

平成 29 年度幼児教育の推進体制構築事業成果報告書（概要）

【基礎情報】担当部署：香川県丸亀市教育委員会学校教育課

① 規模																
人口		109,993名（平成30年1月1日現在）														
② 幼児教育センター（名称： ）																
設置年度		設置せず				設置形態										
設置場所						人数										
主な業務内容																
③ 幼児教育アドバイザー																
名称		人数（単費内訳）				雇用形態				主な経歴						
幼児教育アドバイザー		5名 （1名市職員のため不支給）				謝金（4名）				元公立幼稚園長 元保育所指導主事 元教育長 国立大学准教授						
主な業務内容		<ul style="list-style-type: none"> <li>・実行委員会アドバイザー</li> <li>・幼児教育全般の指導</li> <li>・各施設への巡回指導</li> <li>・研修会講師</li> </ul>														
派遣対象地域		市内全域														
④ 全幼稚園数、認定こども園数、小学校数、保育所数（園）																
幼稚園			うち、幼稚園型認定こども園			幼保連携型認定こども園			保育所				地方裁量型認定こども園		小学校	
9園			-園			5園			23園		-園		-園		17校	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
-	7	2	-	-	-	-	4	1	13	10	-	-	-	-	-	-
⑤ 訪問施設数（園）（平成30年3月31日時点）																
幼稚園			うち、幼稚園型認定こども園			幼保連携型認定こども園			保育所				地方裁量型認定こども園		小学校	
7園			-園			4園			8園		-園		園		0校	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
-	7	0	-	-	-	-	4	0	8	0	-	-	-	-	-	-
⑥ 訪問回数（回）（平成30年3月31日時点）																
幼稚園			うち、幼稚園型認定こども園			幼保連携型認定こども園			保育所				地方裁量型認定こども園		小学校	
16回			-回			9回			65回		-回		-回		0回	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
-	16	0	-	-	-	-	9	0	65	0	-	-	-	-	-	-
⑦ ⑤以外への派遣回数（回）（平成30年3月31日時点）																
15回		丸亀市庁舎、丸亀市生涯学習センターで研修会を実施														

## 【テーマ】アンケート調査結果を活用した、園内研修体制の充実化について

## ① これまでの丸亀市の幼児教育の現状について

- 丸亀市の幼児教育は、幼保連携型認定こども園が開園される平成 27 年までは、幼稚園（8 園）と保育所（15 所）はそれぞれに専属の指導主事を配置し二元化の体制が長く続いていた。教育・保育に対する認識の共有化については、十分には図られていない現状があった。
- 平成 25 年に年齢別共通カリキュラム（0～5 歳児）を含む「丸亀げんきっ子夢プラン」を作成し、今後の就学前教育・保育やその施設の在り方について市の考え方が示されるとともに、平成 26 年幼稚園が教育委員会より幼保運営課に補助執行となり、幼稚園・保育所が、幼保運営課所管となる。教育指導の分野は教育委員会に残したままである。
- 幼児教育を中心として取り組んできた幼稚園と、養護と教育という児童福祉の視点で取り組んできた保育所との間では、風土や文化の違いが根強くあり、教育・保育についての理解や認識の共有を図ることが必要であった。平成 26 年より、相互理解に向けての取組を検討し、丸亀市教育研究所幼児教育部会研修会、認定こども園検討委員会研修、幼稚園・保育所職員相互研修等、幼稚園と保育所の職員と一緒に研修する機会を中心に取り組んできたが、まだまだ保育内容や実践的取組の共有化という点における課題も多くある。
- 平成 28 年度から、公立幼保連携型認定こども園が開園され、29 年度は 4 園となる。認定こども園が増えていく予定の中で、幼稚園・保育所・こども園の就学前教育施設が「幼児教育」の共通意識を深めながら、より実践的な研修を重ねていくことが求められている。

## ② 研修体制について

- 研修の企画・実施はこれまでどおり教育委員会が行う。幼稚園が市長部局に補助執行となり（平成 26 年度より）幼稚園、認定こども園、保育所という施設が、総括的に管理運営されるようになったことから、研修への取り組みが総括的に実施できる環境になった。
- 幼稚園・認定こども園における幼児教育部分に関しては、教育委員会学校教育課が担える体制があり、共通認識での幼児教育への研修が図られやすい状況にある。
- 園長会、所長会、教頭会、副所長会の組織が、幼保運営課を中心に連携し合える環境にあり、現在実施している職員研修体制を活用し、さらに内容の充実を図りながら、幼保一元化に向けての取り組みを進めていける。
- 幼児教育全般を捉えて受身的な研修していく中では、理解も漠然となりがちであるため、具体的、実践的な研修になるよう、様々な研修の機会を捉え、専門的な視点での保育の観点を共通化し、それをもとに研修していくことで、教育・保育に取り組む視点や深い幼児理解につながる手立て等が明確になっていくと考える。
- 幼稚園、認定こども園、保育所等での具体的な取り組みを捉え、今までの幼児教育の成果を共有するだけでなく、これからの幼児教育への展望を明確にしていくような研修を工夫していくことが必要である。平成 29 年度は、前年度の研修体制を見直す中で、保育所における新規採用保育士研修や幼稚園等若年教員研修を新たに計画実践した。

## ③ 研修における職員の意識調査から

- 平成 29 年 7 月に丸亀市の公立幼稚園・保育所・こども園の職員に対して研修におけるアンケートを実施した。施設ごとにまとめることにより、就学前教育の施設として、幼児教育に対する認識の共通の部分や研修に対する現場の思い、求めている研修内容、日頃の幼児教育に関する課題等、今後の研修体制の参考となる保育者の意識を把握することができた。保育現場において、若年者が多く若年育成と施設全体の保育力の向上を図った研修内容の精選と充実が課題である。特に、研修会のあり方は、内容の精選と共に、研修時間の持ち方にも課題があり、日常的に行える園内研修の充実に向けての研修が必要である。日

常の保育での悩みについては、具体的な幼児理解や保育への指導力、保育の展開、子どもへのかかわり、保護者対応、同僚性などが挙げられた。その解決として、上司や同僚、経験豊かな先輩等、身近な人への相談が最も多い。また、研修会への参加は、ためになるが、参加への負担感も大きいことから園内研修充実への期待や希望が多かった。

#### ④ 平成 29 年度研修 各施設での園内研修の充実

##### ○ 幼児教育アドバイザー（若年教員指導員等）派遣事業

指導員が訪問し、保育の指導・助言を行った。対象職員だけでなく、全職員の学びとなるよう、研修のもちかたを検討し、外部の指導者の意見や指導を受けることで、多様な保育観や指導法を知る機会となり視野が広がった。

幼稚園 こども園 若年研修（5園 年2回）

保育所 新規採用保育士研修（8所 年8回）

県・幼児教育支援員派遣事業（4園）

（課題）新規採用教員が配置された園には、県の新規採用教員指導員が配置されるため、若年指導員の派遣を行っていない。今後指導員の確保に努め、現場のニーズに応じて巡回訪問を行える体制を整えたい。

##### ○ 園内研修を牽引するミドルリーダーを育成

各園における現職主任を中心とした研修体制の強化を図ることを目的に、教頭・副園長・副所長が現職主任をサポートし、研修の充実に努めた。

県主催の研修会（ミドルリーダー養成講座）の成果を各園に実践できるよう働きかけた。

（課題）現場の若年化でミドルリーダーとしての職員不在や職員の年齢層の偏りから意見が出にくいこともあり研修の深まりや幼児理解や内容の充実が困難な面もある。

##### ○ 園内研の方法を検討

・ボードを使った園全体の週案を作成等、思考の見える化、共有化を計った。

・休憩時間等を利用した日常的なカンファレンスを実施した。

・フォトカンファレンス、事例検討等、各自の保育実践に即した、取り組みやすい方法を探った。

・小グループによる研修（①園長+学年団②課題別③年齢別④内容別等）を実施した。

・DVD研修や同じ内容の研修を複数回行い、全職員が研修できる機会を作った。

・各園での取組を研究会報告や教頭・副園長研修会の場を利用し知らせるよう働きかけた。上記の方法の工夫で、時間の確保が難しい園でも、研修成果を共有できた。

（課題）保育時間の延長や職員の勤務体制の多様化に伴い、研修時間がとりにくくなっている。また、職員構成や体制から研修内容の充実については、施設によって差がある。

#### ⑤ 今後の方向性

○ 園（所）内研の充実は、研修を進めていけるミドルリーダー等、人材の育成が課題のひとつである。園内研修の要である、教頭、副園長クラスの専門性を高める研修（保育内容の検討や質の向上を目指す）や課題に向かって積み重ねていく研修（教育・保育の共通理解や小学校教育につながっていく研修）の充実を図り、個々のスキルアップにつながるように計画し実践していく。また既存の研修での効果を上手く園内研修にいかせるよう働きかけ、幼稚園・保育所・こども園が各施設にあった、効果的な研修体制を確立し、成果が得られるよう工夫する。

○ また、県主催の研修においても保育現場での課題解決に向け、ミドルリーダーの育成や指導員派遣事業など、現場のスキルアップにつながる事業の実施や指導の手引書を作成しており、県主催の研修で市の代表として、県で学んだことを有効活用できるような体制や、県や近隣市町とも情報交換や連携を図りながら、成果と課題を分析し、進めていく。