

幼児教育の教職員の資質能力の育成に向けた  
研修に係る実態調査

---

報告書

令和4年3月31日

**MRI** エム・アール・アイリサーチアソシエイツ



## 目次

<b>1. 調査研究概要</b> .....	<b>1</b>
1.1 調査研究の背景と目的.....	1
1.2 調査研究内容.....	1
1.2.1 実施内容.....	1
1.2.2 実施方法.....	2
1.2.3 実施期間.....	3
<b>2. 教職員の育成指標及び研修に関する調査結果</b> .....	<b>4</b>
2.1 育成指標の分類.....	4
2.1.1 調査概要.....	4
2.1.2 調査結果.....	6
2.2 アンケート調査結果.....	9
2.2.1 調査概要.....	9
2.2.2 調査結果.....	14
2.2.3 集計結果.....	14
2.3 ヒアリング調査結果.....	32
2.3.1 調査概要.....	32
2.3.2 調査結果.....	36
2.4 育成指標と研修の関係性.....	80
<b>3. 教職員の育成指標と研修の実態に関する分析</b> .....	<b>83</b>
3.1 教職員の資質能力育成のための課題.....	83
3.1.1 「研修項目と研修内容（参考）」に関する調査概要.....	83
3.1.2 「研修項目と研修内容（参考）」に関する検討.....	83
3.2 育成指標及び研修に関する課題と改善策の例.....	88
3.3 調査結果のまとめと今後の取組の方向性.....	91
3.3.1 調査結果のまとめ.....	91
3.3.2 今後の取組の方向性.....	92
<b>4. 総括</b> .....	<b>97</b>



## 1. 調査研究概要

### 1.1 調査研究の背景と目的

幼児期は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、幼児教育施設の教育及び保育を担う教職員の資質能力を高めていくことが重要である。こうした背景を踏まえ、平成 28 年 11 月に教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）及び教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）等の一部改正が行われ、教師としての資質向上に関する指標等が全国的に整備された。そして、中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」（令和 3 年 1 月）において、「研修と通常の保育活動、園内研修と園外研修、さらには法定研修、幼児教育関係団体が実施する研修等、それぞれの機能や位置付けを体系化し、効果的な研修を行うことが重要である。このため、初任、中堅、管理職等といった各職階・役割に応じた研修体系の構築を行い、それぞれの段階で求められる資質を明らかにし、キャリア・ステージ毎の十分な研修機会を確保することが必要である。」とされたところである。

幼児教育施設の教職員の育成指標設定や研修は、各地域の実情や幼児教育施設の実態・要請に応じて、自治体や関係団体が実施しているのが現状であるが、幼児教育に携わる教職員の資質能力を向上するためには、各職階・役割に応じて機能や位置付けが構造化された効果的な研修の実施が重要である。

このような状況を踏まえ、本調査研究では、体系化された効果的な研修の実施に資するため、各地域における幼児教育施設の教職員を対象とした研修の実態を明らかにすることを目的とする。

### 1.2 調査研究内容

#### 1.2.1 実施内容

教職員の育成指標等及び資質能力の育成に向けた研修について、以下のとおり調査・分析及び検討を実施した。

##### (1) 教職員の育成指標等及び資質能力の育成に向けた研修に係る実態調査

調査においては、以下の項目を調査内容として資料収集及び調査・分析を行った。

なお、施設類型や設置形態に応じて、それぞれ異なる研修の仕組みが作られている。本調査研究では、3 歳以上の幼児を対象に行う教育に関する内容を中心に調査することとする。

表 1-1 育成指標・研修の調査項目

調査対象	調査項目
育成指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 育成指標の作成状況</li> <li>• 育成指標作成の経緯等</li> <li>• 指標におけるキャリアステージの分け方</li> <li>• 作成時の工夫、課題等</li> <li>• 育成指標の活用方法、工夫、課題等</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 研修内容の企画・立案の経緯</li> <li>• キャリアステージの分け方</li> <li>• 育成指標と研修内容の関係性</li> <li>• 研修内容</li> <li>• 研修の実施方法、工夫、課題等</li> </ul> <p style="text-align: right;">等</p>

## (2) 有識者検討会議の設置・運営

教職員の育成指標等及び資質能力の育成に向けた研修について、専門的観点から助言をいただくため、有識者からなる検討会議（以下「有識者検討会」という。）を設置、運営した。

### 1.2.2 実施方法

1.2.1 で挙げた各項目の実施方法を以下に示す。

#### (1) 教職員の育成指標等及び資質能力の育成に向けた研修に係る実態調査

幼稚園等を所管している自治体の部局については、教職員の育成指標等及び研修に係る実態調査を行った。保育所等を所管している自治体の部局及び幼児教育関係団体については、研修に係る実態調査を行った。これは、幼稚園教諭等の教員を対象に、教育委員会等は教員育成指標を定めることとされていることから、その作成状況を聞くこととしたものである。ただし、教育委員会等以外の団体においても、幼児教育に携わる教職員に求められる資質能力を高めていくことができるよう研修が実施されていることから、研修に係るアンケートやヒアリングを通じて、実態を明らかにした。

なお、育成指標については、具体的には、自治体のウェブサイト等で公開情報の調査をした上で分類を行った。また、アンケート調査を実施し、各自治体・関係団体等の育成指標の内容や作成状況、並びに研修の実施状況等の実態の全体像を把握した。その後、教職員の各職階・役割に応じた指標等を作成し、研修の実施と合わせて構造的な取組を行っている自治体や関係団体に対してヒアリングを行い、指標等のねらいやコンセプト、対象者といった特徴等の整理・分類を実施した。

## (2) 有識者検討会議の設置・運営

文部科学省と協議の上、委員には幼児教育やキャリア教育等の専門的知見を有する学識者、幼児教育関係者、自治体関係者、民間団体・企業等の有識者ら10名を選定し、計3回の検討会を以下の要領で実施した。

表 1-2 有識者検討会委員（敬称略、五十音順）

氏名	所属・肩書
大畑 明美	北海道教育庁 幼児教育推進局 幼児教育推進センター長
加藤 篤彦	武蔵野東第一・第二幼稚園 園長
神長 美津子(座長)	大阪総合保育大学 特任教授
鎮目 健太	世田谷区保育部保育課 乳幼児教育担当 係長
高橋 慶子	目黒区立みどりがおかこども園 園長
野澤 祥子(副座長)	東京大学大学院 教育学研究科附属 発達保育実践政策学センター 准教授
山下 文一	高知学園短期大学 副学長兼幼児保育学科長・教授
百合田 真樹人	独立行政法人教職員支援機構 上席フェロー
横澤 峰紀子	千代田区立九段幼稚園 園長 (元内閣府子ども・子育て本部教育・保育専門官)
若江 真紀	株式会社キャリアリンク 代表取締役

※所属・肩書は令和4年3月当時

表 1-3 有識者検討会実施実績

検討会	実施年月日	主な議事
第1回	令和3年10月29日(金) 16時00分～18時00分	本事業の概要及びスケジュール、育成指標と研修内容の分類方針、アンケート調査実施計画について
第2回	令和4年1月25日(火) 15時00分～17時00分	育成指標の分類結果、並びにアンケート調査結果及びヒアリング調査結果の報告、調査結果の分析の検討について
第3回	令和4年3月8日(火) 15時00分～17時00分	調査結果の総括、及び保育者に求める資質能力と研修の試案について、並びに検討会総括

### 1.2.3 実施期間

令和3年9月から令和4年3月まで。

## 2. 教職員の育成指標及び研修に関する調査結果

### 2.1 育成指標の分類

#### 2.1.1 調査概要

##### (1) 調査目的

各自治体で、幼児教育の教職員の資質能力の育成に向けた取組が行われており、教職員の育成指標についても検討・作成が進められているが、育成指標の作成状況や、幼児教育に特化した内容となっているか等は、地域の実情等により異なっている。

そのため、都道府県・指定都市を対象として、育成指標の作成状況の実態を把握するとともに、育成指標の具体的な内容を把握することを目的として、育成指標の分類を実施した。

##### (2) 調査対象

都道府県・指定都市を対象として、育成指標の分類を行った。

##### (3) 調査期間

本調査は、令和3年11月から令和4年2月に実施した。

##### (4) 調査方法

各自治体での育成指標の作成状況、及び具体的な育成指標の内容は、公開情報及びアンケート調査結果に基づき確認した。

育成指標の各項目は、各自治体が独自に作成しているため区分や内容が大きく異なるが、全体の傾向を定性的及び定量的に分析するには、一定の基準に則る必要がある。そのため、一般社団法人保育教諭養成課程研究会が文部科学省の委託を受けて調査研究した「令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究 ―幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究― 『幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル』（試案）」<sup>1</sup>に掲載されている「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧」を参考としつつ、表2-1のA①～G④の27項目に示すとおり、重複や表現の整理を行った。

そして、各機関の育成指標や研修等に関する資料を参照しながら、各自治体の育成指標の各項目について、A①～G④のうち各自治体の意図に最も近いと思われる項目に分類した。なお、1つの文章に複数の項目が含まれていると思われる場合には、A①～G④のうち複数の項目を割り当てた。

---

<sup>1</sup> 保育教諭養成課程研究会「令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究 ―幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究― 『幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル』（試案）」[https://www.mext.go.jp/content/20210423-mxt\\_youji-000014566\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210423-mxt_youji-000014566_1.pdf)



表 2-1 資質能力と研修の具体的内容例

(※A～G: 幼児教育の教職員の資質能力、①～⑥: 研修の具体的内容例)

<p>A. <u>幼児理解を深め、一人一人に応じる力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 記録から保育を振り返る(保育者による保育の評価)</li> <li>② 幼児理解(子供理解)に基づいた評価</li> <li>③ 一人一人に応じること</li> </ul>
<p>B. <u>保育を構想する力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解</li> <li>② 指導計画(保育の計画)の作成</li> </ul>
<p>C. <u>豊かな体験を創り出す力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 子供の活動と保育者の援助</li> <li>② 幼児にとっての教材である環境に関する研究</li> <li>③ 安全安心な園づくり、保育に生かす園環境</li> <li>④ 食に関すること</li> <li>⑤ 園行事の教育的意義と進め方</li> <li>⑥ クラス経営</li> </ul>
<p>D. <u>特別な配慮を要する子供を理解し対応する力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 障害のある幼児等(気になる幼児含む)</li> <li>② 外国につながる幼児</li> </ul>
<p>E. <u>他と連携し、協働する力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① チーム保育の進め方</li> <li>② 保護者との連携(主として園児の保護者)</li> <li>③ 子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)</li> <li>④ 預かり保育の実施</li> <li>⑤ 小学校との連携の推進</li> <li>⑥ 地域との連携</li> </ul>
<p>F. <u>カリキュラムをマネジメントする力</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① カリキュラムの作成</li> <li>② PDCA サイクルを通じた質の向上</li> <li>③ カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善</li> <li>④ 園で作成する計画を関連させた一体的な展開</li> </ul>
<p>G. <u>自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 保育者・園長としての倫理</li> <li>② 保育者としての自己伸長</li> <li>③ 園内研修、実践研究の充実</li> <li>④ リーダーシップ</li> </ul>

## 2.1.2 調査結果

### (1) 定性的分析

各キャリアステージにおける育成指標の全体的な記載内容としては以下のような傾向がみられた。

- 初任：「〇〇が理解できる」や「〇〇が実践できる」「〇〇な保育が展開できる」等、自身の実践に係る記述が多く見受けられる。
- 中堅前期・後期：「〇〇について、若手・同僚への助言」や「研修内容の共有」等、他の保育者との連携・育成を意識した記述が多く見受けられる。
- 管理職：「園全体の質の向上」や「園内の体制の確立」等、園全体のマネジメントに係る記述が多く見受けられる。

また、それぞれの項目において特徴的な事項としては以下が挙げられる。

- G①「保育者・園長としての倫理」やG②「保育者としての自己伸長」はキャリアステージごとの指標だけではなく、キャリアステージ共通の指標として別枠として提示されている場合が多い。
- G③「園内研修、実践研究の充実」やG④「リーダーシップ」は同僚への助言や園全体の取組の向上に係る内容が主となるため、自身の実践に係る内容が多い傾向にある初任ではなく、園全体のマネジメントに係る記載内容が多い管理職において該当する記述が多かった。

### (2) 定量的分析

公開情報及びアンケート結果を基に育成指標の作成状況を整理したところ、幼児教育に特化した指標を作成している自治体は、全都道府県のうち 40%（47 都道府県のうち 19）、全指定都市のうち 30%（20 市のうち 6）であった。また、他学校種を準用している自治体は、全都道府県のうち 47%（47 都道府県のうち 22）、全指定都市のうち 40%（20 市のうち 8）であった。

幼児教育に特化した育成指標を作成している 25 自治体のうち、育成指標を入手することができた 21 自治体における、各資質能力項目の作成状況について図 2-1 に示す。

教員に求める 資質能力	研修内容	初任	中堅前期	中堅後期	管理職
A 幼児理解を深め、 一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る（保育者による保育の評価）	52.4%	38.1%	38.1%	4.8%
	②幼児理解（子供理解）に基づいた評価	76.2%	76.2%	66.7%	38.1%
	③一人一人に応じること	61.9%	57.1%	42.9%	28.6%
B 保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保 育要領、保育所保育指針の理解	52.4%	33.3%	38.1%	28.6%
	②指導計画（保育の計画）の作成	76.2%	71.4%	76.2%	47.6%
C 豊かな体験を創り出す 力	①子供の活動と保育者の援助	85.7%	76.2%	76.2%	71.4%
	②幼児にとっての教材である環境に関する研究	42.9%	38.1%	47.6%	33.3%
	③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	66.7%	66.7%	71.4%	71.4%
	④食に関すること	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%
	⑤園行事の教育的意義と進め方	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	⑥クラス経営	61.9%	66.7%	52.4%	19.0%
D 特別な配慮を要する 子供を理解し対応す る力	①障害のある幼児等（気になる幼児含む）	76.2%	71.4%	76.2%	28.6%
	②外国につながる幼児	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
E 他と連携し、協働する 力	①チーム保育の進め方	90.5%	81.0%	95.2%	85.7%
	②保護者との連携（主として園児の保護者）	85.7%	66.7%	85.7%	76.2%
	③子育ての支援（在園児の保護者以外も含む）	38.1%	38.1%	38.1%	23.8%
	④預かり保育の実施	4.8%	4.8%	4.8%	0.0%
	⑤小学校との連携の推進	33.3%	38.1%	52.4%	57.1%
	⑥地域との連携	71.4%	66.7%	81.0%	85.7%
F カリキュラムをマネジメ ントする力	①カリキュラムの作成	14.3%	19.0%	42.9%	52.4%
	②PDCAサイクルを通じた質の向上	33.3%	33.3%	57.1%	61.9%
	③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確 保と改善	4.8%	9.5%	14.3%	42.9%
	④園で作成する計画に関連させた一体的な展開	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
G 自ら学ぶ姿勢と、保育 者としての成長(リー ダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	76.2%	71.4%	76.2%	66.7%
	②保育者としての自己伸長	81.0%	71.4%	76.2%	81.0%
	③園内研修、実践研究の充実	28.6%	42.9%	47.6%	52.4%
	④リーダーシップ	0.0%	28.6%	42.9%	71.4%

図 2-1 資質能力項目の作成状況<sup>2</sup>

<sup>2</sup> A①～G④に該当しないと思われる指標（事務処理等）も一部みられたが、今回は保育の実践に関する資質能力と考えられる A①～G④について中心的に分析を行い、A①～G④に該当しないと思われる指標については定性的・定量的分析の対象から除外した。

幼児教育に特化した指標を作成している自治体（都道府県、指定都市）のうち、A②「幼児理解（子供理解）に基づいた評価」、B②「指導計画（保育の計画）の作成」、C①「子供の活動と保育者の援助」、C③「安全安心な園づくり、保育に生かす園環境」、E①「チーム保育の進め方」、E②「保護者との連携（主として園児の保護者）」、E⑥「地域との連携」、G①「保育者・園長としての倫理」、G②「保育者としての自己伸長」を設定している自治体が多かった。一方で、C④「食に関すること」、C⑤「園行事の教育的意義と進め方」、E④「預かり保育の実施」、F③「カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善」、F④「園で作成する計画を関連させた一体的な展開」を設定している自治体は少なかった。

キャリアステージごとでは、A「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」はキャリアステージが上がるにつれて設定する自治体が減少する傾向にあるが、G③「園内研修、実践研究の充実」、G④「リーダーシップ」等はキャリアステージが上がるにつれて増加傾向にあった。

## 2.2 アンケート調査結果

### 2.2.1 調査概要

#### (1) 調査目的

幼児教育に携わる教職員の資質能力を向上するためには、各キャリアステージや役割に応じた構造化された効果的な研修の実施が重要である。そのため、自治体や関係団体を対象に教職員の育成指標について特徴や作成状況、各地域における具体的な研修内容や育成指標と研修内容の関係等についてアンケート調査を実施し、研修の実態を明らかにする。

#### (2) 調査対象

本調査は、回答団体属性、育成指標及び研修内容の3点について表2-2の調査対象機関に対して実施した。

自治体については、幼稚園所管部局及び保育所所管部局を対象とした。また、関係団体については、全国に展開する団体のうち、協力を得られた団体の本部を対象とした。

表 2-2 調査対象機関

調査対象機関		機関数
自治体	都道府県	91
	指定都市	36
	中核市	91
関係団体	幼稚園関係団体	3
	保育所関係団体	4
	認定こども園関係団体	3
全体		228

#### (3) 調査方法

本調査は、電子メールにより調査票を配布し、所定のURLに調査票をアップロードする方法で回収した。URLにアクセスできない場合は、電子メールによる回収を別途実施した。

#### (4) 調査期間

本調査は、令和3年11月17日配布、12月3日を返信期限として回収を実施した。

#### (5) 調査内容

育成指標の分類は、自治体・関係団体の公開情報をもとにエム・アール・アイリサーチアソシエイツ株式会社が実施するが、公開情報を補完するため、本調査を通じて資料収集等を併せて実施した。

研修内容の分析は、新型コロナウイルス感染症の影響で研修内容や実施方法が通常とは異なる場合も想定された。そのため、研修の内容や実施に関して変更が生じている場合にはアンケートにその旨を記載いただけるよう調査票を作成し、調査結果の分析の際にこれ

らの影響を把握できるように配慮した。

なお、施設種による差異を踏まえて、保育所所管の機関においては0～2歳を対象とする内容の研修については除外して回答をいただいた。

本調査におけるアンケート調査票の設問を表 2-3 に示す。

なお、3歳以上の幼児を対象に行う教育に関する内容を中心に調査することを踏まえて、調査票を作成した。調査票の作成に当たっては、研修の項目・内容については、表 2-4 及び表 2-5 に示すとおり、保育教諭養成課程研究会が文部科学省の委託を受けて調査研究した「令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究－幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究－『幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル』（試案）」に掲載されている「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧」を参考としつつ、回答者が回答しやすいように重複や表現の整理を行った。

表 2-3 調査票設問

分類	設問	項目	回答方法	選択肢
回答 団体 属性	1	組織名	自由記述	—
		所属部署名	自由記述	—
		連絡先(TEL・E-mail)	自由記述	—
		所管業務	単回答	・幼稚園 ・保育所 ・認定こども園
育成 指標	2	育成指標の内容 ※幼稚園所管部局のみ	単回答	・幼児教育に特化したものを自組織で作成 ・幼児教育に特化した都道府県のものを活用 ・小学校等の他の校種を想定したものを準用 ・作成していない
	3	育成指標作成方法 ※幼稚園所管部局のみ	単回答 (自由記述)	・独自に作成 ・他組織の幼児教育に特化した育成指標を援用して作成(市町村において都道府県作成のものを参考に独自に作成)
	4	具体的育成指標 ※幼稚園所管部局のみ	※アップロード又はメール添付にて資料提供を依頼	
研修 内容	5	研修の企画立案	単回答 (自由記述)	・自組織の担当者が日程と研修内容を企画・立案 ・自組織の担当者が日程を設定しているが、研修内容は講師に依頼 ・他組織の研修内容を援用 ・研修を実施していない
	6	研修対象施設	単回答 (自由記述)	・幼稚園 ・保育所 ・認定こども園 ・その他(自由記述)
	7	育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式 ※詳細は表 2-4 に記載	単回答 (自由記述)	・講義のみ ・演習のみ ・講義＋演習 ・実施していない
	8	育成指標に該当する項目がない研修の具体的な内容	※アップロード又はメール添付にて募集要項等の提供を依頼 ※資料等がない場合は自由記述	
	9	研修効果を高めるために工夫している事項	複数回答 (自由記述)	・研修終了後に研修で学んだことや参考になったこと等を受講者にアンケート ・研修終了後の数か月後に、研修で学んだことが実践の参考となっている等を受講者にアンケート(追跡調査等) ・前年度の受講者アンケート等を活かした研修内容の見直し ・研修担当職員と講師が一緒に、講義内容や演習の進め方を検討 ・公私立や幼保の全施設の保育者を対象とし、更に各施設が日頃使っている用語の違いに配慮した表現の工夫 ・司会とは別に、ファシリテーターやコーディネーターをおき、協議の活性化 ・各園で保育の記録を持ち寄り、保育見学を設定したりするなど、具体的な保育を取り上げて協議できる工夫 ・模擬保育やロールプレイなど、具体的な保育場面を想定した体験型の研修 ・異なる種類の施設での職場体験の導入(幼保、幼小、保小) ・ひとつのテーマに対して、3～5 回ぐらいの連続講座とし、期間をおいて開催 ・様々な意見に触れることができるよう、キャリアが多様となるように協議のグループを設定 ・その他
	10	研修を実践に活かすための課題	自由記述	—

表 2-4 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式の回答方法

資質能力		研修項目 研修の具体的内容例	キャリアステージ			
			初任	中堅前期	中堅後期	管理職
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)				
		②幼児理解(子供理解)に基づいた評価				
		③一人一人に応じること				
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解				
		②指導計画(保育の計画)の作成				
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助				
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究				
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境				
		④食に関すること				
		⑤園行事の教育的意義と進め方				
		⑥クラス経営				
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等(気になる幼児含む)				
		②外国につながる幼児				
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方				
		②保護者との連携(主として園児の保護者)				
		③子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)				
		④預かり保育の実施				
		⑤小学校との連携の推進				
		⑥地域との連携				
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成				
		②PDCAサイクルを通じた質の向上				
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善				
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開				
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理				
		②保育者としての自己伸長				
		③園内研修、実践研究の充実				
		④リーダーシップ				
その他		上記A～Gに該当しない研修について、「研修テーマ」「内容」「実施方法」等を右欄に記入してください。  ※記入例：子どもの人権に関する研修、0歳～2歳児の発達や保育に関する研修、保育者のメンタルヘルスに関する研修等				



表 2-5 研修項目と研修内容（参考）

研修項目		研修内容
資質能力	研修の具体的内容例	
A 幼児理解を深め、 一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)	・記録の目的や記録の書き方の工夫 ・保育者が子供と接するときの基本的な姿勢 ・記録から子供の内面や体験を読み取り、その時の保育者の関わりについて振り返る 等
	②幼児理解（子供理解）に基づいた評価	・幼児の理解（興味や関心、内面、体験、発達等） ・子供の理解を基盤に、子供一人一人のよさや可能性、特徴的な姿や伸びつつあるものなどを把握する ・幼児理解に基づいた評価の信頼性、妥当性を高める（複数の教師で多面的に捉える、園内研修の実施などにより組織的・計画的に取り組む） 等
	③一人一人に応じること	・一人一人の発達の特性を捉える ・一人一人に応じることの意味 ・一人一人に応じるための保育者の基本的な姿勢 等
B 保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	・幼稚園教育の基本、幼保連携型認定こども園における教育及び保育の基本、保育所保育に関する基本原則等への理解 ・資質・能力、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿、5領域に関する理解 等
	②指導計画（保育の計画）の作成	・記録等から理解した子供の姿（興味や関心、内面、体験、発達等）を計画にどのように生かしていくか ・具体的なねらいや内容、季節や行事、子供の興味や関心などを踏まえて、具体的な環境の構成を想定し、計画にどのように生かしていくか ・5領域のねらいが総合的に達成されるように、幼児の自発的な遊びを想定し、計画の具体的なねらいをどのように考えるか
C 豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	・子供の活動や保育の実践（子供と共に環境を構成することや環境の再構成を含む） ・5領域のねらいが総合的に達成されるような体験を意識しながら、子供の今の遊びを捉えたり、遊びの発展を考えたりする ・子供の主体的な関わりを大切に活動の展開
	②幼児にとっての教材である環境に関する研究	・幼児にとっての教材である環境について、固定的に捉えず、幼児の立場に立って、遊びにおける様々な使い方を考える（環境のもつ様々な特質への理解） ・保育を振り返り、幼児にとって、その環境がどのような意味や価値をもっていたのかを考える 等
	③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	・安全に配慮した園環境、危機管理や不測の事態への対処 ・子供の動線や遊び方を見ながら、遊具や園庭の植物など、自園の施設設備等の配置などどうあるべきか ・保健衛生や安全対策に関する理解 等
	④食に関すること	・食べることを楽しむ活動 ・栄養に関する理解 ・アレルギーに関する理解 等
	⑤園行事の教育的意義と進め方	・園行事の意義（発達に応じたねらい、取組方法等） 等
	⑥クラス経営	・一人一人のよさを生かした子供同士の関係の構築 等
D 特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等（気になる幼児含む）	・障害の基本的な理解 ・指導上の配慮（関係機関との連携含む） ・保護者との連携 等
	②外国につながる幼児	・基本的な理解 ・指導上の配慮（日本語、文化・習慣等） ・保護者との連携 等
E 他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	・複数の保育者と協力したチーム保育の工夫 等
	②保護者との連携（主として園児の保護者）	・保護者の幼児教育への理解 ・家庭や幼児教育施設での子供の育ちを共有 等
	③子育ての支援（在園児の保護者以外も含む）	・保護者からの相談への対応（カウンセリング等） ・保護者が子育ての喜びを感じられるような配慮 ・不適切な養育等が疑われる家庭への支援 ・保育所における一時預かり事業等における配慮 等
	④預かり保育の実施	・預かり保育の計画 ・教職員連携の工夫 等
	⑤小学校との連携の推進	・幼児教育と小学校教育の内容と方法 ・小学校教育との円滑な接続の在り方 ・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を手掛かりに小学校と相互に理解を深める方法 等
	⑥地域との連携	・地域の幼稚園、保育所、認定こども園との連携 ・地域の人的・文化的資源の活用 等
F カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	・入園から卒園までなど、長期間を見通し、園の目標、園や地域の実態等に基づいた計画の作成（幼稚園及び幼保連携型認定こども園における教育課程、保育所における全体的な計画） 等
	②PDCAサイクルを通じた質の向上	・園の自己評価等とも関連させながら、カリキュラムの評価・改善 ・実践を通じた質の向上 等
	③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	・園の保育者の育成 ・予算や施設設備等の活用の在り方 ・地域の資源や人材の活用 等
	④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	・カリキュラムを中心に、保健、安全、食育等の計画を関連させて、一体的に展開 等
G 自ら学ぶ姿勢と、 保育者としての成長 (リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	・コンプライアンスの理解 等
	②保育者としての自己伸長	・国の動向も含め、近年の幼児教育を取り巻く課題の理解 ・保育者自身の自己評価と課題意識 ・自己開示と他者理解（同僚性、コミュニケーション力を含む） 等
	③園内研修、実践研究の充実	・園内研修の企画と進め方 ・ファシリテーターの役割 ・実践を通じて保育に関する研究を深める 等
	④リーダーシップ	・立場に応じ、リーダーとして求められること ・園の管理・運営の基本的な理解や課題 等

## 2.2.2 調査結果

### (1) アンケート回収結果

本調査は、228 機関に対して調査票を配布し、有効回収総数は 166 票（有効回収率 72.8%）であった。

表 2-6 回収数及び構成比

調査対象機関		回収数(構成比)
自治体	都道府県	70(76.9%)
	内、幼稚園所管部局用調査票にて回答	48
	内、保育所所管部局用調査票にて回答	22
	指定都市	26(72.2%)
	内、幼稚園所管部局用調査票にて回答	15
	内、保育所所管部局用調査票にて回答	11
	中核市	59(64.8%)
内、幼稚園所管部局用調査票にて回答	32	
内、保育所所管部局用調査票にて回答	27	
関係団体	幼稚園関係団体	3(100.0%)
	保育所関係団体	4(100.0%)
	認定こども園関係団体	4(100.0%)
合計		166(72.8%)

## 2.2.3 集計結果

### (1) 回答団体属性

本調査にご回答いただいた団体の内、約 5 割が所管業務として幼稚園と回答、約 4 割が所管業務として保育所と回答された。

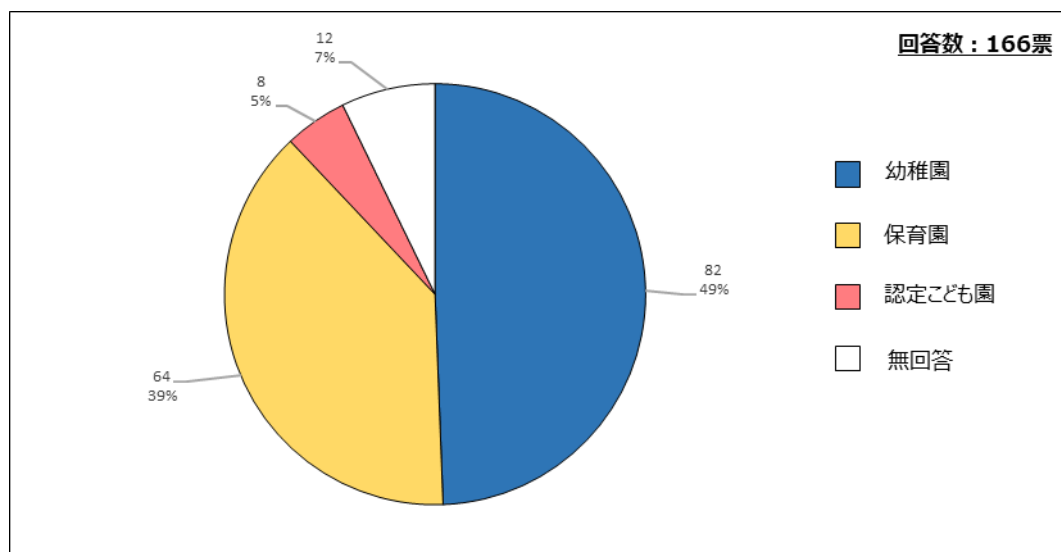


図 2-2 所管業務 (Q1-5)

## (2) 育成指標

育成指標に係る設問については、幼稚園所管部局のみにご回答をいただいた。

### 1) 育成指標の内容

育成指標の内容について、幼児教育に特化した育成指標を使用（「幼児教育に特化したものを自組織で作成」及び「幼児教育に特化した都道府県のもをを活用」の合計）している団体は全体の4割以上であった。一方で、作成できていない団体は全体の4分の1であった。

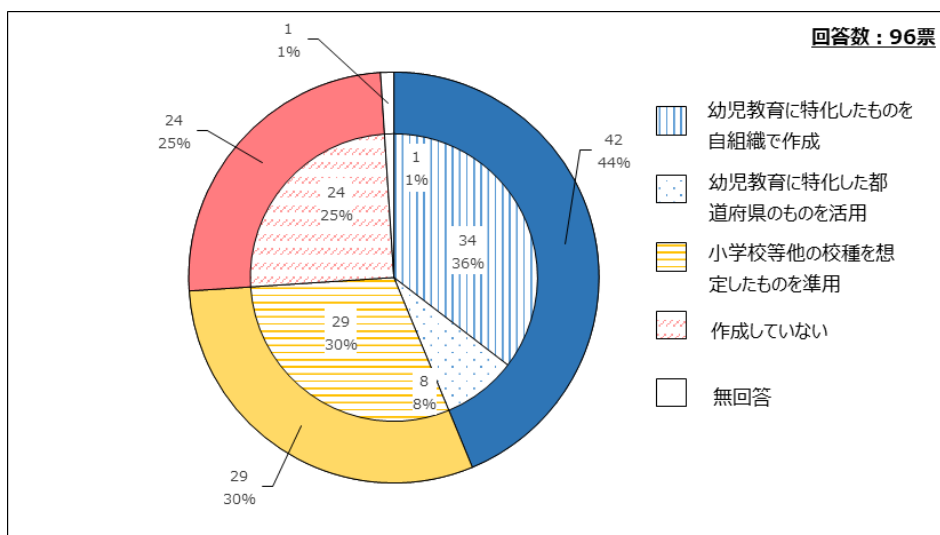


図 2-3 育成指標の内容 (Q2)

### 2) 育成指標の作成方法

育成指標の作成において、「独自に作成」と回答された団体は全体の約3割（回答をいただいた団体の内では7割以上）であった。

なお、育成指標の作成において他組織の育成指標を援用した場合に参考とした組織としては県の教育委員会が最も多く挙げられている。

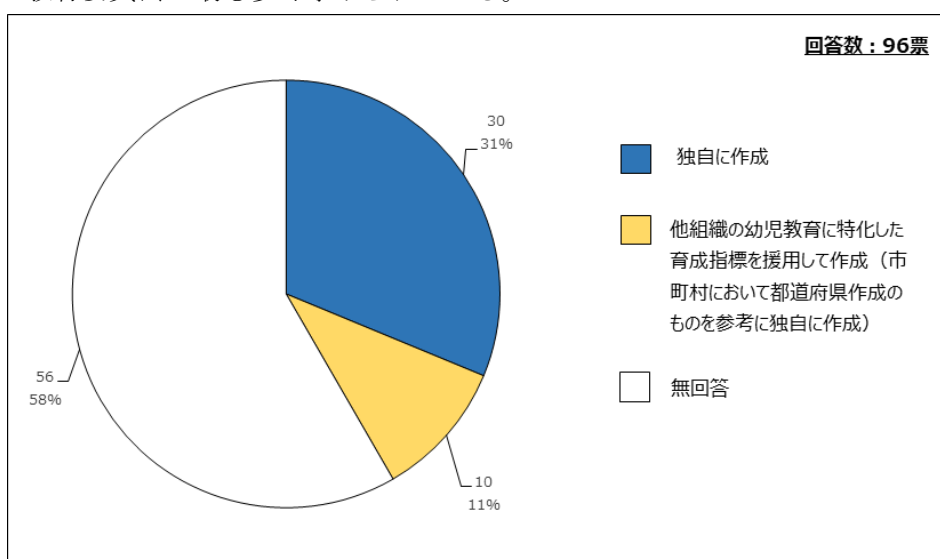


図 2-4 育成指標の作成方法 (Q3)

### (3) 研修内容

#### 1) 研修の企画立案

研修の実施に係る企画立案については、自組織の担当者が企画立案（「自組織の担当者が日程と研修内容を企画・立案」と「自組織の担当者が日程を設定しているが、研修内容は講師に依頼」の合計）している団体は全体の約9割であった。

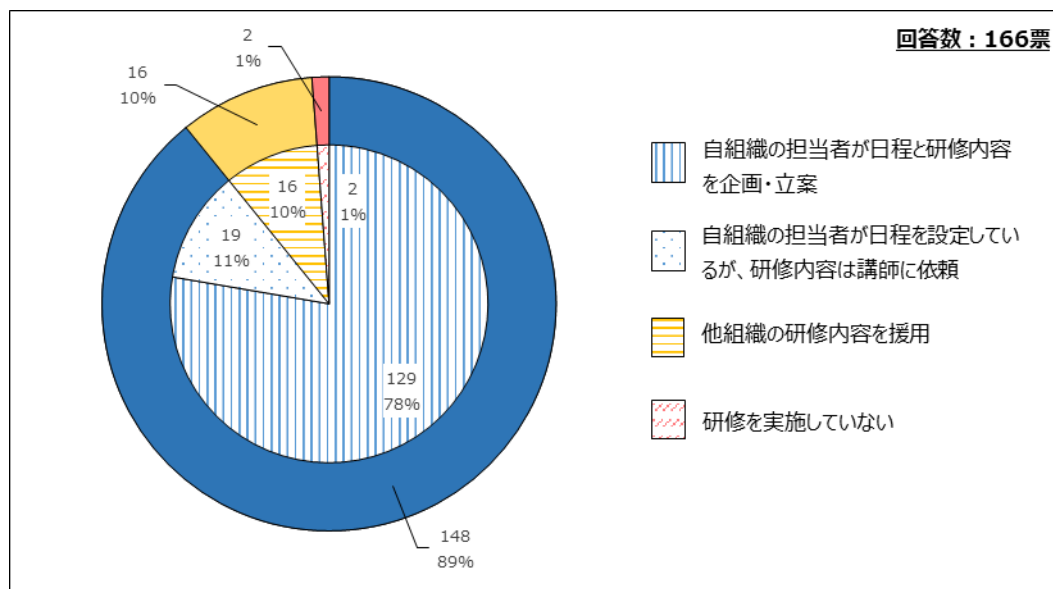


図 2-5 研修の企画立案 (Q5)

#### 2) 研修対象施設

組織で実施している研修で対象となっている施設について、全体としては施設の違いによる差異はあまりなく、いずれも7割弱であった(図 2-6)。一方で、幼稚園所管の部局が実施する研修においては、それぞれ6割程度の保育所や認定こども園も研修対象となっているが(図 2-7)、保育所所管の部局が実施する研修においては、幼稚園が研修対象に含まれているのは4割弱(図 2-8)ということで差異が見られた。

また、幼稚園や保育所、認定こども園以外に研修対象となっている施設としては、認可外保育施設や小規模保育事業所、小学校等が多く挙げられている。

なお、幼稚園、保育所、認定こども園以外の施設としては、認可外保育施設や小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、盲学校や聾学校の幼稚部、保育者養成大学・短期大学、乳児院、児童養護施設、児童館、子育て支援センター等の施設が挙げられている。加えて、所属の無い潜在保育士に対して研修を実施している自治体も存在する。

なお、回答総数166票のうち、2票は「研修を実施していない」と回答したため、以降の集計では164票を総数として扱う。

機関	回答数	構成比
幼稚園	106	64.6%
保育所	112	68.3%
認定こども園	110	67.1%
その他	72	43.9%

回答数：164票

図 2-6 研修対象施設（全体）（Q6）

機関	回答数	構成比
幼稚園	82	86.3%
保育所	57	60.0%
認定こども園	64	67.4%
その他	39	41.1%

回答数：95票

図 2-7 研修対象施設（幼稚園所管部局用調査票）（Q6）

機関	回答数	構成比
幼稚園	24	34.8%
保育所	55	79.7%
認定こども園	46	66.7%
その他	33	47.8%

回答数：69票

図 2-8 研修対象施設（保育所所管部局用調査票）（Q6）

### 3) 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式

実施されている研修の内、主たる対象者をキャリアステージに応じて設定している研修の研修項目とキャリアステージ、研修実施形式の関係を図 2-9～図 2-14 に示す。なお、キャリアステージは初任、中堅前期、中堅後期、管理職の 4 段階で分類しているが、分類方法はそれぞれの組織が定める規定等に基づくため閾値（経験年数等）は組織によって異なる。

全体としては、初任者から中堅前期までは資質能力 A～C に重きが置かれており、中堅後期や管理職では資質能力 F、G に重点が置かれている（図 2-9）。なお、資質能力 D②「外国につながる幼児」及び E④「預かり保育の実施」についてはいずれのキャリアステージにおいてもあまり実施はされていない。

研修の実施形式としては、講義と演習を組み合わせた形式が最も多く実施されており、次いで講義のみによる形式であった。初任～中堅後期を対象とした資質能力 A～C では講義と演習を組み合わせた形式の研修が多く実施されている一方で、管理職向けの研修については全体的に講義のみの実施形式の方が多く実施されている傾向にある。なお、演習のみによる形式はいずれのキャリアステージ、研修項目においてもあまり実施されてはいなかった。（図 2-11、図 2-12、図 2-13、図 2-14）。

本調査において提示した A～G の育成指標以外にキャリアステージを設定して実施している研修としては、乳幼児保育に関する研修や人権教育・同和教育に関する研修、保育者のメンタルヘルスに関する研修、情報通信技術（ICT）に関する研修（ICT の活用やネット社会と子供たちに関する研修）等について多く挙げられている。なお、ICT に関する研修については、新規採用職員・初任者向けに実施している機関が多い。この他に初任者向けの研修としては、服務規律や社会人としてのマナーに関する研修が挙げられている。中堅以上の職員向けの研修としては、若手への指導・助言に関する研修が複数挙げられており、その他に国の教育動向と県の学校教育指導の方針の重点に関する研修等が挙げられていた。また、管理職向けの研修としては、子供の怪我や事故の分析についての研修や虐待防止マニュアルについての研修等が挙げられていた。

また、キャリアステージによらない研修としては、幼稚園 - 保育所 - 認定こども園 - 小学校等の連絡会議や看護師・保育士が参加した乳幼児保健懇話会といった他種の機関との連携した研修の場や人権研修、乳児研修、発達障害等に関する研修、児童虐待に関する研修等が挙げられている。

研修項目		キャリアステージ								
		初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
資質能力	研修の具体的内容例									
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)	82	50.0%	67	40.9%	58	35.4%	26	15.9%
		②幼児理解(子供理解)に基づいた評価	85	51.8%	74	45.1%	69	42.1%	33	20.1%
		③一人一人に応じること	88	53.7%	84	51.2%	67	40.9%	35	21.3%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	84	51.2%	73	44.5%	56	34.1%	43	26.2%
		②指導計画(保育の計画)の作成	68	41.5%	61	37.2%	48	29.3%	22	13.4%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	97	59.1%	78	47.6%	63	38.4%	36	22.0%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	91	55.5%	72	43.9%	58	35.4%	31	18.9%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	79	48.2%	65	39.6%	62	37.8%	66	40.2%
		④食に関すること	55	33.5%	37	22.6%	31	18.9%	24	14.6%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	37	22.6%	26	15.9%	27	16.5%	28	17.1%
		⑥クラス経営	61	37.2%	38	23.2%	31	18.9%	17	10.4%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等(気になる幼児含む)	90	54.9%	81	49.4%	69	42.1%	47	28.7%
		②外国につながる幼児	22	13.4%	25	15.2%	23	14.0%	20	12.2%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	49	29.9%	52	31.7%	49	29.9%	40	24.4%
		②保護者との連携(主として園児の保護者)	74	45.1%	72	43.9%	63	38.4%	40	24.4%
		③子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)	42	25.6%	50	30.5%	46	28.0%	37	22.6%
		④預かり保育の実施	10	6.1%	9	5.5%	11	6.7%	13	7.9%
		⑤小学校との連携の推進	64	39.0%	65	39.6%	60	36.6%	52	31.7%
		⑥地域との連携	30	18.3%	40	24.4%	37	22.6%	32	19.5%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	37	22.6%	48	29.3%	44	26.8%	40	24.4%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	47	28.7%	58	35.4%	55	33.5%	52	31.7%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	18	11.0%	26	15.9%	37	22.6%	48	29.3%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	25	15.2%	35	21.3%	40	24.4%	37	22.6%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	61	37.2%	49	29.9%	48	29.3%	62	37.8%
		②保育者としての自己伸長	78	47.6%	73	44.5%	63	38.4%	47	28.7%
		③園内研修、実践研究の充実	39	23.8%	58	35.4%	64	39.0%	55	33.5%
		④リーダーシップ	5	3.0%	60	36.6%	72	43.9%	69	42.1%

□ : 構成比 20%~40%  
 □ : 構成比 40%~

図 2-9 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式(全体)(Q7)

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数(164票)に対する各回答数の割合を示す。

研修項目		キャリアステージ								
資質能力	研修の具体的内容例	初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る（保育者による保育の評価）	25	73.5%	18	52.9%	15	44.1%	8	23.5%
		②幼児理解（子供理解）に基づいた評価	26	76.5%	20	58.8%	17	50.0%	10	29.4%
		③一人一人に応じること	28	82.4%	22	64.7%	16	47.1%	12	35.3%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	26	76.5%	21	61.8%	17	50.0%	16	47.1%
		②指導計画（保育の計画）の作成	25	73.5%	19	55.9%	16	47.1%	8	23.5%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	30	88.2%	21	61.8%	16	47.1%	13	38.2%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	29	85.3%	23	67.6%	17	50.0%	11	32.4%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	26	76.5%	20	58.8%	18	52.9%	18	52.9%
		④食に関すること	16	47.1%	8	23.5%	7	20.6%	5	14.7%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	16	47.1%	10	29.4%	10	29.4%	12	35.3%
		⑥クラス経営	24	70.6%	15	44.1%	13	38.2%	7	20.6%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等（気になる幼児含む）	26	76.5%	23	67.6%	18	52.9%	14	41.2%
		②外国につながる幼児	8	23.5%	9	26.5%	10	29.4%	8	23.5%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	16	47.1%	14	41.2%	13	38.2%	14	41.2%
		②保護者との連携（主として園児の保護者）	24	70.6%	21	61.8%	18	52.9%	13	38.2%
		③子育ての支援（在園児の保護者以外も含む）	15	44.1%	16	47.1%	16	47.1%	13	38.2%
		④預かり保育の実施	4	11.8%	3	8.8%	3	8.8%	7	20.6%
		⑤小学校との連携の推進	23	67.6%	18	52.9%	18	52.9%	17	50.0%
		⑥地域との連携	15	44.1%	16	47.1%	17	50.0%	13	38.2%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	18	52.9%	16	47.1%	17	50.0%	14	41.2%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	18	52.9%	17	50.0%	18	52.9%	18	52.9%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	10	29.4%	10	29.4%	13	38.2%	18	52.9%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	10	29.4%	11	32.4%	14	41.2%	12	35.3%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長（リーダーシップを含む）	①保育者・園長としての倫理	25	73.5%	19	55.9%	18	52.9%	20	58.8%
		②保育者としての自己伸長	27	79.4%	22	64.7%	19	55.9%	15	44.1%
		③園内研修、実践研究の充実	11	32.4%	14	41.2%	17	50.0%	18	52.9%
		④リーダーシップ	4	11.8%	20	58.8%	21	61.8%	24	70.6%

: 構成比 20%~40%  
 : 構成比 40%~

図 2-10 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式（全体）（Q7）  
（幼児教育に特化した育成指標を自組織で作成している機関のみ）

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数（34票）に対する各回答数の割合を示す。



【講義のみ】

回答数：164票

研修項目		キャリアステージ								
		初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
資質能力	研修の具体的内容例									
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)	23	14.0%	23	14.0%	17	10.4%	17	10.4%
		②幼児理解(子供理解)に基づいた評価	28	17.1%	23	14.0%	24	14.6%	19	11.6%
		③一人一人に応じること	35	21.3%	31	18.9%	24	14.6%	24	14.6%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	48	29.3%	41	25.0%	26	15.9%	30	18.3%
		②指導計画(保育の計画)の作成	15	9.1%	15	9.1%	12	7.3%	9	5.5%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	27	16.5%	29	17.7%	22	13.4%	20	12.2%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	24	14.6%	19	11.6%	19	11.6%	17	10.4%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	36	22.0%	31	18.9%	34	20.7%	41	25.0%
		④食に関すること	34	20.7%	16	9.8%	19	11.6%	16	9.8%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	16	9.8%	8	4.9%	12	7.3%	20	12.2%
		⑥クラス経営	20	12.2%	13	7.9%	11	6.7%	8	4.9%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等(気になる幼児含む)	46	28.0%	39	23.8%	31	18.9%	34	20.7%
		②外国につながる幼児	14	8.5%	14	8.5%	15	9.1%	13	7.9%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	22	13.4%	19	11.6%	21	12.8%	22	13.4%
		②保護者との連携(主として園児の保護者)	40	24.4%	34	20.7%	31	18.9%	24	14.6%
		③子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)	26	15.9%	29	17.7%	27	16.5%	22	13.4%
		④預かり保育の実施	6	3.7%	5	3.0%	6	3.7%	9	5.5%
		⑤小学校との連携の推進	31	18.9%	27	16.5%	26	15.9%	25	15.2%
		⑥地域との連携	18	11.0%	19	11.6%	23	14.0%	19	11.6%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	12	7.3%	16	9.8%	20	12.2%	22	13.4%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	17	10.4%	23	14.0%	26	15.9%	27	16.5%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	10	6.1%	13	7.9%	17	10.4%	24	14.6%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	9	5.5%	16	9.8%	19	11.6%	17	10.4%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	46	28.0%	37	22.6%	35	21.3%	45	27.4%
		②保育者としての自己伸長	38	23.2%	34	20.7%	28	17.1%	28	17.1%
		③園内研修、実践研究の充実	10	6.1%	16	9.8%	21	12.8%	24	14.6%
		④リーダーシップ	3	1.8%	20	12.2%	34	20.7%	38	23.2%

: 構成比 20%~40%  
 : 構成比 40%~

図 2-11 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式(講義のみ)(Q7)

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数(164票)に対する各回答数の割合を示す。

研修項目		キャリアステージ								
		初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
資質能力	研修の具体的な内容例	初任	中堅前期	中堅後期	管理職	初任	中堅前期	中堅後期	管理職	
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)	4	2.4%	4	2.4%	3	1.8%	0	0.0%
		②幼児理解(子供理解)に基づいた評価	2	1.2%	2	1.2%	3	1.8%	0	0.0%
		③一人一人に応じること	2	1.2%	1	0.6%	2	1.2%	0	0.0%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	2	1.2%	2	1.2%	4	2.4%	0	0.0%
		②指導計画(保育の計画)の作成	4	2.4%	2	1.2%	3	1.8%	1	0.6%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	6	3.7%	8	4.9%	4	2.4%	2	1.2%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	7	4.3%	7	4.3%	7	4.3%	3	1.8%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	4	2.4%	6	3.7%	5	3.0%	3	1.8%
		④食に関すること	1	0.6%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	1	0.6%	3	1.8%	4	2.4%	1	0.6%
		⑥クラス経営	5	3.0%	3	1.8%	1	0.6%	0	0.0%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等(気になる幼児含む)	1	0.6%	2	1.2%	2	1.2%	1	0.6%
		②外国につながる幼児	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	6	3.7%	3	1.8%	3	1.8%	0	0.0%
		②保護者との連携(主として園児の保護者)	3	1.8%	4	2.4%	3	1.8%	1	0.6%
		③子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)	2	1.2%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%
		④預かり保育の実施	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%
		⑤小学校との連携の推進	2	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.8%
		⑥地域との連携	1	0.6%	4	2.4%	1	0.6%	1	0.6%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	3	1.8%	3	1.8%	1	0.6%	1	0.6%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	3	1.8%	3	1.8%	1	0.6%	1	0.6%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	0	0.0%	0	0.0%	2	1.2%	1	0.6%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		②保育者としての自己伸長	6	3.7%	5	3.0%	4	2.4%	2	1.2%
		③園内研修、実践研究の充実	6	3.7%	8	4.9%	5	3.0%	3	1.8%
		④リーダーシップ	0	0.0%	4	2.4%	3	1.8%	3	1.8%

: 構成比 20%~40%  
 : 構成比 40%~

図 2-12 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式(演習のみ)(Q7)

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数(164票)に対する各回答数の割合を示す。

研修項目		キャリアステージ								
		初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
資質能力	研修の具体的内容例	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る (保育者による保育の評価)	55	33.5%	40	24.4%	37	22.6%	9	5.5%
		②幼児理解(子供理解)に基づいた評価	55	33.5%	49	29.9%	42	25.6%	14	8.5%
		③一人一人に応じること	51	31.1%	52	31.7%	41	25.0%	12	7.3%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	34	20.7%	30	18.3%	26	15.9%	13	7.9%
		②指導計画(保育の計画)の作成	49	29.9%	44	26.8%	33	20.1%	12	7.3%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	64	39.0%	41	25.0%	37	22.6%	14	8.5%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	60	36.6%	46	28.0%	32	19.5%	12	7.3%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	39	23.8%	28	17.1%	23	14.0%	22	13.4%
		④食に関すること	20	12.2%	20	12.2%	12	7.3%	8	4.9%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	20	12.2%	15	9.1%	11	6.7%	7	4.3%
		⑥クラス経営	36	22.0%	22	13.4%	19	11.6%	9	5.5%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等(気になる幼児含む)	43	26.2%	40	24.4%	36	22.0%	12	7.3%
		②外国につながる幼児	8	4.9%	10	6.1%	8	4.9%	7	4.3%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	21	12.8%	30	18.3%	25	15.2%	18	11.0%
		②保護者との連携(主として園児の保護者)	31	18.9%	34	20.7%	29	17.7%	16	9.8%
		③子育ての支援(在園児の保護者以外も含む)	14	8.5%	20	12.2%	18	11.0%	15	9.1%
		④預かり保育の実施	4	2.4%	3	1.8%	4	2.4%	3	1.8%
		⑤小学校との連携の推進	31	18.9%	38	23.2%	34	20.7%	24	14.6%
		⑥地域との連携	11	6.7%	17	10.4%	13	7.9%	12	7.3%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	22	13.4%	29	17.7%	23	14.0%	18	11.0%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	27	16.5%	32	19.5%	28	17.1%	25	15.2%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	8	4.9%	13	7.9%	20	12.2%	24	14.6%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	16	9.8%	19	11.6%	19	11.6%	19	11.6%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	①保育者・園長としての倫理	15	9.1%	12	7.3%	13	7.9%	17	10.4%
		②保育者としての自己伸長	34	20.7%	34	20.7%	31	18.9%	17	10.4%
		③園内研修、実践研究の充実	23	14.0%	34	20.7%	39	23.8%	28	17.1%
		④リーダーシップ	2	1.2%	36	22.0%	36	22.0%	28	17.1%

: 構成比 20%~40%  
 : 構成比 40%~

図 2-13 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式(講義+演習)(Q7)

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数(164票)に対する各回答数の割合を示す。

研修項目		キャリアステージ								
		初任		中堅前期		中堅後期		管理職		
資質能力	研修の具体的内容例									
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	①記録から保育を振り返る（保育者による保育の評価）	32	19.5%	17	10.4%	20	12.2%	-8	-4.9%
		②幼児理解（子供理解）に基づいた評価	27	16.5%	26	15.9%	18	11.0%	-5	-3.0%
		③一人一人に応じること	16	9.8%	21	12.8%	17	10.4%	-12	-7.3%
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	-14	-8.5%	-11	-6.7%	0	0.0%	-17	-10.4%
		②指導計画（保育の計画）の作成	34	20.7%	29	17.7%	21	12.8%	3	1.8%
C	豊かな体験を創り出す力	①子供の活動と保育者の援助	37	22.6%	12	7.3%	15	9.1%	-6	-3.7%
		②幼児にとっての教材である環境に関する研究	36	22.0%	27	16.5%	13	7.9%	-5	-3.0%
		③安全安心な園づくり、保育に生かす園環境	3	1.8%	-3	-1.8%	-11	-6.7%	-19	-11.6%
		④食に関すること	-14	-8.5%	4	2.4%	-7	-4.3%	-8	-4.9%
		⑤園行事の教育的意義と進め方	4	2.4%	7	4.3%	-1	-0.6%	-13	-7.9%
		⑥クラス経営	16	9.8%	9	5.5%	8	4.9%	1	0.6%
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	①障害のある幼児等（気になる幼児含む）	-3	-1.8%	1	0.6%	5	3.0%	-22	-13.4%
		②外国につながる幼児	-6	-3.7%	-4	-2.4%	-7	-4.3%	-6	-3.7%
E	他と連携し、協働する力	①チーム保育の進め方	-1	-0.6%	11	6.7%	4	2.4%	-4	-2.4%
		②保護者との連携（主として園児の保護者）	-9	-5.5%	0	0.0%	-2	-1.2%	-8	-4.9%
		③子育ての支援（在園児の保護者以外も含む）	-12	-7.3%	-9	-5.5%	-9	-5.5%	-7	-4.3%
		④預かり保育の実施	-2	-1.2%	-2	-1.2%	-2	-1.2%	-6	-3.7%
		⑤小学校との連携の推進	0	0.0%	11	6.7%	8	4.9%	-1	-0.6%
		⑥地域との連携	-7	-4.3%	-2	-1.2%	-10	-6.1%	-7	-4.3%
F	カリキュラムをマネジメントする力	①カリキュラムの作成	10	6.1%	13	7.9%	3	1.8%	-4	-2.4%
		②PDCAサイクルを通じた質の向上	10	6.1%	9	5.5%	2	1.2%	-2	-1.2%
		③カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	-2	-1.2%	0	0.0%	3	1.8%	0	0.0%
		④園で作成する計画を関連させた一体的な展開	7	4.3%	3	1.8%	0	0.0%	2	1.2%
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長（リーダーシップを含む）	①保育者・園長としての倫理	-31	-18.9%	-25	-15.2%	-22	-13.4%	-28	-17.1%
		②保育者としての自己伸長	-4	-2.4%	0	0.0%	3	1.8%	-11	-6.7%
		③園内研修、実践研究の充実	13	7.9%	18	11.0%	18	11.0%	4	2.4%
		④リーダーシップ	-1	-0.6%	16	9.8%	2	1.2%	-10	-6.1%

: 構成比 ～ -5%  
 : 構成比 5%～

図 2-14 育成指標別・育成ステージ別の研修実施形式（講義＋演習）－（講義のみ）（Q7）

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数（164票）に対する各回答数の割合を示す。

#### 4) 研修効果を高めるための工夫

研修効果を高めるために実施している工夫について図 2-15～図 2-17 に示す。  
多くの組織で実施されているとの回答を得た項目は以下のとおりである。

- 研修終了後に研修で学んだことや参考になったこと等を受講者にアンケート
- 前年度の受講者アンケート等を生かした研修内容の見直し
- 研修担当職員と講師と一緒に、講義内容や演習の進め方を検討
- 各園での保育記録を持ち寄ったり、保育見学を設定したりする等、具体的な保育を取り上げて協議できる工夫

一方で、実施していると回答した組織が少なかった項目は以下のとおりである。

- 研修終了後の数か月後に研修で学んだことが実践の参考となっている等を受講者にアンケート（追跡調査等）
- 異なる種類の施設での職場体験の導入（幼保、幼小、保小）

本調査において提示した工夫以外に実施されている工夫としては、グループ分けの工夫（他市町村の参加者との混成グループや同程度のキャリア年数のグループ等）や異なる職種（保育士、保健担当職員、調理担当職員等）の合同研修による知識向上と共通理解の醸成等が挙げられている。

項目	回答数	構成比
研修終了後に研修で学んだことや参考になったこと等を受講者にアンケート	150	91.5%
前年度を受講者アンケート等を生かした研修内容の見直し	131	79.9%
研修担当職員と講師と一緒に、講義内容や演習の進め方を検討	103	62.8%
各園での保育の記録を持ち寄り、保育見学を設定したりするなど、具体的な保育を取り上げて協議できる工夫	94	57.3%
様々な意見に触れることができるよう、キャリアが多様となるように協議のグループを設定	69	42.1%
司会とは別に、ファシリテーターやコーディネーターをおき、協議の活性化	44	26.8%
公私立や幼保の全施設の保育者を対象とし、更に各施設が日々使っている用語の違いに配慮した表現の工夫	42	25.6%
ひとつのテーマに対して、3～5回ぐらい連続講座とし、期間をおいて開催	41	25.0%
模擬保育やロールプレイなど、具体的な保育場面を想定した体験型の研修	37	22.6%
異なる種類の施設での職場体験の導入（幼保、幼小、保小）	23	14.0%
研修終了後の数か月後に研修で学んだことが実践の参考となっている等を受講者にアンケート（追跡調査等）	15	9.1%
その他	19	11.6%
無回答	5	3.0%

回答数：164票

図 2-15 研修効果を高めるために工夫している事項（全体）（Q9）

なお、ここで使用している構成比とは、回答総数（164票）に対する各回答数の割合を示す。

項目	回答数	構成比
研修終了後に研修で学んだことや参考になったこと等を受講者にアンケート	86	90.5%
前年度の受講者アンケート等を生かした研修内容の見直し	77	81.1%
研修担当職員と講師と一緒に、講義内容や演習の進め方を検討	68	71.6%
各園での保育の記録を持ち寄ったり、保育見学を設定したりするなど、具体的な保育を取り上げて協議できる工夫	62	65.3%
様々な意見に触れることができるよう、キャリアが多様となるように協議のグループを設定	47	49.5%
公私立や幼保の全施設の保育者を対象とし、更に各施設が日頃使っている用語の違いに配慮した表現の工夫	33	34.7%
司会とは別に、ファシリテーターやコーディネーターをおき、協議の活性化	32	33.7%
模擬保育やロールプレイなど、具体的な保育場面を想定した体験型の研修	22	23.2%
ひとつのテーマに対して、3～5回ぐらい連続講座とし、期間をおいて開催	22	23.2%
異なる種類の施設での職場体験の導入（幼保、幼小、保小）	16	16.8%
研修終了後の数か月後に研修で学んだことが実践の参考となっている等を受講者にアンケート（追跡調査等）	10	10.5%
その他	14	14.7%
無回答	3	3.2%

回答数：95票

図 2-16 研修効果を高めるために工夫している事項（幼稚園所管部局用調査票）（Q9）

なお、ここで使用している構成比とは、回答数（95票）に対する各回答数の割合を示す。

項目	回答数	構成比
研修終了後に研修で学んだことや参考になったこと等を受講者にアンケート	64	92.8%
前年度を受講者アンケート等を生かした研修内容の見直し	54	78.3%
研修担当職員と講師と一緒に、講義内容や演習の進め方を検討	35	50.7%
各園での保育の記録を持ち寄ったり、保育見学を設定したりするなど、具体的な保育を取り上げて協議できる工夫	32	46.4%
様々な意見に触れることができるよう、キャリアが多様となるように協議のグループを設定	22	31.9%
ひとつのテーマに対して、3～5回ぐらい連続講座とし、期間をおいて開催	19	27.5%
模擬保育やロールプレイなど、具体的な保育場面を想定した体験型の研修	15	21.7%
司会とは別に、ファシリテーターやコーディネーターをおき、協議の活性化	12	17.4%
公私立や幼保の全施設の保育者を対象とし、更に各施設が日頃使っている用語の違いに配慮した表現の工夫	9	13.0%
異なる種類の施設での職場体験の導入（幼保、幼小、保小）	7	10.1%
研修終了後の数か月後に研修で学んだことが実践の参考となっている等を受講者にアンケート（追跡調査等）	5	7.2%
その他	5	7.2%
無回答	2	2.9%

回答数：69票

図 2-17 研修効果を高めるために工夫している事項（保育所所管部局用調査票）（Q9）

なお、ここで使用している構成比とは、回答数（69票）に対する各回答数の割合を示す。



また、表 2-7 に研修効果を高めるために工夫についていただいたご意見を整理する。

表 2-7 研修効果を高めるために工夫している事項に対するご意見の概要（Q9 自由記述）

分類		ご意見の概要
大項目	中項目	
研修の企画	研修ニーズの把握	研修内容について、施設ごとに興味・関心のあるテーマを選択いただくことや、研修申込時に学びたいことをアンケートで回答いただくことが挙げられている。
	PDCA サイクルによる研修内容の継続的改善	関係課による会議等を複数回実施し、研修内容の見直しを図っていることが挙げられている。
	往還型研修の実施	自施設で保育を行った成果と課題を持ち寄り意見交換する研修の実施が挙げられている。
研修への参加	参加者の募集	それぞれの研修がどのキャリアステージに適しているかを示す一覧表を作成し、配布していることが挙げられている。
研修の実施方法	演習のグループ編成	研修の目的に応じて、他市町村の参加者との混成グループや同程度のキャリア年数のグループ、他施設種との混成グループ等グループ編成を工夫することが挙げられている。
	合同研修	異なる職種（保育士と保健担当職員、調理担当職員等）との合同研修により、知識の向上と共通理解の醸成が挙げられている。
	ICT の活用	研修の実施方法としてはオンデマンド型のオンライン研修の実施が挙げられている。

#### 5) 研修を実践に活かすための課題

今後、研修を実践に活かすための課題としては、研修の企画に係るご意見が最も多く、次いで研修への参加や研修成果の活用（活用状況の把握）が課題として捉えられている。

表 2-8 に研修を実践に活かすための課題としていただいたご意見を整理する。

表 2-8 研修を実践に活かすための課題に対するご意見の概要（Q10 自由記述）

分類		ご意見の概要
大項目	中項目	
研修の企画	研修内容の充実化	研修内容の充実化や研修をコーディネートする人材の不足、講師の不足が課題として多く挙げられている。研修内容については、同様のテーマであっても経験年数等置かれている状況によりニーズが異なる場合もあるため、キャリアステージに応じた研修内容の充実化も必要であるとの指摘が多く挙げられている。
	施設類型・保育観・受講対象者のキャリア等の差異	幼稚園、保育所、認定こども園で業務内容や保育形態・保育観、各園の在園児数等に差異があるため、研修内容を実践に活かすことが難しく、各園のニーズに合わせた研修内容の企画が課題であるとの意見が多く挙げられている。 また、異なる施設種で共通的に実施できる研修も多く存在するが、それぞれの施設で特有の業務内容や保育方法、勤務形態、業務負荷が存在するため、合同での研修のみではなく、施設類型に応じたきめ細かな研修も必要ではないかとの指摘がある。
	研修ニーズ等を踏まえた実施方法	現場のニーズと研修内容に合わせ、オンライン型や集合型、ハイブリッド型、訪問型等多様な研修方法の導入が必要であるという指摘がある。一方で、感染症の流行等に伴って集合型での研修の実施が難しい状況にあるため、職場間・世代間での交流や受講者と講師の双方向の対話による研修内容の定着や気付きを得ることが難しくなっていることが課題として多く挙げられている。
	他機関との連携・接続	幼稚園・保育所・認定こども園と小学校の連携・接続については、行政において教育委員会等の学校機関と幼児教育関係団体の連携を密に図っていくことが課題として挙げられている。

分類		ご意見の概要
大項目	中項目	
	議論の活性化	少人数規模での開催や発言者の固定化等、議論の活性化が課題(特に新規採用者)であり、受講者が積極的に議論できる環境の構築が課題であるとの指摘が挙げられている。
	研修の体系化	育成指標が作成されていないため研修が単発化していることや、キャリアステージごとに体系化された研修制度が整備されていないため高度な専門性の獲得につながっていないことが指摘されている。
研修への参加	参加者の募集	研修の受講機会の提供に努めているという意見が多く挙げられる一方で、施設によってはキャリアステージによらない研修において受講者が固定化されてしまっている等、受講者の幅を広げる部分での課題が指摘されている。
	研修参加への意識	民間施設は参加が任意であるため、一度も研修に参加しない施設も存在することが指摘されている。これは、施設長の研修参加に対する意識の差が影響していると捉えられており、意識の向上(研修の必要性の認識)を図ることの必要性が多く指摘されている。
	実施期間の設定(長期休業期間の有無や人材不足、多忙化等)	日常業務の多忙化や勤務形態の多様化のため、研修時間の確保が難しいことが指摘されている。加えて、保育所や認定こども園については、夏休み等の長期休業期間が無いことも挙げられており、連続講座や往還型研修の実施の難しさが指摘されている。 こうしたことから、オンデマンド型によるオンライン研修の実施等、受講形式を工夫することの必要性が指摘されている。
研修成果の活用 (活用状況の把握)	研修内容の活用方法の検討	研修を実践に結びつくような内容・実施方法とすることの必要性が指摘されている。
	研修内容の実践活動	研修で理論として学んだことを保育の現場で応用していく対応力の向上が必要であるとの意見が挙げられている。うまく活用できない職員に対しては施設としてサポートする体制が構築できると良いとの意見もある。 また、実践したことを互いに発表する機会を設けることも難しいとの指摘がある。
	施設内での研修内容の共有・活用	各施設で時間的・心理的余裕がないといった理由から、研修内容を施設内に展開することが難しいという意見が挙げられている。 また、保育には経験(保護者対応、行事への取り組み方等)が重要な側面であるため、職員同士の「語り合い」が必要になるが、これを推進するための施設長のマネジメント力の向上も課題として指摘されている。
	研修内容の活用状況・研修効果の把握	研修成果が各施設でどのように活用・還元されているのかを把握・評価することが難しいという意見が挙げられている。 また、日常の保育への活用や内容の言語化においては、それぞれの職員に任せられている部分でもあるため、評価や改善という部分で難しさを感じるという意見が挙げられている。 加えて、研修参加者による報告(復命)のみで討議・検討につなげることができていないことも指摘されている。
	施設方針	研修内容が施設の方針や他の職員の考え方と沿わなかった場合、特に若手の職員において、実践に移すことが難しいという意見が挙げられている。
研修の実施方法	研修内容の発表	集合研修でない場合、他施設との実践状況を発表し合う機会の創出が難しいとの意見が挙げられている。
	ICT環境の整備	ICT環境(端末、回線)の整備が十分ではなく、施設によっては参加が難しい場合もあることが指摘されている。 また、設備が整っている場合でも、別室を確保できない施設も存在することが指摘されている。

分類		ご意見の概要
大項目	中項目	
	オンライン研修の実施	<p>オンライン研修を取り入れることで参加しやすいという意見がある一方で、様々なキャリア・施設種からの参加による横のつながりの形成や協議による幼児教育への理解の深化には集合研修の方が良いという意見もあるため、研修の目的や内容に応じて適切な実施方法を選択することの必要性が多く指摘されている。</p>
キャリア形成	キャリアデザイン	<p>働き方が多様化する中で、30代以降の中堅層の減少と40代後半以降の非常勤での再就労等 2 極化が顕著であることから、柔軟な研修要件の設定が必要であるとの意見が挙げられている。</p> <p>また、学びを深めて実践に活かしていくために、参加者自身の目的意識の明確化やキャリアデザインの支援が必要であるとの指摘もある。</p>

## 2.3 ヒアリング調査結果

### 2.3.1 調査概要

#### (1) 調査目的

幼児教育に携わる教職員の資質能力を向上するためには、教職員のキャリアステージに応じた研修の実施、研修の企画立案や運営における効果的な取組が重要である。

アンケート調査では、研修内容や実施方法の工夫に関する全国的な傾向や課題について分析を行うこととしている。一方、ヒアリング調査では、地域の実態や園・教職員のニーズ、施設類型や設置形態の多様性等を踏まえ、研修実施主体の特色や強みを生かしながらどのような研修を実施しているのかについて、具体的に調査を行うことを目的とする。併せて、アンケート調査のみでは把握が難しい、研修に関する課題の背景等についても調査を行うこととする。そのため、自治体や幼児教育関係団体を対象にヒアリング調査を実施した。

#### (2) 調査対象

各都道府県、指定都市、中核市、幼児教育関係団体が取り組んでいる研修等に関して、文献調査及びアンケート調査を実施した上で、その結果や検討会委員等の意見を踏まえ、表 2-9 に示す効果的、特徴的な取組を行っている機関を対象にヒアリング調査を行った。

表 2-9 調査対象機関

No.	区分	機関名	基本情報・取組概要
1	都道府県	北海道幼児教育推進センター	令和元年に設置。研修、助言、幼小連携・接続、情報提供を4つの柱とし、幼児教育の推進に向けて取り組む。研修では全ての幼児教育施設を対象としている。オンライン公開保育も実施。
2	都道府県	栃木県幼児教育センター	平成14年に設置。幼児期から児童期への円滑な接続と幼児期にふさわしい教育環境の整備を目指し、国、公、私立の枠を超え、幼児教育施設・小学校等の教職員を対象に、各種事業を展開。幼稚園・こども園・保育所・小学校の相互理解を図ることを目的とした幼小連携推進者養成研修等を実施。
3	都道府県	静岡県幼児教育センター	平成28年に設置。幼児教育充実のための事業や、研修等を実施。幼稚園等教員・園長向けの育成指標のモデル案を県で作成し、育成指標作成上の留意点をまとめた案内文を示しながら、市町に対して育成指標作成を促す。
4	都道府県	長野県教育委員会事務局 学びの改革支援課 信州幼児教育支援センター	平成31年に信州幼児教育支援センターが開所。「オールながの」で、大学等の専門家と保育現場の知見を集め施策を展開。施設類型を問わず県内全ての施設における質の高い幼児教育の実現を目指しており、そうした教育を実践する園のフィールドの保育に触れ、学び合う往還型の研修等を実施。
5	都道府県	岐阜県教育委員会教育研修課	岐阜県教育委員会教員育成協議会を設置し、幼稚園等の教員及び管理職向けの育成指標を作成。育成指標の周知に向けて、「活用ガイド」の作成や、育成指標の活用例・ポイントの紹介等を実施。

No.	区分	機関名	基本情報・取組概要
6	都道府県	高知県教育委員会事務局 幼保支援課	平成 15 年に幼稚園・保育所等の行政窓口が同課に一元化された。幼保認の一体的な取組を実施。育成指標に紐づいた「自己課題発見シート」や「キャリアステージにおける資質・指導力チェックシート」を作成し、全ての保育者に対し自己評価による振り返りを推奨している。
7	都道府県	大分県幼児教育センター	平成 31 年に設置。研修、支援、情報、連携の四つの機能を有し、県内の幼児教育の質の向上を図っている。研修の実施概要で、どの研修でどのような資質・能力を重点的に育成したいかを記載しているほか、県の教職員研修計画を作成する際に、育成指標をもとにした事前評価と事後評価を作成している。
8	指定都市	横浜市こども青少年局	同局の子育て支援課人材育成係が、研修の企画・立案、実施を全て自前で行っている。研修は全ての幼児教育施設を対象に実施。区の保育関係者をつないでいく「ネットワーク構築事業」も実施。
9	指定都市	大阪市保育・幼児教育センター	平成 29 年に開設。公私幼保、様々な施設種別を越えて、保育者・指導者としての資質・専門性を確保・向上させることをねらいとしている。公私幼保合同で研修を実施。主催研修に加え、委託研修も実施。
10	指定都市	岡山市岡山っ子育て局	岡山県・岡山市教員等育成協議会を設置し、「教員等育成指標(就学前)」を作成。研修企画担当者の異動があっても、研修で育みたい資質能力を明確に捉え、その資質能力を意識して企画・運営できるよう「資質能力と研修体系の相関」の図を作成。
11	中核市	西宮市教育委員会教育研修課	西宮市の教育推進の理念に基づき、小学校への接続等も意識して育成指標を作成。幼・保・認・小連携推進事業「『つながり』研修」では、互いの保育や教育を知る機会を設け、小学校への接続を円滑に進めることを目的とした研修を実施。
12	関係団体	一般財団法人 全日本私立幼稚園幼児教育 研究機構	平成 18 年に設立。幼児期における子どもの豊かな育ちについて研究を深めるとともに幼児教育に関わる者を支援し、それにより幼児教育の発展並びに家庭・地域における教育力の向上に寄与することを目的として事業を実施。初任者から管理職までの間で必要な学びを整理し、「保育者としての資質向上研修俯瞰図」を作成。
13	関係団体	特定非営利活動法人 全国認定こども園協会	認定こども園の発展・充実に向けて、平成 20 年に設立。職員の資質の向上を図るための各種研修や、教育・保育の質の充実等に資する調査研究、認定こども園の普及・充実及び運営改善に資する事業等に取り組む。
14	関係団体	社会福祉法人全国社会福祉 協議会 全国保育士会	昭和 31 年に前身となる「保母会」が設立され、その後現名称に変更された。保育士・保育教諭のキャリアアップ体制の確立や専門性向上のための研修の実施、制度改革等への対応、養護と教育が一体となった保育に対する保護者・地域社会からの理解促進に向けた発信等に取り組む。

### (3) 調査方法

調査対象に対し事前に質問票を送った上で、ウェブ会議ツールを用いてオンラインでのヒアリングを実施した。

#### (4) 調査期間

本調査は、令和3年12月から令和4年2月に実施し、実施時間は1機関当たり1～2時間程度であった。

#### (5) 調査内容

3歳以上の幼児を対象に行う教育に関する内容を中心に、表2-10のとおり調査項目を設定した。また、各機関の特徴を踏まえ、質問の追加や改変、非該当部分の削除等を行った。

表 2-10 調査項目

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 貴組織で作成されている、幼児教育の教職員の育成指標について</p> <p>1.1. 育成指標作成の経緯等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>育成指標作成の検討体制や作成の経緯はどのようになっていたか。特に以下の観点から教えていただきたい。<ul style="list-style-type: none"><li>他機関／有識者の協力を得たか。得た場合、機関名／協力者名と、協力に至った経緯・理由等はどのようなものか。</li><li>作成時に参考にした情報はあるか。ある場合、その資料名と、参考するに至った経緯・理由はどのようなものか。</li></ul></li></ul> <p>1.2. 育成指標におけるキャリアステージの分け方</p> <ul style="list-style-type: none"><li>初任・中堅・管理職など、各キャリアステージはどのように分けているのか（経験年数、能力等）。また、各キャリアステージの経験年数はどのように設定されているか。</li></ul> <p>1.3. 作成時の工夫、課題等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>作成時に重視したポイントはどのようなものか。</li><li>作成時に苦労した点や、作成に当たった課題はあったか。</li></ul> <p>1.4. 育成指標の活用方法、工夫、課題等</p> <ul style="list-style-type: none"><li>育成指標はどのように活用されているか。また、育成指標の活用状況はどの程度か。</li><li>育成指標の活用においてどのような工夫をしているか。</li><li>育成指標に対する、教職員等からの反応・意見等はどのようなものか。</li><li>育成指標の活用による効果はどのようなものか。また、効果を測るために工夫していることはあるか。</li><li>育成指標の活用における課題はあるか。</li><li>育成指標の内容や活用方法について、今後改善が必要だと思える点はあるか。また、今後指標を見直す予定はあるか。</li></ul> <p>2. 貴組織で実施されている研修について</p> <p>2.1. 研修内容の企画・立案の経緯</p> <ul style="list-style-type: none"><li>研修内容の企画・立案の経緯はどのようなものか。</li><li>研修担当組織の体制（担当者の構成・人数等）はどのようになっているか。また、研修</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

の検討体制・方法はどのようになっているか。特に以下の観点から教えていただきたい。

- 他機関／有識者の協力を得ている場合、機関名(協力者名)と、協力に至った経緯・理由。
- 子ども・子育て支援新制度担当と教育委員会の連携状況や、幼児教育の部署と小学校以上の部署の連携状況はどのようになっているか。連携ができていないとすると、課題は何か。
- 研修内容の検討に当たり参考にした情報はあるか。ある場合、資料名と、参考するに至った経緯・理由。
- 適切な講師をどのように探しているか。講義内容等を考えて、学識者等の講師を使い分けているか。また、講師の確保に苦労していることはあるか。

## 2.2. キャリアステージの分け方

- キャリアステージ別を実施している研修はあるか。また、受講者のキャリアステージをどのように区分しているか。

## 2.3. 育成指標と研修内容の関係性

- 育成指標と研修内容は関連づけられているか。関連している場合、関連性は具体的にどのようになっているか。

## 2.4. 研修内容(※前掲の表 2-1 の資質能力 A～G に関する設問)

- A～G に該当する研修の概要はどのようなものか。
- A～G に該当しない研修を実施している場合、「研修テーマ」「内容」「実施方法」等の詳細はどのようなものか。

## 2.5. 研修の実施方法、工夫、課題等

- 研修の実施時期・頻度はどのようになっているか。また、実施時期等に関する課題や配慮等はあるか。
- 研修効果を高める工夫、改善の工夫はあるか。また、コロナ禍での研修実施に当たって工夫している点や、課題はあるか。
- 研修効果を確認するために行っていることはあるか。また、研修効果や受講者からの反応・意見等について、具体的に教えていただきたい。
- 時勢に応じた子供への教育や保育に関して、どのようなニーズがあるか。
- 研修内容・方法の見直しはどのように行っているか。
- 今後改善が必要だと思う点や、今後実施したい研修はあるか。

※ 育成指標は、教育委員会等で定めるものであることから、他団体では、教職員の資質能力向上や研修の体系化に置き換えてヒアリングを行った。

### 2.3.2 調査結果

本項では、14 の機関を対象としたヒアリングにおいて得られた意見について、以下の 5 つの観点から整理した。

- 育成指標や体系化した研修一覧等の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）
- 育成指標や体系化した研修一覧等の活用（方法、工夫、課題等）
- 研修の企画・立案（経緯、体制、研修の体系化等）
- 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）
- 研修の実施（方法、工夫、課題等）

なお、施設類型や設置形態等、地域の実態等に応じて、園の研修ニーズ等は異なる可能性もある。特に、保育所や幼保連携型認定こども園は、対象年齢や子供の滞在時間等も異なっていること等を踏まえる必要もある。今回の調査は、3 歳以上の幼児を対象に行う教育に関する内容を中心に調査を行っているが、保育所は教育と養護を一体的に行っていること、幼保連携型認定こども園は教育及び保育を一体的に行っていること等にも配慮が必要である。さらに、幼児教育関係者を対象とした研修は、自治体に加え、幼児教育関係団体でも積極的に取り組んでいる。多様な団体が、それぞれの強みを生かしつつ、連携して研修を行うことにより、各地域の幼児教育の質の向上が図られていくと考えられることから、今回は幼児教育関係団体を対象としたヒアリング調査も行った。



## (1) 都道府県における取組

### 1) 北海道幼児教育推進センター

#### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

平成 29 年 12 月に教職員の育成を所管する部署が中心となり、幼稚園から高等学校までの「教員育成指標」を作成。本指標は、学校種別・職種別となっており、道内市町村の参考となるよう、市町村教育委員会等が任命権者となる公立幼稚園及び幼保連携型認定こども園についても対象としている。

その後、全ての幼児教育施設等における教育の質向上を目的として、平成 30 年度に「北海道幼児教育振興基本方針」を策定、令和元年度に幼児教育センターを設置し、公立幼稚園だけでなく、私立幼稚園、保育所、認定こども園等が研修等施策の対象となったため、令和 2 年度に、各幼児教育団体や市町村、養成大学等から構成される有識者会議及び部会等における議論を経て、公私の別や施設類型を越えた「幼児教育推進センターが目指す保育者像」（以下「保育者像」という。）を作成した。「保育者像」の作成に当たっては、既存の育成指標をベースに、教育環境の整備や小学校教育との円滑な接続等の項目を追加したほか、各キャリアステージの年数の目安については、他の幼児教育施設、福祉施設等での経験も考慮し、明示しないこととし、ゆるやかにステージを設定した。

#### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

「保育者像」は、現在、幼児教育推進センターが提供する研修の拠り所として、また、研修成果を測るアンケートの項目等として活用しているが、今後は、令和 3 年 3 月諮問への中教審答申等も踏まえ必要な修正をした上で、北海道教育委員会としての「育成指標」に昇格させたいと考えている。

#### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

以前は義務教育課において研修を実施していたが、令和元年に幼児教育推進センターが設置された後は、保育所や認定こども園等も対象となり、有識者会議の意見等を踏まえ研修実施時期、曜日、時間帯、開催場所等を見直してきたほか、研修内容については、研修参加者アンケートや幼児教育施設・市町村等を対象とした悉皆調査を通じ現場のニーズを捉えて改善を図っている。

研修の企画・立案に当たっては、「保育者像」に基づきキャリアステージごとに求める資質能力を位置づけて、一年間の研修を通して身に付けられるようにしている。各研修の基本構想は幼児教育推進センターの指導主事が中心となって作成し、研修講師への依頼に当たっては、本基本構想に基づき、研修のねらいや現場ニーズ等を説明している。研修講師は、幼児教育実践や園運営については施設長等現場職員をメインとし、感染症対策、働き方改革等については、大学教員や関係機関等の専門家を活用、さらに、特別支援、学校安全等庁内関係課がカバーできる分野については、当該課職員がすでに有する義務教育以降の知識に加え幼児期についても学びを深め対応いただいている。また、行政機関が行う研修の役割として、例えば、表現活動等幼児教育実践等に関する研修においても、できるだけ、指導計画

の作成やその後の教育活動への展開を重視した構成にする等、教育課程やカリキュラム・マネジメント等に関する学びの機会を提供するよう心掛けている。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

キャリアステージごとの各研修の対象者については、初任保育者研修は1年目の職員、中堅教諭は10年を経過した方、施設長研修は新任園長としていたが、有識者会議での議論を経て、現在は、初任については1年目を基本としながらも復職した保育者等の参加を可能とし、中堅についてはおおむね7年を経過した保育者を対象とし、さらに、施設長研修については、新任園長に限定せず全ての園長とする等、各施設の実情や保育者個々の経歴を踏まえて受講できるよう変更した。

研修内容についても、有識者意見、研修時アンケートのほか悉皆調査を通じて把握した現場ニーズを参考に、初任研修においては、他園の先輩保育者からアドバイスをもらえる機会や、参加者同士で自由に意見交換できる時間を設定する等、学生時に有していた職務イメージとのギャップ解消や早期離職対策を重視した。中堅では、関係機関との連携等ミドルリーダーとして必要な幅広い知識・経験の習得を重視し、さらに、施設長研修では、評価や働き方改革等園経営に関わる内容を厚くしている。

また、キャリアステージによらない研修のうち、「園内研修リーダー育成講座」は、コロナ禍において、各施設における園内研修の実施やこのための幼児教育相談員(アドバイザー)の活用が進まない現状を踏まえ、令和3年度から開始した。各園からリーダーにふさわしいと園長が推薦した保育者が参加し、研修のファシリテートや園運営の改善充実につながる力を身に付けようとしている。

また、幼児教育に関する喫緊の課題をテーマとする「教育課題研修」を令和元年度から14管内で実施し、虐待の早期発見・早期対応や防災、交通も含めた安全教育等を取り上げている。

なお、全ての研修にワークシートの提出を義務付け、振り返りを促しているが、特に、初任保育者研修では、参加者にワークシートの提出を求めるほか、所属長に対して受講確認書への記入・提出を依頼している。受講確認書には、受講者本人の感想や、所属長が参加者の成長度合い等を見て意見を記入する欄があり、書類を通じて研修の効果を確認している。また、その内容を今後の研修の見直しに活用している。

保育者以外を対象とする研修としては、各自治体の首長部局と教育委員会双方の職員に幼児教育や幼小連携・接続の意義への理解を深めていただく機会として、「幼小連携・接続担当者研修」を令和3年度から14管内で開始した。また、幼児教育推進センターの研修は、庁内関係課、さらに、14の教育局(教育事務所)職員が講師等として重要な役割を果たすことから、これら職員の幼児教育理解促進のための「担当指導主事等研究協議会」を実施している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

北海道は他県と比べて1自治体の規模が小さく、1自治体に幼児教育施設が1つのみの場

合も多いため、日常的に他の園と交流するという学びの機会をもつことが難しい。そのため、他園の取組や工夫を知ってもらうことが必要であり、施設類型を問わず様々な園と交流する機会となることが重要である。各施設の新規採用職員が1人の場合も多いため、研修を通じて保育の質の向上を図るのみならず、仲間を作ることも目的としている。

施設類型を問わない研修の実施に当たっては、施設種ごとに使用している用語や定義等が異なることを考慮し、保育所や認定こども園の方にも理解できるよう説明することが大切である。北海道では全国平均を上回るペースで子供の数が減少してきており、保育所と幼稚園を統合して認定こども園に移行するケースが増えているほか、小学校への接続等に地域が一体となって取り組む観点からも、日頃から、公立・私立や、施設類型を越えて交流を深めることには大きなメリットがある。

なお、幼児教育推進センター設置以前は、広域な本道において会場が1カ所のみ研修が大半を占める等利便性が非常に低かったことから、幼児教育推進センター設置の準備期間から、本道14箇所（教育局の所在地等）での研修を試行実施したり、遠隔システムの活用に着手したりする等してきた。新型コロナウイルス感染症が流行しはじめた令和2年度からは、ほぼ全ての研修がオンライン実施となった。当初は、講義を動画に収め幼児教育推進センターのホームページに掲載し、視聴後ワークシートを提出いただく形の研修が主流であったが、有識者会議等の意見を踏まえ、徐々に、講師と双方向でやりとりができるコマや、参加者同士で情報交流を行うことのできるオンライン協議の時間を増やしてきた。併せて、現場の多忙さや施設類型による研修時期、時間帯等の利便性の違いを踏まえ、これまで年1回としていた中堅研修や施設長研修を年2回として1回の日数を減らすこととした。

また、新型コロナウイルス感染症の影響で、各幼児教育施設が公開保育の実施や研究大会を開催する機会がほとんどなくなり、「新規採用の教職員が先輩の保育を真似して保育の質を高めることができているのではないのか」との声が、有識者会議等で挙げられたこと等から、他園の取組を見る機会を確保するため令和3年度からオンライン公開保育を開始した。

研修の実施の工夫としてはこの他にも、施設長が計画的に保育者の育成を図ることができるよう、有識者会議に参画する道内の主な幼児教育団体や関係部署と調整の上で、各機関が主催する研修を主催者別、月別で一覧表にまとめて公表している。

## イ) 課題等

幼児教育推進センター設置以前は、新要領の趣旨の普及や幼児教育の機運醸成を目的に、道外の著名な研究者の方々に講師を依頼しており好評でもあったが、幼児教育推進センター設置後は、各地域で中心となる人材や、幼児教育をリードする方々のネットワークを作ることを目指し、意図的に、道内の学識者や実践者を中心に講師を依頼している。ただし、今まで関心を持っていなかった層の取り込みや、より多くの先進事例に触れることを目的に、道内外の様々な分野の研究者や幼児教育施設から学ぶことも必要であり、その観点では、公私の別や施設類型にかかわらず教職員支援機構（NITS）等の研修が自由に活用できることも望まれている。

また、前述のオンライン公開保育に関しては、他園の保育者が頑張っている姿を見る機会ができ自園の研修の活性化につながる等の意見等があった一方で、「実際に保育を見て指導や活動の展開の意図を話し合っ、自園に持ち帰る」という研究大会の本来のサイクルをオンライン上で行っていないため、今後改善する必要がある。さらに、こうした機会を通じ、

日常の教育活動と園内研修の往還の意義を発信することにより、各園において、園内研修が活性化するとともに、園外研修を効果的・効率的に活用することができるよう引き続き幼児教育推進センターとして工夫を重ねていきたい。

## 2) 栃木県幼児教育センター

### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

平成 29 年 3 月 31 日に文部科学省から通知された「教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（通知）」を受けて、同年 4 月に栃木県教員育成協議会を立ち上げた。栃木県教員育成協議会において、栃木県教員育成指標並びに栃木県教員研修計画について検討し、平成 30 年 3 月に育成指標を作成した。「幼稚園教諭等の資質向上に関する指標」は、小学校以上の教員を対象とした育成指標と同じ形式で作成しており、幼保連携型認定こども園の保育教諭もこれに準じている。小学校以上の育成指標と幼稚園教員の育成指標の項目や形式が揃っているのは、一つの大きな特徴だと考えている。

育成指標の素案は、栃木県幼児教育センターで作成した。作成に当たっては、栃木県幼児教育センターの顧問である神長美津子氏から指導を受けたほか、栃木県教員育成協議会の委員から意見を聴取した。育成指標の内容は、栃木県幼児教育センターでこれまで研修の企画をしてきた経験や、養成校の大学での教育内容、他県の取組を参考にした。

育成指標におけるキャリアステージは、基本研修の実施年数で分けている。新規採用幼稚園教諭等研修が 1 年目、幼稚園等教職 5 年目研修が 5 年目、中堅幼稚園教諭等資質向上研修が 11 年目に実施されるため、これに応じてキャリアステージをステージⅠ、ステージⅡ、ステージⅢと位置付けている。各キャリアステージにおける育成指標には、栃木県幼児教育センターでの研修の目的・目標になる内容を入れている。また、育成指標における資質能力は、ステージが上がるにつれて積み上がっていくイメージで作成している。

育成指標の作成時における工夫点としては、基本研修の目標を整理しなおし、育成指標との整合性を図った点である。また、私立幼稚園は地域との関わりが薄いという課題がある中、栃木県は私立幼稚園が多いため、育成指標に「地域における幼児期の教育のセンターとしての役割」という項目を入れている。

### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

幼児教育センターでは、育成指標を基に研修を企画しているほか、育成指標に基づいた幼児教育に関する研修一覧表を作成し、各種会議等で配布している。一覧表には、栃木県幼稚園連合会が主催する研修と、栃木県幼児教育センターが主催する研修を整理して掲載している。一覧表の作成によって、育成指標と研修内容の整合性を図りやすくなった。

育成指標の活用に当たっての課題としては、栃木県内の 3 市町には、公立の幼稚園及び認定こども園があり、市町独自の育成指標を作成する必要があるため、主管課にて県の育成指標を市町に周知しているが、現状育成指標を作成しているのは 1 市のみである。市町で育成指標を作成することはハードルが高いようであり、課題に感じている。

### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

研修内容は、育成指標をもとにして、栃木県幼児教育センターの常勤 5 名で企画・立案している。研修内容の検討に当たっては、栃木県幼児教育センターの顧問である神長美津子氏から客観的な指導をもらうほか、センターの幼児教育指導員である認定こども園及び保育所の園長や、関連団体から意見を聞いている。

栃木県幼児教育センターは、栃木県総合教育センターの組織であり、講師となる小学校教員の指導主事が多く在籍しているほか、中学校、高等学校、生涯学習といった幅広い段階の教員が在籍しているため、様々な研修が組みやすい。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

栃木県で実施している研修では、D②「外国につながる幼児」と、C④「食に関すること」は扱っていない。そのほかのA「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」～G「自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)」の内容はすべて網羅している。外国人幼児への対応について、受講者から栃木県幼児教育センターが実施する研修のテーマとして扱ってほしいといったニーズはあまりない。

スキルアップセミナーでは、過去に食育をテーマにしたこともあったが、現在は、主に栃木県幼稚園連合会で実技を伴う研修を実施している。

新規採用幼稚園教諭等研修において、人権に関する研修を行っている。新規採用の教員だからこそ人権という視点は重要であり、栃木県の人権教育室の担当者が講話している。

昨今、若手教員の育成が園長の課題として挙がっている。中堅教員は、新規採用の教員への指導等の負担が大きいと、職場環境の改善が重要との認識のもと、令和3年度から中堅研修のテーマにメンタルヘルスを入れている。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

栃木県の特徴的な研修は、幼小連携推進者養成研修である。幼稚園・こども園・保育所と小学校の教員がペアになって、一緒に保育・授業を参観したり、相互に職場体験したりして、1年間かけてジョイントカリキュラム（指導計画）を作成しながら、幼小接続期の教育の在り方について共に考えることを目的とした研修である。

その他の研修の実施における工夫としては、基本研修では、保育の現場に行き、子供の姿を見ることを大切にしている。実際の子供の姿を見る機会を入れて、演習や協議を中心とし、一方的な講話はなるべく減らし、自ら気付くことを大切にしている。講話においても、気付きを与えられるような内容にしている。

研修の効果を把握するための取組としては、受講者に振り返りシートへの記入を依頼し、研修で何を学び、研修の内容をどのようなことに生かそうと考えているか等を記入してもらっている。また、このシートで当該研修の効果等についても検証している。また、「研修で、受講者が何をやってきたか分からない」という声が園長からあったため、アンケート結果は栃木県幼児教育センターのホームページに掲載し、必要に応じて見られるようにしている。結果を見て、この研修は効果があると園長に思ってもらえることができれば、次年度も受講者を送り出してもらえる。令和3年度からは、振り返りシートをデジタル化し、スマートフォンで研修の振り返りができるようにしている。研修当日に二次元コードを読み込んで振り返りを送信することができ、オンライン参加の場合は、オンライン上に二次元コードを掲載してそこから回答できるようにしている。

研修の見直しに当たっては、受講者の声を第一に考えている。受講者の反応、国の動向、

幼稚園教育要領の改訂の視点を重視して、研修のテーマを決めている。そのほか、栃木県幼稚園連合会等の関係団体の要望を聞いたり、関係する様々なホームページをチェックしたりしている。

## イ) 課題等

幼小連携の必要性を感じ、幼小連携推進者養成研修の受講者を活用した合同研修を開催する等して、連携が進んでいる市町もあるが、なかなかうまくいかない市町もある。各地域で実施している幼稚園・小学校の相互理解に関する取組はあるだろうが、市レベルでは把握していないところもある。行政が関わらないと、校長・園長の異動等により状況が変わり、継続しないこともある。目的が子供のためではなく、小学校に子供を適応させるための連携になっていることも多い。行政が中心となり、幼小連携推進の取組を実施していくことが重要だと考えている。

栃木県幼児教育センターが実施する研修は、3歳以上の教育を対象にしており、0歳～2歳児研修は実施していない。0歳～2歳児研修については、栃木県幼稚園連合会で実施しているが、0歳～2歳児研修と、3歳児以上の研修との整合性は図られておらず、大きな課題だと感じている。

研修の受講者からは、指導要録や特別支援教育に関して研修で扱ってほしいという要望が多い。保育所では、年長でのみ指導要録を書くため、年長の担任になった教員は書き方が分からず、指導できる保育士は少ない。他方で、幼稚園と認定こども園では、指導要録を毎学年書いているため、書き方を理解している教員が増えてきている。

研修の実施に当たっての課題としては、現在も保育所を含む数園のICT化が進んでいないことである。幼稚園や認定こども園では比較的ICT化が進んでいるが、公立園においては、市町のシステムの関係や、パソコンを借りられない等といった状況があった。

### 3) 静岡県幼児教育センター

#### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

県教育委員会が作成した小中高の教員育成指標を、幼児教育センターが幼稚園等教員向けの用語に仕立て直したものを県のモデル案として示し、市町に対して育成指標の作成及び提出を求めた。

小中高の教員育成指標は「授業力」「生徒指導力」「教育業務遂行力」「組織運営力」を資質能力として掲げているが、幼稚園等教員育成指標モデル案では、「授業力」及び「生徒指導力」を「教育・保育力」として1つにまとめ、内容項目を「教育・保育を構成する力」「乳幼児を理解し個に対応する力」の2つに分けた。

キャリアステージは「採用時」「基礎向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4区分である。その人の多様なキャリアに基づいて、組織の中で力を発揮できるキャリアステージで研修を行ってもらいたいということから、年齢で区分していない。

#### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

一部の市町においては、育成指標の内容をもとにした「自己評価シート」を作成し、保育者が自己評価等を行っている。また、育成指標をもとに、どのステージのどのような力をねらいとして研修を行うかを明確にした上で、研修計画を立てている市町もある。

当センターでも、県内全ての保育者を対象とした研修を実施している。

「令和3年度研修ガイドブック」には、各々の研修の対象となるキャリアステージと資質能力を明記しており、各保育者が伸ばしたい資質能力を考えた上で研修を選んでもらったり、目標を再度確認してもらったりすることができるようにしている。

#### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

当センターでは指定都市を除く33市町の公立幼稚園及び公立幼保連携型認定こども園の法定研修を実施している。加えて、前述のとおり、数は少ないものの、県内全ての保育者を対象とした研修も実施している。県でいくつか研修を実施することで、研修の推進体制があまり進んでいない市町の保育者も何かしらの研修が受けられるようになっている。当センターで研修を企画・立案する際は、教員養成大学の先生方の協力を得ている。育成指標をもとにキャリアステージに応じた研修内容になっているが、保育者の研修の機会を広げることが優先しているので、どのキャリアステージの保育者も受講可能としている。また、当センターは、子ども・子育て支援新制度の担当部局であるこども未来課と私立幼稚園を所管する部局である私学振興課の職員が併任で在籍しており、これら部局の意見も取り入れながら研修を企画・立案している。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

当センターでは、「採用時」「基礎向上期」「充実・発展期」「深化・熟練期」の4区分あるキャリアステージの中で、「基礎向上期」「充実・発展期」における研修が最も充実しているが、中でも「インクルーシブ保育研修」は大変要望の高い研修である。これは、保育



者の特別支援教育の専門性の向上を図ることがねらいである。大学の先生を講師に招聘し、子供の特性を捉えるアセスメント、アセスメントに基づく具体的な支援方法を学ぶ内容になっている。

外国にルーツをもつ子供への指導に関する研修の要望もある。それに特化した研修は実施していないが、県の多文化共生課と連携し、ホームページにいくつかの言語で資料「外国人幼児・保護者のための手引き」<sup>3</sup>を掲載している。

## e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

### ア) 実施方法、工夫

幼児教育センター主催の研修は県内の教員養成大学と連携して実施している場合が多い。研修方法として、近年は、演習をとまなうアクティブ・ラーニングを取り入れた講義が中心である。研修後は、受講者にアンケートを実施しているが初任者研修におけるアンケートは評価の判断材料となる内容となっている。それ以外の研修のアンケートは今後の研修立案に生かせるような内容となっている。

各市町では様々な研修を行っているが、当センターは市町の研修を支援する事業も行っている。その一つが「保育プロセスの質リフレクションシート」活用研修である。「保育プロセスの質リフレクションシート」は県内の教員養成大学教授が開発したもので、市町が主催する研修において、当センターが、このシートを活用した研修プログラムの提供と開発者の大学教授を講師として派遣している。この研修は、園内研修をリードするミドルリーダーが参加する。参加者はリフレクションシートに記入したエピソードに基づき、幼児理解について協議をし、大学教授の指導を受ける。協議の深まりはファシリテーターの力に依るところが多い。そこで、前述した教授は「ファシリテーター手引き」も作成した。これを活用し、ファシリテーターの力を身に付けることもこの研修のねらいの一つである。そして、この研修終了後、各園でそのミドルリーダーが中心になって園内研修をするという、カスケードのような仕立てになっている。

### イ) 課題等

令和2年度と令和3年度は、コロナの関係で研修の実施が難しく、参集しての研修はあまり実施できなかったが、一方で、ICTを活用し、オンデマンドやオンラインによる研修を実施することができた。

近年、幼児教育の現場では、子供を預かる時間が長時間になってきており、保育者が多忙なため、研修に参加する時間がないという声がよく聞かれる。そこで、コロナが収束した後も、効果的にオンラインやオンデマンド研修を取り入れることによって、多くの保育者が、各自の勤務状況に合わせて、気軽に研修に参加できるようなシステム作りをしていきたい。

保育者からは、ICTの活用や管理職研修に関する要望や、認定こども園が増えていることを受けて乳幼児期に係る研修の要望がある。そのため、育成指標も踏まえながら、自治体の実態や保育者からの要望に応じた研修を計画していきたい。特に、県内では0～2歳児を預

<sup>3</sup> 静岡県教育委員会「調査・研究」<https://www.pref.shizuoka.jp/kyouiku/kk-060/youzi/tyousakennkyuu.html>（令和4年2月3日閲覧）

かる認定こども園も増えてきており、認定こども園や保育所への研修の支援も大きな課題として捉えている。当センターはこれまで3歳以上の幼児教育に関する研修が主であったが、今後は乳幼児保育を対象にした研修の充実を図る必要を感じている。また、管理職研修は、小さい市町単独では効果が上がらないという状況があることから、県が担っていくことが適当であろうと考える。小中高の管理職と比べると、幼児教育施設の管理職は、施設の管理や運営が法律に基づいて行われているという認識が薄いという声を聞く。加えて、保育者の離職も課題となっているため、教職員のメンタルヘルスに関することも管理職に身に付ける知識であると考えている。これらの点を充実させた研修を実施していきたい。

保育所の経験が長い先生が、幼稚園や認定こども園に来ると、児童福祉施設としての保育所と教育施設としての幼稚園とは研修の文化が違ふと感ずることがあるという声を聞いたことがある。この辺の差を埋めることができるような研修を企画していくことも大切であろうと感ずている。

#### 4) 長野県教育委員会事務局学びの改革支援課 信州幼児教育支援センター

##### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

施設種別や公立、私立によって保育者研修体系が異なる中で、長野県全体でキャリアアップに向けた研修を体系化していく必要があるという課題認識をもっていた。施設種別を越えた課題や現場のニーズを把握するとともに、保育者が遊びを中心とした保育の本質を理解し、それを実践する力を育成することを目的とし、研修体系を整理するために「保育者育成指標 1.0」を作成した。

信州幼児教育支援センターの組織体系としては、運営会議と専門部会という二つの組織があり、専門部会の中には、保育者研修部会と幼保小接続部会がある。令和元年度から保育者研修部会で研修体系の整理を行い、「保育者育成指標 1.0」を作成した。「保育者育成指標 1.0」の原案はセンターの事務局で作成し、専門部会の中でアドバイザーメンバーの大学関係者や、保育者、市町村の担当部局から意見をもらい、検討を進めた。

育成指標のキャリアステージは、大学関係者や保育者からキャリアステージの妥当性について意見を聞いたほか、長野県教員育成指標を参考にした。

「保育者育成指標 1.0」の縦軸はキャリアステージごとに設定し、横軸は「①自己実現」～「⑱安全管理」の18の項目に設定した。また、これまで長野県内における各関係団体がそれぞれ研修を進めてきた中で、長野県内の全保育者の資質能力向上のために、専門部会で各関係団体の枠を越えて、「オールながの」で育成指標を検討することが「保育者育成指標 1.0」の作成時の課題でもあり、大切にしたことでもある。

##### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

「保育者育成指標 1.0」は、令和3年3月に各市町村及び各関係団体を通じて現場に配布している。また、「保育者育成指標 1.0」とともに、キャリアステージごとの「キャリアステージにおける自己チェックシート」も配布している。保育専門相談員が各園を訪問して保育について助言・指導する中で、「キャリアステージにおける自己チェックシート」を活用したり、育成指標を紹介したりして周知を進めている。

「保育者育成指標 1.0」は、教員に対して18の項目を完璧に達成することを目指してほしいということではなく、どのような保育者を目指していくのかという道しるべにしてほしいと考えている。また、現場の保育者の受け止め方として、育成指標がチェック項目になってはいけないと考えている。これまで各関係団体が行ってきた研修の内容を育成指標に照らして再整理する等、幼児教育を担う県内全ての保育者が実用的に活用できるようにすることを目指している。

##### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

研修は育成指標に基づいて企画・立案している。信州幼児教育支援センターが実施している信州幼児教育フィールド研修等は、運営会議で研修内容の方針を検討した上で、事務局で企画・立案する。

研修内容は、長野県教育委員会の学びの改革支援課の指導主事と、幼児教育コーディネーター（退職園長）が中心となって検討している。

研修内容の検討に当たっては、関係書籍や、文部科学省からの説明、保育関係の雑誌・インターネットの記事等を参考にするほか、時代や現場のニーズを捉えながら検討している。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

本事業のアンケート調査では、令和3年10月時点で実施している、公立幼稚園の幼稚園教員に対する新規採用教員研修と中堅教諭等資質向上研修を対象に回答した。新規採用教員研修や中堅前期の研修に当てはまるのはA「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」、C「豊かな体験を創り出す力」、E「他と連携し、協働する力」の項目の一部である。

A「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」～G「自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長（リーダーシップを含む）」に該当しない研修は、保育ドキュメンテーション等研修や、幼児教育の質の向上や園小の連携・接続を目的とした信州幼児教育フィールド研修であると考えている。

長野県では、キャリアステージ「I 基礎形成期相当」～「IV 次世代育成期相当・管理職期相当」別に研修を計画している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

長野県で実施している特徴的な研修として、信州幼児教育フィールド研修と保育ドキュメンテーション等研修会がある。

信州幼児教育フィールド研修は、幼児教育の質の向上や、園小を越えて学び合い長野県内全体の底上げをすることを目的としており、5園を実施園として年4回ずつ実施している。参加者は実践園が保育で大切にしていることを学び、それを持ち帰って自園で実践し、実践結果を持ち寄って共有するという往還型の研修である。長野県は4ブロックあり、各ブロックで実践園を設置している。実践園がリーダー園として各地区の拠点になり毎年5園ずつ実践園が増える計画となっているため、将来的には地域の園同士のコミュニティができることを目指している。

信州幼児教育フィールド研修で、研修内の実践報告や研修成果物として保育ドキュメンテーションにまとめて持ち寄ることにしており、その際に受講者から保育ドキュメンテーションの作成方法を学びたいという声があった。この他にも、近年、保育ドキュメンテーションが様々なところで取り組まれており、この有用性を広めたいという思いのもと、保育ドキュメンテーション等研修会を実施している。

長野県では、令和2年度、全ての保育者を対象として、これまでどのような研修を受講したことがあるか、キャリアステージごとにどのような研修のニーズがあるかを調査した。現在、アンケート結果をもとにどのように研修を見直すか検討している。

研修の実施における工夫としては、参加者の移動の負担等を軽減するためオンライン研修としていること、講義形式の演習を減らし、グループ分けをして、グループ内でセッションしてもらうような形にしていることである。

また、ポータルサイト「まなびすけ信州」で、育成指標及びその解説動画を公開しているほか、保育ドキュメンテーション等研修会も含めてオンラインで実施した研修の様子を録

画し、当日参加できなかった人もいつでも見られるようにしている。幼児教育の質の向上に向け、園内研修の充実は重要だと考えており、解説動画は、園内研修のきっかけづくりや話題づくりとして使ってもらえたらよいと考えている。解説動画で30分間の研修が行えるためのパッケージを作成した上で、30分でも園内研修の時間を取ってもらえないか、という形で発信している。

研修効果を確認するための取組として、研修後は受講者に対してアンケートへの回答を依頼している。

## イ) 課題等

県内で実施されている研修内容を調査するため、令和2年9月に各関係団体や各市町村に対して、各キャリアステージでどのような研修を実施しているか調査した結果、「IV 管理職期相当」の研修が少ないことが分かった。「IV 管理職期相当」は、立場上育成指標における「⑩園分掌」「⑱安全管理」に関する内容の研修が多くなるが、保育者の視点から「②愛情深い保育」「③子ども理解」「④援助・支援」等についても理解をより深めてもらいたいと考えている。管理職として、安全管理等に加え、今一度保育に関して理解を深めてもらうことで、園全体の幼児教育の質の向上につながると考えている。このようなことも含め、もう一度改めて現場の実態を踏まえて研修内容を見直す必要があると考えている。

信州幼児教育支援センターでは「園・小接続カリキュラムの開発」の理論編と実践編を作成し、令和2年度と令和3年度に現場に配布している。小学校の教員も幼児教育への理解が必要であるため、これらの冊子を活用した園・小接続に関する研修を令和4年度は計画している。

研修の実施に当たっての課題としては、特に公立園ではインターネット環境の整備が遅れているという点である。パソコンやインターネット環境の整備については長野県からも市町村に依頼しており、徐々に整備は進んできているが、オンライン研修を進める上ではまだ課題が残る。

## 5) 岐阜県教育委員会教育研修課

### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

平成 29 年 4 月の教育公務員特例法等の一部改正を受け、岐阜県教育委員会教員育成協議会を設置した。平成 30 年 2 月、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、栄養教諭、養護教諭の対象別に「岐阜県『教員のキャリアステージ』における資質の向上に関する指標」を作成した。令和 2 年 10 月には、管理職向けの育成指標を作成した。令和 3 年 10 月には、文部科学省の中央教育審議会の答申を受け、育成指標を改訂した。キャリアステージは「基礎形成期」「資質向上期」「資質充実期」「資質貢献期」の 4 区分である。

岐阜県教育委員会教員育成協議会の委員には中核市である岐阜市の教育委員会の代表者が参加している。平成 29 年度の策定時には、岐阜県教育委員会教員育成協議会の下にワーキンググループを設置し、公立園長会の代表が参加した。令和 3 年度の改訂時は、委員の中に公立幼稚園・こども園長会の代表者、有識者として弁護士が加わった。

育成指標作成・改訂に当たっては、教育公務員特例法等の一部改正や中央教育審議会の答申等国の動向を重視した。令和 3 年度の改訂では、ICT 活用指導や特別支援教育に関わる資質・能力を追加した。

### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

「岐阜県『教員のキャリアステージ』における資質の向上に関する指標」の周知を図るため、「活用ガイド」を作成し、県内 6 つの教育事務所を通じて各市町村（組合）教育委員会や学校に発出している。

育成指標は、様々な機会の説明・周知を図っている。総合教育センター主催の研修講座では、育成指標に基づいて、研修の趣旨とねらいを確認する場を設定している。また、ホームページで「岐阜県総合教育センターだより」を公開し、育成指標の活用例やポイントを紹介し、啓発を図っている。

育成指標を活用し、一人一人のキャリアアップに生かして欲しいと願っている。

### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

研修内容の企画は大きく 5 段階に分けられる。第 1 に、育成指標に基づいて研修内容を検討する。具体的には、各担当者、係会、研修に携わる県庁内の他課も集まる講座担当者会等で、研修の内容や進め方について検討する。第 2 に、日程や講師等の調整を行う。第 3 に、「岐阜県教員研修申込システム」<sup>4</sup>で開催要項の内容を入力したり、研修の受付ができるよう設定したりする。第 4 に、冊子「研修講座」に研修の情報を集約し、各校への周知を行う。第 5 に、研修申込システムを使って、研修の受付をする。

岐阜県教育委員会の教育研修課の課長は、高校の研修を統括している。教育研修課の研修企画監は幼稚園、小学校、中学校の研修を統括している。この 2 名の統括の下、研修申込システムの構築や管理、研修の情報を集約した冊子「研修講座」の作成、講師や会場の調整等

<sup>4</sup> 岐阜県総合教育センター「岐阜県教員研修申込システム」<https://flex2.gifu-net.ed.jp/system/users/login>（令和 4 年 2 月 7 日閲覧）

を教育研修課の研修企画係 5 名で行う。また、初任者研修、経年研修、中堅教諭等資質向上研修、基礎形成研修等は教育研修課の研修第一係の 6 名で担当し、管理職研修、職務研修は研修第二係の 5 名が担当する。基礎形成研修は選択研修である。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

岐阜県が実施している研修のキャリアステージは「基礎形成期」「資質向上期」「資質充実期」「資質貢献期」の 4 区分である。

令和 3 年度の幼稚園教諭等の新規採用者を対象とした研修の実施に当たっては、約 10 の関係機関から協力を得た。岐阜県図書館には、読み聞かせの工夫、図書館の使い方等の説明を依頼した。岐阜県博物館では、幼児の指導に生かすことができるようフィールドワークや自然物を生かした遊びを体験する機会を設定した。中部学院大学、東海学院大学、椋山女学園大学の先生方には「幼児理解」「評価」「音楽表現」「造形遊び」等の内容で、研修講師を依頼した。また、岐阜県中央子ども相談センターによる幼児虐待の講座、元アナウンサーによる「話し方講座」も実施している。岐阜県教育委員会学校安全課には、食に関する安全やアレルギー対応等の研修を依頼している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

岐阜県が実施している研修の中で特徴的なのは、「感性を育む絵画指導講座」である。「感性を育む絵画指導講座」は岐阜県美術館で実施し、午前は教育研修課の美術担当によって子供の絵をどのように捉えるかという講義があり、その後、参加者にクレヨン、クレパス、絵の具で絵を描いてもらう。午後は美術館担当者に依頼し、「体全体を働かせたダイナミックな造形活動に挑戦」というタイトルで研修を行った。研修の最後には、教員にいろいろな描き方を覚えてもらえるよう、美術館担当者による講義が行われた。定員は 10～15 名だが、毎年 100 名近くの応募があり、抽選を行っている。

研修の実施に当たっての工夫として、研修申込期間は、学校開始時期である 4 月に始まるが、学校が多忙な時期のため、長めに設定している。研修申込期間を 2 回設定しているのは 1 次で講座の希望に偏りが出るので、1 次の抽選で外れた人に、2 次で申し込んでもらうためである。

研修後のアンケートの結果から、受講者のニーズに応じた研修を行うことの大切さについて改めて課内で共有しているところである。集合型で予定していた研修をオンラインに移行したが、満足度は下がらなかったことから、受講者のニーズに応じるかどうかが重要であると考えられる。また、アンケートに書かれた研修の要望等は、次年度の研修に生かすようにしている。研修担当者はアンケート結果をもとに PDCA シートを作成し、次年度に生かしている。令和 4 年度の研修の企画においては、育成指標との整合性を引き続き重視している。

##### イ) 課題等

集合型研修を実施できない場合の研修時間と研修内容の担保が課題だと感じている。本

来であれば、集合型研修を実施できない場合、研修をオンラインで実施したいところだが、園の中には ICT の環境が整っていない場合もあり難しい。また、園児がいる日中に、研修のための部屋や時間を保証してもらえるかという点、ほとんど保証してもらえていないというのが現状である。

また、集合型研修が実施できなかった場合の代替研修は負担になるため、令和 3 年度は、1 日で行う研修を、内容を絞り込んでオンデマンド研修や資料研修を行うこととした。育成指標に基づいて研修を計画しているが、研修内容の精査と受講者の負担軽減のバランスをいかに両立させていくかが課題である。



## 6) 高知県教育委員会事務局幼保支援課

### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

平成 28 年に高知県教育・保育の質の向上委員会を立ち上げ、学識者や高知県幼保推進協議会の部会長等に委員を依頼し育成指標を作成した。他の先進地の指標をベースとし、大学における幼児教育の教職員養成課程のシラバス等も参照しながら、指標の案を県が作成した。

指標の作成に当たっては、まず、県内の幼児教育施設にアンケート調査を実施した。20 年以上の経験者または園長のいずれか 1 名を各園で選定してもらい、高知県で掲げる資質・指導力（①～⑯）が何年目頃に身に付いたかを調査した。その結果、5 年ごとの区切りで力がついたとの回答が多かったことから、キャリアステージは 5 年ごとを目安に設定した。

指標作成時には、特にキャリアステージ間の連続性や、高知県では将来、南海トラフ地震が起こると想定されていることから、危機管理の部分も意識して作成した。また、高知県は保育所が多く、乳児の部分を意識した部分も多い。

試行アンケートを通じて得た現場の声を生かすことを重視し、実情に応じた検討を重ねながら作成したが、県内の地域や園によりこれまでの取組に差があること等から、意見のすり合わせに難しさもあった。その他、指標は幼稚園・保育所・認定こども園を対象にしているため、捉え方に誤解がないよう用語を統一する等の工夫をした。

### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

育成指標をベースとして、高知県教育センターで実施している研修体制の構築や、研修の企画・立案を行っている。また、育成指標に関連付ける形で「自己課題発見シート」「キャリアステージにおける資質・指導力チェックシート」等を作成した。同シートに基づき各ステージの幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の全ての教職員（以下「保育者」という。）に自己評価による振り返りを推奨しており、その活用方法等を研修等で周知している。

現場の保育者は、育成指標自体というよりも、育成指標に紐づいた「自己課題発見シート」や「キャリアステージにおける資質・指導力チェックシート」を活用している。シートの活用に関して保育者から質問が寄せられることもあるため、県で Q&A を作成し、公開・配付している。

育成指標があることで、教育・保育の質の担保ができつつある。なかでも、現場の保育者、特に管理職は、様々な業務がある中で、若手保育者の育成に当たってどのような視点を持ちながら支援したらよいかと悩まれている状況があり、管理職からは、「育成の面でこのような指標があると、キャリアに応じた助言がしやすくてよかった」という意見が寄せられている。また、育成指標活用の効果に関しては、「保育の振り返りが充実してきた」「職員の意欲の向上につながった」「スキルアップにつながっている」等といった声が寄せられていることが挙げられる。

育成指標の活用における課題としては、シートの内容のレベルが高く、達成が難しいと思う保育者がいることが挙げられる。全てを達成しなければいけないのではなく、自分なりの課題をもち、「特に今年はこの視点を意識して頑張ろう」という気持ちをもって取り組んでもらうよう働きかけている。

この他の課題としては、日々の実践の中で、指標について常に意識することが困難なことや、各幼児教育施設において各自が記入したシートを持ち寄って話し合いをする時間を確保することが難しいことが挙げられる。ただし、県の調査によれば「自己課題発見シート」を活用して話し合いをしている施設の割合は増加傾向にある。

#### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

県教育センターは研究・研修機関であることから、平成15年に幼稚園・保育所等の行政窓口を県教育委員会幼保支援課に一元化する前から、幼稚園教諭対象に国が示す研修内容を軸にしながら研修を行っていた。しかし、行政窓口を一元化するに当たり、保育士も加わった研修の在り方を検討する必要が生じ、「高知のこどもをどう育てるかを考える会」を立ち上げ、そのうち「教育の質向上に向けた部会」の中で研修体制が検討され、現在の教育センターの元となる研修体制が出来上がった。その後、平成24年度に再度研修体制を見直し、現在に至っている。

幼保支援課には小学校籍の職員が在籍し、教育センターには小学校籍、幼稚園籍、保育所籍の職員が在籍している。その他幼保支援スーパーバイザーやアドバイザーが在籍している。また、教育センター幼保研修担当部署が「幼保研修運営協議会」を設置し、協議会の委員には、受講者からのアンケート結果を含む研修成果を全て公開し、法定研修をはじめ全ての研修に関する助言を受けている。

育成指標と研修との関係性に関しては、平成28年度に、同年度に実施していた研修の全ての研修内容を洗い出して一覧表にし、一つ一つの研修内容がどの育成指標に紐づいているか確認した上で、不足している内容を新たに研修に盛り込んだ。特に基本研修・キャリアアップ研修を関連づけ、企画・立案時には、育成指標を活用しながら研修を体系化し、内容の関係性を整理した。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

キャリアステージは、新規採用保育者、2～5年未満の保育者、5～10年未満の保育者、中堅保育者（10年以上）、主任・教頭等、所長・園長の6区分である。

本事業のアンケート調査では、キャリアステージの区分けが4段階になっていたが、中堅前期、中堅後期の区分けが難しい。中堅前期は、法定研修の「中堅教諭等資質向上研修」にあたる10年目程度をイメージして回答した。中堅後期は、主任・教頭になる手前の保育者を対象に実施している研修をイメージして回答した。高知県で特に力を入れている研修内容は、B②「指導計画（保育計画）の作成」、C①「子供の活動と保育者の援助」、D①「障害のある幼児等（気になる幼児含む）」、E②「保護者との連携（主として園児の保護者）」、カリキュラム・マネジメントのF②「PDCAサイクルを通じた質の向上」、G③「園内研修、実践研究の充実」等である。

アンケートに回答する中でA～Gの資質能力のうち、少し分りにくい項目もあった。例えばE①「チーム保育の進め方」については、高知県では進め方に特化した研修は行っておらず、チーム保育は大切なことであることから研修の中に溶け込んでいる状態である。つまり、連携しながら保育を行うことを講義・演習で行っていたり、アドバイザー等からもそのような支援・指導があったりする。

一方、A～Gの指標に紐づく研修のうち、「具体的な視点」を本県のものと比較すると、研修内容に盛り込まれていない内容もある。例えば、C④「食に関すること」である。また、都会に比べてニーズが少ないD②「外国につながる幼児」に関する講義・演習や、E④「預かり保育の実施」に関する研修が少ないことも課題である。人権教育に関する研修は、A～Gに溶け込んでいる部分が大いにある。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

基本研修では必ず次への課題が課され、実践で取り組み、実践した内容を次回に持ち寄って、保育者が一緒にグループ協議をするというPDCAの流れができています。協議にはアドバイザー等も入り、学びが実践につながるような助言を行う。講義を聞くだけでは身に付きにくい部分があるため、演習やグループ協議を必ず取り入れるようにしている。

基礎ステージを対象にした研修では、指導計画の書き方や、子供の理解から始まる記録の取り方等に力を入れており、研修後アンケートではどのような学びがあったか等を聞いている。

中堅ステージのミドルリーダーを対象としたファシリテートの研修のねらいは、各地域で自立した園内研修ができるようにすることである。ファシリテーターの役割は、机上の学びだけでは獲得しにくい。グループ協議の進行等といった実践を積み重ねることが重要である。また、同研修では、研修実践シートに研修のねらいや保育者として目指す姿、得られた成果・課題、次年度に向けてどのようなことを高めていきたいか等を記載し、自園の管理職に助言等の記入を依頼している。またこのシートは、ポートフォリオとして蓄積し、研修で学んだことを実践に生かしていけるように工夫している。

アンケート調査等に基づき、研修の成果・課題を見直しながら、改善の工夫を図り、次年度に向けたシラバスを作成している。研修成果を取りまとめて幼保研修運営協議会の委員に報告して助言を受け、次年度の研修に生かすというサイクルができています。

なお、高知県では長年、幼保認の一体的な取組を行っており、様々な施設の保育者が情報交換できるように配慮しながら運営している。

##### イ) 課題等

オンデマンド研修と対面型研修の比率は、基礎研修や管理職研修は3対7程度となるが、中堅ステージのファシリテートの研修は、対面でなければ研修の目的達成が難しい部分もある。また、ICTへの理解が今後求められると思われるが、ICTに関する研修の要望は現時点で把握できていない。

## 7) 大分県幼児教育センター

### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

平成 29 年の教育公務員特例法改正時、小学校以上は、大分県公立学校教員育成協議会を立ち上げて、指標を定める準備が進められたが、幼稚園は小中学校にもつながることから、併せて育成指標を作成した。大分県幼児教育センターの所管は公立幼稚園のみであったが、県内の養成校と市町村教育委員会に対して参考例として通知を出した。平成 31 年に幼児教育センターが設置された際、研修が一元化されたため、「保育者（幼稚園教諭、保育士、保育教諭）育成指標」とし、表記を整え、現在の育成指標となった。

キャリアステージは小学校以上と同じものを用いている。第 0 ステージ（養成期）、初任 1～7 年目を対象とした第 1 ステージ（基礎形成期）、中堅の 8～10 年目を対象とした第 2 ステージ（発展期）、指導主事や主任を対象とした第 3 ステージ（充実・深化期）、管理職を対象とした第 4 ステージ（円熟期）の 5 区分を設定した。育成指標の作成に当たっては、資質・能力の中で、幼小の連携について特に重視した。

### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

研修の実施概要で、どの研修でどのような資質・能力を重点的に育成したいかを位置づけている。育成指標作成当時、参考例として市町村に通知を出して、各市町村で作成した育成指標を県に提出するように案内した。県が参考例として示したものに基づいて市町村で作成しているようである。

毎年、大分県の教職員研修計画を作成する際に、育成指標をもとにした事前評価と事後評価を作成している。その際に、育成指標についても見直しを行っている。

### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

平成 31 年に幼児教育センターが設立され、それまで部局ごとに実施されていた研修が一元的に実施されるようになった。具体的には、幼小の接続にかかる研修や、施設種を超えた支援・助言を行うアドバイザーの養成に向けた市町村のアドバイザー養成研修、園内リーダー養成研修を新たに開始した。保育士、保育教諭の研修はこども未来課が担当していたが、幼児教育センターで一元的に行われることとなり、多岐にわたる研修を体系化した。

研修の企画立案は幼児教育センターで行うが、幼児教育センターが設置された際、大分県幼児教育推進協議会を設置し、その中で意見を伺った。大分県幼児教育推進協議会は養成校の学識経験者、幼児教育施設関係団体、私立幼稚園連合会、認定こども園連合会、保育所連合会それぞれの代表者、市町村の幼児教育を所管する行政関係者がメンバーである。

### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

育成指標と同じ 5 区分となっている。「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」や「保育を構想する力」については、現場の保育者自身が、経験年数を重ねても、スキルアップしなくてはならないということを感じているようであり、研修の中でも厚くなっていく部分であると考える。また、法令の内容、要領、指針の理解を深めていくことはどの施設種の研修

にも共通して重点を置いていきたい。また、人権教育が非常に重要であると考えており、人権に関する研修を法定研修で位置づけている。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

園内に限らず、関係機関との連携についてより専門的に、ソーシャルワーカーのような役割を果たす人材の育成を目的として、保育コーディネーター研修を実施しており、保育コーディネーター研修を修了した保育士を保育コーディネーターとして認定している。これまで累計で 696 名が認定され、県内の保育所等のうち 7 割に配置している。

キャリアステージに応じた研修の工夫としては、研修の対象を経験年数で区切ることで、施設側にも「このキャリアステージの人にはこのような資質・能力の習得が必要で、そのためにこの研修がある」と認識してもらうことができる。対象者の明確化により研修の目的も明確になり、内容を重点的に組み立てることが可能である。

幼児教育センターの設置と同時に、幼児教育センターにアドバイザーが 3 名配置された。園内研修をより充実させるためのツールの一つとして、オンデマンド教材を活用することができないか、という意見があり、令和 2 年よりオンデマンド教材の導入に至った。オンデマンド教材を活用している園には、アドバイザーが年 1、2 回訪問し、アドバイザーがファシリテーションしながら、園内研修を行っている。

研修効果の確認として、研修受講者対象のアンケートを実施している。また、研修に特化してではないが、幼児教育施設の実態調査として、研修や環境についても毎年アンケート調査を行っている。

##### イ) 課題等

新型コロナウイルスの影響もあり、集合研修が開催しにくくなっている。オンライン研修に変更しても一定の効果が期待できる研修であるかどうかを見極めながら、実施している。特に、新規採用者研修や人材育成研修等、実践的なもの、協議が含まれるものは、集合研修としている。

## (2) 指定都市における取組

### 1) 横浜市こども青少年局

#### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

現在は、育成指標を検討している段階である。「よこはま☆保育・教育宣言～乳幼児の心もちを大切に～」が横浜市の理念になるため、育成指標が最終的にこの宣言に結び付くことになる。

検討中の育成指標に関しては、キャリアステージごとに求められる姿とそれに対応した研修を組み立てていきたいと考えている。育成指標では、初級（保育経験5年未満）と中級（同10年程度）に関しては保育実践を中心とし、上級（同10年以上）にはファシリテーション能力や組織のチームワークづくりを求めたいと考える。

ただし、各ステージの経験年数の決め方が難しいと考えており、経験年数ではなく、自身の能力に基づき、現在自分がどこにいるかについて分かるような仕組みも検討していきたい。

#### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

現在は育成指標を検討している段階であるため、育成指標の具体的な活用の仕方については、保育・教育関係者等から、ご意見をいただき検討を重ねていきたいと考えている。

#### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

研修の企画・立案を行っている人材育成係には、保育園の園長を務めていた職員、園長退職後に再任用された職員、保育所勤務経験のある保育士等の現場経験者が在籍している。

横浜市では、研修の企画・立案、実施をすべて自前で行っており、保育として大事にしたことを反映しつつ、時勢に応じた研修を実施できることがメリットである。

保育・教育関係者等から人材育成の方法に関してご意見等を伺っており、企画立案の参考にしている。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

研修におけるキャリアステージは、初級は保育経験5年未満、中級は保育経験10年程度、上級は保育経験10年以上の3区分としている。しかし、保育経験年数が合わないことを理由に、受講希望を断るような対応はしていない。

保育士、幼稚園教諭、および保育教諭も、チームで保育をしていくことが求められており、研修を通じて、コミュニケーションやファシリテーション等、人とのかかわりの大切さを伝えていきたいと考えている。これまでは、コミュニケーション力やファシリテーション力等については上級をターゲットにしていたが、今後は初級の段階から、折に触れて研修を実施していきたいと考えている。

また、保育では対話が重要なキーワードである。往還型の研修をはじめ、コミュニケーション研修、ファシリテーション研修では、対話が多く生まれる職場風土作りについて考えて

いきたい。加えて、大人の丁寧な関わりが大切である乳児期の育ちに関する研修にも、力を入れていきたいと考えている。

ほかにも、障害児保育の研修や異年齢保育研修等も実施している。障害児保育の研修は、療育センターの先生方の協力を得ている。異年齢保育研修については、保育士が悩みを持つことが多く、その要望に応えた研修を実施している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

研修はすべての保育・教育施設を対象としており、研修対象者を絞っていない。グループワークでは施設種では分けていないが、同一の施設種だけが集まらないように気を付けている。また、研修の一部は認可外保育施設も対象としている。

研修成果の確認としては、キャリアアップ研修ではレポート提出があり、一般の研修では、講師から提示された題目について振り返りシートを記入し、受講者側で振り返りができる形としている。

また、研修事業とは別に、横浜市ではネットワーク構築事業を実施している。各区に1～3名配置されているネットワーク専任保育士が実施しており、公立保育園の強み（中立性、公益性等）を生かし、区の保育関係者をつないでいく事業になる。ネットワーク構築事業の4本の柱として、「保育の質及び専門性の向上」、「地域の子育て支援の充実」、「保育のセーフティネットの構築」、「地域の保育教育施設の連携推進」がある。ネットワーク専任保育士は「保育の質及び専門性の向上」と「地域の保育教育施設の連携推進」のつなぎ役となることに重きを置いている。

##### イ) 課題等

市内に保育施設が1,000以上あり多くの職員がいることから、受講希望者全員が研修を受講できない点を課題と捉えている。

また、保育士が力を身に付けるためには、往還型研修の実施が重要であると考えている。往還型の研修は、対面での対話・グループワーク等で学んだ内容を園内で実施し、実施内容を再び研修で報告、検討することを繰り返すことで様々な保育の視点や考え方等を学んでいく研修のため、受講者一人一人の課題に丁寧に対応することが必要である。そのため、受講者を増やすことが難しく、オンラインで行うことにも難しさがある。一度に多くの人に理解してもらうオンライン型の研修と、往還型のように深く理解して実践から自分のものにしていくという研修の形態があり、研修の目的に合わせて研修を実施していきたいと考えている。

## 2) 大阪市保育・幼児教育センター

### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

公立幼稚園教諭の育成指標の作成は大阪市教育委員会の所管と考えており、市長部局である大阪市保育・幼児教育センターでは、保育士の育成指標も含め、作成していない。

### b. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

教育委員会と兼務の職員も含め、大阪市保育・幼児教育センターの職員が研修を担当し、毎年研修計画を立てている。大学教員等の研修講師には、研修の内容は相談するものの、研修体系の構築等に関して助言は受けていない。公立幼稚園の職員に対する法定研修等については、教育委員会が担っている。

主催の研修と委託の研修を実施しており、主催研修は、事業目的、事業内容に基づき年間研修計画を作成し、そこから主な研修内容、回数、対象者を決定する。委託研修は、分野や回数等が記載された仕様書に基づいて研修計画を立てている。大阪市の就学前研修は合計で 200 回程度行っており、主催の研修だけでは全ての職員に行き渡らせるほどの研修回数にはならないので、委託の研修もあわせて様々な研修を行っている。

主催と委託の研修内容の棲み分けは毎年検討しており、大阪市では、命に関わる内容等の行政として取り組む必要がある研修を実施している。ただし重要な研修は、委託・主催の両方で実施している場合がある。なお、研修の企画・立案に当たり大阪府とは調整していない。

### c. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

キャリアステージは、新規採用者、ミドル級・主任級、施設長の 3 つのステージに分けている。5～10 年目は中堅にあたると考えられるが、公立保育所の職員のほうが年齢は高いため、5～10 年はまだ新規採用者に近いようなところがあるが、私立では 5～10 年目は主任に近いので、棲み分けがしにくい。そのため、3 つのステージを対象とする形をとっている。

主催の研修の施設長研修は、行政として発信していくべき内容や施設として教育・保育に必要な内容等をテーマに主催と委託の両輪で実施している。なお、施設長は他のどの研修にも参加することができるが、ミドル級・主任級を対象とした研修等は対象者を絞っている。また、新規採用者も新規採用者研修以外の研修に自由に出席することができる。

大阪市保育・幼児教育センターでは、自己評価、振り返りに関する内容の研修にも力を入れている。また、大阪市は人権感覚を大切にする研修を大事にしてきており、一人一人を大切にする教育・保育を理念として掲げている。人権保育研修や、「タイムリー」という研修（令和 3 年度はヤングケアラー等がテーマ）は、A～G には該当しないと考えた。

また、誤嚥事故等の対応や事故防止に関する研修等、命や安全に関わる研修は必ず企画していかなければならないと考えている。

なお、潜在保育士の問題が取り上げられた際に、職場復帰の際に不安に思う部分に対応するためにフォローアップ研修を立ち上げたが、現在は対象を広げ、新規採用・中堅の、保育に不安がある保育士を対象とした研修として実施している。



#### d. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

公私幼保合同で研修を実施している。以前は、保育所と幼稚園は別々に研修をしていたが、大阪市保育・幼児教育センターが立ち上がった平成29年以降、公私幼保合同研修として実施している。

全ての施設種の職員が同じ研修を受講することで、教育、保育の質の向上を目指すことができる。グループワークで各施設の特徴や各自の保育を話すことで、視野が広がり、保育の質の向上につながると考える。そのため、全ての施設種の人が入るよう、受付時にグループを指定することもある。また、進行係や記録係の話し合っていて決めており、人間関係づくりも視野に入れながら運営もしている。

対面で行う研修では、研修後にマークシート式の紙のアンケートを実施している。アンケートの中で、研修効果に係る肯定的回答率を算出し、データとして記録している。オンライン研修では、研修後にマークシート式のアンケートにメールで回答してもらっている。なお、アンケートの自由記述欄では、今後希望する研修内容も聞いている。

コロナ禍に実施していたオンライン研修では、ブレイクアウトルームを使ってグループワークを行っていた。スタッフが入らないと議論が進まないという状況もあるが、可能な限り実施している。

研修の改善に関しては、定期的に担当者会議を開催し、個々の研修についての困りごと等を共有し、次回に生かしている。

##### イ) 課題等

就学前教育が重要であるとの考えに基づき、大阪市では自作の「就学前教育カリキュラム」を参考資料として配付し、普及・活用の促進が行われている<sup>5</sup>。公立保育所、幼稚園では、ほぼ全ての施設が「就学前教育カリキュラム」に関する資料等を活用しているが、私立保育所、幼稚園については普及・活用が十分に進んでいかないので、さらに啓発に努めていきたい。

---

<sup>5</sup> 大阪市「就学前教育カリキュラムについて」<https://www.city.osaka.lg.jp/kodomo/page/0000446892.html>（令和4年2月22日閲覧）

### 3) 岡山市岡山っ子育成局

#### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

岡山県・岡山市教員等育成協議会が平成29年7月と9月に開催された。第2期岡山市教育振興基本計画にある目指す教職員像をもとに市内の公立学校長、公立園長および教職員の資質の向上に必要な事項について協議を行い、育成指標を策定した。岡山県・岡山市教員等育成協議会のメンバーのうち、岡山市岡山っ子育成局保育・幼児教育部幼保運営課（当時、保育・幼児教育課）が就学前の育成指標の検討を担当した。

作成時に重視したポイントとしては、岡山市の目指す教職員像の中で必要とされる資質能力が第一で、さらに現場の実態に応じて求められる力を意識して作成した。様々な立場からの意見をとりまとめることに苦勞した。参考にしたのは、宮城県、栃木県、大阪府、島根県、熊本県、仙台市等である。

キャリアステージは、現在行っている研修の受講年数を参考に考えている。新規採用教員研修から3年目までを「Ⅰ 基礎形成期」として、研修を充実させて、資質能力を伸ばすことができるよう力を入れている。それ以降の4年目から10年目を「Ⅱ 向上期」（中堅前期）、11年目から15年目を「Ⅲ 充実期」（中堅後期）、16年目以降を「Ⅳ 深化・発展期」として設定している。

#### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

育成指標の活用としては、記載されている各キャリアステージの資質能力を踏まえて、研修を企画している。また、研修の企画担当者が異動によって変わることがあっても、研修で育みたい資質能力を明確に捉え、その資質能力を意識して企画・運営できるように「資質能力と研修体系の相関」の図を作成した。

育成指標は研修講座を実施した際に配布している。受講者に目を通してもらうとともに、研修前に育成指標の育みたい資質能力と研修のねらいのつながりを説明し、研修のねらいの意識化を図っている。例えば、新規採用教員研修の際は育成指標における「Ⅰ 基礎形成期」の部分拡大したものを配布する等、各受講者に応じて関わりのあるキャリアステージの育成指標を配布し意識づけている。

令和3年の改定では、教育要領の改訂を踏まえ、育成指標の見直しを行った。改定前は、育成指標に「チーム学校園の取組と充実」と書かれていたが、改定に際し「カリキュラム・マネジメントの充実」という言葉へ置き換え、今後はこの点を意識して教育・保育に携わってもらえるようにした。改定の内容については幼保運営課内で検討を行った。今後も新たな課題が発生する可能性がある。随時取り上げつつ、取り組んでいきたい。

#### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

岡山市の機構改革前は、岡山市教育研究研修センターと岡山市教育委員会指導課が就学前施設の教員を対象とした研修を実施していたが、機構改革後は、就学前に携わる部署として、岡山っ子育成局が設置された。その後、就学前施設の教員の研修は少しずつ岡山っ子育成局へ移行し、より現場に即した研修内容となるように企画・立案・実施をしている。なお、移行後は幼稚園のみでなく、認定こども園、保育園も含めた研修を実施している。

研修の企画・立案は現場経験のある課職員が担当し、各研修に対して、主担当、副担当を決めて研修個票を作成し、課内の職員が連携して研修を実施している。小学校以降の教職員対象の研修は岡山市教育研究研修センターが運営しているので、「就学前・小学校連携研修」や「新規採用教員研修」等の小学校と合同で行う研修部分については、同センターの担当者と研修内容を相談している。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

岡山市では、教育公務員である幼稚園・認定こども園対象に法定研修として新規採用教員研修、中堅教諭等研修を実施している。以前は、11年目の教員に対し、中堅教諭等研修を実施していたが、中堅教諭の年齢層と各園のミドルリーダーとなる教員の年代が低くなってきていること、教員免許状更新時と重なること等の理由から、現在は、7年目の教員に中堅教諭等研修を実施している。

また、人間力を高める研修として色々な研修を実施している。具体的には、環境教育や福祉教育、著作権、情報セキュリティ、ICTに関する教育、性的マイノリティに関する研修等を実施している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

開催時期については、岡山市国公立園長会も研修を実施しているため、計画カレンダー等を交換し、互いの研修時期や研修内容が重ならないよう考慮し計画している。また、研修内容を踏まえ、実施時期の検討も行っており、具体的には、新規採用者向けの研修は年度当初の時期だけでなく、年間を通してバランスよく実施し、通年で行う研修については年度当初と年度終わりに実施して、その年度の園の取組を最後に発表したり、情報交換したりして学びにつなげることができるようにしている。

岡山市では、様々な職種に関する研修も行っており、園務員に対する研修も取り扱うようになった。事務的な内容の研修と同じ職種同士での情報交換に加え、受講者の意見も取り入れ、飼育栽培やケガへの対応等の実技的な研修として、感染症対策の研修を取り入れた。令和4年度は、園芸に関する研修内容も計画している。毎年、研修内容の見直しを行い、業務に生かせるようにしている。

研修効果をより高めるための取組としては、受講者が自ら考えるような演習、グループ討議等を取り入れ、学びが深まるようにしている。

##### イ) 課題等

岡山市の就学前施設が認定こども園に移行していることから、幼稚園教諭も乳児の保育の理解を深める必要が出てきており、0歳からの学びとして乳幼児期の研修を充実させようと力を入れている。また、保育士もさらに幼児教育を学び、互いの良い部分を合わせて園運営や保育実践ができるように、互いの良さを伝え合うこと、学び合うことが課題になる。

現場の教職員が求める研修内容について、まだ十分把握できていないことも課題である。新しく生じてくる教育課題に対応するための研修を素早く取り入れるということも意識を

していきたい。

感染症対策に配慮した運営も課題になる。また、現場の働き方改革という観点から、研修の回数や研修時間の確保等も負担となりすぎないように調整したい。

### (3) 中核市における取組

#### 1) 西宮市教育委員会教育研修課

##### a. 育成指標の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

西宮市では、市の職員を対象とした「西宮市人材育成基本方針」が策定されている。西宮市教育委員会においても、市内の教員を対象とした育成指標が必要という認識のもと、「西宮市人材育成基本方針」を参考に平成 23 年度に育成指標を作成した。

育成指標の作成に当たっては、西宮市教育委員会の教育研修課が中心となって検討を進めた。検討メンバーは、教育研修課に在籍する指導主事である。平成 23 年度の育成指標作成時には、国の動向や西宮市の課題等を勘案して作成した。平成 30 年度の改定時には、国の動向や兵庫県が作成している「兵庫県教員資質向上指標」のほか、他市の育成指標を参考にした。

育成指標におけるキャリアステージの分け方は、平成 23 年度の作成時に、5 年ごとの計画として育成指標が作成されていたため、平成 30 年度の改定時も同様に 5 年ごとにキャリアステージを設定している。

育成指標の作成時に工夫した点としては、西宮市における教育推進の理念である「夢はぐくむ教育のまち西宮」を基に作成した点である。また、縦軸の内容は、小学校以上の育成指標と連動させている。そのほか、育成指標の内容は、国や県の教員の資質能力に対する考えを参考にしており、書式は小学校以上の育成指標と同じとし、小学校教員にも幼稚園教員が目指す資質能力が分かるようになっている。

##### b. 育成指標の活用（方法、工夫、課題等）

年度当初にキャリアステージに応じた研修の案内を公立幼稚園に配布する際に、育成指標についても周知している。

育成指標の活用にあたっての課題としては、学級担任の約 4 割を占める単年採用の臨時講師に対しては、育成指標について周知ができていないため、今後実施していきたいと考えている。また、育成指標は、文部科学省が推進する「令和の日本型学校教育」と一致させる形で見直しを図る必要があると考えているが、新型コロナウイルスへの対応で人手不足であり、現状は改定に向けた検討を進めることは難しい状況である。

##### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

研修内容は、育成指標に基づき企画・立案している。1 年間で全ての指標の項目が研修で扱えなければ、次年度の研修で不足している項目に関する研修を実施している。

研修内容の企画・立案にあたっては、大学の有識者から協力は得ておらず、西宮市教育委員会の教育研修課で検討している。研修内容は、近隣の他市の研修内容を参考にすることはあるが、ほとんどは教員としての専門性とより豊かな人間性を育てていくことや、現場のニーズに応じて検討している。現場のニーズは、園長から現場での課題を聞くほか、「幼稚園新任教員保育実技研修」にて受講者にどのような内容の研修を受講したいか直接聞く等している。

兵庫県が主催する研修との棲み分けとしては、西宮市が主催する新規採用の教員を対象とした研修は、教員のほか講師や養護教諭も対象に含まれるが、兵庫県が主催する研修は、正規採用職員のみが対象となる。中堅の教員を対象とした研修については、西宮市、兵庫県ともに正規採用職員が対象となる。

新規採用の教員を対象とした研修内容は、兵庫県の研修と重複する部分もある。兵庫県の研修では、他市の保育参観や講義、実技が多い。そのため、西宮市の研修だけでなく、兵庫県の研修を受けることで教員は視野が広がると考えている。西宮市では、中堅の教員を対象とした研修内容は、いずれ管理職になることを見据えて、保育のマネジメントを学ぶことを中心としている。

西宮市と兵庫県が主催するそれぞれの研修の内容については、連携は図っていないが、事前に兵庫県から研修計画が情報提供される。それを受けて、西宮市としては、実技研修も行いつつ、理論を学ぶ機会やグループワークを取り入れ、多角的に保育を学ぶ機会を設け、兵庫県の研修内容と重複しないように調整するよう心がけている。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

本事業のアンケート調査で回答対象とした研修は、公立幼稚園の教員が対象となっている「幼稚園新任教員保育実技研修」「幼稚園3年次・4年次教員研修」「幼稚園中堅教員研修」「幼稚園管理職研修」「幼児教育共通研修」である。

西宮市は、A「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」に該当する研修を多く実施している。西宮市では、弁当を持参しており、また、アレルギー等に関することは養護教諭が他課の研修で学び、園内で共有しているため、教員のみを対象としたC④「食に関すること」に関する研修はほとんど実施していない。

近年重要視している研修は、D「特別な配慮を要する子供を理解し対応する力」に関わる研修である。企画研修として実施しており、幼稚園の教員を対象に、特別支援児に対する対応や、援助、指導上の配慮、保護者との関わり・声掛け、小学校への接続といった内容を研修で取り上げている。また、西宮市では、人権教育を重要視している。部落差別問題等も新規採用の教員が学ぶ機会を設けている。

ICTへの理解に関する研修については、教育研修課内に情報チームがあるため、当該チームの指導主事によって、教員が研修に参加するためのICTに関する研修や、Teamsの操作方法等の研修を随時実施している。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

研修の内容に関する工夫としては、時代のニーズに沿うよう意識している。例えば、「幼児教育と小学校教育の架け橋特別委員会」の動向について、管理職に把握してもらうため、研修を企画している。また、新任教員を対象とした研修については、即、保育で生かせるような手遊びやリズム遊びに課題がある教員が多いため、近年は実践的な内容を取り入れている。具体的には、音楽遊び、戸外遊びでの遊び方などについて研修で取り上げている。講義のほか、演習として教員が子供になりきって体験し、体験して学んだことを子供に還元で

きるようにする機会を多く設けている。

受講者の研修効果を確認するための取組として、研修の都度受講者にアンケート調査を行い、アンケートの結果は集計している。また、研修後に各幼稚園へ訪問することや、アンケートとは別に研修で学びたいことや学んでほしいことをヒアリングし、来年度の研修内容の検討に生かしている。研修後の研修報告と併せて教育研修課内で報告・共有して次年度の研修内容に生かしている。

西宮市で実施している特徴的な研修は、幼・保・認・小連携推進事業「『つながり』研修」である。幼・保・認・小連携推進事業「『つながり』研修」は、互いの保育や教育を知る機会を設け、小学校への接続を円滑に進めることを目的としており、市内にある幼稚園、保育所、認定こども園、小学校の全ての教員が集まる研修である。平成15年ごろに現場の教員（管理職）に対して、幼・保・認・小との連携の必要性についてアンケートを実施したところ、連携は必要だという回答が多かったため、幼・保・小連携推進事業を立ち上げることとなり、平成16年から開始された。

研修の実施時期の工夫としては、なるべく夏季休業に実施しているが、それ以外は、園行事等の時期を避け、1学期では6月から7月、2学期は12月、3学期は1月から2月に実施するようにしている。

## イ) 課題等

今後改善が必要だと考えているのは、幼稚園の小規模化と休園に伴い教員数が減っているため、幼稚園業務等も円滑に進めつつ研修を受講する体制をどのように整えるかという点である。

西宮市で今後強化したい研修については、特別支援児を含めた保育の進め方に関する研修が必要だと考えている。特別支援児に関する研修の実施に当たっては、大学の教授や作業療法士等専門的な視野から、具体的に保育をどのように進めるかの示唆をもらう機会を設けている。また、西宮市立こども未来センターと連携を図っている。

西宮市では、公立の幼稚園や小学校と、市長部局は使用している「Web会議システム」のツールが異なるため、異校園所との合同研修を実施する際、使用方法が分からないといった声上がる等、混乱が生じている。

#### (4) 幼児教育関係団体における取組

##### 1) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構

###### a. 「保育者としての資質向上研修俯瞰図」の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

教員は、大学での学びを経て教員になるが、教員の仕事は大学で学んだことを基本にするものの、教員であれば一生学び続けることが大切という議論があり、初任者から管理職までの間でどのような時期にどのような学びが必要になるのかを整理し、「保育者としての資質向上研修俯瞰図」を作成した。

「保育者としての資質向上研修俯瞰図」の作成は、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構の研究委員会のメンバーで構成される製作委員会が担当した。俯瞰図の作成に当たり、大学の教員養成校のカリキュラムや、各都道府県で実施している研修内容を参考にしたほか、研究委員のみでは知見の幅が狭いことから、有識者からの助言も得た。また、幼稚園教育要領等に則り、各園の建学の精神を含めるほか、私学としての考え方を勘案して検討した。

俯瞰図のキャリアステージは、単に経験年数で分けるのではなく、教員が置かれている立場や、担当している職種を考えた上で、各教員の中での資質向上に向けて「Hop」「Step」「Jump」という3区分としている。

###### b. 「保育者としての資質向上研修俯瞰図」の活用（方法、工夫、課題等）

「保育者としての資質向上研修俯瞰図」は、全教員に周知されている。県や市、関係団体を実施する研修に関して、教員が広く情報を得る中で、俯瞰図を参照しつつ、教員自身が資質向上のために必要と考える研修を計画的に選択できるようにしている。

また、俯瞰図は、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構のホームページ上に掲載しているほか、多くの教員が持っている「研修ハンドブック」に掲載されている。「研修ハンドブック」は、俯瞰図の作成とほぼ同時期に作成した。

###### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、研修の体系化等）

研修は、「保育者としての資質向上研修俯瞰図」を活用して計画している。主に全日本私立幼稚園幼児教育研究機構で企画している研修は、免許状更新講習、幼児教育実践学会、園長・リーダー研修会である。そのほかは、各都道府県や各地区が企画する研修である。

各都道府県の研修企画に当たり、全国研究研修担当者会議で情報を発信したり、アドバイスをしたりすることが可能である。研修内容は、各都道府県の状況や独自性、やり方、対応できる範囲があるため、各都道府県に自由度をもたせている。

###### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

園長・リーダー研修会と、俯瞰図の「Jump」の部分は深く関わっている。

全日本私立幼稚園幼児教育研究機構で実施している研修において、A「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」～G「自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長（リーダーシップを含む）」に該当しない研修の内容は、例えば、人権、乳幼児、保育所のメンタルヘルス、教育制度等



である。フレーベルや、ペスタロッチ等の保育の歴史や思想に関する基本的な学びについては大学で一通り学ぶが、実際に子どもと接した上で改めてもう一度学びなおすことで理解が深まると考えている。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

全日本私立幼稚園幼児教育研究機構で実施している研修で特徴的な研修は、幼児教育実践学会と、園長・リーダー研修会である。

幼児教育実践学会は、教員自身の身近な課題について、園内研修やグループで研究し、広く全国の教員に発表する場をつくりたいという思いで始めた。2日間の日程で実施し、1日目は講師から講義を聞く等、シンポジウムのような形態で実施し、2日目は研究発表をする。口頭発表とポスター発表の二つの部門があり、口頭発表は1時間半程度の時間を設けて、研究発表とそれに対してフロアと意見交換をする。口頭発表は、園と研究者がともに研究することを薦めており、地元の大学教授等と共同研究し、研究成果を発表している。ポスター発表は、口頭発表までの研究はしていないが、園内研究として1年間実施した内容をポスターにまとめて発表し、フロアから質問を受けたり、意見交換をしたりする。

全日本私立幼稚園幼児教育研究機構では、文部科学省の指定を受けて学校評価等、幼児教育の質向上に関する研究を実施しているが、園長・リーダー研修会は、園の質向上を図る上で、一番のキーパーソンは園長であるため、園長が学ばなければ園の質は上がらないということから始まった。園長・リーダー研修会では、①教育・保育をつくる、②マネジメントを構築する、③同僚性を深め保護者・地域・社会・行政と連携する、という三つの分野の内容を2日間で学ぶ。これまでは、講義とグループ討議を併せて実施していたが、直近2年間には、Zoomを活用した研修になり、講義後にグループ討議の時間を設けている。

研修の効果を高めるためには、意見交換の場を設けることが重要であると認識しており、オンライン研修が主流になっている中でも、可能な限りグループに分かれて発言する機会を大切にしている。

令和3年度の幼児教育実践学会では、事前に講義の動画を見てもらい、研修当日は講義を長時間聞くのではなく、講義内容をもとにした研修を実施した。また、令和3年度の園長・リーダー研修会では、Zoomで実施した2日間の研修を録画し、もう一度学びなおができるよう、研修終了後の2週間は回数制限なくその映像を見られるようにした。当日は研修に参加できなかった人も、映像を見ることができる。

受講者の研修効果を確認するための取組としては、対面で実施する研修の場合は、受講後にアンケートを実施している。オンライン研修の場合には、幼稚園ナビを活用し、アンケートを実施している。幼稚園ナビでは、研修テキストの事前配布も行い、事前に研修テキストに目を通してもらった上で、講義を受講できるように工夫している。受講者からの意見は、毎年研修内容に反映している。

##### イ) 課題等

県や市の事務局等、行政との連絡がうまくいっている自治体は、各園に研修に関して情報

共有がされるが、そうでない県や市はなかなか各園に情報が行き渡らず、研修に参加できないという状況がある。

今後実施したい研修内容としては、昨今、一人の子どもを中心に、よりよい保育のために様々な関係機関との連携が大切になっているため、そういった部分についても研修内容として厚みを持たせたいと考えている。

## 2) 全国認定こども園協会

### a. 研修俯瞰図の作成（経緯、キャリアステージ区分、工夫等）

全国認定こども園協会及び全国認定こども園研修研究機構では、研修俯瞰図を作成している。保育教諭の目指す姿というよりも、研修内容を示したものとなっている。研修俯瞰図の初版は7、8年前に作成した。縦軸の分類は、ステップアップ研修を始めた際に考えたテーマに、大切なことや細かなことを付け加える形で肉付けをしたものである。

研修では、初任、中堅というキャリアステージの分け方はしていない。キャリアステージに合わせた研修を企画するのではなく、受講する側のキャリアステージが変わることで、同じ研修を受けても理解できる内容及び側面が変わってくると考えており、現在のところ保育年数等を意識した形にはしていない。令和2年度は、保育に特化したマネジメントがイメージしやすくなるよう、色々な項目にマネジメントを加える等の見直しを行った。

研修俯瞰図の作成時は、研修担当のコアメンバーで検討を行った。

### b. 研修俯瞰図の活用（方法、工夫、課題等）

研修俯瞰図は非公開としている。あくまで研修会を提供する場面で、提供する内容を俯瞰的に見ることができるようにという目的で作成している。今後は受講者に対して分かりやすくなるように、研修俯瞰図の改訂が必要になると考えている。キャリアアップ研修会については、都道府県からの実施主体認定（キャリアアップ研修を行う団体としての認定：1号関係部分）に関わる部分は俯瞰図で示して、このような研修会を行っているということを伝えている。

研修俯瞰図を作成することで、現在実施している研修内容にまだ実施できていない研修があるという気づきがあった。実施できていない研修については、全国団体として、網羅できるように取り組んでいくが、研修俯瞰図についてわかりやすく改訂を行いつつ、支部等でも具体的に研修を構成しやすくなるよう取り組んでいく。

### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、研修の体系化等）

研修立ち上げまでの経緯として、全国認定こども園研修研究機構が4年前にできるまでは全国認定こども園協会の研修委員会が現場のための研修を担当し、総務委員会がトップセミナーという棲み分けをしていた。教員免許更新講習のできる団体を作りたいと考え全国認定こども園研修研究機構を創設した。全国認定こども園研修研究機構を立ち上げた中で、現場の先生の研修、すなわち研修委員会が所管していた内容は機構が対応することになった。経営委員会、他の委員会が協会の政策、運営の研修を担当している。各委員会が研修の企画立案を行っていく中で、新しい課題、環境問題、社会保障等をクローズアップし、各委員会が取り上げ、新しい研修が企画される。

ステップアップ研修会のたたき台については、当時の研修のコアメンバー数名が担当した。キャリアアップ研修会は各支部と自治体が連携して、研修を組み立てている場合もあり、支部によって対応は異なる。都道府県によっては、全国で協会または機構が実施したステップアップ研修会がキャリアアップ研修会として受け入れられる場合もあるため、その場合は、事務局が受講の証明書を発行し、キャリアアップ研修会の分野の1つとして時間を積み

上げることができる。

#### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

全国認定こども園協会が「トップセミナー」「地域活性化研修会」「支部研修会」「経営セミナー」「ICT研修会」「次世代リーダー研修会」の6種、全国認定こども園研修研究機構が「教員免許更新講習」「ステップアップ研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」「自己評価研修会Ⅰ・Ⅱ」「想いを受け取り対話で紡ぐ研修会」の4種類を実施している。

次世代リーダー研修会については、対象者のキャリアステージを定めていないが、45歳以下という年齢制限は設けている。地域活性化研修会は、7地区（北海道、東北、関東、中部、近畿、中四国、九州）の開催地となる地区及び都道府県の特性に応じたテーマで実施する。

ステップアップ研修会Ⅰ・Ⅱ・Ⅲについては、ⅠからⅡ、ⅡからⅢへ進めるのは1年後になる。これは、受講した内容を1年間実践に生かしてもらいたいためである。研修後に園内研修へ展開するかは受講者次第になる。

自己評価研修会では、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づき、自己評価を行う視点と方法について学ぶ。

想いを受け取り対話で紡ぐ研修会については、一人の講師にスポットをあて、研修として企画した。

全国認定こども園協会で開催している研修のキャリアステージについては、これまで園長・副園長研修向けに研修会を構成しており、現在は、それを下のキャリアにまで広げてきた。1つの研修を受けても様々な捉え方があることと、経験を重ねることで捉え方が変わっていくので、逆にキャリアステージを分けないことにしている。

#### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

##### ア) 実施方法、工夫

受講対象者について、施設類型による区別をしていない。保育園、幼稚園、認定こども園で、保育と幼児教育の区別はないというのが役員の認識である。

研修の効果を高める工夫としては、研修を都道府県と一緒にやっていくことが大切になる。自治体との対話をしっかり行い、このような研修をしているということを伝えて呼びかけている。そして、研修効果が高まっていることを自治体と一緒に広めていこうと考えている。

研修効果の確認は非常に難しく、これまでの多くの研修会では、研修に参加し、最後まで出席していた人が一定の評価をされている現状がある。レポートについてはあるが、内容が伴っていないレポートがあったとしても評価が低くなるということはない。振り返りシートは大まかなつくりで、手元に置いて振り返る内容にはなっていない。自己評価研修会で使っている要領をもとにした振り返りは、定期的な振り返りをしやすい形になっている。

##### イ) 課題等

認定こども園の保育教諭として、受講すべき研修を適切に選択できているかどうかとい

う点について懸念がある。その点については体系的な研修内容をさらに構築する必要がある。また、当法人も含め、認定こども園の保育教諭として必要な研修を提供できているかどうかという点についても現時点で課題がある。さらに保育教諭に必要な研修内容を適切な方法で提供し、充実した研修を届けることができるよう準備を進めていきたい。

### 3) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国保育士会

#### a. 経緯、キャリアステージ区分、工夫等

保育士資格の法定化に伴い、平成 15 年より「保育士の研修体系」の確立に向けた取組を行い、平成 19 年 3 月に「保育士の研修体系～保育士の階層別に求められる専門性～」を作成した。作成に当たっては、これまでの各地域及び全国組織での研修について話し合い、学識者の協力を得ながらまとめることで、現在に至る研修の基盤を作成することができた。さらに、その後も保育を取り巻く状況や保育所保育指針の改定等に対応して、改訂を重ね、平成 30 年 3 月に現行の「保育士・保育教諭の研修体系」をとりまとめた。

キャリアステージ区分は、初任者、中堅職員、リーダー的職員、主任保育士・主幹保育教諭等管理的職員の 4 つである。「保育士・保育教諭の研修体系」では、階層別に求められる知識・技術として「専門職としての基盤」「専門的価値・専門的役割」とともに、「保育実践に必要な専門的知識・技術」として「子どもへの保育実践」、子どもや子育てに関する相談支援をはじめとした「保護者への関わり・ソーシャルワーク」等を示している。加えて、保育士はチームにより保育実践を行う専門職であり、これに必要な能力である「組織性」という項目を設けて、園や地域における役割を体系に取り入れた。

#### b. 体系化した研修一覧等の活用（方法、工夫、課題等）

研修体系は縦軸を階層別、横軸を専門的知識・技術として、項目別にねらいや内容等を丁寧におさえて一覧表にしている。全国保育士会が全国規模の研修を実施し、各都道府県・指定都市組織において企画・実施する専門研修とあわせて、会員が重層的かつ地域の実情に応じたプログラムの研修が受けられるよう展開している。また、「保育士・保育教諭の研修体系」は各園段階における職場研修の整備・実施において活用されることをねらいにしている。活用のためにも、「保育士・保育教諭の専門性と階層別に求められる知識・技術」及び「求められる保育士・保育教諭の姿と業務」については、チェックリスト化し、取組に当たっての具体的な内容と指標を示している。

研修の内容や工夫は各地域に特色があり、例えば、京都府・京都市では独自のキャリアパスポートの作成、人権に関する研修を一番目に据える等としている。北九州市では、保育ハンドブックを作成し、研修の意義や意味を研修体系が理解できる形で示している。各地域の保育士・保育教諭のニーズ等を踏まえた研修を実施しているが、全国保育士会において作成した「保育士・保育教諭の研修体系」やキャリアアップ研修のハンドブックを活用することで、各地域では基本的な研修の内容や流れを共有することが可能となっている。そのことにより、それぞれの階層に見合ったねらいや目的に沿って、スキルを積み重ねられるようにしている。

また、保育士が自らのキャリアを積み重ねてキャリアデザインできるよう、平成 23 年に「保育士のキャリアパスの構想」を発表した。この構想では、自分がジェネラリストとスペシャリストのいずれを目指したいかを考え、自らのキャリアデザインを組み立てられるようにしている。例えば、ジェネラリストになりたい場合は、主任等を目指してマネジメントを行える保育士を目指す。スペシャリストの場合は、乳児保育、障害児保育等、専門保育士になれるように研修や検定を受けていく。

### c. 研修の企画・立案（経緯、体制、育成指標と研修内容の関係性等）

全国保育士会は、全国保育協議会の内部構成組織として位置づけられており、保育運営の全般、マネジメント等に関する研修については、全国保育協議会で実施し、全国保育士会は、主に保育実践の内容、質の向上に資する研修を実施している。

研修の企画・立案に当たっては研修部会に所属する保育現場の保育士・保育教諭等が行っているが、これは実践者が求めるニーズがそのまま反映できる点でメリットとしてあげられる。また、全国保育士会は、各地域のリーダー育成を目的とした研修に力を入れている。こうしたリーダー育成が各地域の人材育成につながる相乗効果をねらいとしながら、各地域と全国とで研修の連動・連携をはかっている。

その他、学識者のもとで1年間研究して論文にまとめ、全国保育士研究大会で発表する取組を行ったり、主任保育士・主幹保育教諭特別講座を修了した方へのリカレント教育として「保育スーパーバイザー」養成研修会を実施したりしている。

### d. 研修内容（キャリアステージ区分、概要等）

育成指標同様、初任者、中堅職員、リーダー的職員、主任保育士・主幹保育教諭等管理的職員の4段階に区分している。

保育士が働きやすい魅力ある職場の雰囲気醸成することが保育士の定着、育成にもつながっていくと考えられる。

保育士には広い視野が求められており、世の中の流れや仕組みに関する理解も必要である。保育内容だけでなく、分野を超えた知識も必要ととらえ研修を組み立てている。

### e. 研修の実施（方法、工夫、課題等）

#### ア) 実施方法、工夫

全国保育士会では、中央研修として、参加者が全国から参集する特徴を生かしたプログラムづくりを意識している。具体的には、グループワークを取り入れ、様々な考え、取組等に関する情報交換、意見交換を行っている。感染対策が求められるコロナ禍においては、ブレイクアウトルームやチャット等のオンライン会議用の機能を積極的に活用している。

研修の企画・運営を所管する研修部会では、研修の企画に先立ってアンケートを行い、現場のニーズを把握した上で研修をお願いしたい講師の名前を挙げてもらう等、多様なプログラム、講師の選定を心掛けている。

受講した研修を「見える化」できるようにするために、受講内容や施設長によるコメントを記載するハンドブックも作成している。受講者からは、研修内容が身に付いたことを、ハンドブックを通じて実感したという意見が多い。また、園の一人が受けた研修の内容を園内で周知して共通認識にしていくことを行っており、今後もそのようなかたちで研修の効果を高めていきたい。

#### イ) 課題等

全国保育士会では、「保育士・保育教諭の研修体系」およびカリキュラムに基づき、全国

保育士会の実施する研修会の見直しを行ってきた。研修は、職場、県（広域）レベル、全国レベルの研修が相互に連携しながら進められる必要があるが、研修体系の策定にあたり、当時の検討においては、各科目をどの機関（職場・ブロック、全国）が担うべきかという具体的な研修実施機関については、結論を出すには至っていない。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い保育士・保育教諭等の学びの機会の確保の重要性が再確認され、インターネットによるオンライン研修を開催する等の工夫を行ってきた。一方で、機材の確保、セキュリティの問題から参加できない保育所等もあり、環境整備の事業所間格差の課題もある。



### 2.3.3 ヒアリング調査の総括

#### (1) 各機関の取組の特徴

##### 1) 育成指標の作成、活用

育成指標の作成に当たっては、現場の状況を踏まえ、学識者や幼児教育関係団体から意見を聴取したり、他機関の取組を参照したりした自治体が多かった。

育成指標は、教育公務員特例法により作成が定められていることから、幼稚園教諭を対象に作成している自治体が多いが、保育士等にも配慮しながら施設類型を問わない共通の育成指標を作成している自治体もあった。キャリアステージは、経験年数や教職員の役職等を意識して設定される傾向にあるが、年数を強く意識していない機関もあった。

育成指標の活用に関しては、自治体において育成指標に基づき研修を企画・立案している傾向が見られた。育成指標と研修内容の関連性を確認・整理することで、不足している研修の点検や、研修の体系化に役立っている機関もあった。

なお、育成指標自体を用いて、現場の教職員が自分自身の資質能力の習得状況を確認している事例は多くなかったが、育成指標に関連付ける形で作成されたチェックシート等を使って、現場の教職員がチェックを行っている機関もあった。

##### 2) 研修の企画・立案、実施

研修の企画・立案は各機関の所轄部署の担当者が担当しており、自治体では幼児教育施設の勤務経験者が在籍している機関もあった。各機関では、受講者意見や関係者等の意見を踏まえて定期的に研修の見直しを実施しており、会議体を設置して企画・立案や見直しを行っている機関もみられた。

ヒアリング対象のうち幼稚園を所管している自治体部局については、育成指標等を活用して研修計画を立てている機関が多かった。

また、ヒアリング対象のうち、保育所を所管している部局や幼児教育関係団体では、育成指標としては作成しておらずとも、経験年数等に応じてどのような研修が必要なのか整理し、研修を体系化して示していた。特に、保育士の中堅以上の研修では、国において研修内容を示しており、それらに基づいた研修を実施しつつ、団体や自治体において新任向けの研修や現場のニーズに応じた研修等が展開されていた。今回、幼児教育関係団体については、全国組織の団体のみを対象にヒアリング調査を行ったが、アンケート調査等を通じて、各地域の団体でも積極的に研修に取り組んでいる様子もうかがわれた。

実施方法に関しては、施設類型や、国公立・私立を問わない研修を実施している機関がみられた。施設類型等による用語や定義等の違いに配慮した研修を行っている機関や、様々な施設の教職員によるグループワークを取り入れている機関もあった。

実施内容に関しては、各機関において、表 2-1 のアンケートの A～G に関する研修を全て、もしくは一部実施していた。また、各機関で独自に実施する研修もあり、時勢に応じた内容等に関する研修も多かった。幼児教育関係団体との研修内容の棲み分けに関しては、行政として取り組む必要がある研修を中心的に行っている自治体も一定数あった。

## (2) 各機関の取組の効果・課題

### 1) 育成指標の作成

#### a. 取組の効果

育成指標を活用して研修計画を立てている自治体が多く、指標に基づき各研修の対象者や目的を設定している機関もあった。また、育成指標があることで教育・保育の質の担保ができていていると考える機関もあった。

#### b. 取組から分かった課題

現場教職員への育成指標の周知等を、課題として挙げる機関があった。

また、都道府県へのヒアリング結果から、市町村における幼児教育に特化した独自の育成指標の作成が十分には進んでいないことが分かった。特に規模の小さい自治体では、幼児教育に特化した育成指標を独自に検討・策定するハードルが高いことが思料されるが、各地域の実情に即した育成指標があることで、幼児教育の教職員の資質能力の向上につながると考えられる。そのため都道府県が、市町村に対して指標作成に向けた働きかけをしたり、指標作成に必要な情報の提供・支援を強化したりすることも一案と考えられる。

### 2) 研修の企画・立案、実施

#### a. 取組の効果

受講者に振り返りシートに記入してもらったり、所属園の管理職に研修内容の確認依頼や実施内容の共有を行ったりしている機関があった。受講者へのアンケートを実施し、研修の見直し等に活用している機関も多かった。自治体の研修と関連団体の研修を、一覧表でまとめて公開している自治体も一部あった。

また、全ての機関でオンライン研修を導入していた。各機関で、オンライン研修の効果的な実施に当たり工夫していることが確認され、オンライン上でグループ協議を取り入れる等の工夫をしている機関もあった。ただし、オンライン研修で扱うことが難しい研修については対面で実施している機関もあった。

#### b. 取組から分かった課題

各自治体・団体では、地域の実情・施設類型・設置者・経験年数等に応じて、多様な研修が企画・立案され、研修内容・方法についても様々な工夫が取り入れられていた。研修の多くは、施設類型や設置者に関わらず参加可能なものが多かった。一方で、関係団体からは、自治体からの研修に関する情報が現場の幼児教育施設に十分に行きわたっていない場合があること等が挙げられた。

各地域の実情、施設類型、設置者、経験年数等に応じた研修を尊重しつつ、受講者が自らに必要な研修を適切に選択できる仕組みも大切である。そのためには、自治体、幼児教育関係団体、各幼児施設との連携が重要である。実際に、ヒアリング対象機関の自治体では、研

修内容等に関して幼児教育関係団体等から意見を聞いたり、団体と調整の上で自治体主催の研修と団体主催の研修を一覧表にまとめて公表したりする等の取組が見られた。

加えて、ヒアリング先のうち幼稚園を所管する自治体部局では、研修の充実化や相互理解を深めるために、保育所の所管部局や小学校の所管部局等といった他部署との連携を推進しているところも複数見られた。各地域における幼児教育に携わる全教職員の資質能力向上や、小学校との連携等に向けて、同一自治体内の他部署との連携や、都道府県と市町村の所管部署間での連携等といった、自治体における関係者の連携も重要であると考えられる。

## 2.4 育成指標と研修の関係性

本節では、2.1 及び 2.2 の結果を基に育成指標作成状況と研修実施状況について表 2-11 に整理する。育成指標作成状況は、幼児教育に特化した育成指標を自組織で作成している都道府県及び指定都市のうち、当該指標を入手することができた自治体を対象に、各資質能力の項目の作成状況を整理した（2.1 の図 2-1 に示す数値の再掲）。また、研修実施状況については、幼児教育に特化した育成指標を自組織で作成している機関における研修の実施率を整理する。なお、セルの色は、濃オレンジ色は 60%以上、淡オレンジ色は 40～50%台、黄色は 20～30%台、無色は 20%未満を表す。

全体的に、育成指標作成率が高い項目ほど研修実施率も高い傾向がある。例えば、育成指標作成率と幼児教育に特化した育成指標を作成している機関の研修実施率をみると、管理職以外のキャリアステージで育成指標作成率が 6 割以上の A②「幼児理解（子供理解）に基づいた評価」は、研修実施率も 5 割以上あることや、全キャリアステージで育成指標作成率が 6 割以上の G①「保育者・園長としての倫理」は、研修実施率も全キャリアステージで 5 割以上と高い傾向があることが挙げられる。

また、項目によって差異はあるが、育成指標の作成率と研修の実施率は、初任や中堅前期といったキャリアステージではいずれも高い傾向があるものの、管理職についてはいずれも低い傾向にある。具体的には、初任～中堅後期では、C④「食に関すること」、C⑤「園行事の教育的意義と進め方」、D②「外国につながる幼児」、E④「預かり保育の実施」といったすべてのキャリアステージにおいて育成指標の作成率が低い項目を除き、全体的に育成指標作成率が 6 割以上の項目が多い。一方で、管理職については、育成指標作成率が 6 割以上の項目は全 27 項目中 12 項目のみ、研修実施率が 6 割以上の項目は、幼児教育に特化した育成指標を作成している機関における G④「リーダーシップ」の 1 項目のみであった。

表 2-11 幼児教育に特化した育成指標の作成状況と研修実施状況の関係

教員に求める 資質能力		研修内容	キャリア ステージ	育成指標作成状況 (%)	研修実施状況 (%)
A	幼児理解を深め、 一人一人に応じる 力	①記録から保育を振り返る(保育 者による保育の評価)	初任	52.4	73.5
			中堅前期	38.1	52.9
			中堅後期	38.1	44.1
			管理職	4.8	23.5
		②幼児理解(子供理解)に基づい た評価	初任	76.2	76.5
			中堅前期	76.2	58.8
			中堅後期	66.7	50.0
			管理職	38.1	29.4
		③一人一人に応じること	初任	61.9	82.4
			中堅前期	57.1	64.7
			中堅後期	42.9	47.1
			管理職	28.6	35.3
B	保育を構想する力	①幼稚園教育要領、幼保連携型 認定こども園教育・保育要領、 保育所保育指針の理解	初任	52.4	76.5
			中堅前期	33.3	61.8
			中堅後期	38.1	50.0
			管理職	28.6	47.1
		②指導計画(保育の計画)の作成	初任	76.2	73.5
			中堅前期	71.4	55.9
			中堅後期	76.2	47.1
			管理職	47.6	23.5

教員に求める 資質能力		研修内容	キャリア ステージ	育成指標作成状況 (%)	研修実施状況 (%)
C	豊かな体験を創り 出す力	①子供の活動と保育者の援助	初任	85.7	88.2
			中堅前期	76.2	61.8
			中堅後期	76.2	47.1
			管理職	71.4	38.2
		②幼児にとっての教材である環 境に関する研究	初任	42.9	85.3
			中堅前期	38.1	67.6
			中堅後期	47.6	50.0
			管理職	33.3	32.4
		③安全安心な園づくり、保育に生 かす園環境	初任	66.7	76.5
			中堅前期	66.7	58.8
			中堅後期	71.4	52.9
			管理職	71.4	52.9
		④食に関すること	初任	4.8	47.1
			中堅前期	4.8	23.5
			中堅後期	4.8	20.6
			管理職	4.8	14.7
		⑤園行事の教育的意義と進め方	初任	0.0	47.1
			中堅前期	0.0	29.4
			中堅後期	0.0	29.4
			管理職	0.0	35.3
		⑥クラス経営	初任	61.9	70.6
			中堅前期	66.7	44.1
			中堅後期	52.4	38.2
			管理職	19.0	20.6
D	特別な配慮を要す る子供を理解し対 応する力	①障害のある幼児等(気になる 幼児含む)	初任	76.2	76.5
			中堅前期	71.4	67.6
			中堅後期	76.2	52.9
			管理職	28.6	41.2
		②外国につながる幼児	初任	0.0	23.5
			中堅前期	0.0	26.5
			中堅後期	0.0	29.4
			管理職	0.0	23.5
E	他と連携し、協働 する力	①チーム保育の進め方	初任	90.5	47.1
			中堅前期	81.0	41.2
			中堅後期	95.2	38.2
			管理職	85.7	41.2
		②保護者との連携(主として園児 の保護者)	初任	85.7	70.6
			中堅前期	66.7	61.8
			中堅後期	85.7	52.9
			管理職	76.2	38.2
		③子育ての支援(在園児の保護 者以外も含む)	初任	38.1	44.1
			中堅前期	38.1	47.1
			中堅後期	38.1	47.1
			管理職	23.8	38.2
		④預かり保育の実施	初任	4.8	11.8
			中堅前期	4.8	8.8
			中堅後期	4.8	8.8
			管理職	0.0	20.6
		⑤小学校との連携の推進	初任	33.3	67.6
			中堅前期	38.1	52.9
			中堅後期	52.4	52.9
			管理職	57.1	50.0

教員に求める 資質能力		研修内容	キャリア ステージ	育成指標作成状況 (%)	研修実施状況 (%)
		⑥地域との連携	初任	71.4	44.1
			中堅前期	66.7	47.1
			中堅後期	81.0	50.0
			管理職	85.7	38.2
F	カリキュラムをマネ ジメントする力	①カリキュラムの作成	初任	14.3	52.9
			中堅前期	19.0	47.1
			中堅後期	42.9	50.0
			管理職	52.4	41.2
		②PDCA サイクルを通じた質の 向上	初任	33.3	52.9
			中堅前期	33.3	50.0
			中堅後期	57.1	52.9
			管理職	61.9	52.9
		③カリキュラムの実施に必要な物 的及び人的な体制の確保と改 善	初任	4.8	29.4
			中堅前期	9.5	29.4
			中堅後期	14.3	38.2
			管理職	42.9	52.9
		④園で作成する計画を関連させ た一体的な展開	初任	0.0	29.4
			中堅前期	0.0	32.4
			中堅後期	0.0	41.2
			管理職	4.8	35.3
G	自ら学ぶ姿勢と、 保育者としての成 長（リーダーシップ を含む）	①保育者・園長としての倫理	初任	76.2	73.5
			中堅前期	71.4	55.9
			中堅後期	76.2	52.9
			管理職	66.7	58.8
		②保育者としての自己伸長	初任	81.0	79.4
			中堅前期	71.4	64.7
			中堅後期	76.2	55.9
			管理職	81.0	44.1
		③園内研修、実践研究の充実	初任	28.6	32.4
			中堅前期	42.9	41.2
			中堅後期	47.6	50.0
			管理職	52.4	52.9
		④リーダーシップ	初任	0.0	11.8
			中堅前期	28.6	58.8
			中堅後期	42.9	61.8
			管理職	71.4	70.6

### 3. 教職員の育成指標と研修の実態に関する分析

#### 3.1 教職員の資質能力育成のための課題

##### 3.1.1 「研修項目と研修内容（参考）」に関する調査概要

前述の表 2-5 のとおり、「研修項目と研修内容（参考）」を作成した上で、育成指標の分類及びアンケート調査を実施した。ヒアリング調査においても、「研修項目と研修内容（参考）」の幼児教育の教職員の資質能力（A～G）に関する研修について意見を聴取した。その結果の概要を、表 3-1 に整理する。

表 3-1 資質能力（A～G）に関する研修に対する主な意見<sup>6</sup>

項目	ヒアリング調査における主な意見
資質能力の項目全体について	・ 自機関の研修は、A～G の項目の全て、もしくは一部に関わっている。（複数機関より回答あり）
不足していると考える項目	・ 人権教育・保育、乳幼児に関する内容、リスクマネジメント、メンタルヘルス、制度理解等。
C「豊かな体験を創り出す力」	・ C②「幼児にとっての教材である環境に関する研究」、C③「安心安全な園づくり、保育に生かす園環境」の解釈に迷った。 ・ C④「食に関すること」は研修で扱っていない。
D「特別な配慮を要する子供を理解し対応する力」	・ D②「外国につながる幼児」は研修で扱っていない。
E「他と連携し、協働する力」	・ E④「預かり保育の実施」は研修で扱っていない。

##### 3.1.2 「研修項目と研修内容（参考）」に関する検討

本事業では、都道府県・指定都市・中核市の幼稚園、保育所、幼保連携型認定こども園を所管する部局や関係団体を対象に研修に関する調査を行い、満 3 歳児以上を対象とした教育に関する内容を中心に、実態等の調査を行った。具体的には、育成指標の分類を通じて各自治体における指標の作成状況を調査し、アンケート調査を通じて各機関の研修等の実態を分析した。また、ヒアリング調査を通じて、前述の表 3-1 に記載の意見を含め、各機関の実態を詳細に把握した。

これらの調査結果を踏まえ、表 2-5 「研修項目と研修内容（参考）」の区分や研修内容例について、満 3 歳児以上を対象とした教育を中心に、項目・内容の構成や文言等について精査や再整理を行った。精査・再整理に当たっては、有識者検討会等にて委員より意見をいただいた。そして、各機関の実情に即しつつ、施設類型を越えた研修の内容や人材育成の方向性等に関する検討に資する参照資料の試案として、「実態調査の結果を踏まえた保育者に求める資質能力と研修に関する整理（試案）」を、表 3-2 のとおり作成した。

自治体や幼児教育関係団体が研修に関して話し合う場合等に、それぞれの特性とともに、

<sup>6</sup> A「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」、B「保育を構想する力」、F「カリキュラムをマネジメントする力」、G「自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長（リーダーシップを含む）」については、個別の意見は無かった。

共通して大切にしていること等を把握することも大切である。そういった視点から、「実態調査の結果を踏まえた保育者に求める資質能力と研修に関する整理（試案）」等も活用しながら、相互にどのような研修を実施しているのか、そして、どのような人材を育成しようとしているのかについて相互理解を深めていくことが必要であると考えられる。

表 3-2 実態調査の結果を踏まえた保育者に求める資質能力と研修に関する整理（試案）

研修項目			研修内容	
資質能力	研修の具体的内容例			
A	幼児理解を深め、一人一人に応じる力	記録から、発達の理解を深め、一人一人に応じる指導を実践する力を身に付けていく。	① 記録を通じた保育の振り返り（保育者による保育の評価）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 記録の目的及び記録の書き方（具体的な工夫と留意点を含む）</li> <li>・ 記録から幼児の内面や体験を読み取り、その時の保育者の関わりについて振り返ること 等</li> </ul>
			② 幼児理解（子供の理解）に基づいた評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児理解（興味や関心、内面、体験、発達等）</li> <li>・ 幼児理解を基盤とした幼児一人一人のよさや可能性、特徴的な姿や伸びつつあるものなどの把握</li> <li>・ 幼児理解（子供の理解）に基づいた評価の妥当性や信頼性の確保（複数の保育者で多面的に捉えること、園内研修の実施などにより組織的・計画的に取り組むこと） 等</li> </ul>
			③ 一人一人に応じること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一人一人の発達の特性を捉えること</li> <li>・ 一人一人に応じることの意味</li> <li>・ 一人一人に応じるための保育者の基本的な姿勢</li> <li>・ 子供の人権についての理解と配慮及び一人一人の人格の尊重 等</li> </ul>
B	保育を構想する力	幼児の生活する姿に沿って指導計画を作成するとともに幼児の様々な活動の展開を見通して保育を構想する力を身に付けていく。	① 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼稚園教育の基本、幼保連携型認定こども園における教育及び保育の基本、保育所保育に関する基本原則等への理解</li> <li>・ 育みたい資質・能力、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿、5 領域（ねらい及び内容等）に関する理解 等</li> </ul>
			② 指導計画の作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 記録等から理解した子供の姿（興味や関心、内面、体験、発達等）を捉え、保育者の思いや願いを含ませて具体的なねらいや内容を設定</li> <li>・ 5 領域のねらいが総合的に達成されるように、幼児の自発的な遊びを想定し、計画の具体的なねらいや内容を設定</li> <li>・ 具体的なねらいや内容、季節や行事、子供の興味や関心などを踏まえて、具体的な環境の構成を想定 等</li> </ul>



研修項目			研修内容
資質能力		研修の具体的内容例	
C	豊かな体験を創り出す力	幼児にとっての環境の意味や意義を捉えて、豊かな体験を生み出す環境をデザインする力や保育者の援助の在り方を身に付けていく。また、幼児が安全・安心に園生活を過ごす基盤としての園づくりの力を身に付けていく。	① 幼児の活動と保育者の援助 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児の活動や保育の実践(幼児と共に環境を構成することや環境の再構成を含む)</li> <li>・ 5領域のねらいが総合的に達成されるような体験を意識しながら、幼児の今の遊びを捉えたり、遊びの発展を考えたりすること</li> <li>・ 幼児が、安定した情緒の下で自己を十分に発揮し、主体的な活動を促すこと</li> <li>・ 保育における保育者の役割(共感、遊びの援助等) 等</li> </ul>
			② 子供同士の関係の構築(個と集団) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一人一人のよさを生かした子供同士の関係の構築</li> <li>・ 集団の中での子供を捉えること</li> <li>・ 異年齢の子供の交流 等</li> </ul>
			③ 環境の構成の在り方、幼児にとっての教材である環境の教育的価値の理解 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児の動線や遊び方を見ながら、遊具や園庭の環境など、自園の環境の在り方はどうあるべきかということ</li> <li>・ 幼児にとっての教材である環境について、固定的に捉えず、幼児の立場に立って、遊びにおける様々な使い方を考えること(環境のもつ様々な特質への理解)</li> <li>・ 幼児の遊びや生活の様子から、その環境がどのような意味や価値をもっていたのか考えること 等</li> </ul>
			④ 幼児にとって安全安心な園づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故防止、安全対策に関する理解</li> <li>・ 危機管理と不測の事態への対処に関する理解</li> <li>・ 衛生管理、感染症対策に関する理解</li> <li>・ アレルギー疾患とその対応に関する理解</li> <li>・ 栄養に関する理解 等</li> </ul>
D	特別な配慮を要する子供を理解し対応する力	特別な配慮を要する子供に関する知識を実践に生かす力や、個に応じた適切な支援を実践する力、組織として適切な支援を推進する力、保護者及び関係機関との関係を構築する力を身に付けていく。	① 障害のある幼児等(診断はないが気になる子供含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害の基本的な理解</li> <li>・ 指導上の配慮(関係機関との連携含む)</li> <li>・ 保護者との連携 等</li> </ul>
			② 外国につながる幼児 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本的な理解</li> <li>・ 指導上の配慮(言語、文化・習慣等)</li> <li>・ 保護者との連携 等</li> </ul>

研修項目			研修内容	
資質能力		研修の具体的内容例		
E	他と連携し、協働する力	園全体の組織の中で自分の役割を果たすこと、保護者や地域の人々との連携、地域の専門機関や小学校等との連携を図ることなどを取り上げて、相手を尊重し互恵的に関わり合う力や、組織の目的を理解し自分の資質・能力を発揮する力、人間関係を調整しよりよい関係を構築する力、コミュニケーション力の向上を図っていく。	① 保育における保育者間の連携	・ 複数の保育者と協力し、チームとして行う保育の工夫 等
			② 保護者との連携(主として在籍している子供の保護者)	・ 保護者に幼児教育を伝えていくための工夫 ・ 家庭と幼児教育施設の間での子供の育ちに関する理解や喜びの共有 等
			③ 子育ての支援(在籍している子供以外の保護者も含む)	・ 保護者からの相談への対応 ・ 保護者が子育ての喜びを感じられるような配慮 ・ 不適切な養育等が疑われる家庭への支援 ・ 地域の子供を預かる際の配慮 等
			④ 教育課程に係る教育時間以外において在園児を預かること	・ 預かる際に留意すること ・ 保育者連携の工夫 等
			⑤ 小学校との連携の推進	・ 幼児教育と小学校教育の内容と方法 ・ 小学校教育との円滑な接続の在り方 ・ 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を手掛かりに小学校と相互に理解を深める方法 等
			⑥ 地域との連携	・ 地域の幼稚園、保育所、認定こども園等との連携 ・ 地域の人的文化的資源の活用 ・ 福祉機関や子育てに関する機関等の関係機関との連携(関係づくり等を中心) 等
F	カリキュラムをマネジメントする力	「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえカリキュラムの作成・実施・評価・改善を図っていく。また、カリキュラムの実施に必要な人的又は物的な体制(地域の資源や人材を含む)の確保・改善を図っていく。こうした取組により、カリキュラムに基づき、組織的かつ計画的に園の活動の質向上を図っていく。	① カリキュラムの作成	・ 入園から卒園までなど、長期間を見通し、園の目標、園や地域の実態等に基づいた計画の作成(幼稚園における教育課程、幼保連携型認定こども園における全体的な計画、保育所における全体的な計画) 等
			② PDCA サイクルを通じた質の向上	・ 園の自己評価等とも関連させながら行う、カリキュラムの評価・改善 ・ 日々の実践に基づいたカリキュラムの評価・改善 等
			③ カリキュラムの実施に必要な物的及び人的な体制の確保と改善	・ 園の保育者の育成 ・ 子供の実態を踏まえつつ、カリキュラムを効果的に実施する施設設備等の活用の在り方 ・ カリキュラムの実施における地域の資源や人材の活用 等
			④ 園で作成する計画を関連させた一体的な展開	・ カリキュラムを中心に、保健、安全、食育等と関連した園全体の活動の一体的な展開 等

研修項目			研修内容	
資質能力		研修の具体的内容例		
G	自ら学ぶ姿勢と、保育者としての成長(リーダーシップを含む)	自分らしさを生かしたキャリアを形成する力、協働的な組織をつくり推進する力、園長など管理職には、自園の教育・保育の質向上や教師の資質向上のために必要な管理・運営を行う力を身に付けていく。	① 保育者・園長としての倫理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育の社会的役割と責任の理解</li> <li>・ 保育の理念、価値の理解</li> <li>・ コンプライアンスの理解 等</li> </ul>
			② 保育者としての自己伸長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国の動向も含め、近年の幼児教育を取り巻く課題の理解</li> <li>・ 幼児教育に関する制度の理解</li> <li>・ 保育者自身の自己評価と課題意識</li> <li>・ 自己開示と他者理解(同僚性、コミュニケーション力を含む) 等</li> </ul>
			③ 園内研修、実践研究の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 園内研修の企画と進め方、外部研修の活用</li> <li>・ ファシリテーターの役割</li> <li>・ 実践を通じた子供や保育に関する研究の推進、探究 等</li> </ul>
			④ リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 立場に応じ、リーダーとして求められること(メンタルヘルス、危機管理、人材育成等を含む)</li> <li>・ 園の管理・運営の基本的な理解や課題等</li> </ul>

※ 満3歳児以上を対象とした教育に関する内容を中心に整理した。

### 3.2 育成指標及び研修に関する課題と改善策の例

文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査を通じて、各自治体や幼児教育関係団体における育成指標の作成・活用や、研修の企画立案・実施に係る実態が明らかとなった。自治体では、当該自治体における各施設類型の内訳や、国公立・私立の幼児教育施設の内訳、幼児教育推進に係る検討体制の構築状況（幼児教育センターの設置有無を含む）等によって取組状況に違いがあり、また、都道府県・指定都市・中核市の中でも状況に差があることが確認された。関連団体においても、施設類型等に応じて研修等に係る工夫や課題に違いがあることが確認された。

いずれの機関も幼児教育・保育の質の向上を目指していると考えられるが、改善の糸口をつかめなかったり、他自治体や団体等の情報が十分に入っていない（機関同士の横連携が十分でない）、もしくは研修を担当する人員が少なかったりするがゆえに、各機関における研修の充実化に向けて課題が少なくない状況である。

アンケート調査、ヒアリング調査を通じて、機関ごとの状況の違いはあるものの、研修等に関する課題については共通する部分が多く確認された。そして、一部の自治体ではすでに改善に向けた取組が進み、ノウハウが蓄積されていることが明らかとなった。

そこで、各機関における研修等に係る改善に資するよう、各機関に共通する課題及び、それを解決するための参考となる取組の例をまとめることが有用と考えられる。そして、同様の課題を抱える他機関の取組の例を知ることで、研修等の充実の糸口をつかむことが可能と思料される。自治体及び関係団体に対して実施したアンケート調査及びヒアリング調査の結果に基づき整理した、教職員の資質能力の向上に資する研修の推進に係る課題と改善策の例を表 3-3 に示す。

表 3-3 教職員の資質能力の向上に資する研修の推進に係る課題と改善策の例

分類		研修の推進に係る課題	改善策の例
大項目	中項目		
研修企画	(A) 研修内容の充実化	キャリアステージに応じた研修内容の充実化	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修実施内容の検討会議の実施(受講者意見等を踏まえた、PDCA サイクルによる研修内容の継続的改善)</li> <li>演習・協議中心の研修の設計</li> <li>園内研修の充実化支援</li> </ul>
		研修をコーディネートする人材や、専門性を有する講師の不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い施設の教職員との連携(講師として大学教員を招聘、自治体内の様々な専門性を有する職員の知見を活用等)</li> </ul>
	(B) 施設類型・保育観・受講対象者のキャリア等の差異	施設類型ごとの業務内容や保育形態、保育観、在園児数、業務負荷等の差異による研修ニーズの違い(異なる施設種で合同研修を実施した場合、マイナスの作用を生む場合もある)	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設ごとに興味・関心のあるテーマを選択し、施設を訪問して研修を開催することで、職場全体で学べる機会を創出</li> <li>研修申込時にアンケートで研修のニーズを聴取</li> </ul>
	(C) 研修ニーズ等を踏まえた実施方法	集合研修の実施が難しいことから、職場間・世代間での交流や受講者と講師の双方向の対話により研修内容の定着や気付きを得ることが困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン研修でのグループワーク等の実施</li> </ul>
	(D) 他機関との連携・接続	幼稚園・保育所・認定こども園と小学校の連携・接続が不十分	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼稚園・保育所・認定こども園と小学校との接続を支援する行政職員の育成、マニュアル等の整備</li> <li>幼児教育施設と小学校の教職員を対象とした合同研修等の実施</li> <li>相互の職場体験の実施</li> </ul>
	(E) 議論の活性化	少人数規模での開催、発言者の固定化による受講者の発言の活性化不足(受講者が積極的に議論できる環境の構築)	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者の発言の活性化に向けた仕組みの構築(グループ分け、ファシリテーションの工夫等)</li> </ul>
	(F) 研修の体系化	育成指標が作成されていないこと等による、研修の単発化	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の体系化(教職員として求められる資質能力の育成に関する方針や目安と各研修の対応関係の整理、そうしたことに基づく研修内容の点検等)</li> </ul>
研修への参加	(G) 研修参加への意識	施設長の研修参加に対する意識の高さが、受講者の研修参加可否に影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設長への研修効果等の周知</li> <li>施設長の意識や知見の向上に資する研修の充実化</li> </ul>
	(H) 参加者の募集	受講者の固定化	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修申込機会を複数回設定</li> </ul>
	(I) 実施期間の設定(長期休業期間の有無や人材不足、多忙化等)	<p>日常業務の多忙化、勤務形態の多様化により研修時間の確保が困難</p> <p>夏休み等の長期休業期間が無いことにより、連続講座や往還型研修の実施が困難</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT を活用し、オンデマンド型のオンライン研修の充実化</li> <li>空き時間に視聴可能なオンラインの連続講座の充実</li> <li>研修目的や意義に関する施設側の理解を醸成し、教職員の研修参加時間を確保</li> </ul>

分類		研修の推進に係る課題	改善策の例
大項目	中項目		
研修成果の活用 (活用状況の把握)	(J) 研修内容の活用方法の検討	実践に結びつく研修内容や実施方法の検討が不十分	・ 保育の実践による成果と課題を持ち寄り、意見交換をする往還型研修の実施
	(K) 研修内容の実践活動	研修で理論として学んだことを保育の現場で応用していく対応力の向上や、実践したことを互いに披露する機会の不足	・ 実践活動を踏まえた研修の実施(受講者間のグループ協議、アドバイザーによる助言等)
		研修成果をうまく活用できていない職員に対する、施設としてのサポート体制の構築が不十分	・ アンケート調査等を通じて施設における研修のニーズを把握し、現場で必要とされる研修を企画・立案 ・ 施設へのアドバイザー等の派遣 ・ 施設運営の改善や他職員の育成を担う、各施設におけるリーダーの育成 ・ 施設間の情報・知見共有の支援
	(L) 施設内での研修内容の共有・活用	研修内容の施設内への展開が不十分	・ 施設長による受講内容の確認
		職員同士の「語り合い」を推進するための施設長のマネジメント力向上が不十分	・ 施設長のマネジメント力向上に資する研修の充実
	(M) 研修内容の活用状況・研修効果の把握	各施設における研修成果の還元状況の把握・評価、研修成果を施設内で討議・検討につなげる機会の不足	・ 振り返りシート・自己評価シート等の作成 ・ 施設長による受講状況の確認
各職員が研修内容を日常保育に活用したり、言語化したりする能力が不十分		・ 自己評価を踏まえた保育に関する指導・助言(各施設へのアドバイザーの派遣・指導等)	
(N) 施設方針	研修内容と施設方針が一致しなかった場合、実践への移行が困難	・ 施設長に職員の研修内容の確認を依頼し、研修内容に関する理解を醸成 ・ 施設長に研修内容や受講者アンケート結果等を共有し、研修の意義を発信	
研修の実施方法	(O) 他施設と実践状況の共有	他施設との実践状況について発表し合う機会の不足	・ 施設類型を問わない研修の実施
	(P) ICT環境の整備	ICT環境(端末、回線)の整備や、オンライン研修に参加するための環境の構築(別室の確保等)が不十分	・ 各施設でのICT環境整備等に向けた支援
	(Q) オンライン研修の実施	オンライン研修の多様化や、異なるキャリアステージ・施設種からの参加による横のつながりの形成、参加者同士の協議といった方法による幼児教育への理解の深化が困難	・ 異なるキャリアステージや他施設種の保育者との混成グループ等、研修目的に応じてグループ編成を工夫 ・ 異なる職種(幼稚園教諭、保育士、行政職員等)との合同研修による知識向上、共通理解の醸成 ・ 研修を通じた職員同士のネットワーク形成支援
キャリア形成	(R) キャリアデザイン	働き方の多様化を踏まえた、柔軟な研修要件の設定が困難	・ 再就労や他校種からの転職等、多様なキャリアを持つ教職員が、必要な研修を柔軟に選択できるような研修要件の設定
		参加者自身の目的意識の明確化やキャリアデザイン等への支援が不足	・ 各研修内容の目的や位置づけを明確化し、参加者に周知 ・ メンタルヘルス等の研修の実施



て研修の充実化に向けた改善として重要性が高いと考えられる「重点課題」と、研修効果のさらなる向上に寄与すると考えられる「付随課題」の二つの課題に分類し、それらについて課題改善のための取組の方向性を検討する。なお、重点課題と付随課題に分類されていない課題についても改善は必要であるため、可能であれば適宜対応することが望ましい。

調査結果や有識者検討会での議論等を踏まえ、重点課題として「(F) 研修の体系化」「(G) 研修参加への意識」「(R) キャリアデザイン」の3項目を選定した。また、付随課題として「(A) 研修内容の充実化」「(H) 参加者の募集」「(K) 研修内容の実践活動」「(M) 研修内容の活用状況・研修効果の把握」の4項目を選定した。選定理由と課題改善のための取組の方向性については後述する。

### 3.3.2 今後の取組の方向性

#### (1) 重点課題改善のための取組の方向性

ここでは、研修の充実化に向けた改善として重要性が高い重点課題として選定した「(F) 研修の体系化」「(G) 研修参加への意識」「(R) キャリアデザイン」の3項目について、選定理由と改善のための取組の方向性を整理する。

##### 1) 研修の体系化

「(F) 研修の体系化」については、アンケート調査結果より研修の単発化や教職員の専門性向上の難しさが指摘されていることに加え、前述の「①教職員や各施設のニーズを踏まえた効果的な研修の企画」「②研修の継続的改善」「④働き方の多様化への対応」といった複数の研修充実化の観点に影響すると考えられることから重点課題として選定した。研修を体系的に構築して運用することができれば、教職員の専門性の継続的な形成に効果的に作用すると考えられる。また、研修の体系化に当たっては、各キャリアステージにおいてどのような知識・技能を身に付けることが求められるのかを整理し、関係者間で認識共有を図ることが重要である。

なお、有識者検討会においても研修の体系化の重要性については認識されている一方で、日々の実践や対話の中で経験値として習得する知識・技能のように、体系化が容易ではないものが存在するという指摘があった。より主体的で実践に即した研修を重視し、演習・協議を中心とした研修を設計している例も見受けられる。現場の実際の保育に生かせる研修の充実は容易ではないが、こうした研修の在り方の工夫や改善とともに、保育者に求められる資質能力という視点から検討することが必要である。

以上を踏まえ、課題改善のための取組の方向性としては、教職員のキャリアにおける各ステージでどのような知識・技能の習得が求められるのかという「教育者像・保育者像」を整理し、自治体、関係機関、現場の教職員等の関係者間で認識共有を図ることが重要である。また、並行して体系化に適した知識・技能の整理を行い、これら二つの要素を合わせて研修の体系を構築することが重要と考えられる。

ただし、求める「教育者像・保育者像」や研修体系についての考え方は、自治体や関係機関等の状況によって異なることが想定されるため、全国一律の研修体系を示すことは難しい。



こうしたことを踏まえると、国や都道府県、市町村、幼児教育関係団体がそれぞれの役割に応じて検討していくことが大切である。例えば、求める「教育者像・保育者像」や、研修体系に関する一定の方向性、もしくは自治体でこれらを整理する上で必要となる検討項目について、国や都道府県が具体的に提示することで、市町村や幼児教育関係団体による研修の体系化を促進することなどが考えられる。

## 2) 研修参加への意識

「(G) 研修参加への意識」については、アンケート調査結果より各教職員の研修参加意欲は高い傾向にあるが、施設長については施設の方針（保育観）等との関係もあり、教職員の研修参加への意識が低い場合があることが指摘されている。また、施設の方針（保育観）によって研修で得られた成果が保育の現場で実践されにくい状況があるといった指摘も複数挙げられている。加えて、「③より多くの教職員の資質能力の育成」という研修充実化の観点到影響すると考えられることから重点課題として選定した。さらに、表 2-11 に示すように、管理職は他のキャリアステージと比較して育成指標の各項目の作成率、及び研修実施率のいずれも低い傾向にあることから、マネジメント層の人材育成という観点から支援の充実化が求められている可能性がある。

以上を踏まえ、課題改善のための取組の方向性としては、自治体等の機関が管理職向けの育成指標の作成や精査を支援することで、施設長を対象とした研修の実施を促すことが考えられる。また、管理職を対象とした研修として、施設のマネジメント力向上に資する研修に加えて、教職員の研修受講意義と研修成果の実践の重要性を啓発する内容を研修に取り入れることで、幼児教育施設における勤務経験の浅い管理職が施設長となった場合においても、教職員の研修参加の重要性を認識してもらえるようになるのではないかと考えられる。

## 3) キャリアデザイン

「(R) キャリアデザイン」については、アンケート調査結果より働き方の多様化に合わせた柔軟な研修要件の設定と参加者自身の目的意識の明確化の支援が必要との指摘が複数挙げられている。また、働き方の多様化に合わせた柔軟な研修要件の設定は、上述の研修の体系化にも大きく影響することから重点課題として選定した。

ここで、本調査においてはキャリアステージという言葉を用いて説明を行ってきたが、実際には様々なキャリアや背景知識を有する教職員が存在することから、「キャリアステージ」のような段階的なキャリア形成のみではなく、「キャリアパス」や「キャリアマップ」、「キャリアフィールド」というような面的な広がりを持つように柔軟なキャリア形成に対応できることも必要であるとの指摘もあった。

上記を踏まえ、改善の方向性としては、多様なキャリアや背景知識を有する教職員が存在することを念頭に、保育者自身が自らのキャリアを考えていく上での目安となるよう、必要な情報が分かりやすくまとめられる必要がある。その際に、転職や一定期間をあけての再就職といった多様なキャリアを持つ者がいること、特定のテーマに関する専門性をもっと極めたいといったように研修参加者のニーズも多様であること、若い管理職もいることなども踏まえ、研修の企画立案に当たっては、全ての保育者に求められることと、多様なニーズ

に応じることの両方の側面から考えていくことも必要である。

さらに、参加者自身の目的意識の明確化の支援に関しては、幼児教育に携わる教職員が自らの資質能力の習得状況や自分自身の抱える課題を適切に把握した上で、それらに基づき主体的・能動的に研修に参加する形となるよう、自治体等が支援することが重要であると考えられる。そのためには自治体等が、育成指標等において掲げる各資質能力のねらいや内容に関して教職員に十分周知した上で、育成指標やチェックシート等を用いて教職員が自らの現状を把握できるような仕組みを整備することが考えられる。また、教職員が能動的に自らのキャリアデザインを考えた上で、研修への参加計画を主体的に立てて必要な研修に参加できるよう、求める「教育者像・保育者像」や、研修体系のねらい及び具体的内容について、自治体等から各施設に対して積極的に発信することも有効である。

## (2) 付随課題改善のための取組の方向性

ここでは、研修効果のさらなる向上に寄与すると考えられる付随課題として選定した「(A) 研修内容の充実化」「(H) 参加者の募集」「(K) 研修内容の実践活動」「(M) 研修内容の活用状況・研修効果の把握」の4項目について、選定理由と改善のための取組の方向性を整理する。なお、付随課題の改善においては、基となる重点課題改善のための取組の実施状況や改善状況を踏まえることが重要であると考えられる。

### 1) 研修内容の充実化

「(A) 研修内容の充実化」については、アンケート調査結果において研修をコーディネートする人材や講師の不足が多く挙げられていることに加え、「①教職員や各施設のニーズを踏まえた効果的な研修の企画」「②研修の継続的改善」といった複数の研修充実化の観点に影響すると考えられる。また、本課題の改善には「重点課題」として設定した「(F) 研修の体系化」の改善状況を踏まえて取り組むことが効果的であるため、付随課題として選定した。研修内容の充実化と同様に研修をコーディネートする人材や講師等についても、研修体系を一定以上整理した上で取り組むことで具体的にどのような人材が必要となるのかが明確になるため人材発掘やストックにも有効に働くと考えられる。

上記を踏まえ、改善の方向性としては、研修体系を一定以上整理した上で研修体系に紐づけて研修の実施例や支援可能な人材リストを逐次整備していくことが重要である。これにより、規模が小さくリソースが十分ではない自治体や経験の浅い研修企画担当者であっても、質の高い研修をより効率的に企画することが可能となる。なお、それぞれの自治体で研修実施例や人材リストを整備していくことも重要であるが、新たな研修の展開や人材発掘へと発展することは難しいと考えられることから、国や都道府県で研修事例を収集・整理し、公開することで広く情報共有することも一案である。

### 2) 参加者の募集

「(H) 参加者の募集」については、アンケート調査結果より受講者の固定化が課題として挙げられていることに加え、「③より多くの教職員の資質能力の育成」という研修充実化の観点に影響すると考えられる。また、本課題の改善には「重点課題」として設定した「(G) 研修参加への意識」の改善状況を踏まえて取り組むことが効果的であるため、付随課題とし

て選定した。施設長の意識については、前述の管理職向けの研修の充実化を図ることで研修参加意義に関する理解を醸成することがまず重要である。また研修時間の確保に対しては、オンラインによる研修の実施により研修に参加しやすくなったとの意見が挙げられていることから、受講者固定化の改善に寄与できると期待できる。一方で、各施設ではICT環境の整備が不十分であることやオンライン研修に参加するための部屋の確保の難しさが挙げられるとともに、集合研修で開催することで効果を発揮する研修も多く存在することから、単純にオンライン研修を推進するだけでは改善が難しい点もあると考えられる。

上記を踏まえ、改善の方向性としては、eラーニングや非対面のオンライン研修でも研修効果が一定以上保たれると思われる研修と対面形式の集合研修等が望ましい研修を整理した上で、eラーニングや非対面のオンライン研修でも実施可能な研修についてはオンラインでの研修資料の整備を実施することが望まれる。なお、研修時間の確保が課題として挙げられていることを考慮すると、オンデマンド型の研修を活用することが考えられるが、対面形式の研修が望ましい内容については、研修の目的や意義、期待される効果等について施設長等の理解醸成を図ることで、教職員が研修に参加できる時間を確保できるようにすることが必要であると考えられる。

なお、基礎的知識の習得等を e ラーニングや非対面のオンライン研修で実施することができれば、将来的には、研修の企画担当者は集合研修で実施することが望ましい研修の企画に注力することができるようになるため、研修内容の充実化にもつながると考えられる。

### 3) 研修内容の実践活動

「(K) 研修内容の実践活動」については、アンケート調査結果において、研修で理論として学んだことを保育の現場で応用していく対応力の向上やうまく活用できない職員に対する施設としてのサポート体制の構築が課題として挙げられていることに加え、「①教職員や各施設のニーズを踏まえた効果的な研修の企画」という研修充実化の観点に影響すると考えられる。また、本課題の改善には「重点課題」として設定した「(F) 研修の体系化」の改善状況を踏まえて取り組むことが効果的であるため、付随課題として選定した。

研修で学んだ内容の保育現場での活用における阻害要因としては、アンケート調査結果において、受講者個人の能力と施設の保育方針との差異の2点が挙げられている。前者については、各自に必要なとされる研修の受講を重ねることで受講者個人の能力向上が図られ、次第に改善されていく一方で、後者については受講者個人の能力に関わらず、またその性質上、施設内部の活動から改善を図ることは難しいと考えられる。

上記を踏まえ、改善の方向性としては、施設の研修ニーズとのマッチングを図ることが考えられる。具体的には、表 3-3 の改善策の例において挙げられている受講者個人に向けた研修ニーズ把握のためのアンケート調査に加えて、定期的な施設長へのアンケート調査を通じて、施設の教職員に対して実施してほしい研修に関するニーズ把握を行うことが考えられる。このように、施設としてのニーズを踏まえた上で研修を設計することにより施設内で研修成果を活用できるようになるとともに、研修成果を十分に活用できていない教職員に対する施設内でのサポートの強化にもつながると考えられる。また、自施設の教職員に習得してほしい知識・技能について施設長自らが考えることで、副次的な効果として重点課題の「(G) 研修参加への意識」の改善にも寄与できる。

#### 4) 研修内容の活用状況・研修効果の把握

「(M) 研修内容の活用状況・研修効果の把握」については、アンケート調査結果において研修成果が各施設でどの様に活用・還元されているのかを把握・評価することの難しさが課題として挙げられていることに加え、「①教職員や各施設のニーズを踏まえた効果的な研修の企画」という研修充実化の観点に影響すると考えられる。また、本課題の改善には「重点課題」として設定した「(F) 研修の体系化」の改善状況を踏まえて取り組むことが効果的であるため、付随課題として選定した。

研修内容の活用状況・研修効果の把握が難しくなっている要因としては、研修が単発的に実施されているために、研修の受講、保育現場での実践、実践状況の評価、改善といったサイクルを、研修の企画時点で十分に見通して計画できていないことが考えられる。アンケート調査においても評価や改善といった振り返りの部分が研修受講後の施設長への復命（報告）のみにとどまっていることが指摘されている。また、具体的な評価の視点や基準等が設定されていないことも要因として挙げられる。

上記を踏まえ、改善の方向性としては、研修の内容や目的ごとに研修サイクルと評価に関する視点・基準の案を整理し示すことが考えられる。ただし、重点課題の「(F) 研修の体系化」と同様に、小規模な自治体では対応が難しいことから、国や都道府県で整理し示すことが望ましい。なお、作成に当たっては、地域により取組状況が異なることに十分配慮した上で、育成指標や研修体系との整合性に留意することが重要である。

## 4. 総括

本調査研究では、幼稚園、保育所、認定こども園といった幼児教育施設の教職員の資質向上に向けた研修や育成指標の設定がどのようになっているかを俯瞰的に把握するべく、定量・定性の両調査を行った。その結果、自治体や関係団体では、地域の実情に合わせ、研修の設計がされている一方で、研修の実施において重要な育成指標や目標といった点が必ずしも体系的に構築されていなかったり、現場の教職員のニーズに合っていないかたりする現状があることも明らかになった。

アンケート調査のデータ分析からは、全体的に、幼児教育に特化した育成指標の作成率が高い項目ほど研修実施率も高い傾向であるほか、幼児教育に特化した育成指標を自組織で作成している機関ほど研修の実施率が高いこと等が分かった。また、項目によって差異はあるものの、初任や中堅前期といったキャリアステージでは育成指標作成率及び研修実施率のいずれも高い傾向にあり、一方で管理職については他のキャリアステージに比べて育成指標作成率及び研修実施率のいずれも低い傾向にある。

このように育成指標作成率や研修実施率にばらつきがある結果について、有識者からは自治体の規模によっては必ずしも研修を充実化することが容易ではないという指摘があった。自治体が主体的に検討しつつ、保育所所管部局等の関係他部局や国、幼児教育関係団体等と連携しながら、教職員が身に付けるべき資質能力を見据えて研修を体系化していくことが重要と考えられる。実際に、幼児教育関係団体と連携して研修を実施している自治体や、研修について検討する組織に私立幼稚園や保育所、幼保連携型認定こども園の教職員が関わっている自治体もあった。このように、自治体が積極的に幼児教育関係団体と連携を図ることにより、地域の幼児教育を担う人材を育成するという思いを共有し、それぞれの機能や役割などを生かした研修が可能になると考えられる。特に、受講者の立場に立てば、複数の部局や団体からそれぞれに研修の連絡がくるのではなく、いつどのような研修が実施され、自己のキャリア形成を考えたときにどの研修に参加するのがよいのかといった、自己の研修プランが考えやすいことも大切である。そのため、地域の実情・施設類型・設置者・経験年数に応じた研修を尊重しつつ、受講者が研修を選択しやすい仕組みも大切である。そうした点からも、自治体や幼児教育関係団体との連携が重要である。なお、研修の主催者が多様であることにより、現場のニーズに多角的・多面的に応ずることもできていると考えられ、きめ細かく現場のニーズに対応していくためには、幼児教育関係者が連携協力する中で共通理解を図った上で、こうした多様性を生かしていくことも大切である。

本調査結果で明らかになった現状を参考に、研修の企画に当たっては、各キャリアステージにおいて求められるスキルや資質を意識して検討することで、より教職員の資質能力向上を図ることができると考えられる。その際、キャリア形成においては、教職員のライフステージに応じて、離職や休職、復職、転職といった多様な働き方が考えられることから、各教職員の資質を踏まえて適切な研修が受けられるようにすることも重要である。

調査結果や有識者検討会における議論等を踏まえると、自治体や幼児教育関係団体における研修の企画・検討については、①教職員や各施設のニーズを踏まえた効果的な研修の企画、②研修の継続的改善（研修状況の把握、研修内容・方法の改善等）、③より多くの教職員の資質能力の育成（研修への参加等）、④働き方の多様化への対応（キャリア形成等）に関して改善を図っていくことで、幼児教育を担う教職員の資質能力を育成するための研修の充実化につながると考えられる。本報告書で整理した現状の課題 18 項目のうち、上記の

観点から挙げた重点課題や付随課題について取り組むことが期待される。

課題の背景には、幼児教育と保育の考え方のほか、教職員が幼児と過ごす時間や施設で対象とする幼児の年齢等、それぞれの機能や役割に差異があることも理由として考えられる。本報告書では、データによる調査結果に加え、そうした現場の声や多分野の有識者による意見も踏まえ取りまとめた。本調査研究の結果が、そうした施設の種別や成り立ちの違いを互いに理解し、教職員の資質能力向上につなげるための検討の一助になることを期待する。

幼児教育の教職員の資質能力の育成に向けた研修に係る実態調査  
報告書

令和4年3月

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社  
技術・安全事業部  
TEL (03) 6858-3529