

令和元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

(令和2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. ようちえんのせんせいになるためのシンポジウムの開催・・・・・・・・ 3
- 2-3. 幼稚園教諭になるためのシンポジウムⅡの開催・・・・・・・・ 3
- 2-4. 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子の企画・・・・・・・・ 3
- 2-5. Webコンテンツの拡充・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

### 第3章 調査研究と分析

- 3-1. アンケート調査の分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3-2. 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子の調査分析・・・・・・・・ 8
- 3-3. Webコンテンツ拡充に向けた調査分析・・・・・・・・・・・・ 12

### 第4章 調査研究事業の実施と考察

- 4-1. アンケート調査の考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 4-2. ようちえんのせんせいになるためのシンポジウムの実施と成果・・・・・・・・ 19
- 4-3. 幼稚園教諭になるためのシンポジウムⅡの実施と成果・・・・・・・・ 22
- 4-4. 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子の配布効果と実績・・・・・・・・ 24
- 4-5. Web活用の成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

- 調査研究を終えて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

## 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。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するとともに、文部科学省の本委託事業を3年間実施し、新規採用者の促進や離職防止や定着促進に働きかけをしてきた。しかしながら、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、約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、教員の離職要因となる労務環境や業務内容の改善・効率化を図り、離職防止と定着促進への有効な対策を探る（離職防止・定着促進）。幼児教育・保育学生に対して情報提供の充実を図りながら、学生の就職に対する不安感軽減に努め、私立幼稚園就職へ繋がるきっかけを作る。また、学生を始め、幼稚園に就職を希望する全ての方々に対して、幼稚園で働くことをテーマにした「幼稚園就職シンポジウム」を開催し、社会全体に幼稚園の仕事内容や働きがいの魅力を広め、新規採用の促進につなげる（新規採用促進）。さらに、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

加盟園における人材確保の現状、教員の離職する状況について把握すべく、今年度も引き続き同じアンケートを実施することとした。委託事業3年目ということで、何か特徴的なことが見えてきているのか、分析・考察を行うことにより、離職防止や定着及び新規採用の促進に向けてつなげていく。

さらに今回、アンケート結果をもとに詳細を東京都私立幼稚園連合会経営委員会所属の先生方に協力いただき、追加調査を行っている。

### 2-2. ようちえんのせんせいになるためのシンポジウムの開催

学生をはじめ、幼稚園に就職を希望する全ての方々や、社会全体に幼児教育の重要性だけでなく幼稚園教諭という仕事の意義や価値、魅力を伝えることを目的として、シンポジウムを開催する。

また、多様な支援を必要とする子どもの可能性を引き出すために、高い専門性をもった教師が求められる今後について考える。

### 2-3. 幼稚園教諭になるためのシンポジウムⅡの開催

学生、幼稚園教諭、養成校関係者、幼稚園教諭経験者、幼稚園保護者、その他一般の方々を含めて広く参加者を募り、幼児教育、幼稚園教育、家庭環境の重要性を示す。シンポジウムを通じて、幼稚園教諭の仕事の意義の高さを幼児教育・保育関係者のみならず一般の方にも広く伝えることで、学生や未就労の幼稚園教諭有資格者の幼稚園への就職希望者を増やし、かつ現役幼稚園教諭の離職防止・定着促進も図ることを目的に開催する。

### 2-4. 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子の企画

学生の興味を抱く情報媒体として、スマートフォンの普及に伴いホームページ等のWeb媒体の活用及びフリーペーパー（無料小冊子）の配布が挙げられる。近年、各養成校のキャリアセンターにおいても、人材登録派遣業者、学生向けの幼稚園情報提供業者によるフリーペーパーが就職活動における情報収集に役立っているという。過去2年間に渡り2回の発行となった、本委員会における幼稚園教諭の特色を際立てたフリーペーパー（無料小冊子）の作成、発行は、各養成校における就職ガイダンス等でテキストとして使用され、追加配布の声が寄せられるなど、より一層、学生が私立幼稚園の就職活動において役立つツールとなるのではないかと考えた。作成に向けて、過去2回発行のフリーペーパー（無料小冊子）の養成校及び学生の反応、幼稚園教諭養成校と私立幼稚園の交流会において行われた養成校担当者との意見交換会の情報を中心に検証し、必要な情報の精査を行うことにした。

### 2-5. Webコンテンツの拡充

身近な情報収集ツールとしてのスマートフォンが定着し、学生も気軽にインターネット上の情報にアクセスできるようになっていることから、Webコンテンツの拡充は人材確保事業においても重要なウェイトを占めている。幼稚園への就職に興味を持ち、関心を寄せる学生に少しでも使いやすい情報ソースとして機能させるべく、コンテンツをWeb拡充することとした。

## 第3章 調査研究と分析

### 3-1. アンケート調査の分析

令和元年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"/>			
賃金・待遇の見直し	<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"/>			
新卒採用活動を強化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
中途採用活動を強化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
パート等による人員補強	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
派遣職員の活用	<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"/>		
結婚・出産	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
介護	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
人間関係	<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"/>		
ストレス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
不明	<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。					

### 【調査概要】

調査内容：人材確保の現状について

回答対象：加盟園の設置者・園長等

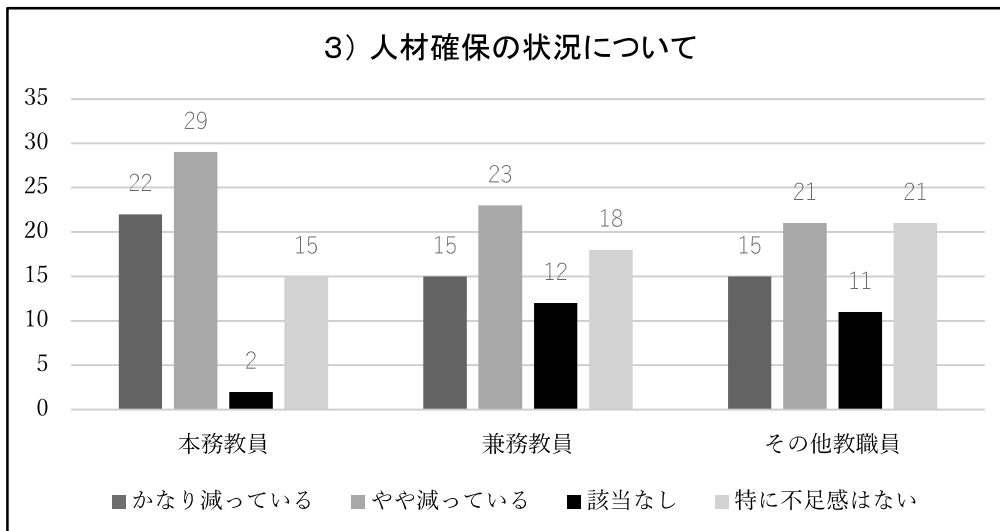
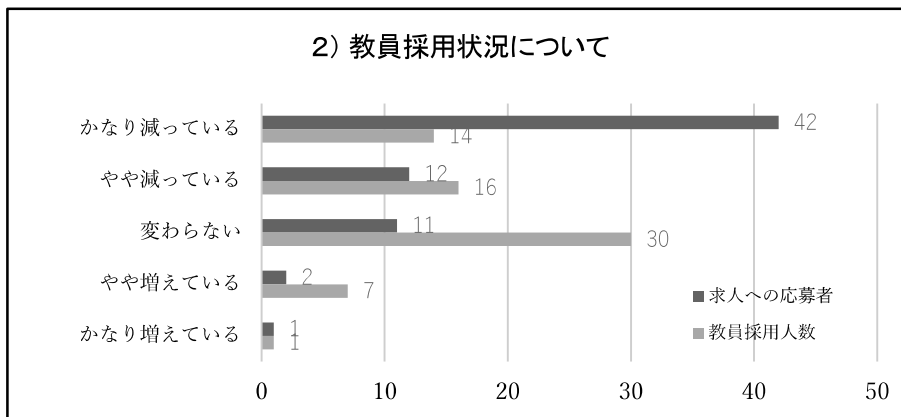
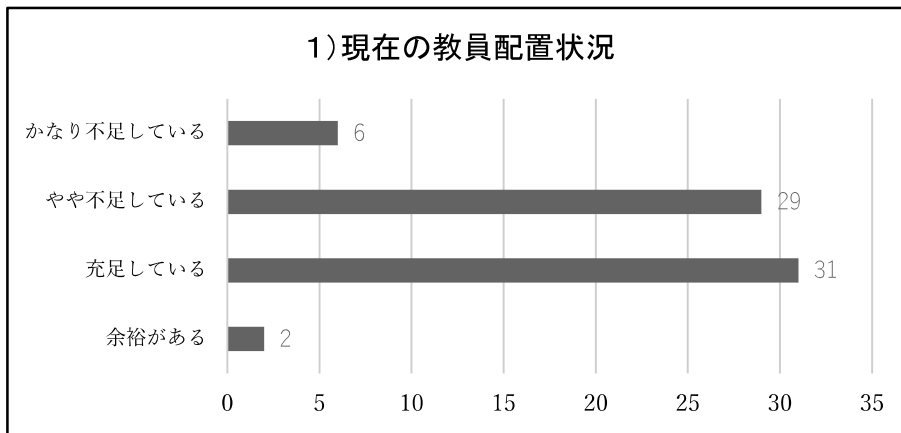
回答方法：東京都私立幼稚園連合会HPより回答

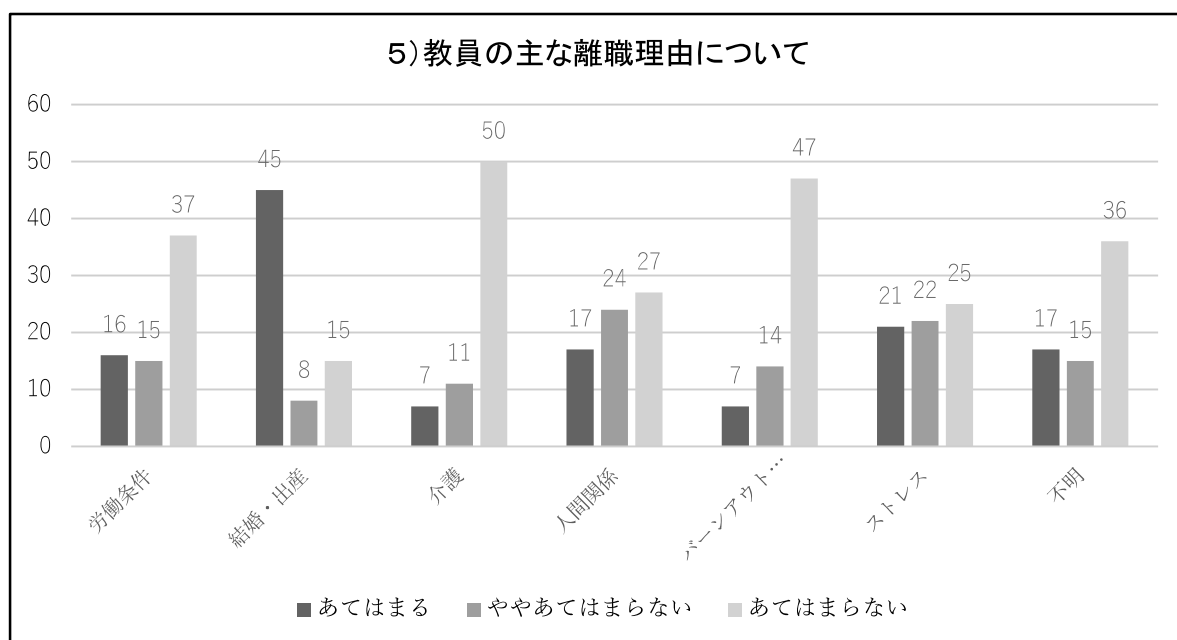
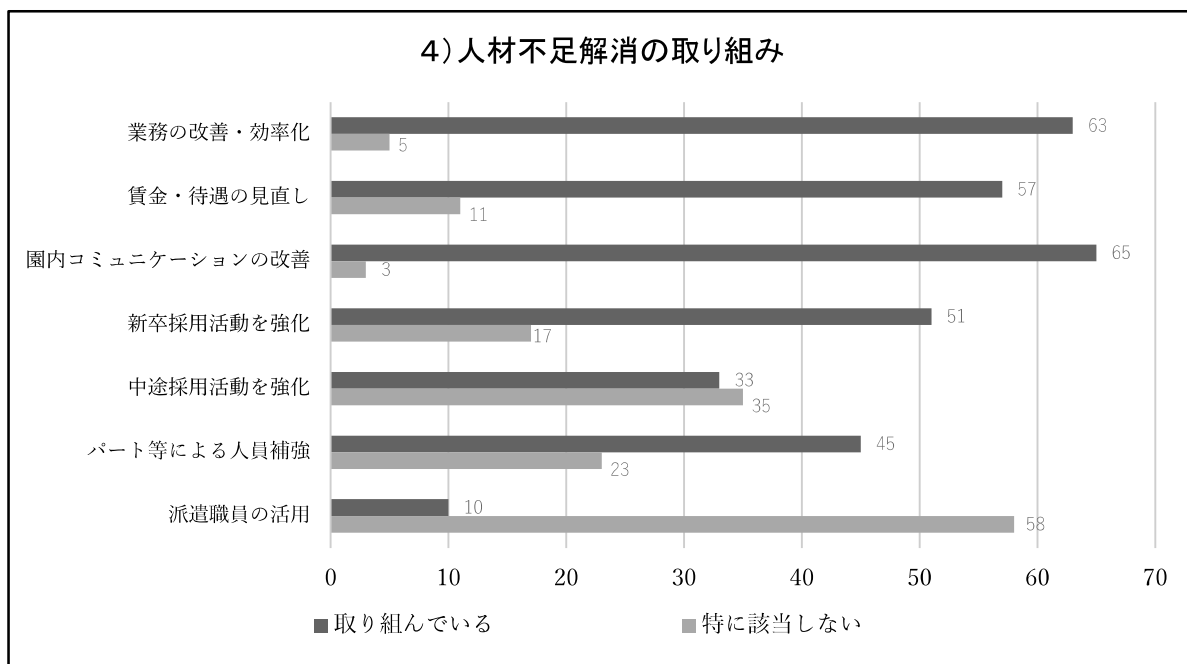
調査期間：令和元年7月23日～令和元年8月30日

回答数：68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）

- ・産休、育休のとりやすさ、時短勤務、勤務時間の改善のためのカリキュラムの削減
- ・給与や諸手当、また可能な限り就労時間等の相談に応じ、IT化を進めて業務の効率化を進める等、日常的就労環境を改善するようにしている
- ・コミュニケーションの改善
- ・ヒアリングを丁寧に行う
- ・育休産休制度
- ・園内の他学年とのコミュニケーションをよくする新人のサポート体制を強化する
- ・夏休み期間等を長期休暇へ
- ・各園の対応だけでは、足りなくなってきたと感じる人材配置基準の緩和、幼稚園教諭

免許の制度見直し、教員の負担軽減に向けた、保護者や社会的な理解等、社会的な対応策が必要と考える

- ・給与の待遇改善、教員のコミュニケーション改善
- ・業務内容の改善
- ・結婚・出産後も働ける体制づくり
- ・結婚後も勤続できる仕組み、報酬をあげる、残業を減らす
- ・個別の面談、管理職間での情報交換の機会を増やしている
- ・産休・育休の実績作り、業務効率化、先生からの要望ヒアリング等
- ・産休育休等有給など取りやすく、定時退勤、持ち帰りの業務をなくし、ベテラン保育士教員非常勤職員が、経験少ない職員をサポートしている
- ・仕事の効率化
- ・仕事の内容を整理し、勤務時間の短縮に配慮している
- ・事務職等を増やし業務量の軽減、仕事へのモチベーションのための研修の実施
- ・実習生の受け入れ
- ・宿舍借上げ支援事業を積極的に行っており、昨年から今日まで6名も利用者が増加しました、非常勤の教員の補充により、教員が有給休暇を取りやすい体制を取っている
- ・処遇改善
- ・処遇改善Ⅱの額について、年功序列での支給をせず、毎年変わる園内研究改善の役職でより支給することで、若手でも4万円もらえる仕組みづくり
- ・人間関係を円滑にし、働きやすい職場環境に心がけている
- ・定時退勤への業務改善、企業主導型保育所の設立、福利厚生への取り組み
- ・同僚性の向上を課題として園長、副園長が思案中
- ・悩みのある職員には、園長、理事長、同じ学年の教員などが話を聞いて、実際に援助の必要があれば援助にはいる様にしている
- ・普段から職員に話しかけ、表情を見て声をかけ、変化を見逃さないよう努める
- ・保育内容の見直し、定時帰宅日の設定
- ・幼稚園の仕事内容を子どもの保育のみと勘違いしている新規採用者がここ2年続いて離職している。事前に面接のときにも話しているが、養成校でも、保育の醍醐味だけでなく、他の仕事も当然あること、それも含めて仕事であるということを教えていただきたい

#### 【調査分析】

今年度も人材確保の現状について、昨年同様の調査を行った。回答園数が昨年度に比べ減少しているが、人材確保においては大きく変わっている点は見受けられない。

教員配置については、充足していない状況が続いている。その背景として、特別な支援を必要とする子どもに加え、診断を受けていない支援が必要と認められる子ども（いわゆるグレーゾーンといわれる子）が増加傾向にあり、教員の追加配置（加包含）が必須となっていることが挙げられる。また、新規採用後の人材育成面で、近年サポート体制の構築が求められ、そのための人員配置も必要となっている。そして、女性の社会進出が推奨されることで、産休・育休を取りながら働き続ける教員（男女問わず）の増加により、人員が不足する状況も起きている。



離職理由に関しては、若い世代の教員が多数を占める点から、結婚・出産が多くなるのは必然である。

昨年度の調査・研究結果に基づき、各園が人材確保のために、様々な努力や工夫を行っていることが見受けられ、特に人間関係やコミュニケーション部分の強化を重要課題としている。これは昨年度の調査研究結果を加盟園に公表したことと、研修会の実施を通して、人材確保の課題を広く周知した結果である。しかし、各園それぞれが業務内容を見直したり、教員の追加配置、産休・育休制度の充実に取り組んだりしていくには、それなりの予算措置が必要である。現状では、各園の地道な努力によって経営を行っているが、私立幼稚園という限られた予算の中では十分とは言えず、今後更に、行政の援助や制度の創設が必要である。

これからも各園の努力は引き続き行うとともに、そこだけに頼ることなく、養成校との情報交換や、行政への働きかけ、社会の意識改革も必要である。

### 3-2. 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子の調査分析

幼稚園就職のためのフリーペーパー（無料小冊子）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。

#### 【企画内容】

##### ◆全体

- ・全体の読み物構成として大きく3記事（意識調査、座談会、漫画）なのは読みやすく、読者である学生や養成校に評価いただいた一因であるため、今年度も予定。
- ・加盟園一覧はWebコンテンツで拡充したため、掲載を無くす。
- ・冊子自体の仕様（大きさ、紙質）について、大きさは昨年度同様で進める。

##### ◆各記事進捗

###### 特集1：意識調査

設問項目は基本的に変えず、加盟園の先生方を通じ在職員たちに改めてアンケートを取り直す。設問を変更しない意図は、読者である学生は毎年顔が変わるため目新しさを出す必要がないことや、毎年同じ質問を投げかけることで変化を把握できる。今回は前回の回答数を大きく上回るように周知をさらに広げて調査を行う。

###### 特集2：若手先生たちの座談会

メンバー新たに座談会を開催。今年の参加予定者は、「育休中教員、5年目2人、3年目2人、新人2名」の計7人を予定。また、今年の試みとして、質問者に東京家政大学の太田教授に加わっていただき、より多岐にわたる話題を展開する。内容も好評だったので、昨年度5ページ展開だったものを、7ページに展開にすることを検討。

###### 特集3：漫画で知る園見学と就活のヒント

漫画自体は完成された内容のため、一部見直して修正の上で掲載。

その他：巻末の「実は聞きたいQ & A」が学生に好評だったので、質問数をもう少し増やして拡充を予定。

◆意識調査（第一特集の分析）

- ・回答者数 432 名
- ・性別：女性 95%、男性 5%
- ・年齢：20-24 才：31% 25-29 才：23% 30-39 才：24% 40 才以上 22%
- ・経験年数：1 年目：19% 2-5 年目：36% 6-9 年目：14% 10 年目以上：31%
- ・現在の職位：担任：58% フリー：19% 主任：8% 園長、副園長：5% その他：10%
- ・最終学歴：大学・大学院卒：43% 短期大学卒：41% 専門学校卒：16%

Q 1 あなたはどうして幼稚園教諭になろうと思いましたか？（複数回答可）

- 1 位：小さい頃からの夢だったから（265 名）
- 2 位：子どもの成長を近くで感じたかったから（181 名）
- 3 位：資格を活かすことができるから（139 名）
- 4 位：幼児教育をやりたいかったから（123 名）
- 5 位：クラスの担任教諭になって教育活動をしたかったから（118 名）
- 6 位：人の役に立ちたいと思ったから（92 名）
- 7 位：自分自身を成長させたいと思ったから（58 名）

Q 2 就職活動を始めたのは、何月でしたか？

- 卒業年次の 10 月：32%
- 卒業年次の 11 月：24%
- 卒業年次の 12 月：9%
- 卒業年次の 1～3 月：14%
- 卒業年次の 8 月より前：9%
- 卒業年次の 4 月より前：5%
- その他：7%

Q 3 就職活動をするときの方針を教えてください

- 幼稚園へ就職すると決めていた：59%
- 幼稚園、保育園いずれかへの就職を検討していた：23%
- 幼稚園、保育園、一般企業いずれかへの就職を検討していた：14%
- その他：4%
- 小学校、中学校、高校教員希望での就職活動をしていた
- 児童分野で探していた
- 就活していない。すでに決まっていた
- 障害者施設
- 一度、一般企業へ就職後、免許を取得して教諭になった

Q 4 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？

1園：18% 2園：20% 3園：22% 4園以上：38% 0園：2%

※去年は4園以上が15%だったのでかなり沢山の数の園見学に行く方が増えていそう。

Q 5 就職を決めるまでに何園の採用選考を受けましたか？

0園：9% 1園：70% 2園：16% 3園以上：5%

※昨年とほぼ横ばい。

Q 6 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)

1位：なぜこの園を受けたのか(302名)

2位：なぜ幼稚園の先生になりたいのか(232名)

3位：自分の長所や短所(229名)

4位：ピアノはどれくらい弾けるか(199名)

5位：学生時代に頑張ったこと(141名)

※去年は、4位のピアノは外されている。

※5位以降

6位：将来どんな先生になりたいのか(130名)

7位：担任を希望するかどうか(62名)

Q 7 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)

1位：内定がもらえるかどうか(231名)

2位：ピアノが上手に弾けるかどうか(143名)

3位：園の実情がわからない(132名)

4位：どうやって選考を受ける園を決めれば良いかわからない(111名)

5位：面接対策に何をすれば良いかわからない

※去年と順番含めベストは5同じ。

※5位以降

6位：本当に幼稚園教諭になっていいのか(79名)

7位：1年目にどんな仕事をするのかわからない

その他

担任を本当にできるのか

初めての一人暮らしと仕事が両立できるか

自分のアピールがうまくできるか

自分が理想とする教育内容や保育者像と相違がないか

Q 8 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)

両親、親戚など(310名)

学校の友人、先輩など(240名)

学校の就活課オフィス(188名)

就活中に知り合った知人（10名）

SNS（10名）

大学の先生（6名）

Q9 就職が決まったのは何月でしたか？

卒業年次の9月：7%

卒業年次の10月：32%

卒業年次の11月：25%

卒業年次の12月：9%

卒業年次の1～3月：14%

卒業年次の8月より前：13%

※卒業年次の8月より前に決まっている割合が8%減っており、就活の後ろ倒しを感じました。10月に決まっている方がもっとも多かったです。去年よりも7%増。

Q10 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）

1位：職場の雰囲気（387名）

2位：給料（280名）

3位：勤務時間や休暇日数などの条件（278名）

4位：園の教育方針（247名）

5位：立地（230名）

6位：園長先生の人柄（222名）

7位：園庭をはじめとした教育環境（142名）

8位：口コミ、近隣での評判（93名）

9位：園児数（92名）

Q11 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）

学校のキャリアオフィス（307名）

リクナビ、マイナビ、ココキャリなど（88名）

先輩や友だちの口コミ（83名）

就職活動イベント（74名）

学校独自のサイト（19名）

その他

ハローワーク、ゼミの先生からのアドバイス、園のHPといった意見も複数

「その園で実習した学生のまとめをみて園の雰囲気を知った」といったイマドキな意見もあった。

Q12 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。

非常に充実している：55%

まずまず充実している：34%

どちらとも言えない：8%

あまり充実していない：2%

全く充実していない：1%

### Q13 エール

子どもの未来に貢献できる素敵な仕事です。

子ども達と一緒に過ごす時間は、自分自身を高められる時間であり、癒しを貰える時間です。

自分の目でたくさんの方のことを学んで就職活動に活かしてください。

色々な園に見学に行って、色々な人から色々な話を聞いてから決めた方がいいと思います。

ご縁を大切に。一生に一度だけです。

自分に合った園が見つかりますように。

ピアノが苦手な人は学生で時間が沢山あるうちにピアノを習い、ピアノに慣れておくと就職してからとても役に立つのでお勧めします。

いいこと、苦しいことありますが、他にはない素敵な職業です。

自分の保育観、信念など共感できる場所を選ぶことが長く続けられる秘訣でもあると思います。そのため、就職活動は早めに行動した方がいいと思います。

たくさん園見学をして一人だけでなく周りに相談しながら決めた方がいいと思います。

自分のなりたい教諭像を信じて、それに近づく為の努力を惜しまずに、働き続ける覚悟を決めてください。

自分を安売りせず、今本当に入りたいところを見つけてください。

みなさんの夢が叶い、素敵な保育者になれますように。

誰かの為に心を使える、素敵な先生になってください。

色々な園があつて迷うと思いますが、どの園に就職してもたくさんの経験ができ、学べるので恐れずに頑張ってください。

どこへ就職しても、挨拶と報連相が大切です。

幼稚園の先生になることがゴールになっていないかもう一回考えて、その先に何がしたいのかを再確認してから就活に臨みましょう。

きっと自分に合った幼稚園を見つけられるはず。頑張ってください。

子どもが好きだという熱意は大事にしてほしい。笑顔と明るさを常にもち、前向きに頑張ってください。

働いている先生をぜひ見てください。きっと「ここで働きたい。」と、ビビッとくる幼稚園があるはずです。

最初は不安や悩みがあつて当たり前。周りには支えてくれる人がいることを忘れずに、前向きに努力してチャレンジしていきましょう。

素敵な先生になれるよう、応援しています。

### 3-3. Webコンテンツ拡充に向けた調査分析

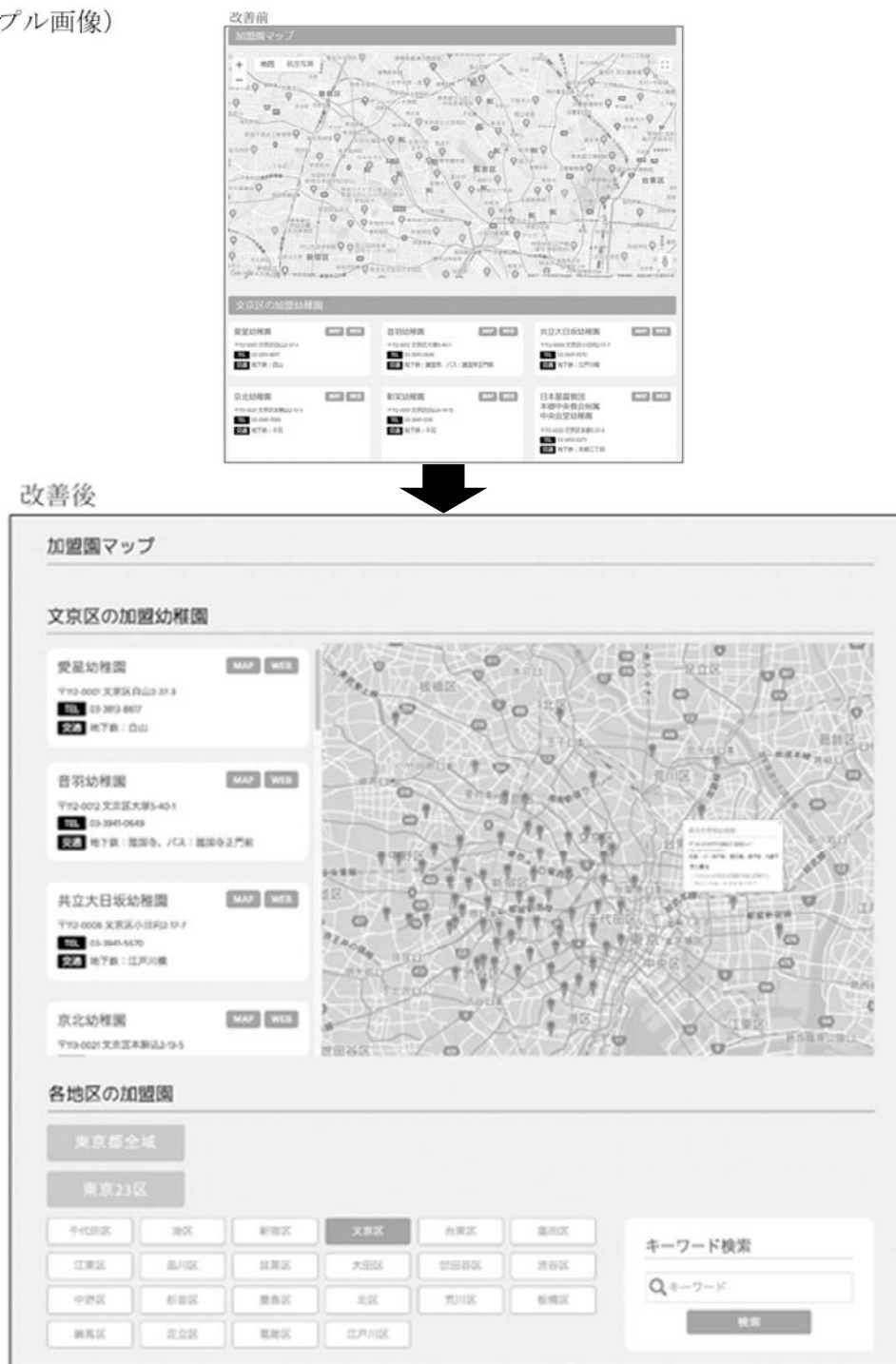
インターネットを活用した情報収集は、老若男女を問わず広く浸透しているが、量と質のバランスが取れているとは言えず、すでに飽和状態であるようにも見える。信頼性を担保して、膨大な情報の中で埋もれることなく、有用な情報ソースとしてのWebコンテンツ拡充や継続的配信、ユーザーインターフェイスの改修と使い勝手の向上が幼稚園の人材確保に大

きく貢献するとの仮定及び調査に基づき、Webコンテンツの拡充を行うこととした。

### ①園情報一覧表示及びMAPアイコンの挙動

- ・園情報一覧がマップの左側に表示されるよう変更することでレイアウトを見やすくする。
- ・幼稚園のMAPアイコンをクリックすることで、ピンをクリックした際の挙動（＝ピンに園情報が表示される）と同様になるように変更したことにより、幼稚園名や住所からマップ上で所在地を確認できるようにする。

(サンプル画像)



## ②小冊子コンテンツのWeb配置

- ・小冊子項目をサイトのメニューとしてコンテンツ増大する。
- ・小冊子のPDFを配置するのではなく、見やすくWebレイアウト用に再構築した上でページ化を図る。
- ・マンガ部分は簡易ビューワーで読めるようプラグイン実装することで、本のページをめくるように表示させる。

(サンプル画像)



③幼稚園求人一覧ページに絞り込み条件追加

・幼稚園側の求人情報を学生が絞り込み検索できるように、登録時の項目を追加する。

追加項目例：

- 急募 未経験OK 経験者優遇 ママさん歓迎 週2～3日OK 短期or短時間OK  
駅近 マイカー通勤OK

(サンプル画像)

求人情報一覧

加盟園の方へ  
求人掲載申し込みフォーム

キーワード検索  
検索

Q 地区から探す

東京23区

- 千代田区 中央区 港区 新宿区 文京区 台東区
- 墨田区 江東区 品川区 目黒区 大田区 世田谷区
- 渋谷区 中野区 杉並区 豊島区 北区 荒川区
- 板橋区 練馬区 足立区 葛飾区 江戸川区

東京23区外

- 八王子市 立川市 武蔵野市 三鷹市 青梅市 府中市
- 昭島市 調布市 狛江市 町田市 小金井市 小平市
- 日野市 東村山市 国分寺市 国立市 西東京市 福生市
- 瑞穂町 東大和市 武蔵村山市 清瀬市 東久留米市 多摩市
- 稲城市 あきる野市 日の出町 羽村市

Q 雇用形態から探す

正規職員 パート職員

Q こだわり条件で絞り込む

- 残業少なめ  土日休み  未経験OK  マイカー通勤OK
- ママさん歓迎  駅近  ブランクOK

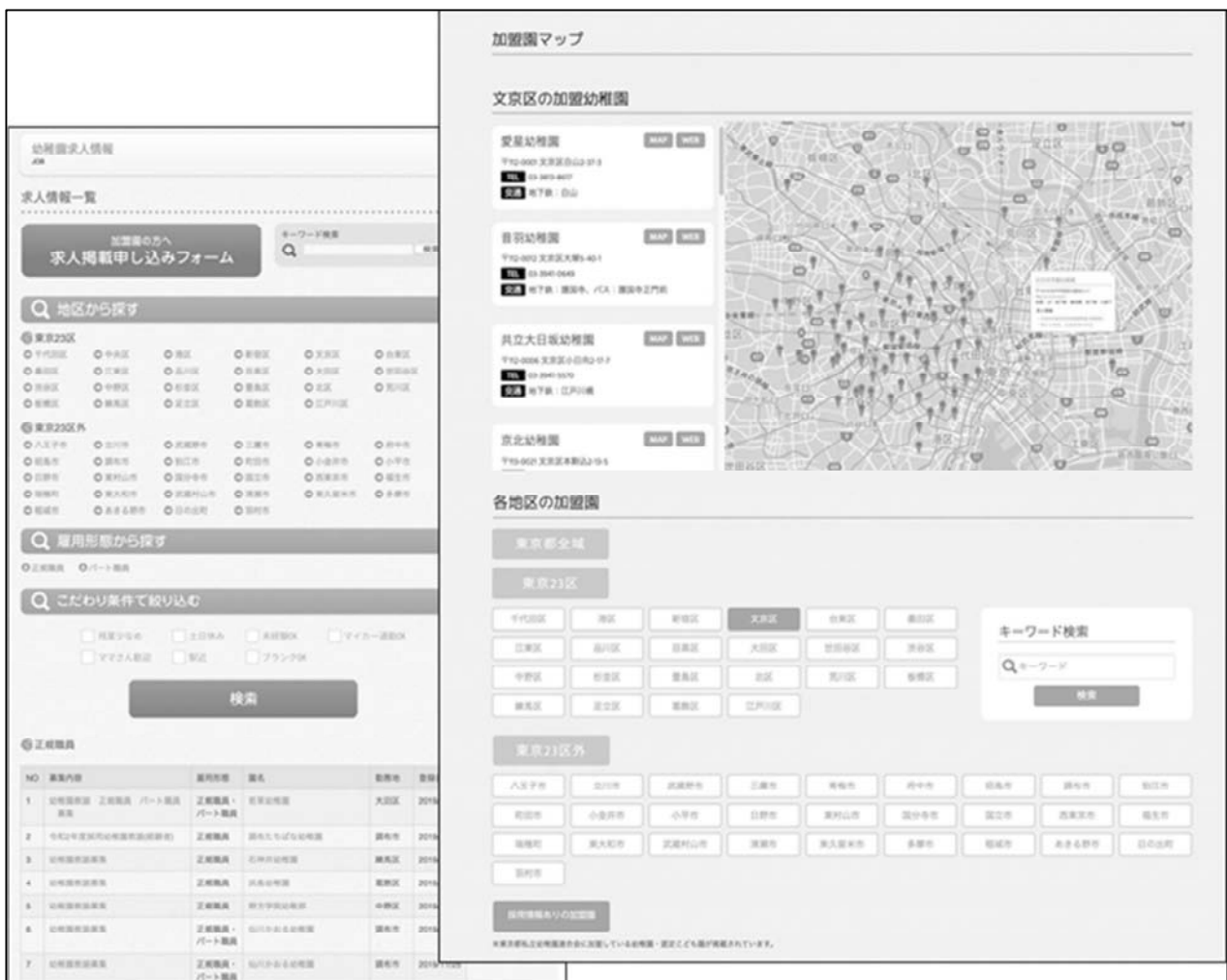
検索



#### ④ 連合会サイトの求人情報との連動

- ・「連合会サイトの求人情報データプログラム」と、「園マップの登録データ」を紐付けた上で、求人ありの園については、MAP上のピンの色を変化させ、なおかつ園情報にその求人情報を表示する仕様に変更する。
- ・求人情報ありの園だけを絞り込んで表示させるボタンを追加することで、求人中の園が目されるようにする。
- ・投稿フォームの園入力部分では、登録してある園名を候補表示させ、その候補から選択をしてもらうことで間違いをなくす。

(サンプル画像)



#### ⑤ その他

- ・サイト内にオレンジが多く、視覚的なバランスを整えるためにデザインのマイナーチェンジ。
- ・変更点：「ピンの形状変更」、「ピンのカラー変更」、「絞り込みボタンの横幅削減」、「地図自体のカラー変更」。

## 第4章 調査研究事業の実施と考察

### 4-1. アンケート調査の考察

#### 【離職防止に関して】

離職の最大要因として結婚・出産が挙げられる。結婚だけに関して言えば、配偶者の仕事等により居住地の変更や通勤範囲を超えることがなければ働くことは可能であるが、大半はそれが叶わない状況、つまり転職をしなければならないのである。

出産後に関しては、居住地域によっては保育園への入所が出来ず、育休明けに勤務に戻れない教員もいる。また、幼稚園教諭は1年間クラスを任される責任ある仕事のため、我が子の病気等での欠勤があると、同僚や担当している子どもたちに不安や迷惑を掛けるとの思いから徐々に後ろめたさを感じ、継続が困難になるケースもある。しかし多くは、自分の子どもは自分の手で育てたい、園の保護者同様、保護者の立場で客観的に幼稚園との関わりを持ちたい、という思いから離職するケースも推察される。

十数年前の幼稚園は、結婚・出産で退職するという姿が当たり前のようであった（一般企業も同様）が、昨今、産休・育休制度も整備され、制度的にできない話ではないが、家庭教育の大切さを実感している教諭個人の母性や人生観によるものを、園として何か対応していくことは難しいと考えられる。現場の教員からも経済的理由が生じれば無理をしてでも働くが、そうでなければ子どもが一定の年齢になるまでは、子育てに専念したいという意見が多い。子育てしながら働く教員に対しては、時短勤務や有給休暇が取りやすい制度、複数担任制によりクラスの責務が軽減できる環境の整備は欠かせない方策の一つと考える。

その他の要因として、今回のアンケートからは少数意見となっているが、精神面（燃え尽き症候群、人間関係、ストレス）と待遇面（給与・勤務時間）の2つが挙げられる。

精神面においては、長時間勤務を減らすためICTによる業務改善が挙げられるが、出欠の管理、保育計画、日誌や記録、保護者への連絡等を手書きからパソコン、ネット環境を利用するなどの事務的な作業は効率化されつつあるが「教育」に関わる一番重要な部分においては簡略化できるものではなく、その部分をどう改善していくのかは、国としても対応策を考えている状態と思われる。また、日常業務での精神的負担を軽減するため、新入教員には一人ずつ若い先輩をつけたり、教職員間のコミュニケーションや雑談の時間を設けたりするなど、各園、職場の雰囲気や働き方改革への意欲が見られる。その他に、チーム保育、複数担任制、研修会の開催、個別面談、事務職員の増加等も行っているが、そのための人材教育及び確保の観点から考えると、各園の経営努力だけに頼るのではなく、公的な援助も必要だと考える。

待遇面において、経営規模の小さい園では、園長・副園長・主任と現場（担任等）という構図が多いが、経験年数や学びの深まり、免許のステップアップによってリーダー・副主任等、より見える形で将来の管理職候補としての職種を整備している園もある。ほかにも、宿舍借り上げ支援事業（家賃補助）、非常勤職員を増加、有給の取りやすい制度、業務（行事）の見直し、定時帰宅日を作る事等を各園の経営努力にて行っている。

さらに給与に関しては、人格形成を培う重要な幼児期を担う仕事であるにもかかわらず、小学校教諭に比べて水準がかなり低い。保護者に理解を得ながら保育料の値上げで対応していくしかないのが現状であるが、その中でも各園は自助努力によって教員の増員や処遇改善

を行っている。同じ幼児を扱う保育所に対して処遇改善費があるのだから、新制度同様の補助が私学助成にも必要と考える。

#### 【新規採用の促進に関して】

東京都私立幼稚園連合会では、新規採用教員の確保に際し、これら各園の業務を含めた幼稚園教諭の仕事内容が想像していたものと違う状況が起こらないよう、またこの仕事の良さを知ってもらうため、連合会独自で、志望時から活用できる小冊子（無料配布）やインターネットを利用した情報提供等を行っている。特にこの冊子は、養成校側はもちろん学生にも好評で、今後も続けていきたい事業の一つである。また各園の教育をより理解してもらうため、合同就職説明会（幼稚園フェア）で現場の先生との語らいやシンポジウムは、幼稚園教諭という仕事の良さや厳しさを現場教員の生の声で聴くいい機会となっている。自分の志望する園や幼稚園教諭という仕事に対し「こんなはずではなかった」ということよりも、やりがいや大変だけれど楽しさを感じて、続けることができるのではないかと考えている。

#### 【今後に向けて】

幼稚園フェアは、幼稚園教諭に興味を持つ学生の掘り起こしになると同時に、幼児教育の重要性を社会に発信する絶好の機会になっている。

昨今の学生は、授業、実習、生活のためのアルバイトなど、かなり忙しい日々を過ごしている。その中で「幼稚園フェアに行こう」と思える気持ちにさせるには、魅力ある周知方法と、十分満足する内容を各園が学生に対して工夫して提供すること、さらに養成校へのアピールは必須である。

実際、幼稚園フェアに参加した学生によると、園見学に行くよりもハードルが低く、いろいろなブースで他の学生が聞いている説明を耳にすることで、自分だけでは知りえなかった内容や選択範囲になかった園の良さに気づいた。また、友人と回ることで、孤独感や緊張感よりも安心感や心強さを抱いた状態で話を聞くことができたという意見が多数あった。

この事業は、各園の周知と同時に幼児教育の大切さを知ってもらう貴重な機会になるため、継続していく必要があると考える。学生の参加者が増えることで、より多くの加盟園が積極的に参加していくという良い流れが出来ることが望まれる。そのためには、会場の拡大と確保をしながら、出展料を低額にすることは必要であろう。

これからは、社会的に幼児教育の大切さや幼稚園教諭の地位の向上を図っていく必要がある。学力と経済力に関しての研究結果（ノーベル経済学賞：ジェームズ・ヘックマンによる著書「幼児教育の経済学」や、秋田喜代美（東京大学大学院教授）の「保育の質による子どもの発達」等でも発表されているが、社会的地位が向上することにより、いい人材が集まり、教育の質がさらに高まっていくと考える。この部分においては、東京都独自ではなく、全国へのアピールも行っていくべきであろう。そのために、インターネット環境を利用したもの、テレビ等のメディアや有名人を利用するのも一つの有効な手段と考える。

#### 4-2. ようちえんのせんせいになるためのシンポジウムの実施と成果

【名称】 ようちえんのせんせいになるためのシンポジウム

～これからの幼児教育と幼稚園就職を考える～

【日時】 令和元年9月7日（土）13：30～15：30

【会場】 千代田区・A P市ヶ谷 Learning Space

【内容】

シンポジスト：

岩立京子先生（東京学芸大学教授）

友松浩志先生（東京都私立幼稚園連合会会長）

竹内理恵先生（大田区・パール幼稚園教諭）

長島里恵先生（新宿区・伸びる会幼稚園教諭）

コーディネーター：

大澤力先生（東京家政大学教授）

これからの幼児教育の重要性、幼稚園就職の動向、求められる人材、幼稚園の取り組み、現役幼稚園教諭からのアドバイスなどについて、各シンポジストよりテーマに沿ってディスカッションを実施した。

【当日の具体的内容と検証、啓発】

未来の社会を担う幼児・子どもの教育の重要性の認識が高まっている。その子どもがどのような教育を受け、どういう教育者に会ったのかが将来に影響する。幼児教育の重要性を実証的研究した「ペリー就学前計画」は、多様化する家族・社会において特化すべきことであり、このプログラムで質の高い幼児教育を施せば、本人のみならず、社会全体にも好影響を及ぼすという点で大きく注目されている。幼児教育を受けた結果、成人後の雇用や経済状況が安定し、生涯に渡って所得の向上が見られ、犯罪率も低くなるなど、人生をより良くできることを実証した社会実験である。幼児教育プログラムを受けた子ども達のIQや学力テストは一時的に上昇したが、8歳前後では受けていない子ども達と大きな差がなくなったという点も重要である。この実験では、IQに代表される認知能力の上昇はできたけれど、効果は持続しなかったというものである。しかし、研究者が心理学的な方法で数値化したところ、プログラムを受けた子ども達の「非認知能力」が育っていたことが分析された。

就学前に学習経験を積み、努力することを覚えると、成人後も、新しいことに興味を持ち、知識を得ようとする意欲を示す可能性が指摘されている。貧困から抜け出すには、環境以外に、気力や意欲が大きく関与するのでは、という見方もある。このプロジェクトで導き出された注目すべき結論は、教育で重要なのは、忍耐性や協調性、計画力などの非認知能力が大事であるということである。

これからの幼稚園では、安全で安心できる環境と学びや発達の連続性（入園から卒園）を踏まえた幼児教育が求められており、幼児教育関連の法令が改訂され、幼児教育の無償化が施行された今、幼児教育に携わる教師は研修や免許更新、上進講習など生涯をかけて教育の質を高めている。幼稚園教諭として子ども達に関わることは、幼児教育の専門性や人間性を高めていける職業であると確信できる。

子どもも保護者も教師も保育の探求プロセスを通して、成長し合う職場である幼稚園で未来ある子ども達の眼の輝きをくもらせない教師として働くことこそ幼稚園教諭の魅力なのである。

数年前は質の高い幼稚園教諭志望の学生を採用できる時代であったが、雇用促進と待機児対策により、保育所の乱立から保育士不足を招き、幼稚園業界としては到底叶わない額の手当等を掲げられる現在、幼稚園教諭としての応募が減少し、採用後に質の高い幼稚園教諭として成長させていくことを念頭に求人活動をする状況になりつつあると感じる。また、同要因から保育所に転職希望する教員を出さないために、幼児教育の質を担保しつつ職場環境の改善を各園が実施していけるよう、連合会としても労務管理の講習会等を企画している。これを刺激に実践している園は多く見受けられるが、さらに視野を広げ各園が存続をかけて真剣に取り組む必要があると考える。こうした意識改革と実践活動が、「幼児期に育てほしい姿」に直結した素地を養う揺るぎない幼児教育として位置づけられるものとなるのではないかと。

また、現役幼稚園教諭からの意見として、一生に一度しかない職場選びであるからこそ、自分が働きたい園を選ぶことこそが大事であり、本当に自分がそこで働きたいのか、長く務めることができるのか自分と見つめ合い、職場選びをすべきである。給料や待遇で職を決めることは、教職に携わる者として学びにはつながらない。などと、現職の声を聞くことで、改めて、幼稚園教諭とは専門性がある職種であり、専門性を深めていくこととなるが、相手を尊重しながら互いに学び合うことで成長が期待されるものであり、あそびの中でどんなことを子ども達に育めるのかではなく、一緒に育ち合うことで、自分の弱さや狡さを実感し、自分もそうなるかもしれない、その要素を持っていることの気づきと保護者や子ども達に声を掛けられることで個々の学びが成長できるものであると考えられる。楽しいだけではなく、いろいろな学びを体験する場が幼稚園であり、この体験が自分の人生に繋がるのであろう。

連合会加盟園がそれぞれ独自の教育方針を持ち、子ども達に生きた教育を施している現任教諭が各園で活躍している。連合会としては、私立幼稚園の認知とそれぞれの教育感を現職教員の声として学生に伝える場として、合同就職説明会（幼稚園フェア）を春に開催している。毎年約100の幼稚園に対して700名程度の学生が来場し、それぞれの園を肌で感じ就職活動への足掛かりとなっている。しかし、保育所併願者率や地方出身者率が高くなってきてはいるが、私立幼稚園の魅力と実態を学生は勿論、社会に広くアピールする場として、さらに充実していくことが求められている。

また、年2回の養成校と私立幼稚園との交流会を企画しているが、参加校数、参加者数が少なくなっており、希薄になりつつある養成校と幼稚園との関係を復活するためにも、顔と顔が見える場での意見交換を積極的に行い、互いに尊重し合い再確認することが重要であると考えられる。

従来、人材紹介業社は急な欠員補充等に関わっていたが、現在は新卒採用にまで広がりを見せており、学生自らが園探しをするのではなく、登録制により園紹介を受けるケースも少なくはない。質の高い教師を園が育てる時代となったとしても、自らが求めた職場でなければこれも無理なことになる恐れがある。

日本の教育基盤が幼稚園であり、人との関わり方、あそびと生活によって成長しあう職場である。あそびの中の学びを育てる場が幼稚園であると確信する。

### 【他団体が同様の取組を行う場合の留意点】

1. 開催時期と場所の選定は、地域性があり十分な検討が必要である。

学生に対しては学業との調整、現任教諭に対しては一般的園行事の考慮など

2. 対象者の選定と広報の仕方に検討が必要である。

今回、学生をはじめ、幼稚園に就職を希望する全ての方々や、社会全体に同時発信する目的であったが、学生への動員方法で養成校へアプローチ、社会全般とした場合の広報手段、公共施設への依頼など検討の余地がある。

3. 広報手段と募集時期について、参加数を確保するための検討が必要である。

Web活用、ポスターやチラシなど対象者へ如何に周知させるか、また、自ら参加意思を持たせるための工夫が必要である

### 【今後の課題】

幼稚園教諭の社会的地位の向上と定着、専門性とプロ意識を強調していくために、幼児教育の重要性、幼稚園就職の動向、求められる人材、幼稚園の取り組み、離職防止等々課題は山積しているが、幼児への愛おしさと「自ら育つものを育てる喜び」を味わう社会を創り上げること。幼稚園教諭は、自分の人生において自己実現できる仕事としての位置付けを明確にするために、各園および幼稚園団体として広く社会にアピールし認知してもらうことが重要であると考えます。

大人は働き方改革により1日の就労が8時間と決められたにも関わらず、子どもの権利条約批准国である日本で、子どもが1日13時間開所の施設に週6日も預けられている。これを異常な状況であると社会に広く訴えかける必要がある。

実習生を受け入れるが、その養成校からの応募がないという状況は少なくはない。養成校及び学生たちにとって、幼稚園を免許状取得のための教育実習派遣先として捉えられてしまつては、未来ある子どもの最善の利益をどう守ることができるか疑問である。

また、近年、高校生や中学生の職場体験として受け入れることが多く、積極的に体験する姿が伺える。自分の将来を考える年代に現場にて実体験することは、自身の成長の場として幼稚園を認知してもらえることが期待できるのではないかと。

### 【シンポジウムの成果】

参加人数60名

参加者アンケート（5段階評価）

Q1. シンポジウム全体を通して内容はいかがでしたか。（4.25ポイント）

Q2. 幼稚園就職のきっかけにつながる内容でしたか。（3.91ポイント）

Q3. 幼児教育の重要性と社会的役割について理解が深まりましたか。（4.41ポイント）

Q4. 幼稚園教諭の仕事の意義について理解が深まりましたか。（4.41ポイント）

（有効回答数53件）

#### 4-3. 幼稚園教諭になるためのシンポジウムⅡの実施と成果

【名称】 幼稚園教諭になるためのシンポジウムⅡ  
～これからの幼児教育と幼稚園就職を考える～

【日時】 令和2年2月1日（土）13：30～15：30

【会場】 千代田区・AP市ヶ谷

##### 【取組内容】

シンポジスト：

- 大澤 力先生（東京家政大学子ども学部長）
- 堀江眞嗣先生（東京都私立幼稚園連合会経営研究委員長）
- 千葉伸也先生（東京都私立幼稚園連合会経営研究副委員長）
- 安藤恵子先生（西荻まこと幼稚園園長）

コーディネーター：

- 野村良司先生（東京都私立幼稚園連合会経営研究副委員長）

幼児教育・幼稚園教育・家庭環境の重要性を示すために、次のように多角的な論点からシンポジストが論じた。

- ・自然環境や社会環境の異常が続く激動の時代にある現在の教育者は、幼児教育で求められるその真髄、すなわち小学校以降の教科教育とは違う“生活（遊び）”を中心とした教育現場ならではの創意工夫を凝らし20年後、30年後の社会（一例として環境省がモデルとして目指す地域循環共生圏）を実現するための人間を育てる存在であること。
- ・ヨーロッパ革命の思想的礎となったルソーから始まるペスタロッチ、フレーベル、倉橋惣三とつづく幼児教育の歴史的背景の理解を深めること。
- ・長時間保育については、子どもの権利を守るためにも単なる就労支援体制整備の一環として評価するだけではなく、あくまでも“子どもの健やかな成長”を促すという観点からも論じ、長時間保育への安易な社会の期待に対しての抑止力としての幼稚園の存在意義の理解を深めること。
- ・幼稚園教諭の存在意義が社会的により認知されるためにも、具体的に日常生活の場で、幼児の対応に苦慮している大人を助ける等、各々がもつ幼児対応力を社会に示すことの重要性について理解を深めること。
- ・幼稚園教諭がその能力を発揮し、自己肯定感を得るためにも処遇改善、労働環境改善を行い、幼稚園業界がより柔軟に園経営・園運営に取り組むこと。

##### 【取組効果及び検証と普及・啓発について】

- ・シンポジウム終了後のアンケート結果から検証。
- ・取り組み効果は、前回シンポジウムとほぼ同様に高評価を受けた。
- ・普及・啓発については、参加人数が少なかった（56人）ため不十分だった。

【他団体が同様の取組を行う場合の留意点】

- ・参加者層の設定とそれに伴う参加者層に合ったテーマ設定が必要。
- ・主となる参加者層の参加しやすい日程、開催時間の設定が必要。
- ・より一層、養成校関係者との関係を強め、学生が参加することにつながることが必要。
- ・関係行政機関と連携して開催することで広く周知し参加者の増加を図ることが必要。

【今後の課題】

参加者層を広く設定すると論点が広がりすぎ、参加者層を狭く設定すると普及・啓発の点では限定的になる。

【シンポジウムの成果】

参加人数 56名

参加者アンケート（5段階評価）

Q1. シンポジウム全体を通して内容はいかがでしたか。（4.25ポイント）

Q2. 幼稚園の就職・定着促進のいずれかにつながる内容でしたか。（3.90ポイント）

Q3. 幼児教育の重要性と社会的役割について理解が深まりましたか。（4.35ポイント）

Q4. 幼稚園教諭の仕事の意義について理解が深まりましたか。（4.25ポイント）

（有効回答数 51件）

（当日の様子）





#### 4-4. 幼稚園就職に特化した学生向け特別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において、養成校担当者に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。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るとの意見もあり、養成校における就職ガイダンス等でも使用したいなどの声が寄せられ、追加部数の配布希望の声も多く寄せられた。

また、幼稚園就職のための冊子作成における調査分析からも読み取れるように、私立幼稚園の人材確保において、保育所等の処遇改善補助金、住宅借り上げ制度補助金、奨学金返済補助金などにより、賃金及び処遇の格差により幼稚園ではなく保育所への就職を希望する学生が増加の傾向にあると認識していたが、私立幼稚園においても職場を選ぶ理由に給与という項目が2位に急上昇し、私立幼稚園においても賃金体系、処遇改善を念頭におき、人材確保のための給与体系なども見直す必要性があることを認識することができた。

#### 4-5. Web活用の成果

インターネット上の情報は氾濫状態にあり、正否も善悪も混在している状況の中、業界団体には正しく、有益な情報を発信し、そのためのコンテンツ拡充や使い勝手の向上を図ることが求められている。信頼性を担保しながら、幼稚園を正しく認識してもらうために間違いのない情報を整理して提供することが、情報氾濫社会において必要不可欠な事項であることは疑う余地がない。

今回、フリーペーパーのコンテンツを、Web上に再構成して配置したが、就職希望者のニーズに適った内容であることから、養成校の先生方からも好評を得られている。Web仕様にアレンジされたアンケート結果も見やすくなっており、学生のみならず、各方面から参考にされるような内容となっている。幼稚園教諭の座談会については、実際に現場で教育活動をしている先生のリアルな声がしっかりと反映されており、幼稚園就職に興味を持っている学生へ良い形でアプローチすることができた。

どれだけ素晴らしい教育活動や人材育成をしても、それを広報する術がなければどの幼稚園の「人材」確保も立ちいかない。現代社会において、最強の広報のツールと位置づけられるWebを最大限活用し、コンテンツの拡充や使い勝手の向上を積み重ねながら、より多くの学生にアプローチすることで幼稚園就職希望者を増やしていくことこそ、スマホ時代の人材確保には有効であると言える。

## 調査研究を終えて

今年度で幼稚園の人材確保の調査研究も3年が経過した。この研究を通し、幼稚園で行われている幼児教育活動と、その担い手である幼稚園教諭の業務について、社会的に認知されていない現状が幼稚園における人材不足の一因であることが明らかになった。

東京都私立幼稚園連合会では、幼稚園教諭の養成機関である大学・短期大学・専門学校と連携し、教育実習などを通して幼稚園教諭の育成に携わってきた。また、加盟園の先生と学生が直接意見交換できる場として「幼稚園フェア（合同就職説明会）」を開催し、学生に幼稚園教諭の魅力と教育現場の様子を発信してきた。これらの事業は学生や養成校関係者に幼稚園教諭についての理解を深める絶好の機会ではあるものの、結果的に社会の一部との係わりにすぎず、社会全体に向けて十分な情報発信ができてはいなかった。そこで、広く社会に幼児教育の重要性と幼稚園教諭の意義を発信するため、今年度はシンポジウムを開催したが、参加者は幼稚園教諭を目指す学生と養成校関係者、そして現場の幼稚園教諭の参加に留まり、社会に対する情報発信の難しさを学んだ。3年間取り組んだ「学生向けの無料配布の就職特別冊子」や「WebでのPR活動」も同様に情報発信ツールとしての利用価値こそあったものの、学生や就職希望者が大きな変化をもたらすまでには及ばなかったと思われる。幼稚園に対する正しい理解が進まない中、社会的には待機児童対策に注目が集まり、保育所の整備と同時に、保育士確保のための処遇改善策が行政主導で進められ、保育士の社会的認知度は幼稚園教諭とは比較にならないほど上がってきた。幼稚園教諭免許と保育士資格が併有できる学生とその保護者にとって、選択の幅が狭くなるのは当然のことであろう。また、少子高齢化の影響で、教員養成校の卒業者数も年々減少している点も忘れてはならない。

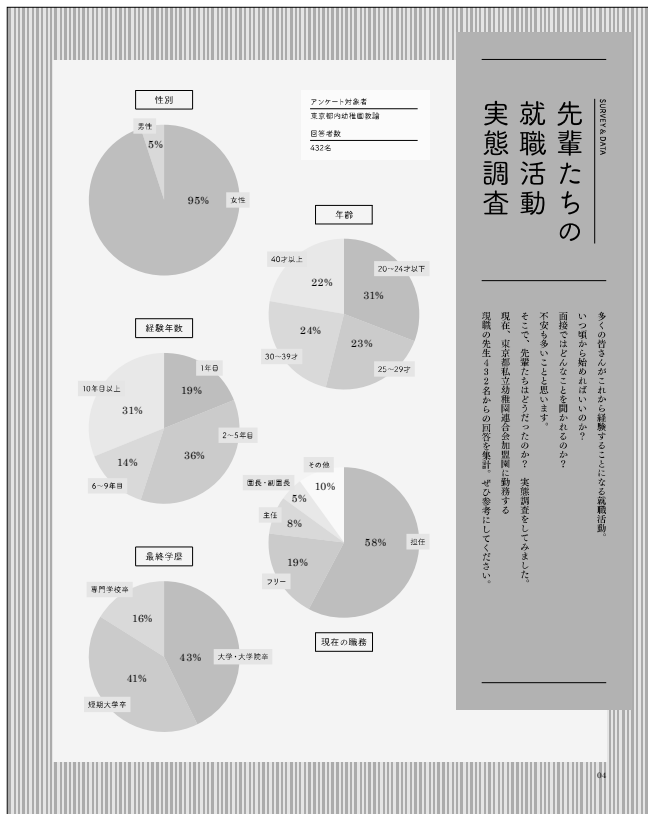
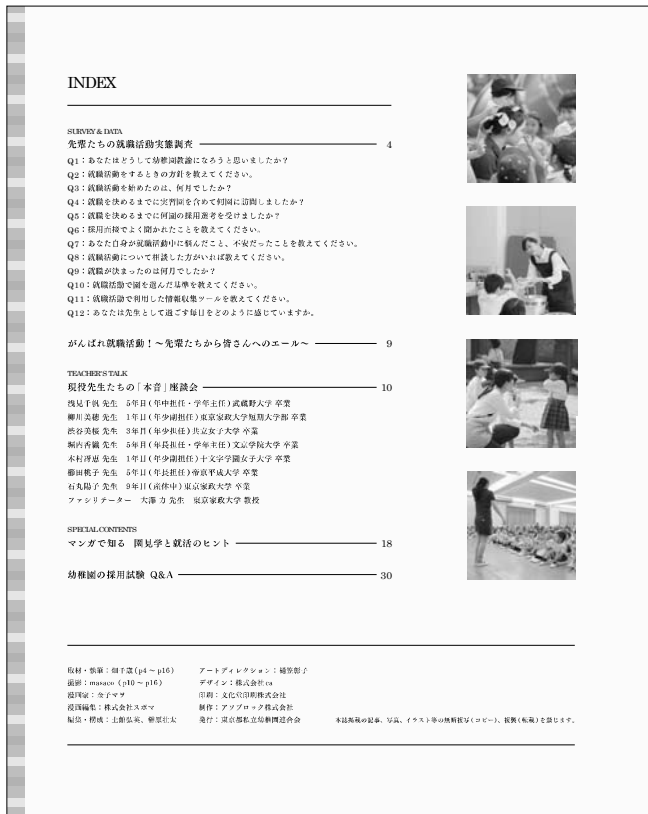
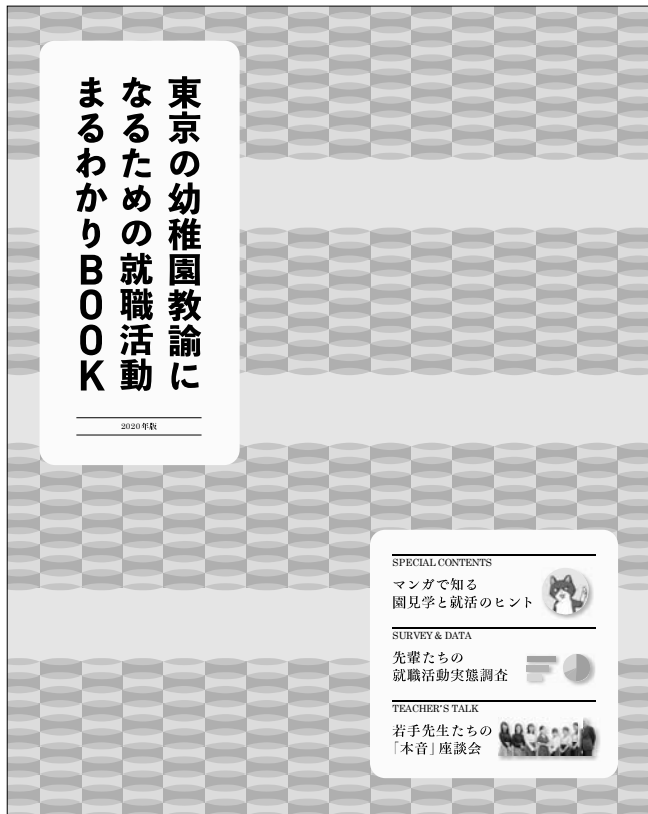
幼稚園教諭の社会的認知も上がらず、幼稚園教諭免許取得者数が減少する中、私立幼稚園では幼児教育の充実発展に努め、同時に幼稚園教諭の処遇改善にも取り組んできた。しかし、そのことを社会に伝える手段が確立できていないため、幼稚園に対する社会的認知が一向に進まず、結果的に幼稚園教諭希望者を増やすことができていない。

今後、幼稚園での人材確保を確実にするためには、教員育成段階から幼稚園現場での経験を増やすなど養成校との連携を更に深めると同時に、地域での幼稚園に関する啓蒙活動を草の根的に加盟各園が実施する必要がある。

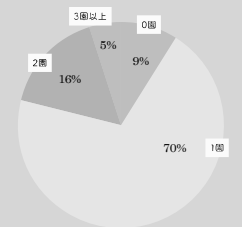
最後に、このような調査研究の機会を与えていただいた文部科学省と調査研究に協力いただいた関係者の皆様に心より感謝申し上げますとともに、子どもの権利条約締結国である日本の子ども達が、光輝く未来を築くためにも、長い歴史と伝統を持つ私立幼稚園が、日本の幼児教育の担い手であり続けられるよう祈念する。

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

<参考> 幼稚園就職に特化した学生向け特別冊子

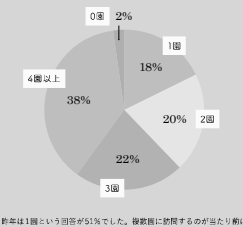


### Q5 就職を決めるまでに何園の採用選考を受けましたか？



見学と違い、選考は行きたくない園に受けてもらいたくないと思います。何園という面割については、実習園にそのまま就職した人がこれを選んだようです。東京都私立幼徳園連合会としては、3〜4園の見学をしても本当に入りたくなる園を受験することをすすめています。

### Q4 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？



昨年1回という回答が51%でした。複数園に訪問するのが当たり前になることが楽しみです。私立幼稚園も皆さんの見学を歓迎していますので、ぜひ複数園に足を運んでください。数を見ても、自分がどういった教育をしたいかに近づけることができます。加えて見学と選考を並行しないことを期間内確立しているので、安心して見学希望の連絡をしてください。

### Q6 採用面接でよく聞かれたことを教えてください。

1位	なぜこの園を受けたのか	302人
2位	なぜ幼稚園の先生になりたいのか	232人
3位	自分の長所や短所	229人
4位	学生時代に頑張ったこと	141人
5位	将来どんな先生になりたいのか	130人
6位	担任を希望するかどうか	62人

人間性を重視して選考している園が多いので、「あなた自身がどういった人なのか」を問われる種類の質問が多くなるでしょう。いいことを言おうとする必要はありません。ありのままの自分を、しっかりと伝えてください。6位の質問については、切実度から担任をもちたいかの意向を確認していると思われる。どの園も、なるべく皆さんがスムーズに先生という仕事を始めるできるようにサポートしていますので、希望があれば面接で確認するといでしょう。

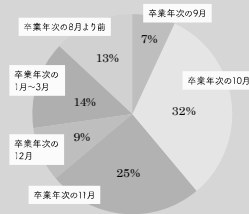
### Q7 あなた自身が就職活動中に悩んだこと、不安だったことを教えてください。

1位	内定をもらえるかどうか	231人
2位	ピアノが上手に弾けるかどうか	143人
3位	園の実情がわからない	132人
4位	どうやって選考を受ける園を決めるか	111人
5位	どんな面接対策をすれば良いか	104人
6位	本当に幼稚園の先生になって良いのか	79人
7位	1年日にどんな仕事をするか	70人

2位にランクインしたピアノのことは心配する先生さんが毎年数多くいらっしゃいますが、幼稚園勤務の本分は子どもを中心に「人」と関わり合うことです。ピアノについては、学校を卒業できる程度の技能があれば十分ですから、過度に心配しないでください。

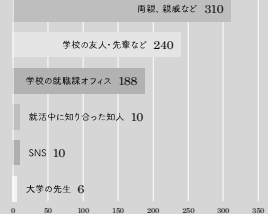
### Q9 就職が決まったのは何月でしたか？

03同時に、こちらが多いようです。つまり、秋に就職を始めて数ヶ月で終える方が多いということです。しかし、先ほど述べ通り、就活を始めるのはなかなかいいタイミングです。ちなみに東京都私立幼稚園連合会では加配園に対し採用試験終了後、1週間以内に合格発表をするように呼びかけ「真実」もしています。選考が早いのであれば、何か手遅い可能性もありますから、直接連絡してみてください。



### Q8 就職活動について相談した方がいれば教えてください。

SNSのアプローチ(サービス)はインターネット検索を利便化したと答えた人が最も多く、クチコミサイトなどを検索した様子が伺えます。ほかにはインスタグラム、フェイスブックなど様々、中にはOBやOGと出会うマツチングアプリを活用した、という意見もありました。

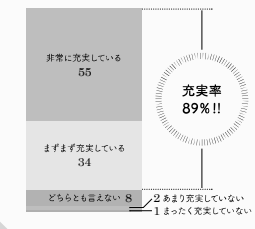


### Q10 就職活動で園を選んだ基準を教えてください。

1位	職場の雰囲気	387人
2位	給与	280人
3位	就業時間や休日数などの条件面	278人
4位	園の教育方針	247人
5位	立地	230人
6位	園長先生の人柄	222人
7位	園庭をはじめとした教育環境	142人
8位	口コミ、近隣での評判	93人
9位	園児数	92人

昨年に続き1位は圧倒的に「職場の雰囲気」でした。一方で給与や就業環境、休日数などの条件面をシビアに比較検討している様子も伺えます。条件面を重視する際は、人間性と条件を併せて確認することも忘れずにください。例えば「給与が低くても、園児の質が良ければ、働くことも考えた方がいいでしょう?」や「就業があることは大事ですが、採用面接がなければどうでしょう?」「こんなはずじゃなかった」とならないように、不明点は面接などできちんと確認してください。

### Q12 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。



### Q11 就職活動で利用した情報収集ツールを教えてください。



昨年同様1位だった「就職活動ナビサイト」が2位になりました。これまで大学の先生やキャリアオフィスに相談しながら進めるのが当たり前だった。就活の進め方に関する相談が、一歩前進のようにナビサイトを利用したものに変わってきたことがわかります。「園ホームページ」という基本と増えたり減ったり、最近「リクルート」情報に特化したホームページを作成する私立幼稚園も増えてきました。

### 面接のポイント6選

- 結論から話す**  
たとえ、「私は努力家だ」ということを伝えたい場合、「私は努力家です。なぜなら〜」というように、具体的なエピソードや得意な経験を通して伝えるのがおすすめです。また、「一文を短くするポイント」のひとつ、「で、で、で」と話してしまうのではなく、「です。(ちょっと間を空けて)また、〜」と続けて話したほうが、ずとわかりやすくなります。
- 具体的なエピソードを交えて話す**  
「私は努力家だ」というような抽象的な言葉だけでは、面接官には伝わりません。「大学に入ってからダンスを始めた。最初は全然苦痛でしたが、毎日練習の結果〜」というように、「努力家だ」ということを表すエピソードを具体的に話しましょう。エピソードを話す際、「語彙の豊富さを誇りました」だけでは伝わりません。なにをどう頑張ったのか、出来るだけ具体的に話すことが大切です。また、数字を使って話すのもポイントです。「頑張りました」は数字では表せませんが、「毎朝一時間の音楽を三年間続けた」というように数字が入ると、面接官は「頑張りました」をイメージしやすくなります。
- 最後は必ず自分のPRに繋がるように話す**  
面接では、様々な質問がきます。中には面接官の意図の分りにくい質問や、「過去の失敗談を話してください」「あなたの強みは?」など、答えにくい質問も出てきます。すべての質問はあなたのPRのチャンスだということを忘れずに話しましょう。失敗談を話した、必ずその反省や学びが、その質問にどう活かされたかを話す。短評を聞かれたら、「大変なところですが、よく頑張ればとても素晴らしい経験です」のように、マイナスイメージを消さない言い方も後ろに活きます。

面接は、限られた時間の中で、あなたがどれだけその園に当てているか、必要な人材か判断する場です。印象的にあなたの能力を伝えることが重要です。6つのポイントに注意して話しましょう。

このように、最後は必ずあなたのいい印象を面接官に残すように心がけましょう。

### 4. 面接の質問

面接では必ずと言っていいほど聞かれる三大質問は、「自己PR」「志望動機」「学生時代に頑張ったこと」だと言われています。ただし、「学生時代に頑張ったこと」は「自己PR」と同じ意図でされている質問だと理解しましょう。それぞれの質問で面接官が知りたいと思っていることを理解して、ポイントを押さえた回答をするように心がけましょう。

### 5. 自己PR

「あなたの長所は?」「学生時代に頑張ったことを教えてください」などといった質問は「自己PR」のチャンス。「あなたの長所は?」といった質問も「自己PR」、あなたの能力を、具体的なエピソードを交えて話しましょう。とくに、「学生時代に頑張ったこと」の質問では、何を頑張ったかというエピソードよりも、どう頑張ったかというエピソードが重要。入社後のあなたの姿をイメージさせやすいエピソードだとより伝わりやすいでしょう。

### 6. 志望動機

「子供が好きだから」というのは、志望動機になりません。また、「家が近いから」「学校が近いから」というような主観的な内容では、志望動機は判断されていません。「園の〇〇という特徴に惹かれました。ぜひこの質問にどう活かされたかを話す。短評を聞かれたら、「大変なところですが、よく頑張ればとても素晴らしい経験です」のように、マイナスイメージを消さない言い方も後ろに活きます。そのためには徹底的に園の研究をすることが大切です。

### 【Option】おまけ

#### 敬語マニュアル

敬語は、自分と相手との関係や状況を瞬時に判断し、適切に使うことがポイントです。敬語には丁寧語・尊敬語・謙譲語があります。ただし、正しい敬語を使うことを気にするあまり、あなたの思いをきちんと相手に伝えられないのは、本意を伝えず、ご迷惑です。ここでは、間違えやすい敬語と注意すべき敬語表現をチェックしていきましょう!

#### 敬語の精髄

【丁寧語】表現を丁寧にする  
文末に「〇〇です」「〇〇ます」を使い、敬語に「お」「ご」をつける。  
【尊敬語】相手に敬意を表現する  
相手の動作に「〇〇になる、〇〇される」「〇〇になる」を挿入して敬語にすることが多い。「〇〇する」になるように変化させる場合がある。  
【謙譲語】自分のことへくだりだてて話すことにより、謙遜的に相手に敬意を表現する  
自分の動作に「お」「ご」をつける(いたす)を加えて謙遜語に直す場合と、「貴方」が「申し上げる」になるように変化させる場合がある。

ニさんの就活ポイントメモ帳



## 幼稚園の人材確保 調査研究実行委員会 委員名簿

- 委員長 大澤 力 東京家政大学子ども学部子ども支援学科教授
- 副委員長 堀江真嗣 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員長（北区・桜輪幼稚園園長）
- 委員 野村良司 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会副委員長（大田区・パール幼稚園園長）
- 委員 千葉伸也 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会副委員長（新宿区・伸びる会幼稚園園長）
- 委員 安藤恵子 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（杉並区・西荻まこと幼稚園園長）
- 委員 毛塚敬進 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（狛江市・狛江こだま幼稚園園長）
- 委員 野口純子 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（日の出町・日の出幼稚園園長）
- 委員 小島 聖 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（東村山市・秋津幼稚園園長）
- 委員 山本秀行 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（杉並区・明愛幼稚園理事長）
- 委員 石橋 樹 東京都私立幼稚園連合会経営研究委員会委員（小平市・小平なみき幼稚園理事長）

（敬称略）

作成協力 東京都私立幼稚園連合会 経営研究委員会