

平成29年度 全国保育士養成協議会
東北ブロックセミナー 仙台大会

実 施 要 項

◇主 題

保育現場における「保育の質の向上」と
保育士養成校の役割・課題

—実習、就職、研修の側面を中心に—

期 日 平成29年11月18日（土）・19日（日）

会 場 東北福祉大学 仙台駅東口キャンパス 5Fフロア
〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 2-5-26 TEL:022-766-8833

共 催：全国保育士養成協議会東北ブロック

東北福祉大学

事務局：仙台幼児保育専門学校

目 次

目 次	2
プログラム	3
基調講演（関連資料）	5
シンポジウム（関連資料）	30
分科会（関連資料）	
第1分科会 保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働	54
第2分科会 施設実習における保育現場と保育士養成校の協働	63
第3分科会 就職における保育現場と保育士養成校の協働	72
第4分科会 研修における保育現場と保育士養成校の協働	81
特別講演（関連資料）	90
参加者名簿	108
実行委員会・企画委員会	112

プログラム

◇大会一日目 平成29年11月18日(土)◇

13:00~13:15 開会式

- ・大会実行委員長挨拶
- ・東北ブロック会長挨拶
- ・各種案内 他

13:20~14:50 基調講演(ワークショップ含む)

講師:東京家政大学 教授 那須信樹 氏

演題:「保育者養成と育成の当事者による実質的な『対話』と『協働』を生み出す場づくりをめざして

～全国保育士養成セミナー東北大会をふりかえりながら～

14:50~15:00 休憩

15:00~17:30 シンポジウム(グループ討議等含む)

テーマ 保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題

—実習、就職、研修の側面を中心に—

司会者…尚絅学院大学 教授 小松 秀茂 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人宮城福祉会 高館あおぞら保育園
園長 山内 綾子 氏

発題者Ⅱ…宮城学院女子大学附属認定こども園 森のこども園
園長 沢田石 道子 氏

発題者Ⅲ…東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏

発題者Ⅳ…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

指定討論…東京家政大学 教授 那須 信樹 氏

運営進行…聖和学園短期大学 准教授 上村 裕樹 氏

17:30~17:40 休憩

17:40~18:00 平成29年度全国保育士養成協議会東北ブロック第2回総会

会場移動→「仙台ガーデンパレス」(東北福祉大学仙台駅東口キャンパスより徒歩1分)

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡四丁目1番5号 TEL:022-299-6211

18:30~20:00 情報交換会(於:「仙台ガーデンパレス」)

◇大会二日目 平成29年11月19日(日)◇

9:00~11:00 分科会

第1分科会 保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働

司会者…仙台白百合女子大学 准教授 大迫 章史 氏
発題者Ⅰ…社会福祉法人善き牧者会 さゆり保育園
主任保育士 菅野 由美 氏
発題者Ⅱ…聖和学園短期大学 准教授 石森 真由子 氏

第2分科会 施設実習における保育現場と保育士養成校の協働

司会者…東北福祉大学 教授 小坂 徹 氏
発題者Ⅰ…社会福祉法人仙台キリスト教育児院
丘の家子どもホーム 園長 鈴木 重良 氏
発題者Ⅱ…東北福祉大学 准教授 君島 昌志 氏

第3分科会 就職における保育現場と保育士養成校の協働

司会者…東北文教大学 教授 河合規仁 氏
発題者Ⅰ…社会福祉法人銀杏の会 バンビの森保育園
園長 壹岐 美津子 氏
発題者Ⅱ…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

第4分科会 研修における保育現場と保育士養成校の協働

司会者…東北福祉大学 准教授 利根川智子 氏
発題者Ⅰ…仙台市高砂保育所 所長 中島 比呂美 氏
発題者Ⅱ…東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦主博 氏

11:15~12:15 特別講演

講師：全国保育士養成協議会 常務理事 網野武博 氏
演題：「保育士養成の動向と課題(仮)」

12:15~12:30 閉会式

基調講演

◇演 題

「保育者養成と育成の当事者による実質的な『対話』と『協働』を
生み出す場づくりをめざして

～全国保育士養成セミナー東北大会をふりかえりながら～」

講 師：東京家政大学 教授 那須 信樹 氏

平成29年度 全国保育士養成協議会東北ブロックセミナー仙台大会

大会主題

保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題
～実習、就職、研修の側面を中心に～

保育者養成と育成の当事者による
実質的な「対話」と「協働」を生み出す場づくりをめざして

～全国保育士養成セミナー東北大会(2016)をふりかえりながら～

東北福祉大学
平成29年11月18日

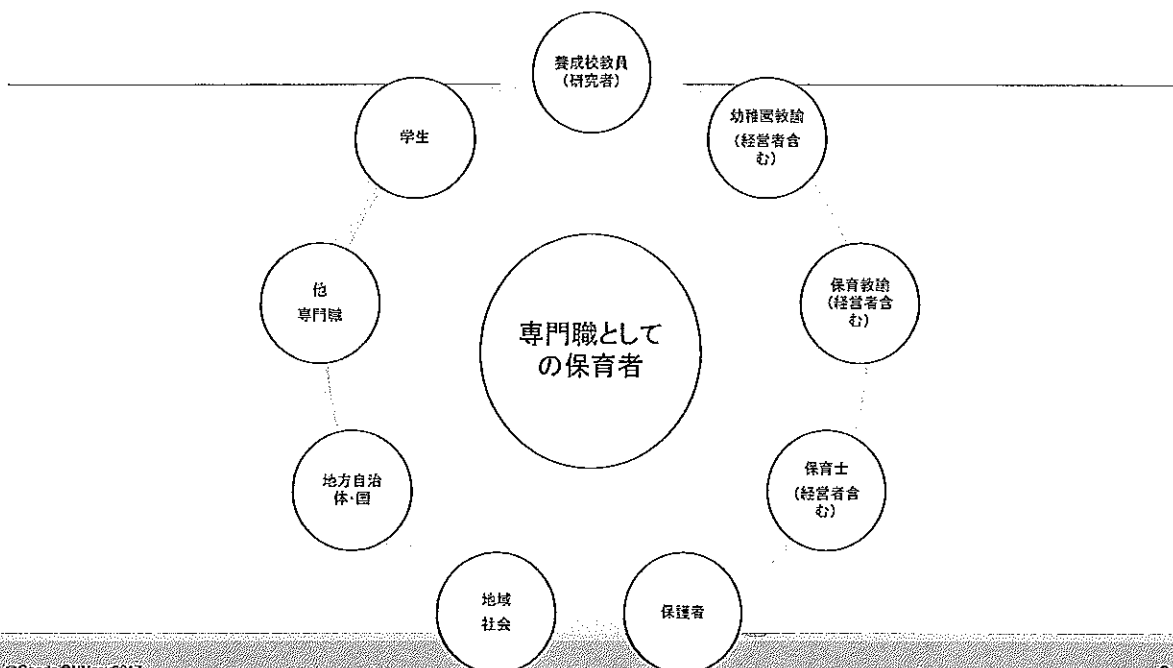
那須信樹
(東京家政大学)

概要

- 1 保育者養成校関連データが物語るものとは？
- 2 平成28年度全国保育士養成セミナー東北大会を(少しだけ)ふりかえる
- 3 実質的な協働に向けた共通語の獲得
- 4 「共通語」を意識しながら実際に対話してみる
- 5 自律的な職能観を有する保育者の養成と育成のための実質的な協働を生み出す対話の場づくりに向けて
- 6 まとめにかえて

1 保育者養成校関連データが物語るものとは？

専門職としての保育者養成・育成の当事者とは？



保育士養成課程等検討会(2010) 「今後の検討課題(中間まとめ)」からの検討

(1) 保育の専門性の構築と保育士のキャリアアップ

* 資質の可視化による共有と研修制度、研修内容の拡充、養成校としての参画

- ・全国保育士会「『保育士の研修体系』～保育士の階層別に求められる専門性～」

(2007年>2011年>2017年改訂)

- ・日本保育協会「保育士のキャリアパスに関する調査研究報告書」(2014年)

- ・全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 研究研修委員会「保育者としての資質向上研修俯瞰図」

(2005年)>2015年度改正)

- ・厚生労働省「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」(2017年)

保育士養成課程等検討会(2010) 「今後の検討課題(中間まとめ)」からの検討

(2) 養成施設と保育現場等との連携

* 現場との実質的な協働に向けた取り組み

- ・「養成」段階から「育成」段階へのシームレスな移行

- ・「実習」指導の位置付け再確認

(4年制課程における実習の長期化、2年制課程における卒後研修の充実)

- ・実習指導担当者の業務内容、教授(指導)内容の見直しによる各授業担当者の授業内容の見直しと連携

保育士養成課程等検討会(2010) 「今後の検討課題(中間まとめ)」からの検討

(3) 養成施設の質の確保と向上

- ・独自性や特色という名の独善性に陥っていないか
- ・カリキュラムのさらなるスリム化(幼稚園教諭養成課程との関係性)
- ・養成施設の質の確保と向上にあたる当事者とは
- ・学生参画によるカリキュラム構築(カリキュラム構築の当事者の一人として)
- ・高等教育のめざす方向性としての高度な競争と養成校としての共創
- ・養成校教員としての倫理観の醸成

* NAEYC: Code of Ethical Conduct: Supplement for Early Childhood Adult Educators

(「保育者養成校教員のための補遺」)の存在

- ・教科間連携を促す実習評価の活用

2 平成28年度全国保育士養成セミナー東北大会を(少しだけ)ふりかえる

(平成28年8月:盛岡市にて開催)

はじめに

保育士養成校教員が存在すべき必然性とは？

保育士養成校が存在すべき必然性とは？

全国保育士
養成協議会
が存在すべき
必然性とは？

「保育士養成のアフォーダンス」、この命題の具現化こそ、保育士養成校の全国組織である全国保育士養成協議会に期待されている最大の使命だと考える。

本シンポジウムでは、次に示す視点を通して、この具現化に向けた養成校教員としての「行為レベルの能動的なコミットメント」の可能性を探りながら、分科会での活発な討議につながることを企図した問題提起をさせていただきたい。

2-1. 全国保育士養成協議会「定款」に示された本協議会の目的と事業(一般社団法人全国保育士養成協議会 定款第2章 目的及び事業 より)

(目的)

第3条

本会は、保育士の養成に関する事業を行い、児童福祉の向上に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条

本会は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 保育士養成制度及び教育内容の調査、研究に関する事業
- (2) 保育士養成に関する研究大会及び各種研修会等の開催
- (3) 保育士養成に関する広報、出版に関する事業
- (4) 保育士養成の振興に関する諸活動
- (5) 保育士試験の実施に関する事務
- (6) 児童福祉施設等に係る第三者評価の調査研究及び実施に関する事業
- (7) その他本会の目的を達成するために必要な事業

2 前項の事業は、日本全国において行うものとする。

2-2. 『保育士養成のあり方に関する研究』(2016年4月)報告書より

平成 27 年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業(厚生労働省) 保育士養成のあり方に関する研究

平成 28(2016)年 4 月
一般社団法人 全国保育士養成協議会

目 的

保育士資格取得の2つの方法、すなわち指定保育士養成施設において必要な科目を履修して卒業することにより取得する方法(以下養成校方式と略)と、保育士試験に合格して取得する方法(以下試験方式と略)に関して多面的に比較検討を行うとともに、他の国家資格・国家試験との共通性や相違点について検討を加え、今後の保育士養成課程及び保育士試験のあり方を検討する素材を提供することを目的とする。

主な研究事業内容

- I 「保育士資格取得段階における保育士の専門性(知識、技術、判断、倫理)の相違に関する比較考察」
- II 「保育士養成課程と他の国家資格の養成課程に関する比較研究」

全国保育士養成協議会HPに掲載されています！

http://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/study/

保育学会▶厚生省への陳情(1958)

・1958(昭和33)年:日本保育学会から厚生省(当時)に「保母養成制度改善に関する陳情書」を提出

- ①保母養成所は各都道府県に少なくとも1カ所設置されるように講ずること。
- ②保母養成所の最低基準を設けること。
- ③保母養成所における学科および授業時数を改善すること。
- ④保育所の保母とその他の施設の保母とは別個の資格により養成課程を異にすること。
- ⑤保母の資格に等級別を設けること。
- ⑥保母の現職研修方法を考慮すること。

⑦保母試験を高度のものに改善すること。

@SendaiCNHusu2017

12

①保母養成所は各都道府県に少なくとも1カ所設置されるように講ずること。
→養成校全体の質の向上方策を(情報公開・認証評価等の推進)

②保母養成所の最低基準を設けること。
→養成校教員の要件の検討

③保母養成所における学科および授業時数を改善すること。
→修業年限の検討

④保育所の保母とその他の施設の保母とは別個の資格により養成課程を異にすること。
→社会的養護等の職員資格の検討

⑤保母の資格に等級別をもうけること。
→資格の階層化・業務・処遇の検討

⑥保母の現職研修方法を考慮すること。
→現職研修によるキャリアアップ

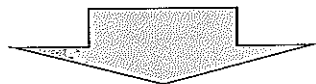
⑦保母試験を高度のものに改善すること。
→保育士試験の質の担保方策

平成28年度 現代保育研究所第1回研修会
矢藤氏報告資料(2016)を参考に作成

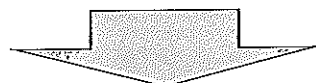
@SendaiCNHusu2017

13

2-3. 『保育士養成のあり方に関する研究』(2016年4月)に示された「まとめと提言」



「保育の質的向上と量的拡充の両面から、
子どもの最善の利益を保障できるシステムづくりに
養成校教員(保養協)としてどのようにコミットするのか」への問い



養成校教員としての研修・研究の充実
養成校組織としての支援体制の拡充
養成校組織と保育現場(職能団体)との実質的な協働

平成28年度全国保育士養成セミナー分科会テーマ 大会テーマ:「保育士養成のアフォーダンス」

A 問題提起型分科会(パブリックコメントあるいは協会宛意見具申)

- 1 「保育教諭」時代を見据えた保育士養成の課題
- 2 養成校教員としての資質向上に資する研修のあり方
- 3 各養成校における学内連携と自己成長感を向上させるグッド・プラクティスの取り組み
- 4 保育士のキャリアパスから見た保育士養成カリキュラムの検討

B 情報共有型分科会

- 5 実習機能の充実を核とした保育士養成教育の検討
- 6 諸外国の動向から学ぶ保育士養成の新展開
- 7 多職種協働による保育実践を支える保育士養成
- 8 養成教育と保育士研修の連関
- 9 保育実践力を養成する授業方法(表現)
- 10 保育実践力を養成する授業方法(環境)
- 11 保育実践力を養成する授業方法(乳児保育)

C 情報提供・学習型分科会

- 12 保育士養成校教員としての基本の“き”を学ぶ
- 13 指針・要領について学ぶ

3 実質的な協働に向けた共通語の獲得

～新保育所保育指針・「幼児教育」・「キャリアパス」を手がかりに～

平成20年3月改定 保育所保育指針(平成20年厚生労働省告示第141号)	
目次	
第1章 総則	
1 趣旨	
2 保育所の役割	
3 保育の原理	
4 保育所の社会的責任	
第2章 子どもの発達	
1 乳幼児期の発達の特性	
2 発達過程	
第3章 保育の内容	
1 保育のねらい及び内容	
2 保育の実施上の配慮事項	
第4章 保育の計画及び評価	
1 保育の計画	
2 保育の内容の自己評価	
第5章 健康及び安全	
1 子どもの健康支援	
2 環境及び衛生管理並びに安全管理	
3 食育の推進	
4 健康及び安全の実施体制等	
第6章 保護者に対する支援	
1 保育所における保護者に対する支援の基本	
2 保育所に入所している子どもの保護者に対する支援	
3 地域における子育て支援	
第7章 職員の資質向上	
1 職員の資質向上に関する基本的事項	
2 施設長の責務	
3 職員の研修等	

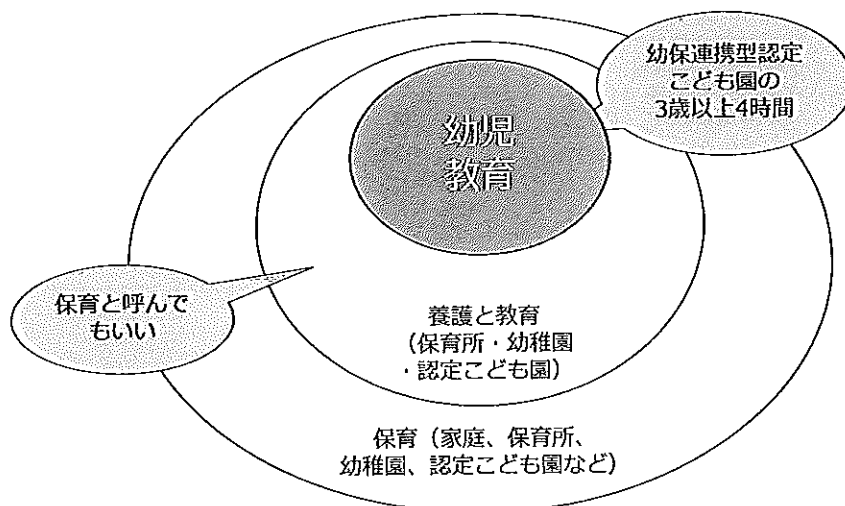


平成29年3月改定 保育所保育指針(平成29年厚生労働省告示第117号)	
目次	
第1章 総則	
1 保育所保育に関する基本原則	
2 養護に関する基本的事項	
3 保育の計画及び評価	
4 幼児教育を行う施設として共有すべき事項	
第2章 保育の内容	
1 乳児保育に関わるねらい及び内容 (健やかに伸び伸びと育つ、身近な人と気持ちが通い合う、 <small>身近なもの関わり感性が育つ</small>)	
2 1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容	
3 3歳以上児の保育に関わるねらい及び内容	
4 保育の実施に関して留意すべき事項	
第3章 健康及び安全	
1 子どもの健康支援	
2 食育の推進	
3 環境及び衛生管理並びに安全管理	
4 災害への備え	
第4章 子育て支援	
1 保育所における子育て支援に関する基本的事項	
2 保育所を利用している保護者に対する子育て支援	
3 地域の保護者等に対する子育て支援	
第5章 職員の資質向上	
1 職員の資質向上に関する基本的事項	
2 施設長の責務	
3 職員の研修等	
4 研修の実施体制等	

3-1 新保育所保育指針「改定」のおおまかなポイントとは？

<p>① 「総則」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「養護に関する基本的事項」の再整理 ・「全体的な計画」の作成・実施・評価の再整理 ・「幼児教育」を担う施設として共有すべき事項の追加 <p>② 「保育の内容」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「乳児保育」の充実 ・「3歳未満児保育」の充実 ・「内容の取扱い」の追加 ・「小学校との連携」の実質化 	<p>③ 「健康及び安全」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「アレルギー疾患を有する子ども」への対応 ・「災害への備え」にかかる記載内容の充実 <p>④ 「子育て支援」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「あるべき子育て支援の姿」の再検討 <p>⑤ 「職員の資質向上」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「キャリアパス」と連動した組織的な保育力の向上
--	---

「教育」「養護」「保育」用語の解釈と法令上の整理



3-2 新しい保育所保育指針に謳われた「キャリアパス」と連動した組織的な保育力の向上に向けて

保育所保育指針 第5章 職員の資質向上

第1章から前章までに示された事項を踏まえ、保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。

1 職員の資質向上に関する基本的事項

(1) 保育所職員に求められる専門性子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となる。各職員は、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、保育士・看護師・調理員・栄養士等、それぞれの職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。

(2) 保育の質の向上に向けた組織的な取組

保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した、保育の質の向上に向けた課題に組織的に対応するため、保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない。

2 施設長の責務

(1) 施設長の責務と専門性の向上

施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢等を踏まえ、施設長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。

(2) 職員の研修機会の確保等

施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。

3 職員の研修等

(1) 職場における研修

職員が日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。

(2) 外部研修の活用

各保育所における保育の課題への的確な対応や、保育士等の専門性の向上を図るためには、職場内での研修に加え、関係機関等による研修の活用が有効であることから、必要に応じて、こうした外部研修への参加機会が確保されるよう努めなければならない。

4 研修の実施体制等

(1) 体系的な研修計画の作成

保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。

(2) 組織内での研修成果の活用

外部研修に参加する職員は、自らの専門性の向上を図るとともに、保育所における保育の課題を理解し、その解決を実践できる力を身に付けることが重要である。また、研修で得た知識及び技能を他の職員と共有することにより、保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上につなげていくことが求められる。

(3) 研修の実施に関する留意事項

施設長等は保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上のために、研修の受講は特定の職員に偏ることなく行われよう、配慮する必要がある。また、研修を修了した職員については、その職務内容等において、当該研修の成果等を適切に勘案されることが望ましい。

保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

所要額 約1,100億円(公費)

※幼保連携型認定こども園等のほか、児童福祉施設等や放課後児童クラブの職員への処遇改善を含む。

※新たな名称はすべて仮称

研修による技能の習得により、
キャリアアップができる仕組みを構築

① 新キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援
- ⑦保育実践 ⑧マネジメント

- ※ 研修の実施主体：都道府県等
- ※ 研修修了の効力：全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合：以前の研修修了の効力は引き続き有効

② 新副主任保育士 ※ライン職

月額4万円の処遇改善
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

③ 新職務分野別リーダー

月額5万円の処遇改善

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
- ※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
- ※同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

※上記処遇改善の対象は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。

※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して2%(月額6千円程度)の処遇改善を実施

分野別別一ター研修の内容(案)

研修分野	ねらい	内容
①乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> 乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 乳児保育の意義 乳児保育の環境 乳児への適切な関わり 乳児の発達に応じた保育内容 乳児保育の指導計画、記録及び評価
②幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> 幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児教育の意義 幼児教育の環境 幼児の発達に応じた保育内容 幼児教育の指導計画、記録及び評価 小学校との連携
③障害児保育	<ul style="list-style-type: none"> 障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害の理解 障害児保育の環境 障害児の発達の援助 家庭及び関係機関との連携 障害児保育の指導計画、記録及び評価

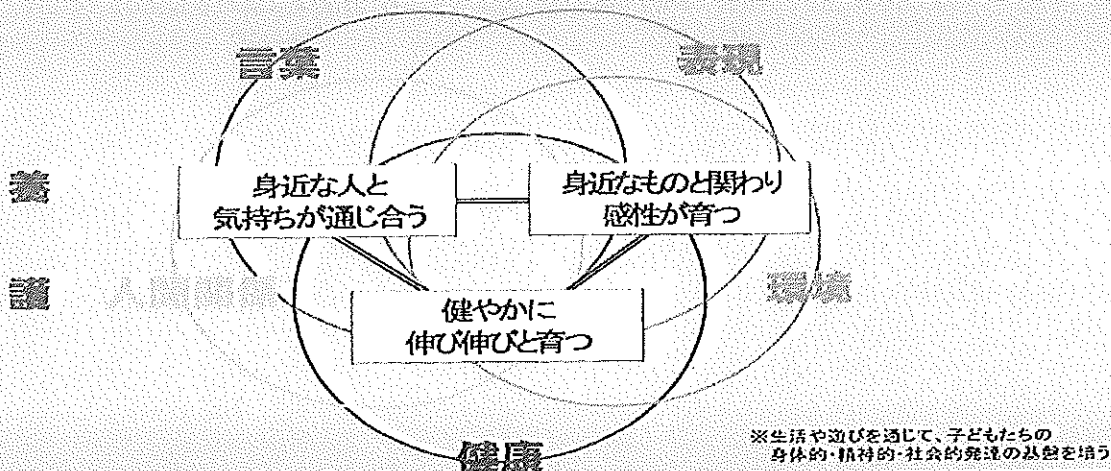
研修分野	ねらい	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 主任保育士の下でシドゥルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自らの円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントの理解 リーダーシップ 組織目標の設定 人材育成 働きやすい環境づくり

研修分野	ねらい	内容
④食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> 食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。 アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。 他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 栄養に関する基礎知識 食育計画の作成と活用 アレルギー疾患の理解 保育所における食育の提供ガイドライン 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
⑤保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> 保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。 安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。 他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健計画の作成と活用 事故防止及び健康安全管理 保育所における感染症対策ガイドライン 保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン 教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン
⑥保護者支援・子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援・子育て支援の意義 保護者に対する相談援助 地域における子育て支援 虐待予防 関係機関との連携、地域資源の活用

研修分野	ねらい	内容
保育実践	<ul style="list-style-type: none"> 子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を選んだ保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育における環境構成 子どもの関わり方 身体を使った遊び 言葉・音楽を使った遊び 物を使った遊び

4 「共通語」を意識しながら実際に対話してみる

0歳児の保育内容の記載のイメージ



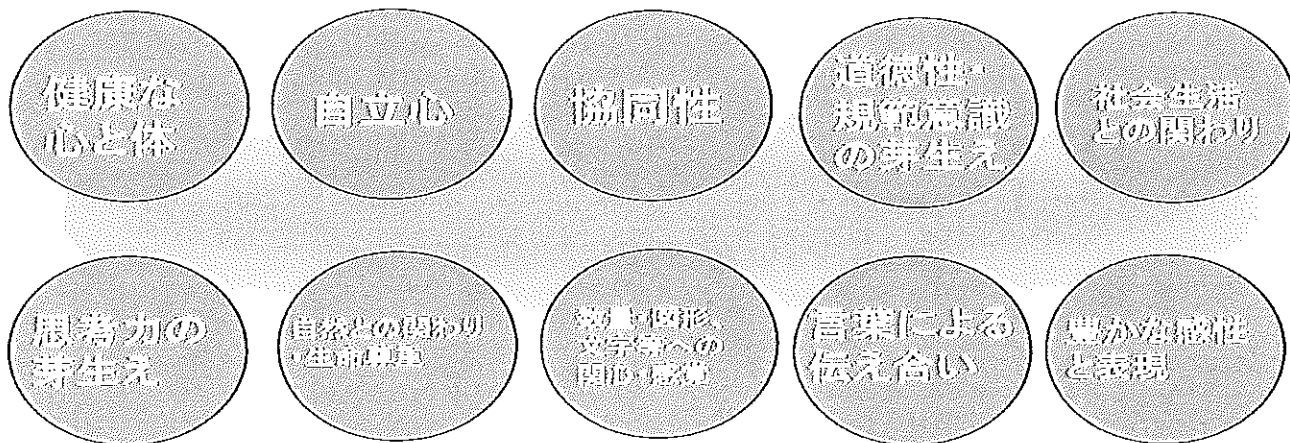
○乳児保育については、生活や遊びが充実することを通して、子どもたちの身体的・精神的・社会的発達の基盤を培うという基本的な考え方を踏まえ、乳児を主体に、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものに関わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、保育の内容等を記載。保育現場で取り組みやすいものとなるよう整理・充実。

○「身近な人と気持ちが通じ合う」という視点からは、主に現行指針の「言葉」「人間関係」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児からの働きかけを周囲の大人が受容し、応答的に関与する環境の重要性を踏まえ記載。

○「身近なものに関わり感性が育つ」という視点からは、主に現行指針の「表現」「環境」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児が好奇心を持つような環境構成を意識して記載。

幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の整理イメージ

資料 2



幼児期の終わりまでに育ってほしい幼児の具体的な姿(※)

健康な心と体	自立心	協同性	道徳性の芽生え	規範意識の芽生え	いろいろな人とのかかわり
思考力の芽生え	自然とのかかわり	生命尊重・公共心等	数・図形・文字等への関心・感動	言葉による伝え合い	豊かな感性と表現

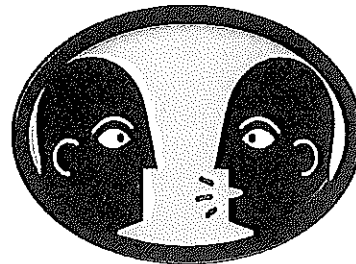
※「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について(報告)」(平成22年11月11日)に基づく整理。
@SendaiCENNasu2017

27

子ども理解の「視点」を共有する

Let's Dialogue

「対話」を通して子ども理解や自らの授業・保育をふりかえる（省察する）ための「視点」について考えてみましょう。



幼児教育において育みたい資質・能力の整理

資料 1

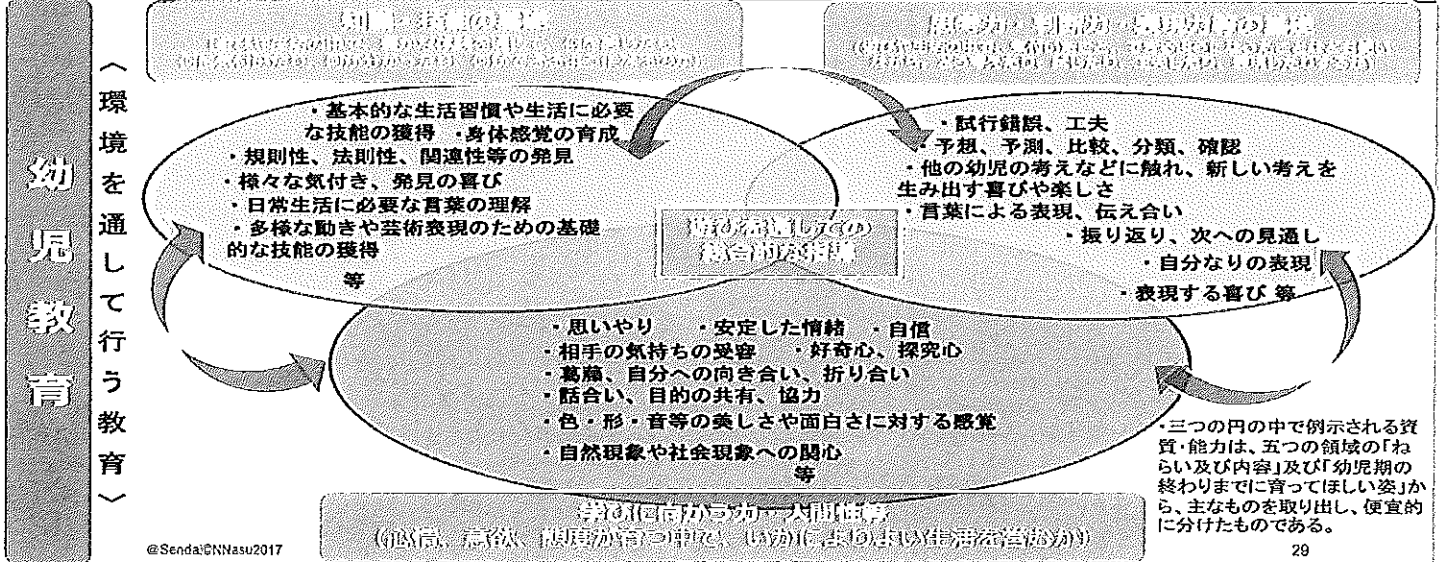
小学校
以上

知識・技能

思考力・判断力・表現力等

学びに向かう力・人間性等

※下に示す資質・能力は例示であり、遊びを通しての総合的な指導を通じて育成される。



2歳児事例:テーブルの上におやつのゼリーをこぼす

じっと見つめる

↓

スプーンですくおうとする(ゼリー逃げる)

↓

繰り返す

↓

スプーン置く

↓

手でつまもうとする

↓

どんどん崩れる

↓

口をテーブルの端にくっつける

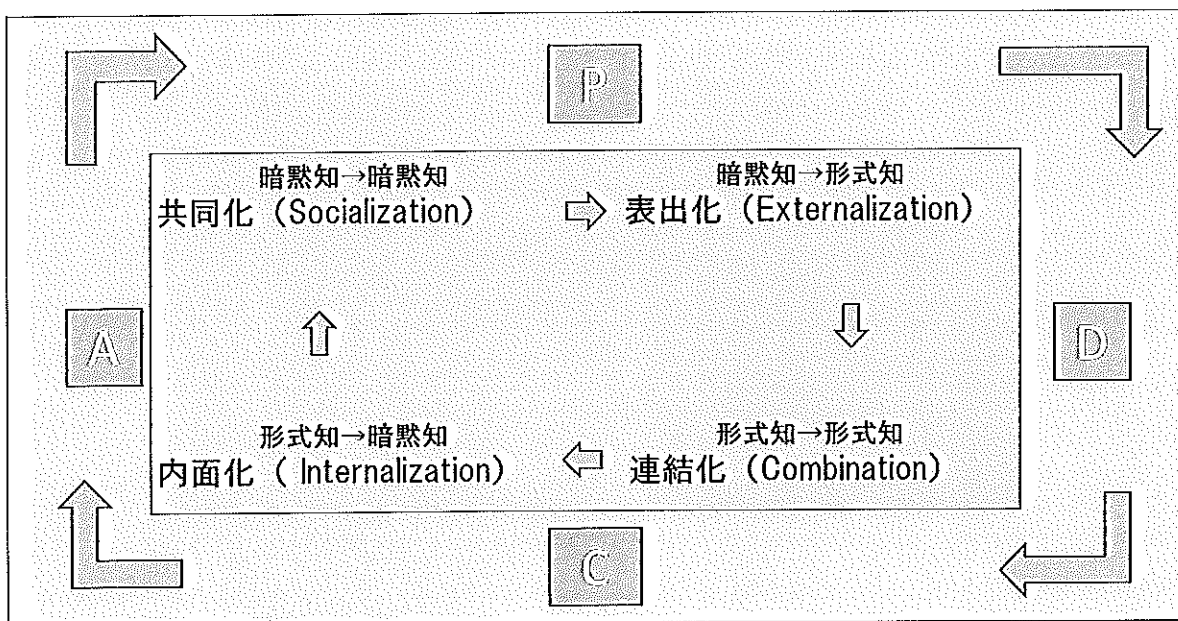
↓

無事にゼリーは口の中へ

©Sendai©Nasu2017

30

“質”を高める2つの研修プロセスモデル



* 組織づくりとしての 知識経営 (knowledge management)

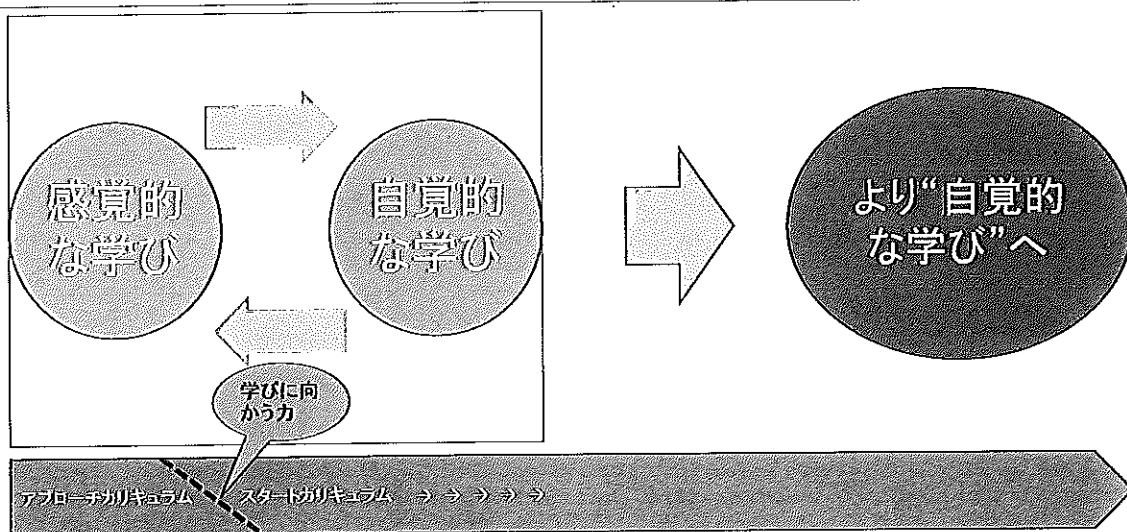
野中郁次郎・根野登『知識経営のすすめ—ナレッジマネジメントとその時代』ちくま新書を矢藤・那須がアレンジ(2014)

©Sendai©Nasu2017

31

「幼児教育」と小学校教育をつなぐ ～非認知能力の基礎と認知能力の基礎をはぐくむ～

「接続期」の学びの捉え方

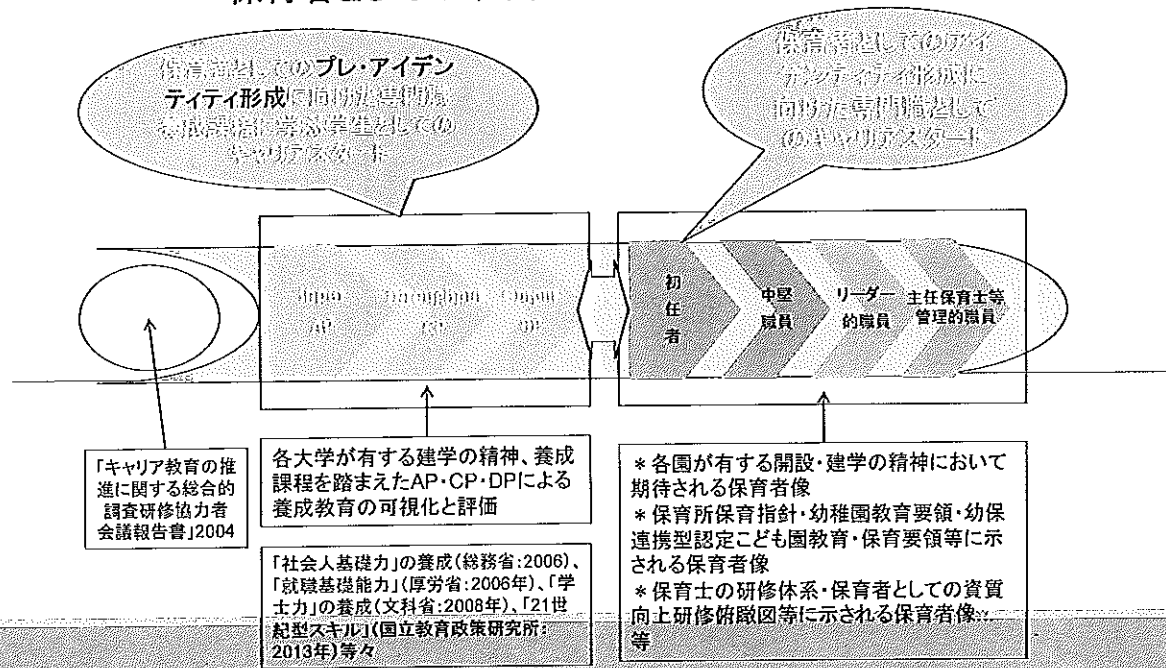


5 自律的な職能観を有する保育者の養成と育成のための実質的な協働を生み出す対話の場づくりに向けて

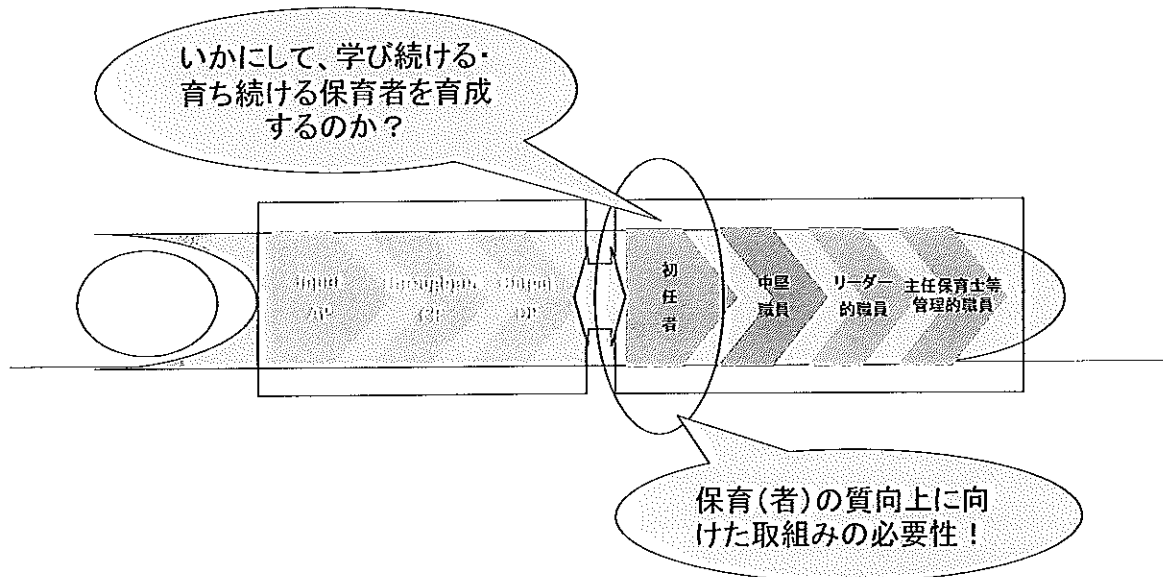
実習指導と新任者研修における協働を軸に

保育者の「養成」と「育成」

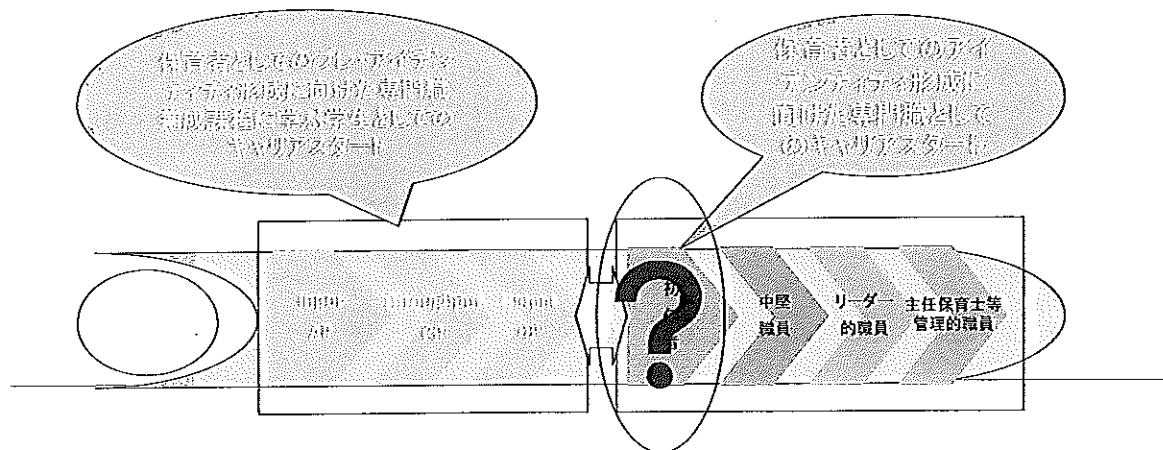
保育者としてのキャリアデザインという視点から



保育者の「育成」にあたって 保育者育成におけるキャリアデザインとは？



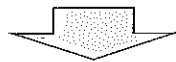
保育者の「育成」にあたって



- Q. 保育者を養成、保育者(新任者)を育成する当事者としての意識を共有できているのか？
- Q. 保育者を養成、保育者(新任者)を育成する当事者間において、保育者としての専門職像を共有できているのか？
- Q. そもそも、「質の高い保育者」の育成とは？」について語れる「共通語」は共有できているのか？

実習までの工夫・実習後の工夫

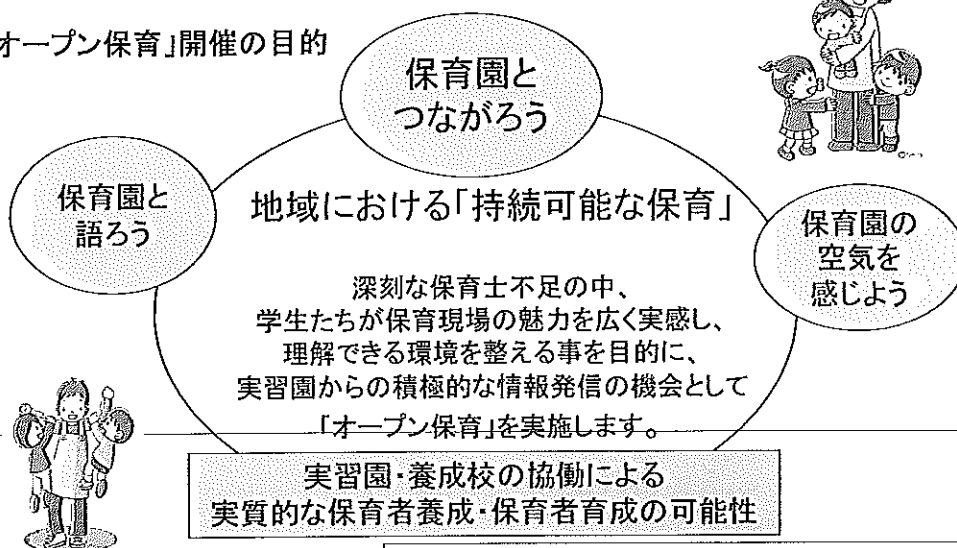
実習時の
評価する立場—評価される立場
を超えて...



実習とは異なった場面での学生との出会いを生かす

保育園と養成校による協働的な取組み(例)

「オープン保育」開催の目的

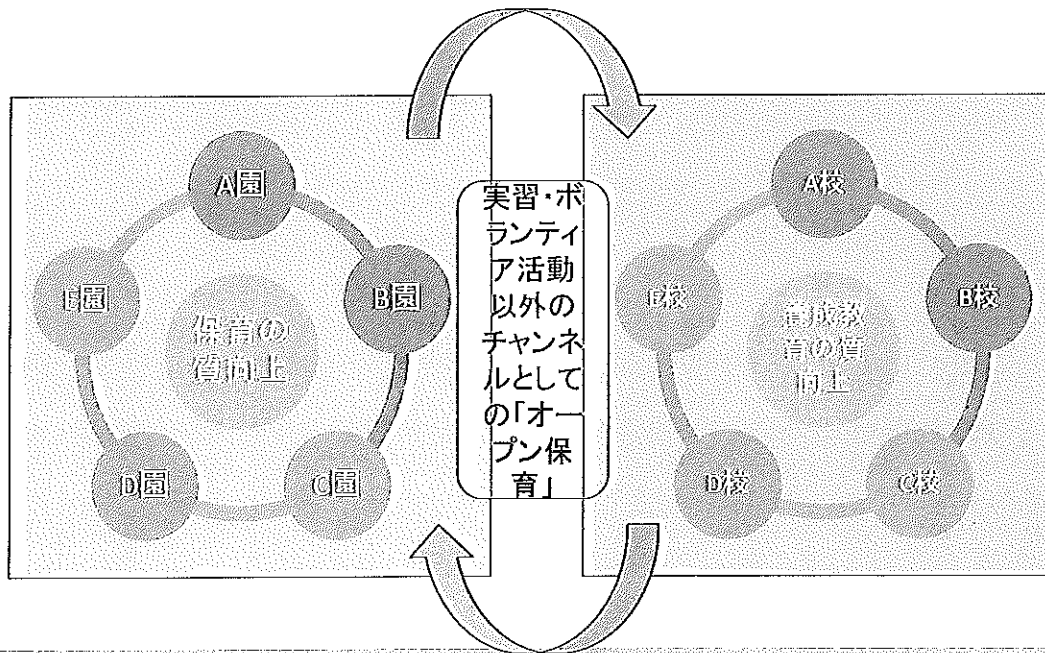


実施日時
平成26年～現在に至る

「オープン保育」実施園

北部地区:Y保育園 那覇地区:T保育園
中部地区:P保育園・T保育園・M保育園
南部地区:NH保育園・NB保育園・M保育園・S保育園

実習園・養成校の協働による
実質的かつ往還的な保育者養成・保育者育成イメージ



©Senda©NNAsu2017

當間・平田・那須「実習園・養成校の連携を探る(8)」日本保育学会第69回大会(2015)

実習時の工夫

(1) 学生と現職者との協働性(同僚性)を基盤にした実習指導を

- ・まずは居場所づくりから(「安心感」の必要性)
- ・与えるだけではない、「引き出す」実習へ
- ・伝えるだけではない、「問いかける」実習へ

例)

学生撮影による写真をもとにした園内研修(保育カンファレンス)の実施
連絡ノートへの記載
長々と日誌を書くより、エピソード的に記載した内容をもとにカンファレンス

(2) 養成校教員との接点を生かした実習指導を

- ・実習訪問(巡回)指導時を生かした園内研修の実施

©Senda©NNAsu2017

41

実習時の工夫

(3) 実習指導内容・方法および評価についての標準化と共有

- ・全国保育士養成協議会専門委員会編「保育実習指導のミニマムスタンダード」、2005の改定



「保育実習指導のミニマムスタンダード2017」(2017年5月発刊)

- ・実習指導担当教員(養成校)の研修制度の検討
- ・実習指導担当保育者(保育所)の研修制度の検討
(増田ほか「保育所実習指導ガイドライン『実践編』」、2010)

例)

- ・実習指導内容(IとII)の標準化・評価票(評価の観点等含む)の標準化・日誌書式の標準化
- ・子どもの発達を軸とした実習指導のあり方にかかる内容の検討
- ・指導案書式の標準化・実習指導にかかる言葉の定義...など

標準的教授内容・事項をめぐって

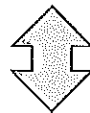
「特色ある・・・」

「独自性・・・」

その根拠は？

保育士養成カリキュラム

保育所をはじめとする各児童福祉施設関係の指針や運営基準



授業内容、方法の研究

+

組織的に

標準化

6 まとめにかえて

～協働する主体としての当事者意識の醸成を～

○養成・育成当事者の倫理観の醸成

○自律的な職能観を醸成できるような養成制度・研修制度充実への参画

- ・園内研修充実のための養成校教員等、保育研究者らによる支援・協働
- ・公開保育、公開型園内研修実施時の養成校教員等、保育研究者らによる支援・協働
- ・園内研修と園外研修(キャリアアップ研修等)の往還的な学びを支える仕組みづくりへの参画

(大学の実習関連授業という場の活用)

...等々

○「実習生」「初任者」という存在の捉え直し(保育者:子ども、教員:学生との関係性の見直し)

- ・まだ何も分からない存在ではなく、実は最新の「情報」や「技術」を持っている有能な存在として捉える
- ・保育文化を伝承してくれる価値ある存在として捉える...等

○管理職のリーダーシップ・マネジメント能力の向上への支援

- ・管理職としての能力向上を促す場づくりへの参画
- ・保育現場における円滑な「対話」環境づくりへのアドバイス...等々

○魅力ある仕事としての復権への参画

- ・離職率を下げる(定着率をあげる)ための組織づくり・仕組みづくりへの参画
- ・「ワーク・ライフバランス」ではない、「ライフ・ワークバランス」が実現可能な職場づくりへの参画
(保育者のワークライフアンバランスの上に成り立つ社会との決別)
...等々

○多職種協働による保育の展開へ

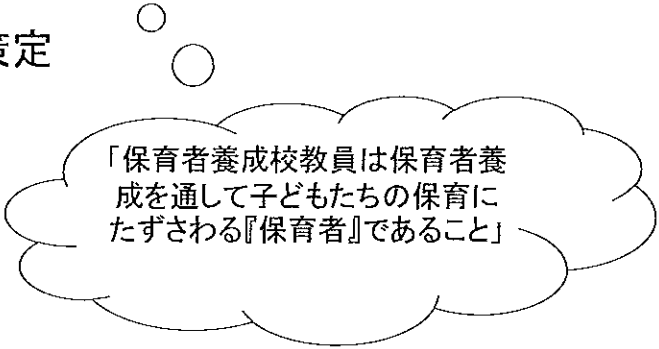
- ・新たな関係性の中で保育職としての専門性や役割を自覚し、保育という営みを実践し続けることが可能となる保育現場づくりへの参画...等々

Code of Ethical Conduct

:Supplement for Early Childhood Adult Educators (2004)
(「保育者養成校教員のための補遺」)の存在

NAEYC(全米乳幼児教育協会)策定

- ①学生に対する責務
- ②実習施設に対する責務
- ③勤務する保育者養成機関に対する責務
- ④同僚に対する責務
- ⑤子どもたちと家族に対する責務
- ⑥地域社会、共同体、保育現場に対する責務



「保育者養成校教員は保育者養成を通して子どもたちの保育にたずさわる『保育者』であること」

シンポジウム

テーマ

保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題
—実習、就職、研修の側面を中心に—

司会者・・・尚絅学院大学 教授 小松 秀茂 氏

発題者Ⅰ・・・社会福祉法人宮城福祉会 高館あおぞら保育園
園長 山内 綾子 氏

発題者Ⅱ・・・宮城学院女子大学附属認定こども園 森のこども園
園長 沢田石 道子 氏

発題者Ⅲ・・・東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏

発題者Ⅳ・・・東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

指定討論・・・東京家政大学 教授 那須 信樹 氏

運営進行・・・聖和学園短期大学 准教授 上村 裕樹 氏

◇趣 旨

一向に解消されない待機児童の問題や慢性的な保育者不足の問題と相まって、保育職の待遇改善が大々的な社会問題としてクローズアップされ始めてきました。同時に、保育現場における保育の「質の向上」や、保育職の「専門性の向上」もいっそう声高に叫ばれるようになってきました。言うまでもなく、保育職の社会的評価の向上と専門性の向上とは一体の課題であり、そのためには待遇面の改善を裏付ける資格・業務の高度化・階層化を図るキャリアラダーの構築が必須と考えます。保育職の地位の向上のためには、待遇・資格・業務が三点セットで改革を図っていかねばならないでしょう。

ただし、現実には多くの保育現場では、業務が複雑化かつ多様化・増大化し続ける一方で保育者不足が深刻化し続けており、手薄な体制のもとで煩雑な業務に日々追われているのが実情です。こうした状況下で、保育の「質の向上」や、保育職の「専門性の向上」は、保育現場の自助努力のみではたして可能なのでしょうか。

保育者養成界においては、保育職を志望する入学志願者数は今のところは大きな変動は無いためか、18歳人口の減少傾向の中でも養成校の数自体は増え続けています。

ただし、入学まではそれなりに保育職に夢や希望を抱いていても、入学後から学びを進めるにつれて次第に保育職の資格を取ること自体が目的化され、保育職に就き専門職として成長していくことを選ばなくなる学生が増え始めているのです。そうすると、たとえば実習においても身が入らないばかりか、ごく基本的なことすらもできないまま実習に臨み、多忙な保育現場に必要以上に負担をかけ、ひいては保育者養成校の教育姿勢に不信感を抱かれることにもなりかねません。ただし、これらのことは確かに保育者養成校側の教育に問題がある場合もあるでしょうが、保育職の過酷な労働実態や短期離職・低待遇等のネガティブな側面が過度に浮き彫りにされ始めてきた影響も大きいとも考えられるでしょう。

保育者不足が解消されないからには、専門的力量はおろか基本的資質すら備えていない保育者を採用せざるを得なくなるでしょうし、そのことが組織全体のパフォーマンスを下げ、有能・有望な保育者にまで過度な負担がのしかかり憔悴しきって早期に離職させてしまうことにもなりかねません。そのような悪循環に陥らないためには、保育現場と保育者養成校が連携を深め、むしろ好転させるような仕組みを協働して創り上げていく必要があるのではないのでしょうか。

今般、我が国の保育界に初めてキャリアパスの仕組みが導入され、保育職のキャリアアップ研修制度が創設されました。無論、これだけで保育職の待遇面の問題がすべて抜本的に改善されるとは言いがたく、この研修制度がややもすると保育現場をさらに疲弊させ、裏目に出る可能性も懸念されています。それでは、このキャリアパスの仕組みを有効かつ発展的に進化させ、保育職の社会的評価を高められる高度専門職の育成と量産のために保育者養成校が果たしうる役割はいかなるものなのでしょうか。

本シンポジウムは、保育者養成校と保育現場とが保育の現状を真摯に見つめながら、生産的な価値を見出して、実行すべきことがらを互いに探り合い始める契機となるよう企画しました。

今後、なにをすべきか、なにができるか、なにをしなくてはならないか、なにからはじめるか、いつまでなにをどうするかなど、行為レベルの能動的なコミットメントを一緒に探っていきましょう。

保育現場における「保育の質の向上」と 保育士養成校の役割・課題

—実習、就職、研修の側面を中心に—

平成29年11月18日(土)
東北生活文化大学短期大学部
三浦 主博

「共同」「協同」「協働」

社団法人全国保育士養成協議会(2012)
「指定保育士養成施設教員の実態に関する調査」報告書Ⅱ

共同(collaboration)

二者以上がともに何らかの取り組みを行う

協同(cooperation)

「同一の資格」や「責任」など取り組みの方向性が
明確

協働(coproduction)

お互いの違いを前提としながら、その違いによって
起こる「摩擦」に取り組みながら全体の仕事の質
を向上させようとする試み

保育者養成における「協働」

一般社団法人全国保育士養成協議会(2017)
「保育実習指導のミニマムスタンダード」2017年版

①養成校内での教員間の「協働」

授業や実習指導

②養成校間における「協働」

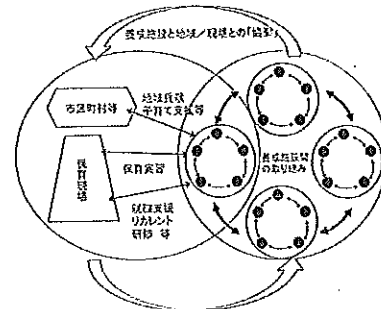
複数の養成校での連携(県、ブロック単位)

③養成校と保育現場との連携

「実習」「ボランティア」「リカレント教育」「研修」

保育者養成における「協働」

社団法人全国保育士養成協議会(2012)
「指定保育士養成施設教員の実態に関する調査」報告書Ⅱ



「実習」における協働

<養成校内での実習指導の連携・協働>

- ・実習指導担当者の分担(保、施、幼)と連携
- ・実習指導担当者と実習巡回担当者との連携
- ・実習に係る学生情報の共有

<養成校同士の実習に関する連携・協働>

- ・実習関係書式の統一
(評価票、手引、日誌、出勤簿、誓約書等)

保育実習(保育所・施設):書式統一の現状

	評価票	手引	出勤簿	誓約書	実習性 評価
青森県	×	○	○	×	×
岩手県	×	×	○	×	×
秋田県	×	×	○	×	×
宮城県	○	○	○	○	△
山形県	×	×	×	×	×
福島県	○	×	○	×	×

「実習」における協働

＜養成校と保育現場との実習の連携・協働＞

- ・ 県単位の実習協議会による連携
- ・ 実習依頼(実習時期、人数)
- ・ 実習指導内容が県、養成校ごとに異なる
⇒戸惑う実習施設
- ・ 不明瞭なままの実習教育方針
⇒「現場任せ」となりかねない
- ・ 実習書式の統一
⇒実習先では、同じ書式(日誌や評価票)で指導可能(負担が少ない)

宮城県内実習協議会の現状

項目	宮城県実習協議会(2024年度)	宮城県実習協議会(2023年度)
実習先	指定保育士養成施設13校 (大5/短4/専4)	大学・短大9校(大5/短4) 専門学校はオブザーバー参加
実習の回数	4月中旬に4回に分けて実施 保育所3地域ごと+施設	5月中旬に実施
実習の手配	実習手引、日誌、評価票、 出勤簿	実習手引、日誌、評価票、 出勤簿、実習生調書
実習の体制	当番校が一括して行政(宮城県、 仙台市)を通して依頼・調整	実習依頼開始日を協定 各校で依頼、当番校で集約
実習の年次	保育所実習/施設実習 1年交替	1年交替
実習の回数	年2回	年2回
実習の体制	6月実習依頼調整/1月反省会	4月協議会準備/12月反省会

宮城県内養成校協議会の課題

- ・ 幼・保2つの実習協議会の連携
 - ・ 保育現場との実習協議会の内容の検討
(幼・保で異なる状況)
 - ・ 実習以外のことの協議や対応が難しい
(就職や研修など)
- ↓
- ・ 幼・保実習の手引き改訂委員会(H27~)
 - ・ 実習評価票の保育現場へのアンケート実施
保育所(H28)、幼稚園(H29)
 - ・ 宮城県保育研究会を再編(検討中)

実習指導内容の標準化

＜東北ブロック＞

- ・ 保育実習指導のガイドライン(東北版)
- ・ 平成24年 ⇒改訂を重ね、第3版
- ・ 現在、施設実習について、検討中

＜全国保育士養成協議会＞

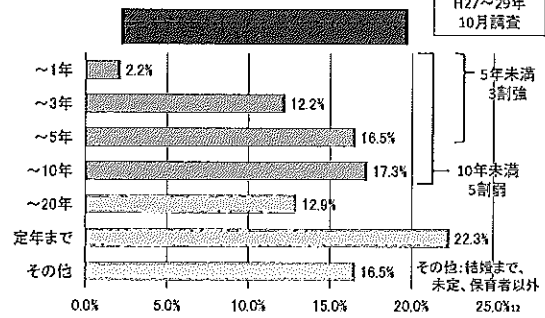
- ・ 実習指導のミニマムスタンダード
 - ・ 平成19年 ⇒平成29年 10年ぶりに改訂
- ⇒実習指導担当者の要件等も検討が必要

実習指導担当者の要件の検討(他資格との比較)

	保育士	社会福祉士	幼児指導士
実習期間	30日間 ※実習Ⅰ20日(必修)と実習Ⅱ 実習日10日(選択必修)に分規	180時間 (1ヶ所で120時間以上を基本)	450時間 ※実習Ⅰと実習Ⅱ(1/3以上)に分規
実習先	規定なし (実習先の経歴、人的経験等の指導能力を考慮して定める)	実習指導者の員数×5	実習指導者の員数×5
実習先の選定	実習先の長及び保育士のうちから選定	資格取得後、3年以上相談援助業務に就業した経験があり、講習会を修了した者	実習Ⅰ...有資格者又は3年以上の介護業務に従事者 実習Ⅱ...有資格者で3年以上実務に従事した経験があり、指導者研修を修了した者
実習の体制	規定なし	・5年以上の教課程 ・資格取得後、5年以上相談援助業務に従事 ・講習会受講者のいずれか	・専任教員課程修了者 ・うち1人は資格取得後、5年以上の実務経験を有する者
実習の回数	期間中に1回以上訪問指導(同等の体制での指導も可)	週1回以上の指導(併設日指導も可)	週1回以上の指導(併設日指導も可)

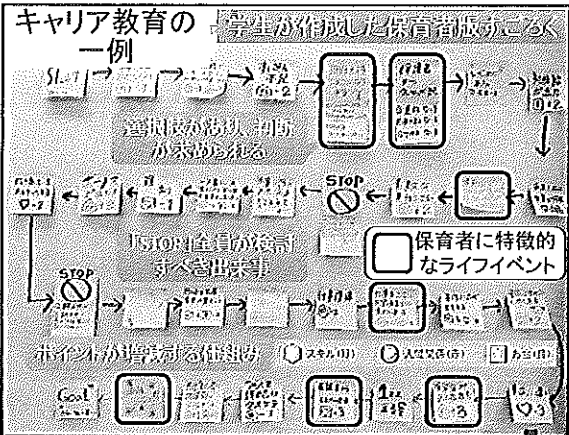
キャリア教育の必要性

・ 就職後のビジョンが不明確な学生



キャリア教育の必要性

- 養成段階でのキャリア教育が重要
- 保育者として、継続して働き続けるという将来のビジョンが不明確な学生が多い
- T短大の学生…5年未満:3割、10年未満:5割
理由:結婚するまで、他の仕事もしたい
⇒早期離職の原因の一つ
- 卒業後をイメージさせる取り組み
三浦ら(2017)保育者養成におけるキャリア発達を促すための教育プログラムの開発



「就職」における連携

＜養成校と保育現場の連携＞

- 実習以外で学生が保育現場を経験する機会を増やす
- ボランティア活動
- 公開保育・研究会の開催、学生の参加
- 両者の連携による就職説明会の開催
- 卒業生・採用者の情報(状況)の共有

研修機会ニーズの急増

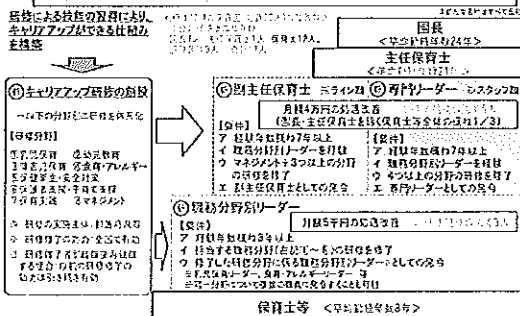
＜幼稚園教諭＞

- 教員免許状講習(H21～)
- 保育教諭、保育士の受講可能
- 開始から10年 ⇒受講者が急増

＜保育士＞

- 保育士キャリアアップ研修の開設(H29～)
- 保育士等の処遇改善のため
- 8分野(幼は9分野)の研修を開設

保育士等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(2・3号関係)



研修支援コンソーシアムの発足

- 各県単位の養成校連絡(協議)会の再編
- 実習だけでなく、保育現場での研修まで検討・協議するための連携が急務
- 県によっては、養成校・研修講師の不足
- 東北ブロックとしての研修支援体制の整備も必要(今後、検討予定)

幼保一体化した研修の実施

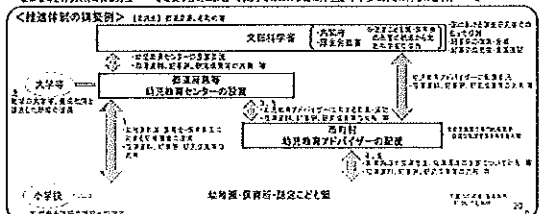
- H27～ 子ども・子育て支援新制度
幼保連携型認定こども園の増加
- 保育者不足、売り手市場
幼・保・こを越えた転職・異動が可能
- キャリアパスの観点から
幼・保・こでの研修履歴の共有が必要
- 幼・保・こが一体化した研修の実施(秋田県等)
- 幼児教育センター、幼児教育アドバイザーの設置、および有効活用

19

幼児教育センター・幼児教育アドバイザー

幼児教育の推進体制構築概要

○ すべての学校に質の高い幼児教育の提供を目指す。子ども・子育て支援新制度の趣向により、社会教育の担い手としての役割が期待されているところであるが、従来は幼児教育の推進に当たっては必要となる会議がある。
○ 幼稚園・保育園・認定こども園を通じて、幼児教育の推進の重要性を認識するため、地域の幼児教育の推進となる「幼児教育センター」の設置や、幼稚園・保育園・認定こども園等を対象として研修等を行う「幼児教育アドバイザー」の育成、認定など、以下の経路等への効果的な対応のために適切な、地方公共団体における幼児教育の推進体制を構築するためのモデル案を提示し、効果的な対応・分析した上でその成果を全国展開する。

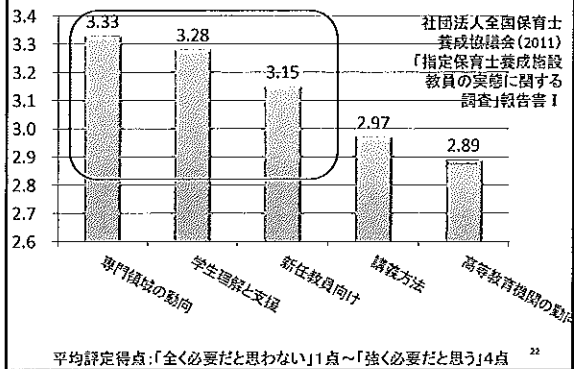


養成校教員の研修

- 保育現場との連携・協働を進めるために…
- 養成校教員としての資質向上が必要
- 養成校教員としての研修の必要性の認識
社団法人全国保育士養成協議会(2011)
「指定保育士養成施設教員の実態に関する調査」報告書Ⅰ
- 授業改善のために
⇒保育の現場感覚を導入した授業を行う(50.1%)
- 多くの教員が研修の必要性を感じている
⇒実際には研修を受けていない実態

21

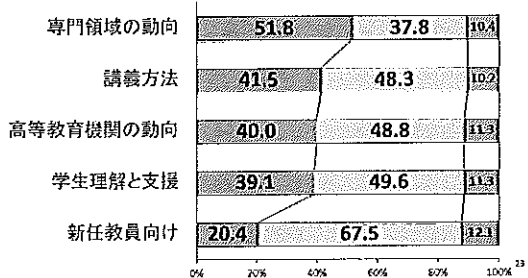
養成校教員:研修の必要性の認識



22

養成校教員:研修を受けた経験

社団法人全国保育士養成協議会(2011)
「指定保育士養成施設教員の実態に関する調査」報告書Ⅰ
□ 研修を受けた経験あり □ 経験を受けた経験なし □ 無回答



23

養成校教員の研修

- 自己啓発や自己研鑽は必要
⇒教員個人の自助努力には限界あり
- 養成校教員の研修機会をいかに増やすか?
- 養成校内の教員同士による協働
- 県、ブロックの養成校や教員同士の連携
- 保育現場向けの外部研修会への参加
- 保育現場での研修、研究への参画
などが必要

24

保育現場における「保育の質の向上」と 保育士養成校の役割・課題

—実習、就職、研修の側面を中心に—

平成29年11月18日(土)
社会福祉法人宮城福祉会 高館あおぞら保育園
山内綾子

実習指導者研修の開催

□養成校が主体となって、
保育所等実習指導研修会を実施する

・保育士養成に不可欠な実習指導者の育成も、
養成校の責務とし実施してほしい。

⇒知識と技術をしっかりと学んだ上で実習生を
指導することができれば、保育現場で即戦力
となる人材を育成することができる。

■指導担当となる主任保育士が実習指導に
ついて学ぶ機会がないまま、自らの主観や
経験を基に指導にあたっている。

その為、指導に関して迷うことも多い。

・実習生にどの程度求める？標準値は？
・日誌、指導計画の書き方についてどう指導する？
指導方法は？

⇒具体的な指導方法を表記した、実習指導の
手引きが必要である。

■実情として、実習生が入るクラス担任に実
習指導を委ねている部分が非常に多い。

実習指導担当者となる主任級レベルの保
育士だけでなく、クラス担任の保育士も実習
指導について学ぶ機会が必要だと感じる。

⇒実習のあり方について学び、指導する立場、
役割を経験することで、自身の保育を客観的に
見つめる機会となり、保育の質の向上にも繋がる。

■実習指導研修会は厚生労働省・社会福祉
法人・日本保育協会主催のものが主である。

実習を依頼する地域の養成校が実習指導研修会
を担うことで、

⇒・実習の意義、あり方など、認識の共有が図られ、
保育現場も前向きな姿勢で実習生を
受け入れることができる。

・養成校と保育現場相互に連携や協働が図りや
すくなる。

実習の評価について

□実習の評価の仕方を明確にする

評価の項目に沿って観点は示されているが、より具体的に表記することで

- ⇒公平な評価をすることができる。
・評価する側が評価しやすくなる。

■実習生としての基準とは

- ・実習生の「積極的」「よく理解」「適切」とは、具体的にどのような姿を示す？
 - ・できていれば「普通」と評価するのか？「とてもよい」「よい」の評価の違いをどのように捉えたらよい？
 - ・評価する職員の捉え方が人それぞれで、判断に迷い評価に差が生じる。
- ⇒実習生の具体的な姿を基に、養成校に評価票のガイドラインを作成してもらいたい。

■評価項目

- ・子育て支援の理解をどの程度求めるのか？
- ・どのような姿で見極め評価したらよいのか？

⇒実習生が実習期間中に「地域社会に対する子育て支援の実態・役割についての理解に努める」ことは非常に難しく、評価もしづらい。
実習Ⅱ評価票の評価項目から、『子育て支援等についての理解』を省いてはどうか。

- ・保育実習Ⅰより、実践的になる保育実習Ⅱの評価項目に「健康管理」がなくなるのはなぜか？

⇒保育実習Ⅱでは実習の内容が広範囲となり、指導計画の提出も加わる。慣れない環境の中で精神的、体力的にもハードな日々を送ることとなる。その中で自己の健康管理は実習を継続的に行うために必須である。
保育実習Ⅱ評価票の評価項目に、健康管理を加えてはどうか。

- ・保育実習の評価は、その後どのように活かされているのか？
- ・評価そのものをどのように捉えたらよいのか？
- ・そもそも実習の評価に対して養成校と保育現場の考えは一致しているのか？

⇒養成校と保育現場が、それぞれの立場で意見交換をし相互理解を深める場が必要である。

■評価票の分担制

- ・実習生が入るクラス担任に実習指導を委ねている部分は非常に多い。
- ・評価票を記載する際、携わったクラス担任に聞き取りはするものの、実習指導担当者や園長が総合的に判断し評価している園が殆どである。
- ・園によっては実習指導担当者が受けた印象や主観のみで評価するところもある。

⇒実習生の細かい指導や相談に乗りながら、共に保育を行うクラス担任からみた評価も重要視する必要がある。
保育実習Ⅱの評価項目はクラス担任が評価し、実習指導担当者や園長は総合的な観点から総合評価をする方法を検討してはどうか。

保育の課題に対する養成校との連携

13

□実習巡回訪問の目的(学生を指導する)に養成校の役割として、保育現場の実情把握や課題解決の協働を加える

- ⇒養成校が保育現場の実情を把握し、その後の指導に反映させる。
- ・気になる子の対応、児童虐待、保護者支援・対応、処遇改善、保育士確保、職員育成など保育園が抱えている様々な問題や課題について、養成校の先生方の意見をいただき保育の質の向上を図る。
- ・巡回の際に実習生の保育や日誌等を見て、養成校の先生が実習生に直接指導する場面に実習指導担当者も同席し、実際の指導の仕方を学ぶ。

14

■保育をめぐる課題は山積している。保育士を目指す学生に、保育現場のマイナスなイメージばかりを伝えることは避けたいが、実情をある程度理解し自身が直面した際に、どのように対応し向き合えばいいか、イメージを持ちシュミレーションすることは非常に大事なことである。

⇒保育現場の実情や課題を授業に反映させながら、学びの接続、連続性を意識した指導を行い、実践的な力を身につける。

15

■養成校によって指導計画の指導にバラつきがあるように感じる。実習中に指導計画の書き方について、添削、指導にかなりの時間を要する。

実習生が書く指導計画について、どのような視点を持ち指導すればいいのか？

- ⇒保育現場で“書く”という業務は非常に多い。
- ・計画を立てる(指導計画・未満児の個人内容・行事のデイリー)、記録に残す(日誌・児童票)、記録して伝える(保護者へ向けてのおたより帳・クラスだより・要録)など
- ・様々な書類の書き方に、難しさを感じている保育現場の職員も多い。
- ・養成校での指導の強化と共に、保育現場の職員に対しても学びの機会をいただきたい。

16

■人材育成の観点から、保育現場で実習生を受け入れることは当然のことである。

しかし、実習生を受け入れることで、通常の保育業務にプラスして仕事量が増え負担になっていることも事実である。

実習を受け入れるからこそ得られる、付加価値的要素が明確にあれば、養成校と保育現場にとって今以上に良好な関係性が生まれるのではないか。

⇒養成校の先生方に現場のアドバイザー的役割の一端を担っていただく。

17

就職・就職後のサポート体制

18

平成24年度から、宮城県保育協議会主催の認可保育園就職合同ガイダンスを開催している。

スタート当初は大勢の学生が参加し、ガイダンスをきっかけに就職に結びついたケースも多かった。しかし近年は、参加学生そのものの人数が減ってきている。

新卒者募集の求人を出す際、どのような方法を取ることが効果的なのか、現状を知りたい。

就職ガイダンスに足を運んでくれた方々を対象に「どんな保育園で働きたいですか」とアンケートを求めると、多い順から①雰囲気の良い園②保育親に共感できる園③給与の高い園という結果がでた。現場もそのような実情をしっかりと受け止め、園を積極的に公開する工夫や努力が必要である。

- ⇒ 養成校、保育現場共催での就職ガイダンスの開催
- ・ 保育現場の積極的なボランティア受入れ体制の整備
- ・ ホームページの活用

19

□新卒職員へのフォローアップ体制

就職し数か月が経った頃、様々な壁にぶつかり意欲をなくし、不安が大きくなる新卒職員もいる。

しかし、1年目は1年目なりのスピード、経過を辿って成長している。経験値からみた評価をし、育ちに繋がる丁寧な助言が必要である。

- ⇒ 養成校による新卒者現場訪問を通して、養成校と保育現場で共に新人を支える。

20

保育現場での研修について

21

□内発的動機づけに結びつく研修

知識や技術を習得し、保育の質の向上を図ることが必要不可欠なことは職員も理解している。

しかし、様々な就労形態、それぞれの生活環境の中で、研修に対して消極的だったり気持ちを向ける余裕がない職員もいる。

- ⇒ 園のそれぞれの状況の中で、どこに視点を置き研修を組み立てればよいか、園内研修の進め方、ノウハウの提供がほしい。

22

□職員のチームカアップに繋がる仕掛けを加えた研修

- ・ 事例検討(様々な意見を出し合い、チームとして問題解決の糸口を探る)
- ・ 体感型研修(身体を動かす、コミュニケーションを図りながら取り組む)
- ・ 保育を語るしゃべり場(辛さを吐き出す、気持ちの共有、経験談を通して保育者としての道筋を示す)

23

□共通理解を深める

共通理解でき、良好な人間関係であれば大変なことも乗り越えられる。

保育園にとって良好な人間関係をつくるのが大きな課題でもある。

- ⇒ 対話をする
 - ・ 保育を語る
 - ・ 語る習慣をつける

24

保育所実習 I 評価票

宮城県保育士養成校
連絡協議会様式

実 習 生	養成校名		保 育 所	保育所(園)名						
	学年・学籍番号	年 月 日		番	所長(園長)名					印
	氏名				実習指導者名					印
期間	平成 年 月 日 () から 年 月 日 () まで	日間	出勤 日	欠勤 日	遅刻 回	早退 回				
評価の項目		評価の観点	とても よい	よい	普通	やや 努力を 要する	努力を 要する	備	考	
実 習 態 度	責 任 感	時間や規則を守り、与えられた仕事は責任を持ってなしとげた								
	協 調 性	指導者の助言を素直に受け入れ、職員と協力して仕事をした								
	積 極 性	実習の意義を理解し、目的を持ち積極的に活動した								
	礼 儀 正 し さ	身だしなみが清潔で、言葉遣いや挨拶などが適切であった								
	健 康 管 理	健康管理に留意し、心身共に元気に過ごした								
実 習 内 容	発 達 の 理 解	子どもの発達について、体験を通して、積極的に理解しようとした								
	子どもとの関わり	遊びや活動を通して子どもと進んで関わりを持つことができた								
	指 導 案 の 理 解	指導案の内容をよく理解し、適切な指導や援助ができた								
	衛 生 ・ 安 全	衛生・安全への配慮や対応が適切にできた								
	環 境 へ の 配 慮	保育に必要な環境を整備し、保育室内外の整頓や美化に努めた								
実 習 記 録	日 誌 の 記 録	要点をとらえて的確に記録できた								
	日 誌 等 の 提 出	期限を守って作成し、提出できた								
	反 省	自分の実習をふりかえり、翌日の保育に生かそうと努力した								
そ の 他										
総 合 評 価	実習態度・内容・記録・その他をもとに総合的に評価して下さい。									
実習生として優れている点、今後補うべき点、またその他お気づきの点について、お書きください。										

- <お願い>
1. 評価に当たっては、「評価の項目」ごとにそれぞれの「評価の観点」に基づいて、5段階で評価し、該当する箇所に○印を記入してください。
 2. その他、評価に必要な項目がある場合には『その他』の欄にご記入をお願いします。
 3. この評価は、実習終了後10日以内に、封書にて養成校までご返送ください。

保育所実習Ⅱ評価票

(宮城県保育士養成校
連絡協議会様式)

実 習 生	養 成 校 名		保 育 所	保 育 所 (園) 名				
	学 年 ・ 学 籍 番 号	年 番		所 長 (園 長) 名	印			
	氏 名			実 習 指 導 者 名	印			
期 間	平成 年 月 日 () から 年 月 日 () まで	日 間	出 勤 日	欠 勤 日	遅 刻 回	早 退 回		
評 価 の 項 目		評 価 の 観 点	と 同 じ	よ い	普 通	や や 努 力 を 要 す る	努 力 を 要 す る	備 考
実 習 態 度	責 任 感	時間や規則を守り、与えられた仕事は責任を持ってなしとげた						
	協 調 性	指導者の助言を素直に受け入れ、職員と協力して仕事をした						
	積 極 性	実習の意義を理解し、目的を持ち積極的に活動した						
	礼 儀 正 し さ	身だしなみが清潔で、言葉遣いや挨拶などが適切であった						
	研 究 心	問題意識を持ち、自分で工夫するなど、研究的態度がみられた						
実 習 内 容	個 人 へ の 配 慮	子ども一人ひとりの理解に努め、適切な配慮・援助ができた						
	集 団 へ の 配 慮 ・ 指 導	クラス全体に目を配り、適切な指導・援助ができた						
	指 導 案 の 立 案	子どもの発達に応じた適切な指導案を立案することができた						
	保 育 の 実 践	指導案のねらいに基づいて、適切に保育を実践できた						
	衛 生 ・ 安 全	衛生・安全への配慮や対応が適切にできた						
	環 境 へ の 配 慮	保育に必要な環境を整備し、保育室内外の整頓や美化に努めた						
	子 育 て 支 援 等 に つ い て の 理 解	地域社会に対する子育て支援の実態・役割についての理解に努めた						
実 習 記 録	日 誌 の 記 録	要点をとらえて的確に記録できた						
	日 誌 等 の 提 出	期限を守って作成し、提出できた						
	反 省	自分の実習をふりかえり、次の保育に生かすことができた						
そ の 他								
総 合 評 価		実習態度・内容・記録・その他をもとに総合的に評価して下さい。						
実習生として優れている点、今後補うべき点、またその他お気づきの点について、お書きください。								

- <お願い>
1. 評価に当たっては、「評価の項目」ごとにそれぞれの「評価の観点」に基づいて、5段階で評価し、該当する箇所に○印を記入してください。
 2. 実習しない項目、該当しない項目については、斜線を引いてください。また、その他、評価に必要な項目がある場合には『その他』の欄にご記入をお願いします。
 3. この評価は、実習終了後10日以内に、封筒にて養成校までご返送ください。

平成29年度 保育所等実習指導研修会 実施要領

1. 本事業の目的

待機児童の解消を図るため、「待機児童加速化プラン」に基づく50万人分の保育所等の整備を進める中、保育人材の確保が喫緊の課題となっているが、同時に保育人材の質を確保しなければならない。

このため、指定保育士養成施設における保育実習について、保育所、幼保連携型認定こども園、地域型保育事業（以下、「保育所等」という）において、保育実習の指導を行う保育士等を対象に、保育士養成課程における保育所の実習指導者としての指導技術を習得する研修を実施することにより、保育実習における指導力の向上を図ることを目的とする。

2. 主催

厚生労働省・社会福祉法人 日本保育協会

3. 本事業の基本コンセプトおよび研修のねらい

基本コンセプト

実習指導者として必要な知識と技術を習得する。

研修のねらい

- ・保育士養成校と学生の実情を把握する。
- ・保育所実習における指導の方法と理論について学ぶ。
- ・実習指導者としての専門性を高める。

4. 対象

保育所等において、保育実習の実習指導を行う者（予定者を含む）

※1「保育所等」とは、「認可保育所」「認定こども園」「地域型保育事業（小規模保育事業・事業所内保育事業）」を指しております。

5. 定員

300名

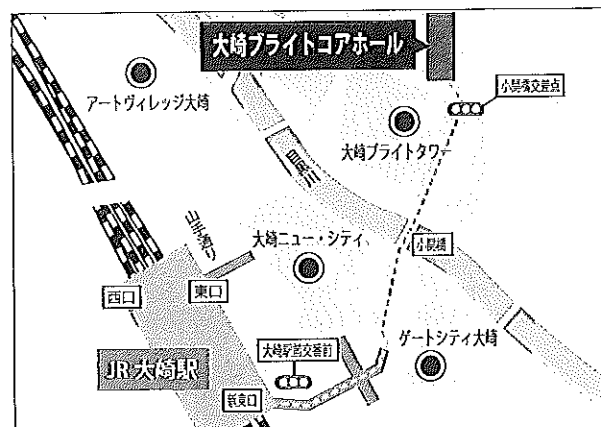
※一施設から複数名の申込みも可能です。各自、申込手続きを行ってください。ただし、定員を大幅に超える申込者数となった場合、人数調整を依頼します。

詳細は、3頁「10. 申込み手続き」（4）申込み受入れに関する配慮事項をご確認ください

6. 日程および場所

日程：平成29年11月20日（月）～22日（水）

場所：大崎プライトコアホール
（東京都品川区北品川5-5-15）
JR大崎駅・りんかい線大崎駅より
徒歩5分



7. 総費

研修会受講費4,500円（受講票送付の際に指定する口座にお振込みください）。

※宿泊や交通・昼食については、受講費に含まれていませんので、必要な方は各自ご手配ください。

8. 研修プログラム

No	研修科目	研修内容	方法・時間	講師
1	保育実習の社会的役割	・保育所等が担う社会的役割 ・保育者養成の動向	講義 1時間	東京家政大学 子ども支援学科 教授 那須信樹
2	保育実習をめぐる諸課題	・保育所等における保育所実習指導の現状について ・保育実習の課題の整理	グループ討議 2時間	
3	保育士の養成と保育実習	・実習生の実態を踏まえた実習について ・保育実習の目的と保育実習実施基準について ・養成校との連携について	講義 2時間	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 准教授 井上真理子
4	保育実習指導の基本	・実習生の受け入れ体制について ・保育所実習指導の内容と指導法（記録・評価・指導等） ・効果的な保育所実習指導の事例 ・養成校と保育所等の協働による職員の資質向上について	講義 4時間30分	大妻女子大学 児童学科 教授 岡 健
5	保育実習指導の実践	・保育実習及び実習指導の実践	ワークショップ 3時間	東京福祉大学 保育児童学科 助教 矢野景子

9. タイムスケジュール

時間	9	10	11	12	13	14	15	16	17
日				20	20	20	40		40 50
第1日				受付 (12:00~13:00)	開講式	科目① (13:20~14:20)	休憩	科目② (14:40~16:40)	案内
第2日		科目③ (9:00~11:00)	休憩 (11:00~12:00)	科目④ (12:00~16:50 休憩20分含む)					案内
第3日		科目⑤ (9:00~12:20 休憩20分含む)		閉講式					

10. 申込み手続き

(1) 申込方法

以下の日本保育協会ホームページの「研修会のご案内」より、受講希望の研修会の「お申込み」ボタンからアクセスし、必要事項を入力の上、申込み手続きを行ってください。

以下のホームページから、実施要領PDFのダウンロードや研修会の申込みをすることができます。申込受付期間や受付状況の確認をすることもできます。

【日本保育協会ホームページ（研修会のご案内）】URL：<http://www.nippo.or.jp/guide/>

(2) 申込受付期間

平成29年10月2日(月)10:00 ~ 定員に達し次第受付終了

申込受付終了については、定員に達し次第終了いたします。日本保育協会ホームページ(研修会のご案内)にて、申込受付状況を掲載しますので、申込手続きの前に必ずご確認ください。

(3) 申込先・問合せ先

社会福祉法人 日本保育協会 研修部

〒102-0803 東京都千代田区麴町1-6-2 アーバンネット麴町ビル6階

電話：03-3222-2115(研修部直通) メール：kensyu@nippo.or.jp(研修部)

業務時間：月曜日～金曜日(祝祭日は除く)9:00～12:00及び13:00～17:30

その他：ホームページから申込みができない場合、担当までご連絡ください。

(4) 申込受入れに関する配慮事項

全国の保育所等からの申込みが予想されるため、下記事項に配慮します。

- ① 1頁「4. 対象」に該当しない方は、受入れしかねます。
- ② 都道府県・指定都市・中核市ごとに割当定員を設定しています。定員を超える申込みがあった場合、割当定員数に応じて、調整をいたします。
- ③ 受講の可否は先着順ではありません。
- ④ 1施設から複数名のお申し込みも可能です(1名ずつ申込み手続きを行ってください)が、定員を超える申込みがあった場合には、各施設または法人で1名などの人数の調整をしていただく場合がございます。

(5) 申込受入れに関するご案内

- ① 受講の可否については、研修会の約1ヶ月前に、申込みの際に登録されたメールアドレス宛にご連絡します。メールが届かない場合は、申込み手続きができていない可能性がありますので、確認のため担当までご連絡ください。
- ② 受講決定者には、メールでのご連絡後、受講票等(受講費の払込票含む)を郵送します。

(6) 申込受入れ後の受講者変更およびキャンセル

- ① 受講決定後の受講者変更およびキャンセルの場合は、「(3) 問合せ先」にある日本保育協会研修部へご連絡ください。業務時間外の連絡の場合、翌業務日の適用となります。
- ② 研修会当日の受講者変更およびキャンセルの場合は、研修部携帯(090-7014-8795)までご連絡ください。
- ③ 振込後のキャンセルによる返金はいたしませんので、できる限り受講者変更をお願いします。なお、振込後にキャンセルされた場合は研修終了後にテキストを送付いたします。
- ④ 次の場合は、受講費を返金いたします。
 - ・天災地変等により、交通・宿泊機関等のサービス提供の中止、官公庁等の命令等その他の事由が生じた場合、安全かつ円滑な実施が不可能となり、又は不可能となるおそれが極めて大きいとき。
 - ・主催者の責に帰すべき事由により当初の日程どおりの研修会の実施が不可能になったとき。

III. 修了証の発行

本研修会では事前及び事後に課せられた課題等を指定通りに提出し、全ての研修科目の受講が確認できた受講者に修了証を発行いたします。修了証は研修会終了後、約1ヶ月程で受講票送付先住所宛に郵送いたします。

12. 個人情報の取扱い

研修申込みに関する個人情報につきましては、次の利用目的の範囲内で利用させていただきます。利用に際しましては、個人情報保護の重要性を十分認識し、細心の注意を払って適切な取り扱いをして参ります。

【個人情報の利用目的について】

申込みの際の個人情報（園名、氏名、住所、電話番号、E-mailアドレス等）につきましては、研修会等の実施・運営（受講状況の確認、予定変更等に際してのご連絡）、資料等の提供、研修会等のご案内の送付、当協会へのお問合せ対応等の研修運営上の範囲内で利用します。

また、日本保育協会は、本事業の業務上使用する研修会受講者の申込情報や提出物等の個人情報について、日本保育協会が定める「個人情報保護規程」及び「個人情報保護実施要領」に基づき、本事業を遂行します。詳細は、日本保育協会ホームページの「プライバシーポリシー」をご参照ください。

13. その他

- ① 受講の可否は、研修会当日の約1ヶ月前に、申込みの際に登録されたメールアドレス宛にお知らせし、その後、受講決定者宛に受講票等を郵送します。
- ② 研修の一環として、事前及び事後課題をご提出いただきます。事前課題は、受講者マイページ並びに受講票等送付の際にご案内いたします。事後課題は、研修期間中にご案内し、指定期日までにご提出いただきます。
- ③ 研修会に必要な資料等をご持参いただくことがあります。その際は、メールまたは文書でお知らせします。
- ④ 同伴者及び付添者の会場への入室は、原則できませんので、ご了承ください。
- ⑤ 研修会受講費の振込みは、受講決定した方に受講票と合わせてお送りいたします払込票を使用し、振込期限内に手続きください。振込期日までに手続きされなかった場合は、受講取消となりますので、ご注意ください。詳細は受講票に記載いたします。
- ⑥ 受講費振込後の受講キャンセルによる返金はいたしませんので、できる限り受講者変更をお願いします。詳細は、3頁【(6) 申込受入れ後の受講者変更およびキャンセル】をご参照ください。
- ⑦ 本研修会は通修です。宿泊が必要な場合、各自で手配ください。
- ⑧ 研修会場内は、飲食可能です。同施設内や近隣には飲食店・コンビニが多数あります。第1日目の昼食は、各自ですませてからご来場ください。

平成29年度 全国保育士養成協議会 東北ブロックセミナー
シンポジウム

保育現場における「保育の質の向上」と 保育士養成校の役割・課題

-実習、就職、研修の側面を中心に-

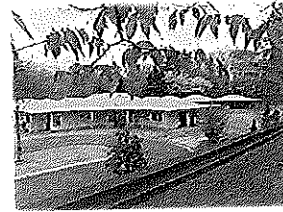
平成29年11月18日(土)
宮城学院女子大学附属認定こども園
森のこども園 沢田石道子

1

内容

1. 幼稚園から幼保連携型認定こども園へ
・目指す保育
・園長・職員数
・森のこども園の遊び(スライド)
・幼稚園からこども園に移行しての課題
・新たな職員との協働の体制を作る
2. 園内研修の必要性
・経験の違いをマイナスにしない
・質の高い保育を目指す
・今の保育を学ぶ、本来の園内研修
3. 実習生受け入れ施設として
・認定の附属こども園としての役割
・実習生に対して
①事前準備 ②実習をする前庭
③より良い実習となるために
4. 経験・・・採用する側から
5. 養成校との協働
・現場の保育施設と共に学生を育てる
・「保育の質の向上」に力を貸してほしい

森のこども園



1. 幼稚園から幼保連携型認定こども園に

<目指す保育>

- (1) 豊かな心を育てるキリスト教保育
- (2) 一人一人を大事にする保育
- (3) 3つの心を育てる保育
? 不思議に思う心
! 感動する心
♡ 思いやりの心
- (4) 学びの芽生えを大切にする保育
- (5) あふれる好奇心を満たす保育

<園児数・職員数>

2017.11.1現在

園舎	1号	2号	3号	計	常勤	非常勤	計
園児数	6	8	14	16	16	60	
職員数	7	5	15	5	5	37	
園児数	6	11	12				29
職員数	6	11	12	13	13	29	21
園児数							21
職員数							126
職員数	1	1	14	1	1		18
職員数			12	2		3	1
職員数	1	1	26	3	1	3	1
職員数							1
職員数							37

森の中での以上児の遊び



森の中での以上児の遊び



みんなの広場でのリズム遊び



7

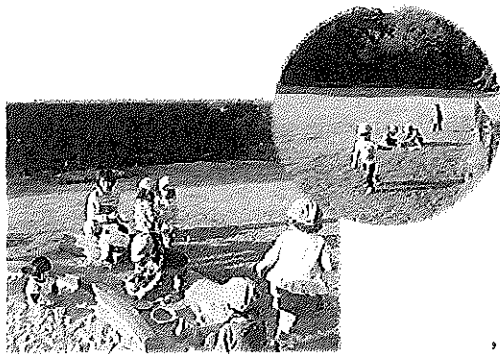
みんなの広場での音楽会



【大きな森の音楽会&カフェ】 2017.10.7 (土) 38組の親子が参加

8

園庭での未満児の遊び



9

<幼稚園からこども園に移行しての課題>

- 幼稚園 : 3~5歳児 58年
 - 幼稚園型認定こども園 : 3~5歳児 旧園舎で2年半
 - 幼保連携型認定こども園 : 0~5歳児 新園舎で1年
- 課題
- (1) 保育体制の変化 → 保護者の戸惑い、苦情
 - (2) 固定遊具を置かない → 森の環境を生かした保育
 - (3) 幼保連携になるための大幅な職員採用
予定の職員を採用出来ない→保育教諭不足
新たな職員との連携の難しさ→経験の違い
 - (4) 多様な利用児童、職員の変則勤務
→ 朝の打ち合わせ、会議、研修の持ち方の工夫が必要
 - (5) 完全給食、午睡、保健衛生に関する幼保の知識の違い
 - (6) 子育て支援、一時預かり保育、児童クラブの立ち上げ

<新たな職員との協働の体制を作る>

- 新職員が2倍 → 連携の難しさ
→ 多様な保育経験
 - 幼稚園として10年~40年働いている職員
- ↑↓
- 様々な保育現場で働いていた保育教諭
 - 資格だけで保育経験のない保育教諭
 - 久々の仕事復帰した保育教諭
 - 大学を卒業したばかりの新採用保育教諭

11

2. 研修の重要性

<経験の違いをマイナスにしないための学びの必要性>

- 過去の自分自身の保育経験からの脱却
 - 森のこども園が目指さなければならない未満児保育の確立
 - 森の環境に包まれた独自の保育
 - 学びの芽生えを大事にしていくことを保育に反映
- 改定になった保育指針、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領 → 今の保育を知る
 - 外部研修で得た知識を伝達講習により全員が共有する
 - 過去の保育では許されたことが、今はしてはいけない保育がある → 研修で知らせる

<質の高い保育を目指す>

2016年度 日本生活科・総合的学習教育学会 宮城大会
 ○公開保育 (?!♡をさがそう)
 研究テーマ
 「自然の中で体験する不思議や感動
 ~子どもたちからの問いから学びへの芽生えへ~」
 ○自由研究発表として (5歳児担任発表)
 「学びの芽生えを培う保育実践についての考察
 ~5歳児の実践事例を通して~
 ※散歩で発見した骨からの学び (ほねほね研究所)

2017年度 園内研修の見直し
 大学職員の指導・助言
 全職員の協力の下に、組織的かつ計画的に
 教育及び保育の質の向上を図る

<今の保育を学ぶ①>

潜在的保育士の採用



過去の経験からの保育を否定せず
 今の保育を学んでもらう



- 子どもの権利条約
- 保育所における人権擁護等に関する
 チェックリスト

<今の保育を学ぶ②>

園内研修

- 職員の同僚性を重視した対話を中心に研修
 を行っていく。
- 現職員と新職員の保育感の違いを埋める。
 自分が行っている保育をエピソード記録とし
 て発表し合う
- 新卒の職員に対して
 保育についての具体的なアドバイス

15

<2017年度 園内研修>

開催日	内容	園内講師	園外講師
4月1日	・森のこども屋の保育 ・キリスト教保育について	沢田石道子	戸野塚厚子 足立智昭
5月24日	・子どもの権利条約 ・ハーバード大学自然科学活動 のカリキュラム	足立智昭	戸野塚厚子
5月26日	・オイルバスを挟ったの 表現講座	青木一則	戸野塚厚子 生野恵子
6月16日	・青葉区研 2年目の確認 (わらいと研修方法) ・森のこども屋の食育計画	庄子いづみ 佐藤佳子	戸野塚厚子 平本 裕子 生野 恵子
7月26日	・森の中の保育 エピソード記録1 ・保連携型こども屋教育・保育要領	2・3・4・5歳児担任 足立智昭	
9月23日	・森の中の保育 エピソード記録2 ・保育所における人権擁護等に關する チェックリスト	2・3・5歳児担任 足立智昭	
7月11日	・森の中の保育 エピソード記録3	0・1・2歳児担任 足立智昭	戸野塚厚子 生野恵子
9月17日	研究のまとめ	齋藤祥子	足立智昭

3. 実習生受け入れ施設として

□養成校の附属として実習生受け入れ
 観察室がなくなってから、保育室で多数の学生を
 受け入れなければならなくなった

□卒園児の実習受け入れ
 市内・県外大学、短大、専門学校
 …多方面からの受け入れ

□こども園としての悩み
 ・県外の養成校との日誌・指導案の様式の違い
 ・実習に臨む実習生の学びの違い
 ・幼保連携型になって幼稚園実習、保育所実習
 2つの実習の受け入れ→保育者の負担増

17

①実習生の事前準備

- 学んだ理論と現場の保育を見て一致させる
- 指導計画の立て方は予め養成校で学ぶ
 基本的なことが分かった上で実習園で指導を
 受ける。
- 実習ⅠとⅡが分かれている場合
 実習Ⅱでどのようなことをするか、充分理解
 して実習Ⅰを行わなければ学びが深まらない。
- 実習するクラスの発達に合わせた活動を予め
 事前に用意

18

②実習をする学生の自覚

- ・社会人としての節度ある態度
- ・提出物の期日を守る
- ・明るく笑顔で子ども達の前に出る努力
- ・子ども達にとっては学生は人気の的だからこそ子ども達を理解し、保育者の動きをしっかりと観察
- ・保育者として社会に出るための学びを大切に

19

③より良い実習となるために

- ・会った方には誰にでもあいさつができる
- ・印象が人に与える影響は大きい
- ・実習に来ているのだから、注意・助言は必要だと捉えられる心構えを



養成校は是非、学生に伝えて欲しい

20

4. 就職に対して・・・採用者側から

<現在は決定的に保育士不足>
学生はどのような視点で就職先を探しているのか



養成校の助言は？

資格をもって就職する先を選ぶための情報

- ・就職したいと思う保育施設を調べる。
- 園の理念・特色・立地（自宅から通勤or自活？）
- 施設を1日見学あるいは体験して、そこで働けるか確認できるか（勤務体制、対遇）。

21

<4月1日から保育者として働くこと>

○就職が決まった後の学生のフォローを養成校ではどのようにしているのだろうか？

○1日に辞令交付のみで終わる保育施設はない
早速始まる勤務に臨む保育者としての自覚はあるか？仕事は楽ではない。そこに就職して自分がどのような保育者を目指したいのか、変則勤務が始まれば怒涛のように忙しい日々。

22

5. 養成校と実習園との協働

<現場の保育施設と共に学生を育てる>

①養成校に現在の保育現場の実情を理解していただきたい。

②民間園が増加し保育士不足が通常化している。実習生を受け入れることが、どんなに現場の保育士を疲弊させているか、だが明日の保育者を育てるために実習が必要なことは、現場も十分理解している。だからこそ、学生に対しては、実習を権利と思わないで、実習現場は大事な子どもを保護者から預かっている保育施設であること伝えたい。

③現在、各養成校で学生を社会に送り出すための新たな取り組みをしているところもある。どのような取り組みか、現場にも伝えて欲しい。

④保育者として学生が実際の現場で働き始めた時、辛い事があつたら相談できる養成校と現場の関係を構築できないだろうか。

23

<「保育の質の向上」に力を貸してほしい>

○本園は大学の附属でもあり、直接助言や指導を受けやすい。

○他の保育施設でも園内研修において養成校の助言・指導の協力体制があれば園内研修の充実が図りやすい。普段の交流があれば学生の実習を円滑に進めていきやすいのではないかと。保育施設側も研修の学びが仕事の質を向上させることができる。

○養成校と実習園との日常的な協働が可能であれば、学生を実習に送り込むだけの関係から新たな関係の構築となるのではないだろうか。

24

保育現場における「保育の質の向上」と 保育士養成校の役割・課題

—保育者養成・育成における実習&就職
&研修の生産的関係性を展望する—

平成29年11月18日(土)
東北福祉大学 和田明人

1

「見えない教育方法」

Basil Bernstein(1985)

・学校種が小・中・高・大とあがるにつれ、教育の内容はより
分化し、目的・過程・評価は第三者からも客観化・可視化
しやすくなる

・保育の営みは、子どもの発達に個人差に応じつつ、生活と
遊びによる総合的な活動を通じた方法を中核にしているた
め、目的・過程・評価は実践者以外には可視化されにくい

・小学校以上の教育のような基準や目標が、外部に見えにく
いという教育方法の根源的な特質

2

「保育の質」とは？

- 1 方向性の質**
どのような保育の機能を重視するか(乳学準備施設、児童福祉、子育て支援、少子化対策など)・・・
それによって目指す保育のあり方、志向性が異なってくる
- 2 構造の質**
法令等の制度で施設の設置基準や保育者・子どもの比率、保育者の資格、園として運営していくための
基準など
- 3 過程の質**
日々の保育実践の中で、保育者や他の子ども達とのやり取りを通して子どもの生活をどのようにして
いくか
- 4 操作性の質**
組織が硬直化せず、どの程度機能的に変化しうるか(子どもや地域、保護者のニーズなどに応じて
柔軟かつ適切に機能できるか)
- 5 子どもの成果としての質**
結果として、子どもの育ちをどのように捉え評価して考えていくか(子どもにとって何がどのように保育
を通して育ったか、実現したか)
- 6 全国レベルでの標準化と地域の要求や文化との関係の質**
教育の目的や過程がどのように親やコミュニティに浸透し参加関与してもらえるのか、地域の文化や
規範に合致しているのかというアウトリーチと関与

東京大学大学院 教員 萩原 真

「保育・・・の質」

「保育の質」



「保育実践の質」≒「保育者の質」



「保育者養成の質」&「保育者育成の質」
(養成校) (保育現場)

4

保育界の現状

◎深刻化し続ける保育者不足

問題が改善されない状況下で、ネガティブイメージが拡大したことにより
人材確保が一層困難(弊反化)となり、さらに人材不足が加速化=悪循環



◎業務煩雑化、組織的疲弊化

実務処理(記録、報告等)、安全・衛生管理、
保護者対応、個別対応(除去食、気になる子など)・・・
手薄な体制のもとで、日々のルーティンをこなすだけで精いっぱい



保育における量(待機児童、保育者不足)と
質(保育内容、専門性)の同時の問題解消は困難

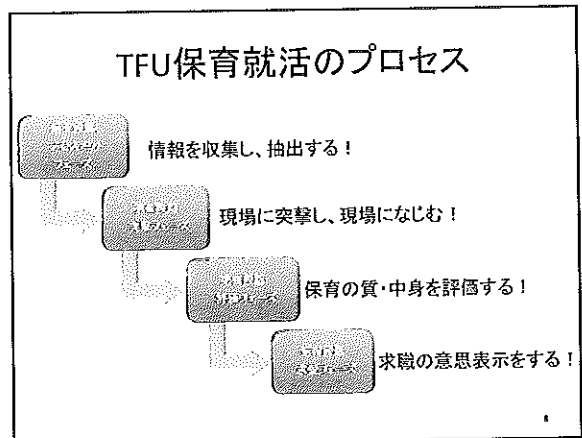
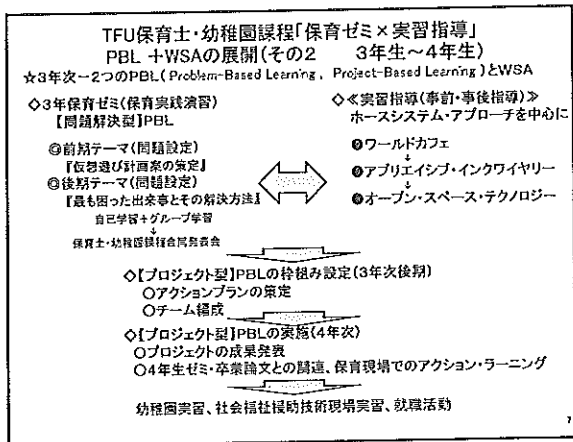
5

TFU保育士・幼稚園課程「保育ゼミ×実習指導」 PBL+WSAの展開(その1 2年生)

★2年次・・・3年次でのPBL本格実施に向けての準備段階(「協働」と「フィールド」の体験)

- | | |
|--|--|
| ◇2年保育ゼミ<福祉実践演習>
グループワークとプレゼンテーションを中心に | ◇<実習(事前)指導>
【講義・演習・実習】型を中心に |
| ◎前期テーマ
【SWの体系、相談援助技法等】 | ◎養成の理念、実習の意義 |
| ◎後期テーマ
【子どもフィールドでのSWの実践】
異園形成(アイスブレイク等)
福祉学習+短期学習(グループワーク)
プレゼンテーション | ◎実習活動と計画
◎実習の評価
◎保育者の理解
◎保育現場の理解
◎保育ボランティア学習
◎保育キャリアガイダンス
◎保育セミナー(夏、春) 等 |
| ◇【タテの連携・相互作用型】実習指導
◎上級生プレゼンテーション(報告会、合同発表会、セミナー等)への参加
◎実習情報交換会でのコミュニケーションとダイアローグ | |

6



I アセスメントフェーズ

情報を収集し、抽出する

- 1 求人票(キャリアセン、ハローワーク、ネット)
- 2 就職説明会(業者主催、団体主催)
- 3 口コミ、評判
- 4 過去の実習、就職、先輩(卒業生)情報
- 5 文献(専門誌ほか)掲載、超有名園

↓

1→5の順で、信頼性も、質も、ハードルも高くなる、

II 参入フェーズ

現場に突撃し、現場になじむ！

- ①単なる見学は、ほぼ意味なし
- ②研究テーマを明確に
- ③事前情報収集を綿密に
- ④一日よりも三日、三日よりも一週間……
- ⑤コスト設計(旅費、滞在費など)を十分に

※アポどりの電話口の印象
オープン対応 or クローズド対応
幼稚園・地方保育園…わかりやすい
首都圏保育園…なんともいえない

III 評価フェーズ

保育の質・中身を評価する！

- ①いかに見破るか、見極めるか
- ②いかに本音を引き出すか
- ③いつ、どこで、誰に、なにを、どう聞くか
- ④いつ、どこを、誰を、なにを、どう観るか
- ⑤得た事実を、なにを基にどう分析するか

↓

信頼関係作りと保育専門知が勝負！

IV 求愛フェーズ

求職の意思表示をする！

- ①履歴書(ラブレター)提出
- ②待ちと根気
- ③一本釣りでも、二股三股でも
- ④ダメなら次、ダメでも次、次！！
- ⑤2~3月末に訪れる以外なチャンス

↓

愛情の深さの分だけ、幸せは返ってくる

学生にとって就活とは 平成29年3月卒業生の例

13

出会った・・・もったいない保育

関東の保育園への保育参画において・・・
もちろん100点の園なんてなく、どの園も課題がありました。

「保育内容は個人レベルでは良いのに、
組織で統一化・共有化されていないなあ。」
「園長の保育への想いは強いのに、
職員まで行き届いていないなあ。」

園によって課題の種類は様々だが、
私たちが重要だと感じたのは課題との向き合い方

14

もったいない保育 O園の事例

「例えば、食べ残しがある子に対してや、いざこざ起きたときの対応について、職員間で統一されていることはありますか。」

「基本的に完食を心掛けてはいますが、先生方も無理を言って食べさせることはないと思います。」

「いざこざがあったときはその時々を見て先生方も対応していると思います。」

園全体で質を高めるために統一していることや、
話し合っている事がなく、現場の職員に任せている

15

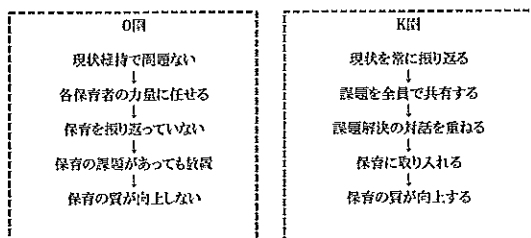
もったいない保育 K園の事例

- ・職員会議等での保育の事例検討
- ・担任同士で考えに違いがある場合は、話し合いを重ね保育の見直し
- ・日誌から園長と主任が各クラスの課題を把握
- ・休憩等の短い時間でもクラス関係なく、子どもの成長や学びの対話

子どもの成長や保育を語る職員の姿から
「よりよい保育をしていこう」という気持ちが伝わってくる

16

O園とK園の違いから学んだこと



就活の視点で大切なのは、現状の保育のレベルではなく、
園として課題をどう認識し、どう向き合っているか

17

そこで、自分の就活について問い直す

私自身が「課題はあるけれど、これからもっと良くなりそう」な、
もったいない園を質の高い園に変えたい！！

今までは、
「どんな現場で働きたいのか」ばかり考えていた。
それではいつまでも「受け身の学び」しかできないかもしれない。

「どんな現場で働く自分が見えるか」を意識し始めた

18

就活とは

職場に身を委ね、働きやすそうな現場を見つけるのではなく、

その現場でどんな風に働きたいか

どのような“キャリア・アンカー”を見出すかを大切にすること

働くことの、そして保育という素晴らしい職業の
やりがい・生きがいを見つけない

19

《実習⇄就職》関係における問題

養成校その1 学生の利益よりも学校(教員個人)の利益優先
・県外よりも地元優先で給費 県外就職が増える→入学生が減る???
・就職よりも優先しなくてはならないのは実習先の確保!?

養成校その2 現実を知らない短絡的・断定的ステレオタイプ思考
・「小規模は良くない、株式会社は良くない」、「大型法人は安定している」、
「保育所は(幼稚園に比べて)給料が低い」、「関東はブラックが多い」など

保育現場その1 実習⇄就職の非相関性(逆相関? 無相関?)
・「採用の予定があるので良い実習生を!」と望む声
・良い実習が就職になると限らない、悪い実習が良い就職を生む場合もある

保育現場その2 実習における《就職》ハラスメント
・実習での強引で圧迫的な誘い込み
・就職しないと実習評価に影響???

20

《就職⇄研修》関係における問題

1. 学生は?

- ・就職(内定)したらそれで終わり!
- ・残りの学生生活はバイト、卒業旅行、遊び...

2. 保育現場は?

- ・1年目のギャップを埋めたい
- ・とにかく手狭な体制なので、できれば即戦力を!

3. 養成校は?

- ・そもそも考えたこともない
- ・そもそも考えたくもない

21

実習における協働の第一歩、第二歩

第一歩 養成校における実習指導の協働

- ☆(現場)実習指導者の参画・評価・改善
- ☆巡回(訪問)指導の標準化・共有化

第二歩 実習教育コンソーシアムの発足

- ☆実習日誌、指導案などのプロジェクト
- ☆年齢別クラスの実習ガイドライン

22

就職における協働の第一歩、第二歩

第一歩 就職指導の協働

- ☆養成校内就職指導の(現場との)協働
- ☆卒業生主導による学内説明会の企画

第二歩 保育参画の標準化

- ☆実習以外の保育ボランティアの受け入れ
- ☆「保育の質」評価の教育

23

研修における協働の第一歩、第二歩

第一歩 研修支援コンソーシアムの発足

- ☆各県単位の養成校連絡(協議)会の再編
- ☆園内研修支援プロジェクト

第二歩 就職と研修のシームレス支援

- ☆内定から卒業までの教育
- ☆新人(1年目)の個別フォロー

24

第1分科会 保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働

◇趣旨

保育所実習は、保育士養成教育において、養成校と保育所をつなぐ基幹的な科目といえます。保育士養成教育が、将来保育所で勤務する保育士を育てることを目的とする点をふまえれば、この実習は学生が養成校に在学中に実際の保育現場において保育士に必要とされる職務内容等を学ぶことのできるきわめて貴重な機会でもあります。このような重要な意味合いを持つ保育所実習であるため、その実施にあたっては本来保育所と養成校の間で緊密な連携・協力が求められるにもかかわらず、これまで十分に行われてきたとは言えないのが現実ではないでしょうか。すなわち、養成校は保育所実習を保育士養成のための一つの科目としてとらえつつも、実習の具体的な内容や指導のあり方については、保育所あるいは保育現場の保育士に一任してきたというのが実状ではないでしょうか。これは、保育所実習について、養成校と保育所の間で協議を行っていく十分な機会や場がなかったことにも起因するでしょう。そして、何より養成校における保育実習指導のあり方もまた保育現場のニーズ等をふまえた形で実施されてきたかどうかという疑問もあります。

しかし、このような保育所実習のあり方は、待ったなしでその改善が求められていることもまた事実であります。現在の日本の保育を考えた場合、保育所待機児童問題を解消するために保育所の新設が急ピッチで進められています。あるいは慢性的な保育士不足などの問題も抱えています。保育をめぐるこうした状況の中で、今まで以上に即戦力となる保育士養成が求められているとも言えましょう。そのため、養成教育の段階からできるだけ保育士として即戦力となることができるような力を育てることが必要となってきますが、その中心的な役割を担うのが保育所実習です。

保育所と養成校の協働という視点に立ち、保育所と養成校が共に手を取り合って、将来の保育士を育てていく保育所実習とはいかなる形で実現していくことができるのでしょうか。そのためには、養成校側の保育所実習を中心とした養成教育に対する認識と保育所側の保育所実習に対する認識を共有することから始めていかななくてはなりません。シンポジウムの趣旨にもあるように実習・就職・研修の一体的な改革という視点を踏まえ、保育所と養成校の協働の具体的な実現と可能性を、養成教育における保育所実習へのニーズと保育所における保育所実習への期待とをマッチングさせるなかで探っていきたいと考えます。

司会者・・・仙台白百合女子大学 准教授 大迫 章史 氏

発題者Ⅰ・・・社会福祉法人善き牧者会 さゆり保育園

主任保育士 菅野 由美 氏

発題者Ⅱ・・・聖和学園短期大学 准教授 石森 真由子 氏

保育所実習における保育現場の状況と 今後の課題について

全国保育士養成協議会東北ブロックセミナー
第1分科会「保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働」

発題者：社会福祉法人善き牧者会 さゆり保育園(宮城県)
主任保育士 菅野 由美

施設の紹介



- ・昭和44年4月
仙台市内民間保育園として設立
- ・定員60名(現在在籍65名)
- ・職員数 20名(保育士14名)
- ・保育理念
キリスト教的人間観を基盤として子ども一人
ひとりを大切に、家庭への子育て支援を
念頭に置いて、保護者との信頼関係を築き、
地域に貢献した保育園として、地域に奉仕
することを旨とする
- ・クラス編成
3歳未満児 3クラス
3歳以上児 2クラス

保育実習の目的

「保育実習とは、その習得した教科全体の知識、技能を基礎とし、
これらを総合的に実践する応用能力を養うため、児童に対する
理解を通じて保育の理論と実践の関係について習熟することを
目的として行うものである」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知
「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」より

保育実習の履修方法

保育実習Ⅰ(保育所)

- ・・・必修科目2単位(10日間)
観察実習、参加実習

保育実習Ⅱ(保育所)

- ・・・選択必修科目 2単位(10日間)
指導実習

保育実習(さゆり保育園)

保育実習Ⅰ(保育所)(必修科目) 2単位(10日間)

観察実習、参加実習 各クラス2日ずつ

部分実習(絵本読み聞かせ)・・・2日目に

保育実習Ⅱ(選択必修科目)2単位(10日間)

指導実習

未満児：部分実習、中心活動

以上児：部分実習、半日実習、全日実習

保育現場の状況

保育士の疲弊

- ・8時間労働で8時間保育に入る実態
- ・保育士不足・・・ローテーションが回らず、超勤で対応
- そのほかに
- ・事務仕事(日誌、指導計画、反省、おたより帳、記録・・・)
- ・保護者支援、伝達、面談
- ・行事、活動の準備、片づけ
- ・打ち合わせ、ミーティング
- ・園内研修、職員会議、ケア会議・・・

これらの仕事の上に ~~実習生の受け入れ~~

保育実習に来た学生の感想

(担当保育士のつぶやき)

- ・実習時間に遅れてくる(せめて連絡は欲しかった)
- ・挨拶なしで保育にいきなり入っている(いつの間に来たの?)
- ・実習日誌、指導案を書いてこない(言いたけれど家に忘れてきた)
- ・掃除をした経験がない(雑巾、ほうき掛け)
- ・食事の場面で正座をしない、平気で残す、残したものを躊躇なく捨てる(「せんせい、たべないの? すてちゃうの?」と子ども)
- ・自由遊び中、座ったまま動かない(悪い見本の保育士がいたかな?)
- ・子どもの名前を呼び捨てにする(これも悪い見本の保育士がいたかな?)

↓
保育士も自らを振り返り、反省しなければいけない点もある

保育実習に対する保育現場の思い

(担当保育士の意識)

- 「保育現場は厳しいもの! 実習の機会に少しでもそれを実感して行って欲しい!」
- 「私(ベテラン保育士)が実習したときは、夜も寝ないで指導案を書いたものよ(もちろん、手書き)」
- 「保育士の姿を見て、いいところを盗んで行って欲しい!」
- 「わからないことがあったら、聞きに来て!」



保育現場の状況は昔と違う。保育時間も、保護者の環境も……

保育現場の保育実習への意識も
変わっていかねばいけいけいではないのでは?

保育現場における保育実習への意識

今後は保育士不足を解消するための**人材育成**ととらえ、
明日の保育を担う保育士を育てているのだという意識が大切



「うちの保育園のやり方(保育)を学ぶのではなく、保育の意義やその責務の重要性を理解したうえで、そのやりがいや楽しさを実感していく場を提供する」

保育現場における保育実習への意識

保育現場における「実習生」への意識

「勉強させてあげている」(これまで)

↓ (意識を変える)

「育てている」(これから)

保育園においては同僚として扱う

現場の保育士は、子どもへの思い、保育観を語る
重要なのは保育者と実習生の「対話」
ウェルカムな雰囲気づくりから

実習における今後の課題・提案

まずは受け入れの体制作りから

- ・実習前のオリエンテーションを大切に
オリエンテーションは実習へのいわば意識付け
「保育所側は何を準備する?」……スタンダードがない状態

↓
学生にどんなことを提示すべきか
マニュアルをつくる

- ・職員への周知 受け入れへの心構え
「チームで、ウェルカムな雰囲気づくり!」

実習における今後の課題・提案

実習中の時間や労力の無駄を省く……実習生が苦勞している点は

- ① 日誌を書く
ノート型なので手書きが基本→パソコン入力できるソフトを作る
- ② 指導案を書く
手書きが多い→パソコンを使ってできるひな形があれば作成に
かかる時間は削減できる
訂正がしやすい、同じことを書く手間が省ける
- ③ 活動のシミュレーション、準備
- ④ 体力の配分

こちらに時間がかけられる

↓
子どもに還元できる
= 保育士の苦勞も減る……はず

実習における今後の課題・提案

残念ながら、実習は課題とさせられていることが多いために実習生は緊張することが多い。「楽しむ」まで行かないのが実情ならば、これからは・・・

- ①実習以外に現場に入り、子どもをかわいい、いとおしいと思える機会、心を動かされる体験の場を提供していく
- ②日誌や指導案の必要がないところととにかく子どもとたくさん触れ合い、楽しめる場所として

・・・ボランティア？アルバイト？

さゆり保育園の取り組み

なつまつりでのボランティア

仙台白百合女子大4年 4名

東北生活文化大学短期大学1年 6名

<学生の感想>

- ・普段は子ども達と関われる機会があまりないため、とても楽しかったです。
- ・子どもたちの楽しんでいる姿をみて、私も笑顔や元気をもらうことができました。楽しむだけでなく、様々なことを学ぶことができました。
- ・先生方の動きをそばで見ることができてとても勉強になった。子どもたちともたくさん関わることができて楽しかった。
- ・先生方の動き、保護者の方々、子どものかかわり方を身近で見ることができてとても勉強になった。また機会があれば参加したいと思った。

➡ もちろん、このように感じない学生もいるだろうが、場を提供すれば来てくれる学生もいることは実感できた



さゆり保育園の取り組み(続き)

学生の実態から見えてくる課題

- ・学生は、アルバイトで忙しいらしい
「お金がもらえないボランティアよりアルバイトに行きたい」
- ・「就職のために」ボランティアに来る学生もいるらしい
- ・そもそも保育所保育に魅力を感じていない学生もいるらしい



保育園は、例えば、多少アルバイト代を払っても、保育補助的な立場で保育士を手伝ってもらおうのはどうでしょうか？(遊び相手、おむつ替え、授乳・・・)

保育を学ぶ学生へのささやかな期待

外国では、初任保育士をはじめから一人で担任させることはないとするところもあるらしい。インターンとして、みっちり指導教官のもと訓練を重ねてから一人前となる。

これに対して日本では、卒業して現場に入ると4月1日から一人前扱い(戦力)される。

→短大では難しいかもしれないが、4年制の大学で、最終年度の後半は現場に入って実践を積みながら学ぶことはできないか？(4月1日から戦力となるために基礎的なことを学ぶ)

実習生にのぞむこと

- ①まずは挨拶から！
第1印象が大事！実習に対する姿勢が前向きな人は応援したくなるもの(たとえ、失敗したとしても)
- ②普段の生活がそのまま出る...この際教えてもらいましょう
掃除の仕方、食事の仕方、言葉づかい、姿勢...
悪気がないのはわかるけど、違うと思ったことはその場で伝える
- ③子どもや保護者に見られていることを意識する
子どもにとって一番の環境は「保育士」
真似されてハツとする
- ④「笑顔」だけは練習してきてください
家を出る前に鏡を見てトレーニング！口角、上がってますか？

最後に

実習生を受け入れる保育現場の意識を変えれば、保育士不足の解消も夢ではない！

実習において「保育の楽しさ」を実感してもらえたら、状況は少しずつ変わっていきけるような気がします。

そして養成校とも協働していくこと！ここがポイント。
養成校も、現場も「人を育てる」意識を高めていく。

最後に

**卒業後の自分の姿
どれくらい現場で働く自分がイメージでき、
その姿にワクワクできるか？**

…カギは現場が握っている！



ご清聴ありがとうございました

保育所実習における 保育現場と保育士養成校の協働

平成29年11月19日(日)
聖和学園短期大学
石森 真由子

1

保育実習指導のミニマムスタンダード 2017年版

保育士養成施設における実習指導の標準的な
事項の共有による養成教育の自己点検・評価

実習施設における実習指導員との理念の共有

- 実習施設からの養成校への期待、連携等を通じた視点
- 保育士養成における「協働」

2

保育実習指導のガイドライン(東北版)

- 東北ブロック研究委員会
- 平成25年度～
- 項目や内容を充実させながら改訂を重ね、現在は ver.Ⅲ
- 養成校での教育内容や意図を東北ブロック内で詳細かつ組織的に共有することが、保育者養成の共通基盤を協働的に探り始めることにつながる

3

保育実習指導のガイドライン(東北版)

【事前指導】

- 実習施設についての理解
- 実習課題の明確化
- 保育士の専門性と職業倫理についての理解
- 実習生としての心構え(マナー、服装、言葉遣い)
- 事前訪問について
- 実習記録の書き方指導
- 指導計画案作成に関する指導
- 事務手続きについて
- 保育実践力の育成

【事後指導】(指導内容編)

- 事後指導における総括と自己評価
- 事後指導における課題の明確化
- 事後指導における学びの共有

【事後指導】(指導方法編)

- 講義指導型
- イベント型
- 記録介在型
- グループワーク型
- 個別面談型
- 外部講師参加型

4

履修の方法(保育所)

保育実習
指導Ⅰ

- 保育実習Ⅰ
- 10日間

保育実習
指導Ⅱ

- 保育実習Ⅱ
- 10日間

5

全国保育士養成協議会 専門委員会 課題研究

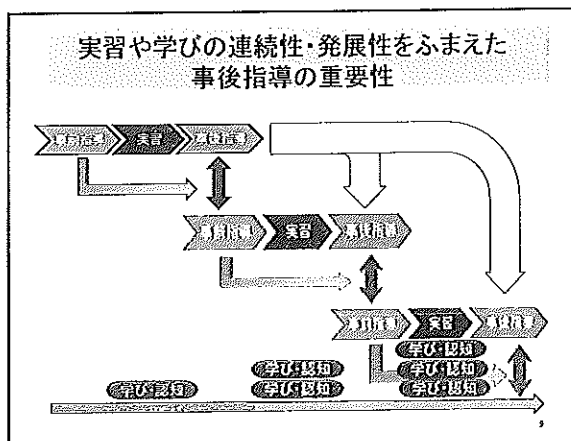
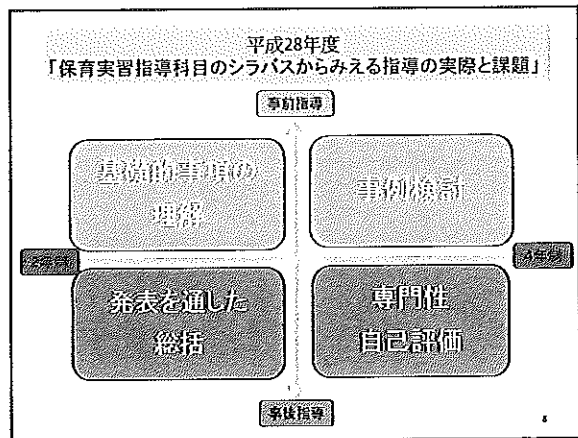
- 保育者養成の向上に資するため様々な調査研究を行い、養成校としての現状理解と資質向上の役割を担った組織
- 1977年スタート 2017年6月終了
- 全国各ブロックから1名ないし複数名の養成校教員が選出された調査研究チーム

6

平成28年度
「保育実習指導科目のシラバスから
みえる指導の実際と課題」

- シラバス…学生に対して開示される
授業内容の計画書
- 事前指導 8:事後指導 2
特に保育実習 I で顕著

7



平成27年度
「学生の自己成長感を保障する
保育実習指導のあり方Ⅱ」

- 保育士資格のみを取得する養成校はほとんどなく、複数の資格・免許を取得
- 限られた修業年限の中で、学びに必要な科目や機会をさまざまな形で作り出す努力をしている
- 実習時期によっては、事後指導を実習指導科目外で実施している

10

平成27年度
「学生の自己成長感を保障する
保育実習指導のあり方Ⅱ」

- 保育実習に先立つ体験的実習(プレ実習、保育所観察実習等)の実施

↓

- 2年制の9割、4年制の半数が1年次に実施
- 子どもと触れ合う経験の少なさ
- 子ども本来の姿をイメージして学ぶ難しさ

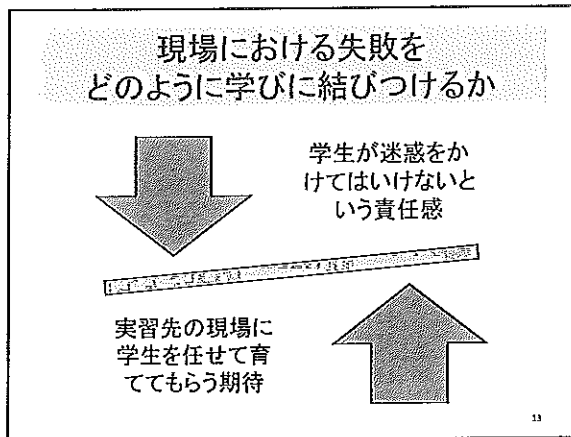
11

正規実習外の保育現場体験が重視されていた

↓

- 正規の実習で学生が失敗することの難しさ。
- 実習先での学生の失敗は、養成校での指導不足と結びつけてとらえられる？

12



- ### 平成25年度 「保育者の専門性についての調査」
- 『保育の専門性を高めるために養成校と連携したような取り組みが有ればよいか』
 - 10項目
 - (1)研修会などの実施
 - (2)学生の現場体験
 - (3)情報交換・理解
 - (4)共同研究
 - (5)実習・授業
 - (6)組織
 - (7)待遇
 - (8)協働(連携)する姿勢
 - (9)資質
 - (10)その他

- ### 保育士養成校間の協働
- 養成校で協議会を組織している県
 - 愛知県
 - 岡山県
 - 兵庫県
 - 宮城県
 - 宮城県保育士養成連絡協議会
 - 保育実習の実施
 - 共同印刷物(評価票、出勤簿、日誌、実習の手引き)は統一された書式

- ### 保育実習評価票に関するアンケート調査
- 実習評価に対する保育現場の認識や実習評価票の活用、実習指導の課題について考察
 - 2016年8～9月
 - 宮城県内の認可保育所と認定こども園が対象
 - 回収率77.5%

総合評価をする際に重視している項目

高い項目	低い項目
「責任感」「協調性」	「個人への配慮Ⅱ」
「積極性」「意欲」	「集団への配慮Ⅱ」
「礼儀正しさ」	「指導案の理解Ⅰ」
「子どもとのかかわり」	「衛生安全ⅠⅡ」
「日誌の提出」	「環境への配慮ⅠⅡ」
「反省」	「子育て支援等についての理解Ⅱ」
すべてⅠⅡ	

総合評価をする際に重視している項目

保育所実習Ⅰ	保育所実習Ⅱ
「意欲Ⅰ」	「意欲Ⅱ」
「責任感Ⅰ」	「積極性Ⅱ」
「子どもとのかかわりⅠ」	「研究心Ⅱ」
「健康管理Ⅰ」	「反省Ⅱ」
「反省Ⅰ」	

養成校と保育現場をつなぐ

- 実習Ⅰ・Ⅱにおけるねらいの認識の差
養成校が期待している実習での学びや経験
実習施設が育てたいこと、評価したいこと
- 専門性を高める事前学習
実習施設の保育内容、保育計画を事前指導で
確認し、主体的な学びにつなげる課題意識を
育てる

11

養成校と保育現場をつなぐ

- 実習指導担当者の現状とこれから
養成校 : 実習指導や計画、実習施設の理解
効果的な訪問指導
実習施設: 実習指導内容の共通理解
子どもの発達や育ちの理解に向けて
- 職能成長を促すモデル学習
学生が専門職としての保育士の意図や配慮、
言動等を正しく理解し、見ることができるよ
うになるために、どんなことができるか

12

第2分科会 施設実習における保育現場と保育士養成校の協働

◇趣旨

施設実習には多くの施設の種別があり、乳児期から高齢期まで利用者の年齢層も幅広く、入所理由も様々なものがあります。本分科会では施設職員と養成校の教員とが本音で意見を述べる機会として、それぞれの役割や課題をふまえて、協働のあり方を議論します。今回のセミナーの大会主題にもある「実習」「就職」「研修」に分けて探っていきます。

「実習」について、養成校は学生に対して授業や実習指導を通し、施設の機能や役割、利用者の状況について種別ごとに理解させます。また、実習開始までの事前学習の到達度を確認しながら指導を行っていますが、種別によっては保育の知識や技術ばかりでなく、療育、自立支援といった視点を含んだ援助の理解も必要となります。実習中のルールやマナーの遵守を伝えることも、養成校では重要なものになります。

施設実習は10日間という短期間の実践ですが、学生はそれまでの価値観を揺さぶられるような様々な経験を通して、自身の保育観や福祉観を育む機会となります。施設実習ほど実習前と実習後とで学生自身の中に大きな変化をもたらす実習はありません。そこには利用者（当事者）からの学びとともに、施設職員からの助言、指導が大きく作用しているといえます。実習と実習指導のあり方について、さらに連携を深め、協働してできることを探っていきます。

次に「就職」としての児童福祉施設等について考えます。保育士資格を取得する学生の多くが保育所や幼稚園に就職することを希望します。施設に勤務する保育士についてはその専門性の理解のため、授業や実習があるとはいえ、決して多くの学生が選択する職業ではない現状があります。人材不足は施設等も同様であり、施設等で働く保育士の魅力をどのように伝えたらよいか、養成校と施設の連携のあり方を探っていきます。

最後に「研修」について考えます。児童福祉施設等で勤務する職員にはそれぞれの専門性があり、これまでも年間を通して様々な職員研修が実施されてきています。待遇の改善とともに「専門性」「援助の質」の向上等、社会的評価を押し上げることが早期離職の防止にもつながります。卒業しても学び続け、専門職として成長し続ける職員を支えるため、養成校と施設が協働して研修を行う仕組みを探っていきます。

司会者・・・東北福祉大学 教授 小坂 徹 氏

発題者Ⅰ・・・社会福祉法人仙台キリスト教育児院

丘の家子どもホーム 園長 鈴木 重良 氏

発題者Ⅱ・・・東北福祉大学 准教授 君島 昌志 氏

『施設実習における保育現場と 保育士養成校の協働』

平成29年11月19日(日)
児童養護施設 丘の家子どもホーム
園長 鈴木 重良

1. はじめに

- 保育士資格取得のための実習
- 保育所(幼稚園)実習(保育)と施設実習(養育)
- 保育(主に未就学児童)と養育(対象児童は0歳から20歳まで)

2. 社会的養育とは

- 広義の社会的養育(子どもは社会で育つ)
- 狭義の社会的養育(家庭で子どもの養育に困難な課題を抱えた子どもを養育)

児童福祉法(主な社会的養護を担う施設の条文)

- 【第37条】<乳児院>平成16年改正
- 乳児院は、乳児(保険上、安定した生活環境の確保その他の理由により特に必要のある場合には、幼児を含む。)を入院させて、これを養育し、あわせて退院した者について相談その他の援助を行うことを目的とする施設とする。

児童福祉法(主な社会的養護を担う施設の条文)

- 【第41条】<児童養護施設>平成16年改正
- 児童養護施設は、保護者のない児童(乳児を除く。ただし、安定した生活環境の確保その他の理由により特に必要のある場合には、乳児を含む。以下この条において同じ。)虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を入院させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設とする。

児童福祉法(主な社会的養護を担う施設の条文)

- 【第43条の2】<児童心理治療施設>
- 平成29年公布児童心理治療施設は、家庭環境、学校における交友関係その他の環境上の理由により社会生活への適応が困難となった児童を、短期間、入所させ、または保護者の下から通わせて、社会生活に適応するために必要な心理に関する治療及び生活指導を主として行い、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うことを目的とする施設とする。

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(青森県) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
青森県	1	希望母園	71	57	45	69.0%	29	5	21	39	4	0
	2	弘前愛成園	72	41	34	47.2%	5	3	1	25	16	0
	3	浩々学園	35	31	26	74.3%	21	5	3	24	3	0
	4	あけぼの学園	55		42	76.4%	25	4	1	17	7	0
	5	幸樹園	48	46	33	68.8%	14	12	10	22	4	0
	6	美光園	70	59	37	52.9%	22	1	2	1	7	0
		合計	351	234	221	63.0%	116	30	38	128	41	0
	%					52.5%	13.6%	17.2%	57.9%	18.6%	0.0%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(岩手県) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
岩手県	1	みちのくみどり学園	63		51	81.0%	37	21	25	32	11	0
	2	和光学園	50		40	80.0%	12	7	11	34	13	0
	3	青雲荘	44		36	81.8%	17	12	6	23	10	0
	4	大洋学園	46	44	35	76.1%	25	13	4	23	9	2
	5	清光学園	46		38	84.8%	29	18	21	26	6	0
	6	一蘭園の園	51		46	90.2%	34	19	22	18	9	0
		合計	300	44	247	82.3%	154	90	89	156	58	2
	%					62.3%	36.4%	36.0%	63.2%	23.5%	0.8%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(宮城県・仙台市) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
宮城県	1	旭が丘学園	70	69	65	92.9%	28	14	6	50	6	1
仙台市	2	丘の家子どもホーム	95		83	87.4%	46	20	29	59	55	0
	3	ラ・サール・ホーム	80		59	73.8%	26	11	13	40	22	0
	4	小百合園	50		41	82.0%	20	10	6	19	18	0
	5	仙台天使園	80		65	81.3%	40	12	6	35	16	1
	合計	375	69	313	83.5%	160	67	62	203	117	2	
	%					51.1%	21.4%	19.6%	64.9%	37.4%	0.8%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(秋田県) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
秋田県	1	聖園天使園	63		46	73.0%	25	14	12	32	17	0
	2	感徳講児童保育院	45		40	88.9%	26	6	9	28	10	0
	3	泉南愛児園	36		30	83.3%	24	12	12	18	7	0
	4	清光学園	57		34	59.6%	13	4	6	30	8	0
		合計	201		150	74.6%	88	36	39	108	42	0
	%					58.7%	24.0%	26.0%	72.0%	28.0%	0.0%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(山形県) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
山形県	1	山形学園	40		38	97.5%	26	17	16	29	8	0
	2	赤沢市立興望館	30		28	93.7%	23	11	7	19	8	0
	3	七竈恩恩園	63		54	85.7%	45	20	23	31	9	0
	4	双葉荘	50		46	92.0%	24	6	6	29	9	0
	5	寒河江学園	50	49	35	70.0%	24	7	17	17	11	0
		合計	233	49	203	87.1%	144	61	69	125	45	0
	%					70.9%	30.0%	34.0%	61.5%	22.2%	0.0%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(福島県) 平成23年5月1日現在

県・市	番号	施設名	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
福島県	1	青葉学園	50		46	92.0%	30	15	26	29	5	0
	2	アイリス学園	60	58	43	71.7%	18	14	0	25	9	0
	3	福島愛育園	77		64	83.1%	35	12	32	31	15	0
	4	金津児童園	45		34	75.6%	22	5	0	14	4	0
	5	いわき育英舎	40	36	28	70.0%	3	6	7	22	5	0
	6	白河学園	51		45	88.2%	25	15	25	32	10	0
	7	塚川養生園	40		26	65.0%	18	0	12	16	0	0
	8	森の風学園	30	15	18	60.0%	5	1	4	4	0	0
	合計	393	109	304	77.4%	160	68	106	173	48	0	
	%					52.6%	22.4%	34.9%	56.9%	15.8%	0.0%	

東北6県の児童養護施設における入所理由別一覧(全施設) 平成23年5月1日現在

東北6県1市	定員	暫定	現員	入所率	虐待	親の(精神)疾患	児の障害	一人親家庭	乳児院	震災関連
全施設	1,853	505	1,438	77.6%	822	352	403	893	351	4
%					57.2%	24.5%	28.0%	62.1%	24.4%	0.3%

3. 「改正児童福祉法」改正のポイント(1)

- ・「児童の福祉を保障するための原理の明確化」
- ・児童福祉法第一条
- ・すべて児童は、児童の権利に関する条約の精神にのっとり、適切に養育されること、その生活を保障されること、愛され、保護されること、その心身の健やかな成長及び発達並びにその自立が図られることその他の福祉を等しく保障される権利を有する。

「改正児童福祉法」改正のポイント(2)

- ・「家庭と同様の環境における養育の推進」
- ・改正法による対応
- ・国・地方公共団体(都道府県・市町村)の責務として家庭と同様の環境における養育の推進等の明記。

「改正児童福祉法」改正のポイント(3)

- ・①まずは、児童が家庭において健やかに養育されるよう、保護者を支援。
- ・②家庭における養育が適当でない場合、児童が「できる限り良好な家庭的環境」で養育されるよう、必要な措置。

「改正児童福祉法」改正のポイント(4)

- ・③②の措置が適当でない場合、児童が「できる限り良好な家庭的環境」で養育されるよう、必要な措置。
- ・*特に就学前の児童については、②の措置を原則とすること等を通知において明確化。

4. 保育士養成に求められるもの(1)

- ・人間性と専門性の兼備

挨拶 言葉遣い 魅力 傾聴
 観察力 洞察力 自己研鑽 責任感
 自己コントロール

保育士養成に求められるもの (2)

謙虚 人権意識 協調性 忍耐
生活感覚 社会常識 清潔感 感性
愛

保育士養成に求められるもの (3)

プロ意識 応用力 障害への正しい理解 ケア力
支援力 専門知識 倫理観 福祉理念

保育士養成に求められるもの (4)

児童観 人間観 チームワーク 正確な記録 アセス
メント力 バランス感覚 受容

まとめ

保育士養成に携わるそれぞれの関係者は保育士という資格取得の支援だけでなく、保育士養成校に所属する学生が次世代を担う「人」を育てる重要な役割を持つ人材であるという意識とともに、人(子ども)の中で学び育とうとする謙虚さを持つ「人」の育成支援であり、更に突き詰めると受け入れ側である我々も実習を通して学生から学ぶ姿勢を持つことを忘れてはならない。

『施設実習における保育現場と 保育士養成校の協働』

平成29年11月19日(日)
東北福祉大学
君島 昌志

東北福祉大学の実習指導「保育実習Ⅰ (施設実習)」(1) 事前指導

◆事前指導

実習の種類	授業内容	コマ数
施設	施設実習に関する事前学習の点検・評価と改善	1コマ
施設	ビデオ「施設実習の予備知識(全2巻)」視聴	1コマ
施設	4年生による施設実習の紹介	1コマ
保育・施設	指導計画の作成Ⅰ・Ⅱ	2コマ
保育・施設	記録の意義と方法Ⅰ・Ⅱ	2コマ
施設	施設実習の準備、心構え、連絡事項	1コマ
	計	8コマ

東北福祉大学の実習指導「保育実習Ⅰ(施設実習)」(2) 巡回指導・事後指導

◆実習 6月下旬～7月上旬(10日間)

教員による巡回指導	訪問1回
-----------	------

◆事後指導

実習の種類	授業内容	コマ数
施設	振り返りと集合知の生成Ⅰ・Ⅱ	2コマ
施設	施設実習反省会Ⅰ・Ⅱ	2コマ
施設	施設実習報告会	1コマ
施設	施設実習情報交換会	1コマ
	計	6コマ

東北福祉大学の実習指導「保育実習Ⅰ (施設実習)」(3) 実習評価票・集計

◆評価17項目

責任感	指導案の立案と実践	◆5段階評価	
協調性	衛生・安全	とてもよい	5
積極性	環境への配慮	よい	4
礼儀正しさ	地域との関わり	普通	3
健康管理	日誌の記録	やや努力を要する	2
施設の目的と利用者の理解	日誌等の提出	努力を要する	1
利用者との関わり	反省		
個人への配慮	総合評価		
集団への配慮			

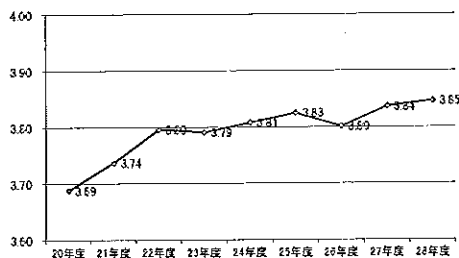


図1 施設実習・実習評価票における評価の推移(H20~28年)_{n=1200}
注「総合評価」を除く16項目の平均値

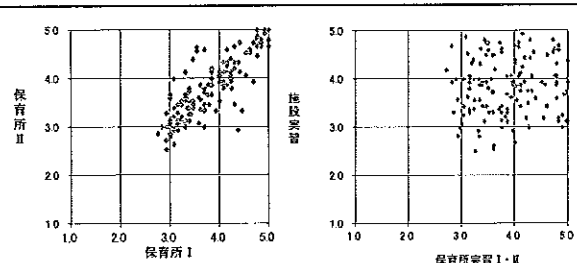
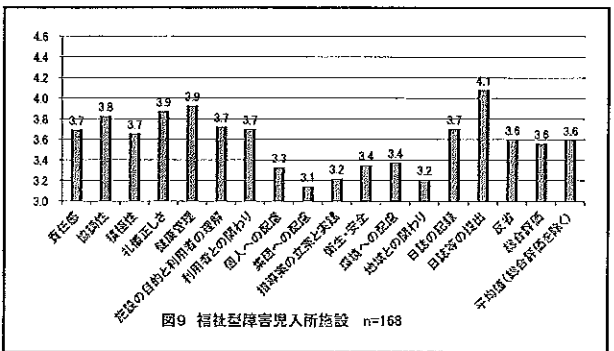
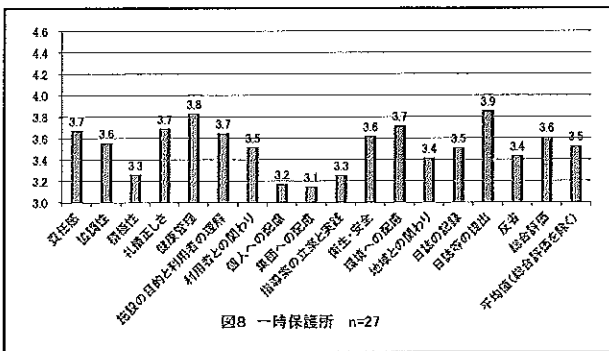
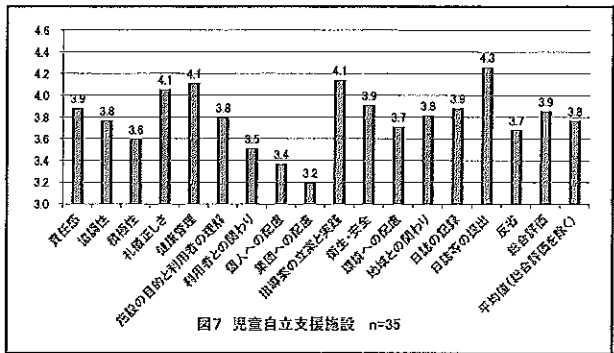
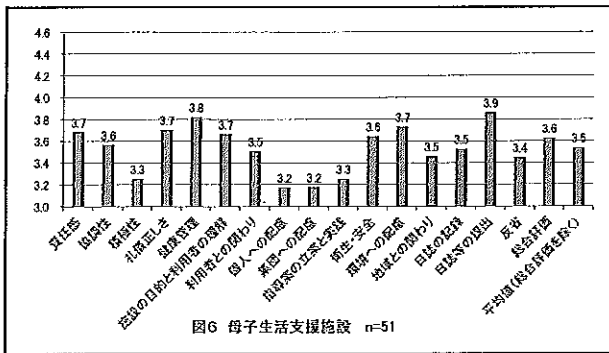
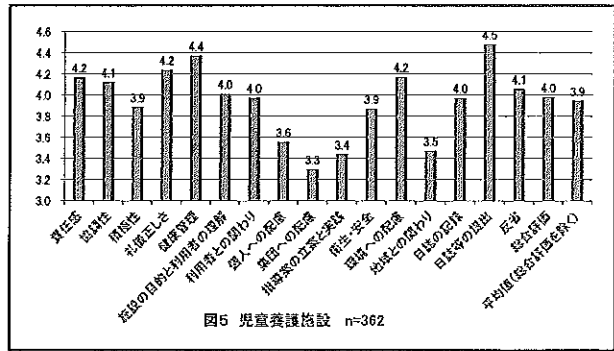
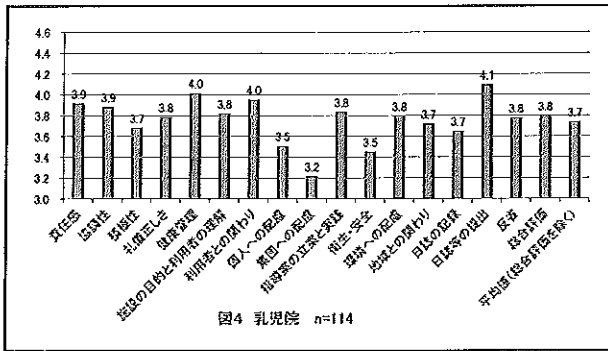
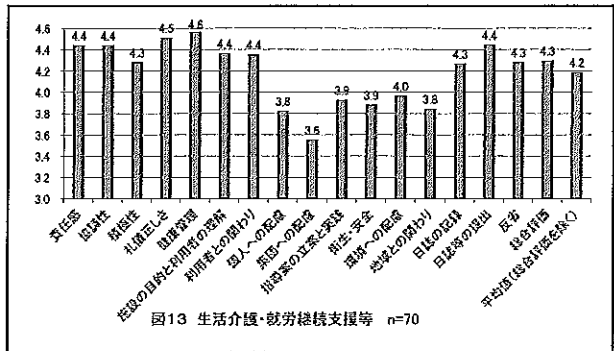
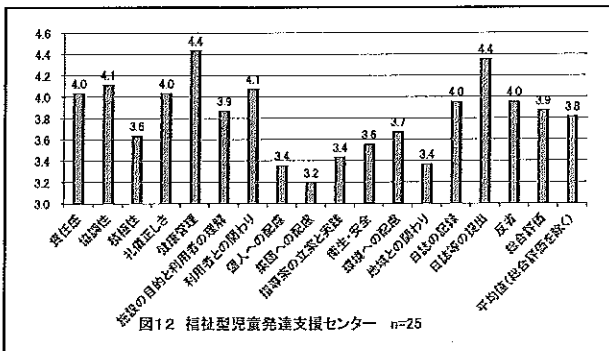
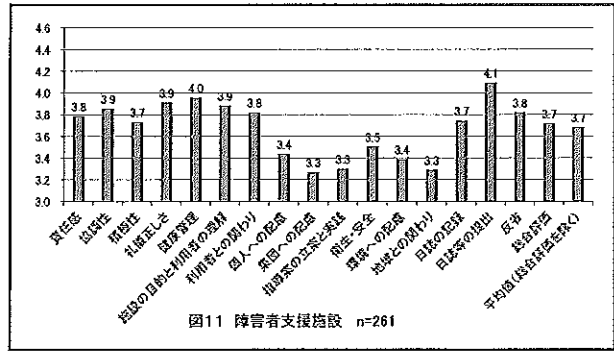
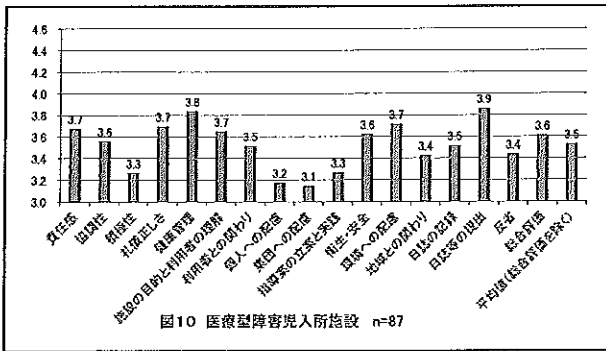


図2・図3 実習評価票による評価の分布(H27年度)_{n=135}

注 施設実習は「総合評価」を除く16項目の平均値
保育所実習Ⅰ・Ⅱは「総合評価」を除くそれぞれ13項目及び15項目の平均値

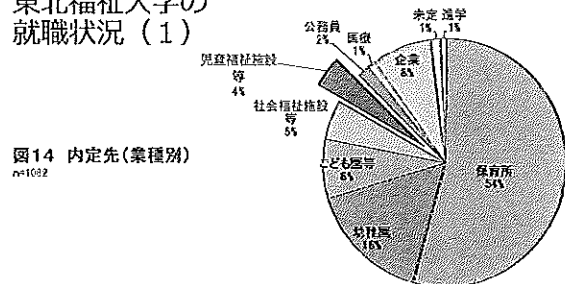




東北福祉大学の実習指導「保育実習Ⅰ（施設実習）」（4）実習評価票・結果

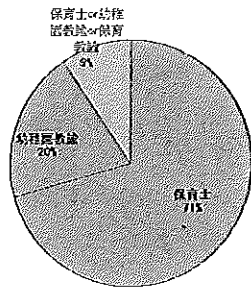
- 【図1】実習評価票における評価の推移はわずかに上下しながらも9年間で0.16ポイントの上昇がみられた。
- 【図2・3】保育所実習ⅠとⅡでは実習が連続していることもあり評価の相関がみられるが、施設実習と保育所実習では相関しない。
- 【図4~13】項目「総合評価」と「総合評価を除く他の項目の平均値」の差は小さい。全ての種別において最も低い項目は「集団への配慮」である。
- 【図12・13】通所施設における評価は総じて高い。

東北福祉大学の就職状況（1）



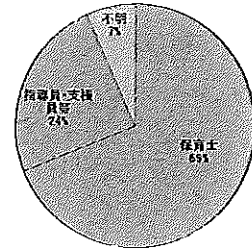
東北福祉大学の就職状況 (2)

図15 内定先 (職種別: 保育所・幼稚園・認定こども園)
n=377



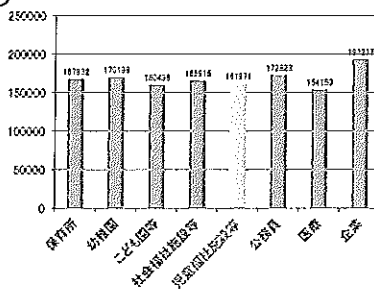
東北福祉大学の就職状況 (3)

図16 内定先 (職種別: 児童福祉施設)
n=52



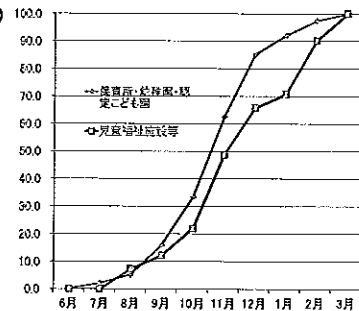
東北福祉大学の就職状況 (4)

図17 内定先 (業種別: 初任給(基本給)の額)
n=1031



東北福祉大学の就職状況 (5)

図18 内定率の推移
n=611 (保育所等520名, 児童福祉施設等41名)



東北福祉大学の就職状況 (6)

- 【図14】保育士資格取得者のうち児童福祉施設等に内定した学生は全体の約4% (約25人に1人)である。
- 【図15】保育所、幼稚園、認定こども園等に内定した学生のうち、保育士が約70%、幼稚園教諭が20%である。約1割がいずれか、または保育教諭である。
- 【図16】児童福祉施設に内定した学生のうち、保育士が約7割、児童指導員・支援員等が約24%である。約7%が内定段階では決まっていない。
- 【図17】児童福祉施設の初任給(基本給)162,000円ほどであり、保育所、幼稚園よりも低い。
- 【図18】児童福祉施設の内定時期は保育所等よりも遅くなる傾向がある。1月では保育所等92.2%、児童福祉施設70.7%と21.4%の差が生じている。

提言

- ◆実習指導に関すること
 1. 教材制作(画像・映像、指導者インタビュー等)の協力
 2. 学生の自発的な見学、助言の機会、ボランティアの受け入れ
 3. 実習後、入所児童への学習支援等、継続的なボランティア、アルバイトの受け入れ
- ◆就職に関すること
 1. 卒業生による学内説明会の実施
 2. OB・OG訪問の積極的受け入れ
 3. 採用試験の実施時期の前倒し

第3分科会 就職における保育現場と保育士養成校の協働

◇趣旨

昨今は（ザックリ言えばですが）、保育現場では保育士がとにかく足りない、しかし保育士養成校では保育士の就職先はいくらでもあるというのが大方の関係者の一致する認識でしょう。殊に、大都市部においては異常なほどの状態です。首都圏からは、地方の保育士養成校の学生獲得のために保育事業者や人材斡旋業者がひっきりなしに押し寄せ、あの手この手で採用に導こうと必死です。

募集や採用までは、独自の保育理念を美辞麗句で語ったりもしますが、実際には発信している保育理念と現実の実践が大きく乖離しているケースがあります。また、高い初任給など新卒の学生にとって一見魅力的に見えそうな労働条件や福利厚生を声高にウリにはするものの、高いのは初任給だけで昇給額が低いため長続きしないというケースもあります。さらには、保育環境の見栄えや研修制度の充実性を謳い文句に「保育の質」の高さを主張するものの、保育者による子どもの内面理解や保育者と子どもとの関与過程などの保育の本質部分については疑念を抱かざるを得ないようなケースもあります。

こうした“ブラック事業者”に惑わされず、保育者として社会人としてのスタートラインに安心して着地するためには、学生自身が「保育の質」を見極める力量を養う必要があると考えます。ただし、そのためには「保育の質」とはなにかということと、それを捉える視点をしっかりと学ぶことが求められるのではないのでしょうか。そして、そのうえで質の高い保育実践を営んでいる保育事業者に採用される素養や技量等を身につけ、自ら採用に値する機会作りまで図っていく必要があると考えます。

そこで、本分科会では、こうした問題意識に基づく四年制養成課程での保育キャリア教育の一例を紹介しつつ、就職における保育現場と保育士養成校の協働のあり方を一緒に探ってみたいのです。

私見ではありますが、各保育士養成校における日常の養成教育の実際について、今後は保育現場に積極的に開いてみてはどうかと考えています。たとえば、学内実習指導や就職指導などに保育現場の方々に参画してもらうことで、ありがちな諸問題解決の方途もお互いに探求し合ったりできるのではないのでしょうか。

保育現場に養成のプロセスに関与してもらいながら、併せて保育現場の育成のプロセス（研修等）にも保育士養成校側が積極的にコミットする関係構築の姿を探ることで、地域における「保育士養成の質」の向上を図り、その先にある「保育の質」の向上を展望してみたいです。

司会者・・・東北文教大学 教授 河合 規仁 氏

発題者Ⅰ・・・社会福祉法人銀杏の会 バンビの森保育園

園長 壹岐 美津子 氏

発題者Ⅱ・・・東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

平成29年度 全国保育士養成協議会 東北ブロックセミナー
第3分科会
「就職」における
保育現場と保育士養成校の協働

平成29年11月19日(日)
社会福祉法人 銀杏の会 バンビの森保育園
理事・園長 壹枝美浄子

社会福祉法人 銀杏の会 バンビの森保育園

平成17年4月 せんだい保育室 バンビ保育園より
認可保育所 バンビの森保育園 開園(社福認可)
定員90名 支援センター併設 一時預かり・休日保育

平成24年6月 多賀城市
認可保育所 すみれ保育園 開所
定員60名 一時預かり

平成29年4月 仙台市
小規模保育所 バンビのおうち保育園 開園
定員19名

平成29年4月 法人全体職員総数 67名
(バンビの森保育園職員 34名)

求めていること

学生(養成校)が求めていること 現場(保育園)が求めていること

- ・社会人としての場
- ・自己表現の場
- ・専門性を生かせる場
- ・楽しく生き生きと働ける場
- ・自分を高め学べる場
- ・賃金を獲得する場

- ・社会に貢献できる人財
- ・目標を持って前向きに進める人財
- ・専門性を生かし、社会のニーズに
応える人財
- ・生き生きと自分を表現できる人財
- ・意欲的にステップアップを目指す人
財

ギャップがありすぎると、早期退職に繋がるのでは？

現場では
養成校では
どんな工夫が必要か？

ギャップをどう埋めるか

校養成 (保育士の卵) → 保育園(現場) (保育士)

↓

将来を担う子どもを保育するという一人の保育者へと育てる。
養成校と現場はどう関わって(協働)いくべきか

↓

それぞれから"共に育てる"という意識へ

現場でできること 養成校でできること

共にできること(協働)

現場(保育園)の現状

バンビの森保育園(平成17年4月開所)

年齢構成 (H29年4月現在)	20代 14名	30代 8名	40代 5名	50代 3名	60代 4名
	平成 24年	25年	26年	27年	28年
退職者数(保育士)	2名	1名	1名	0名	1名
育児休業取得実績	15名(復帰率100%) (12年間で)				

当園の試み

採用するにあたっての考え
多様な人間性の人材の確保

なぜ? 多様な価値観の中で子どもを育てたい
社会で多様な価値観の人と関わり生きていく

- ・成績表は不要
- ・自己PR実技
- ・集団面接

POINT!
〇〇できる人にこだわらず、幅広い人材を採用することで
園の幅を広げられる

採用してから（人材から人財へ）

- ①研修の充実
- ②人間関係の構築
- ③継続できるシステムづくり

① 研修

- ・基礎知識
- ・理念や方針の理解
- ・技術の向上

など、内外の研修への積極的な参加機会の確保

POINT！ 園内研修は参加型を多く企画 個々の意識を高める

②人間関係の構築 信頼へ

- ・多様性を認め合う風土づくり
- ・同僚性の在り方を意識

具体的には
新人育成

- ・部活動クラブ(スポーツ・音楽・表現部のどれかに全員所属)
- ・若手(2, 3年目の職員)での会議を実施→下からのボトムアップ
- ・少し先輩の職員同士の交換ノート

全体では

- ・各クラスからあえてホールに集まって給食を一緒に食べる
- ・朝・夕の挨拶を全クラス回って行う
- ・職員が自由に話せる場所づくり・・・事務室の上にならせん階段で繋がった
(感動・気付きの共有) 休憩・更衣室の設置
- ・得意な分野を発揮する場 …… 行事などで得意な分野を受け持つ

③システムづくり

法人の思い

- ・人材から人財へ育てたい
- ・常にステップアップ目指す人財を育てたい
- ・継続して働く環境をつくりたい・・・一人ひとりのライフスタイル

職員の思い


- ・結婚・出産により環境が変わっても働き続けたいけれど
時間的に制限が・・・ 時間の限定 時間限定正職員
- ・転勤は難しい …… 地域の限定 地域限定正職員
- ・常に自分磨きをしていきたい

ステップアップ試験の実施(10月) 全員が対象となる
一般正職から限定正職員へ …… 本人からの申し入れにより決定
限定正職員から一般正職員へ・・・ステップアップ試験により可能

現在

- ・入職は地域限定正職から
…希望の園で落ち着いて実践を重ねる
- ・100パーセントの育児休業取得
…5年前に子育てサポート事業として
くるみんマーク取得(厚労省認定)
- ・福利厚生の利用率のアップ

①～③の取り組みの強化により離職率の減



処遇については、給料が高い低いというだけではなく、
いかに納得して働くかが POINT!

理念を真ん中に据えて

経営(法人)

経営理念(何ぞし)

↓

- ・子ども・保護者のため
仲間・地域のため
- ・チームワーク
同僚性
- ・自分をしっかり
表現する

私は
あなたの為

誰かの役に立って嬉しいな
お手伝い活動など

私は
あなたと共に

仲間がいるっていいな！
いろんな考えあるんだな

わたしは私

・自分は
自分でいいんだよ！

「行動指針」の策定

各場面で自分で考え、行動するための指針
(行動するときの優先順位)

1. 安全 安全の確保
2. 礼儀 誠意をもって・礼を尽くす
3. 和 チームワーク・同僚性
4. 迅速 すぐに

「理念」「保育指針」ともに常に意識して行動する

保育の質を高める

- 「理念」「保育指針」の実践へむけて
- ・自分を肯定する気持ちを育む
- ・子どもが主体的に活動できる環境
- ・自分で考え選択できる環境
- ・人と関わる力を培う環境

明確な目標・意図を持ち保育実践をする

具体的には 「異年齢での保育」「部屋をオープンに」
「セミバイキング」
「チームで保育にあたる」
「子どもが活動を選ぶ(選択性)」など

園の運営や保育の場で大切にしているキーワード

園長より発信(不定期な手書きのブログ・会議等)

- 心情・意欲・態度(心持ち・やる気・表現を転にする)
- 自主性(自分で考え行動する)
- 選択(選ぶ)
- 多様性(いろんな価値観を認め合う)
- 対話(相手の話を聴き、自分の考えを伝える)
- 良いとこ探し(マイナスのことを良い視点で捉え直す)

「 分かりやすく 明確に 何度も 」

園全体が「理念」と「行動指針」と以上の「キーワード」を共有し意識することで職員の仕事が一つの大きなベクトルになり様々な運営や現場での取り組みの指針となっている。

職員への思いは・・・

子どもへの思いと同じ

- ・ 自己肯定感のある子ども(職員)
- ・ コミュニケーション力のある子ども(職員)
- ・ 貢献心のある子ども(職員)

法人・園が目指す職員の姿は、園・職員が目指す子どもの姿と同じ「みんなちがってみんないい!!」の実践
職員の発達状況・タイプによりアプローチを変える

子どものモデルは「身近にいる大人」

働く場として、どんな保育園なのかを知るポイントは、「子どもの姿」
「子ども同士の関わり」「子どもの過ごす環境」をみるとある程度わかる。

「子どもの姿・関わり」＝「職員の姿・関わり」

「子どもにとって良い環境づくり」＝「職員にとって良い環境づくり」

例えば

- 話合う子どもたち→ 話合う職員集団
- 自主的に動く子どもたち→ 自主的に動く職員集団
- 表現力のある子どもたち→ 表現する職員集団

「子どもは言ったとおりにはいしない。見たとおりにする。」

子どもにとって身近にいる先生の姿がモデルになっていく
子どもと職員の関係性から、園と職員の関係性もみえる

養成校に望むこと

- 学生と保育園をつなぐ役割の養成校に望むこと

- ①しっかりと選ぶ目を育てる
働く場としての選択の目・・・一度の見学だけではなく、定期的なボランティア活動
目的を明確にした保育園訪問
正しく情報を読み取る目・・・賞与に手当などが反映されているか
年収に換算してみる など
- ②社会人としての基礎・常識についての体験の場を!
部屋は片づけられるの? お料理はつくれるの?
TPOの使い分けはできるの? 目を見て挨拶はできるの?
いろんなジャンルの本をどれだけ読んでるの?
日本語をきちんとつかえるの?

② については昔は、大家族での生活や、地域の中でたくさんのモデルをみて自然に身に付けることができたこと。今少子化・核家族化・地域崩壊という社会情勢変化により、偏った人間関係の中では自然に身に付けることが不可能になった。

どこで覚えるの？ 誰が教えるの？

専門的な学びももちろん大切ではあるけれど、人を育てる仕事はその人の経験・生き方がそのまま仕事の質に直結するもの。

自分がどのような環境で育ってきたのか。誰と出会ってきたのか。どんな体験をしてきたのか。

圧倒的な体験不足をどう補うか？

専門的なことは現場でいくらでも学ぶチャンス(教えるチャンス)がある

気になっていること

○よく耳にすること

希望に燃えて学校に入ったけれど、実習が終わったら「自信がなくなった・もう保育士という職業は選ばない」という学生がいるときが...

なぜ？

- ・指導の在り方が様々？
- ・園の雰囲気？
- ・実習日誌に追われる？

初めて子どもが身近にいる場面との遭遇

初めての社会との遭遇

初めての実際の場面を仕切る

新しい人たちとの関係の構築 等の緊張の連続の中での経験

受け入れる側として

- ・子どもが好き！
- ・子どもに関わる仕事がしたい！
- ・子どもについて学びたい！
- ・保育について学びたい！などの

意欲をもって養成校を選んだ学生たち

積極的に意欲を持って入ってきた保育士の卵たち

実習先の経験だけで、あきらめてしまうのは



もったいない！！
いろんな園があることを知って欲しい！

大切なのは学生さんの志

○実習生を受け入れるにあたって

子どもってかわいいね！

ますますこの仕事に付きたくなつた！

というモチベーションの持続を大切にしたいサポート

簡単に自園の方針・考え方を伝えるが、就職先の各園の方針・考え方・書類の書き方は様々であることを思うと
どこの園に入職しても、良いスタートがきれるように

そのことを念頭において、担当職員だけではなく園全体でサポート

変わってもらいたくないのは

「子どもに関わる仕事がしたい！」という志

養成校と協働

○学生(将来の保育士)

「みたい！」「したい！」「なりたい！」の実現にむけて

実習先の選び方・振り分け方

モチベーションの継続

ボランティアの実践

適切なマッチングのサポートとは

将来、保育現場で受け入れる可能性の高い保育士の卵を私たち(現場)と養成校のみなさんが対等な関係の中で、それぞれできること・しなければいけないことを対話していける関係づくり(システムの構築)

最後に

○就職する側と採用する側は、お互いに選び選ばれる関係でありたい (今は売り手市場といわれているけれど)

選ばれる学生として

いろいろな体験・学びを通していろんな価値観に出会う

応答的なコミュニケーションができる

選ばれる園として

保育の質を高める環境づくり

高めあえる人間関係づくり

情報の発信

そのためにも

情報の提供や共有の場をどのような形で、現場と養成校が協働していかうかがこれからの課題でもあり、楽しみでもある。

『就職』における 保育現場と保育士養成校の協働

平成29年11月19日(日)
東北福祉大学 和田明人

1

早期離職に関する先行研究(例)

- 1 社団法人全国保育士養成協議会(2009)
「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書1
卒業直後と同じ職場で勤務している者の割合が、
卒後2年目では76%、卒後6年目では46.1%
※TFU卒業生保育者…82.7%
- 2 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良(2012)
「新卒保育者の早期離職問題に関する研究」常葉学園短期大学紀要
卒後5年で3割が退職している
- 3 森本美佐・林悠子・東村知子(2013)
「新人保育者の早期離職に関する実態調査2」奈良文化女子短期大学紀要
就職後3年未満の離職者が見られた施設は
146施設中63施設

2

早期離職の原因

- ①労働時間の長さ
- ②賃金の低さ
- ③職場内の人間関係

社団法人全国保育士養成協議会(2009)
「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書1
卒後2年目の保育職退職の理由

「人間関係」が40.4%

3

TFU保育キャリア教育の要訣 その1 保育の就活で気をつけること

- ①就職説明会、見学だけの決定
- ②聞こえの良いキャッチフレーズ
- ③「～に力を入れています」と、ことさらにウリや差別化の強調(その本意は?)
- ④科学的根拠に乏しい発達観・保育メソッド
- ⑤大学内教員からの直接斡旋・推薦



批判的思考力や保育専門知が求められる。

TFU保育キャリア教育の要訣 その2 現場情報の収集

- ①就職説明会は単なるきっかけ(入り口)
そこからどう見抜くか、見極めていくか?
- ②訪問、見学→実践参画、実践の“質”調査へ
- ③参与観察による調査(就活という保育研究)
- ④卒業生を訪ねる、卒業生から得る
※信頼できる先輩は最大の信用情報源

5

TFU保育キャリア教育の要訣 その3 求人票の見方、福利厚生を知る

- ①昇級・昇格、賞与算定の基本を知る
- ②控除や“手取り”などの仕組みを知る
- ③高い初任給の落とし穴
※初任給の経年変化に着目する
- ④福利厚生の基本的な事柄を理解する
- ⑤どこに着眼する? ※声高な強調に注意
- ⑥どうやって確認する? 事業者? 従業者?
- ⑦うわべ(見せかけ)の福利厚生と、本当に職員を大切にしている職場での福利厚生

6

TFU保育キャリア教育の要訣 その4
採用時期を考える

- ①早い時期に採用 なぜか？
- ②遅い時期に採用 なぜか？
- ③どっちが(どっちにとって)幸せか？



まずは、保育界の仕組みを理解することが肝要

TFU保育キャリア教育の要訣 その5
保育現場へのアプローチ

- ①研究型ボランティアとして現場へ突撃する
- ②生活場面面接(信頼関係構築)を実践する
- ③参与観察での評価の視点を絞る
例 子どもへの応答は
「どんな場面でどのような？」
- ④具体をたくさん集め、抽象化し、比較考察する



保育実践研究(質的研究)と同じ！

TFU保育キャリア教育の要訣 その6
参与観察でどう調査するか

- ①保育環境にこだわる
→環境構成に関する保育理論の習熟度が問われる
- ②子どもへの関わりにこだわる
→食事の関与や片付けの場面、いざこざへのスタンス、遊びにおける学びの観とりなどを比較考察(数多くの比較対象から)
- ③職員年齢構成から保育の熟成度を推し量る
正規職員と非正規職員の比率、年齢分布 等

TFU保育キャリア教育の要訣 その7
保育組織の成熟度は？

- ①新卒(4大・短大)者の平均勤続年数
- ②勤続10年以上の職員数
- ③30代以上の正規職員としての保育者数
- ④育児休業制度の利活用状況
- ⑤各クラスの主任任の年齢



保育の[構造の質]を参与観察によって調べる

TFU保育キャリア教育の要訣 その8
職員同士の人間関係への視点

仲が良い…なぜか？
仲が悪い…なぜか？ 単なる相性や性格の問題か？
保育理念、保育観、保育方法の共有テーマ…「仲が良い」

平成27年3月卒業生 Sさん(秋田市 保育所保育士)
人間関係が大事！
「先生同士の関係が良好、会話で情報共有
その日そのときのありのままの子どもの姿を受け
入れている
先生も子どもも、のびのび過ごしている」



問い;この園の【特色】は？

TFU保育キャリア教育の要訣 その9
日常の些細な場面への視点

状況の共有・共感度をチェックする！

- ①小さな感動を、日々、共有しているか？
- ②感情の共鳴がみられるか？ ☆涙！！
- ③立ち話をしているか？(観察者の立場)
- ④立ち話ができるか？(当事者的立場)

TFU保育キャリア教育の要訣 その10
求人から求職へ

「質の高い保育」のところほど、求人がない現実

↓

どう打ち破るか？ どう乗り越えるか？

求人を探す → 求人を出させる
この人をどうしても採用したいと思わせる！

↑

前提としての評価力(鑑識眼)、保育力(言語力)

13

TFUミシュラン・プロジェクト2016
基本指針
(学生発表PPTより)

1. 意義(目指すべき未来) - 保育者不足という社会的課題の解決
保育者・保育組織の良好なマッチング、保育者・保育組織の満足度向上
↓
保育経験の蓄積・保育キャリア形成、保育者の専門性の醸成
↓
保育の質の向上、保育専門職の社会的評価の向上
2. 目的(なんのために、なにを目指してやるのか)
1) 自分自身の幸せな就職のため
2) TFU保育士・幼稚園課程の学生の幸せな就職のため
3) 最後の学生生活の卒業研究による自己実現のため

14

TFU保育士・幼稚園課程
就職活動ガイドライン2016

フェーズⅠ：現場で活躍する先輩へアプローチ
フェーズⅡ：現場へのアプローチ
フェーズⅢ：保育実践への参画による評価
フェーズⅣ：採用試験まで

15

保育評価指標 SSTEW

「『保育プロセスの質』評価スケール
乳幼児期の『ともに考え、深め続けること』と
『情緒的な安定・安心』を捉えるために」

ASSESSING QUALITY IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION
AND CARE Sustained Shared Thinking and
Emotional Well-being (SSTEW)
Scale for 2-5-year-olds provision

イラム・スラーズ、デニス・キングストン、
エドワード・メルウィッシュ著
秋田喜代美、淀川裕美訳 2016 明石書店

15

SSTEW (Sustained Shared Thinking and Emotional Well-being)
【サブスケール1】信頼、自信、自立の構築

◎項目1 自己抑制と社会的発達

- 1.1 役事の検引き、きまり、子どもたちに期待することを職員間で共有しておらず、対応が一貫していない。
- 1.2 困ったり、おしんんだり、悩んだりしている子どもがいても、放置している場合がある。
- 2 1 子どもたちに期待することや物事の検引きについて、明確にされ、全職員間で共有している。
- 3 2 子ども、保護者、養育者、同僚を尊重し、かつ専門的に対応している。
- 4 5.1 子どもたちにすべきことを丁寧に説明し、あらゆる危険を想定し、配慮している。
- 5.2 子どもたちがきまりに従いたくない時や、気持ちが落ち込んでいる時に、共感や理解を示している。
- 5.3 子どもたち一人ひとりの様子やニーズによく気づき、援助し、柔軟に対応している。
- 5.4 子どもたちの不適切な態度について、「何をしてほしいか」よりも「なにをするべきか」を伝えている。
- 6 7.1 子どもたちがきまりを守った時に、喜びの言葉を伝えている。(例:「トラックを一緒に外付けられたわ!」)。また/もしくは、子どもたちが、どのようにしてきまりを守ったかなどを保育者に伝えるようになっている。
- 7.2 子ども同士のいざこざが生じた時の対応の仕方、全職員間で共有している。子どもたちを問題解決に参画させ、一緒に解決策を考えるように促すことも含む。

17

TFUミシュラン・プロジェクト2017
研究の目的
(学生発表PPTより)

昨年度の4年生の先輩方は、「TFU保育士・幼稚園課程 就職活動ガイドライン2016」を作成してくれました。
また、昨年度の先輩方は、それ以前の先輩方の保育への思いを引き継ぎ、「保育の質 評価指標」を発展させるなど、保育の質に迫る視点や新たな就活の方法までも、私たちに提示してくれました。

そこで、私たちが先輩方の実践研究の成果と志を引き継ぎ、幸せな保育者になるための視点や方法をさらに掘り下げ、みなさんにも還元しようと考えました。

今回は、仙台近郊で働いているたくさんの先輩方に、インタビュー調査を試みました。

結果は膨大なデータとなりましたが、そこで示唆されたこと、分析により見えてきたこと、そして私たちの幸せな就職に近づいていくための重要なポイントなど、新たな知見を今からみなさんにお伝えします。

18

TFUミシュラン・プロジェクト2017 研究の方法 (学生発表PPTより)

- ・質的研究方法：インタビュー調査
 - ・実施期間：平成29年4月27日(日)～同6月27日(火)
 - ・「TFU保育士・幼稚園課程 就職活動ガイドライン2016」
【フェーズ1】1～13ページ部分を手本とした
先輩方へ我々プロジェクトの4年生7名で手分けしてアプローチ
- インタビュー調査 全68項目
- | | |
|--------------------|---------------|
| I 施設の基本情報 | IV 学生時代を振り返って |
| II 現場の実際について | V 園選びのポイント |
| III 質の向上への取り組みについて | VI 最後に |

19

インタビューの実際 (学生発表PPTより)

14人すべての先輩方が、日々の保育業務でとてもとてもお忙しい中、
全部で68項目もの質問に、とても丁寧に答えてくれました！

一人あたり、延べ3時間から5時間に及ぶロングインタビュー
(時には深夜まで)

カフェ(ペローチェ、スタバ等)で、研究室で、
スカイプで、メールで・・・

◇全テキストデータ総量
文字数・・・141,277字！！
書式・・・A4版(列数35×行数32)で、179ページ！！！！

これが、TFU保育士・幼稚園課程の先輩達です！

20

提言1 就職指導の協働

1. 養成校内就職指導(キャリア教育)の協働
 - ・保育界の動向に関する直近情報の提供
 - ・就職問題研究(協働型)チームの発足
 - ・指導プログラムの開発
2. 卒業生主導による学内説明会の企画
 - ・若手保育者(卒後4年程度まで)の視点
 - ・“素”の情報提供の演出
 - ・管理職と教員は企画に極力関与しない

21

提言2 保育参画の標準化

1. 実習以外の保育ボランティアの受け入れ
 - ・テーマ申出型(学生自発的)ボランティア
 - ・テーマ限定型(状況制限的)ボランティア
 - ・質疑応答、スーパーバイズの機会提供
2. 「保育の質」評価の教育
 - ・評価指標を用いた学習会
 - ・カンファレンス(ケース検討)への学生参画
 - ・内部研修(研究会)への学生参画

22

提言3 就職と研修のシームレス支援

1. 内定から卒業までと教育
 - ・卒業時コンピテンシー(内定先別)の明確化
 - ・内定後(卒業まで)教育のプログラム開発
 - ・4月度クラスを想定した実践予習(卒業研究)
2. 新人(1年目)の個別支援
 - ・養成校内での相談窓口の整備
 - ・新任者の悩み、つまづき調査
 - ・協同(協働)型リカレント教育の創設

23

提言4 保育現場の課題についての協働

保育界からの離反(就職しない)・離職(辞める)の三大要因

①低待遇 ②過剰労働 ③人間関係

1. 労働生産性の観点から業務効率化の検討
2. 保育の質向上(コア業務への専念化、研修等)
が担保される仕組みの検討

協働して課題解決に取り組む！！

第4分科会 研修における保育現場と保育士養成校の協働

◇趣旨

「保育の質の向上」を図っていく上で、保育者個人・保育組織レベルのいずれにおいても“学び”は不可欠なものであり、その機会の一つとして「研修」があります。

幼稚園・認定こども園では、教育基本法や教育公務員特例法に基づく法定研修（初任者研修・中堅教諭等資質向上）や10年毎の免許状更新講習がありますが、保育所では、「保育所保育指針」第7章（平成29年改訂では、第5章）「職員の資質向上」により研修が努力義務とされているといった違いがあるものの、いずれの保育現場においても保育の質、職員の資質向上のために多くの研修が行われています。さらに、今年度からは保育士の待遇（給与）改善の方策と一体化した形で、キャリアパスの仕組みが導入され、保育士のキャリアアップ研修制度が創設されており、これまで以上に多くの研修の開催と受講が求められています。

しかしながら、保育現場の業務は年々煩雑化する一方であり、現実には園外研修（Off-JT）に参加することや、園内研修（OJT）の機会を設定することですら困難な状況も見受けられます。

一方、養成校としては、従前から、2年～4年の養成期間だけでは、就職後に保育者として即戦力になるだけの十分な力を養成することが難しいことについて指摘されてきましたが、昨今の保育者不足、売り手市場が続く現状においては、力不足であっても容易に就職できるという状況が起こっています。さらに、養成校を卒業したばかりの初任者が、専門職としてのキャリアを積み上げる前に辞めてしまうという、保育者の早期離職も大きな問題になっています。

就職後は職場や職能団体が育成するといった立場を強くとっている専門職（例えば、看護師や社会福祉士等）もありますが、保育職の場合は、養成校から保育現場への移行期（のりしろ期）は、双方からの支援が必要であり、養成段階から、特に、初任者の時期にかけての切れ目ない連携が必要であると考えられます。

このように、保育現場では研修ニーズが高まっている中、各保育士養成校・教職員・関連団体は、問題解決に向けてどのようにコミットしていくことができるでしょうか。本分科会では、養成校の立場から試案を提示し、議論に付したいと思います。これまで連携の重要性や必要性が言われながら、養成校としては必ずしも充分に関与することができていなかった「研修」について、保育現場や養成校としての役割や課題を確認し、相互理解を深めながら、協働の方向性と具体的方略を探り合っていきたいと考えています。

司会者・・・東北福祉大学 准教授 利根川智子 氏

発題者Ⅰ・・・仙台市高砂保育所 所長 中島 比呂美 氏

発題者Ⅱ・・・東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏

平成29年度 全国保育士養成協会
東北ブロックセミナー
第4分科会

保育の質の向上に繋がる 研修内容を考える

～保育の現場から～

平成29年11月19日(日)
仙台市高砂保育所
中島 比呂美

保育所保育指針から

第1章 総則

◎保育所の役割

保育所は、児童福祉法第39条の規定に基づき、保育を必要とする子どもの保育を行い、入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進することに 最もふさわしい生活の場であらなければならない。

- ↓
- ・子どもが生活の一つ一つを体験していくという事。
- ・子どもが、生活や遊びの中で保育士や友だちに愛され、信頼されるとともに友だちとの関わりの中で多くを学ぶ場であるという事。

- ↓
- ・安心・安全な保育環境を整え、豊かで主体的な生活や活動ができるようにしていく。
- ・のびのびと自己を十分発揮し、人との関わる力を育て、様々な経験ができるよう援助していく。
- ・子どもの見本となり動いたり、考えを示していく。

第5章 職員の資質向上

◎職員の資質向上に関する基本的事項

(1) 保育所職員に求められる専門性

子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤になる。

(2) 保育の質の向上に向けた組織的な取り組み

保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した保育の質の向上に向けた課題に組織的に対応するため保育内容の改善や、保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともにそれぞれの職務内容等に応じて、各職場が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない。

質の向上と専門性

- ・個人の資質の向上
- ・保育士同士の連携ー育ちの連続性
- ・園全体で(チームで)子どもを育てる



園全体が専門家

☆自分の立場や役割を果たす

☆一人一人の質を上げる……自己研鑽

園全体の向上心

研修で根拠に裏付け

能動的に学ぶ

・日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の習得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくために、主体的に学び合うことが重要。

受動から能動へ ⇒ 保育現場に求められているもの

なぜなら…

保育は実践の日々だから

言葉と行動……意味づけされた言葉・見通しを持った言葉

段階を経た行動・状況に合わせた行動

◎保育に意味づけ

子どもの心情・理解・意欲・態度・発達のみちすじ

説明できるか

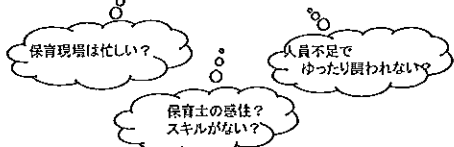
「〇〇して楽しんでいました。」

「(育ちの過程を入れて)こんなことができるようになって…」

「自分でできることが増えると自信もつき、意欲的に行っています」

保育の基本と現実を照らし合わせてみると・・・

- ・愛着の形成ーゆったりと関わっているだろうか
- ・応答性ー応えているだろうか
- ・人権ー一人の人として尊重しているだろうか
- ・感受性ー豊かな感性を持っているだろうか
- ・環境構成ー心地よい空間・感性が育つ環境に配慮しているだろうか



初任者を中心とした 園内研修

保育の中で①

●新規・初任者の職員

- ・保育技術の未熟さ
- ・子どもの発達や興味に合った遊びの提供の不足
- ・段階を経て、提示していくことの難しさ・見通しが持てない
- ・つながらない保育の展開
- ・さかのぼって提供する事。まだいいこと
- ・こどもの発想に気づけない
- ・一人一人を大事にしようとするあまり、全体が見えない
- ・子どもの発想が大事だと思っても、全体を動かそうとしたり保育士等が展開させてしまいがち(中堅も)

保育ー高い専門性が求められる

知識や技術を持つことはベースだが・・・

- ↓
- 保育理念に基づいた保育倫理
- 保護者や子どもの置かれてる背景や状況に応じた保育の提供
- 子どもの理解
- 洞察力や判断力
- 常に学び合う気持ち

意欲や向上心を持ち自ら学ぶ姿勢を！

保育の中で②

●新規・初任者

- ・書類の書き方
 - 指導計画の読み込み
 - 日誌の書き方
- ・自己研鑽と振り返り
 - 保育技術や知識の学び
 - メモ(記録)を取る
 - 一日の保育を振り返り改善につなげる
- ・組織の一員として
 - 仕事の理解
 - 挨拶、連絡、引き継ぎ、報告
 - コミュニケーション
 - 手伝い

人材育成を！

◎新規保育士 指導担当者によるフォロー・・・(職場内)

保育現場で、緊張を和らげながら
育成プログラム～1年後の到達目標～
仕事の進捗状況

- ・職場全体で育てる
- ・同僚へ話す部分
- ・身近な存在として

意欲と向上心を上げる

OJTの具体的な内容

- ・保育所(園)の職員として(検測・マナー・電話対応等)
- ・保育の基本について
 - 保育の理念 保育目標 保育方針 養護と教育 遊び
 - 子どもの人権について 等
- ・保育の計画について
 - 保育計画、年間指導計画、月案、週案との関係
 - 諸用紙の書き方について(保育日誌・保育経過記録)
- ・保育の対応について
 - 乳児保育 子どもの関わり 配慮の必要な児の保育
- ・衛生管理や環境について
 - 嘔吐処理 応急手当 環境整備
- ・食育について 保育との連動 アレルギー児への配慮と周知
- ・保護者対応について
- ・子育て支援事業について

保育現場での学び①

◎学びを生かすために……お互いに意見を出し合う、体験、共有

↓

実践することで深まる

- ・事前に意見を集約する(事例・アンケート・チェックリスト等)
- ・実演 (ロールプレイ・講習等)
- ・講師役の職員の学び ……職場内の自分の立場の自覚、保育業務の振り返り
保育所(園)運営の中核を担う力量が養われる
- チームとしてのまごまり・スキルアップ

保育現場での学び②

ヒヤリハットの研修

- ・現場見取り図 で可視化
- ・発生状況や原因 様々な角度から検討
- ・具体的な改善策 その後の検証

保育の場面をとらえる

- ・写真でピックアップ
- ・エピソード記録

公開保育

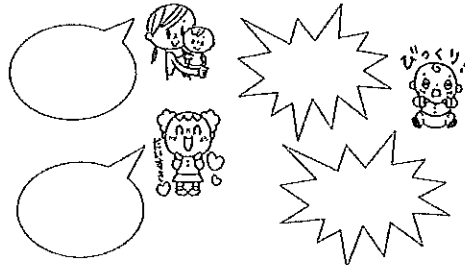
- ・保育の見直し 改善

可視化 共有・・・周知

一方通行ではなく
事例の持ち寄り
付箋で意見
読み取り
実演してみる

私は、子どもの【こんな一言】【こんな一言】
にハッとしました、思いました!

ヒヤッとしたこと、ハッとしたこと
お話を聞かせてください、思いました、気づいたこと
を言ってみよう!



子どものつぶやき・発想を大事に!
子どもを見る目を育てよう!

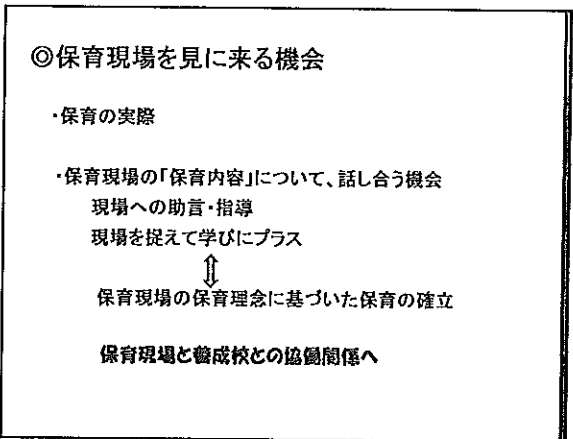
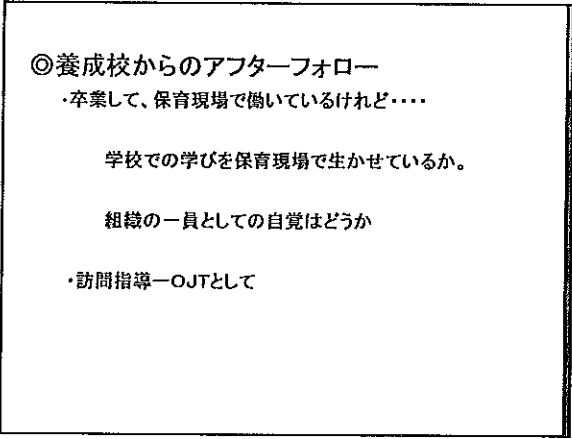
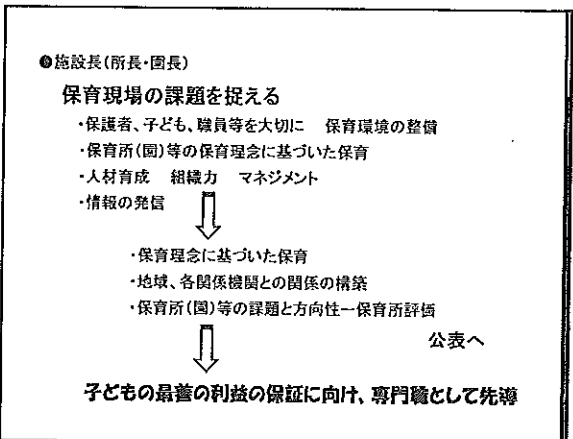
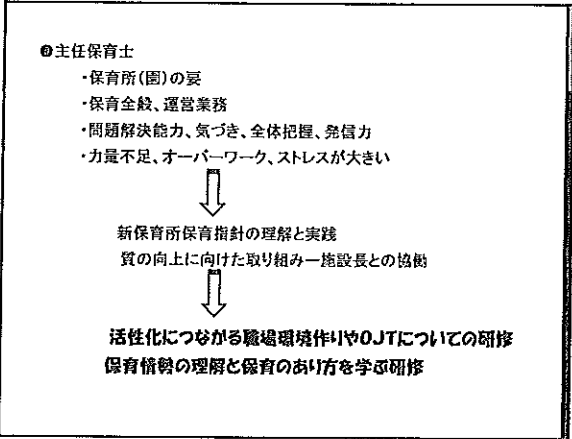
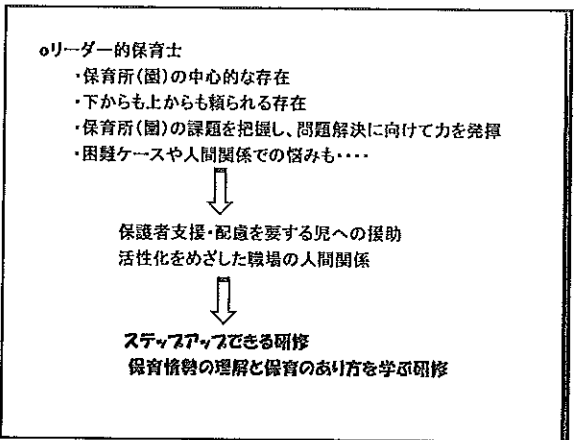
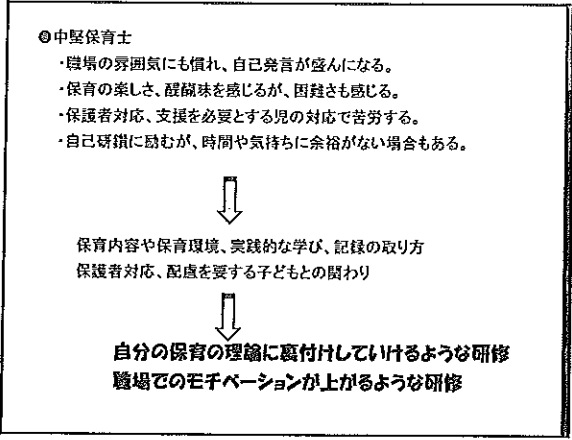
◎感性を育てる

一枚の写真から……



保育観を出し合うー自分の保育を考える
グループでの話し合いーコミュニケーション

階層別に見た
スキルと必要な学び



『研修』における 保育現場と保育士養成校の協働

平成29年11月19日(日)
東北生活文化大学短期大学部
三浦 主博

研修の制度(幼稚園・認定こども園)

- 教育基本法 9条
教員自身の努力義務と公的責任
- 法定研修(教育公務員特例法 22-24条)
初任者研修 10年経験者研修
- 教職経験に応じた研修:5年経験者研修
- 教員免許状更新講習(10年ごと)
- 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構(2015)
保育者としての資質向上研修俯瞰図

研修の制度(保育所)

- 保育所保育指針(2017年改定)
- 第5章「職員の資質向上」
「施設長」の責務も明記
- 全国保育士会(2007→2011)
『保育士の研修体系』
- 全国保育協議会(2009)
『保育所長の研修体系』
- 保育士等のキャリアアップ研修(2017)

職員の資質向上(保育指針第5章)

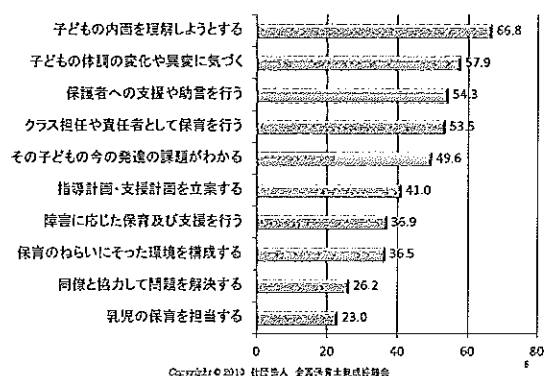
- 資質向上として求められていること
(平成29年改定「保育所保育指針」第5章)
- ①保育士の専門性
 - 倫理観、人間性、責任感
 - 必要な知識技術の習得、維持、向上
- ②組織としての専門性
 - 職員同士の協働性、マネジメント機能の強化
 - キャリアパスを見据えた体系的な研修機会の充実 →研修機会の確保(施設長の責務)

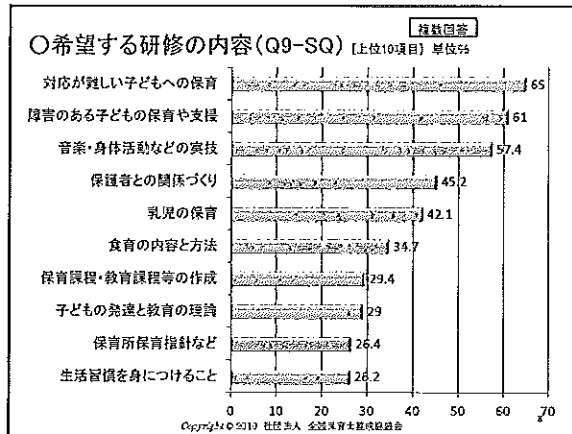
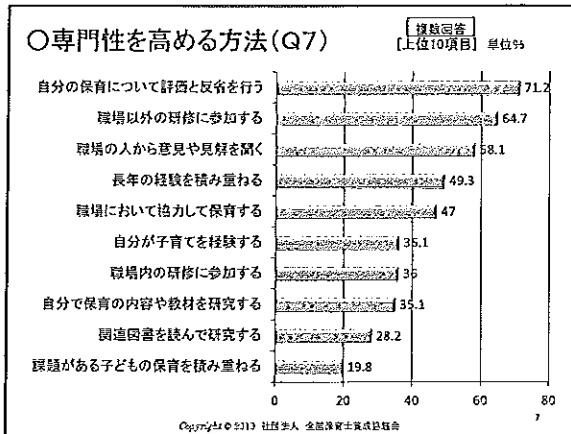
保育者の研修についての意識

- 専門性を強く意識するとき
- 専門性を高める方法
- 研修の受講希望とその内容

養成校卒業生へのアンケート
H21年 全国保育士養成協議会
卒業後2・6・11年目の卒業生
6,581人/21,317人の回答

○専門性を強く意識する場面(Q6) [上位10項目] 単位%





保育者の研修についての意識

- 専門性を高める方法
 - 経験年数に応じて、個人→外部研修→組織内 と変化
- 保育者の研修の受講希望は高い
- 希望する研修内容
 - 子ども(特に支援が必要な子)理解(特に若手は)保育の実技・技術

研修機会ニーズの急増

<幼稚園教諭>

- 教員免許状講習(H21~)
- 保育教諭、保育士の受講可能
- 開始から10年 ⇒受講者が急増

<保育士>

- 保育士キャリアアップ研修の開設(H29~)
- 保育士等の処遇改善のため
- 8分野(幼は9分野)の研修を開設

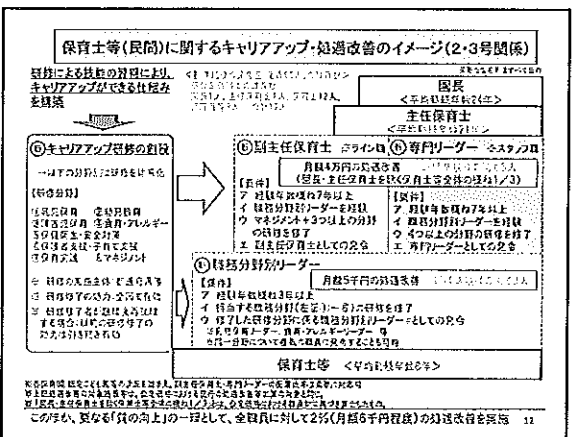
免許状更新講習の開設についてのお願

文部科学省初等中等教育局教員免許状更新講習課

平成21年度から開始された教員免許更新制においては、その枠で教員として必要な資力が保持されるよう、大学等で履修される30時間の免許状更新講習を受講することにより、最新の知識技能を身に付けることとされています。

免許状更新講習については、これまで各大学に対し積極的な開設をお願いし、多くの大学に御協力いただいているところであります。しかしながら、現在、子ども・子育て支援新制度に伴い、幼保連携型認定こども園の保育教諭や幼保連携型認定こども園への移行可能性を踏まえた認可保育所の保育士の受講ニーズが増大しており、また、平成30年度には旧免許状所持者の受講対象年齢が広まるとともに新免許状所持者の受講期間が本格的に始まることから、大幅な受講者数の増加が見込まれています(多いところで今年度の2倍以上)ため、全国的に講習数が不足することが予測されます。

こうした状況に鑑み、より有効な講習履修を有する大学におかれては、各地域における教育研究機関としての存在価値を高め、教員免許状を取得した卒業生等のリカレンス上教育機関として積極的な学びの場を提供するといった観点から、今後も積極的な講習開設の努めをお願いいたします。特に、幼稚園の教諭や保育教諭向けに内容を特化した講習(必修領域、選択必修領域及び選択領域それぞれ)が不足していますので、開



幼稚園教諭等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(1号関係)

図長 <令和5年度7月>

副園長・教諭<令和5年度7月>

主幹教諭(主任) 月給5万5千円以上

① 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

② 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

③ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

④ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑤ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑥ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑦ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑧ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑨ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑩ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑪ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑫ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑬ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑭ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑮ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑯ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑰ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑱ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑲ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

⑳ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉑ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉒ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉓ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉔ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉕ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉖ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉗ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉘ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉙ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉚ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉛ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉜ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉝ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉞ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㉟ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊱ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊲ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊳ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊴ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊵ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊶ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊷ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊸ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊹ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊺ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊻ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊼ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊽ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊾ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

㊿ 中級リーダー(主任) 月給4万5千円以上

このほか、夏休み「賃の向上」の一環として、全職員に対して2% (月給6千円程度) の処遇改善を実施 13

保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

研修分野	ねらい	内容	研修形態	ねらい	内容
職業意識	保育士としての自覚と責任感を醸成し、児童福祉の重要性を認識させる。	保育士としての自覚と責任感を醸成し、児童福祉の重要性を認識させる。	3日間 2.5日コース	職業意識	保育士としての自覚と責任感を醸成し、児童福祉の重要性を認識させる。
応用知識	保育現場で必要となる応用知識を習得させる。	保育現場で必要となる応用知識を習得させる。	5日間 3.5日コース	応用知識	保育現場で必要となる応用知識を習得させる。
実践能力	保育現場で必要となる実践能力を習得させる。	保育現場で必要となる実践能力を習得させる。	1週間 7日間コース	実践能力	保育現場で必要となる実践能力を習得させる。
専門知識	保育現場で必要となる専門知識を習得させる。	保育現場で必要となる専門知識を習得させる。	1週間 7日間コース	専門知識	保育現場で必要となる専門知識を習得させる。
マネジメント	保育現場で必要となるマネジメント能力を習得させる。	保育現場で必要となるマネジメント能力を習得させる。	1週間 7日間コース	マネジメント	保育現場で必要となるマネジメント能力を習得させる。

H29年開設 キャリアアップ研修の状況

平成29年10月現在

都道府県	実施機関等
兵庫県	研修の指定(公募) 淡川短期大学 公益財団法人総合健康推進財団
徳島県	徳島県保育事業連合会(社会福祉協議会)
広島県	株式会社 ニテイ学館
神奈川県	株式会社 ポピンズ
福島県	株式会社 ポピンズ
愛知県	一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会

15

- ### 一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会
- 平成13年 愛知県立保育大学校閉校に伴い、保育士研修事業部門受け入れ団体として県下保育士養成校が連携して設立
 - 平成27年 一般社団法人化
 - 愛知県内 34校が加盟して組織
 - 国または地方公共団体が委託する現任保育士研修の企画・運営を実施
 - 現任保育士研修に関する調査・研究
 - キャリアアップ研修も8分野を今年度より実施
- あいち
- 15

- ### 研修支援コンソーシアムの発足
- 各県単位の養成校連絡(協議)会の再編
 - 実習だけでなく、保育現場での研修まで検討・協議するための連携が急務
 - 県によっては、養成校・研修講師の不足
- ↓
- 東北ブロックとしての研修支援体制の整備も必要(今後、検討予定)
- 19

- ### 宮城県内養成校によるコンソーシアムの再編
- 宮城県保育研究会
 - 昭和47(1972)年 スタート
 - 宮城県内保育者(保育士・幼稚園教諭)養成校
 - 実行委員:養成校 + 幼・保の現職保育者
 - 年1回、研究(研修)会の開催(~H24年まで)
- ↓ 発展的解消
- 宮城県保育者養成校連絡協議会(仮)の設立
 - 従来の幼・保別々の実習協議会をつなぐ組織
 - これまでの実習に加えて、就職、研修も協議
- 19

研修支援コンソーシアムの役割

外部研修(Off-JT)に関して①

- ①研修会講師の確保(派遣)に関する支援
- 研修機会の増加 = 講師の不足
 - 保育現場、団体では誰に依頼してよいか不明
⇒特定の教員に対する講師依頼 ⇒負担増
- ↓
- 人材バンク的な役割が必要
 - 各分野の研修に対応可能な講師リストの作成

11

研修支援コンソーシアムの役割

外部研修(Off-JT)に関して②

- ②研修会の運営に関する調整
- 養成校として、研究会場の提供
⇒各養成校の負担、地域のバランスの考慮
- ③研修会の企画・内容の協議・検討
- 行政・保育団体と協議して年間予定の立案
 - それぞれの研修内容(シラバス)の検討
 - 研修担当者による研修内容の共有

12

研修支援コンソーシアムの役割

園内研修(On-JT)の実施に関して

- ①園内研修のアドバイザー派遣に関する支援
- 人材バンク的な役割が必要(外部研修と同様)
 - アドバイザー可能な教員のリストアップ
- ②園内研修の内容・方法の開発に関する研究
- 様々な園の状況に合わせた内容・方法の検討
- ⇒その他、園内研修の支援についても検討必要

13

就職と研修のシームレス支援

- 養成校から保育現場への移行期(のりしろ期)
 - 養成校と保育現場双方からの支援が必要
 - 養成校: 様々な卒業生支援の実施
ホームカミングデー、リカレント教育
 - 保育現場: 初任者研修、園内研修
- ↓
- さらに進めて
- 養成校と保育現場の連携による初任者支援

14

早期離職の防止のために

- 早期離職の原因 人間関係が大きな要因
社団法人全国保育士養成協議会(2009)
「指定保育士養成施設の卒業生の卒後の動向
及び業務の実態に関する調査」報告書 I
- 保育現場としての対応
メンター制度、プリセプターシップ
- 養成校としての対応
初任者(1年目)に対する個別支援
相談先としての窓口の開設
養成校教員による就職先の訪問

15

養成校教員としてのレベルアップ

- 保育現場での研修支援を行うためには...
- 養成校教員としての資質向上が不可欠
- 養成校教員が何らかの研修会の講師に
⇒養成校教員のための研修機会も必要
- 養成校内の教員同士による協働
- 県、ブロックの養成校や教員同士の連携
- 保育現場向けの外部研修会への参加
- 保育現場での研修、研究への参画

16

特別講演

◇演 題

「保育士養成の動向と課題」

講 師：全国保育士養成協議会 常務理事

東京家政大学特任教授 網野 武博 氏

「保育士養成の動向と課題」

平成29年11月18日(土)

全国保育士養成協議会常務理事
東京家政大学特任教授 網野武博

I 保育士養成研究所の創設と その後の状況

1 保育士養成研究所規定第2条に定める事業等(任務)

- (1) 保育士養成に関する研修事業
- (2) 保育士養成に関する研究事業
- (3) 厚生労働省等関係機関からの委託研究
- (4) 保育士養成に関する情報収集・提供等
- (5) 認定・評価等
- (6) その他目的達成のための必要な事業

2 保育士養成課程小委員会の立ち上げ

教職課程の改訂、幼稚園教育要領の改訂と保育所保育指針の改定をふまえ、保育士養成並びに幼稚園教諭養成課程との整合性を図るための内容をまとめる。

国の保育士養成課程等検討会並びに厚生省保育課に、意見として提出する。

3 保育士養成専門委員会の立ち上げ ブロック委員の選出及び本年度の委員会の実施(11月3日)

- 4 研究員の採用
- 5 実習指導ミニマムスタンダードの編集・出版
(来年の総会までに刊行の予定)

II 各事業等の状況

1 研修関係

- (1) 定例研修会の実施
- (2) 階層別保育士等キャリアアップ研修の検討
本年度中に階層別保育士等キャリアアップ・システム
検討小委員会を立ち上げ、保養協、保育士養成校、国、
都道府県、保育関係団体の連携や研修の進め方に関し、
検討する。

2 研究関係

- (1) 中央研究事業(国庫補助研究)「保育実習の効果的な
実施方法に関する調査研究」の推進(9月以降進捗中)
- (2) ブロッキング研究(自主研究)の推進
- (3) 学術研究助成の創設と推進(本年度2件)

3 情報等関係

- (1) ルーティーン調査の実施と公表
毎年10月頃に実施し、翌年の総会頃に公表の予定
- (2) 「保育士養成研究所活動報告」の発行
「保育士養成研究」「会報 保育士養成」に替わって、
「保育士養成研究所活動報告」を発行する(各研究報告、
研究所の活動報告、保育士養成校の活動状況、関連資
料等)

Ⅲ 保育所保育指針の改定と 新保育士養成課程

1 現在の進捗状況と課題

資料「保育士養成課程の見直しに向けた検討状況について

(保育士養成課程等検討会ワーキンググループ)」

<第8回保育士養成課程等検討会 資料1-1>

2 今後の見直し

- ◎ 本年中を目処に検討会の見直し(案)のとりまとめ
- ◎ 平成31年度から新養成課程・試験を適用

Ⅳ その他の重要課題

- 1 実習指導 (or実習指導ミニマムスタンダード) 研修の検討と実施
- 2 施設実習指導担当職員の認定・評価システムの検討と実施
- 3 実習指導担当教員の認定・評価システムの検討
- 4 保育士養成倫理綱領の作成
- 5 階層別保育士資格取得システムの検討と提言
- 6 実習施設への本会会員加入呼びかけの検討
- 7 国家試験制度導入の検討と提言
- 8 保育士法等の検討と提言

保育士養成課程等の見直しに向けた検討状況について

(保育士養成課程等検討会ワーキンググループ)

1. 趣旨

- 現行の保育士養成課程が平成23年度に施行され7年目を迎え、平成29年3月31日には、以下のような保育を取り巻く社会情勢の変化を踏まえ、保育所保育指針が約10年ぶりに改定（厚生労働大臣告示）された（H30.4.1適用）。

- ・「量」と「質」の両面から子どもの育ちと子育てを社会全体で支える「子ども・子育て支援新制度」の施行（H27.4）
- ・0～2歳児を中心とした保育所利用児童数の増加
（1・2歳児保育所等利用率：27.6%（H20）→45.7%（H29））
- ・子育て世帯における子育ての負担や孤立感の高まり、児童虐待相談件数の増加
（42,664件（H20）→122,578件（H28速報値））

- こうした状況を踏まえ、今後の保育士に必要となる専門的知識及び技術を念頭に置きつつ、保育士養成課程を構成する教科目（名称や授業形態、単位数に加え、目標や教授内容を含む）の見直しに向けた検討を行うこととする。

また、当該検討状況を踏まえ、必要に応じて、保育士試験に係る試験科目（出題範囲等を含む）についても見直しに向けた検討を行うこととする。

2. 検討状況

- 第7回保育士養成課程等検討会（H29.6.22）で示された論点（P.2）を踏まえ、同検討会に設置されたワーキンググループにおいて、これまで、主として保育所保育指針の改定に伴う事項を中心に検討。

検討に当たっては、現行の保育士養成課程を構成する教科目を体系的に整理（資料1-2）し、教科目全体を俯瞰した上で、論点ごとに現時点で考えられる見直しの方向性（案）（具体的な対応案を含む）を整理。（P.3～P.12）

- 今後は、第8回保育士養成課程等検討会（H29.10.4）における議論を踏まえ、以下の点についても留意しつつ、引き続き検討を行うとともに、当該検討状況を踏まえ、保育士試験に係る試験科目の見直しに向けた検討についても行う予定。
- ・保育士が勤務する多様な施設（保育所をはじめとする保育関係施設のみならず、社会的養護や障害児支援に係る福祉系施設を含む）を取り巻く状況の変化
 - ・実際に保育士養成を担う指定保育士養成施設における実情（大半の施設が幼稚園教諭免許課程を併設等）や、当該施設を対象に行った今後改善すべき教授内容等に関するアンケート調査の結果

3. 論点

論点 1 (P.3)

改定後の保育所保育指針において、乳児、1歳以上3歳未満児への保育について、それぞれ、ねらい及び内容が示されたことを踏まえた、関連する教科目（「乳児保育」等）の見直しや内容充実

論点 2 (P.4)

改定後の保育所保育指針において、幼児教育を行う施設として共有すべき事項として、新たに「育みたい資質、能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などが示されたこと等を踏まえた、保育の内容に関する教科目（「保育内容総論」「保育内容演習」等）の内容充実、「保育の計画と評価」に関する教科目の検討

論点 3 (P.6)

保育の活動全体を通じた「養護」の観点、「養護と教育」の一体的展開の重要性、安全な保育環境確保の要請等を踏まえた、関連する教科目の内容充実や再編

論点 4 (P.10)

保護者と連携した「子どもの育ちの支援」という視点に立った、関連する教科目（「家庭支援論」「保育相談支援」「相談援助」等）の内容充実や再編、「子育て支援」に関する教科目の検討

論点 5 (P.12)

保育士に係る現職研修の充実による資質・専門性の向上、他の専門職種との連携の必要性等を踏まえた、関連する教科目（「保育者論」等）の内容充実

4. 見直しの方向性（案）

論点 1	
改定後の保育所保育指針において、乳児、1歳以上3歳未満児への保育について、それぞれ、ねらい及び内容が示されたことを踏まえた、関連する教科目（「乳児保育」等）の見直しや内容充実	
主な意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 改定後の保育所保育指針において、低年齢児の保育内容が充実したことを踏まえ、新たな科目の設定又は科目の充実を図る必要がある。 ○ 乳児保育に関して基礎的な理解を深めた上で、発達に即した保育の実践力を身に付ける必要がある。 ○ 乳児保育の実践の基盤として、「乳児保育」の教科目の中で、子どもの発達や学びの過程及び特性などについても習得する必要がある。
見直しの方向性（案）	<p>（1）低年齢児（3歳未満児）の保育に関する内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 低年齢児（3歳未満児）の保育内容を充実し、教育効果を高めるため、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 講義科目を通じて必要となる基礎的事項について理解を深めた上で、より円滑に保育の実践力の習得につなげていくことが必要ではないか。 ・ 併せて、複数の教科目に含まれる関連する教授内容等を体系的に整理し、関連性を明確にすることが必要ではないか。 <p>≪対応案≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教科目の新設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「乳児保育（演習2単位）」 → 「乳児保育Ⅰ（講義2単位）」 「乳児保育Ⅱ（演習1単位）」 ○ 教授内容等の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の教科目「乳児保育」の目標及び教授内容について、講義科目（乳児保育Ⅰ）と演習科目（乳児保育Ⅱ）に再編し、内容の充実を図る。 ・ 併せて、現行の他の複数の教科目（※）に含まれる低年齢児（3歳未満児）の保育内容に係る教授内容等について、相互の関連性を体系的に整理した上で、各教科目の教授内容等を整理充実する。 <p>（※）「保育の心理学Ⅰ（講義2単位）」、「子どもの保健Ⅰ（講義4単位）」、「保育内容総論（演習1単位）」等</p>
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記対応に伴い単位数が増加するため、現行の総単位数（68単位）を維持する場合、他の教科目の単位数を減らすことが必要。

論点 2

改定後の保育所保育指針において、幼児教育を行う施設として共有すべき事項として、新たに「育みたい資質、能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などが示されたこと等を踏まえ、保育の内容に関する教科目（「保育内容総論」「保育内容演習」等）の内容充実、「保育の計画と評価」に関する教科目の検討

主な意見

- 改定後の保育所保育指針において、総則の記載が充実されたことを踏まえ、教授内容の検討が必要である。
- 保育の計画及び評価が総則に位置づけられ、計画から評価・改善に至る過程について記載が充実されたことを踏まえ、検討する必要がある。
- 保育のねらい及び内容の記載が充実されたことを踏まえて、保育内容総論や保育内容演習を検討する必要がある。

見直しの方向性（案）

（１）保育の計画と評価に関する内容の充実

- 保育の質の向上の観点から、保育に係る計画から評価・改善に至る過程を効果的に習得できるよう、関連する教科目の教授内容等を充実することが必要ではないか。また、教授内容等に即して、教科目名を変更することが適当ではないか。

《対応案》

- 教科目名の変更
 - ・「保育課程論（講義 2 単位）」→「保育の計画と評価（講義 2 単位）」
- 教授内容等の充実
 - ・現行の教科目「保育課程論」の目標及び教授内容について、保育の質の向上の視点や保育に係る計画から評価・改善に至る過程の習得に資するよう、新たな教科目「保育の計画と評価」において、教授内容等の整理充実を図る。

（２）子どもの生活と遊びの援助に関する内容の充実

- 子どもの生活や遊びを充実するための援助について、「育みたい資質、能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を念頭に置きつつ、より実践的な力を身につけることができるよう、関連する教科目の教授内容等を充実することが必要ではないか。また、教授内容等に即して、教科目名を変更することが適当ではないか。

	<p>《対応案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教科目名の変更 <ul style="list-style-type: none"> ・「<u>保育の表現技術</u>（演習4単位）」→「<u>保育内容の指導法</u>（演習4単位）」 ○ 教授内容等の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの生活や遊びを充実するための援助について、「育みたい資質、能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などを念頭に置きつつ、より実践的な力を習得できるよう、 <ol style="list-style-type: none"> ① 現行の関連する教科目（※）の目標や教授内容について、保育の目標や各領域（5領域）のねらい及び内容などの全体構造を理解した上で、子どもの発達過程を見通した保育内容を計画し、実態に即して展開する保育の実践力を強化することを念頭に置き、内容を整理充実する。 （※）「保育内容総論（演習1単位）」、「保育内容演習（演習5単位）」 ② 現行の教科目「保育の表現技術」の目標及び教授内容について、子どもの発達過程に即した生活と遊びに関する援助に必要な具体的方法や技術を習得させるため、新たな教科目「保育内容の指導法」において、内容を整理充実する。
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の教科目「保育の表現技術」の名称を「保育内容の指導法」に変更にすること（上記（2））について、幼稚園教職課程との関係に留意が必要。

論点 3	
保育の活動全体を通じた「養護」の観点、「養護と教育」の一体的展開の重要性、安全な保育環境確保の要請等を踏まえた、関連する教科目の内容充実や再編	
主な意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育における養護について、関係教科目全体にわたって充実を図るべき。 ○ 養護と教育の一体という中で養護の視点と教育の視点を整理し、技術面や内容の充実が必要であるため、教授内容に盛り込むべき。 ○ 教授内容について、科目間で重なり合っている部分を整理する必要がある。 ○ 多様な子どもと関わる上で、子どもの発達や内面の理解に基づく養護的な関わりや配慮が必要となる。保育所保育、障害児の保育、社会的養護など、それぞれの科目において必要な養護の視点がある。 ○ 保育士は全ての児童福祉施設に従事する専門職であることを踏まえた保育の実践力が求められる。
見直しの方向性(案)	<p style="text-align: center;">(1) 「養護」及び「養護と教育の一体性」全般に関する内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 複数の教科目に含まれている、保育の活動全般に必要な「養護」及び「養護と教育の一体性」に関する内容を構造的に捉え、各教科目の関連付けを明確化した上で、個々の教科目の特性を踏まえた教授内容等に整理充実することが必要ではないか。 <p>≪対応案≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教授内容等の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育の活動全般に必要な「養護」及び「養護と教育の一体性」に関連する現行の複数の教科目(※)の目標や教授内容について、各教科目の関連性を体系的に整理した上で、各教科目の特性を踏まえて整理充実する。 (※) 教授内容に「養護」「養護と教育の一体性」を明示している現行の教科目 「保育原理(講義2単位)」、「保育者論(講義2単位)」、 「子どもの保健Ⅱ(演習1単位)」、「子どもの食と栄養(演習2単位)」、 「保育内容総論(演習1単位)」、「保育内容演習(演習5単位)」 (※) 教授内容が「養護」「養護と教育の一体性」と特に関連の深い現行の教科目 「子どもの心理学Ⅰ(講義2単位)」、「子どもの心理学Ⅱ(演習1単位)」、 「子どもの保健Ⅰ(講義4単位)」、「保育課程論(講義2単位)」

(2) 子どもの発達及び学習の過程や特性に係る理解の促進

- 「養護と教育の一体性」が保育所保育の特性であること、保育所保育が幼児教育の一翼を担っていること的前提として、子どもの発達及び学習の過程や特性を十分に理解させることが必要ではないか。

① 子ども及び子どもの家庭に関する包括的な理解の促進

- 保育士には、より具体的な実践力の習得が求められ、その前提として、子どもの発達過程や家庭など、保育や子育て支援のベースとなる対象の理解が不可欠。
- このため、複数の教科目に含まれる、発達や学習の過程、生涯発達、多様な育ちなど、保育や子育て支援に関する内容を包括的に習得できるよう、各教科目の教授内容を集約整理し、内容の充実を図ることが必要ではないか。

《対応案》

- 単位数の変更
 - ・ 「保育の心理学Ⅰ（講義2単位）」→「保育の心理学Ⅰ（講義4単位）」
 - ※ 1つの教科目で単位数を増加させるか、2つの教科目にするかなどについては、今後更なる検討が必要。（1教科目（4単位）又は2教科目（各2単位）など）
- 教授内容等の集約整理
 - ・ 関連する教科目に含まれる以下の教授内容について、新たな教科目「保育の心理学Ⅰ（講義4単位）」に移行する。
 - イ) 現行の教科目「家庭支援論（講義2単位）」に含まれる教授内容のうち、家族や家庭の理解（家庭の意義や役割、家族関係など）に関する内容
 - ロ) 現行の教科目「子どもの保健Ⅰ（講義4単位）」に含まれる教授内容のうち、心理的側面の理解に関する内容（論点3（2）③関係）

② 子どもの理解に基づく保育の実践的内容の充実

- 保育を行うに際しては、環境を通じた保育の観点から、子どもの理解と、それに基づく保育の実践力を身につけることが重要。
- このため、保育の実践力を身につけるための教科目について、子どもの理解に関する教科目と関連付けた上で、教授内容の整理充実が必要ではないか。また、教授内容等に即して、教科目名の変更が適当ではないか。

《対応案》

- 教科目名の変更
 - ・「保育の心理学Ⅱ（演習1単位）」→「子どもの理解と援助（演習1単位）」
 - （・「保育の心理学Ⅰ（講義2単位）」→「保育の心理学（講義4単位）」）

（論点3（2）①関係）
- 教授内容等の変更
 - ・ 現行の教科目「保育の心理学Ⅱ」の教授内容について、子どもの理解（観察、記録、省察、評価等を通じた子どもの発達や内面などに関する実態把握）と、それに基づく援助について、より実践的な力が身に付けられるよう、新たな教科目「子どもの理解と援助」において、教授内容の整理充実を図る。

③ 子どもの心理的側面に係る内容の充実

- 子どもの発達過程や精神保健など、保育の対象理解における子どもの心理的側面の重要性に鑑み、複数の教科目に含まれる当該内容を集約整理することが必要ではないか。

《対応案》

- 単位数の変更
 - ・「子どもの保健Ⅰ（講義4単位）」→「子どもの保健Ⅰ（講義2単位）」
 - （・「保育の心理学Ⅰ（講義2単位）」→「保育の心理学（講義4単位）」）

（論点3（2）①②関係）
- 教授内容の再編
 - ・ 現行の教科目「子どもの保健Ⅰ」に含まれる教授内容について、心理的な発達や精神保健など、子どもの心理的側面の理解に関する教授内容を教科目「保育の心理学Ⅰ」へ移行。
 - ・ これに伴い、「子どもの保健Ⅰ」は、身体発育や生理機能の特性・発達、子どもの健康状態とその把握、疾病とその予防・対応など、保育における保健的対応に必要な基礎的事項を学ぶ教科目として再編成する。
 - ・ なお、低年齢児（3歳未満児）の保健的対応に関する教授内容は教科目「乳児保育」においても教授内容を充実・体系化。

	<p>④ 保育における子どもの健康及び安全の確保</p> <p>○ 子どもの健康及び安全について、改定後の保育所保育指針や各種ガイドライン等を踏まえ、より実践的な力が身に付けられるよう、関連する教科目の目標や教授内容を整理充実することが必要ではないか。また、こうした趣旨をより明確にするため、教科目名を変更することが適当ではないか。</p> <p>《対応案》</p> <p>○教科目名の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「<u>子どもの保健Ⅱ</u>（演習1単位）」→「<u>子どもの健康と安全</u>（演習1単位）」 （・「<u>子どもの保健Ⅰ</u>（講義4単位）」→「<u>子どもの保健</u>（講義2単位）」） <p style="text-align: right;">（論点3（2）③関係）</p> <p>○教授内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の教科目「子どもの保健Ⅱ」の教授内容について、保健的観点に基づく保育の環境整備や健康・安全管理の実施体制など、より実践的な力が身に付けられるよう、新たな教科目「子どもの健康と安全」において、教授内容の整理充実を図る。
留意事項	<p>○ 新たな教科目として「子どもの健康と安全」を設けた場合、教授内容の幅が広がるため、担当する教員を適切に確保することが重要。</p> <p>○ 現状では、大半の指定保育士養成施設において、教科目「保育の心理学Ⅰ」を幼稚園教職課程の教科目「発達心理学」に読み替えているケースがあるため、教科目「保育の心理学Ⅰ」（単位数、教授内容を含む）の変更には留意が必要。</p> <p>○ 上記対応の結果、単位数の増減を伴うため、現行の総単位数（68単位）を維持する場合、他の教科目との調整が必要。</p>

論点 4	
保護者と連携した「子どもの育ちの支援」という視点に立った、関連する教科目（「家庭支援論」「保育相談支援」「相談援助」等）の内容充実や再編、「子育て支援」に関する教科目の検討	
主な意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者への対応については、総合的な力を養うことが重要である。 ○ 対人援助に関する科目は増えてきたが、重複している部分や充実する内容を整理する必要がある。 ○ 子どもに関する支援、保護者支援、地域子育て支援に関する各教授内容の充実を図るべきである。 ○ 子育て家庭や保護者に対する理解を深めるとともに、子育てにおける親同士の協働を支援する視点が必要である。
見直しの方向性（案）	<p>（１）子育て家庭への支援に関する内容の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「子どもの育ちの支援」に関する教授内容を充実させる観点から、関連する教科目の教授内容（※）を体系的に整理した上で、子育て家庭への支援に関する中心的な科目を新設することが必要ではないか。 <p>（※）子どもとその家庭の理解、子育て家庭への支援に関する保育士としての基本姿勢や支援の内容、対人援助の技術など</p>
	<p>① 子育て家庭支援に関する基礎的な理解の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者と連携した「子どもの育ちの支援」に当たっては、より深く対象を理解した上で、支援の充実を図ることが重要であるため、関連する教科目の教授内容を再編整理し、内容の充実を図ることが必要ではないか。また、教授内容等に即して、教科目名を変更することが適当ではないか。 <p>《対応案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教科目名の変更 <ul style="list-style-type: none"> ・「家庭支援論（講義 2 単位）」→「<u>子ども家庭支援論</u>（講義 2 単位）」 ○教授内容の集約整理 <ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て家庭の支援に必要となる知識の基礎的な理解を促進するため、現行の教科目「相談援助」「保育相談支援」の教授内容のうち、保護者支援の基本となる事項（保育士としての基本姿勢や支援の内容など）について、現行の教科目「家庭支援論」の教授内容と統合し、新たな教科目「子ども家庭支援論」の教授内容として集約整理する。 ・ なお、現行の教科目「家庭支援論」の教授内容のうち、「家庭の意義と機能」等については、新たな教科目「保育の心理学」（論点 3（2）①関係）へ移行することにより、子ども及び保護者・家族・家庭の理解について、一体的に習得させる。

見直しの方向性(案)	<p>② 子育て支援に関する具体的・実践的な内容の充実</p> <p>○ 子育て支援の実践重視の観点から、関連する教科目における保育士による具体的な支援に係る目標や教授内容について、再編し整理することが必要ではないか。また、当該再編に伴い、「子育て支援」に係る教科目を新設することが適当ではないか。</p> <p>《対応案》</p> <p>○教科目の再編</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「<u>相談援助</u>（演習<u>1</u>単位）」「<u>保育相談支援</u>（演習<u>1</u>単位）」 →「<u>子育て支援</u>（演習<u>1</u>単位）」 <p>○教授内容の再編整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行の教科目「相談援助」及び「保育相談支援」の教授内容のうち、保護者支援の基本的な事項については、新たな教科目「子ども家庭支援論」（論点4（1）①参照）に移行した上で、子育て支援の実践的な事項（相談援助における基本姿勢や方法論、援助の過程、事例検討など）については、新たな教科目「子育て支援」の教授内容として整理統合する。
留意事項	

論点 5	
保育士に係る現職研修の充実による資質・専門性の向上、他の専門職種との連携の必要性等を踏まえた、関連する教科目（「保育者論」等）の内容充実	
主な意見	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「保育者論」の中で「養護的側面」を強調していくことも大切ではないか。 ○ 専門職としての自覚を促すとともに、現場における保育士の具体的な行動をイメージできるような内容にすべきである。 ○ 保育士への養成の段階や、現職研修、キャリアアップの仕組みが連動し、連続性をもった仕組みを確立することが重要である。
見直しの方向性（案）	<p><u>（１）保育者としての資質向上に関する内容の充実</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育や職員の質の向上について、より組織的な運営の下で自己研鑽を図ることの重要性に鑑み、関連する教科目の教授内容を充実することが必要ではないか。 <p>《対応案》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教授内容の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の教科目「保育者論」の教授内容について、組織的な施設運営の下でキャリアアップの重要性や他の保育士等との協働などに関して理解を深めることができるよう、保育の質向上に向けた組織的な体制や取組に関する内容を含めて充実する。
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科目「保育者論」について、上記の教授内容の変更を各指定保育士養成施設のカリキュラムに適切に反映させ、実効性をもって教育が展開されるような工夫が必要。

5. その他の主な意見

- 総単位数（68単位）を増やすことは困難であり、新しい内容を入れることや充実させる内容をどのように落とし込むかの工夫が必要。
- 学ぶ内容と保育現場が乖離しないよう、保育実習を充実させることが必要。
- 実習施設における実習指導者担当者の要件等の検討が必要。
- 将来的には、上位資格や分野に特化した専門資格を設けるなど、より高度な専門性を発揮できる養成の仕組みの検討が必要。
- 保育士が勤務する多様な施設（保育所をはじめとする保育関係施設のみならず、社会的養護や障害児支援に係る福祉系施設を含む）を取り巻く社会情勢の変化にも留意した検討が必要。
- 幼稚園免許課程のカリキュラムの見直しとの整合性も考慮することが必要。

平成30年度 全国保育士養成協議会 東北ブロックセミナー
のご案内（予定）

主 題：保育現場における「保育の質の向上」と
保育士養成校の役割・課題
-実習、就職、研修の側面を中心に-

期 日：平成30年11月24日（土）・25日（日）

会 場：郡山女子大学

〒963-8503 福島県郡山市開成三丁目25番2 TEL ; 024-932-4848

企 画：全国保育士養成協議会東北ブロック 企画委員会

《養成校教職員参加者名簿》

No.	県名	所属	氏名	セミナー	分科会	情報交換会	備考
1	青森県	弘前厚生学院	清藤 美紀子	○	2	○	
2		東北女子大学	本山 敬祐	○	1		
3		東北女子大学	安川 由貴子	○			
4		青森明の星短期大学	高橋 多恵子	○	4	○	
5		青森明の星短期大学	坂本 明裕	○		○	
6		青森明の星短期大学	千葉 修平	○	4	○	
7		東奥保育・福祉専門学校	海老澤 宣子	○	4		
8		八戸学院大学短期大学部	加藤 勝弘	○	2	○	
9		八戸学院大学短期大学部	天摩 雅和	○	4	○	
10		青森中央短期大学	大沢 陽子	○	4	○	
11		青森中央短期大学	前田 美樹	○	3	○	
12		青森中央短期大学	時本 英知	○	1	○	
13	岩手県	岩手県立大学	原子 純	○	1		
14		岩手県立大学	下平 なをみ	○	4		
15		専修大学北上福祉教育専門学校	熊谷 賢	○	4	○	
16		盛岡大学	藤田 清澄	○	1	○	
17		盛岡大学	竹之下 典祥	○	2		
18		修紅短期大学	牧野 順四郎	○	2	○	
19		修紅短期大学	千葉 正	○	3	○	
20		盛岡医療福祉専門学校	橋場 早苗	○	4	○	
21		盛岡医療福祉専門学校	菅原 信子	○	1	○	
22		盛岡医療福祉専門学校	阿部 真由美	○	3	○	
23		盛岡医療福祉専門学校	佐々木 純子	○	2	○	
24	秋田県	聖園学園短期大学	蛭田 一美	○	4	○	
25		聖園学園短期大学	藤原 法生	○	2	○	
26		聖園学園短期大学	佐々木 啓子	○	1	○	
27	山形県	羽陽学園短期大学	大木 みどり	○	3	○	
28		羽陽学園短期大学	樋口 健介	○	4		
29		羽陽学園短期大学	高桑 秀郎	○	2		
30		羽陽学園短期大学	白崎 直季	○	1		
31		羽陽学園短期大学	柏倉 弘和	○			
32		東北文教大学	福田 真一	○	3	○	
33		東北文教大学	河合 規仁	○	3	○	第3分科会司会
34	福島県	東北文教大学短期大学部	横沢 文恵	○	1	○	
35		東北文教大学短期大学部	郷津 幸男	○	4	○	
36		郡山女子大学短期大学部	三瓶 令子	○	3	○	
37		郡山女子大学短期大学部	小林 徹	○	2	○	
38		郡山女子大学短期大学部	永瀬 悦子	○	1	○	
39		郡山女子大学短期大学部	伊藤 哲章	○	1	○	
40		郡山女子大学短期大学部	早川 仁	○			
41		郡山女子大学短期大学部	草野 葉子	○			
42		郡山女子大学短期大学部	富士盛 公年	○			
43		郡山女子大学短期大学部	山上 裕子	○			
44		郡山女子大学短期大学部	ポール・バーナムイ	○			
45		郡山女子大学短期大学部	柴田 卓	○	4		
46		郡山女子大学短期大学部	猪股 照子	○	1	○	
47		郡山女子大学短期大学部	仲西 真美子	○	1		
48		郡山女子大学短期大学部	星野 朋子	○	2		
49		郡山女子大学短期大学部	長谷川 晴香	○	1		
50		福島学院大学短期大学部	中野 明子	○	3		
51		福島学院大学	今 清孝	○	1	○	
52		会津大学短期大学部	郭 小蘭	○	4	○	
53		会津大学短期大学部	市川 和彦	○			
54		桜の聖母短期大学	堺 秋彦	○	3	○	
55		桜の聖母短期大学	長谷川 美香	○	1	○	
56		桜の聖母短期大学	池田 洋子	○	4	○	

57	福島県	福島大学	白石 昌子	○	4	○	
58		郡山健康科学専門学校	渡辺 信英	○	○	○	
59		郡山健康科学専門学校	細川 梢	○	2	○	
60		国際ビジネス公務員大学校	佐藤 明宏	○	4	○	
61	宮城県	宮城学院女子大学	磯部 裕子	○	3	○	
62		宮城学院女子大学	足立 智昭	○			※18日のみ
63		宮城学院女子大学	石川 隆	○	1	○	
64		尚綱学院大学	小松 秀茂	○	2	○	シンポジウム司会者
65		尚綱学院大学	前田 有秀	○	1	○	
66		東北福祉大学	和田 明人	○	3	○	シンポジウム発題者 第3分科会発題者
67		東北福祉大学	小坂 徹	○	2	○	第2分科会司会者
68		東北福祉大学	君島 昌志	○	2	○	第2分科会発題者
69		東北福祉大学	青木 一則	○	1	○	
70		東北福祉大学	利根川 智子	○	4	○	第4分科会司会者
71		東北福祉大学	高野 亜紀子	○	3	○	
72		東北福祉大学	日野 さくら	○	1	○	
73		宮城誠真短期大学	齋藤 亮一	○	1	○	
74		宮城誠真短期大学	井坂 亨	○	1	○	
75		聖和学園短期大学	木村 昭代	○	3	○	
76		聖和学園短期大学	松村 万里子	○		○	
77		聖和学園短期大学	小野 真喜子	○	1	○	
78		聖和学園短期大学	加藤 和子	○	4	○	
79		聖和学園短期大学	佐々木 貴弘	○	1	○	
80		聖和学園短期大学	石森 真由子	○	1	○	第1分科会発題者
81		聖和学園短期大学	佐藤 万利子	○	2	○	
82		聖和学園短期大学	飯島 典子	○	4	○	
83		聖和学園短期大学	中島 恵	○	1	○	
84		聖和学園短期大学	上村 裕樹	○	3	○	シンポジウム運営進行
85		仙台医療福祉専門学校	山本 美貴子	○	1		
86		仙台医療福祉専門学校	齋藤 友規	○	1	○	
87		仙台医療福祉専門学校	中曾根 裕	○	4	○	
88		仙台医療福祉専門学校	鈴木 享之	○	2	○	
89		仙台医療福祉専門学校	日野 学	○	3		
90		仙台医療福祉専門学校	石川 知子	○	2	○	
91		仙台医療福祉専門学校	高鳥 美奈子	○	3		
92		仙台医療福祉専門学校	西山 加奈	○	4		
93		仙台白百合女子大学	大迫 章史	○	1	○	第1分科会司会者 ※19日のみ
94		東北生活文化大学短期大学部	三浦 主博	○	4	○	シンポジウム発題者 第4分科会発題者
95		仙台保健福祉専門学校	工藤 愛美	○	2	○	
96		仙台保健福祉専門学校	藤原 新	○	2		
97		仙台保健福祉専門学校	吉田 香穂	○	2		
98		仙台こども専門学校	岸本 拓也	○	1	○	
99		仙台こども専門学校	高清水 久実	○	3	○	
100		仙台こども専門学校	村上 彩矢香	○	4		
101		仙台こども専門学校	伊藤 めぐみ	○	4	○	
102		仙台こども専門学校	相澤 美穂	○	1		
103		仙台こども専門学校	本間 加代子	○	2		
104		石巻専修大学	新福 悦郎	○	3	○	
105		石巻専修大学	田中 秀典	○	3		※19日のみ
106	仙台青葉学院短期大学	鈴木 純子	○	3	○		
107	仙台青葉学院短期大学	小野瀬 剛志	○	3	○		
108	仙台青葉学院短期大学	五十嵐 雅子	○	1	○		
109	仙台青葉学院短期大学	金田 健司	○	1	○		
110	仙台青葉学院短期大学	飯塚 有紀	○	1	○		
111	仙台青葉学院短期大学	守 渉	○	1	○		
112	仙台青葉学院短期大学	早坂 正年	○	4	○		
113	仙台青葉学院短期大学	坂喜 美佳	○	2	○		
114	仙台青葉学院短期大学	田中 公一	○	2	○		
115	仙台医健専門学校	大津 真樹子	○	1			

116	宮城県	仙台幼児保育専門学校	伊藤 幸一	○	3	○	実行委員長
117		仙台幼児保育専門学校	行場 裕樹	○	4	○	大会事務局
118		仙台幼児保育専門学校	武中 祐司	○	3	○	大会事務局
119		仙台幼児保育専門学校	石川 卓磨	○	3	○	大会事務局
120		仙台幼児保育専門学校	山浦 由紀恵	○	2	○	大会事務局
121		仙台幼児保育専門学校	前川原 泉	○	1	○	大会事務局
122		仙台幼児保育専門学校	熊谷 ちえ子	○	1	○	大会事務局
123		仙台幼児保育専門学校	松好 伸一	○	3	○	

124		東京家政大学	那須 信樹	○	○	○	基調講演 シンポジウム
125		全国保育士養成協議会 常務理事	網野 武博	○	○	○	特別講演

《保育現場参加者名簿》

No.	県名	所属	氏名	セミナー	分科会	情報交換会	備考
1	青森県	みのり第2保育園	小島 実保	○	4		
2		桔梗野みのり保育園	小島 康司	○	2		
3		つがる保育園	三橋 扶弥子	○	3		
4		第五白菊保育園	坂田 八百子	○	3		
5		弘前乳児院	北山 久美子	○	2		
6		若葉乳児院	沼畑 京子	○	2		
7		幼保連携型認定こども園蓬田保育園	八幡 ゆかり	○	1		
8	岩手県	大槌保育園	石井 悦子	○	1	○	
9		大槌保育園	道又 真美子	○	3	○	
10		一関市立猿沢保育園	菊池 みゆき	○	3		
11		南仙北保育園	高橋 康子	○	1		
12		紫波町立古館保育所	吉田 明美	○			
13		紫波町立古館保育所	清水 千里	○			
14		善友乳児院	早川 真理子	○	2		
15		修紅短期大学付属認定こども園	黒澤 由佳	○	4		
16		認定こども園宮守保育園	菊池 映子	○	1	○	
17	かまいしこども園	川原 尚子	○	1	○		
18	秋田県	陽清学園	鈴木 珠美	○	4		
19	山形県	マアヤ保育園	大木 和枝	○	3	○	
20	福島県	ひかりの子保育園	遠藤 豊美	○	4		
21		ひかりの子保育園	森 陽子	○	3		
22		新地町立駒ヶ嶺保育所	加藤 里佳	○	1		
23		新地町立駒ヶ嶺保育所	鈴木 美代子	○	1		
24		新地町立駒ヶ嶺保育所	竹澤 路子	○	1		
25		あすなる保育園	高荒 正子	○	3	○	
26		福島病院	天内 奈津子	○	2		
27		認定こども園ぶどうの木	高田 幸恵	○	3		
28		認定こども園ぶどうの木	鈴木 恵美子	○	1		
29		認定こども園ぶどうの木	兼井 浩子	○	4		
30		認定こども園石川文化幼稚園・クローバー保育園	掛田 昌克	○	1		
31	幼保連携型認定こども園ひかり	天笠 久子	○	4			
32	宮城県	はぐくみ保育園	高橋 祥子	○	1		
33		しげる保育園	沼田 洋	○	3		
34		しげる保育園	沼田 丘子	○	1		
35		杜の丘保育園	渋谷 裕	○	3		
36		青葉保育園	尾形 由美子	○	4	○	
37		青葉保育園	木村 智子	○	3	○	
38		青葉保育園	真壁 悠	○	1	○	
39		青葉保育園	狩野 奈津美	○	1	○	
40		チアフル保育園	佐々木 あゆ子	○	1		
41		チアフル保育園	小野寺 文枝	○	1		
42		チアフル保育園	鈴木 社子	○	3		
43		さねや・ちるどれんず・ふああむ	杉山 均	○	2		
44		さねや・ちるどれんず・ふああむ	庄司 真輝	○	3		
45		穀町保育園	及川 みちる	○	1		※19日のみ
46	仙台市高砂保育所	中島 比呂美	○	4	○	第4分科会発題者	
47	ワッセ森のひろば保育園	相澤 芳詠	○	1		※19日のみ	
48	さくら保育園	玉田 裕美	○	1	○		
49	高館あおぞら保育園	山内 綾子	○	4	○	シンポジウム発題者	
50	堤町あしぐる保育園	佐藤 由美子	○	3		※19日のみ	
51	認可保育所みどりご園	岩槻 文子	○	1			
52	認可保育所みどりご園	佐藤 幸江	○	1			
53	仙台市南小泉保育園	須藤 美恵子	○	1		※19日のみ	
54	仙台市南小泉保育園	高橋 由美	○	1		※19日のみ	
55	あさひの森保育園	矢口 希代子	○				
56	角田市中島保育所	柴崎 真由美	○	1			

57	角田市中島保育所	中村 恵美	○	1		
58	塩竈市新浜町保育所	成澤 周子	○	1		
59	塩竈市東部保育所	小野寺 恵美	○	1		
60	荒井マーヤ保育園	高橋 都子	○	4		
61	荒井マーヤ保育園	菅野 良子	○	1		
62	小田原こどりのうた保育園	平間 順也	○	1	○	
63	バンビの森保育園	壹岐 美津子	○	3	○	第3分科会発題者
64	バンビの森保育園	住田 勝	○	3		
65	バンビの森保育園	永沼 和恵	○	3		
66	あかね保育所	中鉢 義徳	○	1	○	
67	インターナショナルプリスクール ピノッチオ	藤井 美佳	○	○		
68	メロン保育園	今野 とよこ	○	1		
69	亙理町立荒浜保育所	齋 泉	○	1		
70	YMCA西中田保育園	酒巻 綾子	○			
71	さゆり保育園	菅野 由美	○	1	○	第1分科会発題者
72	多賀城市鶴ヶ谷保育所	千田 節子	○	4		
73	泉チェリー保育園	渡邊 真弓	○	4		
74	泉チェリー保育園	高橋 真悟	○	1		
75	富沢みなみ保育園	立花 寛子	○			
76	富沢みなみ保育園	中嶋 悠紀子	○			
77	クリムスポーツ保育園	熊谷 陽子	○	3	○	
78	大和町立もみじヶ丘保育所	小野 亜実	○	1		
79	大和すぎのこ保育園	佐藤 美香	○			
80	亙理町立亙理保育所	白井 優子	○	1		
81	第一光の子保育園	武田 健	○	1		
82	丘の家子どもホーム	鈴木 重良	○	2	○	第2分科会発題者
83	石巻祥心会	齋藤 康隆	○	4		
84	石巻祥心会	加藤 志穂	○	2		
85	石巻祥心会	三浦 さとみ	○	2		
86	幸泉学園	横山 健治	○	2		
87	宮城県済生会乳児院	平山 千恵	○	2		
88	宮城県立こども病院拓桃館	工藤 益子	○	2		
89	宮城県子ども総合センター	田中 章子	○	4		
90	宮城県子ども総合センター	今野 直子	○	4		
91	ラ・サール・ホーム	小藤 康弘	○	2		※19日のみ
92	宮城学院女子大学付属認定こども園森のこども園	沢田石 道子	○	3	○	シンポジウム発題者
93	宮城学院女子大学付属認定こども園森のこども園	大久保 美紗	○	3	○	
94	認定こども園ふくじゅ保育園	高橋 真実	○	3		
95	幼保連携型認定こども園泉ヶ丘幼稚園・アルル保育園	庄子 真由美	○	3	○	
96	幼保連携型認定こども園泉ヶ丘幼稚園・アルル保育園	山内 淳子	○	1	○	
97	幼保連携型認定こども園泉ヶ丘幼稚園・アルル保育園	小林 美紀	○	4	○	
98	認定こども園 丸森たんぼぼこども園	榎並 恵利	○	1		
99	認定こども園 丸森たんぼぼこども園	佐藤 千賀子	○	1		
100	認定向山こども園	木村 創	○	4		
101	認定向山こども園	安立 奈央	○	4		
102	緑ヶ丘第二幼稚園	三塚 薫	○	4	○	
103	仙台バプテスト教会幼稚園	石垣 慶子	○	4		

宮城県

実行委員会・企画委員会

◇実行委員会

委員長	仙台幼児保育専門学校	伊藤 幸一
委員	仙台幼児保育専門学校	熊谷 ちえ子
委員	宮城学院女子大学	石川 隆
委員	尚綱学院大学	小松 秀茂
委員	東北福祉大学	小坂 徹
委員	東北福祉大学	和田 明人
委員	宮城誠真短期大学	齋藤 亮一
委員	聖和学園短期大学	石森 真由子
委員	仙台医療福祉専門学校	齋藤 友規
委員	仙台白百合女子大学	大迫 章史
委員	東北生活文化大学短期大学部	三浦 主博
委員	仙台保健福祉専門学校	工藤 愛美
委員	仙台こども専門学校	伊藤めぐみ
委員	仙台青葉学院短期大学	飯塚 有紀
委員	石巻専修大学	新福 悦郎

◇企画委員会

委員長	東北福祉大学	小坂 徹
委員	尚綱学院大学	小松 秀茂
委員	福島大学	白石 昌子
委員	東北文教大学	河合 規仁
委員	東北生活文化大学短期大学部	三浦 主博
委員	聖和学園短期大学	石森真由子
委員	仙台白百合女子大学	大迫 章史
委員	東北福祉大学	利根川智子
委員	東北福祉大学	和田 明人

※敬称略