

一般社団法人

福岡県私立幼稚園振興協会

御中

STAFFING BUSINESS
EDUCATION BUSINESS
CONSULTING BUSINESS

平成29年度

幼稚園の離職防止・定着促進事業

報告書

2018年3月30日(金)

株式会社ビジネスリファイン

人材開発事業部

810-0074

福岡市中央区大手門一丁目1番12号3F

TEL 092-734-1030 FAX 092-734-1034

E-mail:edu@business-refine.co.jp

http://www.business-refine.co.jp

一般労働者派遣業/般40-010163

有料職業紹介業/40-ユ-010164



■テーマ

幼稚園教諭の離職防止・定着促進

■事業対象

福岡県私立幼稚園振興協会に加入している幼稚園の教職員

■実施内容

自由参加型研修22回開催

※研修日程・会場・時間については別途添付したチラシをご確認ください。

■実施期間

2017年10月1日～2018年3月30日

■参加園数・延べ人数

参加園43園、参加者270名

※詳細については別途添付した出席名簿をご確認ください。

2. 申込・参加・アンケート回答の集計

対象者	研修名	日程	申込人数	参加人数	参加率	回答人数	回答率		
設置者向け (定員170名)	「志」講演会	2018/1/22(月)	80	75	94%	61	81%		
中間管理職向け (各クラス 定員24名)	福岡1回目	指導育成研修1日目	2018/1/29(月)	9	9	100%	9	100%	
		指導育成研修2日目	2018/2/26(月)	8	7	88%	7	100%	
		インプロ研修	2018/3/9(金)	8	8	100%	8	100%	
	福岡2回目	指導育成研修1日目	2018/2/13(火)	11	11	100%	8	73%	
		指導育成研修2日目	2018/2/27(火)	11	10	91%	10	100%	
		インプロ研修	2018/3/12(月)	10	10	100%	10	100%	
	北九州	指導育成研修1日目	2018/2/14(水)	10	9	90%	9	100%	
		指導育成研修2日目	2018/3/2(金)	5	5	100%	5	100%	
		インプロ研修	2018/3/14(水)	5	3	60%	3	100%	
	筑豊	指導育成研修1日目	2018/2/19(月)	15	15	100%	10	67%	
		指導育成研修2日目	2018/3/5(月)	16	15	94%	11	73%	
		インプロ研修	2018/3/15(木)	14	12	86%	9	75%	
	※3回のご参加が前提となります。	筑後	指導育成研修1日目	2018/2/20(火)	10	11	110%	2	18%
			指導育成研修2日目	2018/3/8(木)	10	12	120%	7	58%
			インプロ研修	2018/3/16(金)	10	8	80%	5	63%
若手・中堅 教師向け (各クラス 定員24名)	「自分磨き」教養セミナー	2018/3/22(木)	7	7	100%	7	100%		
		2018/3/23(金)	12	11	92%	11	100%		
	ワークライフバランス研修	2018/3/6(火)	4	4	100%	1	25%		
		2018/3/13(火)	14	14	100%	4	29%		
	インプロ研修	2018/3/19(月)	8	8	100%	8	100%		
		2018/3/20(火)	6	6	100%	2	33%		

2-1. 申込・アンケート回答のまとめ

■ 申込について

結果まとめ	課題	解決策
<p>全体的に申込人数が少なく、定員に到達してない。以下の理由が考えられる：</p> <p>①教職員不足で、業務時間内の4時間研修に参加できる余裕がない。</p> <p>②研修開催時期が幼稚園の繁忙期と重なった。</p> <p>③事業に関する通知が行き届いてない。</p> <p>④周知から研修開催までの期間が短い。</p> <p>⑤研修内容を理解してない、参加するメリットが伝わってない。</p>	<p>①幼稚園現場での教職員不足</p> <p>②事業の宣伝方法</p> <p>③研修内容の周知</p> <p>④研修実施時期・時間</p>	<p>①幼稚園教職員の離職防止・定着促進が必要。</p> <p>②事業の宣伝をホームページ、会誌、メルマガ、チラシなどの全面的に行う。</p> <p>③研修概要をもっとイメージしやすく、わかりやすいものにして、幼稚園の繁忙期を考慮して研修実施時期を決める。</p>

■ アンケート回答について

結果まとめ	課題	解決策
<p>参加人数から見ると、回答状況は良いと思われる。全22回研修の内11回は回答率100%である。回答率にマイナス影響したのは以下要素が考えられる：</p> <p>①自由参加型の研修のため、研修参加後のアンケート回答を義務づけていない。</p> <p>②研修参加時期が繁忙期のため、回答をお願いしても断られてしまう。</p> <p>③業務効率化の為、WEBアンケートを使用したものの、スマートフォンを持っておらずアクセスできない、勤務先幼稚園にインターネット環境が無いなどアンケート回答環境が整ってない。</p>	<p>①回答率を上げる</p> <p>②アンケート手法</p>	<p>①研修会場での回答を義務化する。</p> <p>②WEBアンケートと紙での記入アンケートの併用を検討する。</p>

※アンケート設問は別途添付資料をご参考ください。

3.研修役立ち度・わかりやすさ・研修の進め方の集計

対象者	研修名	日程	役立ち度				分かりやすさ			研修の進め方			
			大変役に立った	役に立った	普通	役に立たなかった	分かりやすかった	普通	分かりにくかった	丁度よい	早すぎた	遅すぎた	
設置者向け (定員170名)	「志」講演会	2018/1/22(月)	72%	28%	-	-	93%	7%	-	78%	21%	1%	
中間管理職向け (各クラス 定員24名)	福岡1回目	指導育成研修1日目	2018/1/29(月)	100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-
		指導育成研修2日目	2018/2/26(月)	72%	28%	-	-	86%	14%	-	100%	-	-
		インプロ研修	2018/3/9(金)	63%	37%	-	-	88%	12%	-	100%	-	-
	福岡2回目	指導育成研修1日目	2018/2/13(火)	88%	12%	-	-	100%	-	-	100%	-	-
		指導育成研修2日目	2018/2/27(火)	100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-
		インプロ研修	2018/3/12(月)	60%	30%	10%	-	90%	10%	-	90%	-	10%
	北九州	指導育成研修1日目	2018/2/14(水)	67%	33%	-	-	56%	44%	-	100%	-	-
		指導育成研修2日目	2018/3/2(金)	60%	40%	-	-	100%	-	-	100%	-	-
		インプロ研修	2018/3/14(水)	67%	33%	-	-	100%	-	-	100%	-	-
	筑豊	指導育成研修1日目	2018/2/19(月)	40%	60%	-	-	80%	20%	-	100%	-	-
		指導育成研修2日目	2018/3/5(月)	45%	45%	10%	-	82%	18%	-	82%	18%	-
		インプロ研修	2018/3/15(木)	45%	33%	22%	-	78%	22%	-	100%	-	-
※3回のご参加が前提となります。	筑後	指導育成研修1日目	2018/2/20(火)	100%	-	-	-	50%	50%	-	100%	-	-
		指導育成研修2日目	2018/3/8(木)	100%	-	-	-	86%	14%	-	100%	-	-
		インプロ研修	2018/3/16(金)	80%	20%	-	-	100%	-	-	100%	-	-
若手・中堅 教師向け (各クラス 定員24名)	「自分磨き」教養セミナー	2018/3/22(木)	100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
		2018/3/23(金)	100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
	ワークライフバランス研修	2018/3/6(火)	-	-	100%	-	100%	-	-	100%	-	-	
		2018/3/13(火)	75%	25%	-	-	75%	25%	-	100%	-	-	
	インプロ研修	2018/3/19(月)	100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-	
2018/3/20(火)		100%	-	-	-	100%	-	-	100%	-	-		

3-1. 研修役立ち度・わかりやすさ・研修の進め方のまとめ

	結果まとめ	課題	解決策
役立ち度	<ul style="list-style-type: none"> ①全体的に幼稚園の日常業務や生活に密着した内容で、役立ち度評価が高かった。 ②理論知識に加え、実用例を入れたカリキュラムであったため、現場ですぐに実践できそうある。 ③インプロ研修とワークライフバランス研修については、一部「普通」評価があった。 	「普通」評価の研修	内容の見直しが必要
わかりやすさ	<ul style="list-style-type: none"> ①研修内容と講師の説明が分かりやすかった。 ②幼稚園教職員の身近な事例があったので、理解しやすかった。 	無	—
研修の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ①設置者向け「志」講演会は3時間と短い時間の中で、沢山の内容を伝えられた。 ②「志」講演会以外の毎回4時間研修の中では、講師は受講者に合わせて、進め方を調整していた。 ③休憩時間や参加者の反応によって進め方にメリハリがあり、講師の気配りがあった。 	無	—

※結果集計グラフについては別途添付した資料をご参考ください。

4.設置者・園長向け 「志」講演会まとめ

研修名	「志」講演会 3h×1回
講師名	木村 貴志
概要	<p>①「志の大切さ」を伝えた。設置者や園長先生が自分自身の問題として「志」及び「経営理念」のことを捉えて頂くことが出来るように話を進めました。</p> <p>②講師の指導している専門学生の「志」の教育講義の感想レポートを読み、今の若者の傾向を分析した上で、「伝える力」の大切さについて講義しました。</p>
結果	<p>講師所感：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■経営陣の意識改革が重要なことを痛感した。 ■講演会会場の後ろの方から席が埋まっていき、アクティブに学ぼうという意識の欠如が散見された。これで子供達にアクティブに学ぶ姿勢の大切さを伝えることは難しい。
	<p>参加者コメント抜粋：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■私には確固たる志がないのが分かりました。まず、園をどうしたいのか考えます。それから園長として何をすべきか、どのような存在が望ましいかをこれから考えていきます。 ■忘れかけていたものを思い出し、自己啓発に繋がった。 ■わかっていながらも、「できていない」「気づかぬふり」「後でやる」という自身の現状を露呈した講演会でした。 ■言語化することで目標や夢が見える形にすることが大切なのが分かった。 ■今後、思い当る言語をメモなどにして、自園のビジョン・志を明確にしたいと思う。 ■「志」の研修を教職員にも聞かせたいです。 ■新任の先生への「志教育」(逆境を乗り越える力づくり)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ▼設置者・園長が自分の力で「園の経営理念」や職員の「行動規範」等を整理し、作り上げる事が大切です。 ▼一人一人が「志」を持ち、仕事や人生に対するモチベーションを高めることが重要です。 ▼幼稚園現場の教職員達にも「志」の研修が必要です。

5. 中間管理職向け 指導育成研修・インプロ研修まとめ

研修名	指導育成研修 4h×2回	インプロ研修 4h×1回
講師名	武田 義昭	吉柳 佳代子
概要	<ul style="list-style-type: none"> ①育成担当者の意識・スタンス確認 ②指導育成の原理原則の認知 ③1回目研修の確認と補足 ④新入職員の傾向とその背景 ⑤育成の観点から見たコミュニケーションポイント理解 ⑥スキル向上支援のためのノウハウ拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ①表現や演劇活動という切り口から、人間関係を築いていくプロセスや失敗しながら経験していくことの重要性を講義と演習を通じて考える。
結果	<p>講師所感:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講師の問いかけに対する自発的な発表や元気さは地域によって差が見られたものの、受講姿勢はどの地域も非常に熱心です。 ■幼稚園の先生という仕事に対する誇りや思い入れを全員から感じました。 ■他園の考え方を確認するなかで、自園の特徴の気付きにもつながったようです。 ■幼稚園の先生は難易度が高い仕事と実感しました。経験の少ない若手先生であれば、しっかりとしたサポートが必要です。 	<p>講師所感:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■若手教師とのコミュニケーションを取る方法や、子ども達が人間関係を育んでいく為の遊びに興味関心を持っていた。 ■インプロというはじめての活動ではあるものの、すぐに楽しむことが出来た。 ■THP描画テストでも活動の充実ぶりが描画に現れていた。
	<p>参加者コメント抜粋:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■若い教員の離職防止に繋がるヒントを頂いた。過保護もダメ、任せすぎもダメ、改めてバランスのとれた適度なフォローや指導の難しさを痛感した。 ■主任という立場になり、色々悩む日々を過ごしていました。今日の研修で一人一人に合わせた指導をすることの大切さを学ぶ事が出来、自分自身の指導の仕方も見直すきっかけができました。 ■まだまだ育成の立場として足りない事がいっぱいだと痛感しました。付箋(グループワーク)に書いて、他園の声が聞けて勉強になりました。 ■後輩育成への考えが変わりました。後輩の成長段階に応じて適切な対応を心掛けていきます。 ■まずは信頼関係を築くこと。その人にあった関わり、育成をすること。 ■特に、新人の特性を踏まえた成長ステージについて、園での人財育成に生かします。 ■離職と定着は園の課題です。時代に合った指導が出来るようにしていきます。 	<p>参加者コメント抜粋:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■私自身のコミュニケーションの取り方が浅はかだと感じる事が多くありました。 ■何事にも心配性でマイナスな事を考えていたのかと反省です。もっと楽しく生きていきます。 ■私達は、いかに無意識にルールや禁止事項を作ったり、自己・他己評価をしようとしているかを身を持って知る事ができた。 ■失敗を恐れていた自分がいた事に気づかされました。最後に絵を書く時に、周りの目を気にせず書けました。 ■後輩とのやり取りの中で失敗しても笑って一緒に前に進んでいけるように関わっていきたくておもいました。 ■失敗しても次に挑戦してみようと思えるように、背中を押してあげられる存在になりたいと感じました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ▼研修で学んだ状況対応アプローチを自園で実践・継続・浸透すること。 ▼若手の育成はメッセージ、アドバイスではなく、質問による育成をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ▼関係性の違いを体感する為に、参加人数の最低5名確保は必要である。 ▼講義の部分を減らし、演習部分を増やすことで、もっと現場でも使える研修にする。

6.若手・中堅教師向け 研修まとめ

研修名	「自分磨き」教養セミナー 4h×1回	ワークライフバランス研修 4h×1回	インプロ研修 4h×1回
講師名	大野 祐子	山本 節子	吉柳 佳代子
概要	<ul style="list-style-type: none"> ① 価値観の大切さ ② 目的(夢、理想、希望)と目標(計画)の重要性 ③ 人と接する為の基本的な考え方と行動について 	<ul style="list-style-type: none"> ① スタートアップ ② 私たちのワークライフバランスの問題点を考える ③ ワークライフバランスのために必要なことを考える ④ 今後の課題を認識する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 表現や演劇活動という切り口から、人間関係を築いていくプロセスや失敗しながら経験していくことの重要性を講義と演習を通じて考えてもらった。
結果	<p>講師所感:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 現場が精一杯の先生達には、一度、立ち止まってもらい、人として、女性として、自分を磨く時間が不足しているようです。 ■ 園から離れた所で研修に参加して、大変楽しく、息抜きをしてあげることが出来ました。 ■ 輝く自分づくり、素敵な女性、存在価値がある人である為のヒントになるカリキュラムが興味深かったです。 	<p>講師所感:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ アドバイザーとして先輩が参加し、先輩からの質問や具体的なコメントにより、受講者のワークの内容が深まり、研修が活性化しました。 ■ 受講者間の情報共有により、お互いの状況や悩み・不安を共有でき、受講者の動機づけとなりました。 ■ 受講姿勢は前向きで、職場の問題解決に前向きに取り組もうという気持ちを感じました。 	<p>講師所感:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 参加者全員、最初は緊張感が高かった。学ぶ意欲は高く、しっかりメモを取りながら講義を聞いていた。 ■ 若手教員は先輩教員の目(自分に対する評価)を必要以上に気にしており、その結果、目の前の子ども達への関心が薄くなることも考えられた。
	<p>参加者コメント抜粋:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 幼稚園の先生という仕事が、どれだけ子どもに影響を与えるのか改めて感じました。今後、発する言葉や行動を見つめ直していきます。 ■ 大雑把な性格なので今日のような自分磨きの研修を受けれて良かったです。仕事だけではなく、プライベートも楽しまないとないと思いました。 ■ 幼稚園でも少し意識しながら素敵な先生だな！と子供たちや保護者の方周りの先生たちに思われるようになりたいです。 ■ 女性としての美しい所作や、社会人としてのマナーなど、なかなか学ぶ機会の少なかったことを学べた。 ■ とても実践的で、自分のためになる研修になりました。女子力磨きたいです。 	<p>参加者コメント抜粋:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 今の自分の仕事への考え方やプライベートとの切り替えの仕方を学びました。 ■ 自分自身の問題点や園における問題点もわかりやすかった。 ■ 自分たちの働き方について、どうすれば課題が解決できるのかを考えることが出来た。 『何故?』ということを突き詰めることの練習になった。 ■ 他の先生方のお話がたくさん聞けたし どうすれば解決出来るのかみんなで考えることができてよかったと思う。 	<p>参加者コメント抜粋:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 評価を気にしすぎずに自由に気楽に楽しもうと思いました！ ■ 自分のやりたいことや楽しみたいことを自分が勝手に作った禁止事項で縛らないようにしたいと思いました。 ■ 失敗してもいいんだって事に気づけたし、何より子どもの意欲を評価してあげることが大切なんだと改めて思った。 ■ 自由に何も考えずに自分の思うままに色々参加できてたのしかった！ ■ 実際に体を動かして体験できた事が多くあり、子供たちとやってみたいと思いました！
課題	▼現場の仕事に没頭する中では自分磨きを忘れられている。	▼職場全員でワークライフバランスの問題解決 ▼先輩とのコミュニケーション向上	▼関係性の違いを体感する為に、参加人数の最低5名確保は必要である。 ▼講義の部分を減らし、演習部分を増やすことで、もっと現場でも使える研修にする。

私立幼稚園の離職防止・定着促進をテーマとして実施した「Happy(en)Three(仕事とプライベートを充実させる)園・円・縁の事業」の「園・円」の部分を纏めて報告します。

成果:

1. 事業開始前に、各地幼稚園現場にてヒヤリングを実施しました。ヒヤリング結果を踏まえ、調査研究実行委員会にて討議し、効果を高める為に設置者・園長への講演会を設けました。その後中間管理職、若手・中堅教職員まで幼稚園全階層を対象に研修を実施しました。
2. 各階層研修の受講者からは今回の事業の目的を理解して頂き、課題認識が明確になりました。受講者たちは意識・行動・価値観等で色々ヒントや刺激を受けて、職場からプライベートまで変化することが期待できます。また、職場では、研修で学んだ理論知識を実践して、自分と周りにも良い影響をもたらすことが期待できます。

課題:

3. 今回の事業では、受講人数が少ない、アンケート回答率が低い等の課題が残りました。これらの課題を念頭に置いて、次年度の事業の中では解決策を探りながら進めることで、若手・中堅教職員の離職防止・定着促進に繋がり、幼稚園現場での安定且つ円滑な運営が実現できます。なお、今回の研修が離職防止・定着促進に繋がっているかどうか分からないため、今後のチェックが必要となります。