

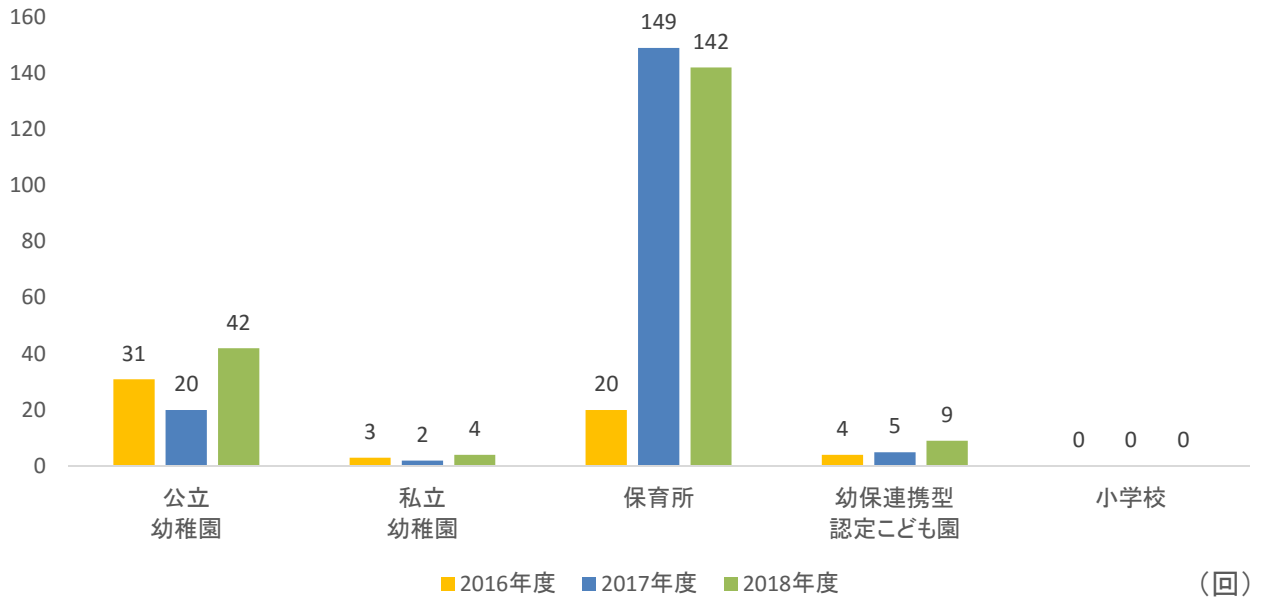
平成 28 年度～平成 30 年度「幼児教育の推進体制構築事業」最終報告書

調査研究テーマ	ア. 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（幼児教育アドバイザーとして必要とされる資質・能力に関する研究を含む） ウ. 幼児教育の質の向上を図るために必要な推進体制に関する調査研究
調査研究目的	「香川県幼児教育振興プラン」の方針「かかわる つながる ささえる（設置者や県教育委員会が研修の充実を通して保育者の資質向上を支える）」より、地域の実態に応じた研修体制を構築する支援を行うことを通して、幼稚園、保育所、認定こども園の保育者の資質向上を目的とする。
調査研究課題	「香川県幼児教育振興プラン」の基本理念「心いっぱい、体いっぱい 遊びこむ子ども」のさらなる実現のための、自治体と設置者の連携と研修体制の構築 ・公私や幼稚園、保育所、認定こども園の枠を超えた研修体制について ・各市町の実態に応じた幼児教育を推進するための幼児教育アドバイザーの資質について
実施期間	平成 28 年 6 月 6 日～平成 29 年 3 月 31 日 平成 29 年 4 月 3 日～平成 30 年 3 月 30 日 平成 30 年 4 月 3 日～平成 31 年 3 月 29 日
事業担当課	義務教育課

【基礎情報】

① 規模																
人口			961,048 名（平成 31 年 1 月 1 日時点）													
② 幼児教育関連業務の担当部署																
担当部署			①教育委員会義務教育課 ②子ども政策推進局子ども家庭課 ③総務学事課						業務内容（業務分担）			①公立幼稚園 ②保育所・認定こども園 ③私立幼稚園				
一元化の有無			無						一元化の開始時期			-				
一元化した部局			-													
③ 幼児教育センター（名称：特別の名称はない）（H30 年度）																
設置年度			平成 28 年 6 月設置						設置形態			部署間連携				
設置場所			香川県教育センター						人数			13 名（うち、非常勤 13 名）				
主な業務内容			・幼児教育スーパーバイザー派遣希望調書の受付													
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				
幼児教育スーパーバイザー			2 名						賃金（2 名）			・元公立幼稚園長、元公立保育所長 ・元公立幼稚園長、元高松市教育委員会学校教育課指導主事				
研修指導員（高松市）			11 名						謝金（11 名）			・高松市立の保育所長、こども園長の経験がある退職者				
主な業務内容			【県幼児教育スーパーバイザー】 ・要請のあった幼稚園、保育所、認定こども園を巡回訪問し、教育内容や教育方法等についての相談、指導・助言 ・要請のあった幼稚園、保育所、認定こども園の園（所）内研修体制・研修方法の構築 ・要請のあった市町における研修体制の助言 【研修指導員（高松市）】 ・高松市の保育所配属となった新規採用保育教育士への訪問指導 ・高松市の新任保育所長（新任こども園副園長を含む）への訪問指導													
派遣対象地域			【県幼児教育スーパーバイザー】県内全域 【研修指導員（高松市）】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							
138 園			11 園			32 園			184 園				1 園		2 園	160 校
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
1	104	33	-	2	9	-	16	16	96	88	1	-	-	2		

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】

<p>1. 事業受託前の取組状況</p> <p>香川県 県では、公立幼稚園は教育委員会、私立幼稚園は総務学事課、保育所・認定こども園は子ども家庭課がそれぞれ所管している。県教育委員会では、「香川県幼児教育振興プラン」の理念（めざす子ども像「心いっぱい、体いっぱい 遊びこむ子ども」、方針「かかわる つながる ささえる」）を基本的な考え方とし、幼稚園教諭・保育教諭・保育士等、幼児教育にかかわる全ての者の資質向上をめざした研修に努めてきた。</p> <p>このような中、県教育委員会では、平成21年度より、幼児教育支援員派遣を行っており、要望のあった公立幼稚園、認定こども園へ大学教授等を派遣し、「香川県幼児教育振興プラン」の主旨の普及及び保育参観を通しての指導・助言等を行っている。しかし、公立幼稚園、認定こども園以外の幼児教育施設は派遣対象外となるため支援ができない状況であった。</p> <p>各市町の状況としては、「香川県幼児教育振興プラン」の理念を踏まえ、実態に応じた研修を行い、大きな成果を上げている市町もあれば、幼児教育専任の主導主事が配置されていないため、適切な指導・助言ができない市町もあるなど、市町によって幼児教育の推進に対する温度差が大きい状況であった。</p> <p>また、どの市町においても、保育者の急激な若年化に伴い、研修をリードしていく人材も若年化していることから、研修が深まらず、幼児理解や教育内容・方法の継承、充実が困難な状況であった。</p> <p>高松市 高松市においては、少子化傾向が続く中、幼稚園児数は減少する見込みがあり、適正規模の集団生活を経験することが難しくなる一方、保育所への入所は増加し、受け入れ枠が不足することが推測されたため、市立幼稚園・保育所の一体化を進めることとなった。教育委員会学校教育課の幼稚園部門を市長部局である保育課と統合し、平成23年4月より、こども園運営課として、保育所、幼保一体化施設、幼稚園の幼児教育・保育関連の業務を担当することとなった。</p> <p>また、平成27年度より高松市立の保育所・こども園・幼稚園の職員は「保育教育士」として採用を一本化した。こども園、幼稚園に配属された職員は香川県教育委員会及び県子育て支援課による新規採用教職員研修の対象となり研修を受けていたが、保育所配属の職員は高松市こども園運営課による年2回の訪問指導のみであった。</p>
<p>2. 事業を受託した経緯</p> <p>香川県 全ての幼稚園や保育所、認定こども園の保育者の質の向上を目指していくにあたっては、県幼児教育スーパーバイザーによる各市町への支援とともに、県教育委員会や市町の幼児教育アドバイザーの役割、各市町の実態に応じた研修体制へのアドバイスについて研究調査を行うことで、幼児教育の質の向上を一層図ることとした。</p> <p>高松市 高松市の「保育教育士」は、採用後の配属先によって新規採用研修を受ける機会に差異があったため、保育所・こども園・幼稚園と、どの施設に配属となっても、同様の研修の機会を設け均等な資質の向上を図る必要があった。</p> <p>また、保育士不足による待機児童が発生しており、保育士の離職率も高く、職員の年齢構成に偏りがあり、所属長や保育士の平均年齢が低くなっていることが課題であった。</p> <p>これらのことから、所属長に対する施設の運営管理に関する相談や助言、新規採用職員の丁寧な育成により離職防止につなげていくために、施設を巡回して指導・助言等を行う「幼児教育アドバイザー」の育成・配置を行い、市全体として保育・教育に係る全ての者の資質向上のための研修体制を整えていくこととした。</p>
<p>3. 調査研究の目的及び内容</p> <p>香川県 (1) 目的 「香川県幼児教育振興プラン」の方針「かかわる つながる ささえる（設置者や県教育委員会が研修の充実を通して保育者の資質向上を支える）」より、地域の実態に応じた研修体制を構築する支援を行うことを通して、幼稚園・保育所・認定こども園の保育者の資質向上を目的とする。</p> <p>(2) 内容 【県幼児教育スーパーバイザーと市幼児教育アドバイザーの連携】 県教育センターに「県幼児教育スーパーバイザー」を配置し、「市幼児教育アドバイザー」が配置されている市（高松市・丸亀市・善通寺市・さぬき市）の研修会等に派遣することを通して、各市町の地域性や特徴を生かした幼児教育の推進体制について調査研究を行う。</p> <p>県幼児教育スーパーバイザーを2名に増やし、市幼児教育アドバイザーが配置されていない市町の各園指導訪問等に同席、協議することを通して、教育・保育の充実とともに、各地域の特徴を生かした研修体制の構築についても助言していく。</p> 【公私立幼稚園・保育所・認定こども園の実態に応じた研修体制の構築】 県教育委員会と子ども家庭課、総務学事課が連携を強め、全ての幼児教育施設へ県幼児教育スーパーバイザーを派遣する。 <p>平成28年度は、教育委員会が教育センターに幼児教育スーパーバイザーを配置し、主に研究を進めてきた。今後、教育委員会と子ども家庭課や総務学事課が主体となって幼児教育・保育に係る研修を進めていく連携システムを構築することが望ましいと考えている。</p>

県幼児教育スーパーバイザーは、公私立や幼稚園・保育所・認定こども園の具体的な教育・保育に対する指導・助言とともに、平成28年度の園内研修リーダーの資質と育成について調査研究した成果をもとに作成した「園内研修の手引き」をもとに、園の実態を生かした園内研修の在り方について、「香川県幼児教育振興プラン」の方針に基づいて指導・助言する。

【香川県全体における研修体制の構築】

研究調査の成果をリーフレット等にまとめ、各市町及び教育施設に配布する。その活用を図るため、教育委員会、子ども家庭課、総務学事課の連携のもと、各関係研究団体に対して、本事業の成果の説明を行うとともに、研修参加を促す。

「県幼児教育スーパーバイザー」が、各市町が実施する研修などに参加し、アドバイスをを行うことで、各市町の地域の実態に応じた研修体制づくりと園内研修の充実を進めていく。新しい体制を作っていくことに配慮や時間が必要であったり、研修内容や方法のノウハウをもつ人材がいなかったりする実態もあることから、県において、各市町の幼児教育を推進していく研修リーダーの育成や、幼稚園、保育所、認定こども園の若年者のフォローアップなどを行っていく、階層別研修の充実を図る。

【明日の自分の保育に生かせる実践的な研修】

幼児期にふさわしい生活を通して子どもの発達が適切に促されるためには、研修の成果がすぐに保育に生かせることが大切である。そこで、講演が中心であったり、自治体が主体だったりするような研修ではなく、幼稚園・保育所・認定こども園の教職員が共に、自分自身の日常の具体的な保育や記録をもとに、具体的なアドバイスを踏まえて語り合うことを通して、幼児期にふさわしい生活について自ら見出していく同僚性を育みたい。

また、身分の異なる職員がともに学び合う際には、互いに違いを認め合う風土が大切である。実践者や各施設のよさを見つけ、それを価値付ける風土を大切にすることで、教職員一人一人の、明日の保育と研修参加への意欲向上につなげていく。

高松市

(1) 目的

市幼児教育アドバイザー（研修指導員）を委嘱し、新規採用保育教育士への訪問指導を行い、実践的指導と使命感を養うとともに幅広い知見を得させること、また、新任保育所長（こども園副園長を含む）の訪問指導を行い、組織のマネジメントの相談等を通じて、適切な組織の管理運営や職場改善につなげ、資質向上を図ることを目的とする。

(2) 内容

【保育所に配属になった新規採用保育教育士又は新任保育所長（こども園副園長を含む）への訪問指導】

市幼児教育アドバイザー（研修指導員）を配置し、新規採用保育教育士又は新任保育所長（副園長を含む）の訪問指導を行う。指導計画に基づき、保育指導、作業指導、相談指導を行い、幼稚園、保育所、認定こども園の研修体制の差異を解消する。

【市幼児教育アドバイザー（研修指導員）関係者会】

市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が、関係者会において情報交換等を行い、乳幼児教育・保育の質の向上に資する幼児教育アドバイザーの役割について調査、研究を行う。

4. 3年間の取組・成果・課題

香川県

【取組】

○県幼児教育スーパーバイザー派遣

・実施目的：幼稚園・保育所・認定こども園における幼児教育の質の向上、及び、各市町における幼児教育の研修の質の向上を図る。

・内容：県幼児教育スーパーバイザーが、幼稚園・保育所・認定こども園を巡回し、相談業務や指導・助言を行う。また、市町主催の研修会等に参加し、研修体制・研修方法等について助言を行う。さらには、巡回で得た成果を県下に普及する。

・対象：国公立全ての幼稚園・保育所・認定こども園、及び、市町公共団体

・実績：平成29年度の活用状況から計画書にある訪問目標値を立てていたが、私立幼保連携型認定こども園以外については、目標値を達成できた。特に、国公立幼稚園については、目標値を大幅に超える利用があった。また、5回以上継続活用する施設（公立幼稚園1園、公立保育所1所）があり、現場にとって身近な支援体制として気軽に活用してもらえるようになってきた。

<延べ訪問回数>

	幼稚園			幼保連携型認定こども園		保育所		
	国立	公立	私立	公立	私立	公立	私立	
目標値	12園-23回			2園-3回	4園-4回	2園-2回	9所-14回	6所-9回
実績	1園-4回	27園-38回	3園-4回	4園-8回	—	12所-19回	9所-13回	

○ミドルリーダー養成研修…平成 29 年度より実施

- ・実施目的：幼稚園、保育所（園）、認定こども園の主任等、ミドルリーダーとしての心構えをもち、園（所）内研修等を推進していくために必要な実践力を養う。
- ・内 容：本県作成の「園内研修の手引き」を活用した講話、演習等を行う。
- ・対 象：幼稚園、保育所、認定こども園において、園内研修等のリーダーを担っている者（園長・所長を除く）
※各市町から代表者（市町の規模により設定した人数〔1～6名〕）を、教育委員会と関係課が協議の上、推薦してもらう。研修後は、各市町において代表者からの報告会を積極的に開催してもらい、各市町のミドルリーダーの育成につなげる。
- ・実 績：平成 29 年度と比較し、受講希望者が 13 名増加（下記参照）、また、市町指導主事 6 名が参加する等、幼児教育関係施設全体において関心の高まりが見られる。講話・演習においても、平成 29 年度は、外部講師として、幼児教育指導者養成研修を受講した高松市こども園運営課指導主事を招くのみだったが、今年度は、香川大学准教授、私立保育園長、県幼児教育スーパーバイザーを招いて実施しており、様々な角度から研修を行っている。

<施設別参加者数の推移>

	公立幼稚園 (うち幼稚園型認可)	私立幼稚園 (うち幼稚園型認可)	保育所	認定こども園	合計
H29 年度	23 名	4 名	12 名	4 名	43 名
H30 年度	25 名	6 名 (3 名)	19 名	6 名	56 名

○幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会、及び、若年保育者支援員派遣連絡協議会の実施

- ・実施目的：県と市の幼児教育アドバイザーや若年保育者支援員の資質向上を図る。
- ・内 容：幼稚園教育要領等の改訂を踏まえた幼児教育の充実の伝達、及び、今年度これまでに訪問した園（所）の現状と課題について情報交換、今後の取組に対する対策の検討等を行う。
- ・対 象：<幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会>
県と 4 市（高松市・丸亀市・普通寺市・さぬき市）の指導主事及び幼児教育アドバイザー
<若年保育者支援員派遣連絡協議会>
若年保育者支援員と県指導主事
- ・実 績：
<幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会>

実施日	参加者	合計
平成 30 年 8 月 30 日（木）	県 3 名、高松市 7 名、丸亀市 2 名、普通寺市 2 名、さぬき市 2 名	16 名
平成 30 年 11 月 28 日（水）	県 3 名、高松市 1 名、丸亀市 1 名、さぬき市 1 名	6 名
平成 31 年 2 月 4 日（月）	県 3 名、高松市 3 名、丸亀市 4 名、普通寺市 4 名、さぬき市 5 名	19 名

<若年保育者支援員派遣連絡協議会>

実施日	参加者	合計
平成 30 年 9 月 3 日（月）	若年保育者支援員 4 名（葬儀のため 1 名欠席）、県 1 名	5 名
平成 31 年 1 月 28 日（月）	若年保育者支援員 5 名、県 1 名	6 名

【成 果】

○県幼児教育スーパーバイザー派遣

- ・若年保育者・中堅保育者・主任・管理職等のキャリアステージに応じた相談業務、園（所）内研修への参加及び指導・助言、園（所）の実態に応じた研修の提案等を通して、現場の先生方の気付きを促したり、自信ややる気につながり、個々のモチベーションを高める支援を行うことができた。
- ・県幼児教育スーパーバイザーは、県主催の研修（初任者研修、中堅教諭等資質向上研修、ミドルリーダー養成研修、幼保小理解研修会、幼稚園教育香川県研究協議会等）や指導主事会幼児教育部会に参加し、そこで得た情報を巡回訪問を通して、広く普及していった。また、指導主事は、県幼児教育スーパーバイザーによる実態調査の情報を得て、各種研修会の内容の改善を図りながら行うことができた。
- ・部局と連携を図りながら、国公立幼稚園・こども園長研修会、私立園長会、香川県保育協議会、県主催の各種研修会、指導主事会幼児教育部会等で、積極的に取組の趣旨、事業内容、手続き等について繰り返し周知するとともに、県幼児教育スーパーバイザーから実践報告をしてもらうことで、域内全体に取組を広げることができている。
- ・幼児教育専任の指導主事がいない市町に対しては、昨年度、県教育センターと市町教育委員会との連絡協議会で要請訪問での利用を呼びかけるとともに、今年度は直接、担当指導主事に電話をかけ、積極的な利用を依頼し、利用につながることができた（琴平町・多度津町）。
- ・公立の幼稚園だけでなく、私立幼稚園、保育所、認定こども園への門戸が開かれたこと、また、幼児教育アドバイザーは、県教育委員会指導主事とは違い、所掌によらずに全ての幼児教育施設に訪問しやすいことから、保育所・私立を一元化して

いない市町にも入りやすくなった。それに伴い、各幼児教育施設において、保育の実態がどうなっているのかを把握することができるとともに、各幼児教育施設を通じて一体的な指導も行うことができるようになってきている。

- ・「幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会」や「若年保育者支援員派遣連絡協議会」を開催し、幼児教育アドバイザーや若年保育者支援員、指導主事が実態の情報交換や課題対策の検討を行うことで、支援の幅が広がってきている。
- ・各幼児教育施設にとって、指導主事は評価者かつ指導者、幼児教育アドバイザーは支援者という印象の違いがあるようだ。そのことにより、幼児教育アドバイザーは指導主事より敷居が低く、指導主事には話しにくいであろう内容も話してもらえる実態がある。また、幼児教育アドバイザーは、経歴や経験が豊富なので信頼感も厚く、各幼児教育施設の実状に沿った相談業務や指導・助言を行うことができた。
- ・市町の指導訪問に県幼児教育スーパーバイザーが同行することで、下記に記したような充実した指導ができるとともに、新たな課題を見出すことができた。また、幼児教育専任の指導主事がいない市町にとっては、県幼児教育スーパーバイザーによる的確な指導が、各市町の指導主事の幼児教育理解にもつながった。

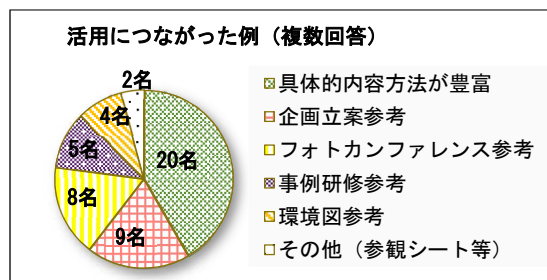
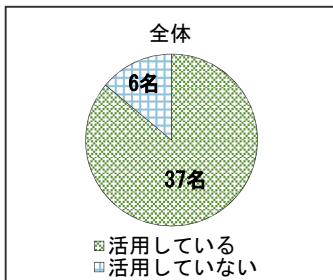
- ・スーパーバイザーの先生の指導・助言は、豊富な経験からのものであり、どの経験年数の保育者にも分かりやすく、今後の保育に活かせるものであった。
- ・これまで、5クラス以上の園は市内の主事2~3名、4クラス以下は1名の指導主事が訪問指導を行っていたが、スーパーバイザー派遣により、全学年、幼児教育に精通した指導助言をしていただくことができた。
- ・他市町も訪問しているスーパーバイザーの先生から見た本市の状況を伺うことで、よさや課題が明らかになった。
- ・各園の環境や保育内容について、豊富な経験から御意見や共感的な感想をいただき、園長先生方にもよいアドバイスとなった。
- ・訪問後、スーパーバイザーから「保育参観の様子」「助言した内容」「感想」等を記録したものを提出いただき、それを市幼児教育アドバイザーや市の指導主事が指導・助言した内容や感想とともにまとめ、全園所に配布することにより、今後幼児教育で大切にしてほしいことを示し、さらなる幼児教育の質の向上を図ることができた。
- ・次年度は、指導訪問だけでなく、年間複数回の参観の機会を設けて指導・助言がいただけるよう活用し、本町のさらなる幼児教育の充実に努めていきたい。
- ・2020年に市内に初めて認定こども園ができる予定なので、移行に向けて、次年度もスーパーバイザーの先生に御助言いただきたい。

【出典】平成30年度 幼児教育スーパーバイザー派遣 アンケート
(調査時期：平成30年12月、調査対象：市町の指導訪問に活用した指導主事)

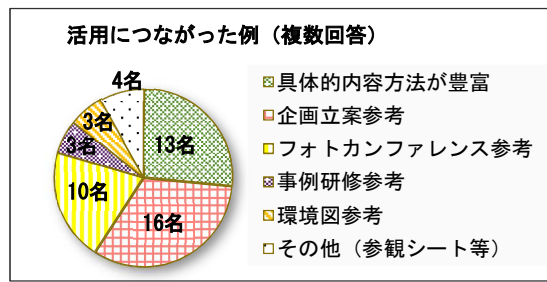
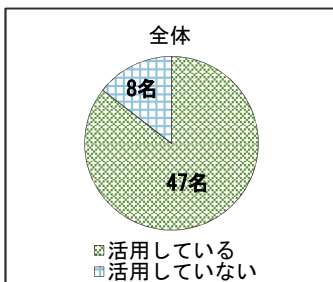
○ミドルリーダー養成研修

平成29年度参加者(43名)と平成30年度参加者(55名：1名未提出)に対し、研修終了後にアンケートを行った。そのアンケートを踏まえ、ミドルリーダー養成研修による成果を下記の通り分析する。

(1) 「園内研修の手引き」の活用状況
<H29年度>

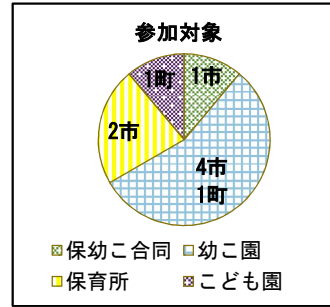
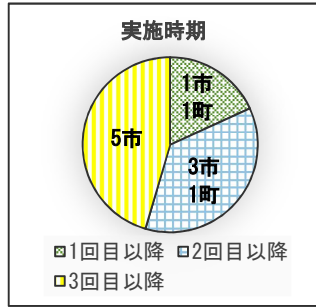
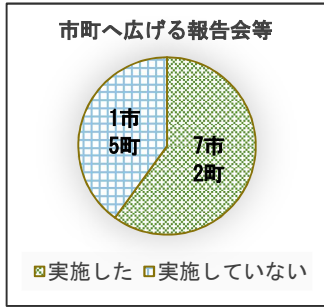


<H30年度>

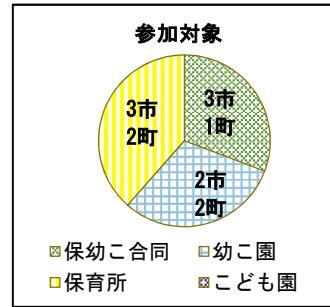
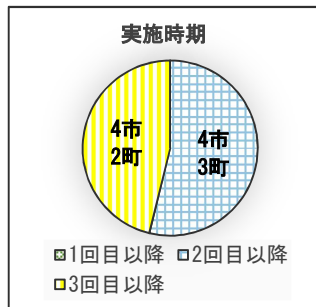
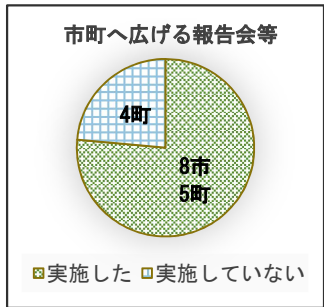


- ・参加者のほとんどが「園内研修の手引き」を園内研修等で活用している。
- ・これまでの研修方法を見直し、工夫することで、慣例の研修から目的意識のある研修に移行しつつある。
- ・写真や付箋、参観シート等の利用により、だれもが意見を出しやすい工夫をするようになってきた。

(2) ミドルリーダー養成研修を各市町へ広げる
 <H29年度>

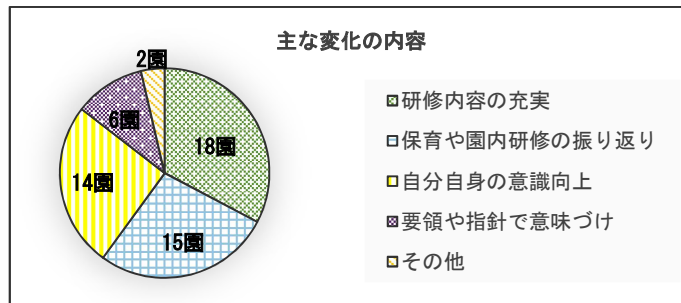
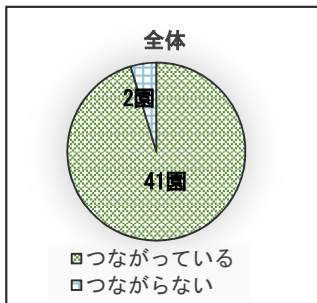


<H30年度>

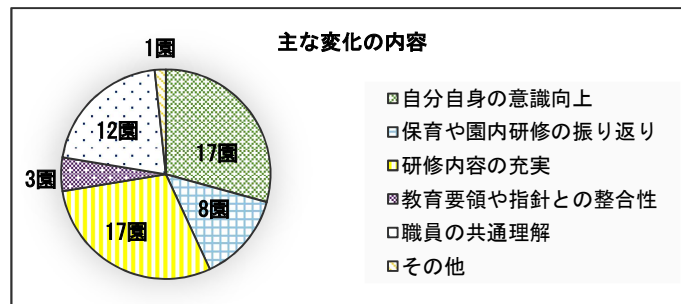
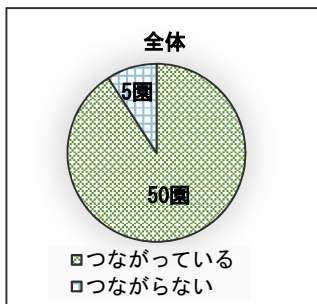


- ・ 報告会の機会を設け、域内のミドルリーダーの育成につなげようとする市町が増えつつある。
- ・ 幼稚園・保育所・認定こども園の合同研修を開催する市町が少しずつ増え、学び合おうとする市町が増えてきつつある。
- ・ 公立だけでなく、公私立合同研修を開催する市町もある。

(3) ミドルリーダー養成研修参加者の園(所)の保育の質向上につながる
 <H29年度>



<H30年度>



- ・ ほとんどの園(所)において、保育の質の向上につなげることができた。
- ・ 園(所)における保育の質の向上にまでは至らなかったが、個人的な学びにはなった。
- ・ 職員の共通理解のもと研修を進める重要性が、ミドルリーダーの意識中に浸透しつつある。

○幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会、及び、若年保育者支援員派遣連絡協議会の実施

<講話・演習>

幼稚園教育要領等の改訂を踏まえた幼児教育の充実（三法令同時改訂の意味するところ、幼児教育において育みたい資質・能力の整理（縦軸と横軸）、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の扱いや留意点等）」についての講話及び県主催の園訪問で撮影したVTRを用いた「遊びの中の学びを10の姿で見る」という演習（グループ協議）を行った。また、第3回連絡協議会では、「幼児理解に基づいた評価」について講話及び演習を行った。これらを通して、幼児教育アドバイザー等の資質向上を図ることができた。

以下は、参加者（幼児教育アドバイザー等）からの感想である。

- ・ 国からの話をもとに、いろいろと幼児教育に大事なお話を聞くことができたととてもよかった。
- ・ 現場を引いた身なので、なかなか最新の情報や内容が入りにくいのでとても勉強になった。
- ・ 改めて幼児理解や評価の大切さを知ることができた。
- ・ 指導するにあたって、自分自身がきちんと分かった上で指導できるので非常に良かった。

<情報交換・協議>

県と4市（高松市、丸亀市、善通寺市、さぬき市）が、今年度訪問した園（所）の現状と課題についての情報交換とともに、今後の取組に対しての対策の検討等を行うことを通して、事業のさらなる充実を図りながら進めることができた。情報交換は、幼児教育アドバイザーにとって、指導・助言の幅が広がる絶好の機会となっている。

以下は、第1回連絡協議会における今後の取組についてまとめたものである。

- ・ アドバイザーの助言を各園（所）の主任や指導主事が見るといえるのは、今後、自分たちで主体的に幼児教育をつくっていくとする意識が上がる。意識して、取組の中に取り入れていく。
- ・ 三法令同時改訂により、整合性が図られたことも踏まえ、「幼・保・こ」の垣根を超えた職場理解が今後ますます重要となってくることを現場に伝えていく。
- ・ アドバイザーの役割が多岐に渡ることを今後も意識していく。
- ・ 楽しい研修、やりたい研修をアドバイスしていく。（職員に、どんな研修がしたいかを聞くことで、やりたい研修になる。ヨガやフラワーアレンジメントなど、保育の内容とは直接関係ないようなことでも、そこで人間関係をつくっていくことで、日々の保育計画や実践に生きてくる。）
- ・ 現場の先生方が、知恵を出し合い、工夫していることを、アドバイザーが積極的に見付けていることは、現場の先生方にとって励みになる。今後もそういったよさを見付けていくとともに、他園（所）に広げていくよう心がける。

- ・ 幼児教育の推進体制構築事業に係る連絡協議会では、県と4市の指導主事等が集まり、今年度の取組の進捗状況や来年度の方向性等について情報交換や対策の検討を行ったことで、県と市の役割や連携の重要性について再確認することができた。

【課題】

- ・ 市町の指導（要請）訪問に幼児教育スーパーバイザーの同行を希望した市町は、右の通りである。年々、増加傾向にあることは成果だと言えるが、市町の指導（要請）訪問に幼児教育スーパーバイザーの同行を必要だと感じていない市町は、県の半数を超えている状況である。今後も継続して市町の指導（要請）訪問に幼児教育スーパーバイザーが同行することによる成果を指導主事会や県教育センターと市町教育委員会との連絡協議会等で知らせ、積極的な活用とともに各市町に幼児教育専任の指導主事や幼児教育アドバイザーの設置を呼びかけていく。
- ・ 各市町の代表者を対象としたミドルリーダー養成研修で得た学びを、代表者が各市町の中へどのように広げているのか、アンケートや報告会への参加から把握し、今後もさらに研修方法や内容の見直しを行う。
- ・ 「香川県幼児教育振興プラン」が、公私立全ての幼児教育施設が共有して幼児教育の推進に取り組んでいけるように、今後も引き続き部局と連携しながら編成を行う。

平成 28 年度…1/17 市町
平成 29 年度…2/17 市町
平成 30 年度…6/17 市町

高松市

【取組】

○保育所に配属となった新規採用保育教育士の訪問指導

- ・ 実施目的：こども園、幼稚園に配属された保育教育士が対象となる新規採用教職員研修と同様の研修を行い、均等な資質の向上を図る
- ・ 内容：市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が、保育所を訪問し、保育実践や保護者への対応についての保育指導、指導計画のたて方や日誌の書き方についての作業指導や相談業務を行う。また、指導内容等を保育所長に報告し、職員連携における新規採用保育教育士の育成について助言を行う。
- ・ 対象：新規採用保育教育士が配属となった公立保育所

・ 実績：年間6回（1回につき6時間）

実施年度	訪問施設数	訪問回数	訪問回数合計
平成 28 年度	21	6	126 回
平成 29 年度	24	6	144 回
平成 30 年度	16	6	96 回

○新任保育所長（こども園副園長）の訪問指導

・実施目的：所属長の平均年齢が低年齢している中、保育所長を経験している市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が相談業務を行い、離職防止につなげる。

・内 容：市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が、保育所（こども園）を訪問し、適切な施設運営や、保育教育士の職場環境に関する相談を行い、組織マネジメントや個人のエンパワメントの支援を行う。

・対 象：新任保育所長又はこども園副園長が配属となった公立保育所・こども園

・実 績：年間2回（1回につき3時間）

実施年度	訪問施設数	訪問回数	訪問回数合計
平成28年度	4	2	8回
平成29年度	5	2	10回
平成30年度	5	2	10回

○私立保育施設等への訪問指導

・実施目的：園内研修の体制等、職員の資質向上に向けた取組内容について、市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が相談業務を行い、資の向上を図る

・内 容：市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が、私立保育施設等を訪し、保育実践や保護者への対応についての保育指導や相談業務等を行う。また、園内研修を通じた保育士の育成について助言を行う。

・対 象：私立保育施設

・実 績：平成30年度 15回

実施施設	訪問施設数	訪問回数	訪問回数合計
私立保育所	5	1(4施設) 2(1施設)	6回
私立小規模保育事業	4	2	8回
私立こども園	1	1	1回

○市幼児教育アドバイザー（研修指導員）関係者会

・実施目的：市幼児教育アドバイザー（研修指導員）の役割等について研究し、資質向上を図る。

・内 容：高松市新規採用保育教育士等実地研修指導事業についての説明、及び今年度これまでに訪問した所（園）の現状と課題についての情報交換、今後の対応について検討を行う。また、県の連絡協議会に出席し、他市との情報交換を行う。

・対 象：市幼児教育アドバイザー、調査研究実行委員、新規採用保育教育士が所属する保育所長、新任保育所長（こども園副園長）

・実 績：訪問指導3回を終えた8月頃に、前半の指導内容を振り返り後半の指導方針についての情報交換が必要とのことから、平成29年度より、回数を1回増やす。また、県幼児教育スーパーバイザー、県教育委員会指導主事に参加を依頼し、県との連携を図る。

実施年度	開催回数	参加者
平成28年度	2	市幼児教育アドバイザー 大学講師(1回目)
平成29年度	3	市幼児教育アドバイザー 県幼児教育スーパーバイザー(1、3回目) 県教育委員会指導主事(1、3回目)
平成30年度	3	市幼児教育アドバイザー 県幼児教育スーパーバイザー(1、3回目) 県教育委員会指導主事(1、3回目)

【成 果】

○市幼児教育アドバイザー（研修指導員）の役割について

- ① 公立保育所においては、新規採用職員のメンタル面を支え、保育士の役割や楽しさを伝える。
 - ・新規採用者ごとに専任の市幼児教育アドバイザーが年間を通して指導にあたることで、アドバイザーと新規採用者間の信頼感に基づいた丁寧な指導につながり、新規採用者の実力向上に有効であった。
- ② 公立保育所において、新規採用職員の指導を通して、保育所全体の「保育の質の向上」「チーム力向上」につなげる。
 - ・新規採用者による研究保育の実施にあたり、先輩保育教育士が研究保育を行うことを必須としたため、研究保育後の所内研修を確保し、副所長を中心としたカンファレンスが行われ、保育所全体の資質向上につながった。

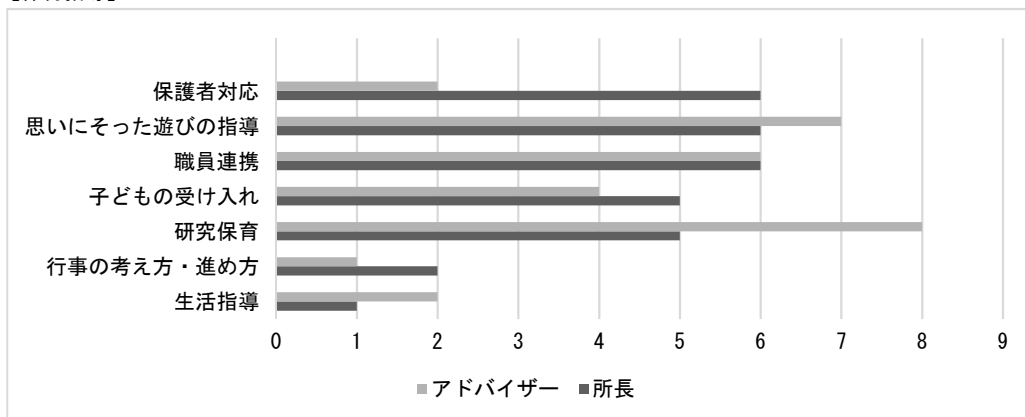
- ・第三者としての立場から新規採用職員と合い持ち職員の保育観を傾聴し、お互いの意見をすり合わせる話し合いの場をつくることで、チーム力が高まった。そのチーム力が、新規採用職員の支えにつながっている。

③ 本市主催の各種研修会において講話を行い、充実した研修体制を構築する。

○保育所に配属となった新規採用保育教育士の訪問指導での成果

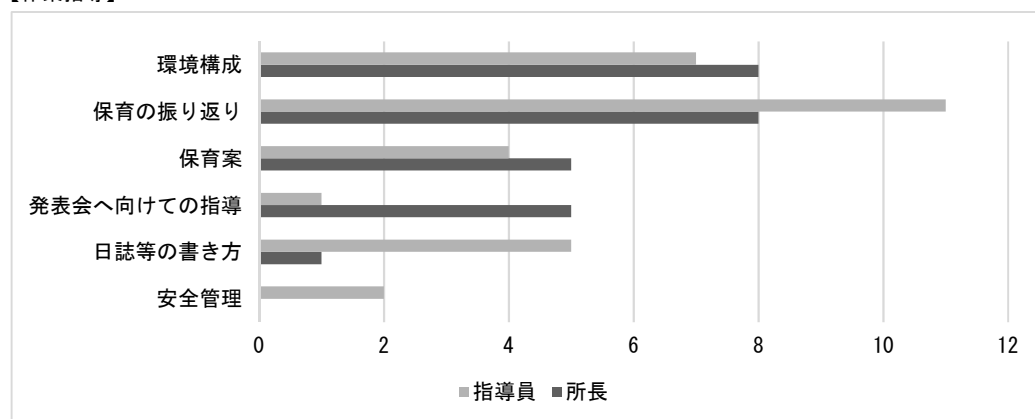
新規採用職員の「成長した」または「有効性があった」指導内容については、次のとおりである。（新規採用保育教育士等実地研修指導事業アンケート：市幼児教育アドバイザー、所長は項目に○、新規採用職員は自由記述（調査時期：平成31年1月）より）

【保育指導】



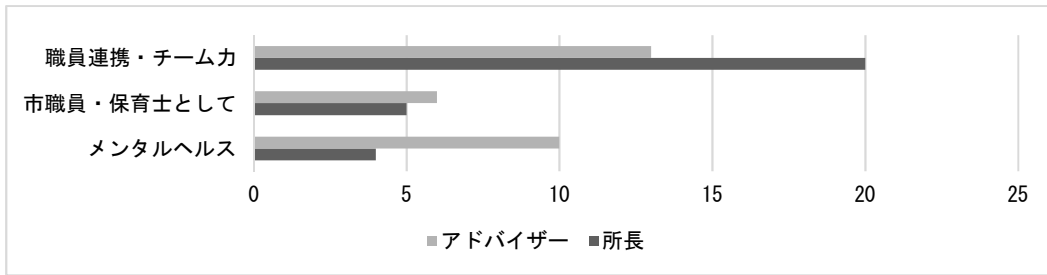
- ・市幼児教育アドバイザーは、研究保育を通して「子どもへの関わり方」「職員連携」「環境構成」への指導が有効であったと感じている。特に、指導案を作成する際に、職員間のチーム力が高まり、連携の大切さに気付いたことが大きな学びであったと感じている。
- ・所長は、「保護者対応」「思いにそった遊びの指導」「職員連携」において成長を感じ、幼児教育アドバイザーからの指導が有効的であったと感じている。
- ・新規採用職員は、保護者対応への苦手意識がある職員が多かったが、「子どもの様子を伝えること」「クラス担任や所長と相談しながら共通認識を持って対応すること」を学び、自信をもって積極的に対応する姿がみられるようになった。
- ・「保育者が決めた通りに遊ぶのではなく、一人一人の遊び方に任せて保育を展開していくことで、子どもが本来の力や姿を発揮できるのだと感じた」「目の前の子どもしか見ることができなかったが、クラス全体を見る視点や、職員連携の必要性に気付いた」など、指導を受けることで気付き、次へ活かしていく成長の姿がみられるようになった。

【作業指導】



- ・市幼児教育アドバイザーは、保育を振り返る場での学びが大きいと感じている。所内研修の時間を確保することが大きな課題である保育所において、この事業をきっかけに保育の振り返りを行う場を設けることが、保育所全体の資質向上につながっていると感じている。
- ・幼児教育アドバイザーの継続的でポイントを押さえた丁寧な指導により、ねらいをしっかりと立てることで、援助や配慮が明確となり、日誌等の書き方に変化がみられた。具体的な言葉の使い方の指導も有効的であったと、所長は成果を感じている。
- ・「保育者の環境構成や準備ひとつで、子どもたちの動きや遊びが何倍にも豊かになっていくことを学んだ」と、新規採用職員が保育の楽しさを感じ、やりがいにつながっている。

【相談指導】



- ・市幼児教育アドバイザーと新規採用職員が信頼関係を築くことで、悩みを打ち明けやすい雰囲気ができた事は、メンタル面で大きな支えとなった。
- ・新規採用職員の悩みをじっくりと傾聴し、認めて助言することで、新規採用職員自身が自分の中で整理し、前向きに取り組むことができたようだ。
- ・指導案作成時の話し合いや、研究保育の振り返りにおいて、保育はチームであることを全職員が意識するようになり、新規採用職員の大きな支えになっている。

以上のことから、保育所配属の職員は、こども園・幼稚園に配属された職員より新規採用教職員研修の回数は少ないが、この事業により、一定程度の研修体制の差異解消が図られていると考えられる。

○新任保育所長（こども園副園長）の訪問指導での成果

- ・施設長という立場で相談できる場が少ないが、不安な気持ちを相談できる機会となり、具体的に助言してもらえることで安心感につながっている。
- ・相談することにより、自分の考えを整理することができ、めざす保育所像が明確となり、目標を持って保育所運営を行うことができるようになった。

低年齢化している新任所長等にとって、保育所長経験者がアドバイザーであることは、相談内容や悩みを理解してくれる存在であり、大きな支えとなっている。

○私立保育施設等への訪問指導での成果

- ・私立保育施設への周知文配布ではアドバイザー派遣申請の申し込みがなかったため、監査時に施設長へ周知をおこなった。それでも、申請につながらなかった。
- ・新設園を中心に、指導監査日に合わせて市幼児教育アドバイザーの訪問（同行）について説明し、了解を得て、訪問指導を行った。
- ・新設園においては、施設長に保育の経験がなく、また、保育士も新規採用職員が多いため、施設長より職員育成等についての相談を受ける内容が多かった。
- ・雇用の関係等で、研修体制の職員配置が厳しく、園内研修や園外研修への参加もかなわない状況が常態化している現状がみえてきた。
- ・1、2歳児においても、保育者主導型の保育が行われており、子ども理解や子どもの主体的な遊びについての継続的な指導の必要性を感じた。
- ・2回目の幼児教育アドバイザー派遣申請があった施設もあり、この事業を通して、施設長や保育士の資質向上へ向けた意識に変化が出てきたのではないと思われる。

○市幼児教育アドバイザー（研修指導員）関係者会での成果

- ・関係者会議においては、2年次1回目に保育所長が出席することで、アドバイザーとともに施設長として新規採用者に指導していく意識づけとなった。
- ・2年次、県教育委員会指導主事、県幼児教育スーパーバイザーも参加することで、事業内容の検討が深まり、新たな課題が見いだされる等、次年度に向けた取組について協議することができた。
- ・3年次、県との連絡会に市幼児教育アドバイザーが多数参加し、保育所保育指針等の改定についての理解を深め、指導する際の視点を共有することができた。また、他市との情報交換は、新たな指導方法を得る機会となった。

【課題】

- ・所（園）内研修による職員全体の資質向上を実現するため、副所長・主任が所（園）内研修リーダーとなる自覚を持つことが重要である。
- ・高松市教育委員会・こども園運営課主催の「保こ幼副所長・主任研修会」において、県の中ドルリーダー研修参加者を通して、専門性及び同僚性を高める所内研修の方法について検討を行う。
- ・新規採用職員が配属されていない保育所においても、所長やミドルリーダーとしての副所長が中心となり、研究保育を行い討議の時間を持つことで、資質向上へつなげチーム力を高めていく。
- ・今年度、新規採用研修を受けた職員が、来年度以降も相談しながら保育を進めていけるよう、職場内におけるフォローアップ体制を強化していく。

5. 事業終了後の展望

香川県

次年度からは、下記の2点について取り組んでいく予定である。

(1) 就学前教育サポート事業

幼児教育の推進体制構築事業に代わる新規事業として、知事部局と連携し、平成31年度より実施する。

幼児教育に関する知識・経験を有する幼児教育スーパーバイザーが、県内の幼稚園・保育所・認定こども園を計画的に巡回訪問し、各幼児教育施設の実態に応じた指導・助言等を行うとともに、市町教育委員会及び所管課における幼児教育推進体制の助言を行うことにより、県全体の就学前教育の質の向上を図るものである。

スーパーバイザー派遣に関しては、国公立幼稚園は義務教育課、保育所及び認定こども園は子ども家庭課がそれぞれ負担し、私立幼稚園は総務学事課で行っている私学特色教育チャレンジ支援事業（教職員研修費補助）を活用することとする。

これまでと違う新たな取組としては、まずは、3年間で県内全ての公立幼稚園を訪問することとし、1つの園に対して2回以上の継続訪問を行う。そのため、幼児教育スーパーバイザーを6名に増員し、支援に当たることとする。その際、全ての幼児教育施設に対し適切な指導・助言ができるよう、元幼稚園長、元保育所長、元認定こども園長、元高松市教育委員会指導主事の経験を有するメンバーを集結することとし、支援の充実を図っていく。

さらに、3年間で県内全ての公立幼稚園に対し幼児教育スーパーバイザーによる訪問支援をするために、市町行政担当課に対し、幼児教育スーパーバイザーが3年間で全ての公立幼稚園を訪問できるよう、実態に応じた調整を依頼する。さらには、要請訪問後に、幼児教育スーパーバイザーと園長等が相談の上、2回目の訪問時を決定し、2回以上の継続訪問を行うことで、保育の質の向上につなげていく。

(2) 研修の一元化に向けた取組

現在、香川県教育センター内に幼児教育センターを設置しているが、人員確保等の課題がある。平成31年度より、まずは研修の一元化を進めていく中で、今後、さらに知事部局と協議を重ねながら、幼児教育センターとしての機能の充実を図っていく。

高松市

次年度以降も次の取組を継続し、市全体としての保育・教育に係る者の資質向上のための研修体制を整えていく。

(1) 公立保育所に配属となった新規採用保育教育士の訪問指導

次年度も、市幼児教育アドバイザーが、保育所を訪問し、保育実践や保護者への対応についての保育指導、指導計画のたて方や日誌の書き方についての作業指導や相談業務を行う。また、指導内容等を保育所長に報告し、職員連携における新規採用保育教育士の育成について助言を行う。

(2) 新任保育所長（こども園副園長）の訪問指導

次年度も、市幼児教育アドバイザー（研修指導員）が、保育所（こども園）を訪問し、適切な施設運営や、保育教育士の職場環境に関する相談を行い、組織マネジメントや個人のエンパワメントの支援を行う。

(3) 私立保育施設等への訪問指導

指導監査の機会等を利用して指導を強化していく。

研修の機会をもてるように、県幼児教育スーパーバイザーや特別支援巡回訪問等の他事業の積極的利用を促す。

(4) 市幼児教育アドバイザー（研修指導員）関係者会

次年度も、高松市新規採用保育教育士等実地研修指導事業についての説明、及び今年度これまでに訪問した所（園）の現状と課題についての情報交換や今後の対応について検討を行う。また、県の連絡協議会に出席し、他市との情報交換を行う。