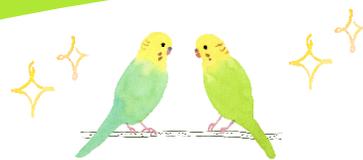


新人・若手保育者の育成・定着に向けた

エルダー・メンター制度 導入助成金活用のおてびき



昨今、子ども・子育てに関するニーズの高まりや拡がりから様々な場面・場所で保育者が活躍するようになりました。多種多様な保育現場では、求められる内容も様々で、採用後の新人・若手保育者を育成し、定着に繋げるためには、業務に慣れ自信をもって働くための支援体制が不可欠です。

鳥取県社協が保育者を対象に行った調査※では、多くの方が新人の頃に仕事を“先輩保育者の見よう見まね”で覚えた実態とともに“職場内のコミュニケーション”の必要性を感じていることが明らかになっており、新人・若手の育成体制が課題となっています。

鳥取県保育士・保育所支援センター（以下センター）では、このような課題の解決手段となるエルダー・メンター制度をご案内するとともに、制度導入支援として助成金をご用意しました。人材確保・育成・定着の好循環を構築するきっかけとしてぜひご活用ください。

※（鳥取県社会福祉協議会『福祉人材確保・育成調査研究事業にかかる調査報告書（保育分野）』2018）

1 助成金の概要

令和3年度「保育現場のエルダー・メンター制度導入助成事業」は県内保育所等において、エルダー・メンター制度の導入またはフォローアップに際して必要となる経費を助成するものです。

助成額

1カ所あたり上限 50,000円

対象施設

鳥取県内の保育所・認定こども園・幼稚園・小規模保育事業所などを運営し、エルダー・メンター制度の導入により保育従事者の職場環境の改善に取り組む事業所(*)

対象経費

講師・専門家等の派遣、研修受講経費など
(諸謝金、旅費、食糧費、消耗品費、印刷製本費、通信運搬費、使用料および賃借料、手数料に相当するもの)

応募締切

令和4年2月28日(月) 当日消印有効
※今年度すでに実施した事業も対象とします。

詳しくは実施要項をご確認ください。

助成金の活用例

- 制度導入または導入後のフォローアップに際して
- 講師を招いて(職員でもOK) 職場内研修を実施する場合の経費
 - 専門家による助言など支援を受け入れる場合の経費
 - エルダー・メンターに関する外部研修を受講する際の経費
 - 書籍・テキストの購入経費 など

- (*) ●すでに制度を導入済の事業所が、効果を高めるためしきみを強化したい場合などにもご利用いただけます。
●法人全体として取り組む場合には、法人としてお申込みいただけます。

2 エルダー・メンター制度の効果を高めるために

エルダー・メンター制度とは、新人・若手保育者に先輩保育者が1対1で寄り添いながら、対話をとおして仕事上の不安・悩みの解消を図りながら育成を支援する制度です。次にご紹介する①～③を一体的に実施することで育成・定着の好循環が生まれ、制度を効果的に実施できます。

①『鳥取県保育者キャリアガイドライン』を活用し、育成目標を職員全員で共有する

鳥取県保育者キャリアガイドラインは、県内の幼児教育・保育施設におけるすべての保育者を対象に策定された育成指標です。様々な活用方法がありますが、『職種・キャリアに応じた人材育成の指標』としても活用できます。具体的には、キャリアステージ区分の『キャリアスタート期(保育者養成完成時・採用時)』の記載内容(又は法人・事業所で独自に加筆して)を新人・若手保育者の育成目標として設定し、職員会等で共有したうえで、指導を進めていきます。

Point

職場内で育成目標を共有するとともに、保育者自身もキャリアガイドラインを用いて『めざす保育者像・将来ビジョン』を設定することで、本人の「やる気」アップにも繋がります。

キャリアステージ	キャリアスタート期 (保育者養成完成時・採用時)	育成期 (採用～5年)
鳥取県の求める保育者像 素養	理解力、教育的愛情	幼児に対する深い理解と教育的愛情を有している。
	専門的知識・技能、指導力	幼児教育等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。
	創造力、対応能力	課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。
	自覚、協調性、倫理観	組織の構成員としての自覚と協調性を有するとともに、保育者としての倫理観、及び法令遵守の精神を有している。
	教養、人権意識	社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。
幼児理解	幼児の発達等の理解 ・幼児の発達の理解 ・幼児の興味・関心の把握 ・幼児のよさや可能性等の理解	幼児期の発達について基礎的知識を習得している。 幼児の興味・関心を把握し、幼児のよさや可能性等の理解のもとに必要な体験を考えている。
	特別な配慮を必要とする幼児への理解と支援 ・幼児の実態(特性や教育的ニーズ)の把握 ・「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」等の作成・作成支援及び共有 ・実態等に応じた支援	幼児の実態について把握し、「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」等を作成し、職員と共有するとともに、幼児や保護者に対して適切に指導・支援を行っている。
	幼児理解に基づいた学級経営 ・一人一人に寄り添った関わり ・発達に応じた集団づくり	幼児理解に基づいた学級経営について基礎的知識を習得している。 教育・保育目標や幼児の実態を踏まえ、幼児との信頼関係を築き集団づくりをしている。
保育実践	教育・保育目標に基づいた指導計画等の作成 ・幼児の発達・接続・地域資源等を考慮した指導計画の作成・作成支援及び共有	幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に基づき作成される全体的な計画、指導計画について基礎的知識を習得している。 全体的な計画に基づき、発達段階を踏まえ、園や地域の行事等を関連付けたり、小学校等との接続を考慮したりしながら指導計画を作成し、職員と共有している。
	幼児理解や指導計画に基づいた保育の実践 ・環境の構成の工夫 ・教材研究 ・多様な経験の確保 ・主体性が発揮できる保育展開	環境の構成の工夫や教材研究のあり方等について、基礎的知識を習得している。 環境の構成の工夫、教材研究に努め、幼児が主体的に活動できるよう、保育技術の習得及び実践に取り組んでいる。
	幼児理解・指導計画に基づいた評価の実施 ・記録等を生かした評価 ・指導計画の改善	幼児の発達を捉えた幼児理解、指導計画に基づいた評価や記録の仕方について、基礎的知識を習得している。 職員の指導・助言のもと、幼児の育ちに目を向け、記録をもとに指導計画の改善を行っている。
園運営・職員連携	健康・安全への対応 ・危機管理・安全対策 ・感染症対策・衛生管理 ・食育の推進	園における健康・安全・危機管理等の重要性を理解している。 安全・危機管理等のマニュアルを理解し、より安心、安全に生活できる環境を工夫している。 感染症対策や疾病等の対応について、正しい知識をもとに健康支援に努めている。 食育計画等に基づき、食に関わる体験等を創意工夫して行うとともに、食物アレルギー等への適切な対応を行っている。
	子育ての支援 ・保護者への子育ての支援 ・地域における子育ての支援	子育ての支援の重要性を理解している。 保護者との良好な関係を築き一人一人の実態に応じて適切に家庭との連携を図っている。 地域における子育ての支援のセンター的役割等を園が担っていることを理解している。
園運営・職員連携	組織として連携・協働 ・チームマネジメント(分掌業務・同僚性) ・地域社会や関係機関との連携	組織の一員として職員と連携・協働して、様々な職務を行うことを理解している。 職員からの指導・助言を謙虚に受け止めるとともに、主体的に学びの場を求め職務に励んでいる。
	地域社会や関係機関との連携について、重要性を理解している。	地域社会や関係機関との連携の必要性を理解するとともに職員の協力を得ながら保育を実践している。

②効果的な指導方法で能力とやる気を引き出す

コーチングを取り入れる

育成方法を効果的な支援・指導に転換するにはこれまでのティーチング(教える)にコーチング(引き出す)の手法を取入れることが有効です。支援・指導にコーチングのコミュニケーションスキルが加わることで新人・若手職員の能力とやる気を引き出し、『自身で考え行動し問題に対処できる人材』を育成します。

Point

●コーチングとは

可能性を引き出しながら自発的な行動を促し、目標達成をサポートするコミュニケーションの手法

●コーチングによるコミュニケーションスキルの内容

- ・聴くスキル … 相手を受け止める
- ・承認のスキル … 相手をやる気にさせる
- ・質問のスキル … 可能性を引き出す



平成30年度エルダー制度導入園による成果発表会(足立講師)より

③職員間の良好な関係づくり&精神的なサポートが受けられる体制を構築する

同僚性を創り出す

職員間の良好な関係づくりには雰囲気づくりが欠かせません。そこで大切になるのが『同僚性』です。

Point

●同僚性とは

相互に実践を高め合い専門家としての成長を達成する目的で連帯する同志的關係

●同調性ばかり強調すると、周りの目を気にしすぎ自己抑制的になるので区別

●同僚性を創り出すには

保育者同士が忌憚なく言葉でコミュニケーションをとり、互に関心をもち合う

感情的に責め立てる発言『非難』は避け、疑問点・問題点を冷静に指摘し合う『批評』を心がける

令和2年度保育者の育成・定着研修(師岡講師)より

エルダー・メンター役の選任

精神的なサポートが受けられる体制を構築するにあたっては、新人・若手保育者1人に対し1人のエルダー・メンターを選任します。具体的には「仕事を指示・命令する上司(指導責任者)」とは別に「先輩保育者(相談役)」をエルダー・メンターとして任命し、対話をとおして仕事上の不安・悩みの解消を図り新人・若手保育者を支援します。

Point

効果的な取組とするために

- 新人・若手保育者の育成に対する組織全体の共通認識をもつ
- 指導役と相談役(エルダー)は役割を分ける
- エルダーは辞令などで位置づけを明確にする … 全職員への周知
- エルダーの活動時間の保障 … エルダー同士の集まりや新人・若手との定期的面談時間の設定

平成29年度保育現場のエルダー育成支援研修会(幸重講師)より

【配置例】



【導入手順(例)】

具体的に取り組みたい内容を考え、実施計画を立てていきます。
実施内容や手順は事業所の規模や人員体制などにより検討します。



各事業所の実情に応じて、取り入れやすい方法を検討しましょう。

STEP 1

対象となる「新人・若手保育者」と「エルダー」を選定し、マッチング(組み合わせ)を決める。
(例:対象者の個別の情報をアンケートやヒヤリングで収集し、ミスマッチを防ぐ)

STEP 2

「新人・若手保育者」と「エルダー」に対して事前の説明・研修会を行う。
(例:外部講師による研修開催(エルダー制度の目的・趣旨や心構えを学ぶ))

STEP 3

実施・進捗状況の把握とフォローを行う。
(例:週1回の声かけ、月1回のエルダー会議の実施(行事予定に組み込む)、記録簿「エルダーシート」を作成し、管理者がコメントする)

STEP 4

実施内容を振り返り、改善に向けた課題を整理する。
(例:設定期間の終了後にヒヤリングやアンケートを実施し、良かった点、困った点、改善点などを把握する。合同研修会で「仕事の意識の変化や気づき」などを振り返る。)

参考:『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』(2013厚生労働省委託事業)

3 助成金利用者の声

制度導入をした園からの感想をご紹介します。

新人・若手の声

- 困り・悩みをすぐに相談できるようになり不安感がすごく減った
- アドバイスをもらう事で自分の改善点がよりわかった
- 毎月の目標やビジョンが明確になり、仕事に対する意欲が高まった
- いろいろなことを前向きに挑戦してみようと思えるようになった

エルダーの声

- エルダー制度があったことで、聞き上手になれた
- 新人・若手保育者の成長を感じるとともに自身のスキルアップにもつながった
- 研修で身につけたスキルが子どもや保護者との関わり方にも応用できた

Point

エルダー制度の導入は新人・若手のモチベーション向上だけでなく、エルダー自身の成長にもつながっているほか、人材育成を重視しているという事業所のメッセージにもなります。

鳥取県委託事業

社会福祉法人鳥取県社会福祉協議会

鳥取県保育士・保育所支援センター

〒689-0201

鳥取市伏野1729-5 県立福祉人材研修センター内

TEL 0857-59-6342 FAX 0857-59-6341

メールアドレス hoikucenter@tottori-wel.or.jp

ホームページ <http://www.tottori-wel.or.jp/p/jinzai/3/>

フェイスブック <https://www.facebook.com/tottorihoiku/>

センターでは、助成金の活用方法等のお問合せのほか、講師紹介や制度導入に関する疑問・質問を随時お受けしています。ぜひセンターをご利用いただき制度導入をご検討ください。