

.....

第 1 章

認定こども園における保育者研修

.....

調査結果まとめ

1. 実情

<園外研修>

園外研修に保育者を参加させる目的は、「自園の幼児教育・保育の質を高める」こと以上に、「(保育者の) 保育技能の向上のため」「専門知識の強化のため」であり、保育者個人の技能・資質向上にかかわる項目が上位に挙げられた(図 1-2-1)。園外研修への参加頻度は、園長等の管理職は「月に 1 回程度」「2~3 ヶ月に 1 回程度」が多く、保育者は「2~3 ヶ月に 1 回程度」が多かった(図 1-2-2,3)。研修の参加者は、常勤の正規雇用の保育者以外に、約半数が「調理師、栄養士、看護師等の職員」「常勤で非正規雇用の保育者」と回答している(図 1-2-4)。この 1 年に保育者が参加したテーマでは「幼稚園教育要領・保育所保育指針」がもっとも多かったが、「園内で役に立ったテーマ」では同テーマは 5 番目の選択率に下がった(表 1-2-1,2)。役に立つ研修の特徴としては、具体的であること、保育実践に移しやすいこと、特別支援を要する子どもにかかわること、幅広い視野が得られることなどが多く挙げられた。この 1 年に参加した園外研修の主催者の上位は、幼稚園・保育所関連の団体、都道府県・市区町村であったが、類型により傾向が異なった(表 1-2-4)。園外研修の成果の上位は、「(保育者の) 専門知識が強化された」「意欲が向上した」「保育技能が向上した」であり、「自園の幼児教育・保育の質が高まった」については、4 番目(45.7%)という結果であった(図 1-2-8)。また園外研修の成果意識にかかわる要因として、年間の研修計画の策定、目的意識の明確さ、研修への参加頻度、研修参加後の多様な取り組みが挙げられた(図 1-2-8(1)~(4))。

<園内研修>

園内研修の実施頻度は、半数以上が「月に 1,2 回程度」であった(図 1-3-1)。実施内容は、約 6 割が「外部講師による講義」、約 5 割が「園長や主任等による講話」「研究保育」「事例を中心としたグループ討議」を選択した(図 1-3-3)。成果として、半数以上が「保育者の意欲が向上した」「保育者同士の交流や情報交換ができた」「園の課題を発見できた」「保育者の専門知識が強化された」を選択したが、「自園の幼児教育・保育の質が高まった」を選択したのは 47.3%と半数以下であった(図 1-3-6)。また園内研修の成果意識にかかわる要因として、実施頻度、研修内容の多様さが挙げられた。(図 1-3-6(1)~(3))

<保育者の資質向上に向けて>

認定こども園の保育者に求められる資質として、自由記述では「0~6 歳児の発達の見通しが持てること」「幼児教育・保育双方の専門性があること」などが挙げられた。また保育実践上、運営上の課題のトップは「保育者の資質の維持、向上」、次に「保育(教育)内容・方法の充実」であった(表 1-4-1)。そ

して保育者の資質向上のために必要なことは、「保育者同士が学び合う園の組織文化」「園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ」「園内研修の内容の充実」が上位3つであった（表1-4-2）。

また、職員会議やミーティングが、保育者間の連携にとっても役に立っていることも明らかになった（図1-4-3）。給与体系や休暇日数等の勤務条件を、幼稚園・保育所の保育者で共通にしている園も多く（図1-4-5～8）、その理由は「保育者同士のコミュニケーションが円滑になるから」が多かった（図1-4-9）。

幼稚園教諭と保育士の連携に課題がある割合は、幼保連携型の半数にのぼるが（図1-4-11）、積極的に話し合いの場を持ったり、研修を充実したり、互いの教育・保育を学び合う機会を持ったりするなどの工夫（P63～）によって、互いの理解が深まり、連携がとれるようになってきていると同時に、子どもの発達を長いスパンで捉えられるようになっていたり、教育・保育の質向上につながったりする（P64）など、成果があらわれてきているといえる。

2. 課題

<園外研修>

園外研修に保育者を参加させるうえでの課題として、半数以上が「日程の調整」「時間の確保」「代替職員の確保」を挙げた（図1-2-11）。こうした課題を解決できれば、9割以上の回答者が「もっと保育者を園外研修に参加させたい」と考えており（図1-2-12）、園外研修の成果を多く感じているほど、特にその意向が強い傾向が見られた（図1-2-12(1)）。

「1. 実情」でも述べたように、研修の目的について「自園の幼児教育・保育の質を高めるため」が3番目の選択率となっていることや、成果において同項目が4番目に落ち、半数以下の選択率となっていることも大きな課題といえよう。園の教育・保育の質を高める園外研修の在り方と、園外研修の内容を園内で役立てるための具体的な方策を、研修の主催者、参加者がともに検討することが必要であろう。

<園内研修>

園内研修の課題は、園外研修と同様であり、「時間の確保」「日程の調整」「代替職員の確保」が上位に挙げられた（表1-3-1）。また「1. 実情」でも述べたように、園内研修の成果として、「自園の幼児教育・保育の質が高まった」の選択率が半数以下であることは、園外研修と同様に、今後の園内研修の在り方を検討するうえで課題であろう。

3. 行政への要望

<園外研修>

国への要望では、半数以上が「財政的な支援の充実」「認定こども園に特化した内容の研修の実施」を選択した(図 1-2-13)。都道府県・市区町村への要望も、上位 2 つは国への要望と同一であった(表 1-2-6)。また「認定こども園向けに必要な研修」の内容をたずねたところ、類型にかかわらず「0~6 歳児の発達の見通しを持てる研修」「教育と保育の一体的な展開の在り方や方法がわかる研修」が多く選択されたが、それ以外では「幼児教育の専門性を高める研修」「乳児保育の専門性を高める研修」など、類型ごとの課題に応じて、多様な研修テーマが選択された(図 1-2-14)。活用したい研修方法では、「文字や写真で学べる冊子等の印刷媒体」「映像で学べる DVD やビデオ (VHS)」を選択した割合が 7 割を超えており、対面の場による研修以外にこうした方法も検討される必要性があるだろう(図 1-2-15,16)。

<園内研修>

行政への要望では、約 6 割が「他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい」、約 5 割が「財政的な支援を充実してほしい」を選択している。また 3 割台であるが、「園内研修の手引がほしい」「園内研修のノウハウや情報を、他の認定こども園と共有できる場や機会がほしい」も選択されており、自園の園内研修の質を高めるための手引や事例集、情報交換の場が必要とされていることが明らかになった(図 1-3-7)。

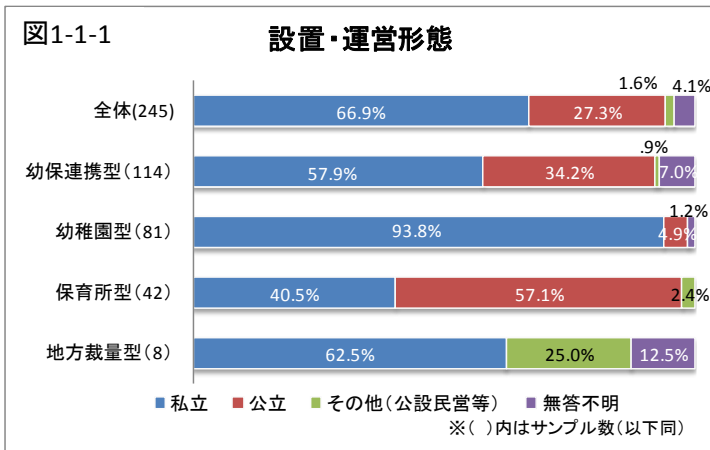
第1節 質問紙調査結果

第1項. 基本属性

本項では、回答園と回答者の属性を概観する。

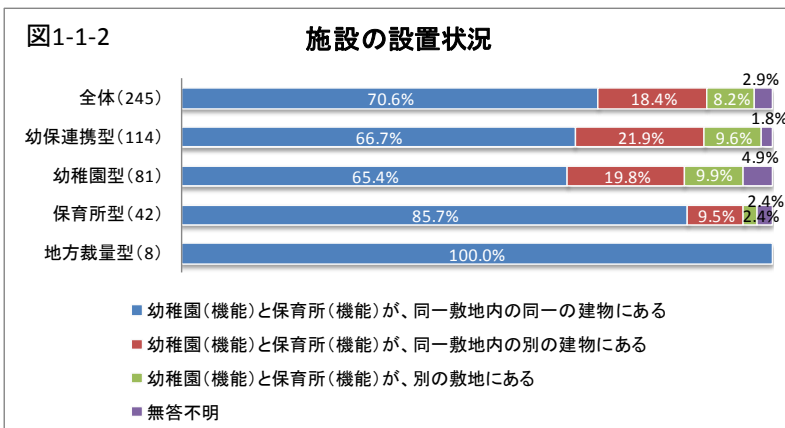
(1) 設置者…私立 66.9%、公立 27.3%

回答園は、私立 66.9%、公立 27.3%であった(図1-1-1)。調査対象とした 2009 (平成 21) 年 4 月 1 日時点で開設されている認定こども園 358 園 (母集団) は私立 75.7%、公立 24.3%であったため、本調査の回答園は、私立の割合が母集団よりやや低い点に留意が必要である。またサンプル数は、地方裁量型が 8 園と特に少ないため、%と合わせてサンプル数を表記しているので参考にされたい。



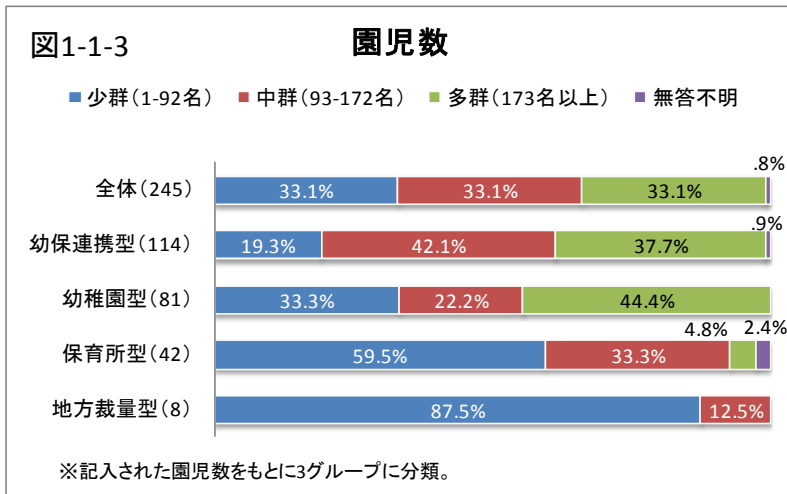
(2) 施設の設置…約 7 割が「幼稚園(機能)と保育所(機能)が、同一敷地内の同一の建物」

施設について、全体の 70.6%が「幼稚園(機能)と保育所(機能)が、同一敷地内の同一の建物にある」と回答した(図1-1-2)。また 18.4%が「幼稚園(機能)と保育所(機能)が、同一敷地内の別の建物にある」、8.2%が「幼稚園(機能)と保育所(機能)が、別の敷地にある」と回答した。「同一の建物にある」割合は、保育所型の 85.7%、地方裁量型のすべてであり、これらが他の類型よりも高かった。



(3) 園児数…平均は約 155 名

記入された園児数（0歳児から5歳児まで）の合計をもとに、サンプル数がほぼ1/3ずつになるように3グループに分類した。その結果、幼保連携型の園児数は「中群（93～172名）」が42.1%ともっとも多く、幼稚園型では「多群（173名以上）」が44.4%ともっとも多かった(図1-1-3)。保育所型、地方裁量型は、比較的規模が小さい「少群（1～92名）」がもっとも多く、それぞれ59.5%、87.5%（7園）であった。



類型ごとに園児数の平均と最大値を示したものが下表である(表1-1-1)。設置者による違いを見るために、幼保連携型と保育所型は公私別の結果を載せている。園児数の平均は約 155 名であった。類型（公私別）により約 70 名から約 184 名と幅があり、幼保連携型・保育所型ではいずれも、公立よりも私立の園児数のほうが多い傾向であった。

表1-1-1

●園児数の平均、最大値

単位:人

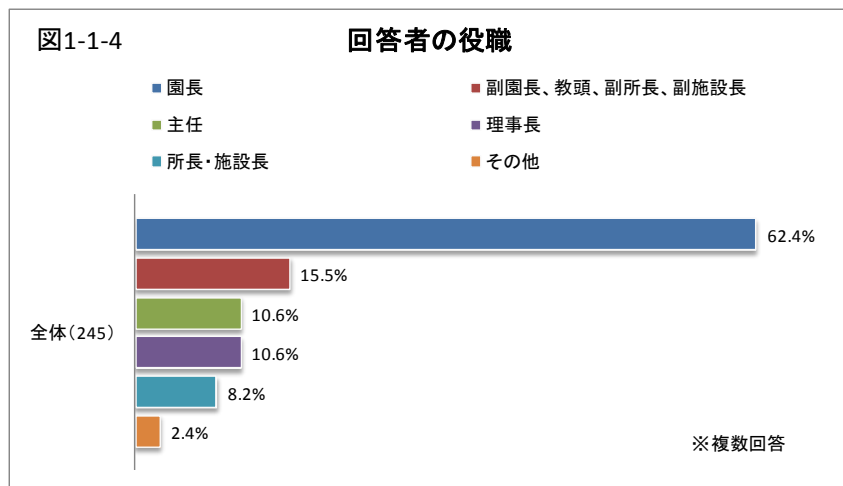
	平均	最大値
全体(243)	155.2	530
公立・幼保連携型(40)	149.6	329
私立・幼保連携型(73)	183.6	493
幼稚園型(81)	175.8	530
公立・保育所型(25)	70.1	137
私立・保育所型(16)	115.1	314
地方裁量型(8)	61.9	99

※無答不明を除く

※図 1-1-1 で見たように、幼稚園型・地方裁量型はほとんどが私立（民営）であるため、公私別の結果は載せていない。これ以後、幼保連携型・保育所型のみ、違いが見られる場合に、公私別のデータを掲載する。

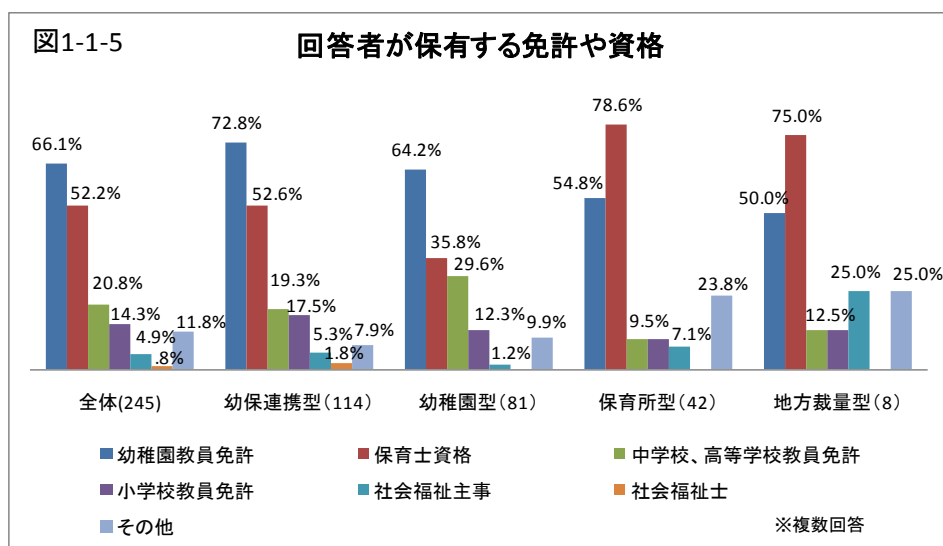
(4) 回答者の役職…約6割が「園長」

ここからは回答者の属性を見ていきたい。回答者に現在の役職をたずねたところ、「園長」が全体の62.4%、「副園長、教頭、副所長、副施設長」が15.5%、「主任」「理事長」が10.6%ずつ、「所長・施設長」が8.2%であった(図1-1-4)。



(5) 回答者の資格・免許…3名に2名が「幼稚園教員免許」を、約半数が「保育士資格」を保有

回答者全体の66.1%が「幼稚園教員免許」を、52.2%が「保育士資格」を保有していた(図1-1-5)。類型別に見ると、「幼稚園教員免許」を保有しているのは、幼保連携型の回答者の72.8%、幼稚園型の64.2%、保育所型の54.8%、地方裁量型の半数(4園)であり、「保育士資格」を保有しているのは、幼保連携型の52.6%、幼稚園型の35.8%、保育所型の78.6%、地方裁量型の75.0%(6園)であった。



また、幼稚園教員免許・保育士資格の両方を保有している割合を調べたところ、もっとも高かったのは公立・幼保連携型の回答者で、70.0%であった(表1-1-2)。次に公立・保育所型(56.0%)、私立・保育所型(47.1%)、私立・幼保連携型(37.8%)、地方裁量型(37.5%・3園)、幼稚園型(35.8%)の順となった。私立よりも公立のほうが、幼保両方の免許・資格を保有している割合が高い傾向が見られた。

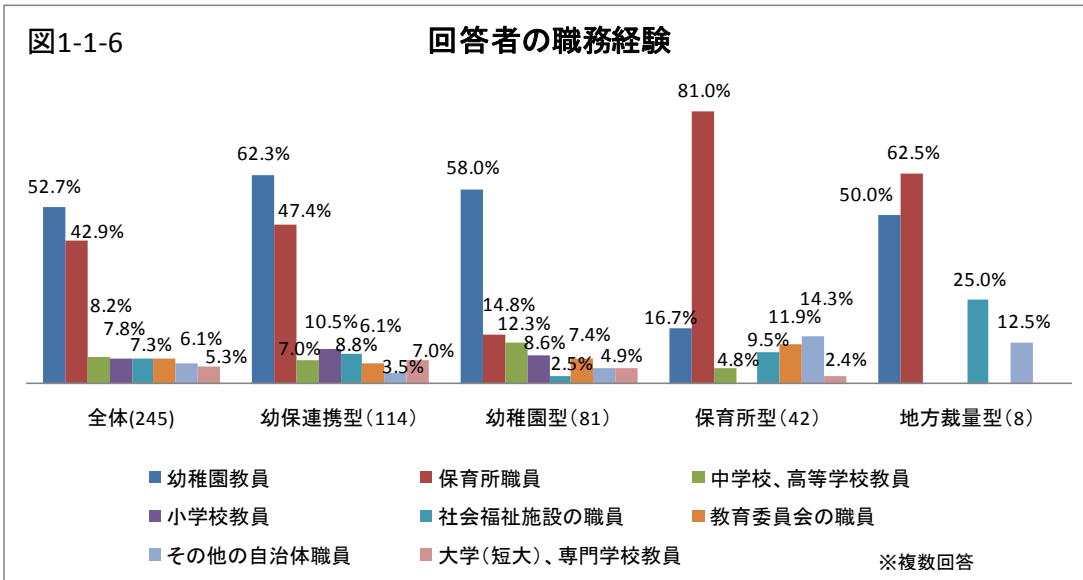
表1-1-2

●回答者が幼稚園教員免許・保育士資格の両方を保有している割合

公立・幼保連携型(40)	70.0%
公立・保育所型(25)	56.0%
私立・保育所型(17)	47.1%
私立・幼保連携型(74)	37.8%
地方裁量型(8)	37.5%
幼稚園型(81)	35.8%

(6)回答者の職務経験…約半数に「幼稚園教員」、約4割に「保育所職員」の経験がある

次に、回答者に職務経験をたずねた。「幼稚園教員」の経験がある回答者は全体の52.7%、「保育所職員」は42.9%であった(図1-1-6)。回答者が保有する免許・資格の割合を示した図1-1-5と整合する傾向が示された。類型別に見ると、「幼稚園教員」の経験率は、幼保連携型の回答者の62.3%、幼稚園型の58.0%、保育所型の16.7%、地方裁量型の50.0%(4園)であった。「保育所職員」の経験率は、幼保連携型の47.4%、幼稚園型の14.8%、保育所型の81.0%、地方裁量型の62.5%(5園)であった。



第2項. 園外研修

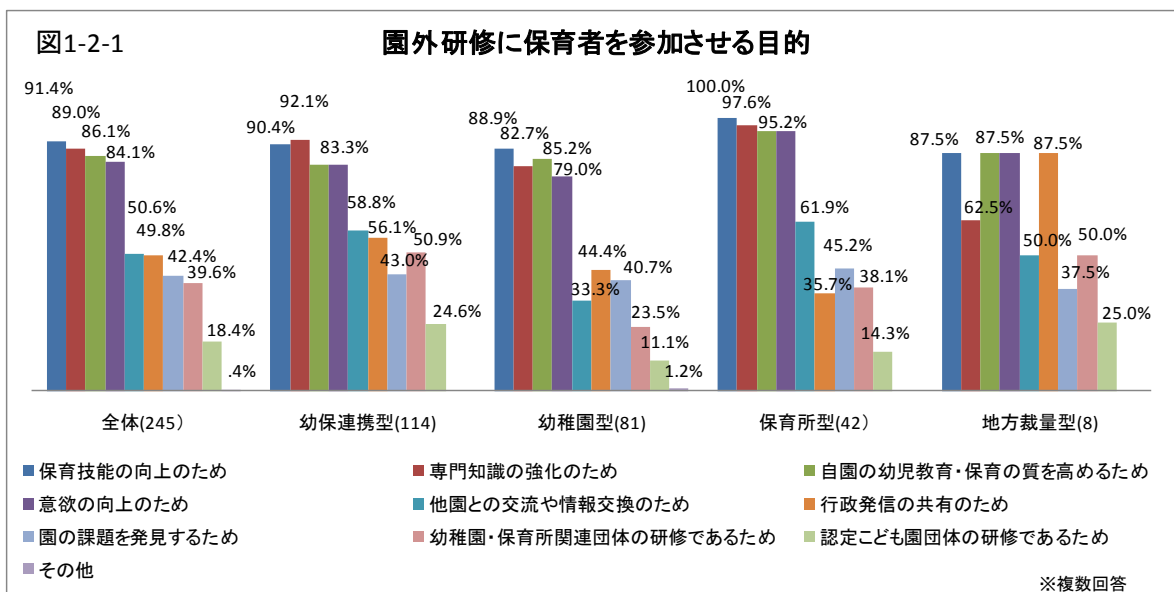
ここからは本調査のテーマである研修について、まず園外研修の実情と課題、行政への要望を見ていきたい。

(1) 研修参加の目的…「保育技能の向上のため」「専門知識の強化のため」など

保育者を園外研修に参加させる目的について、10項目を挙げ、複数回答で選択してもらった。全体では上位から、「保育技能の向上のため」(91.4%)、「専門知識の強化のため」(89.0%)、「自園の幼児教育・保育の質を高めるため」(86.1%)、「(保育者の)意欲の向上のため」(84.1%)の順であり、8割以上の選択率であった。次に、全体で約4～5割の選択率だったのが「他園との交流や情報交換のため」(50.6%)、「行政発信の共有のため」(49.8%)、「園の課題を発見するため」(42.4%)、「幼稚園・保育所関連の団体の研修であるため」(39.6%)である(図1-2-1)。

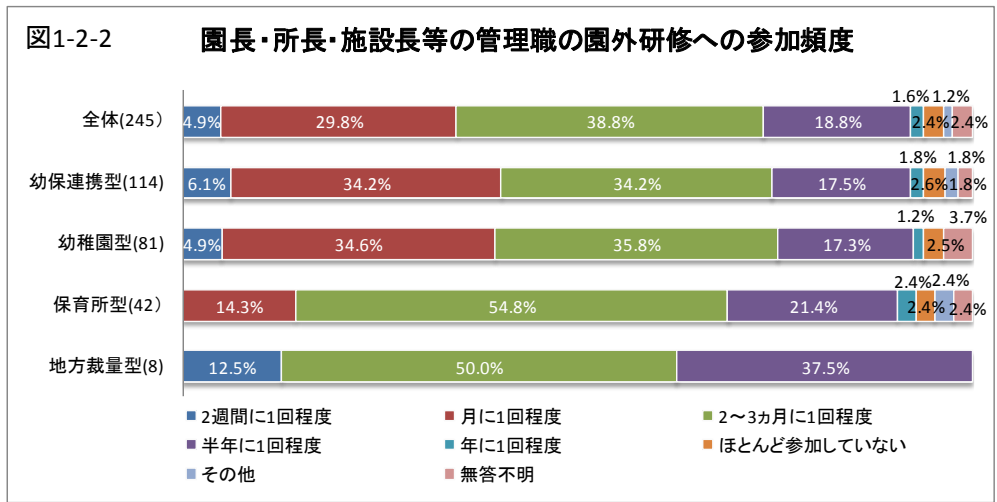
園外研修の目的は、第一義的には「自園の幼児教育・保育の質を高めるため」であると考えられるが、実際には3位(86.1%)であり、まずは保育者個人の「保育技能の向上のため」「専門知識の強化のため」という結果となった。後述するが、園外研修の成果として「自園の教育・保育の質が高まった」を選択した割合は全体の45.7%(P36,図1-2-8)であり、保育者が園外研修に参加しても、必ずしも園の教育・保育の質が向上したと感じられていないことがうかがえる。これが、目的において、園全体よりもまず保育者個人の資質の向上が上位に挙げられたこととかわるとも考えられる。また目的として「他園との交流や情報交換のため」は50.6%であり、現在の園外研修が、他園との交流の場として期待されていない、あるいは実際にそのような場になりえていない可能性も示唆される。

類型別に、10項目の選択率を合計してみたところ、幼保連携型582.5%、幼稚園型490.0%、保育所型583.2%、地方裁量型575.0%であった。幼稚園型の目的意識が他の類型よりも大幅に低かった。

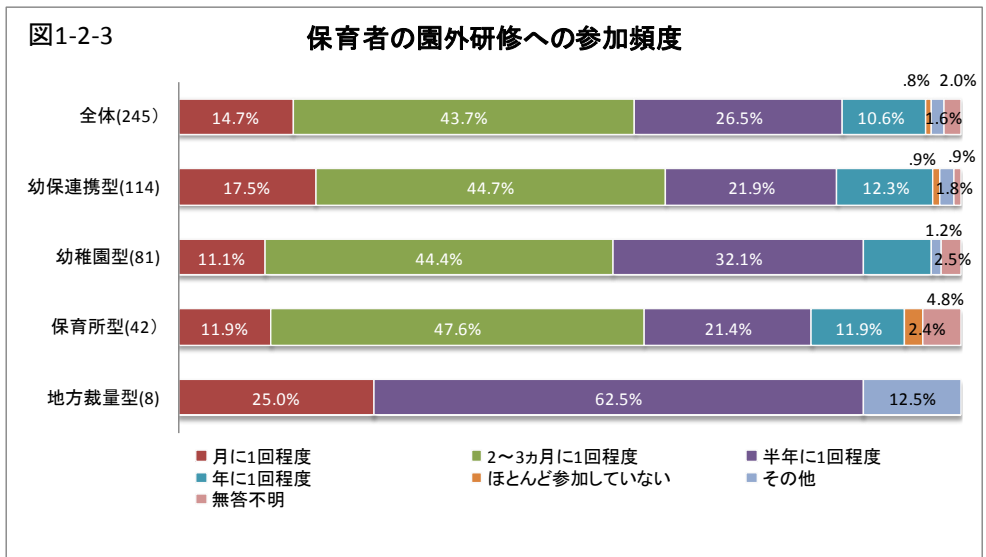


(2)参加頻度…管理職は「月に1回程度」か「2～3カ月に1回程度」、保育者は「2～3カ月に1回程度」

園外研修への参加頻度を、「園長・所長・施設長等の管理職」と「保育者」に分けてたずねた。管理職は、全体では「2～3カ月に1回程度」の回答が38.8%ともっとも多く、次に「月に1回程度」の29.8%であった(図1-2-2)。これらで全体の約7割を占める。類型別に見ると、幼保連携型と幼稚園型はほぼ同様の傾向である。保育所型は、それらの類型よりもやや頻度が低く、「月に1回程度」が幼保連携型や幼稚園型に比べて20ポイント程度少なく14.3%で、「2～3カ月に1回程度」が54.8%と20ポイント程度多かった。地方裁量型は、半数が「2～3カ月に1回程度」であった。

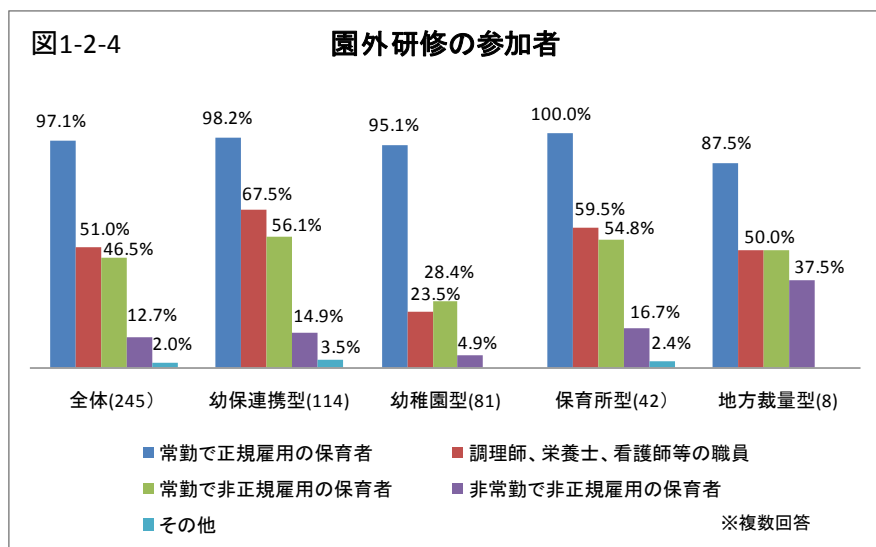


保育者の参加頻度は、全体では「2～3カ月に1回程度」が43.7%ともっとも多く、次に「半年に1回程度」が26.5%であった(図1-2-3)。全体で見ると、管理職よりも参加頻度は低い傾向が見られた。

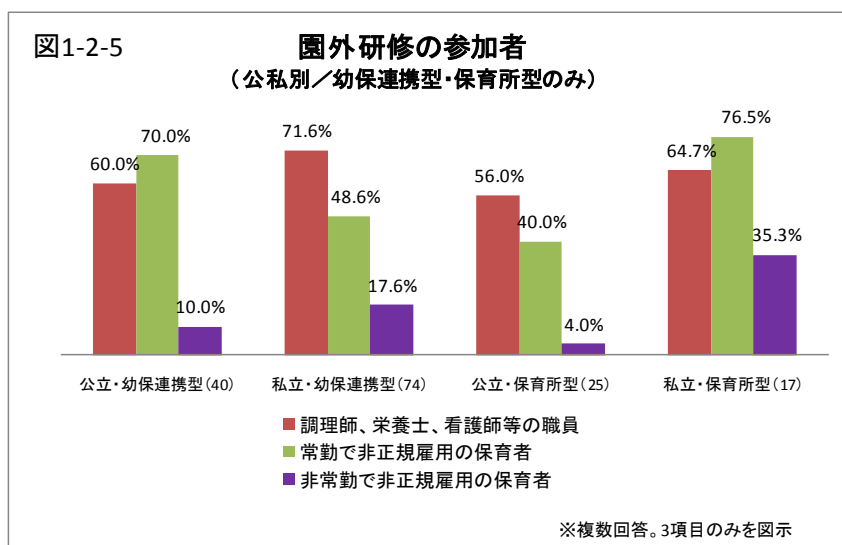


(3) 参加者…「常勤で非正規雇用の保育者」が参加する園は 46.5%

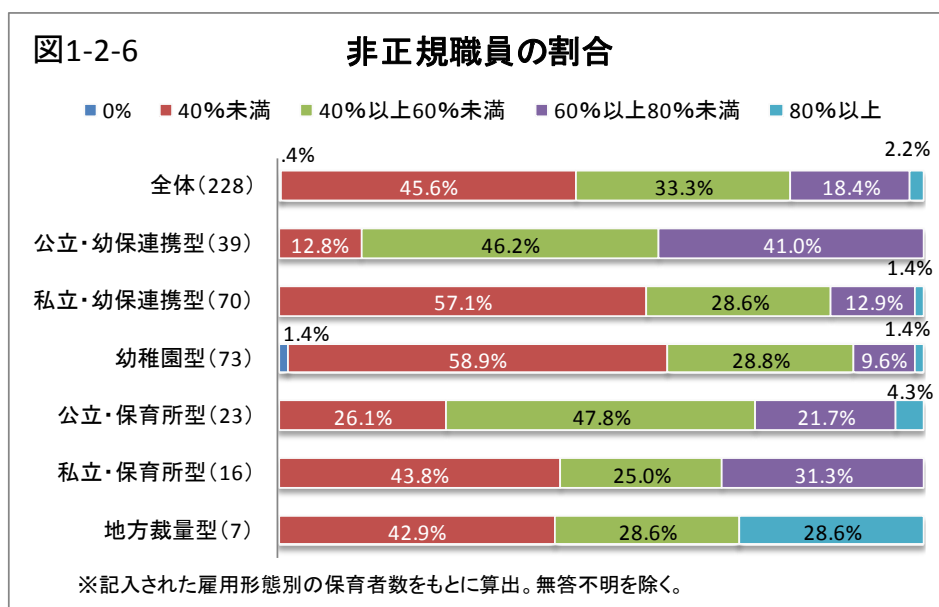
園外研修の参加者をたずねた。すべての類型で、常勤で正規雇用の保育者の参加率がもっとも高く、全体の 97.1%であった(図1-2-4)。それ以外の参加者については「調理師、栄養士、看護師等の職員」が参加する園は全体の 51.0%、「常勤で非正規雇用の保育者」の参加率は 46.5%、「非常勤で非正規雇用の保育者」は 12.7%であった。幼保連携型、保育所型、地方裁量型は「調理師、栄養士、看護師等の職員」「常勤で非正規雇用の保育者」が参加する割合が半数以上であるのに対し、幼稚園型は「調理師、栄養士、看護師等の職員」の参加率は 23.5%、「常勤で非正規雇用の保育者」では 28.4%であった。



公私による違いはあるのだろうか。幼保連携型・保育所型に絞り、公私別の結果を見てみた。まず幼保連携型を公私別に見ると、公立は「常勤で非正規雇用の保育者」の参加率が私立よりも約 20 ポイント高かった(図1-2-5)。また、保育所型では「常勤で非正規」「非常勤で非正規」とともに、私立の参加率のほうが 30 ポイント以上高い。



こうした差異は、職員の雇用形態の内訳の違いによると推察されるが、実際にはどうであろうか。本調査では、職員の雇用形態別の内訳をたずねているので、参考までに見てみた。設問では、「(設置者・管理職を除く) 貴園の保育者数について」、「正規雇用 (契約期間の定めがない)」「非正規雇用 (雇用期間を設けている)」の職員数を数字で記入してもらった。そこから、園ごとの非正規雇用の保育者の割合を算出し、類型別に見たものが図1-2-6である。



全体の半数以上の園で、非正規雇用の保育者が40%以上いると回答している。特に公立・幼保連携型には多く、9割近くの園で、非正規雇用の保育者が40%以上いることがわかった。P26,図1-2-5で、公立・幼保連携型では「常勤の非正規雇用の保育者」の園外研修への参加率が、私立よりも約20ポイント高いことに触れたが、公立における実際の非正規職員の割合の高さに起因する部分が大きいだらう。(非正規職員の割合の高さは、認定こども園に限ったことではない。ベネッセ次世代育成研究所が、保育所を対象に2008年に実施した調査(「第1回 幼児教育・保育についての基本調査」(保育所編))によると、公営保育所の平均53.7%、私営保育所の平均39.4%の保育士が非正規雇用であるという結果であった。)

本調査で非正規雇用の保育者がいないと回答した園は、全体のわずか0.4%であり、ほぼすべての園で非正規雇用の保育者がいることになる。正規・非正規にかかわらず、子どもの保育にかかわるすべてのものが、その専門性を高められるような研修の機会を保障されるべきであろう。

(4) 保育者が参加した園外研修のテーマ…「幼稚園教育要領・保育所保育指針」「特別支援教育」など

この1年に保育者が参加した園外研修のテーマをたずねたところ、多岐にわたるテーマが選択された（表1-2-1）。類型別に、上位3つまでを表内で網掛けにした。全体では上位から「幼稚園教育要領・保育所保育指針」（72.7%）、「特別支援教育」（66.5%）、「保育者の役割や専門性」（59.6%）の順であった。地方裁量型を除く3つの類型で、1位が「幼稚園教育要領・保育所保育指針」であることに変わりはない。

類型別に見ると、幼保連携型は上位から順に「幼稚園教育要領・保育所保育指針」（75.4%）、「食育」（71.1%）、「特別支援教育」（70.2%）である。幼稚園型は「幼稚園教育要領・保育所保育指針」（67.9%）、「特別支援教育」（61.7%）、「運動・遊びの実技演習」（53.1%）の順、保育所型は「幼稚園教育要領・保育所保育指針」（81.0%）、「特別支援教育」（64.3%）、「教育課程・保育課程」「運動・遊びの実技演習」（ともに59.5%）の順、地方裁量型は「特別支援教育」（75.0%・6園）、「子どもの健康と安全」（62.5%・5園）、「食育」「認定こども園に関すること」（いずれも50.0%・4園）の順であった。

表1-2-1

●保育者がこの1年で参加した園外研修のテーマ

	幼稚園教育要領・保育所保育指針	特別支援教育	保育者の役割や専門性	教育課程・保育課程	運動・遊びの実技演習	食育	保幼小の連携	認定こども園に関すること	子どもの健康と安全	幼稚園幼児指導要録・保育所児童保育要録の記載や活用
全体(245)	72.7% (*)	66.5% (*)	59.6% (*)	57.1% (*)	57.1% (*)	56.7% (*)	54.7% (*)	46.5%	46.1%	40.0%
幼保連携型(114)	75.4% (*)	70.2% (*)	68.4% (*)	64.9% (*)	60.5% (*)	71.1% (*)	65.8% (*)	47.4%	52.6% (*)	46.5%
幼稚園型(81)	67.9% (*)	61.7% (*)	50.6% (*)	46.9%	53.1% (*)	37.0%	50.6% (*)	51.9% (*)	37.0%	28.4%
保育所型(42)	81.0% (*)	64.3% (*)	57.1% (*)	59.5% (*)	59.5% (*)	57.1% (*)	40.5%	33.3%	42.9%	45.2%
地方裁量型(8)	37.5%	75.0% (*)	37.5%	37.5%	37.5%	50.0% (*)	12.5%	50.0% (*)	62.5% (*)	37.5%

	自己点検・自己評価	子どもの発達理論	保護者への支援	子どもの人権	幼児の活動と教材	指導計画	保育実践の記録	非常災害時の対策	乳児の活動と教材	地域との連携	情報機器の活用	その他
全体(245)	38.0%	37.1%	37.1%	36.3%	36.3%	32.2%	31.0%	29.8%	26.5%	24.1%	7.3%	4.9%
幼保連携型(114)	37.7%	42.1%	42.1%	39.5%	37.7%	35.1%	31.6%	35.1%	40.4%	23.7%	10.5%	5.3%
幼稚園型(81)	38.3%	32.1%	27.2%	30.9%	32.1%	24.7%	30.9%	22.2%	4.9%	21.0%	2.5%	2.5%
保育所型(42)	38.1%	31.0%	45.2%	38.1%	42.9%	40.5%	31.0%	28.6%	28.6%	28.6%	9.5%	7.1%
地方裁量型(8)	37.5%	50.0% (*)	25.0%	37.5%	25.0%	25.0%	25.0%	37.5%	37.5%	37.5%	.0%	12.5%

※複数回答。網掛けは、各類型での参加率上位3つ。同率の場合は、すべて網掛けにした

※(*)は、50.0%以上の選択率であるもの

「幼稚園教育要領・保育所保育指針」の数値が高い背景には、参加した研修についてたずねた期間が、幼稚園教育要領・保育所保育指針実施（2009（平成21）年4月）の前後1年間と重なり、保育者が学ぶ必要性が高く、実際に研修の機会が多かったためであろう。特に保育所型の数値が約8割と高く、保育所保育指針が告示化されたことによる影響が考えられる。「教育課程・保育課程」「幼稚園幼児指導要録・保育所児童保育要録の記載や活用」の項目が、幼稚園型よりも幼保連携型、保育所型のほうで10ポイント以上高い理由も同様だろう。また「特別支援教育」も類型によらず、6割以上と参加率が高い。これは、現場での対応の必要性から、専門的な知識の習得が求められていることの表れとも考えられる。

類型による差が大きいテーマもあり、それぞれの必要性と機会に応じて、園外研修に保育者を参加させていることがうかがえる。

(5) 園内で役に立った研修テーマ…「指導計画」「特別支援教育」「保育者の役割や専門性」など

保育者が参加した園外研修（P28,表1-2-1）のうち、実際に「園内で役立ったテーマ」をたずねた。全体では上位から「指導計画」（80.0%）、「特別支援教育」（78.5%）、「保育者の役割や専門性」（76.7%）の順であった（表1-2-2）。ほぼすべての項目が、その研修に参加した園の半数以上から「園内で役に立った」と認識されている。一方、実際に参加した研修テーマでもっとも多かった「幼稚園教育要領・保育所保育指針」は、「役立ったテーマ」では5番目の選択率であり、ギャップが見られた。

表1-2-2

●園内で役立った園外研修のテーマ

	指導計画	特別支援教育	保育者の役割や専門性	教育課程・保育課程	幼稚園教育要領・保育所保育指針	子どもの健康と安全	食育	運動・遊びの実技演習	幼稚園幼児指導要録・保育所児童保育要録の記載や活用	子どもの発達理論
全体	80.0%	78.5%	76.7%	76.4%	75.3%	75.2%	74.1%	73.6%	73.5%	71.4%
幼保連携型	78.0%	77.5%	76.9%	68.9%	73.3%	75.0%	71.6%	73.9%	75.5%	68.8%
幼稚園型	75.0%	80.0%	73.2%	78.9%	74.5%	66.7%	70.0%	72.1%	65.2%	65.4%
保育所型	88.2%	81.5%	83.3%	92.0%	85.3%	88.9%	87.5%	72.0%	84.2%	92.3%
地方裁量型	100.0%	66.7%	66.7%	100.0%	33.3%	80.0%	75.0%	100.0%	33.3%	75.0%

	保護者への支援	乳児の活動と教材	幼児の活動と教材	自己点検・自己評価	保育実践の記録	子どもの人権	非常災害時の対策	保幼小の連携	認定こども園に関すること	情報機器の活用	地域との連携	その他
全体	71.4%	70.8%	67.4%	64.9%	64.5%	64.0%	63.5%	63.4%	62.3%	57.9%	54.2%	76.9%
幼保連携型	79.2%	78.3%	79.1%	63.6%	66.7%	71.1%	65.9%	58.7%	63.0%	61.5%	63.0%	57.1%
幼稚園型	59.1%	75.0%	57.7%	58.1%	64.0%	56.0%	55.6%	65.9%	61.9%	50.0%	35.3%	100.0%
保育所型	68.4%	50.0%	61.1%	81.3%	69.2%	68.8%	66.7%	76.5%	50.0%	50.0%	58.3%	100.0%
地方裁量型	50.0%	33.3%	.0%	66.7%	.0%	.0%	66.7%	100.0%	100.0%	.0%	66.7%	100.0%

※複数回答。網掛けは、各類型での上位3つ。同率の場合は、すべて網掛けにした

※表1-2-1で「参加した」と回答した園の回答である

特に役に立った園外研修について、「どのように役に立ったか」を自由記述でたずねたので、代表的な意見とともに紹介したい。

◇ **保育者が参加した園外研修はどのように役に立ったか…「保育の実践」「幼保の連携」「保育者の資質向上」など** ※自由記述(101件)を分類(1件の自由記述に複数の要素が含まれる場合、それぞれを分類した。

以下、自由記述の分類方法は同様である。)

<保育の実践に役立った(32件)>

- ・ 具体的だったので、研修後、実践しやすかった (公立・幼保連携型)
- ・ 子どもへのかかわり方や援助の仕方を具体的に教えてくださり、保育者が実践したことで子どもに変化が見られた (公立・幼保連携型)

<特別支援児の支援の参考になった(12件)>

- ・ 障がい児への対応方法が具体的で、実践に移すことができた (私立・幼保連携型)
- ・ 気になる子どもの対応に際して、子ども理解の幅が広がった (私立・幼保連携型)

<幅広い情報を得ることができた(11件)>

- ・ 他園と情報を交換できる。すぐに役立つ保育の実技が身につき、即実践できる (公立・保育所型)
- ・ 様々な園の様子や行政のことがよくわかってきた。視野が広がってきた (私立・保育所型)

<保育者同士の連携・理解に役立った(10件)>

- ・ 一緒に研修に参加することによって、お互いを理解する機会になった (公立・保育所型)
- ・ 研修参加後、他のメンバーと研修内容を伝えあう機会を持ち、園内の現状と照らし合うことで保育者同士が問題点を共有し、具体的な解決策を導き出すことができた (私立・幼保連携型)

<保育者の資質、保育の質の向上に役立った(9件)>

- ・ 保育者の日常の保育の視点が変わった。保育の質が向上した (私立・幼稚園型)
- ・ 目の前にいる子どもに対して理解を持ってかかわることができ、その子も、保育者も、よい環境のもとで過ごすことができるようになった (私立・幼保連携型)

こうした自由記述から、役立つ研修の特徴がうかがえる。すなわち、「**具体的であること**」、そしてすぐに「**実践できること**」である。また特に必要とされているのは「**特別に支援を要する子ども**」にかかわる研修であり、他園や行政の動向など「**幅広い視野**」が得られることも重要である。さらに、同じ園の保育者が参加することで、「**保育者同士の理解**」が深まることによる成果も期待される。研修の企画を立案する主催者は、こうしたことに留意することが必要だろう。

また、保育者が受け身で参加するのではなく、自ら「**実践に移した**」ことで、子どもに変化が見られたり、「**園内の現状と照らし合う**」ことで具体的な解決策を導きだせたりするなど、**参加した保育者本人や、参加させた園長等の前向きな姿勢と取り組み**が、成果を生み出す重要なポイントであることがわかった。

(6) 保育者に今後参加させたい研修テーマ…「保育者の役割や専門性」「特別支援教育」など

保育者に今後参加させたい園外研修のテーマをたずねた。全体で4割以上の回答者が選択したテーマは、「保育者の役割や専門性」(43.7%)、「特別支援教育」(41.6%)、「認定こども園に関すること」(41.2%)、「保護者への支援」(40.4%)であった(表1-2-3)。その他は、ほとんどが2割～3割台と、多様であり、園の課題等によって、必要としている研修テーマが異なることが見てとれた。

全体のトップであった「保育者の役割や専門性」は、「保育者が参加した園外研修」(P28,表1-2-1)、「園内で役立った園外研修」(P29,表1-2-2)でも、ともに全体で上位3位に入っており、現場での必要性の高さを感じられる。幼稚園や保育所と同様に、あるいはそれ以上に認定こども園は様々な社会的役割を担っている。そうしたことを背景に、保育者としての責務の自覚と遂行を、園長等の管理職は保育者に期待しているということであろうか。

表1-2-3

●保育者に今後参加させたい園外研修のテーマ

	保育者の役割や専門性	特別支援教育	認定こども園に関すること	保護者への支援	自己点検・自己評価	幼稚園幼児指導要録・保育所児童保育要録の記載や活用	食育	指導計画	保幼小の連携	教育課程・保育課程
全体(245)	43.7%	41.6%	41.2%	40.4%	38.0%	37.6%	35.9%	35.9%	35.5%	32.2%
幼保連携型(114)	50.9%	54.4%	43.9%	47.4%	43.9%	43.9%	47.4%	41.2%	44.7%	41.2%
幼稚園型(81)	32.1%	29.6%	35.8%	29.6%	30.9%	28.4%	24.7%	28.4%	28.4%	24.7%
保育所型(42)	45.2%	33.3%	42.9%	42.9%	38.1%	42.9%	28.6%	35.7%	28.6%	26.2%
地方裁量型(8)	50.0%	25.0%	50.0%	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	37.5%	12.5%	12.5%

	幼稚園教育要領・保育所保育指針	運動・遊びの実技演習	子どもの発達理論	幼児の活動と教材	子どもの健康と安全	乳児の活動と教材	保育実践の記録	非常災害時の対策	地域との連携	子どもの人権	情報機器の活用	その他
全体(245)	31.0%	30.2%	29.8%	29.8%	29.8%	25.7%	24.9%	22.4%	22.0%	21.2%	13.9%	2.0%
幼保連携型(114)	42.1%	38.6%	36.0%	34.2%	36.0%	33.3%	33.3%	25.4%	28.9%	28.9%	16.7%	2.6%
幼稚園型(81)	21.0%	17.3%	23.5%	25.9%	24.7%	18.5%	14.8%	19.8%	13.6%	13.6%	8.6%	1.2%
保育所型(42)	21.4%	28.6%	23.8%	26.2%	23.8%	19.0%	23.8%	16.7%	19.0%	16.7%	16.7%	.0%
地方裁量型(8)	25.0%	50.0%	37.5%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	37.5%	25.0%	12.5%	12.5%	12.5%

※複数回答。網掛けは、各類型での参加率上位3つ。同率の場合は、すべて網掛けにした

また「保育者が参加した園外研修」では上位に入っていなかった、「認定こども園に関すること」「保護者への支援」「自己点検・自己評価」が、「参加させたいテーマ」で5位までに選ばれた。実際の研修の機会は少なかったが、現場のニーズがあるテーマであると考えられる。一方で、「幼稚園教育要領・保育所保育指針」は31.0%と低くなっていることから、表1-2-1で同テーマが1位であったのは、要領・指針の改訂(改定)による一時的な傾向であることが推察される。

それぞれの園では、園外研修に保育者が参加しやすくなるための工夫をしていると思われるが、具体的にはどのようなことをしているのだろうか。

◇ **保育者が園外研修に参加しやすくなるための工夫…「代替職員の確保」や「ローテーションの工夫」**

※自由記述(133件)を分類

<代替職員を確保する(48件)>

- ・保育日に研修に参加する場合は、非常勤講師をお願いし、保育に支障のないようにしている（私立・幼保連携型）
- ・市に要請して、研修の場合も代替職員を使うようにしてもらおう（公立・幼保連携型）

<ローテーションを工夫したり、合同保育等で調整したりしている(34件)>

- ・幼稚園職員、保育所職員と分けず、認定こども園の職員という意識をもって、どの年齢の子どもにも対応できるよう研鑽を積み、園外研修に出ていく職員のクラスに入るようにしている（公立・幼保連携型）
- ・できるだけ夏休みに研修に行くように、勤務時間を工夫する（私立・幼稚園型）

<人員に余裕を持つ(17件)>

- ・二名担任制とし、研修でクラスをあけても、もう一名の担任及びフリー担任がフォローしあって保育に支障をきたさないようにしている（私立・幼保連携型）
- ・職員数を増やし、余裕のある保育にして、研修に行きやすくしている（私立・幼保連携型）

<研修計画を立てる(年間計画、参加者のバランスのよい割振りなど)(15件)>

- ・幼稚園…長期休業中を利用し、必要な研修にねらいをもって参加する。保育所…年間一人何回という計画を立てて参加する（私立・幼保連携型）
- ・全員が均等に、経験年数や必要性にあった研修に参加できるよう予算計上し、研修計画を立てている（公立・幼保連携型）

他に少数ではあるが、次のような工夫も見られた。

- ・保育者に希望の研修をヒアリングする
- ・園長等が保育者に研修の必要性を伝える
- ・保育者に必要な研修を見極め、園長等が自らすすめる
- ・園外研修に参加しやすい、職場の“雰囲気づくり”を心がける

回答の多くは、研修に参加する時間帯の保育者の確保にかかわる工夫であった。具体的には、園内での工夫として、**非常勤職員の手配、ローテーションの調整、合同保育など保育体制上の工夫**、日常的な**余裕ある人員配置**といったものが挙げられ、園外に対しては、自治体に**代替職員の手配を要請**したり、保護者に**保育時間の短縮**への理解を求めたりするという回答などが見られた。

また、**研修計画を立てる**ことも、保育者が研修に参加しやすくなったり、必要な予算計上を計画的に行ったりできる点で有効であるようだ。さらに、**園長等が保育者に研修の必要性を伝えたり、保育者に直接必要な研修を勧めたり、保育者に希望の研修をヒアリング**したりすることは、研修への参加意欲を高めるとともに、保育者が参加しやすい環境を作ることに寄与しており、重要であることがわかった。

(7) 園外研修の主催者…「幼稚園関連の団体」「都道府県」「市区町村」の順

この1年間に保育者が参加した園外研修の主催者を複数回答で選択してもらった。全体で半数以上が選択したのが「幼稚園関連の団体」(77.1%)、「都道府県」(75.5%)、「市区町村」(65.3%)、「保育所関連の団体」(55.1%)であった。都道府県や市区町村が開催する研修への参加率は高く、地域全体の幼児教育・保育の質を高めるために、地方自治体における研修の充実が重要なポイントになることがうかがえる。約2~3割台の参加率だったのが「文部科学省」(33.5%)、「厚生労働省」(29.8%)、「認定こども園の団体」(29.4%)、「大学・短期大学等の養成機関」(23.7%)である(表1-2-4)。

団体が主催する研修への参加率に注目してみた。幼稚園型の園が「保育所関連の団体」に参加した割合は11.1%、保育所型の園が「幼稚園関連の団体」に参加した割合は26.2%、地方裁量型では「幼稚園関連の団体」25.0%(2園)、「保育所関連の団体」37.5%(3園)の参加率であった。認定こども園の保育者には、幼児教育・保育双方の専門性が求められることから、所属団体の枠を超えて、それぞれの保育者が必要とする専門性が身につけられるような研修への参加体制をつくる必要があるであろう。

表1-2-4

●この年に保育者が参加した研修の主催者(類型別は、上位3つ)

<全体>(245)		
1位	幼稚園関連の団体	77.1%
2位	都道府県	75.5%
3位	市区町村	65.3%
4位	保育所関連の団体	55.1%
5位	文部科学省	33.5%
6位	厚生労働省	29.8%
7位	認定こども園の団体	29.4%
8位	大学・短期大学等の養成機関	23.7%
9位	自主的グループ	18.4%
10位	企業	13.5%
11位	その他	4.9%

<幼保連携型>(114)		
1位	幼稚園関連の団体	89.5%
2位	保育所関連の団体	83.3%
3位	都道府県	81.6%

<保育所型>(42)		
1位	都道府県	73.8%
2位	市区町村	71.4%
3位	保育所関連の団体	66.7%

※「幼稚園関連の団体」は26.2%

<幼稚園型>(81)		
1位	幼稚園関連の団体	91.4%
2位	都道府県	69.1%
3位	市区町村	58.0%

※「保育所関連の団体」は11.1%

<地方裁量型>(8)		
1位	市区町村	75.0%
2位	都道府県	62.5%
	厚生労働省	
	認定こども園の団体	

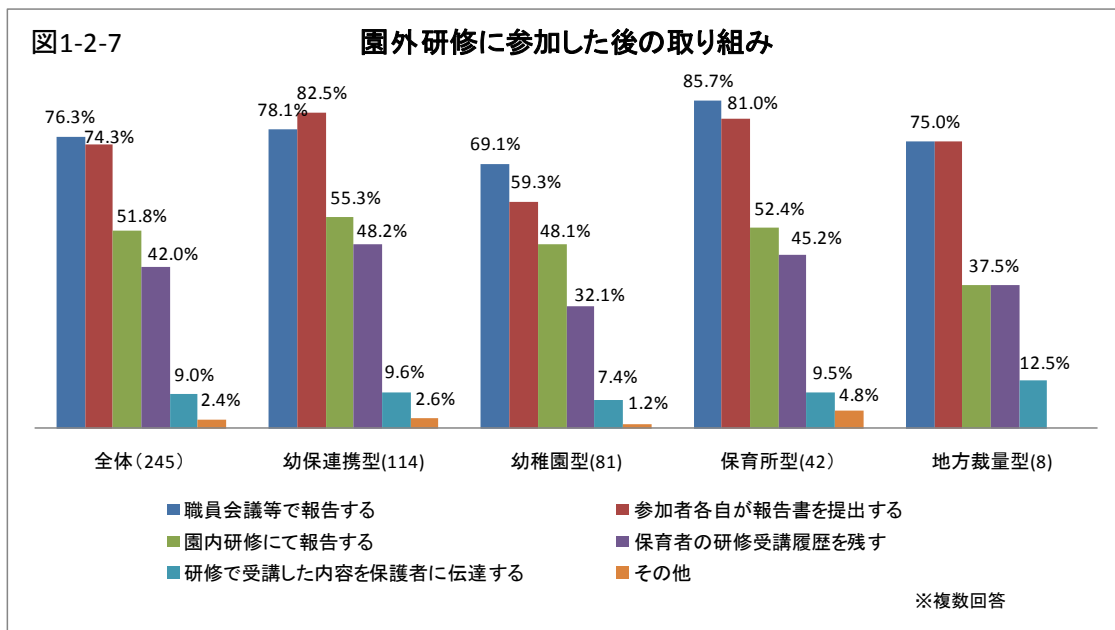
※「幼稚園関連の団体」は25.0%、「保育所関連の団体」は37.5%

※複数回答。類型別の表は、上位3つまで。(地方裁量型は同率2位が3つあった)

(8)園外研修の参加後…7割以上が「職員会議等で報告する」「参加者各自が報告書を提出する」

園外研修に保育者が参加したあと、園で行っていることを複数回答で選択してもらった。全体の7割以上が行っていることが「職員会議等で報告する」(76.3%)、「参加者各自が報告書を提出する」(74.3%)であった(図1-2-7)。特に幼保連携型、保育所型、地方裁量型では4園に3園以上が行っている。次に、全体の4割以上が行っていることが「園内研修にて報告する」(51.8%)、「保育者の研修受講履歴を残す」(42.0%)であった。「研修で受講した内容を保護者に伝達する」は、1割に満たなかった。

実際には、職員会議や園内研修等での口頭・文書による報告をもとに、自園の教育・保育にどう生かすかということが重要であるため、園の教育・保育へ生かすための報告や共有の在り方を丁寧に検討する必要があるだろう。



以上のような研修参加後の取り組みは、園外研修を園内で生かすための工夫であると思われるが、自由記述でも様々な工夫が見られたので合わせて紹介したい。

◇ **園外研修を園内で生かすための工夫…伝達講習や、報告書の提出など** ※自由記述(120件)を分類

<園内研修や職員会議で、伝達講習を行う(65件)>

- ・園外研修で学んだことを職員会議や園内研修を通して他の保育者に伝えたり、園として取り入れられることや参考にすべき点を、**必要であれば取り入れる**ようにする(私立・幼保連携型)
- ・園内研修において報告会を行い、研修を受けた人に対して、**質問及び返答の時間をつくる**ことで意欲が増した(私立・幼稚園型)

<職員の前で発表したり、報告を行ったりする(30件)>

- ・研修の報告を園全体で分かち合い、全職員が共通理解をもつ。研修について発表することで、参加する際に園の代表としての学びの自覚をもつ（私立・幼保連携型）
- ・理事など**第三者のいるところで**報告する機会を作った（私立・保育所型）

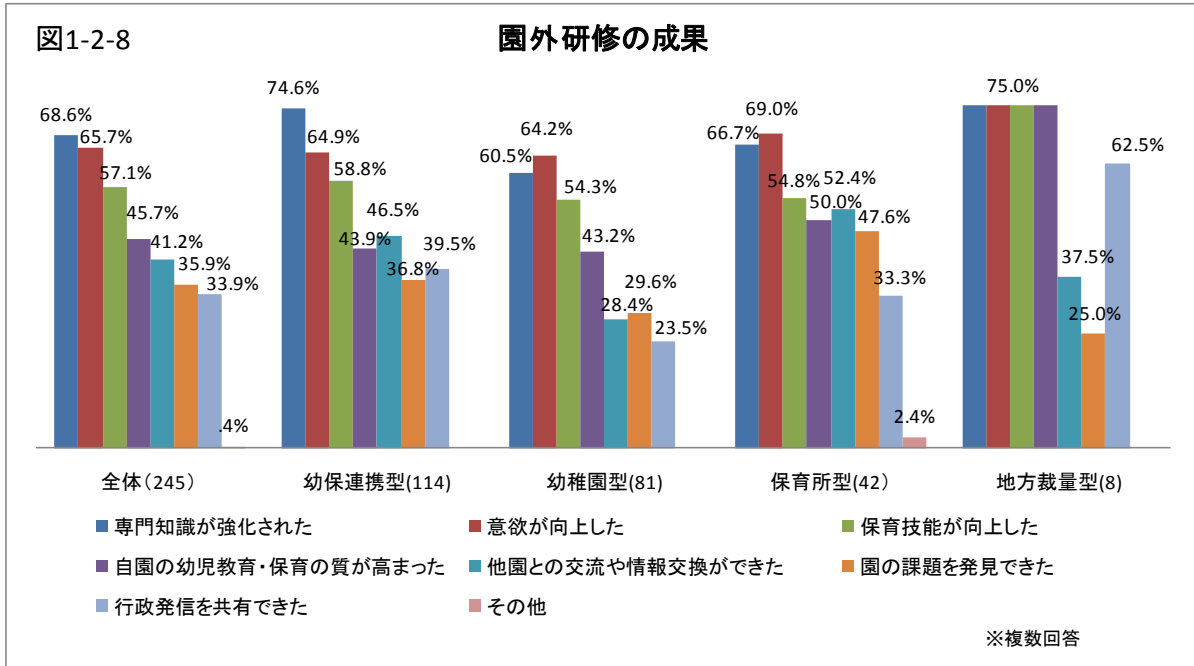
<研修報告書・復命書を提出する(26件)>

- ・研修参加レポートを提出し、報告書と資料を回覧し、情報を共有しあう（私立・幼保連携型）
- ・報告書は簡素化し、研修で学んだことを**行動に移すことを約束**する形式にした（私立・保育所型）

参加後の報告を形骸化させないために、**質疑応答の時間を設けたり**、理事などの**第三者がいる場所で報告**をさせたりしている園も見られた。そうすることで、研修で学んだことを参加者個人が振り返り、研修内容の定着が図られるのであろう。また、**園の代表として研修に参加**させるという姿勢を重視する園も見られた。これは、参加した個人の意欲と参加への責任感を高めることにつながると考えられる。また報告を簡素化する代わりに、**実践に移すことを約束**させることで、行動の変化を促す園もあり、これは教育・保育の質向上につながる有効な方策だと考えられる。

(9) 園外研修の成果…「専門知識の強化」「(保育者の)意欲の向上」「保育技能の向上」など

保育者を園外研修に参加させた成果をたずねた。全体の半数以上が選択したのが、「専門知識が強化された」(68.6%)、「(保育者の)意欲が向上した」(65.7%)、「保育技能が向上した」(57.1%)であった(図1-2-8)。これらが上位3つの成果であることは、類型にかかわらず共通しており、「自園の幼児教育・保育の質が高まったため」は全体の45.7%にとどまった。



P24,図 1-2-1 にて園外研修に保育者を参加させる「目的」を紹介した。「目的」と「成果」は表裏一体と捉え、ほぼ同様の項目で調査をしたため、上位4つまでを比較してみた(表1-2-5)。挙げられた項目は変わらなかったが、順位には違いが見られた。「目的」に対して「成果」の順位が下がったものは「保育技能の向上」「自園の幼児教育・保育の質を高める」で、上がったものは「専門知識の強化」「(保育者の)意欲の向上」であった。「知識の強化」や「意欲の向上」は比較的目に見えやすいため、成果の上位にあがったものと考えられるが、本来的には「自園の幼児教育・保育の質向上」「保育技能の向上」につながることを期待される。研修の主催者は参加者の目的に沿った研修企画を立案したり、目的が達成されたかを検証することが必要だろう。また参加者自身も、参加目的を意識して、積極的に学ぶ姿勢を心がけ、園としては研修の振り返りを習慣づけることが必要であると考えられる。

表1-2-5

●保育者を園外研修に参加させる目的(上位4つ)

1位	保育技能の向上のため	91.4%
2位	専門知識の強化のため	89.0%
3位	自園の幼児教育・保育の質を高めるため	86.1%
4位	(保育者の)意欲の向上のため	84.1%

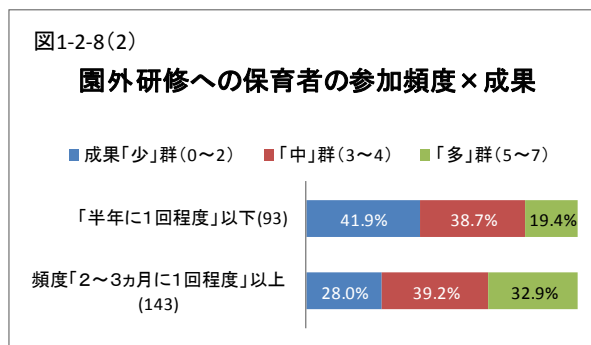
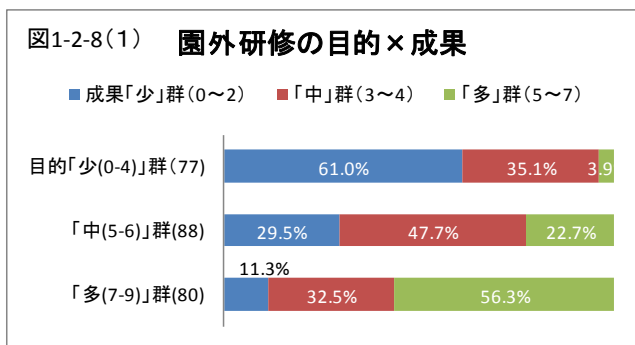
●保育者を園外研修に参加させた成果(上位4つ)

1位	専門知識が強化された	68.6%
2位	(保育者の)意欲が向上した	65.7%
3位	保育技能が向上した	57.1%
4位	自園の幼児教育・保育の質が高まった	45.7%

※複数回答。上位4つのみを表示。

では、園外研修の成果意識は、どのような要因とかかわっているのだろうか。ここでは、目的意識、参加頻度、参加後の取り組み、研修計画の有無に注目して、関係性を調べてみた。それぞれ選択数等に応じてグループ化することで、より相関関係をわかりやすく把握することを試みた。

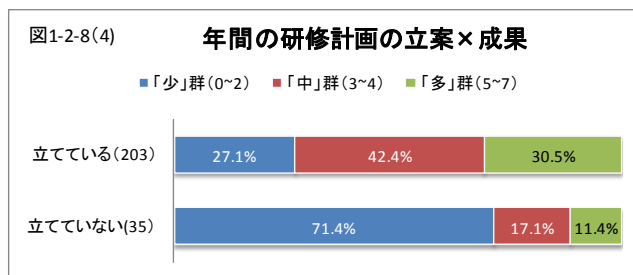
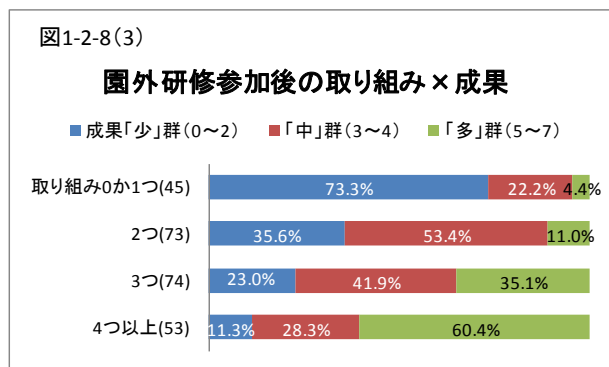
＜園外研修の目的意識が明確なほど、成果を多く感じる＞ ＜園外研修への保育者の参加頻度が高いほど、成果を多く感じる＞



※図 1-2-8(1) 園外研修の目的・成果の選択数に応じて、各 3 グループに分類

※図 1-2-8(2) 園外研修への保育者の参加頻度について、2 グループに分類

＜園外研修参加後の取り組みが熱心なほど、成果を多く感じる＞ ＜研修計画を立案しているほうが、成果を多く感じる＞

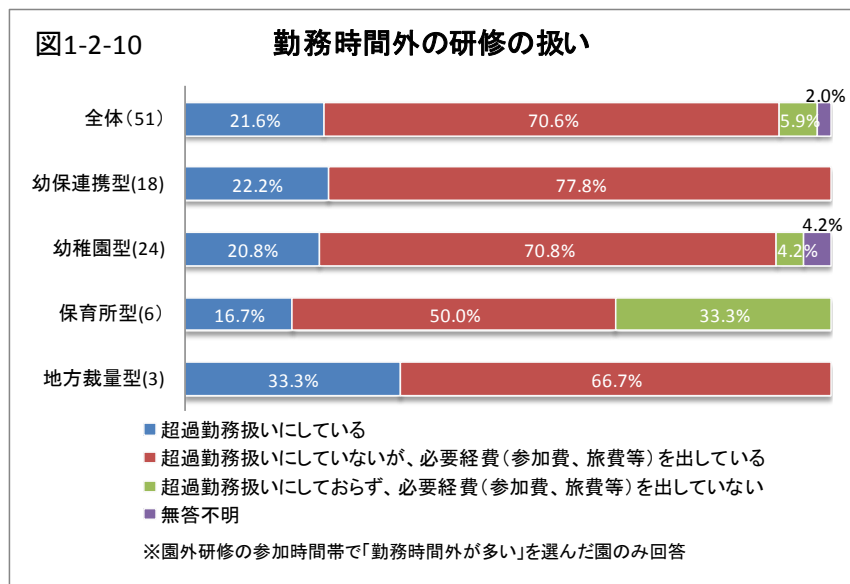
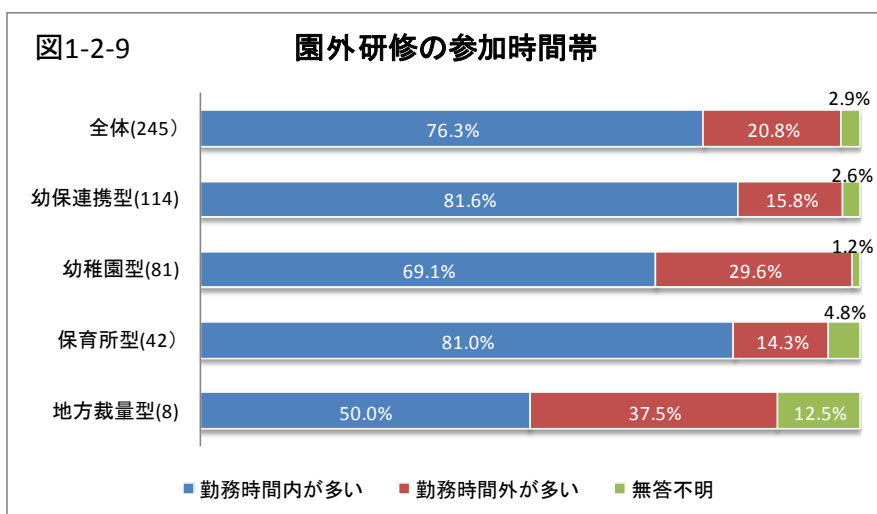


※図 1-2-8(3)園外研修への参加後の取り組み数について、4 グループに分類

以上から、園外研修の成果を多く感じるには、園長等の管理職が、目的をしっかり持って保育者を参加させること、保育者の参加頻度は「半年に1回程度」以下よりも「2~3か月に1回程度」以上が望ましいこと、参加後の取り組みを丁寧に行うこと、そして年間の研修計画を立案していることが重要であると推察される。

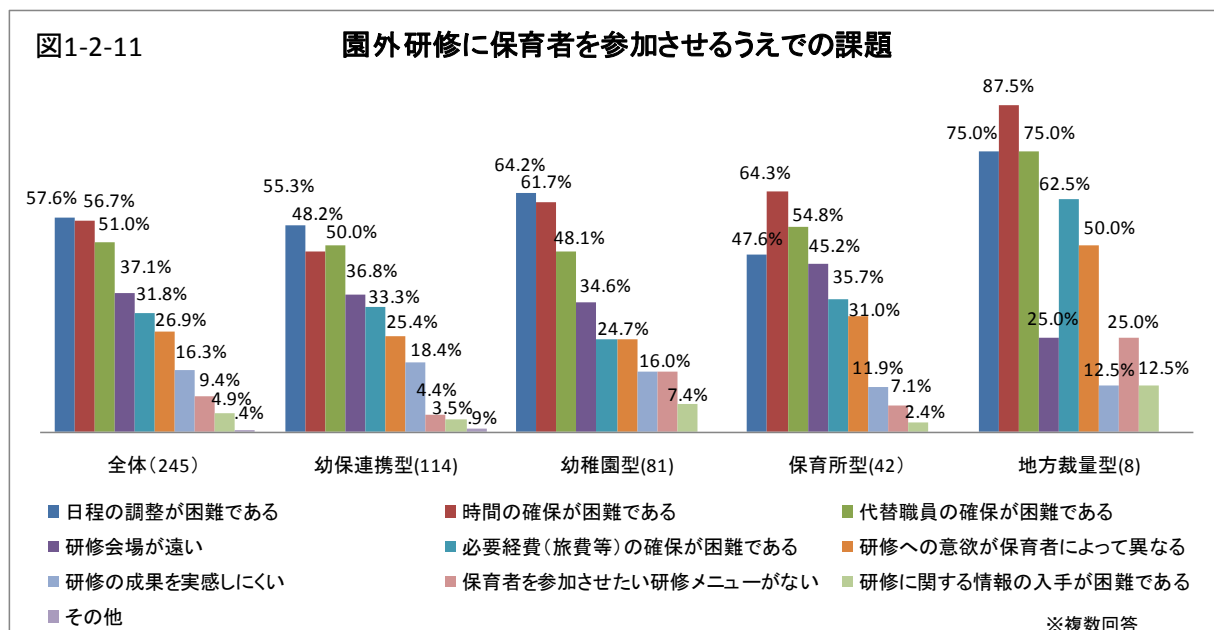
(10)園外研修に参加する時間帯…約8割が「勤務時間内が多い」

保育者が園外研修に参加する時間帯をたずねたところ、全体の76.3%が「勤務時間内が多い」と回答した(図1-2-9)。「勤務時間外が多い」と回答した園(全体の20.8%)に、保育者が研修に参加する際の勤務の扱いをたずねたところ、回答した園の70.6%が「超過勤務にしているが、必要経費(参加費、旅費等)を出している」を選択した(図1-2-10)。また21.6%が「超過勤務扱いにしている」、5.9%が「超過勤務扱いにしておらず、必要経費(参加費、旅費等)を出していない」と回答した。研修への参加時間を勤務時間に振り替える場合も考えられるが、そうしていない場合には、勤務時間外について超過勤務手当を支給できるような園の体制や、園への財政的な支援の充実が必要であろう。



(11)園外研修の課題…上位3つは「日程の調整」「時間の確保」「代替職員の確保」

保育者を園外研修に参加させるうえでの課題をたずねた。全体では上位から順に、「日程の調整が困難である」(57.6%)、「時間の確保が困難である」(56.7%)、「代替職員の確保が困難である」(51.0%)であった(図1-2-11)。これらの課題は、いずれの類型でも上位3つに入っていて、4割以上の園が選択している。こうした課題を克服するために、時間や場所の制約が少ない研修方法を検討することも求められるだろう。具体的には、対面による研修以外の新たな方法として、例えばDVDやインターネット等を活用することなども有効ではないだろうか。



「課題が解決できれば、保育者をもっと園外研修に参加させたいか」とたずねたところ、全体では「とてもそう思う」58.6%、「まあそう思う」35.8%で、この2つを合わせると95%近くになる(図1-2-12)。地方裁量型では87.5%(7園)が「とてもそう思う」を選択している。多くの園で園外研修に参加する必要性を感じながらも、課題があって十分に参加させられていない実態がうかがえる。

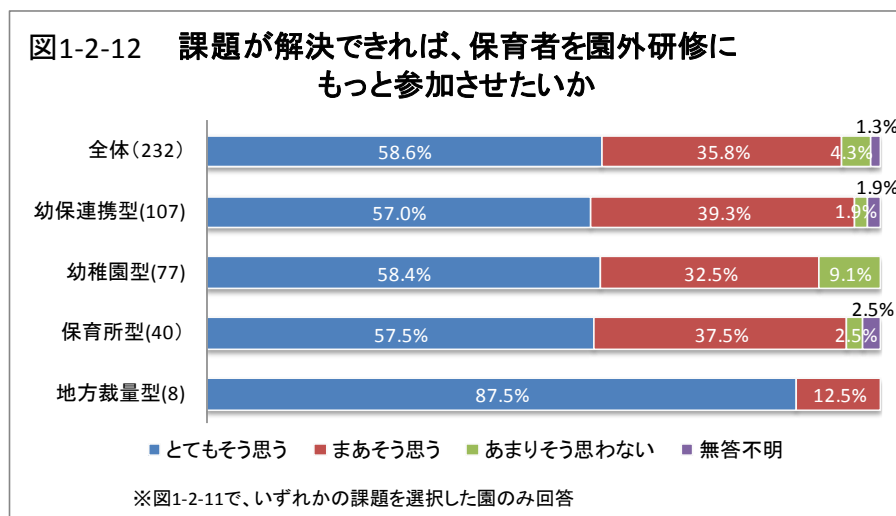
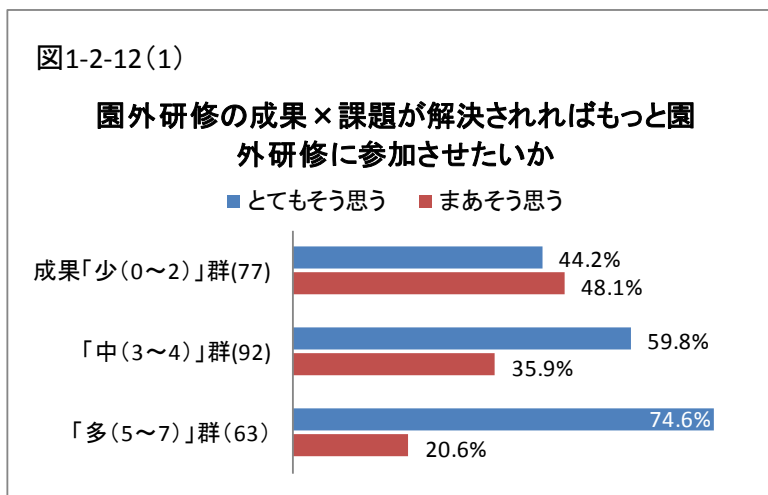


図 1-2-11 で挙げたような課題をクリアすることが、園外研修への参加を促進するのに重要であると推察されたが、図 1-2-12 では「とてもそう思う」58.6%と「まあそう思う」35.8%と、意向の程度に差が見られた。この背景には何があるのだろうか。

園外研修の成果意識との相関関係を調べたところ、研修の成果を多く認識している回答者ほど、課題が解決されればもっと参加させたいと「とても」思う割合が高くなった。課題を解決するとともに、園外研修の成果を多く感じられるようにすることが、参加意向を高めるために必要であることがうかがえる結果であった。

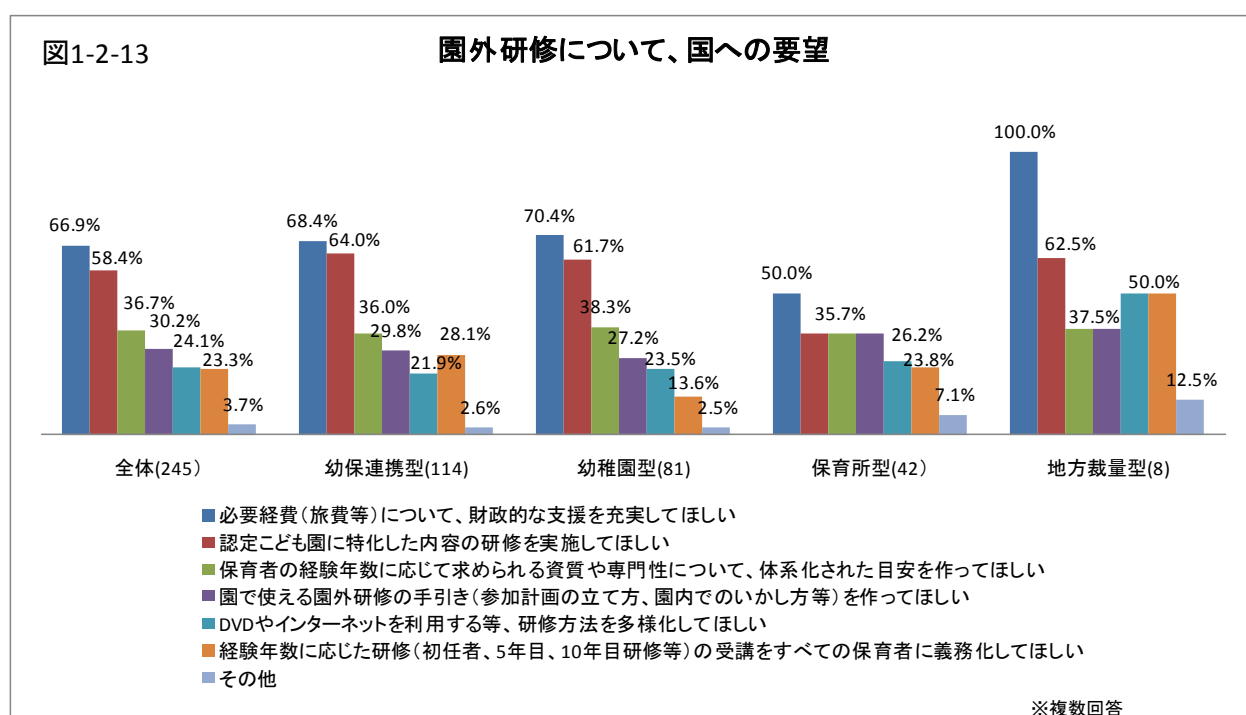


※園外研修の成果の選択数に応じて、3グループに分類

(12)国への要望…「財政的な支援の充実」「認定こども園に特化した内容の研修実施」など

研修について、国への要望をたずねた。全体でもっとも多かった要望が「必要経費（旅費等）について、財政的な支援を充実してほしい」（66.9%）、次に「認定こども園に特化した内容の研修を実施してほしい」（58.4%）であった（図1-2-13）。この2つは、半数以上が選択している。特に「財政的な支援の充実」については、地方裁量型の100%（8園）が選んでおり、強い要望がうかがえる。

次に、全体で3割台の選択率だったのが「保育者の経験年数に応じて求められる資質や専門性について、体系化された目安を作ってほしい」（36.7%）、「園で使える園外研修の手引き（参加計画の立て方、園内でのいかし方等）を作ってほしい」（30.2%）、2割台が「DVDやインターネットを利用する等、研修方法を多様化してほしい」（24.1%）、「経験年数に応じた研修（初任者、5年目、10年目研修等）の受講をすべての保育者に義務化してほしい」（23.3%）であった。



(13)都道府県・市区町村への要望…「財政的な支援の充実」「認定こども園に特化した内容の研修実施」など

都道府県・市区町村に対する要望もたずねた。全体の上位2つは国への要望と同じで、「必要経費（旅費等）について、財政的な支援を充実してほしい」（58.0%）、「認定こどもに特化した内容の研修を実施してほしい」（51.8%）であり、半数以上が選択した（表1-2-6）。3位以下は、「保育者の課題や要望に応じて選べる多様な研修メニューを用意してほしい」（43.3%）、「保育者の経験年数に応じた研修メニューを充実してほしい」（35.5%）、「保育者研修にかかわる情報を一元化して、ホームページ等で公開してほしい」（29.4%）であった。

類型ごとに見ると、幼保連携型、幼稚園型、保育所型の上位3つは、全体と変わらない。

表1-2-6

●都道府県・市区町村への要望

	必要経費（旅費等）について、財政的な支援を充実してほしい	認定こども園に特化した内容の研修を実施してほしい	保育者の課題や要望に応じて選べる多様な研修メニューを用意してほしい	保育者の経験年数に応じた研修メニューを充実してほしい	保育者研修にかかわる情報を一元化して、ホームページ等で公開してほしい	幼保公私にかかわらず、希望する保育者は地方自治体が行う研修を受講できるようにしてほしい	地区ごとに開催する等、研修の場所を配慮してほしい	非正規や非常勤の保育者も、希望すれば地方自治体が行う研修を受講できるようにしてほしい
全体 (245)	58.0%	51.8%	43.3%	35.5%	29.4%	28.6%	27.3%	21.2%
幼保連携型 (114)	55.3%	54.4%	44.7%	38.6%	28.1%	33.3%	31.6%	23.7%
幼稚園型 (81)	61.7%	58.0%	39.5%	33.3%	28.4%	24.7%	18.5%	16.0%
保育所型 (42)	50.0%	35.7%	42.9%	33.3%	28.6%	21.4%	31.0%	26.2%
地方裁量型 (8)	100.0%	37.5%	62.5%	25.0%	62.5%	37.5%	37.5%	12.5%

	研修内容の改善に向けて、現場と行政が協議できる場を作してほしい	同じ内容の研修を複数回、実施してほしい	DVDやインターネットを利用する等、研修方法を多様化してほしい	土曜日や日曜日に実施してほしい	保育終了後の時間に実施してほしい	保育者の養成機関と連携した研修を充実してほしい	管理職の登用のための研修を充実してほしい	現場に対して、研修内容の要望を聞くためのアンケートやヒアリングを行ってほしい	その他
全体 (245)	18.0%	18.0%	18.0%	17.6%	14.3%	12.7%	11.8%	9.8%	2.9%
幼保連携型 (114)	22.8%	17.5%	15.8%	15.8%	11.4%	13.2%	13.2%	10.5%	3.5%
幼稚園型 (81)	14.8%	11.1%	19.8%	19.8%	24.7%	11.1%	13.6%	11.1%	1.2%
保育所型 (42)	11.9%	23.8%	14.3%	11.9%	4.8%	14.3%	4.8%	2.4%	4.8%
地方裁量型 (8)	12.5%	62.5%	50.0%	50.0%		12.5%	12.5%	25.0%	

※網掛けは、各類型での参加率上位3つ。同率の場合は、すべて網掛けにした

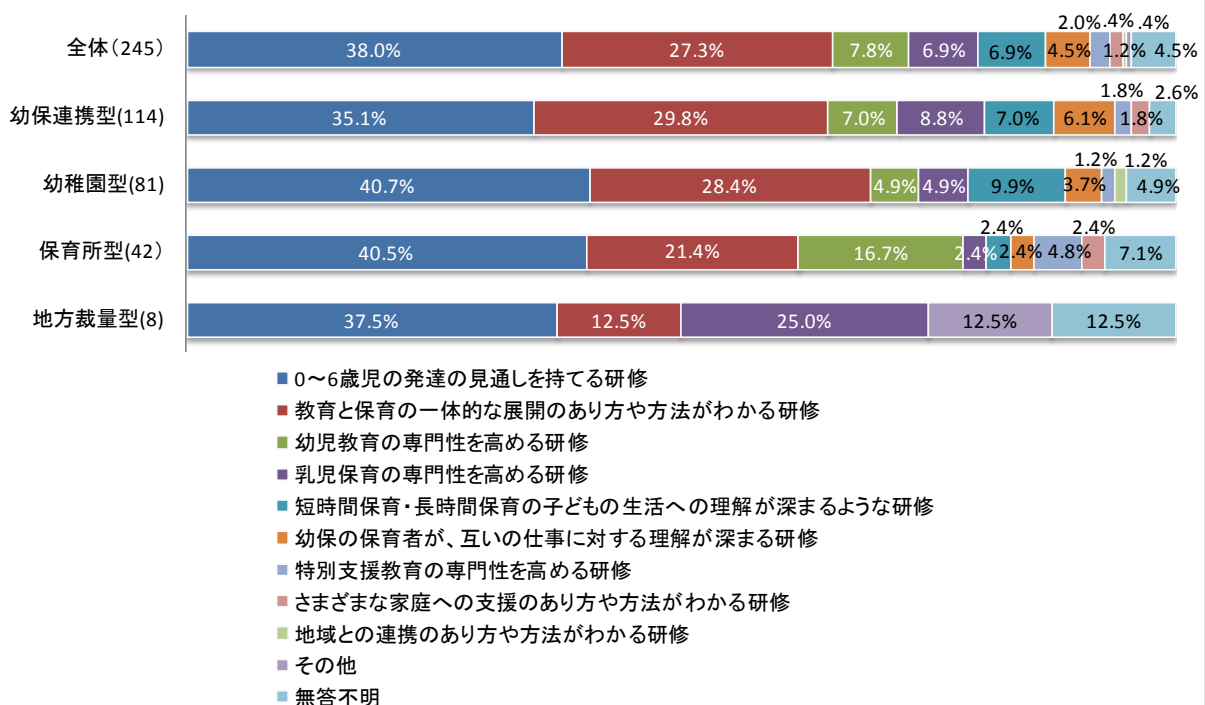
(14)認定こども園に必要な研修…「0～6歳児の発達の見通しを持てる研修」「教育と保育の一体的な展開のあり方や方法がわかる研修」など

行政への要望として、「認定こども園に特化した内容の研修を実施してほしい」が上位に挙げられたが、認定こども園に必要な研修とはどのようなものだろうか。「特に認定こども園向けの研修として必要だと思うもの」を10項目から、3番目まで選んでもらった。1番目に選ばれた項目として全体でもっとも多かったのが、「0～6歳児の発達の見通しを持てる研修」(38.0%)、次に「教育と保育の一体的な展開のあり方や方法がわかる研修」(27.3%)であった(図1-2-14)。それ以外は、「幼児教育の専門性を高める研修」(7.8%)、「乳児保育の専門性を高める研修」(6.9%)、「短時間保育・長時間保育の子どもの生活への理解が深まるような研修」(6.9%)が7%前後ずつであり、多様であった。

類型別に見ると、保育所型で「幼児教育の専門性を高める研修」(16.7%)を選択する割合が他の類型よりも10ポイント程度高かった。また幼保連携型、幼稚園型で「短時間保育・長時間保育の子どもの生活への理解が深まるような研修」を選択する割合が、保育所型よりも5ポイント程度高かった。類型ごとに、より高めたい専門性が異なるといえるだろう。

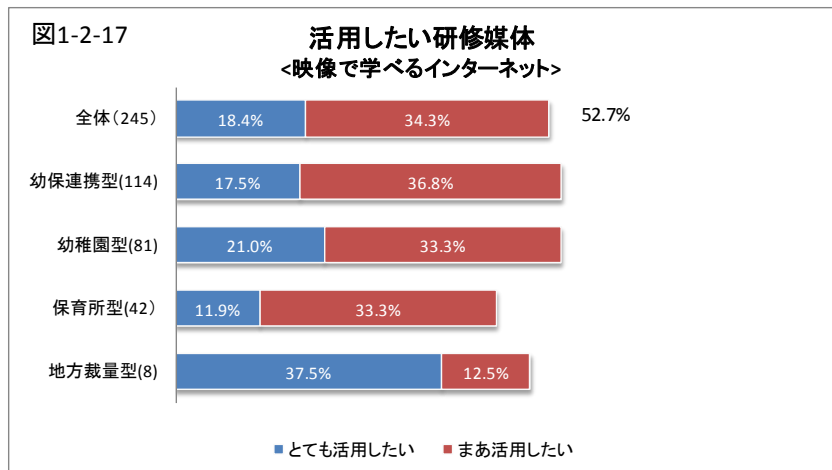
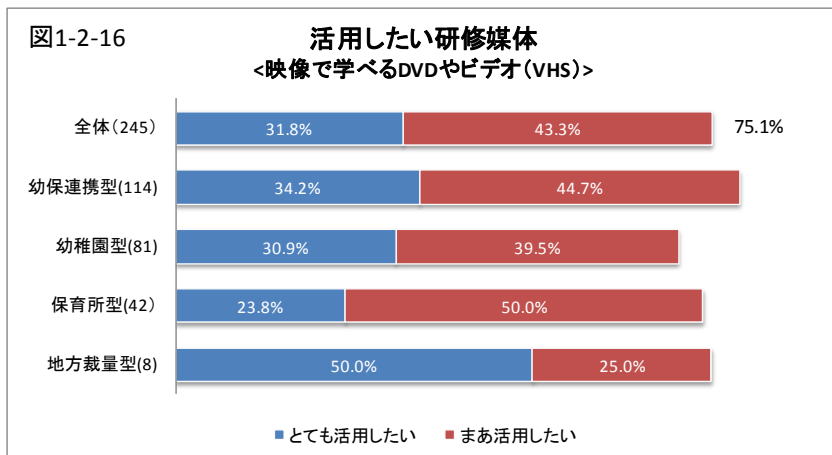
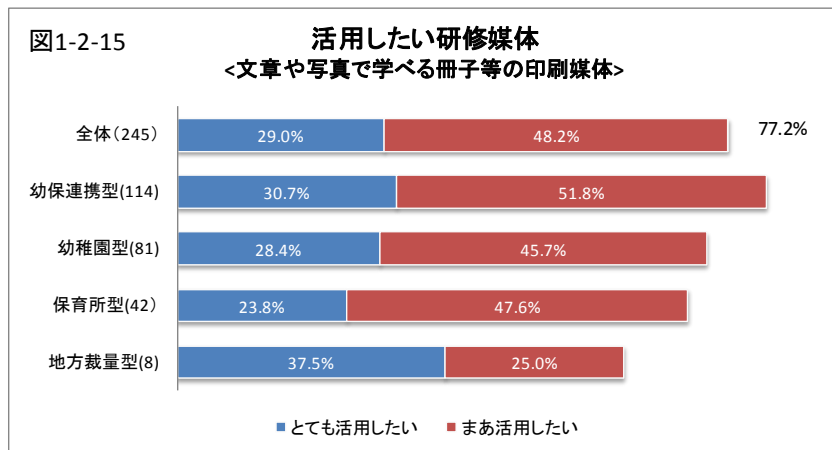
いずれの研修も、今まで幼稚園・保育所の保育者に求められてきた専門性にかかわるものである。園の課題やニーズに応じて、必要な研修を選択できるようにするとともに、全体としてどのように認定こども園の幼児教育・保育の質を高めていくか、具体的な研修内容についてはさらなる検討が必要である。

図1-2-14 特に認定こども園向けに必要な研修:1番目に選択されたもの



(15)活用したい研修媒体…「冊子」「DVD やビデオ」が7割以上

研修の方法として活用したい媒体をたずねた。「文字や写真で学べる冊子等の印刷媒体」は、全体で「とても活用したい」「まあ活用したい」を合わせると77.2%、「映像で学べるDVDやビデオ(VHS)」は75.1%だった。「映像で学べるインターネット」は52.7%と、冊子やDVDに比べると数値は低くなった(図1-2-15~17)。研修実施における最大の課題が「時間・日程の確保」であることを考えると、対面の場での研修以外に、こうした新たな研修媒体の活用を進めることも重要だと思われる。その際には、媒体の特性を理解し、どのような活用方法がより効果的なのかを検討することも求められるだろう。

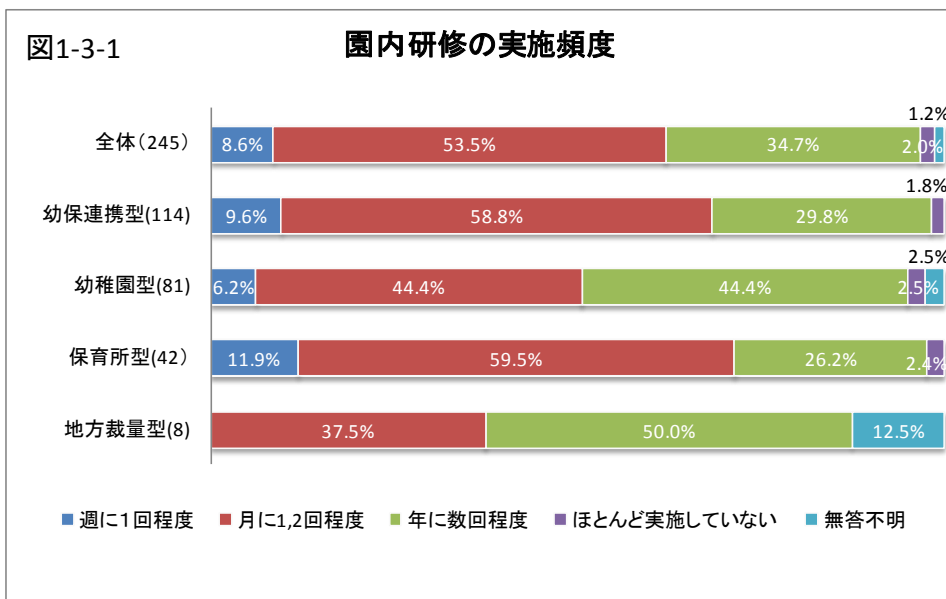


第3項. 園内研修

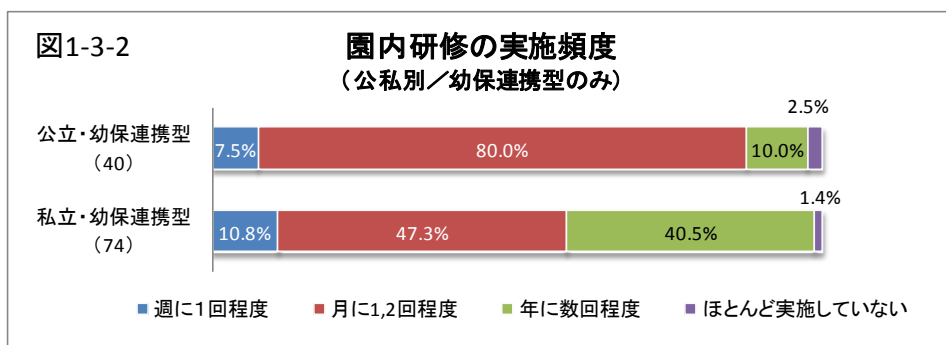
(1) 園内研修の実施頻度…53.5%が「月に1,2回程度」、34.7%が「年に数回程度」

園外研修に続き、園内研修の実情と課題、行政への要望を見ていきたい。まず実施頻度をたずねたところ、全体の53.5%が「月に1,2回程度」、34.7%が「年に数回程度」と回答した(図1-3-1)。

類型別に見ると、幼保連携型、保育所型の約6割が「月に1,2回程度」、約3割が「年に数回程度」とほぼ同様の傾向であるのに対して、幼稚園型では「月に1,2回程度」と「年に数回程度」が44.4%ずつと同率であり、幼保連携型や保育所型と比べると頻度はやや低めであった。



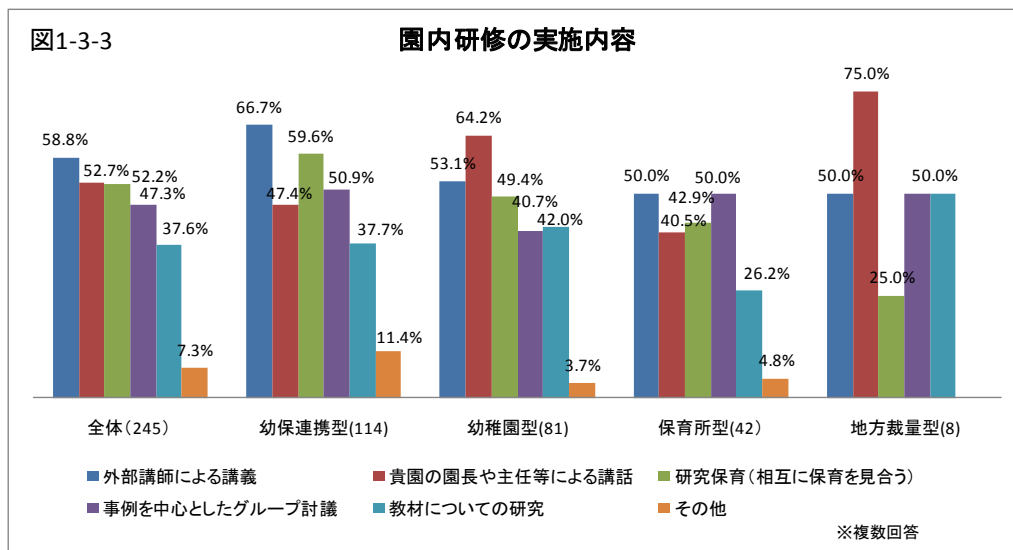
幼保連携型を公私別に見ると、私立は、幼稚園型とほぼ同様の傾向が見られる一方、公立の約8割は「月に1,2回程度」と、私立よりも頻度が高かった(図1-3-2)。



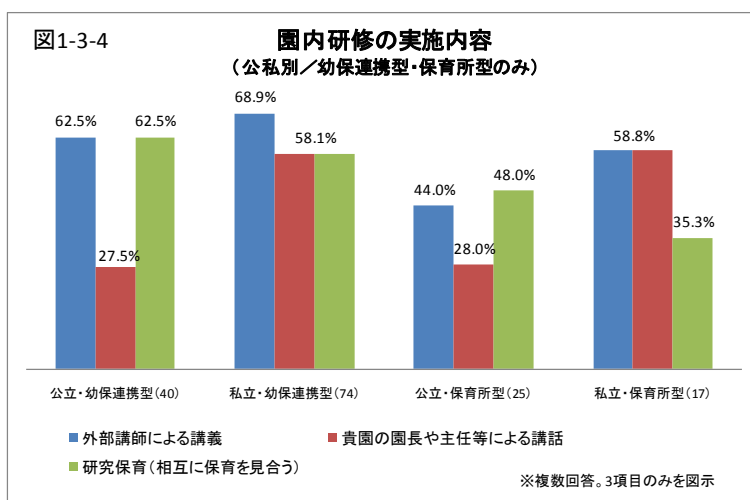
(2) 園内研修の実施内容…半数以上の園が、「外部講師による講義」「園長や主任等による講話」「研究保育」を行っている

この1年間に実施した園内研修の内容について、6項目を挙げ、複数回答で選択してもらった。全体の数値を見ると、もっとも多かったのが「外部講師による講義」(58.8%)、次に「園長や主任等による講話」(52.7%)、「研究保育(相互に保育を見合う)」(52.2%)、「事例を中心としたグループ討議」(47.3%)の順であった(図1-3-3)。「外部講師による講義」がもっとも多かった背景には、特に幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂(改定)などを受け、外部の専門家の知見や経験を取り入れて、新たな方向性や議論の展開を期待するという面もあると考えられる。

類型別に見ると、幼稚園型と地方裁量型で「園長や主任等による講話」の選択率が他の類型より15ポイント以上高く、それぞれ64.2%、75.0%(6園)であった。また幼保連携型では「外部講師による講義」(66.7%)、「研究保育(相互に保育を見合う)」(59.6%)が他の類型よりも10ポイント以上高かった。



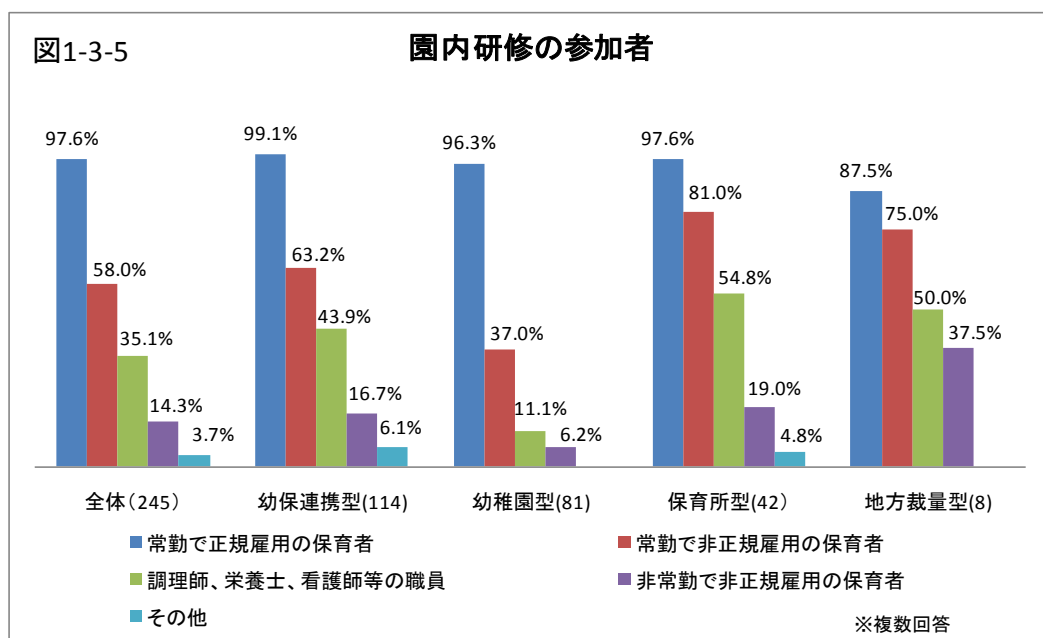
幼保連携型・保育所型を公私別に見ると、両類型ともに私立は公立よりも「園長・主任等による講話」の割合が約30ポイント高く、約6割の園が実施していた(図1-3-4)。



(3) 園内研修の参加者…「常勤で非正規雇用の保育者」が参加する割合は 58.0%

園内研修の参加者をたずねた。全体では「常勤で正規雇用の保育者」の参加率が 97.6%、「常勤で非正規雇用の保育者」は 58.0%、「調理師、栄養士、看護師等の職員」は 35.1%、「非常勤で非正規雇用の保育者」は 14.3%である(図1-3-5)。園外研修への参加率(P26,図1-2-4)を見たときに、全体で「常勤で非正規雇用の保育者」の参加率は 46.5%、「非常勤で非正規雇用の保育者」は 12.7%であった。「常勤で非正規雇用の保育者」の参加率は、園内研修のほうが約 10 ポイント高いが、「非常勤で非正規雇用の保育者」はほぼ変わらない。園によって、非正規雇用の保育者の割合、人数や役割は異なるであろうが、すべての保育者に研修の機会を保障するならば、非正規雇用の保育者の参加率を高めることが課題となろう。

類型別に見ると、保育所型では「常勤で非正規雇用の保育者」が参加する割合は 81.0%、「調理師、栄養士、看護師等の職員」の参加率は 54.8%と幼保連携型や幼稚園型よりも高くなっている。



(4) 園内研修の課題…「時間の確保」「日程の調整」がトップ2

園内研修を実施するうえでの課題をたずねた。類型による大きな違いはなく、上位の項目はほぼ同様であった。全体を見ると、課題は上位から順に、「時間の確保が困難である」(79.6%)、「日程の調整が困難である」(63.3%)で、(地方裁量型を除く)3つの類型でこれらがトップ2で、半数以上の園が課題として選択していた(表1-3-1)。地方裁量型は、「時間の確保が困難である」(50.0%・4園)がトップであることは変わらないが、2位が「代替職員の確保が困難である」(37.5%・3園)であった。

表1-3-1

●園内研修の課題

＜全体＞(245)		
1位	時間の確保が困難である	79.6%
2位	日程の調整が困難である	63.3%
3位	代替職員の確保が困難である	28.2%
4位	研修への意欲が保育者によって異なる	20.0%
5位	必要経費の確保が困難である	15.9%

＜幼保連携型＞(114)		
1位	時間の確保が困難である	77.2%
2位	日程の調整が困難である	66.7%
3位	代替職員の確保が困難である	28.9%
4位	研修への意欲が保育者によって異なる	21.9%
5位	必要経費の確保が困難である	17.5%

＜幼稚園型＞(81)		
1位	時間の確保が困難である	81.5%
2位	日程の調整が困難である	61.7%
3位	代替職員の確保が困難である	25.9%
4位	研修への意欲が保育者によって異なる	17.3%
5位	必要経費の確保が困難である	16.0%

＜保育所型＞(42)		
1位	時間の確保が困難である	88.1%
2位	日程の調整が困難である	64.3%
3位	代替職員の確保が困難である	28.6%
4位	研修への意欲が保育者によって異なる	23.8%
5位	講師の選定、確保が困難である	19.0%

＜地方裁量型＞(8)		
1位	時間の確保が困難である	50.0%
2位	代替職員の確保が困難である	37.5%
3位	日程の調整が困難である	25.0%
	必要経費の確保が困難である	
	研修内容のニーズが多岐にわたる	

※全11項目中、上位5項目を表示。複数回答。

では、時間の確保や日程の調整が困難ななか、園内研修を充実するために、各園ではどのような工夫をしているのだろうか。

◇ **園内研修を充実させるための工夫…日程・時間の調整、事前の計画を行ったりしている** ※自由記述
(120件)を分類

＜できるだけ全職員が参加できるように、スケジュールリング、告知などをする(15件)＞

- ・全職員が参加できるように、**時間差(交代)**で研修へ参加する(私立・幼保連携型)
- ・全員が参加するように、**保育終了後(土曜の午後、または平日の6時以降)**に実施している(私立・幼保連携型)

＜曜日・時間、回数等を固定化し、実施する(13件)＞

- ・**月1回確実に**研修日を予定し、必ず実施する(私立・幼稚園型)
- ・研修する日を決めておく(例・第二水曜日とか)(公立・幼保連携型)

＜年間テーマ・研修計画を決める(13件)＞

- ・年度初めに**園の研修目標**を決め、**個人の研修テーマ**を考える。研究保育は、年間行事計画の中で日程を決める（私立・幼稚園型）
- ・研究する観点を決め、パート職員を除く全職員がいずれかの**研究班に所属**して、一年間の計画を作成する（私立・幼保連携型）

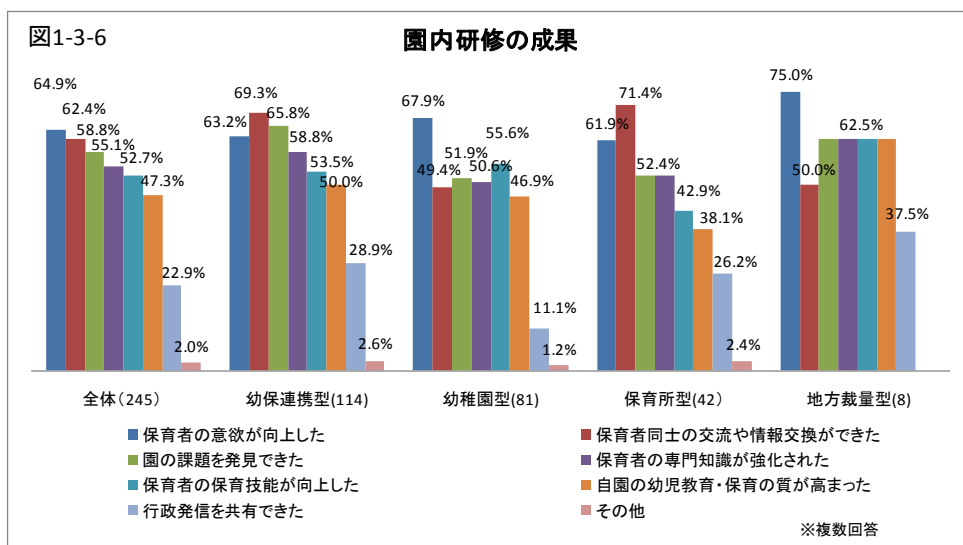
他に、少数ではあったが、以下のような工夫を行っている園もあった。

- ・研修への参加を義務づける
- ・保育者に研修のニーズをヒアリングする
- ・研究結果をまとめ、記録に残したり、資料を回覧したりする
- ・園内研修で発言しやすい雰囲気を作る
- ・ポイントを絞って、効率的な研修の運営を心がける
- ・事前に資料を配布しておくなど、準備を綿密に行う
- ・外部の人（大学の先生等）に参加してもらい、アドバイスをもらう

大きくは、「研修の実施日程・時間の工夫」と、「研修の効果を最大限にするための工夫」に分けられるだろう。研修の成果を上げるために、「**研修計画の策定**」「**参加者への動機づけ**」「**事前に資料を配布するなど、準備を行う**」「**外部の専門家への指導要請**」「**場のスムーズな運営**」「**記録を取る**」「**検証を行う**」など、研修のPDCA（Plan・Do・Check・Action）の各段階において、様々な工夫が行われていることがわかった。認定こども園に限らず、幼稚園・保育所を含め、園内研修の質を高めるために、こうした多くの工夫やノウハウを広く共有することも必要ではないだろうか。

(5) 園内研修の成果…「保育者の意欲が向上した」「保育者同士の交流や情報交換た」など

園内研修の成果は、全体で上位から順に「保育者の意欲が向上した」（64.9%）、「保育者同士の交流や情報交換ができた」（62.4%）、「園の課題を発見できた」（58.8%）、「保育者の専門知識が強化された」（55.1%）、「保育者の保育技能が向上した」（52.7%）で、いずれも半数以上が選択した（**図1-3-6**）。



園内研修と園外研修の成果について、ほぼ同様の項目でたずねているため、結果を比較した(表1-3-2)。園内研修の成果について、園外研修の成果の上位4つまでに出なかった項目として、「保育者同士の交流や情報交換ができた」「園の課題を発見できた」が挙げられる。園内研修では、保育者同士の交流や情報交換による意欲の向上に対して、より成果が感じられていることがうかがえる。一方、「自園の幼児教育・保育の質が高まった」を選択したのは47.3%にとどまった。

表1-3-2

● 保育者を園外研修に参加させた成果(上位4つ)

● 園内研修を実施した成果(上位6つ)

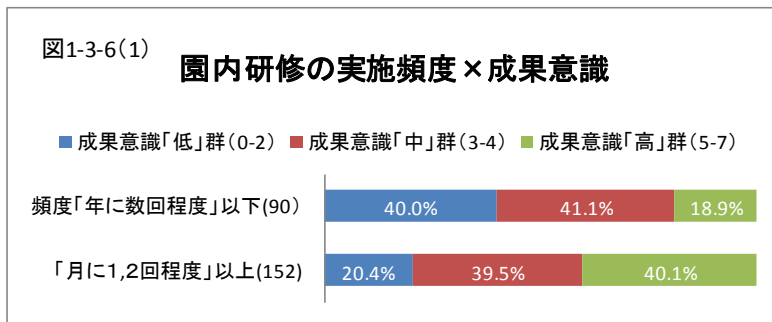
1位	専門知識が強化された	68.6%
2位	(保育者の)意欲が向上した	65.7%
3位	保育技能が向上した	57.1%
4位	自園の幼児教育・保育の質が高まった	45.7%

※8項目中、上位4項目を表示

1位	(保育者の)意欲が向上した	64.9%
2位	保育者同士の交流や情報交換ができた	62.4%
3位	園の課題を発見できた	58.8%
4位	専門知識が強化された	55.1%
5位	保育技能が向上した	52.7%
6位	自園の幼児教育・保育の質が高まった	47.3%

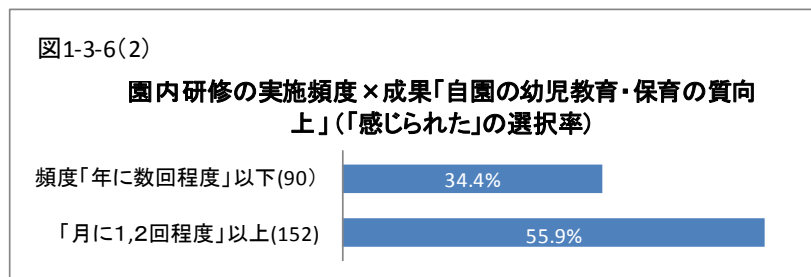
※8項目中、上位6項目を表示

園内研修の成果意識を高めるには、どうした方策が有効なのだろうか。園外研修と同様に、まずは実施頻度との関係を見てみた。すると、園内研修の頻度が「年に数回程度」以下に比べ、「月に1,2回程度」以上のほうが、成果を多く選択する傾向が見られた。



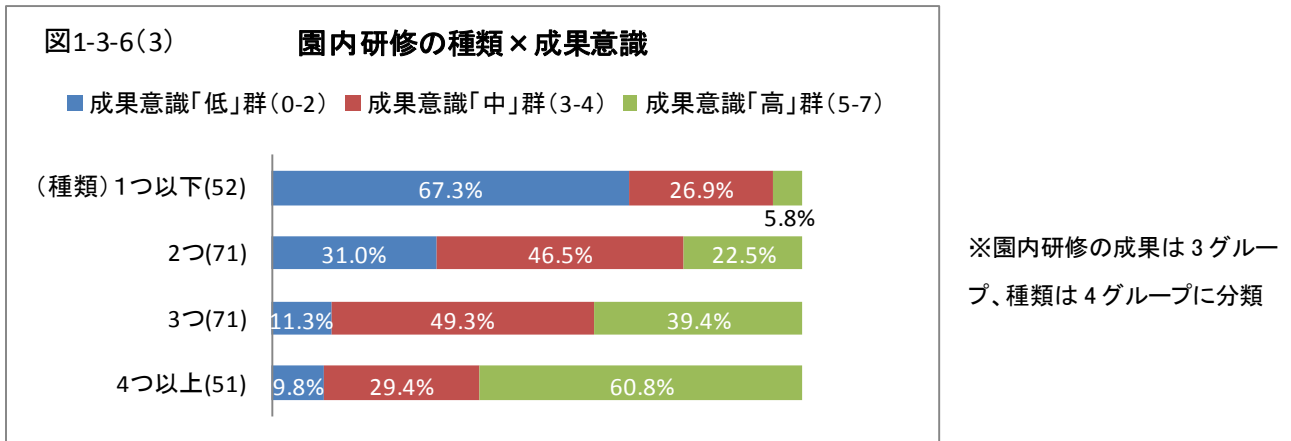
※園内研修の成果の選択数に応じて、3グループ、頻度は2グループに分類

また特に「自園の幼児教育・保育の質が高まった」という項目に絞り、園内研修の実施頻度との関係を見たところ、実施頻度が「年に数回程度」以下に比べ、「月に1,2回程度」以上のほうが、約20ポイント、「自園の幼児教育・保育の質が高まった」を選択する割合が高かった。園内研修の実施頻度が、自園の教育・保育の質向上にとって重要な要因の一つであることが示唆される。



また、この1年間に実施した園内研修の実施内容と、成果意識とのかかわりを調べてみた。実施内容として挙げた項目は、「外部講師による講義」「園長や主任等による講話」「研究保育」「事例を中心とし

たグループ討議」「教材についての研究」「その他」の6つである。その結果、様々な研修を実施している園ほど、園内研修の成果意識が高いことがわかった(図1-3-6(3))。



これらのことから、園内研修の成果を高めるには、研修の実施頻度を高めて、研修のねらいに応じて多様な内容で実施することが重要であると感じられた。

次に、本調査が認定こども園における研修をテーマとしていることに鑑み、特に幼稚園教諭と保育士が合同で研修に参加することによる成果に焦点を当てて、自由記述でたずねてみた。

◇ **幼稚園教諭と保育士と一緒に研修に参加することによる利点やエピソード…保育者同士の相互理解や子どもの理解が深まる** ※自由記述(78件)を分類

＜保育者同士の相互理解、共通理解が深まる(40件)＞

- ・同じテーマで研究することにより、保育、教育に対する思いを互いに理解しあえる。また、意識が高まる(公立・幼保連携型)
- ・幼稚園教諭も保育士も同じ保育者であるという理解が深まり、保育内容については幼稚園と保育所の一元化が可能であることを実感している(私立・幼保連携型)

＜子どもの理解が深まる(17件)＞

- ・各々の保育事例をみることで、乳幼児の理解が深まったり、意見交換をしながら他学年の発達を知ることができる(公立・保育所型)
- ・担当するクラスの子どもだけではなく、幼稚園、保育所全園児について理解が深まる(私立・幼保連携型)

＜子どもの育ちの支援が充実する・保育の質が向上する(17件)＞

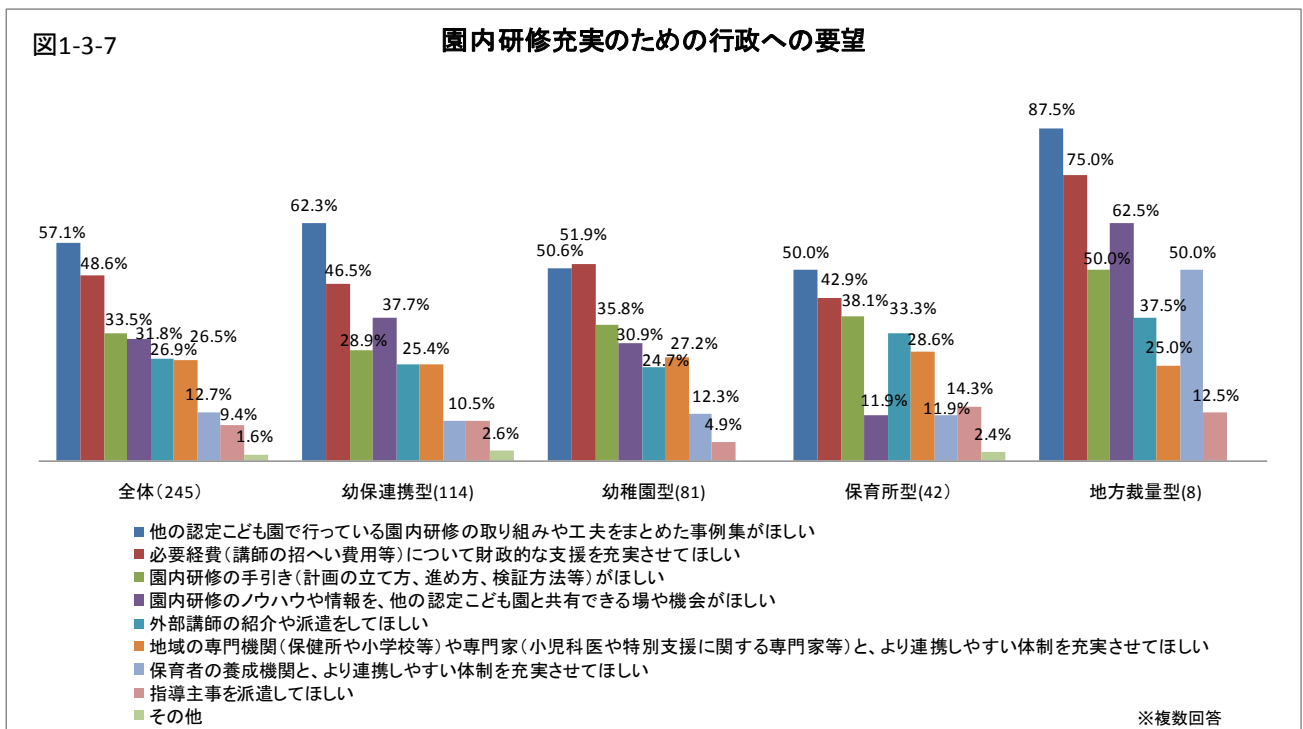
- ・幼稚園の考え方、保育実践等を聞いたり見たり、実際に体験し、自分たちの保育を見直し、質の向上と保育技術、指導力、環境構成等に生かすことができた(公立・保育所型)
- ・特に0才～就学前までの乳幼児の発達を見通せる。保育実践に役立つ(公立・幼保連携型)

幼稚園教諭、保育士という枠にとらわれず、同じ「保育者」としての立場で研修に参加し、話し合いなどを進めるなかで、互いの理解が深まると考えられる。それが、互いの保育観を知り、幼児教育・保育を統合的に理解、実践するきっかけになるとともに、保育者同士の連携を進めるのに役立つのだろう。そうしたことを通して、保育者の資質がいつそう向上して、実際の子どもの育ちの支援につながっていくことがうかがえる。

(6) 行政への要望…「他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい」「必要経費について財政的な支援を充実させてほしい」など

園内研修を充実させるための行政への要望をたずねた。全体では上位から順に「他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい」(57.1%)、「必要経費(講師の招へい費用等)について財政的な支援を充実させてほしい」(48.6%)、「園内研修の手引き(計画の立て方、進め方、検証方法等)がほしい」(33.5%)、「園内研修のノウハウや情報を、他の認定こども園と共有できる場や機会がほしい」(31.8%)であった(図1-3-7)。

幼保連携型、保育所型、地方裁量型でもっとも高かったのが、全体数値でトップだった「事例集がほしい」で、それぞれ62.3%、50.0%、87.5%(7園)であった。また幼稚園型では「必要経費について財政的な支援を充実させてほしい」がもっとも高く、51.9%だった。



幼保連携型・保育所型について、公私別に要望を見てみた。幼保連携型で公立のほうが高かったのは「他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい」、「指導主事を派遣してほしい」であった(表1-3-3)。また私立のほうが5ポイント程度以上高かった項目は「必要経費について財政的な支援を充実させてほしい」、「園内研修の手引きがほしい」、「地域の専門機関や専

門家と、より連携しやすい体制を充実させてほしい」、「保育者の養成機関と、より連携しやすい体制を充実させてほしい」であった。保育所型については、公立のほうが高かった要望は「事例集がほしい」「園内研修の手引きがほしい」で、私立よりもそれぞれ約 25 ポイント、約 35 ポイント高かった。私立のほうが高い項目は、「地域の専門機関や専門家と、より連携しやすい体制を充実させてほしい」、「保育者の養成機関と、より連携しやすい体制を充実させてほしい」であった。幼保連携型も保育所型も、私立は公立よりも、地域の専門機関や保育者の養成機関と連携するための体制づくりを、行政により求めていることがわかった。

表1-3-3

●園内研修充実のための行政への要望(公私別/幼保連携型・保育所型のみ)

<幼保連携型> 公立のほうが、私立よりも要望が多い

	公立(40)	私立(74)
他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい	65.0%	60.8%
指導主事を派遣してほしい	20.0%	5.4%

<保育所型> 公立のほうが、私立よりも要望が多い(5ポイント以上)

	公立(25)	私立(17)
他の認定こども園で行っている園内研修の取り組みや工夫をまとめた事例集がほしい	60.0%	35.3%
園内研修の手引きがほしい	52.0%	17.6%
外部講師の紹介や派遣してほしい	36.0%	29.4%

<幼保連携型> 私立のほうが、公立よりも要望が多い

	公立(40)	私立(74)
必要経費について財政的な支援を充実させてほしい	32.5%	54.1%
園内研修の手引きがほしい	22.5%	32.4%
地域の専門機関や専門家と、より連携しやすい体制を充実させてほしい	20.0%	28.4%
保育者の養成機関と、より連携しやすい体制を充実させてほしい	7.5%	12.2%

<保育所型> 私立のほうが、公立よりも要望が多い

	公立(25)	私立(17)
地域の専門機関や専門家と、より連携しやすい体制を充実させてほしい	16.0%	47.1%
保育者の養成機関と、より連携しやすい体制を充実させてほしい	4.0%	23.5%

※複数回答

第4項. 保育者の資質向上に向けて

以上、認定こども園における保育者研修について、園外・園内研修に分け、実情と課題、行政への要望を見てきた。各園で様々な工夫をしながら、園内研修を行ったり、園外研修に参加する体制を整えたりしていることが明らかになった。

研修を行う目的は、図 1-2-1 (P24) で見たように、保育者の資質を向上し、最終的には園の教育・保育の質を高めることにあるだろう。では、認定こども園の保育者の資質として、どのようなものが求められているのだろうか。以下は、自由記述から得られた内容を分類したものである。

(1) 認定こども園の保育者に求められる資質…「0～6 歳児の発達の見通しが持てる」ことや、「幼児教育・保育双方の専門性がある」ことなど ※自由記述(182 件)を分類

<0～6 歳児の発達を理解し、発達の見通しが持てる(48 件)>

- ・ 0 才児～6 才児までの子どもの発達過程をよく理解し、見通しをもって保育を進められる（私立・幼保連携型）
- ・ 0 才児から年長児までの子どもの発達過程と心身の養護面および教育面の両面を熟知したうえで、保育（教育）課程やカリキュラムを計画できる（私立・保育所型）

<幼児教育・保育(幼稚園教育要領・保育所保育指針、幼稚園・保育所)双方への理解・専門性がある(47 件)>

- ・ 幼稚園（教育）と保育所（教育・養護）を理解し、経験している保育者（公立・幼保連携型）
- ・ 長時間保育に係る延長保育や早朝保育等、多様な場面での対応が求められるため、幼稚園教育要領のみならず、保育所保育指針の理解も求められる（私立・幼稚園型）

<前向き、謙虚で、学ぶ姿勢、努力する姿勢や意欲が見られる(43 件)>

- ・ 幼児の育ちに対する支援者としての理想を追求し、実践しようとする意欲を持ち続けること（私立・幼稚園型）
- ・ 教育、保育に携わる者として学んでいこうとする意欲があり、互いの良さを認め合う柔軟性があること（公立・幼保連携型）

<保護者とコミュニケーションがとれ、保護者を支援できる(26 件)>

- ・ 保護者とコミュニケーションをとり、ニーズにこたえ、ともに子どもの育成に協力して歩める（公立・保育所型）
- ・ 色々な考え方や自分の思いをぶつける親がいる。まず保護者の言う事をよく聞く事のできる保育者になれたらと思う（私立・幼保連携型）

<保育者同士が理解しあい、協調性や思いやりを持って仕事に取り組める(23 件)>

- ・ 保育所、幼稚園の保育者同士がお互いに理解し合い、協力し合いながら、保育、教育ができるよう

な人（私立・幼稚園型）

- ・0才から就学前までの一貫した教育、保育に取り組む共通理解を職員一同が持つ必要がある。そのためには職員一同の連携の強化と互いに育ち合う姿勢が大切である（私立・幼保連携型）

いずれも、認定こども園にかかわらず、幼稚園や保育所の保育者にも共通して求められる重要な資質であると思われるが、「幼児教育・保育（幼稚園教育要領・保育所保育指針、幼稚園・保育所）双方への理解・専門性がある」「保育者同士が理解しあい、協調性や思いやりを持って仕事に取り組める」が特に上位にあることは、認定こども園の管理職の回答ならでもと思われる。認定こども園は、幼児教育・保育を一体的に行うことを理念とする園であり、幼稚園教諭・保育士の連携が、現場において、特に必要とされていることを示しているように感じられる。

(2) 保育実践上、運営上の課題…「保育者の資質の維持、向上」「保育(教育)内容・方法の充実」など

では、その保育者の資質の維持、向上は、園にとってどの程度重要な課題に位置付けられているのだろうか。保育実践上、運営上の課題について13項目を挙げ、「特に課題だと思うもの」を1番目から3番目まで、それぞれ選んでもらった。

1番目に挙げられた課題として全体でもっとも多かったものが「保育者の資質の維持、向上」(40.0%)であった(表1-4-1)。2番目が「保育(教育)内容・方法の充実」(24.9%)、3番目も2番目と同一の項目がもっとも多く(13.9%)選択された(※それぞれの順位で課題を選択してもらい、順位ごとに集計したため項目が重複する)。全体の回答者の4割が、「保育者の資質の維持、向上」を1番目に挙げたことから、これが認定こども園に共通する課題であることがうかがえる。類型別に見ると、「保育者の資質の維持、向上」を1番目の課題に挙げた回答者がもっとも多かったのが、幼保連携型(44.7%)と保育所型(50.0%)で、幼稚園型と地方裁量型は、「予算(補助金、保育料等)の確保」を1番目の課題として挙げた回答者がもっとも多かった。

表1-4-1

●保育実践上、運営上の課題

<全体>(245)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	40.0%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	24.9%
3番目	保育(教育)内容・方法の充実	13.9%

<幼保連携型>(114)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	44.7%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	28.9%
3番目	保育者間の連携	14.9%

<幼稚園型>(81)		
1番目	予算(補助金、保育料等)の確保	39.5%
2番目	保育者の資質の維持、向上	22.2%
3番目	保育(教育)内容・方法の充実	21.0%

<保育所型>(42)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	50.0%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	28.6%
3番目	保育(教育)内容・方法の充実 自己点検・自己評価の充実	14.3%

<地方裁量型>(8)		
1番目	予算(補助金、保育料等)の確保	62.5%
2番目	保育者の確保	25.0%
	施設・設備の充実 保幼小の連携	
3番目	保育(教育)内容・方法の充実 地域との連携	25.0%

※全13項目中、1番目から3番目までをそれぞれ選択してもらい、順位ごとに選択率をもっとも高かったものを表示。同率の場合はすべて表示。

設問の形式は異なるが、ベネッセ次世代育成研究所が実施した調査で、幼稚園、保育所を対象に、保育実践上、運営上の課題をたずねている（「第1回 幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編・保育所編）」。「貴園の保育実践上、運営上の課題についておたずねします」という設問で、幼稚園には20項目、保育所には21項目を挙げ、それぞれについて課題として「とてもあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの4段階から選んでもらった。その結果、「とてもあてはまる」の数値は、幼保・公私を問わず「教員／保育士等の質の維持、向上」がもっとも高かった（国公立幼稚園39.9%、私立幼稚園36.9%、公営保育所44.2%、私営保育所51.7%）。

認定こども園対象の本調査でも同様の傾向が見られたことから、現在の幼稚園、保育所、認定こども園に共通して、「保育者の資質の維持、向上」が大きな課題であることがわかる。保育者の資質が幼児教育・保育の質に直接かかわることを考えると、その向上の方策を図ることは喫緊の課題といえるだろう。

(3) 保育者の資質の向上のために必要なこと…「保育者同士が学び合う園の組織文化」や「管理職のリーダーシップ」など

では、保育者の資質の向上と、研修の充実はどのようにかわるのだろうか。保育者の資質を向上させるために必要なことについて、10項目を挙げ、複数回答であてはまるものを選んでもらった。

全体では上位から順に「保育者同士が学び合う園の組織文化」（74.7%）、「園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ」（72.7%）、「園内研修の内容の充実」（66.9%）であった。また類型別に見ると、地方裁量型を除いて、上位3位までの項目は全体と変わらない。幼稚園型を除くすべての類型で「保育者同士が学び合う園の組織文化」がもっとも多く選択されていた。幼稚園型では「園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ」がもっとも高かった（表1-4-2）。

表1-4-2

●保育者の資質向上のために必要なこと

＜全体＞(245)		
1位	保育者同士が学び合う園の組織文化	74.7%
2位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	72.7%
3位	園内研修の内容の充実	66.9%
4位	保育者の自己評価	56.3%
5位	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	54.3%
6位	園外研修の内容の充実	43.3%
7位	実践記録作成等による日々の省察	41.2%
8位	園内研修の回数の増加	19.6%
9位	園外研修への参加回数の増加	19.2%
10位	その他	0.8%

＜幼保連携型＞(114)		
1位	保育者同士が学び合う園の組織文化	77.2%
2位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	73.7%
3位	園内研修の内容の充実	70.2%

＜幼稚園型＞(81)		
1位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	74.1%
2位	保育者同士が学び合う園の組織文化	67.9%
3位	園内研修の内容の充実	66.7%

＜保育所型＞(42)		
1位	保育者同士が学び合う園の組織文化	78.6%
2位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	71.4%
3位	園内研修の内容の充実	59.5%

＜地方裁量型＞(8)		
1位	保育者同士が学び合う園の組織文化	87.5%
2位	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	75.0%
3位	園外研修の内容の充実	62.5%
	園内研修の内容の充実	

※複数回答

※類型別は上位3つのみ表示

「研修」についてはどうだろうか。「園内研修の内容の充実」が全体の3位（66.9%）、「園外研修の内容の充実」が6位（43.3%）であった。「園内研修の回数の増加」「園外研修への参加回数の増加」は、そ

れぞれ8位(19.6%)、9位(19.2%)であり、保育者の資質向上のためには、研修の「回数の増加」よりもまずは「内容の充実」が、必要とされていることが明らかになった。

次に、幼保連携型・保育所型について、公私別に結果を見てみた。研修について、私立のほうが高かった項目は「園内研修の回数の増加」(私立・幼保連携型 20.3%>公立・幼保連携型 15.0%、私立・保育所型 29.4%>公立・保育所型 12.0%)、公立のほうが高かった項目は「園内研修の内容の充実」(公立・幼保連携型 80.0%>私立・幼保連携型 64.9%、公立・保育所型 68.0%>私立・保育所型 47.1%)であった(表1-4-3)。園外研修も園内研修も、「回数の増加」以上に「内容の充実」が必要であると認識されているが、園内研修についてはより公立のほうが私立よりも「内容の充実」を求め、私立のほうが公立よりも「回数の増加」を求めていることがわかった。また「園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ」は、私立・幼保連携型、私立・保育所型ともに項目内での選択率がトップであった。表1-4-2で見たように、これは幼稚園型と同様の傾向を示している。幼稚園型もその9割以上が私立である(P20, 図1-1-1)ことから、リーダーシップを重要視する傾向は、特に私立において顕著なのだろう。

表1-4-3

●保育者の資質向上のために必要なこと(幼保連携型・保育所型 公私別)

	保育者同士が学び合う園の組織文化	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	園内研修の内容の充実	保育者の自己評価	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	園外研修の内容の充実	実践記録作成等による日々の省察	園内研修の回数の増加	園外研修への参加回数の増加	その他
公立・幼保連携型(40)	92.5%	80.0%	80.0%	70.0%	50.0%	45.0%	42.5%	15.0%	20.0%	2.5%
私立・幼保連携型(74)	68.9%	70.3%	64.9%	56.8%	51.4%	35.1%	43.2%	20.3%	16.2%	1.4%
公立・保育所型(25)	84.0%	68.0%	68.0%	56.0%	36.0%	44.0%	28.0%	12.0%	16.0%	0%
私立・保育所型(17)	70.6%	76.5%	47.1%	58.8%	58.8%	47.1%	29.4%	29.4%	29.4%	0%

※複数回答。

以上見てきたように、保育者の資質向上のためには「保育者同士が学び合う園の組織文化」がもっとも必要であると認識されていることがわかった。本調査のテーマは「研修」であるが、インタビュー調査でも、保育者同士の良好な関係性は、研修と同様に保育者の資質向上にとって重要であることがたびたび指摘された。研修とのかかわりを考えると、「保育者同士が学び合う園の組織文化」があれば、研修の情報を交換したり、互いに快く保育のフォローをしあったりして、園外研修により参加しやすい風土ができると考えられる。園内研修についても、学び合う姿勢があるからこそ、発言しやすい雰囲気になったり、議論が広がりを見せたりすることもあるだろう。その点においては、園の組織文化は研修への参加を促進したり、研修を深めたりすることにも寄与していると思われる。逆に、園内研修を実施したり園外研修に参加したりすることで、保育者同士が学び合う園の組織文化が作られるという側面もあるだろう。いずれにしても、日常的な場面において保育者が学び合う関係性が重要であることに変わりはない。

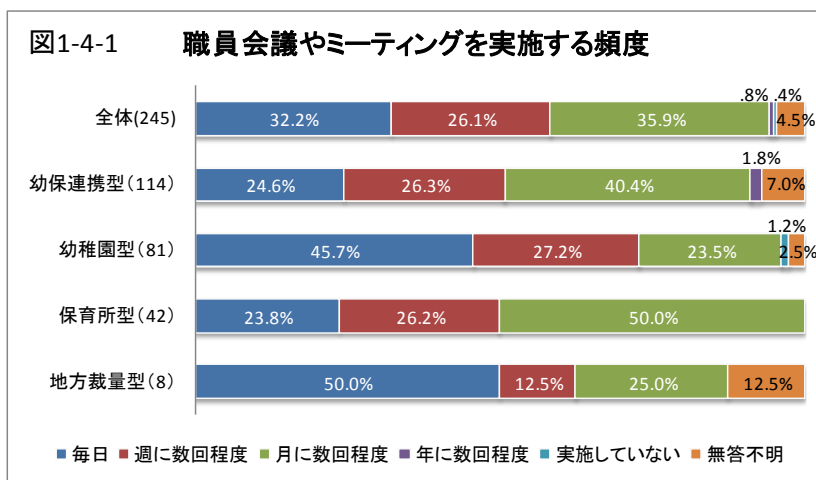
そこで最後に、保育者同士が学び合う組織文化にかかわる園の体制や取り組みなどを見ていきたい。

「組織文化」を具体化するのには困難であるが、インタビュー調査でその重要性が指摘された「職員会議やミーティング」、そして保育者同士の関係性にかかわり、幼稚園教諭と保育士の連携上の課題、勤務条件等の統一について見ていくこととする。

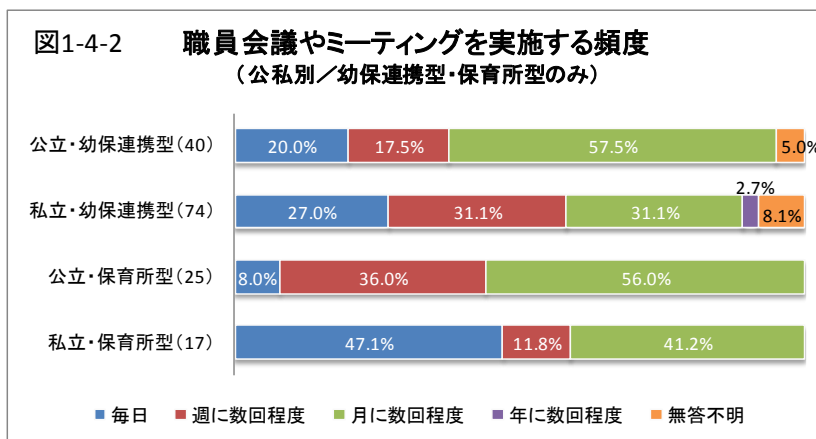
< i 職員会議やミーティング >

職員会議やミーティングを実施する頻度は、約 6 割が「週に数回程度」以上

職員会議やミーティングを実施する頻度をたずねた。(その内容は特に定義をしなかったため、様々な解釈が含まれている可能性があることに留意が必要であるが、) 全体でもっとも多かった回答が「月に数回程度」(35.9%)、次に「毎日」(32.2%)、「週に数回程度」(26.1%) の順であった(図1-4-1)。類型別に見ると、幼稚園型と地方裁量型で「毎日」行う割合が高く、それぞれ 45.7%、50.0% (4 園) であった。幼稚園型は、園内研修の実施頻度が他類型よりやや低めの傾向であった (P45, 図 1-3-1) が、毎日の職員会議やミーティングに、研修に代わる役割を担わせている園もあると思われる。



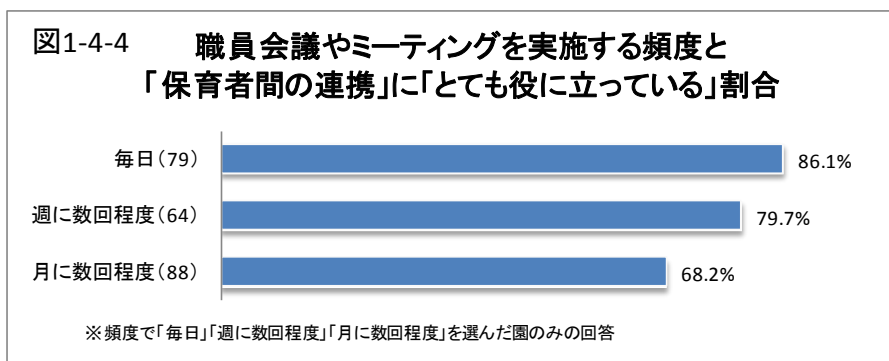
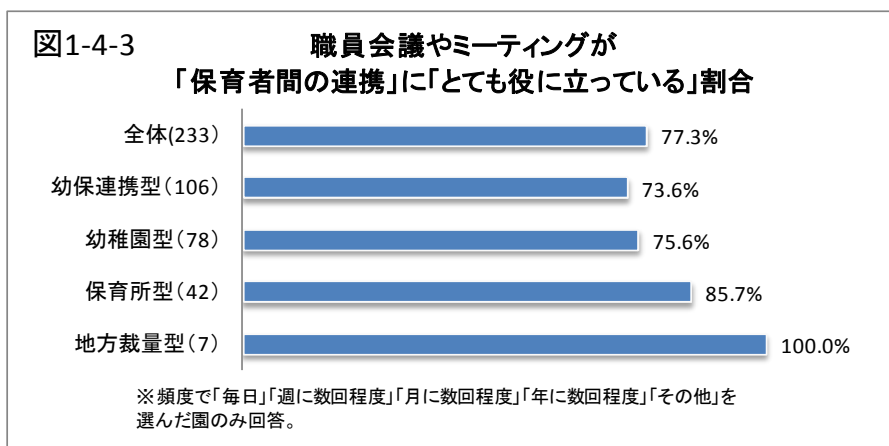
幼保連携型・保育所型について、公私別に見てみた。両類型ともに私立のほうが「毎日」を含め、全体的に実施頻度が高かった(図1-4-2)。



職員会議やミーティングは、「保育者間の連携」に「とても役に立っている」

職員会議やミーティングが事務連絡以外に果たす役割をたずねた。具体的には、「園長等と保育者の情報共有」「保育者の育成」「保育者間の連携」「保育者が意見を自由に語り合う風土づくり」「子どもの育ちの援助」の5項目を挙げ、それぞれについて、「とても役に立っている」から「まったく役に立っていない」までの4段階で選択してもらった。その結果、(職員会議やミーティングを実施している園の)77.3%が「保育者間の連携」に「とても」役に立っていると回答した(図1-4-3)。さらに、実施頻度が「月に数回程度」よりも「毎日」の園のほうが、「とても」役に立っていると回答する割合が高くなり、その差は17.9ポイントであった(図1-4-4)。

実施頻度が高いほど、「とても」役に立っているの回答率が高くなっていることから、保育者が顔を合わせ、同じ目的に向かい、情報や意見を交換しあったりするような職員会議やミーティングなどの場が、「保育者間の連携」を始めとした人間関係の構築により効果をもたらしていることがうかがえる。



< ii 保育者の勤務条件等の統一 >

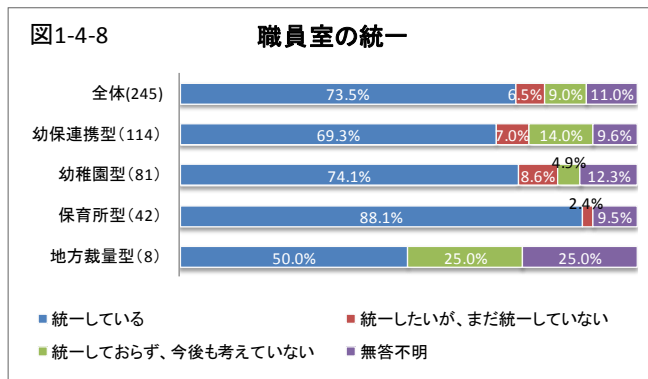
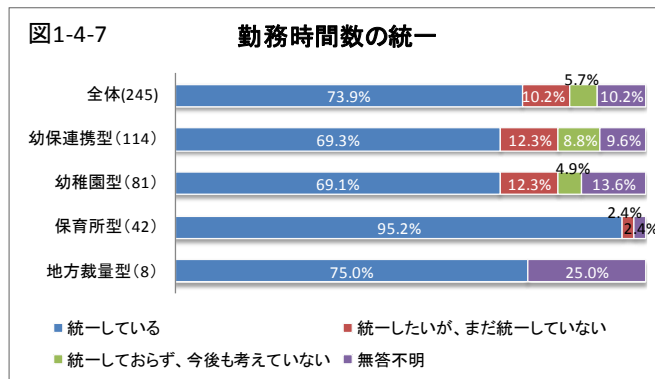
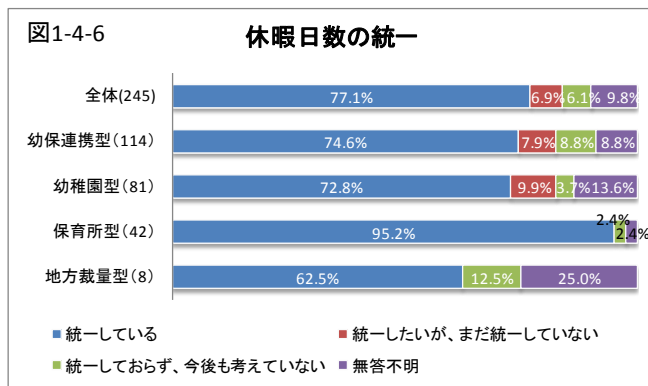
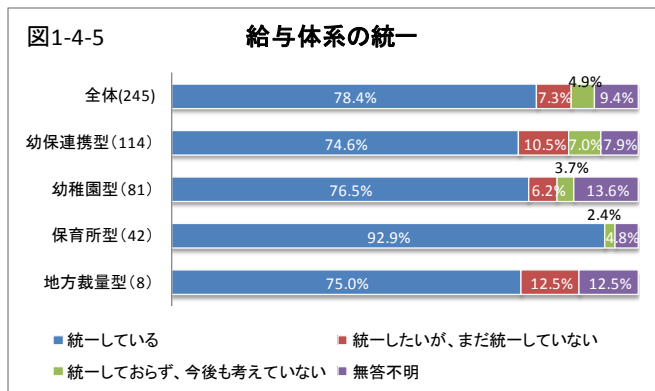
認定こども園の中には、それまで別々に歩んできた幼稚園と保育所が1つの「認定こども園」として、新たに歩みだしている園もある。それぞれが築きあげてきた園の文化や保育観を、共通の理念に基づき、統合・融合しようとする過程には、多くの困難が伴うことが想像される。

2つの異なる文化を統合するための工夫の一つとして、保育者の勤務条件等を統一する園もあると聞く。それにより「園の組織文化」が変わるといえるが、実情はどのようなのだろうか。

約8割の園が、保育者の「給与体系」「休暇日数」等を統一している

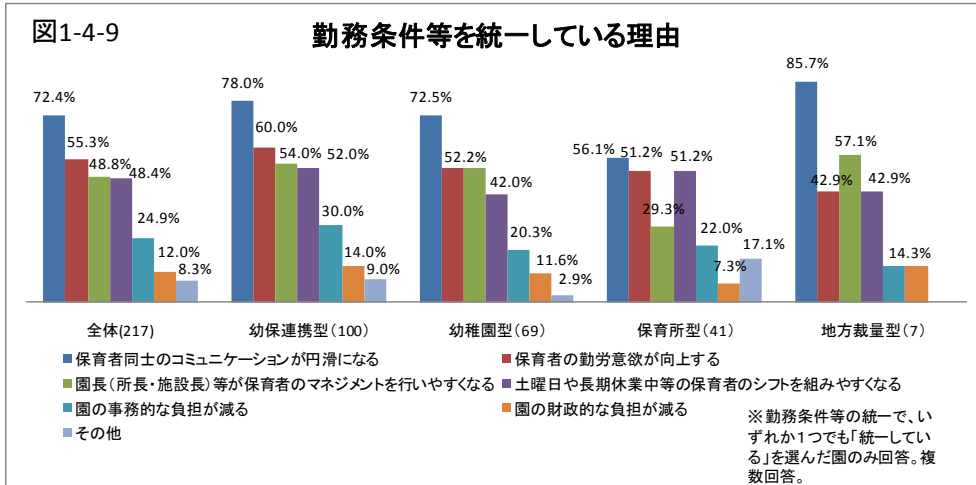
正規雇用の保育者の勤務条件等を、(幼稚園部門・保育所部門にかかわらず)統一しているかをたずねた。統一している割合は、全体では、給与体系78.4%、休暇日数77.1%、勤務時間数73.9%、職員室73.5%と、7割以上の園で、保育者の勤務条件等を統一していることがわかった。「統一したいが、まだ統一していない」割合は、給与体系7.3%、休暇日数6.9%、勤務時間数10.2%、職員室6.5%であった。「統一しておらず、今後も考えてない」割合は、給与体系4.9%、休暇日数6.1%、勤務時間数5.7%、職員室9.0%であった。勤務条件等を統一していない園が、それを「統一したい」と考えているか、「今後も考えていない」かは、数値が分かれる結果となった(図1-4-5~8)。

類型別に見ると、保育所型の統一している割合がもっとも高く、職員室が88.1%である以外は、すべて9割以上であった。



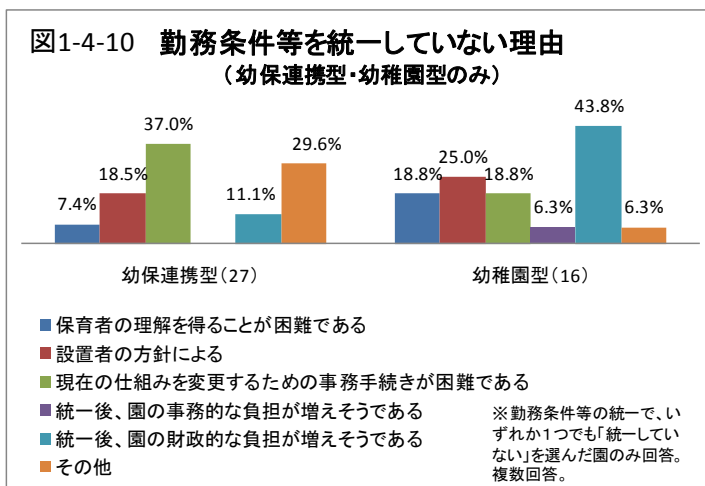
勤務条件等を統一している理由は「保育者同士のコミュニケーションが円滑になる」から

勤務条件等を1つでも統一している園に、その理由をたずねた。もっとも多かった回答が、全体の72.4%が選択した「保育者同士のコミュニケーションが円滑になる」で、次に「保育者の勤労意欲が向上する」（55.3%）、「園長（所長・施設長）等が保育者のマネジメントを行いやすくなる」（48.8%）、「土曜日や長期休業中等の保育者のシフトを組みやすくなる」（48.4%）の順であった（図1-4-9）。



勤務条件等を統一していない理由は「現在の仕組みを変更するための事務手続きが困難である」「統一後、園の財政的な負担が増えそう」だから

法律上、統一できない場合もあると思われるが、勤務条件等をいずれか1つでも「統一したいが、まだ統一していない」と回答した園に、その理由をたずねた。幼保連携型でもっとも多かった理由が「現在の仕組みを変更するための事務手続きが困難である」（37.0%）、幼稚園型でもっとも多かった理由が「統一後、園の財政的な負担が増えそうだから」（43.8%）であった。事務手続きの困難さと財政的な負担がネックになっているようだ（図1-4-10）。



※保育所型、地方裁量型で該当するサンプル数は各1であったため、ここでは幼保連携型・幼稚園型の数値のみを示す。

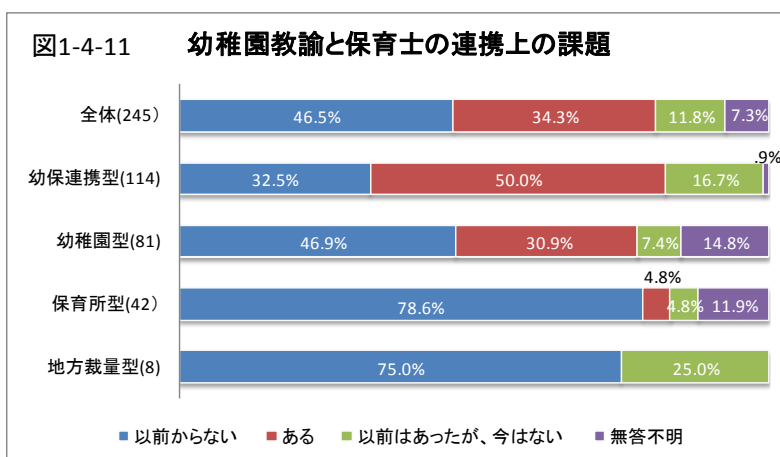
< iii 幼稚園教諭と保育士の連携上の課題 >

認定こども園では、幼稚園教諭と保育士の勤務条件等や保育観の違いから、保育者の連携に課題が生じる場合もあると聞く。ここでは、保育者同士の関係性を考えるにあたり、認定こども園における幼稚園教諭と保育士の連携について、課題の有無や内容、解決のための取り組みなどを自由記述も含めて取り上げたい。

幼保連携型の半数は、幼稚園教諭と保育士の連携に課題が「ある」と認識している

幼稚園教諭と保育士の連携についてたずねたところ、全体の34.3%が、課題が「ある」と回答し、11.8%が「以前はあったが、今はない」としている。2つの選択肢を合計すると、約半数の46.1%が、現在あるいは過去に課題があったことになる(図1-4-11)。

また類型別に、大きな差が見られた。幼稚園教諭と保育士の連携に課題が「ある」割合がもっとも高かったのが幼保連携型の50.0%、「以前はあったが、今はない」の16.7%を加えると66.7%と約3園に2園の割合となる。「以前からない」とする回答がもっとも多かったのが保育所型で78.6%、地方裁量型も同程度であった。幼稚園型は、46.9%が「以前からない」、30.9%が「ある」と回答している。



では、幼稚園教諭と保育士の連携上の「課題」とは具体的にどのようなもので、その背景には何があり、課題を解決するために、各園はどのような取り組みを行っているのだろうか。自由記述を分類して、代表的な意見を紹介したい。

☆ 課題の内容は、「共通する時間の確保」や「保育観の違い」など ※自由記述(109件)を分類

<会議やミーティングの時間の確保が難しい(31件)>

- ・幼稚園部、保育所部の職員の生活時間帯が違うことで、話し合いの時間の確保、連携が難しい(私立・幼稚園型)
- ・教諭の勤務時間は定まっているが、保育士はパート職員もいて、時間が定まらない。一緒に話し合いをしたり、何かをしたりするときに集まらない(私立・幼保連携型)

<保育親に違いがある(28件)>

- ・2つの施設でそれぞれに展開し、培ってきた「保育の進め方の違い」へのとまどいがある（私立・幼保連携型）
- ・幼稚園教育を行うにあたって、計画・実践・振り返りをするなかで、幼児の活動について、お互い（幼稚園教諭と保育士）の理解に違いがあった（公立・幼保連携型）

<勤務条件が異なり、調整が難しい(18件)>

- ・保育所と幼稚園で休み期間（夏休み、冬休みなど）の勤務調整が難しい（私立・幼保連携型）
- ・勤務時間などのシフトを組むが、長時間労働になっている（私立・幼保連携型）

他にも、幼稚園と保育所で「行事への取り組みが異なる」ことへのとまどいや、「記録等の書類の様式の違い」への言及も見られた。

◇ 課題の背景は、「勤務体系の違い」や「連携不足」など ※自由記述(87件)を分類

<勤務体系が違う(13件)>

- ・保育所はローテーション勤務、幼稚園は固定時間勤務としている（私立・幼保連携型）
- ・シフトにそって働くスタイル（責任を何名かで分担するスタイル）と、一人で年間クラスを預かるスタイルの違い（私立・幼保連携型）

<情報共有などの連携が不足している(12件)>

- ・それまで職員交流がなかった（公立・幼保連携型）
- ・子どもに関する情報が共有できていない（私立・幼稚園型）

<保育親が違う(10件)>

- ・例えば運動会について。保育所部は、1～2才児なりの参加をしたいと考えているのに対して、幼稚園部は小さい年齢なのだから無理せずに3才児になるまで待っても良いのではと考えている（私立・幼稚園型）
- ・保育内容の細かな違いから生じる意識の問題（私立・幼保連携型）

他に、「保育内容の違い」「保育時間の違い」「認定こども園に対する意識の違い」「園舎・職員室が分かれている」などの記述も見られた。

◇ 課題解決のための取り組みは、「話し合い」や「研修の充実」など ※自由記述(88件)を分類

<話し合いをもつなど、連携を強化する(33件)>

- ・年齢別に話し合ったり、異年齢での活動を意図的に入れたりするなど、職員間で話し合う機会を作る（公立・保育所型）

- ・話し合う時間の確保（全職員で助け合う）、チームワークづくり（公立・幼保連携型）

<研修を充実する(15件)>

- ・園長、理事長の理念を明確化して、幼稚園、保育所の保育内容や就業内容を理解し合うような研修を行う（私立・幼保連携型）
- ・互いの施設への一泊園外研修を実施する（私立・幼保連携型）

<会議やミーティングの時間を確保する(14件)>

- ・月1回全教職員（教諭、保育士、調理師）等が集まり、話し合っている（私立・幼保連携型）
- ・給食時間に連絡するようにし、全員が聞く事ができるようにした（私立・幼稚園型）

<幼児教育、保育を学び合う機会を持つ(14件)>

- ・県の主事から指導をいただき、1年かけて保育、教育について学んだ（私立・幼保連携型）
- ・教育＝保育であることを折りに触れ、知らせる（公立・幼保連携型）

他に、「幼保の保育者間の人事異動」をしたり、「カリキュラムの統一」をしたり、「保育内容の見直し」を行ったという園もあった。

◇ **結果、少しずつ改善が見られるようになってきた** ※自由記述(78件)を分類

<保育者の連携がとれてきた(16件)>

- ・行事などは担当を中心に全職員で協力しあう意識も高まり、互いに尊重しながら保育・教育が円滑になり、保護者の理解も深まった（公立・幼保連携型）
- ・職員や保育者の動きが無駄なくスムーズに取れるようになってきた（私立・幼稚園型）

<お互いの保育観や勤務体系への理解が深まった(12件)>

- ・お互いの業務・保育内容を理解することで、お互いの保育への理解も深まった（私立・幼稚園型）
- ・互いのよさや違いを学ぶ機会となった（公立・幼稚園型）

他に、「職員間の意識の違いがなくなった」「保育の質向上につながってきている」「入園から入学までのスパンで子どもを見られるようになった」「行事がスムーズにできるようになった」などの記述が見られた。文化の違いを乗り越えることは容易ではないが、交流する中で、互いの教育・保育を振り返り、また新たな視点を得るなど、園全体の教育・保育の質の向上につなげている園も多い。そうした意味においても、保育者合同の園内研修の実施や、園外研修への参加が有効であることがうかがえる。

以上見てきたように、保育者の連携やコミュニケーションの円滑化には、「職員会議やミーティングの活用」などの日常的な情報交換や学び合い、そして「勤務条件等の統一」などの労働条件がかかわっている可能性が明らかになった。園長等の管理職は、研修を充実させることはもちろん、園として保育者

の勤務体制を整えたり、日々のフォーマル、インフォーマルな保育者同士のかかわり合いを重視し、学び合う風土を作ったりすることが必要なのではないかとされる。そうした園の組織文化が、園内研修を効果的に行い、また園外研修への参加を促進する素地にもなるのではないだろうか。