

平成 30 年度文部科学省委託
「幼稚園の人材確保支援事業」

幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書

東京都私立幼稚園連合会
(平成 31 年 3 月)

目次

第1章 調査研究の概要

- 1-1. 幼稚園における人材確保の現状・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 1-2. 幼稚園における人材確保の必要性・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 1-3. 調査研究の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 調査研究事業の具体的な内容

- 2-1. アンケート調査の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2-2. 離職防止と定着促進のための研修会の開催・・・・・・・・・・ 3
- 2-3. ICTの活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2-4. 幼稚園就職のための冊子作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2-5. Web活用の拡充・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第3章 調査研究と分析

- 3-1. アンケート調査の分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
 - ①人材確保の現状について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - ②幼稚園のICT化について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3-2. 幼稚園就職のための冊子作成における調査分析・・・・・・・・ 11
- 3-3. Web活用における調査分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

第4章 調査研究事業の実施と考察

- 4-1. 離職防止と定着促進のための研修会の実施と成果・・・・・・・・ 28
- 4-2. ICTを活用した教職員の労務改善事例・・・・・・・・・・・・・・ 35
- 4-3. 幼稚園就職のための冊子の配布効果と実績・・・・・・・・・・・・ 36
- 4-4. Web活用の成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36

- 調査研究を終えて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37

第1章 調査研究の概要

1-1. 幼稚園における人材確保の現状

少子高齢化社会によって労働人口が減少し、社会的な人材不足は例外なく幼稚園業界にも多大な影響を与え、幼稚園教諭の新規採用は困難を極める状況にある。公教育である幼稚園の経営はその根幹から揺さぶられていると言えよう。しかしながら、社会における女性の雇用促進が長時間保育の需要を高め、待機児童解消の名のもとに社会福祉法人や株式会社、NPO法人等が設置する保育所が激増した影響もあり、幼稚園の人材確保はさらに難しい状況にある。近年、教員養成校では学生が幼稚園教諭免許と保育士資格の両方を取得することが通例となっているため、幼稚園、保育所、一般企業と就職先の選択肢が増えていることも大きな要因となっている。さらに、保育士の処遇改善や家賃補助といった手厚い助成制度や、株式会社による保育所の人材獲得活動に企業資本が投入されている現状が追い打ちをかけている。東京都私立幼稚園連合会では、これまでも「合同就職説明会（幼稚園フェア）」や「教員養成校との交流会」といったイベントを通じて幼稚園教諭を目指す学生へ働きかけをしてきたが、保育士ブームともいえる需要増と企業の人材獲得手法の前に、幼稚園教諭という職種の認知拡大を図ることが困難になってきている。

1-2. 幼稚園における人材確保の必要性

東京都における小学校就学児童の半数が私立幼稚園を修了しており、経済的負担を抱えながら、乳幼児期の子育てを自らで行おうとしている多くの保護者が私立幼稚園の教育を選択している現状を鑑みても、この保護者の負託に応えるために教職員の人材確保は必要不可欠である。全国最多、800箇園の私立幼稚園を有する東京都において、公教育を担う私立幼稚園が今後も社会的責任を果たしていくためには、安定的かつ持続的な人材確保のための事業計画策定と実施が急務となる。

1-3. 調査研究の内容

東京都私立幼稚園連合会では、前年度から取り組んできた「新規採用の促進」に加え、新たに「離職防止・定着促進（働き方改革）」を調査研究テーマの柱として調査研究実行委員会を設置し、教員が離職する社会的背景や労務環境等の離職理由、諸規定等の制度見直しやICT活用等（活用調査、取組成果）、労務環境改善の具体的施策と取り組み事例、特別企画冊子やメールマガジンの配信等を活用した幼稚園就職の情報発信とプロモーションによる新規採用の促進の効果を調査し、「新規採用促進」と「離職防止・定着促進（働き方改革）」に有効な手だてを実施・検証を行う。一般企業が取り組んでいる働き方改革の現状なども踏まえ、新規採用促進と離職防止・定着促進にもつながる長く続けたい、働きたくなる幼稚園の労務環境のあり方と、各種媒体を活用した情報発信の有効性を調査する。

第2章 調査研究事業の具体的な内容

2-1. アンケート調査の実施

調査研究実行委員会（第1回・平成30年6月28日）において、加盟園における人材確保の現状、教員の離職する社会的背景や労務環境等の理由、ICT活用等の状況を把握すべく、アンケート調査を実施し、今後の事業に向けて考察を行うことにした。アンケート調査の分析から、離職防止や定着促進（働き方改革）と新規採用の促進に向けて具体的な事業の検討を行う。

2-2. 離職防止と定着促進のための研修会の開催

調査研究実行委員会（第3回・平成30年9月18日）において、アンケート調査の分析をもとに、人材確保の具体的な手立てとして、労務環境と保育現場の二つの側面で研修会の企画を行い、啓発を行うとともにその効果を検証することにした。

2-3. ICTの活用

調査研究実行委員会（第3回）において、幼稚園の人材確保支援事業アンケート調査の分析をもとに、幼稚園におけるICTの活用状況を分析するとともに、ICTを活用した日常業務の効率化に係る手法や取り組み事例を調査し、労務環境改善の具体的施策を検証することにした。

2-4. 幼稚園就職のための冊子作成

調査研究実行委員会（第1回）において、前年度も発行を行った、フリーペーパー（無料冊子）の配布が挙げられた。各養成校においても、人材登録派遣業者によるフリーペーパーでの人材確保が行われている。前年度に作成したフリーペーパーに改良を加え、学生が私立幼稚園の採用に目を向けての就職活動が行われるよう冊子の作成を企画することにした。

2-5. Web活用の拡充

調査研究実行委員会（第3回）において、昨年スタートした東京都で私立幼稚園就職を目指すためのサイト「幼稚園にいこう」Webページのコンテンツ拡充について検討が行われた。東京都私立幼稚園連合会HPで実施している求人情報や採用希望者の登録ページなどを活用し、コンテンツを拡充するとともに、スマートフォンへの対応や、幼稚園所在地の一覧化など、求職者が就職活動をする際に必要とする情報や学生の実情に合わせた機能を追加する。また、昨年度に引き続き、幼稚園就職を目指す学生に向けたメールマガジンの発信を行い、普及啓発を図るとともに、東京都で幼稚園就職を希望する方々の最初のきっかけとなるような運用を目指す。

第3章 調査研究と分析

3-1. アンケート調査の分析

平成30年7月、教員採用と離職状況の現状、離職防止と定着促進のために有効な手立て（ICT活用の現状含む）を検証するため、アンケート調査を行い、その分析を行った。

【アンケート調査内容】

幼稚園の人材確保支援事業アンケート調査					
<p>東京都私立幼稚園連合会では、文部科学省による「幼稚園の人材確保支援事業」の研究委託を受け、教員採用と離職状況の現状を調査し、離職防止と定着促進のために有効な手立てを実施検証するためのアンケート調査を実施いたします。 お忙しい中大変恐縮ではございますが、後述のアンケートにご協力をお願いいたします。 (※回答は匿名で集計されます)</p>					
1) 現在の教員配置状況					
貴園の現在の教員配置について、あてはまる項目にチェックをいれてください。					
	かなり不足している	やや不足している	充足している	余裕がある	
教員配置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2) 教員採用状況について					
近年の求人に対する応募者数や教員採用人数に変化について、あてはまる項目にチェックをいれてください。					
	かなり減っている	やや減っている	変わらない	やや増えている	かなり増えている
求人への応募者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教員採用人数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 人材確保の状況について					
貴園における人材確保にかかる不安感の状況について、どのように感じているか、あてはまる項目にチェックをいれてください。					
	かなり減っている	やや減っている	特に不足感はない	該当なし	
本務教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
兼務教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
その他教職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4) 人材不足解消の取り組み					
貴園が、人材不足を避けたり、その影響を軽減したりするために取り組んでいることについて、あてはまる項目にチェックをいれてください。					
	取り組んでいる		特に該当しない		
業務の改善・効率化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
賃金・待遇の見直し	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
園内コミュニケーションの改善	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
新卒採用活動を強化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
中途採用活動を強化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
パート等による人員補強	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
派遣職員の活用	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5) 教員の主な離職理由について					
ここ数年の間に離職された方の離職理由にチェックをいれてください。					
	あてはまらない	ややあてはまらない	あてはまる		
労働条件	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
結婚・出産	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
介護	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
人間関係	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
バーンアウト (燃え尽き症候群)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
ストレス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
不明	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6) 離職防止の取り組み					
離職防止の具体的な取り組みがありましたら、ご記入願います。					

幼稚園のICT化について

1)幼稚園でのICT活用について

貴園のICT活用について、あてはまる項目にチェックをいれてください。(* 本調査におけるICT化は、幼稚園における指導要録の作成や、園児の登降園管理などの園務を行うことのできる支援システムの導入についてお伺いしております。)

- すでに活用している
- まだ導入していない
- その他()

2)ICT化の問題点について

幼稚園のICT化について、問題となるのはどんなことか、あてはまる項目にチェックをいれてください。

- パソコンやシステムの操作が難しい
- 導入や運用にかかるコストが高い
- 特に問題はない
- その他()

ご協力ありがとうございました

<Webからの回答について>

回答方法①

下記QRコードから



回答方法②

「東京都私立幼稚園連合会 HP」のお知らせ「文部科学省委託研究事業・幼稚園の人材確保支援事業アンケート調査について」から

【調査概要】

調査内容：①人材確保の現状について②ICT活用の状況について

回答対象：加盟園の設置者・園長等

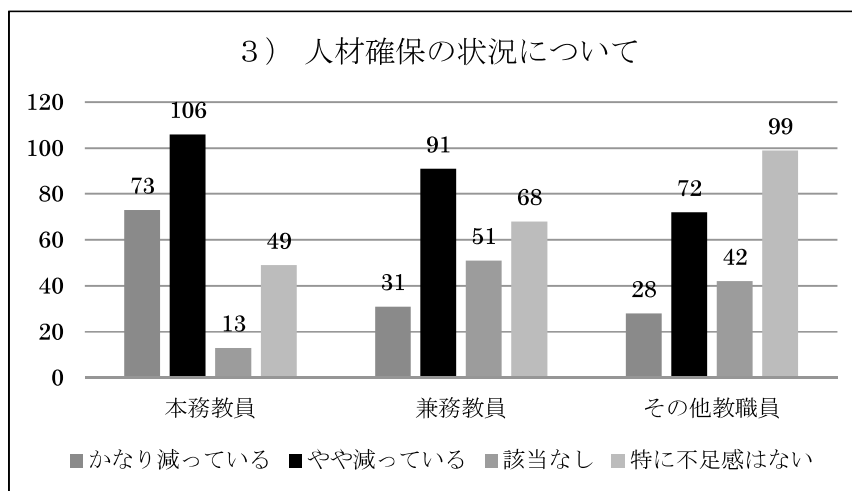
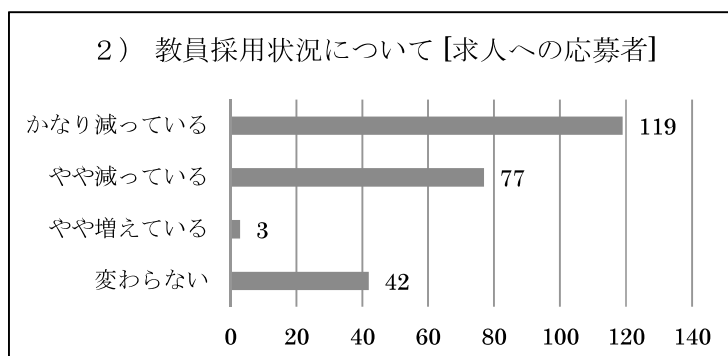
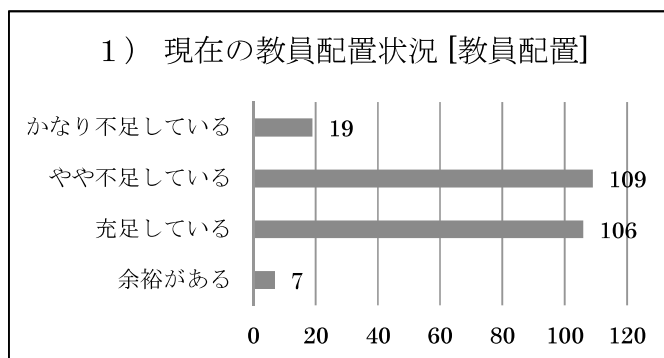
回答方法：東京都私立幼稚園連合会HPより回答。

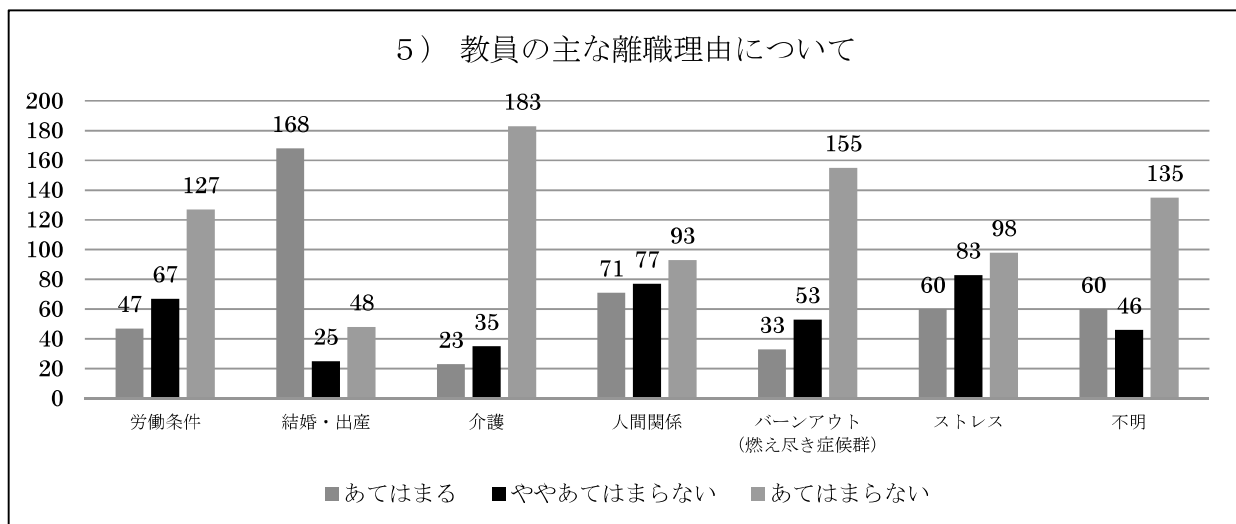
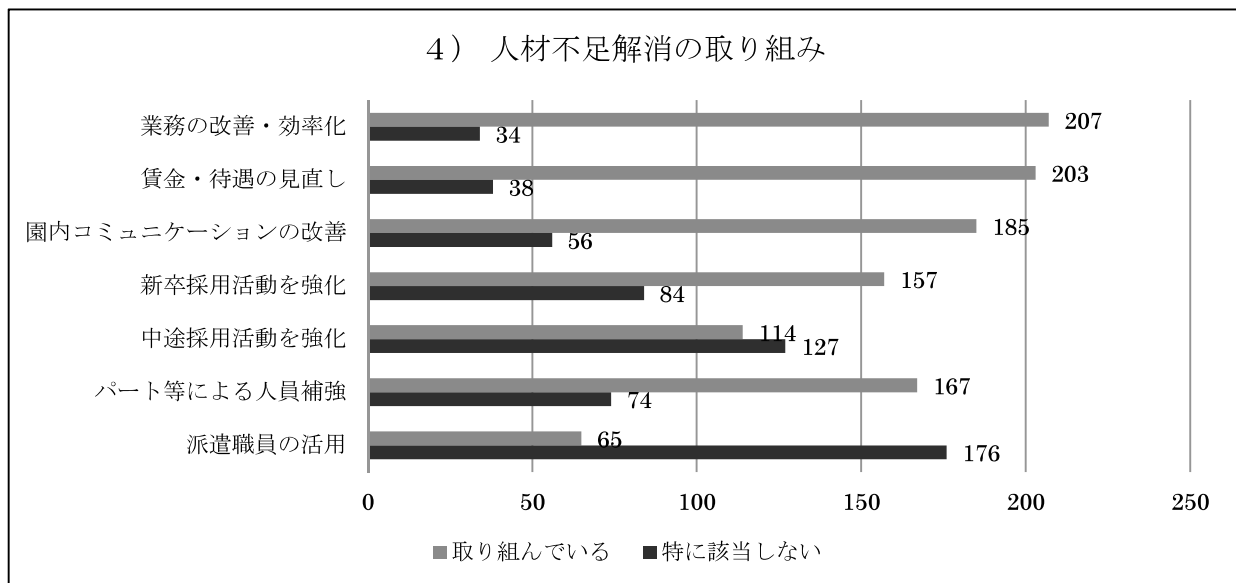
調査期間：平成30年7月23日～平成30年9月6日

回答数：241件

【調査結果】

①人材確保の現状について



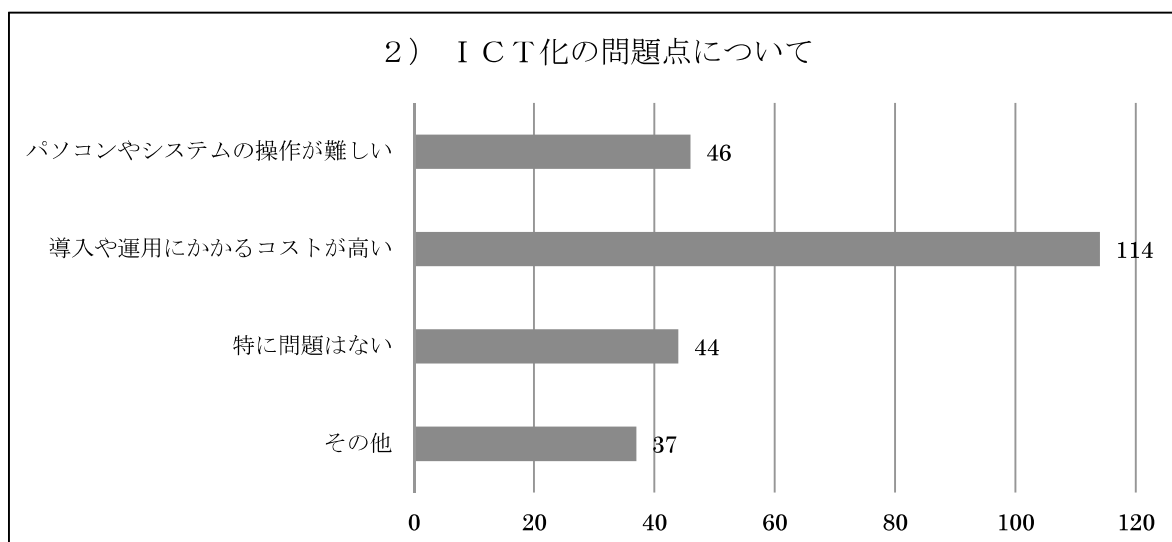
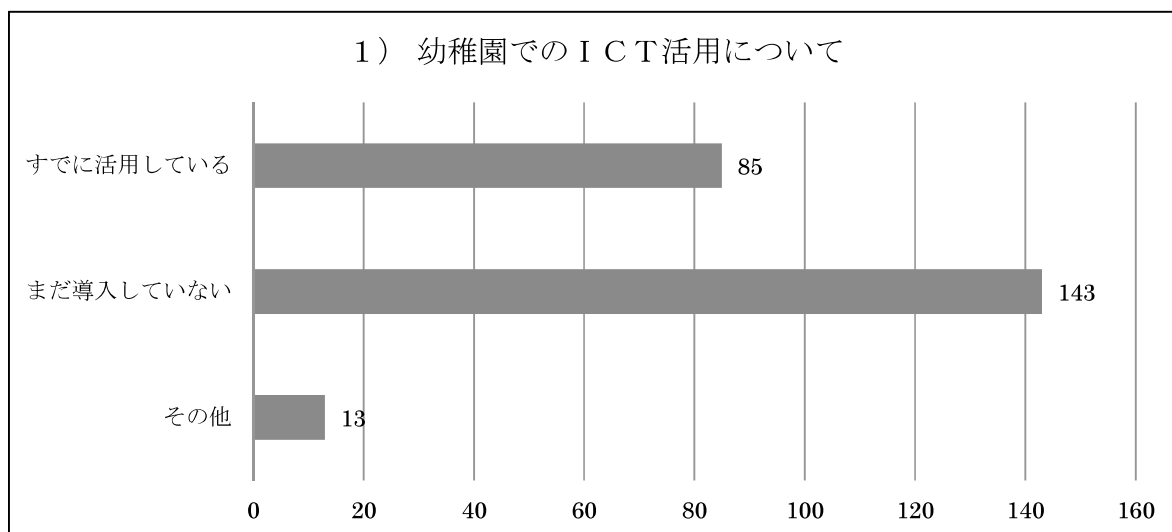


6) 離職防止の取り組み (自由書式)

- ・キャリアカウンセリングの導入、休日の確保、労働時間の短縮、園内コミュニケーションの強化。
- ・一人ひとりを認める言葉を一日一回必ずかける (コミュニケーション強化)。
- ・園内コミュニケーションの改善、特に世代間のギャップ、勤続年数の長い教員と短い教員とのギャップを埋めるべく職員会議内容見直し、慰労会の頻度アップ。
- ・いつでも帰ってこられ、相談できる態勢を作る。
- ・教職員とのコミュニケーションを多くとること。個人面談を通して、お互いに仕事に対して、考え方等を共有すること。
- ・新卒が1年頑張れるよう、経験者は言葉かけ等注意するよう共有している
- ・給与改善・働き方改善・福利厚生・教職員間コミュニケーション・評価の可視化。
- ・業務改善、キャリアアップの構築。
- ・業務効率改善 ICT導入 賃金アップ。

- ・業務時間が長いことはこれから大きな問題になると思う。ITを駆使したり、アルバイトで普段の業務を軽減するなどの工夫をしている。以前は行わなかったが、昨年度から園への要望アンケートを行っている。
- ・労働時間短縮、行事の見直し、福利厚生充実、永年勤続表彰、コミュニケーション見直し改善。
- ・労務時間の改善、賃金の改善、本務勤務者の負担軽減。
- ・社労士と話し合い、今後、多様な働き方を出来るように検討している。
- ・賃金待遇改善。雑務のアウトソーシングなど。
- ・昇給幅の見直し、人員の増加と分業化。
- ・働き方の改善に取り組んでいる。
- ・結婚・出産で常勤を退職後、パートで採用。
- ・多様な働き方ができる環境を整備。
- ・残業をしないことの徹底。
- ・職員間で話し合い、問題点改善にできることから取り組む。
- ・新規採用職員への面談回数を増やす。
- ・不安をもつ職員との複数回の面談。
- ・平日休みやリフレッシュ休暇制度の実施。
- ・保育士等宿舍借上げ支援事業、キャリアアップ補助金等の導入。
- ・面談など、個別の対応を行う。
- ・全体で協力しあうことを心掛けている。
- ・育児休暇と短時間勤務を取りやすくした。
- ・産休育休制度を実施した。
- ・賃金改善や働き方改革を実施。
- ・教職員数を増やすことで個人の業務負担を軽減すること。
- ・給与制度の見直し、労働時間削減のための業務改善を行っている。
- ・保育所との格差をなくしたいと考えている。
- ・給料の昇給額を上げた。休暇を増やした。行事を減らした。業務内容の見直しをした。
- ・採用の際に丁寧に「本音」を聞き出し、適切なサポート体制を整える。
- ・新人教育の充実、賃金改善、仕事量減少。
- ・組織マネジメント。人事評価制度。
- ・残業をしない。有休を取得しやすく。
- ・結婚後勤務日数や時間を軽減する。
- ・会議を効率的に、目的の明確化。
- ・業務内容を改善し、退勤時間を早くする。賃金アップ、パート職員を増やし仕事量を軽減。

②幼稚園のICT化について



2) ICT化の問題点について（自由書式）

- ・一部に「使えない」職員（保護者）がいると二度手間になってしまう点。
- ・PCの管理（アップデート等）が特定の職員に集中する。
- ・ICT化にも色々あると思うが、自分で考えたり、子どもの実態を見て文書を作る能力が育たないと思われる。
- ・職員が使いこなせない。
- ・ICT化の有用性について教員間の認識に差があるため。
- ・パソコンを不得意とする職員は管理する職へ就けない。
- ・ベテランの職員が積極的ではない。
- ・業務内容としてICTによる割合が少なくコストパフォーマンスが望めない。設置スペースが厳しい。
- ・システムの補助があっても最初の媒体に補助がなければなかなか取り入れられない。
- ・システムに合わせて運用を変えたくないため。
- ・紙ベースの方が効率が良いこともある。（システムの習得、柔軟性に欠く、定期的な更新

費用の発生)

- ・手書きを重視している。
- ・導入にあたり、切り替えの作業ステップなどの明確化。
- ・要望に完全にマッチするものがない。
- ・バス通園や徒歩があつたりする。タッチの問題がうまくいっていない。預かり保育の部分。
- ・ICT化をすべてとするとICT化すべきでない事柄を恐らく皆、理解できていないこと。
- ・助成の在り方が既成の幼稚園用ソフトの導入に画一化されているように思われる。園が独自にパソコンやネット環境を整備運用しようとしても十分に助成されない。
- ・思ったより入力、文章作成に時間がかかる。
- ・セキュリティ面に不安がある。
- ・活用に向けての勉強中、各社ソフトの比較。
- ・行政ごとに異なる帳票への対応。法制度改正対応。
- ・情報関係の利用規程や作成、運用。保険などの手数が負担。
- ・各園に支給する形よりも、行政が管理するアプリケーション等を配付する形にしてほしい。現状の場合、補助金の資料及び自治体への提出資料が異なっており、余計に手間が増えるため園独自で開発、使用している。
- ・今は特に支出を抑えたい時期のため。

【調査分析】

アンケート調査の分析から、人材確保の現状について、回答園では人材不足解消の取り組みが行われているにもかかわらず、約半数で教員の配置状況に不足していると回答があつた。また、教員の採用応募状況については約8割の園で求人に対する応募が減っていると回答があつた。離職理由については結婚・出産が多かつたが、これは他の業界でも同様ではないかと認識が示された。文部科学省の指摘事項に基づき、バーンアウトやストレス要因を調査した結果、バーンアウトは離職理由の原因としては少ないことが伺えた。バーンアウトについては人間関係とストレスの回答割合と似ているため、同様の問題ともとらえられるのではないかと認識が示された。

ICT化の問題点については様々な理由が寄せられたが、ICTのメリット・デメリットを理解したうえで、導入の有無を決めているかにより、問題点が違うのではないかと認識が示された。また、導入にかかるコストを理由に導入していない園が多い実情も見受けられた。

今回のアンケート調査の結果を受け、調査研究実行委員会では離職防止の具体策について専門家と意見交換を行い、各園で実践できる対応策を研修などを通じて周知をして、加盟園の離職防止につなげることとした。特に離職防止については園長などの管理者が行う労務改善に加え、中堅職員が行うマネジメント（コミュニケーション管理）が重要との結果から、それぞれの対象者に対する研修会を企画することとなった。

ICTの活用については、各園でICTに対する考え方が様々なため、すでにICTを活用している園の事例などを集め、各園に周知することが企画された。

3-2. 幼稚園就職のための冊子作成における調査分析

幼稚園就職のための冊子（フリーペーパー）の作成にあたり、企業協力のもと、意見交換を行い、企画書及び教職員へのアンケートの調査分析に基づき冊子の作成をすることとした。

【企画書】

幼稚園教諭を目指す 学生さんのための冊子

2019年版

アソブロック株式会社

p. 1

【全体構成について】

2019年度版の冊子は2018年度版のよきところを踏襲しつつ、以下のような流れで構成したいと考えます。

まず、就職活動中、あるいは就職活動を控えた学生さんたちの「色々知りたい意欲」に応えるために、「先輩たちの就職活動実態調査！」を行います。これは現役の先生方にアンケートに回答いただき、その結果を集計することで、傾向や就活のヒントを見つけてもらうことを目的とします。

編集的に一番伝えたいことは、一園でも多くの園見学、説明会に参加して、積極的に就職活動をしようということ、また、そのことが結果的にあなたにとっての良縁（園）に巡り合う秘訣だということです。

次に、その調査結果も踏まえつつ、2018年度版と同じように、現役先生たちによる座談会を誌面で再現します。顔が見える先輩が語ることで、アンケート結果も踏まえることから、よりリアリティを持って伝わることを期待できます。

その後、十分に実態を理解してもらったところで、就活マニュアルを提供します。マニュアル通りやれば成功する、というものではありませんが、学生さんたちの不安解消に役立つものに仕上げます。内容的には、2018年度版を踏襲しつつ、よりよい形に改訂します

大きな構成としては以上の三つに、加盟園リストです。

その他、コラム的な扱いとして、

・よくある質問から、ちょっと聞きにくい質問まで聞いてみました Q&A

を可能な範囲で挟み込みたいと思います。

【タイトル案】

- ・幼稚園の先生就活ハンドブック
- ・幼稚園の先生ナビ (NAVI)
 - ・幼稚園の先生になろう！
 - ・先生の就活手帳
 - ・就活の赤本
 - ・就活ナビ【幼稚園の先生】
- ・幼稚園の先生就活の基礎知識
- ・先輩たちが教えてくれる「幼稚園教諭の就職活動」
- ・幼稚園教諭のキャリアガイド
- ・幼稚園への就活を知る本
- ・幼稚園就活ガイド

【アンケート項目案】

※以下の項目はイメージ想起のための仮案です

※アンケートは委員のみなさまの園の先生方をお願いしたいと考えております

☆私の就職活動を振り返る編☆

■先生歴を教えてください

1～3

4～7

8年以上

■就職活動をスタートするときの方針を教えてください

幼稚園、保育園、一般企業の就職を検討していた

幼稚園、保育園、いずれかへの就職を検討していた

幼稚園への就職を検討していた

その他（自由回答）

■就職活動で一番大切にしたのはどの点ですか？

園の教育方針

実際の園の先生や生徒の雰囲気

立地

お給料などの条件

その他（自由回答）

■就職活動まで、就職活動中を含め何園見学に行きましたか？（実習園を含む）

■就職活動では何園の選考に参加しましたか？

アソブロック株式会社

p. 3

■就職圏が決まったのは何月でしたか？

■就職活動で実際に使用した情報収集ツールにチェックを入れてください（複数回答可）

学校のキャリアオフィス

ココキャリアや学校が用意するナビサイト

就活イベント

先輩・友達の口コミ

スマホアプリ

（具体的なアプリ名を教えてください： _____）

就活雑誌

その他（自由回答）

☆これから就職活動をする後輩にアドバイス編☆

■就職活動では、少なくとも何圏の見学に行くべきだと思いますか？

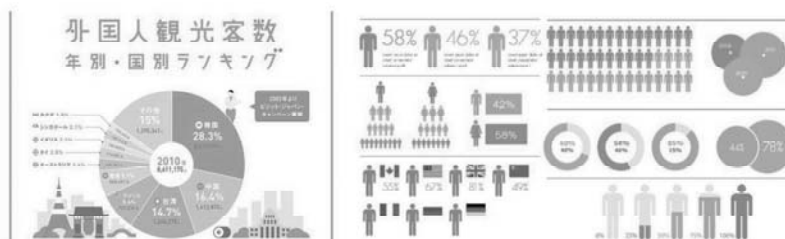
■あなたが就職活動中に悩んだことを教えてください。また、そのこととどう向き合い、乗り越えましたか？（自由回答）

■あなたが幼稚園の先生になりたいと思ったきっかけは何ですか？（自由回答）

■就職活動中の後輩たちにアドバイスやエールをお願いします！（自由回答）

【ページイメージ】

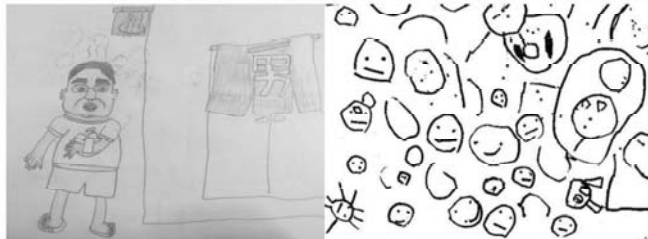
「先輩たちの就職活動実態調査！」
※回答結果を明るい感じのグラフに仕上げ、コメントを加えて構成します



「座談会」
※イメージは昨年のもので変わりません。今年版として構成します



※一枚の記憶は座談会当日に絵をかいてもらい、内容を個別にお話し伺い文章にします



「安心マニュアル」
※イメージは昨年のもので変わりません。今年版として構成します

幼稚園教諭の就職活動に関する アンケート集計結果

2018/09/18

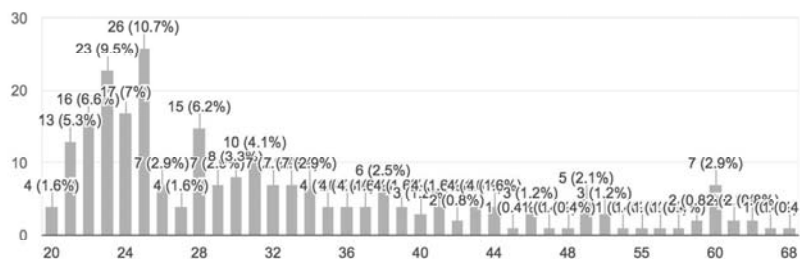
アソブロック株式会社

アンケート対象者

東京都内幼稚園教諭
回答者数243名

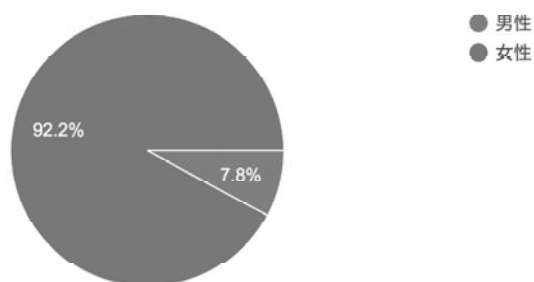
PART1 【あなた自身について教えてください】

あなたの年齢を教えてください。



* 平均値は、32.1歳。

あなたの性別を教えてください。



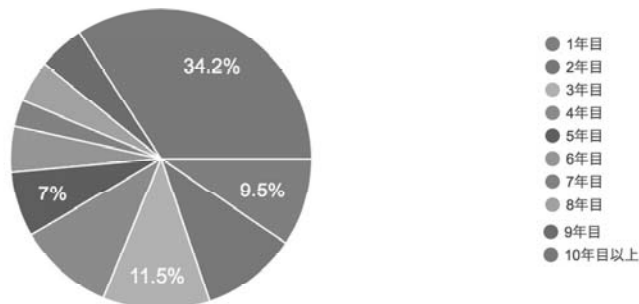
* 女性が92.2% 男性が7.8%。

あなたの最終学歴を教えてください。



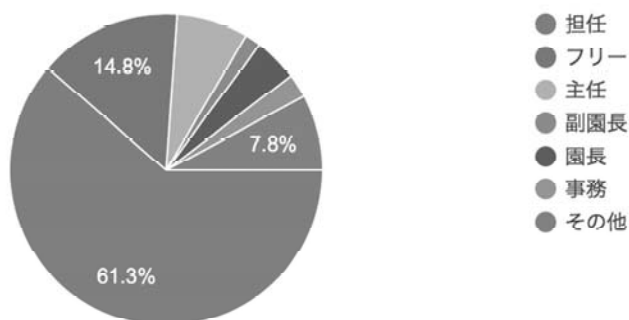
* 大学・大学院卒が41.6%、短大卒が41.2%。

あなたの幼稚園教諭としての経験年数を教えてください。



* 10年以上が34.2% 3年目が11.5% 1年目が9.5%

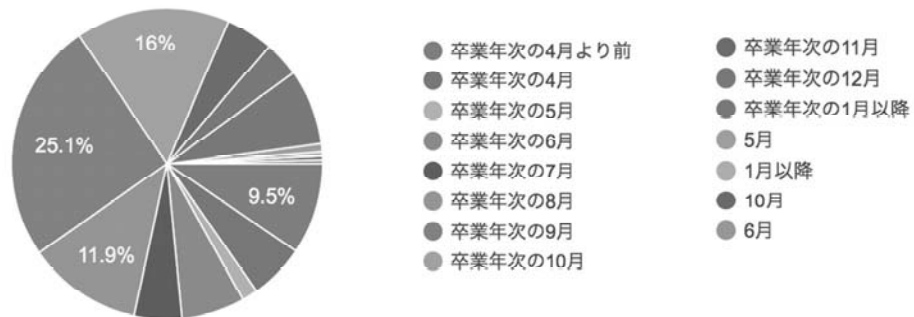
あなたは今、どのような職務で働いていますか？



* 担任が61.3% フリーが14.8%。

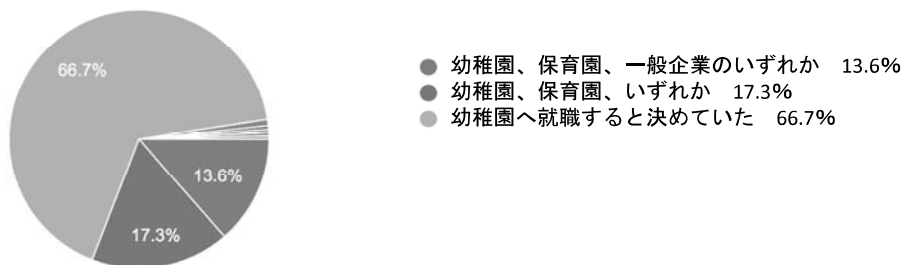
PART2 【あなたの就職活動について教えてください】

就職活動を始めたのは、何月でしたか？



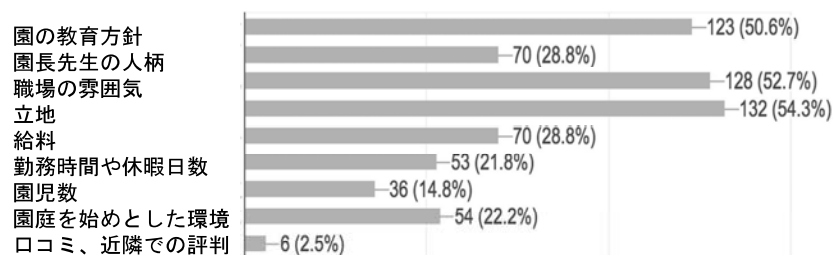
* 卒業年次の9月が最も多く、次いで10月、8月が多い

就職活動をするときの方針を教えてください。



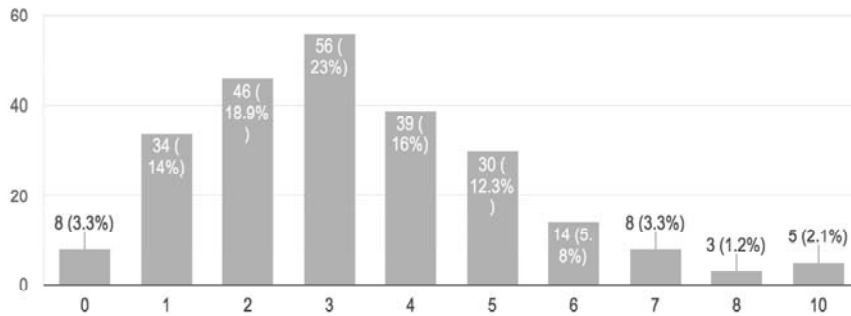
その他
園長として跡を継ぐことが決まっていた、幼稚園は考えていなかった、幼稚園の免許しか取得していなかった、小学校教諭など

就職活動で園を選んだ基準を教えてください。（複数回答可）



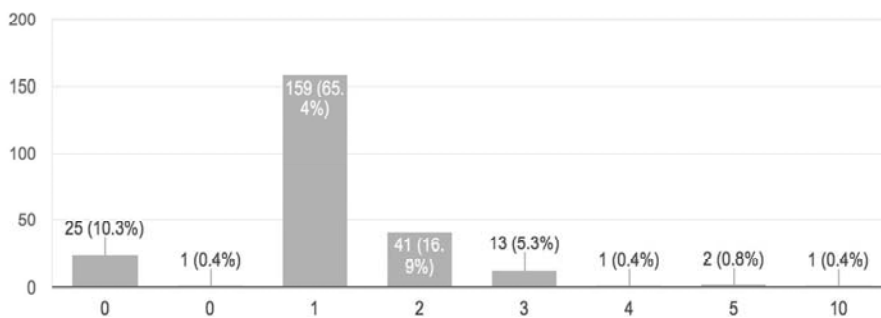
その他
実習園から声がかかった、家業、単数担任かどうか、実習での雰囲気、卒園校であった、なんとなく

就職を決めるまでに実習園を含めて何園に訪問しましたか？



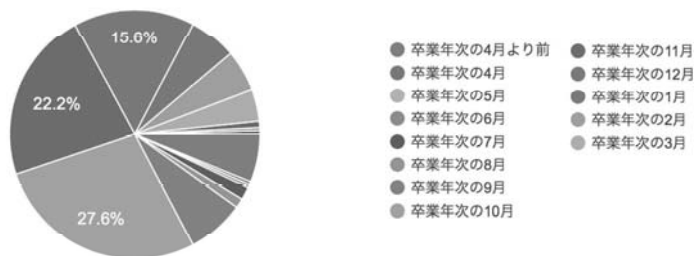
* 平均3.5園。

就職を決めるまでに何園の採用選考を受けましたか？



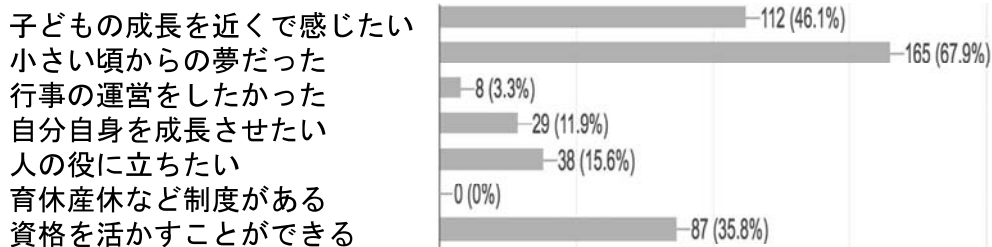
* 平均1.25園。

就職が決まったのは何月でしたか？

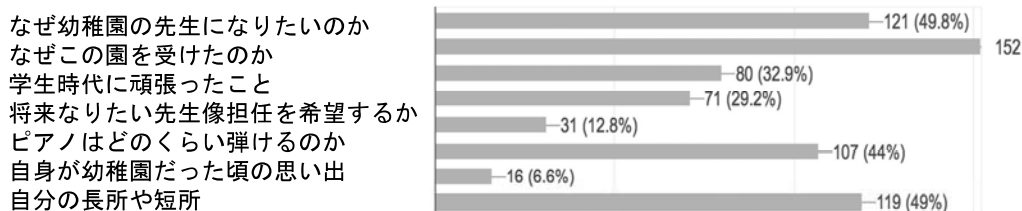


* 卒業年次の10月が最も多く、次いで11月、12月が多い

あなたはどのようにして幼稚園教諭になろうと思いましたか？（複数回答可）



採用面接でよく聞かれたことを教えてください。（複数回答可）



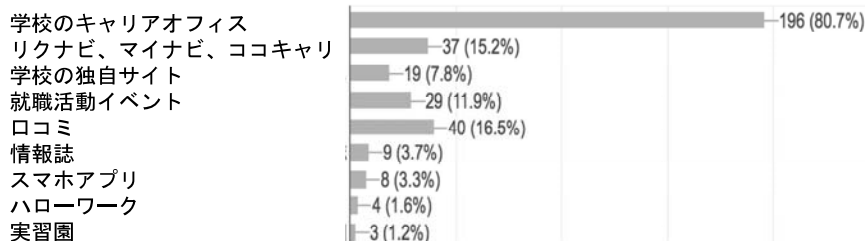
その他
障がい児保育について、好きな本、あなたの思う幸せとは、
10年後どうなっていたいかの夢作文、卒論の内容
試験なしが2票

就職活動について相談した方がいれば教えてください。（複数回答可）



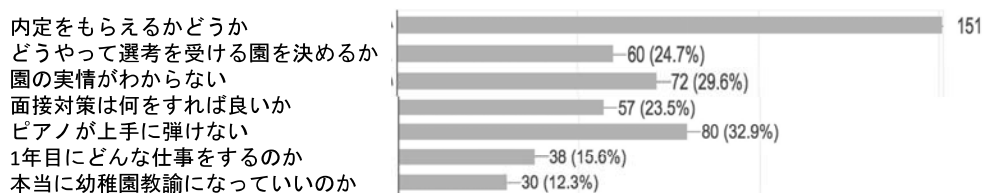
その他
大学の先生、ゼミの先生、担任の先生、などが1票
インターネットの掲示板などを使ったという意見が10票

就職活動で利用した情報収集ツールを教えてください。（複数回答可）



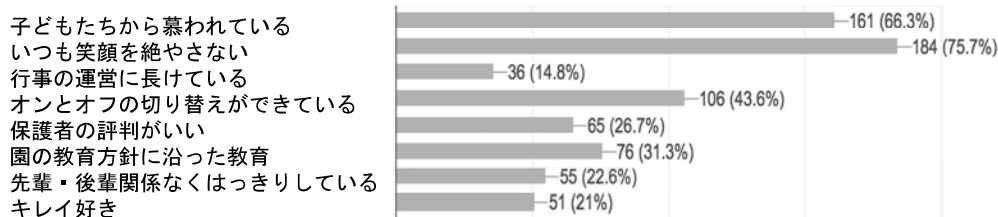
その他
市の幼稚園協会、親の説得、先生、直接電話をするなど

あなた自身が就職活動中に悩んだこと、不安だったことを教えてください。（複数回答可）



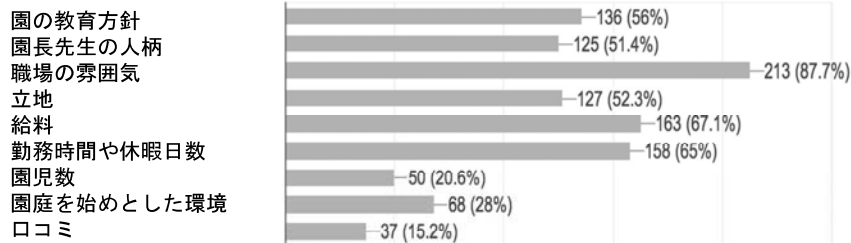
その他
親と一緒に仕事をする事、一般企業就職の友人と比べて内定をもらえるのが遅いことなど

あなたが一緒に働きたいと思う先生とは、どのような先生ですか？（複数回答可）



その他
保育技術のスキルが高い人、締め切りを守る人、責任がある人、心身共に健康な人など

あなたが現在再度就職活動をするとしたら、園を選ぶ基準を教えてください。（複数回答可）



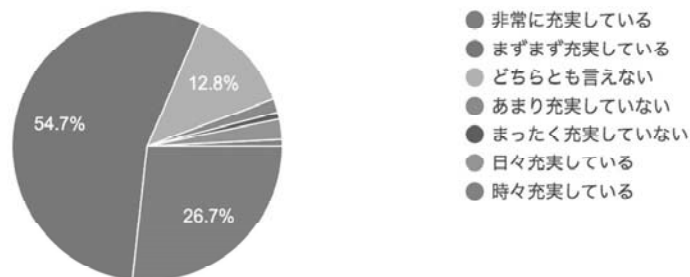
その他
現在働いている園との違い、伝統的な考えばかりに囚われていないか、子育てしていて働ける環境か

これから就職活動をはじめの後輩たちへ、アドバイスやエールをお願いします。（自由回答）

- | |
|--|
| 大変だけど得られるものが沢山あります！（2） |
| 幼稚園は様々なので、実習だけでなく、たくさん子どもたちと触れ合ったり、たくさん園を見るとよいと思います。（2） |
| 幼稚園のハードルが高いとあきらめないで前向きに考えて欲しい。苦手な事は努力でカバーできます。 |
| 幼稚園の先生は、世界一の職業です！なりたい自分になろう！ |
| 資格など、肩書きがいっぱいいるよりも、自分の人格をしっかり削って磨いておくべき！！ |
| ピアノは担任になれば必ず弾くものなので学生のうちに基礎をしっかりと練習しておくとなんか良いと思いますのでオススメです！！ |
| 最初の一年目は本当にキツイけど、その先に楽しいことが必ず待っています。 |

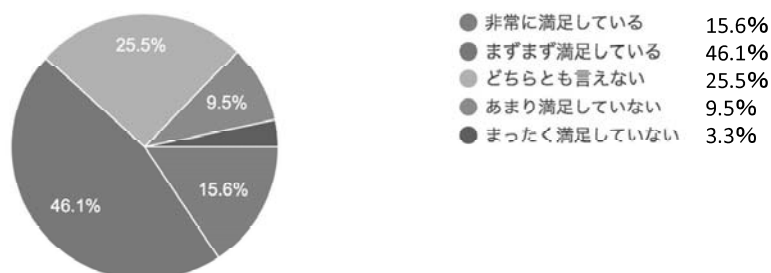
PART3 【あなたの現状について教えてください】

あなたは先生として過ごす毎日をどのよ
うに感じていますか。



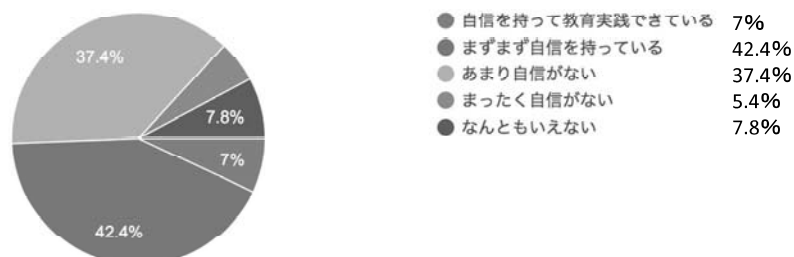
* 非常に満足しているが26.7% まずまず充実しているが54.7%。

待遇に関してどのように感じていますか。



* まずまず満足しているが46.1% どちらとも言えない25.5%。

幼稚園教諭としての自分を今どう評価し
ていますか。



* まずまず自信を持っているが42.4% あまり自信がないが37.4%。

3-3. Web活用における調査分析

急速に進んでいるスマートフォンの普及により、自宅にパソコンがない学生でも気軽にインターネット上の情報へアクセスできるようになった。どちらかといえば、パソコンよりもスマートフォン対応のWebサイトがスタンダードになっている。就職活動においても、就職情報サイトの利用をする学生も多く存在していることから、本連合会では昨年からの運用を行っている「幼稚園にいこう」Webページのコンテンツ拡充を行うべく調査分析を行い、検討を図ることとした。

【園マップの作成】

幼稚園就職のための小冊子を作成した際に行った、幼稚園教諭の就職活動に関するアンケートにおいて、就職先を選ぶ条件上位に就職先の立地条件が挙げたことから、求職者が東京都全域と区市町ごとの加盟園の位置関係が一目で分かるようにするコンテンツ（園マップ）を作成する。求職者にとっては、自宅から通いやすい園を見つける手助けのツールとなることが期待できる。

(イメージ)

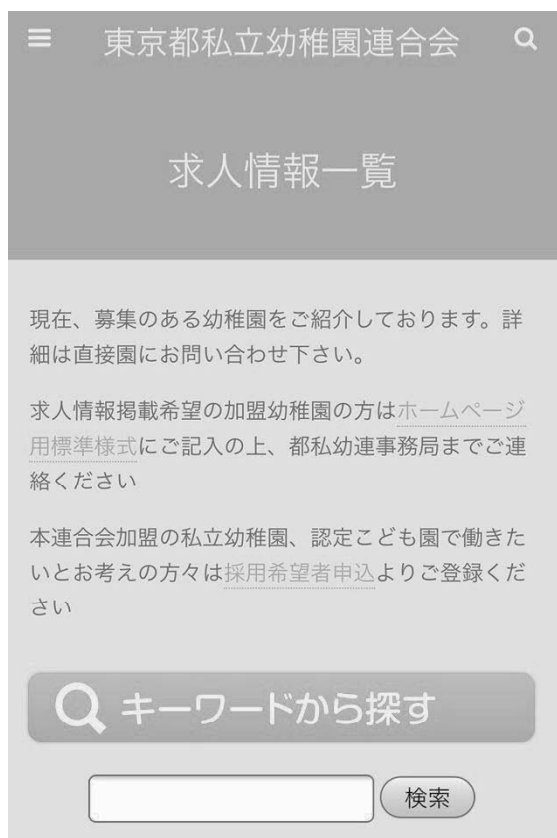


【園の求人掲載・採用希望者登録】

昨年度に実施した合同就職説明会のインタビューなどから、学生が就職情報を得るにあたり、スマートフォンを頻繁に利用していることがうかがえた。加えて、養成校と意見交換を行った際、大半の学生はパソコンよりもスマートフォンを中心に利用していることがうかがえ、養成校では求人票の閲覧をスマートフォンに対応させるなどの対策が図られていた。現在、東京都私立幼連合会がHPで行う、求人情報掲載は、スマートフォンに対応しておらず、登録する園側も事務手続きが煩雑なシステムとなっているため、専用フォームや掲載依頼などの機能の追加を行う。

また、加盟園に就職を希望する学生や既卒者が登録する「採用希望者登録」においても、これまでスマートフォンでは登録ができなかったことから、独自の登録フォームを作成して改善を行い、マッチング率の向上や事務手続きの簡略化を目的にシステムの改善を行い、「幼稚園にいこう」Webページのコンテンツ拡充を行う。

(イメージ)



【メールマガジンの発信】

幼児教育・保育業界への就職を考えている学生に向けて、幼稚園教諭という仕事の魅力や、就職に関する情報を発信するためのツールとしてメールマガジンを活用。「幼稚園にいこう」Webページにて、興味や関心を持った学生にはメールマガジン登録フォームへ誘導し、Webページ上でメールマガジン登録を受け付け、登録者に対して適宜メールマガジンを発信する（月1回程度・不定期）。

(サンプル)

送信元：幼稚園にいこう事務局 <recruit@toshiyo.net>

件名：
採用面接で気をつけたいルール【就活をサポート】

＼就活をサポート！／

★-----
幼稚園にいこう！先生になろう！
★-----

[氏名]さん、こんにちは。幼稚園にいこう事務局です。

毎月第3週ごろに就活に役立つ情報をお届けする本メールマガジン。
今日のラインナップは、こちら♪

1. [最新ニュース] 先生になった自分の姿を思い浮かべよう！
2. [先生のキモチ] 幼稚園教諭の醍醐味とは！？
3. [就活に役立つ] 保育・教育業界のニュースを PICK UP！
4. [面接必勝のルール] 採用面接で気をつけたい7つのルール！

■□-----
1. 先生になった自分の姿を思い浮かべよう！

6月1日から企業の選考が解禁となりました。人材不足が叫ばれる時代ですから、就活学生に対する期待はますます大きくなっていますね。

私立幼稚園の採用は9月～11月頃にピークを迎えますが、最近は徐々に早くから求人活動をはじめめる園も増えてきています。

そんな中、実習の合間をぬって、私立幼稚園へ見学に来る学生も増えている頃でしょう。園によっては面接もはじまっています。

幼稚園見学は、実際に自分が働く職場の雰囲気も感じることができるので、子ども達や先生の関わりを見て、先生になった自分の姿を思い浮かべてみてくださいね♪

■□-----
2. [先生のキモチ] 幼稚園教諭の醍醐味とは！？

自分ができないと、子どもにうまく伝えられず、自分ができるようになると、子どもも変わる…。子どもの成長は、自分の成長の鏡だと思います。だからこそ、自分の成長につながったと実感できると、達成感や喜びが何十倍にも膨らみます！幼稚園教諭の醍醐味ですね♪
(東京家政大学卒／教諭歴7年目 石丸陽子先生)

■□-----
3. [就活に役立つ] 保育・教育業界のニュースを PICK UP！

▼似合う服装で就活に出かけたい (金井啓子, 近畿大学総合社会学部教授)
<http://www.nnn.co.jp/dainichi/rensai/gendai/180517/20180517028.html>
[大阪日日新聞]

■□-----
4. [面接必勝のルール] 採用面接の際に気をつけたい7つのルールを紹介！

第4章 調査研究事業の実施と考察

4-1. 離職防止と定着促進のための研修会の実施と成果

『離職防止と定着促進のための研修会（設置者・園長対象）』

日時 平成30年11月19日（月）16:00～18:00

会場 千代田区・AP市ヶ谷 Learning Space

<研修①内容>

「保育職への就業促進および定着を考える」

講師：大澤 力氏・東京家政大学教授

塚越亜希子氏・関東短期大学こども学科専任

早期離職をした卒業生と働き続ける卒業生を分けた要因は何か。その違いについて TEM（複線経路・等至性モデル）を用いて分析した。

【離職の原因は人間関係】

保育士養成施設の卒業生を対象にした調査（全国保育士養成協議会、2009）では、卒業後2年目の退職理由一位は人間関係で40.4%が回答している。また、現職保育者の中でも82.1%の人が人間関係で辞めたいと思ったことがあると回答している。以上のことから、ほとんどの職員は職場の人間関係に悩み、一度は退職を考えるとすることができる。

また、保育歴30年以上の4名を対象に半構造化インタビューを実施したところ、早期離職を抑制する要素は①子どもを捉える視点、②保護者の存在③保育者同士の仲間意識ということが分かった。また、継続を困難にする要素としては①若い保育者の人と関わる力の要因、②自分の適性や保育観に要因があることが分かった。

さらに、実際に卒業後3年勤務して退職した者を対象にインタビューしたところ、離職理由は保育に関しての語りは多くなく、主な理由として、人間関係の疲れに直面し、その状況から管理職や周囲のサポートが十分でなかったためだと考えられる結果となった

以上のことから、やはり離職に至る最も大きな要因として人間関係の問題が示唆される。

【継続、離職を分けるのは先輩のサポート次第】

また、就職してから離職を決断するまでのプロセスについて、時間の流れに沿いながら卒業後3～4年目の者12人を対象に半構造化インタビューを実施し分析した。

その結果、以下の心境の変化を感じていることが分かった。

「就職→慣れない仕事の負担 厳しい（と感じる）指導→人間関係の悩み→退職したい気持ち→職場の人への相談」

この一連の流れは継続、離職に関わらず経験していることが分かった。そこから、上司からの評価的サポートや同期からのサポートによる被需要感を感じることができれば新しい人間関係の構築により継続できるが、逆にそれらが不十分であったり、不安定な人間関係のままであると強い孤独感を感じ、結果離職に至るということが分かった。

上記のことから、入職者が退職を考えたときに、管理職や中堅保育者がいかに相談に乗り気持ちをサポートする役割ができるかが大変重要になってくることが分かる。

【今後の園と養成校の課題】

園としてできる対策

採用：分かりあえる同期がいる環境づくり

育成：管理職、中堅保育者からの評価・承認

養成校としてできる対策

卒業後のアフターケア、卒業生の育成

保育現場と養成校の連係した人材育成が今後必要になる。

【まとめ】

今後はトップリーダーそのものが動き回るのではなく、ミドルリーダーをどう育成し、どう生かしていくかが離職防止、定着促進のカギとなる。ミドルリーダーが後輩一人一人の個性を理解し優しく丁寧に指導すること、業務外でも上下の関係を越えたコミュニケーションがとれる環境を作り保育者間の仲間意識を強めること、これらによって離職防止や定着促進の効果が期待できる。

<研修②内容>

「離職防止と定着促進を考える」

講師：平 幸次氏・ゆびすい労務センター 特定社会保険労務士

【法律改正をいち早く捉える】

現場教員の意見・気持ちを認識する必要がある。円満退職であったはずの者でもしばらくして残業代や精神的慰謝料の請求が来ることがある。在職中の退職理由と退職後の退職理由のアンケートにおいて、日頃の何気ない言動がパワハラ、セクハラに変わっていくようである。

平成 31 年 4 月の法改正（働き方改革）では、長時間労働の改善・非正規と正社員の格差是正・高齢者の就労促進が 3 本柱であり、1 分単位で発生する時間外や休日労働に対する超過勤務手当も各園が対象である。また、有給休暇は 10 日以上取得権利がある従業員には最低 5 日の有給休暇を与えなければならず、計画的に付与する場合には協定書が必要となる。さらに、労働時間の状況を客観的に把握するためにタイムカードや IC カードなどが必須になる。「勝手に残っている、早く帰りなさいなど」は禁句となり、業務改善によって労働時間を変化させることが求められる。これからは「有給消化 100%、時間外労働 0 時間」となるような労務管理をしてゆくことが求められる。

【離職防止と定着促進のために】

- ・離職防止の具体策として、労働時間の削減・職場の雰囲気改善・労働条件の改善がある。
- ・労働時間の削減のために、会議の見直し・行事の見直し・書類等業務量の見直しが挙げられる。

職場の雰囲気改善のために、教え方と声掛けが重要である。先輩の姿を見て学べ、と書いていた時代は過去であり、けなさずに誉める声掛けをして、相手の心理をよみ、プラスの表現を用いた教え方が求められる。新年度採用の教職員が辞めたいと思う時期は 6 月であり、この時期に適切な面談をすることが離職防止につながる。また、コミュニケーションは、

相手が理解しているかが問題であり、相手が主役となる。コミュニケーションでは、自分が「何を話したか」ではなく、相手に「どう伝わったか」が大切である。

労働条件の改善では、給与体系の見直し、休日・休暇の見直しで年間120日以上の休日は標準になるであろう。また、福利厚生の見直しでは、インフルエンザ予防接種の費用を負担するなど保健衛生面を強化したり、ICT化が広がることで、教職員の負担軽減に繋がるが、その利用については個人差(PCよりもスマホやタブレットに慣れ親しんでいる若手とどちらも苦手のベテラン)があるので、講習会を実施したり、職場環境改善につながる研修会の開催が考えられる。

【まとめ～やりがいを与えるために～】

働き続けたい職場づくりを意識して、何のために働くのか目的を明確にすることが大切である。やりがい・共感・達成感・尊敬・誇り・信頼・感謝をキーワードにこれらを満たす組織作りを心掛けることである。選ばれる園の取り組みとして、「職員満足⇒定着率UP⇒教育レベルの維持・向上⇒保護者・園児が満足⇒給料UP⇒職員満足」のサイクルが辞めない組織であり、この上に働き続けたい組織があると考えられる。

【研修の成果】

参加人数70名

参加者アンケート(5段階評価)

Q1. 離職防止に役立つ内容であった。(4.29ポイント)

Q2. 離職に至る要因について理解が深まった。(4.25ポイント)

Q3. 定着促進のための取り組みについて理解が深まった。(4.24ポイント)

Q4. 労務管理について理解が深まった。(4.60ポイント)

Q5. 働き方や労務管理の見直しをするきっかけとなった。(4.62ポイント)

(有効回答数63件)

(研修会の様子)



『離職防止と定着促進のための研修会（中堅教員対象）』

日時 平成 30 年 12 月 10 日（月） 15：00～17：00

会場 千代田区・A P 市ヶ谷 Learning Space

<研修内容>

「中堅教員のリーダーシップとコーディネート、コーチング力を考える」

講師：大澤 力氏・東京家政大学教授

加藤繁美氏・東京家政大学教授

【講師（大澤力氏）自身の私立幼稚園で勤務した経験談】

現在は東京家政大学で教鞭を振るっているが、それまでは幼稚園教諭として3園ほど勤務したことがある。この経験は現在の仕事においても大変役に立っている。

3園のうち、2園で主任を務めた。当時としては男性の一般教諭さえ珍しかった時代であった。

はじめに勤めた園は幼少連携を当時から進めていたり、保育には家庭と同じく父たる男性も配置すべき、という考えのもと男性教諭も複数勤務していたりする、進歩的な園だった。

28歳の時に初めて担任を持つことになったが、それまでは全く異なる仕事をしており、環境の変化や、思っていたことと現実のギャップに苦労した。結果として主任と意見が合わず、約2年で辞めることになった。

次に勤めた園は、ソニー経営者の考え方を基幹にもつ、ノングレード・オープンの子育の色が非常に強い、斬新な園であった。ここでは2年目から主任を務め、またバスの運転手も兼任していた。

他の職員と話し合いながら最終的には主任である私がほぼ全ての保育をコーディネートしていた。

園長は性格的に合うところもあり、働きやすい環境ではあったのだが、途中、教員養成校での研究・授業の話を頂きそこで話し合い、この園を辞めることになった。

次の園では専門学校の非常勤講師と併行して主任を務めた。仏教保育の流れにある幼稚園で、今まで勤めた個性的な2園に比較すると一般的な保育を行う幼稚園だった。

3つの園に勤めて思うのは、まず様々なタイプの園を経験でき、知見が広がったことは良かった。またこの園においても園長の考え方・姿勢に共感して子ども・保護者が入園を決めるのであり、それには敬意を持ちつつ、よく考えて必要だと感じた場合は園長を含めた上司に意見することもあった。

本日の参加者におかれてもそうだろうが、うまく行くとときとそうではないときがあり、苦しむこともあったが、総じてかけがえのない経験をさせてもらったと思う。

【参加者によるテーブルごとのワークショップ】

リーダーシップには4つの次元がある。

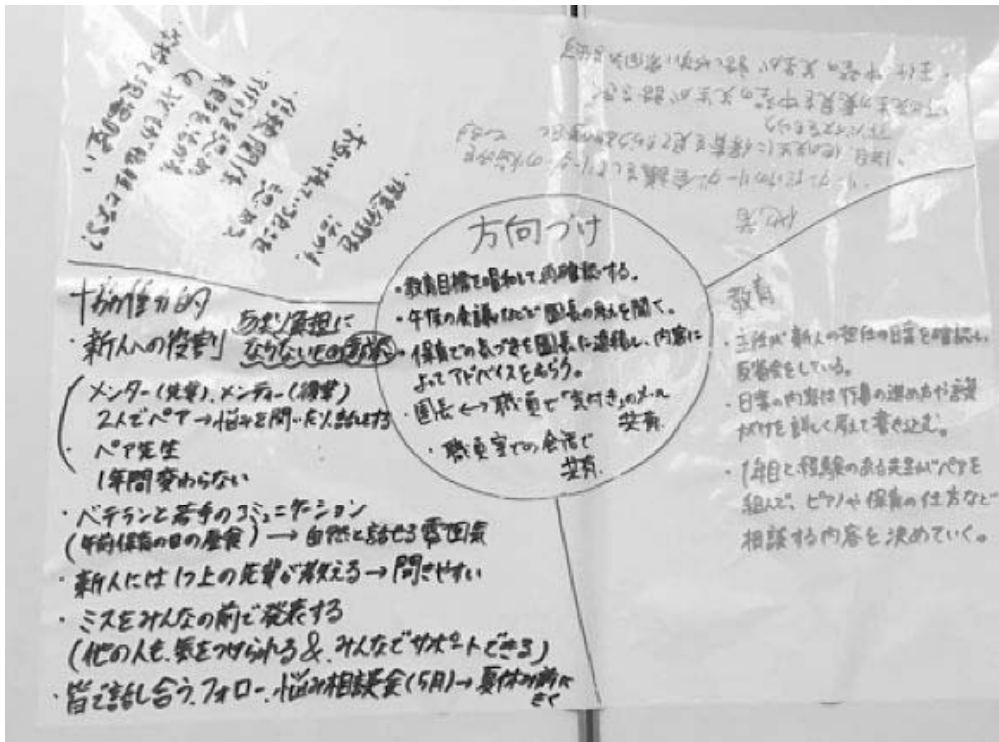
a 方向付け b 協働的 c 他者を力づける d 教育

テーブル（6名程度）ごとに上記4つから1つの次元について担当し、テーブル内でディスカッションする。まとまったら1名を残し、各々が他のテーブルへ話を聞きに行き、最終

的に自分のテーブルに戻り、他のテーブルの意見も共有した上でまとめる（ワールドカフェ形式のワークショップ）。

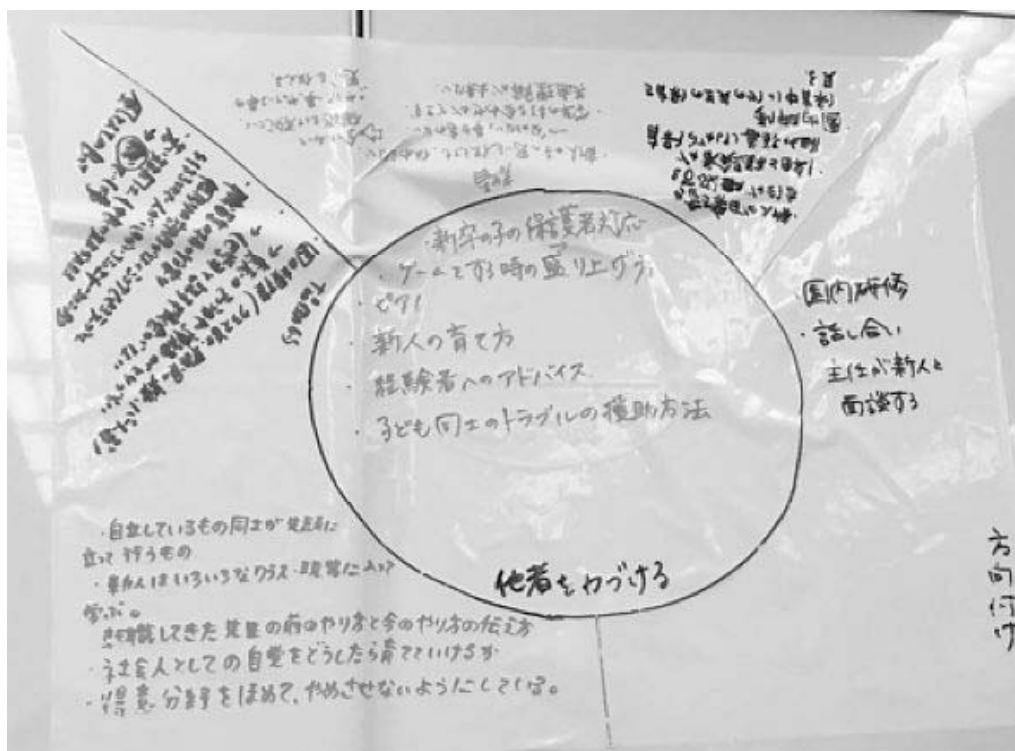
各テーブルでのまとめの例示

例1 「方向付け」グループ



例2 「他者を力づける」グループ

例) 「協力的」グループの発表



一番印象に残ったこととしては「悩み相談会」を5月に園長を含めて全員で行う。新人の悩んでいることや困っていることをそこで救うようにする。また指導する方にも指導の仕方についてのフィードバックがあるので、職員全体の向上のきっかけになっている。とかく「話しやすい雰囲気・空気を作る」が課題であると感じた。

例)「他者を力づける」グループの発表

職員一人一人が何をしているのか、ということリーダーが把握していることが重要。新人が分からないまま明後日の方向に仕事を進めてしまっている、お互いの進捗が見えていればそこで修正したりヘルプに入ることができる。ただ職員数が多くなればなるほど難しくなる、という側面もある。

例)「方向付け」グループの発表

どこの園に関しても細かい方法に違いはあるが、先輩と後輩がペアになっていて話し合っている。

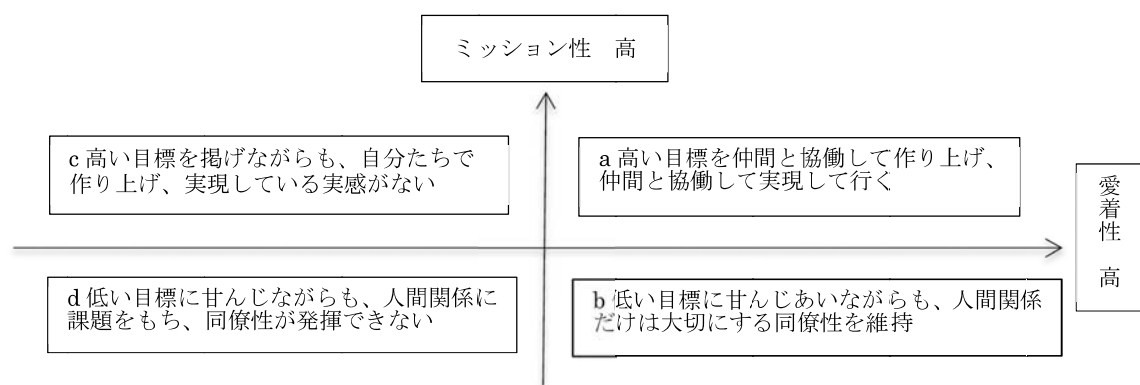
1年目の新人に与える仕事の量については熟考が必要に思う。仕事の配分によっては潰してしまうこともある。

途中で悩みを解決してあげる時間・機会の設定が重要。

【成果の発表と加藤繁美先生によるまとめ】

職員が短期で辞めてしまう事例に悩んでいる園も多いと聞く。この件については様々な調査が行われているが、離職する人の行動より、離職しない人の行動（仕事を続けたいと思う理由）に着目すると面白い。離職をしない人は端的に言って以下の2つのことを自覚している。

- ① ミッション性：仕事に社会的な意味を見出し、高く自覚・意識するか
- ② 愛着性（同僚性）：自分の園に対する愛着



上記図の“a”が理想的な状態。最終的に協働的なリーダーシップを発揮していくには、全ての保育者の主体性を育て自立を促しながら、横の繋がりを太く維持していくことが必要。

またこれからの時代を迎えるにあたり、幼児教育もキーワードとなってくるのは多様性の受容（ダイバーシティ）であることは間違いない。ボーダーの子は元より外国籍の子どもなど、保護者・子どもも価値観が異なる人を受け止めていくこと。これは一つの園が守ってき

た伝統や文化これを軽んじるものではない。その上で、どう多様性を加えていくかという視点を持ち実践していくことが肝要である。

すでに様々な議論がされており、方法論が存在し、確立もされつつある。また世代が若い人の方がこのような世の変化を肌で感じ取っているように見受けられる。そういった感覚を現場リーダーが吸収し、全体に共有していく立ち回りが必要になることもある。

【研修の成果】

参加人数 96名

参加者アンケート（Q2～Q5 は5段階評価）

Q1. 参加者の平均経験年数（15.9年）

Q2. 離職防止や定着促進について理解が深まった。（4.02ポイント）

Q3. リーダーシップやコーディネートについて理解が深まった。（4.08ポイント）

Q4. 自分（中堅職員）が自園で果たす役割について理解が深まった。（4.16ポイント）

Q5. 自園の「離職防止や定着促進」に生かすことのできる内容であった。（4.04ポイント）

（有効回答数90件）

（研修会の様子）



4-2. ICTを活用した教職員の労務改善事例

【メール配信を活用した情報提供】

1. 保護者への映像提供

園児の負傷の様子を、写真をメールに添付して報告する。保護者にとって口頭の説明よりけがの状態を把握しやすくなり電話でのやりとりの時間が短縮された。

2. 保護者への給食メニューや園行事等の連絡

メールの活用により印刷物が減少し、印刷・配布よりも担当教員の負担が軽減、また、即時性も向上した。

3. YouTube等の動画配信利用

各保育室のタブレット端末で映像を描画・造形、劇遊び等の教材として、園児たちに見せる。

研修の映像を教員に配信して研修内容を共有する



【アプリによる利便性の向上および負担軽減】

1. 園児管理

タブレット端末での保護者による簡単な操作で園児の入退室時間の管理および出欠早退遅刻の管理を行う。

出席簿・学籍簿の自動作成、欠早退遅刻に関する電話の本数の減少し、緊急時の登園児数確認の教職員と保護者とのやり取りが不要になる。



2. 園児の生活記録

園児個別データの集積により保育日誌、指導要録への記入が効率化

3. 販売管理

保護者がタブレット端末のボタンをタッチすることで、預かり保育の入退室時間の管理やそれに伴う預かり保育料の請求処理、決済処理、会計データの集計処理が行える。

また保護者が自分のスマートフォンから学用品・園服・行事写真等の発注でき、その後の請求、決済、会計データの集計まで一括処理することで教職員の負担（写真掲示、注文書、料金の現金処理）が無くなる

4. 各種補助金申請に係るデータ集計

【自園のICT（情報伝達技術）化についてのまとめ】

ICT化による労務改善の時間短縮効果は、多くが事務作業面で見られ、教育・保育面での労務改善につながる事例は少なかった。

その中で教育・保育現場でのICT化のニーズは、子どもについての情報の記録や保育内容の記録等の省力化、および保護者又は保育者とのコミュニケーションツールとしての活用等が挙げられる。

しかし、ICTツールの技能がまちまちの教職員にとって、ハード・ソフト両面でのさらなる利便性の向上が求められている。音声入力の精度の向上や、機器を使用したいときから使用するまでの時間短縮、および機器使用後のデータ管理作業の簡便さが必要である。

更には、AIや顔認証システムの低廉化が進めば園児の位置確認情報から保育活動の分析や計画・立案に利用出来、防災・防犯への活用にも利用可能と思われる。

ただし、ICT化により効率化・省力化が進んだ場合、現状よりさらなる労働負担が生じてしまえば、ICT化の本来の目的(保育により注力できるための環境づくりや人材育成)を逸脱することになる点も十分に考慮すべきである。

4-3. 幼稚園就職のための冊子の配布効果と実績

幼稚園教諭養成校と私立幼稚園との交流会(平成31年2月実施)において、養成校担当者に配布を行い、冊子の感想を伺うと、インターネット等を通じての職場探し、園の情報収集が主流になりつつあるが、紙媒体によるアナログ的なフリーペーパーの活用は、学生が手にしてじっくりと目を通すことできる。また、人生の大きな分岐点である就職活動において、展開するツールのひとつとして大いに役立つと思われ、就職ガイダンス等でも使用したいなどの声が寄せられた。

また、冊子を手にした方に行ったWebアンケートから「幼稚園の就職に役立つと思った」などの意見が寄せられた。

最終的に7000部を発行し、首都圏の養成校約140校及び関係園等に対して配布を行った。(39P～43Pに作成冊子より一部抜粋)

4-4. Web活用の成果

広報としてのWeb活用は、インターネット上に設置する立て看板のようなものであり、看板がどれほどの成果に結びついたかを知るのには難しい側面がある。IT時代には、情報ソースとなるチャンネルは多様化しており、複数あるきっかけの一つでしかない場合も多いものと思われる。したがって、どれほど学生の就職に結びついているのかを把握するのは困難である。

しかしながら、保育士需要の高まりと慢性的な人材不足にある中、「幼稚園の先生」という就職の選択肢があることを広く知らせ、認知の拡大を図る必要は変わらず、インターネット上で幼稚園教諭の仕事の魅力をPRしながら、就職・求人情報や幼稚園情報(連絡先、所在地等)の提供、オンラインでのアンケート回収等、引き続き積極的なWeb活用が求められている。(44P～47PにWebの拡充内容を一部掲載)

調査研究を終えて

調査研究の二年目を終えて、各幼稚園が教員確保のため、賃金の引上げや業務内容の見直しなどを行い、積極的な処遇改善に取り組んでいるにも関わらず、人材確保に結びついていない現状が明らかになった。

これは、国が待機児童対策として、保育士の賃金水準の引き上げや手当の加算など、保育業界に積極的な処遇改善を働きかけているという社会的な風潮から、学生が幼稚園教諭よりも保育士の方が優遇されていると感じ、就職先を選択していることも推測される。

そのため、多くの園で教員不足に対する危機感を感じており、新規採用の継続や離職防止と定着促進に向けた取り組みが行われていた。幼稚園団体としても幼稚園教諭の処遇改善に向け、子ども・子育て支援新制度の付帯決議に則った私学助成の充実や、公定価格の見直しを国に対して繰り返し申し入れるなど、幼稚園教諭の社会的地位の向上に努めてきた。しかし、人口減少社会に伴う幼児人口の減少や、働き方の多様化の影響もあってか、幼稚園就園率も減少し、各園の収入も減少してきている。そのような状況下にあっても各園が処遇改善に取り組み、日本の未来を託す子ども達の教育の継続に向けた努力が、結果的に財政面を圧迫し、逆に運営の継続性を脅かす原因になる可能性がある。

今後は、財務内容と教員の処遇改善の均衡をはかりつつ、業務内容の見直しを進め、日本の将来を託す子ども達への幼児教育の充実と、幼児教育現場で働く幼稚園教諭の社会的地位の向上を社会に発信する場を設け、人材確保および定着促進を一層はかかっていく必要がある。

また、退職した教員が再就職しやすい環境整備も整え、幼稚園教諭という職業が一生の仕事として社会的にも認知される取り組みにも力を入れていきたい。

調査研究の具体的な成果だが、ICTの活用については、初期費用や教員の世代によるデジタル機器の習熟度、個人情報の管理、運営上のセキュリティ面の整備など、いくつかの問題点に加え、園児の出席管理システムでは、入力データの確認作業が必要になるなど、事務負担軽減の目的に反して、新たな業務が発生する問題点も判明した。また、ICT利用のための人材や教員への研修が必要となることも明らかになり、導入にあたっては事前にメリットとデメリットを理解して導入をしなければ、幼稚園の人材不足解消に必ずしも繋がらない

ことが読み取れた。今後は教育面でもICTの活用に社会的興味が増すことも予想されるが、幼稚園本来の目的である「教育の質」をいかに担保するのも大きな課題である。

前年度から継続して取り組んできた、学生向けの就職特別冊子とWebの活用は、内容を精査し充実を行った結果、まだ改定できる部分もあるため、今後も継続して学生の目線に立った取り組みを続けていく。特にWebの活用については、養成校も就職サイトに目を向け始め、学生や幼稚園にも使用を促す傾向が現れてきたので、内容の充実をはかっていくことが必要である。

そして、新規雇用や継続雇用の促進を目指し、二回にわたり展開した「離職防止と定着促進のための研修会」は、離職防止や定着促進に役立つ内容であるなど、受講者から一定の評価を得た。さらに、来年度に向けては「積極的かつ発展的に雇用促進に向けた意識改革に繋げるためのシンポジウム」を養成校学生や潜在保育者（保護者や地域住民など）を対象に展開することを試み、事業の発展をはかりたい。

東京都私立幼稚園連合会
幼稚園の人材確保支援事業
調査研究実行委員会