

幼児教育の質を高める教員等の研修について

# 認定こども園における 研修の実情と課題

現在、幼稚園と保育所の機能が接近しつつあります。  
今後の保育者研修のあり方を提言することを目的として、  
ベネッセ次世代育成研究所は、平成21年度、  
認定こども園と地方自治体等が主催する、  
保育者研修の実情と課題を調査しました。

各園、地方自治体等におかれましては、  
研修の充実に向けた取り組みの参考にさせていただけますと幸いです。  
なお、この調査は文部科学省からの委託事業として実施しました。

## 目次

- 調査概要
- 調査結果から読み取れること
- サンプルの属性
- 認定こども園の研修について
  - 「園外研修」の実情と課題
  - 「園内研修」の実情と課題
  - 保育者の資質の向上に向けて
- 地方自治体等が主催する研修について
  - 幼保合同研修の取り組み
- 幼児教育の質を高める研修を実現するための提言

# 調査概要

## 調査の目的

- 認定こども園における園外研修への参加と園内研修の実施について、実情や課題を明らかにする
- 地方自治体等で行われている保育者の研修について、実情や課題を明らかにする

## 1 認定こども園の研修についての調査

- **方 法** …… 郵送法による自記式アンケート(郵送により配布・回収)
- **時 期** …… 2009年(平成21年)10月～11月
- **対 象 者** …… 2009年(平成21年)4月1日時点で開設していたすべての認定こども園(358園)の園長・所長・施設長、副園長(教頭・副所長・副施設長)、主任等(1園につき、1名が回答)
- **主な調査項目** ……
  - 園外研修(参加目的、参加頻度、参加する職員、参加したテーマ、研修の成果、課題、行政への要望)
  - 園内研修(実施頻度、参加する職員、研修内容、研修の成果、課題、行政への要望)
  - 認定こども園の保育者に求められる資質
  - 保育者の資質の向上のために必要なこと
- **回収結果** …… 発送数358・有効回答数245・有効回答率68.4% …… **類型ごとの回収結果内訳**

	発送数	有効回答数	有効回答率
幼保連携型	156	114	73.1%
幼稚園型	126	81	64.3%
保育所型	56	42	75.0%
地方裁量型	20	8	40.0%
合 計	358	245	68.4%

## 2 地方自治体等の研修についての調査

- **方 法** …… 郵送法による自記式アンケート(郵送により配布・回収)
- **時 期** …… 2009年(平成21年)11月
- **対 象 者** …… 都道府県、政令指定都市、中核市、認定こども園のある市区町村(307自治体)の幼稚園・保育所・認定こども園の保育者研修を担当する部署の職員
- **主な調査項目** ……
  - 保育者向けの研修にかかわる取り組み
  - 幼保合同研修(主催の有無、対象者、目的、テーマ、成果、課題)
  - これからの保育者に求められる資質
  - 保育者の資質の向上のために必要なこと
- **回収結果** …… 発送数307・有効回答数203・有効回答率66.1% …… **自治体区分ごとの回収結果内訳**

	発送数	有効回答数	有効回答率
都道府県	47	28(26)	59.6%
政令指定都市	18	12(7)	66.7%
中核市	48	33(22)	68.8%
認定こども園のある市区町村	194	130	67.0%
合 計	307	203	66.1%

※( )は、認定こども園のある県市数の内訳

※「認定こども園のある市区町村」には、政令指定都市、中核市は含まない

※本調査では、認定こども園と地方自治体等を対象に質問紙調査とインタビュー調査を行いました。本冊子には、質問紙調査の結果の一部を掲載しています。インタビュー調査の結果も収録した報告書は、ベネッセ次世代育成研究所のホームページからダウンロードできます。  
(<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>)

# 調査結果から読み取れること

## 本調査から学ぶもの

本調査から浮かびあがる研修のあり方は、認定こども園とともにすべての幼稚園・保育所にも当てはまるものです。とくに3点に注目できます。

園外研修について、その成果が参加の際の目的意識や参加頻度と関係していました。管理職が、保育者が園外の研修に参加する際に目的意識を明確にして送り出すと、成果が明確になるのです。

また、園外研修の頻度が2~3カ月に1回以上のほうがそれより少ないところと比べて成果が明確になり、さらに参加後、園においてさまざまな方法でその結果を生かせるようにすると成果がやはり明確になります。

次に、園内研修については、月に1、2回程度以上行うほうがそれより少ないところより、成果を明確に感じています。また、さまざまなタイプの研修を行うほうが成果意識が高くなります。

全体として保育者の資質向上のために必要なこととして、保育者同士が学び合う園の組織文化、管理職のリーダーシップ、園内研修の内容の充実などがあげられていました。まさに幼稚園教育要領また保育所保育指針の趣旨を実現するために強調されている点です。以上は、研修を通して保育の質を向上させるための最重要ポイントなのです。

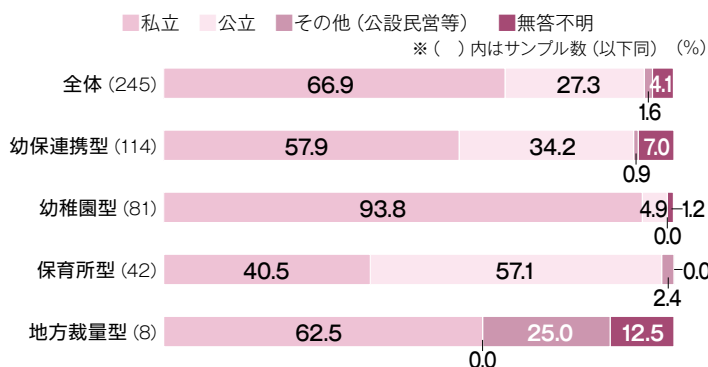
### 調査監修 無藤 隆

白梅学園大学教授。文部科学省中央教育審議会委員などを歴任。専門は発達心理学・教育心理学。著書に「現場と学問のふれあうところ」(新曜社)など。

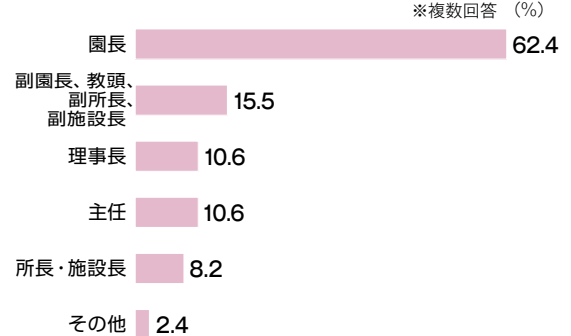
## サンプルの属性

### 1 認定こども園の研修についての調査

#### ● 設置・運営形態

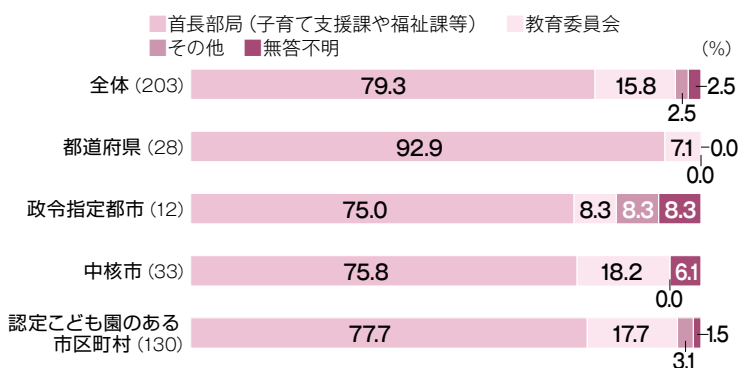


#### ● 回答者の役職

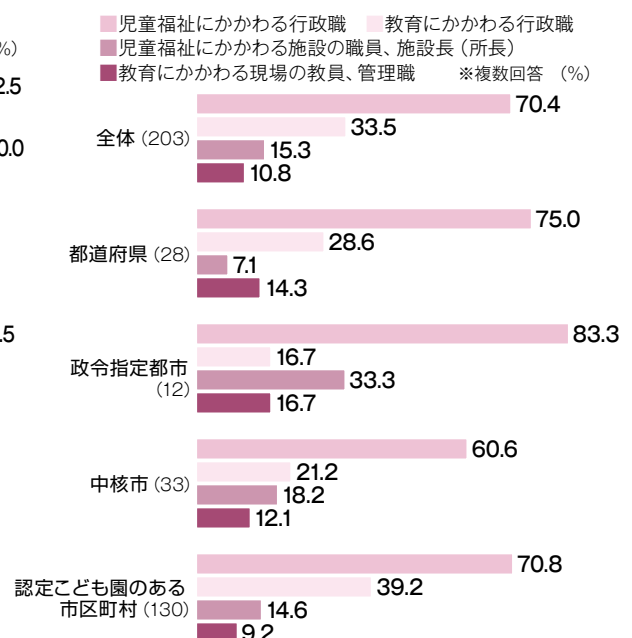


### 2 地方自治体等の研修についての調査

#### ● 回答者の所属部署の管轄



#### ● 回答者の職務経験



# 認定こども園の研修について

保育者の専門性を高め、幼児教育・保育の質の向上につなげるためには、園外研修と園内研修をともに充実させることが必要である。各園ではどのように研修に取り組んでいるのだろうか。まず、園外研修への参加についてみていきたい。

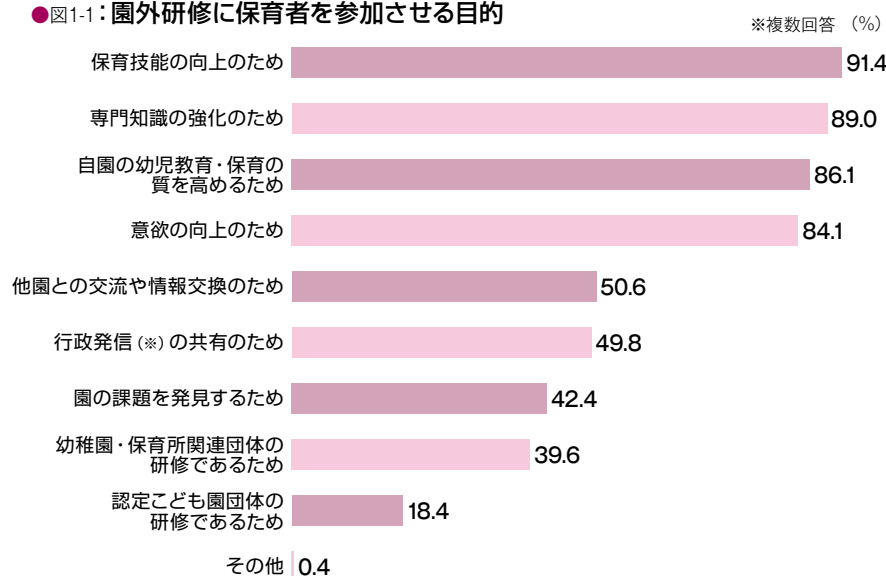
## 「園外研修」の実情と課題

園外研修に保育者を参加させる目的・成果の上位にそれぞれ、保育者の「保育技能の向上」「専門知識の強化」があげられた。課題は、「日程の調整」「時間の確保」である。また研修の成果にかかわる要因として、目的意識や参加頻度、研修参加後の取り組みが重要であることがわかった。

園外研修に保育者を参加させる目的は、まず保育者の専門性の向上にある

Q. 保育者を園外研修に参加させる目的は何ですか。

●図1-1：園外研修に保育者を参加させる目的



園外研修の目的は、保育者の「保育技能の向上のため」(91.4%)、「専門知識の強化のため」(89.0%)が上位で、個人の力量の向上が重視されていることがわかった。つづいて、「自園の幼児教育・保育の質を高めるため」が、86.1%であった。

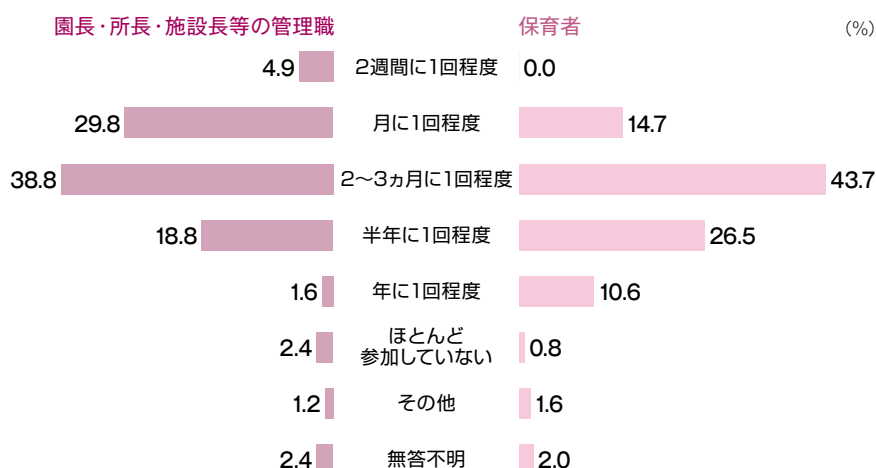
また、「他園との交流や情報交換のため」を選んだのは50.6%であり、現在の園外研修が、交流の場としてはあまり期待されていない、あるいは実際にそのような場になりえていない可能性が示唆された。

※「行政発信」とは、幼稚園教育要領、保育所保育指針の改訂(定)等も含め、文部科学省・厚生労働省・教育委員会等からの発信を指しています。

園外研修への参加頻度は、管理職、保育者ともに「2～3カ月に1回程度」が多い

Q. 貴園の園長・所長・施設長等の管理職／保育者は、1人あたり平均してどれくらいの頻度で、園外研修に参加していますか。

●図1-2：園外研修への参加頻度



管理職の参加頻度は、「2～3カ月に1回程度」が38.8%と最も多く、次に「月に1回程度」の29.8%であった。保育者の参加頻度も「2～3カ月に1回程度」が43.7%と最も多かったが、次に「半年に1回程度」が26.5%であり、管理職のほうが参加頻度が高い傾向がみられた。

特に役に立った園外研修の特徴は、具体的であり、実践しやすいこと

Q. 特に役に立った研修について、具体的にどのように役に立ったのかをお書きください。

自由記述（※101件）を分類

- \* 保育の実践に役に立った（32件）
- \* 特別に支援を要する園児の支援の参考になった（12件）
- \* 幅広い情報を得ることができた（11件）
- \* 保育者同士の連携・理解に役に立った（10件）
- \* 保育者の資質、保育の質の向上に役に立った（9件）

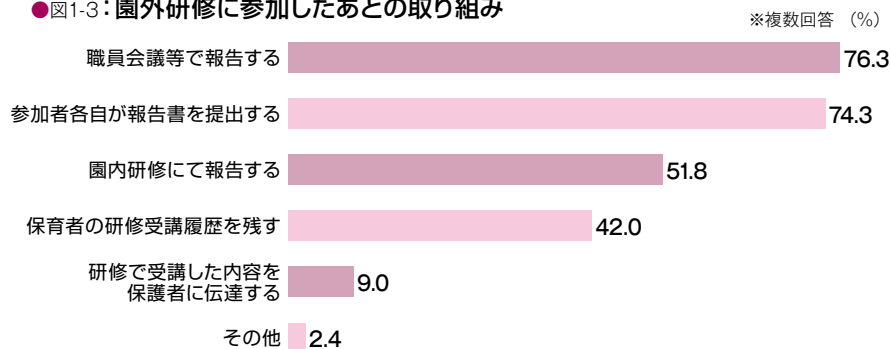
※1件の自由記述に複数の要素が含まれる場合、それぞれを分類した。  
以下、自由記述の分類方法は同様である。

内容が具体的であり、実践しやすい研修が役に立ったという声が多く寄せられた。また、「特別に支援を要する園児」にかかわる研修や、他園や行政の動向など「幅広い視野」が得られる研修も役に立ったことがうかがえた。さらに、さまざまな保育者が参加することで、「保育者同士の理解」が深まるという成果があることもわかった。

園外研修に保育者が参加したあと、園内では口頭や文書による報告・共有がされている

Q. 保育者が園外研修に参加したあと、貴園では次にあげることを行っていますか。

●図1-3：園外研修に参加したあとの取り組み

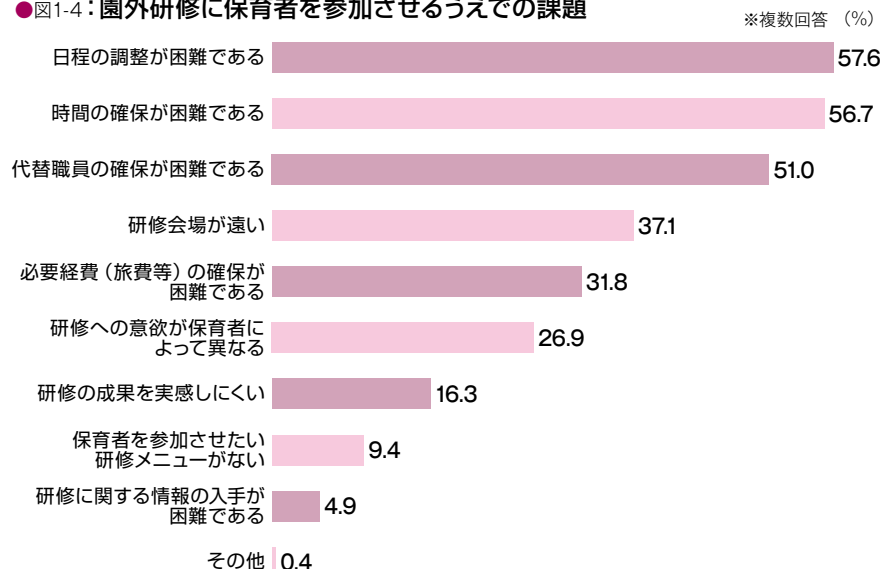


園外研修に保育者が参加したあとの取り組みとして、7割以上の園が「職員会議等で報告する」、「参加者各自が報告書を提出する」と回答した。また4割～5割程度が「園内研修にて報告する」、「保育者の研修受講履歴を残す」を選択した。今後はさらに、園の教育・保育へ生かすための報告や共有のあり方を検討する必要があるだろう。

園外研修の課題は、「日程の調整」「時間の確保」「代替職員の確保」など

Q. 保育者を園外研修に参加させるうえで、課題はありますか。

●図1-4：園外研修に保育者を参加させるうえでの課題

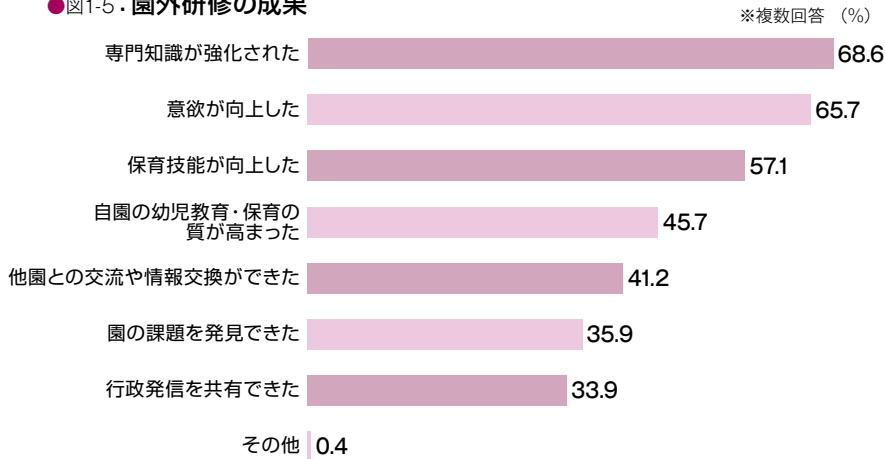


課題は上位から順に、「日程の調整が困難である」(57.6%)、「時間の確保が困難である」(56.7%)、「代替職員の確保が困難である」(51.0%)であった。こうした課題を解決するための園の体制を整えるとともに、研修の主催者は時間や場所の制約が少ない研修方法を検討することも求められていくだろう。

## 園外研修の成果は、「専門知識の強化」や「意欲の向上」にみられる

Q. 保育者を園外研修に参加させた成果として、次にあげることは感じられますか。

●図1-5: 園外研修の成果



保育者を園外研修に参加させた成果をたずねたところ、上位から順に「専門知識が強化された」(68.6%)、「意欲が向上した」(65.7%)、「保育技能が向上した」(57.1%)であった。「自園の幼児教育・保育の質が高まった」は45.7%であり、半数以下にとどまった。

また、園外研修の「目的」に対して「成果」の順位が下がったものは「保育技能が向上した」「自園の幼児教育・保育の質が高まった」で、上がったものは「専門知識が強化された」「意欲が向上した」であった。「知識の強化」や「意欲の向上」は比較的成果が確認しやすいため、成果の上位にあがったと考えられるが、今後はさらに「自園の幼児教育・保育の質の向上」「保育技能の向上」につながることを期待される。

●表1-1:

保育者を園外研修に参加させる目的

保育者を園外研修に参加させた成果

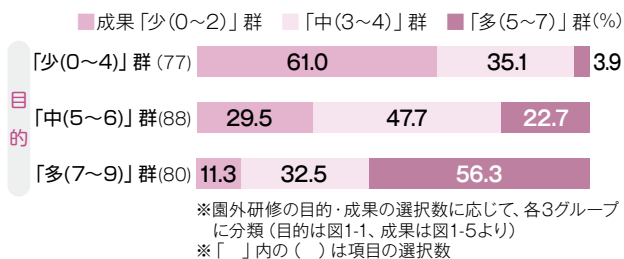
順位	目的	割合 (%)	順位	成果	割合 (%)
1位	保育技能の向上のため	91.4%	1位	専門知識が強化された	68.6%
2位	専門知識の強化のため	89.0%	2位	意欲が向上した	65.7%
3位	自園の幼児教育・保育の質を高めるため	86.1%	3位	保育技能が向上した	57.1%
4位	意欲の向上のため	84.1%	4位	自園の幼児教育・保育の質が高まった	45.7%

※10項目中、上位4項目を表示

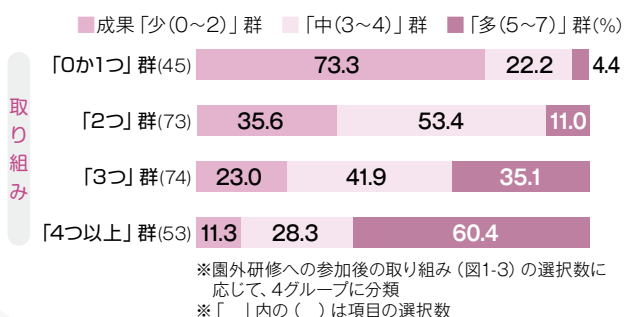
※8項目中、上位4項目を表示

## 園外研修の成果は、参加させる「目的意識」や「参加頻度」、「研修後の取り組み」とかかわっている

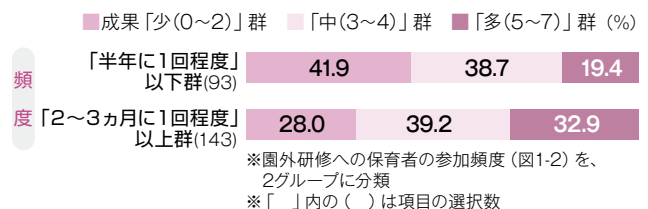
●図1-6: 園外研修の目的×成果意識



●図1-8: 園外研修後の取り組み×成果意識



●図1-7: 園外研修への保育者の参加頻度×成果意識



園外研修の成果意識にかかわる要因を調べてみた。すると、園外研修の成果をより感じるには、

- ①園長等の管理職が、目的意識を明確にもって保育者を参加させること(図1-6)
- ②保育者の参加頻度は「半年に1回程度」以下よりも「2~3カ月に1回程度」以上であること(図1-7)
- ③研修の参加後に園内で生かすための取り組みをさまざまな方法で行うこと(図1-8)が重要であることがうかがえた。



## 2 「園内研修」の実情と課題

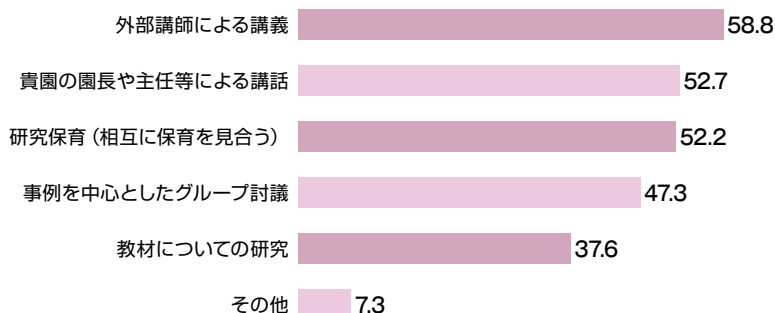
半数以上の園で「外部講師による講義」「園長や主任等による講話」「研究保育」を実施しており、研修の実施頻度は「月に1,2回程度」が多かった。研修の成果としては、「保育者の意欲が向上した」「保育者同士の交流や情報交換ができた」が多くあげられた。

この1年間に、半数以上の園が園内研修として「外部講師による講義」「園長や主任等による講話」「研究保育」を実施

### Q. この1年間に実施した園内研修について

#### ●図2-1：園内研修の方法

※複数回答 (%)



この1年間に行った園内研修は、多いものから順に「外部講師による講義」(58.8%)、「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%)であった。

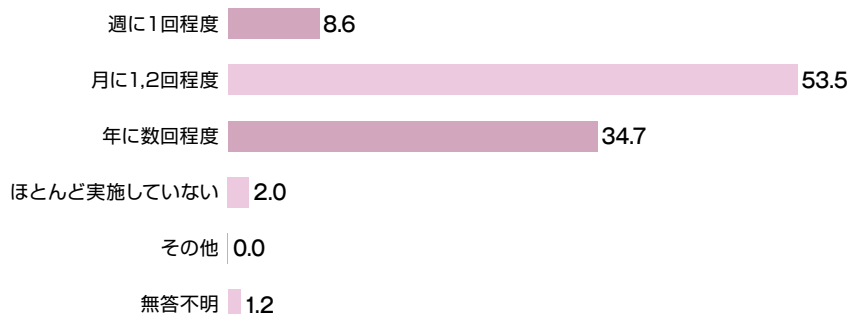
「外部講師による講義」がもっとも多かった背景には、調査を実施した時期が、新しい幼稚園教育要領・保育所保育指針実施(2009年4月)から約半年後であり、外部の専門家の知見や経験を取り入れて、新たな方向性や議論の展開を期待したという面もあると考えられる。

### 園内研修の実施頻度は「月に1, 2回程度」が多い

### Q. 貴園で園内研修を実施する頻度について

#### ●図2-2：園内研修の実施頻度

(%)



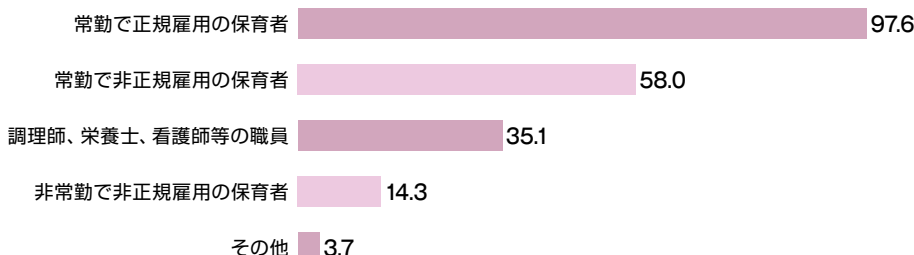
園内研修の実施頻度は、「月に1,2回程度」が53.5%、「年に数回程度」が34.7%であった(図2-2)。

また参加者について、「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%であり、雇用形態等により、参加状況に大きな差がみられた(図2-3)。園全体の教育・保育の質を高めるには、それにかかわるすべての職員が研修に参加できるような体制の整備が求められるだろう。

### Q. 園内研修に参加する職員について

#### ●図2-3：園内研修の参加者

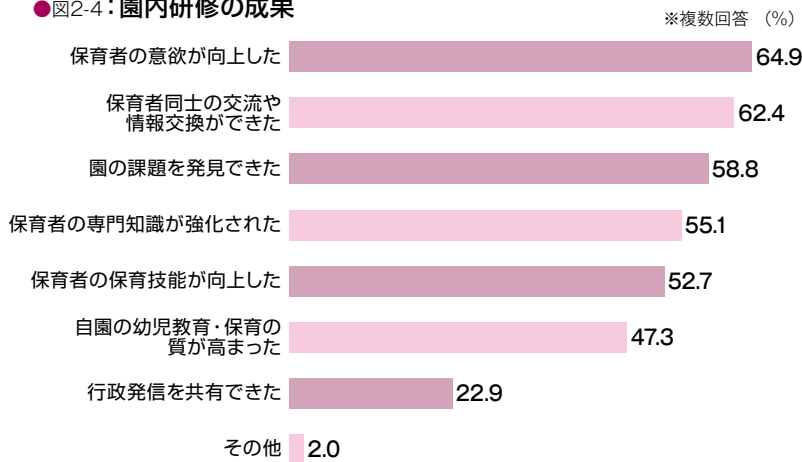
※複数回答 (%)



## 園内研修の成果は、「保育者の意欲の向上」「保育者同士の交流や情報交換」など

Q. 園内研修を実施した成果として、次にあげることは感じられますか。

### ●図2-4：園内研修の成果



園内研修の成果は、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%)であり、それぞれが約6割の選択率であった(図2-4)。

2位の「保育者同士(他園と)の交流や情報交換ができた」と3位の「園の課題を発見できた」は、園外研修の成果の上位にはなかった項目であり(表2-1)、園内研修の成果の特徴といえるだろう。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、園外研修と同様に半数以下で、47.3%にとどまった。

### ●表2-1：保育者を園外研修に参加させた成果

1位	専門知識が強化された	68.6%
2位	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%
5位	他園との交流や情報交換ができた	41.2%
6位	園の課題を発見できた	35.9%

※8項目中、上位6項目を表示

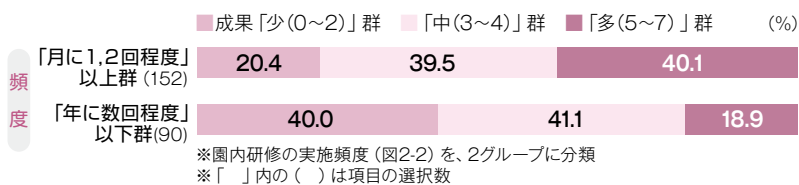
### 園内研修を実施した成果

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	保育者の専門知識が強化された	55.1%
5位	保育者の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

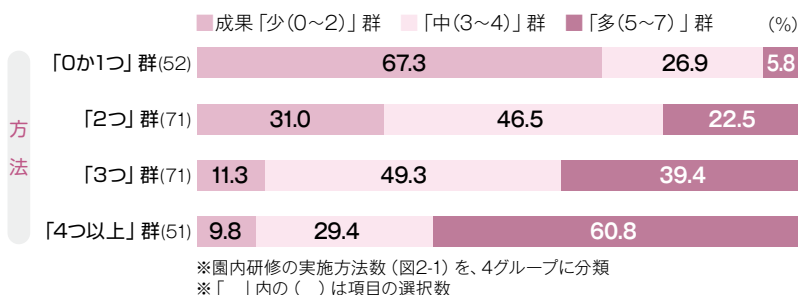
## 園内研修の成果には、「実施頻度」や「研修方法の多様さ」がかかわっている

### ●図2-5：園内研修の実施頻度×成果意識



園内研修の成果意識にかかわる要因を調べてみた。すると、研修の実施頻度が「年に数回程度」以下に比べ、「月に1,2回程度」以上のほうが、成果を明確に意識している傾向がみられた(図2-5)。

### ●図2-6：園内研修の方法×成果意識



また、この1年間に実施した園内研修の実施方法と成果意識とのかかわりを調べたところ、さまざまな研修方法で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2-6)。研修の目的に応じて、適切な研修の方法を選択して実施することが重要であることがうかがえる。



保育者が研修に参加しやすくするため、  
また園内研修を充実するために、  
各園ではさまざまな工夫を行っている

コラム

園外研修に参加しやすくするために、代替職員を確保したり、園長等が自ら保育者に研修をすすめている

Q. 保育者が園外研修へ参加しやすくなるための工夫がありましたら、  
具体的にお書きください。

自由記述 (133件) を分類

- \* 代替職員を確保する (48件)
- \* 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)
- \* 人員に余裕をもつ (17件)
- \* 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)

他に少数ではあるが、以下の工夫もみられた。

- \* 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

園内での工夫として、**非常勤職員などの代替職員の手配、ローテーションの調整、合同保育**など保育体制上の工夫や、日常的な**余裕ある人員配置**などがあげられた。園外に対しては、公立では自治体に**代替職員の手配を要請**するという回答などがみられた。また、**研修の年間計画を立てる**という回答もあり、これ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と指摘された。

コラム

園内研修を充実するために、日程・時間を工夫したり、研修計画を策定している

Q. 園内研修を充実するために、体制や方法、  
内容面で工夫していることがありましたら、具体的にお書きください。

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、  
スケジュールリング、告知をする (15件)
- \* 曜日・時間、回数等を固定化し、実施する (13件)
- \* 年間テーマや研修計画を決める (13件)

他に少数ではあるが、以下の工夫もみられた。

- \* 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
- \* 研修結果をまとめ、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つくる
- \* ポイントを絞り、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

自由記述を分類したところ、大きくは、**研修の実施日程・時間の工夫と、研修の成果を最大限にするための工夫**に分けられた。研修の成果を高めるために、**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の準備、外部の専門家への指導の要請、研修のスムーズな運営、記録、検証**など、研修のPDCA (Plan・Do・Check・Action) の各段階において、さまざまな工夫が行われていることがわかった。

# 3 保育者の資質の向上に向けて

認定こども園の保育者の資質や専門性として、乳幼児の育ちの見通しがもてることや、幼児教育・保育双方の専門性が重視されていることがわかった。また保育者の資質の向上のためには、「保育者同士が学び合う園の組織文化」「管理職のリーダーシップ」が必要であると認識されている。

認定こども園の保育者に求められる資質は、「0～6歳児の発達の見通しがもてる」ことや、「幼児教育・保育双方の専門性がある」ことなど

Q. 認定こども園の保育者に求められる資質とはどのようなものであるとお考えでしょうか。

## 自由記述 (182件) を分類

### \* 0～6歳児の発達を理解し、発達の見通しがもてる (48件)

- 子どもの発達過程をよく理解し、見通しをもって保育をすすめられる
- 子どもの心身の養護面および教育面の発達過程を熟知したうえで、保育(教育)課程やカリキュラムを計画できる

### \* 幼児教育・保育双方への理解・専門性がある (47件)

- 教育と保育を理解し、一体的に展開できる
- 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

### \* 前向き、謙虚で、学ぶ姿勢、努力する姿勢や意欲がみられる (43件)

- 幼児の育ちの支援者としての理想を追求し、実践する意欲がある
- 学ぶ意欲があり、互いの良さを認め合う柔軟性がある

### \* 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、ともに子どもの育成に協力して歩める
- 家庭環境の違いを理解して、保護者を支援できる

### \* 保育者同士が理解しあい、協調性や思いやりをもって仕事に取り組める (23件)

- 保育者同士が協力し合いながら、保育、教育ができる
- 職員一同が連携して、互いに育ち合える

自由記述には、認定こども園だけでなく、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があげられた。「幼児教育・保育双方への理解・専門性がある」「保育者同士が理解し合い、協調性や思いやりをもって仕事に取り組める」ことに関する記述が多いのは、幼児教育・保育を一体的に行い、幼稚園教諭・保育士の連携がとくに求められる認定こども園ならではの回答であろう。

保育者の資質を向上させる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」や「管理職のリーダーシップ」など

Q. 貴園の保育者の資質を向上させるために必要だと思うことについて

●表3-1: 保育者の資質向上のために必要なこと

※複数回答

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	実践記録の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%

保育者の資質の向上のために必要なことは、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。

「保育者同士が学び合う園の組織文化」は、日常的なかわりあいを通して保育者の資質や専門性を高めるために有効であり、また、2位の「管理職のリーダーシップ」とともに研修を効果的に推進する素地になるとも考えられる。そのほか、研修にかかわる項目として、「園外研修の内容の充実」が6位(43.3%)、「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%)であった。

# 地方自治体等が主催する研修について

園外研修の実情と課題を多面的に把握するため、園だけでなく、保育者に研修を実施する主体である地方自治体等における研修の取り組みも調べた。ここではとくに、幼保合同研修の実情を紹介する。

## 4 幼保合同研修の取り組み

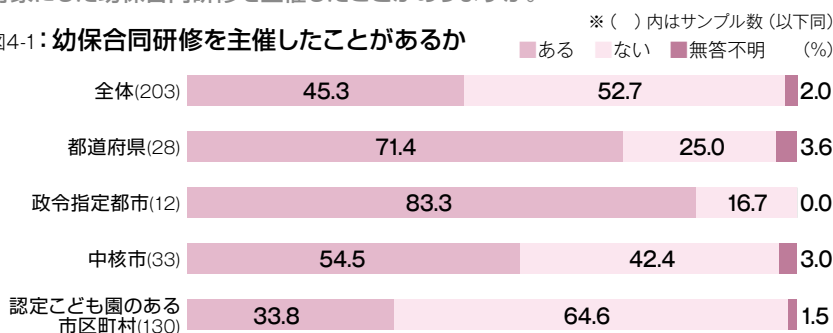
幼保合同研修を行ったことがあるのは、都道府県の約7割、市区町村では、人口規模によって取り組みに違いがみられた。合同研修によって、保育者の相互理解が深まるなどの成果が感じられている。

※地方自治体等の調査では、都道府県・政令指定都市・中核市のサンプル数が少ない。グラフでは%を示しているが、参考値であることに留意いただきたい。

### 幼保合同研修を実施したことがあるのは、都道府県の約7割

Q. 貴自治体では、幼稚園の教員、保育所の保育士、認定こども園の保育者を対象にした幼保合同研修を主催したことがありますか。

●図4-1：幼保合同研修を主催したことがあるか

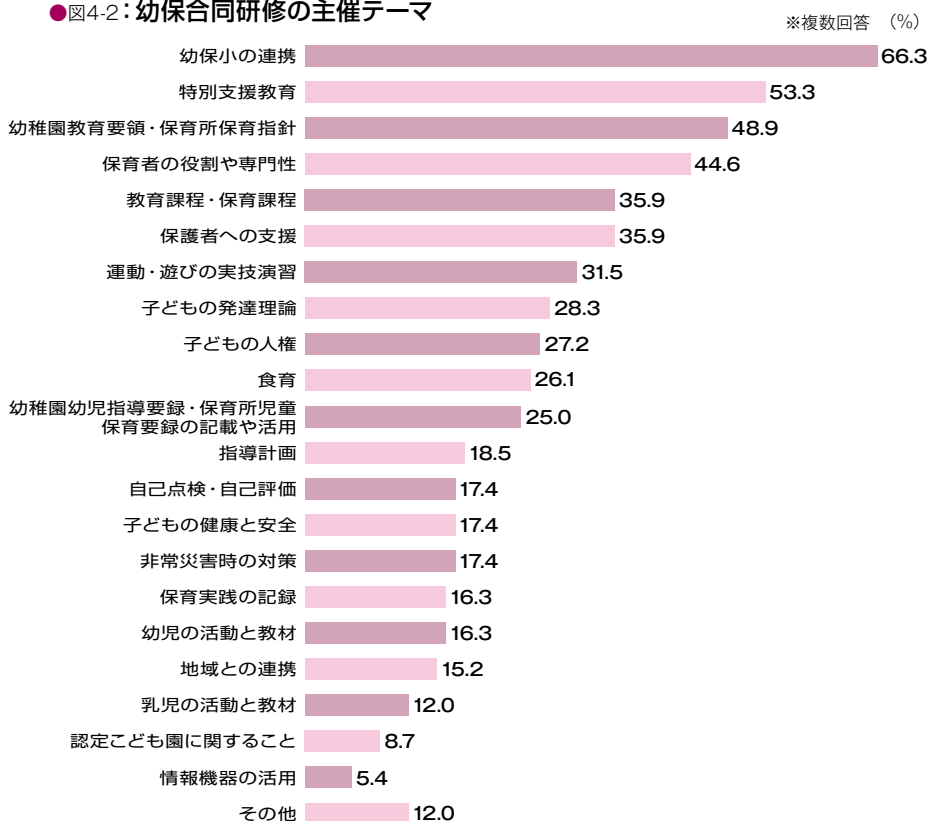


幼保合同研修を実施したことがあるのは、都道府県の約7割であった。また、政令指定都市が83.3%、中核市は54.5%と半数以上だが、認定こども園のある市区町村は33.8%と、人口規模による違いがみられた。

### 幼保合同研修のテーマは、「幼保小の連携」「特別支援教育」など

Q. この1年間に貴自治体が主催した幼保合同研修のテーマについて

●図4-2：幼保合同研修の主催テーマ



※幼保合同研修を主催したことが「ある」自治体のみ回答(92)  
 ※各テーマについて、この1年間に主催したと選択された割合

幼保合同研修を主催したことがある自治体に、この1年間に行った幼保合同研修のテーマをたずねた。

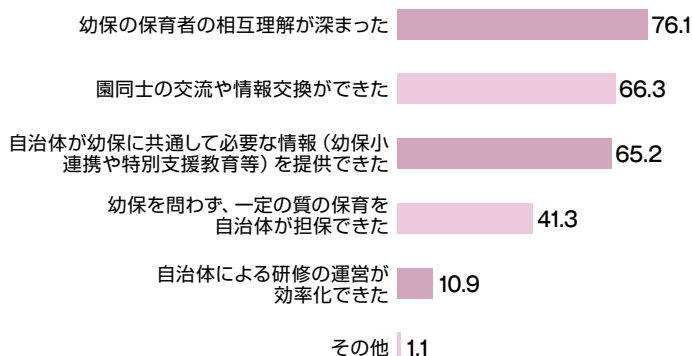
もっとも多かったのは、「幼保小の連携」(66.3%)で、次に「特別支援教育」(53.3%)、「幼稚園教育要領・保育所保育指針」(48.9%)であった。「幼保小の連携」「特別支援教育」は、幼保の保育者がともに参加する必然性が大きいテーマであり、各自治体で工夫してテーマを設定していることがうかがえる。

## 幼保合同研修の成果は、「幼保の保育者の相互理解が深まった」 「園同士の交流や情報交換ができた」ことなど

Q. 幼保合同研修の成果として、次にあげることは感じられますか。

### ● 図4-3：幼保合同研修の成果

※複数回答 (%)



※「幼保合同研修を主催したことがある」自治体のみ回答（92）

幼保合同研修の成果をたずねたところ、上位から順に「幼保の保育者の相互理解が深まった」（76.1%）、「園同士の交流や情報交換ができた」（66.3%）、「自治体が幼保に共通して必要な情報を提供できた」（65.2%）であった。従来のように幼稚園教諭と保育士を別々に研修しているだけでは得られなかった情報を提供できたと認識していることがわかる。

ただ、「幼保を問わず、一定の質の保育を自治体が担保できた」と回答したのは41.3%にとどまり、課題は残されているといえる。

### コラム

#### 認定こども園の研修についての調査より

Q. 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について、お書きください。

#### 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）
- \* 子どもの理解が深まる（17件）
- \* 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）

研修を保育者に受講させる園長等に、幼稚園教諭と保育士の合同研修の利点をたずねた。すると、同じ「保育者」としての立場で研修に参加し、話し合いなどをすすめる中で、互いの保育観を知り、幼児教育・保育を統合的に理解できるようになるとともに、実際に子どもの育ちの支援が充実していく利点があることがうかがえた。

## 幼保合同研修を実施するうえでの工夫は、「共通テーマの設定」 「小学校も合同で行う」「日ごろから連絡、情報交換を行う」ことなど

Q. 幼保合同研修を実施するうえで工夫していることがありましたら、具体的にお書きください。

#### 自由記述（50件）を分類

- \* 共通テーマを設定する（7件）
- \* 幼保小合同で行う（参加への意識づけを行う）（6件）
- \* 日ごろから連絡、情報交換を行う（4件）
- \* ニーズを把握、反映する（4件）
- \* 幼稚園長会や幼稚園協会で、研修参加を呼びかける（4件）
- \* 関係部署との連携を強化する（4件）

幼保合同研修を実施するときの工夫として、参加意欲を高めるために、現場の「ニーズを把握」して、「園長会等で参加を呼びかける」などがあった。内容については「幼保で共通するテーマを設定」し、小学校も一緒に「幼保小合同で行う」などがみられた。

また研修を実施するにあたって「関係部署との連携を強化」して、研修にとどまらず、「日ごろから情報交換を行う」ことを心がけている自治体もあった。



# ● 幼児教育の質を高める研修を実現するための提言

最後に、本調査の結果より、認定こども園において幼児教育の質を高める研修を実現するために、認定こども園、地方自治体、国に求められる役割を、3つの「提言」としてまとめたい。

※提言は、本冊子に掲載していない調査結果をもとにしている部分があることをご了承ください。  
調査結果、提言の全体については、報告書( <http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/> )をご覧ください。

## 1

### 園長等の管理職がリーダーシップを発揮し、研修を活用して、園の教育・保育の質の向上を図る

#### 1 体系的な研修計画を立てる

園として、園外研修・園内研修の体系的な計画を策定する

園長等に園外研修への目的意識が明確にあるほど、研修の成果を多く感じている(図1-6)。また研修計画の策定は、園外研修に参加しやすくするための工夫や園内研修を充実するための工夫(P9コラム)のひとつとしてもあげられている。

定期的に保育者が園外研修に参加したり、園内研修を実施したりできるようにする

保育者一人あたりの園外研修への参加頻度は、「半年に1回程度」以下よりも「2~3ヵ月に1回程度」以上のほうが、園長等が研修の成果をより感じている(図1-7)。園内研修についても同様の結果がみられ(図2-5)、ある程度の頻度で研修に参加したり、実施したりできるような計画を策定することが重要であるとわかった。

園内研修は、目的に応じてさまざまな研修方法を組み合わせるとともに、幼保の保育者の合同研修を推進する

さまざまな方法で園内研修を行ったほうが園長等は研修の成果を感じている(図2-6)。また、幼稚園・保育所の保育者による合同研修に参加することで、保育者の連携・交流が図られ、教育・保育への理解を深められるとともに、子どもの育ちの支援が充実することも明らかになった(P12コラム)。

#### 2 研修参加前に、園長等は参加する保育者と研修の目的を確認し、参加後には、園の教育・保育に生かすための取り組みを行う

園長等は、研修に参加する目的を明確にして、保育者が主体的に研修に参加できるようにする

園外研修への参加にあたって、保育者の研修参加の意欲と目的意識を高めることが重要であることが、自由記述やインタビュー調査からわかった。

園外研修への参加後は、園の教育・保育に取り入れられる点を園内研修等で共有して、実践に生かす

園外研修・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」が選択されたのは、半数以下にとどまった(図1-5)(図2-4)。また園外研修については、参加後に園内で報告や共有するなどの取り組みが熱心な園ほど、園長等が研修の成果を多く感じていることがわかった(図1-8)。

#### 3 保育者同士が学び合う、職場の雰囲気醸成する

園長等が保育者に対して、日々、自己研鑽<sup>ひんけん</sup>や研修への参加を奨励する

保育者の資質の向上のために重要だと認識されているのは、「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」であった(表3-1)。保育者同士が学び合う職場の雰囲気は、園外研修への参加を後押ししたり、園内研修を積極的に推進したりする素地となるだけでなく、園内のさまざまな活動を学びに転化する機会にもなると考えられる。

日々の職員会議やミーティングなどの、日常的な場を活用する

日々の職員会議やミーティングが、保育者間の連携や学び合いのために役に立つと認識している園は多く、インタビュー調査では、こうした日常的な場を活用して保育者の研鑽<sup>ひんけん</sup>を促進している園もみられた。

(幼稚園・保育所にかかわらず)保育者の給与体系や休暇日数等の勤務条件を統一する

保育者同士のコミュニケーションを円滑化し、連携を推進したりモチベーションを向上したりするために、幼保の保育者の勤務条件を統一している園もあった。

## 2

# 地方自治体等がリーダーシップを発揮し、 地域全体の幼児教育・保育の質の向上を図る

### 1 体系的な研修計画を立てる

#### 地域の保育者の専門性を向上させるための体系的な研修計画を策定する

地方自治体へのインタビュー調査から、体系的な研修計画があることで、必要な保育者研修を計画的に行えるとともに、研修の成果が積み上がっていくことがうかがえた。

#### 目的に応じて研修方法や内容を組み合わせたり、適切に選択したりする

役に立った研修の特徴として、実践につながる研修があげられている（P5コラム）。参加者が研修に主体的に参加できるように、研修の方法を工夫するとともに、教育・保育の実践に生かしやすい内容にする必要がある。

### 2 都道府県がリーダーシップを発揮し、コーディネーターとしての役割を遂行する

#### 都道府県がコーディネーター役になる

地方自治体の規模や認定こども園、幼保（公私）の施設数等により、市区町村単独での研修が困難な場合もある。その際は、都道府県がリーダーシップを発揮し、市区町村間の調整を行ったり、都道府県から園への支援を手厚くしたりすることが重要であることが、インタビュー調査からうかがえた。一方、市区町村は、認定こども園や幼保等の施設にもっとも近い自治体であり、その現状や課題に即した市区町村ならではの研修の実施が期待される。

#### 私立幼稚園が研修に参加しやすい体制をととのえる

地方自治体等の調査では、幼保合同研修の課題として、約2割が「自治体から私立幼稚園への参加要請が困難である」と回答している。私立幼稚園が研修に参加しやすくするために、例えば、地方自治体等が主催する研修でも、「研修ハンドブック」（財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構監修、世界文化社刊）が活用できるような工夫も有効だろう。

### 3 幼保の保育者に、同等の研修機会を保障する

#### 地方自治体における幼保合同研修をいっそう推進する

幼保合同研修を行ったことがある自治体の約8割が「幼保の保育者の相互理解が深まった」と回答している（図4-3）。認定こども園の園長等も、合同研修による利点を感じている（P12コラム）。幼保の機能の接近を考えると、今後ますます幼保合同研修の必要性は増していくものと思われるため、いっそうの推進が必要である。

#### 保育者が幼保双方の研修に参加できる機会を増やす

幼稚園関連団体の研修に保育士が、保育所関連団体の研修に幼稚園教諭が参加することはまだ少ないことが認定こども園への調査から推察された。今後は保育者が必要に応じて、幼保双方の研修に柔軟に参加できる機会を増やすべきであろう。幼稚園関連団体、保育所関連団体による幼保合同研修を推進するためには、都道府県がコーディネーター役になって団体に協力を要請することも必要である。



### 3

## 国や地方自治体等が、園に対して、研修にかかわる支援を充実させる

### 1 国や地方自治体等から園への財政的な支援を充実させる

園外研修について、国や、都道府県・市区町村への要望を認定こども園長にたずねた結果、ともにトップが「必要経費について、財政的な支援を充実してほしい」であった。地方自治体等への調査でも、保育者研修についての国への要望のトップが財政的な支援の充実であり、70.4%が選択した。園内研修を推進したり、園外研修に参加するために必要な財政的な支援を、認定こども園・地方自治体に対して充実させていくことが重要であろう。

### 2 研修にかかわる予算は、地域や園の実情に応じて、有効に活用できるようにする

地域によって課題は異なり、また、認定こども園・幼保(公私)が置かれた状況もさまざまである。そのため予算の活用にあたっては、地域や園の実情に応じて柔軟に対応できるようにするとともに、継続的に研修機会が保障され、研修の質が向上していく仕組みづくりがとくに必要といえるだろう。

### 3 国や地方自治体等が、保育者の専門性の体系的な目安や研修の手引、研修の事例集を作成する

研修充実のための国への要望として、認定こども園の園長等の約6割が「園内研修の事例集」を、3~4割が「園内研修の手引き」「保育者の資質や専門性について、体系化された目安」を選択した。また、地方自治体等の5割弱が「保育者の資質や専門性について、体系化された目安」を作成してほしいと考えていることがわかった。提言①②で述べたような研修計画の策定のためにも、国による大綱的な指針等の作成が急務といえるだろう。

#### 認定こども園、地方自治体等、国に期待される役割

以上述べてきた提言を踏まえ、認定こども園における幼児教育の質を高める研修について、園、都道府県・市区町村、国等に期待される主な役割を図で示した。



最後に、教育・保育を実践するのは、何より現場の保育者である。保育者に期待されることは、自らの実践を客観的に振り返りながら、目標に向かって日々研鑽に努めることである。園長等の管理職には、そうした保育者の努力や姿勢を認め、促すような園の体制をつくることが求められる。

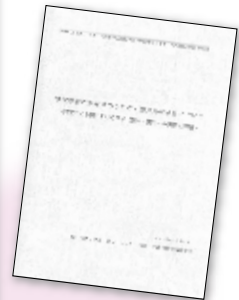
## ベネッセ次世代育成研究所について

ベネッセ次世代育成研究所は、子どもや家族が「よく生きる」ことを支援するために、妊娠出産、子育て、幼児教育・保育、子育て世代のワークライフバランスを研究領域として調査研究を行っています。また、その調査研究の成果を子育て世代を支える産科・小児科などの医療機関、幼児教育・保育の専門家の方々に発信し、よりよい子育て環境を作る一助となることを目指しています。研究所の詳細については、ホームページをご覧ください。

ベネッセ次世代育成研究所

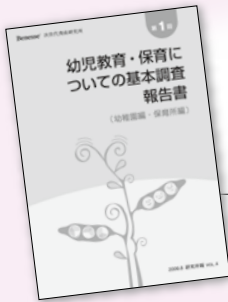
検索

<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>



本調査の結果を詳細にまとめた報告書もダウンロードできます。

## 幼児教育・保育にかかわる取り組み



幼稚園や保育所を対象にした調査を行い、結果をまとめ、現場の先生方へお伝えするとともに、文部科学省・厚生労働省などの行政機関、教育委員会、各種団体、研究者の方々に活用していただいています。また研修や講演会で、調査報告なども行っています。

第1回  
幼児教育・保育についての調査報告書

● 幼児教育・保育の情報誌「これからの幼児教育を考える」を発行しています。



▲2010夏号

よりよい幼児教育・保育の実現のためにご活用いただきたいと願い、全国の幼稚園・認可保育所・認定こども園等にお届けしている情報誌です。ベネッセ次世代育成研究所のホームページからダウンロードできます。

### ● バックナンバーの特集名

- 2010夏号 家庭と連携した食育活動のあり方とは
- 2010春号 保護者の成長を促す園の支援とは
- 2009秋号 保育者の資質を高める園内研修とは
- 2009夏号 幼保一体化と新しい幼児教育
- 2009春号 幼小連携の充実に向けて現場が取り組むべきこと
- 2008秋号 幼稚園教育要領改訂を日々の保育にどう生かす？
- 2008夏号 幼稚園教育要領改訂のポイント

## 「認定こども園における研修の実情と課題」ダイジェスト版

発行日：2010年8月30日 発行人：新井 健一 編集人：後藤 憲子  
発行所：(株)ベネッセコーポレーション ベネッセ次世代育成研究所  
デザイン：古関敦子（スフィア）

OTH008 この冊子は再生紙を使用しています。

※本冊子は、文部科学省の「幼児教育の改善・充実調査研究」による委託業務として、ベネッセ次世代育成研究所が実施した平成21年度「幼児教育の質を高めるための教員等の研修について」の成果を取りまとめたものです。本冊子の複製、転載、引用等には文部科学省に事前に連絡をいれてください。