

### 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…福島学院大学 准教授 子育て支援センター長

今 清孝 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人 創世福祉事業団 三育保育園

園長 山崎 麻弥子 氏

発題者Ⅱ…社会福祉法人 いわき福音協会 指定障害者支援施設

はまぎく荘 支援員 宍戸 寿成 氏

#### ◇趣旨

昨年の東北ブロックセミナー第3分科会の討議を受け、保育現場と保育士養成校の協働のあり方を討議してまいります。

待機児童問題と保育士不足が社会問題として取り上げられるようになって、しばらく経ちますが、最近では保育士の離職率の高さが調査から明らかにされてきています。就職先施設の労働時間、給与や手当の待遇の問題、職場の人間関係での問題、これらが離職理由の上位に挙げられています。保育士養成校が入学者減少に頭を悩ませているのと同様に、保育士を募集しても集まらない、数年で離職してしまうなど、保育現場でも保育士不足は死活問題にまでなっています。こうした状況の中で、離職者を減らす手立てを模索する取り組みも始まっています。

さらに専門職として復職する際のリカレント教育に、保育士養成校や保育現場はどのように関わることができるのかも課題のひとつであると考えます。フロアからの実践紹介やご意見なども頂戴し、学びの広がりや深みを目指したいと考えます。

本分科会では、保育所と障害者支援施設のそれぞれの発題者から、取り組みの紹介と、施設長の立場から保育士養成に対する提案、また、実習を契機に施設支援員を職種として選んだ保育士の立場から、実習先施設としての実習のあり方の提案を中心に、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議論したいと考えます。

**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**

**発題者 I 社会福祉法人創世福祉事業団  
三育保育園  
園長 山崎 麻弥子**

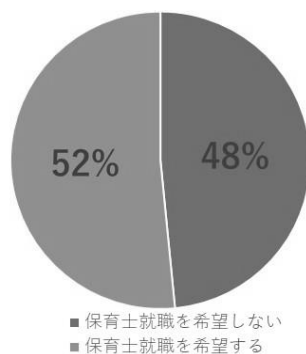
**全国で危機的な保育士不足！**

- 平成25年4月に国は「待機児童解消加速化プラン」を策定
- 平成29年度末までに50万人分の受け皿確保
- 28年度企業主導型保育事業により約7万人の受け皿拡大
- この為各自治体は保育施設を拡充し、待機児童の数は減ったものの、その保育を支える保育士の確保は大変難しくなっているのが現状

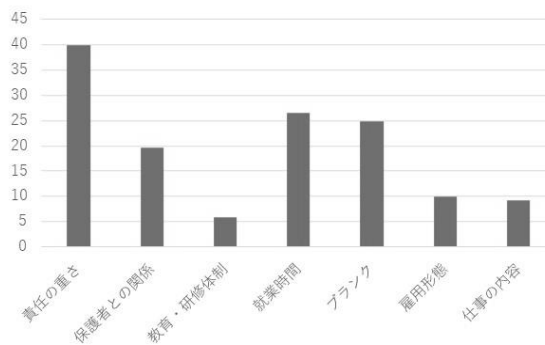
**保育分野における人材不足の原因・理由**

入職者を拡大するためには、入職に対する不安を取り除くサポート体制や、家庭の状況などにより就業時間への配慮が必要

保育資格保有求職者における  
保育士就職を希望する割合



保育士として就業を希望しない理由



**就職における保育現場と保育士養成校  
との協働のこれからの課題**

保育職への就職を希望する学生がよりスムーズな就職活動を展開するためには保育現場と大学の信頼関係が一つのキーワードになる

- ◎保育実習：よい実習が保育施設への就職に向かわせる  
保育実習は学生がそれまでに学んだ知識や技能を現場で実際に活かす機会であり専門職として働く自分をイメージする貴重な場面
- ◎保育士就職セミナーの実施（保育士養成校にて実施）
- ◎保育現場と保育士養成校の包括的協働  
離職を減らすために

<p style="text-align: center;"><b>様々な関係機関との連携①</b> ～保育士就職セミナーの実施～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福島県での保育施設における保育士等の確保を図るため、県では平成29年度より県内各地の保育士養成校において保育士就職フェアを開催</li> </ul> <p>今年度は</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仙台（マイナビ）</li> <li>※県がマイナビのブースを一部買い取り、希望施設に無償で提供</li> <li>・会津（会津大学短期大学）</li> <li>・郡山（郡山女子大学短期大学）</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>様々な関係機関との連携②</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人 福島県社会福祉協議会 保育士・保育所支援センター</li> <li>・福島市こども育成課</li> <li>・福島県内保育士養成校各位（各保育関連施設・協会等の連携で就職説明会（セミナー）の実施</li> <li>・ハローワーク</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>保育士就職セミナーの内容①</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各保育施設のブース設置（個別相談ができる）</li> <li>・パネルや壁などに施設の概要や子ども達の活動写真、園の理念などを掲示したり装飾する（保育施設らしく）</li> <li>・パンフレットや資料での施設紹介</li> <li>・DVDなどでの施設紹介</li> <li>・現場の保育士も（学生に年齢に近い保育士）対応 各施設のカラーが見える</li> </ul> <p>課題：もっと学生にたくさんのブースを回ってもらいたい。 （2、3箇所ですべて終わってしまう学生が多い）</p>	<p style="text-align: center;"><b>保育士就職セミナーの内容②</b></p> <p>◎先輩の保育士から話を聞く（代表者数名）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己紹介</li> <li>・仕事で楽しかったこと、うれしかったこと</li> <li>・仕事で大変だったこと</li> <li>・仕事を続けるために何が必要だと思う</li> <li>・就職前に準備しておくことよいこと</li> </ul> <p>◎これから就職する学生へのアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の職場を選んだ理由は</li> <li>・職場を選ぶ際に大事にすることは</li> </ul> <p style="text-align: center;">※話をする現場の保育士も自分自身を振り返ることができる</p>
<p style="text-align: center;"><b>保育士就職セミナーの内容③</b></p> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px; margin: 10px 0;">◎30秒～2分間の施設紹介（PRタイム）</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ブースに相談に来てくれるきっかけになる</li> <li>・ネット等での情報収集（労働条件など）が進んでいる</li> <li>・沢山のブースを回らない学生が多い</li> <li>・生の声をたくさん聞いてほしい</li> <li>・養成校から発信してもらいたいこと☑今の学生が就職に求める傾向が知りたい</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>保育現場のこれからの課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職に際して学生が重視しているのは労働条件であり、保育現場も事業所として近代化していかなければならない。</li> <li>・就職に向けての保育現場からのガイダンスなどの工夫も必要</li> <li>・大学や関係機関の就職セミナーへの積極的な参加</li> <li>・ホームページなどの活用</li> <li>・見学会</li> <li>・実習・ボランティアの積極的な受け入れ</li> <li>・インターンシップ（体験型）</li> </ul> <p style="text-align: center;">※保育現場の体験を通して、保育者の保育を見て、聞いて、感じることで、保育のノウハウやスキル、指導方法や配慮のポイント等を直接肌で感じることが出来る。</p>
<p style="text-align: center;"><b>保育士養成校への提案</b></p> <p>◎保育現場が求めている人物像の聞き取り調査 求人があった園（実際に就職した学生がいない場面も含む）に養成校の職員が出向いて保育現場が求める人物像について聞き取り調査を行う。</p> <p>【調査結果から】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学側と一緒に学生を育てていくことができると思うと安心</li> <li>・採用した学生にトラブルがあっても、大学と相談できるのでよかった</li> </ul> <p style="text-align: center;">という意見が聞かれた</p>	<p style="text-align: center;"><b>具体的な協働の観点</b></p> <p>新任保育者の保育現場の適応のために、養成校在学中から保育現場着任後において保育現場と多角的に深く協働を行う</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>データ提供、共有</li> <li>研修：就職支援システムの共同開発</li> <li>各取り組みの効果的測定</li> </ol>

具体的な協働の利点	最後に（共通目的）
<p>保育現場・保育士養成校どちらかのみが取り組むのではなく、いずれかの段階においても協働してこの問題に取り組むことが重要！</p> <p>それぞれの利点</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•現場では新任保育士の早期離職・不適應の防止といった運営上の利点</li><li>•養成校側には保育現場からの信頼、評価の向上といった利点</li></ul>	<p>保育現場、養成校の多忙さから相互の協働や包括支援は難しい点多々あると考えられるが、関係諸機関の理解を得つつ更なる連携をとりながら、労働問題から児童及び利用者の発達の問題に対して、具体的な方策の立案・実行を行っていくことが必要だと思えます。</p>

発題者Ⅱ 社会福祉法人 いわき福音協会 指定障害者支援施設 はまぎく荘 支援員 宍戸 寿成 氏

## 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 いわき福音協会 はまぎく荘  
支援員 宍戸 寿成

## 自分のプロフィール

- ・宮城県白石市出身
- ・平成28年3月 福島学院大学短期大学部  
保育科第一部 卒業  
「保育士資格」取得
- ・平成28年4月 社会福祉法人 いわき福音協会  
指定障害者支援施設 はまぎく荘
- ・現在の職種は「支援員」

## 自分の職場・職場での役割

- ・入所施設 24時間体制
- ・早番、遅番、夜勤などのシフト勤務
- ・支援員1人につき利用者2～3名を担当
- ・生活支援を中心に行なう
- ・自分の担当する利用者は男性2名  
(統合失調症の方、高機能自閉症の方)
- ・「実習担当」「新聞・広報」「防災・避難訓練」  
「祭り実行委員会」「いわき地区障がい者福祉連絡協議会・情報委員会委員長」など…

## 大学で「保育」を学んだ自分が なぜ「障害者支援」の道を選んだのか？

- ・保育実習Ⅰに参加するにあたって考えていた事  
➡ 保育園や幼稚園に就職するために必要な、「保育士」になる為の実習の一部、勉強の一部」という認識
- ・実際の障害者支援施設での実習の初日の記憶  
➡ 障害者の方たちと顔を合わせ、疲れ果て、慣れない土地と宿舎で、日誌をまとめ眠りに落ちた

障害者支援へと進むきっかけは「保育実習Ⅰ」だった  
その実習先は・・・

## 指定障害者支援施設 はまぎく荘

### ▶実習最終日の自分の表情

ネガティブから始まった実習が、  
最終的に笑顔で終わられたのはなぜ？

保育者になることよりも、支援員になることを選ぶことになった  
きっかけはなに？



## 実習中の転機①

「県障がい者体育大会」に向けての練習

実習生の自分も練習に参加し、利用者の方に競技のアドバイスをした

その日から、練習以外の時間でも、「こう投げるの？」と何度も聞かれるようになった

- ・一緒に手を取ってメダルを獲得を喜んだ
- ・このことから得たものは・・・

- ・障がい者といわれる方々への認識の変化
- ・自分たちと変わらない笑顔、姿、向上心
- ・利用者の方とともに、何かに取り組むことの充実感



## 実習中の転機②

「自分で作った紙芝居・名札」

既存の物を模写して教材を作成し、実習での使用を、施設の実習担当者に相談

「ぜひ披露したら良いと思います」

大好評

このことから得たことは・・・

- ・保育を学んできたからこそ得る事が出来た知識や技術を生かせる環境がある。
- ・自分の好き、得意が役に立つ場所がある。



自分が働き始めたころ、周囲は福祉を学んだ方たちばかり

➡ 自分は「畑違い」と悩んだが、働くうちに「自分が保育士だからこそできることがある」と気付いた

先輩の声に後押しされ、利用者と一緒に製作機会を増やした

「障がい者支援施設で保育士の技術を生かせる支援員」として自分に自信を持つことができた

保育の学びを生かせる場所は保育園や幼稚園だけではない

### 実習中の転機③

こんな人になりたいという存在

大学で英語教師を目指し学んだが、違和感を抱えた

↓  
小さな頃の「保育士になる」という夢を思い出した

↓  
4大を中退し、短大に入学した

焦り・負い目

人より遅れた就職 大学を中退して夢を追う非現実的なこと  
自分に自信がない、客観的に自分を見られなかった

### 実習担当からのことば

「大学を中退して人より悩んだことも、遠回りしたからこそ得てきたものがあって、無駄な経験ではないと思います。自分も保育士で、元々は保育関係で働いていたけど縁あって、今はこの仕事をしている」

“保育士でありながら”障がい福祉の現場で働く人



この人と一緒に働いたら、なりたい自分に近づける

- ・一緒に働きたいと思える人がいる
- ・自分が育つために手本となる存在がいる

### 3つの転機を経て・・・

- ・ 実習担当のことばが、「障害者支援」という未知の選択肢を選ぶきっかけとなった
- ・ 今、当時の実習担当と一緒に、自分が教える立場となり、実習指導を行っている
- ・ 実習指導で意識していることは、「自分のように、この仕事を選んでもらうにはどうしたらよいか」ということ

次に「働きたい」職場になる5つのポイントを説明します

### 実習生に「職場として選ばれる」実習・職員像とは

- 1 実習先にとってはたかが数日、  
実習生にとってはされど数日
- 2 実習を「怖がらず」にやり通すための雰囲気
- 3 「教える内容」と「教え方」の両方
- 4 「好き・得意」なことが職場で生かせるイメージ
- 5 実習生がなりたい自分を見つけるための手本の存在

#### ① 「実習先にとってはたかが数日、 実習生にはされど数日」

- 「保育士になろう」と思っている実習生も、一生の内のたった十日間で「施設」の一生分のイメージを、良い方にも悪い方にも決めてしまうことになる
- 実習生は現場に入れる貴重な第三者
- 実習生の小さな気付きから学ぶことも少なくない
- 実習先にとっても何かを学び取るチャンス

#### ② 実習を「怖がらず」に やり通すための雰囲気を大事に

- 実習生時代に聞いたこと「職員に話しかける雰囲気ではなく、質問ができない」「あの施設は怖い」「こういう仕事はどこもこうなのかなあ」といった悪い連鎖
- 自分は「どの職員でも構いません、疑問があったら何でも聴いて下さい」と話す
- こう話せる職場でこそ、実習生の自主的で積極的な学びが深まると考える

#### ③ 「教える内容」と「教え方」の両方を意識

例：「車椅子の押し方」

- ①「ブレーキはここです。下り坂では職員が坂の下側に立って下ります。」
  - ②「ブレーキはここですが、急ブレーキには気をつけましょう。乗っている方は、車の助手席に座っているのと同じで、いつブレーキが踏まれるか分かりません。「〇〇さん、止まりますよ」と声掛けをしながらゆっくり止まりましょう。下り坂では、職員が坂道の下側に立って下ります。理由は、例えば反対向きになって坂を下るとどうなるか、考えてみましょう。車椅子に乗っている方を守るためですよね。」
- 具体的で親切に説明する

#### ④ 「好き・得意」なことが職場で生かせるイメージ

職場の支援員16名中、保育士が5名

自分を含め4名が保育科の施設実習を経て障害者支援への道を選んだ  
同じ志を持った仲間は頼もしく、写真を使ったパネル作成、簡単なピアノ演奏や歌・手遊び、利用者の得意な絵画を使用してミュージアムのように展示するなど、保育で培った技術や知識が生かされる

こうした取り組みを、実習生に伝える

- ▶ 「何が好き」というものが、利用者との話の種になったり、新しい支援をひらめくきっかけになったりする
- ▶ 教師を目指していた自分は、人に教えることが好き
- ▶ 職場で実習担当になり「好きを仕事にする」ことが仕事を続ける理由になる

⑤ 実習生がなりたい自分を  
 見つけるための手本の存在

- 実習先の保育士は、実習生にとっての  
 「人生の選択肢の見本」
- 一人の社会人として、支援員として、保育士として  
 実習生や後輩たちの模範となる

「職場として選ばれる実習先」の実習・職員像

次に自分の所属法人での保育士の活躍を紹介します

いわき福音協会働く保育士

いわき福音協会には、児童に関する事業所もある

- ・こころを大切に保育を目指す「小島保育園」
- ・発達に遅れがある子どもたちのリハビリや治療の場「福島整肢療護園」
- ・児童発達支援・放課後デイサービス等を担う「エデンの家」
- ・主に身体障害者の生活介護、放課後等デイサービスを行なう「光の家」
- 児童施設に関わらず、身体的、知的障害に関わらず、いろいろな事業所に「保育士」資格を持った職員が配属

男性保育士が働きやすい環境

- ・意識したことは、「男性保育士」というキーワード
- ・特に女子児童の親から見た男性保育士の印象は、働くにあたっての厳しさが伴うと感じる
- ・保育園に限らず保育士の活躍の場を作ることができる多様な事業所を持つ法人のメリット
- ・女性にとっても様々な選択肢が持てる環境がある

いわき福音協会の取り組み

- ・今後の法人の取り組みは、「企業内保育の設立」の動き
- ・子育てしながら働く職員の「働きやすさの向上」へ繋がる
- ・「出産や育児」に伴う「女性職員の離職」が「女性職員の不足」につながる
- ・介助は、同性介助は基本であり、女性職員は必要
- ・女性職員を確保するために、働きやすい環境の整備が必須

働きやすい職場を作ること

- ・働きやすさは、利用できる制度が整備されること
- ・育児休暇制度は、「乳幼児にしか適応できない」ものではなく「子の看護のための休暇及び介護休暇」とすることで、対象は「小学校就学の始期に達するまでの子」とし、5～6歳までは有給休暇を使う事もなく申請で休みを取ることができる
- ・働きやすさを知るために、在籍する職員も制度を知らせる立場であることも自覚しなくてはならない

まだまだ未熟な自分ですが...

保育士として、利用者に「生活の中の楽しみ」を実習担当者として、学生に「将来の選択肢を広げること」を職員として、これから働く人に「働きたいと思える雰囲気づくり」を意識し、貢献できるよう、より精進していきたい

就職における保育現場と  
 保育士養成校の協働



ご清聴ありがとうございました。

## 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…福島県 保健福祉部 こども未来局 子育て支援課  
主任主査 佐久間直子 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

### ◇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、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、昨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、保育職の場合には、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策を探り合っていきたいと考えています。



発題者 I 福島県 保健福祉部 こども未来局 子育て支援課 主任主査 佐久間 直子 氏

<h2 style="margin: 0;">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</h2> <p style="margin: 10px 0;">福島県子育て支援課 佐久間直子</p> <p style="text-align: right; margin: 0;">1</p>	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="text-align: center; margin: 0;">保育士等キャリアアップ研修(1)</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H29～の国の処遇改善の仕組みに、研修の要件が課せられることを確認 (その段階では経過措置期間は未定)</li> <li>• 福島県では、早めに研修を開始できるよう、平成29年5月に(株)ポピンズに業務委託</li> </ul> <p style="text-align: right; margin: 0;">2</p>
---	---

## 保育士等キャリアアップ研修(2)

### 《国のイメージ図》

**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**

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

**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

**新副主任保育士 ※ライン職**

(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

**新職務分野別リーダー**

月額5千円の処遇改善

**【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

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

園長  
＜平均勤続年数24年＞

主任保育士  
＜平均勤続年数21年＞

新 専門リーダー ※スタッフ職

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 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

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。

3

<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="text-align: center; margin: 0;">研修の概要(H29)</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8分野のうち7分野を実施</li> <li>• 研修の対象者には、処遇改善の対象とならない施設も含めた(公立施設、認可外施設)</li> <li>• 県内4地域で実施</li> <li>• 定員4,415人、実績2,817人、欠席239人(8%)</li> <li>• 1分野につき2日間(1日:7.5時間)</li> <li>• 8月21日～2月11日まで、延べ56日間の開催</li> <li>• 講師は受託先で調整</li> </ul> <p style="text-align: right; margin: 0;">4</p>	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <h3 style="text-align: center; margin: 0;">研修の内容(研修分野)</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8分野のうち7分野を実施</li> <li>① 乳児保育</li> <li>② 幼児教育</li> <li>③ 障害児保育</li> <li>④ 食育・アレルギー</li> <li>⑤ 保健衛生・安全対策</li> <li>⑥ 保護者支援・子育て支援</li> <li>⑦ マネジメント</li> </ul> <p style="text-align: right; margin: 0;">保育実践は未実施</p> <p style="text-align: right; margin: 0;">5</p>
--	--

57

### なぜ、7分野を選択したか

- 国のガイドラインでは、6分野+「保育実践」+「マネジメント」を示している
- どの分野を実施するかは都道府県の判断
- 8分野のうち、「保育実践」は保育士試験合格者・潜在保育士等の実習経験が少ない者を想定しており、処遇改善の対象外
- まずは、処遇改善に繋がる研修を優先
- 「保育実践」で想定している「実習経験の少ない者」に対しては、従来から実施の潜在保育士再就職セミナーで対応（講義+見学実習）

6

### 研修の対象者

- ① 処遇改善の対象施設  
民間の保育所、認定こども園、地域型保育施設に勤務する(又は勤務を予定している)職員
- ② 処遇改善の対象とならない施設  
公立の保育所、認定こども園、地域型保育施設に勤務する(又は勤務を予定している)職員及び認可外保育施設

定員オーバーの場合は、①を優先

7

### 実施場所・定員

- 県内4地域で実施  
(福島市、郡山市、会津若松市、いわき市)
- H29受講定員  
7分野×4地域 計28回  
1回当たりの定員 95名~220名  
延定員 約4,000人

8

### 定員4,000人の根拠(1)

- 国の処遇改善の概算要求を受け、県内の私立保育所、私立認定こども園の保育士・保育教諭の人数を照会
- H28.4.1現在の施設の対象者数  
私立・認可保育所 119施設 1,868人  
私立・認定こども園 45施設 750人  
計 164施設 2,618人

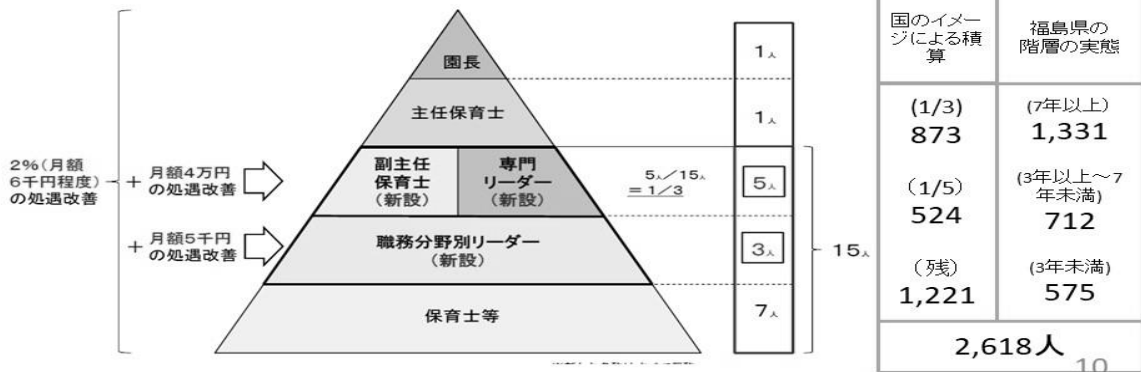
9

## 定員4,000人の根拠(2)

### 《国のイメージ図》

保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層(イメージ)

<定員90人(職員17※人)のモデル(公定価格前提)の場合>  
※ 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、調理員等3人



### 定員4,000人の根拠(3)

- 受講定員 2,618人のうち  
1/3が4分野を受講、  
1/5が1分野を受講すると  
計 約4,000人
- 国の経過措置期間が不明のため、1年間で全て受講できるように定員枠を設定

11

### 実施日数(1)

- 国のガイドラインでは、1分野15時間
- H29は全て2日間コース(7.5h×2日間)
- 1日当たり、9:30～18:35  
午前 9:30～12:45(90分×2コマ)  
午後13:35～18:35(90分×3コマ)
- 2日間の日程は、  
平日2日、土・日、金・土、日・月など

12

### 実施日数(2)

- 参加者からのアンケート結果から  
「夕方遅いため家族の理解が得られない」  
「研修時間が長い」との声
- 一方で、施設側からは、「3日間は出せない」との声
- H30は、H29の意見を踏まえ、分野により2日間コースと3日間コースを設けた
- 7分野×4地域×2日(又は3日間)  
延べ70日間

13

### 講師

- 講師は、県内養成校教員にお願いしたい
- しかし、養成校教員には、幼稚園免許更新講習の他、放課後児童支援員の認定資格研修の講師もお願いしており、多忙である
- 1分野2日間×4地域のため、1分野につき、8日間の講師の日程を確保する必要がある
- 研修を早期に実施するため、講師は県内にこだわらず委託先の(株)ポピンズで調整

14

### 講師(H29)

分野	講師名
①乳児保育	神田奈保子(近畿大学豊岡短期大学講師等)
②幼児教育	勝俣寿美(ポピンズナーサリースクール千駄木施設長) 神田奈保子(近畿大学豊岡短期大学講師等)
③障害児保育	小野 尚香(畿央大学 教育学部 現代教育学科教授)
④食育・アレルギー	上田 玲子(帝京科学大学幼児保育学科 学科長)
⑤保健衛生・安全対策	小林恵美((株)ポピンズ看護師チームリーダー) 遠藤 登(株式会社産業保育エデュケーショナル代表取締役)
⑥保護者支援・子育て支援	柿沼平太郎((学)柿沼学園認定こども園こどもむら理事長・園長) 神田奈保子(近畿大学豊岡短期大学講師等)
⑦マネジメント	下山 博志(株式会社人財ラボ 代表取締役社長) 内藤 実香(株式会社人財ラボ コンサルティング部長)

15

### 研修費用等

- 研修費用  
無料(受講料、テキスト代)  
自己負担(交通費、駐車場代、昼食代)
- 修了確認  
出席確認と最終日の確認テスト  
(○×問題10問+記述式1問)  
失格を出すためのテストではなく、しっかり講義を聞いてもらうためのテスト

16

## 研修実績(H29)(1)

### • 研修の修了者数(延人数)

受講定員	修了者数(延人数)	充足率
4,415人	2,718人	62%

### • 研修の修了者数(実人数)

修了者数(実人数)	修了者数(延人数)	1人あたり受講分野
2,040人	2,718人	1.33分野

### • 修了者の資格等(実人数)

有資格	人数	割合
保育士	1,837人	90.0%
保育士以外 (看護師、保健師、栄養士、事務職等)	203人	10.0%
計	2,040人	100.0%

17

## 研修実績(H29)(2)

### • 研修者の勤務先内訳(実人数)

区分1	区分2	人数	割合
処遇改善の 対象施設	認可保育所(民間)	1,128人	55.3%
	認定こども園(民間)	556人	27.3%
	小規模保育(民間)	199人	9.8%
	家庭的保育(民間)	5人	0.2%
	事業所内保育(民間)	73人	3.6%
処遇改善の 対象外の施設	認可外保育施設	50人	2.5%
	公立施設	29人	1.4%
	計	2,040人	100.0%

18

## 研修実績(H29)(3)

### • 研修者の分野ごとの受講者数(延人数)

分野	回数	延定員	修了者数	充足割合
①乳児保育	4回	585人	441人	75%
②幼児教育	4回	595人	340人	57%
③障害児保育	4回	505人	391人	77%
④食育・アレルギー	4回	625人	371人	59%
⑤保健衛生・ 安全対策	4回	715人	341人	48%
⑥保護者支援・ 子育て支援	4回	715人	473人	66%
⑦マネジメント	4回	675人	361人	53%
計	28回	4,415人	2,718人	62%

19

### 他の研修等との調整

- H29にキャリアアップ研修を導入したが、既存研修と内容が重なるとの指摘

《内容が重なる研修》

▽保育施設団体等の独自研修

→ 各団体が独自に実施している研修の整理は難しい

▽県の委託研修 → 調整可能

20

### 県の委託研修

平成28年度	平成29年度	平成30年度
保育士等特別研修 ①感染症・アレルギー ②人間関係・心理 ③危機管理 ④保育の質の向上	→	内容を見直し管理者向け研修へ ①職員のメンタルヘルス ②勤務環境の改善
保育所保育士専門研修	→	廃止
保育所等経営者向け研修	→	
保育所新任保育士研修	→	
潜在保育士再就職研修	→	
保育所給食関連職員研修	→	
保育所指導管理者研修	→	
(なし)	保育士等キャリアアップ研修	→

21

### 保育士を対象とした研修から 管理者向け研修へ(1)

【背景1】

- H29年4月に保育人材連絡会を発足  
構成員:養成校(1学年50名以上)、  
県保協、県認定こども園協会、  
県社協、労働局、養成校の設置市
- 連絡会の目的は、保育士の育成、確保、再就職等に関係する機関が、情報交換しながら互いの状況を把握し、互いに実施できることを実施していくもの
- 年3回程度の情報交換

22

### 保育士を対象とした研修から 管理者向け研修へ(2)

【背景2】

- 連絡会では、働く環境の厳しさや人間関係で保育士が辞めてしまう、との話が出された
- H29年度に県が行った潜在保育士を対象にした調査では、特に20代の離職理由は、「仕事量の多さ」が最も多く、次いで「給与の不満」「職場の人間関係」の順となっている
- 職場の環境改善が望まれるところだが、施設により温度差がある

23

### 保育士を対象とした研修から 管理者向け研修へ(3)

- 職員が働きやすい環境の整備のため、管理者の意識改革が必要
- 管理者向け研修へシフト(H30~)  
「保育士のメンタルヘルスのための研修」  
「勤務環境改善のための研修」
- 年4回程度開催

24

<p>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 第4分科会</p> <p style="text-align: center;"><b>『研修』における 保育現場と保育士養成校の協働</b></p> <p style="text-align: right;">平成30年11月25日(日) 東北生活文化大学短期大学部 三浦 主博</p>	<p style="text-align: center;"><b>研修の制度(幼稚園・認定こども園)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育基本法 9条 教員自身の努力義務と公的責任</li> <li>• 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</li> <li>• 教職経験に応じた研修:5年経験者研修</li> <li>• 教員免許状更新講習(10年ごと)</li> <li>• 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</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>研修の制度(保育所)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 保育所保育指針(2017年改定)</li> <li>• 第5章「職員の資質向上」 「施設長」の責務も明記</li> <li>• 全国保育士会(2007→2011) 『保育士の研修体系』</li> <li>• 全国保育協議会(2009) 『保育所長の研修体系』</li> <li>• 保育士等のキャリアアップ研修(2017)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>職員の資質向上(保育指針第5章)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>①保育士の専門性             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 倫理観、人間性、責任感</li> <li>• 必要な知識技術の習得、維持、向上</li> </ul> </li> <li>②組織としての専門性             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職員同士の協働性、マネジメント機能の強化</li> <li>• 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)</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>研修機会ニーズの急増</b></p> <p>&lt;幼稚園教諭&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 教員免許状講習(H21～)</li> <li>• 保育教諭、保育士の受講可能</li> <li>• 開始から10年 ⇒受講者が急増</li> </ul> <p>(例)宮城県私立幼稚園連合会による講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10年前:50名</li> <li>• 今年度:300名超 ⇒2時期に分けて実施</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>免許状更新講習の開設についてのお願い</b></p> <p style="text-align: right;">文部科学省初等中等教育局教職員課教員免許企画室</p> <p>平成21年度から開始された教員免許更新制においては、その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、大学等で開講される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。</p> <p>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る(多いところで今年度の2倍以上)ため、全般的に講習数が不足することが予測されます。</p> <p>こうした状況に鑑み、とりわけ教職課程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ト教育機関として継続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御検討をお願いします。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、開設を御検討願います。(検討に際しては、適切な規模の開設に資するため、教育委員</p>
<p style="text-align: center;"><b>研修機会ニーズの急増</b></p> <p>&lt;保育士&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 保育士キャリアアップ研修の開設(H29～)</li> <li>• 保育士等の専門性の向上 及び、処遇改善のため</li> <li>• 8分野の研修を開設</li> <li>• 今年(H30)度から、各地で本格的に実施 ⇒様々な課題も見えてきた</li> </ul>	

## 保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要

- 保育現場においては、園長、主任保育士の下で、初任後から中堅までの職員が、多様な課題への対応や若手の指導等を行うリーダー的な役割を与えられて職務にあたり、こうした職務内容に応じた専門性の向上を図るため、研修機会を充実させることが重要。
- 保育現場におけるリーダー的な職員の育成に関する研修について、一定の水準を確保するため、研修の内容や研修の実施方法など、必要な事項を定めるガイドラインを策定。（「保育士等キャリアアップ研修の実施について」(平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知)）

### 実施主体

- ・ 都道府県又は都道府県知事の指定した研修実施機関
- ※ 都道府県が適当と認める団体に委託することも可能。
- ※ 研修実施機関は、市区町村、指定保育士養成施設又は就学前の子どもに対する保育に関する研修の実績を有する非営利団体に限る。

### 研修分野・対象者

#### 【専門分野別研修】

- ①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援

#### <対象者>

- ・ 保育所等の保育現場において、各専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

#### 【マネジメント研修】

#### <対象者>

- ・ 各分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

#### 【保育実践研修】

#### <対象者>

- ・ 保育所等の保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）

### 指定手続き

- ・ 研修実施機関は、研修会場の所在地の都道府県に指定の申請を行うものとする。
- ・ 指定を受けた研修について、翌年度にも実施しようとする場合、届出書を提出することにより、翌年度も引き続き指定の効力を有する。

### 研修時間

- ・ 1分野15時間以上とする。

### 講師

- ・ 指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者

### 研修修了の評価

- ・ 研修修了の評価については、15時間以上の研修の受講を確認するとともに、研修の受講後にレポートを提出させるなど、研修内容に関する知識及び技能とそれを実践する際の基本的な考え方や心得の認識を確認するものとする。

### 研修修了の情報管理

- ・ 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者に対し、修了証を交付する。（修了証は全国で有効。）
- ・ 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者の情報管理を行うこととし、保育士登録番号や氏名、生年月日、住所等を記載した研修修了者名簿を作成する。

## 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
①乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	・ 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。	・ 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)	・ 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。	・ 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 ・ 小学校との接続
③障害児保育	・ 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。	・ 障害児の理解 ・ 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	・ 主任保育士の下でミド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、自園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。	・ 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	・ 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。	・ 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 ・ 保育所における食事の提供がガイドライン ・ 保育所におけるアレルギー対応がガイドライン
⑤保健衛生・安全対策	・ 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。	・ 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がガイドライン ・ 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	・ 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。	・ 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	・ 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通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。	・ 保育における環境構成 ・ 子どもとの関わり方 ・ 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

## キャリアアップ研修の対応状況

	実施機関等(委託先)	県内養成校の協力	開始年度
青森県	日本保育協会青森県支部 青森県保育連合会	研修会議師	H30年～
岩手県	公立大学法人 岩手県立大学	研修会議師	H30年～
秋田県	秋田県教育庁幼保推進課〔研修読替〕 NPO法人 あきた子どもネット	研修会議師	H29年～
宮城県	宮城県社会福祉協議会	研修会議師	H30年～
山形県	山形県保育協議会 公益財団法人 総合健康推進財団	研修会議師	H29年～
福島県	株式会社 ホビンス		H29年～

## キャリアアップ研修の状況(宮城県)

- ・ 県社協への委託により、H30年度から実施  
⇒ 研修会の講師を、県内養成校教員が担当
- ・ 7分野 5時間×3日間×2会場(仙台・大崎)
- ・ 研修の指定: 仙台市(障害児保育)  
認定こども園協会(乳児保育、マネジメント)
- ・ 従前の県(H24～)や仙台市(H29)主催で実施済みの研修も一部読み替え(7分野)
- ・ 今年度の実施状況を見ながら、次年度以降について、養成校も交えて協議していく予定

<p style="text-align: center;"><b>キャリアアップ研修の課題①</b></p> <p>&lt;研修内容の課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚労省による研修の内容は項目のみで、具体的な研修内容が不明瞭</li> <li>参加者の勤務先や経験年数のバラつき (小規模保育所、家庭的保育者、その他)</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>具体的な研修内容の検討が必要</li> <li>基本的な内容 or 応用的な内容?</li> <li>講義(座学)中心 or 演習中心?</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>12</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>キャリアアップ研修の課題②</b></p> <p>&lt;研修体系・手続きの課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県で、直轄・委託以外の多くの研修を指定として読み替えの実施</li> <li>受講のし易さを考えると、望ましいことだが...</li> <li>研修時間の単純な足し算でも可であり、受講内容の重複や、必要な内容を受講できない(受講しなくてもよい)という課題</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指定する研修とキャリアアップ研修の内容についての整理や十分な情報提供が必要</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>13</small></p>
<p style="text-align: center;"><b>研修支援コンソーシアムの発足</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各県単位の養成校連絡(協議)会の再編</li> <li>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</li> <li>県によっては、養成校・研修講師の不足</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>14</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>宮城県内養成校によるコンソーシアムの再編</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>宮城県保育研究会</li> <li>昭和47(1972)年スタート</li> <li>宮城県内保育者(保育士・幼稚園教諭)養成校</li> <li>実行委員:養成校 + 幼・保の現職保育者</li> <li>年1回、研究(研修)会の開催(～H24年まで)</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓ 発展的解消</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>H29年宮城県保育者養成校連絡協議会の設立</li> <li>従来の幼・保別々の実習協議会をつなぐ組織</li> <li>これまでの実習に加えて、就職、研修も協議</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>15</small></p>
<p style="text-align: center;"><b>研修支援コンソーシアムの役割</b></p> <p style="text-align: center;"><b>外部研修(Off-JT)に関して①</b></p> <p>①研修会講師の確保(派遣)に関する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修機会の増加 = 講師の不足</li> <li>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</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材バンク的な役割が必要</li> <li>各分野の研修に対応可能な講師リストの作成</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>16</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>研修支援コンソーシアムの役割</b></p> <p style="text-align: center;"><b>外部研修(Off-JT)に関して②</b></p> <p>②研修会の運営に関する調整</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <p>③研修会の企画・内容の協議・検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政・保育団体と協議して年間予定の立案</li> <li>それぞれの研修内容(シラバス)の検討</li> <li>研修担当者による研修内容の共有</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>17</small></p>
<p style="text-align: center;"><b>一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>平成27年 一般社団法人化</li> <li>愛知県内 34校が加盟して組織</li> <li>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</li> <li>現任保育士研修に関する調査・研究</li> <li>キャリアアップ研修も8分野をH29年度より実施</li> </ul> <div style="text-align: right;">  </div> <p style="text-align: right;"><small>18</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>研修支援コンソーシアムの役割</b></p> <p style="text-align: center;"><b>園内研修(OJT)の実施に関して</b></p> <p>①園内研修のアドバイザー派遣に関する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材バンク的な役割が必要(外部研修と同様)</li> <li>アドバイザー可能な教員のリストアップ</li> </ul> <p>②園内研修の内容・方法の開発に関する研究</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>様々な園の状況に合わせた内容・方法の検討</li> </ul> <p>⇒その他、園内研修の支援についても検討必要</p> <p style="text-align: right;"><small>19</small></p>



### 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

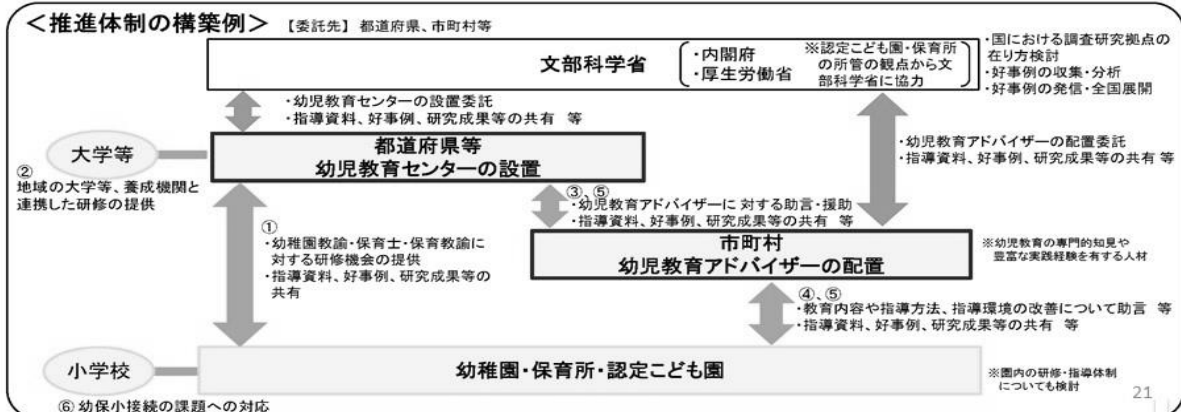
## 幼児教育センター・幼児教育アドバイザー

### 幼児教育の推進体制構築事業

平成29年度予算額  
183百万円(203百万円)

- すべての子供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施行により、幼児教育の提供体制の充実が図られているところであるが、提供される幼児教育の内容面についても充実を図る必要がある。
- 幼稚園・保育所・認定こども園を通して、幼児教育の更なる質の充実を図るため、地域の幼児教育の拠点となる「幼児教育センター」の設置や、幼稚園・保育所・認定こども園等を巡回して助言等を行う「幼児教育アドバイザー」の育成・配置など、以下の課題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事業を行い、好事例を収集・分析した上でその成果を全国展開する。

- ① 都道府県による私立幼稚園・保育所等を含めた研修機会の提供の在り方
- ② 研修の提供に当たっての大学等、地域の養成機関との連携
- ③ 都道府県による域内市町村に対する助言・指導の在り方
- ④ 市町村による域内の幼児教育施設への助言等の在り方
- ⑤ 助言等を行う人材の育成方法
- ⑥ 幼保小接続の課題へ対応するための幼児教育施設・小学校双方での対応の在り方 等



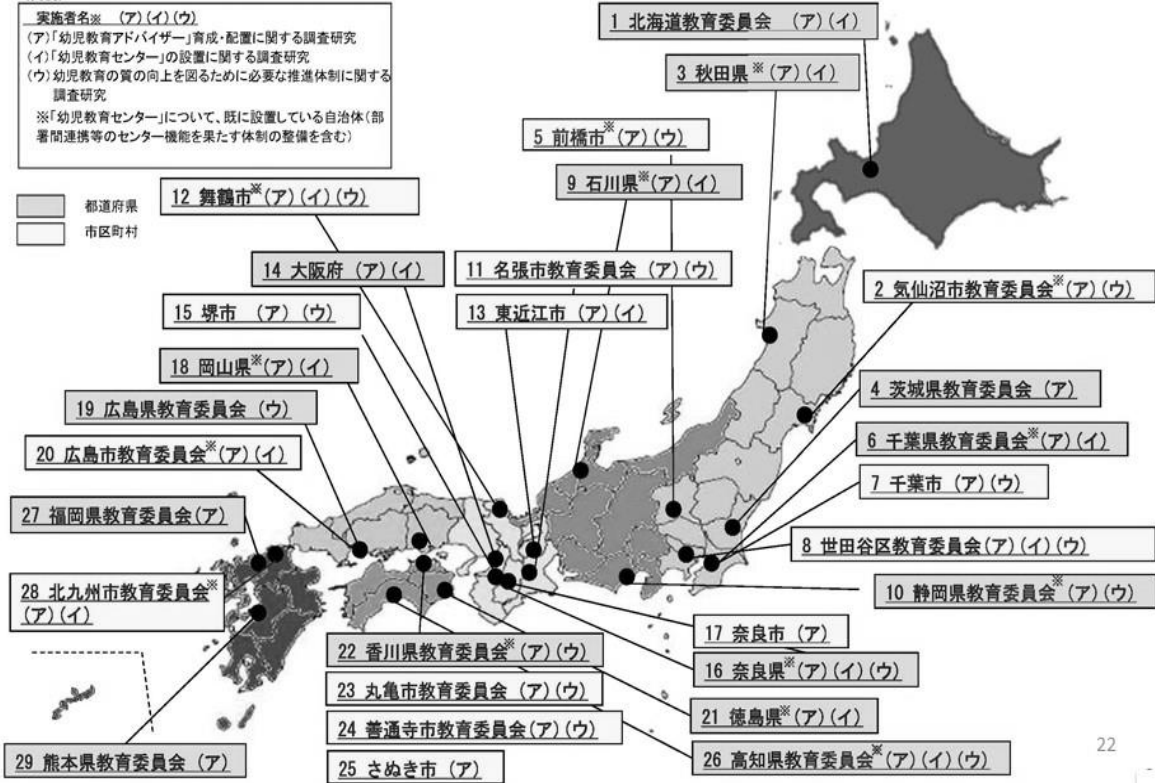
# 幼児教育センター・幼児教育アドバイザー

## 幼児教育の推進体制構築事業 採択先一覧

<凡例>

実施者名※ (ア)(イ)(ウ)  
 (ア)「幼児教育アドバイザー」育成・配置に関する調査研究  
 (イ)「幼児教育センター」の設置に関する調査研究  
 (ウ)幼児教育の質の向上を図るために必要な推進体制に関する調査研究  
 ※「幼児教育センター」について、既に設置している自治体(部署間連携等のセンター機能を果たす体制の整備を含む)

都道府県  
 市区町村



22

### 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

23

### 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

24

**平成31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：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

事務局： 東北文教大学

企 画：全国保育士養成協議会東北ブロック 企画委員会

## 実行委員会・企画委員会

### ◇実行委員会

委員長	会津大学短期大学部	市川 和彦
委員	郡山女子大学短期大学部	三瓶 令子
委員	郡山女子大学短期大学部	小林 徹
委員	郡山女子大学短期大学部	早川 仁
委員	郡山女子大学短期大学部	伊藤 哲章
委員	郡山女子大学短期大学部	柴田 卓
委員	福島学院大学短期大学部	鈴木 智子
委員	いわき短期大学	鈴木 隆次郎
委員	桜の聖母短期大学	堺 秋彦
委員	福島大学	原野 明子
委員	福島学院大学	今 清孝
委員	国際ビジネス公務員大学校	高階 裕美
委員	国際ビジネス公務員大学校	圓谷 厚子
委員	郡山健康科学専門学校	細川 梢
委員	会津大学短期大学部	郭 小蘭
委員	会津大学短期大学部	吉田 亜矢
委員	会津大学短期大学部	葉山 亮三

### ◇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 尚絅学院大学)	小松 秀茂
委員	(ブロック理事 福島大学)	白石 昌子
委員	(山形県代表 東北文教大学)	河合 規仁
委員	(旧専門委員会委員 東北生活文化大学短期大学部)	三浦 主博
委員	(旧専門委員会委員 聖和学園短期大学)	石森 真由子
委員	(ブロック研究委員 仙台白百合女子大学)	大迫 章史
委員	(旧専門委員会委員 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