資料６

幼稚園教諭の養成・採用・研修の在り方等についての本学での取り組み

大阪常磐会大学短期大学部

報告者：卜田真一郎
（大阪常磐会大学短期大学部長）

大阪常磐会大学短期大学部について

- 1953年に創設された常磐会幼稚園教員養成所を源流に、常磐会保育学院（1961年～）、常磐会短期大学保育科（1964年～）、常磐会短期大学幼児教育科（1973年～）を経て、2025年に大阪常磐会大学短期大学部 乳幼児教育学科に改称
- 校是「和平 知天 創造」
- 現在、定員150名。2025年度より男女共学化
- 2021年度より、2年コースと3年コース（長期履修制度）を設定。
  - 3年コースは、2年分の学費を3年で分割して納付するため、1回に納める額が軽減される。
  - 3年コース選択学生は増加傾向（2025年度入学生は、6割以上が3年コースを選択）。

就職に関わる状況

※2023年度卒業生就職希望者（138名）、2024.3.31の実績

- 就職希望者に対しての就職率　　100%
- 保育の専門職への就職率　　98.6%
- 保育の専門職への正規採用率　　97.1%

- 正規採用の卒業生の就職先
  - 幼稚園　　10.1%
  - 保育所、保育園　　35.5%
  - 認定こども園　　47.9%
  - 福祉施設　　5.1%

1，本学における学生の現状と課題

① 保育・幼児教育の職を目指す高校生の減少傾向

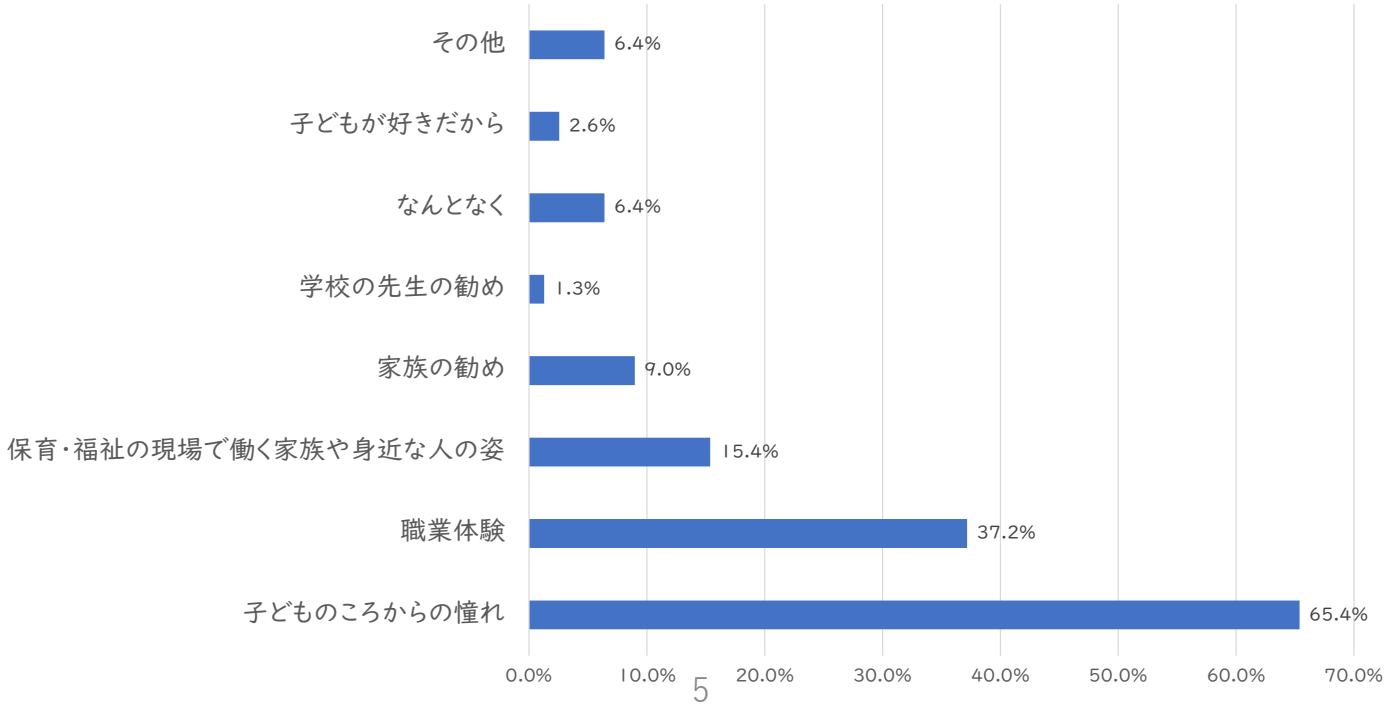
② 入学時点における保育職への志向性の多様化（保育職への志向が必ずしも確立されていない）

③ 学力や先行経験の多様化（ピアノ演奏未経験者の増加、社会的経験や生活力の多様化）

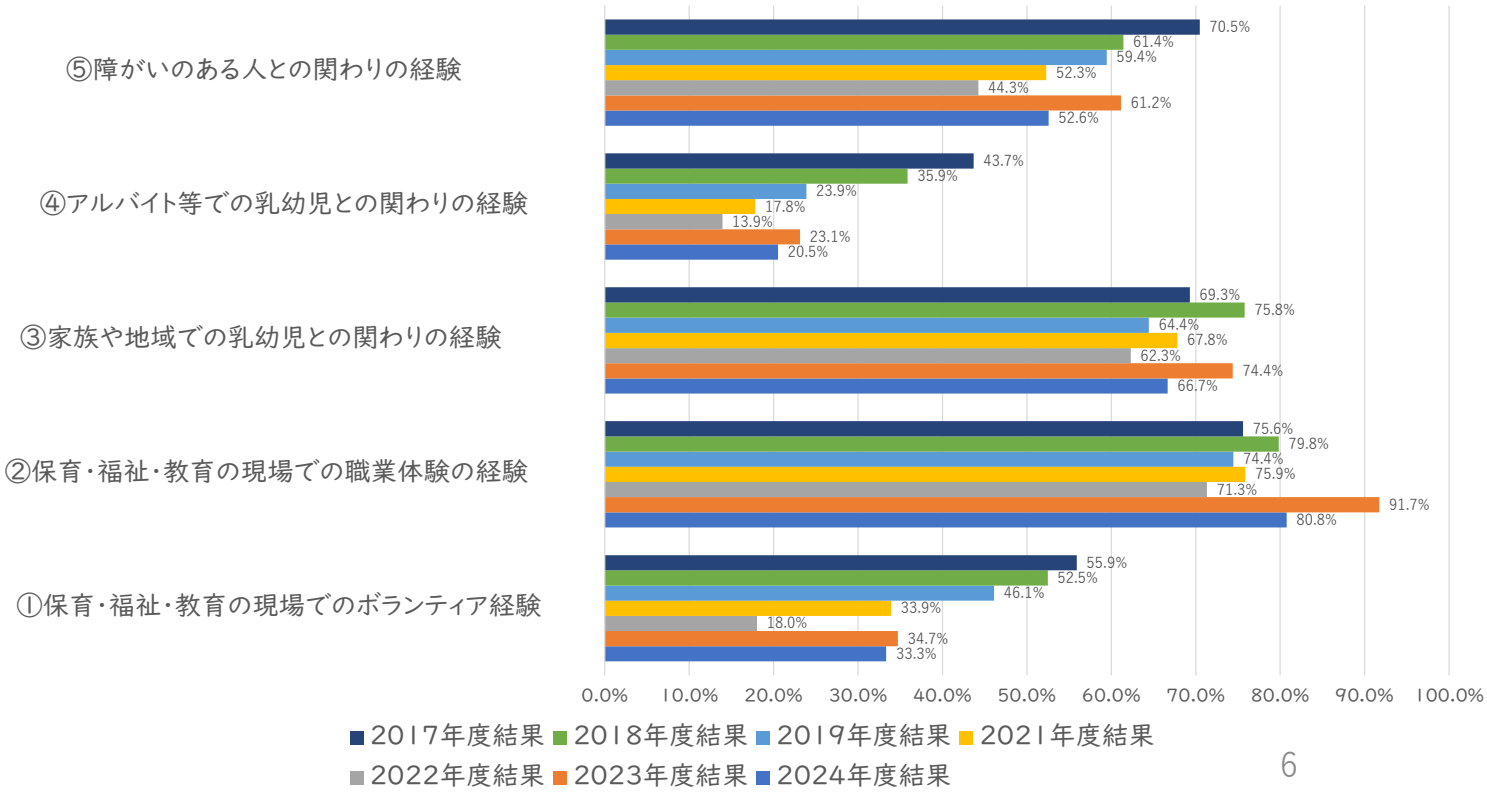
④ 自尊感情が低い学生の増加

学生の現状について、2024年度短期大学入学生を対象にしたアンケート調査をもとに紹介

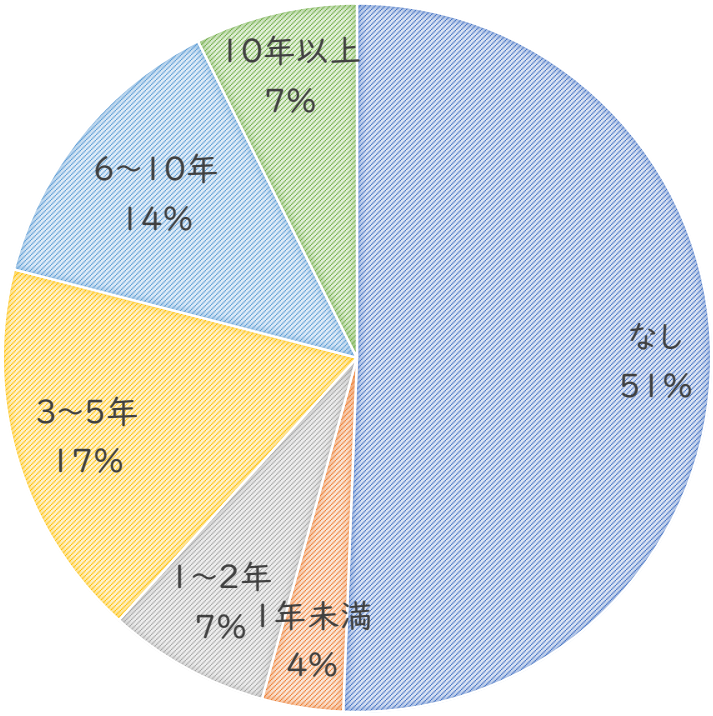
保育・幼児教育・福祉の職を目指そうと思ったきっかけ



入学までに子どもや障がいのある人と関わった経験



入学までのピアノ経験（2024年度入学生）



7

2, 幼稚園等の採用に関わる課題

- 幼稚園・認定こども園・保育所における人材確保が困難な状況
- 特に幼稚園全体の約7割を占める私立幼稚園では、採用面接を受ければそのまま合格する園も多いという状況
- 早期離職に関わる課題（園の保育方針・職員集団のありよう・処遇などが合わなければ、早期の離職に繋がる可能性がある）

8

3, 現状と課題を受けての
養成・採用・研修に関わる本学の取り組み

① 養成課程における人間関係力向上の取り組み

② 有償ボランティアの取り組み

③ 学生のもちあじを生かした就職指導

④ 土台としての保育現場・関係団体との関係構築

⑤ 入職後のキャリアアップの充実における養成課程の役割

①養成課程における人間関係力向上の取り組み
（本学における初年次教育における取り組み）

【初年次教育開始当初】

- 学力の多様化の中で初年次教育の取り組みの必要への気づきと内容の検討の開始。
- 週1回の「基礎学力向上」のための取り組み（国語・数学・時事問題の取り組み）は効果があるのか？という問い。
- 学習の場である授業内での関係性のありようの検討へ

【行事を通しての集団づくりの課題とコロナ禍における関係性の崩壊】

- 「競い合う行事」を通しての集団づくりの課題→集団からの離脱・居場所の喪失・学生相談室の「常連」
- コロナ禍における行事の中断→関係性が構築されないことによる個別支援の件数の増加と退学・休学の増加。

→学生間の関係づくりの再構築の必要性

学生への提示スライドから

本学での学び

- 授業での学び
- 実習での学び
- さまざまな事務手続き
- 自治会活動・行事での経験
- クラブ・サークルでの経験
- 学内での人との出会い
- ボランティアでの経験
- 地域の人との関わり

すべてが
保育・教育・福祉の現場で
求められる力に繋がる
↓
保育職の専門性は
「保育者自身の人としての豊かさ」
が問われる専門性

11

学生への提示スライドから

保育・教育・福祉の現場における「さまざまな人との関わり」

保育・教育・福祉の現場で出会うさまざまな人

子ども/保護者/保育者・教員・職員（同僚）/地域の人

↓

多様な人と関わり、共に働くのが保育・教育・福祉の仕事

「気の合う子」だけを大切にする
「気の合う保護者」「気の合う同僚」とだけ協力する、でいいのか？

12

学生への提示スライドから

本学として育んで欲しい「豊かさ」の1つとしての「異和共生」

さまざまな人と出会い、関わる中で
それぞれの人の行動の奥にある思いに気づき
その人のもちあじを知り
「それなりに」一緒にやっていく力を育くんで欲しい

- 「みんな仲良く一丸となって!」というつもりはありません。
- いろいろな人が「違う」ことを前提に、それでも一緒にやっていく力、その中で、お互いを尊重し合えるような力を育てて欲しいと願っています。

↓

基礎演習の「クラスでの活動」やホームルームでの取り組みは
ここを目指した活動

13

学生への提示スライドから

最近の保育業界でのキーワードとしての「リスペクト型マネジメント」

「子どもが一人の人間として尊重される保育の実現には、一人ひとりの保育士等もまた行為の主体として尊重されることが必要であるという認識が、保育所の内外でより共有されるべきと考えられる」(厚生労働省「保育の質の検討会」より)

- 職員一人ひとりの良さや個性が重視され、自分の存在意義が実感できる職員の関係性が大切
- それぞれの個性が尊重され、子どもがワクワクし、職員がワクワクし、保護者や地域の人もワクワクしていくような組織が目指されている。

↓

短期大学部でのクラスでの活動を通して、
「リスペクト型マネジメント」を自分たちで実際に進める経験をしてみよう!

14

学生への提示スライドから

「クラスでのとりくみ」「行事」の大原則

- 「クラスでのとりくみ」の大原則は次の3＋1です。
  - ① 得意なこと・苦手なことを含めてあなたの「もちあじ」
  - ② 「多数決が民主主義の原理」にあらず
  - ③ 高めてほしいのは「同調する力」ではなく「協同する力」

＋参加してくれた子どもたちが「楽しかった」と感じられることを目標に

↓

「ひとりひとりのもちあじが尊重され、活かされるクラス集団」を
さまざまな取り組みを通して創っていきましょう！

15

4月末にイベントの説明・テーマの発表

※内容・・・学内に子どもの遊び場を作り、近隣の子どもを招待し、遊びの提供を行う。
※対象年齢・・・3歳児～小学校低学年
※クラスのテーマ（音であそぼう・作ってあそぼう・飾ってあそぼう・身体を動かしてあそぼう・伝承あそび　など）

16

4月末にイベントの説明・テーマの発表

話し合い → 意思決定 → 準備

どんな遊びにする？

子どもたちが楽しめるあそび？

年齢によっておもしろさって違うよね。

レベルわけする？

安全面の配慮？

はさみを使うときは？

あらかじめ切ったものを準備しておく？

床が滑りやすくなるかも・・・

6月中旬

「一人ひとりの【もちあじ】や【背景】を理解し合いながら、それぞれのもちあじが生きるようなクラスでの取り組みを模索していきましょう。」

※話し合う手法（KJ法・ワールドカフェなど）を提供。
※どんな方法を使うのか？その方法の意味は何なのか？を考えながら取り組む。

17

取り組みを通じて

※2023年度取り組みへの総括より

- 初年次教育での経験が、文化祭など学生の自治会行事での子どもや保育を意識した取り組みで活かされる
- 居場所が見つかることによる個々の学生の安定
- 「学生相談室にしか居場所がない」学生の減少
- 休学者・退学者の減少
- 多様な学生との協働の成立。学習集団としてのクラスの安定。グループワーク等の様子の変化

②有償ボランティアの取り組み

- 2021年度より本学では、長期履修コース（3年コース）を創設
- このコースでは、2回生以降の時間割に余裕があり、その時間を用いて有償ボランティアとして学生が保育・幼児教育・福祉の現場で研鑽を積みながら収入も得られる仕組みを導入
- 有償ボランティア先は進路支援室を中心に本学の教職員が学生の希望を聞き取りながら調整
- 2025年度の改組（隣接の4年制大学と1つの大学名となる）に伴い、2年・3年・4年の全てのコースで、有償ボランティアを推進

19

学生への提示資料から

常磐会の有償ボランティアとは？

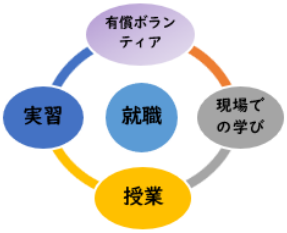
有償で本学付属園（3 園）や協力園の保育の補助をする活動です。

利点は？

- 日常的な保育の現場を見る機会になる。
- 継続的に子どもたちと関わることで、子どもの育ちを肌で感じる機会になる。
- 授業で身につけた知識や技能を試したり生かすこと、現場で経験することで授業内容をより深く理解することができる。
- いろいろな園の理念や特色を知る機会にもなる。
- 有償であることを生かして、学費や学習関連費用に利用することもできる。

有償ボランティア希望学生 → 進路支援室に申請 → 有償ボランティア先マッチング → 園見学

有償ボランティア先大学から依頼状郵送 → 有償ボランティア先にて雇用契約締結



20

進路支援室によるサポートシステム

有償ボランティア希望学生は、進路支援室の教職員と連携を図り、進めていく仕組みになっています。履歴書、健康診断書等を作成しボランティア先とのオリエンテーションに参加し雇用契約につなげていきます。学生自身の時間割と調整を図り、午前からの保育、午後からの保育補助として働き方の実践を学んでいきます。

提出書類（履歴書等）は、キャリアアドバイザー、進路支援室の職員がサポート。
それぞれのニーズにあわせた個別指導や相談に応じて一人ひとりに丁寧にアドバイスした上で雇用契約を学生自身が有償ボランティア先と締結します。時給は免許・資格が取れていませんが、職員扱い（最低賃金）で協力園にお願いしています。有償ボランティア中の事故や怪我につきましては、本学の学研災にて補償が可能です。

21

有償ボランティアの取り組みの意義

- 日常的な現場での経験が、大学での学びと繋がることにより、保育・幼児教育の職への意欲を向上
- 指導を受ける立場としての「実習」「インターンシップ」ではなく「有償ボランティア」であることが持つ積極的意義
- 経済的に困難を抱える学生が多く在籍（奨学金等の受給率も高い）する中、学生が収入を得ながら研鑽を積めることの意義
- 就職におけるマッチング（3年コース学生の1/3以上が有償ボランティア先にそのまま就職）
- 一部自治体では、公立園での有償ボランティアの受け入れをしていただいているため、採用試験の受験に繋がる例がある

22

③学生のもちあじを生かした就職指導

保育者養成校には多様な属性や特性、成育歴を持った学生が在籍

保育者養成の取り組みも、その多様性を踏まえたものであることが求められている。

- 多様な学生が在籍する保育者養成校として、さまざまなマイノリティ性や発達の凸凹、人生での負の経験を背負った学生が保育者になる中、「当事者であるからこそ直面するリスク」を回避しつつ、「当事者だからこそできる」実践をどのように支えるか。

当事者性がある保育者の意義を実現できる養成・育成の在り方の検討が必要

【就職における具体的な支援】

就職におけるミスマッチを少なくし、学生の持ち味を活かした就職とするために、下記の支援を実施。

- 受験したい園について進路支援室が情報を提供
- 教員が学生の適性を見てアドバイス

→進路支援室と教員が連携し、一人ひとりをサポート

- 学生との面談等を踏まえて、学生の適性に応じた就職先を紹介
- 複数園の見学を行うことで、学生が納得して受験先を決められるよう支援

- 科目等履修生学生の場合、本人の希望によって、保育補助の仕事を学校が園と学生の間に入って紹介。資格取得後に正職員になる例も多い

④取り組みの土台としての保育現場・関係団体との関係構築

- 上記の取り組みのための前提条件として、保育・幼児教育・福祉の現場とのネットワークづくりと課題の共有が重要。

【実習懇話会の取り組み】

- 教育実習・保育実習等で学生を受け入れてくださっている幼稚園・こども園・保育所・福祉施設の教職員の方と本学教員との意見交換と共通理解の場として、実習懇話会を年に1回開催。
- 学生に対するアンケートを通して、学生の実習に対する意識（期待や不安、実習後の感想など）や先行経験（入学までの子どもとの関わりの経験やピアノ経験年数など）についてのプレゼンテーションを行ったうえで意見交換を実施。
- 実習指導部発行の年報（「てしお」）でも学生の現状についての情報を発信

【各教員の園とのネットワークづくり】

- 各教員による保育・幼児教育・福祉の現場とのネットワークを持つことは、公的な動きではないが、実際には、学生と園とのマッチングを相談する際には大きな役割を果たしている
- 教員が現場と連携して研究や研修に参加することの重要性

⑤入職後のキャリアアップの充実における養成課程の役割

【常磐会学園乳幼児教育研究会】

- 卒業生のみならず、地域の関連団体に対する研修の機会を提供。
- かつては、公開保育や研究部会の実施等も行っていたが、保育現場も養成校も多忙化が進み、研究会としての取り組みは縮小傾向。
- 本年4月より大学が改組されたことや四年制の子ども教育学部に特別支援の教職課程が設置されたことを機に、再度、研修機能の整備と充実を図るために検討を開始

【教師の新たな学びについてのオンライン講習】

- 教員免許状更新講習の発展的解消後も、教員が継続して学べる場を提供するため、令和4年度より「新たな学び」と題し、オンデマンド配信型のオンライン講習を開催。

- 幼児教育・保育・初等教育の様々な題材を扱った37講習を配信（令和7年度については準備中）
  https://www.osaka-tokiwakai.ac.jp/aboutus/lifelong-learning/

- 受講生アンケートでは、自身や園の現状振り返りに繋がり高い評価を得ているが、一方で、受講者数が伸び悩んでいることが課題。要因として、園が方針として受講を推奨しなければ現場対応が優先され、個人で学ぶ時間を割くことが難しいことが考えられる。受講者アンケート等により、学びの効果を実習園に配付（280件）、ホームページにより広報しているが、3年間にわたり受講者数は増加していない。

- 質の高い教職員集団の形成には研修による組織・個人の「気付き」が不可欠であるため、公・私立を問わず、研修履歴がキャリアアップや処遇改善に直接的につながる「わかりやすい仕組み」を国が方針として打ち出すなどの必要性があるのではないか。

【その他】

- 公的なキャリアアップの取り組みではないが、本学の場合、保育の相談等のために卒業生がよく教員を訪ねてくるので、そこでアドバイスをするということが相当数行われている
- 学生時代の教職員と学生の関係構築が卒業後の支援に繋がっている

おわりに

- 学生の現状から出発し、短期大学だからこそできる養成・すべき養成を検討することの必要性

提言

- 養成校と園において、情報共有や連携した取組を進めていくためのネットワークの構築
- 養成課程を通じて、教職への興味や関心、理解を深め、就職に向けた意欲を高めるための取組の充実（長期的なインターンシップや有償ボランティアの意義、実習の質の向上）
- 養成課程における丁寧な進路指導の充実
- 学力や先行経験の多様化という学生の現状を踏まえた上での制度設計
- 入職後の研修参加への意欲を高めるための、処遇改善等の方策

ご清聴ありがとうございました