

平成28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の戦略的推進事業」

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29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 28 年度の文部科学省委託事業である「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。

東京子ども専門学校は、平成 26 年度・27 年度と 2 ヶ年に渡り、「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「潜在保育士の顕在化」に焦点を当て、未だ解決に至っていない待機児童問題に取り組んで参りました。そして今年度は、昨年 1 月に厚生労働省が打ち出した「保育士確保プラン」に掲げられた施策の柱の一つである、「現役保育者の長期就労」に目的をシフトし、本事業を実施して参りました。

様々な先行研究においてなされた保育士の退職理由・職場の改善希望調査の上位に「仕事量が多い」「労働時間の長さ・休暇取得の難しさ」「職場の人間関係」といった労働環境の課題が含まれていることに着目し、その環境を管理している園長・副園長・主任といった「リーダー層」を対象を定め、それらの方々に自身が勤める保育現場の見直し・改善に向けた学習を促すことを事業の根幹に据えました。

そして、事業の成果物として、過去 2 ヶ年の経験を最大限活かし保育現場管理者を対象とした e ラーニングプログラムを開発いたしました。e ラーニングプログラムの内容選定においては、前述した 3 つの回答を解決すべき課題と捉え、「業務効率化」「シフトコントロール」「職員間のコミュニケーション改善」を始めとした研修プログラム全 13 章、39 ユニットの定めました。各ユニットの構成の特徴といたしましては、受講者（保育現場管理者）が学習した内容を自園で活かすイメージが付きやすいことが重要だと考え、冒頭で具体的な事例を提示し自園のケースを振り返りやすくした点がございます。

e ラーニングプログラムの完成後には、三幸学園内部保育施設だけではなく、東京子ども専門学校を始めとした関東圏保育士養成校がお世話になっている外部保育施設の皆様に、実証講座という形でご意見を頂戴いたしました。それらの貴重なご意見も参考とさせていただき、さらに多くの保育者の方々にご活用いただき、保育現場で結果を導き出すことのできるプログラムの開発に努めてまいります。

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	東京未来大学	開発	東京都
2	小田原短期大学	開発	神奈川県
3	札幌医療秘書福祉専門学校	実証	北海道
4	札幌こども専門学校	実証	北海道
5	札幌スポーツ&メディカル専門学校	実証	北海道
6	仙台医療秘書福祉専門学校	実証	宮城県
7	仙台こども専門学校	実証	宮城県
8	仙台リゾート&スポーツ専門学校	実証	宮城県
9	横浜こども専門学校	実証	神奈川県
10	横浜リゾート&スポーツ専門学校	実証	神奈川県
11	東京未来大学福祉保育専門学校	実証	東京都
12	東京医療秘書福祉専門学校	実証	東京都
13	東京こども専門学校	実証	東京都
14	東京リゾート&スポーツ専門学校	実証	東京都
15	大宮こども専門学校	実証	埼玉県
16	千葉こども専門学校	実証	千葉県
17	名古屋医療秘書福祉専門学校	実証	愛知県
18	名古屋こども専門学校	実証	愛知県
19	名古屋リゾート&スポーツ専門学校	実証	愛知県
20	大阪医療秘書福祉専門学校	実証	大阪府
21	大阪こども専門学校	実証	大阪府
22	大阪リゾート&スポーツ専門学校	実証	大阪府
23	広島医療秘書こども専門学校	実証	広島県
24	福岡医療秘書福祉専門学校	実証	福岡県
25	福岡こども専門学校	実証	福岡県
26	福岡リゾート&スポーツ専門学校	実証	福岡県
27	認可保育園 こころの保育園文京西片	実証	東京都
28	認可保育園 ぼけっとランド 【11園】	実証	東京都・千葉県 宮城県
29	東京都認証保育園 ぼけっとランド 【21園】	実証	東京都
30	認可外保育施設 キッズ大陸 【3園】	実証	埼玉県・神奈川県
31	高崎健康福祉大学	開発	群馬県

32	洗足こども短期大学	開発	神奈川県
33	昭和学院短期大学	開発	千葉県
34	株式会社 日本教育クリエイト	開発	東京都

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		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
高橋 夕子	東京こども専門学校 マネージャー	開発・実証	東京都
吉田 眞理	小田原短期大学 保育学科 学科長	開発・実証	神奈川県
神蔵 幸子	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 科長補佐	開発	神奈川県
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
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション科学部 教授	開発	東京都
藤後 悦子	東京未来大学 こども心理学部 教授	開発	東京都
高梨 瑠子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授	開発	群馬県
大川 正裕	ぽけっとランド支援グループ マネージャー	実証	東京都
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	千葉県
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	開発・実証	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	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に向けた調査」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉田 眞理	小田原短期大学 保育学科 学科長	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
藤後 悦子	東京未来大学 こども心理学部 教授	開発	東京都
高橋 夕子	東京こども専門学校 マネージャー	開発	東京都
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
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	開発	東京都
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト チーフマネージャー	開発	東京都
村瀬 麻衣	株式会社日本教育クリエイト プロデューサー	開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	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「教育プログラム開発」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
高橋 夕子	東京こども専門学校 マネージャー	開発	東京都
吉田 眞理	小田原短期大学 保育学科 学科長	開発	神奈川県
宮川 萬寿美	小田原短期大学 保育学科 教授	開発	神奈川県
神蔵 幸子	洗足こども短期大学 幼児教育保育科 科長補佐	開発	神奈川県
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
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
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト チーフマネージャー	開発	東京都
村瀬 麻衣	株式会社日本教育クリエイト プロデューサー	開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	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③「教育プログラムの実証」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
大川 正裕	ぽけっとランド支援グループ マネージャー	実証	東京都
高橋 夕子	東京こども専門学校 マネージャー	実証	東京都
前川 祐一	大宮こども専門学校 マネージャー	実証	埼玉県
海老原 三恵子	ぽけっとランドあびこ保育園 園長	実証	千葉県
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト チーフマネージャー	実証	東京都
村瀬 麻衣	株式会社日本教育クリエイト プロデューサー	実証	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発部 部長	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

【目次】

事業概要	1
I. 平成28年度事業実施概要	2
II. 事業実施体制	2
III. 各分科会取組み概要	3
各分科会報告	5
I. 分科会①「長期就労実現に向けたサーベイ開発」報告	6
1.1 分科会①概要	6
1.2 就労状況評価サイト開発	6
(1) 長期就労を目的としたサーベイ開発の目的	6
(2) 調査項目の概要	7
(3) 開発に当たって想定される課題	24
II. 分科会②「教育プログラム開発」	25
1.1 分科会②概要	25
1.2 研修プログラム作成	25
(1) 研修プログラム内容の概要	25
(2) eラーニングシステムの概要	33
(3) eラーニング学習の流れとシステムの仕様について	35
(4) eラーニング教材の製作過程	43
III. 分科会③「教育プログラムの実証」	44
1.1 分科会③概要	44
1.2 実証	44
(1) 実証実施の概要	44
(2) 研修プログラム評価	46
(3) β版制作に向けた検討事項	51
総括及び将来の展望	53
成果報告会当日資料	64

事業概要

I. 平成 28 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・普及を行う。

事業実施にあたり 3 つの分科会を構成し各分科会は「研修プログラム開発に向けた調査」「研修プログラム開発」「研修プログラムの実証・普及」を担うものとする。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

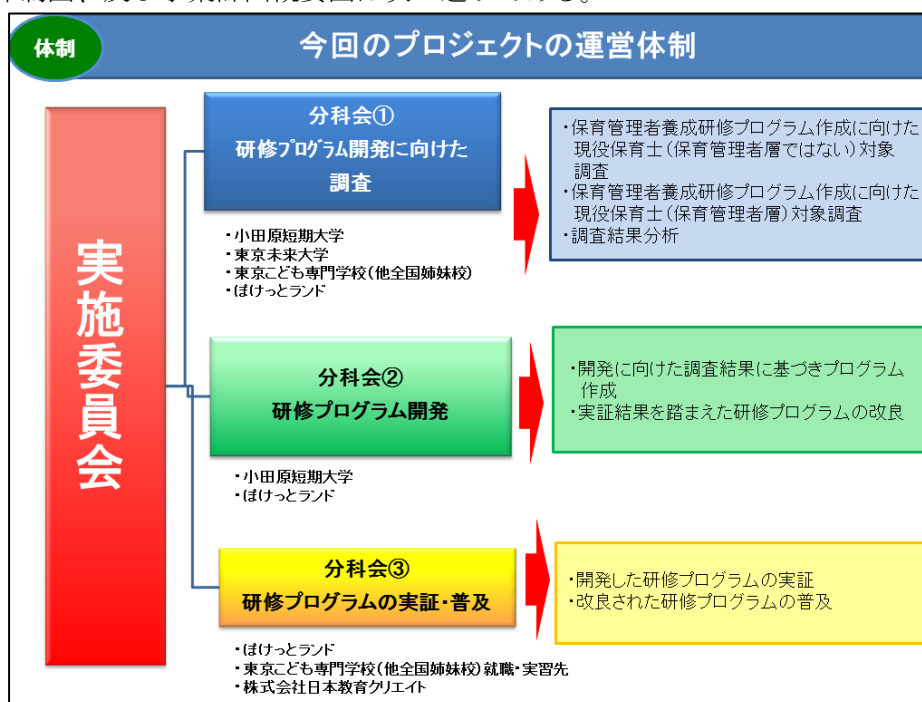
これら 2 点を、本事業を通じ「現役保育士の長期就労支援」を可能にすることで実現する。①による保育の受け入れ増は、②女性の社会進出・キャリアアップの支援を可能にする。それと同時に、本事業を展開する保育業界は職員の女性割合が 90%を超えていること、さらに既存の主任・園長クラス職員だけではなく主任・園長クラスへステップアップを目指す職員も対象とすることから、より一層の女性のキャリアアップ支援に繋がると考える。

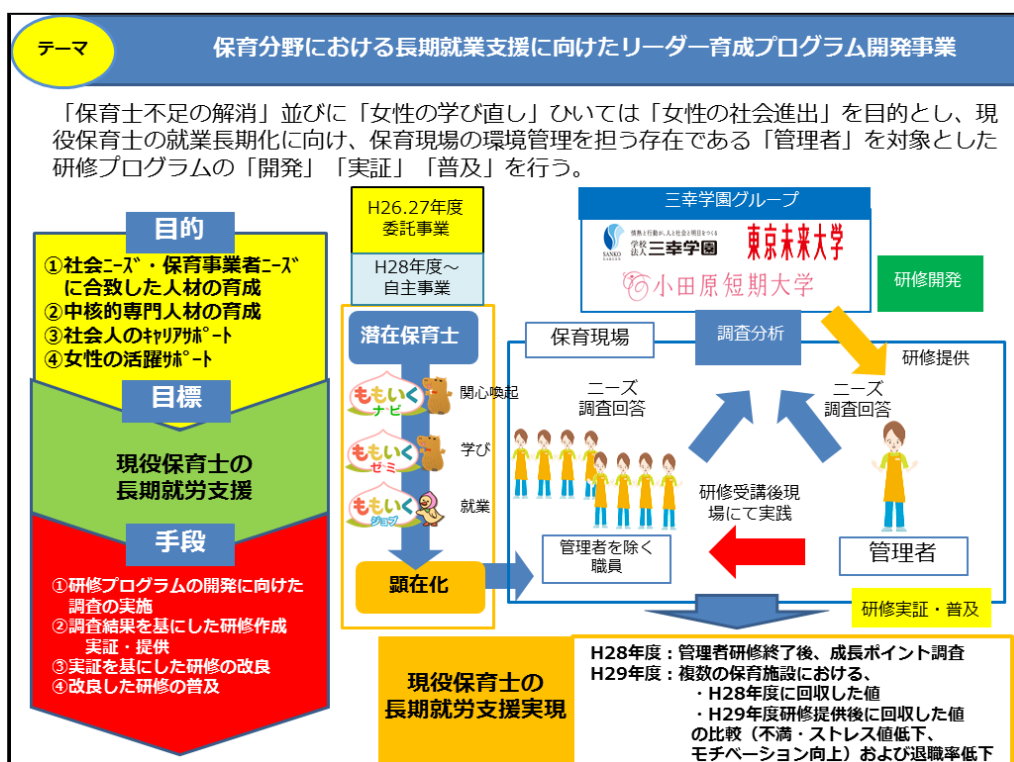
II. 事業実施体制

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、3 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。

3 つの分科会はそれぞれ、「分科会①教育プログラム開発に向けた調査」「分科会②教育プログラムの開発」「分科会③教育プログラムの実証」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。





Ⅲ. 各分科会取組み概要

(1) 教育プログラム開発に向けた調査 ※自主事業分野

「研修プログラム開発に向けた調査」と題された分科会①では、以下 2 つの活動を担うことを計画していた。

- ① 研修プログラム開発に向けた、現役保育士を対象とした調査の実施・分析
- ② 保育士を対象としたストレス・モチベーションチェックの開発

①に関しては、保育現場を対象として実施された既存調査および、学校法人三幸学園が内部保育施設職員を対象に実施した調査結果をもとに教材のカリキュラムを検討することを分科会で決定した。

当初の事業計画では、研修プログラムと並行し保育現場職員を対象としたストレス・モチベーションチェックを開発することを予定していた。保育分野に特化したストレス・モチベーションチェックを開発し、開発する研修プログラムの受講者が所属する園の保育者全員の回答を、受講前後で比較することで研修プログラムの効果を測ることが可能になると計画していた。

分科会を実施する中で、調査の内容は「ストレス・モチベーション」と限定していた枠を外し、精神的回復度など項目を広げること、また組織レベルと個人レベルでレポートを出すことができるシステム設計とする等の構想が話し合われた（詳細は各分科会報告における分科会①報告箇所を参照）。今年度事業において、システムは開発まで至らず、設計段

階で完了している。

今後、システムは委託事業とは別に自主事業として学校法人三幸学園内で設計・開発を進める予定である。

(2) 教育プログラムの開発

分科会②「教育プログラムの開発」では、今年度事業の主となる成果物として、園長・主任を対象とした e ラーニング教材を 4 分野 13 章 39 ユニット制作した。各ユニットは受講所要時間 5 分程度であり、学習所要時間の総合計は約 240 分間（約 4 時間）である。各ユニットの学習目標や設定の背景は、各分科会報告における分科会②報告箇所に記載している。

(3) 教育プログラムの実証

分科会③「教育プログラムの実証」では、分科会②「教育プログラムの開発」において開発した e ラーニングの実証講座実施を担った。実証講座依頼先は三幸学園内部保育施設 36 園および、外部保育施設 50 園（東京こども専門学校・大宮こども専門学校の実習・就職提携先）である。実証講座の概要および回答結果から見えた次年度事業実施に当たっての課題は、各分科会報告における分科会③報告箇所に記載している。

※ (1) ～ (3) の事業成果を発表する場として、平成 29 年 1 月 27 日（金）に東京未来大学にて成果報告会を実施した。当日資料を報告書巻末に掲載する。

各分科会報告

I. 分科会①「長期就労実現に向けたサーベイ開発」報告

1.1 分科会①概要

分科会①では、東京未来大学モチベーション科学部教授 高橋一公氏を中心とし、保育士を対象とした「長期就労実現に向けたサーベイ」の開発に向け分科会で協議を重ねた。

先述の通り、事業開始当初は保育現場に則した「ストレス・モチベーションチェック」の開発を予定していた。そもそも本事業において「ストレス・モチベーションチェック」開発を試みた背景として、改正労働安全衛生法に基づき平成 27 年 12 月に施行された「ストレスチェック制度」がある。このストレスチェック制度では、57 項目を標準とする職場のストレスに関する質問に回答し、個人の分析・面接指導を通じて個人のメンタルリスク不調のリスクを低減すること、そして職場分析を通じて職場環境を改善することが目的とされている。個人レベル・組織レベルにおける「ストレス」把握は、保育現場においても必要とされるものであり、特に「若手職員が多い」^{※1}「園児・保護者・職員という多角的なコミュニケーション能力が必要とされる」という保育現場特有の要素を踏まえたチェックは、本事業の目的と合致すると考え開発を計画した。

計画に当たっては、「ストレス」要素だけではなく長期就労を促進するための「モチベーション」要素も盛り込み、「ストレス・モチベーションチェック」開発を分科会①の目的とした。

分科会を重ねる中で、「ストレス」「モチベーション」と限定した枠を外す提案が挙がり、例えば精神的回復度など項目を広げ開発することで合意がなされた。また、併せて開発の対象はチェック項目からウェブサイトを通じて回答するチェックシステムへと移行し、名称は「長期就労を目的としたサーベイ」へと変更した。

尚、「長期就労を目的としたサーベイ」に関して、今年度開発には至っておらず、今後は学校法人三幸学園の自主事業として取り組んでいく予定である。

※1 平成 25 年厚生労働省統計情報部による報告によれば、全国保育士に占める割合は保育士経験年数 7 年以下の職員が約半数を占める。

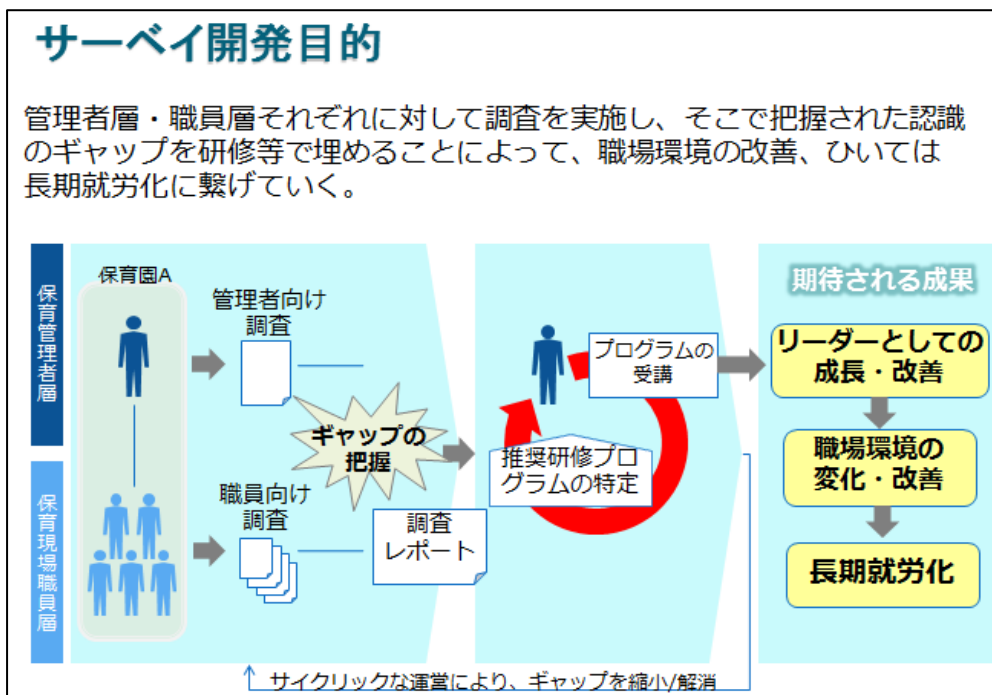
1.2 就労状況評価サイト開発

(1) 長期就労を目的としたサーベイ開発の目的

「長期就労を目的としたサーベイ」開発の目的は、管理者層・一般保育士層それぞれに調査を行い、双方の間で認識されたギャップを把握し、職員の長期就労に繋げることである。以下、ギャップの把握を長期就労に繋げる流れをサーベイのシステム概要と併せて説明する（次ページ図を併せて参照）。

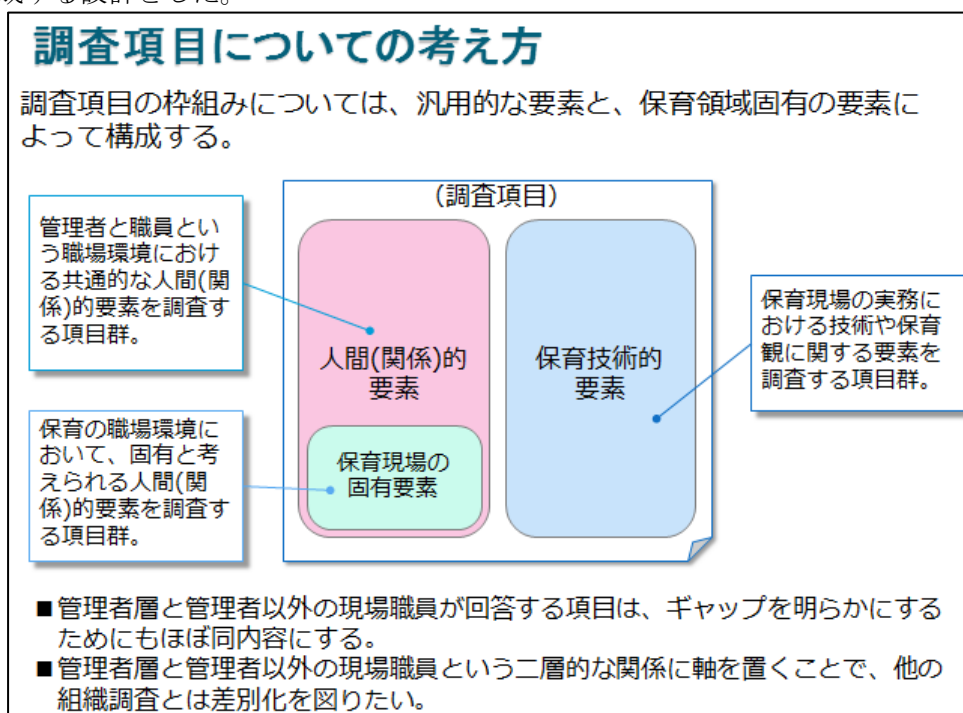
まず、保育管理者層・保育現場職員層向けの調査から個人レベルのレポートと組織レベルのレポート、2 種類のレポートを提示する。個人に対しては、レポートを通じて個人に必要とされる能力、さらにリーダーレベルには組織における立場を踏まえ、組織改善に向け

必要とされる能力を示し、個人の成長と改善が組織改善を生み、長期就労を実現するというモデルである。さらに、定期的に調査を行うことで、変わり続ける組織の変化を追うという活用を想定している。



(2) 調査項目の概要

分科会で検討した調査項目について以下に記述する。個人属性を除き、項目は大きく「人間的要素」、その中でも「保育現場の固有要素」、さらに「保育技術的要素」の3つの要素から構成する設計とした。



【調査項目】

調査項目は全 17 問、回答は全て選択形式である。

(共通) …管理者層・一般保育士層共通の質問項目

(管理) …管理者層のみを対象とした質問項目

(一般) …一般保育士層のみを対象とした質問項目

Q1 あなたの年齢をお答えください。(共通)

(回答は半角数字で入力)

() 才

Q2 あなたの性別をお答えください。(共通)

(回答は 1 つ)

1 男性

2 女性

Q3 あなたの最終学歴を教えてください。(共通)

(回答は 1 つ)

1 高等学校

2 高等専修学校

3 高等専門学校

4 専門学校(保育分野)

5 専門学校(保育分野以外)

6 短期大学(保育分野)

7 短期大学(保育分野以外)

8 4年制大学(保育分野)

9 4年制大学(保育分野以外)

10 その他 具体的に:()

11 答えたくない

Q4 家族構成についてお尋ねします。

あなたには、現在同居している家族がいますか。

当てはまる方すべてをお選びください。(回答はいくつでも) (共通)

1 配偶者(夫または妻 あるいは左記にあたる人)

2 あなた自身の親

3 配偶者の親

4 祖父母

5 未就学児

6 小学生

7 中高生

8 大学・短大・大学院・専門学校生(大学浪人も含む)

- 9 その他 具体的に：()
- 10 同居家族はいない（一人暮らし）
- Q5 あなたは幼稚園教諭の免許を持っていますか。（共通）
（回答は1つ）
- 1 持っている
- 2 持っていない
- Q6 保育職として勤務されていた、トータルの勤続年数をお答えください。（共通）
（回答は1つ）
- 1 1年未満
- 2 1年以上2年未満
- 3 2年以上3年未満
- 4 3年以上4年未満
- 5 4年以上5年未満
- 6 5年以上7年未満
- 7 7年以上10年未満
- 8 10年以上
- Q7 現在の職場について、当てはまるものをお答えください。（共通）
（回答は1つ）
- 1 認可保育所（公立）
- 2 認可保育所（私立）
- 3 認可保育所（小規模保育所）
- 4 認可保育所（公設民営）
- 5 認証保育所
- 6 こども園
- 7 認可外保育所
- 8 幼稚園
- 9 その他 具体的に：()
- Q8 現在の役職について、当てはまるものをお答えください。（共通）
（回答は1つ）
- 1 園長
- 2 主任
- 3 リーダー
- 4 一般職員
- 5 その他

Q9 現在の雇用形態を教えてください。（共通）

（回答は1つ）

- 1 正規雇用
- 2 有期契約労働または派遣労働
- 3 扶養範囲内でのパート、アルバイト
- 4 扶養範囲外でのパート、アルバイト
- 5 その他 具体的に：（ ）

Q10 あなたの年収（個人年収）を教えてください。（共通）

（回答は1つ）

- 1 0（個人の収入はない）
- 2 103万未満
- 3 103万～300万未満
- 4 300万～500万未満
- 5 500万～700万未満
- 6 700万～850万未満
- 7 850万～1000万未満
- 8 1000万以上
- 9 答えたくない

Q11 あなたの家計の主たる生計者（最も家計を支えている人）があなた自身であるか教えてください。（共通）

- 1 あなた自身が主たる生計者である
- 2 別の方が主たる生計者である

Q12 下記のことについて、あなたはどのくらいそう思いますか。

それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

（回答は1つ）（共通）

- 1 いつも何か目標を持っていたい
- 2 決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい
- 3 人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分をいかしたい
- 4 ちょっとした工夫をすることが好きだ
- 5 人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う
- 6 みんなに喜んでもらえるすばらしいことをしたい
- 7 何でも手がけた事には最善をつくしたい
- 8 何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う
- 9 結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい

- 10 今日一日何をしようかと考えることはたのしい
- 11 難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う
- 12 仕事を通じて自分の能力を試してみたい
- 13 世の中の役に立つことがしたい
- 14 仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい
- 15 働くということは自分の人生の中では重要なことである

- 1 非常にそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

Q13 以下の内容について、あなたはどれくらい不安やストレスを感じていますか。
 それぞれの質問に「全く感じない」「あまり感じない」「どちらともいえない」
 「やや感じる」「非常に感じる」から1つ選んでお答えください。（共通）

（回答は1つ）

- 1 どうしても相性の合わない子どもがいること
- 2 ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことが難しいこと
- 3 集団の中でさまざまな特性をもつ子どもがいること
- 4 子どもとの信頼関係を築き、保持すること
- 5 絶えず子どもを見ていなければならないこと
- 6 仕事の時間配分がうまくいかないこと
- 7 クラス全体の雰囲気コントロールすること
- 8 気難しい保護者への対応をすること
- 9 保護者からの過度の要求があること
- 10 苦手な保護者との関わること
- 11 子育ての悩みを抱えた保護者への対応をすること
- 12 保護者との信頼関係を築き、保持すること
- 13 自分と他の先生との関係
- 14 自分と園長や主任との関係
- 15 園の中での相談相手がいないこと
- 16 他の先生からの必要以上の干渉があること
- 17 新しい保育について学んでいないこと
- 18 仕事とプライベートのバランスが取れていないこと
- 19 業務量が多いこと
- 20 働くことに対する家族の理解が低いこと

- 21 保育士の仕事・資格に対する社会的評価が低いこと
22 給与が低いこと

- 1 全く感じない
2 あまり感じない
3 どちらともいえない
4 やや感じる
5 非常に感じる

Q14 保育現場で働く上で、以下のことについてどの程度サポートが必要ですか。
それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」
「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

(回答は1つ) (共通)

- 1 子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
2 急な休みでも対応してもらえる
3 何か困ったときに相談にのってもらえる
4 職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
5 育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる
6 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる

- 1 非常にそう思う
2 ややそう思う
3 どちらともいえない
4 あまりそう思わない
5 全くそう思わない

職員に対してどの程度サポートができていますか。それぞれの質問に
Q14 「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」
「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。(管理)

(回答は1つ)

- 1 職員が子どもの行事などに参加できるように休みを取りやすくしている
2 職員の急な休みでも対応している
3 職員が何か困ったことがあったときに相談にのっている
4 職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
5 育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮している
6 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えている

- 1 非常にそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

Q15 以下の内容について、あなたはどれくらい当てはまりますか。それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

(回答項目の「園長・主任」は直接指導を受けている人を想定してください) (一般)

(回答は1つ)

- 1 私は、自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる
- 2 私は、やりたいと思っている保育が実践できている
- 3 私の職場では、希望に合わせて休みが取れる
- 4 私の職場の園長・主任は、保育士に賞賛や労いの言葉をよくかける
- 5 私は、自分の仕事にやりがいを感じている
- 6 私は、仕事上の課題を明確に持っている
- 7 私の職場の園長・主任は、仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる
- 8 私は、創意工夫しながら保育実践を行っている
- 9 私は、この職場で働いていると、成長できていると思える
- 10 私の職場は、個別な事情にも対応してもらえる勤務体制である
- 11 私は、園児から頼りにされていると思う
- 12 私は、保護者から頼りにされていると思う
- 13 私は、園長・主任から成長・発達につながるような助言を受けている
- 14 私の職場では、目標となる保育士が存在する
- 15 私の職場では、仕事とプライベートの調和(バランス)がとれている
- 16 私は、職場で自分の意見が活かされていると思えることがある
- 17 私は、園長・主任に何でも相談することができる
- 18 私は、職場で役割を果たせていると思える
- 19 私の職場では、業務量に応じた適切な人員の配置が行われている
- 20 私は、同じ職場の他職種と保育についてお互い相談しあえる
- 21 私は、同僚から褒められたり、認められたりすることがある
- 22 私は、今の仕事に何の意義を見出すことができない
- 23 私の職場の園長・主任は、職場の方針や目標についてスタッフへわかり

- やすく説明している
- 24 私は、会議で積極的に意見が言える
- 25 私は、園長・主任から公平に評価されていると感じる
- 26 私は、子どもが成長していく過程に関われる保育の仕事に手応えを感じている
- 27 私は、園長・主任に対して自分の意見がはっきり言えない
- 28 私は、今の仕事に面白さを感じている
- 29 私は、仕事に見合った給料をもらっている

- 1 非常にそう思う
- 2 ややそう思う
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそう思わない
- 5 全くそう思わない

Q16 以下の内容について、あなたはどれくらい当てはまりますか。それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。（共通）

（回答は1つ）

- 1 自分の感情をコントロールすることができる
- 2 何事があっても悩まない方だ
- 3 動揺してもこころを落ちつかせることができる
- 4 何事もねばり強くこなす方だ
- 5 失敗するとくよくよ悩んでしまう
- 6 つらいことがあるとその場から逃げ出したくなる
- 7 気分で行動にムラが出る
- 8 ひとつのことに集中するのが苦手だ
- 9 怒ると自分をおさえられなくなる
- 10 自分将来には楽しいことが待っている
- 11 自分の将来は明るい
- 12 私は何をやってもうまくいく方だ
- 13 私は将来の目標を持っている
- 14 目標達成のための努力は惜しまない
- 15 困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う
- 1 あてはまる
- 2 ややあてはまる
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりあてはまらない

- 5 あてはまらない
- Q17 あなたが保育士として働く上で、以下の項目に関しどの程度実施できているか教えてください。それぞれの項目について「実施できている」「まあまあ実施できている」「あまり実施できていない」「実施できていない」「実施する機会がない」から1つ選んでお答えください」（一般）

(回答は1つ)

- 1 文化や社会に対する意識・教養を高めること
- 2 子どもの心情への共感
- 3 保育の全体的な状況把握
- 4 障害児・特別な支援を必要とする子どもへの知識をもとにした対応
- 5 病児対応
- 6 絵画造形遊びの展開
- 7 音楽遊びの展開
- 8 運動遊びの展開
- 9 伝承遊びの展開
- 10 食育活動の展開
- 11 保健衛生や事故予防
- 12 保育環境の構成
- 13 子どもへの話しかけや説明
- 14 送迎時の保護者との会話
- 15 保護者との面接時の会話
- 16 保護者の苦情への対応
- 17 保護者会の進行
- 18 在園児の家族への個別支援
- 19 自ら日案を立てること
- 20 自ら週案を立てること
- 21 自ら月案を立てること
- 22 日誌、面接などの記録作成
- 23 連絡帳への記述
- 24 自分の保育を振り返って改善すること
- 25 上司とのコミュニケーション
- 26 同僚とのコミュニケーション
- 27 職性に関係ない園内の職員とのコミュニケーション
- 28 園を良くするためのアイデア提供
- 29 地域子育て支援
- 1 実施できている

- 2 まあまあ実施できている
- 3 あまり実施できていない
- 4 実施できていない
- 5 実施する機会がない

Q17 あなたが勤務する保育現場は、以下の項目に関し全体としてどの程度実施できているか教えてください。それぞれの項目について「実施できている」「まあまあ実施できている」「あまり実施できていない」「実施できていない」「実施する機会がない」から1つ選んでお答えください。（管理）

（回答は1つ）

- 1 文化や社会に対する意識・教養の向上
- 2 子どもの心情への共感
- 3 保育の全体的な状況把握
- 4 障害児・特別な支援を必要とする子どもへの知識をもとにした対応
- 5 病児対応
- 6 絵画造形遊びの展開
- 7 音楽遊びの展開
- 8 運動遊びの展開
- 9 伝承遊びの展開
- 10 食育活動の展開
- 11 保健衛生や事故予防
- 12 保育環境の構成
- 13 子どもへの話しかけや説明
- 14 送迎時の保護者との会話
- 15 保護者との面接時の会話
- 16 保護者の苦情への対応
- 17 保護者会の進行
- 18 在園児の家族への個別支援
- 19 自ら日案を立てること
- 20 自ら週案を立てること
- 21 自ら月案を立てること
- 22 日誌、面接などの記録作成
- 23 連絡帳への記述
- 24 自分の保育を振り返って改善すること
- 25 上司とのコミュニケーション
- 26 同僚とのコミュニケーション
- 27 職性に関係ない園内の職員とのコミュニケーション

- | | |
|----|-----------------|
| 28 | 園を良くするためのアイデア提供 |
| 29 | 地域子育て支援 |
| 1 | 実施できている |
| 2 | まあまあ実施できている |
| 3 | あまり実施できていない |
| 4 | 実施できていない |
| 5 | 実施する機会がない |

【各調査項目の解説】

今回の調査項目について、潜在保育士の保育現場に対する態度・意見の実態を捉えるだけでなく、職務満足に関する項目、回答者のモチベーション（意欲・達成）に関する項目、ストレスに関する項目、さらにはレジリエンス（精神的回復度）に関する項目を加え個人の内的要因と職場環境などの外的要因との関係について検討できるような構成としている。

Q1～Q11（基本属性）

基本属性として年齢、性別、最終学歴、同居家族、幼稚園教諭免許の有無、保育職経験の有無、現在の職場、現在の役職、雇用形態、個人年収等についての質問を作成した。

Q12（モチベーション(意欲・達成)に関する項目)

Q12は一般的な意欲・達成動機に関する項目である。平成26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の戦略的推進事業』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・再就職支援事業」で用いられたモチベーションに関する項目を踏襲しながらもより個人特性としての心理的要因の測定をより精緻化するために、としての達成動機を示す項目として、堀野（1987）の達成動機の研究を参考に新たに作成した。

達成動機は一般的には「社会的・文化的に価値があるとされたものを達成すること」とされているが、今回は堀野の研究に従い、社会的・文化的価値のあるものを達成するという「競争的達成動機」と、個人の積極的価値に基づく「自己充実的達成動機」の2欲求の側面からとらえることを試みている。今回はこの「自己充実的達成動機」に着目して尺度を構成した。

自己充実達成動機

いつも何か目標を持っていたい

決められた仕事の中でも個性をいかしてやりたい

人と競争することより、人とくらべることができないようなことをして自分を
いかしたい

ちょっとした工夫をすることが好きだ

人に勝つことより、自分なりに一生懸命やることが大事だと思う

みんなに喜んでもらえる素晴らしいことをしたい

何でも手がけた事には最善をつくしたい

何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う

結果は気にしないで何かを一生懸命やってみたい

今日一日何をしようかと考えることはたのしい

難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う

モチベーションに関する項目（前回報告より）

仕事を通じて自分の能力を試してみたい

世の中の役に立つことがしたい

仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい

働くということは自分の人生の中では重要なことである

Q13（ストレスに関する項目）

Q13は保育場面における具体的なストレスや不安の程度について問う項目である。潜在保育士の就労に対する不安および顕在保育士の就労におけるストレスを調べるために、平成26年度の委託事業で用いられた項目を精査し項目数を減らして作成した。

平成26年度の調査では「保育士の基本・特色」「職場の人間関係」「子ども対応」「保護者対応」「自己都合」「給与」の6因子に分類される27項目の質問を設定したが、今回はそれ踏襲したうえで20項目まで整理をし、またワーディングについても再検討も行った。

保育士の基本・特色

子どもとの信頼関係を築き、保持すること

集団の中でさまざまな特性をもつ子どもがいること

絶えず子どもを見ていなければならないこと

保護者との信頼関係を築き、保持すること

どうしても相性の合わない子どもがいること

新しい保育について学んでいないこと

保育士の仕事・資格に対する社会的評価が低いこと

職場の人間関係

自分と他の先生との関係

自分と園長や主任との関係

園の中での相談相手がいないこと

他の先生からの必要以上の干渉があること

子どもの対応

ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことが難しいこと

クラス全体の雰囲気をコントロールすること

保護者対応

気難しい保護者への対応をすること

苦手な保護者との関わること

保護者からの過度の要求があること

子育ての悩みを抱えた保護者への対応をすること

自己都合

働くことに対する家族の理解が低いこと

仕事とプライベートのバランスが取れていないこと

仕事の時間配分がうまくいかないこと

給与

給与が低いこと

業務量が多いこと

Q14（職場でのサポート）

Q14では職場でのサポート体制について問う項目である。ここでは個人に対する質問と事業所・管理者に対する質問の仕方に多少の変化を持たせている。個人の質問では職場でのサポート体制の利用しやすさの面から質問を行っているのに対して、事業所・管理者向け質問においては実際にサポートができてきているかの観点からの回答を求めている。この項目では個人と事業所・管理者側の捉え方の相違などについて検討することが可能となっている。

個人向け質問

子どもの行事などに参加できるように休みがとれる

急な休みでも対応してもらえる

何か困ったときに相談にのってもらえる

職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある

育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる

子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる

事業所向け質問

職員が子どもの行事などに参加できるように休みを取りやすくしている

職員の急な休みでも対応している

職員が何か困ったことがあったときに相談にのっている
職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮している
子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えている

Q15（職務満足度）

Q15は職務満足度に関する質問項目である。保育分野に特化した職務満足度の尺度は残念ながら開発されていない。現状では看護分野での研究が特に進んでおり、スタンプス(Stamps, P. L.)の職務満足度尺度が有名である。今回は撫養ら(2014)が開発した職務満足度尺度を参考に、保育士用に改変して使用することを試みている。撫養らの職務満足度尺度は「仕事に対する肯定感情」「上司からの適切な支援」「職場での自らの存在意識」「働きやすい労働環境」の4つの因子から構成されている。また、看護分野を前提とした言葉が使用されているため(例：看護管理者、看護師、患者など)、保育場面で汎用的に使用できる言葉に置き換えている。また、サービス提供対象としての「子ども」と「保護者」の相違にも考慮した質問への改編も行っている(文末に“★”が付されている項目は逆転項目)。

仕事に対する肯定感情

私は、自分の仕事を人に誇りを持って話すことができる
私は、やりたいと思っている保育が実践できている
私は、自分の仕事にやりがいを感じている
私は、仕事上の課題を明確に持っている
私は、創意工夫しながら保育実践を行っている
私は、この職場で働いていると、成長できていると思える
私は、園児から頼りにされていると思う
私は、保護者から頼りにされていると思う
私は、同僚から褒められたり、認められたりすることがある
私は、今の仕事に何の意義を見出すことができない★
私は、子どもが成長していく過程に関われる保育の仕事に手応えを感じている
私は、今の仕事に面白さを感じている

上司からの適切な支援

私の職場の管理者は、保育士に賞賛や労いの言葉をよくかける
私の職場の管理者は、仕事上で問題が発生した場合、適切な対応をしてくれる
私は、管理者から成長・発達につながるような助言を受けている
私は、管理者に何でも相談することができる
私の職場の管理者は、職場の方針や目標についてスタッフへわかりやすく説明している

私は、看護管理者から公平に評価されていると感じる

職場での自らの存在意識

私の職場では、目標となる保育士が存在する

私は、職場で自分の意見が活かされていると思えることがある

私は、職場で役割を果たせていると思える

私は、会議で積極的に意見が言える

私は、管理者に対して自分の意見がはっきり言えない★

働きやすい労働環境

私の職場では、希望に合わせて休みが取れる

私の職場は、個別な事情にも対応してもらえる勤務体制である

私の職場では、仕事とプライベートの調和（バランス）がとれている

私の職場では、業務量に応じた適切な人員の配置が行われている

私は、他職種と保育についてお互い相談しあえる

私は、仕事に見合った給料をもらっている

Q16（精神的回復度）

Q16は精神的回復度、いわゆるレジリエンスに関する項目である。レジリエンスとは、「精神的回復力」「抵抗力」「復元力」「耐久力」などとも訳され、自発的治癒力を意味するものである。小塩ら（2002）はレジリエンスを「困難で脅威的な状態にさらされることで一時的に心理的不健康の状態に陥っても、それを乗り越え、精神的病理を示さず、よく適応している」状態として、精神的回復度に関する尺度を作成している。小塩らはこの精神的回復度尺度を「新奇性追求」「感情調整」「肯定的な未来志向」の3つの因子から構成している。今回はこの精神的回復度尺度を参考に、「感情調整」と「肯定的な未来志向」の因子に着目して項目を作成した。「新奇性追求」は1項目を除いて、「意欲」や「モチベーション」の概念と共通する要素があり、今回の調査項目からは除外している。

感情調整

自分の感情をコントロールすることができる

何事があっても悩まない方だ

動揺してもこころを落ち着かせることができる

何事もねばり強くこなす方だ

失敗するとくよくよ悩んでしまう★

つらいことがあるとその場から逃げ出したくなる★

気分で行動にムラが出る★

ひとつのことに集中するのが苦手だ★

怒ると自分をおさえられなくなる

肯定的な未来志向

自分将来には楽しいことが待っている

自分の将来は明るい

私は何をやってもうまくいく方だ

私は将来の目標を持っている

目標達成のための努力は惜しまない

新奇性追求

困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う

<Q1～16 解説における引用文献>

堀野緑. (1987) 達成動機の構成因子の分析 ―達成動機概念の再検討― 教育心理学研究, 35, 148-154.

小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性―精神的回復力尺度の作成― カウンセリング研究, 35, 57-65.

撫養真紀子、勝山貴美子、青山ヒフミ. (2014). 病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討 社会医学研究. 第 31 巻 1 号 37-44.

Q17

Q17 は、保育士の実践について問う項目である。保育士用と管理者用を選択して回答するように構成した。一般保育士には、自己の取り組みを聞き、管理者には自園の実態を聞くという構造になっている。その結果を管理者の保育士理解と保育士の自己理解として比較考察し、管理者の取り組むべき内容を特定することにつながるという意図がある。

Q17 の 1 から 29 に示した保育士の実践内容は、概ね文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究（平成 21-22 年度）」における保育士の専門的職業能力の枠組みに拠っている。当該調査は全国の短期大学出身者が就職した保育所 650 園を対象とした大規模調査であり、調査における保育士の実践の枠組みについて、現場からの疑義はなかったため、これを採用した。

本調査で示した保育士の実践内容は、上記調査の 7 つの大項目（以下）を柱としている。

- 保育士としての資質能力
- 総合的保育力
- 個別的・具体的保育知識・実践力
- 保護者・地域とのかかわり
- 園内における協働性、関係構築性
- 専門的知識・技術
- 子育て支援

本調査では、それぞれの項目について以下のように細目を設けた。

保育士としての資質能力

保育士としての資質能力に関する細目としたのは、「文化や社会に対する意識・教養を高めること」「自分の保育を振り返って改善すること」「園を良くするためのアイデア提供」である。この細目は保育そのものではなく保育を支えるものとなることをどのように意識化しているかという問題意識に拠っている。

総合的保育力

総合的保育力に関する細目として挙げたのは、「子どもの心情への共感」「保育の全体的な状況把握」「保育環境の構成」「子どもへの話しかけや説明」である。この細目は具体的な技術というよりは保育観が現れる態度や保育を校正する生活全体への取り組みである。

個別的・具体的保育知識・実践力

個別的・具体的保育知識・実践力に関する細目としたのは、「絵画造形遊びの展開」「音楽遊びの展開」「運動遊びの展開」「伝承遊びの展開」「食育活動の展開」である。この細目は、子どもを対象とした実践に、ねらいを定めた働きかけである。

保護者・地域とのかかわり

保護者・地域とのかかわりに関する細目として挙げたのは、「連絡帳への記述」「送迎時の保護者との会話」「在園児の家族への個別支援」「保護者会の進行」「保護者の苦情への対応」「保護者との面接時の会話」である。保護者を対象とした幅広い実践への取り組みを問うものである。

園内における協働性、関係構築性

園内における協働性、関係構築性に関する細目として挙げたのは、「職性に関係ない園内の職員とのコミュニケーション」「同僚とのコミュニケーション」「上司とのコミュニケーション」である。協働性、関係構築性については、保育士の園内の 360 度の人間関係を問う細目としている。

専門的知識・技術

専門的知識・技術というすべての項目がそれにあたるが、ここでは、計画的な保育を行うことを視点とし、「自ら日案を立てること」「自ら週案を立てること」「自ら月案を立てること」「日誌、面接などの記録作成」と、保育士としての配慮を要する「保健衛生や事故予防」「障害児・特別な支援を必要とする子どもへの知識をもとにした対応」「病児対応」を細目として挙げた。

子育て支援

子育て支援については、地域の状況や置かれている環境により取り組みの内容も軽重も異なる上に、本来業務の保育に差し支えないように行うことを求められていることから、「地域子育て支援」1つに絞った。

項目 17 から 29 は、この項目を経験が少ない現任保育士でもイメージしやすい内容から

順に並べることで、回答しやすいように配置した。

設問の文章は、保育士と管理者それぞれが答えやすいように、意味が変わらない範囲で言い回し（語尾）を微調整した。

回答の選択肢は「実施できている」「まあまあ実施できている」「あまり実施できていない」「実施できていない」「実施する機会がない」とした。回答の選択肢は調査後の比較を勘案して保育士用と管理者用を同じにしてある。

現場の状況や担当により、設問にある事項を行う必要がない場合も想定し、「実施する機会がない」という選択肢をおいている。

（3）開発に当たって想定される課題

今後開発を進めるに当たり、想定される課題が分科会の中で複数指摘された。内容は以下の通りである。

①新たな要因が表れた際の対応について

開発時に想定されていない、長期就労に関わる要因が新規に表れた場合、レポートにどのように反映させるか予め決定した上で運用する必要がある。

②レポートの開示方法について

現在、個人レポートは個人への提示・組織レポートは管理者への提示という開示方法を想定しているが、この開示方法が厳密に行われる設計・および利用者へ周知を行わなければ、以下をはじめとする問題の発生が懸念される。

- ・個人レポートが他（特に管理者を含む本人以外の職員）へ開示される不安の発生
および、それにより回答者が意図的に回答内容を操作する可能性
- ・個人レポートが他（特に管理者を含む本人以外の職員）へ開示される事態の発生
による組織の人間関係への影響

③レポートの活用方法について

サーベイは、定期的に回答・レポート提示を繰り返し、組織の変化を追うことをねらう設計としている。しかし、レポート開示後の活用方法を具体的に示し実施しなければ、長期就労に向けた変化は得られないと考えられる。活用方法の案としては、組織レポートに基づく管理者・一般保育士間の面談実施や、サーベイ側から個人・組織レポートの結果に基づく受講を推奨する研修を提示すること等が分科会で挙げられた。

学校法人三幸学園は学園の自主事業として、これらの課題解決を含め、サーベイの開発を進めるため検討を続けていく所存である。

Ⅱ. 分科会②「教育プログラム開発」

1.1 分科会②概要

分科会②「研修プログラム開発」では、今年度事業の主の成果物となる、園長・主任を対象とした研修プログラムを開発した。

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対象が日々の業務で忙しい園長・主任であることを踏まえ、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 13 章 39 ユニットで構成されている。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。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 13 章 39 ユニットの構成と内容は、保育現場に関する先行研究および、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で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 仕事を続ける上での負担と離職理由～先行研究から～

ここでは先行研究などを通じて、保育士の長期就労を阻む要因を除去するために園長や主任が研修を通じてどのようなことを学んでいけばよいのか、について検討する。

保育職の大変さは保育そのものや保護者対応に加え、職場環境や労働環境に起因するも

のが見られる。上司との関係としては、「上司とうまくコミュニケーションが取れないこと」、園長との関係として具体的には、「園長の考える保育方針と大きな違いがある」、「園長に意見が言えない」、「園長が保育現場を理解していない」、「園長が保育内容や指導方法に細かく口出しする」、「園長が保育者の要望を理解せず受け入れてくれない」などがある（金城・安見・中田，2011）。保育は職員相互の協働を前提として成立している。したがって対人葛藤は仕事そのものに影響を与えるストレスとなる。反面、保育士集団のあり方は、子どもが安心して過ごせる環境を構成する重要な要素であり、上司や同僚との人間関係が良好な職場環境では安心感や満足感が得られる（森田・植村，2011）。

保育士が保育所を辞めた理由（職場環境）としては、第1位は「人間関係」の26.5%で、次は「理念・方針への不満」で20代18.8%、30代24.0%、60代以上20.0%となっている（ポピンズ2011）。

全国保育士養成協議会による卒業生の全国調査は、調査対象者21317、回収数6581（30.8%）で、全国に分布する保育士養成を行っている学校を通じた調査である。この調査結果では、卒業直後に就職した保育の職場を卒業生が辞めた理由は、「職場の方針に疑問を感じた」24.7%、「職場の人間関係」2.7%、「残業が多かった」18.5%、「職場の雰囲気」15.9%、「心身の不調」13.9%であった。このようにみると、保育士の就労継続に資する園長や主任の研修プログラムは、職場の理念や方針の伝え方や共有の仕方、職員と管理職及び職員間のコミュニケーションや関係づくり、集団形成や集団運営、残業など仕事の合理化やシフト管理が求められていることが分かる。

また、文部科学省の平成21-22年度先導的の大学改革推進委託事業「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」では、保育に求められる横断的・共通的能力と、専門的知識・技術について、短大生の就職先と出身校に調査した。この調査では、就職先に対し、重視している事項について、卒業時、卒業後3~4年後のそれぞれについて5段階で聞いている。「保育部会」では、全国650の保育所と126の短期大学の回答を得ている。本論では、保育部会における保育知識技術について分析していく。この調査で「保育士としての資質、能力」として卒業直後と卒業後3~4年後に求められる能力の差が大きいと分かった能力は「自ら指導計画を立てる力（差1.12）」、「保護者からの苦情に対応する力（差1.12）」、「子どもの気持ちや個性に応じて対応する力（差1.02）」、「危機管理能力（差0.95）」であった。言い換えれば「指導案作成」、「個性への対応」「保護者の苦情対応」「危機管理」については入職後の研修など、職場で指導していくべきと考えられていると言えよう。

検討2 既存の園長、主任研修、保育所（社会福祉施設）運営論の内容から

既存の園長、主任研修の内容を精査することから、保育士の就労継続に資する園長や主任の研修について考えてみたい。

全国保育士会（平成19年3月）の「保育士の研修体系」では、主任等管理的職員の研修内

容は、以下になっている。

- ◇ 倫理綱領の指導
- ◇ 組織として実践の評価
- ◇ 保育計画の策定・評価
- ◇ 地域の子育て支援
- ◇ 社会的養護等関連領域との協働
- ◇ 保育の歴史の理解
- ◇ 他分野の動向理解
- ◇ 大規模自然災害時の対応
- ◇ 保育士養成校との連携・調整
- ◇ リーダー的職員への助言・指導
- ◇ スーパービジョン
- ◇ 研修計画の策定と評価
- ◇ リスクマネージャー
- ◇ 目標・方針の設定と評価
- ◇ 職場の課題解決手法の理解

以上を概観し、職員とのコミュニケーションや関係づくり、集団形成や集団運営、シフト管理、入職後の研修という視点から絞り込むと、リーダー的職員への助言・指導、スーパービジョン、研修計画の策定と評価、リスクマネージャー、目標・方針の設定と評価、職場の課題解決手法の理解などがそれにあたると思われる。

一方、社会福祉施設運営論を概観すると、上記視点に立った保育所の運営については、以下のような内容が関係していると考えられる。

- ◇ 保育観、保育方針を示す
- ◇ 人材育成
- ◇ 職場のコミュニケーション・人事管理
- ◇ 保育課程の編成
- ◇ 職員の服務管理
- ◇ 自己評価、第三者評価
- ◇ 安全管理、危機管理

検討3 三幸学園内部調査の結果から

三幸学園の保育所であるぼけっとランドの園長 37 名、保育者 328 名を対象に 2016 年に実施した調査である。

本調査における保育者の「現状うまくいっていないこと」で、保育計画については、「自ら日案を立てること」15 位、「自ら週案を立てること」22 位、「自ら月案を立てること」23 位と 29 項目中特に課題を本人が感じていない結果であった。一方で、園長の「学校でも

と教えてほしいこと」への回答では、「日誌、連絡帳、面接記録」1位、「日案」2位、「週案」3位、「月案」4位と課題が大きい。このことにより、日誌、連絡帳、面接記録、日案、週案、月案の指導が園長の負担となっていることが分かる。

検討1～3により、保育士の長期就労につながる保育園長及び主任保育士の研修は、以下のように組み立てることが適切であろうと考えられる。

- ①離職理由となっている「人間関係」「理念・方針への不満」「園長の考える保育方針との齟齬」に対応する内容
- ②入職後に保育現場で伸ばしていくことを求められている「指導案作成」、「個別性への対応」「保護者の苦情対応」「危機管理」の指導の仕方
- ③運営論から抽出した「リーダー的職員への助言・指導」、「スーパービジョン」、「研修計画の策定と評価」、「リスクマネージャー」、「目標・方針の設定と評価」、「職場の課題解決手法の理解」

これら①～③を踏まえ設定した学習項目・学習目標は次の通り。

【学習項目・学習目標一覧】

No.	分野タイトル	章タイトル	学習 目標 No.	ユニットタイトル	学習目標 ※受講者に対して受講後に行動レベルでの具体的な行動に つなげる学修目標を設定する ・OK例：～について説明できる。～についてできるように なる ・NG例：～について学習する（行動レベルの目標になって いない。具体的ではない）
1	1.はじめに	園長・主任の仕事 とは	1-1	保育者としての役割	保育所保育指針にある園長の役割を明確に理解している。
			1-2	経営者としての役割	補助金、法令などの情報をいち早く把握する必要性、方法を理解している。利益を上げることと保育の質を高めることを両立することの重要性を職員に説明できる。
			1-3	中間管理職としての役割(1) 中間管理職としての役割(2)	法人や会社の方針を理解し、職員に伝えられる。 現場の把握したニーズやリスクを法人幹部に迅速かつわかりやすく伝えられる。 ヒヤリハットの記録を保育士への注意喚起に留めず、予防できるシステム作りやマニュアルに反映させることができる。
			1-4	人事管理者としての役割	新人保育士、調理員（栄養士）、パート保育士など職制が違う職員の関係調整と意思統一をするための方

					<p>法を理解している。</p> <p>指示・命令系統を明確に示せる。</p> <p>各職員の職制による互いへのかかわりや仕事への責任範囲や違いを説明することができる。</p>
2	2.組織運営	組織作り（理念、行動指針、	2-1	<p>理念/行動指針(1)</p> <p>理念/行動指針(2)</p>	<p>園の理念を自らの信念として職員や利用者に明確に伝えられる。</p> <p>園の行動指針を示し、それを守るように職員に指導できる。</p> <p>コンプライアンスについて、社会正義に基づいて職員に説明できる。</p> <p>決まりを守らない職員を毅然とした態度で注意できる。</p> <p>期日や提出物等の日時を明確に示すなど、具体的な指示をすることができる。</p>
			2-2	組織構造	<p>各職員の役割や権限を園内で調整し合意形成して、内外に説明できる。</p> <p>園長をトップとした決定のプロセスを理解している。職員の意見を柔軟に取り入れる方法を理解している。</p>
3	2.組織運営	職員会議運営方法	3-1	朝礼、引き継ぎ	<p>その日の「保育のねらい」を朝礼で確認しあう風土を作ることができる。</p> <p>チーム保育の役割分担を朝礼で確認し、保育をスムーズに運営できるよう声掛けができる。</p> <p>週に1回は園長として園の理念やリスク管理について確認の講話をする必要性を理解している。</p> <p>当日の保育の様子の伝達を漏れなくできるよう職員指導ができる。</p>
			3-2	会議の進め方、司会の仕方	<p>職員会議を効率的に進める方法を理解している。</p> <p>伝達と意思決定、合意形成を職員会議を通じて行うことができる。</p>
			3-3	保育カンファレンスの進め方	<p>保育内容の検討や、気になる子への対応、保護者支援などに関する保育カンファレンスを適時に開催できる。保育カンファレンスの進め方が分かる。</p> <p>カンファレンスの記録の書き方を指導し、記録を生かして中期・長期的な保育の展開を考える事ができる。</p> <p>カンファレンスを時間通りに終了するよう進められる。</p> <p>カンファレンスは仕事時間だと理解している。</p>

4	2.組織運営	仕事の段取り、依頼	4-1	シフト管理	職員の合意を得られる、片寄りのないシフト作成の方法を理解している。 効率的なシフト作成の方法獲得のため、現状の見直しを行う際の注意点を理解している。
			4-2	受け入れ管理	子どもの受け入れ時の保護者からの伝達事項を、保育士同士が漏れなく引き継げるような指導ができる（またはシステム・ソフトを活用できる）。
5	2.組織運営	業務改善	5-1	課題解決プロセス	問題の発見⇒目標の設定⇒原因の究明⇒手段の選択⇒実行と結果という課題解決プロセスを理解し、実行できる。
			5-2	課題の細分化	現状の見える化、改善効果、緊急度／重要度の判断といった、課題解決の上でのポイントを理解し、実行できる。
			5-3	意思決定	組織としての意思決定プロセスを理解、園長・主任の決定範囲を決めることの重要性を理解し実行できる。
6	2.組織運営	リスクマネジメント	6-1	マニュアルの扱い	分かりやすいマニュアルのポイントを理解している。 マニュアルについて熟知し、職員全体に説明できる
			6-2	事故防止、災害時対応	事故や災害時の対応についてシミュレーションを行う方法を理解している。 事故や災害時に、職員に適切に指示できる。
			6-3	苦情対応	保護者に共感しながら、迎合せず、園の方針を伝えられる。 苦情対応を通じて保護者との関係を深め、信頼関係を築きあげられる。クレームを言う保護者の心情に巻き込まれない対応ができる。 組織としての保護者対応方法を構築できる。園長・主任として責任ある保護者対応ができる。
7	3人間関係調整	職員との接し方	7-1	日々のコミュニケーション	失敗を支え、自信を引き出し、仕事への愛着を生むコミュニケーションのポイントを理解している。 「ホウレンソウ」とコミュニケーションは異なることを意識し、お互いの気持ちが通じあうような声かけができる。 各職員の長所を見つけ、日々口に出してほめることができる。
			7-2	コーチング、カウンセリング(1) コーチング、カウンセリング(2)	退職意向がある職員や自信を無くしている職員、バーンアウトしそうな職員の気持ちを支える方法を理解している。 目的意識をもって働けるように職員の気持ちを支える方法を理解している。 仕事に張り合いがあるように、スモールステップの短期の具体的な目標を設定することができる。

			7-3	園長としての面接	職員への注意やけん責を適切に行え、それを向上心につなげる面接をするポイントを理解している。 職員が、希望や将来への見通しが持てるような個別指導・面接をするポイントを理解している。
8	3人間関係調整	集団の運営	8-1	職場集団の形成	各職員が自分の持ち場と職責を理解できるように説明できる。 保育観の共有等、集団形成のポイントを理解している。
			8-2	チーム保育	チーム保育の理論を理解している。チーム保育を通じて保育士の能力を伸ばすように進めることができる。
			8-3	職員の関係づくり	職員同士の親睦を図る効果的な方法を理解している。 個々の職員の言い分を理解し、関係調整を行う方法を理解している。
9	3人間関係調整	感情のコントロール	9-1	保育園のなかにおいて	職員に、感情の表出や抑制などについて、場面や状況、課題に合わせて、適切な助言ができる。 解決に至らなくても、気持ちを引きずらないで次の行動ができるよう支援できる。
			9-2	保護者との関わりにおいて	保護者の気持ちを受け止め、情緒的に引きずられないように、問題となる事を整理できる。 園で起きたことは園の責任であり、個人に焦点をあてた話題にならないよう責任をもって対応する重要性を理解している。
10	4保育内容及び指導	保育課程、指導計画	10-1	保育課程	保育課程の編成について理解している。保育課程に沿った保育を計画できる。保育課程を職員にわかりやすく説明できる。
			10-2	年間指導計画	年間指導計画の作成方法について理解している。年間指導計画に沿った保育内容や行事を計画し、職員に説明できる。年間指導計画に沿った保育内容や行事を職員に任せ、必要に応じて指導できる。
			10-3	週案・月案、日案	週案、月案、日案の作成が適切にできる（またはシステム・ソフトを活用できる）。月齢、年齢に応じた週案、月案、日案月齢、年齢に応じた週案、月案、日案について、各クラスの担当保育士を指導できる（またはシステム・ソフトを活用できる）。

11	4 保育内容及び指導	記録など	11-1	保育日誌	子どもの長所を見出し、成長の喜びを記した日誌を付けることができ、その視点を職員に伝えられる。保育日誌には自分の保育の姿勢が表れること、そのことを自覚できるよう職員を指導できる。
			11-2	連絡帳	保護者が保育を理解し、子どもの成長の喜びを共有する連絡帳を書くことができ、その視点を保育士に伝えられる。保育内での怪我などについて何をどのように保護者に伝えるのが適切か、保育士に指示できる。
			11-3	面接記録	面接記録を適切に書くことができる。保育士が書いた面接記録について、ポイントを抑えた記述になっているか確認し、添削することができる。
12	4 保育内容及び指導	保育相談支援	12-1	保護者の面接、相談	ソーシャルワークのプロセスを抑えた面接ができる。地域連携や社会資源の活用を通じた保護者支援ができる。
			12-2	地域子育て支援	地域で子育てしている保護者に向けた子育て支援を企画する際のポイントを理解している。 園庭開放の機能を十分発揮する方法を理解している。 地域の組織や団体と連携する方法を理解している。
13	保育内容及び指導	研修など	13-1	保育士の研修	各職員の職制や職歴、能力に応じた研修計画を立案する方法を理解している。 園内研修を通じ、職員が自分のテーマをもって保育等に臨めるように助言する方法を理解している。
			13-2	第三者評価	第三者評価の意義を理解している。保護者アンケートなどを適切に実施・活用できる。
			13-3	実習生の指導	実習生受け入れの意義を理解している。実習校と協働する方法を理解している。 実習生を適切に指導する方法を理解し、それを職員に伝えられる。 実習生の日誌指導のポイント・実習生を適切に評価する方法を理解している。

(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です。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ます。

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。

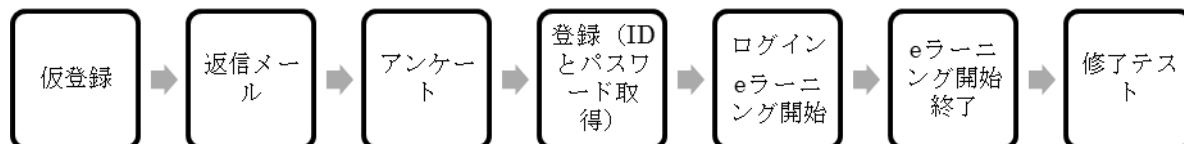
LearningWare 動作環境

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(39.0)、Google Chrome(43.0) ▼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。



システム仕様について

1.3.2.1 アンケート回答の流れ

1. 以下の URL より仮登録画面にアクセスする。

[承諾し次へ進む]ボタンを押してメールアドレスを入力して仮登録を完了する。

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



図 1 (仮登録画面 1)

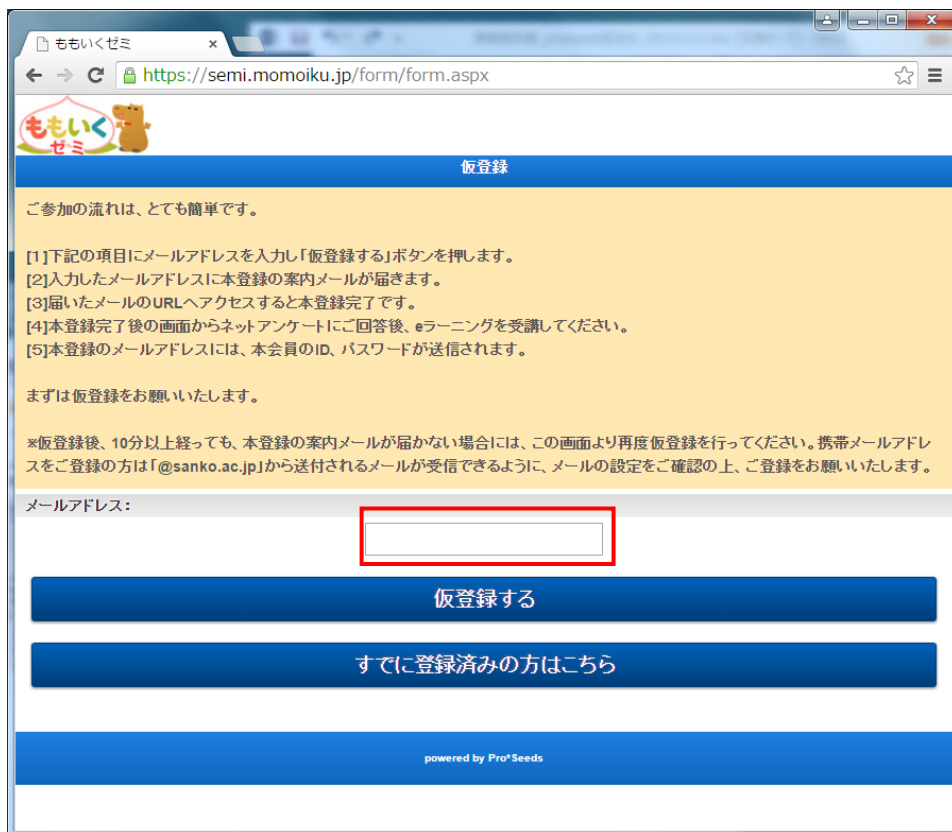


図 2 (仮登録画面 2)



図 3 (仮登録完了画面)

2. 仮登録通知メールにされた本登録用 URL にアクセスして本登録を完了し、[アンケートに回答する]ボタンを押して、アンケートに回答する。

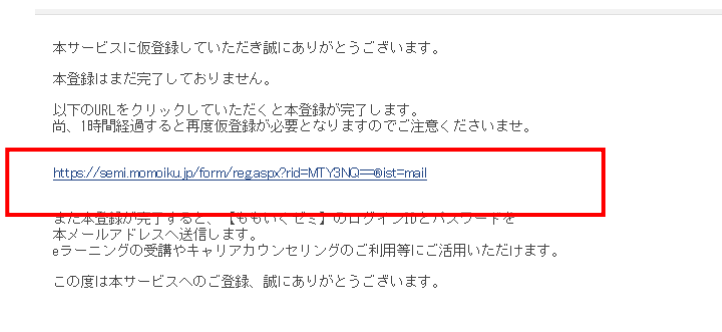


図 4 (仮登録通知メール)



図 5 (本登録完了画面)



図 6 (アンケート回答画面)



図 7 (アンケート回答完了画面)



図 8 (トップページ画面)

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。

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 9 (ログイン画面)



図 10 (トップページ画面)

2 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。

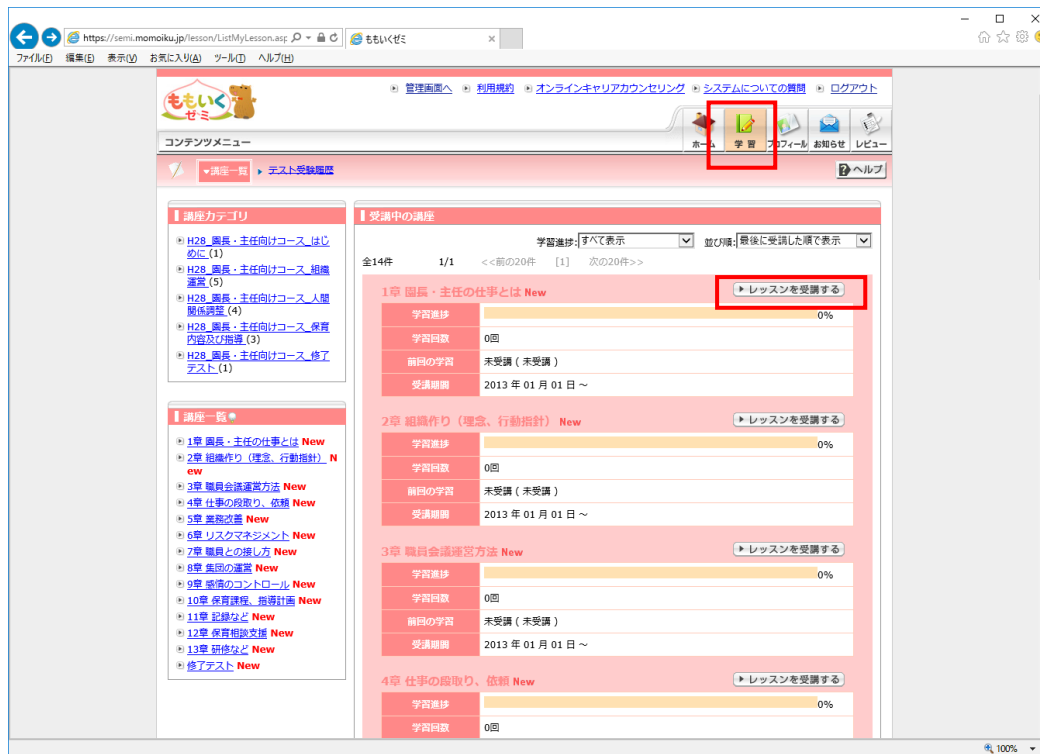


図 11 (講座一覧画面)

3 [受講する]ボタンを押して教材を表示する。

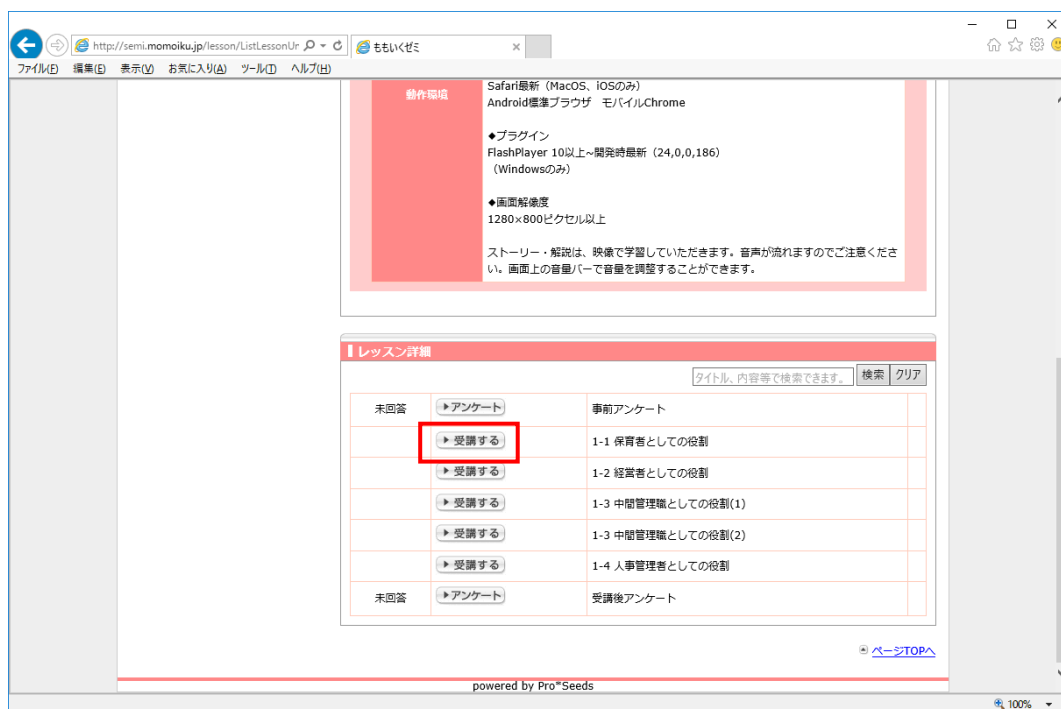


図 12 (講座詳細画面)

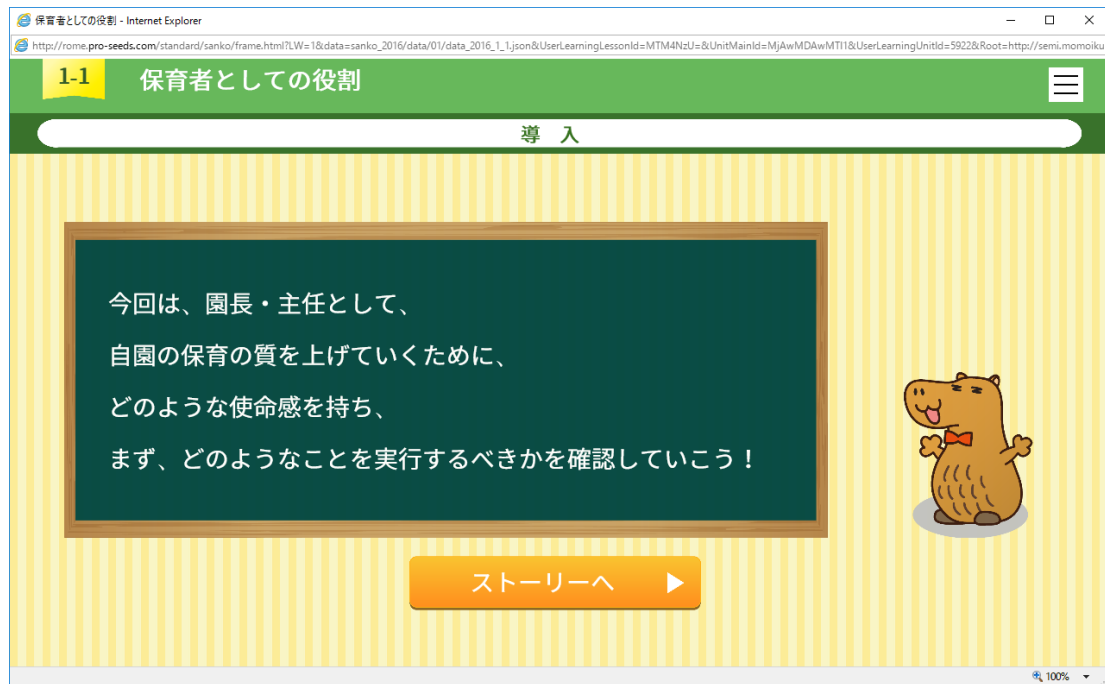


図 13 (教材画面)



図 14 (教材画面)

(4) eラーニング教材の制作過程

① 分科会②第1回会議

日時：2016年7月20日（月）09:30～11:00

場所：三幸学園チャイルドケア事業本部会議室

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 分科会②第2回会議

日時：2016年10月12日（水）09:30～11:00

場所：東京医療秘書福祉専門学校12階会議室

内容：eラーニングシナリオ作成に向けた話し合い

③ 分科会②第3回会議

日時：2016年11月9日（水）09:30～11:00

場所：東京医療秘書福祉専門学校12階会議室

内容：11月8日（火）のシナリオ納品を受け、メールを通じた意見交換を実施、
修正を加え絵コンテ作成に着手

※2016年11月15日（火）の絵コンテ納品を受け、メールを通じた意見交換を実施、
修正を加え絵コンテ完成

④ eラーニング教材（α版）完成

2016年12月22日（木）教材納品、2017年1月4日（水）～18日（水）実証講座実施

Ⅲ. 分科会③「教育プログラムの実証」

1.1 分科会③概要

分科会③「教育プログラムの実証」では、分科会②「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③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 36 園に勤務する 園長 33 名 主任 23 名

②東京こども専門学校 就職・実習提携園 31 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 170 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 園長 30 名 主任 20 名

②東京こども専門学校 就職・実習提携園 31 名

③大宮こども専門学校 就職・実習提携園 24 名

合計の実証講座協力者数は 105 名（回答率 61.7%）

【実証講座実施期間】

2017 年 1 月 3 日（火）～18 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ラーニング受講前と受講後における、課題の認識の違いを測るために受講前および受講後に異なるアンケートに回答する構成とした。また、受講後アンケートのQ5～Q9は、平成27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。

<事前アンケート>

- 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を一つお選びください。(39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)

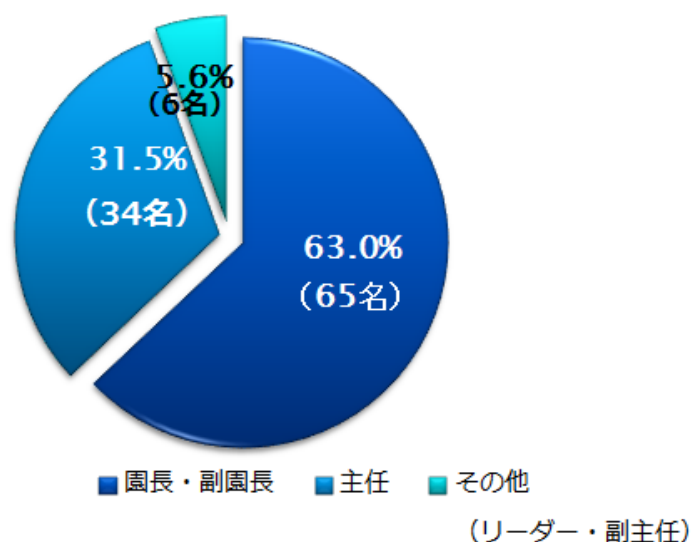
<受講後アンケート>

- 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。(39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. 教材の長さはいかがでしたか(一単元およそ5分)
(「①長い」「②短い」「③ちょうどいい」よりいずれかを選択)
- Q6. Q5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)
- Q7. 教材の内容はいかがでしたか(「①理解しやすい」「②理解しにくい」「③その他」よりいずれかを選択)
- Q8. Q7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)
- Q9. 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)
- Q10. 現在勤務されている園における役職を教えてください。
(「①園長・副園長」「②主任」「③その他」よりいずれかを選択、その他に記入欄設置)

(3) 研修プログラム評価

【実証協力者に占める役職者の割合】

事業計画段階では、実証講座受講者 100 名の内、現役主任保育士 30 名、役職候補者 30 名の回答を想定していたが、実際の数値は 6 名 (5.6%) となった。

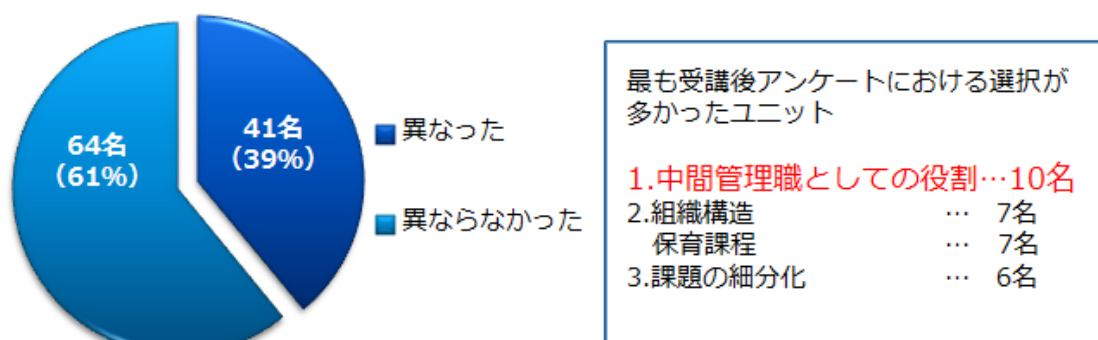


【事前・受講後アンケートの比較による関心の芽生え】

事前アンケート Q1 は、現在勤務している自園の状況を踏まえ、ユニットタイトルから関心が高いものを選択する設問である。そして、受講後アンケート Q1 は、e ラーニング受講後、特に関心が高まったユニットタイトルを選択する設問である。

事前アンケート Q1 と受講後アンケート Q1 において回答が異なることは、すなわち新たな関心の芽生えが e ラーニング受講を通じて発生したことを意味する。この関心の芽生えこそ、5 分間という短時間の教材の狙いであり、実証講座において数値が高く表れることが期待された。

結果としては、以下の通りとなった。



協力者 105 名の内、41 名において、事前アンケートおよび受講後アンケートの Q1 回答に違いが見られ、さらに回答が異なった 41 名の内、10 名が「中間管理職としての役割」を選択した。

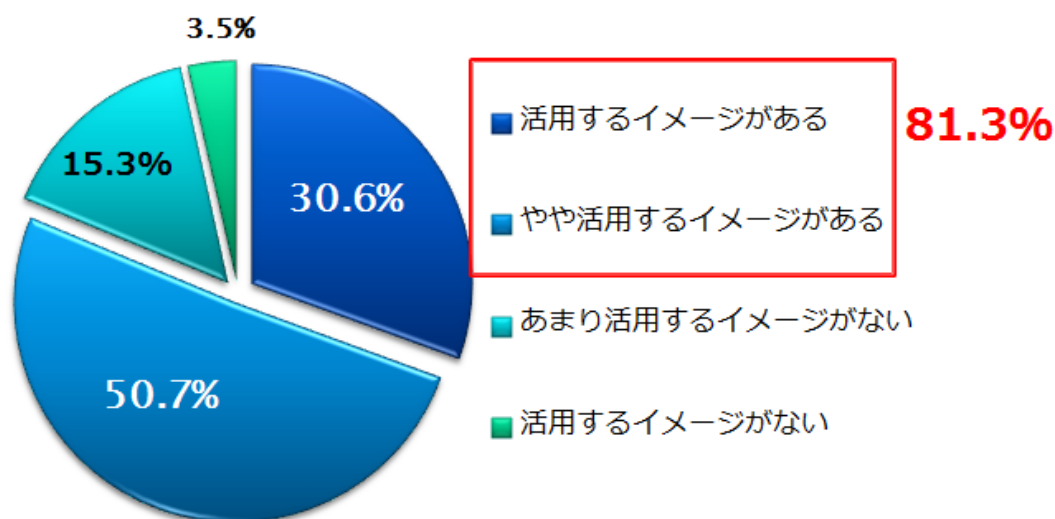
「中間管理職としての役割」を受講後アンケート Q1 において選択した回答者の役職は、全て主任であり、それら主任による Q2 の自由記述を確認すると以下の通りであった。

- ・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。
- ・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上で、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ため参考になった。自分と考えが違う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。

【教材評価を問う設問の結果】

以下、教材の仕様・内容の評価を問う設問の結果を記載する。
いずれも、受講後アンケートの結果である。

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？



各ユニットに対し 4 段階評価を求め、結果として「活用するイメージがある」「やや活用するイメージがある」という回答の割合は 81.3%であった。

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。

<ユニットを限定しない回答>

- ・明日から実践できる内容のものも多かったため、自身で心掛けていく。
- ・職員間でも共有し、よりコミュニケーションをとっていく。園長や栄養士とも話し合いを重ね、情報の共有をしていく。
- ・組織価値観を浸透させる時、園長・主任が言葉で語ることも大切だがまずは組織価値観の必要性を認識してもらうことが大事。職員全員が同じ視覚教材を使用して組織価値観の共有ができれば、組織価値観の必要性を同じ温度で認識できる機会になるし、同じ教材で学習ができるため、「聞いた・聞いてない」という混乱も生じにくい。また、日常業務においても組織価値観に基づいた行動がスピード良く根付くと感じた
- ・教材を主任研修等で取り入れ、研修生が考えるきっかけとして使用する。
- ・解説で出ていた内容を実際現場で起きていることと照らし合わせながら、活用できると思っています。
- ・個人でサイトを視聴する。
- ・学習動画を職員へ研修として取り入れることも可能であると思いました。また、管理職が、職員へ伝える際に、参考として取り入れる等考えています。
- ・問題をみんなに出して話し合っていき、答え合わせをして、いろんなことを理解していけそう。

<ユニットごとの回答>

①1-4 人事管理者としての役割

- ・1-4については、経験の差によって、後輩たちが抱えている内容の収集を行って、会議などで情報共有をしていけると考える。

②2-1 理念・行動指針

- ・組織構造の点では、中堅やクラスリーダー等、後輩を育てていく役割を持つ者に共通で理解したい内容であり、その部分を活用したい。
- ・職員の気持ちに寄り添いながら園の理念に沿うように気づかせて行く事。

③3-1 朝礼、引き継ぎ

- ・リーダー会議や昼礼などで、高まっているタイムリーな議題を出して、検討をする。
- ・手段を試しながら一番周知できるものを選択して定着していこうと思う。

④3-2 会議の進め方、司会の仕方

- ・会議等に参加できなかった職員へ内容を伝え、共通理解するために2つのユニット

を活用したいと思います。

- ・リーダー層が会議体を考えたり、情報共有の仕組みに立ち返る際、各ポイントを基準にし話を進められると思う。
- ・今まで会議を行ってきたが、内容の見直しや職員に役割を与えて会議をスムーズに進められるように変更していきたい。

⑤4-1 シフト管理

- ・シフト管理については全職員がシフト作成に関わっているので個々が正確に時間配分、人数配分が理解できるよう細かく確認する。
- ・保育士の時間はエクセルで管理しているが、もう少し簡単にできたら少しだけいいと思った。

⑥5-2 課題の細分化

- ・実際に園で問題が起きた場合に、細分化することですぐに改善策をとることができる部分を意識付けするために有効かと思う。
- ・園で起こる事故やケガ、保護者対応について細分化して考えていくようトレーニングしていく。

⑦5-3 意思決定

- ・園長・主任の意思決定の範囲など曖昧なところがあったので、すぐにでも改善するのに今回の内容が活用できると思います。

⑧7-3 園長としての面接

- ・職員ひとりひとりと話をする場をもっと自分から作ろうと思いました。

⑨9-2 保護者とのなかにおいて

- ・クレームがあった時に実践していく。

⑩10-3 週案・月案・日案

- ・各項目においてポイントとなる部分があるため、まずは新人職員に帳票の書き方などを説明する際に、ここに出てきたポイントを基に作成例を作るなどして目に見える形のものを提供していくなどが出来ると思います。

⑪12-1 保護者の面接、相談

- ・全職員が同じ事に注意をしながら、対応ができる。保護者への対応にぶれがなくなると思う。

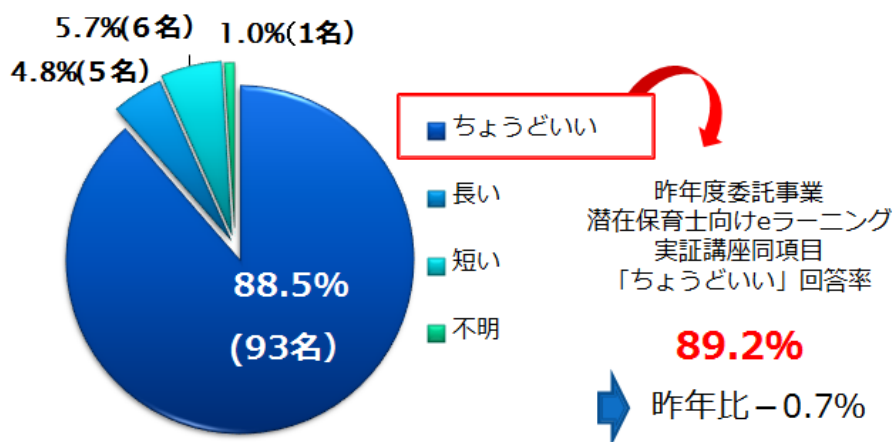
⑫12-2 地域子育て支援

- ・保護者や地域の方との情報交換を行い今できることから少しずつ問題解決できるようにしていくようにする。

⑬13-3 実習生の指導

- ・挨拶や言葉遣いなど、社会性の礼儀は必要であると感じる。わかって当たり前の概念をなくし、知らないのかもしれないと考えることで、伝え方や接し方も変わると思う。

Q5. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）



Q6. Q5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。

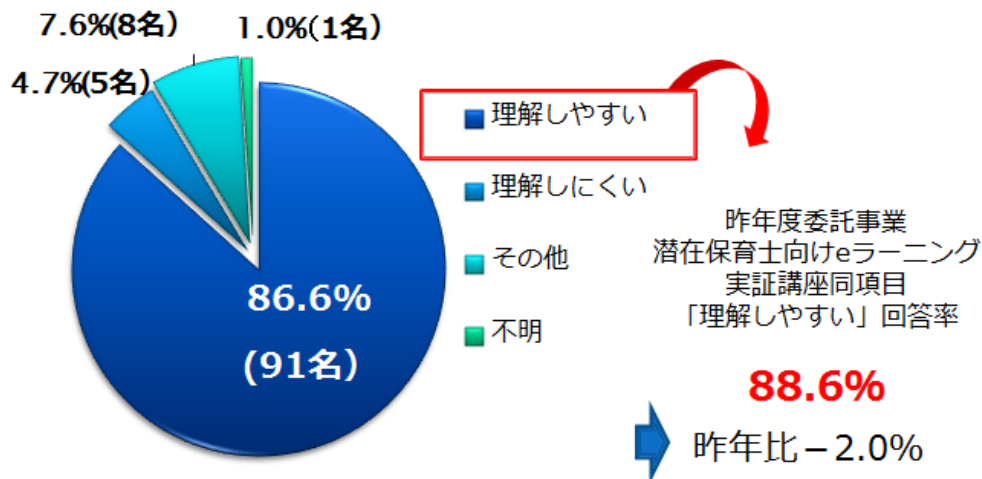
<「長い」選択者>

- ・1～2分
- ・2～3分程度

<「短い」選択者>

- ・回答の内容が少し簡単で選択しやすかった
- ・もっと考える時間が欲しいと思いました。長さではなく、受講するレベルに応じていくのいいと思います。園長が受けたものは短いと思います。
- ・10分程度を希望

Q7. 教材の内容はいかがでしたか（「①理解しやすい」「②理解しにくい」「③その他」よりいずれかを選択）



Q8. Q7 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。

<「理解しにくい」に寄せられた自由記述>

①教材の内容に関する指摘

- ・選択しにくいことがあった。正答以外の選択肢の一部も言い方を変えたら正解なのではと思うことがあった。
- ・解説の際、どの答えが正解か分かりにくいものがあるように感じた。
- ・保育観の違いが見えてくる。
- ・ざっくりしている内容とそうではない内容で統一感がないように感じた。

②教材のシステムに関する指摘

- ・内容は理解しやすいが、最初の問題で、2つ選んでよい事がわからず、「どうして違うの?!」と何度も試してしまった。内容ではなく、そこが分かりにくかった。

Q9. 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。

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、本人が理想を描き、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表など連動しているといいなと思います。
- ・キャリアアップのイメージ。仕組みについて。

③「主任」の役割を取り上げた教材

- ・主任の役割や保育内容、子どもの発達や心理について
- ・主任としての役割

④在籍している園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。

(3) β版制作に向けた検討事項

上記実証結果を受け、平成 29 年度における β 版制作に向け検討すべき事項を次の通りにまとめた。

<教材の設計>

- ・ユニットによっては、5分間という統一された時間では十分な理解に

- 繋がらないため、内容の細分化・あるいはユニット毎に時間を変更する
- ・教材活用において、受講者が教材で学んだ内容をどのように活かすのか
行動計画を立てる仕様を設ける

<教材の内容>

- ・冒頭の設定問における分かりにくい箇所（複数回答が考えられるパターン、選択肢の表現など指摘を受けた箇所）の見直し、修正
- ・冒頭のケース提示だけではなく、解説を具体化する。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のかまとめで示す
- ・園のタイプによる業務の違い（「民間」と「公立」、「認可」と「認証」など）をより考慮した教材へと修正する
- ・主任の役割、業務を取り上げた教材を設ける

総括および将来の展望

平成 28 年度事業成果を受け、構想する次年度および更なる将来の展望は次の通りである。

■研修プログラムβ版の開発・実証

平成 28 年度事業に制作した園長・主任向け研修プログラムα版の実証結果を受け、平成 29 年度は研修プログラムβ版を制作する。

β版制作にあたっての検討事項は『Ⅲ.分科会③「教育プログラムの実証」』「(3)β版制作に向けた検討事項」に記載している。検討事項において、事業の主として構想している内容は「主任の役割・業務を取り上げた研修の開発」である。研修プログラムα版は、主に園長・主任が受講することを想定し、園長を主とした研修を開発したが、α版の実証回答として「主任としての立ち位置」に悩みが生じている主任から寄せられたコメントが複数確認された。この結果からは、主任候補者は主任の役職に就く以前の段階で、主任の役割に求められているスキル・業務を理解する必要があると言える。

また、実証講座において「中間管理職としての役割」に続いて、「関心が高まった研修」としての回答数が多かった「組織構造」「保育課程」「課題の細分化」に関しても、α版では一つのユニットとしての扱いであったがβ版では一つの章として独立させ、より内容に厚みを持たせることを構想している。

なお、平成 29 年度は実証講座の実施を平成 28 年度と同様に、学校法人三幸学園内部保育施設・外部保育施設職員合計 100 名を想定している。

■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 ヶ年分以下に記載する。

<平成 29 年度>

- ・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 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

<平成 31 年度>

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

成果報告会当日資料

成果報告会

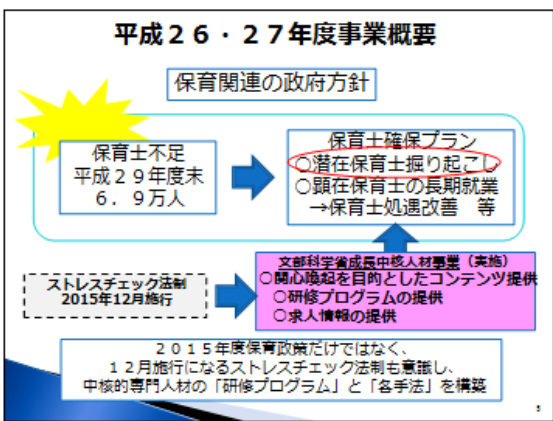
平成28年度 文部科学省
「成長分野等における中核的専門人材養成等の
戦略的推進」事業

「保育分野における長期就労支援に向けた
リーダー育成プログラム開発事業」

2.本年度の取組み概要

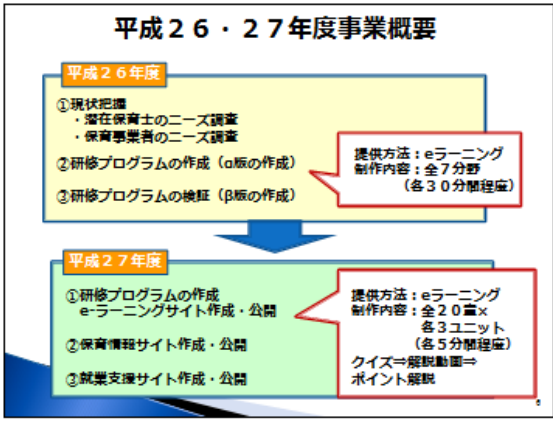
学校法人 三幸学園
事業開発部 部長 西條 康介

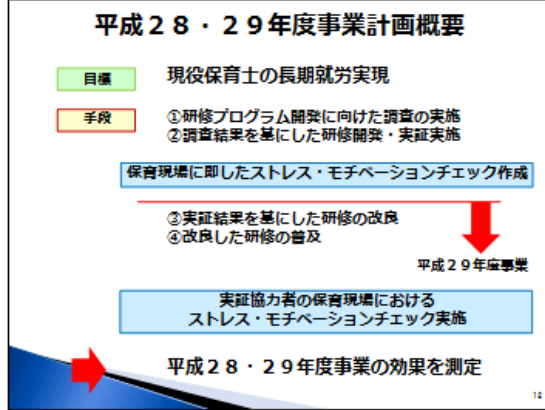
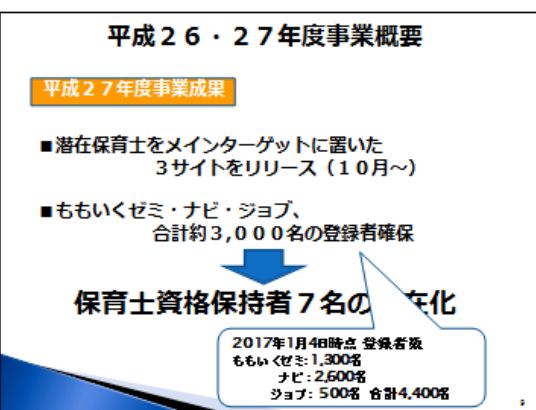
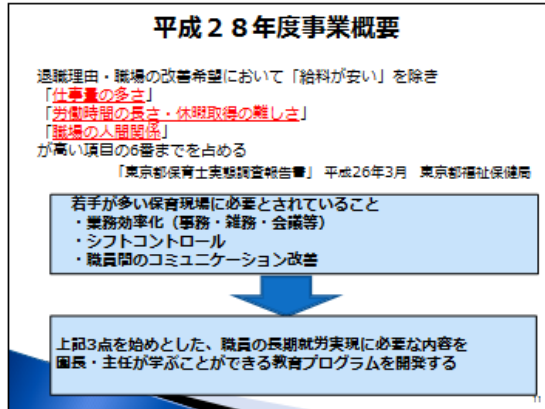
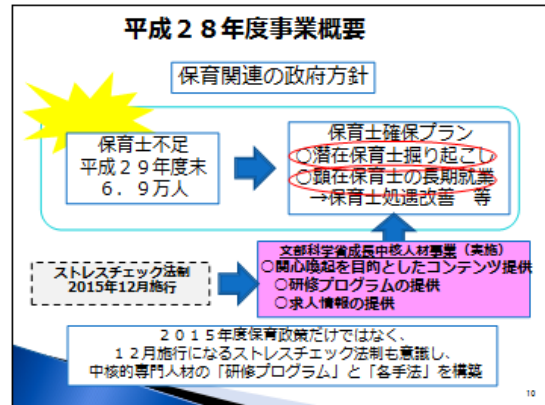
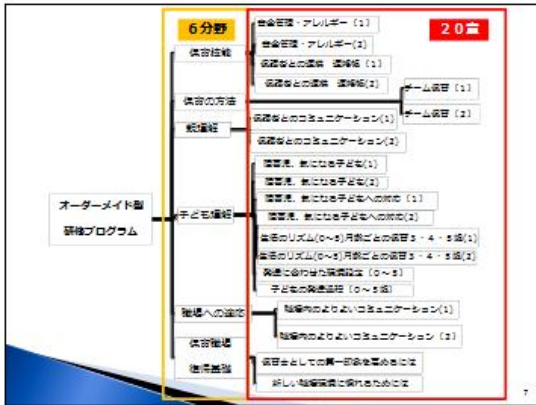
- 【次第】
1. 理事長挨拶
 2. 本年度の取組み概要
 3. 分科会①の報告
 4. 分科会②の報告
 5. 研修プログラム～ダイジェスト版の視聴
 6. 分科会③の報告
 7. 今後の事業展開について
 8. 識者評価
 9. 質疑応答



1. 理事長挨拶

学校法人 三幸学園
理事長 昼間 一彦





平成28年度事業概要

<平成28年度目標>
 保育現場の環境管理を担う存在である園長・主任を
 対象とした教育プログラムの開発・実証を行う

保育実施委員会		
分科会① 教育プログラム開発に 向けた調査	分科会② 教育プログラム開発	分科会③ 教育プログラムの 実証・普及
・東京未来大学 ・小田原短期大学 ・東京こども専門学校 ・ほけっとランド	・小田原短期大学 ・虎足こども短期大学 ・昭和学院短期大学 ・東京こども専門学校 ・株式会社日本教育 クリエイト	・東京こども専門学校 ・大宮こども専門学校 実証協力…上記2校 実証・就職先

16

サーベイ開発目的

管理者層・職員層それぞれに対して調査を実施し、そこで把握された認識のギャップを研修等で埋めることによって、職場環境の改善、ひいては長期就労化に繋げていく。

「ストレス・モチベーション」と限定していた枠を外し、より広く考え組織で求められているものを明らかにする

18

3. 分科会①の報告

学校法人 三幸学園
事業開発部 太田 早紀

14

調査項目についての考え方

調査項目の枠組みについては、汎用的な要素と、保育領域固有の要素によって構成する。

- 管理者層と管理者以外の現場職員が回答する項目は、ギャップを明らかにするためにほぼ同内容にする。
- 管理者層と管理者以外の現場職員という二層の関係を軸を置くことで、他の組織調査とは差別化を図りたい。

17

平成28・29年度事業計画概要

目標 現役保育士の長期就労実現

手段 ① 研修プログラム開発に向けた調査の実施
 ② 調査結果を基にした研修開発・実証実施

保育現場に即したストレス・モチベーションチェック作成

① 実証結果を基にした研修の改良
 ② 改良した研修の普及

平成29年度事業

実証協力者の保育現場における
 ストレス・モチベーションチェック実施

平成28・29年度事業の効果を測定

自主事業

15

調査項目例①

【人間(関係)的要素】

保育現場で働く上で、以下のことについてどの程度サポートが必要ですか、それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

- 子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
- 急な休みでも対応してもらえる
- 何かあったときに相談にのってもらえる
- 職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある
- 書休後、スムーズに職場復帰できるような配慮してくれる
- 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、研修勤務やシフトの考慮、勤務形態を認えてくれる

ギャップの把握

職員に対してどの程度サポートができていますか、それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

- 職員が子どもの行事などに参加できるように休みを取りやすい
- 職員の急な休みでも対応している
- 職員が何かあったことがあったときに相談にのっている
- 職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある
- 書休後、スムーズに職場復帰できるような配慮している
- 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、研修勤務やシフトの考慮など、勤務形態を認えている

18

調査項目例②

【人間(関係)的要素】

以下の内容について、あなたはどれくらい当てはまりますか。それぞれの質問に「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」から1つ選んでお答えください。

- 1 自分の感情をコントロールすることができる
- 2 何事があっても悩まない
- 3 動揺しても心算を落ち着かせることができる
- 4 何事もねばり強くこなす
- 5 失敗するとよくよんでしまう
- 6 つらいことがあるとその場から逃げ出したいくなる
- 7 気分で行動にムラが出る
- 8 ひとつのことに集中するのが苦手
- 9 怒ると自分をおさえられなくなる
- 10 自分自身には厳しいことがある

組織の実態調査だけでなく、個人の精神的回復力・意欲を調査
⇒ **個人の変数を追い、学習(成長)に繋げる**

- 15 困難があっても、それは人生にとって価値のあるものだと思う

今後の開発に向けて

開発の目的

各組織の傾向および課題の把握

長期就労者、および早期退職者の傾向把握

学習コンテンツのニーズ理解

開発に当たっての課題

- ・結果の活用方法の検討 (長期就労に変わる要因が新規に表れた場合、組織管理にどのように活かしていくのか等)
- ・レポートの提示方法 (個人レポートが提示されることへの抵抗払拭)

組織管理・個人のキャリア形成に活用

<既存登録者数>
ももいくナビ…2,600名
ももいくゼミ…1,300名
(2024.1.1現在)

学習コンテンツ提供にあたって
レコメンドの実施

調査項目例③

【保育技術的要素】

あなたが保育士として働く上で、以下の項目に關しどの程度実施できているか教えてください。それぞれの項目について「実施できている」「まあまあ実施できている」「あまり実施できていない」「実施できていない」「実施する機会がない」から1つ選んでお答えください。

- 1 文化や社会に対する意識・教養を高めること
- 2 子どもへの心遣への共感
- 3 保育の全体的な状況把握
- 4 障害児・特別な支援を必要とする子どもへの知識をもとにした対応
- 5 病児対応
- 6 絵画造形遊びの展開
- 7 音楽遊びの展開
- 8 運動遊びの展開
- 9 伝承遊びの展開
- 10 食育活動の展開
- 11 保健衛生や事故予防
- 12 保育環境の構成
- 13 子どもへの話しかけや説明
- 14 送迎時の保護者との会話

5. 分科会②の報告

小田原短期大学 保育学科
学科長 吉田 眞理

調査項目例④

【保育技術的要素】

あなたが保育士として働く上で、以下の項目に關しどの程度実施できているか教えてください。それぞれの項目について「実施できている」「まあまあ実施できている」「あまり実施できていない」「実施できていない」「実施する機会がない」から1つ選んでお答えください。

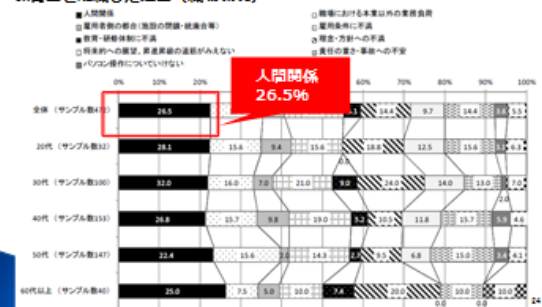
- 15 保護者との面接時の会話
- 16 保護者の苦情への対応
- 17 保護者会の進行
- 18 在園児の家族への個別支援
- 19 自ら日業を立てること
- 20 自ら退業を立てること
- 21 自ら日業を立てること

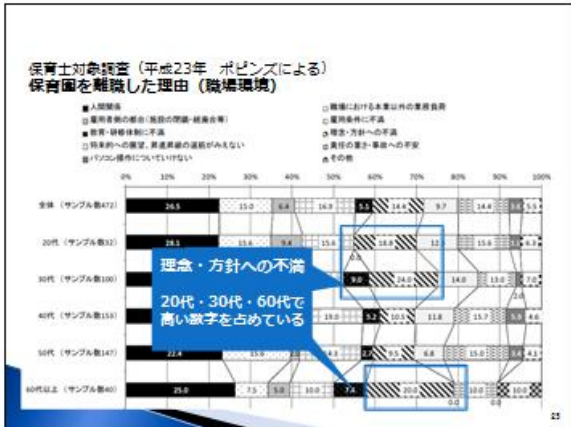
日々園で発生する各業務について、保育士個人の認識と管理者の認識のギャップを把握する
⇒ **管理者によるギャップの存在理解が現場改善のスタートとなる**

29 地域子育て支援

検討1 仕事を続ける上での負担と離職理由・求められる能力 ～先行研究から～

保育士対象調査(平成23年 ポピンズによる)
保育園を離職した理由(職場環境)





検討2 既存の園長・主任研修・保育所（社会福祉施設）運営論の内容から

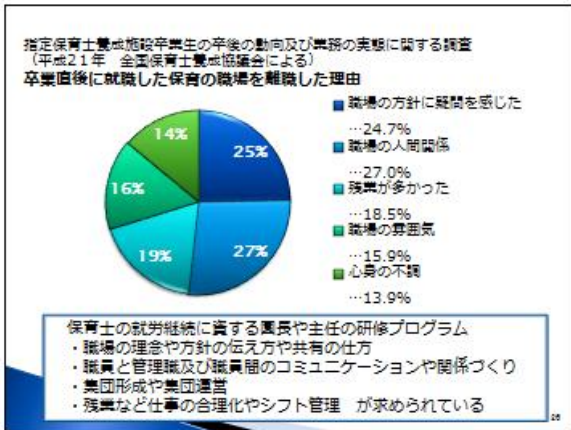
先行研究から、園長・主任に求められると考えられる以下の能力

- ・職場の理念や方針の伝え方や共有の仕方
- ・職員と管理職及び職員間のコミュニケーションや関係づくり
- ・集団形成や集団運営
- ・残業など仕事の合理化やシフト管理
- ・入職後の研修

全国保育士会（平成19年3月）「保育士の研修体系」において、上記能力の成長を目的としていると考えられる研修内容

- ・リーダー的職員への助言・指導
- ・研修計画の策定と評価
- ・目標・方針の策定と評価
- ・スーパービジョン
- ・リスクマネージャー
- ・職場の課題解決手法の理解

25



社会福祉施設運営論を概観すると、保育所の運営については、以下のような内容が関係していると考えられる

- ・保育観、保育方針を示す
- ・人材育成
- ・職場のコミュニケーション・人事管理
- ・保育課程の編成
- ・職員の服務管理
- ・自己評価、第三者評価
- ・安全管理、危機管理

26

「保育士としての資質、能力」として求める能力 （平成21～22年度先進的木造改築推進委託事業 「短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究」による）

卒業直後 ↔ 卒業後3～4年後

求められる能力のポイント差が大きい
= 入職後の研修や、職場で指導していくべきと考えられている

ポイントの差が大きい能力（ポイント数値）

- ① 自ら指導計画を立てる力（差1.12）
- ② 保護者からの苦情に対応する力（差1.12）
- ③ 子どもの気持ちや個性に応じて対応する力（差1.02）
- ④ 危機管理能力（差0.95）

「指導案作成」「個別性への対応」「保護者の苦情対応」「危機管理」は入職後の研修や、職場で指導していくべきと考えられている

27

検討3 三幸学園内部調査の結果から

三幸学園内部保育施設を対象とした調査
（園長36名、保育者328名回答）

回答者：保育者 「現状上手くいっていないこと」

- 「自ら日業を立てること」 15位
- 「自ら残業を立てること」 22位
- 「自ら月業を立てること」 23位

29項目中順位は低く、保育者は特に課題として感じていないという結果が見られた

回答者：園長 「学校でもっと教えてほしいこと」

- 「日誌、連絡帳、面接記録」 1位
- 「日業」 2位
- 「残業」 3位
- 「月業」 4位

日誌、連絡帳、面接記録、日業、残業、月業の指導が園長の負担となっている

27

3つの検討から導き出した結論

保育者の長期就労を目的とし、以下の内容の園長・主任向けeラーニング教材を制作する

- ①離職理由となっている「人間関係」「理念・方針への不満」「園長の考える保育方針との齟齬」に対応する内容
- ②入職後に保育現場で伸ばしていくことを求められている「指導家作成」、「個別性への対応」「保護者の苦情対応」「危機管理」の指導の仕方
- ③運営論から抽出した「リーダー的職員への助言・指導」、「スーパービジョン」、「研修計画の策定と評価」、「リスクマネージャー」、「目標・方針の設定と評価」、「職場の課題解決手法の理解」

分野タイトル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。

分野タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
2.組織運営	組織作り（理念・行動指針）	理念/行動指針(1)
		理念/行動指針(2)
	職員会議運営方法	組織構造
		朝礼、引き継ぎ
		会議の進め方、司会の仕方
		保育カンファレンスの進め方
	仕事の段取り、依頼	シフト管理
		受け入れ管理
	業務改善	課題解決プロセス
		課題の細分化
意思決定		
リスクマネジメント	マニュアルの扱い	
	事故防止、災害時対応 苦情対応	

園長・主任向けeラーニング

4分野、13章、39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）

分野タイトル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。

分野タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
3.人間関係調整	職員との接し方	日々のコミュニケーション
		コーチング、カウンセリング(1)
		コーチング、カウンセリング(2)
	集団の運営	園長としての面接
		職場集団の形成
		チーム保育
	感情のコントロール	職員の関係づくり
		保育園のなかにおいて
		保護者のなかにおいて
		保護者とのなかにおいて

分野タイトル1「はじめに」

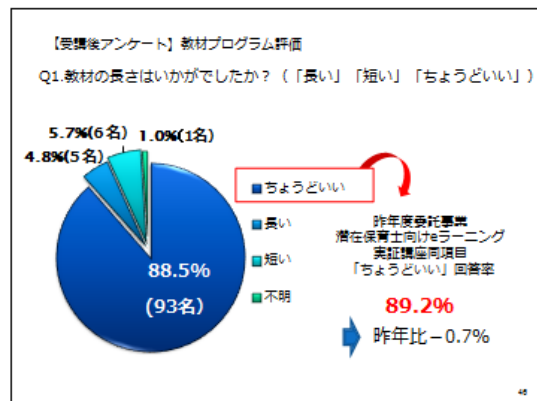
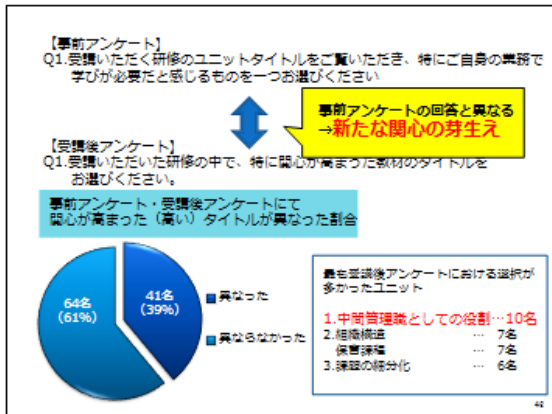
目標：保育所保育指針に定められた園長の役割を理解する。実際に現場で園長・主任が担う経営者、中間管理職（法人・会社と現場を繋ぐ）、人事管理者としての役割の中で必要とされる行動をとることができる。

分野タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
1.はじめに	園長・主任の仕事とは	保育者としての役割
		経営者としての役割
		中間管理職としての役割(1)
		中間管理職としての役割(2)
		人事管理者としての役割

分野タイトル3「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。

分野タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
4.保育内容および指導	保育課程、指導計画	保育課程
		年間指導計画
	記録など	遠来・月来、日来
		保育日誌
		連絡帳
	保育相談支援	面接記録
		保護者の面接、相談
	研修など	地域子育て支援
		保育士の研修
		第三者評価
実習生の指導		

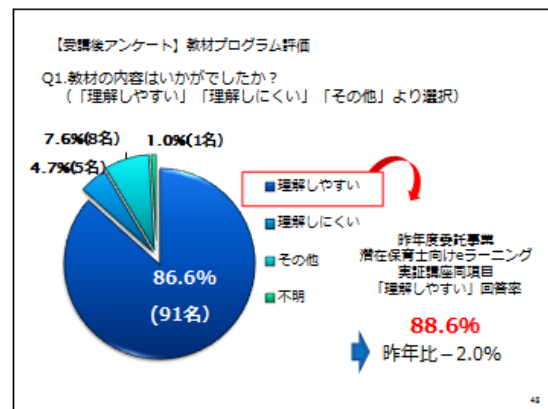
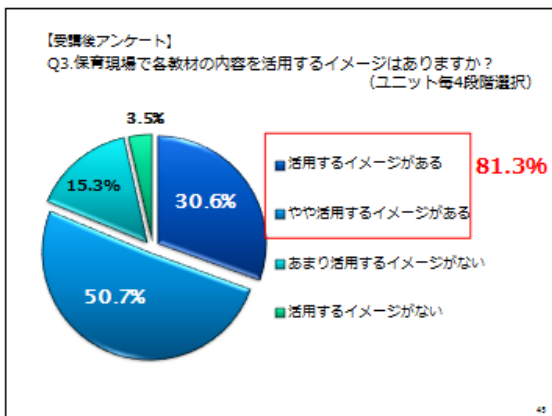
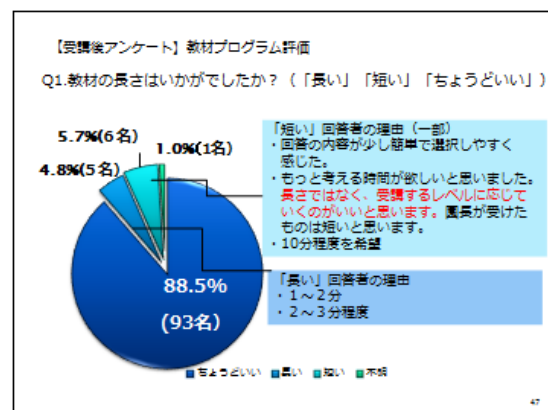


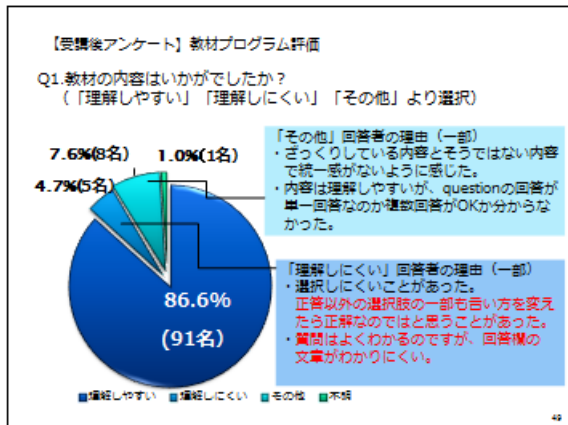
【関心が高まった】ユニットとして「中間管理職としての役割」選択者の選択理由（自由記述）

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認識と学びが必要と感じているため。
- ・自分の職務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上で、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。自分と考えが違う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。

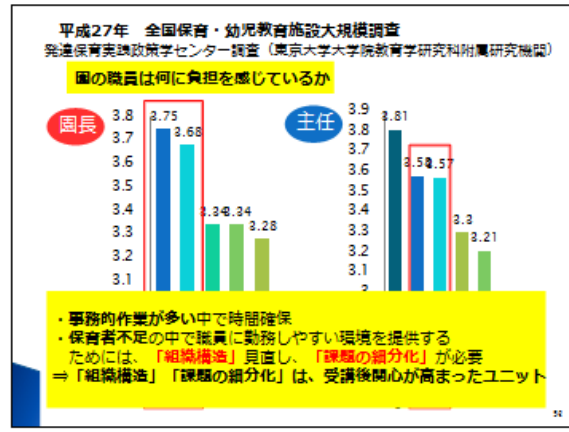
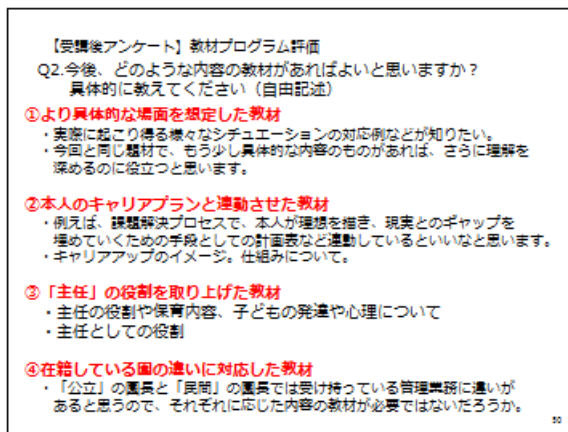
44



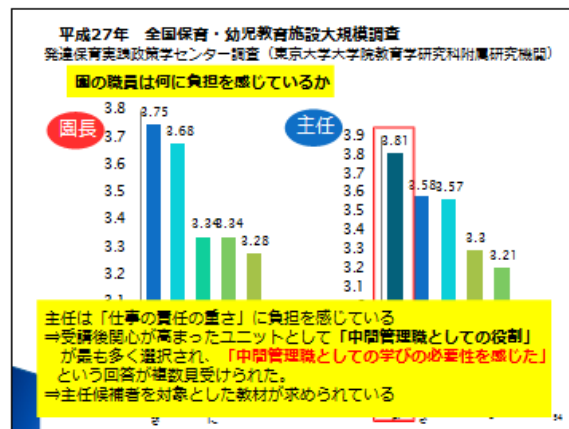


7. 今後の事業展開について

学校法人 三幸学園
 事業開発部 部長 西條 康介



- 実証講座によって明らかになった教材の課題・検討内容
- 教材の設計
- ユニットによっては、5分間という統一された時間では十分な理解に繋がらないため、内容の細分化・あるいはユニット毎に時間を変更する
 - 教材活用において、受講者が教材で学んだ内容をどのように活かすかの行動計画を立てる仕様を設ける
- 教材の内容
- 園長の職責における分かりにくい箇所 (複数回答が考えられるパターン、選択肢の表現など指摘を受けた箇所) の見直し、修正
 - 園長のケース提示だけでなく、解説を具体化する。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のかまとめて示す
 - 園のタイプによる業務の違い (「民間」と「公立」, 「認可」と「認証」など) をより考慮した教材へと修正する
 - 主任の役割、業務を取り上げた教材を設ける



次年度の目標

【目標】
 現役保育士の長期就労支援に向けた、
 園長・主任対象の研修プログラム開発・改良・拡充・普及
 主任候補（中型職員）を対象とした教育プログラムの開発

【事業内容】
 ①平成28年度事業で制作したα版（全13章、39ユニット）の改良
 更なるコンテンツの充実を図る
 ②制作したβ版（α版の改良版）を一般公開・普及を行う
 （ももいくゼミを活用）

【受講者獲得想定内訳】
 三幸学園内部保育士養成校26校の実習依
 任・園長・中型クラスの
 現役保育士に案内、1園2名と想定し30%
 ⇒780名の受講者を獲得
 web広告、ももいくナビ、ゼミを通じ
 （広報に関しては自主事業として実施）
 ⇒220名の受講者を獲得
 平成29年度1,000名の受講者獲得

1,000名の受講者
 ×
 平成29年度実証講座回答者
 における主任候補者の割合
 5.6%
 56名の主任候補者の養成
 ⇒新たなリーダーの下で将来的に
 1,000名以上の職員が保育に従事
 する（1園20名の職員数を想定）
 ももいくゼミ…1,300名

35

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

37

9. 質疑応答

38

平成28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29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