



保育士の定着・育成のために、
今できること。

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会
福島県保育士・保育所支援センター

保育士の定着・育成のために、今できること。



保育士の人材確保を見てみると、厚生労働省による「待機児童解消加速化プラン」などに基づき、待機児童の解消が目指されていますが、労働人口の減少、他産業との競争激化などの要因から、保育所の数が増えている一方で、保育士の数が足りない「売り手市場」の状態が続いています。福島県においては東日本大震災の影響もあり、保育士不足に拍車が掛かっています。

これらの課題を受けて、保育の現場ではいま、「一歩進んだ人材の育成」「結婚・出産しても働き続けることができる環境」「働きやすい職場環境の整備」などの改善に取り組んでいます。

本誌は、保育所における「保育士の定着・育成」という切り口から、福島県内の保育所の取り組みを取材し、その内容を取りまとめました。

保育士が働きやすい環境づくりを進める際にご活用いただくことで、保育士の人材確保と就業継続の一助となれば幸いです。

平成26年3月
社会福祉法人 福島県社会福祉協議会
福島県保育士・保育所支援センター

C O N T E N T S

CASE 1

保育理念を中核に、保育の質を向上…………… **P4.** 南町保育園(会津若松市)
どんぐり山保育園(会津若松市)

CASE 2

職員会議を有効活用し、職員間の共通理解を強化…… **P6.** あすなろ保育園(福島市)

CASE 3

職員の声を聴き、働きやすい職場環境を構築…………… **P8.** さくらんぼ保育園(福島市)
さくらんぼ森合保育園(福島市)

CASE 4

正規雇用を基本に、長期的視点での人材育成…………… **P10.** エムポリアム並木保育園(郡山市)

保育士・保育所支援センターに寄せられた求職者の声

保育士の資格を持っていますが、経験はありません。
保育士としてこれから仕事をしたいのですが…

保育士の資格を取得していても仕事として保育士の経験がない方や、結婚や出産などを機に保育士の仕事を辞めてしまった「潜在保育士」の方が多く存在します。その方々が就職を希望する場合、自分が学んだり仕事をしていた頃と比較して、「現在の保育の様子」や「業務内容」に不安を感じています。その不安を少しでも解消するために保育所には丁寧な指導と育成が求められています。

自分の空いた時間で仕事をしたいのですが…

「子育ての時間に余裕ができたので空いている時間に働きたい」、「パートでの勤務を希望しているのですが」など自分のライフスタイルに合わせた働き方を希望する方が増えています。保育所側でもパート職員を含めた職員配置の工夫、勤務シフトの見直しなどが求められています。

現在、臨時職員として保育士の仕事をしているのですが、結婚や出産をしても働き続けたいので、正規雇用を希望しています。

結婚や出産をしても長く働き続けることができる安定した雇用を望む声が聞かれます。また、出産後も働き続けられる制度などを保育所独自に整備したり、求職者に発信していくことが求められています。

職場の雰囲気や仕事の内容を知るために
実際に見学してみたい。

求人票だけではわからない保育所の雰囲気や仕事の内容を知るために見学を希望する求職者が増えています。実際に職員の様子を見学したり、質問したりすることで自分にあった職場を見つける大きな手がかりとなっています。保育所側も見学者の積極的な受け入れとアピールが大切です。

南町保育園 どんぐり山保育園

- 所在地：会津若松市南花畑2-7
- 法人名：社会福祉法人 南町保育会
- 施設名：南町保育園・どんぐり山保育園
- 定員：90名（現員108名）※南町保育園
- 保育士：正規職員11名、臨時職員12名、パート職員7名 ※南町保育園
- 他施設名：どんぐり山保育園



南町保育園(会津若松市南花畑)



どんぐり山保育園(会津若松市門田町)



南町保育園
園長 金子 恭也さん（理事長）

職場改善のポイント

保育理念を職員と いっしょにつくりあげ、 園の拠り所を形にした

原点に帰って、基本理念・保育理念を見直しました

社会福祉法人南町保育会は、会津若松市内に2つの認可保育園の運営をはじめ、放課後児童健全育成事業、地域子育て支援事業を行っています。園における職員の育成は、以前は先輩職員に任せきりという状況が続いていました。新人職員は複数担任のクラスに配属され、その先輩の保育スタイルに自然と染まっていきます。これは先輩保育士の保育観を学ぶというプラスの面もある一方で、園が築き上げてきた母体となる保育観と職員一人ひとりの保育観の間にズレを生じさせるマイナス面もありました。この問題を解消しようと、平成21年に、法人としての基本理念が正式に定められました。基本理念と併せて「自分たちの保育を言葉で形にする」目的で保育理念も定められました。

園では、これらの基本理念、保育理念を保育士一人ひとりに伝え、共有するための手段として「保育士手帳」をつくり、職員全員に配付しています。この手帳には、職員の行動の規範、基本行動マニュアル、就業規則、子どもの生活のとらえ方などが分かりやすく書かれています。

保育士がいつでも立ち返れる場所としての理念

保育士の定着が進まない要因のひとつに、理念から外れた運営やサービスを提供しているケースが多いことが挙げられます。保育士がそうしたやり方に疑問や不安を感じてしまうと、保育そのものに対するモチベーションが下がり、結果として園を辞職するという負のスパイラルが発生しています。一般的に、理念は法人（トップ）が掲げるもので、職員レベルまで意識が共有されていないという実状もあります。

“園がめざす保育が中核となる理念とどのように関わっているか”をいつでも確認できる保育士手帳は、職員にとってバイブルのような存在です。この手帳は、日々の保育や園内の研修などにも活用され、自らの保育を自己評価できるチェックシートなども盛り込まれています。

園と保育士を深くつなぐ保育士手帳は、保育士が悩んだり、課題に直面したときに立ち返れる場所として機能するツールといえます。保育士一人ひとりが園の理念を理解することで、保育の質そのものも向上し、ひいては保護者に対しても園の保育理念を定着させることにつながっています。



理念や職員の心構え、保育の基本などが盛り込まれた「保育士手帳」。定期的に内容の見直しが図られています。



保育士同士による
ミーティング風景



経験年数別による研修計画書



南町保育園の基本理念
「ゆつくり育て 一人ひとりの芽」

チューター制度を導入し、新人職員の悩みを払拭

南町保育会では、経験年数別で研修計画を職員個別に作成し、各自の目標を定めているほか、クラスの状況を定期的に上司に報告・相談する機会を数多く設け、人材育成を図っています。中でも、新規採用の保育士に対して先輩保育士が1年間指導する新人教育制度（チューター制度）は、これらの取り組みの中でも大きな位置を占めています。

新人職員を指導するときは複数担任のクラスに配属し、チューターとして中堅保育士一人を充てるようにしています。チューターはクラスリーダーの役割も担っており、新人教育と併せてキャリア4～5年の中堅保育士のスキルアップを図るという目的もあります。

チューター制度の期間中、新人職員は定期的に研修ノートをつけ、仕事で疑問に思ったり、悩んだことなどを伝え、担当保育士からの確かなアドバイスを受けることができます。学びたい気持ちが高まっている早い段階で、園の理念や保育観を先輩から指導してもらい、保育園が目指す保育をしっかりと身に付けることがチューター制度のねらいです。

職員の声 V O I C E

チューター制度の
メリットは、不安や悩みを
その日のうちに
解決できること



南町保育園 遠宮絵美さん(平成24年採用)

現在、0歳児クラスの保育を担当しています。新人の時は、4歳年上の保育士に指導していただきました。チューター制度のメリットは、不安や悩みを翌日に持ち越さずに、その日のうちに解決できることです。先輩のアドバイスは、私自身も考えられるような選択肢を与えて教えてくれますので、確実にステップアップできます。この園には目指したい先輩保育士さんがたくさんおり、将来、結婚、出産しても、こちらの法人に自分の子どもを預け、保育士として働き続けたいと思っています。



これから取り組む方へのヒント！

園の理念を踏まえ、3年かけて職員を育てる

保育理念に職員が心から共感できる体制があるかどうかがかギ。それを踏まえ、アンケートなどで職員の声を聞き、最初の3年をかけてしっかりと人材を育成する。

アンケートの声を職員の定着に結びつける

南町保育会では、育児休暇を取得した職員とこれから取得予定の職員を対象にアンケートを2回実施しました。平成23年6月は「育児休暇に関係する就業規則の理解度について」、平成24年6月は「育児休業後の職場復帰について」職員に意見を聞きました。その結果「就業規則の中には、妊娠症状対応休暇や出産支援休暇があるが、制度そのものが分からない」「育児休業中でも園の様子を知りたい」といった回答が多く寄せられました。これらの声に応えようと、園では就業規則にある休暇制度を一覧表にまとめて職員に配付、また育児休業中の職員に対しては、法人ニュースや園だよりを毎月郵送するようになりました。

安心して働き続けることができる職場づくりのポイント、それは“自分たちを正しく評価してほしいという職員たちの想い”であると、南町保育会は分析しています。理念という揺るぎない求心力に加え、各種制度の整備を進めていくことが、職員の育成・定着のカギといえます。

あすなる保育園

- 所在地：福島市田沢字姥懐3-1
- 法人名：社会福祉法人 福島愛育園
- 施設名：あすなる保育園
- 定員：60名（現員81名）
- 保育士：正規職員14名（内 栄養士1名）
常勤臨時職員6名（内 栄養士1名）



週1回の職員会議。単純な連絡伝達
の場にするのではなく、スピーチ力
や読解力を養えるよう、司会や記録
の仕方を工夫しています。



委員会の研究報告を
まとめた紀要も作成



あすなる保育園
園長 高荒 正子さん

職場改善のポイント

日々の会議を有効活用！ 聴く力と伝える力を磨き 職員間の共通理解を強化

育成内容に応じて、時間と手法を使い分ける

会津藩に生まれ、社会福祉活動に生涯を捧げた瓜生岩子
刀自の精神を受け継ぎ、あすなる保育園は昭和59年に開
設されました。人材育成には特に力を入れており、社会の
動きやニーズに合わせてさまざまな研修を実施しています。

新人保育士等はまず、創始者・瓜生岩子刀自の墓参りを
通じて、法人の理念をしっかり学びます。その後、独自に
制作したマニュアルに沿って新人研修を実施。社会人とし
ての基本的なマナーや、園児・保護者への対応の仕方を詳
しく学ぶことで、保育士等としての基礎力を養います。実
際の保育内容については、先輩保育士等がサポートするほ
か、さまざまな会議や委員会の中でじっくり身に付けてい
きます。



あすなる保育園オリジナルの
総合マニュアル

人材育成のポイントは、
短期・長期のどちらで教
育するのが適した内容な
のかを見極め、手法を変
えていくことにあります。

“人は皆違って当たり前”が共通理解の第一歩

質の高い保育を続けるには全職員が園の方針を理解し、
園児や保護者に対して一貫した対応をしていくことが重要
です。そのためにはまず、職員が互いに理解し合うことが
必要です。しかし、人は皆育った環境や経験が異なるので、
考え方や物事の捉え方に大なり小なり違いが出てきます。
共通理解の第一歩は、人は皆違うものだという事実を受け
止めることです。お互いの相違点・共通点を見つける作業
を注意深く繰り返すことで自分の固定観念に気づき、物事
を伝える際に気をつけるべきことが見えてきます。

あすなる保育園では、相手を理解する力や自分の思いを
表現する力を日頃から養うために、週1回の職員会議（午
睡中の午後1時半～3時頃に実施）を活用しています。会
議の司会と記録係は、年齢や保育士等としての経験年数を
加味して組んだ2人1組のペアが持ち回りで担当します。
司会は人前で話すトレーニングになりますし、記録係は話
を聞いて要点をまとめる読解力や表現力を鍛えることがで
きます。平成24年度からは、会議のレジュメを園長が作

成し、各職員が記録を残すための専用用紙として配布する
ようになりました。会議で出た意見や連絡事項を各自がレ
ジュメに書き込み、個別の専用ファイルに保管しています。
会議終了後、記録係が書いた議事録は園長が確認し、内容
に不足がある場合は赤字で修正。その後全職員に回覧し、
各自の記録と全体議事録の内容に違いがないか確認します。
相違点があれば追記し、納得してから回覧済みの印を押し
て次の人へ回します。この一連の作業は、人との認識の違
いがどこに生まれたのかを把握する良い材料になっていま
す。地道に取り組みを続けるうちに、職員間の共通理解が
早くなり、コミュニケーション力がアップしました。業務
中もスムーズに連携できるようになったと同時に、仕事の



悩みを一人で抱え
込まない環境がで
きあがっています。

職員は専用ファイルに
各自の会議録を保管

誰もが発言しやすい環境づくりを

毎週の職員会議のほかにも、定期的にさまざまな会議や
委員会を開いています。年齢や経験値の異なる職員と話し
合うことで、お互いの視野が広がります。

処遇会議・ケース会議…平成17年頃から本格運用

月1回、土曜の午後6～8時に実施。保育雑誌から引
用した事例や、日々の保育での支援のあり方、連絡帳の
記入についての勉強会を行っています。

各種委員会…平成20年頃から本格運用

食育・保育内容・健康衛生・地域支援の各テーマにつ
いて研究する委員会を設置し、定期的に活動しています。

話し合いの場では、活発に意見を出し合える雰囲気づく
りが大切。お互いの意見を尊重する姿勢を全職員が身に付
けることで、スキルアップだけでなく、働きやすい職場環
境の醸成にもつながっています。

保育士の定着・育成のために、
今できること。

職員の声

V O I C E

自分の成長を感じられるから
学ぶのが楽しい！



分田 瑛璃さん(学童保育担当リーダー)

会議や委員会を通じて、職員同士がスムーズに連携でき
るようになったと感じています。園児ごとの個別の対応に
ついて話し合う会議では担当職員の思いを知り、自分がど
のようなサポートをすれば良いか判断できるようになりました。
また、言葉にしなくても必要なところを見極めて、
連携を取ることができるようになり、大変心強いです。



多くの職員と意見を交
わす中で考え方の幅が広
がります。課題の解決策
が見えてくる過程はとて
も楽しく、仕事への意欲
につながっています。

これから取り組む方へのヒント！

育成内容によってかける時間を見極めましょう

人の成長には、知識や技術のように短期間で身に付けても
構わないものと、コミュニケーション能力のように長い目
で育てるべきものがあります。

さくらんぼ保育園 さくらんぼ森合保育園

- 所在地：福島市野田町5丁目4-50
- 法人名：社会福祉法人 桜桃会
- 施設名：さくらんぼ保育園・さくらんぼ森合保育園
- 定員：90名（現員115名）※さくらんぼ保育園
- 保育士：正規職員14名、臨時職員1名、パート職員13名 ※さくらんぼ保育園
- 他施設名：さくらんぼ森合保育園



さくらんぼ保育園・さくらんぼ森合保育園
総園長 浦住 ケイ子さん

職場改善のポイント

職員の声をもとに 子育てしながら働きやすい 職場環境を構築

理想の保育園をつくりたい！という思いを胸に

社会福祉法人 桜桃会は、理想の保育を実践すべく、平成20年にさくらんぼ保育園、平成23年にさくらんぼ森合保育園を開園しました。新しい保育園ということもあり若い職員が多く年間平均4人が産休・育休を取得しています。

一般的に、出産や育児のためにやむなく離職する女性は少なくありません。しかし桜桃会では、子育てを支援する施設の職員が、子育てが原因で離職してしまうことがあってはならないと考え、小林仁一理事長を筆頭に独自の子育て支援策を構築しました。

柔軟な勤務時間と職員体制で両園を運営

現在運用している柔軟な勤務時間や職員配置は、育休からの復帰を予定している職員との話し合いの中で出た要望をもとに作り上げたものです。正規職員には6通り、パート職員には9通りの勤務時間を設定しています。月ごとの勤務シフトには、各職員から事前に寄せられた要望をで

きる限り反映させます。育休から復帰したばかりの職員や、就学前の子どもを持つ職員には特に配慮し、以下の制度を設けています。

交替勤務の軽減

対象：2歳未満の子どもを持つ職員

相談の上、午前8時～午後6時の間の勤務を担当します。土曜勤務はありません。

短時間勤務

対象：育児休業あけから、小学校就学前の子どもを持つ職員

8時間のフルタイム勤務から短縮した時間内で働くことができます。子どもの慣らし保育に合わせたり、仕事に慣れてきたら徐々に時間を延ばしたりと、これまでに3～7時間の勤務実績があります。

これらの取り組みを運用する中で、パート職員の存在は不可欠です。早番・遅番の時間帯を中心に、4時間からフルタイムまでさまざまな勤務時間の方がいます。正規職員

子育て支援センターの様子。保護者の気持ちに寄り添う保育を実践できるよう、心がけています。



とは雇用形態が異なるだけで、保育士としての仕事内容は変わりません。そのため、正規職員と大きな差が出ないような給与を設定しています。正規職員・パートといった雇用形態は、各職員の生活環境に応じて選択されたものであって、職員間の上下関係を決めるものではないというのが桜桃会の考えです。「パート職員だから…」という意識は持たずに、同じ保育士として積極的に職務を遂行するよう働きかけることで、一体感が生まれています。

イレギュラーに対応できる素地をつくる

家族の急病や家庭の事情で、職員が普段通りに働けない場面は必ず出てきます。そんな時に柔軟にサポートできるかが、働きやすい職場づくりの鍵となります。

桜桃会では、家庭環境の変化などで正規職員としての勤務が難しくなった職員に対し、パート職員への雇用形態の変更を提案しています。希望があれば、状況を見て正規職員への復帰も可能です。また、パート職員が正規職員へ転換する機会もあります。過去5年間で、2人が正規職員が

職員の声

V O I C E

柔軟な勤務時間制度のおかげで 育児と仕事を両立！

さくらんぼ保育園
阿部 彩子さん(2歳児クラス担当／副主任)

私が職場へ復帰したのは息子が5カ月の時で、半年間は午前9時～午後5時の1時間短縮勤務でした。息子の保育園への送り迎えがあるので、現在も早番・遅番なしの勤務をしています。こういった柔軟な勤務制度がなければ、早期の職場復帰は難しかったと思います。息子の発熱で私が急遽早退した時は、職員が一丸となってカバーしてくれて大変ありがたかったです。

母親になったことで、これまで以上に保護者の気持ちができるようになり、保育士としても成長できたと感じています。



これから取り組む方へのヒント！

法人のトップが職員を理解する努力を

法人が職員と共に成長していくためには、イレギュラーな物事を排除するのではなく、いかにみんなで悩み、柔軟に対応していけるかが大切です。

らパートへ、3人がパートから正規職員へ転換した実績があります。

この柔軟な勤務時間・雇用形態を実現するため、桜桃会の各園では主任保育士が各職員のその日のシフトを管理し、クラスごとの状況を見ながら臨機応変な職員配置で対応しています。

職員一人ひとりの声に耳を傾け行動を起こす

働きやすい職場とは、経営者・管理者・職員間のコミュニケーションが機能し、職員が意見を発信しやすい場でもあります。桜桃会では、理事が全職員と年2回の個人面談を行ったり、職員アンケートを実施したりと、職員一人ひとりの声を吸い上げる機会を設けています。法人全体で職場の課題を共有した後は、園長・主任クラス以上の職員による管理職会議で、課題解決を図る話し合いを行います。

このように桜桃会は、法人の経営層・管理者層が現場の声を大事にし、改善に向けた行動に移すことで、働きやすい職場の実現につなげています。

エムポリウム 並木保育園

- 所在地：郡山市並木一丁目20-14
- 法人名：学校法人エムポリウム学園
- 施設名：エムポリウム並木保育園
- 定員：60名（現員72名）
- 保育士：正規職員13名、臨時職員1名、パート職員1名



エムポリウム並木保育園
園長 國井 隆介さん（副理事長）

職場改善のポイント

採用は、正規雇用が基本 グループ討論を取り入れ 気づきをうながす

保育士は新規採用を基本に、正職員として雇用

エムポリウム並木保育園は、昭和53年に認可外保育園として開園し、平成17年に認可を受けました。同法人には幼稚園があり、保育士の人事交流も行われています。

保育士の採用にあたっては、職員一人ひとりの仕事量・責任・保育の質などに差が出ないようにするため、開園当初から正規雇用を原則としてきました。

保育士の採用計画は6月と11月に園長が全職員対象の面談を行い、立案します。補充が必要になった年は、実習にきた学生に声をかけるとともに、新年度からの新規採用の求人活動を行います。産休や育休などにより年度途中で保育士の欠員が出る場合には、ハローワークに求人を出して臨時職員を採用することもあります。この場合にも、新年度以降は正規職員として採用してきました。採用するのは、「できる人よりも、やろうとする人」。正規雇用を積極的に行うことで計画的に、長期的視点に立って人材を育成することができるというメリットがあります。



グループ討論を取り入れている園内研修。職員の気づきをうながすとともに、ベテランから若手までのコミュニケーションに役立っています。

実現できることから働きやすい環境を整備

園長は普段から保育士の様子を見ながら声をかけるとともに、6月の面談では新年度になってからのこと、11月には来年度はどうするかなど、一人1時間かけて聞き取ります。結婚で転居するため退職するケースはありますが、現在、出産を機に退職する保育士はほとんどいません。

保育園は、朝7時30分から夜7時30分までを8通りのシフトでカバーしています。保育士が土曜日に出勤した場合は、交代で平日に休みが取得できるように年間スケジュールで管理しています。国が定める配置基準よりも多く保育士を配置しているため、急に職員が休むことがあっても保育に影響がでない体制となっています。保育士からは、「有期雇用でないので安心して働くことができる」という声が聞かれる一方、園にとっては限られた事業予算で人件費のバランスを見極めることが重要な課題です。実現できることと出来ないことを見極め、できる部分を着実に改善していくことで、エムポリウム並木保育園は働きやすい職場を実現しています。

新人もベテランも同じ土俵で話し合う研修

新規採用後は、「時間をかけてきちんと育てる」という意識で職員全体で育てています。年に6回行う園内研修は、職員自身が考え、気づいていけるようなグループ討論形式を採用し、選択理論という行動心理学をテーマに3年前から続けてきました。経験年数に関わらず、必ず自分の考えを発表する、また批判や非難はしないのがルールです。

例えば、「自己肯定感もてる保育」を実現していくために、何が必要か。「子どもの人権」を守るにはどうすればいいのか。それぞれの考えを自由に述べることで、改めて気づきが生まれるとともに、話す機会が少ない他のクラス担当ともグループを組むために、職員同士の個性や考え方が理解し合えるようになります。



他者の意見を受け入れるトレーニングとして「カウンセラーとは？」について読み合わせたこともあります。これらの成果は、保護者対応にも活かされています。

職員の声 V O I C E

同じ目標に向かって
助け合う人間関係があれば、
保育の仕事は続けられる



竹内利香さん（勤続30年）

この保育園に認可外保育園の時代から勤務して30年になります。子どもを思って、よりよく成長させたいという想いは保育士みんなに共通しています。職員同士が、同じ目標に向かって助け合える人間関係があれば、仕事を続けていくことができると思います。



先輩たちを見て
経験を積み重ねる
自分の姿をイメージ
しています



脇坂幸絵さん（勤続2年）

学生の時に実習にきて、ぜひここで働きたいと思いました。先生方の雰囲気がよくて、園児たちの表情がみんな明るかったからです。昨年は0歳児のクラスを受け持ち、今年は持ち上がりで1歳児クラス13人を三人の保育士で担当しています。



子どもたちはみんな本当にかわいくて、楽しく仕事をしています。長く仕事を続けていくには、職場の環境や人間関係が大切なのだと思います。この園では、育休に入った先生が赤ちゃんを連れて園に顔を出してくれたりします。自分も子どもを産んだらこんな感じなのかな？と思いながら、保育士として経験を積んでいく自分をイメージしています。

これから取り組む方へのヒント！

選ばれる保育園づくりを目標に！

あらゆる取り組みの先にあるのが平成27年度からスタートする「子ども・子育て支援新制度」。選ばれる保育園を目指し、職員の意識を高めています。

求人活動・就職活動に 福祉人材センターをご活用ください。

福祉のお仕事

福祉のお仕事

検索



<http://www.fukushi-work.jp>

法人・事業所の皆さまへ

WEBサイト「福祉のお仕事」にご登録ください。
募集から採用まで求人・採用活動を効率的に行うことができます。

募集から採用までの流れ

事業所登録

WEBサイト「福祉のお仕事」にアクセスし、事業所専用ページを開きます。画面上に示された段取りに従い、事業所の登録を行ってください。
福祉人材センターにて、事業所登録の内容を確認し、利用登録を承認します。

求人情報の申請（募集情報の公開）

登録が承認されている事業所は、求人票を掲載することができます。画面上の必要項目を順番に入力するだけで、求人の掲載が申請できます。

募集可能な職種

介護職員、生活指導員・相談員、ソーシャルワーカー、介護支援専門員、ホームヘルパー、保育士、福祉活動専門員、セラピスト、看護師・保健師、事務員、栄養士・調理員

紹介

福祉人材センターが紹介を希望する登録求職者について紹介状を発行します。また要件を満たす求職者に対しては、個別に求人票を郵送するなどして、求人情報の周知を図ることもあります。

採用選考・面接

福祉人材センターが発行した「紹介状」または「応募用紙」を確認し、採用選考を行ってください。

採用

電話や郵送で直接求職者ご本人に採否結果をご連絡ください。なお、福祉人材センターにも採否結果をお知らせください。
→採用が終了した求人票の抹消手続きもお願いいたします。

保育士の皆さまへ

保育所・児童クラブでのお仕事を紹介します。

登録から就職までの流れ

求職登録

来所・電話・メール等で、ご相談ください。求職をご希望の方は、「求職票」に記入のうえ、ご登録ください。
※求職票で得られた個人情報、本事業以外では使用いたしません。

福祉人材センター （保育士・保育所支援センター）へ登録

求人検索

月2回、求人情報を発送します。また、来所・ホームページで、求人情報をご覧いただけます。

職業紹介

求職活動について、一緒に話し合います。希望する保育所等へ、紹介状を発行します。

応募

求職情報にある応募書類や労働条件を、よく確認してください。

選考（面接など）

就職

就職が決まったら、「求職票」を取り下げます。

お気軽に
お問い合わせください

福島県保育士・保育所支援センター

〒960-8141 福島県福島市渡利字七社宮111 福島県総合社会福祉センター内

TEL.024-526-0045 FAX.024-524-3618

メール jinzai@fukushimakenshakyo.or.jp

H P <http://www.fukushimakenshakyo.or.jp/>

開館日

月曜～金曜

※土・日曜、祝日、12月29日～1月3日は休館

受付時間

午前9時～午後5時