

調査の概要

■調査の背景

昨今、幼稚園と保育所の機能が接近してきている。また幼児教育・保育を一体的に行う施設としての認定こども園への期待は大きく、今後さらなる増加が見込まれている。こうした動向を踏まえると、教員等には、幼児教育・保育を統合的に実践するための専門性が求められているといえよう。だが現在のところ、その専門性については明確にされていない。また幼保の文化や歴史の違いを乗り越えて教員等が学び合う方策に関する議論も十分ではない。

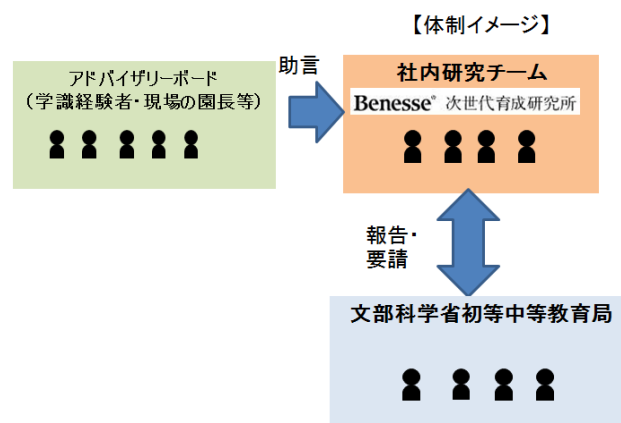
教員等の専門性を高める重要な取り組みの一つが「研修」であることに鑑みると、今後その充実がいつそう求められるといえるだろう。2008（平成20）年に当研究所が行った調査（「第1回 幼児教育・保育についての基本調査（保育所編）」）からも、研修の保障・充実が保育現場において必要性が高いことが明らかになっている。

そこで本調査では、今後の教員等の研修の在り方に焦点を当てた。検討する際の視点として、特に認定こども園における研修に注目した。認定こども園は幼保一体化の教育・保育を推進しており、参考にできる点が多いと考えたためである。加えて本調査では、園を指導・助言する立場にある地方自治体等にも調査を行い、自治体等が主催する研修の実情や課題を明らかにすることも目的とした。

このようにして現場と指導行政の両面から、今後の教員等の研修の在り方について、包括的に提言することを試みた。

■調査の実施体制

本調査は、社内研究チームを設置して推進した。実施にあたって、学識経験者や現場の園長等から構成するアドバイザーボードの助言を得た。



■調査の目的、方法

以下の2つの調査から、教員等の研修の実情と課題、行政への要望を明らかにすることを目的とした。

1. 認定こども園を対象にした調査
認定こども園における研修（園内・園外）の実情と課題、行政への要望を、認定こども園の園長等を対象にした調査から得る。
2. 地方自治体等*を対象にした調査
地方自治体等が認定こども園、幼稚園、保育所の保育者を対象に主催する研修の実情と課題、国への要望を、自治体等を対象にした調査から得る。

*本調査は、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を対象とした

■調査の概要

1. 認定こども園を対象にした調査

<インタビュー調査>

【目的】先進的な取り組み等の事例収集

【対象数】4園（私立・幼保連携型3園、公立・幼保連携型1園）

※幼保連携型を選定したのは、幼保の保育者が学び合う場としての実践が具体的ではないかと考えたためである。

【対象者】園長、(所長、)保育者

【方法】事前に電話と文書により調査を依頼して、了解を得たうえで、調査者が2~4名で園を訪問し、半構造化面接調査を行った。

【時期】2009（平成21）年11月～2010（平成22）年1月

<質問紙調査>

【目的】全体的な傾向の把握

【対象数】2009（平成21）年4月1日時点で開設していた認定こども園358園（全園）

【対象者】園長・所長・施設長、副園長（教頭・副所長・副施設長）、主任等

【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）。※回収率を高めるために、調査票送付後に回答依頼ハガキの送付及び電話による依頼を行った。

【時期】2009（平成21）年10月～11月

【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%

2. 地方自治体等を対象にした調査

<インタビュー調査>

【目的】先進的な取り組み等の事例収集

【対象数】5カ所（県2、政令市1、認定こども園のある市区町村2）

【対象者】保育者の研修を担当する課あるいは教育委員会の職員

【方法】事前に電話と文書により調査を依頼して、了解を得たうえで、調査者が2~4名で自治体を訪問し、半構造化面接調査を行った。

【時期】2009（平成21）年11月～2010（平成22）年1月

<質問紙調査>

【目的】全体的な傾向の把握

【対象数】307自治体 ※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

【対象者】幼稚園・保育所・認定こども園の保育者の研修を担当する部署の職員

【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）。※回収率を高めるために、調査票送付後に電話による依頼を行った。

【時期】2009（平成21）年11月

【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%

※回答数の（ ）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

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

ここでは、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
2. 研修参加前には参加する保育者と目的を確認し、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
3. 保育者同士が学び合う、職場の雰囲気醸成する

提言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
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
3. 幼保の保育者に、同等の研修機会を保障する

提言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
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
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

提言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

研修を活用して園の教育・保育の質を向上するために、園長等には以下を行うことが期待される。

1. 体系的な研修計画を立てる
2. 研修参加前後の取り組みに力を入れる

さらに、研修を支える素地となるのが、以下である。

3. 保育者同士が学び合う職場の雰囲気

それぞれについて、主な調査結果と考察を示したい。

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

- ・認定こども園長への調査によると、年間の研修計画を立てている園長等のほうが研修の成果を多く感じている（P37,図 1-2-8(4)）（本報告書には示していないが、園内研修の成果についても同様であった）。また、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（P37,図 1-2-8(1)）。研修計画の策定は、園外研修に保育者が参加しやすくするための工夫（P32）や園内研修を充実するための工夫（P49）としても挙げられており、認定こども園へのインタビュー調査でもその必要性が指摘されている（P70,78,90）。計画の策定にあたっては、研修の全体的な枠組みを作り、目的を明確にして、対象者、内容、時期・回数などを決めることが重要である。それが参加者の目的意識を高め、研修の成果を上げることに寄与することが明らかになった。

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多く感じている（P37,図 1-2-8(2)）。園内研修の頻度も同様の傾向であり、「年に数回程度」以下よりも「月に1、2回程度」以上のほうが、研修の成果を多く感じている（P50,図 1-3-6(1)）。園外研修・園内研修ともに、ある程度の頻度で参加したり、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ことがわかった。

園内研修は、目的に応じて様々な研修方法を組み合わせるとともに、保育者の合同研修を推進する

- ・園内研修は、講義形式や研究保育、グループ討議など、様々な方法で行ったほうが、園長等が研修の成果を多く感じている（P51,図 1-3-6(3)）。園長や保育者へのインタビュー調査からは、グループワークやロールプレイなど、実践的な研修を特に希望する声が聞かれた（P70,72,85,91）。園内研修を実施する際にはこうした要望に配慮しながら、目的に応じて研修内容や方法を適切に選択することが重要であることがわかった。
- ・また、幼稚園・保育所の保育者による合同研修を行うことで、保育者の連携・交流が図られ、保育者が教育・保育への理解を深め、子どもの育ちの支援が充実することもわかった（P51）。インタビュー調査でも、幼保の保育者が合同で研修を行うことで連携が深まったという声が聞かれた（P91）。特に

認定こども園においては、幼保の保育者が合同で研修を行うことで「学び合い」を期待できるため、そうした研修を推進することが効果的である。

2. 研修参加前には参加する保育者と目的を確認し、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

【参加前】 園長等は、研修参加の目的を明確にして、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、園長等が保育者に個別に研修を勧めたり、保育者に対して園の代表者として研修に参加するという意識を高めたりするなど、保育者の研修参加への意欲と目的意識を高めることも重要であることがわかった（P32～33）。保育者への動機づけの重要性はインタビュー調査でも語られている（P76）。まずは園長自身が保育者に研修参加の目的を明確に伝え、保育者がそれを自覚して主体的に参加できるようにすることが必要であろう。

【参加後】 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、それぞれ 45.7%（P36,図 1-2-8）、47.3%（P49,図 1-3-6）と半数以下であった。また園外研修については、参加後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（P37,図 1-2-8(3)）。研修参加後に、園長等が研修の感想を聞き、助言を行い、他の保育者に報告する場をもうけたりすることで、保育者が研修を振り返り、実践に生かせるようにすることが重要である。また報告が形骸化しないように、質疑応答を行い、第三者に報告する場をもうけるなどの工夫も重要であることがわかった（P34～35）。インタビュー調査では、各園において研修参加後に様々な方法で研修内容を共有していることが明らかになった（P70,77,83）が、共有のための時間の確保が難しいという声もあり、共有する方法については課題が残る。

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、自己研鑽や研修への参加を奨励する

・保育者の資質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」である（P56,表 1-4-2）。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、園内の様々な活動を学びに転化する機会にもなると考えられる。保育者が意見を言いやすい職場の雰囲気を、園長等が積極的に醸成することを心がけ（P78）、日々のコミュニケーションのなかで自己研鑽や研修への参加を奨励することが重要である。

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

・保育者同士が学び合う職場の雰囲気醸成するには、保育者間の連携が欠かせない。日々の職員会議やミーティングが、保育者間の連携のために役に立つ（P59,図 1-4-3）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研鑽を促進している園も見られた（P73,77）。

(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の円滑化やモチベーションの向上のために、幼保の保育者の勤務条件を統一している園もあった (P61,図 1-4-9)。

提言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

地域全体の幼児教育・保育の質を向上するために、地方自治体等には以下を行うことが期待される。

1. 体系的な研修計画を立てる
 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
また、特に認定こども園における教育・保育の質を向上させるには、以下も重要である。
 3. 幼保の保育者に同等の研修機会を保障する
- それぞれについて、主な調査結果と考察を示したい。

1. 体系的な研修計画を立てる

地域の保育者の資質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 (P139) ことで、必要な保育者研修を計画的に行えたとともに、研修の成果が積み上がっていくことがうかがえた。都道府県の約 4 割は、研修等を行うにあたって、現場の園長等に「特に話を聞いていない」と回答している (P107,図 2-2-1)。しかし研修の実施や研修計画の策定にあたっては、現場の課題やニーズを把握できるように、幼保・公私・(認定こども園の) 類型にかかわらず、現場との協議を十分に行ったり、アンケート等を行ったりする (P72,140,152) ことが重要であることもわかった。

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

- ・研修参加者はグループワークやロールプレイなど、実践的な研修 (P72,85,91) を要望している。参加者が研修に主体的にかかわることができるように、実践に生かしやすいような配慮が求められる。
- ・研修内容については、特別支援教育や小学校以上の教育との接続を重視することも重要であるとわかった。インタビュー調査では、小学校の家庭科や図工の活動での連携 (P129) が見られたが、こうした活動が十分に生かされるためには、就学前教育の重要性を周知することが課題である (P141~142) という声も聞かれた。

2. 都道府県がリーダーシップを発揮し、地域における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 (P146)。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も重要であることがわかった (P139~140)。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。都道府県間、市区町村間の横の連携と、都道府県・市区町村の縦の連携については、それぞれの実情や組織的なつながりなどの面から連携に課題が残されている（P142,147）が、互いの知恵や工夫を共有することで、取り組みを推進することも必要である。

- ・インタビュー調査からは、園外研修と園内研修を効果的に接続するために、具体的な実践の場を通すことが有効であることがわかった。県の指導主事等による訪問指導を充実させて（P140～141）、教育・保育の質の向上につなげている事例（P90）も見られた。

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、18.5%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（P118,図 2-3-12）。インタビュー調査でも、行政が私立の保育内容にかかわることの難しさが指摘されているが、プログラムや指針などを示すことで設置者（施設長）に働きかけている自治体（P135,152）も見られた。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

認定こども園において、乳幼児を教育・保育する「保育者」という立場は、教員も保育士も変わらないとするならば、その資質向上のために、同等の研修機会が保障されてしかるべきであろう。本調査でも、幼保の保育者に同等の研修機会を望む声や特に保育士への研修の充実を求める声が聞かれた（P85,136）。インタビュー調査では、幼保（公私）のすべてを研修の対象とする自治体（P128）や、乳幼児の教育・保育のカリキュラムを作成して幼保（公私）に周知する自治体（P135）、認可外保育施設まで含めて研修を行ったり所管したりする自治体（P139,151）があり、それぞれ努力していることがうかがえた。

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（P116,図 2-3-11）。認定こども園への期待の高まりや幼保の機能の接近を考えると、幼保合同研修の必要性は増していくものと思われる。インタビュー調査でも、幼保合同研修により保育者の意識の統一を図っている自治体（P136,153）が見られた。だが実際に幼保合同研修を実施したことがある自治体は、都道府県の約 7 割であり（P109,図 2-3-1）、市区町村になると人口規模が小さくなるほど実施率は低くなっている（P110,図 2-3-2）。幼保に共通する課題、テーマに限定して、幼保合同研修を行う自治体も多い（P112,図 2-3-6）ことから、幼保小連携や特別支援教育などのテーマから、合同研修を始めてみることも有効であることがうかがえた。

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（P33,表 1-2-4）が、今後は保育者が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。インタビュー調査では、各団体の信頼を得るために、指導主事等の役割が重要であることも指摘されている（P141）。

提言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（P41,図 1-2-13）（P42,表 1-2-6）。園内研修充実のための行政への要望も、同項目が2位（48.6%）であった（P52,図 1-3-7）。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「必要経費について、都道府県・市区町村への財政的な支援を充実してほしい」であり、70.4%が選択した（P108,図 2-2-2）。インタビュー調査では、園の経済的な負担が大きいという声や、行政への財政支援を要望する声が聞かれた（P71,76,89）。
- ・保育者が園外研修に参加する際には、旅費や参加費、代替職員の確保のための経費が必要であり、園内研修を実施する際にも、外部講師を招聘する費用等が必要になる。こうした面での園の負担感が、園外研修への参加率・園内研修の実施率を下げる要因の一つになっていると考えられる。研修に参加したり、実施したりすることが、保育者の資質の向上を図る第一歩であるならば、財政的な支援の充実は必要不可欠である。特に地方財政が厳しい今日において、地方自治体の努力だけでは限界がある。そのため、国が必要経費を支援することも必要であろう。

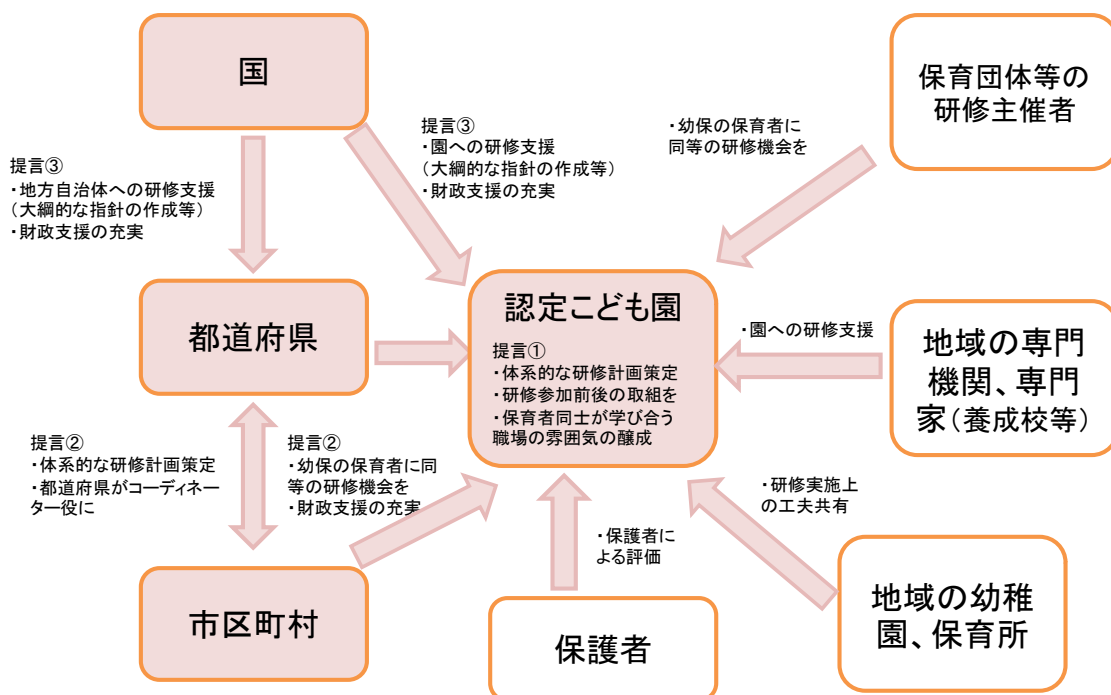
2. 研修にかかわる予算は、地域や園の実情に応じて、有効に活用できるようにする

- ・地域によって課題は異なり、また、認定こども園、幼保（公私）が置かれた状況も様々である。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、研修の質が向上し続けるような仕組み作りが特に必要といえるだろう。
- ・また、対面による研修以外に、例えばインターネットやDVDの活用等も今後はいっそう求められると考えられる（P44,図 1-2-15～17）。これらは、コストを抑えながら多くの保育者が研修を受講できる方法である。参加者にとっては、時間や場所に制約が少ないために活用しやすく、また主催者側にとっては一度に多くの保育者を対象に効率的に研修を行える。メディアの特性を生かした研修計画の作成や実施が望まれる。

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」を選択している（P41, 図1-2-13）（P52, 図1-3-7）。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」を国に作成してほしいと考えていることがわかった（P108, 図2-2-2）。提言①②で述べたような研修計画の策定のために、国による大綱的な指針等の作成が急務といえるだろう。

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すと以下のようになる。



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作ることが求められる。保育者が園長等とともに、目標確認の場や振り返りの機会を定期的にもったり、園長等が保育者を適切に評価する仕組みを作ることも必要であろう。また、研修参加が人事考課に反映されたり、専門性の認定、昇格の条件になったりするなど、保育者の成長を認め、後押しするような園の体制も必要である。