

2014(平成26)年度

文部科学省委託

「幼児教育の改善・充実調査研究」

幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイド

—質の高い教育・保育の実現のために—



本研修ガイドは、各自治体の教育委員会や福祉部局等において、幼稚園教諭及び保育教諭などの研修を担当する行政の皆さんを対象に、法定研修と多様なニーズに応じた研修の在り方について、事例を紹介するなど分かりやすく解説しています。

 保育教諭養成課程研究会

2015(平成27)年3月



はじめに

園長及び幼稚園教諭・保育教諭などの幼児教育に係る教員等の資質向上は、幼稚園及び幼保連携型認定こども園等における乳幼児期の教育・保育の充実のために欠くことができない重要な課題です。このため、幼稚園教諭については、これまで新規採用教員研修や十年経験者研修などの法定研修を実施して、一定の資質を確保をするとともに、様々な現職研修を通して、幼稚園教諭の資質向上に努めてきました。子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成二十四年法律第六十七号)第十二条において、教育公務員特例法(昭和二十四年法律第一号)施行令の一部を改正し、公立の幼保連携型認定こども園の勤務する保育教諭等については、幼稚園と同様に、新規採用教員研修と十年経験者研修が義務付けられました。特に、子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律(平成二十四年法律第六十六号)等の施行に伴い、従来の幼稚園や保育所から幼保連携型認定こども園に移行することで、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う、園長を含む幼稚園教諭及び保育教諭の資質の確保及び向上のための研修全体を新たに整えていくことが喫緊の課題となっています。

各都道府県と市町村等の首長部局や教育委員会においては、これまで実施してきた幼稚園教諭の法定研修などとの関連で、保育教諭の資質の確保及び向上に向けた研修の在り方やその実施方法等について実効性のある対応が望まれるでしょう。これらには、幼稚園教諭と共通内容の研修について、研修開催を幼保連携型認定こども園の勤務状況に対応させ確実に実施可能なものにする、また幼保連携型認定こども園固有の問題を研修内容として取り上げること等の課題が含まれています。

さらに、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭及び保育教諭の資質向上のためには、必要に応じて研修内容を充実させるとともに、園内外の研修を有機的に関連させる研修体制を整えていくことも求められています。

これらの課題を踏まえ幼稚園教諭及び保育教諭の研修担当者の要望に対応するため、本研修ガイドブックでは、これまで実施してきた幼稚園教諭の研修を保育教諭の研修に拡充し、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭及び保育教諭の研修の在り方や実施方法等を新たに提案することとしました。

特に、本研修ガイドブックの編集に当たっては、各自治体の教育委員会や福祉部局等において、初めて幼稚園教諭及び保育教諭の研修を担当する行政の関係者のために、新規採用教員研修や十年経験者研修などの法定研修を中心に、わかりやすく解説することとしました。本ガイドブックが、広く活用され、幼稚園教諭及び保育教諭などの現職研修が一層充実することを願っています。

2015(平成27)年3月

一般社団法人保育教諭養成課程研究会

代表 無藤 隆(白梅学園大学教授)



も く じ

I 本研修ガイドの基本的視座 —より質の高い研修を目指して—	
1. 基本的な定義	3
(1) 教員、教育職員、教職員	
(2) 幼稚園教諭、保育教諭、教育、保育	
(3) 乳幼児、幼児、子供、園児、並びに乳幼児期、幼児期	
2. 作成の目的	7
(1) 研鑽を重ね、専門職としての職責を果たす	
(2) 中長期視点を持って資質向上を図る	
(3) 多様なニーズに応じる専門性を向上させる	
(4) 研修アドバイザーなどの研修支援体制を構築する	
3. 研修ガイドの内容と活用法	8
II 研修の意義と構造 —小学校就学前の教育・保育の担い手とその研修—	
1. 小学校就学前の子供に関する教育・保育に期待されることとその担い手	11
(1) 乳幼児期の子供の生活とその発達	
(2) 小学校就学前の子供に関する教育・保育	
(3) 小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭の役割	
2. 研修の意義とその在り方	13
(1) 小学校就学前の子供に関する教育・保育の質確保と研修	
(2) 幼稚園教諭・保育教諭の研修の在り方	
(3) 専門性を高める研修の在り方	
(4) 幼稚園教諭・保育教諭の職務内容と必要な研修	
3. 幼稚園教諭・保育教諭などに求められる専門性とその研修	18
(1) 乳幼児理解・総合的に指導する力	
(2) 具体的に教育・保育を構想する力	
(3) 得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性	
(4) 特別な教育的配慮を要する子供に対応する力	
(5) 小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力	
(6) 保護者及び地域社会との関係を構築する力	
(7) 現代的課題に対応する力	
(8) 園長等の管理職が発揮するリーダーシップの力	
(9) 人権に対する理解の力	
III 研修の構造と計画 —キャリアステージに応じた研修の充実—	
1. 研修の法的根拠	31
(1) 教育公務員の特例	
(2) 幼稚園教諭・保育教諭の法定研修	
(3) 「子ども・子育て支援新制度」における教育委員会の役割	

(4) 保育教諭に対する教育公務員特例法に基づく新規採用者研修及び10年経験者研修の実施主体	
2. キャリアステージに応じた様々な研修	34
3. 研修を支える仕組みとしての「研修アドバイザー制度」	38
4. 研修の企画と評価	40
(1) 効果的な研修	
(2) 効果的な研修のための評価の実際	

IV 法定研修と研修担当者の役割 —法定研修の計画と実施—

1. 研修担当者の主な役割	49
(1) 幼稚園教諭研修と保育教諭研修の整合性	
(2) 研修環境のデザインと研修計画	
(3) 法定研修の実施の主体	
2. 新規採用教員研修	52
(1) 研修に関する関連通知	
(2) 新規採用教員研修内容例	
(3) 園内外の研修の年間計画例	
(4) 研修と実践をつなぐ工夫	
3. 10年経験者研修	56
(1) 研修に関する関連通知	
(2) 10年経験者研修内容例	
(3) 受講者の自己評価について	

V 専門性を高める様々な研修 —多様なニーズに応じた研修—

1. 幼保小の合同研修	67
2. 幼保小の教職員相互職場体験学習	69
3. 家庭教育支援のための研修（生活リズムについて）	71
4. 虐待の防止	72
5. 特別支援教育の充実	73
6. 情報研修（ホームページの作成、園だよりの作成）	74

VI 研修の展開例 —幼稚園教諭・保育教諭の専門性を高める研修—

1. 新規採用者の成長過程に即した研修	77
2. ビデオカンファレンスの手法と活用	79
3. 他園の参観を取り入れた研修	82
4. 教材研究の進め方を学ぶ研修	85
5. 研修アドバイザーを活用した親育ち研修会	87

参考資料

I 本研修ガイドの基本的視座

-より質の高い研修を目指して-

1. 基本的な定義

- (1) 教員、教育職員、教職員
- (2) 幼稚園教諭、保育教諭、教育、保育
- (3) 乳幼児、幼児、子供、園児、並びに乳幼児期、幼児期

2. 作成の目的

- (1) 研鑽を重ね、専門職としての職責を果たす
- (2) 中長期視点を持って資質向上を図る
- (3) 多様なニーズに応じる専門性を向上させる
- (4) 研修アドバイザーなどの研修支援体制を構築する

3. 研修ガイドの内容と活用法

より質の高い研修を目指して

本研修ガイドブックは、園長及び幼稚園教諭・保育教諭に求められる専門性や課題を踏まえ、それらに対応していくための研修の内容や方法、支援体制等について、新たに提案しています。なお、研修実施にあたっては、可能な限り公私立の別なく研修に参加できる体制づくりも大切なことから、それを踏まえて記述を工夫しました。

1. 基本的な定義

園長及び幼稚園教諭・保育教諭は、子供の育ちを支える存在であるとともに子供に大きな影響を与える環境の一つとして重要な役割を担っていることから、常に研鑽を積み、資質や技能を磨きその専門性を向上させていくことが求められます。とりわけ、近年、子供を取り巻く環境が大きく変化しており、園長及び幼稚園教諭・保育教諭として必要な基本的知識・技能に加えて、時代の変化に伴う課題に対応するための様々な資質能力が求められています。以下では、本研修ガイドブックで使用する基本的な用語の使用について、法令等の規定を踏まえつつ説明等をしておきます。

(1) 教員、教育職員、教職員

教職員については、教育基本法（平成十八年法律第二十号）第9条における「教員」、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第7条における「校長及び教員」、教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第2条における「教育公務員」「教員」、公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律（昭和三十三年法律第十六号）第2条第3項における「教職員」、教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七号）第2条第1項における「教職員」など、関連する法令により名称が異なります。

■教育基本法

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

■学校教育法

第7条 学校には、校長及び相当数の教員を置かなければならない。

■教育公務員特例法

※以下は子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号）施行前の条文

第2条 この法律で「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に定める学校であって同法第二条に定める公立学校（地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百八号）第六十八条第一項に規定する公立大学法人が設置する大学及び高等専門学校を除く。以下同じ。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の教育長及び専門的教育職員をいう。

2 この法律で「教員」とは、前項の学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、

主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。第二十三条第二項を除き、以下同じ。）をいう。

■公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律

第2条

3 この法律において「教職員」とは、校長、副校長及び教頭（中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長、副校長及び教頭とし、特別支援学校の小学部又は中学部にあつては、当該部の属する特別支援学校の校長、副校長及び教頭とする。）、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員（学校給食法（昭和二十九年法律第六十号）第七条に規定する職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者をいう。以下同じ。）並びに事務職員（それぞれ常勤の者に限る。第十七条を除き、以下同じ。）をいう。

■教育職員免許法

第2条 この法律で「教育職員」とは、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に定める幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「学校」という。）の主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（以下「教員」という。）をいう。

このガイドブックでいう幼稚園教諭・保育教諭については、上記の法令並びに子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号、以下本文中では「整備法」という。）による教育公務員特例法の一部改正により、教育公務員特例法第2条第2項に示す者を対象とし、以下では「幼稚園教諭・保育教諭」と表記します。また、それを踏まえ、園長などの管理職の役割も重要であることから、園長も含めた研修等について述べる場合には「幼稚園教諭・保育教諭など」とします。

■教育公務員特例法

改正前

第2条 この法律で「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に定める学校であつて同法第二条に定める公立学校（地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百八号）第六十八条第一項に規定する公立大学法人が設置する大学及び高等専門学校を除く。以下同じ。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の教育長及び専門的教育職員をいう。

2 この法律で「教員」とは、前項の学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。第二十三条第二項を除き、以下同じ。）をいう。

改正後

※子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号）による改正後の条文

第2条 この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園（以下「幼保連携型認定こども園」という。）をいう。以下同じ。）であつて地方公共団体が設置するもの（以下「公立学校」という。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の教育長及び専門的教育職員をいう。

2 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。以下同じ。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。第二十三条第二項を除き、以下同じ。）をいう。

（2）幼稚園教諭、保育教諭、教育、保育

幼稚園教諭は、教育職員免許法第3条により幼稚園教諭の免許状を有し、学校教育法第1条にいう学校としての幼稚園において、同法第27条第9項により幼児の保育をつかさどる者です。

■学校教育法

第1条 この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。

第27条 幼稚園には、園長、教頭及び教諭を置かなければならない。

3 第一項の規定にかかわらず、副園長を置くときその他特別の事情のあるときは、教頭を置かないことができる。

9 教諭は、幼児の保育をつかさどる。

■教育職員免許法

第3条 教育職員は、この法律により授与する各相当の免許状を有する者でなければならない。

また、保育教諭は、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）による改正後の就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）（以下本文中では「新認定こども園法」という）第14条第10項により園児の教育及び保育をつかさどる者です。

■新認定こども園法

第14条 幼保連携型認定こども園には、園長及び保育教諭を置かなければならない。

10 保育教諭は、園児の教育及び保育をつかさどる。

第15条 主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭及び講師（保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。）は、幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七十七号）第四条第二項に規定する

普通免許状をいう。以下この条において同じ。)を有し、かつ、児童福祉法第十八条の十八第一項の登録(第四項及び第三十九条において単に「登録」という。)を受けた者でなければならない。

■就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律

附則

第5条 施行日から起算して五年間は、新認定こども園法第十五条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭の普通免許状(教育職員免許法(昭和二十四年法律第百四十七号)第四条第二項に規定する普通免許状をいう。)を有する者又は児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第十八条の十八第一項の登録(第三項において単に「登録」という。)を受けた者は、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師(保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。)となることができる。

■児童福祉法(平成二十二年法律第百六十四号)

第18条の4 この法律で、保育士とは、第18条の18第1項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう。

第18条の6 次の各号のいずれかに該当する者は、保育士となる資格を有する。

- 一 厚生労働大臣の指定する保育士を養成する学校その他の施設(以下「指定保育士養成施設」という。)を卒業した者
- 二 保育士試験に合格した者

したがって、幼稚園教諭のみを述べる場合には「教育」、保育教諭のみを述べる場合には「教育及び保育」とし、両者をまとめて述べる場合、このハンドブックにおいては「教育・保育」と表記することにしました。

■新認定こども園法

第2条

8 この法律において「教育」とは、教育基本法(平成十八年法律第百二十号)第六条第一項に規定する法律に定める学校(第九条において単に「学校」という。)において行われる教育をいう。

9 この法律において「保育」とは、児童福祉法第六条の三第七項に規定する保育をいう。

(3) 乳幼児、幼児、子供、園児、並びに乳幼児期、幼児期

学校教育法、幼稚園教育要領等においては「幼児」、幼保連携型認定こども園教育・保育要領等においては「園児」としています。このガイドブックにおいては、幼稚園や幼保連携型認定こども園で共通したものとして「子供」又は「乳幼児」とし、また、発達期については、それぞれ「幼児期」、「乳幼児期」とし双方を含めていう場合には「乳幼児期」と表記しています。

■児童福祉法

第4条 この法律で、児童とは、満十八歳に満たない者をいい、児童を左のように分ける。

- 一 乳児 満一歳に満たない者
- 二 幼児 満一歳から、小学校就学の始期に達するまでの者
- 三 少年 小学校就学の始期から、満十八歳に達するまでの者

■新認定こども園法

第2条 この法律において「子ども」とは、小学校就学の始期に達するまでの者をいう。

第14条

6 教頭は、園長（副園長を置く幼保連携型認定こども園にあつては、園長及び副園長）を助け、園務を整理し、並びに必要に応じ園児（幼保連携型認定こども園に在籍する子どもをいう。以下同じ。）の教育及び保育（満三歳未満の園児については、その保育。以下この条において同じ。）をつかさどる。

2. 作成の目的

（1）研鑽を重ね、専門職としての職責を果たす

幼稚園教員免許を有するという事は、幼稚園教諭・保育教諭になるための必要条件です。しかし、それだけで幼稚園教諭・保育教諭としての資質が十分であるとは言えません。幼稚園教諭・保育教諭は、乳幼児期の子供の成長に直接に関わり、その人格形成の基礎を培うことに深い影響を与えます。そのため、幼稚園教諭・保育教諭は、常に自らの実践を振り返り研鑽を重ねその専門性を磨きつつ、専門職としての職責を果たすことが求められています。幼稚園教諭・保育教諭は、研修を通して一定の資質を確保するとともに、更に研鑽を重ね資質の向上を図っていくことが期待されています。

（2）中長期的視点を持って資質向上を図る

一口に現職研修と言っても、初任、経験10年程度の中堅教諭、管理職等の教職経験により、抱えている課題や学びたい事柄、修得すべき事柄等が異なります。各々のキャリアステージに応じた研修を行うことにより、中長期的視点から幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を図り、教諭としての成長を支えていくことができます。

そのためには、これまで幼稚園教諭を対象として実施してきた新規採用教員研修と10年経験者研修を拡充し、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭に必要な研修を、特に実施可能な研修体制や方法という観点から改めていくことが求められるでしょう。

幼稚園教諭・保育教諭として完成された姿はなく、自ら学び続けることにより、専門職としての幼稚園教諭・保育教諭の資質を高めていくことができます。特に、キャリアステージに応じた研修では、各教職経験に沿って研修の内容や方法を工夫することにより、幼稚園教諭・保育教諭自らが自己課題を設定しそれを意識して研修に臨み、そうした機会を用いて幼稚園教諭・保育教諭としてステップアップしていくことが期待できます。

（3）多様なニーズに応じる専門性を向上させる

近年の子供や子育てを取り巻く環境の変化により、幼稚園や幼保連携型認定こども園それぞれにおいては、小学校就学前の子供に関する教育・保育を行うとともに、それぞれの機能を拡大させて、親育ちにつながる地域の子育て支援等に応じることが求められています。それに伴って、幼稚園教諭・保育教諭に求められる専門性も多岐に渡っています。また小学校就学前の子供に関する教育・保育を行う上でも、個別的で複雑な問題を抱えて幼

幼稚園教諭・保育教諭自らの力で解決していくことが求められるケースも少なくありません。その意味では、従来の研修に加えて、特別な支援を必要とする子供とともに在る教育・保育や、食育や食物アレルギー等の多様なニーズに応じた研修などを企画し、幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を一層、高める必要があります。

(4) 研修アドバイザーなどの研修支援体制を構築をする

小学校就学前の子供に関する教育・保育の質を維持向上させていくためには、幼稚園教諭・保育教諭一人一人の資質向上が不可欠です。それとともに園全体の教育力、保育力の向上につながるための園内研修の充実が必要です。

特に、保育教諭の場合、園の勤務体制により、園外での研修の機会が限られてしまう場合が考えられます。幼稚園教諭の場合でも、これまでのように園の教職員全員で研修を受ける機会が限られてきています。限られた時間と人材、限られた研修の機会を有効かつ効果的に活用していくためには、園外研修と連動させつつ園内研修を活性化することが重要でしょう。

そうした園内研修の活性化を図るためには、研修アドバイザーの派遣等、新たな研修支援体制を構築していくことが必要です。

3. 研修ガイドの内容と活用法

本研修ガイドブックでは、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭のための研修の在り方や進め方を考える資料として、以下のことを提案しています。

- 小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭に求められる専門性の確保とその研鑽
- 幼稚園教諭・保育教諭の法定研修（新規採用教員研修、10年経験者研修）の内容と進め方の工夫
- 幼稚園教諭・保育教諭に必要な研修内容と方法の拡充
- 研修アドバイザー派遣等の研修支援システムの構築

本研修ガイドブック作成では、文部科学省調査研究報告「幼稚園教員の資質向上について―自ら学ぶ幼稚園教員のために―」（平成14年）、幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」（平成16年）、文部科学省委託「保育者研修進め方ガイド」（ベネッセ次世代育成研究所）（平成22年）等の資料を参考としました。また、これからの幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を志向して研修の在り方を工夫している自治体の取組の情報も収集し紹介しています。

各自治体において幼稚園教諭・保育教諭の研修を企画立案する際に参考となるよう、研修に係る諸々の法的根拠、並びに研修の考え方や進め方などについてわかりやすく解説しています。

Ⅱ 研修の意義と構造

-小学校就学前の教育・保育の担い手とその研修-

1. 小学校就学前の子供に関する教育・保育に期待されることとその担い手
 - (1) 乳幼児期の子供の生活とその発達
 - (2) 小学校就学前の子供に関する教育・保育
 - (3) 小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭の役割
2. 研修の意義とその在り方
 - (1) 小学校就学前の子供に関する教育・保育の質確保と研修
 - (2) 幼稚園教諭・保育教諭の研修の在り方
 - (3) 専門性を高める研修の在り方
 - (4) 幼稚園教諭・保育教諭の職務内容と必要な研修
3. 幼稚園教諭・保育教諭に求められる専門性とその研修
 - (1) 乳幼児理解・総合的に指導する力
 - (2) 具体的に教育・保育を構想する力
 - (3) 得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性
 - (4) 特別な教育的配慮を要する子供に対応する力
 - (5) 小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力
 - (6) 保護者及び地域社会との関係を構築する力
 - (7) 現代的課題に対応する力
 - (8) 園長等の管理職が発揮するリーダーシップの力
 - (9) 人権に対する理解の力

小学校就学前の教育・保育の担い手とその研修

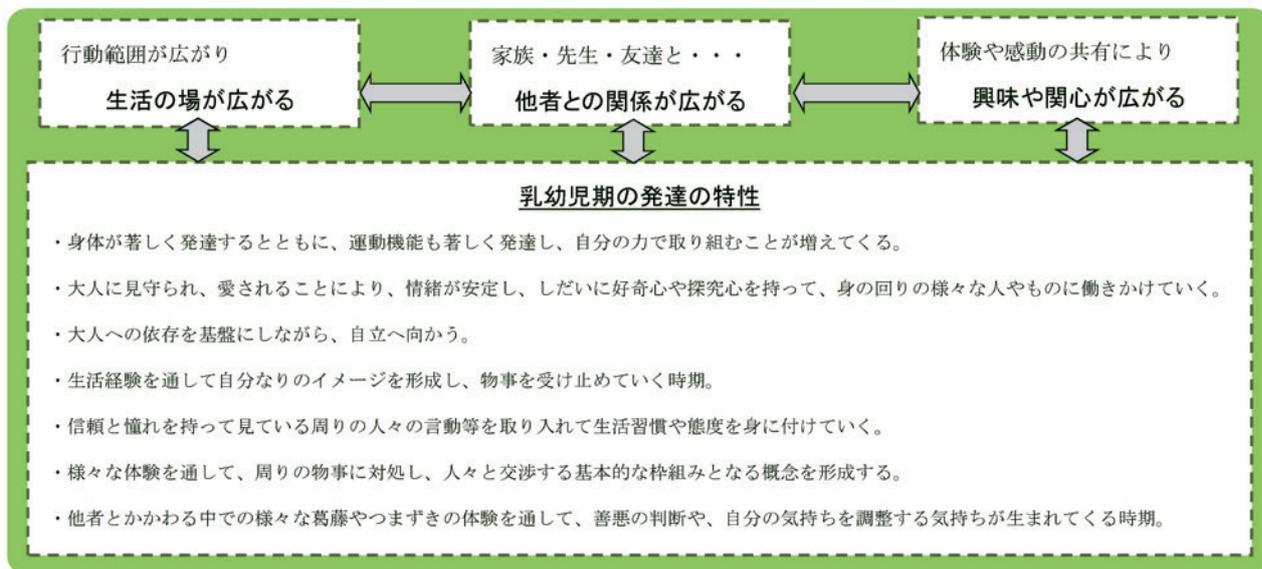
乳幼児期は、乳幼児にとってふさわしい生活が保障され、乳幼児が保護者や幼稚園教諭・保育教諭などの特定の大人との親しい人間関係を軸にして営まれる生活から、より広い世界に目を向け始め、生活の場、他者との関係、興味や関心などが急激に広がり、依存から自立に向かい始める時期です。幼稚園や幼保連携型認定こども園においては、乳幼児期の発達の特徴を十分に理解して、乳幼児の発達の実情に即応した教育・保育を行うようにすることが大切です。

1. 小学校就学前の子供に関する教育・保育に期待されることとその担い手

(1) 乳幼児期の子供の生活とその発達

乳幼児期の子供にとって、幼稚園や幼保連携型認定こども園などで繰広げられる園生活は、家庭から離れて主に同年代の子供とともに初めて過ごす集団での生活を営む場です。ここでは、他の子供や教諭と生活を共にし、様々な直接的・具体的体験を積み重ねながら、子供一人一人の世界から抜け出して、徐々に他者と感動を共有し、イメージを伝え合うようになります。他者と互いに影響を及ぼし合うこと、興味や関心の幅を広げ、言葉を獲得し、表現する喜びを味わうようになり、乳幼児期特有の発達が促されていきます。図Ⅱ-1はその過程を示しています。

図Ⅱ-1 乳幼児期の子供の生活とその発達



(2) 小学校就学前の子供に関する教育・保育

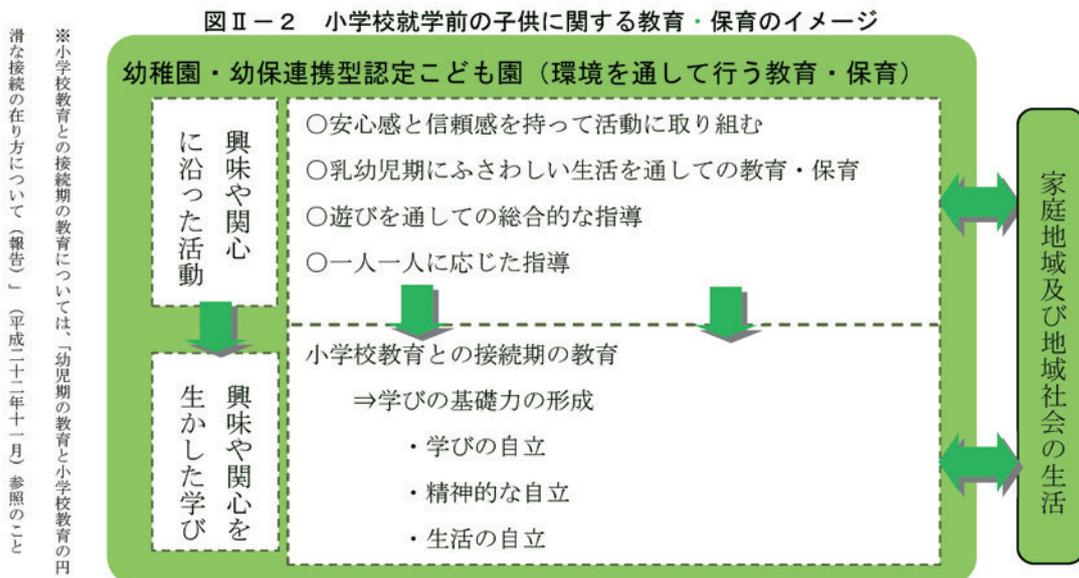
小学校就学前の子供に関する教育・保育を考える際に重要なことは、こうした乳幼児期の発達の特徴を踏まえ、幼稚園教諭・保育教諭が、園の教育・保育環境を整えて、子供たちが環境とかかわり合う生活の中で、自己の興味や欲求に基づく直接的・具体的な体験を通して健全な心身の発育・発達を図り、生涯にわたる人格形成の基礎が培われるようにすることです。

すなわち、幼稚園や幼保連携型認定こども園では、幼稚園教諭・保育教諭が子供との信頼関係を十分に築きながら、環境を通して行う教育・保育を基本とし、家庭や地域社会で

の生活との連続性を確保して、乳幼児期の子供たちの生活全体を豊かなものとなるように努めることが大切です。

園においては、乳幼児期にふさわしい生活を通しての教育・保育を展開し、子供一人一人が安心感と信頼感を持って活動に取り組み、興味や関心に沿った活動の中で様々な直接的・具体的体験が得られる生活が望まれます。それに関連して、遊びを通しての総合的な指導、子供一人一人に応じた指導も重視されねばなりません。

さらに、こうした小学校就学前の子供に関する教育・保育の延長上に小学校教育との接続期の教育を行うことも期待されています。ここでは、興味や関心を生かした学びを重視することから、学びの基礎力としての学びの自立、精神的な自立、生活の自立が促されています。図Ⅱ-2は、その過程を示しています。



(3) 小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園教諭・保育教諭の役割

■幼稚園、幼保連携型認定こども園の生活

幼稚園や幼保連携型認定こども園の生活について、幼稚園は学校教育法第23条に掲げる幼稚園の目標を達成するために、また幼保連携型認定こども園は新認定こども園法第9条に掲げる幼保連携型認定こども園の目標を達成するために必要な様々な体験が得られる環境を構成し、その園生活で乳幼児期にふさわしい生活を営むことができるようにすることが大切です。そうした園生活は、以下のような特徴があり、その中で子供一人一人が十分に自己を発揮することによって、心身の健やかな発達が促されていきます。

- 子供一人一人の発達にとってふさわしい生活の場であること
- 主に同年代の子供との集団生活を営む場であること
- 子供を理解し、適切な援助を行う幼稚園教諭・保育教諭とともに生活する場及び適切な環境があること。

■幼稚園教諭・保育教諭の役割

以上の幼稚園や幼保連携型認定こども園に求められる乳幼児期の生活を踏まえると、幼稚園教諭・保育教諭に求められる役割は、以下のようにまとめることができます。

- 幼稚園教諭・保育教諭は、乳幼児期の子供一人一人との信頼関係を十分に築くとともに、子供同士のつながりを深め、安定した集団生活の場を作る。
- 幼稚園教諭・保育教諭は、乳幼児期の子供が生活や遊びの中で様々な直接的・具体的体験を重ねつつ、発達に必要な経験が得られるよう、5領域のねらい及び内容に沿った総合的な指導を展開する。
- 幼稚園教諭・保育教諭は、乳幼児期の子供の主体的な活動を確保するために、計画的な環境の構成と状況に沿って様々な役割を果たし、乳幼児期の子供の活動に寄り添った柔軟な指導をする。
- 幼稚園教諭・保育教諭は、幼児期後期における5歳児の発達や小学校以降の生活や学習を見通して、その時期の子供の興味や関心を生かした指導を展開する。
- 幼稚園教諭・保育教諭は、常に自らの指導を振り返り、より良い指導を目指す姿勢を持つ。

■小学校就学前の子供に関する教育・保育の担い手に求められる専門性

以上のことを踏まえ、本研修ガイドブックでは、小学校就学前の子供に関する教育・保育の担い手に求められる専門性として、以下の9項目を抽出しました。平成14年文部科学省作成「幼稚園教員の資質向上について一自ら学ぶ幼稚園教員のために一」に掲げる専門性に、新たに「教育・保育の多様な現代的課題に応じる力」を加えています。それぞれの専門性とその専門性を身に付けるために必要な研修については、本研修ガイドブック「Ⅱ 3 幼稚園教員・保育教諭に求められる専門性とその研修」を参照ください。

- 乳幼児理解・総合的に指導する力
- 具体的に教育・保育を構想し実践する力
- 得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性
- 特別な教育的配慮を要する子供に対応する力
- 小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力
- 保護者及び地域社会との関係を構築する力
- 教育・保育の多様な現代的課題に応じる力
- 園長など管理職が発揮するリーダーシップ
- 人権に対する理解

2. 研修の意義とその在り方

(1) 小学校就学前の子供に関する教育・保育の質確保と研修

幼稚園教諭・保育教諭は、常に自らの専門性を高めるために研修を重ねることにより、小学校就学前の子供に関する教育・保育の質を確保するとともに、自らの資質向上に努める必要があります。幼稚園教諭・保育教諭には、「絶えず研究と修養に励む」ことが求められています。

小学校就学前の子供に関する教育・保育の質では、園の人的組織や施設設備の在り方、並びに幼稚園においては教育課程の在り方、幼保連携型認定こども園においては教育・保育の内容に関する全体的な計画の在り方によって方向付けられ、いずれも欠くことのできないものです。特に、「人的組織の在り方」において、以下の事項が必須になります。

幼稚園における教員の資格要件は、教育職員免許法第3条第1項により幼稚園教員の免

許状を有するものであり、幼稚園には教諭を置かなければなりません。

■教育職員免許法

第3条 教育職員は、この法律により授与する各相当の免許状を有する者でなければならない。

■学校教育法

第27条 幼稚園には、園長、教頭及び教諭を置かなければならない。

3 第一項の規定にかかわらず、副園長を置くときその他特別の事情のあるときは、教頭を置かないことができる。

9 教諭は、幼児の保育をつかさどる。

また、幼保連携型認定こども園においては、新認定こども園法第14条及び第15条により幼稚園教諭免許と保育士資格の両方を有する職員の配置を確保することが必置です。ただし、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律附則第5条により新認定こども園法施行日から5年間は、保育教諭等の資格の特例として、幼稚園教諭免許又は保育士資格のいずれかを持つ者でよいとされています。

■新認定こども園法

第14条 幼保連携型認定こども園には、園長及び保育教諭を置かなければならない。

10 保育教諭は、園児の教育及び保育をつかさどる。

第15条 主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭及び講師（保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。）は、幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。以下この条において同じ。）を有し、かつ、児童福祉法第十八条の十八第一項の登録（第四項及び第三十九条において単に「登録」という。）を受けた者でなければならない。

■就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律

附則

第5条 施行日から起算して五年間は、新認定こども園法第十五条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。）を有する者又は児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第十八条の十八第一項の登録（第三項において単に「登録」という。）を受けた者は、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師（保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。）となることができる。

■幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準（平成二十六年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第一号）

第5条 幼保連携型認定こども園には、各学級ごとに担当する専任の主幹保育教諭、指導保育教諭又は保育教諭（次項において「保育教諭等」という。）を一人以上置かなければならない。

しかし、それで十分とは言えません。幼稚園教諭にも保育教諭にも、常に自ら教諭としての専門性を高めるために研修を重ね、その教育・保育の質を確保するとともに、自ら資質向上に努めることが必要です。

教育基本法第9条において法律に定める学校の教員の研修について規定されており、法律に定める学校の教員には、「絶えず研究と修養に励む」こととされており、常に法律に定める学校の教員の養成と研修の充実を図ることが示されています。

■教育基本法

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

これに基づき、公立学校職員において教育公務員特例法第 21 条、22 条に研修を受けるよう努めることや機会について規定されています。公立の幼保連携型認定こども園の保育教諭については、教育公務員特例法第 2 条において、これまでの公立幼稚園教諭と同様な研修を受けることが義務付けられています。

■地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

- 第 39 条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。
- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

■教育公務員特例法

- 第 21 条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。
- 2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。
- 第 22 条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。
- 2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

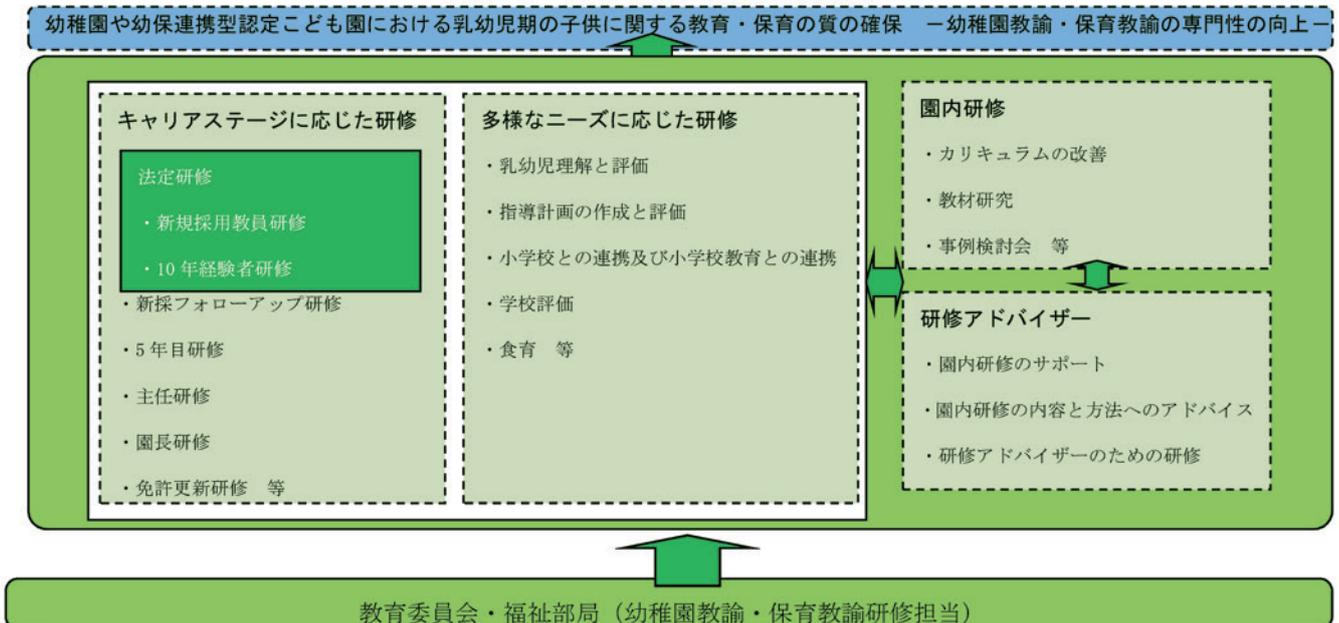
(2) 幼稚園教諭・保育教諭の研修の在り方

■様々な研修の相互関連

幼稚園教諭・保育教諭に求められる研修は、法律に定める学校の教員として必要な基本的な資質を備えていることを前提として採用された幼稚園教諭・保育教諭が、乳幼児理解や教育・保育に必要な知識や技能を更に高めていくとともに、新たな学校教育の課題や多様なニーズに対応する力を付けたるために実施されるものです。これらの研修は、園外だけではなく、園内においても行うことが重要です。ただし、研修と日常の教育・保育活動との関連、園内外の研修の関連等を踏まえ、それぞれの研修の目的や機能を明確にして、効果的な研修計画を作成することが必要です。

図Ⅱ－3 幼稚園教諭・保育教諭の研修では、幼稚園や幼保連携型認定こども園における小学校就学前の子供に関する教育・保育の質を確保する他の研修の種類との関連を示しています。

図Ⅱ－3 幼稚園教諭・保育教諭の研修



(3) 専門性を高める研修の在り方

■キャリアステージに応じた研修

「幼稚園や幼保連携型認定こども園の教諭として成長していく」とは、初任、中堅、それぞれの段階で直面する幾つかの「危機」（困難な状況）を乗り越えて、幼稚園教諭・保育教諭としての力量を形成していくということです。

初任者は「子供とのかかわりがうまくできない」、「先輩から叱られた」等、何ものが危機と成り得る可能性があると言っても過言ではありません。だからこそ新規採用教員研修や職場の支援が重要なのであり、こうした初任者の実態や課題に沿った研修が必要なのです。

これに対し、中堅では、個別の事例に対応し、解決する力を持つようになっています。ある意味では、「危機」をプラスに転換する力を持っているとも言えます。研修内容としては、その力を引き出す内容や、受け身よりは自己課題を持って臨む内容が必要です。それぞれの法律に定められた学校の教員に対し、それぞれのキャリアステージに応じた研修を企画実施していくことが、幼稚園教諭・保育教諭としての成長を支える研修となるのです。

■多様なニーズに応じた研修

幼保連携型認定こども園の保育教諭を対象に研修を企画する際には、保育教諭が担当する年齢が0歳児から小学校就学の始期に達するまでの子供となることや、教育・保育の時間の長時間化や保護者のニーズの拡大等に対応しなければならないために、必要な研修内容も拡大していきます。一方で、保育教諭の勤務状況を踏まえると、研修時間が確保しにくくなることもあり、研修の内容や方法に工夫が必要となります。

■園内研修を通して教育・保育実践の深化

子供や子育てを取り巻く環境が大きく変化する中では、小学校就学前の子供に関する教育・保育を担う幼稚園や幼保連携型認定こども園において、体験不足の子供たちへの対応や、特別な支援が必要な子供がいる教育・保育等、実践を展開する上で、様々な課題があります。正に現実に起こる様々な課題に対応していくためには、教職員間で話し合い、相談しながら課題を解決していくことが求められます。園内研修の活性化を通して実践の深化を図ることが求められているのです。

■「研修アドバイザー派遣」の取組

園内研修を活性化することが必要になってきています。一部の自治体の取組として、現在、限られた時間の中で園内研修を実り多いものとしていくために、研修アドバイザー派遣の研修支援システムを構築する取組が展開されています。

研修アドバイザーには、これまで幼稚園や幼保連携型認定こども園などにおいて実践を重ね、園長などの管理職等として豊かな経験を有する者が適当でしょう。なお、研修アドバイザー派遣の研修支援システムにおいて、幼稚園や幼保連携型認定こども園における様々な課題を踏まえるならば、研修アドバイザー自身も研鑽を重ね、良きアドバイザーとなる努力が必要です。以下、研修アドバイザーのための研修内容例を挙げます。

【研修アドバイザーのための研修内容】

- ・乳幼児期の子供に関する教育・保育の課題
- ・保育臨床に関する基礎理論・実践

- ・特別支援教育に関する基礎理論、実践
- ・子育て支援に関する基礎理論・実践
- ・研修方法、講義と演習、ワークショップ

(4) 幼稚園教諭・保育教諭の職務内容と必要な研修

幼稚園教諭・保育教諭の職務内容を大きく分けると、「教育・保育を行うこと」、「学級担任としての仕事」、「園組織の一員としての仕事」、「地域の子育て支援としての仕事」に分けられます。これらの職務を遂行していくために必要な研修を表Ⅱ－1に挙げます。

表Ⅱ－1 幼稚園教諭・保育教諭などの職務と研修の必要性

職務内容	必要な研修
教育・保育を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の理解 ・乳幼児期の発達と教育・保育 ・5領域の内容及び総合的な指導 ・幼児理解と教育・保育 ・指導計画の作成と評価 ・環境の構成と教材研究の進め方 ・遊びの指導と教諭の様々な役割 ・指導に生かす記録 ・特別な支援を要する子供の指導 ・食物アレルギー、食育 ・小学校との連携、小学校教育との接続 ・地域との連携
学級担任としての仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人を生かす学級経営 ・乳幼児理解と評価（要録の作成） ・チーム保育の進め方 ・保護者との連携 ・教諭としての成長と研修の進め方
園組織の一員としての仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価、自己点検、学校評価の進め方 ・園内研修の進め方 ・安全管理、危機管理 ・保健管理 ・保護者や地域との連携 ・人権教育 ・園長などの管理職のリーダーシップ
地域の子育て支援としての仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・親育ちにつながる子育て支援 ・虐待 ・地域の専門機関との連携

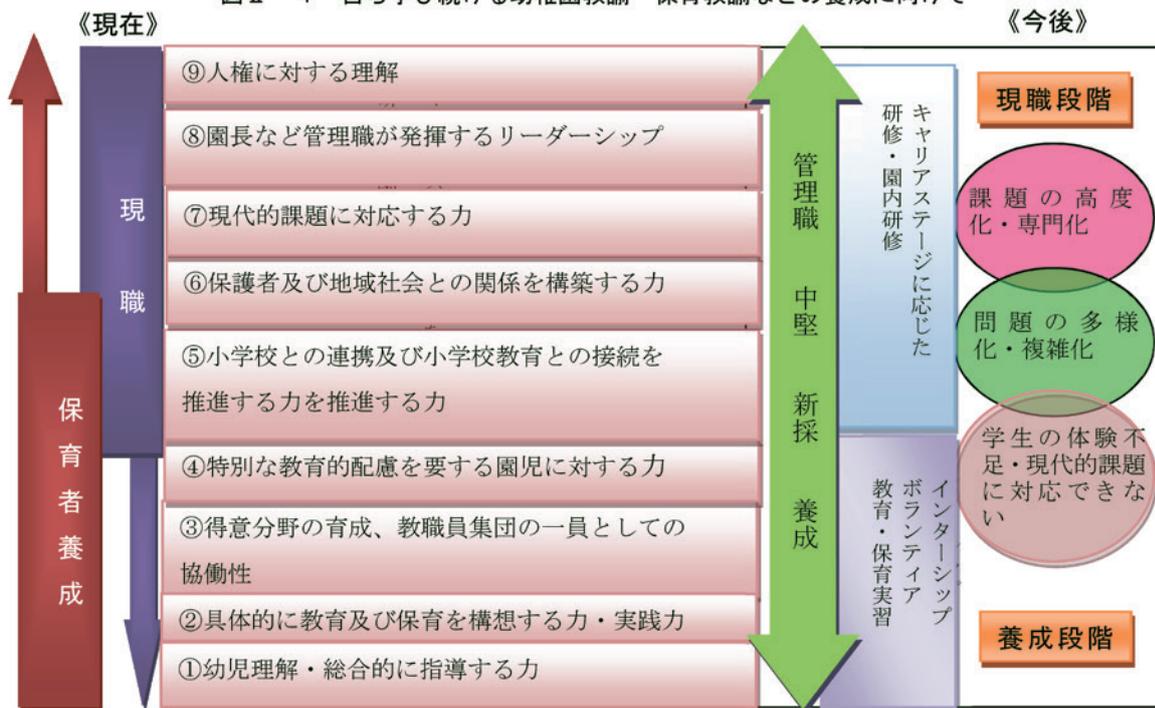
3. 幼稚園教諭・保育教諭などに求められる専門性とその研修

幼児期の教育は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、また幼稚園や幼保連携型認定こども園における教育・保育は義務教育及びその後の教育の基礎を培う重要な役割を担っており、質の高い乳幼児期の教育・保育を保障することは必至のことです。その質に係るものには「人的組織の在り方」、「施設・設備の在り方」、「教育課程や教育・保育の全体的な計画の在り方」が挙げられます。

ここでは、文部科学省「幼稚園教員の資質向上について－自ら学ぶ幼稚園教員のために－」（平成14年）・「新しい先生とともに－幼稚園新規採用教員研修資料－」（平成16年）を参考にし、また時代の変化や幼保連携型認定こども園教育・保育要領なども考慮して、9つの大きなカテゴリーを策定し幼稚園教諭・保育教諭などの専門性について考えていきます。（図Ⅱ-4）

初任者には、まず養成課程で学んだ知識の上に、各々の実践を日々記録したり見直しを持って指導したりするための工夫や、組織の一員としての在り方を具体的に学ぶ機会が必要です。教諭経験5年から10年のミドル研修では、初任、2年目研修等で培った成果を踏まえて教育・保育のスキルアップを図り、視野を広げ、自己の課題に向き合い専門性を深めてほしいものです。さらに10年経験者研修では、十分な経験と豊富な知識を活かしつつ、幼稚園及び幼保連携型認定こども園を取り巻く状況を多角的に捉え、家庭・地域はもとより小学校との滑らかな接続を構築していく力を培いましょう。管理職等研修では、多様かつ様々な経験年数を持つ幼稚園教諭・保育教諭が意欲を持って各々の力量を上げていくよう園内での組織作りを学びます。また地域で活かせる人的資源とのつながりや家庭教育への支援などリーダーシップを身に付けましょう。

図Ⅱ-4 自ら学び続ける幼稚園教諭・保育教諭などの養成に向けて



(1) 乳幼児理解・総合的に指導する力

乳幼児期の教育・保育の出発点は、乳幼児理解にあると言っても過言ではないでしょう。幼稚園教諭・保育教諭は、子供の発達をしっかりと理解し、子供の姿からその思いや成し遂げたい行動への欲求を様々な視点から読み取っていくことが大切です。その上で、子供一人一人の発達を見据え、乳幼児期の望ましい発達を促すかかわりをする必要があります。子供の姿を読み解くことは、幼稚園教諭・保育教諭自身の見方や接し方、かかわり方を問われることでもあります。だからこそ幼稚園教諭・保育教諭の主観を振り返り、何度も検討し省みる研修が必要なのです。日々の実践で記録を採り実践のビデオで自らのかかわりを省みるなど、具体的かつ客観視できる場を持つとよいと思います。こうした研修の中で実践を振り返ることは、明日につながる新たな実践を生む原動力になります。

乳幼児を理解することは乳幼児期の教育・保育の重要性の認識にもつながることです。また、乳幼児期は生活と遊びといった具体的な体験を基盤としています。乳幼児期に望ましい発達につながるようなかかわりをしていくためには、5領域のねらいや内容の理解を深め、現在の姿とここに至るまでの経緯を踏まえた上で発達への見通しを持ち、今、どのように援助していくのかを考えなくてはなりません。領域は総合的な指導を行うために教師が持つ視点であり、乳幼児理解と指導は、子供の思いを読み取り、乳幼児期の教育・保育にふさわしい環境や体験につなげていくための援助です。



新規採用教員研修では

乳幼児期の教育・保育の重要性と共に、乳幼児理解につながる実践記録の方法や指導計画の作成が必要です。実践記録は、事例報告としてワークショップを開いたり、ビデオカンファレンスで各自の見方を討議し合うなど、自らの見方を振り返る研修があるとよいでしょう。



ミドル研修では

ここで言うミドル研修では、5年から10年くらいのキャリアを想定しています。

乳幼児理解は、完全無欠ということはありません。主観である「観方」もカンファレンスで討議することによって幅が出てきたり、更に理解が深まったりします。幼稚園教諭・保育教諭の援助も学級経営の中で一人一人にどう向き合うか、遊びを通し総合的に指導する力量をどう身に付けるかなど多様な研修が望まれます。

事例の記録とビデオカンファレンス

事例の書き方は、実践者である幼稚園教諭・保育教諭などが事実を書き留める方法とその時自身がどう感じどう動いたのかを加えて書く方法があります。

ビデオカンファレンスの長所は何人とも繰り返し見て討議できることです。最初に感じた「観方」が思い込みだと気付いたり、見るたび新たな発見をしたり、と学びの多い研修になります。

(2) 具体的に教育・保育を構想する力

日々の教育・保育を構想するためには、子供の姿を捉える確かな視点が必要です。まず子供のありのままの実態を捉えた上で、その発達を見通し、子供の姿に寄り添い

ながら、乳幼児期に望ましい生活と遊びができるような環境を作っていくことが大切です。

一人一人の実態から、様々な環境に自らかかわっていけるような園生活を作り、集団生活を通じて関心や興味が広がるような活動を編み出すなど、見通しを持った指導計画を立てていくことが重要です。それとともに、今日的課題として、食物アレルギーやカウンセリングマインドを要する保護者対応など学級経営の中で一人一人に応じたきめ細やかな対応が求められます。

▶ 新規採用教員研修では

日々の実践記録から子供の姿や思いを読み取り、幼稚園教諭・保育教諭の意図や見通しを持って指導計画を立て環境を構成していく研修と、指導計画、特に日案などを持ち寄って、そこに描かれている子供の姿を予想したり、興味や関心の広がりから新たな環境の構成について考案したりする研修が出きます。一人一人に応じた指導と学級を経営し長期の指導計画を立てる（＝子供の発達と教育・保育を見通す）ことは、言わば教育・保育の車の両輪であり、初任者が学級経営の中で個々の子供の発達を見通して指導する基礎となります。

▶ ミドル研修では

幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を高め、自己の課題を明確にしながら、学級経営に基づいた実践力が求められます。公開保育等で実際に他園を見学し、その環境の構成や記録を基に検討会を開いたり、遊び体験を共有することで自身の体験の幅を広げ、子供の具体的、直接的な体験に生きるような環境作りを提案し合うなどの研修が可能でしょう。幼稚園教諭・保育教諭が体験やものの観方の幅を広げることで、自身の教育・保育の振り返りにもつながっていくでしょう。

▶ 10年経験者研修では

今日的課題を理解し、確かな学級経営に基づいた実践力が求められます。公開保育の参観と研究協議を開き、乳幼児理解を深めるとともに、園内でリーダーシップをとって教育課程の編成や実施について検討を進めていきましょう。幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を高めるとともに、家庭に対し幼児期の学校教育・保育の理解推進を促していきましょう。

観察から乳幼児理解へ

実際の実践を観察し、園環境を見たり幼稚園教諭・保育教諭と乳幼児、観察対象となる乳幼児と他児とのかかわりを見ることで、乳幼児の行動や心情に沿った乳幼児理解が可能になります。

(3) 得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性

幼稚園や幼保連携型認定こども園における教育・保育は、生活や遊びの中で乳幼児自身の具体的な体験を通して行われます。その体験が乳幼児にとって豊かなものになるためには、幼稚園教諭・保育教諭の適切なかかわりや豊かな環境の構成が大切です。幼稚園教諭・保育教諭自身も個性を持った存在ですから、造形が得意な人もいれば虫

や栽培に詳しい人もいるでしょう。子供自身の体験の深まりや、それによって探究心が芽生え深まっていく過程を見ることで、幼稚園教諭・保育教諭は自ら教諭一人一人の持ち味を生かしつつ、互いに能力などを磨き合う必要性を理解するでしょう。このように、各々の得意分野を活かしつつ学び合う姿勢によって、幼稚園教諭・保育教諭自身の視野が広がり、幼稚園教諭・保育教諭が園の環境の作り手として重要な存在であることの自覚も生まれてきます。幼稚園教諭・保育教諭の連携や各々の特技や個性に対する尊敬が生まれると、園内の人間関係はまとまり協働性が高まります。子供たちが会おう体験の幅も広がり、幼稚園教諭・保育教諭に尋ねたり自分で調べたりする中で新しい発見や学びにつながります。

一方で、幼稚園教諭・保育教諭が幼稚園や幼保連携型認定こども園の生活の中で伝えていきたい「文化」もあるはずです。幼稚園教諭・保育教諭は子供たちに情報として教え込むのではなく、幼稚園教諭・保育教諭が見せる生活の姿を通し子供自身の興味・関心が高まるよう教師とのかかわりを通して身に付けていくようにしたいものです。文化とは長年人間が「自らの手で築き上げてきた物心両面の成果」であり、地域や社会に固有のものがあります。子供は文化の伝え手であるとともに新たな文化の作り手、担い手として育っていきます。



新規採用教員研修では

造形や音楽活動、絵本の読み聞かせ、行事や文化などジャンルごとに知識と技能を高める研修が可能です。日々の指導に還元できるスキルを身に付けておくことは、新任の幼稚園教諭・保育教諭にとって大切なことです。それとともに新任研修では互いが養成校で学んだ得意とする分野を紹介し合い、スキルを磨き合うのもよいでしょう。また栽培や行事の由来など幼稚園教諭・保育教諭が知っておくべき基礎知識についても学び合い相談し合える研修が必要です。



ミドル研修では

基礎的な知識や技能を持っていたとしても、それを活かして子供の遊びの幅を広げ、直接体験していく中で子供の達成感や満足感、さらに新たなチャレンジを生むような取組になっているかを振り返り、更なるスキルアップを目指しましょう。他園の実践を参観することやワークショップなどを通じて幼稚園教諭・保育教諭自身の視野や幅を広げていきます。



10年経験者研修では

年々造形や音楽などの教材や生活用品の情報など新たに開発された教材について学ぶことは新鮮です。新たな教材や技能に触れ、もともと幼稚園教諭・保育教諭が持っている得意分野を活かしつつ、これまで苦手と思っていた分野にも「自分ならできる」部分を見付けていきましょう。表現等の活動を通して子供の発達を読み取るなど事例研究を積み上げましょう。

教材研究は日進月歩

生活の場にある用品や遊具・教具も年々工夫された商品が発売されています。新しい教材を学び日々の保育に活かしていきましょう。

(4) 特別な教育的配慮を要する子供に対応する力

発達障害など特別な教育的配慮を要する子供は増えていると言われる一方で、幼児の発達の特性から考え、本当に発達障害なのか、臨床相談を受けるべきか迷う、いわゆるグレーゾーンの子供が多いという声もよく聞きます。子供たちの育ちは個人差があり、言葉が遅いと思っていた子供がある日突然泉のごとく言葉が溢れ出る場合もあります。幼稚園や幼保連携型認定こども園の場では、じっくり付き合い見取っていく観察力と、子供一人一人を受け止め対応していく力が求められます。しかし、カウンセリングマインドだけでは解決しない場合もあるでしょう。特別な教育的配慮を必要とする子供たちには、園全体及び地域や専門家等との連携が必要になります。まずは園全体での教育力を高め、確実に子供の障害を理解して対応していくことです。さらに、支援員や地域の児童相談所、発達支援センター等からの助言を受けたり、保護者の気持ちを受け止めたりするなど多角的に子供の育ちを応援していく体制作りが必要になってきます。



初任研修では

まずは発達障害に関する理解を深めることです。知識とともに日々の実践の場での対応について、事例研究や場面での行動記録を取って振り返りましょう。配慮を必要とする子供が特にこだわる場面や順番など、その気持ちを受け止め対応を変えることで子供が安定するケースも多々あります。また子供の生活リズムの問題等から脳科学の知識も合わせて検討し、気持ちが落ち着く空間やかかわり方について学ぶことが大切です。



ミドル研修では

特別な教育的配慮が必要な子供に対して、幼稚園や幼保連携型認定こども園で教育的配慮がどう行われているか、望ましい幼稚園生活を過ごすための環境作りや子供の変容について、一人一人の事例に合わせて検討していく場を作りましょう。その際、臨床心理士や特別支援巡回相談員など専門家の協力を得て、園内で情報を共有するための体制作りを学ぶことが大切です。



管理職研修では

特別な教育的配慮が必要な子供たちには、より細やかな保護者対応や加配を含め園内での協力体制など様々な視点からのアプローチが必要となります。保護者との信頼関係が築かれる中で小学校との接続の問題も出てきますし、幼稚園教諭・保育教諭のかかわりが子供の変容にどうつながったかなど幼稚園教諭・保育教諭間での話合いを整理し、理解を更に深めていく研修が求められます。また就学時に滑らかな接続ができるよう保護者と小学校や専門機関などをつなぐための協力体制作りの研修も必要になるでしょう。

特別支援教育の充実

特別な教育的配慮が必要な子供に対する理解と支援を学ぶ研修が大切です。

(5) 小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力

幼稚園や幼保連携型認定こども園は義務教育及びその後の教育の基礎を培う重要な役割を担っており、そこでの学びは直接的・具体的な体験を通して行われます。学びの中での気づきや発見が学習意欲を支え、教育課程に支えられた次へのステップを心待ちにできる子供を育てます。

平成26年7月に出された中央教育審議会の諮問「子供の発達や学習者の意欲・能力等に応じた柔軟かつ効果的な教育システムの構築について」では、「幼稚園と小学校の学校間のより一層の連携」が挙げられ、同年11月の「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」では、「どのように学ぶか」という学びの質や深まりを重視し、「課題の発見と解決に向けて主体的・協働的に学ぶ学習」の充実を挙げています。幼稚園教諭・保育教諭はこれを踏まえ、長期的かつ柔軟に乳幼児期と児童期、更に生涯発達を見通し、学びのつながりを作ることが大切になるでしょう。そのために必要な視点は3つあります。

○乳幼児期から児童期にかけての発達や学びの現状を認識する力が大切です。その上でそれぞれの教育課程や指導方法が成り立つことを理解する視点が大切です。

○幼児期の教育が児童期以降の育ちを支える力となることを見通した中で、「今」何が必要かを考える視点が大切です。そして、それとともに小学校以降の教員は、幼児期の体験を尊重し、校内での学びにつなげていける視点も大切です。

○幼小の教職員同士、さらに保護者と連携し、滑らかな接続のために多角的に関係を構築していく視点が大切です。



ミドル研修では

幼稚園や幼保連携型認定こども園の幼稚園教諭・保育教諭、小学校の教諭が合同でビデオ研修を行い、日々の教育活動を認識するところから始めましょう。乳幼児期の発達や遊びを通した総合的な指導とはどのようなものかを確認し、それが教科学習などの小学校教育にどうつながるかを討議し合うことで理解が深まります。また、小学校の日常生活を見ていく中で、乳幼児期における学びの芽生えや環境構成等に気づきが生まれるかもしれません。



10年経験者研修では

幼稚園と小学校の教育課程を見通し、生涯にわたる学習基盤の形成を築くための見通しを幼稚園や幼保連携型認定こども園、小学校それぞれの立場から話し合うとよいでしょう。学校教育法の小学校の章に掲げられた学力の3つの要素（①基礎的な知識・技能②課題解決のために必要な思考力・判断力・表現力等③主体的に学習に取り組む態度）の基盤は、幼稚園や幼保連携型認定こども園における子供の主体的な生活、直接的な体験にあります。質の高い体験が提供できるように環境構成の在り方や教材開発などに積極的に取り組むとよいでしょう。



管理職研修では

幼稚園や幼保連携型認定こども園、小学校の教職員同士の交流や保護者懇談などを活用し、相互の理解と協力を深めていきましょう。接続期の子供の気持ちの揺れなども互いの連携で受け止め支えていけるような関係作りを推進してくるとよいでしょう。

(6) 保護者及び地域社会との関係を構築する力

幼稚園教諭・保育教諭は、様々な形で保護者とかかわりながら日々の教育・保育の活動を成り立たせています。その中で保護者からの信頼を得て、子供一人一人の発達を保護者と喜びあい、乳幼児期の教育・保育の意義を伝えていける関係作りが大切です。園の行事等で他の学級や地域の方々とかかわりも生まれてきます。また、就学前の子供に関する教育・保育の場としての幼稚園・幼保連携型認定こども園の存在を認識してもらうためには、まず保護者そして地域との信頼関係を作らなければなりません。そのための第一歩は、保護者の思いに耳を傾けることです。乳幼児期の子供の発達や教育・保育に対する保護者の不安や希望も様々であるため、時には園内で連携して対応していく必要も出てくるでしょう。まずは受け止めてもらえるという実感が保護者に持てることが大切でしょう。そして一緒に考えカウンセリングマインドを持って対応していくことです。幼稚園教諭・保育教諭は、自分の言葉の使い方や対応を保護者自身にどう受け止められているかを考え省みるとよいでしょう。さらに、一緒に考えていく中で、保護者同士のつながりを促したり地域の専門機関につないだりするケースも出てくるでしょう。保護者との関係は地道に日々乳幼児期の子供の様子や話を介しつつ、創り上げるものだと意識を持つことが必要です。



新規採用教員研修では

初任者が保護者に対応する場合、保護者の生活経験が豊富なことから、緊張感から言った何気ない一言に保護者が傷ついたり、対応があやふやとなりかえって関係がこじれたりすることも見られます。年齢に関係なく専門職としての幼稚園教諭・保育教諭であることを自覚し、落ち着いて相手の話を聞く対応方法を学びましょう。園内研修などで経験豊かな幼稚園教諭・保育教諭に保護者役になってもらい、自分の対応が相手にどう映るか、相手の言葉にどう反応したら受け止められたと感じるか、などを話し合ってみましょう。



ミドル研修では

中堅の幼稚園教諭・保育教諭のうち、ある程度保護者の気持ちを受け止められるようになっている場合には、具体的な相談内容に対してどう受け止めるかのロールプレイをして一つの相談事例に様々な対処方法があることを学ぶとよいでしょう。何気ない言葉のやり取りやしぐさなど、保護者から見た幼稚園教諭・保育教諭像を自覚し合い省みる機会を作りましょう。



10年経験者研修では

地域の幼児教育のセンターとして幼稚園や幼保連携型認定こども園があることを保護者にも地域にも理解してもらうにはどうしたらよいか、初任者や中堅からの相談にどうアドバイスしたらよいかを検討し合う機会があるとよいでしょう。また専門職を招いてより高度で難度の高い相談事例に対応する力を身に付けましょう。



管理職研修では

管理職は幅広い視点を持ち、地域とのつながりや地域の専門職との連携を作る役割を担います。特に難度の高い相談事例には、ソーシャル・キャピタルを活かせるよう日頃から連携を取り合える関係作りが求められます。

(7) 現代的課題に対応する力

幼稚園や幼保連携型認定こども園を巡る社会状況は年々変化してきています。幼保連携型認定こども園教育・保育要領で「特に配慮すべき事項」として挙げられた6つの視点をしっかりと学ぶ必要があるでしょう。そこで今回は、幾つかのトピックスを研修として挙げてみます。

⇒満3歳未満児の教育・保育に関する研修

0歳児、低年齢児の保育に関しては、家庭との連携のもと安定した情緒が育まれるような環境で一日の生活の連続性に配慮した保育を行う必要があります。さらに、未満児の発達をしっかりと捉え、未満児は環境に主体的にかかわる存在であること、小学校就学につながる教育課程・保育課程の中にいる存在であることを認識しましょう。

⇒保健と安全に関する研修

育児や医療に関する情報は時代とともに変化し、対応も多様化し難しくなってきました。園にもアレルギーや疾患を持つ子供たちがいて、食事や日々の保健活動（手洗い、水遊び等）にも気を配る必要があります。アレルギーの知識やアナフィラキシーへの対応は研修を受けておくといよいでしょう。また、予防接種に関しても種類や接種時期についての情報を知っておくといよいでしょう。

一方で、園内外で地震や事故などに対処する訓練は日々積み重ねておくことが大切です。登降園時の安全や不審者・不審物（動物含む）対応など、地域との連携で園児の安全を守る方策を検討する会を組織しておくといよいでしょう。被災した場合、園舎が地域の避難場所になる場合も有り得るため、備蓄物の確認や連絡網など定期的にチェックしておくといよいでしょう。

⇒児童虐待と支援体制に関する研修

児童虐待は増え続けています。保護者の抱える不安や環境も多様化し幼稚園教諭・保育教諭一人では解決できない場合も多々あります。そこで、地域の専門機関と連携した支援体制を構築することが必要でしょう。子育て支援センターや児童相談所、保健センターなど、ネットワークを構築しておくことで虐待の早期発見や早期対応が可能となります。



キーワード解説：アナフィラキシーとエピペン®（アドレナリン自己注射薬）

アナフィラキシーとは、短時間の間に全身性（皮膚や呼吸器、循環器等）に現れるアレルギー症状のことで、場合によっては生命の危険につながる場合があります（アナフィラキシーショック）。このアナフィラキシーの症状を一時的に緩和し、ショックを防ぐための補助治療剤がエピペン®です。エピペン®は体重に応じて2種類あり（15kg g～30kg g、30kg g以上）、いずれもあくまでも補助剤でアナフィラキシーを治療するものではありません。エピペン®を使用後は直ちに医師の診察を受けましょう。

(8) 園長等の管理職が発揮するリーダーシップの力

多様な価値観がある時代において、乳幼児期の子供に関する教育・保育の重要性を示すには園長など管理職のリーダーシップが必要です。まず、園内の組織作りとして園長の理念や教育・保育に対する思いを受け止め、実践の場で若手のモデルになる中堅の幼稚園教諭・保育教諭が必要になります。中堅のメンバーを将来の管理職と期待を掛け、教育・保育の在り方を深く学ぶ研修の機会を持たせるとよいでしょう。

ここ数年、常勤、非常勤の職員、新任の幼稚園教諭・保育教諭の構成が複雑になってきていることから、園内の体制作りは日々の教育・保育の活動に影響を与える重要な課題です。園内で研修を重ね、若手の育成や他の職種との連携、さらには地域に開かれた園作りなど幼稚園教諭・保育教諭が協力し合える園自体の組織力を上げていかななくてはなりません。園長など管理職のリーダーシップは、柔軟な発想力と真摯な対応によって発揮され、保護者や地域にも信頼される園作りを目指してほしいものです。それが学校評価や幼児教育のセンターとしての存在意義につながっていくでしょう。また、園長など管理職の経営理念は将来計画を含め経営案として示され、地域からのニーズに応えたり、地域の他園との交流や子育て支援活動など具体的な形となって〈見える化〉ができるとよいでしょう。現代の多様なニーズに対して様々なアプローチが可能であり、地域との信頼関係をより深めていけるような将来計画を検討しましょう。

園内においては、経営方針や理念に基づいて教育課程や全体的な計画などを作成し、乳幼児期の子供に関する教育・保育の課題を解決していく力量が求められます。教育課程や全体的な計画などはいわば園にとって乳幼児期の教育・保育の大黒柱ですから、幼稚園教諭・保育教諭全員が理解し実践できるような支援も必要となるでしょう。

管理職研修では

園経営の基本や改善の取組、今後を見通した園の課題等への認識が必要です。また、幼稚園教諭・保育教諭が健康で生き生きと過ごすためのメンタルヘルスや保護者、地域などからのクレーム対応についても知識と相談に応じる力が求められます。コーチングを学んだりロールプレイで相手の気持ちを察し合ったりする中で、管理職としての力量を高めていきましょう。

キーワード解説：コーチングとは

コーチングとは、人材開発の技法の1つとされ、相手との間に双方向のコミュニケーションがあり、対話を重ねることで相手が目的を達成したりスキルを身につけ行動していくことを支援するプロセスです。自ら気づきよく考えて行動していくことが大切で、もともとはアメリカでマネジメントの手法に用いられていたものです。現在では、管理職研修に組み込まれることも多くなりました。



受講者のアンケートから

- 同じ一言でも、伝え方が“I、YOU、WE”メッセージによって伝わってくる違いを実感し、相手がうれしく感じる部分での伝え方を意識できる学びとなりました。
- 職員とのコミュニケーションを大切に思いながら、自分に相手を合わせようとしていた事に気づき、私が相手に合わせていくコミュニケーションを心掛けていこうと思いました。

(9) 人権に対する理解の力

日本国憲法は全ての国民が基本的人権を享有することを保障しているものの、いまだ様々な差別や偏見で苦しむ人たちがいるのも事実です。人権の研修は、こうした差別撤廃だけでなく、日々の実践の中に潜む「自分とは違う」意識への問直しや国際化等に伴う「異文化への理解と受容」の点からもますます必要とされてくるでしょう。

基本的なこととして、乳幼児期の子供自身が幼稚園教諭・保育教諭に愛され、大切にされていると感じることで、幼稚園教諭・保育教諭の考え方や振る舞いをモデルとして受け入れていく過程があります。まずは幼稚園教諭・保育教諭一人一人が、人権とは何か、人権尊重とは何かを考え、人権尊重教育の目標を立てて園内で共通認識を持ちつつ計画的に研修していくことから始めましょう。人権尊重について正しい理解・認識はもちろんのこと、それを態度や行動で示せること、人間性を磨き平和で共存を目指す社会へのバランス感覚を持つことが第一歩となるでしょう。

例えば、幼稚園や幼保連携型認定こども園に外国籍の子供が入園する場合もあるでしょう。また、近隣の高齢者施設と交流をする場合もあるでしょう。幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領においては、「高齢者を始め地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人に親しみを持つ」と規定されており、様々な生活場面において、身近な人々に対する理解を深められるような教育・保育の構築が求められます。そのためには、幼稚園教諭・保育教諭自身が研修の中で人権問題に関わる視点を持ち、日々の教育・保育の活動に臨む必要があるでしょう。



新規採用教員研修では

人権感覚を磨くとともに、乳幼児期の発達に応じて指導できるよう教育・保育の方法の工夫を学ぶ必要があります。人権問題への理解と認識を深めるため、歴史的な背景を学んだり、国際化の中で外国籍の子供たちを受け入れている事例を検討したりするとよいでしょう。また園児の呼称や保護者への対応を含め、一人一人を大切にされた教育・保育の在り方を学ぶ必要があります。



ミドル研修では

乳幼児期の発達を踏まえた上で、子供自身が「自分を大切にすること」、「他の人を大切にすること」の感情(共感)を持ち、人やものに対する優しさや愛情を学んでいくためにはどのような機会を捉えていけばよいなどについて、ワークショップで話し合ったり、行事等に組み込む工夫を検討したりしていきましょう。



管理職研修では

生活の場での出会いや異文化を持つ人々との交流などを通して、乳幼児が他者への関心を広げ、共感できる体験をしていくためには地域の人的資源の活用や交流が必要です。その際、幼稚園教諭・保育教諭などが人権問題に対してしっかりとした認識と行動を示せるよう、常に園内での人権意識を高めるための研鑽に努めるようにしたいものです。

Ⅲ 研修の構造と計画

-キャリアステージに応じた研修の充実-

1. 研修の法的根拠
 - (1) 教育公務員の特例
 - (2) 幼稚園教諭・保育教諭の法定研修
 - (3) 「子ども・子育て支援新制度」における教育委員会の役割
 - (4) 保育教諭に対する教育公務員特例法に基づく新規採用者研修及び10年経験者研修の実施主体
2. キャリアステージに応じた様々な研修
3. 研修を支える仕組みとしての「研修アドバイザー制度」
4. 研修の企画と評価
 - (1) 効果的な研修
 - (2) 効果的な研修のための評価の実際

キャリアステージに応じた研修の充実

小学校就学前の子供に関する教育・保育に携わる幼稚園教諭・保育教諭は、子供の育ちを支える重要な存在です。とりわけ、近年は子供を取り巻く環境が大きく変化しているため、必要な基本的知識・技能に加えて、時代の変化に伴う課題に対応する様々な力が求められています。そのため、常に研鑽を積み資質や能力、技能などを向上させていくことが求められます。

1. 研修の法的根拠

(1) 教育公務員の特例

幼稚園教諭・保育教諭の職務については、教育基本法に教員の使命と職責の重要性を踏まえ、教員は研究と修養に励み、養成と研修の充実が図られるべきことが規定されています。

■教育基本法

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

さらに、教育公務員については、教育公務員特例法により、その職務の特例が定められています。同法第21条においては、教育公務員の研修は、職務を遂行する上において必要不可欠なものとして位置付けられ、「絶えず研究と修養に努めなければならない」とされ、研修への主体的な構えとともに、継続的な研修努力義務が課されています。

そのために、第22条では、教育公務員には研修の機会が与えなければならないとし、第22条第2項では、職務に専念する義務の免除による研修が定められ、所属長が公務運営上支障がなく、研修内容が職務に専念する義務を免除するにふさわしい内容と認められた場合に研修に参加できることとなっています。

■教育公務員特例法（昭和24年1月12日法律第1号）

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。

(2) 幼稚園教諭・保育教諭の法定研修

これまで、幼稚園教諭の研修については教育公務員特例法により、新規採用教員研修、10年経験者研修が法定研修として定められていました。これに加え、整備法が公布され、幼保連携型認定こども園の保育教諭に対しても幼稚園と同様に、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）附則第4条第1項に基づく研修を実施することが必要となりました。その改正内容及び留意事項は以下の通りです。

■主な改正内容及び留意事項

幼保連携型認定こども園などは、義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとしての満3歳以上の子供（校就学の始期に達するまでの者をいう。）に対する教育並びに保育を必要とする子供に対する保育を一体的に行

う施設として、教育基本法に基づく「学校」、「児童福祉施設（整備法による児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条の改正）及び「第二種社会福祉事業」（整備法による社会福祉法（昭和26年法律第45号）第2条の改正）に位置づけられることとしたこと、また整備法による児童福祉法の一部改正に伴い、保育を提供する事業として、新たに小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業及び事業所内保育事業が新たに創設されたこと等に伴い、各種政令において所要の改正を行った。

(1) 教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）の一部改正関係

①初任者研修の必要がないと認められる場合の対象に関し、「教諭等」の範囲に保育教諭、保育助教諭を含めるとともに、「学校」に幼保連携型認定こども園などを含めたこと。また、指定都市以外の市町村の設置する幼保連携型認定こども園などの保育教諭等に係る教育公務員特例法施行令上の「任命権者」として、当該市町村を包含する都道府県の知事を規定したこと。（第2条及び附則第2項関係）

※幼保連携型認定こども園などの保育教諭等に対しては、幼稚園の教諭等と同様に、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）附則第4条第1項に基づく研修を実施することが必要。

②大学院修学休業について、公立の幼保連携型認定こども園などの主幹保育教諭等も、現行の公立の学校の主幹教諭等と同様の扱いとするよう規定したこと。（第8条関係）

③指定都市以外の市町村の設置する幼保連携型認定こども園などの保育教諭等に対する十年経験者研修の実施にあたっては、その「任命権者」について、当該市町村を包含する都道府県の知事とすること。（附則第3項関係）

※平成26年12月24日付、府政共生第1191号、26文科初第996号、雇児発1224第1号、子供・子育て支援法等の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の公布について（通知）より法定研修に係る文書のみ抜粋

■教育公務員特例法

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」という。）の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が十年（特別の事情がある場合には、十年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「十年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、十年経験者研修を実施するに当たり、十年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに十年経験者研修に関する計画書を作成しなければならない。

3 第一項に規定する在職期間の計算方法、十年経験者研修を実施する期間その他十年経験者研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

第4条 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園（以下この条において「幼稚園等」という。）

の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者（地方自治法第百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）

以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）は、採用した日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2 市（指定都市を除く。）町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

第5条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する十年経験者研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

※（下線部分は政府案による改正部分、波線部分は修正後整備法による影響部分、点線部分は幼保連携型認定こども園など法改正による影響部分）

（３）「子ども・子育て支援新制度」における教育委員会の役割

平成 27 年 4 月に子ども・子育て支援新制度（以下「新制度」という。）が施行されました。言うまでもなく新制度の目的は、質の高い教育・保育を総合的に提供することであり、教育・保育施設の量的拡充・提供体制の確保だけが目的ではありません。幼児期の教育が生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであることを踏まえ、質の高い幼児期の学校教育・保育を一体的に提供するためには、学校教育を所管し専門性を有する教育委員会の積極的な関与が必要不可欠です。また、教育委員会は、学校教育における幼児期の教育と児童期の教育との連続性・一貫性を踏まえリーダーシップを発揮し、より効果的な施策を講じていくことが大切です。平成 26 年 4 月 23 日付文部科学省幼児教育課事務連絡において、各都道府県教育委員会等に対して教育委員会の新制度への積極的な関与について通知されています。

■新制度への積極的な関与

新制度は、幼児期の教育・保育が生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであること等に鑑み、質の高い幼児期の教育・保育の提供、地域の子供・子育て支援の充実を図ることを目的としています。

多くの地方自治体では、新制度は児童福祉部局など首長部局を中心に取り組まれていると承知しておりますが、新制度では、質の高い幼児期の教育・保育を提供するため、幼保連携型認定こども園など、幼稚園及び保育所と小学校等との連携のための取組の促進、保育教諭、幼稚園教諭及び保育士等に対する研修の充実等による資質の向上、幼保連携型認定こども園など、幼稚園及び保育所における幼稚園教育要領、保育所保育指針等に沿った幼児教育の実施、幼保連携型認定こども園など、幼稚園及び保育所に対する適切な指導・監督、評価の実施等に取り組むことが求められており、このような取組を効果的に実施するためには、幼児教育はもとより、域内の多くの子供が進学する公立小学校・中学校を設置するなど、学校教育を所管し教育についての専門性を有している教育委員会の積極的な関与が不可欠となっています。

現在、各地方自治体において新制度の施行に向けて鋭意準備を進めていただいているところですが、教育委員会におかれても、子供・子育て支援新制度の担当部局との情報共有や、地方版子供・子育て会議等への参画など、幼児期の教育の質の向上を図る観点から、新制度の担当部局と連携・協力して、積極的に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

※平成26年4月23日付文部科学省幼児教育課事務連絡抜粋

（４）保育教諭に対する教育公務員特例法に基づく新規採用者研修及び10年経験者研修の実施主体

幼保連携型認定こども園は、学校教育と保育を一体的に提供する施設であり、また教育基本法第 6 条に基づく「法律に定める学校」であるため、その職員である「保育教諭」については、公立の場合教育公務員特例法に規定する教育公務員としての取扱いとなります。そのため、今まで保育士として勤務していた職員が新たに保育教諭となった場合、新規採用者研修や10年経験者研修を受けることが必要となります。平成27年1月に内閣府より示された「事業者向けFAQ（よくある質問・第6版）」において、保育教諭に対する教育公務員特例法に基づく新規採用者研修及び10年経験者研修の実施主体と、今まで保育士として勤務していた職員が新たに保育教諭となった場合、新規採用者研修の取扱いについて示されています。

■「事業者向けFAQ」（よくある質問・第6版）

Q 2 2）保育教諭に対する教育公務員特例法に基づく新規採用者研修及び 10 年経験者研修については誰が実施主体になるのですか。その内容や方法については、国が方針やモデル等を示す予定はあるのですか。また、今まで保育士として勤務していた職員が新たに保育教諭となった場合、新規採用者研修を受ける必要はあるのですか。

公立幼保連携型認定こども園などの保育教諭に対しては、都道府県知事又は政令指定都市の長が、新規採用教員研修及び10年経験者研修を実施することとされています。しかしながら、従来、公立幼稚園の教諭に対する研修は教育委員会が実施しており、教育委員会は、教諭に対する研修の実施に当たっての専門的知見を有していると考えられることから、都道府県知事又は政令指定都市の長が保育教諭に対する研修を実施するに当たっては、教育委員会との連携・協力を十分に図ることが望ましいと考えます。なお、各都道府県の判断により、首長部局の事務の全部又は一部を、教育委員会に委任・補助執行することも可能です。

新規採用者研修は、教育公務員特例法において、採用した日から起算して1年に満たない者に対して行うこととされていますが、ここでいう採用とは、教員でない者が教員となることを指すものであることから、保育所などの児童福祉施設における保育士としての勤務経験があっても、新たに保育教諭となった場合には、「採用」に当たることとなり、研修の対象となります。また、5年間の経過措置として保育士の資格のみ有する保育教諭についても対象となります。さらに、現在の保育教諭としての担当が3歳未満児であっても、該当者は研修の対象となります。ただし、研修の実施者において、保育士としての勤務経験を有する者については、その点を考慮した研修の内容・方法が望ましいと考えます。また、当該研修により、園の運営や子供の教育・保育に支障が出ることはないよう配慮すべきと考えます。

保育教諭に対する研修の内容等については、幼稚園教諭に対する研修と同様、実施者において、ご判断いただくこととなりますが、文部科学省においては、これらの企画・立案の参考となるような、研修に関する情報の一元的提供を随時ホームページにて行うとともに、今後、保育教諭の研修カリキュラムの在り方について、検討してまいります。

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/administer/qa/index.html>) 参照

2. キャリアステージに応じた様々な研修

質の高い教育・保育の実現に向けた法定研修だけでなく、職務や課題に応じて選択受講できる研修を位置付け、幼稚園教諭・保育教諭のキャリアステージに応じて求められる力量を培うための研修体系の構築が求められます。国や自治体の教育・保育の政策、地域の各園などの現状と課題を踏まえ、地域の実態に即した研修体系を組み立てていくことが重要です。

	研修名	研修の目的	研修内容の例	専門性との主な関連
※ 基礎 ステージ	基礎研修 Ⅰ期	幼稚園教諭・保育教諭としての職務を遂行するために必要な事項に関して、基礎的な理解を図るとともに、実践に必要な基本的知識・技能の向上を図る。	○小学校就学前の教育・保育の重要性 ○生活や遊びの理解と環境の構成 ○乳幼児理解と教師の援助 ○指導計画の作成と記録の方法 ○学級経営と一人一人に応じた指導 ○配慮を要する乳幼児の理解と指導 ○保護者への対応	①乳幼児理解、総合的に指導する力 ②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力 ④特別な教育的配慮を要する子供に対応する力
	基礎研修 Ⅱ期	幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を高め、自己の実践課題を明確にしつつ、確かな学級経営の基に実践ができる資質・指導力の向上を図る。	○カウンセリングマインドを生かした実践 ○実践に生かす記録の方法 ○実践の計画 ○乳幼児理解と教師の援助 ○乳幼児期からの人権教育 ○特別な配慮を要する子供 ○子育て支援と家庭との連携	①乳幼児理解、総合的に指導する力 ②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力 ④特別な教育的配慮を要する子供に対応する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力

	基礎研修 Ⅲ期	幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を高め、自己の実践課題を明確にしつつ、確かな学級経営の基に実践ができる資質・指導力の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ○法規とサービス ○教育課程等の編成 ○乳幼児理解と指導計画 ○乳幼児理解に基づく環境構成 ○乳幼児期からの人権教育 ○特別な配慮を要する子供 	⑨人権に対する理解
※ 中堅ステージ	ミドル研修 Ⅰ期	教職経験4年前後の教育実践を基礎に、幼稚園や幼保連携型認定こども園における教育・保育の基本的事項について研修し、専門的知識・技能の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ○乳幼児期の教育・保育の基本と教員の役割 ○カウンセリングマインドを生かした乳幼児理解 ○課題研究 ○幼保小連携・接続の重要性とその在り方 ○参観と研究協議 ○社会体験・ボランティア研修(異業種体験含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力 ③得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性 ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力
	ミドル研修 Ⅱ期	幼稚園教諭・保育教諭としての専門性やリーダー性を高め、全園的な視野に立ち指導的な立場で園経営に参画できる資質・指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ○ミドルリーダーに求められるもの ○乳幼児期からの人権教育 ○子供を語る ○園内研修の在り方 ○公開保育の参観と研究協議 ○公開園内研修の企画・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力 ③得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性 ④特別な教育的配慮を要する子供に対応する力 ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力 ⑨人権に対する理解
	ミドル研修 Ⅲ期		<ul style="list-style-type: none"> ○組織の在り方 ○特別支援教育について ○子供の育ちを語る ○研修成果と課題についての研究協議 ○公開園内研修の企画・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力 ⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ ⑨人権に対する理解
	ミドル研修 Ⅳ期	職務に関する知識をより一層身に付けるとともに、視野を広げ、学校運営に積極的に参加していきことができるよう企画立案、事務処理等の資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ○20年経験者に期待するもの ○信頼関係に立つ教育・保育の推進 ○ノーマライゼーションの理念に基づく教育の推進 ○社会体験・ボランティア研修(異業種体験含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力 ⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ ⑨人権に対する理解
	ミドル研修に係る園長研修	研修の趣旨を理解し、園内研修とセンター等研修とを円滑かつ効果的に行うための人材育成の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ○ミドルリーダーの推進について 	⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ

管理職ステージ	教頭研修	園管理運営者としての自覚を高め、教育目標の実現に向けた企画力・指導力等に関しての経営的資質の育成を図る。	○乳幼児理解と主任・教頭に求められるもの ○園組織マネジメントの概論	⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ
	新任園長研修	園管理運営の責任者として、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の趣旨を踏まえ、課題に対応した人材の育成や組織の改善、広い視野に立った園経営能力の向上を図る。	○組織マネジメント概論 ○新任園長等の役割 ○乳幼児期の子供に関する教育・保育の動向と課題	⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力 ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ
	園長研修	園管理運営の責任者として、人材の育成や組織の改善、広い視野に立った園経営能力の充実を図る。	○園評価とその実際 ○園組織マネジメントの実践 ○特別な配慮を要する子供への支援	⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力 ⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ
	園長マネジメント実践向上研修	教職員間で園の現状と課題を共有し教育・保育の改善に向けて組織的な取組を行うために、園経営能力の向上を図る。	○園組織マネジメントの基礎実践	⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ
アドバイザー	実践指導者研修	研修計画及び実施に関する評価を行い、効果的な支援の在り方を身に付ける。	○実践指導員の研修実施報告 ○受講者及び所属園の自己評価結果報告 ○園外研修と園内研修の互換性、総合評価 ○今後の支援の在り方	⑧園長など管理職が発揮するリーダーシップ

	研修名	研修の目的	研修内容の例	専門性との関連
指定者研修	課題に対応するための研修	小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題を把握し、課題に対応するための力を身に付ける。	○小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題 ○実習受け入れの体制作り	②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力 ⑤小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力
	教育課程等研究協議会	教育課程の編成・実施に伴う諸課題等についての研修を通して指導力を高め、乳幼児期の教育・保育の振興・充実を図る。	○研究主題に関する講演 ○研究主題に基づくレポート作成と協議	①乳幼児理解、総合的に指導する力 ②具体的に教育・保育を構想する力、実践する力

多様なニーズに応じた研修	実践に係る技術の専門性に関する研修	教育・保育に必要な専門的知識・技術について学び、実践力向上を図る。	○小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題 ○園における危機管理 ○乳児保育と環境 ○保護者への対応 ○乳幼児理解と援助	③得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性 ①乳幼児理解、総合的に指導する力
	乳児保育に関する研修		○乳児期の発達の特性と援助の在り方 ○園における衛生管理と安全管理 ○子供の予防接種の基礎知識 ○園における感染症対策	①乳幼児理解、総合的に指導する力
	子育て支援に関する研修		○求められる家庭支援とは ○実践発表と協議 ○ロールプレイ	⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力 ⑨人権に対する理解
	児童福祉に関する研修		○園の役割と社会的責任 ○虐待への対応 ○相談支援の在り方	
	カウンセリングに関する研修		○カウンセリングの基礎 ○ロールプレイ ○カウンセリングマインドを生かした実践	①乳幼児理解、総合的に指導する力 ⑥保護者及び地域社会との関係を構築する力
	健康・安全に関する研修		○保健・安全計画の作成 ○園における衛生管理と安全管理 ○食育 ○アレルギーの理解と対応 ○乳幼児の生活リズム形成	①乳幼児理解 ③得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性
	特別支援教育に関する研修		○発達障害の理解と支援 ○園内支援体制の構築と支援の進め方 ○障害疑似体験	④特別な教育的配慮を要する子供に対応する力
	情報教育に関する研修		○コンピュータ活用の基礎 ○情報モラルと情報セキュリティー ○情報教育演習（園だより、ホームページの作成）	③得意分野の育成、教職員集団の一員としての協働性
	小学校との連携及び小学校教育との接続に関する研修		小学校との連携及び小学校教育との接続について、関係者が連携・接続に関する課題を共有しつつ、課題解決に向けて研究協議を行うことにより幼稚園や認定こども園等と小学校教育との円滑な接続を図る。	○小学校教育との円滑な接続 ○接続期カリキュラムについて ○接続に関する実践報告と研究協議 ○授業参観と研究協議

※新規採用教員研修は基礎ステージの基礎研修のなかで、10年経験者研修については中堅ステージのミドル研修のなかで計画する。

3. 研修を支える仕組みとしての「研修アドバイザー制度」

小学校就学前の子供に関する教育・保育を行う幼稚園や幼保連携型認定こども園には、子供たちの体験不足の問題や園機能の拡大への対応等、多様な課題の解決に向けた期待が寄せられています。こうした期待に応えつつ、乳幼児期の子供一人一人に生きる力の基礎を育むための教育・保育を展開していくためには、園内研修を活性化し、教育・保育の課題について教職員で話し合い、協働して問題を解決していく体制を作ることが必要です。そのためには、教職員一人一人が組織の一員として、主体的に参加することが大切です。しかし、園内の教職員だけの話し合いでは、なかなか問題の解決ができないというケースも増えています。課題によっては、教育課題の理解や他園による解決の情報等、様々な角度から問題の解決に迫ることが必要なこともあります。

このため、客観的、かつ専門的な立場から、園の教育・保育について園外よりアドバイスのできる人材として研修アドバイザーが求められるのです。もちろん、研修アドバイザーは、園の実態をよく理解した上で、教育・保育をよりよく改善していくためにアドバイスをすることが肝要です。

研修アドバイザーには、幼稚園や保育所、幼保連携型認定こども園などを退職した元園長、行政経験のある元幼稚園教諭や元保育士等が適任でしょう。そうした研修アドバイザー自身においても良きアドバイスができるための更なる研修が必要となってくるでしょう。

■研修アドバイザーの役割

研修アドバイザーの役割として、

- ①現場での豊富な経験を生かして、幼稚園や幼保連携型認定こども園などの幼稚園教諭・保育教諭、保護者などに対し、教育・保育や子育てについて、わかりやすく、かつ効果的に助言する。
- ②専門的、かつ客観的な立場から、教職員一人一人が主体的に参加する園内研修の進め方について助言をする。
- ③多様なニーズに対応するには、担当指導主事だけでは対応できないため、教育委員会等の行政機関とも連携しながら、必要な情報を提供していく。
- ④アドバイスを通して幼稚園や幼保連携型認定こども園に関わることで、課題等も含め幼稚園や幼保連携型認定こども園の実態等の情報収集に努める。
- ⑤幼稚園や幼保連携型認定こども園での勤務経験がない指導主事が、アドバイザーとともに園内研修に同行することにより、乳幼児理解等が深まり、指導主事の資質向上を図る。

などが考えられます。

■研修アドバイザーの実際

実際の研修アドバイザーは、新規採用研修の指導員がそのまま研修アドバイザーとなり各園内研修に参加しているケースや、退職した元園長等を研修アドバイザーとして委嘱しているケース等、地域や自治体の実態の状況によって様々です。限られた人材や良さを生かして、より質の高い小学校就学前の子供に関する教育・保育を実現していくためには、それぞれの地域の実態に応じた工夫が必要です。ここでは、高知県の研修アドバイザー制

度を紹介します。

高知県では、研修支援体制として「スーパーバイザー」と「アドバイザー」を設置し、委嘱しています。「スーパーバイザー」は、現場での経験及び行政経験のある者に委嘱し、園内での研修支援、県が行う研修会等への支援、県が行う事業への助言等を業務内容としています。

これに対し、「アドバイザー」は、幼稚園や幼保連携型認定こども園などでの経験のある者に委嘱し、園内での研修支援、県が行う研修会等への支援を業務内容としています。このアドバイザー制度を活用して、高知県が行う小学校就学前の子供に関する教育・保育に係る施策への助言や、実施する事業、研修会や園内研修への支援が可能となっています。



親育ち支援アドバイザー活用事例

さらに高知県では、親の子育て力を高めることにより、より良い親子関係の構築を促し、子供の健やかな育ちにつなげることを目的に、幼稚園や幼保連携型認定こども園などで行う保護者研修や職員研修等に「親育ち支援アドバイザー」を派遣しています。子育て講座に参加した保護者からは、「子供へのかかわり方を見直すことができた」など多くの感想が寄せられています。また、新任の幼稚園教諭・保育教諭も、研修アドバイザーの講話を一緒に聴きながら、保護者への話し方の研修をすることができるなど、効果的な取組となっています。これらのアドバイザー制度を継続していくためには、アドバイザーの資質を高めるための研修が大切です。そのために、以下のことを重視しています。



(保護者対象の講話の様子)

- ・県が主催する各種研修会に参加

県が主催する各種研修会に参加し、アドバイザーの資質向上を図る。

- ・定期的な連絡会や学習会を開催
- ・研修の予習・復習

より充実した研修会にするため、研修に関わる事前の打合せや事後の振り返り、講話内容の検討などを行う。また、研修実施後、園内において研修を実施した後、研修内容や今後の参考となること等について記録することにより、支援を振り返る。

以上、高知県の事例を紹介しましたが、今後多様化する研修ニーズに対応していくためには、この「研修アドバイザー」による研修体制の構築は、幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を図る上にとって非常に有効です。現在、一部の自治体において、退職した元園長に委嘱する等により、研修アドバイザー制度ができつつあります。小学校就学前の子供に関する教育・保育に関わる豊富な経験を生かして、各幼稚園や幼保連携型認定こども園などの研修などで助言指導し、成果を得ています。

今後、研修アドバイザー制度が広がり、小学校就学前の子供に関する教育・保育の資質向上につなげていくためには、研修アドバイザーの資質の維持と向上が必要です。そのために、研修アドバイザーのための研修の講義内容及び方法として、小学校就学前の子供に関する教育・保育における課題、臨床に関する基礎理論・実践の理解、特別支援教育に関す

る基礎理論・実践の理解、子育て支援の基礎理論・実践の理解など講義と演習を組合せながら、実践的に学ぶワークショップなどを取り入れ、主体的な学びを引き出していく研修を工夫していくことが大切です。

《参考》高知県幼保支援スーパーバイザー及び高知県幼保支援アドバイザー設置要綱

<p>(目的)</p> <p>第1条 高知県幼保支援スーパーバイザー（以下「スーパーバイザー」という。）及び高知県幼保支援アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）を設置し、保育所、幼稚園等への園内研修等の支援を行い、保育士及び幼稚園教員の資質、専門性を高め、本県の就学前の保育、教育の充実を図る。</p> <p>(業務内容)</p> <p>第2条 スーパーバイザー及びアドバイザーの業務内容は、次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) スーパーバイザー</p> <p>ア 保育所、幼稚園等への園内研修支援 （研究保育、協議に向けての打ち合わせ・準備、研究協議、園内研修記録票の作成等）</p> <p>イ 幼保支援課が行う幼児教育研修等への支援</p> <p>ウ 幼保支援課が行う幼児教育に関する事業への助言</p> <p>(2) アドバイザー</p> <p>ア 保育所、幼稚園等への園内研修支援 （研究保育、協議に向けての打ち合わせ・準備、研究協議、園内研修記録票の作成等）</p> <p>イ 幼保支援課が行う幼児教育研修等への支援</p> <p>(任期)</p> <p>第3条 スーパーバイザー及びアドバイザーの任期は、委嘱された日から、次のいずれかの事由により委嘱を解くまでとする。</p> <p>(1) 本人からの申出があった場合</p> <p>(2) 教育長が、スーパーバイザー及びアドバイザーとしてふさわしくないと認めた場合その他教育長が必要と認めた場合</p> <p>(守秘義務)</p> <p>第4条 スーパーバイザー及びアドバイザーは、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。</p> <p>(報告)</p> <p>第5条 スーパーバイザー及びアドバイザーは、活動の実績を別記様式による園内研修記録票により報告するものとする。</p> <p>(報償費等)</p> <p>第6条 報償費については、別表に基づき支給し、旅費については、県の規定により支給する。</p>

4. 研修の企画と評価

(1) 効果的な研修

研修の最終目的は、受講者の専門性の向上はもちろんのこと、受講者に止まらず研修で学んだことが園全体で共有され実践されてこそ効果的な研修となります。その結果、幼稚園教諭・保育教諭が子供一人一人の行動と内面を理解し、心の動きに沿って教育・保育を展開することにつながり、その結果、子供の心身の発達を促す援助が可能となるのです。そのためには、それぞれの自治体の実態に即したより効果的な研修が行われる必要があり、その研修を企画し実行する研修担当者は重要なキーマンであると言えます。それぞれの地域の実態に応じた効果的な研修を行っていくために、研修担当者として次のことを大切にしてもらいたいと思います。

- ① 国や都道府県の教育・保育の政策、現状や課題を把握する。(リサーチする力)
- ② より効果的な研修となるよう、短期・中長期的な視点で研修を企画する。(デザインする力)
- ③ 地域の教育的素材や人材を研修に活用する。(コーディネートする力)
- ④ 研修が小学校以降の研修との体系的にどうつながっているか考える。(見通す力)
- ⑤ 研修効果を評価し改善する。(評価する力)

これらのことに基づき、研修を **Research**（リサーチ）・**Plan**（計画）・**Do**（実行）・**Check**（評価）・**Action**（改善）のサイクルで実施していくことが大切です。

①ステップ1（リサーチしよう）

○国や都道府県の教育・保育の政策、現状や課題を把握しよう

都道府県では、教育振興基本計画や指針などの計画が策定され、その計画に沿って施策が推進されています。これらの内容と方向性を把握し、その施策体系の中で何を実現しなくてはいけないのか、あるいはどのように役割を果たさなければならないかなどを把握しておくことが大切です。

○地域や保護者の教育・保育ニーズを把握しよう

子供たちの生活は、家庭や地域社会、そして園と連続的に営まれることから、特に家庭との連携を深めていくことが求められます。そのためには、地域や保護者の教育・保育のニーズを把握しておくことが大切です。

○幼稚園教諭・保育教諭の研修ニーズを把握する

幼稚園教諭・保育教諭の実践上の悩み、研修ニーズを把握することが大切です。その際、若年、中堅、管理職というようにキャリアに応じて把握するという工夫も大切です。

②ステップ2（プランを立てよう）

実際に、研修をどのように組み立てればよいのでしょうか。

まず、いろいろな角度から研修ニーズや研修課題を把握することが大切ですが、全てに対して、限られた予算や人員の中で対応していくことは困難です。そこで、研修ニーズや研修課題を整理し、優先順位を付けて取り組むことが大切です。（シート1参照）

そして、①何のために、②誰が、③誰に、⑤何を、⑥いつ、⑦どのように行うか、⑧その結果どのような研修効果を期待するのか、⑨研修効果をどのような方法で評価するのか、以上のこれらの視点で研修を計画することが大切です。また、当初に掲げた研修目標を達成していくためには、中長期的な見通しを持って計画すること大切です。（シート2参照）

③ステップ3（実行しよう）

計画したことに基づき、実際に研修を行います。

④ステップ4（評価しよう）

より効果的な研修を行っていくためには、目標に照らし効果的な研修内容であったか、あるいは課題解決のために有効であったか等の視点で適切に評価を行い、よりよい研修の実現を目指していくことが大切です。

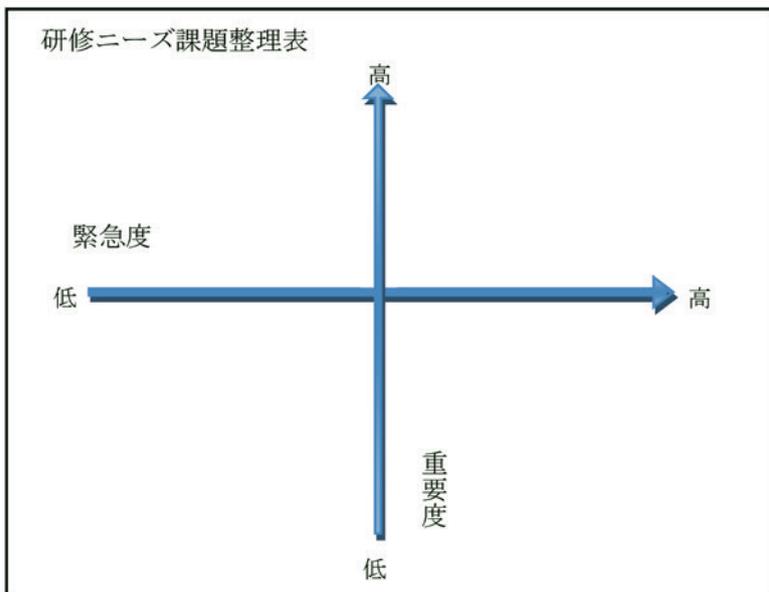
実際の研修評価については、研修終了直後に受講者からアンケートを求めるケースが多く見受けられます。このアンケートでは、受講者の研修内容等についての考えや個人の理解度等は評価が可能です。しかし、受講者一人一人の満足度を持って、研修効果を測るのではなく、研修で学んだことが日々の実践でどのように生かされているか。あるいは、同僚にどのように波及しているかという多様な視点から評価していく

ことが大切です。そのためには、受講者だけではなく、関係者、第三者などの外部評価を行うなど総合的に評価することも大切です。

アンケート実施上の留意点

アンケートを作成する際は、記述者に負担感を与えないようにしましょう。研修目標に対して、何を情報として収集するかを明らかにして、具体的な設問を設定することが大切です。

■シート1



■シート2

プランシート

現状・課題	求める具体的な姿や状態	具体的な取り組み	活用できる人材・教育素材

事業名																										
目標																										
年次	な	ぜ	誰	が	誰	に	何	を	い	つ	ど	の	よ	う	に	予	想	さ	れ	る	効	果	評	価	方	法

(2) 効果的な研修のための評価の実際

実際に研修の評価をどのように行えばよいのでしょうか。以下に、具体例を示します。それぞれの都道府県の実態に合わせ工夫を加えて活用してください。



自己評価

新規採用教員研修、10年経験者研修等では、教育センターでの集合研修に加え、所属園で実施する研究保育によって構成されている場合が多く見受けられます。研究保育は、実際の実践場

面を捉えて、専門性を身に付けていくためには絶好の研修機会となります。研修を通して、実践を省察し改善することにより、より良い実践を展開していく力を身に付けてもらいたいです。

そのためには、まず研修者自ら実践を振り返ることが大切です。実施に当たっては、漠然と実践を振り返るのではなく、都道府県において初任者又は10年経験対象者が身に付けたい力を設定し、その評価指標に基づいて自己評価することが大切です。さらに、研修効果を高めるために指導主事や園長等が自己評価に基づき指導を行うとよいでしょう。ここでは、自己評価の観点例を挙げます。

指導力に関する自己診断（例）

分類 教師が身に付けるべき力	行動目標(求められる基本的な行動)
幼児の健全な育成のための環境を整える力(環境の構成)	掲示物、名前の表示などは人権に配慮したものとなっている
	朝の環境構成ができていない(保育室の換気、遊びの場、必要な教材の準備など)
	保育室の美的環境・保健衛生に配慮している(整理・整頓、手洗い場、ゴミ箱、ピアノの上など)
	絵本棚に置く絵本などを幼児の興味・関心や季節に応じて変化させている
一人一人の幼児の特性や発達、ねらい等に適した援助を行う力(援助)	教材棚が幼児の発達や経験に応じて使いやすく準備されている
	壁面などを季節に応じて幼児の作品や自然物を取り入れて構成し変化させている
	生き物の餌、植物の水遣りなどができている
	明るい笑顔で幼児を迎え、一人一人とコミュニケーションをとることに努めている
ねらいに沿って保育を適切に展開し、改善する力(保育展開)	明るく元気に幼児に接し、一緒に遊ぶことができる
	遊びの片付けや身辺自立に向けた生活習慣に関わる指導が適切にできている
	歌の指導や楽器の扱い方の指導ができている
	絵・製作の指導や用具の扱い方の指導ができている
保護者に適切に対応し協力していく力(保護者との連携)	ねらいに沿った保育展開が適切にできている(好きな遊び、学級全体の活動など)
	好きな遊びの指導がねらいに沿って適切にできている
	学級全体の活動の指導がねらいに沿って適切にできている
	学級全体の活動が幼児にとってどうであったかを振り返り、改善策を考えている
事柄に応じて必要な機関との連携がとれる力(関係諸機関との連携)	1日の生活の流れを作ることができている(好きな遊びと学級全体の活動、動と静のバランスなど)
	見通しのある保育展開が適切にできている(運動会・表現活動などの行事)
	保護者にすすんで挨拶をしたり話しかけたり、コミュニケーションをとるように努めている
	保護者会や個人面談などに資料を準備して臨み、話合いができるようにしている
学び・発達の連続性を見通す力(幼・保・小の連携)	「学年・学級だより」などで、幼児の遊びの様子や成長を共感的に伝えている
	保護者からの質問に誠実に対応し、適切な説明に努めている
	保護者からの悩みや心配事などの相談にカウンセリングマインドをもって対応し、適切な助言をするように努めている
	保護者会で出された質問や心配などについて、園長や指導担当の教師に報告し指導を受け対応している
学級・発達の連続性を見通す力(幼・保・小の連携)	特別な支援を必要とする幼児への対応について、関係諸機関との連携をとっている
	家庭や地域での遊びや生活も考慮して指導計画の立案や指導を行っている
	地域で活躍している方、地域の行事、公園や児童館の場所等の地域の資源を活用するための情報収集に努めている
	小学校との連携を視野に入れ、就学前教育プログラム・カリキュラム等を読むなど積極的に情報収集に努めている
学級・発達の連続性を見通す力(幼・保・小の連携)	地域の保育所や小学校の保育・教育活動に関心をもっている
	異校種の教員や保育士と協働して、交流活動を進めるように努めている

外部との連携・折衝力に関する自己診断（例）

分類 教師が身に付けるべき力	行動目標(求められる基本的な行動)
保護者に適切に対応し協力していく力(保護者との連携)	保護者にすすんで挨拶をしたり話しかけたり、コミュニケーションをとるように努めている
	保護者会や個人面談などに資料を準備して臨み、話合いができるようにしている
	「学年・学級だより」などで、幼児の遊びの様子や成長を共感的に伝えている
	保護者からの質問に誠実に対応し、適切な説明に努めている
事柄に応じて必要な機関との連携がとれる力(関係諸機関との連携)	保護者からの悩みや心配事などの相談にカウンセリングマインドをもって対応し、適切な助言をするように努めている
	保護者会で出された質問や心配などについて、園長や指導担当の教師に報告し指導を受け対応している
	特別な支援を必要とする幼児への対応について、関係諸機関との連携をとっている
	家庭や地域での遊びや生活も考慮して指導計画の立案や指導を行っている
学級・発達の連続性を見通す力(幼・保・小の連携)	地域で活躍している方、地域の行事、公園や児童館の場所等の地域の資源を活用するための情報収集に努めている
	小学校との連携を視野に入れ、就学前教育プログラム・カリキュラム等を読むなど積極的に情報収集に努めている
	地域の保育所や小学校の保育・教育活動に関心をもっている
	異校種の教員や保育士と協働して、交流活動を進めるように努めている

園の運営力・組織貢献力に関する自己診断（例）

分類 教師が身に付けるべき力	行動目標(求められる基本的な行動)
学級経営に関わる事務を確実に滞りなく処理する力(学級事務)	学級事務の内容や取り扱いについて把握できている(出席簿、健康診断票など)
	幼稚園幼児指導要録・抄本に記載する事項及び記入・提出時期について把握している
	公簿(出席簿、幼児健康診断票・指導要録等)を適切に記録し、定められた場所に保管している
園務において企画・立案する力(園務分掌)	担当分掌の仕事や企画立案し、責任をもって遂行している
	園行事の準備や指導に積極的に取組んでいる
	計画書・報告書・記録などの作成に際して、事前に指導を受けて提出している
上司や同僚と適切なコミュニケーションを図り、円滑に園務を遂行できる力(職員間の連携)	自分から進んで職員に明るく挨拶をしている
	悩みや分からないことを園長や他の職員に自分から相談している
	自分から積極的に他の教職員との協力・協働に努めている
	研修を通じて学んだ知見を園内で共有するように努めている

その他の力に関する自己診断（例）

分類 教師が身に付けるべき力	行動目標(求められる基本的な行動)
幼児が安全に過ごせる環境を整える力 (安全教育)	保育室・遊戯室・園庭の使用の前に安全点検や確認をしている 幼児の事故やケガに対して園長に報告し、職員間で連絡を取り合い迅速に対応している 災害時の避難方法について把握できている
幼稚園教諭として求められる能力を自ら開発していく力(自己研鑽)	具体的に保育を構想する力や実践力を磨くため、自ら生活体験や自然体験、社会奉仕体験を積むように努めている 指導力を高めるため、運動遊びや読み聞かせなど自らの得意分野の向上・開発に向け取り組んでいる インターネットなど情報通信技術を活用して、情報の収集や発信ができるようにそれらの基礎を学んでいる 社会の変化や幼稚園に対するニーズの変化を適切に捉える力を身に付けるように努めている
指導に適した準備を整える力(教材開発)	指導や遊びに必要な教材を自分で作っている 幼児の発達や活動に沿った指導や教材の準備ができている ピアノ演奏の技能が高まるように練習している



講座内容・受講者の研修意欲の評価

研修目標達成のための研修や演習の内容設定が研修者の学びを大きく左右します。そこで、研修目標に基づいて、①研修目標を達成することができる内容であったか、②受講者にとって意欲的に学ぶことができる研修内容であったか、という視点で評価を行うことにより、研修内容の評価と受講者の研修意欲を把握することが大切です。そして、アンケート結果を基に、次回の研修に向けてより効果的な研修に向けて改善を行うことが大切です。特に、新規採用教員研修又は10年経験者研修のように、年間継続して行う研修等は、個々の研修講座についての評価だけではなく、全ての研修を終えての評価も必要です。ここでは、研修終了後実施するアンケート調査について4件法によるアンケートの例を示します。

平成〇〇年度 新規採用研修アンケート					
No.	園名	氏名			
1. 今後の研修を充実するために、次の事項について記入をお願いします。 (④大変良い ③良い ②やや不十分 ①不十分)					
研修内容	新しい気付きや情報を得ることができましたか。	④	③	②	①
	保育実践に生かせる内容でしたか。	④	③	②	①
参加して	研修内容に満足できましたか	④	③	②	①
	意欲的に研修に取り組みましたか。	④	③	②	①
	自分の課題として捉えることができましたか。	④	③	②	①
2. 研修の内容から気づいたことについて記入をお願いします。					
《講義》○○○○○○○○○○○○○○○○					
《講義》○○○○○○○○○○○○○○○○					
《講義・演習》○○○○○○○○○○					
3. 本日の研修でどのような成果が得られましたか。また、今後の活動にどのように生かそうと思えますか。					

関係者評価（園長）

研修受講者に対するアンケート調査は、受講者と研修の関係性は見えてきますが、研修が園内でどのように発揮されているか、あるいは、園にどのように伝えられているかなどの効果について把握することができません。そこで、必要となるのが、園長等の関係者評価です。次に示す例は、一年間の研修を終えるに当たり受講者の在籍する園長が研修に関する客観的な評価を行ったものです。

基礎研修Ⅰ期についてのアンケート調査

教育センターでは、昨年度より、質の高い保育・教育を目指して、より多くの保育士・教員が参加しやすい研修体系の整備を行いました。来年度の研修を充実させるための参考にしたいと思いますので、ご多用とは存じますが、ご協力をお願いします。

1. センター研修について

1) 内容について

- ① 大変良い ② 良い ③ あまり良くない ④ 良くない

2) (1)で「大変良い」「良い」と回答された場合は、どんな所が良かったですか。該当するところに○を付けてください。（複数回答可）

- ア 内容が精選されて、充実していた
 イ 研修後、記録や指導案を作成し、次回の研修で活用した
 ウ 研修で学んだことを実際の保育に生かすことができた
 エ 他園の受講者との意見交換などを通して視野が広がった
 オ 「研修実践シート」に振り返りを書くことにより、受講者が学んでいることを把握することができた
 カ その他(具体的に記入してください)

2. 受講者について

1) 受講者は、センター研修や園内研修で学んだ内容をその後の保育に生かしていますか。該当するところに○を付けてください。

- ア 大いに生かしている
 イ 生かしている
 ウ あまり生かしていない
 エ 生かしていない

2) (1)で「大いに生かしている」「生かしている」と回答された場合は、そう判断した理由について、該当するところに○を付けてください。（複数回答可）

- ア 子どもの遊びの様子や行動など、保育に生かすための記録を取っている
 イ 長期の計画を立てて保育をしている
 ウ 日案・週案などの短期の計画を立てて保育をしている
 エ 子ども理解に基づいた援助や環境構成をしている
 オ 保育指導について、他の教職員との連携・協力を行っている
 カ 子ども理解に努め、子どもに寄りそった対応をしている
 キ 特別な支援を必要とする子どもへの理解と指導に取り組んでいる
 ク 保護者の思いに寄りそった対応に努めている
 ケ その他 *具体的に記入してください

3) (1)で「あまり生かしていない」「生かしていない」と回答された場合は、どのようにすれば生かすことができるとお考えですか。具体的にお書きください。

3. 園内研修について

- 1) 園内研修を実施して、どうでしたか。該当するところに○を付けてください。
- ア 大変成果があった
 - イ 成果があった
 - ウ あまり成果はなかった
 - エ 成果はなかった
- 2) (1)で「大変成果があった」「成果があった」と回答された場合は、どんな成果が得られましたか。該当するところに○を付けてください。(複数回答可)
- ア 指導案や日誌などの記録に、子どもの姿が具体的に書けるようになった
 - イ 子どもの発達について、学ぼうとしている
 - ウ 保育を行う上で迷った時には、相談をするようになった
 - エ 子どもの行動を、今までより多くの視点で見ようとしている
 - オ 子どもが意欲を持てるような、環境構成を考えている
 - カ 他職員の学習の場になった
 - キ 園内研修の良さが分かり、園内研修をすることが多くなった
 - ク 職員が、保育について意見交流をするようになった
 - ケ その他 *具体的に記入してください
- 3) (1)で「あまり成果はなかった」「成果はなかった」と回答された場合は、その理由をお書きください。
- 4) 更に指導主事や保育者指導員等に指導、助言をして欲しいことは、どのようなことですか。お書きください。

 外部委員による第三者評価

評価の実施に当たっては、第三者が評価を行うことにより、より客観的な評価を行うことができます。これらのことにより、具体的な改善につながり、より効果的な研修を行うことができるのです。例えば、評価対象園外の幼稚園や幼保連携型認定こども園の各代表者、行政関係者、及び有識者からなる幼保研修運営協議会（仮称）を設置し、これら外部委員の評価により、より質の高い教育・保育を図るための効果的な研修の実施に結び付けることが可能となります。また、これらのことを情報公開することにより、保護者や地域住民等が幼稚園や幼保連携型認定こども園について理解を深めることにもつながります。また、アドバイザー等を活用している場合には、専門的な立場からの意見聴取など、客観的な評価が行えるように工夫してみましょう。

アンケート実施上の留意点

アンケートの調査は、受講者、関係者（園長等）だけではなく、何を評価するか、どのような情報を得たいのかによってその対象は変わってきます。例えば同僚、市町村所管課、団体や関係機関などが考えられますが、必要に応じてその対象を決めて実施することが大切です。

IV 法定研修と研修担当者の役割

-法定研修の計画と実施-

1. 研修担当者の主な役割
 - (1) 幼稚園教諭研修と保育教諭研修の整合性
 - (2) 研修環境のデザインと研修計画
 - (3) 法定研修の実施の主体
2. 新規採用教員研修
 - (1) 研修に関する関連通知
 - (2) 新規採用教員研修内容例
 - (3) 園内外の研修の年間計画例
 - (4) 研修と実践をつなぐ工夫
3. 10年経験者研修
 - (1) 研修に関する関連通知
 - (2) 10年経験者研修内容例
 - (3) 受講者の自己評価について

法定研修の計画と実施

我が国の教育・保育の現状は、教育・保育制度の変革期を迎えています。周知の通り平成26年4月30日、幼保連携型認定こども園教育・保育要領が告示され、保育教諭が小学校就学前の子供に関する教育及び保育の内容を総合的に提供し教育及び保育の質の向上を目指す役割や専門性を高めていく職務として位置付けられました。新制度では、質の高い小学校就学前の子供に関する教育・保育を提供するために、認定こども園、幼稚園及び保育所と小学校等との連携のための取組の促進、保育教諭、幼稚園教諭及び保育士等に対する研修の充実等による資質の向上、認定こども園、幼稚園及び保育所における幼稚園教育要領、保育所保育指針に沿った幼児教育の実施、認定こども園、幼稚園及び保育所に対する適切な指導・監督・評価に取り組むことが求められています。

1. 研修担当者の主な役割

(1) 幼稚園教諭研修と保育教諭研修の整合性

保育教諭の研修については、平成27年度から始まる新しい研修です。保育教諭は、子供・子育て支援に係る課題解決を目指す新制度の一環として創設された幼保連携型認定こども園において、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を具現化する実践者としての役割を担っています。

研修担当者には、新規採用教員研修とともに研修内容を拡充し、保育教諭の職務の特質を理解した研修の展開が求められます。その研修内容の構成の基本は、これまでの幼稚園教諭研修の機能拡充、役割の拡大、長時間保育の対応等を踏まえたものとなります。モデルとなる教師像は、幼稚園教諭・保育教諭ともに実践的指導力を身に付け、社会人として必要な基礎力を養い、質の高い小学校就学前の子供に関する教育・保育の展開に関して「自ら学び続ける幼稚園教諭・保育教諭」です。新任者は、今後の小学校就学前の子供に関する教育・保育の実践者となり、その充実の担い手でもあります。また、10年経験者はこれまでの実践を生かしてリーダーシップを発揮し、園運営の要となる存在になっていくことが求められます。

研修担当者は、自己の役割を理解し使命感を持って幼稚園教諭・保育教諭の研修受講者の現状や地域の実情に応じ、研修目的を明確にした上で、計画を立てることが大切です。さらに、新規採用者、10年経験者共に職務の専門性の向上を目指すことはもちろんのこと、「園全体の実践の質の向上」へと研修成果がつながるように研修を計画して実施することが期待されます。そのためには、幼稚園教育要領に示す5つの領域のねらいや内容に加えて、幼保連携型認定こども園教育・保育要領との整合性で規定した、次の主な内容を研修体系に組み入れることが重要です。

(2) 研修環境のデザインと研修計画

研修担当者は、言うまでもなく地域の教育・保育の質を高めていくための研修に係る重要な役割を担っています。その中で、受講者の課題、ニーズに基づいた研修や研修に参加しやすい状況を作り出すために研修環境のデザインが重要になります。

計画を立てる際は、限られた時間・予算・人員の中で優先的に取り組むべき課題を抽出し、研修目的を明確にして講師や受講者とともに研修を創り出す研修計画が必要です。参考として、平成 22 年文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」保育者研修進め方ガイド「地域の子どもの健やかな成長のために」より一部抜粋をして、具体的な研修計画を実施する際の確認事項（例）を記します。

- 基本的な枠組みや内容は、各自治体で作成する「研修実施要綱」に基づく。
- 研修受講対象者の幼稚園教諭・保育教諭(初任者・10年経験者)を確定する。
- 関連機関との連携、情報の共有・伝達、周知の徹底をする。
- 体系的な研修計画を立てる(地域の教育・保育の現状と課題を把握する)。
- 国や地方自治体の教育・保育の政策から課題を見付ける(基礎的な情報を整理する)。
- 研修内容に応じ講師の選定や参観が可能な園と交渉し研修計画を確定する。
- 幼稚園や幼保連携型認定こども園等の関係諸団体と連携をする。
- 訪問指導員との調整をする。
- 研修参加に当たって、幼稚園や幼保連携型認定こども園の課題を探る(新規採用者研修については、園長と連絡会を行うことが望ましい。)
- 幼保連携型認定こども園では、保育教諭が研修を受けやすい時間帯・時期を選ぶ。
- 幼保連携型認定こども園では、柔軟に研修参加の方法が取れるようにする。

■研修計画の視点

キャリアステージに応じた計画が必要です。法定研修については、以下が参考(例)です。

	研修名	研修の目的	研修内容例	職務との関連
法定研修名	新規採用幼稚園教諭研修・保育教諭研修	○幼稚園教諭・保育教諭としての職務を遂行するために必要な事項に関して、基礎的な理解を図るとともに教育・保育実践に必要な基本的な知識技能の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎的素養 ・学級経営 ・教育課程や全体的な計画等 ・乳幼児理解 	<ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児を理解し、総合的に指導する力 ・具体的に実践を構想し実践する力 ・特別な教育的配慮を要する乳幼児への対応 ・保護者との連携と家庭支援
	10年経験者幼稚園教諭研修・保育教諭研修	○幼稚園教諭・保育教諭としての専門性やリーダー性を高め、全園的な視野に立ち指導的な立場で、園経営に参画できる資質・指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・指導力向上 ・園運営参画 ・教育・保育の課題 ・若手育成 ・園評価 ・幼小接続 ・家庭支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的に実践を構想し実践する力 ・得意分野を育成し、教職員集団の一員としての協働性持つ ・特別な教育的配慮を持つ乳幼児への指導 ・人権に対する理解 ・保護者や地域社会との関係を構築する力 ・小学校との連携及び小学校教育との接続を推進する力

(3). 法定研修の実施の主体

■法定研修

教育公務員特例法により、公立幼稚園に勤務する教諭には平成 4 年度から「新規採用教員研修」が平成 15 年度から「10 年経験者研修」が義務付けられています。平成 27 年度からは、幼保連携型認定こども園の保育教諭に対しても適用されます。

■教育公務員特例法

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」という。）の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が十年（特別の事情がある場合には、十年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「十年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、十年経験者研修を実施するに当たり、十年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに十年経験者研修に関する計画書を作成しなければならない。

3 第一項に規定する在職期間の計算方法、十年経験者研修を実施する期間その他十年経験者研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

第4条 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園（以下この条において「幼稚園等」という。）の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者（地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）は、採用した日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2 市（指定都市を除く。）町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

第5条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する十年経験者研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

※（下線部分は政府案による改正部分、波線部分は修正後整備法による影響部分、点線部分は認定こども園法改正による影響部分）

法定研修の実施主体は任命権者です。したがって、公立幼稚園の教員に対しては、都道府県・指定都市・中核都市の教育委員会、公立幼保連携型認定こども園の保育教諭に対しては、都道府県知事、指定都市・中核都市の首長に、研修の実施義務があります。しかし、指定都市以外の市町村における幼稚園や幼保連携型認定こども園に関しては、園の設置数や受講対象者数等の規模が比較的小さいことから、附則によって、都道府県（教育委員会）が実施することとしています。自治体ごとに実態は異なりますが、実施・運営の効率化と研修内容の充実を図るため、幼稚園教諭・保育教諭の研修をそれぞれの実施主体が連携協力して行う方法も考えられます。また、私立の幼稚園・幼保連携型認定こども園の対象者の受け入れや合同実施なども期待されます。

2. 新規採用教員研修

(1) 研修に関する関連通知

対象者	公立幼稚園の教諭及び公立幼保連携型認定こども園の保育教諭のうち、新規に採用された者 * 自治体によっては、私立の幼稚園及び認定こども園、保育所の新任者を受け入れて実施している例があります。公立・私立、幼稚園・認定こども園・保育所の区別なく、教諭の資質向上を図ることが、地域の教育・保育の質的向上につながります。
研修内容	園外研修 10日間 園内研修 10日間 * 所属する幼稚園で実施する園内研修に、研修指導員を派遣している自治体があります。さらに、研修指導員を対象とした連絡会や研修会を開催して効果を高めている例もあります。



関連通知

教育職員養成審議会答申「教員の資質能力の向上方策等について」（昭和62年12月）

- ・幼稚園の新規採用教員研修は、実態等に鑑み年間20日程度の実施とすることが望ましいこと、園内における研修に指導員を派遣する必要があることが示されました。
- ・私立学校の新任教員に対する新規採用教員研修は公立の場合を参考にしての実施することが望ましいこと、国及び都道府県教育委員会は実施に協力することが示されました。



参考となる資料

- 新規採用教員研修ビデオ「幼児とのかかわりを考える」1993年は、幼児理解にはじまる保育実践記録を通して保育を振り返り、改善の手掛かりが得やすいように編集されています。
- 「新しい先生とともに」文部科学省、平成16年3月
幼稚園新規採用教員研修の園内研修における研修指導員の手引きとして刊行されたもので、基本的な考え方や研修の内容・方法について解説されています。

(2) 新規採用教員研修内容例

幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデルを基に、内容の拡充及び幼保連携型認定こども園固有の研修課題を踏まえ、キャリアステージの第一歩でもある新規採用教員研修の内容（例）を以下の通り示します。幼稚園教諭・保育教諭の現職研修と実践の支援体制を整えていく喫緊の課題へも対応しています。研修担当者が地域の教育・保育の現状を踏まえて研修計画を立案する際の参考にしてください。

○幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抜粋）

<p>研修内容</p> <p>① 園外研修 教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。 研修日数：年間10日間（うち宿泊研修4泊5日程度） 対象者：公立及び私立幼稚園等の新任教員</p> <p>② 園内研修 園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。 研修日数：年間10日間 対象者：公立幼稚園等の新任教員</p> <p>運営協議会</p> <p>① 都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。 ② 運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。</p> <p>研修指導員</p> <p>① 都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。 ② 研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。</p>

○園内外の研修内容（例）

領域	研修項目	
	園外研修	園内研修
基礎的素養	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題 ・園の組織と運営 ・サービスと心構え ・個人情報管理と危機管理 ・小学校就学前の子供に関する教育・保育の基本 ・人権教育の推進 ・虐待の防止 ・心身に障害のある乳幼児の理解 ・体験的研修 ・小学校教育との円滑な接続 	<ul style="list-style-type: none"> ・園の教育目標、方針の理解 ・環境を通して行う教育・保育への理解 ・教材の開発や研究 ・地域の理解と専門機関との連携 ・園務分掌 ・健康安全指導の進め方(安全管理) ・養護と教育の関連 ・食物アレルギーへの対応 ・食育 ・得意分野の育成
学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・学級経営の意義 ・一人一人を生かす学級経営 ・チーム保育の進め方 ・家庭との連携の意義 	<ul style="list-style-type: none"> ・学級事務の進め方 ・保護者の理解と家庭・地域との連携 ・保護者会の進め方 ・親育ちにつながる子育ての支援
教育課程・指導計画・全体的	<ul style="list-style-type: none"> ・教育目標と教育課程、全体的な計画・指導計画の作成と展開 ・発達や学びの連続性に配慮 ・研究保育 ・園具、教具、視聴覚機器等の活用 ・教員としての成長と研修の進め方 	<ul style="list-style-type: none"> ・週、日案の作成の方法 ・指導の実際 ・生活や遊びの指導と実際 ・行事の考え方と実際 ・環境の構成の考え方と実際 ・園具、教具等の工夫 ・実践の展開と反省・評価
乳幼児理解	<ul style="list-style-type: none"> ・発達の連続性への理解 ・一人一人に応じた指導 ・乳幼児理解と評価 ・特別な支援を要する乳幼児の理解と指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活リズムと乳幼児期にふさわしい生活の理解 ・乳幼児の理解と指導の実際 ・乳幼児の教育・保育における評価の考え方 ・実践に生かす記録の取り方 ・指導要録の記入の実際

上記に研修内容の例を示しましたが、研修領域と項目例についての留意点を以下の通り示します。上記の研修例を参考にする場合は当該留意点も参考にしてください。

- 研修項目例については、各研修項目のねらいを明確にするため4領域に分けて例示しているが、研修項目を設定するに当たっては必要に応じて領域間の統廃合を行う等、適切に配慮すること。
- 研修項目については、例示してある研修項目を組み合わせたり、必要に応じて加除したりする等、地域や園の実情に応じて工夫すること。
- 研修項目を実施する時期については、それぞれの研修項目の関連等に配慮して、適切に設定すること。なお、園外研修については長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。特に年度当初の研修開催は避けるようにするなど、保育教諭が受講しやすい研修時期にも配慮すること。
- 研修項目を実施するに当たっての所要時間については、それぞれの内容に応じて適切に設定すること。
- 特別支援学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては、当該園における新規採用教員研修の年間研修項目例を参考の上、心身障害教育に関する基本的内容を盛り込むな

ど、新任教員の所属する園の実態等に応じて適切に配慮すること。

- 基礎的素養における研修項目「就学前教育の現状と課題」では各地域における実情等に配慮すること。幼稚園教育要領及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領の主旨をよく理解し保育実践につなげるようにすること。また、「小学校教育との円滑な接続」を考慮すること。
- 基礎的素養における研修項目「乳幼児期の教育の基本」では、環境を通して行う教育を実践する際に、重視すべき事項についても配慮すること。
- 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では、自然体験・観察、ゲーム、音楽・リズム・造形・身体表現、体育、飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。
- 教育課程(指導計画)における研修項目「指導の実際」では、遊びを中心とした園生活の流れを通して、総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお、歌の指導、絵本の読み方、飼育・栽培物の世話、基本的な生活習慣の形成や食事や片付け等、具体的な援助の方法や実技を中心とした観点にも配慮すること。
- 幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項を受け、研修項目として発達の連続性への配慮、一日の生活の連続性およびリズムの多様性に配慮する等、園児一人一人の状況に応じた教育及び保育内容やその展開について考慮すること。
- 乳幼児理解・評価における研修項目「乳幼児の理解と指導の実際」では、具体的な場面の中で乳幼児一人一人に応じた指導を進める観点に配慮すること。

(3) 園内外の研修の年間計画例

これまで新規採用幼稚園教諭・保育教諭の新規採用教員研修の概要、研修内容例、研修実施上の特別な留意点について記載しました。以下は、現状の新規採用幼稚園教員対象の研修プログラムを基にして、内容の拡充と保育教諭研修にも対応して整合性を図り、園内外の研修の年間計画例を掲載します。

園内外の研修・新規採用幼稚園教員の例

園外における研修		園内における研修	
形態及び方法	・センター研修 10回程度実施	・宿泊研修 2泊3日程度	・園内における研修 10日程度実施
	・研修センターで10回実施 ・教育委員会で必要回数実施	・教育委員会で実施 ・小中1年次研修と合同で実施	・実践に関する研修 研修指導員を中心として実施(3日程度) ・園長を中心として園内の教諭が実施(3日程度) ・教育・保育活動全般に関する研修 園長、副園長、主任等を中心として実施(4日程度)
内容	・教育公務員として使命感の育成 ・実践的指導力育成 ・教育課題の解決に資するもの幅広い知見の獲得	○校種を超えた教育内容・教育課題 ○区市の課題解決に資するもの ○教育法規、サービスに関するもの ○人権尊重に関するもの	・園内で教育実践に基づいた体験的研修 ・自園の教育実践、教育課題に直結した研修 ・家庭地域等の連携に関わる研修 ・他の研修計画との関連、幅広い体験の獲得

(園内外における研修の年間計画) 都道府県例

教育センター等における研修 (10日)		園内における研修 (10日)	備考
4月・5月	研修ガイダンス、乳幼児教育の基本 幼稚園教諭・保育教諭としての職務 就学前教育の現状と課題、食物アレルギーへの対応、人権教育の推進など 研修方法：講義、演習	・園内の教育目標、方針の理解 ・週日案作成の方法 ・食物アレルギーへの対応 ・指導の実際 ・人権教育の推進 ・園務分掌	公立の新規採用教諭については、研修指導員による指導助言を受ける。
6月	他園の参観(全日) 指導計画の作成と実践の展開 乳幼児理解と援助① 研修方法：観察・協議・講話	・健康、安全指導の進め方 ・生活や遊びの指導と実際 ・乳幼児理解と指導の実際	展開例 観察
7月	記録を評価に生かす 学級経営の視点 安全指導・防災教育 研修方法：協議、講義	・教材の開発や研究 ・水遊びの実際 ・家庭との連携(保護者会等)	訪問指導
8月・9月	乳幼児理解と援助② ビデオカンファレンス 保護者との連携・児童虐待の防止 研修方法：協議、演習、協議	・地域の理解と専門機関との連携 ・行事の考え方と実際 ・実践の展開と反省、評価 ・食育の推進	展開例 ビデオカンファレンス(参照)
11月	他園の参観(幼保連携型認定こども園) 指導計画の作成と環境構成 幼保連携型認定こども園として特に配慮する事項 発達や学びの連続性 研修方法：観察・協議・講話	・環境構成の考え方と実際 ・一日の生活リズムと幼児理解 ・養護と教育の一体的運営	訪問指導
12月	配慮を要する乳幼児理解と指導 特別な支援を要する乳幼児の指導 家庭との連携の重要性 研修方法：協議(事例研究)・講義	・特別な支援を要する乳幼児の指導 ・保護者の理解と連携 ・実践に生かす記録の取り方	
1月・2月	小学校教育との円滑な接続 記録を評価に生かす これからの小学校就学前の子供に関する教育・保育 1年間の成果と次年度への課題 研修方法：講義・協議	・一人一人を生かす学級経営 ・小学校就学前の子供に関する教育・保育における評価 ・指導要録の記入の実際 ・教材開発・研究	展開例 教材研究(参照) 訪問指導
他	宿泊研修については2泊3日程度 研修機関が実施する 研修方法：合同宿泊研修	・得意分野の育成 ・同僚性の発揮 ・実技研修	保育教諭が参加しやすい期間を考慮する。

研修方法の組み合わせ

研修のねらいを達成するために、複数の研修手法を組み合わせ研修の成果を期待します。以下の方法を活用してください。

【講義・講話】多くの人に広めたいときや必要な知識を短時間に得ることができる。

【保育観察及び協議】実践を観察しながら、乳幼児の見方や教師の援助・環境を学べる。

【ビデオカンファレンス】映像を見ながら、参加者が協議し実践への理解を深める。

【ロールプレイ】役や立場を演じ(役割演技から)他者理解を深める。研修アドバイザーが必要。

【KJ法】多くの人の意見や考えを反映し、複数の情報や表現をグループ化する。

【実技研修】表現活動、音楽リズム、運動遊び、手遊び、集団遊び、飼育栽培、読み聞かせ、自然体験活動等の実技研修をする。

【事例検討】若手教員も取り組みやすい事例研修法。園内の教育・保育活動の写真映像をA4版に拡大し、研修テーマに沿った事例研修とともに考察・協議をする。

【ワークショップ】親子活動、救急法、自然体験活動、造形等の体験型研修をする。

【教材研究】実践した教材を映像写真や指導案、資料とともに事例集にまとめる。

このように多様な形態を活用し、参加型や体験型の研修方法を取り入れ、主体的な課題解決に取り組む「自ら学ぶ幼稚園教諭・保育教諭」の育成を目指します。

(4) 研修と実践をつなぐ工夫

どんなに素晴らしい計画でも、新規採用者が感じている課題や現場の状況に応じた研修内容でなくては、研修成果の期待はできません。新規採用者の成長過程に即した育成のポイントを踏まえ、指導連絡会を開催している自治体もあります。例えば、各園より園長・副園長・主任などから1名の出席を募り、連絡協議会を設け、新規採用者の育成について話し合いや情報交換を行っています。また、要請に応じて園内研修への研修指導員の派遣を行い園内の指導担当者と連携して指導に当たります。訪問日数は、各園の実情に応じて対応していきます。園が希望する期日・日数にできるだけ沿うように、調整し、新規採用者一人一人に応じた研修課題に即して実施をします。(指導案作成による研究保育・観察・協議会・個別相談等) このように、組織的に人材育成を行い、次の研修につなげていくことが重要です。

3. 10年経験者研修

(1) 研修に関する関連通知

対象者	公立の幼稚園教諭・保育教諭のうち、在職期間が10年に達した者 * 自治体によっては、私立の幼稚園及び認定こども園、保育所の10年経験者を受け入れて実施している例があります。また、園や地域の実情に配慮して、受講年度に幅を持たせて実施している例もあります。
研修内容	教育センター等研修：夏季冬季の長期休業期間等に10日程度 * 平成20年11月、免許更新講習の開始に伴い、現職研修の日数及び内容を精選して実施することが望まれる、との通知が出されました。これを受けて、自治体では日数を短縮して実施している例があります。 園内研修：課業期間に課題研究を中心に10日程度
特色	研修に当たっては幼稚園の設置者が研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、教員一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教職員のニーズに応じたものとなるよう計画を作成する。また、研修終了時には再度評価を行い、研修者の今後の研修等に生かすこととされている。



研修に関する関連通知等

「教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令及び教員免許更新制の実施について（通知）」（20 文科初第 913 号）

第 4 その他

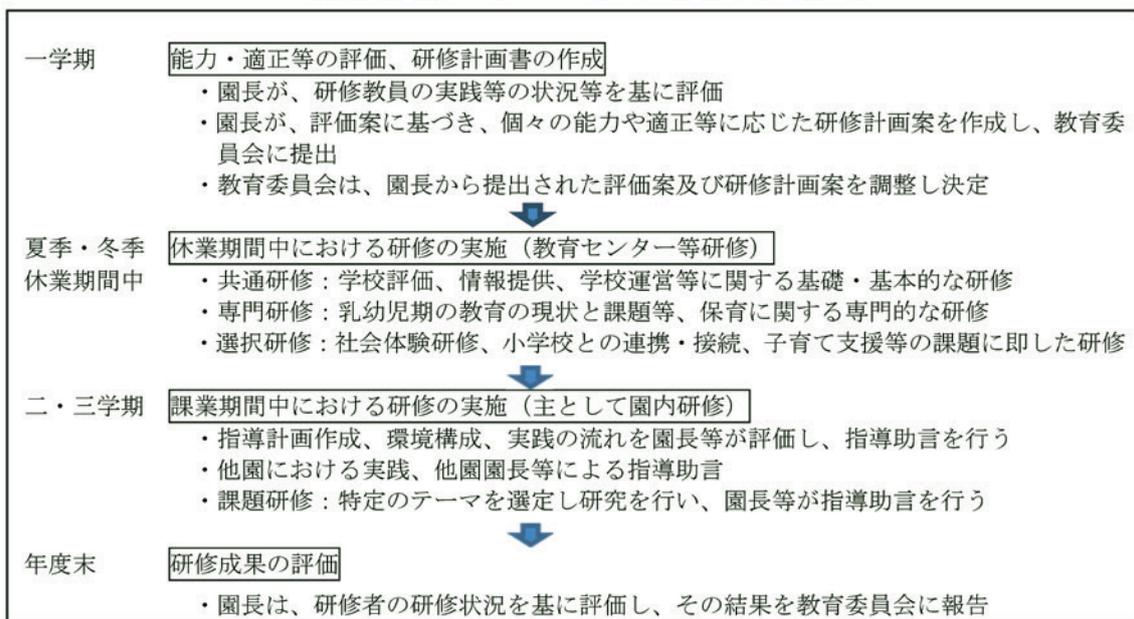
1. 十年経験者研修をはじめとする現職研修と免許状更新講習の整合性の確保

この場合、十年経験者研修制度の実施に当たって発出した「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）」（14 文科初第 575 号）において教育センター等において実施する校外研修の期間を 20 日間程度（幼稚園については 10 日間程度）を想定しているが、例えば、当該校外研修の期間を現行の日数から 5 日間程度短縮することも考えられること。

(2) 10 年経験者研修内容例

平成 14 年度の幼稚園 10 年経験者研修に関する文部科学省のイメージ案を基に、内容の拡充及び幼保連携型認定こども園固有の研修課題を踏まえ、キャリアステージに応じた 10 年経験者研修の内容（例）と項目を記しました。10 年経験者は指導力向上とともに若手育成の役割も担っています。さらに園の教育・保育の向上のために地域・家庭との連携を深め、リーダーシップを発揮する存在でもあります。研修担当者は園外研修の実施時期（保育教諭が参加しやすい）等を考慮し、幼稚園教諭・保育教諭の経験に応じた体系的な計画を立案する際の参考にしてください。

10 年経験者研修のイメージ案・文部科学省（概略）



10年経験者研修の内容（例）

領域	研修項目	
	園外研修（教育センター等）（夏季・冬季）	園内研修（課業期間中に実施）
共通研修 （小中と合同でも可）	【学校評価】 ・就学前教育の充実・園の活性化と評価 ・教育・保育の質の向上と園内研究 ・小学校との連携及び小学校教育との円滑な接続 【情報提供】 （異校種と合同） ・教育課題への対応・教員の服務 ・人権教育の推進・虐待の防止 ・個人情報漏えい防止への危機管理 【園運営】 等 ・人的組織マネジメント ・若手教員への防災教育・安全教育への助言 ・心身に障害のある乳幼児の指導と援助	【基礎・基本的な研修】 ≪年度当初≫ ・評価案（園長等が研修教員の実践等を基に作成）を基に研修計画作成する。 ・指導計画作成、環境構成、実践の流れを園長等が評価し、指導助言を行う。 ・他園における実践、他園園長による指導助言 【課題研修】 ・特定のテーマを選定し研究を行い、園長等が指導助言を行う。 （例）園の諸課題に対する対応 ・組織とリーダーの役割 ・乳幼児理解と評価（若手教員への助言） ・養護と教育の一体的運営 ・地域、関係諸機関との連携 ・園内研修の企画運営 ・外部研修への参加 など
選択研修	・社会体験研修 ・幼保小連携（発達や学びの連続性に配慮） ・子育て支援等の課題に対応	
保育専門研修	【小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題】 ・教育課程・保育課程の編成 ・実践の向上（指導計画の評価と改善） ・他校種の参観と研究保育 ・教材開発及び視聴覚機器等の活用 ・特別な支援を要する乳幼児の理解と指導	≪年度末≫ ・研修成果の評価をする

上記に研修内容の例を示しましたが、研修領域と項目例についての留意点を以下の通り示します。上記の研修例を参考にする場合は当該留意点も参考にしてください。

- 共通研修における研修項目【学校評価】「就学前教育の充実」では、各地域における実情等に配慮すること。園の活性化と評価を踏まえて、幼稚園教育要領および幼保連携型認定こども園教育・保育要領の主旨を保育実践につなげるようにすること。また、「小学校教育との円滑な接続・連携」を考慮すること。
- 共通研修における研修項目【学校評価】「教育・保育の質の向上と園内研究」では、発達や学びの連続性に配慮し、環境を通して行う教育を実践する際に重視すべき事項についても配慮すること。
- 選択研修における研修項目「社会体験研修」では、保幼小連携を踏まえて他校種への研修参加や人的組織マネジメント研修など園運営の観点にも配慮すること。子育ての支援等の課題に対応し、保護者支援の実践を持ち寄り地域で研修を運営するなど「社会体験」の観点に考慮する。
- 保育専門研修における研修項目【乳幼児期の教育の現状と課題】教育課程・保育課程の編成では、理論的に編成の手順を理解し、若手教員にも日常の保育について総合的な助言を行うことができるように十分配慮すること。他にも、若手教員への助言は、教材開発及び視聴覚機器等の活用、歌の指導、絵本、紙芝居、視聴覚教材、飼育・栽培物の方法、基本的な生活習慣の形成や食事や

片づけ等、具体的な援助の方法や実技を中心とした観点にも配慮すること。

- 幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項を受け、研修項目として発達の連続性への配慮、一日の生活の連続性およびリズムの多様性に配慮する等、園児一人一人の状況に応じた教育および保育内容やその展開について考慮すること。



都道府県実施モデル（例）

10年経験者研修の企画は以下の手順を進めるとよいでしょう。

■実施要項

都道府県教育委員会または知事部局（以下実施主体という）が定める実施要項に沿って実施する。

■研修対象者

在籍施設にかかわらず、乳幼児が質の高い教育・保育が受けられるよう、法定研修対象者のほかに私立の幼稚園教諭・保育教諭を対象とする。

■研修時間等

私立の幼稚園教諭・保育教諭が参加しやすい時間として、午後3時間程度の研修で構成したり土曜日に開催したりするなどの工夫をする。

■研修の方針と重点項目

幼稚園教諭・保育教諭として10年を経験した教員に求められる能力として以下が挙げられる。

- 幼稚園や幼保連携型認定こども園における教育課程などや全体的な計画を理論的に理解し、日常の実践について総合的にアドバイスできる
- 保護者等に対し、子供の発達の道筋やしつけなどに関する啓発を行ったり、育児に関する相談に乗ったりすることができる
- 園全体を見渡し、園が組織的に機能できるよう後輩や園長等をサポートすることができる
- 発達の差の大きい幼児に対して、それぞれの発達を理解し、それに応じた指導ができる

そこで、中堅の幼稚園教諭・保育教諭としての資質向上を図るため、実践の専門性を高める研修や現在園に求められている今日的課題等についての研修や自らの課題や適性等に応じた園内研修等を取り入れ、以下のような重点項目を設定し実施する。

- 子供の発達を的確に見通した教育・保育
 - ・満3歳未満の保育を踏まえた3歳以降の教育・保育の在り方等
 - ・幼児期から児童期への教育や接続期の指導の在り方等
 - ・「環境を通して行う教育・保育」
- 今日的課題に対応した幼稚園や幼保連携型認定こども園の在り方
 - ・幼児教育の基本と方向性を踏まえた教育課程などの編成や全体的な計画の作成と改善
 - ・保護者に対する子育ての支援や保護者支援
- 中堅の幼稚園教諭・保育教諭としての役割
 - ・乳幼児関連施策の理解やミドルリーダーとしての役割等
 - ・園における組織マネジメント

■研修の体系

研修の流れと構成は以下のようにまとめられます。

能力・適性等の評価・研修計画書の作成《4・5・6月》
<ul style="list-style-type: none"> ○園長は研修の実施に当たり、任命権者の作成した評価基準に基づき、事前に観察などを通して個々の教諭の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき評価案及び研修計画書案を作成する。 ○任命権者は、園長から提出された評価案と研修計画書案について調整を行い、最終的に評価を決定し研修計画書を作成する。



センター等における研修（6日）		園内等における研修（10日）
4～7月	開講式（他校種の10年経験者研修と合同） 講話「本県教育の現状と課題」 講話「本県の幼児教育の現状と課題」 研修オリエンテーション 他	【課題研究のテーマに基づく研修】 ○園内研修の企画・運営 ○園の諸課題に対する対応 ○今日的課題への対応（危機管理・アレルギー対応・読書等） ○実践の参観及び保育研究 ○地域や関係機関との連携 ○外部研修への参加
夏季休業	講話・演習 「人的組織マネジメント」 「学校力を高める園内研修」 講話・協議（小・中20年目研修と合同） 「乳幼児期から児童期への教育・協同する経験」 「今日的課題への対応」 講話・演習 「幼稚園における特別支援教育」 「子ども・子育て支援新制度」	
9～12月	実践の参観 「環境を通して行う教育とは」 協議 「保育の改善とカリキュラムの工夫」	
1～3月	実践報告 「課題研修の成果と課題」 閉講式（他校種の10年経験者研修と合同）	



研修成果の評価《年度末》
研修終了時に、個々の能力、適性等を再び評価し、その結果をその後の研修等に活用する。

センター等研修（6日）

センター等における研修は、10年経験者に求められる資質と重点項目を視点に内容を構成する。初日と最終日には小学校や中学校、高等学校、特別支援学校の教職員と同じ講義を受け、発達の見通しを持ち教育・保育に当たれるようにするため、課題を共有する時間を持つ。

また、3歳未満児の発達や乳幼児保育の課題、保護者支援などの内容を含め講話や演習を構成する。

園内等研修（10日）

園内における研修は、研修前に行った評価の結果から、幼稚園教諭・保育教諭一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教職員のニーズに応じたものとなるよう計画を作成して行う。研修項目として次のようなものを示した。

園内等における研修項目

	項目	内容
実践の方法・展開	ア指導計画の作成・検討 (日案・デイリープログラム、環境構成、教材作成等)	○公開保育の日案を作成する。園長をはじめ他の職員も参加し、検討を行う。
	イ公開保育 ①園内を対象 ②保護者等を対象 ③未就園児の保護者等を対象	○公開保育を行う。保護者対象の場合、実践後に、実践の意図を説明する。
	ウ実践研究	○実践研究(園長、教頭、主任、教員) ①実践について(研修者) ②協議(全員) ・子供の学びについて ・環境の構成について ・教師の意図と援助について ③まとめ
園内研修の企画運営	ア研修テーマの設定	*課題研究テーマを中心に進めると効果的である。
	イ内容方法の検討 ・職員の得意分野を生かした研修への活用 ・研修テーマに迫るための資料準備	
	ウ研修の実施(シリーズ化) 数回に分け、研修テーマを深める	
	エ 研修のまとめ ・研修テーマの捉え ・実践 ・結論	
課題研究	ア教育センター等における研修の課題研究の検討と発表 (課題研究のテーマ例) ・教育課程など、全体的な計画、指導計画の工夫・改善 ・協同して遊ぶようになるための教師の援助 ・規範意識の芽生えを培う経験 ・発達障害の理解と実践 ・小学校や保育所との連携 ・親も子育て支援の支援 ・乳幼児保育の課題 ・一時預かり、病児保育について ・同僚性を発揮した園内研修の在り方 ・PDCA サイクルを生かした学校評価 等	○課題研究のテーマについて理解を深める。(4月) (例)乳幼児が協同して遊ぶようになるためには、どのような環境の構成が必要か。 ○実践での乳幼児の姿を記録にとる。(4月～7月)
		○記録について園内研修等で、多角的に検討する。(5月～9月)
		○テーマに沿って検討した結果をまとめる。(10月) ・テーマの捉え ・実践から ・結論
		○園内研修で発表する。(11月)
園の諸課題	自己点検・自己評価	○自己評価を全職員で実施する。 ○保護者アンケートをとる。(12月)
		○結果をまとめる。(主任等)
		○結果について全職員で話し合い、各項目について具体的な改善策を考える。(1月～2月)
		○評価の結果と改善策を保護者や地域の方へのパンフレットとしてまとめ公表する。(2月～3月)
の地域と連携	子育ての支援	○外部講師等による講話・演習 「親からの相談を受けたとき」 ○発達の見通しとしての教育課程などの整備

	「親子の育ちの場」としての幼稚園・こども園の在り方	○行事等の企画 地域のボランティアや保護者を巻き込んだ行事等の企画 例 ・絵本の読み聞かせ ・地域の人材を活用した体験活動 ・スポーツ教室
その他	新規採用教員・保育教諭に対する指導	○幼稚園教諭・保育教諭としての心構えについて ○接遇について ○指導・保育計画、全体的な計画について ○実践について ○個人懇談の仕方について ○幼児の危機管理について ○要録の記入について
	地域環境探索	○実践に生かせる地域環境の実地踏査 ○地域環境の持つ教育的価値を一覧表にまとめる。

(3) 受講者の自己評価について

10年経験者研修の特色は個々の能力、適正等に応じた研修を制度化したことである。教諭等としての在職期間が10年に達した者に求められる資質能力を視点に評価を行い、その結果に基づき計画を作成し実施します。

10年経験者研修評価表(例)

※評価の基準は以下の通り

- A: 在職期間が10年を経過した教諭に求められる資質・能力を十分満たしている。
- B: 在職期間が10年を経過した教諭に求められる資質・能力を満たしている。
- C: 在職期間が10年を経過した教諭に求められる資質・能力を満たしていない。

項目	種類	詳細等	評価			留意すべき事項
			A	B	C	
1 乳幼児の教育・保育に関する評価項目	(1) 計画	①教育課程などの具体的実施計画として、長期、短期の指導計画を構造的に作成している。 ②個々の乳幼児の理解と発達状況に対応した指導計画を作成している。 ③日々の実践の記録をとり、自ら検討するとともに教職員間で話し合い、次の指導計画に生かしている。 ④ティーム保育の場合に、互いの考えを十分に理解し合い指導計画を作成している。	研修前			
				研修後		
	(2) 環境の設定	①乳幼児の自発的な活動を引き出し、ねらいを達成できる用具、材料を適切に準備し配置している。 ②他学級との関係、自然環境、地域の特徴などを生かす実践の場の設定をしている。 ③季節や一日の流れなどの時間的要因も環境として捉え、実践に生かすよう配慮している。 ④乳幼児の実際の活動に合わせ、的確に環境を再構成できる。	研修前			
			研修後			
(3) 実践の方法・展開	①個々の乳幼児の特性を理解し、担当の乳幼児同士の関係を的確に把握している。 ②温かい態度で受け止めることによって、乳幼児の緊張、不安をうまく解消している。 ③個々に応じた働き掛けにより、信頼関係を早期に築くことができる。 ④乳幼児とともに動き、活動することを心から楽しむことができる。 ⑤乳幼児と共感し、満足感や心の安定を与えている。 ⑥活動の中で、善悪の判断、思いやりの気持ちなどを適切な言葉と行動で示している。 ⑦個々に応じた適切な援助を行っている。	研修前				
			研修後			

2 学級経営その他に関する評価項目	(1) 学級運営	①個々の幼児を学級の一員として大切にすることで、幼児同士も互いを大切にしている学級になっている。 ②施設整備の安全管理、幼児への安全指導が万全である。	研修前			
			研修後			
	(2) 保護者への対応	①家庭との連携が緊密で、個々の幼児について、入園前や家庭などでの生活の様子を把握し実践に生かしている。 ②保護者と話をする機会をできるだけ設け、実践に生かすとともに子育ての相談相手となっている。 ③事故、問題などが起きた場合の保護者への説明、対応が迅速で的確である。	研修前			
			研修後			
	(3) 地域との関係	①機会を捉えて地域の人に園を理解してもらおうよう、努力している。 ②地域の行事などに積極的に参加しようとする姿勢がある。 ③地域の人材、施設、自然など実践に組み入れようという意識を持っている。	研修前			
			研修後			
	(4) 園務	①園全体の運営方針・目標を把握し職務全般に反映させている。 ②園の運営について自分のこととして常に考え、職員会議等においても建設的な発言をしている。 ③必要に応じて園長などにしっかりと報告、連絡、相談を行っている。	研修前			
			研修後			
	(5) 向上心	①自分の実践の評価を的確に行い、改善を図っている。 ②園や連合会など職場が用意した研修機会に積極的に参加し資質向上に努めている。 ③自主的に園外の研修等に参加し、成果を実践に生かしている。 ④新しい実践の進め方、行事の在り方について創意工夫し、積極的に取り組んでいる。	研修前			
			研修後			
3 研修履歴等の経験等	(1) 研究履歴					
	(2) これまでの勤務園における研修への関わり					
	(3) 研究団体における活動					
	(4) その他					
4 今後の検討方針	(研修終了後)					

期待される研修修了者の地域での活躍

○10年経験者研修修了者が新規採用教諭研修の指導者として活躍する仕組み作り。

○10年経験者研修で「子育ての支援」や「保護者支援」の実践を持ち寄りまとめ、それを生かし、中核となり地域の研修を運営する仕組み作り。

V 専門性を高める様々な研修

-多様なニーズに応じた研修-

1. 幼保小の合同研修
2. 幼保小の教職員相互職場体験学習
3. 家庭教育支援のための研修（生活リズムについて）
4. 虐待の防止
5. 特別支援教育の充実
6. 情報研修（ホームページの作成、園だよりの作成）

多様なニーズに応じた研修

子供一人一人に、生きる力の基礎を育てていくためには、日々子供たちと生活をともにする幼稚園教諭・保育教諭の役割は非常に重要であり、常に質の高い小学校就学前の子供に関する教育・保育の実践が求められています。これらを実現していくためには、より効果的な研修の実施が望まれます。ここでは、その具体例について紹介します。

1. 幼保小の合同研修

実施計画

目 的

幼児期の教育と小学校教育との円滑な接続を進め、小学校就学前の子供に関する教育・保育を充実するため、幼稚園教諭・保育教諭、保育士、小学校教諭の合同研修を実施し、幼児期から児童期に渡り大切にしたい取組を推進する。

対 象

幼稚園教諭・保育教諭、保育士、小学校教諭

研修計画作成の手順

ア. 子供の実態や今日的課題を踏まえるとともに、幼稚園教諭・保育教諭などと小学校教諭に共通する課題であり、協議が深まり、実践につながるものを取り上げる。

【例】○ 自発性、主体性 ○ 伝え合う力 ○ 規範意識
○ 協同性 ○ 食育 ○ 体づくり など

イ. テーマに基づく協議が深まる研修の形態や方法を定める。【例】

①全体会（講話、ビデオカンファレンスなど）

・テーマについて、研修者全員が共通理解したり、課題を共有したりする。

②分科会（幼稚園教諭・保育教諭などと小学校教諭によるグループ協議）

・全体会を受け、幼児期から児童期において大切にしたい取組について協議し、今後の実践内容をつかむ。

③全体会（発表及び指導助言）

・グループ協議の発表を聞き、広く参考となる考えや取組を知る。

・発表から見る今後の方向性や、重点を置いて取り組むべき内容を知り、研修の成果を実践に生かす。

ウ. 講話、指導助言の講師を選定する。

エ. 使用する作業用紙、記録用紙等の様式を決める。

実施上の留意点

- 研修対象者は、円滑な接続の視点から、5歳児及び小学校1年担任教諭等を基本とするが、参加者の拡大を図ることから、他の年齢、学年担任教諭も可とする。
- 実施時期は、研修内容を指導に生かすことを考え、6月までに実施できるとよい。
- 幼稚園や幼保連携型認定こども園を所管する行政機関や関係団体に研修内容を説明するとともに、参加への協力を依頼し、研修参加者を確保する。
- 保育所を所管する行政機関と連携し、保育士の参加も可とすることで、幼児期の教育全般の充実を図ることが望ましい。

 研修の実際例（半日プラン）

テーマ	「一人一人と集団を育てる」	
ねらい	一人一人を生かして集団作りをすることや集団の中での相互作用を生かして一人一人を育てることの重要性を理解し、具体的な手立てを明らかにする。	
	日程・内容等	留意点
	<p>1. 全体会 13:30～13:40 事務連絡、主催者挨拶など</p> <p>13:40～14:20 協議題提案「一人一人と集団を育てる」 講師：〇〇教育委員会指導主事（氏名）</p> <p>2. 分科会 :30～15:30 グループ協議 テーマ：「一人一人と集団を育てるために私にできること」</p> <p>15:30～15:40 発表 15:40～15:50 指導助言 〇〇教育委員会指導主事（氏名） 〇〇教育センター指導主事（氏名）</p> <p>15:50～16:00 研修の振り返り</p>	<p>○一人一人に応じた指導、一人一人を生かした集団作り、協同的な学びが小学校での集団での学びにつながることを提案する。</p> <p>○提案の中に、ビデオカンファレンスを取り入れ、実際の場面と子供の姿、教師のかかわりから、テーマへの理解を深める。</p> <p>○分科会ごとに指導主事を配置し、複数のグループを担当する。</p> <p>○事前に、幼稚園教諭・保育教諭などと小学校教諭のバランスに配慮したグループ編成、司会、記録などの役割分担をしておく。</p> <p>○グループ協議の視点を明示し、焦点化した協議にすることにより、実践に役立つ内容とする。</p> <p>○指導助言では、全分科会共通に助言することを指導主事に事前に伝えるとともに、発表内容から、広めたい取組を取り上げ、紹介する。</p> <p>○会場や人数の状況により、再度全体会を設定し、発表、指導助言などをもよい。</p>

2. 幼保小の教職員相互職場体験学習

実施計画

目 的

幼稚園教諭・保育教諭などと小学校教諭が、互いの職場における小学校就学前の子供に関する教育・保育の実践、授業を体験し、幼児期から児童期の子供の発達の特性や、子供観、教育観などについての共通点や違いを理解し、実践の充実を図る。

対 象

幼稚園教諭・保育教諭、保育士、小学校教諭

研修計画作成の手順

ア. 目的達成に必要な研修日数を決める。

【例】年間3日 目的や実施内容、留意事項の周知のための研修：1日
実際に教育・保育の実践、授業を体験する研修：2日

イ. 年間に実施する学校数に応じて、研修の年次を決める。

【例】○ 毎年、小学校全校が実施する。
(小学校20校が、毎年実施)
○ 複数年で、小学校全校が実施する。
(小学校20校を4年間で実施) など

ウ. 小学校と相対で研修を実施する幼稚園、幼保連携型認定こども園を決める。

※ 公立、私立ともに対象とする場合には、それぞれの所管課に選定を依頼する。
※ 地域の実情によっては、幼稚園等の関係団体に、選定を依頼する。

エ. 研修成果の報告方法を決める。

【例】○ 報告書を作成し、管理職者の所見などを加えて提出する。

実施上の留意点

- 第1日は、研修のガイダンスではなく、幼児期と児童期の教育への理解を深める研修として位置付け、職場体験の効果を上げるようにする。
- 研修対象者について、担当している年齢、学年は問わないが、職場体験の際には、3歳児以上、小学校低学年において、教育・保育の実践、授業を実施する。
- 実施時期は、第1日が6月、第2、3日は、7月から12月の中の連続する2日で設定するとよい。
- 研修の成果が、学校内は元より広く伝わるよう、還元方法の例を示したり、地域の研修会での発表の機会を設けたりする。
- 所管課に、幼稚園、幼保連携型認定こども園の選定を依頼する際には、地域内の全ての園が参加できるよう、地域内で割当てを決めるなどの配慮を願う。
- 保育所を所管する行政機関と連携し、保育所からの参加も可とすることで、職場体験の実施施設を増やし、幼・保・小連携の推進を図ることが望ましい。
- 職場体験中に、万が一研修者が起こした事故に対応できるよう、対人・対物の賠償保険に加入する必要がある。

 研修の実際例（半日プラン）

日程・内容等	留意点
<p>【第1日】 13:30～13:40 事務連絡、主催者挨拶など 13:40～14:20 説明「研修の概要」 ・趣旨 ・内容 ・事務的な手続き ・前年度の研修者の声 など ○○教育委員会指導主事 (氏名)</p> <p>14:30～15:15 講話「幼児期から児童期の教育」 ・幼児期から児童期の教育の基本的理解 ○○教育委員会指導主事 (氏名)</p> <p>15:15～16:00 研修先との打合せ ・自己、学校紹介 ・職場体験期日調整 など</p>	<p>○研修者が、研修の趣旨への理解を深め、職場体験へのイメージが持てるような事例等を取り上げ説明する。</p> <p>○幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、学習指導要領に触れるとともに、日案、学習指導案などを用意し、教育、保育の特質が分かるようにする。</p> <p>○研修者は、年間行事予定、学校概要などを持参し、打合せを通して、それぞれの教育活動の様子を理解する。</p>
<p>【第2日】 職場体験 ○学校の教育目標、経営方針を知る。 ○担当学級を中心に、教育・保育の実践、授業を観察したり、参加したりして、一日の生活、環境構成、安全管理の状況を知る。 ○担当学級の教諭と第3日の教育・保育の実践、授業の打合せや準備を行う。</p>	<p>○サービス及び勤務時間等は、研修先の規定に従う。</p> <p>○幼児、児童の人権や安全に十分配慮して体験する。</p> <p>○研修中に知り得た事項は、守秘義務を厳守する。</p>
<p>【第3日】 職場体験 ○教育・保育を実践し、子供の発達の特性、教諭のかかわり、環境や教材の工夫などを学ぶ。 ○教育・保育の実践、授業について、担当学級の教諭と振り返りを行う。 ○研修先の教諭と、円滑な接続、望ましい連携体制、指導内容の引継ぎなどについて協議し、子供観、教育観を広げる。</p>	<p>○教育・保育の実践は、当該学校の教諭の立会いの下で行う。</p> <p>○研修後は、研修で得たことを学校内外の研修等で報告し、研修成果を還元する。</p>

3. 家庭教育支援のための研修（生活リズムについて）

実施計画

目 的

乳幼児期に必要な生活習慣確立についての理解を深めるために、資料を参考にしながらその根拠を学ぶとともに、一人一人の園、地域の実情に合わせ家庭教育への支援を考える。

対 象

幼稚園教諭・保育教諭、保育士：（0～2歳児担任、3～5歳児担任）

研修計画作成の手順

- ア．講話・指導助言の講師の選定をする。（参考資料を活用する研修の主旨を伝える。）
- イ．それぞれの園や地域で課題と思われることを検討しておくよう伝える。
- ウ．テーマをより確かなものにするために、研修の形態を組み合わせる。

【例】①全体会ではテーマに沿って講師から最新の知見や情報を得る。

②分科会は担当学年毎に構成し、受講者が主体的に参加でき、かつ今後の支援に活かせるヒントやアイデアを話せる人数（5、6名）にする。

司会、記録、報告などの役割分担を行い協議を開始する。

③報告会では他の受講者の実践からも学び、研修成果を共有する。

実施上の留意点

- 実施時期は長期休暇の前後や新年度準備等の時期が望ましい。
- 講師の話の前にじゃんけんアンケート^{注)}で知識や情報量を確認する。
- 保護者同士の横のつながりを促すためワークショップでロールプレイや疑似相談を実施する。
- 研修運営に必要な、カラー付箋、報告用紙、ホワイトボード、模造紙などを準備しておく。
- 終了後は研修成果の確認のため、アンケートや研修報告用紙を配付する。

注) じゃんけんアンケートとは、講師の話の前に、グー＝よく知っている、チョキ＝聞いたことがある、パー＝知らない、の3種類をじゃんけんで答えるもの。

【参考資料を活用しワークショップを行う】

（幼児用早寝早起き朝ごはん幼児用ガイド／作成：早寝早起き朝ごはん全国協議会2014）

ダウンロード可能：<http://www.hayanehayaoki.jp/download.html>

4. 虐待の防止

実施計画

目 的

虐待を早期に発見する視点と虐待事例を通して適切な対応について学ぶことを通して、支援体制の充実と幼稚園教諭・保育教諭などの対応能力の向上を図る。

対 象

幼稚園教諭・保育教諭、保育士、市町村担当者

研修計画作成の手順

児童相談所との連携による開催

ア 事前打合せ

- ・研修目的達成のための、研修内容・方法等についての検討を行う。
- ・研修効果を測るための評価方法について検討する。

イ 研修テーマに合わせた研修会を実施する。

①全体会（講話）

- ・児童虐待の全国及び都道府県、児童相談所管内の現状と課題を知る。
- ・早期発見の必要性と組織として対応していくことの重要性を知る。
- ・早期発見の方法について知る。

②グループ協議（事例研究）

- ・実際起こった事例を基に、早期発見、保護者対応、関係機関との連携等の在り方について協議を行う。

③全体会（発表及び指導助言）

- ・事例を基にそれぞれのグループにおいて検討されたことを発表する。
- ・発表を基に、さらに適切な対応の在り方について協議を深めることにより、より適切な対応の在り方について学ぶ。

実施上の留意点

- 国の動向や現状、当該都道府県の課題を正しく把握し、研修内容の設定を行う。
- 個人情報に留意しながら、できるだけ具体的な事例を基に考える。
- 園における自分の役割を自覚するとともに、他の職員の動きを知り、組織的対応となるよう、同じような役割を担う者でグループを構成し、協議を行い内容の共有を図る。
- 早期発見・早期対応の好事例を取り上げる。
- 実践交流の場を設定し、互いの良さを学び合えるようにする。

5. 特別支援教育の充実

実施計画

目 的

発達障害等のある子供について、計画的・継続的な指導・支援となるよう、幼稚園や幼保連携型認定こども園と就学先との円滑な接続を行うために、引き継ぎシートの普及を図る。

対 象

幼稚園教諭・保育教諭、保育士、小学校教員、特別支援学校、市町村担当者

研修計画作成の手順

特別支援教育担当課との連携による開催

ア 事前打ち合わせ

- ・研修目的達成のための、研修内容・方法等についての検討を行う。
- ・研修効果を測るための評価方法について検討する。

イ 研修テーマに合わせた研修会を実施する。

①実践発表

- ・幼稚園や幼保連携型認定こども園から円滑に引き継ぎが行われ、切れ目のない支援が行われている幼稚園・幼保連携型認定こども園と小学校の実践発表を行う。

②分散会（指導計画の作成・グループ協議）

【個別の指導計画の作成の仕方と情報交換】

- ・実践発表を踏まえ、発達障害等のある子供の支援を校種間でどのようにつないでいくのか。
- ・個別の指導計画の作成について、自園の取組を基に情報交換を行うことを通して、今後の取組に生かす。

③全体会

- ・分散会の発表を基に、疑問や課題について指導・助言を行う。
- ・今後における都道府県の施策について説明を行う。

実施上の留意点

- 国の動向や現状、当該都道府県の課題を正しく把握し、研修内容の設定を行う。
- 園の課題に合わせた研修内容の選択ができるよう研修方法を工夫するとともに、先進的な取組事例から学べるようにする。
- 幼稚園、認定こども園、保育所で行ってきた指導、支援内容を小学校へつないでいくという視点から、小学校教員等の参加があればより効果的である。
- 実践交流の場を設定し、互いの良さを学び合えるようにする。

6. 情報研修（ホームページの作成、園だよりの作成）

実施計画

目 的

園の業務に必要なコンピュータの基礎的な操作について学ぶ。

対 象

幼稚園教諭、保育教諭など

研修計画作成の手順

情報教育担当課との連携による開催

ア. 事前準備

- ・研修目的達成のための研修内容・方法等について、幼稚園研修担当者とは情報教育担当課との打合せを入念に行う。
- ・研修成果を上げるため、事前に受講者に対してアンケートを行い、受講者のコンピュータ使用経験や園における必要性などを把握する。

イ. 受講者の必要性に応じた研修内容の設定

①ホームページの作成コース

- ・園の概要について示したパンフレット等を基に、作成したいページのイメージを予め手書きで用意して持参する。
- ・使用する写真や表等の素材は各自が持参する。
- ・作成したデータは各自保存して持ち帰り、活用する。
- ・ホームページの更新や管理・運営方法についての講義、資料配付を行う。

②園だよりの作成コース

- ・過去に発行した園だより、使用する写真等を各自が持参する。
- ・作成したものはプリントし、データを保存して持ち帰り、活用する。

ウ 個別指導

- ・演習では、コンピュータの使用経験に応じて個別指導を行う。

実施上の留意点

- 園の課題に合わせた研修内容の選択ができるよう研修方法を工夫する。
- 随時、操作に関して個別対応ができるように複数名の指導者が対応する。
- 事前に受講者に対するアンケートを実施するとともに、研修会当日に必要な素材を準備して持ち寄ることができるよう事前連絡を行う。
- ホームページや園だよりの作成に当たっては、園として活用できる内容となるよう、事前に管理職をはじめ全教職員の共通理解を図っておくよう助言する。
- 写真や幼児の作品、楽譜等の使用に当たっては、公開する前に承諾を得る等、情報の取扱い方についても指導する。
- 各自の作品を発表する時間を設け、成果を学び合えるようにする。

VI 研修の展開例

-幼稚園教諭・保育教諭の専門性を高める研修-

1. 新規採用者の成長過程に即した研修
2. ビデオカンファレンスの手法と活用
3. 他園の参観を取り入れた研修
4. 教材研究の進め方を学ぶ研修
5. 研修アドバイザーを活用した親育ち研修会

幼稚園教諭・保育教諭の専門性を高める研修

1. 新規採用者の成長に即した研修

■幼稚園教諭等研修指導連絡会の事例

《ねらい》

新規採用者の所属園園長と研修実施機関との連携を深める

—新規採用者の育成について、共通理解を図る—「自ら学ぶ教員をめざして」

指導連絡会の成果

- 新規採用研修実施に当たり、都道府県、指定都市及び研修実施機関が現場の園長等と連絡を取り合い、園外研修・園内研修について連携を進めていくことにより、新規採用者にとって適切な研修計画が立てられます。
- 年間 3 回の指導連絡会を実施することで、各園の園長（各園指導担当者）と研修指導員が新規採用者に対する指導上の課題や配慮点を共有し、適切な指導方針の下に、指導に当たることが出来ます。
- 新規採用者が初めて配属された園にとっては、初任者育成に関する 1 年間の研修の見通しや指導方法について、研修指導員からのアドバイスを受けながら、園内においても適切な育成環境のイメージを持つことができます。

成長過程に即した育成のポイント

どんなに素晴らしい研修内容でも、新規採用者のニーズと合致しないと思われる高度な研修等は、負担になることがあります。

個々の新規採用者の実態や園の保育状況に応じてそれぞれのニーズと、育ってほしい方向を押さえ相談相手となりながら基本はしっかりと捉えておきます。

下記の〈表 1〉は、幼稚園教員研修の際に指導段階を踏まえ、新規採用者の成長過程に応じて、育成のポイントを押さえ研修実施をしていくプロセスを明記しています。行政の指導主事や現場の園長が若手人材の育成について、指導の目標を持つために役立つ内容です。

〈表 1〉

「新規採用者の成長過程に即した育成のポイント」

段階	I 期
過 成 程 長	何が悩みかも捉えられず、漠然と悩みながら実践に向かう時期
新 規 採 用 者 の 実 態	教師として大きな希望を抱く反面、現実には幼児がなかなか話を聞いてくれず、何をしてもいいのか戸惑うことが多いなど、実践の難しさを身を持って知る。疲労も大きいですが、周囲の励ましに支えられて生活している。
研 修 の 課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・実践の悩みを話せる先輩教師や同僚などに会う。 ・自分が悩んでいることを解決する具体的な手立てを知り、やってみる意欲と行動力を持つ。 ・学級全体を動かすために、生活をどのように進めていくかを知る。 ・明日の活動や環境の構成のための教材研究をする。
指 導 の ポ イ ン ト	<ul style="list-style-type: none"> ・悩みをじっくりと聞く。 ・一度に多くのことを求めず、一つでも分かったことをともに喜んでいく。 ・教材研究をともに行いながら、明日への意欲を持てるようにする。 ・まずは週日案や個人記録は形式にこだわらず、新規採用者自身が分かったことや感じたことを書きたくなるような意欲が持てるものにする。

■指導連絡会の進め方

幼稚園教諭・保育教諭としての成長を実感できるようにし、自ら学ぶ姿勢を育てましょう。初任者には様々な研修の機会が与えられていますが、乳幼児理解、実践技術の向上は、経験を通して実践の中で学ぶことが多く、幼稚園教諭・保育教諭としての一人前の力量を備えるためには、日々の努力と研さんが必要です。自ら学ぶ意欲が育つことが最も求められている幼稚園教諭・保育教諭としての心構えです。

《ねらい》
実践の中で試行錯誤を繰り返す新規採用者を見守り、研修意欲を育てる

《指導連絡会の進め方》

- 研修担当者が主導となり、各自治体教育委員会と連携を取りながら、各園の実情に応じ実践的指導力を身に付けた新規採用者育成を目指して、年数回の指導者連絡会を開催します。
- 各園の園長、研修指導員は、新規採用者のメンタルヘルスにも配慮し、乳幼児とともに成長する若手育成のポイントを押さえて、研修計画を立てます。

<例>研修指導員は園の実情に応じ、若手人材育成の段階として次のポイントを押さえました。

- I 期 (4月～8月) 新任者と共に歩む
- II 期 (9月～12月) 実践の楽しさ難しさ、尊さに触れて
- III 期 (1月～2月) 自ら学び続ける幼稚園教諭・保育教諭を目指して

※3月は指導要録作成・整備と2年目研修に向けて自己課題の整理と自己評価及び教材のまとめを行い自己の成長を確かめられるようにすることが大切です。

II 期	III 期
自分の悩みが分かってきて、指導の具体的なことを知りたいと思う時期	教師としての自分の成長に喜びや自信もち、経験を積み重ねていくことに意欲を持つ時期
集団に入っていない、遊べないなど指導に悩む幼児への手立てを求めたり、手持ちの教材が足りないことを自覚したりして、知りたいことが多くなる。	乳幼児との関係ができ、学級が安定し、指導の見通しを持つことができ、全体が見えてくる。それとともに、自分の足りない面や成長した面も自覚するようになる。
<ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児に対する理解や見方を広げる。 ・体験を通して教材研究を十分行う。 ・学級通信などを書く経験を少しずつ行う。 ・行事など、教職員や保護者と連携し、乳幼児とともにいったという実感を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の成長のプロセスを振り返る。 ・自分の長所に気付く。 ・専門性を高めるために、次の課題を見出す。 ・実践の記録の楽しみを見付ける。
<ul style="list-style-type: none"> ・知りたいことに対し、教材、資料、図書などを活用して、自ら学んでいく方法を示唆する。 ・ものを考える視点を広げ、長い目で広い視野から考える力を付けるようにする。 ・乳幼児らしさや一人一人の成長を感じ、幼稚園教諭・保育教諭として生活していく希望が持てるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の成長を感じ、意欲を持つような共感的理解をする。 ・実践の評価から自分を振り返り、教材研究や指導法につなげるようにする。 ・成長、発達を促す教師としての役割の自覚を持てるようにする。

2. ビデオカンファレンスの手法と活用

<ねらい>

幼児理解と教師の援助について、理解を深める

文部科学省幼児教育課監修 新規採用教員研修用資料ビデオ 岩波映像株式会社

「幼児理解に始まる保育」④ ～友達と出会う～

研修の成果

- ビデオ（DVD）を見て、細かい表情や動きの変化を捉えることができます。この作業を通して何度でも、新しい気付きがあり、指導の改善点を見付けることに役立ちます。（指導の振り返り）
- 研修参加者と指導場面を繰り返し見合いながら幼児理解や教師の援助について、考え合います。指導の幅が広がり、実践力が身に付きます。
- 映像全体を捉え、日常の指導場面で起きる客観的な事実と心理的な事実が理解できます。
- 自分の苦手な分野は、他者の実践例を学び、自分の指導で生かしてみようとする気持ちを持つことができます。

《研修の進め方》事前準備

- 研修アドバイザーと連絡を取り、使用教材（ビデオ・DVD）を選定します。決定後は早めに調達し、内容を確認しておきます。
- 研修会場の視聴覚機器を確認します。スクリーン・機器の設置場所、音量・照明の操作の仕方等を確認し、実際に動かしてみ、参加者が視聴しやすい環境作りをします。
- 配布資料を作成します。
 - ①研修会次第（レジュメ）
 - ②使用教材ビデオ（DVD）の紹介資料（○歳児○月の園生活、簡単な場面の紹介等）
 - ③協議会のグループ編成名簿^注（1グループ6～8名）
注）終了後、回収します。
 - ④記録用紙
個人演習用（A4・1枚）
グループ協議用（A3・1枚）

■研修ビデオの活用

同じ場面を繰り返し見ることができるところにこの研修の利点があります。この良さを活かして研修の進め方を工夫しましょう。

【視聴のために必要な視点】漠然と見ずに視点を持って見ましょう。

- ★肯定的に見る
- ★事実を受け止める
- ★多面的に見る
- ★自分に置き換えて見る

- ★解説入りのビデオなら、最初は解説の音声を消して見る
- ★グループ協議後に再視聴し解説を聞きながら見る。

繰り返して視聴することで、場面の見方が深まり、多くの気付きにつながります。

📌 幼稚園教諭・保育教諭としての成長を実感できるように研修を進めましょう。

参加者はビデオを通して、幼児の動き、言葉、教師とのかかわりや場の雰囲気などを真剣に捉えようとします。客観的に見ることで、幼児の行動を多面的に捉え、理解していこうとする気持ちが芽生えます。まずは一人一人の気付きを大切に、自分の考えや思いを整理する時間を取り、学びを深化させていきます。

《研修の進め方》当日

- 本日の研修のねらいを確認します。
「幼児理解と教師の援助について」
- 研修会の進め方を知らせます。
ビデオ（DVD）視聴→個人演習→研究協議へ
進行・記録・発表の役割を決めます。
 - 使用教材のビデオ（DVD）の紹介と視聴する時の心構えを伝えます。
新規採用教員研修用資料ビデオ
「幼児理解に始まる保育」④
～友達と出会う～

ビデオ視聴のポイント

- 見方を共通にするために必要な視点を伝えます。
- ・肯定的に見ていく
 - ・事実を受け止める
 - ・多面的に見ていく
 - ・時間を追って見ていく
 - ・自分ならば、どうするか
- 1回目は解説の音声を消して、幼児の言葉のみを聞き取るように設定します。

ビデオ視聴

個人演習

研修の目的と使用した教材（ビデオ・DVD）について概要の説明を受ける。
⇒視聴時間、その後の作業、グループ協議の進め方を聞く。

※ビデオ（DVD）を視聴する（30分）
⇒自分の実践を振り返りながら、遊びの様子・幼児の心の動き・友達とのかかわり・環境構成・教師の援助、などポイントを決めて視聴する。

⇒対象児の心の動きや行動の背景にある心情を読み取り、幼児理解を深める。
【なぜかを考える】
【どうして。なぜそう思うか。】
【～とも考えられる】

気付いたことを各自A4用紙1枚に記録する。
(例) やろか ふたりで(3場面目)
ユウダイくんがアツトシくんと二人で電車に乗りたかった理由は何だったのだろうか。 等

個人演習をする。(15分)
視聴した後、今一度振り返ってみる。

☆幼児はどのような思いを持っていたか。

☆教師はどのような願いを持っていたか。

☆幼児はどのような経験をしていますか。

☆どのような教師のかかわりが必要でしたか。

グループ協議に生かすために自分なりに考察し、記録用紙（A4、1枚）に記入する。

☆幼児（対象児）について
☆教師の援助（指導の意図）
☆環境の構成・再構成
☆幼児はどのような経験をしていたか。

👉 幼児の心に寄り添う教育・保育の実現に向けて、一人一人の学びを確かなものに

グループ協議を通して、いろいろな意見を聞くことで、幼児の行動を多面的に捉えるようになります。一つの場面だけで捉えるのではなく、その前後に周囲で起きている状況を確認し、幼児の心の動きや行動の背景にある状況を理解しようとすることで、幼児の心に寄り添う実践が生まれます。

⇒グループ協議 ⇒ グループの発表 ⇒ 一人一人の振り返りへ

グループ協議・グループの発表

- グループ協議に参加する。(約 60 分)
 - ・役割(司会・進行・発表)を決め、協議の視点を確認する。

<協議の視点>

幼児(対象児)の理解について
 教師の援助(意図)について
 幼児同士のかかわりについて
 遊びの発展・援助について
 環境の構成・再構成、教材の提示
 自分だったら、このように援助する(例)

- グループ協議の発表(10分)
 - 協議会で話し合われた内容を発表(1~3分)し、学んだことを共有する。

<報告者の役割>

- ・研修のねらいに沿って話す。
- ・学んだことを報告する。
- ・疑問点をまとめておく。
- ・与えられた時間を守る。

- 研修アドバイザーから指導助言を受ける
 - 自分のグループの発表者のまとめ方、発表の仕方や他のグループの発表や研修アドバイザーの指導助言を聞き、新たな視点に気付く。
 - ☆他の教師が感じたことと、自分の思ったことなどの違いに気付く。
 - ☆自分が見逃していた幼児の動きや、教師の動きを見付ける。
 - ☆幼児の姿に対して、自分とは異なる援助の仕方を知る。
- 学びを深めるためにビデオを再視聴する。
 - 参加者全員でビデオ(DVD)を見直すことで各自の学びを再確認することができる。

《研修の進め方》

- 事前に研修参加者の担当学年を調査(3歳・4歳・5歳・他)し、同じ担当学年でグループを編成するようにします。
- グループ協議は、個人演習の際にまとめた記録を生かし、参加者が進んで発言できるように促します。
- 協議会の所要時間は(50分~60分)の設定とし、参加者同士が十分に話し合う時間を確保します。
- 発表者は(50分~60分間)の協議会で話された内容の全てを伝えるのではなく、視点を持って報告できるようにアドバイスし、簡潔に報告をする体験学習の場の一つとして利用します。

研修アドバイザーの役割

- グループ協議中は各グループを巡回し、参加者の課題の持ち方、協議内容等を把握して、後の指導助言に反映させます。
- 研修アドバイザーは参加者が些細なことでも自分の考えを表していけるよう励まし、援助します。参加者は考えを話すことで、整理されたり、深められたりして、それぞれの自信につながります。
- 研修ビデオと関連する参考資料を紹介し、参加者の研修意欲を支えます。
 (例) 幼稚園教育指導資料第3集
 「幼児理解と評価」第1章・第2章等

3. 他園の参観を取り入れた研修

<ねらい>

幼児理解と教師の援助

- 実践の観察を通して、幼児の生活や遊びを捉え、観察対象児への幼児理解を深める。
- 教師の具体的な援助について、観察対象児に焦点をあてて指導のポイントを探り、教師の役割や援助の在り方を学ぶ。

研修の成果

- 実践を観察し、教師のかかわりや観察対象児と他児のかかわりを焦点化して見ることで幼児の動きや心情を丁寧に見とることができ、幼児理解を深めることに役立ちます。
- 学級や園全体の様子や環境を俯瞰的に見ることで、実践の全体像を捉えることができます。また、幼稚園や幼保連携型認定こども園の特色や違いも捉えることができます。
- 同じ場面を観察し、協議し合うことで、自分では気付かない幼児の行動の捉え方や理解の仕方を多面的に学ぶことができます。
- 少人数での協議会は、分かったことや疑問に思っていること等を話すことができ、情報交換する、課題や悩みを相談する等、互いに学び合う仲間関係が育まれます。

《研修の進め方》観察対象園を選ぶ

選定の基準と配慮点

- 幼稚園、幼保連携型認定こども園の選定では、観察者の人数と園の規模を考慮して選定します。1学級に入る観察者が多くなり過ぎないように配慮します。
- 実践経験が長い教員が多い園なら、実践のモデルとして豊かな実践場面が見られます。また、若手教員でも相互に学び合う機会となりますので、研修効果は期待できます。

観察対象園との打合せ

- 観察対象児の選出を依頼します。
 - 園の環境、施設について、研修に必要な条件を伝え、園長からの要望や条件を聞き、調整します。
 - 配布資料の作成は早めに連絡します。
 - ①指導案 ②幼稚園要覧、③観察対象児の学級の名簿^(注)
- ((注) 個人情報は終了後回収します。)

研修を深めるポイント

<研修意欲の高まりを大切に>自分に向き合う第一歩に

研修参加者は自園を離れて臨む初めての実践の観察、研修への期待感が高まります。しかし、前期はまだ課題意識も明確になっていませんが、他者の実践を見ることで、様々な気付き、疑問が芽生えます。そこで、参加者全員が何でも言える自由な雰囲気作りが大切です。

<教師としての育ちに応じた研修に>

幼稚園や幼保連携型認定こども園での実践の観察はそれぞれの園の良さや違いを学ぶことができます。後期は、参加者自身が日頃感じている実践の悩みや課題を解決したい気持ちを持って参加します。研修アドバイザーは参加者のニーズを捉えて、課題解決に向けた協議会となるよう指導助言を進めます。

📌 幼稚園教諭・保育教諭の専門性を高める（幼稚園の生活 登園から降園までの一日）

幼稚園の参観を通して、3歳児から5歳児の幼稚園の一日の暮らしぶりを知る機会となります。登園時の室内の環境構成、幼児が環境にかかわり、自分の遊びを見つけていく過程を見ることができます。初任者の幼稚園教諭・保育教諭にとっては、室内のものや場の作り方、教材の出し方、教師の具体的な援助など、具体的に学び、自分の実践を振り返ることができます。

前期（6月）⇒幼稚園参観

《研修の進め方》当日までの準備	《研修の進め方》前期当日
○事前の準備 <ul style="list-style-type: none"> ・研修の目的、当日の時程、持ち物を参加者に周知します。 ・研究協議会グルーピングと観察対象児の名簿を準備 自分が担当している学年を観察できるよう配慮します。 ○観察園との最終確認 <ul style="list-style-type: none"> ・名札の着用をお願いします。 (対象児と仲間関係を把握するために必要です。) ・会場表示用意：学級名、担任名、トイレ、荷物置き場、受付・昼食場所等 ・受付名簿、配布資料を用意 	○本日の流れを確認します。 研修のねらい、一日の時程、観察対象児の確認 ○観察・参観の心構えを伝えます。 指導中は、教諭、幼児の動きを妨げないよう、一日研修をさせてもらう園への感謝の気持ちを忘れないように指導します。 ○参加者には午後の研究協議会のグループと担当する研修アドバイザーを知らせます。

研修当日の一日の流れ

時 間	参加者の動き
8:30 (例)	○研修参加者集合 受付 研修打合せ
9:00 園児登園	○観察・参観開始
11:30	○参加者昼食・休憩
12:30	
14:00 園児降園	○観察・参観再開
	○観察・参観終了 記録の整理
14:30	○研究協議会
17:00	○研修終了・解散

保 育 観 察

- 指導案に目を通し、学級の実態、ねらい・内容などをあらかじめ把握しておく。
- 観察対象児を中心に記録を取る。
記録をしたものを整理し、分析・考察の欄を書き込む。
- 質問、気になったことなど書き留めておく。

研究協議会

- 研究協議会に参加する。(120分)
 - ・4名から5名の小グループに分かれ、研修アドバイザーと一緒に、本日の実践について話し合う。
 - ・担任より、本日の実践について、学級の様子、観察対象児について10分ほど話を聞く。
- 観察対象児について、記録を基に話し合い、幼児理解を深める。
- 本日のねらいと環境や具体的な教師のかかわりについて、気付いたことを話し合う。

📌 幼保連携型認定こども園の教育及び保育を学び、自分の実践を振り返る（幼保連携型認定こども園の11時間の教育及び保育の状況を知る）

幼保連携型認定こども園の参観を通して、幼稚園教諭にとっては乳幼児（0歳児から5歳児）の発達、教育及び保育の環境の特色や長時間保育の運営を知る機会となります。保育教諭にとっては自園の運営や教育及び保育の環境の良さや違いを知る機会となります。多面的な実践の見方を学び、自分の実践を振り返る時に役立つ研修となります。

後期（6月）⇒幼保連携型認定こども園参観

<ねらい>

幼保連携型認定こども園の一日の教育及び保育の展開を学ぶ

- 観察・参観を行い、これまでの研修内容を生かし乳幼児の発達の様子を捉え乳幼児理解を深める。
- 環境構成の工夫、違いを捉え、教師の意図とかかわりの違いを捉え、指導について理解を深める。

《研修の進め方》後期当日

- 本日の流れを確認します。
- 幼保連携型認定こども園の開園時間は、最長で11時間になります。0歳児から5歳児の保育教諭の指導体制、学級全体の育ち、環境の違い等について、実践の読み取りができるように、研修に入る前に園の実態について説明してもらいます。

実践の観察

- 指導案のねらい、内容と評価の観点を読み取り、観察の視点を確認する。
 - ・園全体の環境や幼稚園との違い、異年齢児との交流場面など、自園との違いも感じながら、観察・参観する。
 - ・観察対象児を視点に観察を行い、乳幼児理解、教師の援助、環境の構成、教材の提示等、気付いたこと、疑問に思ったことを書き留めておく。

研究協議会

- 本日のねらいと環境や教師のかかわりについて、評価の観点を基に話し合う。
 - ・各自の記録を基に話し合い、乳幼児理解と教師の援助について、理解を深め、評価の観点から考察し、指導の改善点などを協議する。
 - ・長時間を園で過ごす乳幼児への配慮事項について理解する。

研修アドバイザーの役割

- 研修アドバイザーは、参加者に観察・参観の視点を明確に伝えて、協議会の学びを深めていけるようにします。
- 個別の課題が見付かった場合には、解決に向けて取り組めるように助言します。協議会后に質疑応答の時間を取る、個別指導を行う等、学ぶ意欲を支えます。
- 参加者は、2回の観察・参観を通して、前期よりも、自分の課題が明確になった、乳幼児理解が深まったなど、教師としての成長を実感していきます。学びが深まり、明日からの実践に意欲的になる姿を温かく見守り、支援します。

4. 教材研究の進め方を学ぶ研修

実践事例を集めて、教材資料集を作ろう！

<ねらい>

体験を通して学ぶ幼児理解と教材研究

—明日に役立つ教材資料集『面白かった これおすすめ』—

- 実践した教材を留意点に従ってまとめ、紹介する。
- 自分の実践を振り返って、環境構成・言葉掛け、乳幼児の動きと反省・評価をまとめ、指導のポイントを探る。

研修の成果

- 実際にやってみたことをまとめる作業を通して、実践の反省、改善点が見付かります。
- 互いに教え合うことで、指導の幅が広がり、実践力が身に付きます。
- 自分の得意な分野を活かせることで、さらに教材研究への意欲が高まります。
- 自分の苦手な分野は、同じ初任者の実践例を具体的に学ぶことで、自分もやってみよう、試してみようとする気持ちが持てます。

研修の進め方

- 新規採用教員研修の始めのころに教材資料集を作成することを知らせておきます。
 - ・一人一事例、作成方法、提出日（〇月〇日までに提出）等を提示します。
- 集まった原稿を増す刷りし、教材資料集を作ります。
 - ・提出された原稿をジャンル別に分け、年齢順に並べて整えてから、1冊にまとめ、研修参加者全員に配布します。（夏季休業中に手元に届くようにします。）
- この資料集を活用して、2学期以降に実際にやってみるように伝え、次回の研修会で報告をし合うことを知らせておきます。

ポイント

- 項目を共通にすることで、他の人の事例を読み取りやすくします。
- 楽譜の転写、乳幼児の写真等の扱いについて、著作権や肖像権等、取扱い上のルールがあることを前もって指導します。
- ジャンル別に分類しておくこと、利用する時に見やすくなります。
 - * 鬼遊び * ゲーム遊び
 - * 水遊び * 触合い遊び * 造形遊び
 - * 体操など
- 【実際に指導して】の項目を入れることで、実践上の反省、評価が書きこまれており、次の実践に役立つ情報となっています。

研修参加者へ

「面白かった これおすすめ」

楽しい遊びを共有して、実践に役立てましょう。
 実践に係る教材資料集を作成します。1学期に実践してみて、皆さんに紹介したい事例を以下の項目に沿ってまとめてください。（項目を共通にします。）

〇〇幼稚園 氏名 〇〇 〇〇

- 【分類】鬼遊び、手遊び、制作、絵本、ゲーム等
- 【題名】(例) 手つなぎ鬼
- 【対象】〇歳児
- 【人数】〇人くらい、学級全体等
- 【時期】月頃 いつでも
- 【内容】遊び方、環境の説明
- 【実際に指導して】
- A4縦用紙1枚にまとめます。環境図、イラスト、写真等を利用して、分かりやすくまとめましょう。

■実践の楽しさを伝え合い、教材研究の意欲を支えよう

教材資料集はまとめることで学ぶこともありますが、自分自身がやってみることで分かることがたくさんあります。そして、やってみてよかったこと、うまくいかなかったなどの互いの声を聞き合うことが、更に学ぶ意欲を育てます。すぐに役立つ教材の引き出しを増えることは、実践の楽しさにつながります。

<ねらい>

教材資料集を活用した実技研修

- 実際にやってみた事例を基に、ねらい、準備、環境構成と配慮点等を話し合う。
- 互いの実践を伝え合うことで、教材研究を深め、実践に役立つ知識・技能を身に付ける。

やってみよう、試してみよう⇒工夫したところを伝え合おう

研修の進め方

(1事例について30分くらい)

- 2学期以降で、資料集を参考にして実践してみた研修参加者を発表者として、実践した内容を報告してもらいます。
 - ・その遊びを取り上げた理由
 - ・実際にやってみてどうだったか
 - ・工夫した点、困った点など
- 資料集を基にして、更に深まった教材研究を進めます。
 - ・乳幼児の発達に合わせた工夫
 - ・言葉掛けの実際
 - ・環境作りや事前準備について
 質疑応答をしながら、教材の特性や配慮点を学びます。

ポイント

- 運動遊びやゲーム等、体を動かして遊ぶものは、実際に動きながら体験してみると、遊びの楽しさ、安全面などの配慮点が伝わりやすいです。
- 楽器遊び、造形活動等は、実物を用意して体験してみたり、実際に作ってみたりすると、その教材の面白さ、乳幼児がやってみる時の援助のポイントなどが分かりやすいです。
- 工夫した点、改善した点は特に丁寧に説明してもらいます。

<教材資料集> 例

- 【分類】 鬼遊び
- 【題材】 助け鬼 (オオカミと子ヤギの鬼ごっこ)
- 【対象】 2年保育 4歳児
- 【人数】 学級全体 (慣れてきたら自分たちで始める)
- 【時期】 9月頃
- 【内容】

- オオカミが鬼役、子ヤギは逃げる役。オオカミにタッチされたらオオカミの家に連れて行かれる。捕まった子ヤギは仲間にタッチしてもらったら逃げることができる。
- カラー帽子をかぶり、どちらの役かわかるようにする。



- 【実際に指導して】
- ・始めは「オオカミと七匹の子ヤギ」のイメージで教師がオオカミ役になって、手や足を見せて言葉のやり取りをしたり、オオカミ役の教師から逃げたりすることを楽しみ、鬼ごっこの楽しさを知らせていた。
- ・オオカミと子ヤギの家(陣地)との距離が近い方がタッチしたりされたりして、遊びが盛り上がると思ったが、子ヤギはすぐに捕まってしまう、遊びが終わってしまった。園庭の広さや他の遊びとの関連も考えて陣地を決めるとよかった。

<教材資料集からの学ぶ>

- 鬼遊びの種類はたくさんあります。高鬼、色鬼、影ふみ、しっぽとり・・・「オオカミさん、今何時」「なべなべ底抜け」その園独自のものもあります。そこには、ルールの決め方、知らせ方、鬼役の決め方、人数、参加者の数と陣地の広さ、陣地と陣地の距離など、左記の実践例のように、実際にやってみて、分かることがたくさんあります。
- 何歳児がどの時期に、どのようなねらい(指導内容)で活動するのか、話合いの中から、たくさんの学びがあります。そして、自分の園だったら、どのような配慮が必要か、どのような場所が使えるか、それぞれが遊び方を工夫していくことが必要です。

5. 研修アドバイザーを活用した親育ち研修会

<ねらい>

乳幼児の発達やかかわり方について理解を深め、親としての在り方を学ぶ

- 研修アドバイザー制度を活用して、保護者向けの研修会を開き、乳幼児の発達や我が子への接し方、育て方について理解を深める。

○保護者は素直に子供に向き合おうとする気持ちや自分の子育てを見直そうとするきっかけが生まれます。また、研修会のアンケートから、保護者の本音や悩みが現れてくることもあり、次の親育ちのテーマを捉えることができます。

○研修アドバイザーは乳幼児の教育・保育に関わる豊富な実践の経験を生かして、客観的、かつ専門的な立場からアドバイスをしてくれます。その際、園の実態、教育・保育についてよく理解した上で、保護者が安心して子育てができるように助言をしてくれます。

○次ページのA幼稚園のように、在園児保護者と未就園児保護者が子育てについて気軽に相談できる関係を育むことによって、地域の中で、互いに子供たちを見守り育もうとする環境や親育ちの風土が生まれます。

《研修の進め方》

■親育ちのテーマを決めます。

- ・保護者が困っていること、知りたがっていることをリサーチし、保護者のニーズにあった研修テーマを決めます。
- ・最近の園での子供たちの様子から、保護に伝えるべき内容、理解してもらいたい教育内容について、テーマを選び、子育て研修会を開きます。

■開催日時、講師を決めます。

- ・研修会の予定は早めに知らせるようにし、多くの参加を呼び掛けます。管理職だけでなく、担任からも声を掛けるようにしましょう。

■研修アドバイザーに依頼します。

- ・研修アドバイザーとは研修への要望等、事前の打合せを丁寧に行い、参加する保護者の期待に沿った内容にしましょう。

研修を深めるポイント

<地域で活躍している人材・身近にいる専門家の教育力、保育力を上手に取り入れて>

■親育ち支援アドバイザーを探してみましょう。

幼稚園や幼保連携型認定こども園を利用している保護者との会話から、今、何を求めているかを探ってみましょう。偏食の直し方、絵本の与え方、兄弟げんかのこと等、親の悩みは多岐に渡ります。行政機関が配備している研修アドバイザーの他に、元小学校の校長、保健師、図書館の読み聞かせボランティア等、地域にはいろいろな専門性を備えている人たちが住んでいます。その方たちの子育ての知恵、教育力、保育力を生かすことで、親育ちのための研修のバリエーションが広がります。地域と園の連携が深まり、親育ちの研修内容を充実させることができます。

 **地域の中に子育ての風土を育む（親として、子育てに自信を持てるように支えていく関係作り）**

幼稚園、認定こども園、保育所等、子育て支援事業は、地域の中にたくさんの機会や場を提供してくれます。子育てに休みはない大変さがありますが、子供の成長を見守るのは親として何よりうれしいことです。地域や専門家のアドバイザーからの支援を受けながら、親として成長していきましょう。

<p style="text-align: center;">具体的例 1（研修事例）</p> <p>○研修日時 平成○年 5月○日 10:30～12:00</p> <p>○研修場所 T幼稚園</p> <p>○研修テーマ 「子供たちの健やかな成長のために」</p> <p>○研修対象者 3歳児の保護者 19名 教師 3名</p> <p>○講師 親育ち支援スーパーバイザー（行政経験、幼稚園長及び保育所長経験者）</p> <p>○T幼稚園では、3歳児、5歳児の保護者を対象に保護者研修会を行っています。</p>	<p style="text-align: center;">《保護者のアンケートより》</p> <p>○今日の研修を終えて、親のかかわりが子育てに大切だと感じた。(100%)</p> <p>○機会があればこのような会にまた参加したいと思う。(100%)</p> <p>○前回の講話を聞いて以降、子育てについて変化があった。(83.3%)</p> <p>Q：具体的にどのような変化がありましたか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子供の生活習慣に気を付けるようになった。 ・子供を叱るよりほめる（認める）ようになった。 ・子供の話をよく聴くようになった。等
<p style="text-align: center;">具体的事例 2（研修事例）</p> <p>○研修日時 平成○年 5月○日 10:30～12:00</p> <p>○研修場所 ○○区立A幼稚園</p> <p>○研修テーマ 「幼子の心を育む絵本・おはなしの楽しみ方」</p> <p>○研修対象者 地域未就園児保護者 30組</p> <p>○講師 お話会主宰（読み聞かせボランティア）</p> <p>○研修協力者 在園児保護者ボランティア 10名</p> <p>○1回10組くらいに分けて、お話会を3回実施。幼児は保護者の膝に乗って、絵本、パネルシアターなどのお話の世界を楽しみます。</p> <p>○その後、保護者のみの講演会にて、絵本の読み聞かせの魅力や言葉を育てることの大切さ等、講師の先生自身の体験談を交えて、子育ての楽しさと大切さについて伺います。</p>	<p><研修会の工夫></p> <p>未就園児保護者のための研修会を行うには、未就園児を預かる場所や保育ボランティアが必要になります。そこで、A幼稚園では在園児の保護者に協力してもらい、子育て研修会の間はじっくり話を聞けるように隣の部屋で未就園児の保育を行います。</p> <p style="text-align: center;">《保護者のアンケートより》抜粋</p> <p>○子供と向き合う時間をもっと増やそう、大切にしようと思感した。</p> <p>○自分の生活や言葉遣いを振り返って、ドキッとしました。子供とのかかわりを見直そうと思いました。</p> <p>○笑顔が少ない自分にはっとしました。これからもたくさん絵本を読んであげようと思いました。</p>



終わりにかけて

新任となってから中堅、管理職、そして研修アドバイザーへと、キャリアステージに応じて常に学び続け、成長し続ける幼稚園教諭・保育教諭の育成を目指して、本研修ガイドブックを作成いたしました。

その実現のためには、研修を受講する本人の意欲と努力はもちろんのこと、それを支える園の研修体制、研修を実施する行政担当者の企画力といった研修にかかわる方々のそれぞれの立場での熱意と支援が欠かせません。

第一に、研修受講者自身が日々の実践の中から自園の自己の課題を把握し、目的を持って研修を受講することが大切です。研修は受講当日だけでなく、日々の実践をしっかりと見つめることから始まっています。まず、日々の実践記録を取ることが子供の成長と援助の在り方を振り返る手掛かりになります。そして、教職員間で率直に実践のことを語り合ったり実践を参観し合ったりすることにより、自分の実践を客観的に見つめる力が養われます。保護者や地域の方からの指摘や要望も教育・保育を改善・充実させるヒントと捉え、素直に受け止めて実践に生かしたいものです。

第二に、研修受講者の主体的・意欲的な研修姿勢を支えるものとして、所属園の研修体制と管理職のリーダーシップが重要な役割を果たします。一人一人の幼稚園教諭・保育教諭としての成長は園全体の教育力、保育力の向上に資するものです。キャリアステージに応じて必要な力を培い、または得意分野を伸ばすなど、人材育成の視点から園の長期的な研修計画を作成するとともに、受講を可能にする体制の構築が必要です。また、研修は園の課題解決のためにも有効です。管理職のリーダーシップの下、充実した園運営と教育・保育の質向上を目指し、研修を効果的に活用されることを期待いたします。

第三に、研修が成果を上げ実践に還元されていくためには、研修を実施・運営する行政担当者の企画力が問われます。本研修ガイドブックは、幼稚園教諭・保育教諭を対象とした研修実施の法的根拠とその意義や多様な研修の必要性について述べるとともに、具体的な研修計画例をふんだんに盛り込み、研修を企画される方の参考にしていただく内容となっています。また、研修の運営と評価についても基本的な考え方と手法、具体例を掲載していますので、各地域の実態や行政上の課題等に即して参考にしていただければ幸いです。

本研修ガイドブックが活用され、効果的な研修が実施され、引いては幼稚園や幼保連携型認定こども園の教育・保育の質向上に資することを願っております。





資 料

政令第四百二十二号

子ども・子育て支援法等の施行に伴う関係政令の整備に関する政令

内閣は、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）及び子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号）の施行に伴い、並びに関係法律の規定に基づき、この政令を制定する。

（教育公務員特例法施行令の一部改正）

第一条 教育公務員特例法施行令（昭和二十四年政令第六号）の一部を次のように改正する。

第二条第二号中「助教諭」の下に、「保育教諭、助保育教諭」を、「規定する国立学校」の下に「及び国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人（次条第三項第五号において「国立大学法人」という。）の設置する幼保連携型認定子ども園（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保

- 1 -

連携型認定子ども園をいう。以下同じ。）」を、「公立の学校」の下に「（学校教育法第一条に規定する学校及び幼保連携型認定子ども園をいう。以下同じ。）」を、「が教諭」の下に「又は保育教諭」を加える。

第三条第三項第五号中「国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する」を削る。

第八条第一号中「主幹教諭」の下に「（幼保連携型認定子ども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。次号において同じ。）」を、「栄養教諭」の下に「主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭」を加え、同条第二号中「栄養教諭」の下に「主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭」を加える。

附則第二項第二号中「が教諭」を「若しくは知事が教諭又は保育教諭」に改める。

附則第三項中「とする」を「とし、指定都市以外の市町村の設置する幼保連携型認定子ども園の保育教諭、助保育教諭及び講師の任命権者は、当該市町村を包括する都道府県の知事とする」に改める。

（私立学校法施行令の一部改正）

第二条 私立学校法施行令（昭和二十五年政令第三十一号）の一部を次のように改正する。

- 2 -

第二条の見出し中「都道府県知事」を「都道府県知事等」に改め、同条第一項中「当該都道府県知事」の下に「（第一号に掲げる申請のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市又は同法第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下この条及び第六条において「指定都市等」という。）の区域内の就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定子ども園（次項において「幼保連携型認定子ども園」という。）に係るものにあつては、当該指定都市等の長）」を加え、同項第一号中「都道府県知事」の下に「又は指定都市等の長」を加え、同条第二項中「都道府県知事」の下に「（前項第一号に掲げる申請のうち指定都市等の区域内の幼保連携型認定子ども園に係るものにあつては、当該指定都市等の長）」を加え、「前項」を「同項」に改める。

「第六条中「されている事務」の下に「並びに同項の規定により指定都市等が処理することとされている事務」を加え、「（昭和二十二年法律第六十七号）」を削る。

（建築基準法施行令の一部改正）

第三条 建築基準法施行令（昭和二十五年政令第三百三十八号）の一部を次のように改正する。

第十九条第一項中「児童福祉施設」の下に「（幼保連携型認定子ども園を除く。）」を加え、同条第二項第一号中「保育所」の下に「及び幼保連携型認定子ども園」を加え、同条第三項の表（一）の項中「又は中等教育学校」を「中等教育学校又は幼保連携型認定子ども園」に改める。

「第百十五条の三第一号中「児童福祉施設等」の下に「（幼保連携型認定子ども園を含む。以下同じ。）」を加える。

「第百二十六条の二第一項第二号中「学校」を「学校（幼保連携型認定子ども園を除く。）」、「に改める。

（国有財産特別措置法施行令の一部改正）

第四条 国有財産特別措置法施行令（昭和二十七年政令第二百六十四号）の一部を次のように改正する。

第一条第二項中「第二条第二項第六号の」を「第二条第二項第七号の」に改め、同項第一号中「第二条第二項第六号」を「第二条第二項第七号」に改める。

「第二条第七項及び第八項中「第二条第二項第六号」を「第二条第二項第七号」に改める。

（日本国に駐留するアメリカ合衆国軍隊等の行為による特別損失の補償に関する法律施行令の一部改正）

- 4 -

- 3 -

第五條 日本国に駐留するアメリカ合衆国軍隊等の行為による特別損失の補償に関する法律施行令（昭和二十八年政令第三百五十五号）の一部を次のように改正する。

第一条第一号中「事業」の下に「（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園（第六条において「幼保連携型認定こども園」という。）において行う教育及び保育の事業を含む。）」を加える。

第六条中「、学校教育施設」の下に「（幼保連携型認定こども園を含む。以下この条において同じ。）」を加え、「ひん繁な」を「頻繁な」に、「ひん度」を「頻度」に、「こえる」を「超える」に改める。（国有林野の管理経営に関する法律施行令の一部改正）

第六条 国有林野の管理経営に関する法律施行令（昭和二十九年政令第二百一十一号）の一部を次のように改正する。

第五条第二号中「規定する学校」の下に「又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園」を加え、同条第五号中「さん橋等」を「棧橋その他」に改め、同条第六号中「地方公共団体」を「前各号に掲

げるもののほか、地方公共団体」に改める。

（地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部改正）

第七条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和三十一年政令第二百二十一号）の一部を次のように改正する。

第四条第一項中「他の教育委員会」の下に「（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園の教員にあつては、当該教員が属する地方公共団体の長）」を加える。

（旅館業法施行令の一部改正）

第八条 旅館業法施行令（昭和三十三年政令第五百五十二号）の一部を次のように改正する。

第一条第十号中「学校等」を「第一号学校等」に、「見とおす」を「見通す」に改め、同条第二項第六号中「きたさない」を「来さない」に改め、同項第九号中「学校等」を「第一号学校等」に、「見とおす」を「見通す」に、「さえぎる」を「遮る」に改める。

（公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の基準を定める政令の一部改正）

- 6 -

第九条 公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の基準を定める政令（昭和三十三年政令第二百八十三号）の一部を次のように改正する。

第三条第二項中「の学校医」を「及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園の学校医等」に改める。

（駐車場法施行令の一部改正）

第十条 駐車場法施行令（昭和三十三年政令第三百四十号）の一部を次のように改正する。

第七条第一号ハ中「特別支援学校」の下に「、幼保連携型認定こども園」を加える。

（住宅地区改良法施行令の一部改正）

第十一条 住宅地区改良法施行令（昭和三十五年政令第二百二十八号）の一部を次のように改正する。

第二条中「保育所」の下に「、幼保連携型認定こども園」を加える。

（道路交通法施行令の一部改正）

第十二条 道路交通法施行令（昭和三十五年政令第二百七十号）の一部を次のように改正する。

第二十六条の三第一項中「又は保育所」を「、幼保連携型認定こども園、保育所又は児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第六条の三十項に規定する小規模保育事業若しくは同条第十二項に規定する事業所内保育事業を行う施設」に改める。

（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部改正）

第十三条 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和三十五年政令第二百九十二号）の一部を次のように改正する。

別表第三第五号中「小学校及び」を「小学校、」に改め、「除く。」の下に「及び幼保連携型認定こども園」を加え、同表第六号中「児童福祉施設」の下に「（幼保連携型認定こども園を除く。）」を加える。

（辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律施行令の一部改正）

第十四条 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律施行令（昭和三十三年政令第三百一十一号）の一部を次のように改正する。

第二条第七号中「保育所」の下に「、幼保連携型認定こども園（就学前の子どもに関する教育、保育等

- 8 -

- 7 -

の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。」を加える。

（交通安全施設等整備事業の推進に関する法律施行令の一部改正）

第十五条 交通安全施設等整備事業の推進に関する法律施行令（昭和四十一年政令第三百三号）の一部を次のように改正する。

第四条第一号中「幼稚園」の下に、「幼保連携型認定こども園」を加える。

（公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律施行令の一部改正）

第十六条 公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律施行令（昭和四十二年政令第二百八十四号）の一部を次のように改正する。

第四条中第六号を第七号とし、第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園

第十七条中「第四条第五号」を「第四条第六号」に改める。

（都市計画法施行令の一部改正）

第十七条 都市計画法施行令（昭和四十四年政令第五百五十八号）の一部を次のように改正する。

第一条第二項第一号中「大学を除く。」の下に「又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園」を加える。

第二十一条第二十六号口中「社会福祉法」を「児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）による家庭的保育事業、小規模保育事業若しくは事業所内保育事業、社会福祉法」に改める。

（建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令の一部改正）

第十八条 建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令（昭和四十五年政令第三百四号）の一部を次のように改正する。

第一条中「の各号」を削り、「）第一条に規定する学校」の下に「又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連

- 10 -

携型認定こども園（第三号において「第一条学校等」という。）を加え、同条第三号中「学校教育法第一条に規定する学校」を「第一条学校等」に改める。

（沖繩の復帰に伴う文部省関係法令の適用の特別措置等に関する政令の一部改正）

第十九条 沖繩の復帰に伴う文部省関係法令の適用の特別措置等に関する政令（昭和四十七年政令第六百六十号）の一部を次のように改正する。

第二十七条中「及び幼稚園」を「幼稚園」に改め、「幼稚園を含む。」の下に「及び幼保連携型認定こども園」を加え、「保育所の児童」を「保育所等（独立行政法人日本スポーツ振興センター法（平成十四年法律第六十二号）附則第八条第一項に規定する保育所等をいう。）の児童（同項に規定する児童をいう。）」に、「独立行政法人日本スポーツ振興センター法（平成十四年法律第六十二号）」を「同法」に改める。

（水源地域対策特別措置法施行令の一部改正）

第二十条 水源地域対策特別措置法施行令（昭和四十九年政令第二十七号）の一部を次のように改正する。

第二条第九号中「保育所」の下に、「幼保連携型認定こども園」を加え、同条第十号中「あわせて」を

「併せて」に改める。

（防衛施設周辺の生活環境の整備等に関する法律施行令の一部改正）

第二十一条 防衛施設周辺の生活環境の整備等に関する法律施行令（昭和四十九年政令第二百二十八号）の一部を次のように改正する。

第七条第三号中「又は同法」を「同法」に改め、「児童自立支援施設」の下に「又は同法第六条の三第九項に規定する家庭的保育事業、同条第十項に規定する小規模保育事業若しくは同条第十二項に規定する事業所内保育事業を行う施設」を加え、同条に次の一号を加える。

十 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園（第十二条の表十三の項において「幼保連携型認定こども園」という。）

第十二条の表十三の項中「学校」の下に「（幼保連携型認定こども園を除く。）」を加える。

（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第九条第四号及び第七号の人事委員会又は公平委員会を定める政令の一部改正）

- 12 -

- 9 -

- 11 -

第二十二條 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第九條第四号及び第七号の人事委員会又は公平委員会を定める政令（昭和五十三年政令第三百二十四号）の一部を次のように改正する。

第二号中「学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）」を「教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二條第一項」に改める。

（特定空港周辺航空機騒音対策特別措置法施行令の一部改正）

第二十三條 特定空港周辺航空機騒音対策特別措置法施行令（昭和五十三年政令第三百五十五号）の一部を次のように改正する。

第六條第一号中「又は児童自立支援施設」を「若しくは児童自立支援施設又は同法第六條の三第九項に規定する家庭的保育事業、同條第十項に規定する小規模保育事業若しくは同條第十二項に規定する事業所内保育事業を行う施設」に改め、同條に次の一号を加える。

六 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園
（国勢調査令の一部改正）

第二十四條 国勢調査令（昭和五十五年政令第九十八号）の一部を次のように改正する。

第二條第一項第一号中「又は」を「若しくは」に改め、「各種学校」の下に「又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園」を加える。

（保険業法施行令の一部改正）

第二十五條 保険業法施行令（平成七年政令第四百二十五号）の一部を次のように改正する。

第一條の三第六号中「規定する学校」の下に「及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園」を加える。

（建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令の一部改正）

第二十六條 建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令（平成七年政令第四百二十九号）の一部を次のように改正する。

第六條第二項第一号中「幼稚園」の下に「、幼保連携型認定こども園」を加え、同項第三号中「及び小

学校等」を「、小学校等及び幼保連携型認定こども園」に改める。

第八條第一項第十七号中「又は小学校等」を「、小学校等又は幼保連携型認定こども園」に改め、同條第二項第二号中「幼稚園」の下に「、幼保連携型認定こども園」を加える。

附則第二條第一項第二号二中「幼稚園」の下に「、幼保連携型認定こども園」を加える。

（過疎地域自立促進特別措置法施行令の一部改正）

第二十七條 過疎地域自立促進特別措置法施行令（平成十二年政令第七十五号）の一部を次のように改正する。

第五條第一項中「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）第十一條第一項」を「児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第五十六條の四の三第二項」に改める。

（中央教育審議会令の一部改正）

第二十八條 中央教育審議会令（平成十二年政令第二百八十号）の一部を次のように改正する。

第五條第一項の表初等中等教育分科会の項第一号中「及び特別支援学校」を「、特別支援学校及び幼保連携型認定こども園」に改める。

（沖縄振興特別措置法施行令の一部改正）

第二十九條 沖縄振興特別措置法施行令（平成十四年政令第二百二号）の一部を次のように改正する。

第三十六條第一項中「規定する幼稚園」の下に「又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園（以下単に「幼保連携型認定こども園」という。）を、「当該幼稚園」の下に「又は当該幼保連携型認定こども園」を加え、同條第二項中「文部科学大臣」の下に「（幼保連携型認定こども園に係る指定にあつては、当該各省各庁の長並びに文部科学大臣及び厚生労働大臣）」を加える。

別表第一の十八の項及び別表第二の一の項中「及び保育所」を「、保育所及び幼保連携型認定こども園」に改める。

「に改める。

別表第三の四の項中

児童福祉法第七條第一項に規定する児童	次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）第十
福祉施設のうち助産施設、乳児院、母子生活支援施設及び保育所の整備	一条第一項に規定する交付金

児童福祉法「一」助産施設、乳児院及び次世代育成支援対策推進法（平

第七條第一項に規定する児童福祉施設の整備	母子生活支援施設に係る成十五年法律第二十号) 第十条第一項に規定する交付金	に改める。
(ロ) 保育所及び幼保連携型認定こども園に係るもの	児童福祉法第五十六條の四の三第二項に規定する交付金	

(独立行政法人日本スポーツ振興センター法施行令の一部改正)

第三十條 独立行政法人日本スポーツ振興センター法施行令(平成十五年政令第三百六十九号)の一部を次のように改正する。

第四條第五項第一号を次のように改める。

一 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号) 第二條第二項に規定する国立学校及び国立大学法人法(平成十五年法律第百二十二号) 第二條第一項に規定する国立大学法人(第十九條第二項において単に「国立大学法人」という。)が設置する幼保連携型認定こども園(就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号) 第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。以下同じ。)の児童生徒等の災害に係る給付金の支払 当該学校の校長

第四條第五項第二号中「教育委員会」の下に「(幼保連携型認定こども園にあつては、当該地方公共団体の長)」を加える。

第七條第四号中「同じ。」の下に「及び幼保連携型認定こども園」を加える。

第十條第二号及び第十六條第二号中「及び幼稚園」を「、幼稚園及び幼保連携型認定こども園」に改める。

第十九條第一項中「教育委員会」の下に「(幼保連携型認定こども園にあつては、当該地方公共団体の長)」を加え、同條第二項中「国立大学法人法(平成十五年法律第百二十二号) 第二條第一項に規定する」を削る。

附則第五條の見出し中「保育所」を「保育所等」に改め、同條第一項中「、保育所の児童」を「、保育所等(法附則第八條第一項に規定する保育所等をいう。以下この条において同じ。)」の児童(法附則第八條第一項に規定する児童をいう。以下この条において同じ。)」に改め、同項ただし書中「保育所」を「保育所等」に改め、同條第三項中「規定する保育所」を「規定する保育所等」に改め、「、第二号及び第四号」を削り、「「保育所」を「「保育所等(法附則第八條第一項に規定する保育所等をいう。以下この

条において同じ。)の管理下」と、同項第二号及び第四号中「学校の管理下」とあるのは「保育所等」に改め、「教育委員会」の下に「(幼保連携型認定こども園にあつては、当該地方公共団体の長)」を加え、同條第四項中「保育所の」を「保育所等の」に改め、同項第二号中「保育所」を「保育所等」に改める。

(地方独立行政法人法施行令の一部改正)

第三十一條 地方独立行政法人法施行令(平成十五年政令第四百八十六号)の一部を次のように改正する。

第十三條第三項第一号中「(昭和二十二年法律第百六十四号)」の下に「第三十四條の八、同法第三十四條の十五第一項、第二項及び第七項(これらの規定のうち小規模保育事業に関する部分に限る。))並びに同法」を加え、「第六項及び第七項」を「第十一項及び第十二項(これらの規定のうち児童発達支援センターに関する部分を除く。)」に改め、同項中第七号を第八号とし、第六号を第七号とし、第五号の次に次の一号を加える。

六 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号) 第三條第五項及び第七項(これらの規定のうち同條第一項の認定を受けた保育所に関する部分に限る。)

(公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令の一部改正)

第三十二條 公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令(平成十七年政令第四百十六号)の一部を次のように改正する。

第四百三十三号の次に次の一号を加える。

四百三十三の二 子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)

(地域における多様な需要に応じた公的賃貸住宅等の整備等に関する特別措置法施行令の一部改正)

第三十三條 地域における多様な需要に応じた公的賃貸住宅等の整備等に関する特別措置法施行令(平成十七年政令第二百五十七号)の一部を次のように改正する。

第二條第一号中「若しくは同條第九項に規定する家庭的保育事業」を「、同條第九項に規定する家庭的保育事業若しくは同條第十項に規定する小規模保育事業」に改め、同條中第八号を第九号とし、第七号の次に次の一号を加える。

八 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号) 第二條第七項に規定する幼保連携型認定こども園

(統計法施行令の一部改正)

第三十四条 統計法施行令(平成二十年政令第三百三十四号)の一部を次のように改正する。

別表第三第三欄第二号中「以下」の下に「この表において」を加える。

別表第四の一の項第三欄第一号中「学校」の下に「(学校教育法第一条に規定する学校(大学及び高等専門学校を除く。)、同法第二百二十四条に規定する専修学校及び同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。以下この項において同じ。)」を加える。

別表第五第三欄第二号中「学校」の下に「(学校教育法第一条に規定する学校(大学及び高等専門学校を除く。))をいう。以下この表において同じ。)」を加える。

(職員の退職管理に関する政令の一部改正)

第三十五条 職員の退職管理に関する政令(平成二十年政令第三百八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一内閣府(宮内庁、公正取引委員会、警察庁及び金融庁を除く。)の項中「北方対策本部」を「

北方対策本部

に改める。

子ども・子育て本部

附則

(施行期日)

1 この政令は、子ども・子育て支援法の施行の日から施行する。

(地方自治法施行令の一部改正)

2 地方自治法施行令(昭和二十二年政令第十六号)の一部を次のように改正する。

別表第一私立学校法施行令(昭和二十五年政令第三十一号)の項中「事務」の下に「並びに同項の規定により指定都市等が処理することとされている事務」を加える。

理由

子ども・子育て支援法、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律及び子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の施行に伴い、関係政令の整備を行う必要があるからである。

子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号） 新旧対照表（抜粋）
○ 教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）

（下線部分は一部改正法による改正部分、波線部分は修正後整備法による影響部分）

修正後整備法による改正	改正案	現行
<p>（定義） 第二条 この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び幼稚園の並びにこの法律の施行に関与する学校及び幼稚園の並びにこの法律の施行に関与する施設）の職員（以下「職員」という。）をいう。</p>	<p>（定義） 第二条 この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び幼稚園並びにこの法律の施行に関与する施設）の職員（以下「職員」という。）をいう。</p>	<p>（定義） 第二条 この法律で「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校及び幼稚園並びにこの法律の施行に関与する施設）の職員（以下「職員」という。）をいう。</p>
<p>2 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長（副校長を含む。以下同じ）、教頭、主幹教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び主幹教諭に相当する職に就く者（以下「主幹教諭」という。）をいう。</p>	<p>2 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長（副校長を含む。以下同じ）、教頭、主幹教諭（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭に相当する職に就く者（以下「主幹教諭」という。）をいう。</p>	<p>2 この法律で「教員」とは、前項の学校の教授、准教授、助教、副校長（副校長を含む。以下同じ）、教頭、主幹教諭、指導教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭に相当する職に就く者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第六十一号）第二条に規定する職に就く者（以下「主幹教諭」という。）をいう。</p>

修正後整備法による改正	改正案	現行
<p>（採用及び昇任の方法） 第十一条 公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選挙によるものとし、その選挙は、大学附置の学校にあっては当該大学の学長、大学附置の学校以外の公立学校（幼稚園、保育施設、特別支援学校及び幼稚園並びにこの法律の施行に関与する施設）の校長、大学附置の学校以外の公立学校（幼稚園、保育施設、特別支援学校及び幼稚園並びにこの法律の施行に関与する施設）の校長及び教員の任命権者である地方公共団体の長が行う。</p>	<p>（採用及び昇任の方法） 第十一条 公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選挙によるものとし、その選挙は、大学附置の学校にあっては当該大学の学長、大学附置の学校以外の公立学校（総合子ども園を除く。）にあってはその校長及び教員の任命権者である教育委員会（総合子ども園にあってはその校長及び教員の任命権者である地方公共団体の長が行う。）が行う。</p>	<p>（採用及び昇任の方法） 第十一条 公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選挙によるものとし、その選挙は、大学附置の学校にあっては当該大学の学長、大学附置の学校以外の公立学校（総合子ども園を除く。）にあってはその校長及び教員の任命権者である教育委員会が行う。</p>
<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び総合子ども園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>	<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>	<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>

は「二年」として同項の規定を適用する。

<p>2 (略)</p>	<p>2 (略)</p>	<p>2 (略)</p>
<p>（校長及び教員の給与） 第十三条 (略)</p>	<p>第十三条 (略)</p>	<p>第十三条 (略)</p>
<p>2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。</p>	<p>2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。</p>	<p>2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第二項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。</p>
<p>（初任者研修） 第十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭又は指導教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。</p>	<p>（初任者研修） 第十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭又は指導教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。</p>	<p>（初任者研修） 第十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭又は指導教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。</p>

として同項の規定を適用する。

<p>2 (略)</p>	<p>2 (略)</p>	<p>2 (略)</p>
<p>（指導改善研修） 第十五条 (略)</p>	<p>第十五条 (略)</p>	<p>第十五条 (略)</p>
<p>2 4 (略)</p>	<p>2 4 (略)</p>	<p>2 4 (略)</p>
<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>	<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>	<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>
<p>（指導改善研修） 第十五条 (略)</p>	<p>第十五条 (略)</p>	<p>第十五条 (略)</p>
<p>2 4 (略)</p>	<p>2 4 (略)</p>	<p>2 4 (略)</p>
<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>	<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>	<p>3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。</p>
<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>	<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>	<p>（条件付昇任） 第十二条 公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園（以下「小学校等」という。）の教諭、助保連（機密認定及び機密維持の目的に規定する機密認定職員及び機密維持職員）並びに主幹教諭及び講師（以下「教諭等」という。）に係る地方公務員法（以下「第二十二条第一項に規定する採用法」という。）は、同項中「六月」とあるのは「二年」として同項の規定を適用する。</p>

下「主幹教諭等」という。)で次の各号のいずれにも該当するものは、任命権者の許可を受けて、三年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学(短期大学を除く。)の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程(次項及び第十八条第二項において「大学院の課程等」という。)に在学してその課程を履修するための休業(以下「大学院修学休業」という。)をすることができ、

一 主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師にあつては教育職員免許法(昭和二十四年法律第四十七号)に規定する教諭の専修免許状、養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭にあつては同法に規定する養護教諭の専修免許状、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭又は栄養教諭にあつては同法に規定する栄養教諭の専修免許状の取得を目的として、

二(四)略

附則
(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)
第四条 幼稚園、特別支援学校の幼稚園及び幼

下「主幹教諭等」という。)で次の各号のいずれにも該当するものは、任命権者の許可を受けて、三年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学(短期大学を除く。)の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程(次項及び第十八条第二項において「大学院の課程等」という。)に在学してその課程を履修するための休業(以下「大学院修学休業」という。)をすることができ、

一 主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師にあつては教育職員免許法(昭和二十四年法律第四十七号)に規定する教諭の専修免許状、養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭にあつては同法に規定する養護教諭の専修免許状、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭又は栄養教諭にあつては同法に規定する栄養教諭の専修免許状の取得を目的として、

二(四)略

附則
(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)
第四条 幼稚園、特別支援学校の幼稚園及び幼

いずれにも該当するものは、任命権者の許可を受けて、三年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学(短期大学を除く。)の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程(次項及び第十八条第二項において「大学院の課程等」という。)に在学してその課程を履修するための休業(以下「大学院修学休業」という。)をすることができ、

一 主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師にあつては教育職員免許法(昭和二十四年法律第四十七号)に規定する教諭の専修免許状、養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭にあつては同法に規定する養護教諭の専修免許状、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭又は栄養教諭にあつては同法に規定する栄養教諭の専修免許状の取得を目的として、

二(四)略

附則
(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)
第四条 幼稚園、特別支援学校の幼稚園及び幼

する十年経験者研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、幼児施設認定(以下「認定施設」という。)の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会及び当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

3 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

4 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

5 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

6 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

7 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

8 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

9 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

10 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

認定施設(以下「認定施設」という。))の教諭等(「幼稚園等」という。)の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者(地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。))以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚園の教諭等については、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村を包括する都道府県の認定施設(以下「認定施設」という。))の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会及び知事が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

2 市(指定都市を除く。)、町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

3 (略)

4 (幼稚園等の教諭等に対する十年経験者研修の特例)
第五条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。))の教諭等に対する十年経験者研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、幼児施設認定(以下「認定施設」という。)の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会及び当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

5 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

6 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

7 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

8 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

9 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

10 指定都市以外の市町村の教育委員会及び市長は、その所管に属する幼稚園及び認定施設(以下「認定施設」という。)の教諭等に対して都道府県の教育委員会及び知事が行う十年経験者研修に協力しなければならない。

○子ども・子育て支援新制度について（抜粋）

平 26.4.23 事務連絡 文部科学省初等中等教育局幼児教育課から各都道府県教育委員会、各指定都市・中核市教育委員会宛て

日頃より、幼児教育の振興につきまして、ご尽力・ご協力をいただき、御礼申し上げます。

平成24年8月31日付通知「子ども・子育て支援法、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律並びに（略）関係法律の整備等に関する法律の公布について」でお知らせしたとおり、子ども・子育て支援新制度（以下「新制度」という。）が、早ければ平成27年度から施行する予定であり、現在、施行に向けた準備を進めているところです。

教育委員会は、地域における公立幼稚園の設置・管理の主体として、新制度への適切な対応が求められるほか、首長部局の所管に係る事項を除き、当該地域の幼児期の教育全般にわたり、教育行政に責任を負っています。

ついては、教育委員会としても、特に次の2点にご留意のうえ、新制度の施行及びその準備に積極的に取り組んでいただくよう、改めてお願いいたします。

また、都道府県教育委員会におかれては、城内の市町村教育委員会に対して周知いただくよう、お願いいたします。

1. 新制度への積極的な関与

新制度は、幼児期の教育・保育が生徒にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであること等に鑑み、質の高い幼児期の教育・保育の提供、地域の子ども・子育て支援の充実を図ることを目的としています。

多くの地方自治体では、新制度は児童福祉部局など首長部局を中心に組み込まれておりと承知しておりますが、新制度では、質の高い幼児期の教育・保育を提供するため、認定こども園、幼稚園及び保育所と小学校等との連携のための取組の促進、保育教諭、幼稚園教諭及び保育士等に対する研修の充実等による資質の向上、認定こども園、幼稚園及び保育所における幼稚園教育要領、保育所保育指針等に沿った幼児教育の実施、認定こども園、幼稚園及び保育所に対する適切な指導・監督、評価の実施等に取り組むことが求められており、このような取組を効果的に実施するためには、幼児教育はもとより、城内の多くの子どもが進学する公立小学校・中学校を設置するなど、学校教育を所管し教育についての専門性を有している教育委員会の積極的な関与が不可欠となっています。

現在、各地方自治体において新制度の施行に向けて鋭意準備を進めていた

1

○私立幼稚園の子ども・子育て支援新制度への円滑な移行等について（抜粋）

平 26.4.10 事務連絡 内閣府子ども・子育て支援新制度施行準備室、文部科学省初等中等教育局幼児教育課、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課から各都道府県・指定都市・中核市子ども・子育て支援新制度担当部長、各都道府県私立幼稚園所管部局宛て

平素より子ども・子育て支援施策の推進、子ども・子育て支援新制度（以下「新制度」という。）の施行準備に御尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

新制度の実施に当たり、私立幼稚園は、新制度に移行するか、引き続き現行の私学助成等を受けるかの選択を行う必要があります。また、新制度に移行する際に、幼稚園のまま移行するか、認定こども園（幼保連携型又は幼稚園型）となるか等の選択を行うことも必要となります。また、現在、私立幼稚園の9割以上が実施している預かり保育について、新制度に移行する幼稚園については、新たに創設される一時預かり事業（幼稚園型）により実施することが基本となります。

私立幼稚園がこうした選択を、自らの意思と正しい情報に基づき、園児等の保護者や地域の状況等を踏まえて的確に選択できるよう支援することが、地域のニーズに応じた教育・保育の実施を確保するという新制度の趣旨に照らして必要であり、とりわけ、新制度の実施主体である市町村（特別区を含む。以下同じ。）において、地域の教育・保育に係る提供体制を確保し、私立幼稚園の新制度への円滑な移行を図ることが、新制度の円滑施行のため重要となります。

こうした中で、私立幼稚園関係者からは、

- ・ 市町村の相談窓口の整備及び市町村との関係構築
- ・ 希望する幼稚園の認定こども園への円滑な移行
- ・ 施設型給付（公定価格）の幼保・公私間の公平性の確保、小規模園への配慮、教育の質を保障する価格設定（地方単独費用部分の確保を含む。）
- ・ 従来は私学助成の対象としていた預かり保育の継続実施・充実
- ・ 私立学校としての特性を踏まえた、上乗せ徴収等の柔軟な取扱い

などが、新制度への移行に当たっての懸念事項と指摘されているところであり、これらに適切に対応することが、新制度の円滑実施のため重要になってきます。

こうした観点に立ち、私立幼稚園の新制度への円滑移行を図るため、国として必要な支援策等を適切に実施するとともに、都道府県及び市町村で対応をお願いしたい事項について、下記のとおり取りまとめましたので、各都道府県、指定都市、中核市におかれては、内容を十分御了知の上、適切に対応いただくようお願いいたします。また、各都道府県から、管内の市町村及び私立幼稚園に対してこの内容を周知いただくとともに、各市町村において適切な対応が確保さ

1

れているところですが、教育委員会におかれても、子ども・子育て支援新制度の担当部局との情報共有や、地方版子ども・子育て会議等への参画など、幼児期の教育の質の向上を図る観点から、新制度の担当部局と連携・協力して、積極的に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

2. 私立幼稚園の新制度への移行に係る支援

新制度の施行を前に、私立幼稚園は、新制度に移行して施設型給付を受けるか、引き続き現行の私学助成を受けるか等の選択を行う必要があり、新制度が円滑に施行するためには、私立幼稚園が自らの意思と正しい情報に基づき、的確に選択できるよう支援することが重要となっています。

このため、平成26年4月10日付事務連絡「私立幼稚園の子ども・子育て支援新制度への円滑な移行等について」（別添）を发出し、私立幼稚園が新制度に円滑に移行できるよう、留意点を示したところです。

教育委員会におかれても、地域の実情に応じ、私立幼稚園が地域の幼児教育の中核的機関として果たしている役割を踏まえ、私立幼稚園が新制度へ円滑に移行できるよう、ご理解とご支援をお願いいたします。

別添省略

2

れるよう配慮をお願いします。

なお、この通知の内容は、経産省自治財政局とも調整済みであることを申し添えます。

記

I 事業者等に対する相談・支援体制の整備等

1. 国による相談・支援体制等の整備

○ 国においては、私立幼稚園の経営者等の教育・保育を実施する事業者が新制度を正しく理解できるよう、Q&Aの作成など各種の支援策を講じていく予定であること。

○ また、内閣府、文部科学省及び厚生労働省において、事業者や地方自治体からの新制度に係る照会等に対応する窓口を設け、様々な相談への対応や助言等を行うとともに、必要に応じて調査等を行い、制度の趣旨に沿った運用を確保することとしたので、私立幼稚園等からの相談対応等に当たり活用いただくとともに、事業者等への周知方をお願いしたいこと。

2. 市町村及び都道府県における相談・支援体制の確保

○ 市町村及び都道府県の担当部署において、私立幼稚園の経営者等の事業者等からの照会等に適切に対応できる体制を確保することが重要である。

○ 新制度の実施主体であり、教育・保育に係る施設型給付や一時預かり事業を含む地域子ども・子育て支援事業の実施主体となる市町村において、各幼稚園における地域の子どもの利用状況や各幼稚園経営者の今後の動向の把握等に努めることが、地域の教育・保育に係る提供体制を確保し新制度を円滑に施行するために不可欠である。したがって、こうした状況把握を行うとともに、私立幼稚園からの照会を受け付ける窓口を設置・明示するなど、円滑な意思疎通を図るよう体制を確保されたいこと。

○ とりわけ、都道府県の私立幼稚園の所管課においては、私立幼稚園の置かれた状況を的確に把握し、都道府県の新制度の企画立案等に活かすとともに、都道府県の新制度担当部署とも連携を図りつつ、私立幼稚園からの照会に適切に対応し、市町村等に適切な対応を助言等することが期待される。このように、都道府県の私立幼稚園の所管課においても、新制度に係る私立幼稚園からの照会を受け付ける窓口を設置・明示するなど、適切な対応をお願いしたいこと。

3. 地方版子ども・子育て会議等への幼稚園関係者の参画

○ 新制度は、地域の実情に応じた質の高い教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業が総合的かつ効率的に提供されるよう、市町村及び都道府県

2

がその提供体制を確保することを基本理念とするものであることから、市町村及び都道府県の地方版子ども・子育て会議等の構成員に子ども・子育て支援関係者が幅広く参画することが、新制度の円滑な実施のために必要と考える。幼稚園関係者も含め、地域の関係者の均衡のとれた参画に配慮することを改めてお願いしたいこと。

II 計画に基づく新制度移行

1. 必要量に応じた供給体制の確保

- 新制度ではニーズ調査に基づき地域の教育・保育等の必要量(ニーズ)を把握し、これに対応する供給体制を確保することを目指し、子ども・子育て支援事業計画に位置づけ、その実現を図ることとしている。
- その際、特に認定こども園に係る供給体制の確保については、幼稚園・保育所等の事業者の認定こども園への移行希望を踏まえた特例措置を設け、いわゆる供給過剰地域も含め認定こども園の認可・認定を行う仕組みを整備している。この特例は、都道府県、指定都市及び中核市において、事業者の意向を確認し、地域の供給見込み量と必要量との比較を行った上で、上乗せ量の設定を行うか否かを含め、地方版子ども子育て会議等で調査審議することを想定しており、この趣旨を十分に踏まえ、透明化を図りながら、計画を策定するよう改めてお願いしたいこと(平成26年4月1日付け事務連絡「認定こども園への移行について」を参照)。

2. 新制度への移行の意向調査

- 私立幼稚園等の事業者が、新制度に移行するか、また、認定こども園となるかの意向については、都道府県及び市町村に調査いただく予定としているが、その調査方法等については、本年5月頃を目途に、公定価格に係る仮単価の提示と併せてお示しする予定としている。この調査は、予算案等の作成に当たり、私立幼稚園等が新制度に移行するか現行の私学助成に残留するか否かを見込むために必要であるだけでなく、新制度の実施主体である市町村や、市町村を支援し、財政支援を行う都道府県にとっても、事業計画や予算案の策定等に当たり必要なものであり、是非協力をお願いしたいこと。

また、この意向調査は、各事業者に速やかに回答をいただく必要があることから、各事業者が仮単価提示後に短期間で確かな判断ができるよう、あらかじめ、新制度の内容や基準等について理解を得ていることが必要と考えている。都道府県及び市町村においては、地域の実情に応じて、適宜、新制度の説明会、意見交換会等の開催に努められたいこと。

3

においては、費用等の実態を十分に踏まえるとともに、特に、公定価格に係る基準を下回る給付額を設定する場合には、その合理的な理由を明確にし、対外的に説明するようにされたいこと。

- なお、新制度の施設型給付に係る国庫負担額や地方財政措置については、教育標準時間認定子どもに係る施設型給付のいわゆる地方単独費用部分も含め、国の定める公定価格に係る基準に基づく所要額を設定する予定としていることから、こうしたことを十分に踏まえた対応とすること。
- ### 2. 給付額についての地方版子ども・子育て会議等での審議及び情報公表
- 1. のとおり、教育標準時間認定子どもに係る給付費額については、国の定める公定価格にかかる基準に基づき設定することが基本と考えているが、国基準と異なる額を定めようとする市町村においては、地方版子ども・子育て会議等に、その理由等を併せて提示し、審議いただいた上で決定することが適当と考えていること。
 - また、都道府県は、管下市町村の給付額の設定がある程度進んできた適宜の段階で、各市町村の状況を取りまとめ、都道府県の子ども・子育て会議等に報告し、議論いただくことが適当と考えていること。
 - なお、国においても、追って、全国の市町村の設定額や変更した場合はその理由などの実施状況を調査し、各市町村の設定額を公表する予定としていること。

V 一時預かり事業(幼稚園型)

1. 市町村における補助事業の適正な実施

- 現行では、都道府県からの私学助成を受け、幼稚園において預かり保育が実施されているが、新制度では、認定こども園の保育標準時間認定子ども又は保育短時間認定子どもに係る施設型給付に移行するものほか、教育標準時間認定を受ける子どもに対する預かり保育を念頭に、一時預かり事業(幼稚園型)を創設することとしている。
- 一時預かり事業(幼稚園型)は、地域子ども・子育て支援事業として実施されるものであり、その基準等については、既に一定の方向性について取りまとめがされているが、補助基準額等の詳細は追ってお示しすることとしている。
- 一時預かり事業(幼稚園型)は、地域子ども・子育て支援事業として市町村が実施するものであるが、現在の幼稚園における預かり保育の利用状況や実施状況(市町村域を超えて広域利用されていることが多いことに留意)、幼稚園の新制度への移行の意向等を把握し、市町村計画におけるニーズ調査

5

- 幼稚園から新制度への移行の時期は、施行年度である平成27年度に限られるものでなく、いつでも可能であること(確認制度に係る法人格特例を受けなければ新制度の給付対象施設とならない個人立の幼稚園(及び保育所)を除く)に留意の上、各都道府県及び市町村は、事業者等への相談・助言、計画策定等に当たられたいこと。
- 本年6月頃までに実施を予定している意向調査においては、平成27～31の各年度における移行希望を把握することを想定しているが、意向の変更は当然可能であり、また、翌年以降も、少なくとも施行当初は毎年、意向を確認することを想定していること。

III 認定こども園への移行支援

- 国においては、私立幼稚園等の認定こども園への移行を支援するため、・保育所緊急整備事業(認可保育所)や認定こども園整備事業費による調理室等の施設整備への支援(なお、平成25年10月18日付け要綱改正により、認定こども園の保育所機能部分の整備事業費について、従来の1歳以上の全年齢の子どもの受入れ条件を廃止しているため、改めて確認いただきたい)
・長時間預かり保育支援事業や認定こども園事業費による運営費の支援(待機児童解消加速化プラン参画市町村のみ)等の財政支援メニューを用意しているところである。
- 各地方自治体においては、上記メニューを積極的に活用し、希望する私立幼稚園等の認定こども園への移行を支援いただきたいこと。

IV 教育標準時間認定子どもに係る施設型給付

1. 市町村における給付額の適正な設定

- 今般、公定価格の骨格案が子ども・子育て会議で一定の取りまとめを得たところであるが、教育標準時間認定子どもに係る施設型給付については、国の定める公定価格に係る基準をもとに、各市町村が給付額を定める仕組みとなっている。
- 新制度の円滑な実施には、この給付額が適正に設定されることが重要であるが、国の定める公定価格に係る基準は、幼稚園等に求められる職員配置基準等を踏まえた必要な費用の実態に基づき、人件費の地域間格差も踏まえて設定した標準的な給付水準であること等を踏まえ、各市町村は、基本的に、この国の定める公定価格にかかる基準に基づき、各市町村の給付額を設定いただくようお願いしたいこと。
- 国の定める公定価格に係る基準と異なる額を給付額として定める市町村

4

等を踏まえて、地域の保護者のニーズに基づく事業の実施をお願いしたいこと。

特に、新制度の移行により幼稚園の預かり保育の利用が継続できず、保護者の混乱を招くことのないよう、十分に配慮いただくことが必要と考えており、適正な事業実施をお願いしたいこと。

- また、一時預かり事業(幼稚園型)の国庫補助基準においては、現行の幼稚園の預かり保育からの円滑な移行を想定し、利用回数制限等の特段の条件を設定することは行わないこととする方向で検討を行っているが、市町村が国基準とは異なる独自の利用回数制限、利用条件等を設ける場合には、預かり保育の受け皿としてのこの事業の性格を十分に踏まえるとともに、保護者のニーズ等を踏まえた、合理的な理由の設定、説明に努めることが必要であること。
- なお、新制度は、子どもや保護者が置かれている環境に応じ、保護者の選択に基づき、多様な施設・事業者から、良質かつ適切な教育・保育、子育て支援事業を総合的に提供する体制を確保することをその目的のひとつとしていることから、保育の必要性認定の対象となり得る共働き家庭等の子どもについても、保護者の希望と選択に基づき、幼稚園の実施する預かり保育や一時預かり事業(幼稚園型)を利用することができることについて、改めて確認願いたいこと。(平成26年1月15日 子ども・子育て会議「保育の必要性認定に関する基準案取りまとめに当たっての附帯意見」参照)

2. 事業内容等についての地方版子ども・子育て会議等での審議及び情報公表

- 1. のとおり、一時預かり事業(幼稚園型)の補助基準等の事業内容の設定に当たっては、この事業が現行の私学助成の預かり保育からの移行の受け皿であるとの性格にかんがみ、特に、国基準を踏まえた事業設計とされたが、市町村が国基準と異なる事業内容や内容を定めようとする際には、地方版子ども・子育て会議等に、その理由等と併せて提示し、審議の上で決定することが適当と考えていること。
- また、都道府県は、管内市町村の検討がある程度進んできた適宜の段階で、各市町村の状況を取りまとめ、都道府県の子ども・子育て会議等に報告し、議論することが適当と考えていること。
- なお、国においても、追って、全国の市町村の実施予定箇所数、利用料、補助単価等や補助単価等を変更した場合はその理由などの実施状況を調査し、公表する予定としていること。

別紙省略、別添資料掲載

6

私立幼稚園の新制度への円滑移行について

別添

私立幼稚園が、市町村が実施主体である新制度に円滑に移行できるよう、以下の事項に留意して対応

主な課題

対応

市町村と幼稚園の関係構築、
体制整備

- 市町村による私立幼稚園の状況把握、関係構築等
- 都道府県(私学担当)による市町村への支援
- 地方版子ども・子育て会議等への幼稚園関係者の参画

計画に基づく
認定こども園や新制度への円滑な移行支援

- 都道府県等計画における必要量(ニーズ)が供給を下回っても、認定こども園への移行希望を踏まえ、計画の必要量に上乗せして、都道府県による認可が受けられる仕組みと運用の確保
- 新制度への移行の時期は、27年度に限られず、いつでも可能(意向は毎年確認予定)
- 調理施設等の施設整備支援や認定こども園の運営費支援などの積極的な活用

施設型給付の適正な実施
(公定価格の「二階建て」(注)対応)

- 標準的な給付水準を踏まえた国基準に基づき国庫負担・補助額や地財措置を設定
- 市町村は、国基準に基づき市町村の給付額を設定
- 仮に、国基準と異なる額を設定する場合には、費用等の実態を十分に踏まえるとともに、下回る場合には合理的な理由説明を実施

- 給付額の設定・一時預かり単価・条件等について、国基準と異なる場合は、市町村の子ども・子育て会議等で審議
- 都道府県の子ども・子育て会議等で、域内市町村の実施状況等を報告・審議
- 国において、各市町村の額や理由などの実施状況を調査・公表

一時預かり事業(幼稚園型)
の適正な実施

- 幼稚園の実施状況、意向等を把握し、保護者のニーズに基づく事業の実施が必要。特に、新制度への移行により幼稚園の預かり保育・一時預かり事業の利用が継続できず、保護者の混乱を招くことのないよう十分な配慮が不可欠。
- 仮に、市町村が何らかの条件等を設ける場合には、保護者のニーズ等を十分に踏まえた合理的な理由説明を実施

(注)教育標準時間認定子ども(1号認定子ども)に係る施設型給付費の額は、当分の間、市町村が定めることとされ、その財源構成は、国及び都道府県が3/4を負担する「一階部分」と、都道府県が一定割合を補助する「二階部分」に分かれる。

子ども・子育て支援新制度における幼稚園の選択肢

	位置付け・役割	施設の認可・指導監督等 (認可) (確認)		財政措置	選考・保育料等の取扱い
新制度	「施設型給付」を受ける認定こども園 (幼保連携型) (幼稚園型)	○学校教育と保育を提供する機関(幼保連携型) :学校と児童福祉施設の位置付け(幼稚園型) :保育機能を認定 ○市町村計画で把握された「教育・保育ニーズ」に対応	○幼保連携型 都道府県・指定都市・中核市が、認可・指導監督 ○幼稚園型 都道府県が認可・認定・指導監督 ※新制度において、認可・指導監督等の一本化、給付の共通化を行うことにより、幼保連携型認定こども園の二重行政を解消 ※認可等の際、都道府県は実施主体である市町村との協議を行う	○「保育の必要性」の認定を受けた利用者 :「保育時間」に対応する「施設型給付」※ ² ○その他の利用者 :「標準時間」に対応する「施設型給付」※ ² ○私学助成(特別補助等)※ ³	○応諾義務 * 定員を超えた場合は、選考可 ○利用者負担は応能負担 * 一定の要件の下で上乗せ徴収可
	「施設型給付」を受ける幼稚園	○学校教育を提供する機関 ○市町村計画で把握された「教育ニーズ」に対応	○都道府県が認可・指導監督	○「給付の支給対象施設」として、市町村が確認・指導監督 ○「標準時間」に対応する「施設型給付」※ ² ○私学助成(特別補助等)※ ³	
現行どおり	「施設型給付」を受けない幼稚園※ ¹	○学校教育を提供する機関	○都道府県が認可・指導監督	○私学助成(一般補助・特別補助) ○幼稚園就園奨励費	○建学の精神に基づく選考 ○価格は設置者が設定

※¹ 現行の私立幼稚園は、特段の申出を行わない限り「施設型給付」の対象として市町村から確認を受けたものとみなされる。

※² 「施設型給付」は国等が義務的に支出しなければならない経費であり、消費税財源が充当される。

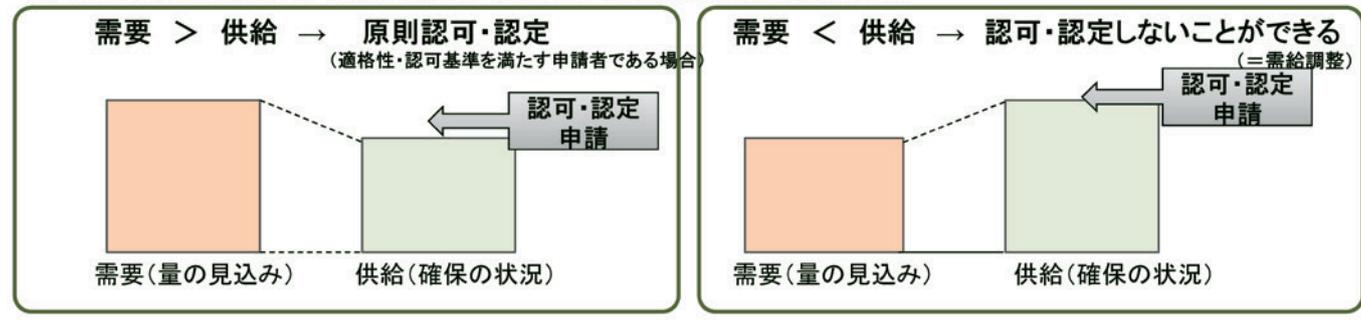
※³ 特別支援教育や特色ある幼児教育の取組等に対する補助を予定。

自治体計画と認可・認定の関係(認定こども園への移行特例)

○ 都道府県は、一定区域ごとに、需要(量の見込み)と供給(確保の状況)の状況に応じ、以下のとおり、認定こども園・保育所の認可・認定を行う。

※ 指定都市・中核市においては、都道府県と同様に、市町村計画に基づき幼保連携型認定こども園・保育所の認可を行う。

※ 地域型保育事業については、市町村が市町村計画に基づき同様に認可を行う。



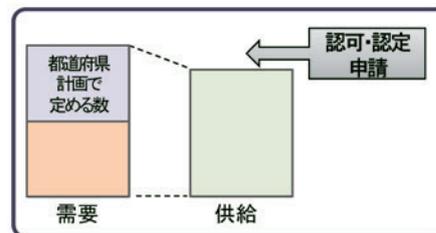
○ 既存の幼稚園・保育所が認定こども園へ移行する場合

需要 + 「都道府県計画で定める数」 > 供給

→ 原則認可・認定(適格性・認可基準を満たす申請者)

※ この「都道府県計画で定める数」は、幼稚園・保育所から認定こども園への移行を促進するため、現在の施設の利用状況や認定こども園への移行に関する意向等を踏まえて設定。設定に当たっては、地方版子ども・子育て会議等の議論を通じて透明性を確保。

※ 幼保連携型認定こども園については「指定都市・中核市の計画で定める数」。



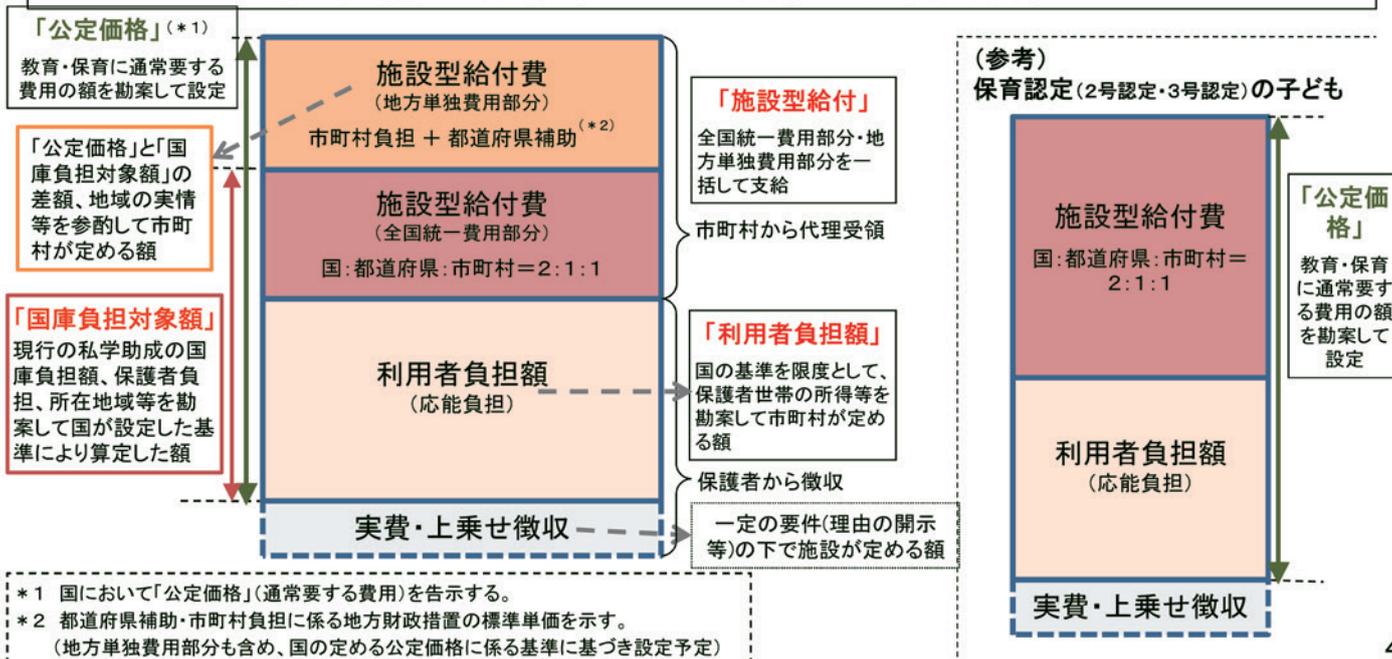
教育標準時間認定の子どもに係る施設型給付の構造(公定価格及び利用者負担)

○ 教育標準時間認定(1号認定)の子どもに係る施設型給付については、幼稚園に係る現在の国・地方の費用負担状況や都道府県間のばらつきを踏まえ、円滑な移行のために、当分の間、全国統一費用部分(義務的経費)と地方単独費用部分(裁量的経費)を組み合わせる施設型給付として一体的に支給することとされている。(子ども・子育て支援法附則9条)

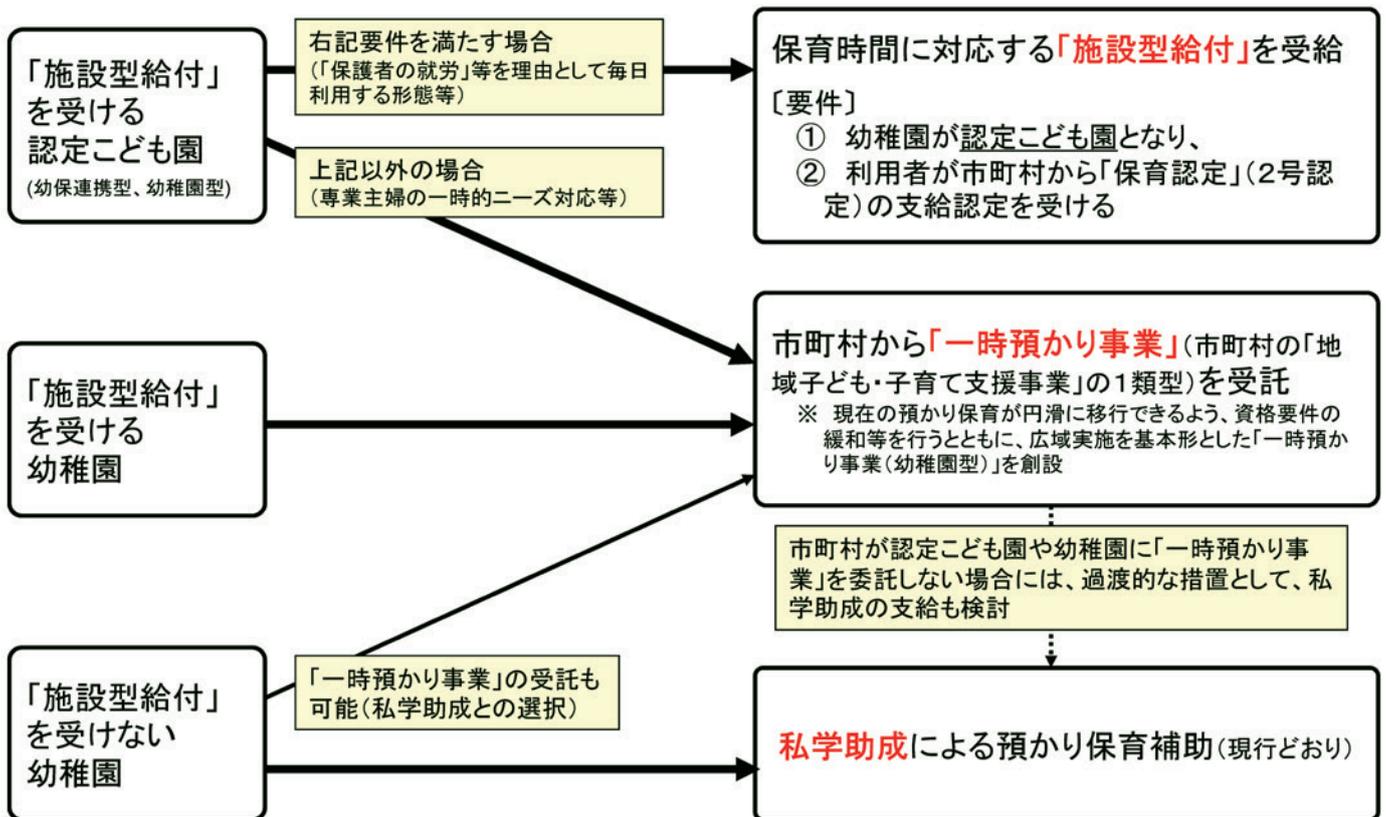
「施設型給付費」≡「公定価格」(通常要する費用) - 「利用者負担額」(応能負担)

うち 「施設型給付費」(全国統一費用部分) = 「国庫負担対象額」 - 「利用者負担額」

「施設型給付費」(地方単独費用部分) ≡ 「公定価格」 - 「国庫負担対象額」



幼稚園の「預かり保育」の新制度における取扱い



(注)私学助成を受けることができるのは、原則として、学校法人立の私立幼稚園に限られる。

○子ども・子育て支援法等の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の公布について（通知）（抜粋）

平 26.12.24 府政共生第 1191 号、26 文科初第 996 号、雇児発 1224 第 1 号 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）、文部科学省初等中等教育局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長より各都道府県知事、各都道府県教育委員会、各指定都市・中核市長、各指定都市・中核市教育委員会、附属幼稚園を置く各国立大学法人の長宛て 通知

このたび、子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号。以下「支援法」という。）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 66 号。以下「認定こども園法一部改正法」という。）及び子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 24 年法律第 67 号。以下「整備法」という。）の施行に伴い、関係政令の規定を整備するために子ども・子育て支援法等の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成 26 年政令第 412 号。以下「整備政令」という。）を制定し、本日、公布いたしました。条文等の関係資料は、内閣府の子ども・子育て支援新制度ホームページに掲載しておりますので、御参照ください。

整備政令の内容は下記のとおりですので、各都道府県知事、各指定都市・中核市長におかれは、十分御了知の上、教育委員会等の関係部局と連携の上、貴管内の関係者に対して遅滞なく周知し、その運用に遺漏のないよう配慮願います。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

記

1 改正の概要

子ども・子育て支援法、認定こども園法一部改正法及び整備法の施行に伴い、関係政令の規定の整備を行ったこと。

2 主な改正内容及び留意事項

幼保連携型認定こども園は、義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとしての満 3 歳以上の子ども（小学校就学の始期に達するまでの者をいう。）に対する教育並びに保育を必要とする子どもに対する保育を一体的に行う施設として、教育基本法に基づく「学校」、「児童福祉施設（整備法による児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 7 条の改正）及び「第二種社会福祉事業」

1

園の保育室を追加（幼保連携型認定こども園の教室は、建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）第 28 条第 1 項の「学校の教室」に該当するため、保育室と同様に、当該規制が適用される。）し、当該規制について、幼稚園の教室及び保育所の保育室と同一の規制を幼保連携型認定こども園に適用することとしたこと。（第 19 条第 2 項及び第 3 項関係）

② 幼保連携型認定こども園については、児童福祉施設に適用されている排煙設備、非常用の照明装置等に係る規制を適用させることとしたこと。（第 126 条の 2 第 1 項関係）

(4) 国有財産特別措置法施行令（昭和 27 年政令第 264 号）の一部改正関係

整備法による改正により国有財産特別措置法（昭和 27 年法律第 219 号）第 2 条第 2 項第 6 号が第 7 号となる。これに伴い、国有財産特別措置法施行令の規定中の「第二条第二項第六号」を「第二条第二項第七号」とした。こと。（第 1 条第 2 項並びに第 2 条第 7 項及び第 8 項関係）

(5) 日本国に駐留するアメリカ合衆国軍隊等の行為による特別損失の補償に関する法律施行令（昭和 28 年政令第 355 号）の一部改正関係

① アメリカ合衆国軍隊等の特定の行為による事業経営上の損失補償の対象となる事業について、幼保連携型認定こども園において行う教育及び保育の事業を加えたこと。（第 1 条第 1 号関係）

② 事業経営上の損失の原因となるアメリカ合衆国軍隊等の特定の行為として、幼保連携型認定こども園の近傍において行われる航空機等の頻繁な使用等を加えたこと。（第 6 条関係）

(6) 国有林野の管理経営に関する法律施行令（昭和 29 年政令第 121 号）の一部改正関係

国有林野は、学校の施設の用に供するために地方公共団体等に対して貸付けをする場合にはその貸付料を時価よりも低く定めることができるが、この場合の「学校」に幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第 5 条第 2 号関係）

(7) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和 31 年政令第 221 号）の一部改正関係

教育委員会が地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 19 条第 4 項の規定により大学以外の公立学校の教員をもって指導主事に充てようとする場合、当該教員が他の教育委員会の任命に係る者であるときは、当該任命権者の同意を得なければならないこと、公立

（整備法による社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 2 条の改正）に位置づけられることとしたこと、また整備法による児童福祉法の一部改正に伴い、保育を提供する事業として、新たに小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業及び事業所内保育事業が新たに創設されたこと等に伴い、各種政令において所要の改正を行った。

各政令の主な改正内容は、以下のとおりである。

(1) 教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第 6 号）の一部改正関係

① 初任者研修の必要がないと認められる場合の対象に關し、「教諭等」の範囲に保育教諭、保育助教諭を含めるとともに、「学校」に幼保連携型認定こども園を含めたこと。また、指定都市以外の市町村の設置する幼保連携型認定こども園の保育教諭等に係る教育公務員特例法施行令上の「任命権者」として、当該市町村を包含する都道府県の知事を規定したこと。（第 2 条及び附則第 2 項関係）

※幼保連携型認定こども園の保育教諭等に対しては、幼稚園の教諭等と同様に、教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）附則第 4 条第 1 項に基づく研修を実施することが必要。

② 大学院修学休業について、公立の幼保連携型認定こども園の主幹保育教諭等も、現行の公立の学校の主幹教諭等と同様の扱いとするよう規定したこと。（第 8 条関係）

③ 指定都市以外の市町村の設置する幼保連携型認定こども園の保育教諭等に対する十年経験者研修の実施にあたっては、その「任命権者」について、当該市町村を包含する都道府県の知事とする。こと。（附則第 3 項関係）

(2) 私立学校法施行令（昭和 25 年政令第 31 号）の一部改正関係

① 私立学校法（昭和 24 年法律第 270 号）の規定に基づき文部科学大臣に対してする申請のうち、指定都市又は中核市（以下「指定都市等」という。）の区域内の幼保連携型認定こども園に係るものにあつては、当該指定都市等の長を経由してするものとしたこと。また、当該申請を受理した指定都市等の長は、意見を付して文部科学大臣に進達しなければならないこととしたこと。（第 2 条関係）

② 第 2 条第 2 項の規定により指定都市等が処理することとされている事務は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）に規定する第 1 号法定受託事務としたこと。（第 6 条関係）

(3) 建築基準法施行令（昭和 25 年政令第 338 号）の一部改正関係

① 採光の規制が適用される建築物の居室として、幼保連携型認定こども

2

の幼保連携型認定こども園の教員を指導主事に充てようとする場合においては、幼保連携型認定こども園の教員の任命権者は地方公共団体の長であることから、当該地方公共団体の長の同意を要することとしたこと。（第 4 条第 1 項関係）

(8) 旅館業法施行令（昭和 32 年政令第 152 号）の一部改正関係

整備法により旅館業法（昭和 23 年法律第 138 号）第 3 条第 3 項第 1 号中の「学校」が「第一条学校」に改められることから、これに伴い、旅館業法施行令第 1 条第 1 項第 10 号及び同条第 2 項第 9 号の「学校等」を「第一条学校等」とした。こと。（第 1 条第 10 号及び同条第 2 項第 9 号関係）

(9) 公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償の基準を定める政令（昭和 32 年政令第 283 号）の一部改正関係

① 公立の幼保連携型認定こども園について、学校医等の療養を行う医療機関又は薬局の指定を、当該幼保連携型認定こども園を設置する地方公共団体の長が行うこととしたこと。（第 3 条第 2 項関係）

② 学校医等が遺言又は当該学校医等の属する学校を設置する教育委員会に対する予告で、遺族補償年金一時金を受ける遺族について、特に指定しておくことで、その指定された者は優先して遺族補償一時金を受け取るものとしているが、公立の幼保連携型認定こども園の学校医等について、予告を行う相手方を当該幼保連携型認定こども園を設置する地方公共団体の長とする。こととしたこと。（第 13 条第 3 項関係）

(10) 駐車場法施行令（昭和 32 年政令第 340 号）の一部改正関係

同令第 7 条第 1 項第 1 号ハにおいて、幼稚園、小学校、保育所等の出入口から 20 メートル以内の道路の部分等においては、路外駐車場の出口及び入口を設けてはならない規制について幼保連携型認定こども園を対象としたこと。（第 7 条関係）

(11) 住宅地区改良法施行令（昭和 35 年政令第 128 号）の一部改正関係

住宅地区改良事業の施行者は、地区施設の種別等について定めた事業計画に従って住宅地区改良事業を施行することとなる。当該地区施設のうち、居住者の共同の福祉のために必要な施設として保育所等を規定しているところ、幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第 2 条関係）

(12) 道路交通法施行令（昭和 35 年政令第 270 号）の一部改正関係

道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第 71 条第 2 号の 3 に規定する「通

3

4

学通園バス」に、幼保連携型認定こども園又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第10項に規定する小規模保育事業若しくは同条第12項に規定する事業所内保育事業を行う施設に通う児童、生徒又は幼児の運送を目的とする自動車である旨を表示している自動車を加えたこと。（第26条の3関係）

- (13) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）の一部改正関係
障害者の雇用においては、国及び地方公共団体について、一律に雇用率を適用することになじまない職種の職員が当該機関の総職員数に占める割合を基準として除外率を設定し、雇用すべき障害者の数を算定する際に当該率を控除することとしているところ、除外率の対象となる職員に幼保連携型認定こども園の教育職員を加えたこと。（別表第3関係）
- (14) 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律施行令（昭和37年政令第301号）の一部改正関係
辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）による地方債の特例措置等の対象となる「公共的施設」を定めている同令第2条に、幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第2条関係）
- (15) 交通安全施設等整備事業の推進に関する法律施行令（昭和41年政令第103号）の一部改正関係
国の費用負担補助の対象となる通学路として、小学校、幼稚園又は保育所に通う道路の一定区間が規定されているところ、幼保連携型認定こども園に通う道路の一定区間についても、国の費用負担補助の対象に加えたこと。（第4条関係）
- (16) 公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律施行令（昭和42年政令第284号）の一部改正関係
公共用飛行場周辺における航空機騒音による障害の防止等に関する法律施行令（昭和42年8月1日法律第110号政令第284号）に規定する防音工事の対象となる施設に幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第4条第4号関係）
- (17) 都市計画法施行令（昭和44年政令第158号）の一部改正関係
 - ① 1ヘクタール以上の運動・レジャー施設のうち、学校の施設に該当する

5

- i) 家庭的保育事業、小規模保育事業若しくは事業所内保育事業を行う施設（第7条第3号関係）
- ii) 幼保連携型認定こども園（第7条第10号関係）
- ② 防衛施設の設置又は運用による障害の緩和に資するため国の助成を受けて地方公共団体が整備する民生安定施設として、幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第12条関係）

- (22) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第九条第四号及び第七号の人事委員会又は公平委員会を定める政令（昭和53年政令第324号）の一部改正関係
地方公務員職員団体及び混合連合団体で公立学校の非現業の一般職の地方公務員のみを構成員としているものに係る認証機関を定める同令第2号における公立学校」の定義を、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第2条第1項に規定する公立学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校及び幼保連携型認定こども園であつて地方公共団体が設置するもの）としたこと。（第22条関係）
- (23) 特定空港周辺航空機騒音対策特別措置法施行令（昭和53年政令第355号）の一部改正関係
航空機騒音障害防止地区における建築物の建築制限及び航空機騒音障害防止特別地区における建築物の建築禁止の対象となる建築物として、家庭的保育事業、小規模保育事業若しくは事業所内保育事業を行う施設又は幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第6条第1号及び第6号関係）
- (24) 国勢調査令（昭和55年政令第98号）の一部改正関係
国勢調査令では、「住居」の定義について定めており、学校に在学している者が通学のために寄宿舎、下宿その他これらに類する宿泊施設に宿泊している場合、その宿泊施設をその者の住居とみなすと規定している。
幼保連携型認定こども園についても、引き続き学校教育法に規定する学校と同様に、在学している者が通学のために宿泊している施設がある場合について、当該施設を住居とみなすための所要の改正を行ったこと。（第24条関係）
- (25) 保険業法施行令（平成7年政令第425号）の一部改正関係
保険業法の適用除外類型において「一の学校（学校教育法第1条に規定する学校）がその児童又は幼児を相手方として行うもの」があるが、この「学校」に幼保連携型認定こども園を加えたこと。（第1条の3関係）

7

ものについては、当該施設を建設するにあたり開発許可が不要とされているところ、幼稚園と同様、幼保連携型認定こども園の施設に該当するものの建設についても、開発許可を不要とすることとしたこと。（第1条第2項第1号関係）

- ② 国、都道府県等が設置する建築物のうち、当該建築物の建築にあたり開発許可が必要となる建築物及び都市計画法第34条第1号の政令で定める公益上必要な建築物として、家庭的保育事業、小規模保育事業又は事業所内保育事業の用に供する施設である建築物を加えたこと。（第21条第26号ロ関係）
- (18) 建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令（昭和45年政令第304号）の一部改正関係
建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和45年法律第20号）第2条第1項の「特定建築物」の範囲に幼保連携型認定こども園の用途に供される建築物で延べ面積8千平方メートル以上のものを加えたこと。（第1条関係）
- (19) 沖縄の復帰に伴う文部省関係法令の適用の特別措置等に関する政令（昭和47年政令第106号）の一部改正関係
独立行政法人日本スポーツ振興センターが行う災害共済給付の共済掛金について、沖縄県に所在する幼保連携型認定こども園の管理下における災害共済給付については、270円を超えない範囲内で文部科学大臣が別に定める額とし、沖縄県に所在する地方裁量型認定こども園及び幼稚園型認定こども園を構成する保育機能施設の管理下における災害共済給付については、350円を超えない範囲内で文部科学大臣が別に定める額とする特例の対象とすることとしたこと。（第27条関係）
- (20) 水源地域対策特別措置法施行令（昭和49年政令第27号）の一部改正関係
水源地域整備計画に基づく事業として、幼保連携型認定こども園の整備に関する事業を加えたこと。（第2条第9号関係）
- (21) 防衛施設周辺の生活環境の整備等に関する法律施行令（昭和49年政令第228号）の一部改正関係
 - ① 自衛隊等の航空機の離着陸等により生ずる音響で著しいものを防止・軽減するために行う防音工事の助成の対象となる施設として、i)及びii)を加えたこと。

6

- (26) 建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令（平成7年政令第429号）の一部改正関係
 - ① 幼保連携型認定こども園について耐震診断等の努力義務の対象となる特定既存耐震不適格建築物の規模を幼稚園及び保育所と同一としたこと。（第6条第2項関係）
 - ② 幼保連携型認定こども園について所管行政庁による指示の対象となる特定既存耐震不適格建築物の規模を幼稚園及び保育所と同一としたこと。（第8条第2項関係）
 - ③ 幼保連携型認定こども園について耐震診断の実施・結果報告の義務付けの対象となる要緊急安全確保大規模建築物の規模を幼稚園及び保育所と同一としたこと。（附則第2条第1項関係）
- (27) 過疎地域自立促進特別措置法施行令（平成12年政令第175号）の一部改正関係
子ども・子育て支援新制度においては、保育所及び幼保連携型認定こども園（以下「保育所等」）の整備のための交付金として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第11条第1項に規定する交付金（以下「次世代法による交付金」という。）に代え、整備法による改正後の児童福祉法（昭和22年法律第164号）第56条の4の3第2項に規定する交付金（以下「改正後児童福祉法による交付金」という。）を位置づけることとした。このため、整備法による改正後の過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第10条第2項の規定により、算定割合が嵩上げされる保育所等の整備に係る交付金についても、次世代法による交付金に代え、改正後児童福祉法による交付金とすることとしたこと。（第5条第1項関係）

- (28) 中央教育審議会令（平成12年政令第280号）の一部改正関係
初等中等教育分科会の調査審議事項である初等中等教育の振興に関する重要事項として、幼保連携型認定こども園における教育を加えたこと。（第5条第1項関係）
- (29) 沖縄振興特別措置法施行令（平成14年政令第102号）の一部改正関係
 - ① 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第109条の規定により、沖縄県内の関係地方公共団体に対し、国有財産を無償又は時価よりも低い価額で譲渡し、又は貸し付けることができる対象として、幼稚園の施設と同様に、小学校の施設と同一の敷地に設けられる幼保連携型認定こ

8

- ども園の施設を加えたこと。(第36条関係)
- ② 沖縄振興特別措置法第105条の規定により、幼保連携型認定こども園の整備に対する国及び沖縄県の負担割合又は補助割合について、保育所の割合と同様とし、当該割合を参酌して額を算定する交付金として、改正後児童福祉法による交付金を加えたこと。(第32条、別表第1、別表第2及び別表第3関係)
- (30) 独立行政法人日本スポーツ振興センター法施行令(平成15年政令第369号)の一部改正関係
- ① 災害共済給付の支払の区分についてi)及びii)を規定することとしたこと。(第4条第5項関係)
- i) 国立大学法人が設置する幼保連携型認定こども園を追加したこと。
- ii) 地方公共団体が設置する幼保連携型認定こども園について、災害共済給付金の支払を経由する者として、当該地方公共団体の長とするることとしたこと。
- ② 共済掛金の額について、幼保連携型認定こども園については270円、地方裁量型認定こども園及び幼稚園型認定こども園を構成する保育機能施設については350円と設定することとしたこと。(第7条第4号、附則第5条第1項関係)
- ③ 保護者から徴収する共済掛金の額について、幼保連携型認定こども園は、270円の6/10から9/10の範囲とし、地方裁量型認定こども園及び幼稚園型認定こども園を構成する保育機能施設については、350円の6/10から9/10の範囲とすることとしたこと。(第10条、附則第5条第2項関係)
- ④ 災害共済給付に係る国の補助について、幼保連携型認定こども園は補助対象給付経費のうち文部科学大臣の定める額とすることとしたこと。(第16条関係)
- ⑤ 地方公共団体が設置する幼保連携型認定こども園に係る事務処理について、当該地方公共団体の長が処理することとしたこと。(第19条第1項関係)
- (31) 地方独立行政法人法施行令(平成15年政令第486号)の一部改正関係
- 以下の規定について地方独立行政法人を地方公共団体とみなしてそれらの法令を準用することとしたこと。
- 以下の規定について地方独立行政法人を市町村とみなして準用することとしたこと。
- ① 放課後児童健全育成事業(児童福祉法第34条の8)

- 今般の児童福祉法の改正で、児童福祉法第34条の8において、国、都道府県及び市町村以外の者は市町村長への届出等の手続を行うこととされたことを受け、同条について、地方独立行政法人を市町村とみなして準用することとしたこと。(第13条第3項第1号関係)
- ② 小規模保育事業(児童福祉法第34条の15第1項、第2項及び第7項)
- 今般の児童福祉法の改正で、国、都道府県及び市町村以外の者は、市町村長の認可を得て家庭的保育事業等を行うことができることとされ、一方で市町村については届出等の手続が不要となったため、児童福祉法第34条の15第1項、第2項及び第7項のうち、地方独立行政法人が家庭的保育事業等のうち小規模保育事業を行う場合について、地方独立行政法人を市町村とみなして準用することとしたこと。(第13条第3項第1号関係)
- ③ 幼保連携型以外の認定こども園(認定こども園法第3条第5項及び7項)
- 今般の認定こども園法の改正で、幼保連携型以外の認定こども園の認定について、国及び市町村以外の者が認定を申請する場合の審査手続が定められたため、地方独立行政法人が保育所型認定こども園の認定を申請する場合について、地方独立行政法人を市町村とみなして準用することとしたこと。(第13条第3項第6号関係)
- (32) 公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令(平成17年政令第146号)の一部改正関係
- 公益通報者保護法の対象とする「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律」として、子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)を追加することとしたこと。
- (33) 地域における多様な需要に応じた公的賃貸住宅等の整備等に関する特別措置法施行令(平成17年政令第257号)の一部改正関係
- 幼稚園・保育所等の公共公益施設の整備について地域住宅計画に記載した場合には、公営住宅建替事業の施行要件のうち建替後の戸数要件を緩和することとしている(法第6条第6項、第12条、公営住宅法第36条第3号)ところ、幼保連携型認定こども園を公共公益施設に加えるとともに、小規模保育事業等の用に供する施設を公共公益施設に加えたこと。(第2条関係)
- (34) 統計法施行令(平成20年政令第334号)の一部改正関係
- 基幹統計調査である学校基本調査において地方公共団体が行う事務に關して、同調査における「学校」の範囲に、幼保連携型認定こども園を追加す

ることとしたこと。(別表第四関係)

- (35) 職員の退職管理に関する政令(平成20年政令第389号)の一部改正関係
- 内閣府に特別の機関として子ども・子育て本部が設置されることに伴い、職員の退職管理に関する政令別表第1内閣府の項に「子ども・子育て本部」を局等組織として新たに規定することとしたこと。(別表第一関係)
- (36) 地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)の一部改正関係
- 私立学校法施行令第2条第2項の規定により指定都市等が処理することとされている事務は、地方自治法に規定する第1号法定受託事務としたこと。(別表第一関係)

3 施行期日

この政令は、子ども・子育て支援法の施行の日から施行することとしたこと。

以下省略



編集後記

本ガイドブックは、平成26年度文部科学省委託事業「幼児教育の改善・充実調査研究」を一般社団法人 保育教諭養成課程研究会が受け、園長及び幼稚園教諭・保育教諭の資質向上のための研修の在り方について、「質の高い教育・保育の実現のための研修ガイド」として作成したものです。本冊子が、幼稚園教諭や保育教諭の様々な研修の機会に、これからの質の高い教育及び保育の実現のためにご活用いただければ幸いです。

最後に、企画・執筆・作成にあたっては、多くの皆様にご協力をいただきましたことをこの場をお借りしてお礼申し上げます。

編集委員

■代表

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会
理事長 無藤 隆（白梅学園大学大学院 教授）

■プロジェクトリーダー

神長 美津子（國學院大學 教授）

■作成委員

大竹 節子（元品川区立二葉すこやか園 園長）

影山 晃一（栃木県総合教育センター幼児教育部 部長補佐）

柿沼 芳枝（昭和学院短期大学 准教授）

黒澤 聡子（前江東区立ちどり幼稚園 園長）

鈴木みゆき（和洋女子大学 教授）

田淵 光与（栃木県総合教育センター幼児教育部 部長）

山下 文一（高知県教育委員会幼保支援課専門企画員）

■資料提供

東京都教職員研修センター

栃木県総合教育センター

高知県教育委員会



