

# 幼稚園の人材確保・活躍に向けた ガイドブック



令和元年度文部科学省委託事業

「幼稚園の人材確保支援の効果・課題に係る調査分析」報告書

## このガイドブックの背景



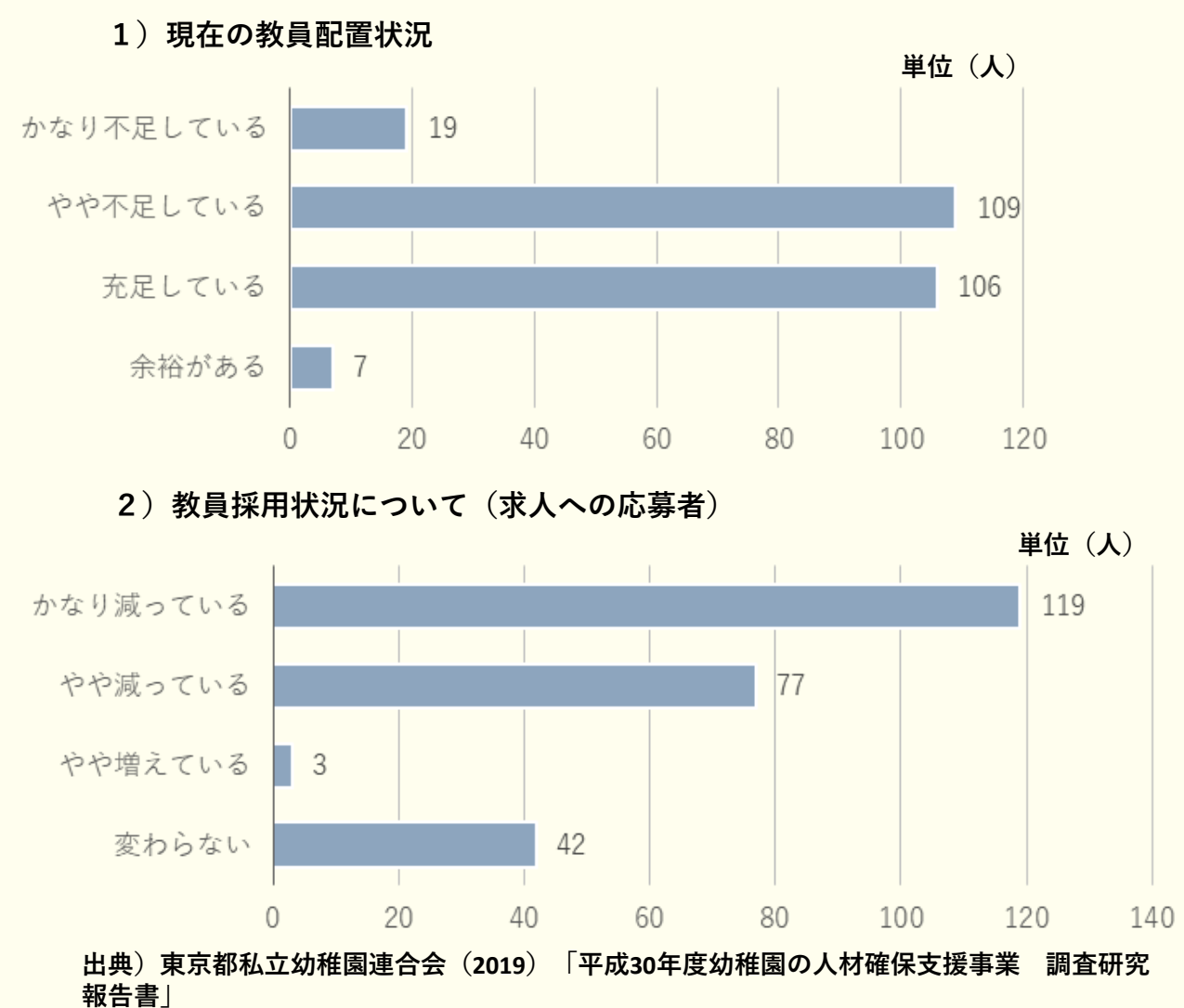
子ども・子育て支援関係の人材需要の急速な増加等により、幼稚園、認定子ども園といった就学前教育機関においては、幼児教育の質を支える幼稚園教諭、保育教諭の人材確保、定着が喫緊の課題となっています。

右の図表1は、東京都私立幼稚園連合会が2018年に実施した調査で、幼稚園の経営者に対して幼稚園教諭の確保状況について尋ねた結果を示しています。この結果を見ると、半数を超える園で教員が不足しており、実際に採用自体も減っている状況が浮かび上がっています。

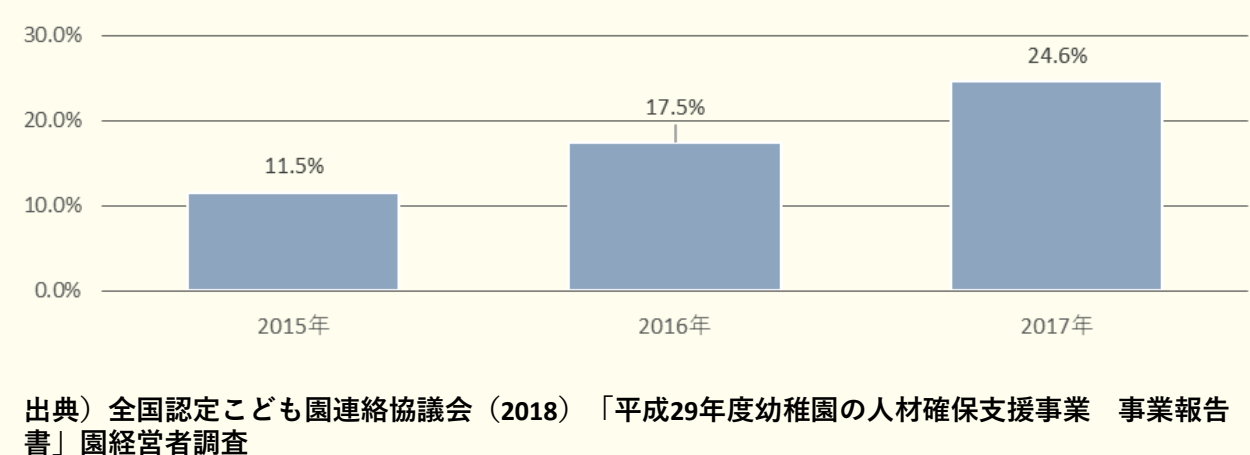
また図表2は、全国の認定こども園の園長を対象として、全国認定こども園連絡協議会が実施した調査結果です。直近3カ年の園での採用実績で、「必要人数より採用人数が少ない」と回答した園の割合は、2015年で11.5%、2016年で17.5%、2017年で24.6%と上昇を続けており、2017年ではおよそ4園に1園が、「必要人数より採用人数が少ない」人材不足の状況となっています。

文部科学省では、こうした現場の課題に対して、全国各地域における幼稚園、認定子ども園の人材の確保、そして活躍に向けた実践的な取組の支援を通じた調査研究を行ってきました。このガイドブックは、本調査研究等で得られた、幼児教育を担う人材の確保、活躍に向けた取り組みのノウハウ・成果を広く普及することを目的として作成しました。

図表1 幼稚園の人材確保状況に関する認識



図表2 直近3カ年の採用実績 (必要人数より採用人数が少ない園の割合)





このガイドブックは、**幼児教育の質の向上を願う、すべての方に手に取っていただきたいと考えています。**

ガイドブックでは、幼児教育を担う人材の確保、活躍に向けた全国の様々な取組を事例集として紹介しています。その中には、幼稚園、認定こども園の取組もあれば、幼児教育関連団体（私立幼稚園連合会等）による取組、また、自治体や養成校の取組も含まれます。地域も様々です。事例はどこから読み進めていただいても構いません。ご自身の現在の立場や、課題認識に近い事例からご覧いただくのもよいですし、あるいは、異なる立場の団体の取組をもとに、組織が連携して、一丸となって課題に取り組むためのヒントを探っていただくこともできます。

## ガイドブックの構成と特徴



ガイドブックの1章、2章では、現在の幼稚園教諭をめぐる人材の採用、定着・活躍、再就職に関する状況について、現場で得られた様々なデータをもとに、現状の把握と課題の整理を行っています。現在、幼児教育に携わっている方もそうでない方も、幼児教育の現場で、先生が普段何を考え、何に困っているのか、分かち合うために活用いただきたいと考えています。

3章以降では、幼児教育を担う人材の確保、活躍に向けた全国の様々な取組を事例集として紹介しています。各園の経営に携わる方に役立つ情報もあれば、園で働く中堅・若手の先生方が、明日から実践できるヒントも盛り込んでいます。

このガイドブックは、2つのことを重視して編集を行いました。ひとつは「**一步を踏み出してもらうヒントとなること**」です。このため、各事例で用いられた実際のツール等もご紹介しています。また、課題に対する「はじめの一步」として、すぐに現場で行動に移せそうな提案も盛り込んでいます。

もうひとつは「**幼児教育に携わる様々な主体が連携すること**」の重要性をお伝えしたいという点です。幼稚園の教諭の活躍に係る課題は、どれも一筋縄でいかないことばかりです。事例では、園と幼稚園団体、大学と都道府県など、様々な主体が連携して課題に取り組んでいる事例を豊富に盛り込んでいます。連携するからこそ取り組めること、効果が出ることに注目して、読み進めていただければ幸いです。

## 大きな家族として

認定こども園 せんりひじり幼稚園 園長 安達 譲 様

子どもが育ち合う仲間なしに一人では育つことが難しいように、保育者も一人では育ちません。そして、それは保護者も、園長、主任もそして園そのものが孤立しては育たないのだと思います。人間は人と人との間でこそ育つ社会的動物です。自分の良さやらしさを発揮しながら、語り合いつながることで意欲的に頑張れるのだと思います。

「人財の確保」は幼児教育・保育にとっては喫緊の課題ではありますが、確保の前に園としてひとりひとりの保育者を家族のように大切に思っているのか？そもそも保育者は保育を楽しんでいるか？

20年後、30年後の子ども達が自分らしく、人間らしく自分の人生を歩んでもらうために、子どもの身近に居る大人自身が自分らしく居られる園でありたいものです。そして自分らしく居られる園であるからこそ、結果として長く勤められる園となり、勤めなくなる園になるのではないかと思います。



高知大学教育学部 川俣美砂子准教授

本ガイドブックは、幼児教育を担う人材の確保や、活躍に向けた取り組みのノウハウ・成果が広く普及されることを目的として、全国各地の幼児教育関係者を対象に、地道にインタビューを重ねられ、ここにまとめられました。広く、幼児教育の質の向上を願う皆さんに、手に取ってもらうことを望んで、作られています。昨今の幼稚園教諭を巡る現状や課題も明らかにされており、幼児教育の現場の先生方だけでなく、養成校の先生方、そして学生さんも手に取っていただき、現状を理解したうえで現場に入りたいと考えます。

本ガイドブックの中心となっているのは、『幼稚園の先生が活躍し、輝くための8つの課題』で、そこでは、全国の幼稚園での取り組み事例が紹介されています。それぞれの課題の最後に、『はじめの一步』が付けられており、それは、通り一遍のメッセージではなく、具体的で身近なファーストステップが提案してあります。

本ガイドブックから『はじめの一步』を受け取った方は、さっそく実行してみましょう。



序章	幼稚園の先生のキャリアと成長 ～誰もが働きやすい関係性づくり～	
1 章	データから見る幼稚園の先生の本音	・ ・ ・ ・ ・ 10
2 章	幼稚園の先生が活躍し、輝くための 8 の課題	・ ・ ・ ・ ・ 20
3 章	幼稚園の先生の活躍を支える全国取り組み	・ ・ ・ ・ ・ 22
	【採用】	
	①「幼稚園の先生」のイメージが湧かない／よくない	
	②「自分に合う園」が分からない	
	【定着、活躍】	
	③「持続可能」な働き方を実現してほしい	
	④ 職場の人間関係がよくなってほしい	
	⑤ キャリアアップの見通しが見えない	
	⑥ 現場で必要なスキルを伸ばす研修が不足している	
	【再就職】	
	⑦ 再就職したいけど、仕事の探し方が分からない	
	⑧ ライフスタイルに合わせて、働きがいのある職場で活躍したい	
4 章	まずは園について話してみよう！	・ ・ ・ ・ ・ 70
5 章	ガイドブック作成に協力いただいた園・団体一覧	・ ・ ・ ・ ・ 72

# 序章 幼稚園の先生のキャリアと成長 ～誰もが働きやすい関係性づくり～

序章では、ある1人の先生のインタビューを通して、幼稚園の先生の入職から、成長、そしてキャリア継続に関するストーリーを紹介します。一人ひとりの先生にとって、どのような環境や出会い、支援が、仕事を続け、活躍するモチベーションになっているのでしょうか。

## お話を伺った先生

### 黒崎 知子 教諭（武蔵野東第一・第二幼稚園）

学校法人武蔵野東学園 武蔵野東第二幼稚園 学年総主任。大学卒業後、新卒で現在の園に入り、現在（2019年）で21年目。2度の出産、産休・育休を経て、現在は園全体の教諭を束ねる学年総主任としてご活躍されている。



## ● 幼稚園教諭としてのキャリアのスタート

ー黒崎先生が、幼稚園教諭となったきっかけについてお話しいただけますか。

私は幼・小・中・高の教員免許を持っているのですが、その中でも、実はもともと小学校の教員を目指していました。専門は算数・数学で、子どもたちに、「なぜ？」という疑問を解いていく楽しさや、わかることの喜びを伝えたいと思っていました。ただ、武蔵野東小学校に就職したいと思って連絡をとったところ、その頃には小学校教員の募集は終わっていて（笑） そんな時に、小学校の採用担当の方から幼稚園の採用試験を受けてみないか、と紹介されたのが、今の園に就職するきっかけでした。

ーもともとは小学校の教員を目指していたのですね。でもそんな先生が、幼稚園教諭という仕事の楽しさや、やりがい気づいたきっかけは、何かあったのでしょうか。

1年目の出会いに、本当に恵まれていたと思っています。年長クラスの担任を受け持ったのですが、そこでペアになった先輩の先生が、とにかく褒めて伸ばしてくれたんです。何事も事前に丁寧に教えてくれて、さらに、「伝えたこと以上によくできていたよ」「あの場面での子どものかかわり方、素敵だったよ」など、自信を付けさせてくれました。こうした丁寧なサポートで、保育者としての基礎を育てていただきました。

また、初めて受け持ったクラスの保護者の方が本当に温かくて。私はまだ経験も浅かったので、とにかく子どもたちと一緒に遊ぶことを心がけました。すると、卒園の時期に保護者の方から、「はじめは先生のこと心配でした。でも、先生がとても良く遊んでくれるので、子どもが先生のことを大好きになりました。黒崎先生が担任でよかったです。」と言ってもらうことができました。その時の保護者の方々とは、今でも手紙や年賀状のやり取りをしています。

ー周りの支えや関係性の中で、自信ややりがいを深めてこられたのですね。

あと、もう1ついいですか？（笑） 先ほど、もともとは小学校の教員になりたかったという話と通じるのですが、算数を通して子どもたちに教えたかった、「なぜ？」を自分で解決する力、これが、幼稚園での遊びや友達関係の中で、子どもたちの中に育まれている、ということに気づいたんです。自分のやりたいことが、幼稚園でできる！と気づいてから、ますますこの仕事にハマっていききましたね。

## ● 仕事を長く続けてこられたわけ

ー先生は今年で勤務21年目となります。この仕事を長く続けることができている理由として、どのようなことが考えられますか？

一番大きいのは、この園が持つあたたかい雰囲気や、教員同士で支え合う風土でしょうか。これは園で長年培われて、受け継がれてきたものだと思います。

実は私はかつて、どちらかと言えば「個人主義的な仕事の進め方をしていたと思います。自分が予定している仕事をしっかりと時間内にこなしていく、というスタイルでした。しかし、妊娠・出産をきっかけに、今までと同じようには働けない、ということに直面しました。どうしても、事務処理に穴を開けてしまうことが出てきます。そうした時、周りの同僚の支えに本当に助けられました。態度には出さずとも、陰で支えてくれることも多くありました。その経験から、今後は自分が「支え手」になろう、という意識が高まっていきました。

ー先生はキャリアの中で2度のご出産による休職を経験しておられます。復帰後はすぐに担任として復帰されていますが、復帰にあたってのご苦労などはありませんでしたか。

一体運営をしている武蔵野東第一幼稚園に託児システムがあるので、そこに子どもを預けて仕事に復帰しました。自分の仕事の時間に合わせて子どもを預けることができたので、担任を持つこともできました。こうした配慮で、疎外感も、ブランクも感じることもなく復帰することができたと思います。

もちろん、子どもの急病などで、休みをいただくことも多かったです。その間は、フリーの先生が代わりに担任に入ってくれました。お休みしたときは申し訳なく思うのですが、そんなときも、「いいんだよ、気にしないで！」と、優しい言葉をかけてくれました。私が長くこの仕事を続けられているのは、ひとえに、こうしたあたたかい関係性のおかげですね。

## ● 保育者としての成長

ー保育者としての成長、専門性の向上という点でもお話を伺いたいのですが、印象に残っている研修や経験などがありますか？

これはやってよかったな、と思うのは、保育関係の出版社が発行している月刊誌の検討会議に参加する機会を頂けたことです。カリキュラムの月案を構築するために、月に1回、園での勤務後に会議に出席しています。大変なのですが、無理をしてでも行ってよかったなと思っています。大学の先生がチーフとなって会議を運営していますので、子どもの育ちについて、それをどう月案で表現し、盛り込むかの勉強になりますし、他園の事例もたくさん聞くことができます。この経験があったから、ある程度自信をもって、自園の先生にもアドバイスができるようになってきました。

ー他園の先生など、園の外のネットワークや情報に触れるのは重要ですね。全国各地の幼稚園・認定こども園団体の取組みでも、1つの園に閉じない先生同士の関係性づくりに取り組んでいるところも多いようです。

あとは、「幼児理解」をテーマに、大学教授を招いた園内研修も印象に残っています。例えば、子どもがプリンの型を使って砂をかたどっていた時、「おいしそうなプリンができたね」と声をかけるのか、「きれいな形ができたね」と声をかけるのか。それは、子どものその時の行動だけでなく、普段の様子や、その子が何に夢中になっているのか、その行動の直前の様子なども見て、はじめて分かってくるのだと。園での遊びと生活の「質」を担保するのは、教員の専門性が大事だ、という点に改めて気づくきっかけになりました。

## ● 幼稚園の人材確保、活躍について

ー最後に、幼稚園の先生のなり手が増えていくために、また、若手の先生が活躍でき、長くこの仕事を続けられるために、必要なこととは何でしょうか。

当然ですが、幼稚園に勤める先生は皆、若手の先生に長く勤めてほしい、と思っています。それでも若手の先生を疲れさせてしまうのは、個性に合わせた指導ができていないことがあるのではないかと思います。教える側の「教えすぎ」が負担になることもあれば、逆に、共感的に指導しようとして褒めることが、「本当に大丈夫なのだろうか」と不安にさせてしまうこともあります。指導する側も常に悩んでいて、私の園でも試行錯誤をしています。まずは、指導内容を学年の先生で共有し、若手の先生が「あれもこれも」とならないように、アドバイスを一本化しよう、と決めました。

先ほど話した、お休みを取りやすい環境も重要です。お互いに支え合う、先生同士の関係性が重要です。また、先生の一挙一動、とにかく認めて、褒めてあげることが重要ではないでしょうか。1年目の先生は、一生懸命で、自分の保育を振り返る余裕もないと思います。周りが、その先生の良さに気付いて、教えてあげてほしいですね。あとは、保護者対応でうまくいかなかったときに、守ってもらえる環境も必要だと感じます。

ーすべてのベースには、先生同士の支え合い、認め合う関係性が重要になるのですね。

あとは、なり手を増やすという点に関していえば、この仕事は、漠然と「大変だ」と思われがちであるように思います。私たち自身も、この仕事の魅力を、もっといろんなところでアピールしていかないといけないと感じます。この業界には、そうしたアピールが苦手な人が多いんですが・・・  
(笑) そういう意味でも、このガイドブックには期待しています(笑)



# Ⅰ章 データから見る幼稚園の先生の本音

この章では、幼児教育を担う学生、先生の「ホンネ」を、様々なアンケート調査の結果から紹介していきます。幼児教育を担う人材の「採用」「定着、活躍」「再就職」のそれぞれの場面に注目し、どのような課題があるのか、見ていきましょう。

園の将来を担う人材を採用したい。できるだけ長くこの仕事を続けて、存分に活躍してもらいたい。子育てや他業種の経験を活かして、再び園で活躍してもらいたい…。

園の経営に携わる方であれば誰しもが抱くこうした願いを、叶えるためには何が必要なのでしょうか。それを知るためには、**園で働く先生、また、先生を目指す学生の「声」に耳を傾けてみる**ことが必要です。

ここでは、全国各地で行われたアンケート調査の結果を紹介しながら、先生や学生の「ホンネ」に迫っていきます。

## 採用

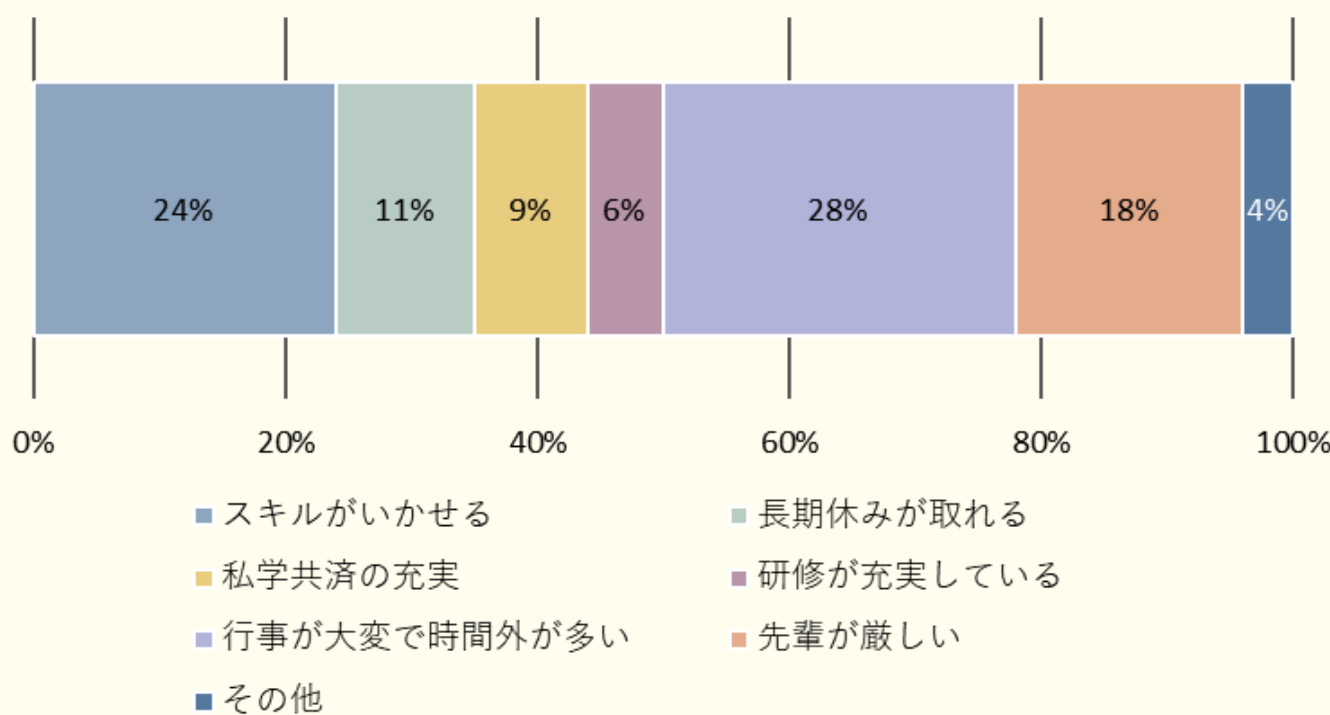


## 幼稚園のイメージ

### 「厳しい」「大変」のイメージも

- 浜松市私立幼稚園協会が市内養成校の学生に対して行った調査では、幼稚園に対して抱いているイメージについて尋ねています。「スキルがいかせる」というポジティブな回答が多い一方で、「行事が大変で時間外が多い」「先輩が厳しい」など、ネガティブな印象や心配を抱いている学生も一定数いるようです。（図表3）
- 幼稚園の先生になるという選択肢を持ち続けてもらうためには、まずは**幼稚園に対するイメージの発信の仕方、そして働き方などの実態ともに、見直していく**必要があります。

図表3 幼稚園のイメージ



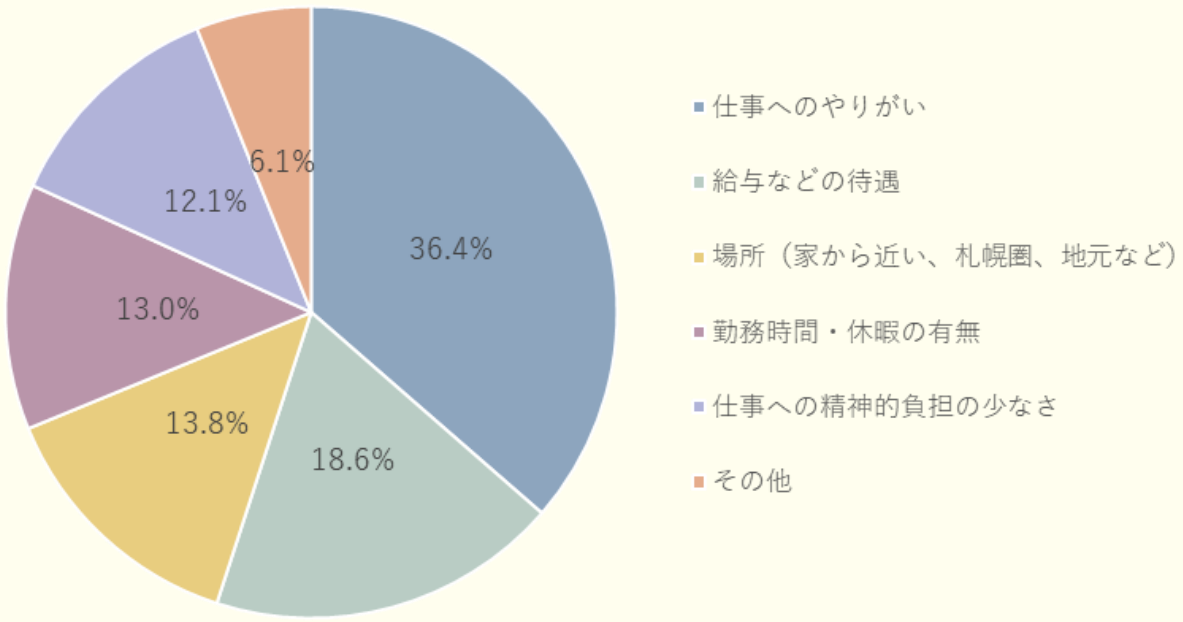
出典）浜松市私立幼稚園協会（2019）「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書」養成校学生調査

# 進路選択で重視すること

## 進路選択は「やりがい重視」

- 北海道私立幼稚園協会が幼稚園教諭、保育教諭を希望する学生に対して行った調査から、進路選択の際の基準として、およそ3人に1人の学生が、「仕事へのやりがい」を最も重視していることが分かります。まずは何よりも、幼稚園の先生という職業が、やりがいのある職業だということを伝えていく必要があります。（図表4）

図表4 進路選択の基準（幼稚園教諭・保育教諭希望者）

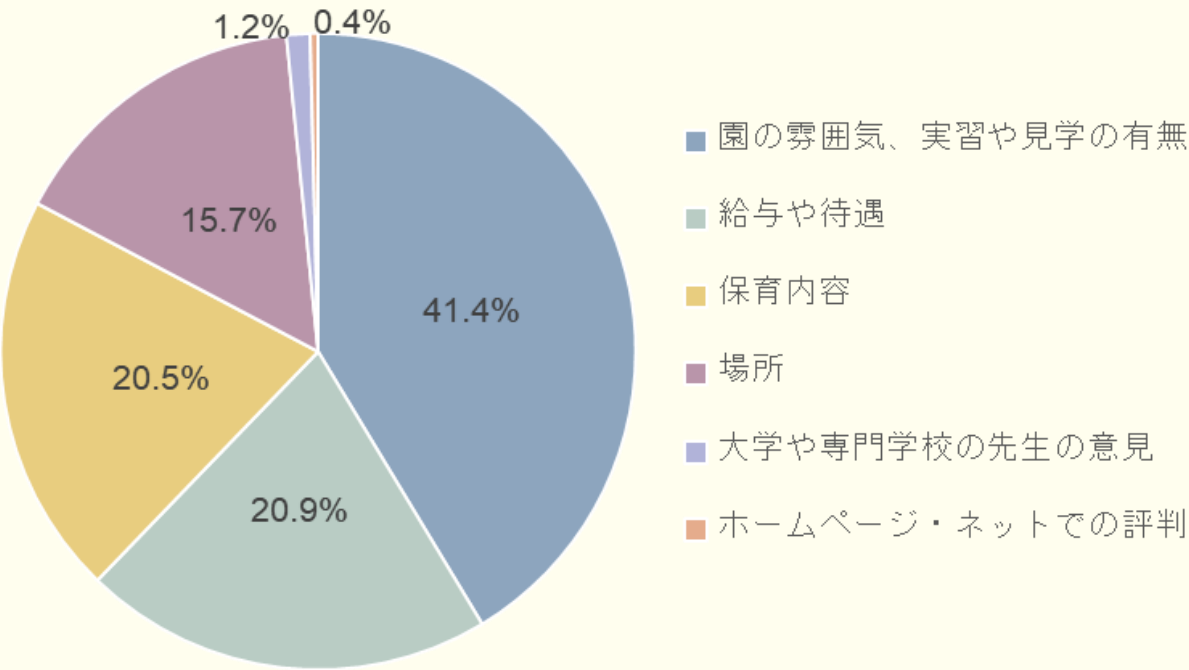


出典）北海道私立幼稚園協会（2018）「「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告書」

## ソフトな面での働きやすさを重視

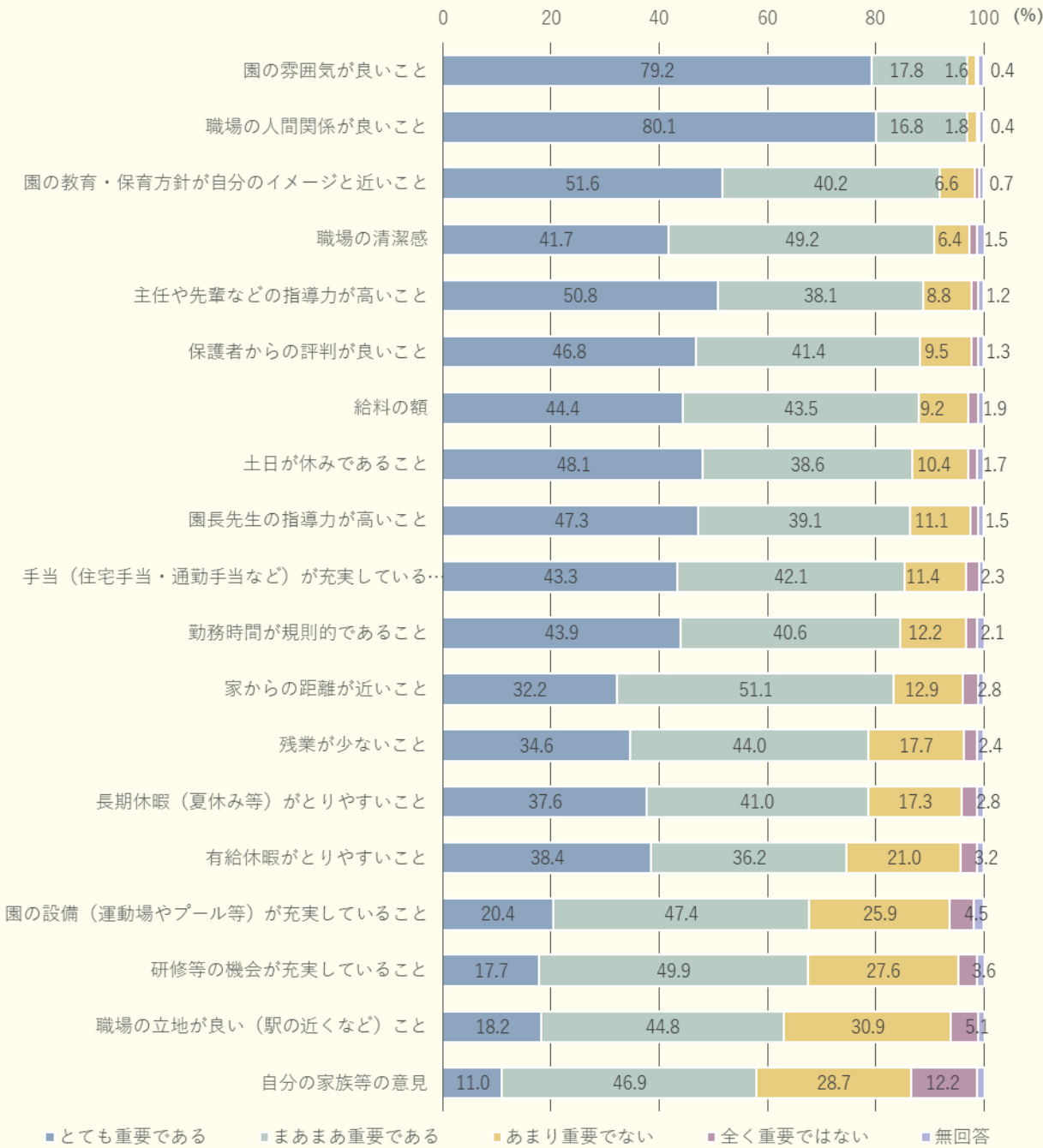
- 同じ調査で、採用試験を受けるときの基準について学生に尋ねたところ、「園の雰囲気、実習や見学の有無」に従事するといった回答が最も多く、全体の4割ほどを占める結果となりました。（図表5）
- 広島県で行われた調査では、進路決定の際の判断要素について尋ねており、ここでも、園の雰囲気や人間関係の良好さを重視するといった回答がみられます。雰囲気や人間関係といった、ソフト面での「働きやすさ」が非常に重視されていると言えそうです。（図表6）

図表5 採用試験を受ける園の選択基準（幼稚園教諭・保育教諭希望者）



出典）北海道私立幼稚園協会（2018）「「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告書」

図表6 就職先を決定する際の判断要素



出典）広島県私立幼稚園連盟（2018）「「人材確保に向けた調査研究事業」報告書」  
教諭調査

# 進路選択での心配

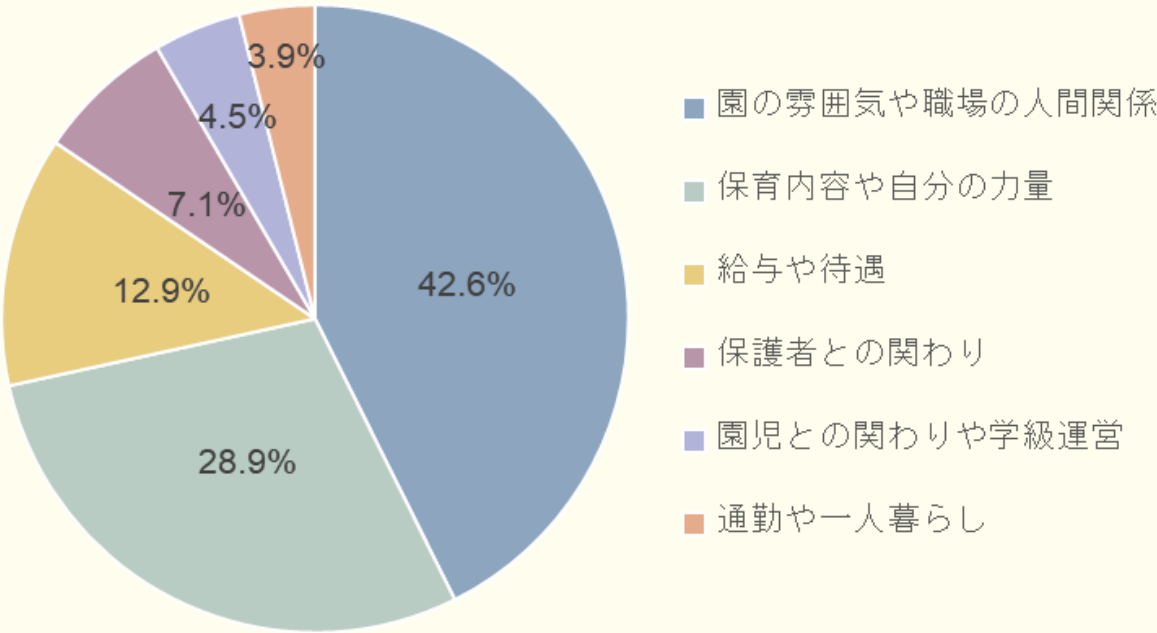
## 園の実態が見えないことが心配

- 進路決定の判断要素として、園の雰囲気や人間関係が非常に重要と考えられている一方で、いやそれゆえに、「働く上で心配なこと」のトップにも「園の雰囲気や職場の人間関係」がランクインしています。（図表7）
- 就職活動段階で、こうした園のソフト面での働きやすさが、学生に伝わっていない、体感する機会が乏しいことを意味しているのかもしれませんが、実際に、広島県私立幼稚園連盟が行った養成校の学生に対する調査では、「就職を判断するうえでもっと必要な情報」として、「職員間の雰囲気」が51.4%と、過半数の回答を集めトップとなっています。（図表8）

## 就職前に実際の園を見る機会は十分か？

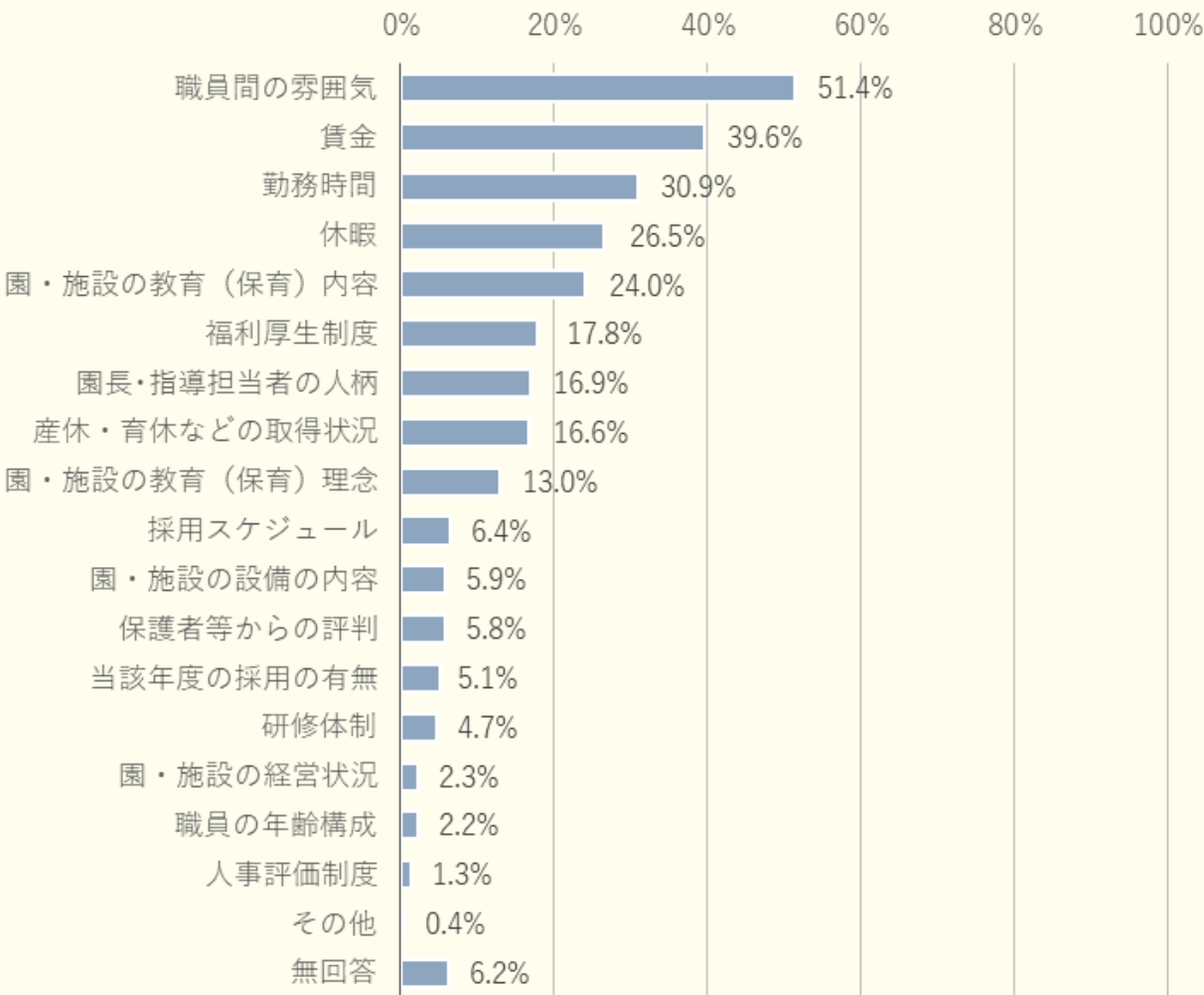
- 東京都私立幼稚園連合会が実施した調査によると、就職するまでに、実習園を含めて1園しか訪問していないという学生が半数を超えるという結果が得られました。1園というのは、実質的に実習園しか訪問していないということになります。
- 学生が重視する、園の雰囲気や人間関係、保育内容について理解を深める機会の提供や方法は十分かどうか、考えてみる必要がありそうです。

図表7 幼稚園や認定こども園で働く上で心配なこと（幼稚園教諭・保育教諭希望者）



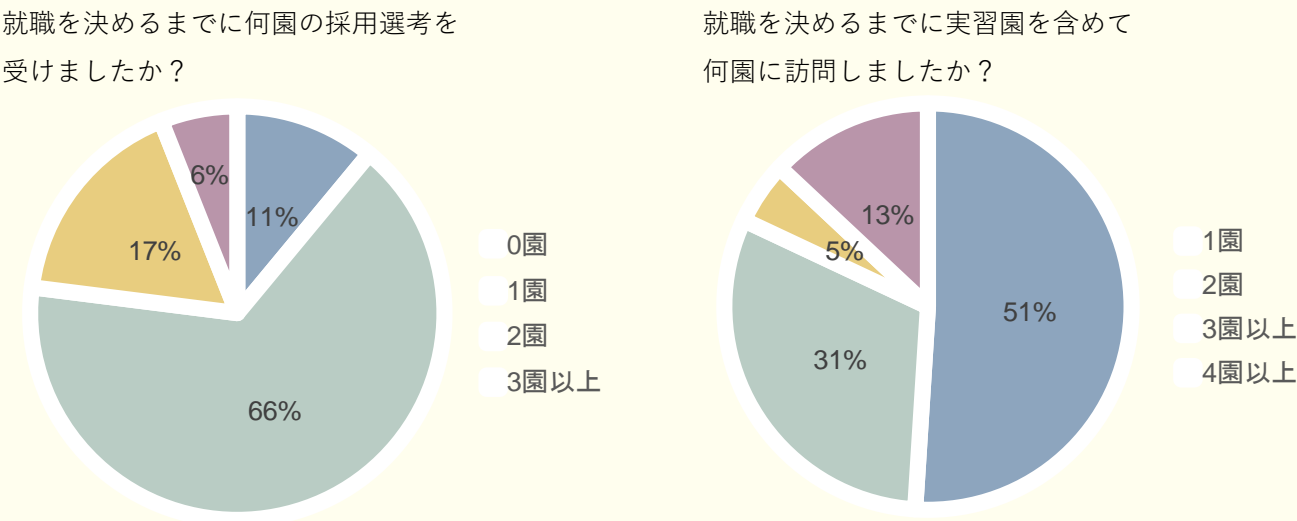
出典）北海道私立幼稚園協会（2018）「「幼稚園の人材確保支援事業」実施報告書」

図表8 就職を判断するうえでもっと必要な情報（%）n=3,077



出典）広島県私立幼稚園連盟（2018）「「人材確保に向けた調査研究事業」報告書」養成校学生調査

図表9 就職前の園訪問件数



出典）東京都私立幼稚園連合会（2019 9「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書」



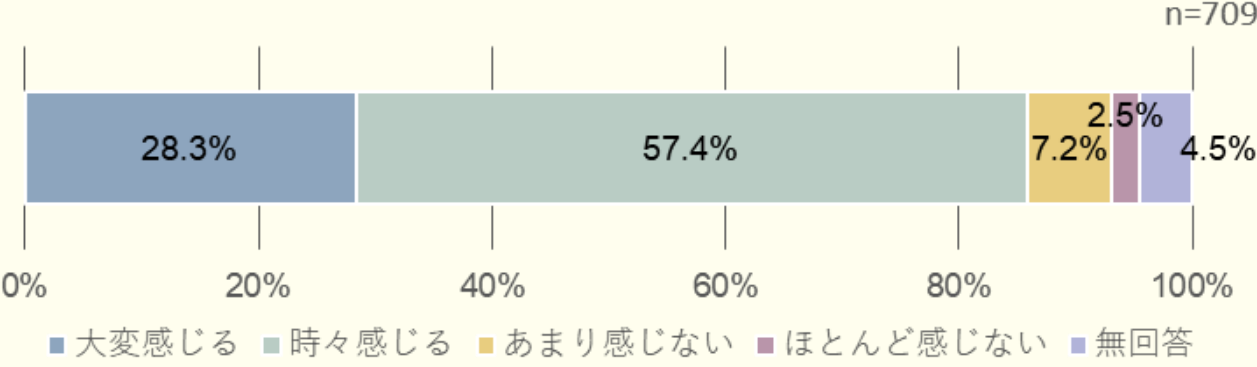


## 仕事での悩み

### 幼稚園の先生の多くがストレスに直面

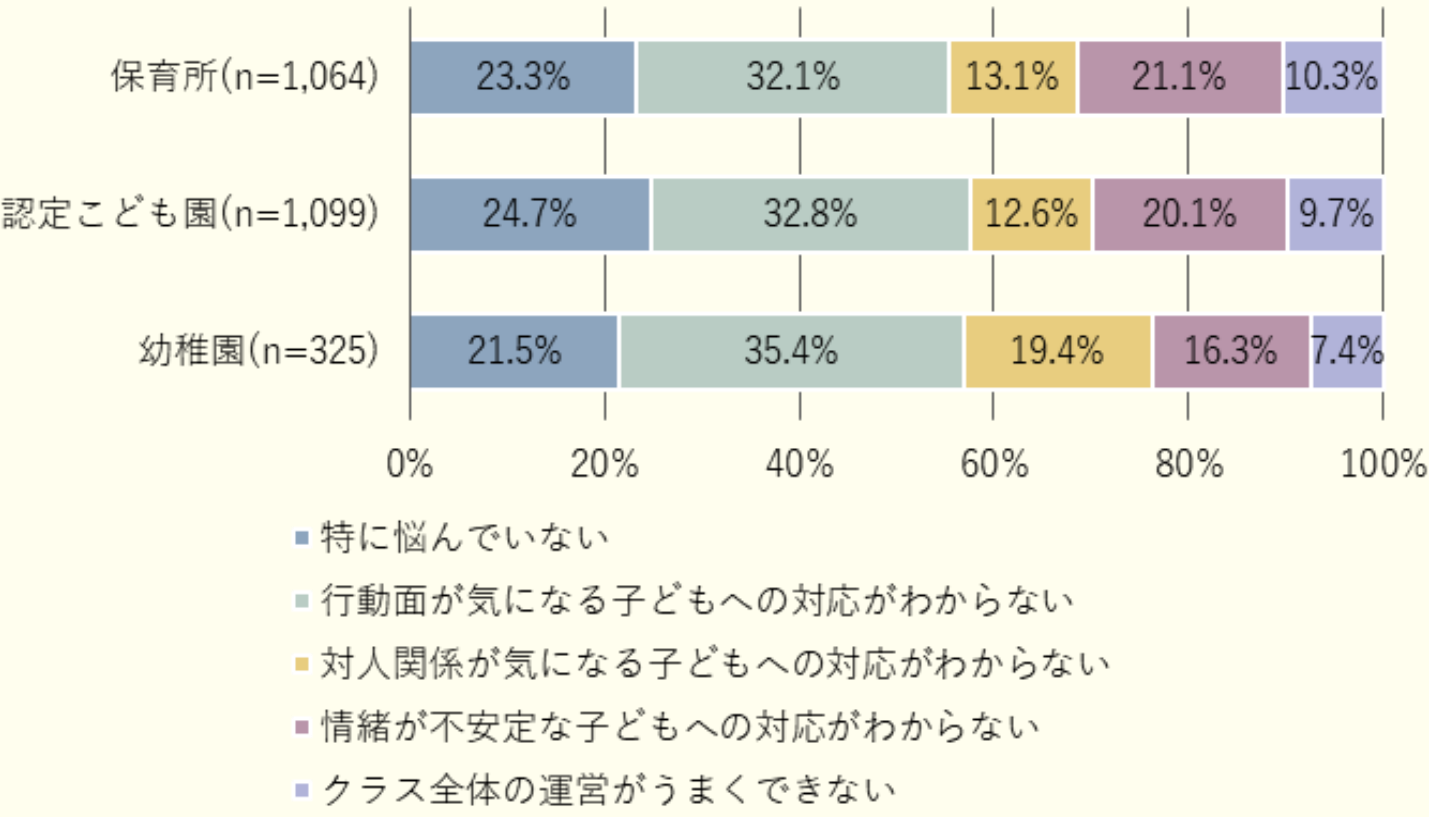
- 幼稚園の先生が、イキイキと働き、活躍するために必要なことは何でしょうか。裏返すと、先生は普段の業務の中で何に悩み、課題を抱えているのでしょうか。
- 浜松市私立幼稚園協会が行った調査によると、8割を超える幼稚園の先生が、仕事に関するストレスを抱えています。約3割の先生はストレスを「大変感じる」と回答しており、何らかのケアが求められます。（図表10）

図表10 仕事に関するストレス



出典）浜松市私立幼稚園協会（2019）「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書」

図表11 子どもへの対応において悩んでいること



### 気になる子どもへの対応に苦慮

- 具体的に、先生はどういった点に悩みを抱えているのでしょうか。長崎大学が行った調査では、子どもへの対応において悩んでいることとして、「クラス全体の運営」以上に、行動面、対人関係、情緒等、「**気になる子ども**」への対応について悩んでいる様子が明らかになっています。（図表11）

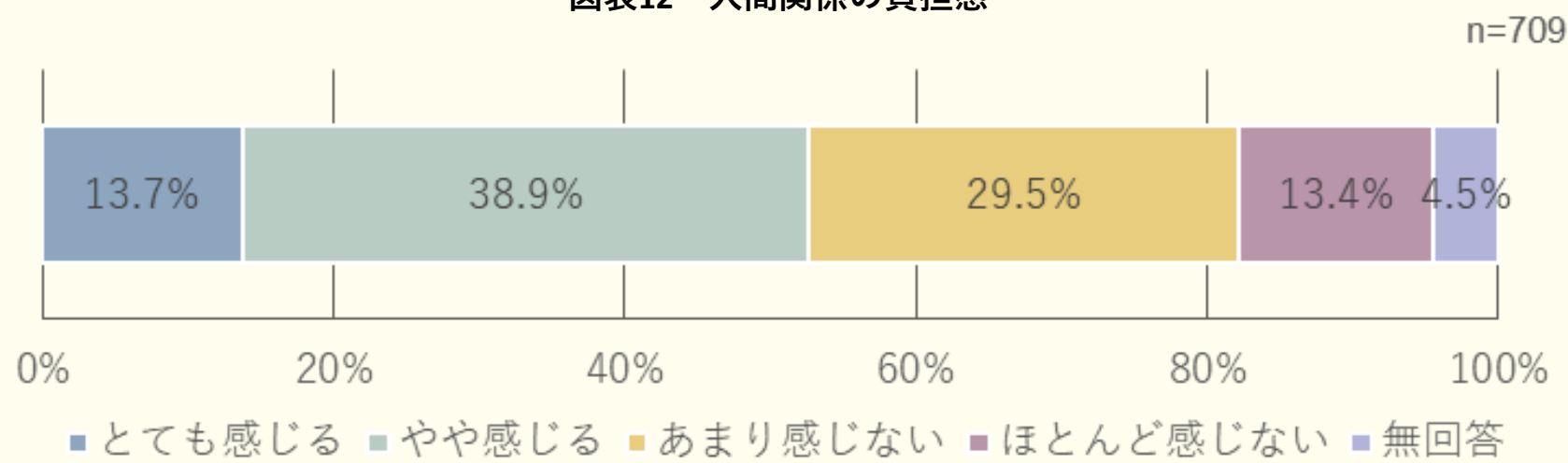
出典）長崎大学子どもの心の医療・教育センター（2019）「「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業」報告書」

# 人間関係での悩み

## 人間関係の悩みも大きい

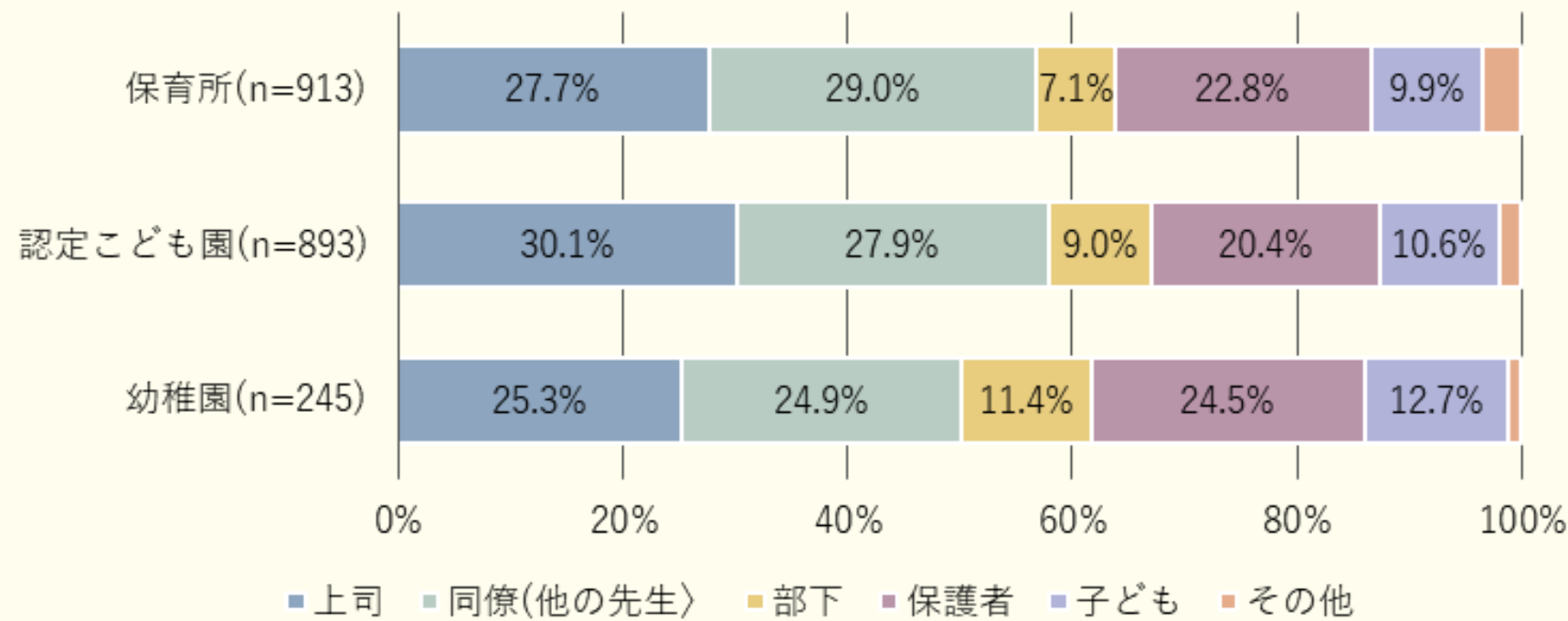
- 子どもへの対応に加えて、**職場間の人間関係に対する負担感**も無視できません。浜松市私立幼稚園協会の調査では、人間関係の負担感について、「とても感じる」「やや感じる」の回答を合わせると過半数を超えるなど、職場間でのコミュニケーションに対する課題の大きさが浮き彫りになっています。（図表12）
- この点をより深掘りした調査を長崎大学が行っています。「人間関係で悩んでいる相手」について調べたところ、**「上司」「同僚（他の先生）」「保護者」との関係性について悩みを抱えている先生が多い**という実態も明らかになってきました。（図表13）
- コミュニケーションについては、人対人の、個別性が高い課題であるものの、これらを研修や職場の一工夫によって円滑化しようとする事例も見られます。3章以降でご紹介します。

図表12 人間関係の負担感



出典）浜松市私立幼稚園協会（2019）「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業 調査研究報告書」  
労働環境調査

図表13 人間関係で悩んでいる相手

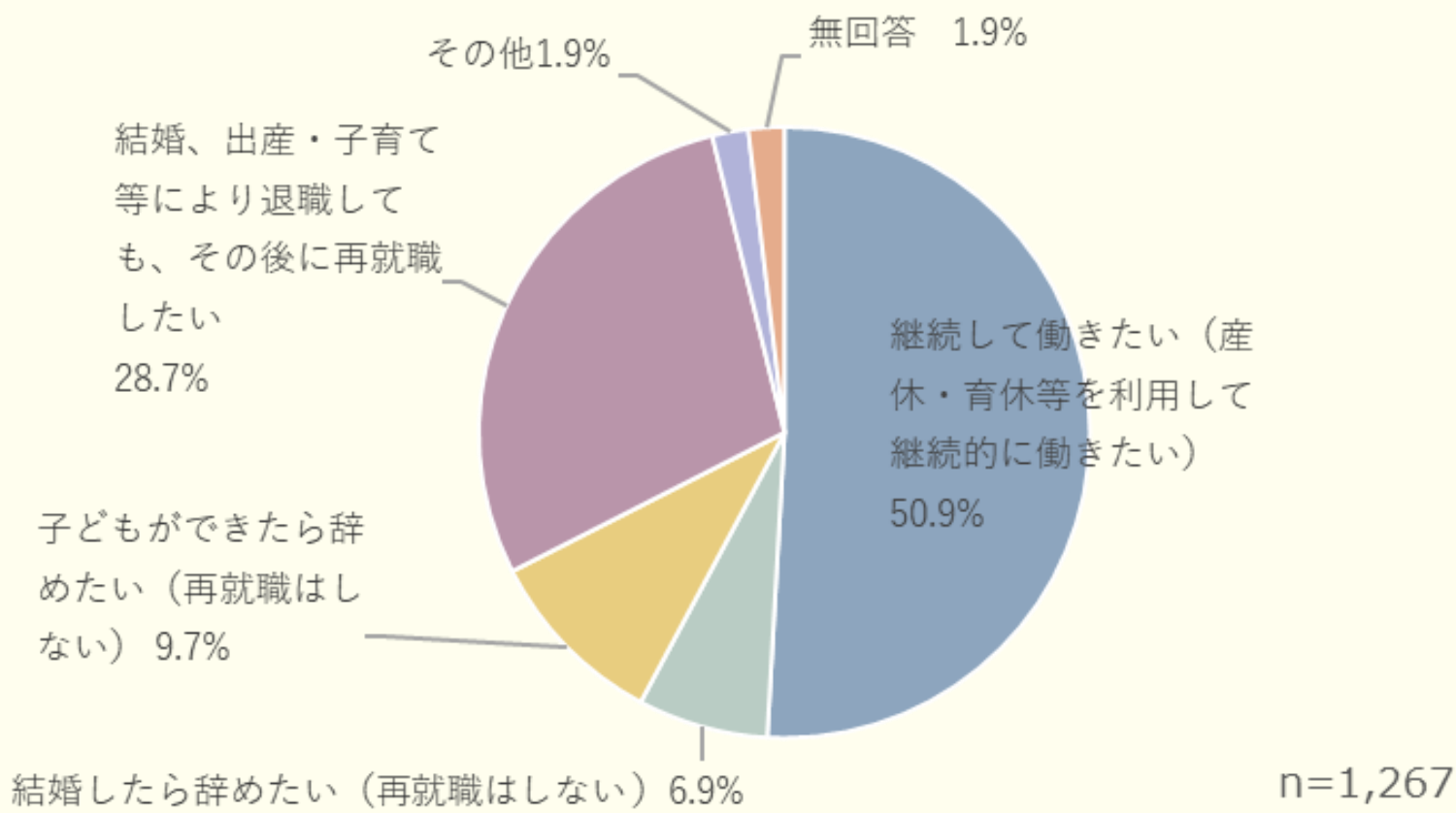


出典）長崎大学子どもの心の医療・教育センター（2019）「平成30年度幼稚園の人材確保支援事業」報告書

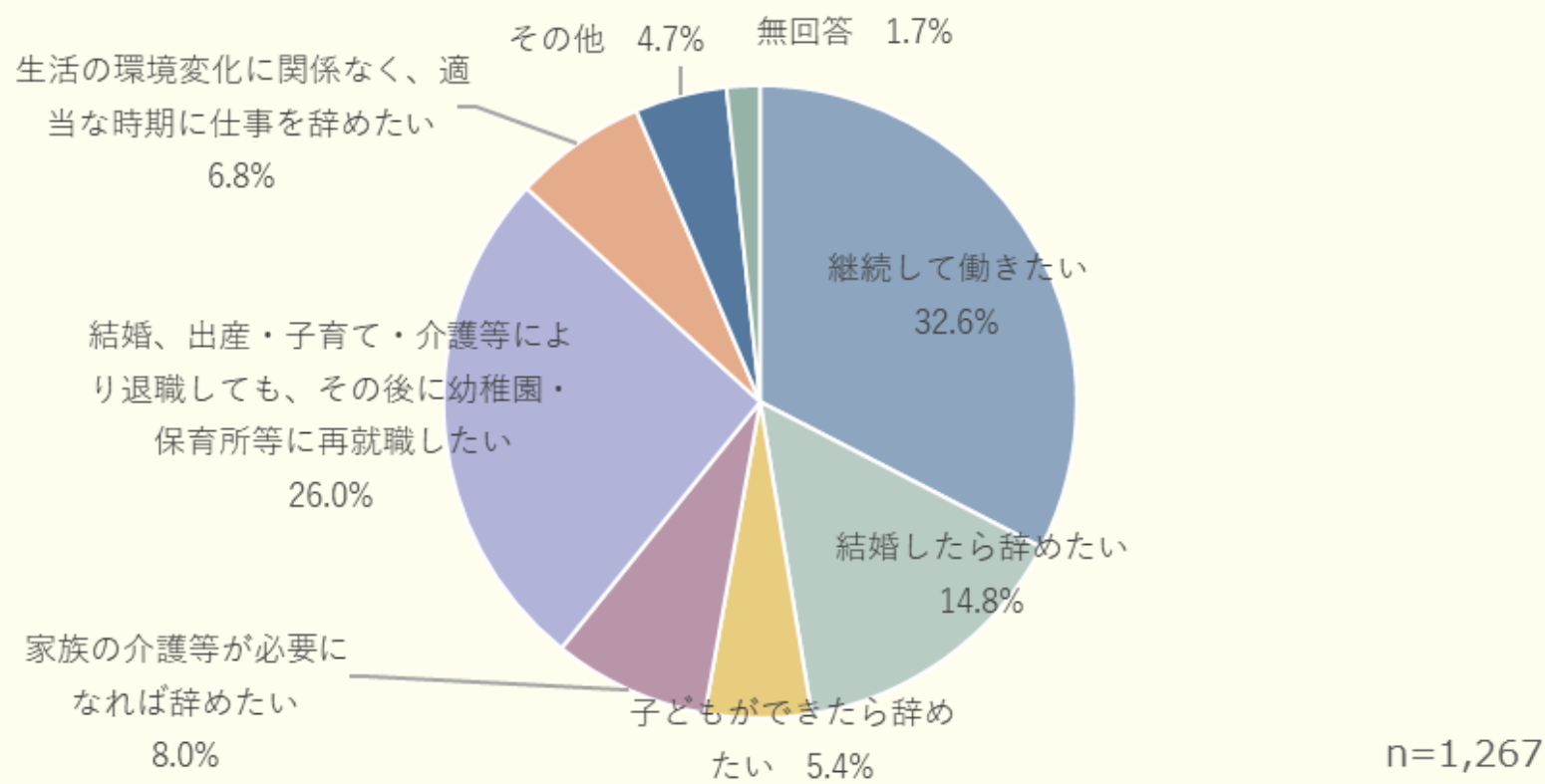
現任教員の継続意向は約3人に1人

- 広島県私立幼稚園連盟では、養成校の学生、および現役の幼稚園教諭・保育教諭を対象に、働き方や仕事の継続意向について調査を行っています。養成校の学生は、50.9%と過半数が、「継続して働きたい」との意向を持っています。一方で、現役の先生では、「継続して働きたい」という回答は32.6%となっています。（図表14）
- この結果は、最近の学生の就業継続の意欲の高まりとみるか、あるいは就職後の継続意欲の低下を課題とみるか、この結果だけでは判断できません。しかしいずれにせよ、人材不足に直面する幼稚園の現場では、継続意向を持つ先生にいかに関わりを持ってもらうかといった点から、業務や仕組みの見直しを行っていく必要があります。

図表14 幼稚園教諭の継続意向（上：養成校の学生 下：現任教員）



出典）広島県私立幼稚園連盟（2018）「「人材確保に向けた調査研究事業」報告書」養成校学生調査

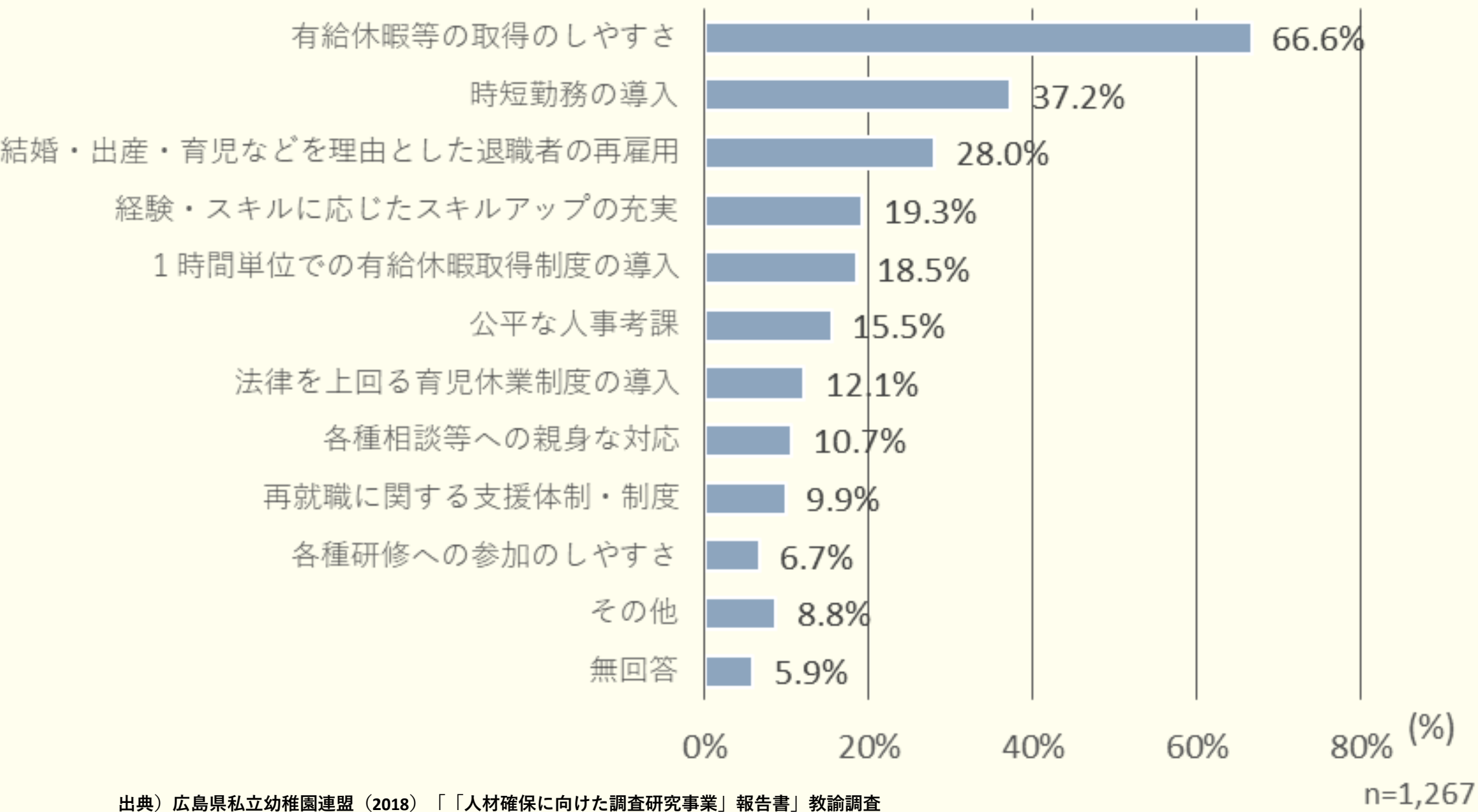


出典）広島県私立幼稚園連盟（2018）「「人材確保に向けた調査研究事業」報告書」教諭調査

## 持続可能、成長可能な働き方を！

- それでは、具体的にどのような見直しを行っていけばよいのでしょうか。同じく広島県では、幼稚園教諭として継続的に働いていくために必要な支援について、現役の先生に尋ねています。（図表15）
- この結果によると、「有給休暇等の取得のしやすさ」の回答割合が突出して高くなっています。他にも、時短勤務の導入や育児休業制度など、持続可能な働き方に関するニーズの高さがうかがえます。
- また、働き方の面で持続可能であることに加えて、「経験・スキルに応じたスキルアップの充実」に対する回答も2割にのぼることからは、個人のスキルアップ、キャリアアップを保障していくという点も、仕事の継続には重要であることが示唆されています。

図表15 幼稚園教諭として継続的に働いていくために必要な支援





再就職者の情報源と必要な支援

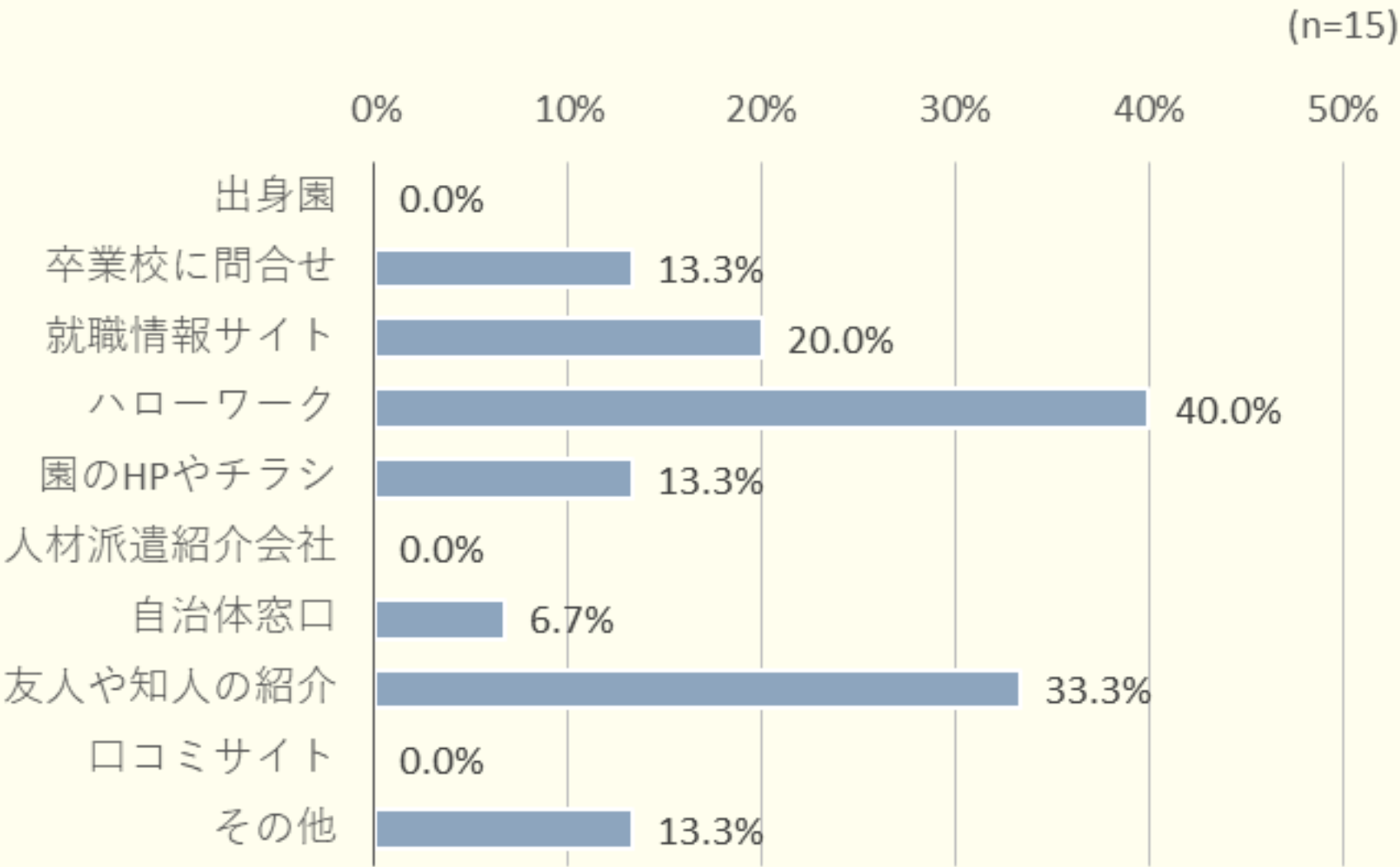
再就職希望者は多い

- 広島県私立幼稚園連盟が教諭を対象とした調査を行ったところ、4人に1人が「結婚・出産・子育て等により退職しても、その後に再就職したい」と回答しています。（16ページの図表14）

再就職希望者が求人情報に触れる機会は十分か

- 全国認定こども園連絡協議会が、幼稚園教諭・保育教諭免許を保有しながら、幼稚園・認定こども園で働いていない方（潜在幼稚園教諭）を対象とした調査を行ったところ、幼稚園・認定こども園に再就職を検討する際の、求人の情報源について、ハローワークによる職業紹介や、友人・知人からの紹介に頼っているということが分かりました。（図表16）
- どちらも貴重な情報源には違いありませんが、知人の持つ情報や、求人と求職のタイミングなどで、再就職のマッチングがうまくいくかが左右されてしまっていないか。働きたい人と働いてもらいたい園の間でのすれ違い、ミスマッチが起きてしまっていないか、考えてみる必要がありそうです。

図表16 復職の際の情報源

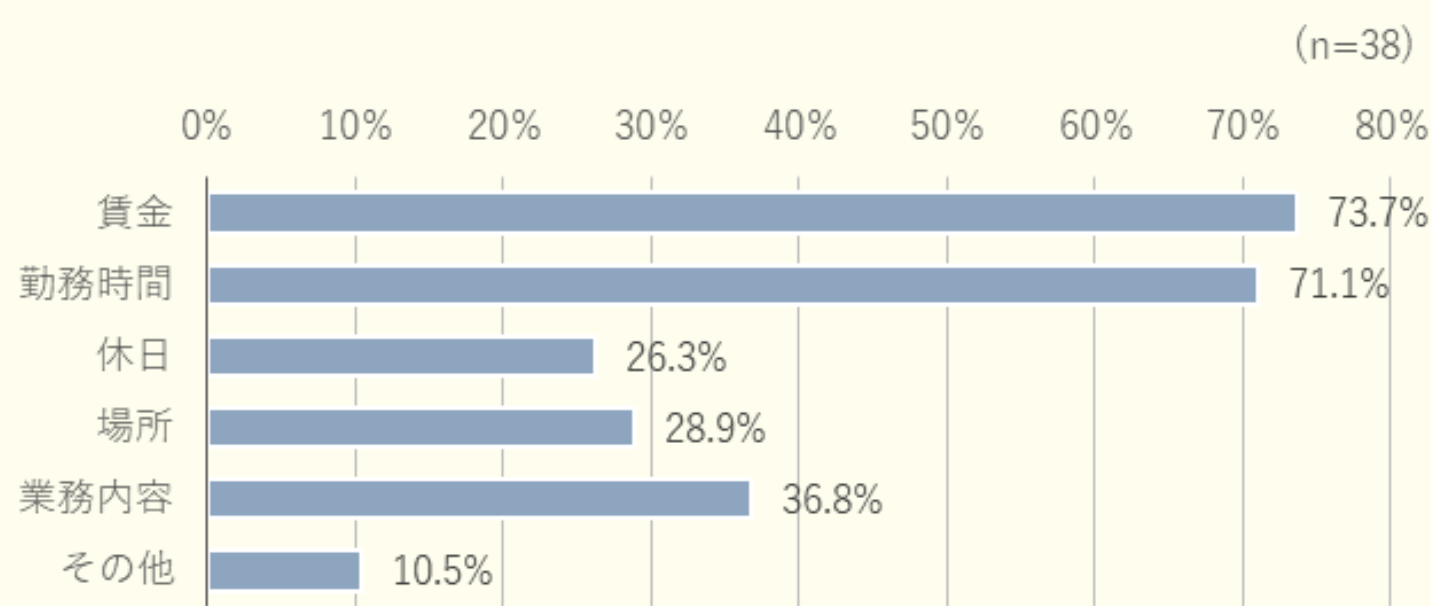


出典）全国認定こども園連絡協議会（2018）「平成29年度幼稚園の人材確保支援事業 事業報告書」潜在幼稚園教諭調査

# 再就職者のための働きやすい職場づくりが必要

- 同じ全国認定こども園連絡協議会が実施した調査では、潜在幼稚園教諭が、現在幼稚園教諭として働いていない理由について尋ねています。「賃金」と「勤務時間」という、園の仕組み・体制面での働きやすさ、働き続けられるかどうか、という点がネックとなっているようです。
- 新卒者の採用とは別に、再就職者が働きやすく活躍できる職場づくりに関する体制の整備や情報発信も必要とされるように思われます。

図表17 幼稚園教諭として働いていない理由



出典) 全国認定こども園連絡協議会 (2018) 「平成29年度幼稚園の人材確保支援事業  
事業報告書」潜在幼稚園教諭調査

