

2021年度 全国保育士養成協議会
東北ブロックセミナー 八戸大会

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 2021年11月27日（土）・28日（日）

会 場 八戸プラザホテル

住所：〒031-0081 青森県八戸市柏崎1丁目6-6 電話：0178-44-3121

主 催：全国保育士養成協議会 東北ブロック
大会事務局：八戸学院大学短期大学部

目 次

I	プログラム	1
II	会場案内	3
III	基調講演	5
IV	分科会	12
V	分科会報告・グループ討議	54
	参加者名簿	57
	<養成校教職員参加者>	57
	<保育現場参加者>	58
	実行委員会・企画委員会	59

I プログラム

◇大会一日目 2021年11月27日(土)◇

13:00～13:15 開会式

13:15～13:30 大会企画説明

全国保育士養成協議会東北ブロック企画委員会 委員長 小坂 徹 氏

※ これまでの東北ブロックセミナーの開催経緯を含め、本大会企画の趣意・枠組みおよび展開等について説明いたします。

13:40～14:40 基調講演

講師：一般社団法人全国保育士養成協議会 会長 汐見 稔幸 氏

演題：「保育をめぐる状況とこれからの養成校の課題」

14:40～15:00 会場移動・休憩

15:00～17:30 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 教授 石森 真由子 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人みつは会

みどりのかぜエデュカーレ・みどりのかぜ北ウイング

理事長 田頭 初美 氏

発題者Ⅱ…八戸学院大学短期大学部 講師 鈴木 康弘 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…福島学院大学 専任講師 細川 梢 氏

発題者Ⅰ…八戸市社会福祉事業団 うみねこ学園

園長 源 明 氏

発題者Ⅱ…青森中央短期大学 准教授 松浦 淳 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…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人恵泉会 中居林こども園・ふたば園

理事長 椛沢 幸苗 氏

発題者Ⅱ…青森明の星短期大学 准教授 高橋 多恵子 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…仙台白百合女子大学 教授 三浦 主博 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人恵友会 すぎのこ保育園

園長 伊東 健 氏

発題者Ⅱ…八戸学院大学短期大学部 准教授 差波 直樹 氏

17:30～17:50 移動・休憩

17:50～18:10 2021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；八戸プラザホテル）

〒031-0081 青森県八戸市柏崎1丁目6-6 電話 0178-44-3121

◇大会二日目 2021年11月28日（日）◇

9:00～12:00 分科会報告・グループ討議

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-

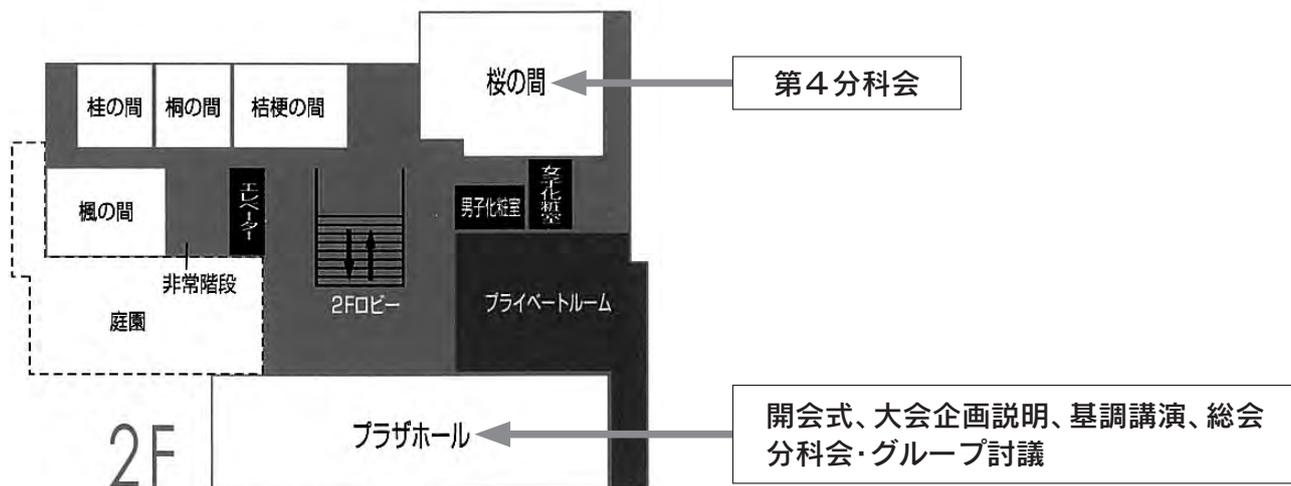
司会進行・・・郡山健康科学専門学校	学科長	小坂	徹	氏
発題者Ⅰ・・・聖和学園短期大学	教授	石森	真由子	氏
発題者Ⅱ・・・福島学院大学	専任講師	細川	梢	氏
発題者Ⅲ・・・東北福祉大学	教授	和田	明人	氏
発題者Ⅳ・・・仙台白百合女子大学	教授	三浦	主博	氏
グループ討議進行・・・聖和学園短期大学	准教授	上村	裕樹	氏

12:00～12:15 閉会式

II 会場案内

【八戸プラザホテル】

〔2階〕開会式、大会企画説明、基調講演、第4分科会、総会、分科会・グループ討議



【プラザホール】

〔1日目〕

13:00～13:15 開会式

13:15～13:30 大会企画説明

13:40～14:40 基調講演

17:50～18:10 2021年度全国保育士養成協議会東北ブロック第2回総会

〔2日目〕

9:00～12:00 分科会・グループ討議

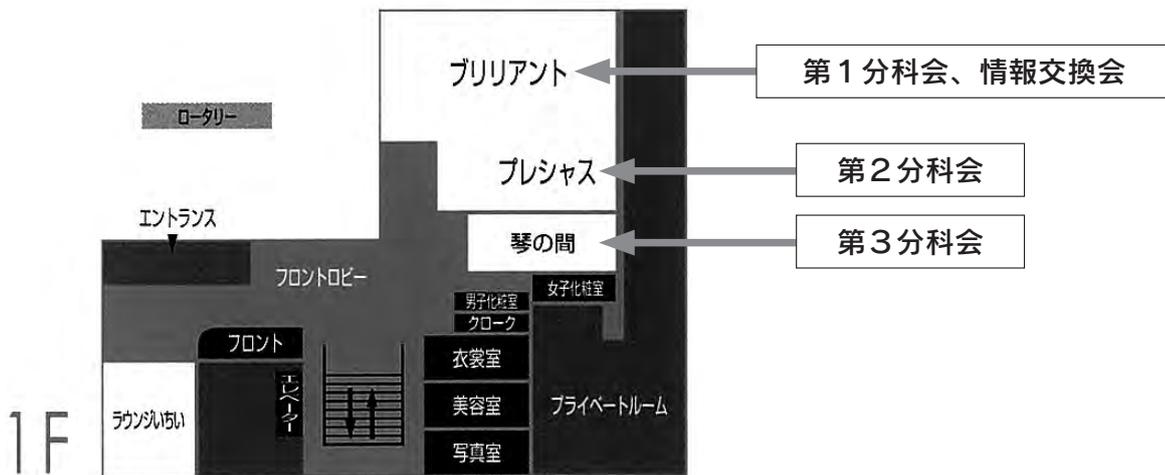
【桜の間】

〔1日目〕

15:00～17:30 第4分科会

【八戸プラザホテル】

〔1階〕 第1分科会、第2分科会、第3分科会、情報交換会



【ブリリアント】

〔1日目〕

15：00～17：30 第1分科会

18：30～20：00 情報交換会

【プレシャス】

〔1日目〕

15：00～17：30 第2分科会

【琴の間】

〔1日目〕

15：00～17：30 第3分科会

Ⅲ 基調講演

◇演題

保育をめぐる状況とこれからの養成校の課題

講師：全国保育士養成協議会 会長 汐見 稔幸 氏



保育をめぐる状況

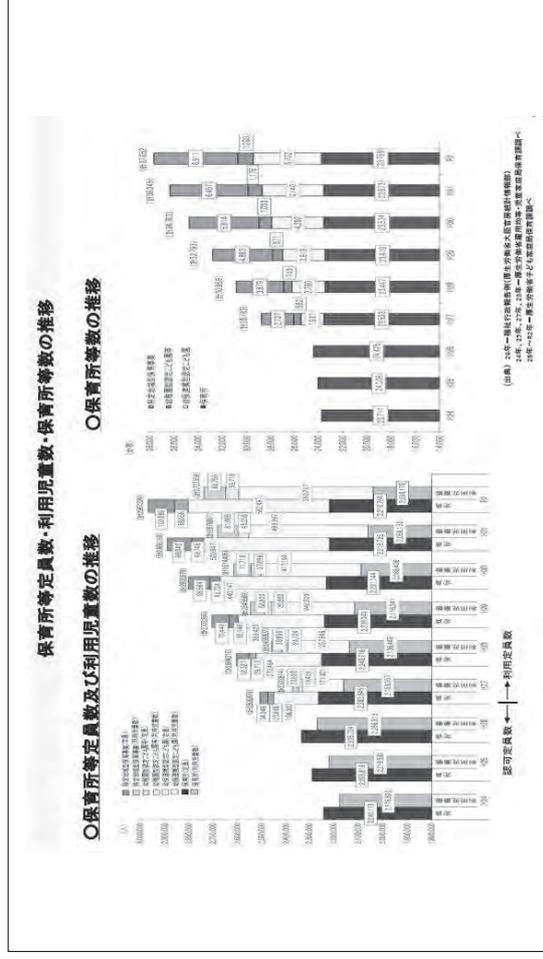
- ①待機児問題のまもなくの解消と保育士不足の持続
- ②地域格差の拡大、定員割れをどう防ぐか
- ③保育の質向上と保育職の専門性の向上
- ④ひき続く処遇改善、月9000円アップの予定
- ⑤保育士資格を取っても保育士として就職する者の割合の減少等々

地域における保育士・保育所の在り方検討会の議論、示された資料より

指針の施行のあとの3つの検討会

- ①保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
(2018年5月18日～2020年6月26日)
- ②保育の現場・職業の魅力向上検討会
(2020年2月6日～2020年9月17日)
- ③地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会
(2021年5月26日～現在進行中)

*これらの検討会報告を是非参照いただきたい



【概要】保育の現場・職員の魅力向上検討会 報告書

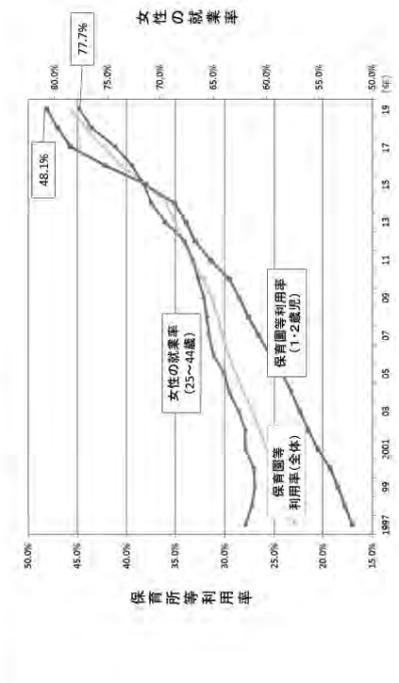
令和2年9月30日公表

1. 基本的な考え
- 保育士の待遇は魅力である。多くの女性を保育士に育成・定着させるには、子どもの成長の取組・保護者理解が不可欠である。保育士は保育現場で活躍する女性職員の代表である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。

2. 具体的な取組
- 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。
 - 保育現場の取組・保護者理解は、保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。保育現場の取組・保護者理解が不可欠である。

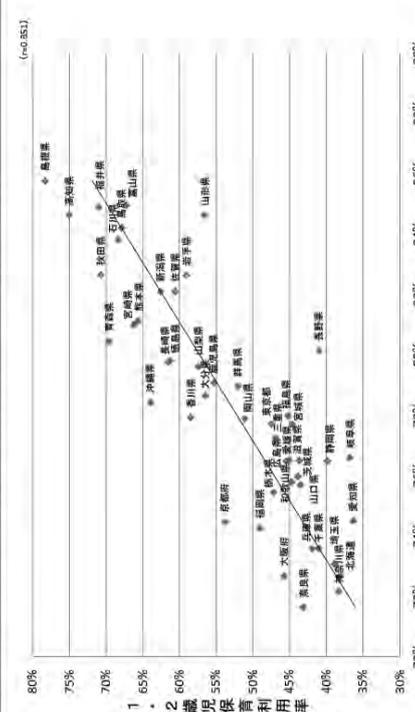
女性就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率の推移

○女性の就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率ともに、年々上昇傾向にある。



女性就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率の都道府県別状況

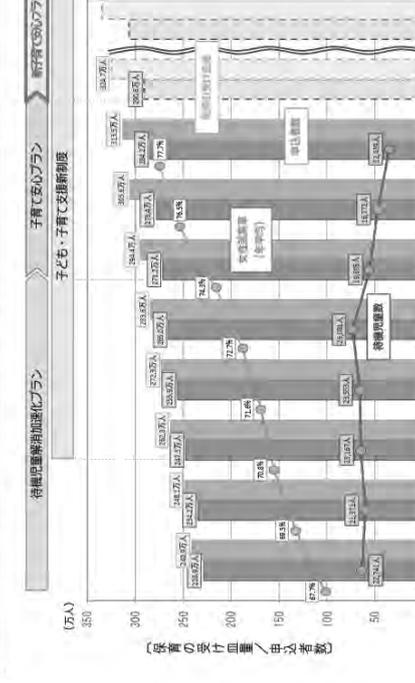
○女性の就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率には、正の相関がある。



女性就業率(25～44歳)と1・2歳児保育利用率の都道府県別状況

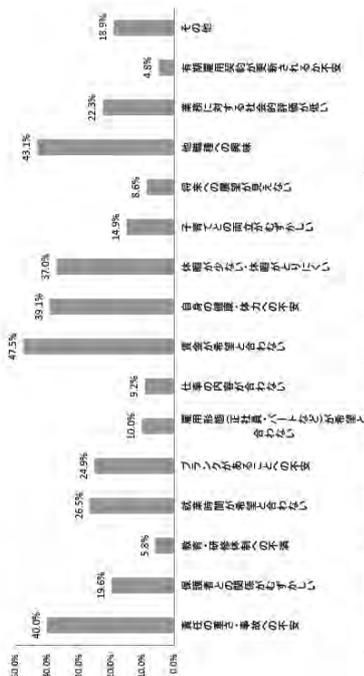
保育所の利用児童数等の推移

○女性の就業率の上昇により少子高齢化が進む中でも保育所の利用児童は増加基調にある。



保育士として就業を希望しない理由（複数回答）

○働く職場の環境改善に加え、再就職に当たっての課題も多く挙げられている



朝日新聞デジタル 2021.11.12

政府は、介護職員や保育士、救命救急センターを設置する医療機関に勤める看護師、幼稚園教諭の賃金について、来年2月から月額約3%にあたる9千～1万2千円引き上げの方針を固めた。児童養護施設や放課後児童クラブ、障害者施設で働く人も同様に賃上げする。

複数の政府・与党関係者が明らかにした。引き上げ額は看護師が月額1万2千円で20万人弱が対象になる。そのほかの職種は同9千円引き上げる。19日に発表する経済対策で打ち出し、補正予算に交付金を盛り込む。民間企業の平均を下回る介護・保育分野の賃金の底上げを図るねらい。子どもや障害のある人たちの教育や福祉の分野でも低賃金が課題となっている。

介護、保育、看護の分野は、サービスの価格を政府が決める「公的価格」。高齢者施設や保育所、病院といった事業者側の手元に「報酬」として入るが、公的価格を引き上げれば、現場で働く人たちの賃金の水準も上がりやすくなる。

養成校としてどう対応していくべきか？

- ① 日本、外国の保育をめぐる状況についての情報を、養成校メンバーが知り、共有し、それに基づく研究・教育の課題等についての議論等を養成校内部で行ってほしい。担当者、責任者等。
- ② 保育の質向上、保育職の専門性向上の内容についての研究を養成校内部でテーマ化し、それを教育に活かして欲しい。
- ③ 養成校の周囲地域の保育所と、保育士育てや保育の質向上というテーマ等での協同研究を始めてほしい。地域の保育所の研修にかかわって保育所の魅力向上につなげてほしい

政府は来年2～9月分は交付金や補助金といった形で、賃上げに必要な予算を確保する。介護と看護の10月分以降については、価格を引き上げる「報酬改定」での対応を検討している。看護は、年末の報酬改定で財源確保を議論する。介護は臨時の改定を行う。

内閣官房によると、ボーナスなども含めた賃金水準を月収に換算すると、2020年は介護職員が29万3千円、保育士が30万3千円、看護師は39万4千円。介護職員と保育士は、民間平均の35万2千円（20年）を下回っている。岸田文雄首相はこれら職種の処遇改善で民間全体の賃金引き上げを促し、経済政策の柱に据える「成長と分配」の呼び水にしたい考えだ。

④卒業生等若い世代の感性を活かした保育の魅力のアピールをSNS等で。

⑤地域の高校との高大連携等を活用して、高校生に保育の魅力を広げてほしい。

⑥地域でまちづくり実践をしている人たちとつながり、保育所が地域で存続できるための地域基盤強化に貢献してほしい。

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 教授 石森 真由子 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人みつは会

みどりのかぜエデュカーレ・みどりのかぜ北ウイング

理事長 田頭 初美 氏

発題者Ⅱ…八戸学院大学短期大学部 講師 鈴木 康弘 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。

2021年度 全国保育士養成協議会
東北ブロックセミナー 八戸大会

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姿-

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




社会福祉法人 みつは会 幼保連携型認定こども園 幼稚園
みどりのかぜエデュカール・みどりのかぜ北北ウイング
理事長 田頭 初美

2021.11.27・28

はじめに

園の紹介



みどりのかぜエデュカール・みどりのかぜ北北ウイングとともに青森県八戸市の八戸ニュータウン内にある幼保連携型認定こども園です

学校法人の幼稚園を母体として設立された社会福祉法人の園として、乳幼児期の教育と保育を一体的に提供していくことを掲げ、

みどりのかぜ保育園は平成15年に開園（現在の、認定こども園 みどりのかぜエデュカール）

2011年、未曾有の被害をもたらした東日本大震災、国の復興支援方針として、待機児童の多い地域へ、災害に強い保育所開園が推進されました。地域の待機児童が40人を超えており、入園出来ない親子の悲痛な声を聞くことが多かったことから公募に手をあげ、

みどりのかぜ北北ウイングは平成25年7月に開園（将来認定こども園になることを見据えての命名）

2

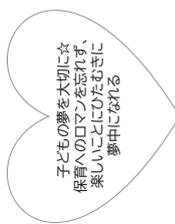
園のコンセプト



理事長としての想い
大人も子どもも朝元気に登園して、元気に帰る。
明日また園に行きたい！と思える園づくりがしたい。。。



子どもたちが喜び、楽しんで元気に帰る！
どなた時も言葉は love communication!



子どもの夢を大切に☆
保育士のロマンを忘れず、楽しいことにひたむきに夢中になれる

基本理念 子どもたちのために作られた良い環境の中で乳幼児期に最も大切な望ましい経験を豊かにさせ、心身の発達を助長する。それとともに将来良き社会人としての基礎を培う

子どもたちの「命」を守ることを第一義として愛情を注ぐ

子どもたちの「命」を守ることを第一義とする

丁寧な関わりを持つこと

子どもたちの声をよく聞いて応答すること

子どもたちの想いを受け止めること

3

大切に思っていること

子どもたちの「命」を守ることを第一義とすること

丁寧な関わりを持つこと

子どもたちの声をよく聞いて応答すること

子どもたちの想いを受け止めること



4

当法人の保育の質の向上に資する取り組み

(令和3年度)

園内研修

- ・クレドの読み合わせ
- ・カリキュラムマネジメント (年3回)
- ・未満足エニット研修
- ・手作りおもちゃプレゼン研修
- ・小学校との接続についての勉強会
- ・公開保育 (12月18日)
- ・特別な支援を要する子どもについての会議
- ・新型コロナウィルス対策会議 (随時)
- ・園庭の環境と子どもについて (外部講師)
- ・保育実習生の受け入れについて

※今後予定されているものは緑

保育の見える化

- ・デジタルフォトフレームによる保護者や地域への共有
- ・子どもの育ちをとらえた個人ドキュメンテーション
- ・ICT活用による保育者同士の保育の見える化とスーパーバイザーからのフィードバック

ノンコンタクトタイムの実施

※コロナによりうまくいかず (現在徐々に再開)

短大生との交流会

- ・交流により相互理解を深める



保育の質の向上に資する取り組みより・・・ (短大生との交流会)

学生・・・事前準備の大切さ、臨機応変に動くことを学んだ



子ども達・・・優しくしてもらった。
いろいろな遊びを教えてくださいました。

保育者より・・・学生も園児も笑顔がたくさん見られた。
寝めるとき、アクシオンするときには元気に！
アドバイスすることで自分の保育の振り返りになる

10

保育の質の向上に資する取り組みより・・・

(ICT活用による保育者同士の保育の見える化とスーパーバイザーからのフィードバック)



スマホで保育を共有すること



ICT活用から研修への

つなげ方(今後の課題)



現場とスーパーバイザーとのやり取り・・・

11

実習生エピソード1

園の配慮不足から生じた実習生の涙・・・



反省をもとに考えたこと。

現場は何が起きるかわからないことを踏まえて・・・

12

実習生エピソード2

保育の日常を体験した実習生の涙・・・



命の輝き・・・

子どもたちの姿に熱いものがこみ上げる姿

☆保育教諭1～2年目のスタッフにインタビュー☆

質問・実習と、就職してからの違いは??

効率よく行動できるようになった!!

・実習の時は、与えられた仕事を行うばかりだったが、就職してからは自分から仕事を見つけ行動できるようになった。

責任感が持てるようになった!!

・実習の時は、子どもと遊ぶことや話すことがメインだったが、就職してからは自分の行動で子どもたちの命を守らなければならないという責任感を持つようになった。

☆保育教諭1～2年目のスタッフにインタビュー☆

質問・実習と、就職してからの違いは??

パソコンのスキルが上がった!!

・実習の時は、書くものがほとんどで授業で少し触るぐらいだったが、就職してからはパソコン業務が増え、分からないところは聞きながら行いスキルが少しずつ上がりパソコン業務をスムーズに行うことが出来ている。

声を出すことに自信を持てるようになった!!

・実習の時は、周りの目が気になり声を出すことに自信を持てなかったが、就職してからは自分の声に子どもたちが耳を傾けてくれたり笑顔になってくれることがきっかけで自信が持てるようになった。

保護者との会話を通してコミュニケーション能力が上がった!!

・実習の時は保護者と話す機会が少なく対応の仕方や言葉遣いなどが分からず不安だったが、保護者とかわる時間が増え、先生方に教えて頂きながら経験を積み自信に繋がった。



14

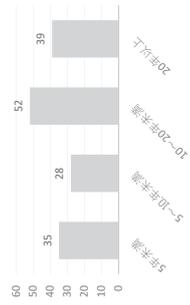
保育者アンケートから

2021.11.2-7 保育者へのアンケート全国調査154回答 (Google formによる)

1. 保育の現場に勤めて何年目ですか？

5年未満が22.7%
5~10年未満が18.2%
10~20年未満が33.8%
20年以上が25.3%

保育の現場に勤めて何年目ですか？



■ 保育に従事して何年目ですか？

保育の現場で働く人の割合は、5～10年未満が一番少ないことがわかりました。

この時期、結婚、妊娠、出産の多い時期と思われ、保育職は仕事と家庭との両立に課題があるのではと推察されます。

ワークライフバランスの面で、保育の仕事は労働環境の改善が課題であると感じます。



16

2. 保育の仕事に就いた理由をお答えください

子どもが好きだから 59.1%
 子どもの成長に関わる仕事がかかったから 29.2%
 子どもとの成長に日々感動がある 20.1%
 兄弟や姉妹のお世話をしていて小さい子どもと接する仕事から 20.1%
 保育の仕事に魅力を感じたから 20.1%
 やりがいのある仕事だと感じたから 14.9%

2・保育の仕事に就いた理由をお答えください(2つまで回答可)



「子どもが好きだから」が、全体の約6割の保育者の回答です。
 総じて自らの思いや自身の体験を通してこの職に就いている人が多いということがわかります。
 これからも、自らの思いや体験が職業選択のきっかけになっていくよう、現場や養成校からの保育の魅力発信は、とても重要だと感じました。

3. 保育現場で働いてよかったと思うこと

子どもたちの成長を目の当たりにできる 61%
 子どもたちの成長に日々感動がある 48.7%
 人と人とのコミュニケーションがある 22.1%
 子ども達から大好きと言われる 14.3%
 毎日笑顔で過ごせる 9.1%
 一生懸命に頑張ることができたと感じる 9.1%

3・保育の現場で働いてよかったと思うこと(2つまで回答可)



保育者は、人と人としてのかかわりの中から見てくると子どもの成長や感動、触れ合い、コミュニケーションをこの仕事の魅力ととらえて仕事をしているということがうかがえます。

4. 保育現場について大変だと感じることは何ですか

保護者対応 42.9%
 勤務時間内に仕事が終わらない 35.1%
 職場の人間関係 27.3%
 子どもたちの安全や健康を守ること 24.7%
 行事の運営担当 20.1%
 自分自身のスキルを上げること 14.3%

4・保育の現場について大変だと感じることは何ですか(2つまで回答可)



保護者は保護者支援という重要な役割が課せられており、また、勤務時間内に仕事が終わらないという意見も多く、現場ではまだまだ改革が待たないといことがわかります。

また、勤務時間内に仕事が終わらないという意見も多く、現場ではまだまだ改革が待たないといことがわかります。

アンケートから見えてきた当園の取り組みと今後の課題

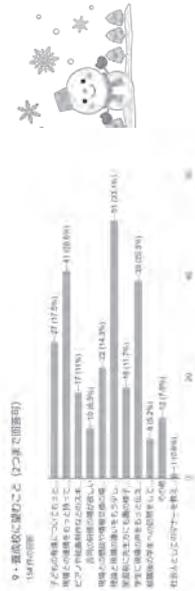
- ・ **仕事と家庭の両立支援** (5~10年未満の保育士数の底上げになるか)
 企業主導型保育施設の併設
 令和元年より当法人の職員のための保育所を設置。
 利用児童数 令和3年11月現在 企業枠園児6名 地域枠園児13名
 ※法人独自の保育料無償化制度を創設し、職員の子どもは0歳から無償
- ・ **資格支援** (社会人枠入学と保育者不足解消)
 子育て支援員の資格を取得し約2年間働いた職員が保育への熱い思いを持ち4月から社会人枠で養成校へ入学
 ※養成校の社会人枠により、保育資格取得への門戸が広がっている

人と人とのコミュニケーションを大事にし、笑顔で過ごせる職場環境を作る
 「仕事はどんなに大変でも、話したり笑ったりしながら保育を語り合えることが大事」。

勤務時間内に仕事を終わらせられるようにする
 コロナ前はカフェにて一定の時間ノンコンダクトタイムを確保していた。
 現在はようやくややく再開しつつある状況。
 業務が煩雑化し、勤務時間内に仕事を終わらせることができていないのか、持ち帰り仕事はないか、検証する必要がある。

9. 養成校に望むこと

理論と現場の違いをもう少し学んでほしい 33.1%
 現場との連携をもっと持って欲しい 26.6%
 学生に現場の声をもちと伝えてほしい 25.3%
 このままの状態でいい 17.5%
 現場との懇談や情報交換の場を設けてほしい 14.3%
 実習前に先生方にも園の様子を見てほしい 11.7%



理論と現場の違いをもう少し学んで欲しい、現場との連携をもっと持って欲しい、現場の声をもちと伝えてほしいという、「現場」との接点に関する要望が多かったです。

このことから、保育実習と養成校の協働には「現場」を中心に据えた検討が必要なのではないかと感じました。

10. 保育者養成校との連携についてご意見や要望があればどうぞ

保育方法と実習の関係

- 実習園によって、保育の仕方が違うので、実習園を選ぶ時に、先生方も園の保育をわかった上で、生徒さんがどんな保育をしたいのかを確認して、生徒さんが現場で生きた実習ができるようにしていただけたらと思います。
- 園によって、保育の仕方、生活の流れが違う。保育の形態が違うのが悪いことではないが、一般的な保育の形態しか、大学の授業の中では学ばない。(自分がそうだった)そのため、学習してきた理論と実際の現場の違いに戸惑う姿があるのではないかと感じることがある。また、行事の直前の実習は、自分自身に余裕を持って指導できないこともあり、もどかしさを感じられるのも事実である。(実習の期間は限られているので、仕方がないこととは感じるが...)
- 各園で、対応の方針は違うため、対応方法までの指導は難しいと思いますが、保育の現場は、対子どもだけではない保育方法もそれぞれの園で違うかとは思いますが、年齢ごとの一斉保育や異年齢保育を取り入れたいところ等様々あるかと思えます。養成校で全てのバリエーションを伝えるのは難しいかと思いますが、一斉保育だけでなく、異年齢には色々バリエーションがあることだけでも実習前に伝えて頂きたいです。以前、養成校の先生とお話させて頂いた時に、学校ではそれぞれ年齢の発達段階を伝えるので精一杯と言われ、異年齢保育までは伝えられないと言われました。異年齢保育のよき現場では実感しているところもあります、とにかく色々な保育の形式があり、そのメリットもある程度伝えたいだけだと思います。

10. 保育者養成校との連携についてご意見や要望があればどうぞ

日誌や指導計画について

- 自分も実習の時に思ったのですが、日誌や指導案を書く時に専門的な文章を書きにくく、書きかたがわからないので、実習活動や発案に対してのわらわらや配慮がたくましく書かれていく教科書みたいな物が理想的です。
- 実習日誌について、教習保育要領が新しくなっても、書き方が変わらないうえに、書きかたが少なくて、実習にきた際に、記録が生かさなれない状態になってしまっているところが多いように感じます。
- 指導案も日誌もその園に合わせて書き方ができると思うが、学生と園で話すよりも、学校側の意図も読み取ることができないのではないかと、実習の現場での立ち回り、考察の仕方などが曖昧な学生が多い、エピソード記録も、前もってどんなものを書いてほしいのか、どんな視点がいいのか、あらかじめ話があると良い。(どうしても現場で書いているとトラブルに目が行きがちで、そこから知れる子供同士の間取りについてもあるが、マニエーション面の読み取りも多い、マニエーション面の読み取りができていたら良いのではと感じる。)
- 本園指導計画は子どもの姿から作っていく形で、ドキュメンテーション記録に使う等従来の保育記録や保育書写では対応できないところがあり、他の園でも同様のことがあるかと思っています。その部分が共有できるとありがたいです。

10. 保育者養成校との連携についてご意見や要望があればどうぞ

社会人としてのマナー

- 現場でも、一般教養がしっかり身につけているという姿がないかと思われれる方もいますが、実習生の場合も家庭での経験が少ない方はやはりそのような傾向が見られます。何でもかんでも積極的に乗っかる姿に期待して、現場に来た際には、全てをチャンスと受け止めて積極的な姿勢に期待しています。
- 専門知識は勿論大切ですが、常識的な社会人として子どもや保護者の先生として現場で立っていかなくてはならないので、話し合いの項目も専門性以上に人間性に、よりスポットを当てて欲しい。10日や2週間での学生の持っている知識まで探るのは難しいです。
- 保育の知識や力を身につけてくれることも大切ですが、社会人としての基本的なマナー(挨拶や提出期限、言葉づかいなど)も学生の皆さんが社会や実習に出る前に指導(声かけ)していただけたらと思います。

10. 保育者養成校との連携について保育見や要望があればどうぞ

養成校との連携



- 時々Zoomや、研修会などで学生と保育士が集まり、意見交換や質問コーナーなどをやりとりできる場があれば、学生さんほっと保育士の仕事に興味をもち、仕事内容を理解できるのではないかと思います。
- コロナ禍で現場がわからない学生さんたち、行事など実際に目で子ども達の姿を見て欲しい。
- 地元就職を増やすために書面だけでなく、実際に見学などしたり、学生へ職場を紹介する機会が欲しいです。
- 実習に来る前に養成校側と園とで話をする時間もないか、指導案も日誌も、その園に合わせた書き方ができるとは思うが、学生と園で話すよりも、学校側の意図も読み取ることができるとはいいか。

29

10. 保育者養成校との連携についてご意見や要望があればどうぞ

その他



- 担当教諭ともう少しお話し出来る時間を作ってあげたらいいかと思えます。
- 養成校の実習指導の先生方も、毎年どうぞ見学実習を。
- 単なる単位取得ではなくて、実習を通して何を不得てほしいのか。各園に任せて良いのか。
- 保護者への対応について、もっと学生の時に知りたかったと感じます。
- 各園で、対応の方針は違うため、対応方法までの指導は難しいと思いますが保育の現場は、対子どもだけではいけないことを学ぶ機会があると良いと思います。
- 実習生にも実習先の園にも、実習する目的や意義を明確に伝えてほしいです。
- 卒業後のフォロー(相談室) 就職先のあっせん。

30

10. 保育者養成校との連携について保育見や要望があればどうぞ

養成校へのエール



- この仕事は未来を担う子どもたちと関わられる素敵な仕事です。期待を持って現場に送り出していただければありがたいです。
- これからの養成校の発展に期待しています。お互い情報交換でさればなとも思いい、このデータも回答した園にも頂きたいです。色々な園で実習生の受け入れについてどのように思われているのかも知りたくまりました。もし可能であればよろしく願っています。
- 養成校のおかげで園が成り立っています。若い保育士からベテラン保育士とが上手に連携することで、私たち保育士がかわいい子供たちの素敵な環境になるよう保育に携わっていただけたらなと思います。よろしくお願いいいたします。

31

ここで、当園で行われた園内研修(2021.8.21)のテーマの一つ
「実習生の受け入れについて」をご紹介します。

実習生の 受け入れについて

～これからあなたも 実習生を笑顔♡で受け入れられますよ♪～
社会福祉法人 みつは会・学校法人 鳳明学園

1. 事前オリエンテーションの進め方(1)

オリエンテーションでは、園内外の紹介をし、当園の一日の流れや服装や持ち物について伝えていきます。
当園の基本方針は第一に「命を守る」ことであると伝えます。

- ・体調面について…実習期間中は、新しい環境に慣れず体調を崩しやすくなるので、しっかりとご飯を食べて、体力を温存して下さい。ということや、体調が崩れかけてきた時は、すぐ伝えてもらうようには話します。

- ・言葉使いについて…子どもたちがわかりやすい言葉で話すように伝えるよう話します。
- ・モチベーションについて…実習は、大変と思うとマイナス思考になるので、楽しんで実習しましょう！と伝えます。
- ・その他アドバイスとして…先生たちの良いところをいっぱい習得して、自分のものにして下さいと伝えます。
また、手遊び等ちょっとした時間でするものを実習前に持っておくと、いざというときに良いですよ！と話しています。

自分の得意とすることを実習でも生かしつつ、苦手な物にも挑戦！

失敗を恐れずなんでもチャレンジしようね！

33

1. 事前オリエンテーションの進め方(2)

・持ち物と服装、駐車場、出勤時間(10分前出勤)を伝える

(何よりもまずは体調不良にならないよう伝える)

- ・日誌…次の日の朝に提出してもらい、出勤簿に印を押す。(置き場所の確認をする)
- ・自己紹介…最初の日に子どもたちに紹介するため、自己紹介をするためのグッズやネタ披露を準備してもらう。

※実習は大変だった(笑)という実体験を思い出し、

未来を明るく、楽しい経験にしていけたらという気持ちで行う。

(未来の可能性をつがさない！夢をつがさない！魅力を伝える！)

- ・楽譜…園で歌っている歌の楽譜を渡す(ピアノが苦手であれば、違う楽器(出来るもの)でも、楽器や手遊びでもいい)
- ・手遊び…手遊びをいくつかが準備してきてもらう。
- ・絵本読み聞かせ…自分の好きな絵本を1~2冊用意しておいてもらうか、園にある絵本を貸せることを伝える。
- ・責任実習…2期実習のオリエンテーションの際には、実習したいクラスを聞き、希望クラスで責任実習が出来るように話し合う。
(実習1日目に、指導案を提出してもらい、それを基にそのクラス担任と話し合いや準備を開始する)

34

2. 実習生に対しての言葉かけの仕方 実習生への接し方

やる気UP!につながらず言葉かけ&実習を通してこの職種を選んでも働きたいと思ってもらうために…

- ・動作+言葉で説明をしたり、話すときには端的ではなく、過程を話しながらわかりやすくする。

※実習生は、関わり方など、どうしてもいいかわからず傍観してしまうこともあるので、

子ども達のあそびの輪に誘ったり、一緒に遊びに巻き込んで遊べるよう促す。
明るく優しく頼もしく!!自分自身もモチベーションアップしましょう!!

・やる気UP …小さなことでも褒める!認める!笑顔を引き出す!

・この職種を最終的に選んで働いてくれるために…

現場でイキイキと楽しそうに同僚とともに働いている素の姿を見せよう!という姿を見せてもらうのが一番!

・こちらの意図をうまく伝えるためには…やんわりすぎると伝えないことが伝わらないこともあるので、簡潔明瞭を心掛ける。

35

3. 実習日誌のコメントの書き方

したほうが良いアドバイスは?しない方が良いアドバイスは?注重点も記入して良い?

・最近、言葉の使い方の間違いや誤字・脱字が多くなってきているので、丁寧に覚えて伝えるようにする。

- ・日誌や日報などで子どもに指示をする言い回しがあった場合、子どもが自発的に活動できるような言葉掛けのしかたをアドバイスする。

・その日の実習を通して良かった点を褒める。

・更によくするにはどのようなようにすればよいか、マイナスポイントではなく、プラスのことばに変えて伝える。

例)こうしてはいけない⇒こうしたらいいよ! etc...

・マイナスのことばではできるだけ書かないようにして、対面でアドバイスをする。

悩んでいる様子があるときは、「困っていることがあるようだけれど」と聞いてあげる。

・困った行動やトラブルがあったことよりは、子どもの成長、いい面や感動したことを記せるようアドバイスする。

36

4. 部分実習・全日実習以外での指導方法について

(子どもとの様子方・掃除の仕方)

- ・「子ども第一」に考えることを、一緒に動いて行動と説明で伝えます。
- ・掃除については初日に一緒に行いながら伝えます。
※口頭だけで「○○お願いね」と言ってもわからないことが多い、わからぬことを聞くことができない場合が多い。
- ・「お姉さんのまわりにたくさん子どもたちが集まってくるね。」
「遊んでもらって嬉しそうだね。」などプラスの部分を見つけ、
「こういうときは子どもの目線に合わせて話してみると良いよ。」などアドバイスを加える。
※保育教諭の関わりや言葉かけをよく見ているので常に常に見られているという意識をもつ。
- ・その日の帰りに、その日わからないことや聞きたいことはなにか声をかけたり、
何か気になる事があったら、いつでも担任に聞いて良いのだという事を伝えておく。

37

5. 部分実習・全日実習の日報を確認し、対象クラス(年齢など)に合わない部分があったら、事前にアドバイスをする？ それとも終了してからアドバイスをする？

- ・事前にどんなことをしたいのか実習生の考えや話を聞きます。(流れや活動内容・使用するもの・準備物等)
- ・計画を立ててきた実習生の日報を見て話し合いをする+(当日もプラスのことばで背中を押してあげる)
- ・いざ実習！(保育教諭は、実習生を見守りつつ、励まし、子ども達と一緒に動く)
- ・実習終了後…実習生と振り返り、次につなげるアドバイスをする！最後は、おつかれさま！と労をねぎらう！
※アドバイスは事前と事後に行います。
- ・発達年齢にあわなかつた場合も否定はせず、こんな感じにするといいと思うよ！と
アイデアを出してあげましょう。
- ・初めての責任実習で緊張して、思う存分力を発揮できない場合も、
自信をなくしたり、落ち込まないよう、子どもの姿を想定しながらアドバイスをしたり、フォローする。

※反省会を開き、次へとつながるようなアドバイスをする。一緒にお茶を飲み、気分転換☺

38

6. 実習生に使ってはいけない言葉・態度・行動はある？

- ・この仕事の良さを伝えてあげてください。
- ・友だち言葉にはならないようにする。
- ・保育教諭の仕事に夢をもてるよう心を込めて優しく接する。
- ・子どもや保護者のプライバシーに関すること等は実習生の前では話さない。
- ・実習生の手本となるような態度を心掛ける。
- ・突き放したような言い方、態度、行動は絶対にNG。
丁寧で優しく温かい気持ちで接しましょう。

39

7. 部分実習と全日実習の指導の仕方について 見守る？それともその都度アドバイスをする？

- ・基本的には見守り、実習生の様子を見ながら、アドバイスをしたり、
必要に応じて子どもとの間に一緒に入ったりします。
- (例)子どもたちが集中できなくなったり收拾がつかなくなると不安になってしまうので、アドバイスをしながらフォローをする。
ときには子ども達に向かって声掛けをする時もある。

保育実習における保育者養成校と現場の協働



41

未来に向かって羽ばたく



子どもたちのために・・・



子どもたちも学生も

養成校も園も

子どもたちの幸せな未来を協働して作り上げていけることを願って・・・



社会福祉法人 みつは会
理事長 田頭 初美

43

令和3年度 全国保育士養成協議会東北ブロックセミナー 青森大会（11月27日（土）・28日（日））
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 -」

みんなまで考える 理想の実習指導に向けて

八戸学院大学短期大学 幼児保育学科
講師 鈴木 康弘

E-mail: suzuki-ecec@jc.hackinohe-u.ac.jp

全国保育士養成協議会とは

- ・少子高齢社会の中で、子どもの健全な成長発達を保護者とともにも担う重要な専門職である保育士を養成する学校を会員とする団体です。会員校の教職員等の参加による調査・研究、研究誌の発行、研修会の開催等により、時代、社会の要請に応える“より質の高い保育士の養成”を目指しています。
- ・また、全都道府県知事から「指定試験機関」の指定を受け、保育士試験に関する全ての事務を実施しており、保育士に求められる多様な人材を、保育士養成校と保育士試験の両面で確保する事業を行っています。
- ・さらに、児童福祉施設の福祉サービス等の質の向上のための“第三者評価”事業を行っています。

全国保育士養成協議会Webサイト <https://www.hoyokyo.or.jp/> より

保育士養成倫理綱領・ハンドブック

2020年 綱領の採択 → 2021年 ハンドブックの公表

目的：学生の先にいる、子どもの最善の利益を
保証すること

価値：教職員等は、学生、保育士、同僚、そして
児童とその保護者等をかけがえのない存在と
して尊重する。

- ①学生に対する倫理的責任
- ②実習施設に対する倫理的責任
- ③所属機関及び同僚に対する倫理的責任
- ④児童と家庭、社会及び保育現場に対する倫理的責任

指定保育士養成施設の
全ての教職員が遵守することが
期待される



▲ 倫理綱領 (pdf) ▲ ハンドブック (pdf)

八戸学院大学短期大学部幼児保育学科の三つのポリシー

- ①ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）
 - ・健全で豊かな情操と、保育の基盤となる教養や総合的な判断力を身につけている。
 - ・保育の専門的知識と技術を有し、子どもの発達過程に応じて豊かな保育環境を構成することができる。
 - ・保育者としての責務を理解し、他の保育者や専門職者と協働して、子どもの最善の利益を追求することができる。
- ②カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）
 - ・幅広い教養と判断力を身につけた保育者を養成するための教養科目を配置し、情景を育むための柱として、音楽と合唱Ⅰ・Ⅱ、また専門科目のピアノレッスンⅠ～Ⅳと総合表現を必修とする。
 - ・保育士資格および幼稚園教諭二種免許状を取得するために必要なカリキュラムを編成し、さらに、自らの研究関心に基づいて学びを深めるために、ゼミナールⅠ～Ⅳを必修科目として配置する。
 - ・保育者として他者と協働するための基礎的な力を育成するために、学内での実習指導の科目を通年で配置する。

八戸学院大学短期大学部幼児保育学科の実習スケジュール



③アドミッション・ポリシー (入学者受け入れの方針) と判定方法

- ・保育士資格および幼稚園教諭二種免許状を取得する強い意志を有し、保育者として社会において活躍しようとする意欲がある人を受け入れる。

【幼児保育学科の具体的な受け入れ方針】

- ・情報教育であり保育の専門技術でもある音楽を積極的に学ぼうとする意欲がある。
- ・保育の専門的知識と技術を身につけようとする強い意志がある。
- ・「読む、書く、聞く、話す」などの基本的なコミュニケーション能力を有する。
- ・高等学校で学習した主要科目について、十分な基礎学力を身につけ、基礎的な課題を解くことができる。

八戸学院大学短期大学部 幼児保育学科のキャリアラム

学年	1年次	2年次
修業科目	<ul style="list-style-type: none"> 1) 情報基礎 2) 英語基礎 3) 英語基礎 4) 英語基礎 5) 英語基礎 6) 英語基礎 7) 英語基礎 8) 英語基礎 9) 英語基礎 10) 英語基礎 11) 英語基礎 12) 英語基礎 13) 英語基礎 14) 英語基礎 15) 英語基礎 16) 英語基礎 17) 英語基礎 18) 英語基礎 19) 英語基礎 20) 英語基礎 21) 英語基礎 22) 英語基礎 23) 英語基礎 24) 英語基礎 25) 英語基礎 26) 英語基礎 27) 英語基礎 28) 英語基礎 29) 英語基礎 30) 英語基礎 31) 英語基礎 32) 英語基礎 33) 英語基礎 34) 英語基礎 35) 英語基礎 36) 英語基礎 37) 英語基礎 38) 英語基礎 39) 英語基礎 40) 英語基礎 41) 英語基礎 42) 英語基礎 43) 英語基礎 44) 英語基礎 45) 英語基礎 46) 英語基礎 47) 英語基礎 48) 英語基礎 49) 英語基礎 50) 英語基礎 	<ul style="list-style-type: none"> 1) 情報基礎 2) 英語基礎 3) 英語基礎 4) 英語基礎 5) 英語基礎 6) 英語基礎 7) 英語基礎 8) 英語基礎 9) 英語基礎 10) 英語基礎 11) 英語基礎 12) 英語基礎 13) 英語基礎 14) 英語基礎 15) 英語基礎 16) 英語基礎 17) 英語基礎 18) 英語基礎 19) 英語基礎 20) 英語基礎 21) 英語基礎 22) 英語基礎 23) 英語基礎 24) 英語基礎 25) 英語基礎 26) 英語基礎 27) 英語基礎 28) 英語基礎 29) 英語基礎 30) 英語基礎 31) 英語基礎 32) 英語基礎 33) 英語基礎 34) 英語基礎 35) 英語基礎 36) 英語基礎 37) 英語基礎 38) 英語基礎 39) 英語基礎 40) 英語基礎 41) 英語基礎 42) 英語基礎 43) 英語基礎 44) 英語基礎 45) 英語基礎 46) 英語基礎 47) 英語基礎 48) 英語基礎 49) 英語基礎 50) 英語基礎
専門科目	<ul style="list-style-type: none"> 1) 情報基礎 2) 英語基礎 3) 英語基礎 4) 英語基礎 5) 英語基礎 6) 英語基礎 7) 英語基礎 8) 英語基礎 9) 英語基礎 10) 英語基礎 11) 英語基礎 12) 英語基礎 13) 英語基礎 14) 英語基礎 15) 英語基礎 16) 英語基礎 17) 英語基礎 18) 英語基礎 19) 英語基礎 20) 英語基礎 21) 英語基礎 22) 英語基礎 23) 英語基礎 24) 英語基礎 25) 英語基礎 26) 英語基礎 27) 英語基礎 28) 英語基礎 29) 英語基礎 30) 英語基礎 31) 英語基礎 32) 英語基礎 33) 英語基礎 34) 英語基礎 35) 英語基礎 36) 英語基礎 37) 英語基礎 38) 英語基礎 39) 英語基礎 40) 英語基礎 41) 英語基礎 42) 英語基礎 43) 英語基礎 44) 英語基礎 45) 英語基礎 46) 英語基礎 47) 英語基礎 48) 英語基礎 49) 英語基礎 50) 英語基礎 	<ul style="list-style-type: none"> 1) 情報基礎 2) 英語基礎 3) 英語基礎 4) 英語基礎 5) 英語基礎 6) 英語基礎 7) 英語基礎 8) 英語基礎 9) 英語基礎 10) 英語基礎 11) 英語基礎 12) 英語基礎 13) 英語基礎 14) 英語基礎 15) 英語基礎 16) 英語基礎 17) 英語基礎 18) 英語基礎 19) 英語基礎 20) 英語基礎 21) 英語基礎 22) 英語基礎 23) 英語基礎 24) 英語基礎 25) 英語基礎 26) 英語基礎 27) 英語基礎 28) 英語基礎 29) 英語基礎 30) 英語基礎 31) 英語基礎 32) 英語基礎 33) 英語基礎 34) 英語基礎 35) 英語基礎 36) 英語基礎 37) 英語基礎 38) 英語基礎 39) 英語基礎 40) 英語基礎 41) 英語基礎 42) 英語基礎 43) 英語基礎 44) 英語基礎 45) 英語基礎 46) 英語基礎 47) 英語基礎 48) 英語基礎 49) 英語基礎 50) 英語基礎

日誌のフォーマット (八戸学院大学短期大学部幼児保育学科)

【表面】 クラスの概要、中心活動、時系列 【裏面】 エピソード記録と考察、目標に対する反省や疑問

見出し

子どもの活動

先生の活動

実習生の活動

園園から降園までの出勤時間の記録

卒内には収める
 一 全てを書くのではなく、
 メモをもとに再構成する
 (メインの活動をやや多めに)

エピソードの記録 (事実)

エピソードの考察 (学び・気づき・振り返り)

1日の実習の反省 (自省) + 疑問・質問など

※園の先生からのコメント

指導案のフォーマット (八戸学院大学短期大学部幼児保育学科)

指導計画案

実施期名	実施予定日	実施月	実施日	指導担当者名	学習番号	実施場所	実施時間	実施形態	実施内容	指導・援助の留意点
実施予定日	実施月	実施日	実施時間	指導担当者名	学習番号	実施場所	実施形態	実施内容	指導・援助の留意点	
<p>保育者の動き</p> <p>子どもの予想される姿</p> <p>指導・援助の留意点</p>										
<p>保育者の動き</p> <p>子どもの予想される姿</p> <p>指導・援助の留意点</p>										
<p>保育者の動き</p> <p>子どもの予想される姿</p> <p>指導・援助の留意点</p>										
<p>保育者の動き</p> <p>子どもの予想される姿</p> <p>指導・援助の留意点</p>										

「実習指導をどうするか」を学ぶ機会がない？



「しかし、ごく最近まで、実習指導担当保育者（以下、実習指導者）が保育所等における実習指導をどのようにするかを学ぶ機会はありませんでした。実習指導は、保育者自身の過去の実習体験と職場内の先輩が実習指導する姿を参考にして行われてきました。各保育士養成校から、実習依頼にあたって、「実習の手引き」など、書面での伝達はなされませんが、具体的な内容・方法を理解することは、なかなか難しくかったといえます。つまり、保育者、保育現場に実習指導は任せられてきたのです。」
増田まゆみほか『保育実習指導ガイドブック』（中央法規出版、2018年）

→ 園での効果的な実習指導のために「地域の養成校」ができることは？

経験学習論から保育実習を捉える

経験学習に必要なストレッチ経験

能力を高めるのに必要なのは
ストレッチ経験（背伸び経験）



図 部下の3つの心理空間

職場で人が育つための支援

- ① 業務支援**
相手が持っていない専門知識やスキル、情報などを教えること・助言すること
- ② 内省支援**
客観的な意見を通知したり、俯瞰的な視点や新たな視点を提供して、本人の気づきを促す支援のあり方
- ③ 精神支援**
励ましたり、褒めたりすること、部下の自己効力感や自尊心を高めること

→ 人と人の関わり方の量、人間関係の質
中原淳『フィードバック入門』（PHPビジネス新書）より

園と養成校の協働のために



DVD 『協働する保育実習～保育現場と保育者養成校～【保育現場編】』（岩波映像）



DVD 『協働する保育実習～保育現場と保育者養成校～【養成校編】』（岩波映像）



実習ハートブック図結び (京都府保育協会)



実習ハートブック図結び (公益社団法人兵庫県保育協会)



▲ 実習ハートブック図結び



▲ 受け入れ手引

田澤里喜・若月芳浩編『採用と育成の好循環を生み出す園長の仕事術』『保育の変革期を乗り切る園長の仕事術』（中央法規）

課題：現場との協働に向けて（１）

①養成校からカリキュラムや学生の学びを発信する必要性

- ◆今の学生は、実習前・後でどんなことを学ぶのか
(→カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、写真を用いたドキュメンテーションなど)
- ◆実習参加の要件の厳格化（単位取得やGPAなど）

②モデル事例を参考に、実習の依頼要項や手引きの改訂を、園の先生方や学生を交えて実施していく必要がある。

- ◆その園の創意工夫を学べると同時に、どの園でも一定の基準に基づいて学べる仕組み
→ 養成校の授業や実習で、保育の専門性を語る共通言語としての保育所保育指針等の活用
- ◆園の保育方針（自由遊び中心、コーナー保育、異年齢、乳児保育など）や、学生の力量に応じた、柔軟に実習内容を組み立てられたら・・・

課題：現場との協働に向けて（２）

③通訳者・翻訳者としての養成校教員

- ◆【園→学生】授業での地域の園の保育実践（実習生の責任実習を含む）の紹介
- ◆【学生→園】今の学生の实習や就職に関する情報提供

④保育者として働くことのやりがい・魅力の発信

- ◆暖味な実習評価から自己課題の明確化へ（ルーブリックの活用の検討）
→ 実習を終えたあと、改めて「大変だったけど、ここで自分は成長できた。やっぱり保育者になりたい！」と思えるために

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…福島学院大学 専任講師 細川 梢 氏

発題者Ⅰ…八戸市社会福祉事業団 うみねこ学園

園長 源 明 氏

発題者Ⅱ…青森中央短期大学 准教授 松浦 淳 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。

2021年度 全国保育士養成協議会 東北ブロックセミナー 八戸大会

施設実習における保育現場と 保育士養成校の協働

社会福祉法人八戸市社会福祉事業団

障害児入所施設 うみねこ学園 園長 源 明

自己紹介

- ◆ 出身 青森県八戸市 (特産品 八戸前沖サバ、せんべい汁、いちご煮)
- ◆ 学歴 明治学院大学社会学部社会福祉学科 卒業
放送大学大学院 修了 (学術修士)
- ◆ 資格 認定社会福祉士 (障害分野) 日本社会福祉士会スーパーバイザー
- ◆ 職歴 平成11年 社会福祉法人 八戸市社会福祉事業団
児童養護施設 浩々学園
養護老人ホーム 長生園
障害者支援施設 いちい寮
令和2年 障害児入所施設 うみねこ学園 小規模グループケア

施設実習の目標

01

保育士としての
知識や技術等を
習得する

02

「子育て支援」
の必要性を知る

03

地域をささえる
社会的使命を担
うことに気づく

施設は何を期待しているのか

- ◆ 実習生にのぞむこと
- ◆ 保育士にのぞむこと
- ◆ 養成校にのぞむこと
- ◆ 参加者へ伝えたいこと

実習生にのぞむこと

01

自分が行く施設のホームページ等を検索し閲覧する

02

事前に施設に足を運び見学する

03

自分の住む町の児童福祉施設がどこにあるのかを調べておく

保育士になったら習得してほしいこと

- ◇心・・・子供にやさしく接する「福祉の心」をもつ
- ◇技・・・子供と遊ぶきっかけとなる「特技」を身に着ける
- ◇体・・・自分自身の「健康」を守る（メンタルヘルスを含む）

入所施設は保育現場より「生活の場」へ

- ◇施設は保育現場ではあるけれども、そもそも「現場（ゲンバ）」って何？
- ◇入所施設は夜勤もあるし、保育士の資格を取っても、必ずしも施設に就職しない学生も多い。
- ◇現場という言葉のイメージが楽しくなく、学生を施設から遠ざけてはいないか。
- ◇現場という言い方ではなく、「実践の場」あるいは「生活の場」等と言い換えてはどうだろう。

施設実習生に知っておいてほしいこと

- ◇施設は「子供たちの家である」という認識で、施設実習を楽しんでほしい
- ◇実習生は子供たちにとって他人であり他人行儀なのは当たり前であること
- ◇実習生は守秘義務あり、実習をSNSへ投稿厳禁

ある実習生からの質問

◇事例

【実習生】・・・「自閉症スペクトラム症の児童に対して、わたしの言動で児童をパニック状態に陥らせてしまったら、、、どうしよう？」
という心配があり、児童と積極的にかかわれない。

施設からの回答

◇【実習担当者】

「失敗したって、いいじゃない！」
「児童がパニックになったら、わたしたちがなんとかするから。」
「私たちも施設実習を経験してから保育士になっ
ているんだよ（頑張っ
て！）」

養成校にのぞむこと

- ◇ 実習生にのぞむことを学生へ伝達
 - ▶情報リテラシーの向上
- ◇ 実践をしている職員（卒業生等）が養成校の授業で講義する機会を得ることによって、学生に対して福祉実践の楽しい魅力を伝える機会の確保
 - ▶民間企業vs福祉施設
- ◇ 施設職員との情報交換会の定期開催
 - ▶顔の見える関係性

養成校との協働に向けて

- ◇ 学生と施設をもっと近づけて、学生が施設を身近に感じ
樂しめるようにしてほしい
- ◇ これによって、施設への学生の就職が促進されることを
期待する
- ◇ 保育という仕事の重要性を学生に理解させる
- ◇ 施設実習の場数を多くして施設との接触を密にし、職員
が講義を通じて学生に訴える機会や養成校と施設の意思
疎通を図る場を定期的に設けるべき

施設に新しい風を！

大会制から小規模グループケアへ
Change and Challenge

小規模グループケアを
導入しているユニット
型個室が、次代の潮流。

施設と養成校の関係が良い点

- ◇ 東北ブロックの養成校の状況をすべて把握しているわけではないので、ここ開催地である青森県八戸市を例にとってお話しします
- ◇ 八戸学院大学短期大学部は、養成校にのぞむことが実施されている
- ◇ 施設実習に入る前に、施設見学会を毎年1年次で開催している
- ◇ 養成校と施設現場の信頼関係が醸成されている
- ◇ 保育人材の養成と保育人材の確保の緊密な連携がうまくいっている
- ◇ 他県の養成校に移った先生と、現在も継続したつながりができている

参加者へ伝えたいこと

- ◇ 施設では大きな度量をもって実習生を職員として迎える準備ができている。
- ◇ 施設は、ライフステージの一定期間（人生の一部）を担うことが多い。
- ◇ 人間としての「大きさ・力強さ・魅力」をもった保育士になってほしい。
- ◇ 仕事（勤務時間）を利用者と楽しく生活する気持ちで過ごすことが大切。
- ◇ 実習生が福祉施設に思い切って、飛び込んでくれるのを待っている。

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
話題提供Ⅱ 保育士養成校の立場から

はじめに

1. 実習について
2. 就職について
3. 研修について
4. 最後に

発題者Ⅱ 青森中央短期大学幼児保育学科
松浦淳

1.実習について

- 学生と資格と実習と
 - 資格を選ぶ余地はなく、実習も行くしか無い
 - 選択機会がないと、外発的になる
 - 内発的な動機づけはどう生まれている？
 - 「化けて」帰ってきた実習生の姿から学ぶ
 - 全員に対して、どのような仕掛けをするのか？
- 実習における仕掛け：施設実習に手間隙をかける
 - 身近な施設で
 - 実習施設の種別の多様化
 - 生活の場で実習できるように

2.就職について

- 新入生が抱く保育者像の典型
 - 定型発達の子どもたちが右肩上がりで成長する姿に囲まれた人気者、リーダーシップを取れる保育者像
- 仕掛け：保育者アイデンティティの多面化
 - 施設実習を経てキャリアを変えた先輩の存在
 - 児童養護、児童発達支援、児童心理治療施設等で働く保育者
 - 出会い、悩み、決心、その後の日々などをリアルに共有する

3.研修について

- 赴任当初の難しさ：分かってなさと自信のなさ
- 外部研修にかかわる効用
 - 日々実践に取り組み、一般論ではおさまらない問題意識を持つ受講生との出会い・やり取り
 - 学内の授業の洗練、卒業生への継続的バックアップ
 - 研修を共につくる：一緒に仕事をす間柄だと、
実習についても腹を割ってやり取り
できる
- 課題：「理想と現実」
 - 実践の場の時間の流れ方、求められる瞬発力
 - 養成校が見渡す視野の広さ、時間軸の長い視野
 - 支援者が育つことへの喜び

4.最後に

- 実習生の現状
 - 養成校での数年間は、本格的に働く直前の期間
 - 十分に悩み葛藤する経験を積んでいない若者も多い
- 担当教員の現状
 - 保育士の就業先の幅広さは(一応)知っている
 - 必ずしも施設支援の実務経験者ではない
 - 経験、知識に、ばらつきがある
- 幅広い保育者アイデンティティの中で、施設で働く生き方を知り、保育者として生きる一つの道として、進んでほしい

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…社会福祉法人恵泉会 中居林こども園・ふたば園
理事長 桃沢 幸苗 氏
発題者Ⅱ…青森明の星短期大学 准教授 高橋 多恵子 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、保育現場としては、保育者不足が解消されないからには、専門的力量やその素養はおろか社会人基礎力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。そして、そのことが組織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悪循環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、まさにあの手の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、保育現場関係者より保育者採用の現状と養成校に対する見解等をご提示いただき、養成校からもキャリア教育や学生の就職活動の実際等を紹介しながら、保育者不足の問題に保育現場と養成校が一緒に向き合い、解決に向けた策や道筋などを検討していきたいと思っております。

各登壇者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。

2021年度 全国保育士養成協議会 東北ブロックセミナー 八戸大会

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

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

社会福祉法人恵泉会 中居林こども園・ふたば園
理事長 梶沢幸苗

目次

1. 園の紹介
2. 保育理念と保育目標及び求められる保育者像
3. 両者の協働に向けて

1. 園の紹介

- 昭和39年 社会福祉法人恵泉会 中居林保育園 開設
・延長保育・一時預かり保育・学童保育・病児保育（すくすくバンビーン）・育児相談 ～現在も継続
・定員70名（0歳～就学前）
- 平成27年 幼保連携型認定こども園 中居林こども園へ移行
・定員85名（0歳～就学前）
- 令和元年 中居林ふたば園 小規模施設として開設
・こども園と同敷地内に設置（園庭を共有）
・定員19名（0歳～3歳未満）
・卒園後こども園への入園可

2. 保育理念と保育目標及び求められる保育者像

(1) 保育理念

時代の変化の中で社会に貢献し、自分を肯定（自分の選択に責任を持ち、失敗から何かを学ぼうと努力できること）して生きる人間の基礎を培う乳幼児保育を目的とする

(2) 保育目標「明るく たたくましく」一育みしたい資質能力の基礎を育てる

- ・心身ともに健やかな育ち
- ・日々の保育の体験を通し、自分で考え行動する力をつける
- ・友達と関わる中で、協働性や社会性を身に付ける
- ・遊びを通し探求心や創造性を育てる
- ・保育を楽しむ中で、学ぶこと、知ることの喜びを体験する

(3) 求められる保育者像

保育理念に沿って、保育目標を自分のものとしてできる保育者

3. 保育現場に求められるもの

【1】 保育施設に求められるもの

- (1) 保育者の基本的権利が守られていること
 - ・適切な給与の支払い（契約に基づいた基本給・賞与等）
 - ・適切な勤務時間（週40時間・超過勤務時間）
 - ・休暇（年休・病時等）
 - ・必要な情報提供（保育内容、子ども・保護者に対するの情報、事務連絡等）
 - ・研修を受ける権利（園内研修・保育団体における研修・キャリアアップ等）
 - ・保育に従事する権利
 - ・保育士定数（守られているとしても現在の定数では質の高い十分な保育内容の提供は難しい）

(2) 保育者を受け入れる側としての体制の工夫

- ・(1)の基本的権利を確実に実施する努力と体制の工夫
- ・心身の健康の確保（緊張とストレスの緩和―状況に応じ勤務時間の短縮、保育事務の分散）
- ・保育者間のコミュニケーションの充実（先輩職員からのこまめな声かけ・カンファレンス・園内外の研修への参加を含む）
- ・新人への担当職員の配置（保育内容、保育事務、保護者対応、日常生活等、職場に関係したこと全般の相談役を1年間付ける）

・初年度前半は保護者対応時に新人担当職員又は主任を同席させる（合わせて話し方の能力を高めるために、園内に配置しているカウンセラーの研修を受ける）

- ・職員、保護者対応のカウンセラーを配置
- ・行事は最小限にし、日々の保育の充実を図る
- ・行事をするにあたって長時間労働にならないよう行事内容の工夫をする
- ・指導計画作成に当たり、当初は前任者の計画表を使用してもよい
- ・ドキュメンテーション作成（年1、2回作成一定型用紙に当てはめるものを利用）等
- ・保育に関する最終的責任は園長・理事長にあることを知らせ、安心して積極的に保育に取り組むよう伝える

3. 両者の協働に向けて

(1) 施設から

- ①勤務した新人保育者からの職場に対するの相談内容の開示（個人情報等に配慮）
 - ・内容によっては改善のできるものもある（実習生の受け入れは、現場の保育士の気づきに繋がっている）
- ②授業内容（どの授業でどのような内容を生徒に伝えているのか）
 - ・どのような内容を学んできているかを知り、新人保育者の園内育ての方向を見出す

③養成校の先生方に普段の保育の見学を（お忙しいのは重々承知の上で）

- ・保育の大変さが見えると同時に、子どもの成長の素晴らしさ、喜び、やりがいなど保育の重要性を具体的に知ることができる。と同時に、そのことを生徒に伝えることで、生徒がこの仕事に関わることに誇りが持てるようになるのではな
いか。（この共同作業が人材開発の一助になるのでは）
- ・現場の見学から見出した必要な学びの提供（どうい方向の学びか）
- ・公開保育の見学によりアドバイザーの提供
- ・園内研修の講師として力が借りられればと思う
- ・養成校の先生方が施設の見学を通し、研究者と現場が子どものために「保育の内
容」や「勤務状況の改善」へのアイディアの提供等において協働できればと思う

③斡旋業者の利用により現場が思うこと

- ・斡旋業者を通じての就職は、職員間でも信頼関係を保つのが難しい
- ・仕事の制限の提示により、職員間に不公平感が生じ関係性を良好に保てない
- ・本場に保育の仕事に携わりたいのか、職員の間においても疑問に思われる
- ・勤務の期間が短い傾向にあり、長期的な子育てへの思いを共有できない
- ・何のための保育士資格が疑われる
- ・保育士自ら自分の地位を低下させていることに繋がる
- ・経営者としては、高額な投資をした割には、リスクが大きい（その分現場の保育
者に還元したいと思う）

⑤就職にあたっての心構えの情報を提供

- ・社会人としての常識を社会へ出る前に情報として少しでも提供してもらえればと思う
- ・自分の思う通りにはいかないが努力で克服できる
- ・どの職場においても、嫌なことはある
（⑤においては、園の努力も大きく影響する）
- ⑥保育という仕事の素晴らしさ、尊さ、誇りに思える仕事であることを日々の授業の中でも伝え
てほしい
- ⑦社会が認めなくても、この仕事に携わる関係者は、この仕事の尊さを知り仕事に携わることを
誇りの思っしてほしい
- ⑧教育者であることの自覚を育てほしい。
- ⑨個人の能力もさることながら、人間の豊かさが必要とする仕事であることを伝える

※養成校と保育現場が情報を有効に活用し、保育に対する価値観を共有で
きる方向を目指せればと思う

2021年度全国保育士養成協議会東北ブロックセミナー 八戸大会
**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**

青森明の星短期大学
 高橋 多恵子

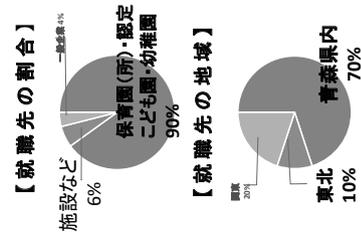
本学における就職支援

- キャリア支援センターと専攻、チューターが協働で学生の就職支援を行っている
- 就職指導の流れ
- 卒業生への就職支援

本学の就職状況

- 保育職を希望している学生の割合
- 就職率
- 実習先=園を選ぶ際の基準となる

2020年度卒業生の就職状況



保育実践に触れる機会の少なさ

- 各種実習(保育園・幼稚園・こども園・施設)
- ※2020年度、2021年度は学内実習や代替実習を含む
- 各種実習を2年次の夏に終え、3月末まで保育実践に触れずに過ごす学生もいる(就職内定先の園による)
- ➔
- 保育を見る「目」を育てるためにも、実習以外で保育実践に触れる機会を充実させていくことが求められる

就職におけるミスマッチを減らすために

- 自分と向き合い、保育について、保育者としての心構えについて考える機会の確保
⇒ 実習、実習指導での現場との協働をより密なものに
- 園についての情報収集
⇒ 情報発信の内容や手段の検討
- 就職における園見学の実施
⇒ 見学だけでなく、1日体験ができればなおよい

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…仙台北百合女子大学 教授 三浦 主博 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人恵友会 すぎのご保育園

園長 伊東 健 氏

発題者Ⅱ…八戸学院大学短期大学部 准教授 差波 直樹 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。

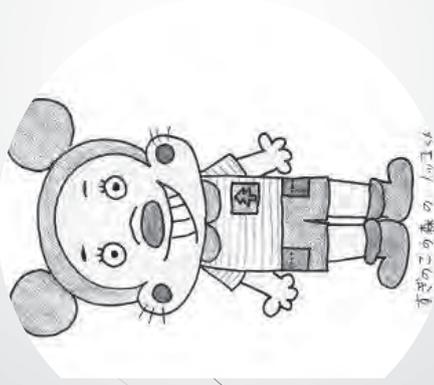
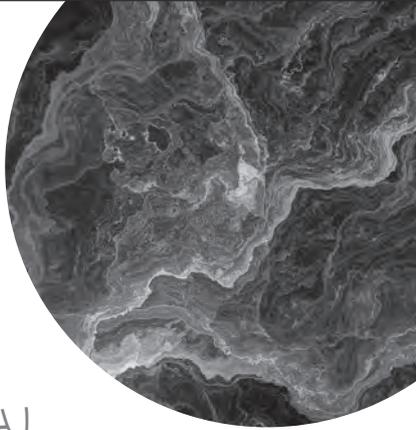
このように、保育現場では研修ニーズが高まっている中、各保育士養成校・教職員・関連団体は、問題解決に向けてどのようにコミットしていくことができるのでしょうか。本分科会では、養成校の立場から試案を提示し、議論に付したいと思えます。東北ブロックセミナーにおいて3回目となる今回の分科会では、養成段階からの保育所との連携、及び保育所にて一つのテーマによる継続的な研修を行っている保育所と養成校教員から、具体例と成果のご紹介とご提言をいただき、参加者とともに、保育の質の保障・向上につなげていくための協働的な研修のあり方、養成校の関与について模索します。

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、保育現場と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策を探り合っていきたいと考えています。

第4分会 研修における保育現場と 保育士養成校の協働

2021年度 全国保育士養成
協議会東北ブロックセミナー
八戸大会

認定こども園 すぎのこ保育園
園長 伊東 健



こんにちはは
認定こども園すぎのこ保
育園です。
はじめに当園のことを
ちょっとだけ紹介します！



- 認定こども園すぎのこ保育園は、社会福祉法人
恵友会が運営する厚生労働省認可の保育所の
ひとつで、昭和53年4月に開園し43年目に入り
ました。(法人としては44年間の運営)
- 平成27年4月より、幼保連携型 認定こども園
となり、現在定員は125名(1号15名、2・3号110
名)で運営しています。

*子どもは何人いるの？

→125名定員(27年度4月～)

*職員は？

→35名前後

園長・副園長・主任・保育教諭・栄養士(給食)・看護師・事務・保育補助

*保育教諭の年齢構成は？

→20代8名、30代8名、40代以上18名

研修に関する考え方の違い(私と職員)

*研修は自己研鑽のため勤務時間以外でも問題ないと...

①当時の研修内容は

指針の読み込み、県外からの講師、指定図書のご感想を

②研修の開始時間は

18時から

③職員の反応は

微妙、意見がほとんどない

疲弊感？

①やらされ感を感じる

②楽しいそうではない

③職員がやめていく

④どんな内容ならいいの！？

新人研修に特化

①夢(ゆめ) 研との出会い

②地元の養成校の先生に依頼

③法人内研修に

④明日、つかえるもの

⑤研修場所の確保(のつくくんルーム)

たね研開始（平成28年7月から

目的

新人保育者（1～2年目）を対象にした実践的研修を通して、研修参加者が保育のアイデアやヒント（タネ&ネタ）を得ることを目的とします。また、その保育のタネを実践することで、保育の実力という実がなることを目指します。

- 平成29年4月に差波先生を園のオブザーバーに
- 同じくしてたね研も2ヶ月に1回の年6回。金曜日の18時から

実際のようす



他園の受け入れ（園や法人として毎年新人がいるとは限らないでの

- ①近隣の保育園からの参加も
- ②仲のよい園長先生の園
- ③交流をはかる（同期、同じ悩みの共有?）

参加者からの声（新人）

以下の結果に各回の研修内容での差はない。

- ①研修の満足度・・・とても楽しい（4.7/5点満点）
- ②次回への期待度・・・かなり高い（4.3）
- ③受講後の仕事への取り組み方
 - 1位 もっとがんばろう
 - 2位 子どもに寄り添う大切さ
 - 3位以降 仕事の難しさが増えた、気持ちが楽になった、研修の大切さなど

1 3人の先輩（3年目以降）の声

- ① 受講したときの気持ちは・・・とても楽しかった(4.6)
- ② 今、研修したことは役立っているか・役立っている(4.1)
- ③ 研修の満足度は・・・とても満足(4.4)
- ④ 研修に参加したいか・・・内容によっては参加したい(4.0)
- ⑤ 受講後の取り組み方・・・1位 もっとがんばろう
2位 子どもに寄り添う大切さ
3位 楽しくなってきた

成果

- ① 同期が一人しかいないと寂しさを感じるが、他園の先生方と特に同期と一緒に参加できることは安心感があるし同僚性が生まれやすい、横のつながりが生まれる。
- ② 多くの先生が受講することによって、もっと頑張ろう、子どもに寄り添うことを大切に思ってくれることは会を主催する狙い通りである。

→ 全受講者はたね研を継続してほしいと言っている。

今後の課題

- ① 新人（1，2年目）とそれ以外の先生方に分けて研修をした方がいいのかどうか・開催日程が増える
- ② この研修の開催意義はあるのだが、自園だけで留めていてよいか・広域にひろげる必要性
- ③ 養成校の他の先生方との関わりを作るためにはどうすればいいのか
- ④ 開催経費をどうすればいいのか

キャリアパス研修（八戸市保育連合会）

- ① 平成29（2017）年10月10日
第1回 キャリアアップ研修運営委員会
- ② 平成30年2月 マネジメント研修開始（平成29年度）
- ③ 平成30年4月（平成30年度）5分野（乳児・幼児・障害・食育、アレルギーマネジメント）スタート
・・・平成31年度実施、令和2年度（コロナにより中止）
- ④ 令和3年度より3分野（幼・障・食）に変更し実施中（すべてオンライン）。令和4年度（乳・幼・マ）予定。

可能にした理由①

組織として・・・研修部、保育部会、給食部会がもともと各部会ごとで研修会を実施していた

→分野をそれぞれで担当

乳児・・・	研修部と保育部会	各 7. 5 時間
幼児・・・	保育部会	1 5 時間
障害児・・・	研修部会	1 5 時間
食育・アレルギ-	給食部会	1 5 時間
マネジメント・・・	青年会	1 5 時間

可能にした理由②

令和2年度中にZOOMによる会議(研修)を加盟園72施設で実施できるように準備。

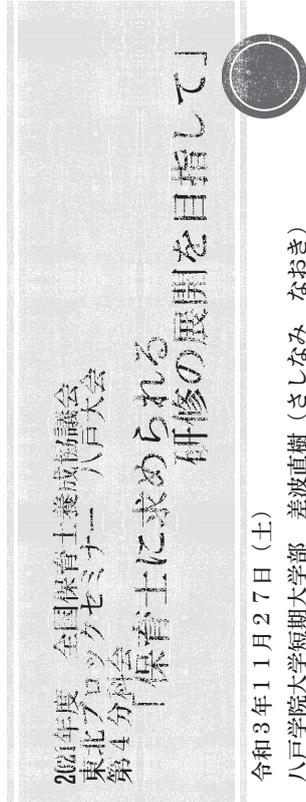
- ①園長への研修と数回の会議の実施
- ②主任保育士(保育教諭)への研修

ご清聴ありがとうございました

1. 保育者時代にしてきたこと

札幌市幼児教育センターホームページより引用
<https://www.city.sapporo.jp/kyouku/youikyoku/yousemn/documents/r3kennsyuuuannmai.pdf>

- 3: 年前、私が勤務していた幼稚園ではA
- 園外研修は、市の教育センター・幼児教育センターの企画運営する研修が充実していた。
- 園内研修は、年に数回、園内の担当者計画し、各園で実施していた。



令和3年11月27日(土)
 八戸学院短期大学部 差波直樹(さしなみ なおき)

1. 保育者時代にしてきたこと

- 園内研修を、区内の公立幼稚園2園で合同で実施。
 → 共通のテーマを設けて、互いに学び合う機会として展開した。
- その園内研修を、区内の私立幼稚園や保育所にも周知し、合同で実施。
 → 外部から講師を招き、その時々の保育や幼児教育の課題について学び合う。



- 幼児教育センター事業として、公立幼稚園が各区ごとに研修会を企画し、運営を行うようになった。

■ その時に、考えたこと、感じたこと

- ① 保育者は学びたい！
 → 日々の保育の中で、課題を様々抱えている。
- ② 保育者はつながりたい！
 → 同じ区内の保育者同士で知り合う機会が無い。
 → 知り合うことで、課題を共有し合える。



地域の一体感！！

2. 本学の目指すもの

- 地域貢献の推進（平成26年度八戸学院短期大学 事業計画）
 - 事業計画の重点目標の第一に挙げられている。
 - 地域との連携による教育研究活動の推進が、この短大の個性となるよう、願いが込められた重点目標である。
 - 令和3年度も「地域貢献活動や地域をフィールドとした教育研究活動の推進」が重点目標の第二に掲げられており、継続して地域貢献が求められている。

2. 本学の目指すもの

- 地域貢献の実際
 - 各学科教員が、各々の専門を生かし、地域の教育活動等において展開する。

八戸学院短期大学 幼児保育学科			
 杉山 幸子 <small>1978年10月25日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 加藤 勝弘 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 加藤 康子 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 吹風 義博 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>
 田中 敬 <small>1978年10月25日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 澤井 隆英 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 野口 和也 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 池田 拓馬 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>
 天原 雅和 <small>1978年10月25日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 佐賀 巧 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 中島 栄子 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>	 中島 栄子 <small>1968年11月15日生まれ 東京都葛飾区出身 八戸学院短期大学 幼児保育学科 准教授</small>

出張講義

2. 本学の目指すもの



- 現代美術教室「アートイズ」
 本学の美術教員・佐貫准教授が、地域の幼児・児童・大人を対象として展開している現代美術教室。

2. 本学の目指すもの



- 自分の責任で自由に遊ぶプレパーク「3Rctmわんぱく+」
 差波ゼミの学生が、八戸市内において子ども遊び場を展開している。

- そんな中、ある保育者（幼稚園教諭）のつぶやきが...

保育者として5年経過し、学びたいことが出てきたが、学びの場が少ないA ♀



でも、日々多忙で、その時間の確保も難しい(泣)

新卒の頃も、誰にも教えなくてもええぞ、大変だったなあ。

保育者の学びの場をプロデュースする



私たちがしたい「地域貢献」ではなく、地域のニーズに応じた「地域貢献」へ!!

- そんな中、ある保育者（幼稚園教諭）のつぶやきがA

3. 実際に取り組んできたこと

- 「保育の学校」の実施（平成4: 年度に第3回を開催）

【テーマ】

自信と誇りを身につける保育者を目指して

【目的】

- 自分の保育を振り返る
- 保育者の精神的安定を図り、子どもと真摯に向き合う時間を作る
- 明日からの保育及び教育活動に対して意欲を持っており組むことができる
- 新たな知識・技術を身に付ける

3. 実際に取り組んできたこと

- 「保育の学校」は、平成28年から令和元年度まで計4回実施しました。
- 昨年度、今年度は、新型コロナウイルス感染症状況拡大のため中止としました。

3. 実際に取り組んできたこと

成果

- 第3回目は73名、第4回目は51名、第5回目は94名、第6回目は51名の参加をいただいた。
- 青森県保育士・保育所支援センターとの協働により展開できたことは良かった。
- 講座の内容は、特別支援教育など現場のニーズに応じたものを含め、参加された先生方からの評価も高く得られた。

3. 実際に取り組んできたこと

課題

- 現場の先生方への周知が難しく、他の研修会（保育士等キャリアアップ研修など）との差別化が明確ではない。
- この研修会に参加するメリットは何か？
- カラント教育の意義やその成果はどのようなものか？
- 多忙な保育者の先生方が、参加しやすい時期や参加しやすい方法が展開されているか。
- 日程（土日開催）や、開催場所（本学）が適当かどうか？

3. 実際に取り組んできたこと

- 「H.O.T(Hachitan Old boys&girls Team)」の実施（平成28年度に第1回を開催し、年6回実施した。）

【この会について】

保育をしていく中で、自分が困っていること、悩んでいること、考えていることなど様々なることを率直に語り合い、時には先輩からアドバイスをももらったり、先輩は後輩に伝えることで自分の課題を見出したり。両肩の力を抜いてホッとできる、そして明日からの保育に熱い思いを抱ける場を設け、互いに支え合い助け合いながら活動していくチームです。

【参加対象者】

八戸学院短期大学を卒業した、1～3年目の保育者を対象とします。幼稚園、保育所、認定こども園、施設は問いません。

3. 実際に取り組んできたこと

日程	場所	主なテーマ	備考
4月23日(土) 18:30～20:00	長者公民館	メンバー顔合わせ、フリートーク、年間計画確認 など	
6月18日(土)	長者公民館	「私、学級担任になっちゃった...」	バスセセッション
8月27日(土)	長者公民館	「発表会がやってくる！」	パネルディスカッション
10月22日(土)	長者公民館	アーツwith H.O.T	講師 佐貫巧
12月22日(木)	長者公民館	「小学校とのお付き合い」～卒園から就学に向けて	講師 小学校教諭
2月25日(土)	長者公民館	「『今』だからできる、保護者との関わり」	バスセセッション、講義

3. 実際に取り組んできたこと

成果

- 全体の参加者は少人数ではあるが、継続して参加する卒業生が割合として多かった。
→それぞれ、自分たちなりに参加する意義を感じてくれたのではないか。
- かしまこまっした形式ではなく、率直な意見を出し合える場として展開できた。

3. 実際に取り組んできたこと

課題

- それぞれの経験年数（1～5年）によるニーズに対応したテーマ設定が難しい。
→それぞれの成果の把握ができなかった。
- 困っている時期にピンポイントで寄り添えているか。
- ここへ通えない卒業生への支援の必要性は？

3. 実際に取り組んできたこと

- 「保育のタネ研修会」の実施と展開（平成28年度に開始し、現在6年目を展開中です。）

【この研修会の特徴】

保育所（幼保連携型認定こども園）からの要請に応じて、若手保育者の実践的スキルや、保育実践のアイデアを、研修を通して得られるように、養成校教員が講師となって展開する研修会である。



より実践的・具体的な内容を、実践的に学ぶことができる研修会として展開しています。

3. 実際に取り組んできたこと

成果

- 研修内容が、保育実践と直結しているため、研修内容をそのまま保育に取り入れることができる。
→保育者からも直接意見を聞きながら、そのニーズを研修内容にかすことができた。
→保育者も講師も、研修の意義を実感しやすい。
- 参加園に限られているため、新任保育者だけではなく、興味のあるテーマによって、経験年数によらず参加していただき、それぞれの立場で教養や考察を行うことができた。
→同僚性の高まりが感じられた。

3. 実際に取り組んできたこと

課題

- 勤務時間外の研修であるため、その労力に見合った研修となっていないか。
- 研修の成果の見える化が不足している。（3事例共に）

4. 養成校と保育現場の協働のために

- 気軽に声を掛け合える関係づくり
「協働」を目指す、または「協働」にたどり着く前に、互いのニーズに応じて声を掛け合える、お互いをたのむ関係づくりができているか？

→ 八戸においては、本学と、八戸市保育連合会や全国認定こども園協会青森県支部、八戸市私立幼稚園協会との関係性がつつまある。



4. 今、養成校に求められている協働とは

- 保育現場のニーズを理解する力と、それを「研修」という学びに具現化する力

→ 「こんなことを学びたい！」という現場の願いを、養成校の教員がどのように得ていくか。

→ そのニーズに対して、「研修に参加して良かった！」「良い学びとなった！」と実感できる研修内容を、どのように構成していくか。



4. 今、養成校に求められている協働とは

- こうした研修の取組を継続することで、期待されること＝目指したいこと

研修

から

研究

- 「学び」を活用しながら、自ら「考える」保育者を育てる
- 一緒に「考える」実践研究へ



より高い「質」へ！

V 分科会報告・グループ討議

◇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、保育職に就くことを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・資質は劣る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。

先に、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。

分科会報告・グループ討議では、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探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、今回も引き続き総括的に議論します。トピックとして、大会初日に行われた各分科会の概況を各分科会司会者から報告していただき、それをふまえて実習・就職・研修の面のみならず、多角度から保育現場と養成校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コミットメントの第一歩を一緒に探っていきましょう。

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-

司会進行・・・郡山健康科学専門学校	学科長 小坂 徹 氏
発題者Ⅰ・・・聖和学園短期大学	教授 石森 真由子 氏
発題者Ⅱ・・・福島学院大学	専任講師 細川 梢 氏
発題者Ⅲ・・・東北福祉大学	教授 和田 明人 氏
発題者Ⅳ・・・仙台白百合女子大学	教授 三浦 主博 氏
グループ討議進行・・・聖和学園短期大学	准教授 上村 裕樹 氏

参加者名簿

<養成校教職員参加者>

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	柴田学園大学	小林 琢哉	○	1		
2		弘前厚生学院	大場 琴恵	○	4		
3		青森中央短期大学	大沢 陽子	○	1		
4		青森中央短期大学	前田 一明	○	4		
5		青森中央短期大学	松浦 淳	○	2	○	
6		青森明の星短期大学	高橋 多恵子	○	3		
7		青森明の星短期大学	泉谷 千晶	○	3		
8		八戸学院大学短期大学部	杉山 幸子	○	4	○	
9		八戸学院大学短期大学部	加藤 勝弘	○	3	○	
10		八戸学院大学短期大学部	加藤 康子	○	1	○	
11		八戸学院大学短期大学部	吹越 義博	○	3	○	
12		八戸学院大学短期大学部	天摩 雅和	○		○	
13		八戸学院大学短期大学部	野口 和也	○	3	○	
14		八戸学院大学短期大学部	差波 直樹	○	4	○	
15		八戸学院大学短期大学部	中嶋 栄子	○	3	○	
16		八戸学院大学短期大学部	池田 拓馬	○	1	○	
17		八戸学院大学短期大学部	本吉 好	○	2	○	
18		八戸学院大学短期大学部	鈴木 康弘	○	1	○	
19		八戸学院大学短期大学部	坂本 利枝子	○	4	○	
20	秋田県	秋田大学	山名 裕子	○	1		
21		聖霊女子短期大学	石井 美和子	○	1		
22		聖園学園短期大学	蛭田 一美	○	1		
23		聖園学園短期大学	猿田 興子	○	4		
24	岩手県	盛岡大学	市原 常明	○	2	○	
25		盛岡大学	竹之下 典祥	○	4	○	
26		盛岡大学	奈田 哲也	○	3	○	
27		盛岡大学	藤田 清澄	○	1		
28		盛岡大学短期大学部	岩崎 基次	○	4	○	
29		盛岡大学短期大学部	及川 未希生	○	1	○	
30		修紅短期大学	千葉 正	○	3	○	
31		修紅短期大学	館山 壮一	○	2	○	
32		盛岡医療福祉スポーツ専門学校	橋場 早苗	○	1	○	
33		専修大学北上福祉教育専門学校	磯貝 友絵	○	1	○	
34	宮城県	仙台保健福祉専門学校	伊藤 基	○	1	○	
35		仙台こども専門学校	相澤 美穂	○	2		
36		仙台こども専門学校	鈴木 社子	○	1		
37		仙台白百合女子大学	佐野 裕子	○	1	○	
38		仙台白百合女子大学	八木 孝憲	○	4	○	
39		仙台白百合女子大学	三浦 主博	○	4	○	
40		仙台幼児保育専門学校	熊谷 ちえ子	○	3	○	
41		仙台青葉学院短期大学	鈴木 純子	○	1	○	
42		仙台青葉学院短期大学	中曾根 裕	○	4	○	
43		仙台青葉学院短期大学	鈴木 享之	○	2	○	
44		石巻専修大学	高橋 有香里	○	1	○	
45		聖和学園短期大学	木村 昭代	○	3	○	
46		聖和学園短期大学	中島 恵	○	1	○	
47		聖和学園短期大学	上村 裕樹	○	4	○	
48		聖和学園短期大学	石森 真由子	○	1	○	
49		東北福祉大学	和田 明人	○	3	○	
50		東北福祉大学	河合 規仁	○	3	○	
51		東北福祉大学	利根川 智子	○	1		
52		東北福祉大学	山崎 敦子	○	1	○	
53		東北福祉大学	高野 亜紀子	○	3		
54		宮城誠真短期大学	児玉 幸助	○	2	○	
55	仙台大学	賞雅 さや子	○	2	○		
56	福島県	郡山健康科学専門学校	渡辺 信英	○		○	
57		郡山健康科学専門学校	小坂 徹	○	2	○	
58		郡山女子大学短期大学部	安部 高太郎	○	1	○	
59		郡山女子大学短期大学部	柴田 卓	○	1	○	
60		郡山女子大学短期大学部	小林 徹	○	2	○	
61		福島学院大学	細川 梢	○	2	○	
62		桜の聖母短期大学	山下 敦子	○	2	○	
63	山形県	東北文教大学	福田 真一	○	3	○	

<保育現場教職員>

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	中居林こども園	椛沢 幸苗	○	3	○		
2		中居林こども園	椛沢 さやか	○	1			
3		中居林ふたば園	秋山 尚子	○	4			
4		すぎのご保育園	伊東 健	○	4	○		
5		認定こども園みどりのかぜエデュカーレ	田頭 初美	○	1	○		
6		認定こども園みどりのかぜエデュカーレ	蒔苗 由紀	○	1			
7		認定こども園みどりのかぜエデュカーレ	石沢 絵美	○	1			
8		認定こども園みどりのかぜエデュカーレ	古井 美雪	○	1			
9		うみねこ学園	源 明	○	2	○		
10		うみねこ学園	柏木 舞	○	2	○		
11		幼保連携型認定こども園 弘前大谷幼稚園	須藤 三恵	○	4	○		
12		認定こども園 サンフラワー保育園	小野寺 冬香	○	1	○		
13		ひばりこども園	村上 元康	○	3	○		
14		みきの保育園	福土 順一	○	2			
15		ひまわり乳児院	松村 友香子	○	2			
16		ひまわり乳児院	佐藤 正子	○	2			
17		認定こども園 緑と太陽の保育園	小山田 千夏子	○	1			
18		青森県立はまなす医療療育センター	尾田川 美雪	○	2			
19		城下保育園	横田 貞延	○	4	○		
20		城下保育園	横田 麗子	○	2			
21		こばとこども園	大島 裕美子	○	3			
22		こばとこども園	岸野 晃子	○	1			
23		八戸病院	天内 奈津子	○	2			
24		桐の葉保育園	村上 朋子	○	1			
25		認定こども園 こもれびのもり幼稚園	金田一 美香	○	1			
26		認定こども園 こもれびのもり幼稚園	岩館 和歌子	○	1			
27		認定こども園 木の実園	小林 周子	○	3			
28		認定こども園 木の実園	松本 理々子	○	4			
29		おおききこども園	岩崎 恵美	○	4			
30		おおききこども園	大山 由貴	○	1			
31		認定こども園 千草保育園	高橋 隆悦	○	4	○		
32		桂堂学園	佐美 美智子	○	3			
33		桂堂学園	木村 悠美子	○	2			
34		みんなの森のはらキッズ	鳥海 亜里沙	○	1			
35		千葉幼稚園	淡路 寛子	○	4			
36		認定こども園 みどりのかぜ北ウイング	疋田 直子	○	1			
37		認定こども園 みどりのかぜ北ウイング	坂本 友希	○	1			
38		認定こども園 みどりのかぜ北ウイング	赤坂 純子	○	1			
39		いちのさわ保育園	砂藤 玲子	○	4			
40		めぐみ保育園	江渡 恵一	○	3			
41		なんぶこども園	山道 結	○	3			
42		八戸学院幼稚園	河原木 祥子	○	4			
43		八戸学院聖アンナ幼稚園	山西 幸子	○	4	○		
44		岩手県	認定こども園 赤石幼稚園赤石保育園	佐藤 和彦	○	1		
45			認定こども園 合太郎こども園	佐々木 珠理	○	2		
46			飯岡こども園	中村 ミサ	○	1		
47		飯岡こども園	木村 暁朝	○	4			
48		宮城県	わかば第三保育園	佐々木 明	○	1	○	
49		福島県	福島県総合療育センター	五十嵐 恵子	○	2	○	

実行委員会・企画委員会

◇実行委員会

委員長	八戸学院大学短期大学部	加藤 勝弘
委員	八戸学院大学短期大学部	杉山 幸子
委員	八戸学院大学短期大学部	天摩 雅和
委員	八戸学院大学短期大学部	差波 直樹
委員	八戸学院大学短期大学部	鈴木 康弘
委員	八戸学院大学短期大学部	加藤 康子
委員	八戸学院大学短期大学部	吹越 義博
委員	八戸学院大学短期大学部	野口 和也
委員	八戸学院大学短期大学部	中嶋 英子
委員	八戸学院大学短期大学部	池田 拓馬
委員	八戸学院大学短期大学部	本吉 好
委員	八戸学院大学短期大学部	坂本 利枝子

◇企画委員会

委員長	小坂 徹	(ブロック顧問	郡山健康科学専門学校)
委員	千葉 正	(ブロック副会長	修紅短期大学)
委員	三浦 主博	(前研究委員長	仙台白百合女子大学)
委員	石森真由子	(研究委員長	聖和学園短期大学)
委員	山名 裕子	(秋田県代表	秋田大学)
委員	天摩 雅和	(青森県代表	八戸学院大学短期大学部)
委員	上村 裕樹	(宮城県代表	聖和学園短期大学)
委員	細川 梢	(福島県代表	福島学院大学)
委員	福田 真一	(山形県代表	東北文教大学)
委員	利根川智子	(元専門委員	東北福祉大学)
委員	和田 明人	(ブロック事務局	東北福祉大学)

*敬称略

