

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 郡山大会

## 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

—実習、就職、研修の側面を中心に—

期 日 平成30年11月24日（土）・25日（日）

会 場 郡山女子大学

〒963-8503 福島県郡山市開成三丁目25番2号

TEL : 024-932-4848

主 催 : 全国保育士養成協議会 東北ブロック

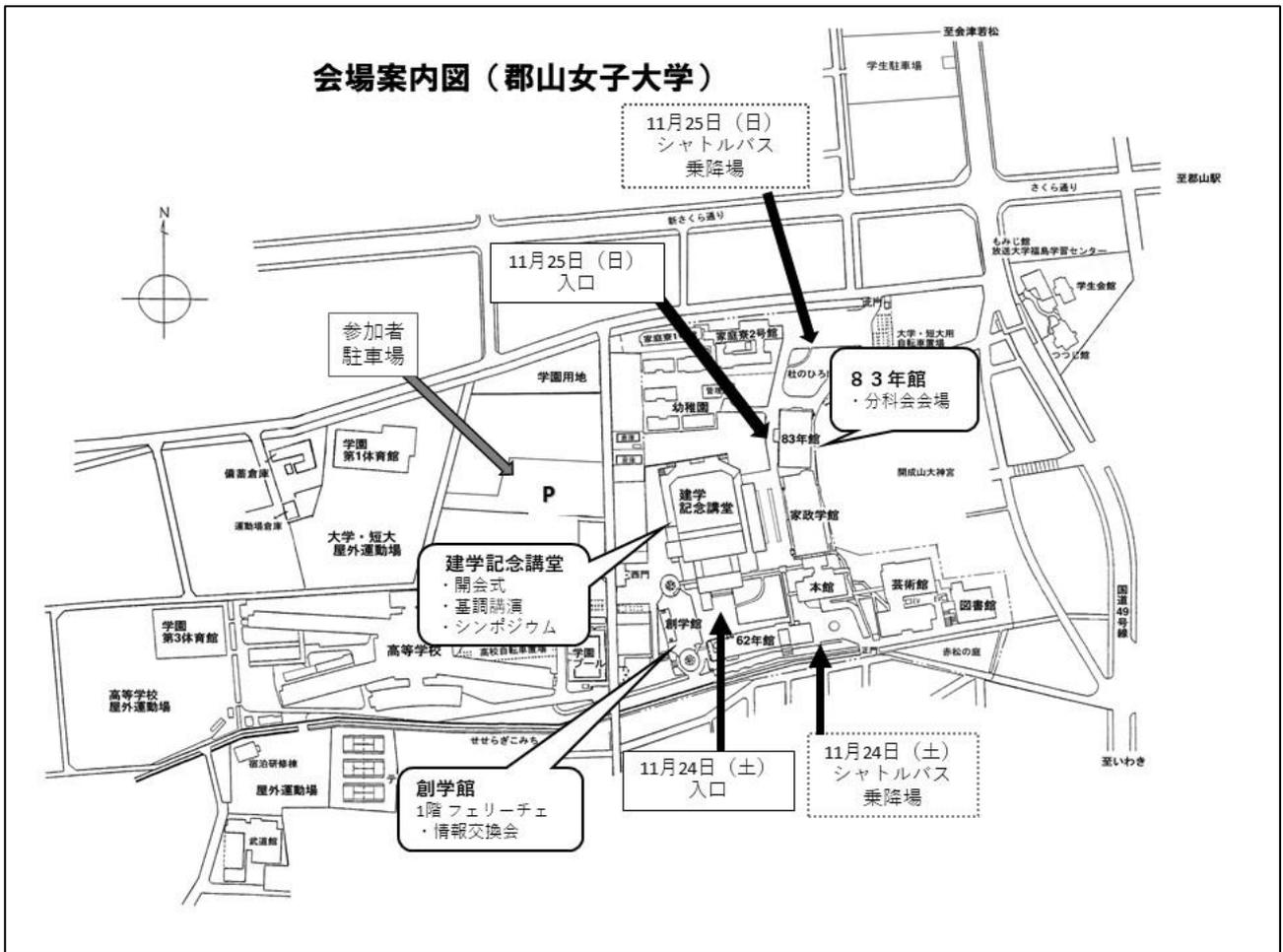
大会事務局 : 会津大学短期大学部

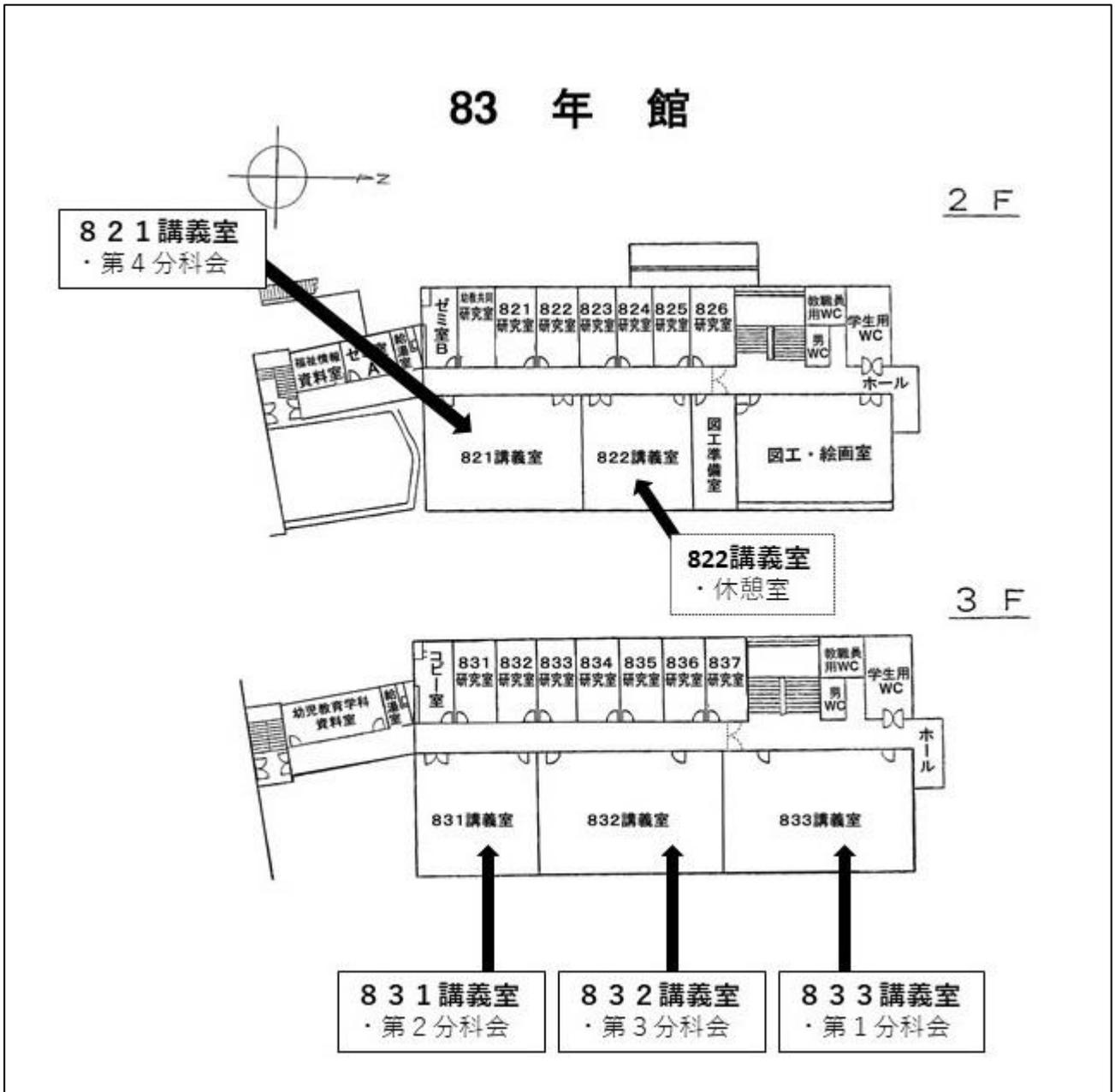
## 目次

会場案内図.....	1
プログラム.....	3
大会一日目    平成30年11月24日(土)    <建学記念講堂小ホール>.....	3
大会二日目    平成30年11月25日(日)    <83年館>.....	4
基調講演 中村学園大学 教授 那須 信樹 氏.....	6
シンポジウム.....	21
発題者I 社会福祉法人わたり福祉会 さくら保育園 前園長 齋藤 美智子 氏.....	23
発題者II 社会福祉法人 児童養護施設 青葉学園 常任理事 神戸 信行 氏.....	27
発題者III 東北福祉大学 教授 和田 明人 氏.....	31
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.....	35
発題者I 郡山市開成保育所 副所長 小桧山 久子 氏.....	36
発題者II 学校法人保原シャローム学園認定こども園上保原 園長 藤田 喬士 氏.....	40
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』.....	44
発題者I 社会福祉法人 児童養護施設 白河学園 副園長 鈴木 栄一 氏.....	45
発題者II 社会福祉法人牧人会理事長 福祉型障害児入所施設白河めぐみ学園・白河こひつじ学園長 山下 勝弘 氏.....	48
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.....	49
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.....	50
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.....	53
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.....	56
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.....	57
発題者II 東北生活文化大学短期大学部 教授 三浦 主博 氏.....	62
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.....	67
参加者名簿.....	68
<養成校教職員参加者>.....	68
<保育現場参加者>.....	71
実行委員会・企画委員会.....	74



# 会場案内図





## プログラム

大会一日目 平成30年11月24日(土) <建学記念講堂小ホール>

13:00~13:15 開会式

13:20~14:20 基調講演

講師: 中村学園大学 教授 那須 信樹 氏

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

概要 本講演では、「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、協働の態様等についてご提示いただきます。

また、保育界の情勢をふまえつつ、保育士養成の動向や課題等につきましてもお話いただきます。

14:20~14:40 休憩

14:40~17:30 シンポジウム(グループ討議等含む)

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

司会者…福島大学 教授 白石 昌子 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人わたり福社会 さくら保育園

前園長 齋藤 美智子 氏

発題者Ⅱ…社会福祉法人 児童養護施設 青葉学園

常任理事 神戸 信行 氏

発題者Ⅲ…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

指定討論…中村学園大学 教授 那須 信樹 氏

概要 本シンポジウムでは、保育現場における「保育の質の向上」を図っていく上で、保育の現場・施設の現場から見た保育士養成のあり方と、保育士養成校側から見た養成教育の現状や課題について、それぞれ実習・就職・研修の側面から発題いただきます。基調講演でのお話を踏まえつつ、講師の先生には指定討論者として加わっていただいて議論を掘り下げ、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。

17:30~17:40 休憩

17:40～18:00 平成30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（創学館1階 カフェテリア「フェリーチェ」）

大会二日目 平成30年11月25日（日） <83年館>

9:00～12:00 分科会

**第1分科会 保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働（833講義室）**

司会者…郡山女子大学短期大学部 教授 小林 徹 氏  
発題者Ⅰ…郡山市開成保育所 副所長 小桧山 久子 氏  
発題者Ⅱ…学校法人 保原シャローム学園 認定こども園上保原  
園長 藤田 喬士 氏

**概要** 保育所実習は、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です。養成校と保育所が協力して人材を育てるはずの実習において今さまざまな課題が指摘されています。本分科会では実習指導の経験豊富な保育所からの発題を受けて、参加者の皆さんと共に、養成校と保育所が手を携えて実践力のある保育士を養成する道を探っていきます。

**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（831講義室）**

司会者…会津大学短期大学部 教授 市川 和彦 氏  
発題者Ⅰ…社会福祉法人 児童養護施設 白河学園  
副園長 鈴木 栄一 氏  
発題者Ⅱ…社会福祉法人牧人会理事長 福祉型障害児入所施設  
白河めぐみ学園・白河こひつじ学園  
園長 山下 勝弘 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、入所理由も様々なものがあるなどとても多様ですが、共通して実習前と実習後とで学生自身に大きな変化を生じさせます。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策を探り合っていくとともに施設保育の魅力についても確認しあいます。

## 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 (832講義室)

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

概要 全国的に保育士不足が問題となり、その要因が議論されています。その要因はいくつも挙げられ、同一労働同一賃金の地域格差の拡大、労働条件改善遅滞、18歳人口の減少、待機児童、入所児童・利用者の障害程度の重度化など、労働問題から児童及び利用者の発達の問題までさまざまに山積しています。こうした現状での保育士の就職について、保育現場と保育士養成校がどのように協働すれば解決していけるのかを共に考え、議論する場とします。

## 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 (821講義室)

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

概要 研修等における学びを通して保育士が専門性の向上を図り、保育所内で学びを共有して「保育の質」を高めていく必要があります。平成29年3月告示の保育所保育指針でも、資質・専門性の向上、キャリアパスに対応した研修計画の作成が求められています。一方で、保育所を取り巻く環境は厳しく、研修計画の作成には相当の工夫を要するのではないのでしょうか。こうした現状を踏まえ、本分科会では「保育の質の向上」に向けた保育所、関係機関、保育士養成校の相互理解と協働及びその方法についてご参加の皆様と考えていきます。

12:15～12:30 閉会式

以上

## 基調講演

### ◇演題

保育者養成と育成の当事者による

実質的な『対話』と『協働』を生み出す場づくりをめざして

講師：中村学園大学 教授 那須 信樹 氏

基調講演

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

中村学園大学 教授 那須 信樹 氏

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

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

郡山女子大学  
 平成30年11月24日

那須信樹  
 (中村学園大学)

1 保育者養成校関連データが物語るものとは？

**平成29年度 全国保育士養成協議会加盟校数** (※括弧内数字は平成24年度の数)

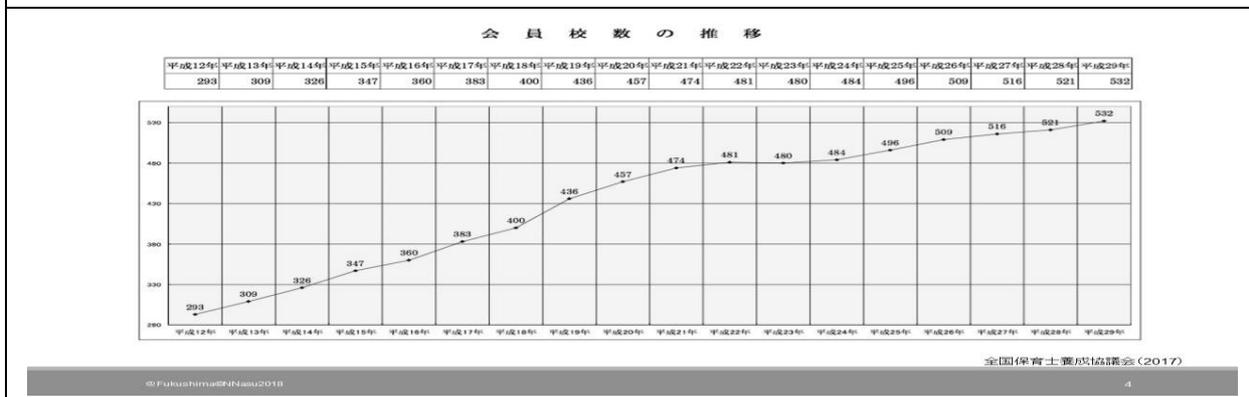
ブロック	会員校数	大学	短期大学	専修学校	施設	高校専攻科
北海道	28(23)	7(4)	11(12)	9(7)	1(0)	0(0)
東北	42(38)	12(10)	19(19)	10(8)	0(0)	1(1)
関東	176(158)	72(62)	61(62)	42(34)	1(0)	0(0)
中部	65(59)	30(28)	24(22)	11(9)	0(0)	0(0)
近畿	101(94)	47(40)	42(44)	12(10)	0(0)	0(0)
中・四国	65(59)	30(28)	28(28)	7(2)	0(1)	0(0)
九州	55(53)	18(19)	29(30)	7(4)	0(0)	1(0)
合計 (下段: 対24年度比)	532(484) 約110%	216(191) 約113%	214(217) 約99%	98(74) 約132%	2(1) 200%	2(1) 200%

© Fukushima@Nasu2018 全国保育士養成協議会HPデータを参考に作成(2017年6月10日現在)

**平成30年度 全国保育士養成協議会加盟校数**  
 (※括弧内数字は平成24年度の数)

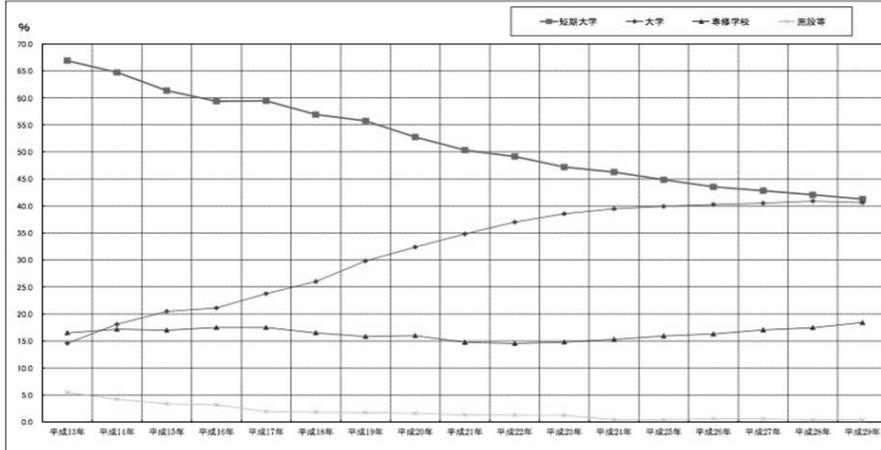
ブロック	会員校数	大学	短期大学	専修学校	施設	高校専攻科
北海道	28(23)	7(4)	11(12)	9(7)	1(0)	0(0)
東北	44(38)	13(10)	19(19)	11(8)	0(0)	1(1)
関東	184(158)	75(62)	63(62)	45(34)	1(0)	0(0)
中部	66(59)	31(28)	24(22)	11(9)	0(0)	0(0)
近畿	102(94)	49(40)	41(44)	12(10)	0(0)	0(0)
中・四国	67(59)	32(28)	28(28)	7(2)	0(1)	0(0)
九州	55(53)	19(19)	29(30)	6(4)	0(0)	1(0)
合計 下段: 対24年度比	546 (484) 約113%	226 (191) 約118%	215 (217) 約99%	101 (74) 約136%	2 (1) 200%	2 (1) 200%

© Fukushima@Nasu2018 全国保育士養成協議会HPデータを参考に作成(2018年6月9日現在)



会員校の学校種別構成割合(%)の推移

	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
大学	10.6	14.6	18.1	20.5	21.1	23.8	26.0	29.8	32.4	34.8	37.0	38.5	39.5	39.9	40.3	40.5	40.9	40.6
短期大学	66.9	64.7	61.3	59.4	59.4	56.9	55.8	52.8	50.3	49.2	47.2	46.3	44.8	43.5	42.8	42.1	41.3	40.2
専修学校	17.1	16.5	17.2	17.0	17.5	17.5	16.5	15.8	16.0	14.8	14.6	14.8	15.3	15.9	16.3	17.1	17.5	18.4
専攻等	5.5	4.2	3.4	3.2	1.9	1.8	1.8	1.6	1.3	1.3	1.2	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.4	0.8



全国保育士養成協議会(2017)

©Fukushima@Nasu2018

5

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

(1) 保育の専門性の構築と保育士のキャリアアップ

- ・ 資質の可視化による共有と研修制度、研修内容の拡充、養成校としての参画
- ・ 全国保育士会「保育士の研修体系」～保育士の階層別に求められる専門性～  
(2007年>2011年>2017年改訂)
- ・ 日本保育協会「保育士のキャリアパスに関する調査研究報告書」(2014年)
- ・ 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 研究研修委員会「保育者としての資質向上研修俯瞰図」  
(2005年)>2015年度改正)
- ・ 厚生労働省「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」(2017年)

©Fukushima@Nasu2018

6

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

(2) 養成施設と保育現場等との連携

- ・ 現場との実質的な協働に向けた取り組み
- ・ 「養成」段階から「育成」段階へのシームレスな移行
- ・ 「実習」指導の位置付け再確認  
(4年制課程における実習の長期化、2年制課程における卒業後研修の充実)
- ・ 実習指導担当者の業務内容、教授(指導)内容の見直しによる各授業担当者の授業内容の見直しと連携
- ・ 実習指導担当者の資格要件の検討

©Fukushima@Nasu2018

7

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

(3) 養成施設の質の確保と向上

- ・ 独自性や特色という名の独善性に陥っていないか
- ・ カリキュラムのさらなるスリム化(幼稚園教諭養成課程との関係性)
- ・ 養成施設の質の確保と向上にあたる当事者とは
- ・ 学生参画によるカリキュラム構築(カリキュラム構築の当事者の一人として)
- ・ 高等教育のめざす方向性としての高度な競争と養成校としての共創
- ・ 養成校教員としての倫理観の醸成
- ・ \* NAEYC: Code of Ethical Conduct: Supplement for Early Childhood Adult Educators  
(「保育者養成校教員のための補遺」)の存在
- ・ 教科間連携を促す実習評価の活用

©Fukushima@Nasu2018

8

保育現場(主に保育所)と養成校をめぐる最近の主だった動き①

- 平成27(2015)年4月～  
「子ども・子育て支援新制度」
  - 平成29(2017)年3月～  
「保育所保育指針」「幼稚園教育要領」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」の改訂
  - 平成29(2017)年4月～  
「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」に基づく研修
  - 平成29(2017)年12月～  
「保育士養成課程等の見直しについて～より実践力のある保育士の養成に向けて～(検討の整理)」に基づく養成カリキュラムの見直し
- ・・・等々の実施

©Fukushima@Nasu2018

9

保育現場(主に保育所)と養成校をめぐる最近の主だった動き②

- 平成30(2018)年4月～  
「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」(厚生労働省)の実施  
「幼児教育の実践の質の向上に関する検討会」(文部科学省)の実施
  - 平成31(2019)年4月～  
新教職課程ならびに新保育士養成課程における教員並びに保育士の養成開始
- ・・・等々の実施

©Fukushima@Nasu2018

10

保育士養成課程改定の根拠とは

「保育所保育指針」の改定ならびにその根拠は、今般(平成30年4月27日)発出された「指定保育士養成施設の指定及び運営基準について」(子発0427第3号)に示された保育士養成課程の改定ならびにその根拠となっていることを再確認



養成校と保育現場との「協働」を軸とした組織的な対話の場づくりによる保育者の専門性の検討と質保証のあり方の検討

©Fukushima@Nasu2018

11

## 保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめの概要

(平成28年12月21日)  
 社会保障審議会児童部会保育専門委員会

### 背景（保育をめぐる近年の状況）

現行の指針は平成20年に告示。その後の以下のような社会情勢の変化を踏まえ、改定について検討。  
 ・「量」と「質」の両面から子どもの育ちと子育てを社会全体で支える「子ども・子育て支援新制度」の施行（平成27年4月）  
 ・0～2歳児を中心とした保育所利用児童数の増加（1・2歳児保育所等利用率 27.6%（H20）→38.1%（H27））  
 ・子育て世帯における子育ての負担や孤立感の高まり、児童虐待相談件数の増加（42,664件（H20）→103,286件（H27））等

### 1. 保育所保育指針の改定の方向性

- (1) 乳児・1歳以上3歳未満児の保育に関する記載の充実  
 この時期の保育の重要性、0～2歳児の利用率の上昇等を踏まえ、3歳以上児とは別に項目を設けるなど記載内容を充実。（特に乳児保育については、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものと同わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、記載内容を整理・充実。）
- (2) 保育所保育における幼児教育の積極的な位置づけ  
 保育所保育も幼児教育の重要な一翼を担っていること等を踏まえ、卒園時まで育ててほしい姿を意識した保育内容や保育の計画・評価の在り方等について記載内容を充実。主体的な遊びを中心とした教育内容に関して、幼稚園、認定こども園との整合性を引き続き確保。
- (3) 子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえた健康及び安全の記載の見直し  
 子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえ、食育の推進、安全な保育環境の確保等に関して、記載内容を見直し。
- (4) 保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援の必要性  
 保護者と連携して「子どもの育ち」を支えるという視点を持って、子どもの育ちを保護者とともに喜び合うことを重視するとともに、保育所が行う地域における子育て支援の役割が重要になっていることから、「保護者に対する支援」の章を「子育て支援」に改め、記載内容を充実。
- (5) 職員の資質・専門性の向上  
 職員の資質・専門性の向上について、保育士のキャリアパスの明確化を見据えた研修機会の充実なども含め、記載内容を充実。

### 2. 改定の方向性を踏まえた構成の見直し

1. 改定の方向性を踏まえ、以下のようニ章構成を見直し。
  - 具体的な章構成(案)
  - 第1章 総則  
 ①保育所保育に関する基本原則 ②養護に関する基本的事項 ③保育の計画及び評価 ④幼児教育を行う施設として共有すべき事項
  - 第2章 保育の内容  
 ①乳児保育に関わるねらい及び内容 ②1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容 ③3歳以上児の保育に関わるねらい及び内容 ④保育の実施に関して留意すべき事項
  - 第3章 健康及び安全  
 ①子どもの健康支援 ②食育の推進 ③環境及び衛生管理並びに安全管理 ④災害への備え
  - 第4章 子育て支援  
 ①保育所における子育て支援に関する基本的事項 ②保育所を利用している保護者に対する子育て支援 ③地域の保護者等に対する子育て支援
  - 第5章 職員の資質向上  
 ①職員の資質向上に関する基本的事項 ②施設長の責務 ③職員の研修等 ④研修の実施体制等

### 3. 幼保連携型認定こども園の保育に関する事項

- (1) 保育の内容 保育指針との整合性を確保、指針改定の方向性を踏襲。
- (2) 多様な在園児への配慮 一人一人の生活の流れを考えて創意工夫。
- (3) 2歳児から3歳児への移行の配慮 3歳までの育ちを理解・受容し、家庭との連携の下で、発達の連続性に配慮。

### 4. その他の課題

- (1) 小規模保育、家庭的保育等への対応 指針が準用されることを想定し、記載を工夫。
- (2) 周知に向けた取組 指針の趣旨・内容が関係者に理解されるよう、解説書を作成。
- (3) 保育の質の向上に向けて 改定が保育の質向上の契機となり、全ての子どもの健やかな育ちの実現へとつながることが重要。

## 「保育士養成課程等の見直しについて（検討の整理）」（概要）

(2017年12月4日 保育士養成課程等検討会)

### 1. 見直しの背景等

- 保育を取り巻く社会情勢の変化、保育所保育指針の改定等を踏まえ、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<sup>(※)</sup>等の見直しについて検討。（主な検討事項は、以下のとおり）
    - (1) 保育士養成課程を構成する教科目（名称、教授内容等）
    - (2) 養成課程の見直しに伴う保育士試験の科目（試験科目の名称、対応する養成課程の教科目、出題範囲等）
- （主な社会情勢の変化） ・ 「子ども・子育て支援新制度」の施行（2015年4月）  
 ・ 保育所等利用児童数の増加（1・2歳児保育所等利用率：31.0%（2011年）→45.7%（2017年））  
 ・ 子育ての負担や孤立感の高まり、児童虐待相談件数の増加（59,919件（2011年）→122,575件（2016年））
- 2017年度中に関係告示・省令・通知を改正し、2019年度より適用予定（保育士試験については、2020年度より適用予定）

### 2. 見直しの方向性

- (1) 保育士養成課程を構成する教科目
  - ① 乳児保育<sup>(※)</sup>の充実（※3歳未満児を念頭） → 基礎的事項の理解を深めるため、演習科目に加え、講義科目の新設
  - ② 幼児教育の実践力の向上 → 計画と評価や生活と遊びの援助に関する内容の充実
  - ③ 「養護」の視点重視 → 養護に関する教科目の内容の再編・充実
  - ④ 子どもの育ちや家庭支援の充実 → 保育の専門性を活かした子ども家庭支援に関する教科目の内容の再編・充実
  - ⑤ 社会的養護や障害児保育の充実 → 今日の課題を踏まえた、実践的な支援に関する内容の充実
  - ⑥ 保育者としての資質・専門性の向上 → 保育の専門職としてのキャリアパスを見据えた専門性向上の重要性の明示

※各保育士養成施設には、習得すべき内容が過度にならないよう配慮しつつ、教科目全体を体系化し、創意工夫により効果的・効率的な教育の実施を期待。
- (2) 養成課程の見直しに伴う保育士試験の科目
  - ① 試験科目の名称変更 『児童家庭福祉』⇒『子ども家庭福祉』
  - ② 各試験科目に対応する養成課程の教科目の変更  
 『保育原理』（「乳児保育」「保育相談支援」等）→「乳児保育Ⅰ」「乳児保育Ⅱ」「子育て支援」等  
 『保育実習理論』（「保育の表現技術」等）→「保育内容の理解と方法」「保育者論」「保育の計画と評価」等

※各試験科目の出題範囲については、対応する養成課程の各教科目に係る教授内容等の見直し内容を踏まえ、見直し。  
 ※保育士養成施設取得に係る特例措置（幼稚園教諭免許状所有者、福祉系国家資格所有者等）についても、今回の見直し内容を反映。

### 養成校教員の戸惑い？

- 個人調書の作成にあたって
  - ・趣味：温泉巡り、買い物、お散歩、お花を飾ることなど
  - ・特技：人や物に合わせた配色を考えること、節約、肩のみ、ヘアアレンジ、スイーツ作り、人に物事を教えること、笑顔でいること、掃除、人とうまく仲良くなる、人の名前と顔を見えること、記憶力、早起きなど
- レポートの作成・提出にあたって
  - ・「先生、これ何を書けばいいんですか？」
  - ・「先生、私の言っていること、分かりますか？」
- 論外！
  - ・一杯ひっかけくる実習生
  - ・「マニュアルに載って反論した学生」

知っておく必要のあることが  
 多すぎて混乱しています。  
 それに加えて・・・

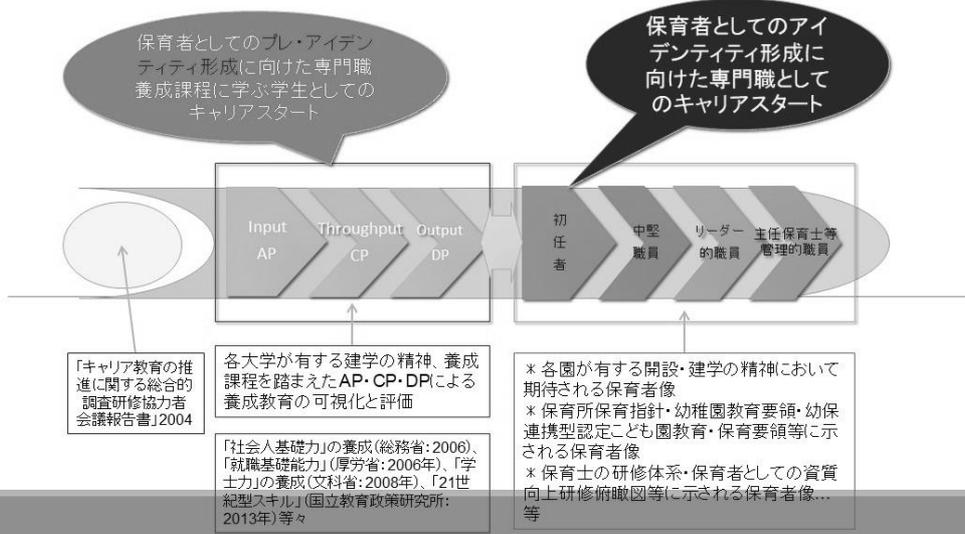
### 2 保育士養成校が存在すべき必然性はあるのか？

平成30年度全国保育士養成セミナーを踏まえながら（8月・岐阜市にて開催）

<p>平成30年度 全国保育士養成セミナー（於：岐阜市） 第1分科会：「保育新時代の保育者の専門性と質保障を考える」より</p> <p><b>「保育士養成校が存在すべき必然性への問いかけ」</b></p> <hr/> <p>那須信樹 (中村学園大学)</p> <p>©Fukushima Univ. 2018 16</p>	<p>平成28年度全国保育士養成セミナーシンポジウム資料より (盛岡市にて開催)</p> <p>はじめに</p> <p>児童福祉施設等の存在</p> <p>全国保育士養成協議会が存在すべき必然性とは？</p> <p>保育士養成校が存在すべき必然性とは？</p> <p>子どもの存在</p> <p>保育協として何をアフォードできる可能性があるのか？</p> <p>「保育士養成のアフォーダンス」、この命題の具現化こそ、保育士養成校の全国組織である全国保育士養成協議会に期待されている最大の使命だと考える。</p> <p>本シンポジウムでは、次に示す視点を通して、この具現化に向けた養成校教員としての「行為レベルの能動的なコミットメント」の可能性を探りながら、分科会での活発な討議につながることを企図した問題提起をさせていただきます。</p> <p>©Fukushima Univ. 2018 17</p>
<p><b>視点①</b></p> <p>保育者の専門性の検討と質保証に関する取組みの軌跡を踏まえながら考える</p> <hr/> <p>©Fukushima Univ. 2018 18</p>	<p><b>視点②</b></p> <p>平成30年度全国保育士養成協議会の事業を踏まえながら考える</p> <hr/> <p>©Fukushima Univ. 2018 19</p>
<p><b>(一社)全国保育士養成協議会 平成30年度事業計画</b></p> <p>①平成29年度に創設された保育士養成研究所を事業の核に</p> <p>②研修、研究、情報、認定・評価に関する体制の確立</p> <p>③2年目を迎える保育士養成校のルーティン調査の実施と活用、厚生労働省の受託研究他</p> <p>④施設実習担当職員及び実習指導担当教員の認定・評価システムと実施に向けて努力を重ねる</p> <p>⑤養成セミナーの実施、ブロック活動、研修会の充実</p> <p>⑥試験に関する適切な対応</p> <hr/> <p>©Fukushima Univ. 2018 20</p>	<p><b>(一社)全国保育士養成協議会 平成30年度事業計画</b></p> <p>加えて、「より質の高い保育士養成を目指す」ために本年度以降の課題として、次の4点を指摘している。</p> <p>①実習指導者認定評価システムの検討と提言</p> <p>②保育士養成倫理綱領の策定</p> <p>③実習施設の本会の会員として加入を検討</p> <p>④保育士養成課程教科目名称、教授内容等の見直しを受けて教員の研修の機会の提供</p> <hr/> <p>©Fukushima Univ. 2018 21</p>
<p><b>視点③</b></p> <p>養成校と現場の「協働」について考える</p> <p>～養成から育成へのシームレスな関係性の構築を～</p> <hr/> <p>©Fukushima Univ. 2018 22</p>	

## 保育者の「養成」と「育成」

### 保育者としてのキャリアデザインという視点から



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

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

養成校教員としての研修・研究の充実  
養成校組織としての支援体制の拡充  
養成校組織と職能団体等との実質的な協働

平成29年度 全国保育士養成協議会東北ブロックセミナー 仙台大会  
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 福島大会  
◇大会テーマ

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

<第1日目(平成29年11月18日 土曜日)> <平成30年11月24日 土曜日>  
基調講演

演題  
「保育者養成と育成の当事者による実質的な『対話』と『協働』を生み出す場づくりをめざして～全国保育士養成セミナー-東北大会をふりかえりながら～」  
(講演者：那須信樹；東京家政大学)  
(講演者：那須信樹；中村学園大学)

シンポジウム(グループ討議等含む)  
テーマ：保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題  
-実習、就職、研修の側面を中心に-

<第2日目11月19日 日曜日> <平成30年11月25日 日曜日>

- 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

平成30年度全国保育士養成協議会九州ブロック協議会九州ブロックセミナー(熊本大会)  
大会テーマ  
「変化の時代の養成教育～保育所保育指針と指定保育士養成施設の基準の改定に臨んで～」  
2018年8月29日(水) メルビルク熊本

記念講演  
保育者養成と育成の当事者による実質的な「対話」と「協働」を生み出す場づくりをめざして  
～九州クオリティ(QoQ)を紡ぎ出す!～

那須信樹  
中村学園大学

**(QoQ)**  
九州クオリティを紡ぎ出すために

九州の養成校と保育現場との「協働」を軸とした組織的な対話の場づくりによる保育者の専門性の検討と質保証のあり方を考えていくための視座として

**(QoQ)**  
九州クオリティを紡ぎ出すために

九州の養成校と保育現場との「協働」を軸とした組織的な対話の場づくりによる保育者の専門性の検討と質保証のあり方を考えていくための視座として

### 3 実質的な協働に向けた「共通語」の獲得はできているのか？

～「新保育所保育指針」・「幼児教育」・「キャリアパス」を手がかりに～

#### 保育所が担う社会的役割、その「根拠」について理解する

- 「保育所保育指針」の改定を踏まえて
- 保育士養成課程における「保育実習」の定義に関する理解

#### 平成20年3月改定 保育所保育指針(平成20年厚生労働省告示第141号)

目次

**第1章 総則**

- 1 趣旨
- 2 保育所の役割
- 3 保育の原理
- 4 保育所の社会的責任

**第2章 子どもの発達**

- 1 乳幼児期の発達の特性
- 2 発達過程

**第3章 保育の内容**

- 1 保育のねらい及び内容
- 2 保育の実施上の配慮事項

**第4章 保育の計画及び評価**

- 1 保育の計画
- 2 保育の内容の自己評価

**第5章 健康及び安全**

- 1 子どもの健康支援
- 2 環境及び衛生管理並びに安全管理
- 3 食育の推進
- 4 健康及び安全の実施体制等

**第6章 保護者に対する支援**

- 1 保育所における保護者に対する支援の基本
- 2 保育所に入所している子どもの保護者に対する支援
- 3 地域における子育て支援

**第7章 職員の資質向上**

- 1 職員の資質向上に関する基本的事項
- 2 施設長の責務
- 3 職員の研修等

#### 平成29年3月改定 保育所保育指針(平成29年厚生労働省告示第117号)

目次

**第1章 総則**

- 1 保育所保育に関する基本原則
- 2 養護に関する基本的事項
- 3 保育の計画及び評価
- 4 幼児教育を行う施設として共有すべき事項

**第2章 保育の内容**

- 1 乳児保育に関わるねらい及び内容  
(健やかに伸びと育つ、身近な人と気持ちがいっしょ、身近なものと関わり感性が育つ)
- 2 1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容
- 3 3歳以上児の保育に関わるねらい及び内容
- 4 保育の実施に関して留意すべき事項

**第3章 健康及び安全**

- 1 子どもの健康支援
- 2 食育の推進
- 3 環境及び衛生管理並びに安全管理
- 4 災害への備え

**第4章 子育て支援**

- 1 保育所における子育て支援に関する基本的事項
- 2 保育所を利用している保護者に対する子育て支援
- 3 地域の保護者等に対する子育て支援

**第5章 職員の資質向上**

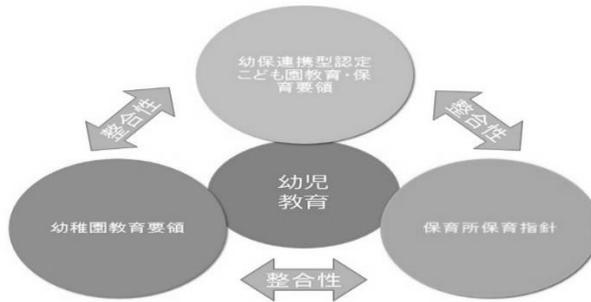
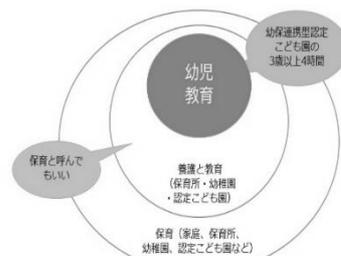
- 1 職員の資質向上に関する基本的事項
- 2 施設長の責務
- 3 職員の研修等
- 4 研修の実施体制等



#### 新保育所保育指針「改定」のおおまかなポイントとは？

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

#### 「教育」「養護」「保育」用語の解釈と法令上の整理



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

### 保育所保育指針 第5章 職員の資質向上

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

#### 1 職員の資質向上に関する基本的事項

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

(2) 保育の質の向上に向けた組織的な取組

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

#### 2 施設長の責務

(1) 施設長の責務と専門性の向上

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

(2) 職員の研修機会の確保等

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

@Fukushima@NAsu2018

37

#### 3 職員の研修等

(1) 職場における研修

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

(2) 外部研修の活用

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

#### 4 研修の実施体制等

(1) 体系的な研修計画の作成

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

(2) 組織内での研修成果の活用

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

(3) 研修の実施に関する留意事項

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

@Fukushima@NAsu2018

38

## 保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

所要額 約1,100億円(公費)  
※幼稚園、認定こども園等のほか、児童発達施設等や放課後児童クラブの職員への処遇改善を含む。  
※新たな名称はすべて仮称

研修による技能の習得により、キャリアアップができる仕組みを構築

### 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

【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

### 新専門リーダー ※スタッフ職

【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

### 新職務分野別リーダー

【要件】

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

保育士等 <平均勤続年数8年>

※上記処遇改善の対象は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。  
※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

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

分野別リーダー研修の内容(案)					
研修分野	ねらい	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	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円滑に ・保育所におけるアレルギー対応が円滑に
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	⑤保健衛生	・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	・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円滑に ・保育所において血液を介して感染するおそれのある行為が円滑に ・保育所における事故防止及び対応が円滑に
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			・障害の意義 ・障害児の発達の援助 ・障害児の発達の援助 ・障害児保育の指導計画、記録及び評価 ・関係機関との連携、地域資源の活用
マネジメント	・主任保育士の下で3部門リーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自らの円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。	・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	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

「人材育成」の中に  
実習指導にかかる項目  
があります。

ふじのくに型保育士キャリアアップモデル 別添1-1  
静岡県子ども未来課作成(平成29年3月15日)

区分	職種	目安となる経験年数	研修受講により習得が必要な職務分野※1	職務分野の習得段階※2
Grade 3	副主任保育士	7年以上	3分野以上 + マネジメント	他の保育士を指導できる
	専門リーダー			
Grade 2	職務分野別リーダー	3年以上	3分野以上 + マネジメント	自分の力でできる
Grade 1	一般保育士	3年未満 1年以上	研修受講開始	教えてもらってできる
		1年未満	リーダー的保育士によるOJT等	できない

人材育成にかかる問題、「保育」と同じだと考えると...

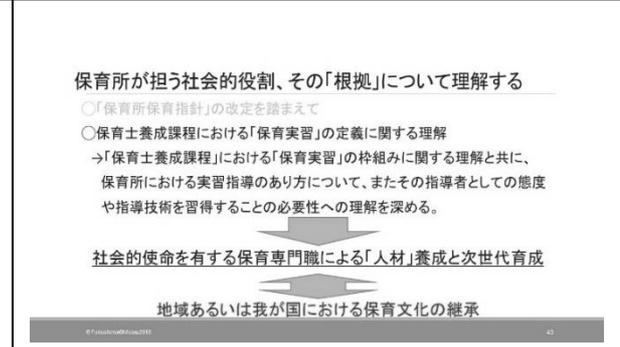
※1 職務分野は「①乳児保育」「②幼児教育」「③障害児保育」「④食育・アレルギー対応」「⑤保健衛生・安全対策」「⑥保護者支援・子育て支援」「⑦マネジメント」の7分野。

※2 社会福祉法人日本保育協会の「保育士のキャリアパスに関する調査研究報告書」(平成26年度)において、「保育士の知識・技能について」「①できない」「②教えてもらってできる」「③自分の力でできる」「④他の保育士を指導できる」「⑤保育士の集団や組織、団全体をリードできる」という段階に分類したものを参照。

厚労労働省「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築に関する調査研究協力者会議」における議論の最終取りまとめ～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～を参照して作成

©Fukushima@Nasu2018 41

保育士にはそれぞれ個性があり、実習生も同じように、一人ひとりに持ち味があり、得意なこと・苦手なことは違い、製作が得意な人でも、ピアノが苦手な人もいたり様々です。  
 実習生を指導するのは、子どもたちを保育するのと似ているところがあり緊張している実習生は失敗することもあります。だからこそ、良いところ・素敵などを見つけて「○○さん、こんなことが得意なんだね！子どもたちも喜んでたよ」と言葉で伝えるように、実習生が自信が持てるように配慮しています。  
 又、実習生がやってくると「教えてあげよう」という思いに促われてしまいがちです。しかし、実習生から学べるものがたくさんあるので、同じ保育現場に入った仲間として受け入れるようにしています。(13T)



『保育実習指導のミニマムスタンダード Ver.2』  
内容構成

第I部 実習指導の理念とミニマムスタンダード 策定の意義 1 実習指導の理念 2 ミニマムスタンダード策定の目的と意義 3 実習実施基準の変遷 4 保育実習の目的 5 用語の説明	第II部 保育実習指導のミニマムスタンダード STEP1 制度の現状の規定 STEP2 保養協としてミニマムスタンダード STEP3 発展的・先駆的事例
--	--

©Fukushima@Nasu2018 41

『保育実習指導のミニマムスタンダード Ver.2 協働する保育士養成』  
内容構成

第III部 課題、目指す方向	第IV部 養成校への期待、連携
1 保育所から	第1章 保育所から
2 乳児院から	第2章 乳児院から
3 知的障がい関係施設から	第3章 知的障がい関係施設から

『MS Ver.2』  
(中央法規より)  
2018年7月発行

2005年版 2018年版

©Fukushima@Nasu2018 41

「保育実習」の種類等にかかる用語の定義 (MS.Ver.2より)

- 「保育実習Ⅰ」(4単位) + 「保育実習指導Ⅰ」(2単位)  
例: 「保育実習Ⅰ(保育所)」あるいは「保育所実習Ⅰ」、「保育所実習(基礎実習)」等  
「保育実習Ⅰ(施設)」あるいは「施設実習」、「施設実習(基礎実習)」等
- 「保育実習Ⅱ」(2単位) + 「保育実習指導Ⅱ又はⅢ」(1単位)  
例: 「保育所実習Ⅱ」、「保育所実習(応用実習)」等
- 「保育実習Ⅲ」(2単位) + 「保育実習指導Ⅱ又はⅢ」(1単位)  
例: 「施設実習Ⅲ」、「施設実習(応用実習)」等

保育実習には「段階的な指導」が求められています。

「保育実習」の種類等にかかる用語の定義 (MS.Ver.2より)

- 「保育所実習」の場合  
・「観察実習」→「参加実習」→「指導実習」(短時間あるいは1日の指導計画を担当保育士等の指導のもとに立案しそれを実践すること)
- 「施設実習」(削除)  
・「見学実習」→「参加実習」→「総合実習」

部分実習(保育)・半日実習(保育)・責任実習・全日実習・査定保育・精練実習・総括実習...等々

「保育実習」の指導にかかる用語

(一部抜粋: MS.Ver.2より)

- 「実習指導者」  
・養成校においては、指定保育士養成施設長によって指名され、養成校において実習に関する全般的な事項を担当する教員を指す。  
・実習施設においては、実習施設の施設長及び保育士のうちから定められ、実習に関する全般的な事項を担当する職員を指す。
- 「指導担当職員」  
・実習施設において実習指導を含む日々の活動の中で実習にかかわる指導を行う保育士等を総称する。
- 「訪問指導」「訪問指導者」  
・養成校に所属する教員等が実習施設を訪問し、実習施設の指導担当職員との連携のもとに、実習中の実習生への指導を行うことを指す。また養成校の実習指導者又はそれに代わりうる者で、訪問指導を行う教員等を訪問指導者という。

「第Ⅱ部 保育実習指導のミニмумスタンダード」の内容構成

STEP1 制度の現状の規定	STEP2 保養協としてのミニмумスタンダード
1 履修の方法	第1章 実習指導(保育所等)
2 実習の計画	第2章 実習指導(施設)
3 実習施設の選定と訪問指導	第3章 「保育実習Ⅰ(保育所)」と「保育実習Ⅱ」
	第4章 「保育実習Ⅰ(施設)」と「保育実習Ⅲ」
	第5章 訪問指導
	第6章 実習評価
	STEP3 発展的・先駆的事例

『ミニмумスタンダード Ver.2』の3段階



ちなみに...

第Ⅳ部 養成校への期待、連携  
第1章 保育所から

3. 実習生への期待として養成校と保育所(園)をつなぐには  
養成校に望むこと
- ①事前学習をより具体的に、課題意識を持てるように充実させる。
  - ②現場との共同で育成を図れるよう訪問指導を効果的にする。
  - ③実習指導担当者の施設理解を深め、現場経験がない場合は保育士体験をさせる。
  - ④実習日誌や計画書の書式を整理し簡潔におさえられる工夫をする。
  - ⑤乳幼児理解の基本となる発達理解を丁寧にしたうえで実習に臨めるようにする。

第Ⅳ部 養成校への期待、連携  
第1章 保育所から

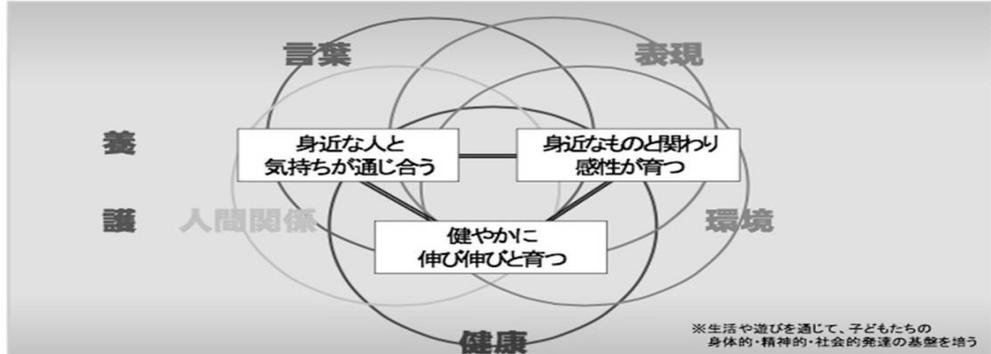
3. 実習生への期待として養成校と保育所(園)をつなぐには  
施設側に望むこと
- ①実習Ⅰ、Ⅱのねらいをそれぞれに把握し、見合った実習になるよう配慮する。
  - ②実習指導担当者を設定し、担任の違いによる実習のばらつきや混乱を防ぐ。
  - ③訪問指導や反省会を活かし施設の園内研修とつながる工夫をする。
  - ④日誌への指導等は翌日に活かせる様先延ばしにしない。
  - ⑤保育者育てをしているという自覚を持って的確に指導する。

養成校と現場での理解促進のための定期的な懇談会や共同での研究会参加、実習指導担当者研修の充実が求められる

#### 4 「共通語」を意識しながら実際に対話してみる

—イマドキの学生たちの取り組みとは？—

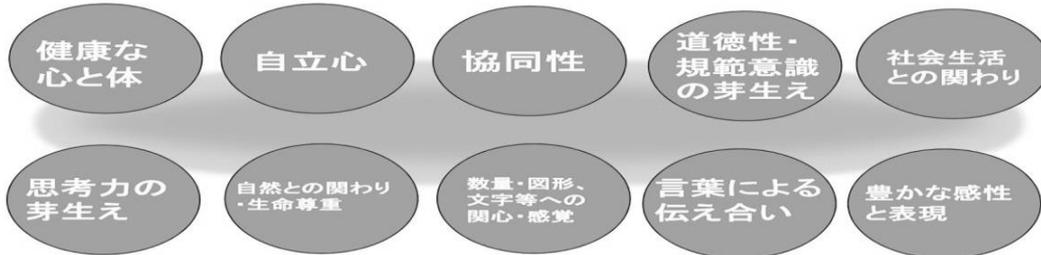
#### 0歳児の保育内容の記載のイメージ



- 乳児保育については、生活や遊びが充実することを通して、子どもたちの身体的・精神的・社会的発達を育むという基本的な考え方を踏まえ、乳児を主体に、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものに関わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、保育の内容等を記載。保育現場で取り組みやすいものとなるよう整理・充実。
- 「身近な人と気持ちが通じ合う」という視点からは、主に現行指針の「言葉」「人間関係」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児からの働きかけを周囲の大人が受け、応答的に関与する環境の重要性を踏まえ記載。
- 「身近なものに関わり感性が育つ」という視点からは、主に現行指針の「表現」「環境」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児が好奇心を持つような環境構成を意識して記載。

#### 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の整理イメージ

資料 2



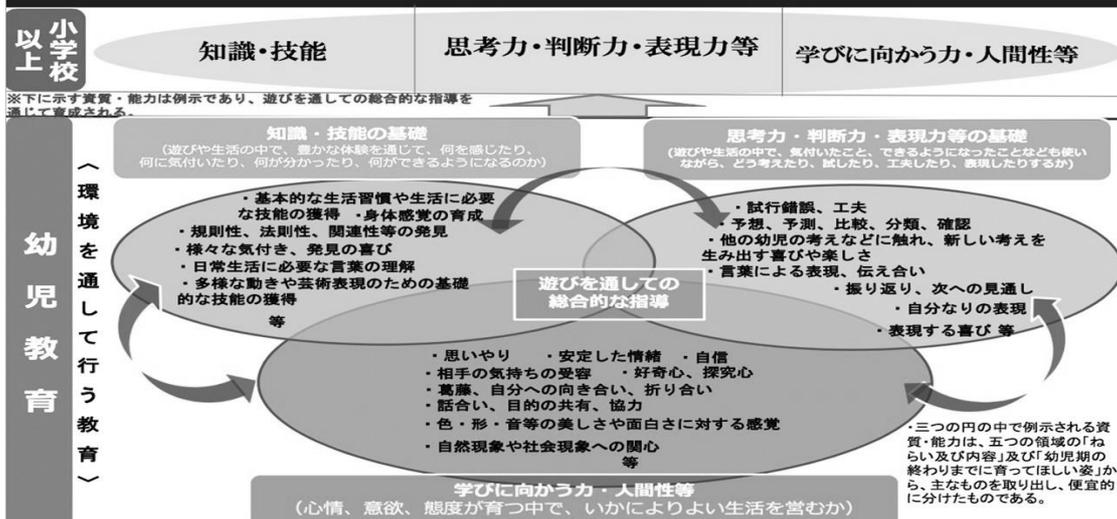
#### 幼児期の終わりまでに育ってほしい幼児の具体的な姿(※)

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

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

#### 幼児教育において育みたい資質・能力の整理

資料 1



	<p><b>実習生理解の「視点」を共有する</b></p> <p>Let's Dialogue ①</p> <p>「対話」を通して実習生の理解や自らの授業・保育実践をふりかえる（省察する）ための「視点」について考えてみましょう。</p>
<p>例:『実習の手引き』を活用した対話</p>	<p>例:『実習生オリエンテーション用資料』を活用した対話</p>

### 保育現場における実習指導の過程について考える

学生の自己成長感を基盤として行われるもの

実習において実習生に体験してほしいこと  
→ 保育の営み = 保育の過程

小櫃 (2016) 作成を那須がアレンジ (2017)

© Fukushima@Nasu2018 61

### 実習生の「保育の過程」の体験から、実習指導の現状を考える

- ①子ども理解 → 限られた実習期間（短期間）の中での理解
- ②指導計画の作成 → 保育の連続性を無視した実習指導案の作成
- ③保育実践 → 教える（保育者）・教えられる（実習生）という関係性の中での実践
- ④評価・反省 → 保育の省察が深まらない実習の振り返り
- ⑤改善 → 改善する機会が得られにくい

同僚性をもって受け入れる実習

小櫃 (2016) 作成を那須がアレンジ (2017)

© Fukushima@Nasu2018 62

### 「同僚性」を重視した実習指導へ

#### 「対話」を重視した保育現場における実習指導の試み

小櫃 (2016) 作成を那須がアレンジ (2017)

© Fukushima@Nasu2018 63

**実習オリエンテーションを工夫する**  
(現場間の協働を意識しながら)

対話を踏まえ、グループごとにオリジナルの「実習オリエンテーション資料」(項目のみ)を作成しましょう。

伝えたい事	伝え方(担当)	準備するもの
子ども理解を深めてほしい。	10分間、園内を自由に見学させます。その間に気になる子どもの様子や面白いな、不思議だなと感じた子どもの様子を園のカメラで撮影し、その後に伝えます。その後、なぜそのことが気になったのか、そのことが面白い、不思議と感じたのかについて、写真をもとに共有する時間をとります。(A保育士)	<input type="checkbox"/> デジタルカメラ(園備品) 1台 <input type="checkbox"/> ノート型パソコン 1台 <input type="checkbox"/> ダイアログシート <input type="checkbox"/> 茶菓
伝えるべき事		
尋ねておきたい事		

## 伝える→伝わる

© Fukushima@NINasu2018
64

「保育実習」の社会的役割を明らかにしていく上で、いま、再考しなければならないこと！？

- 自園のメリットのみを考えた指導(運営・経営)になってはいないか？
- 感覚的・経験知ばかりに頼った実習指導(運営・経営)になってはいないか？
- 担当者による個人的な指導になってはいないか？
- 実習が日常的な保育の妨げになると考えてはいないか？

実習の「社会的役割」や「根拠」を基盤とした  
新たな実習指導の展開の必要性

© Fukushima@NINasu2018
65

「保育実習」の社会的役割を明らかにしていく上で、いま、再考しなければならないこと！？

- 自校のメリットのみを考えた指導(運営・経営)になってはいないか？
- 感覚的・経験知ばかりに頼った実習指導(運営・経営)になってはいないか？
- 担当者による個人的な指導になってはいないか？
- 実習が日常的な保育の妨げになると考えてはいないか？

実習の「社会的役割」や「根拠」を基盤とした  
新たな実習指導の展開の必要性

© Fukushima@NINasu2018
66

**実習までの工夫・実習後の工夫**

実習時の  
評価する立場—評価される立場  
を超えて...

実習とは異なった場面での学生との出会いを生かす

© Fukushima@NINasu2018
67

**保育園と養成校による協働的な取組み(例)**

「オープン保育」開催の目的

保育園と  
語ろう

保育園と  
つながろう

保育園の  
空気を  
感じよう

**地域における「持続可能な保育」**

深刻な保育士不足の中、学生たちが保育現場の魅力を広く実感し、理解できる環境を整える事を目的に、実習園からの積極的な情報発信の機会として「オープン保育」を実施します。

**実習園・養成校の協働による  
実質的な保育者養成・保育者育成の可能性**

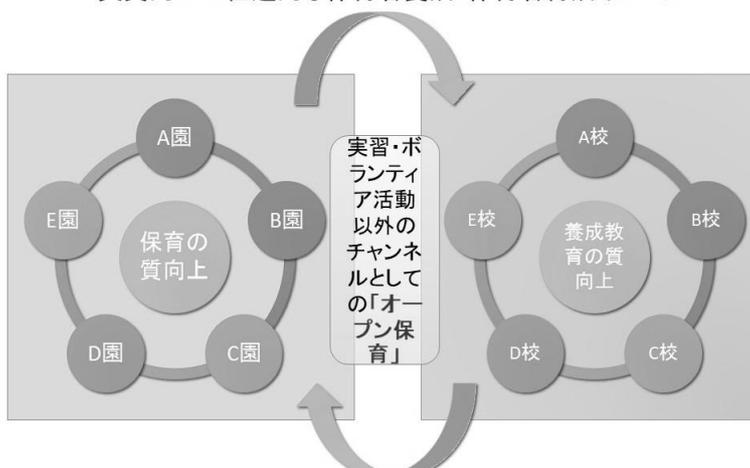
**実施日時**  
平成26年～現在に至る

**「オープン保育」実施園**

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

当間・平田・那須・廣瀬「実習園・養成校の連携を探る(9)」日本保育学会第70回大会(2016)

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



©Fukushima@Nasu2018

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

## 実習時の工夫

(1) 学生と保育士との「対話」を生み出す実習指導を(「同僚性」という意識を)

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

例)

- ・学生撮影による写真をもとにした園内研修(保育カンファレンス)の実施
- ・連絡ノートへの記載
- ・日誌(「時系列」「エピソード」)を活用したカンファレンスの実施
- ・保育者に求められる内容の研修を実習生から管理者まで体系化
- ・学生による振り返りドキュメンテーションの作成

(2) 養成校教員との接点を生かした実習指導を

- ・実習訪問(巡回)指導時を生かした園内研修の実施

©Fukushima@Nasu2018

70

## 実習時の工夫

(3) 実習指導内容・方法および評価についての標準化と共有

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



「保育実習指導のミニマムスタンダードVer.2」(2018年7月発刊)

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

担当者要件の検討

例)

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

©Fukushima@Nasu2018

71

## 5 まとめにかえて

～協働する主体としての当事者意識の醸成を～

### まとめにかえて

#### ○「実習生」(新任者)という存在の捉え直しから

- ・まだ何も分からない存在 → 実は最新の「情報」や「技術」を持っている有能な存在
- ・地域の、あるいは我が国の保育文化を継承してくれる価値ある存在
- ・共に自園の保育の質を高めてくれる存在(“同僚性”の醸成)

#### ○実習指導の構造的な問題の改善に向けて

- ・「共通語」の獲得
- ・実習期間(実習時間)の延長
- ・実習園と養成校間の協働にかかる仕組みと場づくり
- ・実習指導者ならびに指導担当職員の資格要件の検討→認定制度の構築

@Fukushima@Nasu2018

73

### まとめにかえて

#### ○「共通語」に基づく研修機会の拡充と研修内容の充実

～保育者としての基礎的なアイデンティティ形成につながるような実習指導体制・内容の検討と共有～

- ・実習指導に対する理念と内容の共有
- ・実習指導に対する具体的なスキルの獲得
- ・実習指導にかかる園内研修の充実と養成校教員等、保育研究者らとの協働
- ・公私、保育所・幼稚園・認定こども園、行政、養成校の相互乗り入れ的な研修の開催
- ・園内研修と園外研修の往還的な学びの保障(大学の授業への参加、協力)
- ・実習指導にかかる個人の研修から組織としての研修へ(園内研修)(地域における研修)

@Fukushima@Nasu2018

74

### まとめにかえて

#### ○魅力ある仕事としての復権(人事マネジメントとしての実習指導)

- ・離職率を下げる(定着率をあげる)ことを意識
- ・「ワーク・ライフバランス」ではない、「ライフ・ワークバランス」が実現可能な職場づくりへの参画  
(保育者のワーク・ライフアンバランスの上に成り立つ社会との決別)
- ・全職員参画による園運営(自分の意見が反映される)
- ・単なる人材確保のための実習指導にならないように
- ・業務としての優先順位を上げる
- ・保育現場における円滑な「対話」環境づくりへのアドバイス
- ・発信力の強化...等々

@Fukushima@Nasu2018

75

## シンポジウム

テーマ 保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題

—実習、就職、研修の側面を中心に—

司会者…福島大学 教授 白石 昌子 氏

発題者Ⅰ…社会福祉法人わたり福祉会 さくら保育園  
前園長 齋藤 美智子 氏

発題者Ⅱ…社会福祉法人児童養護施設 青葉学園  
常任理事 神戸 信行 氏

発題者Ⅲ…東北福祉大学 教授 和田 明人 氏

指定討論…中村学園大学 教授 那須 信樹 氏

## ◇趣 旨

一向に解消されない待機児童の問題や慢性的な保育者不足の問題と相まって、保育職の待遇改善が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だけが目的になり、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。そうになると、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を抱かれることに繋がりがねません。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結果ともいえるでしょう。

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下げ、有能・有望な保育者に過度な負担が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、この研修制度がややもすると保育現場をさらに疲弊させ、裏目に出る可能性も懸念されています。それでは、このキャリアパスの仕組みを有効かつ発展的に進化させ、保育職の社会的評価を高められる高度専門職の育成と量産のために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企画しました。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。

発題者Ⅰ 社会福祉法人わたり福祉会 さくら保育園 前園長 齋藤 美智子 氏

## 東日本大震災・原発事故から見た保育者の役割について考える

さくら保育園 前園長 齋藤美智子

さくら保育園は、原発から60km離れた福島市にあります。開園35年目、90人定員の認可保育園です。1980年、4月定員60人で開園しました。「子どもの豊かな発達を保障し、生活を大事にする保育」、「保護者と共に行う保育」、「科学的な裏づけのある保育」をしていくという方針でつくられました。

震災後、原発事故を経験し、放射能被害の下で夢中で過ごしてきた日々でしたが、気が付けば、園運営、保育の進め方を考える上で、この方針は、いつも大事な指針となっていました。この大変な事態に立ち向かうエネルギーは、子どもたちを健やかに、豊かに育てたいという大人たちみんなの願いから生まれました。

原発事故当初、いったい何が起こったのか？何が起こっているのかわかりませんでした。

しかし、とんでもないことが起こっていました。次々に明らかにされていく現実。そんな中で、①今、何が起こっているのか？—学ぶことで現状をつかむ

②どんな保育ができるのか？—大事にしたい保育内容はなにか

③科学的根拠をもとにすすめる保育—専門家との連携、職員間の連携

が求められました。そして、目の前の子どもへの対応はもちろんのこと、職員同士の励まし合い、保護者との共同、行政への対応がありました。

ここでは、保育をどう作ってきたのか、保育者の役割について考えさせられたことを話します。

### 1. 保育における「想定外」「予想外」に向き合う

職員同士でよく話していました。

「日本で、いいえ世界で初めてのことが起こっている。誰も教えてくれない。

そのことにどう立ち向かうのか。私たちが考える。一人ひとりが考えなければ・・・。」

「鉛の箱の中では、子どもは育たない。」と。

子どもの声を聴く、子どもに寄り添うということが求められました。Sさんの実践記録\*には、次のような子どもたちのコトバがあります。

(2011、5才児担任Sさんの実践記録より)

「花びらほしい!」「においは?」「山に行きたい」「神社に行きたい」「また見に来よう、きょうはYくんが休みだったから、こんどはいっしょにこよう」と話す帰り道。

「ねー、どっかであそびたい」「広いところでおにごっこしたいよ」ただ歩くだけの散歩のなかで・・・(写真)

「さんぽでね、みんなできてたんだよ」「この上(殿上山)にはすべり台があるんだ」

「焼き芋ごっこ(落ち葉)もしたよね」と(転勤してきたばかりの担任に)教えてくれた。

あたりまえの子どもたちの要求をこの状況の中でどう叶えていくのか、どうやったら満足して、楽しかったという経験ができるのかと悩むことも多くありました。

「じゃあ、保育園に戻ったら、ホールでやりたいね」と言うものの、やっぱり、外で思いっきり体を動かせたらなあ、と思う。

「だって、ほうしゃのうだからだよ」「ほうしゃのうだから、さわらないんだよ」「ほうしゃのうだから何もできなくなる」「ほうしゃのうなんて、なくなればいいのに」ポツリと子どもが話す。花が咲いているのを見つけて「さわっていいの？」

こんなに自然に囲まれているからこそ、山にも、神社にも散歩に行きたい、畑で地植えして、子どもと栽培したい！そして、いろんなことを気にすることもなく、以前のような保育をしたい。「何を大事に保育したいのか」「子どもたちにとって私たちはどんなことをしていけばいいのか」、子どもの気持ちに寄り添いながら保育をしていきたいと思

う。・・・・・・・・

震災後の春、子どもたちのおもいに共感しながら、この現実をすごすたくましささえ感じます。以前本園で勤務していたとはいえ、姉妹園からの5年ぶりの転勤、5才児担任です。この時の年長組は、強力な保護者集団がありました。クラス担任は、職員会議で決定します。もちろんSさんも参加しています。それにしても、Sさんの柔軟さ、共感力には、まわりを安心させるものがありました。保育における「想定外」「予想外」に向き合うための保育者のあり様を考えさせられました。

## 2, 保護者と共につくる保育内容

「鉛の箱の中で子どもは育たない！」そんな思いでした。放射線を避けながらも、子どもたちの日々の暮らし方について、職員、保護者みんなで考えていきました。園として今まで大事にしてきた保育方針をむやみに葬り去ることは、決してできませんでしたし、してはいけないようにも思っていました。2か月前には、職員と相談しながら、園としての方針を決めていきました。毎月の幹事会、クラス懇談会で保護者と話し合うためです。

プールは、清掃業をしているお父さんの電動デッキブラシも繰り出し、徹底的に洗い、新園舎になって初めてのプール使用でした。線量の高い側溝は、水入りペットボトルを積み重ねて減らし、園舎からプールに行くには課題の残る犬走りを渡らなければいけません。2段重ねのペットボトルの上に、すのこを置きました。(ペットボトル作戦：写真) 意外な水入りペットボトルの強度と効果にはびっくりしました。プールサイドで待たず、線量の低いベランダで待つなど、細やかな配慮も加わりました。さらに保護者会会長さんが、「この暑い福島をどう過ごさせたいのか」と問う「プールに入るにあたって」という便りを書いて保護者の皆さんに配ってくれました。これによって保護者の理解を得られ、プールに入る流れが作られました。

屋根がなく線量の下がりにくかった中庭は、排水溝の掃除はもちろん、ペットボトルで遮蔽し、ござを2重に敷き、水の膜を作ってはどうだろうなどなど・・線量計片手に、まるで理科の実験のようでした。“積算線量計を一定時間屋外に放置し、何分外に出ていたならこんなかんじ”、“乳母車に積算線量計を取り付け、20分歩いてきたら、これぐらい”など考え付くことはなんでもやってみました。まず、自らの手で測定してみることが、放射能を知る第一歩でした。見えない放射能の性質が、少しずつ解り、見えてきました。安齋先生が言うように「やみくもに恐れるのではな

く、実態（測定するなど）を解って恐れたい」と思いました。保護者会で購入した放射線量測定器も加わり、職員、保護者への貸し出しも始まりました。

結果、どの年齢のクラスでも水遊び、プール遊びをすることができました。それでも、我が子をプールに入れたくない保護者はいましたし、その考えを受け入れてもいきました。「プールにはいるとシム（死ぬ）よ。」と3歳児が言いました。子どもも保護者も職員も傷ついていました。職員は一人ひとりの保護者と話し合いました。そうでないと保育内容が決められないのです。懇談会の話合いもとても重たい雰囲気。しかし、この定例の懇談会はこれからを切り拓く、とても大事な時間でした。

そんな保護者とのやり取りがNさんの実践記録\*に書かれています。

(2011 3才児担任Nさんの実践記録より)

4月、18人、2人の担任でスタート。1年を通して9人の新入園児を受入れ、7人の退園児を見送る。5月の懇談会では、「プールを行ってもいいか?」について。結論は出せなくても、わが子を思う気持ちはひとつ。(懇談会では話せなくても)懇談会翌日の連絡帳には・・・(意見がいっぱい)。「来てよかった」と思える懇談会に・・・  
保護者との信頼関係を積み重ねながら・・・

ひとりひとりの感性が違うように、放射能への感じ方、考え方は違いました。あえて、結論を急ごうとしないNさんの姿勢には、学ぶべきものがあります。保護者への強い信頼があったからその姿勢ではないでしょうか。

### 3、職員間の連携

外で遊べない。直接体験をどうやって保障するのか。子どもが育つ上で「譲れないこと」って?と考えたとき、クッキング保育が浮かんできました。給食職員が動き出しました。保育者と連携しながら、げきあそび「おだんごぼん」のレシピを見つけ、子どもたちとおだんごパンを作ったり、お手伝い活動では、震災前以上に、子どもの手でやれることを見つけ実施しました。食材の放射線量測定も加わり、とても手間のかかることだらけでした。

それにしても、内部被ばくに配慮した食の問題は、大きな問題でした。

「食の番人として、給食職員としての専門性で提案してほしい」と伝えました。水は大丈夫なのか?福島県産の米を食べたい、新鮮な県内産の食材を食べたい。そのことを考えるための根拠は?職員それぞれの専門性で考えていきました。このことが本来の職員間の連携のように思います。そして、そのことこそが求められた状況でもありました。

### 4、地域とつながる

園庭が地域のお祭り会場に(地域で唯一の除染された広い場所)

地域の公園だから除染して欲しいー散歩コースを切り拓く(りんご園、稲わら、赤カブ)

\*「それでも、さくらは咲くー福島・渡利 あの日から保育をつくる」

編: さくら保育園 著: 大宮勇雄・安齋育郎 かもがわ出版 2014年8月





### (3) 児童養護施設の小規模化 ～家庭的養護の推進～

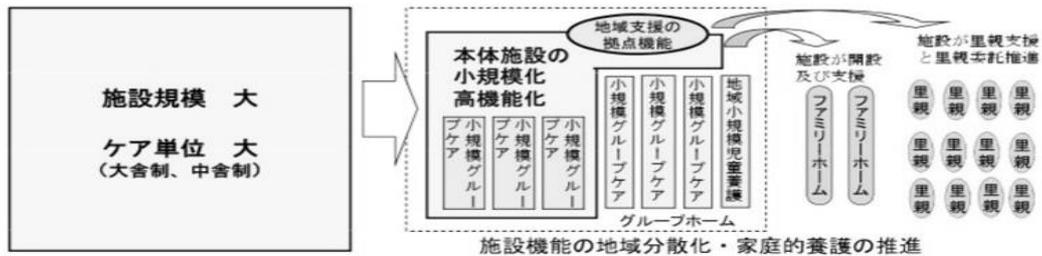
#### (1) 児童養護施設

児童養護施設の7割が大舎制で、定員100人を超える大規模施設もある。社会的養護が必要な子どもを、できる限り家庭的な環境で、安定した人間関係の下で育てることができるよう、家庭的養護を強力に推進。

##### ①小規模化と施設機能の地域分散化による家庭的養護の推進

- ケア単位の小規模化 → 将来は全施設を小規模グループケア化（オールユニット化）
- 本体施設の小規模化 → 定員45人以下
- グループホームの推進、ファミリーホームの設置、里親の支援 → 施設は地域の社会的養護の拠点に

##### ②本体施設は、精神的不安定等が落ち着くまでの専門的ケアや、地域支援を行うセンター施設として、高機能化



- できる施設から順次進め、着実に推進。
- 今後の施設の新築・改築に当たっては、本体施設の小規模化、地域分散化を条件に
- 小規模グループケアの普及のためには、基本の人員配置の引上げ、宿直加算の全グループ化が必要
- グループホームやファミリーホームは、住宅を賃借して行う場合も多く、賃借料の補助が必要
- 個々のグループの孤立と密着化を防ぐため、研修の充実と施設全体の組織的運営体制が重要

2

### (4) 社会的養護の理念 「社会的養護の課題と将来像」

#### ■社会的養護の基本理念

①子どもの最善の利益のために:児童福祉法第1条「すべての児童は、ひとしくその生活を保障され、愛護されなければならない。」、児童の権利に関する条約第3条「児童に関するすべての措置をとるに当たっては、児童の最善の利益が主として考慮されるものとする。」

②社会全体で子どもを育む:社会的養護は、保護者の適切な養育を受けられない子どもを、公的責任で社会的に保護養育するとともに、養育に困難を抱える家庭への支援を行うもの。

※改正前の児童福祉法

### (5) 社会的養護の原理 「社会的養護の課題と将来像」

#### ■社会的養護の原理

①家庭的養護と個別化:すべての子どもは、適切な養育環境で、安心して自分をゆだねられる養育者によって養育されるべき。「あたりまえの生活」を保障していくことが重要。

②発達の保障と自立:未来の人生を作り出す基礎となるよう、子ども期の健全な心身の発達の保証を目指す。愛着関係や基本的な信頼関係の形成が重要。自立した社会生活に必要な基礎的な力を形成していく。

③回復を目指した支援:虐待や分離体験などによる悪影響からの癒しや回復を目指した専門的ケアや心理的ケアが必要。安心感を持てる場所で、大切にされる体験を積み重ね、信頼関係や自己肯定感(自尊心)を取り戻す。

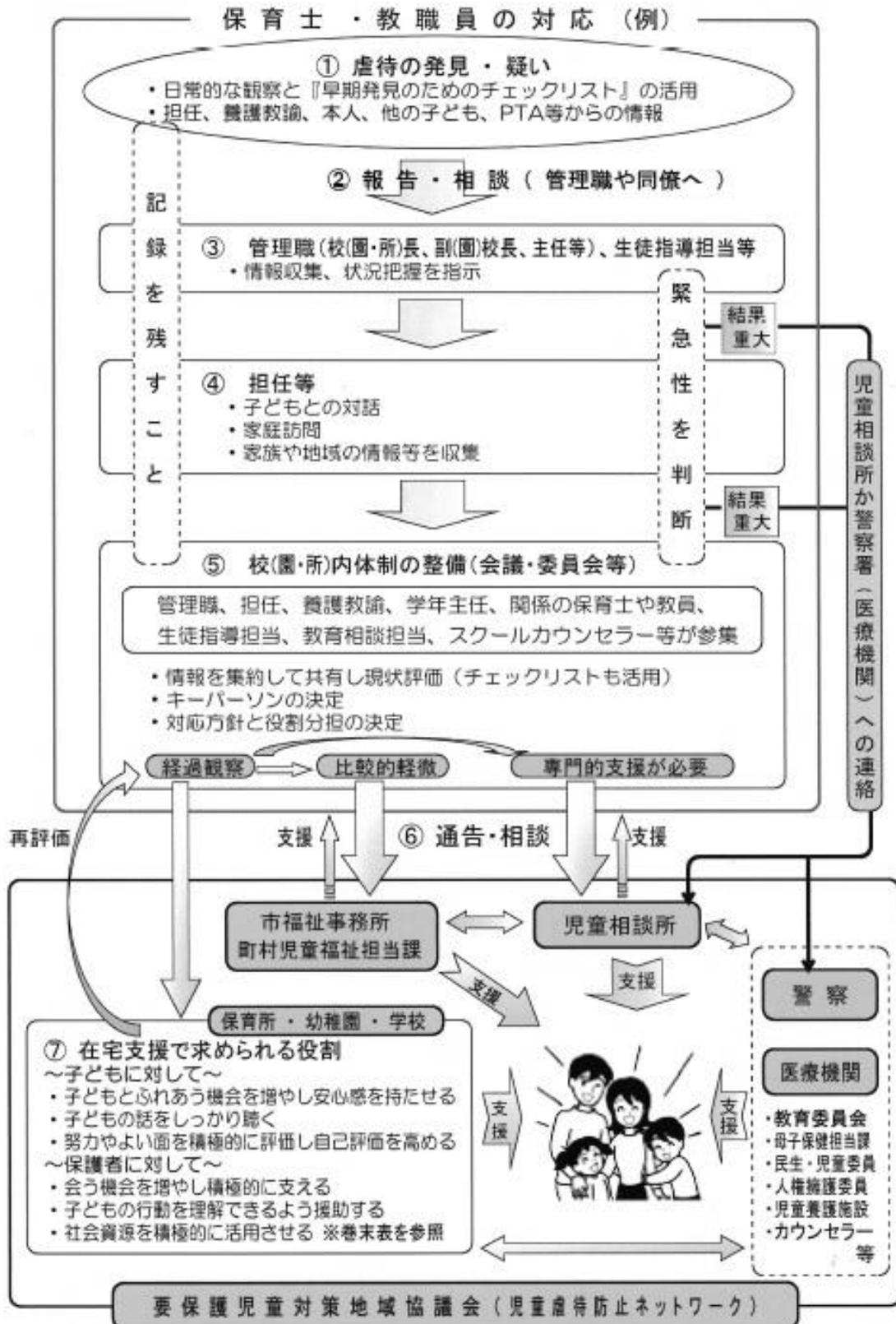
④家族と連携・協働:親と共に、親を支えながら、あるいは親に代わって、子どもの発達や養育を保障していく取り組み。

⑤継続的支援と連携アプローチ:アフターケアまでの継続した支援と、できる限り特定の養育者による一貫性のある養育。様々な社会的養護の担い手の連携により、トータルなプロセスを確保する。

⑥ライフサイクルを見通した支援:入所や委託を終えた後も長くかかわりを持ち続ける。虐待や貧困の世代間連鎖を断ち切っていくような支援。

<h2>2. 児童福祉施設の「保育＝養育」の質の向上</h2> <p>(1) 養育の前提として</p> <p>A. 子どもが信頼できる養育者(＝保育士)の存在 ※保育者が自分を理解しているか(自己覚知の問題)</p> <p>B. あたりまえの生活の保障 ※保育者の生活経験の質が問われている</p> <p>【課題】</p> <p>◎保育者自身の生き方(志)・生活者としてのあり方が問われる ◎求められる保育者の資質と問われる保育士養成のプロセス</p> <div style="text-align: center;"> <p>自己期待 (保育者) ———— 他者期待 (現場) 融合</p> </div>	<h2>(2) 発達の保障と自立支援・回復を目指した支援 — マイナスからの養育</h2> <ol style="list-style-type: none"> <li>基本的な信頼関係の形成をベースに子どもの心身の発達を支援 — 発達のプロセスに関する理解と支援のスキルが求められる ※虐待を受けたり、発達課題を未達成のまま入所する児童の存在</li> <li>心理的支援の前提 ※支援者が子どもが安心できる存在か?</li> <li>必要な専門的知識・スキル修得の基盤</li> </ol> <p style="text-align: center;">↓</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>現場で自己学習できるスキルを持つ — 養成校の教育のあり方が問われる</li> <li>現場で抱えた課題について学びを深める環境があるか — 期待されるリカレント教育の場としての養成校の存在</li> <li>スーパーパイザーの役割を担える人材の育成 — 養成校と現場の共同研究が可能か</li> </ol>
<h2>(3) 家族との連携・協働</h2> <p>— ソーシャルワーカーとしての存在</p> <p>① 家族とのパートナーシップの形成 ② 家族の支援</p> <div style="text-align: center;"> <p>① 家族とのパートナーシップの形成 } ② 家族の支援 } → 家族の再建</p> </div> <p>※どれだけ具体的に、支援の実際を学ぶ機会があるか? 実習内容の検討が必要 実習現場と養成校の連携が求められる</p>	<h2>(4) 継続的支援と連携アプローチ</h2> <h2>(5) ライフサイクルを見通した支援</h2> <p>※支援計画、ケースマネジメントに関する学習の必要性</p>
<h2>3. 子育て支援と社会的養護の連続性 ～ 児童虐待の予防と対応～</h2> <ol style="list-style-type: none"> <li>保育所(幼稚園)の役割</li> <li>求められる保育士の役割       <ol style="list-style-type: none"> <li>① 子どもの保育を通しての気づき</li> <li>② 子どもと保護者への適切な支援</li> <li>③ チームワーク・多職種連携における保育士</li> <li>④ 関係機関との連携</li> </ol> </li> <li>子育て支援における児童福祉施設の役割 例) ショートステイの場合</li> </ol> <p>参考資料: 保育従事者・教職員向けの虐待防止対応の手引き(福島県) P14</p>	<h2>4. 保育の質の向上と保育実習の役割</h2> <p>《課題》</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 実習の内容について、養成校と現場が共有化すること</li> <li>(2) 現場(施設)においても保育士の資質向上のための実習のあり方について研究工夫が求められる</li> <li>(3) 実習がキャリアを考える機会になる 実習施設に就職する学生の存在</li> </ol>

### 3 保育所・幼稚園・学校における対応の流れ（フローチャート）



<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 シンポジウム</p> <p>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</p> <p>—実習、就職、研修の側面を中心に—</p> <p>平成30年11月24日(土) 東北福祉大学 和田明人</p> <p>1</p>	<p>クローズアップされてきた処遇問題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育者の処遇改善が大きくクローズアップ</li> <li>・「保育の質の向上」や「保育者の専門性の向上」もいっそう声高に</li> <li>・「処遇の向上」と「専門性の向上」は一對の課題</li> </ul> <p>2</p>
<p>「保育…の質」</p> <p>「保育の質」 ↓ 「保育実践の質」≒「保育者の質」 ↓ 「保育者養成の質」&amp; 「保育者育成の質」 (養成校) (保育現場)</p> <p>3</p>	<p>保育界の現状(実態)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎深刻化し続ける保育者不足 問題が一向に改善されない中、ネガティブイメージが拡大したことにより人材確保が一層困難(離反化)となり、さらに人材不足が加速化＝悪循環</li> <li>◎業務煩雑化、組織的疲弊化 最低基準の実務処理(記録、報告等)、安全・衛生管理、保護者対応、個別対応(除去食、気になる子など)… 手薄な体制のもとで、日々のルーティンをこなすだけで精いっぱい</li> </ul> <p>保育における量(待機児童、保育者不足)と 質(保育内容、専門性)の同時解消は困難</p> <p>4</p>
<p>保育者養成校の学生の就職</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公立保育所の募集は都市部の一部、縮小化</li> <li>・公立幼稚園の採用は(首都圏を除いて)無い</li> <li>・保育職以外の求職者の増加、早期離職</li> <li>・首都圏からの大量の求人 ※強引な勧誘</li> <li>・保育士の家賃補助、給与上乘せ助成</li> </ul> <p>5</p>	<p>早期離職の原因</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働時間の長さ</li> <li>②賃金の低さ</li> <li>③職場内の人間関係</li> </ol> <p>社団法人全国保育士養成協議会(2009) 「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書Ⅰ 卒後2年目の保育職退職の理由</p> <p>「人間関係」が40.4%</p> <p>6</p>
<p>《養成校⇔現場》関係における問題</p> <p>養成校その1 学生の利益よりも学校(教員個人)の利益優先 ・県外よりも地元優先で斡旋 県外就職が増える→入学生が減る?? ・就職よりも優先しなくてはならないのは実習先の確保!?</p> <p>養成校その2 現実を知らない短絡的・断定的ステレオタイプ思考 ・「小規模は良くない、株式会社は良くない」、「大型法人は安定している」、 「保育所は(幼稚園に比べて)給料が低い」、「関東はブラックが多い」など</p> <p>保育現場その1 実習⇔就職の非相関性 ・「採用の予定があるので良い実習生を!」と望む声 ・良い実習が就職になると限らない、悪い実習が良い就職を生む場合もある</p> <p>保育現場その2 実習における《就職》ハラスメント ・実習での強引で圧迫的な誘い込み ・就職しないと実習評価に影響???</p> <p>7</p>	<p>《就職⇔研修》関係における問題</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生は? ・就職(内定)したらそれで終わり! ・残りの学生生活はバイト、卒業旅行、遊び…</li> <li>2. 保育現場は? ・1年目のギャップを埋めたい ・とにかく手狭な体制なので、できれば即戦力を!</li> <li>3. 養成校は? ・そもそも考えたこともない ・そもそも考えたくもない</li> </ol> <p>8</p>

<p style="text-align: center;"><b>アイデンティティの育成</b></p> <p>保育が混沌としている時代 保育士離れ、早期離職、潜在保育士…</p> <p>創り変える意志 保育革命！ 保育維新！！</p> <p>質の向上(改革)に自ら挑む当事者意識</p> <p>“プレ”ではない、アイデンティティの育成</p>	<p style="text-align: center;"><b>どうやって意志を育むか</b></p> <p>質の高い(ホンモノ)実践との出会う機会の演出</p> <p>養成パラダイムの転換 →教えるだけの授業からの脱却 自ら学びを探し追い求める能動的学習者へ</p> <p>学習成果に値する(見合う)就職先開拓の支援</p>
---	---

<p style="text-align: center;"><b>TFU保育士・幼稚園課程</b></p> <p style="text-align: center;">OST → PBL</p>	<p style="font-size: 1.2em;"><b>TFUプロジェクト2018</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>◇保育理論・実践系プロジェクト</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「ケース研究」プロジェクト</li> <li>2. 「遊び研究」プロジェクト</li> <li>3. 「学童保育」プロジェクト</li> <li>4. 「障がい児」プロジェクト</li> <li>5. 「子どもの発達勉強したい」プロジェクト</li> <li>6. 「応用行動分析学から見る保育」プロジェクト</li> <li>7. 「保護者支援」プロジェクト</li> <li>8. 「深めよう保育」プロジェクト</li> <li>9. 「ふくふく」プロジェクト</li> <li>10. 「子どもの貧困研究」プロジェクト</li> <li>11. 「園見学・評価」プロジェクト</li> </ol> <p>◇実技系プロジェクト</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. 「ピアノと仲良し」プロジェクト</li> <li>13. 「主活動を考えよう」プロジェクト</li> <li>14. 「呼びませ！！童心！！」プロジェクト</li> <li>15. 「体カづくり」プロジェクト</li> <li>16. 「手話に触れよう」プロジェクト</li> <li>17. 「てづくりしよう」プロジェクト</li> </ol> </div> <div style="width: 45%;"> <p>◇就活系プロジェクト</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>18. 「公務員試験合格」プロジェクト</li> <li>19. 「出稼ぎ」プロジェクト</li> <li>20. 「仙台・関東の園見学」プロジェクト</li> <li>21. 「子どもに関するお仕事」プロジェクト</li> </ol> <p>◇総合系プロジェクト</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>22. 「子どものヘアアレンジ」プロジェクト</li> <li>23. 「1週間charange」プロジェクト</li> <li>24. 「保育園作ろう」プロジェクト</li> <li>25. 「保育の輝石」プロジェクト</li> <li>26. 「びよねっと」</li> <li>27. 「ミシュラン・プロジェクト」</li> </ol> </div> </div>
---	---

<p style="font-size: 1.5em;"><b>「保育の質」評価指標</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「『保育プロセスの質評価』スケール “SSTEWS” ASSESSING QUALITY IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE Sustained Shared Thinking and Emotional Well-being Scale for 2-5-year-olds provision</li> <li>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</li> <li>3. 「保育環境評価スケール②乳児版 “ITERS-R” Infant/Toddler Environment Rating Scale-Revised Edition</li> <li>4. 「『体を動かすための環境の質』評価スケール “MOVERS” Movement Environment Rating Scale for 2-6-year-olds provision</li> <li>5. 「教室アセスメント “CLASS” Classroom Assessment Scoring System</li> <li>6. 「保育施設のための過程を重視する自己評価指標 “SICS” Process-oriented Self-evaluation Instrument for Care Settings</li> </ol> <p style="text-align: right;">13 etc</p>
---

<p style="text-align: center;"><b>「保育の質」評価プロジェクト 第一回目調査</b></p> <p>①【主な着眼点】を絞り込む(3月中旬～4月上旬) 保育所保育指針、保育環境評価スケール、TFU保育就活ガイドラインなどを基にして学生独自の評価項目を考える</p> <p>②調査実施(4月中旬 各保育園に3日間ずつ保育参画) 【主な着眼点】に即して質問やインタビューを行い、記録化→レポートの作成 (1)【主な着眼点】に即した調査結果の記録 (2)保育参画・実態調査を行ってみたいの所見 (3)次回調査への展望</p> <p>③全ての保育園にレポートを送信(調査終了の一週間後)</p> <p style="text-align: right;">14</p>	<p style="text-align: center;"><b>「保育の質」評価プロジェクト 第二回目調査</b></p> <p>①「ITERS-R」の試行 第一回目調査の内容を基に「ITERS-R」の概要トレーニングを行う</p> <p>②調査実施(5月上旬 各保育園に3日間ずつ保育参画) (1)経営者インタビュー (2)保護者アンケート (3)「ITERS-R」の視点による調査</p> <p>③調査結果記録化・レポート作成(Word形式 60～70ページ) 全ての保育園にレポートを送信(調査終了の一週間後)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">《TFU保育事業研究会2018(6/2)》の開催 主題「乳児・未満児保育の質を考える」</p> <p style="text-align: right;">15</p>
<p style="text-align: center;"><b>出稼ぎプロジェクト</b></p> <p>概要: 首都圏の保育現場でのアルバイト 受入: 首都圏保育事業者(現在約20箇所程度) 対象: 保育実習が終了し、健康が確認される者 条件: 連続3日間以上(原則)、宿泊施設提供 報酬: 時給1,000円前後、交通費(高速バス)支給 支援: 広告代理店</p> <p style="text-align: right;">16</p>	<p style="text-align: center;"><b>2018プロジェクトのコラボ(進行中)</b></p> <p>ミシュラン・プロジェクト(2016から) × 発達プロジェクト(2018発足) × NHKプロジェクト(2018誕生!)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><b>「保育実践ガイドライン(乳児版)」</b> 現在、基礎理論・保育方法の集積中 今後は、コンテンツ化、WEB配信などを検討</p> <p style="text-align: right;">17</p>
<p style="text-align: center;"><b>提言1 実習における協働</b></p> <p>第一歩 養成校における実習指導の協働 ☆(現場)実習指導者の参画・評価・改善 ☆巡回(訪問)指導の標準化・共有化</p> <p>第二歩 実習教育コンソーシアムの発足 ☆実習日誌、指導案などの課題別プロジェクト ☆年齢別クラスの実習ガイドライン</p> <p style="text-align: right;">18</p>	<p style="text-align: center;"><b>提言2 就職指導の協働</b></p> <p>1. 養成校内就職指導(キャリア教育)の協働 ・保育界の動向に関する直近情報の提供 ・就職問題研究(協働型)チームの発足 ・指導プログラムの開発</p> <p>2. 卒業生主導による学内説明会の企画 ・若手保育者(卒後4年程度まで)の視点 ・“素”の情報提供の演出 ・管理職と教員は企画に極力関与しない</p> <p style="text-align: right;">19</p>
<p style="text-align: center;"><b>提言3 保育参画の標準化</b></p> <p>1. 実習以外の保育ボランティアの受け入れ ・テーマ申出型(学生自発的)ボランティア ・テーマ限定型(状況制限的)ボランティア ・質疑応答、スーパーバイズの機会提供</p> <p>2. 「保育の質」評価の教育 ・評価指標を用いた学習会 ・カンファレンス(ケース検討)への学生参画 ・内部研修(研究会)への学生参画</p> <p style="text-align: right;">20</p>	<p style="text-align: center;"><b>提言4 就職と研修のシームレス支援</b></p> <p>1. 内定から卒業までと教育 ・入職時コンピテンシー(就職先別)の明確化 ・内定後(卒業まで)教育のプログラム開発 ・4月度クラスを想定した実践予習(卒業研究)</p> <p>2. 新人(1年目)の個別支援 ・養成校内での相談窓口の整備 ・新任者の悩み、つまづき調査 ・協同(協働)型リカレント教育の創設</p> <p style="text-align: right;">21</p>

<p style="text-align: center;"><b>提言5 研修における協働</b></p> <p>第一歩 研修支援コンソーシアムの発足 ☆各県単位の養成校連絡(協議)会の再編 ☆園内研修支援プロジェクト</p> <p>第二歩 就職と研修のシームレス支援 ☆内定から卒業までの教育 ☆新人(1年目)の個別フォロー</p> <p style="text-align: right;">22</p>	<p style="text-align: center;"><b>保育の質向上のために</b></p> <p>◇保育の振り返り・研究に活用されている一般的ツール 保育記録(エピソード等)、写真、動画、語り合い 等 ⇒情報の収集・整理・集約に労力も時間も要する ⇒人間の感覚や記憶に頼るため、偏りなどが生じやすい ⇒目に見えにくい諸要素を捉えにくい</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>◇厳然として続くアナログ文化(手書き、紙媒体管理) ⇒記録の保存・検索・共有に限界 パネルデータ ⇒時間が確保できず、残業が常態化・慢性化 ⇒人手不足のため、本来必要な業務まで単なる省略化</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>センシング・データ解析技術の適用、パネルデータの蓄積化</p> <p style="text-align: right;">23</p>
---	--

**提言6 保育現場の課題についての協働**

保育界からの離反(就職しない)・離職(辞める)の三大要因  
①低待遇 ②過剰労働 ③人間関係

1. 労働生産性の観点から業務効率化の検討

+

2. 保育の質向上(コア業務への専念化、研修等)  
が担保される仕組みの検討

↓

**協働して課題解決に取り組む！！**

24