

現職保育者の研修ニーズに関する基礎的研究

中尾 繁 史

(2023年3月6日受理)

Fundamental Research on the Training Needs of Childcare Workers.

NAKAO Shigenori

要旨：本研究では、保育者の質の確保・向上に関して保育者養成校として本学が果たせる役割として考えられる研修システムのあり方を検討した。様々な研修ニーズを持つ保育者に対応するために、講義形式の研修と、保育者の個々の経験に即した演習形式の研修が必要であり、特に演習形式の研修の充実のためには現職保育者と協働した研修の企画と実施を行う必要がある。

Key words：現職保育者 研修システム

1. はじめに

令和2年6月に公開された厚生労働省の保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会「議論のとりまとめを踏まえて今後求められること」において、保育の現場と自治体に向けて次のような提言がなされた。保育の現場には、主な取り組みとして“保育所における自己評価ガイドラインの活用”、“多様な関係者が関与・参画する開かれた評価・研修の実施”、“評価結果の公表など「見える化」と情報発信”、“職員間の対話を促す職場の環境づくり”、“地域における、研修・公開保育等を通じた他の現場や専門家との情報共有と学びあいの場作り”が提言された。自治体には主な施策として、“各現場・保育団体・保育士養成施設との緊密な連携によるキャリアアップ研修等の機会の確保”、“地域における保育・幼児教育関係者のネットワーク構築と協議の場づくりの支援”、“現場の実践を支援する人材の育成・配置”が提言された。これらの提言により、保育の質を保障するための保育現場と自治体それぞれが担う役割と今後進むべき方向性が示されたものと考えられる。

自治体に求められる施策については、社会的役割及びその専門性などから都道府県社会福祉協議会が

実施を担っているケースが殆どであり、上述の検討会よりも以前から同様の施策が実行されて一定の成果が得られている状況にある。特に平成29年より実施されている「保育士等キャリアアップ研修制度」以降、各自治体での系統的な研修機会が確保されたと言える。一方で保育の現場に求められる取組については、個々の施設や運営組織による裁量が大きく、業界全体の動きなども勘案するとこれからの動きが期待される状況である。保育現場に求められる取組の実施については施設毎に異なる様々な状況を考慮する必要があり、保育の質の保障、専門性向上を業界全体で進めるためには、保育現場の実情に応じた系統的・組織的な支援が必要であることは明らかである。

このような状況にあって、本学のような保育者養成施設が果たせる役割はどのようなものだろうか。保育士等キャリアアップ研修等の講師を担うのはもちろんであるが、上述の検討会での提言にある“関係者のネットワーク構築”や“人材育成と配置”でも果たせる役割があると考えられる。本学は開学以来50年以上に渡り継続して保育者を養成し、福井県内に多数の保育者を輩出しており、人材育成やネットワーク構築においても寄与できるものと確信している。

具体的には保育現場への系統的・組織的支援の一環として本学が中心となって保育者が学び続けることができる環境を整えることである。

そこで本研究では、保育者が学び続けることができる環境構築の一環としての研修システムの構築に向けた研修ニーズに関する基礎的研究として、保育者等キャリアアップ研修やそれ以外の保育者を対象とした公的機関等の研修実施状況をまとめ、今後の研修のあり方を検討することを目的とする。

2. 保育士等キャリアアップ研修制度の概要

厚生労働省は保育士の資質向上を目指して2017年4月1日に「保育士等キャリアアップ研修の実施について」を通知した¹⁾。本制度は原則的に都道府県を実施主体としているが、実施内容は厚生労働省よりガイドラインが示されており、以下にそのガイドラインの概要をまとめた。

研修の枠組み：専門分野別研修（①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援）、マネジメント研修、保育実践研修から構成される。

受講対象者：専門分野別研修では、保育現場においてそれぞれの専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む）が対象となる。マネジメント研修では上記のリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む）が対象となる。保育実践研修では保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）が対象となる。

研修内容：厚生労働省の定める「分野別リーダー研修の内容」とおりとし、「ねらい」欄及び「内容」欄に掲げる内容を満たしたものでなければならない。

研修時間：1分野15時間以上とする。

実施方法：講義形式のほか、演習やグループ討議等を組み合わせることにより、より円滑、かつ、主体的に受講者が知識や技能を修得できるよう工夫することが望ましい。

「分野別リーダー研修の内容」：上記6項目についてそれぞれの分野で、理解を深めること、適切な環境構成、保育・食育・保健計画等の作成と活用、保育の展開、他の職員への適切な助言および指導を行うことができる実践的な脳力を身に付ける。

マネジメント研修：主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。

保育実践研修：子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。

保育士等キャリアアップ研修における研修内容はこのガイドラインに明記されており、保育者養成校で学習する内容と概念的な齟齬はない。この研修の対象者は保育者としての一定の経験を積んでいることが想定されており、保育者として勤務しなければ気がつかなかったことや理解できない事柄もあるだろうが基本的には学び直しであると言える。

研修の内容が制度的に決められていること、令和5年度より当該研修の受講が必須となることから毎年一定数の受講者が研修の受講対象者となることが想定される。また「分野別リーダー研修の内容」に「ねらい」があり、さらに「内容」に盛り込むべき事項が列記されていることから、ともすれば講義形式主体の研修にならざるを得ない側面があると言えよう。

中田ら²⁾が2019年度に実施された岡山県における本研修の受講者アンケートから、受講者には特定の研修分野や研修科目を深く学びたいというよりは、実践に役立つ内容を広く学びたい傾向が見られたことを指摘している。研修そのものは分野別として企画されるものの、それぞれの分野は完全に独立している訳ではなく、保育実践のためにはそれぞれの分野にまたがる

幅広い知識が必要であることは言うまでもない。保育者の日々の保育実践に付随する様々な悩みや疑問に対して、講義形式の研修では対応が難しい場合も多いと推測される。保育者等キャリアアップ研修のガイドラインにあるように、演習やグループワークなどの活動を通して研修に参加する保育者間での悩みや疑問の共有ができるのが理想であると思われるが、保育者等キャリアアップ研修の専門分野別研修においてはその実現が難しい状況にあると考えられる。

しかし、保育者等キャリアアップ研修での内容を補完するような別の研修をニーズに応じて利用できる状況があれば保育者が専門性を継続的に高めることができよう。

3. 公的機関の主催する独自の研修内容について

保育士等キャリアアップ研修は前述のとおり都道府県社会福祉協議会が実施を担っている場合が多い。各都道府県社会福祉協議会（以下、県社協とする）のWebページを確認したところ、令和4年度に実施された研修について次のようなケースに大別できた。保育士等キャリアアップ研修のみ実施、かつ「保育士人材バンク」あるいは「保育士・保育所支援センター」等の名称の県社協の部門が保育者の就職支援等を意図した人材マッチングおよびそれに類する研修を実施しているケース、保育士等キャリアアップ研修の他にも福祉領域の様々な職種に対応するために全般的な福祉に共通する研修も実施しているケース、保育士等キャリアアップ研修の他にも保育者向けの様々な研修を実施しているケースである。

最も多かったのは、保育士等キャリアアップ研修のみ実施しているケースで、21都道府県で同様の状況であった。次が保育士等キャリアアップ研修の他に保育者向けの様々な研修を実施しているケースであり、14都道府県社協で同様の状況であった。保育士等キャリアアップ研修の他に福祉領域の全般的な研修を実施しているケースは12都道府県社協で同様の状況であった。

キャリアアップ研修以外に保育者向けの研修が充実している14都道府県では、同じテーマで4～6回程度の連続性のある研修が企画されている場合や、

単発で複数のテーマが設定されている場合もあり、おしなべると年間で10回程度の研修が実施されていた。県社協が独自に設定している研修の内容を整理すると、新人保育者、中堅保育者、管理職向けなど階層別に受講対象者を設定している研修が多く、次いで乳幼児の発達段階に合わせて研修内容を設定するケースが多い。また、障害児への対応やアレルギー対応のような専門性の高い内容が個別に設定される場合も多かった。

研修の実施方法については、オンデマンド型のビデオ配信が最も多く、次いでビデオ会議システムを活用したオンライン研修であり、両者あわせて8割を超えていた。参集型の研修は同じテーマで複数回の研修が企画される研修に多かったが感染状況に応じて中止あるいはオンライン研修に切り替わった事例もあったようだ。

実施された研修の多くがビデオ配信やオンライン研修であったことから、これらの研修は主に講義形式と考えることができる。この場合も上述のように保育者の悩みや疑問を共有する事が難しいことが考えられる。どのような研修形態ならば保育者のニーズを満たすことができるだろうか。

4. 現職保育者が研修に求めるもの

筆者が継続的に関わっている福井県内保育施設の園長にどのような研修が必要なのかを尋ねると、多くの場合は気になる子や障害児への対応という回答が得られる。詳しく話を聞くと、子どもの様々な行動に対してその理由や意図を理解するために、年齢や発達状況、様々な環境要因との関連性について分析をしたいのだが、そこに専門的見地からの支援が必要という状況が多い。これは上述の中田ら²⁾が指摘しているように実践に役立つ内容を広く学びたいというニーズを裏付けるものと考えられる。

実際に、筆者が保育カウンセラーとして関わる保育施設でも、保育者との対話から様々な状況を整理し対象の子どもの行動理由などの説明がつくと保育者が納得する場面は多い。保育者が潜在的にこのようなニーズを持っているとするならば、講義形式の研修ではそのニーズを十分に満たすことが難しい

ことが推察される。金城³⁾も保育者等キャリアアップ研修のマネジメント分野に関する研修においては、実践の中でのスキル獲得を意図してアクティブ・ラーニングの活用が重要であると指摘しており、研修内容の理解促進のためには保育者と研修担当講師との間での双方向的なやりとりが重要である。

5. 学び続けることができる研修システム

保育者等キャリアアップ研修の専門分野別研修のように、過去に保育者養成施設で学んだ内容を再学習するような場合には、多くの知識を体系的に学ぶために概論的な研修内容になることは避けられない。しかし、子どもたちを前に保育を展開する中で経験した内容により理解が進むことや新たに気づくこともあり、講義形式で概論を学ぶことにも大きな意味がある。ただし受講者側の様々な要因により研修の成果が大きく変化することもありうる。具体的には保育者としての経験内容の違いによる理解度の変化が想定される。保育者としての経験年数が多くなれば必然的に様々な子どもたちと関わる機会があることは想像に難くないが、その中でも「気になる子」や障害児に関わった経験などは単純な経験年数では論じにくい側面がある。その点を論じるためにも、保育者の経験に即した研修内容の設定が望ましいが、研修の企画段階からその点を細かく限定することは困難であろう。

保育者としてのある程度の経験が蓄積された状態で、かつ上記の専門分野別研修のような講義形式を受講し自己の経験と既習知識をある程度体系化出来ている場合には、次の段階として演習形式やグループワーク形式での研修が効果的であると考えられる。その上で個々の経験を保育者が語り、参加者同士で共有し、そこに専門家が専門的見地から解説を行うことが出来れば、個々の経験に即した理解につながると考えられる。

これらのことから、本研究の目的である「学び続けることができる研修システム」について考えると、まずは講義形式での知識の体系化を意図した研修内容が必要で、次に個々の保育者の経験に即した演習形式での研修内容が必要となる。本学のような保育者

養成校はこの講義形式の研修も、演習形式の研修についても体系化された情報と教材があり、すぐに活かすことができると考えられる。特に近年ではこうした研修内容のオンライン化、オンデマンド化が進み、講義形式の研修についてはすぐに利用可能な情報資源が蓄積されている。一方で保育者の経験に即した演習形式の研修については、その実施方法に検討すべき課題がある。理想的なのは参集型の研修として実施し、演習やグループワークが実施できることであるが、感染症等で実施が困難となる状況もあり、複数の研修方法を準備し柔軟に対応できるよいただろう。具体的には参集型の演習形式の研修を実施し、同時にオンラインでも参加できるハイブリッド型の研修であれば様々な状況に対応しやすい。さらに研修内容の録画をオンデマンド配信できれば多くの現職保育者が利用可能となるだろう。こうした研修を定期的実施することで活用できるリソースが蓄積できるため、現職保育者と保育者養成校の協働が重要となる。

さらに本学特有の事情としては、福井県内で活躍する保育者にしめる本学卒業生の割合が高く、本学がそのネットワークを積極的に活用して卒業生が学び続けることができる環境を構築することに一定の社会的役割があると考えている。また、卒業生同士のネットワークとしての機能も有する仕組みが出来れば、業界全体で専門性を高めていく機運も醸成されるのではないだろうか。今後、現職保育者と協働して学び続けることができる研修システムの構築を推進していきたい。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 保育士等キャリアアップ研修の実施について(雇児保発 0401 第1号), <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/tuuti.pdf>, (2017)
- 2) 中田周作, 牧山弘毅, 保育士等キャリアアップ研修における受講者アンケートの考察, 中国学園紀要, 20, p141-150. (2021)
- 3) 金城悟, 保育士等キャリアアップ研修におけるマネジメント分野に関する実践的研究: テキストマイニングによる標準テキストの分析と研修実践の試み, 東京家政大学教員養成教育推進室年報, 10, p3-16. (2020)