

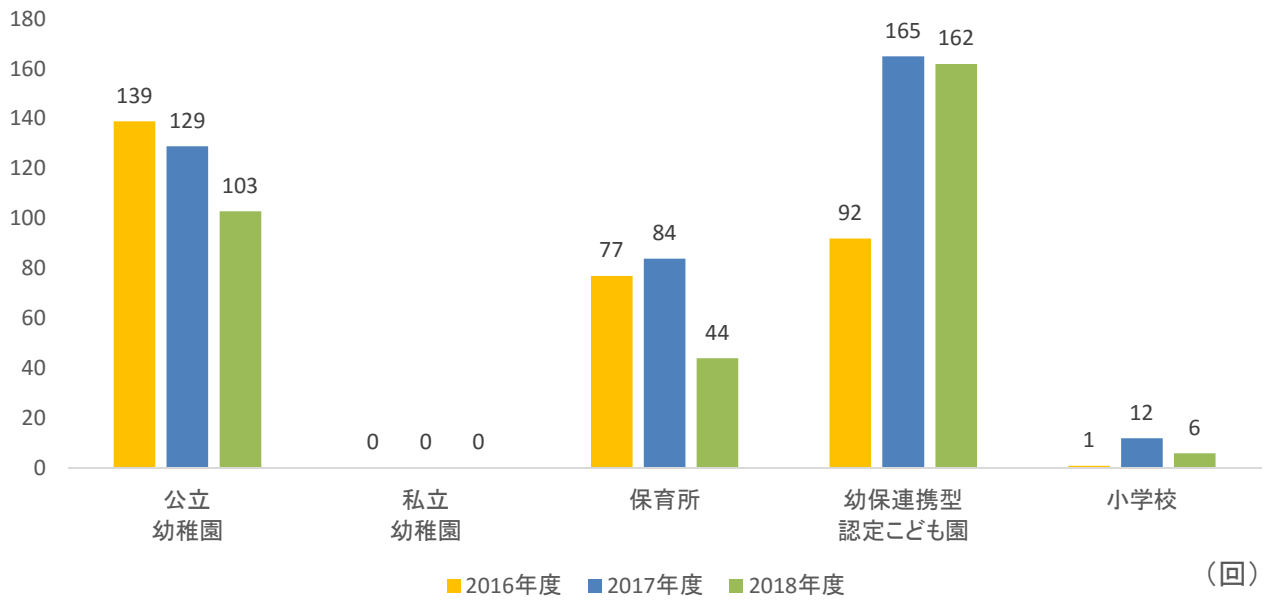
平成 28 年度～平成 30 年度「幼児教育の推進体制構築事業」最終報告書

調査研究テーマ	幼稚園、保育所、認定こども園等を巡回して指導・助言を行う「幼児教育アドバイザー」の育成・配置に関する調査研究
調査研究目的	市内の保育の質の向上を図るための、幼児教育アドバイザーの育成及び、その体制構築
調査研究課題	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性を有する者の園巡回等の実績から、その効果について ・アドバイザーとしての人材確保と育成について ・今後の体制強化について
実施期間	平成 28 年 5 月 30 日～平成 29 年 3 月 31 日 平成 29 年 5 月 1 日～平成 30 年 3 月 30 日 平成 30 年 5 月 24 日～平成 31 年 3 月 29 日
事業担当課	東近江市こども未来部幼児課

【基礎情報】

① 規模																
人口			114,442 名（平成 31 年 9 月 4 日時点）													
② 幼児教育関連業務の担当部署																
担当部署		こども未来部幼児課														
一元化の有無		有			一元化の開始時期				平成 20 年度							
一元化した部局		教育委員会/市長部局														
主な業務内容		・ 幼児施策に関すること														
③ 幼児教育センター（名称：東近江市幼児教育センター）（H30 年度）																
設置年度		・ 平成 30 年 4 月設置			設置形態		・ 組織として設置									
設置場所		・ 本庁（教育委員会） * 所属は市長部局だが、設置場所は小中学校対象の教育研究所と同じ場所に設置 * 1 名は発達支援センター内に配属			人数		4 名（うち、常勤 4 名）									
主な業務内容		・ 幼児施設における幼児教育の内容と方法の改善 ・ 幼小中連携事業の推進 ・ 人材育成 ・ 家庭等における幼児教育の支援														
④ 幼児教育アドバイザー（H30 年度）																
名称		人数（単費内訳）			雇用形態				主な経歴							
指導員（うち、1 名は所長）		4 名（うち、2 名は単費）			賃金（4 名）				公立園（園長・主任） 行政管理職							
主な業務内容		・ 幼児施設の巡回（指導、相談） ・ 研修の企画運営														
派遣対象地域		市内全域														
⑤ 全幼稚園数、認定こども園数、小学校数、保育所数（園）																
※ 幼稚園・小学校：平成 30 年 5 月 1 日現在、認定こども園・保育所：平成 30 年 4 月 1 日																
幼稚園			幼保連携型 認定こども園			保育所			地方裁量型 認定こども園			小学校				
うち、幼稚園型 認定こども園						うち、保育所型 認定こども園										
9 園			- 園			14 園			7 園			- 園			22 校	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私		
-	9	-	-	-	-	-	10	4	2	5	-	-	-	-		

幼児教育アドバイザーの訪問回数(年間)



※ 公立幼稚園数には、国立と公立を含む。

【調査研究の目的、内容、成果及び今後の課題】

1. 事業受託前の取組状況

①一元化に至った経緯・方法

【平成 18 年 1 月 2 度目の合併時】

合併した 1 市 6 町の内、幼保の人事交流の有無とそれに伴う給与体系に違いがあった。

【合併後】

幼保の人事交流有り、またそれに伴い行政職給与となった。

合併前行革大綱の中の幼保再編という市の流れで、行政として就学前教育は同じであってほしいという願いのもと進んだ。

現場サイドでは、園長主任が中心となり、幼保一体化施設における園運営について検討を進めた。

園運営の主な協議内容：教育課程及び諸様式

既存の一体化施設運営の検証

行政としては、現場サイドの意見を受けて、就学前の子どもに関する施設、保育料等のあり方の検討を進めた。

これらの検討と平行して、次のような行政組織の再編を進めた。

<平成 18 年度>

幼稚園は教育委員会所管、教育委員会学校教育課長が保育所所管の健康福祉部幼児課長を兼務

健康福祉部幼児課に幼稚園教諭が学校教育課兼務で配置される。

課題 幼稚園職員の担当課がわかりずらく、現場の戸惑いがあった。

改善策 現場と行政をつなぐ役割の人材が必要となる。

<平成 19 年度>

幼稚園も市長部局こども未来部幼児課所管となる。

初めて幼稚園教諭が課長級参事となる。

<平成 20 年度>

幼稚園の施設管理が教育委員会から市長部局に変わる。

幼児課の幼稚園教諭が教育委員会の教育研究所を併任する。

幼稚園費が教育部から市長部局へ所管替えになる。

課題 施設の再編等、係扱いだったので、進みにくい。

改善策 幼児施設の再編計画、私立園の補助関係等円滑に進めるための課の設置が必要となる。

<平成 21 年度>

こども未来部に幼児施設課が設置される。

<平成 22 年度>

組織再編で、健康福祉こども部となる。

認定こども園の事業費が幼保一体化施設整備事業として予算化される。

課題 福祉との統合は規模が大きすぎて、事業が進みにくい。

改善策 福祉は連携可能とし、子ども関係だけの部の設置が必要となる。

<平成 23 年度>

幼児課長が学校教育課長を併任する。

平成 24 年度、初めて幼保職が幼児課長となる。

課題 担当部署の組織は整ったが、現場の組織が一元化に向けて整っていない。

改善策 園長会を通じて、組織の一元化の計画実施の必要がある。

<平成 25 年度>

市内公立園の園長会、主任会の一元化を実現する。

これに伴い、研究組織も一本化する

同時に、認定こども園運営事業費が予算化された。

課題 法的根拠がないため、幼保一体化施設の運営が煩雑になっていることが継続的な課題になっている。

改善策 市独自で認定こども園として進める必要がある。

<平成 26 年度>

組織再編で、こども未来部が設置される。

東近江市認定こども園条例の制定をする。

<平成 27 年度>

子ども子育て新制度スタートにより、一体化施設を幼保連携型認定こども園に移行する。

幼保一体化施設整備事業費が認定こども園整備事業になる。

②一元化の良かったこと及び課題

【行政体制的に良かった点】

- ・人事異動等の人事管理がしやすくなった。
- ・予算、運営等において均衡を図りやすくなった。
- ・認可外施設、私立園全ての幼児施設の管理がしやすくなった。

【現場レベルで良かった点】

- ・施設の種別なく、運営管理について統一できた。また、担当課が同じであることから、相談等の窓口がわかりやすくなった。
- ・園長会等組織の統一が可能となり、研究等進めやすくなった。
- ・公私立及び施設の種別なく、保育の質の向上を図りやすくなった。

【その他コメント】

- ・幼保が一元化されるについては、規模にもよるが、概ね幼稚園側の抵抗が大きい。幼稚園は、教育であり福祉の考えはないため、一緒になると教育の部分が薄れるのではないかと懸念をもっていた。本市では、幼保の両方の現場がわかる人材が長く担当課に所属したことで、行政と現場の両輪を平行して一元化に進めたことが大きかったと振り返る。

③一元化の手段

平成 20 年 3 月 地方自治法第 180 条の 7 の規定に基づき、教育委員会の事務事業の一部委任

	委任先：現行のこども未来部 委任する事務事業：幼稚園に関する事務事業（園の教育課程の編成及び指導に関するものを除く） 協議事項：園の設置、変更及び廃止に関すること			
2.	事業を受託した経緯 本市は、平成16年度・17年度の2度に渡り1市6町が合併をした。合併前の各市町の就学前教育は様々であり、統一に向け多くの調整を必要とし、また時間を要した。合併後の10年間は、幼保の人事交流以上に、地域を越える保育文化の交流による現場の混乱を予想し、幼保を所管する行政組織の一元化を始め、幼保の施設一体化、公私立別なく目指すことも像を掲げ共通理解する取組を行うことにより、市として一定の方向性をもつことができた。また、こども未来部は市長部局に属するが、教育委員会との連携を図ることは重要との認識のもと、教育・保育の質の向上を目指すために幼小中連携を始め、各事業を進めている。 以上の経過から、次の点を明らかにしたいと考え、本事業を受託した。 ① 専門性を有する者の園巡回等（これを実施する者を、以後「アドバイザー」という）の実績から、今後の方向性を共通理解する。園の管理、園の保育内容、発達支援等に関して、アドバイザーがそれぞれに役割を担っている現状から、その配置先や業務内容等を効果とともに明らかにすることで、3年後の体制確立を確かなものにする。 ② アドバイザーとしての人材確保と育成について アドバイザーは待機児童があることから不足していることもあり、現場を退職したOBが担うことを想定しており、保育の担い手の確保の難しい時期に、今後の人材確保とその育成について考え方をまとめる。 ③ 今後の体制強化について アドバイザーはそれぞれの専門性をもつとともに、各機関にもつながることが求められるため、その体制を考える。具体的には、3名以上の配置を検討しており、家庭教育と学校教育と連携を密にした取組みから、人格形成の基礎を培うとともに、学習に向かうことのできる幼児の育成につなげたい。 最終的には、教育委員会教育研究所内に幼児教育センター機能を付加し、幼小中連携の強化につなげる。さらには、県内のモデルとして広く教育アドバイザーと幼児教育センター機能をもったポジションの設置の必要性を広報する。			
3.	調査研究の目的及び内容 (1) 目的 市内の保育の質の向上を図るために、幼児教育アドバイザーの育成及び、その体制構築 (2) 内容 幼児教育アドバイザーの育成 幼児教育体制の構築			
4.	3年間の取組・成果・課題 <取組> 【平成28年度】 ★あり方検討会を設置し、東近江市の実態を共有する。 1 市内の教育・保育の実態把握と質の確保を図る。 2 幅広い専門性を有する。 3 他機関（教育委員会、子育て支援センター）との連携を図り、広く知識を有する。 【平成29年度】 ★質の高い幼児教育の推進をめざし、幼児教育の研修や人材育成ができる拠点となる体制を確立する。 1 園内研究研修の充実を図る。 ・各園の研究主任を育成するための研修会の実施。 （様式）平成29年度園内体制チェックシート			
		観 点 : 項 目	有 無	有にした場合のポイント 無を選択した場合の理由等
保 育	新規採用職員の研修体制			
	2年以上若手職員の研修体制			
	新規採用職員の公開保育			
	園内研究研修の実施			
	園内公開保育			
	園内研究の体制確立（研究主任等）			
	職員の指導体制			
	主任等管理職の指導体制			
養 護 ・ 給 食	園内保健指導体制			
	事故・けがの予防体制の実施			
	感染症予防の環境整備			
	園内食育体制			
	食物アレルギー園内対策会議の実施 給食の、安全な提供するためのチェック体制			
発 達 支 援	園内ケース検討会議			
	個別のサポートファイル指導体制			
	個別の支援計画の作成			
	個別の教育支援計画の作成			
	発達支援関連の園内研修の実施			
		コーディネーター等の指導体制		
園名				園長名

<取組の経過とその方法>

- ・幼児教育アドバイザーが育つことと合わせて、公立園の体制が整っていることで、力を発揮し、園全体の資質向上を図ることができると考えたので、体制チェックシートを活用し、定期的に園側と指導員側双方が評価をし、評価にズレがあった場合園長副園長と話をすることで、お互いの気づきにつなげる。

<評価のズレから考察（一部抜粋）>

- 例）・職員に研修（外部研修）の機会を設けることで、研修体制ができていると園長は解釈していた。
- ・園内研究の中で指導できていると園長は解釈していた。
 - ・幼児園の2人の主任が指導していたことを、指導員が把握していなかった。

<実施して良かった点と悪かった点>

- ・評価をすることで、お互いに意識が変わった。指導員側は体制について、詳しく点検しようとするし、園側は管理職として園内の体制を見直すきっかけとなった。
- ・評価のズレを話し合うことで、指導員と園が同じ視点でコミュニケーションを図るツールとして良かった。

<課題>

- ・今年度1回の評価だったので、同じ年度内で改善できたかどうか把握できなかったため、次年度は中間と年度末の2回評価することが望ましい。

2 園長等のマネジメントの能力の向上を図る。

- ・保育園、認定こども園の公私立園長会の参観の実施。

<園長部会研修について>

研究テーマ「保育園・認定こども園って何！」

○公立と私立の園長が、それぞれの園運営について交流し、共に学び合いながら、園長としての資質向上を図る。

○東近江市のめざす子どもの姿について、ともに語り合い、生きる力を育む保育のあり方について語り合う。

○幼児課より、東近江市のめざす保育のあり方について指導を受ける。

<p>① 日時：6月20日（火）16：00～（60分）</p> <p>テーマ：園長として</p> <p>「今、一番大切にしていることは！」</p>	<p>◎思いを出し合い、互いに成長し合える職場環境をどう作っていくか</p> <p>◎職員との人間関係づくり</p> <p>◎職員の思いを傾聴できるようになるには</p> <p>◎いきいきと働ける職場づくり</p>
<p>② 日時：7月18日（火）16：00～（60分）</p> <p>テーマ：園長として</p> <p>「園の経営方針をどう具体化していくか！」</p>	<p>◎大切にしている保育方針、具体化の仕方 など</p>
<p>③ 日時：9月12日（火）16：00～（60分）</p> <p>テーマ：園長として</p> <p>「安全で安心な園を作るために！」</p>	<p>◎日常における危機管理</p> <p>◎職員の危機管理意識を高める工夫</p>
<p>④ 日時：11月14日（火）16：00～（60分）</p> <p>テーマ：職員に関する事として</p> <p>「職員をどう育てるか！」</p>	<p>◎園内研究の進め方</p> <p>◎職員研修の持ち方（時間の確保、内容）</p> <p>◎職員の処遇に関する事</p>
<p>⑤ 日時：12月19日（火）16：00～（60分）</p> <p>テーマ：保護者に関する事として</p> <p>「さまざまなニーズにどう対応していくか！」</p>	

研修方法

- ①少人数での話し合いを基本にし、気軽に尋ねたり等話しやすい雰囲気の中で進める。また、園長同士が相互理解を深める機会にもなると良い。
- ②各グループごとの話し合いの内容は記録に残して後日配布し、紙面にて交流する。
- ③記録は研修担当以外の園長先生にお願いしたい。できるだけ均等に協力していただけるよう、あらかじめ記録をお願いする人を決めておく。
- ④尚、是非テーマにしてほしいことがありましたら、進んでグループ討議の中に入れていってください。

<指導員が参観をすることになった経過>

- ・公私立園の管理職が集まる会議であり、処遇の違いがあるものの、同じ市内の子どもを保育する立場から、どのような思いでどのような研修を実施されているのか理解するために参加した。

<良かった点>

- ・数年前に、私立園の園長の中に、学校の校長経験者がおり、それまでの伝達的な会議が研修的に改善された。会議の組立や考え方は教育現場のノウハウが役立つことがわかった。
 - ・私立園は、管理運営に関して熱心であり、公私立の温度差があることがわかった。
- 3 幼児教育と小学校の緊密な連携を図る。
- ・校園参観と学校の連携推進員との意見交換会を実施した。

(参考) 幼小中連携訪問回数															
園	施設種別	幼小中連携訪問												連携推進員との交流内容等	
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
1	公立認定こども園	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
4			1	1	1			1	3	1				1	里山保育 小学校施設見学等
5				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	保育者が使う言葉、給食当番、プール指導、5歳児の相談力 運動会リハーサルでの5歳児の姿、行事の後の保育展開 1年生と5歳児の交流活動(秋祭り)、5歳児のごっこ遊び 子ども達と創る劇遊び 幼児期の終わりに付けておきたい10の力の確認
6				1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	運動遊び、七夕飾り作り、プール遊び、戸外遊び 運動能力測定、ドッチボール、おみせごっこ
7				1	1	1		1		1	1				園外保育
8				1		1	1	1	1	1	1		1	1	園外保育(図書館)、プール遊び 戸外遊び、運動会の練習、散歩
9			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
10			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	公立保育園		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	折り紙でいちご作り、七夕飾り作り 運動能力測定、リレー、午後保育	
12			1	1	1	1	1	1					1	里山保育、プール指導	
13	公立幼稚園	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
14		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
15		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
16		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
17				1	1	1		1	1	1				1	4・5歳児合同保育
18				1	1	1		1			1				学校との交流 プール遊び
19			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20				1	1	1		1	1					1	プール指導 保育参加等
21				1		1		1	1	1	1		1	1	水車の広場まで親子遠足、運動遊び、誕生会 運動会の練習、クッキング、生活発表会練習
22			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
23	私立園												2	絵を描く	
24														2	戸外遊び(鬼ごっこ)

<教育委員会の幼小中連携推進員と指導員の意見交換会実施の経過>

- ・連携事業が始まって、中学校区毎の研修等実施されているが、校園巡回から子どもの姿を通して、お互いの教育について共有できればと考え、指導員側から教育委員会にお願いをした。

<取組方法>

- ・連携推進員と指導員は同じ園に同日出掛けることで、同じ子どもの姿を参観する。
その参観した姿を月1回の意見交換会で共有する。

<成果>

- ・具体的な事業には結びつかなかったが、意見交換を重ねることで、相互に気づきはあった。

<課題>

- ・次年度も引き続き、同じ子どもの姿を参観する機会を設け、相互理解を深める必要がある。

4 先進地から学ぶ。

- ・福井県幼児教育支援センター
- ・舞鶴市

5 県内市町村への働きかけをする。

- ・園内研の発表会に構築事業の中間報告会を実施。

6 幼児教育センター設置の準備をする。

【平成30年度】

- ★幼児教育センターを設置し、保育の質の向上を図るためのアドバイザー育成(研究主任、連携推進担当者)とその体制を構築する。

1 園内研の充実を図る。

- a. 研究主任育成研修(協議参観・体験発表)

<方法>

- ・第1回:6月に実施

実施園は市内指定研究の3園
 公立園は3グループで分けて3日実施
 私立園は希望(6園)

- ・第2回：3月に実施
 市立八日市幼稚園の研究主任の体験報告と意見交換会
 幼児教育センターによる1年間の講評
 私立園は希望(4園)

<評価>

活用度シート使用
 (様式)活用度シート【研究主任育成研修】

園名		受講者名	
右記に○印をつけてください。		研究主任	研究主任以外

研修講座開催日	
---------	--

以下の項目について、あてはまる番号を右の枠内に入れてください。

1 研修した内容の活用状況についてどうでしたか。(どれか1つだけ選んでください。)	
① すでに活用している。 → 2の質問にお答えください。	
② 活用の仕方を考えているところである。 → 3の質問にお答えください。	
③ 活用する予定がない。 → 4の質問にお答えください。	
2 どのように活用しましたか。(複数可)	
① 研修内容を自園の園内研の中で実践した。	
② 研修内容を園内会議で共有した。	
③ 研修内容の活用方法について検討をした。	
④ その他()	
3 どのように活用しようと考えますか。(複数可)	
① 研修内容を自園の園内研で実践しようと考えている。	
② 研修内容を園内会議で共有したいと考えている。	
③ 研修内容の活用方法について検討をしたいと考えている。	
④ その他()	
4 その理由は何故ですか。(複数可)	
① 活用できる内容ではなかった。	
② 活用する機会がない。	
③ 園内の協力を得られそうにない。	
④ すでに実施していることばかりであった。	
⑤ その他()	

<成果>

- ・「活用をした」「これから活用しようとしている」「すでに活用していた」の回答があり、研修が効果的だったことがわかった。
- ・公私立園の研究主任の中には若い職員もいるが、研修からの学びで園内研のイメージがもてるようで、前向きな姿につながっている。(公立園の園内研に指導員が巡回した様子から)

<課題>

- ・園内研をすることの意味を実感する前に、大変さだけがイメージとしてあるが、一部ではやりがいを感じている姿もあり、徐々に意識の変容につながるような継続した取組を実施する必要がある。同時に研究主任のモチベーションを保つことも指導員の役割でもある。

b. 研究主任育成のためのスキルアップ研修を実施する。

<方法>

- ・6月、9月に講義形式で講師招聘
- ・内容：園内研の意義を始め、その深め方について

<成果>

- ・事前アンケート(下記参考)によって、受講者は何を期待し参加しているのかを把握してから実施したので、手応えがあったように感じる。
- ・各園の園内研で、受講した内容を活かそうとする発言が聞けたりする。
 (成果例)シンポジウムでの実践報告(市立玉緒幼稚園)：受講内容を参考に研究主題の共通理解を図る。

<課題>

- ・単年でなく、各園が園内研のスキルを身に付けるまで、協議参観と合わせてスキルアップ研修が必要になっている。

(参考) 保育力アップ研修『研究主任育成研修 連続講座』事前アンケート

- Q1 園種はどれに当てはまりますか。
(認定こども園 ・ 保育園(所) ・ 幼稚園 ・ その他)
- Q2 あなたの経験年数は何年目ですか。
(年目)
- Q3 自園の園内研修(研究)の課題は何ですか。(自由記述)
- Q4 あなたが園内研修(研究)を進めるうえで困っていることは何ですか。(自由記述)

c. 園内研の充実のため、園内の体制を整える。

<方法>

- ・園規模を3つに分け、園内体制のモデルを示し、各園で検証をし改善をする。

<成果>

- ・小規模園：職員人数が少ないため、体制以上にそれぞれの役割が重要になる。
- ・中規模園：ある程度の体制はできるが、縦のつながりを強化する必要がある。
- ・大規模園：職員人数が多いため、体系的に整える必要がある。園内研が充実するためには、研究主任の働きが重要となる。

<課題>

- ・研究主任の育成と平行して、園内体制の普及を図る必要がある。

d. 参考テキストの策定をする。

<方法>

- ・公立主任会に幼児教育センターから依頼

<内容>

- ・園内研に関すること
- ・0、1、2歳児の保育に関すること

<目的>

- ・この数年で管理職交代の時期がやってくるため、主任級を中心に意識を変えるための取組とする。
- ・園内研等の参考テキストを策定することで、その過程で専門性を学び、若い職員にも指導ができる力をつけることができると考えている。また、同じ目的に向かって、共感できる仲間の存在を感じる。

<成果>

- ・平成31年2月23日東近江市幼児教育シンポジウムに合わせ策定した。
- ・主任会の会長等が中心となり、主体的に作業を進めた。また、この姿を見た園内の職員が分からない内容を主任に質問する姿見られたり、指導員の質問に自分なりの回答をするなど積極的な様子があった。
- ・テキストを策定するに当たり、文献で調べる姿もあった。

2 幼小中連携推進体制を充実する。

- ・市内にモデルを指定し、学校教育との相互理解を図る。
- ・連携推進担当者の育成をする。

<方法>

- ・1小学校区を指定し、公開授業保育を実施する。
- ・公開授業保育から同じ視点で子どもの姿について話し合う。
- ・講師招聘し、助言を受けながら幼児教育を深める。

年間計画(公開の会場毎に表記しています。)

開催日	曜日	内容	会場	参加者
7月5日	木	公開保育	延命こども園	各校園の連携担当者
7月12日	木	モデル指定校区協議	延命こども園	モデル校園の連携担当者 学校教育課 教育研究所
8月24日	金	幼小連携校区 代表者会議 *講師による助言	延命こども園	6校区の園代表者 モデル校園の連携担当者 (可能な限り) 学校教育課 教育研究所
10月23日	火	公開授業	箕作小学校	各校園の連携担当者
10月29日	月	モデル指定校区協議	箕作小学校	モデル校園の連携担当者 学校教育課 教育研究所
11月26日	月	幼小連携校区 代表者会議 *講師による助言	箕作小学校	6校区の園代表者 モデル校園の連携担当者 (可能な限り) 学校教育課 教育研究所
11月15日	木	公開保育	中野むくのき幼児園	各校園の連携担当者
11月30日	金	モデル指定校区協議	中野むくのき幼児園	モデル校園の連携担当者 学校教育課 教育研究所
12月14日	金	幼小連携校区	中野むくのき幼児園	6校区の園代表者

	代表者会議 * 講師による助言		モデル校園の連携担当者 (可能な限り) 学校教育課 教育研究所	
--	--------------------	--	--	--

<成果>
 園代表の6名に、事業実施後聞き取りをしたところ、連携担当者として意識の変容が大きかったことがわかった。

聞き取り内容の一部抜粋
 (現在の取組について)

- ・ 保育者は保育を通してどんな学びを意識しているかを語れること、指導案にそれらを明記できる力をつけていくことが求められている。
- ・ 小学校では子どもたち自身が自分のできることで、経験してきたことを伝えられる力をつけていくことが大事であり、そのために、ただ、遊びの経験を重ねていくだけでなく、遊んだことで感じた気持ちや気付いたこと、工夫したことを自分の言葉で友達に伝えたり、困ったことをみんなに知らせて考えを出し合ったりする話し合いの場(遊びの振り返り)を繰り返し経験していくことが大事である。
- ・ 発達に応じた子どもがやってみようと思える環境が必要である。
- ・ 小学校の公開授業を見る機会は校区研等であるが、学習指導案は初めて見せてもらった。学習指導案を見ることで小学校教諭が授業をする際、児童の姿がこうであるため、このような教材を使い、どう指導していくのがよくわかった。また、箕作小学校の公開授業を見る視点が「園児と違う姿」「園での体験が小学校につながっていると思われるところ」とあり、園での生活が小学校へどのようにつながっていくのか、また幼児期にどのような力をつけておくべきかなどを考えるよいきっかけとなった。
- ・ 幼小連携校区代表者会議では、教材やイメージの共有、遊びの振り返りなどについて他の先生方の思いを聞かせてもらうことで、自分の保育を振り返ったり、改めて意識して保育したりすることにつながった。

(今後の取組について)

- ・ 幼小連携校区代表者として、園の先生方にしっかり伝えられる、また発信できる能力が必要ではないだろうか。
- ・ 校区の園の5歳児と小学校低学年の現場の職員が話し合う場(授業や保育を見合う機会)をもつことで連携を深める。互いを知る機会を多くもつことが必要ではないか。今後はモデル指定校区のみでなく全校区で取り組んでみてはどうか。
- ・ 協議会を通して講師の先生の貴重な話も聞かせていただいたので、その後の保育や授業の変容などに触れる機会があってもよい。
- ・ 遊びや活動の場面からどのような力が育つのかを言語で伝えていく力が私自身にはまだまだ足りないため、校区代表の連携担当として伝えていく力をつけていく必要があると改めて感じた。
- ・ 幼小中連携の会議の中で幼小連携校区代表者会議でどのような意見があり、どのような学びがあったのか等を伝えていくことが大切であると感じた。

<成果>

- ・ 今回の本事業では、子どもの育ちをじっくり見つけ、年齢ごとの発達や育ちに応じた保育や指導について、年間を通して協議することができた。このことにより、日々の保育と生活科とのつながりを意識することも大切だと感じた。相手意識は5歳児ではどう発達するのかを考え、5歳児の姿と小学校1年生の姿の違いから、その成長と指導のあり方を検討することができた。子どもの姿から、年齢が上がるとに池に石を放った時にできる輪のように広がっていくのではないかと感じた。

例えば、秋見つけから収穫祭に関する保育や生活科の学習において、5歳児の発達や学びを生かし、小学校1年生の活動に導く必要があり、その学習内容や準備物、場の設定を発展させるよう進めることなど、指導の内容やカリキュラムを見直す機会となった。

- ・ 1時間の保育の流れと子どもの姿の変容を「幼児教育における学びの過程」としてまとめた。縦軸を「主体的・対話的深い学び」、横軸を遊びの過程(創出・没頭・振り返り)とし、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の視点から子どもの変容を捉えた。学びの過程を見える化し、保育を分析することにより子どもの姿が子どもの育ちや目指す姿につながっていることを再認識することができた。

<課題>

- ・ 幼小中連携事業の事務局である学校教育課と幼児課が幼児教育センターを中心とした連携事業を実施したことで、お互いの教育を理解しようとする姿勢に変わりつつあるので、今後も幼児教育センターが積極的な提案をしながら、実践につながる取組にしていく必要がある。

3 指導員(幼児教育アドバイザー)の派遣

<方法>

- ・ 所長を含む4名の常勤職員で公私立園を巡回

<経歴>

- ・ 幼稚園等の園長、主任経験者及び行政経験者(退職後の者)

<主な派遣内容>

- ・ 園内研修支援
- ・ 幼小中連携推進
- ・ 新規採用職員研修
- ・ 発達支援
- ・ 研修会の実施

<成果>

- ・ 園長等経験者であることから、地域や園が有する歴史、背景、諸事情への深い理解を示し、現場に近い存在として信頼関係を築きながら、幼児教育の質的向上に意欲をもって指導助言に当ることができる。

<課題>

施設類型の複雑さや幼保職の交流、幼児施策の変動等に保育の質の低下を招くことを避けるため、指導員の役割は大きなものがあつた。今年度、幼児教育センターの設置により、指導員を幼児教育センター所属とすることで、市内関係機関、教育委員会等との連携を深め、現状の事業を収束させず、学校との接続や行政、政策的動向とのつながりへと、園環境をオープンに変革させる可能生を見出せると考える。

そのためにも指導員の派遣は、当分の間、人数の変動はあるものの常勤職員での配置をすることで、継続的、安定的に事業を進める体制が必要となる。

4 東近江市幼児教育シンポジウムを開催

「つなごう教育 拓こう未来
東近江市 幼児教育シンポジウム
～育ちをつなぐ 幼児教育の充実をめざして～」

<開催日時>

- ・平成 31 年 2 月 23 日（土）13：00～16：50

<会場>

- ・八日市文化芸術会館

<内容>

- ・事業報告
- ・実践報告（研究主任育成事業・幼小連携事業）
- ・パネル討論
- ・講演「幼稚園教育要領等の改訂（定）理念を実践へ」（津金美智子氏）
- ・パネル展示（公私立園の園内研の取組・幼小中連携事業・新規採用研修・里山保育）

<成果>

- ・参加者 県外：7名
県内：47名
市内小中関係者：49名
市内私立園：50名
市内公立園：293名
子育て支援機関等：5名
市議会：6名
幼児教育のあり方検討会：9名
来賓：8名
運営委員等：42名 合計516名
- ・実践報告及びパネル討論、パネル展示において市内私立園全園の参加があり、学校教育課を中心とした小中関係者の参加があった。
- ・評価シート及び感想シートの実施
園関係者：評価シート
実践報告2本について
パネル討論について
講演会について
その他参加者：感想シート
評価シートの3項目以外にシンポジウム全体について質問
（結果）
アドバイザー育成について
幼小連携の充実についての2項目についてはその必要度について「必要である」という回答が占めており、幼児教育アドバイザーと幼小連携の充実の重要性の認識の高さが明らかになった。

<3年間の成果>

- ・幼児教育アドバイザーの意義の明確化
従来の指導主事という職位補職名はなく、幼保が一元化されることで、それに代わる役割として必要である。
市内全体を見渡せる人材が必要であり、施策を考える時にも欠かすことができない。
今後、3歳以上の保育料無償化も見据えた時、保育がサービスに偏ることがないようにするためにも必要となる。
- ・幼児教育の発信拠点となる幼児教育センター設置
園巡回することで、園内の保育及び人材育成等の体制について把握することができる。
各園の取組から、全市に広げるべき課題など明確になる。
課題から、市内の保育を標準化するための研修等を検討することができる。
0歳児からの育ちを含めた幼児教育に関する事項について、その質の向上を図るための拠点をはっきりすることができる。
- ・取組を域内全体に広げたり、私立園等へ広げるための手法等の発掘
幼保の両方を経験しており、行政と現場をつなぐことができる人材によって、ハード面とソフト面を国の動向を見据えながら、時間をかけて進めた。
私立園等には、めざす子ども像を共有し、共に本市の子どもを育てるという趣旨の元、繰り返し理解を求めた。
ただし、私立への協力は財政的なこと以外にも、協力できる部分を見つけて関係を築いた。
- ・事業全体の成果
要領等の改訂（定）では、幼児教育の重要性が述べられているが、そのことを広く周知するための拠点が整備され、またその取組自体を発信しやすくなった。
体制構築の具体的な取組が、各園の体制や人材の意識を変えることにつながっており、さらに幼児教育の充実を図るためのきっかけとなった。
（成果例）研究主任育成研修（研究協議の参観・スキルアップ講座）
活用度シートの結果：31名参加：研修後30名が「学びを活用した。または活用しようとしている。」1名のみ「既に活用している」だった。
（成果例）幼小中連携担当者育成（私立園における保育参観・協議・講師招聘）
協議での結果：6名の園代表者と5名の学校の連携担当者参加：幼児教育と学校教育の違いから幼児教育を語る事ができた。
特に、幼小連携においては、各校区において園と小学校の距離が近くなったようにイメージしている。最終年の連携モデル事業を通して、学習指導要領の完全施行を見据えた中、互いにできることから始めてみようとする機運の高まりにつながっている。
3月に指導員が抽出で小学校を巡回した折、校長先生との懇談をしたことから伺い知ることができ、改めて幼児教育センターの指導員が校園の教育をつなぐ役割をしていることを実感した。

<課 題>

- ・ 幼児教育センターが組織での設置で叶ったが、次年度から国の予算もなく担当課の予算内で進めることとなり、予算編成時に事業の縮小にならないようにする必要がある。また、センターの人材として、正規職員の配置をすることで、人材育成のシステムを創設する必要がある。
- ・ 幼児教育センターと担当課の職員との業務内容の分担と責任の所在をしっかりとさせる必要がある。
- ・ 将来、市の幼児教育アドバイザーとなり得る人材育成のため、4つに専門性（保育内容の充実、幼小連携の充実、特別支援教育の充実、子育て支援の充実）を窓口で育成しようと考えているが、そのために引き続きこの3年間の事業を引継ぎ更に充実させる取組へと導く必要がある。

5. 事業終了後の展望

東近江市幼児教育あり方検討会終了後、事業が途切れることがないように、庁舎内で（仮称）東近江市幼児教育あり方検討会の開催を継続させることが重要になる。

具体的には、幼小中連携や他の事業についても、幼児教育の重要性を訴えるには、数値化や可視化する必要がある。この点で、幼児教育センターにおいて調査研究など独自に実施し、現場に下ろすことに努めたい。

この事業を通して、市独自で幼児教育センターの設置が実現したことは、大きな成果だと言える。また、本事業の目的である幼児教育アドバイザー育成については、本市の将来を見据えて「園内研究充実のための研究主任」「幼小中連携充実のために幼小中連携担当者」「発達支援充実のためのコーディネーター」のそれぞれに専門性を高める取組を推進してきた。これら3本の専門性に加えて家庭教育への子育て支援員を加えた4本が、将来的に東近江市の幼児教育アドバイザーとして育成できると考えているので、今後もそれぞれが充実するように進めようと考えている。強いには、各園のアドバイザーが育成し、市全体のアドバイザーの育成へとつながるように、実践を中心とした取組を幼児教育センターは支援していきたい。