

文部科学省 令和2年度委託事業
「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告

令和3年3月

(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

幼稚園の人材確保支援事業 事業結果報告書

調査研究テーマ	ア. 離職防止・定着促進（働き方改革） イ. 新規採用の促進・離職者の再就職促進 ウ. 離職者等の再就職促進		
調査研究課題	ア. 離職防止・定着促進（働き方改革） 幼稚園教諭等の離職理由として、幼稚園等における賃金、労働時間、福利厚生などの労働環境・条件が指摘されている。この実態を踏まえ、長く働き続けやすい労働環境・条件を整備すること等により、離職防止・定着促進のための取り組み改善を図る。 イ. 新規採用の促進・離職者の再就職促進 幼稚園教諭のやりがいや魅力を伝え、志望者が抱く不安を解消するため、合同就職説明会にて、映像放映、トークセッションを行いPRすることで新規採用並びに離職者の再就職の促進を図る。参加対象者は卒業年度以外の養成校在校生や高校生に広げ、保育者の卵のうちから幼稚園教諭のやりがいや魅力を知ってもらう場を設けることで、2・3・4年後の保育者を育てていく機会とする。参加対象には保護者も新たに追加し、幼稚園教諭の魅力や仕事内容等を具体的に説明し求職者の相談相手となる保護者に理解してもらうことで求職者の不安軽減につなげ、保護者からの情報提供による新規採用・再就職促進につなげる。労働条件や園の雰囲気等のマッチングについては、合同就職説明会にて加盟園による個別相談ブースを設けたり、ブース出展園による情報提供タイムを設けたりすることで対応する。実施事業の周知にあたっては、県内養成校、新潟県関係部局と連携して取り組む。 ウ. 離職者等の再就職促進 再就職の際に課題となる不安を軽減するため、合同就職説明会において再就職者向けブースを設け、相談員を配置し個々に相談に応じる場等を設置し、再就職支援、再就職促進につなげる。また、潜在幼稚園教諭の掘り起こしを効果的に行うため、県内養成校、新潟県関係部局やハローワークと連携し、パンフレットを設置・配布する等情報提供を行ったり、ホームページやSNSによる情報提供やメールでの問い合わせに対応したりすることで幼稚園教諭の再就職を促進する。		
申請者 (機関名)	一般社団法人新潟県私立幼稚園・認定こども園協会		
申請機関 代表者	ふりがな 氏 名	すみや まさお 角谷 正雄	
	所属部署	職名	理事長
	所在地	新潟県新潟市中央区笹口1丁目12番地7ダイアパレス笹口内	
実施期間	令和2年6月12日 から 令和3年3月16日まで		

A) 調査研究の目的並びに成果及び今後の課題(研究の要旨を含む)

A-1) 調査研究の要旨

1. 本事業の目的

現在、全国的に幼稚園教諭・保育士の人材不足と言われている。特に新潟県は、幼稚園教諭養成専門課程を持つ大学は2校で定員約60名、短期大学は2校で定員約200名であり、県内での新規採用は厳しい状況である。また、海岸線が330kmある当県の地理的状况により、県内の大学に通学する場合であっても多くの学生は下宿をしなければならず、4年制の養成大学への進学を望む学生は大半が県外、特に関東圏へ流出する。さらに、子ども・子育て支援新制度施行後、待機児童対策のもと他業種からの参入が促され、幼稚園教諭・保育士不足は深刻である。関東圏では保育者確保のため家賃等補助が行われ、加えて公定価格地域区分による地元との給与格差、内定前倒等により関東圏の大学・短期大学へ進学した学生が地元に戻らずに関東圏で就職するケースが非常に多くなっている。

当協会加盟園が今まで実践してきた「幼児教育の質」の向上を目指しながら、下記事業を実施、調査・分析することで、幼稚園教諭を確保するための事業を実施することを目的とする。

2. 各調査の研究課題

(1) 離職防止・定着促進(働き方改革)

幼稚園教諭等の離職理由として、幼稚園等における賃金、労働時間、福利厚生などの労務環境・条件が指摘されている。この実態を踏まえ、長く働き続けやすい労務環境・条件を整備すること等により、離職防止・定着促進のための取り組み改善を図る。また、継続して実践研究しているキャリアパス制度導入による離職防止・定着促進のための効果的な運用を検討する。

(2) 新規採用の促進・離職者の再就職促進

幼稚園教諭のやりがいや魅力を伝え、志望者が抱く不安を解消するため、合同就職説明会を開催し映像放映、トークセッションを行うほか、加盟園や養成校によるブース出展による情報提供タイムを設ける予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため会場での参集型大規模説明会を中止し、オンラインによる合同就職説明会という初めての形での開催を試みることとなった。実施事業の周知は、県内養成校、新潟県関係部局と連携して取り組む。

(3) 離職者等の再就職促進

再就職の際に課題となる不安を軽減するため、合同就職説明会において再就職者向けブースを設け、相談員を配置し個々に相談に応じる場等を設置し、再就職支援、再就職促進につなげる予定であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため会場での参集型大規模説明会を中止し、オンラインによる合同就職説明会という初めての形の開催を試みることとなった。潜在幼稚園教諭の掘り起こしを効果的に行うため、県内養成校、新潟県関係部局やハローワークと連携し、チラシを設置・配布する等情報提供を行ったり、ホームページやSNSによる情報提供やメールでの問い合わせに対応したりすることで幼稚園教諭の再就職を促進する。

3. 全体のまとめ

未曾有のコロナ禍により当初計画した事業の変更が生じた。感染自粛のためか実施した研修会は目標値より少ない参加者数となった。感染予防を前提とし、多くの加盟園が安心して参加できる研修会となるよう開催時期、開催方法等を検討するほか各加盟園が就業規則の改善やキャリアパス運用を積極的に取り組めない理由等の調査も今後行いたい。キャリアパスの運用に関しても次年度以降も継続して行い、効果について検証し、本協会が掲げる幼児教育ビジョンにある幼児教育宣言にあるとお

り、「幼児教育の質の向上」に努め優秀な人材を確保することで、離職防止・定着促進につながる取り組みを継続して行いたい。

新規採用促進及び離職者等の再就職促進として取り組んだ幼稚園・こども園就職フェアについても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためオンラインによるフェア開催という初めての形に急遽変更した。オンラインによる就職フェアの実施に際しては、運用前に県内養成校との懇談会を行い、WEB 合同説明会とする特設サイトを開設すること、オンラインによる就職フェアを開催することを周知し、参加要請を行った結果、閲覧参加者数は昨年度の会場参集型就職フェアの参加者実数より数字の上では増加し、目標値を達することができた。就職活動中の学生のほか学年を問わず養成校に通う学生を参加対象としたことで、フェア参加者に対し本協会加盟園とその園における採用情報を広く提供することができたことで幼稚園教諭について PR することができた。高校生・保護者等に対するの広報はコロナ禍でオンライン開催となったため準備は間に合わず十分な告知ができなかったので来年度の課題としたい。

就職フェアをオンライン開催に変更したことにより、昨年まで会場参集型で実施していた就職フェアでの懸念であった県外就職希望者からのアクセス数が増えたことはオンライン開催の効果があったと考える。

しかし、フェア参加者と幼稚園側とで直接話し合いの出来る従来通りの対面形式は、閲覧が主となるオンライン開催にはない良さが多分にあり、フェア参加者の意見にもあるとおり、たいへん有効であったものとする。オンライン形式と従来通りの対面形式とを併用する形で今後も継続して実施することで、就職活動の場があることや幼稚園教諭の職務内容ややりがいなどを認知してもらい、今後の採用活動につなげたい。

一方、離職等による再就職希望者や高校生の閲覧者がどれくらいあったのか確認するすべがなく、オンライン形式の盲点が明らかになったことも事実であり、公開の告知方法や公開時期、応答性のある WEB サイト構築等について課題が残った。参加者のアンケート調査結果をふまえ調査研究実行委員会にて改善点を検討し、養成校や県関係部局と連携しながらより良い活動となるよう次年度以降につなげていきたい。

A-2) 調査研究の目的及び内容

1. 幼稚園の人材確保支援事業研修会①（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 目的

幼稚園教諭等の離職理由として、幼稚園等における賃金、労働時間、福利厚生などの労務環境・条件が指摘されている。この実態を踏まえ、長く働き続けやすい労務環境・条件を整備すること等により、離職防止・定着促進を図るための取り組み改善を図る。

(2) 取組内容について

【期日・場所】 9月8日(火) アートホテル新潟駅前(新潟駅徒歩1分)において開催

【実施内容】 テーマ 保育の質向上のためのキャリアパスの運用について

講演1 「様々な評価基準と評価方法について」

講演2 「キャリアパスについて」

講師 東京家政大学/東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様

報告1 「キャリアアップ研修の履歴と分野別時間数について」

報告者 (一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会理事長 角谷正雄先生

報告2 「キャリアパス実践園による報告」

報告者 認定こども園金城幼稚園・保育園教頭 瀬下香奈子先生

認定こども園長岡和光幼稚園なごみ保育園保育教諭 西脇悠先生

実践講座「自園に必要なキャリアとは」

講師 東京家政大学/東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様

参加者 64名

【実施内容】

講師による講演では、①人材確保事業の全体像と今後、②自園に必要な人材とは、③キャリアパスと評価という項目について、困難な時代を突破するヒント、人材確保事業の全体像、人材確保事業の量的な拡充、人材確保事業の量的な今後の戦略、人材確保事業の質的な戦略、新規採用者である若者の意識、質的面としての人材育成の戦略キャリアパス、組織としての強靱性、キャリアパスを強化する工夫等について詳細な指導。

その後、昨年度キャリアパス制度を運用した調査協力園より具体例を交えて詳細な報告がなされたのち、参加者からの質疑に応答した。

報告後、講師よりキャリアパス運用園の報告を踏まえて、人材確保事業の全体像を強化するための方策について具体的な指導。

【実施するプロセス】

- ・前年のアンケート調査では、キャリアパスの必要性を感じたかという問いに対し、「とても思う」または「思う」と回答した園が参加した園の93.1%であったこと、また、キャリアパスが離職防止・定着促進に役立つと思うかという問いに対し、93.1%が「とても思う」または「思う」と回答したことから、継続した研修を行うこととした。
- ・加盟園におけるキャリアパス制度の導入を促進するため、講師がキャリアパス導入園に訪問し、その園の状況にあわせた指導・支援ができるようにした。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・研修を行う会場は、公共交通機関等を利用して、また自家用車利用でのアクセスに便利な、条件の整った施設を設定した。
- ・キャリアパスを導入することがどのように離職防止・定着促進につながるかがわかるように実際にキャリアパスを導入している園の実践例を交え具体的な報告を行った。
- ・キャリアパスの運用による経年変化がわかるよう今年度制度を導入する園のほか継続して導入している園を調査協力園とし、各園の実施状況にあわせて検討できるようにした。

2. 幼稚園の人材確保支援事業研修会②（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 目的

各園が目指す園運営を実現するため、コンプライアンス、内部統制、さらに人財マネジメントの視点も加えて就業規則を考えることを目的とする。

(2) 取組内容について

【期日・場所】11月16日(月) アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）において開催

【実施内容】研修①「労働時間に関する主要な法令と取り組み事例」

講師 新潟働き方改革推進支援センター・社会保険労務士 河野雅史様

研修②「これからの幼稚園・認定こども園にとって必要となるCSR(企業の社会的責任)理解並びに就業規則や諸規定の整合性とタイムカード導入の効果について」

講師 (一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会理事長角谷正雄先生

情報交換

参加者 74名

【実施するプロセス】

・この十年ほどの間に幼稚園教諭をはじめ園職員の人材確保が著しく困難になってきている現状がある。新卒既卒を問わず、広く世間に幼稚園の魅力ややりがいを発信し、より多くの求職者にアピールしていくことが、急務と考えられる。しかし、一方では賃金や待遇、業務内容の見直し、有給休暇取得の推進など、働き方改革による職場環境の改善を行うことで、現に就労している教職員の離職防止・定着促進を達成していくことが、幼児教育の質向上と持続可能な園運営につながる道筋であると考えている。前年のアンケート調査では、研修を受けて労務管理及び就業規則等の内容を改めるきっかけとなったかという問いに対し、100%が「とても思う」または「思う」と回答した。これらのことを踏まえ、本年も引き続き労務管理について具体的な改善点や対策などを学ぶことができる研修会の開催を決めた。

・参加者を目標値に近づけるため、開催期日を別で実施している研修会と同日の別時間に設定し、一日を通して複数の研修に参加できるようにすることで開催地から遠方の参加者負担の軽減をはかった。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・研修を行う会場は、研修参加者が公共交通機関でも、自家用車利用でもアクセスに便利な条件の整った施設を設定した。

・研修内容について、講師による講演は園運営を考慮し、労働時間に関する主要な法令と取り組みについて具体的な事例を挙げながら、加盟各園の運営に反映していけるよう社会保険労務士を講師に選定し、指導を依頼した。

・タイムカードを導入した加盟園長より就業規則や諸規定との整合性やタイムカード導入による効果について、加盟園が研修受講後に取り組みやすくする方策として、具体的な対応方法や実践例、課題解決方法と実際の効果等について報告する時間を設け、加盟園が取り組む際に参考となるように情報提供、共有するようにした。

3. 幼稚園の人材確保支援事業研修会③（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 目的

経験年数や役職に応じて求められる資質・能力を明確化する仕組み作り（キャリアパス）について理解し、各園の離職防止・定着促進につなげ、さらに質の高い保育を実践するための効果的な組織を作ることを目的とする。

(2) 取組内容について

【期日・場所】 令和3年2月25日(木) アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）において開催

【実施内容】 講演1 演題 「保育の質向上のためのキャリアパスの運用について」
講師 東京家政大学/東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様
講演2 演題 「令和2年度キャリアパス制度導入協力各園報告の講評」
講師 東京家政大学/東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様
演題 「従業員のキャリア形成支援について」
講師 新潟キャリア形成サポートセンター 大橋正博様

参加者42名

【実施するプロセス】

- ・研修会場については公共交通機関での参加がしやすい新潟駅付近の会場を選定した。
- ・前年のアンケート調査で内容が難しいという意見があったことから、今年度実際にキャリアパス制度を導入、運用した調査協力園の報告を設けたりするなど研修内容を検討した。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・研修受講園が、研修後すみやかにキャリアパス制度を導入できるよう講演の際、ワークの時間を設けたり、ワークの内容について参加者同士で意見交換等を行う時間を設けたりする等研修内容を検討した。
- ・キャリアパスを導入することがどのように離職防止・定着促進につながるかがわかるようにキャリアパス制度を導入している今年度の調査協力園の報告を行った。
- ・キャリアパス制度導入各園の取り組みに対し、講師より講評いただくことで、今後取り組む加盟園に対し、具体的によりよい運用の仕方ができる研修内容になるようにした。

4. キャリアパス制度導入の促進（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 目的

経験年数や役職に応じて求められる資質・能力を明確化する仕組み作り（キャリアパス）について理解し、各園の離職防止・定着促進につなげ、さらに質の高い保育を実践するための効果的な組織を作ることを目的とする。

(2) 取組内容について

- ・キャリアパス導入園への運用支援

離職防止・定着促進のためのキャリアパス制度導入による調査を実施した。

調査協力園は、加盟全園を対象に協力園を募り申し出のあった下記3園とした。

- ・認定こども園金城幼稚園・保育園（園長：角谷正雄） 継続園
- ・認定こども園長岡和光幼稚園なごみ保育園（園長：若槻司） 継続園
- ・認定こども園東光こども園（園長：長尾真） 新規園

支援・指導者：東京家政大学/東京家政大学短期大学部教授 佐藤康富様

5. 新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会（新規採用促進・離職者の再就職促進共通）

（1）目的

新潟県内幼稚園教諭等養成校との懇談会を年2回実施することで、新規採用促進及び離職者等の再就職促進に向けた活動である就職フェア等への連携を図ることを目的とする。

（2）取組内容について

1回目

【期日・場所】 令和2年6月25日(木) 協会事務所にてWEB会議(Zoomを使用)開催

【実施内容】

協議①幼稚園・こども園就職フェア(オンラインイベント)について

協議②特設サイトについて

協議③県私幼協会加盟園令和3年度採用募集状況について

参加者 養成校側参加者7校11名（県内養成校12校 養成校参加率58.3%）

本協会側参加者3名

2回目

【期日・場所】 令和3年2月17日(水)アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）において開催

【実施内容】

報告①令和3年度県内私立幼稚園教諭等採用実績状況等について

報告②本県内幼稚園教諭等養成校における学生の就職状況等について

協議①令和2年度実施 幼稚園・こども園就職フェアオンラインについて

協議②令和3年度実施予定 幼稚園・こども園就職フェア等について

協議③新型コロナウイルスによる就職活動等への影響について

協議④人材紹介・派遣会社への登録について

参加者 養成校側参加者11校20名（県内養成校12校 養成校参加率91.7%）

本協会側参加者16園16名

【実施するプロセス】

- ・年2回実施している養成校担当者との懇談会は人材育成の観点から最重要課題としてこれまで、そして今後ともに取り組むべき事業であることから実施することとした。
- ・各養成校担当者から学生の就職先等の報告を継続して受けることで、学生の就職に対する傾向等について分析し、協議を行う。
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、急遽オンラインによる開催に変更した就職フェアの内容等について説明するほか、学生や高校生への周知、参加要請等の協力を目的とするためにWEB会議(zoomを使用)により実施することとなった。
- ・フェア実施後の懇談会では学生の参加状況や効果について養成校によるアンケート結果を分析し、検証を行う。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・県内加盟園の採用予定状況を一覧にまとめ資料として提供したほかホームページでも閲覧できるようにし、養成校に提出している求人票とは別に、学生等がいつでもスマートフォン等で情報を確認することができることについて学生への周知依頼をした。
- ・県内各養成校における直近の就職実績並びに卒業予定者の進路希望先について調査依頼をし、学生全体の動向や県内における求職者数を具体的に確認できるようにした。
- ・本協会加盟園における今年度の採用状況（実績）を一覧にまとめ情報提供することで、次年度以降の学生等の就職活動に役立てられるようにした。

・オンラインによる就職フェア実施後の懇談会では、効果の検証に重点を置いて意見交換した。特に就職フェア参加学生へのアンケート結果をもとに、養成校担当者からも率直な意見をいただけるよう集計データなどをわかりやすく表記し、資料とした。

6. 幼稚園・こども園就職フェア（新規採用促進・離職者の再就職促進 共通）

（1）目的

本協会が実施主体として幼稚園・こども園就職フェアを継続して実施することで、本協会加盟園への認知・理解度が向上し、新潟県内のほか関東圏を中心とした養成校へ広く情報提供でき、求職者が自発的に行動できる場が提供されることで、新規採用促進並びに離職者の再就職促進を目的とする。

（2）取組内容

【開催期間】令和2年7月27日(月)～令和3年2月28日(日)

【開催方法】オンライン（WEBサイト、プラットフォーム利用しYouTubeで動画配信）

【実施内容】①協会加盟園による最新情報の提供

- ・園の自己PR、園概要
- ・求人情報、園見学、職場体験の有無
- ・動画又はスライドショー

②限定動画視聴申込

- ・【第1部】現役教諭によるトークセッション
- ・【第2部】再就職/Uターン就職経験者へのインタビュー
- ・プロモーションムービー

③園の紹介

【実施するプロセス】

・新潟県内では幼稚園教諭の合同就職説明会を一昨年初めて実施した。3年目となる今年も継続して事業を実施することで広く情報を提供し、求職者による加盟園への認知・理解度を向上すること、また、前年の就職説明会参加者へのアンケート調査の結果、説明会の内容が「参考になった」と回答した学生が95.9%であったこと、「進路決定に役立った」と回答した学生が90.3%であったこと、「1日に複数の園情報を得られてよかった」との意見があったことを受けて、合同就職説明会の実施を決めた。

・養成校への前年のアンケート調査の結果と就職フェアに園ブースを出展する加盟園の園行事等を考慮し、開催時期は夏休み期間の7月とし、再就職者のほか参加対象者を高校生にも広げたため、事業名を「合同就職説明会」から「幼稚園・こども園就職フェア」とした。

・しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、参加者の感染防止並びに安心安全を第一に考慮した結果、急遽オンラインによるフェア開催に変更を余儀なくされた。基本的なコンセプトは会場参集型のままとし、動画によるトークセッションやプロモーションムービーなど、サイト内のコンテンツを工夫、充実させることで、当初の目的を達成できるようサイト制作会社とも綿密な打ち合わせを行った。また、加盟各園が出展するブースに相当する園紹介ページも分かり易く公開し、求人募集の有無のほか、幅広い参加者を考慮し園見学の受け入れ、職場体験の受け入れ等で絞り込み検索が行えるようにした。興味のある園の詳細がサイト上でみられるように各園HPのリンクを張るなど、情報が取り出しやすい工夫も行った。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・養成校との懇談会において、オンラインに変更し開催する就職フェアのチラシを用いて広く周知を行い、学生、再就職希望者や高校生の参加について働きかけを依頼した。
- ・本協会ホームページに当該フェア開催の情報を掲載したほか、上部団体である全日本私立幼稚園連合会が開発したサイト「幼稚園ナビ」を活用し、広く情報提供を行った。
- ・新潟県担当部局を通して、新潟県が「学生 UI ターン就職促進に関する協定」を締結している県外大学、東京都内にある新潟県アンテナショップ（東京・表参道新潟館「ネスパス」）に、県が設置している「にいがた U ターン情報センター」を中心に就職フェアのチラシの配布・設置による周知を依頼したほか、新潟県が開設している UIJ ターン情報のホームページにリンクを貼ってもらうことで、県外学生や離職した再就職希望者に向けた情報提供を行った。
- ・当該フェア内の加盟園情報充実のため、加盟全園に対し分かりやすい説明を心がけ、情報登録の要請も複数回おこない、WEB 合同就職説明会サイトの充実を図った。
- ・前回実施した際に参加者より好評であったトークセッションは継続して実施するため、動画を収録し、サイト上で閲覧できるようにした。プライバシー保護の観点から閲覧希望者には登録をお願いした。出演者はそれぞれの経験年数（ライフステージ）に合わせて、経験年数2年目、5～6年目、10年以上（産育休取得後復職）の現役幼稚園教諭から選出することで、結婚、出産後も長く働くことができ、経験を積み成長していくイメージができるように工夫した。学生には、幼稚園教諭のやりがいや素晴らしさ、長く働ける環境が整っていることを出演者を通して伝えたほか、実際に働いてみて感じたギャップ等のネガティブイメージ等も正直に話したり、苦労した点、悩んでいることをどのように克服したのか等実体験をもとに具体的に話したりすることで、閲覧する学生が自分の事として考えられるようにした。
- ・再就職者、離職者への情報提供を広く行う働きかけとして、新潟地区・長岡地区・上越地区のハローワークに当該フェアのチラシ設置を依頼した。
- ・WEB サイトを通して質問や相談などの問い合わせが協会事務局にあった場合、人材確保委員会委員の園長が対応できるよう配置した。

7. その他

(1) 目的

幼稚園教諭の新規採用募集をしていること並びに再就職希望者（離職者）の再就職支援を行っていることを広く情報提供する方法として、SNS や県担当部局と新たに連携することで、さらなる採用促進につなげることを目的とする。

(2) 取組内容

【期日・場所】令和2年6月29日(月) 新潟市・新潟県庁内会議室

【実施するプロセス】

- ・電話での採用や園訪問に関する問い合わせを不得手としている学生が増えている、と養成校との懇談会で情報を得た。学生は就職に係る情報をスマートフォン等を中心に収集していることから、気軽に相談できるよう就職相談窓口（電子メール）を開設した。
- ・昨年実施した合同就職説明会では、県外養成校の学生ならびに離職者・再就職希望者の参加者が少なかった。そのため、県外養成校に通う学生や離職者・再就職者（U・Iターン）希望者への情報提供の場として県担当部局に横断的連携による情報提供の協力を依頼した。

・新型コロナウイルス感染防止のため、就職フェアをオンラインによる開催に変更することについて県担当課と意見交換し、オンライン開催によるメリットを広く伝えることができるよう新潟県が「学生 UI ターン就職促進に関する協定」を締結している県外大学のほか、東京都内にある新潟県アンテナショップ、新潟県 U ターン情報センター等に就職フェア開催(チラシの配布、設置)等の情報提供について協力を依頼した。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・就職相談窓口を設置したことがわかるよう、就職フェアチラシに電子メールアドレスを記載したほか、養成校との懇談会でも相談窓口を開設していることの情報提供を行った。

・新潟県が「学生 UI ターン就職促進に関する協定」を締結している県外大学のうち、教員養成課程のある大学を中心に就職フェアのチラシ設置と大学担当者へ当該就職フェア開催の情報提供を新潟県が行うことで多方面から関東圏を中心とした学生へ情報提供することができた。

・東京都内で新潟県が実施する U・I ターン就職説明会に当該就職フェアのチラシ設置を依頼したほか、東京都内にある新潟県アンテナショップ（東京・表参道新潟館「ネスパス」）に、県が設置している「にいがた U ターン情報センター」にも当該就職フェアのチラシと本協会加盟園情報を一覧にまとめた資料の設置を依頼したことで、昨年度より広く情報提供を行うことができた。

・新潟県産業労働部 しごと定住促進課が開設する情報サイト（新潟県にいがた U・I ターン総合サイト「にいがた暮らし」）に、就職フェアだけでなく本協会の求人情報をリンクしてもらうことで広く採用情報を提供することができた。

・今後は、新潟県が行う U・I ターン学生就職面接等交通費助成に関する情報等を就職フェアの開催情報とあわせて行えるように、県担当部局との事前確認を確実に行うようにしたい。

A-3) 調査研究の成果及び今後の課題

1. 幼稚園の人材確保支援事業研修会①（離職防止・定着促進（働き方改革）

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

- 参加者アンケート結果によれば、採用活動（人材確保）をする上で、人材が不足しているかについては、90.6%が「とても思う」「思う」と回答し、新規採用のほか離職防止・定着促進のための活動が必要であることがわかった。
- 参加者アンケート結果によれば、研修を受けてキャリアパスの必要性を感じたかについては、98.1%が「とても思う」「思う」と回答したほか、当該研修が離職防止・定着促進に役立つと思うかについて、81.1%が「とても思う」「思う」と回答したことから、効果的な研修会だったといえる。人材確保・離職防止のためには、「認められる・存在意義があることの自覚が持てる」ことが大切であること、キャリアパスの考え方の基本が各自の成長が認められるものであることを理解して頂けたので、さらに次年度取り組む加盟園が増えることが期待される。
- 開催時期については、前年度は75.9%が「満足」「まあ満足」と回答した反面、24.1%が「やや満足」と回答したため、繁忙期を避けるよう工夫したところ、今回は96.3%の方が「満足」「まあ満足」と回答した。

【アンケート結果】

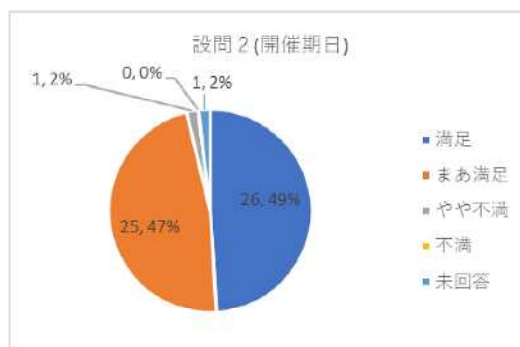
設問1 採用活動（人材確保）をする上で、人材が不足していると思うことはありますか。

回答項目	回答数	割合 (%)
とても思う	18	34.0%
思う	30	56.6%
あまり思わない	3	5.7%
全く思わない	0	0.0%
未回答	2	3.8%
計	53	100.0%



設問2 本研修の開催期日について

回答項目	回答数	割合 (%)
満足	26	49.1%
まあ満足	25	47.2%
やや不満	1	1.9%
不満	0	0.0%
未回答	1	1.9%
計	53	100.0%



設問2 本研修の研修時間について

回答項目	回答数	割合 (%)
満足	26	49.1%
まあ満足	21	39.6%
やや不満	5	9.4%
不満	0	0.0%
未回答	1	1.9%
計	53	100.0%



設問2 本研修の研修内容について

回答項目	回答数	割合 (%)
満足	29	54.7%
まあ満足	17	32.1%
やや不満	6	11.3%
不満	0	0.0%
未回答	1	1.9%
計	53	100.0%

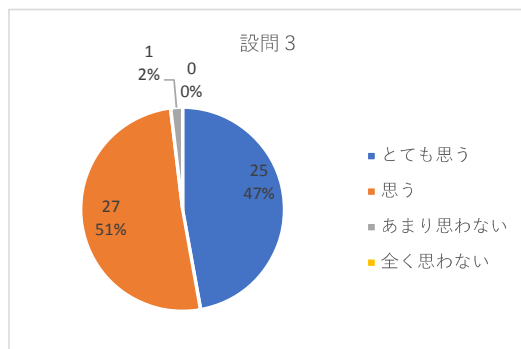


設問2 理由

- ・今年にはコロナの影響もあったと思いますがもう少し早い時期でも良いと思われます。
- ・この内容はいつ頃やっても良いと思います。今年にはコロナ禍の中で実施できたことは良かったと思います。
- ・コロナ禍の中、研修をやってもらうのはありがたい。中旬以降行事が混むのでこの時期でよい。
- ・来年度の説明会等バタバタする時期だったため少しずらしてもらえたら良かった。
しかし、今年度中にまとめることを考えると良かったのかもしれない。
- ・始まりの時間が電車時間に合わせていただくともう少し慌てずに来られた。
- ・16時終了で研修を組んでもらえるとありがたいと思います。
- ・時間が長かった。
- ・研修時間は内容を見るとこのくらいになるのでは。
- ・角谷先生の話をもっと詳しく聞きたかった。早口で聞き取りにくい部分があり残念だった。
- ・角谷先生の時間をもう少し長くしてゆっくりやってほしかった。
- ・早足で進んでいったのももう少しじっくりと話を伺いたかったです。
- ・キャリアアップ研修の履修についてももう少し時間をかけてじっくりお聞きしたかった。
- ・講演2の内容がたくさんあったのに時間が短く感じた。
- ・カタカナ用語が多くどんな意味なのかイメージしにくかった（知識不足で申し訳ありません）。
- ・キャリアアップとてもわかりづらい研修会だ。
- ・キャリアパスについての解説が解説になっていない。
ますます理解できず共感できず、もっとわかりやすく早口でない方からの解説を希望する。
- ・講演が物足りない。保育内容で終わっている。
- ・内容はキャリアアップ研修、分野別時間数など詳しく知ることができ良かった。
- ・佐藤先生のお話がとてもわかりやすかったので大満足です。

設問3 研修を受けて、キャリアパスの必要性を感じましたか。

回答項目	回答数	割合 (%)
とても思う	25	47.2%
思う	27	50.9%
あまり思わない	1	1.9%
全く思わない	0	0.0%
計	53	100.0%



設問4 研修内容は、離職防止・定着促進を図るための園の取り組み（対策）に役立つと思う内容でしたか。

回答項目	回答数	割合 (%)
とても思う	13	24.5%
思う	30	56.6%
あまり思わない	9	17.0%
全く思わない	1	1.9%
計	53	100.0%



設問4 理由

- ・インセンティブを持つ人間にとってキャリアパスは取り組むべき課題であるが離職を考える人間にとってはそれ以前のインセンティブを満たす必要があるのではと思うからである。
- ・管理職や園長がキャリアアップを考えており今日の研修のように「教育は人なり」と言われるので育てようと思っても安易に考えている若者が多く困っているのが現状だと思います。優しさ、愛の大切さと何より心の育成が難しいと感じます。
- ・キャリアアップ研修の確認の必要性を感じた
- ・キャリアパス実践園による報告により他園の状況などを知ることができ参考になり先生たちの仕事の軽減や全体での職員の研修や質の向上自園での取り組みの参考にしてみたい。
- ・具体的に教職員の皆さんに説明するよい資料となると思う。
- ・個々の先生にやりがいを持たせる、そのためにできることを具体的に示してくださったので。
- ・自園の充実発展は教諭の保育の充実につながっている。キャリアパスのとらえ方園内研修を通しての質の向上をはかり離職防止の対策につながっていくことが理解できてよかった。
- ・実践された園の報告などはとても参考になりました。人材確保の根幹に触れることができました。ありがとうございました。
- ・職員間のサポートや声掛けなどコミュニケーションが十分にあればやめたくないと思う理由の一つになると思う。
- ・実習には大勢来るのに新任がなかなか来ない。少し厳しく指導するとたいへんだからと…。やりがい・情熱をもって就職をする人はいるのだろうか。
- ・すでに自園で考えて園内研修を行っている。制度についての資料を全部読むだけでもいいから取り上げて欲しかった。
- ・制度そのものはよいが研修を受ける人的時間的余裕がないため園側がまず変わらなければ制度の活用が進まないと思う。
- ・先生達自身が質の向上やスキルアップを実感できることで「この園で学びたい」「この仕事を続けたい」という思いにつながると思う。そういった取り組み（キャリアパス）が必要だと改めて感じた。

- ・互いに声をかけあうという行動をすることによって自分自身の成長、自信につながっていくと思う。
- ・とてもわかりづらい研修会である。今回の内容では役立つとは思えない内容だ。
- ・日々の保育でモチベーションのやりばに困る（仕事の対価があわない。思うような保育活動が実践できないなど）人は多いと思うが、そういった人たちが意識的に取り組むべきと感じた。
- ・複数担任制への効果について興味深く傾聴しました。自園では時間の確保も難しい現状がありこのような話し合いの時間を持つことは素晴らしいなと感じました。
- ・保育の充実、やりがい等につながっていくと思うが、「仕事が増える」など不満がでてきたり、離職の理由には人間関係や勤務時間のことも大きく難しいこともあると思う。
- ・離職が多いので参考になりました。
- ・離職する職員の理由はどのようなものがあるのか、私はよくわかりませんが、やりがいのある園だと思われるようにしたいです。

（２）他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・コロナ禍が続く中、会場参集型とリモート形式によるハイブリッドでの実施を検討する。
- ・日程を決めるうえでより多くの参加者が参加しやすい時期を考慮する。
- ・自家用車利用の場合、公共交通機関を利用の場合のいずれもアクセス至便な会場設定が良い。
- ・キャリアパスの作成には、各園の事情を考慮する必要がある。また、園の実態に合ったキャリアパスを導入することで継続して運用することができる。
- ・園の運営管理者を対象に行う場合、より具体的、実践的な研修内容が求められる。
- ・キャリアパスを行うことで、個々の教職員の意欲が高まることにより、保育の質が向上し、さらに離職防止・定着促進につながることを加盟園のリーダーに周知し理解してもらうことが必要である。

（３）今後の課題について

- ・コロナ禍の影響もあり、参加者数が設定した目標数より少なかったことが課題となった。実施方法や時期についても検討する必要がある。参加者のアンケート調査の結果を踏まえ、開催時期、研修内容のほかに参加できなかった理由等がなかったのかについて、さらに調査研究実行委員会で検討したい。
- ・研修会参加者の90%以上がキャリアパスが園運営に必要であること、また、キャリアパス導入により離職防止・定着促進につながると回答している。本協会加盟園に情報を提供し、各加盟園が積極的に取り組めるような仕組み作りや働きかけについて調査研究実行委員会で具体的な方策を検討したい。
- ・キャリアパスを導入した園における検証を継続して行い、離職防止・定着促進、保育の質の向上のための方策について調査研究実行委員会にて検討したい。

2. 幼稚園の人材確保支援事業研修会②（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

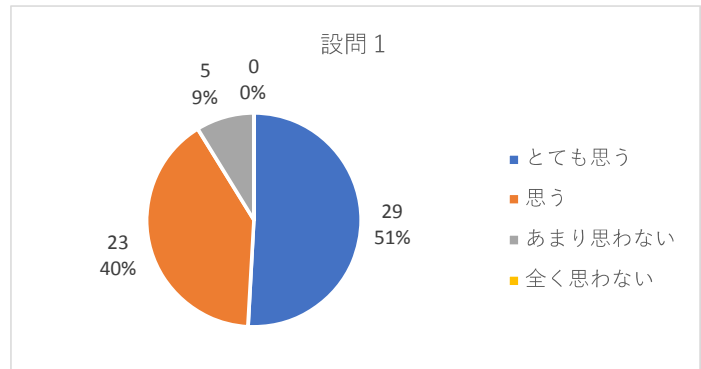
【自己評価】

- 参加者アンケートによれば、研修内容が離職防止・定着促進に役立つと思うかについて、89.5%が「とても思う」「思う」と回答したほか、労務管理及び就業規則をあらためるきっかけになったかについて、91.2%が「とても思う」「思う」と回答したことから、とても効果的な研修となった。
- ただし、改善点として、労務管理や就業規則の改善が必要であることは理解できても、人材の不足を理由に対応が難しいといった意見があった。加盟園が取り組める具体的、実践的な研修内容について調査研究実行委員会で検討が必要である。

【アンケート結果】

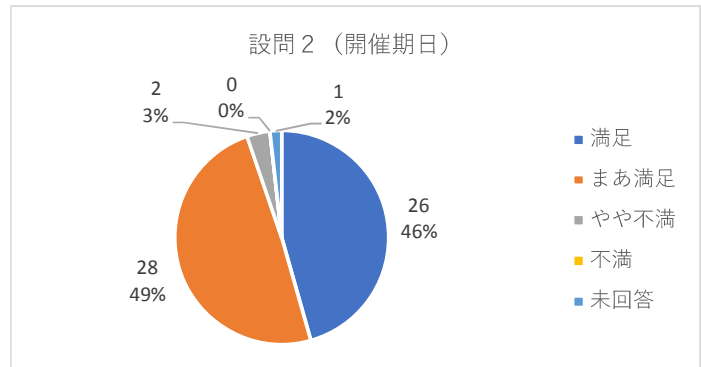
設問1. 採用活動(人材確保)をする上で、人材が不足していると思うことはありますか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
とても思う	29	50.9%
思う	23	40.4%
あまり思わない	5	8.8%
全く思わない	0	0.0%
計	57	100.0%



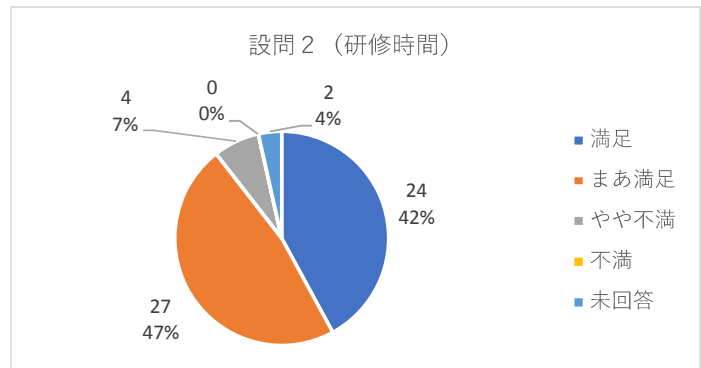
設問2. 本研修の開催期日について、該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
満足	26	45.6%
まあ満足	28	49.1%
やや不満	2	3.5%
不満	0	0.0%
未回答	1	1.8%
計	57	100.0%



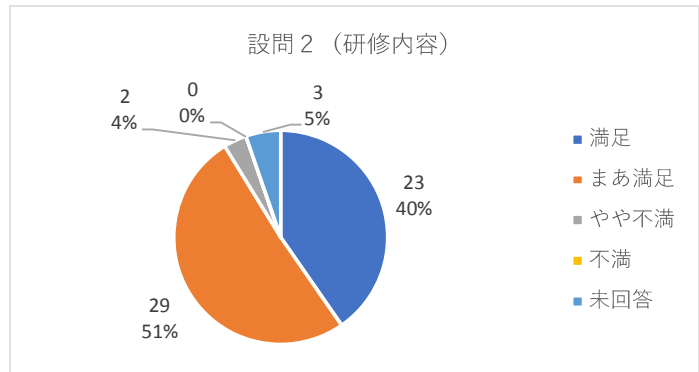
設問2. 本研修の研修時間について、該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
満足	24	42.1%
まあ満足	27	47.4%
やや不満	4	7.0%
不満	0	0.0%
未回答	2	3.5%
計	57	100.0%



設問 2. 本研修の研修内容について、該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
満足	23	40.4%
まあ満足	29	50.9%
やや不満	2	3.5%
不満	0	0.0%
未回答	3	5.3%
計	57	100.0%

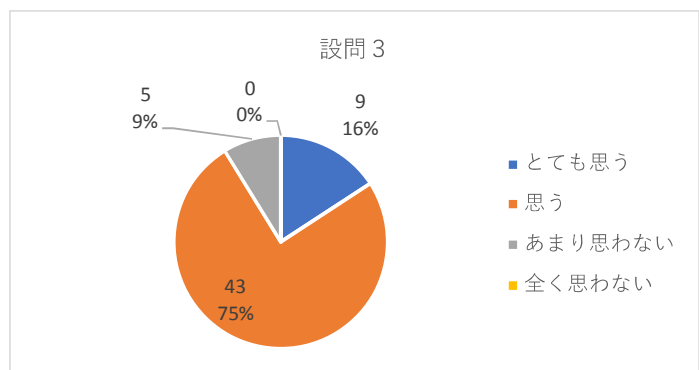


設問 2. 回答に対する理由をご記入ください。

- ・行事前でバタバタしている時期のため、参加するにあたりほかの職員へ依頼など多くなる。
- ・コロナ禍なのでオンライン研修であるとよかったです。
- ・なぜこの時期かという思いです。コロナ禍での参加で大変心配な気持ちがある。グループディスカッションをすることはマスク越しでも触れる可能性のあること。それでなくても県全域から来ている現状も含めてズームも許可していただけたらと感じる。(咳きこんでいる方もいたため)
- ・時間足りなかった。
- ・フレックスタイム制で残業分をなくすのは労基法的に NG ではないか。残業した週の内なら労使合意で OK だったと思うのですが。
- ・ありがとうございました。
- ・内容がとても充実していました。一日では理解するためには少し多かったように感じています。ありがとうございました。
- ・知らなかった言葉や取り組み事業等が多々あり難しく感じる部分があった。
- ・講師の方の声(言葉) が聞き取り辛かった。
- ・グループディスカッションはどうなのでしょう…
- ・実際の取り組みについてご説明いただきとても参考になりました。ありがとうございました。

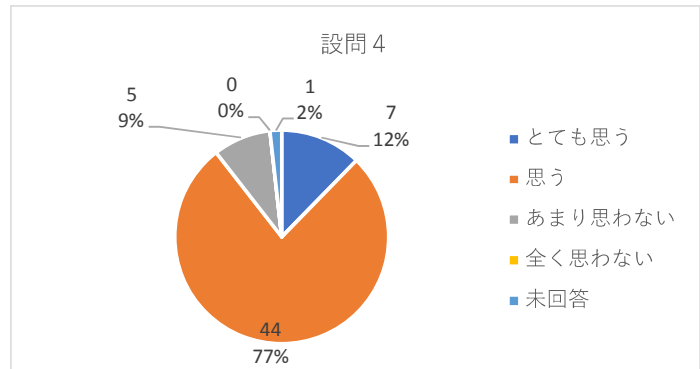
設問 3. 今回の研修を受けて、貴園の労務管理及び就業規則等の内容をあらためるきっかけになったと思いますか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
とても思う	9	15.8%
思う	43	75.4%
あまり思わない	5	8.8%
全く思わない	0	0.0%
計	57	100.0%



設問4. 今回の研修内容は、離職防止・定着促進を図るための園の取り組み（対策）に役立つと思う内容でしたか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数(人)	割合(%)
とても思う	7	12.3%
思う	44	77.2%
あまり思わない	5	8.8%
全く思わない	0	0.0%
未回答	1	1.8%
計	57	100.0%



設問4. また、その理由をご記入ください。

- ・今いる職場の待遇を向上させるために様々な対応が必要だと思います。
- ・働き方について1つ1つ対応していきたいと思いました。
- ・他園の先生方とお話しする機会があり、とてもよい機会となりました。
- ・働きやすい職場を作ることは離職防止につながると思うが、現場を考えると難しい気もする…。
- ・園長や主幹などの職員が参加していただいた方が対策できたかもしれません。自園では難しい。
- ・労働基準法に触れない先生方の資質の向上も叶えられる働き方について学んでいきたい。
- ・休憩時間、ノンコンタクトタイム等参考になりました。
- ・職員が少しでも働きやすい環境を整えたいと常に思っている。

設問5. 労務管理についてお悩みや今後取り上げて欲しいテーマのほか、本日の研修でお気づきの点、ご意見等ございましたら、ご記入ください。

- ・休憩や年休について、まだ明確でないことがあるので掘り下げたものを伺いたい。
- ・保育の質を落とさずにどのように保育者の休憩や日々の業務を行うか、具体的な手立てを教えて欲しいと思いました。
- ・宿舍借り上げについて。
- ・監査対策。
- ・現在のやり方が通用しない部分の改正をどのようにしたらよいか。
- ・労務管理についてはある程度わかって(理解)しているが、現実とのギャップに悩んでいます。
- ・同一労働同一賃金について。
- ・有給について。
- ・ノンコンタクトタイム、休憩時間をどうするか等考えていきたい。
- ・ノー残業 Day（毎週金曜日）を職員全員で決めたことなのですが、全く守られない。どうしたら終礼後スパッと帰宅できるようになるのでしょうか。
- ・終わりのあいさつ中の「ハードルを上げず1つ1つできることから…」の言葉に救われる思いである。初心者にはとても難しい内容の研修であった。
- ・今回のようなモデル例を基にした内容は非常にわかりやすかった。もっと事例を知りたい。
- ・大変ためになる研修内容でした。ありがとうございました。
- ・労働局さんのお話と角谷先生のお話の対極的な立場からお話が聞けて大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・空調が少し暑かったです。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・コロナ禍における研修会の実施方法（会場集参型とリモートのハイブリット等）について改めて検討する必要がある。
- ・日程を決めるうえでより多くの参加者が参加しやすい時期を考慮する。
- ・自家用車利用の場合、公共交通機関を利用の場合のいずれもアクセス至便な会場設定が良い。
- ・園の運営管理者を対象に行う場合、より具体的、実践的な研修内容が求められる。
- ・就業規則等についての研修の場合、幼稚園の運営実態に精通している講師が良い。
- ・各園の事情により求められる就業規則や給与規定は違うが教職員がワークライフバランスをとり長く勤められる職場環境をつくるのが大切である。

(3) 今後の課題について

- ・コロナ禍の影響が大きく、参加者数が設定した目標値より少なかったことが課題となった。アンケート結果を参考に、次年度以降の開催期日、研修内容、実施方法等について検討したい。
- ・各園が抱えている諸課題を的確に取り上げ、改善につながるような研修の実施を今後とも行っていく必要がある。そのため幼稚園の労務管理に精通した講師を選定し、より実践的研修を行う。
- ・就業規則や職場環境の改善は離職防止・定着促進につながることを加盟各園に具体的に提示し、積極的に取り組んでもらえる働きかけについて調査研究実行委員会で検討したい。

3. 幼稚園の人材確保支援事業研修会③（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

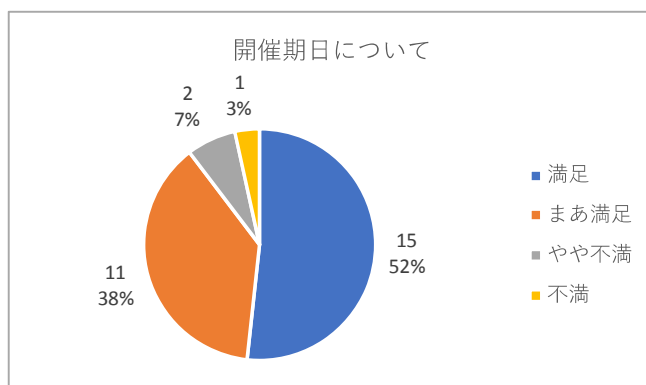
- ・参加者アンケートによれば、今回の研修を受けてキャリアパスの必要性を感じたかという問いに対し、100%が「とても思う」「思う」と回答したほか、研修内容は離職防止・定着促進を図るための園の取り組み（対策）に役立つと思う内容であったかという問いに対して、89.7%が「とても思う」「思う」と回答したことから、とても効果的な研修となった。
- ・キャリアパスを導入することがどのように離職防止・定着促進につながるかわかるように実際にキャリアパスを導入している園の実践例を交え具体的な報告を行うことで、情報やノウハウを共有することができた。
- ・ただし、実施した時期が年度末であったことやコロナ禍における会場集参型の研修であったことなどの理由からか目標値より参加者数が少なかった。

【アンケート結果】

設問1. 本研修の開催期日・研修時間・研修内容について、該当する項目に○印を付けてください。また、その理由をご記入ください。

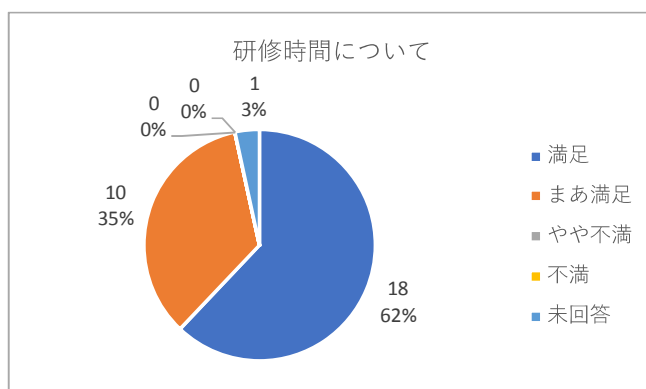
【開催期日について】

回答項目	回答数	(%)
満足	15	51.7%
まあ満足	11	37.9%
やや不満	2	6.9%
不満	1	3.4%
計	29	100.0%



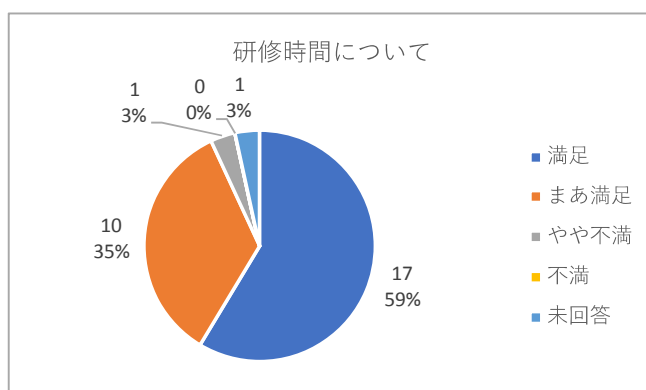
【研修時間について】

回答項目	回答数	(%)
満足	18	62.1%
まあ満足	10	34.5%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
未回答	1	3.4%
計	29	100.0%



【研修内容について】

回答項目	回答数	(%)
満足	17	58.6%
まあ満足	10	34.5%
やや不満	1	3.4%
不満	0	0.0%
未回答	1	3.4%
計	29	100.0%

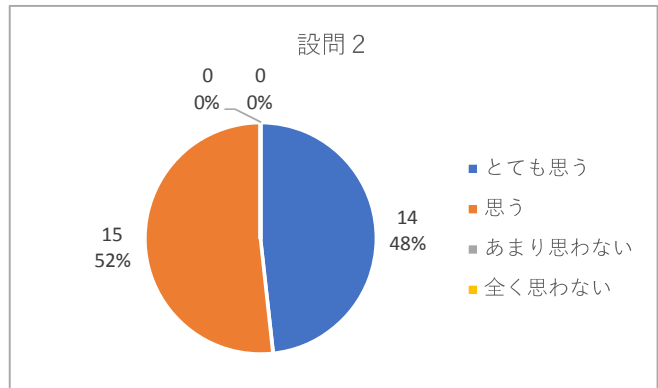


設問1に対する理由

- ・年度末に向けて忙しくなる前の実施であり良かった。時間的にも長すぎず比較的安心して参加できた。
- ・コロナ禍で年度末になったのは仕方がないと思います。様々な研修が中止の中、企画していただき感謝しています。
- ・期末でバタついていいる時期なので少し職場をぬけ出しづらかった。
- ・音が少し小さかったが内容は満足できました。

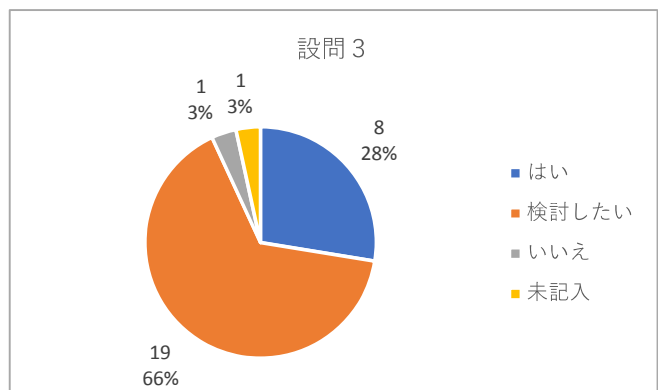
設問2. 今回の研修を受けて、キャリアパスの必要性を感じましたか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	14	48.3%
思う	15	51.7%
あまり思わない	0	0.0%
全く思わない	0	0.0%
計	29	100.0%



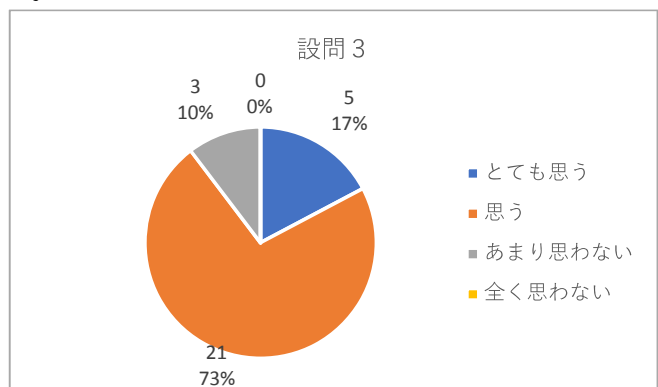
設問3. 講師から指導が受けられる場合、来年度キャリアパス制度を貴園で導入したいと思いますか。

回答項目	回答数	(%)
はい	8	27.6%
検討したい	19	65.5%
いいえ	1	3.4%
未記入	1	3.4%
計	29	100.0%



設問4. 今回の研修内容は、離職防止・定着促進を図るための園の取り組み（対策）に役立つと思う内容でしたか。該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	5	17.2%
思う	21	72.4%
あまり思わない	3	10.3%
全く思わない	0	0.0%
計	29	100.0%



理由

- ・園・自分の課題に向き合うためにはよかった。離職防止・定着促進につながるかどうかはわからない。
- ・出来れば保育のモチベーションUPや意識改革が出来、離職防止等につながると思うが自信がない。
- ・一人ひとりが園で自分にできること貢献できたことが具体的に理解できそれぞれの自己肯定感が高まり園内での存在意義を感じることが出来ると思う。
- ・園の保育の質向上や個人の目標達成にはよいと思いました。離職理由にもよるとは思います。人間関係が主な理由であれば防止には難しいと思いました。

・一緒に仕事をしている仲間として課題を共有し一緒に解決していくことで対話が生まれたり信頼関係が築かれ職場環境も良くなると思う。

・すぐに離職防止につながるかははっきりとわからないが職員のモチベーションや質の向上にはつながると思った。

・自分のやりたいことが明確ではない先生、コミュニケーション能力の低下を強く感じています。今回の内容に取り組むことでやりがいをもって働けるようになると思います。

・悩みにぶつかった時こうして共有し解決、助け合える職場となる。自分を振り返りやりがいや希望を見つけるきっかけ作りができる。 やってみたいことが増え続けたい気持ちになるきっかけ作り。

・賃金制度と連動させないと職員にとってのメリットは薄くなる気がする。また、管理者の理解がないと破綻する。特に、キャリアシートは転職時に書くものなので離職防止とは逆の取組みに思える。

・具体的内容をお示しいただけたと思います。

設問5. 人材確保についてのお悩みや今後取り上げて欲しいテーマのほか、本日の研修でお気づきの点、ご意見等ございましたらご自由にご記入ください。

・働き方改革と園運営について、休憩時間確保、超過勤務、シフト、土曜保育、延長、預かり保育、有休等への対応（どうやって実現しているのか、実現していくのか）。

・新卒で独身で保育を一生懸命やってきた職員(5年以上)が燃え尽きて少しゆっくりしたいと退職してしまう。

・新卒1,2年すると条件の良い関東の園で勤めたいと退職してしまう。

・先輩保育者は時間をかけて育てた職員が辞め、また1から新しい人に指導しなければいけない辛さがある。

・急な欠員など（長期旅行、出産、育児、介護）の代替人員の確保の方法。新人教育の制度例（文章力、読解力、伝える力など）。

・コロナ禍の中で気を配っての開催ありがとうございました。

・自園でも職員間の人間関係など課題が山積みであるがヒントをいただけた気がします。取り入れていきたいと思っています。ありがとうございました。

・給与体系と連動したキャリアパス制度を運用している園の実際を知りたい。

・コロナ禍の中、企画していただきありがとうございました。少しずつでも取組み変化していけたらと思います。

・とても良いと思うが、やはりそれを広げたり上手につなげてゆける力量を自分に見出せない…やり方の他にやった後のサポートの仕方も学びたい(主任をしています)。

・研修された3園のコメントも聞きたかったです。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

・日程を決めるうえでより多くの参加者が集まりやすい時期を考慮する。

・自家用車利用の場合、公共交通機関を利用の場合のいずれもアクセス至便な会場設定が良い。

・キャリアパスの作成には、各園の事情を考慮する必要がある。また、園の実態に合ったキャリアパスを導入することで継続して運用することができる。

・園の運営管理者を対象に行う場合、より具体的、実践的な研修内容が求められる。

・キャリアパスを行うことで、個々の教職員の意欲が高まることにより、保育の質が向上し、さらに離職防止・定着促進につながることを加盟園のリーダーに周知し理解してもらうことが必要である。

(3) 今後の課題について

・キャリアパスを導入した園における検証を継続して行い、離職防止・定着促進、保育の質の向上のための方策について調査研究実行委員会にて検討したい。

4. キャリアパス制度導入の促進（離職防止・定着促進(働き方改革)

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

◎キャリアパス導入園の取り組み事例1

幼保連携型認定こども園金城幼稚園・保育園 担当者・職・氏名：教頭 瀬下香奈子

1. 目的

職員一人ひとりが、経験年数や役職に応じて求められる資質・能力を明確化する仕組み作り(キャリアパス)について理解した上で、抽出した自らの課題を解決するための取り組みをWEB図化することで、個の成長や指導のポイントを可視化し人材育成に生かすことを目的とする。さらに離職防止・定着促進につなげ、質の高い保育を実践するための効果的な組織作りを目指す。

2. 研修内容について

○【2020.9.1 文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」研修会①】

研修会を実施するにあたり、事前に“今年度新採用者4名分のキャリアパスとスモールステップ”“夏に実施した自己点検・自己評価の分析まとめ、グループディスカッションまとめ”を東京家政大学 佐藤康富教授へお渡しした。

当日は佐藤教授より「保育の質向上のためのキャリアパス研修」をテーマにご講演頂いた。特に今回は、コロナ禍により様々な制約がある社会情勢の中だからこそ、“新しい出発”と捉え今を楽しむことが大切であり、『自分がおかれた状況の中でいかに楽しんで取り組むかを考える事が大切』とお話頂いた。そこから昨年とは異なる状況を踏まえて各学年の課題を話し合い、その中から最も取り上げたい課題を各自抽出し、その解決策や具体的な行動をWEB図に書き出し各学年で共有した。佐藤教授から、課題に取り組む中での“評価”については「総括的評価」と「形成的評価」があるが、「形成的評価」（一緒に考えながら取り組んでいこうという考え）が大切と教えて頂いた。

研修会後はそれぞれの課題に取り組み、2ヵ月に一度WEB図を追記していき、12月頃に中間報告、2月には全体の振り返りを通し、さらなる課題を見出すという見通しを持って取り組むこととなった。

研修会後、参加職員に研修内容についてのアンケートをとった。

○【2020.11 WEB図に追記、報告、評価】

各クラス会議にて、形成的評価を意識しながらWEB図に追記したものを報告、評価。

報告、評価後にさらに追記したWEB図を佐藤教授へ郵送し、中間報告

○【2020.12 WEB図に追記、報告、評価】

各クラス会議にて、形成的評価を意識しながらWEB図に追記したものを報告、評価。

報告、評価後にさらに追記したWEB図を佐藤教授へ郵送し、中間報告

○【2021.2.23 文部科学省委託事業「幼稚園の人材確保支援事業」研修会③】

研修会では、今年度取り組んできたWEB図をもとに、受講した。

まず、今までは“自己課題をどのように解決していくか”という点に焦点をあてて様々な取り組みを行ってきた。今後はポジティブな面を考える視点も必要であるという点から、個々でポジティブな目標（やってみたいこと）を立て、それを実現可能とするための行動指針、物的サポート、人的サポートを図解で書き、職員間で共有した。その後、“自分の歩みとこれから”と題し、今年度の自分の歩みを振り返った上でその成長を書き出し、さらにこれから自分の役割の中で何ができるか、園全体に貢献できることは何かについてワークシートに書いて可視化し、職員間で共有した。共有後は、個々のシートに感じたことをコメント記入した。

今のコロナ禍におけるニュー・ノーマル（新しい常態）な時代では、『自分がどこを見て、何を目指していくのかを考えて行動できる』、『誰かに教えられて学ぶのではなく、自分で考えて行動できる』ようになる力が求められると学ぶことができた。従来の様な“自己課題解決”（WEB図）

を1年で終わらせるのではなく、“コミュニティ貢献”（園へ貢献どれだけ貢献できているか）→“ニュービジョン”（どのような先を目指すか）というキャリアコラボレーションの循環を作って次年度へ繋げていくことも大切と学んだ。

3. 結果並びに効果（まとめ）

【キャリアパスについて】

- ・課題やその原因、それに対する解決策が整理でき、今の自分が何を目標にすべきなのかが明確にすることができる。
- ・具体的な課題が抽出でき、改善策を考え業務に生かすことができる。
- ・自分一人で課題を抱えるのではなく、クラスに関わる保育者間で意見を出し合い、一緒に課題解決に取り組むことができる。
- ・キャリアパス項目をさらにスモールステップで評価し話し合うと、評価内容を理解しやすい。
- ・指導する側と指導を受ける側で共通の目安があるのは双方にとって良い。

【WEB図の取り組みについて】

- ・今の自分が次に何をしたら良いのか明確にすることができた。
- ・自分の成長を見える化でき、他保育者と共有することで、自分のいい所や成長を認めもらえる機会となり、自信に繋がられた。
- ・様々な視点からアドバイスをもらうことで、今まで気付けなかった部分に気付くことができ、自分の視点や考え方の幅が広がった。

4. 次年度への留意事項

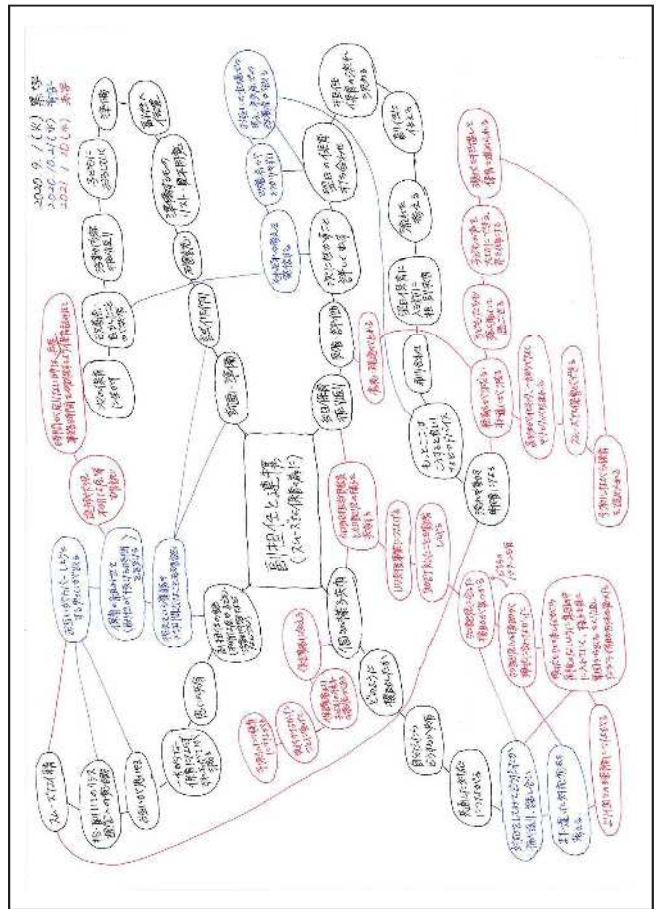
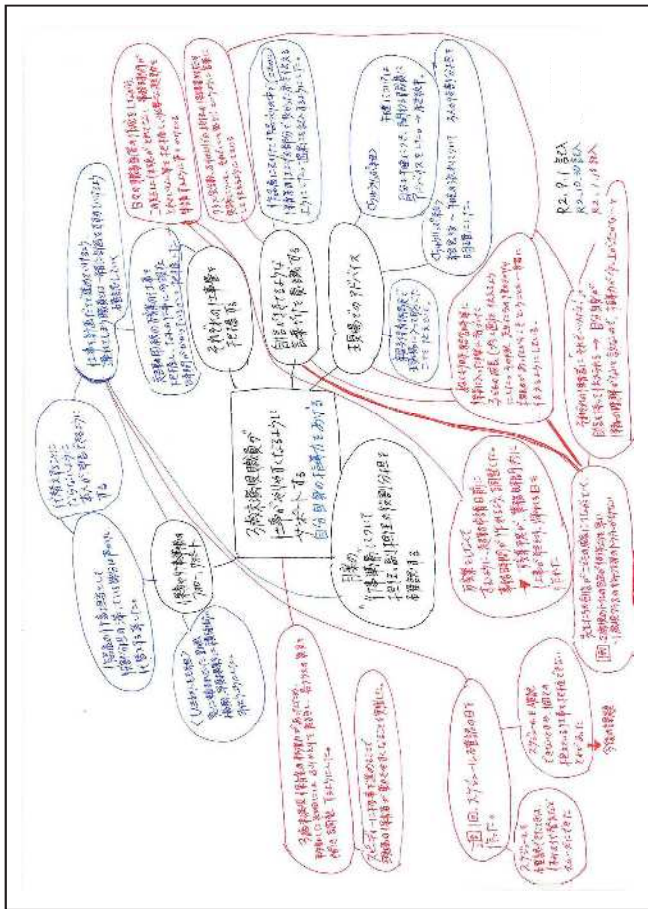
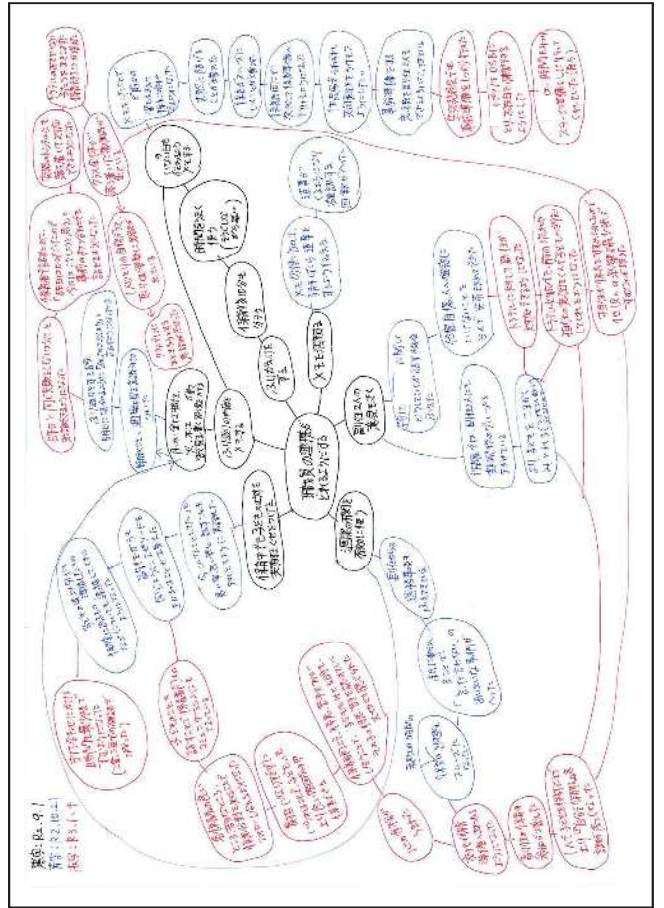
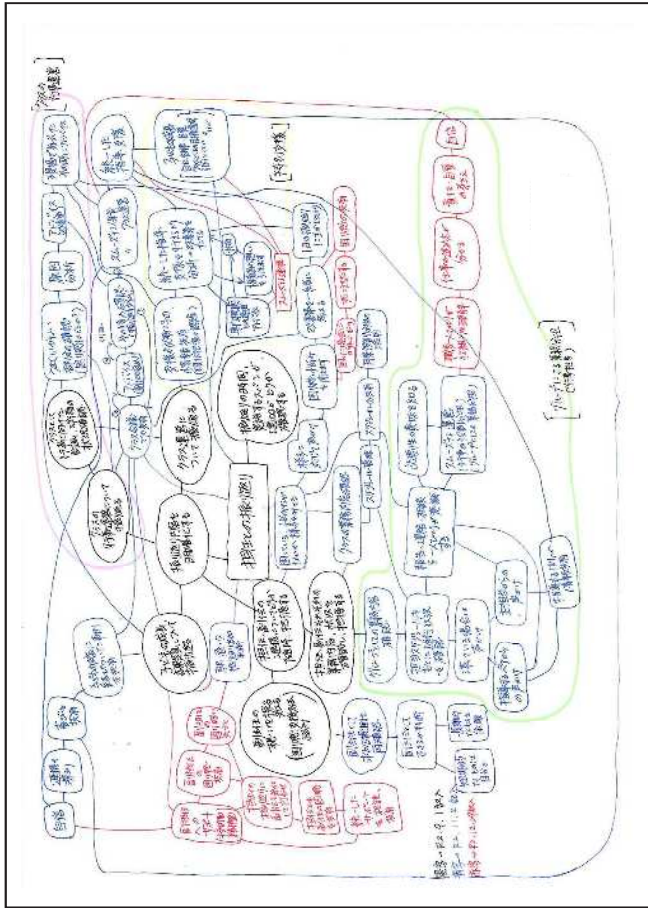
- ・全体的には各クラスの振り返りタイムが定着しており、保育内容や子どもの様子について話し合い、統一した指導を行えるよう心掛けることができている。その一方で新採用保育者は、先輩保育者に遠慮してしまう事もあり、人材育成の難しさを感じる。次年度は指導から支援へ重点し、メンター役を作ることで相談しやすい環境を作っていく必要がある。

5. 指導者からのアドバイス

- ・今後はキャリアパスにとどまらず、キャリアコラボレーションのハイブリットな活用や実施を検討しながら、人材育成を効果的に図り、園の持続的発展に繋げていくことが必要。園の実情に合わせてどうデザインしていくのかについて、園の職員みんな考えていくことが今後の課題だと感じる。
- ・キャリアパスとキャリアコラボレーションを上手く組み合わせ、着実な人材育成をおこなっている。
- ・個人の課題や目標が明確になり、それを共有化することに成功していると考え。
- ・くわえて、次年度、メンター役を作り、相談しやすい雰囲気をつくることを計画している点もよい。
- ・今後、どのようにキャリアパスとキャリアコラボレーションを組み合わせっていくか課題である。同時に、個人の自己課題解決を分析し、支援に生かしていくとさらに効果的であると考え。

調査協力園における取り組みの様子





2021.1.30
2021.1.30
2021.1.30

