

## <長崎県>

### 令和元年度 幼稚園の人材確保支援事業 事業結果報告書

長崎県福祉保健部こども政策局こども未来課

#### ●調査研究テーマ

ウ 離職防止・定着促進

#### ●調査研究課題

専門家による幼稚園教諭への支援を通じた離職防止・定着促進に関する研究調査

#### ●目的

専門家による幼稚園・幼保連携型認定こども園に在園している気になる子どもやその保護者対応への支援を行い、幼稚園教諭・保育教諭の負担軽減を図り、離職防止・定着促進につなげる。

#### ●主な内容

- 1 平成 29 年度・30 年度のティーチャー・プログラム実施園へのフォローアップセッション
- 2 専門家によるモデル園でのティーチャー・プログラムの実施
- 3 専門家によるモデル園でのスカイプを用いたティーチャー・プログラムの実施
- 4 発達障害児支援に関するワークショップ
- 5 対人関係及びマネジメントについて学ぶ研修会
- 6 幼稚園等を対象とした調査研究

#### ●取組の概要

- 1 平成 29 年度・30 年度のティーチャー・プログラム実施園へのフォローアップセッション

##### (1) 目的

平成 29 年度、30 年度に実施したティーチャー・プログラムの内容を振り返ることをメインとし、改めて自身及び担当児の現状を把握し、その変容を確かめることにより、ティーチャー・プログラムの内容の定着・深化を図る。

##### (2) 取組内容

###### ①対象

- ・平成 29 年度・30 年度にティーチャー・プログラムを実施したモデル園（8園）

###### ②回数

- ・各園 1 回のフォローアップセッションを実施

###### ③内容

- ・ティーチャー・プログラムの内容の振り返り
- ・自身と担当児について「現状把握表」に記載
- ・行動の捉え方、誉め方等の確認
- ・アンケートの実施

##### (3) 結果

- ・「ティーチャー・プログラムが現在の保育・教育に役に立っているか」の質問に対する回答は、「とても役立っている」「役立っている」が 99% だった。
- ・「ティーチャー・プログラムを受けたことが気分・やる気の向上に役立ってい

るか」の質問に対する回答は、「とても役立っている」「役立っている」「少し役立っている」を合わせると、100%となった。

#### (4) 考察

- ・子どものプラスの部分、よい部分をはっきりと自覚することが出来たため、子どもに接するときには余裕が生まれ、子どもの良いところをみつけてみようという観察する視点が変わるとともに、教諭間で報告しあうことでほめるバリエーションが増え、視点が広がった可能性が考察される。
- ・ティーチャー・プログラムの考え方の中でも特に「ギリギリセーフ」のとらえ方や良いところをみつけてほめるという内容は教諭等の印象に残りやすいことがわかる。またこの考え方を実際に実践することで、教育に役立つとともに、教諭等の気持ちにもプラスの影響を与えている可能性が示唆された。

## 2 専門家によるモデル園でのティーチャー・プログラムの実施

### (1) 目的

臨床心理士などの専門家を幼稚園・幼保連携型認定こども園（教育施設）に派遣し、「気になる子どもや、保護者への対応」「職員間の良好な関係づくり」等、人間関係全般への支援を行うことで、幼稚園教諭・保育教諭の負担軽減を図り、離職防止・定着促進につなげる。

### (2) 取組内容について

【対象】 ○希望する園（4園）

【方法】 ○専門家が直接、園に出向き、各園1回のオリエンテーションと6回のセッションを行う。

- ①「現状把握表を書く！」「自分のことについて書いてみよう！」
- ②「行動で書く！」
- ③「同じカテゴリーをみつける！」
- ④「ギリギリセーフ！をみつける！」
- ⑤「ギリギリセーフ！をきわめる！」
- ⑥「ティーチャー・プログラムでみつけたことを確認する！」

○4園を先行実施する「介入群」2園と、後行実施する「非介入群」2園に分けて、比較検討する。

○実施前後のアンケート

- ・回答者の属性に関する調査票
- ・精神的健康度（Kessler K6）
- ・ワークエンゲージメント（UWES - Utrecht Work Engagement Scale）
- ・ソーシャルサポート（SSQ-6- Social Support Questionnaire-6）
- ・発達障害のある児童に関する質問
- ・発達障害に関する知識
- ・ティーチャー・プログラム後の感想に関する項目

【成果等】 ・ティーチャー・プログラムは幼稚園教諭等においても、目標である「子どもの見方」「ほめること」「仲間づくり」において効果がある可能性

について示唆された。

- ・特に、プログラム実施により、実際の子どもの「向社会性」に変化が見られたことから、子どもの行動を良い方向に向けることができる可能性も推察できる。

### 3 専門家によるモデル園でのスカイプを用いたティーチャー・プログラムの実施

#### (1) 目的

臨床心理士などの専門家がスカイプを用いて、気になる子どもやその保護者対応に効果が期待できるティーチャー・プログラムを幼稚園教諭・保育教諭に実施し、その有用性を確認する。

#### (2) 取組内容について

【対象】 ○しま地区2園（5名）

【方法】 ○各園1回のオリエンテーション、4回のセッション

- ・事前に各園とインターネットを介してティーチャー・プログラムが実施できるようにスカイプでの接続を確認した。スカイプにより、長崎大学子ども心の医療・教育センターと実施対象園の双方向、さらに実施対象園相互のビデオ、音声によるコミュニケーションが可能となる。
- ・ティーチャー・プログラムホームワークの資料をメールなどで事前に送付し、プログラムを実施した。各園でペアワークを実施。ホームワークは実施後、メールで返送。

○実施前後のアンケート

- 【成果等】
- ・スカイプを通して、相互に情報交換ができたとともに、メールを利用し、ホームワークを通じたプログラムも実施できた。
  - ・対象者が5名であったため、統計解析はできなかったが、SDQの4領域で5名中3名のスコアが改善された。よって、「行為」「多動」「情緒」「向社会性」において、効果が見られた子どもが多かった可能性がある。
  - ・ティーチャー・プログラムを直接実施した場合と同様の効果が見られたことから、今度、島地区等の遠隔地に対して、インターネットを利用したティーチャー・プログラムを提供できる可能性がある。

### 4 発達障害児支援に関するワークショップ

#### (1) 目的

幼児期から学童期（小学校低学年程度まで）の子どもたちに関わっている保育者・教職員等を対象とした研修で、幼稚園の人材確保支援事業の取り組みに関して幼稚園教諭等に報告するとともに、発達障害等により人との関わりに困難があったり、保育・教育上配慮を要したりする子どもの行動の客観的な理解の仕方を学び、発達障害等のある子どもへの保育・教育に必要な知識や技能の向上を図る。

#### (2) 内容等

【日時・場所】（長崎会場） 令和元年8月27日（火）13:00～16:50  
（東彼杵会場） 令和元年8月30日（金）13:00～16:50

(佐世保会場) 令和元年9月 9日(月) 13:00~16:50

- 【内 容】・幼稚園等の人材確保支援事業のH30報告及びR1予定  
・講義・演習「発達障害のある幼児の理解と支援について」  
講師：長崎大学 岩永 竜一郎 教授

【参加者】・幼稚園教諭、保育教諭、小学校教諭等 計82名

【当日のアンケート結果】 (数値単位 上段：人 下段：%)

大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	参考に ならなかった	計
73	8	1	0	82
89.0	9.8	1.2	0	100

○アンケート自由記述

- ・発達のとらえと目標シートを利用した「目標」と「3分の1目標」を立てる方法がとてもわかりやすく、すぐに活用できると思った。職員間での共通の目標、指導ができ、すぐに実践に移せる方法を学び、勉強になった。具体的な声掛けの例等、とてもわかりやすく理解できた。
- ・毎日目標を立てているが、1つの大きな目標になってしまっていたと気付くことができた。3分の1目標という考え方に变えて、他の職員とも連携を行っていききたい。保育者である私達から見方を変えていききたい。
- ・年々問題視されている発達障害の子どもに対する関わり方を具体的にどうすればいいのか、原因は何なのか詳しく知ることができ、明日の保育から実践していききたいと思った。

【考察】

- ・発達障害についての理解が深まるとともに、言葉が遅い子どもへの対応の悩みが改善した。
- ・感想に「良い所を見つけることがほめることにつながるように感じた。」「悪い所が目についていたが、ほめる回数を増やすことができていると思う。」「以前より愛おしく思えた。」などの記載があり、教諭等の子どもの行動の見方が変わったことや、ほめる対応が増えることなどが推察される。
- ・「自分に自信がつき、どっしりと構えて子どもと関われるようになった。」「自分自身がゆっくり周りを見られるようになった。」など、教諭等の自身の教育・保育状態の変容への気づきも挙げられており、これらの変容は教育・保育のストレスや仕事に対する考えの変化を示しているかもしれない。

5 対人関係及びマネジメントについて学ぶ研修会

(1) 目的

幼児期から学童期(小学校低学年程度まで)の子どもたちに関わっている保育者・教職員等を対象とした研修で、幼稚園の人材確保支援事業の取り組みに関して幼稚園教諭等に報告するとともに、相手と適切な距離感を保ち、良い関係を築くためのテクニックや考え方、職場において必要なマネジメントスキル(業務の効率化や運営、管理の方法など)を学び、働きやすい職場環境づくりに必要な資質の向上を図る。

(2) 内容等

【日時・会場】(佐世保会場) 令和元年12月26日(木) 13:00~16:30  
(島原会場) 令和元年12月27日(金) 13:00~16:30

【内 容】（佐世保会場）

- ・講義・演習1「幼稚園等での人間関係、ワークライフバランスについて」  
講師 早稲田大学人間科学学術院 准教授 田山 淳 氏
- ・講義・演習2「組織の一員としての自覚と職務遂行～保育者の職場文化～」  
講師 長崎短期大学 副学長 川原 ゆかり 氏

（島原会場）

- ・講義・演習1「幼稚園等での人間関係、ワークライフバランスについて」  
講師 早稲田大学人間科学学術院 准教授 田山 淳
- ・講義・演習2「保育者の成長とストレス・マネジメント」  
講師 長崎大学教育学部教授・子どもの心の医療教育センター

教授 吉田 ゆり

【参加者】

- ・幼稚園教諭、保育教諭、小学校教諭等 計80名

【当日のアンケート結果】 (数値単位 上段：人 下段：%)

大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	参考に ならなかった	未記入	計
43	32	0	0	2	77
55.8	41.6	0	0	2.6	100

○アンケート自由記述

- ・現場において上の立場になり、もう一度自分を振り返る良いテーマの話だった。「保育現場は生きる力を充電する所」という話を聞き、そんな生き生きとした所で子どもと接するにあたり、誇りを持って働きたいと思う。若い先生たちからも新しい情報を教わる謙虚な気持ちを私自身が持ち、長く共に働く仲間として認め合い、働く事ができる職場になるよう努めたい。
- ・今、職員への伝え方に悩んでおり悪い方にとられないか等、人間関係にすごく不安を抱えている。職員の中には自動思考の先生がいて、まさに周りが巻き込まれ、園の雰囲気が悪い。今回の研修で学んだストレスコーピングを園内研修等で取り入れ、全職員が働きやすい職場作りに努めていきたい。
- ・近年、様々な困り感を持つ児童を迎え、個別支援も多様化していることから、幼保・小の連携が必要だと感じている。今回の研修で少しでも幼保の先生方についての知識を広めたいと参加した。とても参考になった。今後の支援に、連携のために活かしていきたい。

【考察】

- ・理論に基づくワークライフバランス、ストレスの把握、現場に即した対人関係のとり方、コーピングの仕方等、参加者が幼稚園等における対人関係の改善、ストレスへの対処法等を学ぶ機会となった。
- ・グループワークにおいて、自分自身の経験について話す場面があったことで、他の教諭の話を書く機会をもち、お互い共感し合う機会ができたことが、ストレス軽減につながる可能性があることが推察される。
- ・「明日からすぐに実践したい。」という意見があり、このような研修会の内容を求めている教諭等が多いことがわかった。

## 6 幼稚園等を対象とした調査研究

### (1) 目的

平成 29 年度・30 年度の本事業において行った調査で、幼稚園教諭等が離職をしようとする理由が明らかとなった。前年度の調査を踏まえ、今年度は「職場の人間関係」「子どもや保護者対応の難しさ」に着目し、幼稚園教諭等の離職を防ぐための対応策について検討するため。

### (2) 内容等

【対象】・長崎県内の幼稚園教諭、認定こども園の保育教諭、対象群として県内 3 地域（佐世保市、諫早市、対馬市）で就業している保育士に対してアンケート調査を実施。アンケートの配布部数は、幼稚園 105 施設 870 部、認定こども園 100 施設 2493 部、保育所 114 施設 2308 部であった。

【配布方法】・各園あてにアンケートを送付。アンケートは無記名式で、各教諭等が記載した後に各自で封筒に入れ、封をして中身が確認できない状態にして、各園でまとめて返送してもらった。

【回収状況】・アンケート回収部数は、幼稚園 166 部(回収率 19.1%)、認定こども園 920 部(回収率 36.9%)、保育所 758 部(回収率 32.8%)であった。

#### 【調査項目】

- ・属性、および勤務先特性
- ・仕事の継続の意思、その理由
- ・給与
- ・時間外勤務の状況
- ・職場が行っている業務内容の工夫
- ・今後行ってほしい業務内容の工夫
- ・職場内の人間関係について
- ・バーンアウト尺度
- ・保育士ストレス評価尺度
- ・ソーシャルサポート尺度
- ・コーピング特性簡易尺度

【結果】・離職につながる大きな要因として給与面が関係していることは明らかであるが、それと同様に残業、時間外勤務が離職の大きな要因になっていることが分かり、時間外勤務が幼稚園教諭等のストレスの要因となり得る可能性が示唆された。

- ・消耗感において多くの幼稚園教諭等がバーンアウトリスクがあるとみなされた。
- ・ソーシャルサポート尺度を見ると、上司や同僚からのサポートが他に比べると比較的低いことが分かったので、気軽に相談できる場を設ける、相談しやすい雰囲気づくりを行うことが有効である可能性がある。

### ●普及・啓発

長崎大学作成の報告書に基づき、園長及び幼稚園教諭等が参加する研修会や会議において、幼稚園教諭等が抱える悩み、ストレスの実態やその改善に向けた取組例を紹介するとともに、今年度実施した研修内容を反映させた研修（気になる子どもや保護者への関わり方、職場の仲間との人間関係づくり、そして自分自身との向き合い方付き合い方等）を開催し、本研究の成果を広く普及・啓発していく。