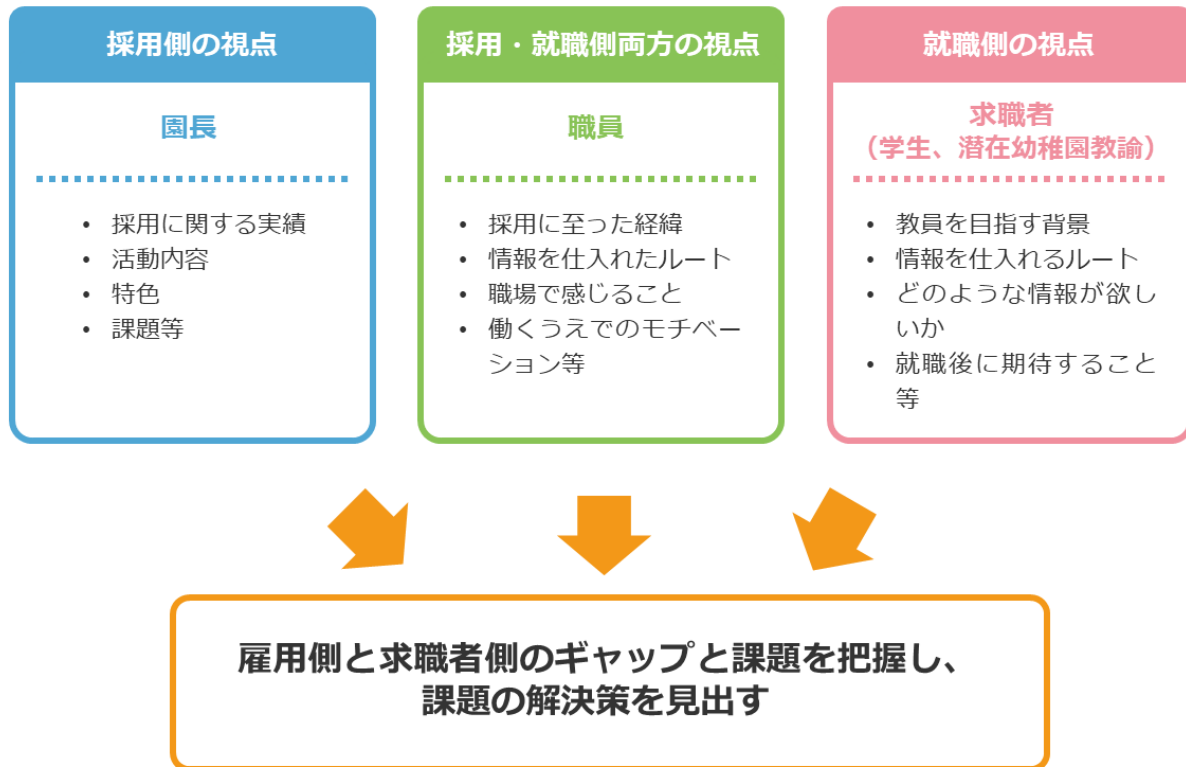


図 2.採用・就職活動の調査概要

## 1.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催

自薦他薦問わず参加園を募り、調査研究実行委員会及び研究協力団体にて協議のうえ地域ごとに特色のある 20 園を選定。求職者は養成校の採用担当教員宛に案内状を送付し参加を募集しました。参加申込は Web から受け付けるものとし、イベント終了後も継続したアプローチを可能とします。イベント会場ではブースへ足を運ばせる施策として、各園の特色や土地柄をひと目でわかりやすく伝えるため、出展園の写真展示会を開催することで興味を持たせました。

開催にあたって作成するプレスリリースはメディアを意識したものとし、当日の取材も受け付けることで「求職者の声」を全国の地方園へ、「地方園の声」を全国の学生・潜在幼稚園教諭へ届けます。

### 1.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じられるマッチングサイトの開設

「1」および「2」の受皿として、園、求職者が会員登録して対面相談や短期間体験勤務の募集・申込の実現および事業活動の情報発信を目的としたマッチングサイトを構築しました。採用マッチングサイトは既に数多く存在していますが、サイトでのゴールを「採用面談申込」とするのではなく、「相談」「体験募集」として気軽に活用してもらうことで差別化します。このようなサービスは園を退職した方や一般企業へ就職した資格所有者の中にある「他の園の雰囲気を知らなかった」「夢にもう一度チャレンジしたいが不安」といった考えを持つ人材に対しても有効であり、離職者の再就職支援だけでなく新たな働き手の創出にも貢献できると考えます。

## 2. 調査研究の内容

### 2.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査

#### 2.1.1.調査期間

調査・分析実施期間
平成 29 年 5 月 19 日～平成 30 年 3 月 2 日

#### 2.1.2.調査数

アンケート調査数		
対象	回収数	
園長	589	
職員	1,405	
求職者	学生	628
	潜在幼稚園教諭	96

面談調査数
10 力園

#### 2.1.3.調査項目

##### 2.1.3.1. 採用活動実態調査（園長向け）

全国の幼稚園・認定こども園を運営する経営者に対し、アンケートと面談による調査を実施。採用活動の実態を、地域における傾向、実施時期、取り組み内容、課題解決のための施策等をポイントに調査しました。

◆調査項目（アンケート調査）

対象	全国の幼稚園・認定こども園を運営する経営者
調査項目	0. 基本情報（園の所在地、施設区分、園児数、職員数、園名、役職） 1. 採用活動を実施する予定についてとその理由 2. 採用活動（広報・試験・内定）の開始時期 3. 採用活動で実施している主な取り組み 4. 選考の際に重視する基準 5. 採用における内定者フォローの取り組み 6. 直近3カ年の採用実績 6-1. 必要とする人数 6-2. 内定人数 6-3. 採用人数 6-4. 必要数に達しない場合の対応 7. 採用後の離職防止策の取り組み 8. 採用活動全体における満足度 9. その他課題に感じていること、採用改善への要望
調査人数	589名
調査方法	Web アンケートフォーム アンケート用紙

◆調査項目（面談調査）

対象	全国の幼稚園・認定こども園を運営する経営者 10名 ・室蘭幼稚園（北海道室蘭市） ・学校法人アテネ学園 アテネ認定こども園（山形県酒田市） ・学校法人金城学園 幼保連携型認定こども園 金城幼稚園・保育園（新潟市南魚沼市） ・学校法人岡村学園 のぞみ幼稚園（東京都足立区） ・社会福祉法人大乗福祉会 二之宮保育園（群馬県前橋市） ・学校法人小沢学園 南八幡幼稚園（静岡県静岡市） ・学校法人YIC学園 多々良幼稚園（山口県防府市） ・学校法人勝愛学園 幼保連携型認定こども園 勝愛幼稚園（愛媛県松山市） ・学校法人たから学園 認定こども園 たから幼稚園（福岡県大牟田市） ・学校法人花園学園 はなぞのこどもえん（沖縄県宮古島市）
調査項目	・地域における採用活動の実態と傾向 ・採用活動の実態 ・人材確保における課題 ・人材不足時の対策 ・人材確保のための要望 等
調査人数	10名
調査方法	対面もしくは電話でのヒアリング

◆園長向けアンケート（用紙）

幼稚園・こども園 経営者様用

**文部科学省委託事業 採用活動における実態調査ご協力をお願い**

**採用活動のお悩み・実態をお聞かせください!**

本アンケートは文部科学省委託事業として、幼稚園・保育園の経営者の人材不足解消を目的とし、一般社団法人全国認定こども園連絡協議会が、園と有資格者のマッチングの実態及び課題等を調査するものです。ご記入いただきました内容は、アンケートの集計のみに使用し、それ以外の目的には利用いたしません。また、分析結果の公表時等において、回答者が特定されることはございませんので、貴園の採用活動の実態について、是非ご回答・ご意見いただけましたら幸いです。

**アンケート送付先** ☎ FAX **054-626-3100**

都道府県 \_\_\_\_\_ 市区町村 \_\_\_\_\_ 施設区分 (例: 幼稚園) \_\_\_\_\_

園児/職員数 (例: 200/18人) / 人 園名 \_\_\_\_\_ 役職 \_\_\_\_\_

**1. 今年度、採用活動を実施する予定はありますか?**

あり (正規職員、契約職員、パートタイマー、派遣職員、アルバイト)  
理由:  規模の拡大  退職者の補充  前回採用の不足  その他 ( )

なし  
理由:  充足している  余裕がない  必要性を感じない  その他 ( )

**2. 採用活動はそれぞれいつから開始しますか? ※ 開始時期に○**

	2017年						2018年					
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
広報												
試験												
内定												

**3. 採用活動で実施している主な取り組み・工夫を教えてください ※ 複数回答可**

就職情報サイトを利用  園HPの充実  SNSの活用 (LINE, Facebookなど)

就職フェア等説明会への出席  養成校への訪問  先輩職員のリクレータ活動

その他 ( )

**4. 選考の際に重視するポイントは何かですか? ※ 重要だと思われる順に1~3位まで**

① 学校名 ② 通勤距離 ③ ビデオや読み聞かせのスキル ④ 人柄 ⑤ 立ち振舞い ⑥ 言葉遣い  
⑦ 意欲 ⑧ 仕事内容の理解度 ⑨ 勤続可能年数 ⑩ 出身地 ⑪ その他 ( )

1位 ( ) 2位 ( ) 3位 ( )

裏面へ

**5. 採用における内定者フォローの取り組みを教えてください ※ 複数回答可**

懇親会や食事会  面談  園行事への参加  資料の送付

事前研修 (オンライン含む)  アルバイト  電話やメール  保護者向けフォロー

特にしていない  その他 ( )

**6. 直近3か年についてお答えください ※ 6-1~6-3は数字を記入 6-4は複数回答可**

**6-1. それぞれ、何人の採用を必要としていましたか?**

H.27 (2015) 年度	人	H.28 (2016) 年度	人	H.29 (2017) 年度	人
----------------	---	----------------	---	----------------	---

**6-2. それぞれ、内定を何人に出しましたか?**

H.27 (2015) 年度	人	H.28 (2016) 年度	人	H.29 (2017) 年度	人
----------------	---	----------------	---	----------------	---

**6-3. それぞれ、実際に何人を採用できましたか?**

H.27 (2015) 年度	人	H.28 (2016) 年度	人	H.29 (2017) 年度	人
----------------	---	----------------	---	----------------	---

**6-4. 必要数に達しない場合は、どのように対応していますか?**

友人知人を通じて採用  派遣・紹介会社を活用  養成校に働きかける

特に何もしない  その他 ( )

**7. 採用後の離職防止策として、何か取り組んでいることはありますか? ※ 複数回答可**

園内研修  園外研修  面談  休暇制度の充実  賃金体系

養成校との関わり  メンター制度  その他 ( )

具体的にはどのようなことですか? ※ 自由記述

**8. 採用活動全体を通して、満足度はどのくらいですか? ※ 当てはまる箇所を○**

大変満足    どちらかといえば満足    普通    どちらかといえば不満    大変不満

←-----|-----|-----|-----|-----→

その他課題に感じていること、採用改善への要望などがあればご記入ください。 ※ 自由記述

ご協力ありがとうございました。いただきました貴重なご意見を参考に調査結果をまとめさせていただきます。  
【本アンケートに関するお問い合わせ先】株式会社サンロフト (https://www.sunloft.co.jp/)

**アンケート送付先** ☎ FAX **054-626-3100**

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

◆園長向けアンケート（Web フォーム） ※一部

**【園長向け】人材確保支援事業 実態調査**

\*必須

**1. 今年度、採用活動を実施する予定はありますか?**

\*  
 あり (正規職員、契約職員、パートタイマー、派遣職員、アルバイト)  
 なし

戻る    次へ

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

**【園長向け】人材確保支援事業 実態調査**

\*必須

**2. 採用活動はそれぞれいつから開始しますか?**

開始する時期 \*

	2017年6月~	7月~	8月~	9月~	10月~	11月~	12月~	2018年1月~	2月~
広報	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
試験	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
内定出し	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

戻る    次へ

Google フォームでパスワードを送信しないでください。



### 2.1.3.2. 就職活動実態調査（職員向け）

全国の幼稚園・認定こども園で働く幼稚園教諭・保育教諭に対し、アンケート調査を実施しました。就職活動の実態を、地域における傾向、活動時期、活動内容、現在働いている園を選んだ基準等をポイントに調査しました。

#### ◆調査項目（アンケート調査）

対象	全国の幼稚園・認定こども園で働く幼稚園教諭・保育教諭
調査項目	0. 基本情報（出身、現在在住地、施設区分、役職、経験年数、年齢、性別） 1. 就職活動について 1-1. 就職活動を始めた時期 1-2. 就職活動のための園情報入手先 1-3. 人材派遣会社の利用経験 1-4. 面接を受けた園数 2. 教育実習について 2-1. 実習先を決めた方法 2-2. 実習先への就職有無 3. 現在働いている園を選んだ基準 4. 内定辞退の経験有無とその理由 5. 現在働いている園について 5-1. 自園の魅力について 5-2. 就職後のギャップについて 5-3. 現在の年収に満足しているかどうか 5-4. 働く上でのモチベーション、これまでで一番印象深いエピソード 6. これからも幼児教育機関で働き続けたいかどうかとその理由
調査人数	1,405名
調査方法	Web アンケートフォーム アンケート用紙

◆職員向けアンケート（用紙）

幼稚園・こども園 職員様用

文部科学省委託事業 採用・就職活動における実態調査ご協力のお願い

**経験された就職活動の実態をお聞かせください!**

本アンケートは文部科学省委託事業として、幼稚園教諭・保育教諭の人材不足解消を目的し、一般社団法人全国認定こども園連絡協議会が、園と有資格者のマッチングの実態及び課題等を調査するものです。ご記入いただきました内容は、アンケートの集計のみで公開し、それ以外の目的には利用いたしません。また、分析結果の公表等において、回答者が特定されることをごいけませんので、ご自身のご経験について、是非ご回答・ご意見いただけましたら幸いです。

**アンケート送付先** ☎ FAX **054-626-3100**

ご出身 都道府県	都道府県	市区町村	現在 市区町村	都道府県	市区町村
施設区分 (例:幼稚園)	職種	経年数 ※通算	年齢	性別 (男・女)	

**1. 就職活動について**

①-1. 就職活動を始めたのはいつからでしたか?  
 入学時  卒業前年度から  実習時から  
 卒業年度の4~6月  7~9月  10~12月  1~3月

①-2. 就職活動の際は、園の情報はどこで見ましたか? ※複数回答可  
 出身園  実習園  卒業校に問合せ  就職情報サイト  ハローワーク  
 園のHPやチラシ  人材派遣紹介会社  自治体窓口  友人や知人の紹介  
 口コミサイト  その他 ( )

①-3. 人材派遣紹介会社を利用したことはありますか?  
 はい → (その理由: )  いいえ

①-4. 実際に何園の面接を受けましたか?  
 1園  2園  3園  4園  5園以上

**2. 教育実習について**

②-1. 実習先はどうやって決めましたか? ※複数回答可  
 学校からの紹介  自分が卒業した園  直接依頼  サイト等から応募

②-2. 教育実習先に就職しましたか? ※「いいえ」の場合当てはまる項目をご回答ください  
 はい  いいえ → (  実習園と同じ市区町村の別園  別市区町村の園  別の都道府県の園 )

③. 何を基準に、現在働いている園に決めましたか? ※重要だと思う順に1~3位まで

① 園の規模や園児数	② 理念や方針	③ 園舎や園の環境	④ 給与や福利厚生
⑤ 残業の少なさや休日の数	⑥ 職員の雰囲気	⑦ 先輩や園長の人柄	⑧ 通勤時間や場所
⑨ その他 ( )			

1位 ( ) 2位 ( ) 3位 ( ) 裏面へ >

**4. 内定辞退をしたことはありますか?**  
 あり ( ) 園  なし  
 ↓ それはなぜでしたか? (例:より給与面での条件が良い園・企業から内定を得たから など)  
 \_\_\_\_\_

**5. 現在働いている園について**

⑤-1. 自園の魅力は何ですか? ※自由記述  
 \_\_\_\_\_

⑤-2. 就職してから、ギャップを感じたことはありますか?  
 はい  いいえ  
 ↓ 具体的にはどのようなギャップでしたか? ※自由記述  
 \_\_\_\_\_

⑤-3. 現在の年収には満足していますか?  
 はい  いいえ

⑤-4. 働く上でのモチベーションは何ですか? ※重要だと思う順に1~3位まで

① やりがい	② 自身の成長	③ 子どもたちの成長	④ 保護者からの感謝
⑤ 給与	⑥ 仕事内容	⑦ 職場の環境	⑧ 達成感
⑨ その他 ( )			

1位 ( ) 2位 ( ) 3位 ( )  
 これまでで一番印象深いエピソードがあれば教えてください。 ※自由記述  
 \_\_\_\_\_

**6. これからも幼児教育機関で働き続けたいと思いますか?**  
 はい  いいえ  
 ↓ それはなぜですか? ※重要だと思う順に1~3位まで

① 園の規模や園児数	② 理念や方針	③ 園舎や園の環境	④ 給与や福利厚生
⑤ 残業の少なさや休日の数	⑥ 職員の雰囲気	⑦ 先輩や園長の人柄	⑧ 通勤時間や場所
⑨ その他 ( )			

1位 ( ) 2位 ( ) 3位 ( )

ご協力ありがとうございました。いただきました貴重なご意見を参考に調査結果をまとめさせていただきます。  
 【本アンケートに関するお問い合わせ先】株式会社サンロフト (https://www.sunloft.co.jp/)

**アンケート送付先** ☎ FAX **054-626-3100**

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

◆職員向けアンケート（Web フォーム） ※一部

**【職員向け】人材確保支援事業 実態調査**

\*必須

1-4. 実際に何園の面接を受けましたか? \*

1園  
 2園  
 3園  
 4園  
 5園以上

戻る 次へ

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

**【職員向け】人材確保支援事業 実態調査**

\*必須

5-3. 現在の年収には満足していますか? \*

はい  
 いいえ

5-4. 働く上でのモチベーションは何ですか? \*

※重要だと思う順に1~3位まで選んでください。

	やりが い	自身 の成 長	子ど もた ちの 成 長	保 護 者 か ら の 感 謝	給 与	仕 事 内 容	職 場 の 環 境	達 成 感	そ の 他
1位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5-4.で「その他」を選んだ方は具体的に教えてください。  
 \_\_\_\_\_

### 2.1.3.3. 就職活動実態調査（学生向け）

全国の幼稚園教諭・保育教諭の養成校に通う学生に対し、アンケート調査を実施しました。就職活動の実態を、地域における傾向、活動時期、活動内容、就職活動時に園を選ぶ基準等をポイントに調査しました。

#### ◆調査項目（アンケート調査）

対象	全国の幼稚園教諭・保育教諭の養成校に通う学生
調査項目	0. 基本情報（出身、現在在住地、学校区分、年齢、性別） 1. 就職活動を始める時期 2. 就職活動のための園情報入手先 3. 幼稚園教諭・保育教諭として仕事に就く予定の有無 4. （3 でありの場合）働く園を決める基準 （3 でなしの場合）就きたい仕事について、幼稚園教諭・保育教諭を目指さない理由 5. 働いてもよいと考えるエリアとその判断基準 6. 就職時に欲しいサポート 7. その他、就職活動で感じていることや要望
調査人数	628 名
調査方法	Web アンケートフォーム

#### ◆学生向けアンケート（Web フォーム） ※一部

【学生向け】就職活動 実態調査  
(文部科学省委託事業)

\*必須

3で「はい」と回答された方

4.何を基準に、働く園を決めたいですか？\*

※重要だと思う順に1～3位まで選んでください。

	1.園の規模や園児数	2.理念や方針	3.園の力やリソース	4.園の環境	5.給与や福利厚生	6.残業の少なさや休日の数	7.職員や園長の雰囲気	8.先輩園長の人柄	9.通勤時間や場所
1位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

戻る 次へ

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

【学生向け】就職活動 実態調査  
(文部科学省委託事業)

\*必須

5-1.どのエリアの園（もしくは企業）で働いていもよいと思いますか？

\* 複数回答可

- 北海道
- 青森県
- 岩手県
- 宮城県
- 秋田県
- 山形県
- 福島県
- 埼玉県
- 千葉県
- 東京都
- 神奈川県
- 茨城県

### 2.1.3.4. 就職活動実態調査（潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭向け）

全国の潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭に対し、アンケート調査を実施しました。就職活動の実態を、地域における傾向、活動時期、活動内容、復職に必要な条件等をポイントに調査しました。

#### ◆調査項目（アンケート調査）

対象	全国の潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭
調査項目	<p>0. 基本情報（出身、現在在住地、職業、年齢、性別）</p> <p>1. 幼稚園教諭・保育教諭としての勤務経験の有無</p> <p>1-1. （1 でありの場合）辞めた理由</p> <p>1-2. （1 でなしの場合）働いていない理由</p> <p>2. 幼稚園教諭・保育教諭としての復職経験の有無と回数</p> <p>2-1. （2 でありの場合）その際の情報入手先</p> <p>2-2. （2 でありの場合）復職の決め手</p> <p>3. 条件次第では園の職場に復帰したいかどうか</p> <p>3-1. （3 で「はい」の場合）復職の際に重要だと思う点</p> <p>3-2. （3 で「いいえ」の場合）その理由</p> <p>4. 就職時に欲しいサポート</p> <p>5. その他、就職活動で感じていることや要望</p>
調査人数	96 名
調査方法	Web アンケートフォーム

#### ◆潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭向けアンケート（Web フォーム） ※一部

【潜在幼稚園教諭向け】人材確保支援事業 実態調査

\*必須

1-2. 幼稚園教諭として働いていない理由は何ですか？ \*

※ 複数選択可

「条件」に見合う求人がない

就職に不安がある

近い将来結婚や出産を予定している

幼稚園教諭に対する魅力がなくなった

その他: \_\_\_\_\_

**1-2で「条件に見合う求人がない」を選んだ方**

具体的には？

※ 複数選択可

賃金

勤務時間

休日

場所

業務内容

【潜在幼稚園教諭向け】人材確保支援事業 実態調査

\*必須

3. 今後、条件次第では園の職場に復職したいと思いますか？

\*

はい（設問3-1へ）

いいえ（設問3-2へ）

**3で「はい」を選んだ方**

3-1. 復職の際に重要だと思う点は何ですか？

※ 重要だと思う順に1～3位まで選んでください。

	園の規模や園児数	理念や方針	園舎や園の環境	給与や福利厚生	残業の少なさや休日の数	職員の雰囲気	先輩や園長の人柄	通勤時間や場所	その他
1位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3位	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3-1で「その他」を選んだ方は具体的に教えてください。

## 2.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催

### 2.2.1. マッチングイベント概要

平成 29 年 7 月 11 日（火）に秋葉原にて、マッチングイベント「就職相談フェア」を開催しました。全国各地の園が集い、ブースには各園の特色や土地柄が一目でわかるような写真も多数掲示しました。さらに、来場者と出展園の園長には、先生タイプ診断（一般社団法人家族力向上研究所が先生の対人対応力向上とストレスケアを目的に開発した『せんせい NICCOT』プログラムの一部）を受けてもらうことで、そのタイプ診断結果を会話の切り口として全国の園の園長たちからアドバイスが得られ、交流が深まるような運営を取り入れました。会場前方エリアでは、10 力園の出展園によるスクリーンを使った園紹介のプレゼン、先生タイプ診断などのミニ講座を実施しました。当日の参加実績は以下の通りです。

#### ▼チラシ・ポスター

**全国初!** 文部科学省 幼稚園の人材確保支援事業

**7.11 2017**  
(火)  
14:00 - 19:00

参加費 **無料**

事前申込<sup>※</sup>でプレゼントあり  
さらに抽選で  
有名テーマパーク  
ペアチケットを  
プレゼント!!

# 就職 相談フェア

全国各地の幼稚園・こども園が大集合!

先生タイプ診断  
まずは、コミュニケーションや  
パーソナリティ傾向  
を知ろう!

相談カフェ  
ご当地おやつを差し込みながら  
働くことへの不安を  
解消しよう!

地方園PR  
地方の園で働くという  
選択肢を広げよう!

個別面談  
興味のある地域の園の先生に  
個別に詳しく聞いてみよう!

参加園の情報は  
毎日サイトで  
更新します!

参加費は自由! 参加費不要!  
お気軽にご参加ください!

**内容**  
15:00 ~ タイプ診断 ミニ講座  
17:30 ~ タイプ診断 ミニ講座  
18:30 ~ ペアチケット抽選発表会  
※抽選発表会は抽選結果発表です。その他はフリータイムです。

**会場** ベルサール秋葉原 2F (秋葉原駅電気街口 徒歩5分)

**対象** 幼稚園教諭・保育士経験にのりたい人  
幼稚園・認定こども園での仕事に興味のある人ならどなたでも

**定員** 300人

事前申込不要! ただし、サイトから**事前申込**いただいた方には、もちろんかわいい&お役立ち文房具を**プレゼント!**

**詳細はこちら**  
参加園情報やタイプ診断の詳細などは  
随時アップしてまいります。

全国認定こども園連絡協議会  
<https://ninteikodomoen.or.jp>

054-626-8888  
一般社団法人全国認定こども園連絡協議会 事務局  
(イスタテ「新館」事務室内)

主催：一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

### 2.2.2.就職相談フェア参加者数

運営側人数	58名 (24 力園) <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道・東北・・・2 力園</li> <li>関東・・・・・・・・・・9 力園</li> <li>中部・・・・・・・・・・4 力園</li> <li>関西・中四国・・・5 力園</li> <li>九州・沖縄・・・・・・4 力園</li> </ul>
来場学生	21 名
見学・取材	5 名

計 84 名

### 2.2.3.当日の様子



## 2.2.4.参加者へのアンケート

参加者には、Web でアンケートに回答いただきました。

### ◆アンケート項目

対象	就職相談フェアの参加者
調査項目	<p>学生の場合は学校名を教えてください。</p> <p>本日のイベントはいかがでしたか？（5段階評価）</p> <p>よかったものはどれですか？</p> <p>今後、どのような就活支援を希望しますか？</p> <p>「希望するエリア」をご選択ください。（複数回答可）</p> <p>今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、お名前を教えてください。</p> <p>今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、ご連絡先のお電話番号を教えてください。</p> <p>今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、ご連絡先のメールアドレスを教えてください。</p> <p>その他、何か質問事項・ご意見などございましたら、ご記入ください。</p>
調査人数	10名
調査方法	Web アンケートフォーム

### ◆潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭向けアンケート（Web フォーム） ※一部

**7/11 就職相談フェア 来場者アンケート**

本日は、ご来場くださりありがとうございました。

\*必須

学生の場合は、学校名を教えてください。

回答を入力

本日のイベントはいかがでしたか？\*  
※複数回答可

1 2 3 4 5

よかった ○ ○ ○ ○ ○ 悪かった

よかったものはどれですか？\*  
※複数回答可

先生タイプ診断

ミニ講座「先生タイプ診断」

ミニ講座「わくわく力（りょく）～時速200キロメートルで遠足に行ってみた～」

全国各地の園の先生との交流

その他: \_\_\_\_\_

今後、どのような就活支援を希望しますか？\*  
※複数選択可

全国各地の園情報がほしい

「希望するエリア」をご選択ください。  
※複数回答可

北海道・東北

関東

中部

関西・中四国

九州・沖縄

今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、お名前を教えてください。

回答を入力

今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、ご連絡先のお電話番号を教えてください。

回答を入力

今後の園情報の受け取りやサポートを希望される方は、ご連絡先のメールアドレスを教えてください。

回答を入力

その他、何か質問事項・ご意見などございましたら、ご記入ください。

回答を入力

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

## 2.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気体が感できるマッチングサイトの開設

採用・就職実態の調査・分析結果をもとに、マッチングサイトの掲載項目やしぐみを検討（図3）し、開設しました。

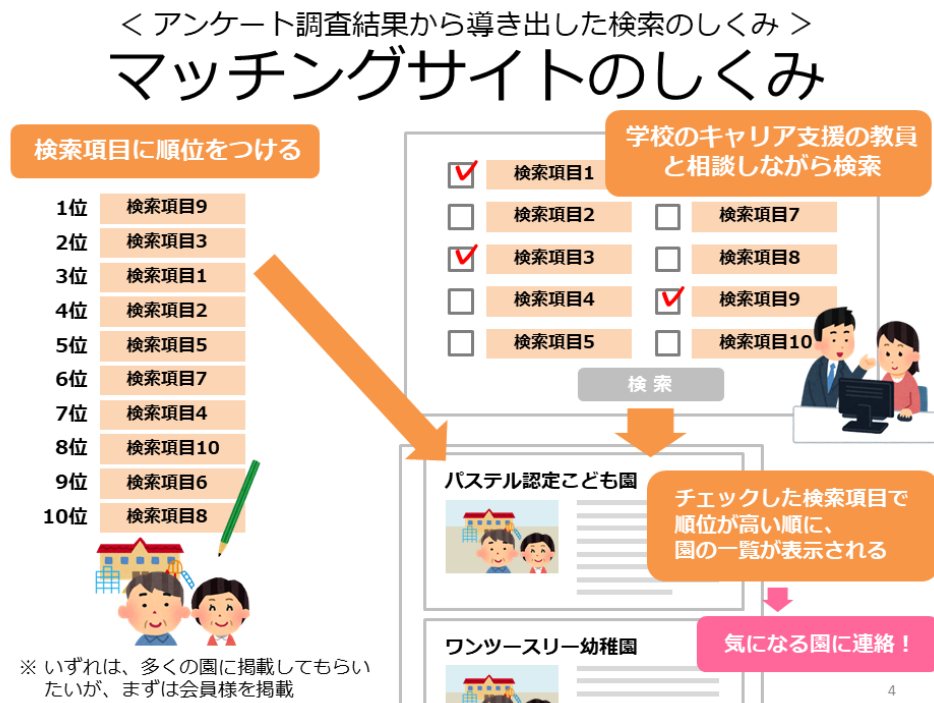


図3. マッチングサイトのしぐみ

### 2.3.1. マッチングサイトの企画

#### ◆採用・就職実態アンケート調査からの分析

- 一般企業への就職活動生に比べて、面接を受ける数が少ない  
→「自分に合った園」をより考える機会が必要なのは？それにより、園と就活生とのミスマッチを防ぐ
- 学生や職員が園選びの際に気にするポイント
  - ①長や職員の人柄 ②給与 ③土地柄 …学生が気にすること
  - ①教育方針 ②園・職員の雰囲気 ③保育環境 …職員が気にすること（図4）
 →園は、以上のポイントを押さえた上で、ビジョンの理解度が高く、園の雰囲気に合った人を選ぶ
- 地元など、地域との関係性が強い
  - 出身地にある学校に通う学生は、出身地で就職する人が多い
  - 出身地を離れる学生は、学校の立地に影響を受ける
 →同じ都道府県の学校との関わりをより強める



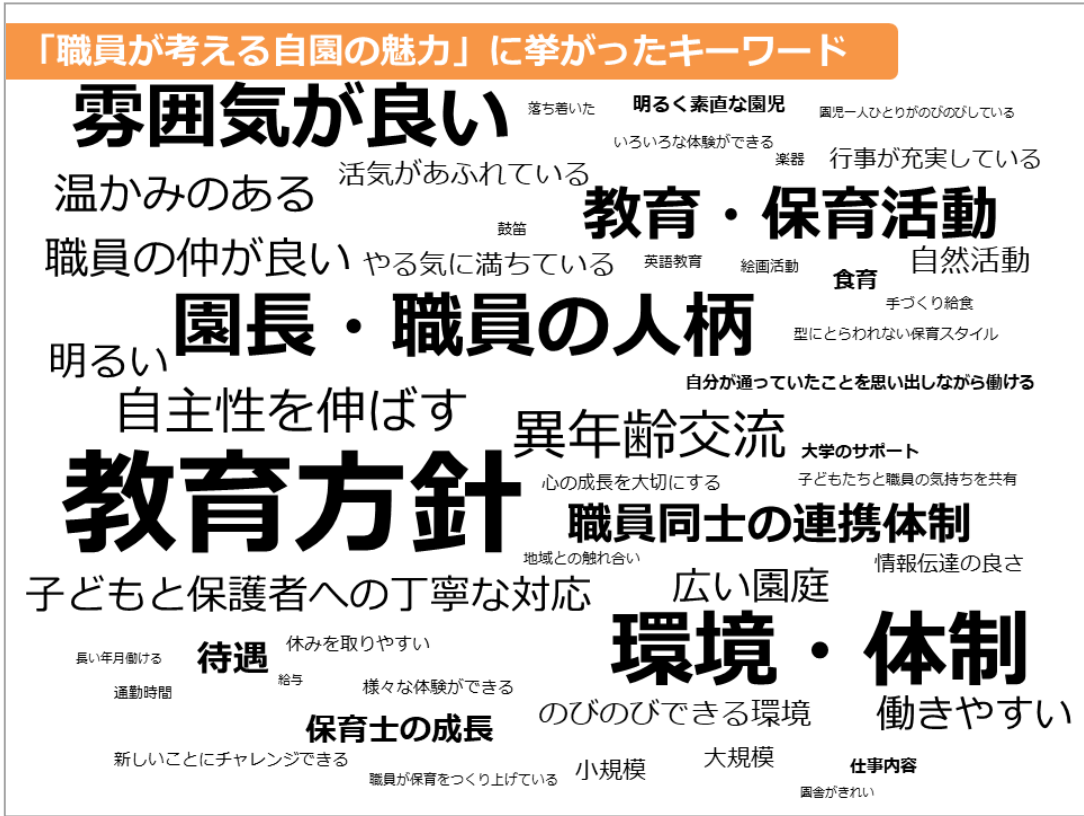


図 4. 「職員が考える自園の魅力」に挙げたキーワード

以上の結果から、以下を実現できるようなマッチングサイトを企画しました。

- 学生の行動パターンに応じて、養成校の就職支援の教員が学生にサポートする際に利用する想定
- 地域などに関係なく、本当に共感できる自分に合った園の条件で検索ができる機能
- 地域色や園舎の雰囲気が伝わるような画像を多用
- 短期間の体験勤務への申し込みができる機能
- 従来のマッチングサイトから差別化を図った内容
- 検索項目
  - 家庭的な雰囲気がある
  - 園庭が広い
  - 自然に触れられる
  - 園児がのびのびと自主的に成長している
  - 食育に力を入れている
  - 音楽活動に力を入れている
  - 園長や職員同士で意見交換がしやすい
  - 職員のキャリアアップを応援している
  - 長年働いている職員が多い
  - キャリアに適した待遇を心がけている

## 2.3.2.マッチングサイトの開発

当協議会の公式サイト（<https://ninteikodomoen.or.jp/>）にバナーを設置し、マッチングサイト「ベストマッチ園サーチ」を利用できるようにしました。

### <条件チェックページ>

一般社団法人  
全国認定こども園連絡協議会

総合相談窓口 > 総合TOPに戻る >

あなたが輝けるピッタリの教育・保育のお仕事が見つかる

# ベストマッチ園サーチ

優先する項目を最大3つまで選択して、「検索」ボタンを押してください。

<input type="checkbox"/> 家庭的な雰囲気がある	<input type="checkbox"/> 園庭が広い
<input type="checkbox"/> 自然に触れられる	<input type="checkbox"/> 園児がのびのびと自主的に成長している
<input type="checkbox"/> 食育に力を入れている	<input type="checkbox"/> 音楽活動に力を入れている
<input type="checkbox"/> 園長や職員同士で意見交換がしやすい	<input type="checkbox"/> 職員のキャリアアップを応援している
<input type="checkbox"/> 長年働いている職員が多い	<input type="checkbox"/> キャリアに適した待遇を心がけている

クリア サーチ開始

関連団体リンク集 | サイトマップ

Copyright © 2018 Zenkoku Ninteikodomoen Renraku Kyougikai. All Rights Reserved.

## <サーチ結果一覧ページ>

一般社団法人  
全国認定こども園連絡協議会

あなたが輝けるピッタリの教育・保育のお仕事が見つかる

ベストマッチ **園** サーチ

総合相談窓口 >

総合TOPに戻る >

再サーチ

条件を変えてサーチし直す ◎

検索の結果、該当するデータが 6 件見つかりました。



がっこうほうじんくるみぐえんくるみようちえん  
**学校法人くるみ学園くるみ幼稚園**  
千葉県柏市

詳細 >

創立以来63年、園児一人一人の主体的な生活や遊びを中心にした総合活動を重視。全職員が園児を見守り保...

体験勤務受付 有



きんじょうようちえん・ほいくえん  
**金城幼稚園・保育園**  
新潟県南魚沼市

詳細 >

当園では地域の特性を活かし、田植えや稲刈り、スキー教室等様々な行事を通し、子ども達と共に職員も成...

体験勤務受付 有



ころぼくくるのもり  
**コロボククルの森**  
北海道登別市

詳細 >

当学園の、基本理念「私たちは、人に内在する無限の能力を信じ父母と子どもと仲間に活力を与え続け心豊...

体験勤務受付 有



しらぎくようちえん  
**白菊幼稚園**  
北海道登別市

詳細 >

当学園では、ヨコミネ式教育法により「体の力」「学ぶ力」「心の力」をつけ、子ども達の可能性を最大限...

体験勤務受付 有



にんていこどもえん りっしょうようちえん  
**認定こども園 立正幼稚園**  
宮崎県日南市

詳細 >

海と山と自然がいっぱいです。女性の働きやすい職場を目指して、日々スタッフと話し合いながら改善して...

体験勤務受付 有



ほうめいのさとようちしゃ  
**鳳鳴乃里幼稚舎**  
佐賀県佐賀市

詳細 >

職場環境の改善に向け、①休みが取りやすい②頑張りや人間関係が評価に繋がる仕組みといった取り組...

体験勤務受付 有

## <園情報詳細ページ>

一般社団法人  
全国認定こども園連絡協議会

あなたが輝けるピッタリの教育・保育のお仕事が見つかる  
ベストマッチ園サーチ

総合相談窓口

総合TOPに戻る

① 一覧に戻る

がっこうほうじんくるみぐんくくるみようちえん  
学校法人くるみ学園くるみ幼稚園

### 園の特長

創立以来63年、園児一人一人の主体的な生活や遊びを中心にした総合活動を重視。全職員が園児を見守り保護者と職員とがお互いの「顔が見える教育・保育」を展開。「あせらず急がず他と比較せず」がモットーです。

### 園の概要

#### 施設形態

認定こども園（幼稚園型）

#### 所在地

千葉県柏市豊四季台1-1-113



#### 設立

1955年

#### 園長名

前島 孝

#### 職員数

23名

#### 園児数

200名

#### WebサイトURL

<https://kurumi-kodomoen.jp/>



1. 家庭的な雰囲気がある ★★★★★
2. 職員のキャリアアップを応援している ★★★★★
3. 園児がのびのびと自主的に成長している ★★★★★
4. 園長や職員同士で意見交換がしやすい ★★★★★
5. 長年働いている職員が多い ★★★★★
6. 音楽活動に力を入れている ★★★★★
7. 食育に力を入れている ★★★★★
8. 園庭が広い ★★★★★
9. キャリアに適した待遇を心がけている ★★★★★
10. 自然に触れられる ★★★★★

### 体験実習について

#### 実習概要

期間	半日から1日・数日など ※ご希望に応じて
時期	通年
場所	千葉県柏市豊四季台1-1-113
対象	幼稚園教諭もしくは保育教諭の資格取得者もしくはこれから取得しようとしている方
募集人数	若干名
募集期間	常時募集中
交通費	有
メッセージ	比較的少人数・直接送迎の利点を生かし、一人の子どもを全身体制で育て見守り成長・変化をやりとりする教育に努めています。人としての“根っこ”づくりの大切な時期、充分な遊びの中で友達と協力する力を育みのひのびと表現する絵画・造形活動に力を入れています。是非私たちと一緒に働きながら、保育の現場を体験してください。

相談・体験申込フォーム

### 3. 調査研究の分析

#### 3.1. 園長（500 園）・若手職員（1,000 人）・学生（1,000 人）へのアンケート・面談調査

##### 3.1.1. 調査結果と分析

調査結果と分析により、それぞれの立場の実態が明らかになりました。下記に調査・分析結果のまとめを記載します。

##### 1) 園の実態

- 採用実績が必要数に達しない園が増えてきた。
- 採用活動が不満と感じている園は、満足している園に比べて、就職情報サイトを利用している。
- 採用活動に満足している園は、不満と感じている園に比べて、園の HP を充実させ、就職フェアにも参加し、職員によるリクルーター活動を実施している。
- 地元出身の人を中心に採用している。
- 賃金体系の見直しを考える園が多い。

##### 2) 職員の実態

- 就職活動時に面接を受けた園は 1 カ園だけという人が 7 割弱であり、いくつもの園の面接を受けていない。
- 園選びでは、理念や教育方針に共感するところを重視して就職活動をしていた。
- 実際に働いている職員は地元出身の人がほとんど。
- 年収に満足はしていないが、それでも子どもの成長を感じられる瞬間をモチベーションに仕事をしている。

##### 3) 学生の実態

- 職員（平均年齢：28.9 歳）の就職活動時に比べて、学生（平均年齢：20.8 歳）は園の情報を入手する際に、園の Web サイトや就職情報サイトを使用するようになった。
- 園選びでは、給与や福利厚生を重視している。
- 出身地の学校に通っている 9 割の学生が出身地で就職を考えている一方で、出身地以外の学校に通っている学生は 6 割しか出身地で就職を考えなく、8 割の学生が出身地以外の学校の近くで就職することを考えていることから、出身地を離れることで、出身地に就職する割合が 3 割落ちる。
- 資格を取得する養成校に通いながらも、将来幼稚園教諭・保育教諭にならない学生が 14%いる。

##### 4) 潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭の実態

- 復職で重要視するポイントは、給与や福利厚生、休日の確保。
- 結婚や出産を理由に園での仕事を辞めた人が多い。

### 3.1.1.1.採用活動の満足度と活動実績について

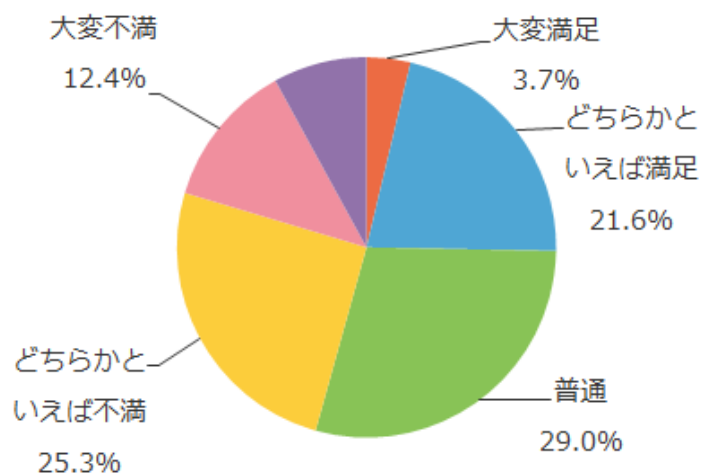
下記のアンケート項目の回答結果を通して、採用活動の実績と満足度をもとに、園の人材確保における現状を調査しました。

#### ◆アンケート該当項目

園長向け	1. 採用活動を実施する予定についてとその理由 6. 直近3カ年の採用実績 6-1. 必要とする人数 / 6-2. 内定人数 / 6-3. 採用人数 / 6-4. 必要数に達しない場合の対応 8. 採用活動全体における満足度 9. その他課題に感じていること、採用改善への要望
------	--

調査では、採用活動に対して、満足と感じている園（大変満足、どちらかといえば満足）は25.3%、普通と感じている園は29.0%、不満と感じている園（大変不満、どちらかといえば不満）は37.7%という結果となりました。大きな差はないものの、不満と感じている園の方が満足している園に比べて約1.5倍多いことがわかります。

設問：【園長】8. 採用活動全体を通して、満足度はどのくらいですか？



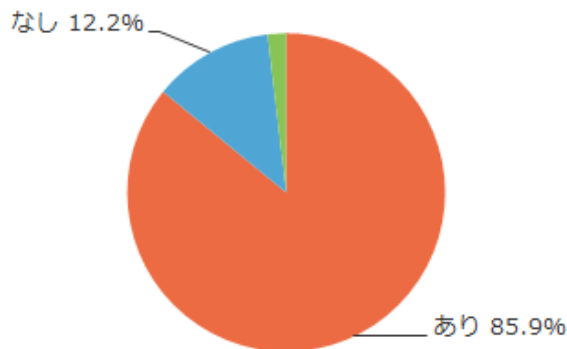
項目	実数	構成比
大変満足	22	3.7%
どちらかといえば満足	127	21.6%
普通	171	29.0%
どちらかといえば不満	149	25.3%
大変不満	73	12.4%
未記入	47	8.0%
合計	589	100.0%

設問：【園長】その他、課題に感じていること、採用改善への要望などがあればご記入ください。

- 養成校が人気取りのために、市の保育園や有名幼稚園に就職させることの方に力を入れている気がする。
- あまりにも待機児童解消が優先され、教育の質の向上がないがしろにされ、何でもありの施設が乱立している。
- 施設数があまりにも多く、人材が確保できない。
- 現在は採用活動で「選ぶ」ことができないため、どう育てていくかを大切にしている。
- 人材紹介会社が新卒者まで登録させており、紹介会社を通さない人材調達が難しくなっている上、採用コストも上昇している。
- 幼児教育現場に就職する学生が激減しており、幼児教育現場のイメージを復活させる必要がある。
- 認可保育園が採用に関して県や市町村の優遇を受けすぎている。
- 郊外の小規模園では、通勤の不便さや賃金が低いというイメージなどがあり、良い人材が応募してこない。
- 実習生もすでに実習前に内定をもらっていることが多く、就職に結びつかない。
- 若い職員が簡単に離職してしまう。
- 子育てしながら働ける環境づくりが必要。途中で離職しないよう、フォローアップを充実させる。
- 労働に対して相応の賃金の給付ができれば、人材不足の問題は解決すると思う。
- 求人に対して応募が少なく、常に職員不足。
- 働きながら資格が取りやすいようになれば、人手が不足しないと考えている。
- 幼稚園を希望する学生が、保育士に対して少ない。
- 地元で就職フェアがあると良い。
- 誰でも資格を持っていれば採用される時代であり、スキル等の質の低下が著しい。保育教諭一人ひとりの資質向上が今後の課題。
- ミスマッチ等を防ぐために、採用試験前や受験する園を決める前に、見学等もっと気軽に園を訪問できるとお互いに良いのではと思う。
- 保育園思考、都市部への希望があり、地方の幼稚園は厳しいのが現実。
- 仕事への意欲がない学生がとても多い。

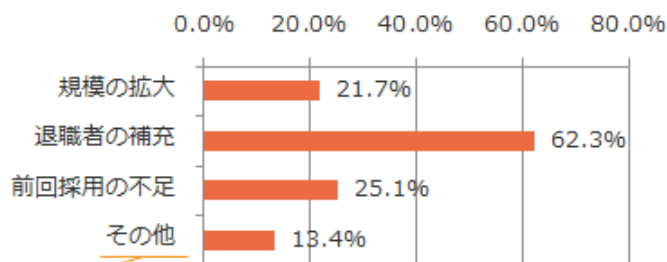
等

設問：【園長】1. 今年度、採用活動を実施する予定はありますか？



項目	実数	構成比
あり	506	85.9%
なし	72	12.2%
未記入	11	1.9%
合計	589	100.0%

設問：【園長】1. 今年度、採用活動を実施する予定はありますか？



項目	実数	構成比
規模の拡大	110	21.7%
退職者の補充	315	62.3%
前回採用の不足	127	25.1%
その他	68	13.4%

- 職員一人あたりの負担を減らすため
- 余剰人材を確保するため
- 産休・育休者に代わる人材確保のため
- 新施設開設のため
- 現在の補助者が補助金対象者に認められないため
- チーム加算のため
- 若年者の確保のため
- 教育の充実のため
- 特別支援の子どもたちの支援に対応できるようにするため

#### 面談調査より

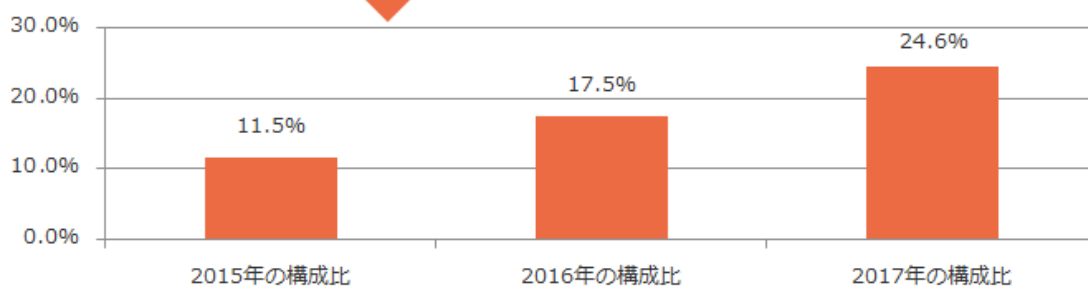
- 人材確保は厳しい状況。（すべての園）
- 通年で産休・育休などのために、人材確保の状況は変化する。（アテネ認定こども園）
- 新卒採用に限らず、通年で行っている。（二之宮保育園）



さらに、必要としていた人数と実際に採用できた人数との関連を見ると、2015年から2017年の間で年々「必要数が確保できていない」園が増えており、2015年と2017年とでは13.1%の差が出ています。内定を出した人数と実際に採用できた人数との関連を見ると、2016年から2017年の間でわずかですが「内定を辞退されてしまい、必要数が確保できていない」園が増えていきます。2016年と2017年とで2.4%の差が出ており、数字としては小さいですが、2015年から2016年の増加との前年比としては約3.4倍となっています。

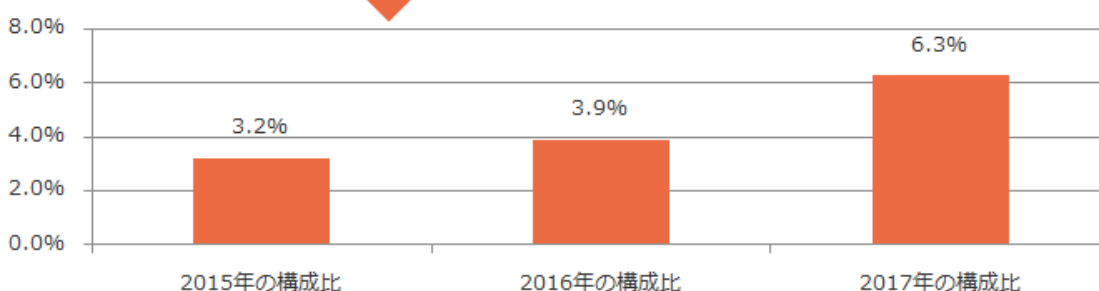
設問：【園長】6. 直近3カ年の採用実績（必要人数と採用人数との関連）

項目	2015年		2016		2017	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
必要人数よりも採用人数が少ない	68	11.5%	103	17.5%	145	24.6%
必要人数と採用人数が等しい	501	85.1%	451	76.6%	407	69.1%
必要人数よりも採用人数が多い	20	3.4%	35	5.9%	37	6.3%
合計	589	100.0%	589	100.0%	589	100.0%



設問：【園長】6. 直近3カ年の採用実績（内定人数と採用人数との関連）

項目	2015年		2016		2017	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
内定人数よりも採用人数が少ない	19	3.2%	23	3.9%	37	6.3%
内定人数と採用人数が等しい	562	95.4%	552	93.7%	544	92.4%
内定人数よりも採用人数が多い	8	1.4%	14	2.4%	8	1.4%
合計	589	100.0%	589	100.0%	589	100.0%



### 3.1.1.2. 採用活動の実施時期について

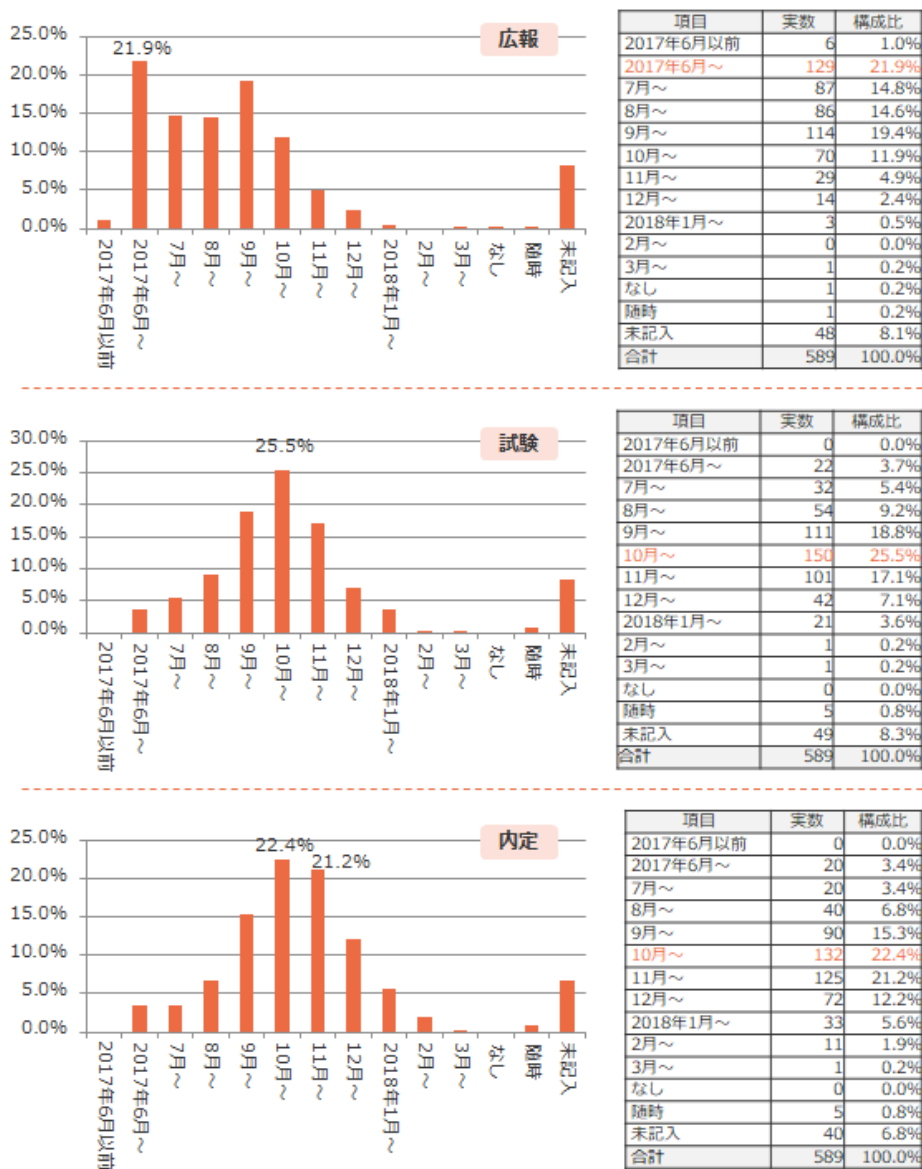
下記のアンケート項目の回答結果を通して、園の採用活動の実施時期と求職者の就職活動の実施時期を対比することによって、園と求職者の間でズレがないかを調査しました。

#### ◆アンケート該当項目

園長向け	2. 採用活動（広報・試験・内定）の開始時期
職員向け	1-1. 就職活動を始めた時期
学生向け	1. 就職活動を始める時期

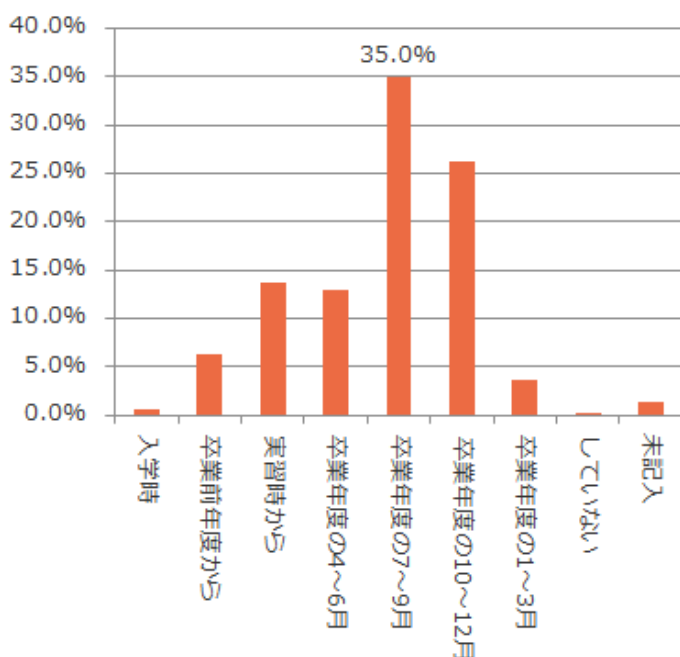
調査では、採用活動の開始時期として、広報は採用前年の6月から、試験と内定ともに採用前年の10月から活動を行う園が多いことがわかりました。試験実施後すぐに内定を出している園が多いことがわかります。

設問：【園長】2. 採用活動（広報・試験・内定）はそれぞれいつから開始しますか？



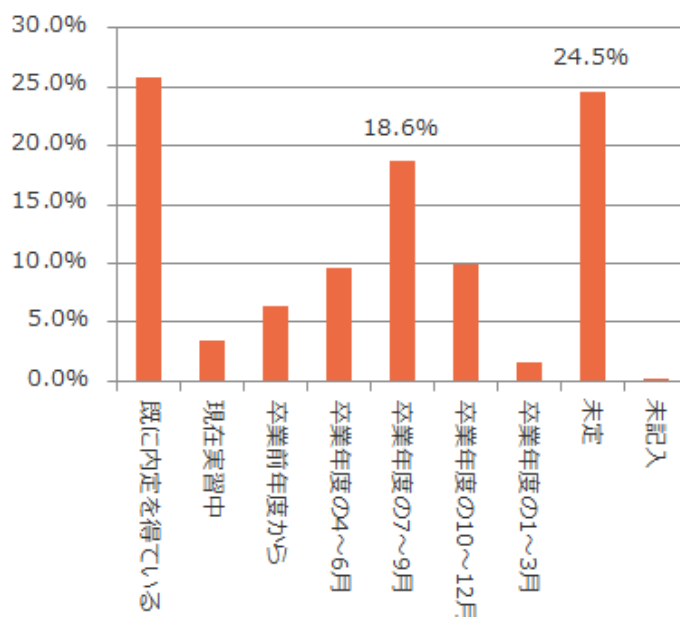
また、職員が当時就職活動を始めたのは、「卒業年度の7～9月」が35.0%で最も多く、これは試験・面接を10月から行う園のスケジュールにも合っています。一方、学生は、「既に内定を得ている」「現在実習中」の項目が回答時期に影響し、回答時期が様々であるため、それ以外の項目を見ると、「未定」が24.5%と一番多く、次点に職員の就職活動時と同じ「卒業年度の7～9月」が18.6%となっています。

設問：【職員】1-1. 就職活動を始めたのはいつからでしたか？



項目	実数	構成比
入学時	8	0.6%
卒業前年度から	88	6.3%
実習時から	192	13.7%
卒業年度の4～6月	183	13.0%
卒業年度の7～9月	492	35.0%
卒業年度の10～12月	369	26.3%
卒業年度の1～3月	51	3.6%
していない	3	0.2%
未記入	19	1.4%
合計	1,405	100.0%

設問：【学生】1. 就職活動はいつから始めますか？（まだの方は予定を記入）



項目	実数	構成比
既に内定を得ている	162	25.8%
現在実習中	22	3.5%
卒業前年度から	40	6.4%
卒業年度の4～6月	60	9.6%
卒業年度の7～9月	117	18.6%
卒業年度の10～12月	62	9.9%
卒業年度の1～3月	10	1.6%
未定	154	24.5%
未記入	1	0.2%
合計	628	100.0%

### 3.1.1.3. 採用活動の取り組みについて

下記のアンケート項目の回答結果を通して、園の採用活動の取り組み内容と求職者が就職活動時にどこから園情報を入手するかを対比することによって、園と求職者がお互いに適切に情報を発信・入手できているかを調査しました。

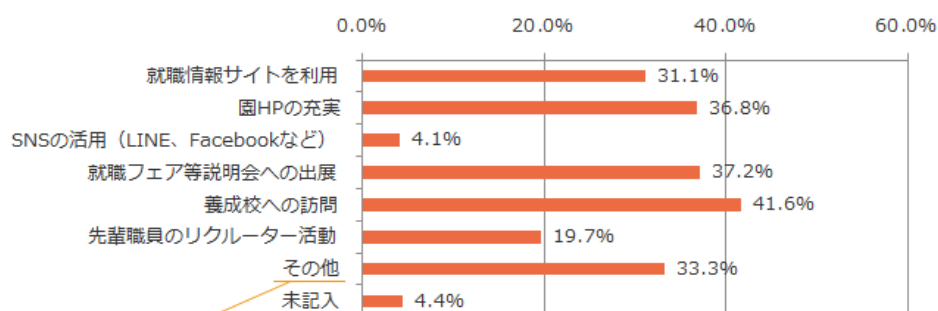
#### ◆アンケート該当項目

園長向け	3. 採用活動で実施している主な取り組み
職員向け	1-2. 就職活動のための園情報入手先
学生向け	2. 就職活動のための園情報入手先
潜在向け	2-1. (2 でありの場合) その際の情報入手先

調査では、採用活動で実施している取り組みとしては、「養成校への訪問」が41.6%と一番多く、次に「就職フェア等説明会への出展」37.2%、「園HPの充実」36.8%と多いことがわかりました。また、採用活動に満足している園、普通の園、不満に感じている園で取り組みを比べてみると、普通や不満に感じている園に比べて満足している園との差が見られたのは、「就職情報サイトを利用」「園HPの充実」「就職フェア等説明会への出展」「先輩職員のリクレーター活動」でした。不満に感じている園は満足している園に比べて「就職情報サイトを利用」している園が5.14倍多いことがわかりました。また、満足している園は不満に感じている園に比べて「園HPの充実」が1.73倍、「就職フェア等説明会への出展」が1.64倍、「先輩職員のリクレーター活動」が19.2倍と多い結果となりました。

設問：【園長】3. 採用活動で実施している主な取り組み・工夫を教えてください。（複数回答可）

項目	実数	構成比
就職情報サイトを利用	183	31.1%
園HPの充実	217	36.8%
SNSの活用（LINE、Facebookなど）	24	4.1%
就職フェア等説明会への出展	219	37.2%
養成校への訪問	245	41.6%
先輩職員のリクレーター活動	116	19.7%
その他	196	33.3%
未記入	26	4.4%



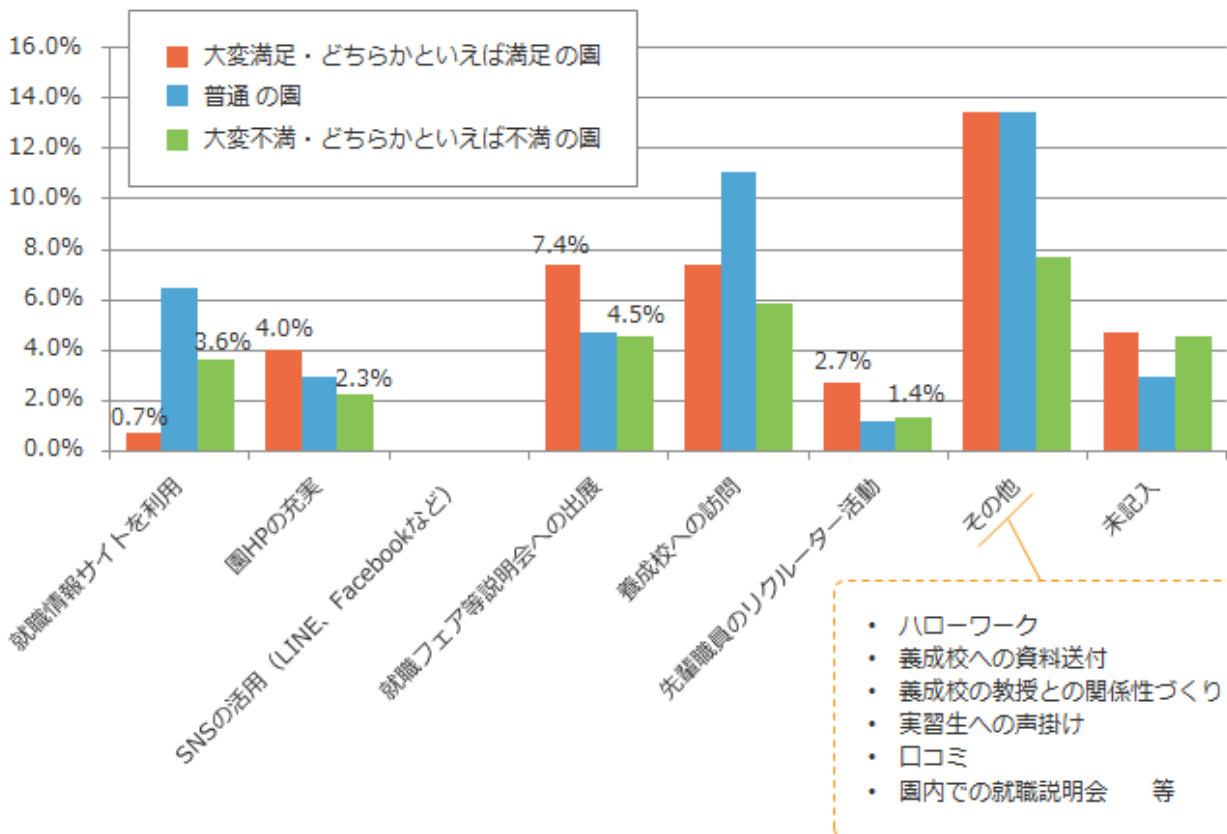
- ・ ハローワーク
- ・ 養成校への資料送付
- ・ 養成校の教授との関係性づくり
- ・ 実習生への声掛け
- ・ 口コミ
- ・ 園内での就職説明会 等

面談調査より

- 養成校に求人を出しても応募が来ない。就職情報サイトに登録する学生が増えている。（室蘭幼稚園）
- 養成校の就職担当者や教育実習の担当の先生とは、まめにコンタクトを取っている。（たから幼稚園）

設問：【園長】3. 採用活動で実施している主な取り組み・工夫を教えてください。（複数回答可）  
 （採用活動に満足している園と不満に感じている園の取り組みの違い）

項目	大変満足・どちらかといえば満足		普通		大変不満・どちらかといえば不満	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
就職情報サイトを利用	1	0.7%	11	6.4%	8	3.6%
園HPの充実	6	4.0%	5	2.9%	5	2.3%
SNSの活用（LINE、Facebookなど）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
就職フェア等説明会への出展	11	7.4%	8	4.7%	10	4.5%
養成校への訪問	11	7.4%	19	11.1%	13	5.9%
先輩職員のリクレーター活動	4	2.7%	2	1.2%	3	1.4%
その他	20	13.4%	23	13.5%	17	7.7%
未記入	7	4.7%	5	2.9%	10	4.5%



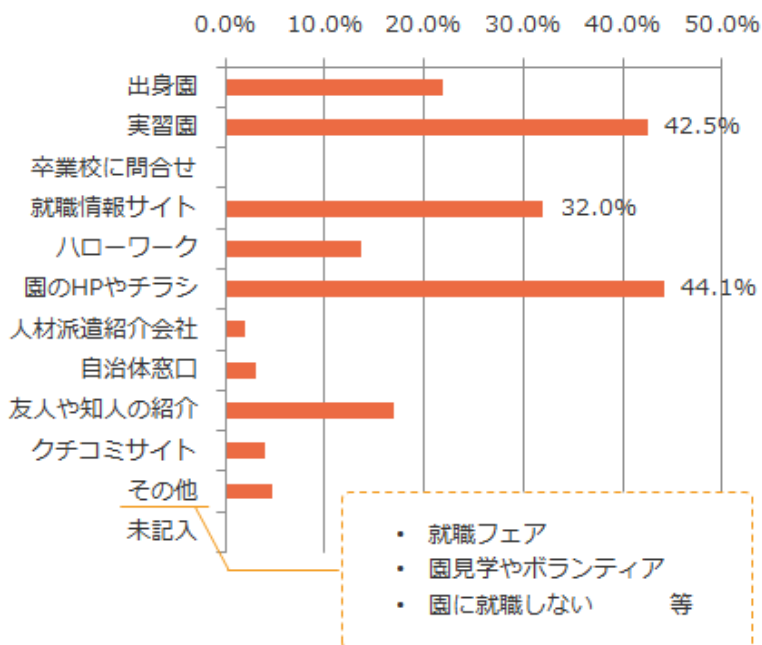
面談調査より

- 市で実施する就職フェア等の説明会がない。（南八幡幼稚園）
- 都で実施している就職フェアに毎年参加しており、自園でも見学会を開催している。（のぞみ幼稚園）
- 自園の説明会というだけでなく、園業界への理解を深められるような説明会を自園で開催した。（多々良幼稚園）
- より地域に特化した就職フェアの開催が必要。（金城幼稚園・保育園）
- 県で離島への就職をテーマにしたツアーを毎年実施している。（はなぞのこどもえん）

また学生は、園の情報をチェックするのに、実習園を中心に、園のHPやチラシから情報をチェックしていることがわかります。職員の就職活動の経験と比べると、「園のHPやチラシ」が20.1%、「就職情報サイト」が19.3%の差を持って学生の方が高い数値となっています。学生は、就職情報サイトで園情報をチェックする傾向が高まっている一方で、就職情報サイトを利用する園の採用活動における満足度が低いことから、園と学生にとってお互いに良いマッチングが実現していないのではないかと考えられます。

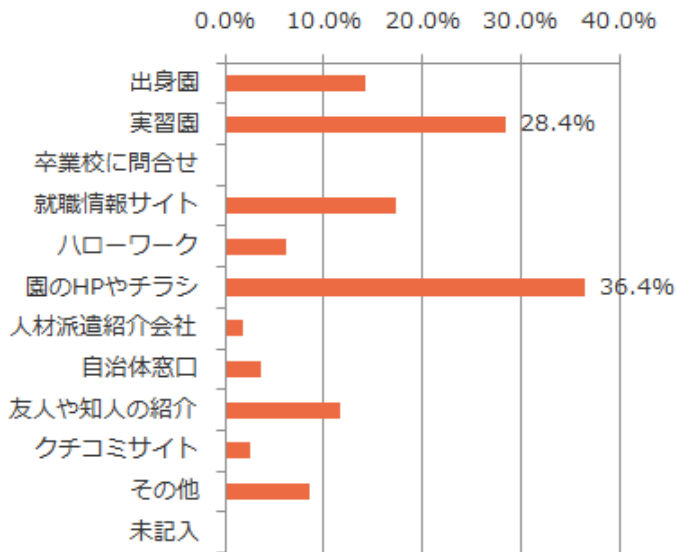
設問：【学生】2. 就職活動時に園の情報はどこでチェックしますか？

（まだの方は予定を記入、複数回答可）



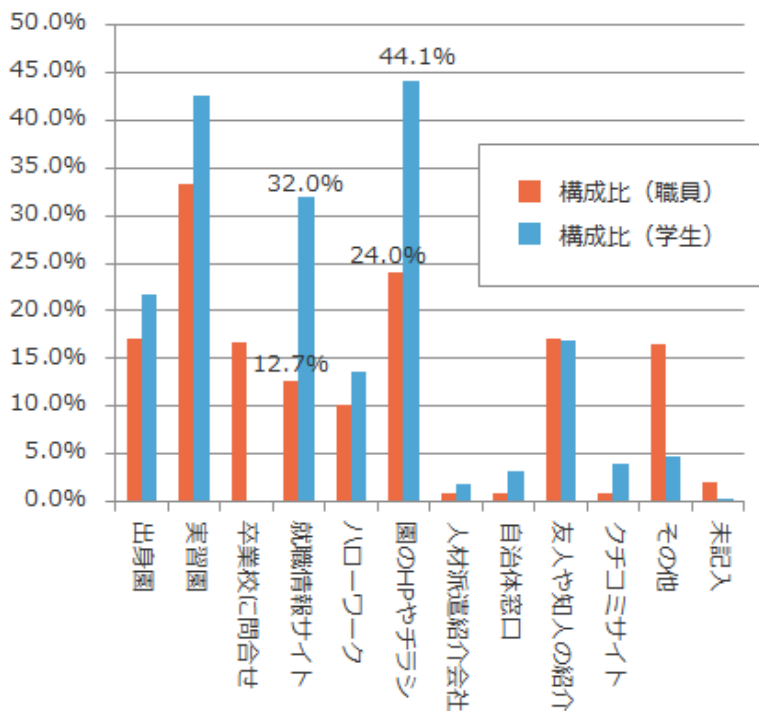
項目	実数	構成比
出身園	137	21.8%
実習園	267	42.5%
卒業校に問合せ	0	0.0%
就職情報サイト	201	32.0%
ハローワーク	86	13.7%
園のHPやチラシ	277	44.1%
人材派遣紹介会社	12	1.9%
自治体窓口	20	3.2%
友人や知人の紹介	106	16.9%
クチコミサイト	25	4.0%
その他	30	4.8%
未記入	1	0.2%

設問：【学生】2. 就職活動時に園の情報はどこでチェックしますか？  
 （「既に内定を得ている」学生が園情報をチェックする場所）



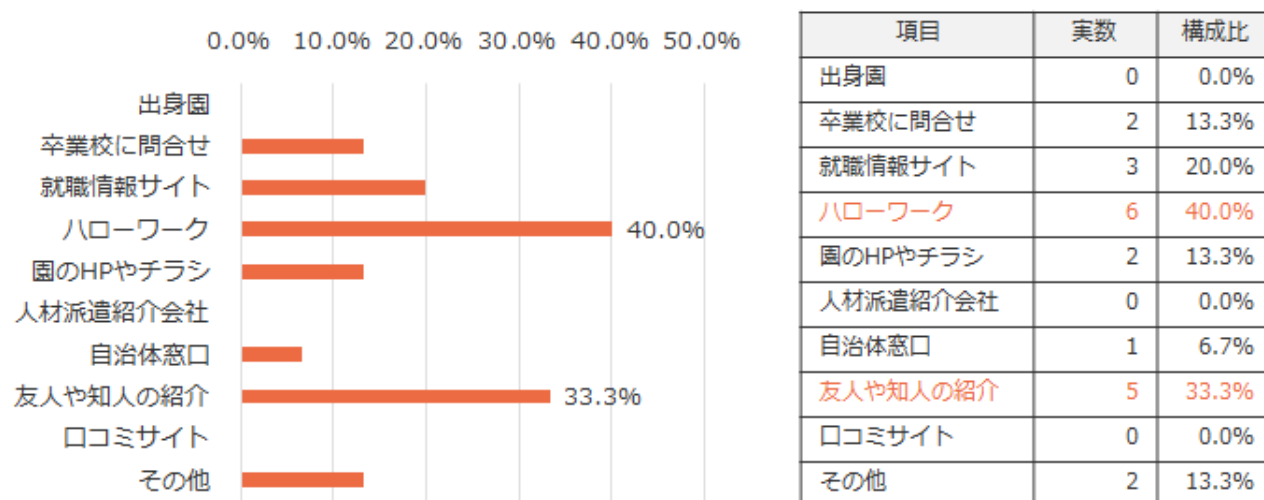
項目	実数	構成比
出身園	23	14.2%
実習園	46	28.4%
卒業校に問合せ	0	0.0%
就職情報サイト	28	17.3%
ハローワーク	10	6.2%
園のHPやチラシ	59	36.4%
人材派遣紹介会社	3	1.9%
自治体窓口	6	3.7%
友人や知人の紹介	19	11.7%
クチコミサイト	4	2.5%
その他	14	8.6%
未記入	0	0.0%

設問：【学生】2. 就職活動時に園の情報はどこでチェックしますか？  
 （「既に内定を得ている」学生が園情報をチェックする場所）



項目	構成比 (職員)	構成比 (学生)
出身園	17.0%	21.8%
実習園	33.2%	42.5%
卒業校に問合せ	16.7%	0.0%
就職情報サイト	12.7%	32.0%
ハローワーク	10.1%	13.7%
園のHPやチラシ	24.0%	44.1%
人材派遣紹介会社	0.9%	1.9%
自治体窓口	0.8%	3.2%
友人や知人の紹介	17.2%	16.9%
クチコミサイト	0.8%	4.0%
その他	16.4%	4.8%
未記入	2.1%	0.2%

設問：【潜在】2-1. 幼稚園教諭としての復職経験がある方は、その際に情報をどこから得ましたか？



#### 面談調査より

- 年齢層の高めな方はハローワークを、若めな方は「indeed（就職情報サイト）」から応募する傾向がある（二之宮保育園）

#### 3.1.1.4. 就職活動の実態について

下記のアンケート項目の回答結果を通して、求職者の就職活動から内定までの流れについて、実態を調査しました。

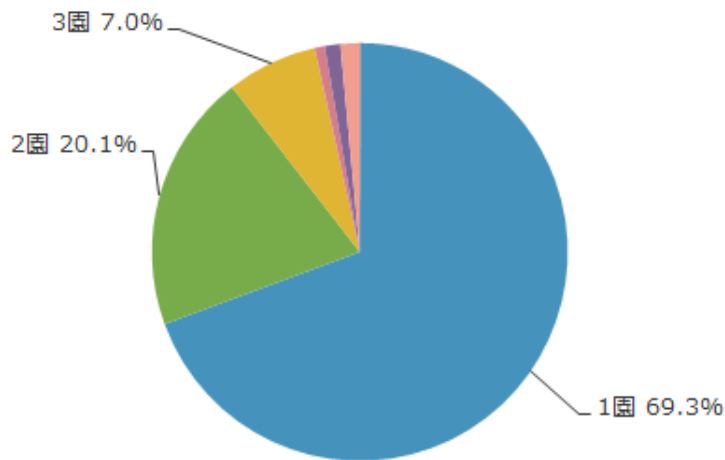
##### ◆アンケート該当項目

職員向け	1-3. 人材派遣会社の利用経験 1-4. 面接を受けた園数 2-1. 実習先を決めた方法 2-2. 実習先への就職有無 4. 内定辞退の経験有無とその理由
潜在向け	2-1. (2であるの場合) その際の情報入手先

調査結果から、一般企業へ就職する学生は、複数の企業の面接を受けるのが一般的なのに対し、園業界では、1園しか面接を受けない学生が半分以上の69.3%もあり、「自分に合った」園探しをする就職活動があまりできていないと推測できます。ただし、実習先をそのまま就職先に決めることは、34.2%しかいないことから、教育実習先とは別の園で面接数も少なく内定を取っていたことがわかります。また、教育実習先を決めるきっかけは、学校からの紹介が大きく影響していることがわかります。

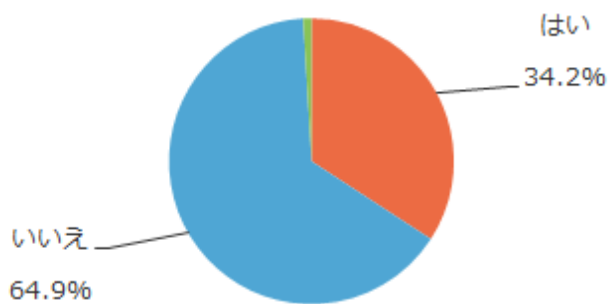


設問：【職員】 1-4. 実際に何園の面接を受けましたか？



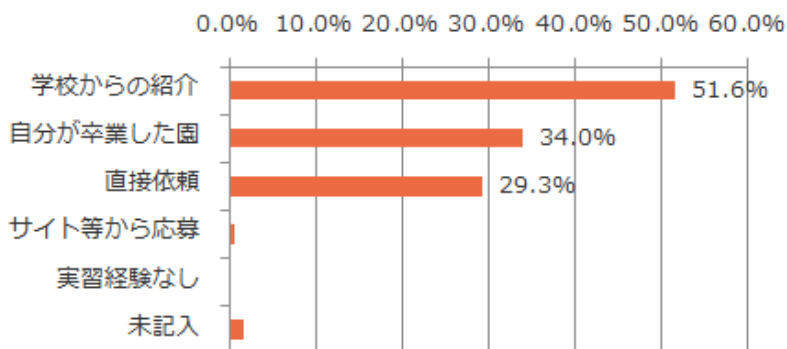
項目	実数	構成比
受けていない	1	0.1%
1園	974	69.3%
2園	282	20.1%
3園	99	7.0%
4園	11	0.8%
5園以上	17	1.2%
未記入	21	1.5%
合計	1,405	100.0%

設問：【職員】 2-2. 教育実習先に就職しましたか？



項目	実数	構成比
はい	480	34.2%
いいえ	912	64.9%
未記入	13	0.9%
合計	1,405	100.0%

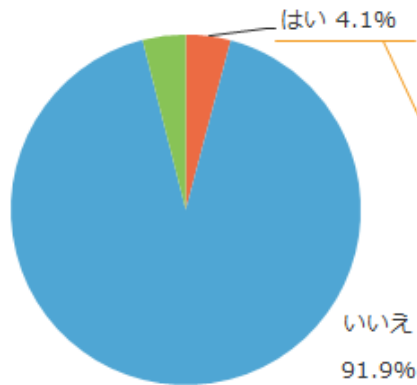
設問：【職員】 2-2. 教育実習先に就職しましたか？



項目	実数	構成比
学校からの紹介	725	51.6%
自分が卒業した園	478	34.0%
直接依頼	412	29.3%
サイト等から応募	9	0.6%
実習経験なし	1	0.1%
未記入	23	1.6%

また、人材派遣会社を利用したことがある職員が4.1%と少ない結果となっています。潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭も人材派遣会社を利用したことがある人は0.0%でした。

設問：【職員】2-2. 教育実習先に就職しましたか？

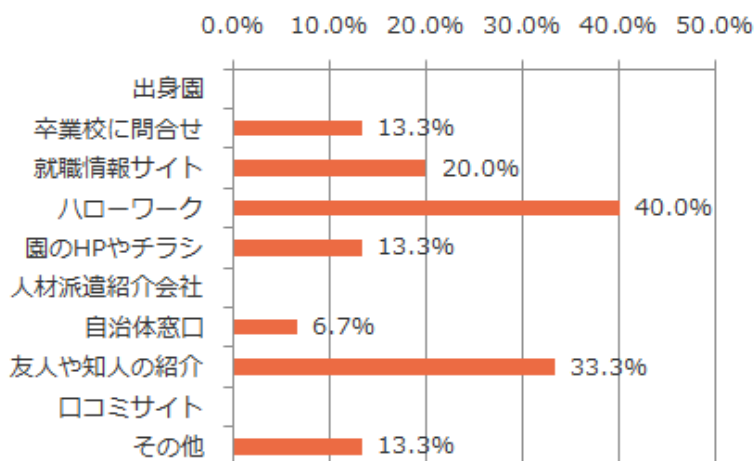


項目	実数	構成比
はい	58	4.1%
いいえ	1291	91.9%
未記入	56	4.0%
合計	1,405	100%

【「はい」の人の理由】

- ・ 在職中で時間短縮になるため
- ・ 情報をたくさん収集するため
- ・ どの職に勤めようか迷っていたため
- ・ 時給が良いため
- ・ 引っ越したばかりでどんな園が求人が出るか知りたかったため
- ・ 幼稚園教諭と小学校の資格をもっていたが、どちらにも就職できなかった場合、どのような職業につけるのか、尋ねたかったため
- ・ 自分で探すよりも良い情報があると思ったため
- ・ 登録のみ
- ・ 書類の添削をしてくれたため
- ・ 派遣先との間に会社の人が入ってくれるため
- ・ 簡単に自分に合った園を探せそうだったため
- ・ サポートがあるため
- ・ 説明会に参加するため
- ・ 勤務条件に合った所を探してもらいたかったため
- ・ 大学で登録させられたため
- ・ 利用しやすいため
- ・ 短期の仕事を探したかったため
- ・ より多くの求人から選びたく、相談に親身になってくれるため
- ・ 主婦業と兼用して仕事をしたかったため
- ・ 確実なため
- ・ 仕事をしておりなかなか就職活動に時間を作ることができなかったため

設問：【職員】1-3. 人材派遣会社を利用したことはありますか？



項目	実数	構成比
出身園	0	0.0%
卒業校に問合せ	2	13.3%
就職情報サイト	3	20.0%
ハローワーク	6	40.0%
園のHPやチラシ	2	13.3%
人材派遣紹介会社	0	0.0%
自治体窓口	1	6.7%
友人や知人の紹介	5	33.3%
口コミサイト	0	0.0%
その他	2	13.3%

### 3.1.1.5. 選考や園選びに重要視するポイントについて

下記のアンケート項目の回答結果を通して、選考時に重要視するポイント、さらに求職者が園選びの際に重要視するポイントの傾向を調査しました。

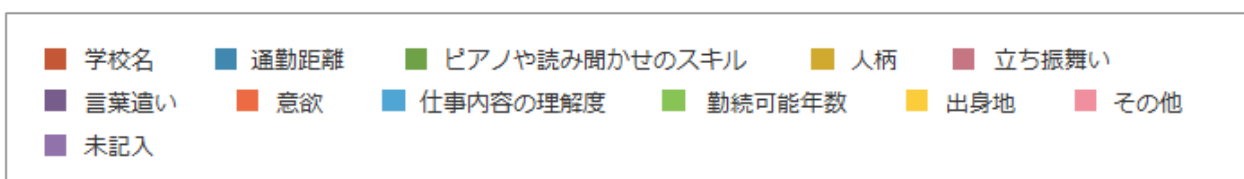
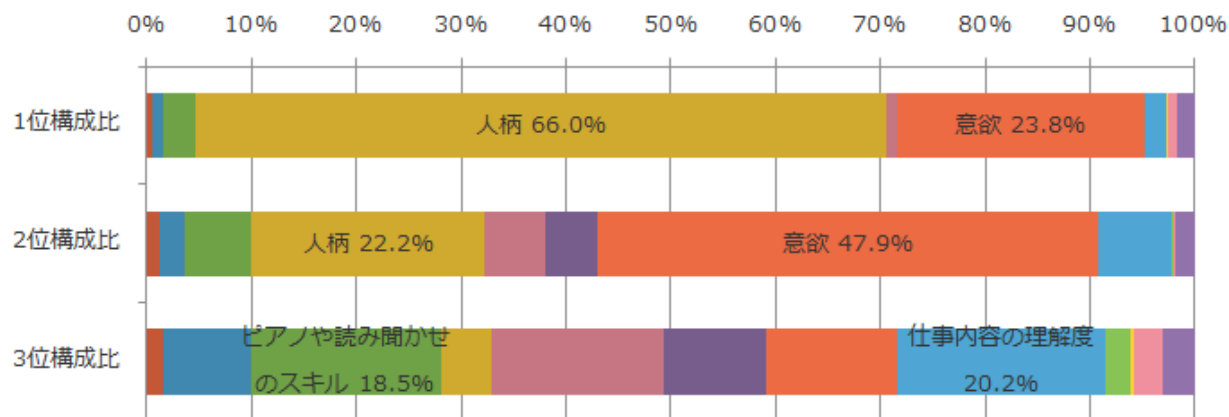
#### ◆アンケート該当項目

園長向け	4. 選考の際に重視する基準
職員向け	0. 基本情報（出身、現在在住地） 3. 現在働いている園を選んだ基準 5-1. 自園の魅力について
学生向け	0. 基本情報（出身、現在在住地） 4. （3 でありの場合）働く園を決める基準 5. 働いてもよいと考えるエリアとその判断基準
潜在向け	3-1. （3 で「はい」の場合）復職の際に重要だと思う点

調査結果からは、選考の際に重視するポイントとして、1 位には「人柄」が最も多く次点に「意欲」、2 位には「意欲」が最も多く次点に「人柄」を挙げています。「人柄」「意欲」両方とも最も重視している園が多いことがわかります。その次に、3 位に「仕事内容の理解度」「ピアノや読み聞かせ」を重視している園が多くなっています。しかし、面談調査からは、「出身地」を気にしている園が多いこともわかりました。

設問：【園長】4. 選考の際に重視するポイントは何ですか？（重要だと思う順に 1～3 位まで）

項目	1位		2位		3位	
学校名	3	0.5%	7	1.2%	9	1.5%
通勤距離	6	1.0%	14	2.4%	50	8.5%
ピアノや読み聞かせのスキル	18	3.1%	38	6.5%	109	18.5%
人柄	389	66.0%	131	22.2%	29	4.9%
立ち振舞い	6	1.0%	34	5.8%	98	16.6%
言葉遣い	0	0.0%	29	4.9%	58	9.8%
意欲	140	23.8%	282	47.9%	75	12.7%
仕事内容の理解度	12	2.0%	41	7.0%	119	20.2%
勤続可能年数	0	0.0%	1	0.2%	14	2.4%
出身地	1	0.2%	0	0.0%	2	0.3%
その他	5	0.8%	1	0.2%	17	2.9%
未記入	10	1.7%	11	1.9%	18	3.1%



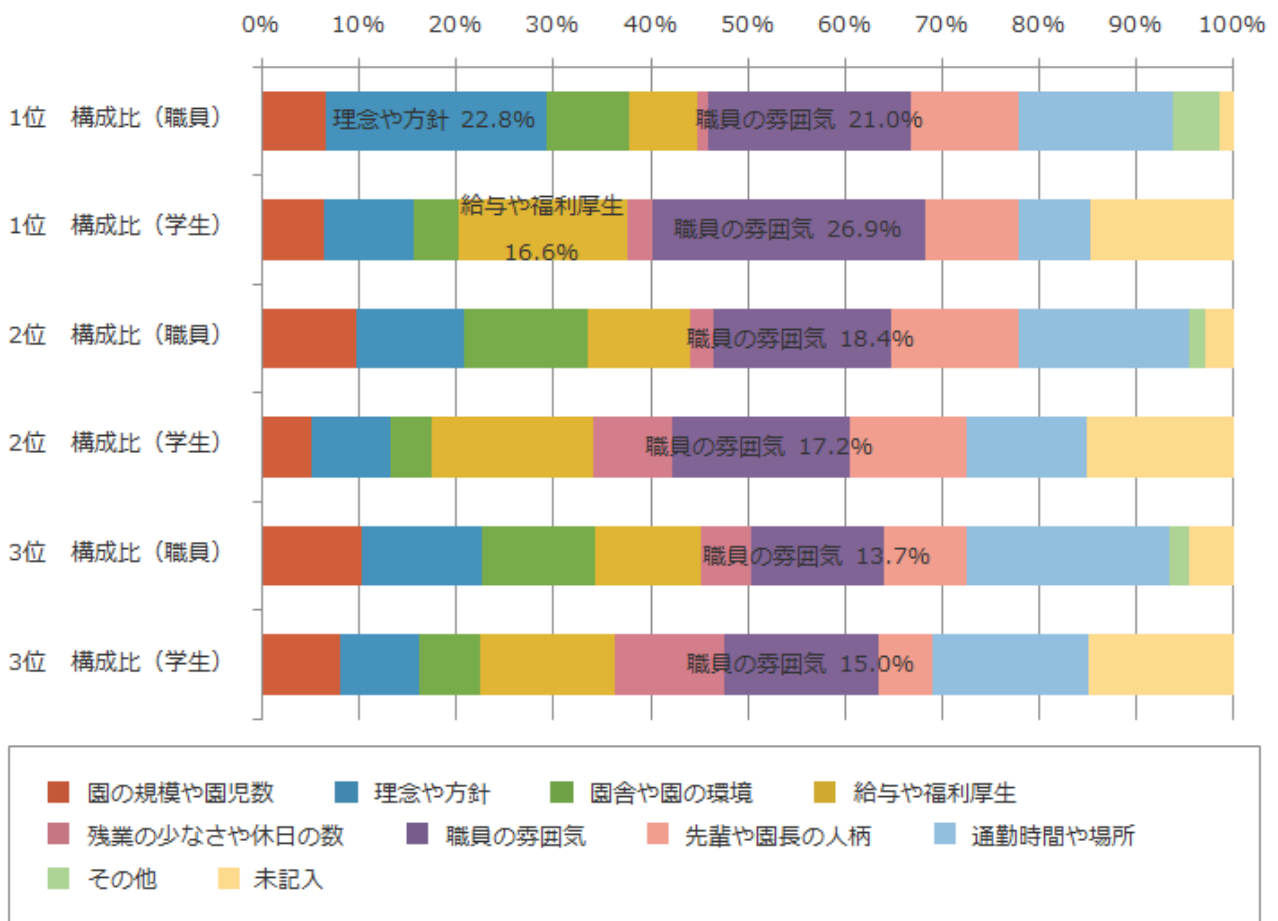
面談調査より

- 基本的には地元出身の人を採用している。（アテネ認定こども園）
- 実習に参加した地元出身の人を基本的に採用している。（たから幼稚園）
- 地元の人を中心に採用している。（二之宮保育園）

また、園選びで重視しているのは、職員と学生ともに「職員の雰囲気」。一方で、学生と職員との差が生じたのが「理念や方針」「給与や福利厚生」。学生よりも職員の方が「理念や方針」を重視し、職員よりも学生の方が「給与や福利厚生」を重視していることがわかります。

設問：【職員】3.何を基準に、現在働いている園に決めましたか？（重要だと思う順に1～3位まで）  
 【学生】4.【はいの方】何を基準に働く園を決めたいですか？（重要だと思う順に1～3位まで）

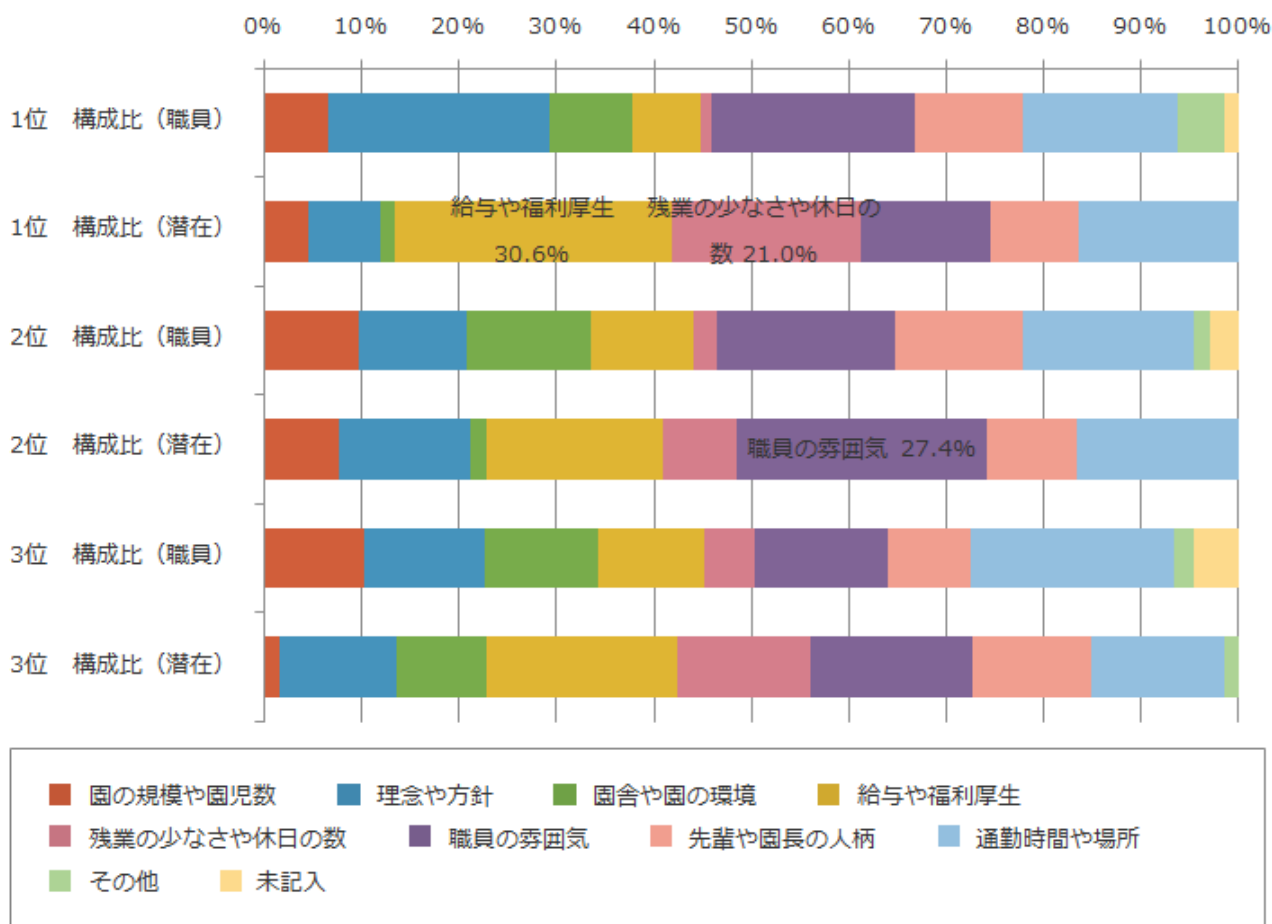
項目	1位				2位				3位			
	職員		学生		職員		学生		職員		学生	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
園の規模や園児数	91	6.5%	38	6.1%	136	9.7%	30	4.8%	145	10.3%	48	7.6%
理念や方針	320	22.8%	56	8.9%	156	11.1%	48	7.6%	173	12.3%	48	7.6%
園舎や園の環境	120	8.5%	27	4.3%	178	12.7%	25	4.0%	164	11.7%	37	5.9%
給与や福利厚生	101	7.2%	104	16.6%	150	10.7%	98	15.6%	154	11.0%	83	13.2%
残業の少なさや休日の数	15	1.1%	16	2.5%	32	2.3%	48	7.6%	73	5.2%	67	10.7%
職員の雰囲気	295	21.0%	169	26.9%	259	18.4%	108	17.2%	192	13.7%	94	15.0%
先輩や園長の人柄	154	11.0%	57	9.1%	184	13.1%	71	11.3%	119	8.5%	33	5.3%
通勤時間や場所	224	15.9%	44	7.0%	246	17.5%	74	11.8%	294	20.9%	96	15.3%
その他	69	4.9%	0	0.0%	23	1.6%	0	0.0%	28	2.0%	0	0.0%
未記入	20	1.4%	89	14.2%	42	3.0%	89	14.2%	65	4.6%	89	14.2%



一方で、潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭は、職員が就職活動時に園選びで重視したことは違い「給与と福利厚生」「残業の少なさや休日の数」「職員の雰囲気」を重要だと思う点に挙げています。

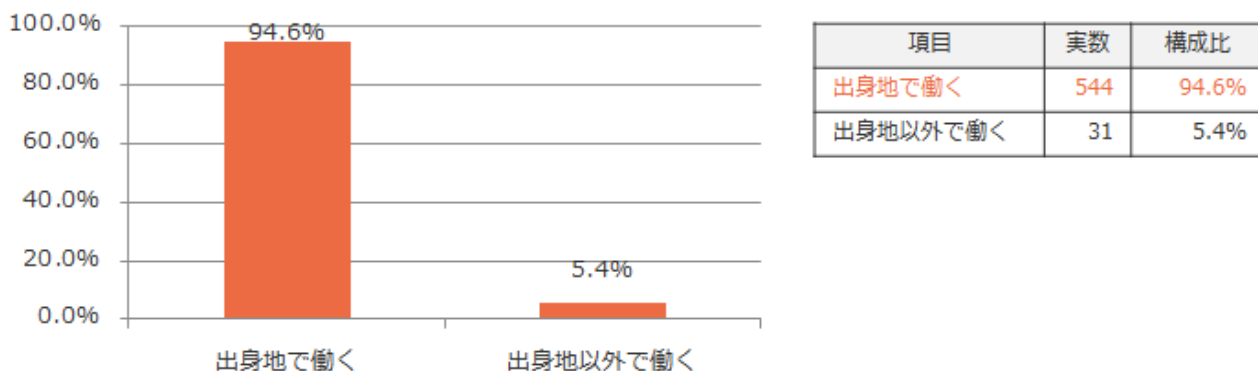
設問：【職員】3.何を基準に、現在働いている園に決めましたか？（重要だと思う順に1～3位まで）  
 【潜在】3-1. 復職の際に重要だと思う点は何ですか？（重要だと思う順に1～3位まで）

項目	1位				2位				3位			
	職員		潜在		職員		潜在		職員		潜在	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
園の規模や園児数	91	6.5%	3	4.8%	136	9.7%	5	8.1%	145	10.3%	1	1.6%
理念や方針	320	22.8%	5	8.1%	156	11.1%	9	14.5%	173	12.3%	8	12.9%
園舎や園の環境	120	8.5%	1	1.6%	178	12.7%	1	1.6%	164	11.7%	6	9.7%
給与や福利厚生	101	7.2%	19	30.6%	150	10.7%	12	19.4%	154	11.0%	13	21.0%
残業の少なさや休日の数	15	1.1%	13	21.0%	32	2.3%	5	8.1%	73	5.2%	9	14.5%
職員の雰囲気	295	21.0%	9	14.5%	259	18.4%	17	27.4%	192	13.7%	11	17.7%
先輩や園長の人柄	154	11.0%	6	9.7%	184	13.1%	6	9.7%	119	8.5%	8	12.9%
通勤時間や場所	224	15.9%	11	17.7%	246	17.5%	11	17.7%	294	20.9%	9	14.5%
その他	69	4.9%	0	0.0%	23	1.6%	0	0.0%	28	2.0%	1	1.6%
未記入	20	1.4%	0	0.0%	42	3.0%	0	0.0%	65	4.6%	0	0.0%

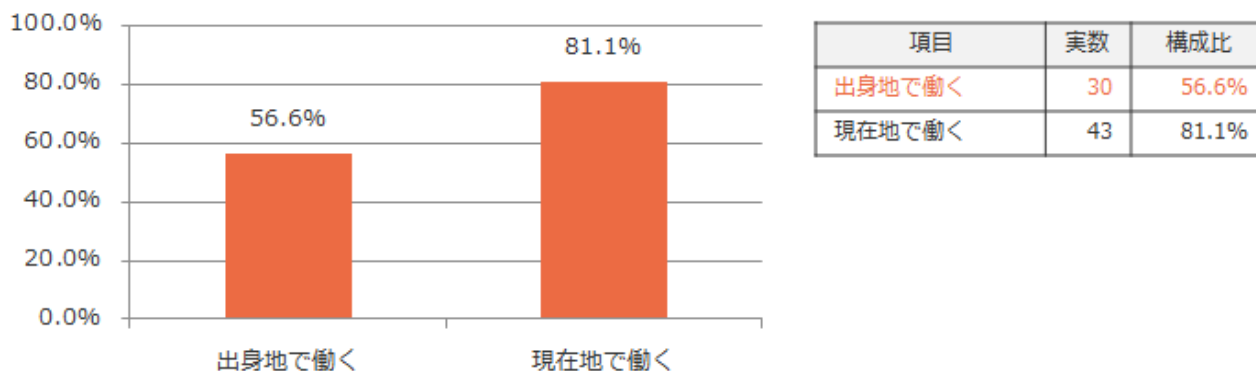


また出身地の学校に通っている学生は、94.6%がそのまま出身地で働くことを考えていることがわかりました。一方で、出身地以外の学校に通っている学生の場合、出身地に戻って働くことを考えている学生は56.6%で、学校の近くの現在地で働くことを考えている学生は81.1%であり、出身地から出ると、出身地で働く意思が38%下がることがわかりました。園長が選考時に重視するポイントで「通勤距離」は他に比べて低い傾向でしたが、職員の91.6%が出身地で働いている点から、実際には住まいと働く場所の関係性は強いことがわかります。

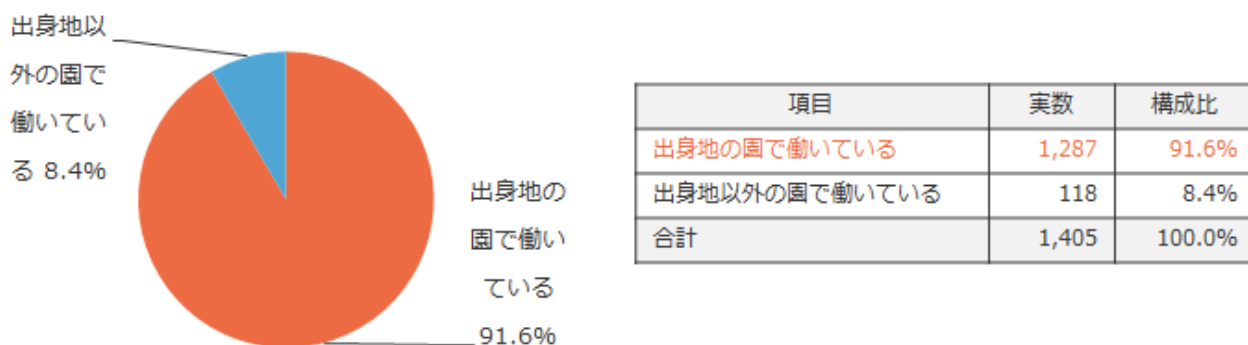
設問：【学生】5-1. どのエリアの園（もしくは企業）で働いてもよいと思いますか？（複数回答可）  
 （出身地の学校に通っている学生）



設問：【学生】5-1. どのエリアの園（もしくは企業）で働いてもよいと思いますか？（複数回答可）  
 （出身地以外の学校に通っている学生）



設問：【職員】0. 基本情報（出身地、現在在住地）



### 3.1.1.6. 園の制度や職員のモチベーションについて

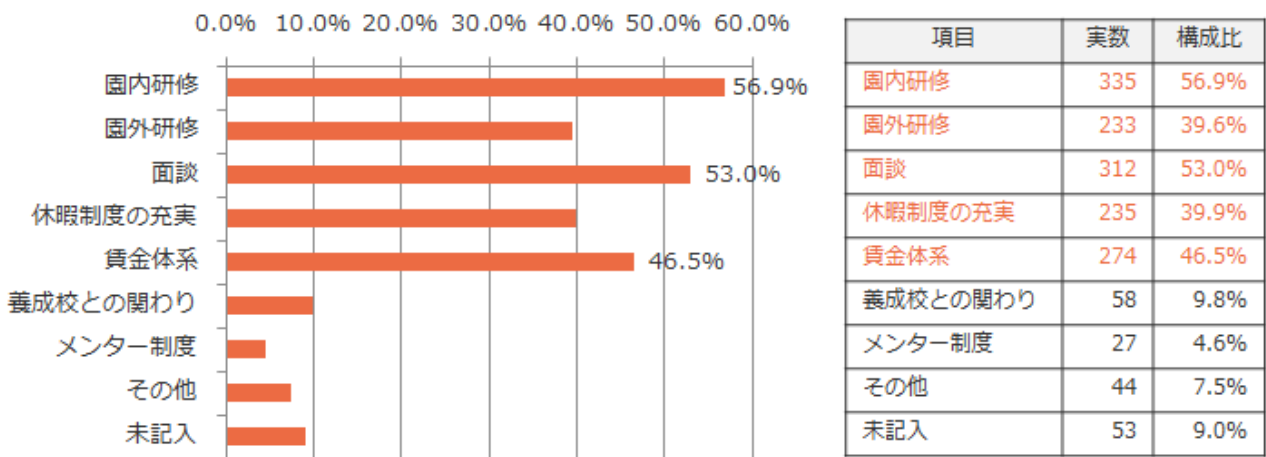
下記のアンケート項目の回答結果を通して、園が取り組んでいる離職防止策への取り組みや職員の働く上でのモチベーションとの関連を把握することで、これから園の制度構築に必要な施策を調査しました。

#### ◆アンケート該当項目

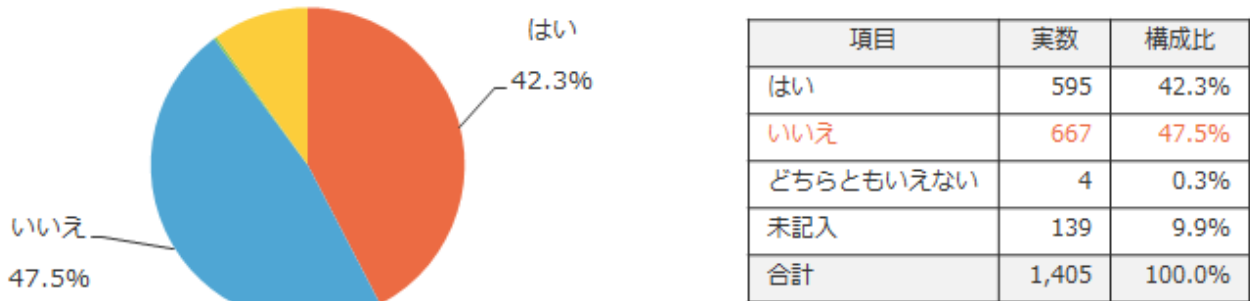
園長向け	7. 採用後の離職防止策の取り組み
職員向け	5-2. 就職後のギャップについて 5-3. 現在の年収に満足しているかどうか 5-4. 働く上でのモチベーション、これまでで一番印象深いエピソード 6. これからも幼児教育機関で働き続けたいかどうかとその理由
潜在向け	1-1. (1 であるの場合) 辞めた理由 2-2. (2 であるの場合) 復職の決め手

学生が園選びに「給与や福利厚生」を選んでいることもあってか、園でも「園内研修」「面談」によるキャリアアップへのサポート、「賃金体系」の見直しを離職防止策として行っている傾向があります。ただし、現在の年収に満足している職員は全体の42.3%と、満足していない職員よりもわずかに低くなっていることは事実です。

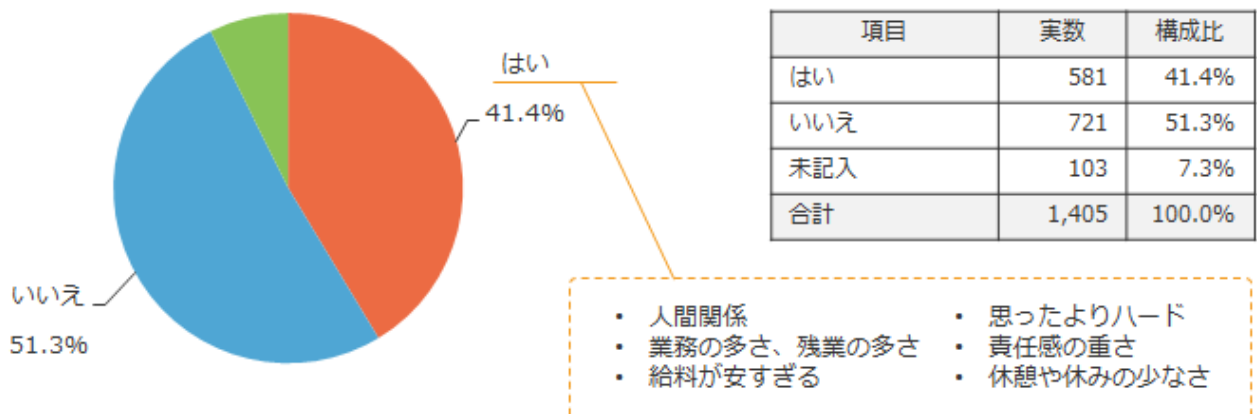
設問：【園長】7. 採用後の離職防止策として、何か取り組んでいることはありますか？（複数回答可）



設問：【職員】5-3. 現在の年収には満足していますか？



設問：【職員】5-2. 就職してからギャップを感じたことはありますか？

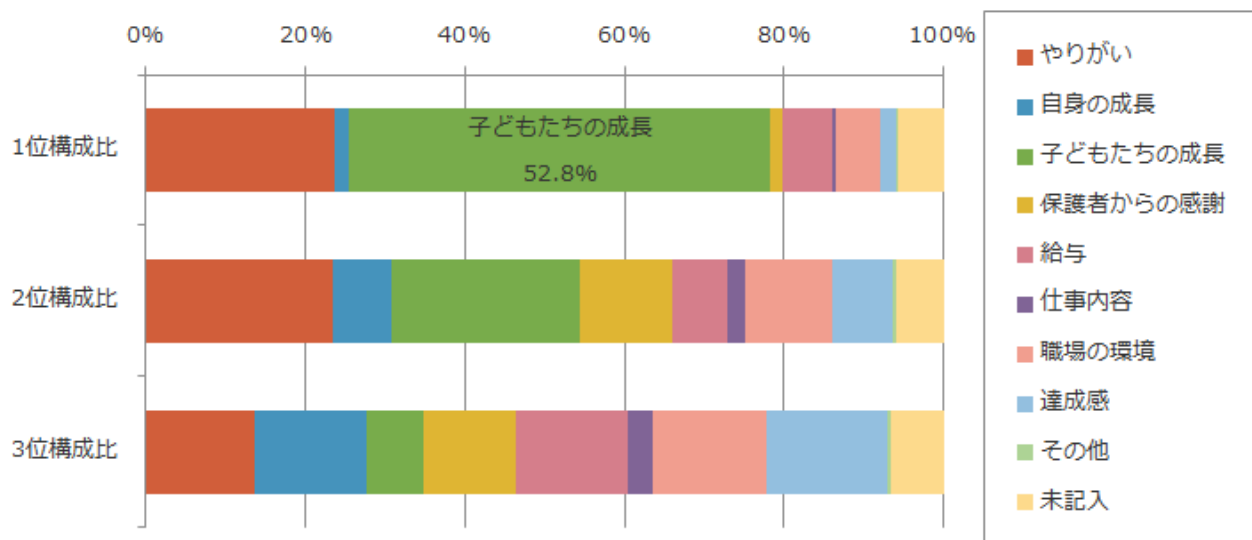




現在の年収に満足していない職員が、満足している職員よりも上回っている一方で、働く上でのモチベーションは、「給与」よりも「子どもたちの成長」と1位に回答する職員が52.8%と最も多い結果をなりました。

設問：【職員】5-4. 働く上でのモチベーションは何ですか？（重要だと思う順に1～3位まで）

項目	1位		2位		3位	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
やりがい	332	23.6%	330	23.5%	192	13.7%
自身の成長	25	1.8%	101	7.2%	197	14.0%
子どもたちの成長	742	52.8%	332	23.6%	101	7.2%
保護者からの感謝	21	1.5%	163	11.6%	164	11.7%
給与	88	6.3%	100	7.1%	195	13.9%
仕事内容	6	0.4%	29	2.1%	46	3.3%
職場の環境	80	5.7%	154	11.0%	199	14.2%
達成感	27	1.9%	108	7.7%	215	15.3%
その他	3	0.2%	4	0.3%	7	0.5%
未記入	81	5.8%	85	6.0%	92	6.5%



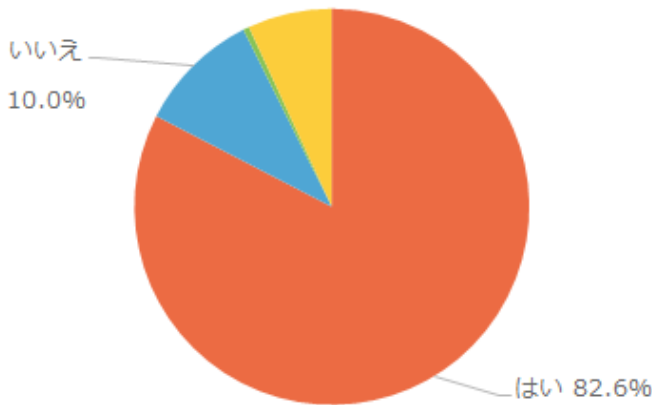
面談調査より

- 給与の見直しばかりが人材確保の解決方法ではないが、労働とそれに値する賃金のバランスは大事。（室蘭幼稚園）
- 一人ひとりに合った研修を行っている。より職員が誇りを持って働くことができるように、園の質や規模に合った制度にしてほしい。（勝愛幼稚園）

設問：【職員】これまでで一番印象深いエピソードがあれば教えてください。

- 初めてクラス担任をした年、子どもたちと全力に向かい合ったことを子どもたちにも保護者にも気づいてもらえ、年度末に「来年も見てほしいくらい先生のクラスで良かった」と感謝してくださったこと。
- クラスの中で生活しづらかった自閉症児が、先生の支援を受けながら、少しずつクラスの中で居場所を見つけ安心した生活ができるようになった。支援をする先生の姿や園児の姿を見て、仲間が温かくかかわれるようになり、お互いによい影響を与えながら、共に育ち合うクラスになった。
- 卒園児を持った時、卒園式まであともう少しの時に子どもたちから、ありがとうとサプライズをしてもらったこと。
- 自身が失敗した時にそれまでの努力を見てくれていた先輩が励ましてくれ、これからの成長につながるようご指導してくださったことが心の支えになった。
- 少し前までできなかったことが、自分一人の力で達成する事が出来た時の、子どもの嬉しそうな笑顔、成長を見る事ができた時、この仕事を選んで良かったと感じた。
- 年長クラス担任の時に行事毎や卒園式で保護者の方々から感謝のお言葉をいただいたことや、職員の方々から労いの言葉ももらったこと。一年一年が目まぐるしく過ぎているが、その時その時でかけていただく労いや感謝の言葉が大きなモチベーションとなっている。
- 教育現場に携わり、子どもたちを育てる中で、自分自身も成長することができたこと。
- 子どもが自分の思いでやりたい気持ちを出してやってみようとする姿がみられたとき。“子どものきもち”と動きを感じたとき。
- 教え子が保育士になりに戻って来て一緒に働いたこと。教え子のお子さんを保育することになったこと。
- 職場の環境が年々良くなっている。先輩の先生方に相談しやすくなったり、わきあいあいと話すことができるようになったのは、モチベーションとしては大きい。
- 園児が「○○先生がいるから幼稚園に行く。」と言ってくれたこと。
- 2年目の時に園児が大きな怪我をし、常に危険と隣り合わせであること、子どもたちの大きな命を預かっていることを痛感した。
- 子どもと1対1で向き合えた時、心が通じ合ったと感じた時。
- 仕事でうまくいかなかったりしても、子どもたちが笑顔で関わってくれるところ。
- 卒園しても子ども親も足を運んで園にきてくれる時。
- 卒園時が「幼稚園教諭になりたい」と実習に訪れた時。
- 担当保育者間で様々なことを語り合い保育を日々進めていること
- 保護者とトラブルがあった時に、園長先生はじめ、周りの先生方に支えてもらったこと。
- 日々印象に残る瞬間がある。
- 色々なエピソードだらけで書ききれない。

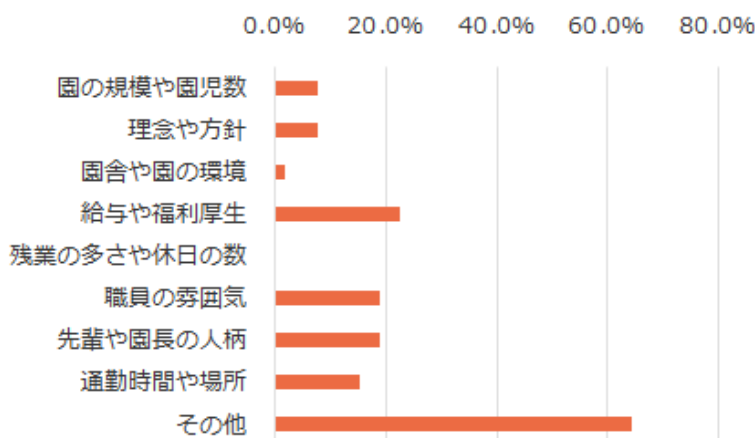
設問：【職員】 6.これからも幼児教育機関で働き続けたいと思いますか？



項目	実数	構成比
はい	1,160	82.6%
いいえ	141	10.0%
どちらともいえない	7	0.5%
未記入	97	6.9%
合計	1,405	100.0%

また、潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭に園での仕事を辞めた理由に「結婚」「出産」との回答が多く見られました。結婚後、続けて園で働き続けられる環境が整っている園が多くないことがわかります。

設問：【潜在】 1-1. 辞めた理由は何ですか？（複数回答可）



項目	実数	構成比
園の規模や園児数	4	7.5%
理念や方針	4	7.5%
園舎や園の環境	1	1.9%
給与や福利厚生	12	22.6%
残業の多さや休日の数	0	0.0%
職員の雰囲気	10	18.9%
先輩や園長の人柄	10	18.9%
通勤時間や場所	8	15.1%
その他	34	64.2%

- ・ 結婚
- ・ 出産
- ・ 体調不良
- ・ 家庭の事情
- ・ 園長・理事長の人柄 等

設問：【潜在】 2-2. （復職経験がある方に）復職の決め手は何ですか？

- ・ 幼稚園の仕事をしたかった
- ・ 担当の方の人柄
- ・ 条件
- ・ 保育方針

### 3.1.1.7. 幼稚園教諭・保育教諭への就職希望の傾向について

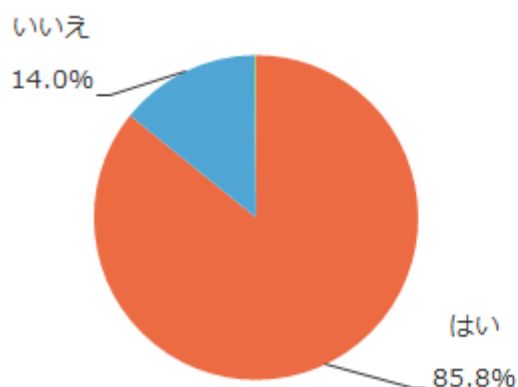
下記のアンケート項目の回答結果を通して、学生がこれから幼稚園教諭・保育教諭として仕事に就くかどうかについて、潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭がこれから教育・保育機関で働く予定があるかどうかについて、成り手の傾向を調査しました。

#### ◆アンケート該当項目

学生向け	3. 幼稚園教諭・保育教諭として仕事に就く予定の有無 (3でなしの場合) 就きたい仕事について、幼稚園教諭・保育教諭を目指さない理由
潜在向け	1. 幼稚園教諭・保育教諭としての勤務経験の有無 1-2. (1でなしの場合) 働いていない理由 2. 幼稚園教諭・保育教諭としての復職経験の有無と回数 2-1. (2でありの場合) その際の情報入手先 3-2. (3で「いいえ」の場合) その理由

調査からは、幼稚園教諭や保育教諭の資格を取る学校に通っているにも関わらず、幼稚園教諭・保育教諭としての仕事に就かないと答える学生が14.0%。就かない理由に、「幼稚園教諭に対する魅力がなくなった」という回答が45.5%と一番多いことがわかりました。

設問：【学生】3. 幼稚園教諭・保育教諭としての仕事に就く予定はありますか？



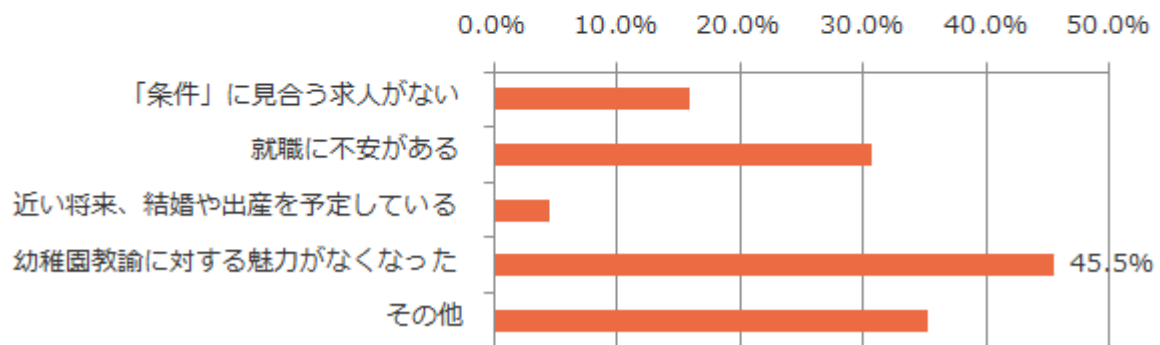
項目	実数	構成比
はい	539	85.8%
いいえ	88	14.0%
未記入	1	0.2%
合計	628	100.0%

設問：【学生】4-1. どんな仕事に就きたいですか？

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>保育士</li> <li>福祉施設職員</li> <li>児童養護施設職員</li> <li>障がい者支援員</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>介護士</li> <li>医療事務</li> <li>公務員</li> <li>わからない・考え中 等</li> </ul> |
|--|---|

設問：【学生】4-2. 幼稚園教諭・保育教諭としての仕事に就かない学生は、目指さない理由は？  
(複数回答可)

項目	実数	構成比
「条件」に見合う求人がない	14	15.9%
就職に不安がある	27	30.7%
近い将来、結婚や出産を予定している	4	4.5%
幼稚園教諭に対する魅力がなくなった	40	45.5%
その他	31	35.2%



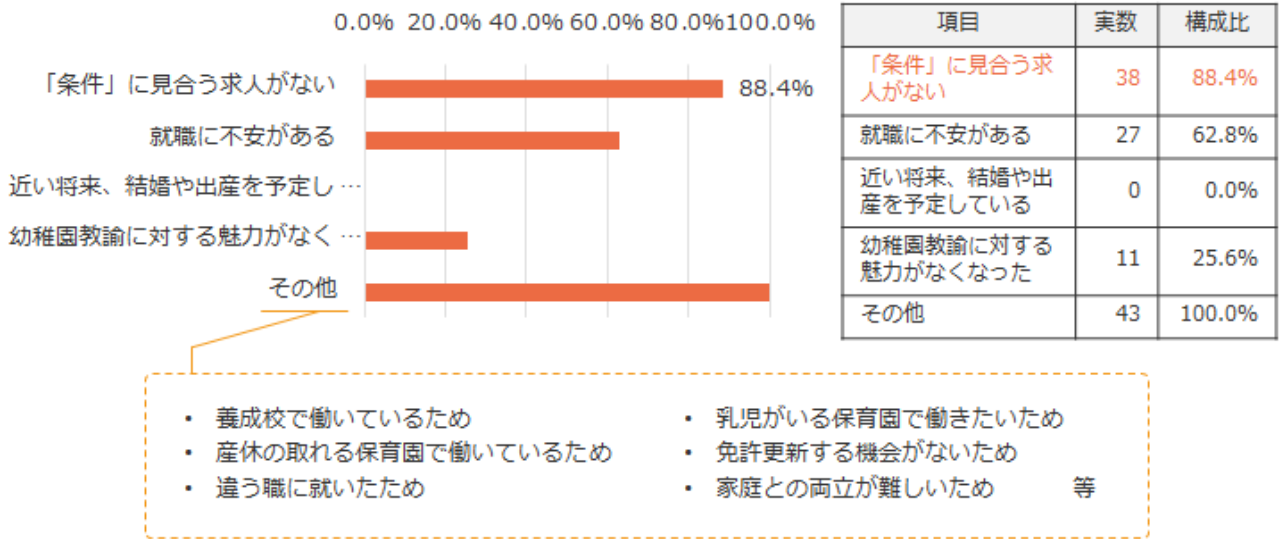
さらに、「賃金」「勤務時間」の条件が合わなく、幼稚園教諭として働いていない人が88.4%いることがわかり、自由記述からもその点を復職しない理由に挙げている人が多くいることがわかりました。

設問：【潜在】1. 幼稚園教諭としての勤務経験はありますか？

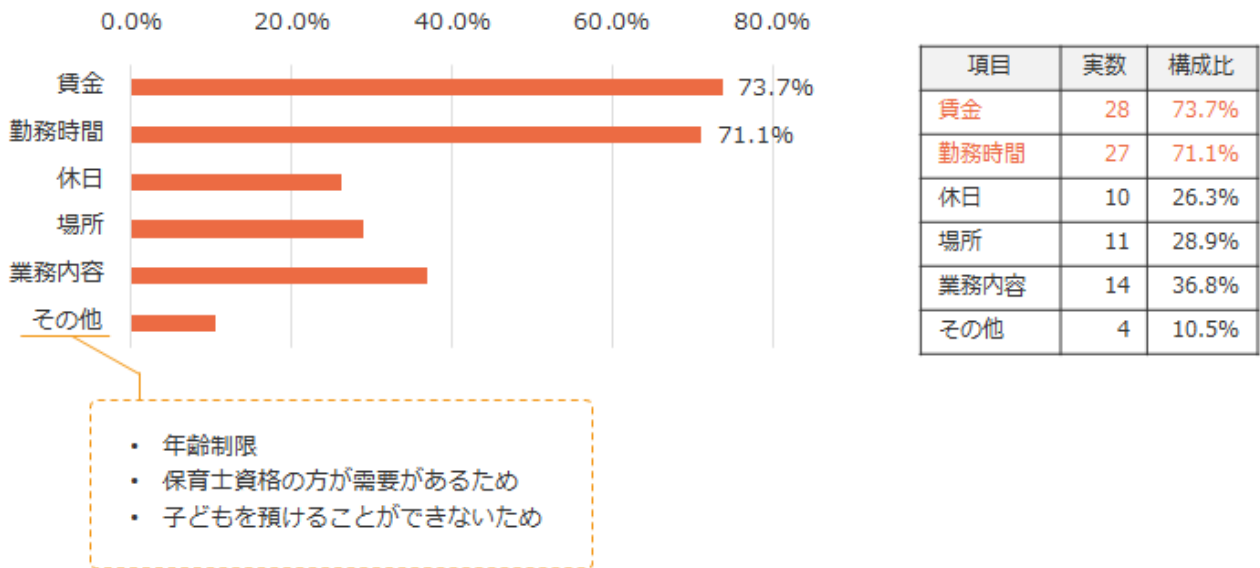


項目	実数	構成比
はい	53	55.0%
いいえ	43	45.0%
合計	96	100.0%

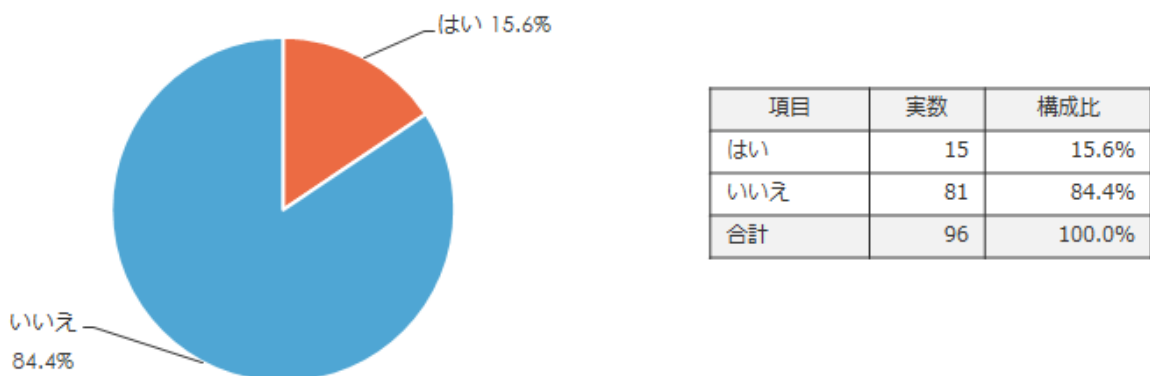
設問：【潜在】1-2. 「いいえ」の場合、幼稚園教諭として働いていない理由は何ですか？

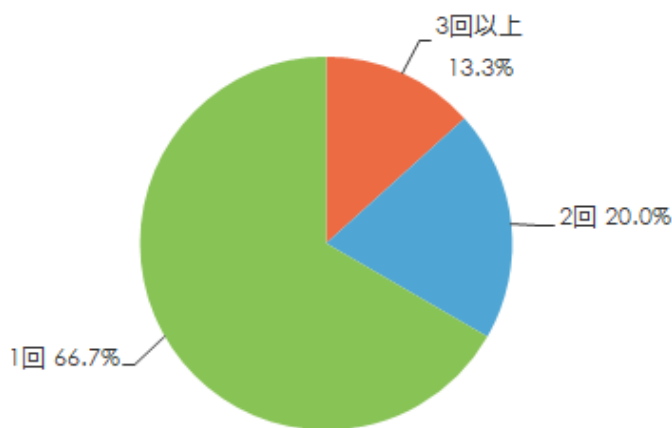


設問：【潜在】1-2. 「いいえ」の場合、幼稚園教諭として働いていない理由は何ですか？



設問：【潜在】2. 幼稚園教諭としての復職経験はありますか？





項目	実数	構成比
3回以上	2	13.3%
2回	3	20.0%
1回	10	66.7%
合計	15	100.0%

設問：【潜在】3-2. 園の職場に復職したくない理由は？

- 幼稚園の仕事に魅力を感じないため。
- 保育園の方に魅力を感じるため。
- 今の仕事にやりがいを感じているため。
- 人間関係、パワハラ。
- 給料、子育て、結婚には不向きだから。
- 免許を更新していないし、講習を受けるのも面倒なため。
- 体力が無いため。
- あまり良い印象がないため。
- 長時間労働、人員不足によるオーバーワーク。
- 園長や先輩から、昔の保育観を押し付けられるのが苦しいため。
- 時間外勤務が常習。生活に支障が出たので相談すると全職員から無視されるようになった。
- 希望条件に見合う幼稚園はないと思うため。
- 自信がないため。
- 給料は安いのに正職員と同じ仕事量、そして責任重大な仕事なため。
- 幼稚園に良いイメージが全くなく、ブラックな職場だと思っているため。

### 3.1.1.8. 就職時に欲しいサポートについて

下記のアンケート項目の回答結果を通して、求職者が就職活動時に欲しいサポートについて調査しました。

#### ◆アンケート該当項目

学生向け	6. 就職時に欲しいサポート
潜在向け	4. 就職時に欲しいサポート

調査からは、就職時に欲しいサポートについて「地域の園情報が一覧できる総合情報サイトや冊子」「何でも相談できる総合窓口」と回答する人が、学生と潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭ともに多いことがわかりました。

設問：【学生】6. 就職する際にあったらいい（欲しい）と思うサポートは何ですか？（複数回答可）

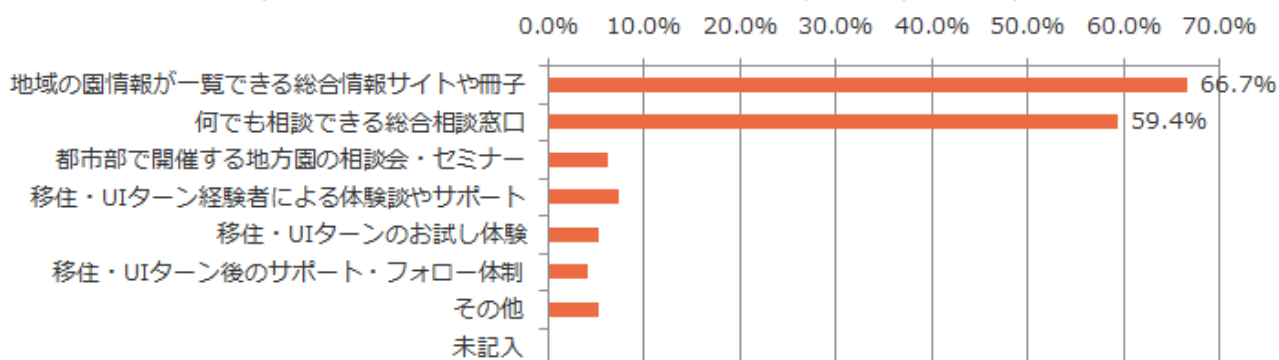
項目	実数	構成比
地域の園情報が一覧できる総合情報サイトや冊子	426	67.8%
何でも相談できる総合相談窓口	327	52.1%
都市部で開催する地方園の相談会・セミナー	114	18.2%
移住・UIターン経験者による体験談やサポート	84	13.4%
移住・UIターンのお試し体験	75	11.9%
移住・UIターン後のサポート・フォロー体制	80	12.7%
その他	8	1.3%
未記入	1	0.2%





設問：【潜在】6. 就職する際にあつたらいい（欲しい）と思うサポートは何ですか？（複数回答可）

項目	実数	構成比
地域の園情報が一覧できる総合情報サイトや冊子	64	66.7%
何でも相談できる総合相談窓口	57	59.4%
都市部で開催する地方園の相談会・セミナー	6	6.3%
移住・UIターン経験者による体験談やサポート	7	7.3%
移住・UIターンのお試し体験	5	5.2%
移住・UIターン後のサポート・フォロー体制	4	4.2%
その他	5	5.2%
未記入	0	0.0%



### 3.1.2. 調査結果・分析の報告

本アンケート・面談調査の分析結果について、平成 29 年 11 月時点までの途中分析結果を、「園の人材確保に関する実態調査報告」と題して、12 月 2 日に品川にてパステル IT 新聞との共催イベント「園づくり・人づくりのための IT 経営実践フォーラム」で発表しました。このイベントは、全国の園経営者 128 名を対象に、「しあわせな先生を育む採用活動と働く環境づくりのストーリーを考える」をテーマとしていました。

<当日の様子>



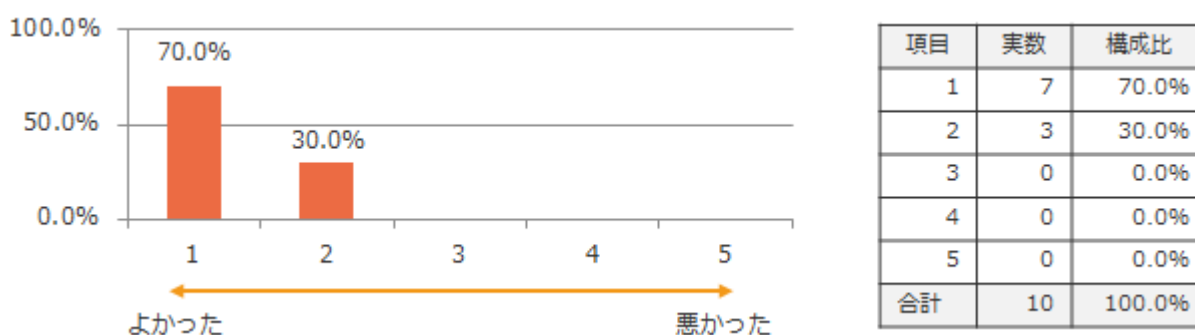
## 3.2. 地方園（20 園）と求職者（250 人）を繋ぐマッチングイベントの開催

### 3.2.1. 開催の振り返り・分析

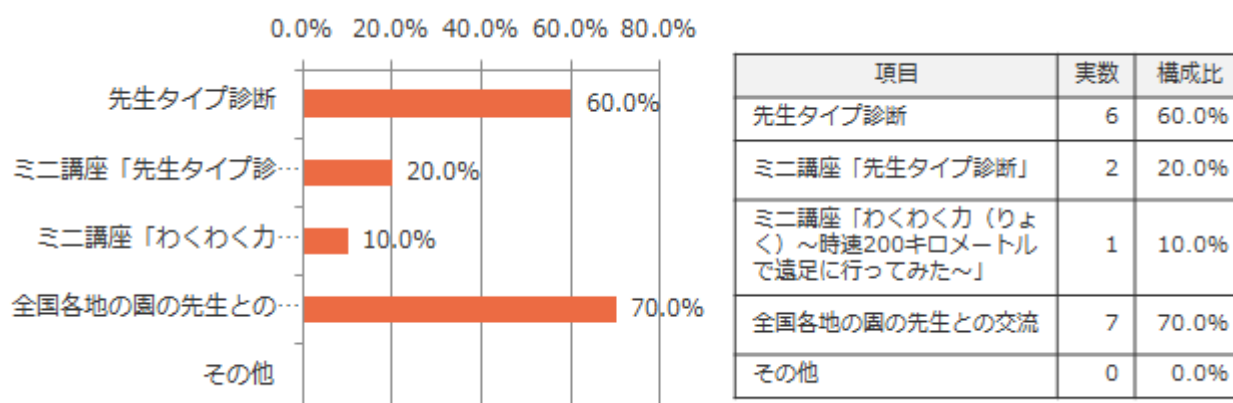
企画から開催までが短期間であったこと、学生が実習期間のタイミングであったことが原因で、参加者を大幅に集客することができませんでした。しかし、少人数だからこそ、じっくりと園関係者と参加者がお互いに話をする時間をとることができ、参加した学生と園関係者からは好評の声をいただくことができました。

また、数こそ少ないものの、首都圏の養成校に通っている地方出身者が興味を持ち、来場してくれたことから、そうしたニーズの存在は確認ができました。

参加者へのアンケート設問：本日のイベントはいかがでしたか？

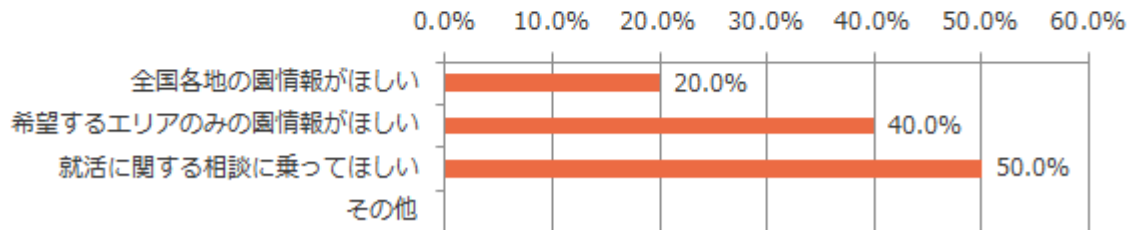


参加者へのアンケート設問：よかったものはどれですか？（複数回答可）



参加者へのアンケート設問：今後、どのような就活支援を希望しますか？（複数回答可）

項目	実数	構成比
全国各地の園情報がほしい	2	20.0%
希望するエリアのみの園情報がほしい	4	40.0%
就活に関する相談に乗ってほしい	5	50.0%
その他	0	0.0%



さらに、面談調査からもわかるように、出身地の人を中心に採用する傾向がある園が多いこと、成り手が少なくなってきた学生や、園業界に苦い経験を持つ人が多い潜在保育者を対象とするだけでなく、非有資格者でも志を高く持っている人を補助の保育者として雇用し、働きながら資格を取ることを進めている取り組みをしている園がありました。

以上を踏まえて、U・Iターンと絡めてより地方に特化し、養成校との連携を密にして学生をより呼び込み、学生だけでなく潜在幼稚園教諭・潜在保育教諭の掘り起こしもできるような就職イベントが人材確保により効果的なマッチングイベントであると考えています。

### 3.3. 対面相談や短期間体験勤務を通して、職場の雰囲気を感じることができるマッチングサイトの開設

まだ公開して間もないため、これから、登録園数を増やすとともに、教職員の皆様にヒアリングをしながら、より活用いただけるサイトへ改善していきます。

#### 4. まとめ

本事業を通して、全国を対象とした求職者と雇用側の採用・就職実態の調査を行い、現状を把握し、さらに幼稚園の人材確保における新たな課題を見出すことができました。それは、雇用側は園独自の魅力を広くそして密に発信するとともに、求職者は視野を広げた園選びを行うことが必要であるということ、そして相互に良好なマッチングが実現した後に職員が安心して働くことができる職場づくりを行うことです。これにより、求職者と雇用側ともに、教育・保育を行う立場としての価値観の歩み寄りが実現し、求職者は幼稚園教諭・保育教諭としてよりイキイキと働くことができると考えます。結果的には早期離職の防止につながるるとともに、そのような幼稚園教諭・保育教諭の姿が子どもたちの健やかな成長や保護者からの共感の獲得につながり、子どもたちの成長をサポートする良い循環を生み出すことが予想できます。