

特定非営利活動法人 全国認定こども園協会

提出資料

第1回人材確保懇談会

2023/03/12



特定非営利活動法人

全国認定こども園協会

創 設：平成20（2008）年8月1日（現在15年目）
NPO法人設立許可日：平成21（2009）年6月22日

会員数：1856（正会員・賛助会員含む） 2024/03/10現在

法 人：社会福祉法人・・・54.5%（1011）
学校法人・・・39.8%（738）
その他・・・5.7%（107）

※株式会社、有限会社、宗教法人、NPO法人、自治体、個人立、一般社団法人、
一般財団法人、企業組合

1-1. 認定こども園等の現状

認定こども園は子ども・子育て支援法第19条1～3号に該当する子どもが通園する施設であるが、幼保連携型認定こども園では「子育て支援事業」が必須化されており、地域子ども・子育て支援事業（法定13事業）を中心に産前産後の事業から放課後児童クラブ、こども食堂、こどもの居場所づくり事業などが実施され、こども関わる地域の幅広い世代が集う場となっている。

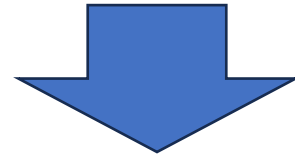
さまざまな事業が展開されることで保育士資格・幼稚園教諭の取得者のみならず、無資格者や様々な職種の経験者などが幼児教育・保育施設に関わり、こども達をとりまく環境を形成している。



**保育者のみならず、多様な職種の方、地域の方々
が出入りをし、関わっている**

1-2. 養成校等の現状（お伺いする状況）

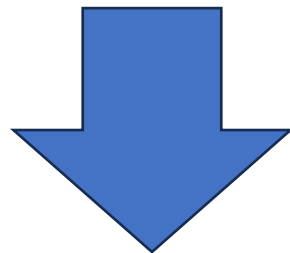
近年、養成校の入学者が25%程度減少している状態。
養成校を卒業する約50%が保育現場に就職しないという状態。



年々、保育現場に就職する学生が激減している

1-3. 潜在保育者等の現状（お伺いする状況）

結婚や出産を機に園を退職し、そのまま仕事に復帰しない傾向がある。



**過去に就職した経験がある保育者が
なかなか現場に戻ってこない
（過去の就職経験が原因となっている場合がある）**

2. 認定こども園等における職員採用の状況

全国的に職員確保は大変厳しい状況であるが、都市部と地方部では職員採用の厳しい状況の状況が異なっている。

都市部においては、地方部と比較して職員となりうる母数はいるが、長期に継続して雇用が継続できず、半年程度で離職し、転職を繰り返す保育者もあり、定着しない傾向もある。

地方部においては、ハローワークなどでの求人募集にも応募は少なく、職員となりうるそもその母数が減少している状況がある。特に過疎地域等では、その地域の出身者の保育者がいない場合などでは、施設の存続が大変厳しい状況がある。



**地域・場所によって、さまざまな要因がある
(ひとくくりにはできない)**

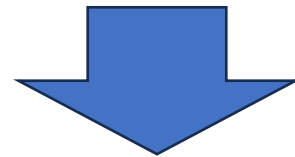


特定非営利活動法人

全国認定こども園協会

3. 現場が実施している取組み

各支部単位で都道府県や自治体で開催する就職説明会への参加等を行っている。また、支部によっては養成校の学生を対象に一定期間、自由に見学できる期間を設け、園の取り組みなどを実際に見学できる場を設けている。さらに保育博などの大きなイベントなどに後援参加し、ゲスト登壇を行ったりもしている。

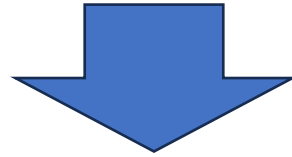


**全国単位では実施できていないものの
都道府県単位の取り組みを実施している状況**



4. 今後について（提案を含む）

- 1) 都道府県単位での取り組みをさらに強化する
- 2) 実習を経験して現場をあきらめてしまう学生も一定数いるという意見を伺っているため、実習の在り方、方法などを養成校と園とで協議・すり合わせする機会の場を持つ
- 3) 中高生が乳児や幼児と触れ合える場を今以上にもっている環境づくり
(授業の一環として今まで以上の頻度で実施できるよう機会の提供)
- 4) 中高生が興味を持てるよう、保育者の仕事の内容・魅力を伝えるパンフレットの作成・配布

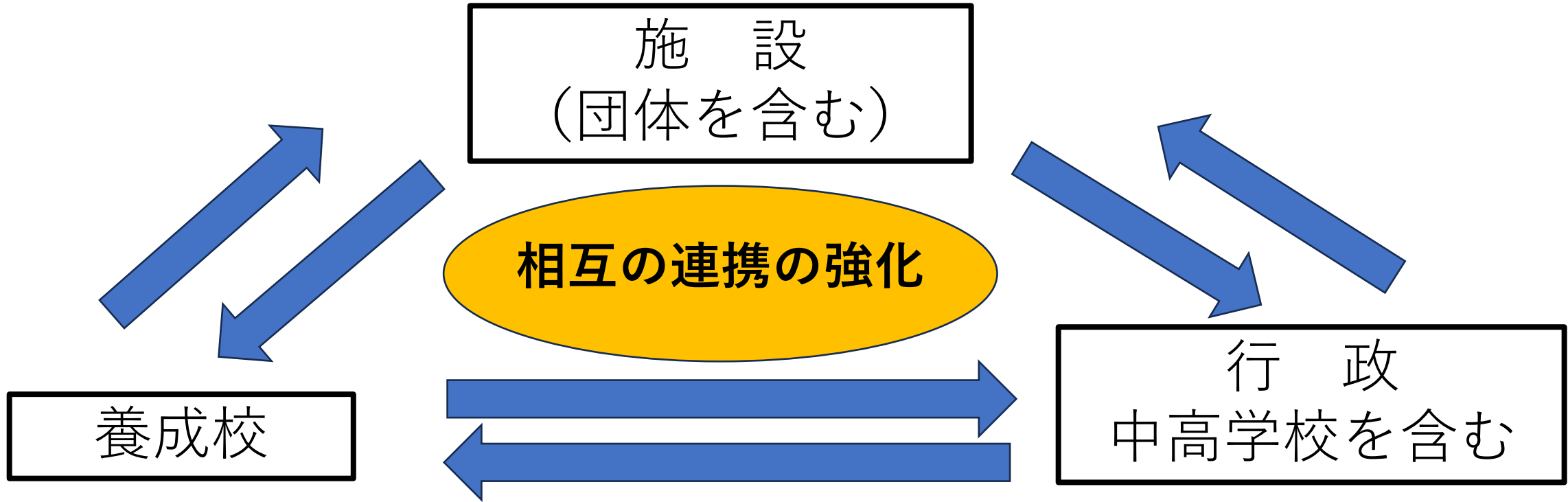


行政・養成校との緊密な連携が必要



特定非営利活動法人

全国認定こども園協会



こどもまんなか社会の実現には
その担い手が必要不可欠

公益財団法人児童育成協会

提出資料



第1回 人材確保懇談会 資料

2024年3月12日

公益財団法人 児童育成協会





公益財団法人児童育成協会 概要

■ 基本理念 『こどもは歴史の希望』

■ 沿革

昭和53年 6月 「財団法人児童手当協会」として設立（平成8年「財団法人児童育成協会」に変更）

昭和60年11月 国立総合児童センター「こどもの城」開館（無認可保育所*1・小児保健クリニック併設）

平成24年10月 公益財団法人へ移行

平成27年3月 国立総合児童センター「こどもの城」閉館

平成28年5月 内閣府より「企業主導型保育事業」受託

■ 主な事業（令和4年度事業実績による）

- ①企業主導型保育事業（全国4,449施設への助成、支援、監査を実施）
- ②健全育成事業（児童館、放課後学童クラブ、青少年交流センター、計8施設の運営）
- ③児童給食事業（スキムミルクを輸入し安価で全国6,498福祉施設への配分を実施）
- ④福祉関連事業（児童養護施設等への支援事業、出版事業等）

*1 曜日を選べる定期保育、スポット的に利用できる不定期保育、緊急保育など、家庭で育児をする家族と短時間就労家庭を対象にした先進的な子育て支援

企業主導型保育事業について（こども家庭庁から受託）

1. 概要

- 平成28年度より、**企業等からの事業主拠出金を財源とする**「仕事・子育て両立支援事業」の中で、**企業主導型保育事業**を創設
- 令和4年度の実績 助成決定 4,449施設（利用定員数 105,393名 ）
- 保育士人数 約35,000人

※令和5年3月31日現在

2. 特徴

- 働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスを提供しています。
（夜間や土日、短時間や週2日のみ働く従業員への対応も可能）
- 複数の企業が共同で設置したり、共同で利用することができます。
- 地域の子どもの受け入れができています。
（施設運営の安定や地域貢献を図ることができます）





私どもの3つの提言 ～保育士のイメージ刷新のために～

提言1 情報発信 ～若者が “ かつこいい ” と憧れる仕事に！～

保育は、子どもの一生の土台を形成する重要な仕事です。大変な面もありますが、子どもたちの無垢な笑顔に癒され、親とともに子どもの成長を喜ぶことができ、子どもや親から感謝の言葉をもらえる、やりがいのある仕事です。また、少子化という国家的な課題にも貢献する「かつこいい仕事」でもあります。こうしたことをメディア等を含めて広く取り上げ、若者たちが憧れる職業にしていくことが必要だと思われます。当協会はこども家庭庁の指導の下、研修会等を通してこの理念を広めて参ります。

提言2 処遇改善 ～エッセンシャルワーカーに見合った賃金の保障を！～

児童福祉の父と言われる「石井十字」は、主婦（保育士）の条件の一つに、「難儀を知らない人」と言っています。その意味は、保育士の幸せが子ども達に即座に反映するということであり、職員が幸せでいることを重視していました。企業主導型保育施設においても処遇改善を段階的に行ってきましたが、現場の実感としては「業務の大変さと給料の額が見合っていない」という声が多くありました。保育士は、子どもたちの生命を預かり、発達を支えるエッセンシャルワーカーです。将来的にはそのステイタスにふさわしい処遇をしていただけることを要望いたします。

提言3 業務負担の軽減と保育士の増員 ～ゆとりをもって生き生きと働けるように！～

いま保育現場では、子どもたちの様々な課題に直面し、親のニーズも多岐にわたる中で、以前より大きな負担を抱えています。今回の調査からは、現場の余裕のなさが切実に伝わってきました。事務等をはじめとする業務負担の軽減や、保育士の配置基準の見直しが急がれます。

【参考資料】人材確保に関する調査

調査概要

令和6年2月に子ども家庭庁委託により児童育成協会が実施した「令和5年度企業主導型保育事業 中堅指導者養成研修」の中で、参加者を対象に保育の人材確保に関する調査（アンケート調査）を行いました。以下に、その概要を紹介します。

質問項目

これから保育士を目指そうとする人を増やすためにはどのような方法が考えられますか？（自由記述、複数回答可）

調査実施日（研修開催日）、回答者数等

	東京	大阪	(合計)
調査実施日	令和6年2月28日	2月21日	
受講者数	64名	74名	138名
回答者数	52名	62名	114名

○ 研修受講者の傾向

- ・ 役職...副主任保育士44名（32%）、主任保育士33名（24%）、中核リーダー16名（11%）、保育士（役職無）13名（9%）、職務分野別リーダー12名（9%）、他
- ・ 経験...5年以上10年未満47名（34%）、10年以上20年未満45名（33%）
- ・ 年代...30代60名（43%）、40代37名（27%）、20代23名（17%）
- ・ 地域...関東・関西エリアを中心に、北海道から鹿児島まで全国30都道府県から参加。

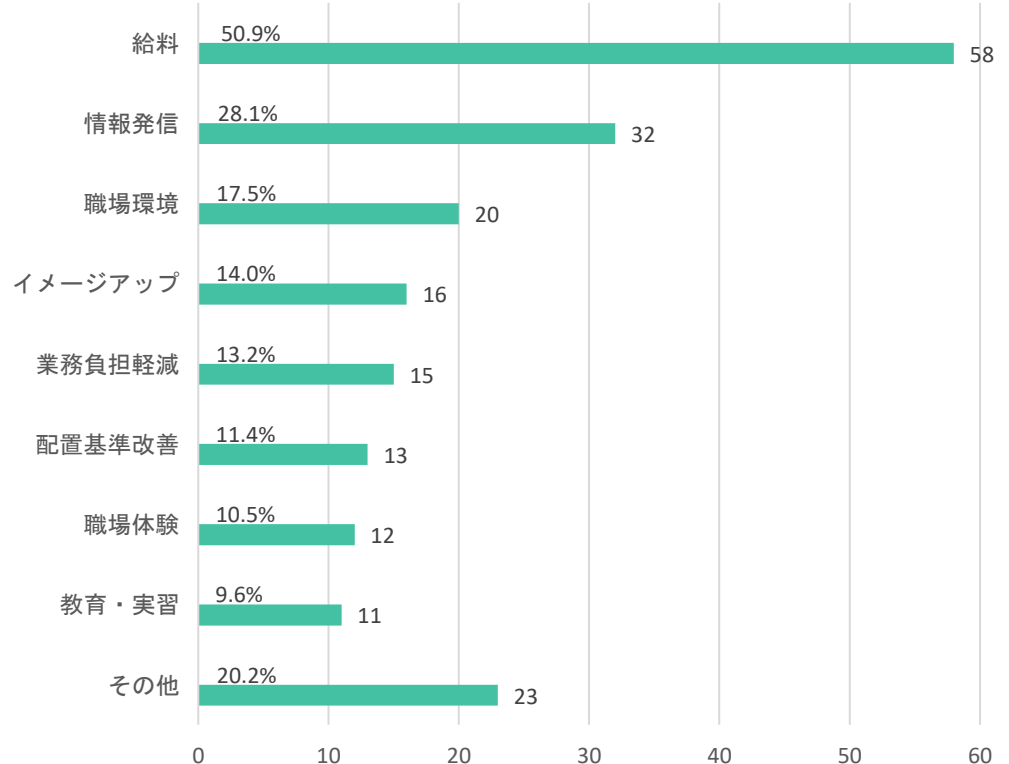
○ 集計方法

記載の多かった給料、情報発信、職場環境改善、イメージアップ、業務負担の軽減、配置基準改善、職場体験、教育・実習の8つの観点から意見を抽出・計上。

（1つの回答でも内容に応じて複数の観点で計上した）

- アンケートは、用途についての説明をして了解を得てまとめてあります。

○ 意見の傾向 ※ 読み方(例)… 回答者114名中、58名（50.9%）が「給料」と回答。





8つの観点それぞれに寄せられた意見

(原文のママ、メーカーは当協会による)

給料

- ・ 「こどもが好き」「やりがい」だけでは続かない職種だと思います。保育士を増やすためには、「処遇」「待遇」の改善（給料UPなど）が考えられます。保育士が増えれば、現場の環境も大いに変わるかと思しますので、働きやすい環境になることを願います。
- ・ 実務のしんどさと給料が見合っていない。
- ・ 保育士全体の給料をもっと上げることで知識のある精神的にも強い人材が集まり、今のような人材不足は少しでも解消されるのでは。

情報発信

- ・ 保育士の仕事の魅力ややりがいをもっと伝えるべきです。
- ・ 保育という仕事の大切さだけでなく、楽しい事、やりがいを感じることを現場保育士から集めて発信したい。
- ・ 子どもたちから得られるもの（感情等）をもっと保育士を目指す人たちに伝えていきたいと考えています。辛い事もたくさんありますが、良い面をたくさん知ってほしいです。
- ・ 保育は楽しいことがたくさんあるので、そこがどうにか伝わるといいなと思います。
- ・ 不適切保育などがメディアで取り上げられ、本当に働きにくい時代だと思う。保育って楽しいし、適切な保育もきちんとメディアが取り上げ、大切な仕事だと伝えてほしい。

職場環境の改善

- ・ それぞれの保育士が能力を活かし楽しんで向上心をもって働ける職場環境。時間にゆとりをもち、持ち帰りの仕事がない職場環境
- ・ 働きやすい環境、人員、給与の面などオープンにして変えていくことで目に見えて分かるようにしていきたい。働きつづけたいと思える環境にしていきたい。
- ・ 仕事とプライベートの充実を約束する環境（働きやすさ、給料面）
- ・ それぞれの保育士が能力を活かし楽しんで向上心をもって働ける職場環境。
- ・ それぞれの良さを活かし、チーム全体が協力できる職場づくり。

イメージアップ

- ・ 保育士というと大変というイメージがありますが、それ以上にやりがいのある仕事と思ってもらえるような講義等行ってもらえたらと思います。
- ・ 保育士という職業のイメージがどんどん下がっているように思います。実際大変な面もたくさんありますし、とにかく給料が低い。
- ・ マイナス面ばかりがピックアップされている気がする、プラス面をもっと見せられるといいのかな、給料をもっと上げた方がいい。
- ・ 保育士＝時間の制限が多いし作業が多い、残業がある等というイメージがついているのかなと感じる。それを払拭できるようにしていくのと、本当に必要なものなのか、様々な仕事内容の見直しが必要なのではないかと感じた。



- ・ 省庁・制度の違いによる不公平感を感じる保育事業制度の改善！保育制度を一つに！！保育者、子どもたち（利用者）には全く関係がないので保育業界の風通しの良さを作って業界のイメージを脱却

業務負担の軽減

- ・ お給料面や、休憩時間などの働き方の改善が必要ではないかと思えます。これがもとで離職される方も多いため。
- ・ 持ち帰りの仕事を少なくする方法も何かあればと思えます。
- ・ 残業の見直し、休憩の確保が大切だと思う。対人関係で悩みが多い方がいる中、そこが改善されるだけでもわりきって働ける人がふえると思う。
- ・ 書類の簡潔化。
- ・ 仕事（書き物）が多い。イベント準備の日々や保育に加えて書き物も多く、時間が取られる。その分を子どもと関われる時間にしたい。
- ・ 自身も子育てをしながらとなると我が子に対して苦しい気持ちになる。

配置基準の見直し

- ・ 子どもも多種多様になってきているので、だんだん余裕のある保育ができる人数ではなくなっているの見直しをし、ゆったりできる環境を作る必要がある。
- ・ 実際人員配置基準の人数以上の保育士が必要と感じます。
- ・ 必要体制人数プラス1人の体制にし、忙しさに追われて保育士一人一人のこころの余裕がなくなる状況をなくした方が良い。
- ・ 配置人数を増やし、子どもとゆったり関われるようになると良いかもしれない。
- ・ ゆとりある働き方のできる体制

教育・実習の充実

- ・ 賃金ベースアップとともに、保育士養成校のレベルをアップする。マイナスイメージが多いので、イメージアップを狙ったニュースを流す（ユーチューブ・SNS）
- ・ 看護師さんと同じレベルの国家資格にし、しっかり学んで生命を守る意識を持った方が保育士を選んでもらえるともっとプロ意識が持てる人が目指していけると感じています。
- ・ 昔と違って簡素化できている部分があり、仕事量は減ったと感じています。ただ質を求められていると感じています。質が上がると保育士が軽視されにくくなると働き甲斐を感じると思えます。学生の時にもっと質を高めることをしておいてほしいです。
- ・ 娘が保育士1年目を4月から迎えようとするが、大学では実習が理由で保育士にならない人が約半分位いると聞いた。保育士の芽を積むことのないようなベテラン保育士が増えるといい。家族経営の保育園は独特な雰囲気強いように思う。



- ・ 環境の良さ（人・モノ）をアピールし、実習を大変にしない。
- ・ 実習記録のない実習を増やす。
- ・ 私事ですが、息子が保育を志し、進学しましたが、実習の記録が苦手な資格取得に対する意欲が低下している傾向です。
- ・ 新人時代での研修が充実すると、安心して保育士を目指せるかなと思います。

職場体験の実施

- ・ 中学生や高校生への職場体験の実施や交流の場を設ける。
- ・ 職場体験の受け入れなどを行い、企業主導型保育園を知ってもらう。
- ・ 大学や専門学校に通っている方が、仕事の楽しさなどが感じられる機会を持てるように交流があればいいかなと思います。
- ・ 職場体験の受け入れなどを行い、企業主導型保育園を知ってもらうこと。保育士資格を取得する前に現場の実習をしっかりしてもらう。
- ・ 保育士の魅力ややりがいを伝えていったり、体験実習のような機会があると仕事についても知る機会が増えると思いました。

その他

- ・ 他園との横のつながり
 - ◇ 保育という仕事の大変さばかりがクローズアップされがちですが、もっと楽しさや素敵なエピソードを伝え会えること。自園だけでなく他園の先生方との横の繋がりがもっと強くなることも大切かと思えます。
- ・ 社会的地位の向上
 - ◇ だれでも出来る仕事ではないと知ってもらいたい
- ・ 勤続年数による加算
 - ◇ 保育者の勤続年数による加算（キャリア形成）
- ・ 少子化による将来性への不安
 - ◇ 少子化のイメージもあるので保育士として長くつとめられるのか不安がある学生も多いのではないかと感じます。

全日本私立幼稚園連合会

提出資料

全日私幼連の 人材確保事業について

全日本私立幼稚園連合会
副会長 角谷正雄

- 全国共通の窓口として
(従って情報は広く薄くなる)
- 幼稚園教諭・保育教諭・
保育士は地元志向が多い
- 利用率は高くないが結婚
等で都道府県・市区町村
を超えての情報には有効

幼稚園・こども園ジョブナビ

幼稚園・こども園ジョブナビは3/1からスタートします!

求人
情報

イベント
情報

お役立ち
情報

令和6年3月1日、『幼稚園ナビ』は新システム『幼稚園・こども園ジョブナビ』に移行します。
継続利用のための事前準備を2月26日までをお願いします。

事前準備って何をすればいいの？

- 1 今使っている『幼稚園ナビ』のログインID(メールアドレス)とパスワードを紙などに書き写す
- 2 メール受信設定をしているときは [@kdg.jp] からのメールが受け取れるように設定を確認する

※パスワードがわからないときは別紙「パスワードの再設定方法、ログインIDの確認方法」をご参照ください。

ただし、2月27日(火)~29日(木)は全システムが停止しますので、事前準備は26日(月)までに!

3月1日(金)以降、「幼稚園・こども園ジョブナビ」にログインしてください

幼稚園・こども園ジョブナビ 求職者ログインページ
<https://youchien-recruit.kdg.jp/user/login>

幼稚園・こども園ジョブナビ
求職者ログインページ
QRコード →



『幼稚園ナビ』のログインIDとパスワードです。
ログイン画面は3月1日(金)から表示されます。



- 別紙「新システムの利用開始手順について」をご参照ください。
- 初回ログイン時は新システム利用規約に同意をお願いします。
- マイページが開いたら「ホーム画面に追加」「ブックマークに追加」を!!

全日本私立幼稚園連合会

- 養成校への入学者減
- 都会と地方の違い
(養成校、特に4年制大学のない地域)
- 養成校との取り組み
(養成校懇談会：年2回)
(養成校訪問：養成校からの依頼に応じて)
- 高校生向けチラシと職業体験
(幼児期には人気の高い職業が高校生になると下位に落ちってしまう現状を変えるために)
(中・高生の職業体験や保育体験)(高校生へ講演)
- 「子育て支援」より「子ども支援」へ
- 離職防止(キャリアパス制度の研究)
- 新潟県の補助制度
- 紹介・派遣会社の状況
- 紙芝居動画
- <https://www.youtube.com/watch?v=KdiCgKcdhes>
- 就職フェア
プロモーションムービー
- <https://www.youtube.com/watch?v=Or6yfwXPg-k&t=72s>
- 就職フェア
(「小さなカイジュウ」) ショート
- <https://www.youtube.com/watch?v=XizBov8Lyzw>

令和元年度 幼稚園の人材確保支援事業（概要版）

(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

背景・課題

①新潟県の幼稚園教諭養成専門課程のある大学・短期大学の状況

4年制大学: 2校定員約60名,短期大学: 2校定員約200名→県内養成校出身者の母数が少ない

②新潟県の地理的問題

海岸線が330kmあり、県内大学に通学する場合でも下宿が必要となる学生が大半→大学(短期大学)進学希望者は県外、特に関東圏へ進学

⇒**県内外問わず新規採用は厳しい**

③幼児教育の質の向上による幼稚園教諭の定着

キャリアパス制度を効果的に運用することで資質・能力を明確化し、WEB図の作成により教諭各人が課題を見出し解決する過程を職場全体でモニタリング

⇒**離職防止・定着促進につなげる（＝質の高い幼児教育の実践）**

主な取り組み内容	成果
①幼稚園・こども園就職フェアの開催【新規採用の促進・離職者の再就職促進】 全体説明会・プロモーションビデオ放映 ・現任教諭によるトークセッション ・ブース出展園による園情報提供タイム 保育のお仕事ワークショップ 再就職者向けセミナー 個別相談会(園ブースの設置)	・実施期日の工夫：夏休み期間(7月) ・県内教員養成校との連携：懇談会を実施し、学生(学年不問)の参加を要請 ・開催市外の養成校には会場と養成校間の往復無料送迎バスを手配 ・新潟県関係部局への協力依頼：県外学生、離職者(UIターン含)に向けた情報提供(新潟県HPへのリンク(フェア,当会HP内求人情報),チラシ配布) ◎県内並びに県外ともにフェア参加学生数が昨年度の参加者数より増えた ◎加盟園全体と比較した場合、ブースを出展した園における採用割合が高かった
②研修会の実施(2回)【離職防止・定着促進(働き方改革)】 (1)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 実例報告 グループ演習の実施 講師によるまとめ (2)テーマ「園における働き方改革を考える」 講演 グループワーク 発表 講師によるまとめ	(1)・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、講師より実例を交え講演 ・実際にキャリアパスを運用している園により実例を報告 ・キャリアパスの下位項目作りを行うグループ演習の実施 ◎参加者の9割以上が離職防止・定着促進を図る取り組みに役立つと研修後のアンケートにて回答し、キャリアパスの必要性が理解された (2)・講師選定の工夫：保育現場経験のある社会保険労務士を選定 ・講演内容の工夫：就業規則や業務内容等の具体的な改善点や対策についての講演。各園の労働環境の見直しと再整備の検討の場としたグループワーク実施 発表により参加者の情報共有をはかる ◎参加者全員が労務管理・就業規則等を改めるきっかけになったと研修後のアンケートにて回答、加盟各園における改善につながった
③キャリアパス導入園への運用支援【離職防止・定着促進(働き方改革)】 協力園2園において園の実情に合わせた講師による運用支援を実施 キャリアパス(スモールステップ)項目作り WEB図の作成	・各協力園において講師による講演、ワークショップ等の実施 ・キャリアパス(スモールステップ含む)に加え、WEB図を用いたモニタリングを実施 ◎教諭各人の成長がはっきりと示される⇒自己肯定感につながり仕事のやりがい向上 ◎情報共有による職場の連帯感の醸成⇒長く職場に定着

令和2年度 幼稚園の人材確保支援事業（概要版）

（一社）新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

背景

- ①新潟県における幼稚園教諭養成専門課程のある大学（2校）・短期大学（2校）の状況→県内養成校の出身者が少ない
- ②新潟県の地理的問題（県内大学でも下宿が必要な学生が大半）→大学(短期大学)進学希望者は県外、特に関東圏へ進学(人材の県外流出)
⇒**県内外問わず、新規採用は厳しい**
- ③幼児教育の質の向上による幼稚園教諭の定着→キャリアパス制度の効果的な運用による質の高い幼児教育の実践
⇒**離職防止・定着促進につなげる**

主な取り組み内容	成果と課題
<p>①幼稚園・こども園就職フェアオンライン2020の開催 【新規採用の促進・離職者の再就職促進 共通】 * WEB合同説明会(サイト)の開設 (1)加盟園情報の提供(園概要、求人情報、園見学、園動画等掲載) (2)プロモーションビデオ(希望者に対し限定配信) (3)現役教諭によるトークセッション動画(希望者に対し限定配信) (4)再就職/Uターン就職経験者によるインタビュー動画(希望者に対し限定配信)</p> <p>* 県内養成校との懇談会(年2回)の開催 合同就職説明会をオンライン開催に変更することの説明と学生への周知依頼(チラシ配布)、就職フェアオンラインとWEBサイト内容についての協議</p> <p>* 県担当部局との連携強化 県外大学に通う学生並びに離職した再就職希望者に向けた情報提供の協力依頼(チラシの配布・設置、県U・ターン総合サイトの利用、東京都にある新潟県アンテナショップ等の利用)</p>	<p>◎新型コロナウイルス感染症への感染拡大防止のため、開催方法を工夫し、従来型の会場対面形式からオンライン形式に変更したことで、移動時間と移動距離の制約がなくなり特に県外希望者の参加がしやすくなった。また、サイト掲載期間を長く設けたことで、希望者の都合に合わせて、いつでも何度でも参加することができるようになった</p> <p>◎参加者アンケートによれば、先生の1日の様子がわかるプロモーションビデオや現役教諭によるトークセッション、インタビュー動画により、やりがいや魅力がわかったほか聞きたかったわかり、不安が解消されとても参考になったという感想が得られた</p> <p>◎新潟県関係部局へ協力依頼し、県外学生へのチラシ配布や新潟県U・ターン総合サイトへリンク等対応した結果、県サイトよりWEBサイトへアクセスした参加者があった</p> <p>課題 ・従来型の説明会のように直接話を聞きたいという参加者の意見があったことから、開催方法の検討やオンラインの場合にはリアルタイムで相談できる設定の検討が必要 ・PR動画やトークセッションの制作に際しては、多様な人材(男性教諭等)への配慮が必要 ・新型コロナウイルス感染症への感染拡大防止対策のため、養成校での授業が対面ではなくオンラインが主流であったことから、学生への周知方法についてチラシだけではなくSNS等を利用する方法の検討が必要</p>
<p>②研修会の実施(年3回) 【離職防止・定着促進(働き方改革)】 (1)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」 講師による講演 令和元年度キャリアパス導入調査協力園における実例報告 (2)テーマ「労働時間に関する主要な法令と取り組み事例」 講師(社会保険労務士を選定)による講演 加盟園におけるタイムカード導入実例報告 (3)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」 講師による講演 令和2年度キャリアパス導入調査協力園における取組報告</p>	<p>◎講師の選定や研修内容を工夫したことにより、研修会の受講者アンケートによれば、いずれの研修においても85%以上が研修内容について満足、まあ満足と回答した</p> <p>◎取り組み事例や具体的なモデルを提示したことにより、80%以上が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)に役立つと思うと回答する大変有意義な研修を行うことができた</p> <p>課題 ・新型コロナウイルス感染症の状況により参加者の感染リスクへの懸念等から会場集型の研修形式では目標値より参加者が少なかった。加盟各園より参加してもらえる研修会の開催方法について検討が必要 ・キャリアパス導入による保育の質向上や就業規則・職場環境の改善により離職防止・定着促進につながることを園のリーダーに周知・理解してもらい協会加盟各園においても導入を促すための方策の検討が必要</p>
<p>③キャリアパス導入園への運用支援 【離職防止・定着促進(働き方改革)】 調査協力3園において園の実情に合わせた講師による運用支援を実施 (1)講師による講演 (2)WEB図づくり (3)個人並びに組織の課題や目標の共有化</p>	<p>◎調査協力各園の状況にあわせてキャリアパスに取り組んだことで、個人だけでなく組織の課題を見出すことが出来、改善につながる事が分かった。⇒意欲向上による離職防止・定着促進</p> <p>◎WEB図の共有化により、離職の要因である人間関係の希薄化の改善につながった</p> <p>課題 ・協会加盟園にキャリアパス導入を普及させるため、情報(実例)やノウハウの共有方法の検討が必要 ・各園の実情に合わせてキャリアパスを具体的に作成する研修の場の設定が必要</p>

令和3年度 幼稚園の人材確保支援事業（概要版）

（一社）新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

背景

- ・新潟県における幼稚園教諭養成専門課程のある大学は2校、短期大学は2校であり、県内養成校の出身者が少ない
- ・新潟県の地理的な問題（県内大学への通学であっても下宿が必要な学生が大半）により、大学(短期大学)進学希望者は県外、特に関東圏へ進学(人材の県外流出)する
⇒新規採用がとても厳しい（新規採用の促進並びに養成の充実が必要）
- ・加盟園が取り組んでいる幼児教育の質の向上（キャリアパス制度の効果的な運用による質の高い幼児教育の実践）を目指すことで幼稚園教諭を確保する
⇒離職防止・定着促進につなげる

主な取り組み内容	成果と課題
<p>①幼稚園・こども園就職フェアオンラインの開催 【新規採用の促進・離職者の再就職促進 共通】 * WEB合同説明会(サイト)の開設 (1)加盟園情報の提供(園概要、求人情報、園見学、園動画等掲載) (2)プロモーションビデオ(2本)の制作、サイト公開(YouTube) (3)現任教諭によるトークセッション、Uターン就職経験者へのインタビュー 動画テーマごとに再構築し希望者に対し限定配信 (4)リアルタイムオンライン相談会システムの構築、実施</p> <p>* 県内養成校との懇談会(年2回)の開催 就職フェアに係る協議・参加要請、高校生へのPRIに係る協議・協力依頼 学生の就職活動の動向や教育実習に係る協議</p> <p>* 県担当部局との連携強化 県外大学に通う学生並びに離職した再就職希望者に向けた情報提供の 協力依頼(チラシの配布・設置、県U・Iターン総合サイトの利用、東京都に ある新潟県アンテナショップ等の利用) 高校生向けPRチラシの県内高等学校への配布協力依頼</p>	<p>◎新型コロナウイルス感染症への感染拡大防止のため、昨年度に続きWEB形式の開催とした。昨年と比較してユーザー数が約3倍に増えており、養成校との懇談会を通じた周知や県担当課を通じた県外学生や離職者への情報提供、養成の充実を目的に参加対象を高校生にまで広く設けPRしたことに加えて、本事業を長期・複数回にわたり実施した成果が表れた。</p> <p>◎新潟県関係部局へ協力依頼し、県外学生へのチラシ配布や新潟県U・Iターン総合サイトへリンク等継続した対応を依頼した結果、県サイトから本WEBサイトへアクセスしたユーザー数が増加した。</p> <p>◎養成校との懇談会においては、県外への人材流出が少数にとどまったことが養成校から提供された学生の就職状況より確認できた。継続して懇談会を実施した効果が表れた。養成の拡大を目的に作成した高校生向けPRチラシは養成校から一定の評価を得ることで、PRの積極的な協力を得ることが出来た。</p> <p>課題</p> <p>*昨年度の受講者の意見を踏まえ新たに取組んだリアルタイムのオンライン相談会には県外に通う学生から申し込みはあったが県内の養成校に通う学生、再就職を希望する離職者や高校生からの申し込みはなく、利用者は少数に限られた。新たに取組んだ事業であったため、周知のみならず積極的に活用してもらえる方策や参加しやすい期日の設定等の検討が必要。</p> <p>*新型コロナウイルス感染症の影響により、養成校での授業は引き続き対面ではなくオンラインが主流であったことから、学生への周知方法について多用な方策の検討が必要。</p> <p>*就職フェアに参加する加盟園の情報について労働環境や処遇だけでなく、園がそれぞれ大切にしている独自性についても周知できるような工夫が必要。</p>
<p>②研修会の実施(年4回) 【離職防止・定着促進(働き方改革)】 (1)「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～」 (2)「キャリア開発支援」～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～ (3)「～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」 【新規採用の促進・離職者等の再就職促進】 (4)幼稚園経営者の人材採用戦略～幼稚園・認定こども園の採用戦略セミナー～</p>	<p>◎研修会の受講者アンケートによれば、いずれの研修においても82.7%以上が研修内容について満足、まあ満足と回答しており、講師の選定や研修内容を工夫した成果が表れた。</p> <p>◎取り組み事例や具体的なモデルを提示したり、研修後自園で取り組めるようワークの時間を設ける等工夫をしたことにより、85.7%以上が研修内容は離職防止・定着促進や新規採用の促進・離職者等の再就職促進を図るための園の取り組み(対策)に役立つと思うと回答する大変有意義な研修を行うことができた。</p> <p>課題</p> <p>*新型コロナウイルス感染症の影響が大きく目標値より参加者が少なかった。開催期日や内容についておおむね満足というアンケート結果ではあったが、開催方法や講師の選定、研修内容について検討が必要。</p> <p>*加盟各園におけるキャリアパス作りを促すため、キャリアパスの重要性、幼児教育の質の向上と教職員の意欲向上や離職防止につながることを各園に理解してもらい取り組んでもらうための方策の検討が必要。</p> <p>*キャリアパスと各園の学校評価や処遇改善との関連について検討が必要</p>
<p>③キャリアパス導入園への運用支援 【離職防止・定着促進(働き方改革)】 調査協力3園において園の実情に合わせた講師による運用支援を実施 (1)講師による講演(研修) (2)シート(保育の面白い場面を探そう)づくり (3)保育者同士の記録の共有化</p>	<p>◎保育の面白い場面を写真で可視化し伝えるシートを活用したことで、保育者自身の子どもを捉える視点が変容した⇒保育者同士の共有関係の構築、保育者のやりがいと自信につながった。</p> <p>◎シートを活用し、子どもの育ちを保護者へ発信⇒よいフィードバックがあり保育者自身の励みとなった。</p> <p>課題</p> <p>*加盟園へのキャリアパス導入普及のための方策の検討が必要。</p> <p>*蓄積した記録シートの情報の共有化の方法とさらなる活用方法の工夫について検討が必要。</p> <p>*キャリアパス導入による業務の加算だけでなく、既に行っている業務に利用する等効率化の検討が必要。</p>

令和4年度

「幼児教育における人材確保・キャリアアップ支援事業 (人材確保関係事業)」報告(概要版)

(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

背景

私立幼稚園・認定こども園における質の高い人材の確保は、幼児教育の実践の観点から重要と考える。また、働きがいの向上による人材定着も課題である。前年度まで継続して実施してきた人材確保関係の事業内容・結果をふまえ、私立幼稚園・認定こども園の人材確保に効果的な事業を実施する。

調査研究課題	主な取り組み内容	成果と課題
1. 養成・採用の強化及び魅力発信(幼児教育施設への就職希望者を増やす)	<ul style="list-style-type: none">・研修会の実施<ul style="list-style-type: none">①「就職フェア直前セミナー～採用イベントで成果を出すための7つの視点～」②「差別化の具体的手法～差別化4つのステップ」・県内教員養成校との懇談会の実施協議<ul style="list-style-type: none">①人材確保事業について、②幼児教育センター及びキャリアアップの動向、③教育実習について、④令和の日本型学校教育について報告<ul style="list-style-type: none">①教員養成校における学生の就職状況について、②加盟園における採用募集状況について、③加盟園における採用実績について・合同説明会(対面形式(7月27日(水))並びにWEB形式)の実施対面<ul style="list-style-type: none">①学生向け就活講座、②ワークショップ、③ブース出展園情報提供、④個別相談ブース開放、⑤(高校生向け)現役教諭によるパネルディスカッションとPR動画視聴・VR園見学体験(実施した一部はリアルタイム配信、オンデマンド配信)WEB<ul style="list-style-type: none">①協会加盟園最新情報の提供(園概要、求人情報、園見学、高校生インターンシップ、園紹介動画等を掲載)、②PV、③オンライン相談会 ④新潟県担当部局と連携し合同説明会・求人情報相互リンク、⑤対面形式合同説明会参加予約システムの構築・合同説明会開催周知方法:県内及び県外(関東圏中心)養成校へチラシ・ポスターを配布。大学(関東圏中心)教授等に直接情報提供。・高校生PRチラシを県内高等学校へ配布(配布時は県担当部局と連携)	<ul style="list-style-type: none">* 受講者アンケート結果によると、研修①の内容は95.2%が「満足」、「まあ満足」、研修②の内容は回答者全員が「満足」、「まあ満足」と回答。・課題 養成校や保育者を指す学生が少ない過疎地域における園のアピール方法や人材確保の方策等について検討が必要。* 合同説明会参加者アンケートによると、合同説明会開催を学校(チラシ、ポスター)と回答。懇談会を通して養成校担当者に直接周知することと学生の参加を要請することは有効であった。* コロナ禍での教育実習先の確保が困難という養成校側の意見を受け、養成校には実習予定時期とその内容を、園には受入可能時期を調査し、それぞれの結果は懇談会で情報共有した。実習受入のミスマッチが解消され養成の強化につながる期待がある。・課題 高校生や県外学生の参加を考慮し夏休み期間に合同説明会開催日を設定したが、養成校側へのアンケート結果によると試験期間や授業等と重なったという意見が多かった。また開催会場についても意見があったので、開催時期、会場、開催形式や開催規模について検討が必要。* 合同説明会参加者(対面)アンケートによると、合同説明会の内容について、回答者全員が「参考になった」と回答。養成校アンケートによれば対面形式に参加して初めて感じることも多いという意見があった。* 高校生インターンシップの申込みをWEB説明会サイトから直接出来るように設定し16件の申込みがあった。また、対面形式の合同説明会では高校生向けイベントを企画し、5名の高校生が参加した。高校生向けチラシを継続して配布しPRした効果であり、養成の強化及び魅力発信につながったものと期待する。* 対面形式の合同説明会に参加できない希望者に対し、リアルタイム並びにオンデマンドでの配信を行った。感染リスクを避け、開催日の都合や移動時間、距離等に関わらず参加できる機会を増やした。5段階評価(5:満足～1:不満)による参加者アンケート結果は5(満足)～3で、2や1(不満)と回答したものはなかった。* WEB合同説明会参加者より採用につながった実績が3園あった。いずれも対面形式の合同説明会にブースを出展した園であったが継続してWEB形式の合同説明会を実施した効果が表れた。・課題 県外の養成校に通う学生や再就職を希望する離職者の採用強化並びに中高生への魅力発信の活動をより良いものとするため学生らが求める内容並びに発信する方法や手段等について調査等が必要。
2. 離職防止・定着促進(働き方改革)	<ul style="list-style-type: none">・研修会の実施<ul style="list-style-type: none">①「ICT導入に向けた説明」	<ul style="list-style-type: none">* 受講者アンケート結果によると、研修内容は83.3%が「満足」、「まあ満足」と回答。複数のICT業者から各社のシステムの説明を一度に受け比較できたことでイメージがつかみや早くICT化へのきっかけができた。・課題 説明するICT業者個人のプレゼン能力による差異が生じないよう質問事項や資料の様式を工夫する。
2. 離職防止・定着促進(働き方改革)、3. 教員等の資質・能力向上(キャリアアップ)【共通】	<ul style="list-style-type: none">・研修会の実施<ul style="list-style-type: none">①「キャリアパスにおける新たな試みとその効果」②「令和3年度キャリアパス導入園における取組について」・キャリアパス制度導入の促進、キャリアパス導入園への運用支援調査協力2園において園の実情にあわせて導入実施(講師による運用支援) ①講師による講演(研修)、②ドキュメンテーションの作成、③保育者間での話し合いと共有、講師によるアドバイス	<ul style="list-style-type: none">* 受講者アンケート結果によると、研修内容は85.7%が「満足」、「まあ満足」と回答。また、園の取り組みに役立つと思うかについて、回答者全員が「とても思う」、「思う」と回答。講師による講演と実施園による具体的な取組方法・成果を発表したことで、取組みへのきっかけ作りや意欲を増やすことができた。・課題 さらなる加盟園での導入を普及させるため大学教授のほかキャリアパス制度導入実施園の教職員の派遣など支援方法について検討が必要。* キャリアパス制度導入(講師による運用支援)について、加盟園に対し参加を募ったところ、新たに2園より申出があり調査研究を行った。新たな園における取り組み事例を作成することができた。* 子どもの観方が広がったりよりよい同僚性が育まれることで、保育者のやりがいや自信につながった。・課題 保育の質の向上ややりがいを持続可能なものにしていくための仕組み作りについて検討が必要。
3. 教員等の資質・能力向上、4. (新潟県幼児教育センターとの連携)【共通】	<ul style="list-style-type: none">・研修会の実施<ul style="list-style-type: none">「新潟県幼児教育センターについて」	<ul style="list-style-type: none">* 受講者アンケート結果によると、研修内容は91.7%が「満足」、「まあ満足」と回答。今年度新たに設置された新潟県幼児教育センターの設置経緯、新潟県幼児教育推進体制や新潟県幼児教育センターの事業内容について広く知ること並びに加盟園への周知ができた。・課題 各園における保育者の人材育成指標及び園内研修に係る研修計画の作成等幼児教育センターが実施する事業に対し、各園での活用事例を収集・情報共有し資質能力向上につながるよう検討が必要。

幼稚園教諭・保育教諭・ 保育士の魅力を伝える

ヒーローを育てませんか。



Promotion movie
Now Open!

プロモーションムービー
公開中

幼稚園教諭・保育教諭の魅力を動画でお伝えします!



未来を、育てる。
未来を、つくる。



こどもたちは、
小さなヒーローだ。

知ってる?

新潟県保育士修学資金貸付制度

養成施設の修学資金等を貸し付ける制度で、就職後5年以内実務従事により返還が免除されます。

一般社団法人
新潟県私立幼稚園・認定こども園協会
E-mail: soudan@youthien.jp http://www.youthien.jp

〒950-0911 新潟市中央区聖D17012番地7 ダイアビル5階内 TEL: 025-245-2691
文部科学省「幼稚園教諭の人材確保・キャリアアップ支援事業(幼稚園の人材確保支援事業)」委託事業

新潟県幼稚園就職フェア



新潟で
なりたかった先生に!
夢を叶えよう!

Promotion movie/
Now Open!

プロモーションムービー
幼稚園教諭・保育教諭の魅力を動画
でお伝えします!

新潟県内加盟園
最新情報紹介

各園の最新情報、特徴などが簡単に
わかる便利な特設サイトをつくり
ました。ここだけの特別な情報が満載
です! [特設サイトオープン](#)

現役教諭
トークセッション

現役教諭の生の声をお届けします。
仕事内容や魅力、やりがいなどを聴っ
てもらいました。
[YouTube](#) [期間限定配信](#)

ZOOM WEB相談会
おうちで気軽に相談できます!

新潟県

幼稚園・こども園
Online
就職フェア 2021

2021/7/1 THU OPEN!

※掲載期間: 2021年7月1日(木)~2月末(予定)

新潟県私立幼稚園・認定こども園協会加盟園

新潟地区 | 40園 下越地区 | 11園 中越地区 | 38園 上越地区 | 16園

全105園

就職に役立つ情報や

あなたにあった園がオンラインできっと見つかる!



一般社団法人
新潟県私立幼稚園・認定こども園協会
E-mail: soudan@youthien.jp http://www.youthien.jp

〒950-0911 新潟市中央区聖D17012番地7 ダイアビル5階内 TEL: 025-245-2691
文部科学省「幼稚園教諭の人材確保・キャリアアップ支援事業(幼稚園の人材確保支援事業)」委託事業

新潟県幼稚園就職フェア



1日幼稚園教諭体験

参加資格 新潟県内の高校生 全学年対象

朱鷺メッセ会場
7/27 ⑧14:00~15:30
パネルディスカッション
現役の先生が語る!



第1章 幼稚園の先生の仕事を知らう!

- 『どうして先生になったの?』
- 『バーチャル園見学』
- 『先生の一日!』



事前予約制です
詳しくはコチラから

随時受け入れ中!
高校生インターンシップ
1日幼稚園教諭

- 『リアル園見学』
 - 『子どもと遊ぼう』
 - 『給食タイム!』
- 体験できる内容は施設や時期により異なります

第2章 幼稚園のことを知らう!

返済免除^{※1}の奨学金もあるし
就職率もほぼ100%^{※2}!

^{※1}返済免除には就職先や勤続年数の条件があります。
^{※2}新潟県養成校5校2020年データより進学希望者の就職を希望しない学生を除く就職率99.4%。



保育養成校の入学定員は
年々増えてきたんだよ^{※3}

^{※3}厚生労働省「保育士の現状と主な取り組み」「年度別指定保育士養成施設の入学定員の推移」より 平成15年36,103人→平成30年59,988人

協会加盟園一覧は裏面をご覧ください

主催:(一社)新潟県私立幼稚園・認定こども園協会 協力: **ココキャリア**

令和5年度 バスで巡る就活ツアーIn 長岡

日時
8月17日(木)
8:50~12:20

参加費無料
就職活動の手掛かりに!
気軽にご参加下さい◎

Aコース 就活学生向け
長岡天使・聖母幼稚園 (求人あり)
↓
帝京長岡幼稚園 (求人あり)
↓
東光こども園 (求人検討中)
↓
太陽幼稚園・おひさま保育園 (求人検討中)

Bコース 就活準備学生向け
長岡和光幼稚園なごみ保育園 (求人検討中)
↓
長峰幼稚園 (求人検討中)
↓
太陽幼稚園・おひさま保育園 (求人検討中)
↓
東光こども園 (求人検討中)

長岡市私立幼稚園・認定こども園協会

認定こども園連盟

提出資料

第一回 保育人材確保懇談会

「認定こども園連盟」

-団体のご紹介と取り組み-

令和6年3月12日

認定こども園連盟 事務局

「認定こども園連盟」とは？

- 子ども子育て新制度創設に伴い「認定こども園」を設置経営する社会福祉法人を中心として、学校法人、宗教法人等も含めた全国の教育・保育施設の団体として平成27年に前身団体が発足。
- 平成29年2月に「認定こども園連盟」として結成し会員相互の交流と職員の資質向上の為に研修会等を開催しつつ、制度の研究や施策等についても提言を行っている。
- また、職員の福利厚生のために「保育CHEER部会」を創設し、現場で働く職員を応援すべく活動している。
- 会員園は大都市圏ではなく地方の園が多く、20都道府県で240園程度ながら、過去6回の全国大会で毎回200～300名以上、例年2回ほどの研修会で100名程度の研修会を開催している。
- 令和6年4月に「一般社団法人 認定こども園連盟」として法人格を取得予定。

主な年間研修 (全国会員向け研修)

認定こども園連盟本部主催の研修

研修名	参加対象	開催頻度	参加者	備考
全国研修会	職員・施設長等	年1回	300～400名	キャリアアップ対象研修 算入時間の実績あり
経営セミナー	施設長・経営者	年1～2回	100名程度	主に経営的な内容の研修を実施
中央研修会	施設長・経営者・職員	年1回程度	100名程度	内容は教育・保育と経営等で実施。
WEB動画研修	職員	適宜	視聴回数 平均300回程度	不適切保育・制度理解の動画の公開など
処遇改善Ⅱ関係の研修	職員向け	年数回	100×3回程度の予定	現在コンテンツの検討中。

そのほか支部主催の研修も実施しています。

当連盟での人材確保のとりくみ1

- 保育教諭等職員の心理的負荷軽減策のメニューを様々に提供
- 「保育CHEER」事業では
 - 職員個人の損害賠償責任保険の創設
 - 施設を総合的に補償する総合保険「ほいくのお守り」の紹介
 - 「不適切保育対応サービス」によるホットラインの設置（要加入）

当連盟での人材確保のとりくみ2

- より魅力的な職場を実現するために
 - 処遇改善・人勧・配置基準に関する積極的な改善提案
 - 産業医による職員のメンタルヘルスに関する研修
 - 本部・各支部ごとに処遇改善に関する研修実施団体として登録
- 労働負荷軽減策の好事例として
 - 支部から各自治体へ業務負担軽減の為に子育て支援員の積極的登用を働きかけ
 - 保育教諭が専門職として就労できるよう、周辺環境整備等(オムツのサブスクなど)で労働負荷軽減として取入れ複数園で横展開
- 詳細につきましては後日機会を頂いた際にお伝えしたいと存じます。
- 今後もこども家庭庁が推し進める子育て支援の担い手として魅力ある職場作りに努めてゆきます。