

2019年度 全国保育士養成協議会  
東北ブロックセミナー 山形大会

## 実 施 要 項

### ◇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  
—多角度から探る協働の態様—

期 日 2019年11月16日（土）・17日（日）

会 場 山形テルサ

〒990-0828 山形市双葉町1丁目2-3 TEL：023-646-6677

主 催：全国保育士養成協議会 東北ブロック

大会事務局：東北文教大学

# 目次

I	プログラム	1
II	会場案内図	4
III	基調講演	7
IV	分科会	13
V	シンポジウム	39
	実行委員会・企画委員会	42

# I プログラム

大会一日目 2019年11月16日(土)

13:00~13:15 開会式

13:20~14:20 基調講演

講師：全国保育士養成協議会 副会長 小川 清美 氏  
(日本保育者養成教育学会会長 大妻女子大学 教授)  
演題：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

概要 本講演では、保育士養成校側から見た保育士養成教育の現状や課題について、それぞれ実習・就職・研修の面から発題いただき、「保育の質の向上」を図っていくための養成校と現場とで果たしうるそれぞれの機能や役割と、協働の態様についてご提議いただきます。

14:20~14:30 休憩

14:30~17:30 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…聖和学園短期大学 准教授 石森 真由子 氏  
発題者Ⅰ…社会福祉法人照護会 松ヶ岬保育園  
園長 佐々木 正乗 氏  
発題者Ⅱ…羽陽学園短期大学 教授 高橋 寛 氏

概要 保育所実習は、限られた期間でありながらも、学生自身に大きな影響を与えます。実習の展開や指導・実践方法は現場によっても様々であると同時に、養成校での実習指導の展開や方法も様々です。

本分科会では、現場で指導する立場の職員と養成校で指導する教職員とが本音で意見を述べ合う機会とし、それぞれ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ます。

## 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…郡山健康科学専門学校 教員 細川 梢 氏  
発題者Ⅰ…社会福祉法人山形市社会福祉事業団 山形学園  
前園長 片桐 弥生 氏  
発題者Ⅱ…東北文教大学短期大学部 教授 佐久間 美智雄 氏

**概要** 施設実習は、多くの施設種別があり、乳児から高齢期まで利用者の年齢層も幅広く、入所理由も様々などとても多様ですが、共通していることは実習前と実習後とで学生自身に大きな変化を生じさせることです。

本分科会では、現場で指導する立場の職員と養成校で指導する教職員とが本音で意見を述べ合う機会とし、それぞれ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ます。

## 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…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏  
発題者Ⅰ…東北福祉大学 プロジェクト代表  
教育学部4年生 伊藤 葵 氏  
教育学部4年生 成ヶ澤咲希 氏  
総合福祉学部4年生 石山 優子 氏  
教育学部4年生 橋本 日菜 氏  
発題者Ⅱ…社会福祉法人酒田保育協会 浜中保育園  
園長 佐藤 かえで 氏

**概要** 保育士不足が深刻化する中、求人側（現場）にとっては人材確保戦略が、求職側（学生）にとっては唯一の職場の見極め方が大きな課題となっています。

この分科会では当事者の学生が登壇して養成校における就職活動の実例について話題提供し、それぞれの立場でなににどのように取り組むのか、役割や課題を確認しながら、協働の方向性と具体的方略を探り合っていきます。

## 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…社会福祉法人三瀬保育会 三瀬保育園  
園長 本間 日出子 氏  
発題者Ⅱ…東北文教大学 准教授 下村 一彦 氏

**概要** 「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”は不可欠です。しかしながら、現場の業務は煩雑化する一方であり、現実には研修の機会を設定することですら困難になりつつあります。

こうした状況下におかれている現場の実態に、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できるか、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ます。

17:30～17:40 休憩

17:40～18:00 2019年度全国保育士養成協議会東北ブロック第2回総会

18:30～20:00 情報交換会（於：「山形国際ホテル」）

山形国際ホテル：〒990-0039 山形市香澄町3丁目4-5 TEL:023-633-1313  
※山形テルサより徒歩5分

## 大会二日目 2019年11月17日（日）

9:00～12:00 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  
-多角度から探る協働の態様-

司会者…東北福祉大学 教授 小坂 徹 氏

発題者Ⅰ…東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏

発題者Ⅱ…東北文教大学 准教授 福田 真一 氏

発題者Ⅲ…聖和学園短期大学 准教授 上村 裕樹 氏

概要 本シンポジウムでは、東北ブロックセミナーにおいて3年連続で同一テーマとしてきた「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」について、総括的に議論します。

トピックとして他ブロックのセミナーや活動状況をも紹介しながら、実習・就職・研修の面のみならず、全国組織と地方組織、学生と現任保育士など、多角度から協働の態様を探っていきます。

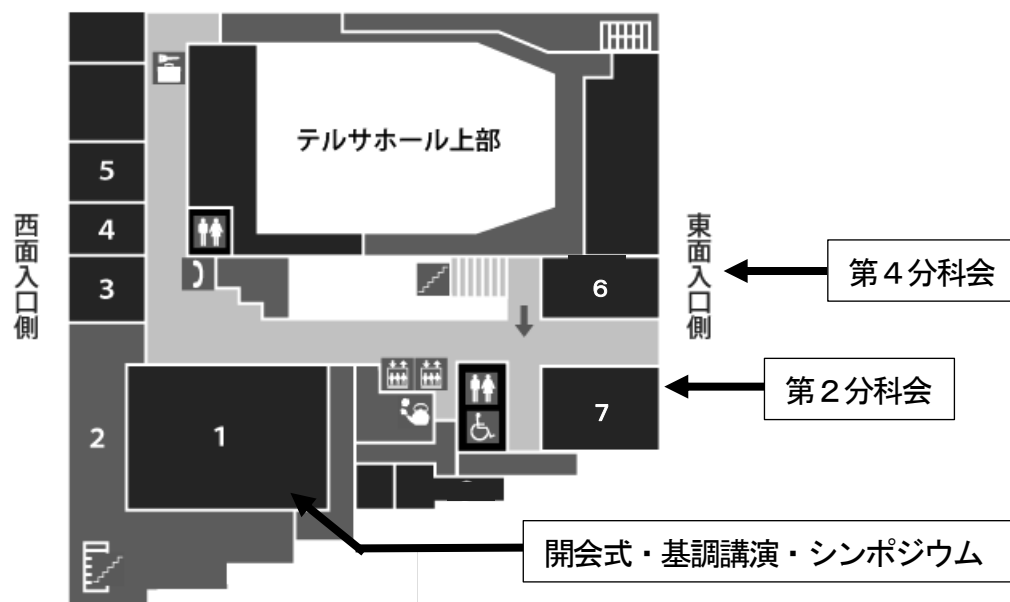
前日の基調講演の内容や分科会での討議結果をも踏まえつつ、指定討論者を加えて議論を掘り下げ、参加者全員でのグループ討議も行いながら、今後の方向性と具体的方略を探り合います。

12:00～12:15 閉会式

## Ⅱ 会場案内

### 【山形テルサ】

〔3階〕 受付・開会式・基調講演・第2分科会・第4分科会・総会・シンポジウム 他



#### 1. アプローチ

〔1日目〕 13:00～ 開会式

13:20～ 基調講演

17:40～ 2019年度全国保育士養成協議会第2回総会

〔2日目〕 9:00～ シンポジウム

#### 2. アプローチ・ホワイエ

受付・クローク

#### 3. 研修室B

控室

#### 4. 特別会議室

控室

#### 5. 会議室

理事会・控室

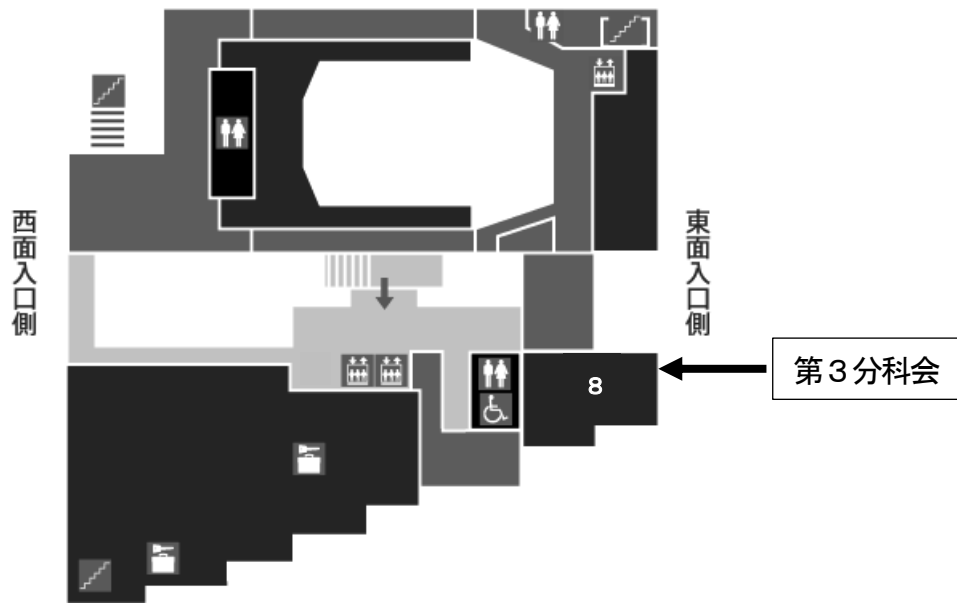
#### 6. 研修室A

〔1日目〕 14:30～ 第4分科会

#### 7. 交流室A

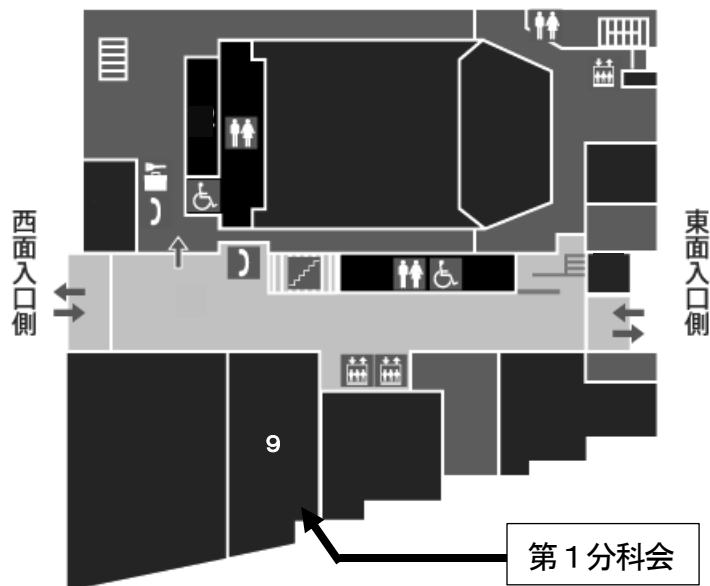
〔1日目〕 14:30～ 第2分科会

〔2階〕 第3分科会



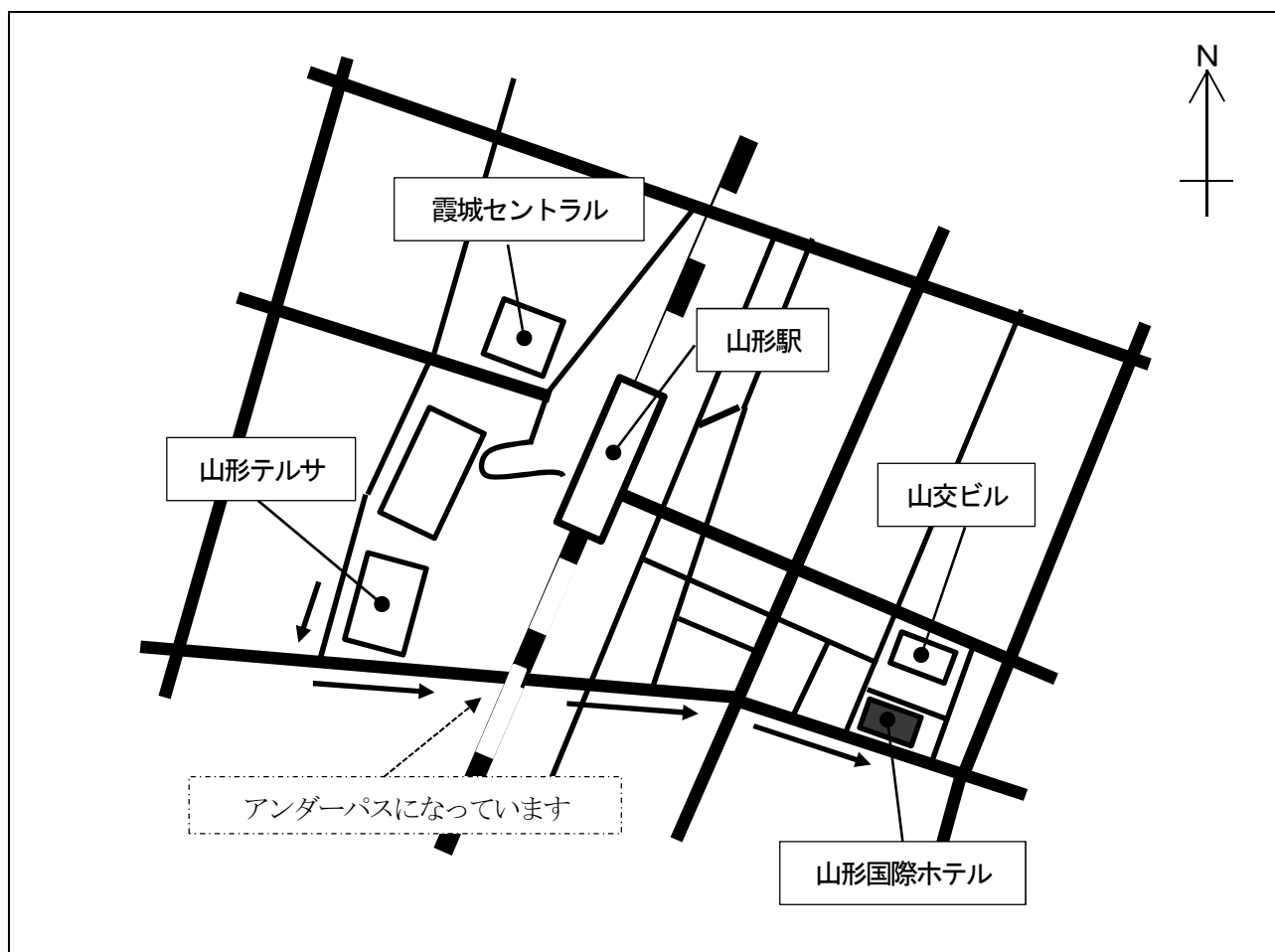
8. リハーサル室  
〔1日目〕 14:30～ 第3分科会

〔1階〕 第1分科会



9. 大会議室  
〔1日目〕 14:30～ 第1分科会

## 【山形国際ホテル】情報交換会



### 情報交換会

〔1日目〕 18:30～20:00 山形国際ホテル 3階 富士 (西)

### 〔会場まで〕

#### 【徒歩】

山形テルサ南側の道路を直進していただくと、左手に山形国際ホテルがあります。

山形テルサから山形国際ホテルまでは、徒歩で約10分です。

#### 【送迎バス】

送迎バス（山形テルサ → 山形国際ホテル）をご用意しています。

テルサ西側入口前 17:40 発 / 18:10 発



### Ⅲ 基調講演

#### ◇演題

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

講師：全国保育士養成協議会 副会長 小川 清美 氏

(日本保育者養成教育学会会長 / 大妻女子大学 教授)

# 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

(小川清美)

## 「より実践力のある保育士の養成に向けて」

(保育士養成課程等の見直しについて 検討の整理 2017年12月4日)

- ・ 保育所保育指針の改定を受けて
  - \* 年齢層ごとの保育のねらい及び内容の明確化
  - \* 幼児教育の積極的な位置づけ
  - \* 養護に関する基本的事項の明記
  - \* 職員の資質・専門性の向上

## 見直しの観点

- i 乳児保育の充実(3歳未満児の保育の充実)
- ii 幼児教育を行う施設としての保育の実践
- iii 「養護」の視点を踏まえた実践力の向上
- iv 子どもの育ちや家庭への支援の充実
- v 社会的養護や障害児保育の充実
- vi 保育者としての資質・専門性の向上

以下の留意点が重要となる。

- ・ 保育士養成課程を構成する教科目全体の体系化・構造化、それによる各教科目の位置付けや教科目間の関連性の明確化(特に基礎的事項の理解と、それを踏まえた実践力の習得)
- ・ 保育所等の保育関係施設のみならず、児童養護施設や障害児支援関係施設を含めた保育士等が勤務する多様な施設を念頭に置いた、子ども(18歳未満)及び家庭(保護者等)への支援の実践
- ・ 子どもや家庭を取り巻く状況が多様化・複雑化する中において、保育の専門職としての継続的なキャリアアップや、他の専門職(医師、看護師、栄養士等)等との連携・協働の必要性を踏まえ、現行の履修総単位数(68単位)を維持しつつ、養成施設卒業時(保育士資格取得時)に習得すべき内容が過度にならないような配慮

## 【実現に向けて】

基本的には、2年間で履修

→実際には、高い専門性が求められている。(2年間の養成では困難と考えられる)→でも、実行していかなければならない。

どうやって？

- ・ 科目担当の教員たちの連携の重要性(繰り返しの部分と専門性の部分)
- ・ 養成課程に所属している教職員のコミュニケーションの大切さ
- ・ 保育所保育指針で大事にしていることの共通理解がなければ養成は始まらない。
- ・ いくつかの実習の教職員の連携(保育所・施設等)
- ・ 課題がある学生に対するこまやかな指導→実習でつまずいた学生に対するケア

等

## 【提案】

養成課程の教職員全体で、「より実践力のある保育士」とは、どのような保育士であるのかの話し合いをする。

・保育実習の実習指導者は、保育について本当に指導能力があるか？実習指導者のみが対応をしていないか？等の見直しをする。

・養成校と実習施設（保育所やその他の児童福祉施設等）と連携しているか？どのようにしたら日常的なかかわりを持つことが可能か？について、実現可能な方法を模索する。

等

おわりに

養成課程が2年制でなく、3年制や4年制であるなら、専門性の高い保育士養成のためにカリキュラムの工夫ができるはずであるが実際は難しい。なぜなら、キャップ制やコマ数のスリム化が行われているからである。養成校独自の科目が用意されにくい現状がある。

だからこそ、養成校の教職員全体の連携・コミュニケーションが必要になり、養成校内での研修も行って、養成校教職員として、自らを高めていくことが重要と考える。

おまけ（小川清美個人のつぶやき）

\* それらを阻む現実

- ・一人ひとりの教職員の担当科目時間数が多く、自身の研究や実際に実習施設に行く時間的余裕がない。
- ・養成校内の研修すら、全員参加でできない。
- ・保育士養成校に所属している教職員全員が、喜んで「保育士養成」をしているとは限らない。（私の専門は保育士養成とは無関係と考えている。）
- ・教職員が、一人ひとりの多様な学生の世話に疲れている。

等

\* それでも、保育士養成校で学生の養成をしているわけ

- ・「保育士養成」という仕事が、好き。充実感がある。等
- ・「保育士養成」という仕事にプライドを持っている。
- ・一人ひとりの学生と関わり、学生の成長を見るのが好き。
- ・実際の保育士になった卒業生の成長を見るのが楽しみ。
- ・人間と関わる仕事は、面白いと思う。
- ・時間は多くないが、実習施設に実際に行っている。あるいは行こうと努力している。
- ・自身の専門の視野を広げようと努力している。

等

## IV 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

### 【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

### 【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

### 【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

## 第1分科会 保育実習における保育現場と保育士養成校の協働

司会者・・・聖和学園短期大学 准教授 石森真由子 氏  
発題者Ⅰ・・・社会福祉法人照護会 松ヶ岬保育園  
園長 佐々木正乗 氏  
発題者Ⅱ・・・羽陽学園短期大学 教授 高橋 寛 氏

### ◇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。

『保育現場にとっての保育実習の意義』

社会福祉法人照護会 松ヶ岬保育園 園長 佐々木正乗

1. 当園における保育実習の実際
2. 保育実習受け入れに当たって保育現場が困っていること
3. 保育実習受け入れに当たって保育現場が足りないこと
4. 実習生に学び体験して欲しいこと
5. 保育士不足と保育実習とを絡めて考えていませんか？
6. 保育所が保育実習生を受け入れる意義を考える
7. 保育の地位向上と保育士の処遇改善ための協働



『養成校で指導したい【実習生の基準】とは・・・』

羽陽学園短期大学 教授 高橋 寛

1. 実習の主役は誰であるか？
2. 常識って何？基準は？
3. 社会常識の軸にズレはないか？
4. 物事の優先順位はどう決まる？
5. 実習に関係する人たちの関係性を理解する。
6. 若者の特権を活かした実習。
7. 人は多面体で生きているらしい。
8. 相互連携はなぜ必要か理解する。

## 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・・・郡山健康科学専門学校 教員 細川 梢 氏

発題者Ⅰ・・・社会福祉法人山形市社会福祉事業団 山形学園

前園長 片桐 弥生 氏

発題者Ⅱ・・・東北文教大学短期大学部

教授 佐久間美智雄 氏

### ◇趣旨

施設実習は実施する施設の種別が多様で、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。そこには子ども（利用者）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。

## 施設実習における保育現場と保育士養成校の協働

### 1. はじめに

「保育所保育指針」の改定により、「指定保育士養成施設の指定及び運営基準について（以下「運営基準」とする）」に示された指定養成施設（養成校）と実習施設の連携のあり方についての内容も変更された。それまで「運営基準」において「相互に緊密な連絡をとるように努めるものとする。」とあったものが「緊密に連携すること。」となった。「連絡」から「連携」へ変わったことについて養成校と実習施設の連携のあり方はどうあるべきか、さらに、「連携」から「協働」へどのように展開していくか。

東北の2つの県における指定保育士養成施設よりそれぞれ10か所の実習施設を選出し、インタビュー調査を実施し、今年5月日本保育学会にてポスター発表を行った。その報告を踏まえ養成校側からの話題提供を行いたい。報告が「協働」に関する議論の一助となれば幸いである。

### 2. 養成校と実習施設の連携に関する研究の実施（ポスター発表の内容）

- 1) 調査手続き・調査対象
- 2) 調査期間 平成30年12月から平成31年1月末
- 3) 調査項目 「連携」に関する7項目
- 4) 倫理的配慮
- 5) 調査研究の方法と結果
- 6) 考察とまとめ

### 3. 提言

- 1) 指定保育士養成施設と実習施設の連携・協働
- 2) 養成校の教員どうしの連携
- 3) 施設の職員間の連携
- 4) 福祉現場就労希望者の育成強化活動のための実習のあり方
- 5) 養成カリキュラムなど教育内容の実習施設との情報共有
- 6) 養成校教員による施設職員への現任教育プログラム

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」

山形市社会福祉事業団  
児童養護施設 山形学園  
前園長 片桐 弥生

## 1. はじめに

- ◇ 「何故」、いま、ここにいるのか?
- ◇ 人に関わる
- ◇ 「生活」にこだわる!

## 2. 実習生の受け入れの現状

(山形学園の現状)

- ① 住み込み実習
- ② 生活の場 … 雑用の意味
- ③ 入所児の多様化(社会的養護・障害の増加)
- ④ ユニット化(実習生指導のあり方)

### エピソード

- 実習日誌より
  
- 常識の範囲?

## 3. 実習生の受け入れの課題

- ① 実習時間
  - ・ カリキュラム履修との関係
  
  - ・ 養成校、学生の格差
- ② 実習生の意識と姿勢の変化
  - 学生の変化
    - ・ 実習に対する意欲の変化  
(本人の希望に添わない実習先)
  
    - ・ 資格取得のみの目的
  
    - ・ 福祉就労への先入観
  
    - ・ その他

### ③ 施設にとっての実習生とは

- ・ 施設の現状(余裕のなさ…)
- ・ 職員の負担感(実習日誌等)
- ・ 啓蒙…魅力ある職場の伝え方

### 3. 養成校と施設の協力

- ① 事前学習のあり方(施設職員の活用)
- ② 巡回指導のあり方
- ③ 実習の評価のあり方(実習内容の確認)

### 4. 協働へのみちすじ

- ① 施設へのボランティアをカリキュラムに
- ② 実習内容のマニュアルの作成(丸投げでなく)
- ③ 施設職員の活用(先輩体験談)
- ④ アフターケア訪問(卒業生への対応)

- ⑤ 施設の啓蒙と養成校の学生募集をタイアップ  
(資格取得情報)
- ⑥ 福祉人材育成のための研修  
(養成校から現場への体系化された研修)

—おわりに—

人を育てる人を育てる

どうぞ仕事にはなれても  
人生にはなれないください  
鮮な驚きと  
絶えない疑問を  
持ち続けてください

## 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・・・東北福祉大学 教授 和田 明人 氏  
発題者Ⅰ・・・東北福祉大学 プロジェクト代表  
教育学部4年生 伊藤 葵 氏  
教育学部4年生 成ヶ澤咲希 氏  
総合福祉学部4年生 石山 優子 氏  
教育学部4年生 橋本 日菜 氏  
発題者Ⅱ・・・社会福祉法人酒田保育協会 浜中保育園  
園長 佐藤かえで 氏

### ◇趣旨

我が国では、待機児童対策としての保育施設の増設や保育者不足など、“保育の量”の問題への対応に追われ続けていますが、その一方では“保育の質”の問題が懸念され続けています。多くの保育現場では、業務が複雑化かつ多様化・増大化し続けるなかで保育者不足が深刻化し続けており、職員は手薄な体制のもとで煩雑な業務に日々追われています。

養成校が増え、養成課程の学生が増え、資格取得費用に公費助成が盛り込まれたり、保育士試験が年2回になるなど保育者の資格が取得し易くなって資格保有者が増えているにもかかわらず保育者が不足し続けている主因は、保育施設の増設と人材確保策が並行してこなかったことに加え、保育者離れの傾向が変わらないこと、すなわち資格を取っても保育者にならない、あるいは一旦保育者になっても早期に離職してしまい、そのまま保育界に復帰せずに資格だけ持ち続けている潜在保育者がそれだけ多いということでしょう。

養成校では、せっかく夢や希望を抱いて保育者養成校で学び始めても、実習等で保育現場の現実に挫折し、職業として保育者を選ばずに方向転換してしまう学生も多く現存します。

また、保育者不足が解消されないからには、保育現場としては専門的力量やその素養はおろか社会人の基礎力すらも備わっていないような人材でも採用せざるを得なくなる場合があるでしょう。ただし、そのことが組織全体のパフォーマンスを下げ、有望な若い保育者にまで負担がかかり、憔悴しきって早期離職に繋がってしまうことにもなりかねません。

保育者不足が深刻化し続ける中、求人側（現場）にとっては人材確保戦略が、求職側（学生）にとっては職場の見極め方が大きな課題でしょう。しかしながら、昨今では、保育の本質とはおよそ無関係の「お気楽さ」や「オモシロさ」などをウリにしつつ、時には軽薄な意識を煽り立てながら、なりふり構わず人材を確保しようとするなど、まさにあの手この手の勧誘や採用活動も横行しています。浅薄な動機に加え、その保育現場の実践・実態に関してほぼ無理解なまま職場を選べば、マッチングどころかミスマッチが起きやすく、早期に離職してしまうのは必至ではないでしょうか。

このような悪循環を断ち切るためには、保育現場と保育者養成校が連携を深め、保育の奥深さや難しさと一対である保育の価値や意義に焦点をあてた人材開発・教育のあり方を協働して検討し、養成と育成をシームレスに繋いでいける仕組みを創り上げていく必要があると考えます。

そこで、この分科会では、全国保育士養成協議会関連のセミナーにおける新たな試みとして、当事者の一員である学生が登壇してトピックを提供してもらうよう設定しました。まずは、学生がご当地山形で始めたプロジェクト活動について紹介し、養成校における保育の学びと就職活動が一体となった取り組みの経過や、現状の保育者養成・保育実践に対する思いについて発題し、それを受けた形で保育現場や保育者養成の関係者より見解を示していただきます。

学生からの発題を踏まえ、それぞれの立場でなににどのように取り組むべきか、役割や課題等を確認し合いながら、協働の方向性と具体的方略を一緒に探り合ってみましょう。

2019年度保養協東北ブロックセミナー山形大会 第3分科会  
2019年11月16日(土)

「就職における保育現場と保育士養成校の協働」

- 伊藤 葵(東北福祉大学 教育学部教育学科 4年生)
- 成ヶ澤咲希(東北福祉大学 教育学部教育学科 4年生)
- 石山 優子(東北福祉大学 総合福祉学部社会福祉学科 4年生)
- 橋本 日菜(東北福祉大学 教育学部教育学科 4年生)

ガイダンス  
-東北福祉大学における保育者養成教育-

1. OSTから発足するPBL
2. Teaching Others
3. 学生による保育の学びの“協働”

OST (オープンスペース・テクノロジー)

【OST (オープンスペース・テクノロジー)】

- 重要な課題等について関係者を一堂に集めて
- 参加者が解決したい課題や議論したい課題を自ら提案し、
- 自主的にスケジュールを決めて話し合いを行う

参加者の当事者意識と自己組織化能力を最大限に引き出すことにより、参加が納得できる合意に到達できることが最大の特徴

東北福祉大学保育者養成課程の取り組み

- ▶実習終了後(10月～)
  - ・ワールドカフェ
  - ・AI (アプリシエイティブ・インクワイアリー)
 →実習の振り返りについての大規模型対話・発議
- ▶後期実習指導終了直前(1月～)
  - ・OST (オープンスペース・テクノロジー)

Project Based Learning

組織で自発的に主体的に能動的に学習に取り組むプログラム

そして…

自ら問題を発見し解決する能力を養うことを目的とした教育法



## Teaching Others の実践

### 「Teaching Others」

◎他人に教えるということになるため、より正確な理解や知識が求められ、通常の授業の何倍も勉強する必要がある

- ★例えば… 教科書等は何十冊も読み込む  
現場へ出向いて調査やインタビュー等を行う  
対話力や同僚性・協働性なども求められる

これらの取り組みで何より必要なのは、  
「自分たちで」という主体性や「自分たちから」という能動性

## I. 発達プロジェクト

昨年度のTFU4年生

「発達過程早見表」を作成  
4年生対象に「発達特別講義」を実施  
12月に4年生対象で最終試験を実施

<現在>

- 2, 3年生の実習指導で「発達ミニレクチャー」の講義を行い、講義内で毎回小テストを行う
- 4年生に「発達特別講義」を行い、TFU発達理解認定試験を実施

## II. 環境プロジェクト

- 「保育における環境」への理解を深め、「環境構成」など保育方法を習得し、学びの成果を全学生に還元する
- 「環境を通して行う保育」の実践事例を集積してコンテンツを作成する
- 「環境を通して行う保育」の視点を養うための教育方法のあり方を学生が研究開発する

## III. 出稼ぎ保育プロジェクト

昨年度のTFU4年生

東日本全域の保育現場で見学・ボランティアをしようと立ち上げ

関東の園でアルバイトをさせていただくことに！

<現在>

- 活動を引き継ぎ、多くの学生に出稼ぎ保育に参加してもらえるようホームページを作成し、情報提供・運営
- 園の仲介をしてくださる業者さんと学生の仲介

## IV. TFU山形プロジェクト

地元山形の保育をもっと知りたい！  
と、山形県出身の学生が立ち上げたプロジェクト  
出稼ぎプロジェクトの“山形版”発展型

<現在>

- 山形の保育園で、保育補助としてアルバイトをさせていただきながら、地元の保育を肌で感じている
- 地元にあるためホテル代、滞在費、交通費をかけずに継続して保育に参加させていただいている

## V. ミシュラン・プロジェクト

あるべき保育の実践方法を見出し、  
様々な園でこれらの学びを広めることで  
保育の質も保育者の質も上がっていくのではないかと！

「保育スタンダードを共有することができたら…」  
その土台を作りたい！！



この気持ちが実践ガイドライン開発へ！



## 理想の職場を学生が選ぶために 理想の職場に学生が選ばれるために

～保育士養成校（学生）からの提言～

東北福祉大学教育学部教育学科4年生 成ヶ澤咲希

東北福祉大学総合福祉学部社会福祉学科4年生 石山優子

## 発題の流れ

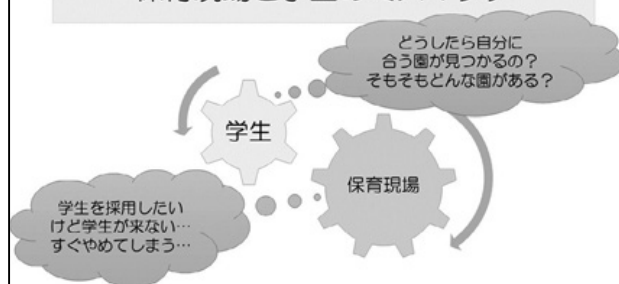
- 1) 合同説明会での出来事から
- 2) 学生にとって「魅力的な職場」とは
- 3) TFU山形プロジェクトの紹介
- 4) ミスマッチからWin-Winへ

## 合同説明会への参加目的

就職先を探すというよりも…  
来ている学生、現場の方々の様子を観察、  
直接お話を伺うことで、保育の合同説明会の現状の調査

私たちによる私たちのための学びの機会  
今後の就活のあり方を見出す機会

## 保育現場と学生のミスマッチ



## 学生から現場へ求めること

### ○自分の園の魅力伝える方法、伝える観点を再考する

- ・園の保育を学生に理解してもらうためにはどうしたらいいか
- ・自分の園で長く働いてもらうために知ってほしいことは何か  
(長く働けるように園として努力していることは何か)
- ・学生はどんな保育現場を求めているか

※賃金の高さはどんぐりの背比べ状態で、大して差はない  
※行事>日々の保育?、日々の保育>行事?? 残業???  
※人間関係の良さは何を以て良いと言える?

## 合同説明会でいいことを言っても

「乳児の食事は一対一を心がけています」  
「子どもが主体的に遊べる環境を構成しています」

保育参画をしてみると  
「あれ??言っていたことと違う!!」

言っていたことと実践の激しい乖離…

## 私たちが考える「保育の質」への視点

- ・遊び中心か？ 遊びの中の学びへの視点はどのようなものか？
- ・子どもの内面理解にどのように迫っているか？
- ・子どもの自発性や主体性は尊重され、発揮されているか？
- ・どのような意図やねらいをもって、どのように環境構成をしているか？
- ・応答的で丁寧なかかわりをしているか？
- ・実践の振り返りや改善、記録はどのように行っているか？
- ・保育者同士の対話はどこでどのように行われているか？

などなど・・・

## 学生が考える理想的な職場とは

- 現状に満足せず、保育の内容や質を高めようとの意識が全体に行き渡っていることが実践から見えてくる園
- 理論と実践の往還を実行できる園、開かれた園

どちらの園も・・・

保育者として、人間として成長できる職場

## 保育の就活は保育を学ぶプロセス

学ぶ

保育者として社会に出る自分を思い描きながら、保育について学びを深める

見つかる

自分の強みを活かすことができる場所、保育者として人として成長できる場所が見つかる

幸せな就職

一人ひとりの価値観にあった“幸せな就職”

## TFU山形プロジェクト

地元山形の保育をもっと知りたい！

と山形県出身の学生が立ち上げたプロジェクト

<現在>

- ・山形市の保育現場で保育補助としてアルバイトをさせていただきながら、地元の保育を肌で感じている
- ・地元にある保育園ということで交通費、ホテル代、滞在費をかけずに継続して保育に入らせていただいている

## TFU山形プロジェクト

ドキュメンテーションを作成する試みを開始！

ドキュメンテーション

観察記録（メモ）、写真、動画を活用して、保育中の子どもたちの活動や保育の過程を可視化（見える化）した保育記録のこと

“保育の質”向上の方法として近年注目されている

保育現場

学生

- ・学生が保育補助として入る  
→一時的な人材不足解消
- ・ドキュメンテーションの活用  
→忙しい中でも“保育の質”向上を目指す
- ・学生の目線で園の保育の実態を知ってもらえる  
→ミスマッチの可能性が低下

- ・お金をいただきながら学ぶことができる
- ・ドキュメンテーションの活用方法を学ぶことができる
- ・保育に入ることによって園の保育の実態を知り、良さを発見できる
- ・アルバイトのため、より気持ちを引き締めて保育に入れる
- ・理想や就職先の根拠の明確化

## なぜ、ドキュメンテーションが 保育の内容や質を高めるのか

【子どもにとって】  
・自分の学びの軌跡や達成  
したことを確認できる。  
・自分が行った活動の完成  
品や結果を確認したり、  
友達との活動も見ることが  
できる  
・そこからまた新しいもの  
に興味・関心を持つ

【保育者にとって】  
・子どもたちが学んでいる  
瞬間を記録でき、子ども  
たちの本当の思いや気持ち  
らを知る（子ども理解）  
につながる  
・ドキュメンテーションを  
介して保育者同士・保護  
者との対話につながる

【保護者にとって】  
・子どもの様子を知り、園  
内と家庭の生活を結び  
きつかけになる  
・このつながりを通じて、  
保護者も子育て積極的に  
関わり、子育ての喜びを  
改めて感じる

## アルバイトを通しての気付き

自分に合う良い園

自分の保育観って何だろう？  
大切にしたいことは？  
良い園ってどこだろうと「良  
いな」って思えるの？  
そもそも「良い園」とは？  
and more...

なぜ地元で働きたいの？  
山形の保育の現状知ってる？

## アルバイトを通しての気付き

社会人としての自覚



・保育者として働くということ  
・義務、責任、誇り  
・子ども、保護者のみならず社会全体  
を支えている

## 対等に選び・選ばれる関係性

学生



保育現場



現場や保育者を評価、  
どのような場で働きたいか  
見極める視点を養う

学生を選び、評価

## “就職に縛られない就活”

現場で保育についての学びを深めることを  
就職先を見つけるための第一の目的にしない

「就職先を見つけるぞ！」ではなく  
「就職先を見つけるための視点を養うぞ！」

保育参画に加えて文献・対話での学びの  
積み重ねで、自ずと就職したい園が定まってくる！

## アルバイト形式の保育参画

人材不足等の  
課題解決



保育の内容や  
質の向上

保育現場と学生が  
Win-Winの関係に

# 学生の就職活動と保育の質向上

東北福祉大学教育学部教育学科4年生 橋本日菜

## 発題の流れ

1. 合同説明会の出来事から
2. 学生の就職活動のあり方を再考する
3. 保育者養成教育のあり方を再考する
4. 最後に…保育の質向上に向けて

## 一番ショックだったこと…

「ディズニーランド近いですよ!!!」  
「人間関係とってもいいですよ!!!」

とアピールしていた法人に群がる学生、学生、学生!!  
結局その法人には会が終わるまで学生が絶えませんでした。

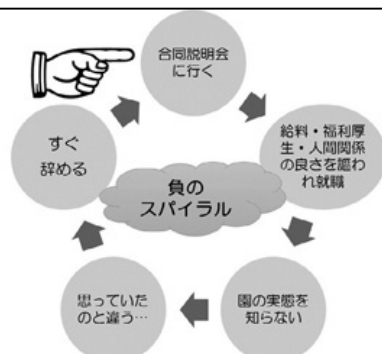
「えっ、そんなことで就職する圏を決めているの？」  
「保育の内容を一切話していないのに？」  
「他の養成校は学生の就職に対してどんなことを教育しているんだろう…」

これが率直な感想でした。

## 学生が考える良い職場

- ★給料が高く福利厚生が充実
  - ★休みが多く、残業も少ない
  - ★人間関係が良い、楽しい
- ➡ 働きやすさ

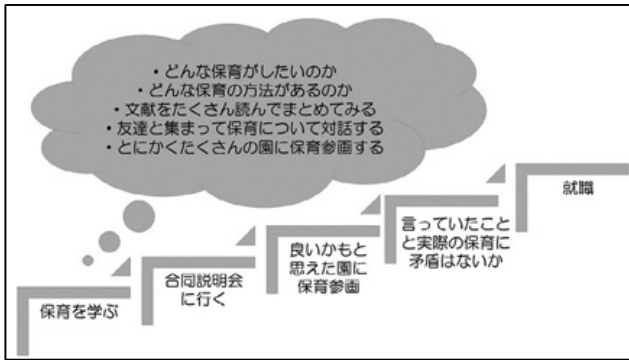
- ・初任給だけ高くて昇給額が少ない可能性は？
- ・人間関係が良いって何を以て判断するの？
- ・実際の子どもの関わりは？人間関係は？
  - ・長く働いていく上でのやりがいは？
  - ・自分自身を高めていくことはできるの？



## 学生が、今、できること

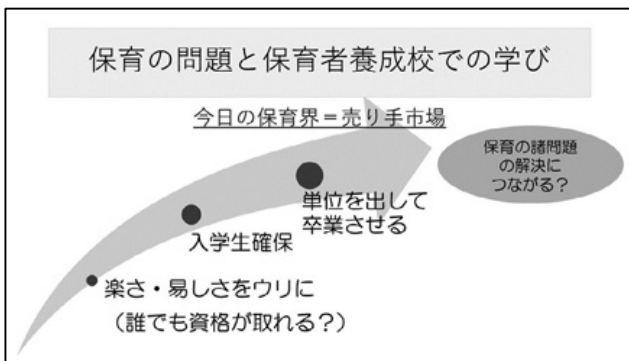
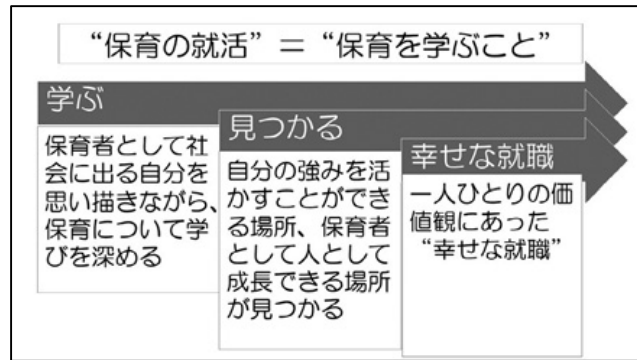
今後、保育現場で活躍する学生の皆さんが  
今、絶対にできる&すべきことは…

“保育について学ぶ機会”に飛び込むこと！

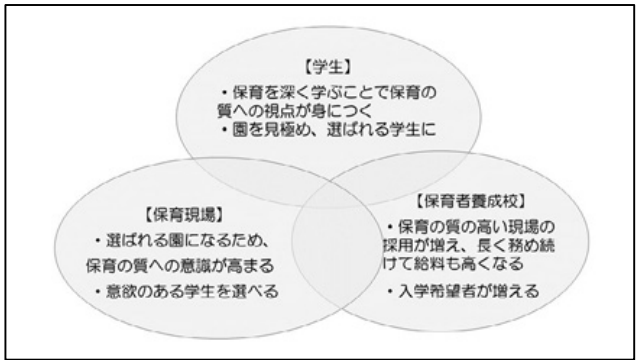


- ### 合同説明会 調査項目
- ① 「この園の一番の魅力ってどういうところですか？」
  - ② 「早期離職が問題になっていますが、辞める人は多いですか？」
  - ③ 「質の高い保育って、どんな保育だと思いますか？」
  - ④ 「保育の振り返りは行っていますか？いつですか？どれくらいしていますか？」
  - ⑤ 「保育の記録はどのようにしていますか？」
  - ⑥ 「基本給はどれくらいですか？」  
「賞与は年何回ですか？何月ですか？何ヶ月分ですか？」  
「定期昇給はどれくらいですか？」  
「住宅手当はどれくらいですか？」

- ① 「この園の一番の魅力って何ですか？」
- I 「人間関係です」 → 「ご飯とか遊びにも行ってるんですか？」  
「普段から対話を行っているんですか？」  
「どれくらい対話をしていますか？」  
「どの時間に何を話していますか？」  
「人間関係の良さは保育に発揮されていますか？」
- II 「福利厚生です」 → 「休みは取りやすいですか？」  
「実際1年目で有給休暇を取得している人はどれくらいいますか？」  
「残業はあると思うのですが、どんなことをしていますか？」  
「住宅手当はどれくらいですか？」



- ### 保育者養成校に求められること
- 学生が保育者のやりがいや魅力を感じることができる学びのカリキュラムを編成し、養成教育を実践すること
- ・ 将来どのような保育者になり活躍して欲しいのか
  - ・ 保育現場に出る上で本当に必要な力は何か (保育者として必要な力のみならず、社会人として必要な力も)
- 卒業・資格取得がゴールではないことを伝えていく**



保育の質向上に向けた  
保育士養成校（学生）と保育現場の協働

- I 保育実践ガイドラインの開発
- II ドキュメンテーション作成支援と保育補助
- III 保育の質評価の実施

「保育の質」評価指標の活用

1. 「『保育プロセスの質評価』スケール」"SSTEW"  
ASSESSING QUALITY IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE Sustained Shared Thinking and Emotional Well-being Scale for 2-5-year-olds provision
2. 「保育環境評価スケール①幼児版」 "ECERS-E"  
The Four Curricular Subscales Extension to the Early Childhood Environment Rating Scale (ECERS) 4th Edition with Planning Notes
3. 「保育環境評価スケール②乳児版」 "ITERS-R"  
Infant/Toddler Environment Rating Scale-Revised Edition

質評価を行った学生の学び

- ・普段、保育参画に気にしないような点も、評価項目があることで気を付けて見てみよう！と意識できた  
→保育中に見る視点が広がった
- ・実際の姿と評価項目との関係をエピソードをふまえて評価項目に記載することで子どもの姿を捉えやすかった  
(現場の先生方も「こんな姿あったのか!」と学びになるのでは?)

園側のご意見

保育の質評価=保育の良し悪しを測るものではない

- ・自分の園の保育が他者から見た際にどう見えているのか
- ・園が自覚している課題の他にどのような課題があるのか
- ・エピソードを用いて評価を記載されることで、保育者の関わりの様子、子どもの様子を知ることができる

大切な事は、できないからやらないではなく、できない中でどう保育の中身を向上させるか

共通認識されたいこと

“就職はゴールではない、スタートである”

保育現場と学生の理想的なマッチング

↓

保育者不足、早期離職問題の解決へ

## 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・・・社会福祉法人三瀬保育会 三瀬保育園  
園長 本間日出子 氏  
発題者Ⅱ・・・東北文教大学 准教授 下村 一彦 氏

### ◇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、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受講修了者も出ており、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く流れも続くことでしょう。

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、養成校においては、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、夢や希望を抱いて入学し学んだものの、保育職につくことへの魅力よりハードルの高さや保育職の実態を見て過酷さを感じて諦めることや、逆に、保育の場についてよく理解しないまま就職してイメージと現実との大きな乖離を感じることで、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保育現場及び養成校の大きな問題になっています。これらの問題は、同時に、保育の質をどう保障し向上させていくかという問題に結びつくのではないのでしょうか。

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持っている専門職（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のでしょうか。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。東北ブロックセミナーにおいて3回目となる今回の分科会では、養成段階からの保育所との連携、及び保育所にて一つのテーマによる継続的な研修を行っている保育所と養成校教員から、具体例と成果のご紹介とご提言をいただき、参加者とともに、保育の質の保障・向上につなげていくための協働的な研修のあり方、養成校の関与について模索します。

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。

2019年11月16日(土)  
保養協東北ブロック山形大会第4分科会

## 研修における 養成校と保育現場の協働

話題提供者

本間日出子(三瀬保育園)  
下村一彦(東北文教大学)  
司会  
利根川智子(東北福祉大学)

## 法定研修・各種団体による既存の研修の 意義と課題

- ★契機 ①パッケージになっている★
    - ・社会的要請の高い内容 (例) キャリアアップ研修での保育の安全
  - ※ 0・1歳児の睡眠、1・2歳児の食事、3歳以上児のプール など重大事故がなくならない分野の実例を踏まえた研修は必要不可欠。
  - ・十分に意識していない内容 (例) 免許更新講習での一日保育士体験
  - ※保護者の学びや繋がりを構築する手法として指針や要領の解説書でも紹介されているのに、認知度は高まらない。
  - ★契機 ②参加できる★
    - ・多忙であったり、人手不足であったりする現場では、法定研修でなければ参加が難しい園もある。
  - ◎課題◎実質的な選択肢は乏しく、各園・保育者が求めているものと一致しにくい。
  - ◎課題◎実感(推進の原動力)を十分に伴うのが難しい。
  - ※(例: 大会当日に提示する次のスライド: 泥遊び)
    - ・未体験の保育者が写真を見ても行動には移せない・移さない。
  - ◎課題◎園の職員集団・園長の意識を変えるハードル
- ⇒自分や勤務園の保育を向上させる(変えていく)までに至らないことが多い。

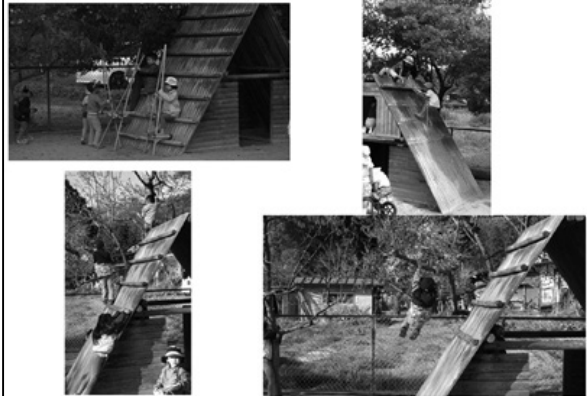
## 外部講師(養成校教員)による園内研修

- ☆園が必要としているテーマで設定☆
- ☆保育を見た上での研修が可能☆
- (例: 次のスライド)

保育環境の見直しを検討したいと考えている園での研修の前に園見学をした結果、保育者が決めたルールの多さが気になる。

⇒年齢ではなく、発達に対応できるように。発想の転換(既存の遊具に手を加えてもよく、遊具が子どもを選ぶことによる安全性がある)を共有しながらアイデアを例示したところ、独自の実践が深まる。

(例)遊びの制約(年齢で禁止)を見直す。  
足場の撤去提案 ⇒ 園で多様化 ⇒ 子どもの欲求に更に向き合う



## 外部講師(養成校教員)による 園内研修の課題: 講師の確保

- ・出会い: (例) 次スライド以降で、三瀬保育園と下村
- ・費用: 明確な基準のなさ
- ・継続性: 養成校と現場の日程調整
- ・専門性: 教員の限界

※継続性(部分的に費用も含む)と専門性の課題については、後に触れます。

## 講師と園の出会い: 三瀬と下村の場合

- ①下村は、三瀬を興味深い実践園と認識していた。  
県内の森のようちえんフォーラムにおいて、パネリストの本間先生の話提供(散歩で山菜採りをして山の広場で天婦羅おやつ)が異彩を放つ。
  - ②他の養成校教員同様、研究や授業の教材作りに協力してもらえる園を探していた下村が、保養協東北ブロックの個人研究補助金で行ったアンケート調査に三瀬保育園が訪問調査受け入れの実名回答
- ※県内全ての認可園に発送し、160園が回答、対象の36園中、受け入れは6園



## 三瀬保育園

○山形県鶴岡市の沿岸部、市街地からは車で15分程  
○2019年度の定員は60名

<徒歩圏内の園外の豊かな自然環境を活用>

- 森のようちえん全国ネットワークに加盟
  - つるおか森の保育研究会の中核園
  - 春から秋には週に1回は園外デイキャンプを実施
- ※国土緑化推進機構「森と自然を活用した保育・幼児教育ガイドブック」風鳴舎、2018年、179頁でも紹介される。

<独創的な園庭環境(2015年度～創造継続中)>  
環境を通した保育への環境整備と保育者の意識改革

## 三瀬保育園の魅力①



(一斉活動の中とはいえ)  
子どもにとっての面白さや  
子どもの納得を優先  
(例)園へのお土産  
⇒子どもを信じる姿勢  
結果として数量の感覚



・園長と元主任の保育を  
楽しむ姿勢  
(例)ムササビに変身  
トロールの奥様



## 三瀬保育園の魅力②

・自然物に詳しい園長  
※センスオブワンダー  
+  
食糧確保で自己有用感



・徒歩活動圏内の環境  
スキー場 海水浴場  
寺社林 竹林 田んぼ  
ひやくねん森 等



## 日頃からの地域との繋がり:居場所造り



## 三瀬保育園の魅力③



・一人一人のアプローチ  
失敗と試行錯誤を保障する  
素材の準備



・感性豊かな子どもたち  
シーグラス⇔「お婆ちゃんの魚」

## 養成校教員に求められる姿勢と役割

よそ者の強さ

◎保育全般の専門家ではないという謙虚さをもって現場に学ぶ意識

◎園の魅力(前スライド)と課題(次スライド)を客観視できる

⇒課題を指摘する関係性をどう構築するか  
(下村の個人的見解)実習巡回時は不可能で、園内研修などの設定された場だからこそ。

やりたいこと

最後の感想で  
子どもが教えてくれた  
遊びの本質



子どもに経験して  
欲しいこと



↑ 外れる権利がない  
← つぶやきは家庭で拾ってもらっても  
↓ 無難であることを選択する子ども



## 園舎内・園庭・園外保育を共通理念で ☆主体性を尊重する自由保育への転換☆

<外部講師の課題: 専門性の限界を学会等のネットワークで超える>

◎下村 三瀬保育園の魅力を確認

⇒ 次のスライド(1)園外保育でのプログラム重視をやめる。  
※保育者が'偶然'を'必然'に変える努力は継続

⇒ NPOの研修会・こども環境学会での下村の知人(下村が見学園として三瀬を紹介し、魅力と課題を職員と語り合う)

◎木村歩美氏(元養成校教員:現在はフリーの保育アドバイザー)

子どもの動きを動詞化

⇒ 次のスライド(2) 継続性と主体性を尊重できる園内環境を目指す

⇒ こども環境学会での木村氏の知人(園庭整備の全体像・遊具デザインの作成をお譲りする。)

◎井上寿氏(一級建築士:園舎や遊具の独創的な設計・施工を行う)

次のスライド(3)室内での試行錯誤を職員が経験

⇒ 地域木材・人材を活用した段階的な園庭整備へ

(1)週1回デイキャンプでのプログラム重視をやめる。  
環境の子どもへの刺激・子どもの観察力に委ねる。



## (2)動詞化

保育の中で足りない  
ものを補う

(三瀬の場合)

- 登る(握力)
- めまい・揺れ
- 一人になる



子どもが集中して取り  
組む 欲している動きを  
子どもがやりたい時に  
できるように保証する  
ために園庭整備を提案する。

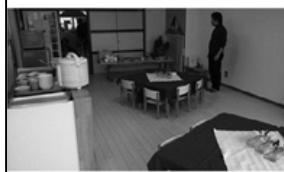


(3)コーナーを設けたいけど、昼  
食や午睡のスペースが...

カフェテリア方式

(11~13時)

子どもが教えてくれる  
環境に必要な要素



## 研修と整備の概要

(木村氏と下村による確認)

- ◎地元の木材を活用する。
- ◎保護者や地域住民を巻き込む。

(井上氏による確認)

- ◎職員がリスクとハザードの違いを理解し、環境を通した保育(見守りとモデルのバランス)を目指して研修を重ねる。

<研修サイクル>

砂場・築山・タワー・屋台、それぞれの整備後の子どもの様子を記録し、木村氏が助言者の立場で職員と振り返る。  
全体像は井上氏が最初に作成しているが、子どもの様子に応じて講師と職員が意見・アイデアを出していく。

<外部教員の課題:継続するための時間や費用をネットワークで補う>

- ◎見学したり、語り合ったりして欲しい園を紹介 ⇒ 普段の保育を見学できる  
悩んだ時にも支え合える
- ◎HPでの保育の発信 ⇒ 保護者への発信や職員での共有に加えて  
講師からの助言対象に

## 改造前:典型的な屋外遊技場 冬季は駐車場に



## 創造中:砂場 築山 コース タワー



最初に整備したのは2つの砂場



立体化による  
遊びの広がり  
を研修で確認し、  
整備が加速

高さリスクの受け入れに戸惑いながらも、講師と語り合い納得して次へ



園のつながり・外部講師の関わりによる雲梯の変遷



講師に紹介された他園見学  
に刺激を受けてタイヤもの  
遊具の充実と  
コース整備を  
図る。



これまでの研修の成果もあり、高さの受け入れよりは、ハザードになり得る状況(動線のクロス等)の改善に視点が向き始める。複数難易度に関する研修で、0歳からの育ちの重要性を再認識。



静的遊び・子どもが群れられる  
拠点を整備したことで、子  
ども同士の関わりが深まり、  
研修での保育者の視点も更  
に深まる。



### 園(園長)に求められる姿勢と役割

◎熱量 研修は目的ではなく手段  
講師との保育観の共有  
※指名のない・テーマのない講師依頼は…

◎不安や違和感を言いやすい(言っても良い)雰囲気  
⇒不安(築山の上で暴れるかも)を言えたことで、禁止(年齢や人数制限)ではない工夫(築山に机と椅子のままごと空間を設ける)を探せた。

※講師に対して、若手が率先して疑問や不安を出す。  
⇨講師任せにならない文化は日頃の園運営から

### 保育者の成長

<発信> 子どもの成長 + 保育者の成長

◎HPでのドキュメンテーション

◎外部講師との研修会での報告


◎毎年、園で開催する研究会での発表(全国から100名以上の参加者があり、2019年は11月13日開催。)

(例)大会当日に提示する以降のスライドは、勤務3年目の0歳児担任が、保護者と保育者向けに作成したもの(1枚目の表紙のみ資料印刷しています)。



(参考:園が研修会場に)

### 保育見学



### 遊具体験(1) 独自の挑戦



体験不足への効果: インターン経験のある高校2年生  
「初めて見た時に素足で外を走り回っている園児がいてとても驚きました。最初は素足で土の上を歩くのに抵抗があったけど、慣れるととても楽しかった。」

### 遊具体験(2) 怖さを体験して認識



タイミングを自己決断する重要性  
危険と感じたら無理しない感覚

### 遊具体験(3) タイヤものリレー



面白さ・身体的発達への効果を実感

### 外部講師による振り返り見学・体験内容の言葉化



◎園にとって  
・(研修を経た)保育実践の意義の再確認  
・人材確保

◎養成校教員  
・研究成果の確認  
・学生確保と教育

### 大学生のアンケート結果

◎4段階の総合評価で「大変満足」が7人、「満足」が2人  
理由:「自らインターンに来るだけでは参加できない講話も聞くことができ多くを学べた。」など

◎保育観の深まり  
・「今まで大人が‘頑張れ’と声かけすることで、子どものやる気を促すと考えていた。しかし、それは子どもにとって自己判断の邪魔になってしまうのだと学ぶことができた。」  
・「見守る保育がなぜ良いのか、根本的な理由を知ることができた。安全面での考え方が変わった。」  
・「子どもが自分で決める大切さに気づくことができました。自分は結構子どもに関わりすぎるところがあるので、子どもの力を信じることも重要だと思いました。」

(参考) 継続的にゼミでの活用・協働①



ゼミでの活用・協働②



## V 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

—多角度から探る協働の態様—

## ◇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社会問題としてクローズアップされ始めています。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、注目さ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。保育職の社会的評価・地位向上のためには、待遇・資格・業務を三点セットにして、改革を図らなければならないでしょう。

ただし、現実には多くの保育現場で、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、職員は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、保育現場の自助努力のみに頼って、「保育の質の向上」や「保育職の専門性の向上」が実現するのでしょうか。

保育者養成については、保育職を志望する入学志願者数は今のところ大きな変動はないためか、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。しかし、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で目的になり、保育職に就くことは選ばなくなる学生が増え始めてもいます。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な以上の負担をかけ、ひいては保育者養成校の教育姿勢に不信感が抱かれることにまでなりかねません。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、低待遇等など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ことも一因でしょう。

保育者不足が解消されないからには、現場では専門的・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・有望な保育者に過度な負担のしかかり憔悴しきって早期離職に繋がるとい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、わ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。もちろん、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難く、この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養成・育成のために、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、生産的な価値を見いだして実行すべき事柄を互いに採り取りかかる契機となるようにと、東北ブロックセミナーにおいて平成29年度から3年連続で同一テーマとしてきた「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」について総括的に議論します。トピックとして全国保育士養成協議会九州ブロックのセミナーに参加した東北ブロック企画委員からの概況報告と新たなブロック協働のあり方等についても発題していただきながら、実習・就職・研修の面のみならず、全国組織と地方組織、学生と現任保育士など、多角度から協働の態様を参加者全員で考究し合います。

これから、何をすべきか、何ができるか、何から始めるか、いつまでにやらなくてはならないかなど、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  
—多角度から探る協働の態様—

司会者…東北福祉大学 教授 小坂 徹 氏  
第二部運営…聖和学園短期大学 准教授 上村 裕樹 氏

<第一部> 他ブロック（九州ブロック）との協同

1. 九州ブロック大会参加
2. 九州ブロックのその後
3. 参加を通しての総括
4. 第二部に向けての提案
5. 質疑応答

発題者Ⅰ…東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏  
発題者Ⅱ…東北文教大学 准教授 福田 真一 氏  
発題者Ⅲ…聖和学園短期大学 准教授 上村 裕樹 氏

<第二部> 分科会での話し合いを基にしたこれからの東北ブロックへの提案

1. 各分科会からの報告と提案
2. グループワーク

第1分科会…聖和学園短期大学 准教授 石森真由子 氏  
第2分科会…郡山健康科学専門学校 教員 細川 梢 氏  
第3分科会…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏  
第4分科会…東北福祉大学 准教授 利根川智子 氏

<第三部> まとめ

## 実行委員会・企画委員会

### ◇実行委員会

委員長	東北文教大学	大桃 伸一
副委員長	東北文教大学短期大学部	佐東 治
委員	東北文教大学	福田 真一
委員	東北文教大学	下村 一彦
委員	東北文教大学	石井 裕明
委員	東北文教大学	加藤 隼人
委員	東北文教大学	吉田 耕平
委員	東北文教大学	足立 佳奈
委員	東北文教大学	菊池 敬子
委員	東北文教大学短期大学部	佐久間美智雄
委員	東北文教大学短期大学部	曾根 章友
委員	東北文教大学短期大学部	鈴木 純
委員	羽陽学園短期大学	花田 嘉雄
委員	羽陽学園短期大学	石沢 恵理

### ◇企画委員会

委員長	(ブロック顧問	東北福祉大学)	小坂 徹
委員	(ブロック理事	聖園学園短期大学)	藤原 法生
委員	(ブロック理事	青森中央短期大学)	大沢 陽子
委員	(ブロック理事	修紅短期大学)	千葉 正
委員	(前研究委員長	東北生活文化大学短期大学部)	三浦 主博
委員	(研究委員長	聖和学園短期大学)	石森真由子
委員	(宮城県代表	聖和学園短期大学)	上村 裕樹
委員	(福島県代表	郡山健康科学専門学校)	細川 梢
委員	(山形県代表	東北文教大学)	福田 真一
委員	(元専門委員	東北福祉大学)	利根川智子
委員	(ブロック事務局	東北福祉大学)	和田 明人

※敬称略