

保育園における職場内・外研修に関する考察

— 園へのヒアリング調査を中心に —

成 田 朋 子*¹・河 野 利 津 子*²

はじめに

保育園における職員の職場内・外の研修の必要性については、従来より議論されつつも、公私立ともに厚生労働省や地方自治体において一律にプログラム化された研修体系は少ない。平成9年の児童福祉法の改正により、保育所は地域の子育て家庭の育児相談を受け助言することが努力義務になり、保育所が利用者から選ばれる制度になったが、それに伴い保育の深い知識や技能、豊かな人間性をそなえた保育士の育成がさらに求められるようになった。また、平成13年の児童福祉法の改正では、保育士の業務に通常の保育だけでなく保護者からの相談を受け保育に関する指導を行なう業務が課せられたのである。

平成18年度、筆者らは「効果的な研修システムの開発を目的とした保育所における職場内研修に関する調査研究」研究グループに参画した。当該調査研究は、「…どこの保育所においても職場内研修は、大きな課題となっているが、しかし十分な体制が整っているとは必ずしもいえない。多様な保育需要に応えるために、どのような職場内研修のシステムを構築すればよいかを考え、具体的に有効な手立てを検討するものである。またこの研究成果として全国的に広く活用されるよう、普遍のかつ園の条件に合うようないくつかにカテゴリー化した研修パターンを提案する」ことを目的として行われた。アンケート調査と実地調査を行い、またレクチャーを受けることにより、職場内研修がどのように行われているのか、そのアウトラインを知ることができ、保育所において職場内研修を行うことの意義について考察することができた。しかし、この実地調査、レクチャーは、職場内研修が積極的に行われているモデル的な保育所のものであったため、筆者らの居住地の、より身近な保育所での実態を把握し、保育

の質の向上のための職場内研修、職場外研修のあり方について考える手掛かりを得たいと考え、ヒアリング調査を行うことにした。

1. 名古屋市の研修の概要

名古屋市には、公立園123園、私立園158園の保育所があり、現在約3万人の児童が通園している。

保育所職員の研修に関して、名古屋独自のものとしては、昭和58年より、職員一人一人が倫理観に裏付けられた知性と技術を備えて質の高い保育ができるよう、また名古屋市職員としての知識、意識、役割を認識し、家庭や地域からの信頼に応えることができるよう、研修委員会が設けられ、研修内容の整備と充実が図られてきた。

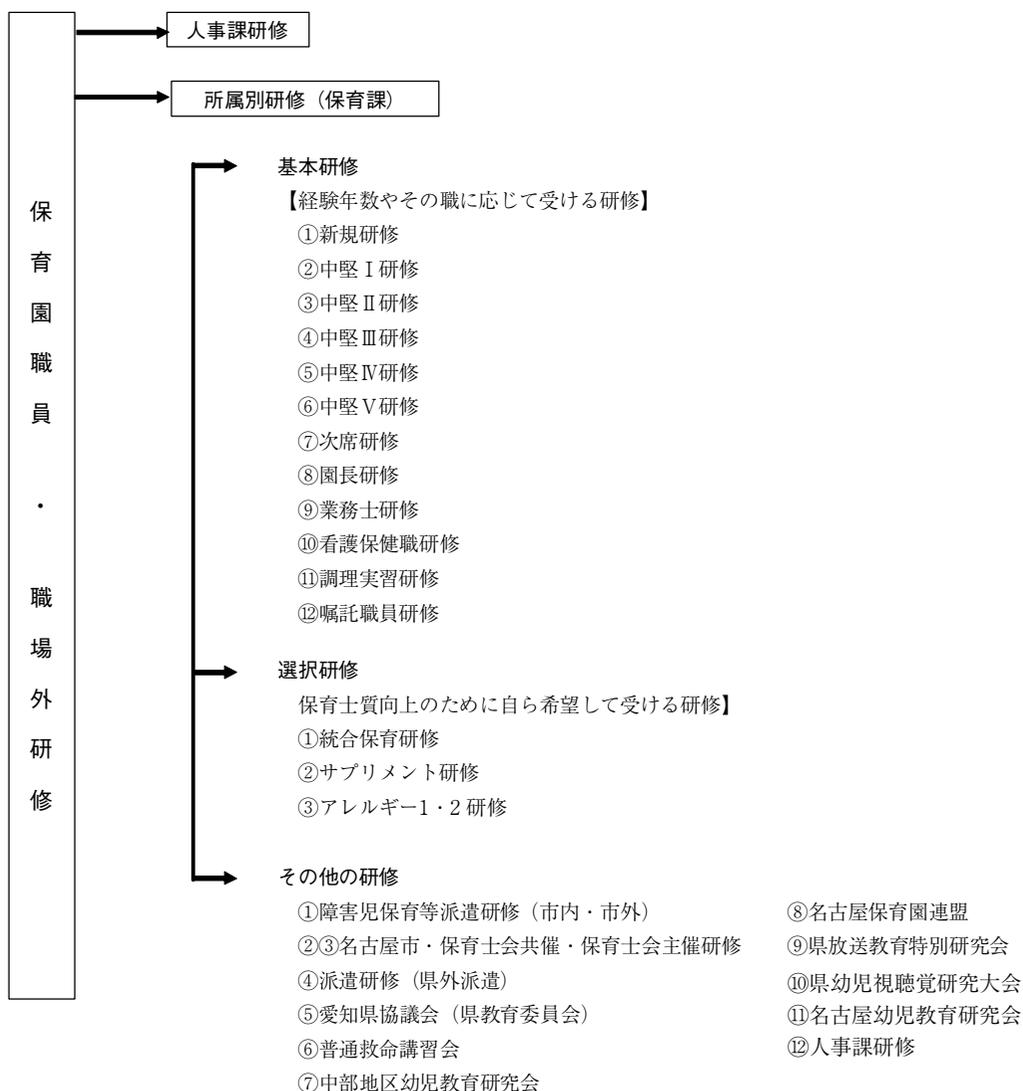
具体的には、職場外研修を、経験年数やその職に応じて受ける基本研修—新規研修、中堅研修、次席研修、園長研修、業務士研修、看護保健職研修、調理実習研修、嘱託職員研修など一、保育士の質の向上のために自ら希望して受ける選択研修—統合保育研修、サプリメント研修、アレルギー研修—その他の研修—障害児保育等派遣研修、愛知県協議会主催研修、中部地区幼児教育研究会、名古屋幼児教育研究会等—に区分し、体系化しているのである。

ここで、基本研修は原則として公立園職員のための研修であるが、私立園職員のための基本研修にあたる研修については、県あるいは市の社会福祉協議会等主催の研修が整備されている。選択研修およびその他の研修については公立・私立にかかわらず参加できるしくみになっている。

その他、全国保育士会、日本保育協会、全国保育協議会等の主催する全国レベルでの研修会があり、どの研修会に参加するのかは、各保育所に任されている。

*¹ 名古屋柳城短期大学, *² 幼児教育科

表1 名古屋市保育園職員研修体系



職場外研修への参加状況は、公立園の職員については、個々の保育者別に作成された研修受講記録カードに記録され、記録カードは保育者の転勤に伴い、転勤先の園で管理される。私立園については多くの園で研修報

告シートが作成されている。

各保育所では、以上のような職場外研修と職場内研修を組み合わせ、職員の資質向上を図っている。

保育園における職場内・外研修に関する考察

表2 研修会受講記録カード

平成12年4月作成

職員番号	補職名	氏名	生年月日
			年月日
採用年月日		転任・昇任年月日	
年月日	年月日	年月日	年月日
保育園	年月～年月	保育園	年月～年月
保育園	年月～年月	保育園	年月～年月
保育園	年月～年月	保育園	年月～年月
保育園	年月～年月	保育園	年月～年月
保育園	年月～年月	保育園	年月～年月
研修名	受講年度	保育園名	
1 新規研修	年度	保育園	
2 中堅Ⅰ研修	年度	保育園	
3 中堅Ⅱ研修	年度	保育園	
4 中堅Ⅲ研修	年度	保育園	
5 中堅Ⅳ研修	年度	保育園	
6 中堅Ⅴ研修	公開保育	年度	保育園
		年度	保育園
	見学	年度	年度
		年度	年度
研修名	受講初年度	備考	
園長研修	年度より		
次席研修	年度より		
看護保健職研修	年度より		
業務士研修	年度より		
統合保育研修	年度	年度	年度
アレルギー研修	年度	年度	年度
	年度	年度	年度

保育課 主 催 研 修	サブ リ メ ン ト 研 修	受講年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	
		内容							
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度
障害児保育等派遣研修		年度	派遣先						
		年度	派遣先						
		年度	派遣先						

保育士会共催研修	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
名古屋市幼児教育 研究協議会研修	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
中部地区幼児教育研究会	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
	年度	年度	年度	年度	年度
派遣研修・その他					

(1) SD保育園の例

当園は公立園の一つである。

平成17年4月、SD保育園に園長として配属となったMY氏は、保育者に考える力と実践力をつけることが必要であると考え、会議の運営の仕方、職場内研修のやり方を工夫することにした。

職場外研修・職場内研修の位置づけ まず、職場外研修は基本的教科書にあたる部分であり、園内研修はその応用問題として、保育実践の中にどう活かすかを考えるために行うものであるとの位置付けをした。

職場外研修については、個々の保育者の研修受講記録カードと要望に基づいて、市独自に樹立されている研修と、全国保育協議会、日本保育協会、私立保育園連盟が主催する研修に、計画的に参加させている。

職場内研修の柱：理論学習と実践学習 職場内研修を理論学習と実践学習の2本柱で構成することにした。

理論的な学習はともすればことばに流される危険性があるので、知識を身につけた上で、実際に子どもたちにどう伝えるかという実践の部分が大切であると考え、理論学習と実践学習の2本建ての構成とした。

平成17年度のとりくみ 初年度（平成17年度）は理論学習に力を入れ、環境に関係する①地球温暖化について、②タバコの害について、③子どもの健康について、

④ビオトープとは、の4つのテーマを設定した。初年度ということもあり、園長がベテランの4名を指名し、それぞれのテーマを担当させた。

実践学習では、「環境にやさしい生活環境を知らせる」をテーマにし、職員による環境劇を演じることにした。職員間の交流を深める目的で、担当年齢を超えて、業務士も含めた異年齢、異職種集団を作った。約30名の職員を4等分して、「ゴミの分別」、「ゴミを減らそう」、「リサイクル」等の内容の劇を、6月、9月、10月、1月にグループごとに行った。ゼロから考えることは難しい様子がみられたが、おもしろく楽しく企画、実演できるよう、例えばゴミ太郎の話の場合、「汚れた川におじいさんとおばあさんが出かけると、川上から大きな桃が流れてきました。家に持って帰って切ると、中から赤ん坊が出てきました。おじいさんとおばあさんはゴミ太郎と名づけて大切に育てました。ゴミ太郎はやがてやさしい若者に成長し、ゴミ退治に出かけました」のような話を作り、演じた。子育て支援の教室でも演じ、好評を博した。環境劇の後は30分くらいではあるが、打ち上げ会をし、全職員でタイムリーな意見交換を行うようにした。

平成18年度のとりくみ 平成18年度も、引き続き環境保育をテーマにし、理論学習と環境劇を行った。

2つ目のテーマに、「問題行動をどうとらえるか」を掲げた。今日、保育者には、子どもや親の、表面にあらわれない心理をくみとる力がますます必要であることから設定されたテーマである。園長もかかわり、指名した職員に理論担当させ、「絵でみる子どものこころ」を読み、他の職員に報告紹介した。実践学習として、絵本「いじわるごりすけ」を利用して、子どもの心を読み取る練習をした。

また冊子「幼児期の環境保育のあり方」を利用し、環境保育について、具体的にどのようにすれば子どもたちが環境保育を体験できるかを考えた。園庭に、風を感じる家（壁のない東屋）、虫っこランド（網を張ったテント）、自由にお茶を飲める場を作り、子どもの行動、反応を観察した。子どもたちと一緒に行動することを通して、自然の原体験がなぜ必要か、職員も学ぶことになる。まさに保育者の体験学習の場でもある。平成19年度のとりくみ 平成19年度も、環境劇は引き続き取り組むが、実践学習により力を入れ、科学の心を育てることとし、自然物を使った楽しい遊びを企画することになり、「いいもの探し」と「団子フェスティバル」を企画した。

「いいもの探し」では野原にはいろいろな植物があることに気づかせることがねらいである。野原の草花を採集して、「みつけの木」に貼って、花や葉の違いに気づき、発見することができた。

「団子フェスティバル」では泥団子をつくり、競うのであるが、毎日孫を送りに来ては半日近く園庭で過ごす祖母に、団子鑑定士として団子のできばえを鑑定する役を演じてもらうなど、家族も巻き込んで楽しんだ。

また、水や土を使った遊びを通して科学の心を育てるための遊びとして、2歳児は、「浮かせて遊ぼう」とし、プールの中に石ころ、木切れ等いろいろなものを入れて観察した。3歳児は「固めて遊ぼう」とし、泥んこ遊びをさせた。4歳児は「流して遊ぼう」とし、川作り、ダム作りへと導いた。5歳児は「割り箸ペンで絵を描こう」とし、割り箸に墨汁をしみこませ、1晩おき、翌日割り箸ペンで絵を描いた。

このように、抽象的に示すのではなく、具体的な保育、遊びの中で体感させて、その中で子どもたちがどのように感じ、どのような言葉を発するか記録しておく。反省会ではこれらのことばを基に話し合いが行われる。

ことばに関しては、すぐにメモできるように、電話の横にメモ用紙が準備してある。

保育速報 これら実践学習の試みや日々のできごとは、毎日「保育速報」として編集する。「保育速報」はA4版1枚に、デジカメで撮ったカラー写真と文章

で構成されている。降園時、各保育室の前に掲示し、迎えに来た保護者が見て、その日の保育の内容が一目瞭然、視覚的に理解できるしくみになっている。

最近の「保育速報」のテーマは「今日は特別ランチ」「田んぼを見に行ってきました」等であった。速報担当の保育者はパソコン技術の向上の時間が保証され、先輩保育士から学び、技術を身につけることになる。速報を見て、保護者と子どもとの会話がはずむようになるだけでなく、保護者が保育者と話したいと思えるような速報を編集することが目指されている。

上述の実践学習などさまざまな行事は年間スケジュールに従うのが基本であるが、気候その他の理由で必要な時は臨機応変に組み替えられている。子どもの言葉を大切に、臨機応変に応えた例として、園庭の隅にむしっこランド、生き物ハウスのためのテントを設置した際、子どもの「キャンプみたい」と発したことばから、昼キャンプをし、カレーを食べさせたこともあったとのことである。

研修時間 職場内研修のためのミーティング時間についてであるが、保育士の勤務時間は8時30分から17時、その内保育室に入っているのが8時40分から16時、その後後始末と雑用といったスケジュールで動いていて、勤務時間内にじっくり研修に取り組む時間がないのが実情である。自己研修に終わらせるのではなく、園に還元し、園で共有できるように、時間、研修のやり方等をどこで保障するかが問題となる。

まず、新年度始めの、ならし保育期間中の毎日16時から1時間、旧クラス担任から新クラス担任への子どもたちの情報伝達、新クラス担任から旧クラス担任への質問等情報交換を行う。

年2回、期の始まる前に指導計画作成のための会議、研修を行う。

月1回のペースで、毎回16時から3時間に及ぶ「保育反省会」が持たれる。各年齢ごとに出されるいわゆる困ったケースについて報告し、それについて全員で意見を出し合うケース研究会の性質のものである。「クロスディスカッション」と称し、例えば0歳児担任からの報告に対し、まず他の年齢の担任達から質問を出させた後、話し合いとなる。この方法により、反省会が受け持ち以外のクラスへの関心を高め、また自己への気づきの場にもなっている。

毎週水曜日16時から事務連絡会が開かれる。

そして日々の連絡は毎朝、各担任保育士が保育室に入るまでの5、6分のミーティング時間内に行われている。効率よく、要領よく会議が行われるために、種々の事前の打ち合わせを各受け持ち毎に行うが、職

員室で、園長あるいは次席が少し離れた席で聞いていて、軌道修正することがあり、報告時には、そのポイントが簡潔に報告される。

研修の成果 この2年半の試みを通して、園長は、保育者の姿勢にいくつかの変化がみられるようになったと感じている。例えば、電話の横にメモ用紙を置き、子どものことばをすぐその場で記録するなどして、子どものことばを大切にすることから、子どもに注意を払う姿勢が育ってきている。また、保育反省会のクロスディスカッションを積んできたことにより、他クラスに注目したり、一人一人の子どもに注意を向けることができるようになってきている。そして何よりも考える力がついてきていることである。そして、リーダーの質により園が変わる、職員や保護者も変わることを実感しているとのことである。

また、以上のような保育実践、職場内研修を重ねる中で、職場外研修に参加した保育者が、園内の活動、職場内で研修していることを職場外研修で確かめることができたという報告を聞いて、保育者の成長を感じたとのことである。

(2) S I 保育園の例

昭和59年に定員30名の小規模保育園としてスタートして以来、「育児は育自」をモットーに、地域の信頼を得て保育が行われている乳児専門の私立保育園である。

職場外研修への参加 子どもを育てる人—保育者、保護者—を育てることに力が注がれていて、園長自ら積極的に県内、県外で開催される職場外研修に参加している。因みに職場外研修としては、全国保育協議会、日本保育協会、私立保育園連盟、名古屋市、所在区保育連盟等が主催する研修会、及び前述の市が主催する選択研修等である。職員についても、全国レベルの研修会の開催地がたとえ遠方であっても、必ず参加させている。

どの研修にどの職員を派遣するかは、園長、主任が職員の希望を汲み取った上で、個々の職員の経験年数、育てたい資質を念頭に、職員全体のバランスを考慮して決定している。研修の内容は、その都度A4用紙に一定の様式で記録し、職員会議で報告される。

保育実践記録集 職場内研修については、保育実践そのものを大切な研修の場と位置付け、毎年年度末に保育実践記録集「あすなろ」を編纂し、職員全体で保育の振り返りができるようにしている。

「あすなろ」は、開園5年目に、園長が出張中に園外保育に出かけた園児が階段で転び、怪我をするとい

う出来事がきっかけで編纂されることになった記録集である。当日帰園した園長は、園外保育を引率した職員に怪我についての報告書を書かせたところ、事実を他者に正確に伝える力が職員に十分育っていないことに気付かされることになったという。アットホームな園としてスタートし、保護者と保育者の信頼関係もでき、日々の保育は順調に行われているが、個々の保育者にいささか物足りなさを感じていた矢先の出来事であったと、園長は当時を述懐する。園長自身、それまでの経験から、自分自身の保育を文章化することにより、保育を振り返り、足りないことへの気付きが可能になることを実感しており、文章化することの大切さを一人一人の職員に気付いてほしいと願い、実践記録集を編纂することにしたとのことである。「あすなろ」は、その後分園開設後も毎年編纂され、職員の大切な研修の場となっている。

実践の内容については、園長、主任がテーマを決めて、テーマごとに職員の希望を踏まえて担当を決め、担当グループで1年間取り組む。当保育園は、平成14年に本園から車で数分の距離のところに、0歳から就学前の年齢までの子どものための保育園を開設したのであるが、両園で30名弱の常勤職員を、両園の交流が図られるように、また職員の経験年数上の交流が図られるようにグループ分けしている。

因みに、平成18年度のテーマは「発達」、「食育」、「保護者とのお付き合い」、「保育環境を考える」であった。毎月1回、保育時間終了後にお互いの園を訪問しあい、話し合いの時間をもつのであるが、この研修を通してお互いを知る良い機会にもなっている。

第三者評価受審と職員の自己評価 また当園は、園長がHYK第三者評価事業の調査者を経験したことからその意義を認め、平成17年度には第三者評価を受審している。

平成17年度にまず、第三者評価受審準備も兼ねて、「保育者のための自己評価チェックリスト」を利用して自己評価を行った。自己評価を基に、2、3名のグループ毎に話し合いを行った。その後園長とのヒアリングを重ね、第三者評価受審に備えた。第三者評価の結果はインターネット上に公開している。

平成18年度は、上記研修と平行して個々の職員の勤務に対する姿勢を見直すため、年度始めの職員会議で「ハウレンソウの基本」についてのプリントを配付し、話し合いの時間をとった。ハウレンソウの基本とは、1 指示の受け方の基本、2 報告の仕方の基本、3 連絡の仕方の基本、4 相談の仕方の基本、5 指示・命令の基本であり、1については①指示をうけたらメ

モを取る、②先入観を捨て、指示の内容をしっかりと聞く、③5W2Hで内容を確認しながら聞く、④指示が重なった場合は、自己流で判断せず、確認する、⑤受けた指示は必ず復唱、確認する、という職業人として基本的な姿勢である。

そして秋と年度末に、項目の一つに「ハウレンソウを励行する」も含まれている「これだけは守ろう」「これだけはやめよう」の項目を5段階でチェックした。

まず自己評価を行い、次にチームを作り、他者評価を受けて改善目標を明確にし、記録に残す。これらは年2～3回行っている園長との個人面談の際の資料として使われた。その後、平成19年度は3段階で評価する方式にするなど、自己評価の方法を模索している。**合同研修会へのとりくみ** 以上が当該姉妹園2園で取り組まれる職場内研修の概要であるが、この他に、園長同士が研究仲間である園も加わった3園合同での年2～3回の合同研修会も20年近く行われている。名古屋市近郊以外の地からも講師を招聘し、会場も3園の他、公共施設の会議室等で開催されている。テーマはわらべ歌、手作りおもちゃ等保育技術に関するものや、心肺蘇生法訓練等もあるが、丸1日かけて「発達を考える」「子どもの人権を考える」といったテーマを設定する等、基本的な理論の学習に重きを置いた研修が行われているのが特徴である。

以上のような職場外研修、職場内研修の持ち方については、保育に携わるには、まず子どもを知る、発達を知る、相手を知ることが大切であり、一方向的な見方、狭い見方に陥らないことが大切である、そして常にソフト面ハード面の工夫を進めていくことが大切だという園長の考えに基づくものである。

また、保育所という職場は、職員同士の交流が盛んで意思の疎通が十分はかられることは大切なことであるが、安易な友達感覚を控え、公私混同のない毅然とした職場であるべきであるとの考えから、職員会議も月2回の割合で園児達の昼寝の時間を利用して効率良く行うことが目指されている。

以上述べたような研修に対する姿勢が、保育実践記録「あすなろ」の内容が一人一人の子どもに目を向けたものになってきていることにあらわれているものと思われる。

2. 広島市の研修の概要

広島市の保育園は公立園が90園、私立園が69園（平成19年4月現在）ある。広島市の研修体系(表3)によれば、公立園の職員を対象とした「研修センター研修」

と「児童福祉研修（専門研修）」、公私立共通である「広島市保育連盟委託研修(以下市保連委託研修)」 「児童福祉課研修（障害児保育研修）」、および私立園のみの「私立保育園協会委託研修(以下私保協委託研修)」 「私立保育園協会研修部研修」や「私立保育園共通自主研修」である。

公私立共通の保育園を対象とした「市保連委託研修」は、過去50年の歴史があり、現在公立15人、私立6人の研修委員により研修部会が設置されており、研修内容や派遣講師の人選などを行ってきている。他方、私立保育園のみを対象とした「私保協委託研修」については、行政の指示により1979年に私保協が設立されて以来、委託研修が続けられてきている。これは、園長・上級職員・中級職員・初級職員・新規採用という職階別に、公立の階層別研修に準じて、必要とされる研修を提供しているのであるが、テーマ(研修名)は変えられていない。

私立保育園の職員を対象としては、その他、「継続型自主勉強会」と称して、1)カリキュラム 2)遊び 3)絵画造形のテーマ別に、参加者を固定して、継続的に年間それぞれ3～4回実施している。継続型については、平成18年度は全班でのべ166名の参加があった。また、1993年度から「自主勉強会」も発足させており、年5～6回程度、勤務終了後7時から9時頃まで参加費(500円)を徴収して実施している。平成18年度は、全体でのべ1,084人の参加実績を挙げている。

次に広島市の私立保育園(Y園)について、平成18年度の職場内外の研修の実施例を中心に具体的にみていくことにする。

(1) Y保育園の例

1) 全国レベルの研修および委託研修

昭和25年の創設であるY保育園は、広島市内にある定員200人、職員数39人の私立保育園である。園長は県内・市内の私立保育園の発展に向けて精力的に奔走し、またHYK第三者評価も県内で率先して受審するなど、職員の資質向上にリーダーシップを発揮している園である。当園における平成18年度の職場外(園外)研修の参加実績をみると、ほぼ毎月2～3回の市保連研修および私保協研修、児童福祉課(障害保育園長・担当者研修)のほか、全国レベルでは、全国保育協議会の中国地区保育研究大会や、全国私立保育園連盟の全国大会、日本保育協会の主任保育士研修、日本保育園保健学会、保育カウンセラー養成講座などに園から1～2名程度毎回参加している。園長によれば、

全職員39名が公平にバランスよく研修機会が提供されるよう配慮しているという。平成18年度の職員研修計画によっても分かるように、職場外研修は原則全員参加である。各自、年平均2回の研修が保障されるよう努めているという。計画表には職種、経験年数、担当部署に関わって求められる知識や技能を表記しており、その年度に参加予定の研修を併記している。

具体的には、職種別とは主任・事務主任・保育主任・保育副主任・保育士・事務員・調理員・栄養士である。求められる知識や技能として挙げられているのは、1)主任：部下の育成、部下と上司とのパイプ役、保護者の育児相談など 2)事務主任：部下の育成、部下と上司とのパイプ役、的確な事務処理 3)保育主任：保育士の育成、保育全体のまとめ、保護者の育児相談など 4)保育主任の補佐、子どもの把握とクラスの統括、乳児クラスの把握と指導（保育副主任） 5)クラス担任：育児相談、担任者として部下の育成、一人一人の子どもへの援助、気になる子どもについての知識と適切な対応 6)二年未満の保育士：子どもの興味を見極めた遊びの展開、子どもの発達段階を理解し年齢にあった遊びの援助、一人一人の欲求を満たし食事・排泄・睡眠・清潔・着脱の援助をする、子どもの興味を持つ遊びを豊富に準備し、状態にあわせた遊びの提供をするなど 7)事務員：事務主任の補佐、与えられた仕事を責任持って処理 8)調理員：調理業務がスムーズに遂行されるよう配慮、喫食状況をみながらの献立の改善 9)栄養士：栄養バランスを考慮して献立を考える、保育室と連携をとりながら食育を進めるなど、である。

2) 継続型自主勉強会(グループ別)および自主勉強会
既に述べたように、私保協により平成18年度からスタートした継続型自主勉強会は、3グループ(班)に分かれてほぼ同じメンバーで継続的に実施している勉強会である。平成18年度は、『遊び班』では「わらべ歌・手作り玩具」をテーマに年度3回、『カリキュラム班』による「カリキュラム作成講座」も年度4回、『造形班』による「乳幼児の絵画の援助方法」も年度3回実施された。それぞれ1回2時間、外部講師を招聘して講義・実技の講座を開いている。これにはY園においても「遊び班」で1名、「造形班」に1名、各園で一名程度メンバーとして参加しているという。

また、「自主勉強会」は平成5年度より実施しており、年度に5～6回開き毎回200名以上の参加実績を上げている。勤務終了後の時間帯に、参加費を徴収して各自が興味あるテーマに自主的に参加できる形態をとっている。テーマによっては一園から数名～十数名

の参加があるようである。テーマや講師は、毎年私保協の研修部会で計画して、各園から希望者の参加を募っている。

平成18年度「自主勉強会」については、「継続型自主勉強会」と同様に外部講師を招聘して、保育者の役割、乳幼児の健康管理、乳幼児の心身発達とテレビ・ビデオの影響、小学校までにつけておきたい力と学童期への見通しなど、年間5回にわたって開催された。Y園では、4月の第一回自主勉強会への参加者は14名の保育士、5月の第二回については3名、第三回については9名の保育士が参加しているという。

以上の職場外研修の状況を見ると、参加する研修の内容は、主として勤務年数や階層・職種により概ね決められているようである。管理職については統括・指導能力、保護者の育児相談などの知識技能が、一般保育士については、子どもの基本的な生活習慣の理解と適切な援助、子どもの興味や発達段階の把握と遊びの適切な援助などが求められる知識・技能とされており、必ずしも個々の保育士の資質や能力にあわせて研修計画を立てているというわけではない。管理的立場にある保育士には、主として全国の保育団体による研修や養成講座が計画されている一方で、勤務年数2年未満の保育士には、広島市の市保連・私保協委託研修に計画されることが多いようである。園としては可能な限り一人一人の希望を聞きながら、1～2名をその都度派遣する仕組みにしているという。

またY園では、HYK第三者評価の受審を契機に、平成18年度より、年度研修計画に「自己評価欄」も設けるように改善している。当面は、年度末に本人との面接を受けて主任が書き込み、総合的な評価・分析をする形式にしているが、今後さらに有効な方法を検討することにしている。

3) Y園における職場内研修

Y園の平成18年度における園内研修(実績)についてみると、ほぼ毎月1回、計12回が実施されている。園長によれば、職場内研修には正規職員以外にパート職員、非常勤職員を含めて全員参加としている。また年間のテーマは必要に応じて設定されるという。研修の時間帯のほとんどは、保育終了後の午後8時頃から9時頃までが設定されており、テーマによっては月一回の職員会議の中にも含まれる場合もある。平成18年度については、「発達障害について」の学習を頻繁に行っており、結果的にはそれが主たるテーマになったということである。発達障害以外では、幼児安全法短期講習会や保育の見直し、認定子ども園について、職場の人間関係、電話の対応、三月には新規採用職員研

表3 広島市保育園研修体系



表4 平成18年度広島市保育園職員研修計画表

児童福祉課

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
園長	新任園長研修					新任園長研修		障害児保育園長研修	障害児保育園長研修			
保育士	新任主任保育士研修	保育専門研修 乳児担当保育士研修	保育専門研修 障害児担当保育士研修				保育専門研修 新任3年目保育士研修	新任主任保育士研修 中堅保育士研修	保育専門研修 障害児担当保育士研修			
		新採用保育士・新採用嘱託保育士研修	障害児担当保育士研修 嘱託保育士研修	障害児担当保育士研修		障害児担当保育士研修	嘱託保育士研修	嘱託保育士研修				
調理員	新採用嘱託調理員研修	離乳食研修	衛生管理者研修(2回)	嘱託調理員研修			調理員研修					
臨時		障害児加配臨時保育士研修		臨時保育士研修 新規雇用臨時事務員研修		障害児加配臨時保育士研修 臨時調理員研修	臨時保育士研修					
全員		人権啓発研修	人権啓発研修	メンタルヘルス研修		人権啓発研修		人権啓発研修	メンタルヘルス研修			

(注) 網掛けは、平成17・18年をあわせて実施する研修を示す。

修が行なわれており、園長・主任が適宜、時節にあったテーマ・内容を必要に応じて選んで取り上げているという。

職場内研修の形態としては、講師を招聘しての講義や、それを踏まえてのロールプレイや実技、小グループでのディスカッションおよび発表を中心として

いる。また、月一回の職員会議（一時間半程度）の中でも、テーマを決めておいて発表したりグループ討議を行なうこともあるという。（例えば「コスト削減について」など）

職場外研修と職場内研修との関連という点では、職場外研修の報告はなされており職員間で共有でき

る形になっているが、それらの内容が職場内研修に継続・発展される仕組みは無い。基本的には、職場外研修ではそこでしか得られない情報を得たり、体験をすることに価値を置いているのであって、職場内研修においてもそれは同様という考え方である。同時に市保協の委託研修を階層別に受講すること、私保連の研修もまた職種別に、個々人が公平に受講するということが重視されている。

(2) W保育園の例

W保育園も広島市内で60年の歴史をもつ、定員200名職員数37名の私立保育園である。この園は「子どもの今を大切に」すること、人権と人間としての尊厳を大切に子どもを一人の独立した人格として尊重する保育を理念として掲げている。また「子どもの心に生きる力と喜びを育む」ことを保育方針として、園長の子どもたちへの深い愛情と、保育への強い信念が感じられる園である。

1) W園における職場内・外研修の概要

W園もY園と同様に、全国レベルの職場外研修と、市保連(公私共通)および私保協(私立のみ)の研修、また「継続型自主勉強会」と「自主勉強会」ともに年間を通して参加している。研修報告書を提出させて回覧したり、必要に応じて職場内研修で口頭により報告している。園長によれば、当園では平成2年に最初の保育所保育指針が改訂された頃から、職場内研修への自覚が強まり、より充実してきたということである。

W園の「園内研修」は、原則月に二回、保育時間内(13:30~15:00)に概ね全体の3分の2の職員の参加により、園長・主任を中心に随時必要なテーマで話し合いを行なっている。年間計画を立てて実施するというより、新規採用職員の教育など年間の行事や園外研修の学びに合わせて、必要に応じて実施できるのが「園内研修の良さ」という考え方である。「園内研修」の外に、月一回の「ケース会議」、「ミニ職員会議」、月1~2回の「リーダー職員会議」や「食育会議」「離乳食会議」なども行なっている。全員参加の職員会議(3ヶ月に一回)とは異なり、関わりのある担当職員を中心とする会議ではあるが、職場外研修の学びを発表し共通認識を深めるといふ点では、すべての会議は研修的になるという。

2) W園における研修の方針

園長によれば、参加した職場外研修の報告をし伝えるだけでは研修にならない。講義など研修で聴いてきた情報・知識をそのまま実践することや、他の園の上手に行った実践を真似ることではなく、「自園でどう

するのか」を考えられることが重要だという。すなわち当園の保育方針である「子ども理解」「主体性や意欲を育てること」のためにそれをどう活用するのか、職員がみんなで気づき、そのことにより子どもが変わってくるのが何より必要だという。目の前の子ども一人ひとりをどうするかということ、そのための方法(引き出し)をできるだけ沢山持つことが外部研修の意義である、というのが園長の主張である。

園の保育方針の徹底つまり自園ではこういう保育をしたい—のために、外部研修で学んできた保育の知識・技術を、職員全員が、頭でなく心で理解することを目指している。保育者として実技技能は当然必要なことであり、技術とともに子ども一人ひとりの発達を知り、向き合って目の前の子どもの心を知ることが保育者の専門性のもう片方の車輪であるべきだと園長は強調する。つまり、理念(方針)を子ども一人ひとりの姿(現実)につなげるための手段が研修であるという。さまざまな保育の知識を知りえても、目の前の一人ひとりの子どもにどう活かすかが専門職としての保育士の課題であると考ええる。

たとえば、園内研修(食育会議)の成果である職員や子どもの変化として、特筆すべき次のような事例がある。食事の際に、以前は同じ分量を配り分けていたが、好みや体調について一人ひとりの子どもと話し合いながら向き合っただけで配膳するようにしたことで、子どもの「なぜ(食べたくないのか)」「こうしたい」などが理解でき、「これも食べてみようかな」「少しだけなら(食べよう)」という意欲面での成長が多くの子にみられたという。一人一人への配膳という行為によって、子ども理解と主体性や意欲を育てること、すなわちW園の保育方針に繋がった例といえよう。

また、研修をふまえて「声に出して読みたい日本語」を保育室の子どもの手の届くところに置いたところ、年長の子どもたちは日本語リズムの楽しさを知り、進んでお気に入りのフレーズを覚えるという姿が見られたため、「生活発表会」のテーマに取り上げたという。言葉の出ない子どももみんなの前で発表することができて、達成感や幸せ感を体験することが自尊心や自信につながり、それが将来の生きる力になることを職員が共通理解できたということである。「どうしてそれをするのか」を職員みんなで話し合い、「心で理解する」ことが重要だと園長は強調する。

園長による園の保育方針の徹底は、新規採用の職員研修を重視する点にも現れている。4-5月ころより園長や主任が中心となって、新規採用職員には、園の方針(保育理念や保育目標)を生活や遊びのあらゆる機

会をとらえて、またさまざまな会議や研修を通して、「なぜそうするのか」「このようにしたい」を理解してもらうよう努めているという。その際、職員一人一人の欠点は探さないこと、働く意欲をもたせ元気に保育できるような働きかけをすること、に心がけているという。園内の研修においても「それはダメよ」という否定的なことばは使わないようにするとともに、「事実の報告ではなく、学んだことであなたが伝えたいことを報告して」と言うようにしているという。“研修は（保育のための）元気やヒントをもらう場”であると。ただし、現実には子どもの保育をしながらでは、職員によるディスカッションの時間も十分でないこと、また全員参加ではなく直接関わる職員の参加に限られることが残念だというのが園長の弁である。

保育園の多くの職員は研修で学ぶ必要性や意欲をもちながらも、園の方針や諸事情により研修機会が十分でないことが考えられる。事例をヒアリングにより調査してみて、あらゆる機会を職員の勉強の機会ととらえて学ぼうとする姿勢に敬服するとともに、各園の園長・主任の研修に対する考え方や、研修機会の保障に向けた努力やリーダーシップが、実のある研修になるかどうかを左右する重要な鍵であること、また外部研修についてはとりわけ見通しや計画性をもって、自園の保育方針に必要な研修（学びの機会）を選択的に活用・利用することが必須であること、などが示唆された。

結 語

平成11年に改訂された現行の保育所保育指針は、子どもの生活環境や保護者の子育て環境が変化する中で、保育所に期待される役割が深化・拡大していること等から見直されることになり、平成20年に告示されることになっているところである。その見直しの方向性は、1. 保育所保育指針の告示化、性格の明確化、2. 養護及び教育の充実、小学校との連携強化、3. 地域の子育て支援の拠点としての保育所の機能の強化、4. 児童福祉政策等の展開を踏まえた内容の充実、5. 保育士の資質向上や保育内容の改善の取組を促す評価の仕組みである。

保育者の研修については、平成19年8月に出された保育所保育指針（素案）「第7章 職員の資質向上」の「3 職員の研修等(1)」に、「職員は、子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の習得、維持並びに向上に努めなければならない。」と謳われて

いる。また施設長についても、「2 施設長の責務」に「施設長は、保育の質の向上のために、次の事項に留意するとともに、職員の資質向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。」とされ、「(3) 職員及び保育所の課題を踏まえた保育所内外の研修を体系的、計画的に実施するとともに、職員の自己研鑽に対する援助や助言に努めること。」と謳われている。

以上のように、保育所保育指針（素案）からも、今後、保育の質の向上のための研修はますます重視されるものと考えられる。筆者らがヒアリング調査した上記の保育園においても、与えられた勤務時間内に、職場外研修と職場内研修を縦横に有効的に組み込み、さまざまな試みを導入することによって、保育者の資質を向上させ、専門性を高めるために直接的、間接的に工夫した研修が行われていることを確認することができ、またあらゆる機会を職員の勉強の機会ととらえて学ぼうとする姿勢に敬服の念を抱いた。

職場外研修と職場内研修の関係については、1つの職場外研修が1つの職場内研修に、また保育実践に直接的に結びつくわけではなく、保育実践をするうえでの背景（バックグラウンド）になると考えるのが妥当ではないだろうか。職場外研修を受けてすぐに、直接的な変化がみられなくても、ある職場外研修を受けた保育者は、いずれ保育実践をするにあたり、受講前に比べて深化した、あるいは変化した技術や、考えて保育にあたるであろう。また直接受講しなかった保育者も、研修報告を聞くことにより、報告を聞く前と比較して何らかの変化があるはずである。これらの変化の積み重ねが、一人一人の保育者の資質の向上、保育の質の向上に結びつくものと思われる。すなわち、職場外研修と職場内研修のありかたについては、その直接的な関連性を追及するのではなく、長い目でみて保育の質の向上に結びつける視座が必要なのではないだろうか。その意味でも、さまざまに行われている研修の体系化をより一層進めることが必要であろう。

さらに、ヒアリングをする中で感じたことは、よりよい保育のためには、一人一人の保育者の職場外研修、職場内研修、そして保育実践に対する意欲が必須であるが、保育者をいかに動機付けるかという園長、主任の力量によるところも大きいということである。各園の園長・主任の研修に対する考え方や、研修機会の保障に向けた環境整備が重要であるということであり、園長、主任には、幅広い知識や技術、的確に保育、子ども、保護者、保育者を見る目、そして臨機応変に対応する力、リーダーシップ等々が求められるのである。園全体の質の向上のために、一人一人の能力や資質に

合わせて研修計画を立案し、それを評価する力量も求められよう。このことは、新保育所保育指針で施設長の責務として謳われていることと符合することであろう。

そして、質の高い保育を展開するための研修がますます必要になっている今日、全国保育士会が「保育士の研修体系～保育士の階層別に求められる専門性～」を編纂し、保育士の研修体系の見直しが行われつつあることは時宜を得た試みであると考えられる。

引用・参考文献

1. 民秋言 効果的な研修システムの開発を目的とした保育所における職場内研修に関する調査研究 平成18年度児童関連サービス調査研究等事業報告書 財団法人こども未来財団 2007
2. 『保育者のための自己評価チェックリスト』編纂委員会 保育者のための自己評価チェックリスト 萌文書林 2004
3. 全国保育士養成協議会現代保育研究所 就学前の保育の今後の方向性を考える～保育所保育指針の検討の中で～ 平成19年度第一回現代保育研究所研修

会資料 2007

4. 全国保育士会「保育士の研修体系」検討特別委員会 保育士の研修体系～保育士の階層別に求められる専門性～ 2007
5. 「平成18年度職員研修計画」「平成18年度研修体系図（保育園職員）」「研修会受講記録カード」名古屋市子ども青少年局子育て家庭部保育課資料
6. 「平成17年度・18年度・19年度職場内研修」「行事実施計画」「保育速報」ほか名古屋市SD保育園資料
7. 「保育実践記録集あすなろ第1号～第17号」「業務管理シート」ほか 名古屋市SI保育園資料
8. 「広島市保育園研修体系図」「平成18年度広島市保育園職員研修計画表」広島市児童福祉課資料
9. 「平成18年度職員研修計画」ほか 広島市私立Y保育園資料
10. 「W保育園のしおり」ほか 広島市私立W保育園資料
11. 「広島市私立保育園協会委託研修予定表」ほか 広島市私立保育園協会資料
(受理 平成19年10月31日)

Abstract

Interview-based Research on both On- and Off-site Job Training in Nursery Schools in the Cities of Nagoya and Hiroshima.

Tomoko NARITA*¹, Ritsuko KOHNO*²

In recent years, unpaid on- and off-site training programs have received a lot of attention for the purpose of improving and promoting the quality of early childhood practitioners in Japan. The purpose of this paper is to research the actual situations of on- and off-site training through interviews with headmasters in nursery schools in two cities: Nagoya and Hiroshima

It was concluded that every nursery school teacher managed to get opportunities to learn and attend as many lectures or workshops as possible, despite being busy and having a hard working environment.

It was also found that on- and off-site trainings are not one-way relationships, meaning off-site training does not only influence directly on-site training, but both types of training have long-term and mutual affects. Also, both of them fruitfully enhance the quality of teaching practice. In the most significant result, it was found that it might be the leadership of the headmasters that motivates or assures the learning opportunities for teaching staff in every nursery school environment.

(Received October 31, 2007)

*¹ Nagoya Ryujo College, *² Department of Early Childhood Education