

新任保育士を支援する市町村の新任研修の現状と課題

— 1年目の離職防止と基礎力向上の観点から —

発達教育科学専攻 太田美鈴

第1章 問題の所在と目的

1. 新任保育士の離職

2017(平成29)年の幼稚園教育要領等3法同時改訂(改定)では3歳以上の子どもにおいて、幼稚園、保育所、認定こども園共に質の高い幼児教育を担うこととなった。保育所保育指針の総則では、専門性の向上に努めることと、同第5章では、キャリアパス等を見据えた初任者から管理職員までの体系的な研修計画の作成を求めている。保育所は多忙であり、保育士の勤務時間より保育時間が上回ることから、研修実施の困難さが推察される。しかし、新任時代に保育士の基礎力を身に付けることは重要であり、保育士も幼稚園教諭や保育教諭と同等の学び環境にあるべきだと考える。

一方、保育士の離職も問題化している。2013(平成25)年社会福祉施設等調査(厚労省)で、保育士(常勤)の離職率は10.3%であり、そのうち公営7.1%、民営12.0%となっている。さらに、経験年数が低い層の保育士が多く、7年以下の保育士が約半数であると報告されている。一般労働者の離職率11.6%(平成29年)に対して保育士(常勤)の離職率は10.3%であるものの、7年以下の経験者が約半数であることから、若年層の離職が多いことが分かる。

さらに、全国保育士養成協議会¹⁾の2010年の調査結果によると、入職後の離職率が最も高い時期は「7ヶ月～1年」が26.1%、次いで「3年1ヶ月～5年」が15.9%、「1年1ヶ月～2年」が12.3%であった。これは、入職2年以内に離職に至ったケースが4割近くに上ることを示している。要因として加藤ら²⁾は、新任保育者の困難やメンタルヘルスに関する先行研究の概観を行い、困難の要因及び困難への対処法の観点から分析をしている。困難の要因は、仕事量の多さや身体的疲労感などの「勤務環境」、保育技術の未熟さや専門的知識の不足など「保育技能」、園長や先輩保育者等との人間関係など「職場内の人間関係」の3つに整理している。困難の対処法は、「勤務環境の整備」「職員同士の保育観の共有」「保育者効力感の向上」「対人関係能力の向上」「問題・ストレス対処法を身に付ける」といった点が指摘されている。離職者のうち、2年以内の離職が4割にものぼっており、これらの問題の解決が望まれる。

2. 新任保育士研修の必要性

新任保育士研修の必要性について、無藤³⁾は、実践を通して理論を学ぶなど新任という重要な時期にこそ学ぶべきものがあるとし、山下⁴⁾は、新任時代は養成段階と現場における実践とをつなぐ重要な時期であり、この時期に、保育者としての素地づくりのため研修が必要であるとしている。また、加藤ら⁵⁾は、新任保育士のつまづきを支援する研修等の体制を整えることが離職防止につながるとも述べている。しかし、新任保育士には、義務化された研修はない。また、新任保育士研修の実態や内容につい

て詳細に研究されたものも見当たらない。

そこで、本研究では最も新任研修を実施しやすいと考えられる「市町村」に着目し、市町村実施の新任研修等について、制度面から現状と課題を明らかにし、離職防止と基礎力向上の観点から新任保育士研修のあり方を検討することを目的とする。

3. 研究の方法

研究1 A 県市町村の新任研修等に関する調査

研究2 B 市対話型研修に関する調査

研究3 C 市訪問指導に関する調査

4. 倫理的配慮

本研究の調査開始前に、研究の主旨及び市町村、個人が特定されないことを調査協力者に説明した。また、任意性については、同意の意志があれば提出してもらうことを紙面に記載した。

第2章 市町村の新任保育士研修の現状と課題(研究1)

1. 調査の概要

市町村で実施されている新任研修の現状と課題を明らかにする目的で、A県54市町村を対象に質問紙による調査を実施した。回答数は43市町村(回収率79.6%)であった。この質問紙では民間保育所の新任研修の把握数が15.0%(6市町村)であったため、公立保育所の実態に限定する。回答のあった市町村の管轄する公立保育所581園及び、平成30年度採用新任保育士527人が該当となる。この調査の単純集計を主とした全体的結果及び指導保育士の意見等を分析、考察する。

2. 結果と考察

(1) 公立保育所の新任研修の内容・方法

新任保育士研修を実施している市町村は8割、実施していないのは2割であったが、新任研修の必要性は100%が認めている。また、幼稚園教諭と保育教諭の初任者研修は教育公務員特例法により義務化されている。A県教育委員会が実施する幼稚園等の初任者研修は園外研修(宿泊研修を含む)10日間と園内研修(研修指導員による訪問指導)10日間と研修実施要項で定めている。そこで、幼稚園等の初任者研修と比べて保育所の新任研修はどうか尋ねたところ、「幼稚園等より研修が充実している」2.6%、「同等」5.1%、「少ない」51.3%、「かなり少ない」41.0%の結果だった。「少ない・かなり少ない」を合わせ9割以上が保育所の新任研修の不足を感じていることが明らかになった。一方、極わずかではあるが、幼稚園等と同等の時間数等を新任研修に費やしている市町村もある。これらから、市町村間の格差が明らかになった。新任研修が充分できない理由は、代替保育士の確保の困難さと研修予算の不足が示唆された。

新任研修の内容では、実施している研修と必要と思う研修が一致していなかった。必要度の高い研修がなぜ実施しにくいのか分析し、必要研修の実施に向けて体制を整えていく必要があ

る。また、特に必要度の高い研修は、「保育者論」「危機管理研修」「対話型研修」「訪問指導」であり、これらの研修に求められる保育士の基礎力は、「公務員の基本」「保育士のあり方」「子どもの命を守る」「対話による主体的で深い学び」、訪問指導など実践で学ぶ「保育の知識」「実践力」であることが明らかになった。

(2) 訪問指導の現状

訪問指導は、幼稚園等では法定研修として実施されている「園内研修」に相当するものであるが、A県の公立保育所での実施率は4割に満たないことが明らかになった。さらに、訪問指導の指導者については、「退職園長等の研修指導員」が92.3%であり、指導用のテキストについては、「テキストがない」61.5%であった。また、訪問指導の年間時間数は平均21.3時間であり、これは幼稚園等の研修時間の半数以下である。つまり、A県の公立保育所の訪問指導の実態は、6割が未実施であり、実施している場合でも半数以下の時間数であることが明らかになっている。(以下、自由記述からKJ法により抽出された、【】カテゴリー、『』サブカテゴリー、「」記述例で示す)

A県市町村の訪問指導の実施率は低い、必要度は特に高かった。その理由は、新任保育士は『理想と現実とのギャップ』から生じる『不安や戸惑い』などに対して【精神面の支え】が必要であると記述から明らかになっている。そのために、『話しやすい環境』や『園外者の定期的な訪問』が【好適な指導環境】になる。また、「実践を通した具体的で細やかな指導」は「新任保育士に理解しやすく」、訪問指導は【実践への具体的な指導】となることが示されている。これらのことから、新任保育士の基礎力向上と離職防止の観点からも訪問指導を実施すべきだと考える。

(3) 新任保育士の特徴と離職

新任研修の手立てとするために、新任保育士の気になるところと優れたところを調査した。その結果、新任保育士の特徴は、「生活や遊び経験が乏しい」「失敗を恐れる」「職務態度が良い」「保育者としての素地・技術がある」「子どもにとって魅力的」であることなど気になるところと優れている点が明らかになった。

また、過去3年間において、1年目で離職した保育士がいるかどうか尋ねたところ、離職者が「いる」50.0%、「いない」50.0%であった。1年目での離職者がいると回答のあった市町村のうち、精神的理由で離職した保育士がいるかどうか尋ねたところ、「いる」50.0%、「いない」30.0%、「どちらとも言えない」20.0%であった。「精神的理由での離職」と「どちらとも言えない」を合わせると70.0%となり、1年目の離職には、精神的理由が大きく関わっていることが分かった。離職防止対策は「相談の場」が5割、次いで「メンター配置」が4割であった。しかし、離職者がいる市町村だけで見ると、「相談の場」より「メンター配置」が多く6割以上であった。これは、身近にいる保育士に支えられることは、新任保育士の離職防止に必要なことと言えよう。

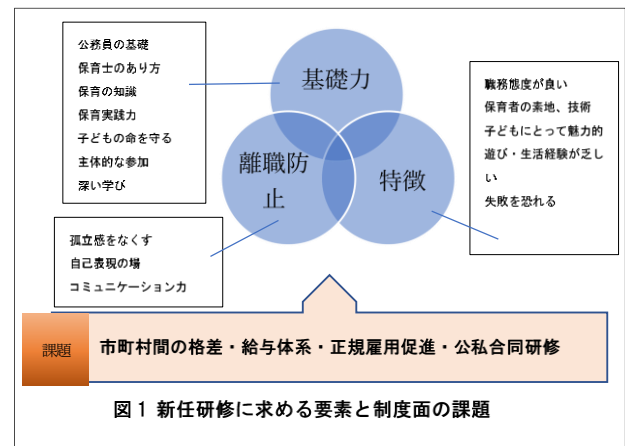
(4) 保育職の給与体系

保育職としての専門性を考慮した給与体系かどうかを尋ねたところ、「一般事務と同じ」32件74.4%、「一般事務より上」7件16.3%、「一般事務より下」0%、「無回答」4件9.3%であった。7割以上が一般事務と同じ給与体系であったが、専門職として給与

体系に反映させている市町村が7つあることが分かった。保育士資格や幼稚園教諭免許状を有した者が勤務する意味が理解され、専門職として給与に反映されてこそ社会的地位が上がる。これは保育士不足を解消する手立ての一つとなると考える。

(5) まとめ

新任研修は、基礎力の向上と離職防止を目的とすることが求められている。(図1)保育の専門職として、質の高いキャリアを身に付けていくためにも、保育士のキャリアパスの出発点としての新任研修は重要である。



第3章 新任研修における対話型研修の意義(研究2)

1. A県 B市の対話型研修の概要と調査目的

第2章では、新任研修に求められる要素の中に、「主体的な参加」と「深い学び」が挙げられた。また、「対話型研修」も特に必要度の高い研修として明らかになっている。矢藤⁶⁾は、園内研修は対話を通して、学び合い、高め合うことができるとする一方で、園内での議論の難しさも示唆している。これらから園内研修ではなく、新任同士の対話型研修が新任研修としては適していると考えられよう。このことから本章では、対話型研修のあり方と意義を明らかにすることを目的とする。

A県では、離職防止を視野に入れた対話型研修を新任研修として実施している市町村はB市以外に見当たらず、また、離職防止の成果を上げていることからB市を研究対象として選んだ。B市の対話型研修(2018年度実施)の概要は、新任保育士23人を対象に年間8回15時~17時に実施している。内容は、同年齢を担任する4~5人のグループ内でテーマ(表1)について話し合い、模造紙にまとめ発表をするものである。研修会終了後に振り返りシートを提出してもらい、分析・考察を実施する。

表1 B市対話型研修の月別テーマ

回	開催月	テーマ	回	開催月	テーマ
1	4月	1ヶ月後	5	8月	戸外遊び
2	5月	遠足、園外保育	6	10月	運動会
3	6月	室内遊び	7	12月	生活発表会
4	7月	プール遊び	8	2月	まとめ

2. 調査方法

水野ら⁷⁾の知的構築型ルーブリックの作成手順を参考に、振

り返りシートの項目を「グループの学び」「他グループからの学び」「実践したいこと」の3段階とし、自由記述をKJ法で分析する。離職防止の観点からは、研修が「楽しかったか」「意見を充分言えたか」「日頃の問題が解決できたか」「明日の保育に意欲が出たか」を項目とし、4件法で自己評価し単純集計した。調査は、8月戸外遊び、10月運動会、12月生活発表会の3回分である。

3. 結果と考察

対話型研修における新任保育士の学びを「グループの学び」「他のグループからの学び」「実践したいこと」の3つの観点から考察する。

(1)「グループの学び」は、3回の全てに【新たな知識】【成長のプロセス】がカテゴリーに分類された。【新たな知識】は、戸外遊びでは46.4%、運動会57.7%、生活発表会72.4%の記述数があった。同年齢担任のグループでは、自分の経験や自園の情報など研修回数を重ねるごとに活発に話し合わせ【新たな知識】を得ていることが示された。特に生活発表会が7割を越えている点は、初めてクラス単位で取り組む大きな行事であり、題材や方法に興味関心が高かったことが推察される。【成長のプロセス】は戸外遊び14.3%、運動会23.1%、生活発表会13.8%で、運動会が高かったことは、初めて大きな行事を経験したクラスの子どもの成長に驚きを感じていることが考えられる。

(2)「他グループからの学び」では、3回とも【低年齢児と幼児の違い】が分類された。【低年齢児と幼児の違い】は、戸外遊びでは46.7%、運動会69.0%、生活発表会32.3%の記述数があり、特に運動会が高いのは、低年齢児担任のサポートとしての役割が挙げられ、行事は園全体の協働であることを学んでいる。

(3)「実践したいこと」では、3回とも【子ども理解の促進】【他者の実践の応用】がカテゴリーに分類された。【子ども理解の促進】は、戸外遊び16.7%、運動会61.9%、生活発表会14.3%であった。運動会では、演目だけでなく、子どもの興味に合わせた取り組み方など次年度への見通しや子どもの心情や意欲といった内面を理解しようとする学びを得ている。生活発表会でも、演目だけでなく、子どもの興味に合わせた劇の取り組み方や気持ちに添った援助の大切さに気づき、自分の保育を改善しようとしている。また、【他者の実践の応用】は、戸外遊び37.5%、運動会38.1%、生活発表会71.4%であった。特に生活発表会が高いことは、一人で取り組む行事なので次年度に向けて新任保育士の関心が高かったと言えるが、単に自分の知らない演目だけでなく、子どもの興味関心に添った取り組み方を学んだとしている。

これらから、「グループの学び」では、対話により自分の保育を振り返り、新たな知識を得た学びである。一方、「他グループからの学び」は、立場や役割の違いの視点から学びを得ている。

「実践したいこと」では、子どもの内面や育ちのプロセスに視点をおいて保育を考える、深い学びを得たことが明らかになった。

(4) 離職防止の観点からは「学びがあった」「楽しかった」は3回とも、ほぼ全員が挙げている。苦しさも共感してもらえるこの研修の場が新任保育士の精神的な支えとなり、「楽しかった」の回答に現われたと言える。また、「意見が言える」は、8月の調査では6割程度だったが次第に8割9割にまで高まった。自

由記述では、この研修は失敗も語り合える場であることが示されている。こうした「意見が言える」「楽しい」と思えることが「学びがあった」に関連していると言える。

これらの結果から、新任保育士同士が安心して等身大の自分を表現でき、共感される場を得ることは精神的な支えとなる。さらに、対話は、多様な他者の視点と自分の考えを融合させ保育を改善する深い学びになる。対話型研修は、新任保育士の離職防止と基礎力の向上につながる研修であると言える。

第4章 訪問指導の現状と課題（研究3）

1. C市の訪問指導の概要と調査目的

本章では、市町村が「訪問指導」に求める「実践力の育成」と「精神的支援」の観点から、訪問指導のあり方と課題を探ることを目的とする。

A県では訪問指導を幼稚園等と同等の50時間実施しているのは、C市とD市の2市のみであった。2市のうち訪問指導用のテキストを作成し、幼稚園等の初任者研修に近い状況であるC市を研究対象として選んだ。C市の訪問指導の概要は、対象は新任保育士24人、年間10回、9時～14時の5時間、保育観察と協議を実施している。訪問指導後のアンケートとレポートから、分析・考察を実施する。

2. 結果と考察

「保育士の成長」と「困難を乗り越える力の育成」の2つの観点から考察する。まず、新任保育士の成長の観点からは、訪問指導で「印象に残っていること」の中で、『子ども理解』『保育の方法』『保育の振り返り』の重要性が明らかになっている。訪問指導という保障された時間の中で学び直し、実践的な『保育の方法』を修得し、『子ども理解』をしていく事は、保育士としての基礎力を付けることになる。また、「訪問指導を重ね心境の変化」の中では、「保育ができるようになり自信が付いた」ことが示されている。これらのことから、訪問指導における新任保育士の成長は、定期的な実践を通じた学びを積み重ねることで、子どもを主体とした保育方法を修得し、保育実践に自信がもてるようになることと言える。

次に、「訪問指導で苦しかったこと」は、指導案の作成が7割であった。その内容は『ねらい・内容の設定の困難さ』（作成に時間がかかる、提出時期）、『提出回数多さ』が示されている。しかし、苦しくても指導案作成を研修内容から外すのではなく、どう乗り越えさせるかを課題とし、研修内容の工夫が必要である。このことは、「訪問指導を重ねての心境の変化」の中で、回数を重ねるうちに「指導案を書くことが楽しくなった」と記述で示されていることから言える。また、「印象に残っていること」の中で、『自己肯定』として研修指導員に受容された嬉しさが示されている。「訪問指導を重ねての心境の変化」の中でも、『訪問指導が楽しみ』『保育が楽しい』など【訪問指導への期待感】が挙げられている。研修指導員の肯定的な言葉や関わりが困難を乗り越える支えになっていると言えるだろう。これらのことから、困難を乗り越える力の育成には、【保育できる自信】を得るまでの葛藤を経験する中で『自己肯定』される事が重要である。

第5章 市町村実施の新任研修の課題

本章では、はじめに3つの研究の総括を行い、それらの結果から考察する。本研究は、A県に限定した実態調査であり実証データの量の問題など、多くの限界がある。しかし、A県の市町村の事例を基に行ったことから、より実践的な方策を得ることができた。こうした本研究の知見と限界をふまえ、保育所保育士の新任研修の意義と課題についてまとめた。

1. 3つの研究の総括

(1) 新任保育士の離職防止の意義とキャリアパス

キャリアパスを進めるためには、一人の保育士にも離職をして欲しくはない。A県調査では、1年目の離職は、7割が何らかの精神的理由であることが明らかになっている。また、市町村の求める新任研修の具体的な内容にも、「保育士のあり方」など、保育士としての基礎力の向上に加え、「孤立感をなくす」「自己表現の場」など、離職防止の観点も入っていることが明らかになった。さらに、「対話型研修」と「訪問指導」が新任研修として求められていることも示唆された。

一方、この調査では、新任研修の市町村間の格差と、民間保育所の研修把握の困難さなどから、新任保育士研修の義務化を求める声も上がっている。全ての保育士が、初任から質の高いキャリアを積み、キャリアパスを見据えた研修を進めるためには、離職防止の必要がある。その上で、保育士が専門性を追究し続けていくことは、社会的地位の向上につながると思われる。

(2) 対話型研修による新任保育士の成長

調査の結果、対話型研修による新任保育士の学びは、グループ内の対話による【新たな知識】を得るだけでなく、他グループから【低年齢児担任と幼児担任の立場の違い】を知り視野を広げている。さらに、【他者の実践を応用】し、自分の保育を改善しようとする学びを得るなど成長したことが明らかになっている。

また、この対話型研修に参加する新任保育士からは、「毎月、楽しみ」「悩みを打ち明けやすい」「失敗も言える」という声もあり、新任保育士が主体的に学びを得るだけでなく、精神的な支えとしていたことが分かった。このことから、市町村には、離職防止を第一の目的にした対話型研修の実施を提案したい。A県市町村の調査では、離職防止対策として5割以上が相談の場を設けている。悩みを話すことの効果を、このような対話型研修を実施することと考えるのも一つの方法ではないだろうか。

(3) 訪問指導による新任保育士の成長

調査の結果、「訪問指導」を特に必要な研修として挙げているものの、6割の市町村が実施していないことが明らかになっている。一方、この研修では、9割以上の新任保育士が、「自分の保育の振り返りができた」「保育の知識が増えた」ことを成長した点として挙げている。次いで8割以上が「指導案の書き方が理解できた」「次の保育に役立った」としている。つまり、訪問指導により新任保育士は、保育の振り返りから「指導案を作成することができ、次への保育につなげる『保育ができた』という基礎力を付けることができています。

次に、対話型研修と訪問指導の両研修を分析した結果、対話型研修は新任保育士の離職防止の要素が強く、訪問指導は保育士

としての基礎力向上の要素が強いことが分かった。双方の共通点は、一年を通して定期的、継続的に実施し、新任保育士が主体的に取り組もうとする環境を整えることの重要性が示唆された。

2. 今後の課題と展望

新任研修の課題の一つとして、保育士研修の義務化があるが、国の動向は園内研修の充実を図ろうとするものである。園内研修による同僚性は保育の質を高めるために重要だとは考えるが、根本的には保育所保育指針が周知され、どの保育所でも質の高い保育が実施されているかが問題である。幼稚園教諭等の初任者研修は、幼稚園教育要領等に沿って幼児教育の基本について実践を通して学ぶものである。保育士もそれらの現職教育を受け、加えて園内研修を充実させていくことが保育の質の向上になると考える。さらに、「中間的な論点の整理」⁸⁾を受けて、2019年5月に同委員会が、都道府県・指定都市・中核市(n=116)を対象とした全国調査⁹⁾を実施している。それによると、初任保育士の資質・専門性の向上のための取組みを実施している自治体は77自治体(66.4%)で、その内、自治体独自の新任保育士研修を実施している所は64自治体(83.1%)であった。この結果はA県市町村よりも20ポイント以上低い。初任保育士支援が論点として注目される事項であれば、国も高実施率を目指すべきであろう。また、保育現場を管轄する市町村も、国の動向をうかがうばかりではなく、今の研修予算内で研修内容の検討・見直しをする必要があると考える。

また、新任保育士の育成はキャリアパスの観点から必要不可欠と考え、新任研修を実施する必要性があるのではないだろうか。さらに、新任研修の実施と同時に、保育所内の学びの環境を整える上で、園長の資質向上を図ることも重要になると考える。

引用文献

- 1) 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会(研究代表・石川昭義)(2010) 指定保育士養成施設卒業生の動向及び業務の実態に関する調査報告書II. 保育士養成資料集52号
- 2) 加藤由美・安藤美華代(2013) 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較—。岡山大学大学院教育学研究科研究集録154.15-23
- 3) 無藤 隆(2014) 幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドII—養成から現職への学びの連続性を踏まえた新規採用教員研修— 第3章.30-33 保育教諭養成課程研究会
- 4) 山下文一(2016) 専門職としての保育者 第5章.44 光生館
- 5) 加藤由美・安藤美華代(2012) 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望。岡山大学大学院教育学研究科研究集録151.23-32
- 6) 矢藤誠慈郎(2017) 保育の質を高めるチームづくり。わかば社64
- 7) 水野正朗・副島孝(2017) 対話による知識の共同構築過程における「深い学び」の形成的評価—「特別活動論」の授業で見られた学生同士の学びあい—。東海学園大学教育研究紀要 第2巻第1号
- 8) 保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会2018年9月中間的な論点の整理(概要)
- 9) 8) 前掲。2019年5月 保育所等における保育の質の確保・向上に関する実態調査