

保育所における人材育成の実態に関する調査報告書

平成 2 7 年 3 月

社会福祉法人 日本保育協会 研修部

保育所における人材育成の実態に関する調査報告書

目 次

■第1章 研究の背景	1
1 保育士の育成に関する現況	1
2 先行研究・調査と園が抱える問題との関連性	1
■第2章 調査研究の目的及び概要	3
1 調査の目的	3
2 調査の方法	3
3 調査結果	3
(1) 保育園長用の調査結果について	4
(2) 保育士用の調査結果について	18
■第3章 保育士の成長モデル	35
1 事前調査・質問紙調査	35
2 保育園長用の調査結果（井上眞理子委員）	36
(1) 質問紙の調査結果	36
(2) 保育園長対象のグループインタビュー調査	40
3 保育士用の調査結果（坂田哲人委員）	43
(1) 質問紙の調査結果	43
(2) 保育士対象のヒヤリング調査	47
■第4章 総合考察	51
1 保育士編（坂田哲人委員）	51
2 保育園長編（井上眞理子委員）	56
■参考資料	59
調査票【園長編】	59
調査票【保育士編】	63
■研究委員及び執筆者等	67

第1章 研究の背景

1. 保育士の育成に関する現況

厚生労働省が実施している社会福祉施設等調査（平成 25 年）によると、保育所に勤務する保育士の数は常勤換算にて約 35.6 万人にのぼる（この数値は常勤換算であるため、保育士の実数としてさらに多いことが見込まれる）。同じく厚生労働省の医師・歯科医師・薬剤師調査（平成 24 年）では、医師数が約 30.3 万人、歯科医師数 10.2 万人、他にも日本看護協会の看護関係統計資料集（平成 25 年）によると、看護師数は 153.8 万人、加えて、文部科学省の学校基本調査（平成 26 年速報）では、幼稚園教諭約 11.1 万人、小学校教諭 41.6 万人、中学校教諭約 25.4 万人という数字が発表されている。

これらの職業はいずれも対人支援職であるということ、高等教育機関（大学、短大、専門学校）に養成課程が設置されていることを共通点とした専門職である。

さらに、厚生労働省は、保育士確保プランにより、平成 29 年度末には保育士が 6.9 万人不足することが試算されている。保育士の求人状況を見てもハローワークにおける有効求人倍率は 2 倍を超え（東京都では 5 倍を超す）、保育士の確保は喫緊の課題となっている。また、潜在保育士（資格を保持しながら、現在はその職についていない）に期待の声が上がるものの、なかなか実際に復職するには難しい状況もあるなど、保育士の需給バランスも必ずしも満足の状況ではない。

そのような中、2013 年 10 月に厚生労働省では「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」をまとめ、保育士の人材確保についての厚生労働省の取組を公表し、2015 年 1 月現在、「保育士確保プランにおける保育士確保施策」の柱の一つに保育士の育成（人材育成）をあげている。保育士はその専門性の育成について、その体系、提供されている研修、あるいは園内（組織内）での育成システムなど、そのすべてが上述した他の専門職に比して必ずしも十分に整えられていない現状があるといえる。

これらの問題の背景には、さまざまな要因となるべきものと想定されるが、本研究においては、一つの原因として、上述の保育士の成長に関する全体的な議論の不足、そのことからくる育成体系が整備されていないことがあげられる。

2. 先行研究・調査と園が抱える問題との関連性

他の対人支援職に関する議論と比較し、保育士の育成体系に関する先行研究、調査も相対的に非常に少ない状況にある。これまでは、養成課程に関するもの、ならびに保育士の技術的専門性、とりわけ個人の能力や資質に関する要件については、その数は少ないもののいくつかの議論がみられる。

保育所における人材育成の実態については、ベネッセ次世代育成研究所（2008）が実施し、研修予算、参加頻度などを調査しているが、保育園における研修の受講実態について、全国を対象とした詳細なデータが存在していない。

さらに、矢藤氏らによる地方自治体の保育士研修の運用の調査（2012）においては、研修に参加する体制づくり、研修予算の確保が課題とされている。待機児童解消が急がれ、あわせて保育士の育成が課題とされる中で、量の確保だけでなく、保

育士の質向上の仕組みの構築が、国をあげて急がれている。

保育園の理想とされる経営環境としては、「優れた能力を持ち合わせた保育士が、長年勤めあげる」ことだろうが、実際には現時点でも平均勤続年数は8年（総務省統計局「日本の統計：主要職種別平均年齢，勤続年数，実労働時間数と月間給与額」）で、頻繁に人が入れ替わる状況である。

ベテラン保育士（といっても勤続10年くらいの）が退職し、新人保育士が入職することが繰り返される現場において、保育士の専門性は、その個人が持ち合わせる技術面もさることながら、所属する園、つまり組織との関係性において求められる能力や資質に関する期待も都度変化する。しかし、この文脈に立った議論はいずれの研究や調査においても非常に少ない。言い換えるならば、「保育士が園の中でどのように育ち、また園の中でどのような役割を果たし、求められるか」という、いわば園内での人材マネジメントからの観点からの言及が不足している状況にある。

第2章 調査研究の目的及び概要

1. 調査の目的

第1章の背景や現況を踏まえ、本調査では、園外研修／園内研修を含めた保育園での人材育成の実態、保育園において人材育成をどう考え、何が行われているか、またどのように活用されているかを質の観点から明らかにし、そこで得られた基礎データを基に、各園における保育士への役割期待からみた保育士の成長（専門性開発）に関する議論ができるべく、その基礎となる保育士の成長モデルを作り提示することを目的としている。

2. 調査の方法

- (1) 調査対象：全国の公営保育所 200 か所と私営保育所 300 か所
- (2) 調査期間：平成 26 年 2 月 24 日配布開始、3 月 12 日まで回収されたもの
- (3) 調査方法：各園に「園長用」と「保育士用」の 2 種類の質問紙を同封し送付
 - 「園長用」については園長が記入して返送
 - 「保育士用」については保育士に配布の上、保育士自身が記入し直接回収先へ返送
- (4) 回収数：「園長用」は 94 件（18.8%）
 - 【内訳：公営 40 件（20%）、私営 54 件（18%）】
 - 「保育士用」は 224 園から 1601 件（44.8%）
 - 【内訳：公営 92 園 459 件、私営 132 園 1142 通】

※各園に 20 通ずつ同封したが、実際の職員数が特定されない状況で発送したため、正確な回収率が計算できない。

3. 調査結果

(1) 園長用の調査結果について

【I. 貴園について】

Q1 貴園の所在地

回答園を都道府県別、公私別に見ると以下の通りとなる。公営で回答が最も多かった所は群馬県、三重県、香川県の3か所でそれぞれ4件の回答があった。私営では鹿児島県の5件が一番多かった。公私合わせた件数が最も多かったところは、鹿児島県の6件で、群馬県、富山県、石川県、愛知県、三重県、香川県、宮崎県の7か所が5件とそれに続く。

Q1 施設の所在県について

自治体名	公営数	民営数	計	自治体名	公営数	民営数	計
北海道	1	0	1	三重県	4	1	5
秋田県	0	1	1	滋賀県	1	1	2
山形県	0	1	1	大阪府	0	2	2
茨城県	1	2	3	兵庫県	1	3	4
栃木県	1	0	1	奈良県	1	0	1
群馬県	4	1	5	和歌山県	1	0	1
埼玉県	1	1	2	鳥取県	1	0	1
千葉県	1	0	1	広島県	1	0	1
東京都	0	3	3	徳島県	0	1	1
神奈川県	0	1	1	香川県	4	1	5
新潟県	1	3	4	愛媛県	1	1	2
富山県	2	3	5	福岡県	0	2	2
石川県	2	3	5	佐賀県	0	2	2
福井県	1	0	1	長崎県	0	2	2
山梨県	1	1	2	熊本県	2	1	3
長野県	1	0	1	大分県	1	0	1
岐阜県	1	0	1	宮崎県	1	4	5
静岡県	0	3	3	鹿児島県	1	5	6
愛知県	2	3	5	沖縄県	2	0	2
				合計	40	54	94

Q2 貴園の定員数・現員数

保育園の定員数ならびに現員数については、以下の通りの結果が得られた。

Q2 定員数について

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
回答数	37	39	38	37	36	35	77
平均値	9.95	15.18	18.34	22.43	23.31	22.06	99.22
最大値	40	40	40	60	60	44	250
最小値	1	4	5	10	10	10	30

Q2 現員数について

	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
回答数	83	86	88	88	87	86	88
平均値	9.9	14.9	17.8	20.2	21.1	20.6	98.1
最大値	33	29	49	63	57	48	225
最小値	1	1	2	2	4	4	18

Q3 貴園の所在する市町村の運営主体別の保育園数

(※設置主体ではありません)

公営については、78 件より回答が得られ、平均で 13.05 園あるとの結果だった。最大値の 123 か園は名古屋市の保育園からの回答だった。

私営については、71 件より回答が得られ、平均で 25.3 園あるとの結果だった。最大値の 181 か園は福岡市の保育園からの回答だった。

Q3 貴園の所在する市町村の運営主体別の保育園数

	公営	私営
回答数	78	71
平均値	13.1	25.3
最大値	123	181
最小値	1	1

Q4 法人の運営施設状況

法人の運営施設状況については、一法人一施設が最も多く、全体の 50%を占めている。不明の多くは公営の保育園となっている。

Q4 法人の運営施設状況

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.一法人一保育園	32	34.0	50.0
2	2.一法人複数保育園	15	16.0	23.4
3	3.一法人一保育園その他福祉施設	6	6.4	9.4
4	4.一法人複数保育園その他福祉施設	7	7.4	10.9
5	5.その他	4	4.3	6.3
	不明	30	31.9	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	64

Q5 貴園の職員体制

回答園の職員体制については、以下のような結果だった。

平均値について、「非正規（臨時）」が「正規」を上回っているのは、「保育所職員（資格なし）」、「保健師・看護師」、「調理員」、「その他の職員」の4職種であった。

Q5 貴園の職員体制

	保育士 (資格あり)		保育職員 (資格なし)		保健師 看護師		栄養士 管理栄養士	
	正規	非正規 (臨時)	正規	非正規 (臨時)	正規	非正規 (臨時)	正規	非正規 (臨時)
回答数	92	89	28	46	38	40	48	34
平均値	9.9	7.7	0.2	2.2	0.4	0.6	0.8	0.5
最大値	28	58	2	16	1	2	3	4
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1
	調理員		事務職員		その他職員			
	正規	非正規 (臨時)	正規	非正規 (臨時)	正規	非正規 (臨時)		
回答数	67	79	47	33	43	46		
平均値	1.3	1.7	0.7	0.4	0.9	1.3		
最大値	3	7	3	2	3	6		
最小値	1	1	1	1	1	1		

Q6 平成24年度内の貴園の離職者数

平成24年度内の離職者数については、以下のような結果になった。

平均値を見ると、「正規職員」、「非正規職員」とともに1～2名の離職者がいることがわかった。

Q6 貴園の離職者数

	正規職員	非正規職員
回答数	75	79
平均値	1.69	1.59
最大値	23	11
最小値	1	1

【Ⅱ. 日本保育協会の研修事業について】

Q7 当協会では、全国の保育者を対象に各種研修会を実施しています。以下の研修会のうち、ご自身が参加してみたい、あるいは保育士が参加するのが望ましいと考える研修を研修会5つに○を付けてください。

全体では「初任保育所長研修会」と「主任保育士研修会」などの階層別研修会と保育実践向け（乳児・障害児）の研修会が求められている結果となった。公営と民営別に見ると、公営では「初任所長研修会」を、民営では「主任保育士研修会」の割合が高くなっている。

Q7-1 参加してみたい、あるいは保育士が参加するのが望ましいと考える研修会（全体）

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.中堅保育所長研修会(園長経験5年以上)	33	35.1	36.3
2	2.初任保育所長研修会(園長経験5年未満0年以上)	51	54.3	56.0
3	3.初任保育所長(就任予定者)研修会(園長経験なし)	22	23.4	24.2
4	4.主任保育士研修会	62	66.0	68.1
5	5.乳児保育担当者研修会	67	71.3	73.6
6	6.障害児保育担当者研修会	59	62.8	64.8
7	7.保護者支援担当者研修会	51	54.3	56.0
8	8.事故予防研修会	54	57.4	59.3
9	9.保幼小連携研修会	22	23.4	24.2
10	10.保育所実習担当者研修会	16	17.0	17.6
	不明	3	3.2	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	91

Q7-2 参加してみたい、あるいは保育士が参加するのが望ましいと考える研修会（公営）

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.中堅保育所長研修会(園長経験5年以上)	13	32.5	32.5
2	2.初任保育所長研修会(園長経験5年未満0年以上)	28	70.0	70.0
3	3.初任保育所長(就任予定者)研修会(園長経験なし)	13	32.5	32.5
4	4.主任保育士研修会	26	65.0	65.0
5	5.乳児保育担当者研修会	30	75.0	75.0
6	6.障害児保育担当者研修会	30	75.0	75.0
7	7.保護者支援担当者研修会	22	56.0	56.0
8	8.事故予防研修会	20	50.0	50.0
9	9.保幼小連携研修会	10	25.0	25.0
10	10.保育所実習担当者研修会	4	10.0	10.0
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	40	100.0	

Q7-3 参加してみたい、あるいは保育士が参加するのが望ましいと考える研修会（民営）

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.中堅保育所長研修会(園長経験5年以上)	20	37.0	37.0
2	2.初任保育所長研修会(園長経験5年未満0年以上)	23	42.5	42.5
3	3.初任保育所長(就任予定者)研修会(園長経験なし)	9	16.7	16.7
4	4.主任保育士研修会	36	66.7	66.7
5	5.乳児保育担当者研修会	37	68.5	68.5
6	6.障害児保育担当者研修会	29	53.7	53.7
7	7.保護者支援担当者研修会	29	53.7	53.7
8	8.事故予防研修会	34	62.3	62.3
9	9.保幼小連携研修会	12	22.2	22.2
10	10.保育所実習担当者研修会	12	22.2	22.2
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	54	100.0	

Q8 Q7以外の研修会で、ご自身が参加してみたい、あるいは保育士の参加が望ましいと考える研修内容があればお書きください。

Q7以外の研修会で、園長自身が参加してみたい研修内容についての回答は32件あったが、そのうちの上位3つの内容については以下のとおりであった。

また、Q7以外の研修会で保育士の参加が望ましいと考える研修内容についての回答は36件あり、そのうちの上位3つは以下のとおりであった。なお、3位については2項目が同数であった。

Q8 園長自身が参加してみたい研修内容 上位3つ

回答内容	件数	n=32
1.リスクマネジメント(震災対応含む)	6	
2.子ども子育て支援新制度について	5	
3.人材育成・コーチング	4	

Q8 保育士の参加が望ましいと考える研修内容 上位3つ

回答内容	件数	n=36
1.リスクマネジメント	4	
2.コミュニケーション	3	
3.中堅保育士研修	2	
3.接遇・マナー研修	2	

【Ⅲ. 保育士の専門性の向上について】

Q9 貴園では、保育士の専門性の向上について取り組んでいますか。

保育士の専門性の向上に取り組んでいるかの質問に対して、2割弱の保育園が「どちらともいえない」と回答している。専門職としての保育士の育成についての園長の意識の向上が課題となっている。

Q9 保育士の専門性の向上について取り組んでいるか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.取り組んでいる	77	81.9	81.9
2	2.どちらともいえない	17	18.1	18.1
3	3.取り組んでいない	0	0.0	0.0
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	94

Q10 貴園で保育士の専門性の向上の方法として、日常の業務を通じての経験や技術の獲得（いわゆる OJT）以外に重要であると考え、実際に取り組んでいるものすべてに○をつけてください。

保育士の専門性の向上の方法として、実際に取り組んでいることについて、園外研修・園内研修の重要性が園長には認識されている。次いで、園長、主任保育士、同僚からの指導と情報交換が重要と考えられている。

Q10 保育士の専門性の向上の方法として、重要であると考え、実際に取り組んでいること

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.園長や主任保育士からの指導	81	86.2	87.1
2	2.園内での勉強会、研究会、職員会議での検討などの園内研修	87	92.6	93.5
3	3.同僚やクラス担当者間での情報交換	67	71.3	72.0
4	4.講演会、講習会などの園外研修	87	92.6	93.5
5	5.先輩保育士からの指導や助言	48	51.1	51.6
6	6.専門誌や雑誌などからの情報収集	53	56.4	57.0
7	7.担任交代	12	12.8	12.9
8	8.その他	5	5.3	5.4
	不明	1	1.1	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	93

Q11 貴園では、保育士の専門性の向上を行うにあたっての阻害要因、問題点はどのようなところになるとお考えになりますか。(費用や時間面に限らず、学ぶ意欲や、園全体の雰囲気など、お気づきの点はなんでもご回答ください。)

本設問は自由記述回答であるので、1つの回答に複数の項目が書かれており、集計が難しいが、本質問への回答は71件あり、そのうちの37件が、「園内研修会の時間の確保が難しい」という内容の回答をしている。

時間の確保が難しい理由として、「早番、遅番の職員、あるいは、正規職員、非正規職員が参加しやすい時間の調整が困難。」、「子育て中の職員など家庭状況の考慮の必要がある。」、「保育士が保護者対応や事務処理に追われているので、余裕がない。」といった記述が多くあった。中には、「(余裕がない)保育士が可哀想に思う。」とあり、「軽減してあげたいが、求められるものが多く、余裕がない中で学ぶ意欲を持たせるにはどうしたらよいか(悩んでいる)」との回答があった。

また、「外部の研修会に参加させたいが、代替保育士がいらない」という内容について5件の回答があった。

少数意見として、「それぞれの特意分野を生かすこと(が大切)であり、ある程度は、やってみたい事をさせてあげることも必要ではないか。」というものもあった。

Q12 貴園に現在必要であると思う研修はどのような内容ですか。園内／園外にかかわらずご自由にお書きください。

本設問も自由記述回答である。58件の回答があった。

そのうち、「コミュニケーションについて(保育士同士、保護者を含む)」が14件、「保育の質、技術について」が6件あった。

少数意見ではあったが、「社会人としての教養」、「マナー」といった保育内容とは別の一般教養の必要性を感じている園長もいた。

【Ⅳ. 園外研修について】

Q13 貴園では、保育士を園外研修に参加させていますか。

園外研修についてはほとんどの保育園で参加させている。Q12の園外研修の重要性を裏付ける結果となっている。

Q13 保育士を園外研修に参加させているか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.はい	93	98.9	98.9
2	2.いいえ	1	1.1	1.1
	不明	0	0.0	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	94

Q14 園外研修に参加させる際のルールのようなものはありますか。

園外研修に参加させる際のルールがない保育園が4割弱となっている。Q9にある園長の意識の向上とあわせて、園内外における保育の専門職としての質向上の仕組みの体系化の検討も求められている。

Q14 園外研修に参加させる際のルールの有無

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.ある	52	55.3	60.5
2	2.ない	34	36.2	39.5
	不明	8	8.5	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	86

Q15 平成24年度内の園外研修への参加回数について、以下の役職ごとにご記入ください。

Q16 一回、一人あたりの園外研修に支出できる予算はどの程度ですか。また、1年で派遣回数の上限は何回ですか。

平成24年度の園外研修への参加回数と参加の際の予算(参加費、旅費)については、以下のとおりとなっている。

また、1年での派遣回数の上限については、平均で12.8回であった。

Q15 平成24年度内の園外研修への役職ごとの参加回数(平均)

園長	主任保育士	保育士	その他の職員
6.8	5.8	10.1	3.0

Q16 一回につき一人あたり支出できる予算(円:平均)

参加費	旅費
14,297	30,848

Q17 貴園はどのような園外研修に派遣されますか。該当するものすべてに○をつけてください。

どのような園外研修に派遣するかについては、市町村主催や都道府県などの自治体や保育団体主催などの公的な研修会に参加する割合が高くなっている。

Q17 どのような園外研修に派遣するか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.市区町村が主催する研修会	80	85.1	87.0
2	2.都道府県の保育団体が主催する研修会	77	81.9	83.7
3	3.市区町村の保育団体が主催する研修会	80	85.1	87.0
4	4.全国の保育団体が主催する研修会	59	62.8	64.1
5	5.都道府県が主催する研修会	61	64.9	66.3
6	6.企業が主催する研修会	17	18.1	18.5
7	7.その他	9	9.6	9.8
	不明	2	2.1	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	92

Q18 園外研修は、園の中でどのように活用していますか。該当するものすべてに
○をつけてください。

園外研修の園内での活用方法は、職員会議での共有が最も多かった。保育士の専門性の向上に取り組んでいる保育園では、園外研修で学んだ内容を園内研修や職員会議で活用・共有している園が多く、園外研修の効果が高いと園長は考えられている。

Q18 園外研修を園内でどのように活用しているか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.職員会議での報告	85	90.4	91.4
2	2.特定のグループで勉強会をしている	7	7.4	7.5
3	3.報告書などで内容を回覧している	82	87.2	88.2
4	4.園内研修の場を設けて全体で共有している	55	58.5	59.1
5	5.何もしていない	0	0.0	0.0
6	6.その他	4	4.3	4.3
	不明	1	1.1	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	93

Q19 園外研修は保育士の専門性の向上にどのような効果があるとお考えになりますか。一番効果があるとお考えのものから順に3つを選び、()内にその順位を1,2,3でご回答ください。効果がないとお考えの場合には最後の選択肢のみ☑とご回答ください。

園外研修の効果について1位～3位までの順位をつけて聞いたところ、以下の結果となった。「子ども理解の深まり」「専門知識の向上」「保育実践の意欲の向上」の順になっている。(1位を3ポイント、2位を2ポイント、3位を1ポイントに換算)

「効果がない」との回答は1件だった。

Q19 園外研修は保育士の専門性の向上にどのような効果があると考えているか

No.	カテゴリ	1位	2位	3位	ポイント
1	子ども理解の深まり	25	13	12	113
2	職員間の連携(チームワークの向上)	4	1	8	22
3	他園の保育実践の理解	1	1	3	8
4	保育観の共有	8	8	4	44
5	保育実践の意欲の向上	12	13	10	72
6	保護者支援の理解	1	2	5	12
7	保育における課題の設定	0	4	6	14
8	専門知識の向上	22	19	7	111
9	保育実践の振り返り	4	6	7	31
10	保育技術の向上	5	14	12	55
11	制度、情勢の理解	0	1	6	8
12	その他	1	0	0	3
サンプル数(%ベース)		93			

Q20 非常勤の保育士は、園外研修に参加する機会がありますか。

非常勤保育士の園外研修の参加については、7割近い保育園で参加させている。

Q20 非常勤の保育士の園外研修の参加機会について

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.ある	65	69.1	73.9
2	2.ない	23	24.5	26.1
	不明	6	6.4	
サンプル数(%ベース)		94	100.0	88

Q21 園外研修において、地域の特性がありましたら、ご自由にお書きください。
 (例：公的研修が少ない、公的研修が公立向けに偏っている、園外研修の機会がない など)

本設問も自由記述回答である。32 件の回答があった。

そのうち、「公私合同で研修会を実施している」が 7 件あった。この中には、「公的研修の中に私立園が入れてもらっているような状態」との回答があった一方、「公私立が協力して実施している」との回答もあり、合同で実施していてもその内容に地域の差が伺える。

そのほかに「実施主体（自治体あるいは保育団体）が積極的に研修会を実施している」との回答が 6 件あった。この中には、「年間 20 回の研修会が予定されている。」、「(市内認可保育所の協議会が) 月 1 回の年次別、職種別の研修を実施して、同時に公立園との連携がある。」といった回答があった。

少数ではあったが、「主な研修は、県、中央になるので、交通費、宿泊費が多く必要。」、「原則として市の公用車利用となっている。町単位で借りて乗り合わせて行っている。」といった回答があり、都市部以外の地域の保育園の研修受講には、距離的にも費用的にもハードルがあることが伺える。

【V. 園内研修・方法について】

Q22 園内研修の回数（年）はどれくらいですか。

年間の園内研修の実施回数は「0～19 回」が最も多く、8 割を超えている。

Q22 園内研修の実施回数（年）

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0～19 回	76	80.9	90.5
2	20～39 回	4	4.3	4.8
3	40～59 回	2	2.1	2.4
4	60～79 回	1	1.1	1.2
5	80～99 回	0	0.0	0.0
6	100 回以上	1	1.1	1.2
	不明	10	10.6	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	84

Q23 Q22の園内研修はどなたが企画していますか。

Q22の園内研修の企画者は「主任保育士」が最も多くなっている。園長と主任保育士がどのように連携しているかは不明だが、保育園をマネジメントする立場である園長が人材育成に果たす役割については要検討である。

Q23 園内研修の企画者

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.園長	38	40.4	44.7
2	2.主任保育士	54	57.4	63.5
3	3.担当制(順番制)	18	19.1	21.2
4	4.テーマに応じて適切な人を選ぶ	13	13.8	15.3
5	5.その他	8	8.5	9.4
	不明	9	9.6	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	85

Q24 貴園では、保育士の人材育成のために以下の内容をどれぐらいの頻度、時間(およそ何分)、対象で行っていますか。

保育士の人材育成のための以下の内容を、年間どれぐらいの頻度と時間、どのような対象で行っているかについては、以下のとおりとなっている。

Q24 保育士の人材育成のための園内研修の頻度・時間・参加対象

	頻度	時間	参加対象 園長	参加対象 副園長	参加対象 主任	参加対象 保育士	参加対象 非常勤
職員会議	17.7	95.7	90	37	88	90	47
外部講師	2.9	114.0	51	23	49	53	38
園内事例検討	10.7	70.6	56	29	60	61	38
公開保育後の研究会	2.7	61.9	21	11	21	23	14
教材研究会	3.1	50.0	12	9	13	15	6
保育者の保育参観	3.2	79.7	17	4	21	25	15
担任交代	0.9	4.0					
園長の個別指導	4.0	31.3					

Q25 園内研修を実施する上での主な課題はどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけてください。

園内研修を実施するうえでの主な課題は、「日程調整の困難」が最も多く、次いで「保育士の負担」「保育士の代替」などの環境の要因に課題を感じる園長が多くなっている。一方で、保育士側の課題として「参加者に積極性がない」ことが多くあげられている。園内研修をどのように実施し、内容を活性化するかが課題となっている。

Q25 園内研修を実施する上での主な課題

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.日程調節の困難	64	68.1	73.6
2	2.保育士の代替	28	29.8	32.2
3	3.予算がない	10	10.6	11.5
4	4.保育士の負担	34	36.2	39.1
5	5.テーマが見つからない	0	0.0	0.0
6	6.マンネリ化している	16	17.0	18.4
7	7.効果がみられない	3	3.2	3.4
8	8.特定の人物のみが発言している	15	16.0	17.2
9	9.参加者に積極性がない	27	28.7	31.0
10	10.参加者が本音で話せない	15	16.0	17.2
11	11.その他	10	10.6	11.5
	不明	7	7.4	
	サンプル数(%ベース)	94	100.0	87

Q26 園内研修は、保育士の専門性の向上にどのような効果があるとお考えになりますか。一番効果があるとお考えのものから順に3つを選び、()内にその順位を1,2,3でご回答ください。効果がないとお考えの場合には最後の選択肢のみ☑とご回答ください。

園内研修の効果について1位～3位までの順位をつけて聞いたところ、以下の結果となった。「子ども理解の深まり」「保育観の共有」「職員間の連携（チームワークの向上）」の順になっている。（1位を3ポイント、2位を2ポイント、3位を1ポイントに換算）

Q19の園外研修の結果と比較してみると、「子ども理解の深まり」は共通だが、園外研修では「専門知識の向上」「保育実践の意欲の向上」が上位となっている。

「効果がない」との回答は1件だった。

Q26 園内研修は保育士の専門性の向上にどのような効果があると考えているか

No.	カテゴリ	1位	2位	3位	ポイント
1	子ども理解の深まり	35	13	9	140
2	職員間の連携(チームワークの向上)	10	17	23	87
3	他園の保育実践の理解	0	1	0	2
4	保育観の共有	22	23	9	121
5	保育実践の意欲の向上	1	7	8	25
6	保護者支援の理解	0	2	6	10
7	保育における課題の設定	4	10	8	40
8	専門知識の向上	7	6	4	37
9	保育実践の振り返り	4	5	12	34
10	保育技術の向上	2	1	5	13
11	制度、情勢の理解	0	1	2	4
12	その他	0	0	0	0
サンプル数(%ベース)		93			

(2) 保育士用の調査結果

【I. あなた自身について】

Q1 あなたの役職

回答者の役職についてであるが、保育士が最も多く、全体の 55%を占めている。

Q1 あなたの役職

No.	カテゴリ	件数	%(全体)	%(除不)
1	1.副園長	30	1.9	1.9
2	2.主任保育士	160	10.0	10.2
3	3.0, 1, 2 歳児のリーダー保育士	70	4.4	4.5
4	4.3, 4, 5 歳児のリーダー保育士	51	3.2	3.3
5	5.担当クラスのリーダー保育士	290	18.1	18.6
6	6.保育士	884	55.2	56.6
7	7.その他	77	4.8	4.9
	不明	39	2.4	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1562

Q2 現在の役職の経験年数（月数切り上げでご記入ください）

現職の経験年数については、0～4 年が最も多く、43.5%であった。次いで 5～9 年の 20.8%であった。

Q2 現在の役職の経験年数（月数切り上げ）

No.	カテゴリ	件数	%(全体)	%(除不)
1	0～4 年	697	43.5	47.1
2	5～9 年	333	20.8	22.5
3	10～14 年	189	11.8	12.8
4	15～19 年	100	6.2	6.8
5	20～24 年	73	4.6	4.9
6	25～29 年	42	2.6	2.8
7	30～34 年	29	1.8	2.0
8	35～39 年	14	0.9	0.9
9	40 年以上	2	0.1	0.1
	不明	122	7.6	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1479

Q3 現在の保育園での勤務年数・保育士としての経験年数（月数切り上げ）

現在の勤務先での勤務年数については、0～4 年が最も多く 52%を占めている。保育士の経験年数は、10 年未満で約 45%を占めている。

Q3-1 現在の保育園での勤務年数（月数切り上げ）

No.	カテゴリ	件数	%(全体)	%(除不)
1	0～4 年	<u>832</u>	<u>52.0</u>	<u>52.9</u>
2	5～9 年	346	21.6	22.0
3	10～14 年	163	10.2	10.4
4	15～19 年	93	5.8	5.9
5	20～24 年	63	3.9	4.0
6	25～29 年	35	2.2	2.2
7	30～34 年	23	1.4	1.5
8	35～39 年	13	0.8	0.8
9	40～44 年	4	0.2	0.3
10	45 年以上	2	0.1	0.1
	不明	27	1.7	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1574

Q3-2 保育士としての経験年数

No.	カテゴリ	件数	%(全体)	%(除不)
1	0～4 年	<u>383</u>	<u>23.9</u>	<u>25.4</u>
2	5～9 年	<u>336</u>	<u>21.0</u>	<u>22.3</u>
3	10～14 年	224	14.0	14.9
4	15～19 年	196	12.2	13.0
5	20～24 年	134	8.4	8.9
6	25～29 年	91	5.7	6.0
7	30～34 年	86	5.4	5.7
8	35～39 年	47	2.9	3.1
9	40～44 年	8	0.5	0.5
10	45～49 年	2	0.1	0.1
11	50～54 年	0	0.0	0.0
12	55 年以上	1	0.1	0.1
	不明	93	5.8	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1508

【Ⅱ. あなた自身の専門性の向上について】

※ここでは自身の技術や知識を向上させ、より高い STEP で仕事に取り組めるようになることを、「専門性の向上」と表記します。

Q4 現在、あなたは保育士としての専門性の向上に取り組んでいますか。

保育士としての専門性の向上について、「取り組んでいる」「まあまあ取り組んでいる」が全体の約 81%を占めている。

Q4 現在、あなたは保育士としての専門性の向上に取り組んでいますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.取り組んでいる	397	24.8	25.4
2	2.まあまあ取り組んでいる	902	56.3	57.6
3	3.あまり取り組んでいない	265	16.6	16.9
4	4.まったく取り組んでいない	1	0.1	0.1
	不明	36	2.2	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1565

Q5 ご自身の専門性の向上のために、一番役に立っていることはどのようなことですか。該当するもの 1 つに○をつけてください。

専門性の向上のために一番役に立っていることについて、「講習会や勉強会などの園外での研修」が 37.9%、次いで「先輩・上司への相談、アドバイス」が 24.0%、次いで「職員会議や研究会など園内での研修」は 10.7%となっている。

Q5 自身の専門性の向上のために、一番役に立っていること

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.職員会議や研究会など園内での研修	172	10.7	11.8
2	2.講習会や勉強会などの園外での研修	607	37.9	41.7
3	3.先輩・上司への相談、アドバイス	384	24.0	26.4
4	4.同僚の保育士との相談、アドバイス	158	9.9	10.9
5	5.専門誌、雑誌などからの情報	121	7.6	8.3
6	6.特にない	7	0.4	0.5
7	7.その他	6	0.4	0.4
	不明	146	9.1	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1455

Q6 ご自身の専門性の向上に取り組むにあたっての課題はどのようなことですか。
該当するすべてに○をつけてください。

専門性の向上に取り組むにあたっての課題について、「取り組む時間がつくれない」が最も多く、57.0%を占めている。次いで「学んだとしても実践に活かさない」が22.8%となっているが、これは研修会もしくは保育園の体制のいずれかに課題があることが考えられる。

Q6 自身の専門性の向上に取り組むにあたっての課題

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.職員会議や研究会などの園内研修の機会が少ない	280	17.5	19.4
2	2.取り組む時間がつくれない	913	57.0	63.1
3	3.(自費負担などの場合に)費用面での問題がある	253	15.8	17.5
4	4.園内研修／園外研修のテーマと自分のニーズがマッチしない	125	7.8	8.6
5	5.必要性や意義が感じられない	26	1.6	1.8
6	6.上司や周囲の視線が気になって取り組むことができない	156	9.7	10.8
7	7.学んだとしても実践に活かさない	365	22.8	25.2
8	8.保育が評価されない	133	8.3	9.2
9	9.その他	53	3.3	3.7
	不明	155	9.7	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1446

Q7 (保育士養成校出身者へ)養成校の学びは、現場で活かしていると思いますか。

養成校での学びと現場での実践について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」をあわせて 57.2%と過半数を超えているが、「どちらともいえない」という回答が 21.8%あった。

Q7 養成校での学びは、現場で活かしていると思いますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	327	20.4	24.2
2	2.どちらかといえばそう思う	589	36.8	43.5
3	3.どちらともいえない	349	21.8	25.8
4	4.どちらかといえばそう思わない	73	4.6	5.4
5	5.そう思わない	16	1.0	1.2
	不明	247	15.4	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1354

【Ⅲ. あなたの園での園内研修について】

Q8 貴園では、研究会や職員会議での課題検討など、いわゆる園内研修が行われていますか。

園内研修の実施について、「はい」が 91%を占めているが、園内研修の必要性が求められている中で、約 8%の保育園が実施していないことがわかった。

Q8 研究会や職員会議での課題検討など、いわゆる園内研修が行われていますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.はい	<u>1458</u>	<u>91.1</u>	<u>92.3</u>
2	2.いいえ	122	7.6	7.7
	不明	21	1.3	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1580

Q9 園内研修は、あなたの保育に役立っていると思いますか。

園内研修の効果について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 83.4%となっている。

Q9 園内研修は、あなたの保育に役立っていると思いますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	<u>650</u>	<u>44.6</u>	<u>45.6</u>
2	2.どちらかといえばそう思う	<u>566</u>	<u>38.8</u>	<u>39.7</u>
3	3.どちらともいえない	175	12.0	12.3
4	4.どちらかといえばそう思わない	27	1.9	1.9
5	5.そう思わない	7	0.5	0.5
	不明	33	2.3	
	サンプル数(%ベース)	1458	100.0	1425

Q10 あなたの専門性の向上に役立っている園内研修は、どのような取り組みですか。また、どのように役立っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

専門性の向上に役立っている園内研修について、「子ども理解の深まり」が 69.7%、次いで「職員間の連携（チームワーク）の向上」が 59.4%、次いで「保育観の共有」が 49.6%となっている。子ども理解に最も役立っているとしながらも、職員間の連携や全体で共有することが園内研修の大きな役割とされている。

Q10 あなたの専門性の向上に役立っている園内研修はどのような取り組みですか（複数回答可）

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.子ども理解の深まり	1016	69.7	71.8
2	2.職員間の連携(チームワーク)の向上	866	59.4	61.2
3	3.他園の保育実践の理解	146	10.0	10.3
4	4.保育観の共有	723	49.6	51.1
5	5.保育実践の意欲の向上	394	27.0	27.8
6	6.保護者支援の理解	567	38.9	40.0
7	7.保育における課題の設定	414	28.4	29.2
8	8.専門知識の向上	461	31.6	32.6
9	9.保育実践のふり返り	620	42.5	43.8
10	10.保育技術の向上	395	27.1	27.9
11	11.制度、情勢の理解	123	8.4	8.7
12	12.その他	22	1.5	1.6
	不明	42	2.9	
	サンプル数(%ベース)	1458	100.0	1416

Q11 園内研修に望むこと・改善点はどのようなことですか。重要な順に3つを選び、その順位を1, 2, 3で回答ください。

園内研修に望むこと・改善点について1位～3位までの順位をつけて聞いたところ、以下の結果となった。

「日程の調整」「保育士の負担の増加」「参加者が本音で話せない」の順になっている。(1位を3ポイント、2位を2ポイント、3位を1ポイントに換算)

Q11 園内研修に望むこと・改善点

No.	カテゴリ	1 位	2 位	3 位	ポイント
1	1.日程の調整	<u>281</u>	<u>160</u>	<u>139</u>	<u>1302.0</u>
2	2.テーマが見つからない	40	54	35	263.0
3	3.参加者に積極性がない	60	87	99	453.0
4	4.代替保育士の確保	99	134	81	646.0
5	5.マンネリ化している	117	95	95	636.0
6	6.参加者が本音で話せない	<u>110</u>	<u>139</u>	<u>131</u>	<u>739.0</u>
7	7.予算がない	15	20	37	122.0
8	8.効果がみられない	33	58	76	291.0
9	9.特定の人物のみが発言している	88	124	144	656.0
10	10.保育士の負担の増加	<u>266</u>	<u>208</u>	<u>164</u>	<u>1378.0</u>
11	11.その他	15	10	23	88.0
	不明	334	369	434	
	サンプル数(%ベース)	1458	1458	1458	

【Ⅳ. 園外研修について】

Q12 園外研修には、平成24年度内に何回参加しましたか。(ない場合は0と回答しQ16に進んでください)

平成24年度の園外研修への参加回数について、「0～4回」が最も多く64.3%となり、10回未満とする回答があわせて86.3%となっている。

Q12. 園外研修には、平成 24 年度内に何回参加しましたか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0～4 回	1029	64.3	67.5
2	5～9 回	353	22.0	23.1
3	10～14 回	103	6.4	6.8
4	15～19 回	20	1.2	1.3
5	20～24 回	15	0.9	1.0
6	25～29 回	3	0.2	0.2
7	30～34 回	1	0.1	0.1
8	35～39 回	0	0.0	0.0
9	40～44 回	0	0.0	0.0
10	45～49 回	0	0.0	0.0
11	50～54 回	0	0.0	0.0
12	55～59 回	0	0.0	0.0
13	60 回以上	1	0.1	0.1
	不明	76	4.7	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1525

Q13 園外研修に参加した主な理由に該当するもの 1 つに○をつけてください。

園外研修の参加理由について、「内容・テーマに興味を持てた」との回答が一番多く 41.5%。次に「業務命令だから」が 38.9%となっている。

Q13 園外研修に参加した主な理由

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.内容・テーマに興味を持てた	664	41.5	50.2
2	2.業務命令だから	622	38.9	47.0
3	3.同僚に誘われた	11	0.7	0.8
4	4.友人に誘われた	1	0.1	0.1
5	5.その他	25	1.6	1.9
	不明	278	17.4	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1323

Q14 どんな園外研修に参加しましたか。該当するものすべてに○をつけてください。

どのような園外研修に参加したかについて、市町村主催（45.8%）や保育団体主催（56.8%）などの公的な研修会に参加する割合が高くなっている。

Q14 どんな園外研修に参加しましたか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.市町村実施の研修会	734	45.8	54.2
2	2.都道府県実施の研修会	374	23.4	27.6
3	3.保育団体主催の研修会	909	56.8	67.2
4	4.養成校や大学などの公開講座	74	4.6	5.5
5	5.保育に関する学会	151	9.4	11.2
6	6.任意で集まる勉強会	229	14.3	16.9
7	7.他園の研究会	145	9.1	10.7
8	8.その他	30	1.9	2.2
	不明	248	15.5	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1353

Q15 園外研修にもっとも期待するのはどのようなことですか。該当するもの 1つに○をつけてください。

園外研修に期待していることについて、「新しい知識・技術の習得」が 47.1%、「いま困っている問題の解決策・ノウハウの入手」が 29.7%となっている。

園内研修に求める役割とは異なり、個人の専門性の向上を期待していると考えられる。

Q15 園外研修にもっとも期待するのはどのようなことですか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.新しい知識や技術の習得	754	47.1	57.3
2	2.いま困っている問題の解決策・ノウハウの入手	475	29.7	36.1
3	3.他の園の保育士とのネットワーク作り	37	2.3	2.8
4	4.外部の空気に触れてみたい	44	2.7	3.3
5	5.その他	5	0.3	0.4
	不明	286	17.9	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1315

Q16 これまでに受けた園外研修は、専門性の向上にどのように役立っていますか。
該当するものすべてに○をつけてください。

園外研修の効果について、「子ども理解の深まり」「専門知識の向上」「保育技術の向上」の順で回答が多かった。

「子ども理解の深まり」は園内・外の研修の効果にもっとも役立っていることがわかった。2位以降は異なり、園外研修は個人の専門性の向上に役立っていることがわかった。

Q16 これまでに受けた園外研修は、専門性の向上にどのように役立っていますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.子ども理解の深まり	1133	70.8	73.3
2	2.職員間の連携(チームワーク)の向上	371	23.2	24.0
3	3.他園の保育実践の理解	425	26.5	27.5
4	4.保育観の共有	387	24.2	25.0
5	5.保育実践の意欲の向上	671	41.9	43.4
6	6.保護者支援の理解	588	36.7	38.0
7	7.保育における課題の設定	396	24.7	25.6
8	8.専門知識の向上	919	57.4	59.4
9	9.保育実践のふり返り	566	35.4	36.6
10	10.保育技術の向上	715	44.7	46.2
11	11.制度、情勢の理解	230	14.4	14.9
12	12.他園の保育士との交流・ネットワークづくり	209	13.1	13.5
13	13.その他	20	1.2	1.3
	不明	55	3.4	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1546

Q17 参加の必要性を感じる園外研修に、あなたは、いくらまでであれば自己負担で参加しようと思いますか。

参加の必要性を感じる園外研修への自己負担額（1回あたり、年総額）について、1回あたりの自己負担では、「0～3000 円未満」が 67.8%となっている。

年総額としては、0 円から 20 万円と幅はあるが、「9001～10000 円」が 24.2%と一番多く回答があった。

Q17-1 参加の必要性を感じる園外研修に、いくらまでであれば自己負担で参加するか<1 回>

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0 円	31	1.9	2.4
2	1 円～1000 円まで	451	28.2	34.4
3	1001 円～2000 円まで	299	18.7	22.8
4	2001 円～3000 円まで	304	19.0	23.2
5	3001 円～4000 円まで	11	0.7	0.8
6	4001 円～5000 円まで	140	8.7	10.7
7	5001 円～6000 円まで	2	0.1	0.2
8	6001 円～7000 円まで	1	0.1	0.1
9	7001 円～8000 円まで	5	0.3	0.4
10	8001 円～9000 円まで	0	0.0	0.0
11	9001 円～10000 円まで	58	3.6	4.4
12	10001 円～15000 円まで	3	0.2	0.2
13	15001 円～20000 円まで	6	0.4	0.5
14	20001 円～30000 円まで	1	0.1	0.1
	不明	289	18.1	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1312

Q17-2 参加の必要性を感じる園外研修にいくらまでであれば自己負担で参加するか<1年間>

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	0 円	27	1.7	2.3
2	1 円～1000 円まで	67	4.2	5.6
3	1001 円～2000 円まで	55	3.4	4.6
4	2001 円～3000 円まで	140	8.7	11.7
5	3001 円～4000 円まで	10	0.6	0.8
6	4001 円～5000 円まで	230	14.4	19.2
7	5001 円～6000 円まで	48	3.0	4.0
8	6001 円～7000 円まで	6	0.4	0.5
9	7001 円～8000 円まで	10	0.6	0.8
10	8001 円～9000 円まで	6	0.4	0.5
11	9001 円～10000 円まで	387	24.2	32.3
12	10001 円～15000 円まで	41	2.6	3.4
13	15001 円～20000 円まで	82	5.1	6.8
14	20001 円～30000 円まで	59	3.7	4.9
15	30001 円～40000 円まで	7	0.4	0.6
16	40001 円～50000 円まで	18	1.1	1.5
17	50001 円～60000 円まで	1	0.1	0.1
18	60001 円～100000 円まで	1	0.1	0.1
19	100001 円～150000 円まで	2	0.1	0.2
20	150001 円～200000 円まで	1	0.1	0.1
	不明	403	25.2	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1198

【Ⅴ. 園内の雰囲気や環境について】

Q18 保育のお手本としたい保育士が園内にいますか。

保育のお手本としたい保育士が園内にいるかについて、「いる」との回答が 80.6% となっている。

Q18. 保育のお手本としたい保育士が園内にいますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.いる	1291	80.6	84.4
2	2.いない	238	14.9	15.6
	不明	72	4.5	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1529

Q19 仕事上の悩みを相談する相手は、主に誰ですか。該当するもの 1つに○をつ
けてください。

悩みの相談相手について、園内の「先輩保育士」「同僚の保育士」との回答があわせて 52.8% となっており、身近な方に相談することが多かった。

一方で、「園長」は 6.6%、「副園長」は 1.7% で、2つをあわせても 8.3% と、「主任保育士」と回答した 11.7% よりも低く、保育士からの相談は少ないことがわかった。

Q19. 仕事上の悩みを相談する相手は、主に誰ですか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.園長	105	6.6	8.0
2	2.副園長	28	1.7	2.1
3	3.主任保育士	188	11.7	14.4
4	4.先輩の保育士	412	25.7	31.6
5	5.同僚の保育士	434	27.1	33.3
6	6.他園の保育士	60	3.7	4.6
7	7.養成校時代の友人	39	2.4	3.0
8	8.養成校の恩師	1	0.1	0.1
9	9.その他	38	2.4	2.9
	不明	296	18.5	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1305

Q20 貴園では研修等で学んだことが活かされる環境があると思いますか。

研修等で学んだことが活かされる環境があるかどうかについて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 67.9%となっている。

一方で、「どちらともいえない」を含めた「そう思わない」の回答は 30.5%となっていて、研修会の内容にもよるが、参加費等の費用がかかる研修会に参加させたのにもかかわらず、3割が保育（園）に還元できていない（できない）という結果であった。

Q20. 研修等で学んだことが活かされる環境があると思いますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	404	25.2	25.6
2	2.どちらかといえばそう思う	684	42.7	43.4
3	3.どちらともいえない	395	24.7	25.1
4	4.どちらかといえばそう思わない	64	4.0	4.1
5	5.そう思わない	29	1.8	1.8
	不明	25	1.6	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1576

Q21 貴園の保育士にとって、「専門性の向上のための学びを阻害する要因」はどのようなところにあると思いますか。該当するもの 1つに○をつけてください。

専門性の向上のための学びを阻害する要因について、保育士に求められる役割(業務)が多いこともあり「学ぶための時間がない」、「保育士同士の話し合いの場が持てない」との回答が、あわせて 38.6%となっている。

次いで「さまざまなアイデアを実践に活かすことができない」との回答が、14.3%となっており、Q20 との関連もあるが、研修で学んだことと保育園の実践の接続がうまくいっていないことがわかった。

Q21 「専門性の向上のための学びを阻害する要因」はどのようなところにあると思いますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.さまざまなアイデアを実践に活かすことができない	229	14.3	17.3
2	2.学ぶ意欲がなかなか感じられない	69	4.3	5.2
3	3.新しい知識や技術が吸収されない	99	6.2	7.5
4	4.保育士同士の話し合いの場が持てない	262	16.4	19.8
5	5.子どもの立場で考えられていない	56	3.5	4.2
6	6.学んでも処遇が変わらない	155	9.7	11.7
7	7.学ぶための時間がない	356	22.2	26.9
8	8.その他	99	6.2	7.5
	不明	276	17.2	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1325

Q22 貴園の保育士にとって、「専門性の向上のために学びが必要である」という危機感を感じるのはどのようなことがきっかけですか。該当するもの1つに○をつけてください。

専門性の向上のための学びが必要であると危機感を感じるきっかけについて、「日常がマンネリ化していて、新鮮味が感じられない」との回答が28.6%となっている。

次いで、「保育がうまくいかないと思うことが多い」が15.9%、「園内のコミュニケーションの状況がよくない」が12.5%となっている。

これらの回答から、保育士は、保育園の実践や雰囲気・環境などに課題を感じていることがわかる。

Q22. 「専門性の向上のために学びが必要である」という危機感を感じるきっかけはなんですか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.子どもが楽しそうにしていない	71	4.4	5.1
2	2.保育士が楽しそうにしていない	98	6.1	7.0
3	3.保護者からの問題点の指摘が多い	48	3.0	3.4
4	4.日常がマンネリ化していて、新鮮味が感じられない	458	28.6	32.9
5	5.ほかの園の様子を聞いて、違いを実感した	170	10.6	12.2
6	6.保育がうまくいかないと思うことが多い	254	15.9	18.2
7	7.園内のコミュニケーションの状況がよくない	200	12.5	14.4
8	8.その他	93	5.8	6.7
	不明	209	13.1	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1392

Q23 園内で他の保育士と学びあう関係ができていますか。

保育士同士の学びあう関係について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 56.6%となっている。

一方で、「どちらともいえない」も含めて、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」あわせて 41.9%となり、保育園の実践や雰囲気・環境などに課題がみられる。

Q23. 園内で他の保育士と学び合う関係ができていますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	278	17.4	17.6
2	2.どちらかといえばそう思う	628	39.2	39.8
3	3.どちらともいえない	463	28.9	29.4
4	4.どちらかといえばそう思わない	153	9.6	9.7
5	5.そう思わない	55	3.4	3.5
	不明	24	1.5	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1577

Q24 貴園の同僚と「保育観」や「子ども観」について、共有できていますか。

同僚との「保育観」「子ども観」の共有について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 64.5%となっている。

Q24. 同僚と「保育観」や「子ども観」について、共有できていますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	275	17.2	17.4
2	2.どちらかといえばそう思う	758	47.3	47.9
3	3.どちらともいえない	425	26.5	26.8
4	4.どちらかといえばそう思わない	100	6.2	6.3
5	5.そう思わない	26	1.6	1.6
	不明	17	1.1	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1584

Q25 貴園では、保育の考え方や技術が先輩から後輩に十分に受け継がれていると思いますか。

先輩から後輩への保育の考え方や技術の伝承について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 49.9%となっているが、「どちらともいえない」も含めて、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」あわせても 49.2%となり、保育士の意見は二分している。園全体で育成に取り組んでいるのであろうが、先輩からの後輩育成には課題がある。

Q25. 保育の考え方や技術が先輩から後輩に十分に受け継がれていると思いますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.そう思う	173	10.8	10.9
2	2.どちらかといえばそう思う	626	39.1	39.5
3	3.どちらともいえない	557	34.8	35.1
4	4.どちらかといえばそう思わない	161	10.1	10.2
5	5.そう思わない	69	4.3	4.4
	不明	15	0.9	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1586

Q26 あなたの保育に対する姿勢や技術について、先輩・同僚から褒められたり、評価される機会はありますか。

保育に対する姿勢や技術を先輩・同僚から褒められたり、評価される機会について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」あわせて 50.0%となっているが、「どちらともいえない」も含めて、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」あわせても 48.5%とこの回答についても二分している。

Q26. あなたの保育に対する姿勢や技術について、先輩・同僚から褒められたり、
評価される機会はありますか

No.	カテゴリ	件数	% (全体)	% (除不)
1	1.ある	225	14.1	14.3
2	2.どちらかといえばある	574	35.9	36.4
3	3.どちらともいえない	526	32.9	33.4
4	4.どちらかといえばない	168	10.5	10.7
5	5.ない	82	5.1	5.2
	不明	26	1.6	
	サンプル数(%ベース)	1601	100.0	1575

第3章 保育士の成長モデル

1. 事前調査・質問紙調査

第2章の調査目的の通り、各園における保育士への役割期待からみた保育士の成長（専門性開発）に関する議論ができるべく、その基礎となる保育士の成長モデルを作り提示することを本調査研究のテーマの中心としている。

事前調査では、園の中で保育士がどのような成長過程を経るのかについて、その仮説を作成するため、保育園管理職（主として園長または副園長）10名にグループインタビュー形式での聞き取り調査を実施した（平成25年12月）。その結果、表1に示すように、5段階からなる保育士の育成ステップが示された。

表1 保育士の成長段階

ステップ5	園の経営、運営のマネジメントをしている
ステップ4	園の保育全般のマネジメントをしている
ステップ3	後輩保育士の育成をしている
ステップ2	担当クラスの運営をしている(クラス担任)
ステップ1	他の保育士のサポートをしている

それぞれの段階について簡単に説明をすると、入職して間もなくは、先輩保育士が担当するクラスに入り、その仕事をサポートしながら保育技術並びに園の運営の仕事について学んでいく。この段階がステップ1である。園の状況や個人の能力にもよるが、おおむね数年間の経験を経てステップ2に到達する。この段階で、一人で一クラスが運営できるまでに成長する。その後さらに数年を経て（おおむね入職後5年～7年）、後輩育成を担当できるベテラン保育士へのステップアップが示されている（ステップ3）。

その後、さらに経験を積み重ね、主任保育士へとステップアップし（ステップ4）、さらに園長などの管理職になっていく（ステップ5）。主任保育士以上（ステップ4以上）の役割はもっぱら保育の現場から、園のマネジメント（経営）や、保育士のマネジメントへとその職務内容も変化していく。

ただし、ステップ4とステップ5に関しては、この時点で、それまでの3段階から連続的ではないという旨の指摘もあり、表1は、3段階のステップアップに、管理職層としての2段階が組み合わさった2階建ての構造になっているといえる。そして、ステップ3からステップ4への移行は、組織の人員構成（管理職の定員）により、必ずしも連続的ではない。

続いて、ここで得られた5段階の成長モデルを基本とし、第2章で述べた質問紙調査において、5段階の成長モデルについて、各園がどのような現況を問い合わせた。質問紙は園長（管理職）ならびに保育士のそれぞれに配布した。

保育園長には、自園について、職員構成の現況（それぞれのステップに所属する数と経験年数、それぞれの職員が抱える課題）について回答を求め、保育士には、自分自身が現在役割を果たしている役割を各自の認識のもとに回答してもらい、同じく自身が抱える課題や、次の段階へのステップアップについての回答を求めた。

2. 保育園長用の調査結果

(1) 質問紙の調査結果

これまでに述べてきたように、保育士の育成について園内外問わず、階層別の研修などは必ずしも体系だって用意されておらず、したがって保育士の育成の基本方針は、先輩保育士が後輩保育士をサポートし育成していく形態をとる。園長などの管理職が熱心に育成をしている園も少なくないが、そこには雇用者被雇用者という関係が生じやすい。

園の職員体系については、質問紙の中で5つのステップで表される職員の数、各ステップに到達するために必要とする年数を現在の状況及び保育園長（以下、園長という）の理想の両者を回答してもらった。その結果が、表2である。

表2 各ステップに所属する職員数並びに平均到達年数の現状と理想

		職員数(人)	到達年数(年)
ステップ5 保育園の経営・運営のマネジメントをしている	現実	0.58	14.84
	理想	0.98	17.32
ステップ4 保育園の保育全般のマネジメントをしている	現実	1.21	19.53
	理想	1.52	16.04
ステップ3 後輩保育士の育成をしている	現実	3.00	12.16
	理想	4.19	8.90
ステップ2 担当のクラスの運営をしている	現実	5.44	7.60
	理想	6.39	5.09
ステップ1 担当のクラスのサポートをしている	現実	3.12	—
	理想	4.55	—

表2の結果からは、いずれのステップにおいても職員数は園長の理想とする人数よりも現実の人数が少なくなっていることから、園全体として職員の不足が生じている現状が確認できる。

また到達年数に関しては、ステップ5を除いた4つのステップにおいて、理想とする年数よりも実際に到達する年数が長い。すなわち1～4のステップにおいては、園長の思うスピードで保育士はステップアップしてくれないという現状が読み取れる。特にステップ3においては、理想としては9年を待たずして後輩保育士を指導できるようになってほしいところ、実際には12年以上の時間を要していることから、もっと早く後輩保育士の育成ができるよう保育士に成長してもらいたいと願う園長の姿が伺える。

一方、ステップ5の園長職を含む園経営に携わる管理職については、理想の到達年数よりも実際の年数が短いことから、経験不足が懸念される。これは園長になるにあたり必ずしも保育現場での経験が必要とされておらず、現場経験不足の管理職が少なくないことが理由として想定される。このことは園のマネジメントにとって大きな課題となると考えられるが、本稿ではその議論は省略する。

次に、各ステップにおける保育士（管理職者を含む）に期待する役割と保育士自身が感じているであろうやりがいについての園長の認識を整理したものを表3に、保育士が抱えている課題や悩みと次のステップに進むために必要な事柄についての園長の認識を整理したものを表4に示す。

表 3 保育士に求める役割や業務内容、保育士自身が感じているやりがいに対する園長としての認識

ステップ	保育士に対する役割・期待	保育士が感じているやりがい
5	・保育士の指導 ・財政面 ・保護者支援 ・園の将来と社会の動向 ・園の運営	・園長の補佐、運営を任せられること ・地域等から評価され、求められること ・保育士の成長 ・保育士とのパイプ役が出来ること ・園長の想いや願いを知り、保育現場で実践しながら成長や変化に手応えを感じる
4	・地域、保護者への対応 ・保育制度の理解 ・園のマネジメント	・園長の補助 ・保護者や保育士からの信頼 ・子どもの成長 ・園長の保育に対する想いに共感できること、実践できること
3	・自身の成長 ・後輩の指導 ・園全体を見渡した運営	・後輩等から認められること ・人間関係がうまくいくこと ・子どもの成長 ・保育士の成長を喜び合えること
2	・園の保育理念の理解 ・子どもの発達の理解(保育の理解) ・クラス全体の運営 ・保護者対応の理解 ・同僚との協働 ・自分を成長させること ・保育実践力 ・一人一人の子どもを尊重した支援 ・保育指針をふまえた保育 ・園の保育方針の確実な実施 ・独りよがりにならないこと	・自分の成長が認められること ・保護者からの信頼 ・子ども一人一人の成長の実感
1	・クラス担任の運営方針の理解 ・一緒に保育を担当することができる ・クラスリーダーの考えを的確に理解できる ・自発的な保育実践 ・積極的に保育に取り組むこと ・学習活動 ・園全体の理解 ・サポート業務	・子どもの成長 ・自分を認めてもらえること ・必要としてもらえること ・自己の成長 ・先輩や主任からの評価・励まし

表4 各ステップにおける保育士自身が抱える課題や悩み、次のステップまでに必要なことに対する園長としての認識

ステップ	保育士自身が抱える課題や悩み	次のステップまでに必要なこと
5	・トラブル対応 ・仕事の負担大 ・管理能力のなさ ・保育士等への指導力 ・やりがいの低下、現場に携われないことのむなしさ	
4	・職員間連携について ・中間管理職全般の悩み ・組織の中での孤立感、プレッシャー	・コミュニケーション力 ・中間管理職の理解 ・資質向上 ・組織マネジメント力
3	・指導力不足 ・コミュニケーション不足 ・自分自身の資質の問題 ・後輩から嫌われることへの不安	・資質向上 ・コミュニケーション力 ・後輩指導 ・研修 ・後輩の可能性を引き出す
2	・コミュニケーションスキル ・環境構成 ・子どもの対応、子どもの成長 ・保護者対応 ・クラスとまとめていくことの不安、難しさ	・子どものために保育する ・コミュニケーション力 ・資質向上 ・人間力の向上 ・保護者等からの信頼 ・研修 ・保育デザイン力
1	・経験不足による不安 ・コミュニケーション ・保護者対応 ・子どもの想いを十分に汲み取ることが出来ないもどかしさ	・保育力(実践力)を高める ・観察力 ・研修 ・子どもの想いを汲み取って、それを実現するための保育力

（２）保育園長対象のグループインタビュー調査

（１）の保育園長用の質問紙調査の結果の妥当性を検討し、またこれらの結果からみえてくる保育士の成長段階の課題を整理するため、保育園長５名に対してグループインタビューの形式を用いたフォローアップ調査を実施した（平成 27 年 2 月）。インタビューの中で、必要と思われる事柄については適宜表 2～表 4 の結果を示した。インタビュー時間はおよそ 2 時間であり、インタビュー内容は IC レコーダーで録音し分析資料とした。以下は、分析資料の内容を整理したものである。

① ステップ表について

保育士の成長段階をこのステップ表に照らして検討することは、成長の見通しをもつことができる点で有意義である。しかし個々の保育所の事情は様々であり、このステップ表によって網羅することは難しい。例えば、経験年数 1 年の保育士は先輩保育士の見習いとしてステップ 1 としてスタートさせてあげたいと思っても、保育士が不足している園では、そのような余裕はなく、1 年目からクラス担任としてステップ 2 からスタートさせている。あるいは、職員全員が経験年数 10 年以上の保育所では、ステップ 1 に相当する保育士が存在せず、ほとんどがステップ 2 のクラス担任レベルの保育士であり、その他には主任と管理職しかいない。また経験年数は 10 年以上であるものの、力量としてはステップ 1 のレベルにしか達していない保育士が存在する園など、様々である。

ステップ表の中で最も位置づけが難しいのは、「後輩保育士の育成や指導（以下、後輩指導という）」をその役割とするステップ 3 に相当する保育士の姿である。ステップ 3 以外のステップについては、概ねどの保育所においても、ステップに相当する「副園長」や「主任」といった役職、「クラス担任」や「学年リーダー」などの呼称が存在し、それぞれ誰がその役割を担っているのかは保育所の中で共通認識されている。しかし、「後輩指導」という役割については、それに相当する役職や呼称がないことに加え、「後輩指導」が示す具体的な職務が明確にされておらず、「後輩指導」は暗黙的、慣習的に日々の保育の仕事の中に溶け込んでしまう。保育士自身も「後輩指導」をしているか否かの自覚は薄く、園長等の管理職者も「後輩指導」の業務の内容や指示を明確にしていない園が多い。このような現状において、ステップ 3 の位置づけが難しく、それ故、表 4、表 5 の記述も他のステップに比較し、ステップ 3 の記述が少なかったと推測される。「後輩指導」ができる保育士かそうでないかについては、保育士の経験年数よりも個人的な資質によるところが大きい。その中でも最も必要な力は「聞く力」である。

ステップ表によれば、経験年数を重ねることにより、ステップ 1 から順にステップ 2、ステップ 3 と成長段階を高めていくことが期待されているが、保育士自身がステップアップしていくことに躊躇する現実がある。特に、ステップ 3 やステップ 4 の役割を園長が与えようと思っても、それを拒否する保育士がいる。その大きな理由としては、ステップ 3 の「後輩指導」やステップ 4 の「管理職の思いを伝える」などの職務は、子どもと直接関わる仕事ではないことである。保育士の思いの中には「子どもと関わりたい」という気持ちが大きく存在し、子どもと関わる時間を減

少させる職務を引き受けることへの抵抗感が大きいのではないかと考えられる。

② 保育士の配置

職員の配置を決定する際の園長の理想の方法は、保育士の成長段階や力量、あるいはそれぞれがもつ個性や特徴を見極めてた上で配属を決めることである。さらにその中で、基本的には経験年数の多い保育士（以下、ベテラン保育士という）と経験年数の低い保育士（以下、若手保育士という）を組ませてクラスを任せたいと思っている。

しかしながら実際には、力量や特性を活かした組み合わせよりも、保育士同士の人間関係や相性を優先させている。すなわち、保育士同士の性格等の相性がよく、気が合うメンバーで、「一年間問題なくやっていけそうだ」と思える組み合わせを考えている。ただし、不得意なことが集中するような組み合わせは、クラス運営に支障をきたす恐れがあるために回避する配慮はしている。

現在の保育所の職員の採用の状況としては、正規職員としての保育士の他、臨時採用の保育士や短時間勤務のパートタイム保育士などを含めていることが多い。このような多様な勤務形態の職員を、上記の配置の工夫に加えてバランス良く配置することは容易なことではない。多くの園長は毎年、職員の配置の際には多くの苦悩や課題を抱えている。

また、女性職員が多い保育現場においては、家庭と仕事の両立、特に育児や介護といった時間的な制約を受けやすい事情を抱えているケースも多い。特に、クラス担任や学年リーダーを任せたいと思う経験年数 7～9 年目の保育士は結婚や育児の事情を抱え、主任を任せたいと思う経験年数 20 年以上の保育士は介護の事情を抱えている。このような責任あるポストを任せようと保育士に持ちかけると、勤務時間や雇用形態の変更を求めたり、退職を申し出たりするきっかけを生じさせている。

③ 保育士の資質

ステップ表に予定されているような成長を、保育士自身が望んでいるかについて検討する必要がある。子どもを尊重しその成長の姿に喜びを感じる人たちは、他の業種と同程度に自身のキャリアアップを強く望んでいるだろうか。言葉を換えればそのパーソナリティに「上昇志向」を強くもっている人たちであろうか。しかし一方で、保育所は目指すべき目標が明確に示されていない職場、キャリアパスが示されていない職種であるともいえる。この上昇志向でない保育士の資質と目標が明確化されていない職場環境という二つが相まって、保育士が自身の成長やキャリアアップを意識することの阻害要因として影響していることが考えられる。

しかし、かねてから「見て学ぶ」という言葉が常套句のように用いられている保育現場では、身近なところに、2、3 年後の保育士が目指したいと思えるモデルが存在すれば、そのモデルを手がかりに保育士自身が自らの専門性を向上させる可能性は大いに考えられる。これらのことから、キャリアパスを具体化したこのようなステップ表を保育士に示すことが、保育士のモチベーションの向上にも繋がり、保育士の成長を後押しすることが可能である。

保育士の成長については、新卒の保育士を含む若手保育士の方が新しいことを取

り入れやすい柔軟性をもっており、管理職からの新しい試み等に積極的に取り組む姿が確認できる。しかしながら、ベテラン保育士にとっては、今までの保育方法や保育観を変更することには大きな抵抗を示し、時には、「より良い保育とは何か」という議論を避け、「今までこれでやってこれたから」という前例を踏襲するだけの保育をくり返す姿もみられる。ベテラン保育士に経験を生かし後輩保育士を指導してもらいたいと思う一方で、新しいことに挑戦しようとする保育所にとってはベテラン保育士の経験やプライドが一つの課題となる場合もある。

また保育士のモチベーションは、前述したような家庭と仕事の両立を迫られる保育士にとっては、「今の仕事を今のとおりに続けることができればよい」という保守的な考えによって、その高まりが期待できないこともある。

④ 保育の継承

保育の仕事は、子ども、保護者、地域の人々、職員同士といった「人」を相手にする対人援助職のため、仕事内容をすべて文書化・マニュアル化することは難しい。そのため、保育士が経験の中で培ったものは、その保育士自身にのみ帰属し、他の保育士と共有したり継承したりすることが難しい。例えば、園児の情報や事務的な仕事については、年度が変わる際に次の担当保育士に引き継ぐことができるが、本当に必要な保育観や子どもを理解する力などの力量はほとんど引き継がれることはない。よって、保育士が退職することによって、その保育士が醸し出す雰囲気などを含め保育の実践力という園の財産は消失してしまう。

しかし園の中で積極的な伝え合う関係が構築できれば、保育の本質に関わる内容も他の保育士と共有することにより、園の文化として継承していくことも可能である。園内研修や事例検討会、職員会議など、さまざまな機会を通して、保育士同士の語り合いの場を設けてはいるが、実際には若手保育士はベテラン保育士の前で自己の意見や見解を発言することに躊躇している。ベテラン保育士であっても、自分よりも経験年数の高い保育士の前では同様の姿が確認できる。例えば、ベテラン保育士にとっては学んだことのない新しい保育の知識や技術を、若手保育士が養成校時代に獲得し園の「新しい風」として取り入れようとしても、先輩保育士の前ではそれを主張することや試すことを諦めてしまう。

⑤ 保育士と園長の関係性

④で述べたような状況を、園長は「もったいない」と感じており、経験年数に関わらずよりよい保育を実践するための力量を共有したいと考えている。そのため、保育士ができるだけ心を開き、本音を語ることができるような状況をつくり出すために、時には仕事を離れ、職場外での懇親の場を設けたり、また年代別の話し合いの場を設けたりしている。

相談したいことがあれば、率直に園長に伝えてほしいと園長が思っていたとしても、保育士自ら直接園長に相談することは難しいようである。そのため、園長は、各保育士と個別の面談の機会を定期的に設け、他の保育士の目を気にすることなく、園長と一対一で話し合う時間を確保するように努力している。園長への信頼関係が構築されれば、そのような場面では必ず保育士の方から本音が語られる。

また園長にとって、「この保育士がいてくれば、園の保育がまわらない」と頼りにするキーパーソンが存在する。キーパーソンは主任であることも多いが、必ずしも経験年数や保育の力量の高さに比例するものではない。最も重要なのは、園長と保育観を共有している保育士かどうかである。園長が不在のとき、園の方針を変更しようとするとき、保育観を基礎にして園長と同じように対応し判断できる保育士に園長は最も信頼をおいている。

⑥ 一人前の保育士

園長が「一人前」と認める保育士はどのような人材か。まずは保育所の一通りの業務に対応できる保育士である。保育所には0歳から就学前までの子どもが在籍しているため、0歳～6歳までの子どもの発達を理解し、言語化できる力量が求められる。すなわち例えば3歳児の子どもへの対応が素晴らしかったとしても、一人前の保育士とはいえない。一人前の保育士になるためには、個人差は当然あるが、たいいていの場合およそ10年を要すると思われる。この10年という年数は園長の経験からの数値でもあるが、毎年違う月齢の子どものクラスに配属されたとして、一通り全てのクラスを経験するのに6年が必要で、その上一通りの対応ができるには数年が必要と考え、妥当な年数である。

また今日の社会環境の急速の変化に伴い、子どもを取り巻く環境、家庭の状況、地域の情勢などに対応できる力も必要であり、そのような臨機応変に対応できる力も一人前の保育士には求められる。

3. 保育士用の調査結果

(1) 質問紙の調査結果

保育園長用と同じ5段階のステップ表を保育士にも提示し、自身がどのステップに所属し、現在どのようなやりがいや課題を感じ、抱えているかについての質問を実施した。その内容を一覧で示す(表5,6)。

(再掲：5段階のステップ)

- | |
|-----------------------------|
| (5) 副園長や園長職 |
| (4) 主任から副園長や園長職になるまでの間 |
| (3) 後輩育成を担当する学年リーダー、クラスリーダー |
| (2) クラス担任 |
| (1) 初任からクラス担任などの職になるまでの間 |

表 5 各ステップにおける保育士の現在求められている役割・業務について

ステップ	求められている役割・業務
5	・園の経営事務 ・園の会計事務 ・職員の人事管理及び勤務体制管理 ・職員からの相談対応 ・子育て支援センター運営
4	・園長業務の補佐 ・園長と職員のパイプ役 ・職員の勤務管理 ・保育計画(行事を含む)の立案 ・職員の人材育成 ・園内研修の企画 ・園全体の保育の把握と助言 ・保育補助
3	・園長、主任のサポート ・担当クラス(学年)の運営 ・園の保育観、方針、方法などを後輩に伝える ・子どもの発達を後輩に伝える ・後輩保育士の手本となる ・担当クラス(学年等)のリーダーとしてまとめる ・主任と職員のパイプ役 ・保育士同士、クラス間の連携を図る ・保護者支援 ・行事の企画と運営 ・配慮を要する子どもの対応 ・保育士の評価 ・各種事務業務
2	・担当クラスの運営 ・後輩保育士のサポート ・クラスリーダーのサポート ・新人保育士の育成 ・クラス内での職員の連携 ・保育計画の立案 ・子ども一人一人の理解 ・配慮を要する子どもの対応 ・保護者支援
1	・クラスリーダーのサポート ・複数クラスでのフリー ・保育補助 ・配慮を要する子どもの対応 ・時間外保育の対応

表 6 各ステップにおける保育士の実感ややりがい、課題や悩みについて

ステップ	②実感ややりがい	③課題や悩み
5	・子どもの成長 ・職員の笑顔 ・保護者からの信頼 ・行事の円滑な運営 ・環境整備への評価	・事務処理作業の煩雑さ ・業務過多で保育に関われない ・職員とのコミュニケーション不足 ・職員、後継の育成 ・利用者の確保 ・保育所への社会的な理解の低さ
4	・子どもの成長と笑顔 ・職員の成長(園内研修の成果がある) ・園全体での保育観の共有 ・職員の連携が図られている ・職員のやる気を感じる ・職員からの信頼 ・上司からの評価 ・保護者からの信頼や感謝 ・行事の成功	・園長業務まで担っている ・上司に相談しても聞き入れてもらえない ・園長が保育を知らない ・園長と職員の板挟み ・園全体での保育観共有の難しさ ・意欲の低い職員などの人材育成の難しさ ・職員が自分に依存しすぎる ・業務過多 ・慢性的な保育士不足 ・難しい保護者への対応 ・保育士の仕事の方が好き(主任の立場より)
3	・子どもの成長と笑顔 ・後輩保育士の成長 ・後輩保育士からの相談をうけた ・適切なアドバイスや指導ができた ・自身の思いが的確に伝わった ・後輩保育士と保育観、子どもの成長等が共有できた ・保護者との信頼関係の構築 ・保育がスムーズに進んでいる実感 ・上司からの評価 ・行事の成功	・後輩への指導の方法がわからない ・伝え方が難しい ・保育に関われない ・世代の異なる後輩の理解の難しさ ・保育観が共有できない ・クラスの問題などを上司に報告することへの抵抗 ・主任との連携の難しさ ・業務過多(後輩の話をじっくり聞く時間がない)
2	・子どもの成長 ・子どもとの信頼関係の構築 ・同僚保育士との保育の共有 ・同僚からの信頼 ・上司からの評価 ・行事の成功 ・保護者との信頼関係の構築	・一人一人の子ども理解の難しさ ・複数担任の連携の難しさ ・園の保育観が共有されていない ・誰の指示に従ったら良いかわからない ・自分の保育の力量に自信がない ・仕事の分担が不明確 ・マンネリ化している ・休みがとりにくい
1	・子どもの成長と笑顔 ・子どもとの信頼関係の構築 ・自分のサポートにより保育がスムーズにいった ・自分自身の保育力量の向上 ・同僚からの感謝 ・保護者からの感謝 ・行事の成功	・一人一人の子ども理解の難しさ ・自分自身の保育の力量に自信がない ・サポート業務の範囲の判断が難しい(どこまで自分はやっていいのかわからない) ・クラス内での職員の連携がよくない ・誰に相談してよいのかわからない ・助言してくれる人がいない ・評価されない ・自分が考えている保育ができない ・マンネリ化している ・負担が大きい

初任の段階では、日常の保育や、園の運営に関する仕事について慣れ、覚えることが必要とされ、子ども、保護者、同僚などからポジティブなフィードバックを受けることによりやりがいを感じて成長していく。

数年（園の状況によって異なるが3年から5年程度）の経験を経て、クラスの担任（クラスの運営を一番手として任される立場）となっていき、この段階では、保育活動に加え、クラスの運営、複数担任などの場合の他保育士とのコミュニケーションや育成、保護者の対応、配慮を要する子どもへの対応、上位者（主任など）への報告や相談など、その守備範囲が大きく拡大することになる。

日常の保育から得られるフィードバックだけではなく、上司からの評価や、行事の成功など、園という組織における仕事のやりがいと責任が生じるのが第二段階である。

第三段階となると、4,5名の保育士で担当するクラスのリーダー（例えば0歳児など）であったり、あるいは学年（複数学級ある場合など）リーダーなどの職を任せられ、それまでの仕事に加え、メンバーの育成、フォローが求められる。このクラスに到達するのに一般的には10年程度の経験を要するところが多い。

全保育士の90%程度が、第三段階までの間に位置付けられており（表7）、保育士の成長、キャリアアップを考えた場合、当面の目標はこの第三段階ということとなる。しかしながら、後輩育成をつとめる第三段階にステップアップしていくまでに辞めてしまう場合も多く、また続けて勤務していたとしても第三段階へのステップアップを望まない保育士が多い（後述）など、後輩育成の立場に立つ保育士に成長することについて課題を抱えている。

表7 自身が所属する段階について

	度数	パーセント
ステップ5	12	0.9
ステップ4	76	5.5
ステップ3	72	5.3
ステップ2	898	65.5
ステップ1	239	17.4
無回答	73	5.3
合計	1370	100.0

別の質問として、現在のステップから、次のステップに進みたいかという問い合わせを準備した。その結果、必ずしも次のステップに積極的に進めるようにと考える保育士が30～40%程度いる一方で、むしろ現状にとどまりたい、あるいは判断できないという回答もそれぞれ同程度の数に上る（表8）。

特に所属する数が多いステップ2からステップ3へのステップアップを躊躇する回答について自由記述の内容をまとめると、表9に示すような意見に集約できる。これら自由記述の中では、自分自身に自信が持てない、あるいは現状の仕事が精いっぱいであるために次のステップに上がって新しい仕事に対応できるかどうか心配であるという回答が多いが、ステップが上がることにより、子どもとの関わる機会

が減ったり、変わったりして、子どもと密に接する事ができないことに懸念を示すことも多い。園内でステップアップしていくということと、保育士として経験を積んでいくということが、必ずしも保育士の目線から一致しているわけではないということは、育成上の大きな課題の一つであるといえる。

表 8 現在のステップから次のステップに進みたいと思うか

現在の ステップ	次のステップに進みたいと思うか			合計
	はい	いいえ	わからない	
5	4	0	0	4
4	6	39	19	64
3	21	27	20	68
2	235	250	274	759
1	53	69	64	186
				1081

表 9 ステップ 2 の保育士がステップ 3 に進むことをためらう主な理由

・退職が近い（考えている） ・まだそのステップに行く自信がない、今は精いっぱいである ・育成という立場より現場で子どもといたい ・これ以上の仕事内容を希望しない ・そのステップに行くと業務が大変そう、今の組織で上に上がりたくない

上述したように、現状の保育園では、先輩保育士が後輩保育士の専門性向上のサポートをしていくことにより、育成のメカニズムが機能している。そのような状況の中で、ステップ 2 に上記のような理由で滞留してしまうことは、園における育成の機能を低下させる懸念があるといえる。

（２）保育士対象のヒアリング調査

(1) の保育士用の質問紙調査の結果を踏まえ、保育士が実際に園内でどのようなこと、どのような機会、あるいはどのような人との関係性において専門性を獲得しているのかということ、それは園内でどのような仕組みで運営されているのか（あるいはされていないのか）、それに加えて、ほかの保育士を育てるということについての考えについてより詳細に明らかにするために、ヒアリング調査を実施した。調査は平成 26 年 11 月から平成 27 年 2 月において、4 保育園へ合計 6 回訪問し 21 名の保育士（表 10）から聞き取りを行った。質問項目は表 11 に示す通りである。その結果、以下の内容が明らかになった。

表 10 ヒアリング対象者の経験年数

1 年目	4 名
2 年目	1 名
3 年目	1 名
4 年目	1 名
5 年目	2 名
6 年目	2 名
8 年目	2 名
9 年目	4 名
10 年目	1 名
13 年目	1 名
18 年目	1 名
20 年目	1 名
計 21 名	

表 11 保育士へのヒアリング項目

・ 「現在の主な仕事内容」 ・ 「自身の専門性の成長についての見通し、考え方」 ・ 「これまでに専門性を高めるために得られた機会について」 ・ 「専門性を高めるために必要だと考えられること、環境、条件」 ・ 「自身の専門性の成長に向けての、現在の園における状況、環境」 ・ 「ほかの保育士を（あなたが）育成することについての考え」 ・ 「園内での学びあいの関係性について」
--

特に初任や経験年数の浅い保育士にとって、自身の成長にとって参考になり、また助けになるのは、経験年数の長い熟達した保育士ではなく、数年上、例えば 1 年目の保育士であれば、3 年目から 5 年目の、自分の次のステップを示してくれるような保育士であるという回答が多く得られた。

初任保育士が成長していくにあたり、多様で深い経験を有しているベテラン保育士の存在は、自分の日常的な保育や、園内の様々な仕事を助け、教えてくれる大きな存在ではあるものの、しかし、自分自身がその姿まで育っていくというイメージが持ちにくく、従って、自分の成長にとってのモデルとはなりにくい。特に優れた力量を持ち合わせる先輩からのアドバイスや指導は、参考になることと同時に、プレッシャーとなってしまう側面も強く、初任の保育士にとっては、自身の保育や成長に対して自信を失わせてしまいかねない。

これまでに提示してきたステップ表を用いて述べるならば、自身の成長の一つ上のステップ（ステップ 1 であれば、ステップ 2）にいる先輩の存在が自らの成長の目標となる。複数担任のクラスである場合には同じクラスの先輩が一つ上のステップの先輩であればその先輩をモデルにし、先輩との経験年数が離れている場合には、そのモデルは他のクラス、他学年の先輩に求められる。

一方で、自身の保育観や、理想とする保育に対する考え方は、初任から数年間で

同じクラスになった先輩から強く影響を受ける。この点については、経験年数には関係なく、何年先輩であったとしても、日常的に接している同一クラスの先輩であることが多い。つまり、保育観が養われる環境としては、身近で日常的な保育に接する機会から養われていることが想定できる。ここで養われる保育観は、その先輩の考えを受け継ぐ場合もあれば、その考えと比較して自身の考えを確立していく場合もある。

今回のヒアリング対象者となった4年目以降の保育士は、その多くがステップ2に位置付けられるクラス担任やリーダーと呼ばれる立場に就いていた。その時の心情を問い合わせると、非常に不安が大きかったという意見が大勢を占める。クラス担任やリーダーとなるとクラス運営を任されるほか、他の保育士への指導（マネジメント）の役割が求められるが、そのために、自身に必要な知識、技術、考え方が備わっているかについての自信が持てないと述べている。新たな役割に対する漠然とした不安もあることながら、今回のヒアリング対象者全体的な傾向として「すべてを把握していないと次のステップに進んではならない」「人に聞かれた時にちゃんと答えられる存在でなければならない」「リーダーとして保育をしていく上で、知らないことがあってはならない」というように、完成された保育者像を求める意識が強くうかがえる。このことは質問紙調査においても「次のステップに進めない理由」として多く挙げられていたものである。

そのことを踏まえてか、(複数担当クラスの)多くの場合はクラス担任、リーダーになった時点では同年代の同僚や、あるいは後輩であったとしても、学年持ち上がりの担当であるなど、そのクラスの運営について過度に一人に負担がかからないような組み合わせにされることが多い。たとえば、自身が担任としてクラスの運営は行わなければならないが、そのクラスの子どもの理解については、もう一人の保育士がよく把握しているといった具合である。

「すべてを把握していないと次のステップに進んではならない」という考え方について、実際にクラス運営を担当した経験を経てからは、その考え方は緩和されていると述べている。実際のクラス運営に携わり、数年間の経験で十分な知識や技術を獲得することは実質的に不可能であること、そのような状況の中でもクラス運営を行い、その実績が自身に自信をもたせていること、そして現在の立場になって初めて理解したことなどを通じて、その考えが変わっていることがうかがえる。

この段階を経て実際に後輩指導の役割、具体的には1年目などの保育士を指導する立場になるのは、早くて5年目、概ね7～8年の経験を要する。

後輩の指導にあたっては、「自身がどのように育てられたか」という経験をもとに指導を行っていくことが多い。ここでも、自身が育てられた方法と同じ方法を踏襲しながら育てていく考え方と、むしろ自身がそのことに問題を感じていたため、その方法とは異なる方法を用いて育成に取り組む場合がある。

その際の後輩への接し方は大きく三つに分かれる。1つ目には積極的に後輩へアドバイスなどを行い、きめ細やかに指導を行っていくアプローチ、2つ目には可能な限り役割や仕事を自身と同じように分担した上で、必要に応じてフォローを行いながら、経験を通じて育成していこうとするアプローチ、3つ目にはある程度本人の好きなように保育を行わせ、必要に応じて、あるいは何か聞かれた場合に依って

いくというアプローチである。この 3 つのうち、1 つ目のアプローチが取られることはそれほど多くなく、概ね 2 つ目、または 3 つ目のアプローチが取られることが多い。

3 つ目のアプローチについては、まずは経験してみるという保育士自身の自主的な成長を促すという側面があるものの、一方で、後輩の立場からはサポートが得られないという感じを持たれることもあり、あるいは先輩自身が特に 1 年目の保育士にとって何がわからないことなのかや、不安なことなのか把握しきらないという心情を語る保育士もあり、そのために後輩との距離を測りかねているという側面もある。

そのことに懸念を示す先輩保育士の場合には、2 番目のアプローチを取ることが多く、経験年数の差こそあるものの、できるだけパートナーとして扱っていき、必要に応じてサポートしていくという考え方に至る。

実際に後輩を指導していくにあたっては、後輩との接し方についてこのように苦慮しながら工夫を重ねていることがうかがえる。もちろん、その後輩がどのようなタイプ（性格、性質）の保育士であるかによって、どのような指導方法が適切であるかが異なることはもちろんであるが、経験年数や、担当する学年、クラスの違い（特に 3 歳以上と、3 歳未満との違い）によってもその指導方法を工夫しなければならないなど、保育士がどのように成長していくかの背景にある、その成長を支援するためのアプローチや方法について、多くの保育士が課題や悩みを抱えていることも明らかになった。

第4章 総合考察

1. 保育士編

(1) 保育士育成に関する考察と課題

これまでで概観してきたように、保育士の育成に関しての現状は、それぞれの園における人材育成の取り組みに、そのほとんどが依存しているといっても過言ではない状況にある。たとえ、今後ある一定の能力基準や、標準の育成プログラムが開発されたとしても、園がある地域の状況、子どもたちの状況、園の経営状況、現在の職員構成、園が目指す保育の方向性、職員一人ひとりの働き方や働きがいなど各園における個別の要素も多く、全てに通用するような育成プログラムを作り運用していくことが困難であるということも、ヒアリング調査などを通じて、様々な園の状況や考えが集まることによって明らかになった一つの側面である。

しかしながら、大きな枠組みとして保育士のステップアップや、保育士の育成や、自身の成長に対する考え方、あるいは、それに対する課題などが共通して浮き彫りになってきたことも一方で今回の調査から得られた収穫である。

そのような中で、保育士は日常の保育に取り組みながら、おおよそ3年先くらいまでの先輩の後ろ姿を見ながら自身の専門性を成長させ、また、一緒にいる先輩保育士と保育を一緒にやりながら保育観を養い、成長していく。

加えて、「保育園で働くということ」について、実際にはその全てを子どもの保育に注いでいるわけではなく、他にも、園の運営業務や、他の保育士との関係、調整、保護者への対応など様々な仕事と向き合うようになり、クラス運営ができるように育っていく。

しかし、この過程の中で「保育士を育てる」ということについては、全般的にそのトーンが低いと言わざるを得ない。これは、園における保育士育成の意識や、その仕組みの整備に加え、養成校においても、「1年目の保育士を2年ないし4年間で育てる」ということについてどれほど意識されているかという点も含めて、保育士のキャリア全体を通じての全体的な課題であるといえる。

保育士の専門性は、園の状況も含みながら経験を積み重ねることによって開発されていくことが多いということはすでに述べたが、現時点に置いて、この過程の一番大きな課題は、効果的に経験を積み重ねることができないという点である。効果的に経験を積みかさねるためには、その経験の使い捨てが起きないように経験から学ぶための仕掛けが必要となる。そのために重要となってくるのが「育成をサポートする先輩の存在」に他ならない。

しかしながら、現状においては育成する、されるの関係性が園内外に存在していないことに加え、OJTを中心として専門性を養っていく現場において、他者がその

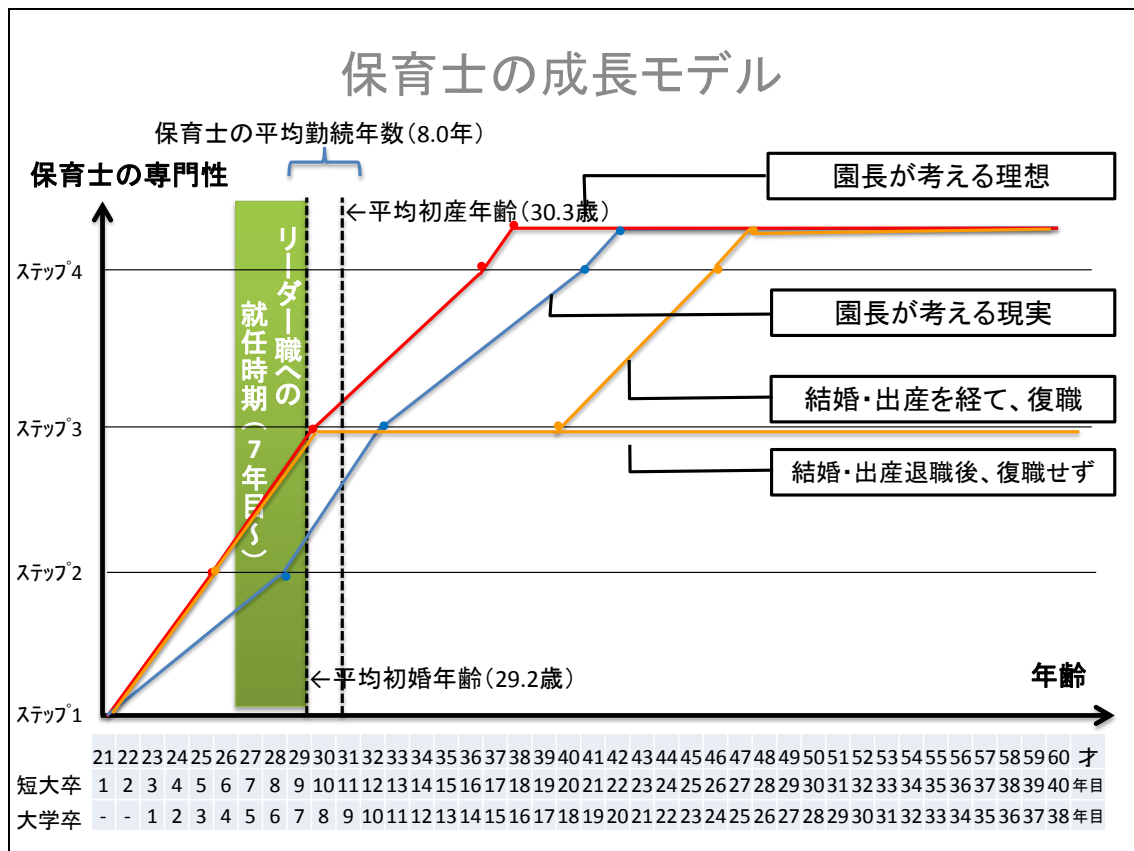
専門性の開発に携わるという考え方や方法が持ちにくいという側面がある。方法や技術、あるいは考え方は、育つ側が、真似して自分で身につけていくものという考え方も依然として多い。また他の側面として、前章の保育士向けヒアリングの結果の最後に述べたように、後輩との関わり方が必ずしも明確にわからないと述べたという意見にあるように、先輩自身に育成の考えがあったとしても、具体的にどのようにして良いかという問題が存在する。

この問題に取り組んでいくためには、(クラス内の) 個別の保育士と保育士との関係ではなく、園全体として育成にどのように取り組んでいくかという動きが必要である。たとえば、数年先の人員配置を見通した育成、中堅層の育成、園長や主任などの管理的な立場にある者が、業務管理という側面ではなく、育成という側面で保育士にどのような関わり方を持つのが良いのか、園内、園外研修の位置付けは明確で効率的に運用されているかなど、園全体を育成という視点でどのように捉えるかという見直しが必要なのではないだろうか。

その上で、園長、主任、先輩保育士、いずれがその任にあたるにしても、「育成を担当する人の専門性を育成する」についても目を向けなければならない。教員養成や教師の専門性開発の分野では、近年「教師教育者の専門性開発」として、教員の専門性を開発することを担当する教員（指導主事や、あるいは大学教員など）に求められる資質能力として耳目を集め、たとえば、経験を振り返るための省察を促す能力の開発など、近年多くの検討が行われている。たとえば、このことと同じような考え方をを用い、保育士を育成する立場の専門性についても議論を始めても良いのではないだろうか。

（２）保育士のキャリア開発の考察と課題

次に、質問紙調査並びに、ヒアリング調査の中で多く語られたのは、キャリアの転機についてである。これまで述べてきたように、多くの園で、初任から 7 年～10 年までの間に、リーダー職な主要な立場に就くケースが多く見られる。初任から 7 年という時間は、27 歳（短期大学卒）～29 歳（4 年制大学卒）という年齢にあたり、出産・育児休職などの要望が出てくる時期でもある。このことを契機にキャリア転換を考える保育士も少なくなく、保育士の成長ステップにおいて第 3 ステップに上がろうとする大事な時期と重なり、その選択に苦悩する保育士も少なくない。平均勤続年数が 8.0 年という統計データが示すことも、このことも大きく関係していると推察できる。キャリア 7 年から 10 年の間に多くのキャリアの転機が過度に集中していることが次の図からも読み取れる。



さらに、この時期を経て第3ステップに到達した保育士にとって、「その次に目指すべきことが見えにくい」ということも、この苦悩を強くする要因でもある。それまでは、自身の成長に合わせて様々な役割をあたえられたり、後輩を指導したりするようになるなど、自分自身の専門性（技術）の発達の実感もさることながら、園内のポジションによってもそのことを実感することができた。しかし、第3ステップ以降は、たとえば主任になること以外に、さらなる新しい役割が与えられることはほとんどなく、したがって、自身の保育の技術を極めていくことや、一生懸命に後輩を指導していくなど、これまでの役割や専門性をより高めていくということになる。その時に、自分自身がこの園で働き続けていくことの意義や価値を見出せない場合には、育児休暇などのタイミングをきっかけに退職するということが少なくないだろう。このような立場の保育士に、次にどのようなステップを作ることができるかも、育成の仕組みをより充実させるための重要な要素となってくる。たとえば、子どもを育てながら一人で運営できるようなクラスを担当する、全体的なサポートの立場で様々な保育士の支援にあたる。園外の研修に参加し、その内容を園内にフィードバックして新しい保育に取り組むための実践者になってもらうなど、さまざまな立場を作っていくことも考えられよう。

（３）保育士としてのキャリア開発と、専門性育成との関係

現状では初任となってから、クラスリーダーとなり、後輩を育成していく立場に至るまでに、現時点で早くも 7 年程度、通常は 10 年以上の時間がかかっており、その時期が来るまでに、結婚や出産を契機に退職に至る保育士も多く、園全体として培った経験や専門性が一度に失われてしまうことが繰り返されている。

園としても、せっかく育てた人材であっても、このような形で入れ替わりを繰り返しているうちに育成の意欲が失われてしまう可能性もあり得るだろう。上述したように、後輩育成という立場に立つタイミングが、園を一時的に、あるいは恒久的に離れるという時期と重なってしまっているという点が、育成の仕組みを整えるという点に対して大きな影響を与えていることは間違いない。そのことを考慮すると、さらに早い期間での成長が望まれることにもつながるだろう。具体的には、現在 7 年～10 年程度かかっているステップ 3 への到達を、5～7 年で育成し、キャリアを選択する前に、保育士としての専門性を確立することが可能であれば、その時点で改めて、自身の今後の保育士としてのキャリアをじっくり考える機会を作ることにもつながる。そして、結果としてたとえ園を離れることになったとしても、それまでの間に一人前になり、かつ一人でも後輩を育成してから離れることになれば、培われたノウハウや、想いは継続されていくだろう。しかし、現状では、それが間に合わないためにつながりが断絶し、また新しく（一から）育成するということが繰り返され、育成のための機会費用が必要以上にかかっているという現状があることも見逃してはならない点である。

これまでの検討をまとめると、まず当初の 5 年間でステップ 3 に到達できるような保育士の育成を現実のものとしていく必要がある。ここでいうステップ 3 は、園を全体的に見渡すマネジメントのような立場ということではなく、たとえばクラスの中で、あるいはその周囲の関係において後輩の成長をサポートしていくことができるという意味でのステップ 3 という位置づけである。

このことを実現するためには、園全体をはじめとして、さらに積極的に育成に関わっていくための姿勢を仕組みが必要である。これまでに述べてきたように、OJT を中心とする専門性開発の過程において重要なのか、そこで得られた経験をいかに自分の専門性として吸収していくことができるかという点である。そのために日常の保育の実践を振り返るための機会を作ったり、学習する時間を確保することが必要であるということは、これまでもずっと言われてきたことではあるものの、それが十分に効果的でなかったのは、それが最終的にその当人任せになってしまい、適切なサポートをしてこなかったことであろうし、そのための方法がなかったことである。つまり育成において重要な点はその当人の学びだけではなく、周囲がどれだけ学びを支援できているかという点である。そして、今後は、このように自身の専門性を開発していくための学ぶ力の育成について、養成校における養成の在り方

にも要望が向けられるかもしれない。

日常的な保育の中で、クラスの先輩後輩の関係だけ学びの環境を作ることが難しい場合には、園長や主任が必要に応じてその任に当たることも必要であろうし、園全体として、子どもの学びの場であるというのと同時に、おとな（保育士）の学びの場であるというような風土、環境づくりを行っていく必要があるだろう。

このことは、保育士のキャリア開発という視点からも、園の中に、新しい働き方や、役割を作り、キャリアの転機を迎えて以降も、様々な関わり方で保育士を継続していくことにもつながることが期待できる。多くの場合、労働の条件面よりも、仕事のやりがいや、学び、成長に対して強くモチベーションを持っていると想定できるこの仕事にとって、キャリアの転機を経て、様々な形で保育や育成に携われる可能性を示すことが求められ、今後の重要な園のマネジメントの役割となっていくことではだろうか。

2. 保育園長編

「一人前の保育士」の保育士とは何かという議論においては、0歳～6歳の子どもの発達の見通しをもち、発達に応じた適切な関わりができることによって園の一通りの業務に対応できると園長は考えていることが明らかになった。例えば3歳児クラスの担任を任せることができたとしても、それはステップ2の成長段階には到達しているが、必ずしもそれが「一人前の保育士」であると園長が認めているわけではないということである。園長がそのように保育士を評価しているとすれば、保育士もまた自身が「一人前の保育士」になったと思えるようになるのは、0歳～6歳のクラスを担当し、その関わりに自信がもてるようになることが必要で、そのためには10年程度の時間を要すると考えられる。

一方で、保育士の成長には、先輩保育士から後輩保育士への指導を検討する必要がある。後輩保育士を指導できると保育士自身が思えるのは、園での仕事が一通り自信をもって行うことができる、すなわち園長のいう「一人前の保育士」になったという手応えを感じたときである。逆に、まだ「一人前の保育士」になってはいないと感じている段階で、後輩保育士の指導を任された場合には、大きな負担と不安を抱く結果となってしまう。

保育士が10年の現場経験を経て、「一人前の保育士」になったと思えるようになってから、後輩保育士を指導する立場になることが理想の形ではある。次に考えなければならないのは、早期離職者も多いとされる保育士の勤続年数の問題である。調査結果によれば、保育士の平均勤続年数はおよそ8年である。この数値を合わせ考えれば、多くの保育士は「一人前の保育士」になる10年を待たずして保育の現場を離れていくことになる。後輩保育士の指導ができる「一人前の保育士」がほとんどいない保育現場の実態が浮き彫りとなった。「一人前の保育士」になるかならないかの状態で保育士は辞めてしまい、後輩を指導できる保育士がいないため、また一から新しい保育士に経験を積むことを待つしかない。ここに保育士の育成の難しさ、保育の質の向上の課題があるのではないかと考える。

このような現実を受け止めた上で、保育士の専門性の向上や育成のシステムを築くためには次の3つの方策を検討する必要がある。

第一は、「一人前の保育士」が保育士として働き続ける方法である。すなわち平均勤続年数8年をより長くする方法である。そのためには、保育士が「もっと長く働きたい」という職場環境をつくるべく、園長をはじめとする管理職がマネジメントを活かしてその改善に問われることとなる。また保育士の資質や働き方の観点からは、キャリアアップを必ずしも望まない職員が多かったとしても、2、3年後の理想とするモデルを間近に感じ、そのモデルに近づくための自身の成長を楽しめるような手だてがあれば、保育士はもっと長く仕事をしたいと思うかもしれない。「一人前

の保育士」になった保育士にとっては、その先の自分の目標が見出せるような職場の中のキャリアステップの先が予定されていれば、さらに長く仕事を続けたいと思うかもしれない。育児や介護を含む家庭の事情で一旦は仕事を中断せざるを得ない保育士にとっては、復職した際に休職していたことによるブランクを克服できるような手だてがあれば、再び働くことが出来る時期がくれば保育士として仕事を再開するかもしれない（これは、昨今議論されている潜在保育士の復職の問題にリンクしている）。生涯続けることのできる仕事の一つとして保育職が確立していくことによって、力量を備えた保育士が多く現場で活躍することになり、よって保育の質の向上が期待できることも付け加えたい。結婚・出産までの仕事という認識が保育士の多くが女性であることも考慮し、女性特有のライフステージの課題や出産・育児・介護に関わる中で形成されるアイデンティティの変容を活かしつつ、「働きたい」、「働くことに戻りたい」と保育士が思えるような職場環境の創造とそれを支える多方面からの手だてをマネジメントの能力が園長に課せられる今後の新しい課題といえよう。

第二は、「一人前の保育士」になるために要する10年を短縮する方法である。そのためには早く保育士の力量を高める必要がある。例えば園内外の研修等による保育士の学びの機会を増やすということが検討され研究が進められているが、それはまさに早く「一人前の保育士」になるための手だてであり、現在の保育士の人材育成の議論の多くはここに焦点をあてている。しかしながら、研修等において保育士が知識や理論、技術を研修等で身につけたとしても、園長が指摘する「一人前の保育士」になるための6年間の各クラスでの経験や実践を重視するならば、“6年の壁”を崩すことはできない。ステップ1の経験を含めると、やはり8年から10年の経験が「一人前の保育士」になるためには必要となってしまう。このような園長の思いを前提とするならば、“6年の壁”を崩すような保育士の6年間の経験を短縮できるような研修や学びの可能性を検討しなければならない。あるいは園長がいう0歳～6歳までのクラスでの一通りの経験が、果たして「一人前の保育士」になるために本当に必要なかを今一度問い直す必要があるかもしれない。例えば、乳児と幼児という2つの大きな区分けの中で、乳児保育を専門とする保育士、幼児保育を専門とする保育士という二つの棲み分けがあり得るとすれば、乳児保育専門の保育士は0歳～2歳の経験、幼児保育専門の保育士は3歳～5歳のクラス担当をベースに「(乳児あるいは幼児の)一人前の保育士」という考えにシフトすれば、6年から4年程度への短縮が可能になるかもしれない。その場合、どの保育士が乳児保育へ、あるいは幼児保育への道が望ましいのかを、一人一人の保育士の力量や特性、適性などを園長が把握し見極め、保育士とのやり取りの中で方向性を見出していく作業が園長に求められる。

第三に、「一人前の保育士」にならないと後輩保育士を指導することはできないと

保育士が感じている点である。本調査での保育士に対するインタビューからも、実際不安を感じながらも後輩指導の立場になってみれば、自身も勉強しながら後輩に伝えることができることもある、あるいは指導をする立場になって保育士として自身も成長したという語りが得られている。「一人前の保育士」になった段階ではじめて後輩を指導すべきだという理想を捉え直すことも必要ではないだろうか。0.7人前の保育士であったとしても、0.2人前の保育士からすれば教えてもらいたいことはたくさんある。マニュアル化することが難しい保育という仕事を継承し、あるいは後輩に教え伝えるためには、保育士同士が日々の実践を通し、共有することがやはり重要になってくる。しかし、従来からいわれているような「見て学ぶ」という後輩保育士の学び取る（盗み取る）姿勢にのみ頼るのではなく、「育つ-育てる」という保育士の成長を支える関係性が生起するような日々の職場を検討することをこれからはより意識するべきではないだろうか。日々の実践を共有する職員の配置を、力量のバランスや特性、あるいは相性などの観点から決定するだけでなく、この保育士が成長するためにはどんな先輩保育士の存在が必要なのか、どんな後輩保育士に指導をすることによって自身の課題に気づくことができるのか、というような「育つ-育てる」関係性が生起するような職員の配置を園長が意図的に計画的に検討していくことも求められる。

以上三つの観点を園の理念や状況、職員構成、勤務体系、保育士のライフステージの課題など様々な要因を踏まえた上で、どのような方策をとりながら保育士の人材を育成していくことがその園にとって望ましいのかを園長はマネジメントの視点としてもつことができなければ、保育士の質、保育の質の向上を目指すことは難しいと考える。

■ 参考資料

調査票 保育園長用

【Ⅰ. 貴園について】(平成 26 年 1 月 1 日現在でお答えください)

Q1 貴園の所在地 ()都・道・府・県()区・市・町・村

Q2 貴園の定員数・現員数

	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合計
定員数	名	名	名	名	名	名	名
現員数	名	名	名	名	名	名	名

Q3 貴園の所在する市町村の運営主体別の保育園数(※設置主体ではございませんので、ご注意ください)

公営 ()か所 ・ 民営 ()か所

Q4 法人の運営施設状況

1. 一法人一保育園 2. 一法人複数保育園 3. 一法人一保育園その他福祉施設
4. 一法人複数保育園その他福祉施設 5. その他()

Q5 貴園の職員体制

職種	保育士 (資格あり)		保育職員 (資格なし)		保健師 看護師		栄養士 管理栄養士		調理員		事務職員		その他職員		合 計
雇用形態	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	正 規	非(臨時) 正 規	
常勤(人数)	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名

Q6 平成 24 年度内の貴園の離職者数

正規職員 ()名 ・ 非正規職員 ()名

【Ⅱ. 日本保育協会の研修事業について】

Q7 当協会では全国の保育者を対象に各種研修会を実施しています。以下の研修会のうち、ご自身が参加してみたい、あるいは保育士が参加するのが望ましいと考える研修を研修会 5 つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. 中堅保育所長研修会(園長経験 5 年以上) | 2. 初任保育所長研修会(園長経験 5 年未満 0 年以上) |
| 3. 初任保育所長(就任予定者)研修会(園長経験なし) | 4. 主任保育士研修会 |
| 5. 乳児保育担当者研修会 | 6. 障害児保育担当者研修会 |
| 7. 保護者支援担当者研修会 | 8. 事故予防研修会 |
| 9. 保幼小連携研修会 | 10. 保育所実習担当者研修会 |

Q8 Q7 以外の研修会で、ご自身が参加してみたい、あるいは保育士の参加が望ましいと考える研修内容があればお書きください。

保育園長 []
保育士 []

【Ⅲ. 保育士の専門性の向上について】

Q9 貴園では、保育士の専門性の向上について取り組んでいますか。(3. 取り組んでいない⇒Q13 へ)

1. 取り組んでいる 2. どちらともいえない 3. 取り組んでいない

Q10 貴園で保育士の専門性の向上の方法として、日常の業務を通じての経験や技術の獲得(いわゆるOJT)以外に重要であると考え、

実際に取り組んでいるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1. 園長や主任保育士からの指導 | 2. 園内での勉強会、研究会、職員会議での検討などの園内研修 |
| 3. 同僚やクラス担当者間での情報交換 | 4. 講演会、講習会などの園外研修 |
| 5. (1と2以外の)先輩保育士からの指導や助言 | 6. 専門誌や雑誌などからの情報収集 |
| 7. 担任交代 | 8. その他() |

Q11 貴園では、保育士の専門性の向上を行うにあたっての阻害要因、問題点はどのようなところになるとお考えになりますか。(費用や時間面に限らず、学ばせたい、園全体の雰囲気など、お気づきの点はなんでもご回答ください)

Q12 貴園に現在必要であると思う研修はどのような内容ですか。園内／園外にかかわらずご自由にお書きください。

【IV. 園外研修について】

Q13 貴園では、保育士を園外研修に参加させていますか。

1. はい 2. いいえ

Q14 園外研修会に参加させる際のルールのようなものはありますか。

1. ある 2. ない

Q15 平成24年度内の園外研修への参加回数について、以下の役職ごとにご記入ください。

1. 園長()回 2. 主任保育士()回 3. 保育士()回 4. その他の職員()回

Q16 一回、一人あたりの園外研修に支出できる予算は、どの程度ですか。また、1年で派遣回数の上限は何回ですか。

参加費として 円まで (必要な場合)旅費として 円まで 合計で年 回まで

Q17 貴園はどのような園外研修に派遣されますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 市区町村が主催する研修会 | 2. 都道府県の保育団体が主催する研修会 |
| 3. 市区町村の保育団体が主催する研修会 | 4. 全国の保育団体が主催する研修会 |
| 5. 都道府県が主催する研修会 | 6. 企業が主催する研修会 |
| 7. その他() | |

Q18 園外研修は、園の中でどのように活用していますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. 職員会議での報告 | 2. 特定のグループで勉強会をしている |
| 3. 報告書などで内容を回覧している | 4. 園内研修の場を設けて全体で共有している |
| 5. 何もしていない | 6. その他() |

Q19 園外研修は保育士の専門性の向上にどのような効果があるとお考えになりますか。一番効果があるとお考えのものから順に3つを選び、()内にその順位を1,2,3でご回答ください。効果がないとお考えの場合には最後の選択肢のみに☐とご回答ください。

- | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------|
| () 子ども理解の深まり | () 職員間の連携(チームワーク)の向上 | () 他園の保育実践の理解 |
| () 保育観の共有 | () 保育実践の意欲の向上 | () 保護者支援の理解 |
| () 保育における課題の設定 | () 専門知識の向上 | () 保育実践のふり返り |
| () 保育技術の向上 | () 制度、情勢の理解 | |
| () その他() | | ☐ 効果があるとは考えられない |

Q20 非常勤の保育士は、園外研修に参加する機会がありますか。 1. ある 2. ない

Q21 園外研修について、地域の特性がありましたら、ご自由にお書きください。

(例: 公的研修が少ない、公的研修が公立向けに偏っている、園外研修の機会がない など)

{ }

【V. 園内研修・方法について】

Q22 園内研修の回数(年)はどれくらいですか。 年 回

Q23 Q22の園内研修はどなたが企画していますか？

1. 園長 2. 主任保育士 3. 担当制(順番制) 4. テーマに応じて適切な人を選ぶ 5. その他()

Q24 貴園では、保育士の人材育成のために以下の内容をどれくらいの頻度、時間(およそ何分)、対象で行っていますか。

内容(種類)	頻度(回)	時間 (1回あたり)	参加対象(該当するものに☑)
職員会議	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
外部講師を招いた研修会	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
園内における事例検討会	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
公開保育後の研究会	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
教材研究会	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
保育者相互の保育参観	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
担任交代	年 回	分	
園長による個別指導	年 回	分	
その他①()	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤
その他②()	年 回	分	☐ 園長 ☐ 副園長 ☐ 主任保育士 ☐ 保育士 ☐ 非常勤

Q25 園内研修を実施する上での主な課題はどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 日程調整の困難	5. テーマがみつからない	9. 参加者に積極性がない
2. 保育士の代替	6. マンネリ化している	10. 参加者が本音で話せない
3. 予算がない	7. 効果がみられない	11. その他()
4. 保育士の負担	8. 特定の人物のみが発言している	

Q26 園内研修は、保育士の専門性の向上にどのような効果があるとお考えになりますか。一番効果があるとお考えのものから順に3

つを選び、()内にその順位を1,2,3でご回答ください。効果がないとお考えの場合には、最後の選択肢のみに☑とご回答ください。

() 子ども理解の深まり	() 職員間の連携(チームワーク)の向上	() 他園の保育実践の理解
() 保育観の共有	() 保育実践の意欲の向上	() 保護者支援の理解
() 保育における課題の設定	() 専門知識の向上	() 保育実践のふり返り
() 保育技術の向上	() 制度、情勢の理解	
() その他()		☐ 効果があるとは考えられない

【VI. 貴園の職員体系について】

Q27 貴園について、保育士の成長(専門性の向上)を下表のように5つのステップ(段階)で表した場合、各ステップに属すると思われる貴園の正規保育士数【現在】と、そのステップに到達するのに要する年数【現在】を記載してください。また、理想としては、何人の保育士が必要で、ステップ2 以上の欄に「そのステップに到達するために必要な年数」を記載してください。さらに、各ステップにおいて①保育士に求める役割や業務内容、②保育士自身が感じるやりがい、③保育士自身が抱える課題や悩み、④次のステップまでに必要なことを、簡潔としてどのように認識されていますか。ご自身の考えをお書きください。なお、記入にあたっては「記入例」をご参照ください。

	職員数 (正規)	到達 年数 (〇年目)	①保育士に対し、どのような役割、業務内容を期待していますか	②保育士はどのようなことで充実感ややりがいを感じていると思いますか	③保育士はどのようなことに課題を抱え、悩んでいますか	④次のステップへ到達するために、保育士に何が(業務、研修など)必要と考えていますか
ステップ 5 保育士の経営・運営のマネジメントをしている	現在	名 年目				
	理想	名 年目				
ステップ 4 保育士の保育全般のマネジメントをしている	現在	名 年目				
	理想	名 年目				
ステップ 3 後輩保育士の育成をしている	現在	名 年目				
	理想	名 年目				
ステップ 2 担当のクラスの運営をしている	現在	名 年目				
	理想	名 年目				
ステップ 1 担当のクラスのサポートをしている	現在	名				
	理想	名				

質問は以上です。多岐にわたる質問にご回答をいただき、誠にありがとうございました。

「保育園における人材育成に関する調査」

調査へのご協力をお願い

昨年10月、厚生労働省は「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」をまとめ、その柱の一つに保育士の育成を掲げました。そうした保育士育成の政府の動向を踏まえ、日本保育協会では、園外研修／園内研修などの保育園における人材育成の実態を調査することといたしました。そこから保育士研修の全体像や園・保育団体などの役割を明らかにし、保育士の処遇の向上のための基礎資料とすることを目的としています。

本調査への回答は全て統計的に処理され、厳重に管理します。調査・分析の結果は報告書としてとりまとめ、厚生労働省、関係団体、関係学会、マスコミ等への公表資料として使用いたします。また、保育園ごとの照合による分析に使用するために調査票に番号を振ってありますが、保育園及び個人にご迷惑をおかけすることは一切ございません。データは本調査が終了後、専門業者に依頼し、破棄いたします。できる限り率直に書きください。

なお、ご回答後は、同封の返信用封筒にて3月12日(水)までにご投函していただくようお願いいたします。

年度末のご多用のところ調査期間が短く大変恐縮ですが、上記の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願い申し上げます。本調査に関するご質問・ご意見などがございましたら下記担当者までご連絡ください。

＜調査担当者＞ 社会福祉法人 日本保育協会 研修部 今井豊彦・佐藤紀子・加藤翼

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-53-1 電話:03-3486-4420(直通) E-mail: kensyu@nippon.or.jp

【Ⅰ. あなた自身について】

Q1 あなたの役割

1. 副園長 2. 主任保育士 3. 0, 1, 2 歳児のリーダー保育士 4. 3, 4, 5 歳児のリーダー保育士
5. 担当クラスのリーダー保育士 6. 保育士 7. その他()

Q2 現在の役職の経験年数(月数切り上げでご記入ください)

年

Q3 現在の保育園での勤務年数・保育士としての経験年数(月数切り上げでご記入ください)

現在の保育園での勤務年数() 年 保育士としての経験年数(合計) 年

【Ⅱ. あなた自身の専門性の向上について】

※ここでは自身の技術や知識を向上させ、より高い STEP で仕事に取り組めるようになることを、「専門性の向上」と表記します。

Q4 現在、あなたは保育士としての専門性の向上に取り組んでいますか。

1. 取り組んでいる 2. まあまあ取り組んでいる 3. あまり取り組んでいない 4. まったく取り組んでいない

Q5 ご自身の専門性を向上のために、一番役に立っていることはどのようなことですか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. 職員会議や研究会など園内での研修 2. 講習会や勉強会などの園外での研修 3. 先輩・上司への相談、アドバイス
4. 同僚の保育士との相談、アドバイス 5. 専門誌、雑誌などからの情報 6. 特にない
7. その他()

Q6 ご自身の専門性の向上に取り組むにあたっての課題はどのようなことですか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 職員会議や研究会などの園内研修の機会が少ない 2. 取り組む時間につくれない
3. (自費負担などの場合に)費用面での問題がある 4. 園内研修／園外研修のテーマと自分のニーズがマッチしない
5. 必要性や意義が感じられない 6. 上司や周囲の視線が気になって取り組むことができない
7. 学んだとしても実践に活かさない 8. 保育が評価されない
9. その他()

Q7 (保育士養成校出身者へ) 養成校での学びは、現場で活かしていると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

【Ⅲ. あなたの園での園内研修について】

Q8 貴園では、研究会や職員会議での課題検討など、いわゆる園内研修が行われていますか。

1. はい 2. いいえ (⇒Q12へ)

Q9 園内研修は、あなたの保育に役立っていると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

Q10 あなたの専門性の向上に役立っている園内研修は、どのような取り組みですか。また、どのように役立っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|----------------|----------------------|---------------|
| 1. 子ども理解の深まり | 2. 職員間の連携（チームワーク）の向上 | 3. 他園の保育実践の理解 |
| 4. 保育観の共有 | 5. 保育実践の意欲の向上 | 6. 保護者支援の理解 |
| 7. 保育における課題の設定 | 8. 専門知識の向上 | 9. 保育実践のふり返り |
| 10. 保育技術の向上 | 11. 制度、情勢の理解 | 12. その他（ ） |

Q11 園内研修に望むこと・改善点はどのようなことですか。重要な順に3つを選び、()内にその順位を1,2,3で回答ください。

- | | | |
|---------------|----------------|--------------------|
| () 日程の調整 | () テーマがみつからない | () 参加者に積極性がない |
| () 代替保育士の確保 | () マンネリ化している | () 参加者が本音で話せない |
| () 予算がない | () 効果がみられない | () 特定の人物のみが発言している |
| () 保育士の負担の増加 | () その他（ ） | |

【Ⅳ. 園外研修について】

Q12 園外研修には、平成24年度内に何回参加しましたか。(ない場合は0と回答しQ16に進んでください)

(合計 回)

Q13 園外研修に参加した主な理由に該当するもの1つに○をつけてください。

1. 内容・テーマに興味を持った 2. 業務命令だから 3. 同僚に誘われた 4. 友人に誘われた 5. その他（ ）

Q14 どんな園外研修に参加しましたか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. 市町村実施の研修会 2. 都道府県実施の研修会 3. 保育団体主催の研修会 4. 養成校や大学などの公開講座
5. 保育に関する学会 6. 任意で集まる勉強会 7. 他園の研究会 8. その他（ ）

Q15 園外研修にもっとも期待するのはどのようなことですか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. 新しい知識や技術の習得 2. いま困っている問題の解決策・ノウハウの入手 3. 他園の保育士とのネットワーク作り
4. 外部の空気に触れてみたい 5. その他（ ）

Q16 これまでに受けた園外研修は、専門性の向上にどのように役立っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|----------------|----------------------|--------------------------|
| 1. 子ども理解の深まり | 2. 職員間の連携（チームワーク）の向上 | 3. 他園の保育実践の理解 |
| 4. 保育観の共有 | 5. 保育実践の意欲の向上 | 6. 保護者支援の理解 |
| 7. 保育における課題の設定 | 8. 専門知識の向上 | 9. 保育実践のふり返り |
| 10. 保育技術の向上 | 11. 制度、情勢の理解 | 12. 他園の保育士との交流・ネットワークづくり |
| 13. その他（ ） | | |

Q17 参加の必要性を感じる園外研修に、あなたは、いくらまでであれば自己負担で参加しようと思いますか。

1 回あたり () 円まで 1 年間で () 円まで

【V. 園内の雰囲気や環境について】

Q18 保育のお手本としたい保育士が園内にいますか。

1. いる 2. いない

Q19 仕事上の悩みを相談する相手は、主に誰ですか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. 園長 2. 副園長 3. 主任保育士 4. 先輩の保育士 5. 同僚の保育士 6. 他園の保育士
7. 養成校時代の友人 8. 養成校の恩師 9. その他 ()

Q20 貴園では研修等で学んだことが活かされる環境があると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

Q21 貴園の保育士にとって、「専門性の向上のための学びを阻害する要因」はどのようなところにあると思いますか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. さまざまなアイデアを実践に活かすことができない 2. 学ぶ意欲がなかなか感じられない
3. 新しい知識や技術が吸収されない 4. 保育士同士の話し合いの場が持てない
5. 子どもの立場で考えられていない 6. 学んでも処遇が変わらない 7. 学ぶための時間がない
8. その他 ()

Q22 貴園の保育士にとって、「専門性の向上のために学びが必要である」という危機感を感じるのはどのようなことがきっかけですか。該当するもの1つに○をつけてください。

1. 子どもが楽しそうにしていない 2. 保育士が楽しそうにしていない
3. 保護者からの問題点の指摘が多い 4. 日常がマンネリ化していて、新鮮味が感じられない
5. ほかの園の様子を聞いて、違いを実感した 6. 保育がうまくいかないと思うことが多い
7. 園内のコミュニケーションの状況がよくない 8. その他 ()

Q23 園内で他の保育士と学び合う関係ができていると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

Q24 貴園の同僚と「保育観」や「子ども観」について、共有できていると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

Q25 貴園では、保育の考え方や技術が先輩から後輩に十分に受け継がれていると思いますか。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない

Q26 あなたの保育に対する姿勢や技術について、先輩・同僚から褒められたり、評価される機会はありますか。

1. ある 2. どちらかといえばある 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばない 5. ない

【VI. あなたのご経験について】

Q27 保育士として勤務するようになったのはいつですか。西暦 年 月

Q28 これまでに休職や、保育士としての勤務を離れていた時期はありますか。

はい ・ いいえ 「はい」と回答された方 ⇒ [休職・離職期間を通算年数でお答えください]： 約 年

Q29 あなたは現在、主にどのような業務を任されていますか。次の5つのうち、もっともあてはまる業務について、「」に1つOをつけてください。

- ☐ 1 他保育士のサポートをしている・・・＜ステップ 1＞
☐ 2 担当クラスの運営をしている（クラス担任）・・・＜ステップ 2＞
☐ 3 後輩保育士の育成をしている・・・＜ステップ 3＞
☐ 4 園の保育全般のマネジメントをしている・・・＜ステップ 4＞
☐ 5 園の経営、運営のマネジメントをしている・・・＜ステップ 5＞

Q30[Q29]で回答された＜ステップ＞におけるあなたの状況について、①現在求められている役割 ②やりがい ③課題や悩みの3つの観点から下記の表にご回答ください。

現在の＜ステップ＞	① 現在、求められている役割や業務はどのようなものですか。	② 実感ややりがいはどのような時に感じますか。	③ 現在の課題や悩みはどのようなものですか。

Q31[Q29]で回答された次の＜ステップ＞についてお聞きします（例：[Q29]で今の自分は＜ステップ 2＞である、と回答された方は＜ステップ 3＞について）。

① 次のステップに進みたいとお考えになるか② 次の＜ステップ＞の業務ができるようになるのはいつごろだとお考えになるか③ 次のステップに進むためには何ができるようになることが必要か、④ そのための今のあなたのとってどのような経験や学びが必要かについて、下記の表にご回答ください。

次の＜ステップ＞	① 次の＜ステップ＞に進みたいと思いますか。	② いつごろ？ （西暦で）	③ 次の＜ステップ＞に進むためには、何ができ るようになることが必要だと思いますか。	④ 次の＜ステップ＞に進むためには、どのような経験や学 びが必要だと思いますか。
	a. はい(②から④へ) b. いいえ(⑤へ) c. わからない(⑤へ)	年 ころ		
	⑤ (①でb, いいえ, c, わからないと回答された方へ) そうお答えになった理由をお聞かせください			

質問は以上です。多岐にわたる質問にご回答をいただき、誠にありがとうございました。

保育所における人材育成の実態に関する調査報告書 研究委員及び執筆者等

井 上 眞理子（洗足こども短期大学・専任講師）

---第3章3・第4章2

坂 田 哲 人（青山学院大学情報メディアセンター・助教）

---第3章1, 2・第4章1

【事務局】社会福祉法人日本保育協会においては、次のものが担当した。

今 井 豊 彦（社会福祉法人日本保育協会研修部・次長）

佐 藤 紀 子（社会福祉法人日本保育協会研修部・係長）

加 藤 翼（社会福祉法人日本保育協会研修部・係員）

アンケートにご協力いただいた保育園長及び保育士の皆さま、ヒアリングやインタビュー調査にご協力をいただいた以下表の関係団体及び保育園の方々には、心より御礼申し上げます。また、本事業全体を通してご指導をいただきました井上眞理子委員と坂田哲人委員に対しましても、心より御礼申し上げます。

【関係団体】

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

日本保育協会青年部

日本保育協会青年部研修委員会

【保育園】

秋和保育園（長野県）、かほる保育園（山梨県）、くすのき保育園（大阪府）、
港北コスモス保育園（神奈川県）、子どもの家愛育保育園（東京都）、
さくら第二保育園（栃木県）、田島保育園（埼玉県）、芹沼保育園（栃木県）、
ドルカス乳児保育所（香川県）、花園保育園ベビーホーム（神奈川県）、
羽茂保育園（新潟県）、松が丘保育園（神奈川県）、みのり保育園（滋賀県）、
ゆうわ保育園（沖縄県）、RISSHO KID'S きらり（神奈川県）

本調査は平成26年度「保育所保育士研修等事業」の一環として実施いたしました。

保育所における人材育成の実態に関する調査報告書

発行：平成 27 年 3 月

発行所：社会福祉法人 日本保育協会

〒102-0083

東京都千代田区麹町 1-6-2 アーバンネット麹町ビル 6 階

電話 03-3222-2115（研修部直通） FAX 03-3222-2117

URL <http://www.nippo.or.jp/>

本書の内容あるいは一部を転用・複製複写（コピー）する場合は、法律で認められた場合を除き、当協会あてに許諾を求めてください。

