

新人・若手保育者の育成・定着に向けた

エルダー・メンター制度について



若手保育士等の離職防止と保育施設の魅力向上を目的に、令和6年度から新たに、「エルダー・メンター制度」の認証制度をスタートします。若手保育士の離職等に悩む法人・事業者のみなさまは、制度の導入をぜひご検討ください。

鳥取県子育て王国課実施「令和5年度 保育人材確保・定着に関する実態調査」結果概要

- 20代の現役保育士・学生…園の雰囲気や評判を重視して就職先を選んでいます(42.6%)。
- 学 生 ……………保育士の確保・定着に必要なこととして、人間関係の円滑化(54.2%)や休暇取得環境(働きやすさ)の整備(50.9%)を重視。

実際に、エルダー・メンター制度が就職先の決め手になった学生もいます!



令和5年度「新人保育士向け合同研修会」参加者からは、良い園の特徴や人間関係円滑化のポイントとしてエルダー・メンター制度や職場内での先輩とのコミュニケーションに言及した意見が多くありました。

NEW

エルダー・メンター制度

実施施設認証制度の創設 (令和6年度)

認証制度の目的

若手保育士等の離職防止と保育施設の魅力向上

認証のメリット

- 施設の魅力アップにより、学生から就職先として選ばれる施設になる!
- 人材育成に熱心な施設・運営者として、保護者等からの認知度が向上する!

申請期限

令和6年10月31日(木)

※認証は年内の予定

認証基準(要件)

- ①若手保育士等1名に対し、先輩職員を1名以上配置していること。(ただし、若手保育士等の実情に応じて園の判断で配置しないことも可能。)
- ②月1回以上、若手保育士等と先輩職員が1対1で話し合う機会を設けていること。
- ③年2回以上、先輩職員と施設長が1対1で話し合う機会を設けていること。
- ④施設長及び先輩職員が、エルダー・メンター制度に関する研修等(外部講師)を受けていること。
- ⑤施設内の全職員に対し、エルダー・メンター制度の理解促進を図るための周知を行っていること。
- ⑥若手保育士等が新人職員向けの研修(外部講師に限る。)を受けていること。
- ⑦施設長が働き方改革に関する研修等(外部講師に限る。)を受けていること。

NEW

エルダー・メンター制度

実施施設認証制度の導入支援 (令和6年度)

～エルダー・メンター制度に関する研修会等の講師経費を助成します～

助成内容

- 助成額 1施設あたり 5万円(上限)
- 対象経費

施設長及び先輩職員を対象としたエルダー・メンター制度に関する研修等に必要となる専門家(外部講師)派遣に要する経費(諸謝金、交通費)

申請期限

令和7年2月28日(金)

手続きの流れ

- ①研修会等実施の14日前までに必ず鳥取県保育士・保育所支援センターに連絡してください。
- ②原則、保育施設が専門家(外部講師)派遣に係る調整を行ったうえで、研修等を実施してください。
- ③実施後は、所定の様式と必要書類を添えて、鳥取県保育士・保育所支援センターに申請してください。
- ④取組内容等を審査し、助成決定を行った後、指定金融機関に助成金を振込送金します。



エルダー・メンター制度とは？

新人・若手保育者に先輩保育者が1対1で寄り添いながら、対話をとおして仕事上の不安や悩みの解消を図りながら育成を支援する制度です。



ポイント

効果を高めるために

効果的な取組とするために

- 新人・若手保育者の育成に対する組織全体の共通認識をもつ
- 指導役と相談役(エルダー)は役割を分ける
- エルダーは辞令などで位置づけを明確にし、全職員に周知する
- エルダーの活動時間を保障する
エルダー同士の集まりや新人・若手との定期的面談時間の設定

鳥取県社会福祉協議会が保育者を対象に行った調査(平成30年2月)では、多くの方が新人の頃に仕事を“先輩保育者の見よう見まね”で覚えた実態とともに“職場内のコミュニケーション”の必要性を感じていることが明らかになっており、新人・若手の育成体制が課題となっています。

鳥取県保育士・保育所支援センターでは、このような課題の解決手段となり得るエルダー・メンター制度の導入を推奨し、人材確保・育成・定着の好循環を構築する機会を支援します。



導入手順(例)

具体的に取り組みたい内容を考え、実施計画を立てていきます。実施内容や手順は事業所の規模や人員体制などにより検討します。

各事業所の実情に応じて、取り入れやすい方法を検討しましょう。

01
step

対象となる「新人・若手保育者」と「エルダー」を選定し、マッチング(組み合わせ)を決める。

02
step

「新人・若手保育者」と「エルダー」に対して事前の説明・研修会を行う。

03
step

実施・進捗状況の把握とフォローを行う。

04
step

実施内容を振り返り、改善に向けた課題を整理する。

参考:『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』
(2013厚生労働省委託事業)

制度を導入した 園の声



新人・若手保育士の声

- 困りごと・悩みをすぐに相談できるようになり不安感がすごく減った。
- アドバイスをもらうことで自分の改善点がよりわかった。
- 毎月の目標やビジョンが明確になり、仕事に対する意欲が高まった。



エルダーの声

- エルダー制度で、聞き上手になれた。
- 新人・若手保育者の成長を感じるとともに自身のスキルアップにもつながった。
- 研修で身につけたスキルが子どもや保護者との関わり方にも応用できた。

ポイント

エルダー制度の導入は新人・若手保育士のモチベーション向上だけでなく、エルダー自身の成長にもつながっているほか、**人材育成を重視しているという事業所のメッセージ**にもなります。

申請先・手続きに関する問合せ

社会福祉法人鳥取県社会福祉協議会
鳥取県保育士・保育所支援センター
〒689-0201 鳥取市伏野1729-5 県立福祉人材研修センター内

TEL:0857-59-6342 FAX:0857-59-6341

✉ hoikucenter@tottori-wel.or.jp
🌐 <https://www.tottori-wel.or.jp/jinzai/3/>
📘 <https://www.facebook.com/tottorihoiku/>

制度全般に関する問合せ

鳥取県子ども家庭部子育て王国課
〒689-8570 鳥取市東町1丁目220

TEL:0857-26-7570 FAX:0857-26-7863

✉ kosodate@pref.tottori.lg.jp
🌐 <https://www.pref.tottori.lg.jp/kosodate-ouen/>