

# 日本の乳幼児教育施設における職員研修の 類型化と保育の課題について

爾 寛 明

キーワード：幼稚園 保育所 幼保連携型認定こども園 職員研修 キャリアアップ

## 1. 問題の所在

2017年に出されたOECD（経済協力開発機構）による「保育白書2017年版（Starting Strong 2017）」では、全ての子どもに質の高い乳幼児教育を受けさせることが、社会的発展につながると説明している。この白書が示しているとおり、世界レベルでの保育の質の向上が重要な課題であると考ええる。

「保育の質」とは、OECDが2015年に定めた定義としては、「子どもたちが心身ともに満たされ、豊かに生きていくことを定める経験や環境」としている。また、厚生労働省の見解としては、「社会・文化における保育の機能や方向性の捉え方や価値づけに依存する相対的・多面的なもの。一元的に定義することはできないもの」<sup>i</sup>としている。厚生労働省のスタンスに立てば、「保育の質」とはまだ具体性のないものになる。このように「保育の質」と一言と言っても、依然どのように捉えていくことができるのかは、スタンスによって大きく異なってくるのである。

「保育の質」の捉え方としては、OECDの「Starting Strong II」（2005）では、保育の質については、次の6面で考えることとしている。「志向性の質」「構造の質」「教育の概念と実践として内容や考え方」「保育プロセスの質」「園の実施運営の質」「子どもの成果の質」である。これらは「保育の質の定義」に至るまで、「保育の質」をどう考えるのかの様々な議論の中で出てきたものである。

一方で、「保育の質」について、保育現場（幼稚園、保育所、こども園等）ではどのように理解されているのかについては、淀川・野澤らの研究がある。淀川・野澤らは「保育の質」について、保育現場では、「環境」と捉えている人達が多いと述べている<sup>ii</sup>。これらの先行研究を踏まえて、爾は、「保育の質で重要な役割を担うのが、保育者の質である。」と説明している<sup>iii</sup>。保育者は、保育における環境だけではなく、実践をする人間であり、保育のプロセスに携わっていることから、このように考えた。例えば、OECDの6面の中の「教育の概念と実践として内容や考え方」「保育プロセスの質」では、これらのことを担うのは、保育者である。保育者の質が向上すれば、自ずとこれらのことも向上していくと考える。

保育者の質について考えると、その質の向上に重要な要因として、「養成の質」と「育成の質」に分けることが出来る。前者は、資格・免許状を取得するまでの養成校における教育の質のことを指しており、後者は資格・免許状取得の後、保育現場での職員として、保育の現場がどのように保育者の能力を高めていくための教育の質のことを指している。どちらが重要であるかということではなく、保育者の質について考える時には、この両者について考えていかなければならない。

保育者として、保育現場での教育、保育現場では「研修」と呼ばれている。このことは、法令上では以下の通り定められている。「第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。」(教育基本法)。これにより、幼稚園および幼保連携型認定こども園の教員は、研修を受けることの法的な根拠がある。一方、保育所保育士については、保育所保育指針第5章「職員の資質向上」において、「各職員は、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、保育士・看護師・調理員・栄養士等、それぞれの職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。」と定めることにより、法的な根拠を有している。

このように法令上において、保育者の研修への努力義務が定められている。しかしながら、「研修の内容」までは、法令上具体的に定められていない。研修についてのおおまかな項目が定められているのは、教員免許法における「更新講習」と保育士のキャリアアップ研修である。

表1は、文部科学省における教員免許状更新講習の内容である。

表1 教員免許状更新講習の内容

領域	事項	時間
必修領域	イ 国の教育政策や世界の教育の動向 ロ 教員としての子ども観、教育観等についての省察 ハ 子どもの発達に関する脳科学、心理学等における最新の知見（特別支援教育に関するものを含む。） ニ 子どもの生活の変化を踏まえた課題	六時間以上
選択必修領域	イ 学校を巡る近年の状況の変化 ロ 学習指導要領の改訂の動向等 ハ 法令改正及び国の審議会の状況等 ニ 様々な問題に対する組織的対応の必要性 ホ 学校における危機管理上の課題 ヘ 教科横断的な視点からの教育活動の改善を支える教育課程の編成、実施、評価及び改善の一連の取組	六時間以上

	ト 学習指導要領等に基づき育成すべき資質及び能力を育むための習得、活用及び探求の学習過程を見通した指導法の工夫及び改善 チ 教育相談（いじめ及び不登校への対応を含む。） リ 進路指導及びキャリア教育 ヌ 学校、家庭及び地域の連携及び協働 ル 道德教育 ヲ 英語教育 ワ 国際理解及び異文化理解教育 カ 教育の情報化（情報通信技術を利用した指導及び情報教育（情報モラルを含む。）等） ヨ その他文部科学大臣が必要と認める内容	
選択領域	幼児、児童又は生徒に対する教科指導及び生徒指導上の課題	十八時間以上
備考 必修領域とは、全ての受講者が受講する領域をいい、選択必修領域とは、受講者が所有する免許状の種類、勤務する学校の種類又は教育職員としての経験に応じ、選択して受講する領域をいい、選択領域とは、受講者が任意に選択して受講する領域をいう。		

厚生労働省は、保育士の「キャリアアップ研修ガイドライン」でその内容を定めている。

## 2 研修内容等

### (1) 研修分野及び対象者

研修は、専門分野別研修、マネジメント研修及び保育実践研修とし、それぞれの研修の対象者は次のとおりとする。

ア 専門分野別研修（①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援）

保育所等（子ども・子育て支援法に基づく特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業をいう。以下同じ。）の保育現場において、それぞれの専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

イ マネジメント研修

アの分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

ウ 保育実践研修

保育所等の保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）

研修内容としては、同ガイドラインの以下に示す表2に記載されている。

表2 分野別リーダー研修の内容(厚生労働省保育士等キャリアアップ研修ガイドライン)

分野	ねらい	内容
乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○乳児保育の意義</li> <li>○乳児保育の環境</li> <li>○乳児への適切な関わり</li> <li>○乳児の発達に応じた保育内容</li> <li>○乳児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>
幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	・幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○幼児教育の意義</li> <li>○幼児教育の環境</li> <li>○幼児の発達に応じた保育内容</li> <li>○幼児教育の指導計画、記録及び評価</li> <li>○小学校との接続</li> </ul>
障害児保育	・障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害の理解</li> <li>○障害児保育の環境</li> <li>○障害児の発達の援助</li> <li>○家庭及び関係機関との連携</li> <li>○障害児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>
食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>・アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。</li> <li>・他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○栄養に関する基礎知識</li> <li>○食育計画の作成と活用</li> <li>○アレルギー疾患の理解</li> <li>○保育所における食事の提供ガイドライン</li> <li>○保育所におけるアレルギー対応ガイドライン</li> </ul>
保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>・安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。</li> <li>・他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保健計画の作成と活用</li> <li>○事故防止及び健康安全管理</li> <li>○保育所における感染症対策ガイドライン</li> <li>○保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン</li> <li>○教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン</li> </ul>
保護者支援・子育て支援	・保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保護者支援・子育て支援の意義</li> <li>○保護者に対する相談援助</li> <li>○地域における子育て支援</li> <li>○虐待予防</li> <li>○関係機関との連携、地域資源の活用</li> </ul>

マネジメント	・主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。	○マネジメントの理解 ○リーダーシップ ○組織目標の設定 ○人材育成 ○働きやすい環境づくり
保育実践	・子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。	○保育における環境構成 ○子どもとの関わり方 ○身体を使った遊び ○言葉・音楽を使った遊び ○物を使った遊び

この2つの研修内容は、国が定めた内容である。ただし、文部科学省の教員免許状更新講習は、10年後となっており、厚生労働省のキャリアアップ研修も該当する保育士に限定されており、全ての保育者を網羅するものではない。有効的なのは、全ての保育者を網羅できるような研修内容であるとする。

また、これまでの研修においては、どこまで「保育の質」を意識されてきたかが不明である。それゆえに保育者が研修を受けているとしても、実際に「保育の質」の向上と関係があるのかは不明である。「保育の質」の向上のためには、「保育者の質」の向上が必須であるとする。そこには、「養成の質」の向上が含まれてくるのではあるが、「育成の質」の向上の寄与するところが大きいとする。

## 2. 研究の目的

「保育の質」の向上のために、「保育者の質」の向上を目指していかなければならない。「保育者の質」の向上のためには、保育現場における研修が重要な役割を担っている。中島(2016)<sup>iv</sup>では、「保育の質」と園内研修について取り上げている。中島はの中で、継続的な園内研修が保育の質の向上に寄与していると述べている。また、小林ら(2016)<sup>v</sup>も園内研修を通じて、職員の保育に向かう方向性を一致させることで、「保育の質」が向上していくと述べている。大豆生田ら(2009)<sup>vi</sup>は「保育の質」の向上のためには4点が重要であると述べている。「自分の保育を振り返ること②保育に関する話し合いをすること③評価に関して新しい視点を持つこと。④園内研修において互いに学びにおける助け合いができる体制を作っておくこと。」このように「保育の質」の向上のための園内研修について取り上げている研究は見られるが、そこには、園内の職員の保育への方向性を同じくするような内容となっている。

ここで考えていかなければならないのは、研修にはさまざまな種類があるということである。先行研究において取り上げられている研修は、「園内研修」と呼ばれている一園で、職員が一斉に受けるものである。園内研修は、教員免許状更新講習や保育士のキャリアアップ研修と異なる点としては、園の職員が一斉に同じ内容の研修を受けるものである。この研修の特長としては、その園における同じ課題を全職員で取り組むことにより、全職



員間で共通理解が生まれ、保育の一応性が担保されるということである。一方、教員免許有資格更新講習や保育士のキャリアアップ研修は、園内から一人もしくは数人の職員が参加することになるので、園における課題が反映されることが少なく、全職員で課題や方法が共有されることがない。しかしながら、研修に参加した職員が参加していない他の職員に研修内容を報告することにより、全職員が共通理解することができ、多人数で複数の研修に参加することにより、一人ではできない複数の研修の内容を学ぶことができると言う特長がある。

このように研修は場所や参加者、方法などにより特徴があり、「保育の質」の向上を考える上で、園内研修だけで取り組む必要はないのではないかと考えた。そこで、現在保育現場でどのようなタイプの研修が行われており、その特徴を知ることが、「保育の質」の向上のための研修を構築していく手がかりになると考えた。したがって、本研究においては、現在保育現場でどのようなタイプの研修を行っているのかを調べ、その教育的な特徴についてまとめた。

### 3. 研究方法

ホームページ上で、職員研修について紹介している幼稚園、保育所、こども園を調べ、それらの研修について分類を行い、その特徴について考察を行った。

①研究の期間 2019年6月から9月。

②研究の対象 日本国内で認可を受けている公立私立の幼稚園、保育所、こども園 計30園

(公立幼稚園：5園 公立保育所：5園 公立こども園：5園

私立幼稚園：5園 私立保育所：5園 私立こども園 5園)

### 4. 結果

#### (1) 実施場所による分類

① 園内で行う：園内で行う (全園)

② 園外で行う：園外の会場で行う (全園)

③ 園内、園外両方で行う：園外の会場での講義と園内での研修を組み合わせた形 (全園)

#### (2) 内容による分類

① 行政、制度、法律等：法令が変わったときなどに行う (全園)

② 理論：保育にかかる理論等 (全園)

③ 実践：保育の実践にかかること (全園)

・保育：保育内容や遊び等、障がいをもった子どもにかかることや特別な支援・かわりを必要とする子どもについて等 (全園)

・指導計画：指導計画の作成方法にかかること (12園：公立私立幼稚園、公立私立保

育所、公立私立こども園)

- ・環境構成：保育室内の装飾等にかかること (5園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)
- ・栄養：子どもの栄養、食育等にかかること (22園：公立私立幼稚園、公立私立保育所、公立私立こども園)
- ・保健：子どもの保健、健康、疾病、事故、感染症等にかかること (全園)
- ・保護者支援：保護者支援にかかること (全園)

④ 行事

- ・運動会：運動会での種目内容やダンス、歌等にかかること (7園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)
- ・発表会：生活発表会、表現発表会等の内容、ダンス、歌、演劇、器楽演奏等 (5園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)
- ・製作発表会：製作物や絵画などの技法や製作・作品等 (8園：公立私立幼稚園、公立私立保育所、公立私立こども園)
- ・その他：誕生日会や様々な記念日等の内容や装飾等 (6園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)

⑤ 保育にかかる器具等について

- ・IT研修：ITの利用の仕方等についての研修 (15園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)

(3) 構成員による分類

- ① 経験年数別：初任者研修、中堅者研修、リーダー研修等の経験年数別の研修 (全園)
- ② 同じ法人の職員のみによる：法人を同じくする複数の園の職員による合同の研修 (3園：私立幼稚園、私立保育所)
- ③ 同じ園の職員のみによる：同じ園の職員のみによる研修 (全園)
- ④ 異なる法人の複数の園の職員のみによる：いろいろな法人の園からの職員と一緒に研修を受ける。(3園：私立保育所、私立こども園)
- ⑤ 職能別：保育職、調理・栄養職、看護職、事務職等の職種別による研修 (全園)

(4) 指導法による分類

- ① 講義型：学校の授業の様に講義を受ける研修 (全園)
- ② ワークショップ型：受講者が実際に作業をしながら学ぶ研修 (全園)

(5) 期間による分類

- ① 定期的：月に一回など、期間を決めて行う。(23園：公立私立幼稚園、公立私立保育所、公立私立こども園)
- ② 不定期的：臨時的に行う。(7園：私立幼稚園、私立保育所、私立こども園)

(6) 職務に関すること

- ① 職員の健康：職員のストレスなどの職務継続のための研修 (2園：私立保育所)

② 職業倫理：職務遂行にあたり、法令や倫理について学ぶための研修（全園）

これらは、分類をただけであり、実際の研修においては、これらの複合型の研修となる。例えば、園内の研修であっても、理論の話であったり、講義型であったりもするのである。

## 5. 結論

前述の研修の分類をもとにして、研修の特徴からまとめてみたい。

- ①一つの園、もしくは、一つの法人または、同様な保育理念を掲げる複数の園同士の職員が、保育理念を共有したり、保育に関する理論、方法等を共有したりできる研修
  - ・参加者特定型の園内・園外研修であり、内容は必要に応じてであり、方法も効果的な方法を用いる。
  - ・他の園で実施される場合には、他の園の保育環境や他の園の保育者の質問や意見から、保育の違いに気づくこともある。
  - ・研修の内容や講師が法人の理事長や園の責任者等に任されているので、研修の質自体は実施責任者に任されてしまう。
- ②担当の職員に対して、必要な専門知識の修得を図るための研修
  - ・園外での研修で、専門領域に特化した研修。方法はその内容に合わせて効果的な方法を用いる。職能別・分野別にその職務に対して必要な知識・技能を習得することができる研修。
  - ・研修で修得した情報・知識や技能は、園内研修などを通じて、他の職員に共有される。
  - ・職員が分散して参加するので、すべての職員が多くの情報・知識、技能等を修得することができる。
  - ・研修の実施主体が保育関係の団体であることが多いので、内容や質は研修ごとの差が少ない。
- ③様々な保育に関する情報、知識を集めるための研修
  - ・園外の研修において、参加者を特定しなくて、自由申し込みで行われ、内容も、理論的なことから、実践に至るまで多岐にわたる。参加者は興味のある研修に参加し、必要な時に参加することができる。
  - ・職員が分散して参加するので、すべての職員が多くの情報・知識、技能等を修得することができる。
  - ・研修で修得した情報・知識や技能は、園内研修などを通じて、他の職員に共有される。
  - ・研修の実施主体が様々であり、その内容については参加者の判断に任されている。
- ④勤務経験により求められる責任や職務また課題について学ぶことできる研修
  - ・様々な園から集まってくるので、園外の研修となる。
  - ・経験年数別研修やリーダー研修では、比較的近い経験年数の職員に対して研修を行うこ



とで、その経験年数に応じて必要な情報、知識、技能等を効果的に学ぶことができる。また、経験年数毎に起こりうる課題への対応等についても学ぶことができる研修である。  
・実施主体が関係団体であることが多く、比較的内容や質についても研修ごとの差が少ない。

いくつかの視点により、研修の分類化を行った。研修の実施場所、内容や方法は、研修を通じて園全体をどうしたいのかというような目的によって決まってくる。研修を分類するうえで重要なのは、「研修の目的」であると考え。研修の目的から研修を類型化すると次のようになる。

- ①全職員研修：園職員全体に情報・知識、技術等の浸透を図る。
- ②特定職員研修：園職員の各々の経験年数や職務・分野分担に応じた必要な情報・知識、技能等の修得を図る。
- ③個別課題型職員研修：園職員全体に効率的に幅広く、多様な情報・知識、技能等の共有を図る。

「保育者の質」という視点から、職員研修を考えたときに、上記に分類化した3項目のどれが効果的なのことを考えると、上記の3分類が効果的に活用されていることが必要となってくる。どれもがメリット、デメリットを有しており、それらを互いに補完しあうためにも、どれかに特化することなく、常に各園が3分類を意識しながら、有機的に関わりあうように取り入れていくようにしなければならないと考える。そのためには、全体を統括できるような研修の担当者の存在が不可欠となる。法人もしくは園の保育理念から、研修担当者が保育の理念にあった、そして、職員に必要とされる情報・知識、技術等を効果的に修得、そして法人、園職員全体で共有できるようにするような計画的な研修体系を構築していくことが求められる。

## 6. 今後の課題

本論文の目的は、「保育の質の向上」のための「保育者の質の向上」を考えて、保育者の質を向上させるための職場での研修のあり方について検討するために、現在の保育現場での研修について調査したものである。類型化は、保育者の質の向上のために効果的な職員研修について考えるための行ったものである。

現在の保育現場の研修についての課題は、以下のとおりである。

- ①研修のための時間を取ることができない。
- ②すぐに保育現場で利用できるような実技的な研修への参加者が多い。
- ③職員各自の判断で参加する研修もあり、園全体としての研修計画等が整備されていないことがある。
- ④職員の離職があり、計画的な研修ができない。

⑤非正規職員の割合が高く、正規職員の負担が大きくなる。

保育者の質の向上のために、研修を実施していくことについては上記のような課題の克服が求められている。

このような保育現場での課題を念頭に置いて、効果的な保育の研修について検討していかなければならない。今後は、本論での研修の類型を元にして様々な課題を包含しつつ、「保育の質の向上」のための「保育者の質の向上」のための研修内容について研究していかなければならない。

## 注

- i 厚生労働省「保育所等における保育の質の確保・向上に係る関連資料」2018 厚生労働省
- ii 3) 淀川裕美 野澤祥子他「園長・主任が考える「質の良い保育」とは—全国の保育・幼児教育施設大規模調査から①—」『日本保育学会第70回大会発表要旨集』pp.456 2017
- iii 爾寛明「About the way of the continuity of the childminder training and the career up」OMEP アジア太平洋地域大会 2019 2019
- iv 中島寿子「保育の質を高めるための園内研修について考える」山口大学教育学部研究論叢（第3部）研究論叢、芸術・体育・教育・心理 66 巻 pp.223-226 2016
- v 小林豊子・杉浦美紀子・松本由美子・石橋尚子「新設保育園における保育の質を確立させるための研修の試み—2歳児への生活場面での援助を事例として—」椋山女学園大学教育学部紀要 9 pp.167-178 2016
- vi 大豆生田啓友；三谷大紀；高嶋景子「保育の質を高める体制と研修に関する一考察」関東学院大学人間環境学会紀要第11号 pp.17-32 2009