

幼稚園の現場から

V

鶴谷 主一

原町幼稚園(静岡県沼津市) 園長

◆原町幼稚園では、昨年2010年にはじめて9月に採用試験を行いました。翌年の教員を採用するためです。2009年の採用試験は10月、数年前は12月でしたので、年々時期が早くなってきています。早くしないと先生がいなくなってしまうからです。昨年はとくにひどかったようで、「先生がいらない…誰かいらない？」とぼやく園長に何人も会いました。世間では「就活」に苦労する若者が大勢いるというニュースを横目に、私たち幼稚園経営者は、求人活動「求活！」で苦労していたのです。

以前から、介護や看護などヒューマンサービス系の職種は慢性的な人手不足が伝えられていましたが、私の住む静岡県では、少なくとも幼稚園にも同じように人材不足の波が押し寄せてきています。

なぜ少なくなってきたかという推測はあとで述べるとして、私共の教員採用の状況について具体的に書いてみたいと思います。

原町幼稚園では、2001年から計画的な採用試験を始めました。それ以前はのんびりしたもので、教育実習をした学生さんが希望してきたり、知り合いか

ら頼まれたり、いわゆるコネがまだ通用していた時代です。

「ちょっとピアノ弾いてもらえるかな？」ぐらいの実技は行っていましたが、その出来よりも

「あの家の娘さんだからしっかり躰けられているよ、大丈夫。」という古くからの人づきあいの中で、園長が大きな決定権を持っていたのです。

それも悪くなかったんですが、広く募集してより良い人材を採用するには、採用試験を実施することが不可欠です。

◆採用試験の項目

- ①面接
- ②楽器演奏
- ③絵本の読み聞かせ
- ④リズム
- ⑤軽いグループディスカッション。

以前は作文や製作も入れていましたが、あまりハードルを設けると最近では敬遠されがちになるため、このところ外してあります。



《5月の園庭を泳ぐこいのぼり・一人1匹作りました》

◆採用の手順

ファミリー法人である原町幼稚園と原町保育園では、合同で採用試験を行って採用を決めています。学生には予めどちらを希望するか、あるいは両方エントリーするのか、その場合の第一、第二希望を聞いておきます。それぞれの試験項目で担当教員が評価ポイントを付け、合計したポイントの良かった順に採用を決めていきます。（最終的な決定は園長が行いますが、ポイントはほぼ間違いなく、集まった学生の中から最適な人を選び出してくれます。）

◆幼稚園離れのきざし

採用試験を導入してわずか5年後の2005年頃を境に様相がちょっと変わってきました。いま思えば、この頃からなんとなく幼稚園離れが始まったのでしよう。

受験者の人数でみると、以前は、2人の採用枠に対して20人以上が受験するという10倍の受験者がいましたが、その数も年々減り、最近は半数くらいになってきています。

幼保の比率を較べても、2005年以前は幼稚園希望者が圧倒的に多く、成績の良い人から幼稚園が採用し、保育園は幼稚園の採用枠から漏れた幼稚園第一希望の学生を採用してきました。この方法は、保育園としても優秀な人材を確保できる良いシステムだったのです。なぜなら、保育園を第一希望にしていた学生のほとんどの人がポイントを取ることができなかったからです。乱暴な言い方をしますと、成績のいい学生は幼稚園、芳しくない学生は保育園、というようなイメージがあったのもこの頃です。

ところが、2006年以降からは、保育園を第一希望に挙げる学生が少しずつ増え始め、成績も良い人が出てきたのです。ただ、全体的に見て受験する学生の力量もじわっと落ちてきているような、そんな印象を受け始めたのもこの頃です。

選べる状況ではないくらい受験生が少なかった年もあり、人材確保に危機感を感じてどんどんと採用試験の日程が前倒しになっていきました。

あまり前倒しになると、次年度の幼稚園入園者数も把握できないうちに教員だけ確保することになり、下手すると、内定取り消しなど倫理上困ったことも今後起きてくるのではないかと思うのです。

しかし、全国で一斉に修正しない限り流れは止められないでしょう。少しでも良い人材を得るためにはこの流れを先取りしていくしかないのです。

◆要因を考えてみます

さて、なぜ幼稚園離れか、保育園と比較して見てみるとわかりやすいです。

要因1：長い勤務時間？

よく言われているのは、労働条件の悪さ。

給料が安いのはどちらも同じようなものですが、幼稚園は残業が多いというイメージです。

保育園の園児は一日8時間～12時間いるのに対して保育士は8時間勤務で交代シフトがきちんとできているので、わりと定時に帰れます。幼稚園は近年やるが増えてきて、保育準備をしていると、ついつい帰宅時間が遅くなりがちです。園によって違いはあるものの、熱心に教育活動を行っている幼稚園にはたいがい当てはまります。

休日にしても、交代勤務で平日に有給休暇がとれる保育園に対して、幼稚園はほとんど無理です。以前は夏休みなどの長期休暇で年間の有給休暇日数以上の休みを取ることができましたが、最近は夏休みでも預かり保育を行うため、その特典も消えつつあります。（それでも、保育園に比べればまだ休みは多いのですが…）

要因2：気楽に仕事したい？

次に、仕事の重圧という面で見ると、

ークラス20～30人の園児を一人の担任が責任を受け持つ学級担任制の幼稚園に対して、保育園は複数担任制になることが多いものです。たとえば0歳児3人に保育士1人と法律で決められていますので、とくに乳児クラスはチームで担当することがほとんどですし、保育時間が長いのでローテーションで仕事をするようになります。当然新人保育士の責任は軽くなり、精神的な重圧も軽くなるように見えます。

学生が「どちらが気が楽か」という視点で選んだら保育園になるでしょう。実は保育園だって勤めてみれば責任も重圧も感じる仕事だとわかるのですが、人前に出て話したり、自分自身を表現したりという「パフォーマンス」が必要な場面が幼稚園

ほど目立たないため、選びやすいのではないのでしょうか。

要因3：ピアノがネック

最後にピアノについて一言。日本の幼稚園では必ずと言っていいほどピアノなどの鍵盤楽器を必須としています。「幼稚園の先生はピアノが上手に弾けなくてはならない。」本当か？と言われれば、本当だ、と言わざるを得ません。私の幼稚園でもピアノもしくはギターなどの伴奏楽器は必須です。幼児教育に音楽は不可欠ですし、音楽はある程度技術がないと表現できません。子どもたちに豊かな表現力を身に付けてもらいたい、そう思うと弾けない先生より弾ける先生のほうがいいのです。

ピアノの授業が苦手な学生は、採用試験に難しいピアノ曲が課題に出されていたら最初から幼稚園を希望しないでしょう。

現実問題として、ピアノの苦手な先生が増えています。採用試験にピアノを入れないという園も出てきています。これは、幼児の音楽体験において、あまりよい環境とはいえませんが、教授方法や練習量だけの問題ではなく、子どものお稽古が多様化し、幼少期から鍵盤楽器に触れる人が減ったことも一因であると私は考えています。



《いろんなこいのぼりが楽しいでしょう！》

主に3つの要因について書いてきましたが、不運にも新卒の教員採用ができなかった園ではどうするのか、ついでに考えてみましょう。

OBに声をかけたり、ハローワークに駆け込んだり、それでも教員がいない場合、人材派遣会社のお世話になります。

私は頼んだことはありませんが、残念なことに派遣がジワジワとシェアを伸ばしてきているようです。私は派遣教員を担任として採用することには賛成できません。なぜなら教員の仕事は責任感だけでは不十分だからです。仕事は順調にいくことばかりではありませんので、失敗したり低迷したり、そんなときにも子どもや親と向き合い、途中で放り出さない**覚悟**、1年の終わりにはゼツタイ喜びで締め括る**決心**が必要です。この2つのことだけを取り上げても、派遣の教員にはそこまで要求できないのが賛成できない理由です。

◆報酬について

仕事を考えるとき、労働の対価としての報酬が大きな位置を占めるでしょう。普通は要因として最初にあげるべきところかもしれませんが、あえて最後に書かせて頂きました。

全日本私立幼稚園連合会が発行している「2010年度 要覧」によりますと、短大卒の幼稚園教諭2種免許所有者の教員初任給（手当含む）は、全国平均月額168,045円。賞与も含めた年収で2,525,368円です。他の職種と比較してもあまり意味のないことだと思いますが、20歳で社会に出て手にする報酬として、それほど劣悪とも言えないのではないかと考えています。（もちろん人を育てるという仕事の重要性からすれば、もっと出すべきだとは思いますが。）

この金額をどう見るかは、個々の価値観で左右されると思いますが、実際に私の幼稚園で働く教職員を見ていると、労働時間や報酬といった数字も目には入るけど、さほど気にしない。そんな感じを受けます。もちろん「少ないなあ、もっと上げてほしいなあ」とは常に感じているでしょうけど、報酬を理由に転職したり、退職した人はいませんでした。（教職員の大半が女性ということも大いに関係があると思います）

報酬のために仕事を選ぶということを第一目的としない人種、それが幼稚園や保育園の保育者であると、わたしは経験上断言できます。

（これをお読みの福祉職の人々も同様だろうと想像しています。）

◆イキイキ仕事をする職員たち

私たちの幼稚園でも、仕事は嫌になるぐらいたくさんあって毎日大忙しです。そんな中で一日に何度も笑いが起こり、子どもたちとの関わりで発見や喜びがあり、教員自身も日々成長していきます。

30人の子どもを受け持つ重圧は、自分が30人の子どもを育てられるという喜びに変え、自己表現の場を得てやり甲斐を感じ、楽しそうにイキイキと仕事をしています。

子どもがケガをしたり、ケンカをしたり、泣いて登園を嫌がったり、保護者からの意見にへこまされたりといった悩みのタネもありますが、どんな仕事にもつきものですから幼稚園に限ったことではないでしょう。

モンスターペアレンツという言葉が使われ始めてから、保護者との対応に恐れをなして教員という仕事を敬遠する傾向もありますが、それもホンの一部。私の園ではほとんどありませんし、トラブルには一

教員が抱え込むのではなく、園長以下全員で対応するというバックアップ体制もとっています。



《年少組はタンポで色をつけました》

◆幼稚園教員の魅力を伝えねば！

学生たちにもう一度幼稚園に目を向けてもらうためには、経営的な努力が必要です。

①やり甲斐や喜び、仕事の楽しさ、すばらしさといった表面上に見えてこないものを見えるようにすること。

②新人教員をフォローする体制を提示して安心感を持たせること。

③技術的なバックアップも含めてどんな仕事をしてもらうのか見通しを持たせること。この3つはシステムと情報の出し方を見直せば、ある程度改善できると思います。

難しいのが、

①仕事を効率良く行って勤務時間を適正にする改善。

②直接的な報酬や待遇を向上していくこと、の2つですが、園そのものの経営基盤を固めていくことが、根本的な改善につながるのはいまでもありません。

この解決はなかなか難しいため、教職員に我慢してもらおう、ということになりがちです。

しかし、子どものために献身的に働くことに躊躇ない心意気、いわば「教育者魂」を持った人に支えられている職場だということを忘れてはなりません。

経営者はその気持ちに甘えないように職場環境の改善に努力し、教職員を大切にすること。それが「この職場に就職したい」という思いにつながっていく求活の基本の基本！という結論となりました。あまりにも、あたり前のことですが…。

学校法人松濤学園 原町幼稚園

園児約 200 名 6 クラス

幼稚園歴 28 年（内園長歴 9 年）

<http://www.haramachi-ki.jp>



ツルヤシュイチ