

文部科学省 令和3年度委託事業  
「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告

令和4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

調査研究課題	<p>ア. 離職防止・定着促進（働き方改革）          幼稚園教諭の離職理由として、幼稚園における賃金、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。また、キャリアパス制度を加盟園が導入・構築することにより、保育者が仕事や人生の目標を設定したり、自己評価制度の見直しを図ったりすることで、仕事のやりがいを感じ将来の不安を解消する機会を作り、離職防止・定着促進を図る。</p> <p>イ. 新規採用の促進並びにエ. 離職者等の再就職促進          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、合同就職説明会では昨年好評だった映像放映やトークセッションを継続して行い PR することで新規採用並びに離職者等の再就職の促進を図る。なお、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から合同就職説明会を WEB 方式に切り替え、参集方式を撤廃する。WEB 方式にすることで時間に制限されない参加や遠方の UIJ ターン希望者の参加も期待する。また遠方の UIJ ターン希望の離職者等に新潟県の暮らしやすさを発信し、新潟県で働く幼稚園教諭の魅力や仕事内容等を理解してもらうことで求職者の不安軽減につなげ、再就職促進につなげる。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チラシ配布による WEB サイトの周知や新潟県の UI ターン情報サイトと継続して連動を図り PR・広報活動を実施する。</p> <p>ウ. 養成の充実(幼稚園への就職希望者を増やす)          労働条件や園の雰囲気等のマッチングについては WEB サイトを通じて幼稚園紹介を行い、土地勘のない方への的確なアドバイスや各園のインターンシップ、園見学等に繋げる。          幼稚園教諭の魅力を発信するためチラシを作成したり、幼稚園教諭の魅力発信の動画を WEB サイトに掲載するほか、新たに WEB サイトにてリアルタイムで相談できるシステムを構築し、対象者は卒業年度以外の養成校在校生や養成校入学前の高校生にまで広げ、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。新潟県内全高校生へのチラシの配布は新潟県関係部局に協力を仰ぐ。</p>		
申請者 (機関名)	(一社) 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3年5月24日から令和4年3月15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

幼稚園教諭の人材確保が難しいと言われて久しい。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名と、県内での新規採用は厳しい状況である。また、海岸線が330kmもある当県の地理的状况により、県内の大学に進学しても学生の多くは下宿を余儀なくされ、4年制大学への進学を望む県内の学生は大半が県外、特に関東圏へ流出する。さらに、待機児童対策のもと他業種（特に関東圏）が介入し、保育者確保のため家賃補助等が行われるほか、公定価格地域区分による地元との給与格差や内定前倒等により関東圏の大学・短期大学に進学した学生が地元に戻らずに進学先の関東圏で就職するケースが非常に多くなっており、幼稚園教諭の確保は困難を極めている。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）

幼稚園教諭の離職理由として、幼稚園における賃金、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、キャリアパス制度を加盟園が導入・構築することにより、保育者が仕事や人生の目標を設定したり、自己評価制度の見直しを図ったりすることで、仕事のやりがいを感じ将来の不安を解消する機会を作り、離職防止・定着促進を図る。

##### (2) 新規採用の促進並びに離職者等の再就職促進

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、合同就職説明会では昨年好評だった映像放映やトークセッションを継続して行いPRすることで新規採用並びに離職者等の再就職の促進を図る。なお、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から合同就職説明会をWEB方式に切り替え、参集方式を撤廃する。WEB方式にすることで時間に制限されない参加や遠方のUIJターン希望者の参加も期待する。また遠方のUIJターン希望の離職者等に新潟県の暮らしやすさを発信し、新潟県で働く幼稚園教諭の魅力や仕事内容等を理解してもらうことで求職者の不安軽減につなげ、再就職促進につなげる。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チラシ配布によるWEBサイトの周知や新潟県のUIターン情報サイトと継続して連動を図りPR・広報活動を実施する。

##### (3) 養成の充実(幼稚園への就職希望者を増やす)

労働条件や園の雰囲気等のマッチングについてはWEBサイトを通じて幼稚園紹介を行い、土地勘のない方への的確なアドバイスや各園のインターンシップ、園見学等に繋げる。

幼稚園教諭の魅力を発信するためチラシを作成したり、幼稚園教諭の魅力発信の動画をWEBサイトに掲載するほか、新たにWEBサイトにてリアルタイムで相談できるシステムを構築し、対象者は卒業年度以外の養成校在校生や養成校入学前の高校生にまで広げ、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。新潟県内全高校生へのチラシの配布は新潟県関係部局に協力を仰ぐ。

#### 3. 全体のまとめ

昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、当初の計画通りに事業を行うことができなかった。特に、冬休み以降に行うこととなった研修会は、対面形式から対面とオンラインとのハイブリッド形式に開催方法を工夫したものの、加盟各園における新型コロナウイルス感染症への対応のためか参加人数が目標値より少なかった。また、キャリアパス導入園における調査研究では、保育者が自

身の保育を振り返り、職員間で情報を共有することで改めて保育のよろこびややりがいを感じたり、自己肯定感の向上につなげることが出来た。加えて、子どもの姿をみる視点が変わったり、深く読み取ろうとしたり、保護者への伝え方を工夫したりするなど幼児教育の質向上を目指しながら、離職防止・定着促進に比較的短期で成果が表れた事業と考える。新規採用が困難な状況にあることから離職防止・定着促進につながる取り組みとして労務管理の改善やキャリアパス制度の導入等による効果が学べる研修会を開催し、加盟各園で取り組めるようにしたい。さらに、研修会への参加者数を増やすため、開催期日や開催方法等について調査研究実行委員会で検討し、次年度以降の活動の改善につなげたい。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を考慮し、合同就職説明会は今年度もWEB方式とし「オンライン就職フェア（以下、就職フェア）」として開催した。県内養成校に対しては、懇談会を通して就職フェアのチラシを配布・内容説明をし、周知・参加要請を行った。県外養成校に対しては、県関係部局と連携し就職フェアチラシの配布やアンテナショップ等へのチラシ設置等を依頼し県外養成校に通う学生への周知に努めた。昨年度と比較して、就職フェアサイトのユーザー数は4,434から13,514と約3倍に増えた。目標値には届かなかったが、当協会加盟園並びに幼稚園教諭の魅力等を就職フェアサイトを通して広くPRすることができた。本事業を継続して行っていること、養成校や県関係部局と連携し周知・参加要請を行った成果が表れた結果と考える。一方、昨年の就職フェアに参加した学生の意見を考慮し、リアルタイムで相談ができるオンライン相談会を新たに実施した。県外養成校に通う学生からの参加申し込みはあったものの、再就職希望者や高校生からの申し込みはなかった。新たに実施した事業のため認知度が低く利用者数が少なかった点については、継続して実施したり、県外の養成校に通う学生が感染や移動時間等を気にせずリアルタイムで幼稚園関係者と対話ができたりする利点を周知するなど、次年度以降の課題として、調査研究実行委員会で検討したい。

養成の充実を図るため、新たに高校生向けPRチラシを作成し、県担当部局を通して県内の公立及び私立の高等学校並びに中等教育学校に通う学生にチラシを配布したり、県内養成校と連携しオープンキャンパス等でもチラシを配布したりするなど幼稚園教諭の魅力を広く周知した。加えて、就職フェアサイトには、幼稚園教諭を目指せる学校を新たに紹介するページを作成することで養成の充実を図った。就職フェアのユーザー数が、昨年度と比較して約3倍となっていることから、就職活動中の学生以外のユーザー数が増えたと推測するが、そのユーザーのうち、卒業年度以外の養成校に通う学生、高校生や離職等による再就職希望者の割合がどの程度であったのか確認することができない課題が残った。新規採用の促進並びにUIターン就職・離職者等の再就職促進、養成の充実のための周知等については、長期・複数回にわたる取り組みが有効な事業と考える。調査研究実行委員会で課題を検討し、養成校との懇談会における協議や県関係部局との連携を通して、潜在幼稚園教諭を含む幼稚園への就職希望者を増やせるよう、今年度実施した事業を改善することで幼稚園の人材確保に効果的な施策となるよう努めていきたい。

## A-2) 調査研究の目的及び内容

1. 第1回幼稚園の人材確保支援事業研修会～令和の日本型学校教育と幼児教育について～（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。また、いわゆる「新採ギャップ」と言われる初任者の悩み・不安・葛藤にこたえる体制作りを進めることで、働き続けやすい労務環境・条件を整備し、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】令和3年6月23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】講演「令和の日本型学校教育と幼児教育

～幼児教育の実践の質向上に関する検討会の協議から～

講師 國學院大學名誉教授／大阪総合保育大学特任教授 神長美津子様

参加者 62名（参加園44園・加盟園参加率41.9%）、ほか養成校より1名参加

講演の主な内容

- I 今、幼児教育に求められること
- II 「幼児教育の実践の質向上に関する検討会」の概要
- III 「専門職としての保育者として」の成長を支える
  - ・「新採ギャップ」を乗り越える
  - ・「ミドル」が「ミドルリーダー」になっていく仕組み

「令和の日本型学校教育」の中央教育審議会答申を受け、幼児教育のさらなる充実を図らねばならない時、教育の質向上と幼稚園教諭の質向上は切り離せない重要課題であることから、新規に採用された初任者の時代から中堅に至るまでの過程を支える仕組みが重要である。

また、園内研修の意義と課題を改めて見直し、「園内研修をコーディネート」することで研修の充実を図り、初任者が「新採ギャップ」を乗り越え、「ミドル」が「ミドルリーダー」になっていく過程を支えることを通して、離職を防止し、質の向上を担保していくことが望ましい。その為の道筋について考える機会とする。

### 【実施するプロセス】

・新規に採用された初任者が3年以内に離職するケースが顕著になってきている現在の状況で、「新採ギャップ」という言葉がキーワードとなり、多くの園で喫緊の課題となっていることが設置者・園長から聞かれる。将来ある新しい人材の離職をいかに防ぐかが「令和の日本型学校教育」実現に不可欠であるとも言える。そのための方策の一つとして、園内研修等の仕組みから構築し直し、初任者時代からそれぞれのキャリアステージに応じて教員を育てていくことが重要であると考えられる。

### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・本研修会場は、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立地にあり、かつハイブリッド開催（対面とリモートの併用）にも対応した条件の整った会場を設定した。  
・新型コロナウイルスの感染防止に配慮し、講師にはリモートによる講演をお願いした。  
・県内養成校との懇談会（年2回実施）においても研修内容について報告し、教育実習のあり方やインターンシップ導入の可能性などについて養成校担当者との意見交換を行った。

2. 第2回幼稚園の人材確保支援事業研修会～人材育成と離職防止のためのキャリアパスづくりに向けて（離職防止・定着促進(働き方改革)）

(1) 目的

幼稚園等の人材確保では、新規採用者だけでなく現職の教員等に将来にわたるキャリアパスを示しそのキャリアパスに応じた研修や処遇を明確にしていく必要がある。

残念ながらこの分野では他の専門職と比較して十分な制度が整っていない。看護職ではキャリアラダーと呼ばれる制度があり、キャリアステージに応じた研修と処遇が明示されている。そのキャリア開発に中心として携わった方を講師としてお招きし、そのキャリア開発支援の内容について学ぶことで離職防止・定着促進を図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12月14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】講演「キャリア開発支援」

講師 新潟青陵大学看護学部教授 佐藤富貴子様

参加者 35名（参加園26園・加盟園参加率24.8%）

新潟青陵大学看護学部教授の佐藤富貴子様よりキャリア開発支援をテーマに看護職としての技能とキャリアについて講演して頂いた。

キャリア開発に携わった大学病院では800名を超える看護職がおり、看護業務も多岐にわたる中でひとり一人が専門性を高め、意欲的に取り組める環境をつくり離職を防ぐことを目的に開発された制度である。

キャリアラダーは、看護職個人と病院組織の相互関係で獲得形成されるものである。それには職場内の教育の長期的・短期的目標、個人の長期的・短期的目標、職場の目的・方針と個人目標のすり合わせと個人へのキャリアアップのサポート体制が必要であることを学んだ。

【実施するプロセス】

・過去3年間に渡りキャリアパスについて学んできたが、この調査研究に参加した各園の実態に即した内容のキャリアパスをつくるのがメインの調査研究となっていた。各園の調査内容や効果等については研修会において報告をし情報共有を図ったが、標準的なキャリアパス制度について知りたいという要望があったことを受け、より多くの加盟園に横展開できるように、今年度はキャリア開発支援の分野で先行している看護職からキャリアラダーと呼ばれる制度について学ぶことにした。

・過去3年間当協会で行ってきた、調査研究協力園におけるキャリアパスも含めて、キャリアパスについて考え自園におけるキャリアパスづくりに役立てると考え実施した。

【助言等の反映・工夫した点・留意点】

・他分野（異業種）の講師による講演ということで、幼稚園教諭等にどれだけ役に立つかという心配があったが、多岐にわたる講演内容で、そのひとつひとつが各園で取り入れたら幼児教育の質の向上と幼稚園教諭等の意欲につながると思える内容であった。

・研修会の後半にはワークの時間を設け、前半の講演内容を受け、研修受講者がそれぞれの園の既存の教育プログラム、活用できる既存の仕組みやキャリアパスモデルについて検討する時間を設け、研修受講後、速やかに各園に取り入れやすくする工夫をした。

・しかし、このモデルをそのまま自園で展開するとなると人的な面や時間的な制約ですべて行うことは難しいと思う。

・各園で中心となるメンバー（園長・教頭・主幹教諭等）でコンピテンシーモデルと評価システムを考えることから始め、それが出来上がったなら教職員全体に周知していくことが求められる。

### 3. 第3回幼稚園の人材確保支援事業研修会～幼稚園・認定こども園の採用戦略セミナー～（新規採用の促進並びに離職者等の再就職促進）

#### （1）目的

全国的に幼稚園教諭・保育士の人材不足であると言われているが、新潟県の人材不足の現状、またその原因を改めて様々な角度から把握することで、採用に結び付けていく方法を模索する。

#### （2）取組内容について

【期日・場所】令和4年1月28日(金) 対面形式とオンライン配信のハイブリッド形式で開催。

対面形式会場：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「幼稚園経営者の人材採用戦略」

講師 キャリアフィールド株式会社代表取締役 都築裕一様

キャリアフィールド株式会社コンサルティング事業部大庭彩日美様

参加者 28名（参加園25園・加盟園参加率23.8%）

#### 講演内容

- ・採用戦略のポイントー採用環境
  - ー採用マーケティング
  - ー露出の総量
  - ー養成校との関係

#### 【実施するプロセス】

・人材派遣費用や紹介料が人材採用の需要の高まりとともに高騰し、採用費用が園経営に重くのしかかっている。特に昨今は新卒者まで紹介する会社が現れ、このままでは人材紹介会社を通さなければ採用できなくなるのではと危惧する声も上がっていることから、教育実習の取り組み方、求人票の書き方、園のアピールなど各園の実情に合わせた取り組みができる内容にした。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・研修会場は公共交通機関を利用して、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。
- ・開催方法を対面形式で計画していたが、急激に新型コロナウイルス感染症の感染が拡大したことを考慮し、オンラインでの参加も可能とし、開催方法を対面と配信のハイブリッド形式に変更した。
- ・園の採用課題を改めて認識した。
- ・新たな取り組みを推奨するだけでなく、今実施している取り組みの検証と改善について模索できる内容にした。

### 4. 第4回幼稚園の人材確保支援事業研修会～少子化・園児減少・供給過多時代の園経営～（離職防止・定着促進(働き方改革)

#### （1）目的

次々と押し寄せる社会の変化に柔軟に対応するため、現在幼児教育・保育の向かっている現状の考察とモラルや労働に関する情報を得る。

#### （2）取組内容について

【期日・場所】令和4年2月17日（木）対面形式とリモートによるハイブリッド形式で開催。

対面形式会場：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 「～少子化・園児減少・供給過多時代の園経営～教職員が定着する園運営と押さえておきたい労基法」

講師 社会保険労務士法人人財総研 安岡知子様

参加者 28名（参加園23園・加盟園参加率21.9%）

#### 【実施するプロセス】

- ・量よりも質を追求する経営価値観の転換の必要性を様々な観点からひも解く
- ・本研修会場は、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立地にあり、かつハイブリッド開催（対面とリモートの併用）にも対応した条件の整った会場を設定した。
- ・新型コロナウイルスの感染防止に配慮し、講師にはリモートによる講演をお願いした。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・2019年から3年余りで出生数が6万人減少した。これは想定よりも数段も速いスピードで減少している。コロナウイルスが一因ではあるが、他にも核家族化などの社会構造や働き方が改善されていないことなどが主な原因とされる。子育て世代を多く雇用する立場として改善できることを模索したい。
- ・数年先の理論値では新潟県だけでも6,000人弱の園児減少が見込まれている。今後は見える形で廃園や統廃合などが進むと思われる。一方で女性就業率増加は国策として引き続き行われる。今後は経営者のマネジメントで変わる園が生き残る時代となり、魅力、人材育成と発信力がキーワードとして挙げられた。魅力ではニーズにマッチした園づくりが紹介された。自園の強みや特色を知り、カリキュラムに落とし込んだりして長所を生かした経営が求められる。人材育成では資質と能力の向上と意識改革が語られた。研修機会を設けることができるようスケジュールを組み、また職員との面談をする重要性を説いた。発信力ではSNSの有効利用を行いICT化して、時代に合わせた運営の必要性が語られた。現状打破は相当な労力が必要とされるが少しずつでも改革を進めることで人材確保やキャリアアップを見込むことができる。働きたいと思えるような環境整備や自己肯定感を高めるようなマネジメントが人材確保に直結していて、研修や面談を通して獲得できるやりがいなど、質を追求した改革の転換が必要であると感じた。
- ・社会の変化と共にモラルも変化していることを理解することが語られた。ハラスメントの種類や就労困難に代表される適応障害など、様々な事項が労働基準法を絡めて挙げられた。法整備が社会に追いついていないことは危惧されるが、しっかりと時代や条件にあった規則整備を進めたい。ここでは就労条件とハラスメントについて語られた。今までの研修では規則の整備を中心に行っていたが、今回は問題が起こらないための環境整備を薦められた。労働条件を従業員にしっかりと理解してもらった上で、就労してもらうことが大切と感じた。またハラスメントは気づかないで行っている場合が多いとのことなので、周知徹底を促進することが必要である。
- ・研修の際、あらかじめこちらから聞きたいことを講師に伝えていたことは良かった。今度はアンケートをもとに受講者の意見も積極的に取り入れたい。

## 5. 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、継続してキャリアパス導入を実践している下記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）継続園

運用支援・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

## 6. 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3年7月2日(金) 対面形式とWEB会議(Zoomを使用)とのハイブリッド開催  
対面形式会場：アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）

#### 【実施内容】

報告①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

②協会加盟園における令和4年度新規採用募集予定について

協議①文部科学省受託「幼稚園の人材確保支援事業」について

②教育実習について

③その他（中教審答申「令和の日本型学校教育について」）

懇談会参加者 養成校側参加者 11校 17名（県内養成校 12校 養成校参加率 91.7%）

本協会側参加者 17園 17名

#### 2回目

【期日・場所】令和4年2月17日(木)対面形式とWEB会議(Zoomを使用)とのハイブリッド開催 対面形式会場：アートホテル新潟駅前（新潟駅徒歩1分）

#### 【実施内容】

報告①加盟園における令和4年度採用の実績状況

②県内幼稚園教諭等養成校における学生の就職状況

協議①新潟県幼稚園・こども園就職フェアオンラインについて

②教育実習について

③令和の日本型学校教育についての学生への指導について

その他意見交換 人材紹介会社の利用について

懇談会参加者 養成校側参加者 10校 17名（県内養成校 12校 養成校参加率 83.3%）

本協会側参加者 15園 15名

#### 【実施するプロセス】

・養成校との懇談会は、保育現場と養成校との間で意見をすり合わせる場となっており、保育者を目指す学生の資質向上や施設における人材育成にも寄与することから、保育の質を高めるために必要な事業であると判断した。そのため、令和3年度においても7月と2月の年2回において双方の連携強

化を図るべく実施することとした。

- ・懇談会の参加者は、県内養成校 12 校の就職担当者および実習担当者に加え、本協会の役員および調査研究実行委員、オブザーバー（加盟園の設置者・園長）とした。
- ・協議内容は、学生の就職活動の動向や教育実習に係る協議、合同就職説明会（以下、就職フェア）に係る協議・意見交換、県内高校生への PR に係る協議・意見交換・協力依頼とした。
- ・協議に際し、養成校における学生の就職動向の継続調査を実施し、検討資料とする。また、就職フェアおよび県内高校生への PR 等の事業について、効果検証のためのアンケート調査を実施する。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・新型コロナウイルス感染拡大防止対策を前提に、懇談会の開催形式を対面とオンライン配信のハイブリッド形式とし、感染者数の状況にかかわらず、実施可能な準備を整えた。
- ・1 回目（7 月）の懇談会においては、就職フェアの開催時期・内容・周知方法（県内養成校既存の SNS との連携含む）について協議・協力依頼等を行い、2 回目（2 月）の懇談会における効果検証に繋がるよう計画を行った。
- ・県内加盟園の採用予定状況を一覧にまとめたうえで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た。これにより、養成校に配布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県内加盟園における採用情報を確認できるようになった。
- ・各養成校における直近の就職実績なら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、次年度以降における学生等の就職活動に役立てられるようにした。
- ・就職フェアについての効果検証に加え、高校生への PR についても意見交換を行った。
- ・学生の就職状況に係る協議として、人材派遣会社の利用状況について協議を行った。
- ・学生の教育実習に係る協議として、令和の日本型学校教育について意見交換を行った。

## 7. 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 3 年 7 月 1 日(木)～令和 4 年 2 月 28 日(月)

【開催方法】WEB 方式（オンライン就職フェア(WEB 合同説明会)サイト、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プロモーションムービーの提供

- ・令和 3 年度新規制作公開動画（2 本）

「小さなカイジュウ」

ショートバージョンも作成し県内養成校に情報提供（SNS での利用）

「紙芝居風」

- ・限定動画

令和2年度制作現役教諭によるトークセッション並びにインタビュー動画の再構築（テーマ毎）

- ・幼稚園教諭のやりがいや魅力
- ・幼稚園教諭を目指したきっかけ
- ・幼稚園教諭を長く経験して
- ・新潟で働くきっかけ
- ・子育てからの復職
- ・新卒者に向けたアドバイス
- ・Uターン就職のきっかけ
- ・首都圏と新潟との働き方の違い

- ③オンライン相談会

参加対象を養成校在校生（県内外問わず）、離職した再就職希望者、高校生ごとに相談日時を設定しリアルタイムでZoomを使用した相談会を実施

- ④園の紹介 希望者に対し、園の情報を提供

**【実施するプロセス】**

- ・4年目となる今年度の実施は昨年引き続き新型コロナウイルス感染症の影響があることと、会場参集型で行った場合、開催時期によっては参加できる養成校学生等が限定されることから、より多くの学生等が参加できるようWEB方式で開催することに決定した。
- ・対面形式で実施した合同就職説明会は、夏休み中に開催していたことや職場体験並びに園見学等の学生の状況を考慮し、7月初旬の開催を設定した。
- ・新たに作業部会を設置し、就職フェアサイトの内容について検討を行い、昨年度の養成校との懇談会での意見を参考に、幼稚園教諭の魅力ややりがいを伝えるプロモーションムービーを2種類作成したほか、限定動画として現役教諭によるトークセッションやUIターン就職経験者のインタビュー等を再構築することとした。
- ・加えて、今年度は高校生にも幼稚園教諭や保育士の魅力ややりがいを発信し養成の充実を図れるよう、県内高等学校へもPRチラシを配布することを決定した。

**【助言等の反映・工夫した点・留意点】**

- ・昨年度の参加者アンケートによると、情報の提供だけではなく、リアルタイムで直接相談したり話が聞きたいという意見があったことから、今年度は新たに就職フェアサイト上にオンライン相談ができるシステムを導入した。
- ・卒業年度以外の養成校在校生や、養成校入学前の高校生にまで周知する範囲を広げ、幼稚園教諭や保育士のやりがいや魅力を知ってもらうきっかけとして動画を作成した。
- ・2種類のPR動画作成にあたっては、高校生等これから保育・幼児教育の職に就こうと考えている方や、仕事のイメージが掴めないであろう学生等が実際にどのような事がやりがいとなっているか動画を通して伝えることを狙いとして、現役教諭から印象深い体験などを聞き取り、実話に基づいた内容で作成した。
- ・現役教諭によるテーマごとのトークセッションの動画やUIターン経験者によるインタビュー動画を再構築し公開することで、志望者が抱く懸念や不安を解消できるようにした。
- ・就職フェアのチラシは、養成校に通う男子学生等多様な人材に配慮したデザインとした。

## 8. 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、再就職希望者（離職者）の再就職支援を行っていること並びに養成の充実を図り幼稚園への就職者を増やすため幼稚園教諭の魅力伝える動画を広く情報提供する方法として、継続して県担当部局と連携したり、新たに養成校の SNS と連携したりすることで、さらなる採用促進と養成の充実につなげることを目的とする。

### (2) 取組内容

【期日】令和3年5月26日(水)

#### 【実施するプロセス】

- ・新型コロナウイルス感染防止のため、WEB方式により開催する就職フェアについて県担当課と意見交換し、WEB方式の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県外大学との学生 UI ターン就職促進に関する協定を締結している大学のほか、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。
- ・県外養成校に通う学生や離職者・再就職者（UI ターン）希望者への情報提供の場として、新潟県が運営する新潟 U・I ターン総合サイトに就職フェアの情報を提供してもらうよう協力を依頼した。また、就職フェアサイトには、新潟 U・I ターン総合サイトのページを利用し、新潟での仕事や暮らしが具体的にイメージできる情報を掲載した。
- ・養成の充実を図るため、新たに作成した高校生向け PR チラシの配布については、新潟県関係部局に協力を依頼した。
- ・幼稚園教諭の仕事内容が想像できるよう、クラス担任の幼稚園教諭にスポットをあて幼稚園での1日の流れを具体的なスケジュールの参考例を新たに作成し、就職フェアサイト上に掲載した。
- ・新潟県が今年度より新たに創設した「保育士修学資金貸付」、「潜在保育士再就職準備金貸付」を広く周知できるよう、就職フェアサイト上に情報を掲載した。

#### 【助言等の反映・工夫した点・留意点】

- ・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 UI 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、継続して情報提供を広く行うことができた。
- ・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。
- ・「保育士修学資金貸付」、「潜在保育士再就職準備金貸付」が創設されたことがわかるよう、就職フェアサイトに掲載したり、就職フェアチラシや高校生向け PR チラシに情報を記載したりしたほか、養成校との懇談会でも貸付制度が創設されたことの情報提供を行った。
- ・新潟県が実施している、新潟県内で就職活動等を行う U・I ターン学生への交通費及び宿泊費の補助について就職フェアサイト等を通して情報提供を行った。
- ・県外養成校に通う学生や離職等による再就職希望者が新潟で働くきっかけとなる情報として、「新潟県にいがた U・I ターン総合サイト」を利用し、新潟での暮らしや働き方等がわかるページを就職フェアサイトに新たに追加した。

・一方で、新型コロナウイルス感染拡大により、オンライン授業が中心となり対面での就職相談の機会が減っていると考えられることから、学生への情報提供が確実に効果的に行えるよう方法について検討したい。

### A-3) 調査研究の成果及び今後の課題

#### 1. 第1回幼稚園の人材確保支援事業研修会～令和の日本型学校教育と幼児教育について～（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、86%が「とても思う」「思う」と回答し、引き続き新規採用並びに離職防止・定着促進のための活動が必要であることがわかった。

・開催時期については98%が「満足」、「まあ満足」と回答。講演内容についても94%が「満足」、「まあ満足」と回答した。

・「新採ギャップ」、「ミドル」、「ミドルリーダー」等のキーワードを具体的に解説していただき、「令和の日本型学校教育」における幼児教育のあり方を問い直し、園内研修の仕組み作りのポイントを丁寧に教えて頂いた。自由記述欄に参加者の感想が述べられているが、分かり易い研修で理解が深まった旨の記述が目立った。

###### 【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。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	27.5%
思う	30	58.8%
あまり思わない	7	13.7%
まったく思わない	0	0.0%
合計	51	100.0%



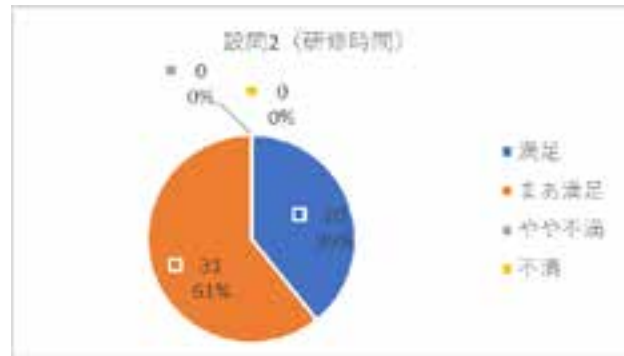
設問2.本研修の開催期日について、該当する項目に○印を付けてください。

回答項目	回答数	(%)
満足	25	49.0%
まあ満足	25	49.0%
やや不満	1	2.0%
不満	0	0.0%
合計	51	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	(%)
満足	20	39.2%
まあ満足	31	60.8%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	51	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	(%)
満足	24	47.1%
まあ満足	24	47.1%
やや不満	3	5.9%
不満	0	0.0%
合計	51	100.0%



設問3. 今回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。また、その理由をご記入ください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	21	41.2%
思う	27	52.9%
あまり思わない	3	5.9%
まったく思わない	0	0.0%
合計	51	100.0%



とても思う・思うと回答した意見

- ・園づくりの参考になった。
- ・今自分の職務に必要な学びだった。
- ・課題を整理することができた。
- ・神長先生のお話がわかりやすかった。
- ・保育に関して日頃大切にしていることを再確認できた。幼児教育に関心を寄せてくれる若い人が増えることを願う。
- ・わかりやすい内容で参考となった。新卒、ミドル、ミドルリーダーの位置づけを決め、職員同士の積極的な話し合いが大切であることの確認が出来た。
- ・保育の質を上げるために職場環境を整える必要性、人材を育てるための意識を高める機会となった。
- ・6月ということもあり新人保育者やミドルリーダーの育て方等が知れて勉強になった。
- ・人材確保についてそこまで考えていなかったの、ミドルリーダーとして管理職の先生の考えも学んでいかなければと思った。
- ・自分も今ミドルの立場なので参考になることがあったため。

・就職し8年目となったが全体をまとめる存在、そして新人教育について考えさせられる場面が多くなったので、大変勉強になった。

- ・ミドルリーダーについてどのような行動をしたら良いか分かり園に活かしたいと思った。
- ・新採ギャップがどういうことなのか、どう乗り越えるのか、どう支えるのか、ミドル、ミドルリーダーをどう育てていくのかお話しいただく中で改めて人材を育成するために園としてどう取り組むべきなのか振りかえる機会となった。園に持ち帰り検討材料にして取り組んでいきたいと思う。
- ・広範囲にわたっていろんな難しい点について学ぶことができてよかった。
- ・現場の先生には少し伝わりづらい可能性があったと思う。
- ・新採ギャップの解決方法をもう少し聞きたかった。
- ・人材確保のお話を楽しみにしていたが、最後の30分位しかお話がなかったので残念だった。
- ・”園内研修をコーディネートする”の部分で、具体的なお話をお聞きしたい。

あまり思わないと回答した意見

- ・今までに聞いたことのある話が多いように感じたから。

設問4. 人材確保支援事業研修会で聞きたいテーマ、内容また、事業に対するご意見やご要望等がございましたら、ご自由にご記入ください。

- ・人材確保の研修であれば研修の目的がブレないためにも人材確保の内容に特化した内容でやってもらいたい。
- ・新人教育・全体をまとめることについて、具体的な対応策。
- ・園内研修でいろいろなことを学ぶ機会なので、工夫できるものがあつたらお聞きしたい。
- ・園内研修の行い方（具体的なもの）。
- ・各園で行っている園内研修や人材育成に関する取り組みなどの情報交換をしてみたい。
- ・先生方の心の内をどう引き出すか、話しやすい方法など知りたい。
- ・保育者がやりがいを持つために、バーンアウトしないために、指導する側・園が工夫すべきことは何かを知りたい。
- ・OJTのやり方など（具体例等）。
- ・実際に離職者の少ない（離職率の低い）園が人材確保のために工夫していることを知りたい。
- ・教育実習に来る方で保育でなく介護の方に行きたいという方もいる。幼児教育に意欲・向上心を持っている方が望ましい。
- ・給料が高い、ということも魅力になる。質を上げるために質のいい人材を求む。給料が上がるとよい。長く勤めても給料が低いのがネック。
- ・給与等の処遇なのか、働きやすさ（休憩がとれる、定時に帰れる、持ち帰り仕事がないなど）なのか、人間関係なのか、やりがいなのか等何が最も有効なのかを知りたい。
- ・高校生、学生がどう考えているのか、そこから人材確保へとつなげられるのか知りたい。
- ・派遣での人材確保について。
- ・県教委研修のように初任研、経営者研修等人材を区別した研修があるとよい。それぞれのキャリアステージに合わせた研修は出張命令が出しやすい。
- ・研修要件をどう満たしたらよいかのアドバイスがあればありがたい。
- ・制度や補助事業等具体的な部分について学ぶ機会があればありがたいです。
- ・学校評価についての具体的な進め方の例。

(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（対面とリモートのハイブリッド等）について引き続き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。
- ・園内研修のあり方を検討する今回のようなテーマの場合、現場で実際に指導する立場の職員も受講する必要性がある。

(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。アンケート結果によれば開催期日、研修内容、実施方法等については概ね満足と回答した参加者が多かったが、これらの研修が実際にどれくらい人材確保や離職防止に結びついているか、もう一步踏み込んだ実態把握のための調査が必要に思う。
- ・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や今日的諸課題に精通した講師を選定し、より実践的研修を行う。

2. 第2回幼稚園の人材確保支援事業研修会～人材育成と離職防止のためのキャリアパスつくりに向けて（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】

- ・今回の研修はコロナ禍であり、講演後の実践ワークを考慮し対面形式での研修であったため参加者が少なかったことは残念であった。
- ・しかし、参加者のアンケートによると、研修の満足度は58%以上の方が満足、24%以上の方がやや満足と高い満足度であり、有意義な研修となった。
- ・講演内容を踏まえ、講師の課題に対するワークを実施した。他業種であっても支援体制やコンピテンシーモデルが活用出来ることやキャリアパスをどのように自園で運用するか考えることが出来て良かったという意見が多く、幼児教育におきかえて考えるワークの設定は有効であった。

【アンケート結果】

設問1.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	(%)
満足	16	55.2%
まあ満足	10	34.5%
やや不満	2	6.9%
不満	1	3.4%
合計	29	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・園内落ち着いているので。
- ・秋にも研修が多々あるので妥当だと思う。
- ・園行事も落ち着いており、学期末午前の時期だったため。

やや不満・不満と回答した意見

- ・学期末なので行事が近く慌ただしい。

設問1. 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	(%)
満足	17	58.6%
まあ満足	12	41.4%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	29	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・午後からが出やすい。
- ・午前中仕事を終えて参加できる。
- ・後半が実践指導でよかった。
- ・遠方なのでゆっくりのスタート時間だと助かる。

設問1. 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	(%)
満足	17	58.6%
まあ満足	7	24.1%
やや不満	4	13.8%
不満	0	0.0%
未回答	1	3.4%
合計	29	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・業種は違っても今の課題にあったお話だったので大変参考になった。
- ・前半のお話を参考に、後半に幼児教育の現場に置き換え考える時間をいただけ良かった。
- ・資料が手元にないものが多く、持ち帰って活用するために資料はいただきたい。

やや不満・不満と回答した意見

- ・キャリアラダーの考え方はわかったが、自分が勉強不足のせいもあり前半は少し難しく感じた。
- ・看護師のキャリア開発を保育・教育の場に適應するには各園レベルでは到達できないと思う。義務教育での研修体制のような全体としての体制の構築を期待する（幼児教育センターでも期待する）。

設問2. 今回の研修内容は、職員の資質向上を図ること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。また、その理由をご記入ください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	9	31.0%
思う	16	55.2%
あまり思わない	3	10.3%
まったく思わない	0	0.0%
未回答	1	3.4%
合計	29	100.0%



とても思う・思うと回答した意見

- ・他業種でも必要な内容がたくさんあった。

- ・文字化・可視化は今までも具体的に考えなくてはならないことだったので、今日をきっかけに前に進んでいこうと強く感じた。
- ・コンピテンシーモデルやキャリアラダーははしごではなくジャングルジムでもいいという考え方。
- ・もっとしっかり連続するプログラムを作る必要があると感じた。
- ・看護界のことばかりでなく、私共の現状を勉強いただいてアドバイスをいただき、参考になるところが多かった。今後ご指導いただけるとのこと、楽しみにしております。
- ・園内でも進めたいと思う。
- ・人材を育成するということについては、共通点の多さを感じた。人を育てるということは自身が育っていくことと表裏一体であることに改めて気付かされた。
- ・キャリアラダーと聞くと評価という印象が強くマイナスに捉える保育者が多く離職につながるのではないかと感じた。だが、今回の講演を聞いてやり方次第で意欲につながり、資質向上させることが出来るのだと思った。
- ・看護職での話だったが、新人のサポートの仕組みや評価の仕方、また管理者としての自己評価等保育職にも活かせると思う。
- ・キャリアパスを作成するためのポイントを捉え、スキルの高い保育者の育成につなげていくための内容だった。
- ・支援体制、コンピテンシーモデルは活用出来るのではないと思う。一つ一つのステップに仕事の内容・スキル・目標を定義することにより資質を向上していくことができる。
- ・人材を育て職員一人ひとりの資質を高められるようにするための手立てをラダーを用いて説明していただき、今後自園としてキャリアパスをどのように運用していくべきかについて考える機会となる良い内容だった。

あまり思わないと回答した意見

- ・病院のキャリアなので役立たない内容だった。
- ・目的意識がなくては働きがいが無いのでコンピテンシーやラダーは必要だと思う。これは園内でも実施可能。

しかし、研修は必要、研修に出て当然、となる全体の体制をつくらなければキャリアアップが実現できない。

- ・現実的でない。幼保対応したものを示してほしい。

設問3. 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	13	44.8%
思う	14	48.3%
あまり思わない	2	6.9%
全く思わない	0	0.0%
合計	29	100.0%



設問4. 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。

- ・現場でのギャップを感じ精神的に弱い若者が最近多いと感じる。新人への指導方法に悩んでいる。
- ・職員数が少なくメンバーもほぼ同世代のため、キャリアパスの必要性をあまり感じないが、今後のためには必要と思う。
- ・園という小さな組織で今回のお話のようなキャリアパス等の仕組みを作ることは難しい。県私幼や全日私幼連でキャリアパス、コンピテンシーのモデルを作成し、それを使ってみることからスタート出来たらいいと思う。
- ・新人育成にはかなり力を入れており、1年目から2年目へとつなげられるように少しずつ取り組んでいるが、5年目以降の中堅となる人材の退職が近年多く、園にとって貴重な人材が離れていってしまう現状がある。その部分についてもキャリアパスをうまく活用して改善していける方策を学びたい。
- ・資料にはないスライドもあった。大切なことがたくさんあったので手元に残らないことが残念に思う。
- ・職員(新人だけでなく中堅含む)の育て方について。加盟園で実践していることを具体的に教えてもらい、講師より補足でお話してもらおう。
- ・そもそも幼教、保育士の県内就職希望者数が少ない。希望者を増やすには処遇改善だと思う。

#### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・他分野(異業種)から学ぶことで幼稚園等のキャリアパスへの取り組みの状況を知り、その重要性を考えるきっかけになると思う。
- ・他分野(異業種)と職務内容が違うのでそのまま使えない部分がある。取り組んでいる園からの実践報告と合わせてみると取り組まれていない園も取り組みやすくなると考える。

#### (3) 今後の課題について

- ・他分野(異業種)から学んだことにより、キャリアパスの重要性、要するに幼児教育の質の向上と教職員の意欲向上につながり、離職防止にもつながることが示され、理解が深まった。
- ・次の段階としては、自園のキャリアパスづくりに取り組む園を増やすことと考えている。
- ・また、このキャリアパスと各園の学校評価との関連、処遇改善との関連が重要になってくると考えている。

3. 第3回幼稚園の人材確保支援事業研修会～幼稚園・認定こども園の採用戦略セミナー～（新規採用の促進並びに離職者等の再就職促進）

（1）取組効果及び検証と普及・啓発について

【自己評価】

- ・参加者からは開催時期について概ね満足頂いたが、コロナ感染の影響で他の研修や園行事などとの間隔が詰まり、予定より参加者が少なかった。
- ・今回は2時間の講演で且つ質問時間を確保できなかったため、もっと詳細を聞いたかったとの意見もあったので、今後につなげたい。

【アンケート結果】

設問1.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	(%)
満足	6	42.9%
まあ満足	7	50.0%
やや不満	1	7.1%
不満	0	0.0%
合計	14	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・園内に余裕のある時期だから。
- ・参加しやすい時期でした。
- ・来年度からの検討には良い時期だったと思う。
- ・大変忙しい時期ですが早めに行動するためにも良かったです。

やや不満・不満と回答した意見

- ・午睡などバタバタしやすい。

設問1. 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	(%)
満足	5	35.7%
まあ満足	8	57.1%
やや不満	1	7.1%
不満	0	0.0%
合計	14	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・途中、休憩があるとよかったです。
- ・もう少し聞きたい内容でした。

やや不満・不満と回答した意見

- ・もう少しじっくりとお聞きしたかった。

設問1. 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	(%)
満足	7	50.0%
まあ満足	5	35.7%
やや不満	2	14.3%
不満	0	0.0%
合計	14	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・人材確保について非常に参考になる内容でした。
- ・これまでの(従来の)方法は求人側の色が濃く求職者へのアピールに魅力が欠いていたことがわかった。IT情報真っ只中で生きている若い人にタイムリーに情報提供する重要性がよくわかった。
- ・学生が目線が理解できた。そこにチャンネルを合わせる必要があると感じました。
- ・Zoomでの開催はありがたかったです。研修内容も現状の把握から課題や対策まで知ることが出来てよかったです。
- ・従来の考え方とは違う視点から考える方法を知ることができた。

やや不満・不満と回答した意見

- ・講師のPP資料が手元にあるとわかりやすかったと思う。お話を聞きながらメモを取るのが忙しかった。
- ・講義中の内容はほぼ実行できているがそれでも来ない。もう一步踏み込んだ内容が聞きたかった。特に動画は職員が表に出たがらないし、子どもは保護者の合意がとれない。そもそも保守的な思想だから地元就職しているのであって動画など外部露出はむずかしいという前提が抜けている。

設問2. 今回の研修内容は、貴園の採用活動における課題を解決するため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。また、その理由をご記入ください。

回答項目	回答数	(%)
とても思う	1	7.1%
思う	11	78.6%
あまり思わない	1	7.1%
まったく思わない	0	0.0%
未回答	1	7.1%
合計	14	100.0%



とても思う・思うと回答した意見

- ・ここ2年ほど求人の必要がなかったことでのんびり構えていたが、ある・なしに関わらず毎日が求人对策と考えた方がよい。
- ・採用活動に時期や他県からの採用についての考え方を学ぶことが出来た。
- ・学生サイドの思いを知ることが出来たので。
- ・学生とのつながり方について、参考になる内容があった。
- ・新卒を採用する。特に実習生を受け入れ採用につなげ、サイクルをつくらなければならない。
- ・学生の立場から見た実習のあり方や採用を考えるきっかけになった。

あまり思わないと回答した意見

- ・もはや採用という枠組みで考えるのが良くないのかもしれない。別事業とした方がいいのかもしれない。

設問3. 今回の研修を受けて、今後の貴園における新規採用活動に活かせる内容だと思われましたか。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	3	21.4%
思う	9	64.3%
あまり思わない	1	7.1%
まったく思わない	0	0.0%
未回答	1	7.1%
合計	14	100.0%



設問4. 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、ご意見等がございましたらご自由にご記入ください。

・これまで求人業務は全て管理者が担うものと考えていたが、実習生をターゲットにした求人の場合は、実習生が毎日を共にする職員の対応が大きく影響することがわかった。より魅力のある職場づくりの重要性に気づかせてもらった。

- ・少子化に向け採用に関して通年採用は難しく逆に採用不要な年度も増してくるのではないか。
- ・もう少し時間にゆとりをもった研修が良いのではないかと思った。
- ・中途採用をする際のマッチングが人材派遣会社に頼らざるを得ない実態が悩みです。

(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参加しやすい時期を考慮する。
- ・幼稚園教諭の人材を確保するために必要な採用のための情報等に詳しい講師が良い。

(3) 今後の課題について

・新潟県はその地理的要因もあって、県内での問題解決を目指してしまいがちだが、この研修で関東地方及び隣県へ進学、就職した学生の中には新潟県での就職及び再就職を考えている者が一定数いることもわかり、今後そういったニーズをどう結び付けるかがカギとなる。

4. 第4回幼稚園の人材確保支援事業研修会～少子化・園児減少・供給過多時代の園経営～（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】

- ・今年度から対面とオンラインでの開催をしたため余裕を持って参加できたのではないかと思います。
- ・ポストコロナでもオンラインによる研修会の必要性を検証したい。

【アンケート結果】

設問1.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	(%)
満足	10	76.9%
まあ満足	3	23.1%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	13	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・いろいろな研修があるので妥当な時期ではないか。
- ・直接保育に携わらない立場ならこの時期は比較的余裕があるように思う。
- ・積雪やコロナ対応で出張できる状況になかったため、Zoom研修となったことで参加できた。

設問1. 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	(%)
満足	10	76.9%
まあ満足	3	23.1%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	13	100.0%

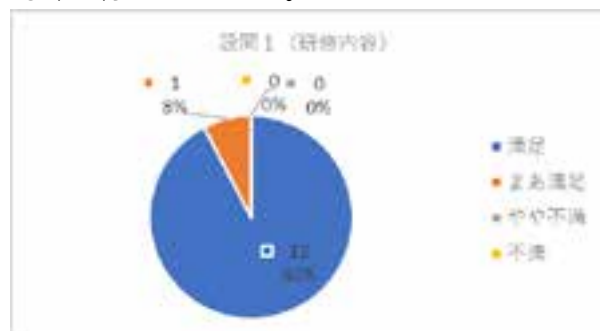


満足・まあ満足と回答した意見

- ・長すぎずに聞ける時間だった。
- ・もっと長くても良かった。
- ・保育時間中のため、むしろ落ち着いて受講できる。

設問1. 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	(%)
満足	12	92.3%
まあ満足	1	7.7%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
合計	13	100.0%



満足・まあ満足と回答した意見

- ・具体例もありわかりやすい内容だった。
- ・園長のマネジメントについての内容、HPを利用しての求人の効果的方法、就業規則についてなどいずれも具体的でわかりやすかった。
- ・安岡氏の話し方も聞きやすく安心して聞くことが出来た。



設問2. 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	38.5%
思う	8	61.5%
あまり思わない	0	0.0%
まったく思わない	0	0.0%
合計	13	100.0%



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りましたか。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	5	38.5%
思う	8	61.5%
あまり思わない	0	0.0%
まったく思わない	0	0.0%
合計	13	100.0%



設問4. 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。また、労務管理に関する様々な問題点やお悩みなど、研修会のテーマとして取り上げてほしい課題や質問事項等がありましたらご記載ください。

- ・園児減少対策、魅力的な園づくりの事例をもっと知りたい。
- ・コロナで休園となったりした場合に対応する就業規則について。
- ・レジュメ以外にもたくさんの資料を用いて説明して下さったので、とてもわかりやすくなった。ただ、書き留めきれずに残念だった。安岡先生の話し方がとても聞きやすく、理解の助けになった。
- ・労務管理はすでに取り組んでいるので再確認できた。いつもいろいろな内容でやっていただきありがとうございます。
- ・ハラスメント、園長がいちばん気を付けないと。
- ・具体例がありわかりやすかったです。安岡先生の研修は自園の改善に取り入れやすいです。

(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・労務管理の規則整備はどこも取り組んでいる様子なので、今後はどのようにすれば問題が起こらない環境を作れるかが必要と感じる。

(3) 今後の課題について

- ・アンケートにあるように事例を紹介してそれを考察できるような時間をとれるようにして、対応力をつけられるようにしたい。

## 5. 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

今年度は、新型コロナウイルス感染症対策により遅れてしまい、8月より東京家政大学佐藤康富教授と打合せを開始し、9月6日下記の方針を策定し事業を開始した。

#### 1. 方針

今年度は各先生が自分の保育の場面でこれは面白いと感じた場面を写真に撮り、簡単に記録しそれを別紙様式に記入し各先生が持ち寄り話し合うことで他の先生方の思いや楽しさを知り自分の保育にいかせるようにしたいと考えております。

#### 2. 目的

- 保育の楽しさを再確認する
- 気づきを増やす
- 各先生の気づきを最終的にライブラリーにして次年度以降にいかす

#### 3. テーマ

- 「保育の面白い場面を探し出そう」

#### 4. 内容と方法

- 先生方が面白いと思える場面をいくつか写真を撮っておく  
この写真は面白いと思える場面が撮れていればよい  
また、作品等が出来上がった写真や満足そうな子ども達の写真、続きの遊びや翌日の取り組みの写真でもよい
- 別紙：様式に記入しておく(資料：1)

#### 5. 日程

- 9月初旬から10月末  
面白いと思える場面を記録する
- 11月初旬から中旬  
各先生の面白いと思える場面を話し合う  
最初は0・1歳、2・3歳、4・5歳で分かれて  
その後2グループに分かれて  
その後各グループの気づきをまとめ、佐藤康富先生に送付する
- 11月末から12月中旬  
佐藤康富先生に今回のまとめと今後の方針についてアドバイスいただく  
(講演またはZoomにて)
- 12月末から2月初旬  
アドバイスを基に「自分が見つけた子どもの面白さが、どのような子どもの育ちに繋がっているのかを考える」「子どもと先生の思いのずれ」や「さらに面白い場面が探し出せたか」について検証する  
佐藤康富先生に今回のまとめについてアドバイスいただく(講演またはZoomにて)
- 2月中旬から3月初旬  
まとめ

## 6. その他

当園の従来のキャリアパスは、従来通りに12月中に行う(様式:資料2)


事業内容について

1. 9月7日 今回の事業方針・目的・内容・日程等について全教職員へ通知  
その後、各教職員が先生方が面白いと思える場面をいくつか写真を撮る  
面白いと思える場面、「作品等が出来上がった写真や満足そうな子ども達の写真、続きの遊びや翌日の取り組み」の写真撮影  
その後、別紙:様式に記入していく
2. 11月初旬  
職員会議にて現況報告会
3. 12月中旬  
各先生の面白いと思える場面を記録したシートを佐藤先生に送付
4. 1月7日 園内研修事前検討会
  - ① 2グループに分かれて各人の面白い場面を説明
  - ② 他保育者の面白い場面を聞いて感じたこと
  - ③ みんなの気づきを聞いてどう感じたかについて話し合った結果をまとめ、佐藤先生に送付(資料3)
5. 1月11日 園内研修  
佐藤先生からZoomにて講演
6. 1月30日 法人全体研修  
佐藤先生からZoomにて講演
7. 結果及び効果  
新型コロナウイルス感染症対策により準備の段階から遅れてしまい、日程的には余裕がないなかでも計画していた内容については行うことができた。  
今回の「保育の面白い場面を探し出そう」により、保育者一人ひとりが自分の保育を見つめ直す機会となり、意欲とやりがいが高まった。  
また、佐藤先生からのアドバイスにより、経験の浅い保育者にとっては、表面的な場面だけでなく、保育の連続性や保育者の関わりによる子どもの成長などとの関連を知る機会となり、経験のある職員にとっても保育をみとることの重要性和面白さを改めて考える機会となった。
8. 次年度への留意事項  
キャリアパスは、保育者一人ひとりの成長が他者に認められ、自身が実感できること、今後の歩むべき道筋が見えていること、処遇が上がることの3つが達成されることが重要である。  
当園の現状は、キャリアパスと処遇の一致ができていない。  
保育者一人ひとりの成長が他者に認められ、自身が実感できること、今後の歩むべき道筋までは今回の事業でめどが立ってきたので、今後の課題としては、国の保育者の処遇改善手当も含めた処遇と連動したシステムの構築といえる。

## 9. 指導者からのアドバイス

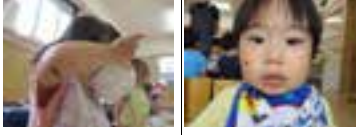
- 金城幼稚園・保育園では今までラーニング・ストーリーに基づき子どもの姿を看取ってきたが、ここでこの「保育の面白い場面を探そう」というシートを使うことにより、また、その後の保育者同士のシートの共有により、さらに子どもの姿をみる視点に変容してきた。
- この変容が保育者の保育を子どもの視点で創り出す、組織する面白さに変わっていく契機となった。
- ここでの保育者同士の共有は子どもを観る視点の合意形成を生むとともに、園として育む子ども像を明確にする作業でもあったと考える。
- また、単純に保育者同士がこれを共有するだけではなく、子どもの行為を教育的な意味（幼児期の終わりまでに育って欲しい姿等）と繋げることにより、深く読み取ろうとすることにも繋がっている。
- つまり、これらの一連の作業が保育をする喜びややりがいに繋がっていったといえる。
- したがって、今後はこのようなシートを使ったやり方を持続可能にしていく必要がある。そのためには新たに業務が加算されるのではなく、このシートでのことを児童票等の記録や保育士の自己評価にしていくなどの業務の効率化に結び付けていく必要がある。
- くわえて、このような記録を保護者に発信するとともに、保育室に掲示し子ども自身の目に触れるようにし、子どもがよき学び手意識を持つことも重要である。
- さらに、保育者の記録したシートは園の財産としてファイル保存、あるいはデータとしてアーカイブ化し、他の人が閲覧できるようにし、活用できるよう工夫する必要がある。それにより、さらに効果が高まると考える。

資料 1

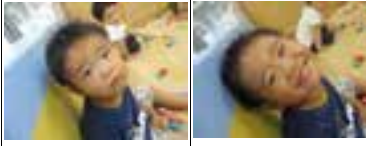
文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月 11日	時間	10時 10分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	園庭遊びに行き、初めての鉄棒に挑戦してみた！				
2	なぜそう感じたか？	数分前に鉄棒にぶら下がれた(保育者と一緒)ことを「すごい！」と褒めると今度は1人で鉄棒にぶら下がり始める！得意げな顔をして「ドヤっ」と言う姿がおもしろい場面だった。				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項	隣のきく組の男の子も負けじと「俺も出来るよ！」と見せてくれます！				

文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月 12日	時間	9時 10分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	隣の部屋(ちゅうりつ組)が朝の会で朝の歌を歌っているのが聞こえた。				
2	なぜそう感じたか？	ピアノの音が聞こえた瞬間、立ち上がる。朝の歌に合わせておじぎをしたり手拍子して楽しんでた。おもちゃで遊んでいたが音が聞こえた瞬間、気持ちが切り替わる姿が面白かった！				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項					

文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月14日	時間	11時40分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	・気まぐれ&偏食の が、「チテンブイブイのブイ」とおまじないをかけることで、苦手な物や残っていた物も完食でき、純粋さを実感した。				
2	なぜそう感じたか？	・おまじないをかけても味は変わらないのに、美味しくなったと思込んで完食出来ているため。				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項					

文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月13日	時間	11時30分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	・手やフォークを使って一生懸命に給食を食べていることで、肘や顔などに食材が付いても気づかず「食べ続けている。付く位置によっては笑ってしまう程面白かったり、同時に可愛らしくも感じる。				
2	なぜそう感じたか？	・本人たちが全く気づいておらず、気にもしないまま食事を続けている為。				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項	・「なぜここに付いた？笑」				

文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月 4日	時間	11時00分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	・ が腰を曲げて歩くことが多々あり、この日はそれを見た周りの子も真似して、おじいちゃんおばあちゃん集団のようであ面白かった。				
2	なぜそう感じたか？	・ やっている本人たちはマネする事を楽しんでいるが、見ている保育者からはおじいちゃんおばあちゃんのように見えて、その姿勢でランチルームまで平然と移動していたため。				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項	・ 保健室(9人)でやっていた。				

文科省 人材確保事業「キャリアパス」 R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」						
						別紙：様式
「保育の面白い場面を探し出そう」						
月日	10月11日	時間	16時20分頃	備考		
1	どのような場面だったか？	アイクリップで遊んでいた際に、手に持っていたアイクリップを突然投げ初め、声を掛けた場面				
2	なぜそう感じたか？	声を掛けられ、「あっ…みられてた…投げる玩具じゃなかった…」と気づき、反省している表情の くんだったが、カメラをむけると「注意されない？」と感じての笑顔なのか、カメラを向けられての反射の笑顔なのかニコリいとお顔を見せてくれ、わかっている姿でも、反射の姿でもかわいらしく感じ、つい笑ってしまったので面白くないと感じた。				
3	その場面の写真(1・2枚)					
4	写真の補足事項	見られてた…反省してます風 えへっ 間違えちゃった写真撮ってー☺				

資料：2

学校法人金城学園・社会福祉法人若葉会 保育施設 キャリアパス																							
ラ	ン	職	職	求められる能力	対応	職務	職務	項目	評価	任用の要件		備考	評価の目安										
										内容	内容			内容	内容								
I	補助	業務	保育者の補助	指導・教育を受けつつ、担当業務を安全・的確に行う 組織・職場の理念と目標を理解する 担当業務に必要な制度や法令等を理解する 組織内の人間関係を良好にする 保育・幼児教育の仕事を理解し、自己目標の設定に努める 仕事から生じるストレスを理解し、対処方法を身につける 保育・幼児教育者としてのルール・マナーを順守する	パート 非常勤	保育・幼児教育の補助 児童健康管理の補助 行事等の補助	① 子どもの一緒に遊ぶことができる ② 与えられた仕事や提出物が期日までに作成することができる ③ 各チームや係分組の補助者として貢献することができる	① 子どもの一緒に遊ぶことができる ② 与えられた仕事や提出物が期日までに作成することができる(4歳児) ③ 子どもの様子や発達を把握することができる ④ 子どもの保育内容を説明できる ⑤ 保育記録を書くことができる ⑥ 関係者や電話での対応ができる	① 子どもの一緒に遊ぶことができる ② 与えられた仕事や提出物が期日までに作成することができる ③ 各チームや係分組の補助者として貢献することができる	法人内新採用者研修 0	① 指導を受けながら ② 専門的な知識 ③ 専門の知識を定着させる ④ 出たままだった												
													II	初級	保育・幼児教育の通常業務	非常勤 副担任 または 1年目	保育・幼児教育業務 児童健康管理 報告・連絡・観察・記録 外部研修参加 内部研修参加 会議・委員会参加 行事・業務・係分組担任	① 子どもの一緒に遊ぶことができる ② 子どもの様子や発達を把握することができる ③ 子どもの保育内容を説明できる ④ 子どもの発達を把握することができる ⑤ 関係者や電話での対応ができる ⑥ 与えられた仕事や提出物が期日までに作成することができる ⑦ 各チームや係分組の補助者として貢献することができる	① 子どもの一緒に遊ぶことができる ② 与えられた仕事や提出物が期日までに作成することができる ③ 各チームや係分組の補助者として貢献することができる	法人内新採用者研修 初任者研修(保育士会) 新採用研修(県教委) 新採用者研究発表(園内)	0から3		
IV	上級・ 監督職	難解な業務を こなしている 自分の担当の チームを 管理・運営 している 部下を指導 している	サブリーダー (副主任)	中級業務に加えて 他職・他機関との連携・協力業務 欠員時のサポート 行事・業務・係分組担任 部下の育成指導 リスクマネジメント 緊急対応	① 子どもの興味関心に沿って環境を整えることができる ② 子どもの育ったことの結果に気づき、子どもに話を聞かせることができる(4歳児) ③ 子どもの様子や発達を把握することができる ④ 当日の保育内容を説明し、その子の育ったこと(内部)を説明できる ⑤ 初任者等の保育者も支援することができる ⑥ 中期指導計画・運動会・作品展・クリスマス会等の行事の計画立案・実行することができる ⑦ 各チームの主任担任や係分組担任として貢献することができる ⑧ 入園のお話を聞いて詳細に園の保育内容を説明できる	① 子どもの興味関心に沿って環境を整えることができる ② 子どもの育ったことの結果に気づき、子どもに話を聞かせることができる(4歳児) ③ 子どもの様子や発達を把握することができる ④ 当日の保育内容を説明し、その子の育ったこと(内部)を説明できる ⑤ 初任者等の保育者も支援することができる ⑥ 中期指導計画・運動会・作品展・クリスマス会等の行事の計画立案・実行することができる ⑦ 各チームの主任担任や係分組担任として貢献することができる ⑧ 入園のお話を聞いて詳細に園の保育内容を説明できる	中級の研修に加えて 県内の研修発表 業務改善研修 10年目研修(県教委) リスクマネジメント研修 主任研修	5から 40															
											V	管理職	部門の運営責任を負う	リーダー (主任) 教頭 主幹教諭	上級・監督業務に加えて 部門の管理・調整 リーダー育成 業務内容検証・改善 地域・他組織との連携 計数(数値目標)管理 行事・業務・係分組担任	① 担任・副主任等の仕事内容を把握し支援することができる ② 係分組や業務分組を担任し担当者と一緒に解決策を考えることができる ③ 年間行事計画の立案や調整等の調整することができる ④ 各チームの主任担任や係分組担任として貢献することができる ⑤ 行政や他機関、学校・保育関係等の調整を行うことができる ⑥ 園内研修会等を実施・実行することができる ⑦ グループディスカッションのファシリテーターとして参加者全員で考える機会を作れる ⑧ 入園希望者に関する保育内容を詳しく説明できる	① 担任・副主任等の仕事内容を把握し支援することができる ② 係分組や業務分組を担任し担当者と一緒に解決策を考えることができる ③ 年間行事計画の立案や調整等の調整することができる ④ 各チームの主任担任や係分組担任として貢献することができる ⑤ 行政や他機関、学校・保育関係等の調整を行うことができる ⑥ 園内研修会等を実施・実行することができる ⑦ グループディスカッションのファシリテーターとして参加者全員で考える機会を作れる ⑧ 入園希望者に関する保育内容を詳しく説明できる	上級・監督職の研修に加えて 部下指導育成研修 県外の研修発表 分務管理研修 教頭研修(県教委) 業務管理研修	10から 45				
																						VI	経営職

資料：3

保育のおもしろい場面を探し出そう 事前検討会 1月7日

☆自分の記入への思い(ポイントのみ)

- A ○自分が子どもと同じ目線で楽しめた  
その姿を見ていた他クラスも参加してくる姿があった事  
安全性子考えた活動の中で異年齢交流も行った
- B ○成長の姿(個々の)  
感情を表現していた姿
- C ○譲り合い、相手を思う姿に成長を感じた  
大きい紙に描く事への支援から、子どもたちの理解力・柔軟性の可能性を知った
- D ○こだわりを叶えた製作から、本人の自信、他者との関わりが生まれた  
一緒に楽しんで遊べた 同じ目線だからこそ見える成長があった
- E ○自由な表現を子どもたち自身からの発信に驚き、やりこむ姿  
リトミックを継続したことで、子どもたち自身に定着し楽しむ姿が見られた  
苦手を克服し楽しむ姿 子ども同士の関わり
- F ○ルールのある遊びの定着期だからこそその姿  
さくら組の脱穀をみてまねっこあそびが始まり、一人でしたことが大勢に広まった事
- G ○遊びよりも保育者と同じ手の形を真似したいことに興味がうつつ。集中力もあった。  
○保育者のような事を言っているのが面白かった  
○可愛い姿に怒るのを忘れてしまった。
- H ○初めての経験ばかりの活動を共に楽しみながら進めていけた

- 友達の事を考えつつ、自分のやりたい遊びを叶えようとする姿  
 一人の気づいたことから遊びが発展し、集団遊びに変化した事
- I ○お互いの在り合いを付け合いながら、遊びのルールを決めていく姿
- J ○まねっこあそびが広がる姿  
 本人たちの自覚は無いが色々なところに給食がついてしまう事  
 魔法は使えないが、子どもの素直な気持ちでまるで魔法がかかったように感じた
- K ○できた！嬉しい！どうだ！の表情での表現  
 ピアノの音に反応して行動してしまう姿

### ☆他の保育者の物を見ての感じた事

- ・自分が楽しい保育をしたい…先生が楽しくないと子どもたちは楽しめない！！
- ・ワークシートから先生たちの愛情を感じる
- ・子どもたちの成長がより楽しみ
- ・一緒に楽しむことが大切
- ・少しのアイデアを提供する事でどんどん広がる
- ・計画⇒実行の中で子どもの姿を見ることで成長を感じられる
- ・面白いな！の着眼点がそれぞれ違い、そこが面白いし、自分の視点にも生かしていきたい
- ・失敗しても子どもたちが楽しさに変えてくれることもある
- ・色々な切り抜きから勉強になった
- ・課題を話し合う事はあるが、面白い所を話し合うことで、より前向きな話し合いになる
- ・他の保育者の考えた、見方を知った
- ・様々な着眼点、考えの割きが違う事を感じた。様々な場面を色々な見方で見ていきたい
- ・未満児は子どもらしいかわいらしさを見つけ、成長に繋げている  
 以上児は全体の成長、生活の変化に面白さを見つけている
- ・子どもに愛を持って、その子の背景を知ったうえで関わり、成長に繋がっている
- ・能力、想像以上の力、爆発的なパワーに驚き、成長に繋がっている

#### 保園長

- ・成長の場辺、良いところ、保育は肯定する事から始まると改めて気付いた

#### 園長

- ・成長の場面、変化、しぐさの3つぐらいに分かれている  
 普通の保育の中でもそのような視点が活かされていく  
 真似する事から成長していく事に気づき、発展させられると良い  
 子どものつぶやきにも目を向けることで遊びが広がる  
 子どもの姿からの遊びのルール作りも良い体験  
 スキーへの取り組みの中でも子どものつぶやきも残せると良い  
 学期に一回の取り組みも行っていけると良い

### ☆みんなの気づきを聞いてどう感じたか

- ・出来るか？と言う心配はあった。文章に起こすことに難しさを感じたが、やってみると日々の取り組みでも行っている事だと気づいた
- ・子どもたちが成長していく事に面白さを感じるが、子供らしい感性、言葉を面白いと感じる視点もありより視野を広げていきたい
- ・会議ではマイナスな事を話し合いがちだが、その中でもこの子はこういう面白さがあるという話題を取り入れることで子どもの診方が変わっていくと思った。
- ・面白い場面に向き合うと、以外と共有したいと思う場面があり、子どもの事を知る事に繋がる
- ・保育者にとっても見方が違う、その面白さをインターンや保育体験の方々に伝えていきたい
- ・未満児、以上児の気づきの違い、子を見ながら全体を成長させるポイントに気づき、保育感を高められた
- ・ことば、ひらめき…そのポイントに合った支援をしていきたい
- ・良いところを見つけて楽しみながら保育していきたい
- ・いざ考えてみると沢山あり、日々の振り返りの中で共有していく事で保育に活かされると感じた
- ・クラス内だけでなく、園内共有もあり

- ・大人からの面白さだけでなく、子どもからの広がり、子どもの主体性を感じた
- ・気づきを保護者の方にも伝え、関係づくり、可愛い姿の共有ができるといい
- ・改めて向き合ってみると、より一人ひとりへの愛が深まる
- ・面白いと思える事は子どもが好きだから
- ・子どもたちに愛情を持って保育していきたい
- ・発想の転換に繋がり、共有する事で保育の発展に繋がる

#### 保園長

- ・子どもたちの事を自然に上から見てしまっている。会議、振り返りの場では課題に目が向きがち…子どものこれからの成長の為にも面白さに視点の向ける事は大切。気づきを伝える事にも取り組んでいけると良い

#### 園長

- ・多様性の化学、・認知的多様性…様々な視点で話し合うことで、新たな気づきが産まれる
- ・多様な考えをまとめるだけでなく、認め合う事が求められる
- ・自分の視点を出せる雰囲気づくり、話しやすい環境づくり
- ・課題の改善に向くまでの過程を多様な視点で向き会えるような環境
- ・今後もやっていけると良い
- ・特にTの視点が良い 気づきの変化



## ◎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 園長 若槻 司

### 1. 目的

キャリアパスを導入するにあたり、保育の楽しさを再確認し、日々の保育の中での気づきを増やす。各々の先生の気づきをファイリングし、共有することで次年度以降の保育に生かす。

### 2. 研修内容について

#### ■2021. 8. 28 リモート研修（延期）

新型コロナウイルスデルタ株の蔓延のため園で教職員が集まることもできず、延期となった。

#### ■2021. 11 資料作り

グループ討議するための資料「保育の面白い場面を探し出そう」の項目4までを各教職員が作成。

#### ■2021. 12 グループ討議

11月に作成した資料を持ち寄り、数名のグループで話し合い、「保育の面白い場面を探し出そう」項目6まで記入。

東京家政大学の佐藤康富教授に話し合いをまとめた資料を送付。

#### ■2022. 1. 22 リモート研修

東京家政大学の佐藤康富教授とリモートでつなぎ、ご指導いただいた後、「保育の面白い場面を探し出そう」項目7を記入し、全職員で情報共有し、ファイリングした。

### 3. 結果並びに効果（まとめ）

コロナ禍で思うように研修が進まず、感染者・濃厚接触者への対応、園行事の延期や内容変更、中止を余儀なくされ、保育へ向かうモチベーションがかなり下がった状態が続いたが、その中で日々の保育の楽しさを見つけようと取り組むことで、保育の楽しさに気づくことができたと思う。

保育の意味（幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿や5領域など）や子どもの声（様子）を考慮した指導案作りをここ数年取り組んできたが、ここに「面白い場面を探し出そう」というスパイスが加わることで、より子どもへの理解や寄り添いへとつながることを期待している。

### 4. 次年度への留意事項

この度取りまとめた「保育の面白い場面」の情報を共有し、さらに次年度も増やし保育の楽しさをため込んでいくことで、新卒者や経験年数の浅い教職員への積極性や教職員間の関係性などに役立てたい。

### 5. 指導者からのアドバイス

保育の面白さの視点を保育者から子どもへシフトしていくことで、子どもの主体性、協同性を育ていくこと、子どもを肯定的に見つめることへとつながっていき、保育のやりがいにつながる。

- ・今までも子どもの姿を看取ってきたが、ここでこの「保育の面白い場面を探そう」というシートを使うことにより、また、その後の保育者同士のシートの共有により子どもの姿をみる視点が変容してきた。
- ・この変容が保育者の保育を子どもの視点で創り出す、組織する面白さに変っていく契機となった。
- ・ここでの保育者同士の共有は子どもを観る視点の合意形成を生むとともに、園として育む子ども像を明確にする作業でもあったと考える。
- ・また、単純に保育者同士がこれを共有するだけでなく、子どもの行為を教育的な意味（幼児期の終わりまでに育って欲しい姿等）と繋げることにより、深く読み取ろうとすることにも繋がっている。

- ・つまり、これらの一連の作業が保育をする喜びややりがいに繋がっていったといえる。
- ・したがって、今後はこのようなシートを使ったやり方を持続可能にしていく必要がある。そのためには新たに業務が加算されるのではなく、このシートでのことを 児童票等の記録や保育士の自己評価にしていくなどの業務の効率化に結び付ける必要がある。
- ・くわえて、このような記録を保護者に発信するとともに、保育室に掲示し子ども自身の目に触れるようにし、子どもがよき学び手意識を持つことも重要である。
- ・さらに、保育者の記録したシートは園の財産としてファイル保存、あるいはデータとしてアーカイブ化し、他の人が閲覧できるようにし、活用できるよう工夫する必要がある。それにより、さらに効果が高まると考える。

認定こども園長岡和光幼稚園・なごみ保育園における取り組み事例

文科省 人材開発事業「キャリアパス」  
初年度 課題「保育の面白い場面を探し出す」

対象者 「保育の面白い場面を探し出す」

項目	内容	記録	評価	活用
1 どのような場面からか	観察者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
2 なぜそう思ったのか	保育者は保育室に居るうちに「あひま」が保育者の目の前で動き出した瞬間、保育者は気づいて感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
3 その場面の写真（写真）				
4 発見の瞬間	保育者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
5 気づいて驚いたこと	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
6 今後の保育に活かせること	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
7 その他	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			

文科省 人材開発事業「キャリアパス」  
初年度 課題「保育の面白い場面を探し出す」

対象者 「保育の面白い場面を探し出す」

項目	内容	記録	評価	活用
1 どのような場面からか	観察者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
2 なぜそう思ったのか	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
3 その場面の写真（写真）				
4 発見の瞬間	保育者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
5 気づいて驚いたこと	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
6 今後の保育に活かせること	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
7 その他	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			

文科省 人材開発事業「キャリアパス」  
初年度 課題「保育の面白い場面を探し出す」

対象者 「保育の面白い場面を探し出す」

項目	内容	記録	評価	活用
1 どのような場面からか	観察者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
2 なぜそう思ったのか	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
3 その場面の写真（写真）				
4 発見の瞬間	保育者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
5 気づいて驚いたこと	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
6 今後の保育に活かせること	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			
7 その他	保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。保育者は気づいた瞬間から発見や感動を味わった。			

グループワーク発表記録（抜粋）

【発表者】  
高村 千枝子  
大久保 千枝子

【話し手】  
高村 千枝子

【発表内容】  
保育の面白い場面を探し出すというテーマで、保育者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。

【発表内容】  
保育の面白い場面を探し出すというテーマで、保育者の目を通して、園児は保育室に居るうちに遊びの中でいろいろな発見や感動を味わった。保育者が「何かで遊ぶ」と思っていたら、子どもが、動きや声の発音から発見や感動を味わった。保育者が気づいた瞬間から発見や感動を味わった。

### ◎キャリアパス導入園の取り組み事例3

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、またそれが離職防止や定着促進につながることを目的とする。

#### 2. 研修内容について

・令和3年11月6日（土）

研修の前に「保育の面白い場面を探しだそう」という課題のもと、いくつか写真を撮って自身で考察できるよう文字起こしをした。どのような場面だったのか？なぜそう感じたのか？それをもとにグループで話し合いをした。当日はそれを全職員と共有した。自身の振り返りを共有することで協同性や保育の質の向上が期待された。また、普段自身の保育とゆっくりと向き合う時間がなかったことから、他者に認められたり、聞いてもらうことで自身の保育について考える時間になった。

・令和4年2月9日（水）

研修の前に11月に使ったワークシートの場面に子どもの具体的なつぶやき、思いや工夫を記入した。また、なぜそう感じたのか等に対して幼児期の終わりまでに育ててほしい10の姿を追記した。さらに、このシートフォーマットを使用して記入した事例をもとにクラス便りにして発信した。その後、保護者に感想を聞いた。

後日作成した便りを感想と共に佐藤康富教授に送付し、当日の研修に使用した。

当日は各教諭の便りを全員で発表をして共有をした。それに対して自身の考え方の変化や保護者の反応を共有した。

#### 3. 結果並びに効果（まとめ）

昨年度は職員間のコミュニケーションを促進して、お互いの良いところを語りあったり、アドバイスあったりして意思疎通を図ってきた。また、週案をWEB図に記入することで保育を可視化できるようになった。今年度は自身の保育を改めて見つめ直し、共有できるかを図った。各教員の保育に関するねらいや活動を多くの職員と共有し、いかに情報発信がうまくできていないかを知ることができた。各々良く考え、情熱を持って子どもと接しているが、保護者に伝わっていないことがあり、どのように伝えるかを研究できた。これを通して自身の振り返りと共に長所や特徴を客観的に見ることができ、自己肯定感を築くことができた。普段の声のかけ方から、活動の内容まで今までより踏み込んで考える姿勢が見られるようになり、子どもたちにも良い影響があったと感じる。さらに、伝え方もキーワードや10の姿と照らし合わせることで、家庭と園とが同じ方向を見て教育や子育てができるようになった。具体的には手紙の内容が大きく変化した。運用前は行ったことや出来事を伝えることがメインであったが、出来事とは別に、この活動がどの様に成長したかを伝えることができるようになったことで、保護者理解を通して、自信につながったようである。日々の保育のねらい、活動、成長を可視化してそれを発信できるようになり保護者の考え方も変わったことが感想からも伺えた。

#### 4. 次年度への留意事項

今後は負担が大きかったことから、どのように作成することがよいのかと、頻度などを検証してより良いツールにできるよう構築していきたい。


## 5. 指導者からのアドバイス

- 今まで子どもの姿を看取ってきたが、ここでこの「保育の面白い場面を探そう」というシートを使うことにより、また、その後の保育者同士のシートの共有により、子どもの姿をみる視点が変わってきた。
- この変容が保育者の保育を子どもの視点で創り出す、組織する面白さによっていく契機となった。
- ここでの保育者同士の共有は子どもを観る視点の合意形成を生むとともに、園として育む子ども像を明確にする作業でもあったと考える。
- また、単純に保育者同士がこれを共有するだけではなく、子どもの行為を教育的な意味（幼児期の終わりまでに育って欲しい姿等）と繋げることにより、深く読み取ろうとすることにも繋がっている。
- とくに、東光こども園の場合は、保育の意味付けを考え、子どもの育ちのプロセスを詳しく保護者に伝え、保護者からの反応が良かったことも保育者の喜びややりがいに繋がっている。
- つまり、これらの一連の作業が保育をする喜びややりがいに繋がっていったといえる。
- したがって、今後はこのようなシートを使ったやり方を持続可能にしていく必要がある。そのためには新たに業務が加算されるのではなく、このシートでのことを児童票等の記録や保育士の自己評価にしていくなどの業務の効率化に結び付ける必要がある。
- くわえて、このような記録を保護者に発信するとともに、保育室に掲示し子ども自身の目に触れるようにし、子どもがよき学び手意識を持つことも重要である。
- さらに、保育者の記録したシートは園の財産としてファイル保存、あるいはデータとしてアーカイブ化し、他の人が閲覧できるようにし、活用できるよう工夫する必要がある。それにより、さらに効果が高まると考える。

文科省 人材確保事業「キャリアパス」  
R3年度 課題「保育の面白い場面を探し出そう」

別添

「保育の面白い場面を探し出そう」

	10月上旬	時間	自由遊び
1	どのような場面だったか？		<ul style="list-style-type: none"> <li>・Aくんは虫探しを好み、捕まえることも上手である。その光景を周りの子は見ている、A君に対して「すごい！」という気持ちや虫を見つけるとAくんを呼びに行く姿があった。その子の影響もあり虫探しを楽しむ子が増えた。</li> <li>・Aくんを筆頭に砂場を掘り幼虫探しを楽しんでいた。</li> <li>・虫を触るのが苦手だった子もAくんの影響で興味を持ち、その幼虫を図鑑で探す姿、年長児に教えてもらう姿があった。</li> </ul>
2	なぜそう感じたか？		<ul style="list-style-type: none"> <li>・友だちの様子をよく見ており良いところを認め、虫探しが苦手だった子も「やってみよう」という気持ちが芽生えたこと。</li> <li>・その幼虫が何かを知りたい時「図鑑を見よう！」「虫博士に聞いてみよう！」とその子なりに考える姿があった。1学期の保育者の姿を覚えており調べる手段を自分で考えられるようになった。</li> <li>・友だちに興味を持ち一緒に遊ぶ楽しさを感じられるようになった。</li> </ul>
3	その場面の写真(1・2枚)		
4	写真の補足事項	友だちと協力をして幼虫探しをする姿。	幼虫を触るのが苦手だった子も触ることができるように！
5	話し合っ て気づいたこと	「やってみよう」という気持ちは、保育者からもあつたが、友だちの影響で気持ちが高まる	

6. 今後の保育
- ・ 気づきを大切にしていこう。
  - ・ 小さい場面も大切にしよう。
  - ・ 子ども達があつた辺りのように、保育者も自分が見守ることも大切だが、保育者もあつたが、発展するための経験が大切。

## ◎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改善点は、保育者の保育へのやりがいの創出にある。今まで、本事業では人材育成の仕組み、システム構築をおこなってきた。ここで、今までの本事業の歩みを振り返ると、①第1段階として、保育者の自己課題の抽出、それに基づくキャリアアップの仕組みの作りの強化があげられる。②第2段階として、自己課題を本人だけの追究に任せるのではなく、組織、園全体として向上する仕組みとして、保育者同士がいわば共有する、対話する場を設け、横の人間関係を強化し、各自が仲間と共に自己課題を追究ができる仕組みを作り上げてきた。

今年度はこれまでの仕組みに基づき、自己課題に取り組むだけではなく、保育者自身のやりがいや喜びを見出せるような取り組みにシフトした。なぜならば、保育者の資質向上や園全体のレベルアップのためには、前述のような自己課題に取り組むことは欠かせないことではあるが、いつも課題に向き合うだけでは、保育者自身に緊張感をもち、ともするとストレスフルな状態を創り出すことも否めない。そこで今回は方向性を変え、新たな取組をした。このやりがいの創出に重点をおくのは、保育という仕事そのものが子どもとの応答関係による創造的仕事であるからでもある。くわえて、近年、2つの研究がこの保育者のかかわりの重要性を物語っている。1つはジェームス・ヘックマンによる非認知の重要性であり、もう1つはアタッチメントにおける子どもと保育者・養育者の応答のかかわりの知見である。ここで詳細に述べることはできないが、ヘックマンの研究のもとになったのは、ペリースクールの保育実践である。ここではアカデミックスキル(読み書き計算)を重視するのではなく、子ども同士、子どもと保育者のかかわりが重要視された。さらにいえば、物事を保育者が教え指導するのではなく、子どもが自分の力でできるよう保育者が足場かけ(Scaffolding)することが適切なかかわりであるが見出された。また、アタッチメントの形成では、養育者や保育者が先回りして子どもの欲求を満たす過干渉になることでも、その逆の無関心になることでもなく、子どもの思いや欲求を的確に看取り、適切に対応していくことが効果的であることも明らかとなってきた。

そこで、あらためて、保育者自身が前述のような適切なかかわりができるよう知識レベルでこれを理解するのではなく、子どもの思いや欲求を子どもの視点にたって捉えられる仕組み、保育者自身の行動変容を促すようなツールとして、保育の面白い場面を写真で可視化して伝える「保育の面白い場面を探し出そう」シートに取り組んだ。(実際のフォーマットについては各園の事例を参照)

3園の取り組みによって明らかとなったのは、保育者自身の子どもを捉える視点の変容である。今までは、保育者側の視点で保育をしよう、子どもを変えようとしていたが、子ども自身が変わるようどう援助するのかというように変わってきた。これは、もちろん、保育者同士がこのシートを共有し、語り合うことによって変わってきたことでもある。このような共有関係は、これまでの取組の成果でもある。同時に、この子どもの行為や言動を単に報告ではなく、教育的意義づけ(幼児期までの終わり育て欲しい姿等)をおこなうことにより、より自分の保育に自信をもちおこなえるようになる。また、このことは取りも直さず、保育へのやりがいにも繋がっていく。さらに、東光こども園の事例では、このシートをもとに、保護者へ子どもの育ちを発信したところ、よいフィードバックがあり、更なる保育者自身のやりがい励みとなった。今後の課題としてはこのシートを活用しながら、保護者に発信する好循環な持続可能なシステムとすることと、そのためには業務が加算されるのではなく、スリム化を検討することや子ども自身に活かすことも考える必要がある。

### (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・キャリアパス導入園における具体的な実践例や取り組んだ効果等を報告することで、情報の横展開を行い、積極的に取り組めるような活動が必要。
- ・取り組み事例の報告のほか、研修会等で自園の状況に応じた内容で実際に作業したり情報交換したりする時間を設ける等加盟各園において取り組みやすくする工夫が必要。

・キャリアパス導入による保育者の負担が増えないよう、各園の状況に応じた取り組み方やすでに実施している活動の再利用を各園で検討する必要がある。

### (3) 今後の課題について

・調査協力園において実践した内容とその効果について情報提供し、加盟各園における離職防止・定着促進につなげるため、いかにキャリアパス導入を普及させるか調査研究実行委員会で検討が必要。

## 6. 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】

・コロナ禍であっても対面とオンラインとのハイブリッド形式の懇談会を計画したことにより、養成校の参加率は8割以上を確保することができた。そのため、計画した協議についての情報を双方で共有することができたのではないかと考えられる。

・養成校から提供された学生の就職状況報告からは、県外への人材流出が少数に留まることが確認された。このことは、これまでの持続的な懇談会の継続による効果が一定程度表れたことによる結果なのではないかと推察される。

・WEB方式による合同就職説明会における効果検証に関して「加盟園の広報内容がどれも同じように感じられた」という学生側からの意見があった。確かに、これまで働きやすさ等に焦点があてられ、就職後の労働環境や処遇についての話題を中心に学生に対しての周知を行っていた向きがある。そのため、今回の意見を踏まえて各施設が大切にしている独自性についても学生に分かるような形で周知を行って行くことが重要だと再認識することができた。

・今年度から実施した保育業界に対して興味を持ってもらうための高校生へのPRについては、養成校から一定の評価をいただくことができた。養成校においてはオープンキャンパスなどの際に積極的にPRチラシの配布を行ったとの報告が得られた。

・今年度実施したオンライン就職面談に関しては、養成校側は学生の利用状況を把握しておらず、利用に係る判断は学生に任されていることが明らかとなった。今年度の利用者が少数に限られたことから、利用に伴う周知に留まらず、積極的な活用に協力をいただく必要性を認識した。

#### 【アンケート結果】

##### 就職フェアについて

就職フェアオンラインについて学生の意見や次年度に向けた改善の提案等ございましたら、教えてください（サイト上のアンケートへの回答についてもご協力いただきますよう重ねてお願いいたします）。また、今年度、県内高校生向けにPRチラシを配布しました。貴校における高校生又は高等学校担当教諭の動向に変化等があれば教えてください。

・フェアではいいことばかり聞くが、可能な範囲で本音も聞きたい。

・残念ながら、チラシがどこも同じに見えて関心を抱けなかった。

・高校生向けチラシの追加依頼、プロモーションムービーサイトのご提供をお願いした際は誠にありがとうございました。積極的に進路説明会や大学見学（中学生・高校生向け）、オープンキャンパス等で活用をさせていただいております。現状では、動向の変化は分かりませんが、「やりがいがあった」「とても素敵な仕事で感動した」「夢を叶えるために頑張ろうと思った」などの声がありました。このような仕事について分かりやすい動画があると職業についての説明がしやすく、伝わりやすいので大変助かります。これからも引き続き活用をさせていただきます。

・コロナ禍対応にあわせて、実習が立て続けにあったことから、学生に周知徹底できなかったことを反省している。学生にとってオンライン就職フェアは気軽に参加できる良い機会であるので続けていただきたいが、個人情報の入力を求

められることに拒否反応もあった。オープンキャンパスへの参加者数は昨年度並み。PR チラシを会場に設置し、高校でもらったという参加者もいたし、見たことがないという参加者もいた。

- ・保育の仕事を目指す高校生が減ったとの情報がありました。
- ・コロナ禍で就職活動がスムーズに進まない中、オンラインでの就職フェアを開催いただき、誠にありがとうございます。学生への告知、周知がもっとスムーズにいくように、大変心苦しいお願いではありますが、次年度は人数分のPR チラシ等をいただけましたら大変ありがたいです。また、高校生の動向は特に大きな変化は見られませんでした。
- ・学生には案内しましたが利用はなかった様子でした。
- ・プロモーションムービーは言葉での説明をお聞きするよりも、見た後に心に残るのでとても良かったです。

#### 教育実習について

今年度の教育実習について、コロナ禍における課題や学生への影響等がございましたら、教えてください。（前回懇談会時に伺った内容から、変化した点などがあれば、あわせてご教示ください。）

- ・実習園への連絡、時期ずれなどの対応も多かったが、予定通り実施させて頂き有難かった。実習中も、学生の体調不良等で中断や延期の対応があり、ご迷惑をお掛けした。（学生の声…体調変化がなくても実習前日に直接報告する必要があった）
- ・実習時期が延期になった学生もいましたが、すべての学生が教育実習を終えることができました。実習時期がずれると授業を欠席することになるため、学生は実習時期のずれを嫌う傾向があります。
- ・今年度は、ほぼ予定通りに教育実習が実施できました。受け入れてくださった先生方に感謝しております。今後も実習前の健康観察や行動記録など、感染対策に努めてまいりたいと思います。
- ・秋以降のコロナ禍小康状態の時に、対象学生全員が教育実習を経験し終了することができました。
- ・感染者数の増加にともない、実習の中止、延期、時期変更があり、まわりまわって就職活動のタイミングや活動時期にも影響した。
- ・幼稚園教育実習での受け入れやご指導誠にありがとうございます。コロナ禍での実習においては単位を履修する上で代替演習等が示されておりますが、実際の教育現場にて学ばせていただく機会は大変貴重と考えます。引き続き、実習生の受け入れのご指導を賜りたくお願い申し上げます。
- ・実習前2週間はアルバイト等も行かないで欲しいとの要望があったため、全学生実習前2週間はアルバイトを入れなないようにしました。そのため、経済的に苦しい学生は大変だったようです。体調管理シートの作成が手間でした。今回は実習日程の変更はありませんでしたが、今回のような急激な感染拡大が今後もあるようですと、実習日程についてご相談させていただくこととなるかと思っております。
- ・今年度もコロナ禍にも関わらず、教育実習にご協力いただき誠にありがとうございました。コロナ禍における影響といたしまして、以下の2点がございました。①市町村の方針により、実習巡回受け入れ不可の園があり、学生への指導がいつもより難しい一面がありました。②コロナ禍を理由に実習受け入れを断られてしまった場合があり、希望園へ実習に行けない学生もいました。以上となります。次年度も難しい場合もあるかと思っておりますが、何卒、実習へのご理解の程よろしく願いいたします。
- ・幸い実習期間はコロナ感染状況が落ち着いていた為、予定通り実習する事ができました。
- ・受け入れ先の決定がなかなかできなかった点。
- ・37.3度前後(微熱)での実習欠席を余儀なくされる点(他症状なし)
- ・実習前PCR検査(自覚症状なし)の自費負担をさせた点(幼免取得少数だったため公費からは支出しなかった。)

当協会へのご意見、ご要望等がございましたら、ご自由にお書きください。

- ・実習を受け入れてくださりありがとうございます。
- ・コロナ禍の大変な中、実習のお受け入れありがとうございます。
- ・いつもお世話になっております。今後ともよろしく願いいたします。



- ・保育の仕事を目指している高校生が減っている状況もあり、今後はより一層現場と養成校との協力体制が必要と思います。質の高い教育をこちらでも心がけていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- ・日頃から当校の教育にご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。今年度はコロナ禍でありながら、多くの園様で実習等の受け入れをしていただき、ありがとうございました。近年、学生の傾向といたしまして、実習やボランティアを通して就職先を決める傾向がございます。また今年度は「バスで巡る就活バスツアー」をご企画いただき、長岡市内希望者全員が参加させていただきました。このツアーをきっかけに2名の学生が就職内定をいただき、次年度以降もこのような機会を設けていただけましたら幸いです。今後とも何卒よろしくお願いいたします。
- ・今年度の学生が最後となりました。今まで有難うございました。
- ・今後ともご指導いただけますよう、よろしくお願いいたします。

## (2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・当協会では、養成校との懇談会に関して「就職」と「実習」の2つの柱を設けることで、施設にとつての人材確保の面だけではなく、人材育成と保育の質の向上の両方に寄与することを目的としている。他団体が同様の取り組みを実施する場合、人材の斡旋に偏りすぎてしまい、保育における人材育成や質の向上が蔑ろにならないよう注意する必要があると考えられる。

## (3) 今後の課題について

- ・コロナ禍という状況が次年度以降も継続しているかは未定であるが、そうした状況も踏まえながら、より良い人材確保事業となるよう検討を行っていく必要がある。特に、令和3年度に実施した高校生へのPR活動については、保育業界への就職希望者を少しでも多く確保するために必要な事業であると考えられる。労働環境の変化や産業転換が進展するなかであり、労働集約型産業である保育業界も敬遠される流れにある。そのため、継続して養成校との連携を図ることに加え、その下の中高校生に対してもアプローチしていくことが求められている。また、潜在保育者活用のための既卒者やUIターンの就職実績に限られていることから、施策の検討や改善が必要と考えられる。

## 7. 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】

- ・コロナ禍の中にあつて昨年に続きWEB方式での開催となった。今年度は養成校のみならず高校生を対象にしたことを受けて、就職フェアサイトの内容を作り変えた。具体的には、WEBサイト上でリアルタイムで相談ができるシステムを構築し、移動時間等の制約を考えるとなく参加できるようZoomを使用したオンライン相談を取り入れた。高校生向け、UIターン・再就職者向け、養成校在校生向けに各3日間設定した。実施状況は県外養成校在校生の1件の実績であった。Zoomを利用した相談は初めての試みであったが、県外在住者等が実際に新潟県内の幼稚園の話を知ることができる機会として有効であったと考えられる。今後は相談を受ける体制等を整えることで利用しやすい機能になると考えられるが、対応者によって相談内容の返答が異なる可能性があることや、対応する人員のスケジュールや時間確保が課題である。
- ・職務内容とやりがいをイメージしやすいようPR動画を2種類作成した。作成にあたって現役の幼稚園教諭・から印象に残った出来事を事前に聞き取り、実話に基づいた内容でPR動画を作成した。そのため高校生の閲覧者にとってもイメージしやすい内容で作成することができた。
- ・幼稚園教諭を目指す学生や再就職希望者が抱く懸念や不安を解消できるよう、現役教諭によるトークセッションやUターン経験者によるインタビューの動画を8つのテーマごとに再構築し、1つの動

画の再生時間を短くすることで、わかりやすく伝わりやすい内容となった。

・就職フェアサイト上に参加者を対象としたアンケート調査を実施した。アンケート内容は、学生等にも回答しやすいよう、メールアドレス等の入力を必要としないフォームに工夫したが、回答を得ることができなかった。効果の検証のためにもアンケート方法を検討する必要がある。

・養成校との懇談会において、就職フェアサイトのアンケート調査への協力を依頼したが、新型コロナウイルス感染症の影響により、学生が登校していない状況が続いたことから養成校へ依頼した内容が生徒に伝わりにくい状況であったと推測される。

・就職フェアサイトのユーザー数が昨年と比較して約3倍増加しており、対象者を高校生や養成校在校生まで広げたことで、より多くの方がサイトにアクセスしていると考えられる。対象者を広げたことによる効果がユーザー数の増加により確認ができた。

・サイトの平均セッション時間（サイト滞在時間）は1分未満であり、ページ、セッション数も2未満であった。この数字からサイトにとどまる時間が短く、サイト内のメニューを見て、必要なページのみ閲覧し情報を得ていると推測される。就職フェアサイトの内容を前年度より改善したことで閲覧者にとって効率的、直観的に見やすいものであったと思われる。その反面、サイト滞在時間が短いということはサイト内の情報を見ずにページを閉じている閲覧者も多いと考えられる。今後さらに調査研究実行委員会で検討を行っていく必要がある。

幼稚園・こども園オンライン就職フェアへのアクセス状況等について

（集計期間：令和3年7月1日（木）から令和4年2月21日（月））

○幼稚園・こども園オンライン就職フェア内のフォームを利用した照会状況

- ・園見学応募：5名（5園）（前年4名 6園）
- ・職場体験応募：1名（1園）（前年0名）
- ・求人応募：0名（前年2名）
- ・求人詳細請求：0名（前年3名）
- ・園の紹介希望：3名（前年6名）

○公開動画の視聴状況

- ・プロモーションムービー（小さなカイジユウ） 視聴数 759 回
- ・プロモーションムービー（紙芝居風動画） 視聴数 57 回
- ・限定動画（R2 トークセッション・インタビュー） 視聴申込：4 名

○ユーザーの概要

- ・ユーザー数：13,514（前年 4,443）（うち、新規ユーザー13,394（前年 4,429））
- ・セッション数：15,871（前年 5,613）
- ・ユーザー当りセッション数 1.17（前年 1.26）
- ・平均セッション時間 0：54（前年 1:48）
- ・ページビュー数（ユーザーが見たページの合計数）：26,929（前年 16,081）

○デバイス別アクセス状況%（セッション数）

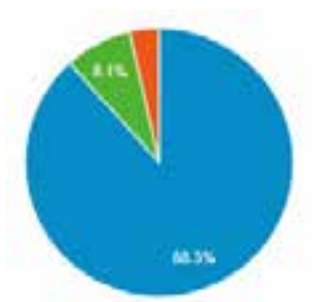


- ・モバイル 77.86%(10,547)
- ・パソコン 20.34%(2,755)
- ・タブレット 1.8%(244)



○集客概要

- ・無料検索エンジン 88.92%（ユーザー数：12,016（前年 3,539））  
主な参照元：Google（62.4%）、Yahoo（30.4%）など
- ・WEB サイトへ直接アクセス 8.19%（ユーザー数：1,107（前年 555））
- ・検索エンジン以外 3.55%（ユーザー数：480（前年 411））  
主な参照元：協会 HP、にいがた暮らし HP、新潟県 HP、など
- ・その他（SNS） 0.04%（ユーザー数：5（前年 1））



○都道府県別アクセス状況

No.	都道府県名	ユーザー	新規ユーザー	セッション
1	新潟県	8,352(60.98%)	8,141(61.87%)	9,711(62.15%)
2	東京都	1,991(14.54%)	1,894(14.39%)	2,223(14.23%)
3	神奈川県	1,087(7.94%)	1,005(7.64%)	1,197(7.66%)
4	大阪府	534(3.90%)	498(3.78%)	578(3.70%)
5	愛知県	277(2.02%)	252(1.92%)	302(1.93%)
6	埼玉県	226(1.65%)	216(1.64%)	249(1.59%)
7	北海道	189(1.38%)	176(1.34%)	196(1.25%)
8	栃木県	155(1.13%)	139(1.06%)	163(1.04%)
9	宮城県	95(0.69%)	92(0.70%)	101(0.65%)
10	千葉県	86(0.63%)	82(0.62%)	94(0.60%)
11	群馬県	80(0.58%)	72(0.55%)	87(0.56%)
12	茨城県	61(0.45%)	57(0.43%)	76(0.49%)
13	長野県	61(0.45%)	59(0.45%)	69(0.44%)
14	石川県	56(0.41%)	55(0.42%)	56(0.36%)
15	福岡県	46(0.34%)	45(0.34%)	53(0.34%)
16	兵庫県	44(0.32%)	42(0.32%)	66(0.42%)
17	山形県	39(0.28%)	38(0.29%)	48(0.31%)
18	京都府	34(0.25%)	31(0.24%)	40(0.26%)
19	福島県	33(0.24%)	33(0.25%)	37(0.24%)
20	岩手県	24(0.18%)	24(0.18%)	24(0.15%)
21	静岡県	23(0.17%)	20(0.15%)	28(0.18%)
22	青森県	22(0.16%)	19(0.14%)	28(0.18%)
23	岐阜県	20(0.15%)	20(0.15%)	21(0.13%)
24	広島県	19(0.14%)	17(0.13%)	24(0.15%)
25	富山県	15(0.11%)	15(0.11%)	19(0.12%)
26	滋賀県	12(0.09%)	12(0.09%)	13(0.08%)
27	岡山県	11(0.08%)	10(0.08%)	11(0.07%)
28	熊本県	10(0.07%)	8(0.06%)	10(0.06%)
29	秋田県	9(0.07%)	8(0.06%)	9(0.06%)
30	三重県	9(0.07%)	9(0.07%)	12(0.08%)
31	山梨県	8(0.06%)	8(0.06%)	9(0.06%)
32	奈良県	8(0.06%)	7(0.05%)	9(0.06%)
33	宮崎県	7(0.05%)	7(0.05%)	7(0.04%)
34	沖縄県	7(0.05%)	7(0.05%)	7(0.04%)
35	鹿児島県	6(0.04%)	5(0.04%)	6(0.04%)
36	香川県	5(0.04%)	4(0.03%)	6(0.04%)
37	長崎県	5(0.04%)	5(0.04%)	5(0.03%)
38	福井県	4(0.03%)	4(0.03%)	4(0.03%)
39	愛媛県	4(0.03%)	4(0.03%)	5(0.03%)
40	和歌山県	3(0.02%)	3(0.02%)	3(0.02%)
41	山口県	3(0.02%)	2(0.02%)	3(0.02%)
42	高知県	3(0.02%)	2(0.02%)	3(0.02%)
43	佐賀県	2(0.01%)	2(0.02%)	2(0.01%)
44	大分県	2(0.01%)	2(0.02%)	2(0.01%)
45	鳥取県	1(0.01%)	1(0.01%)	1(0.01%)

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います。

オンライン就職フェアトップページ



オンライン就職フェア内容（実施項目）



プロモーションムービー



参加園一覧(求人、職場体験、園見学可能園の検索)



(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求職活動を養成校と園で十分に協議し、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。
- ・昨年度に引き続き、離職中の潜在的資格保有者や転職希望者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。
- ・会場参集型の合同就職説明会にする場合は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して連携を密に行う。
- ・WEB方式で合同就職説明会を行う場合、他県からでも参加しやすいため、多角的な周知方法を用意し検討しておく。
- ・男性職員の活躍の場なども広く情報提供し、多様な人材への配慮を行う。

(3) 今後の課題について

- ・WEB方式での開催は時間や場所にとらわれずいつでも参加できるメリットがある。しかし、モバイル端末等の検索方法が多岐にわたっているため、周知方法についても多角化が必要である。
- ・新型コロナウイルスの影響が今後も一定程度継続すると見込まれるため、WEB方式の就職活動は今後一般的な方法となることが考えられる。この就職フェアサイトの周知方法と希望者と園をつなぐシステム構築等をさらに効率的に行えるよう工夫することで、県外からの就職希望者やUIJターンの就職希望者を見込めると考えられる。
- ・就職フェアサイトの参加者アンケートの回答がなかったことについて、今後養成校との懇談会等で学生の傾向や求めるものについて意見交換し、調査研究実行委員会にて検討する必要がある。

・閲覧者がよりサイト内にとどまり、園の求人情報等へアクセスを増やすための工夫や、人材確保につながるための工夫が課題である。

## 8. 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の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」より参加しているユーザーが昨年は14であったが今年は57で約4倍であることが分かった。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。

・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来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になったと考える。

・養成の充実を図るため、就職フェアサイトに新潟県内の幼稚園教諭を目指せる学校のバナーを掲載したり、新潟県が今年度より創設した保育士修学資金貸付制度等について情報発信を行ったりしたが、どの程度高校生からのアクセスがあったのか確認することが出来なかったため、今後の課題としたい。

就職フェアオンラインサイト内における保育士修学資金貸付制度や幼稚園教諭を目指せる学校の情報提供



新潟県にいがたU・Iターン総合サイト



にいがたで働くより合同就職説明会を検索



合同就職説明会を検索した結果



その他仕事情報には協会 HP のリンク



(2) 他団体が同様の取組を行う場合の留意点

- ・ 幼稚園担当部局だけではなく、各自治体で行われている人材確保事業や UI ターン事業を調査し、支援内容の情報提供について横断的な協力体制の構築が必要。
- ・ 養成校と連携し、学生への周知や参加要請について協力を依頼する。

(3) 今後の課題について

- ・ 新規採用並びに再就職者や離職者 (UI ターン) に対して情報提供の方法や回数、就職フェアの開催方法や開催時期・回数等について調査研究実行委員会にて検討するほか、幼稚園教諭の人材確保のノウハウがある業者や好事例を調査し、参考となるものがないか検討したりする必要がある。
- ・ 養成の充実を図るため、養成校に入る前の高校生以下の幅広い年齢層に対してわかりやすく幼稚園教諭の魅力伝えるため、PR チラシの配布以外の効果的な情報提供の方法や積極的な職場体験の受け入れ等の活動について調査研究実行委員会にて検討したい。

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 17 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、 調査協力	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 15
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3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 3
石田明義	認定こども園マハヤナ 幼稚園・ミルフィーユ 保育園 園長	委員として意見聴取	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 3
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 離職防止・定着促進の調査協 力	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 5
濱野義信	認定こども園藤見幼 稚園 副園長	委員として意見聴取	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 8
前田幹	真人幼稚園 園長	委員として意見聴取	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 3
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3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 3
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3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 3
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、 調査協力 新規採用の促進、離職者再就 職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24 日から令和4年 3月15日まで	(%) 15
鶴巻仁志	認定こども園あそび の森金鵝幼稚園 教頭	新規採用の促進、離職者再就 職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24 日から令和4年 3月15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	新規採用の促進、離職者再就職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 5
佐藤陽介	認定こども園小千谷幼稚園 理事長	新規採用の促進、離職者再就職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 5
小林弘明	認定こども園愛宕幼稚園 副園長	新規採用の促進、離職者再就職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 2
井上宗温	認定こども園柏崎中央幼稚園 副園長	新規採用の促進、離職者再就職促進、養成の充実の運営	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 5
安岡知子	特定社会保険労務士/ 社会保険労務士法人 人財総研	就業規則等研修会講師	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 4
神長美津子	國學院大學教授	調査研究研修会講師	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 4
佐藤康富	東京家政大学教授	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	令和3年5月24日から令和4年3月15日まで	(%) 7
前田典明	新潟県総務管理部大学・私学振興課長	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3年5月24日から令和4年3月15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	新潟こども保育カレッジ	
12	にいがた製菓・調理専門学校えぷろん	
13	新潟県	

B-2)組織図及び体制図

