

市町村における新任保育士研修の現状と課題

太田 美鈴* 新井 美保子**

* 大学院学生 ** 幼児教育講座

Current Situation and Problems of Training for New Nursery Teachers in Municipalities

Misuzu OTA* and Mihoko ARAI**

*Graduate Student, Aichi University of Education, Kariya 448-8542, Japan

**Department of School Early Childhood Care and Education, Aichi University of Education, Kariya 448-8542, Japan

I. 問題と目的

2017（平成29）年に幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領が同時改訂（改定）された。この改訂では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。保育所保育指針では、第1章「総則」に「その職責を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない」という一文が追加された。保育者の研修に関しては、幼稚園教諭と保育教諭は教育公務員特例法により義務化され、初任者研修については同23条で定められている。A県では、幼稚園等新規採用教員研修実施要項で、園外研修10日間、園内において研修指導員の指導及び助言による研修を10日間としている。一方、保育士には法定研修の定めはなく、研修の実施は自治体や園に任されている。

1. 保育士の離職と要因

2013（平成25）年社会福祉施設等調査¹⁾では、保育士（常勤のみ）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。また、経験年数は、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分であると報告されている。また、全国保育士養成協議会²⁾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」で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割近くに上ることが分かる。2年以内に4割もの若年層の離職は、保育士の専門性の向上のためにも避けたいと考える。

離職の要因については、全国保育士養成協議会専門委員会（2010）³⁾が大規模調査を実施し、報告している。

若年保育者が辞めなくなる理由としては、公立幼稚園では「仕事が多すぎる」、公立保育所では「職場内の人間関係」が特に高率となっている。加藤ら（2011）⁴⁾が幼稚園・保育所において在職1年未満の保育者対象に実施した調査によると、早期離職に至った理由の多くを「仕事への適性がない」「健康上の理由」としている。森本ら（2013）⁵⁾は幼稚園、保育所の過去3年間で退職した職員の退職理由を質問紙により調査をしたところ、「結婚」「進路変更」「体調不良」が多く、その中でさらに、「進路変更」や「体調不良」に至った原因の調査結果によると、「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」が上位に挙げられた。小川（2015）⁶⁾の卒業生（保育所、認定こども園就職）を対象とした質問紙による調査から辞めたいと思った理由は「職場内での人間関係」「自分の思った保育ができなかった」が挙げられている。新井（2017）⁷⁾の公立幼稚園、公立保育所に就職した1年目の保育者に質問紙による調査をした結果によると、特に「事務業務」と「保護者関係」が困難な課題としている。これらの先行研究により、保育者の離職の要因は、「仕事量の多さ」「職場内の人間関係」「保育能力不足」「責任の重さ」などが考えられる。

2. 保育士の研修

保育士については、新任・初任保育士を対象とした県レベルの研修の提案が愛知県現任保育士研修運営協議会から報告されている（2016）⁸⁾。この協議会では初任研修を実施していないが、その理由として、初任研修は市町村で実施されているため、県単位の現任研修とは棲み分けをしているというものだった。一方この報告では、理論と実践の結びつきを学ぶこと及び悩みを共有できる場作りの必要性を提案している。これら、双方の提案からは、新任保育士の悩みなどの支援

と保育現場での学びの重要性が見て取れる。

しかし、厚生労働省の「保育士の研修体系に関する調査」(2016)では、県、市町村、保育団体が実施する初任者研修は全国で21.5%(216件、n=1005)にすぎない。このことから、自治体等が行っている初任研修の少なさが分かる。

一方、新任保育者の問題点として、谷川⁹⁾は、「新任保育者は固有のリアリティ・ショックの危機を抱えるが省察が専門的成長の契機となる」と述べている。また、加藤ら¹⁰⁾は、「新任保育者は、保育・仕事能力に関する困難が最も多く指摘され、その支援として先輩保育者から支援を受けられる体制を整えることが効果的である」としている。また、「新任保育者は、周囲の認識以上に多面的な困難感を抱えている」¹¹⁾とし、保育に関する困難感については、適切な対処法を身に付けるような研修等の実施の必要性を述べている。このように、新任保育者のつまづき等の先行研究は散見されるが、研修と関連付けた研究はなされていない。

そこで、本研究では市町村主催の保育所の新任研修について、制度面から現状と課題を明らかにし、質の高い幼児教育を担う保育士の育成及び離職防止につながる新任保育士研修のあり方について検討することを目的とする。

Ⅱ. 方法

1. 調査概要

(1) 調査目的

市町村主催の新任保育士研修の実態を把握し、新任保育士の現職教育のあり方を探る。

(2) 調査時期

2018年12月

(3) 調査対象・方法

A県54市町村の保育及び保育士指導を専門に行う者(名称は指導保育士等)を対象に、質問紙による調査を実施。

(4) 調査内容

公立幼稚園と比較しての研修実態、新任に必要な研修、研修実施の困難さ、離職予防対策等

2. 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名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、研究目的に同意の意志があれば回答を返送してもらうことを紙面に記載した。

Ⅲ. 結果・考察

回答数は43市町村(回収率79.6%)であった。この質問紙により民間保育所の新任研修の把握数は

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。

1. A県の概要

(1) 人口規模

回答のあった43市町村の人口規模は、50万人以上2.4%、50万人未満～30万人以上9.5%、30万人未満～15万人以上9.5%、15万人未満～5万人以上45.2%、5万人未満35.7%であった。A県は15万人未満の市町村が8割を占め、30万人以上の大型都市が1割ほどであることが分かった。

(2) 人口規模別の幼児教育施設数の平均

市町村の人口規模別の平均幼児教育施設数は、人口50万人以上が103施設(SD=0.0)、30万人以上は83.5施設(12.4)、15万人以上は43.8施設(8.5)、5万人以上は20.3施設(4.3)、5万人未満は7.8施設(4.3)であった。

(3) 種類別の幼児教育施設数

A県全体(回答市町村)の幼児教育施設の種類別数は、公立保育所581園、民間保育所232園、私立幼稚園163園、私立認定こども園61園、公立幼稚園39園、公立認定こども園23園であった。公立保育所が52.9%と半数以上を占め、公立志向が強いことと、保育所機能が求められていることが分かる。

(4) 公立園の正規採用保育者数(2018年度)

A県(回答市町村)公立園の2018年度新任保育者数は554人であった。内訳は保育所527人(95.1%)、幼稚園17人(3.1%)、認定こども園8人(1.4%)、その他2人(0.4%)であった。A県では公立保育所配属が大多数を占めることが分かる。法定研修の対象となる幼稚園教諭等は5%にすぎず、法定研修の定めのない保育所保育士が95%以上である現実から、保育者の質の向上を目指すには、保育士の新任研修の実施が重要であることがわかる。

2. 公立保育所の新任研修

(1) 市町村実施の公立保育所の新任研修

正規採用の新任保育士を全員対象とした研修を実施しているか尋ねたところ、「実施している」34件81.0%、「実施していない」8件19.0%であった。実施していない8市町村の事情は不明であるが、81.0%の市町村は実施していることが分かった。新任研修の必要度については「必要である」と100%の回答を得た。

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10日間と園内研修10日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(新任研修と同じと捉える)に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への課題を感じていることが分かった。

(2) 新任研修が充分実施できない理由（複数回答）

そこで、研修環境について「研修が充分実施できない理由」を尋ねたところ、「代替保育士がない」60.1%、「園に任せている」33.3%、「予算がない」27.3%、「内容が分からない」24.2%、「講師がない」18.2%、「必要なし」0%、「その他」9.1%であった。

新任研修が充分実施できない理由として6割が「代替保育士がない」をあげている。保育所は保育時間が長く、夏期休業がないため、研修に出るには代替保育士が必要だが、そのための保育士の確保は困難な上に雇用の予算がない。2番目に多かった「園に任せている」を選択した市町村の新任保育士数は2～25人までの幅があり、新任保育士が少ないから園に任せているという理由ではなく、むしろ「園に任せている」を選択している市町村のうちの半数が「予算がない」「代替保育士がない」も選択していることから考えれば、保育士不足や予算不足が研修を園任せにしている要因になっていると考えられる。このように、新任研修を充分実施できない理由として、保育士不足や保育士研修にまで予算を使えない市町村の事情は、保育の質に関心が向けられていない現状ともいえる。保育士確保プラン（(2015)厚生労働省）が示され、様々な対策が取られてきているが、待機児童対策の受け皿の確保が先行し、保育士不足は深刻化するばかりであり、対策の効果はまだ見えない。「講師が見つからない」10.5%や「どのような研修をしたらよいかわからない」14.0%については、担当者（指導保育士等）の市町村間の連携が解決の一つになるであろう。

3. 公立保育所の新任研修の内容

(1) 新任研修の内容（複数回答）

どのような研修を実施しているかについては、「保育者論（保育者の心構えなど）」22件64.7%、「実技研修」18件52.9%、「危機管理研修」14件41.2%、「乳児保育研修」9件26.5%、「障害児保育研修」9件26.5%、「訪問指導」13件38.2%、「公開保育への参加」13件38.2%、「対話型研修」13件38.2%、「保育の公開」8件23.5%であった。

研修の内容で多かった「保育者論」は、教科として養成校で学んできているが、一般論ではなく市町村の求める保育士像を認識させるために、着任事前研修や着任早々に行われることが多いと考えられる。次に多かった「実技研修」も、保育のバリエーションを増やすために必要であると考えられる。「危機管理研修」は、アレルギー対応や心肺蘇生法など、子どもの命を守るために保育現場ですぐに必要な知識、技術である。

これらは集合形態で行えるので実施しやすさもある。また、市町村によって、新任研修の種類は0～8種類、新任保育士数は0～57人のばらつきがあった。このことについては、人口規模が大きければ採用者数も多く、研修数も多かった。

(2) 訪問指導研修

「訪問指導」は、幼稚園等では園内研修の位置づけで初任者研修（法定研修）として実施されている。この園内研修は、園内において研修指導員の指導及び助言による研修と示されている。そこで保育所の実施について調査したところ、13市町村38.2%が「訪問指導」を実施しており、A県の幼稚園等の初任研修と比較検討してみる。実施している13市町村に「訪問指導」の指導者について尋ねたところ、「退職園長等の研修指導員」12件92.3%、「指導保育士等」5件38.5%であった。研修指導員と指導保育士と複数で訪問指導を実施している市町村もあるが、9割以上が研修指導員によって実施されていることが分かった。しかし、A県全体（回答市町村）で見ると、6割以上の市町村が「訪問指導」を実施しておらず、改善すべき課題であるといえる。

次に、A県の幼稚園等では県から配付されるテキストに沿って研修がなされるため、「訪問指導」で使用するテキストについて尋ねた。「テキストなし」8件61.5%、「主管課で作成」4件30.8%、「研修指導員の選んだもの」1件7.7%であることが分かった。テキストなしで実施することは、指導員による内容のばらつきや指導事項の漏れ、今後の改善に繋がらないという問題があるが、法定研修ではないので、テキスト作成の担当や費用、時間的問題もあるのだろう。

「訪問指導」の年間時間数は平均21.3時間（SD=17.5）であった。これは、幼稚園等の訪問指導（10日間・50時間程）と比べて、半数以下であることが分かった。幼稚園では保育時間が短く降園後に指導員との協議時間がもてることから、保育所で実施となると指導員雇用の人件費に加え代替保育士雇用も必要になる。しかし、法定研修に保育教諭が対象に加わったことは、研修の時間帯や費用の面から法定研修のあり方の検討内容になってくるといわれて、保育所での実施の参考になるであろう。

4. 必要度の高い研修

(1) 実施研修と必要研修の比較（複数回答）

新任時代に必要と思う研修を尋ねたところ、回答市町村のうち「保育者論」81.0%、「危機管理研修」66.7%、「対話型研修」64.3%、「訪問指導」57.1%、「公開保育参加」47.6%、「実技研修」31.0%、「保育の公開」21.4%、「障害児保育研修」11.9%、「乳児保育研修」7.1%であった。実施研修同様、「保育者論」と「危機管理研修」が必要とされている他、「対話型研修」や「訪

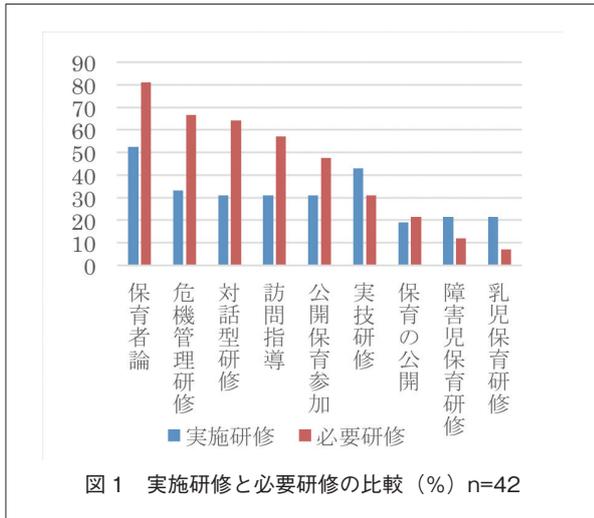


図1 実施研修と必要研修の比較 (%) n=42

問指導」で5割を超えていることが分かった。

実施研修と必要研修を比較検討したものが図1である。前述のとおり「保育者論」、「危機管理研修」、「対話型研修」、「訪問指導」、「公開保育参加」は必要度が高い。反対に「実技研修」、「障害児保育研修」、「乳児保育研修」は実施率より必要度が低い。実施率と必要度の差が30ポイント以上のものは、「危機管理研修」33.4ポイント、「対話型研修」33.3ポイントだった。例えば「実技研修」は市町村で慣例となっており開催しやすいが、「対話型研修」は導入が比較的新しく、必要度は高いが、新規に企画することの困難さがあると推察される。今後、市町村で新任研修計画を企画する上で、必要度の高い研修がなぜ実施しにくいかを分析し、実施に向けての改善が望まれる。

(2) 必要度の特に高い研修

必要研修を3つ順位付け、理由を自由記述してもらった。必要度の高い順に3点、2点、1点と点数化したところ、「保育者論」、「危機管理研修」、「訪問指導」、「対話型研修」の順に必要度が高かった。理由は、KJ法（川喜田，1970）により分析した。

①保育者論

自由記述26、抽出語38、カテゴリー5、サブカテゴリー14であった。この作業は筆者の他、抽出されたカテゴリーの妥当性を検討するため後日、大学教員に分析を依頼し相違点を検討した。

保育者論が必要とされる理由のカテゴリーは「公務員保育士の基本」「保育士のあり方」「保育の知識」「信頼される保育士」「社会人の基本」であった。法遵守、市民サービス、公共性など公務員である上での保育士としてのあり方や知識が必要とされていることが明らかにされた。保育士の使命感、目標をもつと共に、やりがいや保育の楽しさを感じられるような研修が求められている。また、子どもの発達理解や命を守る現場であることなどを学ぶだけでなく、社会人としての人間性を磨くことも求められているといえる。

②訪問指導

訪問指導は、自由記述18、抽出語34、カテゴリー4、サブカテゴリー11であった。

カテゴリーは「精神的な支え」「好適な指導環境」「実践指導の利点」「中堅保育士の力量」であった。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精神面の支えが必要であることが明らかになった。そのための好適な環境として、話しやすい環境や園外者の定期的な訪問があげられている。実践を通じた具体的で細やかな指導は新任保育士に理解しやすく、定期的な訪問は、保育の悩みなどを共有し精神面の支えになる。そして、明日の保育への意欲を高めることが新任研修として求められているといえる。また、園内の中堅保育士の力不足があげられ、園外の指導者を入れざるを得ない事情もあるようだ。このことから、保育士のキャリアパスを見据えた育成が必要になってくる。そのためにも、新任研修は重要であるといえる。

③危機管理研修

危機管理研修は、自由記述21、抽出語33、カテゴリー2、サブカテゴリー7であった。

カテゴリーは「子どもの命を守る意識と知識」「集団の意識と行動」であった。危機管理研修が必要と思う理由は、保育所は新任であっても着任当日から保育に当たり、すぐに子どもの命を守る立場になると述べている。近年、アレルギーを持つ園児や産休明けの乳児などの入所が増加し、安全に保育をするための知識が必要となる。また、天災や不慮の事故、不審者の侵入など不測の事態にも備えなければならない。このように、保育所が子どもの命を守るということは多岐にわたるため、危機管理の意識と知識を持ち保育をすることの重要性が明らかになった。危機管理意識を持って保育をすれば、事故を未然に防いだり、被害を最小限に食い止めたりできるであろう。もちろん意識だけでなく、研修で最新の情報を得たり、技術を身に付けたりすることも必要である。

また、子どもの命を守るためには、連携を意味する集団行動の必要性も挙げられている。日常の保育から想定される訓練等は園内で研修し、最新の知識の入手や多くの事例検討などは市町村主催の研修に期待される場所といえるであろう。

④対話型研修

対話型研修は、自由記述22、抽出語47、カテゴリー5、サブカテゴリー9であった。カテゴリーは「考えを言う学び」「考えを聞く学び」「対話の学び」「研修形態」「新任保育士の弱さ」であった。

対話型研修が必要な理由として、新任同士という立場が緊張からの解放や安心感を与え、等身大の自分が出せる場となる。自分の考えを出すことで、自己の保育の不安解消や問題解決、また自信などといった多数

の効果を期待していることが明らかになった。また、他者の考えを聞くことで視野が広がり、さらに対話をするすることで、受容、共感、共有、信頼関係作りといったメンタル面の支えになることを期待していることも示された。それだけでなく、対話を通して、保育の課題や問題点を明確にし、自分の保育の振り返りにつながる学びの深化がある。それは、講義型の受動的な研修ではなく、新任保育士の主体的な対話型研修に期待するところであろう。

5. 新任保育士の離職

(1) 離職理由

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、精神的理由での離職者が「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年目の離職保育士にとっては、精神的理由が大きく関わっていることが分かる。

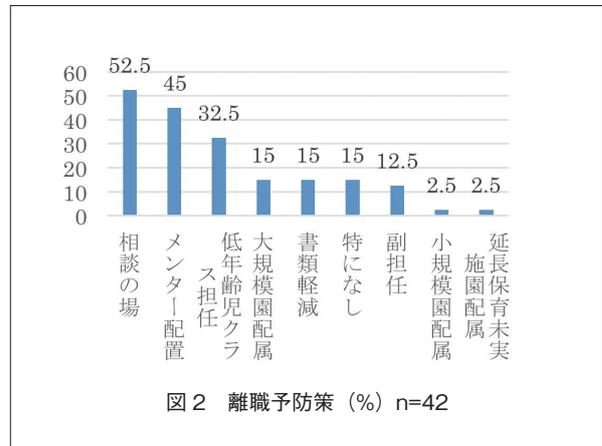
A県（回答市町村）の半数の市町村に1年目で離職した保育士がおり、離職原因に精神的理由が大きく関わっていた。保育士の質の向上のためにも精神的理由を視野に入れた離職防止対策の取組みが重要であろう。

(2) 新任保育士の離職防止策（複数回答）

市町村として新任保育士のための離職防止対策を尋ねたところ、図2のとおり、「相談の場がある」21件52.5%、「園内にメンター、メンティの関係を作っている」18件45.0%、「低年齢児クラスの担任」13件32.5%、「大規模園に配属」6件15.0%、「保育書類の軽減をしている」6件15.0%、「特に対策をしていない」6件15.0%、「副担任の立場で1年間保育をする」5件12.5%、「小規模園に配属」1件2.5%、「延長保育未実施園に配属」1件2.5%であることが分かった。回答数が最多の「相談の場」を設けることで、新任保育士の悩みや不安を軽減したり解消したりするねらいが推察される。次に多かった「メンター」については、園内に新任保育士の指導者としての配置なので、距離的に近い存在であると推察される。3番目の「低年齢児のクラス担任」は複数担任が多いので、先輩の保育を間近で見ることや学ぶことができ、保育や行事を相談しながら進めることで、不安の軽減や辞めようと思うほどの出来事も起こりにくいのではないと思われる。これら上位3つは、いずれも新任保育士が悩みや不安を一人で抱え込まない配慮がうかがえると共に、自己表現やコミュニケーションの場にもなっているといえる。「大規模園への配属」については保育士のモデルの多さや行事担当の負担軽減、同世代の保育者の存在

などが離職防止になるのであろう。副担任については、新任保育士にとっては良い学びの場となるが、人件費や保育士不足の状況下ではかなり困難だろう。

離職者がいる市町村は、離職者がいない市町村に比べると対策数は約1.6倍であった。その中で「相談の場」については、どちらも50%程度の市町村が実施しており、現代においては社会一般的な対策といえる。一方、「メンター配置」は離職者がいる市町村は13件、離職者がいない市町村は5件であった。メンターの配置が特に多くなっている背景に、保育所の多忙による先輩後輩間のコミュニケーション不足が予想され、自然発生的にはできにくい「教える」「学ぶ」関係を意図的に作っていると考えられる。



6. 新任保育士の特徴

(1) 新任保育士の気になるところ

新任保育士の課題を把握し、現職教育の手立てとするために、新任保育士の気になるところを尋ねた。新任保育士の特徴として、質問紙に17項目を選択肢として記載し、複数回答可とした。17項目については、秋田¹²⁾の「保育者の発達段階モデル」及び全国保育士会が、保育士・保育教諭に求める専門性として示した「人間性」「専門性」「組織性」の3つの視点を参考に作成した。表1はその一部である。

表1 新任保育士の気になるところ

	項目	市町村数	%
1	生活や遊び経験が乏しい	31	72.1
2	指示されたことしかしない	20	46.5
3	失敗を恐れる	14	32.6
4	コミュニケーション力が低い	14	32.6
5	子どもと遊べない	13	30.2
6	補助的立場を好む	12	27.9
7	相談しない	12	27.9

8	応用が利かない	12	27.9
9	人からの評価を気にする	12	27.9
10	社会人としての自覚がない	10	23.3
11	安全への配慮に欠ける	9	20.9

新任保育士の気になる点として、7割以上の市町村が「生活・遊び経験が乏しい」をあげていた。保育は自分の経験を基に判断したり、アレンジしたりすることが多い。その経験が乏しいことは、感性、柔軟性、想像力などを働かせて、子どもと共に豊かな生活を紡ぐ上で懸念されるところだろう。次に「指示されたことしかしない」が4割以上であった。これは、「失敗を恐れる」「補助的立場を好む」「人からの評価を気にする」がいずれも3割近くを占めていることにも関連し、新任保育士の傷つきたくない、目立ちたくない、事なかれ主義、プライド保持等の内面が見える。逆に、「協同性に欠ける」「視点が単一的」が1割以下だった。これらのことから、新任保育士の特徴として、「経験が乏しい」「失敗を恐れる」一方で、「協同性」はあるのではないかと理解できる。

(2) 新任保育士の優れているところ

次に、前述の「新任保育士の気になるところ」に対して「新任保育士の優れているところ」を自由記述してもらいKJ法により分析をおこなった。

優れているところとして、自由記述28、抽出語74、カテゴリー3、サブカテゴリー12が挙げられた。3つのカテゴリーは「職務態度」「保育者の素地・技術」「醸し出す雰囲気」であった。

「職務態度」は、その下位分類として、「素直に聞く」「前向きに取り組む」「学ぶ意欲」「真面目に取り組む」に分けることができた。新任保育士は、応用は利かないところもあるが、先輩の話を素直に受け入れ実践しようとする。その素直さや前向きさは、保育を向上させたいという積極的な態度であるといえる。

「保育者素地・技術」は、その下位分類として、「ICTを使いこなす」「意思の言語表現」「コミュニケーション力」「社会的ニーズ」「体力がある」に分けることができた。新任保育士は、ICTに習熟し、自分の保育観を発言する言語能力がある。また、探究心、好奇心を持ち、社会のニーズに応じようとする考え方が優れていることが示された。

「醸し出す雰囲気」は、その下位分類として、「若いエネルギー」「冷静沈着」「子どもに魅力的」に分けることができた。新任保育士は、初々しいエネルギーの“動”と慎重、冷静さの“静”の両面を備え、子どもに近い憧れの存在として、子どもに魅力があることが明らかになった。

7. 民間保育所の新任研修

民間保育所の新任研修を把握しているかどうかを尋ねたところ、「把握していない」29件72.5%、「把握している」6件15.0%、「民間保育所がない」5件12.5%であった。

次に、民間保育所のある市町村に公立園と民間保育所の合同新任研修を実施しているか尋ねたところ、「一部合同で実施している」12件34.3%、「合同研修は全くなし」11件31.4%、「新任研修は実施していないが他の研修は合同で実施している（以下「合同研修はなし」と記載）」10件28.6%、「全ての新任研修を合同で実施している」2件5.7%であった。民間保育所の新任研修を把握しているのは6件15.0%であったが、A県（回答市町村）では、232園21.1%の民間保育所がある。調査では、「全く合同研修なし」「合同の新任研修なし」を合わせて60%の市町村が民間保育所の新任研修に関わっていないことが分かった。2013（平成25）年社会福祉施設等調査（厚生労働省統計情報部）¹³⁾では保育所保育士の経験年数（常勤のみ）は全体で7年以下が49.2%に対し、公立は36.9%、民間は57.0%と、民間保育所の方が経験年数の少ない保育士が多い。また、保育所保育士の離職者（常勤のみ）をみると、全体では離職率が10.3%に対し、公立は7.1%、民間は12.0%と、民間保育所の方が離職率の高さを示している。このことから、民間保育所の離職防止を視野に入れた新任研修の必要性がうかがわれるが、市町村として研修の把握もしておらず、新任研修にも関わっていない傾向にあることが示された。子ども・子育て支援法の施行により、保護者にとって保育施設の選択肢が広がる中で、幼児教育の内容や保育の質の向上も保育者側には求められている。子どもの最善の利益を中心においた保育の質を追求していくためには、民間保育所との合同研修の必要があるのではないだろうか。

8. 公立園の臨時保育士（常勤）の新任研修

公立園の臨時保育士（常勤）の新任研修を実施しているか尋ねたところ、「実施していない」31件77.5%、「実施している」9件22.5%だった。臨時保育士の新任研修を実施している9市町村の行っている新任研修の内容は、複数回答で「公開保育」5件、「乳児保育研修」4件、「危機管理研修」3件、「保育者論」3件、「対話型研修」2件、「障害児保育研修」2件、「保育の公開」1件、「指導訪問」1件、「実技研修」1件であった。9市町村の実施新任研修の内容は1～5種類とばらつきがあった。9市町村のうち、半数が「公開保育」を実施している。これは、先輩の保育を見て学ぶ方法であるが、保育実践のみならず、保育室の遊び環境、生活環境を構成する上でも、すぐに自園に持ち帰り実践効果があると思われる。次いで多く実施されている、「乳児保育研修」は、臨時新任保育士の担当が低年齢児に

多いことが理由として推察される。「危機管理研修」、「保育者論」は正規新任研修でも必要度が高くなっているが、「保育の公開」や「訪問指導」も実施している市町村もみられた。

全国の保育所実態調査報告書(2016)¹⁴⁾の保育士の非正規割合(運営主体別)でみると、全体の場合、平均42.1%、公立保育所の場合50.4%、民間保育所の場合36.6%であった。このことから、公立保育所の非正規率が高いことが示されている。公立保育所の内訳は、非正規保育士がいない園6.7%、2割未満の園7.1%、2割～4割未満16.6%、4割～6割未満24.0%、6割～7割未満10.6%で、7割以上の園も15.2%ある。5年前の調査と比較してみると、公立保育所の場合非正規保育士のいない園が減り、7割以上の園で増えていることが分かった。保育士不足、高い離職率、短い勤続年数、このような環境の中で、さらに高い非正規率の公立園では、臨時職員の研修もできる限り実施する必要があるのではないだろうか。特に、正規保育士と同じように保育職に希望を持って保育の道を選択した新任保育士こそ、臨時、正規に関わりなく研修による育成を実施したいところであるが、A県(回答市町村)では、7割以上が実施できていない現状であった。

9. 保育士の研修費

市町村における保育士の研修費の増減を尋ねたところ、「増減なし」28件71.8%、「削減」6件15.4%、「増加」5件12.8%であった。また、研修費の増減は人口規模に関係は見られなかった。研修が充分できない理由として「予算がない」を3割近くの市町村があげていたが、研修費の「増減なし」が7割以上であることを考えると、現在実施以上の研修を企画することの困難さが分かる。

10. 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件あることが分かった。保育士資格や幼稚園教諭免許状をもった有資格者として勤務する意味を理解し、専門職として認め、給与に反映してこそ社会的地位が上がり、保育士不足を解消する手立ての一つとなるだろう。「教育の仕事は専門職とみなされるべきである」ということは、1966年、ILO・ユネスコが「教員の地位に関する勧告」を採択している。この教員には保育所保育士も含まれるべきだとは思いますが、保育の仕事は成果が見えにくく、社会的に評価されにくいことはいままでもない。この7市町村の考え方を浸透させるためにも、保育士は専門的知識・技術

を修得し、維持し続け、保育の質の向上を図ることが重要なことだと考える。

11. 新任研修に対する指導保育士等の考え

保育及び保育士の指導的立場にある指導保育士等は自市町村の保育の展望を持ち、保育士の育成を俯瞰的に捉えている。その意見は、重要であると考えられる。そこで、新任研修について指導保育士等に考えを自由記述してもらい、KJ法を参考に分析を行った。自由記述16、抽出語33よりカテゴリー3、サブカテゴリー8に分類した。以下各カテゴリー名とサブカテゴリー名を挙げその定義を述べ、考察を加える。カテゴリーは「新任研修の目的」「新任研修の課題」「新任研修の差異」であった。

「新任研修の目的」は、その下位分類として「保育士としてのやりがい」「じっくり育成」に分けることができた。「保育士のやりがい」は、保育士としてのやりがいや喜びを感じることが大切であることが示された。着任後は、多忙、保育がうまくいかない、喪失感など挫折を味わうこともあるであろう。保育のやりがいや喜びは、新任時代の葛藤を乗り越える力になると述べられている。「じっくり育成」は、自己の保育を省察し、経験を積みながら、ゆっくり、じっくり感じていくプロセスが大切であると示されている。保育という仕事は決まった技術を覚えることではない。子どもに寄り添い、個々に合わせた発達を支援していく。新任保育士が保育にやりがいを見出せるような新任研修が期待されているといえる。

「新任研修の課題」は、その下位分類として「研修改善の方策」「幼稚園のような研修制度」「新任研修の課題」「園内研修の効果」に分けることができた。「研修改善の方策」は、集合研修が主であったため、キャリアパスを見据え、個々に対応した研修内容になっていたか。また、新任保育士が主体的に参加する研修になっていたかなど、期待する研修の形態が明らかになった。

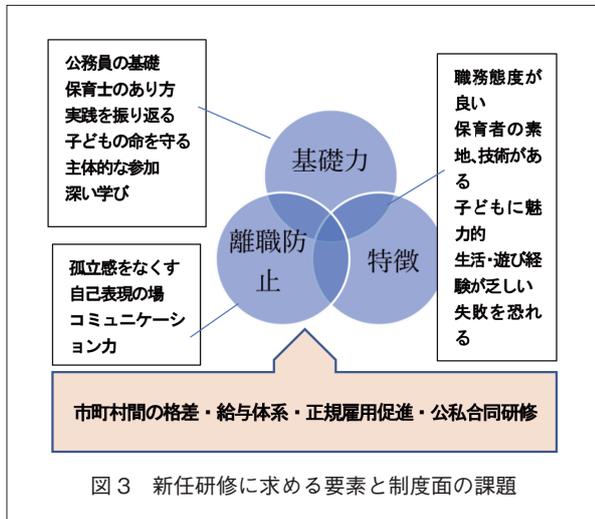
「幼稚園のような研修制度」は、幼稚園教諭の初任者研修のように義務化されると、指導員の派遣やテキスト、研修時間確保など予算的なことだけでなく研修内容も迷うことなく、新任保育士の質向上になる。「新任研修の課題」は、内容的なことだけでなく、開催が困難な市町村の状況や中堅保育士不足、主任保育士、園長の育成問題など体制的な課題もあった。「園内研修の効果」は、新任時代は実践の場での指導が理解しやすい。それが可能な園内で学ぶことが基礎知識、技術の修得になることが示された。

「新任研修の差異」は、その下位分類として「新任研修の充足」「新任研修の不十分」に分けることができた。「新任研修の充足」は、研修指導員の実践指導ができていて、研修指導員の予算化、研修費の充実、

研修時間の確保など新任研修が充足している市町村もある。反面、「新任研修の不十分」では、物理的な不足だけでなく、真に新任保育士にとって有意義な学びになっているのか、保育所の状況に合っているのかなど、内容的な見直しの必要性が挙げられた。

IV. 総合考察と今後の課題

本研究は、幼稚園教諭とは異なり法定研修の定めのない保育士の新任研修等に関する調査を行い、A県の市町村で実施している新任研修の実態を明らかにした。結果は、新任研修の必要性は認める一方、Ⅲ2 (1) で述べたとおり、量や内容に8割の市町村が不満を持っていた。この課題の解決に向けて、調査結果をもとに2つの観点から考察したい。



まず、研修制度の確立について述べたい。新任研修の必要性は明らかになり、市町村は充実した新任研修を望んでいる。しかし、実施出来ない理由は、保育士不足、予算不足などであった。保育の質の向上のためには、新任保育者の学ぶ環境は同等であるべきである。現在、法定研修は幼稚園教諭と保育教諭が対象となっているが、幼児教育を担う保育所保育士は数多い。保育の質の向上を目指すならば、保育士の新任研修は義務化すべきではないだろうか。

また、調査では民間保育所の研修は、市町村では把握が困難な状況である。しかし、法定研修になれば、私立幼稚園と同じ立場で新任研修の参加が可能となる。さらに、公立民間保育所共に非正規保育士に依存するところが多いが、非正規の新任保育士研修も実施率は低かった。保育の専門職として、研修が必要なことには変わりはないはずである。新任研修の義務化により、国・県は市町村に任せ、市町村は園任せにするような責任の押し付け合いを避けることができるのではないか。

2つ目は研修目的と内容・方法についてである。調

査により明らかになった新任保育士の特徴（図3）を考慮し、質の高い保育士の育成研修として、新任保育士の基礎力を付けることは重要である。また、新任時代から離職防止の視点も欠かせない。従って、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る。

一方、新任研修の内容では、実施研修と必要と思う研修に差があった。本来、必要な研修を実施できるように態勢を整えていく必要があるであろう。

また、適切な研修方法としての研修形態については、従来、集合形態の研修を多く実施してきたが、対話型研修や訪問指導の形態には、主体的な学びや孤立感を防ぐなどの良さが含まれていることが示された。さらに、指導保育士等は、保育の経験を積むプロセスが大切だとし、「ゆっくり、じっくり」育成し、「保育士になって良かった」と感じられる内容が必要であると述べている。これらの研修を通して保育士としての確かな歩みを保障していくことが必要であろう。

最後に、保育職が経済的にも精神的にもやりがいがあるようになるには、保育士の社会的地位の向上が必要であろう。そのためにも、保育士の新任研修は必要であるといえる。

引用文献

- 1) 厚生労働省統計情報部 (2013) 平成25年社会福祉施設等調査
- 2) 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
- 3) 前掲²⁾
- 4) 加藤光良 鈴木久美子 (2011) 「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅰ～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から」 常葉学園短期大学紀要 (42). 79-94
- 5) 森本美佐 林悠子 東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」 奈良文化女子短期大学紀要. (44). 101-109
- 6) 小川千晴 (2015) 「新任保育者の早期離職の要因—卒業生を対象とした意識調査から— 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要. No.13. 104-108
- 7) 新井美保子 (2017) 公立幼稚園・保育所の新任保育者における就業上の課題—勤務状況と保育職への思いに着目して— 愛知教育大学幼児教育研究第19号. 1-7
- 8) 愛知県現任保育士研修運営教護会 (2016) 現任保育士研修ガイドライン. 35-41
- 9) 谷川夏実 (2013) 新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して— 保育学研究, 51 (1). 105-116

- 10) 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
- 11) 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
- 12) 秋田喜代美（2000）保育者のライフステージと危機．発達（83）. 48-52
- 13) 前掲¹⁾
- 14) 全国保育協議会（2016）全国の保育所実態調査報告書

（2019年9月24日受理）