

保育士の経験年数別研修プログラムに関する研究

研究代表者	青井 夕貴 (仁愛女子短期大学 准教授)
共同研究者	矢藤 誠慈郎 (岡崎女子大学 教授)
	森 俊之 (仁愛大学 教授)
	石川 昭義 (仁愛大学 教授)
	西村 重稀 (仁愛大学 教授)

研究の概要

本研究の目的は、①保育士が評価する自身の資質・能力と管理職が評価する保育士の資質・能力の差異や共通点と、②保育士が希望する研修と管理職が求める研修の差異や共通点を、経験年数別に明らかにし、各経験年数における保育士の資質や能力に応じた研修プログラムを組み立てるための資料を提示することであった。そのために、保育所275ヶ所の各管理職と保育士（経験年数が1～3年、4～9年、10年以上の各1名）を対象としたアンケート調査と保育所4ヶ所へのインタビュー調査を実施した。

アンケート調査の結果では、経験年数にかかわらず、保育士からみても、管理職からみても、最も身につけている資質・能力は「遊び」や「子ども理解、子どもとの関わり方」、最も不足していると評価される資質・能力は「保育に関する法制度や施策」であることが示された。その他、保育士の経験年数が高くなると、保育士と管理職の選択率の差が大きい項目は少なくなる傾向や、保育士の評価よりも管理職からみた評価の方が高かった項目は保育士の経験年数によって異なる傾向などが捉えられた。

研修に対する意識として、保育士は、自分の得意な部分をさらに伸ばしたいと考えて研修を選び、管理職は、保育士に現在不足している資質・能力を補い、高めてほしいと考えて研修を活用している可能性が見出された。保育士が受講したい研修の内容として、いずれの経験年数においても、「子どもや遊び」に関する内容が多く、10年以上の保育士では「法制度」や「保護者」に関する内容が加わっていた。一方、管理職が受講して欲しい研修の内容として、1～3年の保育士には「子ども」に関する内容、4～9年の保育士には「子ども」に加え「保護者」に関する内容、10年以上の保育士には「法制度」や「安全管理・危機対応」、「リーダーシップ」に関する内容が高くなっていた。

インタビュー調査の結果では、研修計画（プログラム）を作成する際の工夫点として、職員の勤務体制など保育所全体のバランスを考えながら年間の研修一覧表を作成する、保育士個人が過去に受けてきた研修や身につけてきた資質を振り返ることができるような記録や報告を集約する、などのような取り組みがあった。基本的には保育士の意向を考慮しながら、保育士が参加する研修に偏りがないように、所長が保育士の日々の様子を見ながら研修ニーズを把握する、所長が必要に応じて個別に研修をすすめたりするなどの工夫がなされていた。

研修計画（プログラム）の作成については、管理者と保育士の研修に対する意識や求める内容に違いがあること、とくに管理職が求める資質・能力や研修は保育士の経験年数によっても違いがあることを踏まえる必要があると示唆された。

キーワード：研修、経験年数、研修プログラム、管理職

第1章 研究の背景と目的

1 保育所保育指針における研修

現在、保育所には、質の高い保育を展開するため、保育所保育指針「第7章 職員の資質向上」において「第1章（総則）から前章（保護者に対する支援）までに示された事項を踏まえ、保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及

び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。」と示されている。その保育士の資質向上を図るために、保育所保育指針では、「1 職員の資質向上に関する基本事項」と「3 職員の研修等」において、研修が次のように示されている（実線枠：保育所保育指針から引用；下線は筆者）。

(2) 保育所全体の保育の質の向上を図るため、職員一人一人が、保育実践や研修などを通じて保育の専門性などを高めるとともに、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと。

3 職員の研修等

(1) 職員は、子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。

(2) 職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や地域の関係機関など、様々な人や場との関わりの中で共に学び合う環境を醸成していくことにより、保育所の活性化を図っていくことが求められる。

保育所保育指針では、保育所内研修と保育所外研修を有効に活用することで、職員個人の専門性を高めていくのと同時に、職員間の共通理解や協働性などのような保育所の組織力を高めていくことを重視しているとわかる。保育所保育指針解説書においても、「保育所職員としての役割、意識、倫理等に関して、研修の機会を設けることが求められます。」と示されている。また、研修はひとつの方法であり、あくまでも職員自身の自己評価や明確化された課題に基づいて研修を位置づけ、体系的に資質向上や課題解決を図っていくことが求められていると考える。

さらに、このような研修の実施については、職員個人の責務だけではなく、施設長の責務としても、保育所保育指針に次のように示されている（実線枠：保育所保育指針から引用；下線は筆者）。

(2) 第4章（保育の計画及び評価）の2の（1）（保育士等の自己評価）及び（2）（保育所の自己評価）等を踏まえ、職員が保育所の課題について共通理解を深め、協力して改善に努めることができる体制を作ること。

(3) 職員及び保育所の課題を踏まえた保育所内外の研修を体系的、計画的に実施するとともに、職員の自己研鑽に対する援助や助言に努めること。

保育所保育指針解説書では、研修の自己評価サイクルと保育の自己評価サイクルを連動させることや保育所運営の中に研修体制をバランスよく位置づけることなどの重要性について詳述されている。また、研修計画を作成することも必要であり、「研修計画の作成に当たっては、一人一人の職員の持つ資質や専門性を分析するとともに、経験年数や本人の意向等も考慮し生涯教育として計画的

に実施すること」が施設長に求められていると解説している。

2 保育士の研修に関する先行研究

研修の実践については、近年その関心や必要性の高まりとともに、自治体や社会福祉協議会などが役職や経験年数などを考慮した研修プログラムを立てて実施している取り組みは見受けられるようになった。また、園内研修に関する研究としては、成田（2008）や芦田ら（2012）などによって、園内研修の取り組みの現状や課題、効果的な実践方法などが検討されている。特定の理論や対応を展開するための研修プログラムやその効果評価に関する研究としては、齊藤ら（2014）や竹澤ら（2014）などが挙げられる。しかし、保育士の資質や経験年数に基づいた研修プログラムや体系に焦点を絞った研究は、若山（2008）や野坂ら（2006）に限られている。

3 本研究の目的

このような状況を背景とし、保育士を対象とした研修が数多く企画・実施される中で、保育士が効率よく研修を受け、資質向上につなげるためには、研修を取捨選択する必要があるだろう。その際、自身の獲得している資質・能力や自身の置かれている状況を考慮しながら研修を選ぶことが求められると考える。

しかし、若山（2008）は、所長・主任が期待する資質・能力と保育士自身が獲得したと意識している資質・能力との間には差異が存在し、さらにその差異は経験年数が増すほど大きくなることを指摘している。研修の選択には、保育士自身の希望だけではなく、所長・主任（以下、管理職）のすすめによる選択もある現状を踏まえると、それらの差異は、保育士が求める研修と管理職が求める研修に違いを生む可能性は否定できない。

したがって、多忙な保育現場の中で、保育士がより効率よく資質向上を目指すためには、保育士が評価する自身の資質・能力の現状と管理職が評価する保育士の資質・能力の実態を把握した上で、経験年数別に保育士の資質や能力に応じた研修プログラムを組み立てていく必要があると考える。

そこで、本研究では、①保育士が評価する自身の資質・能力と管理職が評価する保育士の資質・能力の差異や共通点を経験年数別に明らかにすること、②保育士が希望する研修と管理職が求める研修の差異や共通点を経験年数別に明らかにすることを目的とした。本研究の結果を踏まえ、各経験年数における保育士の資質や能力に応じた研修プログラムを組み立てるための資料を提示したい。

第2章 方法

1 アンケート調査

1) 対象者

A県内の保育所275ヶ所において、それぞれ所長（あるいは研修を統括している管理職）および経験年数が1～3年の保育士1名、4～9年の保育士1名、10年以上の保育士1名を対象とした。ただし、各経験年数に該当する保育士がいない場合は、回答は不要とした。275ヶ所のうち222ヶ所からの返送があった（回収率80.1%）。

2) 調査内容

管理職用では、回答者の属性として、年齢、性別、勤務先の種別、役職、役職の経験年数、保育士資格の有無を設定した。研修については、管理職として、経験年数が1～3年の保育士、4～9年の保育士、10年以上の保育士に対して、「現在身についていると思うこと」、「現在不足していること」、「受講してほしい研修の内容」はどのようなことなのか、個別の研修計画の有無、その計画をどのように決めているか、その計画は何を基に決めているかを設問内容とした。「現在身についていると思うこと」、「現在不足していること」、「受講してほしい研修の内容」については、「保育に関する法制度や施策」、「食事や栄養に関すること」、「遊びに関すること」、「相談に関すること」、「職員間の協働に関すること」など20項目を予め設定した。さらに、「現在身についていると思うこと」は身についていると感じる順に1～5の番号を、「現在不足していること」は不足していると感じる順に1～5の番号を、「受講してほしい研修の内容」は受けてほしい順に1～5の番号を記入する形式にした（付録1参照）。

保育士用では、回答者の属性として、年齢、性別、勤務先の種別、保育士としての経験年数、勤務形態を設定した。研修については、「現在身についていると思うこと」、「現在不足していること」、「これまでに受講した研修の内容」、「これから受講する必要がある研修の内容」はどのようなことなのか（管理職用と同様に20項目を設定し、回答形式も同じだった）、研修をどのように決めているか、研修後の復命をどのように行っているかを設問内容とした（付録2参照）。

3) 手続き

平成26年9月に、A県保育士会の会合にて、各地域の代表者に対して趣旨説明等を行い、園ごとに、調査依頼状、管理職用調査用紙1部、保育士用調査用紙3部、返信用封筒を準備し、代表者を通じて各園に配付していただいた。回答後は、園ごとにまとめて返信用封筒にて郵送とした。平成26年11月上旬までに返送されたものを分析対象とした。

2 インタビュー調査

1) 対象者

A県内の保育所4ヶ所（私立保育所2ヶ所、公立保育所2ヶ所）の所長等を対象とした。

2) 調査内容

①研修に対する考え方、研修の捉え方（能力をさらに伸ばすためか、不足している能力を補うためか、など）、②研修計画（プログラム）の作成方法、作成状況、③研修計画（プログラム）の作成・実践している上で、工夫していること、アピールできる点など、④研修計画（プログラム）の作成・実践している上で、課題だと感じること、反省点などであった。

3) 手続き

アンケート調査の段階で、インタビュー調査に協力可能な保育所を募り、返答があった中から最終的に承諾が得られた保育所を対象とした。平成26年11～12月に、研究者2名が各保育所に出向き、本研究の趣旨説明から上記調査内容を中心に30～40分間の聞き取りを行った。

第3章 アンケート調査の結果

1 回答者の属性

表1～3には、管理職、経験年数が1～3年の保育士、4～9年の保育士、10年以上の保育士における年齢、性別、勤務先別の人数を示した。管理職の年齢では、50代が最も多く、保育士（経験年数1～3年）の年齢は20代、保育士（経験年数4～9年）の年齢も20代、保育士（経験年数10年～）の年齢は30代が最も多かった。性別では、管理職と保育士共に女性がほとんどであった。勤務先としては、管理職では公立がやや多く、保育士（経験年数1～3年）では同数、保育士（経験年数4～9年）では私立の方がやや多く、保育士（経験年数10年～）では公立の方がやや多かった。その他には、公設民営などが含まれていた。

表4には管理職の役職別の人数を、表5には管理職の役職経験年数別の人数を公私別にわけて示した。役職は、公立・私立共に園長が最も多く、主任の多くは公立であった。経験年数では、公立はいずれの経験年数の区分において大きな違いはみられなかったが、私立では5年未満が最も多かった。表6には、保育士の各経験年数における職務形態別の人数を示した。いずれの経験年数においても、正規職員がほとんどであった。

2 研修プログラムの実態（管理職）

管理職を対象に、各園における各保育士の研修プログラムの有無を尋ねたデータ数を公私別に表7に示した。研修プログラムを作成している園は、公立は約4割、私立は約3割にとどまり、全体としても作成していない園の方が多かった。

各保育士の研修プログラムの決め方について、公私別のデータ数を表8に示した。公私別にみても、全体としても、「管理者と本人が話し合っていて決めている」が最も多かった。その他としては、「研修順番が決まってい

表1. 回答者の年齢

	管理職	保育士		
		1～3年	4～9年	10年～
20代	10(0.5%)	147(92.5%)	158(81.0%)	8(3.3%)
30代	10(4.9%)	9(5.7%)	30(15.3%)	119(49.0%)
40代	36(17.6%)	2(1.3%)	6(3.1%)	84(34.6%)
50代	128(62.7%)	1(0.6%)	1(0.5%)	32(13.2%)
60代以上	29(14.2%)	0	0	0
合計	204	159	195	243

表2. 回答者の性別

	管理職	保育士		
		1～3年	4～9年	10年～
男性	14(6.9%)	13(8.2%)	5(2.6%)	7(2.9%)
女性	188(92.2%)	146(91.8%)	188(96.4%)	236(97.1%)
無回答	2(1.0%)	0	2(1.0%)	0
合計	204	159	195	243

表3. 回答者の勤務先

	管理職	保育士		
		1～3年	4～9年	10年～
私立	88(43.1%)	78(49.0%)	101(51.8%)	107(44.0%)
公立	105(51.5%)	78(49.0%)	89(45.6%)	127(52.3%)
その他	9(4.4%)	3(1.9%)	5(2.6%)	6(2.4%)
無回答	2(1.0%)	0	0	3(1.2%)
合計	204	159	195	243

表4. 回答者（管理職）の役職

	公立 (n=88)	私立 (n=105)	その他	無回答	計
園長	47	97	5	1	150
副園長	7	4	0	0	11
主任	32	3	2	0	37
その他	0	1	2	0	3
無回答	2	1	0	0	3

表5. 回答者（管理職）の役職経験年数

	公立 (n=88)	私立 (n=105)	その他	無回答	計
5年未満	24	59	5	0	88
5年以上10年未満	25	29	2	1	57
10年以上15年未満	13	0	2	0	15
15年以上	23	18	0	0	41
無回答	3	0	0	0	3

表6. 回答者（保育士）の職務形態

	1～3年	4～9年	10年～
正規	142	175	234
非正規	16	18	7
無回答	1	2	2
合計	159	195	243

る(公立なので)、「園長、主任で話し合ったり、本人の希望をきいたり、取り入れたりしている」、「管理者が割り振るものと本人が決めるものがある」、「県外出張を伴うものは管理者が割り振り、保育士間でシフトのやりくりで参加可能な近距離の研修は本人の希望をとった上で管理者が決定する」、「年度始めにリーダー会議で決めている(未満児リーダー、縦割リーダー)」などがあつた。なお、表7における質問に「作成している」と回答した場合に限定した質問としなかつたため、プログラムではなく、各研修の参加の決め方として回答しているデータも含まれている。

各保育士の研修プログラムを決める際に重視していることについて、公私別のデータ数を表9に示した。公私別にみても、全体としても、「保育士の現在の役割や能力」を重視している数が最も多かつた。なお、この結果についても、表7における質問に「作成している」と回答し

た場合に限定した質問としなかつたため、プログラムではなく、各研修の参加の決め方として回答しているデータも含まれている。

3 研修参加前後の実態(保育士)

保育士を対象に研修の決め方を尋ね、経験年数別のデータ数を表10に示した。すべての経験年数において、「上司と相談して決めている」が最も多かつた。しかし、経験年数が1～3年の保育士と4～9年の保育士においては、「自分で決めている」場合や「上司が決めている」場合との顕著な差はみられず、分散している結果となつた。

保育士を対象に研修参加後の復命について尋ね、経験年数別のデータ数を表11に示した。すべての経験年数において、「職員会議や園内研修等で報告する」と「報告書を作成し、回覧する」の選択率は5割を超えていた。

表7. 各保育士の研修プログラム(計画)を個別に作成しているか

	公立 (n=88)	私立 (n=105)	その他	無回答	計
作成している	35	32	1	0	68
作成していない	47	63	7	1	118
無回答	6	11	1	0	18

表8. 各保育士の研修プログラム(計画)は、どのように決めているか

	公立 (n=88)	私立 (n=105)	その他	無回答	計
管理者が割り振っている	21	4	0	0	25
本人が自由に決めている	5	9	0	0	14
管理者と本人が話し合つて決めている	53	81	7	1	142
その他	5	1	1	0	7
無回答	4	11	1	0	16

表9. 各保育士の研修プログラム(計画)は、何を基に決めているか

	公立 (n=88)	私立 (n=105)	その他	無回答	計
保育士の現在の役割や能力を基にして	62	62	5	1	130
保育士の将来の役割を見据えて	10	7	2	0	19
勤務状況・シフトを基にして	1	0	0	0	1
本人の希望を優先して	11	24	2	1	38
その他	0	1	0	0	1
無回答	15	0	0	0	15

表10. 研修への参加は、どのように決めているか

	1～3年 (n=159)	4～9年 (n=195)	10年～ (n=243)
自分で決めている	47	63	70
上司が決めている	47	54	50
上司と相談して決めている	63	75	118
その他	1	1	1
無回答	1	2	4

「研修会での配付資料を回覧する」については、経験年数が1～3年の保育士が約4割、経験年数が4～9年の保育士と経験年数が10年以上の保育士では約5割であった。

4 保育士の資質及び研修に対する意識

表12には、管理職が各経験年数の保育士に対して「現在身についていると思うこと」、「現在不足していること」、「受講してほしい研修の内容」で「1」と回答した人数の割合を示した（最も高い数値に網かけをしている）。表13には、各経験年数の保育士が「現在身についていると思うこと」、「現在不足していること」、「受講したい研修の内容」で「1」と回答した人数の割合を示した（最も高い数値に網かけをしている）。

管理職が1～3年の保育士と4～9年の保育士に対して、「現在、身についている」と思っている項目として「遊びに関すること」が最も高く、10年以上の保育士に対しては「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」の選択率が最も高かった。一方、1～3年の保育士

が「現在、身についている」と思っている項目は「遊びに関すること」、4～9年の保育士と10年以上の保育士は「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」が最も高かった。

管理職が各経験年数の保育士に「現在、不足している」と思っている項目としても、各経験年数の保育士が「現在、不足している」と思っている項目としても、「保育に関する法制度や施策」の選択率が最も高かった。

管理職が「受講してほしい研修」として最も選択率が高かったのは、1～3年の保育士と4～9年の保育士では「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、10年以上の保育士では「保育に関する法制度や施策」であった。一方、保育士が「受講したい研修」として最も選択率が高かったのは、1～3年の保育士では「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、4～9年の保育士では「特別な配慮を必要とする子どもに関すること」、10年以上の保育士では「保育に関する法制度や施策」であった。

図1～3には、「現在身についていると思うこと」、「現

表11. 研修後、研修内容について、どのように復命しているか（複数回答）

	1～3年 (n=159)	4～9年 (n=195)	10年～ (n=243)
職員会議や園内研修等で報告する	83	137	188
報告書を作成し、回覧する	109	140	178
研修会での配付資料を回覧する	61	97	127
上司に口頭で報告する	50	79	109
とくにしていない	12	2	2
その他	2	3	2

表12. 各経験年数の保育士に対して、管理職が最も感じている項目別の割合（%）

管理職	現在、身についている			現在、不足している			受講してほしい研修		
	1～3	4～9	10～	1～3	4～9	10～	1～3	4～9	10～
1. 保育に関する法制度や施策	0.0	0.0	0.5	24.0	30.4	40.7	2.0	5.9	17.6
2. 保育の意義や理念、保育所の社会的役割	2.5	1.5	3.4	2.5	5.4	5.4	4.4	6.4	6.4
3. 現代の子育て事情や社会状況	0.0	0.5	0.5	3.4	4.9	2.0	1.5	3.4	3.4
4. 子ども理解、子どもとの関わり方に関すること	12.7	24.0	31.4	7.8	2.5	0.5	33.8	21.1	3.4
5. 保護者理解、親との関わり方に関すること	0.5	2.9	4.9	3.9	5.9	0.0	5.9	11.8	7.4
6. 特別な配慮を必要とする子どもに関すること	1.0	2.0	2.5	4.9	2.5	1.0	2.0	7.8	6.4
7. 食事や栄養に関すること	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
8. 保健や病気に関すること	1.5	1.5	1.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.5	0.0
9. 安全管理や危機対応に関すること	1.0	0.5	1.5	11.3	6.4	3.9	9.3	9.3	12.3
10. 遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）	42.6	35.8	23.0	2.0	0.5	0.5	9.8	1.5	0.5
11. 相談（カウンセリング）に関すること	0.0	1.5	2.0	2.9	2.9	2.5	0.0	2.0	1.0
12. 小学校との連携に関すること	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	3.4	0.0	0.0	2.5
13. 他の専門機関や団体との連携に関すること	0.0	0.0	0.0	0.5	2.5	2.5	0.0	1.0	1.0
14. 地域社会の資源活用に関すること	0.0	0.5	0.0	0.5	1.5	4.9	0.0	0.5	1.5
15. 職員間の協働（チームワーク）に関すること	4.9	3.4	4.4	2.0	1.5	1.5	2.5	4.4	5.9
16. リーダーシップに関すること	0.0	0.5	2.9	0.0	7.8	12.7	0.0	2.5	16.2
17. 乳児・低年齢児保育に関すること	3.4	3.9	4.9	2.5	0.0	0.0	3.9	1.5	0.5
18. 行事の企画・運営に関すること	2.0	3.9	8.8	1.0	0.5	1.5	0.0	0.5	1.0
19. 保育課程の編成、指導計画の作成に関すること	0.0	1.5	3.9	2.9	3.9	2.9	2.0	5.4	3.9
20. 自己評価や第三者評価に関すること	0.0	0.0	0.0	2.0	2.5	6.9	0.0	0.5	2.9
21. その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.5

表13. 各経験年数の保育士が最も感じている項目別の割合

管理職	現在、身につけている			現在、不足している			受講してほしい研修		
	1~3	4~9	10~	1~3	4~9	10~	1~3	4~9	10~
1. 保育に関する法制度や施策	0.0	0.0	0.0	18.9	35.4	46.1	2.5	3.6	17.3
2. 保育の意義や理念、保育所の社会的役割	3.8	2.6	1.6	1.9	0.5	2.5	0.6	4.6	1.6
3. 現代の子育て事情や社会状況	3.1	2.1	3.7	3.1	1.5	0.8	5.0	3.1	5.3
4. 子ども理解、子どもとの関わり方に関すること	30.8	39.0	38.7	4.4	1.0	0.8	20.1	19.5	9.9
5. 保護者理解、親との関わり方に関すること	0.6	0.0	1.6	8.2	7.2	1.2	8.8	9.2	11.5
6. 特別な配慮を必要とする子どもに関すること	1.9	1.5	2.1	10.1	7.7	2.5	17.6	22.6	13.2
7. 食事や栄養に関すること	0.6	1.5	0.8	0.6	2.1	0.8	0.0	1.5	0.4
8. 保健や病気に関すること	2.5	1.0	1.2	3.8	1.5	0.0	3.1	3.1	0.8
9. 安全管理や危機対応に関すること	0.0	2.6	0.8	3.8	0.5	0.8	3.1	1.5	4.1
10. 遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）	34.6	37.4	27.2	3.8	0.5	0.4	16.4	14.4	6.2
11. 相談（カウンセリング）に関すること	0.0	0.0	0.4	7.5	3.1	4.1	3.1	3.1	6.2
12. 小学校との連携に関すること	0.0	0.0	0.4	4.4	9.7	1.2	1.3	3.1	3.3
13. 他の専門機関や団体との連携に関すること	0.0	0.0	0.0	5.7	6.2	3.3	0.6	1.0	2.5
14. 地域社会の資源活用に関すること	0.6	0.0	0.4	1.3	4.1	12.3	0.0	0.0	1.6
15. 職員間の協働（チームワーク）に関すること	5.7	7.7	6.2	2.5	0.0	1.2	0.6	1.0	4.5
16. リーダーシップに関すること	0.0	0.0	1.6	4.4	7.7	7.0	1.9	0.0	2.5
17. 乳児・低年齢児保育に関すること	6.3	3.1	5.3	4.4	7.2	1.2	7.5	4.6	2.5
18. 行事の企画・運営に関すること	1.3	1.0	2.1	3.8	0.5	0.4	0.6	1.0	0.8
19. 保育課程の編成、指導計画の作成に関すること	0.6	0.0	0.8	5.0	1.5	2.9	1.9	0.5	2.1
20. 自己評価や第三者評価に関すること	0.6	0.0	0.0	1.3	1.5	6.6	1.9	0.5	0.0
21. その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

在不足していること」、「受講してほしい（受講したい）研修の内容」において、1～5を記入した人数の割合を各項目で合計し、管理職の割合から保育士の割合を引いた差を示した。さらに、その差が高かった上位3項目を、管理職より保育士の方が高かった項目、保育士より管理職の方が高かった項目別に、それぞれ表14と表15に示した。

経験年数が1～3年の保育士の場合、「現在身につけていること」で最も差が大きかったのは「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」で、管理職より保育士の方が27.5ポイント高かった。さらに、「乳児・低年齢児保育」、「保護者理解、親との関わり方に関すること」、「職員間の協働（チームワーク）に関すること」、「安全管理や危機対応に関すること」と続いた。逆に、保育士よりも管理職の方が高かった項目は、「食事や栄養に関すること」で最も差が大きく（11.4ポイント）、続いて「行事の企画・運営に関すること」、「保健や病気に関すること」などであった。

「現在不足していること」で最も差が大きかったのは「保健や病気に関すること」で、管理職より保育士の方が29.1ポイント高かった。さらに、「他の専門機関や団体との連携に関すること」、「小学校との連携に関すること」、「行事の企画・運営に関すること」、「特別な配慮を必要とする子どもに関すること」などと続いた。逆に、保育士よりも管理職の方が高かった項目は「安全管理や危機対応に関すること」をはじめ、「保育の意義や理念、保育所の社会的役割」、「現代の子育て事情や社会状況」などであった。

「受講してほしい（受講したい）研修の内容」で最も差が大きかったのは「安全管理や危機対応に関すること」で、保育士より管理職の方が24.1ポイント高かった。続いて、「職員間の協働（チームワーク）に関すること」、「保育の意義や理念、保育所の社会的役割」であった。逆に、管理職より保育士の方が高かった項目は、「遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）」をはじめ、「特別な配慮を必要とする子どもに関すること」、「保健や病気に関すること」、「現代の子育て事情や社会状況」、「相談（カウンセリング）に関すること」などであった。

経験年数が4～9年の保育士の場合、「現在身につけていること」で最も差が大きかったのは「遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）」で、管理職より保育士の方が28.5ポイント高かった。続いて、「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、「現代の子育て事情や社会状況」、「保護者理解、親との関わり方に関すること」、「職員間の協働（チームワーク）に関すること」などであった。逆に、保育士よりも管理職の方が高かった項目は、「行事の企画・運営に関すること」、「保育課程の編成、指導計画の作成に関すること」、「相談（カウンセリング）に関すること」などであった。

「現在不足していること」で最も差が大きかったのは「安全管理や危機対応に関すること」で、保育士より管理職の方が23.1ポイント高かった。続いて、「職員間の協働（チームワーク）に関すること」、「保育の意義や理念、保育所の社会的役割」などであった。逆に、管理職より保育士の方が高かった項目は、「保育に関する法制度や施策」、「他の専門機関や団体との連携に関するこ

と、「食事や栄養に関すること」、「特別な配慮を必要とする子どもに関すること」、「保健や病気に関すること」、「小学校との連携に関すること」、「乳児・低年齢児保育に関すること」などであった。

「受講してほしい（受講したい）研修の内容」で最も差が大きかったのは「遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）」で、管理職より保育士の方が42.5ポイント高かった。続いて、「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、「乳児・低年齢児保育に関すること」、「保育に関する法制度や施策」、「保健や病気に関すること」などであった。逆に、保育士より管理職の方が高かった項目は、「安全管理や危機対応に関すること」、「職員間の協働（チームワーク）に関すること」、「保育課程の編成、指導計画の作成に関すること」、「自己評価や第三者評価に関すること」、「リーダーシップに関すること」などであった。

経験年数が10年以上の保育士の場合、「現在身についていること」で最も差が大きかったのは「遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）」で、管理職より保育士の方が22.7ポイント高かった。続いて、「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、「現代の子育て事情

や社会状況」、「乳児・低年齢児保育に関すること」などであった。逆に、保育士よりも管理職の方が高かった項目は、「行事の企画・運営に関すること」、「安全管理や危機対応に関すること」、「保育課程の編成、指導計画の作成に関すること」などであった。

「現在不足していること」で最も差が大きかったのは「現代の子育て事情や社会状況」で、保育士より管理職の方が14.9ポイント高かった。逆に、管理職より保育士の方が高かった項目は、「他の専門機関や団体との連携に関すること」などであった。

「受講してほしい（受講したい）研修の内容」で最も差が大きかったのは「リーダーシップに関すること」で、保育士よりも管理職の方が31.1ポイント高かった。続いて、「保育の意義や理念、保育所の社会的役割」、「安全管理や危機対応に関すること」などであった。逆に、管理職よりも保育士の方が高かった項目は、「遊びに関すること（手遊び、製作、歌など）」、「子ども理解、子どもとの関わり方に関すること」、「特別な配慮を必要とする子どもに関すること」、「保健や病気に関すること」などであった。

表14. 管理職より保育士の方が高かった項目の上位3項目

	現在身についている	現在不足している	受講研修
1～3年	子ども理解、子どもとの関わり方 乳児・低年齢児保育 保護者理解、親との関わり方	保健や病気 他の専門機関や団体との連携 小学校との連携	遊び（手遊び、製作、歌など） 特別な配慮を必要とする子ども 保健や病気
4～9年	遊び（手遊び、製作、歌など） 子ども理解、子どもとの関わり方 現代の子育て事情や社会状況	保育に関する法制度や施策 他の専門機関や団体との連携 食事や栄養	遊び（手遊び、製作、歌など） 子ども理解、子どもとの関わり方 乳児・低年齢児保育
10年～	遊び（手遊び、製作、歌など） 子ども理解、子どもとの関わり方 現代の子育て事情や社会状況	他の専門機関や団体との連携 食事や栄養 特別な配慮を必要とする子ども	遊び（手遊び、製作、歌など） 子ども理解、子どもとの関わり方 特別な配慮を必要とする子ども

表15. 保育士より管理職の方が高かった項目の上位3項目

	現在身についている	現在不足している	受講研修
1～3年	食事や栄養 行事の企画・運営 保健や病気	安全管理や危機対応 保育の意義や理念、保育所の社会的役割 現代の子育て事情や社会状況	安全管理や危機対応 職員間の協働（チームワーク） 保育の意義や理念、保育所の社会的役割
4～9年	行事の企画・運営 保育課程の編成、指導計画の作成 相談（カウンセリング）	安全管理や危機対応 職員間の協働（チームワーク） 保育の意義や理念、保育所の社会的役割	安全管理や危機対応 職員間の協働（チームワーク） 保育課程の編成、指導計画の作成
10年～	行事の企画・運営 安全管理や危機対応 保育課程の編成、指導計画の作成	現代の子育て事情や社会状況 保育の意義や理念、保育所の社会的役割 安全管理や危機対応	リーダーシップ 保育の意義や理念、保育所の社会的役割 安全管理や危機対応

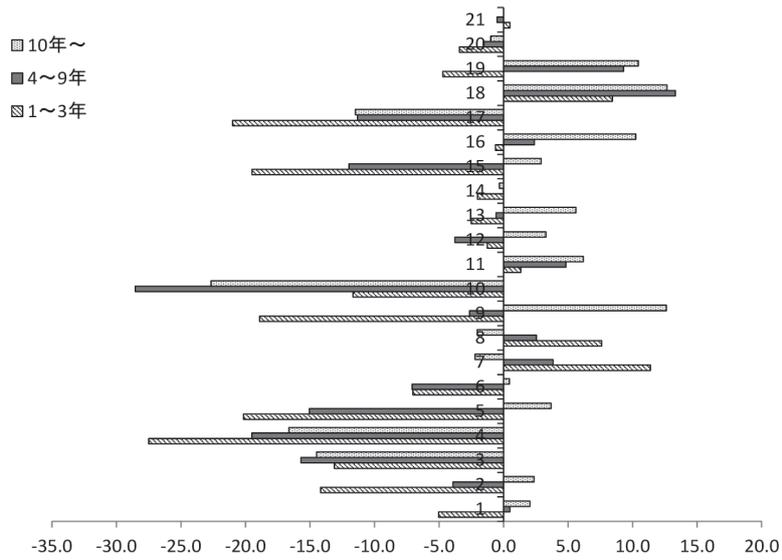


図1. 「現在身についていること」における管理職と保育士の差

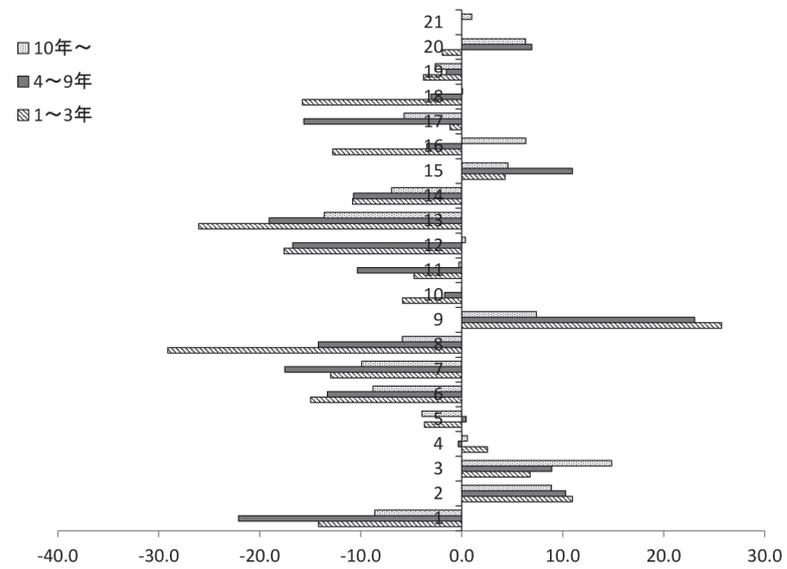


図2. 「現在不足していること」における管理職と保育士の差

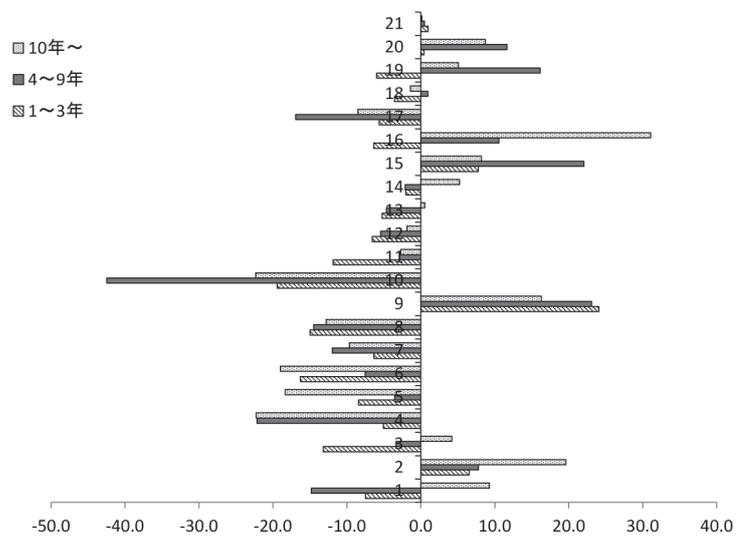


図3. 「受講したい・受講してほしい研修」における管理職と保育士の差

第4章 インタビュー調査の結果

保育所4ヶ所の所長等を対象としたインタビュー内容について以下にまとめた。「」は回答の内容であり、一部省略している部分や体裁を整えている部分がある。「[]」は報告者の註、「○○」は匿名化したものである。「」の後の（ ）は回答者を公立の①②、私立の①②として示す。

1 研修に対する考え方、研修の捉え方

○所長が保育の質や保育者の資質の向上として研修の意義を理解している。

「私らのような上の者が言っても届かないところがありますよね。だから、本当に専門家の先生に言ってもらうと、「先生、納得しました。勉強になりました」って言ってくれるので、「ああ、よかったな」と。」（私①）

「ちょっとした県外に一人で出る機会、私たちの仕事はなかなか出張なんてないので、そういう経験も一つの研修のうちとして、必ず毎年若い職員を2～3人は行かせるようにしています。」（私②）

「管理やリーダー的に職員をマネジメントするとか、それ以前に、やっぱり尊敬される実技を、いっぱい引き出しを持っている先生じゃないと、人の上には立てないんじゃないかなと、私は思うので。それだったら、2時間ぐらいの短い研修で、三つ教えてもらって、それを持って帰ったほうがすごく意義があると思います。」（私②）

「行く前は、なかなか「うーん」って思う人もいますみたいですね。行くと必ず自分のものになるというか、やはり「聞いてよかった、参加してよかった」っていうのは、どの方も感じてはくれています。」（公①）

「だいたい[研修参加の]希望は通ります。プラスで行っていただくというかたちです。やはり、自分の希望しているものに関しては、自ら学ぼうという気持ちがあるので、その部分は伸ばしていきたいし、自覚があるほうが専門性がつくと思います。」（公①）

○苦手な分野の克服や必要とされている職務に関わることなど、課題に応じた研修に配慮されている。

「あんまり年代にこだわらず、やっぱり若い子で、ちょっとそういう場には無理かなと思う子は出さないうえ、職員が少ないと回りが早いので、苦情や虐待とかでしたら、やっぱり行ったほうがいいなと思うので、何回も出すようにしています。」（私①）

「苦手なら行ってもらわないといけないので、私はちょっときつ出るところはある。」（私①）

「自分が保育においてどんなことに興味があるのか。例えば、体操や運動遊びが好きなのか、パネルシアターとか、お話を演ずるのが好きなのか、歌が好きなのか、ピアノが好きなのか、それこそ本当に自分の特技を見つける研修から入らないと、今の若い職員たちは目標すら

見つけられないなと思って、今は専門の保育の技術に関する研修を重点的に若い職員に行かせています。」（私②）

「こちら側がお誘いするのは、どちらかという得意な分野プラスで、もう少し身に付けてほしい部分のことが多いです。ご希望される人は、さらに自分の得意分野を伸ばそうという方と、このへんは自分は苦手だからやってみようという方と、いろいろな方がいらっしゃいます。」（公①）

○保育士の経験年数に応じた研修に配慮されている。

「新しい子は、やっぱり満遍なくというわけにはいきませんので、まず、この子に無理がないという研修から行ってきなさいというふうにしています。」（私①）

「初任者だったら、現場的なことですよ。上級になったら、ちょっと仕組みみたいなものやってきました。」（私①）

「経験年数で分けます。やっぱり、縦軸は経験年数ですね。横軸が4月から3月までで、だいたい前年であった研修を基に、ここには、「この帯の人が行ってください」みたいなものは書きます。」（私②）

「どちらかという、職員の希望としては、保育内容の実践的なものを希望される方が多いです。やはり、それはすぐに自分に役に立つと思われていることが多いと思うんですが、そういうものは10年までの方が多いいです。それ以上になりますと、職員の指導とか、それこそ行政的なこと、制度のこの知識というものも必要になってくる年数でもありますので、あえてそういうところへの研修は、10年以上の方に行っていた方がいいなという希望はあります。」（公①）

「10年までの先生ぐらいだったら、これぐらいは行ってほしいなっていう。若手の先生は、全然分からないから、今後どの研修があるということも見えていないところもあるので、「これぐらいは若いときに行っておいたほうがいいよ」って。」（公②）

○公私立合同で自主的な研究会に取り組んでいる。

「○○市っていうのは、公私立がすごく仲がいいっていうか、公立が少なくして私立が多いっていうこともありまして、「保育研究会」というのを、私が就職した年から一緒にいろいろやってきていました。」（公②）

「年に研修2回（実技研修とお勉強の研修）と、分野別研修が5回か6回、だから2カ月に1回という回数にはなりましたけど、そういうのが○○市の保育研究会の研修の在り方ですね。」（公②）

○幼保合同の公開保育に取り組んでいる。

「今、これだけ幼保の交流をしていかなければいけない時代になってきたので、いつ幼稚園に行ってもいいように、若手が中心に。でも、ちょっと年配の人も見ておいたほうがいいっていうことで、お互いに行っていた

いているという感じですね。」(公②)

2 研修計画(プログラム)の作成方法、作成状況

○研修計画の作成方法としては以下のようなコメントがあった。

「一応、1年間の案を今までの統計を見て立てます。毎年の研修の一覧表で、この人は何回行っているかなとか、そういうのは統計で出るようになってる。」(私①)

「だいたい毎年の研修の案内というのは、だいたいよく似た頃に来るので、どういう研修があるというのは分かっていますので、それで一応、案を立てて。」(私①)

「事前に広報が回ってくるので、突然、来週とかと言われると、ちょっと「ええっ？」ってなりますけど、1カ月ぐらい前であれば、私は昼からだったら、うちの保育園は出ることができます。」(私②)

「うちは公立なので人数が決まっているので、上から順番に。「今年は駄目だけど、来年ね」と、2~3年で幅を持たせて、そのなかで参加してもらおうようにしています。」(公②)

「今まで1回も行っていないのは、ちょっと行ってね」とか、「バランスよく先生らが1年に1~2回は選んで行ってね。これもいいかって言っているうちに、3月になってしまうよ」と。」(公②)

○研修の計画は保育士の意向を考慮して作成されている。

「研修に行きたい人は申し出てください」と言うんです。そして、そこで名前を出してもらって、それでだいたい選ぶようにはしています。でも、そのなかでたくさんいたら、行っているから、「この人と代わってあげてくれる？」ということは話し合いです。」(私①)

「とにかく希望を、強制にならないようにする。特に実技なんかは、強制して行かせても全く意味がない。結構、興味があるとか、やろうと決めたことであれば乗ってきます。」(私②)

「こちらが提示しないと、若い子からは絶対に「私、この研修に行きたいです」とは言い出しません。「あるよ。行きたい人、3名まで」とかって指定をすると、何人かは「私、行っていいですか」とか希望を書いてきます。」(私②)

「実技的なものは、提示だけこちらがして、行きたい人は希望制、パートも正職も問いませんというかたちにしていますが、パートの先生は基本的に絶対に手を挙げない。」(私②)

「たまに実技系の研修で、「個人的に、私が好きな先生が福井に来るから行かない？」とあって誘いをかけたときなんかは、半分は園から出して、半分は自己負担で希望制にするっていうときもあります。ほぼ全額を自分で出す研修はないですね。」(私②)

「だいたい年間同じなので、それに基づいて職員に希望を取ります。」(公①)

「主任保育士が研修の担当をしております。それと職員みんなに希望を募るというかたちですね。」(公①)

○研修の計画は、所長の意向も含めて作成されている。

「この人はまだ行っていないな」「この人はここに欠けているな」と。造形なんかも苦手でも、やっぱり行ってもらわないといけないところには入れておきます。」(私①)

「あくまで計画なので、研修案内が来たときに、「行きたい人？」って言うんですけど、誰も書いていなかったら、「誰々さん、これはどう？」と聞いて、「苦手なんですけど」と言っても、「でも行ってこないと勉強にならないよ」と言うと、「はい、行きます」という感じで、誰にも拒否されたことはないです。」(私①)

「例えば、造形とか、そういうものは「選んでね」と言いますけれども、「好きな人が行ってきていいよ、誰か行きたい人？」って言って、二人居れば、二人を出してあげるし、土曜日だったら3人も4人も行けるし。あと肝心な中堅とか上級でない駄目っていうのは、こちらから「どうぞ」ではなくて、「行ってほしいな」って、私は言います。」(私①)

「レベル分けされた研修会は、こちらから「あなたが行きなさい」と言うようにしています。」(私②)

「年齢に応じて、園長が「どう？」って声をかける研修と、今、不足というか、障がい児のいるクラスになるってなると、「障がい児の園に出てください」とか。」(公②)

3 研修計画(プログラム)の作成・実践している上で、工夫していることなど

○保育士が研修に参加するための工夫

「うちはだいたい一人休めるようになってるんです。二人いないと、今の副園長が出る。そのときに限って、もう一人が病気で休んだりすると、私が出向く。」(私①)

「代替保育士は、市のほうで採用された方です。登録園というのがそれぞれありますので、その園中心に。その方が難しかったら、どこの園でも登録されている先生でも連絡をして、空いている人がいれば来てもらうという制度で、お休みとか、研修だとかには対応させてもらっています。」(公①)

「臨職の方については、また課とも、これだけを出てほしいっていうのは、時間内にちゃんと工夫して取っているのはある。でも、研修はなかなか難しい。伝達であったり、回覧で回したりとか、それが精いっぱいですよ。」(公②)

○研修の効果を高めるために振り返るための記録を取るなどの工夫

「一人分ずつのファイルがある。それで自分の10年前の研修でも、ずっと見られるようになってる。自分の

だけだから。一人一人の財産だなと、私は思うんです。」(私①)

「私が一番課題としているのは、研修に行ってきた、行き放しではなくて、それを保育にどう反映していくかっていうことが、すごく悩むところです。特に取り上げて、「これはいいね、これ」って。でも、しばらくして忘れてしまうことがある。だから、それをどうしたらいいかなと。そのために、毎回、よく似た研修があって、誰かが行ってきて報告することで、「ああ、そうだった、そうだった」っていう、それもあるのかなと思う。」(私①)

○研修での学びを共有するための工夫

「全員に判子を押して、読ませて、これが全部終わるまで片付けない。「だいたい1週間以内で読んでくださいね」というと、ザーッと活字で読んでいってしまうので。また、みんなのものを、こうやって読んでもらうことによって、書き方とか、文章も勉強なるかなと。」(私①)

「うちは「研修報告会」を、年に3回取ってまして、だいたい4月から7月までに行った研修をどんと1回報告会をする。また8月から10月までを、あと冬は比較的少ないんで、あと3月に。やっぱり行ってない先生たちにも分かち合うという目的で研修報告会をするんです。」(私②)

「報告は、全体に知らせてほしいものは会議になります。みんなが集まるから。それ以外では、報告書に回覧で回したり、あと終礼が毎日あるので、そのときに報告してもらったりというかたちになります。」(公①)

○保育士の研修ニーズを把握する工夫

「普段、「あなたは踊りがいつも上手だから、運動のほうで子どもたちを盛り上げてあげたら？」という声かけで、保育士を誘いかけるといふか、「ああ、そうか、私は運動面を伸ばせばいいのか」とか、何かこう思ってくればいいんですけどね。」(私②)

○市レベルで研修を進めていく以下のような工夫が紹介された。

「「保育研究会」を持ってまして、ともに勉強するという会なので、公私立で「年齢別研修会」、「部門別」ですか。情報交換はもちろんのこと、一緒に手づくりのおもちゃをつくりましょうとか、紙芝居をつくりましょうとか、絵の勉強をしましょうというのをやってきました。年齢別の研修は、ずっと続いたので、去年あたりから「散歩の達人」とか、名前を「何たちの達人」っていうふうにして、グループごとに研修をするようになってきました。公開保育へ行ってきた、〇〇大学に行かれた内容によっては、職員会議のなかで、かいつまんで、ここぞと思うところは、どこの園もなるべく報告する場はつくっています。」(公②)

4 研修計画（プログラム）の作成・実践している上で、課題だと感じることなど

○研修の時期や案内時期などの関係で研修計画を立てることが難しい。

「例えば、行事が重なってくる時期に、中堅層の先生が研修に出ていていないことがないようにするとか、行事と研修時期との兼ね合いですね。」(私②)

「[研修の案内が]その都度、送られてくるものなので、計画が立てられないというのが現状ですね。」(公②)

「研修がありすぎて選べないっていうこともあるかもしれませんが。どれがいいかなって。年間のスケジュールが決められたらいいかもしれないですけど」(公②)

○研修の時間が限られている。

「なかなか研修時間も限られているので、土曜日だと出やすいですけども、日中となると、自分の保育もあるということで、一歩が踏み切れないということはあるので、職員みんなで研修も行きやすいように。なかなか自主的に、「この日、休んで行かせてください」っていうことが言えない方もいらっしゃるのかなと思うので、その部分は職員体制として大丈夫だからということで、誘っている。」(公①)

「みんなに声はかけます。「どう？」って。この決め方は、年長の先生は忙しいので、行ってほしいなって思っても、どうしても行けない場合もあります、確かに。」(公②)

○保育士が研修に出るための体制の整備について

「平日は、どうしても、そこ[配置する職員]が欠けると、補わないと。だいたい[所長等が]保育に入る。」(私①)

「研修は、正規の人が少ないので、欠けるっていうことが多くなると行けない。二重に正職であれば、「頼みますね」って片方の先生に言って出られることも、臨職であったり、保育士資格がない人だと、日中の研修に出づらい。」(公②)

○研修参加への意欲、保育士の情報収集のあり方について

「「行け」って言うから行くかなっていうのもあります。」(私①)

「みんな、「グループ討議ですか。嫌です。リーダーに当たったらどうしよう」とか言っていますね。」(私①)

「長い時間拘束されるのは、今の職員は嫌なんです。」(私②)

「「行きなさい」って言われたから行ったという意識があると、そのときは「ためになりました」って、なっているところもあるんですけど、自分が吸収しようと思っただけで行っているのかなって、ちょっと、そういうところは…」(公②)

「今の若い先生らがどういうものを求めているかっていうと、今は何でもネットの時代なので、「じゃあ、先

生、調べれば分かります」みたいな。そういう認識もあるかなと。私らの時代にはネットはないので、じかに聞いたら、バーツとメモをするっていうのがあるんですけどね。」(公②)

「若い先生らに「どんな研修がしたいですか」って聞いても返ってこないんですよ。アンケートのなかに。「じゃあ、自分で何がある？」っていうと、即役に立つような飛んだり跳ねたり、何かつくったり、運動遊びとか、製作っていうのが多いです。」(公②)

○非常勤等の保育士の研修への参加やその意欲について

「前は、「年齢別研修」っていうのは非常勤職員も出ていたんですが、今は公立と私立が同じに「年齢別研修」をするようになったので、そこに出向くのは正規になった。同じ年齢の職員とか、他の園との交流もあったんですが、今はちょっとその部分がなくなってきたのは、ちょっとさみしいです。」(公①)

「正規と非常勤職員という職員で成り立っていますので、そこでの保育時間の保障などは、正規は、ある程度保障されているのですが、非常勤に関しては、自主研修、正規も多いですが、研修を受けて自分を向上させていきたいというモチベーションは、やはり個人差があるかなというのを感じています。」(公①)

「[臨時職員の] なかには熱心な方がいらっちゃって、「行きたい」って言うのは楽しい研修のときだけ。お金を払わないと行けないようなものや、小難しい話だと、「あー」ってなってしまう。そうかといって、その研修内容がすごく全職員に当てはまることで、臨職の先生も知っておいてほしいなっていうことが、なかなか伝達できないっていうことがありますね。」(公②)

「課が命令した資質向上には、ちゃんと参加するよという課命令であれば、[正職には] 多少1時間なり超勤がついたりするんですけど、その人[臨職] にはつかないの。」(公②)

「園内研修も臨職の人にもお願いできるといいんですけど、臨職の人はやっぱり安全面を見て、先生が言ったとおり動いて、それで終わりだから。実践しにくかったり、園内研修が取り組みにくかったりするときもありますね。」(公②)

「実際には若い[正職員の] 先生とベテランの臨職の先生なんですよ。若い先生は、その40歳ぐらいの経験のある子育てを終えた先生に、面と向かって言えない。」(公②)

○研修で得たことを保育士間で共有することについて

「臨職がいるがために、そのことを伝えたり、みんなと共有できない。同じことでも同じ視点に立ってできない。共通意識が、臨職の人が半分いると、なかなかうまくいかない。」(公②)

「よそに出掛けるよりも、やっぱり自分の園の職員は、

自分の園がよく分かっているので、この先生の足りないところとか、「ここ、まずいな」とか、そういうところをちょっと見せ合うというか、公開保育まではいかないけど、学校で言うと、ちょっとした教頭先生とか校長先生が若手の先生の授業を見て、「ちょっと、ここがね」っていうのが、どうしても保育園っていうのは、指導主事が入りづらいところなので。」(公②)

○研修で得たことを実践にどう生かすかについて

「研修に行ってきた、ただペーパーだけでなく、職員会で報告してもらっているんですけど、それを反映していくことが、なかなか。自分の知識だけで持っているのはいいんですけど、保育に反映していくのはすごく難しいので、何かいい方法はないかなと。そのなかで、一つでもつかんできてくれたらいいな、一つでも保育園に反映してくることがあったらいいな。」(私①)

「先生、まとめておいてね」って少しやるんですけど、報告するだけじゃなくて、自分たちの保育のなかに活かしているかなっていうと、なかなか、そこまでは確認ができないので、その先生のモチベーションですよ。絶対に、これは習ってきた自分が使いたい、このやり方を保育のなかで活かしたいっていうのは、もう各個人になってしまうので。[成果が] ちょっと見えてこないです。」(公②)

「行ったきりにならないようにしてほしいなと思います。だから、報告をする、人に話す、それから、実践するっていうことは、やっぱり自分でまとめておいたり、留めておかないと。絶対に報告する場所、実践する場所がないと、一回行ったその時間だけ過ごせばいいっていうふうにならないようにしてほしいなと。せつかく、みんなに「頼むね」って言って、出させてもらって、何の報告もない、「ありがとうございました」で終わりは駄目かなって、それは強く思いますね。」(公②)

○研修の適切な割り振りにについて

「例えば、リーダーのラインにいる先生でも実技が伴っていないなと思う人は、ちょっとした管理面の研修をするよりも、「まず保育の実技の研修をもっと積まないと駄目なんじゃないの？」って思いながら、「でも、帯はここだよな」とか、そういうところでの葛藤はありますね。」(私②)

○研修の成果が上がるような園内外の状況について

「私たちは本当に中堅層がほしいですね。外部からっていうよりも、園内で先輩の先生たちがやっているとか、先輩の教えてくれたとかっていうのが、一番身に付くと思っているので、中堅の30歳代の先生がほしいですね。そこを見て、若い子たちって、「あんな先生になりたいから、この研修に行こう」とか、「私も勉強しよう」とかっていう鑑がほしい。」(私②)

「こういう研修をしたらいいとか、こういうふうに変えたらいいとかっていう、うわべの問題ではない気がする。もっともっと根底の保育士の、それこそ処遇改善だとか、労働面でもう少し軽減できるとか、もっと「3K」と呼ばれるような仕事ではないようにしないと、中堅層はどんどん辞めていく。「結婚してもこの仕事なら辞めなくても済むから、この仕事に就くんや」って言うってもらえる保育っていう仕事じゃないと、保育士は伸びていけないと思います。」（私②）

「保育士の書類とかほかの業務も減らさないと。結構、県や市からも似たような書類を何枚も書いて、あっちこっちに出さないといけないので、すごく手間です。あと、「週案」「月案」「日案」も、いったいどれだけの保育士が意味のあるものとして、この「週案」「月案」を書いているのかって。もうちょっとプログラム化された「月案」「週案」の、もっと簡単なやり方はないのかなって。保育士の苦痛でしかないんですね。そういう業務を軽減化していけば、研修っていうものに、もうちょっと時間を使えて、何か「うざいもの」「嫌なもの」「たるいもの」っていう意識が消えて、前向きに臨めるんじゃないのかなって私は思います。」（私②）

第5章 考察とまとめ

本研究では、保育士の研修及び研修計画（プログラム）に関するアンケート調査とインタビュー調査を実施した。その結果をもとに、以下3点の視点から考察を行う。

1 保育士が評価する自身の資質・能力と管理職が評価する保育士の資質・能力の差異と共通点

おおまかな傾向としては、経験年数にかかわらず、保育士からみても、管理職からみても「遊び」や「子ども理解、子どもとの関わり方」については、身についている資質・能力であると評価していることが明らかになった。一方、不足していると評価される資質・能力は、経験年数にかかわらず、保育士からみても管理職からみても、「保育に関する法制度や施策」であることが示された。つまり、保育士の評価と管理職からの評価の共通点として捉えることができるだろう。

保育士の評価と管理職の評価の差異を経験年数に沿ってみていくと、全体的には管理職よりも保育士の選択率が高く、とくに「身についていること」に関しては、経験年数が高くなれば管理職の選択率が高くなっていった。当然のことかもしれないが、保育士による自己評価よりも、管理職による保育士の評価は難しいため、明確な選択ができなかった可能性が考えられる。保育士の得意不得意などの特性を管理職がある程度捉えることができるようになるためには、やはり経験年数の積み重ねが必要になるのではなかと示唆された。また、保育士の選択率と管理職の選択率の差についても、経験年数が高くなる

と、差が大きな項目が少なくなっていた。つまり、保育士の評価と管理職からみた評価が経験年数を積み重ねることによって、徐々に縮まる可能性が見出された。

具体的な資質・能力の内容にも若干の違いがみられた（表14・表15参照）。経験年数にかかわらず、全体的な傾向としては、「子ども理解、子どもとの関わり方」について身についていると感じている保育士が管理職より多く、「他の専門機関や団体との連携」について不足していると感じている保育士が管理職より多かった。一方、「行事の企画・運営」について身についていると感じる管理職が保育士よりも多く、「安全管理や危機対応」と「保育の意義や理念、保育所の社会的役割」について不足していると感じる管理職が保育士よりも多かった。これもまた当然のことかもしれないが、実際の保育を担当している保育士としての立場と、保育所全体の運営や責任などを考えなければならない管理職としての立場の違いが、大きく反映されていると考えられる。どちらの立場も保育現場にとっては大切な視点であり、職員の資質向上及び保育の質の向上を目指すためには、両者の視点を互いに理解しておくことが重要となるだろう。

保育士と管理職との評価の違いを経験年数別にみると（表14・表15参照）、経験年数が1～3年の保育士では、「乳児・低年齢児保育」や「保護者理解、親との関わり方」が身についていると感じている保育士が管理職より多く、「保健や病気」や「小学校との連携」が不足していると感じている保育士が管理職より多かった。一方、管理職は「食事や栄養」と「保健や病気」が身についており、「現代の子育て事情や社会状況」については身についていないと感じている管理職が保育士より多かった。経験年数が4～9年と10年以上の保育士では、管理職より保育士の選択率の方が高かった項目は同様の傾向がみられ、やはり実際の保育に直結する資質や能力が中心となった。一方、管理職の方が高かった項目は、4～9年の保育士に身についていると感じるのが「相談（カウンセリング）」、不足していると感じているのは「職員間の協働（チームワーク）」、10年以上の保育士に身についていると感じるのは「安全管理や危機対応」、不足していると感じているのは「現代の子育て事情や社会状況」であった。つまり、保育士の評価よりも、管理職からみた評価の方がより保育士の経験年数による違いが現れており、管理職による経験年数への意識が高い可能性が見出された。ただし、本研究では、経験年数別の保育士を対象としたアンケート調査であったため、保育士の経験年数に対する意識（過去、現在、未来の自分自身をどう捉えるか、など）の調査等は今後の研究課題である。

2 保育士が希望する研修と管理職が求める研修の差異と共通点

資質・能力の評価と受講したい・受講してほしい研修との関連をみると、経験年数にかかわらず、傾向に

違いがみられた（表14・表15参照）。保育士が受講したいとより多く感じている研修の内容は、「身につけている」と感じている資質・能力と「不足している」と感じている資質・能力の両方が混在していたが、より「身につけている」と感じている資質・能力が多かった。つまり、保育士は、自分の得意な部分をさらに伸ばしたいと考えて研修を選ぶ可能性があると考えられる。一方、管理職が保育士に受講してほしいとより多く感じている研修の内容は、保育士に「身につけている」と感じている資質・能力も一部含まれているが、それよりも保育士に「不足している」と感じている資質・能力が多かった。つまり、管理職は、保育士に現在不足している資質・能力を補い、高めてほしいと考えて研修を活用している可能性が見出された。

保育士が希望する研修内容と管理職が求める研修の内容を経験年数別にみていくと（表12・表13参照）、保育士が受講したい研修の内容として、いずれの経験年数においても、「子どもや遊び」に関する内容が多かった。10年以上の保育士になると「法制度」や「保護者」に関する内容が加わっていた。一方、管理職が受講して欲しい研修の内容としては、1～3年の保育士には「子ども」に関する内容、4～9年の保育士には「子ども」に加え、「保護者」に関する内容、10年以上の保育士には「法制度」や「安全管理・危機対応」、「リーダーシップ」に関する内容が高くなっていた。保育士と管理職の差異をみても（表14・表15）、保育士の方がより多く希望する内容としては、経験年数に大きな変化はみられなかった。管理職の方がより多く求める内容としては、すべての経験年数に共通して、「安全管理・危機対応」があげられ、それに加えて、10年未満の保育士には「チームワーク」に関する内容、10年以上の保育士には「リーダーシップ」に関する内容があげられた。つまり、研修内容においても、保育士は保育に直結する内容を求め、管理職は組織につながる内容を求める可能性があると考えられる。

3 研修計画（プログラム）の作成と課題

本研究のアンケート調査では、各保育士の研修計画（プログラム）を個別に作成している保育所は3割ほどであった。この背景として、個別計画というよりも保育所全体としての研修計画が作成されている可能性が高いことや、研修時期や案内時期などが定まっていないため研修計画を立てることが難しいことなどが考えられる。インタビュー調査では、各職員のシフトやポジションなど保育所全体のバランスを考慮しながら、年間の計画を一覧表等で作成している取り組みもあった。限られた人員の中では、職員の勤務体制など保育所全体のバランスを考えながら、保育士個人が過去に受けてきた研修や身につけてきた資質を振り返ることができるような記録や報告の集約を含めて、研修計画を個別に立てるなど、よ

り研修の効果を高めるための取り組みが望まれる。

その研修の効果には、研修計画の作成の仕方も大きな影響を与えるだろう。本研究では、研修計画（プログラム）を、管理職と本人が話し合っただけで決めている場合が多かった。さらに、保育士の現在の役割や能力を基にして、研修を選択している場合がほとんどであった。つまり基本的には、保育士の意向が考慮される場合が多い。そのため、普段から所長が意図的な声かけをする、保育士の日々の様子を見ながら研修ニーズを把握する、所長が必要に応じて個別に研修をすすめたりするなど、保育士の研修に対する視野を広げるための工夫が必要となる。所長としては、保育士の苦手な分野を補ってほしい、得意な分野を伸ばしてほしい、経験年数に応じて期待する力を身につけてほしいなどさまざまな意向があるため、所長の意向と本人の意向をすり合わせる作業が重要となると示唆された。

保育士が研修に出るための体制を整備することが難しい、時間に制限があるなどという課題が示される一方で、園レベルでの工夫や自治体レベルでの工夫がなされていた。園レベルとしては、保育士が研修に参加することで人員の補充が難しい場合は、主任や所長が入るようにしていた。このように一保育所として組織的に取り組むことも必要であり、そのためには、保育所長の資質や保育士資格の有無も影響してくると思われる。自治体レベルとしては、公立において代替職員を派遣する制度が整えられているなどの取り組みがなされていた。

その他、先述したように、研修に対する意欲をいかに高めるか、研修で得たことを保育士間でどのように共有するか、研修で得たことを実践にどう生かすかなどについては、正規職員においても大きな課題である。さらに、臨時職員等が多くなっている一方で、臨時職員への研修時間や経費の保障が十分でない現状から、臨時職員等の研修への派遣や園内研修の持ち方、研修意欲の違いなどに課題があることが改めて確認できた。また、保育士の処遇の問題や鑑になる中堅層が薄い、書類仕事の過重負担など、常に保育士にとって課題とされている内容が、研修への課題にもつながるといえる。

4 まとめ

本研究の目的は、①保育士が評価する自身の資質・能力と管理職が評価する保育士の資質・能力の差異や共通点と、②保育士が希望する研修と管理職が求める研修の差異や共通点を、経験年数別に明らかにし、各経験年数における保育士の資質や能力に応じた研修プログラムを組み立てるための資料を提示することであった。その結果、保育士の資質・能力に対する意識だけでなく、研修に対する意識や研修に求める内容も、管理職と保育士との間には違いがあることがわかった。保育士の資質向上のために研修を有効な手段とするためには、その違いを管理職と保育士が互いに認識しながら、両者の意向を

すり合わせる過程が重要だと考える。

また、本研究では、研修を段階的・体系的に捉える一指標として経験年数に着目した。管理職が保育士に求める資質・能力や研修は、保育士の経験年数によって変化する可能性が見出されたが、保育士においては明確な違いを示すことができなかった。そのため、今後は、経験年数別に保育士が求める研修をさらに異なる視点から検討することが必要である。そうすることで、段階的・体系的な保育士の資質向上につながる研修プログラムを組み立てる資料の提示に寄与すると期待される。

【引用文献】

芦田宏，門田理世，野口隆子，箕輪潤子，秋田喜代美，鈴木正敏，小田豊，淀川裕美（2012）日本版SICSを用いた園内研修の現状と課題：幼稚園と保育所への質問紙調査を通

して，兵庫県立大学環境人間学部研究報告，14，31-40。
齊藤勇紀，菱田博之（2014）幼児の行動問題に関する機能的アセスメントに基づく研修プログラムの検討：保育者の実態把握スキルと援助スキルに及ぼす効果，人間発達研究所紀要，27，30-43。
竹澤大史，山崎志野，安ノ井宏隆（2014）発達障害のある子どもを担当する保育士を対象とした研修プログラムの開発，名古屋女子大学紀要，60，135-144。
成田朋子（2008）保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて，名古屋柳城短期大学研究紀要，30，73-89。
野坂勉，荻須隆雄，須永進，門倉文子，中村美喜子，若山望（2006）保育士の資質向上に関する調査研究，日本保育協会報告書。
若山望（2008）保育者としての資質・能力の熟達に関する調査研究，日本保育士協会調査研究部報告書。

問 4. 各保育士の研修プログラム(計画)は、どのように決めていますか。該当する項目1つに○をつけてください。

- 1) 管理者が割り振っている 2) 本人が自由に決めている 3) 管理者と本人が話し合っていて決めている
 4) その他 { }

問 5. 各保育士の研修プログラム(計画)は、何を基に決めていますか。もっとも重視している項目1つに○をつけてください。

- 1) 保育士の現在の役割や能力を基にして 2) 保育士の将来の役割を見据えて
 3) 勤務状況・シフトを基にして 4) 本人の希望を優先して
 5) その他 { }

問 6. あなたが園の保育士に受講してほしい研修の内容について、経験年数別に該当する項目を5つずつ選び、受けてほしい順に1～5の番号をつけてください。該当する経験年数の保育士が貴園にいない場合は、最上段の経験年数の欄に×をつけ、回答をしないで結構です。

	経験年数		
	1～3年	4～9年	10年～
1. 保育に関する法制度や施策			
2. 保育の意義や理念、保育所の社会的役割			
3. 現代の子育て事情や社会状況			
4. 子ども理解、子どもとの関わり方に関すること			
5. 保護者理解、親との関わり方に関すること			
6. 特別な配慮を必要とする子どもに関すること			
7. 食事や栄養に関すること			
8. 保健や病気に関すること			
9. 安全管理や危機対応に関すること			
10. 遊びに関すること(手遊び、製作、歌、絵本の読み聞かせなど)			
11. 相談(カウンセリング)に関すること			
12. 小学校との連携に関すること			
13. 他の専門機関や団体との連携に関すること			
14. 地域社会の資源活用に関すること			
15. 職員間の協働(チームワーク)に関すること			
16. リーダーシップに関すること			
17. 乳児・低年齢児保育に関すること			
18. 行事の企画・運営に関すること			
19. 保育課程の編成、指導計画の作成に関すること			
20. 自己評価や第三者評価に関すること			
21. その他 { }			

問 7. その他、研修に関してご意見等あれば、お書きください。

質問は、以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

問 4. 研修後、研修内容について、どのように復命していますか。該当する項目すべてに○をつけてください。

- 1) 職員会議や園内研修等で報告する
- 2) 報告書を作成し、回覧する
- 3) 研修会での配付資料を回覧する
- 4) 上司(園長や主任等)に口頭で報告する
- 5) とくにしていない
- 6) その他 []

問 5. あなた自身が、保育に従事するようになってから、これまでに研修で受講した内容として、該当する項目すべてに○をつけてください。また、研修受講経験の有無に関わらず、あなた自身、研修が必要だと思う項目を5つ選び、受けたい順に1～5の番号を記入してください。

	受講経験	必要性
1. 保育に関する法制度や施策		
2. 保育の意義や理念、保育所の社会的役割		
3. 現代の子育て事情や社会状況		
4. 子ども理解、子どもとの関わり方に関すること		
5. 保護者理解、親との関わり方に関すること		
6. 特別な配慮を必要とする子どもに関すること		
7. 食事や栄養に関すること		
8. 保健や病気に関すること		
9. 安全管理や危機対応に関すること		
10. 遊びに関すること(手遊び、製作、歌、絵本の読み聞かせなど)		
11. 相談(カウンセリング)に関すること		
12. 小学校との連携に関すること		
13. 他の専門機関や団体との連携に関すること		
14. 地域社会の資源活用に関すること		
15. 職員間の協働(チームワーク)に関すること		
16. リーダーシップに関すること		
17. 乳児・低年齢児保育に関すること		
18. 行事の企画・運営に関すること		
19. 保育課程の編成、指導計画の作成に関すること		
20. 自己評価や第三者評価に関すること		
21. その他 []		

問 6. その他、研修に関してご意見等あれば、お書きください。

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。