

『「みんなで考えるこれからの保育実習」調査 —保育実習生の頃と保育士・保育教諭になった今— 報告書』

公益社団法人 全国私立保育連盟 調査部

〈はじめに〉

公益社団法人全国私立保育連盟 調査部（以下、調査部）では、会員園のご協力をいただき、令和3年1月に『新型コロナウイルス対応から考察する「保育実習」に関する調査』の報告を行いました。この結果からは、新型コロナウイルス感染症が感染拡大した期間であっても未来の保育を託す養成校の実習生を受け入れたい！受け入れなければならない！という保育施設の気概を知ることができ、加えて実習生、養成校、保育施設の三者の相互理解と協議を重ねる余地がまだまだあることもわかりました。特に養成校と協議すべき課題として、時代の変化に合わせながら学生をどのように育てていくかというテーマを、継続的に取り組むことが必要であると感じました。

令和2年以降、コロナ禍で養成校との協議を持つことはなかなか難しい現状にあります。このような状況下においても、一人でも多くの実習生が有意義な実習を行い、保育職を目指すことへの支援を継続していくのは、私たち保育施設の役割だと思います。その観点から今できることは何か？と足元を見つめ返すと、養成校との協議の前に保育施設サイドだけでも取り組める課題があることもこれまでの調査結果によって明らかであり、これらが解消されるだけでも相当の効果が見込めます。

- 例えば…… ① 実習における実習生とのミスマッチ回避
② 実習受け入れの負担軽減のために負担内容の具体化（数値化）
③ 実習生を指導する職員の指導力向上

そこで今回は、実際に保育現場で働いている保育士・保育教諭の方を対象として、まずは保育施設側が個別に、そして組織的に取り組める保育実習の課題を浮き彫りにすることを目的として調査を行いました。今回の結果がまず保育施設の方々に理解されること、そして『保育実習』に取り組む学生の皆さんへ保育の魅力がより伝わる内容に変化していくことを切に願いながら、考察に取り組みました。

本調査に対しご指導くださった方々、ご回答いただいた方々、ご協力いただいたすべての皆様に感謝申し上げます。

〈調査の概要〉

調査内容：

本調査報告書に添付した「調査票」に基づく
インターネット調査

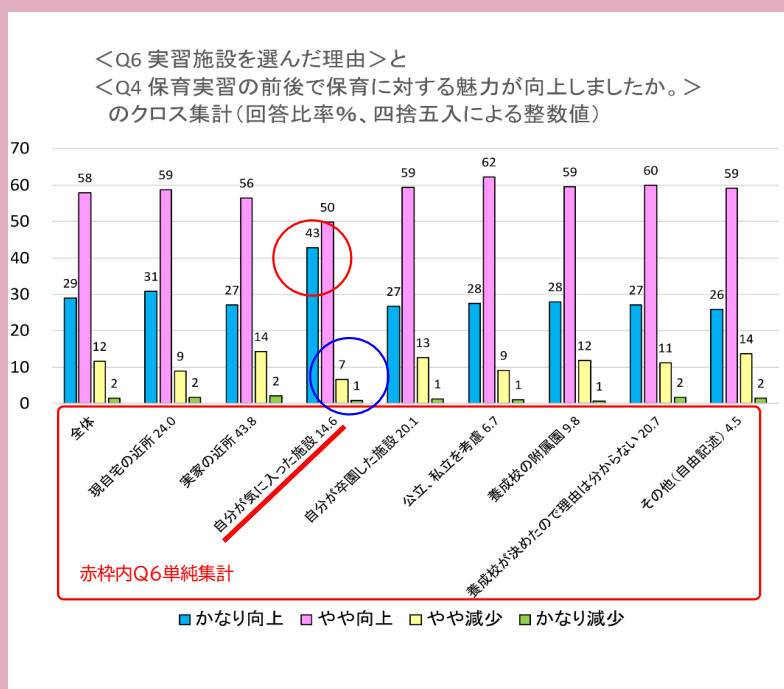
調査対象：保育士・保育教諭

調査期間：令和3年1月7日～1月28日

回答数：1,667回答

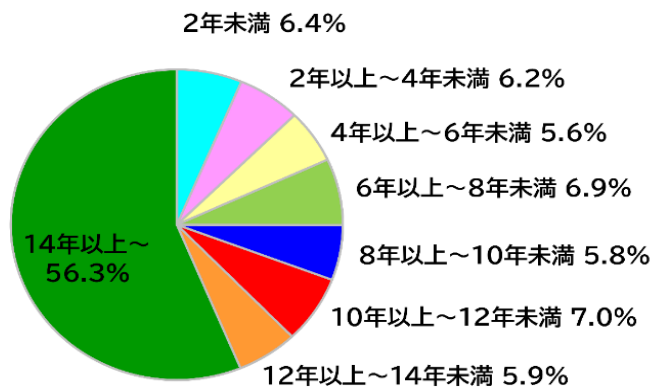
実習施設を選んだ理由と実習後の保育の魅力向上についてのクロス集計において、**実習生自ら気に入った施設を選択した場合、『かなり向上』の比率が大きく伸びている（赤○）。**また『やや減少』、『かなり減少』を合わせた比率が1割以下となった（青○）。

気に入った施設での実習経験が保育の魅力向上につながる好結果となった。

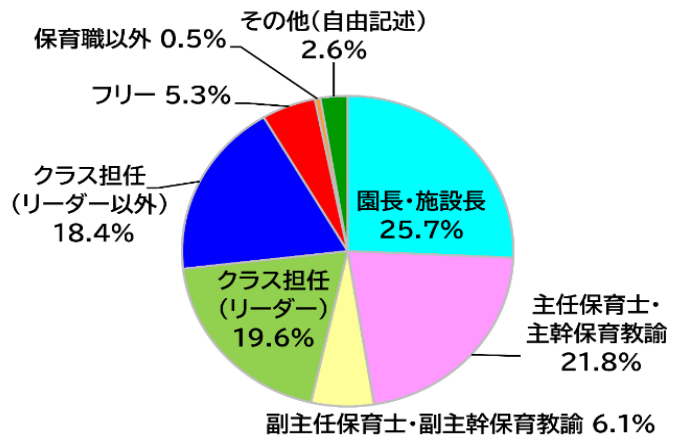


*** 主体的な取り組みによって実習が充実する！**

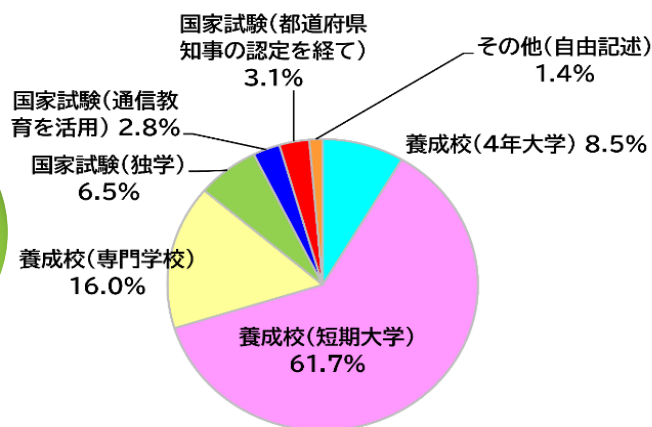
Q1 保育職の勤務年数（トータル）（n=1667）



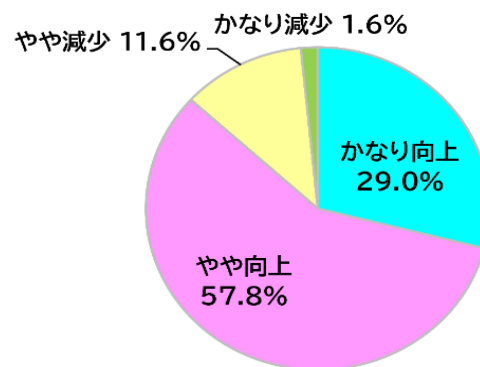
Q2 現在の役職（n=1667）



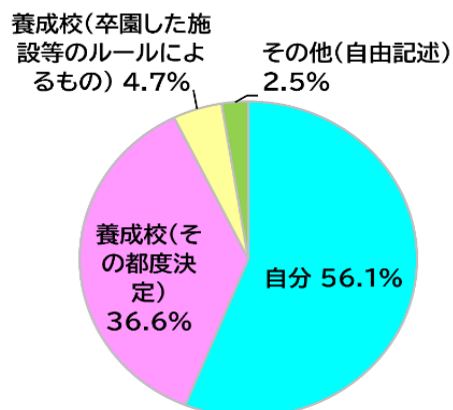
Q3 保育士資格取得の方法（n=1667）



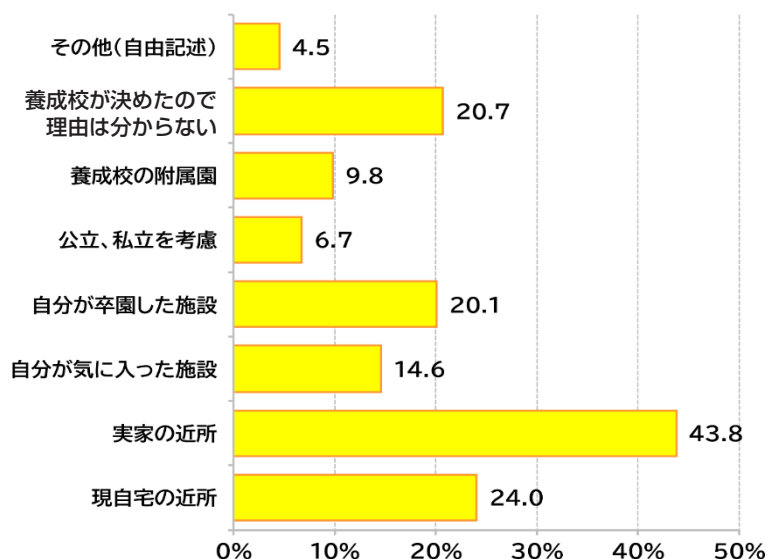
Q4 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。（n=1460）



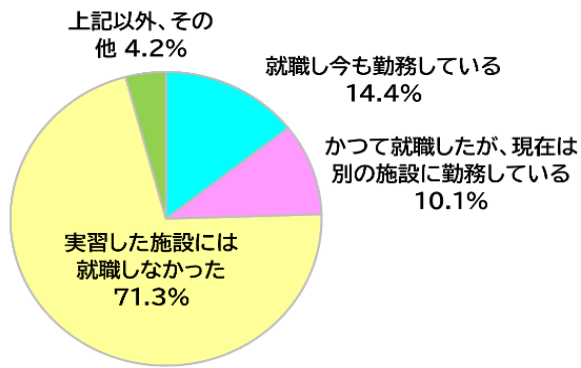
Q5 実習先の保育施設を選んだのはどなたですか。（n=1460）



Q6 実習施設を選んだ理由（養成校が選んだ場合も含む）〔複数回答可〕（n=1460）



Q7 保育実習をした施設に就職しましたか。 (n=1460)

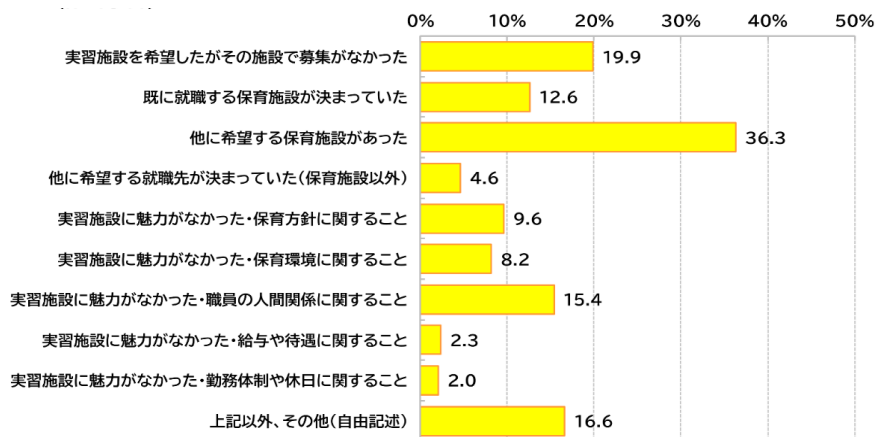


〈調査項目・回答項目の省略について〉

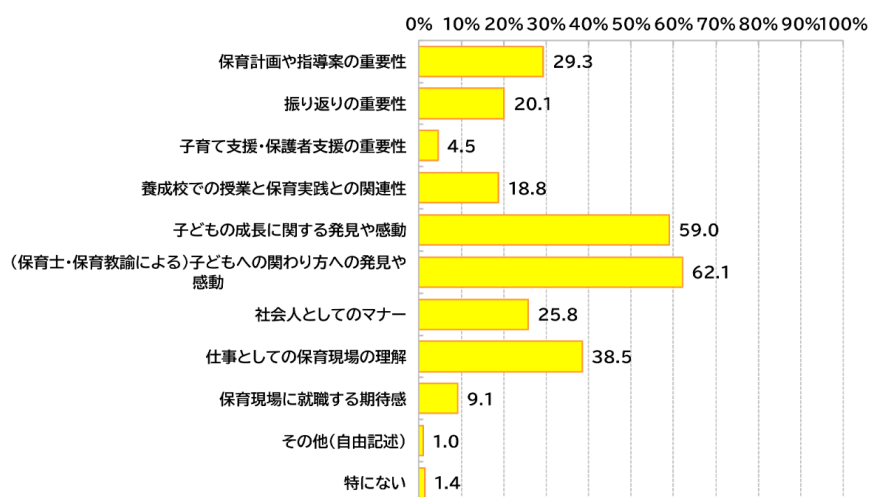
今後の考察における図表等において、誌面の都合上、各設問の調査項目や回答項目を省略する場合があります。

それらにつきましては、2～5頁の単純集計または31頁の調査項目をご参照ください。

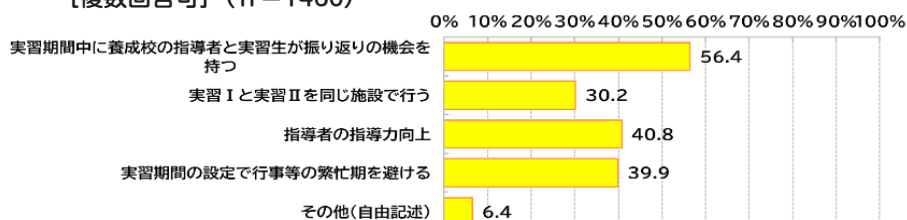
Q8 実習した施設に就職しなかった理由を教えてください。 [複数回答可] (n=1041)



Q9 保育実習において学び、かつ役に立ったことを教えてください。 [複数回答・最大3つまで選択可] (n=1460)



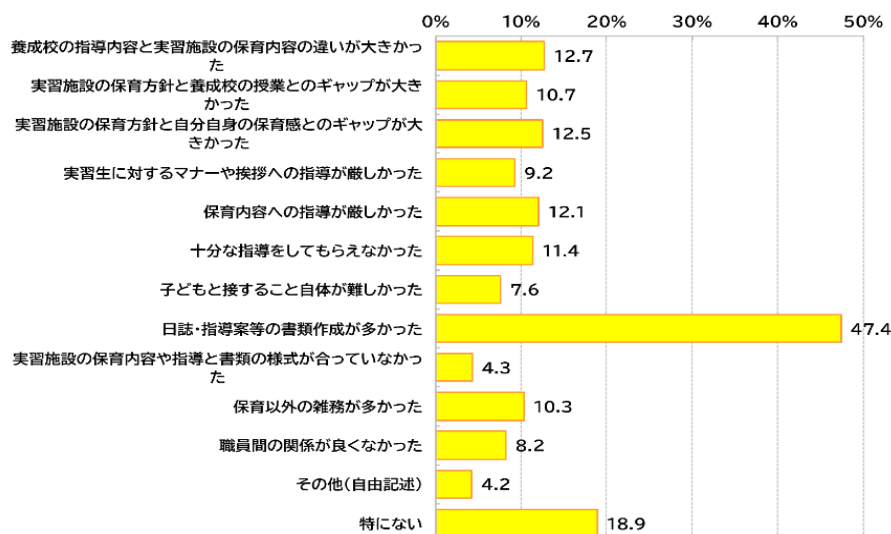
Q10 保育実習をさらに効果的にする取り組みと思うことを教えてください。 [複数回答可] (n=1460)



Q11

あなたが保育実習において困難さを感じたことがあれば教えてください。

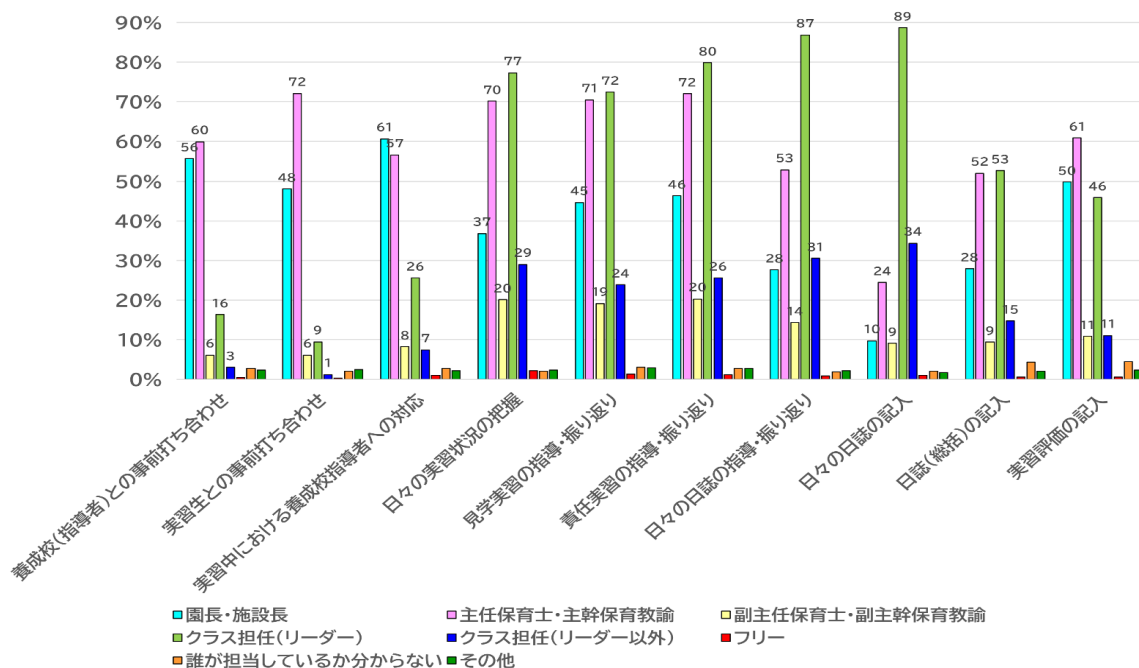
【複数回答・最大3つまで選択可】（n=1460）



Q12

貴施設において、下記の実習内容の主に担当している方を教えてください。

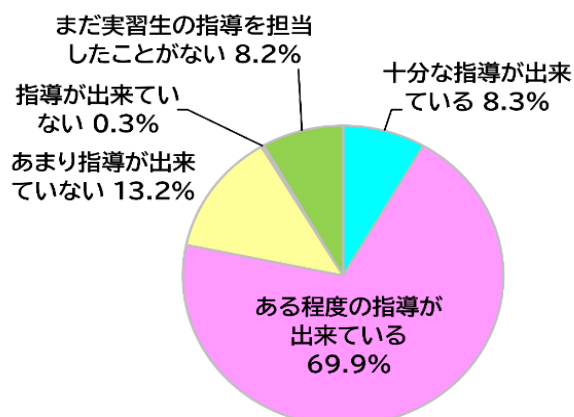
（n=1667）



Q13

実習生の指導についてどの様に感じていますか。

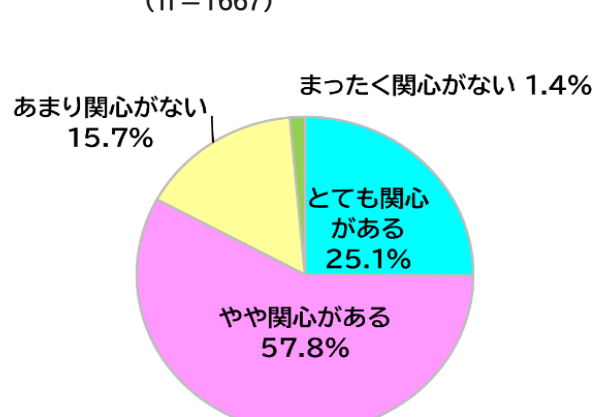
（n=1667）



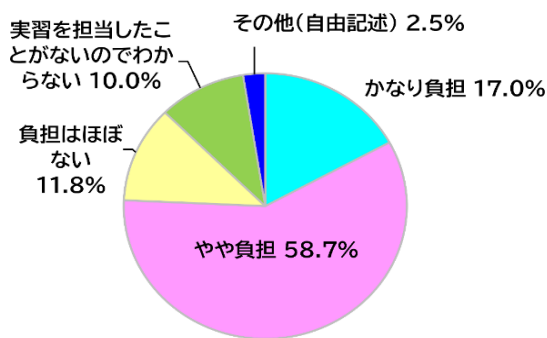
Q14

実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。

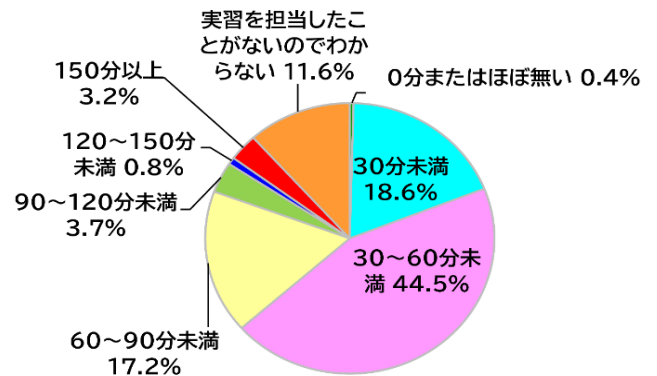
（n=1667）



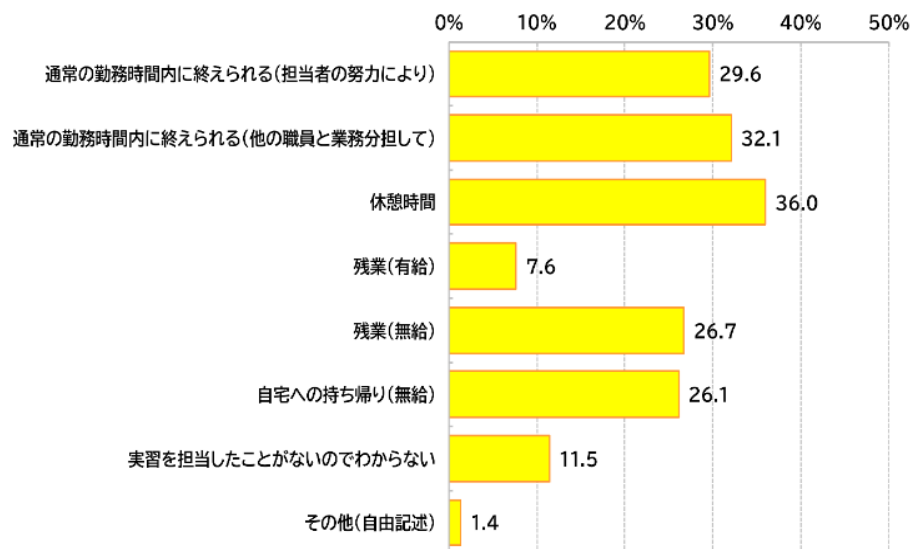
Q15 実習生の指導を担当した場合、負担感はどの程度ありますか。
(n=1667)



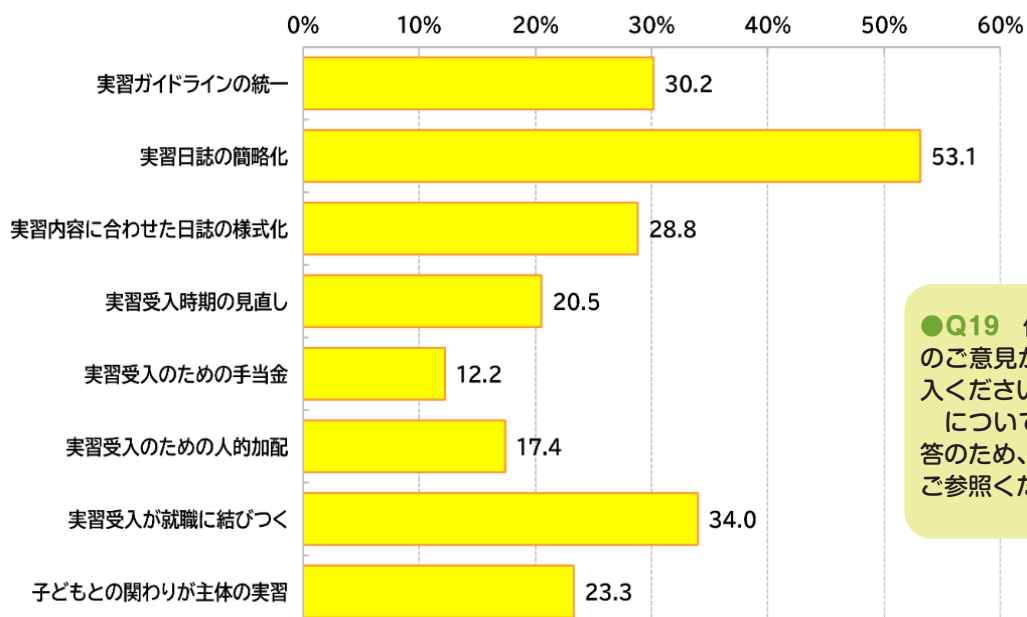
Q16 実習を担当した場合、その対応に1日あたりどれくらい時間が必要ですか。
(n=1667)



Q17 実習担当した場合に発生する業務、またはその業務によって出来なくなる日常の業務はいつ行っていますか。
[複数回答可] (n=1667)



Q18 実習生受入の業務負担(負担感)を軽減・解消するための方法として効果的と思われるものをお選びください。
[複数回答・最大3つまで選択可] (n=1667)



●Q19 保育実習に関して
のご意見がありましたらご記入ください。
については「自由記述」回答のため、考察⑧(21頁)をご参照ください。

考察①

実習後、保育の魅力『かなり向上』につながる要因とは

実習を終えた実習生の姿から保育に対する情熱や関心が高まったと感じられることほど、実習受け入れ施設として、また実習担当者として嬉しいことはない。どのような要因が実習における保育への魅力向上につながっているのかをここで考察する。

まず、Q4＊Q7クロス集計において、『かなり向上』した経験により実習施設への就職比率が高まっている。逆に減少した場合は、当然ながらその施設へは就職はほぼない。実習の中で保育の魅力が向上する経験をすれば、実習生はそのまま継続してその施設で保育を高めていきたいと判断する傾向が現れている。

Q4＊Q7 クロス集計		Q7 保育実習をした施設に就職しましたか。			
Q4 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。	全体	14.4	10.1	71.3	4.2
	かなり向上	20.1	11.8	63.4	4.7
	やや向上	13.4	10.7	72.2	3.8
	やや減少	5.9	4.7	84.1	5.3
	かなり減少	8.7	0.0	91.3	0.0

Q4＊Q8クロス集計において、『かなり向上』を選択している場合、受け入れ施設のマイナス面のイメージが少ないことがわかる。また『やや減少』との比較をしてみると、既に就職先が決まっていたり、他の施設を希望している回答比率が高い。就職に対して実習生が積極的、主体的であることは、保育そのものも前向きに捉えているように感じる。

Q4＊Q8 クロス集計		Q8 実習した施設に就職しなかった理由を教えてください。									
Q4 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。	全体	19.9	12.6	36.3	4.6	9.6	8.2	15.4	2.3	2.0	16.6
	かなり向上	21.6	18.3	36.9	4.5	4.1	3.0	6.3	1.1	1.1	20.1
	やや向上	20.5	11.3	39.1	3.9	9.0	8.0	14.1	2.1	2.3	14.6
	やや減少	15.4	9.1	26.6	7.7	21.0	18.2	32.9	5.6	2.1	18.2
	かなり減少	9.5	0.0	14.3	4.8	19.0	9.5	47.6	0.0	4.8	19.0

この結果で気になるのは、『減少』を選択した回答者が実習施設から魅力を感じられなかった（人間関係）とする回答比率が最も高いことである。

Q4＊Q9 クロス集計		Q9 保育実習において学び、かつ役に立ったことを教えてください。 ※最大3つまで選択可									
Q4 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。	全体	29.3	20.1	4.5	18.8	59.0	62.1	25.8	38.5	9.1	1.0
	かなり向上	34.3	22.5	6.6	20.6	67.6	67.1	16.1	34.8	16.5	0.9
	やや向上	28.4	19.8	3.8	18.0	58.1	61.4	28.6	41.5	6.9	1.1
	やや減少	22.9	17.1	2.4	19.4	42.9	54.1	34.7	34.1	2.9	1.2
	かなり減少	17.4	13.0	4.3	13.0	52.2	52.2	34.8	30.4	0.0	0.0

Q4＊Q9クロス集計では、実習で学び、役立ったことに着目すると、子どもの成長や関わり方への発見や感動において『かなり向上』と『やや減少』による違いが顕著となった。逆に、『社会人としてのマナー』に関しては減少が向上を上回っている。

■上記3つのクロス集計から…

- ・実習を通じて保育の魅力が向上するには、子どもの成長や子どもとの関わりにおける発見や感動を経験するという結果が得られた（当然であるが）。また、その施設での保育が魅力的であれば、その施設への入職の可能性も高まることを示している。
- ・一方で、『やや減少』と関連があった就職しない理由（保育方針・保育環境・人間関係）、実習で学んだ『社会人としてのマナー』から連想されるのは、実習施設から伝わる職場としての厳格さがマイナスの要因として受け取られてしまったようだ。

【コラム1 社会人としてのマナーはいつ身につける？】

社会人としての知識や考え方は、働きながら学びを深め、身につけていくことも多いものですが、新規卒業者が初めて就職する園で同僚や先輩、保護者から一人の社会人として迎えられるには、保育者としてのマナーを身につけておくことが望ましいでしょう。マナーとは、その場にふさわしい態度のことです。つまり、目に見える動作のことです。

私も若手職員との会話にジェネレーションギャップを感じるようになって久しいのですが、現場では共通目的を持ったチームとして、お互いを信頼し合いながら保育に取り組んでおり、その人間関係にマナーは欠かせません。なぜなら、常識は年代や文化によって変わりますが、社会人としてのマナーは、円滑な人間関係を築く第一歩となるからです。

マナーという共通の態度があることで、お互いの考えを受け入れ、理解し、協力し合えるようになります。また、私たちが実習生にマナーの必要性を伝えているのは、子どもとの関わりの専門職である保育者が、チームとして保育をすすめていく際にその専門性を発揮するための下地としてマナーが大切だからです。マナーを身につけたうえで取り組むと、保育実習がより楽しく充実したものとなり、さらに保育が好きになっていくのではないのでしょうか。

学生が社会人としてのマナーについて学ぶ機会としては、養成課程には「保育者論」として役割や倫理などを学びますが、実践としては「保育実習」が社会人としてのマナーを学び、身につける場となっています。保育者は将来なりたい職業として例年上位に挙がるほど、憧れの職種です。子どもの頃に関わった保育者や、自分なりの理想とする保育者像があり、そこに保育者としてのマナーを思い描くことがあります。仕事としての保育者は子どもと楽しく関わる場面だけではなく、それ以外の同僚や先輩、保護者と関わることも多いものです。その際のさまざまな人間関係におけるマナーを知るのには、やはり保育実習の場となります。

ところが、養成校の学生にとって保育実習の期間は長そうで短いものであり、子ども理解を含むさまざまなことを体験し学び、吸収することに精いっぱい、社会人としてのマナーを意識しながら保護者に挨拶したり、保育者から学んだりすることが難しいことがあります。また、実習指導担当の保育者側も、実習生への保育指導は熱心に行っても、マナーを指導することについては躊躇してしまう場合もあります。なぜなら、実習生とは短期間の関わりであり、あまり細かいことを指導するよりも、限られた期間内に保育という仕事のおもしろさを伝えたいという思いから、マナー指導についての優先順位を低く見積もってしまうことがあるからです。

人には人生経験に応じたマナーがあるように思います。実習生には実習生なりのマナー、社会に出れば新人職員として、若手職員として、中堅職員として、とそれぞれの立場によってマナーは深化していきます。社会人としての経験が長くなると、実習生に社会人としてのマナーを求めてしまう時がありますが、マナーの指導が保育の指導を越えてしまうと実習の困難さが際立ってしまう傾向にあります。

マナーは急に身につくものではないことを理解している私たちが見守りながら指導することも、社会人の先輩として求められていることなのかもしれません。



マナーの階段も一歩ずつ

考察②

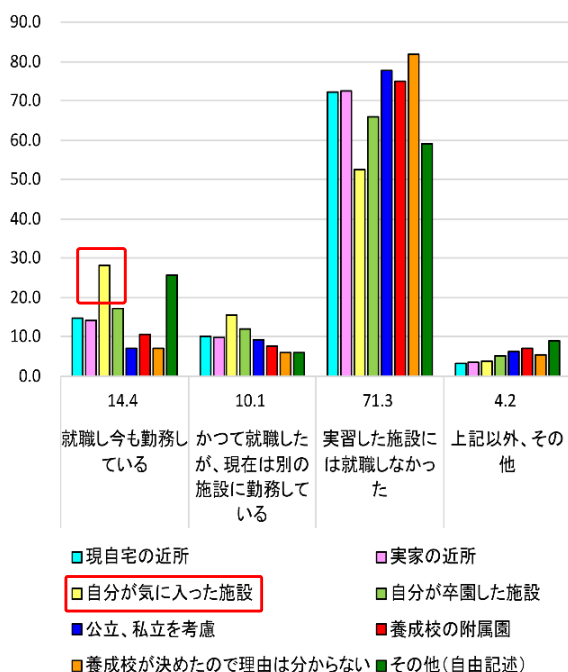
実習施設を選んだのは誰？

—主体的な実習の第一歩—

Q5*Q6 クロス集計		Q6 実習施設を選んだ理由（養成校が選んだ場合も含む）							
Q5 実習先の保育施設を選んだのはどなたですか。	全体	現自宅の近所	実家の近所	自分が気に入った施設	自分が卒園した施設	公立、私立を考慮	養成校の附属園	養成校が決めたので理由は分からない	その他（自由記述）
	24.0	43.8	14.6	20.1	6.7	9.8	20.7	4.5	
	自分 56.1%	26.0	51.4	22.8	27.7	7.1	6.1	0.7	5.3
	養成校（都度） 36.6%	23.4	31.8	3.6	6.2	6.4	13.6	48.6	1.9
	養成校（ルール） 4.7%	10.1	46.4	4.3	36.2	2.9	17.4	33.3	1.4
	その他 2.5%	16.2	43.2	10.8	21.6	10.8	21.6	35.1	32.4



Q6 実習施設を選んだ理由（養成校が選んだ場合も含む）とQ7（実習施設への就職）のクロス集計（回答比率％）



Q 5の結果からは、ほぼ6割（56.1%）が実習先を「自分」で選んでいたことがわかるが、Q 6でその理由を見ると、「自分が卒園した施設」（20.1%）、「実家の近所」（43.8%）、「自宅の近所」（24.0%）という地理的な理由が多かったことがわかる。

地理的な理由についても、利便性だけでなく将来就職した際の通勤を想定しての選択であったとも予想されるが、「自分」自身でより積極的に保育方針や環境に関心を持って実習先を選んだと推測できる状況「自分が気に入った施設」（14.6%）が非常に少なかったことがわかる。このことに関しては保育施設側の情報提供が少ない可能性が考えられるので、ホームページでの情報提供に加えてWEBを活用した園内見学など、社会状況に合わせた取り組みが必要だろう。

Q 6 * Q 7のクロス集計から、“実習生が主体的に実習先を選べる環境”があると、その施設への就職につながる傾向が高まる。

Q7*Q8クロス集計		Q8 実習した施設に就職しなかった理由を教えてください。									
Q7 保育実習をした施設に就職しましたか？ ○就職し今も勤務している 14.4% ○かつて就職したが、現在は別の施設に勤務している 10.1% ○実習した施設には就職しなかった → 次のQ8へ 71.3% ○上記以外、その他 4.2%		実習施設を希望したがその施設で募集がなかった	既に就職する保育施設が決まっていた	他に希望する保育施設があった	他に希望する就職先が決まっていた(保育施設以外)	実習施設に魅力がなかった・保育方針に関すること	実習施設に魅力がなかった・保育環境に関すること	実習施設に魅力がなかった・職員の人間関係に関すること	実習施設に魅力がなかった・給与・待遇に関すること	実習施設に魅力がなかった・勤務体制や休日に関すること	上記以外、その他(自由記述)
	Q7で実習した施設には就職しなかった 71.3%	19.9	12.6	36.3	4.6	9.6	8.2	15.4	2.3	2.0	16.6
	Q8 実習した施設に就職しなかった理由を教えてください。		2.4	5.3	0.5	1.0	1.0	4.8	0.5	0.5	4.3
	既に就職する保育施設が決まっていた	3.8		7.6	0.8	3.1	3.1	3.8	0.8	0.8	4.6
	他に希望する保育施設があった	2.9	2.6		0.5	5.8	5.3	9.3	1.6	1.6	3.4
		2.1	2.1	4.2	0.0	4.2	2.1	2.1	0.0	2.1	
		2.0	4.0	22.0	0.0		41.0	50.0	7.0	8.0	3.0
		2.4	4.7	23.5	2.4	48.2		61.2	9.4	10.6	3.5
		6.3	3.1	21.9	0.6	31.3	32.5		8.1	9.4	2.5
		4.2	4.2	25.0	4.2	29.2	33.3	54.2		37.5	4.2
		4.8	4.8	28.6	0.0	38.1	42.9	71.4	42.9		0.0
		5.2	3.5	7.5	0.6	1.7	1.7	2.3	0.6	0.0	

Q 7の結果から、実習した施設に就職しなかったという回答が7割（71.3%）を超えていて、実習の際の学びが実習園への就職の動機づけになっていたとは言にくい結果となった。他業種に就職する場合も含めれば、実習を経験した養成校の学生数はさらに多いと考えられ、実習の学びが実習園への就職の動機づけにつながらないケースは、実際には今回の回答以上だと予想される。また、前述したQ 5、Q 6の回答状況から、実習生が主体的に実習先を選

べるケースが少ないことから、現状では、“たまたまのご縁で実習の機会を持ったが、ここで働きたいという思いには直結しなかった”という状況にやむをえない事情も推測できる。

実習生が主体的に実習先を選べる環境づくりによって、実習生と受け入れ施設のマッチングが向上し、結果的に、Q7で言えば、「保育実習をした施設に就職し今も勤務している」(14.4%)「かつて就職したが、…」(10.1%)という回答率の増加につながることを望まれる。Q8の結果からも、「他に希望する保育施設があった」(36.3%)が他の理由より圧倒的に多く、この結果からも実習先がマッチングを考慮した選択になっていなかった状況が見て取れる。また、Q8＊Q8のクロス集計において就職しなかった理由『保育方針』、『保育環境』、『人間関係』に密接し、関連があることを施設側で意識して改善する必要があるのではないかな。

養成校の学生の意識としては、「養成課程の中で決められている保育実習は形式的であっても確実に受けるしかない。たとえ在学中に、ボランティアや見学を通して魅力的な園に出遇ったとしても、実習先としては選び直せない状況がある。せめて、就職の際には自分で足を運び、目で見えてきた判断で決めたい」という気持ちなのではないかな。もちろん、就職のためだけの実習ではないので、さまざまな要因から限界はあるが、現場での経験が重要なものとして位置づけられている養成課程において、より保育現場の仕事への意欲、意識につながる実習を提供できる場所になっていく必要性を感じる。

【コラム2 実習生が主体的に実習先を選べる環境はあるのか】

このテーマについて、実際にはさまざまな要因が絡み合って、現在もその環境整備がすすんでいない状況もあることを前提に話をすすめます。

実習生が主体的に実習先を選んでいるかどうかという課題は、単純に実習生の“心持ち”だけの問題ではないようで、養成校が養成課程を円滑にすすめていくうえでのスケジュールの問題であったり、実習を常時受け入れられる体制が整っている施設が少ないというさまざまな要因があるようです。たまたま実習指導に園を訪問された養成校の実習担当の先生に、現状を確認したところ、「(都市部ではない地域にある養成校でも) 早期に実習先を確保しておく必要性から、一度も実習を経験したことがない早い段階で実習先が決まっている状況がある」とのことでした。都市部では、さらに実習先の選択が限られることから、公平かつスムーズな実習先配分を行う趣旨で、協議会的な場での振り分けが行われている例も多いようです。

私たち実習生を受け入れる施設の課題も再確認することとなり、実習の受け入れの可否だけでなく、実習をどのように位置づけているかも大切であることがわかってきました。実習を園の業務の一部として捉えているか、実習生の指導のための体制や内容があるかどうか、労働環境としても実習期間は実習生指導業務が増える前提で整備されているかということもあります。

実習生が主体的に実習先を選べる環境づくりは、制度、養成校、受け入れ施設が課題を共有して一体的に取り組むことが必要で、従来でいえば、取り組みの主体、いわば“旗振り役”を明確にしにくいことも懸念の長期化につながったのではないかと感じます。今後、実習先を決めるプロセスがより丁寧に柔軟にサポートされ、学生が主体的に行えるよう、養成校と受け入れ施設の連携のもと、あらたな取り組み(課程の見直しや地域状況にあった独自の積極策)が試行されていくことが望まれるのではないのでしょうか。

一気に全国規模や都道府県単位の取り組みにならないまでも、実習生一人ひとりのケースに立って見直していくことの大切さを感じます。例えば、公共交通機関が整備されていない地域でも、実習中の交通手段として自家用車の使用が認められにくいケースが多くあります。年齢的に運転免許を取ったばかりの実習生の安全確保という観点から長く続いてきた養成校の判断であることはよく理解できますが、そのことが公共交通機関が著しく縮小されていく地域では、保育施設への実習機会の縮小につながっている状況もあります。自家用車の使用によって、実習施設の対象を拡げ、自分の関心や興味で実習先を選択する余地もできます。即、自家用車使用の全面解禁ということでもなく、養成校と受け入れ施設が実習生一人ひとりのケースとして協議し、条件付きで許可していくなど、多様な実習機会を創出する取り組みがすすむことを願うものです。

実習時の主体的に実習先を選べる環境を整備する取り組みが、将来的な人材確保の課題、都市部への人材集中などの問題にも応えていくことになるのではないかと感じています。

なおかつ、新しい保育指針、教育・保育要領では、子どもたちの主体性を育むことがより重要に位置づけられています。その意味でも、乳幼児教育・保育を担う保育者自身に主体的な学びの経験は不可欠です。少し大げさかもしれませんが、実習生が主体的に実習先を選べる環境づくりを「みんなで考えるこれからの実習」の一步として提言します。

考察③

実習生と実習施設のマッチング

—人間関係、マナー、挨拶

Q11*Q5、Q7 クロス集計		Q5 実習先の保育施設を選んだのはどなたですか。					Q7 保育実習をした施設に就職しましたか。				
		全体	自分	養成校(その都度決定)	養成校(卒園した施設等のルールによるもの)	その他(自由記述)	全体	就職し今も勤務している	かつて就職したが、現在は別の施設に勤務している	実習した施設には就職しなかった	上記以外、その他
Q11 あなたが保育実習において困難さを感じたことがあれば教えてください。 ※最大3つまで選択可	全体	1460	56.1	36.6	4.7	2.5	1460	14.4	10.1	71.3	4.2
	養成校の指導内容と実習施設の保育内容の違いが大きかった	186	55.9	36.0	5.4	2.7	186	15.6	12.4	67.7	4.3
	実習施設の保育方針と養成校の授業とのギャップが大きかった	156	55.8	41.0	2.6	0.6	156	13.5	14.7	66.7	5.1
	実習施設の保育方針と自分自身の保育感とのギャップが大きかった	183	51.4	41.0	6.0	1.6	183	8.7	8.7	74.9	7.7
	実習生に対するマナーや挨拶への指導が厳しかった	135	43.7	50.4	3.7	2.2	135	6.7	7.4	78.5	7.4
	保育内容への指導が厳しかった	176	56.3	36.4	5.7	1.7	176	9.1	10.8	75.6	4.5
	十分な指導をしてもらえなかった	166	48.8	43.4	4.8	3.0	166	9.0	7.8	78.9	4.2
	子どもと接すること自体が難しかった	111	60.4	34.2	4.5	0.9	111	18.9	11.7	68.5	0.9
	日誌・指導案等の書類作成が多かった	692	56.5	36.4	4.0	3.0	692	15.5	10.5	70.2	3.8
	実習施設の保育内容や指導と書類の様式が合っていないかった	63	60.3	34.9	4.8	0.0	63	17.5	11.1	68.3	3.2
	保育以外の雑務が多かった	151	51.7	37.7	8.6	2.0	151	13.2	6.6	76.2	4.0
	職員間の関係が良くなかった	120	49.2	41.7	5.0	4.2	120	5.0	6.7	84.2	4.2
	その他(自由記述)	62	46.8	33.9	9.7	9.7	62	9.7	4.8	75.8	9.7
	特になし	276	59.4	33.7	4.3	2.5	276	19.2	10.1	67.4	3.3

Q11 の回答を見ると、『実習における困難さ』については、圧倒的に「日誌・指導案等の書類作成が多かった」(692 回答) への回答が多く、長期の懸案事項として根深さがわかる。この点については、昨今の ICT 化などの事務効率化、労働環境の見直しによって改善されている点も多いと思われるが、養成校は保育現場を尊重し、保育現場は養成校の指導を尊重するという関係の中で、指導方法の決め手を欠いている状況も否めないように感じる。

ここでの考察を深めるために Q5、Q7 とのクロス集計を試みたが、困難さの主要因である書類作成においては、平均比率からの大きな変化はなく特徴を見出せなかった。

そこで他に目を向けると、Q11 * Q5 クロス集計において『実習生に対するマナーや挨拶への指導が厳しかった』に関して、「自分」で実習先を選んでいる場合は他の選択肢と比べて最低率 (43.7%) となっているが、「養成校」が選んだ場合は一転最高率 (50.4%) となる点は特徴的な数値である。実習先を納得して選択することがポイントであるように思われる。

Q11 * Q7 クロス集計からは、困難さと就職状況の密接な関係が見えている。「実習した施設には就職しなかった」回答層は、困難さとして各選択肢への回答が高く、特に「職員間の関係が良くなかった」(84.2%)、「十分な指導をしてもらえなかった」(78.9%)、「実習生に対するマナーや挨拶への指導が厳しかった」(78.5%) の回答比率が高くなっている。これらの項目は、同様に『就職して今も勤務している』回答層とも関連している。

過去の調査からも、実習施設の人間関係という課題はよく出てくるテーマであり、それに付随してマナー等への厳しさも挙げられる。単にマナーや挨拶が厳しいだけで勤めたくないことになるのか、それともそれが何かの一端の現れなのか、施設側として検討する必要があると思う。

【コラム3 実習生の目に映る職場の人間関係】

『Q8 実習した施設に就職しなかった理由』の回答が多い順に3項目挙げると、

- ① 他に希望する保育施設があった (36.3%)
- ② 実習施設を希望したがその施設で募集がなかった (19.9%)
- ③ 実習施設に魅力がなかった・職員の人間関係に関すること (15.4%)

上から2つは状況的に仕方がないと考えられますが、③の『人間関係』は耳が痛いところです。『人間関係』は良いほうが望ましいに決まっていますが、学生の立場から見れば、保育施設に限らずどんな業種の職場であろうとそれなりの厳しさは想像しているはずです。それにもかかわらず、実習期間のわずか2週間過ごただけで実習生が『就職しない』の結論に至ることは、なんとしても避けたいことです。これは保育以前の問題となってしまうからです。

人間関係での悩みは職場に限ったことではなく、家族、友だちなど自分以外の他者がいれば必ず良かれ悪かれ何らかの関係が存在しますが、家族以外で人間関係が継続するには、その人にとって何らかのプラスをもたらす関係をイメージできなければ、その人間関係を諦めてしまうことでしょう。

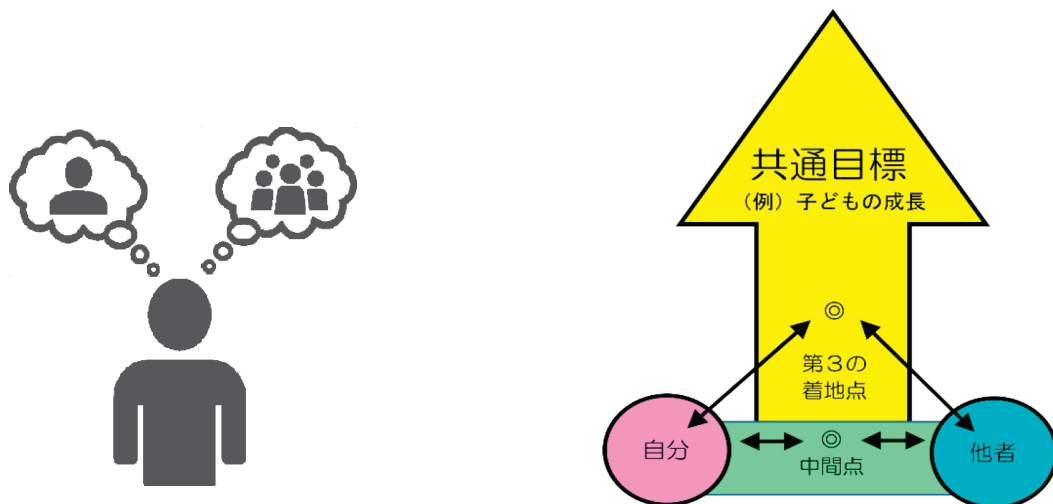
実習生が実習施設を就職先と考えるには、その時点で自分が思い描く保育が実現可能と感じられるかどうかだと思います。そこで、自園で実習生を受け入れる時に気をつけていることは、職員の保育に対する意識が、自分自身が展開する保育に向いている（個）か、施設全体を考慮した保育に向いている（組織）かのバランスです。

実習を避けたほうが望ましいという意見が多い行事の繁忙期は単に時間がとれないということばかりではなく、組織的な面が強調される状況です。組織の論理は現場でこそ学べる機会なのでつつい教えた気持ちになりますが、まだ個が優先される環境にいる実習生には、組織優先の考え方や、その状況での職員同士の関わりを教えたりするのは少し控えたほうが実習の時期にはふさわしいと感じます。『個の優先』を丁寧に伝えることを省いてしまつては、実習生が職場で感じるギャップが大きくなるだけです。

また人間関係と言えば、ストレスへの向き合い方も大切です。ストレスをゼロすることはできません、上手に減らして、溜め込まないための個人で言えば心のトレーニング、職場で言えば環境づくりが必要です。『風通しが良い』職場とは、これができていることを言うのではないのでしょうか。

例えば、2者の意見が異なった場合、どちらかに合わせるのではなく中間点、もしくは2者から少し離れた共通目標の第3の着地点を模索することを協議の出発点にすることで働いている職員が心地良く、実習生もより溶け込み易い環境に近づくのではないのでしょうか。

人間関係に絶対の正解はないと思いますが、人間関係のトラブルを減らしたいと願って行動する姿は実習生にも伝わるものがあるはずです。まずは、自分の職場で実践してみようと思います。



…たくさんの関わりの中でもわかりやすく

Figure 1: Staff Involvement in Childcare Tasks (Percentage of Staff Involved)

Task	園長・施設長	主任保育士・主幹保育教諭	副主任保育士・副主幹保育教諭	クラス担任(リーダー)	クラス担任(リーダー以外)	フリー	誰が担当しているか分からない	その他
養成校(指導者)との事前打ち合わせ	55	60	5	15	5	0	0	0
実習生との事前打ち合わせ	48	72	2	8	5	0	0	0
実習中における養成校指導者への対応	60	58	5	25	8	0	0	0
日々の実習状況の把握	35	70	20	75	28	2	0	0
見学実習の指導・振り返り	45	70	18	70	22	2	0	0
責任実習の指導・振り返り	48	72	18	80	25	2	0	0
日々の日誌の指導・振り返り	28	52	12	85	30	2	0	0
日々の日誌の記入	32	22	8	88	35	2	0	0
日誌(総括)の記入	25	52	8	52	15	2	0	0
実習評価の記入	48	60	5	45	12	2	0	0

- ① 実習が始まるまでの事前打ち合わせ等（青枠）→ 園長・主任が主体
- ② 実習内容全体の把握、指導、振り返り等（赤枠）→ 主任・クラス担任が主体
- ③ 実習生への日々のフォロー（橙枠）→ クラス担任が主体
- ④ 実習の総括・評価等（緑枠）→ 園長・主任・クラス担任が混在

実習生にとっては、担当者の役職の違いによって保育に対する視野、視点が違うことが戸惑いににつながることも考えられるので配慮したい。近年、実習生の気づきを共有化しやすくする取り組みとして導入されている「ドキュメンテーション型実習日誌」は、施設の担当者間での情報共有にも有用であろう。

実習日記観察ポイント			
月	日	年齢	組 名(欠席 名)
日時	保育全体の流れを把握する。		実習生の動きと 気づき
時間	写真を使ってドキュメンテーション風に記録しよう		
☐ 意識的、意識時の様子、保護者との関わり 保育者の認知や動き ☐ 受け入れの環境			
	写真	テーマに沿った 内容を記入	
		写真	
	写真		
		写真	



*「ドキュメンテーション型実習日誌」の例

【コラム4 Q12の結果と「実習受け入れ体制の模索」】

〈Q12 貴施設において、実習内容の主に担当している方を教えてください。〉

上記の問いについて、まずグラフに記載のとおり、実習内容として「養成校との打ち合わせ」から「実習評価の記入」までの設問があることをご確認ください。

実習を開始する前の打ち合わせ（オリエンテーション）や日々の実習状況のような概略的な内容を担当する職員は園長、主任保育士や主幹保育教諭が主となっており、日々の日誌の指導や記入はクラスリーダーの回答が圧倒的に多い結果となっています。

それぞれの保育施設でオリエンテーションの内容は工夫されていると思いますが、おおよそ、持ち物の確認や実習の取り組み方、部分実習や責任実習の内容の確認などが含まれていることでしょう。日々の保育を行いながら実習生を受け入れるにあたり、毎年、葛藤することがあります。それは、現場の保育士たちの負荷と実習の効果のバランスをいかにとるかということです。このことはとても悩ましい問題なのです。実習生を受け入れる時期や、同じ時期に受け入れる人数など…。

せっかく自園を実習に選んでいただいた学生にはしっかり実りある経験を積んでほしいと願う一方、日常業務でさえ余裕があるとは言えない状況の中、慣れない指導という新たなミッションを行わなければならない職員の負担感を想像するに、自身の中で正しい解決策が見出せないまま毎年実習が終わっている気がします。

実習内容については、良きにつけ悪きにつけ園に一任されているのが実情ですが、恐らく養成校側も現場の状況を理解するからこそ受け入れ優先で「実習内容は保育施設にお任せします」と、お願いするばかりになってしまうのではないのでしょうか。「実習のあり方とは何であろうか」と思い悩まずにはいられません。学びに来ている以上、効果のある実習、その後に活かせる体験をして学校へ戻ってあげたいという思いとともに、人手不足のこのご時世では、見込みのある実習生には、ぜひ自園に就職してほしいと期待を抱いてしまうことは、少なからず思いになったことがあるのではないのでしょうか。

常々、「実習生と担当保育士が互いに理解し合いながら、実習をすすめられるとよいのに」と思うところですが、必ずと言ってよいほど、対応する保育士からは「どのような指導や助言をしたら実習生に想いが伝わるのか」「記録の書き方や文脈の意図が伝わるのだろうか」などの悩み相談を受けます。最近では、実習記録の記入の仕方を保育施設側から提案があるようなことを耳にします。私の保育園では、保育を可視化するドキュメンテーションを取り入れた実習記録を作成する提案をしています。実習生がより実習の内容を理解しやすく振り返りもしやすい方法は、実習を指導する保育者にとっても有効的ではないかと思います。実習期間中に行う実習の記録、日誌のチェックは、普段の保育業務にさらに加わってくるものです。この状況を鑑みたら、業務効率を検討しながらも双方にとって理解しやすい方法を提案する必要があると思います。

また、実習を総括する主な担当は園長や主任保育士・主幹保育教諭が多い結果からすると、それぞれの役割を十分に担えるように保育施設内でも共有しやすく、実習状況が確認しやすい方法を考えていくことも重要です。そのように施設内全体で実習内容の共有化が高められれば、実習の全体像が見えやすく、後で実習生自身が振り返ったり、養成校の指導者と一緒に振り返る際にも効果的なのではないでしょうか。

自身の立場から振り返っても、実習を受け入れる時期や実習生の状況によって十分に適した受け入れの状態でできているかという自信はありませんが、実習生が保育を楽しんでいると感じて、素敵な保育士になれるような保育現場を目指したいです。



考察⑤

実習指導力への関心

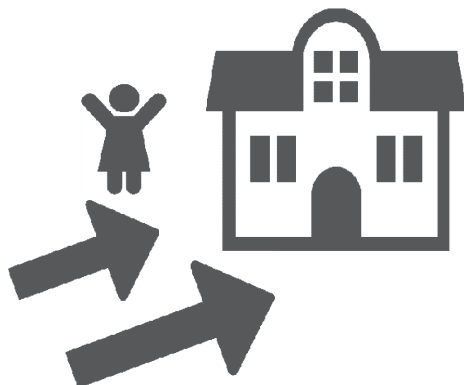
—キャリアによる違い

Q1、Q2* Q13、Q14 クロス集計		Q13 実習生の指導についてどの様に感じていますか。						Q14 実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。				
		全体	十分な指導が 出来ている	ある程度 の指導が 出来ている	あまり 指導が 出来て いない	指導が 出来て いない	まだ実 習生の 指導を 担当し たこと がない	全体	とても 関心 がある	やや関 心があ る	あまり 関心 がない	まったく 関心 がない
Q1 保育職 の勤務 年数 (トータル)	全体	1667	8.3	69.9	13.2	0.3	8.2	1667	25.1	57.8	15.7	1.4
	2年未満	106	15.1	34.9	12.3	0.9	36.8	106	17.0	58.5	20.8	3.8
	2年以上～4年未満	103	11.7	46.6	20.4	1.0	20.4	103	16.5	56.3	23.3	3.9
	4年以上～6年未満	93	10.8	51.6	14.0	0.0	23.7	93	18.3	59.1	19.4	3.2
	6年以上～8年未満	115	13.9	67.0	12.2	0.0	7.0	115	20.9	61.7	15.7	1.7
	8年以上～10年未満	96	7.3	75.0	10.4	1.0	6.3	96	14.6	59.4	24.0	2.1
	10年以上～12年未満	117	4.3	65.8	22.2	0.9	6.8	117	17.9	58.1	20.5	3.4
	12年以上～14年未満	99	4.0	68.7	20.2	0.0	7.1	99	27.3	53.5	18.2	1.0
	14年以上～	938	7.4	78.8	11.0	0.1	2.8	938	29.9	57.6	12.2	0.4
Q2 現在の 役職	全体	1667	8.3	69.9	13.2	0.3	8.2	1667	25.1	57.8	15.7	1.4
	園長・施設長	428	7.7	80.4	7.9	0.0	4.0	428	35.5	56.5	7.7	0.2
	主任保育士・主幹保育教諭	363	8.5	77.1	11.6	0.3	2.5	363	38.3	51.0	10.7	0.0
	副主任保育士・副主幹保育教諭	102	6.9	70.6	21.6	0.0	1.0	102	16.7	69.6	13.7	0.0
	クラス担任(リーダー)	327	7.6	68.2	15.9	0.3	8.0	327	15.9	63.0	19.0	2.1
	クラス担任(リーダー以外)	306	9.2	54.9	18.0	0.7	17.3	306	12.4	57.8	26.8	2.9
	フリー	88	13.6	53.4	6.8	1.1	25.0	88	10.2	58.0	25.0	6.8
	保育職以外	9	33.3	11.1	22.2	0.0	33.3	9	11.1	66.7	22.2	0.0
	その他(自由記述)	44	0.0	70.5	15.9	0.0	13.6	44	22.7	59.1	15.9	2.3

まず、保育施設内職員における実習指導への関心を見るために、Q1・Q2*・Q13・Q14 クロス集計を行った。

Q13 とのクロス集計において、管理職へとになっていくほどに指導ができていると実感する傾向が現れている。

Q14 とのクロス集計においては、『とても関心がある』、『やや関心がある』とする回答は全体を通して高く、特に園長、主任の4割弱が『とても関心がある』を選んでいることから、実習の指導力が向上することは実習生のことばかりでなく、指導担当者にとっても学びが大きく、それが施設としての保育力の向上につながることを理解しているからだろう。



Q13*Q14クロス集計

【表側1】Q13 実習生の指導について
どの様に感じていますか。

【表側2】Q2 現在の役職

Q14 実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。

		全体	とても 関心 がある	やや 関心 がある	あまり 関心 がない	まったく 関心 がない
全体		1667	25.1	57.8	15.7	1.4
全体	園長・施設長	428	35.5	56.5	7.7	0.2
	主任保育士・主幹保育教諭	363	38.3	51.0	10.7	0.0
	副主任保育士・副主幹保育教諭	102	16.7	69.6	13.7	0.0
	クラス担任(リーダー)	327	15.9	63.0	19.0	2.1
	クラス担任(リーダー以外)	306	12.4	57.8	26.8	2.9
	フリー	88	10.2	58.0	25.0	6.8
	保育職以外	9	11.1	66.7	22.2	0.0
	その他(自由記述)	44	22.7	59.1	15.9	2.3
全体		139	39.6	53.2	6.5	0.7
十分な 指導が 出来て いる	園長・施設長	33	63.6	30.3	6.1	0.0
	主任保育士・主幹保育教諭	31	41.9	51.6	6.5	0.0
	副主任保育士・副主幹保育教諭	7	28.6	71.4	0.0	0.0
	クラス担任(リーダー)	25	28.0	60.0	8.0	4.0
	クラス担任(リーダー以外)	28	32.1	57.1	10.7	0.0
	フリー	12	25.0	75.0	0.0	0.0
	保育職以外	3	0.0	100.0	0.0	0.0
	その他(自由記述)	0	0.0	0.0	0.0	0.0
全体		1166	25.0	59.8	14.6	0.6
ある程 度の指 導が 出来て いる	園長・施設長	344	34.6	57.3	7.8	0.3
	主任保育士・主幹保育教諭	280	35.4	53.6	11.1	0.0
	副主任保育士・副主幹保育教諭	72	15.3	70.8	13.9	0.0
	クラス担任(リーダー)	223	14.8	65.9	17.9	1.3
	クラス担任(リーダー以外)	168	10.7	60.7	26.8	1.8
	フリー	47	10.6	61.7	27.7	0.0
	保育職以外	1	0.0	100.0	0.0	0.0
	その他(自由記述)	31	22.6	64.5	12.9	0.0
全体		220	20.9	53.2	23.6	2.3
あまり 指導が 出来て いない	園長・施設長	34	23.5	64.7	11.8	0.0
	主任保育士・主幹保育教諭	42	50.0	35.7	14.3	0.0
	副主任保育士・副主幹保育教諭	22	18.2	68.2	13.6	0.0
	クラス担任(リーダー)	52	13.5	51.9	34.6	0.0
	クラス担任(リーダー以外)	55	5.5	60.0	30.9	3.6
	フリー	6	0.0	33.3	16.7	50.0
	保育職以外	2	0.0	100.0	0.0	0.0
	その他(自由記述)	7	42.9	14.3	42.9	0.0

役職別における実習指導研修への関心に変化が大きいことから、Q2 * Q14 クロス集計をさらに深め、Q13 * Q2 * Q14 の3重クロス集計を行った。なお、誌面の都合で掲載はデータ数の少ない『指導が出来ていない』、『実習担当をしたことがない』については割愛した。

『指導の出来』に対する実感に関わらず、園長、主任の9割ほどが関心を示しており、特に『十分な指導』の園長は『とても関心がある』が6割と高比率となった。

一方で主任においては、『あまり指導が出来ていない』と感じていても『かなり関心がある』が5割となった。おそらく、実習の実務的な責任者である主任の業務に対する責任感の表れと考える。

『指導の出来』に対する実感が低くなるにつれ、クラス担任としての全体的な意識は『かなり関心がある』の比率が減り、『あまり関心がない』の比率が増えている。

ここで考えたいのは、役職によって実習に対する向上心が異なるということである。実習期間中、実習生が施設内のさまざまな人と関わる中で、この異なりが温度差にならないように、施設全体での取り組みとして実習生を受け入れる配慮が必要だと感じる。

考察⑥

実習担当者の負担

—業務としての位置づけによる負担軽減

Q13、Q14*Q15 クロス集計		Q15 実習生の指導を担当した場合、負担感はどの程度ありますか。					
		全体	かなり負担	やや負担	負担はほほない	実習を担当したことがない	その他(自由記述)
Q13 実習生の指導についてどの様に感じていますか。	全体	1667	17.0	58.7	11.8	10.0	2.5
	十分な指導が来ている	139	23.7	44.6	12.2	15.1	4.3
	ある程度の指導が来ている	1166	15.0	64.8	13.6	4.1	2.5
	あまり指導が来っていない	220	26.8	60.9	8.2	2.3	1.8
	指導が来っていない	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	まだ実習生の指導を担当したことがない	137	10.9	17.5	1.5	67.9	2.2
Q14 実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。	全体	1667	17.0	58.7	11.8	10.0	2.5
	とても関心がある	418	14.1	62.2	14.8	5.7	3.1
	やや関心がある	964	15.0	60.8	11.8	10.5	1.9
	あまり関心がない	261	26.8	49.8	7.3	12.6	3.4
	まったく関心がない	24	41.7	8.3	4.2	37.5	8.3

前述の考察⑥での「実習指導の出来」に対する実感や関心に起因することが、どの程度実習を担当する際の負担感につながっているかを把握するために、Q13・Q14*Q15 クロス集計を行った。

一般的には、指導を充実させるほどに業務量が増え、負担が増すイメージがあるが、Q13 において『十分な指導が来ている』回答層における『かなり負担』の回答率が平均比率より高いのは予想通りであった。しかし、『あまり指導が来っていない』回答層による『かなり負担』の回答比率も、平均比率よりも高かった。

また、Q14 の『関心がある』回答層よりも『関心がない』回答層で、『かなり負担』の回答比率が高かった。

(Q15 における『実習を担当したことがない』の因子を考慮しても、考察の傾向は変わらない)

指導ができていない場合も、指導研修への関心がない場合も、『かなり負担』の比率が増える結果が出たことについて、実習担当で発生する負担、負担感とはどこからくるものなのかを考えたい。

Q13、Q14、Q15*Q17 クロス集計		Q17 実習担当した場合に発生する業務、またはその業務によって出来なくなる日常の業務はいつ行っていますか。							
		全体	通常の勤務時間内に終わる(担当者の努力により)	通常の勤務時間内に終わる(他の職員と業務分担し)	休憩時間	残業(有給)	残業(無給)	自宅への持ち帰り(無給)	実習を担当したことがないのでわからない
Q13 実習生の指導についてどの様に感じていますか。	全体	1667	29.6	32.1	36.0	7.6	26.7	26.1	11.5
	十分な指導が来ている	139	25.2	29.5	36.0	7.9	23.0	18.7	20.1
	ある程度の指導が来ている	1166	33.5	37.7	36.4	8.1	26.5	26.0	4.6
	あまり指導が来っていない	220	26.4	21.4	50.0	5.5	39.1	39.1	2.3
	指導が来っていない	5	40.0	40.0	40.0	40.0	20.0	40.0	0.0
	まだ実習生の指導を担当したことがない	137	5.1	4.4	9.5	5.1	12.4	13.1	75.9
Q14 実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。	全体	1667	29.6	32.1	36.0	7.6	26.7	26.1	11.5
	とても関心がある	418	33.0	40.4	39.0	10.8	25.4	20.8	7.2
	やや関心がある	964	30.3	31.7	34.5	6.6	26.5	25.5	11.7
	あまり関心がない	261	22.6	22.6	37.5	5.7	29.1	36.0	14.6
	まったく関心がない	24	16.7	4.2	25.0	12.5	33.3	33.3	41.7
Q15 実習生の指導を担当した場合、負担感はどの程度ありますか。	全体	1667	29.6	32.1	36.0	7.6	26.7	26.1	11.5
	かなり負担	284	20.8	23.6	47.5	9.9	46.5	43.7	3.2
	やや負担	978	33.6	37.2	39.4	8.4	28.1	26.8	2.7
	負担はほほない	196	46.9	44.9	29.1	5.1	10.7	12.8	2.0
	実習を担当したことがないのでわからない	167	0.6	1.8	2.4	1.2	4.2	6.0	89.8
	その他(自由記述)	42	28.6	31.0	45.2	11.9	23.8	33.3	4.8

まずは、「Q17・実習担当業務をいつ行っているか」を考察するため、Q13、Q14、Q15 とのクロス集計を行った。

Q13 において、『あまり指導が出来ていない』の回答層が、『休憩時間』・『無償残業』・『持ち帰り』の比率が高かった。同様な結果がQ15 の『かなり負担』でも見られた。本調査部が行った『ノンコンタクトタイム (NCT) 調査』(2019 年 3 月・報告書) でも「終わらない書類業務の対応策」として行われていた『休憩時間』・『無償残業』・『持ち帰り』が、ここで現れてきた。

また、Q15 の『負担はほぼない』とする回答者は、勤務時間内に自他の努力により業務が終えられるとする比率が有意に高く、無給の残業・自宅への持ち帰りが低い。

この結果から、『あまり指導が出来ていない』の回答層は指導に対する十分な時間が設けられていないことが想像される。つまり、『あまり指導が出来ていない』実情は、実習指導の重要性を理解していても時間がとれず、自分が理想としているような指導ができないということが想像される。このような関わりたくても関われな状況がストレスとなり、負担感へつながっているのではないかと読み取った。

Q15*Q16 クロス集計		Q16 実習を担当した場合、その対応に1日あたりどれくらい時間が必要ですか。								
		全体	0分または ほぼ無い	30分 未満	30～ 60分 未満	60～ 90分 未満	90～1 20分 未満	120～ 150分 未満	150分 以上	実習を 担当し たこと がない のでわ からない
全体		1667	0.4	18.6	44.5	17.2	3.7	0.8	3.2	11.6
Q15 実習生の指導を担当した場合、負担感ほどの程度ありますか。	かなり負担	284	0.4	9.9	42.3	29.2	7.4	0.4	6.3	4.2
	やや負担	978	0.4	21.4	51.6	18.4	3.2	0.9	2.0	2.0
	負担はほぼない	196	1.0	32.1	44.9	10.2	2.6	1.5	6.6	1.0
	実習を担当したことがないのでわからない	167	0.0	1.8	3.0	0.6	0.6	0.0	0.0	94.0
	その他(自由記述)	42	0.0	16.7	54.8	4.8	7.1	2.4	7.1	7.1
Q15*Q18 クロス集計		Q18 実習生受入の業務負担(負担感)を軽減・解消するための方法として効果的と思われるものをお選びください。 ※最大3つまで選択可								
		全体	実習ガイ ドラインの 統一	実習日誌の簡 略化	実習内容に合 わせた日誌の 様式化	実習受 入時期の見直 し	実習受 入のための手 当金	実習受 入のための人 的加配	実習受 入が就職につ く	子ども との関わりが 主体の実習
全体		1667	30.2	53.1	28.8	20.5	12.2	17.4	34.0	23.3
Q15 実習生の指導を担当した場合、負担感ほどの程度ありますか。	かなり負担	284	33.5	54.6	26.8	26.1	20.4	24.3	31.3	19.4
	やや負担	978	31.3	55.3	32.2	20.6	10.5	16.0	35.2	21.1
	負担はほぼない	196	27.0	48.0	27.0	13.8	7.7	9.7	39.3	31.6
	実習を担当したことがないのでわからない	167	23.4	46.1	16.8	16.8	13.2	21.0	24.0	32.3
	その他(自由記述)	42	23.8	42.9	19.0	28.6	14.3	26.2	38.1	26.2

実習担当者の負担を具体化するために、Q15*Q16クロス集計を行った。その結果、回答の9割が90分未満であった。通常の保育業務を行う中での実習生受け入れになるので、実習の大切さを理解していても指導に関われる時間には限界があるのだろう。最も高比率だったのは『30～60分未満』であったが、負担が少ないほど短時間の方向へシフトしている。この結果から、できることであれば、実習担当者へは60分(『かなり負担』を考慮すると理想は90分)程度の対応時間を確保することが望ましいのではないかと。また、実習生受け入れの業務負担軽減・解消に効果的であると思われる方法を考察するために、Q15*Q18クロス集計を行った。実習を担当する負担感がある、ないに関わらず、ほぼ半数以上の回答者が共通して「実習日誌の簡略化が業務負担軽減・解消に効果的である」と回答しており、他因子と比較しても群を抜いて高い。学問や資格取得の意味合いからの確かな文章表現や記録を学ぶ機会でもあるが、担当する指導者にとって対応しやすい方法も継続的に検討されるべきではないか。『かなり負担』とする回答層においては、時期の見直し、手当金、人的加配による負担軽減を求める傾向が強く、先のQ15*Q17クロス集計により示された業務過多の現状においては当然のことと言える。

Q2* Q17、Q18 クロス集計		Q17 実習担当した場合に発生する業務、またはその業務によって出来なくなる日常の業務はいつ行っていますか。									Q18 実習生受入の業務負担(負担感)を軽減・解消するための方法として効果的と思われるものをお選びください。 ※最大3つまで選択可									
		全体	通常 の勤 務時 間内 に終 えら れる (担当 者の	通常 の勤 務時 間内 に終 えら れる (他の 職員と	休憩 時間	残業 (有給)	残業 (無給)	自宅 への 持ち 帰り (無給)	実習 を担 当した ことが ないの でわ か ら ない	その他 (自由 記述)	全体	実習 ガイド ライン の統一	実習 日誌の 簡略化	実習 内容に 含めた 日誌の 様式化	実習 受入時 期の見 直し	実習 受入の ための 手当金	実習 受入の ための 人的加 配	実習 受入が 就職に 結びつ く	子ども との関 わりが 主体の 実習	
Q2 現在の 役職	全体	1667	29.6	32.1	36.0	7.6	26.7	26.1	11.5	1.4	1667	30.2	53.1	28.8	20.5	12.2	17.4	34.0	23.3	
	園長・施設長	428	38.8	49.3	33.9	15.7	19.6	11.4	3.3	1.6	428	32.0	52.6	34.8	16.1	10.3	19.9	49.5	25.9	
	主任保育士・主幹保育教諭	363	40.8	35.5	43.0	8.3	25.3	22.6	1.4	1.7	363	34.2	49.9	31.1	21.8	6.9	14.0	46.6	22.3	
	副主任保育士・副主任保育教諭	102	22.5	26.5	38.2	3.9	33.3	44.1	3.9	0.0	102	32.4	55.9	32.4	27.5	13.7	11.8	27.5	27.5	
	クラス担任(リーダー)	327	23.5	23.2	41.6	4.9	36.7	39.1	11.0	0.9	327	26.0	55.0	28.1	25.1	15.6	17.7	19.9	20.8	
	クラス担任(リーダー以外)	306	17.3	20.9	27.8	1.6	26.8	31.7	28.8	1.6	306	25.2	53.9	19.9	18.6	18.3	17.0	16.3	21.9	
	フリー	88	13.6	17.0	25.0	1.1	23.9	25.0	33.0	2.3	88	28.4	53.4	21.6	18.2	9.1	18.2	25.0	23.9	
	保育職以外	9	11.1	11.1	33.3	11.1	22.2	22.2	44.4	0.0	9	44.4	44.4	33.3	22.2	22.2	44.4	44.4	11.1	
その他(自由記述)	44	29.5	27.3	31.8	6.8	22.7	22.7	25.0	0.0	44	40.9	59.1	22.7	20.5	9.1	27.3	36.4	25.0		

この考察の最後に、役職別の実習業務負担を考察するためにQ2・Q17・Q18 クロス集計を行った。

Q17 クロス集計から、比較的フリーな時間が持てると考えられる園長においては『無償残業』・『持ち帰り』の比率が1割台(19.6%、11.4%)だが、クラス担任リーダーでは4割弱(36.7%、39.1%)まで高くなっている。

保育の実務を直接的に担う職員ほど負担となる因子の比率が高く、自分自身の努力や他者の協力による勤務時間内の業務終了が難しくなる印象を受ける。保育現場では年々業務が多様化・複雑化し、就労意欲のある保育資格者の枯渇も相まって、負担感や責任が増大している。国の施策で処遇改善も進展してきてはいるが、今後さらに高まるであろう保育の質の向上への期待に応えていくには正規職員はもちろん、パートタイマー等を含めた組織の隅々まで届く不公平感のない処遇改善が定着し、将来に対して明るい見通しを持って働くことのできる社会の制度設計が保障されることが重要である。

各法人、施設においても、業務分担や共助といった連帯を軸とした役職を超えた協働のあり方を今一度問い直すことも、効率やスピードが重視されやすいこの時代において忘れてはならない要素ではないだろうか。

Q18 クロス集計から、負担があっても今の保育士不足に悩む園長、主任にとっては、「実習生が就職につながれば負担感の軽減、解消につながる」と5割弱の回答があるのに対し、クラス担任の立場では「実習による業務の負担増をいかに解消できるか」という点に意識が向いていることが読み取れる。



【コラム5 保育実習受け入れは業務か？ ボランティアか？ 位置づけはいかに…】

これまで指定保育士養成施設のカリキュラム改正がなされてきましたが、実習の充実や実習指導の実効性は実現できているのか、どのような位置づけで保育実習の受け入れを行っているのか、さまざまな調査から見てきたことを今一度把握し考察していかなければなりません。

実習および実習指導の充実が求められている中、実習を行うことで、保育士への夢を諦めてしまうという状況も少なくありません。保育士に憧れ、夢を抱いて実習に臨む学生が、実習の中で「こんなはずじゃなかった」「思っていた保育士像とは違う」など、マイナスの感情を持ったまま実習を終了してしまうというケースもよく耳にします。

未来を担う保育士養成の一助として、実習を受け入れている現場では、業務として実習指導を行っているのか、ボランティアとして考えているのか、それぞれの意識によって保育実習受け入れの位置づけが変わってくるでしょう。

また、その位置づけによって、学生が学び得るものに大きな差が生じてくるのも確かです。保育や子育てもそうですが、実習指導も丁寧にきめ細かく関われば関わるほど、実習生の学びもよりよいものになるでしょうし、未来の保育士を育てるという熱意と心からの優しさ、愛情を持って関われば、実習生の豊かな育ちにもつながるでしょう。そうして育った実習生が保育の現場に立った時、心からの優しさや愛情を持って、子どもたち一人ひとりを大切に保育することができるにちがいありません。

このように、プラスの連鎖反応の積み重ねが、保育士の資質向上、保育力アップ、子どもたちの豊かな育ちへとよりよいサークルとなって循環します。そう考えると、保育実習をどのような位置づけにすればよいのか、おのずと見えてきます。

園によっては、すでに事業計画や職務分掌に明文化され、園全体で実習指導体制の確立に注力し、人材確保に努めているという実態もあります。また、積極的に受け入れは行い、保育計画にも基本姿勢は記載されているが、マニュアルはまだ整備されていないという園もあるそうです。皆さんの園では、どのような位置づけで保育実習の受け入れを行っていますか。

実習の充実については、高い専門性と社会的役割を持った対人援助職として共通的に重要視されるものであり、実習指導では、保育の基礎力を育てるという養成校と同様の大きな役割があると考えています。保育現場という生きた学びの場を提供することで、保育の理論と実践の関係性を結びつけ、総合的な応用能力を養います。そのことを理解したうえで、養成の要である保育実習の充実や実習指導の実効性を把握することが大切でしょう。

また、実習中や実習後にカンファレンスや連携授業などを取り入れて養成校と連携しながら、学生の自己成長感を軸とした実習指導の振り返りを行い、成果を披露する事例もあります。

保育実習を受け入れることによって、保育士の負荷を苦慮することは課題の一つではありますが、試行錯誤しながら解決の糸口を探っていかなければなりません。まずは、保育実習の受け入れが業務としての位置づけであることを明確にし、未来の保育士を育てるという責務を果たせるような仕組みづくりが必要です。

さらに、保育士・保育教諭になった今、自分自身が実習生だった頃を振り返りながら、保育の本質だけでなく、保育の魅力や楽しさを伝えていくことの必要性も感じています。

だからこそ、保育実習が学生の「保育士になりたい」という夢への一歩につながるように、効果的で充実したものでなければならないでしょう。

考察⑦

より効果的な実習とは

— 繁忙期を避ける、避けられない時は…

Q1、Q2、Q4*Q10クロス集計		Q10 保育実習をさらに効果的にする取り組みと思うことを教えてください。					
Q1 保育職の勤務年数(トータル) Q2 現在の役職 Q4 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。		全体	実習期間中に養成校の指導者と実習生が振り返りの機会を持つ	実習Ⅰと実習Ⅱを同じ施設で行う	指導者の指導力向上	実習期間の設定で行事等の繁忙期を避ける	その他(自由記述)
Q1	全体	1460	56.4	30.2	40.8	39.9	6.4
	14年以上～	810	58.8	31.5	46.9	38.3	6.7
	12年以上～14年未満	86	55.8	25.6	30.2	50.0	10.5
	10年以上～12年未満	105	46.7	26.7	42.9	48.6	5.7
	8年以上～10年未満	86	51.2	29.1	32.6	38.4	4.7
	6年以上～8年未満	103	52.4	38.8	35.0	47.6	4.9
	4年以上～6年未満	82	52.4	29.3	36.6	36.6	4.9
	2年以上～4年未満	93	63.4	25.8	21.5	41.9	5.4
	2年未満	95	53.7	24.2	31.6	28.4	7.4
Q2	全体	1460	56.4	30.2	40.8	39.9	6.4
	園長・施設長	328	62.2	38.4	55.5	26.2	7.9
	主任保育士・主幹保育教諭	327	55.0	31.2	48.6	37.9	6.4
	副主任保育士・副主幹保育教諭	93	63.4	21.5	39.8	57.0	10.8
	クラス担任(リーダー)	309	56.0	25.9	27.5	48.2	3.2
	クラス担任(リーダー以外)	287	54.0	31.0	31.0	40.1	4.9
	フリー	76	39.5	23.7	34.2	55.3	5.3
	保育職以外	5	60.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	その他(自由記述)	35	57.1	14.3	42.9	31.4	25.7
Q4	全体	1460	56.4	30.2	40.8	39.9	6.4
	かなり向上	423	61.9	32.6	45.2	35.7	7.1
	やや向上	844	55.1	29.5	39.6	39.6	6.2
	やや減少	170	49.4	28.2	35.3	51.2	5.9
	かなり減少	23	56.5	26.1	43.5	43.5	8.7

「養成校の指導者と実習生が振り返りの機会を持つ」(56.4%)が高比率となったが、各選択肢のさまざまな取り組みへの必要性は感じられていることが結果として表れている。

比較的「実習Ⅰと実習Ⅱを同じ施設で行う」(30.2%)の比率が低かったことから、前述の考察②でも触れたように、実習先の選択については実習生の立場ではどうしようもなかった回答者自身の経験が反映されている可能性もある。

指導者の指導力向上については、Q2の役職とのクロス集計において園長、主任クラスの回答比率が平均を上回るのに対し、クラス担任の回答比率は下回った。園長の半分以上が指導力向上によってさらに実習が良くなる余地を残していると考えているようだ。

Q10の選択肢の中で、施設側での改善が比較的行いやすいと考えられる行事等での繁忙期を避けることについては、勤務年数で10～14年、役職においては副主任、クラスリーダーでの回答比率が高い結果となった。保育職として経験を積み、行事等での責任者を任せられるようなキャリアであり、また実習生の指導担当者として適任と見込まれるポジションであることが想像できる。業務の重なりを避けるために、できるだけ繁忙期を避けたいところだが、どうしてもの場合には施設内全体を見回して、業務が分散される担当者を選任することでより効果的な実習につながる可能性も考慮したい。

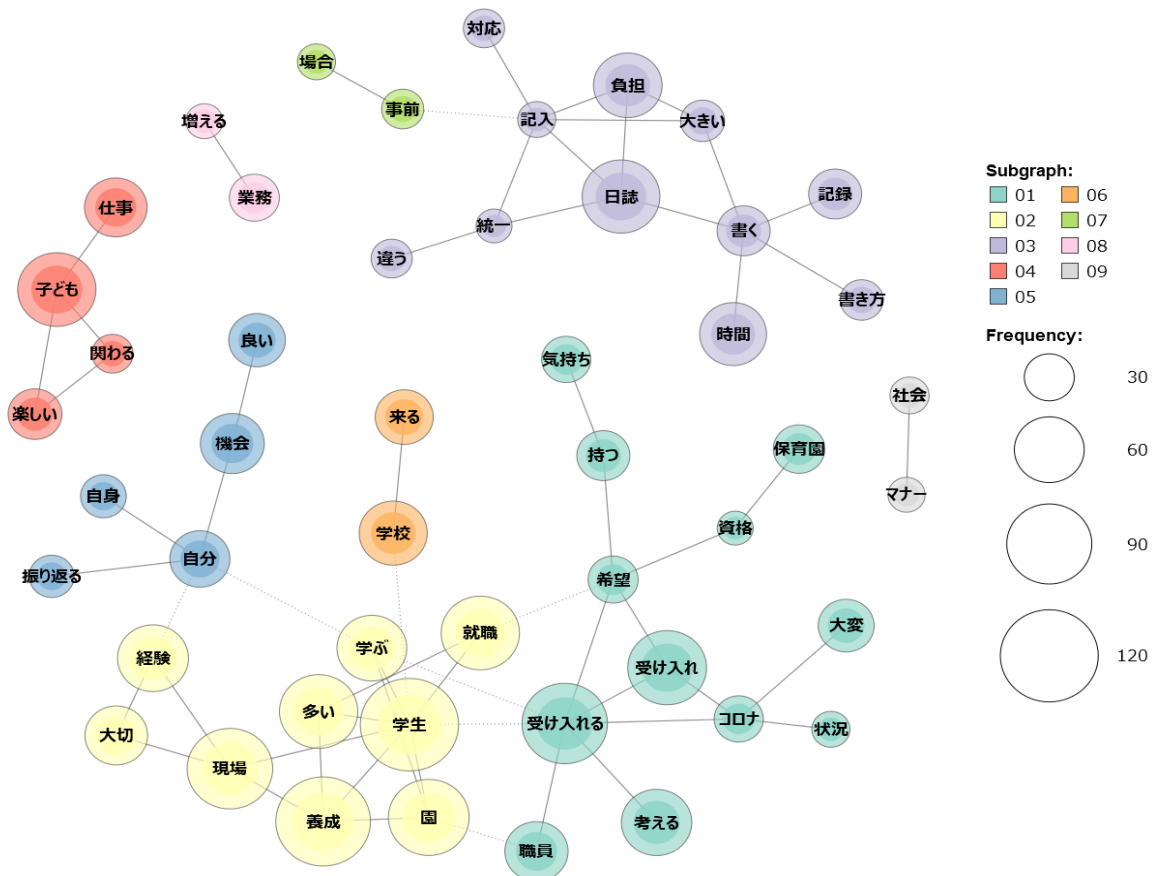


考察⑧

自由記述

—実習に対する願いを実現できる体制づくり

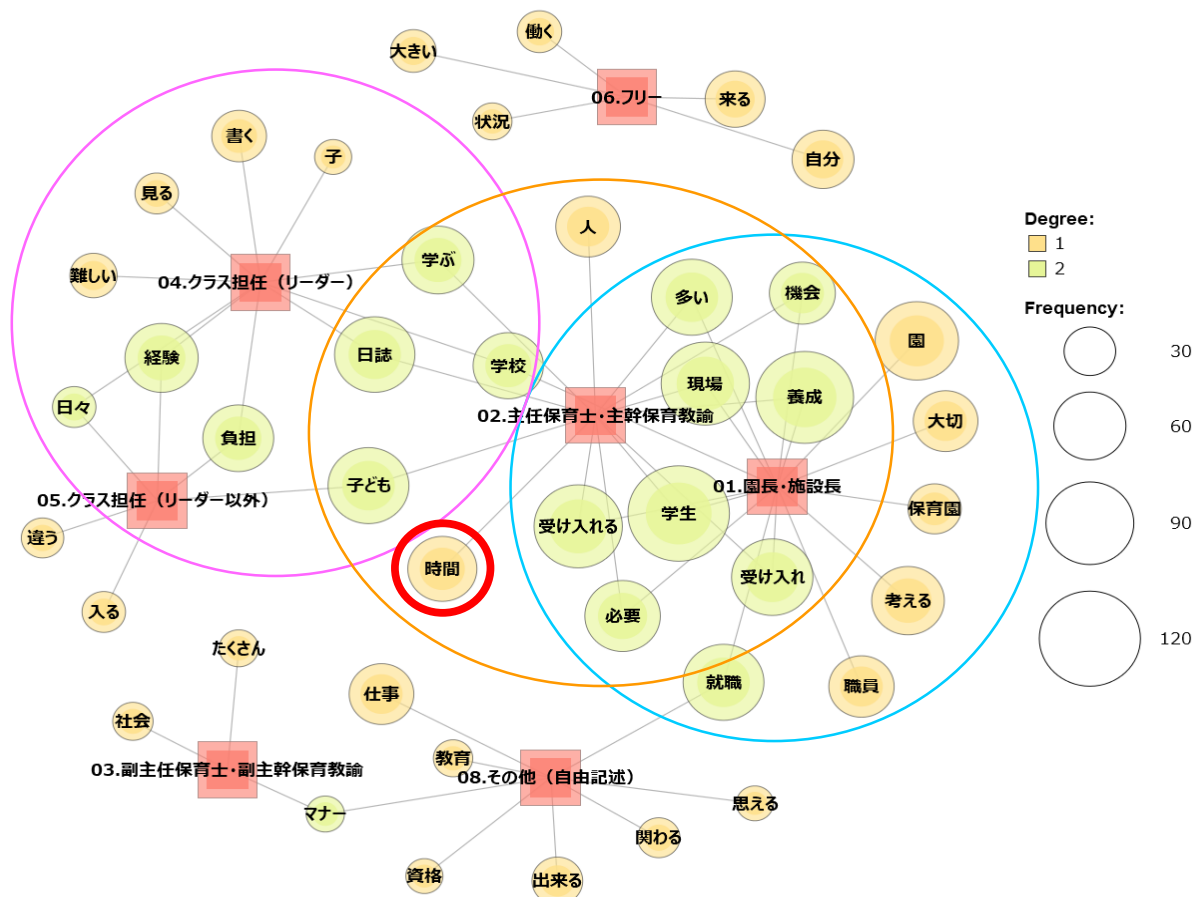
Q19 の自由記述をテキストマイニングし、共起ネットワーク（Co-Occurrence Network、以下、CON）を下図に示した。なお、テキストマイニングに際し、語と語との関連を際立たせるために、このテーマに起因する頻出語である『保育』『実習』『指導』『感じる』『思う』の5語を除いて考察している。



テーマが、大きく以下の9つに分けられた。

- 01 実習での現場経験がとても大切
- 02 実習を受け入れることの意義、大切さ
- 03 日記等の記録の作成・指導の負担（実習生、指導者）
- 04 子どもとの関わりの大切さ
- 05 受入施設の職員にとっても保育を振り返る良い機会
- 06 養成校との課題
- 07 実習前の事前準備の大切さ
- 08 実習受入による業務負担
- 09 社会（社会人）のマナー

簡単な注釈であるが、この報告書を読んでいる方であれば、それがどのような内容であるかはイメージできるのではないかと。ここで、考察を加えるために外部因子にQ2『現在の役職』を用い、再度CONを示す。



外部因子に役職を用いることにより、ワードに特徴が見られた。

大まかに、園長・施設長を中心とする語群とクラス担任を中心とする語群があり、その中間に主任保育士・主幹保育教諭が位置する構図となった。これは、実際の保育現場と同様の配置であり、興味深い。

園長・施設長の意見としては、広い視野からの保育の向上を願うものが多く、未来の保育を担う実習生はできるだけ受け入れたい。実習は学生が現場を知る大切な機会であると同時に、それによって職員の保育も向上する。結果的に施設全体の保育も向上する、というプラスの循環思考を持っている。

また、クラス担任は子どもとの関わりを学ぶ貴重な経験であると捉えているが、自分自身の通常業務を行いながらの実習生指導の負担解消を願っている。

最後に、中間的な立場の主任保育士・主幹保育教諭とつながっている『時間』(赤○)について考えてみる。実に多くの業務の中で時間をつくり出し、自分自身が必要と考えることにその時間を使っている様子が読み取れた。

代表的なものを挙げると、

- ① 実習生が子どもと関わる時間
- ② 実習時間内に日誌作成する時間
- ③ 実習生と指導担当者が保育を振り返る時間

これらの時間を実施(確保)できている場合は、この時間を大切にしている。実施できていない場合は、この時間が必要であると意見が多かった。

実習において大切にしたい気持ちは同じように持っていて、それを実施できるかどうかは主任の立場であっても思うようにならないということは、施設としての体制づくりが課題ということになる。もし整っていない場合は、『園長の出番』ということになるだろう。



特別寄稿

保育実習における 保育所・認定こども園と 養成校との 連携・協働に向けて

和洋女子大学教授

矢藤誠慈郎

YATO Seijiro

はじめに

本稿では、保育実習について、保育所・認定こども園と指定保育士養成施設（以下、養成校）との連携・協働の観点も踏まえて考えていきたい。

そのため、第1に、厚生労働省（以下、厚労省）による「保育実習実施基準」における、園と養成校との連携・協働について検討する。第2に、「保育の現場・職業の魅力向上検討会」（汐見稔幸座長）による「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」（令和2年9月30日）などから、保育の魅力向上に関する園と養成校との連携・協働について考える。また、実習の指導力向上について、事例も踏まえて検討する。

なお、本稿では、保育士と保育教諭を総称して「保育者」と呼ぶことにする。「保育者」に幼稚園教諭を含めて理解することも差し支えない。

1 「保育実習実施基準」における園と 養成校との連携・協働

(1) 保育実習の目的

意外に園には知られていないという印象があるのだが、養成校の実習は、「保育実習実施基準」に基づいている。養成校は、児童福祉法第18条の6、同法施行令第5条、および同法施行規則第6条の2に基づいて通知されている「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」（雇児発第1209001号、平成15年12月9日、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）に依拠して、都道府県知事の指定を受け、運営を行っている。この通知に「指

定保育士養成施設指定基準」と「保育実習実施基準」が示されており、この「保育実習実施基準」が保育実習をどのように実施するかについての養成校の指針となっている。実施基準を定めている同通知は一部改正を重ねてきており、直近の改正は平成30年4月27日（子発0427第3号、平成30年4月27日）で、令和元年4月1日に施行されている。

「保育実習実施基準」では、保育実習の目的を、「その習得した教科全体の知識、技能を基礎とし、これらを総合的に実践する応用能力を養うため、児童に対する理解を通じて保育の理論と実践の関係について習熟させること」としている。実習までの学生の準備状況は学生によって、また養成校の修業年限やカリキュラムによって異なるが、保育の基礎理論や実践に係る教科目を一通り学び、また実習の事前指導に関する授業を受けて実習に出向いている。そして当然ながら養成校は、最新の保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領（以下、指針・要領）に基づいて各教科目を教授し、また最新の学術的知見を教授している（それができていない養成校教員が存在することが否めないが、それは養成校の課題として別の場で論じることとする）。つまり、園の保育が、指針・要領に^{かな}適ったものでなければ、学生は学んだことを深めていくことができない。このことは後で述べるように、学生にとっての園の魅力に大きく関わっている。そのうえで、園には実習指導の充実が求められる。

(2) 園と養成校との実習に関する協議等

「保育実習実施基準」では、保育実習の履修の方法として実習施設とその期間等が示され

ている。また、園に1回の実習で派遣する実習生の数について、「実習施設の規模、人的組織等の指導能力を考慮して定めるものとし、多人数にわたらないように特に留意する」ことを養成校に求めている。そして、「毎学年度の始めに実習施設その他の関係者と協議を行い、その学年度の保育実習計画を策定するものとし、この計画において、全体の方針、実習の段階、内容、施設別の期間、時間数、学生の数、実習前後の学習に対する指導方法、実習の記録、評価の方法等を明らかにし、指定保育士養成施設と実習施設との間で共有すること」を求めている。つまり、養成校は本来、年度始めに、実習園や行政機関等の関係者と実習について協議を行い、実習の方針、計画、指導方法、記録、評価等について園と共有しなければならない。

この協議は、養成校が単体で実施している場合、市や県などの単位で養成校と実習園が集まって実施している場合、あるいは時期が年度の半ばである場合などさまざまであるが、まったく実施していないという養成校もある。今後、地域の保育団体と養成校とで協議の場を確実に設けて、実習について率直に対話を交わすことが、よりよい実習指導につながると思われる。

(3) 園と養成校の「主たる実習指導者」同士の協働

「保育実習実施基準」では、実習施設の選定等に関する項目において園と養成校との間の連携について述べられており、最新の改正通知でより充実が求められることとなっている。まず、養成校は、教員のうちから中心となる実習指導者を定め、養成校が一体と

なって、教員同士が連携して実習指導を行わなければならない。一方、園には、「主任保育士又はこれに準ずる者」を中心となる「実習指導者」として定めることが求められている。

また、実習の目的を達成するために、養成校では、主たる実習指導者のみに実習指導の負担が集中することのないよう、教員間で緊密に連携することを求めている。加えて、園の主たる実習指導者と緊密に連携することを求めている。そして園においては、主たる実習指導者が、他の保育者と緊密に連携することも求めている。

最新改正では、この、①養成校内の連携・協働、②養成校と園との連携・協働、③実習園内の連携・協働という3点セットが示されており、チームとして、またチーム同士の連携・協働により実習生を育てるという考え方が鮮明になっている。

さらに、養成校の実習指導者が「実習期間中に少なくとも1回以上実習施設を訪問して学生を指導する」ことが規定されており、これが難しい場合でも、例えば電話等を通じてコミュニケーションを取るなど、「同等の体制を確保すること」が求められている。そして、養成校の実習指導者には、実習期間中の学生への指導内容を記録することが求められており、また園の実習指導者に対して「毎日、実習の記録の確認及び指導内容を記述するよう依頼」するなど、効果的な実習となるよう配慮することも求められている。

養成校が園に実習指導を「お任せ」にするのではなく、実習の事前、実習中、また事後においても、当該実習生について必要に応じて緊密に連携しながら、効果的な実習となるような配慮等について協議し、共有していく

が必要である。その際に、「主たる実習指導者」の果たす役割は大きい。

2 保育の魅力向上と保育実習

(1) 保育の魅力向上への連携・協働

令和2年には、保育の質の向上と保育人材の確保に関する注目すべき報告書が出された。ここでも実習につながる園と養成校との連携・協働への投げ掛けが見られる。

「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」（汐見稔幸座長）による「議論のとりまとめ」（令和2年6月26日）では、「地域において、現場、自治体の保育部局、保育関係団体、保育士養成施設等が協同し、様々な取組を連関させながら推進していくことは、個々の取組の実効性を高めていくことにつながると考えられる。」（15頁）として、地域における園や保育団体と養成校等との連携・協働が推奨されている。

次に、「保育の現場・職業の魅力向上検討会」（同）による「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書（以下、報告書）」（令和2年9月30日）の「2. 保育の現場・職業の魅力向上のための具体的な方策」の「(1) 保育士の職業の魅力発信の向上」の「②養成校における教育の充実と質の向上」における、実習をはじめとする園と養成校との連携・協働への言及について見てみる。

まず、養成校における教育の質の向上と授業の改善のために、「保育現場との協働により様々な取組を行う」うことで、学生に「長期的な展望を持ちながら保育士としてのキャリア形成をイメージできるように教育し」、「保育士として長く勤めていくという意識」の涵養

に努めて、「より多くの卒業生が保育現場に従事し、長く関わり続けることが必要である」とされている。保育人材不足を解消していくための一つの方法は、保育者を長く勤めることができる職業にすることである。このことは保育の質の向上にもつながる。そのために養成校には、保育者としてのキャリア教育を行うことや、長期にわたるキャリア形成の道筋へのイメージや意識を学生に培うことが求められている。この課題に対して、園との連携・協働を求めているのである。

保育者というキャリアへの意識を、学内で閉じた学びだけで学生に育むことは難しい。学生が保育という仕事を進路に選ぶスタート地点では、自分が園児だった時の憧れの保育者の存在や、子どもが好きといった気持ちが動機となることが多いが、実際に進路を決定するに当たっては、園での実習やボランティアやアルバイト、また授業のゲストスピーカーなどを通じて、憧れとなるような保育者に会うこと、保育者が学び続けてそれを楽しんでいるような姿に触れること、支持的なリーダーの下で保育者同士が学び合い、支え合って子どものために保育の質向上に取り組んでいる姿を目にすることなどが、「保育者として頑張っていきたい」「この園で働きたい」「この市で働きたい」という意欲につながりやすい。

実習について、報告書でも、「保育所における実習先は、学生の将来を大きく左右するもの」として、「特に、保育士が生き生きと仕事をしているかが決定的に重要である」という見解を示している。したがって、実習先は「学生の特性や希望に応じて、決定されることが大事である」としている。そして、養成校が「授

業を保育現場の方に公開するような取組」を行うことで、「普段から現在の養成校や学生の状況について理解を深めてもらうことも必要」だとしている。

学生の希望だけでなく、その特性も踏まえて、学生がよりよく育つための実習園とのマッチングが必要であるとされているのだ。しかし実際には、都市部を除いて、多様な園から学生に適した園を選ぶといったことはできない場合が多い。都市部でも実習生が多い地域や園であれば、それ以上の実習生を受け入れる余地がなかったりする。

だとすると、養成校が園の特徴と学生の特性とをマッチングさせるだけでなく、また、園の実習生への要求にただ応じるといったあり方ではなく、今の養成校がどのような教育や配慮をしているか、また昨今の学生の状況がどのようなものであるかなどについて理解してもらう努力が必要だ。そして指導方針等についても共有し、どの園に実習に出しても適切な指導が受けられるよう、園と養成校の相互理解を促進していく必要がある。

これまで、養成校は実習を受け入れてもらっているという立場上、園での指導は丸投げしつつ園の要求を唯々^{いいだくだく}諾々と受け入れてきた傾向がないとは言えないだろう。これからいっそう、実習は園と養成校との対等な連携・協働によるものとなるだろう。一方で、園の保育者の研修等に養成校が貢献していくことも求められる。

そのために、オンライン型の技術の導入などの工夫もしながら、例えば卒業生も含む「現職の保育士が養成校に行って、学生に語りかけ、教えることにより、相当の専門性の涵養につながっていると考えられ」ることを踏ま

えて、そのような取り組みを推進することが重要だとされている。また、「半年程度の長期のインターンシップを課して、それを授業に活かすなど、卒業生が保育の現場を担っていくという意識の涵養を図るような、質の向上に向けた取組」も必要だとしており、これらのいずれも、園の支援なくしては実現できない。

(2) 進路の岐路としての実習における園と養成校との連携・協働

筆者が関わった調査（令和元年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）『指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究』全国保育士養成協議会、2020年3月）では、実習は、特に保育職に就く促進要因にはなっていないが、保育職から別の職種に進路変更する契機としては一つの大きな要因であることがわかった。

養成校の大半の学生は、もともと保育者を志望して養成校に入学しているので、実習を通じて保育者への志望が特に高まるといったことはあまり起こらない。しかし、実習を経験したことで保育者になることから離脱する学生が、多くはないが発生している。

その原因は、概ね、保育の質と人材育成のスキルに関わっていると言え、しかも保育の質と人材育成のあり方は往々にして強くリンクしている。

保育が、指針・要領に基づいて行われ、子どもが生き生きと遊び、学んでいる園であれば、学生は養成校で学んだこととつながりを見出して、理論と実践の往還的な学びをありありと経験し、充実した学びを得て、モチベーションを高める。逆に言えば、指針・要領に沿っ

ていないような、例えば、教育を軍隊のような一斉訓練と勘違いしている、ドリルをさせることを学びと混同している、叱責や辱め^{はすかし}によって子どもを支配することを教育だと主張する誤った教育観などに出会ってしまうと、本当に良い保育をしたいと思っている学生ほど、保育者から離脱してしまうということが起こったりする。また、保育者が足を引っ張り合ったり、陰で悪口を言い合ったり、理論的な説明もなくただ叱責したり圧力をかけるような指導（？）がなされていたりすると、学生は、ここでは自分が育つことができないだろうと考え、その園を選ばないばかりか、これが保育所かと思い込んでしまい、保育者になることもやめたりする。

教育観や学習観の誤りは、当然ながら人材育成にも反映されるので、経験的には不適切な保育と不適切な人材育成はセットになっていると考えられる。

人が育つとはどういうことか、保育において教育を「発達の援助」としてとらえるのはなぜなのか、その基盤としての養護が、生命の保持一体の安全と安心—と情緒の安定—心の安全と安心—とされているのはなぜのかなどについて、今一度省察し、必要な理論と、スキルを洗練していく必要がある。こうした取り組みは、園が開かれることによってその効果が高まる。多様な見方・考え方が流通するようになるからだ。そして、園を開いて外部との連携・協働を図っていく際に、養成校は重要なパートナーの一つになりうる。園と養成校が、養成教育と現職研修において相互に連携・協働することで、ウィン・ウィンの関係性を構築し、保育者が育ち、子どもの最善の利益につながるだろう。

(3) 実習受け入れ施設の指導力向上の取り組み

ここでは、示唆的な取り組みについて紹介しておきたい。^{*1}

A県G市では、公・私立の園が合同で定期的にミドルリーダーの連絡や研修の会議を行っている。そこでは課題となっていることを共同で研究するというも行われており、人材育成の課題に対して、その知識や技能を身につける取り組みの一環として、実習生の指導について研究することになった。

既存の「保育実習生受け入れマニュアル」を再検討したり、養成校に出向いて、実習関連の授業を参観し、学生に実習についての質問紙調査を行ったりして、マニュアルの改訂につなげたりしている。こうした探究が、実習生のより積極的な受け入れにつながり、新任者育成にも波及している。一方で養成校はミドルリーダーの研修等に貢献するなど、対等な関係性がより率直な意見交換につながっている。園が養成校と連携・協働して学生の実際の状況やニーズを把握し、実習をより効果的なものとして学生を育てるとともに、保育者の人材育成力を培うという、地域の園と養成校とのウィン・ウィンの関係構築の試みが、学び合いのネットワーキングとして機能していると言える。

終わりに 一開かれた連携・協働へ

ここまで述べてきたことを「理想論」として脇に追いやっている限り、進化は望めない。最後に挙げた事例も当然ながら最初から順調に進んだというわけではない。しかし、子どもの最善の利益を保障するために、着手でき

る小さなことから積み重ねた結果はとても大きなものとなっている。

今後、主体的・対話的で深い学びがより推進される中で、遊びや環境の重要性がますます認識されるようになり、子どもの姿をドキュメンテーションなどに留めて共有し、それらを介したカンファレンスにより、子ども理解と保育の質向上を図り、それが人材育成とパラレルなものとして理解されるという状況が進む。そのような中で、例えば、実習の記録はこれまでのままでよいのか、部分実習は実習生の「だし物」や設定された遊びでよいのか、といった問いが立てられることになり、実習の変革も進むと思われる。

こうした状況に際して、子どもの最善の利益を目指すという使命感をバックボーンに、保育者同士、園同士、園と養成校が、権威主義や責任のなすり合いにとらわれず、連携・協働に開かれるという点が重要である。組織やシステムを開くと、多様な情報が行き交うようになり、それは変化を強いるものになる。変化は不安を伴うが、進化につながる。恐れず試行錯誤して学び合い、進化し、それを楽しむ園や保育者の姿に、学生もワクワクし、その仲間に加わりたいと思うようになるだろう。

本気で人材の確保と育成に取り組むのであれば、目先の装飾やノウハウよりも、保育と人材育成のあり方を開かれた協働の下に省察し、進化させることが何より肝要である。

[注]

* 1 矢藤誠慈郎 (2019) 「地域レベルで保育の質を高めるマネジメント」 林孝ほか編『子どものために「ともに」歩む学校、「ともに」歩む教師を考える』 あいり出版、pp.84-97。

この調査でご回答いただいたアンケートを考察するにあたり、改めて保育実習における課題が多いこと、そしてなかなか改善がすすんでいないことに気づき、それは保育そのものの課題に通じているような印象を抱きました。

1つ目は、実習受け入れの業務そのものの位置づけが明確でないことです。

それは、結果を求められているのに、作業時間が明確に確保されていない保育の書類作成に近いものがあります。実習生の指導を行うことにより、通常の勤務時間内に終わられない業務がいつ行われているかと言えば、休憩時間や持ち帰りです。そのこと自体の善し悪しもありますが、そのような勤務状況を見た実習生が働きたい仕事とを感じるのかということに、非常に不安が募ります。保育の仕事に魅力があるのは誰もが認めるところではありますが、その前に労働環境の整備を行わないことには保育の魅力に辿り着けない学生もいることでしょう。養成校を卒業しても保育施設に就職しない選択を残念がる自由記述がかなりありましたが、そのすべてが保育に魅力を感じていない訳ではなく、魅力はわかっているけど仕事とは別と感じた原因の解消に目を向けるべきでしょう。

2つ目は、実習生にとって主体的に実習を行える状況であるかということです。

実習生の姿から、自分自身の実習であるはずなのに、なぜ積極的でないのだろうと感じる方は少なくないと思います。今回の調査で、自分の気に入った施設で実習できているのは1割強しかいませんでした。考えてみれば、養成校の授業のカリキュラムの都合、受け入れる施設の都合など、さまざまな要因により主体性を発揮しにくい環境の中で実習をしているのかもしれないかもしれません。実習生の保育力を育むと同時に、主体性も上手に引き出すという視点が大切ですし、このことは就職してから職員の育成にも継続して必要な働きかけです。

今回の調査の目的は、コロナ禍によって養成校との協議が難しいことを前提に、実習を充実させるためにまず保育施設側だけでも取り組めることは何であるかを明確にすることでした（先述した課題が制度的に解決されるのをただ待っているわけにはいかないという背景もあります）。得られたデータの考察から、以下のような取り組みが有効であると考えられます。

- ・実習受け入れを業務として明文化する（事業計画や職務分掌など）
- ・実習受け入れを業務として明確化する（指導時間の確保）
- ・実習生が実習施設を選びやすくする工夫（WEB 園内紹介など）
- ・繁忙期の実習生受け入れを極力避ける
- ・実習指導研修等による指導力向上、対応力向上
- ・事前打ち合わせから評価まで一体感ある実習受け入れ体制の構築
- ・実習生に関わる担当者が複数いることから、実習の内容を共有化しやすい実習日誌

列記する事例は細分化すればいくらかでもできますが、さまざまな対応の先に目指すものは『保育の魅力の向上』であり、さらにもう一つ『保育施設の職場環境としての魅力の向上』です。この2枚看板がそろって、初めて実習生が自分の将来を保育職にしようと決断できるのではないのでしょうか。私たちは、保育の専門家としての自負から保育力を高める指導に注力してきました。しかし同時に、働き続けたくなくなるような環境と働き続けられる姿を見せたり、伝えたりしてきたかという点については検討の余地が大きいと思います。

最後になりますが、この調査の名称である『みんなで考えるこれからの保育実習』は、インターネットでの全国調査を想定して広く皆さんからご意見をいただきたいというイメージで命名しましたが、考察を終えた今、結論の一つに実習受け入れ施設において『みんなで考える』ことの重要性を感じています。施設内には、実習生に対して関わりが深い人から関わりがほほない人まで、たくさんの職員がいると思いますが、その一人ひとりが心に『熱烈歓迎』ののぼり旗を掲げる気持ちで実習生を迎え入れ、施設実習がスタートしてほしいと願います。『忙しくてそんな気持ちになれない』というご意見が聞こえてきそうですが、心の余裕の有無が実習の結果に影響を与えるのは間違いないでしょう。

調査の内容が実習生の視点から指導者の視点までと多岐にわたるため、その考察について賛否が分かれる内容もあろうことかと思いますが、どれか一つでも読まれている方の心に止まり、今後の保育実習のあり方の議論につながることを願い、この報告書の結びといたします。



* 考察担当

- ①③⑤⑦⑧ 山形県・子供の城保育園 齊藤 勝
- ② 岐阜県・市橋保育園 鷹橋賢淳
- ④ 千葉県・音のゆりかご保育園 久居麻紀子
- ⑥ 和歌山市・のざき保育園 小川幸伸

* コラム担当

- 1 長崎県・認定こども園島地シティ夜間保育園 桑原静香
- 2 岐阜県・市橋保育園 鷹橋賢淳
- 3 山形県・子供の城保育園 齊藤 勝
- 4 千葉県・音のゆりかご保育園 久居麻紀子
- 5 徳島県・とくしま健祥会認定こども園 田中育美

* まとめ担当

- 山形県・子供の城保育園 齊藤 勝

調査項目

『みんなで考えるこれからの保育実習』調査
～保育実習生の頃と保育士・保育教諭になった今～
【調査項目】

<<Q1～Q3 ご自身のことについてお答えください。>>

Q1. 保育職の勤務年数(トータル)
○2 年未満 ○2 年以上～4 年未満 ○4 年以上～6 年未満 ○6 年以上～8 年未満
○8 年以上～10 年未満 ○10 年以上～12 年未満 ○12 年以上～14 年未満 ○14 年以上～

Q2. 現在の役職
○園長・施設長 ○主任保育士・主幹保育教諭 ○副主任保育士・副主幹保育教諭
○クラス担任(リーダー) ○クラス担任(リーダー以外) ○フリー ○保育職以外 ○その他(自由記述)

Q3. 保育士資格取得の方法
○養成校(4年大学) ○養成校(短期大学) ○養成校(専門学校) ○国家試験(独学)
○国家試験(通信教育を活用) ○国家試験(都道府県知事の認定を経て) ○その他(自由記述)
→「国家試験」を選択した場合、Q12△

<<Q4～Q11 ご自身の実習経験をふりかえってお答えください。>>

Q4. 保育実習の前後で保育に対する魅力が向上しましたか。
○かなり向上 ○やや向上 ○やや減少 ○かなり減少

Q5. 実習先の保育施設を選んだのはなぜですか。
○自分 ○養成校(その都度決定) ○養成校(卒園した施設等のルールによるもの) ○その他(自由記述)

Q6. 実習施設を選んだ理由(養成校が選んだ場合も含む) 【複数回答可】
○現自宅の近所 ○実家の近所 ○自分が気に入った施設 ○自分が卒園した施設
○公立、私立を考慮 ○養成校の付属園 ○養成校の前園 ○その他(自由記述)

Q7. 保育実習をした施設に就職しましたか。
○就職し今も勤務している ○かつて就職したが、現在は別の施設に勤務している
○実習した施設には就職しなかった ○上記以外、その他
→「実習した施設には就職しなかった」を選択した場合のみ、Q8△

Q8. 実習した施設に就職しなかった理由を教えてください。【複数回答可】
○実習施設を希望したがその施設で募集がなかった ○既に就職する保育施設が決まっていた
○他に希望する保育施設があった ○他に希望する就職先が決まっていた(保育施設以外)
○実習施設に魅力がなかった(保育方針に関する点)
○実習施設に魅力がなかった(保育環境に関する点)
○実習施設に魅力がなかった(職員の人間関係に関する点)
○実習施設に魅力がなかった(給与や待遇に関する点)
○実習施設に魅力がなかった(勤務体制や休日に関する点)
○上記以外、その他(自由記述)

Q9. 保育実習において学び、かつ役に立ったことを教えてください。【複数回答可3つまで】
○保育計画や指導案の重要性 ○振り返りの重要性 ○子育て支援・保護者支援の重要性
○養成校での授業と保育実践との関連性 ○子どもの成長に関する発見や感動
○保育士・保育教諭による)子どもへの関わり方への発見や感動 ○社会人としてのマナー
○仕事としての保育現場の理解 ○保育現場に就職する期待感 ○特になし ○その他(自由記述)

Q10. 保育実習をさらに効果的にする取り組みと思うことを教えてください。【複数回答可】
○実習期間中に養成校の指導者と実習生が振り返りの機会を持つ ○実習Ⅰと実習Ⅱを同じ施設で行う
○指導者の指導力向上 ○実習期間の設定で行事等の繁忙期を避ける ○その他(自由記述)

Q11. あなたが保育実習において困難さを感じたことがあれば教えてください。【複数回答可3つまで】
○養成校の指導内容と実習施設の保育内容の違いが大きかった
○実習施設の保育方針と養成校の授業とのギャップが大きかった
○実習施設の保育方針と自分自身の保育感とのギャップが大きかった
○実習生に対するマナーや挨拶への指導が厳しかった ○保育内容への指導が厳しかった
○十分な指導をしてもらえなかった ○子どもと接すること自体が難しかった
○日誌・指導案等の書類作成が多かった ○実習施設の保育内容や指導と書類の様式が合っていないかった
○保育以外の雑務が多かった ○職員間の関係が良くなかった ○特になし ○その他(自由記述)

<<Q12～Q18 各保育施設で指導する役割になった今の思いをお答えください。>>

Q12. 貴施設において、下記の実習内容の主に担当している方を教えてください。
＜マトリックス横項目＞
①園長・施設長 ②主任保育士・主幹保育教諭 ③副主任保育士・副主幹保育教諭 ④クラス担任(リーダー)
⑤クラス担任(リーダー以外) ⑥フリー ⑦誰が担当しているか分からない ⑧その他
＜マトリックス縦項目＞
○養成校(指導者)との事前打ち合わせ ○実習生との事前打ち合わせ
○実習中における養成校指導者への対応 ○日々の実習状況の把握 ○見学実習の指導・振り返り
○責任実習の指導・振り返り ○日々の日誌の指導・振り返り ○日々の日誌の記入
○日誌(総括)の記入 ○実習評価の記入

Q13. 実習生の指導についてどの様に感じていますか。
○十分な指導が来ている ○ある程度の指導が来ている ○あまり指導が来っていない
○指導が来ていない ○まだ実習生の指導を担当したことがない

Q14. 実習指導の担当者向け研修とその研修内容について関心がありますか。
○とても関心がある ○やや関心がある ○あまり関心がない ○まったく関心がない

Q15. 実習生の指導を担当した場合、負担感などの程度ありますか。
○かなり負担 ○やや負担 ○負担はほぼない
○実習を担当したことがないのでわからない ○その他(自由記述)

Q16. 実習を担当した場合、その対応に1日あたりどれくらい時間が必要ですか。
○0分またはほぼ無い ○30分未満 ○30～60分未満 ○60～90分未満 ○90～120分未満
○120～150分未満 ○150分以上 ○実習を担当したことがないのでわからない

Q17. 実習担当した場合に発生する業務、またはその業務によって出来なくなる日常の業務はいつ行っていますか。【複数回答可】
○通常の勤務時間内に終わらせる(担当者の努力により)
○通常の勤務時間内に終わらせる(他の職員と業務分担して)
○休憩時間 ○残業(有給) ○残業(無給) ○自宅への持ち帰り(無給)
○実習を担当したことがないのでわからない ○その他(自由記述)

Q18. 実習生受入の業務負担(負担感)を軽減・解消するための方法として効果的と思われるものを選びください。【複数回答可3つまで】
○実習ガイドラインの統一 ○実習日誌の簡略化 ○実習内容に合わせた日誌の様式化
○実習受入時期の見直し ○実習受入のための手当金 ○実習受入のための人的加配
○実習受入が就職に結びつく ○子どもとの関わりが主体の実習

Q19. 保育実習に関してのご意見がありましたらご記入ください。

公益社団法人 全国私立保育園連盟 調査部

保育士・保育教諭の皆さんの声で保育実習を高める調査!

2020 調査部 Vol.IV アンケート

『みんなで考えるこれからの保育実習』調査

① ミスマッチ回避 ② 実習受入の負担軽減 ③ 職員の指導力向上

調査目的

QRコード

https://questant.jp/q/4HVJDJ7T

スマホで簡単回答

★本調査は、無記名で回答が可能です。個人が特定されることはありません。

調査期間 令和3年1月7日(木)～28日(木)

調査対象 保育士・保育教諭の皆さん

前回の調査において、感染症が感染拡大した期間であっても『実習生を受け入れたい! 受け入れなければならない!』という多くの声を全国の保育施設からいただきました。これまでもこれからも保育者を目指す方が保育実習の経験から得られるものはとても貴重であるという共通理解の一方で実習に関する課題解決への取り組みが十分とまでは言えない現状があります。今回、実習生と実習指導者の2つの立場を経験する多くの保育士・保育教諭の皆さんの気持ちをくみ取り課題の解決に繋がりたいと考えています。是非ご協力をお願いいたします。

どんな気持ち?

指導者になってみて

実習生だったあの頃...

Thank you!

<この調査に関するお問い合わせ先> 公益社団法人 全国私立保育園連盟事務局 調査部担当 03 (3865) 3880

*『新型コロナウイルス対応から考察する「保育実習」に関する調査』報告書(2021年1月1日発行)は、HPあおむし通信<調査研究報告より閲覧できます。
http://www.zenshihoren.or.jp/specialized/research/research_report.html



*本報告書に関するご意見、ご感想、お問合せ等は、
下記の全私保連調査部へお寄せくださいませ。



「保育通信」2021年5月号 No.794 付録
「みんなで考えるこれからの保育実習」調査
—保育実習生の頃と保育士・保育教諭になった今—

2021年5月1日発行

編者 公益社団法人 全国私立保育連盟 調査部
調査部長 齊藤 勝 (山形県・子供の城保育園)
調査副部長 久居麻紀子 (千葉県・音のゆりかご保育園)
調査部員 小川 幸伸 (和歌山市・のぞき保育園)
調査部員 田中 育美 (徳島県・とくしま健祥会
認定こども園)
調査部員 桑原 静香 (長崎県・認定こども園
島地シティ夜間保育園)
調査部員 川島 俊樹 (岐阜県・川島東こども園)
前調査副部長 鷹橋 賢淳 (岐阜県・市橋保育園)

発行所 公益社団法人 全国私立保育連盟
〒111-0051
東京都台東区蔵前4-11-10 全国保育会館
TEL 03-3865-3880 FAX 03-3865-3879
URL : <http://www.zenshihoren.or.jp/>
E-mail : ans@zenshihoren.or.jp

デザイン 有限会社タモン
印刷・製本 株式会社光陽メディア

© Koekishadanhojin Zenkokushiritsuhoikurenmei 2021 Printed in Japan
落丁・乱丁本は本会事務局へご連絡ください。
送料本会負担にてお取り扱いいたします。