

**青森 COC+ 推進機構 青森ブロック事業**  
**青森中央短期大学の取り組み**  
**【実施報告】**

**令和 2 年 3 月**



**青森中央短期大学**  
Aomori Chuo Junior College

# 目 次

## I. 実施事業一覧

1. 2016 年度
  - ・ 卒業生の就職園（首都圏）視察
  - ・ 学生の職場体験プログラムの実施
2. 2017 年度
  - ・ シンポジウム開催：地域に根付く保育者育成と採用を考える
3. 2018 年度
  - ・ シンポジウム開催：地域に根付く保育者育成を考える vol.2  
～生涯働き続けるという夢を青森で叶えるために～
4. 2019 年度
  - ・ 園見学バスツアー：保育者と保育者のたまごたち  
～いこう みよう はなそう 青森の語り場へ Enenen(園縁円)～

## II. 参考資料

- 資料1：保育現場と連携した女子学生のキャリア形成 ～職場体験プログラムからの一考察～  
(青森中央短期大学 研究紀要 第31号 (2018年))
- 資料2：学びの場としての幼稚園 ～関わるすべての人にとって～  
(地域に根付く保育者育成と採用を考えるシンポジウム田中文昭先生講演資料)
- 資料3：地域に根付く保育者育成を考える vol.2  
～生涯働き続けるという夢を青森で叶えるために～ 実施報告書  
(青森COC+推進機構 青森ブロック事業 平成31年3月)
- 資料4：「保育者と保育者のたまごたち 園見学バスツアー」  
～いこう みよう はなそう 青森の語り場へ Enenen(園縁円)～ アンケート結果

## 青森COC+推進機構 青森ブロック事業 青森中央短期大学の取り組みについて【実施報告】

青森中央短期大学は、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生事業（COC+）」における教育プログラムの開発：女子学生のキャリア支援WG（ワーキンググループ）に参画した。その中で保育者養成という視点から、保育園や幼稚園、認定こども園との協働を目指し、若者の地元定着を目指した様々な取り組みを行った。

以下、青森中央短期大学WGの5年間の取り組みの概要、表面化した課題についての報告を行う。

### 1. 2016年度（平成28年度）

#### 《卒業生の就職園（首都圏）視察》

##### 【目的】

就職先として選択される首都圏の保育園を視察し、卒業生と交流することで、首都圏における園の採用の動向、条件、現状、特色、保育環境、職場環境などを把握する。

視察日：2017年2月13・14日

視察園：東京都3園、神川4園 計7園

卒業生：7名

##### 【抽出課題】

大手企業が経営する保育園を中心に訪問し、就職している本学卒業生との面談と園長からの説明をもとに、各園の立地条件、特色、就労状況、採用状況、職場環境などについて把握した。各園とも採用の半数以上は地方の新卒者をターゲットにしており、福利厚生、研修体制、勤労形態の確立と充実、住宅補助や住宅環境の快適さをアピールし、採用に力をいれていた。

また、中規模ないし小規模の園が、待機児童の多い地区（住宅街や商店街等）に多数開園されており、保育環境が充実しているとは言い難い現状と推察した。

恵まれた自然環境と広々とした空間を有する地元青森県の保育環境の魅力を再確認し、その良さを改めて広く周知していく必要性を実感した。

#### 《学生の職場体験プログラム》の実施

##### 【目的】

家庭や職場、地域と保育施設のかかわりにスポットをあてた学びの場を設定することで、専門職で働く女性の生き方と地元で働く意義を考える。また、学生と保育現場の意識のギャップや課題を見出すことで、保育現場での働き手の獲得、育成の手立てとなる課題を発見する。

### 【職場体験プログラムについて】

- 1 対象：食物栄養学科1年生2名、幼児保育学科1年生6名 計8名
- 2 学生事前オリエンテーション  
作成した「職場体験の手引き」に基づく説明、事前質問、自己課題などの抽出  
職場体験協力園への事前質問の回答を経て研修プログラムを構成
- 3 研修内容

実施日時：2017年3月9・10日

研修先：青森県上北郡おいらせ町：認定こども園 百石放置園、あゆみ保育園

職場体験プログラム内容

#### 1日目

- ・オリエンテーション
- ・幼稚園での職場研修
- ・意見交換



#### 2日目

- ・保育園での職場研修
- ・意見交換（2日間のまとめ）
- ・振り返り



### 【学生による振り返り】

- ・栄養士の仕事が人の命を預かっている重要なポジションにある職業だと感じた
- ・対象者にあった食事の提供方法を考えなければいけない
- ・青森県で働くこと→身内が近くにいる、地域が助けてくれる、安心できるという気づき  
→青森県で働きたいという気持ちが強まった
- ・実習では先生方とゆっくり話す時間がなかったため、意見交換の場があり、じっくり将来について考えることができた
- ・実際に仕事を続けながら自分が結婚して子育てをしていくイメージが持てた
- ・書類の書き方を体験したことは就職の際の強みになる
- ・より専門的な経験（連絡帳の記入と内容検討）ができて貴重な経験であった 等々

### 【抽出課題】

職場体験を通して、青森県の魅了ある園を知るとともに、実習では実感しづらい保育者の職業意識や専門職で働く女性・先輩の人生観などに触れる機会を創出した。これにより、学生が持つ就職に対する不安や保育現場でのギャップを軽減し、女性としてのワークライフバランスのイメージと職業選択の視野を広げることができたと推察できる。

職場体験プログラムを構成する段階から、「職場体験による学び」と「実習での学び」の相違点を明

確にする必要があるという課題が明らかになった。さらに、学生が実習以外の園を知る機会や現役保育者との交流の場が少ないという現状を把握したことから、養成校と保育現場の協働体制の急務を感じた。

(資料1 参照)

## 2. 2017年度(平成29年度)

### 《地域に根付く保育者育成と採用を考えるシンポジウム》開催

#### 【目的】

幼稚園でのインターンシップや保育ボランティアを先進的に取り入れている事例を具体的に知ること  
で、青森県での保育者育成と採用について改めて考え、保育現場と養成校の協働のための糸口を探  
る。

開催日：2018年2月24日 13:30 - 16:00

場所：青森中央短期大学

定員：保育園・幼稚園・こども園関係者・一般 100名

講演：「学びの場としての幼稚園 ～関わるすべての人にとって～」

田中 文昭氏(学校法人誠昭学園やまなみ幼稚園理事長・園長)

報告：「学生職場体験報告」

前田 美樹(青森中央短期大学幼児保育学科教授)

シンポジウム：

「人材確保は正しい経営と『人材』育成から」

渡邊 建道氏(社会福祉法人あおもり愛育会理事長)

「青森に鈇脈発見」

松橋 恵美氏(学校法人鵬学園 認定こども園百石幼稚園副園長)

意見交換：田中文昭氏、渡邊建道氏、松橋恵美氏

コーディネータ 大沢 陽子(青森中央短期大学幼児保育学科長・教授)



## 【抽出課題】

田中氏は講演で、「理想の保育を実現したい」と思えるような志の高い人が地元就職するためには、職場に定着してくれるような環境、園に関わる人すべてが満足するような環境づくりが大切であると述べた。また、現状を改善する例として、園内研修を実施することで教育実習を充実したものとするだけでなく、実習生を受け入れる側の保育者を育成していくという「考え方の転換」のアイデアや、インターンシップを通じた大学との共同による学生の育成、保護者の理解を得るための保育公開やフリー参観の導入例などが説明され、園が軸となり、養成校、学生、保護者、地域とともに子どもを育てていくという、自園での実践例が具体的に紹介された。

渡邊氏はシンポジウムで、人材確保の5つの条件《正しい組織体制、正しい賃金処遇、妥当な手当てや賞与の支給、正しい労働条件、正しい人間関係》について言及した。また松橋氏は、「良い先生に育てられた子どもは良い成長をする」という教育・保育現場での実感から、人材（人財）を発見し育てていく責務について述べた。

講話とシンポジウムを通して、園が地域の母体として「人を育てる」という役割を担っているということや、園の今後の可能性について気付かされた。それと同時に、様々な立場を横断し、変革のために取り組むことの重要性を改めて実感した。

(資料2参照)

### 3. 2018年度（平成30年度）

《地域に根づく保育者育成を考える vol.2～生涯働き続けるという夢を青森で叶えるために～》

#### 【目的】

学生の就職動向を探る意識調査、これまでの職場体験の課題、青森県の保育者キャリアアップ研修の成果に基づき、保育関係者によるグループ討議を行う。これにより青森の保育現場や養成校が直面する問題について考える。

開催日：2019年2月23日 14:00 - 16:30

場所：青森中央短期大学

定員：保育園・幼稚園・こども園関係者・一般 50名

第一部：シンポジウム

講演：「最近の学生の就職に関する動向について」

大沢 陽子氏（青森中央短期大学幼児保育学科長・教授）

「職場体験及び職場体験ツアーを実施して」

松橋 恵美氏（学校法人鵬学園 認定こども園百石幼稚園副園長）

「保育士キャリアアップ研修から見えてきたこと」

渡邊 建道氏（社会福祉法人あおもり愛育会理事長）





## 第二部：意見交換、グループワーク



### 【抽出課題】

第一部シンポジウムの講演からは、学生の実習先での体験が就職先選択に影響を及ぼしていることと、現場と養成校が実習段階から協働し、学生を指導することで、現場と養成校の関係性が深まることが示唆された。渡邊氏は講演の最後に「学ぶことは保育者の権利であり、質の高い保育をうけることは子どもの権利である」とまとめた。この言葉はまさに保育の原点であり、保育・教育の未来はそこから繋がっていると確信が持てるものであった。

第二部のグループワークでは、①育成について ②連携に関するアイデア ③青森でできること ④その他という4つのテーマについて6グループで意見交換を行った。

各テーマからは、園内研修、職場体験、他園の取り組み、情報交換、交流、見学、「良さ」の発信、ネットワーク、オープン、イベント等、様々なキーワードが抽出された。これらのキーワードから、現場は「他園の取り組みを知りたい」、「保育内容について語り合いたい」、「他園と実習指導について知りたい」等、情報の「共有」や「公開」を求めていることがわかった。それぞれの立場から責任と覚悟を持って情報を公開し共有していくことで、地域は信頼と繋がりを深めることができると思われる。私たちは、開かれた保育、開かれた職場、開かれた学びの場、開かれた人間関係、開かれた地域を目指していかなければならない。

(資料3 参照)

#### 4. 2019年度（令和元年度）

##### 《保育者と保育者のたまごたち 園見学バスツアー

##### ～いこう みよう はなそう 青森の語り場へ Enenen（園縁円）～》

##### 【目的】

保育者と保育を学ぶ学生たちが交流しながら県内の園を見学する機会をつくる。

保育者と学生が交流し語り合える場を創出することによって、専門分野で働くことの意欲を高め、職業意識・理解を深める。

実施日：八戸地区：2019年8月9日、青森地区：2019年8月20日

時間：9:30 出発 16:00 終了

対象：保育者、保育を学んでいる学生 各地区15名

見学園：当日のサプライズ

実施内容：

午前：バスで移動し2園を見学

保育者（学生）同士の交流、

保育内容などについての情報交換

※ 昼休憩

午後：3園目を見学後、保育者と学生による「語り場」を開催

見学園名は当日の各園到着まで伏せていた。そこで、園の創立・規模などの基本情報、保育の特色や処遇の工夫、働き方の困りごと、園側から参加者への質問を事前に取りまとめた「バスツアーのしおり」を地区ごとに作成した。「バスツアーのしおり」に掲載された見学施設の概要を表1にまとめた。



表1 見学施設の概要

【八戸地区編 2019/8/9】

\*File1 「女性が長く働ける場所」

基本情報	【創立】43年 【利用定員】99名 【在園児】77名 【職員数】19名
保育の特色	・園庭の他に、自然に恵まれた「わんぱくの森」を有し、四季折々の遊びを楽しむ。 ・多様な経験として、柳研須稻荷神社、博物館等、市内地域の施設での活動。 ・約25年前から空き箱等の家庭にある材料で作る自由制作を行っている。
処遇の工夫	・女性が長く働く職場であり、結婚・出産・育児子育てに要する時間や事情、希望にできるだけ沿いたいと考えている。早朝の保育は難しい、早く帰宅したい等、シフト作成は個々の事情にできるだけ配慮している。
働き方の困りごと	・職務上、日々の勤務が長時間になることが多い。できるだけ規定時間内に仕事を切り上げ、家庭であったり習い事や趣味等、個々のプライベートを充実してほしい。
参加者への質問	・保育に携わる先生方の思いや感性、考え方は子どもたちに大きな影響力があると思うが、皆さんはどんな先生になりたいと思っていますか？（イメージ等） ・保育者として、子どもに伝えたい事や育てほしい姿は何ですか？

\* File2 「自分らしく働ける場所」

基本情報	【創立】24年 【利用定員】60名 【在園児】72名 【職員数】27名
保育の特色	・家庭的な雰囲気や緑豊かな自然の中で子どもが主体的にのびのびと過ごす。 ・縦割り保育 ・一時保育 ・延長保育 ・休日保育
処遇の工夫	・週休二日制（隔週土曜日休み） ・1年単位の変形労働時間制 ・看護休暇の拡充 ・キャリアパス人材育成計画導入 ・新規採用者育成計画導入 ・有給取得の促進
働き方の困りごと	・子育て世帯の職員が多いため出産が重なり、多めに職員を配置しても足りない。 ・早番、遅番専門の職員がなかなか見つからない。
参加者への質問	・働く上での不安、又は不満は何ですか？ ・理想の職場とは？ 職場に求めていることを教えてください。 ・研修会等に参加するのは不満ですか？それとも有難いですか？

\* File3 「地域とともに過ごす場所」

基本情報	【創立】4ヶ月 【利用定員】25名 【在園児】9名 【職員数】13名
保育の特色	・「世代をこえてみんなが Happy に・・・」がコンセプト。 ・心がほっこりあたたかくなる居心地の良い場所を目指しています。
処遇の工夫	・それぞれの特技を活かす。 ・姉妹園との協働が可能な環境（困った時はお互い様で助け合う）。 ・No 残業、No 持ち帰りを心掛け、職務に合わせて協力しています。
働き方の困りごと	【改善したい点】 ・通常開所時間の当番のやりくり改善の余地あり。 ・少人数&長時間保育の過ごし方。マンネリせずに日々楽しんだり学びのある環境設定の工夫ができるようケース会議などで相談しながら進めています。
参加者への質問	・働こうと思っきっかけは何ですか？ ・理想の先輩像

【青森地区編 2019/8/20】

\* File1 「女性が輝く職場」

基本情報	【創立】65年 【利用定員】135名 【在園児】118名 【職員数】24名
保育の特色	・子ども達が自然に関わり学び合える環境を通して、思いやる心と協力することの大切さ、そして子どもたち同士で育ち合う力を育てています。
処遇の工夫	・1年単位の変形労働制 ・特別休暇（誕生日休暇、お祝い金あり） ・スクールバス添乗員の採用 ・キャリアアップ、スキルアップの支援
働き方の困りごと	・職員会議やケース会議の時間の確保や研修参加機会の確保が難しいこと
参加者への質問	・「魅力ある職場」今のあなたにとって魅力とはどんなことですか？ ・子どもにとって、そして保護者にとって、どんな保育者でありたいと思いますか？

\* File2 「女性が長く働ける場所」

基本情報	【創立】64年 【利用定員】60名 【在園児】69名 【職員数】18名
保育の特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合浦公園がすぐ近くにあることにより、自然環境には大変恵まれている。天気の良い日には春のお花見、夏の花火の散歩、秋の紅葉と1歳児以上の園児全員が遠足気分を毎回味わい楽しんでいる。</li> <li>・外部講師による教室は、英語・体操・サッカーをそれぞれ月2回程度開催し、園児は積極的に参加している。（園児からは月謝を徴収していない）</li> </ul>
処遇の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚、出産後も長く勤務できるよう個々の事情に配慮している。</li> <li>・有給休暇取得の促進に取り組んでいる。（旅行・趣味など心が豊かになる時間を持ってほしいと願っている）</li> </ul>
働き方の困りごと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内に仕事を終えるむずかしさを日々感じている。</li> </ul>
参加者への質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働く上での不安は何ですか。</li> <li>・もし、仕事上で行き詰った時、自分なりの解決方法を持っていますか</li> </ul>

\* File3 「明るく楽しく働ける職場」

基本情報	【創立】48年 【利用定員】80名 【在園児】71名 【職員数】20名
保育の特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>・365日ワクワクがいっぱい！健康で明るく心豊かな子ども。</li> </ul>
処遇の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年単位の変形労働時間制</li> <li>・介護休暇、看護休暇の拡充</li> <li>・有給休暇取得率90%以上</li> <li>・各種手当有</li> </ul>
働き方の困りごと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業や持ち帰り仕事の内容効率よく仕事ができているか。（プライベートが充実するためには…）</li> <li>・新規採用者不足</li> </ul>
参加者への質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人票ではどの項目に注目しますか。</li> <li>・職場へ求めていることは何ですか。</li> </ul>





### 【抽出課題】

2019年度のバスツアーを企画するにあたっては、COC+5 かに渡る本学の取り組みの成果を踏まえ、①現役保育者が交流しながら他園を見学する機会となること、②保育を学ぶ学生にとっても実習園以外の園を知る機会を作ること、③現役の保育者と学生が交流し語り合える場を創出することを目的とした。

企画・運営の段階で最初に生じた課題は、協力園の確保の難しさである。バスツアーの日程を企画側の都合により各地区1日ずつ設定することで、協力園の選択肢が狭められてしまう。また、園の取り組みや特色に若干の相違点を見つけ、それぞれの地区で3つの園の候補をあげ、協力を得る必要があるため、更に選択肢は狭まっていった。同じ地区の参加保育者同士の先入観を避ける目的で見学園を当日発表のサプライズに設定したことはアンケート結果からも好評を得ていたが、1日に見学できる園は3園程度と数は限られる。実施時期、実施回数、実施形態等については今後検討が必要と思われた。参加者の交流や語り場については満足度が高い結果となり、保育現場も学生も、保育現場に立つ人を通して情報を得られる機会や学びの場を求めているという確信を得ることができた。

(資料4 参照)

## ■まとめ

本学では、COC+教育プログラムの開発：「女子学生のキャリア支援ワーキンググループ」に参画する中で、保育者養成という視点を基盤に、若者の地元定着を保育園や幼稚園、認定こども園との協働について探る取り組みを展開してきた。

初年度事業「首都圏視察」の取り組みからは青森の保育環境の魅力の再確認、そしてそれを発信することの必要性が確認された。この結果が2年目事業「学生の職場体験プログラム」の実施につながった。この取り組みからは、広く園を知ることによって保育を学ぶ学生の職業意識が向上すること、実習以外で保育現場と関わりを持つことによって、就職前の不安や就職後のギャップを軽減することができる可能性を見出した。3年目と4年目における連続事業からは、保育現場と養成校の協働に対する様々な立場からのアイデアが導き出された。その成果を5年目事業「保育者と保育者のたまごたち 園見学バスツアー」に繋げることで、保育者と学生の交流、語り場を創出することができた。

本学5年間の成果をまとめるならば、それはやはり「公開」という言葉に集約されるであろう。「公開」をキーワードに今後の発展的な取り組みを考えた場合、複数時期に開催する「オープン保育ウィーク」などの実施、幼稚園バス等を活用した保育アルバイトの浸透、語り場やイベントの共同企画など、様々な養成校と保育現場との協働の形が浮かび上がってくるだろう。

## 資料1

青森中央短期大学 研究紀要 第31号 2018年

### 保育現場と連携した女子学生のキャリア形成— 職場体験プログラムからの一考察 —

前田 美樹\* 森山 洋美\*\* 松橋 恵美\*\*\* 大沢陽子\*

\*青森中央短期大学 幼児保育学科 \*\*青森中央短期大学 食物栄養学科

\*\*\*認定こども園 百石幼稚園

#### I. はじめに

青森県では、地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(以下COC+)において若者の地元定着率を高めることを目的とした様々な検討会やシンポジウムなどの継続的な試みが行われている。その一連である「教育プログラムの開発:女子学生のキャリア支援ワーキンググループ」においては、これまでに、平成29年度に全県的に実施予定となる学生の意識調査のためのアンケート項目の検討と模擬的実施、ワークショップ等を開催し、専門職として働く学生の意識向上と地元定着のための課題検討を継続的に進めている。

現在、青森県の保育現場では、認定こども園の増加等に伴って求人が増えているにもかかわらず、新卒者の県外流出による働き手の不足が大きな課題となっている。しかし、保育分野での職場体験やインターンシップといった、地元の園と学生とをつなぐ学びの場を「実習」以外に設定することは、時間的な問題等により短期大学等において難しい現状といえる。

実習とは異なる職場体験をすることは、幼稚園教諭、保育士、栄養士といった専門職で働くことの視野を広げ、働く女性を支援する場としての園の理解を深め、地域で働くことの意義についての学びに繋がる。また、専門職で働く女性と将来の自分を照らし合わせることで、家庭や職場における自分について、より具体的なイメージを持てるのではないかと考えた。また、保育現場と学生、養成校との意見交換を設定することで、働くことへの不安や疑問の軽減、就職活動にむけた課題の発見、地域における「現場」、「学生」、「養成校」の間にある課題が明らかになるのではないかと仮説をたてた。

このように県内の幼稚園、保育園の協力を得て、家庭や職場、地域とのかかわりにスポットをあてた学びの場を設定することで、専門職で働く女性としての生き方と地元で働く意義、学生と現場の意識のギャップや課題を見出すことができるのではないかとということが、研究の動機となっている。また、これらの意識やギャップを明らかにすることは、学生だけではなく職場や養成校においても育成、働き手の獲得の手立てのひとつとして提言できると考えられる。

そこで本研究ではCOC+の教育プログラムの関連研究として、幼稚園教諭、保育士、栄養士という専門職にターゲットをしぼり、職場体験を通して学生と保育現場とのギャップおよび課題を明らかにすることとした。さらにその結果を基にした職場体験プログラムの内容を検討し、保育現場での実践、専門職としての働き方やワークライフバランスについての学びの他、女子学生のキャリア支援のあり方の可能性を検討する。

## II. 実践内容

### 1. 職場体験プログラムの設定

実習とは異なる視点での学びの場を設定するため、図1の構造ブロックをもとに内容を検討した。

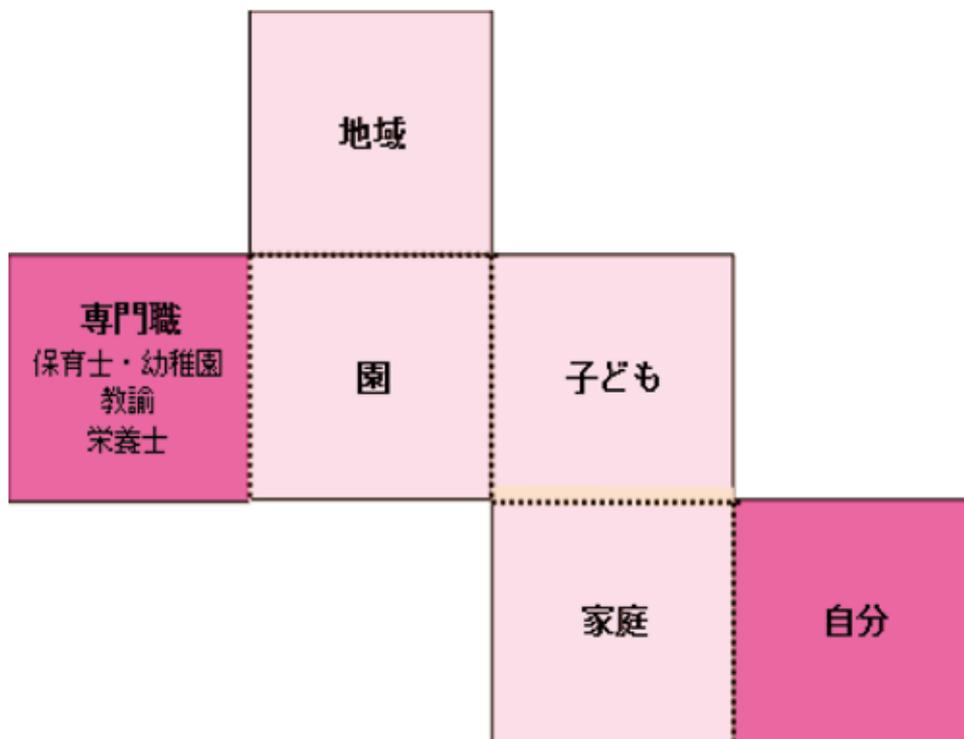


図1 園での職場体験における学びの構造ブロック

#### 【図1】 園での職場体験における学びの構造ブロックの捉え方

各ブロックは隣り合うブロックへ行き来する存在でもあり、6つのブロックは様々な方向性をもって行き来する事となる。その結果、6つの視点について学ぶ事は、女性として地域で働くことの意義、家庭との関わりを考えるきっかけとなる。

学びの場を【園】に設定することで、濃いブロック：【自分】と【専門職】をそれぞれ入替えてイメージすることが可能となり、仕事と家庭の両立、ライフワークバランス、専門職としての課題、地域のサポートと暮らしについて考える機会となる

### 2. 対象学生及び事前オリエンテーション

#### 1) 対象学生

食物栄養学科1年2名、幼児保育学科1年6名 計8名

#### 2) 事前オリエンテーション

「職場体験の手引き」を作成し、職場体験の目的や職業人としての学びの観点についてオリエンテーションを実施した。職場体験に向けた質問や自己課題の抽出としては、事前アンケートを実施した。

また、アンケート結果を職場体験実施園に報告し、教職員からの回答を一部反映させて研修プログラムを構成した。

### 3. 研修内容

- 1) 日時：平成29年3月9日（木）～3月10日（金） 2日間
- 2) 研修先：おいらせ町A幼稚園及びB保育園
- 3) 研修内容：保育現場での職場体験、保育施設教職員との意見交換など
- 4) 倫理的配慮等

職場体験実施園施設長及び職員、園児保護者、学生には職場体験の趣旨、内容、倫理的配慮等を説明し、同意を得た。また、本研究は青森中央短期大学倫理審査部会の承認を得て実施した。

### 4. 事前課題及び質問について

事前オリエンテーションの際に実施した事前課題及び質問の内容については、学生と保育現場のギャップを探る手がかりになると判断した。この質問事項に対し、職場体験実施園の教職員から事前質問に対する回答を得るとともに、学生との意見交換及び職場体験プログラムの内容に反映させる事を目的として実施した。

学生による事前質問の内容は、表1に示したように、①仕事の内容、②人間関係、③ライフワークバランス、④環境、⑤その他の5つに分類した。【表1参照】

【表1】学生の職場体験に向けての事前アンケート

項目	内 容
仕事について (25件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の仕事時間(2)</li> <li>・1年目の仕事内容(2)</li> <li>・初任で担任になった場合、仕事をこなせるのか</li> <li>・早番、遅番、中番のそれぞれの利点</li> <li>・日誌や指導案などの書類仕事について(その量や内容)</li> <li>・毎日仕事をするうえで、常に気持ちを高く持つポイント</li> <li>・働いていて苦労した事はなにか</li> <li>・活動で使うもの(主に制作物)はいつから準備するのか</li> <li>・ピアノが苦手な場合どうしているのか(2)</li> <li>・壁面制作</li> <li>・お遊戯会のダンスや衣装は保育士が考えて作っているのか</li> <li>・幼稚園教諭と保育士の働き方の違い</li> <li>・保護者とのやりとり、コミュニケーション<sup>※</sup></li> <li>・モンスターペアレントと呼ばれるような保護者はいるのか、また、そのような保護者と上手く付きあえるのか<sup>※</sup></li> <li>・子どもと触れ合う機会があったときに上手くコミュニケーションをとることができるか<sup>※</sup></li> <li>・今まであったトラブルとその内容、対処法</li> <li>・虐待をしてしまう親も少なくないと思うが、対策としてどのような事があるのか</li> <li>・食事補助</li> <li>・どのようにして献立を考えているのか</li> <li>・アレルギーのある子にはどう対処しているのか</li> <li>・子どもと一緒に給食を食べてみたい</li> <li>・子どもが嫌いな食べ物をどのように食べさせているのか</li> </ul>

人間関係 について (6件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係について(2)</li> <li>・人と上手に関わるには</li> <li>・保護者とのやりとり、コミュニケーション※</li> <li>・モンスターペアレントと呼ばれるような保護者はあるのか、そのような保護者と上手く付きあえるのか※</li> <li>・子どもと触れ合う機会があったときに上手くコミュニケーションをとることができるか※</li> </ul>
ライフワーク バランス について (9件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みはとれるのか</li> <li>・結婚して子どもができれば仕事はどうするのか</li> <li>・勤めていて家族と過ごす時間は少ないのか</li> <li>・結婚・出産後仕事に復帰できるのか</li> <li>・家庭との仕事の両立はできているのか(制作物など持ち帰りの仕事について)</li> <li>・仕事と育児の両立はできていたか、またどうしていたか</li> <li>・結婚・出産後の働き方はどう考えていたか</li> <li>・産休、育休で休んでも仕事に戻ることはできるのか</li> <li>・仕事と家事、育児の両立で大変だったことは何か</li> </ul>
環境について (6件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・方言の違い</li> <li>・一人暮らしについて</li> <li>・県外と県内の利点と欠点</li> <li>・青森県で保育士として働いて一人暮らしをしていく余裕はあるのか</li> <li>・なぜ青森で働こうと思ったか</li> <li>・地域と協力して子どもたちの活動につなげることの良さ、難しさ</li> </ul>
その他 (2件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年目が不安</li> <li>・特に気をつけていること</li> </ul>

※印のコメントについてはどちらの項目にも当てはまるため、重複して記載した

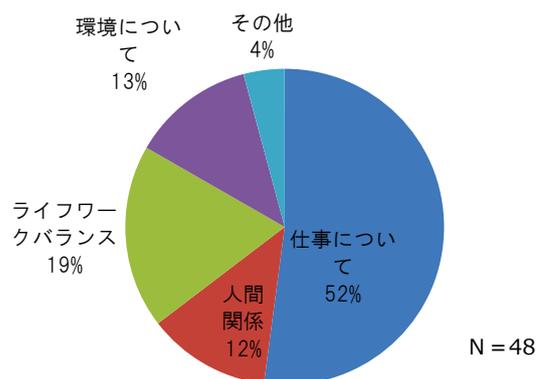


図2 学生からの事前質問内容

仕事の内容の質問については「1年目の仕事内容」「1日の仕事の時間」等といったものから「壁画制作」「日誌等の書類仕事について」等の専門的な仕事内容に関する質問が全体の50%以上を占めた。

人間関係についての質問は12%であったが、職場における教職員関係から、保護者との関係、対子どもとのコミュニケーション不安も挙げられた。

ライフワークバランスについての質問は18%であった。結婚・出産後の職場復帰に関するものや働き方について等、仕事と育児の両立に関する不安等が多く、女子学生が女性としての生き方に対しての具体的な実践モデルに関心が高く、知りたいという意識が高いことが明確となった。

環境については、一人暮らしについての不安や処遇に関する質問、青森で暮らすことや方言について、県外と県内の利点と欠点について等の質問があった。

その他では、漠然と「1年目が不安」であるというものや、「特に気をつけていること」等の質問が挙げられた。

幼児保育学科の学生は、1年次の実習を経てからの職場体験となったため、実習での「子ども」を

中心とした視点から、職場体験での「保育者」視点への転向が事前質問の段階からみうけられた。食物栄養学科の学生は、栄養士としてインターンシップや学外実習で保育園等に参加する事もあるが、その場合は「子ども」と触れ合うことが中心ではないため、「子どもとのコミュニケーション」といった、「子ども」視点での捉え方が事前質問の段階で挙げられたことは、幼児保育学科の学生とは対照的で興味深い傾向であった。幼児期からの食育活動が求められる現代社会においては、子どもの発達に合わせた食支援が必要である。対象者をより理解するためにも、栄養士を目指す学生にとっては子どもや保護者とのコミュニケーションスキルは必須であると考えられる。職場体験等を通して、実際の乳幼児との触れ合いの中で向上すると考えられるコミュニケーションスキルは、食育の根本的な理解を裏付ける力にもなり得るのではないかと。

#### 5. 教職員からの事前回答

職業体験実施園教職員から事前抽出した回答についても、同じく①仕事の内容、②人間関係、③ライフワークバランス、④環境、⑤その他の5つに分類した。回収データから抜粋したものを【表2】に示す。

【表2】 学生の質問事項に対する保育施設教職員からの回答

項目	内容
仕事について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年目は園の一日の流れを子どもと同様に覚えていくことから始まる。先輩先生方との協力のしかたや、仕事の手順などしっかり身に着ける時期。</li> <li>・保育者の仕事はたくさんあるので、先輩の方々から聞いたり、見て覚えたりしていけたらと思う。何より子ども一人のひとりをよく観察し、ふれあう事が大切。</li> <li>・制作やピエールについては苦手な仕事と考えず、楽しんで行うようにする。また、得意な先生にアドバイスをもらう。</li> <li>・職員同士でお互い助け合い、補い合う</li> <li>・活動に使用する準備物は活動日から逆算して、計画を立て間に合うようにする</li> <li>・できるのかというより、やるしかないと思う、先輩方にアドバイス、ご指導して頂きながら、頑張るのみ</li> <li>・記録等については立案したり、その日をふり返ったりする中で、子どもを思い出しながら書いている。</li> <li>量や内容は園によって異なると思う</li> <li>・過度な心配や不安のある保護者はあると思うが、園での様子を毎日丁寧に伝えていくことで、信頼関係を築くことが第一</li> <li>・向上心を持つこと。子どもを好きという気持ちを強く持つこと</li> <li>・「こうなりたい」という目標の人を見つけ、その目標に近づけるようにする</li> </ul>
人間関係について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩後輩からうまく合わない・・・結局、職場の成熟度だった。よい職場では、トラブルがあってもみんなの助けで解消できる</li> <li>・その都度、話し合う</li> <li>・信頼関係をつくり、細かいところも伝達し合う。</li> <li>・相手の話を聞き受け止め、こちらからも伝えたい部分は丁寧に押し付けず伝え話し、理解し合う</li> </ul>
ワークライフバランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みは希望通り取れる事が多い</li> <li>・出産後の復帰までできる。私は一度退職したが、今は働きながら育児、家事などしやすいと思う</li> <li>・自分したい。私は家庭支障がないように考えた</li> <li>・自分のライフスタイルに合わせた働き方を考えることができる</li> <li>・仕事と育児の両立はできると思う。正職、パートなど職種を選ぶことも検討する</li> <li>・自分なりに両立できたと思う。作りのなどは、保育中に時間をみつけて作るなどした</li> </ul>

環境について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内：身近に家族がいる安心感/募集が少ない、</li> <li>県外：都心部は給料が高い/地域性の人柄に合わないと感じ</li> <li>・県外へ出たが、うまくいかず、親にも戻ってくるよう勧められた</li> <li>・地元で働きたかったから ・親の意向</li> <li>・頂いた給料の中で生活していくことを考え使う</li> <li>・余裕は多くはないと思うが、一人暮らしはできなくはない</li> <li>・地域と協力することで、子どもたちも視野が広がり、たくさんのことを覚え、習得していくことができる</li> <li>・地域と協力することで子どもの育ちにつながるが日程調整が難しい</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・がむしゃらにまず動く、でも1年目は失敗OKなのでいい</li> <li>・年の近い先輩に仲良くしてもらい、不安な話をたくさん聞いてもらった</li> <li>・日々やることで精いっぱい、あっという間に1年が過ぎていった</li> <li>・休日にフレッシュし、保育を楽しもうとすると、不安もなくなるか減ると思う</li> <li>・仕事とOFFを上手に行う</li> <li>・身だしなみなど子どもたちの手本となるように意識すること</li> <li>・安全にすごせるように配慮している。子どもの気持ちによりそい、共感すること</li> <li>・笑顔、言葉遣い</li> </ul>

※教職員からの回答は一部抜粋して記載した

学生の事前質問に多くみられた「1年目の不安」に対応する回答は様々な角度から抽出することができた。専門的スキルに関する不安については、「苦手な仕事と思わずに楽しんで行う」、「得意な先生にアドバイスをもらう」、「職員同士で助け合い、補い合う」等、精神面でのサポートになりうる回答を得る事ができた。学生間で「仕事」の次に質問が多かった「ライフワークバランス」については、自分のライフスタイルに合わせた働き方ができる職場であるといった内容を中心として、専門職で働く女性としての疑問や不安に対する回答を得る事ができた。これらの回答は多岐にわたる内容のため、学生と教職員間での意見交換の場での活用することとした。青森県内で働く女性の意見としては、地元志向、身近に家族がいる安心感や、親の意向で県外から地元に戻ってきたといった回答がみられた。

## 6. 職場体験の研修プログラム

### ・オリエンテーション

自己紹介及び実習目的や研修の視点や心構え、施設概要及び教職員の業務内容等



図3 オリエンテーションの様子

- ・幼稚園での職場研修

職員ミーティングへの参加、保育実践、厨房での衛生管理、記録についての研修 等



図4 幼稚園での現場研修の様子

- ・意見交換

研修の感想、学生の事前アンケートについて教職員からの回答、質疑応答



図5 意見交換の様子

## ②2日目の内容（保育園での研修）

- ・保育園での職場研修

保育園実践、未満児の保育やおやつへの援助などの研修

保護者への連絡帳やアレルギーノートなど記録の書き方についての研修 等



図6 保育園での職場研修の様子

- ・意見交換、2日間のまとめ

## 7. 職場体験を通しての学生の振り返り

職場体験の振り返りとして手引きの最後にまとめられた学生の意見を掲載した。【表3】

振り返りの項目は、①職場体験を通して感じた事、考えた事、②青森で働くことについて、③今回の体験を通して自分のライフワークバランスをどう考えたか、④感想等（自由記述）である。

【表3】職場体験を通しての学生の振り返り

① 職場体験を通して感じたこと・考えたこと（原文のまま）

学生A	今回の職場体験を通して、実習では知らなかった、保育者の仕事内容や連絡帳・日誌などを書くポイントを学ぶことができた。オリエンテーションでお話してくれた、仕事と実習の違いをバレーボールに例えたお話は、自分の今の立場やすべきこと、求められることを知ることができた貴重なお話だった。現場で働く保育者の生の声で質問に答えてもらい、自分の不安に思っていることがすっきりすることができた。
学生B	自分が不安に思っていた1年目のことや、実習では経験できなかった書類などの書き方などを実際に聞いたり、教えていただくことで気持ち的にすごく楽になった気がしました。何度も「大丈夫」という言葉を言っていたが、自分が出来ることをやってみ、徐々に出来ることを増やしていければいいのだと思いました。また、何でも自分自身がどうありたいかという気持ち次第でどうにでもなると思いました。まだまだ出来ない事の方が多くてすごく落ち込んでしまうこともあるかもしれないけれど、気持ちだけは強く持って、くらいついていきたいです。どんなことでも積極的に挑戦して失敗を積み重ねて人としてもっと成長していきたい。もっと今という時間に対して、1日1日学ぶことを増やしていきたい。がんばりたい。
学生C	実習では先生方とゆっくりお話しする時間がなかったため、意見交換の場があり、じっくり自分の将来について考えることが出来ました。実習とは違い、自分からキャッチボールをしに行き話を聞いて、実際に職員の仕事で現場に出ると、常に周りを見て進んで仕事をしに行かなければならないので大変でした。でもこの体験で達成できたこと、出来なかったことを次の現場でも生かして行動できたらなと思いました。
学生D	今年、就職活動をするにあたり、どういった点で見極めていくといいのか、どういった園が良いかを選ぶ基準がよくわかった。また、実習中の反省点を次の実習の前に実際に気をつけて行うことでイメージが現実となりスムーズにできるのではないかとと思う。連絡帳や書類の書き方を体験できたことは就職した際に強みになると思うので良かったと思う。 「保育士」を客観的に見れたことで、自分の中にも保育園の先生は印象に残っている先生が多いということから「子どもたちにとって初めての先生である」ということを忘れず常に全力で仕事をしたいと思った。
学生E	今回の職場体験を通して、現役の保育士の方々に質問をして生の声を聞くことができ、保育士という仕事に希望を持つことができました。不安に思っていることはほとんどの保育士の方が乗り越えてきているので、私も頑張ろうと思えました。また、初めから期待されていないので、できなくてあたりまえ、できることからやってみれば良い、という現役の保育士の考え方を知り安心しました。私は自分を責めすぎたり、周りを気にしてしまう性格なので、心にゆとりを持っていこうと考えられるようになりました。できることから始め、失敗を恐れずチャレンジし、子どもが幸せだと感じる保育・教育をしていきたい、と改めて思いました。
学生F	実習とはまた違う気持ちで職場体験をすることができました。なかなか直接保育者の声を聞くことができないのでとても貴重な体験だったと思います。園や職場、個人にもよりますが実習園しか知らず、実習園でも保育者にあまり働くことについて話すような時間も無く、聞くような雰囲気でもなかったため、今回このような機会に参加して本当に良かったと思います。
学生G	今まで実習でしか、栄養士の仕事を体験したことがなかったが、今回の職場体験で実際に栄養士がいるところで仕事を手伝ってみて感じたことは、すごく重要なポジションにある職業だと感じた。授業の実習だと「とりあえずつくればいい、目標値があっていればいい」と思っていたが、それだと全然だめだと思った。もっと対象者の人に合った食事提供の方法を考えなければいけないと考えるようになった。これからの実習は、もっとこのことを考えながら行う。
学生H	就職してから1年、2年は、失敗しても気にせずあまり考えすぎないことが大切だと感じました。 園によって考え方ややり方は違うため、自分に合った就職先を見つけること→下見、調べることが大事。 最初は真似でも良いということ、園のやり方に慣れてから自分のやり方で進めていくことが大切だと感じた。

② 青森県で働くことについて（原文のまま）

学生A	地域と一緒に安定した保育をすることが大切であると知ることができた。県内で働くということは親も近くにいるということで、自分の負担を減らしてくれる。壁面などの仕事が多いときには、家族に手伝ってもらおうという保育者もあり、これは一人暮らしなどではなく、県内で家族と住んでいる人の特権と思った。
学生B	春夏秋冬でのカラーがあるからこそ、そのカラーを活かした保育・教育を展開できることがすごく魅力だと思いました。また、家族がいることの安心感や友だちが多いことで切りかえを上手にできるのかと思いました。今まで県外にでてみようかと考えていましたが県内に就職し、地元で活躍したいという気持ちも強くなりました。たくさんの園を知り、じっくり考えていきたいと思いました。
学生C	私はずっと地元で働くことを考えていたので、県外で働くことは考えたことはありませんでした。地元から園に通うことは経済的にも困らないと思ったからです。でも今回青森での一人暮らしは経済的にどうかという質問に対して、余裕はないが普通に負担がなくて暮らしているという答えだったので、また地元の園だけでなく、もっと色々な地方の園の雰囲気も体験してみたいと思い、県外にするかも迷いはしませんでした。
学生D	私は県外を希望していたが、今回の研修でたくさんいろいろな園を見学し、自分はどんな保育をしたいか、それに合う園はどこか等考えることが大切だと思った。
学生E	青森県で働くという事は地元という安心感、慣れ親しんだ地域ということもあって、長く働きやすいのではないかと思います。長い間、青森に住んでいるため、知識も0ではないので子どもたちに色々教えることができると思います。方言の問題の話を聞き、方言を気にするのであれば、気を張

	<p>らなくていい青森で働くことがストレスにならないと思います。青森で働くことについて不安なこともあります。都会と比べ、園もそんなに多くなく交通の関係で就職の幅が狭まることです。</p>
学生 F	<p>私は秋田出身で地元へ戻るか、関東に行くか…などばかり考えていましたが、今回たくさん話を聞き、場所で見るときではないと思いました。どの場所かも大切ですが園の考え方、やり方が自分に合うかどうかも見べきなのだと思います。</p>
学生 G	<p>都会の方に行つて働くほうが、給料的にもいいと思ってた。また、求人の方も多量と思ってた。だから、青森県で働くよりも全然いいと思ってた。しかし、今回の研修で“青森県で働く身内が近くにいるし、地域の人が助けてくれる、安心できる”ということを書いた。都会には、これは絶対ないものだし、簡単に手に入れることができるものじゃない。このことを書いて、私は青森県で働きたいという気持ちが強くなった。</p>
学生 H	<p>地元で働くことは、親や友達もいて安心して働くことができると思う。また、住んでいるところで働くため、自分に合った働き方ができるところが多いと思う。県外だと考え方の違いや差があるため合う、合わないがある。</p>

### ③今回の体験を通して自分のライフワークバランスをどう考えたか

学生 A	<p>働く園の体制によって違いはあるが、産休・育休をとり、子どもを産んでから仕事に復帰していた保育者がたくさんいた。正社員で働くこと以外にも、パートとして働くことで自分の都合のいい時間帯で働き、家族との時間を確保している保育者もいた。自分のワークライフバランスに合った園を見つけることも重要である。また、家族で協力して、過ごす時間も作っていた。</p>
学生 B	<p>体調を崩してしまったりすることは、人なので絶対あるのでそんな時、いかに園全体で互いに協力し合えるかが大切だと思いました。結婚や出産をしても、仕事を続けられるというお話をしていただき、絶対に続けたいと思いました。また、しっかり ON・OFF の切りかえをちゃんとして休む時はガッツリ休む、やる時やるというメリハリをつけて仕事をこなせるようになりたいです。</p>
学生 C	<p>今まで保育士は子育てとの両立が難しいのかなと疑問に思っていたが、今回、先生方のお話を聞いて、皆さんは子育てとの両立をしてきて、家族の支えだったり、自分の保育士としての経験を生かして上手に子育てしてきたと聞いて自分もまだ先の事ですが実際に自分が結婚をして子どもが生まれた時のことを今から少しずつ考えていこうと思いました。</p>
学生 D	<p>本当にとっても良い経験になった。自分が疑問に思っていたことや不安がとて多く減り、就職すること期待に胸を膨らませている。今後、県内外の園をもっと見てみたいと思った。</p>
学生 E	<p>子どもを出産してから働けるということがわかったので安心しました。園にはよるけれど休みも取れるし、パート、正職員としての道も選べることを知り、生涯働いていきたいと思います。幼稚園は長期休暇がある、ほいえんは適当な間隔で休みがあるので自分はどちらが合うかをまず考えなければならぬと思いました。自分に合う、合わないも大切ですが、時間管理が大切だと思うので働いてからも時間管理をし、生活と仕事のバランスをとっていくことを大切にしていこうと思いました。</p>
学生 F	<p>実習で先生たちの姿を見ていると何でもうまくこなしているように見えていたので、直接聞くことができなかったです。自分の計画性ややる気を持ちようでどうでもなるのだと分かりました。がむしゃらに出来る事を一生懸命やるのが大切なのだ学びました。</p>
学生 G	<p>アレルギーの子に対してもすごく工夫していたり、親との連絡、やりとりもすごく大事にしていた。もっとコミュニケーションの力を必要とすると感じた。保育士よりも実際に親御さんたちとコミュニケーションをとることは難しいと思うが、今以上に人との関わり方についてもっと考えなければいけないと感じた。</p>
学生 H	<p>無理をせずにまわりに相談することが大切だと感じた。子育てが大変だと思ったらパートとして働くのも1つの考え！</p>

### ④感想等（自由記述）

学生 A	<p>実習では知ることのできなかった部分の仕事を知ることができた。実習が終わり、より具体的にいった就職への不安や実習で聞けなかったことなどを解消することができた。自分の保育者像や子どもを〇〇したいといった保育・教育の根本を明確にするためのきっかけとなった。</p>
学生 B	<p>今回、2日間というすごく短い期間ではありましたが、すごく濃くて学びが多い2日間でした。実習では聞くことができないようなお話をたくさん聞くことができた。具体的な思いなどを生の声で顔を見ながら聞かせていただくことで、すごく自分自身と向き合う機会になりました。実習や今回の研修を終えて、普段、大学の先生方がおっしゃっていることがどれだけ大切なのか、改めて気づくことができたし、今まで以上にもしっかり勉強していきたいと思いました。どんな園に就職しても、結局全部自分の考え次第でどうにでもなるし、自分の人間性が一番大事なことなのかなと思いました。今回、先生方のお話を聞いて部活のことを思い出しました。最初は1音出すだけでも難しいけれど基礎練習を毎日積み重ねていくことで曲を吹けるようになるという感じで、毎日の積み重ねをちゃんとできるかどうかで何年後かの自分に全て影響するのではないかと感じました。自分に負けないで強い気持ちを持って絶対に自分が理想とする保育者になりたい。このような機会を与えてくださり、本当にありがとうございました。すぐためになることばかりで自分自身が変われた気がします。</p>
学生 C	<p>今まで自分が考えたことがなかったキャッチボールの話や連発の書き方を体験できて VAK を、交えて書く難しさも知ることができて本当に良い時間だったと思います。2日間という短い時間の中、沢山の話が聞けたし、働く女性の目線で見ると実習の時とはまた違って、積極的に食いついていけた自分がいたので良かったです。この経験を次の実習や働いたときに思い出して行動したいと思います。</p>
学生 D	<p>自分が保育士になったらこうなりたいという考えが自分の中で明確になってきた。今後もこのような活動があったら参加したい。</p>
学生 E	<p>現役の保育士の方とお話や意見交換ができ、保育士になるということに希望をもつことができ、また安心することができました。保育士の仕事だけでなく生活のことも聞くことができ、今から意識していこうと思いました。このような機会だからこそ、たくさんのお話を聞くことができ、また体験するこ</p>

	とができ、とても勉強になりました。
学生F	本当に良い経験ができました。参加してよかったです。今回、話を聞くまで本当に不安でいっぱいだったのでこれからは前を向いて、自分なりにがんばりたいと思います。
学生G	初めて、栄養士の仕事というのをきちんとみた。ただ、食事を提供するだけでなく、調味料にこだわっていたり、給食ノートでアレルギーについてやりとりしていたりと、すごく大変そうに感じた。しかし、そのくらい大事で重要な仕事なんだと改めて感じた。自分が目指している栄養士という仕事は大切な役割をもつ仕事ということを感じて、もっとがんばりたいと思った。
学生H	今回はインターシップや実習と違って仕事面だけでなく、生活面のことも聞くことができて良かったです。

## まとめ

職場体験初日のオリエンテーションの中で、副園長からの助言の1つである「保育の仕事はチーム戦である」という言葉に多くの学生が共感を得ていた。

「得意不得意を認識した上で、何か1つ自分の得意分野を活かし、得意分野を求められる人になる。」「実習とは違うところとして「仕事をもらいにいく」のではなく、「仕事をとりにいく」姿勢が大切である。まずはボール拾いから始め、次に狙って拾いの確に返す。与えられた仕事を的確にこなし報告する。コートの中（先生方）をみることで、素早くボールをかえせるようになる。」という内容のものであった。その他については、「現場は初年度から完璧を求めているわけではないが、失敗を振り返る事で、目の前の子どもの保育について「常によりよく」向上心をもって保育にあたっている」という現職教員の言葉に感銘を受けている記述も振り返りの中で数多くみられた。学内での事前オリエンテーションで抽出した自己課題および質問事項においても1年目の不安等が大きいことが予想されたが、オリエンテーションの段階で将来の自分の姿と重なり合わせた現場教員の言葉や体験を知ること、それらの不安が軽減された事は、学生の精神面を支える大きな成果であると言えるのではないかと推察する。

「幼稚園・保育園」で働く専門職としての自分のイメージに加えて、結婚や子育てをしながら専門職を続ける女性としてのライフワークバランスイメージ、さらに子どもと家族と共に生きる家庭の中での女性のイメージという将来のトリプルイメージ効果が、学びの構造ブロックから予想された。また、【表3】に示した職場体験の全体的な振り返りの内容からは、職場体験の成果と今後の課題が見えてくる。学生たちは実習で体験することが難しい実際の連絡帳への対応や職場ミーティングという体験を通して、具体的な仕事のイメージを持つと同時に、専門職として働く事への希望や安心を得ている。また、地元で働くことへの肯定的なイメージや、生活面での不安の解消もみられた。働く女性との意見交換により、結婚、出産、育児に合わせた実際の働き方の例を具体的に知ること、女性としてのライフワークバランスのイメージを持ち、近い将来の職業選択の視野を広げることにつながったと推察する。

## 今後の課題

近年、青森県内の養成校で学んだ新卒者の首都圏流出が増え続けた背景には、保育士不足の解消されない現実からの多大な求人、保育者の処遇改善の問題から地方よりも給与が高いなどの様々な影響が生じている。学生の自由意志で就職ができることは自明のことではあるが、保育者の早期離職が多いことは解決に至りにくい問題の1つであるとも言える。

2年間、憧れの保育者になりたいという夢の実現に向けて努力してきた新卒保育者を、どのように育てていくのか。現場に出てからのギャップで悩み人間関係で疲弊してしまう負の姿ではなく、保育・教育の専門職として働き続ける職業人であってほしい。

今回、2園に協力を得て実施した職場体験プログラムは、学外実習とは異なる視点での仕事・働く女性の側面から見聞きでき、将来の自分を熟考できる機会であった。このような職場体験を実施していくためには、養成校と保育施設双方の共通理解が得られなければならない、より充実したキャリア形成、職業意識の向上、地元根差した人材育成を目指すとき、保育現場と養成校が協働で組織的な取り組みをしなければならない。そこには大きな意識改革が必要である。

人を育てることは、地域の宝である子ども達を育むことであり、その事がさらに地域の教育・保育力、生活を豊かにすることにも繋がっていくと確信している。

資料2

地域に根付く保育者育成と採用を考えるシンポジウム田中文昭先生講演資料

**学びの場としての幼稚園**  
～関わるすべての人にとって～



やまなみ幼稚園 理事長・園長  
臨床発達心理士 田中 文昭

**保育者求人の実態**

一般的な養成校  
キャリアセンター・就職課の前には  
たくさんの求人票が・・・  
↓でも・・・  
自園には求人に応募がない

**保育者求人の実態**

辛いのはイヤ + 不安  
↓  
不安を解消できると  
就職希望者が増え、幼稚園・保育所・こども園での在職期間が長くなる可能性が・・・  
↓  
・「見守られている」と感じられることが大切  
・自分の育ちに見通しが持てることも大切

**保育者の実態**

手っ取り早いスキルを求め  
考えることをしない  
決められたことはできるが、自発的に行動しない  
個人プレーが多い

このような教職員をどうやって育てるのか？  
まずは → どのような教職員になってほしいかを明確に！  
その方法は？

**採用と育成はワンセット**

・採用ばかりを考えても採用はうまくいかない！  
保育現場では、人が育たないと良い保育にはつながらにくい  
→ 育成することを考える

**採用と育成はワンセット**

今あるものを変化させてみる  
→ 教育実習がおすすめ！

「教職員の負担を増やすのではなく、今あるものをうまく利用して、それにかかわる人が育っていく仕組みを園の中につくってみる」という発想

実習を関係性の入り口に

YAMANAMI KINDERGARTEN

**実習をつながりの入り口に！**

⇒ 関係性の構築へ

どうしたら大学とのつながりを確かなものにできるのか？

教育実習の位置付け

YAMANAMI KINDERGARTEN

**教育実習**

教科書の理解ではなく、実践の中で子どもとの活動を通して、子どもの成長発達、特性や生活など肌で受け止め具体的に学んでいく場

実習を通して、幼児理解を深め、教育、保育についての視野を広げることを目的とする

↓

自覚と責任感を強め、保育者としての基本的な態度を身につける

教育実習の位置付け

YAMANAMI KINDERGARTEN

幼児理解、幼児の生活の理解、保育者の姿勢や役割などを体得し、実践的認識を深めていく機会

・検証型としての教育実習

↓

大学で学んだ理論や技術を保育現場で実践し検証

・課題発見のための教育実習

↓

自分にとっての学習課題を見つける

検証しながら課題を発見し、就職するまでにその課題を克服

＜参考文献＞ 川橋孝介『「検証型」「課題発見型」の実習～』京都府私立幼稚園協会会報11号191号、2011

教育実習研修の基本目標

YAMANAMI KINDERGARTEN

**【教育実習の基本目標】**

- ・幼稚園教育の現状・内容・機能等を実践現場での体験を通して理解する
- ・幼稚園における1日の保育の流れを知る
- ・大学で学習する専門知識・技能を基礎とし、それらを総合的に実践する応用力を養う

こんなことを意識してみては

YAMANAMI KINDERGARTEN

**【基礎的な目標】**

- ①実践を通しての幼児理解
- ②幼児の生活の流れをつかむ
- ③大学でまなんだことを応用する力を養う

+

**【自己目標】**

- ①教育実習を通して何が知りたいのか、学びたいのか

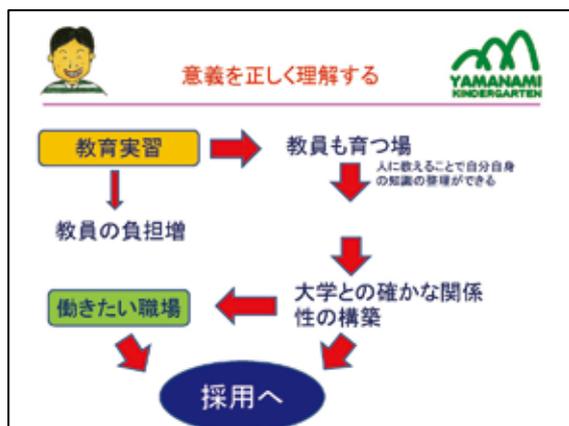
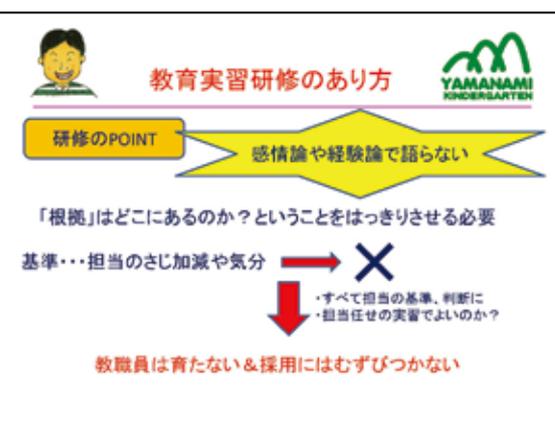
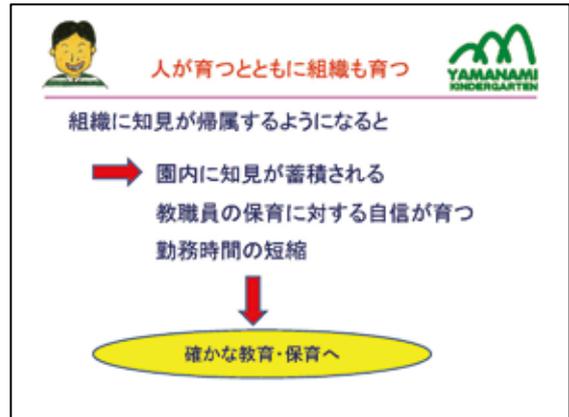
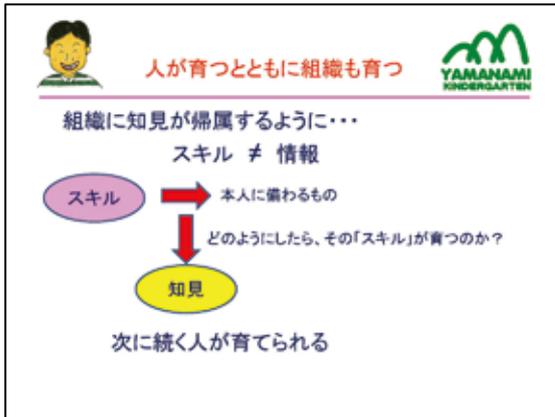
〔参考文献〕 関西学院大学 保育学部 実習の準備

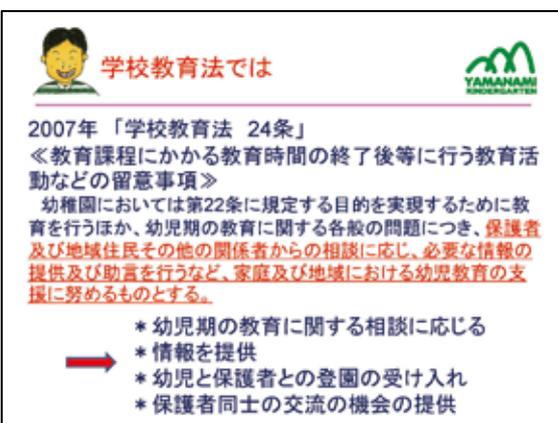
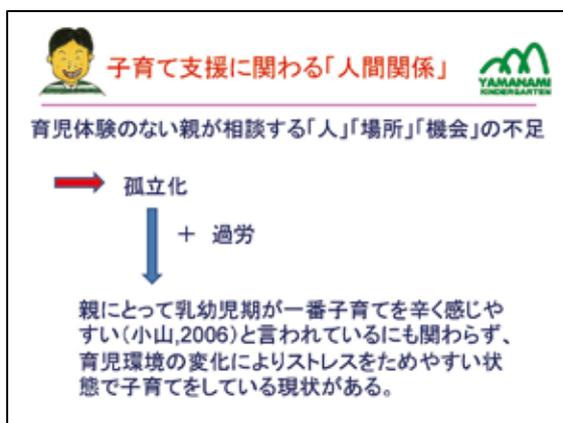
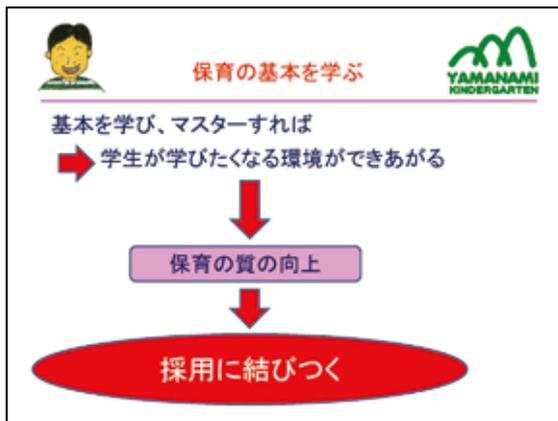
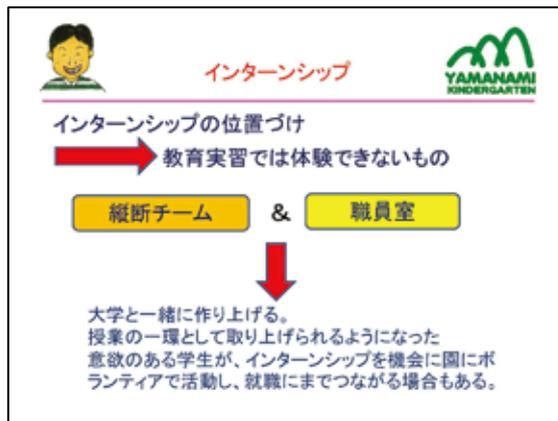
園内研修をする上での注意点

YAMANAMI KINDERGARTEN

園内研修によって保育者を育てる

- ①園長の思いや考えが教職員に伝わる
- ②視点・哲学の共有
- ③みんなで情報を共有することになる  
(情報が個人に帰属するのを避けることができる)
- ④実践していることが説明できるようになる





**幼稚園教育要領等では**

2000年以降、幼稚園教育要領、保育所保育指針

→ 地域の家庭に対する子育て支援事業が明確に規定される

↓

在園児の保護者に対する支援から地域の保護者や家庭への支援へと変化

**預かり保育**

**園庭開放**

園庭開放・・・親の交流 + 子どもの交流

→ 子どもが他児やその家族と触れ合う体験

いざこざ、独占、がまん、譲るなどを体験

**【重要】**  
保育の専門職である保育者や地域の他の親子と交流することを通じて、保護者自身が子どもと関わる力を培う機会になっている。(中村の分項参照)

子育て支援を通して、保護者、子ども、保育者が育つ

**交流型園庭開放**

当園での取り組み

- ・参加者のことだけを考えると、保育者の負担が増える
- ・単発の場当たりの支援ではなく、継続することで移行支援的なプログラムにできないか？

↓

- 1) 教育課程の中に位置付けることで、互恵性のあるプログラムができるのではないか？
- 2) 徐々に関りを深めていける移行支援的プログラムを作ることができるのではないか？

**交流型園庭開放**

輪になってあそぼう

- ・5月～11月まで、月に1度の割合で実施。年長児と未就園児親子の交流を目的とする。教育課程の中に子育て支援を位置付けている。
- 造形遊びや集団運動遊び、どろんこ遊びなどのプログラムを実施。毎回内容は変更している。
- 両者の関わりを少しずつを増やしていく。
- ・50名～100名程度の未就園児親子が参加
- ・未就園児は0歳～3歳が対象。別途プレイルーム(室内)を用意している。

**交流型園庭開放**

田中・戸田・横川(2011)  
「いつも好き勝手に遊び子どもがお兄ちゃんの言うことを聞いていた」  
「親から離れて大きい組の子どもと楽しく遊んでくれた」

- ⇒未就園児の積極的な姿が引き出される移行支援的な要素がある。
- ⇒保護者の発達観の形成
- ⇒在園児の向社会的行動の生起
- (⇒在園児の保育内容の理解)



### 交流型園庭開放



#### 互恵性ある取り組み

・在園児には「思いやり」「優しさ」といった向社会的な行動と「積極性」などが見られ、在園児の心の育ちの場となっている。

・未就園児は在園児の子どもに対して「あこがれ」や「目標」をもつことにつながり(仲野・後藤,2002)、家庭で過ごすとは違って、さまざまなことを直接体験することで多くのことを学んでいく。



### 保護者・地域との連携



保護者の仲間づくりを支援  
・保護者の自主的な取り組みの促進  
～保護者の孤立を予防～  
**保護者会も立派な子育て支援という考え方**

- 1) 保護者サークル
- 2) 保護者ボランティア
- 3) 保護者会組織の見直し
- 4) 保育参加



### 保護者・地域との連携



正統的周辺参加論を軸に「開かれた保育、大人も参加できる保育」を通して保護者と保育者(園)との連携・協働を実現しようと考えている。

1のように入園前から保護者との関係は始まっていると考え、入園生活(下記2～5)を経て、その関係性が十全参加へと移行していくのではないかと考えている。



### 保護者・地域との連携



- 1: 子育て支援(地域支援)・関心(連携のスタート)  
入園前での幼稚園との接点。幼稚園、保育はどのようなものかを知る機会。
- 2: 体験入園・観察(協働の出発点)  
(体験入園とは、入園決定者の就園前のフォローアップ)  
新しい環境に園児、保護者が適応することが目標。保育内容の理解、園理解。
- 3: 保育参加・体験  
体験によって幼児理解、保育理解、園理解、我が子理解を促す機会。
- 4: 保護者会との共催行事・対話  
コミュニケーションの機会、互いを知る機会、違いを認め歩み寄る機会、理解を促す機会。
- 5: 保護者サークル活動・自立  
保護者が親として成長していくことに園側がサポートできるよう、保護者同士の横の関係を重視する機会。  
保護者に焦点を当てることで、両者の関係性が上記のように「関心」から「自立」へと進んでいくものと考えている。



### 保育参加



保育参加・・・保護者をパートナー、地域の人々を保育や子育ての協働者として捉え、子どもの最善の利益を保障するという観点が必要



#### 【重要】

これからの子育て支援は「支援」というより連携による「共育ち」



### 保育参加



大豆生田(2007)公立私立幼保対象

保護者の特徴として思うこと

1. 生活習慣の欠如
2. 大人中心
3. 過干渉
4. 過剰反応

保育所では大人中心、生活習慣の欠如が際立つ  
私立幼稚園では過干渉が高い  
公立幼稚園でも過干渉が比較的高い  
・保育所と比較して幼稚園の方が過干渉的・教育的な保護者の傾向が高くなっている。



### 保育参加



大豆生田(2007) 公立私立幼保対象  
保護者とのかかわりで難しさを感じる事

1. ケガやトラブルへの対応
2. クレームへの対応
3. 保育親・子育て親の違い
4. ルーズな保護者が多い
5. 相談への対応

種別ごとに大きな差はない。  
公立幼稚園では保育親・子育て親の違いの割合が高い。  
公立保育所ではルーズな保護者が最も多い。



### 保護者・地域との連携



保護者との関係づくり:どのようにして関係づくりを行うのか

保護者と話し合う機会

➡ 保護者会行事を園との共催へ

保護者への理解を深める活動

➡ 保護者会役員から保育ボランティアへ

保育者の実態や実践の意図を伝える活動

➡ 保育参加、フリー参観、保育ボランティア



### 地域との連携



保護者との連携による園づくり

・夏祭り&やまなみ祭

保護者会行事を保護者会と園との共催に変更

→保護者会の成り手不足

→園と保護者との溝



保護者会を解散するのは、逆効果。  
保護者との関係が保育者の環境には  
大きな影響を与える。  
→対話が必要



### 地域との連携



地域との連携による園づくり

・やまなみ祭

地域で参加できる学園祭へ

保護者、保育者、関係機関、地域が一緒となって、子ども  
の笑顔のために(ボーイスカウト、関係業者、卒園児)



地域との連携強化  
苦情の減少→園の理解へ

保育者にとっては、子どものために、  
と思えるような活動



### 開かれた施設へ



学生にとっての貴園のイメージは？



興味のある学生は自分から近寄ってくる

イメージが大切

特に保育内容を重視

どのようなイメージにする  
のか？強みは？

共感を得るための努力が必要。  
利害と共感のないところに人はやってこない



### 開かれた施設へ



開かれた施設



学生の心を開く



興味のある学生は自分から近寄ってくる



ここで働きたい！！

自園にあった学生の  
採用へと繋がる

保育の内容に共感して入ってくるから長く勤めてくれる



## 働きやすい職場へ



### いろいろな保育をやっている

→ なんでもありの实践は、人によりいろいろな考え方となり、職員が疲弊する

→ **長く続かない**

→ **何が大切なのか？引き算で考えてみる**

共感して入ってきてもらうことで働きやすい環境が生まれる



## 引用・参考文献



- 田村美穂子・熊澤裕(2008) 育児への負担感-不安感-肯定感とその関連要因の違い-未婚子育てを持つ母親を対象に。発達心理学研究39(2), 67-87.
- 大見生田静美(2007) 保育者の子育て支援に関する意識調査-保育の場における子育て支援の質に関する研究。平成18年-18年度科学研究費補助金基盤研究(c)研究成報報告書2007
- 神保直子・山本雅昭(2007) 乳幼児を持つ親の地域子育て支援センター事業に対する意識に関する研究-子育て支援事業参加者と不参加者の比較から-保育学研究39(2), 216-222
- 北村幸子(2006) 内容を考える「サービスマネジメント」をデザインする。北村幸子・佐野実昭(編著)「子育て支援のすすめ」ミネルヴァ書房。185-191
- 小山麻子(2006) 子育て支援の必要性。北村幸子・立石亜樹(編著)「子育て支援のすすめ」pp.11-19。ミネルヴァ書房
- 利山裕一(2006) 保育園-幼稚園における子育て支援の課題-村山和研「保育-子育て企業3万人調査」までのかいじし。てー。保育の研究。2(1), 45-61
- 神野明子・後藤赤子(2002) 異年齢児とのかわり-いじわりと悪いやりかたの真実-。保育学研究。40(2), 260-268
- 伊豆倉洋子(2006) 子どもの遊び場と母親の育児不安-母親の育児ネットワークと定住家族体験に着目して-。保育学研究。49(1), 90-97
- 田中文治・戸田有子・藤田和孝(2011) 子どもの服のつなぐ力が抱く本館認定保育園への参画希望度調査-幼稚園での子育て支援実証活動の再からの考察-。学校教育研究。23, 63-70
- 川中文昭(2016) 幼稚園における家庭への支援。橋本莉子(編著)「家庭支援論」光生館。63-100

### 資料3

#### 地域に根付く保育者育成を考える vol.2

##### ～生涯働き続けるという夢を青森(ココ)で叶えるために～ 実施報告書

#### \*趣旨

青森県では文部科学省・地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)において、県内の高等教育機関、行政、民間団体等と連携して若者の地域定着率を高めることを目的とした様々な検討会やシンポジウムなどの継続的な試みが行われています。これまで、本事業では専門職として働く学生の意識向や地元定着に向けた課題検討を行って参りました。その一環として昨年度は「地域に根付く保育者育成と採用を考えるシンポジウム」を企画・開催し、学校法人誠暉学園やまなみ幼稚園 理事長・園長である田中文昭氏をお招きし、人材育成の場としての保育施設の在り方などについてご講演いただきました。今年度は保育士キャリアアップ研修制度が開始され、保育の質の向上、保育職の専門性の向上、保育現場と養成校の協働が注目されている現在、学生の地元定着のためには何が必要か、青森で生涯働き続ける保育者育成について考えていきたいと本シンポジウムを企画いたしました。

#### —シンポジウム概要—

- ・テーマ： 地域に根付く保育者育成を考える Vol.2  
～生涯働き続けるという夢を青森で叶えるために～
- ・開催日時：平成31年2月23日(土) 14:00～16:30
- ・会場：青森中央短期大学2号館3階233講義室
- ・対象者：保育園、幼稚園、認定こども園関係者(50名)

#### ・内容：

##### 第一部：シンポジウム

「最近の学生の就職に関する動向について」

青森中央短期大学 幼児保育学科 学科長・教授 大沢 陽子 氏

「職場体験および職業体験ツアーを実施して」

認定こども園百石幼稚園 副園長 松橋 恵美 氏

「保育士キャリアアップ研修から見てきたこと」

社会福祉法人あおもり愛育会理事長

一般社会福祉法人青森保育連合会 会長 渡邊 建道 氏

##### 第二部：意見交換、グループワーク

## －第一部 シンポジウム－

### 「青森中央短期大学幼児保育学科学生の就職動向について」

青森中央短期大学 教授 大沢 陽子

少子化現象が進み幼児保育学科入学生も減少している一方、全国的に子育てをしながら働く女性が増加し、保育施設や保育士不足による待機児童が解消されない状況が続いている。特に首都圏における状況は厳しく保育士確保のため各地方の養成校をターゲットとした保育士確保の働きかけが続いている。これまで、本学幼児保育学科の学生が首都圏で保育職に就く数は少数であり、概ね地元で就職することが一般的であった。



しかし、平成25年頃から徐々に首都圏からの求人数が増え、学生の首都圏志望への兆しを感じられた。マスメディアを通しての待機児童問題と保育士確保のために様々な特典と雇用条件に関わる情報が溢れる中、次第にその増加が目立つようになった。

平成31年1月末現在での本学幼児保育学科学生の青森県出身者の県内就職内定率は、66.1%、県外就職内定率は33.9%であり、昨年度との比較では、県内就職率が10%ほど低い状況になった。

本学ではこれまで、県内保育施設の魅力を伝えるために学生対象とした説明会の実施を継続し、地元就職への働きかけをしてきたが、昨年度の(75%)には及ばなかった。

本日は、過去5年間のデータからまとめた最近の学生の就職実態について報告し、本日ご参集の保育関係者の皆様を知って頂き、今後の地元定着に向けての方策や養成校と現場が協働できることは何かについて考える上で参考にしてもらえればと思う。

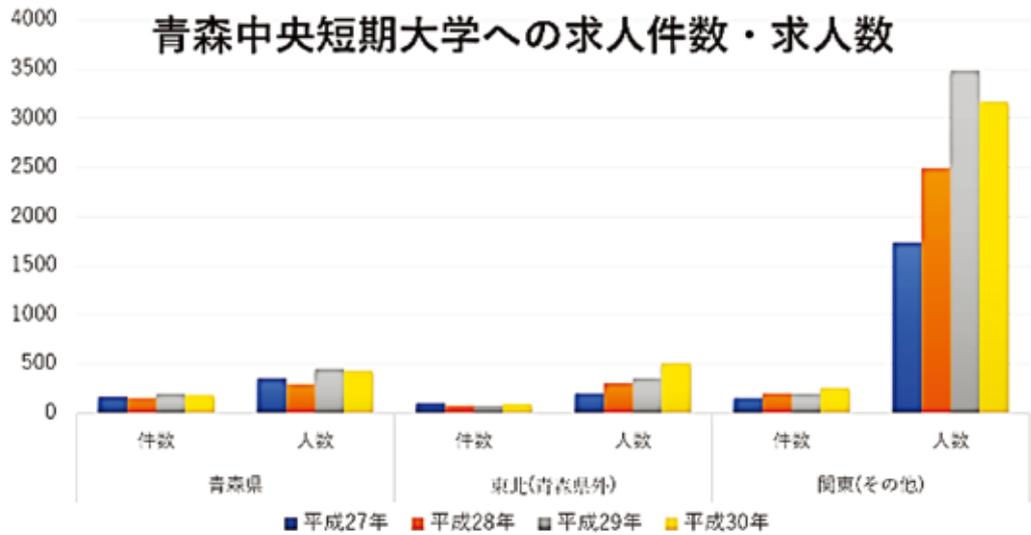
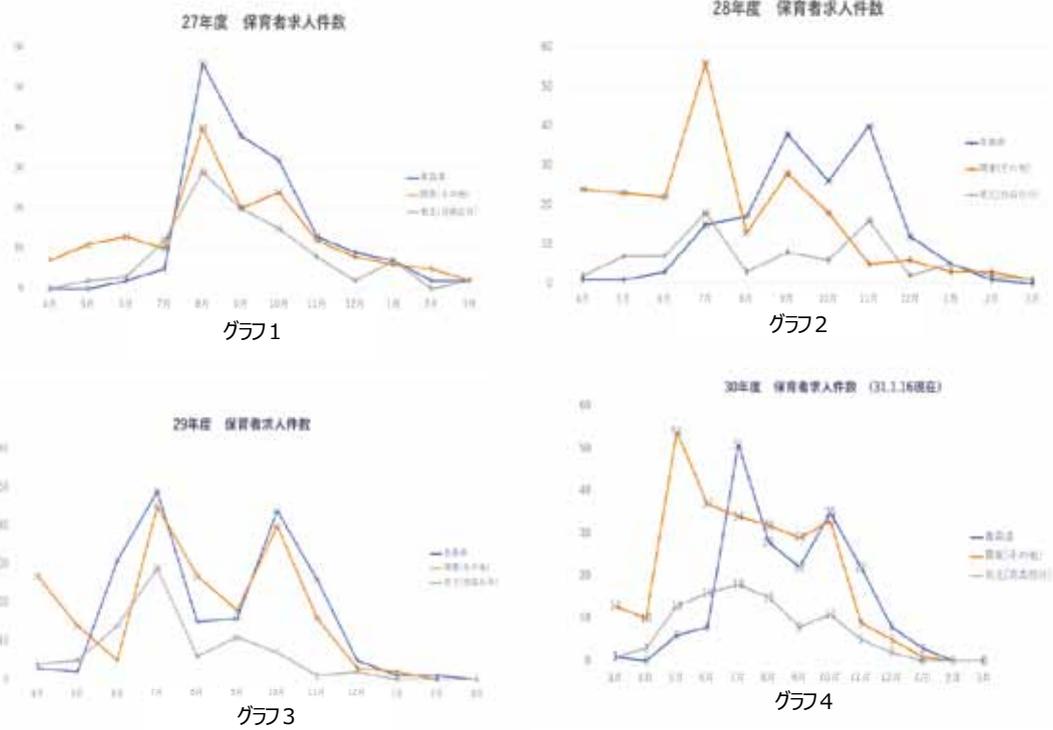
右の図は、平成27年度から30年度までの各月の保育者求人件数を示したものである。青森県、関東(首都圏・その他の県)東北(青森県外)に分類し比較すると次のようなことがわかる。27年度(グラフ1)では、青森県、関東の求人数のピークが8月であり、青森の件数は関東よりも多い。秋以降の件数が高かった従来の傾向よりも青森県の出足は早くなっている。

28年度(グラフ2)は、関東の7月の件数が前年度よりも増加出足が早くなった。青森県は9月と11月の件数が多い。

29年度(グラフ3)は、青森県内と関東ではピークは同様(7月、10月)であるが、青森県内の6月の件数が多い。30年度(グラフ4)では、関東の5月の出足がピークであり、2ヶ月後の7月が青森県のピークとなっている。

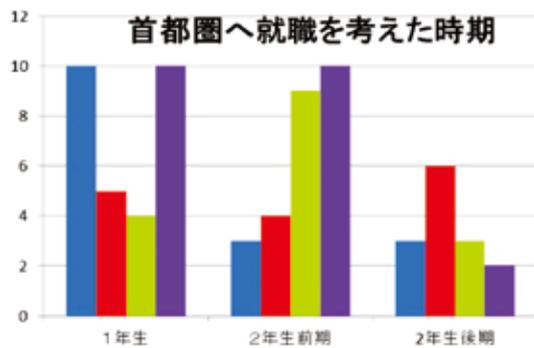
その年度によって異なるパターンではあるが、関東が青森より早めに求人を出していることがわかる。青森中央短期大学への求人件数・求人数(グラフ5)は、関東、東北のいずれも同様な件数であるのに対し、一件あたりの求人件数が多いため関東においては27年で1500人、28年で2500人、29年では3500人と青森県の求人数の10倍もの高い人数が求められていることがわかる。

保育者月別求人件数推移（平成27年度～平成30年度）

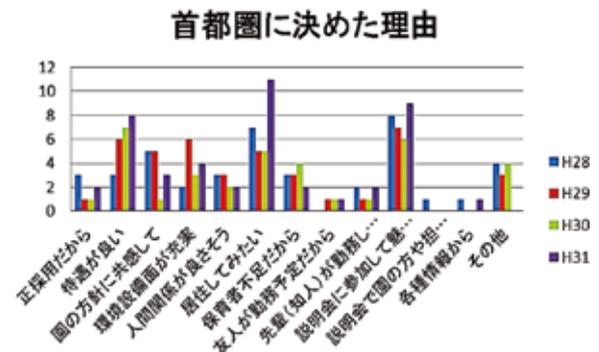


グラフ5 青森中央短期大学への人件数及び求人数

次に、本学幼児保育学科の首都圏内定者のアンケート調査結果から、首都圏への就職を考えた時期と理由、就職活動の内容、将来青森に戻ってきたいかという問いに対しての結果は、次の通りである。首都圏への就職を考えた時期(グラフ6)については、2年生前期が30年、31年とも多いが、1年の頃から意識し始めていることもわかる。首都圏に決めた理由(図7)としては、居住してみたいが多く、若い世代に都会に出て働きたいという憧れを抱いていることがわかる。

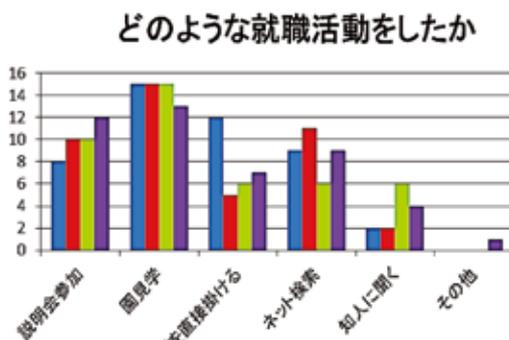


グラフ6

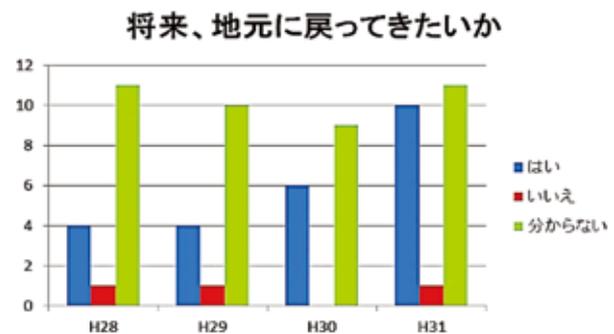


グラフ7

次に、説明会に参加して魅力を感じたことや待遇が良いことがあげられている。就職活動の内容(グラフ8)としては、園見学、説明会参加が多いことから直接、学生が見たり聞いたりして活動していることがわかる。将来地元に戻ってきたいか(グラフ9)では、わからないが多い。しかし将来戻ってきたいという回答が年々高くなっている。



グラフ8



グラフ9

「平成29年キャリア・生活指向と就職先選択に関する調査」(青森COC+推進機構 女子学生のキャリア支援WG実施)の中から、青森中央短期大学最終学年対象の集計結果から関連した項目について次のようなことがわかった。

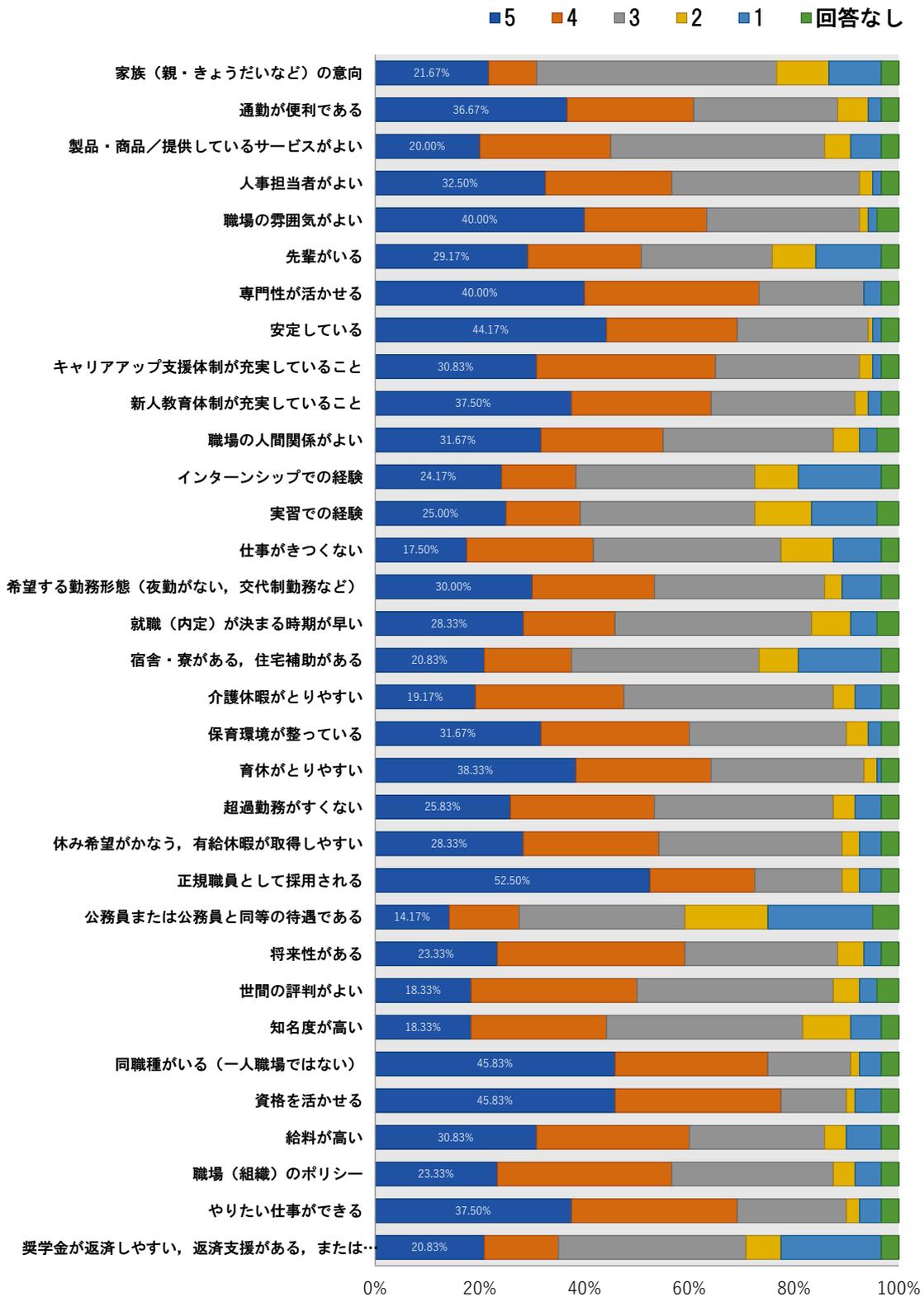
- ① 問「女子学生の就業について、現在どのように考えていますか。女子学生は自分自身のこと、男子学生は、自分のパートナーをイメージして1つを選んでください。」

これについては、ライフイベント(結婚、出産、育児・介護)があっても仕事を続けたい(続けてほしい)が70%、やめたい(やめてほしい)が15%であった。

- ② 問「青森県外に就職する方に伺います。将来、青森県内で就職したいと思いますか。」では、ハイと回答した人は、15.8%であり、イエスが、21.67%、回答なしが62.5%であった。
- ③ 「青森県内に就職する方に伺います。将来県外に出たいと思いますか。」ではハイが、13.33%、イエスが39.17%、回答なしが47.50%であった。県内に就職する人では4割ぐらいが地元で働くという意思が強いのではないかと考えられる。
- ④ 就職先選択の情報源とした中から重要視した情報源を3つあげてもらったものでは、大学にきている求人情報、大学就職支援センターの情報、就職説明会、就職先のホームページが多い
- ⑤ 将来の生活設計について、現在どのように考えているのかについては、将来、子どもと共に過ごす時間を確保したい。趣味・私生活を充実させたい。若い内に広く社会を見たいなどがあげられている。
- ⑥ 就職先を選択する際の重視項目の問い(グラフ10)については、次のような結果である。  
(5段階評価で示してもらった中から5の評価が多い項目をあげた。)
- ・ 正規職員として採用される。
  - ・ 同職種がいる(一人職場ではない。)
  - ・ 資格を活かせる。
  - ・ 安定している。
  - ・ 専門性が活かせる。
  - ・ 職場の雰囲気が良い。
  - ・ 育休がとりやすい。
- 等である。

以上のデータを通して、将来に向けて保育者がこの青森に定着して働くためにどのようなことが必要なのかについて考えてみたい。

首都圏での待機児童問題が解決されない限り、首都圏からの求人は今後も続くであろうし、また早期の離職率が高い保育職の現状ではやはり地方に求人に向けてくると考えられる。確かに保育士の処遇改善は少しずつ行われているもののまだその運用については認識不足の現場もあり課題がある。しかし、学生が、首都圏志望の理由に都会に居住したいという願望と待遇が良いこと、首都圏の説明会に参加して説明の魅力に魅かれている点から考えても、即座に流出を減少させることは難しいことかもしれない。けれども青森の保育現場で改善しなければならない点や、養成校においても同様にどう対応していくかは考えなければならない。学生の実習先での体験や学びが、就職先選択に影響を及ぼしていることもある。職場における人間関係、職場の先生の印象、子どもへの対応等を通して、是非この職場で一緒に働きたいということで選択するケースがある。「育てる」という視点から、実習段階から現場と養成校が協働して指導にあたることで、「育てる」関係性を深めることに繋がりが持てるであろう。また、長く働き続けるためにはライフワークバランスが重要視されているか、それが可能な職場でなければならない。既にそれを工夫して取り組みを行っている園もある。また、養成校は卒業生の学び直しへの支援をする機会(リカレント教育)を提供するなど一つの方法である。今後も、保育現場と養成校も様々な知恵を出しながら保育者育成を考えていきたい。



グラフ10 就職先を選択するにあたり、各項目をどの程度重要視したか

## 「職場体験および職場体験ツアーを実施して」

認定こども園百石幼稚園 副園長 松橋恵美氏による講演内容について

報告 青森中央短期大学 教授 前田美樹

認定こども園百石幼稚園（青森県上北郡おいらせ町）副園長松橋恵美氏は、平成29年2月に青森中央短期大学が当園に依頼し実施された「職場体験」、そしてこの「職場体験」をきっかけとして平成30年に南部地方の5園で実施された「職場体験ツアー」の2つの実践を通して明らかになった育成課題について、氏自らの職場経験に関連づけ講演を行なった。



認定こども園百石幼稚園では、子どもたちはもちろん、園の教員の主体性が重んじられている。園内研修の中で教員は、パート・アルバイトの区別なく、取り上げるテーマを主体的に決定し、チーム担当が年に2回程度分担する形で活発に実施されている。「地元で採用する」ということはそのまま「地元に貢献する教員の育成」を意味し、こういった研修内容の他に、若手教員の海外研修を実施し、広い視野をもった教員育成が目指されている。

人材不足を解消するべく多くの園で人間関係、労働環境、新人研修に注視した採用環境の改善が行われてはいるものの、行き詰まっているというのが現状である。そこで、新人を受け入れられないのであれば「中途採用」が試みられたが、中途採用者には既に他園で過ごした環境や経験による「価値観」が形成されており、新たな園での柔軟な対応が、この価値観によって妨げられてしまうという、中途採用ならではの課題が露わになった。この価値観を崩す困難さと、先に述べた新人採用における困難さを比較した場合、新人を採用し、園の特色や方針を理解してもらうことの方が容易であるという結論に至った。

氏が養成校の学生における「園での職場体験の重要性」を体感していたとき、本学からの「職場体験」の依頼があったことで、氏は、意向の一致から実施協力を決定した。

従来、学生が園での職場を体験するのは「実習」である。しかし、4週間あまりの実習では解消しきれない疑問や不安が多いことが、本学の学生側からの意見として挙がっていた。学生は2日間の「職場体験」を通して、職場ミーティングに参加することや、お便り帳を記入するといった、「実習」ではなく「日常」としての、園の職務に従事する。たった2日間にも関わらず、この「職場体験」を行なった学生から疑問や不安が軽減されたという感想が多数確認された。学生たちは実習経験から「子ども」と「保育者」への学びは深めることができるが、実習という、時間的にも精神的にも余裕のない時間を通して、「保育者として働く自分のイメージ」を持つ余裕はない。採用内定にたどり着くため、結局は実習園のスタイルしか知らないことが、学生の持つイメージとのギャップや不安が解消されないまま現場に出てしまう原因となることが予想される。

この問題を解消すべく企画されたのが、平成30年に実施された「職場体験バスツアー」である。南部地方を中心にバスに乗り、5つの園を回るツアーには本学からは4名の学生が参加した。この実施を通じた課題は、ツアーを受け入れる側の園が「職場としての園について言い慣れていない」ということである。ホームページでは上手く園の特色を見せていても、実際の限られた時間で学生相手に伝えるとき、

不慣れな点が多々確認された。保育の現場は、ただそのままを見せるだけでは勿体無いものであり、学びの場、新人育成の第一歩の機会として、今後どのようにすべきか、この課題については他園との協力のもと、検討する必要性を感じた。「良い先生に育てられたら、良い子どもたちになる」という氏の言葉の通り、良い保育者を育てることは、未来を担う子供たちを育てる上で、重要なことである。したがって、保育者に安心してもらえる職場環境を作る為、園や養成校が多大な努力を要することは想像に難くない。人材の育成、保育の質改善のため、現場だけでなく養成校を含め「一緒になり、何ができるのか」を改めて考えるときが来ているということを氏は述べていた。

### 「保育士キャリアアップ研修から見てきたこと」

社会福祉法人あおもり愛育会理事長

一般社会福祉法人青森保育連合会 会長 渡邊建道氏による講演内容について

報告 青森中央短期大学 教授 前田美樹

一般社会福祉法人青森保育連合会会長渡邊建道氏の話題提供は、1. 保育士等キャリアアップ研修実施に至る経緯、2. 青森県におけるキャリアアップ研修の現状、3. これまでの研修事業の実施で見てきたこと、という流れで進められた。

キャリアアップ研修の実施に至る経緯については、まず、保育職の低賃金問題が保育士不足の1つの原因であるという捉え方について、次に事務所や園を作ったとしても保育士不足が要因で待機児童問題が解消されないという現状について、そしてキャリアアップ研修を条件として処遇の改善をすることでそれらの問題が解決されるといった安易な意見について述べられた。

キャリアアップ研修は、処遇改善という目的が一番にクローズアップされている現状において、あたかも低賃金問題、保育士不足問題、待機児童問題の解決策であるように捉えられがちである。しかし、キャリアアップ研修の本来の目的は、子どもたちに対する保育の質を上げることである。

青森県はキャリアアップ研修先進県であり、青森県保育連合会は「オール青森」を掲げ県内の保育者養成校の他、保険・医療機関、障害支援・療育機関、教育・保育施設などから県内講師を活用してキャリアアップ研修を先進的に実施している。平成29年から平成30年にかけての2年間で延べ5千人以上がキャリアアップ研修を受講していることが報告された。

県の保育連合会の研修部会を中心とするスタッフおよび関係者からの意見から見てきたこととして、研修会の参加者は1. 積極的参加グループ、2. 消極的参加グループ、3. 否定的不参加グループの3つのタイプに分類できる。

積極的参加グループは「キャリアパス構築や新たな職位・職責に活用したい」「職員の専門的スキルを向上させたい」「義務ならば早めに済ませて」といった傾向にある。

消極的参加グループは「処遇改善Ⅱの適用上、仕方なく（学習意欲がなく、長時間の着座に耐えるだけ）」「現場に余裕がなく、最小限参加せざるを得ない」といった傾向がある。

否定的不参加グループは「キャリアパス構築の必要性や研修参加義務への無理解」「処遇改善Ⅱやキャ



リアパス自体を否定」「小規模の職員集団ゆえに処遇改善Ⅱを実施できない」などの傾向がある。

このような現状において「積極的に研修に参加させる園と全く或いはほとんど参加させない園」「研修の成果を意欲的に活用する園とほとんど活用しない或いはできない園」「教員の知識・技術・情報の獲得を支援する園と要らぬ知識等を持たせようとしない園」、「ガイドラインに沿った体系的な学びができた職員とガイドラインに沿わない学びを繰り返した職員」「研修に参加した職員（＝処遇が改善した者）と参加できなかった職員（＝処遇が改善しない者）」など、様々な「学び」や、キャリアアップ研修の参加不参加による職員間での「賃金」の格差が広がることによる「悔しさ」から、保育者が退職を選んじまう、という点が懸念される。

氏は講演のまとめとして「学ぶことは保育者の権利であり、質の高い保育を受けることは子どもの権利である」と述べた。これは、質の高い保育を受ける権利を持つ子どものために、保育者は学び続けなければならないということ、さらには、園側は教員の学ぶための環境を確保するための支援を行わなければならない、ということである。

氏の『「キャリアアップ」は「スキルアップ」「レベルアップ」であり「サラリーアップ」ではない』という言葉は本質を突いている。賃金の引き上げを目的にキャリアアップ研修に参加する職員は、自身の職務が子どもたちあつての職務であり、同時に子どもたちの将来をも決定しかねない重要な職務であるという自覚のもと、自身の学びに対する姿勢を再考しなければならない。一方で園側も、職員が学ぶための環境づくりを怠ってはならない。処遇改善は、新たな職位や職責とは別の「全ての保育者に分け隔てないもの」である。

氏は以上の点から、保育園・認定こども園は「処遇改善と切り離してキャリアアップ研修をとらえ直す」とともに、より望ましい研修体系の実現にむけ「国や県に意見していくことの重要性を理解」し、キャリアアップ研修は何よりも「こどもの最善の利益」を考慮した研修方法・内容を採用すべきであると述べ、講演を終えた。

松橋氏の「良い先生に育てられたら良い子どもたちになる」という言葉も、渡邊氏の「キャリアアップ研修は何よりも、こどもの最善の利益を考慮した研修方法・内容を採用すべきである」という言葉も、目指す方向は同じである。今回のシンポジウムは、保育・教育の未来を見据えたものであり、保育の原点はやはり変わってはならないのだと気づかされる貴重な講演であった。



## －第二部 グループによる意見交換－

第二部では、3名の先生の講演をうけ、グループワークを実施した。6つのグループに分かれ地域に根付く保育者育成につなげる4つのテーマについてKJ法を用いた意見交換を行った。以下にグループ毎の原文の写真と項目毎にまとめた傾向を記す

\* 4つのテーマ

- ①育成について ②連携に関するアイデア ③青森でできること ④その他



—課題解決にむけた各グループの意見—

① 育成について



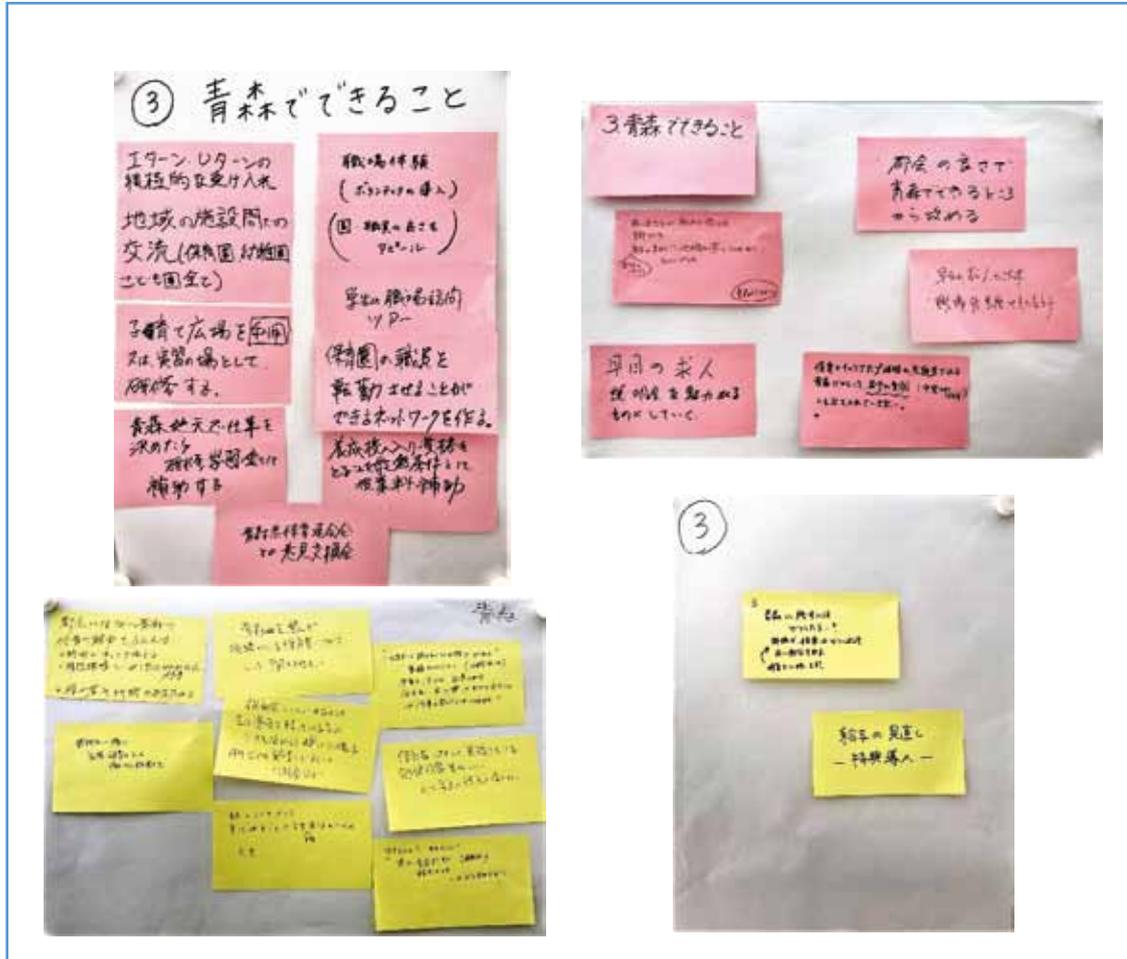
【課題① 意見の傾向】キーワード：園内研修、職場体験、他園の取り組み

最も多くあげられた意見は「研修の充実」である。特に園内研修については、自ら（職員が中心）が作り出し研修テーマをきめる環境を求める意見や、実践的な内容を求める意見もあった。新人や学生の育成に関しては、実習・就職に関係なく実施された「職場体験」や「職場体験ツアー」に共感する意見が多数あげられた。また、開かれた環境を望む現場も多く、実習生に対する他園の取り組みを見てみたいという意見や、現場ツアーなどを通して、保育者自身も他の園の取り組みを見てみたいといったニーズが多いことが読み取れた。

その他、ホームページや自園アピール・求人票でのより具体的な発信の必要性もあげられていた。また、新人・実習生に対して社会人としての礼儀、マナーの育成も重要視している園も複数あった。



### ③ 青森でできること

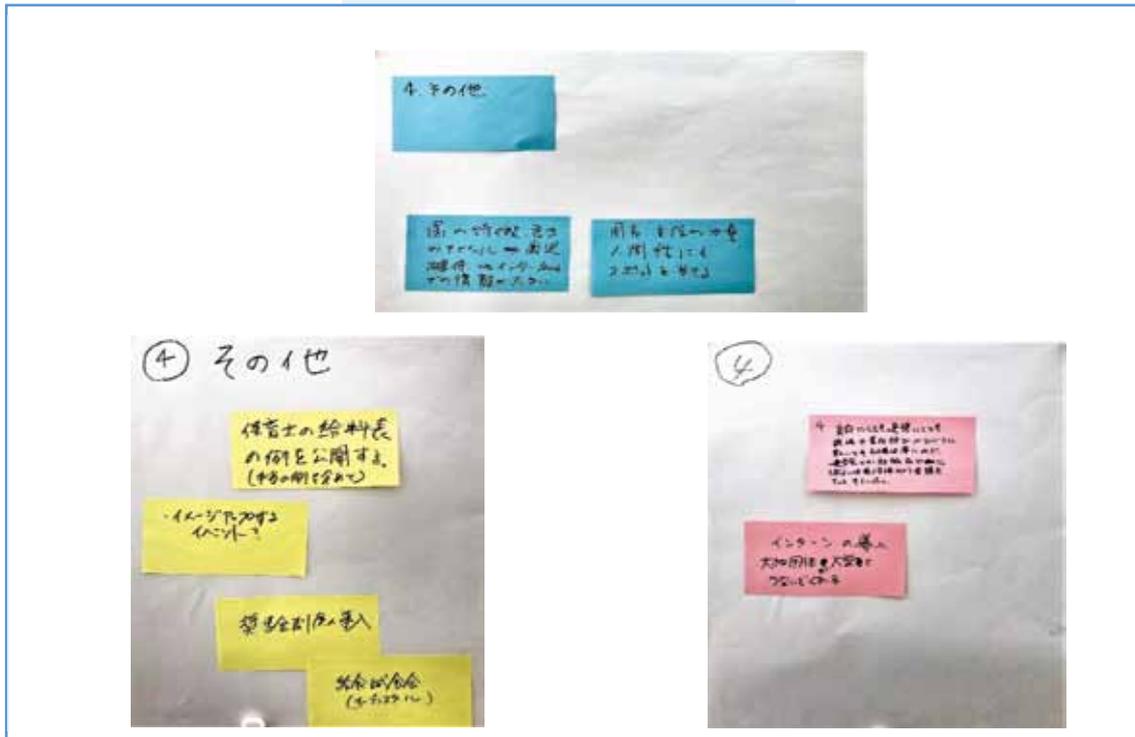


#### 【課題③ 意見の傾向】キーワード：金銭的補助、「良さ」の発信、ネットワーク

養成校での授業料補助、初年度採用への青森県からの補助、行政等との協働によるIターン・Uターンの受け入れ、職場環境の改善等、金銭的な補助を求める意見が多く見られた。青森の「良さ」については、自然環境や人の良さ、祭りなどの伝統行事の発信に加え、保育者としてがんばっている人のクローズアップの他、「都会の良さ」を青森に取り入れてはどうかといった意見もみられた。

また、「職場を知る」ための施設間での交流や、学生の実習外での場の提供、職場体験による職業観の育成等、地域連携を推進したネットワーク作りやキャリアアップ研修での「若手」の育成の必要性についての意見もあげられていた。

#### ④ その他



#### 【課題④ 意見の傾向】キーワード：オープン、イベント、人間性へのスポット

働く場所を決める上で、大きなウエイトを持つ処遇については、手当を含めた給料表の例を公開してイメージを持ってもらってはどうかという意見の他に、オープンスクールを実施し、給食の試食会など、園の特色と学生のニーズを合致させるようなイベントの提案もあった。その他、奨学金制度の普及、インターンの導入などについては、自治体や連合会、現場と養成校による協働体制を求める声もあげられた。

園長、主任の人間性にスポットを当てた発信とインターネット等による情報の発信等、「人」と「情報」の両方の側面からのアピールが必要なのではないかという意見もあげられた。

6つのグループにおいて課題解決にむけて活発な意見交換をした後、各グループの代表者が内容を発表した。グループワークでは4つのテーマを掲げたが、課題間の境界を明確に分けた設定ではなかったため、予想通り、テーマをまたいで類似した内容を持つキーワードが取り上げられる結果となった。重なったキーワードはそれだけ問題解決の有意性が強いものとして捉えることができる。

4つのテーマから抽出されたキーワードより「地域に根付く保育者育成」を読み解くならば、それは「公開」という意識ではないだろうか。

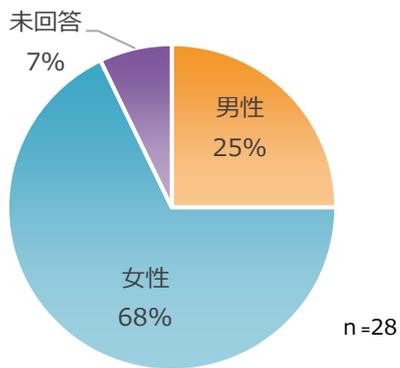
「公開」には様々な覚悟と責任が付随する。人、場、地域性、職場環境、処遇、仕事内容、理念等、公開された情報を、今働いている保育者はもちろん将来の保育者が多面的にキャッチできるのであれば、人と地域は信頼のもとに繋がっていく。

開かれた保育、開かれた職場、開かれた学びの場、開かれた人間関係、開かれた地域。シンポジウムに参加頂いた方々から頂いた多くの鍵を選択し、手に取り、課題解決のための次の扉を開けてまた一歩先に進んでいきたい。

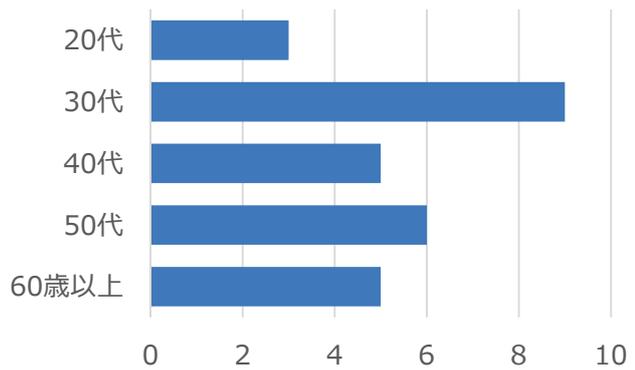
平成 30 年度青森中央短期大学 COC+セミナー「地域に根付く保育者育成を考える vol.2」アンケート集計結果  
 参加者： 40 名 アンケート回収： 28 枚 (回収率： 70%)

1. 参加者属性

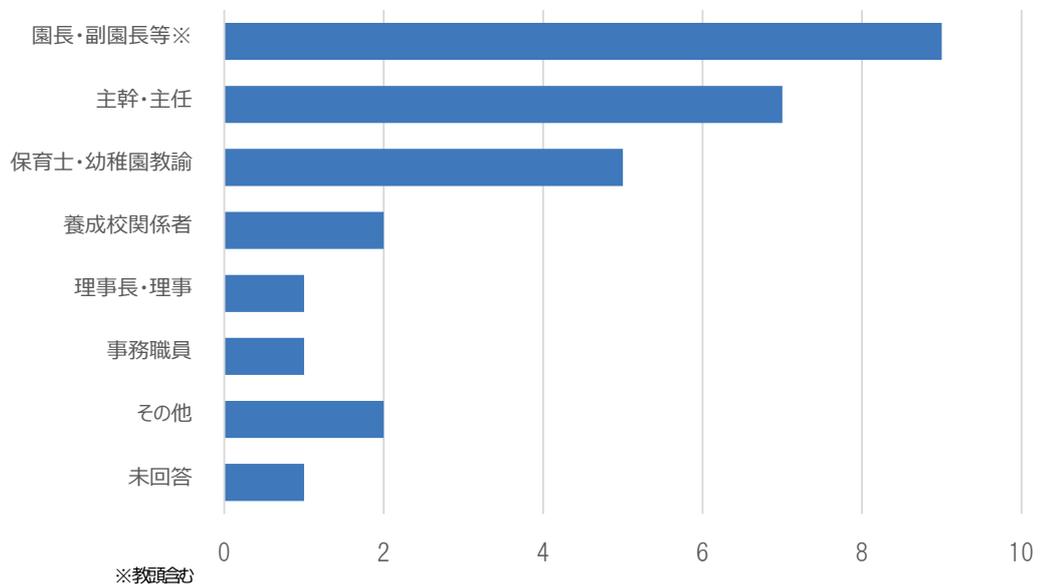
① 性別



② 年齢



③ 職種



## 2. シンポジウムの感想

・保育者不足は、現在、どこでも聞かれる問題で、養成校、園側の素直な話が聞けて良かった。職に就き、ミスマッチが起きないことを願いますが、改めて難しさを感じる。
・多くの意見交換ができて、参加してよかったと思っています。
・職場体験ツアーを行っていることを聞き、学生には良い機会だと思った。
・大変勉強になりました。先生方が情報交換するのも良かったです。
・回を重ねることで、話し合いが深まると感じた。とても内容が充実していたと感じた。
・時間が短い。多職種間の意見交換に時間を設定してほしい。
・3名の講師の先生方の内容は今の幼稚園、保育園の現状・課題に沿ったもので、納得いくものだったと思います。保育士の確保、質の向上と日常に悩んでいることにスポットを当てていただき少し元気が出ました。
・他の園の取り組み等が聞けて、大変参考になりました。
・講師の先生方の貴重なお話を聞き大変刺激になりました。
・昨年も参加しましたが、今回は違った形式で楽しく参加できました。
・いろいろな方々と意見交換ができてよかった。
・他園の状況を知ることができたので、とても良かった。
・大変勉強になりました。弘前市内でもこのような会を開けたらよいのですが・・・
・それぞれの現場の現状を聞くことができた。「自分たちが変えてみる」「自分が変えてみる」ということで問題解決へ向けていくことが大事だという事も聞いた。学生の就職に向けての話は大いに参考になった。
・県内就職、学生の現在の状況をよく知る良い機会となりました。保育士が定着して働くためには、どの部分を見直すべきかを園内でも話し合いを進めていく必要があると感じました。
・いろいろな意見が聞けて参考になった。確かに他園とのつながりはほとんどないです。どんどん養成校さんとも連携をとっていきたいです。
・他の園の方と現状について話をできたことが良かった。
・もう少し話す時間が欲しかった。他園の話を聞ける良い機会だったので。
・普段保育士として働いていると、連携や育成のことがわからないことが多かったのですごく勉強になりました。
・近年の学生の考え方がわかってよかった。実習の際には参考にしてお応じていきたいと思いました。
・現場の先生方の生の声をきくことができ、大変良い機会となりました。地元で保育者を育てていく様々な課題を共有することができました。

(原文ママ)

## 3. その他意見

・養成校側の最近の動向をもっと聴きたかった。
・前回は参加させていただきましたが、意見交換は良い内容でした。 ほかの参加者の意見も聞くことができました。
・意見交換の時間がもう少し欲しかった。
・もう少し時間にゆとりがほしかったです。

## 資料4：「保育者と保育者のたまごたち 園見学バスツアー」アンケート結果

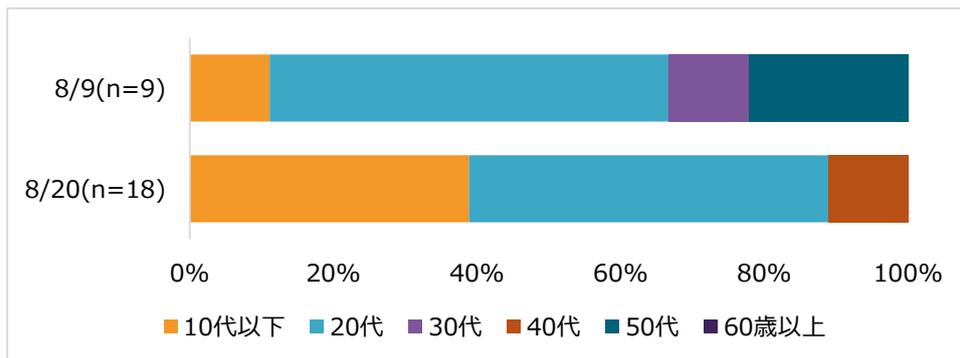
### ◇アンケート概要

#### 1. アンケート実施日及び対象

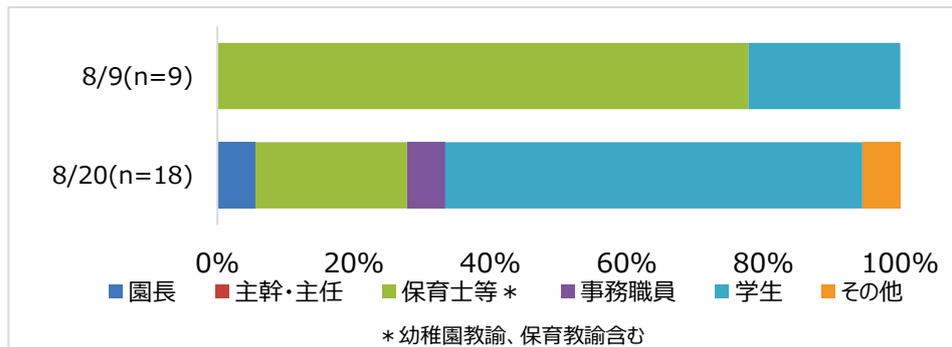
- ①令和元年8月9日（金）（参加者：9名 アンケート回収率100%）
- ②令和元年8月20日（火）（参加者：18名 アンケート回収率100%）

#### 2. アンケート結果

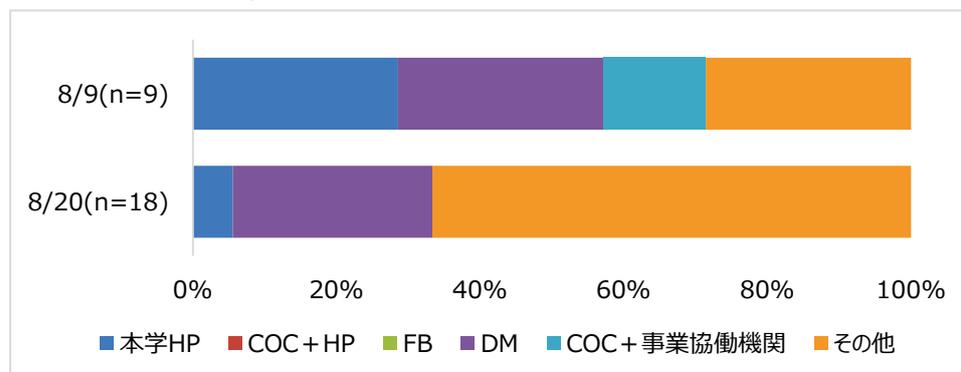
##### 問1. 基本属性①参加者年齢区分



##### 問1. 基本属性②参加者職業



##### 問2. バスツアーを知った媒体



\* その他回答

8/9: 園の回覧(1) 園からの紹介(1)

8/20: 本学教員からの紹介(8) 勤務園園長からの紹介(2) 他園の園長からの紹介(2)

問3. バスツアーの感想

8/9	8/20
<ul style="list-style-type: none"> <li>・はじめて参加し、他園を見ることがなかったので良かったと思いました。色々な環境の中で保育をしていて、やってみようということも多く、これからの保育に生かしていきたいと思いました。自分の園の保育にプラスして、よりよい保育になるよう進めていきたいと思います。</li> <li>・見学園さんだけでなく、親しくなった先生と話をしながら色々な園について知ることができ、楽しく過ごすことができました。</li> <li>・見学園の園長先生がとてもわかりやすく園の様子を説明して下さり勉強になりました。環境設定が大切で、そちらの方を重点的に力を入れていきたいと思いました。</li> <li>・3つの園を見学して、どの園もステキだなと思いました。参加して良かったです。</li> <li>・ホームページや写真、給料（求人）じゃわからない、その園の雰囲気や特徴を見ることができ、実習先などでのちがいなどもとらえながら楽しくツアーできました。</li> <li>・他園を見たことがあまりなかったので、3園の特徴を知れてよかったです。またこのような機会があったら参加したいと思う。</li> <li>・様々な園の環境設定の工夫や努力を実際に見て、大変勉強になった。たてわり保育の実施をしていきたいと感じた。</li> <li>・自分の園と比べてみて、子どもたちが遊べる道具がたくさんあって、あきなそうだなと思いました。子どもの年齢にあった環境作りもしていて、とても勉強になりました。小さなことからでも自分の園に取り入れていければと思います。</li> <li>・思っていたよりも雰囲気は堅苦しくなくて、話しやすくて良かったです。3園+2園も見学できて良かったです。できるところから自園でも取り入れていければと思います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他園に行く機会がない中、このツアーに参加できて本当に良かった。学生や他の園の先生と交流でき、良い経験となった。</li> <li>・他の園の色々な施設を見ることができ、自分の勤務園との違いを見ることができて良かった。</li> <li>・実習園以外の園を初めて見ることができ、新鮮だった。</li> <li>・各クラスの活動が、年齢に合わせて意味のある活動となっている勉強になった。</li> <li>・各園の雰囲気の違いを感じることができ参考になった。</li> <li>・英会話教室や体操教室等が展開されていることを知ることができた。</li> <li>・子どもの様子やその縁の特色を知ることができ、就活中にこのような機会を得られて良かった。</li> <li>・3園の取組みを感じることができた。自園でも参考にしたい。</li> <li>・就労環境の工夫（仕事の配分、連携の確認）を知ることができ、参考になった。</li> <li>・事前に訪問園を教えないというのは良いアイデアだと思う。</li> <li>・他の園で、保育者が実際に働いている様子を見ることができ、とても良かった。</li> <li>・園ごとに力を入れている点が違っている点を実感でき、雰囲気の良い園が多くて参考になった。</li> <li>・青森市には自然を感じられる園が多いと思われ、園児には過ごしやすい環境なのかと思われた。</li> <li>・見学した3園だけではなく、自分の勤務園の良さにも気づけて良かった。</li> <li>・「語り場」では、参加者で感想を共有でき、現役保育者からの話を聞けたりして良かった。</li> <li>・園見学をしたいとは思っていたが、機会が無く、この機会に体験できて良かった。</li> </ul>

問4. 語り場のなかで参考になったこと

8/9	8/20
<ul style="list-style-type: none"> <li>・色々な年齢の方と保育について話し合い、そう思っているなと感じることができました。</li> <li>・それぞれの園で抱えている悩みは様々だなと思いました。その悩みを別の園の先生同士でラブに共有したり、会話（語り合い）の中で参考にしたりできるのは、よい機会だと改めて感じました。</li> <li>・子どもの自主性は大事だなと思いました。未満児クラスなのですが、自主性を育てつつ良い方向に導いてやれるような保育をしていきたいと思いました。また、このような研修があれば、参加していきたいと思えます。ありがとうございました。</li> <li>・職場の保育者の声を色々聞いて嬉しかったです。自分にあつた園</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども園になった時の幼稚園・保育園との書類の違い</li> <li>・幼稚園・保育園の違い</li> <li>・他の園で実施している習い事</li> <li>・新人保育者、学生が不安に思っていること</li> <li>・外部講師を招いた活動</li> <li>・求人票を見る際の留意点</li> <li>・園内の人間関係</li> <li>・ストレス解消の大切さ</li> <li>・各園の特色（子どもに求めていることの違い等）</li> <li>・保育者として働いている人の勤務状況、意見やアドバイス</li> </ul>

<p>を見つけて早く働きたいです。社会人になると休めず、旅行に行けないイメージがあったが、働き方改革で休みやすくなっているんだなと思いました。</p> <p>・なかなかリアルな現場のはなしをききかかないので、自分の就職活動にぞんぶんにいかしたいと思いました。</p> <p>・保育者が体をやすめる時間があったり、先輩の保育士さんのアドバイスをいただけてよかった。</p> <p>・働く環境の良さ、例えば、職員のためのアロママッサージ体験や有給を必ず消化していることなど、職員を大切にしている園が多いと思った。</p> <p>・子どもが本の整理や片付けができる子とできない子に差があり、どのように伝えればいいのか悩んでいましたが、子どもと一緒に片付けるのと、ほめながら声をかけるとできるようになってくることがわかりました。アドバイスをもらいました。</p> <p>・一緒にグループになった先生たちの園の特色を聞くことができた。上の立場の先生方の配慮を知ることができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生の就職に際しての不安（仕事量ほどのくらいか、相談は誰にすれば良いのか）</li> <li>・管理職として、採用・面接・見学時に留意すべき点</li> <li>・時代に合わせた保育を行う必要性（立ち止まってはいけない）</li> <li>・園長先生や栄養士といった、自分とは異なる立場の方の意見を聞けた</li> <li>・相談できる相手がいるように配慮するなど、若い保育者のことを考えていること</li> <li>・一年目の職場の様子</li> <li>・福利厚生（有給等）</li> <li>・残業や持ち帰り仕事について</li> <li>・都会での園児学の話聞いて、青森県内の自然を生かした保育の貴重さを実感できた</li> <li>・現在の保育園、幼稚園は、あまり残業が無い</li> </ul>
---	---

問5. 青森で働くことや最近の都会志向についてのご意見

8/9	8/20
<p>・都会の保育の実態や保育内容、環境もわからないで行ってみたいという思いで行く人もいると思うので、地方との働き方、内容(環境)の違い等も知らせていけるといいなと思いました。</p> <p>・私自身地元志向な為、都会で働いている友だちの話も聞いただけで満足。</p> <p>・どこで働くかはその人の自由だと思います。どのような形態や保育方針が自分に向いているか見きわめて就職すると、自分らしく子どもと接していけると思います。その結果、子どもにも良い人間関係が築けると思います。</p> <p>・青森県は最高なので、ずっと残りたいです。</p> <p>・私は最初から地元八戸で働くときめていました。今回のバスツアーに参加して、こんなにも素晴らしい園があることを知りました。八戸をもっともっと元気のある町にしていけるよう自分の働き方と行動力というものも考えるよききっかけになりました。</p> <p>・地元で働けることはとても幸せですが、都会は給料など満足できる環境だと思うので、少しですが興味はあります。</p> <p>・地元で働くのは親も近くにいる、いざという時助け合えるので安心感がある。都会は待遇面はいいが、その分出ていく物も多いと思う。</p> <p>・青森の給料ももう少しあげればいいなと思います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然に恵まれた青森で保育をしていきたい。</li> <li>・都内で勤務することを検討していたが、自分は自然豊かな青森県内で保育することがあると思うようになった。</li> <li>・ねぶた祭りを体験できる。・雪を活用した保育を実践できる。</li> <li>・自然を活かした活動を行えるのが青森の良さだと思う。</li> <li>・地元ではたらく、仕事内容をしっかり覚えてから県外に出るのが良いのでは？という意見が出た。</li> <li>・青森で働くことで地元へ貢献できるし、園児に自分の知識を活かした遊びを教えることができる。</li> <li>・都会に就職後退職、Uターンした方が、その後保育職として働こうと思わなくなるケースが多く残念。</li> <li>・慣れている環境や、知っている人の元で働くことが一番良いと思っいるので、是非地元で就職したい。</li> <li>・もし都会で働くことになっても、青森の文化を伝えてあげたい。</li> <li>・(都会には)自然が無いため青森から出るつもりは無くなった。</li> <li>・園庭が広い等、環境が良い青森がいい。</li> <li>・地元へ貢献したい。</li> <li>・同年代の半数ほどは都会に出たが、家賃・生活費がかかることから、ある程度資金を貯めてから出た方が良いと感じる。</li> <li>・自分は青森から出るつもりはない。</li> <li>・青森の園は、園庭が広く子どもがのびのびと生活できるので良いと思うが、都会でも園庭がある園もあったので、青森・都会双方に良いところはああると思う。</li> </ul>

問6. その他感想

8/9	8/20
<ul style="list-style-type: none"> <li>・このバスツアーは今後もつづけていってほしいです。</li> <li>・参加者みなさんがしっかりとした意見をもっており、すごいと思った。</li> <li>大学の先生が中心になり、話をすすめたり、気持ちを代弁してくれたところが良かった。</li> <li>・とても勉強になりました。ありがとうございました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・もっと他園の参加者がいると思っていたので、少なくて残念だった。</li> <li>学生から普段聞けない話を聞くことができたことは良かった。</li> <li>・青森市内だけではなく、市外・他県の園見学、現場の保育者や学生との会話ができれば面白いと思った。</li> <li>・病児保育の現場、企業型保育所、小規模保育の現場、子ども食堂等、見てみたいところがたくさんある。またこの様な機会があったら参加したい。</li> <li>・今回のツアーの様な企画がもっとたくさんあったら参加したい。</li> <li>・勉強になったし良い経験になった。</li> <li>・弘前でも開催してほしい。</li> </ul>

作成 青森中央短期大学 COC+女子学生のキャリア支援ワーキンググループ

幼児保育学科長 大沢 陽子

幼児保育学科 前田 美樹

食物栄養学科 森山 洋美

平成27年度採択 文部科学省 地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）

オール青森で取り組む「地域創生人財」育成・定着事業

発行日 令和2年3月

発行 青森中央短期大学

〒030-0132 青森市大字横内字神田12番地

TEL 017-728-0131 FAX 017-738-8333