

教育大学の保育士養成課程における課題と展望 —保育実習指導・多様なキャリア支援の立場から—

Issues and Future Prospects in Childcare-Worker Training Courses at a Teacher Training University: The Role of Childcare Training Guidance and Diverse Career Support

葉山 貴美子
HAYAMA Kimiko

<要旨>

本学は、教員養成を中心とするが、筆者の所属する幼児教育課程は指定保育士養成施設でもあることから、課程独自の課題を抱えることがある。質の高い保育者を養成するにあたり、本研究では、まず、養成校の教職員に求められる「保育士養成倫理綱領」を取り上げ、共通理解を図ることを目的とした。次に、保育所以外の児童福祉施設での実習指導を担当する立場から、土台となっている前任校の組織的な取り組み例を4つ紹介した上で、着任後に直面した課題や実践例をまとめた。内容として、①コロナ禍の施設実習の難しさ、②代替実習の実施、③実習先開拓と実習配属をめぐる課題、④調理実習の実施、⑤実習報告会の持ち方を取り上げた。最後に、保育士養成課程をもつメリットを組織的にいかせるよう、①カリキュラム、②教育実習と保育実習の違い、③キャリア支援に関して、課題と今後の展望を示した。

キーワード：保育士養成 組織的取り組み 倫理綱領 保育実習指導（施設） キャリア支援

1 問題と目的

本学は幼児教育課程、小学校教育課程、健康・スポーツ教育課程を有する私立の教育大学で、課程・コースにより、幼稚園教諭、小学校教諭、中学校高等学校教諭（国語、英語、保健体育）、養護教諭、特別支援学校教諭の免許のいずれかまたは複数取得できるカリキュラムをもつ。

筆者の所属する幼児教育課程は、教職課程に加え保育士養成課程があり、教員免許としては幼稚園教諭1種免許状のみになるが、保育士資格と両方の取得をめざす学生が多数派である。なぜなら幼保連携型認定こども園で働くものは保育教諭と呼ばれ、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方が必要となるからである。保育教諭は名称に教諭がつくが、教育職員免許状とは異なるものである。これまで、「改正認定こども園法」の施行後、制度変更に伴う緩和のための経過措置として、さらに、幼稚園又は保育所等から幼保連携型認定こども園への円滑な移行を進めるため、いずれか一方の免許状・資格のみで保育教諭等となることのできる特例が設けられてきた¹⁾。特例措置の期間については、施行当初は、5年間（平成27年度～令和元年度まで）であったが、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」（令和元年法律第26号）²⁾により、さらに5年間延長され、トータルで10

年間、令和 6 年度末まで延長されている。

これまでの経緯をふりかえると、文部科学省に管轄され学校教育法に規定される幼稚園と、厚生労働省に管轄され児童福祉法に規定される保育所の二元制度から、「幼保一元化」に向かう議論がなされたものの実現に至らず、二元化された制度のまま、保育内容をなるべく近づけようとする「幼保一体化」を進めるため、平成 18 年に認定こども園法が制定された。現在、幼稚園、保育所、認定こども園は、それぞれ根拠法が異なり、「幼稚園教育要領」（文部科学省）、「保育所保育指針」（厚生労働省）、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」（内閣府、文部科学省、厚生労働省）（以下、要領・指針とする）に基づく幼児教育・保育が行われている。平成 29 年 3 月の同時改訂・改定時に整合性が図られた側面もある。

なお、今年度令和 5 年 4 月に、“こどもまんなか社会”の実現に向け、「こども家庭庁」が発足した。幼保一元化構想のもと、縦割りの弊害を解消・是正することをめざしたものの、結果的に、保育所と認定こども園等のみがこども家庭庁に移管され、幼稚園は文部科学省の管轄に留まっている。今後、特例措置終了後の取り扱い、要領・指針の改訂・改定、保育士養成カリキュラムの改定が進められる予定である。以上のことから、常に動向を見極め、質の高い保育者を養成していくことが幼児教育課程の使命といえる。

しかし、教員養成・学校教育が主となる教育大学であるため、幼児教育課程独自に抱える課題もある。そこで、本研究では、まず指定保育士養成施設（以下、養成校とする）の教職員にかかわる倫理綱領を取り上げ共通理解を図ること、その上で、保育所以外の児童福祉施設での保育実習指導を担当する立場から、直面した課題や取り組み例をまとめることを目的とする。さらに、就職支援委員会メンバーとして教職以外の進路をめざす学生のキャリア支援を考える立場から、組織体制にかかわる課題と今後の展望について述べることにする。

2 保育士養成倫理綱領

現役保育士やこれから保育士を目指す人も含め、保育士の職業倫理に関しては、「全国保育士会倫理綱領」³⁾がある。保育士に求められる専門的な知識・技術は、適切な倫理観のうえに成り立つものがある。この倫理綱領には、「私たちは、子どもの育ちを支えます。私たちは、保護者の子育てを支えます。私たちは、子どもと子育てにやさしい社会をつくります。」という宣言に続き、①子どもの最善の利益の尊重、②子どもの発達保障、③保護者との協力、④プライバシーの保護、⑤チームワークと自己評価、⑥利用者の代弁、⑦地域の子育て支援、⑧専門職としての責務の 8 項目について示されている。学生が保育実習に行く際には、実習日誌にとじ込まれており、行動指針として活用している。

本節では、その保育士を養成する教職員に求められる職業倫理を取り上げたい。本学の幼児教育課程は養成校であり、所属教員のみならず、教職員には、一般社団法人全国保育士養成協議会が令和 2 年に制定した「保育士養成倫理綱領」⁴⁾の理解が求められている。全文を表 1 に示す。

表1 保育士養成倫理綱領

令和2年6月20日制定
<p>一般社団法人全国保育士養成協議会 保育士養成倫理綱領</p>
<p>前文</p> <p>指定保育士養成施設のすべての教職員等（以下「教職員等」という）は、児童の最善の利益を保障できる保育士を養成するために最大限の努力をする。この倫理綱領は、教職員等が自らの専門性を向上させ続けるための省察の指針を提供するものである。教職員等はこの倫理綱領を遵守し、かつ教職員間で共有しながら保育士養成を行い、もって児童福祉の向上に寄与する。</p> <p>なお、この倫理綱領は、指定保育士養成施設のすべての教職員が遵守することを期待されるものである。</p>
<p>価値</p> <p>①個人の尊厳 教職員等は、学生、保育士、同僚、そして児童とその保護者等かけがいのない存在として尊重する。</p> <p>②人間の成長 教職員等は、学生、保育士、同僚、そして児童とその保護者等が成長、向上、変化する可能性をもつ存在であると認識する。</p> <p>③貢献 教職員等は、自らの専門性の向上に努め、保育士養成に貢献する。</p> <p>④多様性 教職員等は、学生、保育士、同僚、そして児童とその保護者等における多様性を尊重する。</p>
<p>倫理的責任</p> <p>I 学生に対する倫理的責任</p> <p>I-1 教職員等は、学生一人ひとりの学びに対する意思を尊重し、個々に応じた関わりに努め、学生の自己決定の機会が提供されるようにする。</p> <p>I-2 教職員等は、学生に対して「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」の中の「教科目の教授内容」及び「保育実習実施基準」を踏まえて授業及び実習を行う。</p> <p>I-3 教職員等は、学生に対して保育士養成課程に関わる諸分野の最新知見を教授できるように自らの知識及び技術を絶えず向上させる。</p> <p>I-4 教職員等は、学生が主体的・対話的で深い学びができるように授業方法を工夫し、自己評価を行う。</p> <p>I-5 教職員等は、学生に対してシラバス等を通して当該科目の目的、到達目標、授業内容、授業計画、評価方法、評価基準等を事前に明示し、適切に履行する。</p> <p>I-6 教職員等は、学生に対して、指導能力が充実している施設への実習配当を行うように努める。</p> <p>I-7 教職員等は、実習施設について、その実習内容に関して検証を行い、学生の学ぶ権利の保障に努める。</p> <p>I-8 教職員等は、実習施設において学生の学ぶ権利が保障されていないことが明らかになった場合、所要の措置を講じる。</p> <p>I-9 教職員等は、学生のニーズや能力、施設の状況に応じた進路指導を行う。</p> <p>I-10 教職員等は、学生との関係を自己の利益のために利用しない。</p> <p>I-11 教職員等は、学生に対してセクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント等の人権侵害を行わない。</p> <p>I-12 教職員等は、学生のプライバシーを最大限に尊重するとともに、学生に関する情報の取り扱い及び安全管理を適切に行</p> <p>II 実習施設に対する倫理的責任</p> <p>II-1 教職員等は、質の高い保育士養成を実現するために実習施設と連携・協議する。</p> <p>II-2 教職員等は、保育実習の方針、内容、期間、実習指導の内容等について明確にし、実習施設と共有する。</p> <p>II-3 教職員等は、保育実習の目的を達成するために施設長や実習指導者等と緊密に連携して学生の指導を行う。</p> <p>II-4 教職員等は、一定の要件を満たした学生に実習の履修を認め、必要に応じて実習施設に対してその要件を説明する。</p> <p>II-5 教職員等は、学生が実習に参加することが適切であると認められない場合、児童の最善の利益を保障するための必要な措置を講じる。</p> <p>II-6 教職員等は、自身及び学生が実習を通して得られた実習施設に関する情報等の取り扱い及び安全管理を行う。</p> <p>III 所属機関及び同僚に対する倫理的責任</p> <p>III-1 教職員等は、所属機関の理念や教育方針を踏まえて授業や学生指導を行う。</p> <p>III-2 教職員等は、所属機関の同僚と連携・協働して授業や学生指導等の業務に取り組む。</p> <p>III-3 教職員等は、同僚の業務を尊重するとともに、同僚に対してセクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント等の人権侵害を行わない。</p> <p>III-4 教職員等は、所属機関や同僚がこの倫理綱領に定める倫理的責任を認識するよう働きかける。</p> <p>IV 児童と家族、社会及び保育現場に対する倫理的責任</p> <p>IV-1 教職員等は、質の高い保育を実践できる学生の育ちと保育士の育ちを支えるために最大限の努力をする。</p> <p>IV-2 教職員等は、家族や社会に対して、児童期の重要性と質の高い保育の重要性について啓発する。</p> <p>IV-3 教職員等は、保育士の専門性向上及び社会的地位の向上のために自らの専門性を活用し、その力量を発揮する。</p> <p>IV-4 教職員等は、実践現場において児童とその保護者の権利を侵害する行為に対して、適切な方法でその改善を図る。</p>

出典： <https://www.hoyokyo.or.jp/nursing/codeofethics/index.html>

今日、第三者による評価を通じて保育・教育の質の維持・向上をはかり、公表する流れがあるが、「保育士養成倫理綱領」は、養成校内部のメンバーが自主的・自律的に自らの教育を省察し、それに基づいて研究・教育の内容等を改善し、ミッションを果たしていく姿勢を持つことを重視して制定されたものである。また、養成校の教職員が、子どもの最善の利益を念頭に置いて、学生の学習権を保障しつつ、養成教育を組織的に実践しようとする際に対峙するであろう倫理的ジレンマ等の課題に向き合うときのガイドとなるよう「保育士養成倫理綱領ハンドブック」⁵⁾も作成され、事例も示されている。以下、3つの視点から補足した上で、筆者の立ち位置から重視する項目を示す。

< 1 > 前文

前文には倫理綱領の性格が述べられている。養成校の教育という営みを対象にしているが、学生の向こうにいる子どもの最善の利益を保障することへの努力を求めるものである。本学の保育士養成の授業科目を担当する教員、各部署の職員も含め、すべての教職員がチームとして質の高い養成教育に組織的に取り組むことが期待されている。

< 2 > 価値

専門職倫理のうち、まず価値として、①個人の尊厳、②人間の成長、③貢献、④多様性の4項目が示されている。本学の保育士養成に関わる教職員等が職務を遂行する際に求められる4つの信念であり、判断や行動の基準となるものである。本学の人間教育の理念と合わせて、捉えておく必要があるといえる。

< 3 > 倫理的責任

専門職倫理のうち、価値を実現するための行動規範、専門職としての正しい・望ましい行動の指針として、より具体的に倫理的責任について示されている。「Ⅰ 学生に対する倫理的責任」12項目、「Ⅱ 実習施設に対する倫理的責任」6項目、「Ⅲ 所属機関及び同僚に対する倫理的責任」4項目、「Ⅳ 児童と家族、社会及び保育現場に対する倫理的責任」4項目からなる。これらの項目は、定期的に見直しを図り改訂していくものではあるが、養成教育の中での倫理的課題に向き合う際、教職員が指針とすることが期待されている。

次に、筆者の担当科目のうち、特に保育所以外の児童福祉施設での保育実習指導を担当する立場から、倫理的責任の中で重視している項目を示す。ここでは筆者の要約として示しているため、詳細は表1やハンドブックを参照していただきたい。重視して取り組んでいるのは、指導能力が充実している施設への実習配当（Ⅰ-6）、実習施設の実習内容の検証・学生の学ぶ権利の保障（Ⅰ-7）、学生の学ぶ権利が保障されていない場合の措置（Ⅰ-8）、質の高い保育士養成を実現するための実習施設との連携・協議（Ⅱ-1）、保育実習の方針、内容、期間、実習指導の内容等の明確化と実習施設との共有（Ⅱ-2）、保育実習の目的を達成するための施設長や実習指導担当者等との緊密に連携して行う学生指導（Ⅱ-3）、参加が適切でない学生に対する児童の最善の利益を保障するための措置（Ⅱ-5）である。

これまで対外的な課題が生じた場合、保育士養成は教職課程委員会の範疇ではないため、従来は幼児保育コースのコース会議、2021年度以降は幼児教育課程会議で協議し、教務グループ

や保育実習の事務を取り扱う教職センターの職員と連携する形で進めている。また、学生指導にかかわる課題の場合は、チューターとの連携が欠かせない。幼児教育課程の学生のチューターには、小学校教育課程、健康・スポーツ教育課程の教員もいるので、必要に応じて情報共有、協力依頼しているが、課程が異なると、保育士養成や保育実習について理解したり意見交換したりする機会がない点は課題といえる。

3 保育実習指導（施設）の担当者としての取り組み

保育実習はⅠ（必修）、ⅡまたはⅢ（選択必修）があり、本学では、保育実習Ⅰは、保育所で実習を行う「保育実習 1A」、保育所以外の児童福祉施設等で実習を行う「保育実習 1B」に分かれている。筆者は本学の「保育実習 1B」と「保育実習 3」の実習指導を担う立場で、以下必修の 1B と選択必修の 3 を区別しないときには、合わせて施設実習と表記する。

保育士資格を取得するために、施設実習が必要であることを知らずに入学してくる学生、入学後も現場がイメージできず不安を感じる学生は多い。施設種別が多岐にわたり、キャリア支援の面では実習先との出会いが大きく影響する。

他の養成校でも、施設実習の事前・事後のアンケートから事前指導の重要性や保育士養成上の課題を明らかにしたもの（平尾・土谷 2016、杉野 2018、村田 2021）^{6) 7) 8)}、新設大学として実習受け入れの現状と課題を検討したもの（前島・森下 2020）⁹⁾、配属先と実習指導のあり方を検討したもの（音田・浅香他 2019）¹⁰⁾、目標設定と事前指導のあり方を検討したもの（小湊・尾野他、2022）¹¹⁾ など多数実践報告があり、実習指導を行う上で、課題を明確にして成果を測定することは重要といえる。ただし、本研究は、データに基づく効果研究ではなく、教員として日々の養成教育や実習先と協働する中での課題を捉え、実践を振り返り、改善していくといった姿勢から着任後 4 年めまでの取り組みを示すものである。

（1）土台として参考にしている前任校の組織的な取り組み

筆者の前任校も保育士養成校であったが、中核となる保育内容にかかわる授業科目や保育実習に関しては、幼稚園教諭免許状や保育士資格をもつ教員、保育施設勤務経験のある教員が担当していた。筆者は心理系で臨床を専門とする教員のため、古くは「教育心理学」「精神保健」、その後「保育の心理学」「障がい児保育」の授業は担当したものの、本学着任後、福祉系教員の後任として、初めて乳児院、児童養護施設、障害児入所施設等の施設実習にかかわる「保育実習指導 1B」（必修、3 年後期～4 年前期科目）、「保育実習指導 3」（選択必修、4 年前期～後期科目）を担当することになった。なお、保育実習指導の授業は、いずれも事前指導 12 回、保育実習 80 時間、事後指導 3 回の複期の科目となっている。

施設実習を担当する上で、児童福祉や社会的養護の理解は不可欠で、福祉分野の専門性の向上は自己課題と認識しているが、実習指導の実務にあたって、前任校で組織的に保育士養成を行っていたことが役立っている。その中から 4 つの取り組みを示す。

1 つめは、毎年年度末に非常勤講師も含めた教員の懇談会が開催されていた。学長や各部署

からの現状報告や次年度の方針説明の後、小グループに分かれ、茶話会形式で、授業実践の工夫や困りごと、学生の質の変化等について意見交換を行い、最後に全体共有することで、さまざまな授業内容や実践例、学生の多面的な姿、他大学の状況など共有・蓄積することができた。2 つめは、毎年秋に児童福祉施設等の実習指導担当者 3 名を招くシンポジウムが開催されていた。実習を控えた学生とともに、専任教員も参加し、さまざまな施設の現状や実習の心構えを学ぶ機会となっていた。毎年招く施設を替えることで、教員はさまざまな実習先の現状、施設側の実習指導担当者の思いや保育士の職業倫理を知ることができた。3 つめは、実習を終えた学年とこれから実習に行く学年全員が集まり交流する合同ゼミが開催されていた。小グループで集まり、アドバイスや質疑を行う場に教員も参加できる機会となっていた。4 つめは、教育実習も保育実習も巡回訪問指導は全教員で分担しており、訪問指導のルールや実習協議のあり方を共有する機会があった。教育実習と保育実習の訪問指導の違い、保育実習における中間協議のあり方について共通理解できていた。

これらの取り組みにより、教員が訪問指導する際の質を担保していたといえる。また、保育士養成の授業科目を担当する教員にとって、実習先や実習内容を理解することは授業内容を工夫することにつながるとともに、ゼミ担当者にとっては、ゼミ生の実習や就職にかかわる相談対応にいかせるというメリットもあった。

前任校に勤務していたのは「保育士養成倫理綱領」が出される前であったが、保育実習指導のミニマムスタンダード¹²⁾は平成 17 年から示されている。ミニマムスタンダードは質の高い保育をめざしその後も改訂されてきたが、教授会で実習指導部署の教員から重要なポイントが共有されていた。訪問指導にあたる教員の姿勢に課題がある場合、実習先から苦情が入ることがあるとすれば、子どもの最善の利益を保障することを責務とする園・施設の理解不足、協働して学生の指導を担う養成校教員の職業倫理が問われる例といえる。園・施設側、養成校側双方が共有しておくべき指針が明示されている今、その前提に立った組織的な取り組みを進めることが、本学でも一層必要であると考えている。

(2) 着任後に直面した施設実習における課題と実践例

2020 年度着任目前に新型コロナウイルス感染症が拡大しはじめ、着任後は学生と出会うことなく遠隔授業への対応に追われる特殊な状況から始まった。また、施設実習に関してはコースで共有されていないことが多く、手探りで試行錯誤する状況であった。

幸い、前年度末の「保育実習 1B」は全員終了しており、事後指導から始めることができ、新たに事前指導が始まる「保育実習 3」の配属依頼はできていた。ただ、学生のことも全く知らず、事前指導や実習の様子もわからない状態で事後指導から始める難しさがあり、返却された実習日誌やリモートでの事後面談を手掛かりに、本学での施設実習を理解していくこととなった。

以下、担当者として直面した課題とその対応、また工夫した実践例を取り上げる。

＜1＞コロナ禍の施設実習実施の難しさ

「保育士養成倫理綱領」に示されているように、実習先選びは、保育士養成において重要である。着任早々に、「保育実習指導 1B」の事後指導、「保育実習指導 3」の事前指導に加え、翌年 2～3 月に実施される「保育実習 1B」の実習先確保と依頼に取り組むことが必要であった。毎年依頼できる実習先もあったが、学生数が 16 名から 30 名に増えるため、コロナ禍に新任として 14 名分新規開拓することは非常に難しかった。また前任者は、集団生活する子どもたちを理解する上でも、今どきの若者の社会経験の乏しさからも、意図的に宿泊の実習先として乳児院、児童養護施設、障がい児者施設を選んでいった。宿泊で実習を行う意義、学生の居住地に左右されず配属できるメリットには共感できたが、24 時間 365 日稼働する生活施設の場合、コロナ禍はより厳しく、実習中止や延期、再開の見通しが立たないことが起こった。

着任前の令和 2 年 3 月 2 日に厚生労働省子ども家庭局保育課から、「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う指定保育士養成施設の対応について」¹³⁾ という事務連絡が出され、「養成施設にあっては、新型コロナウイルス感染症の影響により実習施設の受け入れの中止等により、実習施設の確保が困難である場合には、年度をまたいで実習を行って差し支えないこと。なお、これらの方法によってもなお実習施設の代替が困難である場合、実状を踏まえ実習に代えて演習又は学内実習等を実施することにより、必要な知識及び技能を修得することとして差し支えないこと。」という方針が出された。養成校によっては早々に代替演習や学内実習に切り替え、試行錯誤した実践例（藤原・宮下 2021、岡本・西村他 2021、川俣・山下他 2021）¹⁴⁾ ¹⁵⁾ ¹⁶⁾ などが多数報告されている。

筆者自身、実習実施は非常に厳しいと感じ、実習に必要な時間数である 80 時間に相当する代替演習の内容と担当者の検討を進めたが、福祉系の教員がいない中、短期間で実習に替わる内容を準備することは困難であった。着任早々のため活用できる学内資源もわからず、実習先にオンラインで講義を依頼する関係性もなかったため、当時の幼児保育コース会議で検討した結果、「実習に勝るものはない」との考えから、代替演習ではなく、実習時期が年度をまたいで受け入れ先を探す方針が決まった。

保育実習は、資格取得まで 3 回必要で、必修の「保育実習 1B」が終了しなければ、4 年前期終了後に行う選択の「保育実習 2」（保育所）または「保育実習 3」（保育所以外の児童福祉施設）に進めず、卒業時に保育士資格が取得できなくなることから、不安を感じる学生は代替演習を要望することもあった。次の「保育実習 2」の日程が 8 月に決まっている学生もあり、実習担当者として、前年度分の実習延期のタイムリミットを 7 月上旬・事後指導も前期成績締め切りまでと区切って、ぎりぎりまで調整や開拓にあたることになった。

しかし、児童養護施設を例にあげれば、休校期間は常時子どもたちが生活している、登校再開後も、感染者が一人でると同じユニットの子どもたちや職員も濃厚接触者となり、検査の実施、居室を分けて見守るための職員配置など対応に追われ、職員不足や業務の負担増は明らかで、実習受け入れに見通しが立たないのは当然と思われた。実習実施のめどが立たない場合には、大学から実習辞退を申し出て、あらたに実習先を探す対応に踏み切ったが、複数名依頼し

ていた場合、年度を超えてようやく3施設に分散して受け入れが決まったり、延期日程が再度中止になり、タイムリミットまでに新たに開拓できたのが別の施設種別になることもあった。

実習先が、児童養護施設から、通所で実習可能な障がい児入所施設や児童発達支援センター等に変更になった場合は、実習内容や事前準備が異なるため、新たに実習先を調べて実習計画を立て直す、実習目標を再検討して実習生カードを書き直すなど、もう一度施設ごとに事前指導を行う必要もあった。また、本来、新規開拓のところは、事前に実習指導担当教員が訪問し、保育実習の説明を行い、実習内容を聴き取り、事前指導に反映させる必要があるが、電話で聞き取り実習生カードができ次第、教員と学生が急ぎ訪問し、実習依頼とオリエンテーションを同時に行うこともあった。

全体として感染が収まって実習ができるようになってからも、入所施設の場合、実習期間途中に感染者が出ることもあり、配属ユニットにより実習が継続できた学生もいれば、ユニット・対象児童が変更になる学生、一時中断になり、いつ再開の連絡が入るかわからないまま自宅待機となり、実習終了日がかかり伸びた学生もいるなど、同じ施設でも実習状況が異なる場合もあった。また、宿泊を伴う実習中に学生が体調不良や発熱になることもあり、咳が出ているのに申し出ずに実習を続けようとしたことに対し注意を受けたり、宿泊中微熱で実習中断・帰宅となり、残りの実習期間を確保できたのが4か月後になったりすることもあった。

入所施設での実習は、通いでも午後から夜にかけての時間帯であったり、1回宿直があったり、宿泊の場合は、朝子どもたちを起こし、登校中休憩となり、夜寝かしつけ後に実習振り返りをするなど、施設により実習時間が異なっており、学生も適応が大変であるが、実習指導担当者も、早朝・夜間、土日祝問わず、学生や施設とやりとりが必要になることもある。学生30名に対し実習指導担当者が1名というのも、教育実習や保育所での保育実習と異なる上、実習期間が順調であれば2か月で終わるところ、半年にまたがるなど、一人体制では厳しいことが多かった。

コロナ禍、さまざまな課題に随時対応し、施設側も養成校側も最大限の努力をしても、学生間で負担の格差が生じる状況は避けきれなかった。できるかぎり密に連携し、学生にも丁寧に現場の状況と中止・延期の説明をし、今後の見通しや選択肢を示し、いつでも実習開始できるよう備えるよう働きかけ、学生自身も緊迫感を感じながら、現場に身を置いて実感できたことが多くあり、受け入れていただけたことがありがたいという気持ちで誠実に実習に臨んでいた。これらは、全学的にコロナ対策を徹底し、学生自ら自覚して取り組み、また職業倫理も育っていたからこそ乗り越えられたと考えている。また、施設側と養成校側がミニマムスタンダードや倫理綱領など、拠り所を共有しているからこそ同じ方向を向いて進めたといえるだろう。

<2>代替演習の実施

2022年度は通常の実習に戻りつつあったが、「保育実習3」で一度だけ、4名に一部「代替演習」を実施した。乳児院での8月の実習が直前に中止となり、11月以降であれば受け入れ可能な日程もあったが、10月中旬を実習延期のタイムリミットとしていたこと、もし11月以降に

再度延期になった場合のリスクも考え、6日間だけ受け入れ可能とっていただけた10月前半にお願いした。本来10日間かけ、子どもたちと関係を築きながら段階を踏んで部分実習や責任実習を行う流れがあり、6日間では実習内容の調整も難しいと思われたが、現場での学びの機会は貴重なため、6日間宿泊で実習し、残り4日32時間分を代替演習にすることを決めた。

代替演習の内容は、幼児教育課程としてこれまで培ってきた資源を活用する形で計画した。内容としては、乳児院での実習であったので、8月下旬の認定絵本土講座の聴講、学内で開催する子育てひろば「ももっこ」の活動の準備と当日の運営、地域の未就園の親子が集う子育てひろばに出向いての活動や保護者との交流などを組み込み、レポート課題を課した。「保育実習1A」で乳児とのかかわりのなかった学生もおり、タイミングよく充実した内容で代替演習を実施でき、乳児院での実習につなげることができた。

<3> 実習先開拓と実習配属をめぐる課題

① 実習先の開拓と継続性の課題

実習先の確保・開拓は、あらかじめ学生とのマッチングを考えた上で、毎年、実習指導担当者が施設に問い合わせているが、他の養成校に比べ依頼時期が遅くなりがちで、計画どおり枠がとれず、1施設ずつ確定させ、全員分確定させてから、教職センターに報告し手続きを進める流れになっている。前任者の方針を受け継ぎ、宿泊を伴う社会的養育を担う施設に加え、新しい課程長の方針のもと、児童発達支援センターも新規開拓するようになっている。ただし、通所での実習先は、大学近隣は継続できても、学生の居住地により開拓した場合、1回限りで継続性がない場合もありうる。着任後4年めで、新規開拓した施設は14か所あり、乳児院2、児童養護施設4、障がい児入所施設1、障害者総合福祉施設1（福祉型障害児入所施設、障害者支援施設含む）、児童発達支援センター・事業所6となっている。

保育士養成倫理綱領では、指導能力の高い実習先を探し、実習内容等を検証することや連携・協議して学生指導を行うことが求められており、実習依頼時、実習中の訪問指導、事後指導の面談や報告会を通して、施設理解に努めるとともに、授業や実習以外にも、施設と養成校の懇談会（大阪、京滋奈、自主グループ等）や児童福祉施設の就職フェア（北摂、河内、堺・泉州、大阪市などブロック別開催）に参加し、情報収集やつながりを作るよう努めている。ただし、児童発達支援に関しては、懇談会や就職フェアがなく、「障がい児保育」「子育て支援」の授業担当者という面もいかしながら、個別に開拓している。

開拓後も関係性を継続していくためには、参加が適切でない学生に対する児童の最善の利益を保障するための措置（Ⅱ・5）に関わるような、実習以前の課題が大きい学生の実習参加についてはしっかり見極めることが重要と考えている。学生から話を聞くと施設側に問題があるように聞こえる場合もあるが、施設側と連携することでズレや学生の課題が明確になることもある。関係性が積みあがっていくと、学生の課題や問題点の指摘、養成校としての姿勢を問う投げかけを直接していただく機会も増えている。問題の自覚が乏しい学生を実習に参加させるか、

指摘を受けた後の改善の度合いを見ながら継続させてよいかなど、判断が必要になる場合には、学生の学ぶ権利を保障する視点も持ちながら、子どもの最善の利益を保障できるか、子どもに安心・安全を与える存在であるかといった点から、指導するよう心掛けている。今年度、懇談会がオンラインから対面になり、実習中に課題の指摘があった学生の実習後半の様子や、実習後に就職した学生のその後を聞く機会もあり、実習を通して施設・養成校が協働し相互理解を深めていくプロセスは、あらためて重要であると考えている。

その他の開拓に関する課題としては、「保育実習 3」で、母子生活支援施設や児童厚生施設での実習を希望した学生のニーズに応えられないことがあった。佐藤（2021）¹⁷⁾は、保育士養成における児童館実習の意義と課題について述べているが、児童厚生施設（児童館）に複数問い合わせてみたものの、保育士がいない、午後しか開館していないなど、実習要件を満たすところがみつからなかった。また、母子生活支援施設や児童相談所の一時保護所なども実習施設に含まれているが、実習までの事前指導の中で扱える範囲は限られており、福祉系の授業担当者との連携がなければ難しい。専任の福祉専門の教員がいないことは、保育士養成校としては大きな課題であると考えている。

② 施設と学生の配属とのマッチングの課題

「保育実習 1B」の実習先は学生の希望は考慮せず、居住地と学生理解をもとに配属を決めている。対象が乳児、幼児、小学生、中高生、成人と年齢幅があり、虐待を受けてきた子どもの理解一障がい特性の理解、乳児院や児童養護施設の幼児ホームや児童発達支援センターなど保育実践力が必要一児童養護施設の学童以上のホームや障がい児入所施設など生活が中心で家事能力・生活力が必要といった違いもあり、マッチングは慎重に行っている。また、通所、一人での宿泊、複数名での宿泊、各養成校 1 名枠で他校の実習生との宿泊などもさまざま、アレルギーのある学生は、宿泊でなく食事回数の少ない通所にする、施設就職希望者はできるだけ希望種別の施設にするなど、配属にあたって、より学生理解が必要であると感じている。事前に、施設種別による実習内容の違い、実習時期や実習時間の違い、交通費や宿泊費・食費などの違い、施設側が期待する学生の違い、事前課題・事後課題の量の違いなどがあることを理解させながら、最適なマッチングを心がけているが、どの実習先であっても学生の学ぶ姿勢が一番重要といえる。

配属を伝え調べていく段階で、絶対無理と不安を訴える学生もいるが、対象者理解ができていないところからの思い込みであることが多く、施設職員の丁寧な指導のもと、実際に関わっていく中で大きく変化し、訪問指導の際には実習が楽しい、もっと知りたいという思いに変化することがよくある。中間協議ではまだ戸惑っていても、実習後の個人面談のふりかえりの際に、学べたことの多さを語る学生、施設就職希望に進路を変える学生もいる。さまざまな対象者かかわってみる機会は貴重で、学生を大きく成長させるきっかけになっている。逆に、事前に不安の訴えがない場合は安心というわけではなく、目的意識が希薄な場合もあり、実習開始後の学びが薄い、不満を感じやすいといった傾向もみられる。実習に向かう姿勢や、施設理解に基づく適切な実習目標を立てることが重要で、そのための事前指導の工夫が必要であると考え

ている。これまで、事前指導の取り組み、実習協議や事後の個人面談での聴き取り内容を踏まえ、課題の明確化や改善に努めてきたが、アンケート調査等により明らかにしていくことも今後必要であると考えている。

< 4 > 調理実習の実施

前任者のシラバスに、「調理実習」が入っていたが、コロナ禍には実施できず、今年度初めて、前期の「保育実習指導 3」（11名）、後期の「保育実習指導 1B」（18名）の授業で、5～6名のグループで調理実習を行った。保育所等の実習で掃除や給食の配膳・片付けは経験しているが、入所施設での実習の場合、日々の掃除や洗濯だけでなく、食事やおやつ作り、買い出しをすることもある。実習協議の際、子どもたちを起こす前に起床すること、調理、アイロンかけや裁縫などに困ったと聞くことがあったが、座学だけでは、学生の生活面やグループでの作業面については見えてこない。自己管理や生活力を高める必要性を伝えるとともに、グループ活動や作業の機会を作って、課題をみつめておくことも必要と考えている。

4年生は、グループごとにメニューも買い出しも学生に任せてみた。計画がおおざっぱで、足りない調味料もあったが、調理の段取りはてきぱきしており、コミュニケーションや食事を楽しむ様子が観察できた。3年生は、事前に豚汁と親子丼にメニューを決め、前日に有志の下宿生と安いお店をめぐって18人分の材料・分量を考えながら買い出しに行った。当日は初めて使う家庭科教室で、日頃過ごすメンバーとは違った3グループに分け、グループで時間内に調理—食事—後片付けまで行うこと、味付けや作り方はグループで決めること、また、幼児教育課程でSDGsの取り組みを進めていることから、食べきる量を作ること、アレルギー等あれば自分で申し出て調整することなどを課題とした。グループごとに、違う作り方、分量、味となったが、役割分担や協力する姿や段取り良くできることが確認できた。座学では集中が持たないように見える学生がいきいきと中心になって動く姿も見られ、生活力にかかわる活動を共にする機会は今後も取り入れていきたい。

< 5 > 実習報告会の持ち方

例年工夫しているのは、実習報告会である。事後指導3回目に報告会を位置づけ、3年生と交流する形で実施している。保育所や認定こども園での実習に比べると未知な部分が多く、実習に不安を感じる学生が多いことから、少しでも現場を知る機会を提供している。

前期の「保育実習 1B」の報告会は、3年生に対しては、筆者が担当している「子育て支援」の授業内で、シラバスの「子育て支援とその実際（内容・方法・技術）③障害のある子ども及びその家庭に対する支援 ④特別な配慮を要する子ども及びその家庭に対する支援 ⑤子どもの虐待の予防と対応」と関連づけて実施している。

着任後初めて事後指導から始まった4年生は、前任者からPowerPointで報告書を作成する課題が出されていたので、遠隔授業から分散登校になった時期に、数名ずつ発表を録画していき、共有フォルダを期間限定で公開し、4年生、3年生ともに全員の発表を視聴し、コメントを

提出する形で実施した。提出されたコメントをまとめ、報告者にフィードバックも行った。

2年めからは、3年生の「子育て支援」の授業の1コマに4年生が出向き、施設ごとに報告する形をとっている。事後指導は、実習時期に幅があるため一斉指導ができず、1回めは個人での実習報告書の提出と施設ごとの報告会用のPowerPointスライドの提出、2回めに個人面談を行い、最終回の報告会につなげている。報告会当日は、共有フォルダに資料をあげ、4年生が順に発表し、他の実習先の報告も聞き、学ぶ機会としている。質疑は4年生同士、自分の体験と照らし合わせながらすることが多く、教員からも実習協議や面談で語られていたような不安や本音を語ってよいことも伝えている。3年生は報告会に参加した感想を提出する課題、4年生の報告会欠席者には、あらかじめPowerPoint資料にナレーションをつけさせたり、他の施設の資料を見て振り返りや他の施設理解を深めたりする課題を出している。

後期の「保育実習3」の報告会は、3年生の「保育実習指導1B」の授業内で行っている。「保育実習3」は選択した学生だけなので人数も少なく、3年生も自分の実習先を調べ、実習に向けて取り組みを進めている段階のため、発表を聞いた残り時間は、3・4年生で交流する時間を設けている。3年生の実習先や施設種別に合わせて4年生との組み合わせを決め、対面で直接話し合えるようにしている。実習に行ってみないとわからないことが多いものの、少し見通しが持て、他の授業科目とのつながりも含め、学生自身がこれからの学びにつなげていく機会となっている。

今後、他の教員も参加できるよう、相互授業参観の期間に開催するなど工夫していきたい。

4. 課題と今後の展望

冒頭に、教員養成、学校教育が主となる教育大学のため、保育士養成課程を併せ持つ幼児教育課程独自に抱える課題が多いことや、これまでの実践を通しての課題を示してきた。また就職支援委員会のメンバーとして、教職以外の進路を選ぶ学生のキャリア支援への関心もある。そこで、保育士養成上、組織的な取り組みが求められていること、また保育士養成課程があるからこそ、他課程にもメリットがあるという視点から、最後に課題と今後の展望を示す。

<1> カリキュラムに関すること

2021年度入学生より、全校種共通開設の教職科目が増え、学校教育に関して幼・小・中・高の連続性を踏まえた学びに移行した。保育の対象となる児童は18歳までであるので、幼児教育課程の学生が幅広く学校教育について学ぶことは重要である反面、多くは就学前の乳幼児にかかわる保育職に就くけれども、幼児教育の理解が薄くなりがちが課題である。

また、教育実習に関しては、全学的に報告会が位置づけられており、午後のシンポジウムでさまざまな校種について知る機会がある。そこに、「保育実習2」の代表者、すなわち保育所・認定こども園で実習した学生は報告しているが、「保育実習1B・3」すなわち、施設実習に関しては、全学的に共有される機会がない。小学校教育課程、健康・スポーツ教育課程でも、児童指導員として児童養護施設等の就職を視野に入れている学生もいると思われる。また、教員に

なる場合、児童養護施設から学校に通う子ども、日々の連絡帳のやりとりや行事参加する施設職員とかかわることもある。今後、児童福祉施設での実習報告を聞く機会をもつことは、他課程の学生にとっても意義があると考えている。児童福祉分野の授業への興味関心にもつながると思われる。

＜2＞教育実習と保育実習の違いに関すること

回数に関しては、教育実習は1免許1回で、副免の実習期間は短くなる。一方、保育実習はすべて80時間を3回積み上げていくことになる。インターンシップから3回の保育実習の段階的な学びについては、またいずれかの機会に取り上げたい。

教育実習と保育実習では、巡回訪問の担当の仕方も異なる。例えば、3年以降の教育実習の巡回指導担当はチューターと決まっており、例えば、幼児教育課程の教員が小学校教育課程の学生を持った場合、免許取得希望の多い学生であれば、小学校、幼稚園、特別支援学校などさまざまな校種の教育実習の実際に触れる機会がありうる。一方、保育実習は一人3回あるが、訪問指導はいずれも幼児教育課程の教員のみで分担してきた経緯がある。最初の「保育実習1A」（保育所）は2年後期終了時のため、まだゼミが始まっておらず、幼児教育課程の教員で担う形になるが、3年以降の「保育実習1B」「保育実習2または3」も、課程の教員のみで分担しているため、他課程の教員は保育実習の実際を知る機会がない。教育実習と保育実習2・3が同時期にある場合、幼児教育課程の教員一人当たりの巡回訪問回数はかなり多くなる現状もある。

また、教職課程に関しては、教職課程委員会があり、全学的に共通理解を図り、実習をめぐる課題に対応する組織があるが、保育士養成に関しては幼児教育課程会議が協議の場となるため、他課程の教員と共通理解する組織的な枠組みがないという課題がある。

教育実習と保育実習を同じ仕組みで捉えることはできないとしても、今後、他課程の保育士養成の授業科目をもつ専任教員、あるいは幼児教育課程の学生がゼミにいる教員は、何らかの形で保育実習にかかわる機会があれば、授業内容に反映させたり、キャリア支援を行う際に役立つのではないかと考える。課程を超えて保育士養成にかかわる関係者で懇談会やFD・SD研修の機会をもつことも必要であると考えている。

＜3＞キャリア支援に関すること

幼児教育課程の場合、免許・資格にかかわる実習の窓口は他課程同様に、教職センター（実習）が担っているが、インターンシップや就職に関する窓口はすべてキャリアラーニングセンターとなる。

まず、2年前期のインターンシップについて、幼児教育課程の学生は、学校園インターンシップではなく、インターンシップA（福祉領域）として、私立の保育園もしくは認定こども園に配属している。2年後期終了後の保育実習1Aで引き続き同じ園に行く場合もあるが、インターンシップの窓口はキャリアラーニングセンター、実習になると教職センターに変わる。

現在インターンシップは同じ園に9回という形をとっているが、保育園・認定こども園での

実習はその後の選択によっては2回も経験できる。むしろ、保育実習先の選択肢は幅広いので、2年の段階では、施設も含めた複数の異なる保育現場の見学・観察実習を数回組み込む方が、施設での実習の不安を軽減でき、保育職について幅広いキャリアを考えるきっかけになるのではないかと考えている。これは、インターンシップ委員会での検討事項になると思われるが、福祉領域の専門就職を支援する上でも、2年生のインターンシップは工夫の余地が大きいと考えている。

次に、就職・進路に関しては、公立幼稚園教諭のみの募集はほとんどないため、教職センター（教採）を利用する学生はいない。進路として、①公立の保育職（保育士、もしくは保育教諭）、②私立の幼稚園・保育園・認定こども園等、③社会福祉法人の児童養護施設や障がい児者施設等、④企業、⑤その他（進学、留学、一時的な仕事など）、いずれも窓口はキャリアラーニングセンターとなる。ただし、キャリアラーニングセンターの守備範囲の中核は、企業と公務員（警察、消防、自衛官、行政職等）である。現状として、公務員対策の中で公立保育職の一般教養対策を行い、企業就職対策に準じてエントリーシートや履歴書添削、面接練習を行い、幼児教育課程の教員が授業の空きコマに実技対策講座を開催するといった形で、公立合格者数を伸ばしてきているが、保育職のキャリア支援を専門的に行う部署やスタッフはいない。

そのようなあいまいさもあり、着任当初、学生や保護者向けの説明会において、教職センター・キャリアラーニングセンターのいずれからも保育職に関する支援や進路実績が出ない状況があった。先の①～⑤のいずれもキャリアラーニングセンター扱いであるが、公立保育職は専門就職であり、合格実績を教職センターの教員採用試験の合格者数と合わせて広報するようになった経緯もある。

2025年度からは総合大学の中の1学部になる予定で、教職センターはそのまま移行することが決定しているものの、保育職のキャリアサポートに関しては方向性が示されていない。他学部は企業就職希望者が中心となることが予想され、保育職のキャリアサポートは一層埋もれていく懸念がある。今後、保育士養成課程や保育の専門就職支援が組織的に位置づけられることが望まれる。

<4>まとめにかえて

最後に、筆者は、現在、就職支援委員会の一員として、教職以外の道に進む学生のキャリア支援にも関心があり、少数派であっても多様な進路をサポートする必要性を感じている。実際に、幼児教育課程以外の学生が、保育士国家試験を受験したり、児童指導員として児童福祉施設の採用試験を受ける場合もある。人間教育学部を志願した学生の中には、学びを進める中で、教員にはならないが、子どもとかかわる仕事に就きたいというニーズは一定数あると思われる。

スポーツ系も選択肢の1つになるが、子どもと生活を共にする児童福祉分野について知れば、キャリア選択の幅が広がる可能性がある。そのような取り組みを進めていくためにも、保育・児童福祉について広く理解され、保育士養成課程があるメリットが学部全体にもいかされる支援体制になることを願っている。

【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2012) 「認定こども園法改正法附則第 5 条」 (平成二四年八月二二日法律第六六号)
- 2) 内閣府 (2019) 「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律 (令和元年法律第 26 号) 第二条」
- 3) 全国保育士会 「全国保育士会倫理綱領」 全国保育士会倫理綱領 | 全国保育士会について | 全国保育士会 (z-hoikushikai.com) (2023 年 11 月 1 日最終閲覧)
- 4) 一般社団法人全国保育士養成協議会 (2020) 「保育士養成倫理綱領」
<https://www.hoyokyo.or.jp/nursing/codeofethics/index.html> (2023 年 11 月 1 日最終閲覧)
- 5) 一般社団法人全国保育士養成協議会 (2021) 「保育士養成倫理綱領ハンドブック」
- 6) 平尾太亮・土谷由美子 (2016) 「保育士養成課程における施設実習に関する一研究」中国学園紀要 第 15 号 pp.5-10
- 7) 杉野寿子 (2018) 「保育士養成課程における施設実習の課題—実習後調査からの考察—」福岡県立大学人間社会学部紀要 第 27 巻第 1 号 pp.77-86
- 8) 村田恵子 (2023) 「2021 年度保育実習 I (施設) 実習指導の成果と課題」就実教育実践研究 第 16 巻 pp.133-145
- 9) 前島美保・森下順子 (2020) 「施設実習先との連絡調整を通しての実習受け入れの現状と課題—2019 年度新設大学の取り組み」和歌山信愛大学教育学部紀要 第 1 巻 pp.95-102
- 10) 音田忠男・浅香勉・八田清果・奥恵 (2019) 「保育士養成校における保育実習配属先の傾向と実習指導のあり方について」小池学園研究紀要 第 17 号 pp.77-85
- 11) 小湊真衣・尾野明美・大海由佳・前徳明子 (2022) 「保育実習 I (施設) における目標設定と事前指導のあり方に関する考察」帝京科学大学教育・教職研究 第 7 巻第 2 号 pp.85-91
- 12) 一般社団法人全国保育士養成協議会 (2018) 「保育実習指導のミニマムスタンダード Ver.2 『協働』する保育士養成」中央法規出版
- 13) 厚生労働省子ども家庭局保育課 (2020) 「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う指定保育士養成施設の対応について」
- 14) 藤原映久・宮下裕一 (2021) 「保育士養成課程における学内での演習・実習の試み—コロナ禍における保育実習 I (施設実習) の代替として—」島根県立大学・島根県立大学短期大学部教職センター年報 第 2 号、pp.97-104
- 15) 岡本晴美・西村いづみ・光盛友美 (2021) 「新型コロナウイルス禍における学内保育実習の試み—児童福祉施設との協同—」広島国際大学医療福祉学科紀要 第 16・17 合併号 pp.73-94
- 16) 川俣沙織・山下雅佳実・櫻井裕介・永淵美香子・井上智史 (2021) 「学外実習の代替となる学内実習の概要と展開—ICT を活用した保育現場との協働による学内実習プログラムの構築—」中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要 第 53 号 pp.157-165
- 17) 佐藤晃子 (2021) 「保育士養成における児童館実習の意義と課題」川口短大紀要 第 35 号 pp.87-101