

平成29年度文部科学省委託事業

「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

保育分野における長期就労支援に向けた

リーダー育成プログラム開発事業

成果報告書

平成30年3月

学校法人三幸学園

東京こども専門学校

「成果報告書」刊行にあたって

実施委員長 昼間 一彦

平成 29 年度文部科学省委託事業「保育分野における長期就労支援に向けたリーダー育成プログラム開発事業」の成果報告書をお届けいたします。

東京こども専門学校では「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」において、これまで平成 26 年度から 3 ヶ年に渡り、待機児童問題の原因の一つである「保育士不足」解消に取り組んで参りました。26 年度・27 年度は「潜在保育士の顕在化」、28 年度は「現役保育士の長期就労」を目的とし、保育士養成校および保育所運営で培ったノウハウを最大限活かし、e ラーニングプログラムを開発いたしました。

平成 28 年度の実証講座を通じ、新たな保育現場の課題が明らかになりました。それは、主任保育士がその役割を学ぶ機会もないまま、指導者としての力量不足や戸惑いを感じつつ業務に従事している現状でした。保育の質の向上を図るスーパーバイザー、人材育成のリーダー、園長の業務サポーター、園長と全職員をつなぐパイプ役、園全体の環境整備・安全対策といった運営管理者、保護者支援の窓口、地域の子育て支援普及の旗振り役等、主任保育士の業務は多岐にわたります。実証講座を受講した多くの主任保育士から、これらの業務を整理し計画的に取り組むスキルを身につける機会を求める声が上がりました。

この結果を踏まえ今年度は、受講対象者を「管理者」から「主任・主任候補（中間管理職）」にシフトし、新たに教材を開発いたしました。特に、「主任に着任する前にその役割等を学びたかった」との意見を受け、主任として在職中の方に加え、主任候補である勤続 4 ～5 年目の方も受講対象者といたしました。また学習内容については、主任として果たすべき役割の解説に加え、役割を果たすために園長をはじめとした職員・保護者など園関係者との情報共有、相互支援のための関係性構築、運営体制整備をいかに進めていくかを解説の主題に据えました。さらに平成 29 年は新保育所保育指針が告示されたタイミングであったため、保育のねらいや内容の充実等、改定箇所を e ラーニング教材に反映いたしました。

今年度開発した教材は、これまで開発した教材と併せ、ウェブ上の e ラーニングシステムにて公開を予定しております。これからの保育の充実発展につながる「研修プログラム」として、保育現場にてご活用いただければ幸いに存じます。

最後に、関係各位におかれましては、今後ともよろしくご支援ご協力賜りますよう、お願い申し上げますとともに、皆様方へのご挨拶とさせていただきます。

構成機関

構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等	都道府県名
1	愛知文教女子短期大学	開発	愛知県
2	鎌倉女子短期大学	開発	神奈川県
3	神戸常盤大学	開発	兵庫県
4	昭和学院短期大学	開発	千葉県
5	洗足こども短期大学	開発	神奈川県
6	高崎健康福祉大学	開発	群馬県
7	横浜女子短期大学	開発	神奈川県
8	小田原短期大学	開発・実証・普及	神奈川県
9	東京未来大学	開発	東京都
10	大宮こども専門学校	開発・実証・普及	埼玉県
11	東京こども専門学校	開発・実証・普及	東京都
12	認可保育園 こころの保育園文京西片	実証	東京都
13	認可保育園 ぼけっとランド 【15 園】	実証	東京都・千葉県・宮城県・沖縄県
14	東京都認証保育園 ぼけっとランド 【21 園】	実証	東京都
15	認可外保育施設 キッズ大陸 【4 園】	実証	東京都・埼玉県・神奈川県

事業責任者

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人 三幸学園 理事長	統括	東京都

事務局

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部門長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発部	総括・編集	東京都

実施委員

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人三幸学園 理事長	総括	東京都
上野 奈初美	小田原短期大学 保育学科 副学長	開発	神奈川県
海老原 三恵子	ぽけっとランドあびこ保育園 園長	開発・実証・普及	千葉県
大川 正裕	チャイルドケア支援グループ 部門長	実証・普及	東京都
神蔵 幸子	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 教授	開発	神奈川県
佐藤 康富	鎌倉女子大学短期大学部 初等教育学科 教授	開発	神奈川県
佐野 真弓	横浜女子短期大学 保育科 教授	開発	神奈川県
高梨 珪子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授	開発	群馬県
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授	開発	東京都
高橋 夕子	東京保育医療秘書専門学校 部門長	開発・実証・普及	東京都
手塚 智美	東京こども専門学校 部門長代理	開発・実証・普及	東京都
中川 秋美	昭和学院短期大学 人間生活学科 こども発達専攻 専攻長	開発	千葉県
仲森 みどり	愛知文教女子短期大学 助手	開発	愛知県
橋本 好市	神戸常盤大学 教育学部 こども教育学科 教授	開発	兵庫県
前川 祐一	大宮こども専門学校 部門長	実証・普及	埼玉県
宮川 萬寿美	小田原短期大学 保育学科 教授	開発	神奈川県
吉田 眞理	小田原短期大学 副学長兼保育学科 学科長	開発	神奈川県
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部門長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会①「教育プログラム開発」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
上野 奈初美	小田原短期大学 保育学科 副学長	開発	神奈川県
海老原 三恵子	ぽけっとランドあびこ保育園 園長	開発	千葉県
神蔵 幸子	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 教授	開発	神奈川県
佐藤 康富	鎌倉女子大学短期大学部 初等教育学科 教授	開発	神奈川県
佐野 真弓	横浜女子短期大学 保育科 教授	開発	神奈川県
高梨 珪子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授	開発	群馬県
高橋 夕子	東京保育医療秘書専門学校 部門長	開発	東京都

手塚 智美	東京こども専門学校 部門長代理	開発	東京都
中川 秋美	昭和学院短期大学 人間生活学科 こども発達専攻 専攻長	開発	千葉県
仲森 みどり	愛知文教女子短期大学 助手	開発	愛知県
橋本 好市	神戸常盤大学 教育学部 こども教育学科 教授	開発	兵庫県
宮川 萬寿美	小田原短期大学 保育学科 教授	開発	神奈川県
吉田 眞理	小田原短期大学 副学長兼保育学科 学科長	開発	神奈川県
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部門長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会②「教育プログラムの実証・普及」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
海老原 三恵子	ぽけっとランドあびこ保育園 園長	実証・普及	千葉県
大川 正裕	チャイルドケア支援グループ 部門長	実証・普及	東京都
手塚 智美	東京こども専門学校 部門長代理	実証・普及	東京都
野津 直樹	学校法人なかい学園 理事長補佐	実証・普及	神奈川県
前川 祐一	大宮こども専門学校 部門長	実証・普及	埼玉県
吉田 眞理	小田原短期大学 副学長兼保育学科 学科長	実証・普及	神奈川県
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部門長	実証・普及	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発部	実証・普及	東京都

【目次】

事業概要	1
Ⅰ. 平成 29 年度事業実施概要	2
Ⅱ. 事業計画の概要	2
Ⅲ. 事業実施体制	14
各分科会報告	17
Ⅰ. 分科会①「研修プログラム開発」報告	18
1.1 分科会①概要	18
1.2 研修プログラム作成	18
(1) 研修プログラム内容の概要	18
(2) e ラーニングシステムの概要	32
(3) e ラーニング学習の流れとシステムの仕様について	34
(4) e ラーニング教材の制作過程	38
Ⅱ. 分科会②「教育プログラムの実証・普及」	39
1.1 分科会②概要	39
1.2 実証	39
(1) 実証実施の概要	39
(2) 教育プログラム評価	41
総括及び将来の展開	50
成果報告会当日資料	53

事業概要

I. 平成 29 年度事業実施概要

本事業では現役保育士の長期就労支援に向け、保育現場の環境管理を担う存在である「保育リーダー」（園長・主任クラス）を対象とした研修プログラムの開発・実証・普及を行った。平成 29 年度事業は、平成 28 年度より継続した取組みであり、今年度新たに主任・中堅職員向け e ラーニング教材を 38 ユニット開発した。

事業実施にあたり 2 つの分科会を構成した。分科会①「研修プログラム開発」では、昨年度実施した e ラーニング教材 13 章合計 39 ユニットの实証結果を受け、より活用される教材の提供に向け、改良および拡充を行った。分科会②「研修プログラムの実証・普及」は分科会①で開発した教材の実証実施における協力者手配および普及を担った。

本事業の目的は以下の 2 点である。

- ①保育士不足の解消及びその結果としての待機児童問題解消
- ②女性の社会進出及びキャリアアップ支援

①による保育の受け入れ増は、②女性の社会進出・キャリアアップの支援を可能にする。

それと同時に、本事業を展開する保育業界は職員の女性割合が 90%を超えていることから、より一層の女性のキャリアアップ支援に繋がると考える。

II. 事業計画の概要

平成 29 年 7 月時点における事業計画書の抜粋を以下に記載する。

1) 目指すべき人材像・学習成果

対象は園長・主任クラスの現役保育士及び、中堅職員とする。学習成果として、保育士の離職理由から見受けられる、必要とされる環境改善を実施、併せて最新の保育知識・技術を身につけ後輩職員に適切に助言できる人材を育成し現場職員の長期就労実現を図る。

2) 会議の実施

会議名①	実施委員会
目 的	2 つの分科会の作業進捗確認、成果目標及び達成状況の確認

検討の 具体的内容	第 1 回…事業計画書に沿ったスケジュールの確認、 第 1 回分科会内容検討 第 2 回…各分科会進捗状況の確認 第 3 回…各分科会事業成果の確認		
委員数	23 人	開催頻度	3 回

会議名②	分科会①研修プログラム開発		
目 的	平成 2 8 年度に実施した実証結果を受け、研修プログラムを改良・拡充する		
検討の 具体的内容	①実証結果を元に具体的な改良箇所・拡充内容の検討、決定 ②上記決定に基づいた e ラーニング教材の制作		
委員数	15 人	開催頻度	3 回

会議名③	分科会②研修プログラムの実証・普及		
目 的	改良・拡充した教育プログラムの実証実施および一般公開に向けた普及方法の策定		
検討の 具体的内容	①改良・拡充を行った教材の実証実施に向けた協力者の確保 ②実証結果を受けた事業目標達成度の確認 ③教材の一般提供に向けた普及方法の検討		
委員数	9 人	開催頻度	3 回

3) 開発する教育プログラム

【名称】 保育リーダー養成・教育プログラム β 版（平成 29 年度）

【開発する教育プログラムの全体的な骨格】

・プログラム提供方法

e ラーニングおよび相対型の研修

・プログラムコマ数

平成 28 年度事業において開発した α 版：4 分野 13 章 合計 39 ユニット

平成 29 年度事業において開発する β 版

①中堅職員を対象とした、主任の役割・業務理解・必要とする知識獲得を目的とした研修を新たに拡充

<新たな拡充を計画する背景>

- 1) 平成 28 年度事業で実施した実証講座において、ユニット「中間管理職としての役割」が、α 版研修の受講により新たに関心が生じた研修ユニットとして最も回答を集めた（41 名中 10 名が選択）。
- 2) 1) の選択に付随する自由記述において、主任職員による「中間管理職としての役割が自分の中でも定まっていなかったので参考になった」「もっと中間管理職としての認識と学びが必要と感じているため」といったコメントが寄せられた。
- 3) 平成 27 年全国保育・幼児教育施設大規模調査（東京大学大学院教育学研究科 附属研究機関 発達保育実践政策学センター調査）によれば、主任職員が最も負担を感じている項目は「職員の不足」「事務的作業の多さ」を抑え、「仕事の責任の重さ」であった。

<対象>

中堅保育士（概ね勤続年数 5～7 年目）※

※中堅保育士の継続年数を概ね 5～7 年目とした背景としては、厚生労働省が平成 29 年 1 月に公開した平成 29 年度予算案概要「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」において新たにキャリアパスに設置を予定している副主任保育士・専門リーダーの要件を「経験年数概ね 7 年以上」と設定しているため、役職着任前である 5～7 年目職員が妥当であると考えた。

<分野の想定>

3 分野×13 章×39 ユニット（e ラーニングによる開発の場合）

分野・章の想定は次の通り。

分野①「保育者自身の保育に関する実力向上」

1 章「障害児保育」

2 章「乳児保育」

3 章「子どもの発達」

4 章「子どもの主体性を育む環境づくり」

5 章「食育とアレルギー」

分野②「主任に求められる職員指導」

6 章「OJT による職員指導」

7 章「職員育成における主任の役割」

8 章「保育者のメンタルヘルス」

9 章「保健衛生管理に関する後輩指導」

分野③「ミドルマネジャーとしての役割と実践」

10 章「主任の役割とやりがい」

11 章「園長との連携・関係づくり」

12 章「職員会議の活性化に向けて」

13 章「園内研修のマネジメント」

※10 章にはキャリアプランを描くことを促す内容を含む

②「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」を章として独立させる

< 章として独立させる背景 >

- ・平成 28 年度事業で実施した実証講座において、ユニット「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」がそれぞれ、「中間管理職としての役割」について α 版研修の受講により新たに関心が生じた研修ユニットとして回答が多かった。

③ α 版教材において具体化を必要とする内容の見直し・修正実施

< 見直し・修正を必要とする背景 >

- ・平成 28 年度事業で実施した実証講座において、今後希望する研修を問う設問に「実際に起こり得る様々なシチュエーションの対応例などが知りたい」「今回と同じ題材で、もう少し具体的な内容のものがあれば、さらに理解を深めるのに役立つと思う」といった回答が寄せられた。各ユニット冒頭で園内におけるケースの提示を設けたが、解説を具体化し、提示したケースの結論としてどのような対応が望ましいか示す必要があるといえる。

④実証講座で寄せられた教材の分かりにくい箇所の見直し・修正実施

<見直し・修正を必要とする背景>

- ・平成 28 年度事業で実施した実証講座における、教材が理解しやすかったか問う設問に対し、「理解しにくかった」を選択した回答者が 4.7%いた。回答者の自由記述に、教材冒頭の設問の形式が分かりにくい等の指摘があった。

<プログラムの特徴>

- ・e ラーニングによる研修の提供

プログラムの提供方法として e ラーニングを選択する理由は、「隙間時間を利用した受講」により効率的な研修受講が可能だと考えるためである。東京こども専門学校が取り組んだ平成 27 年度文部科学省委託事業において、潜在保育士を主の対象者として開発した e ラーニングの実証講座受講者の約 20%が「移動時間などの隙間時間に受講」「通勤時間に受講」と外出中の隙間時間で受講したと回答した。このことから、外出先や移動中などの隙間時間にスマートフォンを通じて受講できる e ラーニングが、教育プログラム提供のスタイルとして相応しいと判断した。

平成 29 年度に開発する β 版に関しては、分科会で検討し相対型の研修提供が相応しいと総意を得た場合は、相対型における研修提供を実施する。

4) 開発に際して実施する実証講座の概要

「3) 開発する教育プログラム」①～④の教材における実証

<実証講座の対象者>

園長・主任および中堅クラスの現役保育士

<期間（日数・コマ数）>

実施期間：平成 30 年 2 月を予定

コマ数：園長・主任クラス…「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」の合計 3 章

中堅クラス…中堅職員を対象とする教材合計 3 分野 12 章 36 ユニット

<実施手法>

- ・e ラーニング

実証協力者は提供されたアカウントより e ラーニング提供サイトにアクセスし、サイト上の診断を通じ、カスタマイズした研修プログラム β 版をウェブ上で受講。受講後、成長ポイント測定のためのアンケートに回答。

- ・相対型

相対型研修を東京こども専門学校施設内にて実施。受講者は受講後、成長ポイント測定のためのアンケートに回答。

＜想定される受講者数＞

100 名

＜受講者のうち就業、キャリアアップ、キャリア転換につながる者の目標人数＞

キャリアアップへの展望を持つ職員数 59 名

(本事業は、主任・園長の養成のみではなく、主任・園長候補のリーダー層への育成もねらいとしている。実証講座受講者 100 名の内、現役主任保育士を 30 名、主任候補者を 40 名とし、約 85%の 59 名がキャリアプランシートを完成させることができ、キャリアアップへの展望を持つことを目指す。キャリアプランシートは、20 名以上の組織の管理者を務めるまでのキャリアアップを設計する内容とする。したがって、平成 29 年事業を通じ生み出された新たなリーダー 59 名のもとで、将来的に 1,000 名以上の職員が保育に従事することとなる。)

5) 教育プログラムの有効性に関する検証手法の概要

＜β版＞

①～④の教材における検証

保育リーダー教育プログラムβ版の検証として、受講者による成長ポイントの測定を実施する。

- ・サンプル数：園長・主任・中堅クラス現役保育士 100 名
- ・検証方法：β版受講前および受講後に、β版研修プログラムの学習目標に設定した研修プログラムを通じ取得する知識・意識・技術に関し、受講者本人の自己評価をアンケート形式で調査する。
アンケートは、eラーニングを提供するシステム上で実施する。

- ・検証時期：β版研修受講前後、計 2 回測定実施

＜アンケート項目例＞

各項目 5 段階評価を想定している

(1：まったくそう思わない、2：そう思わない 3：どちらでもない、4：そう思う、5：大変そう思う)

例) 自身の園の職員は皆、「園長」「主任」「中堅職員」「初任職員」等立場の違いを踏まえた指示系統図を描くことができる。

- ・目標：全実証協力者の回答において、平均で 1 段階以上評価を向上させることを目標とする。

6) 「女性の学び直し」に対応した取組内容等

- ・事業目的

総務省による国勢調査（平成 22 年）によれば、全国の「保育士」に占める女性の

割合は97.2%を占める。したがって、現役保育士の長期就労実現を目的とし、保育リーダーを育成する本取組みの実施は、すなわち「女性の学び直し」の実現を意味すると言える。

さらに、現役保育士の長期就労実現は保育士不足という社会問題解消、ひいては女性の社会進出促進に繋がるという観点から、今回の事業目的の達成を通じ「女性の学び直し」が実現することも予想される。

- ・女性の学び直しに対する取組み

- e ラーニングによる教育プログラムの提供

実際に研修会場に通うことなく受講ができる、e ラーニングを学びの提供方法として採用することで、隙間時間を利用しスマートフォンを通じて得られる学びの機会を提供する。

家庭と仕事の両立に忙しい現役保育士（女性）にとって、「どこでも」「いつでも」学べる e ラーニングこそ教育プログラムの提供方法として有効だと考えられる。

7) 事業実施に伴う成果物（教材、シラバス、達成度評価基準等。成果報告書を除く）

【教育プログラム開発に関するアウトプット】

研修プログラムβ版

<研修プログラムβ版>

- ・研修プログラムの提供方法：e ラーニング（相対型も検討）
- ・単元数：中堅職員対象研修 3 分野 13 章 全 39 ユニット
「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」 全 3 章

- ・完成予定時期：平成 29 年 12 月

8) 本事業終了後（※）の成果の活用方針・手法

（※）平成 30 年度以降、3 年程度までの期間を想定して記載

平成 29 年度事業修了後 3 年間の成果の活用方法・手法は以下の通り。

<平成 29 年度における受講者獲得想定内訳>

【研修プログラムβ版（中堅職員対象研修・「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」全 3 章）】

- ・研修開発における調査協力者（園長・主任・中堅クラスの現役保育士）170 名へ案内 70%の受講者を獲得する。
→120 名の受講者獲得

- ・三幸学園関東圏保育士養成校 10 校の実習依頼先・就職依頼先 800 園の主任・園長クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。
→480 名の受講者獲得
- ・外部保育士イベントおよび web 広告等（広報は自主事業とする）を通じて、200 名の受講者を獲得

目標：平成 29 年度末時点で 800 名の保育現場リーダー層を育成

平成 29 年度以降

【教育プログラム】

- ①平成 29 年度に開発した研修プログラム β 版の実証結果をもとに、自主事業として研修プログラムを改良する。
- ②平成 27 年度本委託事業として当校が実施した「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職および長期就労支援事業」内で制作した、潜在保育士向け e ラーニング提供サイト「ももいくゼミ」に改良した研修プログラムを追加し、保育士資格保持者を潜在・顕在の区別なくトータルでサポートするサイトを運営する。「ももいくゼミ」で公開されている研修は、引き続き無償で一般公開する。

<受講者獲得想定内訳>

【研修プログラム β 版（中堅職員対象研修・「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」全 3 章）】

平成 30 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校 16 校（関東圏除く）の実習依頼先・就職依頼先 1,280 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。
→770 名の受講者を獲得
- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じた広報
→230 名の受講者を獲得

⇒平成 29 年度末時点の受講者想定数 800 名を加えた 1,800 名の受講者獲得を想定

目標：平成 30 年度末時点で 1,800 名の保育現場リーダー層を育成

※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

平成 31 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校全国 26 校の新規実習依頼先・就職依頼先 260 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。
→150 名の受講者を獲得
- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じた広報
→250 名の受講者を獲得
⇒平成 30 年度末時点の受講者想定数 1,800 名を加えた 2,200 名の受講者獲得を想定
目標：平成 31 年度末時点で 2,200 名の保育現場リーダー層を育成
※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

平成 32 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校全国 26 校の新規実習依頼先・就職依頼先 260 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。
→150 名の受講者を獲得
- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じた広報
→250 名の受講者を獲得
⇒平成 31 年度末時点の受講者想定数 2,200 名を加えた 2,600 名の受講者獲得を想定
目標：平成 32 年度末時点で 2,600 名の保育現場リーダー層を育成
※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

9) 本年度事業と関連したこれまでの取組概要・成果及び本事業との継続性

< 取組み概要 >

- ・平成 26 年度・27 年度の取組概要

本事業は、平成 26 年度及び平成 27 年度に文科省委託事業として東京こども専門学校が実施した「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職および長期就労支援事業」取組みにおいて築いた各機関との連携・現役保育士を対象とした調査データを活かし実施する。

初年度となる平成 26 年度は、全国の保育士養成校卒業生と調査モニターを対象に、潜

在保育士の保育士就労に対する不安やモチベーション、並びに潜在保育士と顕在保育士との比較の観点から、潜在保育士の保育士就労を促進するためのサポート及び研修内容について検討した。この調査を経て教育プログラムを試験的に作成し（ α 版）、実証講座を通じて改善したもの（ β 版）を現在公開している。

翌平成 27 年度には、保育情報サイト「ももいくナビ」を、復職支援サイト「ももいくジョブ」を運営している（ももいくジョブは自主事業として実施）。ももいくナビで関心を喚起し、ももいくゼミで教育プログラムを提供し、ももいくジョブで事業者とのマッチングを行うという一連のサイクルを作り、現在は 3 つのサイト全てを自主事業として運営を続けている。なお、本事業により保育職に復帰した保育士は 7 名に上る。

・平成 28 年度 of 取組概要

平成 28 年度は事業目的を前二カ年の「潜在保育士の顕在化」から「現役保育士の長期就労実現」へ変え、保育士確保に取組んだ。具体的な事業内容としては、現役保育士の長期就労支援に向け、保育現場の環境管理を担う存在である園長・主任クラスの保育士を対象とした e ラーニング研修プログラム α 版を開発（4 分野 13 章、合計 39 ユニット）した。

開発後、ウェブ上で実証講座を実施し、三幸学園内部保育士 50 名、外部保育士 55 名（いずれも園長・主任および主任候補クラス）の回答を得た。平成 29 年度は、平成 28 年度に実施した実証講座の結果を踏まえ、研修プログラム α 版を改良・拡充し普及を行う。

10) 開発された教育プログラムの内容

<平成 26 年度>

潜在保育士・顕在保育士に対する調査を基に制作された試験的プログラム（ α 版）は、モチベーション向上とストレスケア、及びコミュニケーションを中心に「障害児、気になる子ども」「新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション」「安全管理ーアレルギーー」「職場内のよりよいコミュニケーション」「月齢ごとの保育」「保育の帳票 保護者との連携『連絡帳』」の 6 分野の研修、および導入プログラム「オリエンテーション」の 7 つのプログラムで構成されている。各研修プログラムはおよそ 10 分間。ウェブ上で提供され、無料登録することで閲覧が可能になる。

<平成 27 年度>

平成 26 年度に制作した教育プログラムのモニター調査において得られた回答をもとに、平成 27 年度は以下の方針を設け研修を制作した。

研修の長さ

- ・研修を細分化することで、受講者に「長い」と感じさせない。
- ・今年度全体の方針として、知識をしっかりと身につけるといよりは関心を少しだけ

持った方でも楽しみながら学べる研修を目指すため、内容を深く難しいものにすることは避ける。したがって、ポイントを深めるよりはポイントがどこなのかを判りやすく示し、ポイントを抑えられたことによる安心感を与える。

講師プレゼン・教材の見せ方

- ・研修の出演者は、プロの役者およびイラストによるキャラクターとする。
- ・表示する文字の読みやすさに注意する。
- ・保育現場の映り方に注意する。もしくは、イラストで対応する。

研修設計

- ・視聴者に考えさせる何らかのコンテンツを設ける。
- ・オリエンテーション部分を設けずに、モチベーション向上をねらう。

<平成 28 年度>

先行研究の結果を参考に、4分野 13 章合計 39 ユニットの e ラーニング研修を制作した。

分野①はじめに

目標：保育所保育指針に定められた園長の役割を理解する。実際に現場で園長・主任が担う経営者、中間管理職（法人・会社と現場を繋ぐ）、人事管理者としての役割の中で必要とされる行動をとることができる。

<分野②組織運営>

目標：自園の組織構造を理解し、理念や行動指針を職員に明確に伝えることができる。会議運営やシフト管理など、管理者に求められる業務の改善をすることができる。

<分野③人間関係調整>

目標：組織の人間関係を調整する上で具体的に活用できるテクニックを理解し、実践できる。また、保育の現場で保護者の感情に対応する方法を理解し、他職員に伝えることができる。

<分野④保育内容および指導>

目標：保育課程、指導計画の目的を理解し、他職員に伝えることができる。

各種記録のつけ方について、他職員に指導できる。

効果的な保育相談支援・職員の参加研修選定・実習生指導の方法を理解し、実践できる。

第三者評価の目的を理解し、実施に向け対応できる。

11) 実証講座の実施状況

<平成 27 年度>

平成 27 年度に制作した e ラーニングの実証講座実施の概要は以下の通り。

- ・モニター回答者

- ①東京こども専門学校職員保育士保持者：20 名
- ②東京こども専門学校在校生：30 名
- ③横浜こども専門学校職員保育士保持者：18 名
- ④横浜こども専門学校在校生：23 名
- ⑤三幸学園内部保育施設園長：23 名
- ⑥三幸学園内部保育施設主任：20 名
- ⑦三幸学園内部保育施設内定者：32 名
- 潜在保育士：38 名
- 顕在保育士：43 名
- 保育士資格取得予定者：85 名
- 合計：166 名

・モニター実施期間

平成 27 年 11 月 6 日（月）～30 日（月）

平成 26 年度に制作した e ラーニングに対するモニター調査結果と比較し、「教材の理解」「教材の長さに対する満足度」等全ての項目（全 4 項目）において数値を高めることができた。

平成 27 年度に実施した保育情報サイト・ももいくナビの実証講座実施状況は以下の通りである。

・実証講座モニター対象者

- ①東京こども専門学校職員保育士保持者：20 名
- ②東京こども専門学校在校生：30 名
- ③横浜こども専門学校職員保育士保持者：16 名
- ④横浜こども専門学校在校生：22 名
- ⑤三幸学園内部保育施設園長：17 名
- ⑥三幸学園内部保育施設主任：19 名
- ⑦三幸学園内部保育施設内定者：26 名
- 潜在保育士：36 名
- 顕在保育士：36 名
- 合計：150 名

・モニター実施期間

平成 27 年 11 月 16 日（月）～30 日（月）

モニター対象者の回答によれば、「遊びのアイデア」が最も印象的かつ必要な情報であった。また保育現場に活かせるツールの他に、「知恵袋」など読み物として情報を提供

するコンテンツの需要も高いことが分かった。

＜平成 28 年度＞

平成 28 年度に制作した e ラーニングの実証講座実施の概要は以下の通り。

・モニター回答者

①三幸学園内部保育施設 園長・主任 50 名

②外部保育施設（東京こども専門学校・大宮こども専門学校提携園 28 園）

園長・主任・主任候補 55 名

合計：105 名

・モニター実施期間

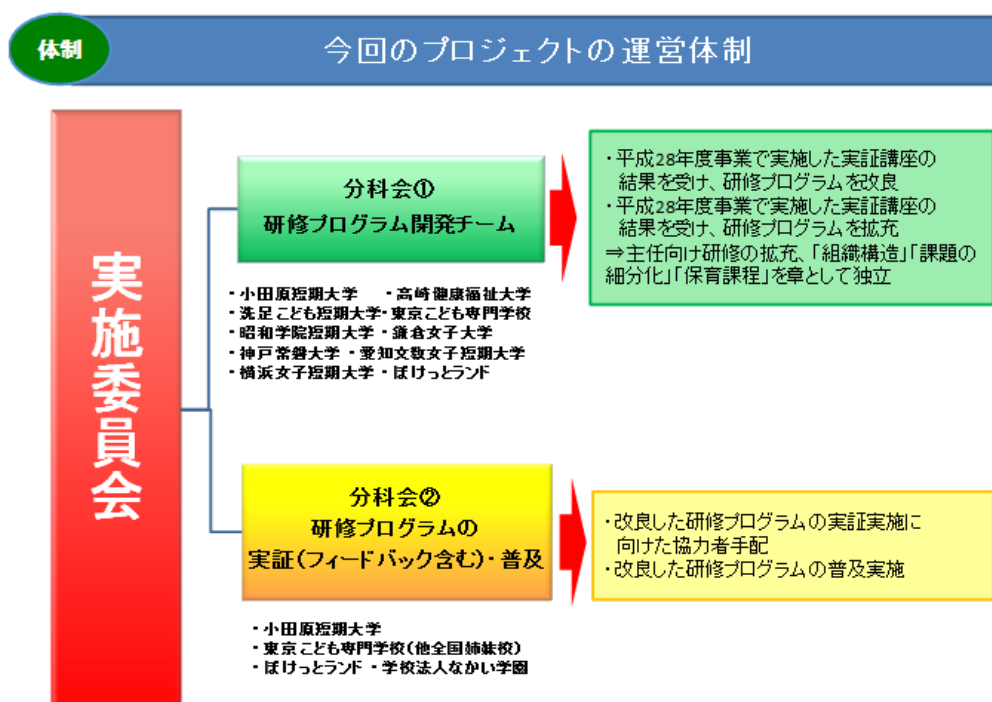
平成 29 年 1 月 4 日（水）～18 日（水）

「関心が高まった教材」として、「中間管理職としての役割」「組織構造」「保育課程」「課題の細分化」の選択が多かった。また、回答内容をふまえ、教材の設計及び教材の内容に関し、平成 29 年度 β 版の開発を行うにあたって改善すべき課題を設定することができた。

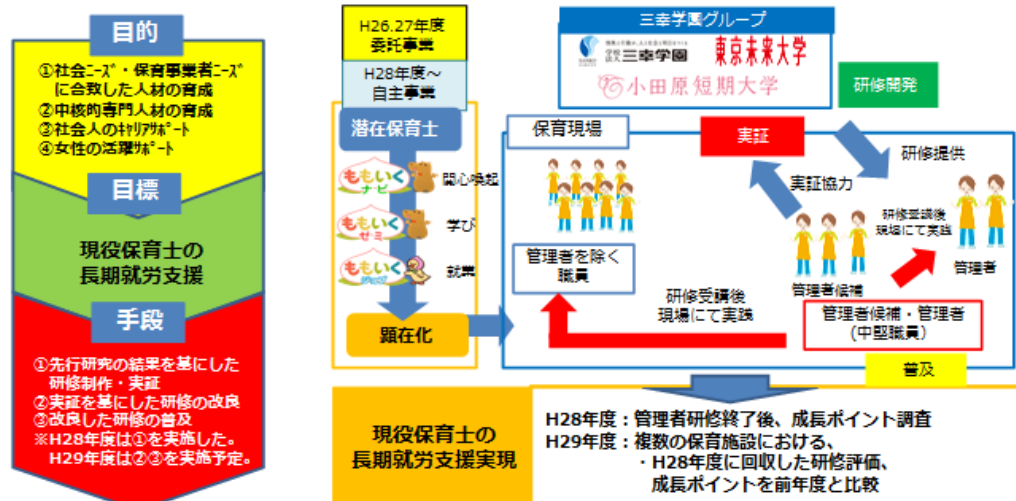
Ⅲ. 事業実施体制

本事業は三幸学園グループ内外の保育分野有識者等で構成する「保育」実施委員会のもと、2 つの分科会がワーキンググループを組織し、連携を取ることで運営していく。

2 つの分科会はそれぞれ、「分科会①教育プログラム開発」「分科会②研修プログラムの実証・普及」である。組織体制図、及び事業計画概要図は次の通りである。



「保育士不足の解消」並びに「女性の学び直し」ひいては「女性の社会進出」を目的とし、現役保育士の就業長期化に向け、保育現場の環境管理を担う存在である「管理者」を対象とした研修プログラムの「開発」「実証」「普及」を行う。尚、平成28年度事業において制作した研修プログラムの実証結果を受け、「管理者」（園長・主任）に就任する手前の中堅職員を育成するプログラム開発に重点を置く。



各分科会報告

I. 分科会①「プログラム開発」報告

1.1 分科会①概要

分科会①「教育プログラム開発」では、昨年度開発した園長・主任を対象とした e ラーニング教材（α 版）に実証講座で寄せられた意見をもとに、教育プログラム β 版を開発した。

研修プログラムは全てウェブ上で受講できる e ラーニング教材で制作した。e ラーニングを教材の形式に選んだ理由は、隙間時間の活用が可能となるためである。

平成 26 年度・27 年度に東京こども専門学校が委託を受け実施した「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」では、2 ヶ年に渡って潜在保育士を対象とした e ラーニング教材を開発した。平成 27 年度に行った実証講座で設けた設問「e ラーニングをいつ受講したか教えてください」に対する回答結果を見ると、11.4%が「移動時間などの隙間時間に受講」、8.5%が「通勤時間に受講」と答えている。約 20%の実証協力者が隙間時間を活用しているという結果、また今年度事業で開発する教材の主たる対象に、日々の業務で忙しい主任を据えていることを踏まえ、e ラーニングという形式を選んだ。

今年度事業において開発した教材は 4 分野 16 章 38 ユニットの構成されている。各ユニットの学習所要時間は約 5 分である。この所要時間の短さも、平成 27 年度事業において開発した研修の仕様を踏襲している。平成 27 年度事業では、1 ユニット 5 分程度の e ラーニング講座を 61 ユニット制作した。平成 26 年度に実施した事業の反省点を活かしユニット毎の時間を短くしたことで、研修に対する受講者の満足度は向上した。また、平成 28 年度事業における実証講座では、1 ユニット 5 分という時間の長さに対し実証協力者 105 名の 89.2%が「ちょうどいい」と回答した。短時間で学びを身につけられるこの設計は、先に述べた e ラーニングの「隙間時間を活用できる」という利点の幅をさらに広げるものであり、今年度事業においても同様の設計とした。

制作した研修プログラムの学習内容・システムについては次の「研修プログラム作成」において説明する。

1.2 研修プログラム作成

（1）研修プログラム内容の概要

制作した研修プログラム 4 分野 16 章 38 ユニットの構成と内容は、平成 28 年度事業の実証講座の結果、保育現場に関する先行研究および参加研究者の学識、学校法人三幸学園が内部保育施設に対し実施した既存調査の結果をもとに分科会やメールを通じた検討を重ね決定した。

以下に、研修プログラム作成の方針を記述する。

【研修プログラム作成の方針】

検討1 教育プログラムβ版の受講対象者について

平成28年度事業におけるα版教材の実証結果において、教材受講後のアンケートにおける「ユニットタイトルの内、特に関心が高まった教材のタイトル」として全39ユニットの内、「中間管理職としての役割」が最も選択された割合が高かった。

特に、自由記述欄に回答された理由として、以下の意見が25歳～35歳主任より寄せられた。

- ・主任であるため、保育者の役割だけでは足りない。もっと中間管理職としての認識と学びが必要と感じているため。
- ・中間管理職としての役割が、自分の中でも定まっていなかったため参考になった。自分と考えが違ふものもあり改めて意識するきっかけになった。
- ・中間管理職としては、自分から情報収集に向かい気付きを持ち、発信していくことが必要であると分かった。保育士に情報を上げて欲しいと期待してきたが、上手くいかなかったのは、自らの行動不足であったと実感する内容であった。

これらの意見から、保育現場にて主任を務めている職員も主任に求められる役割を理解していない状況があることが読み取れた。本来であれば、主任に求められる役割を理解し、それを果たすスキルを身につけた上で主任の役職に就任することが望ましいが、実際の保育現場では役割理解・スキルの習得が十分でない状況があるということである。

この結果を受け、今年度開発するβ版教材の対象を「主任」および「主任就任手前の中堅職員」と設定し、主任の役割・業務理解・必要とする知識獲得を目的とした教材を新たに拡充する方向性を定めた。

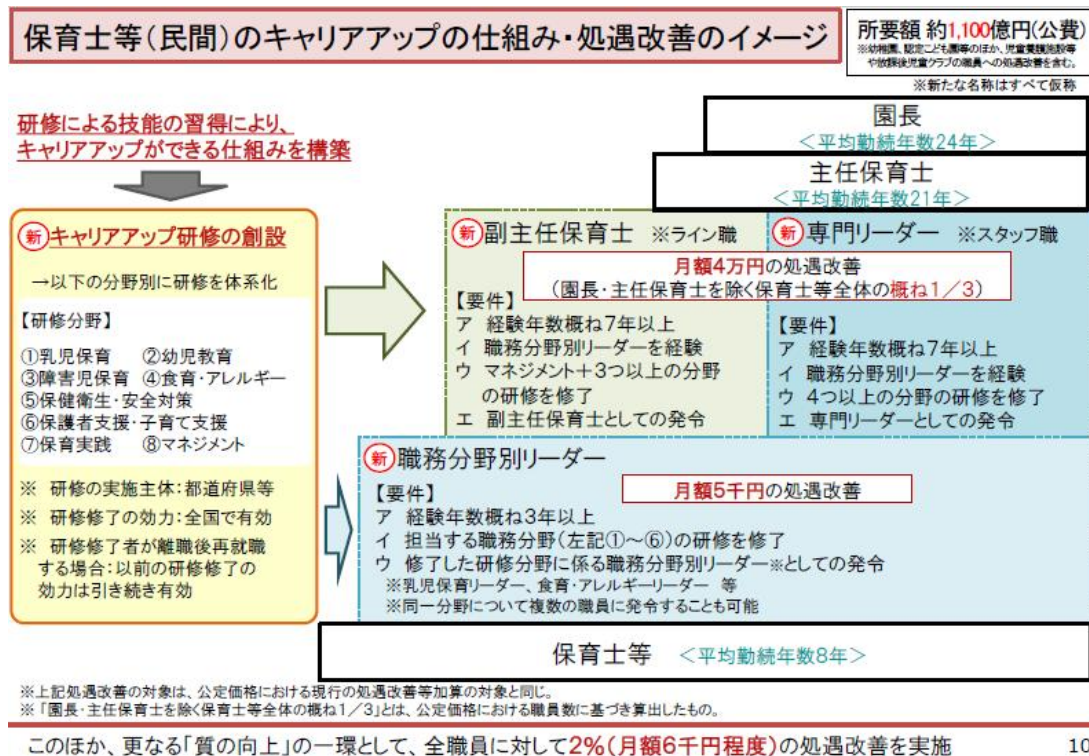
また、対象者である「主任就任手前の中堅職員」を、具体的に定義するため、厚生労働省が提示している「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ」を参考にした（図1）。

「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」では、主任保育士の平均勤続年数を21年、副主任保育士を経験年数概ね7年以上と提示している。

実際の保育現場では、公営と私営では勤続年数の違いが顕著であり、2016年に全国保育協議会が公開した会員の実態調査報告書によれば、公設公営の保育施設では10年未満の主任保育士・主任保育教諭が3.4%であるのに対し、公設民営では34.8%、民設民営では21.8%と報告されている（図2）。

厚生労働省が副主任保育士の経験年数を概ね7年以上と設けていること、そして私営保育施設では、勤続10年を満了す前に主任に就任する場合も多々発生することを踏まえ、「主任就任手前の中堅職員」の勤続年数を「概ね勤続5年以上」と設定し、β版教材を開発していくことを、分科会①における討議で決定した。

図 1

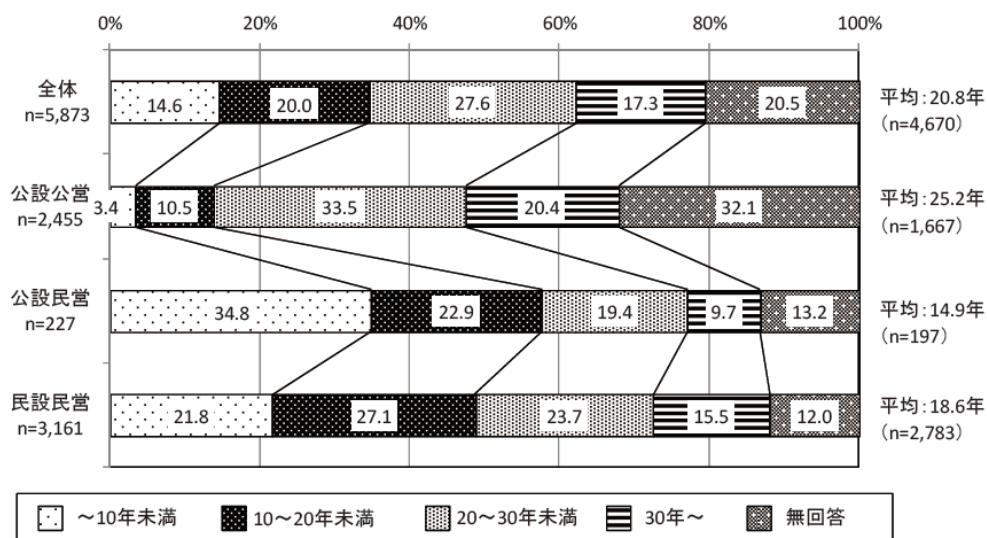


10

(平成29年2月 厚生労働省「保育士のキャリアアップの仕組みの構築と処遇改善について」)

図 2

図表 50 設置・運営主体別 主任保育士・主幹保育教諭の勤続年数：数値回答



(平成29年6月 全国保育協議会「会員の実態調査 報告書2016」)

検討2 教育プログラムβ版の分野・章の設定について

主任・中堅職員の教材内容を精査する上で、まず分野の設定を行った。

今年度設定した分野は「はじめに」「保育者自身の保育に関する実力向上」「主任に求められる職員指導」「ミドルマネジャーとしての役割と実践」全4分野である。設定の背景を以下に記述する。

1) 「はじめに」

分科会①における討議の中で、最初に設定したのは「はじめに」以下の3分野である。3分野の設定後、今回β版教材を開発する目的の一つである「主任の役割理解」を促すためには、保育の知識・職員指導のノウハウ等を学ぶ3分野の前に、主任に求められる役割を伝え、その役割に必要な知識獲得・技術向上のため3分野を学ぶという動機付けを行う章を設けた方が良いという意見があがった。

主任の役割は、保育所保育指針内に定められていないため、以下2つの先行研究の内容を参考に設定した。

1つ目が、平成29年度文部科学省委託「中核的専門人材のためのグローバル・コンソーシアム」事業保育分野タスクフォース会議（九州大学による）にて検討の上、提示された「保育士養成教育における学修成果指標（案）」である。

組織内での役割（ポジション）イメージ（5段階）ごとに、学修をすべき「（保育に関わる）知識」「（保育に関わる）スキル」「コンピテンシー」をレベル分けし一覧にまとめたものである。

主任・副主任のポジションでは、各項目の到達レベルを以下の通り定めている。

①（保育に関わる）知識

- ・保育に関する最新の政策動向や施策に関する知識を有している
- ・保育に関わる最新の実践や様々なリソースを活用するための先進的知識を有している
- ・保育の組織づくりに関する知識を有している
- ・保育におけるリスクマネジメントに関する知識を有している

②（保育に関わる）スキル

- ・保育全般にわたり高度かつ熟練したスキルを有している
- ・保育における専門領域において卓越したスキルを持っている
- ・保育実践に際して、予期せぬ事態やトラブルに対する解決・対応スキルを有している
- ・職員のメンタルケアやマネジメントに関する基本的スキルを有している

③コンピテンシー

- ・保育業務について、計画の立案と課程の展開について判断し、責任を持って遂行する
- ・業務や保育に関する評価を行い、改善や革新の取り組みを主導する
- ・スタッフの動機づけ、フォロー、評価、育成等について責任を持って遂行する
- ・外部に対する窓口となって、アカウンタビリティを担保し、協働・連携を主導する

2 つ目が、平成 27 年度文部科学省委託事業「幼児教育の推進体制事業」の受託し、高知県教育委員会が作成した「キャリアステージにおける人材育成の指標」である。

「主任・教頭等」のキャリアステージにおいて、「高知県が各ステージ終了までに求める姿」を「職員の人材育成を行うとともに、園長を補佐して園の教育・保育目標に向けた取組みを推進する」と示している。

これら 2 つの先行研究により定められた指標を参考にし、以下 4 つの役割を主に主任に求められる役割として本事業において設定した。

①管理者としての役割

②園長をサポートする役割

③職員を指導・支援する役割

④園長と職員をつなぐパイプとしての役割

上記 4 つの役割を導入となる 1 分野目で解説し、さらに 4 つの役割を果たすための知識・技術を他 3 分野を通じて身につけることが本教材の目的であることの説明を設けた。

2) 「保育者自身の保育に関する実力向上」

平成 29 年に告示された保育所保育指針では、「第 5 章 職員の資質向上」における「職員の資質向上に関する基本的事項」に、新たに「保育所職員に求められる専門性」が加えられ、以下の文言が追加された。

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

(1) 保育所職員に求められる専門性

「…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、
…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習得、
維持及び向上に努めなければならない」

職員の専門性を向上するため、職員個人の自己研鑽の意識と組織的な取り組みが一層求められることになった今回の改定を受け、主任が自身のステージにおいて求められる保育の知識・技術を向上させるための教材を設けることが分科会①で決定した。

分野の内容である章の設定については、国が定めるキャリアアップ研修の項目を念頭に置き、「0～2 歳児の保育」「3～5 歳児の保育」「子どもの発達」「障害児保育」「食育とアレルギー」を選定した。さらに、新保育所保育指針で示された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」10 項目より読み取ることができる、「主体性」を育てることの重要性に注目し、「子どもの主体性を育む環境づくり」を章として定めた。

また、新保育所保育指針に新たな項目として「災害への備え」が新設されたことを受け、地震や津波が発生した際の対応を扱った「災害への対応」を章として設けた。

3) 「主任に求められる職員指導」

平成 29 年に告示された保育所保育指針では、「第 5 章 職員の資質向上」における「職員の研修等」の項目に、新たに「職場における研修」が加えられ、以下の文言が追加された。

第 5 章 職員の資質向上

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、…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あ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」

職場の外で研修を受講する Off-JT に関する記述と別に、「職場における研修」に関する記述が追加されたことは、保育現場における OJT (On the Job Training) の重要性が改めて確認されたことの表れだと考えられる。

さらに、本事業の目的である保育士の長期就労実現のためには、仕事に必要な知識・スキル・考え方・態度などを、意図的・計画的・継続的に指導する OJT が機能し、指導される側・する側が互いに成長意欲を持って取り組んでいることが求められるという意見が、分科会①において上がった。

これら OJT の重要性の高まり、および委員の意見を踏まえ、β 版教材では主任の立場で求められる OJT に関する知識（実践のポイントや、指導者の人選のポイント等）を解説する分野を設定した。

4) 「ミドルマネジャーとしての役割と実践」

この分野設置の背景には、平成 29 年度 β 版教材開発の方針の一つに、『組織構造』『課題の細分化』『保育課程』を章として独立させる」ことを定めていたことがある。

まず、「組織構造」に関して、独立させることを決めた理由として、平成 28 年度に開発した α 版教材の実証講座アンケートの結果があげられる。教材受講者に対する「特に関心が高まったタイトル」の問に対し、「組織構造」のユニットは、最も割合が高かった「中間管理職としての役割」に次いで高く、選択の理由を問う設問では「中堅やクラスリーダーといった、後輩を育てていく役割を担う者に共通で理解を図りたい内容である」といった意見が寄せられた。

この結果を受け、組織構造を章として独立させ内容を充実させることを方針として定めていたが、分科会①では主任に求められるのは組織構造の理解のみではなく、主任という管理者の立場から組織構造を正確に理解し、いかに他の職員に下ろしていくかという技術

ではないかという意見が上がった。この意見を受け、分科会①ではミドルマネジャーとして主任に求められる役割を取り上げた分野を設け、その分野に含まれる「主任の役割とやりがい」の章で「組織構造」を主任が理解し他職員にどのように伝えていくか解説していくことを決定した。

また、β版教材開発の方針である「保育課程」の独立について、以下に記述する。方針決定の背景には、「組織構造」と同様に、平成 28 年度に開発したα版教材の実証講座の結果がある。教材受講者に対する「特に関心が高まったタイトル」の問いに対し、「保育課程」のユニットは、「組織構造」と同じく 2 番目に割合が高かった。

さらに、平成 29 年度告示の新保育所保育指針では、「保育課程」は保育所・幼稚園・幼保連携認定こども園に共通する「全体的な計画」という言葉に替わった。全体的な計画に関する記述として、以下の内容が新たに加えられた。

第4章 保育の計画および評価

1 保育の計画

(2) 指導計画の作成

ア 「保育所は、全体的な計画に基づき、具体的な保育が適切に展開されるよう、子どもの生活や発達を見通した長期的な指導計画と、それに関連しながら、より具体的な子どもの日々の生活に即した短期的な指導計画を作成しなければならない」

すなわち、全体的な計画と指導計画・保健計画・食育計画等あらゆる計画が連動している必要があり、園全体で作成していく計画であるとはいえ、主任には園の中心となって計画の作成・見直し・改善を行う力が求められる。

平成 28 年度開発したα版教材の実証結果および、保育所保育指針の改定を受け、「保育課程」の章としての独立に替わって「全体的な計画」を章として独立させることを決めた。

検討3 「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」を章として独立させる方針について
平成 29 年度β版教材の開発方針の一つである、「『組織構造』『課題の細分化』『保育課程』を章として独立させる」について記述する。

「組織構造」および「保育課程」に関するβ版教材への反映方法は、検討2において述べたため割愛する。「課題の細分化」を章として独立させる方針を定めた背景には、平成 28 年度事業で実施したα版教材の実証講座において、教材受講者に対する「特に関心が高まったタイトル」の問いに対し、「課題の細分化」のユニットが、「組織構造」「保育課程」に次ぎ3番目に割合が高かったことがある。選択の理由を問う設問では、「実際に園で問題が起きた場合に細分化することで解決できることを意識付けするために教材を活用したい」

といった意見が寄せられた。その結果を受け、β版教材では「課題の細分化」をテーマの一つの章を設け、より様々なケースの課題解決方法を取り上げることを予定していた。

しかし、分科会①で検討を重ねる中で、「課題の細分化」として様々なケースを一つの章に集約しておくのではなく、教材内の解説全体に「課題の細分化」の要素を盛り込む方が効果的な教材となるのではないかという意見が上がった。

この意見を受け、β版教材の統一の方針として、「教材内の解説において、解決の導き方を示すこと」を定めた。

具体的な解説例を以下に記載する。

【ユニット】「0～2 歳児の保育の環境」

【受講者へ提示する課題】

新人職員が0歳児担任を務めることになり、環境設定に課題を感じた。月齢が最も低い園児に合わせて設定がされていることが見受けられた際、どのように担任へ指導・助言することが考えられるか。

【解説】

どのような考えで今の環境を設定しているか本人へ聞いた上で、適切な環境設定について助言することが望ましい。

考えを聞く理由の一つとして、「どのような経緯で環境設定に至ったかによって、指導・助言すべき内容が変わる」ことがある。

考えられる経緯としては、「何かしらの意図をもって今の環境設定にしている」場合と、「不安が大きいため、とりあえず月齢の小さい子に合わせた環境設定にしている」場合が挙げられる。

…一方、後者の場合は、不安要素を聞いた上で、それを解消しつつ、環境設定の指導も行う形で進めるのが良い。

提示した例のように、主任として課題に直面した際、どのように状況を判断して対処していくかという解説の流れを統一し、教材の開発を行った。

検討1～3を踏まえ設定した学習項目・学習目標は次の通りである。

【学習項目・学習目標一覧】

No	分野	章	ユニット	学習目標
1	はじめに	第1章 主任の仕事とは	中間管理職としての自覚・責任感・人格	・一般的な中間管理職の役割（組織のアドミニストレーション及び、自分は管理職の一員であること）について理解している ・勤務先の職務分掌表を確認し、主任の責任の範囲と権限を理解している ・主任として部下から信頼される教養を身に付ける努力をしている
2			保育の実現	・園長とのパイプ役として、園の保育理念を保育者と一緒に実現できる ・トラブル時にも園の保育理念を堅持しつつ、保護者に適切に対応できる
3			保育実践における能力・指導力	・子ども、家族との信頼関係を構築できている ・子ども、家族を理解し適切な対応、助言ができる ・保育関係法制度を理解し、適切な情報提供及び助言ができる ・後輩職員への業務上の助言、指導ができる
4	保育者自身の保育に関する実力向上	第2章 0～2 歳児の保育	0～2 歳児保育の環境	・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ことができる ・他の保育士等に、0～2 歳児の保育に関する適切な助言及び指導ができる
5			0～2 歳児への適切な関わり	・0～2 歳児への適切な関わり方が実践できるとともに、3～5 歳児へのかかわりとの違いを把握して、他の保育士等にも必要な助言等ができる ・いま求められている 0～2 歳児保育の課題について、他の保育者に説明できる
6			0～2 歳児の発達に応じた保育内容	・0 歳～2 歳の発達を詳しく捉え、それぞれの時期に応じた保育内容を明らかにしながら、それらを保育士たちが日々の保育に活かしていけるように助言・指導ができる

7	保 育 者	第3章 3～5 歳児の 保育	3～5 歳児保育の環境	・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 3～5 歳児の保育を行うことができる ・他の保育士等に 3～5 歳児の保育に関する適切な助言及び指導ができる
8	自 身 の		3～5 歳児の発達に応じた保育内容	・個々の子どもの発達段階にふさわしい具体的な活動を通じ、 保育内容を総合的に展開することができる ・幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿を理解し、 他の保育士等に適切な助言及び指導ができる
9	保 育 に 関		小学校との接続	・特に5 歳児クラスにおいて小学校入学を視野に入れた生活を 工夫できる ・小学校の教諭との交流会議で保育所保育の特色を説明することが できる ・保育士が保育所児童保育要録を作成し、適切に記述できるよう 指導できる ・小学校教員と交流し、幼児期の学びを小学校以上の教育に適切に 繋げるため伝えることができる
10	す る	第4章 子どもの 発達	発達の道筋と個人差の理解	・子どもの発達過程を理解し、保育の中で発達を捉える視点を持つ※1
11	実 力		子どもの力を引き出す援助 -生活に根ざした視点-	・他の保育者等に、発達に関する適切な援助・指導ができる ・個々の子どもの特性や生活経験の違いを考慮し、課題を 捉えることができる
12	向 上	第5章 障害児 保育	発達の理解	・気になる子や障害を持つ子の特質を理解し適切な発達援助が できるようになる
13			家庭支援の理解	・必要に応じて専門機関と連携を図る方法を知っている ・保護者と連携し、個別支援計画を立てることができる。 その際、子どもの何年か先の成長を見通すことができる ・親の思いを受け止め、適切な保護者支援を提供することができる

14	保 育 者		園内で連携するために	- 適切な援助が行われるように、職員が連携できる体制を構築し、最善の環境を作るよう配慮できる - 発達や障害について法令や新しい知見に関心を持ち、他の職員に情報提供できる - 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
15	自 身 の 保 育 に 関 する 実 力 向 上	第6章 子どもの 主体性を 育む 環境 づくり	環境を通じた保育の意義	子どもに対する理解を深め、主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うことができる
16			環境の再構成	- 活動の展開にしたがって子どもと共に環境を再構成する姿勢を持っている 3～5歳児の協同性を育む援助方法を理解し、実践することができる
17			食育計画の作成と活用	- 年齢に応じた食育の年間計画が作成できる - 食育の実施計画（指導案・日案）の作成と活用ができる
18		第7章 食育と アレルギー	適切な食事の提供	- 栄養面・衛生面に留意し、発育発達に応じた適切で安全安心な食事の提供について理解した上で、助言や指導ができる 「食を営む力」を育成する視点を持ち、食育の一環としての食事の提供ができる。保護者への支援ができる
19			食物アレルギーへの対応	- 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 - 緊急時対応マニュアルを作成し訓練することにより、緊急時に備えることができる
20		第8章	火災への対応、避難訓練	防火対策を日常的に意識して行うとともに、避難訓練の具体的計画と進行ができる
21		災害への 対応	地震、洪水など天災への対応	- 天災時における主任保育士の役割を知り、適切にマニュアルを扱うとともに、日常的な防災訓練を計画することができる - 天災の発生時にマニュアルに沿って職員への指示と保護者対応（連携）を的確に行うことができる

22	主任に求められる職員指導	第9章 保育現場の OJT	OJTとは	・OJTの目的、担当者の役割、実践のポイントを理解した上でOJTを実践できる。
23			OJT担当者としての主任の役割と実践のポイント	・新人や後輩の育成計画をPDCAに沿って作成し、個々の成長に沿った柔軟な対応ができる ・OJTの方法について自ら学んであり、新人や後輩の仕事を言葉で説明し、実際の保育場面で行為を通じて教え、事後に振り返りを支援することができる
24		第10章 保育者のメンタルヘルス	新人へのメンタルケア	・職員のメンタルヘルスに関心を持ち、職員の特性を捉えながら、職員が発するSOSに気づくことができる
25			効果的な相談支援	・メンタルヘルスの研修を受ける必要性を理解し、積極的に受講した後、職員と共有することができる
26		第11章 保健衛生管理に関する職員指導	保育所における感染症対策ガイドライン	・安全対策に関する情報収集を速やかに行うことができる ・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
27			助言・指導を行う上での注意点	・他の保育者や保護者に保育衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができる ・事例をもとに検討会を行う等、意識向上につながる取り組みを企画できる
28	ミドルマネージャーとしての役割と実践	第12章 主任の役割とやりがい	主任に求められる役割	・園の組織構造（はじめにの部分）を理解し、職員全体の中間的リーダーとしての立場を踏まえて、具体的な判断をしたり行動をしたりすることができる ・園長の不在時に災害やトラブル、クレームが発生した時の主任としての役割（はじめにの部分）を理解し、園長に代わって対応する事ができる

29	ミ ド ル マ ネ ジ ヤ ー と し て の 役 割 と 実 践		持つべき視点・考え方	・日々の保育が円滑に営まれるよう配慮し、自身の仕事を管理するだけでなく、職員全体がよく機能するよう業務を割り当てたり、実践の充実が図れるよう常に工夫をすることができる。 ・園内の課題及び職員の思い等を客観視し、改善に向けた取り組みについて、管理職との調整と職員間における協働の促しを行うことができる。
30			キャリアアップをめざして	・自身のキャリアアップを目的とし、行動目標を立てることができる
31		第13章 園長との 連携・関係 づくり	園長との関係づくり	・園長の方針や思いを理解し保育所全体の報・連・相を園長へ共有する事ができる ・園長・主任と相互に保育観を理解する関係を築くことができる ・保育の実際、保護者の要望、社会の動向等の必要な情報を園長と共有し進言できる
32			主任としての権限	・園長と主任との立ち位置の違いや主任として担うべき役割を理解し個々の職員に対するスーパービジョンを行う中核になることができる
33		第14章 職員会議の 活性化に 向けて	主任に求められる役割	・話し合える環境づくりのため、率先して人の意見を聴いたり、考え方や意見の違いを大切にしたりすることができる。
34			活性化に向けた工夫	・有意義な会議を作るため、準備や司会者に必要とされる働きを理解し、実践できる
35		第15章 園内研修の マネジメント	園内研修のマネジメント	・園の規模や保育者の経験年数・構成に応じて、相応しい研修の方法や研修計画を考えることができる ・自らの課題を認識し、最新の知識・技術について意欲的に学ぶことができる

36	ミドル マネ ジャー		P D C Aの実施	・研修実施後、見直し、効果の測定を行うことができる ・評価後の結果を次の実践等に活かすことができる ・研修成果について総括し、報告書の作成や発表の機会を設けることができる
37	として の 役割 と 実践	第 16 章 全体的な 計画	保育の全体的な計画	・園の保育の全体計画を立てるに際には、防災計画・食育計画等が総合的に展開されるよう積極的に内容を考えることができる ・園の理念と具体的な保育のつながりが明確になるよう指導計画を作成でき、振り返りを行い次の計画に活かすことができる
38			保育の評価	・職員が保育を振りかえり、保育内容や保育士としての省察ができるよう指導できる ・個々の子どもの姿を、観察を通して記録し、子どもの発達の姿から評価することができる ・保育所の自己評価の際、評価の観点や項目等を考えることができる

(2) e ラーニングシステムの概要

本研修で活用した株式会社プロシードの e ラーニングシステム Learning Ware（ラーニングウェア）は、e ラーニングコンテンツの配信やその学習進捗管理だけでなく、集合研修出欠確認やレポート提出など、研修全般の管理が行え、学習者同士のコミュニケーションを促進する SNS 機能が搭載された学習管理システムである。



LearningWare の主な機能一覧

学習機能

機能分類	機能説明
講義	講義の登録が可能。静止動画・HTML ファイル・Flash ファイル等が利用できる。
アンケート	アンケートの登録・回答が可能。質問は択一式・複数選択式・記述式より選択。問題文や選択肢としてファイルの添付も可能。 アンケートでは、オープンアンケート形式も可能。オープンアンケート形式の場合は、管理者にて登録操作を行わずに利用者側のみの操作により、メールアドレスの仮登録→アンケート回答→本登録完了という運用フローを実現することができる。

成績管理機能

機能分類	機能説明
講座進捗	講座の進捗状況をユーザ別に管理。進捗状況に応じたフォローができる。
アンケート	アンケートの回答内容・回答状況（回答・未回答）の確認も可能。アンケート回答状況に応じたフォローができる。
ログイン状況	ログイン状況を管理。未ログイン者に対してフォローすることも可能。

管理者からの情報発信・ユーザ管理機能

機能分類	機能説明
メール	ユーザにメールを送信することができる。ユーザ別送信・一括送信を選択可能。
アナウンス	ユーザ個別のアナウンスを管理者が更新することが可能。
属性管理	所属するグループに関わりなく、ユーザの属性（特徴）として自由な名称を登録しておくことができる。
グループ管理	ユーザをグループ分けし、グループごとに管理者を設定することができる。3階層のグループ別管理が可能。

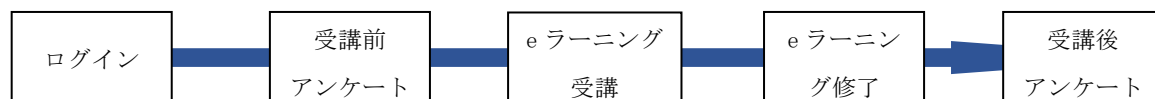
LearningWare 動作環境

クライアント

機能分類	機能説明
CPU	Celeron1GHz 以上、または Core Duo 1.66GHz 以上、または上記に相当以上の CPU
メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1024×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン Windows Vista、7、8、8.1、10、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS8 以上、Android4.4 以上
ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 9 / 10 / 11 、Firefox(57.0)、Google Chrome(63.0) ▼タブレット、スマートフォン Safari(iOS のみ) Android 標準ブラウザ (Android4.4 のみ)、モバイル Chrome (Android5 のみ)

(3) eラーニング学習の流れとシステムの仕様について

eラーニング受講の流れは以下である。



eラーニング学習の流れ

教材はクイズ形式になっており、本講座キャラクターの「カピバラくん」と「カピバラ母」が案内役を務める。「カピバラくん」の役割はナビゲーターである。「カピバラくん」が冒頭と、まとめシーン（学んだことの振り返り）の説明等の教材の進行を行う。「カピバラ母」は、まとめシーンでの解説役である。クイズ後、解説映像による再現を加えている一つのユニットの流れは以下のようになっている。

- ① 「カピバラくん」が質問をする。
- ② 今回の問題にあたるストーリーを映像で表示する。
- ③ ストーリーに沿ったテスト問題が表示される。
- ④ テスト問題の解答法は、問題に合わせて択一式、複数選択式、○×式などである。
- ⑤ 正答か誤答かを○×と音声で示す。
- ⑥ 正答か誤答かにかかわらず、映像での解説を行い正答の理解を促す。
- ⑦ まとめとして解説の要旨を示す。

システムの仕様について

以下、画面を示した解説となる。

- 1 本登録完了時に配布された ID とパスワードで以下の URL よりログインする。

URL : <https://semi.momoiku.jp/>



図 3 (ログイン画面)



図 4 (トップページ画面)

- 1 右上の[学習]アイコンを押して、受講する講座の[レッスンを受講する]を選択する。

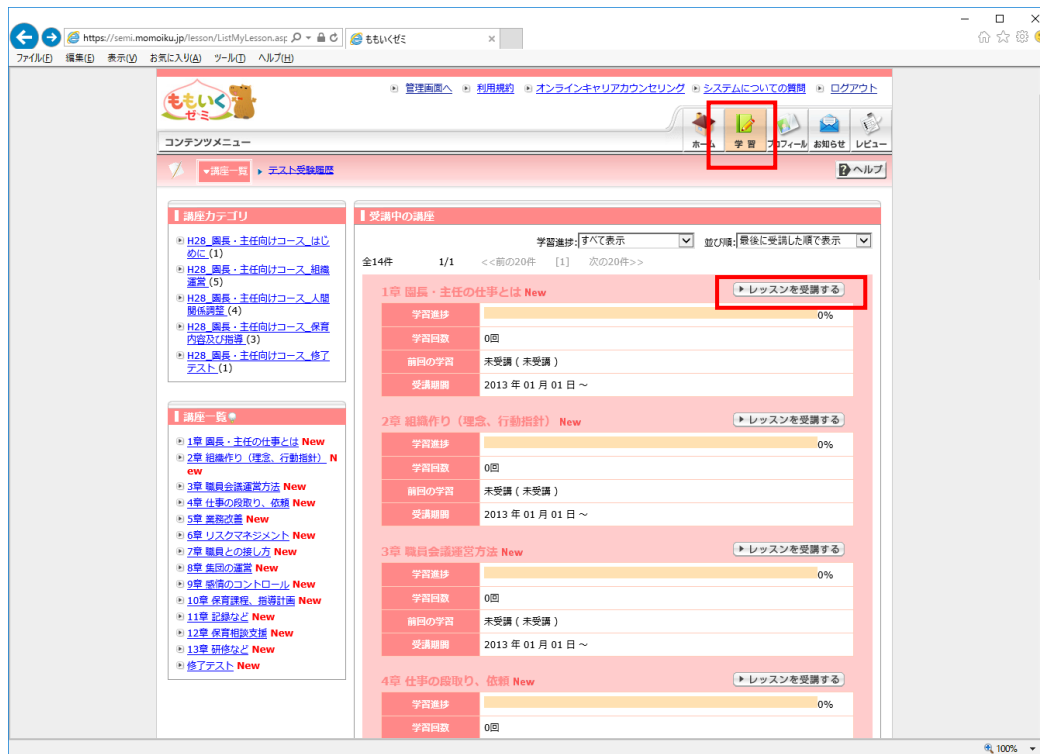


図 5（講座一覧画面）

- 2 [受講する]ボタンを押して教材を表示する。

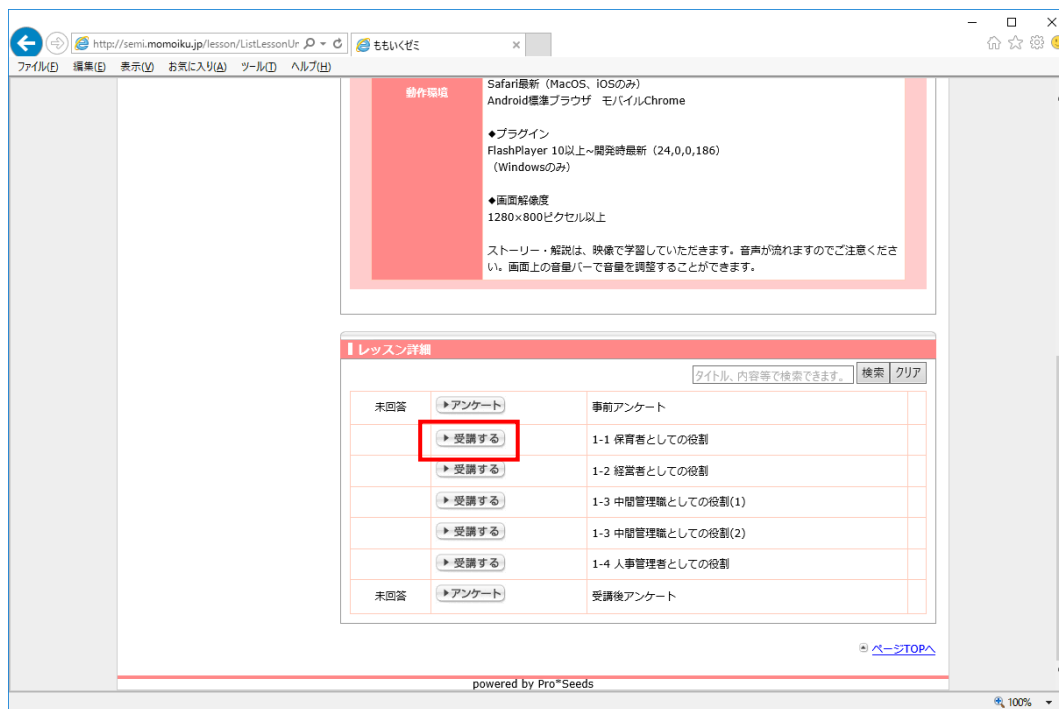


図 6（講座詳細画面）

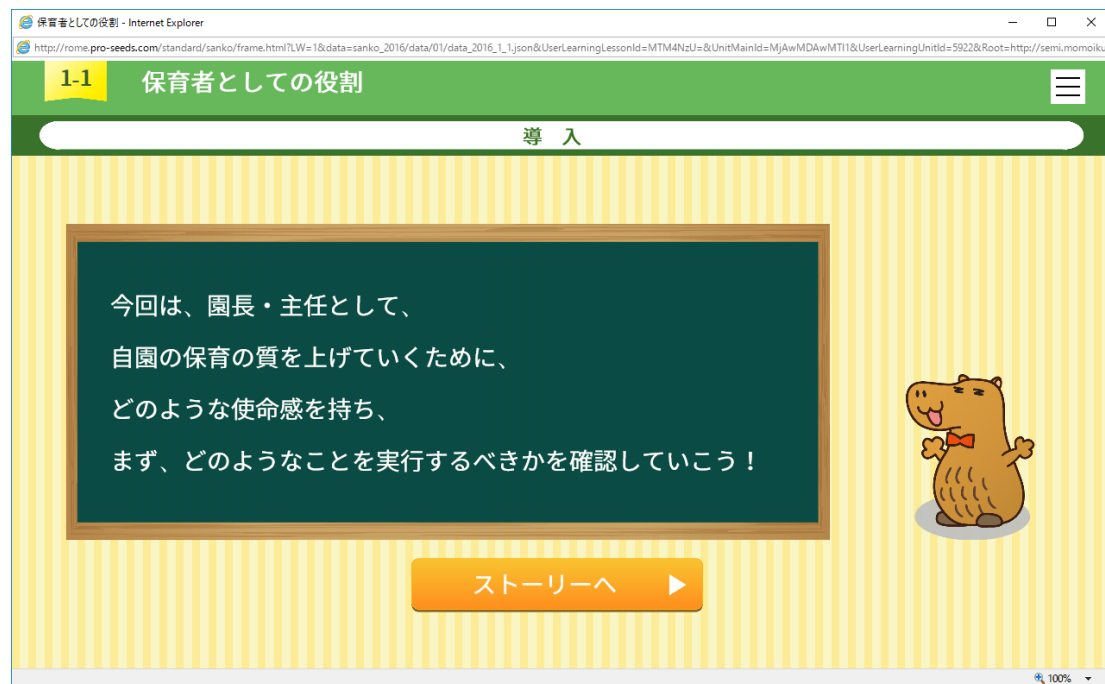


図 7（教材画面）



図 8（教材画面）

(4) eラーニング教材の制作過程

①文科省委託事業第一回実施委員会

日時：平成 29 年 6 月 8 日（木）10:00～12:00

場所：東京医療秘書福祉専門学校 12 階会議室

内容：・教育プログラムのカリキュラム決定に向けた話し合い
・教育プログラム開発のスケジュール確認

②第 1 回分科会①②

日時：平成 29 年 7 月 18 日（火）14:00～16:00

場所：東京こども専門学校 1 号館 3 階多目的室

内容：・本事業の進捗状況について
・分科会①における e ラーニング開発について
・実証スケジュールについて
・教育プログラム開発について

③e ラーニング教材（β版）完成

平成 29 年 12 月 12 日（火）教材納品、平成 30 年 1 月 4 日（木）～18 日（木）実証講座実施

Ⅱ. 分科会②「教育プログラムの実証・普及」

1.1 分科会②概要

分科会②「教育プログラムの実証・普及」では、分科会①「教育プログラムの開発」が制作した e ラーニングの実証講座を担当した。

事業を受託している東京こども専門学校、および分科会②委員である大宮こども専門学校、また学校法人三幸学園内部保育施設が中心となって実証講座を実施した。

1.2 実証

(1) 実証実施の概要

【実証講座依頼先】

- ① 学校法人三幸学園内部保育施設 41 園
- ② 東京こども専門学校 就職・実習提携園 43 園
- ③ 大宮こども専門学校 就職・実習提携園 19 園

※②③に関しては、各園 2 名（園長・主任・主任候補から選出）の回答で依頼を行った。

合計の実証講座依頼数は 196 名

【実証講座協力者】

上記依頼先の内、協力を得られた人数・割合は以下の通り

- ① 学校法人三幸学園内部保育施設 41 園に勤務する 園長 36 名 主任 30 名
その他 28 名
 - ② 東京こども専門学校 就職・実習提携園
 - ③ 大宮こども専門学校 就職・実習提携園
- } 合計 124 名

合計の実証講座協力者数は 158 名（回答率 80.6%）

【実証講座実施期間】

2018 年 1 月 4 日（木）～17 日（水）

【依頼方法】

学校法人三幸学園内部保育施設に対してはメールにて依頼文および協力者用 ID・パスワードを通知。

外部保育施設に対しては、依頼文および協力者用アカウント・パスワードを郵送。

【回答方法】

回答者は e ラーニングと同じシステム（Learning Ware）へアクセスの上、事前に発行された ID・パスワードを入力。e ラーニング受講前に「事前アンケート」に回答し、

e ラーニング受講後「受講後アンケート」に回答する。

【アンケート内容】

アンケートは e ラーニングの受講前後、計 2 回実施した。事前アンケートでは受講者自身が抱える課題のヒアリング、事後アンケートでは学びに繋がった教材のヒアリングを行う構成とした。また、受講後アンケートは「自身の成長ポイント」「キャリアアップに繋がるかを問う設問」及び「教材プログラム評価」の 2 部で構成した。「教材プログラム評価」における質問項目は、平成 28 年度委託事業の際実施した e ラーニング実証講座質問項目と共通する、教材の長さ・理解のしやすさ・希望する研修を問う設問とした。

<受講前アンケート>

- Q1. 受講いただく研修のユニットタイトルをご覧ください、特にご自身の業務で学びが必要だと感じるものを一つお選びください。(38 ユニットより選択)
- Q2. 問 1 の回答の理由を教えてください。(自由記述)

<受講後アンケート>

【自身の成長ポイント】

- Q1. 受講いただいた研修の中で、特に学びに繋がった教材のタイトルをお選びください。(38 ユニットより選択)
- Q2. 問 1 の回答の理由を教えてください。(自由記述)
- Q3. 受講後、保育現場で各教材の内容を活用するイメージはありますか？
(各ユニットにつき「①活用するイメージがある」「②やや活用するイメージがある」「③活用するイメージがあまりない」「④活用するイメージがない」よりいずれかを選択)
- Q4. 問 3 において、「①活用するイメージがある」「②やや活用するイメージがある」を選択いただいた方にお聞きします。教材の内容をどのように活用できそうですか？具体的に書いてください。(ユニットを選択＋自由記述)
- Q5. (主任手前の回答者対象)
受講いただき、主任の仕事についてイメージがわきましたか？ (選択)
- Q6. 問 5 の回答の理由を教えてください。(自由記述)
- Q7. (主任手前の回答者対象)
受講いただき、主任に就きたいという意欲は高まりましたか？ (選択)
- Q8. 問 7 の回答の理由を教えてください。(自由記述)
- Q9. (主任の回答者対象)
受講いただき、主任として求められる能力の向上・知識の深まりに役立ったと思いますか？ (選択)
- Q10. 問 10 の回答の理由を教えてください。(自由記述)

【教育プログラムの評価】

Q1. e ラーニング全般についてお尋ねします。

(1) 教材の長さはいかがでしたか (一単元およそ 5 分)

(「長い」「短い」「ちょうどいい」より選択式)

(2) (1) で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。

具体的にどれくらいの長さ (分) が適切だと思いますか。(自由記述)

(3) 教材の内容はいかがでしたか

(「理解しやすい」「理解しにくい」「その他」より選択式)

(4) (3) で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみに

お尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見を

お知らせください。(自由記述)

Q2. 今後どのような内容の教材があればよいと思いますか。具体的に教えて下さい。

(自由記述)

(2) 研修プログラム評価

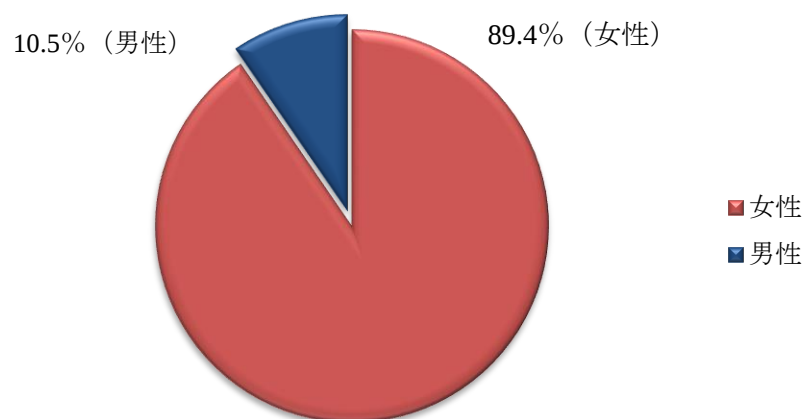
実証講座の結果を以下に記述する。

<受講前アンケート>

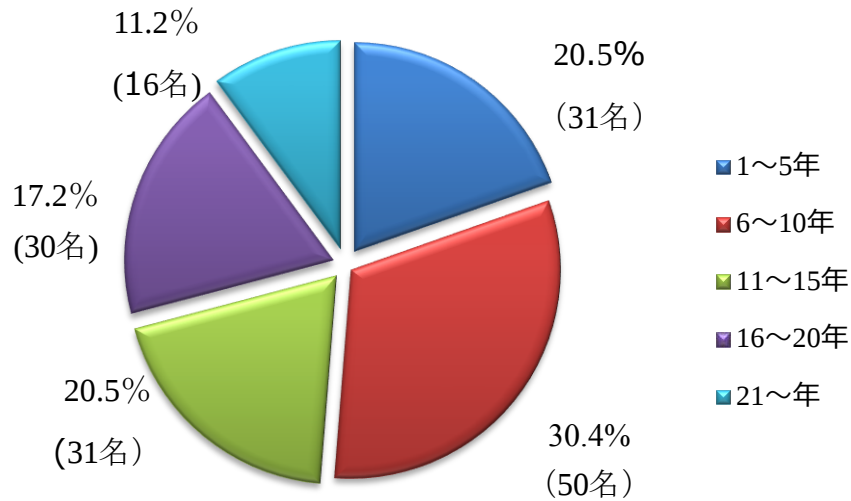
【実証協力者に占める男女比】(受講前アンケート Q1 の結果)

女性 142 名

男性 16 名



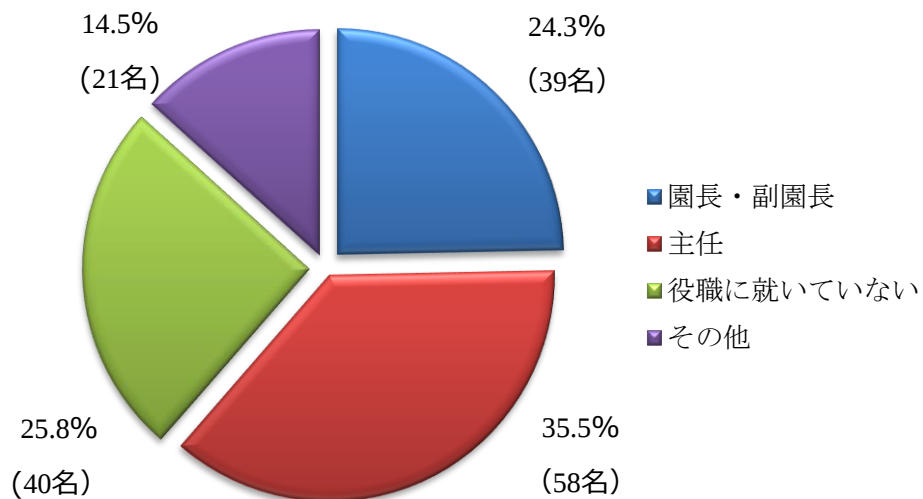
【保育士または幼稚園教諭としての 勤務経験年数】（受講前アンケート Q2 の結果）
最も割合が高い層は保育士・幼稚園における勤務経験 6～10 年目という結果であった。



【実証協力者に占める役職者の割合】（受講前アンケート Q3 の結果）

主任保育士 58 名 （事業計画書 30 名）

主任保育士候補者 40 名（事業計画書 40 名）



【業務において学びが必要だと感じる教材（ユニットタイトルでの回答）】

（受講前アンケート Q4 の結果）

選択が多く寄せられたユニットタイトル

1. 園長との関係づくり…9 名
2. 地震・洪水など天災への対応…8 名
3. 発達の道筋と個人差の理解…8 名
4. 発達の理解…7 名
5. 環境の再構成…7 名
6. 助言・指導を行う上での注意点…7 名
7. 園内研修のマネジメント…7 名
8. 保育の全体的な計画…7 名

【業務において学びが必要だと感じる教材の選択理由（自由記述）一部記載】

園長との関係づくり

■園長との関係を良くすることの必要性

- ・園長の考えを知ることが園運営には非常に重要であると思うから
- ・園長との関係がより良くなれば園自体がより上手く回ると思うため

■園長と職員間のパイプ役を務める必要性

- ・園長の意図や保育園としてどのように保育を進めていくのか、丁寧に現場に伝えていく必要があると感じています
- ・職員と園長との橋渡しなどをし、運営が円滑に行えるように努めるためです

地震・洪水など天災への対応

■天災への対応に対する不安

- ・火災や避難訓練は毎月行っているが、天災や洪水の対応などの知識が薄い為
- ・火災の対応など避難訓練等は、行う機会も多くありますが、洪水や有事の際の保護者対応等の優先順位や園児の保護の仕方を学びたいと感じた為
- ・災害が起きたら、訓練のように動けるのか。洪水が起きたら、素早く子どもたちを階段で階上位まで連れていけるのか。

発達の道筋と個人差の理解

■個人差に対応する必要性

- ・年齢によって発達の基準はあるが、個人差は大きく、個々の姿に配慮した保育を展開する事が必要だと感じるからです
- ・基本的な発達の理解の上に、個々の状況を把握して一人一人に合った援助が必要となるため

■他職員に理解してもらう必要性

- ・主任が、新人に指導するときに、この点を分かりやすく伝えられると良いと思ったから

<受講後アンケート>

自身の成長ポイント

【受講後特に関心が高まった教材（ユニットタイトルで回答）】

（受講後アンケート Q1 の結果）

選択が多く寄せられたユニットタイトル

1. 発達の道筋と個人差の理解…8 名
2. 園内研修のマネジメント…8 名
3. 園内で連携するために…7 名
4. 持つべき視点・考え方…7 名
5. 園長との関係づくり…7 名

【受講後特に関心が高まった教材の選択理由（自由記述）一部記載】

発達の道筋と個人差の理解

- ・主任の立ち位置が明確にわかりやすい内容でした。担任のサポートもしつつ、経験者の目からの分析や対応が改めて必要と感じました
- ・職員が気になるお子さんと感じてから、園内や保護者、外部との連携の道筋が分かりやすかった
- ・個人差は必ず子どもはあるので、まずは何をする事が大事なのか知ることが必要かなと思った。ただ発達を理解するだけではなく、理解した上でどう接していったらいいのか等考えていくことが大切だと思ったため

園内研修のマネジメント

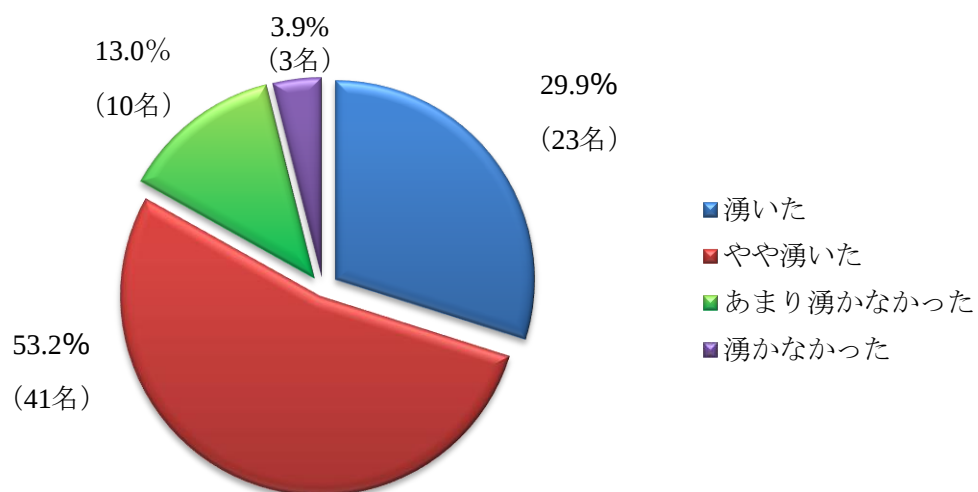
- ・日頃の園内研修の仕方を見直すきっかけになった為。特に、客観的な視点からどんな研修をすべきなのか検討することの大切さを学ぶことができた
- ・何故園内研修が必要なのかを知ることが出来た
- ・園内研修の必要性について、学ぶことが出来た
- ・これからの園内研修の題材を見つける手立てになった

キャリアアップへの展望

【(主任手前の回答者対象) 受講後、主任の仕事についてイメージが湧いたか】

(受講後アンケート Q5 の結果)

「湧いた」「やや湧いた」を選択した回答の割合 83.1%

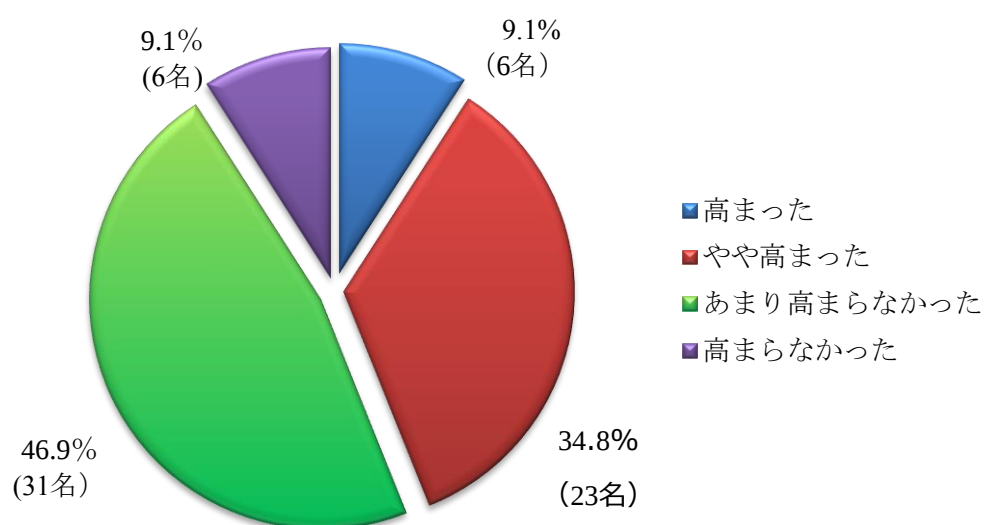


【(主任手前の回答者対象) 受講後、主任に就きたいという意欲は高まったか】

(受講後アンケート Q7 の結果)

「高まった」「やや高まった」を選択した回答の割合:43.9% (29 名)

(事業計画:主任候補者 40 名の内、約 85%の 34 名がキャリアアップへの展望を持つ)



【Q7にて「高まった」「やや高まった」と回答した方々の理由一部記載】

- ・実践できる内容が多々あったので、意欲が高まった
- ・教えるということは、難しいこともあるが周りの職員が成長していくことでよりよい職場環境を作っていくことができると感じた
- ・職員が働きやすい、ずっと働きたいと思えるような環境となるように、園長と考えていきたいと思いました
- ・特に思いました。全体の環境をよく見て、子どものためにより良い保育を考えていきたいと思った。子どもだけではなくもちろん、保護者、回りの保育士との連携も考えたいと思った

【Q7にて「あまり高まらなかった」「高まらなかった」と回答した方々の理由一部記載】

主任の責任の重さ

- ・今の自分には主任としての責任を負う覚悟がないと思うから
- ・主任の仕事は重責だから
- ・自分自身がまだまだ勉強不足だから

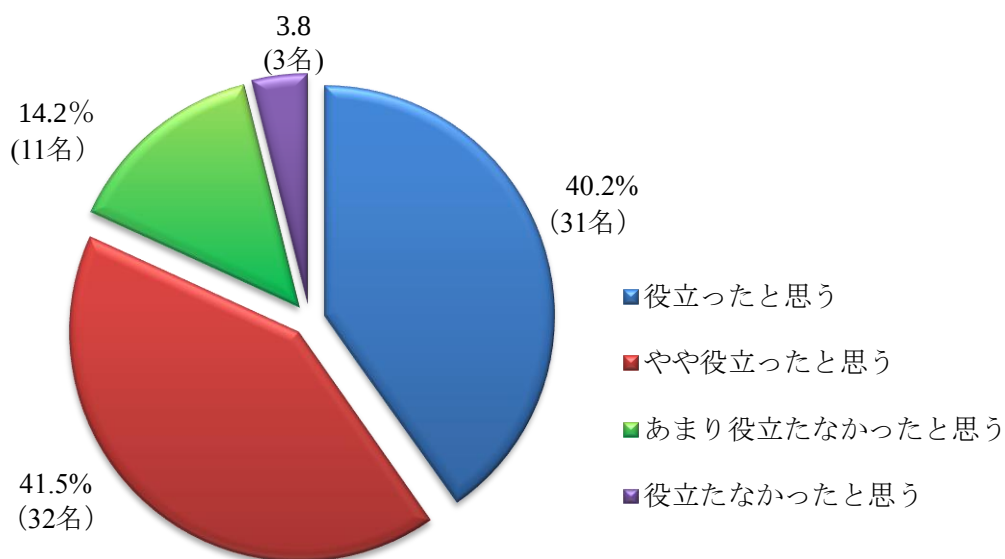
実際の園の状況と研修内容が一致しない

- ・現実的なことだと実感がわかなかった

【(主任の回答対象者) 受講後、主任として求められる能力の向上・知識の深まりに役立ったと思うか】

(受講後アンケート Q9 の結果)

「役立ったと思う」「やや役立ったと思う」を選択した回答の割合：81.7%



【Q9にて「役立ったと思う」と回答した方々の理由一部記載】

主任に求められる役割の理解

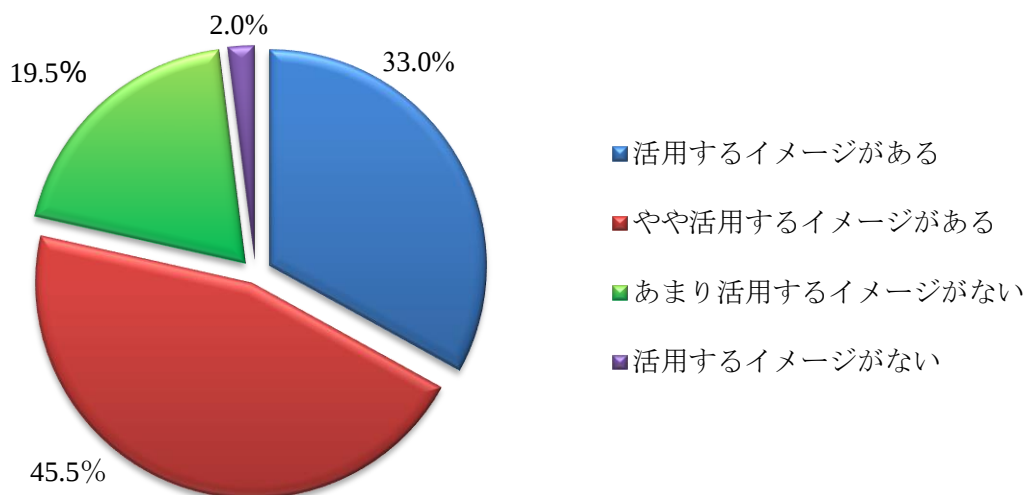
- ・ 中間管理職としての立場が自分の中で曖昧だったため、立ち位置を認識できた
- ・ 主任に求められる内容が明確になるから
- ・ 主任とはどんなものなのかを知る機会が少ない為、すごく勉強になりました
- ・ 普段の保育の中で起りうる具体的な例であったり、主任として何が求められるのか分かりやすく解説してあったから
- ・ 職員からの相談に対して、適切に対応する事、自分だけでどうにかしようとせず、十分な情報共有と連携が必要とされる事を改めて実感した
- ・ 主任としての立場と、職員に対しての関わり方など例などを通して学ぶことが多くありました
- ・ 具体的に後輩にどう対応していけば良いのか解説されていてわかりやすかったから
- ・ 指導、対応方法の再確認になった
- ・ 主任として判断が正しいか分からない時もあるが、今後も周囲と相談しながら進めていきたいと感じました

教育プログラムの評価

【保育現場で各教材の内容を活用するイメージはあるか（ユニット毎4段階選択）】

（受講後アンケート Q3 の結果）

「活用するイメージがある」「やや活用するイメージがある」 回答：78.5%



昨年度委託事業 e ラーニング実証講座同項目

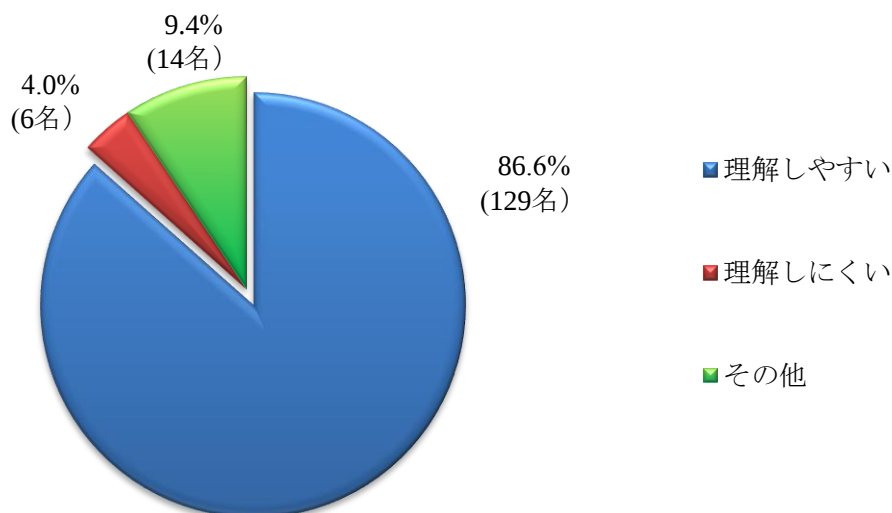
「活用するイメージがある」「やや活用するイメージがある」 回答：81.3%

→ 昨年比 -2.8%

【教材の理解のしやすさを問う設問】

(受講後アンケート＜教育プログラム評価＞Q1 (3) の結果)

今年度委託事業 e ラーニング実証講座同項目「理解しやすい」回答率：86.6%



昨年度委託事業 e ラーニング実証講座同項目「理解しやすい」回答率：86.6%

→昨年比±0%

【Q1(3)における「理解しにくい」を選択した回答者の理由一部記載】

- ・ question で始まることに驚いた。テキスト内容をみてから、再確認として question 形式の方が入りやすいように感じた
- ・ 制限時間があると焦ってしまう
- ・ 問題に対する答えの幅が広すぎる
- ・ 解説のスピードが速く感じた。

【Q1(3)における「その他」を選択した回答者の理由一部記載】

- ・ 動画を見ている最中に触れてしまうと飛んでしまったり、受講している方が多いためか、うまく繋がらないことが多く何度か離脱してしまったので、もう少しスムーズに聞けたらすごく嬉しいと感じました

【今後、どのような内容の教材があればよいと思うか】

(受講後アンケート＜教育プログラム評価＞Q2 の結果)

①新保育所保育指針の内容を取り上げた教材

- ・ 保育所保育指針の 10 の姿などを具体的に表したような教材があれば、職員も指針を読むプラスαで理解を深められるのではないかと思います

- ・ 指針改定にあたっての内容があると良いと思います。その他、非認知能力、アクティブラーニング、貧困について

②職員との関わり方を取り上げた教材

- ・ 先輩後輩との関わり方
- ・ 職員同士の連携
- ・ 後輩との関わり、園長先生と後輩のパイプ役づくり
- ・ 後輩指導の仕方について。例えば、仕事に対する向き合い方が不真面目な後輩、伝えたことが伝わらない後輩などに対する対応の仕方。また、そういう後輩への仕事の振り分け方など
- ・ 退職者を出さないための職員との普段からの関わり方や雰囲気作りについて

総括および将来の展望

■β版教材実証講座の結果振り返り

今回の実証結果から読み取ることができる内容を、以下にまとめていく。

まず、事前アンケートにおいて質問した「学びが必要だと感じるユニット」だが、「園長との関係づくり」が最も選ばれた背景には、主任や主任候補者という立場において、自身と園長との関係が園全体に影響するという認識から選ばれたものと考えられる。続いて「地震・洪水など天災への対応」だが、新保育所保育指針に「災害への備え」の内容が新たに加えられたことを受け、選ばれた割合が高かったと考えられる。3番目の「発達の道筋と個人差の理解」だが、経験を積んでいるがゆえに感じる、個人差に対応する必要性、また他職員に分かりやすく教える必要性から選ばれたものと考えられる。

次に、受講後アンケートにおける、「主任に就きたいという意欲が高まったか」という設問に対する回答だが、「高まった」「やや高まった」を選択した割合が43.9%と、事業計画書における85%という数値を下回る結果となった。

「高まらなかった」を選択した理由として最も多く寄せられた意見が、主任の責任の重さである。β版教材を通じ、主任の責任の重さを学び、意欲向上へは繋がらなかった受講者が発生した。意欲向上には繋がらなかった一方、受講者にとって主任の役割、そこに発生する責任の重さを学ぶ機会に繋がったことは、一つの成果だと言える。また、今回の事業を通じ、29名の中堅職員に対し主任就任への意欲向上を促すことができたことは、キャリアの展望を描きにくいと言われる保育業界において貴重な成果だと考える。

■研修プログラムβ版の普及

平成29年度事業における研修プログラムβ版の開発完了後、eラーニング教材はウェブを通じて一般公開する計画である。教材利用者獲得の想定数および獲得方法を、3ヵ年分以下に記載する。

【教育プログラム】

- ①平成29年度に開発した研修プログラムβ版の実証結果をもとに、自主事業として研修プログラムを改良する。
- ②平成27年度本委託事業として当校が実施した「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職および長期就労支援事業」内で制作した、潜在保育士向けeラーニング提供サイト「ももいくゼミ」に、改良した研修プログラムを追加し、保育士資格保持者を潜在・顕在の区別なくトータルでサポートするサイトを運営する。「ももいくゼミ」で公開されている研修は、引き続き無償で一般公開する。

<受講者獲得想定内訳>

平成 30 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校 16 校（関東圏除く）の実習依頼先・就職依頼先 1,280 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。

→770 名の受講者を獲得

- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じた広報

→230 名の受講者を獲得

⇒平成 29 年度末時点の受講者想定数 800 名を加えた 1,800 名の受講者獲得を想定

目標：平成 30 年度末時点で 1,800 名の保育現場リーダー層を育成

※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

平成 31 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校全国 26 校の新規実習依頼先・就職依頼先 260 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。

→150 名の受講者を獲得

- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じた広報

→250 名の受講者を獲得

⇒平成 30 年度末時点の受講者想定数 1,800 名を加えた 2,200 名の受講者獲得を想定

目標：平成 31 年度末時点で 2,200 名の保育現場リーダー層を育成

※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

平成 32 年度

- ・三幸学園内部全国の保育士養成校全国 26 校の新規実習依頼先・就職依頼先 260 園の園長・主任・中堅クラスの現役保育士に案内、1 園 2 名と想定し 30%の受講者を獲得する。

→150 名の受講者を獲得

- ・外部保育士イベントおよび web 広告、平成 27 年度本委託事業において当校が制作した保育情報サイト「ももいくナビ」（登録者約 2,600 名※平成 29 年 2 月時点）等を通じ

た広報

→250名の受講者を獲得

⇒平成31年度末時点の受講者想定数2,200名を加えた2,600名の受講者獲得を想定

目標：平成32年度末時点で2,600名の保育現場リーダー層を育成

※また、上記活動とは別に全国保育士会と連携し、全国の保育者、保育士養成施設へ活用を促していく。

成果報告会当日資料

成果報告会

文部科学省
平成29年度「専修学校による地域産業中核的人材養成」事業

「保育分野における長期就労支援に向けた
リーダー育成プログラム開発事業」

【次第】

1. 理事長挨拶
2. 来賓挨拶
3. 本年度の取り組み概要
4. 分科会①の報告
5. 研修プログラム～ダイジェスト版の視聴
6. 分科会②の報告
7. 今後の事業展開について
8. 識者評価
9. 質疑応答・意見交換

1. 理事長挨拶

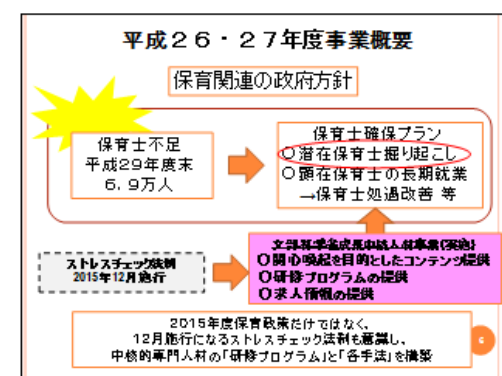
学校法人 三幸学園
理事長 昼間 一彦

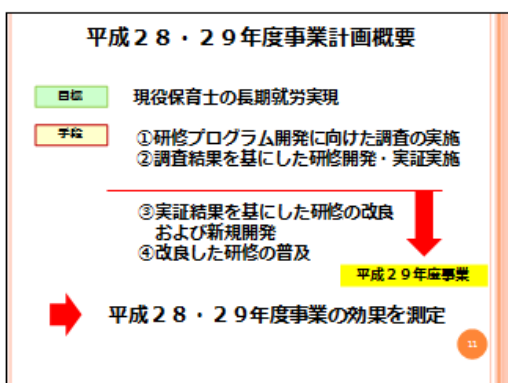
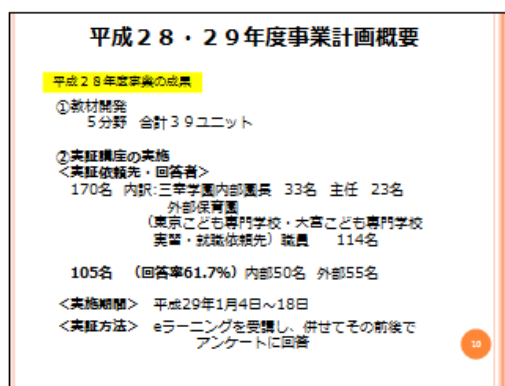
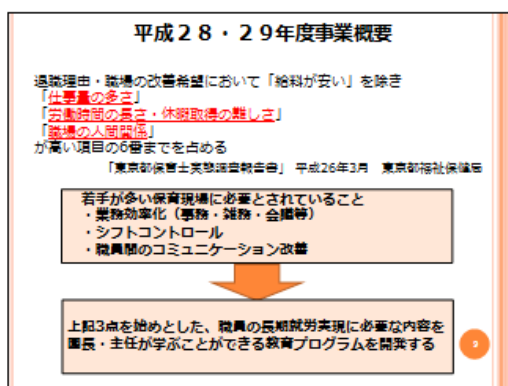
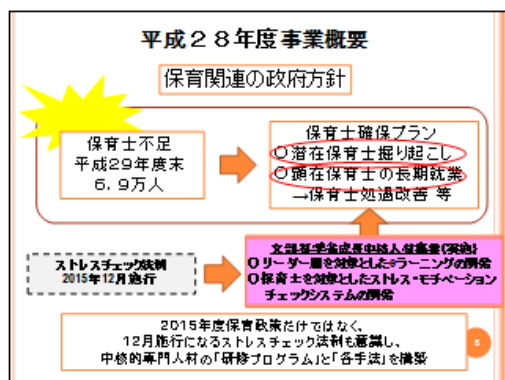
2. 来賓挨拶

文部科学省 生涯学習政策局
生涯学習推進課 専修学校教育振興室
専修学校教育第二係長
田口 大介様

3. 本年度の取り組み概要

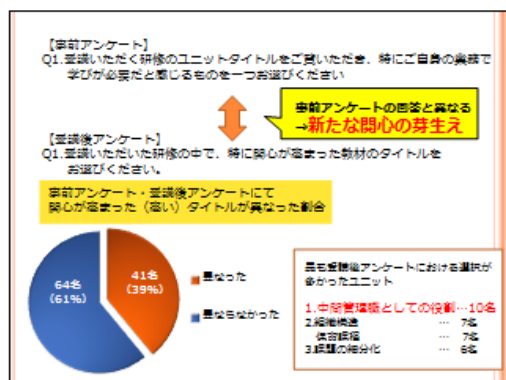
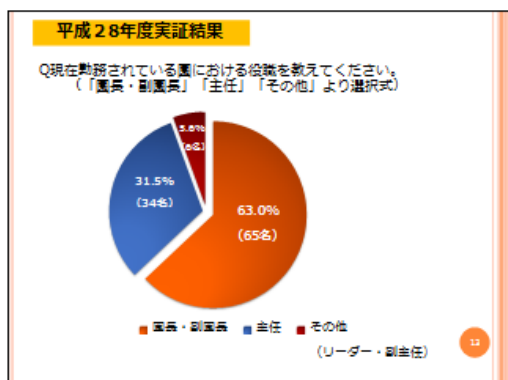
学校法人 三幸学園
事業開発部 部門長 西條 康介





4. 分科会①の報告

小田原短期大学
副学長 吉田 眞理



【関心が高まった】ユニットとして「中間管理職としての役割」選択者の選択理由（自由記述）

下記自由記述は、いずれも25～35歳主任による回答

- ・主任であるため、保育者の役割だけでは足りない。
もっと中間管理職としての役割と学びが必要と感じているため。
- ・自分の職場での役割に近いものだから。
- ・現在が主任の立場であるため
- ・現在の自分の立場を考えると、必要な項目だと感じたから。
- ・中間管理職としての役割が、自分の中でも定まっていなかったので参考になった。自分と考えが違ふものもあり改めて意識するきっかけになった。
- ・中間管理職としては、自分から情報収集に向かい気づきを持ち、発信していくことが必要であると分かった。保育士に情報を上げて欲しいと期待してきたが、上手くいかなかったのは、自らの行動不足であったと実感する内容であった。

【事後アンケート】教材プログラム評価

Q2. 今後、どのような内容の教材があればよいと思いますか？
具体的に教えてください（自由記述）

①より具体的な場面を想定した教材
・実際に起こり得る様々なシチュエーションの対応例などが知りたい。
・今までと同じ教材で、もう少し具体的な内容のものがあれば、さらに理解を深めるのに役立つと思います。

②本人のキャリアプランと連動させた教材
・例えば、課題解決プロセスで、本人が理解を深め、現実とのギャップを埋めていくための手段としての計画書など運動しているといいたいと思います。
・キャリアアップのイメージ、仕組みについて。

③在籍している園のの違いに対応した教材
・「公立」の園長と「民間」の園長では受け持っている管理業務に違いがあると思うので、それぞれに応じた内容の教材が必要ではないだろうか。

④「主任」の役割を取り上げた教材
・主任の役割や保育内容、子どもの発達や環境について
・主任としての役割

今年度開発する研修β版

① **中堅職員**を対象とした、主任の役割・業務理解・必要とする知識獲得を目的とした研修を新たに拡充

② 「組織構造」「課題の細分化」「保育課程」を章として独立させる

③ a版教材において具体化を必要とする内容の見直し・修正

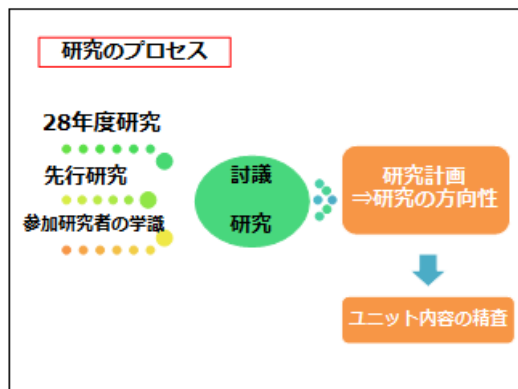
④ 実証講座で寄せられた教材の分かりにくい箇所の見直し・修正

主任・主任候補向けeラーニング

4分野、16章、38ユニット（1ユニット5分程度）

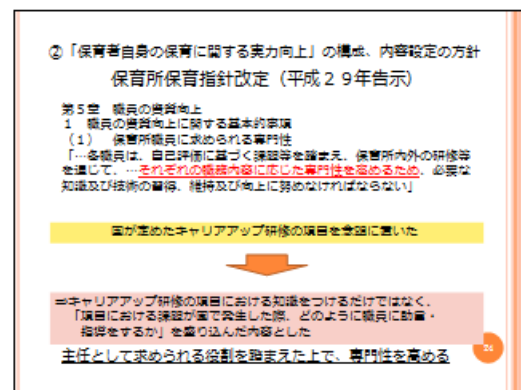
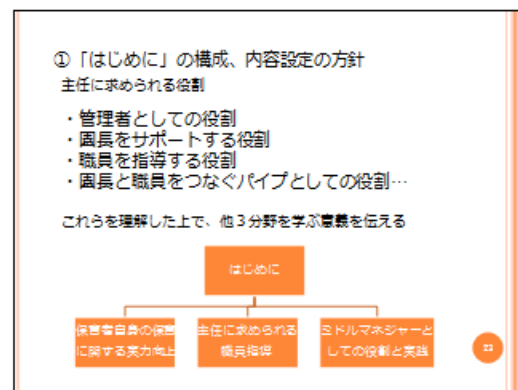
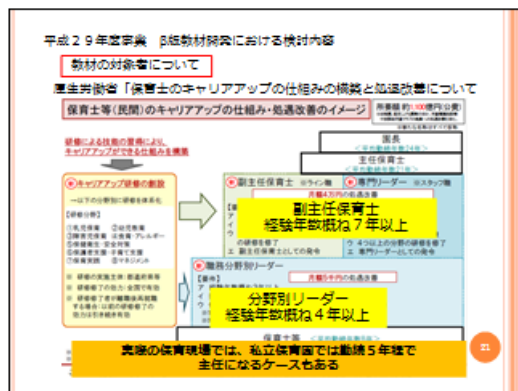
1ユニットの流れ（標準学習時間：5～6分）

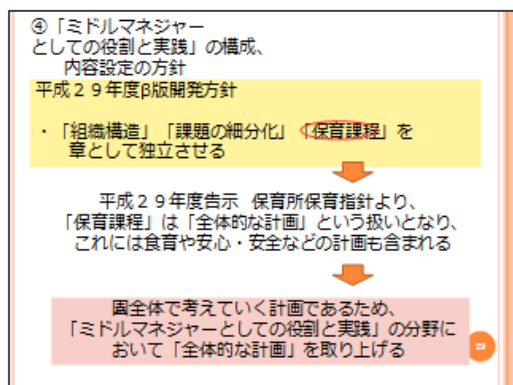
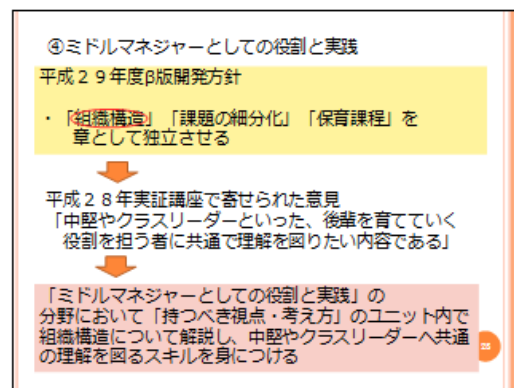
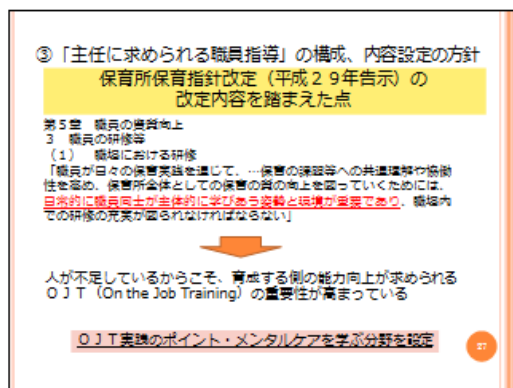
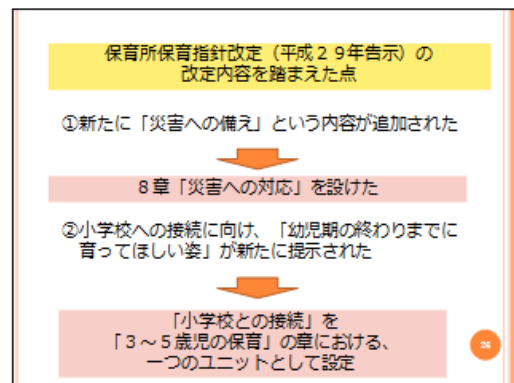
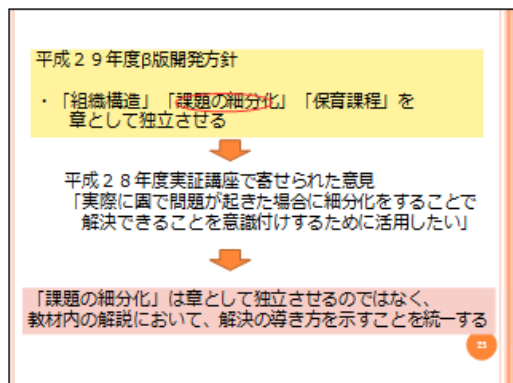
16章
（各章立ては「学習項目表」参照）



分科会①委員 新たに多様な大学の研究者が参入

氏名	所属・職名
1 宇原 智美	東京こども専門学校 部門長代理
2 高橋 タ子	東京保育医療秘書専門学校 部門長
3 吉田 真理	小田原短期大学 副学長 兼 保育学科 学科長
4 上野 奈初美	小田原短期大学 保育学科 副学科長
5 高川 真寿美	小田原短期大学 保育学科 教授
6 神蔵 幸子	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 教授
7 中川 秋美	昭和学院短期大学 人間生活学科 こども発達専攻 専攻長
8 高梨 佳子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授
9 佐藤 康恵	鎌倉女子大学短期大学部 初等教育学科 教授
10 橋本 好市	神戸常盤大学 教育学部 こども教育学科 教授
11 仲森 みどり	豊知文教女子短期大学 助手
12 佐野 真弓	横浜女子短期大学 保育科 教授
13 海老原 三恵子	ぽけっとランドあひこ保育園 園長
14 西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部門長
15 木田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発部





分野タイトル1「はじめに」

【分野の目標】
主任に求められる能力・発する業務（管理職としての働き・園長と他職員のパイプ役・保護者や地域支援の窓口等）を理解し、役割を果たすことができる。

分野タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
1.はじめに	主任の仕事とは (担当：横浜公立短期大学、佐野大学、神戸学院大学、横浜国大)	中間管理職としての自覚・責任感・人格
		保育の実現
		保育実践における能力・指導力

分野タイトル2「保育者自身の保育に関する実力向上」

【分野の目標】

国が定めた「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」に含まれる各分野の内容に関して、職員に指導・助言ができる。

分野タイトル	実タイトル	ユニットタイトル
2. 保育者自身の保育に関する実力向上	0～2歳児の保育 (担当：横浜女子短期大学 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	0～2歳児保育の環境 0～2歳児への適切な関わり 0～2歳児の発達に応じた保育内容
	3～5歳児の保育 (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	3～5歳児保育の環境 3～5歳児の発達に応じた保育内容 小学校との連携
	子どもの発達 (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	発達の進捗と個人差の理解 子どもの力を引き出す援助 一生涯にわたる視点

分野タイトル	実タイトル	ユニットタイトル
2. 保育者自身の保育に関する実力向上	保育者自身の保育に関する実力向上 (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	発達の理解 家庭支援の理解 室内で連携するために 環境を造った保育の意義 環境の再構成
	子どもの身体性を育む環境づくり (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	食育計画の作成と活用 適切な食事の提供 食料アレルギーへの対応 火災への対応、避難訓練
	食育とアレルギー (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	食育計画の作成と活用 適切な食事の提供 食料アレルギーへの対応 火災への対応、避難訓練
	災害への対応 (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	地震、洪水など災害への対応

分野タイトル3「主任に求められる職員指導」

【分野の目標】

〇・Ⅲの業務に必要な知識を身につけ、実践することができる。
職員のメンタルヘルスのケアに興味を持ち、職員の特性を踏まえながら対応することができる。

保護衛生・完全管理に関し、職員に適切な指導・助言をすることができる。

分野タイトル	実タイトル	ユニットタイトル
3. 主任に求められる職員指導	保育現場の〇・Ⅲ (担当：小田原短期大学 倉田真由美、東京経済大学 高橋麻子)	〇・Ⅲとは 〇・Ⅲ担当者としての主任の役割と 実践のポイント 新人へのメンタルケア
	保育者のメンタルヘルス (担当：小田原短期大学 倉田真由美、東京経済大学 高橋麻子)	効果的な相談支援
	保護衛生管理に関する職員指導 (担当：小田原短期大学 上野真由美、東京経済大学 高橋麻子)	保育所における感染対策ガイドライン 訪問・指導を行う上での注意点

分野タイトル4「ミドルマネジャーとしての役割と実践」

【分野の目標】

自身の日々の業務がキャリアアップにつながることを理解する。
園長との連携、職員指導や室内研修のマネジメント、全体的な計画の作成におけるポイントを理解する。

分野タイトル	実タイトル	ユニットタイトル
4. ミドルマネジャーとしての役割と実践	主任の役割とやりがい (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	主任に求められる役割 持つべき視点・考え キャリアアップをめざして
	園長との連携、関係づくり (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	園長との関係づくり 主任としての機能 主任に求められる役割
	職員会議の活性化に向けて (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	活性化に向けた工夫 室内研修のマネジメント P D C Aの実施
	全体的な計画 (担当：横浜女子短期大学 部 佐野真弓、東京経済大学 高橋麻子)	保育の全体的な計画 保育の評価

5.1 保育の全体的な計画

園の保育の全体的な計画を立てるに際し、所定計画・食育計画等が総合的に展開されるよう関係者の内容を考えることができる
園の理念と具体的な保育のつながりが明確になるよう指導計画を作成でき、評価と改善を行い次の計画に活かすことができる

eラーニングダイジェスト版のVTRをご覧ください

保育士や栄養士、調理師がすべての職員の協力によって、保育園で食育活動が行われる。その中で、保育士や栄養士、調理師は、それぞれの役割を担っており、互いに協力し合い、子どもたちの食育活動を進めることができる。

学校法人三幸学園 事業開発部 太田 早紀

5. 分科会②の報告

学校法人三幸学園
事業開発部 太田 早紀

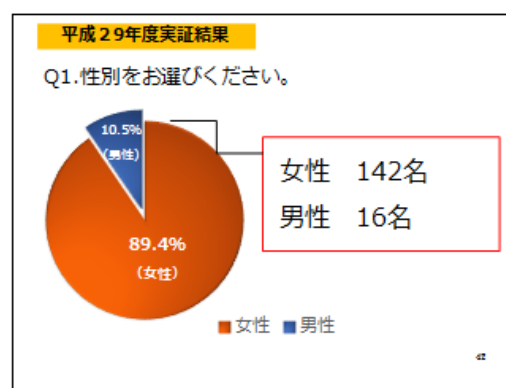
分科会②委員		
氏名	所属・職名	
1 幸雄 智哉	東京こども専門学校 部門長代理	
2 前川 祐一	大宮こども専門学校 部門長	
3 吉田 道雄	小田原国際大学 保育学科 学科長	
4 大川 正将	学校法人三豊学園 チャイルドケア事業本部 部門長	
5 海老原 三恵子	ほけっとランド及びこ保学園 園長	
6 野津 直樹	学校法人なかい学園 理事長補佐	
7 西條 誠介	学校法人三豊学園 事業開発部 部門長	
8 太田 早紀	学校法人三豊学園 事業開発部	

平成29年度実証概要	
＜実証依頼先・回答者＞	
196名	内訳:三幸学園内部園長 36名 主任 30名 その他 28名 外部保育園 (東京こども専門学校・大宮こども専門学校 実習・就職依頼先) 職員 124名
158名	(回答率80.6%) 内部86名 外部72名 (事業計画 100名)
＜実施期間＞ 平成30年1月4日～17日	
＜実証方法＞ eラーニングを受講し、併せてその前後でアンケートに回答	

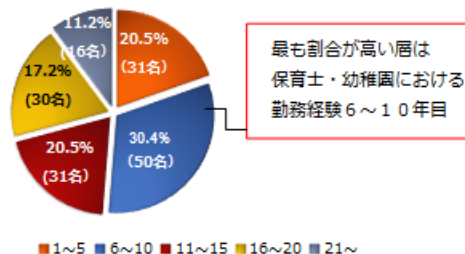
平成29年度実証概要	
＜実証アンケート内容＞	
■事前アンケート（属性除く）	自身が現在抱える課題のヒアリング
Q1.受講いただく研修のユニットタイトルをご覧いただき、特にご自身の業務で学びが必要だと感じるもの一つをお選びください。（選択）	
Q2.問1の回答の理由を教えてください。（自由記述）	
■受講後アンケート	学びに繋がった教材のヒアリング
＜自身の成長ポイント＞	
Q1.受講いただいた研修の中で、特に学びに繋がった教材のタイトルをお選びください。（選択）	
Q2.問1の回答の理由を教えてください。（自由記述）	
Q3.受講後、保育現場で各教材の内容を活用するイメージはありますか？（4段階で選択）	
Q4.問3において、「①活用するイメージがある」「②やや活用するイメージがある」を選択いただいた方にお聞きします。教材の内容をどのように活用できそうですか？具体的に書いてください。	

平成29年度実証概要	
■受講後アンケート	
キャリアアップに繋がるか	
Q5.【主任手前の回答者対象】	
受講いただき、主任の仕事についてイメージがわきましたか？（選択）	
Q6.問5の回答の理由を教えてください。（自由記述）	
Q7.【主任手前の回答者対象】	
受講いただき、主任に就きたいという意欲は高まりましたか？（選択）	
Q8.問7の回答の理由を教えてください。（自由記述）	
Q9.【主任の回答者対象】	
受講いただき、主任として求められる能力の向上・知識の深まりに役立ったと思いますか？（選択）	
Q10.問9の回答の理由を教えてください。（自由記述）	

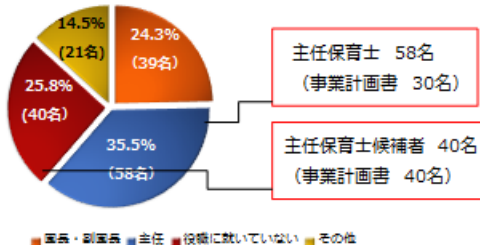
平成29年度実証概要	
＜実証アンケート内容＞	
■受講後アンケート	
＜教材プログラム評価＞	
Q1.eラーニング全般についてお尋ねします。	教材の長さ
(1)教材の長さはいかがでしたか（一択回答より5分）	
(2)「(1)で①最ももしくは②最もを選択された方にのみお尋ねします。具体的にどれくらい長い長さ（分）が適切だと感じますか？」	理解のしやすさ
(3)教材の内容はいかがでしたか	
(4)「(3)で②理解しにくいもしくは③その他の値を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。（自由記述）	
Q2.今後どのような内容の教材があればよいと思いますか？（自由記述）	希望する研修



Q2.保育士または幼稚園教諭として勤務されている経験年数を教えてください。



Q3.現在勤務されている園における役職を教えてください。



【事前アンケート】
Q4.受講いただく研修のユニットタイトルをご覧ください。
特にご自身の業務で学びが必要だと感じるものを一つお選びください。

- 1.園長との関係づくり…9名
- 2.地震・洪水など天災への対応…8名
- 3.発達障害と個人差の理解…8名
- 4.発達の理解…7名
- 5.環境の再構成…7名
- 6.計画・指導を行う上での注意点…7名
- 7.園内研修のマネジメント…7名
- 8.保育の全体的な計画…7名

【事前アンケート】
Q4.受講いただく研修のユニットタイトルをご覧ください。
特にご自身の業務で学びが必要だと感じるものを一つお選びください。

- 1.園長との関係づくり…9名

園長との関係づくり…9名

- ・園長の考えを知ることが園運営には非常に重要であると考えから、
- ・園長との関係がより良くなれば園全体がより上手く回ると思うため、
- ・園長と職員とのパイプ役を築く必要性
- ・園長の意向や保育者としてどのように保育を進めていくのか、丁寧に説明して伝えていく必要があると感じています。
- ・職員と園長との橋渡しなどをし、運営が円滑に行えるように努めるためです。

【事前アンケート】
Q4.受講いただく研修のユニットタイトルをご覧ください。
特にご自身の業務で学びが必要だと感じるものを一つお選びください。

- 1.園長との関係づくり…9名
- 2.地震・洪水など天災への対応…8名

天災への対応に対する不安

- ・火災や避難訓練は毎月行っているが、火災や洪水の対応などの知識が薄い為、
- ・火災の対応など避難訓練等は、行う機会を多くありますが、洪水や有事の際の保護者対応等の職員役位や園児の保護の仕方を学びたいと感じた為
- ・災害が起きたら、訓練のように動けるのか、洪水が起きたら、避難する子どもたちを階段で階上位置まで連れていけるのか。

【事前アンケート】
Q4.受講いただく研修のユニットタイトルをご覧ください。
特にご自身の業務で学びが必要だと感じるものを一つお選びください。

- 1.園長との関係づくり…9名
- 2.地震・洪水など天災への対応…8名
- 3.発達障害と個人差の理解…8名

個人差に対する必要性

- ・年齢によって発達の遅延はあるが、個人差は大きく、個々の姿に配慮した保育を遂行する必要があると感じるからです。
- ・基本的な発達の理解の上に、個々の状況を把握して一人一人に合った援助が必要となるため、
- ・他職員に理解してもらい必要性
- ・主任が、新人に指導するときに、この点を分かりやすく伝えられるといいと思ったから。

【受講後アンケート】

Q1. 受講いただいた研修の中で、特に関心が高まった教材のタイトルをお選びください。

1. 発達のだらけと個人差の理解 … 8 名

- ・主任の立ち位置が研修にわたりやすい内容でした。担任のサポートもしつつ、経験者の目からの分析や対応が改めて必要と感じました。
- ・職員が気になるお子さんと話してから、国内や保護者、外部との連絡の連絡が分りやすかった。
- ・個人差は必ず子どもはあるので、まずは何をやる事が大事なのか知ることが必要かなと思った。ただ発達を理解するだけではなく、理解した上でどう接していったらいいのが尋ねていくことが大切だと思ったため。

【受講後アンケート】

Q1. 受講いただいた研修の中で、特に関心が高まった教材のタイトルをお選びください。

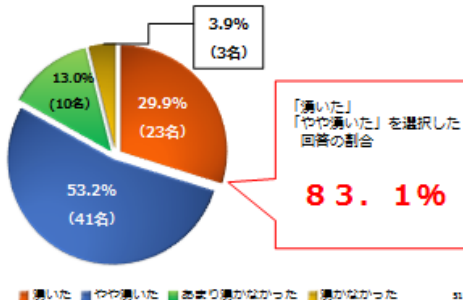
1. 発達のだらけと個人差の理解 … 8 名

2. 国内研修のマネジメント … 8 名

- ・日頃の国内研修の仕方を直すきっかけになった為、特に、事務的な視点からどんな研修をすべきなのか検討することの大切さを学ぶことができた。
- ・何故国内研修が必要なのかを知ることが出来た。
- ・国内研修の必要性について、学ぶことが出来た。
- ・これからの国内研修の教材を見つける手立てになった。

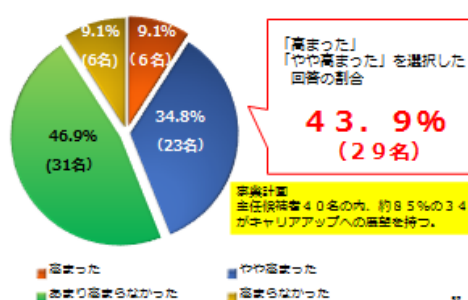
Q5. 【主任手前の回答者対象】

受講いただき、主任の仕事についてイメージがわきましたか？



Q7. 【主任手前の回答者対象】

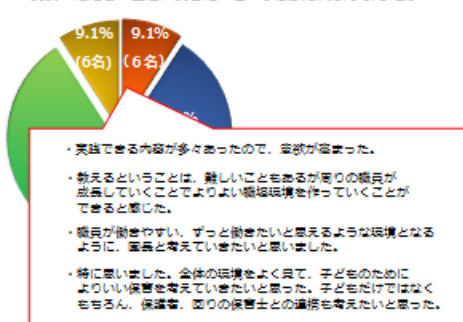
受講いただき、主任に就きたいという意欲は高まりましたか？



事業計画
主任候補者40名の内、約8.5%の34名がキャリアアップへの意欲を持つ。

Q7. 【主任手前の回答者対象】

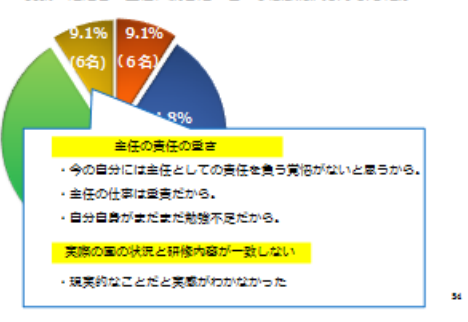
受講いただき、主任に就きたいという意欲は高まりましたか？



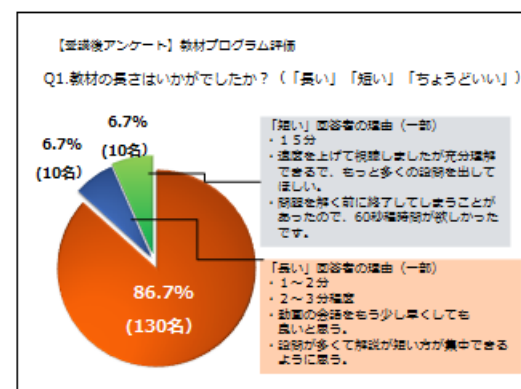
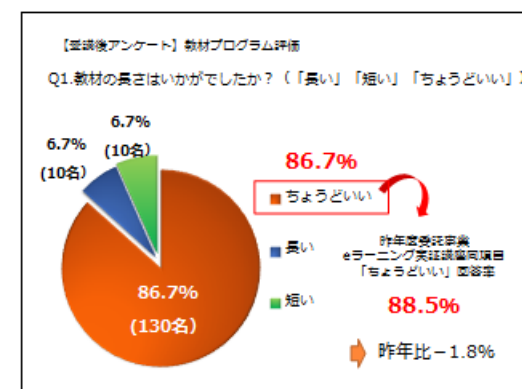
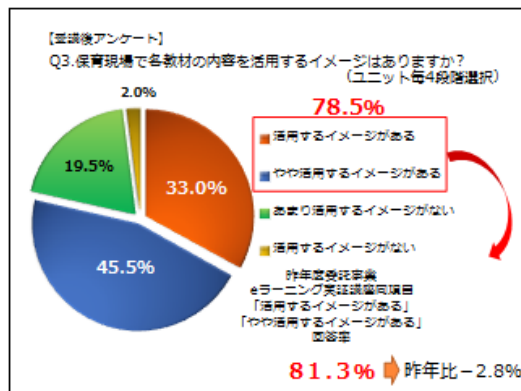
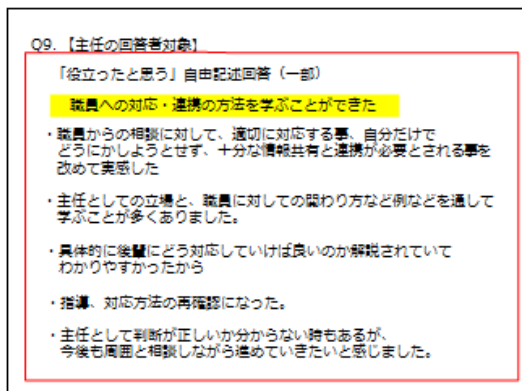
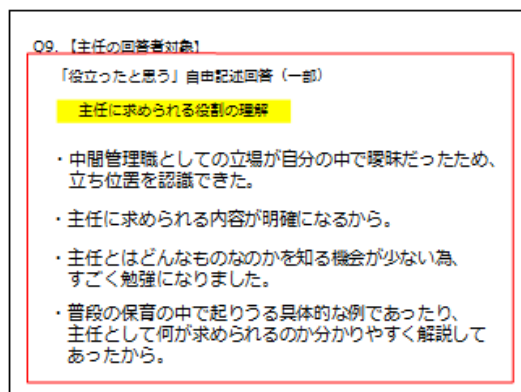
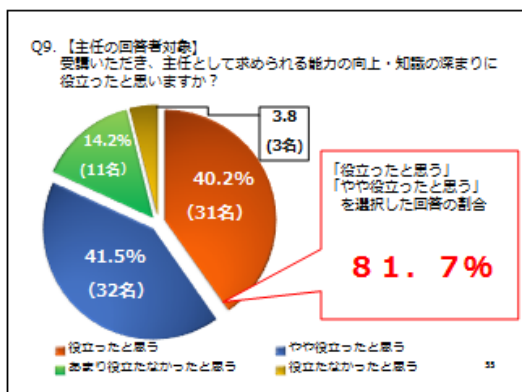
- ・英語できる内容が多かったため、意欲が高まった。
- ・教えるということは、難しいこともあるが周りの職員が成長していくことでよりよい職場環境を作っていくことができると思った。
- ・職員が働きやすい、ずっと働きたいと思えるような環境となるように、意欲を高めていきたいと思った。
- ・特に思いました。全体の環境をよく見て、子どものためによりよい環境を作りたいと思った。子どもだけではなく、もちろん、保護者、周りの関係者との連絡も考えたいと思った。

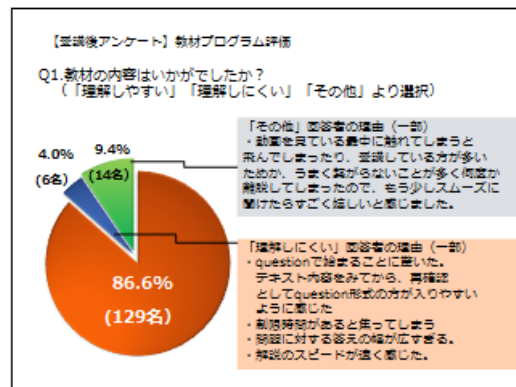
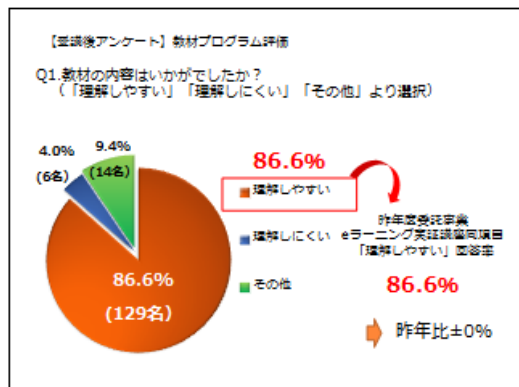
Q7. 【主任手前の回答者対象】

受講いただき、主任に就きたいという意欲は高まりましたか？



- ・主任の責任の重さ
- ・今の自分には主任としての責任を負う覚悟がないと思うから。
- ・主任の仕事は重責だから。
- ・自分自身がまだまだ勉強不足だから。
- ・実際の重さの状況と研修内容が一致しない
- ・現実的なことだと実感がわかなかった





【受講後アンケート】教材プログラム評価

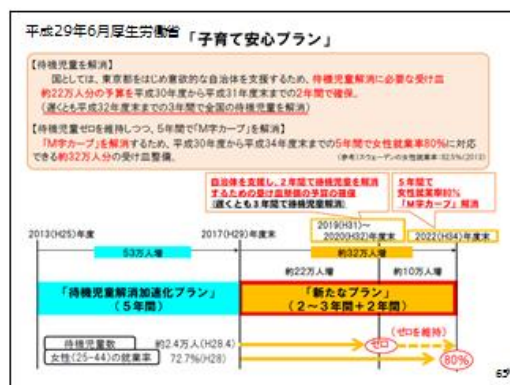
Q2.今後、どのような内容の教材があればよいと思いますか？
具体的に教えてください（自由記述）

①新保育所保育指針の内容を取り上げた教材
・保育所保育指針の10の姿などを具体的に載せたような教材があれば、職員も指針を調べプラスαで理解を深められるのではないかと考える。
・指針改正にあたっての内容があると思います。その他、非認知能力、アクティブラーニング、資質について

②職員との関わり方を取り上げた教材
・先輩後進との関わり方
・職員同士の連携
・後進との関わり、園長先生と後進のパイプ役づくり。
・後進指導の仕方について、例えば、仕事に対する向き合い方が不慣れな後進、伝えたことが伝わらない後進などに対する対応の仕方、また、そういう後進への仕事の振り分け方など。
・退職者を送るための職員との普段からの関わり方や雰囲気作りについて

6. 今後の事業展開について

学校法人 三幸学園
事業開発部 太田 早紀



保育現場が抱える課題

- ①給料の安さ
- ②長時間労働
- ③人間関係の難しさ（職員間・保護者対応）
- ④休暇の取りづらさ
- ⑤モチベーションが続かない

採用の難しさ
早期退職の原因

7:28 介護/保育士 保育士の働き方改革 残業を減らせ！

7:29 介護/保育士 保育士の働き方改革 働き方の改善点も

平成29年 12月5日放送 NHK クローズアップ現代 介護・保育士

「保育士の働き方改革」の模案が行われている

[illegible]

2 保育の質と拡大を支える「保育人材確保」

(3) **保育補助者から保育士になるための雇上り支援の拡充**

保育補助者が保育士になることを促進するための雇上り支援及び保育補助者養成・研修の貸事業に係る費用助成を行う。

○ **保育士の子どもへの預かり支援の推進**

(1) 保育士の子どもと保護者の間の経済負担についての市区町村への働きかけ
保育園に勤務している場合、保育士の子どもが保育園で過ごす機会を認め、保育士の子どもに対して、市区町村において保育料を減額し、預け先となる保育園の敷居を低く調整を図め、積極的に受け入れようとする。

(2) 就業先を持つ保育士に対する預かり費用の軽減措置（7月開始予定）【令和四年改正条例】
就業先を持つ保育士が保育士と職員の両方として働くことに関する規定（一歩併付）や、「就業先を持つ保育士の子どもの預かり費支払率利用給付金（一歩併付）」を都道府県等において積極的に実施していただくよう働きかけを行う。

○ **保育士の業務負担軽減のための支援（ICT活用）**

(1) 子育てにおける保育士の就業環境を整え促すため、本県の実況下にある保育士の割合が多い保育園において、施設整備等の設備投資を追加（約1～2名）できるようにするなどの保育所運営上支援を実施する。【令和四年度決定案】

(2) 保育士の負担軽減のため、施設管理業務を外部委託として化に向け7月からの標準仕様や自治体事務局の標準仕様を定めるなど、業務効率化を図る。

(3) 育児休業における保育士の業務負担を軽減するため、保育に際する相談・記録・保護者との連絡、施設管理、動機シフト作成等の業務の一部を代行するために必要な職員雇用等の補助を行う。

ICTシステム導入で、業務にかかる時間は1日にどれくらい短縮されましたか？

短縮されたとは思わない	1時間～1時間30分	30分～1時間	1時間30分～2時間	2時間以上
75%	10%	8%	2%	5%

ICT導入がなされても、約75%の保育者が業務時間の短縮を感じることができていない

どのような部分が役に立たないと感じますか

不満点	割合 (%)
無償で使える機能が有料の機能に代わっていく	90
今やタブレットでの入力に慣れていないため時間がかかる	70
経費・入力労力は少ないなど良い効果がない	60
一部事務量の削減があるなど一元管理できていない	50
1人でシステム導入に慣れて十分な研修が受けられない	40
ネットワーク環境が悪く監査に時間がかかる	30
今のスペックが低く監査に時間がかかる	20
システムの不具合が多い	10
上司や部長がシステムを使いこなせていない	5
システムに関する問い合わせが多い	5

運用方法に課題がある

管理者による効果的な運用方法の理解が必要

**採用の難しさ
早期退職の原因**

- ① 給料の安さ
- ② 長期間勤務
- ③ 人間関係の難しさ（販売部・経理部対応）
- ④ 休暇の取りづらさ
- ⑤ モチベーションが湧かない

（給料の安さ） （長） （販売部・経理部） （休暇の取りづらさ） （モチベーション）

→ これらの項目にチェックを行い、「働き方改革」を目指す

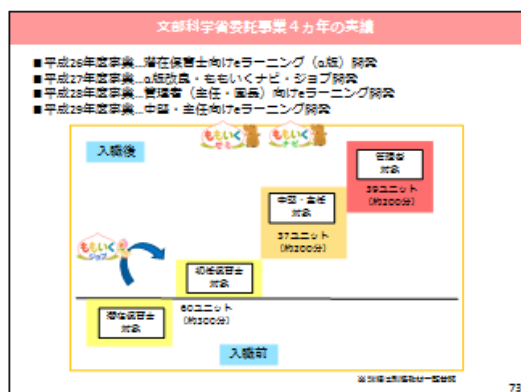
STEP 1 長期間勤務・休暇の取りづらさの改正 **雇用対策を強化**

就業現場では、異一級制（準一・クレーン）が主であることにより異二級制である
日給の格差が原因で、休日出勤の理由となっていました。

→ まず、業務の負担軽減と収入減を減らし、異二級制の公平化を目的とした教材を開発・提供する。

STEP 2 モチベーションおよびエンゲージメント向上 **金銭策を強化**

STEP 1 による雇用改善を最終した上で、優秀な人材の確保のためモチベーションおよび
エンゲージメント向上を目指す教材を開発・提供する。



8. 識者評価

明治学院大学 学長特別補佐
戦略担当
伊藤 健二様

74

9. 質疑応答

75

本報告書は、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、
《学校法人三幸学園 東京こども専門学校》が実施した平成29年度
「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

平成29年度 文部科学省委託事業
成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業
保育分野における長期就労に向けた
リーダー育成プログラム開発事業
成 果 報 告 書

平成30年2月28日印刷
学校法人三幸学園 東京こども専門学校

〒113-0034
東京都文京区湯島2-19-1