

第3節

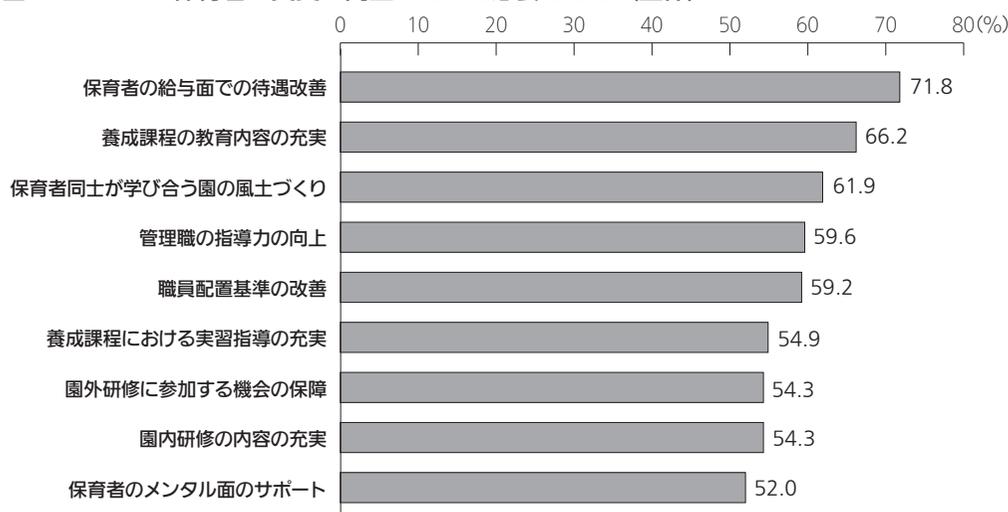
保育者の資質向上に必要なこと

保育実践と運営における最重要課題であり、乳幼児の健やかな心身の発達を促す上で重要となる「保育者の資質向上」には、各園や各保育者による取り組みに加えて、国や自治体による保育制度・政策および労働環境の改善とサポートが必要であると認識されている。

第2節の表5-2-1において、「保育者の資質の維持、向上」が保育実践と運営におけるもっとも重要な課題であることが示されたが、実際に保育者の資質が向上する

ために何が必要と考えられているのだろうか。そこで「Q. 貴園の保育者の資質が向上するために必要だと思うことについて、あてはまる番号すべてに○をつけてください

図5-3-1 保育者の資質の向上のために必要なこと（全体）



注) 複数回答。「その他」を含む 28 項目のうち、50% 以上の選択率であった 9 項目のみ図示。

表5-3-1 保育者の資質の向上のために必要なこと（園の区分別）

	1位		2位		3位		4位		5位	
国公立幼稚園	養成課程の教育内容の充実	66.9	非正規雇用保育者の正規化	64.7	保育者同士が学び合う園の風土づくり	64.0	園内研修の内容の充実	60.5	管理職の指導力の向上	60.1
私立幼稚園	保育者の給与面での待遇改善	77.2	養成課程の教育内容の充実	68.6	保育者同士が学び合う園の風土づくり	60.6	管理職の指導力の向上	56.0	園内研修の内容の充実	55.3
公営保育所	職員配置基準の改善	72.6	非正規雇用保育者の正規化	67.7	養成課程の教育内容の充実	62.1	管理職の指導力の向上	61.2	保育者同士が学び合う園の風土づくり	59.5
私営保育所	保育者の給与面での待遇改善	83.4	養成課程の教育内容の充実	67.2	職員配置基準の改善	65.3	保育者同士が学び合う園の風土づくり	63.3	管理職の指導力の向上	60.1
認定こども園	保育者の給与面での待遇改善	77.7	養成課程の教育内容の充実	69.1	保育者同士が学び合う園の風土づくり	65.5	園外研修に参加する機会の保障	59.7	管理職の指導力の向上	59.0

注1) 区分ごとに上位5項目のみ表示。

注2) 複数回答。

い」とたずねた結果、**図5-3-1**（全体傾向）と**表5-3-1**（園の区分別）が得られた。

図5-3-1の全体傾向と**表5-3-1**に示された上位項目からは、保育者の資質を向上させていくには、①各園や各保育者による取り組み（「保育者同士が学び合う園の風土づくり」「管理職の指導力の向上」「園外研修に参加する機会の保障」「園内研修の内容の充実」）に加えて、②国や自治体による保育制度・政策および労働環境の改善とサポート（「保育者の給与面での待遇改善」「非正規雇用保育者の正規化」「職員配置基準の改善」「保育者のメンタル面のサポート」）が必要と認識されていることがわかる。

こうした結果は、本章でこれまで見てきた結果を補完するものである。すなわち「園で特に重点的に取り組んでいる課題（園の区分別）」（**表5-1-1**（P.95））と「園の保育実践上、運営上におけるもっとも重要な課題（園の区分別・12年調査）」（**表5-2-1**（P.96））の結果をふまえると、保育現場においては設置区分に関係なく、保育者の資質の維持と向上が乳幼児期の保育の充実を支える核であるとの共通認識がもたれており、実際に保育者の資質の維持と向上に向けた意欲や課題意識は高く、努力もなされているといえる。

しかしながら多くの園が保育者の資質向上には「保育者の給与面での待遇改善」「職員配置基準の改善」「非正規雇用保育者の正規化」も必要と回答している（**図・表5-3-1**）ことから、各園や各保育者の努力や義務だけではなく、国や自治体による保育制度・政策および労働環境の改善とサポートによって、資質の維持・向上が支えられることを求めているといえる。そこでこの点について、**表5-2-1**（P.96）に示された「園の保育実践上、運営上におけるもっとも重要な課題」の背景や要因についての自由記述（『

として表記）をもとに、各園が保育者の資質向上に努める上で具体的に何を必要としているのかを検討する。

1. 予算の確保

『安定した運営があってこそ、保育士はしっかり子どもたちに向き合え、子どもたちや保護者も安心して過ごせるのだと考える。予算の確保・安定した人員の配置などはとても重要』（私営保育所）、『教員の給料が低いとよい教員が集まりません』（認定こども園）という自由回答にあるように、『保育士の待遇改善として予算がつくこと』（私営保育所）は、保育者の資質向上における重要な課題として認識されており、これが**図・表5-3-1**における「保育者の給与面での待遇改善」「職員配置基準の改善」「非正規雇用保育者の正規化」が必要という回答率の高さに反映したと考えられる。

2. 保育者の確保

図・表5-3-1に示されたように、「保育者の給与面での待遇改善」「職員配置基準の改善」「非正規雇用保育者の正規化」を求める背景には、『求人を出してもなかなか来ない。また決まっても長く続かず、突然やめる人が増えてきた』（私営保育所）、『職員の臨時化が進められ、それにともない、職員の確保が難しくなっている』（公営保育所）といった保育者の確保の困難さがあるようである。また『公営保育所だが、臨時保育士が確保できない。1年更新で試験があり、処遇もよくないので、常時、不足しており、募集している状態。国家資格になったので責任は重くなるが、待遇は変わらない。国全体で考えていかないと保育士になる人がいなくなると思う』（公営保育所）という回答もあり、正規職員だけでなく、臨時職員の確保にも困難

第5章 園の課題および保育者の資質向上

さを感じているようである。

さらに保育者の確保が困難なことによってもたらされる影響として、①必要な家庭・子どもに保育を提供できないこと(たとえば『子どもの入園は多いが、保育士不足で入園をことわることも多い。新年度になっても学生が就職試験を受けに来ない。周りの保育園はどれも足りない状況』(私営保育所))や、②保育の質の低下(たとえば『お金がないことを理由に、各種補助金が減らされているなか、職員もそのことを頭におきながら日々生活をしています。しかし、たとえば正規雇用から臨時へと身分が変わり、保育職員として働く半数以上が同じ仕事をしながら、お金は安く、また不安定雇用のなかで働かざるをえなくなり、それが保育向上意識の低迷とつながっていると思います』(公営保育所))が指摘されている。

その一方で、保育者の確保ができたとしても、『臨時職員の仕事(保育)に対する意識が低いと感じる』(公営保育所)という回答のように、職位の違いにともなう問題も指摘されている。たとえば、『新指針により、保育者の資質向上と園内研修等、いろいろなことが求められているが、園内には、正規職員と臨時職員があり、そのバランスが悪く、同じ気持ちとレベルで高めあっていけない』(公営保育所)、『正規職員が1/3なので、保育内容などの共通理解がなかなかできにくい』(公営保育所)との回答があり、「保育者の給与面での待遇改善」「職員配置基準の改善」「非正規雇用保育者の正規化」を求める背景には、保育者の資質向上において必要とされた「保育者同士が学び合う園の風土づくり」(図・表5-3-1)が得られにくい職場環境・労働環境がうかがえる。それゆえこうした一連の回答からは、「保育者の確保」が単なる人数の問題ではなく、正規職員と臨時職員として区別されることによる弊害をはらんでいると同時に、保育者として長期にわたって現場

で働きながら自らの専門性を高め、年齢層や経験の違う保育者同士が学び合うことで保育者の資質や園全体の保育の質を高めていくことを妨げる要因にもなるといえる。

また図・表5-3-1において、保育者の資質向上のために「園外研修に参加する機会の保障」や「園内研修の内容の充実」といった研修の必要性が示されているが、『とにかく保育士不足を解消しないと前にすすめない。確保できれば研修・学習等で順次一人前の保育士を育てられる』(私営保育所)という回答のように、研修の機会を保障する上でも保育者の確保が必要不可欠とされている。さらに『正規職員が育休や産休をとると、正規職員のいないクラスができてしまう』(公営保育所)、『産休代替、障がい児要員等で、職員が不足したままの現状、募集しても集まらない』(公営保育所)との回答が示すように、就職の段階だけではなく、保育者が安心して働き続けることのできる環境や制度の整備も求められている。

3. 園児の獲得

先述したように、保育者の待遇改善には「予算の確保」が必要であるが、この「予算の確保」に大きな影響を与えるものとして「園児の獲得」がある。さらに「園児の獲得」は予算の面だけでなく、保育者の確保と同様、保育者の資質の向上に関連すると考えられている(たとえば、『よい保育をし、子どもの成長している具体的な面をみせることにより、園、保育者が信頼され、園児も集まってくると思う』(私立幼稚園)、『園児数の維持により、保育の内容も維持向上を目指すことができるし、施設・設備も充実することができるし、保育者の確保、資質の向上もできると考える』(私立幼稚園))。

しかし園児の獲得については、『園のまわり幼児が少なくなってきた』(私立幼

稚園)や『少子化や地域に若い世代が住んでおらず、園児獲得が大変になってきている』(私立幼稚園)という厳しい現状を訴える回答が多く、地域差(たとえば『地方は過疎化が進み、若者が都市に流出し、乳幼児の数が激減している。待機児童問題等は都市部の話である』(私立幼稚園))や設置区分の差(たとえば『保育園は、ほぼ定員以上となり、幼稚園においては、定員割れの状況』(私立幼稚園)、『園児募集を行うが、保育所を希望する保護者が多くなってきた』(国公立幼稚園))の指摘も目立った。こうした状況が表5-2-1(P.96)における「園の保育実践上、運営上におけるもっとも重要な課題」として「新たな園児の獲得」が上位となった背景にあると考えられる。

4. 養成段階からの学びの連続性および研修の機会の保障と内容の充実

保育者の資質向上のために必要なこととして、「養成課程の教育内容の充実」と「養成課程における実習指導の充実」もあげられている(図・表5-3-1)。この結果からは、保育者の資質の向上は、実際に保育者として働く段階だけの問題ではなく、保育者になる以前の養成段階からの課題として考えられていることがわかる。言い換えるならば、実際に保育者として現場に立ちながら資質を向上させていくだけではなく、養成段階からの連続した学びのなかで、保育現場において自ら保育者として子どもと関わったり、ほかの保育者から学んだり、園内・園外の研修に参加したりすることを通して、より一層、保育者

としての資質を向上させていくことが求められている。

さらに自由記述のなかには、『ベテラン保育士の退職・新人保育士の増加にともなう、資質、保育の向上が重要であり、大きな課題』(公営保育所)、『園内研修の時間の確保や職員会議の時間の確保を充実したい』(私営保育所)、『保育士同士の保育内容の話し合いのなかで、お互いを磨き、力をつけていくことができるのではないかと思います』(私営保育所)という回答があり、研修や会議を通じた個人の意識の向上と共通理解を図る必要性を感じていることがわかる。

またその際、『勤務年数が長い保育士が多く、マンネリ化の風潮があり、自己評価について研修を重ねています』(私営保育所)、『50代教諭の資質向上、固定した考え方や保育を変えられない』(国公立幼稚園)、『5年~10年経験の教員が5年以内の教員に比して頑張りが不足』(認定こども園)との回答もあり、研修は新人だけではなく、すべての年代において求められているといえる。加えて、『ベテランの先生は向上する気持ちよりも落ち着きが目立ち、若い先生は逆に仕事が長く続かずにいることが増えた』(私立幼稚園)や『ベテランは頭が固まってくるし、新人は認識が甘い。ベテランの経験を活かしつつも、現状に合わせた新しい保育方法を取り入れていく柔軟性と理解が欲しい』(私営保育所)というように、経験年数にあわせた研修の必要性も示唆されている。そこで次に、保育者の資質の維持、向上に向けた具体策の1つとして、研修に着目して検討する。