

概要

- 通常通りの募集をしても学生がなかなか集まらなくなってきたことから、より多くの学生に園のことを知ってほしいと考え、5年前より、学生が気軽に参加できる1日単位のオープン保育（きらきらぼし たんけんツアー）を開始しました。
- 内容は、子どもたちがいる時間帯に来てもらい保育を体験してもらうこともあれば、子どもがいない時間帯に来てもらい、園全体の環境を見学してもらうこともあります。
- 2019年度は、6月と8月の2回実施し、それぞれ4名の参加がありました。

工夫点・得られた成果

- オープン保育では、実際に働いている教員と学生が話す機会を設けており、教員ひとりずつから園の魅力を話してもらうなど、教員の生の声を聞いてもらえるよう工夫をしています。
- 以前は10～11月での採用が中心でしたが、オープン保育を始めてからは、オープン保育の参加者を応募につなげるため、6月や8月といった時期にも採用を行うようになりました。学生が就職活動を行う時期も分散してきているため、採用時期を複数にわけるとは効果的だと感じています。
- 周知にあたっては、就職ガイダンスや園のホームページ等でのアピールのほか、幼稚園ナビも活用しています。直接就職希望者にアプローチすることができるため、使い勝手がよいと感じます。

今後の展望・見えてきた課題

- より多くの学生に園のことを知ってもらうため、就職活動を行う学年だけではなく、1年生や3年生など、幅広い層へのアピールをしていきたいと考えています。

きらきら星幼稚園 就職希望者向け 採用ガイダンス

きらきらぼし たんけんツアー

6/22 (土) 10:30-12:00

きらきら星幼稚園ではたらくことのすべてがわかるガイダンス

- ポイント1 きらきら星幼稚園で働く魅力をお伝えします。
- ポイント2 気になること 仕事内容や採用方法など を園長から直接聞けます。
- ポイント3 普段は見れない園内を見学できます。

JR 行橋駅まで送迎バス有り

行橋駅から幼稚園までスクールバスで送迎可能です。行橋駅に午前10時集合です。
送迎希望の方は事前にお申し出ください。

バーガーランチもご用意

お昼にはバーガーランチをご用意しています。ランチタイムも気軽に質問や相談もできます。ここだけの話も聞けるかも!?

学校法人黒田学園きらきら星幼稚園
お申し込み ☎0930-23-6964

きらきら星幼稚園公式 Facebook Instagram

概要

- 2012年の学部改組を機に教育学部に幼児教育専攻を作り、「遊び文化コース」「自然教育コース」「子育て支援コース」の3コースを設置しました。「『得意分野』を持った保育者の養成」を掲げて、大阪大谷大学にしかない科目を開講し、所属教員の専門性をもとに、保育現場と連携した共同研究などを推進しています。
- 例えば、「自然教育コース」では、子どもの自然体験の不足を背景として、保育現場でいままで以上に動物や植物の飼育栽培など自然体験を取り入れるようになってきている実態をふまえ、「子どもが遊べる自然がいっぱいの園庭を創り出し、遊具やおもちゃのない自然のなかで子どもに遊びを仕掛ける力」を身につけ、持続可能な社会をつくるための教育を実践できる保育者養成を目指しています。自然の価値を認め、大切にす園、約10園と協定を結んでいます。

工夫点・得られた成果

- こうした得意分野を介した園との関係性は、学生の実習受入や就職にもつながっています。学生は就職の際、コースで学んできたことを活かして、意志を持って進路や就職したい園を選ぶようになってきていると感じます。履歴書にも、コースで学んで身につけたことを自信をもって書きこめる学生が増えています。

今後の展望・見えてきた課題

- 「自然教育コース」で教えている内容など、幼児教育の研究分野では新しい知見がどんどん生まれています。協働を進めていくためにも、現職の先生方にも最新の知見を提供していくことが必要と感じています。
- 2009年に「幼児教育実践研究センター」を設置し、現職者研修や園との共同研究を実施しています。また、センターは専攻学生の教育・実習も管轄しているため、今後は就職に関する情報を一元的に管理する構想を持っています。センター機能を強化し、現場との連携や共同研究、養成教育、そして学生の就職、リカレント教育と、よりよい循環を作っていきたいと考えています。



出典) 提供資料より作成

はじめの一步

- ✓ 求人情報に園の魅力を記載できているか、学生目線に立って再確認してみる
- ✓ どのような学生に来てもらいたいのか、園で話し合っ言葉にしてみる
- ✓ 採用の過程で、先輩職員と実際に話す場を作ってみる

全国的な園情報のデータベース化が進んでいます

- 「地元を離れて進学したけれど、やっぱり地元の幼稚園に就職したい」「引っ越し先でも幼稚園の先生として働きたい」。幼稚園教諭を志す人が、今住んでいる場所で就職を希望するとは限りません。
- 幼稚園での人材確保を後押しするため、全国の幼稚園情報をデータベース化する取り組みが進んでいます。幼稚園で働きたいと思っている全国の人に園の教育方針や魅力を伝えることで、マッチングの可能性が広がります。

全国の新卒・中途採用者とマッチングできる「幼稚園ナビ」

全日本私立幼稚園連合会

概要

- WEBサイト「幼稚園ナビ」は、幼稚園で働きたい学生や再就職希望者を対象に、全国の幼稚園に関する求人・イベント情報・役立ち情報を提供し、幼稚園と就職希望者の架け橋となっています。

工夫点・得られた成果

- 幼稚園教諭の資格の取得状況を問わず登録できるので、学生、別業界に就職した有資格者、子育て後の再就職希望者など、様々な人に園のことを知ってもらえます。幼稚園を気軽に訪問できるイベント情報は学生の人気が高く、幼稚園ナビを入口として、園の教育方針や雰囲気を知ってもらう機会を増やすことができます。
- 多くの人に登録してもらうために、幼稚園教諭向けの研修の申込みや受講履歴の管理、教員免許の有効期限の管理など、幼稚園教諭として現在活躍中の人にも役立つ機能も設けています。



▼就職希望者は、所在地や種別等で幼稚園を検索できます

Q 幼稚園を探す 検索条件をとじる

都道府県	北海道
市区町村	札幌市中央区
幼稚園名	幼稚園名を入力
認定こども園	<input type="checkbox"/> 幼保連携型 <input type="checkbox"/> 幼稚園型 <input type="checkbox"/> 保育所型 <input type="checkbox"/> 地方裁量型

Q この条件で検索する

▼幼稚園の情報を紹介できます



る幼稚園です。

求人を募集している幼稚園が一目でわかります！

郵便番号	住所	電話番号	
			求人募集中

求人票では伝えきれない就労環境を伝える「ベストマッチ園サーチ」

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

概要

- 給与などの求人票でわかる情報提供ではマッチングに限界があると考え、園長や同僚と話しやすい、キャリアアップを応援しているなどの“職場の雰囲気”を検索できる「ベストマッチ園サーチ」を作りました。

工夫点・得られた成果

- 掲載する幼稚園については、協議会が、園の雰囲気ややりがいなどを精査しています。マッチングを重要視しているので、応募があった場合でも、まずは志望者に園を見学してもらうように要請をしています。
- 「ベストマッチ園サーチ」は誰でも自由に閲覧できるので、幼稚園側は、求人票にサイトのQRコードを付けることで、給与等の待遇と職場の雰囲気の両方を確認してもらっているようです。掲載している園からは、子育てで幼稚園教諭を辞めた人から再就職してもらえたという声が上がっています。

▼就職希望者は、働きたい環境を選択して幼稚園を探します

あなたが輝けるピッタリの教育・保育のお仕事が見つかる

ベストマッチ園サーチ

優先する項目を最大3つまで選択して、「検索」ボタンを押してください。

<input type="checkbox"/> 家庭的な雰囲気がある	<input type="checkbox"/> 園庭が広い
<input type="checkbox"/> 自然に触れられる	<input type="checkbox"/> 園児がのびのびと自主的に成長している
<input type="checkbox"/> 食育に力を入れている	<input type="checkbox"/> 音楽活動に力を入れている
<input type="checkbox"/> 園長や職員同士で意見交換がしやすい	<input type="checkbox"/> 職員のキャリアアップを応援している
<input type="checkbox"/> 長年働いている職員が多い	<input type="checkbox"/> キャリアに適した待遇を心がけている

クリア サーチ開始

▼写真などで園の特徴を紹介できます

園の特長

家庭とかわらない保育環境を整えて、子ども一人ひとりの気持ちを受け止め、自己肯定感を培う保育、安全と安心を保護者との関わりの中で感じる保育、健康的で丈夫な心身づくりを援助する保育を大切にします。

園の概要

施設形態
認可保育園

所在地



▼園の雰囲気を10項目で伝え、体験実習の案内をできます

1. 家庭的な雰囲気がある 詳細 👉 ★★★★★

2. 食育に力を入れている

3. 園長や職員同士で意見交換がしやすい

4. 職員のキャリアアップを応援している

5. 長年働いている職員が多い

体験実習について

実習概要

期間	半日から1日・数日など ※ご希望に応じて
時期	通年
場所	
対象	保育士資格をお持ちの方、もしくはこれから取得しようとしている方
募集人数	若干名
募集期間	常時募集中
交通費	有
メッセージ	『わらび』とは、“幼い子”“かわいい子”を意味する沖縄の方言です。あたたかで、どこかのんびりしている沖縄にあやかるために名づけられました。みんなが笑顔になれる保育園です。

3

「持続可能」な働き方を実現したい

みんなのホンネ



入職後、求人票上での情報や事前の実習等では見ることで見えない、「休憩時間が取れる」、「定時で退社できる」といった可視化されにくい就労環境面について、事前に情報収集をして、自分の働き方がよりリアルにイメージできれば良いのですが。（幼稚園教員）



限られた職員で対応するため、子どもと接する時間以外の業務で忙殺されてしまい、長時間労働が常態化して、結果的に離職してしまう例があります。積極的なICTの導入などを通して、効率化できるところは積極的に取り組んでほしいと思います。（養成校教員）

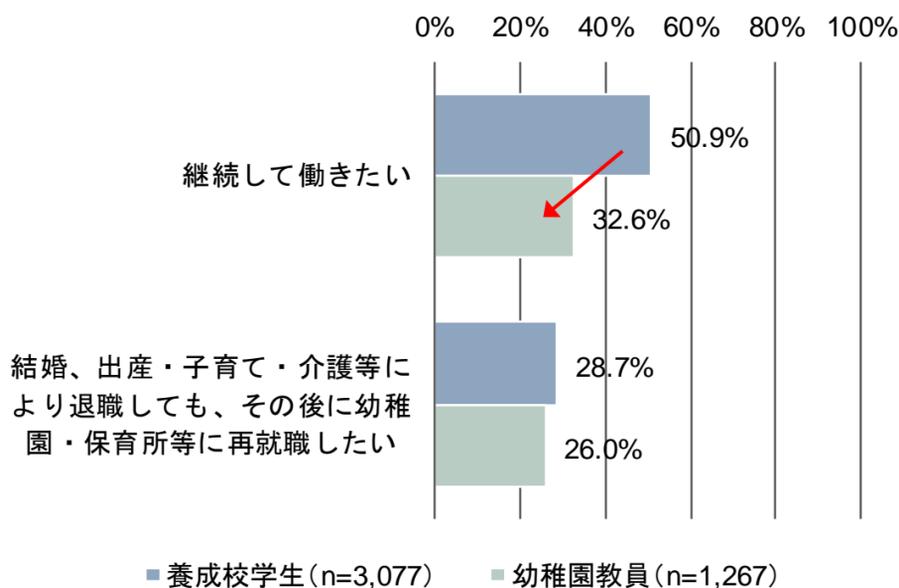


「先輩が帰るまで後輩は帰れない」といった風土が残っている幼稚園も実際にはあるようです。就労環境の整備状況は、園によって差がある状況で、特に新設の幼稚園については情報があまりなく離職率が高くなってしまっているケースもあります。（養成校教員）

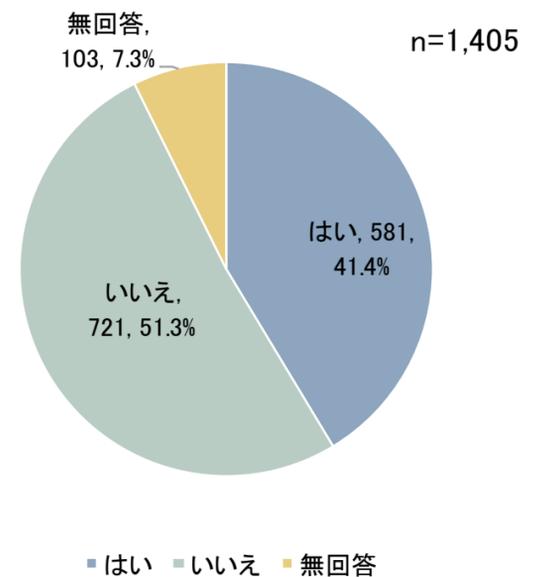
ひとつこと解説

- 養成校の学生及び、現役の幼稚園教員向けに働き方の意向について、同一の選択肢を設けてアンケートを実施したところ、**幼稚園教員の方が「継続して働きたい」という意向が低くなっています**。また、幼稚園教員向けに実施した別の調査によれば、「就職してからギャップを感じたことがありますか」という質問に、41.4%が「はい（ある）」と回答しています。
- 就職時点では、**50%以上が継続就業を希望し、再就職希望も含めれば、80%近い養成校の学生が継続的に幼稚園教員として働きつづけることを希望している**実態から、幼稚園として長く働きつづけられるようにするための各種支援や制度の整備が重要になります。

今後の働き方の意向



就職してからギャップを感じたことがありますか



上記左図出典) 公益財団法人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」

上記右図出典) 一般社団法人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」

ICTの活用による教員の負担軽減

一般社団法人全国認定こども園連絡協議会

概要

- 子どものおでこに近づけるだけで検温でき、結果が専用アプリに自動で記録されるサービスを活用しています。
- ICT導入が目的ではなく、ICT導入を通して、職員の負担を如何に軽減できるか、職員が子どもと向きあう時間を最大するにはどうすれば良いかという観点から取組を進めてきました。

工夫点・得られた成果

- 管理簿への記録や事務作業を限られた職員で回さなければならず、自然と労働時間が延びてしまう状況がありましたが、ICT導入により業務効率が格段に向上し、総労働時間は減少・子どもと向きあう時間は増加という好循環が生まれています。

複数園の教員参加型の働き方改革委員会の開催

一般社団法人全国認定こども園連絡協議会

概要

- 協議会加盟の4つの園の幼稚園教諭が集まり「働き方委員会」を開催しています。各現場で感じている課題や改善項目を挙げて、各園の管理職に提言する取組を令和元年度に実施しました。

工夫点・得られた成果

- 協議会が繋ぎ役となり1つの園に閉じないことで、広く意見の言いやすい場づくりを行うとともに、他園の課題の共有や相乗効果を狙っています。意見を受けた管理職は、できることから着手してもらっています。
- 現場の教諭にとっても、状況がすぐに大きく改善することは難しくても、何か少しでも改善がみられれば納得感が生まれ、定着に繋がります。話が通る・意見が言える土壌を作ることを意識して取り組んでいます。

社労士を活用した就業規則セミナー

一般社団法人新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

概要

- 社会保険労務士を講師として招き、園の経営層向けの研修を実施しています。

工夫点・得られた成果

- 各園の教員にとって働きやすい職場づくりについて、園の経営者の目線から研修を行うことができるので好評です。実際に労働基準監督署とのやり取りを行った事例に即したケースワーク中心の研修は、参加者にも実践的であると大変好評でした。

概要

- 労務管理に関する経営層向け研修を、ICT活用をテーマに実施しました。一般企業の講師から「ICTによって業務の進捗管理を行うことで、人材流出を食い止めた一般企業の事例」を紹介してもらった後に、北海道の幼稚園から「ICTで業務効率化ができ、子どもと向き合う時間が増えた幼稚園の事例」を話してもらいました。

工夫点・得られた成果

- 幼稚園業界で対応が遅れているICT、労務管理については、幼稚園の経営者がその必要性を実感していないことが背景にあると考えています。そのため、**一般企業の取組と幼稚園の実践例をセットで紹介し、手法の理解と必要性・メリットの実感**の両方を感じてもらえる研修会を企画しました。
- この研修会には340人が出席し、約9割の参加者から満足との回答を得られました。幼稚園でのICT導入に対して、前向きに考えていただける機会になったと感じています。

今後の展望・見えてきた課題

- 引き続き幼稚園以外の業種の講師を招いて、取り組み手法、ICTツールの活用など実践的な内容を紹介していきます。事務局のメンバーが他業界出身ということもあり、様々な講習会に顔を出し、幼稚園業界に新しい風を吹かせられるテーマ・講師を検討しています。
- また、今後はもう一步踏み込んで、参加者同士が情報交換やディスカッションできるような機会を設ける予定です。

密な意思疎通、ゆとりある人員計画で、希望に沿った就労条件に挑戦

八日市幼稚園（岩手県奥州市）

概要

- 新制度への移行後、園の運営方針を「ゆとりのある人員計画を目指す」という方向に転換しています。パート職員、講師（常勤的非常勤）など**正規職員以外の職種も採用数を増やすことで、なるべく希望に沿った就労条件を実現出来るよう、挑戦中**です。

工夫点・得られた成果

- 離職率の低さの特徴には、いつでも意見交換でき、助け合える、そんな働きやすい雰囲気があると思っています。人間関係のトラブルがあった場合には、**副園長、主幹教諭が丁寧にカウンセリングしながら、適材適所の配置替え等の対応で、「辞める」という事態を防ぐように**しています。
- パートや講師などの職種が段階的なキャリアパスの役割も果たしています。こういった職種も活用しながら育児中の職員でも希望に沿った働き方が出来るように挑戦しています。なお、こういった多様な職種の職員数を増やすことが出来た大きなきっかけは、認定こども園への移行により園児数が増えたことがあります。
- 就職希望数が一定維持できている理由には、毎年10名以上の学生を実習受け入れしていることがあります。実習では「働きたい」という芽を摘まない、ということをもットーになるべく学生に「一緒に頑張っていこう」と優しく寄り添うことを目指しています。都市部と比べ、就職先となりうる幼稚園の総数が多くないからこそ、実習に来る学生に寄り添う視点を大切にしたいと思っています。

概要

- 加盟園向けアンケート調査において、共通課題としてあげられた働き方の改善に向けて、学識経験者（県立広島大学大学院 木谷宏教授）と、幼稚園の若手管理職層により構成する「働き方研究会」を平成30年度に設置しました。加盟園全園に募集を行い、参加の意思を示した、県内5市の幼稚園・全9名が関わりました。
- 1年間で全7回の研究会を開催し、3グループに分かれて各テーマ（1：業務改善、2：残業削減・有給休暇取得促進、3：園の雰囲気・人間関係づくり）ごとに、現状と課題、具体的な対応策を研究しました。最終的に設置者・園長研修会で提言発表を行いました。

工夫点・得られた成果

- 自園の課題をさらけ出し、自園のことは自分たちで何とかしていくための機会が必要だと考えたため、セミナー形式ではなく、少人数でじっくりと時間をかける、対話型研究会形式で実施しました。
- 具体的な改善点を一緒に試行錯誤しながら考えられたことは良かった点です。他園の状況を知って、「あそこでも取り組むのだから、うちでも」という形で響いたと思います。また、参加者も、当初は若手向け研修と考えていましたが、「若手の意識改革の前に管理職層の意識改革が必要」という認識にたち、「40代までの設置者・園長、副園長又は将来園運営を担う者」と設定しました。
- 実践研究の結果を受けて、働き方改革に着手している幼稚園も出ています。例えば、1）広島県が行っている「広島県働き方改革実践企業認定制度」の認定を目指す園、2）「18時以降は電話に出ない」という宣言をした結果、18時以降に保護者等から全く電話がなくなり、教員が早く帰られるようになった園、3）お泊まり保育をやめて、一日遠足のような形にした園などです。保護者の理解を得つつ着手した結果、職員にも好評で好循環が生まれています。少しずつではありますが、変化や成果がみられ始めているところです。

今後の展望・見えてきた課題

- 働き方改革といっても、何でも削減していくということではなく、質を担保することは堅持したいと考えています。例えば、年間行事の見直しの際にも、議論するための土壌として、本音を言い合える人間関係や、誰からでも声が上げられる雰囲気づくりが重要になります。
- 関連して、実践研究のなかで課題に挙がったことを突き詰めていくと、「幼稚園の雰囲気が良くないと取組に着手できない」とまとめられました。そこで、令和元年度は、幼稚園内の雰囲気を変え、風通しのよい職場環境を形成していくために、ファシリテーション・スキルを学ぶ機会を設けました。



はじめの一步

- ✓ 働き方について職員で話し合う場をつくってみる（4章も参考に）
- ✓ 他業種の働き方改革、ICT活用等の事例を収集してみる
- ✓ 社会保険労務士など専門家にアドバイスを頼んでみる

4

職場の人間関係をよくしたい

みんなのホンネ



幼稚園教諭の仕事を選ぶ上で、一番不安なのは園の雰囲気や職場の人間関係です。でも、説明会や園見学では表面的な情報しか得られず、本当のところはわかりません……。 (養成課程に通う学生)



幼稚園教諭の仕事に希望を持って就職しても、職場の人間関係がうまくいかないことで辞めてしまう卒業生も少なくありません。園側も、危機感をもって何らかの対応をしてくれるとよいのですが。 (養成校教員)

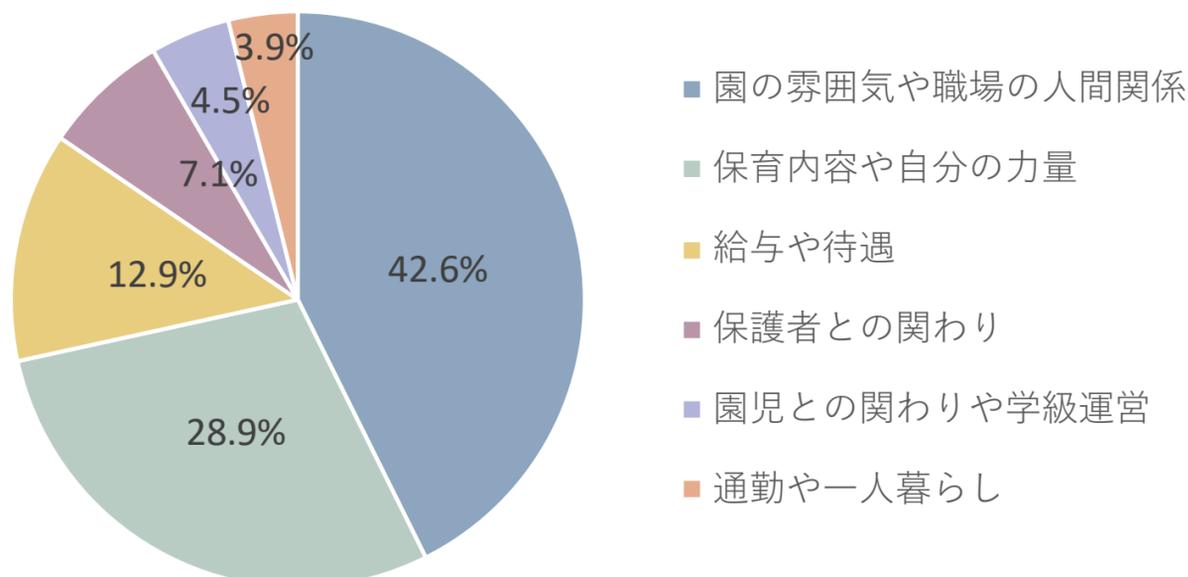


教員は日々の業務で忙しく、なかなかコミュニケーションをとる時間がないため、人間関係もぎすぎすしたものになってしまっているようです。また、1つの園では採用人数が少ないため、若手教員にとっては年齢が近い仲間と悩みを共有できないこともストレスになっているようです。 (園経営者)

ひとこと解説

- 北海道私立幼稚園協会が養成校の学生を対象に実施した調査をみると、学生が幼稚園や認定こども園等で働くにあたって心配に思うこととして、「園の雰囲気や職場の人間関係」が約4割ともっとも高く、「保育内容や自分の力量」「給与や待遇」を上回っています。
- 幼稚園での就職を希望する学生を増やすためには、こうした懸念を払拭できるような取組を進め、アピールしていくことが重要となります。

幼稚園や認定こども園等で働くにあたって心配に思うこと (対象：養成校学生)



交換ノートや園内研修を活用し、職員間のコミュニケーションを活性化

きらきら星幼稚園（福岡県行橋市）

概要

- 園長と職員の間でのコミュニケーションを目的として、交換ノートを用いています。内容は子どもに関するものがほとんどですが、ときには私的な悩みを書いてくれることもあります。内容から何らかのサポートが必要だと感じた場合は、主任教員とも相談して支援内容を検討します。
- また、自身の保育の様子を写真によって紹介しあう研修（フォトカンファレンス）や、わらべうたに関する研修、絵本や紙芝居の読み合いなど、園内研修を積極的に実施しています。園外研修も重要ですが、園内研修は職員間のコミュニケーションツールとして重要な意味をもっていると考えています。

工夫点・得られた成果

- 交換ノートの提出回数は特に決めておらず、提出を強制することもしていません。また、交換ノートの内容は他の職員に絶対見せないというルールを設けており、安心して悩みを伝えられるようにしています。交換ノートを通じて、職員が何を考えているのか、園長の発言をどう受け止めているのかといったことがよくわかるようになりました。
- フォトカンファレンスを通じて、他の職員がどのような保育を行っているのかを知り、よいところを評価することで、人間関係の構築とともに、保育の方向性をあわせることができています。わらべうたや絵本、紙芝居の読み合いなども、職員同士の交流につながっています。

職場間のコミュニケーションをよりよくするための、ほっとする場を用意

富士ふたば幼稚園（静岡県富士市）

概要

- 離職が少なく、結婚後も働き続けられる風通しの良い職場の背景に、ほっとする場を用意することを意識しています。職員専用のデスクを職員室に用意し、ほっと一息をつけるようにしています。また、職員用にキッチン付多目的室などのランチスペースを用意し職場にしながら日頃の悩みを共有でき、職員同士のコミュニケーションを図る場を設けています。

工夫点・得られた成果

- 幼稚園を志望する学生は、少し年上の先輩と触れ合う機会がそれほど多くないと感じるときがあります。その影響か、上下の人間関係を築くのが元々得意でない若手職員もいます。先輩―後輩間のコミュニケーションを促進する環境、機会を意識的に整えることで、少しずつ先輩に悩みを打ち明けられるように、と目指しています。

若手と学生の交流会・内定者研修会などで、協会内で”同期”をつくる

熊本市私立幼稚園・認定こども園協会

概要

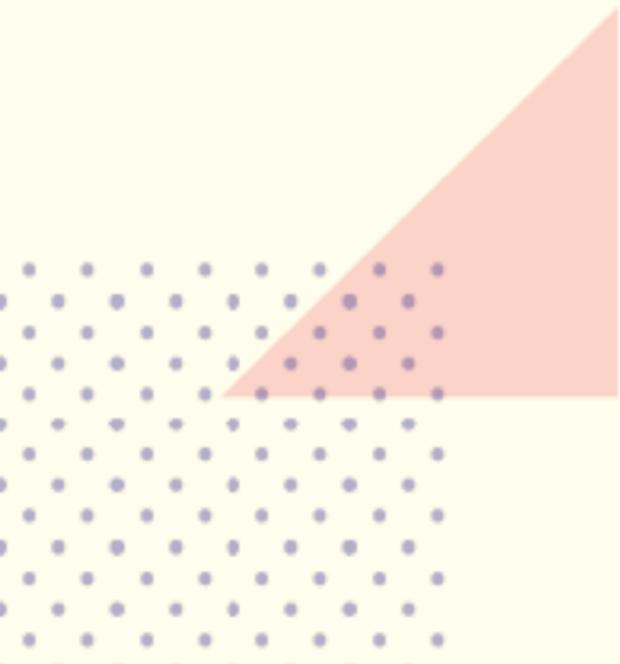
- 熊本市の私立幼稚園は規模が小さく、ほとんどの園では同期がいません。協会では新卒者が困ったときに相談できる環境構築を目指して、新卒や若手の幼稚園教諭が集まる機会を設けています。

工夫点・得られた成果

- 若手教諭の集まる機会として、学生と若手職員の交流会、内定者研修会、就職後1～3年目の若手交流会若手研修会等を継続して実施しています。定期的に集まり横のつながりを持つことで、職場の人間関係や仕事について困ったときに相談できる“同期”を作ってもらっています。
- 2年目の開催の際に、若手職員側で参加した教諭が、前年度学生側で参加していたケースがあり、学生が何を求め、また一番身近な先輩としてどんなことができるのかを自発的に情報提供してくれました。また、学生時代～内定者～若手と、2年間のなかで流れが見えた気がしています。
- 学生や他園の教諭へ情報を出すことができる状態というのは、「働き手にとっていい環境であること」が前提であり、そのような視点から、経営者側が働き方改革に考えを向けてくれたことが、大きな副産物としてありました。

はじめの一步

- ✓ 職員ひとりひとりの考えや悩みを日頃から出せる機会や方法をつくる
- ✓ コミュニケーションに関する研修を企画してみる
- ✓ 職員のコミュニケーションがとりやすくなるよう、空間を工夫してみる



5

キャリアアップの見通しが見えない

みんなのホンネ



幼稚園の先生って、毎日忙しそうだけど新しい知識を学んでキャリアアップする時間はあるのかな。
(養成課程に通う学生)



若手のうちは毎日が学ぶことばかりで新鮮だったけれど、ある程度経験を積んでくると同じことの繰り返しで、業務がややマンネリ化しているように感じます。とはいえ、次のステップとして何を目標せばよいのかもわかりません。自分に何が不足しているかが見えるとよいのですが……。 (現場の幼稚園教諭)

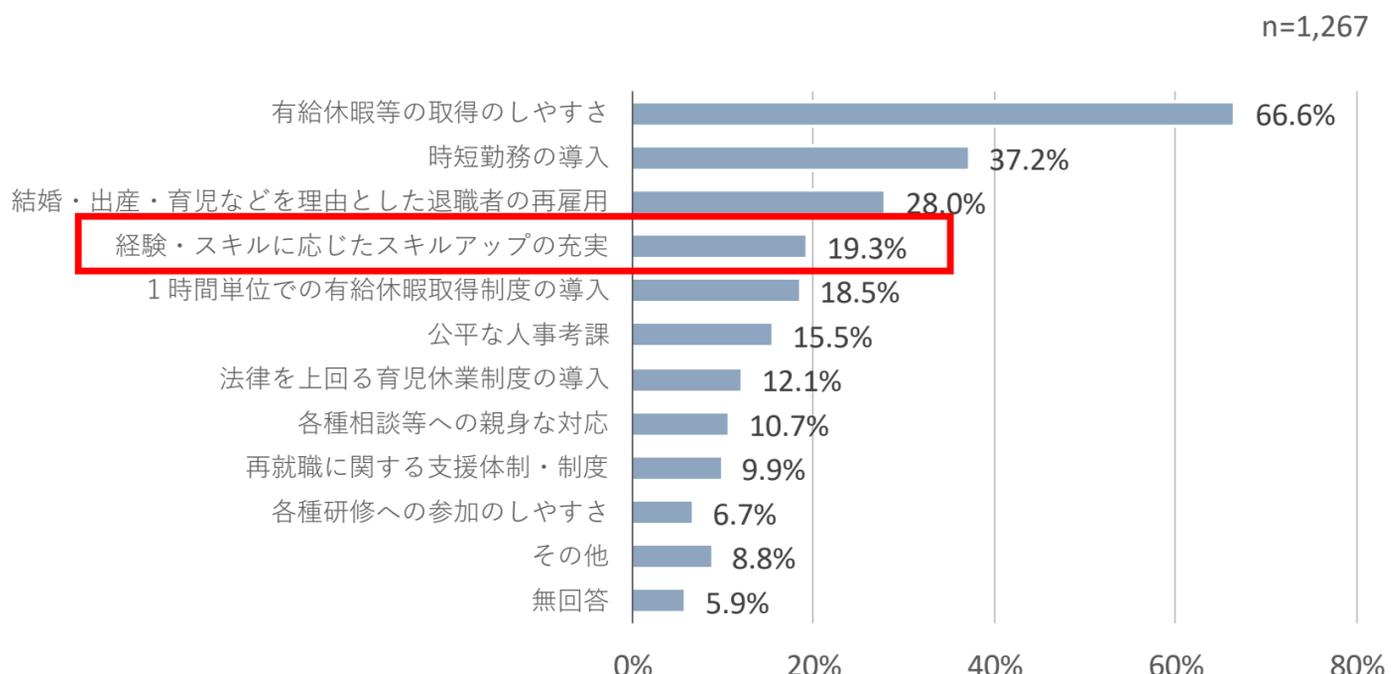


若手職員の指導にばかり目が向いてしまい、どうしても中堅職員への対応が後手に回りがちです。中堅職員には、積極的に園を引っ張ってってもらいたいと思っていますが、どうやってモチベーションを引き出してあげればよいか対応に悩んでいます。 (園経営者)

ひとこと解説

- 現役の幼稚園教諭に対して継続的に働いていくために必要な支援をたずねたところ、有給休暇の取得しやすさや時短勤務の導入、再雇用といった労働条件に続き、「経験・スキルに応じたスキルアップの充実」が4番目に挙げられています。
- 現場でも、中堅職員が目標を見失って伸び悩んでしまうという声が聞かれます。若手職員だけでなく、中堅職員に対してもキャリアアップの道筋を示し、モチベーションを高めていく取組が求められています。

継続的に働いていくために必要な支援



幼小間の人事交流を通じた連携強化

公益財団法人広島県私立幼稚園連盟

概要

- 広島県教育委員会が設置している乳幼児教育支援センターからの求めに応じて、幼稚園での実務経験のある者を広島県内の私立幼稚園から1名、乳幼児教育支援センターの専門職員として派遣（2年間）しており乳幼児期の教育・保育に係る研修や施策立案に関わっています。
- また、乳幼児教育支援センターが実施している1年間の幼児教育長期派遣研修（公立小学校教諭を幼稚園等に派遣）の研修生を令和元年度は2名、私立幼稚園で受け入れています。

工夫点・得られた成果

- 幼稚園での実務経験のある者の派遣により、乳幼児教育支援センターの体制も強化され、乳幼児期の教育・保育に係る施策の推進に貢献しています。また、派遣者も幼稚園内では得難い経験を積むことで、個人の成長や多様なキャリア形成を促す機会となっています。
- 公立小学校教諭の受け入れにより、それぞれの地域で、公私の枠を超えた小学校との連携・接続の取組が進み、ともに課題に対峙していく関係づくりができつつあります。

キャリアパスの導入によるキャリアアップの見通しの可視化

一般社団法人新潟県私立幼稚園・認定こども園協会

概要

- 教諭の役職や年次によって、求められる資質を言語化し、「キャリアパス」として整理した園での実践を公開しています。実践園では、年初にキャリアパスを用いた教員との面談を行い、年度終わりには、それぞれの項目が達成できたかどうか、自己評価、他己評価、そして面談によって、具体的な場面に即して振り返りを行っています。

工夫点・得られた成果

- ある程度できることが増えてきて、「こなせる」ようになってきた中堅教員にとって、次のステップが見えず、動機づけが難しくなるという課題が見られました。キャリアパスを設定することで、中堅教員のモチベーションの高まりや目標設定に繋がったと感じています。
- 特に新人教諭を対象としたキャリアパスの作成に関しては、「スモールステップ」を意識して、キャリアパスの細分化を行いました。新人教諭には、「できた」という成功体験を多く積んでほしいので、この段階で求められることについて非常に細かく記載し、少しずつできることを増やしてほしいと考えています。

今後の展望・見えてきた課題

- ある程度、人数規模のある園であれば、自身のキャリアアップとスキルの向上を合わせて考えることができますが、小規模園などでこうしたキャリアパスの考え方を浸透し、活用できるようにしていくことが課題です。

はじめの一步

- ✓ 「キャリアラダー」の考え方を参考に、職員の役職や年次に応じて、期待される役割を整理してみる（参考：P.45～46）
- ✓ 整理した役割をもとに、職員と面談を行い、目標をたててみる

キャリアラダーという考え方

- 幼稚園教諭として働く中で、どのようにキャリアアップをしていけばよいのか不安を感じる人は少なくありません。幼稚園の経営者としても、キャリアパスの描き方や、職員のスキルを伸ばすための支援のあり方が課題となっています。
- ここでは、「看護師」のキャリア形成の方法について紹介をします。医療と教育で分野は違いますが、資格職であり女性が活躍しているという点では共通点があるので、ぜひ参考にしてみてください。

日本看護協会が主導する「看護能力のキャリアラダー（クリニカルラダー）」

キャリアラダーとは？

- キャリアラダーとは、専門職としてより難しい業務に就けるよう、必要な業務内容やスキルなどを階層化し、階層ごとに達成すべき目標や業務レベルが示されるキャリア開発の方法です。
- はしごのステップを上るように段階的に能力開発を進めるので、専門職は、「今、どのような能力を身に着けるべきか」「今後、どのようにキャリアアップをしていけばよいか」が明確になり、組織側は、階層単位で必要な研修やサポート体制を構築することで効率的にキャリア形成の支援ができます。

日本看護協会が主導する「クリニカルラダー」

- 看護の分野では、組織単位で作成されたキャリアラダーをもとに教育やキャリア形成の支援が行われてきました。しかし、近年では、出産・子育て・介護などのライフイベントに応じた働き方の変化や、病院・診療所、介護保険施設、訪問看護ステーションなどの働く場所の多様化が進み、**看護の実践能力を、施設単位でなく、全国標準の指標で評価することが期待される**ようになりました。
- そこで、日本看護協会は看護の実践能力に特化したキャリアラダーである「クリニカルラダー」を作成しました。**クリニカルラダーは、全国共通の指標のため、一時的な離職や働く場所の変化があったとしても、生涯にわたって継続的に能力開発を行うことができます。**
- 各施設は、このクリニカルラダーに、組織として必要な役割を果たす力や、個人として持っておいてほしい能力などを加えることで、施設単位のキャリアラダーを作成するところが増えていきます。

看護師個人と組織におけるクリニカルラダー活用の基本的な考え方



看護職のキャリア開発とは、個々の看護職が社会のニーズや各個人の能力および生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことである。また、一定の組織の中でキャリアを発達させようとする場合は、その組織の目標を踏まえたキャリアデザインとなり、組織はその取り組みを支援するものである。

看護師個人

看護実践能力の
自己評価・自己研鑽ツールとして、
専門職である自身の成長のために。



看護師が所属する組織

組織の理念や目的と照らし合わせながら
人材育成・教育支援ツールとして、
看護師を育てるために。



出典) 日本看護協会「『看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）』活用のための手引き」

クリニカルラダーによる能力開発

- クリニカルラダーでは、「あらゆる施設や場で働く、すべての看護師に必要な看護実践能力」として、4つの能力が示されています。
- それぞれの能力について、5段階で目標や実践例が整理されているので、新規採用者からベテランまで、キャリア形成の全体像を把握し、目標達成に向けて必要な取組を行うことができます。

看護師のクリニカルラダーを構成する4つの力とクリニカルラダー（一部抜粋）



出典) 日本看護協会「『看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）』活用ための手引き」

病院における実践例

注) 具体的な実践例は各施設で置き換えてご検討ください

レベル		I	II	III	IV	V
レベル毎の定義		基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
ニーズをとらえる力	【レベル毎の目標】	助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)のニーズを自らとらえる	ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)を統合しニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえたニーズをとらえる
	【行動目標】	□助言を受けながらケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □ケアの受け手の状況から緊急度をとらえることができる	□自立してケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □得られた情報をもとに、ケアの受け手の全体像としての課題をとらえることができる	□ケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から個別性を踏まえ必要な情報収集ができる □得られた情報から優先度の高いニーズをとらえることができる	□予測的な状況判断のもと身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □意図的に収集した情報を統合し、ニーズをとらえることができる	□複雑な状況を把握し、ケアの受け手を取り巻く多様な状況やニーズの情報収集ができる □ケアの受け手や周囲の人々の価値観に応じた判断ができる
	【実践例】	■助言を受けながら、診療記録上の情報を確認し、患者の訴えや観察をもとに身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集をする。たとえば、身体的側面については、助言を受けながら、患者の状態に合わせてバイタルサイン等の観察をし、基本的なフィジカルアセスメントを行う。スピリチュアルな側面については、治療についての考え方を得る。 ■患者の状況から緊急度をとらえ、助言を受けながら緊急度に応じた観察をし、必要な情報を得る。たとえば、致死的不整脈や意識障害など生命の危機に関わる緊急性のある異常を発見できる。	■自立して入院時から診療記録上の情報を確認し、患者の訴えや観察をもとに身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集をする。たとえば、身体的側面については、自立して、患者の状態に合わせてバイタルサイン等の観察をし、フィジカルアセスメントを行う。 ■診療記録など決められた枠組みに沿った内容について、多職種から情報収集を行う。 ■自立して患者と関わり、情報収集をもとに、顕在化している身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面を関連づけて患者の課題をとらえる。	■診療記録など決められた枠組みに沿った情報収集だけでなく、個別性を踏まえ、多職種からの情報も得て、患者にとって必要な情報収集を行う。たとえば、生活習慣など相手の生活を細部までとらえ、患者・家族(または患者を取り巻く人々)の希望も踏まえて、入院生活や退院調整に必要な情報を得ることができる。 ■正確なフィジカルアセスメントができる。たとえば、患者から症状の訴えがあった場合、原因として患者の体内で起こっている現象を考察することができる。 ■情報収集をもとに、身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面のあらゆる情報から総合的に患者をとらえ、優先度の高いニーズをとらえる。 ■患者の状態に合わせて、標準的な観察項目に関する観察ができるだけでなく、各項目について観察する意味と観察項目間の関連を理解し、必要に応じて観察項目を追加したり、異常値の出現時に対処ができる。	■患者の疾患の予後や退院後の生活等の予測的な状況判断のもと、必要な情報を収集する。たとえば、患者に対し、疾患の予後と治療による影響や退院後の生活を予測した上で、患者の家庭での役割、仕事の内容、疾患に対する思い等を意図的に焦点化して確認したうえで、収集した情報を統合してニーズをとらえることができる。 ■正確なフィジカルアセスメントだけでなく、患者の状況の原因までを予測しとらえることができる。たとえば、患者から症状の訴えがあった場合、原因としてあらゆることを想定して患者の体内で起こっている現象を考察しながら、意図的に観察し、アセスメントできる。	■複眼的な視点から迅速に患者の状況をとらえ判断し、複雑な状況や多様なニーズをとらえ、必要な介入を判断できる。 ■患者に対し、疾患の予後と治療による影響や退院後の生活を予測した上で、患者を取り巻く多様な人々もつ情報の重要性を理解し、情報収集して患者と家族(または患者を取り巻く人々)の価値観とすり合わせ、多角的な側面からニーズをとらえる。 ■地域全体を俯瞰して、ニーズに対して不足している機能に気づき、他施設等に働きかけることで解決を図る。

出典) 日本看護協会「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版） 実践例（病院）」

クリニカルラダーを用いたキャリア形成による人材確保の効果

- クリニカルラダーによる教育が、看護師の人材確保に効果的であった事例が多数見られています。
- クリニカルラダーによって、短期的・中長期的な目標が明らかになるので、スタッフのキャリアアップへのモチベーションが向上します。また、採用時にキャリア形成支援をPRできるというメリットもあります。

➤ 離職防止への効果

臨床能力に応じた育成を行うためにクリニカルラダーを導入した病院では、到達目標が明確になったことで、スタッフが目標を意識した研修への参加や日々のケアを行えるようになりました。仕事がキャリアアップに直結することで、業務へのやりがい生まれ、看護師の離職率が低下しました。

➤ 新規採用確保への効果

優秀な人材であるほど継続的な教育が重要と考えた病院では、採用者確保のために、ラダー教育計画やスペシャリスト向けの研修の受講支援など、学び続けられる環境づくりに取り組んでいます。新卒の看護師の多くは、「どのように自分を成長させてくれるのか」を就職先の選定のポイントとしているので、教育方針を明示できることは新卒者の確保に有効でした。

6 現場で必要なスキルを伸ばす研修が不足している

みんなのホンネ



養成校では保育の理論や実践を一生懸命勉強しました。それでも、1年目から担任をもって、いきなり責任ある立場に置かれるのはやっぱり不安で…現場でどのようなサポートがあるのでしょうか。（養成校の学生）



就職してみて、保護者の方とのコミュニケーションや、先輩、同僚とのコミュニケーションなど、保育以外の部分での対応の難しさを感じました。こうした点に関する研修があるとよいのですが。（新任教諭）

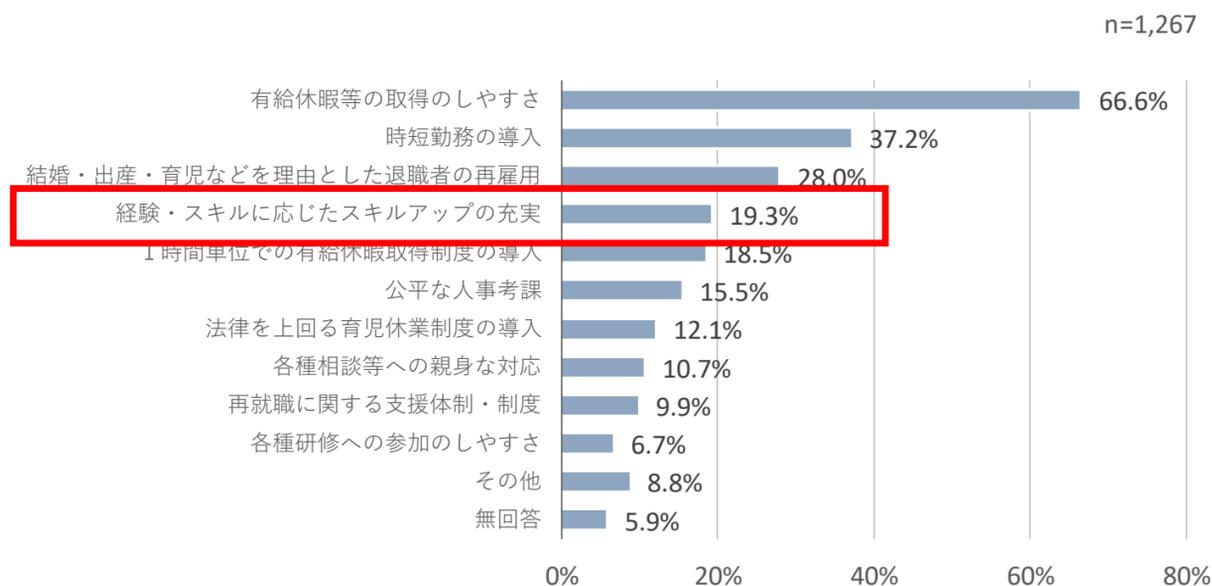


最近では、困りごとを抱えるご家庭や子どもたちが増えてきているように感じます。これまで自分が培ってきた方法だけでは、こうした子どもたちを十分にサポートできているか、自信がなくなってきました。それに、ふだんの仕事が忙しくて、どうしてもインプットの時間がとれません。（中堅教諭）

ひとこと解説

- 幼稚園では、就職後すぐに担任として子どもと接するなど、プロフェッショナルであることが求められます。こうした意味で、OJT（働きながらの研修、指導）は充実しているということができそうです。一方で、ふだんの忙しさなどから、一時仕事の場を離れて、研修へ参加する機会（Off-JT）が不足しているとの声も聞かれます。最新の保育理論の展開や、子ども・家庭を取りまく状況の変化にあわせ、効果的に研修の機会を設けて、知識やスキルを更新していくことが、成長実感を伴うキャリア継続には必要です。
- また、養成校では保育内容、実践について充実した教育を受けることができますが、一方で、保護者や同僚とのコミュニケーション、自身の働き方をより良くするための研修など、直接的に子どもに関わらない内容については、体系的に学ぶ機会が不足しているとの声も寄せられています。

継続的に働いていくために必要な支援



毎週金曜日のカリキュラム会議を通じた保育の質向上

きらきら星幼稚園（福岡県行橋市）

概要

- その週の振り返りと翌週の活動計画の検討を目的として、毎週金曜日にカリキュラム会議を実施しています。会議は担当園児の学年ごとに実施しており、各学年の主任教員が中心となって会議を進行します。会議では、それぞれのクラスの活動内容や課題について共有し、お互いにアドバイスをしあっています。

工夫点・得られた成果

- 各学年には若手教員からベテラン教員までバランスよく配置されており、会議を通じて、若手教員は他のクラスの活動の様子を知るとともに、経験豊富なベテラン教員から様々なアドバイスを受けることができ、保育の質向上につながっています。
- 過去には、預かり保育などがすべて終わってから会議を開始していたこともありますが、遅い時間となり教員の負担になっていたため、近年は預かり保育をパートタイムの教員にお願いすることで、会議の開始時間を早める工夫をしています。
- パートタイム教員は会議に参加していませんが、都度内容を共有し、保育方針に差が出ないようにしています。

内定者・新規採用者向けの“一般社会でも通じるマナー”研修

北海道私立幼稚園協会

概要

- 同僚、上司、保護者とのコミュニケーションや基本的な仕事の進め方につまずく人も多いと考え、内定者と採用1年目の幼稚園教諭を対象に、接遇・マナー研修を実施しています。

工夫点・得られた成果

- 幼稚園に限らず一般社会でも通じるマナーであることを意識して、企業でマナー研修を実施している外部講師を招き、電話応対、報連相（報告・連絡・相談）の基本、クレーム処理、アサーティブコミュニケーション等を紹介しました。
- アサーティブコミュニケーションとは、相手を尊重しながら、自分の意見を伝えるコミュニケーションの方法です。多くの企業で活用されている考え方であり、就職直後から「担任」として保護者と接する必要がある幼稚園教諭にとっても、とても参考になる内容でした。
- 夏休み期間には研修が集中してしまうので、春休みに開催しています。内定者は、早めにマナーについて学べることで安心して就業できます。

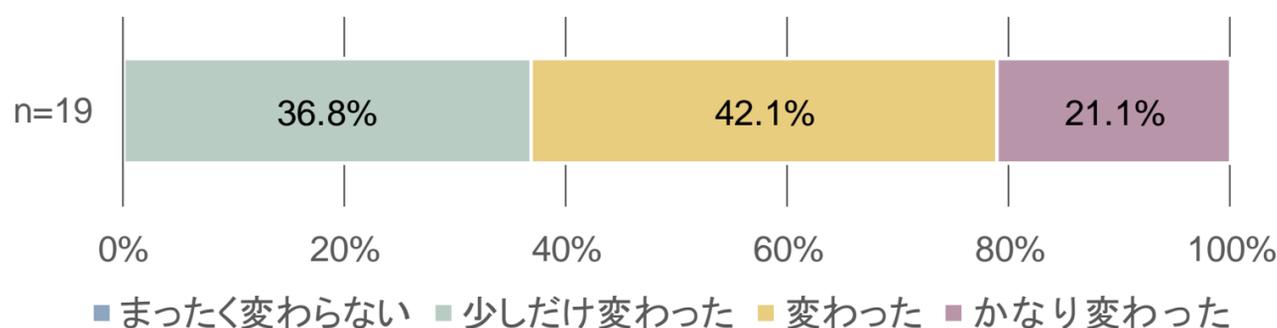
概要

- 長崎県は、長崎大学子どもの心の医療・教育センターに委託し、幼稚園教諭・保育教諭のストレス軽減に向けた取り組みを行っています。とりわけ、幼稚園・認定こども園に在籍する発達障害などの気になる子どもへの支援の難しさに注目しました。発達障害をもつ子どもへの対応や、保護者への対応に関しては、園でマニュアルが用意できていないなど、教員が十分な知識を身につけられないことが課題となっています。そのような特性を持つ子どもに対応するスキルを高めるための研修に取り組みしました。
- 幼稚園教諭・保育教諭による、気になる子どもの行動のとらえ方、対応の仕方を変容するプログラムとして、「ティーチャープログラム」を実施しました。これは、育児に不安がある保護者などを対象とした支援プログラムである「ペアレント・プログラム」の内容を幼稚園教諭・保育教諭向けにアレンジしたものです。
- ティーチャープログラムは、子どもの発達について考えることを通して、子どもに対する教員の「捉え方の枠組み」を変えていくことを目的としています。言い換えると、子どもの行動を変えることは目的ではなく、子どもへの接し方に自信がないなど、自分に対する「思い込み」の枠組みを変えていくことを目的としています。自身の捉え方を変えることで、ストレスが軽減され、離職防止に効果が見込めると考えています。

工夫点・得られた成果

- 県内で、気になる子どもを抱えている幼稚園・認定こども園のうちから、ティーチャープログラムを実施した園、していない園を比較したところ、プログラムを受けた教員の精神的健康度、周囲からのサポートの実感に関する指標に改善が見られました。プログラムを通じた自分自身への変化として、「子供を褒めることが多くなった」「子どもへのプラスの関わりが増えた」などといった意見が寄せられました。

「研修会後に子どもの行動の見方や関わりが変わったか」に対する回答



出典・注) 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」をもとに作成。

- プログラムの中に、「お互いに認め合う」内容があります。これを園の中で実施すると、よい効果が見込めることが分かりました。主任や他の先生から褒めてもらったことが嬉しかった、との受講生の声があります。
- 研修も「仕事」として認め、時間を割くことへの理解がある園や、研修に主任も参加し、その内容を活用しようとしてくれる園では、研修の効果も大きくなると感じています。

今後の展望

- ティーチャープログラムは、全6回、3カ月をかけて行われるプログラムです。そのため、遠隔地の幼稚園教諭等が継続的に参加することが難しいといった課題がありました。そのため、本プログラムを、遠隔会議のシステムを用いて試行したところ、遠隔会議でも同じ研修プログラムを実施可能であることが分かりました。お昼休み等の時間を使い、どこかに出向くことなく研修を受けることが可能になりました。
- また、継続的な研修が難しい園や、自治体による研修ニーズに対応するために、ティーチャープログラムと、ティーチャートレーニング（行動面に課題のある子どもの行動改善に向けた支援者向けのプログラム）を組み合わせた単発のワークショップを開発しました。「研修後の対応によって、子どもの行動が変わったか」という質問に、9割を超える受講者が「変わった」と回答するなど、効果が確認されています。

※ペアレント・プログラム…育児に不安がある保護者、仲間関係を築くことに困っている保護者などを、地域の支援者が効果的に支援できる方法として、辻井正次氏（中京大学現代社会学部教授）が考案したプログラム。ティーチャープログラムは、氏の許可・監修のもと、プログラムを幼稚園教諭等に向けて援用している。

ティーチャープログラムの流れ

・全6回のプログラム。2～3週間に1回のペースで実施し、3か月で1クールが終了する。

第1回 現状把握表を書く！

- ・全6回のプログラムで何を学び、どのような変化が期待できるのか伝える。
- ・「現状把握表」の書き方を説明し、それに沿って教員自身の行動を書き出す。

第2回 行動で書く！

- ・「行動」で書くポイントを伝え、教員・子どもそれぞれの「行動」をより正確に捉えるようになる。
- ・教員や子どもの「いいところ」を見つけるポイントを伝え、意外とやれていることが多いことに気づくように促す。

第3回 同じカテゴリーを見つける！

- ・書き出した「行動」を、種類によってカテゴリーに分け、教員・子どもの「行動」の全体を捉えられるようにする。

第4回 ギリギリセーフ！を見つける！

- ・教員には「困った行動」に見えても、その中に「ここまではできている（ギリギリセーフ）」という部分を見つけるポイントを伝える。

第5回 ギリギリセーフ！をきわめる！

- ・「困った行動」と「ギリギリセーフ」が起こりやすい状況の見つけ方のポイントを伝え、教員や子どもの「ここまではできている」をたくさん見つけられるようにする。

第6回 プログラムでみつけたことを確認する！

- ・今までの内容を復習し、プログラムを通して、教員の気持ちや子どもを見る視点がどのように変化したのか振り返る。

出典・注）長崎大学子どもの心の医療・教育センター（2018）「幼稚園教諭等の人材確保支援事業の研究結果及び発達障害児の特性と支援」及び同センターへの聞き取りをもとに作成。本プログラムはペアレントプログラムをもとに作成されており、詳しい内容はペアレント・プログラムマニュアル（2015）を参照。

ティーチャープログラムとティーチャートレーニングを活用したワークショップの流れ

① 子どもの行動の分類（1回目）

- ・担当児童の「望ましい行動」「望ましくない行動」「許しがたい行動」を分類し、整理してもらう。

② 発達障害の特性に関する講義

- ・資料を用いて、発達障害に関する説明を行う。

③ 発達の捉えと目標シートによる演習

- ・言語面、認知面、行動、対人関係、情緒の各領域に関する項目について、教員が担当する子どもについて考えてもらう。
- ・次に、問題がみられる領域において、子どもに適した「目標」と、目標の3分の1程度の「3分の1目標」を、グループディスカッションを通して立ててもらう。

④ 子どものいいところ探しと子どもの行動の分類（2回目）

- ・子どものいいところを再度考え、（1）をもう一度行う。

⑤ 褒めることリストの作成と実践

- ・③の3分の1目標、④の子どもの「好ましい行動」を参考に、褒めることを5～6個挙げてもらう。
- ・ワークショップ終了後、実際に褒めることができたならチェックをする方法で、1週間子どもと関わってもらう。

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」をもとに作成。

はじめの一步

- ✓ 保育内容以外での、先生たちの困りごとを集めてみる
- ✓ 研修に充てられる時間をつくるための仕事の工夫について考えてみる
- ✓ 近隣の養成校に、研修内容について相談してみる