

◎キャリアパス導入園の取り組み事例2

認定こども園 長岡和光幼稚園なごみ保育園 担当者職・氏名：保育教諭 西脇 悠

1. 目的

キャリアパスを導入するにあたり、保育に対する理想、実現のための計画・実行を整理し、保育という仕事の魅力を実感することで、離職防止、定着、新規採用、再就職の促進へとつなげる。

また、経験年数に応じた資質・能力をそのプロセスや成果を明確にすることで保育の質の向上を図る。

2. 研修内容について

○【2020.7.11 リモート研修】

令和2年2月にそれまでの取り組みをまとめる予定だったがコロナ禍により延期となり、また年度をまたぐことで担当するクラスも変わったことから仕切り直しとなった。

ZOOMを利用して、講師である東京家政大学の佐藤康富教授に東京から発信していただき、教職員は園内で集まって指導を受けた。グループワークの様子や内容もスマホのカメラを活用するなどして意思の疎通を図って取り組むことができた。

研修内容は現クラスでの課題を付箋に箇条書きし、カテゴリズすることで担任同士の課題を共有することから始めた。その後、WEB図を作成し、課題解決のための解決方針の概要を教職員間で確認した。

○【2020.12.26 リモート研修】

7月の研修同様、ZOOMを利用して実施した。

前回各クラスで共有した課題への取り組みを振り返り、今後の目標と行動指針を描いた。

ワーク1では、やりたいことを1～3個挙げ、実現可能とするリソース（物的サポート・人的サポート）を記入していく。記入後、教職員間で共有（他の教職員へ簡単な説明）をした。

ワーク2では、2学期までの振り返りを行ない、自分の成長を感じることで、自分ができていること、園全体に貢献できることを書き出し、自分へのメッセージを記入した。記入後、教職員間で共有し、他の教職員から「メッセージに対するメッセージ」を記入してもらった。

○【2021.2.27 リモート研修】

前回のワーク2を基に今年1年の振り返りを行ない、年間を通しての横の繋がりを確認した。

また、今後のキャリア研修の仕組みを教職員一人ひとりが考え、どのような自園のキャリア研修が効果的か、その理由とメリットデメリットを意見して今年度の研修を終えた。

3. 結果並びに効果（まとめ）

1か月単位でWEB図をつなげていく（加筆していく）作業をおこなった。

月ごとに色を替え、振り返りの時にわかりやすいよう工夫することで、行事の内容を見直すきっかけとなり、子どもの姿に照らし合わせて振り返りや新たな課題、それに対する解決方法を模索することができた。週日案作成時の話し合いにも応用することができた。

12月の研修では一人ひとりのやりがいについて、自分自身の気づきと教職員間の共感が生まれ、保育に対するモチベーションが全体的に上がったように感じる。実際、次年度の年間計画作成に当たっては、例年と比較してたくさんの意見が上がった。また以前から園児のポートフォリオをサクセスストーリーになるように意識して作成しているが、改めてその大切さを実感した。

キャリアパスにありがちな縦の繋がり（トップダウン）だけでなく、横の繋がり（共有・共感）を工夫することで個人課題だけでなく、組織として抱える課題への取り組みに生かすことができると感じた。

4. 次年度への留意事項

全般的には教職員間でよく話し合う環境が整いつつあり、保育に対する取り組む姿勢、計画、実行については以前より積極性が見受けられる。

但し、一部の教職員においては、例えば先輩に気兼ねして意見を言わなかったり、逆に豊富な経験が妨げとなって新しいことへの挑戦ができずにいるようである。

今後は、園組織としてさらに自由闊達に意見が言える環境づくりをすることで、教職員一人ひとりのやりがいを上げるとともに、チームワークをもって個々の資質・能力を上げるだけでなく、互いに補いながら組織として継続的に改題解決ができるように取り組みたい。

5. 指導者からのアドバイス

- ・個人の課題から組織の課題解決へと土台ができつつあると思う。今後は園長を含む教職員とどのようなキャリア研修を進めていくか、教職員にとってやりがいや自信につながる職場となるような研修を検討する。
- ・とくに、WEB 図自己課題解決を生かし、保育内容や行事を見直し、園全体の保育課程との連動し、改善にあたったことは大いに評価できる。
- ・コミュニティ貢献を行うことで、他者からの評価が個々人のモチベーションアップにつながったことも効果的であった。
- ・今後、職員同士のコミュニケーションを図る場をどのように持続的にデザインしていくのかを期待している。
- ・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し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



◎キャリアパス導入園の取り組み事例3

認定こども園東光こども園 担当者職・氏名：園長 長尾 真

1. 目的

教員の資質向上ややりがいの再認識を仕組みとして構築し、またそれを離職防止や定着促進につなげることを目的とする。

2. 研修内容について

○【令和2年10月24日（土）】

東京家政大学 佐藤康富教授よりコロナ禍における保育を考える講演を頂き、その考えを可視化するWEBマップづくりをした。学年ごとに課題を語り合い、課題の解決方法を学年でシェアする。当日は仕組みを理解し、定期的に振りかえることができる評価制度を立ち上げた。

また、2学期末や3学期中に振りかえる時間を設けた。

○【令和3年2月20日（土）】

東京家政大学 佐藤康富教授よりニューノーマルが定着する時代に求められる人材像と教育について講演を頂く。責任を持ち社会全体のことを考え変化を起こせる主体性を教員が理解する重要性を共有した。これを踏まえ、これからやりたいことを目標と行動指針を加え図にして、教員同士で共有した。そののち一年の歩みを振りかえり、自身の成長、自身の強みや園に貢献できることを可視化した。また、それを共有し、それについてのコメントを他の職員からもらった。

3. 結果並びに効果（まとめ）

1回目の研修を受けた時はまだどのように効果が現れるか想像がつかなかったが、振りかえりをして2回目の研修を受けた後は効果を実感できた。職員が問題や悩みを可視化してシェアすることで、それについての対話が生まれて協同性を育むきっかけとなった。

ひとつのテーマについて様々な意見がもらえるので質の向上につながった。

ひとりで悩んでいたり、相談に乗ってもらいたい人にたどり着けなかったりして抱えることが少なくなる効果もあった。誉めてもらったり、共感してもらおうことを自己評価制度に一連の流れとして加えることで、自己肯定感やモチベーションの向上になるとも感じた。

また、文字に起こすことで、筆者がより一層意識して保育にあたれることや目標を設定できる点も今後に期待したい。

園長や管理者が読むことで、ひとりひとりが何を考えているのか相談出来たり、評価する際の参考になる効果も期待する。

4. 次年度への留意事項

- ・振りかえることを一度にしたり、シェアすることをやめない。
- ・園務の実情に合わせたり、またはプライベートも加筆したりできるように様式を変更する。
- ・掲載してどの職員も読める環境を作る。
- ・作成や議論する時間が必要となるので、その時間を捻出する。週案や自己評価等に組み入れたりできるが、それが負担にならぬよう内容を精査する。

5. 指導者からのアドバイス

- ・WEB 図自己課題解決を生かし、課題や解決法、その歩みを可視化することで、対話したり共有する場が明確になり、個人が悩みを抱えずモチベーションアップにつながったことは大いに評価できる。
- ・同時に、課題や思いを文字化し可視化することで、各自が意識的に仕事に臨めてたことも効果的であった。
- ・今後、職員同士のコミュニケーションを図る場や見える化した場をどのように持続的にデザインしていくのかを期待している。
- ・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し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える。

調査協力園における取り組みの様子



◎キャリアパス制度導入の促進(調査協力園の取組を通して)に係る指導者からのアドバイス

今回の人材確保事業においての一番のポイントは、昨年度試みたことを構造化し仕組み創りを行うということである。なぜならば、この人材確保事業は一つのことを行えば解決するというような単純な構図ではないからである。前回、報告したように採用管理(どう人を集めるか)と定着管理(人材の管理・キャリアアップ)は表裏一体の関係にある。その証拠に、2018年の北海道私立幼稚園協会の調査によると、学生が園に就職する際、もっとも重視しているのが「仕事のやりがい」である。それは3人に1人の割合と最も高い。これをいかに、就職後も園で実感できるように育成するかが一つの鍵といえよう。園の経営者によっては拙速に離職者防止の秘策を求める向きも少なくはない。しかし、そのような棚から牡丹餅的思考・マネジメント能力では人材の育成も、定着も、保育の質の向上も望むべくもない。かつまた、園の職員が日々、やりがいを感じて職務に励むならば、それは自ずと園の魅力を伝える重要なコンテンツとなり、発信され、採用管理に結び付くからである。そこで、今回の事業では具体的仕組み・持続的なメソッドを構築することが求められる。なおかつ、参加者がその効果を実感できることが重要である。具体的には昨年度試み始めた、グロースド・マップ法を今回、以下のように改良し、構造化した。

グロースド・マップ法とは自分の仕事での課題を自分で見定め、その解決方法を考え、探り、その経過をWEB図で表記していくものである。なぜ、このようなことをおこなうかといえば、自分で職務改善のPDCAを可視化し、その軌跡を記し、改善の足跡や成長を実感することにある。くわえて、このWEB図を同僚とシェアする機会を設け、共感したりアイデアをもらおうということが重要である。このことが離職する要因になっている人間関係の希薄化を改善することにも繋がるからである。したがって、今回はこのグロースド・マップ法をもとに3つのフェーズを考え、キャリアアップをする仕組みを構造化した。これを総称してキャリアコラボレーションと名付ける。ここでは自己のキャリアアップと同僚とのつながり・コラボレーションを育むことが意図されている。図解すると以下のようになる。

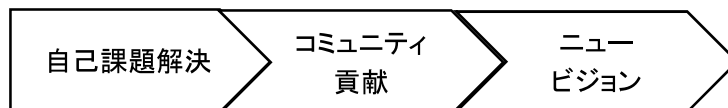


図 キャリアコラボレーション

このキャリアコラボレーションの第1フェーズはWEB図を用いた自己課題解決である。第2フェーズは自分の課題だけでなく、所属する園に貢献できることを考えるコミュニティ貢献で、同時に同僚からのコメントももらい共有する。第3フェーズは自分のニュービジョンを描くというものである。このキャリアコラボレーションで重要なことは自分でフォーマットに可視化し、同僚と共有することである。このことにより、個々人のやる気を持続的に喚起することができる。さらに、このキャリアコラボレーションは既存のキャリアパスと相互補完の関係性にある。

最後に今後の課題としては園の状況に応じて、キャリアパスとキャリアコラボレーションのハイブリット型の活用を考えていくことである。今回、キャリアコラボレーションを構造化し実施したところで参加園からの効果は報告されたとおりである。それにより、メンターを活用してキャリアコラボレーションを進めるアイデアやボトムアップ式にキャリアパスを見直すことが考えられている。したがって、この先は園の実情に応じたカスタマイズした方策を実施していきたい。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・新型コロナウイルス感染予防対策を前提とした取り組みには多くの壁があり、計画通りに進まない場合がある。リモートを多用するなどの工夫が必要と思われる。
- ・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うことで、情報やノウハウを共有することが重要である。
- ・キャリアパス導入は喫緊の課題となっていることから継続して取り組むべき事業である。ワーク実践や情報交換のほか調査協力各園における活用例の提示等、よりよい運用の仕方ができる研修内容になるようにする。

(3) 今後の課題について

- ・新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を前提としながら、どのように運用実践を推し進めていくのか、リモートを多用するなどの工夫を行いながら計画的に進めていく必要がある。

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) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

- ・県内幼稚園教諭等養成校の約9割が参加したことで、県内の養成校に通う学生の採用状況等について情報を共有することができた。
- ・オンライン就職フェアのチラシを県内外の養成校に配布し、県内養成校就職担当者には懇談会にて就職フェアの期間、内容、アクセス方法等について直接詳細な説明をし、依頼することができた。また、養成校側の要望や今年度実施した事業の課題点等をアンケート等で伺うことで学生参加の協力体制を整えることができたり、次回に向けた改善点を協議したりすることができた。
- ・ただし、改善点として離職者や高校生へのアプローチやアピール方法については、より効果的な方法について協議が必要であるほか、参加者のアンケート回答率向上の方策も検討が必要。

【アンケート結果】

OR2 就職フェアオンラインに係る県内教員養成校へのアンケート調査結果

設問1. 内容について（実施内容：参加園最新情報、現任教諭によるトークセッションなどの限定動画）、良かった点や改善した方がよい点、知りたい情報などご意見をお聞かせください。

・パステル調の親しみやすいHP創りに好感が持てる。また、昨今の学生は、文字より画像、画像より動画と言われている中で、ダイジェスト動画や、限定公開を盛り込んだのは上手い。費用も関係してくると思うが、「保育士の仕事内容、遣り甲斐動画」については、数年に一度更新し、何パターンか用意しておく、サイト再訪に繋がるのではないだろうか。

・対面でのフェアは平日だと授業を欠席することになるので、参加が難しい場合がありました。その点オンラインは授業を休まず参加が可能という点では良かったと思います。

半面いつでも視聴が可能という安心感からか、動画を集中して視聴することは対面に比べると難しいように思いました。参加園最新情報は学生が就職活動をする中で大変参考になりました。

・学生が聞きたい内容がたくさんあり、良かったです。

みなさんの穏やかな口調で親しみやすかったです。

出演された先生の中に男性がいてもよかったです。と思いました。

先生の一日の中で17:30に退勤とありましたが、本当なのかという質問が学生から出ていました。

経験年数が様々な方のインタビューだったので、自分のキャリアアップの課程がイメージできてよいと思いました。

・紹介動画への工夫（就職先に迷う学生に興味を持たせる工夫や男子学生への配慮）。

情報（求人内容等）へのアクセスのために、申込フォームがあり入力を辞める学生がいた。

・対談よりも、子どもたちと先生の姿が映っているものの方が学生はよく見ていました。

保育者の1日の仕事の映像がまさしくそれなのですが、昨年度も参加した学生からは「昨年と同じだった」と残念そうにしていました。

・不参加でした

・現場の先生方の言葉は多くの学生の心に響いたようでした。特に、「報告・連絡・相談」の重要性や職員間でのコミュニケーションをとることの大切さは今後社会に出る学生にとって非常に印象に残ったようでした。さらに、保育者としてのやりがいをお聞きしたことで、保育士や幼稚園教諭の仕事の素晴らしさを改めて感じた学生が多く、今後に向けてより一層勉学に励みたいという姿勢が見られました。

設問2. 効果について（貴校の学生、保護者や先生方にとって）、実習園の選択や就職につながったかお聞かせください。

・加盟園を探す際、単なるリスト表示ではなく、サムネイル付きのサイトでイメージが掴みやすい。また、各園のHPにリンクする際にもポータルサイトとして有効だったと考える。

・就職については求人情報、職場体験、見学等の最新情報を知ることができ良かったです。

実習園の選択については、卒業年次学生の実習園はフェア前に決まっていたため実習園の選択にはつながらなかったと思います。

・就職については選択肢を広げる一助にはなったと思いますが、当校学生は実習での印象を重視する傾向があるようです。

・あまり効果を感じる事が出来なかった。

・園の雰囲気わかるもの、見学できるかどうかなどの内容は学生がよく見ていました。

・不参加でした

・首都圏と新潟(地元)の保育の違いを知る中で、自然豊かで地域密着型の新潟(地元)の保育に魅力を感じた学生が多く、新潟(地元)で就職したいという声がたくさん聞こえました。県外への就職を考えている学生も今回は機に県内(地元)への就職を選択肢に含め、これから様々な園を見に行ってみたいとのことでした。全体的に就職活動の幅が広がったように感じました。

設問3. U・I ターン含む再就職希望者や高校生の集客方法等について、ご意見をお聞かせください。

・転職サイト情報は、「仕事の内容や意義、魅力」よりは、その特性上「待遇や福利厚生」ばかりの印象で、新卒学生を始め、復職・転職希望者が聞きづらい情報が網羅されており、その情報をきっかけとして、どうしても多くの方が流れてしまっているように感じている。そこで、例えば、就職後の新人への教育手法や、「どう働きやすいか」等、貴協会ならではの情報を入れることができれば、実際の遣り甲斐を訴求できるのではないだろうか。

・対面とオンラインのそれぞれの良さがあると思いますが、夏休み等の時期の設定や移動手段の考慮（対面の場合）が必要と思いました。また直接の集客方法ではありませんが、自身の出身園での体験や、中学生の職場体験がきっかけとなりこの道を志したという学生も多い為、高校生と言わず早い段階での職場体験も有効かと思いました。

・インターンシップや見学の門戸を広げると良いかと思います。高校生であれば、夏休みのボランティア体験として、幼稚園・こども園で1～3日実習してみるイベント日を設けるなど。

・中高校時に職場体験をしたことが、保育・教育に進路を定める契機となることが多いので、高校生等に直接話ができる機会が欲しい。

・コロナの影響で我々も苦戦しております。私たちが実施した上でLINEでの個別相談は非常に労力ですが満足度は高そうです。

Uターン向けの情報サイト（またはアプリ）などがあれば、アクセスしやすいかと思います。最近の学生はLINE交換するので卒業後も連絡が取れますが、以前の卒業生とはなかなか連絡がとれなくなっています。

・学校実施のオープンキャンパスなどと連携できないか。

設問4. その他、ご意見・ご要望等がございましたらお聞かせください。

・新型コロナウイルス感染症拡大により、どのように就活を進めればいいのか迷っている学生も多く、このような取り組みがあることは大変ありがたいと思います。対面参加できない学生のためにも、今後も続けていただけると幸いです。

・当校の1年生は昨年の秋に初めて保育実習がありました。実習後、中には“自分は保育者には向いていないのではないか”と自信を無くしてしまった学生も何名かおりましたが、今回の学びを通して「やはり自分は保育者になりたい」「自分も先生方のような子どもたちに寄り添える保育者になりたい」「せんせい大好き！と言われる保育者になりたい」など将来を前向きに考える姿が見られました。就職に関する知識や情報を得ることができ、さらに学生自身の学習の意欲向上へとつなぐことができた大変良い機会でした。今後も継続して頂けると幸いです。

(2) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

・新潟県の場合は、養成校は4年制大学が2校、短大が2校、専門学校8校であるため懇談会に参加したすべての養成校担当者と本協会参加者とで協議できたが、関東など養成校が多数ある場合は、懇談会の開催場所や方法について検討が必要。

・懇談会の開催日時を決定する際は、実施している人材確保の取り組みについて協力依頼をしたり、協議できるような日程を設定する必要がある。

(3) 今後の課題について

・コロナ禍の状況を踏まえ、次年度以降に行う人材確保事業がより良いものとなるよう、養成校による学生への働きかけのほか離職者や再就職を検討している潜在的就職希望者、さらに今後保育者となる高校生へどのように周知し、参加してもらえるか検討が必要。

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) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

・コロナ禍の中にあって急遽オンラインによる就職フェア開催となり、時間をかけ十分吟味された内容であったかは慎重に検討すべき点ではあった。しかし、アンケートの評価を読み解くと、コロナ禍における就職活動の一助となったということは言えるのではないかと思います。

・閲覧者のアンケート結果によれば、掲載情報の内容については半数以上が「参考になった」と回答し、進路決定に役立ったかについても多くの参加者が「役に立った」と回答するなど、とても満足度の高い結果となった。

・県外養成校へチラシを配布し周知依頼をしたほか、県担当部局との新たな連携が図れたことで県外養成校へのアプローチ回数が増え、県外在住の閲覧者のユーザー数、閲覧数も一定数が記録として残り、全国各地からのアクセスがあったことがうかがえる。

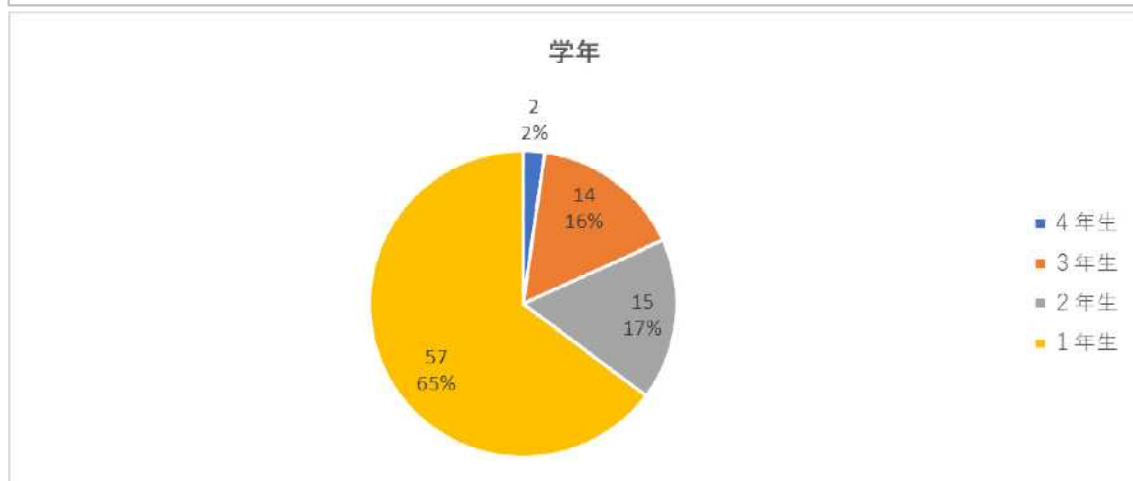
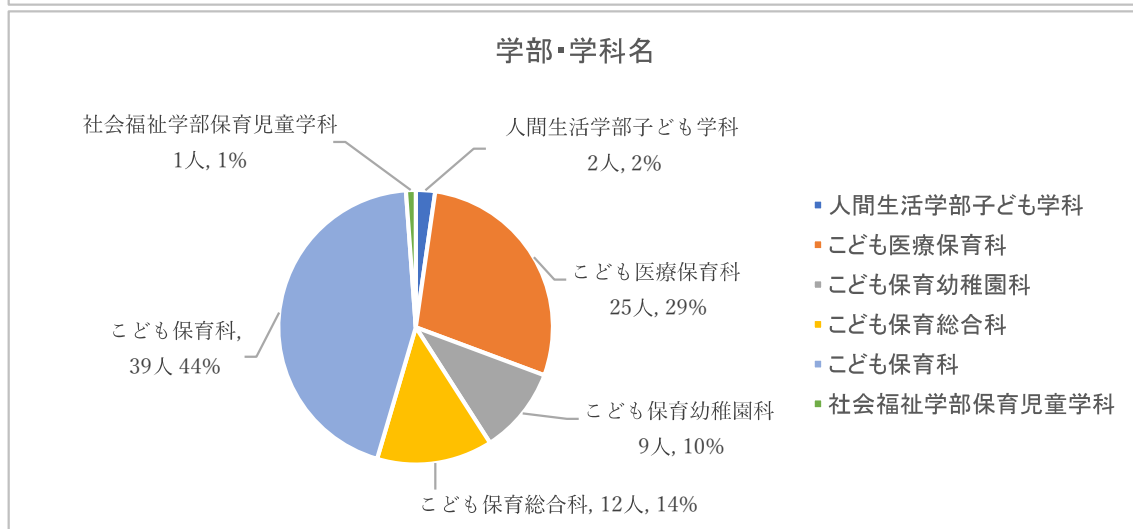
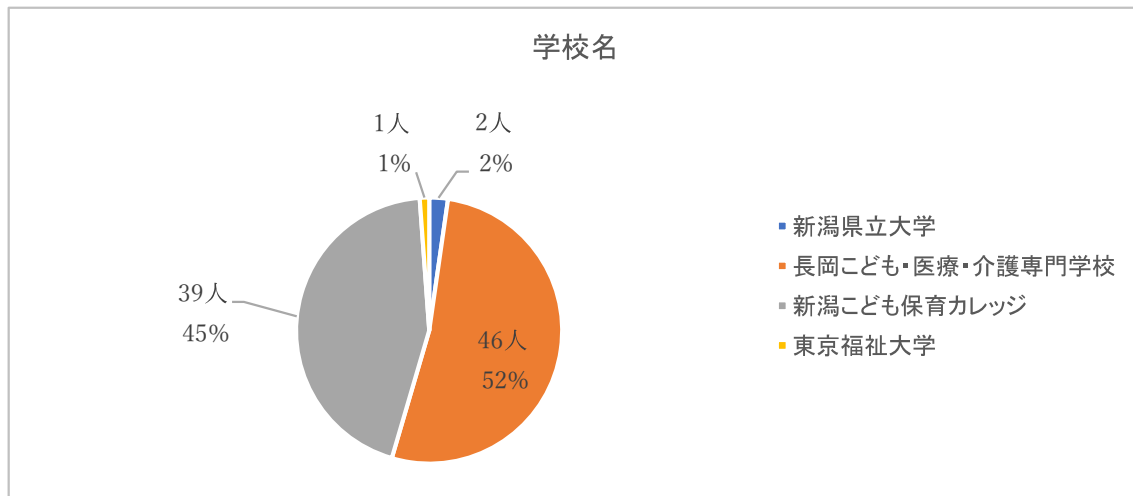
・一方で、アンケート問3の結果にあるように、半数以上の参加者がウェブよりも従来通りの会場参加型就職フェアが望ましいと回答しており、会場で実際に園のブースを巡り、対面で相談や質問ができる方が、参加者の立場からも分かり易く、良かったのではという結果となった。

【アンケート結果】

就職フェアオンライン参加者アンケート

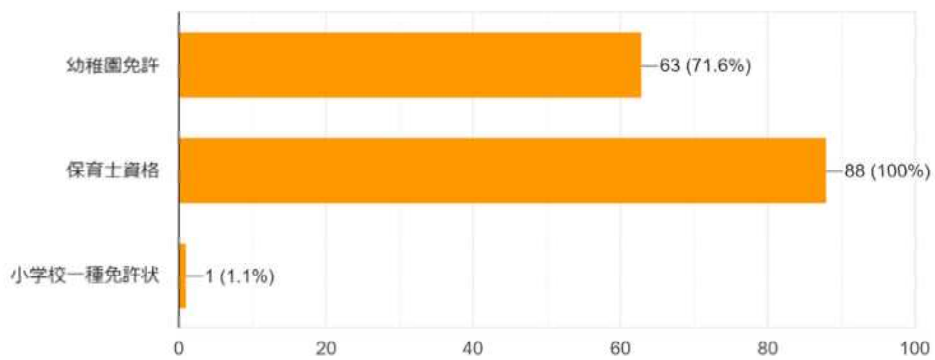
回答者の概要

回答数 88

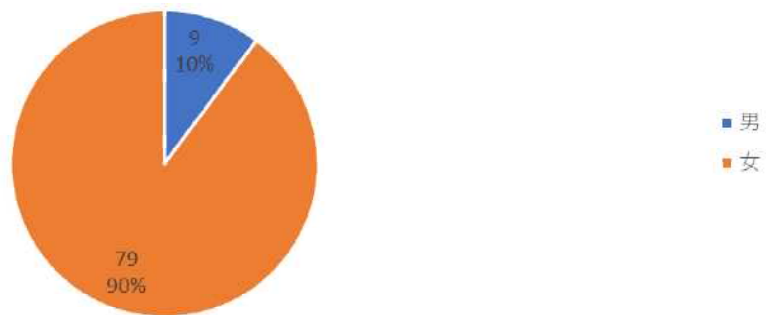


保有資格(取得見込み含む)

88件の回答

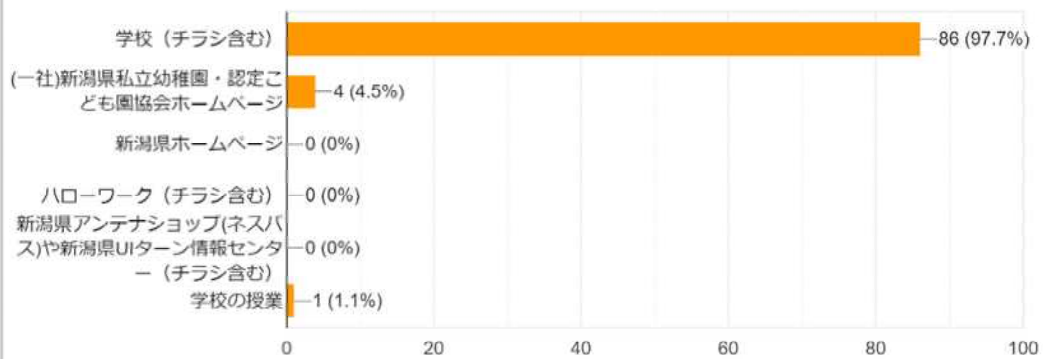


性別

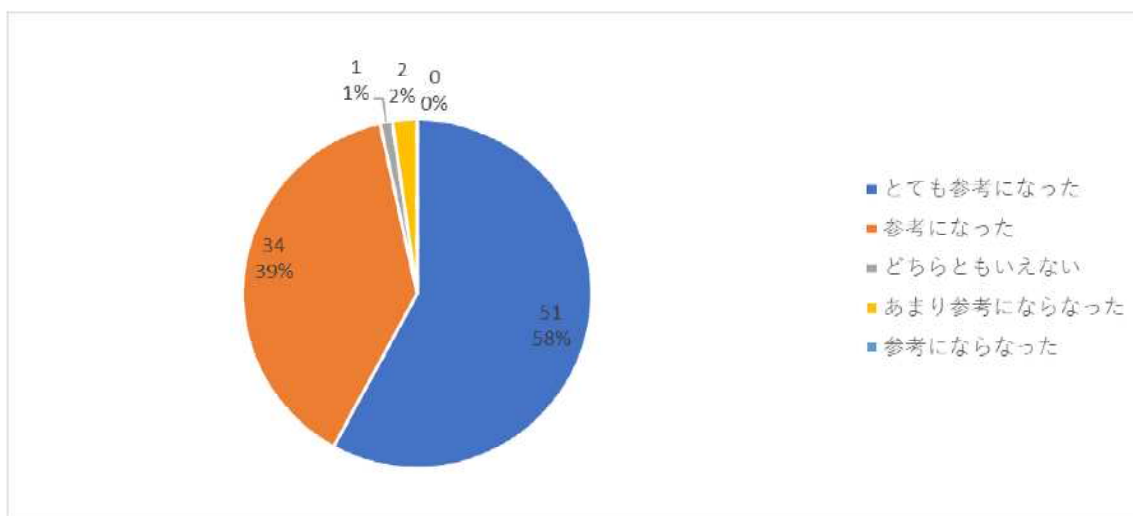


回答

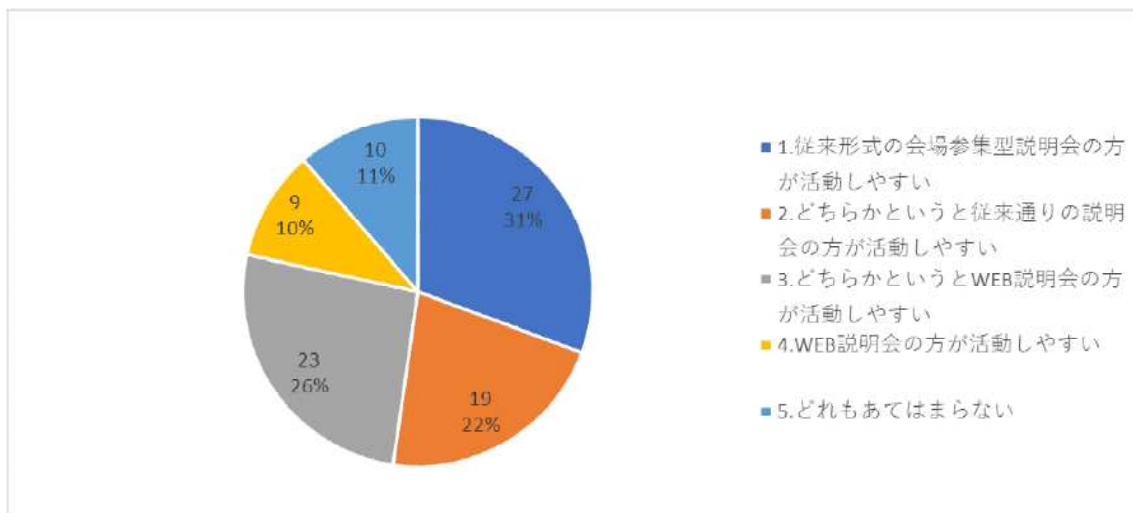
設問 1.この就職フェア開催をどこで知りましたか(複数選択可)。



設問 2. 就職フェアオンラインのイベント（トークセッション、プロモーションビデオ）の内容はどうでしたか。



設問 3. 従来形式の会場に参集しブースをまわる説明会と WEB 説明会はどちらが活動しやすいと思いますか。



設問 3 で 1 または 2 と回答した方にうかがいます。

設問 4. 従来通りの会場参集型説明会の方が活動しやすいと思う理由は何ですか。ご意見をお聞かせください。

- ・ 実際の現場の話や質問したいことを質問することができるから。
- ・ 実際に勤めている先生方からお話を聞くことができるから。
- ・ 従来の方が話を聞いていて、その時に疑問に思ったことを直ぐに聞けるから。
- ・ 先生の生の声が聞けるし、質問できる環境であるから。
- ・ 対面で話した方が伝わりやすい。
- ・ やはり実際に行って直接話を聞いた方がわかりやすい。
- ・ 動画だと聞き取りづらい。
- ・ 会場で話を聞いた方が集中できるし、心に響くからです。
- ・ 1 度に多くの園の先生方のお話を聞けるため。
- ・ Web だとよく聞こえずらくて分かりにくかったから。
- ・ 質問などがしやすいため。
- ・ 聞きたいことを直接聞けるから。

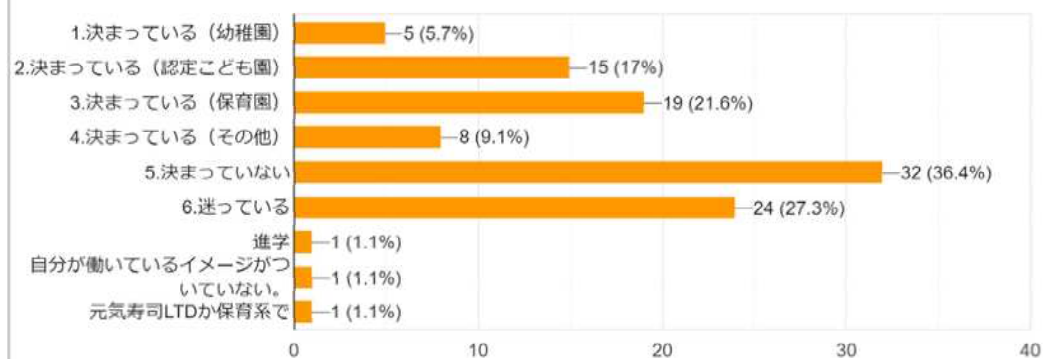
- ・対面の方が自分もこの仕事をしていくかもしれないという実感があるから。
- ・実際の雰囲気を少し味わうことができ、質問ができた点がよかったです。
- ・本人に聞いた方が話がいってくる。
- ・実際に直接見たり聞いたりすることの方が、保育の実感が湧きやすいと思ったから。
- ・会場のほうが意見を聞けるし、実際に見ることができるから。
- ・自分の聞きたい話が聞けるから。
- ・その場で知りたいことや質問を聞くことができるから。
- ・実際に聞くことで感じる事がわかる。
- ・各園を聞くことができ興味があるところが選ぶことができる。
- ・行きたい園の話を直接聞きたい、質問などもしたい。
- ・実習に行く時に現場の様子が知れて役に立つから。
- ・実際に見ることができるから。
- ・ウェブだと途中でネット環境などが悪くなった時に大事な部分を聴き逃したりしてしまうから。
- ・実際にお話を聞いたり、質問などをできるため
- ・直接お話を聞きたいなと思います。
- ・気になることを聞きやすいと思ったから。
- ・オンラインだとネットワークだったりとかで通信が乱れたりすると画面が見れなくなったり質問などするのが難しそうだったから。

設問 3.で 3 または 4 と回答した方にうかがいます。

設問 5.WEB 説明会の方が活動しやすいと思う理由は何ですか。ご意見をお聞かせください。

- ・会場までいなくていいから。
- ・新潟まで行かなくていいから。
- ・自分の好きなタイミングでゆっくり閲覧できるため。
- ・Web 説明会に参加する時にとても聞きやすく、見やすいと感じたからです。
- ・気軽にできる、手間がかからない。
- ・移動する手間が省け、自分のタイミングで見ることが出来るため。また、周りに大勢の人がいないため集中して見る事が出来る。
- ・自分の生活ペースで見られるからです。ただし直接質問できないのは残念でした。
- ・好きな時間に観ることができるし、何回でも観ることができるから。
- ・実際に行って、話を聞いたり、質問できるし会場に行った方がいいが、急用などあり行けない場合もあるから Web だととても有難い、見たい時に見れる。
- ・誰でも参加しやすいから。
- ・自分のペースで動画を見たり、見返したりできるところがいいと思った。
- ・誰でもみれる。
- ・webの方が気軽に参加できるから。
- ・手元にスマホがあれば気軽に参加できるから。
- ・気軽に話を聞いたり、見返すことができるからです。
- ・周りを気にすることなく説明を聞いてもらえる。
- ・自宅にいても参加できるから。
- ・気軽に参加できるから。
- ・足を運ぶよりも気軽に参加できて、リラックスして視聴できるから。
- ・移動がなく好きなタイミングで説明会を見ることができるから。
- ・予定が合わせやすいから。

設問 6. 卒業後に希望する進路は決まっていますか。



設問 7. この WEB 説明会(オンラインイベント)に参加した感想をご自由にお聞かせください。

- ・新潟で幼稚園教諭・保育教諭として働きたいという気持ちが強くなりました。今回はオンラインでの説明会でしたがトークセッションの動画では、私自身が聴きたかった内容が聞けて良かったです。ありがとうございました。
- ・先生の生の声を聞くことができとても参考になった。
- ・保育士のやり甲斐・魅力など、働いてから分かることなどを聞いたのが良かったです。
- ・従来の方がやりやすいと感じました。ですが、Web 説明会でも疑問に感じた点を答えて下さっていたのでとても良かったです。また、歴の違う先生方の普段聞けないようなお話を聞けてとても参考になりました。
- ・保育の仕事は大変だけど、とてもやりがいを感じる素晴らしい仕事だなと改めて感じる事ができた。
- ・現場で働いている保育者の方々のリアルな声が聞ける機会はなかなかないので聞けて良かったです。大変な仕事ということもわかったし、やりがいや魅力も知ることができました。また保育士の日を見ていて、私も自信を持って保育ができるように学生のうちからもっと勉強しなきゃだなと感じました。
- ・現場のリアルな話が聞けて良かったです。サプライズを受けたら自分も泣いてしまうかもしれないと思いました。
- ・とても参考になりました。
- ・オンラインなので参加しやすかったです。
- ・オンラインだと身に入りにくいと感じました。
- ・実際に働かれている方々の様子を改めて知れて良かったです。
- ・初めて Web の説明会を聞いたので新鮮でした。でも、会場にいってちゃんと先生方に聞いた方が分かりやすいと感じました。
- ・実際の経験談を聞き、やりがいや面白さについて再確認できました。
- ・保育者の経験したことや保護者への対応を行うことで現場でも役立つと感じました。
- ・この状況で先輩の先生方の就職したときのお話ややりがいを聞くことができ良かったです。
- ・実際の幼稚園教諭の 1 日が見れてさんこうになったし、なまの現場の先生の声が聞けたので良かったです。
- ・現場の保育者の話を聞けてよかった。
- ・それぞれにやりがいを感じていて、頑張っているのだなと思った。
- ・現場の声が聞けて良かったです。
- ・サプライズを受けたら僕も泣いてしまうかもしれないと思いました。
- ・何人もの先生からお話を聞けて良かったです。
- ・従来の説明会に参加できず、残念でした。
- ・参考になる話がいっぱいあって、ためになった。仕事の大変さや、やりがいを聞けたので将来の選択の参考になった。

- ・大勢の人の中ではなく、個人やクラス内などの少人数で見ることが出来たので良かったです。リアルな保育者の声を聞くことが出来たので、進路などの参考にしたいと思いました。
- ・実際に働いている人の話を聞ける機会になって、ためになった。
- ・なかなか聞ける機会はないので勉強になる。
- ・よかったです。えりこ先生の1日！
- ・やりがいや魅力について知ることができ、コミュニケーションや会話や笑顔が大事だと思いました。
- ・先生の一日の様子や実際に働いている色々な年齢層の方々の声を聞いて参考にになりました。
- ・現職の保育士さんの話を聞いて、不安もあるところ少し和らいだと思います
- ・分かりやすかったしとても参考にになりました。
- ・現役の保育教諭のみなさんのリアルな声がきけて参考にになった。
- ・実際に働くようになってから役に立つことなどをたくさん知ることが出来てとても参考にになりました。
- ・実際に1日の流れとかを知ることができた。
- ・先生方の話を聞いて、どんな時も笑顔で頑張るということが印象に残った。
- ・改めて保育士、幼稚園教諭の存在が偉大というのがわかりました。他の先生とのコミュニケーションや声かけが大切だと知りました。
- ・聞き取りにくいところがあったけど、わかりやすかったです。
- ・とても参考にになりました。保育の魅力が改めて知ることができました。
- ・色々経験年数の幼稚園教諭の方の話を聞いて自分が幼稚園教諭になった時の現場の様子が想像できた。
- ・やりがいや魅力について知ることができ、コミュニケーションや会話や笑顔が大事だと思いました。
- ・現職の保育士さんの話を聞いて、不安もあるところ少し和らいだと思います
- ・やりがいや魅力について知ることができ、コミュニケーションや会話や笑顔が大事だと思いました。
- ・とても参考にになりました。これを機に様々なことを調べ、知っていこうと思います。
- ・色々経験年数の幼稚園教諭の方の話を聞いて自分が幼稚園教諭になった時の現場の様子が想像できた。
- ・実習に行った時には聞かない話を聞いたのがとてもよかった。また、やりがいや大変さを知ったことで、改めて子どもと関わる仕事の素晴らしさを感じた。
- ・Webでも詳しくわかった。
- ・先生方のお話はこれから保育士を目指すのにとっても参考にになりました。
- ・また機会があったら参加したいです。
- ・実際に働いている先生方のお話を聞いてよかったです。
- ・とても参考になった。
- ・とても参考になることを聴くことができて良かったです。
- ・実際に働いている先生方のお話を聞いてよかったです。
- ・とても分かりやすく参考になる説明会でした。
- ・とても分かりやすかったし、詳しく話を聞いてよかった。
- ・現役の保育士の方の貴重なお話を聞いてよかった。
- ・とても勉強になった。
- ・初めて参加したのですがこれからの自分の進路にとっても参考にになりました。
- ・今後も保育士の意見を沢山聴くことが出来る場を設けたり、発言にあったコメントをサイトに残したりして欲しい。
- ・とても為になるオンラインだった。
- ・自分が保育の仕事をする上でとても大切なことがわかった。
- ・とても参考にになりました。より頑張ろうと思いました。
- ・現場の先生方のお話が聞けてとても勉強になりました。
- ・保育の仕事について詳しく学ぶことができた。
- ・初めて見たのですが、とても参考にになりました来年も見たいです。

WEB 合同説明会サイトへのアクセス状況等について（集計期間：7/27～2/15）

○WEB 合同説明会サイト内のフォームを利用した照会状況

- ・園見学応募：4名（6園）
- ・求人応募：2名
- ・求人詳細請求：3名
- ・園の紹介希望：6名

○ユーザーの概要

- ・ユーザー数：4,443（うち、新規ユーザー4,429）
- ・セッション数：5,613（ユーザー当りセッション数 1.26 平均セッション時間 1:48）
- ・ページビュー数（ユーザーが見たページの合計数）：16,081

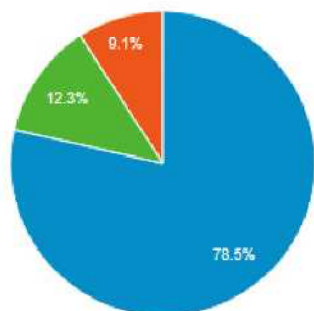
○デバイス別アクセス状況％（セッション数）

デバイス別セッション数



○集客概要

- ・無料検索エンジン(google、yahoo 等) 78.54%（ユーザー数：3,539）
- ・WEB サイトへ直接アクセス 12.32%（ユーザー数：555）
- ・検索エンジン以外(協会 HP,大学内サイト等) 9.12%（ユーザー数：411）
- ・その他 0.02%（ユーザー数：1）



都道府県別ユーザー数

No.	都道府県	ユーザー	新規ユーザー	セッション
1	新潟県	2,652(59.65%)	2,601(60.80%)	3,393(62.25%)
2	東京都	623(14.01%)	578(13.51%)	721(13.23%)
3	神奈川県	406(9.13%)	378(8.84%)	454(8.33%)
4	大阪府	167(3.76%)	155(3.62%)	189(3.47%)
5	埼玉県	108(2.43%)	101(2.36%)	120(2.20%)
6	北海道	75(1.69%)	70(1.64%)	88(1.61%)
7	愛知県	71(1.60%)	66(1.54%)	74(1.36%)
8	群馬県	46(1.03%)	45(1.05%)	57(1.05%)
9	栃木県	35(0.79%)	34(0.79%)	38(0.70%)
10	千葉県	33(0.74%)	31(0.72%)	34(0.62%)
11	茨城県	26(0.58%)	25(0.58%)	33(0.61%)
12	宮城県	22(0.49%)	21(0.49%)	31(0.57%)
13	山形県	18(0.40%)	16(0.37%)	21(0.39%)
14	福岡県	17(0.38%)	17(0.40%)	20(0.37%)
15	長野県	15(0.34%)	13(0.30%)	20(0.37%)
16	静岡県	14(0.31%)	13(0.30%)	18(0.33%)
17	京都府	13(0.29%)	12(0.28%)	15(0.28%)
18	青森県	7(0.16%)	7(0.16%)	9(0.17%)
19	秋田県	7(0.16%)	6(0.14%)	8(0.15%)
20	石川県	7(0.16%)	7(0.16%)	8(0.15%)
21	山梨県	7(0.16%)	7(0.16%)	14(0.26%)
22	広島県	7(0.16%)	7(0.16%)	8(0.15%)
23	岩手県	6(0.13%)	6(0.14%)	6(0.11%)
24	福島県	6(0.13%)	6(0.14%)	6(0.11%)
25	岐阜県	6(0.13%)	6(0.14%)	6(0.11%)
26	兵庫県	6(0.13%)	6(0.14%)	6(0.11%)
27	熊本県	6(0.13%)	4(0.09%)	13(0.24%)
28	富山県	5(0.11%)	5(0.12%)	5(0.09%)
29	福井県	5(0.11%)	5(0.12%)	6(0.11%)
30	鹿児島県	4(0.09%)	4(0.09%)	4(0.07%)
31	不明	3(0.07%)	3(0.07%)	3(0.06%)
32	三重県	3(0.07%)	3(0.07%)	3(0.06%)
33	宮崎県	3(0.07%)	3(0.07%)	3(0.06%)
34	鳥取県	2(0.04%)	2(0.05%)	2(0.04%)
35	岡山県	2(0.04%)	2(0.05%)	2(0.04%)
36	山口県	2(0.04%)	2(0.05%)	2(0.04%)
37	高知県	2(0.04%)	2(0.05%)	2(0.04%)
38	長崎県	2(0.04%)	2(0.05%)	2(0.04%)
39	滋賀県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
40	奈良県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
41	和歌山県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
42	香川県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
43	愛媛県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
44	佐賀県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)
45	沖縄県	1(0.02%)	1(0.02%)	1(0.02%)

注) 集計するうえで、地域区分が日本国外のアクセスは除外してあります

WEB 合同説明会 WEB サイトトップページ



条件による幼稚園の検索ページ



(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・コロナ禍を踏まえた就職活動を養成校と園とで十分に協議し、学生にとって充実したものになるよう、創意工夫が不可欠である。
- ・離職中の潜在的資格保有者や転職希望者等の掘り起こしのためにコロナ対応を前提とした取り組みについて検討する必要がある。
- ・ウェブサイトでの情報発信についてはメリット、デメリットがあり、反応やアンケート集計などを通じて、閲覧者の視点に立つことを推奨する。
- ・養成校との事業の開催時期や内容等について協議し、参加要請をするなど連携を密に行う。

(3) 今後の課題について

- ・コロナ対応が今後も必要と思われる。就職フェアを引き続きウェブサイトで行う場合、高校生、離職者(再就職希望者)へのアプローチをどのように行うか調査研究委員会にて検討が必要。
- ・PR 動画等の制作においては、多様な人材（男性教諭等）への配慮が必要。

7. その他

(1) 取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

就職フェアオンライン参加者集客状況を分析したところ、新潟県にいがたU・Iターン総合サイトよりWEB合同説明会に参加していることが分かった。継続して新潟県担当部局と連携し、広く情報提供した効果があったと考える。また、コロナ禍により地元の新潟に戻って就職したいと考える県外の離職者等が県をまたぐ往來をせずに安心していつでも就職フェアに参加する場を設けることができたことは効果的なイベントとなったと考える。

新潟県にいがたU・Iターン総合サイト「にいがた暮らし」トップページ



合同就職説明会を検索した結果のページ



「にいがたで働く」より合同就職説明会を検索



その他 仕事情報のページからは当協会 HP のリンク



(2) 他団体が同様の取り組みを行う場合の留意点

幼稚園担当部局だけではなく、人材確保事業やUIターン事業を行う自治体の担当部局の調査と自治体内における横断的な協力体制の構築が必要。

(3) 今後の課題について

再就職者や離職者（UIターン）に対する就職支援について、情報提供の方法や就職フェアの開催方法等について調査研究実行委員会にて検討するほか、他業種における好事例を調査し、参考となるものがないか検討したりする必要がある。

B) 実施体制について

B-1) 具体的調査研究体制

(1) 調査研究実行委員会体制

ふりがな 調査研究実行委員会の代表者氏名		すみや まさお 角谷 正雄	他 16 名 (実人数)	
実行委員氏名	所属機関 所属・職名	具体的な役割分担	従事期間	エフォート (専従貢献度)
角谷正雄	認定こども園金城幼稚園・保育園 園長	代表者としてとりまとめ 離職防止・定着促進の企画	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 10
吉井元樹	認定こども園わかば幼稚園 園長	委員として意見聴取	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
石田明義	認定こども園マハヤナ幼稚園ミルフィージュ保育園 園長	委員として意見聴取	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
若槻司	認定こども園長岡和光幼稚園なごみ保育園 園長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
濱野義信	認定こども園藤見幼稚園 副園長	新規採用の促進及び離職者再就職促進の企画・運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
前田幹	真人幼稚園 園長	離職防止・定着促進の運営 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 10
丸山和幸	認定こども園曾野木まるみ幼稚園 園長	委員として意見聴取	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
宮下一穂	認定こども園長峰幼稚園 園長	委員として意見聴取	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
長尾真	認定こども園東光こども園 園長	離職防止・定着促進の運営 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 10
吉井祥貴	認定こども園わかば幼稚園 副園長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5

佐藤陽介	認定こども園小千谷幼稚園 理事長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
小林弘明	認定こども園愛宕幼稚園 副園長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
石本拓也	認定こども園エービーシー幼稚園 事務長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
井上宗温	認定こども園柏崎中央幼稚園 副園長	委員として意見聴取 新規採用の促進及び離職者再就職促進の運営	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
河野雅史	社会保険労務士	就業規則・給与規定研修会の講師、個別相談	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
佐藤康富	東京家政大学/東京家政大学短期大学部 教授	キャリアパス導入による離職防止・定着促進のための調査研究の指導と執筆、研修会の講師	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5
石附雅敏	新潟県総務管理部 大学・私学振興課 課長	新規採用の促進及び離職者等の再就職促進事業の広報	令和2年6月12日から 令和3年3月16日まで	(%) 5

(2) 研究協力団体の概要		
	団体名等	団体等の活動概要
1	公立大学法人新潟県立大学	
2	国立大学法人上越教育大学	
3	新潟青陵大学短期大学部	
4	新潟中央短期大学	
5	日本こども福祉専門学校	
6	国際こども・福祉カレッジ	
7	新潟こども医療専門学校	
8	北陸福祉保育専門学院	
9	長岡こども・医療・介護専門学校	
10	長岡こども福祉カレッジ	
11	にいがた食育・保育専門学校	
12	新潟こども保育カレッジ	
13	新潟県	

B-2)組織図及び体制図

