

文部科学省委託「成長分野等における中核的専門人材育成等の戦略的推進」事業
保育分野における中核的専門人材育成」事業報告

『現任保育士研修ガイドライン』



「保育分野における中核的専門人材育成」事業報告『現任保育士研修ガイドライン』

目 次：

はじめに	・ ・ ・ ・ ・
1. 現任保育士研修の意義と目的	・ ・ ・ ・ ・
2. 調査分析を担当して	・ ・ ・ ・ ・
3. 保育経験別研修	
①初任研修	
新任・初任保育士研修：アンケート調査および聞き取り調査の分析	・ ・ ・ ・ ・
初任研修：モデルカリキュラム	・ ・ ・ ・ ・
②5 年目（中堅前期）研修	
中堅保育士研修：アンケート調査結果の分析	・ ・ ・ ・ ・
5 年目研修：モデルカリキュラム	・ ・ ・ ・ ・
③育児休業明け保育士研修	
育児休業明け保育士研修：アンケート調査結果の分析	・ ・ ・ ・ ・
育児休業明け保育士研修：モデルカリキュラム	・ ・ ・ ・ ・
4. 保育課題別研修	
④障害児保育専門研修	
障害児保育専門研修：アンケート調査結果の分析	・ ・ ・ ・ ・
障害児保育専門研修：モデルカリキュラム	・ ・ ・ ・ ・
⑤乳児保育専門研修	
乳児保育専門研修：アンケート調査結果の分析	・ ・ ・ ・ ・
乳児保育専門研修：モデルカリキュラム	・ ・ ・ ・ ・
5. 運営要綱の検討を担当して	・ ・ ・ ・ ・
6. 県外調査報告	・ ・ ・ ・ ・
宮城県・香川県・福井県の実地調査	
7. 調査報告資料（県外調査、県内調査）	・ ・ ・ ・ ・
まとめにかえて	・ ・ ・ ・ ・

はじめに

本「愛知県現任保育士研修運営協議会」は、平成 13 年に愛知県下の保育士養成校の共同組織として発足し、以来 15 年間愛知県の現任保育士研修の業務委託を受けて県下の保育士研修に従事してまいりました。

平成 27 年 4 月 1 日より、本協議会の社会的役割を自覚し、これまでの協議体より公共性の高い「一般社団法人」といたしました。

「法人格」を有し、研修実績を踏まえて文部科学省の「平成 27 年度成長分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業に応募したところ、本事業の取り組みが「保育分野」における中核的専門人材育成事業であるとして、そのプログラム開発事業について採択されました。

7 月の採択以来、加盟 33 校教職員の総力を得て「現任保育士研修モデルカリキュラム」の開発のための調査研究に取り組んでまいりました。

ここにその成果として、モデルカリキュラム案の提言ができますことは、半年余りの短い期間に精力的に調査研究に取り組んでいただきました委員各位の努力の賜物と、この場を借りて感謝申し上げます。

また、本調査・研究にご支援ご協力いただきました、各県県下市町村研修担当者はじめ各機関に対しまして御礼申し上げます。

この報告書が、これからの保育の充実発展につながる「研修モデルカリキュラム」として、保育士研修企画運営にご活用いただければ幸いに存じます。

関係各位におかれましては、今後ともよろしくご支援ご協力賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様方へのごあいさつとさせていただきます。

平成 28 年 2 月

一般社団法人

愛知県現任保育士研修運営協議会

会 長 石 黒 宣 俊

1. 現任保育士研修の意義と目的

統括委員責任者

遠山 佳治（名古屋女子大学短期大学部）

1. 現任保育士研修の意義と目的

統括委員責任者

遠山 佳治（名古屋女子大学短期大学部）

1) 「保育分野における中核的専門人材（保育現場のリーダーとなりうる人材）」の定義について

平成 27 年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業で採択された本事業は「専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成」であり、つまり「保育分野における中核的専門人材育成」を目指すものである。

「保育分野における中核的専門人材」とは、一般的には「保育に関する専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材」を指している。『保育所保育指針』第 1 章総則においても「保育所の役割及び機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育に関する指導を行う者」と記されており、このことを率先して行える人材を指すものと言える。

本事業での「保育分野における中核的専門人材」の定義のために、現任保育士 484 名を対象に「保育職のリーダーに求められるもの」という自由記述アンケート調査の分析を行った。中堅から園長まで各職階に求められる資質について自由記述による回答を求め、その記述内容を KJ 法により分析した。

一般的に「保育分野における中核的専門人材育成」は、保育現場での職務上の職種「園長」「主任」と捉えられるが、上記の自由記述による分析結果と先行研究などの知見から、本事業では幅広く保育専門職として、各階層においての中心的存在で、いずれ「園長」「主任」へと繋がる可能性をひめている保育士、また、個別の保育課題において中心的存在である保育士とする。つまり、本事業における「保育分野における中核的専門人材」とは、「保育に関する専門的知識・技術・技能及びある程度の保育経験」と、本事業の調査分析結果から導き出された「保育士に求められる資質・能力」を持ち、「保育士集団を形成する個々の保育士の資質の向上、ならびに保育所全体の集団的資質の向上に寄与できる人材」として定義する。

2) 平成 27 年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進～専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成」事業計画および実施概要

前項の冒頭にて、平成 27 年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業で採択された本事業は「専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成」と記したが、本項では、その採択の事業計画書を提示するとともに、実際に進んでいる活動との差異を含み本事業の概要について触れておきたい。

なお、事業計画書「(1) 事業の目的・概要」の①目的・概要にて、「現任保育者研修プログラム」を体系化とあるが、事業計画書「(4) 事業の成果目標」には「現任保育士研修実施要綱」(現任保育士研修ガイドライン)の作成とある。本事業では、具体的には「保育士」を対象としながら、今後の視点として「保育者」を見据えているものと考えていただきたい。また、事業計画書「(5) 事業の実施内容」および「(6) 事業成果及び事業終了後の方針」については、あくまで計画段階のものであり、「改善研修」は「フォローアップ研修」と名称変更し、「改善研修検討会議」を開催しない代わりに本事業全体を扱う「統括委員会」の開催を行っている。このような具体的な活動経緯については、表1(事業進行一覧表)を参照いただきたい。

「事業計画書」

代表機関：法人名、一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会

理事長、事業責任者 石黒宣俊（桜花学園大学 学長）

事務局長、事務担当者 式庄憲二（名古屋短期大学・愛知県現任保育士研修運営協議会事務局長）

職域プロジェクトの構成機関・構成員等

（１）構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）

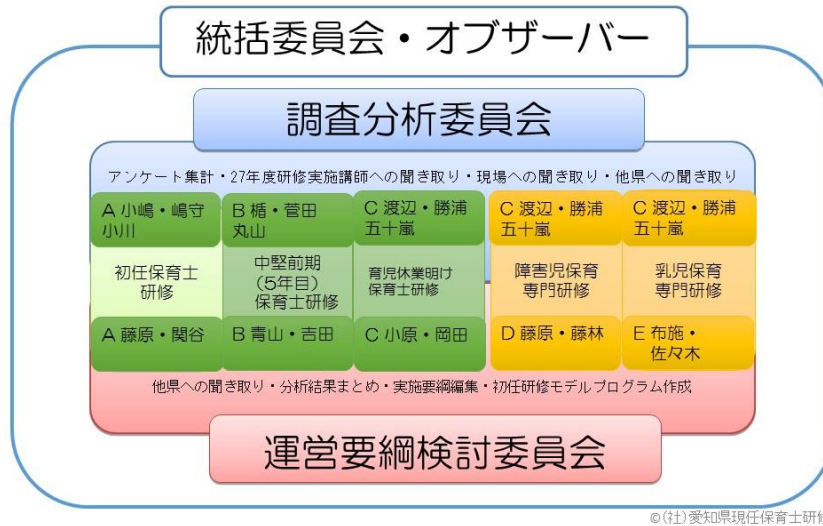
構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等	都道府県名
1	愛知県現任保育士研修運営協議会	調査・実施・運営要綱検討	愛知県
2	愛知県健康福祉部	実施協力機関	愛知県
3	愛知県保育士会	実施協力機関	愛知県
4	愛知県私立保育連盟	実施協力機関	愛知県

（２）構成員（委員）の氏名（上記（１）の機関から参画する者及び個人で本事業に参画する者）

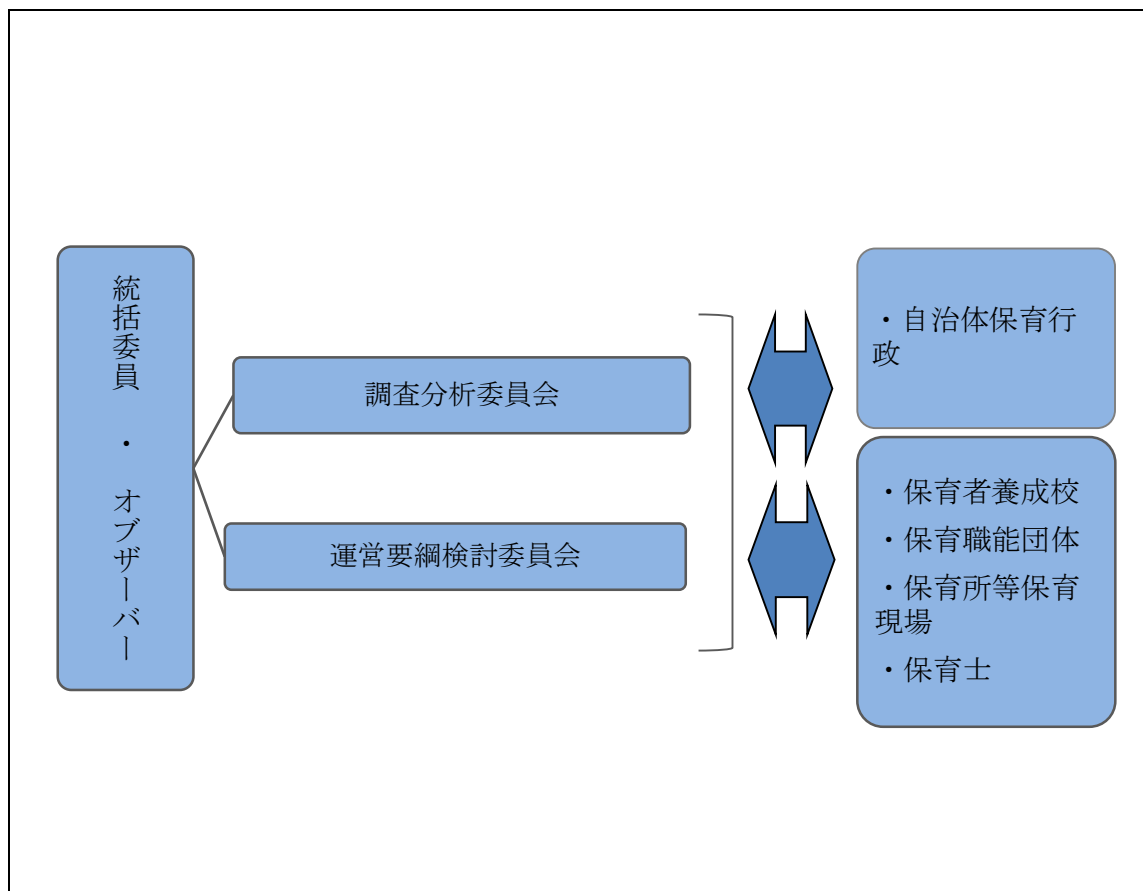
氏 名	所属・職名	役割等	専門
長柄 孝彦	岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 学長	統括委員	音楽
新海 英行	名古屋柳城短期大学 学長	統括委員	教育学
仙石 美千代	名古屋文化学園保育専門学校 校長	統括委員	幼児音楽
藤田 公和	桜花学園大学 学部長	統括委員責任者補佐	体育
遠山 佳治	名古屋女子大学短期大学部 部長	統括委員責任者	歴史学
石川 昭義	（福井県） 仁愛大学人間生活学部 学部長	協力委員	保育学
久野 裕美子	愛知県保育士会 会長	オブザーバー	
鬼頭 朋子	愛知県私立保育園連盟 研修部長	協力委員	
小嶋 玲子	桜花学園大学 教授	調査分析委員	学校臨床心理学 教育心理学
嶋守 さやか	桜花学園大学 准教授	調査分析委員	社会学
菅田 達也	名古屋文化学園保育専門学校 教員	調査分析委員	心理学
小川 絢子	名古屋短期大学 准教授	調査分析委員	発達心理学
丸山 真名美	至学館大学 准教授	調査分析委員	発達心理学

渡辺 桜	名古屋学芸大学 准教授	調査分析委員	保育実践学
楯 誠	名古屋経済大学短期大学部 准教授	調査分析委員	発達心理学
五十嵐 睦美	名古屋芸術大学保育専門学校 教員	調査分析委員	音楽表現
勝浦 眞仁	桜花学園大学 准教授	調査分析委員	障害児保育
藤原 辰志	中部大学 准教授	運営要綱検討委員	保育学
小原 倫子	岡崎女子大学 教授	運営要綱検討委員	発達心理学 臨床心理学
布施 佐代子	桜花学園大学 教授	運営要綱検討委員	発達心理学
佐々木 昌代	名古屋女子大学短期大学部 教授	運営要綱検討委員	身体表現
青山 佳代	愛知江南短期大学 准教授	運営要綱検討委員	保育者論 保育原理
吉田 龍宏	名古屋学芸大学 講師	運営要綱検討委員	保育実践学
岡田 真智子	愛知学泉短期大学 准教授	運営要綱検討委員	保育内容総論 保育内容環境
関谷 みのぶ	名古屋経済大学短期大学部 准教授	運営要綱検討委員	社会福祉学
藤林 清仁	同朋大学 講師	運営要綱検討委員	障害児保育 社会福祉学

保育分野における中核的人材育成プログラム開発事業 組織体系図



事業の実施体制図（イメージ）



(1) 事業の目的・概要

①目的・概要

保育分野における中核人材の育成は、養成校における免許・資格取得後も「現任保育者の学び直し」をスタートとし、その後の継続的な学びをもって育成され则认为（単なる学び直しにとどまらない中核人事の育成を目指す）。愛知県では、「現任保育士研修」を実施し15年目を迎える。平成27年度より「子ども・子育て支援新制度」施行にあたり、あらためて「保育の質保証」が求められており、行政、教育機関、職能団体、保育者と協働して、現任保育者の現状を調査・分析した上で、中核的人材となりうる人材養成に必要とされる「現任保育者研修プログラム」を体系化し、普遍的研修カリキュラムとして広く普及させることを視野にいれ、提言としてまとめることを目的とする。

②養成する人材像

保育に関する専門的知識・技術ならびに、職業倫理観と資質・能力を有し、円滑に職務を遂行することのできる保育専門職のリーダー的人材養成を目指す。加えて、保育現場のみならず、地域住民や行政とのコミュニケーション力を備えた、視野の広い保育分野における中核的人材育成を目的とする。

(2) 事業の実施意義や必要性について

①当該分野における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義

「保育の量的」保証とともに、「保育の質的」保証を担う免許・資格を持つ「現任保育者」に対する「学びの継続的保障」「保育における中核的人材の育成」が必要であり、個別養成校でこの課題を負えるものではない。本団体は県下33校の養成校連携組織であり、これまで15年間にわたり7,000名を超える愛知県の現任保育士に対し、「園長」「主任保育士」「初任保育士」「中堅保育士」を対象にしたステージ別研修「育児休業明け保育士」「障害児保育専門」「乳児保育専門」などの専門研修、時事問題をテーマとした3種の公開講座を実施してきた。中核人材養成は養成校のみならず、保育現場や行政と共同し、一体となり取り組むべき課題である。

② 取り組みが求められている状況、本事業により推進する必要性

本事業の実施により、保育者不足の原因である「離職・復職」問題について、保育者養成校卒業生に対し「保育職就労状況調査」を実施し、その結果を「中核人材の確保」施策に生かすとともに、卒業生に対する学びの保障「現任保育者研修カリキュラム」の提言をもって、「保育分野における中核的人材の育成プログラム」としたい。

③ その「現任保育士研修カリキュラム」は、他県での現任保育士研修においても実施・検証し、スタンダードな「現任保育士研修実施要綱（案）」としてまとめ、他県でも活用できるよう提言したい。

（３）前年度までの取組概要・成果と本事業との継続性

（本事業は今年度はじめて採択のため、前年度の事業はありません）

（４）事業の成果目標

期待される活動指標(アウトプット)・成果目標及び成果実績(アウトカム)

○期待される活動指標(アウトプット)

- ・ 15年間にわたる愛知県における「現任保育士研修」の実績を踏まえ、これまでのアンケート調査結果を分析し、研修の効果、課題を割り出し「改善研修プログラム」を開発する。
- ・ 他県での現任保育士研修事例を調査し、現任保育士研修に関する普遍的課題を把握する。
- ・ 「改善研修プログラム」の実証研修を実施し、有効性を確認・評価する。
- ・ 検証研修を実施することで、有効な研修プログラム改善が期待できる。

○成果目標及び成果実績(アウトカム)

- ・ 「保育に関する専門的な知識・技術・技能を持ったリーダーとなりうる保育士育成のため」のステージ別・課題別「現任保育士研修実施要綱」（現任保育士研修ガイドライン）の作成を目指す。
- ・ 保育現場のみならず、地域住民や行政とのコミュニケーション能力を備えた、視野の広い人材育成のためのプログラム作成を目指す。
- ・ 現任保育士研修を実施する他県とも連携して、「実証研修」の実施をもって検証し、全国的共用性の高い「現任保育士研修実施要綱」としたい。
- ・ 実施検証した「現任保育士研修実施要綱」（現任保育士研修ガイドライン）は、現任保育士研修を実施するうえでの手引書となる内容とし、冊子としてまとめる。
- ・ 成果内容は、保育学会や全国保育士養成協議会等保育関連団体で発表し、全国的に普及し、成果を共有する。
- ・ プログラム開発には「育児休業明け研修」等保育士の離職対策も視野にいれ、本プログラム開発をもって保育分野における中核的専門人材を育成し、この取り組みをもって「保育の質保証」の一つとしたい。

（５）事業の実施内容

① 会議（目的、体制、開催回数等）

《合同会議》

目的：経過報告・相互の整合性の確認

体制：委員 23 名

開催回数：5 回（8 月、10 月、12 月、2 月、3 月）

《調査分析委員会議》

目的：調査・分析状況の報告

体制：委員 8 名

開催回数：4 回程度（随時）

《運営要綱検討委員会議》

目的：調査経過・結果を踏まえたカリキュラム開発

体制：委員 9 名

開催回数：4 回程度（随時）

《改善研修検討会議》

目的：研修前後意識調査の把握・課題整理

体制：委員 10 名程度

開催回数：2 回程度（随時）

②調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）

1）目的：研修受講前後の保育専門職としての認識変化

対象・規模：中堅保育士、乳児保育、障害児保育、育児休業明け研修 受講者

手法：アンケート調査

実施方法：研修受講者に対する事前事後意識調査による分析

2）目的：他地域での現任保育士研修の実施状況把握及び研修課題情報交換

対象・規模：福井県、宮城県、香川県 各県現任保育士研修所管課

手法：担当者へのインタビュー調査

実施方法：委員 6 名での聞き取り

③実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）

目的：開発モデルカリキュラムの有効性確認のための実証研修の実施

対象：中堅保育士・障害児保育専門保育士・乳児保育専門保育士・育児休業明け研修受講修了者

実施方法：年間 32 コマ（1 日 4 コマ×2 日間を 4 研修各年 1 回）

評価方法：実証研修直後及び研修修了後一定期間経過した後にアンケート調査を行い、研修の有用性を確認

（6）事業成果及び事業終了後の方針（成果の活用、継続性・関連性、発展性等）

（事業成果物）

①企画・検討

・「保育に関する専門的知識・技能・技術を有し、保育現場でリーダーとなりうる」保育士育成カリキュラム開発は、統括委員会のもと調査・分析、実施要綱（案）作成のための委員会を置き、行う。

②改善研修

・対象者・・・中堅前期保育士研修・障害児保育専門研修・乳児保育専門研修・育児休業明け保育士研修受講経験者

- ・実施期間・・・2日間
- ・実施地域・・・愛知県
- ・検証・・・実施の際の受講者への調査（実施前、直後、半年後等）を分析、有効性を検証する。

③「現任保育士研修運営要綱（案）」の作成

- ・今後調査研究の成果を、全国保育士養成協議会、全国保育士会での発表、ポスターセッション発表、全国保育士養成協議会、全国保育士会での発表、「現任保育士研修運営要綱（案）」として各保育・子育て支援機関へ配布し、普及へと繋げる。

（成果の活用等）

①各研修カリキュラムに対応した実施要項（案）作成

②事業成果の周知のため関係機関へ通信発行

③中堅保育士・障害児保育専門保育士・乳児保育専門保育士・育児休業明け保育士に対するフォローアップ研修にて使用

（７）「女性の学び直し」に対応した取組内容等

（事業実施体制、プログラム構成、環境配慮等、女性の学び直しに対応する取組内容等）

- ・育児休業をとる保育者の大半が女性であるということを想定し、育児休業明け保育者の職場復帰支援のカリキュラム開発や、中核的人材の離職防止のため中堅保育士に対する「保育職のライフワークバランス」等の研修開発を行う。具体的には、育児休業等労働権利義務関係の周知とともに、育児経験のある現場保育者講師による職場復帰体験等を加えることにより、「中核人材の確保」のための中堅者の離職防止と復職促進を図る。

- ・保育士に対する子育て支援の取り組みとして、試行的研修の実施にあっても、受講者の交通上の利便性も考慮し、対応したい。

以下、本事業の経過一覧を掲載する。

「成長分野等における中核的専門人材育成事業」フローチャート

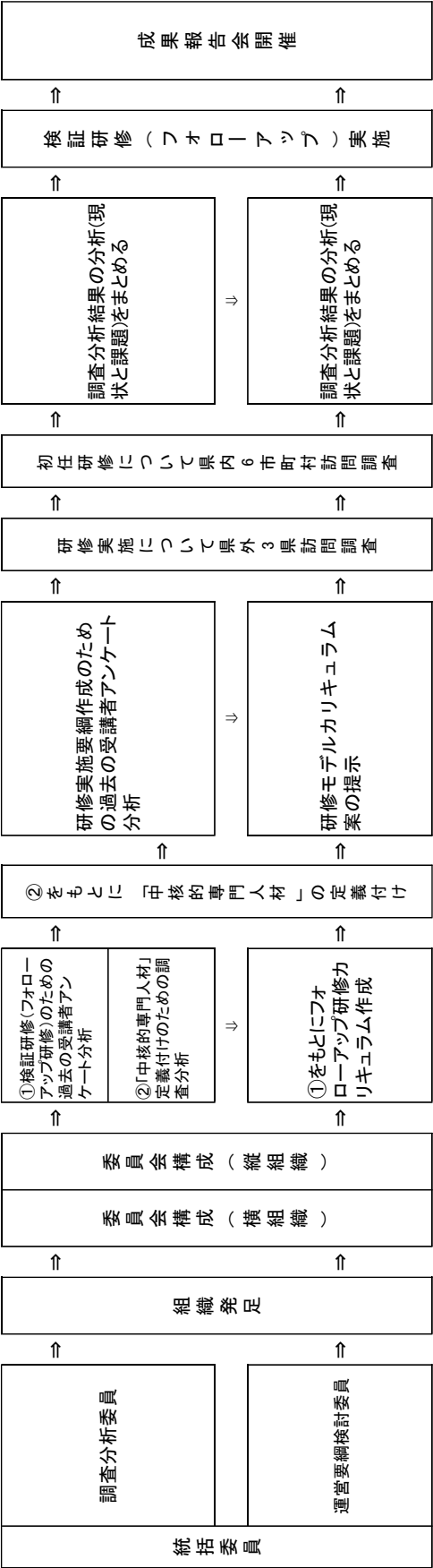


表 1

成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進 事業進行一覧表

月	4	5	7	8	9
合同委員会				28日 第1回合同委員会	28日 担当データの集計結果提出（最終検討へ 送付）
実務統括会議					31日 第2回実務統括会議 9日 第2回実務統括会議 ・市町村初任者研修実施状況調査 ・フォローアップ研修実施通知（詳細は決定 後）
調査分析委員会					25日 フォローアップ研修にむけてのデータ集 計分析結果（受講者アンケートから、より深く 学びたいこと・科目目に加えてほしいことなど） を把握し、研修計画の検討・見直し（後述、 勝浦、五十嵐）中堅研修（菅田、堀）
運営要綱検討委員 会	28日 平成27年度「成長分野等における中核的 専門人材養成等の戦略的推進」公募開始	13日 文部科学省生涯学習政策委員会生涯学習推進 課と打合せ（専修学校教育振興課課長補佐 倉 本淳正氏） 19日 事業申請書類提出	21日 文部科学省より採択通知 21日 会員校へ文部省採択通知と協力委員会公啓 通知送付	14日 第1回委員会 役割分担、フォローアップ 研修について 25日 第2回委員会 ・フォローアップ研修カリキュラム案報告 ・調査分析委員のフォローアップ研修にむけて のデータ集計分析結果を受け、第2案を事務局へ	
聞き取り調査					28日 宮城県調査（仙石、藤原、式正） 30日 徳島県調査（佐々木、石川、式正）
IR研修					9月中旬、市町村へ通知
事務局				7日 文部省へ「事業可能の事業計画」提出 宮城県：子ども家庭課 菅原さん、子育て支援 センター 今野さん 船井県：子ども家庭課 桑原さん 香川県：子育て支援課 清藤さんへ面接調査要 請 28日 経営士会へオンラインバーナー要請（同会より 奈良久野節英子氏を推薦）	8日 要請（同連盟より県頭師了研修委員長を推 薦） ・調査分析結果を実施要綱検討委員へ提出 ・27年度本研修担当講師へフォローアップ研修 カリキュラム提案要請

3) 愛知県現任保育士運営協議会 15 年の歩み（本協議会の活動概要）

本事業を推進するに当たり、私たち愛知県現任保育士運営協議会がどのような歩みをしてきたのか概観し、その意義について述べたい。

平成 13 年以前は、愛知県立保育大学校が愛知県内（政令指定都市の名古屋市は除く）の公立保育士を対象として、現任保育士研修業務を遂行していたが、平成 13 年に閉校となった。そこで、平成 13 年 3 月に、県内の私立保育士養成校が、愛知県現任保育士研修運営協議会会則を定め「愛知県現任保育士研修運営協議会」を設置した。

愛知県の現任保育士研修業務については、「愛知県現任保育士研修運営協議会」に委託され、これまで 15 年間にわたり運営を行って来た。愛知県内の保育士養成校では、校外実習を円滑に進めるために「愛知県保育実習連絡協議会」を、また保育職の就職情報を共有するために「愛知県保育系学生就職連絡協議会」を組織するなど、保育士養成校間での組織力が元々強いことから、「愛知県現任保育士研修運営協議会」を設置できたものと思われる。

平成 13 年当初の会員校は 9 校から始まり、平成 20 年度の会員校は 23 校、平成 24 年度には 30 校、現在平成 27 年度は 33 校と、保育士養成施設の増加に伴い、会員校も年々増加傾向となっている。

このように、「愛知県現任保育士研修運営協議会」は県内の保育士養成施設で構成されており、愛知県と協議を重ね、各研修の内容や運用方法については担当養成施設の教員が考案している。

子育て支援の重要課題の一つである、「保育の質の向上」という目的を果たすためにも、地域の保育士養成校が連携し、きめ細やかで地域性を踏まえた体系的で質の高い研修を提供している。

ここで「愛知県現任保育士研修運営協議会」が実施してきた研修の変遷について示しておく（表 2 参照）。過去の推移をみると、15 年間の流れを大きく 3 期に分けることができる。

表2 愛知県現任保育士研修運営協議会の研修一覧（日数）

実施 年度 (平成)	園長 研修	主任 保育士 研修	中堅 保育士 研修		障害児 保育専門 研修	乳児 保育専門 研修	初任 保育士 研修	育児休業 明け保育士 研修	保育教諭 研修	公開講座
			前期	後期						
13	50		20							
14	50		20							
15	50		20							
16	50		20							
17	50		20							
18	4	18	9		5	3				
19	4	18	9		5	3				
20	4	18	9		5	3				AB
21	4	13	9		5	3				AB
22	4	18	9		5	3				
23	4	17	9		5	4				ABC
24	1	10	5		3	3	5			ABC
25	2	5	5	5	4	4		1		ABC
26	2	5	5	5	4	4		1		ABC
27	2	4	4	4	3	3		1	5	ABC

（会場：桜花学園大学・名古屋短期大学、名古屋経済大学・短期大学部、名古屋柳城短期大学、愛知江南短期大学、日本福祉大学、愛知学泉大学・短期大学、岡崎女子大学・短期大学、愛知文教女子短期大学、豊橋創造大学短期大学部、名古屋学芸大学、名古屋女子大学短期大学部、中部大学、東海学園大学、同朋大学、愛知淑徳大学、保育コンソーシアムあいち、旧名古屋市民会館、愛知県社会福祉会館・・・）

＜第 1 期＞平成 13 年度～17 年度

閉校となった愛知県立保育大学校が実施していた現任保育士研修業務の継続で、園長・主任保育士対象の研修が 50 日間、中堅保育士研修が 20 日間（いずれも火曜日～金曜日の週 4 日間）とかなりの時間を割いて研修を実施していたことが分かる。研修会場は尾張・三河それぞれに設けられた。研修カリキュラム（オリエンテーション・修了式は除く）は、下記表 3 の通りである。

表 3 平成 13 年度～17 年度の研修カリキュラム

園長・主任コース		中堅コース	
授業科目	授業時間数	授業科目	授業時間数
社会福祉	12	社会福祉	4
児童福祉	12	児童福祉	4
保育原理	16	保育原理	8
保育思想概論	16	現代社会家庭論	8
現代社会家庭論	16	家族の病理	8
児童福祉行政	4	児童福祉行政	2
保育所運営管理論	12	発達心理学	8
発達心理学	16	発達評価	8
児童精神病理	12	児童精神病理	8
小児保健	16	小児栄養	8
保育計画	16	小児医学	8
子育て支援計画	20	保育実践と計画	8
保育内容総論	20	子育て支援計画	8
乳児保育	20	乳児保育概論	4
障害児保育	20	障害児保育概論	4
スーパービジョン理論	20	乳児保育実践	8
対人援助技術論	20	障害児保育実践	8
主題研究	96	対人援助技術論	6
社会福祉施設等見学	16	事例研究	36
特別講義	12	合計	156
合計	392		

なお、詳細については、林陽子・小西由利子・伊藤健次・式庄憲二「現任保育士研修の意義と今後の課題—愛知県現任保育士指導者養成研修を受託して」（『保育士養成研究』第 23 号、2005 年）、小嶋玲子「主任保育士の長期継続研修から見てきたこと—50 日

間の主任保育士研修受講生の 8 年後のアンケート結果から」(『桜花学園大学保育学部研究紀要』第 13 号、2015 年)を参照されたい。

<第 2 期>平成 18 年度～23 年度

50 日間の管理職研修が、園長と主任保育士に分かれ、日数が半数以下に削減された。中堅保育士研修の日数も半減以下となり、研修の実施意義を根本から見直すこととなった。そして、平成 20 年度からは障害児保育・乳児保育に関する課題別専門研修および 1 日間の公開講座を実施することとなった。

<第 3 期>平成 24 年度～

平成 24 年度には愛知県が各市町村への訪問を含めた大規模な調査を行い、研修カリキュラムの見直しを図った。そして、平成 25 年度からは中堅保育士を職務経験 3～6 年の前期と 7 年以上の後期に分け、「保育職の魅力の伝達」では、保育学生へ実際に魅力を伝達するという新たな試みが始まった。また、同年には育児休業明け保育士研修も実施した。初任保育士研修は平成 24 年度のみの実施となっている。保育教諭研修は平成 27 年度より開講した。このように、研修内容も、研修対象者も細分化・多様化して、今日的な需要に応えるよう対応している。

ここで、平成 21 年度から 23 年度および平成 24 年度から 27 年度までの実施計画より研修概要の全文を示すと、下記の通りである。

<園長研修>

(平成 21 年度～23 年度)

家族援助を始め、多様化・高度化する保育の今日的課題に対し、保育所の代表、保育所経営の責任者、職員の管理者として、園長の果たすべき役割について実践的な研修を行う。

(平成 24 年度～27 年度)

幅広い視野をもって、適切な運営管理を行う上で必要な理論に加え、離職防止や保育士の人材育成ビジョンの視点を盛り込んだ管理運営の理論を学ぶ。

<主任保育士研修>

(平成 21 年度～23 年度)

保育所内においてスーパーバイザー、コーディネーターとしてリーダーシップを発揮することが期待されている主任保育士が、多様な保育の今日的課題に対して指導的役割を果たすための実践的力量的の向上を図る。

(平成 24 年度～27 年度)

保育の統括者として、保育課程を策定し、保育をマネジメントする役割を果たせるよう、基礎理論を学び直すとともに、保育の計画・実践・評価の連動を図る上で必要な理論を学ぶ。

＜中堅保育士研修（概ね 5 年以上）＞

（平成 21 年度～23 年度）

保育所及び保育者の役割を再認識し、正しい子どもの発達観のもとで保育内容を見直すとともに、保育実践研究を通して具体的事実への対応を研修する。

＜中堅前期保育士研修（概ね 5 年目以上（保育士経験年数（概ね）3～6 年目）＞

（平成 24 年度～27 年度）

保育実践を積み重ねた上で、基礎理論を学び直すことにより自己の保育の確立に繋がるとともに、保育実践の振り返り（自己分析・自己評価）と保育実践への結びつけの必要性そのものを学び、今後の資質向上の土台を築く。

＜中堅後期保育士研修（保育士経験年数（概ね）7 年目以上）＞

（平成 24 年度～27 年度）

保育実践の要となるとともに、後輩保育士のモデルとなり、育成する役割を果たせるよう、基礎理論を学び直すとともに、保育者の原理原則を再確認し、保育現場での科学的・論理的根拠に基づいた指導計画の立案と保育実践に繋げる。

＜育休明け保育士研修（育児休業明け 3 年未満の保育士）＞

（平成 24 年度～27 年度）

育休明け保育士が感じている現場復帰への不安を解消するとともに、保育職の魅力の再発見することにより、育休明け保育士の現場復帰と就業の継続を促進する。

＜障害児保育研修＞

（平成 21 年度～23 年度）

障害児保育及び発達障害の基礎理論を学ぶとともに、発達障害児を中心とした障害児に対する保育の実施に係わる実践手法の修得や具体的事例を取り上げた課題研究を行う。

（平成 24 年度～27 年度）

障害児保育に関する基礎理論を学んだ上で事例検討をし、事例検討の結果を受けて基礎理論に立ち返る統合的な研修を行うことにより、資質向上を図る。また、市町村や保育所単位を超えた事例検討を行うことにより、広い視野で見る力、考える力を養う。

＜乳児保育研修＞

（平成 21 年度～23 年度）

乳児を中心とした 3 歳未満児の保育について、的確で発展的な保育内容と方法を習得するため、基礎的理論に基づいた実践のあり方を学び、さらに受講生が直面している課題について演習形式で研修する。

（平成 24 年度～27 年度）

乳児は保育士の援助が最も必要な時期であることから、乳児に特化した基礎理論を学び直すことにより、十分に養護の行き届いた環境のもとでの保育実践や乳児一人ひとりの発達保障に繋げる。また、深刻な事故を防ぐため、乳児救急の技術・技能を修得する。

<公開講座>

保育の理論及び実技を再確認し、さらに保育の今日的課題とその対応について研修する。その公開講座の内容は、平成 20 年度は春期・秋期の時期に分けて開催し、「造形表現活動の楽しさを子どもたちに」「あらためて『食育』を考える」を、平成 22 年には「からだ、リズム、イメージ・子どもの表現を拓げる」「保育所における保護者支援」をテーマとしている。平成 25 年度には「乳児保育」「保育職の魅力と意義」「保育に係る時事的な課題」となり、そのテーマは現在まで引き継がれている。離職防止として「保育職の魅力の伝達」が設置された。

表 4 現在の愛知県現任保育士研修

(平成 26 年度、保育教諭のみ平成 27 年度、1 コマ=90 分)

研修名	研修内容	コマ数
園長研修 (2 日間：8 コマ)	児童福祉行政（保育・虐待）	1
	保育の今日的課題【演習】	1
	子どもの最善の利益～人生の基礎を作る保育所の役割～	1
	リスクマネジメント・安全管理	1
	保育所の運営管理（人事管理、職場環境、職員のメンタルヘルス）	2
	保育所の人材育成【演習】	2
主任保育士研修 (5 日間：20 コマ)	児童福祉行政（保育・虐待）	1
	保育の今日的課題【演習】	1
	子どもの発達と子ども理解、援助の視点・方法、保育士指導	2
	障害児保育（発達障害の理解、統合保育、小学校等との連携、保育士指導）	2
	乳児保育（意義、環境構成、保育士の連携指導）	1
	保育課程【演習】	2
	園内研修【演習】	4
	保育所の自己評価【演習】	2
	保護者支援	1

	実習生の指導【演習】	4
中堅前期保育士研修 (5日間：20コマ)	中堅前期保育士の役割・保育者論	2
	子どもの発達と子ども理解、援助の視点・方法	4
	障害児保育（発達障害の理解、統合保育）	2
	乳児保育（意義、環境構成、個々の発達を踏まえた保育実践）	1
	指導計画【演習】	2
	保育士の自己評価【演習】	3
	保護者対応	2
	保育職の魅力の伝達【演習】	4
中堅後期保育士研修 (5日間：20コマ)	中堅後期保育士の役割・保育者論	2
	子どもの発達と子ども理解、援助の視点・方法	4
	障害児保育（発達障害の理解、統合保育）	2
	乳児保育（意義、環境構成、個々の発達を踏まえた保育実践）	1
	保育の原理、保育所の社会的責任	2
	指導計画【演習】	3
	保育士のメンタルヘルス	2
	保育職の魅力の伝達【演習】	4
育児休業明け保育士 研修 (1日間：4コマ)	近年の保育をめぐる状況	1
	ワークライフバランス	1
	保育職の魅力の再発見【演習】	2
障害児保育専門研修 (4日間：16コマ)	障害児保育の意義と役割	1
	障害児保育の基礎知識	2
	統合保育の理解	2
	障害児保育に関する事例検討及び解説【演習】	5+2
	障害のある子どもを支える保小連携	2
	保護者支援	2
乳児保育専門研修 (4日間：16コマ)	乳児保育の意義、子どもの最善の利益の尊重	2
	乳児期の子どもの発達と子ども理解、援助の視点・方法	4
	乳児保育の環境・保育士連携【演習】	4
	指導計画と保育の記録【演習】	2
	乳児救急【実技】	2
	保護者との連携	2
保育教諭研修	乳幼児教育の基礎	2

(5 日間：20 コマ)	乳幼児の発達の理解	2
	人権教育について	2
	教育・保育課程と指導計画	2
	小学校・家庭との連携	2
	特別な教育的配慮を要する乳幼児の理解	2
	保育内容や方法・環境の構成・乳幼児との関わり方	2
	遊びの捉え方と環境の構成	2
	保育参観（春日井市 あさひがおかこども園）	4
公開講座 (各 1 日間：各 4 コマ)	A：保育に係る時事的な課題	4
	B：障害児保育または乳児保育（1 年おきに実施）	4
	C：保育職の魅力について	4

このように、「愛知県現任保育士研修運営協議会」では、ステージ別・課題別・職階別の系統的な研修を実施している。保育士養成課程等検討会「保育士養成課程等の改正について（中間まとめ）」において「養成施設、保育所、行政の協働により保育士の現任研修運営協議会が設けられ、研修会が実施されている地域もある。養成施設と保育所等児童福祉施設が相互に連携しながら研修の質の向上を図っていくためには有効であり、このような研修の実施方法やその工夫・評価等を含め、検討していくことが必要である」と愛知県についての記述があることから、全国でも類を見ない「連携による先進的研修制度」として注目されていることが理解できる。

<政令指定都市名古屋市の研修、各自治体の研修状況>

全国における現任保育士研修の実施状況について調査したところ、本協会の取り組みのような研修状況は余り存在していないと思われる。研修の実施主体のほとんどが、全国保育協議会、全国保育士会、全国社会福祉協議会などであり、全国規模団体で広域受講者対象の実施となっている。少数の都道府県で自治体主催の研修が存続したが、愛知県のようなステージ別・課題別において「系統的研修」の体をなす研修は数少ない。講師においても保育士養成校の専任教員が直接担当では無く、企業営業レベルの客「接客」や自己啓発・「OJT（On the Job Training）」のあり方について一般的に研修手法を論ずる研修内容で、NPO や営利請負業者が担当している例も見られた。また最近では、NPO 法人や研修業務を営利事業とした民間企業の参入も見られ、都道府県市町村によっては企画から運営マネジメントまで全て民間企業に委託している例もある。内容にいたっては、他業種社員研修と重複する部分が多い場合もあり、保育士の専門性を深める内容に直接結びつきにくい研修もあった。実施されている研修の多くも、本事業における「公開講座」程度の 1 日単位の研修への自由参加型であり、体系的系統的に学ぶ研修カリキュラムであるかどうか、疑問なものも多く見られる。

また「愛知県現任保育士研修運営協議会」では、より現場に対応した研修を実施するだけでなく、実施される研修の質保証と量（機会）の保障を得られることを目的として

いる。さらなる質の向上を目指して、「研修事後調査」とし、研修 4 ヶ月後に受講者ならびに自治体担当者へ事後アンケート調査を行い、研修の成果や新たな課題を整理している。

また、養成校の教員が現任研修の担当を通じて、現場保育士に対し保育の在り方について教授するとともに、研修講義を通じて投げかけられる現場保育課題への講師としての対応は、自らの研究を深める契機となると同時に、保育士養成校教員として教育課題に関して保育現場のニーズの把握ともなっており、養成校における教育課程や授業内容の見直しにつながっている。さらに、保育士養成校が現任研修に取り組む意義として、養成校の研修担当者が保育現場のニーズを踏まえつつ、保育者養成を担当することができ、保育者養成の教育の質の向上とともに、保育現場へ送り出す新任保育士の質の向上に努めることができているからである。このように、保育士養成校および県内保育士養成校が協力しあって現任保育士研修に取り組む意義は大きい。

さて、「愛知県現任保育士運営協議会」全体の流れに目を転じると、平成 20 年度には愛知県の教育指導者研修・セミナーの一環として、「命の大切さをはぐくむ保育」（講師：桜花学園大学 神田英雄教授）の公開講座を共同開催している。また、平成 24 年度にはホームページを開設し、幅広く情報発信を行っており、年々私立保育所や小規模保育施設等の保育士の参加が増加している。平成 27 年度には定款を定め、「一般社団法人愛知県現任保育士運営協議会」となった。

表 5 愛知県現任保育士運営協議会 歴代会長・事務局長一覧

	会長	就任時 所属・役職	事務局長
平成 13 年度	高橋 孝雄	名古屋短期大学 学長	式庄憲二 (名古屋短期大学)
平成 14～15 年度	中垣 洋一	岡崎女子短期大学 学長	
平成 16～19 年度	永田 靖章	岡崎女子短期大学 学長	
平成 20～22 年度	榊 達雄	名古屋芸術大学 学長	
平成 23～26 年度	長柄 孝彦	岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 学長	
平成 27 年度	石黒 宣俊	桜花学園大学 学長	

表 6 愛知県現任保育士研修運営協議会 役員（平成 27 年度）

役名	氏名	所属・役職等
会長	石黒 宣俊	桜花学園大学 学長
副会長	新海 英行	名古屋柳城短期大学 学長
副会長	矢藤誠慈郎	岡崎女子大学 子ども教育学部 学部長
監事	佐野真一郎	豊橋創造大学短期大学部 幼児教育・保育科 学科長
理事	鈴木 恒一	岡崎女子短期大学 幼児教育第三部 学部長
理事	亀谷 和史	日本福祉大学 教授
理事	菊地 伸二	名古屋柳城短期大学 運営委員長
理事	田中 義和	桜花学園大学 教授
理事	村上 浩美	愛知文教女子短期大学 准教授
理事	那須野康成	愛知学泉短期大学 教授
理事	柴田 昇	愛知江南短期大学 保育専攻長
理事	遠山 佳治	名古屋女子大学短期大学部 部長・学科長
理事	加藤 義信	名古屋芸術大学 学部長
理事	武藤 久枝	中部大学 教授

表 7 愛知県現任保育士研修運営協議会 正会員（平成 27 年度）（2015. 4. 18 現在）

番号	養成校名	住 所	電 話
1	名古屋短期大学	470-1193 豊明市栄町武待 4 8	0562-97-1306
2	名古屋芸術大学保育専門学校	466-0047 名古屋市昭和区永金町1-1-15	052-882-0461
3	日本福祉大学	470-3295 知多郡美浜町奥田	0569-87-2211
4	修文大学短期大学部	491-0938 一宮市日光町 6	0586-45-2101
5	岡崎女子短期大学	444-0015 岡崎市中町1-8-4	0564-22-1295
6	名古屋柳城短期大学	466-0034 名古屋市昭和区明月町2-54	052-841-2635
7	愛知文教女子短期大学	492-8521 稲沢市稲葉2-9-17	0587-32-5169
8	愛知学泉短期大学	444-8520 岡崎市舩越町上川成28	0564-34-1212
9	名古屋経済大学短期大学部	484-8503 犬山市字内久保61-1	0568-67-0616
10	同朋大学	453-8540 名古屋市中村区稲葉地町7-1	052-411-1113
11	名古屋文化学園保育専門学校	460-0011 名古屋市東区白壁1-54	052-962-9113
12	愛知江南短期大学	483-8086 江南市高屋町大松原175	0587-55-6165
13	豊橋創造大学短期大学部	440-8512 豊橋市牛川町字松下20-1	050-2017-2101
14	至学館大学	474-8551 大府市横根町名高山55	0562-46-1291
15	名古屋女子大学	468-8507 名古屋市天白区高宮町1302	052-852-1111
16	桜花学園大学	470-1193 豊明市栄町武待 4 8	0562-97-5503
17	金城学院大学	463-8521 名古屋市守山区大森2-1723	052-798-0180
18	名古屋経済大学	484-8503 犬山市字内久保61-1	0568-67-0511
19	名古屋学芸大学	470-0196 日進市岩崎町竹ノ山57	0561-75-7111
20	名古屋女子大学短期大学部	467-8610 名古屋市瑞穂区汐路町3-40	052-852-1111
21	名古屋経営短期大学	488-8711 尾張旭市新居町山の田3255-5	0561-55-3076
22	名古屋芸術大学	481-8501 北名古屋市熊之庄古井281	0568-24-0315
23	椋山女学園大学	464-0802 名古屋市千種区星ヶ丘元町17-3	052-781-1186
24	愛知東邦大学	465-8515 名古屋市名東区平和が丘3-11	052-782-1938
25	東海学園大学	468-8514 名古屋市天白区中平 2 丁目901	052-801-1202
26	中部大学	487-8501 春日井市松本町1200	0568-51-1111
27	愛知学泉大学	444-8520 岡崎市舩越町上川成28	0564-34-1212
28	名古屋医療秘書福祉専門学校	451-0045 名古屋市西区名駅2-18-17	052-533-2110
29	愛知淑徳大学	480-1197 愛知郡長久手町長久手片平9	0561-62-4111
30	中部福祉保育医療専門学校	442-0811 豊川市上馬場町上石畑61番地	0533-83-4000
31	岡崎女子大学	444-0015 岡崎市中町1-8-4	0564-22-1295
32	愛知みずほ大学短期大学部	467-0867 名古屋市瑞穂区春敲町2-13	052-882-1815
33	名古屋こども専門学校	451-0045 名古屋市西区名駅2-15-17	052-533-2110

現在、愛知県の委託業務の他、名古屋市「のびのび子育てサポート」事業提供会員講習・フォローアップ研修など活動の幅を広げている。そして、このような15年間の活動実績が評価され、平成27年度の文部科学省「成長分野における中核的専門人材養成等戦略的推進事業」に採択されるに到ったと考えられる。

2. 調査分析を担当して

調査分析委員長

小嶋 玲子（桜花学園大学）

2. 調査分析を担当して

調査分析委員長

小嶋 玲子（桜花学園大学）

調査分析委員としては、まず、本事業での「保育分野における中核的専門人材育成」の定義のために、「保育職のリーダーに求められるもの」という自由記述アンケート調査の分析を行った。それぞれに専門的知識・技術は回答として挙げられたが、それに加えて表 1 のようなキーワードが抽出された。「保育職のリーダー」イコール「保育職の中核的専門人材」であるのかという点では議論のあるところであり、また、自由記述の分析であるために、回答が多岐にわたり、かつ抽象的であったために、明確な定義の資料としては十分とは言えない。しかし、表 1 の結果は、保育職が子どもや保護者と関わり、かつチームで仕事をするという特色を反映した結果を示していると考えられる。したがって、本事業での「保育分野における中核的専門人材（保育現場のリーダーとなりうる人材）」の定義については、前述されているように「保育に関する専門的知識・技術・技能及びある程度の保育経験」と、本事業の調査分析結果から導き出された「保育者に求められる資質・能力」を持ち、「保育士集団を形成する個々の保育士の資質の向上、ならびに保育所全体の集団的資質の向上に寄与できる人材」として定義された。

第二に、モデルカリキュラム作成の基礎データとして、愛知県現任保育士研修運営協議会が蓄積してきた研修の受講者アンケート結果を分析した。それは次の理由による。愛知県立保育大学校から引き継ぐ形で平成 13 年度から愛知県の現任保育士研修を担ってきた愛知県現任保育士研修運営協議会（以下、協議会と略す）では、過去 15 年間にわたって研修ごとに受講者にアンケートを実施してきた。協議会に所属している保育士養成校の教員は、担当研修内容の事前アンケートから、受講者の研修に対するニーズを把握し、それをもとに協議会から示されたプログラム案に沿って研修内容を組み立て、様々な工夫をしながら現任保育士研修に携わってきている。また、研修直後アンケートから、次年度研修の課題、改善点を把握してきた。平成 25 年度からは研修終了 4 ヶ月後に研修事後アンケートが実施され、フォローアップ研修の必要性の根拠となっている。

愛知県は、保育士養成校の多い地域であり、地元の大学を卒業し、地元で働く保育士の数も多い地域である。したがって、研修を担当する教員は、自分たちが教えた学生のその後の成長をも支える意識をもちながら、現任保育士研修を担当している。そして各自の専門性の中で創意工夫をして、受講者のアンケートの声を聴きながら、与えられた研修テーマが現任保育士に役立つようにと努力してきている。このような研修担当教員の努力を支えていることは、受講者たちのアンケートに書かれている研修に対する様々な思いである。どのアンケートにおいても、研修で学びたいことや役に立ったことなどが詳細に書かれており、現任保育士の方たちの研修に向き合う真摯な姿勢からの声がうかがえる。

したがって、本事業の調査分析にあたっては、このような現任保育士の方たちの研修に対する思いの詰まった、そして教員のより良い研修に向けての努力を支えてきた 15 年間のアンケートの記述内容を、モデルカリキュラム作成の基礎データとした。

分析対象とした受講者アンケートは、本事業の目的に合わせて取られたものではなく、研修ニーズ調査及び満足度調査の色合いが濃いものであるために、保育分野における中核的専門人材育成に必要な研修モデルカリキュラム作成の基礎的データとしては十分でないことは否めない。また、使用されたデータの期間は研修ごとに異なる。

加えて、後述にあるように、初任研修については市町村が中心になって研修が実施されており、協議会が主催する県単位の研修については、過去のデータが蓄積されておらず、他の研修プログラムとは異なる分析方法を取るようになった。しかし、分析対象としたデータには、現任保育士の研修ニーズと協議会に所属する養成校教員が創意工夫した研修を受講した現任保育士の生の声が反映されており、それを組織的に複数の視点から丁寧に分析し直すことで、十分とはいえないまでも研修のモデルカリキュラム作成の基盤となるデータを提示できたと考える。

次の項から、それぞれの研修ごとに分析結果が掲載されており、今回の調査分析の限界も述べられている。したがって、分析結果の後に提示されているモデルカリキュラム案は、アンケート調査分析結果だけでなく、県外、県内の聞き取り調査の結果も加味され、さらに、過去 15 年間に現任保育士研修を担当してきたそれぞれの教員の今までの研修講師としての経験知が生かされたものになっている。組織的に研修を行っている協議会だからこそ、今後は、研修アンケートの内容についても議論を重ね、よりよい研修カリキュラム作成のためのエビデンスの蓄積にもエネルギーを割く必要があるだろう。今回の調査分析の足りないところを補強しながら、「保育分野の中核的専門人材」の定義についても、より具体的な内容を示し、提示した研修モデルカリキュラムをさらにより良いものにしていくことが協議会の役割である。

表1 保育職のリーダーに求められるもの（それぞれに専門的知識・技術に加えて） 調査年平成27年9月

	園長（75名）	主任（76名）	中堅前後期（210名）	乳児担当（123名）
	専門的知識・技術			
1位	コーディネイト力 環境作り 組織づくり 情報共有	人間力 人柄・人間性 信頼性 包容力	共感性 話や意見を聞く（力） 思いや頑張り、一人一人を認める 共感する（心）	コーディネート力 園長と保育士間のパイプ役（上と下の調整力、統率力） 現場での意見をまとめていく力 個性を認めながら後輩の指導力
2位	人間力 信頼性 豊かな人間性及び性格 意欲・向上心	リーダーシップ モデルとなる 指導力 若手育成	判断力 （冷静な、客観的な）判断力 柔軟性（柔軟に対応する、柔軟に見る） （全体を、周りを、一人一人を）見る	判断力 全体を把握し冷静に判断する力 全体を把握し素早く的確な指示を出せる 園全体の事（職員の事も含め）を考えたり、気配りできる細やかさ。視野の広さ。
3位	リーダーシップ モデルとなる 保育士の手本となる リーダーとしての自覚を持ち率先して動く	コーディネイト力 チームワークづくり 環境づくり 職場の調整役、	人間性(3位) 包容力 受容（受け入れる心） うつわ（の大きさ） 指導力(3位) （現場を、周りを）ひっぱっていく力 （後輩に、経験したことを）伝える （後輩を、若い先生を）指導する（力）	人間力 受容力（他の保育士の意見を受け入れる） それぞれの保育士の良いところを認める心 悩み、困っているのかを気づき、共に考え、共有

分析（小嶋玲子 嶋守さやか 小川絢子）

3. 保育経験別研修

新任・初任保育士研修：アンケート調査および聞き取り調査の分析

調査分析委員会

小川 絢子・小嶋 玲子・嶋守 さやか

新任・初任保育士研修：アンケート調査および聞き取り調査の分析

調査分析委員会

小川 絢子・小嶋 玲子・嶋守 さやか

1 目的

愛知県現任保育士研修運営協議会では、平成 13 年から愛知県内の保育士の資質向上及び保育の充実発展に寄与する目的をもって現職者教育の一翼を担っている。園長研修、主任研修、中堅研修のような職階別研修と、乳児保育や障害児保育などの専門別研修を行ってきているが、初任研修は平成 24 年に 1 度実施されただけである。初任研修の対象となる初任保育士とは、保育職に入職して 1 年目から 3 年目までの保育士のことをさしており、初任研修の多くは市町村で実施されているため、県単位の現任研修との棲み分けが行われている。

したがって、新任・初任保育士研修（以下、新任・初任研修）に対する保育士のニーズを明らかにするために、まずは、現任研修で行われた調査ではなく、平成 26 年に発行された愛知県の保育士研修ガイドライン作成における調査報告書の内容について再度検討を行った。さらに、市町村が実施している新任・初任研修について新たな調査を実施し、その内容を分析した。また、これらの結果を踏まえ、新任・初任研修を実施している市町村について聞き取り調査を実施した。以上の調査、分析を通して、中核的専門人材育成のために県が行うべき研修内容について考えていく。

- A) 先行研究「「愛知県 保育士研修ガイドライン」作成における調査報告書」（平成 26 年）の結果と、新任・初任研修の調査結果の分析から、市町村で行われている新任・初任研修の実施状況とニーズを把握する。
- B) 安城市、みよし市、豊川市、一宮市、碧南市、知多市の 6 市に対する聞き取り調査から新任・初任研修におけるねらいと研修内容の特徴、研修の課題を把握する。

この 2 点を明らかにすることにより、保育士がもっている研修への期待、または抱えている問題や課題など、これらの受講者の「ニーズ」を可視化することができる。また、市町村で実施されている研修とは異なる立ち位置から、保育分野における中核的専門人材の育成に必要な研修プログラムを作成していく基盤となるデータを提示することができると考えられる。

2 方法

- A) 市町村の新任・初任研修の実施状況とニーズ

① 「「愛知県 保育士研修ガイドライン」作成における調査報告書」（平成 26 年）から、平成 24 年度の愛知県内の新任・初任研修の実施状況と保育士のニーズについて考察を行った。

② 愛知県内の 53 市町村と愛知県保育士会に対して、市町村で実施している新任・初任研修について、自治体において保育を主管する部署の研修担当者に調査を依頼した。調査依頼日は、平成 27 年 9 月 14 日、回答締め切りは平成 27 年年 9 月 18 日であった。

B) 愛知県内の尾張、西三河、東三河、知多の各地域から、安城市、みよし市、豊川市、一宮市、碧南市、知多市の 6 市を選び、新任・初任研修の実施状況について研修担当部署での聞き取り調査を実施した。調査は、事務局と要綱検討委員、協力研究員が行った。

聞き取り調査日程は、安城市（平成 27 年 12 月 16 日）、みよし市（平成 27 年 12 月 18 日）、豊川市（平成 28 年 1 月 6 日）、一宮市（平成 28 年 1 月 12 日）、碧南市（平成 28 年 1 月 18 日）、知多市（平成 28 年 2 月 9 日）であった。

3 分析結果

A) 市町村の新任・初任研修の実施状況とニーズの分析

① 先行研究より

「「愛知県 保育士研修ガイドライン」作成における調査報告書」（平成 26 年）によると、新任・初任研修を市町村実施の研修として取り組んでいる市町村は、愛知県内の 50 市町村のうち 29 市町村（58.0%）であり、約半数の市町村では各自治体で内容を定め、新任・初任研修を実施していることがうかがえる。

また、経験年数 0～3 年の初任保育士を対象にした調査から、園外研修の希望テーマとして選択数が多かったのは、「子どもへの援助」、「遊びの実技」、「子どもの発達」、「保育実践の方法」、「乳児保育」であった（図 1）。

加えて、園長を対象にした調査から、初任保育士に必要な研修テーマとして選択数が多かったのは、「子どもへの援助」、「子どもの発達」、「保育士の役割」、「指導計画」、「遊びの実技」であった（図 2）。

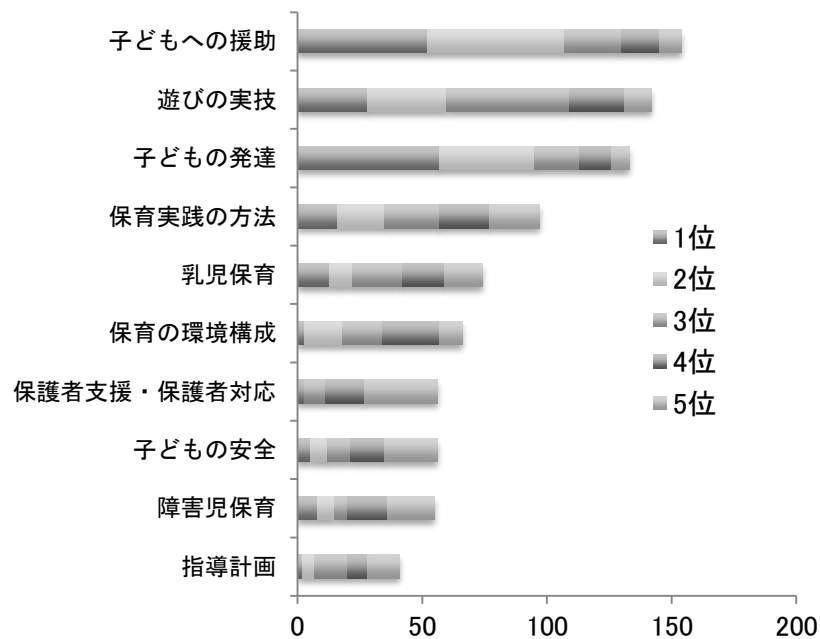


図 1. 初任保育士の園外研修希望テーマ（選択数）

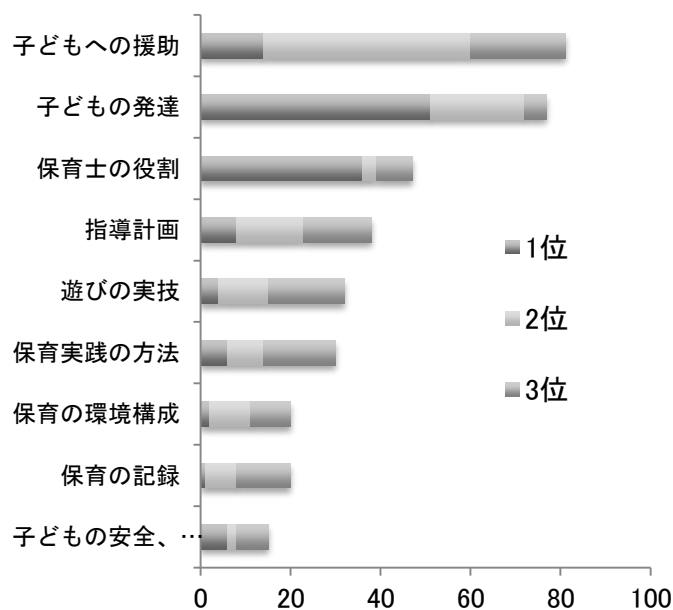


図 2. 園長が考える初任保育士に必要な園外研修テーマ（選択数）

② 平成 27 年の調査より

分析対象：回答のあった市町村（研修数）

53 市町村のうち、回答のあった自治体は 32（60.3%）あり、回答のあった市町村のうち 8 市町村（25.0%）は初任者研修を実施していないという回答であった。実施していると回答し、調査分析委員が研修内容を確認した市町村は、以下の通りであった。

江南市（19）、日進市（8）、知多市（6）、豊明市（6）、みよし市（6）、阿久比町（5）、安城市（5）、豊川市（5）、西尾市（3）※、稲沢市（2）、春日井市（2）、蒲郡市（2）、弥富市（2）、新城・設楽地区（1）、豊田市（1）※、半田市（1）※の計 16 市町村と、愛知県保育士会（1）より回答があった。

※：数回実施している公開保育を 1 研修とカウントしている。

分析方法：回答のあった 75 の研修について、調査分析委員 3 名により、研修内容を 9 つのカテゴリに分類した（表 1）。

分類の結果、「②公務員としての基礎知識」に関する研修が割合としては最も多く見られた。次に多かったのは、「④保育者論」であり、保育士としての基本や心構えに関する研修が行われていた。

表 1. 新任・初任研修の内容と研修数（％）

カテゴリ	回答例	研修数	（％）
①社会人としての基礎知識	接遇マナー、応対マナーの基礎 など	4	5.3
②公務員としての基礎知識	市の歴史、財務事務、地域防災、公務員倫理、救命講習、リスクマネジメント など	22	29.3
③自己啓発	健康管理、1 年の反省と今後に向けて など	4	5.3
④保育者論	保育士としての基本、保育者としての心構え、園運営に関する理解、園長講話、公開保育 など	20	26.7
⑤保育内容	指導案の作成と活用、幼児の活動と保育者の援助、環境の構成や保育士の関わり、保育課程の理解と基礎的な保育実践 など	9	12
⑥子ども理解・発達理解	子どもの発達理解、子どもを見る目・育てる心、子どもを取り巻く関係性	5	6.7
⑦遊び(実技)	楽器あそびの基本と楽しみ方を学ぶ、わらべうた、積み木あそび など	4	5.3
⑧公開保育の観察	公開保育観察、公開保育の見学と研究討議	2	2.7
⑨その他	座談会、新人キャリアサポートブック、指導主事訪問 など	5	6.7
計		75	100

一方、「⑧公開保育の観察」は最も少なく、他の保育園やクラスの公開保育を実際に見る経験が少ないことが明らかになった。また、「⑥子ども理解・発達理解」や「⑦遊び（実技）」も初任・新任研修では、実施数はそれほど多くないことが明らかになった。

上述した、実施が多い②、④、⑤の研修と、実施が少ない⑥、⑦、⑧の研修について、回答のあった 16 市町村のうち、実施している市町村の割合を調べると、「②公務員としての基礎知識」は 6 市町村（37.5%）、「④保育者論」は 13 市町村（81.3%）で実施されていた。一方、「⑥子ども理解・発達理解」、「⑦遊び（実技）」、「⑧公開保育の観察」は、それぞれ 2 市町村（12.5%）でのみ行われていた。

B) 愛知県内の 6 市に対する聞き取り調査

分析対象：6 市の聞き取り調査の報告書

分析方法：調査分析委員が、①新任・初任保育士に対する思いと研修のねらい、②新任・初任研修の内容、③新任・初任研修の課題の 3 点を読み取り、分析した。

表 2. 新任・初任保育士に対する思いと研修のねらい、新任・初任研修の内容

	①新任・初任保育士に対する思いと研修のねらい	②新任・初任研修の内容
安城市	人間性の育成 「他人を受け入れることができ、子どもだけでなく親や同僚等の気持ちを読み取ることでできる保育者」であってほしいと考えている。	・「新規採用保育者研修用テキスト」の作成と利用 ・公開保育の観察 ・園長（主任）・指導保育士とのノートのやりとり ・訪問指導（年 6 回）
みよし市	「できない」を認める、見て学ぶことをポイントにしている。 「わからなくて当たり前、でも 3 年後には自立しよう」という目標を持たせ「3 年間はまず聞こう。自分の中に落とそう」という意識を持たせることを大切にしている。	・「朝の歌」、「誕生日会の歌」、「保育士としての心得」、「報連相について」などの配布 ・園単位で「園の方針」、「園の目標」、「園のスタンス」を伝える ・公開保育の観察 ・「子ども理解研修」、豊田市の「療育研修」
一宮市	保育所保育指針及び解説書の解説から、指導計画作成のポイントを学ぶ。 日常の活動や年間を通して行われる行事について、「誰のために、何のためにやっているのか」「行事」の意味とねらいを考える。 社会人、保育者としてのマナー、組織の一員としての自覚と責任がもてるようにする。	・指導計画 ・行事について ・3 年目保育士との交流 ・新人懇話会 ・訪問指導（年 6 回）
豊川市	なるべく自分で考えて動くことができるようにする。 「保育が楽しい」と感じられるように、保育の技術を身につける。 保育士になってから 3 年は、その先保育士を続けていくための資質と力量の基礎となる。	・積み木あそび、わらべうたあそび、運動あそびの方法などの実技系の研修 ・保護者との関わり方（マニュアル作成） ・訪問指導（新任保育士巡回指導） ・2 年目研修（公開保育）
碧南市	保育経験 3 年までの保育士はわからないことの方が多く、先輩の保育者の様子を見て、真似て動くということが多い。先輩保育者との関わりが重要となる。 「保育力」は未熟であったとしても「保育が楽しい」と感じられる心もちが「保育士である」という自信にも繋がる。	・養成校の教員による個別指導（月 1 回） ・公開保育の観察
知多市	保育の伝承、指導計画を大切にしている。 採用直後の離職を回避し、市全体の保育の質の向上を図る。	・保育士の心構えなどの研修、公務員倫理などの研修 ・訪問指導（新任保育士巡回指導、年 3 回、28 年度からは年 8 回） ・園内指導

表 2 より、いずれの市も、新任・初任保育士に対する具体的なイメージやねらいに基づき新任・初任研修を実施していることがうかがえる。また、6 市に共通する新任・初任研修の内容として、「公開保育の観察」や「実技系の研修」、「訪問指導」や「個別指導」を実施していることが明らかになった。公開保育の観察や実技系の研修では、公開保育を見て学ぶことや保育が楽しいと思えることが研修のねらいとしてあげられていた。訪問指導や個別指導においては、指導案の書き方等の具体的な指導を受けられること、悩みなどを打ち明けられること等の研修のねらいがあることがわかった。

次に、表 3 に示したように、③市町村における新任・初任研修の課題として、複数の市から、新任・初任保育士が利害関係なく本音を話し合う場を作ることの難しさが話された。また、自分ができると思っていたことができない事に対して自信を無くし、離職することの問題についてもあげられた。

表 3. 市町村における新任・初任研修の課題

市で初任者を集めて本音を聞き出そうとしても意味がない。園と行政がつながっていることはわかるから本音は出ない。

1～3 年目の保育士はできると思ったことができず、プライドが傷ついて自信を無くし、離職に至ることも目立つ。

新任、初任保育士は、仲間内では本音を話すことができない現状がある。利害関係のないところで不安や悩みを出して、少しでも心もちを軽くすることが必要である。利害関係がない場所づくりが難しい。

4 結論・提言

A) 市町村で行われている新任・初任研修の実施状況とニーズより

先行研究における初任保育士の園外研修の希望テーマや、園長が考える初任保育士に必要な園外研修テーマからは、「子どもへの援助」や「子どもの発達」、「遊びの実技」、「保育実践の方法」などのニーズが高いことがわかる。一方、市町村が実施してきた新任・初任研修の内容を見ると、「保育者論」のように保育者としての役割を学ぶ機会と比較的多いと考えられるが、他の保育者の公開保育を観察し実践的に学ぶ機会や、子どもの発達理解に基づく具体的な援助方法、遊びの実技などを学ぶ機会が少ないことが明らかになった。

B) 愛知県内の 6 市に対する聞き取り調査より

聞き取り調査を行った 6 市では、新任・初任研修のねらいを具体的にし、他の保育

者の公開保育を観察し実践的に学ぶ機会や、訪問指導者による直接的できめ細かな指導を行っていた。これらの研修については、市町村レベルで丁寧に行われることによってより効果が現れる研修であろう。

C) A)B)を踏まえて、中核的専門人材育成のための研修内容について

A)B)の結果を踏まえて、以下の2つの研修内容を中核的専門人材育成のために必要なものとして提案する。

- ★ 「保育士の役割」「子どもの理解・発達理解」等の理論に基づく「子どもへの援助」や「遊びの実技」を学ぶ（理論と実践の結びつきを学ぶ。保育の楽しさを改めて実感する。）
- ★ 悩みを相談し、共有できる場づくり（就職後の悩みを共有し、気分をリフレッシュさせる。）

経験年数が少ない新任・初任保育士は、養成校で学んできた理論的な知識を実践した時にうまくいかないことに悩んだり、自分の保育技術のレパートリーの少なさを感じたりしやすいと考えられる。したがって、これまで自分が行ってきた実践を振り返り、子どもの発達等の理論との結びつきを改めて検討していくことが保育の質を高めていくために必要であると考えられる。また、遊びの技術を、経験年数の近い保育士と交流しながら実践的に学ぶことで、改めて保育の楽しさを感じたり、技術を向上させたりしていくことができるだろう。

市町村が実施している新任・初任研修の課題として、本音で悩みを言うことができる場づくりの難しさがあげられた。この点については、県レベルでの研修であれば、経験年数が近い新任・初任保育士が集い、利害関係なく悩みを共有することができるのではないかと考えられる。同じような悩みを持つ者同士が語り合うことで、新たな視点に気づいたり、気分をリフレッシュさせたりすることが可能になると考えられる。

引用文献：保育コンソーシアムあいち 保育士研修検討委員会（2014）「「愛知県 保育士研修ガイドライン」作成における調査報告書」

初任研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

藤原 辰志・関谷 みのぶ

初任研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

藤原 辰志・関谷 みのぶ

1 研修の目的

まず、初任研修の必要性と目的について検討する。初任研修の対象者となる初任保育士とは、保育職に入職して1年目から3年目までの保育士のことをさす。

この時期にある保育士は、配属された保育所において、子どもに関わる直接的な業務から多岐に渡る間接的業務まで、わからないなりに日々こなしていかなければならない。あわせて、保育職に入職したばかりの保育士の多くは、社会人としても新人であり、社会人として習得すべきマナーにも向き合う毎日であることは想像に難くない。働くことの責任を肌で感じつつ、仕事に自信を持ちにくいなかで、日々の保育を必死で行っているのが大半の新人保育士であろう。そのような状況にありながら、現在、子どもやその家庭の多様化、複雑化によって、新規に採用された時点で保育士に求められる専門性は高くなっており、より重い責任を感じざるを得ないのが現状である。

求められる保育力と自らの力量の乖離に不安を感じつつも、保育士不足の中、長時間の開所を求められているため、日々の保育をゆっくり振り返り、翌日の保育の改善へとつなげる余裕はない。不安を解消する時間もないまま、子どもとの関わりにつまずいたり、専門職としての自信を失くしたりした際、園内外で悩みを相談できる相手がいないければ、最悪の場合早期の離職へとつながってしまう可能性がある。入職3年目までの離職率は非常に高くなっており、長期勤続を阻む一つの要因となっている。早期離職率が高いことは、良質な人材が定着しにくいことを意味しており、保育の質の低下にもつながる。

このような現状を踏まえ、本研修の目的は、以下の3点とする。

- ①毎日実践している保育を振り返り、これまで学んできた理論と結びつけること
- ②保育のレパートリーを広げること
- ③受講者同士で悩みの共有を行い、気持ちをリフレッシュすること

研修後には、受講者自らの中に、早く園の子どもに会いたい、早く保育がしたいという気持ちが湧き出てくるような取り組みとなることが望まれる。

2 研修に必要とされる内容

保育現場における中核的専門人材育成を目指す初任研修を、より多くの初任保育士が

受講し、保育士としてのキャリアの出発点としてもらいたい。ここでは、1で述べたような早期離職を回避し、かつ、研修の効果を上げるための内容を検討する。

調査分析委員会より提言された必要とされる研修の内容は、「保育士の役割」「子どもの理解」「子どもの発達理解」などの理論に基づく「子どもへの援助」「遊びの実技」に関する研修を行うというものである。これは、調査対象であった市町村が行っている研修とは異なる内容となっている。

上記の各科目を座学として学ぶことも重要であるが、本研修ではこれらの科目を、子どもの生活や子どもの姿を、理論と実践の両面から捉える講座とする。知識を得ただけでそれを日々の実践に活用できるほど、自らの保育に余裕が持てている初任保育士は少ないであろうし、むしろ、初任研修において重要なのは、受講者が研修を受けている最中に自分が担当している子どもの姿を思い浮かべ、その子どもへのより良い保育が想像でき、現場において実践するに至るカリキュラムを構築できるようになることである。

したがって、本研修に必要となる内容は、人間関係（保育士間、対子ども、対保護者）やコミュニケーションスキルに関する悩みの共有や情報交換と、遊びの実技による技術向上の2点を軸に、子どもの発達理解や保育士の役割についての理解を図るものとする。

自らの保育に見通しを持つことができれば、自分の仕事に自信を持つことができ、不安を払拭することも可能である。保育の見通しとは、例えば、何気なく行っている手遊びや道具の使い方、援助の方法などが、子どもの育ちの何に結びついているのかが意識できるようになるといったことである。

3 モデルカリキュラム

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
1 日目	保育技術（身体表現）		保育技術（造形表現）	
2 日目	子ども理解		悩みの共有と対応	

※内容・方法により、講師は複数担当も可

このカリキュラムでは、初任研修を2日間にわたって実施する。1日目には、表現に関わるレパトリーを広げる機会とするとともに、表現の具体的活動を通して、子どもの発達理解や、指導の根拠となる知識の確認を行う。ワークショップを中心として受講者間の交流を図り、受講者間の緊張をほぐす。2日目は、よりリラックスした状態で、子ども理解に努め、午後の情報交流へとつなげる。

研修時期については、6月ごろが望ましい。新年度4月は、保育士が新しいクラスの

運営を始める時期であり、各保育士が担当する子どもと保育の流れをつくることにエネルギーを注いでいる時期である。5月の連休を超え、その成果が徐々に見え始め、6月には、保育士としての経験年数の差がクラス運営に差をもたらす時期となる。経験年数の浅い初任保育士は、他のベテラン保育士のクラスと比較し、より自信を喪失し始める頃となるが、園内での相談ができる人間関係が十分に構築されていないことが多いため、本研修の効果が最大となるこの時期に開催するのが適当である。

1 会場の受講者数は 50 人を上限とし、複数会場にわたって開催することで、より多くの受講者に参加してもらえる配慮をする。

4 各講座の具体的な内容と方法

① 保育技術（身体表現）

この講座では、音楽の楽しさや身体表現の楽しさを再確認するとともに、子どもの発達に応じた遊びのレパートリーを増やすことをねらいとする。講師によるレクチャーを中心に、受講者も一緒に身体を動かし、体感的に技術を身に付ける。また、技術を裏付ける理論についてもガイダンスを行う。

② 保育技術（造形表現）

この講座では、「おもちゃ市」のようなものを開催する。受講者それぞれが保育士養成校の学生時代に得意としていたおもちゃや、現在勤めている職場で子どもに人気のあったおもちゃなど簡単なものを一つ持ち寄り、それらの作り方や使い方のコツ、実践する際に考えられる工夫などを教え合う時間とする。これにより、受講者のおもちゃ作りのレパートリーを増やすとともに、受講者間の交流を図る。この講座では、受講者も教える側の立場となり、講座の講師は全体をまとめるファシリテーター的役割を担うが、「保育技術（身体表現）」同様、増えたレパートリーや自らの実践が、今後の保育の見通しに結びつくよう配慮する。

③ 子ども理解

この講座では、保育場面における子どもの言動から一人ひとりの思いを受け止める視点を学ぶ。初任者が陥りやすい保育者主導の保育や子どもの言いなり保育から脱却し、子どもの思いや願いを理解し、子どもの主体的活動を援助する保育の構築を図る。基本的には、受講者あるいは講師が持っている実際にあったエピソードについて話し合うグループワークを行う。この講座は、ある程度流れや構成に幅を持たせておき、講師が受講者とやりとりをしながら、受講者の主体的な学びとなるよう配慮する。

④ 悩みの共有と対応

この講座は、情報交流の場とする。就職してから生じる、仕事に限らないさまざまな悩みを共有し、新たな視点の発見をしたり、気分のリフレッシュを図ったりする他に、自らが接している子どもを客観的に捉えることもねらいとする。この交流を通して、勤

めている保育所以外の人間関係の構築ができればなおよい。会場や時期など条件が整えば、「5 年目保育士研修」との共催が行われてもよい。初任の時期を乗り越えてきた「5 年目保育士研修」受講者は、初任保育士にとっては、年齢の近いモデルケースであり、解決策の発見や不安や悩みの軽減へとつながる。「5 年目保育士研修」との共催が実現すれば、保育現場における中核的専門人材の育成という本研修の目的がより明確になり、受講者にとっても、貴重な機会となる。

5 今後の課題

本研修での成果を中長期的なキャリア形成という視点で活用する方法と、本研修を振り返る機会を踏まえ、次年度が始まる前の3月頃にフォローアップ研修を設定することが今後の課題である。

本研修は、まずは初任者の不安を取り除き、保育の仕事の良さを再確認することに重きを置くが、今後の受講者のキャリアをサポートするためにも、また、受講者が自らの目標を持ち、獲得した知識や技術の成果を蓄積していくためにも、個人のポートフォリオあるいは研修ファイルを作成し、継続的にその他の研修にも利用し、記録していくことが効果的である。これを各人の成長記録として、時に振り返ることで初心を思い出したり、自分の成長を確認したりすることで、職場において中核的立場にいざなった際に、根拠のある自信になる。また、研修での成果の蓄積を可視化することで、同僚へ経験を伝えることができ、研修の効果を波及させることにもなるだろう。

フォローアップ研修の機会についても、悩みを共有し合った受講者が再度、年度末に顔を合わせることができれば、研修後の自らの保育の成功例や失敗例の更なる交流が可能となり、継続的な人間関係の構築が促されることで、保育者としての研鑽が期待できるだろう。

中堅保育士研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

楯 誠・菅田 達也・丸山 真名美

中堅保育士研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

楯 誠・菅田 達也・丸山 真名美

1 目的

愛知県現任保育士研修運営協議会では、15 年間（平成 13 年度から平成 27 年度）にわたり、中堅保育士（平成 25 年度からは中堅を前期・後期に分けて実施）研修を実施してきた。研修の対象となるのは、愛知県にある公立および私立の保育園または認定こども園に所属し、在職年数 5 年から 7 年（中堅前期は概ね 3 年から 6 年目、中堅後期は概ね 7 年目以上）の保育士であった。

研修にあたって、研修事前・研修直後・研修事後（4 ヶ月後）にアンケートを実施した。研修事前のアンケートでは、研修に対する抱負および学びたいことについて自由記述で尋ねた。研修直後のアンケートでは、①受講者自身の保育実践の見直しとなったかどうか、②研修テーマは受講者にとって適切であったかどうか、の 2 点について尋ねた。この 2 点について、受講者は選択肢による 5 段階の評価（5 良い⇔1 悪い）を行うとともに、感想・意見を自由に記述することができるようにした。研修から 4 ヶ月後の事後のアンケートでは、保育実践の中で研修後に実感したことを具体的に書いてもらうように教示し、自由記述を実施した。

本調査では研修直後の自由記述に着目することとした。その理由としては、研修の内容に対して満足度の高い点や不十分な点など、受講者のニーズを直接的に反映したものであると考えられるからである。また、研修事前の自由記述は研修に対する期待を表すことができるものとして、補助的に活用することとした。なお、研修事後の自由記述については、研修の内容との整合性が十分に反映しているかどうか不明瞭であったため、今回の分析対象からは外すこととした。

受講者による研修直後の自由記述アンケートを基に、以下の 2 点について明らかにすることを目的とした。

- A) 愛知県現任保育士研修が行ってきたアンケートの結果を分析する。
- B) A) を踏まえて、受講者の研修に対するニーズを明らかにする。

この 2 点を明らかにすることにより、現職の保育士が持っている研修への期待、また抱えている問題や課題など、これら受講者の「ニーズ」を可視化することができる。また保育分野における中核的専門人材の育成に必要な研修プログラムを作成していく基

盤となるデータを提示することができると考えられる。

2 方法

ここまで述べてきた目的を基に、調査分析委員 3 名による調査を行った。分析対象および分析方法は以下の通りである。

分析対象：愛知県現任保育士研修運営委員会が開催した中堅保育士研修で実施した、研修直後アンケートにおける参加者（保育士）回答の自由記述内容（平成 18 年から平成 27 年までの 10 年分）を分析の対象とした。アンケートを実施した各年度の受講者数は、平成 18 年度 55 名、19 年度 72 名、20 年度 94 名、21 年度 94 名、22 年度 96 名、23 年度 75 名、24 年度 62 名、25 年度中堅前期 76 名、中堅後期 88 名、26 年度中堅前期 76 名中堅後期 104 名、27 年度中堅前期 89 名、中堅後期 124 名である。

分析方法：まず 3 名の調査分析委員による自由記述の予備分析を行った。各調査分析委員は、研修において受講者の満足度が高かったと考えられる記述および、受講者が内容をより深めたいと考えている記述や、研修に不満が残ったと考えられる記述を取り上げた。その上で、「受講者の満足度が高い」研修内容と「受講者がより学びたい」研修内容を選定することとした。

「受講者の満足度が高い」研修内容とは、各年度の研修において受講した保育士にとって「よかった」と表現される内容と定義し、その記述件数を算定した。また、「受講者がより学びたい」研修内容とは、昨今の保育行政の変化等を踏まえて、「今後より課題となってくる」内容、および受講した保育士にとって「近年の研修で十分に深められなかった」内容と定義し、その記述件数を算定した。算定にあたっては、全ての調査分析委員による予備分析、および討議によって「受講者の満足度が高い」内容、および「受講者がより学びたい」内容として合意判断されたものとした。

また、研修直後アンケートの内容を検討する意味において、研修事前アンケートにおける「研修に期待する」内容についても同様の分析を実施することにした。

3 分析結果

アンケートにおける自由記述の方法が、中堅保育士研修においては平成 25 年度より大きく変更されていることが分析より明らかになった（平成 25 年、平成 26 年、平成 27 年とそれぞれ一貫性のない改訂がなされていた）。そこで内容の一貫性を図るため、中堅保育士研修のアンケート分析においては平成 18 年より平成 24 年の 7 年間のものを用いることとした（厳密には平成 24 年度にも改訂がなされていたが、平成 23 年度までの

形式と類似する質問もあったため、その質問に対する自由記述を対象とした)。

①「受講者の満足度が高い」内容

予備分析の結果、年度を通して「受講者の満足度」の高い内容カテゴリーとして、「参加者間の情報交換・交流」、「具体的研修内容」、「実践的内容」が設定された。「参加者間の情報交換・交流」は、主にグループワーク、ディスカッションやその他情報交換に関する記述が分類された。「具体的研修内容」は、「保育指針の説明がよくわかった」「障害のある子どもの理解が進んだ」といった、研修の具体的な内容が明示されたものが分けられた。「実践的内容」は具体的内容の記載はないが、「すぐに使える」「実践に役立つ」といった記述がなされているものが分類された。

平成 18 年度から平成 24 年度の分類結果を図 1 に示した。

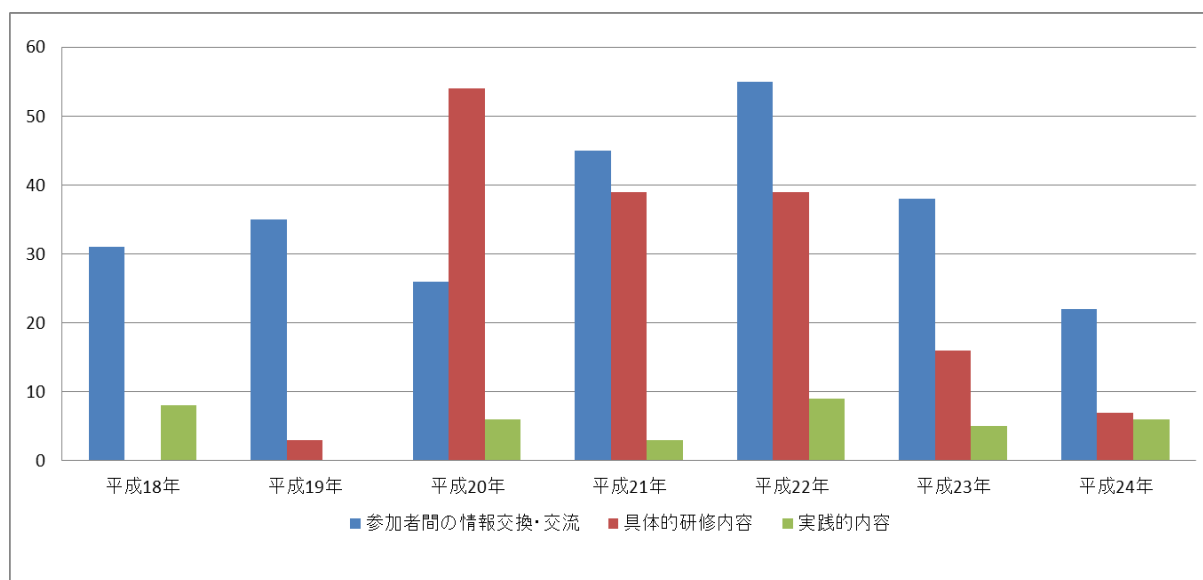


図 1. 「受講者の満足度が高い」研修内容の記述

年度を通して受講した中堅保育士より共通して「よかった」内容として記述されていたことは「参加者間の情報交換・交流」であり、全ての年度にわたって 20 人以上の記述が認められた。「具体的研修内容」は年度による記述件数の差が大きかった。複数年度にわたって複数件記述のあった内容は、「保育指針に関するもの」(平成 20 年 31 件、平成 21 年 14 件、平成 22 年 1 件、平成 23 年 5 件、平成 24 年 4 件)、「子どもの発達に関するもの」(平成 20 年 6 件、平成 21 年 2 件、平成 22 年 17 件)、「保育技能に関するもの(音図体、ことば)」(平成 21 年 11 件、平成 22 年 18 件、平成 23 年 2 件)、「児童虐待に関するもの」(平成 19 年 3 件、平成 20 年 4 件)であった。「実践的内容」は平成 19 年が 0 件であったが、それ以外の年度には必ず複数記述があった。

また、研修内容との直接的な関連性は明らかにできないが、研修全体に対して受講者が「よかった」と回答した記述が多数見られたため、これらの記述に関してもカテゴリ

一化を行った。予備分析より、「自己反省・保育の振り返り」、「保育の学び直し」、「学習の機会・リフレッシュ」をその項目とした。「自己反省・保育の振り返り」は、「自分の役割が明確になった」「自分の保育を振り返ることができた」といった、保育士としての自己の位置づけの修正・確認や、自己の保育の振り返りに関する記述が分類された。「保育の学び直し」は、知識・技能の再確認の記述や、現場経験を踏まえての知識の深まりの関する記述がカテゴライズされた。「学習の機会・リフレッシュ」は、現場を離れての学習機会の確保に関する肯定的記述、それに伴うリフレッシュに関する記述がこのカテゴリーに分けられた。

平成 18 年度から平成 24 年までの分類結果を図 2 に示した。

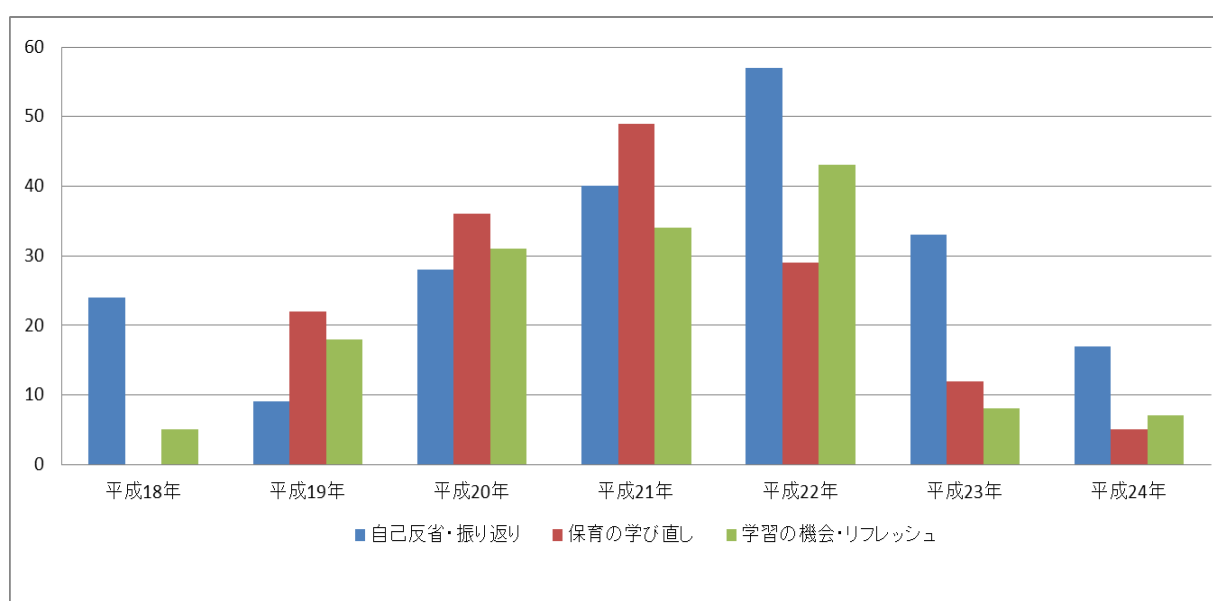


図 2. 研修に参加して「よかったこと」の記述

最も記述件数が多く、各年において安定して回答が確認されたカテゴリーは「自己反省・保育の振り返り」であった。研修を通して、自分自身や自分の保育を振り返ることができ、それが「よかった」と回答した受講者が毎年度一定数存在することが示された。同様に、研修を通して「保育の学び直し」ができた、「学習の機会・リフレッシュ」の時間が得られたことが「よかった」と回答する受講者が少なからず存在することが明らかになった。

②「受講者がより学びたい」内容

平成 26 年度、ならびに平成 27 年度の研修事後アンケート結果についても、内容の抽出と分類を行うこととしていたが、前述したように平成 25 年からアンケート形式の改訂がなされていたこと、さらにその改訂が受講者からの要望や、研修に対するネガティブな意見を結果的に抑制する形式になっていたことが明らかになった。そこで、これ

らのアンケート結果を分析対象から除外し、平成 18 年度から平成 24 年度の 7 年間において、継続的に受講者から提示される要望を自由記述から抽出した。加えて、研修直前のアンケートにおける自由記述からも、要望を見出すことにした。

研修に関する要望の記述として「開催地やスケジュールに関する要望」や「教室環境・教室運営に関する要望」が多く見られたが、今回は研修のソフト面に関する要望を抽出することとした。予備分析の結果、「参加者間の交流の要望」、「実践的内容の要望」、「研修内容の具体的要望」の 3 カテゴリーが設定された。「参加者間の交流の要望」は、「もっとグループでの交流や話し合いをしたい」と交流の増加を求める記述が分類された。「実践的内容の要望」は、「すぐに保育に取り入れられることを教えて欲しい」「もっと保育内容に活かせるものだよかった」といった、即実践に用いることができる情報・技術の伝達を求める記述がカテゴライズされた。「研修内容の具体的要望」は、「保育指針について説明してほしい」「障害のある子どもの対応をもっと知りたかった」といった、具体的な講義内容についての言及があったものを分類した。

平成 18 年度から平成 24 年度までの結果を、図 3 に示した。

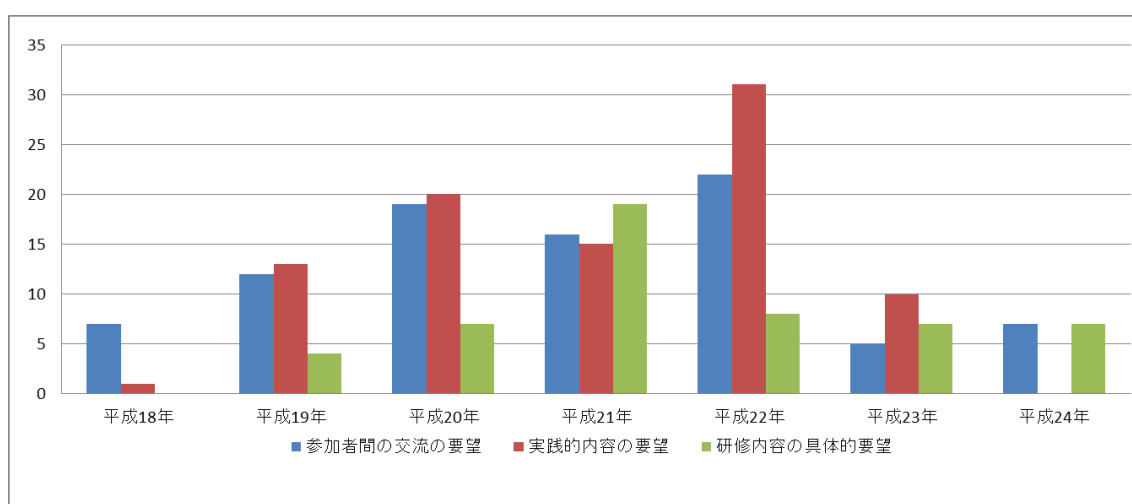


図 3. 「受講者がより学びたい」研修内容の記述

年度によって数値に差はあるものの、「参加者間の交流の要望」に関しては毎年度複数の記述があった。「実践的内容の要望」もある年度によっては 0 件の場合があるが、複数年にわたって記述が確認され、7 年間のうちの多くの多くが二桁にいたる記述数であった。「研修内容の具体的内容」は他の 2 つのカテゴリーに比べて数が少なかったが、平成 18 年を除いては毎年複数の記述が確認された。複数年にわたって記述のあった内容は、「障害児保育に関するもの」（平成 19 年～平成 23 年）、「乳幼児の発達に関するもの」（平成 20 年、平成 21 年）、「保護者対応」（平成 20 年、平成 21 年、平成 24 年）、「保育実技（音図体）」（平成 19 年、平成 22 年～平成 24 年）であった。

研修事前の自由記述に関しては、平成 21 年度より平成 25 年度まで、同じ形式でアンケートが行なわれており、平成 26 年度では実施されず、平成 27 年度では形式が大きく変化していた。そこで、平成 21 年度から平成 25 年度までのデータを取りあげ、分析を行った。予備分析の結果、研修に期待する内容として「保育士・保育者の役割」、「子どもの発達・発達過程」、「障害児保育」、「他の保育者との情報交換や交流」、「制度の変更（保育指針）についての学び」の 5 つがカテゴリーとして設定された。

平成 21 年度から平成 25 年度までの結果を図 4 に示した。

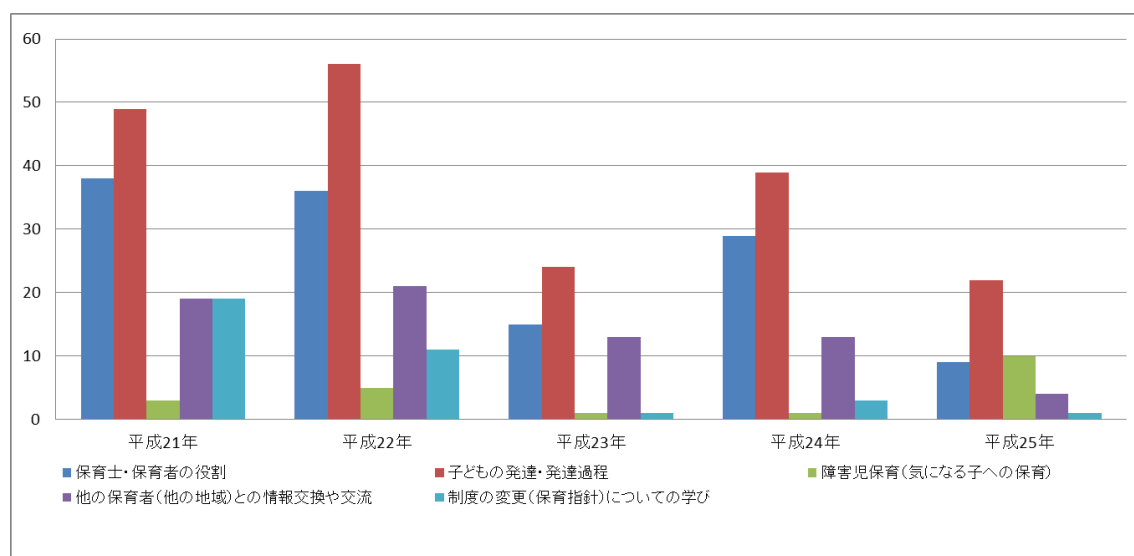


図 4. 受講者が「学びたいこと」（研修前）

「子どもの発達・発達過程」は、全ての年に共通して多くの受講者からの記述が見出され、希望の高い受講内容であることが認められた。また、研修前の段階から、「他の保育者との情報交換や交流」を求める受講者が一定数存在することが示された。「障害児保育」に関しては、平成 21 年度から平成 24 年度にかけては多くても 5 件程度であったが、平成 25 年度には 10 件と記述が二桁に達していた。

4 結論・提言

自由記述の分析結果をもとに、今後の中堅保育士研修の展開、さらには中核的専門人材の育成のために意識すべき事柄について、考察を行う。

結果の①「受講者の満足度が高い」研修内容と②の「受講者がより学びたい内容」に共通する内容があることが自由記述の分類から伺われた。受講者は、研修の中で「他の保育者との情報交換・交流」を期待しており、その活動に対する満足度が高く、さらにその活動を多く行いたいと思っているということが示された。また、「実践的内容」も

「受講者の満足度が高い」研修として複数人より評価される一方、「受講者がより学びたい内容」として多くの受講者に挙げられていた。具体的な講義内容に関する記述においても、実技に関するものが複数年にわたって確認されることから、明日の保育に使える実践的な内容へのニーズの高さが推測される。グループディスカッション・グループワークおよび保育技能に関わる実践的内容は、中堅保育士研修にとって大きなポイントになると考えられる。

具体的な講義内容についてみていくと、乳幼児の発達に関する記述が「受講者の満足度が高い」研修内容、「受講者がより学びたい」研修内容、さらには研修に期待する内容のすべてに現れていた。安定してニーズの高い研修内容であることが考えられる。一方、保育指針に関する研修内容は平成 20 年度から平成 22 年度にかけて、研修前の希望が高く、研修後の「受講者の満足度が高い」内容であったが、平成 23 年度以降ではニーズの減少が見られた。これは、平成 20 年の保育所保育指針の改定を受けての、ニーズの変化と考えられる。このことは、保育制度の新たな改定・更新が生じれば、その解説や保育への影響に対する情報を求めるニーズが確実に増えることも推測させる。研修の母体となる団体は、このことを留意した研修内容の設定が必要となるだろう。研修後「受講者がより学びたい」研修内容に複数年にわたって記述され、また研修前の希望が近年高くなった研修内容として障害児保育に関するものが挙げられる。これはまさに、近年の保育現場のニーズを反映しており、より手厚い研修が求められている内容であるといえる。

さて、本分析では「受講者の満足度が高い」研修内容だけでなく、研修そのものに対する好意的記述についての分析も行った。そこで、多く現れたのは、学習の機会が得られたことがよかった、現場を知った状態で学びなおすことで理解が深まった、そして自分自身や自分の保育の振り返りができたという記述であった。この 3 つの記述は強い関連性があることが示唆されるとともに、研修の大きな効果と考えられる。「反省的实践」が保育士の成長・発達に重要であるとしばしば指摘されるが、中堅に位置づけられる保育士はその時間もないまま、日々保育に追われることが多いと推測される。研修への参加は、一旦現場から保育士を切り離して集中して学ぶこと、振り返ることの機会をもたらすことになる。研修内容もさることながら、研修に参加する機会が保障されるということも、中堅保育士にとって重要であると考えられる。

分析結果を踏まえ、いくつか研修内容について提言を行いたい。1 つは、中堅保育士研修のポイントとして挙げられた、保育者間交流と実践的内容の組み合わせが挙げられる。実践的技能に関して、講師からの情報提供だけでなく保育者間での情報共有、「教え合い」を組み込むことが考えられる。中堅保育者研修の受講者は、日々の保育実践の中で多くの実践知が蓄積していると考えられる。同様に多くの実践知を持つ他の参加者と交流し検討し合うことで、新たな知見を得るとともに自らの実践知の振り返りにつながると考えられる。

また、研修を通して再学習と学びの深まりが生じることが記述されていることから、事例検討といったことだけでなく、講義形式の授業の後にも学びの深まりの共有の時間を複数回設けて、ディスカッションのなかでさらに学習を深めていくなども一案である。また、研修と言う機会を通して、振り返りが生じることが多くの受講者より記述されているが、全ての受講者において自動的に生じるとは限らない。振り返りを意識させ、進めていく研修内容も必要となるのではなかろうか。意識化させ、言語化させる課題設定と、上に述べた共有化といった活動を研修プログラムの最後に設置することも、効果的な中堅保育士研修の一助となるのではなかろうか。

これらのことを行うために、講師は一方的な情報提供だけでなく、参加者から教材となるテーマを見出し、参加者間で学び合いを深めていくファシリテーターとしての役割を担うことが求められる。

5 おわりに

以上、中堅保育士研修のアンケート調査結果の分析と、今後の研修の展開についての提言を行った。最後に、今回の結果・考察と「中核的専門人材の育成」との関連を述べたい。本分析は、中堅保育士研修受講者の回答を分析した「ニーズ調査」である。このような研修を受講したい、このような研修内容は満足、不満足であったといった意見を抽出したものである。より「受講者の満足度が高い」研修を行うにあたってのヒントとなるものは、一部示すことができたといえる。しかし、受講者のニーズに答える研修が、「中核的専門人材の育成」をもたらす研修となるのだろうか。例えば、分析結果から実践的内容を求める記述がしばしば見られたが、単純にこのような内容を多くすることが中堅保育士における「中核的専門人材の育成」につながるのでしょうか。この点は、議論が十分になされていない点であると考えられる。まず、「中核的専門人材」となる中堅保育士とはどのような存在かが明確に設定され、そこに至る研修プログラムを検討するにあたって、始めてこの分析結果はわずかながらも意味を持つと考えられる。

5 年目研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

青山 佳代・吉田 龍宏

5 年目研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

青山 佳代・吉田 龍宏

1 研修の目的

はじめに、保育士のライフステージと調査分析委員会の調査結果から、受講対象となる保育士のニーズ並びに保育分野における中核的専門人材育成の中における 5 年目研修の目的について検討する。

まず、5 年目の保育士にとって、それまでの保育士としてのキャリアはどのような姿であったろうか。保育現場において新規に採用されてから始めの 3 年間の時期には、採用・配属された園において、子どもの理解とかかわり、環境の構成、指導計画の立案と省察といった保育の実践に直接かかわることから、保護者の対応、事務処理の手順など、日々の業務まで、専門職として、社会人として必要なあらゆることを習得するため、あわただしく過ごしてきたと思われる。始めはわからないことがわからない、何をすればよいのか見えずに不安だった姿から、だんだんと日々目の前にあることをこなしていけるようになっていく時期ということもできる。

しかし、4～5 年目を迎えるころには、保育士としての自分の役割や仕事の見通しを持つことができるようになってくる。保育をしても、無我夢中で実践に取り組んでいる状態から、子どもたちの姿が見えてくるようになる。すなわち、保育実践の中で、子どもや自分の姿が見えてくるようになり、保育士としての仕事について少し余裕を持って考え、仕事が楽しくできるようになってくる時期である。そのため、この時期の保育士は、自分の保育士としての仕事に対する意欲が高まり、前向きに保育や研修に取り組むようになるとともに、「自分のかかわりはこれで良いのか」「こういう場合はどのように対応すると良いのか」という保育の在り方について課題意識を持ち始めるのである。ここに、保育士自身の中に研修における学びのニーズが出てくるのである。

また、養成校を卒業して採用された保育士の 5 年目という時期は、同僚や友人、さらには自分自身が結婚、出産等、ライフサイクルの大きな節目を迎えることも多い。こうした中で、これからの人生設計の中で仕事を続けるかどうかを考える機会が出てくるときでもある。こうした観点からも、自らの仕事を振り返り、保育職の魅力を再確認できる機会を 5 年目研修で提供することは、キャリア形成や離職防止につながると思われる。

5 年目研修の目的を整理するもう一つの視点として、研修に送り出す市町村・設置者・園長等が、本研修に対して参加する保育士にどのような学びや成長を期待しているかについて検討したい。公私や各園の職員構成によっても若干異なるところはあるけれども、5 年目の保育士となると、先にも述べたように一定の保育実践や職務の遂行ができるようになっていくことが期待される。したがって、子どもの育ちや集団保育の中で担当す

るクラスやグループの実践をどのように展開するのか、そのための指導計画の立案、実践に対する適切な評価をする力量を身につけることはまずもって期待されるところである。加えて、障害児や低年齢児が増加する中で、こうした保育についての理解と実践する力量も期待される。そして、こうした力量を基に、園の中では保育の実践や研修において積極的に取り組み、中心的な役割を担っていくことも求められるようになるだろう。そのためには、中堅の保育士として自分の役割や使命を自覚することも必要となる。

以上の点をまとめると、保育分野における中核的専門人材養成における5年目研修の目的としては、日々の保育の実践(障害児や低年齢児の保育を含む)における幼児理解・環境・援助について自ら計画・実践・省察評価する専門性を持つとともに、保護者対応や研修をはじめとする園の運営に積極的にかかわる自覚と能力を持った保育士を育てることである。そして、研修方法としては、具体的な事例や参加者同士のディスカッション、グループワークを通して、日常の保育実践と密につなぎながら学びを深めていくことができるように配慮する必要があると考える。

2 5年目研修に必要とされる内容

1の目的並びに調査分析委員会の提言を踏まえ、保育分野における中核的専門人材養成のために5年目研修で必要とされる内容を検討する。

調査分析委員会の分析結果において、「受講者の満足度が高い」内容として「参加者間の情報交換・交流」「具体的研修内容」「実践的内容」がカテゴリーとして設定されている。あるいは、研修全体に対して「よかった」と回答した記述の分析からは「自己反省・保育の振り返り」、「保育の学び直し」、「学習の機会・リフレッシュ」がカテゴリーとして設定されている。こうした分析結果は、目的で述べた5年目研修の対象となる保育士のキャリアや課題とも合致する。そのため、研修の内容として、日々の実践と結びつけ、自らの保育の振り返りに資するものが必要となる。

また、調査分析委員会はグループディスカッション・グループワークという研修形態がこの時期の研修方法として大きなポイントとなるとし、「保育士間交流と実践的内容の組み合わせ」、「(保育や自らの仕事に対する)振り返りを意識化させ、進めていく研修内容も必要となると考える。意識化させ、言語化させる課題設定と、上に述べた共有化といった活動を研修プログラムの最後に設置することも効果的な中堅保育士研修の一助となる」と提言している。通常、園外研修における課題は、そこで学ぶ内容を日々の保育実践といかに結び付けることができるかであり、上記の調査分析委員会の提言は研修の内容と方法を考えるうえで重要な示唆を与えるものである。

こうした示唆を受けて、5年目研修の内容として必要となるものを次の通り検討した。

まず、保育の本質や対象となる乳幼児の理解を深めるものとして、これまで愛知県現任保育士協議会の研修で行われてきた「子どもの発達理解」「保育者論」は引き続き必

要であるとする。また、保護者との関係づくりや子育て支援の必要性・重要性とともにその困難性が主張され、保育士からもニーズがある「保護者対応」についても、5年目の保育士がこれから中核的専門人材として成長する上で重要な学びの内容と考え、引き続き必要であると判断される。

保育実践・指導法に関する内容として、自ら保育を計画し、省察する力量を高め、中核的専門人材として後輩等、他の保育士への指導・助言ができるようになるためにも、「指導計画」や「保育士の自己評価」は研修内容として欠かせないものとする。また、こうした省察の前提として、保育実践の質の向上のために、保育をどのように考えるのかを具体的に学ぶ機会を提供することが必要である。そのため、今回の検討では「幼児理解・環境構成・保育士の援助」を設け、集団保育の中で、子どもと保育士の関係・クラスづくり、遊びを通した保育実践の具体的展開、保育実践における幼児の理解、環境の構成や子どもの遊びに対する保育士のかかわり方を研修内容として新たに加えた。

保育現場でニーズが高まっている障害児保育や乳児保育については、今後より高い専門性が求められる中、中核的専門人材へ成長を期待するキャリアアップのステップとしては重要な内容であり、これについても引き続き研修内容として取り上げるべきである。

また、現行内容にある「保育職の魅力の伝達」は自らの保育職の役割を再認識する上でも、後進の良きモデル、良き助言者となるためにも必要な研修内容であると考え、引き続き5年目研修の内容の中に組み入れたい。

3 モデルカリキュラム

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
1 日目	子どもの発達理解		保護者対応	
2 日目	障害児保育		乳児保育	
3 日目	幼児理解・環境構成・保育士の援助			保育者論
4 日目	指導計画		保育士の自己評価	
5 日目	保育職の魅力の伝達			

※内容・方法により、講師は複数担当も可

このカリキュラムでは、1 日目と 2 日目に主として保育士の専門性にかかわる様々な知見について学ぶ機会を提供し、2 日目から次第に演習形式の研修が始まる。そして、

3日目以降は指導法に関する内容や保育職の魅力の伝達等について、ディスカッションやグループワーク等演習活動を通して、保育士間の情報交換や交流ができるように配置をした。これは、研修参加者の関係を深めながら、効果的な学びあいや情報交換ができるように配慮をした。

また研修内容の視点としては、以下のような学びの道筋を考えた。はじめに、保育士の仕事の基本として対象の理解に関する内容を配置し、研修で学びを進める導入とする。続いて、障害児保育や乳児保育といった比較的保育士の関心が高く、通常の保育の中で課題意識を持ちやすい内容を取り上げる。3日目から4日目にかけては、前日までの学びも含めながら、具体的に保育実践の方法について検討し、自分の実践を振り返る機会を提供する。最終日には、それまでの4日間の研修を経て、改めて保育職の魅力を自分で探し発見できるよう促す。すなわち、前半に保育士としての基本や知見を広げながら、後半では日常の保育実践と具体的に結び付けて専門性を深める。そして、保育士論や保育士の魅力の伝達の講座により、保育所における中核的な役割を担うことができる要素の自覚と意欲を引き出すカリキュラムの流れを考えた。この流れを通して、5年目の保育士が中核的専門人材に必要な専門性と資質・能力が獲得できると考える。

4 各講座の具体的な内容と方法

ここでは、上述の2～3で示したカリキュラムの内容について、具体的な内容の視点と方法を検討する。

①子どもの発達理解

この講座は調査分析委員会の報告にある通り、複数年度にわたって「よかった」との評価が得られているものである。日々子どもに接している中で、保育を通して具体的に子どもたちのどのような発達がみられるのかという視点が見えてこない、見えていても言葉でうまく整理することができない場合が多い。こうしたことから、改めて子どもの発達過程について押さえるとともに、保育の中で子どもの発達をどのように捉えていくのかという点についても、具体的に検討できる視点を提供する。

②保護者対応

昨今保育現場において、保護者対応は保育士の職務の中で大きなウエイトを占めてきている。具体的には、子どもの生活は発達に課題がある場合にどのように保護者に伝えるのか、けがやトラブルが起きたときにどのように保護者に話をするのかといったことがあげられる。また、苦情や意見を受けたときにどのように対応するのかということも保育運営の中で重要になっている。こうしたことから、保護者との信頼関係を構築し、保護者と協力して子どもを育てる関係づくりをするための視点について学ぶ。また、ト

ラブルや苦情について、事例等具体的に検討しながら、保護者が何を求めているのか、どのようなかかわりが信頼を得ることができるのかということを考える機会を提供する。

③障害児保育

この講座では、発達障害についての理解を深めるとともに、こうした障害をもった児童に対して、保育所においてどのように保育を進めるべきかについての考え方を学ぶ。また、具体的なケースの検討を通して、発達障害をもった子どもに対するかかわり、更には家庭とのつながり、関係機関との連携の在り方等、障害児保育を進めるにあたって必要となる取り組みについても理解を深める。講座を進めるにあたっては、受講者が様々な園や地域から参加している利点を活かし、いろいろな取り組みについて意見交換をする機会を設けるなどすることで、保育士同士の情報交換や取り組みの参考となる事例を得る機会が設けられるように検討する。

④乳児保育

この講座では3歳未満児の中でも、特に保育士が実践についての課題が多い乳児（0歳児）について特に取り上げ、乳児保育の意義、さらには乳児保育における環境の構成と援助について、受講者が具体的にイメージできるように、事例等を活用しながら学びを進める。また指導計画については、発達の個人差が著しい時期であり、個別的な指導計画の作成が求められている。こうしたことから、個々の発達を捉えた保育の計画と実践の方法について学ぶ。

⑤幼児理解・環境構成・保育士の援助

保育所保育指針では遊びを通しての保育を行うことが示され、乳幼児の理解、保育の環境、モデルなど遊びに対する保育士の役割の重要性が述べられている。こうした保育実践の基本について、集団保育を担う保育士がどのように構想すればよいのかということ学ぶ機会を提供するのがこの講座である。具体的には、保育実践のVTRや事例を基に、乳幼児の姿の理解、保育環境や保育士のかかわりについて、グループディスカッションを通して検討を深め、発表することで受講者が学びを言語化していくことを促していく。

⑥保育者論

この講座では、改めて保育士の専門性や期待される資質・能力とは何かを受講性が整理できるよう促すとともに、5年目を迎え、今後自分が各園においてどのようなことが期待されているのかについて学ぶ。特に、5年目の保育士として期待されることとして、中堅にこれからなっていく中で、園の中で積極的に役割を担っていくことや後輩への指

導・助言が期待されていることの自覚を促す。加えて、園務分掌の中で責任ある役割を果たすことが期待されてくるため、それに対する意欲と責任感を涵養する。なかでも、園の中で資質向上の取り組みとしての園内研修において、本研修での成果を踏まえて、積極的に取り組むことができるようにするにはどのようなことが必要となるのかなどについても取り入れたい。この科目では、具体的な園でのエピソードを基に、受講者が自らの役割をイメージできるように配慮する。

⑦指導計画／⑧保育士の自己評価

この2講座は、講座名としてはわかれているが、一体的な内容であるため、一括して説明をしたい。保育士は日常指導計画を立案し、実践後自ら振り返り、より高い実践を目指して次の計画を立案する。したがって、指導計画と自己評価は保育の質の向上のためには重要な要素である。自ら作成している指導案を振り返り、より質の高い実践を目指すためにはどのような視点が必要となるのか、更には指導計画を活用して自らの実践のより高い省察を行うためには、どのような視点や方法が有効なのかということがこの講座における学びの柱となる。具体的には、各自の指導案を活用し、グループ等でディスカッションしながら学びを深めていく方法が有効である。

⑨保育職の魅力の伝達

研修を通して、これまでの自分の保育の実践や学びについて振り返り、保育士養成校の学生や後輩等に対して、保育職の魅力を伝える機会となる。具体的な方法例としては、受講生と保育学生を1対1のペアとする。ペアは1日4コマすべてを昼食時間も含めて共に過ごす。受講生は保育学生に指導計画の作成を指導（2コマ）し、その指導計画をもとに保育学生が行う模擬保育（2コマ）を受講生は見守る。保育学生に指導計画の立案方法を指導していくなかで、自らの保育実践を省察し、実習生に対する対応方法についても習得することができる。

保育を純粋に目指す学生と終日共に過ごすことによって、受講生は初心に返り、自らの保育者観を取り戻すことを目指す。前向きに保育を学ぶ保育学生の姿は、受講生の離職防止にもつながると考えられる。また、保育学生が抱く素朴な疑問に応答するなかで、結婚・出産といった自らのキャリアプランニングを確認することができる。

その他、学生以外にも初任の保育者との組み合わせなど多様なケースも考えられよう。

5 今後の課題

5年目研修について、保育士のキャリア、市町村や設置者・園長が研修に期待するものと考えられる内容、さらには調査分析委員会の分析結果を基に、具体的なカリキュラムのあり方を検討した。その結果、これまで愛知県現任保育士研修で行ってきた中堅前

期の研修を基に若干の内容の加除を行うとともに、カリキュラムの順番や各講座の内容・方法について検討した。特に、各講座の内容・方法については、調査分析委員会の分析を基に、受講者が自らの実践と研修の学びを結びつけることができるように、内容や方法について提案を行った。また、受講者同士の情報交換やディスカッション、グループワークにより、保育職に対する意欲の向上、中堅としての自覚の涵養、さらには学びを言語化できる機会の提供等についても配慮を試みた。

今後の課題としては、今回提案した内容特にこれまでのカリキュラムや方法から新たに提案した内容について、具体的に研修を行いながら、受講者の研修における学びがこれまでよりも効果的になったかどうかを検証する必要がある。

6 5年目研修に対するフォローアップ研修

平成27年度に、5年目研修に対するフォローアップのための研修を実施した。

フォローアップ研修カリキュラム（平成27年度）

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
1 日目	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
	保育士論	指導計画【演習】		保育士の自己評価【演習】
講師	野田さとみ (名古屋柳城短期大学)	青山佳代・森山雅子・笹瀬ひと美・富貴田智子 (愛知江南短期大学)		

育児休業明け保育士研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

五十嵐 睦美・渡辺 桜・勝浦 眞仁

育児休業明け保育士研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

五十嵐 睦美・渡辺 桜・勝浦 眞仁

1 目的

愛知県現任保育士研修運営協議会では、3年間(平成25年度から27年度)にわたり、育児休業明け保育専門研修を実施してきた。研修の対象となるのは、愛知県にある公立および私立の保育園または認定こども園に所属し、育児休業を経験した保育士であった。

研修にあたって、研修事前・研修直後・研修事後(4ヶ月後)にアンケートを実施した。研修事前のアンケートでは、研修に対する抱負および学びたいことについて自由記述で尋ねた。研修直後のアンケートでは、①受講者自身の保育実践の見直しとなったかどうか、②研修テーマは受講者にとって適切であったかどうか、の2点について尋ねた。この2点について、受講者は選択肢による5段階の評価(5 良い⇔1 悪い)を行うとともに、感想・意見を自由に記述することができるようにした。研修から4ヶ月後の事後のアンケートでは、保育実践の中で研修後に実感したことを具体的に書いてもらうように教示し、自由記述を実施した。

本調査では研修直後の自由記述に着目することとした。その理由としては、研修の内容に対して満足度の高い点や不十分な点など、受講者のニーズを直接的に反映したものであると考えられるからである。また、研修事前の自由記述は研修に対する期待を表すことができるものとして、補助的に活用することとした。なお、研修事後の自由記述については、研修の内容との整合性が十分に反映しているかどうか不明瞭であったため、今回の分析対象からは外すこととした。

受講者による研修直後の自由記述アンケートを基に、以下の2点について明らかにすることを目的とした。

A) 愛知県現任保育士研修が行ってきたアンケートの結果を分析する。

B) A) を踏まえて、受講者の研修に対するニーズを明らかにする。

この2点を明らかにすることにより、現職の保育士が持っている研修への期待、また抱えている問題や課題など、これら受講者の「ニーズ」を可視化することができる。また、保育分野における中核的専門人材の育成に必要な研修プログラムを作成していく基盤となるデータを提示することができると考えられる。

2 方法

ここまで述べてきた目的を基に、調査分析委員 3 名による調査を行った。分析対象および分析方法は以下の通りである。

分析対象：平成 25 年度から 27 年度までの 3 年間に愛知県現任保育士研修運営協会が実施した、育児休業明け保育専門研修に参加した保育士の研修直後のアンケートにおける自由記述 2 年分、研修受講者数 139 名である。アンケートを実施した各年度の受講者数は、26 年度 68 名、27 年度 71 名である。なお、不明瞭な内容、研修カリキュラムとの関連のない自由記述は除外した。加えて、25 年度の研修事後アンケートは記述式ではないため、除外した。

分析方法：まず 3 名の調査分析委員による自由記述の予備分析を行った。各調査分析委員は、研修において受講者の満足度が高かったと考えられる記述および、受講者が内容をより深めたいと考えている記述や、研修に不満が残ったと考えられる記述を取り上げた。

その上で 3 名の調査分析委員により、「受講者の満足度が高い」研修内容と「受講者がより学びたい」研修内容を選定することとした。「受講者の満足度が高い」研修内容とは、各年度における研修で、受講した保育士にとって「よかった」内容と定義し、選定を行った。また、「受講者がより学びたい」研修内容とは、昨今の保育行政の変化等を踏まえて、「今後より課題となってくる」内容、および、受講した保育士にとって、「近年の研修で十分に深められなかった」内容と定義し、選定を行った。いずれも、調査分析委員による予備分析および討議によって、「受講者の満足度が高い」内容、および「受講者がより学びたい」内容として合意されたものである。

アンケート結果については、集計結果をエクセル表および柱状グラフで示し、経年変化をわかりやすく表すこととした。なお、研修事前アンケートにおいて、受講する保育士が「研修に期待する」内容についての集計結果も同様に提示し、補助資料として表すこととした。

以上の分析結果を再度 3 名の調査分析委員で合議し、アンケート結果を十分に反映しているものであるかどうかを確認した上で、提示することとした。

3 分析結果

① 年度を通して、「受講者の満足度が高い」内容についての結果の提示

自由記述による研修事後アンケートを実施した 2 年間のうち、記述数の多かった上位 3 項目を抽出し、グラフ化した。

表 1

受講者の満足度が高い内容（件数）	26 年度	27 年度
保育士間で悩みの共有ができたこと	45	82
近年の保育をめぐる状況や新制度について	31	43
仕事と家庭の両立について	9	21

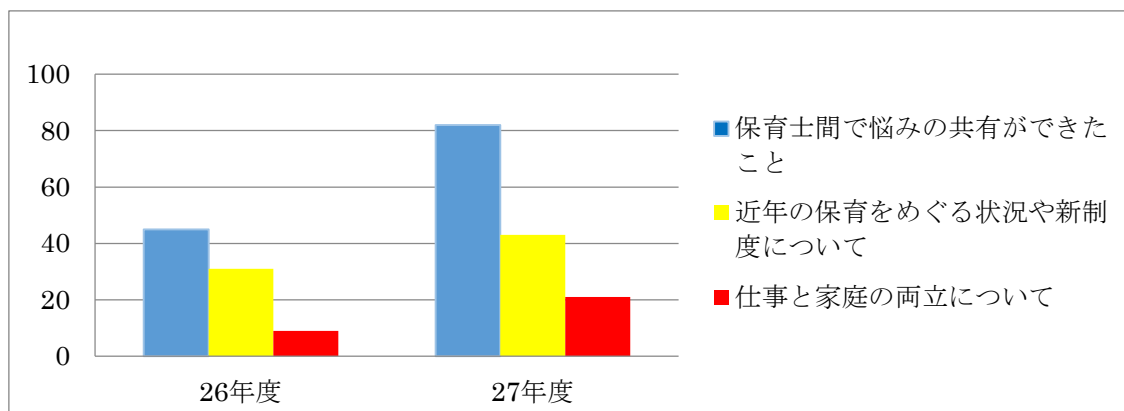


図 1. 「受講者の満足度が高い」内容（件数）

少数ではあるが、上位 3 項目以外にも、育児をした保育者ができる保護者支援や仕事への活かし方、仕事と家庭の両立に必要な地域や家族との繋がり方に関する研修内容が満足度につながったようだ。

② 近年の研修で、「受講者がより学びたい」内容についての結果の提示

平成 26 年度および 27 年度のアンケート自由記述の中で、より学びたい内容に関する記述は、「実践の話がもっと聞きたかった」「公立私立、市町村によって規定が違うためガイドラインが必要である」の 2 件のみであった。そのため、「難しさを感じている」「悩みを抱えている」内容として特徴的に表れた内容を下記にまとめ、補助的資料とする。なお、自由記述内の言葉を抽出しているため、件数は少なく、以下の項目の言葉を使用していない場合（例：「新しい制度が全てわからなかったので、とても勉強になった」→項目「育児休業中の社会や保育状況の変化について」）も 3 項目に分類した。

表 2

受講者が悩みを抱えている内容（件数）	26 年度	27 年度
育児休業中の社会や保育状況の変化について	8	7
仕事と家庭の両立について	4	8
中堅保育士としての立場や役割について	7	4

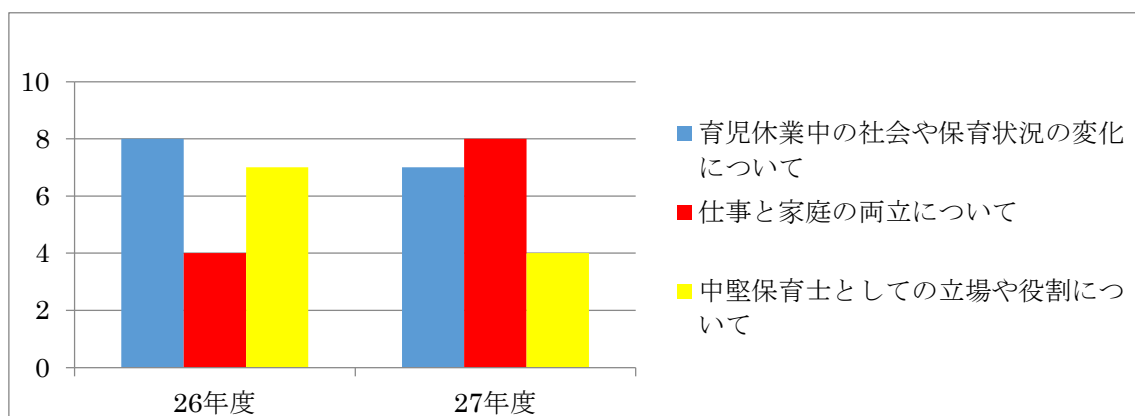


図 2. 「受講者が悩みを抱えている」内容（件数）

③ 年度を通して、「受講者が研修に期待する」内容についての結果の提示

平成 25 年度から 27 年度に行われた研修事前アンケートの中で、研修に期待する内容について記述された上位 3 項目を抽出し、グラフ化した。なお、25 年度の受講者は 63 名である。研修事後アンケートとの比較をすることが望まれるが、25 年度の研修事後アンケートを除外していることや、アンケート項目が研修事前と研修事後で異なることから、今回は補助資料として提示する。

表 3

受講者が研修に期待する内容（件数）	25 年度	26 年度	27 年度
ワークライフバランスを学びたい	29	64	84
保育職の魅力を再発見したい	21	64	85
近年の保育をめぐる状況を知りたい	12	66	77

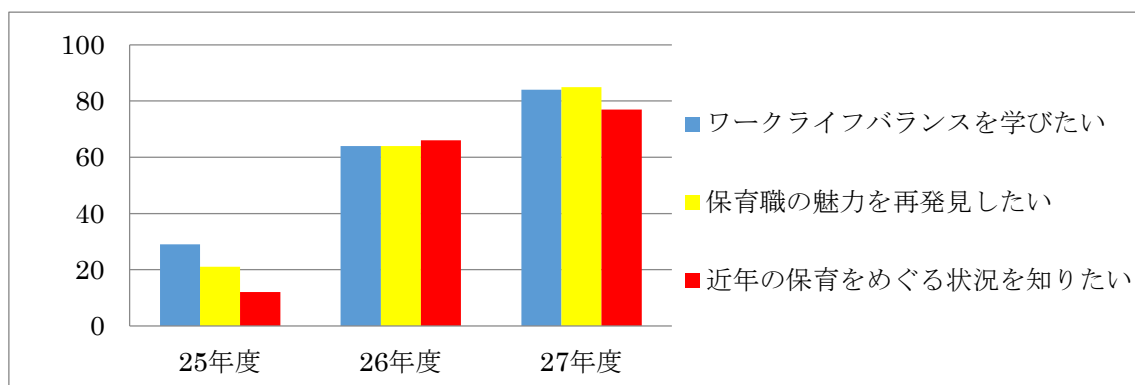


図 3. 「受講者が研修に期待する」内容（件数）

少数ではあるが、上位 3 項目以外にも情報交換を通して悩みや不安を共有したい、経

験を保護者支援等に活かす方法を知りたい、障害児保育について知りたい、保育士への指導や連携について知りたい、他市町村の勤務に関する情報を知りたい等といった研修への期待も寄せられた。

4 結論・提言

A) 3-①の結果に基づき、今後も継続的に取り上げる研修内容について

育児休業明け保育専門研修において、最も受講者の満足度が高く表れたのは、保育士間で悩みを共有することができたという内容である。それは主に、グループワークや情報交換の時間の中で行われ、保育や育児に対する不安な気持ちを互いに分かち合うことは、研修の満足度に大きく影響したといえる。

その他にも受講者の満足度につながった研修内容は、育児休業中に変化した保育の状況や新制度に関する知識と、仕事と家庭との両立方法に関するものであった。子ども・子育て支援新制度をはじめとして、認定こども園の内容等、育児休業中に変化した保育に関する制度や、子どもを取り巻く社会の変化についての知識習得を研修に求める受講者が多かったようだ。また、仕事に復帰した際の立場の変化と、家庭や子育てとの両立に悩む受講者が多かったため、具体的な気持ちの切り替え方に関する研修内容や、悩みを分かち合う時間が不安な気持ちを和らげ、研修への満足度を高める大きな要因になったと考えられる。

そのため、育児休業明け保育専門研修においては、子どもを取り巻く社会状況や新制度に関する基礎的な知識の習得を行いながら、情報交換会を基に仕事と家庭との両立方法に関する内容や、悩みを分かち合う時間を継続的に取り入れる必要がある。また、その際には講師や経験者による助言も取り入れ、より話し合いを深める方法について検討することが求められる。

B) 3-②の結果に基づき、今後より重点的に取り上げる研修内容について

3年間のアンケートに記載された自由記述の中で、「受講者がより学びたい」内容が記されたものは、3-②の結果に記述した2点のみであった。そこで、受講者が研修後の仕事を見据えて、研修内容のどのような点に不安感を抱いているか、または研修内容のどのような点を保育で活かしたいと考えているのかを明らかにすることで、今後の研修の課題を見出したいと考えた。

その結果、研修に対する受講者の満足度につながった、社会状況や新制度などに関する研修内容や、仕事と家庭との両立に関する研修内容に加えて、中堅保育士としての立場や役割に関して悩みを抱えている受講者が多いという現状が明らかになった。育児休

業明けには既に中堅という立場になるため、仕事内容や人間関係を含めて、現場で期待されることは何か、そして育児を経験した中堅保育士として求められることは何かについて不安を抱いているようだ。そのため、中堅保育士としての仕事の役割や職場環境への配慮、そして保護者対応への活かし方等についての具体的な事例を踏まえながら研修を行う必要があり、今後、育児休業明け保育専門研修は、中堅保育士研修との連携を図りながら取り組むことが求められる。

C) 中核的専門人材育成のために追加していくべき研修内容について

A)B)および研修事前アンケートの結果を踏まえて、以下の 3 つの研修内容を中核的専門人材育成のために追加していくべきものとして提言する。

- ★ 専門職としての知識の再確認（子どもを取り巻く社会状況に合わせて）
- ★ 仕事と子育てを両立するための情報交換会（ワークショップによる悩みやアイデアの共有、講師や経験者によるアドバイス）
- ★ 中堅保育士に求められる役割について（今後現場で期待されること）

近年めまぐるしく変化する保育制度や子どもを取り巻く環境については、育児休業で一時的に現場から離れる保育士にとって、不安感を募らせる大きな原因となっている。そのため、中核的専門人材育成のために追加していくべき研修内容には、子どもを取り巻く社会状況や新制度に関する知識の再確認が必要不可欠である。また、社会の変化に伴って、仕事と家庭との両立に関して悩みを抱える保育士が多いため、保育士間で悩みを分かち合う情報交換会を充実させながら、精神面でのサポートも必要になってくるだろう。

そして、育児休業明けの保育士にとって大きな問題は、中堅保育士としての役割である。仕事復帰してすぐに変化した環境や人間関係に適応することを求められ、なおかつ中堅保育士という立場の変化から、同僚や保護者への対応に戸惑う保育士は多い。今後は、中堅保育士を対象にした研修とも連携を図りながら、具体的な事例を含めて研修を充実させる必要がある。

育児休業明け保育士研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

小原 倫子・岡田 真智子

育児休業明け保育士研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

小原 倫子・岡田 真智子

1 研修の目的

はじめに、保育士のライフステージと調査分析委員会の調査結果から、受講対象となる保育士のニーズ並びに保育分野における中核的専門人材育成の中における育休明け保育士研修の目的について検討する。

まず、育休明けの保育士が、育児休暇をとるまでには以下のようなキャリア形成がされていたことが考えられる。

- 中堅保育士としての仕事に対する自信とやりがい
- 保育園の業務全体を把握し、園をけん引する存在

まさに、園長の補佐役として、保育園の要となる働きをしており、後輩の指導にあたることも多くなっていたことであろう。充実した保育士としてのキャリアを積み重ね、プライベートでの結婚や出産といったライフイベントも控えている、ワークライフバランスが良好な時期であることが推測される。

このような中堅保育士がキャリアプランを形成していく中で転機となるのが、妊娠・出産・育児というライフイベントである。1992年に『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』（以下育児休業法）が施行される以前は、仕事と子育ての両立に悩む保育士が、キャリアを中断してしまうことが問題となった。しかしながら、育児休業法の成立により、全ての労働者が育児休業を取得できるようになり、更には『地方公務員の育児休業等に関する法律』及び『国家公務員の育児休業等に関する法律』により、公務員は子どもが3歳に達する日まで育児休暇を取得することが可能となった。

このことから、育児休暇取得後の復帰における不安が新たな問題となっている。復帰した際、経験年数的には、学年主任や新任保育士の指導的立場のポジションであり、経験年数に見合う能力を期待される。また、早朝、延長保育、子育て支援事業や気になる子の保育、障害児保育、アレルギー疾患の子どもの受け入れ等、保育内容の大きな変容と、多様な要求に応えていかなくてはならない現状に戸惑うことが多い。育休明けの保育士は、養育経験で培われた視野の広がり、柔軟性といった内面の変化や子どもの発達や子育てに悩む親の気持ちの理解などの経験知があるにもかかわらず、園での仕事と家事、育児の両立に、時間的にも、精神的にも余裕がなく疲弊している現状が見られる。

これらの状況をふまえたうえで、調査分析委員会の分析結果から研修の目的を検証する。アンケート結果の分析から「受講者が悩みを抱えている内容」という項目に対して

「育児休業中の社会や保育状況の変化について」や「仕事と家庭の両立について」が多く回答されている。また、「研修に期待する内容」という項目に対して、「ワークライフバランスを学びたい」や「保育職の魅力を再発見したい」が多く回答されている。更に、調査分析委員会からは、仕事と子育てを両立するための情報交換（グループワーク形式）が必要であると提言されている。育休明け保育士に期待され、求められるものは、中堅保育士としての役割と重なる部分も多く、今後は、中堅保育士を対象とした研修とも連携を図りながら、現場での具体的な事例を含めての研修を行う必要がある。今後の課題としたい。以上のアンケートの分析結果に加えて、研修に送り出す市町村・設置者・園長等が、研修に参加する保育士にどのような学びや成長を期待しているのかという視点から検証した場合、

- 園の中核になり要となって働いてくれることへの期待
- 障害児や低年齢児が増加する中で、多様な保育に柔軟に対応していくための実践力
- 保護者支援及び地域の保育支援などの、広い視野で保育に携わる役割
- 園内の保育実践や研修を中心となって企画し、推進していく役割

以上の4つの視点からの検証結果をまとめると、保育分野における中核的専門人材養成における育休明け保育士研修の目的は、日々の保育の実践（障害児や低年齢児の保育を含む）における幼児理解・環境・援助について、自ら計画・実践・評価する専門性を持つと共に、保護者支援や園内研修をはじめとする園の運営に積極的にかかわる自覚と能力をもった保育士を育てることである。また、研修方法としては、具体的な事例や参加者同士のグループディスカッション及びグループワークを通して、日常の保育実践と密につなぎながら学びを深めていくことができるように配慮する必要があると考える。

2 育休明け保育士研修に必要とされる内容

1で検討した内容並びに調査分析委員会の提言を踏まえ、保育分野における中核的専門人材養成のために育休明け保育士研修で必要とされる内容は、以下の3点である。

- 育児休業中の社会や保育状況の変化について幅広い知識を習得し、現在の状況に対応可能な保育スキルを学ぶ
- ワークライフバランスに対する理解を深め、自分なりの視点を持てるようにする
- 保育職の魅力について、様々な視点から学ぶことで、新たな保育の魅力に気づく

具体的には、配慮を必要とする子どもに対する保育のあり方や保護者支援についての理解を深める。また、より良いワークライフバランスを形成していくために、家族機能と役割分担や、女性のキャリアとアイデンティティの形成等について、ケース検討に基づいて考える。更に、保育職の魅力について、子どもの発達や、保育実践について学ぶことで、自分が感じられる保育職の魅力をまとめる。また、研修後、研修の成果を園内研修の中で、後輩等に対して保育職の新たな魅力として具体的に伝える機会を設定し、

それに向けてのグループワークを行う。

3 モデルカリキュラム

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
1 日目	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
	近年の保育を めぐる状況	保育士としての 仕事への理解	保育職の 魅力再発見	保育職の魅力の伝達 グループワーク

※内容・方法により、講師は複数担当も可

このカリキュラムでは、育休明けの保育士は、育児期間であり公私ともに忙しい時期であることを考慮し、1日で保育者の専門性にかかわる様々な知見について学ぶ機会を提供する。

また研修内容のプロセスとして、はじめに「近年の保育をめぐる状況」の理解に関する内容として、「障害児保育」と「保護者支援」を配置し、研修の導入とする。続いて、ワークライフバランスについて課題意識を持つために「保育士としての仕事への理解」に関して学びを深め、午後の「保育職の魅力再発見」へとつなげていく。保育職の魅力に対する自らの視点の探求と発見が狙いである。最後に、研修の総括として、保育士一人一人の課題を発見し、どのように取り組めばよいのかを、「グループワーク」をとおして、同じ立場の保育士同士で検討し、議論する中で、保育士としての自信を持ち、指導的な役割を担うことができる自覚と意欲を引き出すカリキュラムの流れを設定した。この研修のプロセスを通して、育休明け保育士が中核的専門人材に必要な専門性と資質・能力が獲得できると考える。

4 各講座の具体的内容と方法

ここでは、2～3で示したカリキュラムの内容について、具体的な内容の視点と方法を検討する。

①近年の保育をめぐる状況

発達障害の理解

配慮を必要とする子どもに対する保育のあり方

保育者間の連携の方法

関連機関とのかかわり（特に子どもや家族へのかかわりを中心に）

具体的なケース検討

背景にある複雑な家庭環境への理解と配慮

親子関係の発達の理解と、育児ストレスへの対応

保護者からの苦情やトラブルに対する対応

②保育士としての仕事への理解

ワークライフバランス

家族機能と役割分担

女性のキャリアとアイデンティティの形成

具体的なケース検討

③保育職の魅力再発見

保育実践や子どもの発達の理解などを通して、保育職の魅力を再発見する

子ども観、保育観に対する自らの視点を獲得する

④保育職の魅力の伝達

近年の保育の状況及びワークライフバランス等を学び、自分が感じられる保育職の魅力をまとめる。具体的には、保育者養成校の学生や後輩等に対して、「保育職の魅力を伝えるためには」と題し、それに向けてグループで検討、振り返りを行うことで保育士としての自覚、自信を確かなものとし、保育を担う責任感を持ち、園を牽引していく原動力となる研修とする。

5 今後の課題

育休明け保育士研修について、保育士のキャリア、市町村や設置者・園長が研修に期待するものと考えられる内容、さらには調査分析委員会の分析結果を基に、具体的なカリキュラムのあり方を検討した。その結果、これまで愛知県現任保育士研修で行ってきた育休明け保育士研修を基に、若干の内容の変更を行うとともに、カリキュラムの順番や各講座の内容・方法について検討した。特に、この講座はまだ3年目で実績も少ないため、各講座の内容・方法については、調査分析委員会の分析を基に、受講者が自らの実践と研修の学びを結びつけることができるように、内容や方法について提案を行った。

今後の課題としては、今回提案したカリキュラムの内容や方法について、具体的に研修を行いながら、受講者の研修における学びがこれまでよりも効果的になったかどうかを検証する必要がある。また、今回1日間の日程で提案しているが、受講者参加型のワークショップの中で、共有できた課題をより具体的に検証するためには、研修日程を2日間とする方向性も考えられる。日程を2日間とした場合、カリキュラムの構成や保育士の参加のしやすさといった観点から時期や曜日について、さらなる検討が必要である。

6 育休明け保育士研修に対するフォローアップ研修

平成 27 年度に、育休明け保育士研修に対するフォローアップのための研修を実施した。これについては、今後、講座の内容、開設時期、必要性等について、さらに検討を深めていく予定である。

フォローアップカリキュラム（平成 27 年度）

1 日目	1 時限目	2 時限
	90 分間	90 分間
	近年の保育をめぐる状況と ワークライフバランス	保育リーダーとしての役割を担う （保護者支援・保育者指導）
講師	岡林恭子・原田明美・神谷妃登美 （名古屋短期大学）	

4. 保育課題別研修

障害児保育専門研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

勝浦 眞仁・五十嵐 睦美・渡辺 桜

障害児保育専門研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

勝浦 眞仁・五十嵐 睦美・渡辺 桜

1 目的

愛知県現任保育士研修運営協議会では、10年間（平成18年度から平成27年度）にわたり、障害児保育専門研修を実施してきた。研修の対象となるのは、愛知県にある公立および私立の保育園または認定こども園に所属し、障害児保育を担当としている保育士であった。

研修にあたって、研修事前・研修直後・研修事後（4ヶ月後）にアンケートを実施した。研修事前のアンケートでは、研修に対する抱負および学びたいことについて自由記述で尋ねた。研修直後のアンケートでは、①受講者自身の保育実践の見直しとなったかどうか、②研修テーマは受講者にとって適切であったかどうかの2点について尋ねた。この2点について、受講者は選択肢による5段階の評価（5 良い ⇄ 1 悪い）を行うとともに、感想・意見を自由に記述することができるようにした。研修から4ヶ月後の事後のアンケートでは、保育実践の中で研修後に実感したことを具体的に書いてもらうように教示し、自由記述を実施した。

本調査では研修直後の自由記述に着目することとした。その理由としては、研修の内容に対して満足度の高い点や不十分な点など、受講者のニーズを直接的に反映したものであると考えられるからである。また、研修事前の自由記述は研修に対する期待を表すことができるものとして、補助的に活用することとした。なお、研修事後の自由記述については、研修の内容との整合性が十分に反映しているかどうかは不明瞭であったため、今回の分析対象からは外すこととした。

受講者による研修直後の自由記述アンケートを基に、以下の2点について明らかにすることを目的とした。

A) 愛知県現任保育士研修が行ってきたアンケートの結果を分析する。

B) A) を踏まえて、受講者の研修に対するニーズを明らかにする。

この2点を明らかにすることにより、現職の保育士が持っている研修への期待、また抱えている問題や課題など、これら受講者の「ニーズ」を可視化することができる。また、保育分野における中核的専門人材の育成に必要な研修プログラムを作成していく基盤となるデータを提示することができると考えられる。

2 方法

ここまで述べてきた目的を基に、調査分析委員 3 名による調査を行った。分析対象および分析方法は以下の通りである。

分析対象：平成 18 年度から平成 27 年度までの 10 年間に愛知県現任保育士研修運営協会が実施した、障害児保育専門研修に参加した保育士の研修直後のアンケートにおける自由記述 7 年分、研修受講者数 540 名である。

アンケートを実施した各年度の受講者数は、平成 18 年度 55 名、19 年度 79 名、20 年度 81 名、21 年度 84 名、22 年度 77 名、23 年度 75 名、26 年度 89 名である。なお障害児保育専門研修については、平成 24、27 年度のデータはなかった。また授業環境や不明瞭な内容、研修カリキュラムとの関連のない自由記述は除外した。加えて、平成 25 年度は記述式でないため、除外した。

分析方法：まず 3 名の調査分析委員による自由記述の予備分析を行った。各調査委員は、研修において受講者の満足度が高かったと考えられる記述および、受講者が内容をより深めたいと考えている記述や、研修に不満が残ったと考えられる記述を取り上げた。その上で 3 名の調査分析委員により、「受講者の満足度が高い」研修内容と「受講者がより学びたい」研修内容を選定することとした。

「受講者の満足度が高い」研修内容とは、各年度における研修で、受講した保育士にとって「よかった」内容と定義し、選定を行った。また、「受講者がより学びたい」研修内容とは、昨今の保育行政の変化等を踏まえて、「今後より課題となってくる」内容、および、受講した保育士にとって、「近年の研修で十分に深められなかった」内容と定義し、選定を行った。いずれも、調査分析委員による予備分析および討議によって、「受講者の満足度が高い」内容、および「受講者がより学びたい」内容として合意されたものである。

「受講者の満足度が高い」内容については、集計結果をエクセル表および柱状グラフで示し、経年変化をわかりやすく表すこととした。また「受講者がより学びたい」内容については、集計結果をエクセル表および柱状グラフで示し、受講者にとって深めたい研修内容がわかりやすくなるように表すこととした。なお、研修事前アンケートにおいて、受講する保育士が「研修に期待する」内容についての集計結果も同様に提示し、補助資料として表すこととした。

以上の分析結果を再度 3 名の調査分析委員で合議し、アンケート結果を十分に反映しているものであるかどうかを確認した上で、提示することとした。

3 分析結果

① 年度を通して、「受講者の満足度が高い」内容についての結果の提示

分析した結果、「市町村の情報交換」、「事例検討」、「支援の取り組み方」の上位3項目を抽出した。結果を以下の表1、および図1に示す。

表1

研修項目（件数）	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	26 年度	合計
市町村の情報交換	9	7	9	41	15	40	19	140
事例検討	3	0	3	14	26	22	29	97
支援の取り組み方	0	17	11	22	6	17	30	103

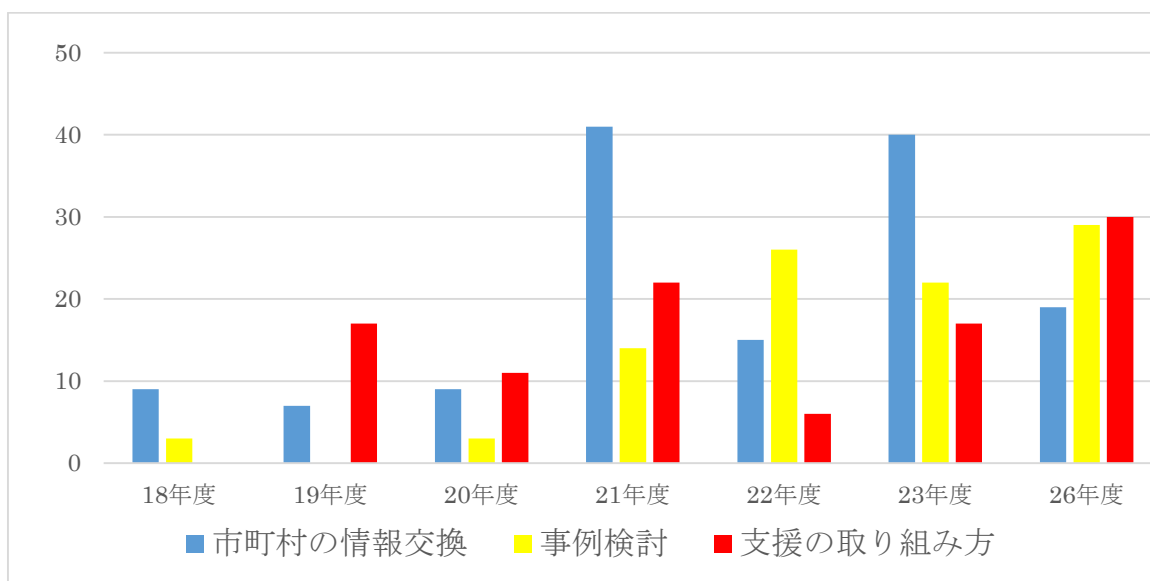


図1. 「受講者の満足度が高い」内容（件数）

これら上位項目以外では、障害についての最新理解や統合保育、インクルージョンに根ざした保育理念、外部機関との連携、保護者対応が取り上げられていた。

② 近年の研修で、「受講者がより学びたい」内容についての結果の提示

分析した結果、「事例検討」、「市町村の情報交換」、「支援方法（保護者含む）」の上位3項目を抽出した。上位項目以外では、20年度以前は集計数が少なかったことから合計とした。経年変化を以下の表2、および合計の結果を図2に示す。

表 2

研修項目（件数）	20 年度 以前	21 年度	22 年度	23 年度	26 年度	合計
事例検討	21	29	8	0	4	62
市町村の情報交換	20	7	17	5	6	55
支援方法（保護者含む）	14	12	6	4	9	45

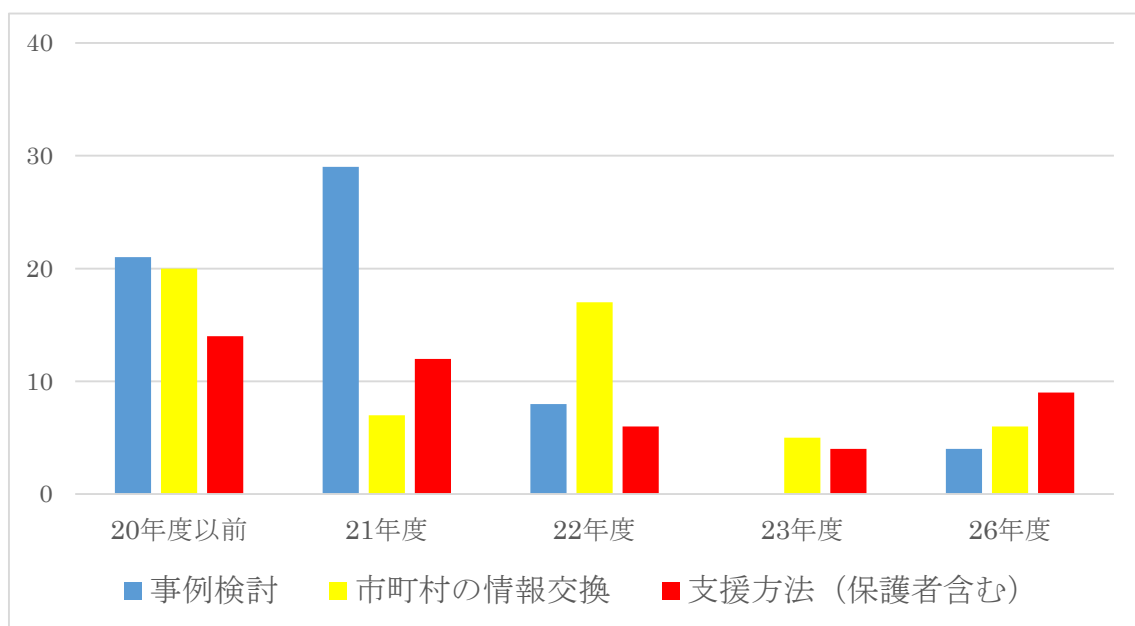


図 2. 「受講者がより学びたい内容」(件数)

また上位項目以外では、障害についての最新理解や統合保育、インクルージョンに根ざした保育理念、外部機関との連携、保護者対応が取り上げられていた。

③ 年度を通して「受講生が研修に期待する」内容についての結果の提示

分析した結果、「障害児保育の基礎」、「保護者支援」、「障害児保育の意義と役割」、「統合保育の理解」の上位 4 項目を抽出した。結果を以下の表 3 および図 3 に示す。

表 3

研修項目（件数）	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	合計
障害児保育の基礎	47	43	41	55	62	114	28	390
保護者支援	20	16	11	35	10	90	90	272
障害児保育の意義と役割	21	20	10	11	3	82	88	235
統合保育の理解	15	11	16	6	9	84	90	231

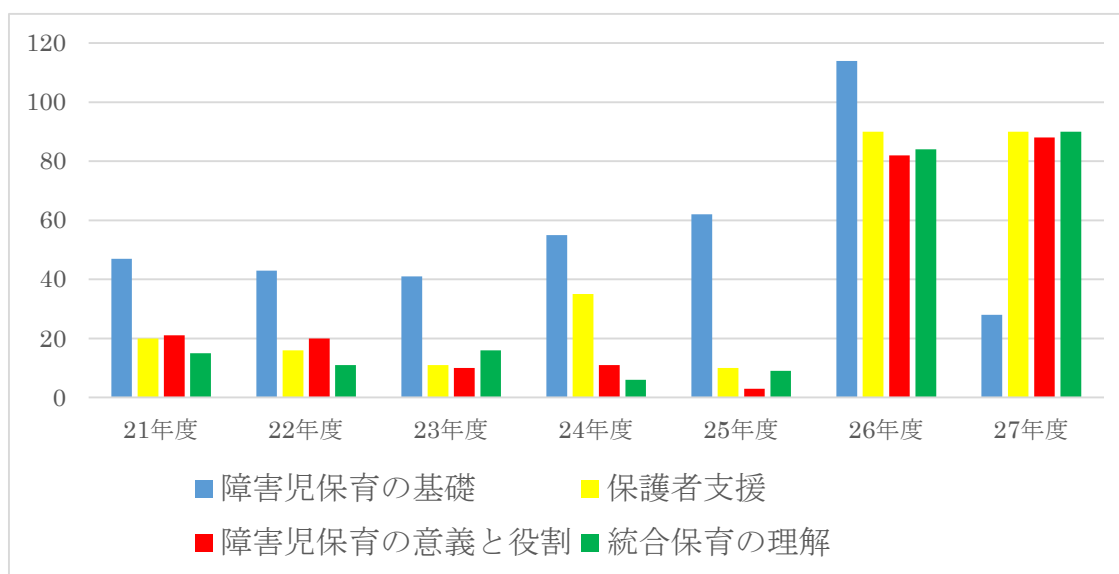


図3.「受講者が研修に期待する」内容（件数）

また上位項目以外では、保小連携、事例検討および解説、指導計画の立案、外部機関との連携、意見交換等が取り上げられていた。

4 結論・提言

A) 今後も継続的に取り上げる研修内容

3-①の結果に基づき、以下の内容が研修で継続的に取り組むべき事項であると考えられる。すなわち、「市町村の情報交換」、「支援の取り組み方」、「事例検討」の3つである。

「市町村の情報交換会」について、受講者は近隣の市町村や他園の取り組みを知ることに関心を持っていることが伺えた。その背景を自由記述から読み取ると、勤務している市町村と比較することによって、勤務地の現状と課題を認識するためと考えられる。事前アンケートの「研修に期待する内容」の上位に障害児保育の基礎に関する項目があることから、受講生自身が勤務している園の取り組みが間違っていないことを確認したいという意向が伺える。

「事例検討会」については、子どもの実際の姿をイメージしながらの演習が行われるため、総じて人気が高く、満足度の高いものであった。また事例を検討することで、幅広い子ども理解につながっていることが伺えた。事前アンケートの「研修に期待する内容」に障害児保育の意義、統合保育の理解に関する項目があることから、実際に障害のある子どもや、その周囲の子ども・保育者の育ちを振り返ることが重要と考えられる。

「支援に向けた取り組み」については、支援を必要とする子どもに対する指導法、指

導計画の作成、環境の見直し、問題行動への対応、入園当初の対応など内容が多岐にわたっていた。インクルーシブ保育・教育を視野に入れた、合理的配慮の観点から考えようとするものも見られた。具体的な子どもに対する手立てや支援方法を知りたいという受講者の意志があると考えられる。

以上の3つの項目の研修を通して、受講者は自身の保育の振り返りができることに研修の大きな意義を感じていると考えられる。また、担当児に対する悩みや戸惑いが整理される意味があるとともに、障害のある子どもたちをいかに育てるのかについて、その方向性を確認することにもつながっていると考えられる。

B) 今後、より重点的に取り上げる研修内容

3-②の結果に基づき、以下の内容が研修で今後、より重点的に取り上げるべき事項であると考えられる。すなわち、「事例検討」、「市町村の情報交換」、「支援方法（保護者含む）」の3つである。

「事例検討」については、講義による教授よりも受講者参加型のワークショップの形式は総じて人気が高いものの、その進め方に課題のある可能性がある。例えば、障害児保育の経験年数の差などで、子どもを見る視点の違いにより議論がかみ合わなかったり、事例から保育士同士で悩みを共有するものの、そこから保育をどう展開していくのか見通しが持てないまま終わりになってしまったりといったことである。

そこで、議論する際に意識してほしい観点を講師から提示したり、助言したりすることが求められていた。また、集団保育で問題や課題になっていることについて、これまでの諸理論や研修の内容を活かした解決や支援を提示するスーパーバイズが強く望まれていた。このように事例を受講者同士で共有するのみならず、講師自身の見解を述べていく必要があると思われる。

「市町村の情報交換」については、そこで得た情報を勤務している市町村や園にどのように取り入れているかについては明らかではない。受講者は情報交換を通して、自身が勤務する市町村や園の保育の長所や課題、その方向性を把握することを求めている。また、他の園の長所を取り入れていこうとする意図もある。その期待に応えられるような、演習上の工夫や装置が必要なのではないだろうか。

「支援方法（保護者含む）」については、実際の支援をいかに組み立てていくのか、研修で示した理論を実践に活かしていくことについて、より詳しく話が聞きたいという意見が多くあった。また、保護者支援については、「受講生が研修に期待する」内容で取り上げられていたものの、受講者はより詳しい内容を求めていることが伺えたため、より重点的に取り組む必要があると考えられる。

C) 中核的専門人材育成のために追加していくべき研修内容

A)B)および研修目前のアンケート結果を踏まえて、以下の 3 つの研修内容を中核人材育成のために追加していくべきものとして提言する。

- ★ 障害児の発達特性や障害児保育理念の再確認（最新の情報を合わせて）
- ★ 事例検討会（講師によるスーパーバイズ、集団保育場面を取り上げる）
- ★ 支援の手立ての紹介と関係機関との連携（保護者・職場・関連機関・小学校）

これらはいずれも、養成校のカリキュラムに含まれているものであるが、それをより実践的に発展させることができる研修が、受講者のニーズも高く、中核となる人材に必要な内容であると考えられる。受講者がそれまで学んできた、保育や障害に関する基礎理論の理解を確認するとともに、それを実践的な学びとしていくことが研修の大きな柱となる。これらの学びを実現していくためには、映像教材の活用が手がかかりとなると思われる。場面を共有しやすく、グループワーク・事例検討も行いやすい。また、研修講師によるスーパーバイズ・アドバイス提案を行うことは必須のものと言えるだろう。

愛知県現任保育士研修が行ってきた障害児保育研修のアンケートの分析結果を述べてきた。今後はフォローアップを見据えた研修のあり方、および年間を通した障害児保育研修を行うモデル園を立ち上げ、事例検討の取り組みを充実する試みも検討に値すると思う。

障害児保育専門研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

藤原 辰志・藤林 清仁

障害児保育専門研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

藤原 辰志・藤林 清仁

1 研修の目的

昭和 49 年 12 月に厚生省（当時）の通知「障害児保育事業の実施」から始まった障害児保育補助制度は、平成 15 年度より地方交付税化された。しかし、障害のある子どもの受け入れは各自治体の努力によって拡大し続けている。また、障害とまではいえないものの、落ち着きがない、友達と遊べない、体がかたい、ぎこちない、意欲が乏しい、衝動的、情緒的に不安定など、特別な配慮や手立ての必要な子どもが増加しているといわれ、保育を進める上で軽視できなくなってきた。

また、かつて保育所への入所は早期からの専門療育を受けた子どもの次の集団生活の場としてのものであった。しかし、近年は保護者の就労を理由とする入所が増加し、同時に低年齢化、重度化している。さらに、虐待が疑われる子どもや精神面でのサポートの必要な保護者など、深刻な課題をかかえる家族の増加などにより、子どもと家庭の両者を総合的に支援していく必要性のあるケースが増加している。

このように、障害のある子どもを担当する加配保育士、また障害のある子どもが在籍するクラス担任には、発達支援や家族支援といった多様な専門性が求められるようになっており、障害児保育に関する専門研修のニーズは高いと考えられる。

障害児保育に関する研修は、医学や心理学の知見を活用した訓練や療法的なものが増えてきているが、本研修では、子どもの生活に根ざした保育という視点で、どの子どもにも共通する支援ができる力の獲得をめざしていくことを目的とする。

2 研修に必要とされる内容

調査分析委員会の報告より、必要とされる内容は下記のとおりである。

第一に、保育理念に関する内容である。「統合保育」や「インクルージョン保育」と呼ばれるように、理念を示した言葉は様々であるが、保育所において、障害のある子どもを受け入れる上での基本的な考えは何かを学ぶ必要がある。障害児保育の前提として必要になる考えは何か。生活の中で子どもを理解し、チームで対応するのはなぜかという基本を学ぶことが必要であろう。

第二に、発達に関する内容である。保育所で受け入れることが増えている発達障害の子どもたちは、発達の道すじをゆっくりと進んでいる。障害というできない部分にばかり目を向けて訓練ばかりの生活になってしまつては、子どもにとって園の生活はつらいものになるだろう。また、保育の計画を立てるためにも、基本となる発達を改めて学ぶ

必要がある。

第三に、障害に関する知識である。発達の道すじを基本に考えるが、その子どもの何が困難になっているのか、原因となる障害の知識を正しく理解しておくことも必要である。改めて必要な知識の整理とより深い理解への気づきとなる内容が必要である。

第四に、家族支援の知識である。障害受容の支援、育児支援、家族機能支援、進路支援など、家族支援にどのようなものがあるかを知ることによって、保護者の悩みを聴くだけで良いのか、他職種や他機関との連携が必要であるものか理解できるようになる等、より具体的な支援へつながるものになるだろう。

第五に、支援に向けた具体的方法である。発達と障害の基礎知識を生かし、実際の保育場面でどのように子どもと関わっていくかを学ぶ。また、保育を見通すための保育計画作成方法、保育環境なども具体的方法に含まれる。

最後に、事例検討と情報交換である。実際に事例を通して考え、参加者同士で深めあう。また、他機関との連携など、他市町村の実践を学ぶことが大切である。市町村によって、療育に関する社会資源は違うため、保育所が受けている支援も違う。市町村による取り組みの違いから問題解決に向けたきっかけをつかめることも考えられる。

3 モデルカリキュラム

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
1 日目	障害児保育の 視点	発達の理解		知的障害の理解
2 日目	自閉症の理解	ADHD の理解	家族支援の理解	きょうだいへの 支援
3 日目	地域療育 システム	小学校との連携	保育実践の展開	
4 日目	事例検討		情報交換	

このカリキュラムでは、1 日目に障害児保育の理念と支援の基本となる発達の理解を学ぶ。そのまま2 日目の午前中まで、障害についての知識を学び、ここまでで発達支援について学ぶ。2 日目の午後は、家族支援について学ぶ。3 日目の午前中は地域との連携で乳幼児健康診査から小学校就学までの仕組みと連携を学び、小学校との連携についても学ぶ。午後は、実際の保育実践に向けての視点を学び、4 日目に事例検討と情報交換を通して確実な知識や日々の悩みにおける解決を図る。

4 各講座の具体的内容と方法

①障害児保育の視点

障害児保育の前提として、統合保育の役割を学ぶとともに、障害や発達に遅れがみられる子どもとその家族への視点を学ぶ。特に、科学的な視点とは何かを学び、客観的な事実から子どもを理解していく大切さを学ぶ。また、生活を中心にすえた保育とは何か、障害のある子どもにとって生活を基盤にするとはどういうことかを理解する。

②発達の理解

2回を使い、発達の道すじを学びながら、発達の質的転換期とは子どもにとってどういう時期なのかを学ぶ。また、障害種別の講座に入っていない障害については、ここで発達の道すじと関連させながら紹介していく。心理検査についても、調査分析委員会の結果から解説する必要性について指摘されているので、この回で学ぶ。

③知的障害の理解

障害種別による講座として3回あるうちの一つである。知的障害については、定義を学ぶとともに、ダウン症の子どもたちも、ここで紹介していく。障害の特徴だけでなく、支援方法についても学ぶ機会を作る。

④自閉症の理解

この回では、自閉症の理解について歴史を含めて学ぶ。また、アスペルガー症候群など、知的障害を伴わない自閉症群を含めた自閉症スペクトラムの考え方について学ぶ。

⑤ADHD の理解

この回では、ADHD の特徴とその支援について学ぶ。具体的な事例をあげながら、特に小学校へつながる支援について学ぶことが必要ではないかと考える。

⑥家族支援の理解

調査分析委員会の結果においても、保護者対応等への重要性が指摘されている。障害受容への支援、育児支援、家族機能支援、進路支援など、保護者への支援内容について学ぶ。

⑦きょうだいへの支援

通常は家族支援に入るが、保育所においては、障害のある子どものきょうだいへの支援も必要になる。近年のきょうだいに関する調査では、障害のある子どものきょうだいとしてしか見られないことやいじめの問題など、支援の必要性が考えられている。支援

の必要性と方法について学ぶ。

⑧地域療育システム

調査分析委員会の結果から、機関連携について求められている結果があった。連携方法はもちろんだが、そもそも子どもたちが保育所に来るまでにどのような支援を受けているのかを知ることは、連携するうえでも必要なことである。乳幼児健康診査から小学校入学までの流れを理解し、保育所の位置づけを学ぶ。

⑨小学校との連携

縦の連携については、今までの研修でも行われてきており、調査分析委員会の結果からも必要性が指摘されている。小学校との連携方法や小学校での実際について学ぶ。

⑩保育実践の展開

2回にわたって、指導法や指導計画の作成、環境の見直し、問題行動への対応、入園当初の対応などについて学ぶ。また、ここにおいて、園長や主任の役割についても学んでいく。

⑪事例検討・情報交換

ここまで学んだことをより理解するため、また、日ごろの実践で悩んでいる部分に新しい見方を取り入れるため、グループワーク形式の事例検討を行っていく。また、各市町村の取り組みなどを情報交換し、受講者が働く市町村施策への参考として学ぶ。

5 今後の課題

調査分析委員会の報告にあるように、受講者アンケートからは、理念と実践とのつながりが明瞭ではないことがあげられている。受講者のニーズとしては、より具体的な支援方法を求めていると考えられるが、訓練法ばかり学んでしまっても、目の前の子どもにどう応用するかを知らなければ、職場に戻って活用できない場合が多い。基本的な子どもへの視点の大切さを打ち出していくことも必要だろうと考える。

6. フォローアップ研修

平成 27 年度に、障害児保育専門研修に対するフォローアップのための研修を実施した。

フォローアップ研修カリキュラム（平成 27 年度）

1 日 目	1 時 限 目	2 時 限 目
	90 分 間	90 分 間
	障害児保育事例検討	事例報告会
講 師	大河内 修（中部大学）	藤林 清仁（同朋大学）

乳児保育専門研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

渡辺 桜・勝浦 眞仁・五十嵐 睦美

乳児保育専門研修：アンケート調査結果の分析

— 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題 —

調査分析委員会

渡辺 桜・勝浦 眞仁・五十嵐 睦美

1 目的

愛知県現任保育士研修運営協議会では、10年間（平成18年度から27年度）にわたり、乳児保育専門研修を実施してきた。なお、ここでいう乳児保育とは、3歳未満児の保育を取り上げたものである。研修の対象となるのは、愛知県にある公立および私立の保育園または認定こども園に所属し、乳児保育を担当としている保育士であった。

研修にあたって、研修事前・研修直後・研修事後（4ヶ月後）にアンケートを実施した。研修事前のアンケートでは、研修に対する抱負および学びたいことについて自由記述で尋ねた。研修直後のアンケートでは、①受講者自身の保育実践の見直しとなったかどうか、②研修テーマは受講者にとって適切であったかどうかの2点について尋ねた。この2点について、受講者は選択肢による5段階の評価（5 良い⇔1 悪い）を行うとともに、感想・意見を自由に記述することができるようにした。研修から4ヶ月後の事後のアンケートでは、保育実践の中で研修後に実感したことを具体的に書いてもらうように教示し、自由記述を実施した。

本調査では研修直後の自由記述に着目することとした。その理由としては、研修の内容に対して満足度の高い点や不十分な点など、受講者のニーズを直接的に反映したものであると考えられるからである。また、研修事前の自由記述は研修に対する期待を表すことができるものとして、補助的に活用することとした。なお、研修事後の自由記述については、研修の内容との整合性が十分に反映しているかどうかは不明瞭であったため、今回の分析対象からは外すこととした。

受講者による研修直後の自由記述アンケートを基に、以下の2点について明らかにすることを目的とした。

A) 愛知県現任保育士研修が行ってきたアンケートの結果を分析する。

B) A) を踏まえて、受講者の研修に対するニーズを明らかにする。

この2点を明らかにすることにより、現職の保育士が持っている研修への期待、また抱えている問題や課題など、これら受講者の「ニーズ」を可視化することができる。また、保育分野における中核的専門人材の育成に必要な研修プログラムを作成していく基盤となるデータを提示することができると考えられる。

2 方法

ここまで述べてきた目的を基に、調査分析委員 3 名による調査を行った。分析対象および分析方法は以下の通りである。

分析対象：平成 18 年度から平成 27 年度までの 10 年間に愛知県現任保育士研修運営協会が実施した、乳児保育専門研修に参加した保育士の研修直後のアンケートにおける自由記述 9 年分、研修受講者数 851 名。アンケート調査を実施した各年度の受講者数は、平成 18 年度 65 名、19 年度 88 名、20 年度 91 名、21 年度 105 名、22 年度 80 名、23 年度 94 名、24 年度 101 名、26 年度 104 名、27 年度 123 名である。なお、不明瞭な内容、研修カリキュラムとの関連のない自由記述は除外した。加えて、平成 25 年度は記述式でないため、除外した。

分析方法：まず 3 名の調査分析委員による自由記述の予備分析を行った。各調査分析委員は、研修において受講者の満足度が高かったと考えられる記述および、受講者が内容をより深めたいと考えている記述や、研修に不満が残ったと考えられる記述を取り上げた。

その上で 3 名の調査分析委員により、「受講者の満足度が高い」研修内容と「受講者がより学びたい」研修内容を選定することとした。「受講者の満足度が高い」研修内容とは、各年度における研修で、受講した保育士にとって「よかった」内容と定義し、選定を行った。また、「受講者がより学びたい」研修内容とは、昨今の保育行政の変化等を踏まえて、「今後より課題となってくる」内容、および、受講した保育士にとって、「近年の研修で十分に深められなかった」内容と定義し、選定を行った。いずれも、調査分析委員による予備分析および討議によって、「受講者の満足度が高い」内容、および「受講者がより学びたい」内容として合意されたものである。

アンケート結果については、集計結果をエクセル表および柱状グラフで示し、経年変化をわかりやすく表すこととした。なお、研修事前アンケートにおいて、受講する保育士が「研修に期待する」内容についての集計結果も同様に提示し、補助資料として表すこととした。

以上の分析結果を再度 3 名の調査分析委員で合議し、アンケート結果を十分に反映しているものであるかどうかを確認した上で、提示することとした。

3 分析結果

① 年度を通して、「受講者の満足度が高い」内容

過去 9 年分のアンケート結果より、回答数の多い上位 5 項目を抽出し、グラフ化した。

研修方法については、他市町村との情報交換・交流や日頃の保育の見直し(特に 21 年度以降)に対する満足度が高く、受講者から「良かった」との回答が得られた。また、研修内容については、乳児保育に関する理論や実践・実技に対する満足度の高さが明らかになった。18 年度のみ、「映像・写真を使つての授業」という回答が得られたため、上位 5 項目に加えた。これは、受講者にとってわかりやすい映像や写真を研修において活用したためであると推察される。また、上位項目以外は、少数であり、「日頃の保育から離れ、客観的に学ぶことができた」等、研修を通して保育への意欲向上につながったことが示された。

表 1

「受講者の満足度が高い」内容(件数)	18 年 度	19 年 度	20 年 度	21 年 度	22 年 度	23 年 度	24 年 度	26 年 度	27 年 度
演習について(研修方法)		9	28	28	7	41	24	13	6
他市町との情報交換・交流(研修方法)	29	58	29	39	66	54	42	28	62
映像・写真を使つての授業(研修方法)	6								
日頃の保育の見直し(研修方法)				46	31	30	19	34	31
理論について(研修内容)		26	47	12	23	15	22	8	9
実技・実践について(研修内容)		19	9	27	7	10	4	3	19

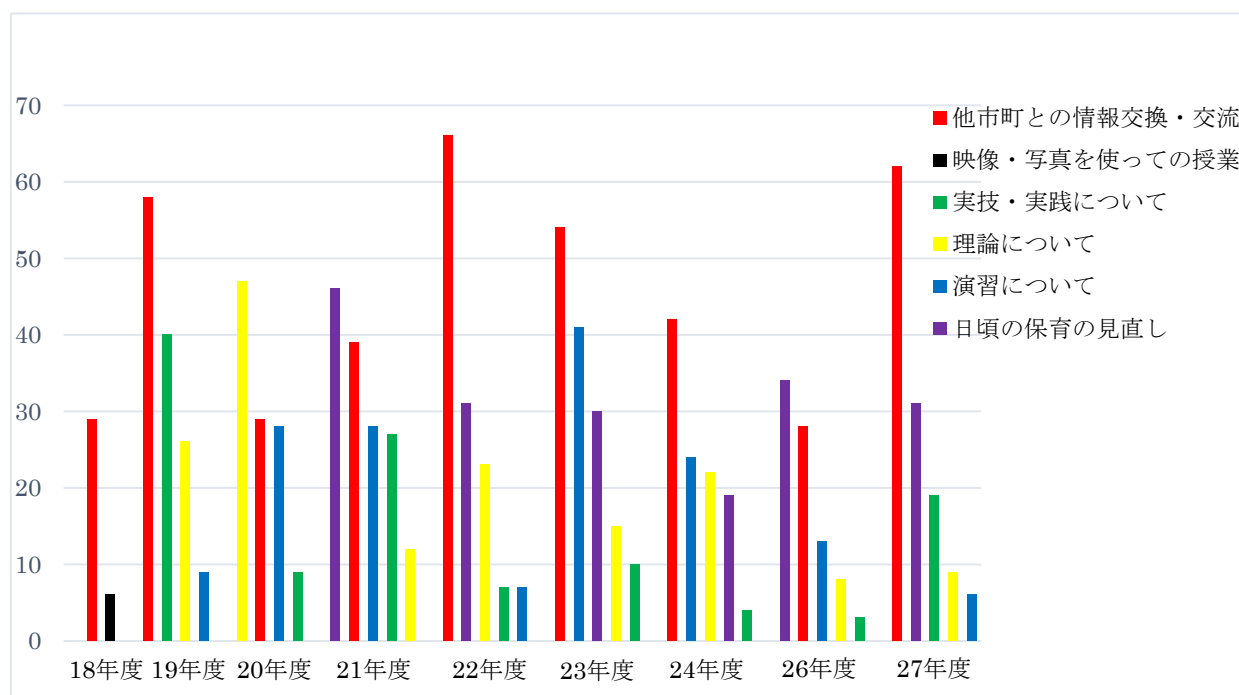


図 1. 「受講者の満足度が高い」内容（件数）

② 近年の研修で、「受講者がより学びたい」内容

26・27年度のアンケート結果から、受講者がより学びたいと答えた記述内容の上位4項目を抽出し、グラフ化した。両年度とも共通して演習・他市町村との情報交換・交流といった研修方法と、理論・実践・実技といった研修内容であった。具体的な内容としては、乳児の発達過程や安全を保障するための環境・援助に対する理解や、遊び・おもちゃのレパートリーを増やしたいといったものである。これらは、研修事前アンケートにより、年度を通して、「研修に期待する」内容と合致する。また、上位項目以外であっても、「現場に沿った内容を望む」といった趣旨のものがいくつか見られた。これは、上位項目の結果と通じる部分があり、理論的な講義であっても現場で生かせる研修内容の工夫を求めていることがうかがえる。

表 2

「受講者がより学びたい」内容(件数)	26年度	27年度
演習について(研修方法)	5	19
他市町との情報交換・交流(研修方法)	2	12
理論について(研修内容)	5	5
実技・実践について(研修内容)	4	12

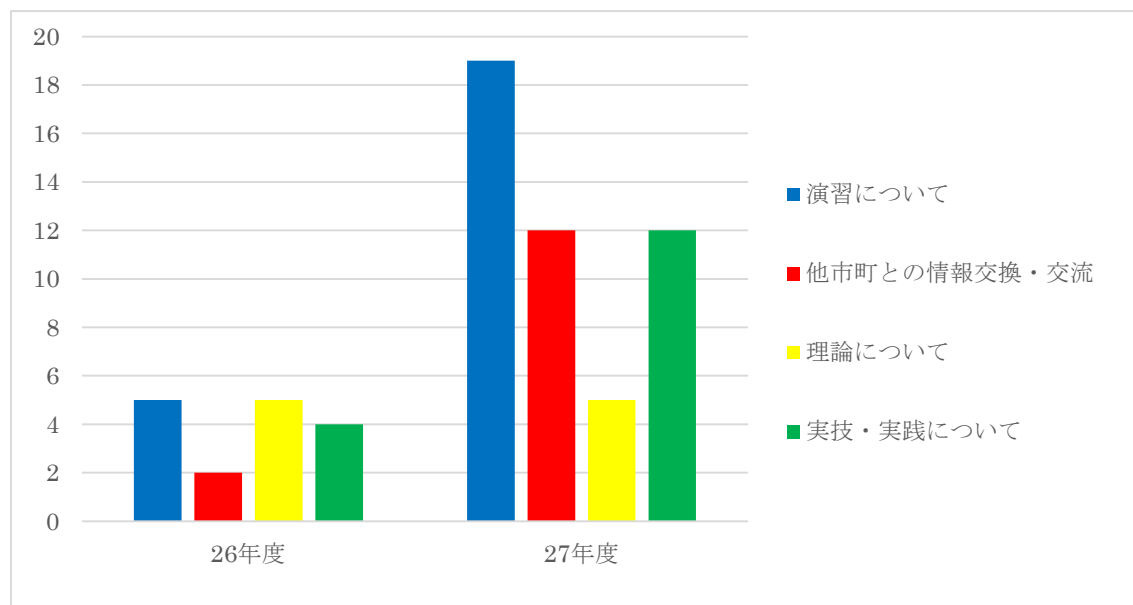


図 2. 「受講者がより学びたい」内容（件数）

4 結論・提言

A) 今後も継続的に取り上げる研修内容

3-①の結果に基づき、今後も継続的に取り上げる研修方法・内容について述べる。研修方法は、演習を取り入れた他市町村との情報交換・交流である。また、研修内容は、日頃の保育の見直しにつながる乳児保育に関する理論や実践・実技を映像や写真を用いながら効果的に行うものを今後も継続的に取り上げていく必要がある。

B) 今後、より重点的に取り上げる研修内容

3-②の結果に基づき、今後より重点的に取り上げる研修方法・内容について述べる。乳児保育に関する理論や実践・実技について、自身の実践をつなげて考えることができるように演習という形で行う研修方法が「日頃の保育の見直し」を保障すると考えられる。また、他市町村との情報交換・交流を行う機会を効果的に設け、単なる「困ったことの共有」で終わることなく、お互いが明日からの保育のヒントを与え合える研修の展開を工夫していく必要がある。具体的には、映像・写真を取り入れ、具体場面を通して、研修講師が理論と実践・実技を結び付けていくことにより、映像・写真の一事例を可能な限り一般化することも重要である。

C) 中核的専門人材育成のために追加していくべき研修内容

A)B)および研修事前アンケートの結果を踏まえて、以下の3つの研修内容を中核的専門人材育成のために追加していくべきものとして提言する。

- ★集団保育において乳児保育に求められる環境と援助について保育映像より理解[理論]
- ★他市町村の参加者が混合となったグルーピングと役割分担の明確化
- ★保育映像を基にしたグループワーク・グループディスカッション・発表[理論と実践]

受講者アンケートの結果から、乳児の発達特性を押さえた上で、複数担任で乳児の主体的な姿を生活・遊び場面で保障するための環境と援助について学ぶことと、実践や実技の学びがつけられる研修方法や展開・内容を工夫する必要がある一層求められていることが明らかとなった。すなわち、基礎理論の理解と実践的な学びの融合を具体的な演習で学ぶこ

との必要感を受講者が持っており、こうした研修は保育現場のリーダー、つまり、中核的専門人材育成のための大きな柱となるものである。このことを、筆者自身がこれまで意識して行ってきた研修内容を例¹⁾に、中核的専門人材育成につながるとされる具体的な内容を提案する。

保育映像を活用するという提案は、実際の保育映像を参加者が共に視聴することにより、具体的な保育の日常がイメージしやすくなり、実際の問題を共有しやすくなる。また、「乳児保育に求められる環境と援助」を頭の中だけで理解するのではなく、ワークとして実践することで、より理解が深まると考えられる。例えば、筆者の研修では、保育者と子ども、子ども同士の同調性や応答性を高めることを考える際に、岩田遵子氏の「ノリ」²⁾という概念で多くの保育映像を視聴しながら、講話を進めている。講話のみではなく、新聞紙やわらべうたで実際に参加者がワークをすることで、「わかる」→「できる」を参加者が実感できるよう努めている。これは、事後アンケートの要望にある実践的な学び(実技)や日頃の保育の見直しにつながる。

また、集団保育における子どもの主体的な遊びや生活を保障する環境や援助を押さえてからのディスカッションであるので、議論の焦点がぶれにくい。何より、保育現場のリーダーに求められることは、短時間の実践を見て、その保育者の悩みや保育課題を読み取り、その保育者の悩みの段階に応じて、アプローチをするという高度なものである。その点からも、紙資料(実践記録)のみではなく、実際の保育映像を用いた研修が効果的であるといえる。

◆ 注ならびに参考文献 ◆

1) 小川博久監修 吉田龍宏 渡辺桜 2014 遊び保育のための実践ワーク～保育の実践と園内研究の手がかり～ 萌文書林

2) 岩田(2008)は、「ノリ」という概念について、以下のように述べている。

「関係的存在としての身体による行動の基底にあるリズム、およびその顕在の程度、すなわちリズム感、また身体と世界との関係から生み出される調子、気分のこと」
また、公開研修会(2015)等においては、「ノリ」とは、身体の響きあいであると解説している。

岩田遵子 2008 県立新潟女子短期大学附属幼稚園樋口嘉代教諭の実践に学ぶ
逸脱児が集団の音楽活動に参加するようになるための教師力とはなにかーノリ
を読み取り、ノリを喚起する教師力ー日本音楽教育学会編 音楽教育実践ジャーナル 5(2)12-13.

小川博久 岩田遵子 2015 愛知県あま市美和保育園での公開研修

乳児保育専門研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

布施 佐代子・佐々木 昌代

乳児保育専門研修：モデルカリキュラム

運営要綱検討委員会

布施 佐代子・佐々木 昌代

1 研修の目的

少子化・核家族化が進むなかで、働く母親の増加に伴い乳児保育（ここでは3歳未満児保育をさす。以下同じ）に対するニーズは年々高まり、待機児童の多くが3歳未満児という現状である。複数担当で3歳未満児の保育に当たる保育現場においては、多様な家庭事情や発達上の困難をかかえた子どもたちの受け入れ・対応に追われ、正規職員と非正規職員の連携・協力体制も十分に取りにくい現状がみられるなど、保育の質の維持・向上が重要な課題となっている。

このような乳児保育の現状と課題をふまえ、乳児保育に携っている保育士に対して、日頃の保育を振り返り、自らの実践を見直すことで今後の保育に希望と見通しを持つ機会を保障し、子どもの発達理解と援助、環境構成、安全・衛生面での配慮等について自ら計画・実践・省察評価する専門性を持つ保育士を育てることが、乳児保育専門研修の第1の目的である。

これに加えてさらに保育現場の中核的専門人材育成のためには、乳児保育に必要な基礎理論や最新の知識・情報を学び、それらを実践的な学びと融合させて理解を深めることが重要になると考えられる。すなわち本研修の第2の目的として、理論を適切に実践に活かし、保護者対応や研修をはじめとする園の運営に積極的にしかかわる自覚と能力を持つ保育士を育てることが挙げられる。

2 研修に必要とされる内容

調査検討委員会の分析によると、「受講者がより学びたい内容」として、研修方法については「他市町村との情報交換・交流」と「演習」、研修内容については「理論」、「実践」、「実技」に対する要求がそれぞれ上位を占めている。具体的な内容としては、特に3歳未満児の発達過程や安全を保障するための環境・援助に対する理解を深められるようなもの、遊びやおもちゃのレパトリーを増やせるようなものが求められている。

「日頃の保育の見直し」からより質の高い新たな保育実践へと進んで行けるようにサポートするためには、研修講師がわかりやすい映像・写真等を使った具体的な保育場面を積極的に取り上げて、受講者が乳児保育に関する理論と実践・実技を結びつけて考えることができるような機会を効果的に設けることが必要である。しかしそこにとどまらず、理論と実践が融合した理解をさらに一歩進めるために、保育映像を基にして受講者

同士がグループワークやグループディスカッション形式で互いの明日からの保育のヒントを学び合えるような「他市町村との情報交換・交流」へとつなげていくような工夫も必要であろうと考える。

1で検討した内容および調査検討委員会による分析・提言をふまえ、保育分野における中核的専門人材育成のために乳児保育専門研修で必要とされる内容は、次のとおりである。尚、研修の実施にあたっては、さらに受講者のニーズや経験に応じて具体的内容を検討・工夫していく必要があると考える。

- ① 乳児保育の意義と基礎理論（ 基本的理論 ）
- ② 保護者対応・保護者との連携
- ③ 0・1・2歳児の発達理解と援助方法（ 事例検討も含む ）
- ④ 乳児保育の環境・保育士の連携（ 演習：グループワーク ）
- ⑤ 遊びと手づくりおもちゃ（ 実技：ワークショップ ）
- ⑥ 指導計画と保育の記録（ 演習 ）
- ⑦ 乳幼児救急（ 演習：救命・応急手当、アレルギーへの対応等 ）

3 モデルカリキュラム

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
1 日目	乳児保育の 意義と基礎理論	保護者対応・ 保護者との連携	0・1・2歳児の発達理解と援助方法 （ 事例検討も含む ）	
2 日目	乳児保育の環境・保育士の連携 （ 演習 ）		遊びと手づくりおもちゃ （ 実技・ワークショップ ）	
3 日目	指導計画と保育の記録 （ 演習 ）		乳幼児救急 （ 救命・応急手当：演習 ）	

※内容・方法により、講師は複数担当も可

このカリキュラムでは、乳児保育専門研修を3日間にわたって実施する。1日目には、乳児保育に携わる保育士の専門性にかかわるさまざまな知識を確認し、1日目の後半から子どもの発達援助をめぐる事例検討等を通して少しずつ演習形式へ移行していく。2日目は、1日目に学んだことをふまえながら、保育環境づくりの具体的な方法・内容や保育士間の連携のあり方についてグループに分かれて話し合い、相互の交流を図り、遊びや手づくりおもちゃのワークショップを通して受講者同士の交流をさらに深める。3日目には、具体的な指導計画や記録のとり方について受講者相互に交流しながら学びを深め、最後に子どもの生命にかかわる救急について実際の場面を想定した実践的な演習を行い、必要な知識・技術の確認と習得を図る。

このように研修の前半で、乳児保育をめぐる現状と課題を明確にとらえ、今日的意義を確認し、対象となる0・1・2歳児の発達特徴とその援助方法について学ぶことで、保育士としての基本的な知見を確実に広げ、後半で日常の保育実践と具体的に結びつけながら専門性を深めることにより、保育所で指導的な役割を担うことができる自覚と意欲が育まれていくようなカリキュラムの流れを考えた。この研修の流れを通して、乳児保育担当保育士が中核的専門人材として必要な専門性と資質・能力を獲得していくことができると思う。

4 各講座の具体的な内容と方法

ここでは、2～3で示したカリキュラムの内容について、具体的な内容の視点と方法を検討する。

①乳児保育の意義と基礎理論

乳児保育の今日的意義を学び、乳児保育を実践していく上でおさえておきたい基本的な理論について確認し、理解を深める。現代の乳児保育の課題や問題点とその改善策、保育指針で乳児の保育がどのように取り上げられているかについて学ぶ。

②保護者対応・保護者との連携

3歳未満児の子育てに取り組んでいる保護者の手記や映像等から保護者の思いや要求を知り、子どもの思いの育ちや地域の子育て事情にも注目した保護者との連携のあり方について、代表的な事例または事前に受講者から提出された検討事例を検討することを通して、具体的に学びを深める。

③0・1・2歳児の発達理解と援助方法

この講座では、0・1・2歳児の年齢別の一般的な発達特徴をふまえた上で、さまざまな発達の遅れや弱さをかかえた子ども、より丁寧な配慮が必要な子どものとらえ方や具体的な援助の仕方について、代表的な事例を通して学び、理解を深める。教材として、保育場面の映像等も活用して、具体的な検討ができるように配慮する。

④乳児保育の環境・保育士の連携

0・1・2歳児の豊かな心身発達を支え養護の行き届いた保育環境をつくるためにはどんな工夫・配慮をしていくか、保育経験や立場、条件等の異なる保育士間でどのように連携・協力して保育を進めていくかを学ぶ。臨時職員の割合が多い乳児保育の現場で、臨時職員にも研修参加を勧める取り組みをしている自治体もあるなど、他市町村の状況も知り、受講者の各園の状況や具体的な取り組みをグループに分かれて交流し学び合い、

大切にしたい視点を確認する。

⑤遊びと手づくりおもちゃ

手遊び・わらべうた等の子どもの心身発達にとっての意義や効用についてまず理論的に学び、それらをふまえた上で、明日からの実践で使えるような遊びを具体的に学び、遊びのレパートリーを増やす。また手づくりおもちゃを受講者相互に紹介し合ったり、実際につくってみて遊び方を交流しながら実践的に学ぶ。

⑥指導計画と保育の記録

日々の保育記録やおたより、連絡帳の書き方、週案の立て方等について、実際に受講者各自の記録や指導計画を持ち寄り、または事前に提出された検討事案から、「読みやすくわかりやすい、気持ちが伝わる」より良い記録の書き方や、ポイントをおさえた無理のない計画の立て方について具体的に学ぶ。

⑦乳幼児救急

近年の乳幼児に増加しているアレルギーやかかりやすい病気等についての基礎知識を確認する。また死亡事故も報告されている窒息や溺水、アナフィラキシー等の予防の重要性をよく理解し、具体的な予防対策を学び、万が一それらが発生した場合の対応（一次救命処置）について習得し、確実な手当ができるようにする。保育現場で発生しやすいケガや急病の応急手当についても実践的に学ぶ。

5 今後の課題

今後の課題としては、今回提案した内容、特にこれまでのカリキュラムや方法から新たに提案した内容について、具体的に研修を行いながら、受講者の研修における学びがこれまでよりも効果的になったかどうかを検証していく必要がある。

乳児保育の中核的専門人材の育成のためには、乳児保育にかかわる基礎理論の理解と実践的な学びを効果的に結びつけていくことがポイントになると考える。調査検討委員会からの提言にもみられるように、今後は実際の保育映像をさらに活用し、それを基にしたグループワーク・積極的な意見交換を行い、市町村交流しながらの学びを保障していくことが必要であろうと考える。受講者が共に保育映像を視聴することで具体的な保育の日常がイメージしやすくなり、実際の問題を共有しやすくなり、ワークとして意見交換しながら理解を深めていくことが可能になる。各受講者が日々の保育を複数担任で実践していく際に、研修で学んだ乳児保育にかかわるさまざまな新しい知識・理論や実践的な技術を、環境づくりの配慮や具体的な援助に適切に活かしていけるように、研修展開・内容を工夫することが、今後の重要な課題である。

また保育現場からの声の一つとして、乳児クラスでの保育実習指導の難しさも挙げられているため、これに応える研修内容の検討も今後必要と考える。

6 フォローアップ研修

平成 27 年度に、乳児保育専門研修に対するフォローアップのための研修を実施した。これについては、今後講座の内容、開設時期、必要性等について、さらに検討を深めていきたい。

フォローアップカリキュラム（平成 27 年度）

	1 時限目	2 時限目	3 時限目	4 時限目
	90 分間	90 分間	90 分間	90 分間
1 日目	乳児期の発達理解 と援助方法 (事例検討)	遊びと手づくり おもちゃ(実技 ワークショップ)	乳児保育の意義 の再確認	指導計画と保育の記 録 (具体的検討)
講師	布施佐代子 (桜花学園大学)	太田早津美 (桜花学園大学)	豊田和子 (名古屋芸術大学)	柴田智世 (名古屋柳城短期大学)
2 日目	乳児保育の環境と 保育士の連携 (グループワーク)	保護者との連携 (具体的検討)	乳幼児の異物除去や救命処置の振り返り とその他の応急手当(講習)	
講師	南元子 (名古屋芸術大学)	安部孝 (名古屋芸術大学)	山田恵子 (日本赤十字豊田看護大学)	

5. 運営要綱の検討を担当して

運営要綱検討委員長

小原 倫子（岡崎女子大学）

5. 運営要綱の検討を担当して

運営要綱検討委員長

小原 倫子（岡崎女子大学）

今回提案する、「保育分野における中核的専門人材育成」を目的とした、現任保育士研修モデルカリキュラムの開発に関しては、以下の2点をポイントに検討を行った。

1. 愛知県現任保育士研修運営協議会が過去10年間（平成18年度から平成27年度）にわたり研修ごとに実施してきた研修直後の受講者へのアンケート結果、及び、県内外の行政が行っている研修への聞き取り調査の結果をエビデンスとした点。
2. 本事業が「保育分野における中核的専門人材」として定義する「保育に関する専門的知識・技術・技能及びある程度の保育経験と保育士に求められる資質・能力」を持ち「保育士集団を形成する個々の保育士の資質の向上、ならびに保育所全体の集団的資質の向上に寄与できる人材」に該当する保育士の方たちの現状、及び、めまぐるしく変容する保育分野への社会からの要請、さらにはアンケートだけではすくいあげるることのできない保育士の方たちの要望を、多様な視点からていねいに議論を重ねてモデルカリキュラムに反映させた点。

アンケート結果という量的なデータから、受講された保育士の方たちの研修に対する全体的、平均的なニーズを明らかにした。その上で、データの隙間からこぼれ落ちてしまいがちな、けれども対象とする現象を把握するためには重要なニーズを、調査・分析委員と要綱検討委員が話し合い、さらに、協力委員である経験豊富な保育士の方たちと、それぞれの経験から得た知識に基づいて議論を重ねた結果、少しでも受講される保育士の方たちに役立つモデルカリキュラムの提案となることを目指した。

実際のモデルカリキュラム作成にあたっては「1. 現任保育士研修の意義と目的」で述べられているように、職務上の職種という視点だけではなく、保育職の各階層における中心的存在を育成するという目的から、各階層ごとに「初任研修モデルカリキュラム」「5年目研修モデルカリキュラム」「育児休業明け研修モデルカリキュラム」「障害児保育専門研修モデルカリキュラム」「乳児保育専門研修モデルカリキュラム」の5種類のモデルカリキュラムを設定した。全てのモデルカリキュラムに共通している特徴は、以下の3点である。

1. 日々の保育に役立つ、実践的な保育スキルを習得できる研修内容であること
2. 受講する保育士の方たちが主体的に取り組める研修の構成であること
3. 学ぶ側と教える側、学ぶもの同士との相互作用の中で、各自の悩みを共有し、より深い子ども理解に基づいた保育観が形成される研修モデルであること

保育分野の事業形態や枠組みの変化への対応、細分化され、精緻化された子どもの個性に対応したキメ細かく質の高い保育の実践、子育てやそれを支える家族や地域社会の支援などの多彩な要望に応えるために、日々、精一杯頑張っている保育士の方たちのおかれています現状はやさしいものではない。そのような状況にある保育士の方たちが保育をしてい

くうえで、保育士としてのスキルの引き出しが少しでも増え、保育職の魅力を再認識でき、生涯の仕事として保育を位置付けたキャリア形成が可能となるような支援を、今後も続けていくことを大切にしたい。調査・分析委員長の小嶋が述べているように、今回提案したモデルカリキュラムが最善のものではない。今回提案したモデルカリキュラムを、今後も、さらに良いものにしていく努力が重要であるとする。

6. 県外調査報告

— 県レベルでの現任保育士研修の先進事例から —

事務局長

式庄 憲二（名古屋短期大学）

県外調査の報告

— 県レベルでの現任保育士研修の先進事例から —

事務局長

式庄 憲二（名古屋短期大学）

1 目的・意義

県外現任保育士研修に関する訪問調査の目的は、本県の16年間にわたる現任保育士研修実績を踏まえつつ、「保育分野における中核的専門人材育成」の視点から、他県の先進事例に学び、より実効的な現任保育者研修のあり方提言に供することにある。

この調査から、より効果的で系統的な研修プログラムの体系化や、日々の保育内容改善につながる研修カリキュラム検討への資料提供ができればと思う。

現任保育士研修の実施については、全国レベルでは「全国保育協議会」、「全国保育士会」、「日本保育協会」、「全国私立保育園連盟」等をはじめ、各都道府県あるいは市町村や保育所の設置者においても独自に取り組まれているところであり、最近ではNPO団体や株式会社などの研修プログラムを持つ民間機関が参画し実施されてきている。

研修を受けることは教育職員と同様に保育者にとっての社会的責務であり、働く上での権利であるとともに、自らの労働内容の質に係るものであるから、雇用者にあつては、一般労働者以上に研修を受ける機会の保障や研修を受ける者への条件整備が求められる。

一般的に保育者への研修権の保障は、保育所を設置し保育者を雇用する市町村や法人が直接責任を負うものであつて、保育者と雇用・被雇用関係を直接に持っていない県には行政上の指導管理責任はあつても、研修実施の直接責任はないと理解される。したがって、県が現任保育士研修を直接に実施している例は多くない。

市町村などの多くの設置者にあつては、一部の力量ある市町村や法人を除いて、全国レベルで実施される研修派遣にとどまり、個別保育者や現場ニーズに合った適切な研修実施のコーディネートは容易ではない。

本県では、現任研修を実施することをもって、こうした市町村等設置者の保育士に対する研修権保障の補完的役割を行っていると考ええる。

こうした本県と同様に県レベルで実施している現任保育士研修実施状況を把握し、県として研修を実施する思いや目的を伺い、県実施の意義を確認したい。

この他県での研修実施例から、それぞれの先進的事例に学び、本県でも参考にできる「モデル研修プログラム」検討の一助になれば考える。

2 方法

現地調査の具体的方法は、次のとおりである。

《訪問対象》

本調査対象以外の県にも、都道府県レベルで位置付け取り組まれている数々の事例があると思うが、県の研修担当部署が統括し研修を実施していると確認できた宮城県・香川県・福井県・の3県を対象とした。

《訪問調査方法》

各県訪問調査にあたり、調査承諾依頼文にあらかじめ調査の「趣旨及び項目」について記し、事前に各担当部署の研修担当課に送付した。

各設問の設定にあたり、次の課題を明らかにすることを目的とした。

- (A) 全県で現任保育士研修を実施する場合の意義と目的について
- (B) 各県の現任保育士研修体系と研修（階層・保育経験別、保育対象・保育課題別）内容について
- (C) 研修内容の振り返りフォローアップ実施の状況について
- (D) 現任保育士研修に養成校が関与する意義確認について

この4点を明らかにすることにより、県レベルで現任保育士研修を実施する場合の「目的と意義」を確認するとともに、他県の研修体系と実施内容から学び体系的の中核的専門人材育成に必要な研修プログラムを開発していく上での保育士養成校の役割も含めた事例提示ができればと考える。

訪問調査では、送付した調査項目に従い本県での実施事例報告を交えながら質問し、別紙のと通りの回答を得た。

以下、訪問調査における各県の特徴的取り組みについて報告する。

宮城県

平成27年9月28日、本委員会委員3名で訪問し、宮城県では県子ども総合センター企画育成班3名での対応があった。

同県では、研修業務を担っていた県立保育専門学校が平成13年に閉校となり、以後その業務を県に移管したということであった。

この点、本県の愛知県立保育大学校の平成13年閉校とその後の経緯と同様である。

愛知県の場合では、民間委託として私立「保育士養成校連」連携組織に対する業務委託としての業務委譲であるが、宮城県の場合では県が直接研修業務の実施主体になっている点が本県と異なる。

具体的実施にあっては、県機関の「宮城県子ども総合センター」において3名の専任職により企画実施されている。

特徴的なのは県の予算で、すべて市町村単位で取りまとめ政令市を含み実施している

ことである。

本来なら、自治体や法人が研修を実施すべきものであるが、県が実施することで、県全体の保育士研修の「質保証」を担保しようというものである。

研修内容は別紙のとおりであるが、本県などは「課題別研修」に加え「保育経験別（ステージ別・）職階別研修」も取り入れ実施されるが、宮城県では保育対象児別の「乳児」・「1・2歳児」・「3歳児」・「4・5歳児」等の発達段階に応じた研修や「自閉症児」研修を設け、「対象児・担当別研修」としていることが特徴的である。また、保育士に求められるカウンセリングマインドの育成として「カウンセリング・基礎」「カウンセリング・応用」、「メンタルヘルスケア」の開講や「大学派遣研修」が実施されていることも特徴的である。

カウンセリング講座の開講については、「カウンセリングの『理論と実践』を学ぶことは、保育や保護者対応に役立つばかりでなく、保育士自身のメンタルケアにも役立てられている。」。その他の開講科目について「以前『障害児研修』として実施していたが、受講者アンケート結果などから『自閉症児』に特化して実施することとなった。」との説明があった。

また、「『大学派遣研修』については、宮城学院女子大学に業務委託し、実施している。」、「30人定員で6日間にわたり、大学で学ぶ研修であることから、好評である。」とのことであった。宮城県の大学に対する委託では、会場校の業務委託内容に「研修時間数・研修内容・課題」とあり、会場校が講座講師をコーディネートするにとどまる愛知県の委託内容とは異なる。

宮城学院女子大学での実施のように、研修会場を大学とし、大学が研修講師を担当することは、単に保育士の「大学での学びなおし」という意義ばかりでなく、大学にとっても研修担当を通じ「保育者養成課題」を直接に学ぶことともなると思う。

大学を会場とすることについては、本県における経験からすれば、実務的負担を大学に課すものであるけれども、研修生と養成校との関係は「相互に学びあう関係」として養成校と保育現場を繋ぐ貴重で、有益な研修形態となっていると思う。

宮城県における研修では、いくつかの「支援課題別研修」が実施されており、同センター所管の受講者総募集定員設定も795名となっている。担当者は、この点について「定員を超える応募状況であるので・・・」とのことであった。この受講者数から見れば、同県の在職保育者数を考慮すると行き届いた研修体制と機会の保障といえる。

（提供資料）

- 1) 平成27年度現任保育士研修実施要領（※資料宮城県—1・2）
- 2) 教育・福祉複合施設「まなウエルみやぎ」施設案内
- 3) 平成26年度現任保育士研修
- 4) 各種研修実施要綱（10種）
- 5) アンケート用紙（主任級、1・2歳児保育研修）

香川県

平成 27 年 10 月 6 日、本委員会委員 5 名で訪問し、香川県子ども総合センター企画育成班健康福祉部子育て支援課 3 名での応対があった。

同県の県現任保育士研修は、県健康福祉部が直接実施している研修（A）と、私立認可保育園連盟及び社会福祉協議会へ補助金を出し実施している研修（B）に分けられ、いずれも県費負担で実施している。

「平成 26 年度香川県現任保育士研修体系」によれば、20 の研修ならびに研修会があり、「階層別研修」と「専門別研修」に大分類され、中区分の「階層別」では新任・一般・主任・園長等各コースが設けられている。また、「専門別」では「乳児」「保護者支援」「幼小連携」等の各コースが設けられそれぞれ体系化されている。

20 にも及ぶ研修体系のうち、「臨時保育士研修」「障害児保育担当保育士研修」「健康・安全研修」「虐待対応研修」等、「子どもの人権」や「子どもの命と発達」保証に関する重要課題と判断される研修については、直接的に県子育て支援課が実施主体となっている。また、不安定雇用で身分保障もあいまいになりがちな「臨時保育士」についても県が直接「研修の機会」を保障していることは教訓的取り組みといえる。

愛知県でも研修対象を「認可外保育所」へ広げる取り組みはおこなわれているが、香川県での取り組みのように日々の現場保育活動に従事している「臨時保育士」を研修対象者に含めることは、「保育の質の担保」にとって重要な取り組みといえる。

また、県として保育士の一人ひとりの研修受講状況について「現任保育士研修受講履歴管理カード」を作成し、保育士個人の受講状況の把握に努めていることは教訓的な重要な取り組みである。

カードの作成・管理を通じ、「全県研修（階層別・専門別）」「市町研修・ブロック研修・会員等対象研修等」の研修歴を施設長が把握するとともに、すべての保育士に対して系統的研修の機会を保障する一助としている。こうした取り組みは保育士の「不断の自己研鑽」支援となるとともに、すべての保育士に対する研修の機会の保障は、香川県全体の「保育の質保証」ともなろう。

（提供資料）

- 1) 平成 26 年度香川県現任保育士研修 研修体系（※資料香川県―1）
- 2) 香川県保育士研修協議会設置要綱
- 3) 香川県現任保育士研修情報（子育て県かがわ）情報発信サイト Colorful
- 4) 「香川県現任保育士研修受講履歴管理カード」の活用について
- 5) 「香川県現任保育士研修受講履歴管理カード」様式（※資料香川県―2）

福井県

平成 27 年 9 月 30 日、本委員会委員 2 名に地元仁愛大学石川教授とともに 3 名で訪問し、県健康福祉部子ども家庭課幼保支援グループ 2 名と県社会福祉協議会人づくり支援課 2 名同サービス支援課 1 名の 6 名での応対があった。

福井県では、平成 23 年以前では多様な研修実施主体による実施状態であったものを、平成 24 年に県健康福祉部子ども家庭課が中心となり、研修内容の重複を整理し、現在の研修体系になったとのことであった。

「階層別（主任保育士・リーダー保育士）」研修は、県社協人づくり支援課、「園長・新任研修」は民間保育園連盟と、それぞれが分担し担当することとされている。

「課題別」研修は、県「幼児教育支援センター」が県社協や県保育士会と連携を取りながら実施しており、「保幼小接続実践講座」については「県幼児教育支援センター」（保育士に限らない、幼稚園教諭なども対象）が担当している。

県内外を通じ現任保育士を対象とした研修実施団体が輻輳しているなか、県が整理分担し「研修体系と研修構造」を提示していることは、各研修内容の重複研修を避けるとともに、各研修関係図で表すことをもって研修の位置づけの認識を深めさせることから、受講前の保育士にとって教訓的「研修受講ガイド」となっている。

福井県における研修実績として特筆すべきは、現任保育士研修の中核をなす「階層別（主任保育士・リーダー保育士）」研修の受講率が高いということである。

県内の公私立合わせた保育所数は 275 ケ園あるが、3 年間での現任保育士研修受講保育所数は「主任保育士研修」で 150 ケ園の 54.5%、中核的保育士育成のための「リーダー研修」にあっても、149 ケ園の 54.2%となっている。

研修の機会を保障することが困難な設置形態や地域性を見ても、その内訳からは公私立の受講状況の差は認められない。

県社会福祉協議会などの研修担当者が養成校側と率直に意見交換をしながら、「スキルアップ研修」などにおいて、研修内容や振り返り研修が企画されていること。

保育教諭・幼稚園教諭・小学校教諭も対象である「保幼小接続講座」、「保育セミナー」の実施等、保育士会の「課題別研修」いずれの研修も幼稚園教諭や保育教諭が受講可能な仕組みで、「保幼小」の連携が意識されていることが確認できる。

このことから、福井県の「現任保育士研修の体系化」（各研修関係の視覚化）と、それに基づく「実施主体の主体」分担による効率的研修運営は教訓的である。

（参考資料）

- 1) 保育士研修の構成 経験年数に応じて求められる専門性の向上（階層別研修）
保育士研修の体系（※資料福井―1・2）
- 2) 県社協保育部会と県保育士会の業務（平成 23 年度より）
- 3) 平成 27 年度社会福祉研修所研修事業計画
H24～H26 年度保育士研修スキルアップ研修受講状況

- 4) 平成 26 年度保育士スキルアップ研修リーダー研修（前期・後期）、主任保育士研修（前期・後期）日程
- 5) 福井県社会福祉協議会 平成 27 年度保育セミナー開催要綱
- 6) 福井県保育士会会則
- 7) 2015 年 福井県保育士会 研修要綱（チラシ）
- 8) 平成 27 年度 福井市統括保育園視察研修開催要綱（福井市福祉保健部子育て支援室）

3 調査結果

各県とも、各種団体における現任保育士研修も含め体系化し、研修内容の重複を避け効率的研修運営をはかる努力をしている。

研修には大きく分けて、保育経験・職階による研修体系と保育対象別（課題別）研修体系に分けることができる。

これら研修の関係を体系的に提示している福井県の「研修体系と研修構造」提示例などは、「現任保育士研修プログラム」作成にとって、参考となる事例である。

《実施主体》

県が直接的に現任研修事業を統括的に担当している事例は、宮城県のみであった。

香川県では、行政上の判断で主要な保育課題について直接的に実施し、他の研修課題は事業委託又は補助推奨し実施している。

福井県にあつては、県は「県幼児教育支援センター」として課題別研修を実施し、実施外の他の課題別研修や職階別研修は福井県社会福祉協議会や県保育士会、民間保育園連盟によって分担し、県現任保育士研修が実施されている。

3 県とも県内設置の保育士養成校とのかかわりは、本県のように「現任保育士研修運営協議会」などといった養成校が直接的又は協働して研修業務を担うといった取り組み例はなく、宮城県での宮城学院女子大学における「大学派遣研修」で直接的関与は確認できるものの、県から個別依頼のあった講師派遣程度の養成校協力であった。

県レベルで実施する場合、当然県が企画実施並びに調整主体であるべきだが、直接的実施主体にあつては、もっと保育士養成校に依拠し関与させてもよいのではないかと思う。

宮城県においても確認できるが、行政が養成校に関与させ現任研修を実施させるほうが研修生にとっても養成校にとっても学びあうことが多い。

研修実施主体そのものを養成校に委託することも含め、事業委託しないまでも実施会場にあつては養成校キャンパスを使うなど、実施にあつても養成校との協働関係を推進すべきである。

《実施時期期間》

調査の県にあっては何れも実施時期は、受講者の現場の事情に配慮した繁忙期を避けた時期に実施され、「集中的開講を避け」実施している。

複数日数開講の場合でも、一定期間を空けて実施していることから、「研修の振り返り」や受講内容の「職場で実践実証」が期待でき、続く研修が「フォローアップ」にもつながるものとなっているようである。（県担当者への「フォローアップ研修」実施の有無必要性質問に対し、「間合いを置いて実施しているので、研修を受けた次回保育実践における振り返りでの疑問や質問を出せばよいので、特に設けることを考えていない。」等との回答があった。）

集中開講を避け、ある程度の期間を空け開講するほうが効果的研修と考えられる。

本県の場合、大学の休業期間中の実施となることから、「集中講座」になりがちであるが、実施時期や一定期間を開けて実施することも今後の検討課題となる。

《研修内容》

研修内容については、どの県も大きく分けて「階層別研修」と「課題別研修」に分けられる。

・経年・職階別研修

「階層別研修」では、初任（新任）研修、中堅研修、主任研修、園長研修などが挙げられるが、保育現場の派遣・臨時職員が増えているなか「臨時保育士」の研修があいまいであるところ、香川県が県直営で実施していることは「保育の質保証」の視点から参考になる。

「新任研修」については、採用時に行政職や他の福祉職等の他職種とともに実施される例が多く、公務労働における守秘義務や公平性などの基本的事項やリスクマネジメント、中には接遇などが盛り込まれることもある。

保育職独自研修では、保育職の職務論や「手遊び」「エプロンシアター」「童謡」など保育技術に関する内容も盛り込まれている。

新任者についての研修は、県でも実施しているが、市町村や職場での研修が主となっている。

保育経験の経年により期待され保育者に求められる専門的「知識・技術・技能」は高められ、それぞれに対応した「5年目研修」「10年目研修」等の研修プログラムが設けられる。研修の機会の保障の方法は、異なるが職階別あるいは経年別に研修体系が保障されていた。

・課題別研修

課外別研修では、宮城県の発達段階に応じた「対象児別研修」の取り組みや「障害児研修」を「自閉症児研修」としたことなどについて注目したい。また、香川県では「子どもの生命・発達」に関する重要事項とする課題については子育て支援課が担当していることも、現任保育士研修に対する県の姿勢がうかがえた。

4 結論・提言

A) 県レベルで現任保育士研修を実施の意義と目的

県レベルで現任保育士研修を実施する場合の課題は、その予算措置と実施根拠の困難性である。

「研修権」に係る課題は、雇用・被雇用上の問題であることから、多くは市町村あるいは設置・雇用の課題とされ、一部県設置の児童福祉施設職員の保育士を除いて「保育所」保育士を県が直接雇用していないことから、第一義的研修権保証の受け手にはならない。

このことから、調査した県の何れも「県現任保育研修実施の意義」の理解と、予算確保に担当部局担当者の苦労がある。このことは、愛知県の場合も例外ではない。

こうしたなか、宮城県では「子ども総合センター」として研修施設を設けており、担当課に研修企画運営を専門とする職員を3名配置するとともに、系統的体系的研修を恒常的に開催している。県が県全体を対象とした保育士研修を実施することをもって、小規模市町村を含めた県レベルの「保育の質の担保」と「明日の保育を支える人材育成」を系統的に行うこととしている。このことは、宮城県の被災地における保育課題への特別の取り組みとしてではなく、行政の姿勢として学ぶことが多い。

香川県では、全国的に保育従事者が専任職から「派遣」・「臨職」へと依拠してきている現状の中で「臨時保育士研修」を設けていることや、県レベルで「受講履歴管理カード」様式を例示するなどは、研修を県として実施する場合の「目的・意義」として、学ぶべきものが多い。

県が直接であれ委託であれ、研修を全県対象に実施することは、全県の「保育者人材育成」と子ども・子育て支援と「保育の質保証」に他ならない。

B) 研修体系と研修内容について

福井県の研修内容と研修体系図はとても参考となるものであった。

本県の研修カリキュラムや研修体系を体系図としてまとめ、研修内容や「職階・経年別」「課題別」各研修関係を可視化することは、研修受講者や講師にとっても個々の研修課題理解にとって有効と考える。加えて、「幼保小」連携を踏まえた研修対象としていくことも、子ども発達に即した研修体系として位置づけることも重要だ。

宮城県の発達段階による「対象児別研修」を主とする「課題別研修」から学ぶべきものが多い。

本県では「障害児保育研修」を「肢体不自由児」や「聴力・視力障害児」を除く「自閉症児」や「発達障害児」を対象としていることについてや、「カウンセリング能力育成」のための研修実施について（「全国私立保育園連盟」の研修でも取り上げられているが）注目したい。

C) フォローアップ研修について

訪問の県では、研修の実施は年間通じて実施されており、連続開講日とせず一定期間を置きながら実施されている。

一定期間をおいて実施されているため学んだことを職場で試みる機会があり、実践を通じた疑問が、次回講師に直接質問できる条件にある。

このことから、先にも触れたように自らの保育について振り返りを行いうる期間を設けていることから、担当者からは特にその必要性について触れられなかった。

D) その他：「保育現場における中核的専門人材養成」と保育士養成校との関係について

直接的な保育士養成校とのかかわりは、福井県では研修企画協力や講師派遣などの連携は確認できるが、本県や宮城県の場合のような、直接的業務委託例は他になかった。

保育士養成校が研修事業の委託を受けることは、保育現場の実態を把握することができ教育研究課題を認識する機会ともなる。

また、現場保育士に対しても大学における研究の成果を直接に伝達できる機会ともなる。

フォローアップ研修を実施する場合は、他県での実施に倣いたい。

以上、行政・保育現場と保育士養成校が共同した全県を対象とした「現任保育士研修」実施の必要性をあらためて確認するとともに、本県での実績を踏まえ調査各県の先進事例を生かし、研修プログラム検討の一助になればと思う。

平成27年度 現任保育士研修実施要領

1. 乳児保育研修（60名）
2. 1．2歳児保育研修（60名）
3. 3歳児研修（60名）
4. 4．5歳児研修（60名）
5. 主任級研修（50名）
6. リーダー研修（50名）
7. 自閉症児保育専門研修（20名）
8. カウンセリング基礎研修（40名）20人×2回
9. カウンセリング応用研修（15名）
10. メンタルヘルスセミナー（100名）
11. 大学派遣研修（30名）
12. 子育て支援セミナー（250名）

宮城県子ども総合センター 企画育成班

〒981-1217 名取市美田園二丁目1-4

電話：022-784-3580

FAX：022-784-3596

E-mail：kodomss-kenshu1@pref.miyagi.jp

1 研修内容等

別紙「研修個別表」のとおり。

（メンタルヘルス研修，大学派遣研修，子育て支援セミナーについては，詳細が決まり次第，通知します。）

2 申込みについて

（1）各様式により，当センター担当あてEメールにて申し込む。

① 各市町村担当課（仙台市民間保育施設分を除く）→ 【様式1】

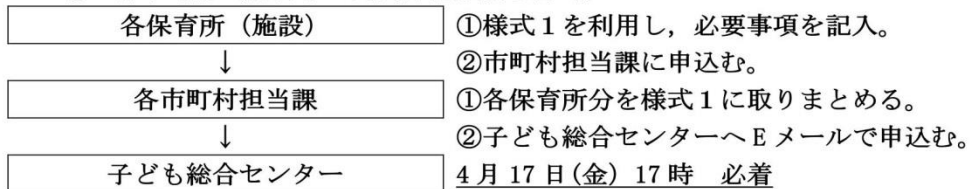
② 仙台市各民間保育施設 → 【様式2】

（2）申込期限

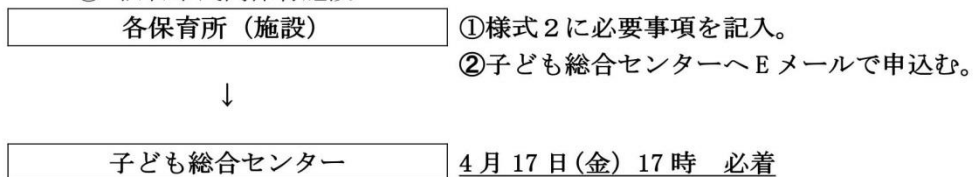
平成27年4月17日（金）17時

（3）申込手順

① 各市町村（仙台市の民間保育施設を除く）



② 仙台市民間保育施設



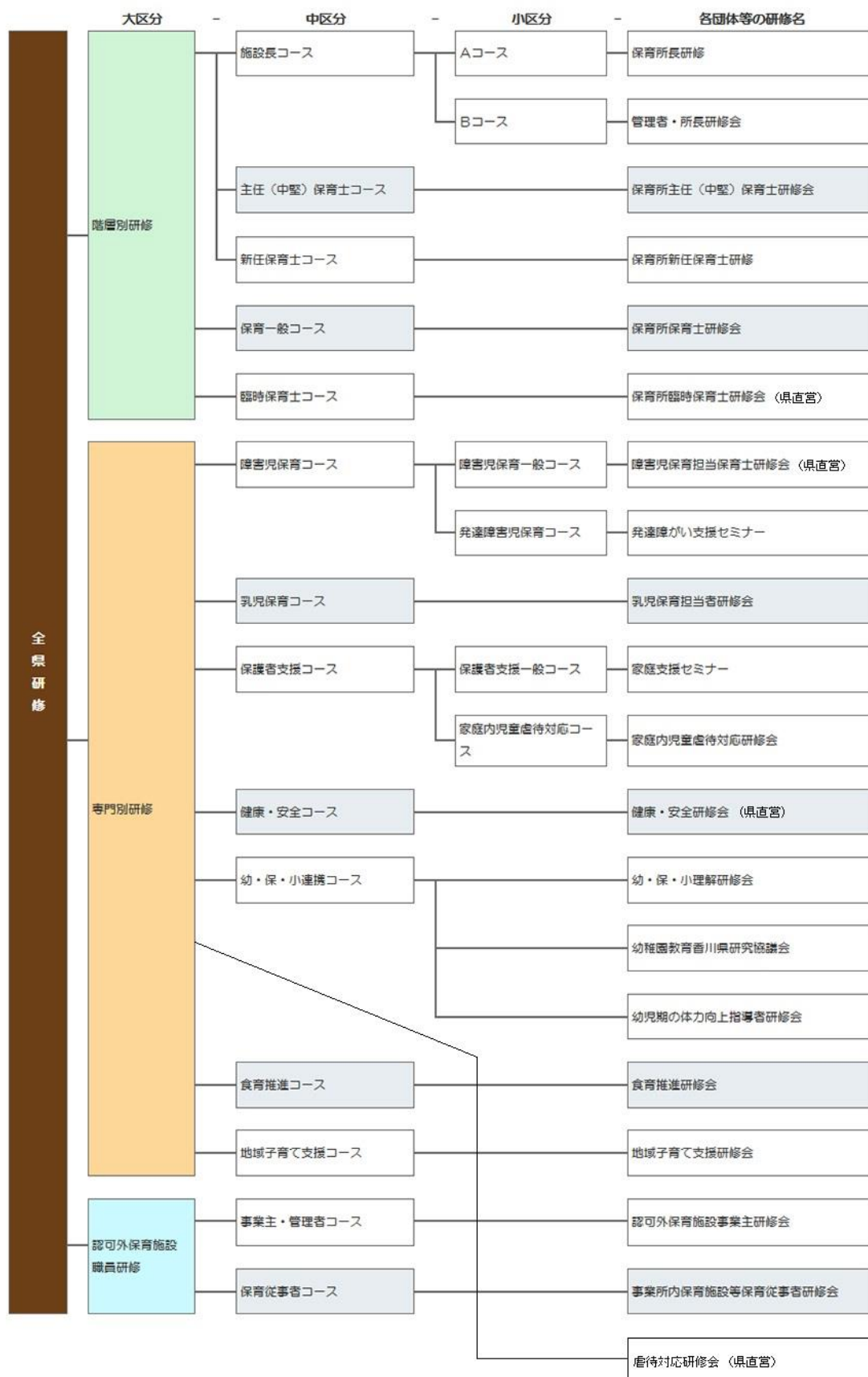
3 受講決定について

（1）当センターが選考の上，受講決定します。

（2）受講対象者基準（別紙「研修個別表」参照）を満たすことを確認しますので，漏れなく記入願います。

（3）各研修において過去3年以内に受講していない保育施設を優先します。

平成 26 年度 香川県現任保育士研修体系

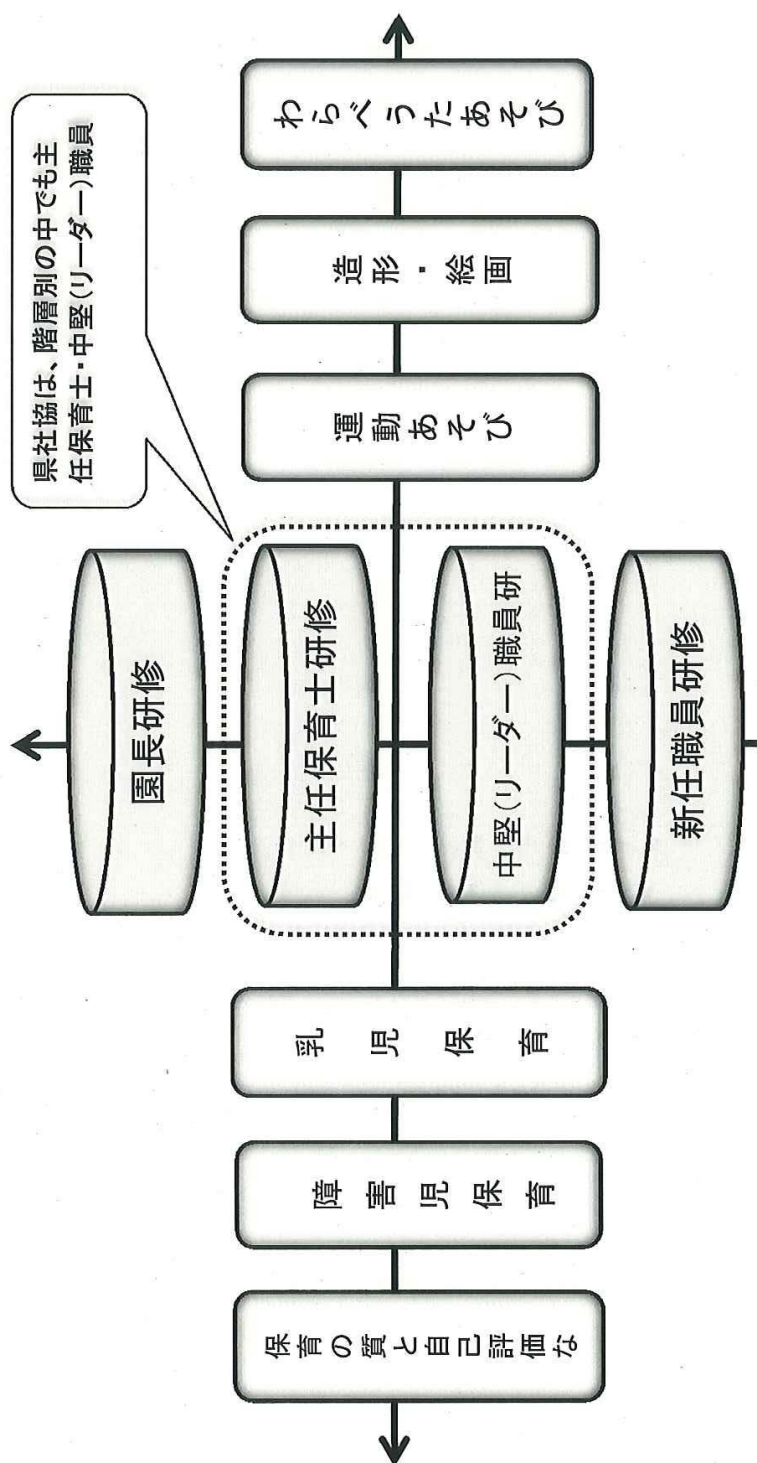


香川県現任保育士研修受講履歴管理カード

(ふりがな)		登録年月日		登録番号	
氏名		保育士登録			
				カードNO.	

受 講 履 歴												
全県研修（階層別研修・専門別研修）					市町研修・ブロック研修・会員等対象研修等							
受講 年月日	区分	研 修 名 等			実 施 団体名	施設長 確認欄	受講 年月日	研 修 名 等			実 施 団体名	施設長 確認欄
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			
・ ～ ・	階層 ・ 専門	研修名					・ ～ ・	研修名				
		講師		講師		講師			講師			
		テーマ		テーマ		テーマ			テーマ			
		講師		講師		講師			講師			

経験年数に応じて求められる専門性の向上(階層別研修)



課題別・領域別に求められる専門性の向

保育士研修の体系					H24年度現在
実施主体 対象者	県社会福祉協議会	県保育士会	県	民間保育園連盟	
園長	※県社協実施研修のうち、 保育の専門性に関する研 修について記載	※課題別研修の実施	「子どもの伸 びる力」研修 テーマ(案) ・幼児期の教育・保育の質の向上 ・障害児保育 ・保育の環境構成 ・危機管理と災害対応	園長研修会	
主任	主任保育士研修 〔主任職・主任職相当〕 3日間×前・後期2回				
中堅職員	リーダー保育士研修 〔副主任クラス・経験年数概ね10年〕 3日間×前・後期2回	実技研修 テーマ(案) ・わらわらぐらうた・りとらっく ・造形・絵画 ・運動あそび ・人形づくりと演出			
初任者					
新任職員				新任職員研修会 〔新規採用、経験1・2年〕 1.5日間	

※この他、福井県保育研究大会(県・市町・県社協)でのテーマごとに研究討議、これに向けた各地区研究会を実施

資料編

7. 調査報告書

県外調査

(宮城県・香川県・福井県)

※担当者ご氏名の記載を省略させていただいております

委員・職員出張報告書

提出日 平成27年 10月 10日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者役職・氏名 ・所属（役割）	統括事務責任者 式庄憲二／（社）愛知県現任保育士研修運営協議会 運営要項検討委員 藤原辰志／中部大学 統括委員 仙石美千代／名古屋文化学園保育専門学校（記録） 以上 3 名
名称・目的	県外聞き取り調査・現任保育士研修を実施している県に出向き、内容・運営などを聞き、本協議会の研修が保育士にとっていっそう有意義なとなるよう改善をすることを目的とする。
出張の期日	聞き取り調査 平成27年9月28日13:30～15:30 （平成27年9月27日9:15から打ち合わせのため、出張期日は平成27年9月27日～28日）
出張の場所	宮城県 子ども総合センター
訪問先担当者	宮城県子ども総合センター企画育成班次長（班長） 宮城県子ども総合センター企画育成班主任主査 宮城県子ども総合センター企画育成班技術主査 以上 3 名

<聞き取り調査の内容>

名刺交換、挨拶。

宮城県より：

今回の調査の場所である「子ども総合センター」が医療、福祉などの総合施設であり、震災で完成が1年遅れたことを説明。…別紙①参照

愛知県より：

- ・「愛知県現任保育士研修運営協議会」の成り立ちと変遷を説明。
- ・文科省の「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業に採択された経緯と事業内容案、採択日・契約日・予算、および組織を説明。
- ・県外調査（ヒアリング）の目的を説明。「保育士にとって有意義な研修となるよう改善をしたいなど。」
- ・保育コンソーシアムあいちの保育士研修ガイドライン（愛知県作成）と、調査報告書（保育コンソーシアムあいち参画の養成校作成）を提示。

宮城県：「他県での質問項目案」に沿って回答

1. 研修の実施状況

1) 研修の運営・管理

- ・宮城県が運営して実施している。平成14年度から行っている。それまで研修を行っていた県立の専門学校が平成13年度から閉校になったため、その前年度の平成12年度中に4、5回研修の検討委員会を開催し、県として研修を実施することとした。インターネット配信の研修も視野に入れて検討したが、結果的に県が運営して実施することになった。
- ・政令指定都市である仙台市との研修についての関係については、次のとおりである。受講者の大多数は仙台市の保育者であるため、当初から仙台市を含む宮城県全体の保育者を受講者の対象としている。仙台市は独自に市で研修制度を持っているため、内々で仙台市の受講数の割合に規制をかけている。また、研修は県の予算で実施しており、市からの補助は一切ない。予算は研修全体で200万円。

2) 誰を対象とした研修を実施しているのか。

①受講対象者について

- ・県内（政令指定都市の仙台市を含む）公立・私立認可保育所382ヶ園、認定子ども園21ヶ園の保育者。
- ・認可外保育施設の保育者。（県は積極的な通知はしておらず、ホームページで通知するのみ。市町村単位で必要に応じて、認可外に声をかけているところもある。）

②講座別の対象について

平成26年度は、「乳児」、「1・2歳児」、「3歳児」、「4・5歳児」、また「自閉症児」の保育担当者が受講対象者である。また、「リーダー」（園長、副園長、もしくは保育経験が20年以上あるもの）、「カウンセリング基礎」・「カウンセリング応用」、「大学派遣研修」がある。…要件など詳細は、別紙②および別添資料③を参照のこと。

3) テーマ別の研修を実施しているか。

「自閉症児」、「カウンセリング基礎」、「カウンセリング応用」など。…別紙②および別添資料③参照
※ 研修内容について、平成12年度の検討委員会での構想からほぼ同じで、一部変わっているのみである。例えば以前「障害児保育研修」を行っていたが、現在は「自閉症児保育研修」と特化した内容で実施している。これは受講者のアンケートなどを反映させて、ニーズに合わせたためである。

Q. 東日本大震災後、研修内容で「災害対策」を扱ったものはないか。

A. 現任保育士研修の中にはない。別途、心のケア推進班が保育士のみでなく、教員・児童館指導員などももう少し対象者を広げて「災害対策」の研修を実施している。

4) それぞれの研修で、何人参加しているか。(県内労働保育士数から見た割合)

平成 27 年度現任保育士研修の定員は 415 人。(申し込み 715 人：大学派遣研修を除く) 希望が多くても受講人数を増やさず、各市町村で人数をしぼるように県が依頼し、各市町村が受講者の選定をする。(大学派遣研修は 30 人) …講座別定員は別添資料③を参照

※ 宮城県内の推定現職保育者数は約 4600 人。(21 認定子ども園の保育者を除く。)

5) それぞれの研修に参加した保育士の所属先はどこか。

認可保育所、認定子ども園、認可外保育施設(認可外保育施設指導監督基準を満たす証明書が交付されていること) …別添資料③参照のこと。

6) それぞれの研修で、だれが研修の講師を担当しているか。

県内・県外の保育士養成校の教員、保育園園長、医師、臨床心理士、救命救急士など。…別紙②および別添資料③を参照

Q. 関東など県外の講師も依頼するのか。

A. 県内に適任者がいない場合、アンケートで要望のあった場合などに、予算の範囲内で中央からの講師を招聘する。特に何度も研修を受けている受講者(リピーター)から、次年度はこのような講師を呼んでほしいという要望がある。

Q. 講師料は一律か。

A. 異なる。教授、助教授などの職位からなるランクの一覧表があり、それに基づいている。

7) それぞれの研修で、どのような内容の研修を実施しているのか。

「4. 5 歳児研修」など年齢別の研修は、保育担当する年齢に沿った内容であり、間隔をあけて 4 回実施し、4 回とも異なる講師が担当する。…別紙②および別添資料③を参照

8) それぞれの研修の実施時期はいつか。

平成 14 年度の開始以来、研修は平日に実施している。休日であると代休取得の必要があり、かえって実施が困難なため。

9) それぞれの研修は、どのような方法で周知しているか。

公立認可保育所は、市をとおして通知している。(仙台市以外) 他はホームページ等で周知。

10) それぞれの研修で受講料等の扱いはどのようになっているのか。

受講料、教材費ともに無料。

11) それぞれの研修で、評価はどのように行われているのか。

・受講者のアンケート(講習直後に実施)をもとに研修のスタッフ 3 名(班長+実務 2 名)で実施後に確認、検証する。アンケートは 100%十分に記載してある。取りまとめるところまではいっていない。

・受講者のいる保育所を巡回して、1 月に 7~8 か所聞き取り調査を行う。受講者と、都合が合えば施設長に聞き取り調査を行う。(なるべく受講生が複数名いる園、複数講座受けた園に行く。) 調査内容は、研修が実際に役に立っているか、力がついているかなど。施設内研修に活かすことその他、リーダーを育てることも目的としている。

・研修の昼休みに受講生に声をかけて、研修についての感想などを聞く。

・事前レポートも実施している。質問項目の中にどんなことを学びたいかを問い、担当講師に伝える。

Q. アンケートでの要望にどのように対処するのか。

A. アンケートで保育現場から出た思いを知ること、状況を把握をし、それを反映した研修内容を検討する。

Q. 受講者の満足度はどうか？

A. 8 割がたは満足か大いに満足という回答を得ている。

12) フォローアップ研修は実施しているのか。

実施していない。ただ、一つの講座の日程が連続ではなく間隔が開いているので、アンケートからもしくは口頭で前の研修内容が理解できているのか、保育に活かされているのかを職員が確認している。

13) 幼稚園教諭、保育教諭等の研修との繋がりはあるか。

- ・ 保育教諭については、現任研修の対象としている。
- ・ 幼稚園教諭については、公開講座2件を受講対象としている。…別添資料③「子育て支援セミナー開催要領」参照のこと。
- ・ 公立幼稚園は県の教育委員会の研修を受講している。
- ・ 繋がりという点では、教育・福祉の壁の問題があり、困難な状態である。

2. 研修における課題について

1) 研修システム・内容全体に関わる課題について

プログラムはだれが検討しているのか。

現任保育士研修の検討委員会で検討したプログラムを子育て支援課で検討している。また、研修の実務担当者2名で研修内容を確認し、講師を選定している。

2) それぞれの研修システム・内容に関わる課題について

- ・ 研修は県東部のここ、「子ども総合センター」で行っている。複合施設のため、予約を取って会場の確保をする必要があり、他の催事と日程がバッティングし、希望の日程が取れないことがある。
- ・ 県の北部（気仙沼地区など）からは講習会場が遠く、北部の参加は厳しい状況（公開講座は参加している）であるが、他の地区からはもれなく参加している。

3) 課題を見つけて改善策を講ずるようなPDCAサイクルは稼働しているのか。

アンケートを元に検証・検討し、研修が保育に活かされるものになることを目指している。

3. 保育士の労働の現状の問題点・課題点（研修には間接的になるが）について

1) それぞれの研修後に、受講者が職場内でどのように周知し、どのように活かされているのか。

・「カウンセリング研修」について、保護者対応でそれぞれが保育現場での事例を持ち寄り、ワークショップ形式で行われている。事例をとおして、カウンセリングの理論や実践を学び、保育現場にフィードバックされるものとなっている。保育士のメンタル面を支える面でも、役立てられている。

2) 県内で市単位での研修制度がある場合、その関連性はどのようになっているのか。

仙台市はある。…1. 1) 第2項を参照

その他

Q. 担当年齢別の研修において、回数を4回としている理由は。

A. 複数回間隔をおいて実施することにより、受講者のアンケートから声を吸い上げやすく、次回の講習に活かせることもあるため。4回という回数は、予算等の関係での上限。

Q. 受講者数の変化はあるか。

A. 定員があるので横ばい。受講希望者は他に300人いるので研修の枠が足りていないが、予算とスタッフの余裕がないので現在の受講者数となっている。

Q. 研修を受けたことにより昇給などに反映されることはあるか。

A. とくになし。

Q. 受講をした後の修了証明書は出しているか。

A. 出していない。唯一「大学派遣研修」のみ、修了証を出している。

Q. 受講対象者を「保育経験3年以上」としているのはどうしてか。

A. 平成27度から受講者の要件にそれを加えた。研修の効果を考えた時、1、2年は目の前の業務遂行で精いっぱいであり、その時期を乗り越えた3年以上が受講に適していると考えた。

Q. 初任者研修がプログラムの中に入っていないのはなぜか。

A. 社会福祉協議会で実施している。

Q. 社会福祉協議会との研修の住み分けはどうしているか。

A. お互い良識の範囲内で研修内容などを住み分けている。県は専門的な内容、社協は基本的な内容としている。それぞれで実施し、タイアップはなかなかできない。社会福祉協議会は各講習一日のみの研修としている。

Q. 「大学派遣研修」について説明をお願いしたい。

A. 県が宮城学院女子大学に委託して、実施している。平成 14 年度の現任保育士研修開始と同時に開講している。定員は 30 名の講習である。研修が終了してから大学担当者に聞き取り調査を行い、その場で来年度の打ち合わせをする。一般の現任保育士研修との違いは、大学という生涯学習の場での学びは意欲が増すことや、6 日間にわたる研修であることから、より受講者同士の信頼関係が築けることである。

Q. 運営上の課題は何か。

A. 3 年周期で担当者が変わる中で、同様に運営をしていかななくてはならないこと。また、ニーズがもっと高くなる中、研修の細部については工夫をしていく必要があるということ。

Q. 現任保育士研修の実務担当者は有資格者か。

A. 主任主査は保育士、技術主査は社会福祉士で他の対人援助職の研修も担当している。

Q. 子育て支援員の研修についてはどのように実施されているか。

A. 今年度は 1 回の実施を予定している。予算を 100 万以上取っている。子育て支援員は多岐にわたるので、研修内容を決めることが難しいが、基礎研修であれば、講師の確保ができれば実施することは可能。スタッフ不足で来年度は実施の予定なし。運営委託をする業者を決め、国のガイドラインに沿って実施する。コンペティションは行わない。決定から実施までに 2 ヶ月必要とするため、5 月の中旬には委託業者と契約を締結する。今年度は 100 人定員の研修を 5 回実施する予定。

委員・職員出張報告書

提出日 平成27年 10月 12日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者役職・氏名 ・所属（役割）	統括委員責任者 遠山佳治／名古屋女子大学短期大学部 統括事務責任者 式庄憲二／（社）愛知県現任保育士研修運営協議会 調査分析委員 菅田達也／名古屋文化学園保育専門学校 調査分析委員 小川絢子／名古屋短期大学 運営要綱検討委員 岡田真智子／愛知学泉短期大学 以上 5 名
名称・目的	県外聞き取り調査・現任保育士研修を実施している県に出向き、内容・運営などを聞き、本協議会の研修が保育士にとっていっそう有意義な研修となるよう改善することを目的とする。
出張の期日	聞き取り調査 平成27年10月6日13:00～15:40 （付帯状況確認のため、一部参加者の出張期日は平成27年10月5日～6日）
出張の場所	香川県庁
訪問先担当者	香川県健康福祉部子育て支援課課長 香川県健康福祉部子育て支援課 保育所グループサブリーダー 副主幹 保育所グループ 主任 以上 3 名 （本調査の担当は副主幹・主任の 2 名）

<聞き取り調査の内容>

名刺交換、挨拶。

愛知県より：

- ・「愛知県現任保育士研修運営協議会」の成り立ちと変遷を説明。
- ・文科省の「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」に採択された経緯と事業内容、採択日・契約日・予算、および組織を説明。
- ・県外調査（ヒアリング）の目的を説明。「保育士にとって有意義な研修となるよう改善をしたいなど。」
- ・保育コンソーシアムあいちの保育士研修ガイドライン（愛知県作成）と、調査報告書（保育コンソーシアムあいち参画の養成校作成）を提示。

香川県：「他県での質問項目案」に沿って回答

香川県の現任研修には、県が直接実施している（直営の）「臨時（雇用）保育士研修」「障害児保育研修」「児童虐待対応研修」「健康・安全研修」の4研修（A）と、一般社団法人香川県私立認可保育園連盟（香保連）および社会福祉協議会等の団体に補助金を交付して、実施している現任研修（B）の2系統があり、今回の調査ではAの研修とBの内で県私立認可保育園連盟主催のものを説明していただいた。Bのその他の現任研修については、後日資料を提供していただくこととなった。

なお、別添資料をみると、Bの内で県私立認可保育園連盟主催のものは、香川県からの補助金以外に、高松市や社会福祉協議会からの補助金、さらには会員（保育士数 2000 人弱）の会費で運営されている。

1. 研修の実施状況

1) 研修の運営・管理

- ・Aについては、香川県が運営して実施している。Bについては補助金を交付するのみで、その他は団体に任せており、県は運営・管理が適切に執行されているかを確認している。
- ・県庁所在地である高松市との関係については、各園への伝達等を行っており、現任研修に協力的である。また、研修は県の予算で実施しており、Aは 100 万円弱、Bの補助金は 150 万円弱である。

2) 誰を対象とした研修を実施しているのか。

①受講対象者について

- ・県内の公立・私立認可保育所の保育士約 3500 人（今年 4 月現在：公立 1597 人・私立 1932 人）、認定子ども園 13 ヶ園の保育者約 240 人（公立 176 人、私立 60 人）。
- ・認可外保育施設の保育者。
- ・但し、Aの「臨時（雇用）保育士研修」は認可保育所に限定。

②講座別の対象について

Bにて、「園長研修会」、「主任・中堅保育士研修会」が行われている。別添資料②③を参照のこと。

3) テーマ別の研修を実施しているか。

Aにて「障害児保育研修」「児童虐待対応研修」が、Bにて「保育士実務・実技研修会」、「乳児保育担当研修会」など。別添資料②③参照のこと。

Bの香川県私立認可保育園連盟では、他県施設および海外保育の視察も実施している。「育児休業明け」対象の研修は、対象者が少ないため実施していない。

Q. 研修の会場は？

Aについては、香川県庁で実施する場合もあるが、県内各地で実施し、各地から参加する保育士の不公平感がないように考えている。但し、香川県の面積は狭いため、どこで開催しても、とくに問題を感じていない。

4) それぞれの研修で、何人参加しているか。(県内労働保育士数から見た割合)

Aの「臨時(雇用)保育士研修」は70人、「障害児保育研修」は40人(2日間のため参加者が伸びない)、「児童虐待対応研修」は55人、「健康・安全研修」は75人。Bについては、「主任・中堅保育士研修会」が約50～70人、「乳児保育担当者研修会」が約80～100人など、別添資料②③参照のこと。

5) それぞれの研修に参加した保育士の所属先はどこか。

公立・私立の認可保育所、認定子ども園、認可外保育施設。但し、Bの香川県私立認可保育園連盟主催の研修では、未加盟園の保育士が有料のため、主に加盟園保育士が中心となる。

6) それぞれの研修で、だれが研修の講師を担当しているか。

県内・県外の保育士養成校の教員、行政職、香川県子ども女性相談センターの児童心理司などの職員(児童虐待対応研修)など。…別添資料②③を参照のこと。

Q. 講師料は一律か。

異なる。Aについては、教授、准教授などの職位からなるランクの一覧表(1時間:教授6990円、准教授5440円、講師2600円)があり、それに基づいている。

7) それぞれの研修で、どのような内容の研修を実施しているのか。

Aの「児童虐待対応研修」ではグループワークを、「障害児保育研修」ではグループ討議を取り入れている。

8) それぞれの研修の実施時期はいつか。

Aについて、「臨時(雇用)保育士研修」が6～9月に3回、「児童虐待対応研修」が9～10月に1回、「障害児保育研修」が10～11月に2回、「健康・安全研修」が11～12月に1回実施している。研修は平日に実施している。

9) それぞれの研修は、どのような方法で周知しているか。

高松市内の全ての保育所(認可外を含め)は、高松市をとおして通知している。高松市以外は、公立保育所には各市町村へのメールを通じて、私立保育所および認可外施設については郵送等にて周知している。

10) それぞれの研修で受講料等の扱いはどのようになっているのか。

Aの研修については受講料、教材費ともに無料。Bの研修については、香川県私立認可保育園連盟に加盟している園の保育士は無料であるが、未加盟園(公立・認可外が中心)の保育士は有料1000円である。

11) それぞれの研修で、評価はどのように行われているのか。

とくに、参加保育士への評価は行っていない。香川県健康福祉部子育て支援課と香川県保育士研修協議会が定めた「香川県現任保育士研修受講履歴管理カード」があり、それを各園が活用して、保育士の研修の動向等を把握している。

12) フォローアップ研修は実施しているのか。

実施していない。但し、「障害児保育研修」など同内容の研修を毎年受講する保育士もあり、それが前年度のフォローアップの意味を持っている。

13) 幼稚園教諭、保育教諭等の研修との繋がりはあるか。

- ・保育教諭については、特別な研修を行っておらず、現任保育士研修および幼稚園教諭研修の対象としている。
- ・公立幼稚園は県の教育委員会の研修を受講している。
- ・繋がりという点では行政の縦枠の問題があり、困難な状態ではあるが、県内に認定子ども園が少ないため、とくに問題は生じていない。

2. 研修における課題について

1) 研修システム・内容全体に関わる課題について

プログラムはだれが検討しているのか。

- ・Aの研修については、受講者のアンケート（講習直後に実施）をもとに、県の子育て支援課で実施後に確認、検証している。とくにアンケートで、人気のある講師および内容を把握し、次回実施への参考としている。そのため、受講者の意向が強く反映されるものとなっている。
- ・Bの研修については、受講者のアンケート（講習直後に実施）をもとに、香川県私立認可保育園連盟の役員会（園長）にて確認、検証している。

2) それぞれの研修システム・内容に関わる課題について

現状で、とくに問題を感じている訳ではないが、研修の一部内容にマンネリ化が感じられ、また保育士の要望と園長の要望との差異をどのように汲み取っていくのが課題である。

3) 課題を見つけて改善策を講ずるようなPDCAサイクルは稼働しているのか。

アンケートをもとに検証・検討し、研修が保育に活かされるものになることを目指している。

3. 保育士の労働の現状の問題点・課題点（研修には間接的になるが）について

1) それぞれの研修後に、受講者が職場内でどのように周知し、どのように活かされているのか。

A Bともに各研修で得た資料を、所属園で回覧したり、園内研修の講師を務めるなどして、保育現場にフィードバックされるものとなっている。また、Bについては、香川県私立認可保育園連盟の機関誌「保育香川」（別添資料④）で紹介されている。

2) 県内で市単位での研修制度がある場合、その関連性はどのようになっているのか。

高松市のみ年数回実施。なお全ての研修を、「香川県現任保育士研修受講履歴管理カード」で管理・運用している。

その他

Q. 現任保育士研修全体に関わる問題点はあるか。

Aについては、香川県健康福祉部子育て支援課の保育所グループ9人（行政職3人、栄養士1人、保育士1人、学校事務1人）が担当しているが、監査等の業務もあり、研修に費やす時間が少ない。

Q. 平成21年に香川県保育士研修協議会設置要綱、平成22年に香川県現任保育士研修運営基本指針が公表されているが、現在はどうに運用されているか。

前任者の業務であり、現状の運用ではとくに意識されていない。

Q. 指定保育士養成施設（養成校）との連携はあるか。

Aについては講師を依頼するのみで、とくにない。香川県内には8の養成校（香川大学・高松大学・四国学院大学・高松短大・香川短大等）があるが、定員に満たない学校もあり、主に保育士を育成しているのは2施設である。

Q. 初任者研修がプログラムの中に入っていないのはなぜか。

各園等で実施している。

Q. 子育て支援員の研修についてはどのように実施されているか。

香川県地域子育て支援人材養成事業として、NPO法人へ委託している。入札額は約 760 万円。受講は人気が高く、参加者数は 100 人。受講は無料で、修了証書を交付し、子育て支援員に認定。今年度は基本研修を 2 回（8～9 月）に、県立文書館で実施した。その後、地域保育コース、地域子育て支援コース、放課後児童コース、社会的養護コースに分かれて実施している。

Q. その他の研修については。

職場復帰を支援する目的で、県内の潜在保育士を対象とした研修会が年に 6 回開催されている。香川県から委託を受けて、かがわ潜在保育士支援事務局が実施している。参加費はすべて無料。

「香川県現任保育士研修体系（平成 26 年度）」（別添資料①）をみると、保護者支援、幼保小連携、食育の専門別研修、認可外保育施設職員研修（事業主・管理者、保育従事者）が位置付けられている。

委員・職員出張報告書

提出日 平成27年 10月 14日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	オブザーバー 石川 昭義（仁愛大学人間生活学部） 統括事務責任者 式庄 憲二（愛知県現任保育士研修運営協議会事務局） 運営要綱検討委員 佐々木昌代（名古屋女子大学短期大学部）
目的・名称	県外調査（福井県） 福井県における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	福井県社会福祉協議会（福井県福井市光陽2丁目3-22）
出張の期日	平成27年9月30日（水）
出席者（福井）	福井県社会福祉協議会福祉の人づくり支援課 課長補佐 福井県社会福祉協議会福祉サービス支援課 主査 福井県社会福祉協議会福祉の人づくり支援課 主査 福井県社会福祉協議会福祉の人づくり支援課 嘱託 福井県健康福祉部子ども家庭課幼保支援グループ 主任 福井県健康福祉部子ども家庭課幼保支援グループ 主事

出張の内容（調査の内容） 福井県における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題について

1. 研修の実施状況の把握

1) 研修を運営・管理している組織は？

- ・県は、今年度より県幼児教育支援センターに一元化して課題別研修を行っている。福井県社会福祉協議会が携わる主な保育士対象の研修は、次の研修である。資料①「保育士研修の体系」、資料②「保育士研修の構成(案)」参照。
 - ・県社協福祉の人づくり支援課 ⇒ 保育士スキルアップ研修（階層別研修）
 - ・県社協保育部会 ⇒ 保育セミナー（課題別研修）
 - ・福井県保育士会（県社協福祉サービス支援課が支援） ⇒ 課題別研修
 - * 福井県保育士会は、平成23年に独立したが、福井県社会福祉協議会保育部会と密接に連携して研修を実施している。資料③「県社協保育部会と県保育士会の業務（平成23年度より）」、資料④「福井県保育士会会則」参照。
- ・以上以外の保育士対象の研修は、次の研修である。資料①、資料②参照。
 - ・福井県民間保育園連盟 ⇒ 園長研修会 新任職員研修会
 - ・福井県幼児教育支援センター ⇒ 保幼小接続実践講座
 - * 「保幼小接続実践講座」研修は、保育士に限らず、幼稚園教諭、保育教諭等の指導力向上を目的として実施している。

2) 誰を対象とした研修を実施しているか？

- ・平成2024年に、県子ども家庭課が研修内容の重複を整理し、現在の研修体系になった。
- ・階層別（経験年数別）研修としては、県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」である。
- ・民間保育園連盟が、園長と新任職員を対象とする研修会を実施している。
- ・県社協福祉サービス支援課が実施する保育セミナー、県保育士会が実施する課題別研修、県幼児教育支援センターが実施する「保幼小接続実践講座」については、受講対象を保育士に限定していない。

3) テーマ別の研修を実施しているか？

- ・テーマ別の研修は特に実施していない。
- ・県保育士会が実施している課題別研修、県子ども家庭課が昨年度まで実施していた「子どもの伸びる力」研修については研修内容ごとにテーマを設定していたが、1つのテーマに基づいた一定期間もしくは一定のコマ数による専門研修は実施していない。
- ・県社協福祉の人づくり支援課が保育士スキルアップ研修として実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」（前期）（後期）のカリキュラム作成（テーマ設定）は、地元の保育士養成校である仁愛大学の西村重稀教授（現名誉教授）、石川昭義教授（本事業オブザーバー）の協力を得て進めている。資料⑦「平成26年度、平成27年度保育士スキルアップ研修日程一覧」（1～6頁）参照。
- ・保育士スキルアップ研修のカリキュラムは、受講対象である保育士が概ね一巡する3年で見直しをする。因みに、平成24年度～平成26年度の3年間で、同一カリキュラムである。

4) それぞれの研修で、何人参加されているのか？（各調査県での労働保育士数から見た割合）

5) それぞれの研修に参加された保育士の所属先は？

資料⑧「平成 27 年度社会福祉研修所研修事業計画」H24～H26 年度保育士スキルアップ研修受講状況参照。

受講事業所数（県内保育所 275 事業所内）

	主任保育士研修			リーダー保育士研修		
	公立	民間	合計	公立	民間	合計
受講事業所数	66	84	150	72	77	149
未受講事業所数	64	61	125	58	68	126
合計	130	145	275	130	145	275
参加割合	50.8%	57.9%	54.5%	55.4%	53.1%	54.2%

H24～H26 年度（受講者数）

	H24		H25		H26	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期
主任保育士研修	90	74	60	46	29	29
リーダー保育士研修	88	75	81	72	42	44
合計	178	149	141	118	71	73

- ・同一カリキュラムが実施される 3 年間の研修で、県内保育所の約半数が 1 度は受講者を出している。
- ・受講者数は年々減っているが、労働保育士数のデータがなく、割合は出せていない。

6) それぞれの研修で、誰が研修を担当しているのか？

- ・県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」の講師は、地元の保育士養成校である仁愛大学の西村重稀教授（現名誉教授）、石川昭義教授（本事業オブザーバー）の協力を得て、人選を行っている。具体的には、仁愛大学、仁愛女子短期大学の教授陣を中心として、他の外部の先生方である。資料⑦参照。
- ・県保育士会が実施する課題別研修の講師は、県保育士会の研修部会が中心となって人選を行っている。資料⑥「2015 年 福井県保育士会研修会」参照。

7) それぞれの研修で、どのような内容の研修を実施しているのか？

8) それぞれの研修の実施時期はいつか？

- ・県社協福祉の人づくり支援課が実施する保育セミナー ⇒ 資料⑤「平成27年度開催要綱」参照
- ・県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」⇒ 資料⑦参照
- ・県保育士会が実施する課題別研修 ⇒ 資料⑥参照

9) それぞれの研修は、どのような方法で周知しているのか？

- ・県社協福祉サービス支援課が実施する保育セミナー
公私立保育所：福祉サービス支援課より各市町担当部署へ案内を郵送すると同時にメール送信する。
各市町担当部署は各保育所へ転送し、各保育所はメールもしくはFAXで福祉サービス支援課へ申し込む。
- ・県保育士会が実施する課題別研修
公私立保育所：福祉サービス支援課より各市町担当部署へ案内メールを送信する。各市町担当部署は各保育所へ転送し、各保育所はFAXで保育士会研修部会担当者へ申し込む。
- ・県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」
公立保育所：福祉の人づくり支援課より各市町担当部署へ案内を郵送し、各市町担当部署が取りまとめて福祉の人づくり支援課へ申し込む。
私立保育所：福祉の人づくり支援課より各保育所へ案内を郵送し、各保育所が福祉の人づくり支援課へ直接申し込む。
- ・県保育士会が実施する課題別研修
県社協福祉サービス課より各市町担当部署へ案内をメールで送信し、各市町担当部署より各保育所へ周知され、受講希望者は保育士会役員へFAXで申し込む。

10) それぞれの研修で、受講料等の扱いはどのようなになっているのか？

- ・ 県社協福祉の人づくり支援課が実施する保育セミナー ⇒ 無料 資料⑥参照
- ・ 県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」 ⇒ 3,000円 資料⑧参照
- ・ 県保育士会が実施する課題別研修 ⇒ 無料(会員) 700円(非会員) 資料⑥参照

11) それぞれの研修で、評価はどのように行われているのか？ 自己評価なのか、自己評価の場合どのような方法なのか？

- ・ 研修後に受講者へアンケートを取っているが、研修の内容を各職場でどのようにしているかまでは把握していない。
- ・ カリキュラム作成の協力者である仁愛大学の西村重稀教授（現名誉教授）、石川昭義教授（本事業オブザーバー）には、研修後の検証についても関わっていただいている。
- ・ 県社協保育部会を中心とする研修運営委員会を組織して、保育士研修の評価・認証を行い、翌年以降の見直しに繋げている。

12) フォローアップ研修は実施しているのか？ 実施している場合はその具体例。

- ・ 児童福祉分野（主に保育士）の初任者と中堅職員階層に向け、生涯研修という階層別研修のフォローアップ研修を実施している。

13) 幼稚園教諭、保育教諭等の研修との繋がりはあるか？

- ・ 県子ども家庭課幼保支援グループが昨年度まで実施していた「子どもの伸びる力」研修は、保育士、幼稚園教諭、保育教諭、小学校教諭と一緒に研修を行っていた。（今年度からは県幼児教育支援センターで一元化して実施している。）
- ・ 県社協福祉サービス支援課が実施する保育セミナーは、保育関係者、各市町保育行政関係者を対象として、保育士とともに、幼稚園教諭、保育教諭も受講できる。
- ・ 県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」は、認定こども園（母体が何であっても、幼稚園型、保育所型、連携型の何れでも）にも周知され職員は研修を受講できる。幼稚園には直接周知されないが、県の広報誌に掲載される案内によって受講申し込みができる。
- ・ 県保育士会が実施する課題別研修は、対象を会員に限っていないので、幼稚園教諭も受講できる。

2. 研修における課題について

1) 研修システム・内容全体に関わる課題について

- ・ プログラム（研修カリキュラム）の検討は、主に県社協担当者と地元の保育士養成校である仁愛大学の西村重稀教授（現名誉教授）、石川昭義教授（本事業オブザーバー）の3者で行っている。
- ・ 1日も研修に出てこない事業所（保育所）への開拓も課題としてある。3年ごとに見直しをする「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」において、過去3年間の受講者について何処の保育所より何人が受講したといったデータを基に集計すると、市町で受講に偏りがある。県社協の研修に出て来なくても、市町で研修が実施されていればよいが、実態は把握できていない。ただし、公立保育所については保育士が流動的であるため、園としての受講状況を判断することはできない。

2) それぞれの研修システム・内容に関わる課題について

- ・ 講師の人選についても課題がある。研修を計画、運営する担当者（養成校の協力者を含めて）が認知しているやや狭い範囲の中で講師を選びがちである。それでよいのかという声が出てもおかしくない。
- ・ 研修の内容についても課題がある。研修内容は、項目として大まかに決めてあるが、実際の学びの内容まで読み取れるミニマムは決めていない。担当講師に任せているというのが実情である。
- ・ 研修のガイドラインについては、ミニマムなものに従って研修は実施された方がよいという考えもあるが、本研修は資格の取得や更新のための研修ではないため、細かなものは不要で緩やかなガイドラインがよいという考えになる。
- ・ 研修の目的は、受講者のスキルアップは勿論であるが、自己研鑽するきっかけになればと考えている。
(石川昭義教授)

3) 課題を見つけて改善策を講ずるようなPDCAサイクルは稼働しているのか

- ・ 県社協福祉の人づくり支援課が実施する「主任保育士研修」と「リーダー保育士研修」については、3年を周期に見直しをすることになっているが、反省を基にした改善とともに、保育制度変更の解説などの新しい情報も仁愛大学の西村重稀教授（現名誉教授）、石川昭義教授（本事業オブザーバー）に相談して研修内容に取り入れるようにしている。
- ・ 県保育士会が実施する課題別研修については、テーマ別の課題に基づいて検証、改善を行っている。

3. 保育士の労働の現状の問題点・課題点（研修には間接的にはなるが）について

1) それぞれの研修後に、受講者が職場内でどのように周知し、どのように活かされているのか？

- ・研修後については、把握できていない。 1. の11) についての回答参照。
- ・公立保育所と私立保育所で状況は異なっているが、保育士が研修を受けることによって、キャリアパス、処遇改善に繋がっていかないと、自己研鑽だけで研修意欲を保つことは難しい。（石川昭義教授）

2) 県内で市単位での研修制度がある場合、その関連性はどのようになっているのか？

- ・市町が実施している研修については、把握できていない。 2. の1) についての回答参照。

4. その他

1) 子育て支援員の研修について

- ・今年度は実施していない。次年度（平成28年度）は、県子ども家庭課幼保支援グループとして、予算を計上する予定である。
- ・子育て支援員ばかりが増えることを望んではないが、市町が実施するには、規模が不足していると思われるので、県が実施することになるのではないか。

添付資料

- ①「保育士研修の体系」
- ②「保育士研修の構成(案)」
- ③「県社協保育部会と県保育士会の業務(平成23年度より)」
- ④「福井県保育士会会則」
- ⑤「平成27年度保育セミナー 開催要綱」
- ⑥「2015年 福井県保育士会研修会」
- ⑦「平成26年度保育士スキルアップ研修 主任保育士研修(前期) 日程一覧」
「平成26年度保育士スキルアップ研修 リーダー保育士研修(前期) 日程一覧」
「平成26年度保育士スキルアップ研修 主任保育士(後期) 日程一覧」
「平成26年度保育士スキルアップ研修 リーダー保育士(後期) 日程一覧」
「平成27年度保育士スキルアップ研修(前期) 主任保育士スケジュール」
「平成27年度保育士スキルアップ研修(前期) リーダー保育士スケジュール」
- ⑧「平成27年度社会福祉研修所 研修事業計画」

(文責：佐々木昌代)

資料編

7. 調査報告書

県内調査

(安城市・みよし市・豊川市・一宮市・碧南市・知多市)

※担当者ご氏名の記載を省略させていただいております

委員・職員出張報告書

提出日 平成 27 年 12 月 17 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	統括事務責任者 式庄 憲二（愛知県現任保育士研修運営協議会事務局） 事務局 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）
目的・名称	県内調査（安城市） 安城市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	安城市役所
出張の期日	平成 27 年 12 月 16 日（水）
出席者	子ども課保育係：指導保育士 A：初任保育職研修実施状況 1. 研修対象者（保育士・臨時・派遣・幼稚園教諭・保育教諭・子育て支援員・その他の職種） 2. 実施時期・回数 平成 27 年度研修日時 ※実施要項・シラバス・時間割 ※資料があればご提供ください。 B：新任保育士研修実施状況（市職合同研修除く） 1. 研修対象者（保育士・臨時・派遣・幼稚園教諭・保育教諭・子育て支援員・その他の職種） 2. 実施時期・回数 ※実施要項・シラバス・時間割 ※資料があればご提供ください。 C：新任保育士園内研修（ガイダンス） ※研修に加えて、実際の保育現場において園の概要や課題についてガイダンスを受けると同時に、主任保育士などが新任者に寄り添い保育について日々観察し、繰り返し体得し、保育士としての基本的姿勢を養っていく時期である。 1. 研修担当者 （園長・主任・クラス担当同僚・巡回指導員・その他の職員） 2. 実施時期 （随時実施・その他） 3. 指導内容 （指導計画・保育内容・その他） ※市又は園独自に新任者に対する指導マニュアル又は要綱があればお教えください。 A：初任保育職研修実施状況 ・保育園版「新規採用保育者研修用テキスト」をもとに、9テーマについて実施されている。（資料添付） Ⅰ：「期待される保育者になるために」 Ⅱ：「保育の本質と責務」 Ⅲ：「教育・保育課程と指導計画」

- Ⅳ：「園の保育目標の具現化」
- Ⅴ：「保育園における危機管理」
- Ⅵ：「家庭との連携」
- Ⅶ：「小学校教育との円滑な接続」
- Ⅷ：「人権教育の推進」
- Ⅸ：「特別な教育的配慮を要する幼児への対応」

・テキストは研修時のみでなく、その後も手引きとして活用できる構成となっており、資料として「褒め方・叱り方」が添付されている。

・その他、園長（主任）・指導保育士とのノートのやりとりなど、公務員としての心構えなどを研修と並行して学ぶ。

・訪問指導は年 6 回。4 から 6 月は研修で忙しい。また保育に目が向いてくる時期の方が好ましいことから 7 月～1 月にかけて 6 回実施される。

・集合研修は年 2 回。幼児担当と低年齢児担当に分かれそれぞれ 1 回ずつ実施している。「公開保育参観」が組み込まれており、先輩の保育を見学し午後から同期でディスカッションを行う。

・保育士に求められる人間性を育てることはつねにテーマに取り入れられているが実際は容易ではない。
「他人を受け入れることができ、子どものみでなく親や同僚などの気持ちも読み取ることのできる保育者」であってほしい。

委員・職員出張報告書

提出日 平成 27 年 12 月 18 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	統括事務責任者 式庄 憲二（愛知県現任保育士研修運営協議会事務局） 事務局 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）
目的・名称	県内調査（みよし市） みよし市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	みよし市役所
出張の期日	平成27年12月18日（金）
出席者	子育て支援課 指導保育士 A：初任保育職研修実施状況 1. 研修対象者（保育士） 2. 実施時期・回数 ・来年度から7公立園、3私立園から派遣される「愛知県現任保育士研修」の全受講者が集まり、全員でまとめて資料を提出することとなっている。 ・公務員としての研修は、職員課によって実施されている。就業事前の2月に心得としての研修がある、市のバスで公共施設を回る。その際、保育士だけを集めて、保育士として気を付けること、「朝の歌」「誕生日会の歌」「保育士としての心得」「報連相について」などを配布している。 ・4月の年度初めには、園単位で、「園の方針」「園の目標」「園のスタンス」「自己紹介」も含め職員向け、臨時職員向けに伝える。 ・新人には公開保育が効果的であり園単位で最低月に1回はやっている。 ・市では年間6回実施。 ・公開保育の後、意見交換をし、試してみて、気付く。園長からアドバイスを貰う。 ・「子ども理解研修」という障害児保育研修を年3回実施している。 ・豊田市の「療育研修」にも参加させている。 【その他】 ・24年度の愛知県の大規模調査の際、県からも訪問調査に来た。その際、提案したことが、県の示唆する研修カリキュラムに取り入れられている。 ・それまでの「愛知県現任保育士研修」について受講者提出の「復命書」を読んでも魅力を感じなかった。 ・ここ数年、受講者の報告から研修そのものの質が向上していることがよくわかる。 ・「復命書」には、研修で学んだ中で自分の保育に取入れたいことを記入し期日までに必ず提出させている。 ・内容を確認し、抜粋した部分にラインを引いて本人に返している。「復命書」にはそれぞれ上司の押印の日付を入れ、ためずに速やかに本人へ返す。 ・「気になる子」などについては事前に親と面談を行い「気を付けること」などを把握しておき、移動のある場合は、後任の園長へ引き継がれる。 ・市で初任者を集めて本音を聞き出そうとしても意味がない。園と行政がつながっていることはわかるから本音は出ない。県での研修に参加することは本音で語り合う機会でもあるし、自分の研修環境が他に比べ恵まれていることを実感することにもなる。 ・新任職員には「わからなくて当たり前。でも3年後には自立をしよう」という目標を持たせ「3年間はまず聞こう。自分の中に落とそう」という意識を持たせることが大切。

- ・1～3 年目の保育士は出来ると思ったことができず、プライドが傷ついて自信を無くし離職に至ることも目立つ。
- ・保育士養成は生涯続く、完成はない。100%はない。
- ・運用も大切だが再構築力、想いが大切。「子どもに伝わらない」応用力があれば再構築できる。子どもが「外に出たい！」と言っているのにルールに従い「もう一回やろう」など。子どもに合わせて臨機応変に動けないと子どもに想いが伝わらず自己否定が始まる。
- ・とにかく「保育を見る」ことが大切だが手本となる先輩を選任するのが大変。
- ・「知識」として来ている新人が「できるはず」と誤解している場合、公開保育を見て「できない事もある」とわかる。
- ・子どもを演じさせることも大きな成果があると考えている。
- ・子どもの動かし方がわからない。見て学ぶしかない少ないポケットを増やすしかない。
- ・養成校と現場とのずれがある。現場は法的根拠や理論に弱いところがある。学校で学ぶ「理論」と現場で学ぶ「動き」が結びつくことが大切。
- ・初任の心得としては、「できない」を認める。見て学ぶ。
- ・事例が多いと、共感、共通理解へつながり自分の環境に照らし合わせスムーズに理解する。それが知識となる。
- ・「保育職の魅力の伝達」では学生に伝えることで、自分が教える立場にいることを再認識し、人に伝えるむづかしさを意識した行動をとることに繋がり、自分の足元を確認する機会となっている。

【ポイント】

- ・3 年間は「できない」があって当たり前。
- ・子どもを演じてみる。自分が演じた子どもの行動が、本当に子どもができることなのか。考える。
- ・見て学ぶ。

【育休明け】

20 代から 4 人の子どもの育休を続けて 9 年間取っていた保育士が来春から復帰する。長くはない保育士経験で育休に入り、復帰の時は 30 代後半。本来なら 16 年ほどのベテランの年代。育休中に「保育所保育指針」を自分で購入し読むよう指導した。復職した保育士への配慮は市の仕事。研修を育児退社の時間帯に設けるなど、参加しやすい環境を整え、置いて行かれないようにする。

- ・しかし、自分だけじゃない、同じ環境の保育士はみな同じ悩みを持っているという安心感は県の研修でなければ感じられない。
- ・少しずつ戻していかなければならない。
- ・育休明けの公開保育も実施している。

【男性保育士】

- ・本音を言い合える場所は市単位ではなかなか難しいが、男性保育士だけの集まりの場を設けている。気兼ねせず本音がどんどん出てくる。女性職員の多い保育職にあって男性職員ならではの悩みや、本音を言い合える場となっている。(20 代～30 代後半)
- ・来春工業高校から保育専門学校へ進学し保育士として配属が決まっている人もいる。

【副主任・中堅・任期付】

- ・副主任・中堅・任期付保育士の公開保育も実施している。(年 6 回の研修とは別)
- ・10 年目の保育士に月に 1 回講義を行っている。講義と書く指導を主任と手分けして実施している。

【保育学生】

実習で学んだ中で出た疑問・課題を現場でやってみる。課題を目的として持って実習に臨む。ズレを明確にし学校へ持ち帰り学び直す。

委員・職員出張報告書

提出日 平成 28 年 1 月 8 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	協力研究者 小島千恵子（名古屋短期大学） 統括事務責任者 式庄 憲二（愛知県現任保育士研修運営協議会事務局） 事務局 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）
目的・名称	県内調査（豊川市） 豊川市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	豊川市役所
出張の期日	平成 2 8 年 1 月 6 日（水）
出席者	健康福祉部子ども課：久野裕美子氏 健康福祉部子ども課：主幹
協力研究者の立場から (文責 名古屋短期大学 小島千恵子)	新任保育士、初任保育士の研修体制について 新任保育士については、まず基礎教育期間として、「保育士の心得を身につける」ことを行っている(マニュアルを作成)。なるべく自分で考えて動くことができるようにすることを目標にしているということであった。新任～初任の研修のポイントは、「保育が楽しい」と感じられるように、保育の技術を身につけることができることに重点を置き、絵本の読み聞かせの方法や運動遊びの方法などの実技系の研修、保護者とのかかわり方(マニュアルを作成)についての研修を行っているとのことであった。保育士が実技研修を受けて、実際に遊び、心から「楽しい」と感じる子どもと一緒に生活すること、子どもと一緒に遊びを心から楽しむことにつながるのではないかと考えているということであった。 保育士が離職をしないように精神的負担感を減らすように管理職は心がけるが、新任～初任の保育士は、仲間内では本音を話すことができない現状がある。利害関係のないところで不安や悩みを出して、少しでも心もちを軽くすることが必要であることを実感すると話された。利害関係がない場所づくりが難しいということも併せて話された。 保育者の情緒の不安定は、保育現場のリスクであり、子どもの最善に利益を考慮することにも繋がっていく。保育士になってから 3 年間というのは、その先保育士を続けていくための資質と力量の基礎となる。経験年数が同じ仲間が集まって不安や悩みを吐き出すことで気持ちが楽になり、悩んでいるのは自分だけではないということを実感して、「もう少し頑張ってみよう」という自分なりの目標を持つことが必要であろう。 保育現場の保育士の層が薄くなっている現状がある。離職もあるが、保育現場の要である中堅職が産休・育休で休んでいることもその現状につながっている。1 年～3 年間育休を取得した保育士も保育現場の様子を把握するために時間を要するため、すぐに保育現場の要としての役目を果たすということは難しいようである。保育現場の保育士の層の薄さが身近なところでの「互いに相談し、高め合う」と日々の職員相互の研修ができない状況をつくっているようである。保育士の層を厚くすることが、保育士の資質を高める一因となるならば、そのような場所を意図的に作る必要があるのではないだろうか。気軽に集い、日ごろの悩みを話して、自分たちで解決する方法を見つける「場所」を提供する必要があるだろう。 保育士をめざす学生⇔新任保育士⇔初任保育士⇔中堅前期保育士⇔中堅後期保育士⇔主任保育士 様々な視点での研修に加えて、段階的に交流して保育の悩みを話すことができる「場所」を提供することも保育士の離職対策＋保育士の質向上と専門職意識の向上につながるのではないだろうか。

委員・職員出張報告書

提出日 平成 28 年 2 月 12 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	運営要綱検討委員 青山 佳代（愛知江南短期大学） 運営要綱検討委員 佐々木昌代（名古屋女子大学短期大学部） 事務局 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）
目的・名称	県内調査（一宮市） 一宮市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	一宮市役所（愛知県一宮市2丁目5-6）
出張の期日	平成28年1月12日（火）
出席者 （一宮市）	一宮市福祉こども部保育課 副主監 一宮市福祉こども部保育課 指導保育士

出張の内容（調査の内容）一宮市における新任保育士研修等の実施状況の把握及び研修課題について

A：初任保育職研修実施状況

- ・2年目、3年目の研修は実施していない。あつてよいと思われるが、現在、研修で対応すべき課題やトラブルは見られない。
- ・2年目のフォローアップ研修については検討しているところである。
- ・「新人研修会」のグループ討議（第2回目研修）に、3年目の保育士も数名加わっている。

B：新任保育士研修実施状況

「新人懇話会」

1. 研修対象者：新任保育士
2. 実施時期・回数等：採用1ヶ月後に、予め決められた2グループに分かれて実施する。
平成27年度は、5/1(金)及び5/8(木)の14時～15時に実施した。
3. 担当者：福祉こども部保育課 課長 副主監 指導保育士5名
4. 内容：新任保育士に率直に話をしてもらい、担当者が聴く。

「新人研修会」

1. 研修対象者：新任保育士
2. 実施時期・回数等

日 時	会 場	グループ	内 容
5/21(木) 14時～17時	尾西生涯学習センター 西館講堂	①グループ 30人	・指導計画
5/22(金) 14時～17時	一宮市テニスコ 大会議室	②グループ 29人	・指導計画
6/16(火) 14時～17時	尾西生涯学習センター 西館講堂	①グループ 30人 ②グループ 29人	・講義・グループ討議 ・行事（七夕の取り組みから）について ・3年目保育士を囲んで（16時～）
7/10(金) 14時～17時	尾西生涯学習センター 西館講堂	①グループ 30人 ②グループ 29人	・講義・グループ討議 ・演習（指導計画を作成する）

（平成27年度 新人研修会）

- ・「新人研修会」を今年度から始めた。「新人懇話会」で「保育の書類が多い」「特に指導計画が書けない」との訴えが多かったことがきっかけである。背景には、大きな定員の園を運営している園長、主任保育士が新任保育士を指導することが時間的に容易でないという状況もある。
- ・「新人研修会」では「指導計画」の研修をもっとも重視している。指導計画が書けるようになることは、子どもの姿を捉えるために子どもをよく観る、保育の内容が現状の子どもの姿・発達にあったものになっていくことに繋がる。
- ・園長グループが「保育士人材育成プログラム」を作成中である。
- ・研修の手引や参考資料「指導計画を学ぶ」は、平成26年度保育委員会（園長4人、主任保育士32人からなる）が話し合って作成（園長version、主任version）した。「指導計画を学ぶ」については、3歳以上児向けの資料に続いて、今年度保育委員会（園長6人、主任保育士30人からなる）が3歳未満児向けの資料を作成中である。
- ・研修においては、保育所保育指針及び解説書の読み込みを大切にしている。例えば、「指導計画」の研修では、手引や参考資料とともにその根拠となる指針や解説書の内容を示しながら進める。
- ・12月に研修の感想文を提出する。受講後数カ月経って、どう生かされたのかを書いてもらったところ、「なかなか忙しい中で先輩に教えてもらえないので勉強になった」「保育指針が基になっていることがよくわかった」といったコメントが多かった。
- ・研修参加については、園長・主任保育士が新任保育士2人の保育補助を行い配慮している。（新任保育士の配属は、1人または2人＋実務経験新任保育士である。）
- ・きちんと指導、研修を受ければ指導計画が「書ける」ようになることを保育士として経験してきた。しかも、今の新任保育士は、打てば響く「書ける」賢さを持っている。
- ・研修の進め方は、講義形式よりグループ討議を多くして新任保育士が話しやすい場づくりを心掛け、互いに話し合いながら学ぶことを重視している。

C：新任保育士園内研修実施状況

園長・主任保育士による指導

- ・園内研修は園ごとにテーマを決めて実施している。
- ・新任保育士が配属されると、園長、主任保育士が随時指導していく。主任保育士が指導係として、概ね半年間、可能な日に保育室に入って助言指導し、徐々に任せていけるようにする。

訪問指導員による指導

- ・退職した園長経験者が訪問指導員として、計画的に園を訪ね、実際の保育を観て、新任保育士の相談に応じたり悩みを聞いたりなど話し合いながら指導していき、その経緯は訪問日誌で保育課へ報告される。
- ・訪問指導員は、現在3人で、週に2～3回程度の訪問指導を担当している。継続年数は、3年ぐらいである。
- ・指導保育士より時間を掛けられ、それぞれの長所や成長したところを認めながら進めていけるため、新任保育士も打ち解けて指導を受け、新任保育士の自信に繋がっている。この訪問指導員の制度は、新しく主任保育士、園長になった職員にも対応している。

D：その他の研修実施状況

「第6部保育士研修」

- ・「傷害児保育研修」「乳児保育研修」「主任保育士研修」「園長研修」などを内容として、「第6部保育士研修」（第6部は人事課が研修費用を一部負担することからの呼称と思われる）が、5～6月に6回、9月に2回の計8回、16時15分～17時45分に実施する。
- ・参加者は約80人ずつであり、研修内容の報告、伝達はそれぞれ園ごとに行われる。
- ・市内の民間保育園にも参加を呼び掛け、一緒に研修している。幼稚園教諭の参加もあり、「傷害児保育研修」では小学校教諭、支援学校教諭、市民病院看護師の参加もある。

「乳児保育研修」

- ・正規保育士とともに、臨時保育士（常勤臨時保育士）が多数参加する。乳児保育担当は臨時保育士が多く、一層の保育向上を目指し、園長より乳児担当保育士全員に研修参加を促している。

- ・全体で300人ほど参加するが、意見が出しやすいように、10～13人のグループに分かれ、副主監園長

の園へ行って研修する。指導保育士が副主監園長とともに指導に当たり、園長の指導講話の後、意見交換（グループ討議）を行う。研修内容については、臨時職員の保育士も園へ報告、伝達をする。

公開保育

- ・参加者は、事前に公開保育の資料に目を通し、着眼点を明確にして保育課に提出し、問題意識を持って臨んでいる。
- ・自分の意見がしっかりとと言えるようになる３年目以降の保育士から参加するようにしている。

E：その他

愛知県現任保育士研修との関連

- ・それぞれの研修がぶつ切れにならないように、県の現任保育士研修を踏まえ、市の保育課として実施する研修の計画・立案を行っている。また、「第６部研修」においては、県の現任保育士研修で「よかった」との声が多く聞かれた講師を指導者として招聘するなどしている。
- ・県の現任保育士研修での学びが多く、園の保育に生かされるように、研修終了次第、場を設定して、伝達講習（伝講 デンコウ）を実施している。研修参加者は、研修報告書とともに、伝講で配布する資料を保育課へ提出する。
- ・市の研修では園ごとに参加し、園へ報告、伝達するが、市を代表して県の研修などに参加した保育士は、必ず研修内容を伝講資料にまとめて伝達研修で発表するため、非常に身につく。また、研修内容は、生かそうという思いを他の職員、特に園長が共有すると実際の保育に浸透していく。

保育委員会

- ・市の保育士を管轄しているのは「福祉こども部保育課」であるが、保育向上のための話し合い、勉強の場としては「保育委員会」がある。市立保育園53園の園長、主任保育士を対象として、平成25年度までは任命制、平成26年度からは自主参加によって組織している。
- ・園長を通して、保育現場の意見や課題などを吸い上げて形にしていく常任委員会（副主監園長13人が委員）をはじめ、園長会、主任会など多様な委員会が並列に存在する。指導保育士も、保育課職員であるとともに、保育委員会の助言者であり、副主監は全委員会に所属している。
- ・保育現場より改善が求められている課題や、指導保育士の園訪問などから見えてくる課題をすり合わせて、毎年テーマを決め、委員を募って運営している。過去、様々なマニュアルを作成してきた。
- ・話し合いの途中経過は、園長会にて報告される。園長は報告を受け、各園で必要に応じて途中経過を伝講し、保育委員会での課題・検討内容を保育園全体で共有している。
- ・今年度の園長会では、書類の簡素化、事務の見直しとして、保育士の事務負担軽減も含め、副主監園長（常任委員）が中心に、「書類は職員の身を守るものでもあり、簡素化しつつも質は落とせない」を踏まえ、様式変更をした。

今後について

- ・保育士のキャリアパスが変わりつつある。団塊世代の園長が一期に退職し、若年（最年少は44歳）で園長となり、十数年に及ぶ長い年月を管理職として送る職員が出ている。保育士が長く、豊富な保育経験を土台に管理職を務めたこれまでの職員とは違ってきている。
- ・育児休暇を取得する職員が多くなっている。子ども３人の育休を連続取得すると約９年休業になる。復帰後、主任保育士へ昇任している同期がいることもあり、気持ちが焦ることもある。これについての研修は県の現任保育士研修だけであるが、市としての対応も望まれる。

委員・職員出張報告書

提出日 平成 27 年 12 月 17 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成
出張者 所属・氏名	運営要綱検討委員 藤原辰志、岡田真智子 協力研究者 小島千恵子（名古屋短期大学） 事務局 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）
目的・名称	県内調査（碧南市） 碧南市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換
出張の場所	碧南市役所
出張の期日	平成28年1月18日（月）
協力研究者の立場 から (文責 名古屋短期大 学 小島千恵子)	A：初任保育職研修実施状況について 市内の初任保育者(採用 3 年目まで)の研修を保育士としての基礎教育機関と位置付けて、全員が養成校の教員を要請して毎月 1 回(3 時間)個別の研修を行っている。幼稚園で行われている新任研と同等の研修を取り入れているとのことであった。個別指導(指導案の書き方や保育の仕方、保育の悩みなど)を行った前後は園長にその様子を報告して、園長は日々の指導に活かすということであった。 また、ベテラン保育士が保育を公開してそれを参観し、観て学ぶという研修を行っているとのことであった。保育経験 1 年～3 年というのは、わからないことの方が多く、先輩の保育者の様子を観て、真似て動くということが多い。新任保育士はわからないことが「わからない」と考えられるのでまずは、「観て真似る」という形から入るのはよい方法であると考ええる。 これらの研修を初任保育士が自分の「保育力」にするためには、自分の保育力の現状と照らし合わせて整理し、自己研鑽していくことが必要であろう。「保育力」は未熟であったとしても「保育が楽しい」と感じられる心もちが必要であり、その心もちが「保育士であるという自信」にも繋がっていくと考える。 保育士の離職の理由の多くは、保育士の身分保障の低さに加え、仕事が多様で複雑であることにある。仕事内容が多様であっても、保育士を志願して就職したとすれば乗り越えられると考えられるが、それができずに離職へとつながっている。保育士としての自己肯定感が高ければ、仕事に対する不安や辛さ、様々な人間関係を克服することができるのではないだろうか。 『保育する力を自ら高め、自信に繋げる』ための方策としては、①心が動く事例に出会う②その事例を共有できる仲間と自由に話しながら、気づいたり考えたりすることができる③気づきや考えをまとめ、自分の保育と照らしてみて整理する④整理したものに先輩からコメントをもらう⑤自分で実践の再構成をして実行する という①～⑤のサイクルを繰り返し行う。要するに自分の保育の PDCA サイクルを自ら作り実行するということにあるだろう。ここでのポイントは、話し合いの中の自由性と先輩のコメントのあり方にあると考える。

委員・職員出張報告書

提出日 平成 28 年 2 月 10 日

事業名	平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業 専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成		
出張者 所属・氏名	実施要綱検討委員 藤原辰志（中部大学） 事務局 式庄 憲二（愛知県現任保育士研修運営協議会 事務局長） 豊田麻友美（愛知県現任保育士研修運営協議会）		
目的・	県内調査（知多市） 知多市における現任保育士研修の実施状況の把握及び研修課題についての情報交換		
出張の場所	知多市 福祉活動センター		
出張の期日	平成 2 8 年 2 月 9 日（火）午前10時30分～12時10分		
（文責：中部大学 藤原辰志）	知多市子ども未来部 幼児保育課 指導保育士 巡回指導担当者 元指導保育士 計 3 名		
	基本情報		
	1. 新任採用者数		
	平成 27 年度	平成 26 年度	平成 25 年度
	13 名	12 名	7 名
	2. 施設数		
		保育所	幼稚園
	公立	12	2
	私立	2	5
	初任保育職研修実施状況について		
知多市の新任研修の実施状況は以下の通りである。 ① 新任保育士・保育教諭研修（幼児保育課主催 23 時間 保育士の心構え等） ② 新任職員研修（職員課主催 33.5 時間 公務員倫理等 ） ③ 新任保育士巡回指導（平成 27 年度より実施 専門の保育指導員 1 名 年 3 回） ④ 園内指導 ① ② ④は、他市町村でも実施している内容と大きな違いがなかったが、 ③ は、知多市の独自の取り組みであるので、ここではその内容について整理する。			
新任保育士巡回指導			
実施に至る背景は、①採用直後の離職を回避できなかったことと、②市全体の保育の質の低下への懸念（保育の伝承ができない、指導計画が荒い等）である。 本事業の目的は、①新任保育士の離職への対応、②幼稚園初任研 50 時間との整合性、 ③ 知多市の保育水準の底上げ（保育の質の向上をめざす取り組みの一環） ④ 園長業務の繁多化と新任保育士指導の負担軽減、等である。 実施内容は、新任保育士全員に対する個別巡回指導を年 3 回（各学期）実施している。 ① 巡回当日園長より新任保育士の保育の状況等を聞いた後、②午前中の保育参観、③保育士と巡回担当者の面談・指導（約 1 時間）、④園長と面談（30 分） 保育士との面談で心がけている点は、①聞き取り役に徹し、日ごろの悩みを受容すること ② 指導計画の立て方へのアドバイス、③保育士としての成長している実感を持たせる。 この事業は大きな成果を上げていることが認められ、平成 28 年度より年 3 回から 8 回と巡回回数を増し、巡回指導員も複数にして取り組むことにした。特にアンケート調査で分かった行事企画の戸惑い解消等、より踏み込んだ指導内容をする予定とのことであった。			

まとめにかえて

藤田 公和（桜花学園大学）

遠山 佳治（名古屋女子大学短期大学部）

まとめにかえて

藤田 公和（桜花学園大学）・遠山 佳治（名古屋女子大学短期大学部）

今回、本事業「専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成」においては、15年の実績とアンケート調査をもとに、委員長が「運営要綱の検討を担当して」で述べているように、実践的な保育スキルを習得し、保育士が主体的に取り組み、各自の悩みを共通して、より深い子ども理解に基づいた保育観が形成されるという特徴を持った、現実的でかつ理想的な「現任保育士研修実施要綱」（現任保育士研修ガイドライン）を提示するという成果を得ることができた。このことは、非常に短い期間でのデータ分析、モデルカリキュラム作成ではあったが、今回の本事業を通して、協議会メンバーである養成校の教員が、現任保育士研修に対する想いを相互に話し合い、それぞれが個人的に努力してきたことを共有し、より良い現任保育士研修モデルカリキュラム作成に向けて協働してきたからである。第1章で、愛知県現任保育士研修運営協議会の歩みを3期に区分したが、今回の事業を通して、第4期が始まったものと、関係者一同が強く実感している。但し、今回の本事業においての積み残しもある。それは、今回各研修におけるフォローアップ研修を実施したが、アンケート調査等その成果をモデルカリキュラム作成に反映させることができなかった。また、今回分析で使用したアンケート調査は、モデルカリキュラム作成等を視野に入れての分析を目的としたものではなかったため、今後のアンケート調査を検討していかなければならないと思われる。

さらに、本事業を推進するに当たり、「現任保育士研修実施要綱」全体に及ぶ様々な課題が見えてきたため、3点に絞って指摘したい。第1点目の課題は、研修の成果をどのように継続させていくかという、具体的な運用方法である。研修は受講することが目的ではなく、研修した内容をいかに現場で反映させていくのが大切である。とくに、本事業「専門的知識・技術・技能を持ち、保育現場のリーダーとなりうる人材育成」で示す中核的専門人材であれば、単なる自己研鑽の場に留まることなく、保育現場で研修内容を伝えるとともに、かつ研修内容がより実践しやすいような環境づくりを積極的に進める立場であると思われる。もちろん、環境づくりの推進には、中核的専門人材の各研修を受講した保育士だけで行える訳ではなく、個々の園においては経営者や園長・主任、また今回の事業等で連携をしている愛知県保育士会や保育連盟等の団体の支援がなければ進められることではないだろう。まずは、研修受講生が、研修内容を広める中核的専門人材であるという立場・役割を再認識し、保育現場でどのような現実的課題に直面しているかを把握した上で、様々な方や各団体と連携して環境改善に努めなければならないと思われる。次に、初任者研修や育児休業明け研修等受講の中核的専門人材の保育士が、中堅前期研修の中核的専門人材へと保育経験別研修が段階的に受講していけるように、また乳児保育や障害児保育などの課題別研修を保育経験別の中核的専門人材の保育士にいかに組み込んでいけるように、

全体の研修の中での各研修を体系的に位置付けていかななくてはならないだろう。そして、研修に参加する保育士の意識、研修に送り出す保育現場の意識、研修を運営する私たち愛知県現任保育士研修運営協議会の考えの一体化が必要であり、各研修について保育現場と私たち現任保育士研修運営協議会が連携を密に取り合い、進めていく必要がある。そのためには、香川県の事例報告にもあるように、私たちが実施している現任研修だけに留まらず、各自治体や保育士会・保育連盟等が実施している全ての現任研修との内容の調整、さらには各保育士が何時、どのような研修を受講して保育士力を増強しているかが一目でわかるような個人カルテ（仮称）の積極的な運用が必要ではないだろうか。

第2点目の課題は、保育分野における中核的専門人材の現任研修において、学生の保育実習指導という教育的役割に関する研修がほとんど皆無である点である。もちろん、保育現場における中核的専門人材（とくに中堅保育士）が、学生の実習担当として直接携わる機会が多いことは周知の事実である。とくに、はじめて実習生を指導する保育士は負担が大きい。

保育士同様に厚生労働省が指導している介護福祉士について調べてみたところ、平成24年度より実習指導者講習会の受講が義務付けられ、3年以上実務経験があり実習指導者および実習指導担当者を対象として、日本介護福祉会など（愛知県では一般社団法人愛知県介護福祉士会主催）が厚生労働省の委託を受けて4日間の過程で「実習指導の理論と実際」「実習指導の方法と展開」「スーパービジョンの意義と活用及び学生理解」「実習指導における課題への対応」「実習指導者に対する期待」（厚生労働省Webサイトより）の内容に準じて研修を実施している（愛知県の場合はフォローアップ研修も実施）。社会福祉士も実習指導者講習会を実施している。愛知県現任保育士運営協議会が実施している主任保育士専門研修においては、3時間の演習「実習生の指導」を行っている。保育士養成校の立場からいえば、卒業生を含む保育士の質の向上に繋がり、また就職後数年での離職者防止のためにも、現役の保育士だからこそ保育士の魅力を十分に学生に研修を伝えることもできると思われる。しかし、保育士は介護士・社会福祉士のように十分な時間で実施している訳でもなく、厚生労働省の指導がある訳でもない。このように、保育士も介護士・社会福祉士と同様な研修システムを、指定保育士養成校の組織である愛知県現任保育士運営協議会や愛知県保育実習連絡協議会と連携を取りながら、設けるべきではないだろうか。

第3点目の課題は、研修の対象を現任保育士に限って進めてよいかという問題である。平成27年4月より、「子ども・子育て支援新制度」が実施され、幼保連携型認定こども園の体制が改善され、保育所と幼稚園の融合化が推進されている。保育士養成校は、保育士資格だけではなく幼稚園教諭免許状を取得させており、片方の資格または免許状しか保持していない卒業生等に関しても、平成31年度までの特例制度の運用で資格・免許の両方を取得するようになってきていることは周知の事実である。そこで本事業では、過去のアンケート調査に基づいて「現任保育士研修実施要綱」（現任保育士研修ガイドライン）を作成したが、今後の動向を見据えた場合、保育士に限定すべきではなく、幼稚園教諭を含めた保育

者を前提として考えていく必要があると思われる。現在の現任研修制度をみると、保育士と幼稚園教諭は、厳密に区分されているので、すぐに融合していくことは現実的に出来な
いかかもしれないが、今後展望を持って進めていく必要はあると思われる。

さらに、家庭的保育・小規模保育・居宅訪問型保育・事業所内保育などの地域型保育の
保育士は、愛知県現任保育士運営協議会主催の現任保育士研修では公開講座（１日）への
参加が増加している。また、子育て支援員やファミリーサポートセンター事業も盛んに実
施されており、平成 27 年度からは名古屋市ののびのびサポート事業講習会（名古屋市版フ
ァミリーサポートセンター事業）を愛知県現任保育士運営協議会で請け負っている。この
ように、認可保育所や地域型保育に従事する保育士、認可外保育施設で従事する保育士、
さらにその周辺の支援者まで視野に置き、具体的に効果のある研修がいかなる内容で、ど
のように運営されるべきかをも考慮して設定していく必要がある。そして、保育分野の総
体の中で、中核的専門人材の位置づけを再認識する必要があるだろう。

このように様々な課題を列挙したが、あくまで保育士・保育者の立場でのみ研修を捉え
ていてはいけない。絶えず、目の前にいる子どもたち、その子どもたちの将来を見据え
ながら、現任保育士研修を進めていかなければいけないだろう。

最後に、来年度本事業が継続して行われると想定すれば、上記 3 点の課題検討を、具
体的に進め、他の都道府県の参考事例になるように、愛知県の現任保育士研修の特徴をより
鮮明にしていくことが求められていると理解する。また、外部評価委員を依頼して、私
たちの研究成果をより客観的に捉えていくことも必要である。

なお、愛知県、名古屋市および愛知県内の各市町村の関係部署、県外調査でお世話にな
った宮城県・香川県・福井県の関係者、愛知県保育士会・愛知県私立保育園連盟の関係者、
フォローアップ研修実施に協力していただいた関係大学や講師の先生方、その他本事業を
進めるにあたりお世話になった多くの皆様に、感謝の意を表します。

—保育分野における中核の専門人材育成事業運営組織—

◆統括委員

長柄 孝彦	岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 学長
新海 英行	名古屋柳城短期大学 学長
仙石 美千代	名古屋文化学園保育専門学校 校長
藤田 公和	桜花学園大学 学部長（統括責任者補佐）
遠山 佳治	名古屋女子大学短期大学部 部長（統括責任者）

◆オブザーバー

久野 裕美子	愛知県保育士会 会長
--------	------------

◆協力委員

石川 昭義	仁愛大学人間生活学部 学部長
鬼頭 朋子	愛知県私立保育園連盟 研修部長

◆調査分析委員

小嶋 玲子	桜花学園大学 教授（委員長）
嶋守 さやか	桜花学園大学 准教授
菅田 達也	名古屋文化学園保育専門学校 教員
小川 絢子	名古屋短期大学 准教授
丸山 真名美	至学館大学 准教授
渡辺 桜	名古屋学芸大学 准教授
楯 誠	名古屋経済大学短期大学部 准教授
五十嵐 睦美	名古屋芸術大学保育専門学校 教員
勝浦 眞仁	桜花学園大学 准教授

◆運営要綱検討委員

小原 倫子	岡崎女子大学 教授（委員長）
藤原 辰志	中部大学 准教授
布施 佐代子	桜花学園大学 教授
佐々木 昌代	名古屋女子大学短期大学部 教授
青山 佳代	愛知江南短期大学 准教授
吉田 龍宏	名古屋学芸大学 講師
岡田 真智子	愛知学泉短期大学 准教授
関谷 みのぶ	名古屋経済大学短期大学部 准教授
藤林 清仁	同朋大学 講師

◆協力研究者

小島 千恵子	名古屋短期大学 准教授
--------	-------------

◆事務局

式庄 憲二	（社）愛知県現任保育士研修運営協議会（統括事務責任者）
豊田 麻友美	（社）愛知県現任保育士研修運営協議会

◆編集後記◆

専門家であれば、誰もが耳を疑うような、前代未聞の短期間での集中した調査分析、モデルカリキュラム開発を実現し、ここに「現任保育士研修ガイドライン」として完成して下さった、先生方に最大限の感謝と尊敬の意を表します。

ご協力頂きました保育現場の先生方、県内、県外行政のご担当者様、改めまして厚く御礼申し上げます。

一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会
事務局 豊田 麻友美



文部科学省平成 27 年度

「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業

「保育分野における中核的専門人材育成」

『現任保育士研修ガイドライン』

平成 28 年 2 月

一般社団法人 愛知県現任保育士研修運営協議会

〒470-1193 愛知県豊明市栄町武侍 48

TEL/FAX : 0562-97-3674

<http://www.nagoyacollege.ac.jp/gennin/>

文部科学省委託

「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業

「保育分野における中核的専門人材育成」

事業報告

『現任保育士研修ガイドライン』



この研究は、文部科学省生涯学習局「文部科学省平成 27 年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業（保育分野）として、一般社団法人「愛知県現任保育士研修運営協議会」により取り組まれたものです。

平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業
保育分野における中核的専門人材育成事業報告
「現任保育士研修ガイドライン」正誤表（2015/2/29 現在）

頁 行	誤（修正箇所）	正（修正）
P6 6 行目	教授	准教授
P168 24 行目	教授（委員長）	准教授（委員長）
P18	3～9 行目	3～8 行目

※別紙（P18 分）の差し替えをお願いいたします。