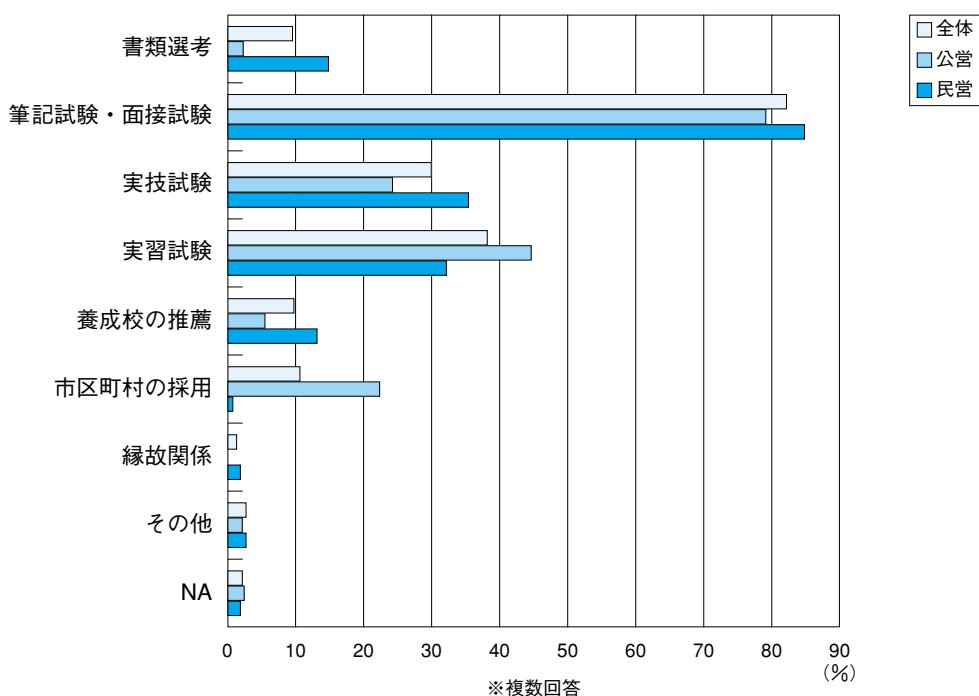


## (保育所長)

### 1. 保育士の採用方法

まず、保育所長に「保育士採用の経験上、ふさわしい採用方法」（問1）に尋ねた。「その他」を含む8つの選択肢のなかから、主なもの2つ以内での回答を依頼した結果は、図1にまとめた通りである。

図1：ふさわしい保育士採用方法



公営、民営ともに、「筆記試験・面接試験」が最も多く挙げられている（公営：78.8%、民営：85.0%。全体：82.1%）。第2位以降については、公営が「実習試験」（45.0%）、「実技試験」（24.4%）、「市区町村の採用」（22.4%）の順であるのに対して、民営は「実技試験」（35.4%）、「実習試験」（32.4%）、「書類選考」（15.0%）の順であり、公営と民営の間には、「実習試験」と「実技試験」との重視の仕方に差がみられる。また、民営では、「書類選考」と「養成校の推薦」（13.1%）とが公営よりも多く挙げられている点の特徴となっている。

また、公営での選考・採用は、公平な選考・採用基準に基づき行われなければならないが、民営では「縁故関係」を重視する保育所も僅かにみられる。

保育所の所在地区別に比較してみると、県庁所在市では、公営、民営ともに「筆記試験・面接試験」を挙げている割合が他の地区よりも高い（公営：92.3%、民営：93.8%）。

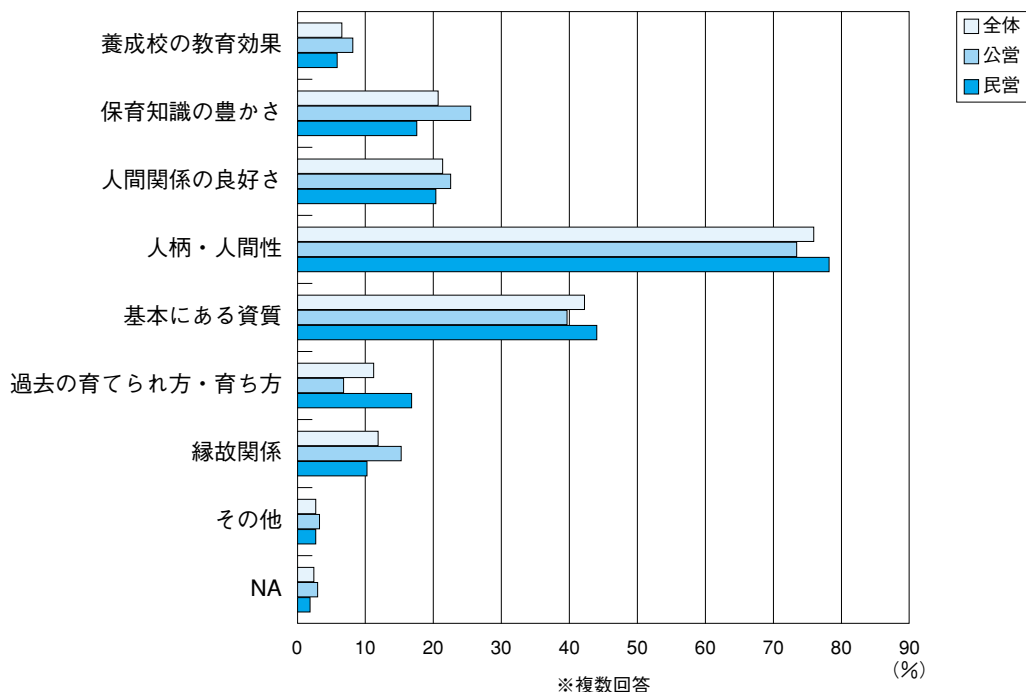
## 2. 保育士が評価されていく背景

「新採用の保育士が評価されていく背景」（問2）として、保育所長が重要と考えることについて、養成校の教育効果、保育知識の豊かさ等の選択肢の中から、2つ以内の選択を依頼した。図2は、全体および公営・民営別の回答結果である。

公営、民営ともに、最も多く挙げていることは、「人柄・人間性」である（全体：75.9%、公営：73.1%、民営：78.3%）。次いで挙げられていることは、「基本にある資質」（全体：41.8%、公営：39.7%、民営：43.6%）である。第3～5位についてみると、公営では「保育知識の豊かさ」（25.6%）、「人間関係の良好さ」（22.6%）、「保育技術・保育経験」（14.8%）である。これに対して民営では、「人間関係の良好さ」（20.3%）、「保育知識の豊かさ」（17.0%）、「過去の育てられ方・育ち方」（16.6%）となっている。公営と民営との比較では、上位1から4に挙げられている内容で第3、4位に相違があるが、公営では第5位に「保育技術・保育経験」、第6位に「養成校の教育効果」（8.0%）が挙げられている。これに対して民営では、「過去の育てられ方・育ち方」が第5位に、また、第6位に「保育技術・保育経験」（10.2%）が挙げられており、保育士が評価される背景要因として、「過去の育てられ方・育ち方」が、公営よりも重要な側面というとらえ方がされている。

公営、民営ともに上位に挙げられている「人柄・人間性」「基本にある資質」や「人間関係の良好さ」は、他の職業・職場—特に対人関係を重視する職業においても社会人として求められる要素であると考えられる。また、これらは、個々人のこれまでの育てられ方・育ち方（子ども時代の親・きょうだい関係、友人関係、学校での教師や友人との関係や体験の内容など）が、さまざまなかたちで影響していると考えられる。

図2：新採用保育士が評価されていく背景



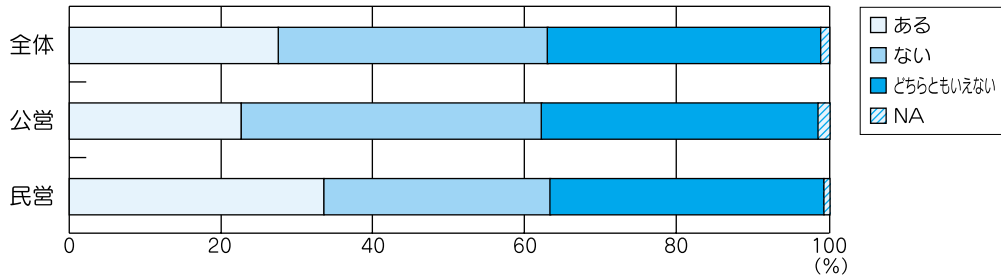
### 3. 保育士の出身による相違

#### 保育士の出身による相違の有無

「保育現場において、保育士の出身（短期大学、4年制大学、専門学校、保育士試験合格者等）による相違を感じることもあるか」（問3）について尋ねている。図3—①に示すように、公営、民営ともに「どちらともいえない」という回答が3分の1を超えている（公営：35.8%、民営：36.1%）。そのなかで公営では、「相違はない」という回答（39.3%）が「ある」とする回答（23.3%）よりも多いのに対して、民営では「相違がある」という回答の方が多く34.0%を占めている。

この全体的な結果を地域区分別に比較してみると、公営では、いずれの地域区分においても、「相違はない」が「ある」という回答よりも多い。ところが、民営では、「相違がある」という回答が多い地域は、関東（42.5%）をはじめ九州（39.2%）、中国・四国（36.0%）、北信越（35.7%）であるが、北海道・東北（41.8%）、東海（40.8%）、近畿（32.4%）では「相違はない」という回答が「ある」よりも多い。

図3—①：保育士の出身による相違の有無



さらに、この回答結果を所在地区別に比較してみると（図3—②）、全地区の公営のほか、小都市Bや町・村の民営では、ともに「相違はない」という回答が「ない」よりも多い。一方、「相違がある」が多くを占めている民営の所在地区は、都区部・指定都市、県庁所在市、中都市、小都市Aである。

#### 保育士の出身にみられる相違

「保育士の出身に相違を感じる」という回答を寄せた保育所長276人（公営：102人、民営：174人）に、「相違はどのような面から感じられるか」について質問している（複数回答）。図3—aはその回答結果である。この質問では例えば、保育士養成校出身者と保育士試験による資格取得者との比較、あるいは、短期大学・専門学校出身者と4年制大学出身者との比較などによる具体的な比較による質問をしていない。したがって、いずれの出身者にあることがらより豊かであるか、優れているか等についての分析、考察はできない。

結果をみると、まず公営、民営ともに第1に「保育や仕事への姿勢」が挙げられている（公営：55.9%、民営：67.2%）。第2、3については、公営では「保育技術」（53.9%）、「保育知識」（42.2%）が挙げられているのに対して、民営ではこの2つの順位が逆に挙げられている。第4には公営、民営ともに「子ども観・人間観」が挙げられている。近年の目まぐるしく改革される保育制度、保育所に期待される多様な法的・社会的役割や期待、在籍児童の生活基盤である家庭・家族との関係等に関する理解、適切な対応等、専門職としての個々の保育士に求められる業務内容は、従来と比較すると量的、質的に大きく変化してきている。このような状況のなかで、保育士には乳幼児の保育、保育所のもつ役割・機能を理解し、これらに対する責任

図3—②：保育士の出身による相違—所在地区分

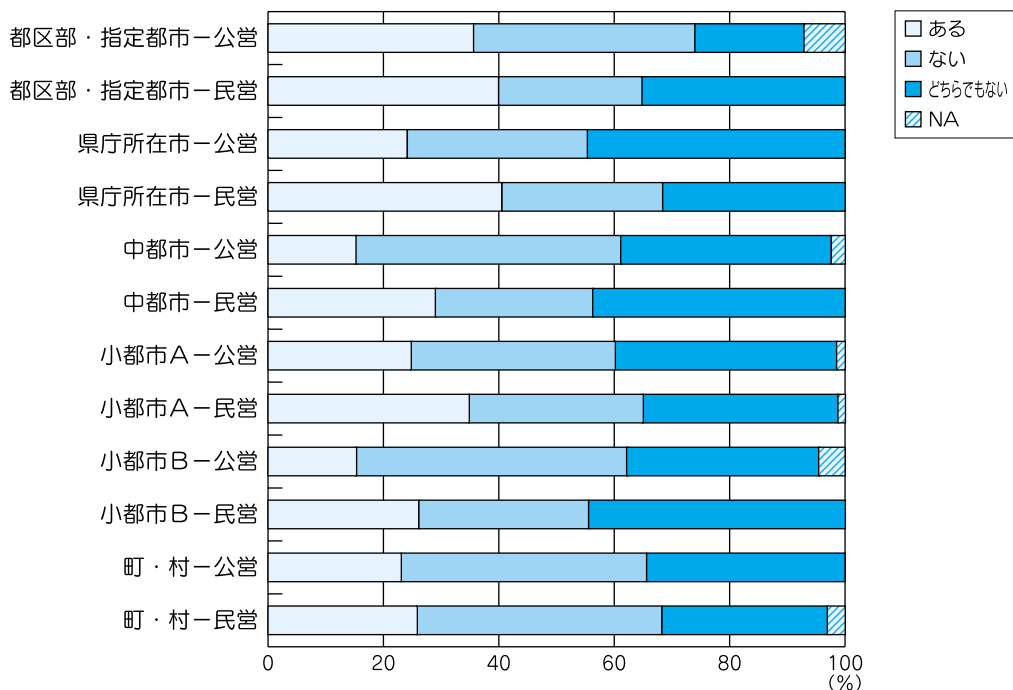
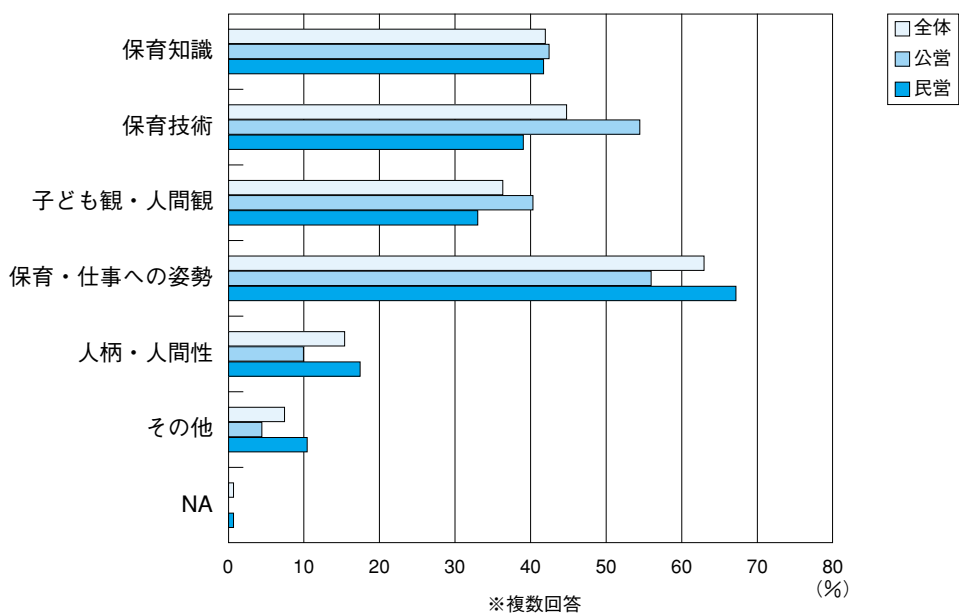


図3—a：保育士の出身—相違が感じられる面



のある積極的な社会人としての職務を遂行できること、さらに、そのために的確な保育技術や保育知識をもち、また習得、蓄積して活かせる保育士が必要であり、これらの面が保育士の出身校種、あるいは、修業年数、資格取得までの社会経験等が差異として感じられていると推察される。

所在地区別一公営・民営別に回答結果を比較して見ると、都区部・指定都市、県庁所在市、中都市や小都市Aの公営、民営とも、上述の全体とほぼ同じ傾向である。ところが、小都市Bや町・村の民営では、「保育知識」が第1に挙げられている点の特徴である。

#### 4. 保育士の資格区分

保育士の資格のあり方について、日本保育協会は平成16年度調査研究（改正保育制度施行の実態及び保育所の運営管理に関する調査研究報告書、2005年）においても同様な設問により質問している（今回調査では、選択肢に「その他」を設けている）。平成16年度調査（回答総数：986園、公営：457園、民営：529園）では、公営では「現行制度のままでよい」とする意見が最も多く（32.2%）、民営では「研修により初級・上級等の区分にすべき」という意見が最も多い（34.2%）結果であった。また、「現行制度のままでよい」とする意見は、小都市Bや町・村の公営、民営に多い結果であった。

平成17年度調査の結果は、図4—①に示した通りである。今回の調査結果では、平成16年度調査結果とほぼ同様に「どちらともいえない」という回答が公営、民営ともに約20%あるが、公営、民営ともに「研修により初級・上級、または教員免許状のような区分とすべきである」という回答が最も多い（全体：34.0%、公営：32.6%、民営：35.2%）。また、「修業年数の相違により教員免許状のように区分・改正すべきである」という意見は、平成16年度とほぼ同様に約10%を占めている（公営：8.4%、民営：10.0%）。

保育士の資格区分について、代表的な意見である「現行制度のままでよい」と「研修により初級・上級のような区分とすべき」の2つについて、保育所の所在地区別でみると図4—②に示すように、前者については県庁所在市、小都市Bの公

営および町・村の民営に多い。

今回の調査は、回答者や回答総数が平成16年度調査と異なるため、保育士資格のあり方に対する意見、考えに変化があると断定はできないものの、2回にわたる調査結果からみても、現行の保育士制度のあり方について議論すべき時期を迎えていると言えよう。

図4—①：保育士の資格区分

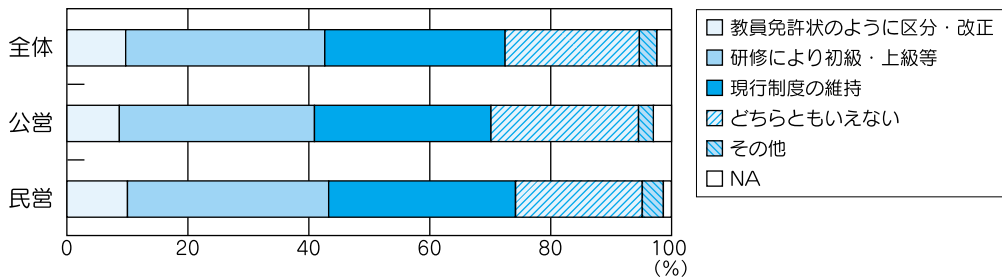
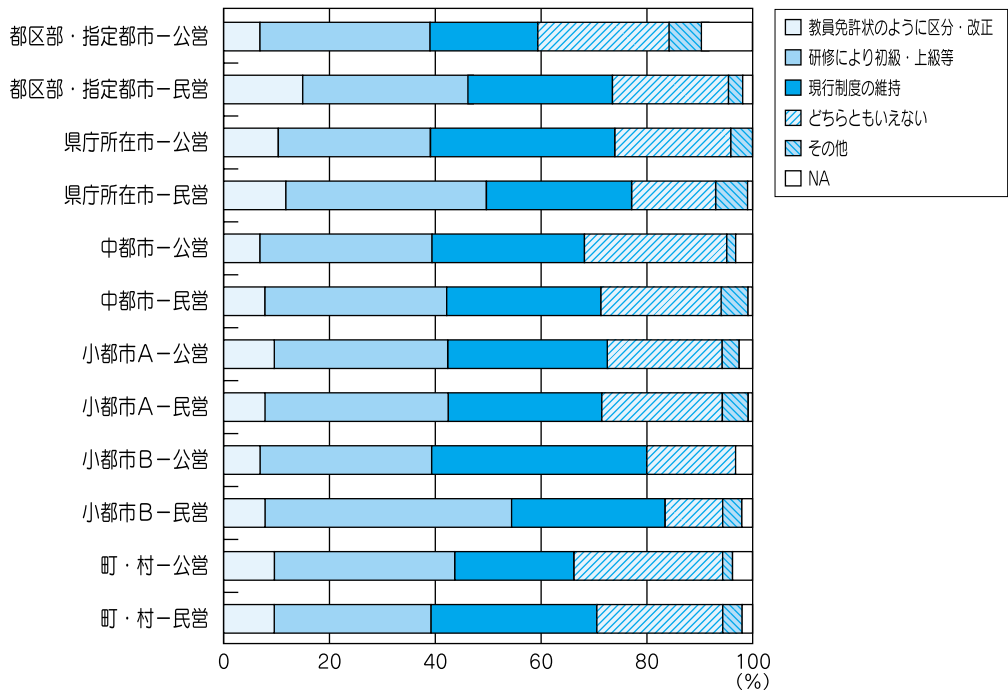


図4—②：保育士の資格区分



(荻須)

## 5. 初任保育士の保育理念・方針への理解

問5 初任保育士（新採用職員）は貴保育所の保育理念、方針を理解して活動していますか。（表No28～29）

- \* 「理解している」については計41.8%（公営28.8%：民営52.9%）と理解度の数値は民営が高い。
- \* 「理解していない」については公営、民営とも数値は低いが、「どちらともいえない」が比較的高いのは気になるところである。
- \* 「初任保育士はいない」についての計28.0%（公営45.7%：民営12.9%）についても、地域区分別に見ると九州地区の54.3%をはじめ公営の数値が高い、所在地区分別についても公営町・村が57.6%と高く公営での新規採用が少なくなっていることが伺える。

## 6. 新任職員研修

問6 新採用職員に対する新任職員研修は、園内において幹部職員により必要なこと（貴保育所の保育理念や方針等）が網羅された内容で行われていますか。（表No30～31）

- \* 「園内で行っている」については計46.7%（公営33.6%：民営58.0%）と民営の数値が高い。特に北海道・東北地区では65.7%、次いで東海地区の63.3%、関東の63.2%と力をいれて行っていることが伺える。所在地区分別に見ても、都区部・指定都市の民営70.1%、と数値が高く、県庁所在市65.4%、中都市の60.0%と続く。
  - \* 「外部の研修に参加させている」の項目では、計40.6%（公営48.9%：民営33.6%）であり、地域区分別に見ると公営北信越地区の63.1%、所在地区分別に見ても公営小都市Bの67.3%が目立って高い数値を示している。
- ◎園内で行っているについては民営の数値が高く公営は低い。外部の研修に参加させているについては公営の数値が高く民営においては外部での研修の割合が低い傾向である。



問6—1 新任職員研修の内容について当てはまるもののすべての番号に○印をつけてください（表No.32～33）

\*数値の高い順に列記すると

- (1) 職務分担 計88.1%（公営85.0%：民営89.6%）
- (2) 就業規則 計87.2%（公営87.1%：民営87.2%）
- (3) 健康管理・安全保育 計82.9%（公営81.6%：民営83.5%）
- (5) 保護者理解 計66.0%（公営68.0%：民営65.0%）
- (6) 諸記録のとり方 計65.5%（公営70.1%：民営63.3%）
- (7) 指導計画作成の方法 計64.4%（公営76.2%：民営58.6%）
- (8) クラス年齢の発達の理解 計64.2%（公営70.7%：民営60.9%）
- (9) 発達の評価の方法 計43.9%（公営51.7%：民営40.1%）
- (10) 事例研修 計40.5%（公営46.3%：民営37.7%）
- (11) カウンセリングの基礎 計12.8%（公営14.3%：民営12.1%）
- (12) その他 計7.9%（公営8.2%：民営7.7%）

\*職務分担、就業規則、健康管理・安全保育、接遇、保育計画については命を守る施設として共に力を入れ、この分野について重視していることが伺われる。

\*保護者理解、諸記録のとり方、指導計画作成の方法、クラス年齢の発達の理解については公営が民営に比較し高い数値であるが、この部分については全般に努力を必要とする。

\*発達の評価の方法、事例研修、カウンセリングの基礎についても公営が民営よりも良くやっているが、研修不足を感じる。

◎カウンセリングの基礎については公営、民営とも取り組みが進んでいないようである。今後の課題となるであろう。

問6—2 どのような研修に参加させていますか。（表No.34～35）

- \*研修所の新任職員研修会 計28.2%（公営33.2%：民営22.1%）
- 県や保育団体の研修会 計59.8%（公営50.5%：民営71.5%）
- その他 計11.1%（公営15.0%：民営6.4%）

\*研修所の新任研修会への参加は民間よりも公営の参加率が高く、県や保育団体の研修会には公営よりも民間の参加率が高い数値であるのは興味の持てるところである。

## 7. 初任保育士の学習機会

問7 保育士の心得、保育計画、指導計画、就業規則、給与規定等について、初任保育士（新採用職員）に詳しく伝え、学ぶ機会を持っていますか（表No36～38）

\*「いる」 計58.8%（公営52.7%：民間64.1%）

「いない」 計7.8%（公営9.4%：民間6.4%）

「どちらともいえない」 計26.0%（公営26.0%：民間26.0%）

\*「いる」と答えた地域区分別を見ると、関東地区民間の72.6%、東海地区民間の71.4%が高いが、中国・四国地区の公営36.7%「どちらともいえない」についての26.7%未回答の25%と高い理由は何なのか……。所在地区別については伝えている数値の高いのが都区部・指定都市の公営83.0%、反対に伝えている数値の低いのが小都市Bの公営36.7%と低い数値に対して同じく小都市B公営の伝えていないが高く20.4%、さらにどちらともいえないが38.8%と高い数値を示している。

## 8. 中堅保育士の保育理念・方針への理解

問8 経験年数5年以上の保育士（中堅保育士は）、貴保育所の保育理念、方針を理解して活動していますか。（表No38～39）

\*「いる」計77.4%（公営74.7%：民間79.7%）

「いない」の数値は計0.4%（公営0.7%：民間0.2%）と低い

「どちらともいえない」計19.2%（公営21.2%：民間17.4%）

\*中堅保育士が園の保育理念、方針の理解度は新任職員に比べるとはるかに高い数値である。地域区分別では北信越地域の民間90.5%、中国・四国地区民間の88.0%は理解度が高い。北信越地区の公営では64.6%と低く、どちらともいえない割合が33.8%と高い。

\*所在地区別では、特に大きな地域差はないが小都市Bの63.3%に対してどちら

ともいえないの割合が34.7%と高い。

## 9. 保育士への助言指導・相談体制

問9 保育所長や主任保育士は他の保育者の健康状態や素質・資質を十分に把握し、適切な助言や指導ができていますか。また相談しやすい体制は整っていますか。

(表No.40～41)

\* 「いる」計61.4% (公営59.4% : 民営63.1%)

「いない」計1.4% (公営1.6% : 民営1.2%)

「どちらともいえない」計32.7% (公営34.9% : 民営30.9%)

「未回答」計4.5% (公営4.1% : 民営4.9%)

◎保育士が意欲を持って保育の仕事を継続できるためには園内で相談しやすい体制が整っていることが、最も大切なこと考えるが、所長や主任はこの数値を上げる努力をすべきである。

問9—1 相談を受けた場合、具体的にどのような方法で問題の解決をしていますか。

(表No.42～43)

\* 毎月1回、1～3年の保育士と主任、先輩保育士とマンツーマン研修という名の基に現状の困っていること、解決したこと、次への課題など決めて話し合っている。また記録や保育などを通して気づいたこと、発達について話し合いの場を意図的につくり、問題提起、解決をしている。(公)

\* 時間や場所を用意し落ちついて話ができるようにしている。また何で悩んでいるのか、どこが困っているのかをきちんと聞き、一緒に考えていくようにしている。(公)

\* 主任保育士がスーパーバイザーの役割を担い、副園長、園長が報告を受け(または直接保育士からの場合も含め)主任会議の中でつめて指導の方向を決める。またそれらの問題を事例として取り上げ、研修を行う。(公)

\* 適切な助言、指導が完全にできているとはいえないが、日頃から対話を大切にしている、仕事上の悩みは、リーダー、主任、園長のうち誰かが相談に乗ったり、個人

的な問題は個別に面談をしている。(民)

\*保育室での様子や保育者との会話を通し、主任保育士と共に観察してから助言し、何度もミーティングの時間をとり指導する(民)

\*常に話のできる人間関係を作り、遠慮なく相談できるようにしておく。(民)

\*内容により現場の状況や、他の職員より話を聞くなど情報を得、適切な判断や助言ができるようにする(民)

◎それぞれの園で所長園長は、保育士からの相談の対処に苦勞をし、様々な方法に取り組んでいる様子が伺える。

## 10. 新採用職員に期待すること

問10 あなたは、新採用職員に保育者としてどのようなことを期待していますか。次のうちから3つ以内で選び、該当するものの番号に○印をつけてください。(表No44～45)

\*数値の高い順から並べると

(1) 職場・保護者から信頼される 計68.5% (公営69.6%：民営67.6%)

(2) 状況を的確に判断した適切な行動 計66.3% (公営67.4%：民営65.4%)

(3) 子どもから慕われる 計59.5% (公営67.4%：民営52.7%)

(4) 「保育園で働いている」という責任感と満足感 計46.0% (公営43.2%：民営48.4%)

(5) 施設や機材・教具を創意工夫 計30.3% (公営28.3%：民営32.0%)

(6) 保育室の清潔などにも気を配る 計10.5% (公営7.3%：民営13.3%)

(7) 保育知識が豊富 計6.7% (公営6.4%：民営7.0%)

(8)・(9) その他・未回答は少ない

\*所長・園長から新任保育士に期待しているものは、職場や保護者からの信頼を受けられる人間性であり、続いて状況を判断した適切な行動が取れること、子どもから慕われる、保育園で働いているという責任感と満足感を持った人となっている。

\*保育室の清潔などにも気を配る、保育知識が豊富である等については余り期待をしていないのだろうか。

## 11. 新任の段階から身につけてほしいこと

問11 特に新任の段階から、十分身につけてほしいと考えているものの番号1つに○印をつけてください。(表No46～47)

\* 数値の多い順に列記すると

- (1) 子どもの人権に十分配慮する 計47.8% (公営53.0%：民営43.4%)
- (2) 秘密は正当な理由なく漏らすことが無い 計21.4% (公営20.3%：民営22.3%)
- (3) 子どもに苦痛を与え、人格を辱めることが無い 計17.4% (公営16.2%：民営18.4%)
- (4) 性別による固定的な役割分業意識を植え付けない 計7.6% (公営6.6%：民営8.4%)
- (5) その他・(6) 未回答は低い

\* 新任の段階から、十分に身につけて欲しいことについては「子どもの人権に十分配慮する」の数値が比較的高いが、他は低い数値である。保育指針改訂の中に新しく加わった部分であるが、園長の意識もこの点では薄いのだろうか。

## 12. 初任保育士(新採用職員)についてどう思うか

問12 「近頃、初任保育士(新採用職員)にはこんな人が増えている」とよく言われていますが、あなたはどう思われますか。次のうちからいくつでも選んで番号に○印をつけてください。(表No48～49)

\* 数値の多い順に列記すると

- (1) 全体に目が向けられない 計56.8% (公営56.4%：民営57.2%)
- (2) 指示をされないと行動できない 計54.9% (公営52.7%：民営56.8%)
- (3) 感動が少ない 計30.5% (公営29.9%：民営31.1%)
- (4) コミュニケーション能力が低下 計29.3% (公営28.3%：民営30.1%)
- (5) やってはいけない事を教えることが出来ない 計26.9% (公営27.4%：民営26.6%)
- (6) 素直 計26.1% (公営21.9%：民営29.7%)

- (7) 教えられたことが次に出来ない 計25.3% (公営21.0%：民営28.9%)
- (8) 子どもとすぐ仲良しになる 計24.7% (公営25.1%：民営24.4%)
- (9) 明るくて元気 計24.4% (公営22.8%：民営25.8%)
- (10) 挨拶が出来ない 計20.4% (公営16.4%：民営23.8%)
- (11) 自分の意見を言う 計19.1% (公営23.7%：民営15.0%)
- (12) はっきりと返事をしない 計12.9% (公営10.0%：民営15.4%)
- (13) 発想が豊か 計10.0% (公営11.6%：民営8.6%)
- (14) 状況を判断して行動が出来る 計6.3% (公営4.8%民営7.6%)
- (15) その他・(16) 未回答は低い

\* これらの特徴については個人差があるので、保育をしていく中で育成できる可能性を見抜き採用することが大切であり、その資質を見抜く力も理事長・所長（園長）の専門性ではないだろうか。

### 13. 中堅保育士に期待すること

問13 あなたは5年以上の保育士（中堅保育士）に、どのようなことを期待していますか。次のうちから3つ以内で選び、番号に○印をつけてください。（表No50～51）

\* 数値の多い順に列記すると

- (1) 状況を判断した適切な行動 計80.0% (公営78.8%：民営81.1%)
- (2) 職場・保護者から信頼される 計69.7% (公営71.5%：民営68.2%)
- (3) 後輩を的確に指導 計28.1% (公営21.7%：民営33.6%)
- (4) 施設や機材・教材を創意工夫 計25.8% (公営27.6%：民営24.2%)
- (5) 後輩の良き相談相手 計23.8% (公営23.5%：民営24.0%)
- (6) 職員のまとめ役が出来る 計23.4% (公営23.1%：民営23.6%)
- (7) 子どもから慕われる 計17.1% (公営19.9%：民営14.6%)
- (8) 保育知識が豊富 計14.2% (公営15.8%：民営12.9%)
- (9) 後輩と所長との橋渡し 計6.9% (公営6.8%：民営7.0%)
- (10) その他・(11) 未回答は低い

\* この数値からは所長（園長）は「状況を判断した適切な行動が取れる」ことを最

も期待していることが分かる。次いで「職場・保護者から信頼されること」を望んでいる。

#### 14. 保育所長として専門性を高めるためにしていること

問14 あなたは保育所長としての専門性を高めるために、どのようなことをしていますか。該当するものの番号すべてに○印をつけてください。(表No52～53)

\* 数値の高い順に列記すると

- (1) 研修会などに積極的に参加 計86.2% (公営86.3%：民営86.1%)
- (2) 保育雑誌や専門書を読む 計77.3% (公営78.3%：民営76.4%)
- (3) ボランティアなどにも積極的に参加 計13.4% (公営13.7%：民営13.1%)
- (4) その他 計9.9% (公営8.0%：民営11.5%)
- (5) 未回答は低い

\* 保育所長として研修会などに積極的に参加すること、保育雑誌や専門書を読むなどの数値が高い。

#### 15. 保育士の職務内容が煩雑化していることについて

問15 近年、保育士の職務内容がますます煩雑化していることについて、現場ではどのように考えていますか。該当するものの番号2つ以内に○印をつけてください。(表No54～55)

\* 数値の高い順に列記すると

- (1) 保育現場の忙しさ故にマンネリ化 計65.5% (公営67.6%：民営63.7%)
- (2) 保育士育成のための時間的余裕が無い 計34.1% (公営39.0%：民営29.9%)
- (3) 保育士に保護者の指導が出来るかどうか不安 計28.4% (公営24.7%：民営31.6%)
- (4) 保護者を指導するには2年の養成過程で間に合うか不安  
計26.3% (公営23.7%：民営28.5%)
- (5) 園独自の方法や技術などを後輩へと伝えることが難しい  
計18.2% (公営21.0%：民営15.8%)

(6) その他 計4.3% (公営5.0% : 民営3.7%)

(7) 未回答は低い

- \* 保育士の職務内容の煩雑化について、「保育現場の忙しさ故にマンネリ化」の数値が高い。次に「保育士育成のための時間的余裕が無い」、「保育士に保護者の指導が出来るかどうか不安」などが続く。
- \* 「保護者を指導するには2年の養成過程で間に合うか不安」については26.3%とその数値は低い。

(門倉)



## 16. 園内研修

問16 「園内研修を計画的に行っているか」の問いに対し65.2%の園が「行っている」と回答しており、「行っていない」が32.4%であった。地域区別にみても公営・民営の大差はない。所在地区別に於いては都区部・指定都市、県庁所在市に於いて、行っている所が公営・民営ともに高く、「行っていない」のは小都市A・小都市Bでこれも公営・民営ともに高い。保育ニーズの多様化が進む都区部・指定都市で研修の必要性が高くなっているものと思われる。

問16—1 「園内でのグループ研修などとして、年間をとおして継続した研修の機会を持っていますか」という問いに対し、問16で「園内研修を計画的に行っている」の意味が「継続した研修」と同意であるため、おおよそ70～96%の園で、これも公・民の格差なく「行っている」と回答している。当然所在地区別における格差も公・民の格差もない。「行っている」と回答した具体的な内容はグループ研修としての絞りがなく、とりあえず園内で研修している内容を全て書き込んでいるという印象である（後述の問16—6 とほぼ同じ）1カ所「実技的研修」と「理論的研修」を挙げている園があり研修効果が期待できると思われた。

問16—1—1 「継続した研修の機会を持てない理由」については前の問いで「いない」と回答した129園の分析である。「研修の時間をとるのは難しい」と、回答したのは65%で「入所児童が多くて余裕がない」と回答した園も3.9%あったが地域や所在地の傾向を把握出来る数値ではなかった。問16—7と同じ設問なので詳しくは16—7の項で述べることにする。

問16—2 「園内研修において、内部の幹部職員、もしくは特殊な知識や技能を持つ職員が講師として研修会を持つことがありますか」という問いに対して「ある」と答えた園が55.6%「ない」が37.8%で「ある」を分析しても地域区分別・所在地区別ともに公・民の区別なく総計とほぼ同じ50%～60%であった。これは「ない」においても同様に30～40%の範囲で地域区分別・所在地区別、公・民の格差はなかった。このことから園内に於いて講師となり後進を指導出来る専門知識を持つ職員が全体の六割はあるということになる。また、そういう機会（講義をする）を与えられることにより、ある程度の経験年数を積んだ職員の再研修

の機会ともなる。職員の前で講義するということは適当であってはいけない。今までの自分の経験と理論の整合性を確認しながら、確かな講義を展開するためには、相当の準備が必要である。そしてそれが成功したときは本人の自信にもつながり、保育園の中での存在感もしっかりしてくる。

問16—3 「職員会議やケース会議が適宜開催され、問題を抱える子どもや家庭についての現状を職員全員が掌握し、対応に心をかけていますか」という問いに対して89.7%の園が「いる」と回答し、これも地域区分別・所在地区別、公・民の格差は殆どなかった。家庭の育児力の低下が危惧されだしてから久しい。今、虐待も増加している中で、子ども達を日々細やかに見守ることで、早期発見や親の苦しい気持ちに気づく配慮もこれからの保育園の役割であろう。

問16—3—1 「どのような方法で問題解決に取り組んでいますか？具体的な内容をお書きください」という記述の問いである。記述があったのは439園ありその内容は多岐に渡っており傾向はつかめないが比較的多かったものをまとめてみた。

職員会議、ケース会議、専門家の講義・意見、インシデントプロセス、職員間の意見交換管理職中心に家庭の問題・気になる子についての共通理解、クラス代表者会議、専門機関との連携、保護者との個人面談・家庭訪問、他の園の情報、保護者のための講演会、専門書における学習会、保護者と共通理解を図るための話し合い等であった。共通していることは、職員で様々な意見を出し合って解決策を見いだしていこうとするもので、真摯に取り組む事自体に職員の資質の大きな向上が期待できると思われる。

問16—4 「園内研修後、日々の保育にどのように活用していますか」「レポート」か「個人のスキルアップ」のどちらかを選択するものである。「個人のスキルアップ」が若干上回っている程度で地域区分別・所在地区別、公・民の別においても特出するべき差はなかった。これは園内研修と言っても全員が参加出来る訳ではないので、グループ研修の集大成をレポートとしてまとめ、回覧する事で園内全員の共通知識として保育現場に活かすことを目的としているもので、主には保育技術・実技関係の内容が多いと思われた。「個人のスキルアップの為」という園は園内研修の目的そのものが特定の個人の資質向上を目指しているものと思

われる。学んでほしい人に適切な研修の機会を与えることも施設長の判断であると思う。

問16—5 「園内研修を行う事での効果は感じられますか」という問いで「非常に感じられる」を1位に予想していたが、意に反して「それなりに感じられる」が71.2%でトップであった。「非常に感じられる」は20.7%にすぎなかった。これも全国的な傾向で地域区分別・所在地区別、公・民の別において目立つ差はなかった。その他の記述も特出するものはなかった。

問16—6 「園内研修の具体的な内容について」の記述であるが、多岐にわたっているので羅列した。

食育について、日々の保育の見直し、発達段階に沿った保育の実践、発達相談について他園との合同研修、不審者侵入時の対応訓練、保育実技、救急救命法、障害児の保育、保育概論、問題を持つ子について、モンテッソリー教育、行事への取り組み、保育園の環境整備、人権研修、ロールプレイング、事例研修、接遇、公開保育、子育て支援について、外部研修の報告、ビデオを使って自己点検、相談援助技術、心理発達など、地域のニーズや目の前にある問題についてあるいは保育内容を深めようとする姿勢が伺われる。なかにはテーマが大きすぎて取り組みが大変だろうと思われるものもあった。

問16—7 「園内研修を行わない理由」を問うもので問16「計画的に行っていない」園に尋ねるものである。理由を3つの選択肢から選ぶもので「時間的に余裕がない」が総計で33.1%「外部研修への参加を重視」が29.2%「職員のローテーションが複雑」が21.4%であった。「時間的に余裕がない」を地域区分別に見ると関東地区の民営、北信越地区の民営、中国・四国地区の公営で40%台と少し目立つ程度であった。これを所在地区別に見ると県庁所在市の公営が70.0%次いで都区部・指定都市の公営が50.0%と突出して高い率である。このことから都市部で待機児童が多いこと等から入所定員を上回る園児数を受け止めている園は現実的に研修どころではなく目の前の保育が最優先であることを意味しているものと思われる。そうした地区はおしなべて「外部の研修会への参加を重視」の率が高かった。

問16—8 同じく園内研修を実施していない園に問うもので「今後、園内研修を実施したいと思いますか」という問いに対し「時間的・人的に余裕さえあれば実施したい」園が総計で79%あり地域区分別でみると、北海道・東北地区の民営、関東地区の公営、北信越地方の公営で90%以上の高率をしめした。所在地区分別に見ても、前述したとおり県庁所在市・中都市において「余裕があれば実施したい」としている。

問16—9 「園内研修の代わりに、どのようにして保育の質を上げる努力をしていますか。具体的にお書きください」という、記述を求めるものである。園内研修を実施していない307園のうち記述があったのは236園で76.6%であった。私の手元に来た50部のアンケート用紙に記述されていた全てについて掲載する。

- \* 各種会議において問題点、疑問点を出し合い全保育士の共通理解を図っている。
- \* 一週間に1度、土曜日に幹部会議を開いている。
- \* 外部研修に参加した人から報告を受け、共通理解を図るようにしている。
- \* 本を読んでいる。
- \* 県の幼保関係者に相談して園を訪問してもらい、アドバイスを受ける。また園外研修に出来るだけ参加するように、しやすいように配慮している。
- \* 保育雑誌やメディアで知り得た情報を流し気づいてもらう。
- \* 職員の個人面談
- \* 所長から問題提起
- \* 保育理論を学び、リズムや歌など毎月個人的に研修に行く。
- \* 他園との交流を持ち、他園で一日保育士を経験させてもらい、他を知る事により、自分や自分の園に足りない点、良い点を認識し、今後の保育に活かすようにしている。
- \* 個人的に研修に参加している人には講習費・交通費を（園で）負担している。公的な研修、民間組織の研修等には参加してもらう。
- \* 毎月の計画的な園内研修は行っていないが、外部への研修参加や自己チェックを活用、ミーティング時のカンファレンスをとおり理解を深めるなど、できるだけ情報+知識を習得出来るよう努力している。

( ) 内は筆者が加筆、他原文どおり

園内研修としての形は構成していなくても、様々な機会を捉えて保育者の資質向上の為の努力が伺われた。

## 17. 現任訓練

問17 「保育の方法や子ども達の身辺介護などの現任訓練をどのようにおこなっていますか」という問いに対し、3つの選択肢から選ぶものである。「採用時にひととおり話しあとは気づいた都度教える」が54.0%で一番多く、次いで「主任保育士かクラスの先輩が付きっきりで教える」が17.3%「先輩のすることを殆ど、見よう、見まねで覚える」が17.1%で2と3は殆ど同率である。これは地域区分別や所在地区分別にみても殆ど格差なく「気づいたつど教える」が一般的な保育士の現任訓練の方法である。

問17—1 「現任訓練の効果」を問うものである。「それなりに感じられる」が、総計で65.2%、次いで「非常に感じられる」が12.3%、「あまり感じられない」が5.1%であった。現任訓練は、新任職員が現場の保育者としてスムーズに日常業務が遂行できることで、チームワークやゆとりの保育、結果としてこども達が気持ち良く日常生活が送れる事に繋がる。現任訓練の効果が大きいほど、本人も周りも子ども達も安心である。

現任訓練は特に、低年齢児を保育する場合に必要である。養成校も近年実習が多くなり現場実習のみならず教科の中でも様々に取り上げられているが、就職して保育室に入ると、一人の保育者としてやるべきことがたくさんある。乳児室では赤ちゃんの抱き方、着替えさせ方、ミルクの飲ませ方（個々にくせがあり、その子が一番安定して飲める体位やミルクの温度、ほ乳瓶の角度、溢乳への配慮等々）、離乳食の食べさせ方、睡眠時の配慮、おむつ交換の手順、沐浴の仕方、安全監視のポイントなど数え上げると数限りなくある。そして全てが赤ちゃんの個性の把握から始まるので、皆同じパターンではない。月齢差もあり、本当に細やかな配慮の必要な時期である。お腹が空いていても、いつもと違う「手」だとなかなかミルクを飲まなかったりもする。人見知りの時期は慣れるまで、保育者も試行錯誤の連続である。

赤ちゃんにとっても新人の保育者に関わられることは、本当は迷惑でしかないのだが、そんなことは言ってもらえない。1週間から10日もするとだいたいお互いの全てを知り、認め合い、なんとか保育がスムーズに流れるようになる。そうになると保育が楽しくなってくる。「〇〇ちゃんは△△先生が好きなんだもんねー」と言われると「この子は私でなければ」という思いが出てくるものである。初めはみんなそうしたことから保育士を自覚する。

新任保育士が乳児室配属の場合は徹底した事前研修に引き続き、現場でクラスの担当責任者がある程度付きっきりで基本を教え、あとは、本人が分からないところを頻繁に質問し、見ている周りの保育士が気付いた都度声を掛けてあげるのが一番早く現場の仕事を覚える方法だと思われる。反面、基礎知識も与えず、保育室に入れてその保育者の持っている能力を十分引き出せないまま時間が経つのはとてももったいない事だと思う。新任職員研修の中に、ある程度の実技を加えながら、現任訓練の枠を設けることも大事なことではないだろうか。

## 18. 外部の研修会への参加

問18 「貴保育園の保育者は外部の研修会に参加していますか」という設問で、予想どおり総計で98.4%の園が参加しているという当然の回答であった。こうなるとどんなところが参加していないのか知りたいと思った。今回のアンケート調査の回答園950のうち外部研修に参加していないと答えた園は4カ所のみで、あとは未回答11園、おそらくこの未回答園も参加していないのではと推測される。いずれにしても少数ではあるが地域区分別・所在地区区分別からして北海道・東北地区の町村の公営がわずかばかり目立つ。

問18—1 「研修にはどのように参加していますか」という設問でその園の参加の基準を問うものである。選択肢が3つあり「職務の一環として順番に全員に参加させている」がトップで80.4%、次いで「希望があれば参加させている」が11.1%、「特定の人物（園長等）だけが参加している」は、さすがに低くて1.1%であった。地域区分別・所在地区区分別に見て公営より民営の方がわずかな差ではあるが研修会への全員参加の率が高い。少数ではあるが「希望しなければ参加出

来ない」ところや「特定の人物のみの参加」等の不公平感がある園も合わせると114園ある。

問18—2 「初任保育士も研修会に参加していますか」という問いに対して「いる」が89.8%とほぼ90%近い園が初任保育士も研修会に参加させており、当然と言えば当然の回答であった。これも地域区分別・所在地区区別の格差は殆どない。

問18—3 「貴園の職員は機会があれば日曜日でも自発的に研修会に出かけようという研修意欲がありますか」という職員自身の研修意欲を評価するものである。結果は「ある人となない人がいる」が47.0%、次いで「ある」と答えた園は44.4%であり「ない」と答えた園は僅か6.0%であった。保育者集団も様々である。保育者に小さい子がいたりするとある時期、日曜や夜間の研修に出られなかったりもする。これは意欲とは別の事情であるが、答えよと言われると「ある人となない人がいる」に○がついてしまう。職員が複数いるとどうしてもこういう結果にはなるが研修会に出ない事でその人物を研修意欲がないと判断する事は出来ない。地域区分別で見ると近畿地区と九州地区の公営の「ある」が目立つ。この設問の意図は保育園という組織に属する保育者が上からの指示を待って研修しているのか、積極的に自ら学ぼうとしているのかを見たいがためである。日々成長していく園児を目の前にして、自らも保育者として成長したいという思いを大切にしたいものである。

問18—4 「研修後、保育にどのように活用していますか」を4つの選択肢から選ぶものである。「研修を受けた人を中心とした報告会・園内研修会を行い、職員全員が情報を共有出来るようにしている」が総計で61.3%「レポートを提出させ、それを閲覧する事によって職員全員が情報を共有出来るようにしている」が29.4%で「資料のみ提出」「個人のスキルアップ」はそれぞれ3%に満たなかった。園外研修はその殆どが園による出張命令に依るもので公金を使っての研修であるため、復命は義務づけられている。何を学んで来たかは克明に復命書に依って報告されるべきものである。その延長線上に園を代表して学んできた責任もあるので、職員会議や職員研修の場での報告会は当然の事と思われる。その他では特出すべき記述はなかった。

問18—5 「研修に参加する事での日々の保育への効果は感じられますか」という設問でこれも4つの項目から1つ選択するものである。「それなりに感じられる」が78.5%次いで「非常に感じられる」が13.6%だった。「あまり感じられない」「感じられない」「その他」「未回答」は少数であり分析の必要はないと思われる。地域区分別・所在地区別・公営・民営の大きな格差もなくほぼ同率であるが。「非常に感じられる」の項ではおしなべて民営の園が多かった。せっかくの研修の成果は目には見えなくとも、保育者の知識の拡大を図り、日常保育の中で、研修で学んだことを思い出させるような出来事が起きたとき、そしてその知識によって有効に対応できたとき、研修が保育の中で生きたと言える。学んだことは現実と遭遇して初めて保育者の中に定着するものである。

問18—6 「毎年この研修会にだけは必ず誰かを出すという特定の研修会がありますか」という問いで「ある」と答えた園が52.4%「ない」と答えた園が37.0%だった。思いの外大差がないことに驚いた。

問18—6—1 「主催と研修名をお書きください」ということで、書いて頂いたものをまとめてみた。研修会は大別して5つに分けられた。

1、市もしくは市内の保育団体

救急救命研修会、防犯訓練、感染症予防、気になる子の保育、運営管理、保育実技研修会、施設見学、在日外国人教育講座、理事研修会

2、県内の保育団体主催の研修会

所長研修、主任保育士研修、乳児担当者研修、障害児担当者研修、給食担当者研修会、新任保育者研修、同和教育研究会

3、全国規模の保育団体主催の研修会

所長研修会、主任保育士研修会、乳児担当者研修会、障害児担当者研修会、地域子育て支援センター担当者研修会、経営セミナー、保育・カウンセラー養成講座、年齢別領域別保育講座

4、保育教材関係会社主催の研修会

保育実技研修・サマースクール

5、保育の専門家を招聘しての研修会



保育理論・カリキュラム・人権研修会・歌実技・絵画実技・体育遊び運動遊び

記述方法が統一されておらず、まとめるのに苦労したがおおよそを網羅している。研修内容については主催団体によって内容や規模、日数も異なると思われるが市単位になると現場により近い内容であることがわかった。全国レベルの研修会に於いては忌憚なく情報交換出来るところに大きなメリットを感じている園もあった。問18—7と問18—8は「研修会に参加しない理由」と「職員を参加させたいか」を問うもので総計4カ所の保育園の分析である「経済的に無理」とする園と「参加したい研修会がない」がそれぞれ公営・民営、北海道地区と関東地区にあった。「研修会に参加させたいか」も少数であり分析を差し控える。

問18—9は「職員にとって必要な研修会の種類」を問うもので7つの選択肢から2つ選ぶものである。多かったのが「すぐに現場で役立つような実践中心の研修」いわゆる、領域としての実技指導の研修が43.5%、次いで「初任・主任・園長など、対象をはっきりした研修」が34.8%、そして「他の保育所や施設の実践例などを知ることができる研修」が29.2%、「保育の基礎知識や制度運営に関する理論などを中心とした研修」が24.5%「危機管理・不審者対策・安全保育などを中心とした研修」が19.2%と続き「保健管理について、救急救命・応急措置などを中心とした研修」が8.9%と低率でばらけている。全国規模のアンケートなので傾向を絞り込み分析する事に余り意味を感じない。しかし、地域区分別・所在地区分別に於いて、大差はないが、少しだけ傾向として、民営の保育園は実践中心の研修や他の保育園の実践例を知ることを望み、公営は理論を中心とした研修や対象をはっきりした研修、危機管理を中心とした研修を希望していることがわかった。このことから現場中心の民営と管理中心の公営の姿が見えたように思う。「その他の記述」は私の手元のアンケート用紙には一通も記されていなかった。

\*問18—10 「あなたは研修にどのような変化をもとめていますか」という設問で選択肢3つの中の2つまでを選ぶものである。選択肢は「保育士登録の際には必ず研修を受けなければならない等、就労前研修も行ってほしい」が39.8%次いで

「職員が研修会に参加しやすいためにも、一年に一度必ず研修を受けなければならないというような制度を作してほしい」が33.5%次に「研修を受けることによってその成果を認めてもらえるような制度（教員免許の2種・1種・専修免許状等のように名称が変わるなど）を作してほしい」が29.4%とほぼ同じ率で3分割された。その他の記述に多岐に渡るご意見があったのでご紹介する。

- \*自分の保育を見直し、職場内で活発な議論が出来るような研修で1つの研修を受けた後、1年後の保育をレポートにまとめる等 1に○
- \*研修は強制するものではなく、自ら参加したいと思うこと、どうしてもこの仕事上必要と感ずるか否かであると思うので参加すれば、それなりの制度等にはあまり感心出来ない。敢えて言えば1で気分新たに初心に戻れるような内容でありたい。1に○
- \*専門的知識以前に基礎学力の低いのが気にかかる。資格を与える教育期間が短いのでは、とも考える。 2に○
- \*ただ、研修に参加するのみでは、効果としてはあまり感ぜられない。研修の復命書で参加職員とのコミュニケーションを取り、園での今後の保育活動への取り組みを確認することが大切であると現在は感じています。 2に○
- \*研修に出やすいような人員確保が望まれる。 3に○
- \*研修内容も毎年同じでマンネリ化を感ずります。勉強する機会としての研修（例えば講師は新人～2年目の先生の話を書くとか、大学の○○先生の講義的なものばかりが多いように感じています） 3に○
- \*1、2、3、のような制度をつくっても意味がない。毎日、現場ではこども達の対応でいっぱい。研修ばかりが勉強でない。一日一日の業務の中でも出来ること、資質を高めることもいっぱいある。 4に○
- \*自ら進んで研修に参加しようとする職員の育成、受講した研修を日々の保育に活かせるように。 4に○
- \*外部の規定に於ける研修会の義務化は研修会の為の研修会となる形骸化の恐れもあるのではないのでしょうか。自ら必要性、向上心の為の姿勢がなければ、研修の効果も無いのではと思います。 4に○

- \* 資質向上の為の研修を受けた際、その効果を試験で分かるようになるとうい。 4  
に○
- \* ポイント制にして更新時にポイント数を満たしていないと資格が無くなる 4に  
○
- \* 現場で経験〇〇年には必ず研修を受けるか夜間か通信教育を受けることで何らかの  
格付けがされる。中央で行われる主任保育士研修会は私も第9期を受講しまし  
たが、それが今とても役に立ち財産となっています。経験10年は必ず受講するな  
どの制度が必要 4に○
- \* 長期研修、例えば2週間程度の研修を経験5年目とか10年目、15年目、20年目、  
とかに行う。 4に○
- \* 保育士を2～3年経験してから、理論、実践を含めた研修を行ってほしい。 4  
に○
- \* 型や制度ばかりにこだわっていると安住してしまう事が怖い。もう少し、保育士  
の処遇を良くしてもらい自己研鑽を自らしたいという方向にもっていくべきだと思  
う。4に○
- \* 年々仕事が忙しくなり参加できる機会が少なくなったので、人的保障（代替）を  
4に○

以上原文のまま記載した。

現場の園長たちの切実な思いが述べられており、幼保一元化や総合施設という新  
たな課題を前に果たして従来通りの研修方法で良いのだろうかという不安もあり、基  
準を設けて資質の向上が目に見えるようにしたいという思いが伝わってくる。

(中村)

## 19. 第三者評価

保育所の質的向上を図る目的で行われる第三者評価の受審状況について全体的で受審した割合はわずかに7.7%の低率という結果になっている。今後の受審を計画している割合の2.5%を含めても、1割程度に過ぎない。その反対に受審を「計画していない」、また「未定」の2つを併せると85.2%と高い割合を示している。特に、公立保育所における「計画していない」率は、私立保育所のそれより23.8%も高く、今後の受審に向けた意識改革が求められる。

次に、受審率の高い地区としては、関東地区の10.6%を筆頭に、九州（10.2）、東海（8.2）、北海道・東北（7.9）の各地区で、全体の受審率の平均である7.7%を超えている。他方、受審の低い地区としては、北信越の5.6%の他、近畿（3.7）、中国・四国（3.6）となっている。

さらにこれを都市規模別で見ると、第三者評価の受審率が高いのは、都区部・指定都市の12.9%をはじめ、中都市の9.0%など、全体的には規模の大きい都市部の保育所での受審が高い割合を示している。その反対に、規模の小さい都市に受審率の低さが表れている。

それに呼応して、受審が「未定」と「計画していない」の合計割合が高いのは、都市規模の小さい地区に見られる。

また、受審しない理由に関しては、まず受審のための「費用が高い」を理由としているのが31.6%と高く、全国の7つの調査対象地区のうち、この割合を超えるのは4地区に及んでいる。次に多い理由としては受審が「義務化されていない」（30.7%）で、前者に比べわずかの差が続いている。この「義務化されていない」ことを理由にしている保育所では、公立・私立間に差が見られる。例えば、受審しない理由のうち、公立保育所がこの項目をあげている割合は、私立保育所の25.3%より約10%程度も高いといった結果になっている。地区的には、北海道・東北と東海の2地区の公立保育所は40%台と、他の地区に比べ際立って高くなっている。これ以外では「どの評価機関で受審してよいかわからない」が25.8%、以下「評価基準の内容が分かりにくい」（17.5）、「評価結果の公表の仕組みが明確でない」（11.0）、「メリットがない」（8.0）となっている。「その他」も22.8%と多く、特に公立保育

所のうち33.4%がこの回答を選択している。

これをさらに、都市規模別に見ると受審しない理由で一番多くあげられた「費用が高い」は、都市規模の小さいところで高い傾向が表れている。「義務化されていない」および「どの評価機関で受審してよいのかわからない」を理由としている群でも同様の様相が示されている。

(須永)

## (経験年数5年以上の保育士)

### 1. 保育士の経験年数

今回の調査対象になった保育士のうち、いわゆる中堅の保育士と考えられる5年以上の保育士の割合は、次のとおりである。

まず、全体では15年以上の経験を有するものが全体の半数にあたる53.8%いる。なかでも、公立保育所のそれは、私立より約20%高い64.4%を占めている。次いで「5年～10年以内」(23.1)、「10年～15年以内」(21.7)と続いている。

「15年以上」の保育士は、地域区分別における格差はほとんど見られない。あえて言うならば、全体の平均の53.8%を超えている地区としては、北海道・東北の58.6%をはじめに、北信越の57.0%、中国・四国56.4%、九州55.1%となっている。

これを都市規模の大小で見ると、次のとおりである。

「15年以上」の経験のある保育士のいる保育所が多いのは県庁所在市で、全体の平均である53.8%を5ポイント程度超えている。特に公立保育所の割合は高く、69.2%と10人中7人近くが長い保育経験を有していることがこの結果から知ることができる。

その反対に、5年から15年以内の保育士は私立保育所に占める割合が高く、公立の33.6%を約20%超える54.3%と調査対象の保育所のうち半数以上の割合を占めている。