

文部科学省 平成30年度委託事業

「幼稚園の人材確保支援事業」

# 実施報告書

平成31年3月

一般社団法人福岡県私立幼稚園振興協会

# 『Happy (En) Three(仕事とプライベートを充実させる「園と円と縁の事業 ver.2.0」)』

## 目次

### I 「幼稚園の人材確保支援事業」実施概要

- 1 調査研究の趣旨
- 2 調査対象

### II 「幼稚園の人材確保支援事業」事業実施結果及び分析結果

#### 1 「園」で活躍する

##### ア.資格取得研修会

- ①実施対象と目的
- ②実施内容(再委託事業者からの報告)
- ③実施結果と効果
- ④今後の課題

##### イ.後輩指導育成研修会

- ①実施対象と目的
- ②実施内容
- ③実施結果と効果
- ④今後の課題

##### ウ.平成 29 年度実施事業効果測定

- ①実施対象と目的
- ②実施内容
- ③実施結果と効果
- ④今後の課題

#### 2 「円」満ライフを広げる

##### ア.ロールモデル構築コンテンツ制作

- ①実施対象と目的
- ②実施内容(再委託事業者からの報告)
- ③実施結果と効果
- ④今後の課題

#### 3 「縁」を繋げる

##### ア.教職員向け出会いイベント

- ①実施対象と目的
- ②実施内容
- ③実施結果と効果
- ④今後の課題

### III 「幼稚園の人材確保支援事業」を実施して

# I 「幼稚園の人材確保支援事業」実施概要

## 1 調査研究の趣旨

近年、私立幼稚園においては、慢性的な人材難となっており、現役の幼稚園教諭の定着が喫緊の課題となっている。そのため、平成 29 年度は、教職員が働きやすい環境を整備するための『指導育成研修』や『ワーク・ライフ・バランス研修』等を実施した。平成 30 年度は、平成 29 年度実施事業の効果測定を実施するとともに、教職員が園で必要とされる人材となることで仕事に対する充実感を増大させる『資格取得研修』等や、幼稚園教諭の仕事に誇りを持てるような『ロールモデル構築コンテンツ制作』を実施し、離職防止・定着促進に繋げることに務めた。

### (1)「園」で活躍する

- ・資格取得などの目標を設定し、園において必要な人材となるための教職員向け研修会の開催。
- ・風通しのよい職場にすることで、若手職員の離職防止に繋げるための後輩指導育成研修会の開催。
- ・平成 29 年度実施事業効果測定のためのアンケート調査実施。

### (2)「円」満ライフを広げる

- ・自身のキャリアプランや、幼稚園教諭を目指した初心を思い出す機会を与えることで、離職防止を促進することを目的とする、ロールモデル構築コンテンツの制作。

### (3)「縁」を繋げる(福岡県出会い・結婚応援事業を活用)

- ・地元での出会いを推進し、結婚後も継続して働き続けることができるようにするための、教職員向けの出会いイベントの実施。

## 2 調査対象

一般社団法人福岡県私立幼稚園振興協会の加盟園 403 園(平成 30 年 4 月 1 日時点)に勤務する教職員等を対象とする。なお、ロールモデル構築コンテンツについては、幼稚園教諭を目指す方や、広く一般の方も対象に含める。

## Ⅱ 「幼稚園の人材確保支援事業」事業実施結果及び分析結果

### 1 「園」で活躍する

#### ア.資格取得研修会

##### ①実施対象と目的

○実施対象:加盟園に勤務する教職員等。

○目的:離職原因の一つに、自分らしさを発揮し仕事に活かすことで感じる充実感が不足していることが考えられる。そこで、研修受講により専門技術や資格を取得し、職場での新たな役割分担や自分だけの専門性を発揮することで、仕事に対する充実感を増大させる機会を与える。園において必要な人材であることを実感することで、離職防止を促進することを目的とする。

##### ②実施内容

別冊(資料1)のとおり。

##### ③実施結果と効果

アンケート結果より、参加者は本研修会の受講および資格取得により、自信を持って他職員に適切な指示ができるようになったり、率先して対応できるようになったことが分かり、大きな成果となった。

##### ④今後の課題

(i)当初設定した定員数に満たなかった講座もあり、今後は教職員のニーズの把握と、PR方法の工夫が課題となった。

(ii)一部講座では、定員数を上回る受講希望者がおり、その全員に講習を提供することができなかつたため、希望者を可能な限り受け入れる運営体制(サテライトを活用した講座増設等)の構築が課題となった。

## イ.後輩指導育成研修会

### ①実施対象と目的

- 実施対象:加盟園の園長、副園長、指導教諭、教職員等。
- 目的:幼児教育の現場は深刻な人材難となっており、人材確保策の一つとしては、現任教諭に長く勤務してもらうことであり、特に若手職員の離職率を下げ定着させることが重要であるため、近年の若者の傾向や指導方法を学び、後輩(若手職員)への指導育成に活用することで、人材確保・定着促進の推進を目的とする。

※指導教諭への後輩指導育成研修としてだけではなく、園長への管理者研修にもなるよう、設置者・園長研修会との合同開催とした。

### ②実施内容

- 実施時期:平成31年1月28日
- 参加人数:100名
- 研修内容:講義形式
  - 第1講座「若者が『働く』ということについて」  
講師 若新 雄純 氏  
(株)NEWYOUTH 代表取締役／慶應義塾大学特任准教授
  - 第2講座「指導者は、どうあるべきか」  
講師 清原 伸彦 氏  
学校法人武相学園理事長
- 調査方法:参加者へのアンケート調査。

### ③実施結果と効果

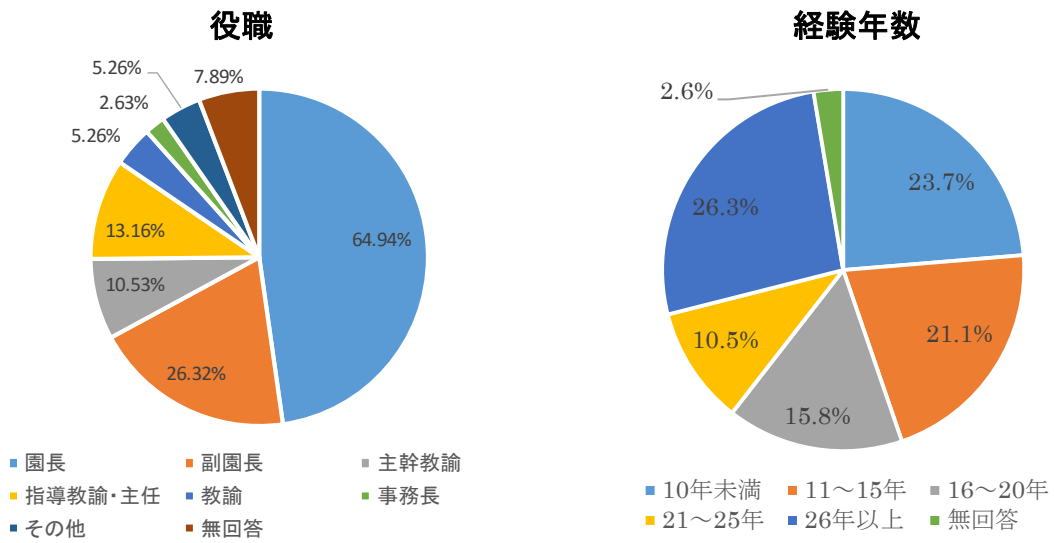
近年の若者の変容や若手職員への指導方法に対して問題を抱えているが、各園で後輩指導育成をテーマとした研修会を開催することは難しく、指導者側は情報が得られる機会が少なく、行き詰まりを感じている状態となっている。今回、「近年の若者の傾向と関わり方」について、社会の変化も踏まえたデータに基づき客観的に知ること、若手職員と接する際のヒントを提供した。また、「『個』を大切に作る若者への接し方」と「集団行動」という、相反する指導方法について講義してもらうことで、偏ったものではなく多様な指導方法を学び、各園の特徴によって組み合わせて活用できる情報を提供できたことが大きな成果となった。

#### ○アンケート調査結果

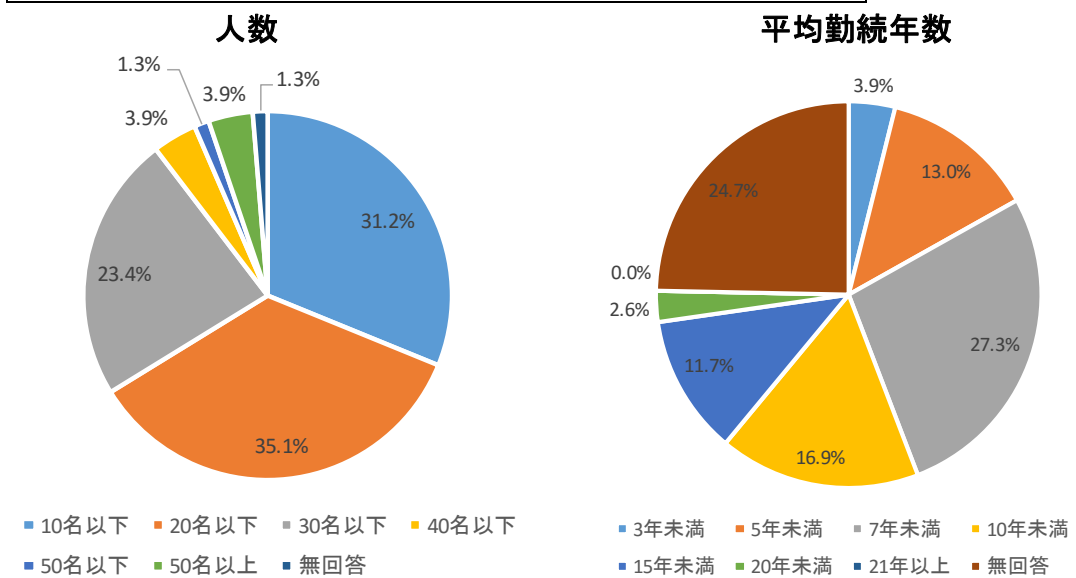
- ・対象人数:100名
- ・回収人数: 77名
- ・有効回収率: 77%

(1)回答者属性

あなたの役職、経験年数について教えてください。(設問1-1)

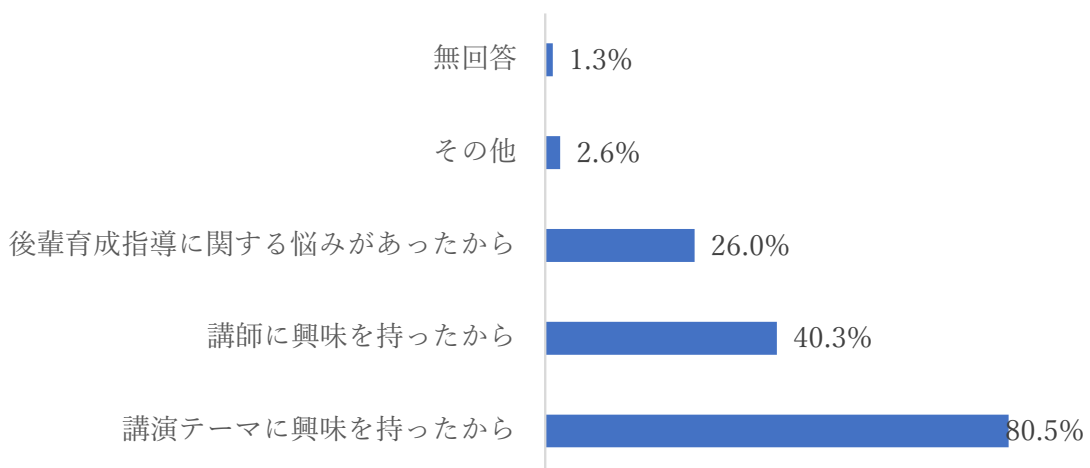


貴園の幼稚園教諭(常勤)について教えてください。(設問1-2)

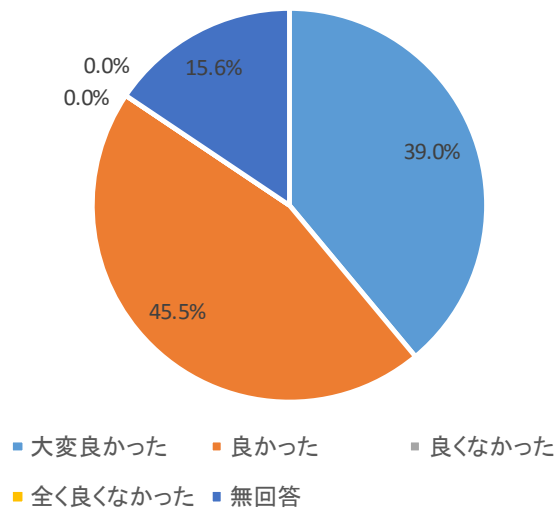


(2)本研修会に関すること

本研修会への参加理由を教えてください。(設問2-1) ※複数回答



本研修会の内容はいかがでしたか。(設問2-2)



本研修会を受講した感想や気づきをご記入ください。(設問2-3)

- ・若者が働くことについて、現代の若者像についての話はとてもよかった。
- ・若者の中に進んでいく努力を学ぶこと。余りにも書類関係が多く、若い先生、若い学生の中に入っていなかったことに気づきがあった。
- ・現代の若者の考えていることが、何となくわかった気がした。園を見ても、確かに1995年の境界線があることが改めて思った。
- ・「若者が『働く』と指導者がどうあるべきかは非常に繋がりが深いと思った。的確な関わり、指導とは、また、明確にするためにどの部分を努力していくかなど、きっかけと意見の共通性を知った。
- ・働くことの動機付けが大切だと感じた。そのためには園長がきっかけや環境を作ってあげる必要があると思う。
- ・若者論について、若者と接するときの新たな視点を持ち、4月から受け入れる新人教諭の指導の方法を見つけて「仕事をする意味」を本人とともに見出していきたい。
- ・相反する二人の講師だったが、こういった研修会もアリだと思った。どちらかが必ず参加者の心に届くと思う。
- ・お二人ともキャラクターもタイプも違う方だったので、お二人の話を自分の中でまとめることで学びが深まった。一方でお二人共通して若者を信じて応援しているという点も大切な部分としてフォーカスできた。
- ・今の若者がだれでも対応できるかどうか疑問は残るが、指導者とはかくあるべきという姿勢には賛同できた。「指導者とはきっかけを作る役割」だと再確認した。
- ・時代の変化とともに人間の思考も変化しているので、やわらかい頭で広い視野をもって人間関係を築いていかなければいけないと感じた。
- ・講師二人の講話には、テーマとしてしっかり共通点があり、それを学ばせてもらった。個の思い願いを大切にすること、それがその子の内面から表に

出てきたとき、人は大きく成長するのだということを考えさせられた。子どもの教育・保育であっても、若手教師の育成であっても、その部分を引き出せるよう、今後努力していきたい。

- ・いろいろな立場の先生方からのお話をきいて「そうか！」と思わされる言葉をたくさん聞いた。同じ職場にいる先生方、子どもたちに、私が変わらないといけないなと感じた。「不可能はありません」の言葉に勇気づけられ、生きていく大きな力となった。
- ・目からウロコだった。自分の世代との違い、社会変化はなんとなく理解していたつもりでも、歴史や総合的な視点で分かりやすく納得した。幼児教育に関わるものとしては、まさに幼児期のあそび、保育の中で、試行錯誤して発見し、よろこび、意味を見出す経験を繰り返していくことが大切だと思う。
- ・若い世代の状況を改めて考え気づききっかけとなった。「私たちの頃は・・・」と思ってしまうことが多いなか、現代の状況を考えて、指導をしていくことの大変さを感じた。
- ・答えが見つからないこの時代は、今の若い人たちが求めるのは何ができるかわからず試行錯誤するなかで、本人が意義を見出すことが大切ということが頭に残った。
- ・「できる、できない」を作ってしまうのは指導者だということ。指導者の訓練ができていないということ。自分次第で子どもは変わるという実は当たり前なことに改めて気づかされた。
- ・若い職員と向き合う時のこちらの気持ちを変えていくことで寄り添うことができていくような気がした。今日の学びを生かしていきたい。当たり前のことだが、全員と同じように関わり、できるまでしっかりと向き合うようにしていきたい。
- ・若手職員のやる気や向上心を引き出すヒントが多くあり、大変参考になった。
- ・若者との意識の差を感じつつも具体的にどう接していけばいいのか、どう気持ちを高めていけばいいのかと悩んでしまう。若者を理解し歩みよる方法を勉強することができた。どの子どもできると信じること、やらせること、できるまでとことん付き合う、そのような姿勢を自分も実践していきたい。
- ・若者の考え方は理解できたものの、私たちがどこまでその若者に歩み寄っていくべきなのか、考えさせられた。
- ・話を聞きながら、実際の現場と照らし合わせて考えることが出来た素敵な時間だった。現在、後輩が1年目や2年目ばかりの園で勤務しており、「やり方を教える」というアドバイスも行いつつ、新人教諭が働く意味を見つけ、発言できる環境を作っていけたらと、難しいことだが感じた。相対的なようで繋がっている点も多いお二人の話の聞くことができ貴重な経験となった。
- ・若者の見方を変えるきっかけとなった。押し付ける、引っ張る、導くを自分の都合ではいけないと反省させられた。相手との関わりを見直さねばならないと感じた。相手を評価したり点数をつけたり、そういう目で見がちな言動を改め、一緒に考える、ともに作り上げる関係性を築くことが、今の若者にヒットする部分が多いことを学んだ。そうできる余裕を自分で磨きたい。若者と一括りにし

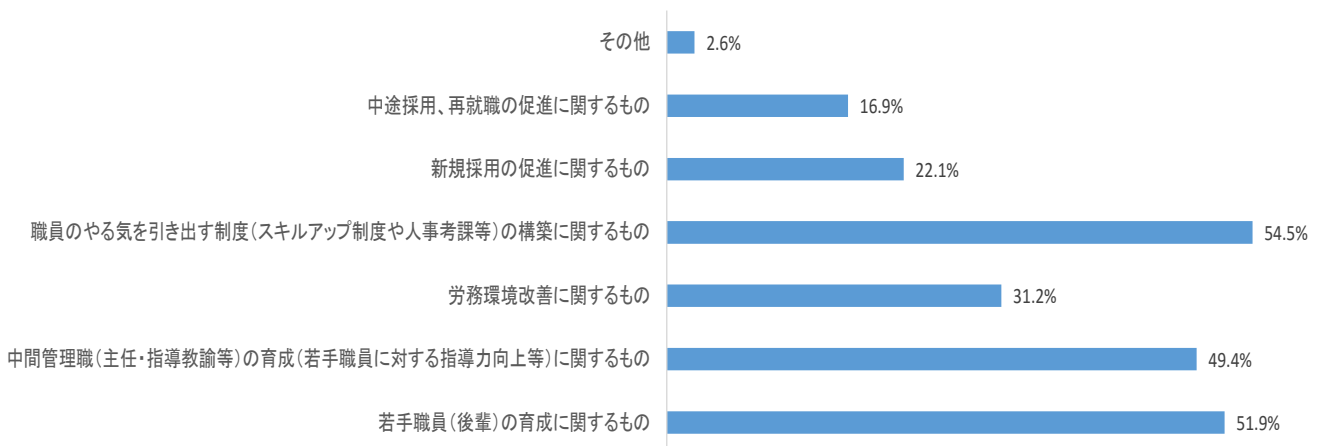


ていて、ドライな関係を築きがちだが、情熱をもって最後まで接していけば、必ずできるようになる。そう信じる力と根気が大切だと教わった。

- ・「できない子はいない」指導者がそう信じて教えていく。
- ・「適当な指導するから悪くなる」この言葉に感動した。「できなかったらできるまで」コツコツ一つずつクリアしていく。そしたらよい知恵がでてくる。
- ・日々、指導の難しさを感じていた。今日の研修で、もう一度、一人ひとりしっかりと向き合い話をし、やる気を高められるよう、自信を持たせていきたいと思う。先生たちのいい考えをもっと引き出し、一緒になってがんばっていきたい。
- ・自分がやる気になることで、行動変化が生まれるということ。若い職員が話しやすい環境づくりを行うこと。意識して実践していく。
- ・保育・教育などの専門的な世界ではなく、全く異なる世界(環境)の話を聞けて、幅広い考えをする良いきっかけとなった。(社会の変化についていける、もしくは気づけるような内容が今後も良いと思う)

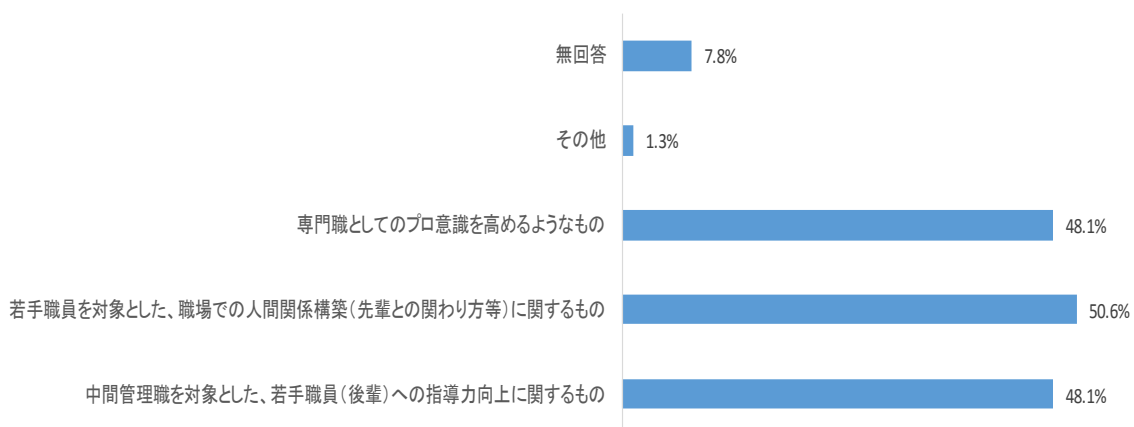
今後、どのような研修を受講したいですか。(設問2-4)

※複数回答



今後、どのような研修を、貴園の教職員に受講させたいですか。(設問2-5)

※複数回答

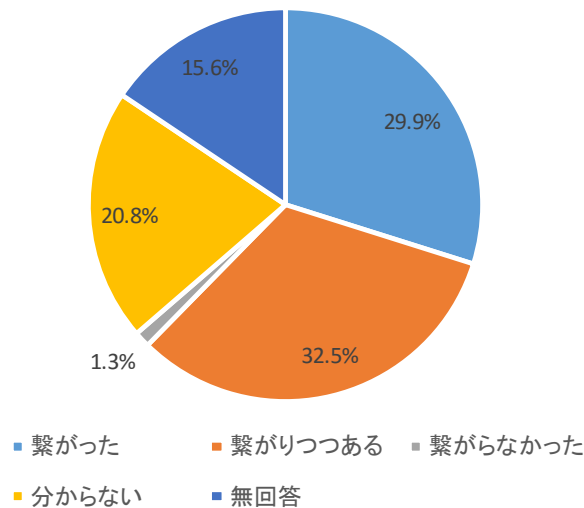


(3) 若手職員(後輩)に関すること

若手職員にとって、働きやすい園にするために重視している項目の順番を教えてください。(設問3-1)

1位	①職場の人間関係を良くすること
2位	②園の雰囲気良くすること
3位	③園の教育・保育方針に共感してもらうこと
4位	④主任や先輩などの指導力を高めること
5位	⑤土日を休みにすること、もしくは休日を増やすこと

(設問3-1)を重視したことにより、若手職員(後輩)の離職防止・人材定着に繋がりましたか。(設問3-2)



○具体的なエピソードを自由記入。

- ・仕事が楽しいと、やりがいを見つけ働ける環境づくりを行うと、イキイキと仕事に取り組んでいる。段階を考えた指導法により変化あり。
- ・実習を行った実習生が、本園の職員の雰囲気に惹かれ、就職後も一番の良い点だと考えているようである。
- ・①⑤に取り組んだ結果、職員が「随分働きやすくなった」と言ってくれた。
- ・早く帰れるように業務の効率化を図った。
- ・他の職員に悩みなどを話せるようになった。
- ・他園に比べて待遇は低いにも関わらず、若手もイキイキと働いてくれる。
- ・勤務は年間変形労働制にし、毎日の昼休み分(昼休みがとれないので)をストックして、夏休みに充てる。夏休みは当番以外基本休み。残業代も働いた分出す。毎年ヒアリングをし、働く環境を整えることで、離職者はあまりいない。産休育休を4回取得している職員もいる。
- ・公開保育をしたことで、自園の良さに気付き、同僚性が高まった。
- ・教育実習生から、給与の良い幼稚園は、忙しいからだと思っていると言われた

- こと。自分の時間がないことを嫌う傾向がある様子。
- ・職員との会議を増やし、意志の疎通を図り、共通理解を深める。

若手職員の育成に関する課題を教えてください。(設問3-3)

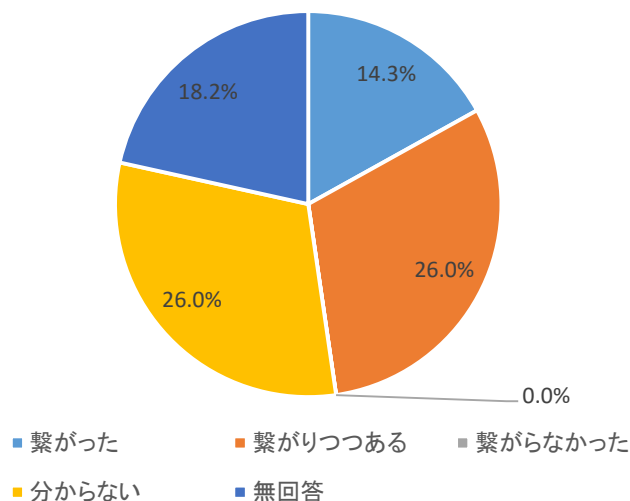
- ・保育上、業務上で気づきが少なく視野が狭い。
- ・やる気を引き出す。
- ・離職防止。
- ・個人のペースに合わせ、自信をつけていく。
- ・どうやりがいを見出していけるのか。
- ・一昔前は通用した指導・助言も、パワハラと受け止められる。
- ・困難にぶつかると挫折する。辞めてしまう。
- ・やる気、スキルアップを促したい。
- ・しなくてはいけない義務は中途半端で、権利だけを主張する。
- ・次期リーダーの育成。目指す先輩の育成。
- ・園内研修とセンター研修の充実をはかること。
- ・他園の保育指導を直接参観できる機会を設けること。
- ・子どもへの伝え方。
- ・保護者・地域とのつながり方。
- ・教師(教育) < 保育士(託児)の社会。
- ・保育士の処遇改善ばかりが取り上げられ、保育園の方が働きやすい(給与(手当)面、人員が多い等)と考える教諭が増えてきた。免許更新もあるため、幼稚園教諭は大変だという思いがある様子。
- ・社会人として育ててもらうことからはじめなければいけない。
- ・ベテランとの様々な場面における世代ギャップ。
- ・園の教育方針に基づいた計画の立案方法が浸透する前に退職してしまう。
- ・根気よく丁寧に伝える。噛み砕いて教える。
- ・結婚が決まった時、仕事との両立に自信がなく離職を考える。

- (4) 中間管理職(若手職員(後輩)への指導育成をおこなう主任・指導教諭等)に関すること  
 ※設問1で「園長」「副園長」「主幹教諭」と回答した方のみ対象。

中間管理職にとって、働きやすい園にするために重視している項目の順番を教えてください。(設問4-1)

1位	⑤各種相談等への親身な対応
2位	④公平な人事考課
3位	③経験・スキルに応じたスキルアップの充実
4位	②時短勤務の導入
5位	①有給休暇等の取得のしやすさ

(設問4-1)を重視したことにより、中間管理職の離職防止・人材定着に繋がりましたか。(設問4-2)



○具体的なエピソードを自由記入。

- ・話し合いにより離職防止できた。
- ・園全体でラベルワークを使った小集団で話し合う習慣をつけ、短い時間でも互いの気持ち、意見を聞くようにした。
- ・モデルが増えてきて、若手も選択をイメージできる。
- ・これまで1日単位の有給休暇だったが、半日単位でとれるようにしてほしいとの訴えがあったため、今年度から就業規則を変更した。
- ・実践で子どもが変わり、育つと、大きな喜び、力となって、明日へのエネルギーとなる。
- ・本人のやる気モチベーションを高めるため、認め褒める。中間管理職でも悩みや報告しやすい雰囲気づくりを行った。

若手職員の育成に関する課題を教えてください。(設問4-3)

- ・中間管理職といっても勤務年数が2~3年と若いことがあり、多く求めることはできない。
- ・固定した人材になりがち。中堅の人材活用を図ること。
- ・有効な目標を持たずに仕事をするの少ないよう支援する。
- ・自己のスキル、興味、向上心がない。
- ・若手職員に共感するあまり、求めるレベルが低下しがちになる。
- ・話し合いの重視。
- ・自分の考えが正しいと思い過ぎて曲げないところ。
- ・自分の仕事と家庭で精一杯で、若手の指導まで手が回らないときがある。
- ・研修ハンドブックの活用と言われるが、具台的な活用理由が分からない。スキルアップになれば、どう変わるのか、研修参加すればどうなるのか？先輩として今後スキルアップしたいが、それが実感できにくいと悩んでいる様子。
- ・効果的な組織づくりと位置づけ。

- ・生涯の仕事として、育休、子育て期間をいかに乗り切るか、その環境を整えること。
- ・雑用、仕事の量を少なくする。
- ・若手育成の研修に参加してほしい。
- ・研修を受けさせたいが、人的ゆとりがない。
- ・自分でやって大変だったことを改善させる。
- ・主任の考え方がバラバラで共有が難しい。
- ・思いやり。「見て学び、何かあれば言って」と若手に対して冷たい。
- ・相手の立場に立てず、自分目線で捉えることが多く、寄り添う難しさがある。

#### ④今後の課題

「(設問3-1)若手職員にとって働きやすい園にするために重視している項目の順番」および「(設問4-1)中間管理職にとって働きやすい園にするために重視している項目の順番」は、平成29年度に他団体が実施したアンケート調査結果を基にした。他団体では、いずれも『現役教諭』を対象に、「就職先を決定する際の判断要素」、「幼稚園教諭として継続的に働くために必要な支援」のアンケートを取っていた。そこで、当協会では、それらのアンケート結果から上位5つの要素をピックアップし、『園長等』を対象にアンケートを実施した。その結果、園長等にとっての「若手職員にとって働きやすい園にするために重視している項目」と、現役教諭にとっての「就職先を決定する際の判断要素」の順位結果は完全に一致した。しかし、園長等にとっての「中間管理職にとって働きやすい園にするために重視している項目」と、現役教諭にとっての「幼稚園教諭として継続的に働くために必要な支援」の順位結果は、逆の結果となった。「就職する際の判断要素の認識は、園側と教職員側で一致している」が、「幼稚園教諭として継続的に働くために必要な支援の認識は、園側と教職員側では大きな乖離がある」とことが判明した。今後このギャップを解決する方法を検証していかなければならない。

## ウ.平成 29 年度実施事業効果測定

### ①実施対象と目的

- 実施対象:平成29年度「幼稚園の人材確保支援事業『園円縁事業』」に実施した「中間管理職研修会」受講者(一部講座のみの受講者を含む。)
- 目的:当該研修会が後輩の離職防止・人材定着に及ぼした効果の測定を目的とする。

### ②実施内容

- 実施時期:平成30年11月～12月
- 発送回収方法:加盟園を通じ、実施対象教諭にアンケート調査票を配布。  
実施対象教諭から直接協会に郵送で回答。
- 対象人数:56名
- 回収人数:38名
- 有効回収率:67.8%

### ③実施結果概要

#### (1)回答者属性

あなたの役職、経験年数について教えてください。(設問1-1)

図 I-1 役職

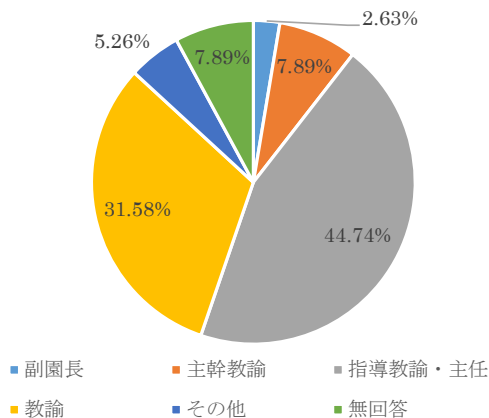
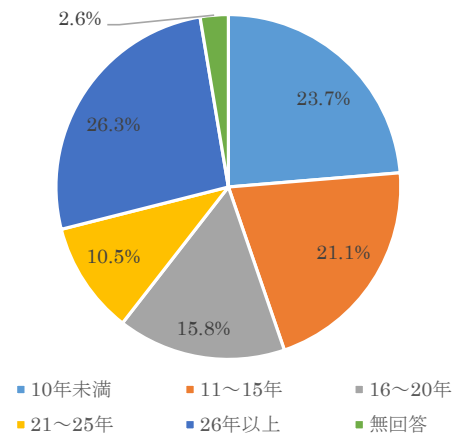
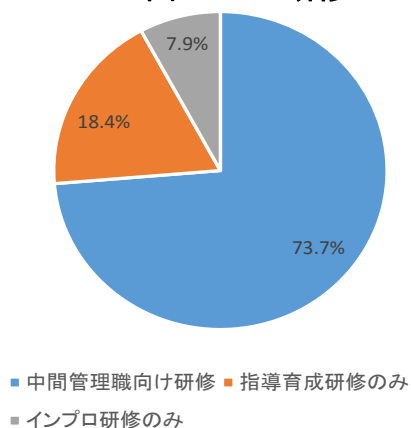


図 I-2 経験年数



あなたが受講された研修を教えてください。(設問1-2)

図 I-3 研修



#### 【備考】

- 「中間管理職向け研修会」講座内容
- ・指導育成研修2日間
- ・インプロ研修 1日間
- 計3日間

(2) 指導育成研修(2日間)の活用状況

受講した受講内容の活用状況について。(設問2-1)

○「すでに活用している」は 68.6%、「活用の仕方を考えているところである」は 31.4%で、約7割の人が指導育成研修で学んだことを実践していると回答している。(図 I-4)

○属性別にみると、役職が指導教諭・主任では「すでに活用している」が 81.3%、経験年数 21～25 年では 100%と最も高かった。(図 I-5)

図 I-4 指導育成研修(2日間)活用状況①

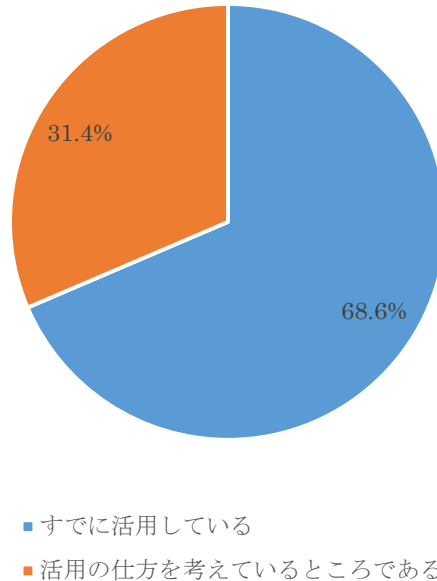


図 I-5 指導育成研修(2日間)活用状況①(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。

(単位: 件、%)

		サンプル数	すでに活用している	活用の仕方 を考えている ところである	活用する 予定がない	無回答
全体		30	66.7%	36.7%	0.0%	0.0%
役職	園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	副園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	16	81.3%	25.0%	0.0%	0.0%
	教諭	11	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	8	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%
	11～15年	7	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%
	16～20年	5	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	21～25年	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	6	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%

※(設問2-1)で「すでに活用している」と回答した方のみ

どのように活用されましたか。(設問2-2)

○「研修内容を後輩への指導や援助などで実践した」が 79.2%、「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有した」が 45.8%であった。(図 I-6)

○属性別でみると、役職が主幹教諭では「研修内容を後輩への指導や援助などで実践した」が 100%、経験年数が 11～15 年、16 年～20 年でも 100%と高くなっている。

経験年数 26 年以上では「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有した」が 100%と最も高かった。(図 I-7)

図 I-6 指導育成研修(2日間)活用状況②

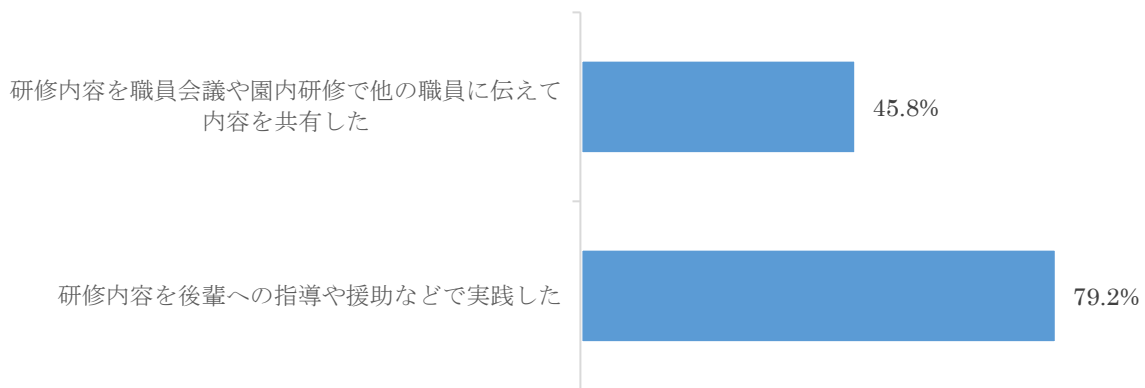


図 I-7 指導育成研修(2日間)活用状況②(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位:件、%)

		サンプル数	研修内容を後輩への指導や援助などで実践した	研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容を共有した	その他	無回答
全体		20	80.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	13	84.6%	53.8%	0.0%	0.0%
	教諭	6	66.7%	50.0%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	5	80.0%	60.0%	0.0%	0.0%
	11～15年	5	100.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	16～20年	3	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	21～25年	4	75.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	3	33.3%	100.0%	0.0%	0.0%



○活用した場面や、後輩指導で活用した際の後輩の反応等について自由記入。

図 I - 8 指導育成研修(2日間)活用状況②(自由記入)

意見	役職	経験年数
後輩が考え、行動することをアシストできたように思う。	教諭	11～15年
後輩の性格、経験内容に合わせて行事の度に指導の仕方を変えた。後輩なりに行事を成功させようと熱意を持って取り組んでいた。	教諭	10年未満
相手に合わせた指導育成を行うことで、相手の思いや考えが伝わるようになった。この方法を教わったことで、私自身も落ち着いて余裕をもって対応することができるようになった。	指導教諭・主任	10年未満
個人の状態(コンディション・実力等)をよく見て対応したところ、コミュニケーションが増えた。	指導教諭・主任	16～20年
後輩へアドバイスする時に活用したところ、いつもよりしっかりと聞き、実践してくれた。	指導教諭・主任	20～25年
素直に受け入れ成長が見られる。	該当なし	26年以上
仕事だけを押し付けない。	指導教諭・主任	16～20年
新規採用教諭のアドバイスに活用した。	指導教諭・主任	10年未満
仕事上の指示の仕方・環境づくりに活用した。	指導教諭・主任	11～15年
研修報告会を開催した。	指導教諭・主任	26年以上
参加できなかった上司に報告した。	指導教諭・主任	26年以上
日々の仕事業務に追われ、また他の職員も各それぞれの業務に追われているのが現状。ゆっくり話す時間の余裕が確保できないのが現実である。	指導教諭・主任	26年以上

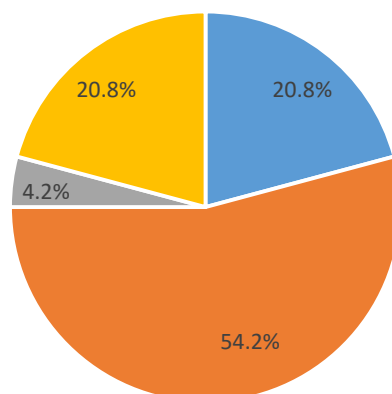
※(設問2-1)で「すでに活用している」と回答した方のみ

研修内容を活用したことにより、後輩の離職防止・人材定着に繋がりましたか。(設問2-3)

○「後輩の離職防止・人材定着に繋がった」が 20.8%、「後輩の離職防止・人材定着に繋がりつつある」が 54.2%で、約 7 割以上が離職防止・人材定着促進への効果が見込めると回答している。「後輩の離職防止・人材定着に繋がらなかった」が 4.2%であった。(図 I-9)

○属性別でみると、役職が指導教諭・主任では「後輩の離職防止・人材定着に繋がった」が 16.7%、経験年数 26 年以上では 33.3%と最も高かった。(図 I-10)

図 I-9 指導育成研修(2日間)活用状況③



- 後輩の離職防止・人材定着に繋がった
- 後輩の離職防止・人材定着に繋がりつつある
- 後輩の離職防止・人材定着に繋がらなかった
- その他

図 I-10 指導育成研修(2日間)活用状況③(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。

(単位:件、%)

		サンプル数	後輩の離職防止・人材定着に繋がった	後輩の離職防止・人材定着に繋がりつつある	後輩の離職防止・人材定着には繋がらなかった	その他	無回答
全体		20	15.0%	55.0%	5.0%	25.0%	0.0%
	主幹教諭	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	指導教諭・主任	13	15.4%	53.8%	7.7%	23.1%	0.0%
	教諭	6	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%
経験年数	10年未満	5	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%
	11～15年	5	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	16～20年	3	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	21～25年	4	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	3	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%

○後輩の離職防止・人材定着について、具体的なエピソードを自由記入。(その他含む)

図 I - 11 指導育成研修(2日間)活用状況③(自由記入)

意見	役職	経験年数
後輩の離職防止・人材定着を願いつつ接しているが、明確な答えは分からない。(分かりづらい=本心、本音)	指導教諭・主任	26年以上
活用はしたが、実際の結果は3月にならないと分からない。	主幹教諭	11～15年
今活用しているつもりで、離職防止・人材定着に繋がってほしい。	指導教諭・主任	16～20年
私自身が3月末で退職するが、1人一緒に辞めて、もう1人は私の考えを受け継いで残ろうとしている。	教諭	10年未満
今のところ離職に至るような深刻なケースがない。	指導教諭・主任	10年未満

※(設問2-1)で「活用の仕方を考えているところである」と回答した方のみ  
 のように活用しようとお考えですか。(設問2-4)

- 「研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている」が 36.4%、「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有しようと考えている」が 100%と最も高かった。(図 I-12)
- 属性別でみると、役職が教諭では「研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている」「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有しようと考えている」ともに 100%、経験年数 11～15 年、16～20 年でもともに 100%と最も高かった。(図 I-13)

図 I-12 指導育成研修(2日間)活用状況④

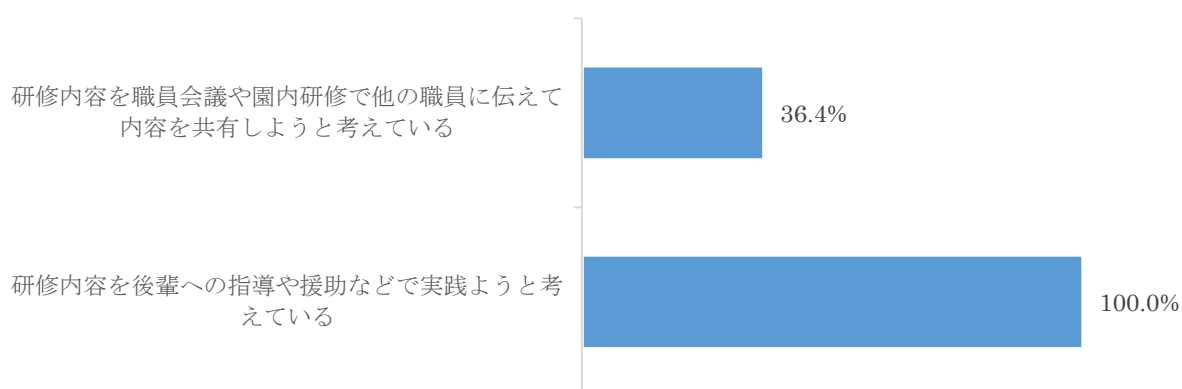


図 I-13 指導育成研修(2日間)活用状況④(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている	研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容を共有しようと考えている	その他	無回答
全体		11	100.0%	36.4%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	4	100.0%	75.0%	0.0%	0.0%
	教諭	5	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	11～15年	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	16～20年	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	21～25年	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	3	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%

※(設問2-1)で「活用する予定がない」と回答した方のみ

その理由はなぜですか。(設問2-5)

○該当なし。

研修を受講したことで、あなた自身も幼稚園教諭(保育教諭)を続けたいと感じましたか。(設問2-6)

○「はい」が 74.3%で、約 7 割以上の方が研修受講により幼稚園教諭(保育教諭)を続けたいと回答している。(図 I-14)

○属性別でみると、役職が指導教諭・主任では「はい」が 76.5%、経験年数 16～20 年では 80%で最も高かった。(図 I-15)

図 I-14 指導育成研修(2日間)活用状況⑤

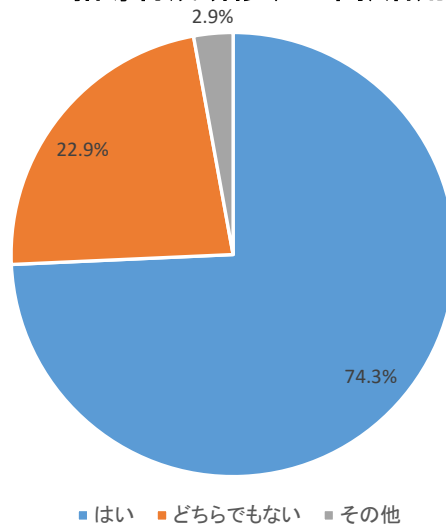


図 I-15 指導育成研修(2日間)活用状況⑤(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。

(単位: 件、%)

		サンプル数	はい	いいえ	その他	無回答
全体		31	71.0%	0.0%	25.8%	3.2%
	主幹教諭	3	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%
	指導教諭・主任	17	76.5%	0.0%	23.5%	0.0%
	教諭	11	72.7%	0.0%	18.2%	9.1%
経験年数	10年未満	8	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%
	11～15年	7	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%
	16～20年	5	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	21～25年	4	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%
	26年以上	6	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%

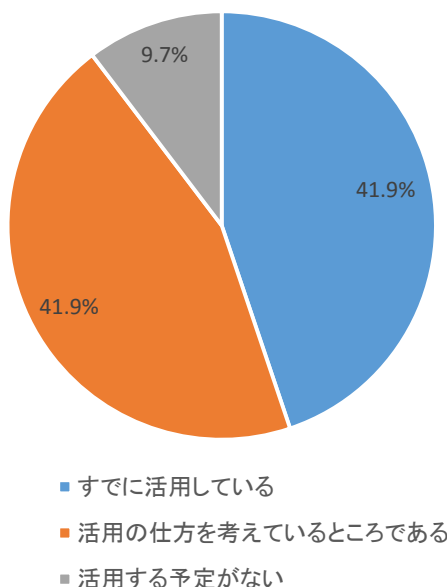
(2)インプロ研修(1日間)の活用状況

受講した受講内容の活用状況について。(設問3-1)

○「すでに活用している」は 41.9%、「活用の仕方を考えているところである」は 41.9%で、8割以上の方がインプロ研修で学んだことを既実践もしくは実践しようと考えていると回答している。(図I-16)

○属性別にみると、役職が副園長では「すでに活用している」が 100%、経験年数 21～25年では 66.7%と最も高かった。(図I-5)

図I-16 インプロ研修(1日間)活用状況①



図I-17 インプロ研修(1日間)活用状況①(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。

(単位:件、%)

		サンプル数	すでに活用している	活用の仕方 を考えている ところである	活用する 予定がない	無回答
全体		25	44.0%	44.0%	12.0%	4.0%
	副園長	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	指導教諭・主任	10	60.0%	40.0%	0.0%	10.0%
	教諭	11	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%
経験年数	10年未満	6	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%
	11～15年	7	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%
	16～20年	5	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
	21～25年	3	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
	26年以上	4	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%

※(設問3-1)で「すでに活用している」と回答した方のみ

どのように活用されましたか。(設問3-2)

○「研修内容を後輩への指導や援助などで実践した」が 92.3%、「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有した」が 23.1%であった。(図 I-18)

○属性別でみると、役職が副園長、主幹教諭、教諭では「研修内容を後輩への指導や援助などで実践した」が 100%、経験年数 11～15 年以外でも 100%と最も高かった。(図 I-19)

図 I-18 インプロ研修(1日間)活用状況②

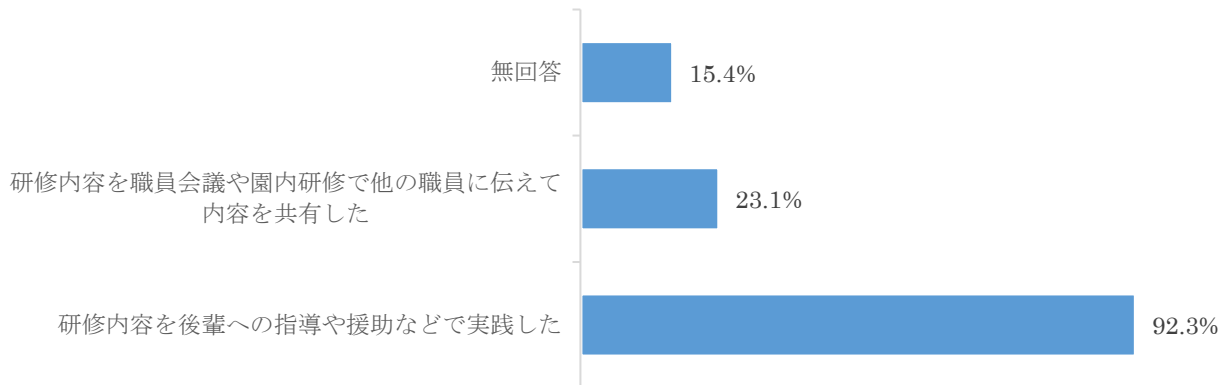


図 I-19 インプロ研修(1日間)活用状況②(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	研修内容を後輩への指導や援助などで実践した	研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容を共有した	その他	無回答
全体		11	90.9%	27.3%	0.0%	9.1%
役職	園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	副園長	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	7	85.7%	14.3%	0.0%	14.3%
	教諭	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	11～15年	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	16～20年	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	21～25年	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

○活用した場面や、後輩指導で活用した際の後輩の反応等について自由記入。

図 I - 20 インプロ研修(1日間)活用状況②(自由記入)

意見	役職	経験年数
時間のかかる後輩が、仕事に対して意欲的になった。	指導教諭・主任	16～20年
共感することで安心感をもって話している様子が伺えた。	その他	26年以上
後輩の先生へ指導する際に、相手の気持ちも考えながら言い方にも配慮したら、快く受け入れてくれたように思う。	指導教諭・主任	20～25年



※(設問3-1)で「すでに活用している」と回答した方のみ

研修内容を活用したことにより、後輩の離職防止・人材定着に繋がりましたか。(設問3-3)

○「後輩の離職防止・人材定着に繋がった」が 23.1%、「後輩の離職防止・人材定着に繋がりつつある」が 46.2%で、約 7 割が離職防止・人材定着促進への効果が見込めると回答している。「後輩の離職防止・人材定着に繋がらなかった」が 7.7%であった。(図 I-20)

○属性別でみると、役職が副園長では「後輩の離職防止・人材定着に繋がらなかった」が 100%、経験年数 16～20 年では 50%と最も高かった。(図 I-21)

図 I-20 インプロ研修(1日間)活用状況③

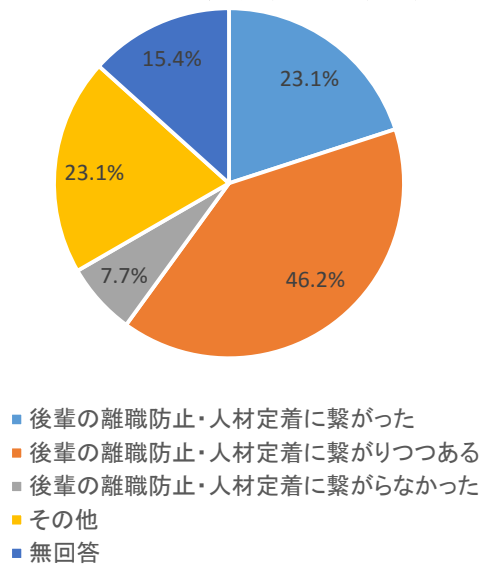


図 I-21 インプロ研修(1日間)活用状況③(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。

※複数回答

(単位: 件、%)

		サンプル数	後輩の離職防止・人材定着に繋がった	後輩の離職防止・人材定着に繋がらなかった	後輩の離職防止・人材定着には繋がらなかった	その他	無回答
全体		11	18.2%	45.5%	9.1%	9.7%	9.1%
	副園長	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	指導教諭・主任	6	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%
	教諭	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	11～15年	4	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%
	16～20年	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%
	21～25年	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

○後輩の離職防止・人材定着について、具体的なエピソードを自由記入。(その他含む)

図 I - 22 インプロ研修(1日間)活用状況③(自由記入)

意見	役職	経験年数
このことよっての離職防止・人材定着であるのかは分からないが、興味深く聴いてくれた。	指導教諭・主任	10年未満
目を見て話すことで、相手も心をより開いてくれるようになった。	教諭	11～15年
活用したが、3月にならないと実際の結果は分からない。	主幹教諭	11～15年
心情は見えにくいので、結論は分からない。 相手のおかれた立場を十分に理解し、あわてず急がず、しかしながらタイミングは逃さず、親身に接していくのみと考える。(自分の気持ちとして)	指導教諭・主任	26年以上

※(設問3-1)で「活用の仕方を考えているところである」と回答した方のみ  
 どのように活用しようとお考えですか。(設問3-4)

- 「研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている」が 36.4%、「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有しようと考えている」が 100%であった。(図 I-12)
- 属性別でみると、役職が主幹教諭、指導教諭・主任ともに「研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている」が 100%、経験年数 10 年未満、11～15 年、16～20 年では「研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容共有しようと考えている」が 100%と最も高かった。(図 I-13)

図 I-23 インプロ研修(1日間)活用状況④

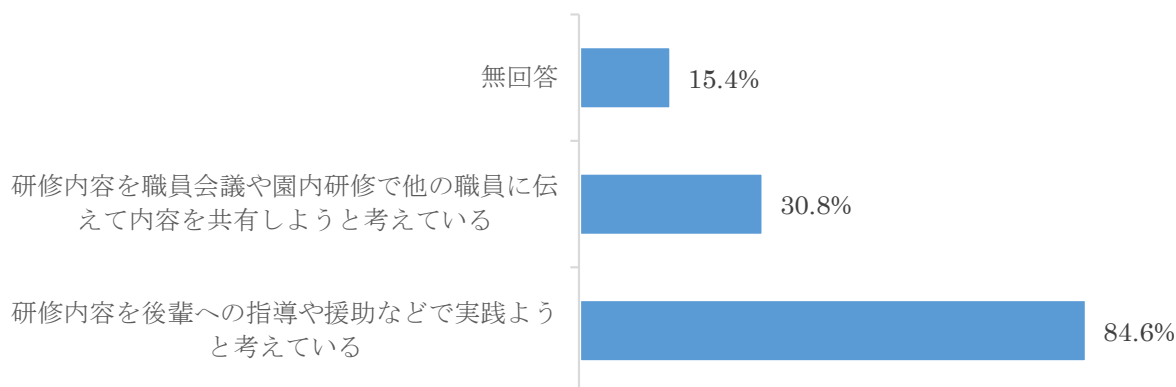


図 I-24 インプロ研修(1日間)活用状況④(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	研修内容を後輩への指導や援助などで実践しようと考えている	研修内容を職員会議や園内研修で他の職員に伝えて内容を共有しようと考えている	その他	無回答
全体		11	90.9%	27.3%	0.0%	0.0%
	副園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	4	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	教諭	6	83.3%	33.3%	0.0%	0.0%
経験年数	10年未満	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	11～15年	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	16～20年	3	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%
	21～25年	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%

※(設問2-1)で「活用する予定がない」と回答した方のみ

その理由はなぜですか。(設問3-5)

- 「研修内容を活用(実践)する機会がない」が 66.7%であった。(図 I - 25)
- 属性別でみると、役職が主幹教諭、教諭では「研修内容を活用(実践)する機会がない」が 100%、経験年数 21~25 年、26 年以上では 100%と最も高かった。(図 I - 26)

図 I - 25 インプロ研修(1日間)活用状況⑤

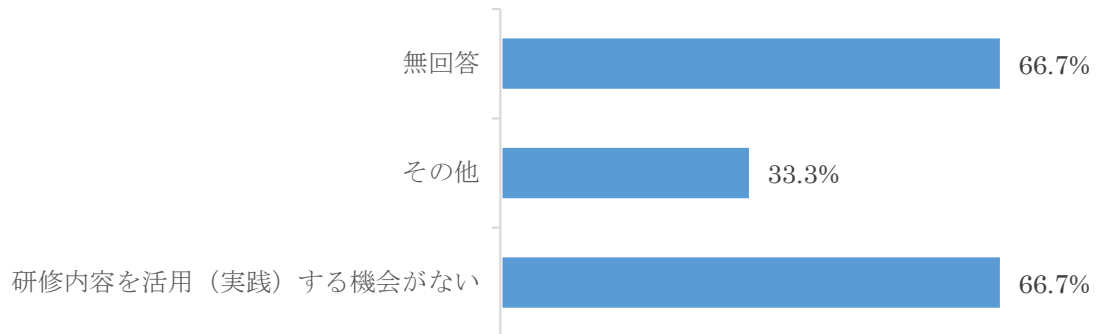


図 I - 26 インプロ研修(1日間)活用状況⑤(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	研修内容が活用(実践)できる内容ではなかった	研修内容が活用(実践)する機会がない	その他	無回答
全体		3	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
	副園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	教諭	2	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%
経験年数	10年未満	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	11~15年	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	16~20年	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	21~25年	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

研修を受講したことで、あなた自身も幼稚園教諭(保育教諭)を続けたいと感じましたか。(設問3-6)

○「はい」が 71%で、約 7 割以上の方が研修受講により幼稚園教諭(保育教諭)を続けたいと回答している。(図 I-28)

○属性別でみると、役職が副園長、主幹教諭では「はい」が 100%、経験年数 11～15 年では 85.7%と最も高かった。(図 I-29)

図 I-28 インプロ研修(1日間)活用状況⑥

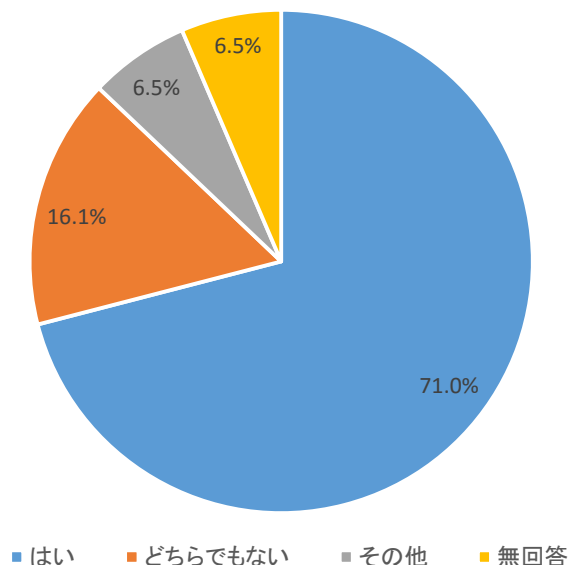


図 I-29 インプロ研修(1日間)活用状況⑥(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	はい	いいえ	その他	無回答
全体		25	76.0%	0.0%	20.0%	4.0%
	副園長	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	3	100.0%	0.0%	200.0%	0.0%
	指導教諭・主任	10	90.0%	0.0%	10.0%	0.0%
	教諭	11	72.7%	0.0%	18.2%	9.1%
経験年数	10年未満	6	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%
	11～15年	7	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%
	16～20年	5	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	21～25年	3	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
	26年以上	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%

(3) 中間管理職向け研修会(3日間)総括

受講された研修のうち、最も印象に残った内容や、活用したい内容はどれですか。(設問4)

○「指導育成研修」が 60.5%、「インプロ研修」が 23.7%であった。(図 I - 31)

○属性別でみると、役職が副園長、主幹教諭では「インプロ研修」が 100%、経験年数が 21～25 年以上では「指導育成研修」が 100%と最も高かった。(図 I - 32)

図 I - 31 中間管理職向け研修会(3日間)総括

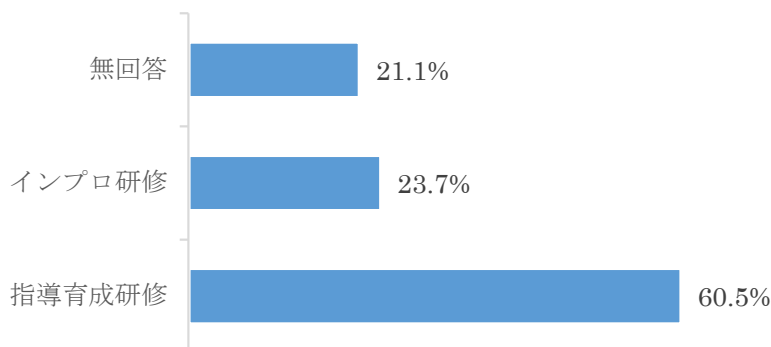


図 I - 32 中間管理職向け研修会(3日間)総括(属性別)

※役職・経験年数未回答・非該当の回答は含めず。 ※複数回答 (単位: 件、%)

		サンプル数	指導育成研修	インプロ研修	その他	無回答
全体		28	78.6%	28.6%	0.0%	0.0%
役職	園長	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	副園長	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	主幹教諭	3	66.7%	100.0%	0.0%	0.0%
	指導教諭・主任	13	84.6%	30.8%	0.0%	30.8%
	教諭	11	81.8%	18.2%	0.0%	9.1%
経験年数	10年未満	8	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	11～15年	8	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	16～20年	5	80.0%	40.0%	0.0%	0.0%
	21～25年	4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	26年以上	7	28.6%	28.6%	0.0%	57.1%

#### ④今後の課題

- ・平成29年度受講者の多くは、受講内容をすでに活用もしくは今後活用する予定としている。
- ・すでに活用している受講者からは、離職防止に繋がったとの回答もあった。
- ・研修内容の活用が離職防止に一層の効果上げるため、今後も、効果の調査を行うとともに、研修内容の充実に努めていく。

## 2 「円」満ライフを広げる

### ア. ロールモデル構築コンテンツ制作

#### ① 実施対象と目的

- 実施対象：加盟園に勤務する教職員、幼稚園教諭を目指す方、一般の方等。
- 目的：離職原因の一つに、身近にロールモデルとなる教諭がいなかったり、日々の業務に追われて幼稚園教諭を目指した初心を忘れかけたりしていることが考えられる。そこで、コンテンツを用いていくつかのロールモデルを構築し、自身のキャリアプランや、幼稚園教諭を目指した初心を思い出す機会を与えることで、離職防止を促進することを目的とする。また、「幼稚園ナビ」アプリ等を活用し、広く一般向けにも、幼稚園教諭の魅力を発信するためのコンテンツとして活用する。

#### ②実施内容

別冊（資料2）のとおり。

#### ③実施結果と効果

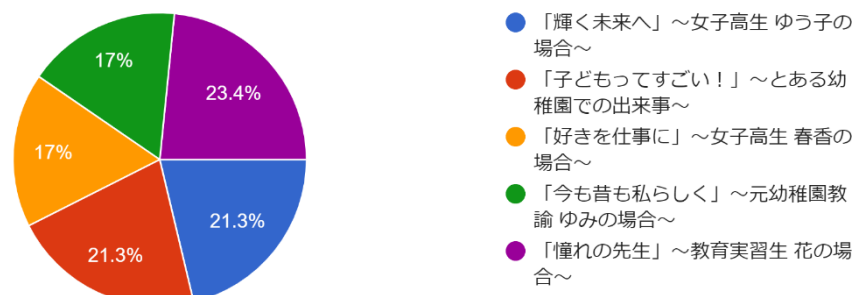
若年層が気軽に読める「マンガ」というコンテンツを活用することにより、幼稚園教諭の魅力若年層にPRすることができた。  
また、「幼稚園ナビ」に掲載したことにより、そのコンテンツの充実とともに、幼稚園教諭の魅力発信にも繋がった。

#### ○アンケート調査結果

・回収人数：47名（平成31年4月25日時点）

どのお話を読まれましたか？

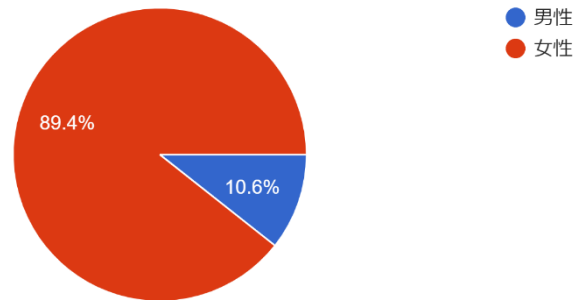
47件の回答





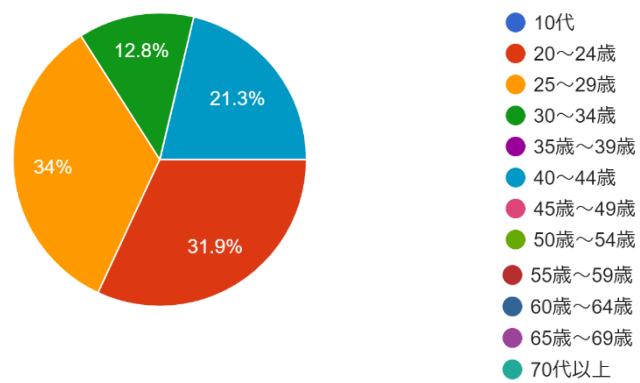
## 性別

47 件の回答



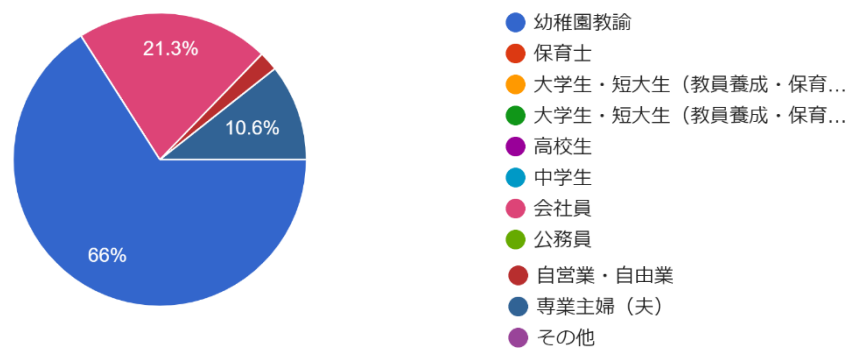
## 年齢

47 件の回答



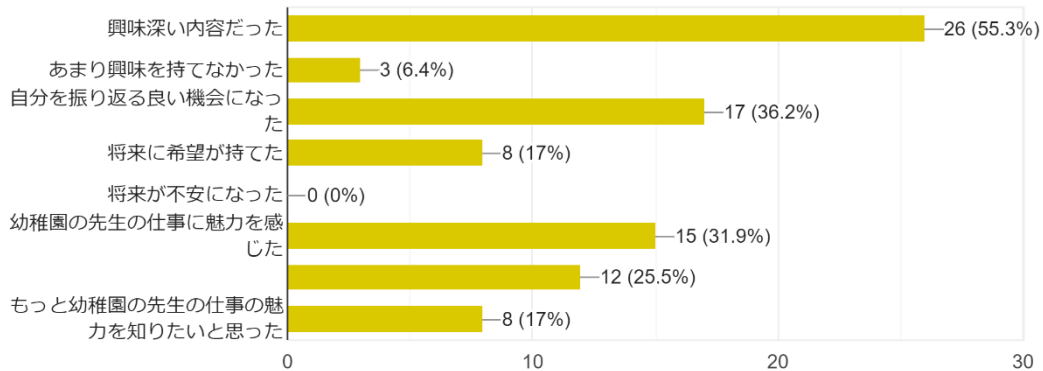
## ご職業

47 件の回答



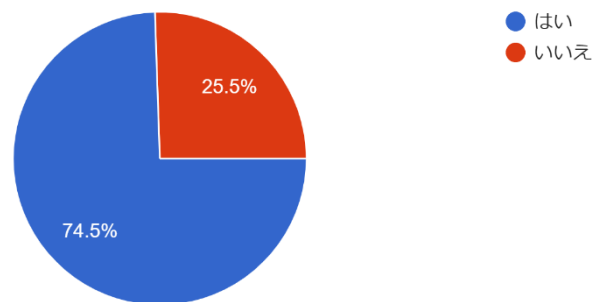
## マンガの内容についてどのように感じられましたか？

47 件の回答



## このマンガを通して、ロールモデルと...を思い浮かべることが出来ましたか？

47 件の回答



### ④今後の課題

コンテンツ制作のノウハウを有していなかったため、地元マンガカレッジの学生に制作を依頼した。初めての試みで、学生にとってもプロ意識を持つための良い経験になった。しかし授業や試験、就活、アルバイト等の都合により、予定通りに進まないことがあったため、学生に依頼する場合はスケジュール管理の方法を検討する必要がある。

また、幼稚園教諭の魅力は今後も発信し続けるため、ロールモデルのストーリーの充実、そして、コンテンツ制作の強化を継続的かつ積極的に実施していく必要がある。

### 3 「縁」を繋げる

#### ア.教職員向け出会いイベント

##### ①実施対象と目的

- 実施対象:加盟園に勤務する教職員等。
- 目的:幼稚園教諭は女性の割合が高い職種であり、結婚による移動等により長期間勤めることが難しくなる。そこで、地元での出会いを促進し、結婚後も継続して働き続けることができるようことで、離職防止を促進することを目的とする。

##### ②実施内容

福岡県出会い・結婚応援事業を活用し、県内3地区にて実施した。相手先(男性側)は、福岡県出会い・結婚応援事務局に依頼して地元企業を選定した。

日時	場所	内容
7月27日(金) 18:30~21:00	リーガロイヤル ホテル小倉	男性15名、女性15名が参加。飲食をしながらフリートーク(立食)、途中男性が移動し、グループ入替をおこなった。その後、1対1トークをした後、再度立食にて飲食をしながらのフリータイム、最後にカップリング→結果発表をおこなった。4組カップル成立。
11月23日(金・祝) 18:30~21:00	ベルセゾン・ ナカムラ	男性16名、女性16名が参加。各テーブルでのグループトーク、1対1トークをした後、飲食をしながらのフリータイム、最後にカップリング→結果発表をおこなった。5組カップル成立。
平成31年 1月19日(土) 18:00~20:30	ハynesホテル 久留米	男性12名、女性11名が参加。1対1トーク、各テーブルでのグループトークをした後、最後にカップリング→結果発表をおこなった。3組カップル成立。

##### ③実施結果と効果

「福岡県出会い・結婚応援事業」の活用により、相手先企業の選定や案内チラシ制作、参加取りまとめ等の事務負担の軽減、参加者の費用負担の軽減が可能となった。最終的に、幼稚園教諭は計42名参加、計12組のカップル成立となった。参加者が後日職場で同僚と、イベントの様子や相手と話した内容などについて

での会話で盛り上がるなど、職場内での話題づくりの一環にもなり、円滑なコミュニケーションに繋がったとの報告もあり、大きな成果となった。

#### ④今後の課題

人材定着・離職防止のための地元でのカップル成立に繋がった。今後も継続して実施していく必要がある。

また、これまで女性教諭向けのイベントとして開催してきたが、男性教諭の参加希望もあることから、今後、男性教諭向けのイベント開催も検討する必要がある。

### Ⅲ 「幼稚園の人材確保支援事業」を実施して

文部科学省 平成30年度委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」を報告書のとおり実施した。これらの事業は、短期間で成果を上げることは難しいと思われ、継続的な効果の検証が必要である。

しかしながら、近年の社会情勢を踏まえた保育施設の急増等によって、幼児教育の現場は深刻な人材難に陥っており、施設間での人材の取合いが発生している。幼稚園教諭養成校の学生数も年々減少しており、新卒者だけでは人員の確保が間に合わない状況である。そこで、現役幼稚園教諭の人材定着に加えて、潜在する幼稚園教諭の掘り起しに向けた抜本的な対策の必要性が伺われた。