

.....

第 2 章

地方自治体等における保育者研修

.....

調査結果まとめ

1. 実情

多くの地方自治体で、研修の対象者に非正規や非常勤の保育者を含めており、常勤や正規ではない保育者にも同様の資質を求めることで「保育の質」が担保されると認識していることがうかがえる（表 2-2-1）。保育者の資質向上のためには、園の管理職のリーダーシップが不可欠と認識していることも示された（表 2-4-2）。

また、幼保合同研修は「保幼小の連携」や「特別支援教育」などのテーマを設定して実施する自治体が多いことが明らかにされた（図 2-3-10）。インタビュー調査においては、幼児教育センターを中心とするA市の事例や、小学校区ごとに幼保小関連研修会を設置するB市の事例など、具体的な形態や自治体の工夫が示されており、幼保の交流は確実に増えつつあるといえるであろう。ただ、質問紙調査では、幼保合同研修によってお互いを知る機会になっているものの、「一定の質を担保」できているとまでは認識されていないことが示された（図 2-3-11）。

今回の質問紙調査から、自治体が園の課題としてもっとも重視しているのは「保育者の資質の維持、向上」であることが明らかにされた（表 2-4-1）。インタビュー調査においても同様の指摘がなされている。また自治体が求める「保育者の資質」には、保護者への対応や地域との連携といった、より広い視点が求められる傾向も示された（P121）。

2. 課題

課題として指摘されるのは、第一に、自治体によって保育者の研修に対する意識に大きな差がある点である。例えば、幼稚園と保育所の担当部署を一元化している自治体もあれば、従来のように別々などところもある（図 2-1-4）。また、こども園がある市区町村においても、B市では幼保共通カリキュラムを作成して指導主事の訪問指導を実施しているが、D市ではそこまでは実施していない。このような差異を生む要因の1つとして質問紙調査では人口規模が指摘されたが、インタビュー調査からは首長のリーダーシップなどにも左右される可能性が示された。就学前教育は自治体の裁量が大きいことが特徴といえるが、研修制度の運用実態を見ると、そこに課題があることも推察される。

第二に、幼稚園と保育所では研修を受ける機会に差異がある点である。幼稚園教諭は法定研修として初任者研修と10年経験者研修が定められているが、保育士にはこのような規定はない。また、幼保合同研修は多くの自治体で実施されているが、保育所は幼稚園に比べて保育時間が長いため、研修に参加しにくい状況であることも指摘された。インタビュー調査ではC県のように、すべての研修について公私・幼保の区別なく実施している自治体の存在が指摘されたが、それでも研修時間の設定や場所の確保、さらには研修の参加を促すための財政的支援の不足など、課題は残されている（図 2-3-12）。

第三に、自治体は「保育の質」に関して私立に関わりにくい点である。今回行った質問紙調査では、幼保合同研修に私立幼稚園への参加要請が困難であるという意見もあった（図 2-3-12）。私立については、自治体が「保育の質」に関わりを持つことが難しい状況にあると推察されるが、インタビュー調査で紹介したA市のように、私立幼稚園が研修の機会を求めている要素も見受けられるため、公私・幼保の区別なく研修の機会を提供していくことが自治体に求められているといえる。

3. 要望

以上をふまえ、自治体の要望を大きく2点にまとめる。第一に、公私・幼保の区別なく、体系的な研修制度を確立することである。公私では、私立への参加を促す方策、幼保では保育士への法定研修の実施などが挙げられよう。さらに、「保育者の資質の維持、向上」のためには保育者のキャリアに応じた研修を実施することが求められている。特に、管理職の意識によって一人ひとりの保育者の資質が変わるというE県での指摘をふまえると、管理職研修の充実がとても重要になることがうかがえる。また、国への要望（P108,図 2-2-2）を見ると、2位が「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」であり、大綱的な目安の作成が期待される。

第二に、研修における財政支援の拡充である。国への要望のトップが、財政的な支援の充実である。「保育者の資質の維持、向上」をはかるための手段を研修と位置づけるならば、研修の参加に伴う費用や職員の補填にあてる予算などを拡充していくことが求められる。地方財政が逼迫している今日においては、自治体だけでは解決できない課題であるため、国による支援も必要であろう。

第1節 質問紙調査結果

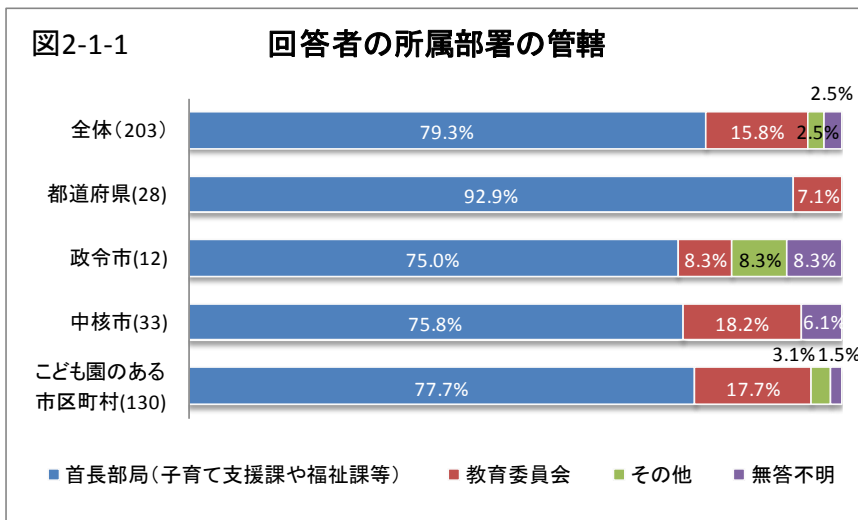
第1項. 回答者の基本属性・幼保の担当部署

本項では、回答者の基本属性と幼稚園、保育所、認定こども園の担当部署について概観する。

※地方自治体等の調査では、都道府県・政令市・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。本文中には（ ）にサンプル数を示すので、参照されたい。

(1)回答者の部署…都道府県では9割以上、市区町村では7割以上が「首長部局」に所属

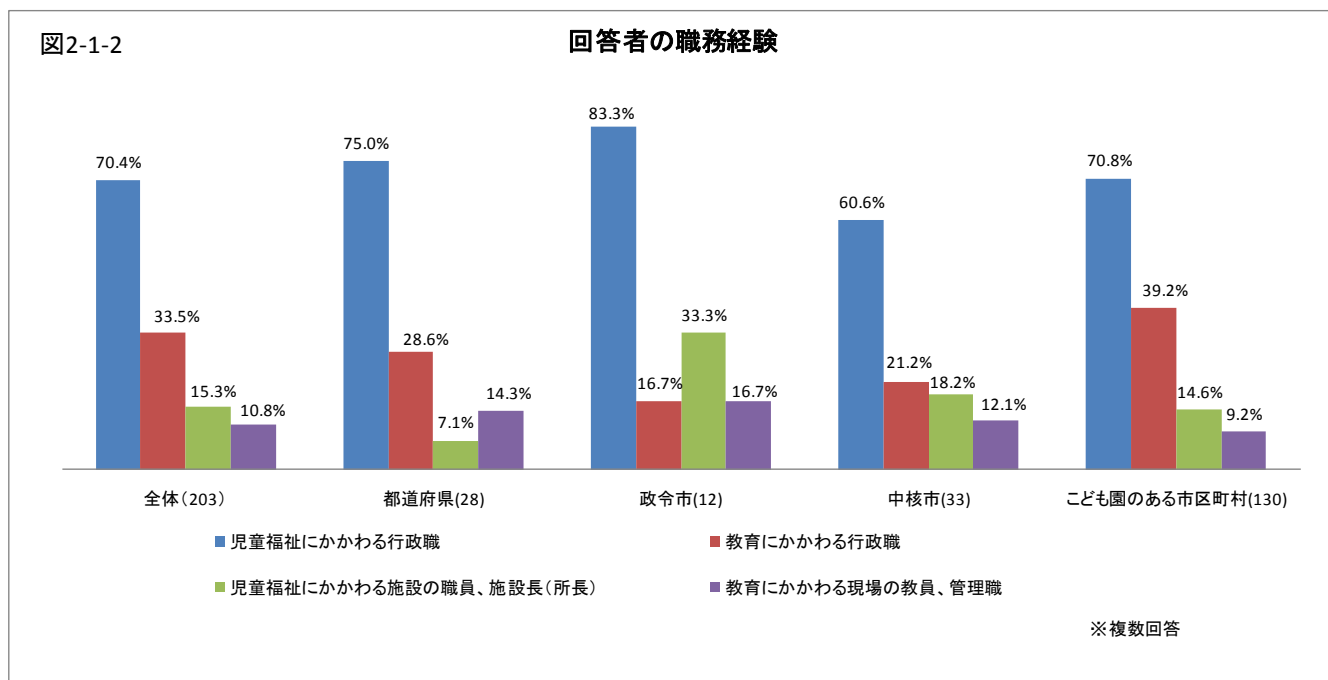
図2-1-1は、回答者が所属する部署の管轄をたずねたものである。一般的に、教育委員会は公立幼稚園、首長部局は私立幼稚園と保育所を所管することが多いとされるが、都道府県の回答者のほとんどが首長部局に所属しており、教育委員会に所属しているのはわずかであった。今回の調査は「保育者研修について状況をよくご存じの方（できれば管理職）」に回答を依頼したため、所管する施設数が多い首長部局の担当者が回答した可能性が考えられる。市区町村（政令市・中核市・こども園のある市区町村）でも、首長部局に所属する回答者が7割以上を占めていた。



(2)回答者の職務経験…6割以上が福祉行政職経験者

図2-1-2は、回答者に職務経験をたずねたものである。いずれの自治体区分においても、「児童福祉にかかわる行政職」を選択する割合がもっとも高かった。これは、図 2-1-1(P99)で確認したように、回答者の多くが首長部局の部署に所属していることと整合する。

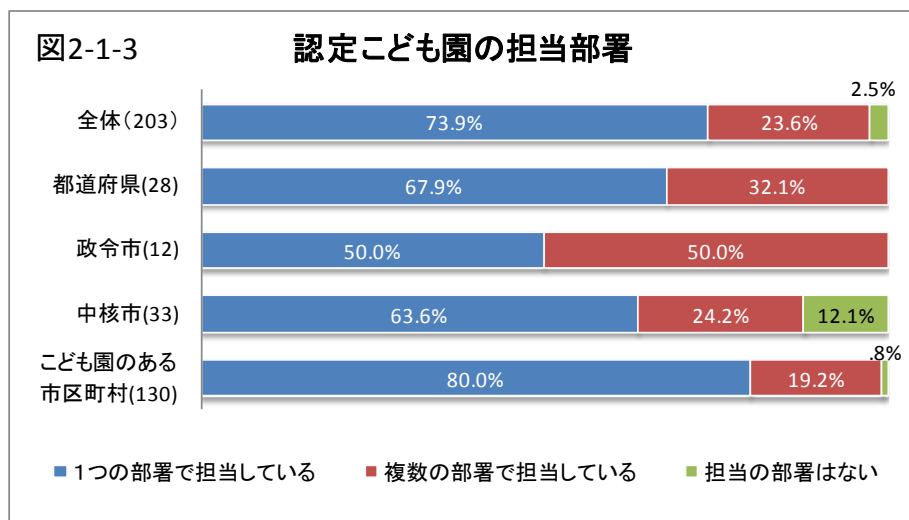
また、今回は「保育者研修について状況をよくご存じの方（できれば管理職）」に回答を依頼したが、いずれの自治体区分においても、「教育にかかわる現場の教員、管理職」と「児童福祉にかかわる施設の職員、施設長（所長）」の回答者が若干見られた。



(3) 認定こども園の担当部署…「1つの部署で担当」する自治体が多い

図2-1-3は、認定こども園の担当部署をたずねたものである。都道府県では67.9%(19)が「1つの部署で担当している」と回答しており、「複数の部署で担当している」と回答したのは32.1%(9)であった。「複数の部署」と回答している自治体では、幼稚園と保育所という「縦割り行政」が保持されている可能性が考えられる。

市区町村では、「複数の部署」と回答した割合は、政令市が50.0%(6)に対して、中核市は24.2%(8)であった。こども園のある市区町村では80.0%(104)が「1つの部署」と回答しており、こども園の整備を契機に行政組織での担当部署の一本化がはかられている可能性があることも示された。



(4) 幼稚園、保育所の担当部署…担当部署を一元化する自治体が見られる

図2-1-4は、公立幼稚園、私立幼稚園、公私営保育所の担当部署をたずねたものである。都道府県では、71.4%(20)が「すべて別の担当部署である」と回答しており、「公立幼稚園と私立幼稚園を一元化している」と回答した3.6%(1)を合計すると、75.0%(21)は幼稚園と保育所の担当部署がわかれた状態である。政令市では、「すべて別の担当部署である」と回答した割合は58.3%(7)であり、「公立幼稚園と公私営保育所を一元化」、「私立幼稚園と公私営保育所を一元化」している自治体は1つずつあった。

中核市では「すべて別の担当部署である」と回答した割合は45.5%(15)と、都道府県や政令市よりも低く、27.3%(9)が何らかの形で幼稚園と保育所の担当部署が一元化していると回答しており、「公立幼稚園と公私営保育所を一元化」9.1%(3)、「私立幼稚園と公私営保育所を一元化」6.1%(2)、「公立幼稚園と公私営保育所を一元化」12.1%(4)、行政組織での一元化がはかられつつあるといえる。

こども園のある市区町村では「すべて別の部署で担当している」と回答した割合は34.6%(45)ともっとも低くなり、31.6%(41)が幼稚園と保育所の担当部署が一元化していると回答している（「公立幼稚園と公私営保育所を一元化」8.5%(11)、「私立幼稚園と公私営保育所を一元化」10.0%(13)、「公立幼稚園と公私営保育所を一元化」13.1%(17)）。こども園の設置を契機に幼稚園と保育所の担当部署の一元化がはかられている自治体もあるものと思われる。

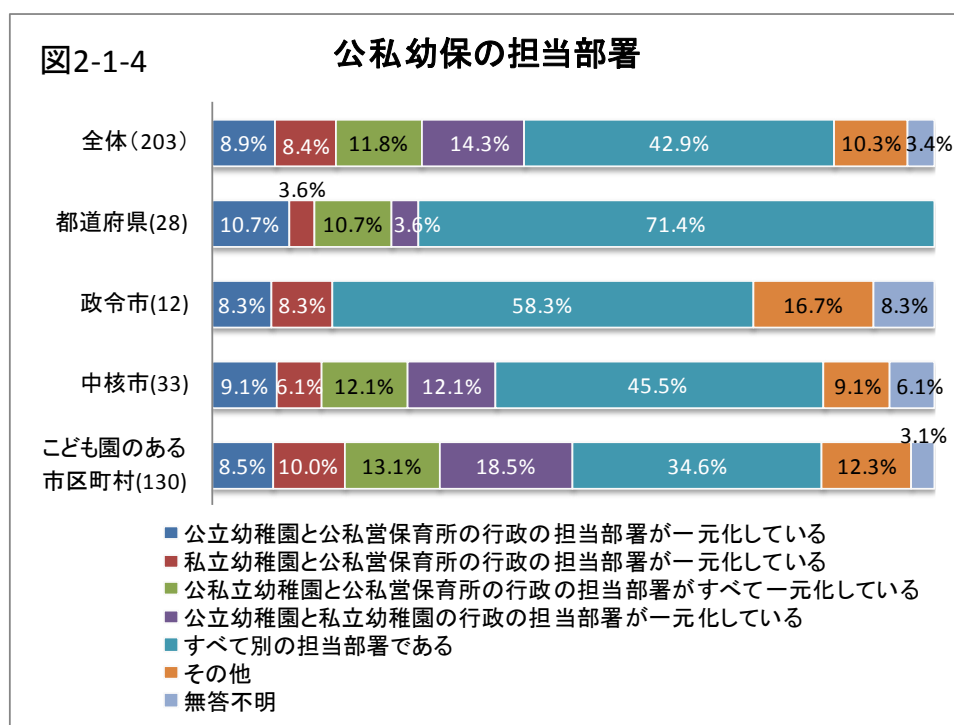
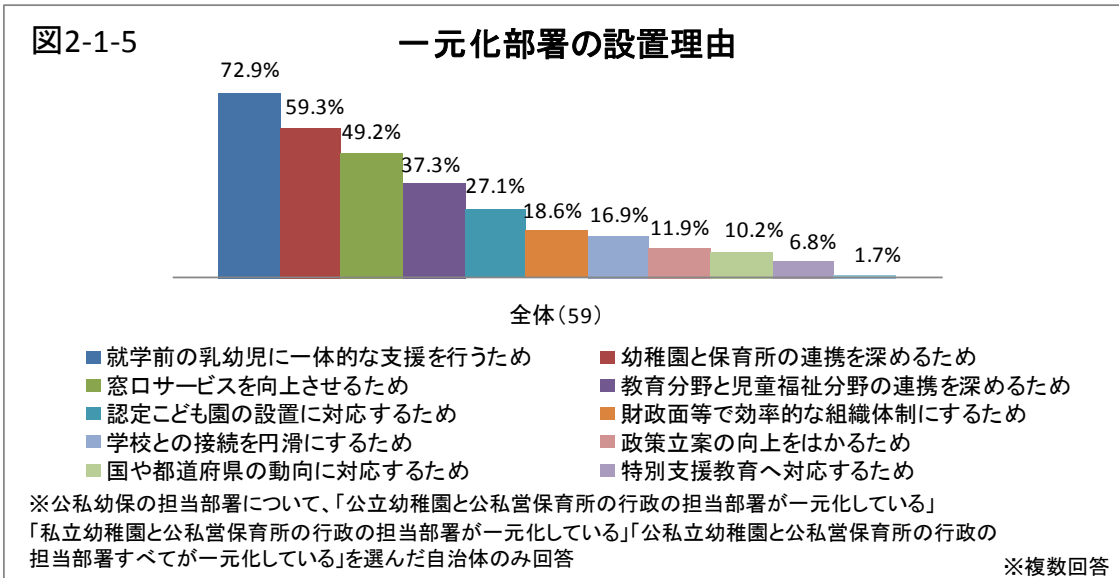


図2-1-5は、幼稚園と保育所の担当部署が一元化している自治体に対して、その理由をたずねたものである。理由としてもっとも割合が高かったのは、「就学前の乳幼児に一体的な支援を行うため」であり、7割以上が選択している。次に続くのが「幼稚園と保育所の連携を深めるため」で約6割が選択しており、これらの自治体では、幼稚園・保育所の区別なく、すべての乳幼児に一体的な支援を行うという理念を体現するためにこのような措置をとっていると考えられる。



幼稚園と保育所の行政の担当部署が一元化していることによる利点を自由記述で聞いているので、あわせて紹介したい。

◇ **幼稚園と保育所の行政の担当部署が一元化していることによる“利点”は、総合的な支援や幼保の連携の強化など** ※自由記述(43件)を分類

＜幼稚園・保育所、そこに通う親子に、一体的、総合的な支援ができる(18件)＞

- ・担当部署を一元化することにより、全ての未就学児童を対象とした多様なニーズに対し、一体的に情報を提供することが可能となる（こども園のある市区町村）
- ・幼保に共通して必要な情報（危機管理、健康安全等）を的確に提供し、対応を図ることができる。就学前の乳幼児に一体的な支援を行うことができる（中核市）

＜幼保の交流、連携が強化できる(16件)＞

- ・幼稚園、保育所職員の合同研修会の実施が可能となり、効率的な実施ができるとともに、教諭、保育士が交流する機会をもつことにより、さらに資質の向上を図る事ができる（都道府県）
- ・幼保連携型認定こども園に移行する場合、調整がしやすい。幼稚園・保育所・小学校が連携して、交流活動や相互理解を深めるなど、幼保小連携事業を推進できる（こども園のある市区町村）

＜利用者にとって、窓口サービスが向上する(9件)＞

- ・ 県民や関係団体の相談についても窓口が一つになったことでサービスが充実した。認定こども園の窓口が明確になったことで、関係団体の相談にも適時対応が可能になった（都道府県）
- ・ 市民にとって相談先が一元化されており、わかりやすい（中核市）

＜事務的な運営の効率化が図れる(5件)＞

- ・ 0歳児から義務教育終了までの教育・福祉施策を統括管理することで、効率・効果の向上が見込まれる（こども園のある市区町村）
- ・ 窓口が一本化されるので、申請業務等が1ヶ所のできる（こども園のある市区町村）

＜人事交流、異動等の調整がしやすい(3件)＞

- ・ 人事交流が行いやすい（こども園のある市区町村）
- ・ 児童数の変動による職員間の異動対応が容易にできる（こども園のある市区町村）

一方で、「課題」も聞いているのであわせて紹介したい。

◇ **幼稚園と保育所の行政の担当部署が一元化していることによる“課題”は、中央行政が一元化されていないこと、小学校との連携など** ※自由記述(32件)を分類

＜中央行政が一元化されていない(10件)＞

- ・ 文部科学省と厚生労働省に管轄が分かれているため、補助金等にしてもバラバラでわかりにくい（こども園のある市区町村）
- ・ 厚生労働省と文部科学省にわかれており、制度や支援も異なり、事務が煩雑。仕組みも一元化してほしい（こども園のある市区町村）

＜小学校以上の教育機関との関係、教育委員会との連携(7件)＞

- ・ 小学校（教育委員会）との連携（所管省庁の違いを含めて）が不足しがちになる（こども園のある市区町村）
- ・ 担当部署は一元化したものの、教育委員会や私学所管課との連携は不可欠であり、施策推進にあたっては難しさを感じることもある（都道府県）

＜私立幼稚園への支援に限界がある(3件)＞

- ・ 私立幼稚園に対する指導監督権を有していない（中核市）
- ・ 幼稚園と保育園における市の関わり方の違い（権限）により、特に私立幼稚園への支援に限界がある（中核市）

＜幼保へのニーズが保護者によって異なる(連携が難しい)(2件)＞

- ・ 担当部署を一元化しても、幼稚園と保育所とでは制度上大きな相違があり、保護者の求めるニーズに

- も隔たりがあるため、即連携の強化には結びつかない面がある（こども園のある市区町村）
- ・保育所での保育と幼稚園での保育の相違、保護者の求めるものの違いが明確に把握されるようになり、各々への対応方針を明らかにしていくことが必要となっている（こども園のある市区町村）

<幼保の保育者の意識が違う(2件)>

- ・現場職員（保育士、教諭）の意識にへだたりがある（こども園のある市区町村）
- ・幼稚園教員は、自分たちは「幼児教育」を担っており、保育所とは違うという考えが強い（中核市）

幼保の行政担当部署が一元化している利点は、幼稚園、保育所という枠にとらわれずに、**就学前の施設やそこに通う親子に対して、一体的、総合的な支援ができること**であり、また**保育者の交流や連携を通じた資質の向上**が期待できる点にある。また**事務的な運営の効率化**というメリットも挙げられた。一方で課題は、都道府県、市区町村が一元化していても、**中央行政が一元化されていないこと**による事務の煩雑さや、首長部局が一元化している場合は、**教育委員会との連携の難しさ**があるようだ。また、利点で挙げられたように、保護者への一体的な支援が可能になる一方で、「**保護者のニーズが異なる**」ことによる対応の難しさがあり、また幼保の保育者の連携による資質向上が図られる一方で、「**保育者の意識の相違**」が課題としてあるようだ。

第2項. 研修に対する取り組み

本項では、実際に自治体においてどのように研修にかかわる取り組みがなされているのかを概観する。

(1) 保育者向けの研修として行っていること…「非正規や非常勤の保育者も受講できるようにしている」

表2-2-1は、保育者向けの研修として行っていることについて、全部で17項目を挙げ、複数回答で選んでもらったものである。表では上位5項目を示している。いずれの自治体区分においても「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いる」が上位5位までに入り、特に都道府県では82.1%(23)と高い数値を示している。政令市では50.0%(6)、中核市では60.6%(20)と半数以上を占めたが、こども園のある市区町村では38.5%(50)であった。また「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いる」割合は、都道府県、中核市の約半数、政令市の7割弱であった。

表2-2-1

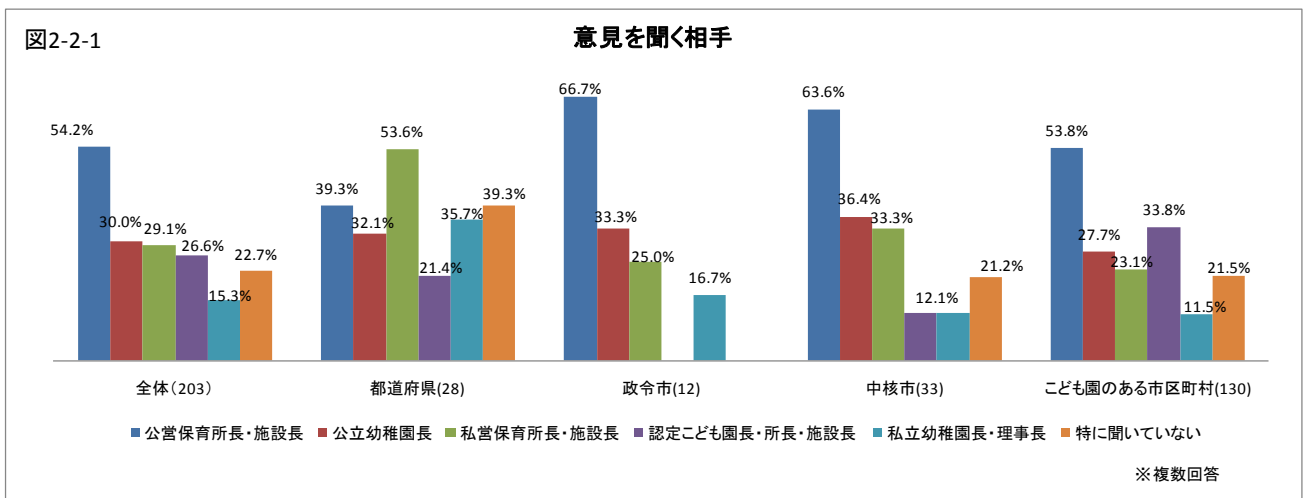
都道府県 (28)			中核市 (33)		
1位	非正規や非常勤の保育者も、希望すれば地方自治体が行う研修を受講できるようにしている	82.1%	1位	非正規や非常勤の保育者も、希望すれば地方自治体が行う研修を受講できるようにしている	60.6%
2位	保育者の経験年数に応じた研修メニューを充実している	75.0%	2位	現場に対して、研修内容の要望を聞くためのアンケートやヒアリングを行っている	48.5%
3位	現場に対して、研修内容の要望を聞くためのアンケートやヒアリングを行っている	53.6%		保育者の経験年数に応じた研修メニューを充実している	
4位	幼保公私にかかわらず、希望する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いる	50.0%	4位	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いる	39.4%
5位	地区ごとに開催する等、研修の場所を配慮している	46.4%	5位	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っている	36.4%
				必要経費(旅費等)について、園に対して財政的な支援を充実している	
政令市 (12)			こども園のある市区町村 (130)		
1位	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いる	75.0%	1位	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いる	38.5%
2位	保育者の経験年数に応じた研修メニューを充実している	66.7%	2位	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いる	37.7%
	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いる				
	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いる		33.8%		
5位	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いる	50.0%	4位	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っている	24.6%
		保育終了後の時間に実施している			

※全17項目中、上位5つ（同率がある場合はすべて）を表示。複数回答

(2)現場の意見を聞く相手…都道府県では「私営保育所長・施設長」、市区町村では「公営保育所長・施設長」

図2-2-1は、研修等を行うにあたって、園長等の意見を聞く機会があるかをたずねたものである。意見を聞く相手として、都道府県でもっとも多いのは「私営保育所長・施設長」であった。他の施設についても一定の割合で意見を聞いているようであるが、「特に聞いていない」を39.3%(11)が選択していることから、都道府県の姿勢に違いが見られるといえよう。

政令市、中核市、こども園のある市区町村のいずれも「公営保育所長・施設長」に意見を聞く割合が5割以上と最も高くなっている。次に、政令市と中核市では「公立幼稚園長」「私営保育所長・施設長」と続く。また、こども園のある市区町村では「認定こども園長・所長・施設長」「公立幼稚園長」「私営保育所長・施設長」と続いた。

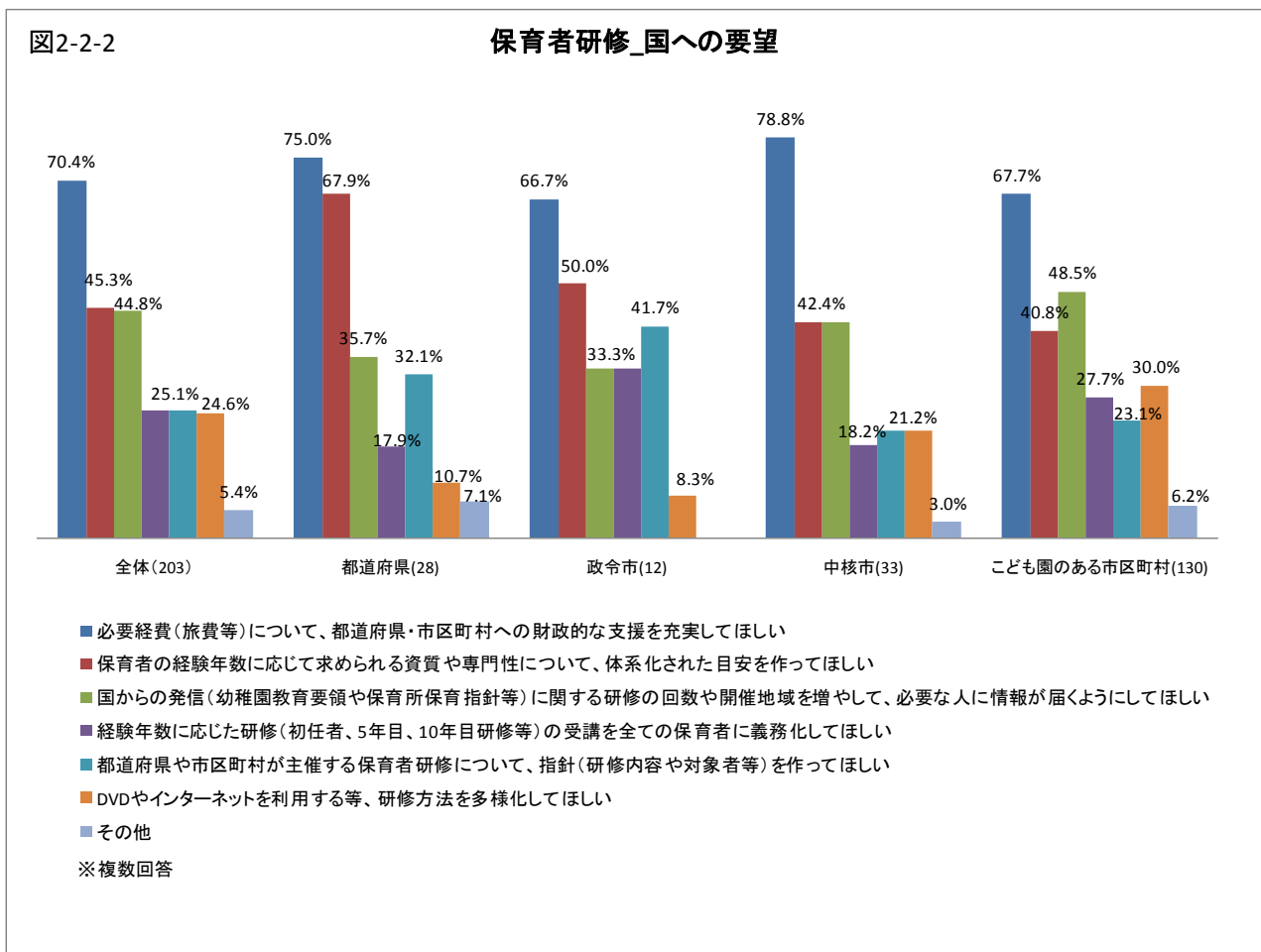


(3) 国への要望…「財政的な支援の充実」「保育者の資質に関する体系的な目安」「必要な人に情報が届くようにしてほしい」

図2-2-2は、保育者対象の研修について、国への要望をまとめたものである。もっとも多かった要望は、「必要経費（旅費等）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、いずれの自治体区分でも約 7~8 割が選択した。自治体では研修の重要性を認識しているものの、私立の研修費用は各園の「持ち出し」となっている現状もあり、財政支援の充実を求めているようだ。

都道府県において 2 番目に多かったのは「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」であり、67.9%(19)が選択している。「都道府県や市区町村が主催する保育者研修について、指針（研修内容や対象者等）を作ってほしい」も 32.1%(9)が選択している。都道府県としては保育者の資質向上のために、園外研修等を通じた体系的な研修の必要性を認識しており、目安や指針を求めている可能性が高い。

市区町村では、「国からの発信（幼稚園教育要領や保育所保育指針等）に関する研修の回数や開催地域を増やして、必要な人に情報が届くようにしてほしい」について、政令市では 33.3%(4)、中核市では 42.4%（14）、こども園のある市区町村では 48.5%(63)が選択している。これは、国からの発信が必ずしもすべての施設に浸透しているとはいえない状況を示しているものと思われる。研修機会を増やすと必要経費もかかるため、「財政的な支援の充実」と「必要な人に情報が届くようにしてほしい」という要望は、合わせて検討する必要があると思われる。



第3項. 幼保合同研修

本項では、近年広がりを見せている幼保合同研修について、概観する。

(1) 幼保合同研修実施の有無…都道府県では7割が実施しているが、こども園のある市区町村では3割強にとどまる

図2-3-1は、幼保合同研修を主催したことがあるかをたずねたものである。都道府県では71.4%(20)が「主催したことがある」と回答している。研修に関して、幼稚園と保育所の垣根が低くなりつつあることがうかがえるが、25.0%(7)は「主催したことがない」と回答しており、都道府県による姿勢の違いが見られる。

市区町村では、「主催したことがある」割合は、政令市では83.3%(10)、中核市では54.5%(18)、こども園のある市区町村では33.8%(44)であった。

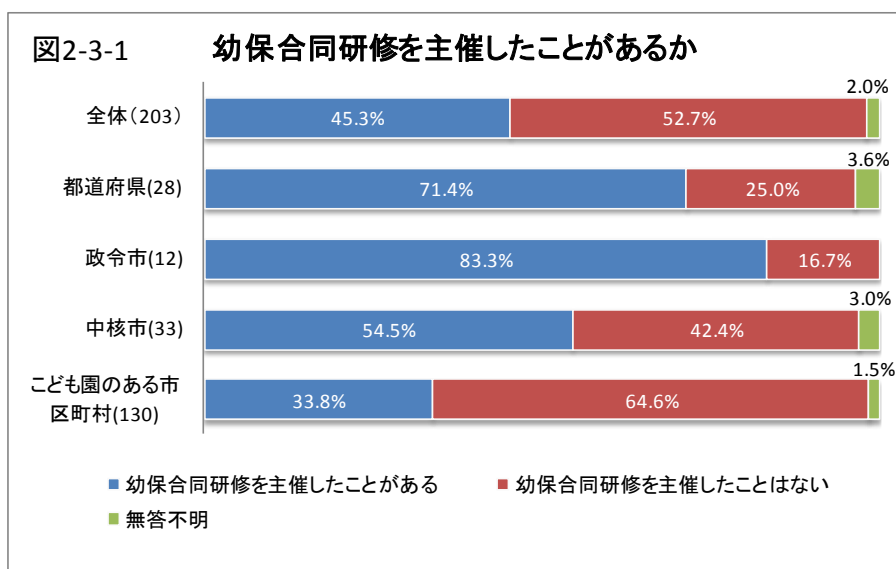
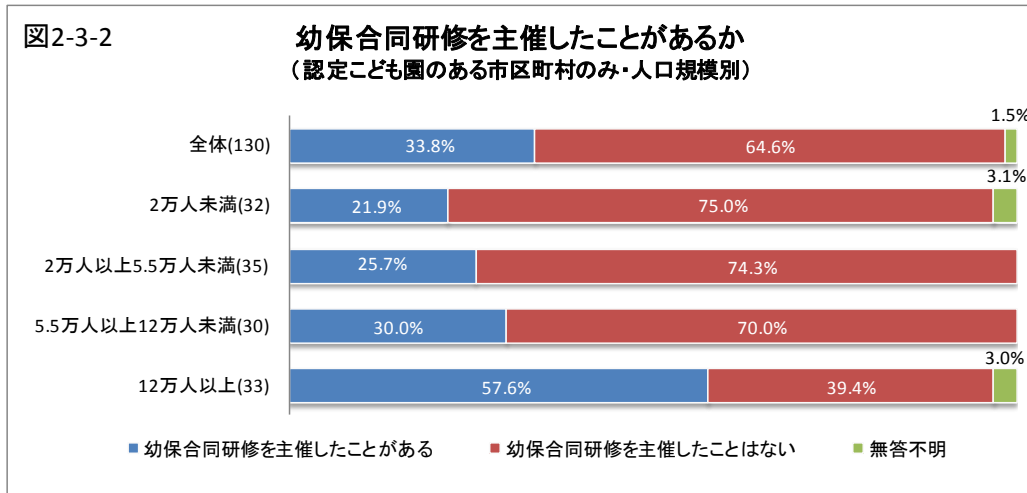


図2-3-2は、幼保合同研修の主催について、「こども園のある市区町村」に絞り、人口規模別に分類したものである。これを見ると、人口規模が小さい市区町村ほど「主催したことはない」と回答する割合が高くなっている。特に、12万人未満の市区町村では7割以上が「主催したことはない」と回答している。



(2) 幼保合同研修を主催しない理由…「現在の研修体制で十分」とであると認識

図2-3-3は、幼保合同研修を主催したことが「ない」自治体に対して、その理由をたずねたものである。これを見ると、「現在の研修体制で十分」という回答がもっとも多く、47.7%(51)を占めている。また、「現場からの要請がない」が27.1%(29)、「担当部署がない」は24.3%(26)、「財政的な措置がない」は21.5%(23)であった。

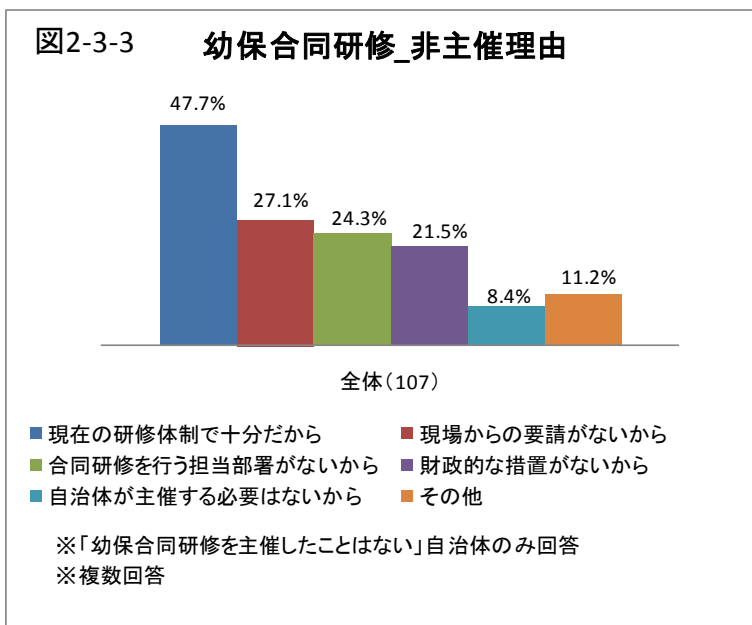
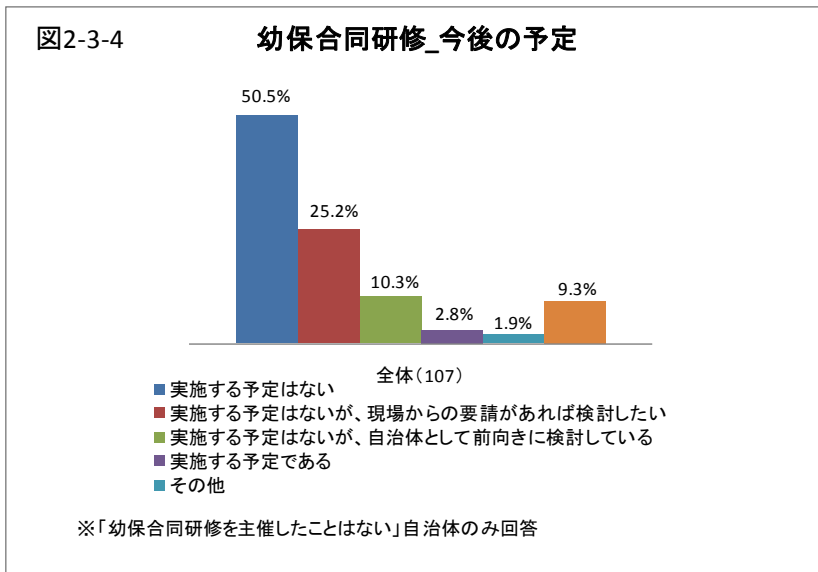
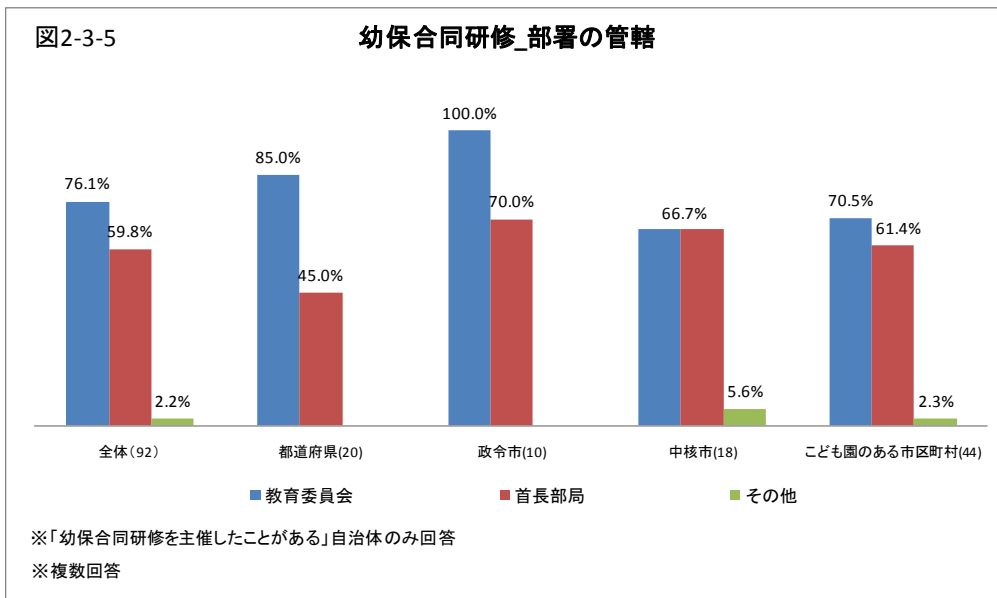


図2-3-4は、幼保合同研修を主催したことが「ない」自治体に今後の予定をたずねたものである。その結果、「実施する予定はない」が半数を占めており、「前向きに検討」と「実施する予定」を合わせても13%程度にとどまっている。



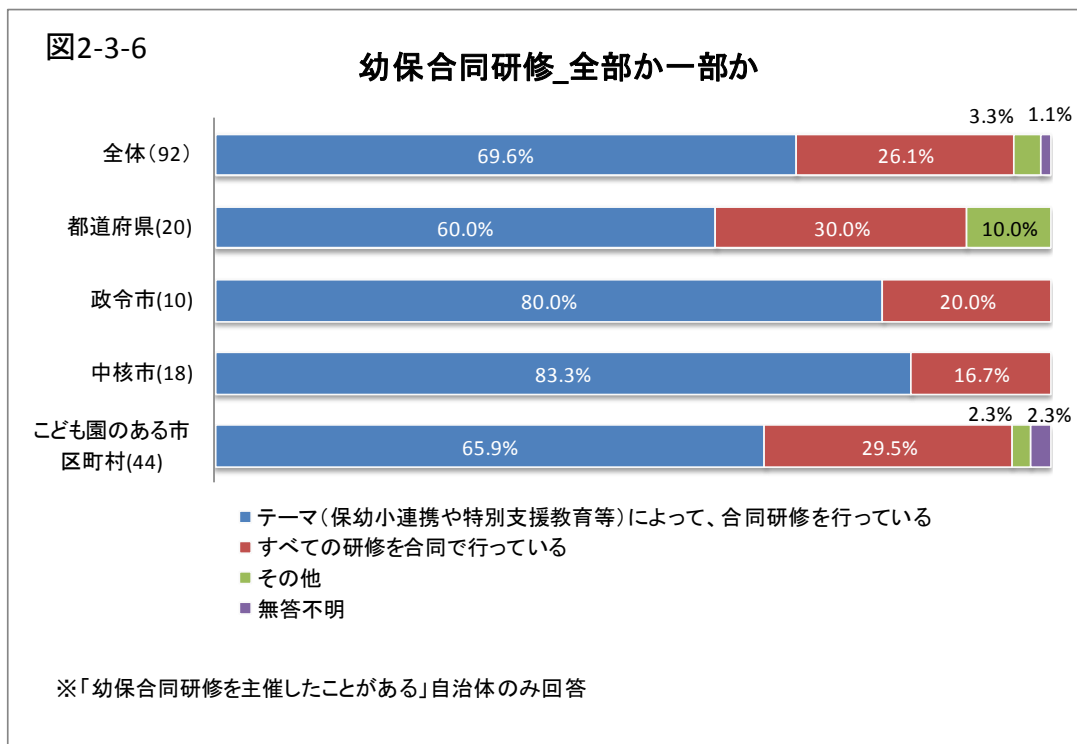
(3) 幼保合同研修を主催する部署…教育委員会の方が、首長部局よりも若干多い

図2-3-5は、幼保合同研修を主催したことが「ある」自治体に研修を管轄する部署についてたずねたものである。全体では教育委員会と回答した割合がやや高い。



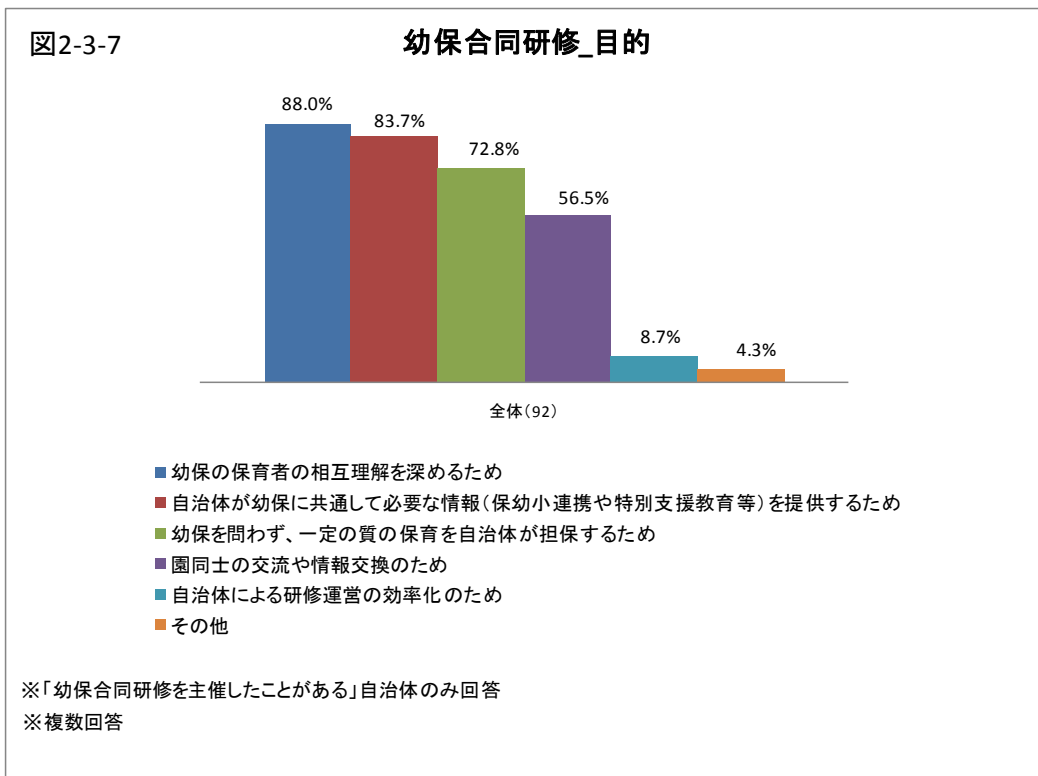
(4) 幼保合同研修の対象…半数以上が「テーマによって行っている」

図2-3-6は、幼保合同研修の対象をたずねたものである。いずれの自治体区分においても「すべての研修を合同で行っている」よりも「テーマ（保幼小連携や特別支援教育等）によって、合同研修を行っている」を選択するほうが、6割以上と多かった。ただ、都道府県とこども園のある市区町村では約3割が「すべての研修を合同で行っている」と回答しており、これらの自治体では研修に関して、幼稚園と保育所の垣根が低くなりつつあるといえるだろう。



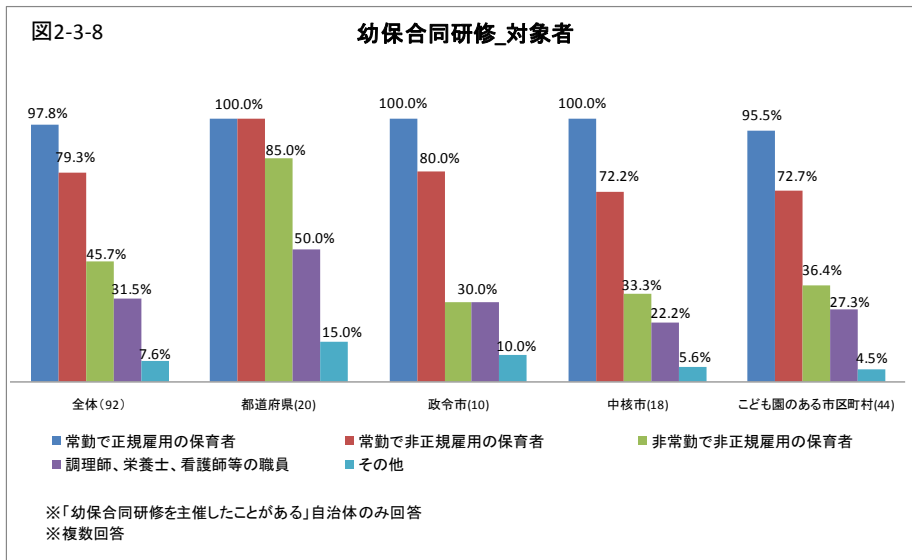
(5) 幼保合同研修の目的…「幼保の保育者の相互理解を深めるため」、「自治体が幼保に共通して必要な情報を提供するため」が多い

図2-3-7は、幼保合同研修の目的をたずねたものである。「幼保を問わず、一定の質の保育を自治体が担保するため」(72.8%(67))以上に、「幼保の保育者の相互理解を深めるため」(88.0%(81))、「自治体が幼保に共通して必要な情報を提供するため」(83.7%(77))を選択する割合が高かった。様々な目的を背景に、幼保合同研修は行われているようであるが、最終的には幼稚園と保育所という区別なく研修を行うことで、「一定の質の保育を自治体が担保する」ことが目指されるであろう。



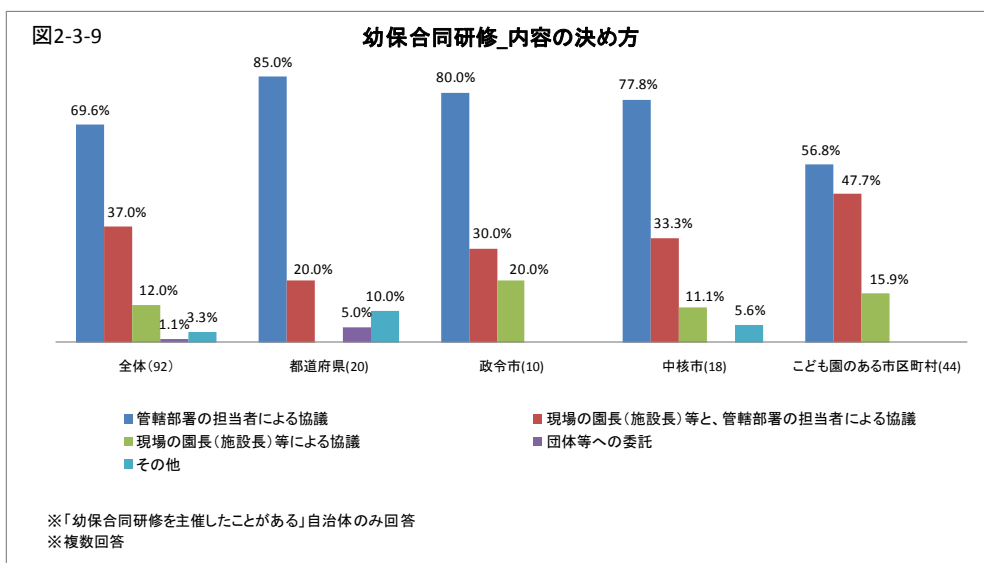
(6) 幼保合同研修の対象者…「非常勤で非正規雇用の保育者」は低い

図2-3-8は、幼保合同研修の対象者をたずねたものである。都道府県では「常勤で正規雇用の保育者」と「常勤で非正規雇用の保育者」と回答した割合がともに100%(20)である。市区町村でも「常勤で正規雇用の保育者」はほぼ100%である。一方「常勤で非正規雇用の保育者」は約7~8割である。また「非常勤で非正規雇用の保育者」は都道府県では85%(17)が対象と回答しているものの、市区町村ではいずれの自治体区分においても3割前後にとどまっている。



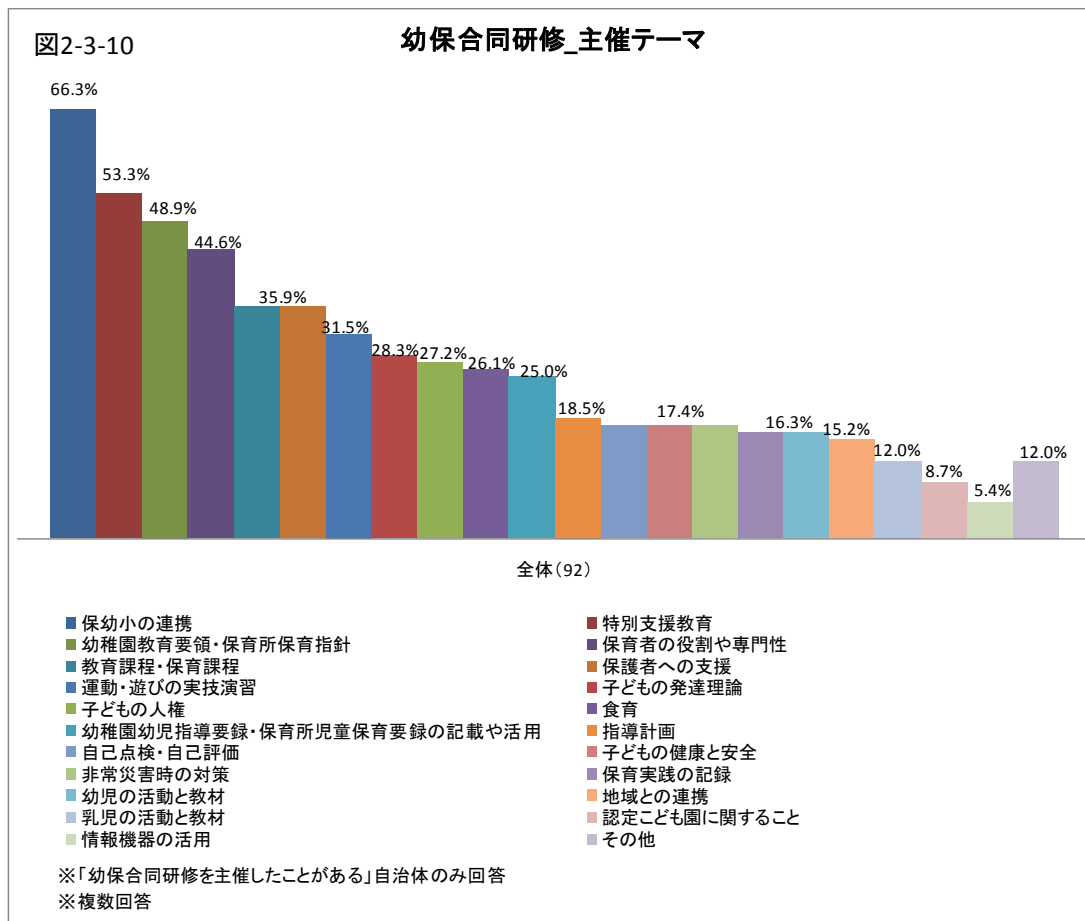
(7) 幼保合同研修の内容の決定方法…管轄部署の担当者による協議がもっとも多い

図2-3-9は、幼保合同研修の内容の決定方法をたずねたものである。いずれの自治体区分でも「管轄部署の担当者による協議」で決定される割合が高い。現場の園長等と協議の場を持っている割合は、全体では約4割が「現場の園長等と、管轄部署の担当者による協議」、約1割が「現場の園長等による協議」である。都道府県より、市区町村の方が現場と協議を持っている割合が高い傾向が見られた。



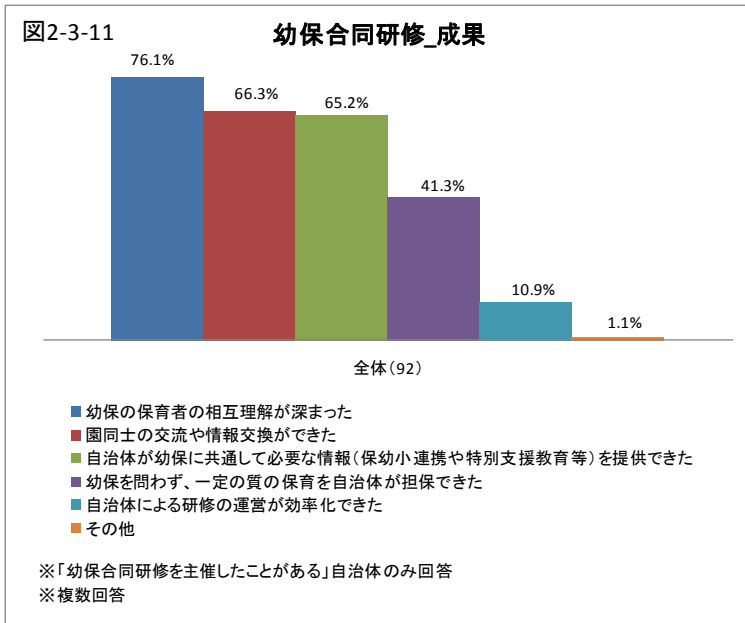
(8) 幼保合同研修のテーマ…「保幼小の連携」「特別支援教育」が上位

図2-3-10は、この1年間に行った幼保合同研修のテーマをまとめたものである。もっとも多かったのは、「保幼小の連携」であった。3番目に「幼稚園教育要領・保育所保育指針」が入っているが、要領・指針の中で小学校との接続が明記されていることも重視されているのだろう。また、2番目に多かったのは「特別支援教育」である。4番目に「保育者の役割や専門性」が入っているが、自治体が「幼稚園教育要領・保育所保育指針」で示された理念の浸透を意識しているものと考えられる。



(9) 幼保合同研修の成果…保育者の相互理解を深める機会にはなっているが、「一定の質」を担保できたという認識は低い

図2-3-11は、幼保合同研修の成果をたずねたものである。上位から順に、「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」、「自治体が幼保に共通して必要な情報を提供できた」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や経験がなされたと認識していることが分かる。ただ、「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%(38)にとどまり、課題は残されているといえる。



幼保合同研修を実施するうえで工夫していることを自由記述で聞いているのであわせて紹介したい。

- ◇ **幼保合同研修を実施するうえで工夫していることは、共通テーマの設定や小学校の教員も対象にする、など** ※自由記述(50件)を分類

<共通テーマの設定(7件)>

- ・ 共通する課題をテーマにするといった工夫をしている (こども園のある市区町村)
- ・ 目的や保育・教育内容でなるべく共通する部分をとらえて実施している (こども園のある市区町村)

<保幼小合同で行う(参加への意識付け)(6件)>

- ・ 研修は常に保幼小合同とし、幼も保も進む場所は共通という意識をもてるようにしている (こども園のある市区町村)
- ・ 保幼小中連携推進事業に組み込むことで、所轄の異なる保育所を巻き込んだ研修の機会を提供している (こども園のある市区町村)

<日頃から連絡、情報交換を行う(4件)>

- ・相互協力体制を維持するために、日ごろから連絡、情報交換を行っている（都道府県）
- ・近隣の幼保で研修会を実施する場合、こまめに声をかけあって参加を求めている（中核市）

<ニーズを把握、反映する(4件)>

- ・現場のニーズに応える研修内容となるよう講師を選定。土曜日開催の研修を実施し（年7回）、年間研修に取り組んでいる（中核市）
- ・基本は平日午後の開催であるが、夜間の講座も組み込んでいる。毎回の研修会のアンケートの回答も考慮している。幼稚園・保育所を問わず、保育者として学べる内容の研修会としている（政令市）

<幼稚園長会や幼稚園協会で、研修参加を呼びかける(4件)>

- ・年2回の研修のメンバー及びグループを同じにすること（小学校の学区域で）。幼稚園協会や園長会で
の事前説明をして、参加をお願いしている（こども園のある市区町村）
- ・研修日程や会場、さらには研修対象や内容について。幼稚園・保育所の関係団体等と調整したうえで
計画することとしている（都道府県）

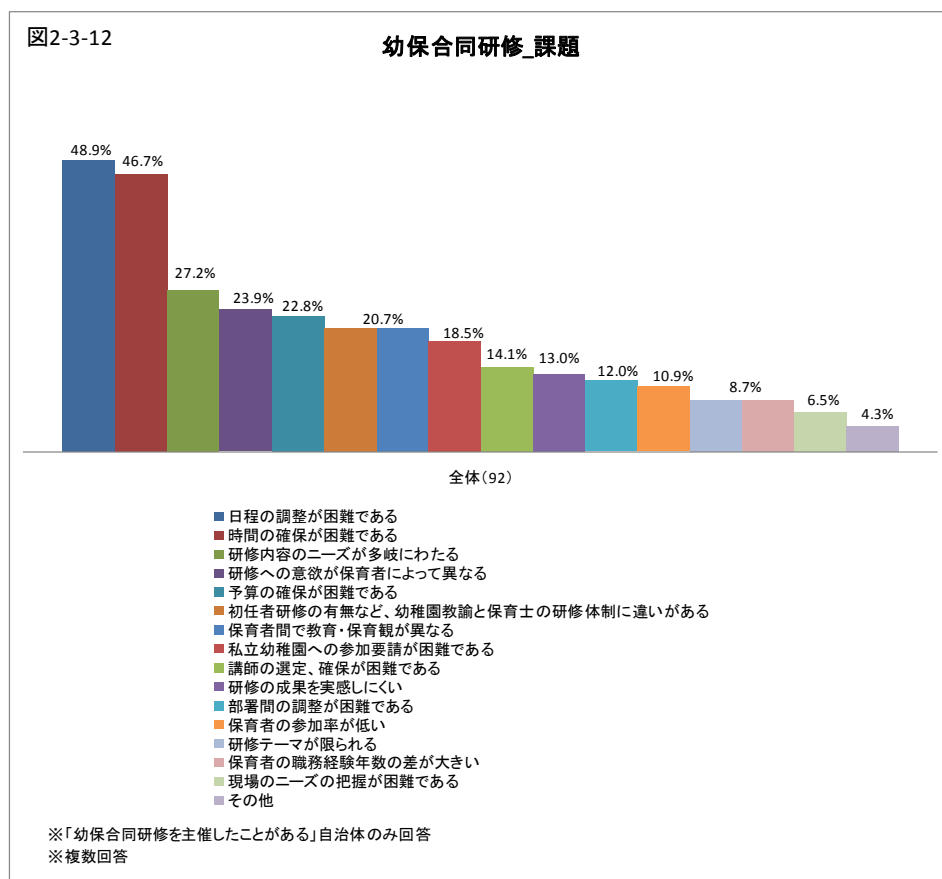
<関係部署との連携を強化する(4件)>

- ・関係部署との連携を密にする（こども園のある市区町村）
- ・保育所所管課から研修の案内を各保育所等へ配布している（都道府県）

幼保合同研修を実施するうえで工夫していることは、参加への動機づけを高めるために、現場の「**ニーズを把握**」して、「**園長会等で参加を呼びかけ**」、内容については「**共通テーマを設定**」し、「**保幼小合同**」を行うという工夫などが見られた。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。

(10) 幼保合同研修の課題…日程と時間の確保が上位

図2-3-12は、幼保合同研修の課題をたずねたものである。「日程の調整が困難である」「時間の確保が困難である」が突出して高く、約半数が選択している。特に、保育士は保育時間が長いため、研修の参加がより困難であると思われる。また、「私立幼稚園への参加要請が困難である」を18.5%が選択しており、私立幼稚園の参加が課題と認識している自治体も一定数あることが分かる。



幼保合同研修の難しさを自由記述で聞いているので合わせて紹介したい。

◇ 幼保合同研修の難しさは、研修テーマの設定、日程など ※自由記述(44件)を分類

<研修テーマの設定が難しい(10件)>

- ・ 幼保に集点化した研修が持ちにくい（こども園のある市区町村）
- ・ 幼保両方の参加を見込める内容にする必要があり、あまりバリエーションがない（こども園のある市区町村）

<日程・時期の調整が難しい(8件)>

- ・ 研修時期や日程の調整（政令市）
- ・ 幼・保の勤務体制の違いにより、日程・時間がうまく設定できない（こども園のある市区町村）

<研修時間の設定が難しい(8件)>

- ・時間の確保が難しく、保育終了後の夕方になってしまう（こども園のある市区町村）
- ・日程、開始、終了時間などの設定が難しい。関係部署間との連絡、調整が難しい（中核市）

<私立の参加率を高めることが難しい(6件)>

- ・私立幼稚園の出席を高めること（政令市）
- ・公立幼小中に対しては、研修参加への義務づけが可能であるが、私立幼・保については難しい園がある（こども園のある市区町村）

<参加率、参加する体制づくりが難しい(5件)>

- ・勤務の都合上、保育所は全職員が参加できない。資質向上という点では、伝達では不十分であり、一部参加では意味がない（こども園のある市区町村）
- ・毎回参加いただく園と参加のない園がある。幼や保への直接的な指導、助言が市ではできないこと（中核市）

<幼保の保育者の文化、保育観の違いがある(4件)>

- ・それぞれの立場による教育観の違いがあり、相互理解がまだ不十分。理解を深めることが難しい。幼稚園は担任制のため、夏休みや午前保育の日等でないと参加者が集まらない。私立幼稚園は教育委員会の傘下にないので、協力が得られない園もある（こども園のある市区町村）
- ・幼保の保育者の相互理解は進んできたが、文化や生活時程等が違うため、互いの良さを教育活動の中でどのように生かすか、方策についての話し合いを深めることが難しい（都道府県）

幼保合同研修の課題は、園側の認識と同様に「**日程・時期の調整**」「**時間の設定**」の困難さ、また「**参加率**」に関しては、**私立の参加**や、**保育士の参加**、**園ごとの意識の差**が挙げられた。さらに、幼保の**保育者の保育観の違い**も、幼保合同研修ならではの課題にあることがうかがえる。

第4項. 保育者の資質向上に向けて

保育者向けに研修を実施する地方自治体では、「保育者の資質」について、どのように捉えているのだろうか。また資質の向上と研修のかかわりをどう認識しているのだろうか。本項では、最後に、保育者の資質向上にかかわる自治体担当者の意識を明らかにする。

(1) 自治体が認識している園の課題…「保育者の資質の維持、向上」がもっとも高い

表2-4-1は、自治体が認識している園の課題をまとめたものである。具体的には、「貴自治体の幼稚園、保育所、認定こども園の保育実践上、運営上の課題について、特に課題だと思うものを3つまで」選んでもらった。いずれの自治体区分においても、1番目に挙げられた回答として多かったのが「保育者の資質の維持、向上」であった。都道府県で2番目の課題として挙げられたのは「予算（補助金、保育料等）の確保」であり、3番目の課題は「保幼小の連携」と続く。政令市、中核市、こども園のある市区町村では、いずれも2番目の課題に挙げられた「保育（教育）内容・方法の充実」が都道府県の結果で入っていないのは、都道府県は直接的に教育・保育内容に携わっていないためだろうか。

表2-4-1

都道府県 (28)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	50.0%
2番目	予算(補助金、保育料等)の確保	25.0%
3番目	保幼小の連携	17.9%

政令市 (12)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	66.7%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	41.7%
3番目	予算(補助金、保育料等)の確保	16.7%
	保幼小の連携	
	幼児教育・保育の重要性の周知	

中核市 (33)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	54.5%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	21.2%
3番目	予算(補助金、保育料等)の確保	15.2%
	家庭との連携	

こども園のある市区町村 (130)		
1番目	保育者の資質の維持、向上	51.5%
2番目	保育(教育)内容・方法の充実	20.8%
3番目	予算(補助金、保育料等)の確保	15.4%

※全13項目中、それぞれの順位でもっとも選択率が高かったものを表示。複数回答

(2) 保育者に求められる資質…「保護者」「地域」との連携や支援がキーワード

では、これからの保育者に求められる資質について、自治体の担当者はどのように認識しているのだろうか。以下は、その資質に関する自由記述（132件）を分類したものである。

<保護者と連携がとれ、保護者を支援できる(62件)>

- ・核家族、少子化の中で、子育て知識の少ない父母へのアドバイザーとして知識修得が特に望まれ、信頼と相談のできるプロになってほしい（こども園のある市区町村）
- ・子育てに関する保護者の多様で複雑な悩みを受け止め、適切なアドバイスができる力（政令市）

<地域の子育て支援や地域と連携ができる、地域のコーディネーター的存在(23件)>

- ・家庭や地域の様々な社会資源との連携を図りながら、入所する子の保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援ができる（こども園のある市区町村）
- ・地域の親子への支援を求められている現在、保育の質を高めることも重要だが、チームで相談対応力を高めていくことがより重要と考える（こども園のある市区町村）

<子どもの発達を理解し、発達の見通しがもてる(23件)>

- ・幼児理解、子どもに寄り添った保育ができること。見通しを持って保育に臨めること（こども園のある市区町村）
- ・子どもの発達についての理解。保育者の役割と計画についての理解と実践力（都道府県）

<臨機応変な対応力、柔軟性がある(19件)>

- ・保育現場で求められる多様な課題に対応できる（都道府県）
- ・時代のニーズに応じる柔軟性、自ら学び成長していく向上心（こども園のある市区町村）

<前向きな姿勢、学ぶ意欲、謙虚な姿勢、努力する姿勢がある(19件)>

- ・子どもの育ちに関する知識。実践できる保育スキル。保育にかけるあつい情熱（政令市）
- ・職場内の研修を充実することで、自らの保育をふり返り、さらに向上しようとする（こども園のある市区町村）

もっとも多かった回答は、「**保護者と連携がとれ、保護者を支援できる**」であり、自治体は保護者への対応を重要な課題として捉えていることが明らかになった。また、認定こども園の園長に「認定こども園の保育者に求められる資質や専門性」をたずねた結果（P54～55）では回答が少なかった「**地域のコーディネーター的存在**」は、23件の記述が見られた。一方、認定こども園の園長の回答でもっとも多かった「**発達の見通しがもてる**」は、自治体の調査では3番目に多い回答となった。自治体の担当者が求める保育者の資質の特徴は、「地域」というより広い視点から子育て支援をする専門職と捉えようとしている点に特徴があるといえよう。

(3) 保育者の資質向上のために必要なこと…「管理職のリーダーシップ」が1位

表2-4-2は、保育者の資質向上のために必要だと思うことについて、10項目を挙げ、複数回答で選択してもらったものである。いずれの自治体でももっとも多かった回答は、「園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ」であった。認定こども園の園長等を対象にした調査では「保育者同士が学び合う園の組織文化」がトップであり（P56,表 1-4-2）、自治体職員とこども園の園長とでは異なる傾向を示すことがわかった。とはいえ、「園内研修の内容の充実」や「保育者同士が学び合う園の組織文化」が上位に入っているため、自治体職員もこれらを軽視しているのではなく、「保育者同士が学び合う園の組織文化」を醸成するためには「管理職のリーダーシップ」が必要だと認識しているものと推察される。また、「園外研修の内容の充実」については、認定こども園の園長等の調査結果では5位までに入らなかったが、自治体の調査結果では4位～5位で、5割程度に選択されている。ここでも、自治体職員は「管理職のリーダーシップ」によって「保育者同士が学び合う園の組織文化」を醸成するためには、「園外研修の内容の充実」を重視していると捉えられるが、こども園の園長は「保育者の勤務条件や給与面での待遇改善」を求めており、必ずしも合致しているとはいえない状況が垣間見られた。

表2-4-2

都道府県 (28)		
1位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	82.1%
2位	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	75.0%
3位	園内研修の内容の充実	71.4%
4位	園外研修の内容の充実	64.3%
5位	保育者同士が学び合う園の組織文化	53.6%

中核市 (33)		
1位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	81.8%
2位	園内研修の内容の充実	75.8%
3位	保育者同士が学び合う園の組織文化	66.7%
4位	保育者の自己評価	60.6%
5位	園外研修の内容の充実	51.5%

政令市 (12)		
1位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	75.0%
	保育者同士が学び合う園の組織文化	
	園内研修の内容の充実	
4位	保育者の自己評価	50.0%
	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	

こども園のある市区町村 (130)		
1位	園長・所長・施設長等、管理職のリーダーシップ	81.5%
2位	保育者同士が学び合う園の組織文化	62.3%
3位	園内研修の内容の充実	53.8%
	保育者の自己評価	
5位	園外研修の内容の充実	48.5%
	保育者の勤務条件や給与面での待遇改善	

※全10項目中、上位5つ（同率がある場合はすべて）を表示。複数回答

