

平成30年度文部科学省委託研究
「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

幼児教育に係る教職員の養成、採用、研修等の在り方に関する調査研究
報告書「園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための
研修モデルの構築に向けて」

平成31年3月



一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

平成30年度文部科学省委託研究
「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

幼児教育に係る教職員の養成、採用、研修等の在り方に関する調査研究
報告書 「園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための
研修モデルの構築に向けて」

目 次

凡例

はじめに	1
第1章 研究の背景と目的	2
1. 背景と経緯	2
2. 今回の調査の位置付けと目的	4
第2章 調査方法、調査概要、調査協力者の特徴	5
1. 調査協力者	5
(1) 園長調査	5
(2) 幼児教育アドバイザー調査	5
2. 調査時期	5
(1) 園長調査	5
(2) 幼児教育アドバイザー調査	5
3. 調査実施手順	5
(1) 園長調査	5
(2) 幼児教育アドバイザー調査	5
4. 調査内容	6
(1) 園長調査	6
(2) 幼児教育アドバイザー調査	7
第3章 調査結果	9
1. 園長調査	9
(1) 勤務状況	9
(2) 園長の資質・能力	14
(3) 園長の研修ニーズ	18
(4) 園において実現したいこと	30
2. 幼児教育アドバイザー調査	33
(1) 勤務状況	33
(2) 幼児教育アドバイザーの業務	37
(3) 幼児教育アドバイザーの業務上の困難と対応	40
(4) 幼児教育アドバイザーの業務上の理念	41
(5) 幼児教育アドバイザーの資質・能力	42
(6) 幼児教育アドバイザーの研修の現状	44
(7) 幼児教育アドバイザーの業務を担う上での意見交換・スーパーバイズ	46
(8) 幼児教育アドバイザーの研修ニーズ	47
(9) 幼児教育アドバイザーに関する仕組みや課題の改善点	49
第4章 考察	50
1. 園長に求められる資質・能力と研修	50
2. 幼児教育アドバイザーの実態	51

3. 幼児教育アドバイザーの研修ニーズと課題.....	52
4. 本調査のまとめ.....	53
(1) 園長調査.....	53
(2) 幼児教育アドバイザー調査.....	54
おわりに	56

謝辞

凡例

1. 本報告書

- *本書（第2章・第3章を除く）で使用される「保育者」については、学校教育法において「幼児の保育をつかさどる」とされている幼稚園教諭等、児童福祉法において「専門的知識及び技術をもつて、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」保育士、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において「園児の教育及び保育をつかさどる」とされている幼保連携型認定こども園における保育教諭等、の3つの職種を統合的に指している。
- *本書で使用される「保幼小」の表記は、保育所、幼稚園、小学校の三者に加えて幼保連携型認定こども園も含めた意味で使用している。
- *先行研究の引用にあたっては、原文の表記をそのまま用いた。自由記述回答の引用にあたっては、原則的に原文の表記をそのまま用いるが、原文の表記が適切な日本語でない、回答者および回答者に関する者の個人情報や属性等が特定されるなど、原文の表記をそのまま用いることで懸念が生じ得る場合は、当該箇所を文意を損ねない程度に加工した。
- *本書第2章および第3章では、本年度実施した2つの質問紙調査を分析しているが、調査票において用いる用語については調査票の表紙において「凡例」で示したため、当該の章においては、これらの凡例に従って用語を使用した。なお、調査票表紙に示した「凡例」本文を以下に転記した（使用フォント・下線もそのまま）。

2. 調査

①幼稚園等園長対象調査

本調査においては、幼稚園における「教育」、幼保連携型認定こども園における「教育及び保育」をまとめて「教育・保育」としている。

ここでいう、「保育者」とは、学校教育法第27条に基づく「幼児の保育をつかさどる」者としての幼稚園教諭、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第14条に基づく「園児の教育及び保育をつかさどる」幼保連携型認定こども園における保育教諭、その両者を指している。

「教職員」とは、ここでは上記の幼稚園教諭・保育教諭の両者を指している。

また、ここでいう「保育職」とは、幼稚園教諭、保育士（児童福祉法第18条の4に定義された「専門的知識及び技術をもつて、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）、保育教諭をまとめて示している。

②幼児教育アドバイザー調査

本調査における「幼児教育アドバイザー」とは、「幼稚園・保育所・認定こども園を巡回し、園の教育内容や指導方法、園環境の改善等についての助言等を行う者」を指している。

「幼児教育相談員」など、名称が異なっても、同様の業務を担う場合は対象となる。また、「幼児教育アドバイザー」という名称であっても、現職教職員等が研修を受けるのみである場合や、園訪問を行っていない場合は対象とならない。

本調査においては、幼稚園における「教育」、幼保連携型認定こども園における「教育及び保育」、保育所における「保育」をまとめて「教育・保育」としている。

ここでいう、「保育者」とは、学校教育法第27条に基づく「幼児の保育をつかさどる」者としての幼稚園教諭、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第14条に基

づく「園児の教育及び保育をつかさどる」幼保連携型認定こども園における保育教諭、児童福祉法第18条の4に基づく「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」保育所における保育士をまとめて指している。

「教職員」とは、ここでは上記の幼稚園教諭・保育教諭・保育士を指している。

はじめに

平成 28 年 11 月「教育公務員特例法等の一部改正」が公布され、「これからの中学校教育を担う教員の資質能力の向上」が求められることになりました。本研究会では、平成 26 年度から文部科学省の委託研究として、新採用教員から中堅教員までのキャリア形成過程の中で求められる資質・能力とはどのようなものであり、また、それに応じた研修の在り方はどのようなものであるのかについて提言してきました。

平成 30 年 4 月より実施された幼稚園教育要領において、幼稚園教育において育みたい資質・能力として「知識及び技能の基礎」「思考力、判断力、表現力等の基礎」「学びに向かう力、人間性等」が明確にされました。そして、これらの資質・能力を育んでいくためには、幼稚園等において、子供たちの姿や地域の実情等を踏まえつつ、どのような教育課程を編成し、実施・評価し改善していくのかという「カリキュラム・マネジメント」を確立することが重要とされるようになりました。特に園長には、子供や地域の実態を踏まえ、学校の教育ビジョンを示し、教職員と意識や取組の方向性の共有を図るなどの組織マネジメントやリーダーシップが求められています。全国の各自治体で実施される園長研修においても、組織マネジメントやリーダーシップについて取り扱ったものが散見されています。しかし、一方で、園長の職務内容に応じた資質・能力とはどのようなものであるのかについては明らかにはなっていません。

また、幼稚園教諭や保育教諭の研修は、自治体の裁量が大きいことが特徴であるがゆえに、研修制度の運用実態を義務教育と比較した場合、十分に確立されていない状況にあることも大きな課題とされてきました。それを受け、文部科学省では、幼稚園、保育所、認定こども園等を通して幼児期の教育の更なる質の向上を図るため、地方公共団体における幼児教育の推進体制を構築するため「幼児教育の推進体制構築事業」を実施し、そのなかで「幼児教育アドバイザー」が各施設を巡回し、指導助言等を行うようになっています。しかし、幼児教育アドバイザーに求められる資質・能力、業務内容から生じる困難、また幼児教育アドバイザーが必要とする研修についても明らかになっていないのが現状です。

本年度、本研究会においては、幼児期の教育の質向上において中核となる園長と、今後、幼児期の教育現場において新たな役割を担うこととなる幼児教育アドバイザーを対象として、その資質・能力、研修ニーズについて明らかにすることを目的として調査を実施しました。

幼児期の教育は、新たな時代を迎えようとしています。組織マネジメントやリーダーシップという言葉は、新たな時代をむかえつつある幼児期の教育現場の一端を表しているものと思われます。しかし、このようなキーワードが指示示そうとする内容は、漠然としたままです。園組織の在り方もそれを束ねるリーダーシップの在り方も、新たな時代を迎える方向性を模索していることと思われます。今回の報告書では、園長が自身の職務上どのような資質・能力が必要であると感じているのか、そしてどのような研修を子供たちの未来のために必要と感じているのか、また、幼児教育アドバイザーは、自身の経験から培った経験を幼児期の教育現場にどのように還元しようと考え、どのような困難を感じ、更に資質・能力の向上のためにどのような研修を望むのかを、全国調査から得られたエビデンスを基に報告いたします。

一般財団法人 保育教諭養成課程研究会
理事長 無藤 隆

第1章 研究の背景と目的

1. 背景と経緯

かつての日本の学校組織は、いわゆる「なべぶた型」でフラットな組織であるといわれてきたが、教員の多忙化、同僚性の希薄化、定年による大量退職による若手教員の増加などによって、知識・経験・技能の世代間継承が困難な環境にある。これを乗り越えるための組織改革も必要とされた。こうして平成19年、学校教育法が改正され、学校にこれまでの職位に加えて、副校长、主幹教諭、指導教諭の3つの中間的職位を置くことができるようになった。

一方、「教員の養成・採用・研修の一体的改革」が検討されるようになり、平成27年には中央教育審議会が「これからの中間的職位を置くことができるようになつた」と答申し、取組が開始された。

本研究会は、上記のような背景の下で、下記のとおり、平成27年度より本年度まで文部科学省より委託を受けた。

（1）平成27年度「幼児教育の質向上に関する推進体制等の構築モデル調査研究」

この委託研究では、幼稚園教員養成課程の最終学年で学ぶ学生と国公私立幼稚園・幼保連携型認定こども園新採教員とのギャップの検証を質問紙調査によって行った。調査で明らかになったのは、新採教員と養成校学生との間にギャップが存在していることであり、これを「新採ギャップ」と呼ぶこととした。このギャップを乗り越える意味でも、研修の充実が必要であることが示唆された。

（2）平成28年度「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

この委託研究の目的は、幼稚園等におけるミドルリーダーの人材育成に係る研修の在り方に関する調査研究を行うことである。その方法として、幼稚園及び幼保連携型認定こども園における5年から10年程度の保育経験を有する教諭を対象とした質問紙調査を実施した。幼稚園や幼保連携型認定こども園におけるミドルリーダーにどのような資質・能力が求められているのか、また中堅教員がミドルリーダーとしての役割をどのように担っているのかを明らかにすること、及びミドルリーダーとなるべき人材の育成のために必要な研修への提言につなげることを目標とした。調査の結果、ミドルリーダーの資質・能力の側面として、「調整」「連携」「省察」「子供理解・援助」「園運営の中核」「後輩指導」といった6つが明らかとなった。また、経験年数5年から8年程度の教員の8割以上が、ミドルリーダーの役割を多少なりとも担っている一方で、そのための能力がまだ十分には身に付いていないと感じていることも明らかになった。さらに、中堅教員の3分の2が教職を将来も続けたいとは考えていないという問題も浮き彫りとなつた。これらの結果から提言されたのは以下の2点である。

- ① 5年程度の経験の段階からミドルリーダーとしての資質向上のための研修が必要であること。
- ② 幼稚園教諭、保育教諭としてのキャリアビジョンが描けるような研修が必要であり、さらにはミドルリーダーとしての資質を身に付けるのみならず将来の中核を担う人材を育成していく必要があること。

これらの結果を総じてみると、幼稚園教諭及び保育教諭としての成長を考える際に、経験年数5年から8年と9年から12年との間には幼稚園教諭の成長として一つの大きな成長課題があるよう

にみえる。

のことから、経験年数5年から8年を「ミドル前期」、経験年数9年から12年を「ミドル後期」として捉え、それに応じた研修計画を策定することが、ミドルリーダーとしての資質・能力をより的確に身に付けるために必要であると考えられる。さらに、調査で明らかとなった幼稚園教諭、保育教諭としての成長過程における質的な差を考慮した研修内容を作成した方が現場のニーズに対応したものになると考えた。具体的な研修計画については、調査を基に考案された平成28年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」『幼稚園教諭・保育教諭のための研究ガイドⅢ－実践の中核を担うミドルリーダーの育成を目指して－』を参考願いたい。

（3）平成29年度「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

ここでは、更にミドルリーダーの実態と課題を探るために、中堅教員と園長への質問紙調査を実施した。この目的は以下の3点にある。

- ① ミドルリーダーとしての資質・能力が求められる程度や身についている程度、ミドルリーダーの役割を担っている程度、ミドルリーダーに必要とされる研修を、中堅教員がどう捉えているかを明らかにすること。あわせて、経験年数と設定形態による差異がないかどうかも明らかにすること。
- ② ミドルリーダーの実態、園長が求めるミドルリーダーとしての資質・能力、ミドルリーダーに必要とされる研修を園長がどう捉えているかを明らかにすること。
- ③ 上記の2点を比較しての中堅教員と園長との意識の差異を明らかにすること。

平成28年度の調査結果を受けて、この調査では中堅教員対象の調査に私立園を加え、また園長の視点からみたミドルリーダーの資質・能力の調査も追加した。そして、中堅教員、特に後期の段階に差し掛かった者がミドルリーダーとしての役割を担うまでの資質・能力の解明に焦点を絞って分析を行った。その結果、平成28年度同様にミドル期には前期と後期の段階があること、特に前期と後期を比較すると、求められる資質・能力については「省察」、「園運営の中核」が、実際に身に付いているかどうかについては「連携」、「中核」が、担っているかどうかについては「コミュニケーション・調整」、「連携」、「中核」が、それぞれ後期の段階でより重視される項目であることが明らかになった。さらに、国公立園と私立園とで差異がみられたのは、求められていると感じている資質・能力については「調整」において、身に付いていると感じている資質・能力では「連携」において、であり、特に「後輩指導」においては、概して私立園の方が求められ、かつ実際に担っていると感じていることが明らかになった。

園長調査では、園の中でのミドルリーダーとしての役割を担っている経験年数や担い始めた経験年数においては、設置形態間での差がない一方で、ミドルリーダーの役割を担ってほしいと考える経験年数には差があった。私立園の方が、より早く担ってほしいと考える傾向にある。しかし、その一方で、実際にミドルリーダーとしての資質・能力を身に付けて実務を担うために必要な経験年数は、国公立園と私立園では差がない。ミドルリーダーとしての資質・能力については、日々の保育を責任もってこなせる力を基礎としながら、教員組織をマネジメントする力、そして園運営のマネジメントに関わる力を順に身に付けていくってほしいと考えていることも明らかになった。そして、求められる資質・能力については、多くの項目において中堅教員よりも園長の方が必要性を強く感じていること、また、園組織のマネジメントに関わる力については、国公立園の方が必要性を強く求めていることも明らかになった。

研修ニーズについては、ミドルリーダーとしての基本的な資質・能力に関わる研修ニーズがあること、経験年数（ミドル前期と後期）や設置形態によってニーズに差がでるものがあることが判明した。その基本的な資質・能力にかかる研修ニーズとしては「ミドルリーダーの役割に関する概論」、「子供理解・発達」、「特別な配慮が必要な子供（虐待ケースを含む）」、「遊び」、「教材としての絵本」、「食育」、「指導計画・保育内容の作成」、「保護者理解・家族支援」である。一方、設置形態や経験年数によって、研修ニーズが高まるものとしては、まず国公立園において、ミドル前期に「自身の教育方法・計画の見直し方」のニーズが高まり、後期になるとその延長線上としての「教材研究や教育に関する研究方法、研究発表の仕方、環境の構成等」の研修ニーズが高まる。私立園になると、「自身の教育方法・計画の見直し方」のニーズは、ミドル前期よりも前の段階から研修ニーズがある。さらに、ミドル後期になると「園組織全体の中でのミドルリーダーとしての自分の役割」、「組織マネジメントに関する研修」等がニーズとして高まる。全体的にみると、より実践的な研修ニーズに関して、私立園の方がミドル前期からそれ以前において既に研修ニーズが高くなっていると推測された。

一方、園長調査からは、多くの項目において、園長の方が中堅教員よりも研修ニーズは高いことが判明した。求められる資質・能力についての結果とも一致するものであった。また、設置形態の比較では、国公立園の方が研修の必要性をより感じていることがわかった。さらには、国公立園においては、園長の方が中堅教員よりも、「組織マネジメント」、「人権教育」、「カウンセリング」、「児童虐待」、「教育センターとしての機能」等の園運営に関わる内容についての研修が必要であると考えていた。園長の立場に立てば、中堅教員がいざれより上位の管理職で園運営を任される立場になることを想定したものだろう。

提言された具体的な研修計画については、本調査をエビデンスとしつつ考案された、本研究会による平成28年度文部科学省委託「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドIII－質の高い教育・保育の実現のために－」及び平成29年度文部科学省委託「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドIV－園経営の一翼を担うミドルリーダーの育成を目指して－」を参考願いたい。

2. 今回の調査の位置付けと目的

本研究は、幼稚園及び幼保連携型認定こども園（以下、幼稚園等）の園長、及び各自治体の幼児教育アドバイザーへの質問紙調査を通して、園長及び幼児教育アドバイザーの実態と課題、必要な研修を探ることを目的とする。

具体的には、本研究は次の点を明らかにすることを目的とする。

- ① 幼稚園等の園長の経歴や免許・資格、経験年数等の実態を明らかにするとともに、求められる資質・能力や必要とされる研修について明らかにする。
- ② 幼稚園等の園長に求められる資質・能力が、園長の経歴や免許・資格、経験年数等によって異なっているかを明らかにする。
- ③ 自治体の幼児教育アドバイザーの経歴や保有免許・資格等の属性、訪問回数や訪問園数、研修回数、相談内容、研修等の実態、必要な資質・能力、必要とされる研修に関する意識、さらに、課題や改善点等について明らかにする。

第2章 調査方法、調査概要、調査協力者の特徴

1. 調査協力者

(1) 園長調査

園長調査にあたっては、「全国国公立幼稚園・こども園長会」に協力をえて、秋田県 12 園、福島県 140 園、群馬県 73 園、東京都 170 園、愛知県 85 園、京都府 60 園、高知県 19 園、島根県 100 園、大分県 105 園の 1 都 7 県 1 府の国公立幼稚園（以下、幼稚園）・幼保連携型認定こども園（以下、認定こども園）764 園を対象に調査を実施した。調査票の配布方法は、各都府県の支部会長のもとに、各都府県の園数分の調査票を郵送し、支部長から各園に配布してもらった。園長調査においては、536 名（女性 375 名、男性 158 名、無回答 3 名）から回答を得た（回収率 70.2%）。

(2) 幼児教育アドバイザー調査

幼児教育アドバイザー調査においては、文部科学省の「幼児教育の推進体制構築事業」を実施している 29 自治体から、「平成 29 年度幼児教育の推進体制構築事業 成果報告書（概要）」より、幼稚園・保育所・認定こども園を巡回し、園の教育内容や指導方法、園環境の改善等についての助言等を行っていると判断される 25 自治体（北海道、気仙沼市、秋田県、前橋市、千葉県、石川県、静岡県、名張市、舞鶴市、東近江市、大阪府、堺市、奈良県、岡山県、広島県、広島市、徳島県、香川県、丸亀市、善通寺市、さぬき市、高知県、福岡県、北九州市、熊本県）、196 名を対象に調査を実施した。

なお、「幼児教育アドバイザー」とは、「幼稚園・保育所・認定こども園を巡回し、園の教育内容や指導方法、園環境の改善等についての助言等を行う者」を指し、「幼児教育相談員」など、名称が異なっても対象とし、また、「幼児教育アドバイザー」という名称であっても、現職教職員等が研修を受けるのみである場合や、園訪問を行っていない場合は対象から除外するよう、調査票には記載した。幼児教育アドバイザー調査においては、139 名（女性 125 名、男性 12 名、無回答 2 名）から回答を得られた（回収率 70.9%）。

2. 調査時期

(1) 園長調査

平成 30 年 11 月に調査を実施した。

(2) 幼児教育アドバイザー調査

平成 30 年 12 月に調査を実施した。

3. 調査実施手順

(1) 園長調査

調査票の配布方法は、全国国公立幼稚園・こども園長会を通じ、各都府県の支部会長のもとに、各都府県の園数分の調査票を郵送し、支部長から各園に配布してもらった。回答済みの調査票は個別に返送してもらった。

(2) 幼児教育アドバイザー調査

調査票の配布方法は、各自治体において「幼児教育推進体制構築事業」を所管している担当部署に調査票を郵送し、担当部署から各幼児教育アドバイザーに配布してもらった。回答済みの調査票は個別に返送してもらった。

4. 調査内容

(1) 園長調査

(ア) 勤務園の状況

現在の勤務園について、園名、所在地、設置形態（公立・私立・その他）、運営形態、学級・クラスの数及び在園児数、教職員数を尋ねた。

(イ) 役職、兼務

調査協力者が現在の勤務園で担っている役職（「園長」、「副園長」、「教諭」、「主任」、「理事長」、「その他」から選択）を尋ねた。また、兼務している職の有無を尋ね、兼務している職が有る場合はその職名を尋ねた。

(ウ) 園長経験年数

これまでに、幼稚園、認定こども園、保育所の園長や所長を経験したそれぞれの年数及びその合計経験年数を尋ねた。また、初めて園長になった年齢を尋ねた。さらに、直前についていた職について、「①幼稚園教諭」、「②小学校校長・教頭」、「③大学教員」、「④公務員」、「⑤一般企業」、「⑥保育所所長」、「⑦保育士」、「⑧その他」から、選択するよう求めた（複数回答）。

(エ) 保有免許・資格等

保有している免許・資格について、「①幼稚園教諭一種（一級）」、「②幼稚園教諭二種（二級）」、「③幼稚園教諭専修」、「④小学校教諭」、「⑤中学校教諭」、「⑥高校教諭」、「⑦養護教諭」、「⑧特別支援学校教諭」、「⑨保育士」、「⑩教員免許・資格」から当てはまるもの全てを選択して回答してもらった。

(オ) 幼稚園教諭、保育教諭、保育士の勤務経験

幼稚園教諭、保育教諭、保育士等で勤務した経験の有無を尋ね、経験がある場合は、それぞれの経験年数を回答してもらった。

(カ) 園長に求められる資質・能力

幼稚園等における園長としての役割を果たすために必要だと考えられる資質・能力を尋ねた。先行研究及び予備調査の結果から、幼稚園等における園長の資質・能力と考えられる 61 項目を作成した。なお、ミドルリーダーと園長との比較を行うために、前年度調査の質問項目から、調整、連携、省察、子供理解・援助、園運営の中核等の資質・能力に関する 9 項目を含めた。それぞれの項目について、必要である（5 点）、少し必要である（4 点）、どちらともいえない（3 点）、あまり必要でない（2 点）、必要でない（1 点）の 5 件法で尋ねた。

また、これらの資質・能力がどの程度身に付いていると思うかを尋ねた。園長の資質・能力 61 項目について、身に付いている（5 点）、少し身に付いている（4 点）、どちらともいえない（3 点）、あまり身に付いていない（2 点）、身に付いていない（1 点）の 5 件法で尋ねた。なお、自らに身に付いていると思う程度については、回答欄の一部に不備があったため、今回の分析からは除外した。

(キ) 必要とされる研修

幼稚園等の園長として必要だと考える研修の内容について尋ねた。先行研究等を参考に 56 項目を作成した。それぞれの項目について、必要である（5 点）、少し必要である（4 点）、どちらともいえない（3 点）、あまり必要でない（2 点）、必要でない（1 点）の 5 件法で尋ねた。

(ク) 自らの園で実現してみたいこと

幼児期の教育に関して、自らの園でこれから実現してみたいことについて、自由記述で回答を求めた。

(2) 幼児教育アドバイザー調査

(ア) 職名と経験年数、勤務形態等

幼児教育アドバイザーの職名、依頼されている自治体名、及び経験年数を尋ねた。また、勤務形態について、「常勤」、「非常勤」のいずれかを選択してもらい、非常勤の場合は、「賃金」、「謝金」のいずれかを選択してもらった。

(イ) 兼務

調査協力者が幼児教育アドバイザーの他に兼務している職の有無を尋ね、兼務している職が有る場合はその職名を尋ねた。

(ウ) 保有免許・資格等

保有している免許・資格について、「①幼稚園教諭一種（一級）」、「②幼稚園教諭二種（二級）」、「③幼稚園教諭専修」、「④小学校教諭」、「⑤中学校教諭」、「⑥高校教諭」、「⑦養護教諭」、「⑧特別支援学校教諭」、「⑨保育士」、「⑩教員免許・資格」から当てはまるもの全てを選択して回答してもらった。

(エ) 職歴

調査協力者のこれまでの職歴を尋ねた。20の職（「①公立幼稚園 園長」、「②私立幼稚園 園長」、「③公立保育所 所長」、「④私立保育所 所長」、「⑤公立認定こども園 園長」、「⑥私立認定こども園園長」、「⑦小学校 校長」、「⑧中学校 校長」、「⑨幼稚園教諭」、「⑩保育所保育士」、「⑪保育教諭」、「⑫小学校教諭」、「⑬中学校教諭」、「⑭指導主事」、「⑮行政職」、「⑯児童福祉施設 施設長（保育所所長を除く）」、「⑰児童福祉施設職員（保育所保育士を除く）」、「⑱専門職（保健師・臨床心理士など）」、「⑲特別支援学校や特別支援学級などの教員等」、「⑳その他」）について、経験の有無、及び経験が有る場合は経験年数を尋ねた。

また、大学・短期大学・専門学校での教員経験年数を常勤雇用、非常勤雇用それぞれ尋ねた。

(オ) 訪問回数

幼児教育アドバイザーとして1年間に幼稚園、保育所、認定こども園等にどの程度訪問しているかを尋ねた。

- ① 1年間の訪問回数 1年間に幼稚園、保育所、認定こども園等に訪問する回数をのべ数で回答してもらった。
- ② 1年間の訪問園数 1年間に訪問する幼稚園、保育所、認定こども園等の園数を尋ねた。また、1回のみの園と複数回訪問する園についてそれぞれ尋ねた。さらに、複数回訪問する園について、1年間に平均何回ぐらい訪問しているかを尋ねた。

(カ) 業務内容

幼児教育アドバイザーとしての業務内容について尋ねた。幼児教育アドバイザーの業務（「訪問園の園内研修のサポートや助言」、「訪問園の教職員からの相談の対応」、「訪問園の園長からの相談の対応」、「研修での講演や講話」、「公開保育のサポート」、「特別な支援を要する幼児の保育に関する助言」、「保護者に対する講話」、「幼小接続カリキュラムの作成・実践への助言」、「訪問要請が少ない園の実態把握、幼児教育アドバイザーハンドブック制度の情報提供」、「その他」）について、それらの業務が有るかどうかを尋ねた。

(キ) 相談、助言内容

訪問先からよく受ける相談内容と助言内容について自由記述で回答を求めた。

(ク) 業務上の困難と対応

幼児教育アドバイザーの業務を担う上で、難しいと感じたこと、またそれへの対応や工夫について自由記述で回答を求めた。

(ケ) 気を付けていること、理念

幼児教育アドバイザーとして園を支援する際に気を付けていること、大切にしている理念について自由記述で回答を求めた。

(コ) 必要な資質・能力

幼児教育アドバイザーとしての役割を果たすために必要な資質・能力について自由記述で回答を求めた。

(サ) 研修

- ① 研修の頻度 幼児教育アドバイザーの業務を担う上で研修を受ける機会がどの程度あるかを、「月に1回以上」、「2、3ヶ月に1回程度」、「半年に1回程度」、「年に1回程度」、「就任時のみ」、「ない」の中から回答してもらった。
- ② これまでの研修内容と役に立った研修 これまでに受けたことがある研修内容、及び業務を行う上で特に役に立った研修内容について自由記述で回答を求めた。
- ③ 研修を希望する頻度 今後、幼児教育アドバイザーの業務を担う上で研修をどの程度受けたいと思うかを、「月に1回以上」、「2、3ヶ月に1回程度」、「半年に1回程度」、「年に1回程度」、「数年に1回程度」、「必要ない」の中から回答してもらった。

(シ) 意見交換会や助言

- ① 意見交換会や助言の頻度 研修以外に、幼児教育アドバイザー同士の意見交換会やスーパーバイザー等から助言を受ける機会がどの程度あるかを、「訪問のたび」、「週に1回程度」、「月に1回以上」、「2、3ヶ月に1回程度」、「半年に1回程度」、「年に1回程度」、「必要があるとき」、「ない」の中から回答してもらった。
- ② 意見交換会や助言からの気付き 意見交換会やスーパーバイザー等からの助言等を通じて、どのような気付きを得たか、また業務を行う上で特に役に立った助言等と気付きの内容について自由記述で回答を求めた。
- ③ 意見交換会や助言を希望する頻度 幼児教育アドバイザー同士の意見交換会やスーパーバイザー等による助言をどの程度受けたいと思うかを、「訪問のたび」、「週に1回程度」、「月に1回以上」、「2、3ヶ月に1回程度」、「半年に1回程度」、「年に1回程度」、「必要があるとき」、「必要ない」の中から回答してもらった。

(ス) 必要とされる研修

今後、幼児教育アドバイザーの業務を担うにあたって必要だと考える研修の内容について尋ねた。先行研究等を参考に49項目を作成した。それぞれの項目について、必要である(5点)、少し必要である(4点)、どちらともいえない(3点)、あまり必要でない(2点)、必要でない(1点)の5件法で尋ねた。また、項目として挙げた以外に希望する研修内容について、自由記述で回答を求めた。

(セ) 課題や改善点等

現在の幼児教育アドバイザーに関する仕組みの課題や改善点等について、自由記述で回答を求めた。

第3章 調査結果

1. 園長調査

(1) 勤務状況

(ア) 設置形態

調査協力者の年齢階級を表1に示した。年齢階級としては、女性・男性ともに「55-59歳」の層が最も多くなっている。また、女性の場合は「50-54歳」の層が次いで多く、男性の場合には「60歳以上」の層が次いで多かった。

表1 調査協力者の年齢階級

		29歳以下	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上	無回答・不明	全体
女性	度数	0	0	0	6	37	87	171	74	0	375
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	9.9%	23.2%	45.6%	19.7%	0.0%	100%
男性	度数	0	0	0	1	3	22	79	52	1	158
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.9%	13.9%	50.0%	32.9%	0.6%	100%
無回答・不明	度数	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100%
合計	度数	0	0	0	7	40	110	251	126	2	536
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	7.5%	20.5%	46.8%	23.5%	0.4%	100%

調査協力者の勤務園の設置形態について表2に示した。幼稚園、認定こども園ともに公立園が大半であり、その他に属する園が若干園みられ、それら全てが国立園であった。私立園は調査協力者の勤務園においては0園であった。

表2 調査協力者の勤務園の設置形態

		勤務園の設置形態			全体
		公立	私立	その他	
幼稚園	度数	456	0	5	461
	割合	85.1%	0.0%	0.9%	100%
認定こども園	度数	50	0	0	50
	割合	9.3%	0.0%	0.0%	100%
無回答・不明	度数	24	0	1	25
	割合	4.5%	0.0%	0.2%	100%
合計	度数	530	0	6	536
	割合	98.9%	0.0%	1.1%	100%

以下の分析においては、調査協力者の勤務園の形態が無回答・不明のケースを除き、公立の幼稚園とその他の幼稚園（国立）を合わせた国公立の幼稚園461園、公立の認定こども園50園、計511園を対象に分析を行っていく。

(イ) 勤務園の規模

本研究の協力者の園の学級・クラス数を別表1に示した。幼稚園、認定こども園とともに6学級・クラス以下の園が大半であった。また、認定こども園では、7から12学級・クラス規模の園が30%以上であった。子供数については別表2に示した。幼稚園の場合には、79名以下の規模で運営を行っている園が多く、一方、認定こども園の場合には、40から179名の規模で運営を行っている園が多くみられた。

各年齢別の学級・クラス数については別表3に示した。幼稚園、認定こども園ともに、各年齢において1学級・クラス規模で運営している園が大半であった。また、3歳児以上の学級・クラスから2、3学級・クラス規模での運営がみられた。

(ウ) 教職員数

調査協力者の勤務園の教員の人数構成については、別表4に示した。幼稚園においては、常勤、非常勤ともに、「1-4人」の階級が51.6%、「5-9人」の階級が42.2%と最も多くみられた。認定こども園においては、常勤では「5-9人」の階級が26.2%と最も多くなっているが、総じて「1-4人」から「30-34人」の階級の間で、10%前後で分散していた。また非常勤では、「1-4人」の階級が37.1%との最も多く、次いで「5-9人」の階級が28.6%となっていた。

年齢構成においては、実数値を別表5に、年齢構成の平均値を別表6に示した。実数値としては、幼稚園、認定こども園ともに常勤では、年齢階級として20歳代から50歳代までほぼ10%台から20%台で分散していた。非常勤に関しては、50歳代以上が他の年齢階級よりも多い傾向が、幼稚園、認定こども園ともにみられた。

また、年齢構成の平均値においても、幼稚園、認定こども園ともに常勤では20歳代から40歳代までは各年齢階級1から2人程度の職員構成となっており、認定こども園の場合に常勤で50歳代が多い傾向がみられた。

(エ) 調査協力者の役職

調査協力者の役職ごとの兼務状況について表3に示した。調査協力者の役職としては、幼稚園、認定こども園の場合も園長が多かった。園長の兼務状況としては、幼稚園では29.9%が「兼務あり」と回答しており、認定こども園では10%が「兼務あり」と回答していた。

表3 調査協力者の役職と兼務状況

		幼稚園			認定こども園			全体		
		兼務なし	兼務あり	無回答・不明	兼務なし	兼務あり	無回答・不明	兼務なし	兼務あり	無回答・不明
園長	度数	262	138	53	34	5	10	296	143	63
	割合	56.8%	29.9%	11.5%	68.0%	10.0%	20.0%	57.9%	28.0%	12.3%
副園長	度数	5	1	0	0	1	0	5	2	0
	割合	1.1%	0.2%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	1.0%	0.4%	0.0%
主任	度数	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	割合	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
その他	度数	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
合計		461			50			511		

調査者協力者の兼務の内容について表4に示した。幼稚園においては、兼務がある場合には、「学校長」の場合が最も多く、認定こども園においては、「子育て支援センター所長」、「自治体職員」と兼務している場合が多かった。

表 4 調査協力者の兼務の内容

	幼稚園			認定こども園			全体		
	度数	割合	兼務ありに対する割合	度数	割合	兼務ありに対する割合	度数	割合	兼務ありに対する割合
学校長	123	26.7%	88.5%	0	0.0%	0.0%	123	24.1%	84.8%
保育所所長	4	0.9%	2.9%	1	2.0%	16.7%	5	1.0%	3.4%
大学教員	3	0.7%	2.2%	0	0.0%	0.0%	3	0.6%	2.1%
児童館・こども館長	2	0.4%	1.4%	0	0.0%	0.0%	2	0.4%	1.4%
子育て支援センター所長	1	0.2%	0.7%	2	4.0%	33.3%	3	0.6%	2.1%
自治体職員	2	0.4%	1.4%	2	4.0%	33.3%	4	0.8%	2.8%
その他	4	0.9%	2.9%	1	2.0%	16.7%	5	1.0%	3.4%
兼務なし	268	58.1%		34	68.0%		302	59.1%	
無回答・不明	54	11.7%		10	20.0%		64	12.5%	
合計	461	100%	100%	50	100%	100%	511	100%	100%

(才) 園長及び所長の経験年数

調査協力者の園長及び所長の経験年数の経験年数階級別の分布について表 5 に、勤務経験施設別の平均値を表 6 に示した。

実数値については、幼稚園においては「1年以上-2年未満」、「2年以上-3年未満」、「3年以上-4年未満」の層が10%台後半となっていた。認定子ども園においては、「1年以上-2年未満」が10%、「2年以上-3年未満」が22%、「3年以上-4年未満」が20%、「4年以上-5年未満」が14%、「5年以上-6年未満」が12%となっていた。

また、平均値については、幼稚園、認定こども園とともに、幼稚園での園長経験が最も長くなっていた。また、認定こども園の園長では、認定こども園での園長経験、保育所での所長経験がそれぞれ2.17年、1.42年と幼稚園の園長と比して長くなっていた。

表 5 調査協力者の園長及び所長の合計経験年数の分布

	幼稚園		認定こども園		全体	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
1年未満	39	8.5%	2	4.0%	41	8.0%
1年以上-2年未満	88	19.1%	5	10.0%	93	18.2%
2年以上-3年未満	71	15.4%	11	22.0%	82	16.0%
3年以上-4年未満	83	18.0%	10	20.0%	93	18.2%
4年以上-5年未満	35	7.6%	7	14.0%	42	8.2%
5年以上-6年未満	38	8.2%	6	12.0%	44	8.6%
6年以上-7年未満	29	6.3%	1	2.0%	30	5.9%
7年以上-8年未満	14	3.0%	1	2.0%	15	2.9%
8年以上-9年未満	14	3.0%	0	0.0%	14	2.7%
9年以上-10年未満	11	2.4%	1	2.0%	12	2.3%
10年以上	22	4.8%	6	12.0%	28	5.5%
無回答・不明	17	3.7%	0	0.0%	17	3.3%
合計	461	100%	50	100%	511	100%

表 6 調査協力者の園長及び所長の経験年数の平均と標準偏差

	幼稚園		認定こども園		全体	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
幼稚園園長	3.47	3.05	3.19	3.69	3.43	3.06
認定こども園園長	0.23	0.77	2.17	1.72	0.93	1.51
保育所所長	0.78	1.64	1.42	1.77	0.91	1.66
園長・所長 合計	3.60	3.16	4.18	3.54	3.65	3.17

(カ) 園長・所長就任年齢

調査協力者の園長・所長就任年齢について表 7 に示した。幼稚園、認定こども園ともに、「50-54歳」の層が最も多く、次いで「55-59歳」の層が多くなっていた。また、幼稚園では「45-49歳」の層で園長に、認定こども園では、「60歳以上」の層で園長に就任された者が多くみられた。

表 7 調査協力者の園長・所長就任年齢

	幼稚園		認定こども園		全体	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
40-44歳	21	4.6%	0	0.0%	21	4.1%
45-49歳	92	20.0%	5	10.0%	97	19.0%
50-54歳	165	35.8%	18	36.0%	183	35.8%
55-59歳	137	29.7%	17	34.0%	154	30.1%
60歳以上	41	8.9%	10	20.0%	51	10.0%
無回答・不明	5	1.1%	0	0.0%	5	1.0%
合計	461	100%	50	100%	511	100%

(キ) 直前の職

調査協力者の前職について表 8 に示した。幼稚園、認定こども園ともに前職においては、「その他」を除いて、「幼稚園教諭」であったことが最も多い。また、幼稚園では、次いで「小学校校長・教頭」の職に就いており、一方、認定こども園では、次いで「公務員」、「保育士」が多くなっていた。

表 8 調査協力者の経歴（前職）

	幼稚園 (N=461)		認定こども園 (N=50)		全体 (N=511)	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
幼稚園教諭	184	39.9%	16	32.0%	200	39.1%
小学校校長・教頭	148	32.1%	5	10.0%	153	29.9%
大学教員	3	0.7%	0	0.0%	3	0.6%
公務員	37	8.0%	9	18.0%	46	9.0%
一般企業	2	0.4%	0	0.0%	2	0.4%
保育所所長	15	3.3%	6	12.0%	21	4.1%
保育士	36	7.8%	8	16.0%	44	8.6%
その他	118	25.6%	19	38.0%	137	26.8%

(複数回答)

(ク) 幼稚園等での勤務経験

調査協力者の幼稚園等（幼稚園、認定こども園、保育所）での勤務経験の有無について表9に、施設別の勤務年数の平均値と標準偏差を表10に示した。また、幼稚園等での勤務経験のない調査協力者の前職について表11に示した。

幼稚園においては、60.2%が「ある」と回答し、認定こども園においては72.0%が「ある」と回答していた。また、幼稚園等での勤務経験がある調査協力者の勤務経験先別に勤務経験の平均値をみると、幼稚園教諭としての経験がもっとも長く、幼稚園の園長では23.59年、認定こども園の園長では20.35年となっていた。

幼稚園等での勤務経験のない調査協力者の前職については、「その他」を除いて、幼稚園、認定こども園とも、「小学校校長・教頭」が最も多く、全体では74%となっていた。

表9 幼稚園等での勤務経験の有無

	幼稚園		認定こども園		全体	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
ない	183	39.8%	14	28.0%	199	37.2%
ある	277	60.2%	36	72.0%	336	62.8%
合計	460	100%	50	100%	535	100%

表10 幼稚園等での勤務経験のある調査協力者の勤務年数

	幼稚園			認定こども園			全体		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
幼稚園教諭	263	23.59	9.96	31	20.35	12.25	317	23.31	10.277
保育教諭	29	2.21	5.70	14	3.86	3.28	47	2.85	5.060
保育士	44	3.81	3.55	3	4.33	1.53	50	3.77	3.386
その他	117	11.99	9.91	25	18.80	9.605	151	13.14	10.128

(複数回答)

表 11 幼稚園等での勤務経験のない調査協力者の前職

	幼稚園		認定こども園		全体	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
小学校校長・教頭	147	77.4%	5	31.3%	154	74.0%
公務員	14	7.4%	3	18.8%	17	8.2%
大学教員	1	0.5%	1	6.3%	2	1.0%
一般企業	1	0.5%	0	0.0%	1	0.5%
保育所所長	0	0.0%	1	6.3%	1	0.5%
その他	27	14.2%	6	37.5%	33	15.9%
合計	190	100%	16	100%	208	100%

(複数回答)

(ヶ) 所有する免許・資格

調査協力者の所有する免許・資格について表 12 に示した。幼稚園においては、「小学校教諭」が最も多く 56.6%となっていた。次いで「保育士」が 42.1%、「幼稚園教諭二種」が 36.9%、「幼稚園教諭一種」が 30.2%となっていた。認定こども園では、「保育士」が最も多く 58.0%となっていた。次いで、「幼稚園教諭二種」が 56.0%、「小学校教諭」が 36.0%、「幼稚園教諭一種」が 26.0%となっていた。

表 12 所有する免許・資格

	幼稚園 (N=461)		認定こども園 (N=50)		全体 (N=511)	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
幼稚園教諭一種	139	30.2%	13	26.0%	152	29.7%
幼稚園教諭二種	170	36.9%	28	56.0%	198	38.7%
幼稚園教諭専修	9	2.0%	0	0.0%	9	1.8%
小学校教諭	261	56.6%	18	36.0%	279	54.6%
中学校教諭	136	29.5%	11	22.0%	147	28.8%
高等学校教諭	103	22.3%	9	18.0%	112	21.9%
養護教諭	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特別支援学校教諭	23	5.0%	2	4.0%	25	4.9%
保育士	194	42.1%	29	58.0%	223	43.6%
教員免許・資格なし	2	0.4%	3	6.0%	5	1.0%
資格・免許（その他）	14	3.0%	0	0.0%	14	2.7%

(複数回答)

(2) 園長の資質・能力

(ア) 資質・能力の分類

幼稚園等における園長としての役割を果たすために必要だと考えられる資質・能力 61 項目について、先行研究に基づいて「A：教育に関連する能力」「B：地域連携に関連する能力」「C：管理に関連する能力」「D：経営に関連する能力」「E：汎用能力」の 5 つのカテゴリに分類したものを作成した。

表 13 園長の資質・能力のカテゴリ

A 教育に 関連する 能力	1.教育・保育に限らず、幅広い見識と教養を持っている
	6.人の成長にかかわる職務に対してやりがいを持っている
	7.教育・保育に関して、福祉機関や医療機関等の専門機関や他職種との連携を図ることができる
	11.教育・保育の専門的な知識・技術を持ち、実践することができる
	14.教育公務員として、求められる服務や公務員倫理等の法令を理解し、遵守することができる
B 地域連携に 関連する 能力	19.'幼稚園教育要領」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」に基づき、教育課程を編成し、指導計画を作成することができる
	33.園運営について、強い責任感を持っている
	36.園運営におけるミドルリーダーの役割を理解し、育成することができる
	45.集団の育ちを考慮しながら、子供一人一人に適切な指導や援助を行うことができる
	46.子供一人一人の発達を理解し、適切な指導や援助を行うことができる
C 管理に 関連する 能力	47.新任教職員をはじめ、園の教職員の指導や助言をすることができる
	53.自分自身の教育・保育に関する価値観に自信と信念を持っている
	58.個々の教職員のよさを認め、伝えることができる
	59.園の教職員同士が子供の育ちなどについて話し合う場面を作っている
	8.近隣の幼稚園、保育所等と連携を図ることができる
D 経営に 関連する 能力	9.園の運営方針および理念を保護者や地域の関係者等に分かりやすく伝えることができる
	10.小学校や教育委員会等と連絡調整をすることができます
	13.教育・保育に関して、保護者と連携を図ることができます
	51.自治体や地域関係者等、園外の関係者との連携を図ることができます
	54.近隣の小学校と連携を図ることができます
E 汎用能力	55.地域の実態や自治体の方針等について情報を収集することができます
	56.公開保育を行うなど、地域の実践や教育・保育の理解推進に貢献することを意識している
	60.園の開放や子育て相談への対応など、在園児に限らず地域の子育てを支援することができる
	4.園の教職員の人間関係を把握し、人間関係の調整を行うことができる
	27.園の教職員の個々の特性に応じた園務分掌を行うことができる
E 汎用能力	32.園の教職員の個々の持ち味を生かした役割分担を行うことができる
	37.学校評価に基づき、教育課程、指導計画の改善案を具体的に示し、実行することできる
	38.園運営をPDCAサイクルの視点から改善することができます
	39.園の危機管理体制を整備し、統括することができます
	42.園の教職員が働きやすいよう、細かな配慮をすることができる
E 汎用能力	49.園の教職員間のコミュニケーションが円滑に進むような役割を担うことができる
	50.新任教職員をはじめ、個々の教職員の立場を理解し、相談にのることができます
	61.日頃から園庭や園舎の安全面に配慮している
	5.園運営の方針および理念を作成することができます
	15.園の運営方針および理念を教職員に分かりやすく伝えることができます
E 汎用能力	24.園運営の方針に基づき、予算を計画し、有効に活用できる
	25.園運営においてリーダーシップを発揮することができます
	26.園運営に関して一貫して毅然とした態度で決断することができます
	30.教育・保育だけでなく幅広い見識をもち、園運営に反映することができます
	41.学級やクラス、園の教職員の様子を見て、対応の指示を出すなど、園全体の動きを調整することができます
E 汎用能力	48.園運営の中核となって教育・保育を計画・運営することができます
	57.園運営の方針および理念が共有できるよう、個々の教職員に対して、日常的にメッセージを伝えることができる
	2.園の教職員や保護者の意見に対し傾聴することができます
	3.園運営に関して、事務処理能力を持っている
	12.自分とは異なる考え方であっても、受容する態度で接することができます
E 汎用能力	16.自らの資質・能力に関して、向上させようとする勤勉さを持っている
	17.心身ともに健康な状態を保つことができる
	18.適切な人権意識をもって職務につくことができる
	20.他者の心情を察し、共感的理解を示すことができる
	21.様々な困難に出会っても立ち直ることのできる回復力を持っている
E 汎用能力	22.園の教職員や保護者から高い信頼を得ることができます
	23.課題に対し事態を冷静に受け止め、的確な判断をすることができます
	28.人に対して感謝の気持ちをもち、謙虚な態度で接することができます
	29.園の教職員の意欲を高め、自主性を発揮させることができます
	31.園の教職員や保護者に対して安心感を与えることができます
E 汎用能力	34.園の教職員や保護者に対して、自分の考えを分かりやすく説明することができます
	35.園運営についての課題を見つけ、柔軟な思考をもって解決することができます
	40.事態に対し、公平な判断を行することができます
	43.新しい仕事や任務に取り組む中で自分の成長を意識することができます
	44.多様な情報を集め、自分の経験について改めて分析することができます
E 汎用能力	52.様々な意見を求め、自分のやり方を見直すことができる

各カテゴリの平均値と標準偏差を表 14 に示した。いずれの能力についても、平均値が 4.8 点台（5 点満点）を超えており、園長としての役割を果たすためにはこれらの 5 つのカテゴリの全ての能力が求められていると考えていることが示された。

表 14 園長に求められる資質・能力カテゴリの平均値と標準偏差

	<i>M</i>	<i>SD</i>
A : 教育に関連する能力	4.86	0.22
B : 地域連携に関連する能力	4.86	0.24
C : 管理に関連する能力	4.88	0.22
D : 経営に関連する能力	4.85	0.23
E : 汎用能力	4.88	0.21

(イ) 園長の属性による求められる資質・能力の違い

次に、資質・能力が求められると考える程度に、園長の属性により差がみられるかを検討した。

① 園種別

幼稚園か認定こども園かによって園長に資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した結果を表 15 に示した。その結果、全ての能力について、幼稚園の園長の方が、認定こども園の園長よりも求められる程度が高いと考えていた。

表 15 園種別ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	幼稚園 (N=461)		認定こども園 (N=50)		<i>F</i> 値
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
A : 教育に関連する能力	4.87	0.20	4.73	0.29	20.85 ***
B : 地域連携に関連する能力	4.87	0.24	4.76	0.27	9.28 **
C : 管理に関連する能力	4.89	0.22	4.77	0.28	11.66 ***
D : 経営に関連する能力	4.86	0.23	4.75	0.26	10.89 ***
E : 汎用能力	4.89	0.20	4.78	0.27	12.39 ***

** *p*<.01 *** *p*<.001

② 現在の年齢

園長の現在の年齢によって資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した結果を表 16 に示した。その結果、全てのカテゴリについて、60 歳以上の園長に比べて、50–54 歳の園長の方が求められると考えていた。

表 16 園長の年齢階級ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	40–44歳 N=7		45–49歳 N=40		50–54歳 N=110		55–59歳 N=251		60歳以上 N=126		<i>F</i> 値
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
	4.92	0.14	4.90	0.16	4.91	0.15	4.86	0.22	4.80	0.26	4.45 **
A : 教育に関連する能力	4.92	0.14	4.90	0.16	4.91	0.15	4.86	0.22	4.80	0.26	4.45 **
B : 地域連携に関連する能力	4.76	0.41	4.92	0.15	4.91	0.19	4.87	0.23	4.80	0.31	3.90 **
C : 管理に関連する能力	4.86	0.24	4.93	0.17	4.92	0.15	4.87	0.24	4.83	0.25	2.77 *
D : 経営に関連する能力	4.86	0.29	4.88	0.19	4.91	0.15	4.85	0.23	4.81	0.29	3.11 *
E : 汎用能力	4.84	0.27	4.93	0.14	4.92	0.14	4.87	0.20	4.83	0.26	3.66 **

* *p* < .05 ** *p* < .01

③ 園長になった年齢

園長になった年齢によって資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した

結果を表 17 に示した。その結果、「A : 教育に関連する能力」については、60 歳以上で園長になった者に比べて、59 歳以下で園長になった者の方が求められると考えていた。また、「B : 地域連携に関連する能力」、「C : 管理に関連する能力」、「D : 経営に関連する能力」、「E : 汎用能力」については、60 歳以上で園長になった者に比べて、40 代後半から 50 代前半で園長になった者の方が求められると考えていた。

表 17 園長になった年齢の階級ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	40-44歳 N=22		45-49歳 N=99		50-54歳 N=188		55-59歳 N=168		60歳以上 N=53		F値
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
A : 教育に関連する能力	4.93	0.15	4.91	0.15	4.88	0.19	4.85	0.22	4.72	0.31	8.41 *** 40-44歳、45-49歳、50-54歳、55-59歳>60歳以上
B : 地域連携に関連する能力	4.86	0.27	4.93	0.18	4.89	0.21	4.85	0.28	4.76	0.28	4.90 *** 45-49歳、50-54歳>60歳以上
C : 管理に関連する能力	4.89	0.23	4.92	0.17	4.90	0.19	4.86	0.24	4.79	0.27	3.25 * 45-49歳、50-54歳>60歳以上
D : 経営に関連する能力	4.85	0.25	4.91	0.17	4.88	0.20	4.83	0.25	4.76	0.32	4.69 *** 45-49歳、50-54歳>60歳以上
E : 汎用能力	4.89	0.22	4.92	0.14	4.90	0.17	4.85	0.23	4.79	0.30	4.93 *** 45-49歳、50-54歳>60歳以上

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

④ 前職

前職が幼稚園教諭なのか幼稚園教諭以外の職なのかによって、資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した結果を表 18 に示した。その結果、「A : 教育に関連する能力」について、前職が幼稚園教諭だった者は、それ以外の職だった者に比べて求められると考えていた。

表 18 前職ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	幼稚園教諭 N=214		幼稚園教諭以外 N=322		F値	幼稚園教諭>以外
	M	SD	M	SD		
A : 教育に関連する能力	4.90	0.16	4.83	0.24	15.16 ***	幼稚園教諭>以外
B : 地域連携に関連する能力	4.88	0.24	4.85	0.25	2.54 ns	
C : 管理に関連する能力	4.88	0.21	4.87	0.23	0.38 ns	
D : 経営に関連する能力	4.87	0.22	4.84	0.24	1.59 ns	
E : 汎用能力	4.89	0.20	4.87	0.21	1.39 ns	

*** p < .001

⑤ 幼稚園教諭等の経験の有無

幼稚園教諭等の経験の有無によって、資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した結果を表 19 に示した。「A : 教育に関連する能力」、「B : 地域連携に関連する能力」、「D : 経営に関連する能力」、「E : 汎用能力について」、幼稚園教諭等の経験がある者の方が、ない者に比べて、資質・能力を求められると考えていた。

表 19 幼稚園教諭等の勤務経験の有無ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	ない N=199		ある N=336		有意確率	ある>ない
	M	SD	M	SD		
A : 教育に関連する能力	4.81	0.25	4.89	0.18	20.42 ***	0.00
B : 地域連携に関連する能力	4.83	0.27	4.89	0.23	8.04 **	0.01
C : 管理に関連する能力	4.85	0.25	4.89	0.20	3.81 ns	0.05
D : 経営に関連する能力	4.82	0.27	4.87	0.21	6.11 *	0.01
E : 汎用能力	4.85	0.23	4.89	0.19	4.74 *	0.03

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

⑥ 園長経験年数

園長経験年数によって、資質・能力が求められると考える程度に違いがみられるかを検討した結果を表 20 に示した。いずれの資質・能力についても、園長経験年数による違いはみられなかった。

表 20 園長経験年数の階級ごとの園長に求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	1年未満 N=47		1~2年 N=180		3~4年 N=139		5年以上 N=160		F値
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
A : 教育に関連する能力	4.81	0.29	4.86	0.20	4.86	0.21	4.88	0.21	1.33 ns
B : 地域連携に関連する能力	4.83	0.25	4.87	0.24	4.86	0.26	4.89	0.22	0.82 ns
C : 管理に関連する能力	4.86	0.24	4.90	0.20	4.87	0.23	4.88	0.22	0.56 ns
D : 経営に関連する能力	4.84	0.26	4.85	0.23	4.85	0.23	4.87	0.22	0.46 ns
E : 汎用能力	4.83	0.25	4.89	0.18	4.87	0.24	4.89	0.18	1.17 ns

⑦ 園長とミドルリーダーに求められる資質・能力の差

ミドルリーダーと園長とで資質・能力が求められると考える程度に差がみられるかを検討した結果を表 21 に示した。なお、ミドルリーダーについては、平成 29 年度に本研究会が実施した調査から国公立幼稚園等に勤務するミドルリーダー 736 名のデータを用いた。9 項目中 7 項目においてミドルリーダーよりも園長の方が資質・能力が求められていると考えていた。

表 21 園長とミドルリーダーに求められる資質・能力の平均値と標準偏差

	ML N=736		園長 N=533		t値
	M	SD	M	SD	
43.新しい仕事や任務に取り組む中で自分の成長を意識することができる	4.55	0.59	4.62	0.60	-2.02 *
44.多様な情報を集め、自分の経験について改めて分析することができる	4.49	0.63	4.65	0.60	-4.66 ***
45.集団の育ちを考慮しながら、子供一人一人に適切な指導や援助を行うことができる	4.77	0.45	4.73	0.53	1.69
46.子供一人一人の発達を理解し、適切な指導や援助を行うことができる	4.76	0.46	4.74	0.52	0.48
48.園運営の中核となって教育・保育を計画・運営することができる	4.39	0.71	4.76	0.48	-11.24 ***
49.園の教職員間のコミュニケーションが円滑に進むような役割を担うことができる	4.68	0.55	4.80	0.44	-4.29 ***
51.自治体や地域関係者等、園外の関係者との連携を図ることができる	3.93	0.91	4.93	0.29	-27.77 ***
52.様々な意見を求め、自分のやり方を見直すことができる	4.68	0.51	4.83	0.41	-5.80 ***
53.自分自身の教育・保育に関する価値観に自信と信念を持っている	4.53	0.65	4.77	0.50	-7.66 ***

(3) 園長の研修ニーズ

(ア) 園長が求める研修

園長が求める研修ニーズの平均値と標準偏差を表 22 に示した。研修ニーズの平均値が高い順に 10 項目挙げると、「9. 特別支援教育に関する研修」(4.88)、「7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」(4.83)、「6. 小学校教育との連携・接続についての研修 (児童期の子供の発達に関する内容を含む)」(4.76)、「1. 子供理解に関する研修 (幼児理解に基づいた評価を含む)」(4.75)、「10. 人権問題・人権教育に関する研修」(4.66)、「2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修」(4.65)、「30. カリキュラム・マネジメントに関する研修」(4.64)、「29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」(4.64)、「21. 保護者との連携・協力に関する研修」(4.61)、「53. 園長としての役割に関する研修」(4.58) となっていた。

表 22 園長が求める研修の平均値と標準偏差

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	530	4.75	.557
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	530	4.65	.603
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	528	4.49	.713
4. 最新の幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	528	4.53	.651
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	530	4.55	.632
6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこを含む）	530	4.76	.497
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	530	4.83	.414
8. 食育に関する研修	530	4.41	.670
9. 特別支援教育に関する研修	531	4.88	.356
10. 人権問題・人権教育に関する研修	531	4.66	.589
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	527	4.45	.698
12. I C T を活用した教育の最新の動向に関する研修	530	3.97	.796
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るために研修	530	4.10	.725
14. 社会人としての教養やマナーに関する研修	530	4.02	.878
15. 効率的な仕事の進め方等についての研修	530	4.18	.795
16. 幼児教育・保育に限らず昨今の社会的課題に関する研修	531	4.06	.794
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	531	4.26	.739
18. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	529	4.44	.759
19. 相手の話を聴く力に関する研修	531	4.22	.795
20. 相手に伝わる話し方・伝え方にに関する研修	531	4.38	.735
21. 保護者との連携・協力に関する研修	530	4.61	.591
22. 園の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	531	4.22	.751
23. 地域の園同士の連携に関する研修	529	4.07	.799
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	530	4.07	.895
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	529	4.41	.759
26. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	527	4.18	.743
27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	529	4.12	.801
28. P D C A サイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	530	4.51	.657
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	531	4.64	.571
30. カリキュラム・マネジメントに関する研修	530	4.64	.570
31. 学校評価の方法に関する研修	531	4.53	.624
32. 園内研修の在り方に関する研修	531	4.46	.681
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	531	4.37	.701
34. 指導計画の作成に関する研修	531	4.35	.741
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	530	4.43	.709
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	531	4.35	.698
37. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	530	4.47	.696
38. 接遇マナーに関する研修	530	3.88	.859
39. P D C A サイクルを活用した課題研究に関する研修	530	4.31	.741
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	533	4.00	.838
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	532	4.00	.831
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	534	3.90	.891
43. カウンセリングに関する研修	534	4.35	.731
44. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	532	4.28	.761
45. 人事評価や人事の課題に関する研修	534	4.24	.797
46. メンタルヘルスに関する研修	534	4.34	.741
47. I C T を活用するなどの業務の効率化に関する研修	534	4.03	.815
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	532	4.48	.676
49. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	532	4.22	.744
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	534	4.19	.806
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	532	4.19	.819
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	534	4.49	.727
53. 園長としての役割に関する研修	534	4.58	.663
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	533	4.48	.740
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	533	4.09	.859
56. コーチングに関する研修	530	4.28	.765

(イ) 園長が求める研修の回答分布

園長が求める研修ニーズに関する回答の分布を表 23 に示した。幼稚園、認定こども園ともに、全体として「必要である」、「少し必要である」と回答した者が 8 割を超えている項目が多数みられた。

表 23 園種別ごとの園長の研修ニーズ（単純集計）

		必要でない	あまり必要でない	どちらともいえない	少し必要である	必要である	無回答・不明
1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.7% 2.0%	3.0% 4.0%	15.2% 22.0%	80.5% 68.0%	0.7% 4.0%
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.1% 0.0%	3.0% 4.0%	24.5% 22.0%	70.7% 70.0%	0.7% 4.0%
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.7% 2.0%	6.3% 10.0%	30.6% 30.0%	60.5% 52.0%	0.9% 6.0%
4. 最新の幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.9% 0.0%	5.9% 10.0%	29.3% 44.0%	62.9% 42.0%	1.1% 4.0%
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.9% 0.0%	5.6% 2.0%	30.8% 46.0%	62.3% 46.0%	1.1% 6.0%
6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこを含む）	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.9% 0.0%	0.7% 4.0%	18.7% 24.0%	79.2% 68.0%	0.7% 4.0%
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.2% 0.0%	0.9% 2.0%	13.9% 24.0%	84.4% 70.0%	0.7% 4.0%
8. 食育に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.1% 1.1%	6.5% 6.5%	41.9% 41.9%	49.9% 49.9%	0.7%
9. 特別支援教育に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.0% 0.0%	16.0% 4.0%	38.0% 18.0%	42.0% 74.0%	4.0%
10. 人権問題・人権教育に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.7% 0.0%	3.5% 8.0%	22.8% 36.0%	72.7% 52.0%	0.4% 4.0%
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.9% 0.0%	9.3% 12.0%	33.2% 28.0%	56.0% 50.0%	0.7% 10.0%
12. I C T を活用した教育の最新の動向に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	2.8% 4.0%	21.7% 34.0%	47.5% 50.0%	26.9% 8.0%	0.7% 4.0%
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るために研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.7% 2.0%	16.5% 20.0%	49.9% 58.0%	31.2% 16.0%	0.7% 4.0%
14. 社会人としての教養やマナーに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.7% 0.0%	3.0% 12.0%	19.1% 20.0%	42.5% 40.0%	33.2% 24.0%	0.7% 4.0%
15. 効率的な仕事の進め方等についての研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.6% 8.0%	14.3% 14.0%	43.0% 50.0%	39.3% 24.0%	0.7% 4.0%
16. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	2.2% 2.0%	21.3% 32.0%	41.2% 52.0%	34.9% 10.0%	0.4% 4.0%
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.5% 0.0%	12.8% 24.0%	42.5% 46.0%	42.7% 26.0%	0.4% 4.0%
18. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.0% 4.0%	7.8% 12.0%	30.8% 34.0%	58.4% 46.0%	0.9% 4.0%
19. 相手の話を聞く力に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	2.4% 2.0%	14.1% 12.0%	39.5% 54.0%	43.2% 28.0%	0.4% 4.0%
20. 相手に伝わる話し方・伝え方に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.5% 0.0%	9.5% 18.0%	37.3% 34.0%	51.0% 44.0%	0.4% 4.0%
21. 保護者との連携・協力に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.4% 0.0%	4.1% 8.0%	28.0% 42.0%	66.8% 46.0%	0.7% 4.0%
22. 園の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.1% 2.0%	13.9% 26.0%	42.3% 54.0%	42.1% 14.0%	0.4% 4.0%
23. 地域の園同士の連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.6% 2.0%	18.4% 32.0%	44.3% 48.0%	33.6% 14.0%	0.9% 4.0%
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション方向上に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.9% 0.0%	4.3% 6.0%	18.0% 28.0%	36.9% 48.0%	39.3% 14.0%	0.7% 4.0%
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.0% 0.0%	10.0% 14.0%	31.7% 38.0%	55.5% 42.0%	0.7% 6.0%
26. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	2.4% 2.0%	12.6% 18.0%	46.2% 58.0%	37.5% 18.0%	1.3% 4.0%

次のページに続く

表23の続き

27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	2.2% 2.0%	17.8% 24.0%	42.5% 50.0%	36.2% 20.0%	0.9% 4.0%
28. P D C Aサイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.4% 0.0%	7.6% 10.0%	31.0% 36.0%	60.3% 50.0%	0.7% 4.0%
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.2% 0.0%	3.7% 6.0%	25.4% 42.0%	70.3% 48.0%	0.4% 4.0%
30. カリキュラム・マネジメントに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.4% 0.0%	3.3% 8.0%	27.3% 28.0%	68.5% 60.0%	0.4% 4.0%
31. 学校評価の方法に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.4% 0.0%	5.0% 12.0%	34.7% 36.0%	59.4% 48.0%	0.4% 4.0%
32. 園内研修の在り方に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.3% 0.0%	5.6% 8.0%	38.4% 36.0%	54.0% 52.0%	0.4% 4.0%
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	0.9% 0.0%	8.7% 14.0%	41.4% 40.0%	48.4% 42.0%	0.4% 4.0%
34. 指導計画の作成に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.5% 2.0%	9.1% 12.0%	39.9% 40.0%	48.8% 42.0%	0.4% 4.0%
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.3% 2.0%	6.7% 8.0%	38.2% 34.0%	52.9% 52.0%	0.7% 4.0%
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.1% 0.0%	9.5% 14.0%	43.2% 40.0%	45.8% 42.0%	0.4% 4.0%
37. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	0.9% 0.0%	7.8% 12.0%	32.8% 40.0%	57.7% 44.0%	0.7% 4.0%
38. 接遇マナーに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	6.5% 8.0%	20.2% 26.0%	47.5% 50.0%	24.7% 12.0%	0.7% 4.0%
39. P D C Aサイクルを活用した課題研究に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.3% 2.0%	11.1% 18.0%	41.4% 38.0%	45.3% 38.0%	0.7% 4.0%
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.7% 0.0%	3.0% 4.0%	22.1% 24.0%	42.3% 52.0%	31.5% 18.0%	0.4% 2.0%
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	3.3% 4.0%	21.9% 30.0%	43.4% 44.0%	30.4% 20.0%	0.7% 2.0%
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	幼稚園 認定こども園	1.3% 0.0%	4.3% 10.0%	23.0% 32.0%	43.2% 42.0%	28.0% 14.0%	0.2% 2.0%
43. カウンセリングに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.1% 8.0%	9.8% 12.0%	37.5% 52.0%	51.4% 26.0%	0.2% 2.0%
44. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.4% 2.0%	10.0% 20.0%	42.3% 38.0%	44.7% 36.0%	0.4% 4.0%
45. 人事評価や人事の課題に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.4% 6.0%	13.0% 18.0%	40.6% 38.0%	43.6% 36.0%	0.2% 2.0%
46. メンタルヘルスに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	2.0% 2.0%	8.5% 16.0%	40.3% 44.0%	48.8% 36.0%	0.2% 2.0%
47. I C Tを活用するなどの業務の効率化に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	3.7% 8.0%	17.4% 32.0%	47.5% 42.0%	31.0% 16.0%	0.2% 2.0%
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	0.9% 0.0%	7.2% 14.0%	32.8% 46.0%	58.6% 38.0%	0.7% 2.0%
49. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	2.0% 4.0%	11.5% 24.0%	46.2% 42.0%	39.7% 28.0%	0.7% 2.0%
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	3.0% 6.0%	13.0% 24.0%	42.5% 38.0%	41.0% 30.0%	0.2% 2.0%
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	2.2% 6.0%	15.4% 18.0%	40.8% 32.0%	40.8% 40.0%	0.4% 4.0%
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.5% 2.0%	8.2% 8.0%	30.4% 30.0%	59.4% 58.0%	0.2% 2.0%
53. 園長としての役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	1.5% 0.0%	5.4% 8.0%	27.8% 22.0%	65.1% 68.0%	0.2% 2.0%
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	幼稚園 認定こども園	0.2% 0.0%	1.7% 0.0%	8.5% 14.0%	29.7% 18.0%	59.7% 64.0%	0.2% 4.0%
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	0.4% 0.0%	4.1% 4.0%	17.8% 22.0%	41.6% 34.0%	35.8% 36.0%	0.2% 4.0%
56. コーチングに関する研修	幼稚園 認定こども園	0.0% 0.0%	2.0% 6.0%	11.5% 14.0%	40.3% 42.0%	45.3% 34.0%	0.9% 4.0%

(※) 認定こども園の場合は「全体的な計画」

また、「必要である」と考えている項目上位 10 項目について表 24 に示した。幼稚園においては、「7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」(84.4%)、「1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」(80.5%)、「6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）」(79.2%)、「10. 人権問題・人権教育に関する研修」(72.7%)、「2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修」(70.7%)、「29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」(70.3%)、「30. カリキュラム・マネジメントに関する研修」(68.5%)、「21. 保護者との連携・協力に関する研修」(66.8%)、「53. 園長としての役割に関する研修」(65.1%)、「4. 最新的幼稚教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修」(62.9%)、となっていた。

認定こども園における上位 10 項目は、「9. 特別支援教育に関する研修」(74.0%)、「2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修」(70.0%)、「7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」(70.0%)、「1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」(68.0%)、「6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）」(68.0%)、「53. 園長としての役割に関する研修」(68.0%)、「54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修」(64.0%)、「30. カリキュラム・マネジメントに関する研修」(60.0%)、「52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修」(58.0%)、「3. 環境の構成、教材解釈に関する研修」(52.0%)、であった。

表 24 幼稚園と認定こども園の園長の「必要である」と考える研修（上位 10 項目）

幼稚園		認定こども園	
7.防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	84.4%	9.特別支援教育に関する研修	74.0%
1.子供理解に関する研修(幼児理解に基づいた評価を含む)	80.5%	2.環境の構成と保育者の援助に関する研修	70.0%
6.小学校教育との連携・接続についての研修(児童期の子供の発達に関するこことを含む)	79.2%	7.防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	70.0%
10.人権問題・人権教育に関する研修	72.7%	1.子供理解に関する研修(幼児理解に基づいた評価を含む)	68.0%
2.環境の構成と保育者の援助に関する研修	70.7%	6.小学校教育との連携・接続についての研修(児童期の子供の発達に関するこことを含む)	68.0%
29.小学校教育への接続を考慮した教育課程(※)の編成に関する研修	70.3%	53.園長としての役割に関する研修	68.0%
30.カリキュラム・マネジメントに関する研修	68.5%	54.リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	64.0%
21.保護者との連携・協力に関する研修	66.8%	30.カリキュラム・マネジメントに関する研修	60.0%
53.園長としての役割に関する研修	65.1%	52.園長としての自己を振り返り高めるような研修	58.0%
4.最新の幼稚教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	62.9%	3.環境の構成、教材解釈に関する研修	52.0%

(ウ) 園長が求める研修ニーズの差

① 園種別

園種別によって、研修ニーズの程度に違いがみられるかを検討した結果を表 25 に示した。総じて、幼稚園と認定こども園との間で差がみられる項目の場合、幼稚園の方が研修ニーズが高かった。

また、幼稚園において研修ニーズが高い項目は、「子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」、「環境の構成と保育者の援助に関する研修」、「小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）」、「防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」、「人権問題・人権教育に関する研修」、「保護者との連携・協力に関する研修」、「小学校教育への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」、「カリキュラム・マネジメントに関する研修」、「園長としての役割に関する研修」などであった。一方、認定こども園において研修ニーズが高い項目は、「子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」、「環境の構成と保育者の援助に関する研修」、「教育・保育に関する法令や制度に関する研修」、「小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）」、「防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」、「カリキュラム・マネジメントに関する研修」、「園長としての自己を振り返り高めるような研修」、「園長としての役割に関する研修」、「リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修」などであった。

表 25 園種別ごとの園長の研修ニーズの平均値と標準偏差

		N	M	SD	t値
1. 子供理解に関する研修(幼児理解に基づいた評価を含む)	幼稚園 認定こども園	458 48	4.77 4.63	0.53 0.67	1.712 ns
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.66 4.69	0.59 0.55	-0.314 ns
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	幼稚園 認定こども園	457 47	4.51 4.40	0.70 0.77	1.002 ns
4. 最新の幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	幼稚園 認定こども園	456 48	4.56 4.33	0.65 0.66	2.296 *
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 47	4.55 4.47	0.64 0.55	0.855 ns
6. 小学校教育との連携・接続についての研修(児童期の子供の発達に関するこむ)	幼稚園 認定こども園	458 48	4.77 4.67	0.49 0.56	1.406 ns
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.84 4.71	0.41 0.50	2.010 *
8. 食育に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.41 4.27	0.66 0.74	1.416 ns
9. 特別支援教育に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.90 4.73	0.33 0.54	3.116 **
10. 人権問題・人権教育に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.68 4.46	0.57 0.65	2.544 *
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 45	4.45 4.42	0.70 0.72	0.271 ns
12. ICTを活用した教育の最新の動向に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	3.98 3.65	0.80 0.70	2.799 **
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るための研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.11 3.92	0.73 0.68	1.780 ns
14. 社会人としての教養やマナーに関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.04 3.79	0.86 0.97	1.905 ns
15. 効率的な仕事の進め方等についての研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.19 3.94	0.79 0.86	2.100 ns
16. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.09 3.73	0.80 0.68	3.036 **
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.27 4.02	0.74 0.73	2.225 *
18. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	幼稚園 認定こども園	457 48	4.46 4.27	0.74 0.84	1.690 ns
19. 相手の話を聴く力に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.23 4.13	0.81 0.70	0.871 ns
20. 相手に伝わる話し方・伝え方に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.38 4.27	0.74 0.77	0.963 ns
21. 保護者との連携・協力に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.62 4.40	0.59 0.64	2.518 *
22. 園の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.25 3.83	0.75 0.69	3.733 ***
23. 地域の園同士の連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	457 48	4.09 3.77	0.80 0.72	2.682 **
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.10 3.73	0.91 0.79	2.730 **
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	幼稚園 認定こども園	458 47	4.41 4.30	0.77 0.72	0.982 ns
26. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	455 48	4.20 3.96	0.75 0.68	2.177 *
27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	幼稚園 認定こども園	457 48	4.13 3.92	0.81 0.74	1.742 ns
28. PDCAサイクルを活用した教育課程(※)の編成に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.52 4.42	0.66 0.68	1.054 ns
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程(※)の編成に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.66 4.44	0.56 0.62	2.657 **
30. カリキュラム・マネジメントに関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.65 4.54	0.57 0.65	1.209 ns
31. 学校評価の方法に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.54 4.38	0.61 0.70	1.729 ns
32. 園内研修の在り方に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.45 4.46	0.68 0.65	-0.050 ns
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.37 4.29	0.70 0.71	0.782 ns

次のページに続く

表 25 の続き

34. 指導計画の作成に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.36 4.27	0.73 0.77	0.817 ns
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.43 4.42	0.70 0.74	0.147 ns
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.34 4.29	0.70 0.71	0.477 ns
37. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.48 4.33	0.70 0.69	1.369 ns
38. 接遇マナーに関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	3.90 3.69	0.86 0.80	1.646 ns
39. PDCAサイクルを活用した課題研究に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 48	4.31 4.17	0.74 0.81	1.289 ns
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	459 49	4.01 3.86	0.85 0.76	1.234 ns
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 49	4.01 3.82	0.84 0.81	1.519 ns
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	幼稚園 認定こども園	460 49	3.92 3.61	0.89 0.86	2.329 *
43. カウンセリングに関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.40 3.98	0.71 0.85	3.830 ***
44. 個人情報(園児・保護者・教職員)の取り扱いに関する研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.29 4.13	0.76 0.82	1.455 ns
45. 人事評価や人事の課題に関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.25 4.06	0.79 0.90	1.591 ns
46. メンタルヘルスに関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.36 4.16	0.74 0.77	1.755 ns
47. ICTを活用するなどの業務の効率化に関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.06 3.67	0.81 0.85	3.144 **
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 49	4.50 4.24	0.67 0.69	2.528 *
49. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	幼稚園 認定こども園	458 49	4.24 3.96	0.73 0.84	2.556 *
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.21 3.94	0.80 0.90	2.256 *
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	幼稚園 認定こども園	459 48	4.20 4.10	0.81 0.93	0.757 ns
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.48 4.47	0.73 0.74	0.061 ns
53. 園長としての役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	460 49	4.57 4.61	0.67 0.64	-0.449 ns
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	幼稚園 認定こども園	460 48	4.47 4.52	0.74 0.74	-0.436 ns
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	幼稚園 認定こども園	460 48	4.08 4.06	0.86 0.89	0.171 ns
56. コーチングに関する研修	幼稚園 認定こども園	457 48	4.30 4.08	0.75 0.87	1.891 ns

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

② 現在の年齢

園長の現在の年齢によって研修ニーズの程度に違いがみられるかを検討した結果を表 26 に示した。その結果、「子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」については、40歳代後半よりも60歳以上の調査協力者が高かった。また、「人権問題・人権教育に関する研修」では、40歳代後よりも50歳代前半の調査協力者が研修ニーズは高かったが、総じて、現在の年齢による研修ニーズにおいて年齢によって差がみられる場合は、40歳代後半と60歳以上との間で差がみられ、40歳代後半以上の方が、研修ニーズが高い傾向にあった。

③ 園長になった年齢

園長になった年齢によって研修ニーズの程度に違いがみられるかを検討した結果を表 27 に示した。総じて、園長になった年齢による研修ニーズにおいて年齢によって差がみられる場合は、60歳以上よりもその他の年齢階級との間で差がみられ、60歳以上よりも研修ニーズが高い傾向にあった。

表 26 現在の年齢園長の年齢階級ごとの研修ニーズの平均値と標準偏差

	40-44歳 (N=7)		45-49歳 (N=36)		50-54歳 (N=101)		55-59歳 (N=225)		60歳以上 (N=116)		<i>F値</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1. 伝供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	5.00	0.00	4.53	0.65	4.71	0.67	4.74	0.54	4.84	0.42	2.676 *	45-49歳<60歳以上
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	5.00	0.00	4.53	0.61	4.64	0.69	4.66	0.58	4.65	0.56	0.995 ns	
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	4.86	0.38	4.28	0.78	4.58	0.72	4.48	0.69	4.47	0.72	1.774 ns	
4. 最新の幼児教育・保育に関する学術的な研究成果に関する研修	4.71	0.49	4.67	0.59	4.67	0.60	4.52	0.64	4.42	0.69	2.591 *	50-54>60歳以上
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	4.71	0.49	4.72	0.57	4.62	0.63	4.53	0.62	4.49	0.64	1.478 ns	
6. 専門教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）	4.71	0.49	4.86	0.35	4.82	0.46	4.77	0.45	4.69	0.58	1.454 ns	
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	5.00	0.00	4.89	0.40	4.80	0.49	4.84	0.39	4.81	0.42	0.679 ns	
8. 食育に関する研修	4.43	0.79	4.31	0.52	4.37	0.80	4.44	0.65	4.41	0.65	0.428 ns	
9. 種別支援教育に関する研修	4.57	0.53	4.78	0.42	4.89	0.37	4.89	0.31	4.92	0.33	2.774 *	
10. 四種問題・人権教育に関する研修	4.43	0.79	4.42	0.77	4.74	0.50	4.66	0.58	4.69	0.58	2.424 *	45-49歳<50-54歳
11. 幼児期の子供の発達に関する研修	4.57	0.79	4.47	0.61	4.50	0.67	4.44	0.72	4.46	0.69	0.138 ns	
12. ITを活用した教育の最新の動向に関する研修	3.71	0.95	3.89	0.78	3.94	0.75	4.03	0.84	3.94	0.76	0.673 ns	
13. 種祉分野や医療分野の知識を得るためにの研修	3.86	0.90	4.19	0.71	4.11	0.71	4.14	0.73	4.00	0.73	1.046 ns	
14. 会員としての教養やマナーに関する研修	4.43	0.98	3.92	0.97	4.02	0.85	4.07	0.89	3.98	0.86	0.691 ns	
15. 素早い仕事の進め方等についての研修	4.43	0.53	4.42	0.60	4.20	0.80	4.23	0.78	4.02	0.83	2.440 *	
16. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	4.00	0.82	4.31	0.71	4.10	0.81	4.13	0.81	3.85	0.75	3.374 *	45-49歳>55-59歳>60歳以上
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	4.14	0.69	4.42	0.69	4.34	0.74	4.32	0.73	4.03	0.73	3.818 *	50-54歳・55-59歳>60歳以上
18. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	4.57	0.53	4.33	0.76	4.50	0.74	4.41	0.80	4.46	0.75	0.485 ns	
19. 狙手の話を聴く力に関する研修	4.43	0.79	4.50	0.61	4.31	0.70	4.19	0.86	4.15	0.79	1.861 ns	
20. 相手に伝わる話し方・伝え方にに関する研修	4.43	0.79	4.69	0.47	4.43	0.68	4.36	0.78	4.31	0.72	2.079 ns	
21. 保護者との連携・協力に関する研修	4.71	0.49	4.75	0.44	4.66	0.53	4.60	0.62	4.56	0.61	1.010 ns	
22. 地の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	4.57	0.53	4.61	0.60	4.30	0.71	4.23	0.77	4.08	0.74	2.420 *	45-49歳>55-59歳・60歳以上
23. 地域の園団士との連携に関する研修	4.14	1.07	4.28	0.81	4.09	0.85	4.08	0.79	4.01	0.77	0.783 ns	
24. 他業種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーションか向上に関する研修	4.29	0.76	4.64	0.72	4.21	0.89	4.08	0.90	3.89	0.82	5.778 ***	45-49歳>55-59歳・60歳以上
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	4.86	0.38	4.78	0.59	4.47	0.73	4.41	0.73	4.29	0.82	3.650 *	45-49歳>60歳以上
26. 種祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	4.14	0.69	4.36	0.64	4.17	0.76	4.27	0.70	4.09	0.78	1.598 ns	
27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	4.00	0.82	4.39	0.77	4.17	0.75	4.16	0.83	3.98	0.78	2.152 ns	
28. DCAサイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	4.86	0.38	4.58	0.65	4.57	0.61	4.56	0.65	4.35	0.69	2.809 *	
29. 田学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	4.86	0.38	4.67	0.59	4.70	0.52	4.66	0.55	4.54	0.62	1.523 ns	
30. 四リギュラム・マネジメントに関する研修	4.86	0.38	4.78	0.48	4.69	0.58	4.68	0.53	4.50	0.64	3.059 *	
31. 審査評価の方法に関する研修	4.57	0.53	4.69	0.52	4.69	0.50	4.52	0.63	4.34	0.69	5.128 ***	45-49歳・50-54歳>60歳以上
32. 園内研修の在り方に関する研修	4.86	0.38	4.47	0.61	4.62	0.55	4.45	0.67	4.41	0.70	2.224 ns	
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	5.00	0.00	4.33	0.72	4.50	0.67	4.40	0.67	4.29	0.69	2.690 *	
34. 指導計画の作成に関する研修	4.57	0.53	4.39	0.80	4.52	0.64	4.32	0.78	4.26	0.75	2.121 ns	
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	4.71	0.49	4.47	0.77	4.57	0.61	4.40	0.74	4.34	0.72	1.827 ns	
36. 種々な園の先進的な取り組みに関する研修	4.29	0.76	4.53	0.65	4.44	0.71	4.36	0.66	4.22	0.76	2.076 ns	
37. 収かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	4.86	0.38	4.78	0.42	4.66	0.62	4.45	0.67	4.28	0.76	7.029 ***	45-49歳・50-54歳>60歳以上
38. 伝達マナーに関する研修	4.43	0.79	4.11	0.85	3.97	0.83	3.87	0.89	3.78	0.83	1.946 ns	
39. DCAサイクルを活用した課題研究に関する研修	4.57	0.53	4.44	0.65	4.37	0.80	4.33	0.76	4.19	0.71	1.433 ns	
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	4.14	0.90	4.25	0.73	4.10	0.79	4.00	0.84	3.93	0.85	1.354 ns	
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	4.14	0.90	4.31	0.75	4.13	0.80	4.02	0.82	3.85	0.86	2.771 *	45-49歳>60歳以上
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	4.29	1.11	4.28	0.78	3.99	0.98	3.91	0.87	3.76	0.88	2.830 *	45-49歳>60歳以上
43. ワンセミリングに関する研修	4.57	0.53	4.39	0.69	4.45	0.69	4.41	0.68	4.20	0.86	2.204 ns	
44. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	4.29	0.76	4.42	0.77	4.42	0.67	4.22	0.75	4.25	0.83	1.474 ns	
45. 内容評価や人事の課題に関する研修	4.00	1.15	4.56	0.56	4.35	0.73	4.28	0.78	4.08	0.86	3.395 *	45-49歳>60歳以上
46. 因タルヘルスに関する研修	4.29	0.76	4.36	0.80	4.50	0.61	4.40	0.69	4.20	0.85	2.486 *	50-54歳>60歳以上
47. ITを活用するなどの業務の効率化に関する研修	3.71	0.95	4.22	0.72	4.15	0.75	4.08	0.81	3.88	0.87	2.428 *	
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	4.71	0.76	4.69	0.67	4.59	0.62	4.52	0.63	4.34	0.75	3.296 *	45-49歳・50-54歳>60歳以上
49. 団体マネジメント・自己管理に関する研修	4.43	0.79	4.44	0.73	4.33	0.66	4.26	0.73	4.07	0.85	2.670 *	
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	4.14	1.07	4.36	0.76	4.31	0.78	4.22	0.80	4.08	0.84	1.483 ns	
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	4.57	0.79	4.47	0.65	4.31	0.81	4.18	0.84	4.08	0.78	2.529 *	
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	4.57	0.79	4.89	0.32	4.55	0.67	4.53	0.72	4.33	0.77	4.747 ***	45-49歳>55-59歳・60歳以上
53. 園長としての役割に関する研修	4.86	0.38	4.89	0.40	4.64	0.64	4.61	0.63	4.45	0.71	3.902 *	45-49歳>60歳以上
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	4.71	0.49	4.78	0.54	4.59	0.65	4.50	0.75	4.34	0.77	3.434 *	45-49歳>60歳以上
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	4.29	1.11	4.42	0.65	4.18	0.83	4.09	0.91	3.95	0.84	2.410 *	45-49歳>60歳以上
56. ローテングに関する研修	4.14	0.90	4.44	0.56	4.44	0.68	4.26	0.78	4.22	0.82	1.711 ns	

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

表 27 園長になった年齢の階級ごとの研修ニーズ平均値と標準偏差

	40-44歳 (N=21)		45-49歳 (N=91)		50-54歳 (N=173)		55-59歳 (N=148)		60歳以上 (N=48)		F値	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1. 幼児理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	4.67	0.80	4.66	0.62	4.74	0.57	4.80	0.46	4.75	0.53	1.066 ns	
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	4.76	0.70	4.60	0.63	4.62	0.65	4.72	0.51	4.56	0.58	1.094 ns	
3. 環境の構成、教材・教材に関する研修	4.48	0.93	4.47	0.72	4.49	0.71	4.54	0.65	4.35	0.79	0.634 ns	
4. 最新の幼児教育・保育に関する学術的な研究成果に関する研修	4.67	0.58	4.68	0.58	4.56	0.60	4.49	0.70	4.33	0.69	2.872 *	45-49歳>60歳以上
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	4.57	0.68	4.67	0.52	4.56	0.62	4.54	0.66	4.35	0.64	2.067 ns	
6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関する）	4.90	0.30	4.87	0.34	4.77	0.47	4.74	0.50	4.63	0.67	2.603 *	45-49歳>60歳以上
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	4.81	0.51	4.86	0.38	4.83	0.43	4.87	0.36	4.63	0.53	3.393 *	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
8. 食育に関する研修	4.43	0.68	4.33	0.67	4.41	0.67	4.50	0.66	4.23	0.72	1.842 ns	
9. 種別支援教育に関する研修	4.67	0.58	4.87	0.34	4.90	0.32	4.93	0.25	4.85	0.46	3.106 *	45-49歳<50-54歳・55-59歳
10. 囚権問題・人権教育に関する研修	4.52	0.68	4.56	0.65	4.71	0.55	4.68	0.57	4.69	0.59	1.274 ns	
11. 育児問題の子供の発達に関する研修	4.67	0.66	4.44	0.70	4.46	0.68	4.49	0.72	4.38	0.67	0.740 ns	
12. 因CTを活用した教育の最新の動向に関する研修	3.90	0.77	4.08	0.79	3.94	0.77	4.04	0.82	3.73	0.79	1.922 ns	
13. 種祉分野や医療分野の知識を得るためにの研修	4.10	0.70	4.15	0.77	4.09	0.69	4.17	0.73	3.81	0.76	2.332 ns	
14. 犯人としての教養やマナーに関する研修	4.14	0.91	3.93	0.95	4.09	0.81	4.07	0.89	3.81	0.91	1.336 ns	
15. 繁忙な仕事の進め方についての研修	4.38	0.59	4.25	0.75	4.20	0.78	4.21	0.79	3.85	0.90	2.673 *	45-49歳>60歳以上
16. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	4.10	0.77	4.26	0.74	4.09	0.79	4.01	0.82	3.73	0.71	3.873 *	45-49歳・50-54歳>60歳以上
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課程に関する研修	4.19	0.68	4.49	0.66	4.26	0.73	4.25	0.75	3.83	0.75	6.601 ***	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
18. 幼児教育・保育においての遊びに関する研修	4.57	0.60	4.41	0.79	4.42	0.79	4.47	0.74	4.40	0.82	0.327 ns	
19. 爽手の話を聞く力に関する研修	4.48	0.75	4.30	0.74	4.26	0.74	4.21	0.91	3.96	0.77	2.144 ns	
20. 爽手に終わる話し方・伝え方に関する研修	4.57	0.68	4.46	0.69	4.45	0.69	4.33	0.79	4.13	0.76	2.642 *	
21. 国護者との連携・協力に関する研修	4.67	0.58	4.68	0.47	4.65	0.58	4.63	0.61	4.27	0.64	4.845 ***	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
22. 國の特色を地域に知つてもらうための広報についての研修	4.48	0.68	4.48	0.66	4.24	0.68	4.20	0.78	3.75	0.81	8.755 ***	40-44歳>60歳以上 45-49歳・55-59歳・60歳以上 55-59歳>60歳以上
23. 地域の園同士の連携に関する研修	4.33	0.80	4.16	0.81	4.06	0.76	4.10	0.83	3.73	0.82	3.127 *	40-44歳・45-49歳>60歳以上
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	4.52	0.75	4.46	0.75	4.11	0.85	3.95	0.92	3.63	0.87	10.261 ***	40-44歳>55-59歳・60歳以上 45-49歳>50-54歳・55-59歳・60歳以上
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	4.76	0.44	4.54	0.70	4.48	0.70	4.42	0.77	3.90	0.86	8.204 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
26. 種祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	4.19	0.51	4.33	0.70	4.21	0.73	4.28	0.72	3.77	0.81	5.423 ***	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
27. 習育委員会等、行政機関との連携に関する研修	4.14	0.73	4.25	0.82	4.15	0.72	4.19	0.84	3.67	0.81	4.944 ***	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
28. D C A サイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	4.67	0.48	4.59	0.63	4.57	0.62	4.51	0.65	4.13	0.76	5.308 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	4.71	0.46	4.70	0.53	4.70	0.51	4.64	0.57	4.33	0.75	4.484 *	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
30. 四リキラム・マネジメントに関する研修	4.71	0.46	4.78	0.47	4.70	0.54	4.61	0.58	4.29	0.71	6.788 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
31. 習校評価の方法に関する研修	4.52	0.68	4.68	0.51	4.60	0.55	4.52	0.63	4.00	0.74	11.445 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
32. 國内研究の在り方にに関する研修	4.62	0.67	4.46	0.62	4.58	0.55	4.47	0.69	4.19	0.82	3.743 *	50-54歳>60歳以上
33. 習職員の実践研究の在り方にに関する研修	4.62	0.67	4.37	0.66	4.46	0.63	4.42	0.74	4.08	0.65	3.562 *	40-44歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
34. 明導計画の作成に関する研修	4.43	0.68	4.36	0.80	4.45	0.67	4.32	0.78	4.04	0.80	2.879 *	50-54歳>60歳以上
35. 明導計画の実施と評価・改善に関する研修	4.52	0.68	4.44	0.79	4.51	0.62	4.44	0.74	4.06	0.76	3.877 *	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	4.43	0.60	4.55	0.64	4.34	0.66	4.34	0.73	4.02	0.79	4.741 ***	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
37. 口かりやすい教育・保育目標・経営方針の元し方についての研修	4.67	0.58	4.67	0.56	4.53	0.62	4.45	0.73	3.98	0.81	9.435 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
38. 謙遜の話題に関する研修	4.19	0.75	3.92	0.90	3.90	0.80	3.88	0.93	3.71	0.87	1.208 ns	
39. 日 D C A サイクルを活用した課題研究に関する研修	4.38	0.67	4.42	0.68	4.34	0.76	4.32	0.79	3.98	0.67	2.961 *	45-49歳・50-54歳>60歳以上
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	4.38	0.74	4.26	0.74	4.02	0.77	3.91	0.86	3.77	0.97	4.909 ***	40-44歳・45-49歳>60歳以上
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	4.43	0.81	4.27	0.72	4.03	0.79	3.95	0.86	3.58	0.87	7.373 ***	45-49歳>55-59歳・60歳以上
42. 習育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	4.29	0.85	4.18	0.93	3.93	0.89	3.82	0.89	3.56	0.85	5.178 ***	40-44歳>60歳以上 45-49歳>55-59歳・60歳以上
43. 四カセリングに関する研修	4.57	0.51	4.47	0.70	4.44	0.67	4.31	0.75	3.98	0.89	5.089 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳>60歳以上
44. 国人情操（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	4.48	0.60	4.32	0.79	4.28	0.72	4.30	0.78	4.06	0.84	1.417 ns	
45. 因事評議や人事の課題に関する研修	4.24	0.89	4.36	0.72	4.31	0.73	4.24	0.81	3.85	0.90	3.779 *	45-49歳・50-54歳・55-59歳>60歳以上
46. 因タヘルスに関する研修	4.38	0.74	4.38	0.73	4.46	0.64	4.34	0.76	4.04	0.87	3.208 *	50-54歳>60歳以上
47. 因CTを活用するなどの業務の効率化に関する研修	4.05	0.80	4.26	0.71	4.06	0.75	4.00	0.92	3.73	0.82	3.617 *	45-49歳>60歳以上
48. 習職員の意欲を高める人材育成に関する研修	4.67	0.66	4.66	0.60	4.55	0.65	4.43	0.68	4.17	0.72	5.508 ***	40-44歳・45-49歳・50-54歳>60歳以上
49. 因PMネジメント・自己管理に関する研修	4.38	0.74	4.41	0.73	4.24	0.73	4.20	0.76	3.98	0.84	2.837 *	45-49歳>60歳以上
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	4.24	0.89	4.21	0.82	4.25	0.76	4.19	0.84	4.06	0.84	0.522 ns	
51. 保育者として自己を振り返り高めるよな研修	4.52	0.68	4.31	0.76	4.30	0.74	4.08	0.90	3.92	0.85	4.230 *	40-44歳・50-54歳>60歳以上
52. 園長としての自己を振り返り高めるよな研修	4.67	0.66	4.73	0.52	4.56	0.64	4.43	0.81	4.10	0.83	7.248 ***	45-49歳>55-59歳・60歳以上 50-54歳>60歳以上
53. 園長としての役割に関する研修	4.71	0.56	4.80	0.45	4.64	0.63	4.54	0.66	4.21	0.82	7.662 ***	40-44歳>60歳以上 45-49歳>55-59歳・60歳以上 50-54歳>60歳以上
54. ローダー像やリーダーシップの在り方にについての研修	4.67	0.66	4.69	0.59	4.57	0.67	4.39	0.79	4.13	0.87	6.531 ***	45-49歳>55-59歳・60歳以上 50-54歳>60歳以上
55. 習育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	4.33	0.80	4.31	0.88	4.13	0.83	4.00	0.88	3.75	0.89	4.274 *	45-49歳>60歳以上
56. ローディングに関する研修	4.29	0.72	4.43	0.67	4.36	0.73	4.24	0.82	4.06	0.84	2.347 ns	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

④ 幼稚園教諭等の経験の有無

幼稚園教諭等の勤務経験によって、研修ニーズの程度に違いがみられるかを検討した結果を表28に示した。総じて、幼稚園等での勤務経験によって差がみられる項目の場合、幼稚園等での勤務経験がある者の方が、研修ニーズが高かった。幼稚園等での勤務経験がない者で研修ニーズが高い項目は、「特別支援教育に関する研修」と「人権問題・人権教育に関する研修」であった。

また、幼稚園等での勤務経験がない調査協力者において研修ニーズが高い項目は、「子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」、「環境の構成と保育者の援助に関する研修」、「環境の構成、教材解釈に関する研修」、「小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）」、「防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」、「特別支援教育に関する研修」、「人権問題・人権教育に関する研修」、「乳幼児期の子供の発達に関する研修」、「小学校教育への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」、「カリキュラム・マネジメントに関する研修」であった。一方、幼稚園等での勤務経験がある調査協力者において研修ニーズが高い項目は、

「子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）」、「環境の構成と保育者の援助に関する研修」、「小学校教育との連携・接続についての研修」、「防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修」、「特別支援教育に関する研修」、「保護者との連携・協力に関する研修」、「小学校教育への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」、「カリキュラム・マネジメントに関する研修」、「園長としての自己を振り返り高めるような研修」、「園長としての役割に関する研修」であった。

表28 幼稚園等での勤務経験の有無による研修ニーズの平均値と標準偏差

	ない			ある			t値
	N	M	SD	N	M	SD	
1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	198	4.77	0.49	331	4.73	0.594	0.669 ns
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	198	4.66	0.517	331	4.65	0.651	0.185 ns
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	197	4.52	0.651	330	4.46	0.748	0.922 ns
4. 最新的幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	197	4.47	0.682	330	4.57	0.631	-1.667 ns
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	198	4.48	0.658	331	4.59	0.613	-1.930 ns
6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関するこことを含む）	198	4.75	0.49	331	4.77	0.502	-0.445 ns
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	198	4.76	0.461	331	4.87	0.379	-2.906 **
8. 食育に関する研修	197	4.37	0.707	332	4.42	0.648	-0.898 ns
9. 特別支援教育に関する研修	198	4.92	0.318	332	4.85	0.375	2.352 **
10. 人権問題・人権教育に関する研修	198	4.78	0.449	332	4.58	0.648	3.916 ***
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	197	4.50	0.667	329	4.43	0.717	1.143 ns
12. I C Tを活用した教育の最新の動向に関する研修	197	4.01	0.814	332	3.94	0.785	0.941 ns
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るためにの研修	198	4.10	0.774	331	4.09	0.695	0.159 ns
14. 社会人としての教養やマナーに関する研修	197	3.97	0.923	332	4.04	0.850	-0.855 ns
15. 効率的な仕事の進め方等についての研修	198	4.03	0.866	331	4.26	0.738	-3.241 **
16. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	198	3.95	0.829	332	4.13	0.764	-2.540 *
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	198	4.12	0.778	332	4.33	0.704	-3.242 **
18. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	197	4.46	0.746	331	4.42	0.768	0.570 ns
19. 相手の話を聴く力に関する研修	198	4.11	0.892	332	4.29	0.725	-2.535 *
20. 相手に伝わる話し方・伝え方に関する研修	198	4.21	0.814	332	4.48	0.666	-4.131 ***
21. 保護者との連携・協力に関する研修	198	4.47	0.651	331	4.68	0.538	-3.972 ***
22. 園の特色を地域に知つてもらうための広報についての研修	198	4.01	0.797	332	4.35	0.693	-5.182 ***
23. 地域の園同士の連携に関する研修	198	4.04	0.842	330	4.09	0.773	-0.661 ns
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	198	3.78	0.951	331	4.25	0.809	-6.085 ***
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	198	4.17	0.853	330	4.55	0.656	-5.862 ***
26. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	197	4.12	0.777	329	4.22	0.720	-1.527 ns
27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	198	4.06	0.838	330	4.15	0.778	-1.375 ns
28. P D C Aサイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	198	4.34	0.714	331	4.61	0.600	-4.694 ***
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	198	4.54	0.642	332	4.70	0.515	-3.216 ***
30. カリキュラム・マネジメントに関する研修	198	4.51	0.674	331	4.72	0.483	-4.239 ***

次のページに続く

表28の続き

31. 学校評価の方法に関する研修	198	4.35	0.695	332	4.63	0.554	-4.978 ***
32. 園内研修の在り方に関する研修	198	4.31	0.788	332	4.54	0.593	-3.878 ***
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	198	4.26	0.754	332	4.44	0.659	-2.916 **
34. 指導計画の作成に関する研修	198	4.23	0.772	332	4.42	0.714	-2.864 **
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	197	4.29	0.73	332	4.51	0.684	-3.481 ***
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	198	4.31	0.692	332	4.37	0.702	-0.947 ns
37. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	197	4.21	0.773	332	4.62	0.597	-6.832 ***
38. 接遇マナーに関する研修	197	3.78	0.885	332	3.95	0.839	-2.130 *
39. P D C Aサイクルを活用した課題研究に関する研修	198	4.18	0.777	331	4.38	0.709	-3.087 **
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	198	3.79	0.891	334	4.12	0.781	-4.423 ***
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	197	3.79	0.86	334	4.13	0.788	-4.627 ***
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	198	3.73	0.899	335	4.01	0.872	-3.524 ***
43. カウンセリングに関する研修	198	4.32	0.765	335	4.36	0.711	-0.533 ns
44. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	197	4.26	0.783	334	4.29	0.749	-0.387 ns
45. 人事評価や人事の課題に関する研修	198	4.15	0.833	335	4.29	0.771	-1.967 *
46. メンタルヘルスに関する研修	198	4.35	0.751	335	4.33	0.735	0.289 ns
47. I C Tを活用するなどの業務の効率化に関する研修	198	4.05	0.845	335	4.01	0.798	0.417 ns
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	197	4.38	0.708	334	4.54	0.651	-2.653 **
49. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	198	4.19	0.768	333	4.24	0.730	-0.799 ns
50. 職場でのハラスメント防止に関する研修	198	4.28	0.786	335	4.14	0.815	1.949 ns
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	198	3.95	0.88	333	4.33	0.748	-5.237 ***
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	198	4.20	0.855	335	4.66	0.578	-7.313 ***
53. 園長としての役割に関する研修	198	4.32	0.796	335	4.73	0.511	-7.342 ***
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	198	4.23	0.859	334	4.63	0.615	-6.178 ***
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	198	3.85	0.883	334	4.24	0.813	-5.152 ***
56. コーチングに関する研修	197	4.18	0.837	332	4.34	0.714	-2.300 *

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

⑤ 園長経験年数

園長経験の年齢数の違いによって、研修ニーズの程度に違いがみられるかを検討した結果を表29に示した。総じて、園長経験年数によって研修ニーズに差がみられたのは、6項目のみであった。差がみられる項目の場合には、5年以上の者の方が、研修ニーズが高い傾向にあった。

表 29 園長経験年数の階級ごとの研修ニーズの平均値と標準偏差

	1年未満 (N=48)		1年以上-3年未満 (N=164)		3年以上-5年未満 (N=122)		5年以上 (N=144)		F値	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1. 子供理解に関する研修（幼児理解に基づいた評価を含む）	4.73	0.54	4.71	0.61	4.75	0.51	4.78	0.55	0.418 ns	
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	4.58	0.65	4.62	0.61	4.68	0.56	4.67	0.61	0.447 ns	
3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	4.44	0.82	4.47	0.74	4.48	0.66	4.52	0.70	0.216 ns	
4. 最新の幼児教育・保育に関する学術的な研究成果に関する研修	4.48	0.71	4.58	0.62	4.52	0.67	4.53	0.64	0.412 ns	
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	4.48	0.65	4.59	0.63	4.56	0.66	4.53	0.59	0.412 ns	
6. 小学校教育との連携・接続についての研修（児童期の子供の発達に関する）	4.73	0.61	4.77	0.46	4.75	0.52	4.80	0.42	0.380 ns	
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	4.85	0.36	4.79	0.49	4.83	0.40	4.86	0.37	0.884 ns	
8. 食育に関する研修	4.44	0.65	4.43	0.73	4.30	0.69	4.46	0.60	1.514 ns	
9. 特別支援教育に関する研修	4.92	0.28	4.88	0.34	4.87	0.38	4.90	0.32	0.337 ns	
10. 人権問題・人権教育に関する研修	4.73	0.49	4.67	0.58	4.61	0.65	4.66	0.58	0.477 ns	
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	4.40	0.74	4.51	0.67	4.42	0.67	4.49	0.72	0.672 ns	
12. ICTを活用した教育の最新の動向に関する研修	3.77	0.97	3.95	0.81	3.99	0.71	4.06	0.77	1.751 ns	
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るためにの研修	4.10	0.81	4.10	0.72	4.06	0.77	4.14	0.69	0.274 ns	
14. 社会人としての教養やマナーに関する研修	3.83	1.00	4.07	0.89	4.00	0.89	4.06	0.83	1.007 ns	
15. 効率的な仕事の進め方等についての研修	4.06	0.98	4.20	0.82	4.17	0.74	4.23	0.75	0.548 ns	
16. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	3.92	0.82	4.06	0.83	3.98	0.78	4.19	0.75	2.143 ns	
17. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	4.13	0.79	4.26	0.76	4.20	0.79	4.34	0.67	1.369 ns	
18. 幼児教育・保育においての遊びに関する研修	4.42	0.85	4.45	0.72	4.38	0.81	4.48	0.77	0.420 ns	
19. 相手の話を聴く力に関する研修	4.23	0.99	4.25	0.77	4.22	0.79	4.21	0.78	0.073 ns	
20. 相手に伝わる話し方・伝え方にに関する研修	4.29	0.99	4.40	0.70	4.39	0.69	4.40	0.70	0.307 ns	
21. 保護者との連携・協力に関する研修	4.56	0.65	4.63	0.60	4.56	0.58	4.65	0.56	0.740 ns	
22. 園の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	4.08	0.90	4.23	0.73	4.21	0.82	4.31	0.65	1.118 ns	
23. 地域の園同士の連携に関する研修	3.98	0.89	4.08	0.82	4.02	0.87	4.13	0.71	0.560 ns	
24. 他職種の方に幼児教育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	3.73	1.07	4.00	0.95	4.17	0.84	4.28	0.72	5.897 ***	1年未満<3年以上-5年未満・5年以上 1年以上-3年未満<5年以上
25. 園長同士の情報交換や課題共有のための研修	4.23	0.90	4.41	0.73	4.45	0.79	4.47	0.69	1.329 ns	
26. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	4.25	0.79	4.18	0.74	4.11	0.80	4.31	0.63	1.788 ns	
27. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	3.96	0.90	4.14	0.80	4.12	0.88	4.19	0.69	0.998 ns	
28. PDCAサイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	4.44	0.74	4.52	0.66	4.45	0.68	4.59	0.60	1.247 ns	
29. 小学校教育への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	4.60	0.68	4.64	0.55	4.57	0.63	4.72	0.48	1.462 ns	
30. カリキュラム・マネジメントに関する研修	4.48	0.74	4.65	0.58	4.62	0.57	4.72	0.48	2.310 ns	
31. 学校評価の方法に関する研修	4.42	0.71	4.57	0.62	4.46	0.64	4.56	0.58	1.444 ns	
32. 園内研修の在り方に関する研修	4.31	0.93	4.52	0.59	4.45	0.66	4.51	0.61	1.459 ns	
33. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	4.19	0.94	4.41	0.65	4.39	0.66	4.44	0.62	1.718 ns	
34. 指導計画の作成に関する研修	4.31	0.88	4.36	0.73	4.32	0.75	4.37	0.73	0.141 ns	
35. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	4.31	0.83	4.46	0.67	4.40	0.73	4.44	0.72	0.628 ns	
36. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	4.27	0.74	4.32	0.75	4.34	0.70	4.42	0.63	0.853 ns	
37. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	4.38	0.84	4.45	0.72	4.49	0.67	4.52	0.60	0.641 ns	
38. 接遇マナーに関する研修	3.92	1.03	3.92	0.89	3.89	0.88	3.85	0.78	0.200 ns	
39. PDCAサイクルを活用した課題研究に関する研修	4.13	0.94	4.29	0.77	4.32	0.74	4.39	0.65	1.571 ns	
40. 幼児教育センターの役割に関する研修	3.85	0.92	3.89	0.83	4.03	0.86	4.21	0.73	4.581 *	1年以上-3年未満<5年以上
41. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	3.79	0.90	3.91	0.83	3.99	0.85	4.25	0.73	6.175 ***	1年未満・1年以上-3年未満<5年以上
42. 教育・保育分野以外の異業種の方による組織経営や人材育成についての研修	3.58	1.01	3.85	0.94	3.95	0.84	4.06	0.85	3.841 *	1年以上-3年未満<5年以上
43. カウンセリングに関する研修	4.27	0.74	4.31	0.72	4.32	0.74	4.47	0.72	1.753 ns	
44. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	4.33	0.69	4.21	0.78	4.29	0.78	4.33	0.75	0.815 ns	
45. 人事評価や人事の課題に関する研修	4.23	0.81	4.25	0.78	4.30	0.80	4.22	0.80	0.201 ns	
46. メンタルヘルスに関する研修	4.38	0.73	4.36	0.69	4.35	0.81	4.38	0.72	0.026 ns	
47. ICTを活用するなどの業務の効率化に関する研修	3.90	0.95	4.02	0.79	4.10	0.83	4.08	0.79	0.874 ns	
48. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	4.46	0.68	4.43	0.72	4.49	0.67	4.59	0.62	1.566 ns	
49. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	4.27	0.74	4.24	0.75	4.17	0.78	4.27	0.76	0.428 ns	
50. 職場でのハラスマント防止に関する研修	4.35	0.79	4.25	0.76	4.11	0.90	4.17	0.78	1.332 ns	
51. 保育者として自己を振り返り高めるような研修	4.04	0.92	4.20	0.85	4.21	0.84	4.27	0.71	0.956 ns	
52. 園長としての自己を振り返り高めるような研修	4.25	0.91	4.53	0.71	4.52	0.71	4.57	0.63	2.524 ns	
53. 園長としての役割に関する研修	4.50	0.71	4.62	0.65	4.53	0.71	4.67	0.57	1.357 ns	
54. リーダー像やリーダーシップの在り方についての研修	4.23	0.95	4.51	0.74	4.48	0.71	4.58	0.65	2.843 *	1年未満<5年以上
55. 教育・保育分野以外の異業種の方による指導者の資質や役割に関する研修	3.81	0.96	4.03	0.92	4.07	0.81	4.27	0.81	4.042 *	1年未満<5年以上
56. コーチングに関する研修	4.17	0.88	4.30	0.74	4.31	0.77	4.32	0.74	0.527 ns	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

(4) 園において実現したいこと

質問紙に対する回答数が 536 のところ、問 4 の自由記述に回答があったのは 295 (55.0%) であった。それらを詳細に見ていくと、1 つの回答の中に複数の内容項目が含まれているものもあり、それらを整理した上で 405 の項目を有効回答数とした。以下にそれらを中項目、大項目に分類したものを見た。

表 30 園でこれから実現したいこと

大項目	小計	中項目	度数
外部との連携	161	幼小の連携	78
		保護者との連携・家庭との連携	37
		地域との連携	32
		他園との交流	11
		大学・研究機関との協働	3
外部への発信	35	幼児教育の発信	35
職員	56	保育者の資質向上	30
		働き方改革・園運営	26
教育・保育の質向上	143	教育・保育の質向上	28
		特別支援教育	22
		遊びの充実	15
		環境・園庭整備	15
		3歳児保育	10
		自然・環境（自然を生かした保育）	12
		教育課程の見直し	16
		研究活動	7
		0.1.2歳児の保育	3
		健康・体力向上	5
		預かり保育	6
		給食・給食導入	2
		ICTの活用	2
その他	10	今年度で閉園	10
合計	405		405

① 外部との連携

大項目「外部との連携」に入る回答が 161 件と最も多く、中項目としては 5 つに分類された。

「幼小の連携」では、「幼小連携カリキュラムの作成」など教育課程に関するものや、「小学校の教員にも働き掛け、共に学び共通理解を図る研修を行いたい」といった研修を共に行いたいというものなどがみられた。また、小学校教育とのスムーズな接続を意識した子供同士と教員同士の交流として「1年生と一緒に給食を食べる」や「小学校の先生に幼稚園生活を体験していただく」などもあった。さらに、より具体的な連携として、「特別な支援が必要な園児への個別支援計画の作成と小学校との確実な連携」というのはより現実的な課題として見据えられているようであった。

「保護者との連携・家庭との連携」に入るものとしては、「保護者の悩みに関する心のケアを充実させる」という保護者を支えていくという視点のものから、「保護者に一日保育ママとなって保育の手伝いをしていただき、園の生活や我が子の様子、我が子の友達関係等、見て知ってもらい、理解してもらえるようにする」というような保護者の幼児教育の理解を深めるというものがあった。また、福祉的な課題となる「虐待、貧困問題など起きないような保護者支援」のための関係機関との連携というものもみられた。

「地域との連携」では、「地域とのかかわりを継続的に行い、深めていきたい」という交流に関するものから、更にそこから踏み込んで「地域の人材を活かした保育活動を大いに取り入れたい」という教育活動に関わるものもみられた。その他、障害者や高齢者施設との交流、地域の自然環境や文化・歴史を活かした教育活動というものもあった。

「他園との交流」は同じ公立幼稚園や認定こども園だけでなく、「近隣保育園、近隣私立幼稚園との合同研修会、合同研究会」など保育所や私立園との交流についても触れられていた。より踏み込んだものとしては、「保育園と幼稚園との保育内容を検討し近付けていきたい」といった教育課程に関する記述もあった。

「大学・研究機関との協働」については、その回答数は少なかったものの、「研究成果を地域の幼稚園に発信し、深化させるための研究組織の構築」や「大学等との共同研究、実践と理論の融合」など、研究を進めるといった部分で大学等研究機関にそれらの役割が求められている様子がみられた。

② 外部への発信

大項目「外部への発信」に入る回答は35件で、中項目としては「幼児教育の発信」1つだけと判断した。「幼児教育の発信」では「園の教育内容を広く地域に発信し、なくてはならない幼児教育の園として、地域に認識されるようにすること」や、「特に新たなことでなく、今まで子どもの健やかな成長を願い、園が大事にしてきたことを伝えつなげていくことだと思っています」など、これまで行ってきたことをしっかりと外部へ伝えていきたいというものであった。「公立幼稚園の良さ」や「幼児期に必要な遊びの中での学び」といった言葉にもみられるように、遊びを中心とした学びを今後もより発信していきたいという思いであると考えられる。

③ 職員

大項目「職員」とした部分には、「保育者の資質向上」、「働き方改革・園運営」という2つの中項目が該当し、56件の回答がそこに分類された。「保育者の資質向上」は、「教師たちの資質向上をし、一人一人に合った援助が行つていけるようにしたい」や「新幼稚園教育要領に基づいた、保育を実践場面を通して語れるような人材育成」というように、保育者一人一人の資質を向上したいという願いが込められていた。また、「ミドルリーダーの育成研修」や「チーム力の向上」、「園長自らのリーダーシップ」という文言もみられ、園全体としての保育の資質向上を考えていた。

「働き方改革・園運営」では、「教職員の多忙化」に関する回答が複数みられ、「働き方改革が進められている中、逆行しているのが、こども園だと思います。膨大な書類、研修、保護者対応、支援の必要な幼児の増加など、勤務時間(5交代)も同様である。働きやすい職場、保育の質を保つためにも職員研修は必須であり、意識をもつことが大切。職員の士気を高めて、やるべき事にしっかりと取り組めるための体勢作りをしていく」と具体的な問題に頭を抱えながらも、それらについての対策を考えていきたいという前向きな思いが語られていた。

④ 教育・保育の質向上

大項目「教育・保育の質向上」には、保育者そのものの資質向上ではない部分での提案を分類し、中項目は最も多い13項目となった。大項目と同じ項目名とした「教育・保育の質の向上」は、直接的に教育や保育の質の向上について触れられている回答を集めたものである。「保育の質の向上」、「教育・保育の充実」、「幼稚園教育要領に応じた適切な幼児教育の実践」などが含まれる。

「特別支援教育」は、「特別支援教育の充実」というシンプルな回答だけでなく、より具体的な提案も含んだ回答もみられた。「幼稚園の中に特別支援教室的な場所をつくり、一人一人の幼児に必要な指導ができるようにし、インクルーシブ教育の充実を図る」や、「発達障害等、特別な支援を必要とする子ども達の増加傾向があり、その対策として障害児教育(重度も含む)をどうと

りいれしていくかをしっかりと考えていく体制を整えたい」などが該当する。また、「外国籍の幼児、特別に支援が必要な幼児も含めどの子もどの保護者もいきいきと力を発揮できる園経営」というように特別な配慮を必要とする幼児への指導についても触れられていた。

「遊びの充実」については、遊びを充実させることとともにその部分を支える要因についても触れられている回答が多くみられた。「遊びの充実のための環境の構成、指導、援助の研修」などは、遊びの「環境」と「援助」について触れられていた。「幼児が『明日もこのあそびをしたい』と思って登園してくるような、日々の遊びを充実、継続させていける保育者の育成」というように「保育者」についても触れられていた。

「環境・園庭整備」では、園庭の整備や室内環境のことについて触れられた回答が分類された。「園環境の改善」といった短い記載のものが複数あった一方で、「認定こども園に向けて、改築によって生じる園庭の問題をどのようにしたらよいか。教職員とも考えながら、できること全てを行っていけるような環境を整えていきたい」というように、今後の認定こども園化と園庭の整備を関連させての記述もあった。「園庭の見直し。自然を感じ、自分達で変化させていけるような環境(畑作り、花作り、雑草園、体つくりのチャレンジコース等)今まででもやってきているが、子供主体の環境にしてみたい」というように、子供がより主体的に活動できるような環境を希望しているものもあった。

「3歳児保育」は、2年保育を行っている幼稚園が今後3年保育を行っていきたいというものである。ここには7件の回答が分類された。その中に「地域保護者のニーズに応じた3歳児保育の実施」、「満3歳の幼稚園入園(幼稚園の存続を考えて)」というように、その理由まで触れられているものが2件含まれていた。

「自然・環境(自然保育)」という項目には12件の回答が含まれるが、大きく分けると園内(園庭を含む)環境の充実と、園外環境の活用に分類された。園内環境の方は、「自然豊かな環境作り」、「園庭の自然環境を充実させ、幼児が土、水 動植物に触れながら多様な直接体験を積むことで、心身の健全な発達ができるようにしていきたい」などである。園外環境の活用については、「地域の自然環境を活用して、地域未就園児親子も含めたミニ親子遠足」、「現在も行っているが、園外へ出かけて自然体験活動や福祉施設、高齢者、地域住民との交流活動等をさらに積み重ねていきたいと考えている」などがみられた。

「教育課程の見直し」については、まず「アプローチカリキュラム」について触れられているものが5件みられた。そのうち、「新教育要領に基づいた教育課程の見直しとアプローチカリキュラムと策定が今年度後半の課題である」、「教育要領改訂に基づいて『アプローチカリキュラム』を作成中である」など、新しい教育要領について触れられたものが2件あった。他にも、「幼児期の終わりまでに育てたい10の姿をベースにした教育課程・指導計画の見直し」、「社会に開かれた教育課程」といった新しい教育要領に対応させたと考えられる回答が複数みられた。

「研究活動」は、大学や研究機関との連携ではなく、園内での研究を深めていきたいものが分類された。「園内研修を進め、深めるとともに研究の発信をし、教職員の資質向上を目指す」や、「研究論文への応募」、「自園の研究テーマに添った事例検討をし、一年を振り返っていきたい」など研究に対する前向きな姿勢がみられた。

「0.1.2歳児の保育」は、「地域に出かけて交流していくPRを含めた2歳児体験保育」のような3歳未満の未就園児に対する子育ての支援に関するがものが含まれる。同様な回答が3件あった。

「健康・体力向上」には5件の回答が分類された。「戸外での遊びや体験活動の充実と食育推進による健康増進」という一般的なものが2件、地域ごとの特性があるものとして「コーディネーショントレーニングを取り入れながら、幼児期の体力向上のためのカリキュラムも明確にする」、「元

気アップたいそう。幼のダンスをもり上げる」というトレーニング方法に関するものが3件あった。

「預かり保育」は6件が分類されたが、その多くは既に預かり保育を実施しているところで、「預かり保育の質の向上(非常勤職員の力量を高める)」というように質の向上について触れられていた。一方で、今まででは預かり保育を行っていなかったが、今後「預かり保育を実施」していくと記されたものが1件あった。

「給食・給食導入」の項目では、「給食導入に向けての取り組み」といったように、今まで弁当だけでやってきた園が給食導入を考えているというような回答が2件あった。

「ICTの活用」について記された回答は、「ICTの活用がどれぐらいできるのか、実現できることはしたい」、「情報端末を活用した保育の振り返り」という2件であった。

2. 幼児教育アドバイザー調査

(1) 勤務状況

(ア) 性別

幼児教育アドバイザーの性別を表31に示した。女性89.9%、男性8.6%であった。

表31 幼児教育アドバイザーの性別

	度数	割合
女性	125	89.9%
男性	12	8.6%
無回答・不明	2	1.4%
合計	139	100%

(イ) 年齢

幼児教育アドバイザーの年齢階級を表32に示した。年齢としては、60歳代前半の階級が最も多く、次いで、65歳以上であった。

表32 幼児教育アドバイザーの年齢階級

	度数	割合
34歳以下	2	1.4%
35-39歳	4	2.9%
40-44歳	2	1.4%
45-49歳	6	4.3%
50-54歳	7	5.0%
55-59歳	12	8.6%
60-64歳	66	47.5%
65以上	40	28.8%
合計	139	100%

(ウ) 経験年数

幼児教育アドバイザーの経験を経験年数階級ごとに表 33 に示した。経験年数「3-4 年未満」の階級が最も多く (36.0%)、次いで「2-3 年未満」の階級 (28.1%) であった。また平均経験年数は、3.03 年であった。

表 33 幼児教育アドバイザーの経験年数

	度数	割合
1年未満	4	2.9%
1-2年未満	23	16.5%
2-3年未満	39	28.1%
3-4年未満	50	36.0%
4-5年未満	9	6.5%
5-6年未満	1	0.7%
6-7年未満	3	2.2%
7-8年未満	0	0.0%
8-9年未満	3	2.2%
9年以上	5	3.6%
無回答・不明	2	1.4%
合計	139	100%

(エ) 勤務形態

幼児教育アドバイザーの雇用条件を表 34 に示した。大多数の者が非常勤での勤務形態であった。

表 34 幼児教育アドバイザーの勤務形態

	度数	割合
常勤	8	5.8%
非常勤	126	90.6%
無回答・不明	5	3.6%
合計	139	100%

(オ) 雇用形態

幼児教育アドバイザーの非常勤で雇用されている者の雇用条件を表 35 に示した。賃金と謝金が同数であった。

表 35 幼児教育アドバイザーの雇用条件

	度数	割合
賃金	61	43.9%
謝金	61	43.9%
無回答・不明	17	12.2%
合計	139	100%

(カ) 兼務

幼児教育アドバイザーの兼務の有無について表36に、兼務内容について表37に示した。兼務している者が約51%おり、兼務内容については大学・専門学校での教員等の職についている者が最も多かった。次いで、研修指導員、園長・所長となっていた。

表36 兼務の有無

	度数	割合
ない	58	41.7%
ある	71	51.1%
無回答・不明	10	7.2%
合計	139	100%

表37 兼務内容

分類名	度数	割合
大学・専門学校（非常勤含む）	15	21.1%
研修指導員	13	18.3%
園長・所長	12	16.9%
保育アドバイザー・保育指導員	6	8.5%
教育委員会	3	4.2%
コーディネーター	3	4.2%
相談員	3	4.2%
保育士	3	4.2%
教諭	2	2.8%
法人理事	2	2.8%
介護職員	1	1.4%
教育相談員	1	1.4%
指導主事	1	1.4%
主幹	1	1.4%
心理職	1	1.4%
その他	4	5.6%
合計	71	100%

(キ) 免許・資格

幼児教育アドバイザーの所有する免許・資格について表38に示した。保育士資格が最も多く、次いで、幼稚園教諭一種、幼稚園教諭二種、小学校教諭となっていた。

表38 所有する免許・資格

	度数	割合
幼稚園教諭一種	57	18.6%
幼稚園教諭二種	53	17.3%
幼稚園教諭専修	6	2.0%
小学校教諭	39	12.7%
中学校教諭	17	5.6%
高等学校教諭	14	4.6%
養護教諭	0	0.0%
特別支援学校教諭	7	2.3%
保育士	93	30.4%
その他	14	4.6%
教員免許・資格は保有していない	6	2.0%
合計	306	100%

(複数回答可)

(ク) 経歴と経験年数

幼児教育アドバイザーの経歴と経験年数について表39に示した。人数としては、幼稚園教諭が最も多く、次いで公立幼稚園園長、保育所保育士、公立保育所所長となっていた。また経験年数では、幼稚園教諭、保育所保育士、小学校教諭が20年以上と最も長い経験年数となっていた。

表39 経歴と経験年数の平均値と標準偏差

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
公立幼稚園園長	54	6.91	4.82
私立幼稚園園長	10	12.60	8.97
公立保育所所長	33	6.18	3.80
私立保育所所長	6	13.33	12.85
公立認定こども園園長	10	2.50	2.17
私立認定こども園園長	5	3.20	1.30
小学校校長	11	8.18	2.89
中学校校長	1	9.00	
幼稚園教諭	68	23.94	9.91
保育所保育士	47	22.09	11.73
保育教諭	1	1.00	
小学校教諭	17	21.09	10.04
中学校教諭	4	4.25	2.75
指導主事	23	3.91	2.23
行政職	25	4.62	3.03
児童福祉施設設設長	2	6.00	1.41
児童福祉施設職員	5	13.00	6.67
専門職	4	18.75	14.68
特別支援学校や特別支援学級	5	5.80	7.98
その他の職	27	8.33	10.10

(複数回答可)

(ケ) 大学等での勤務経験

幼児教育アドバイザーの大学・短期大学・専門学校等での勤務経験について、勤務形態別に表40に示した。常勤での勤務が17名、非常勤での勤務が24名であった。

表40 大学等での勤務経験

	常勤		非常勤	
	度数	割合	度数	割合
1年未満	3	17.6%	5	20.8%
1年以上-2年未満	0	0.0%	2	8.3%
2年以上-3年未満	0	0.0%	2	8.3%
3年以上-4年未満	1	5.9%	2	8.3%
4年以上-5年未満	1	5.9%	5	20.8%
5年以上-6年未満	2	11.8%	2	8.3%
6年以上-7年未満	2	11.8%	0	0.0%
7年以上-8年未満	2	11.8%	0	0.0%
8年以上-9年未満	1	5.9%	0	0.0%
9年以上-10年未満	0	0.0%	1	4.2%
10年以上	5	29.4%	5	20.8%
合計	17	100%	24	100%
経験なし	122		115	

(2) 幼児教育アドバイザーの業務

(ア) 訪問回数

① 年間訪問回数

幼児教育アドバイザーの年間の訪問回数について表 41 に示した。訪問回数では年「2~6 回」が最も多く、全体の約 25% であった。次いで「7~11 回」であった。平均訪問回数は 29.4 回、標準偏差 34.54 であった。

表 41 訪問回数（年間）

	度数	割合
1回	4	2.9%
2~6回	35	25.2%
7~11回	17	12.2%
12~16回	12	8.6%
17~21回	14	10.1%
22~26回	1	0.7%
27~31回	7	5.0%
32~36回	3	2.2%
37~41回	7	5.0%
42~46回	3	2.2%
47~51回	4	2.9%
52~56回	2	1.4%
57~61回	4	2.9%
62~66回	4	2.9%
67~99回	4	2.9%
100回以上	10	7.2%
無回答・不明	8	5.8%
合計	139	100%

② 訪問園数

幼児教育アドバイザーの年間の訪問園数について表 42 に示した。年間では、「2 園以上-3 園未満」から「5 園以上-6 園未満」の階級が多くみられた。また、「20 園以上-30 園未満」から「40 園以上」の階級層も少なからずいることが分かった。平均では、年間 12.5 園であった。

表 42 訪問園数（年間）

	度数	割合
1園以上-2園未満	5	3.6%
2園以上-3園未満	13	9.4%
3園以上-4園未満	11	7.9%
4園以上-5園未満	10	7.2%
5園以上-6園未満	12	8.6%
6園以上-7園未満	8	5.8%
7園以上-8園未満	6	4.3%
8園以上-9園未満	8	5.8%
9園以上-10園未満	4	2.9%
10園以上-11園未満	7	5.0%
11園以上-12園未満	3	2.2%
12園以上-13園未満	5	3.6%
13園以上-14園未満	1	0.7%
14園以上-15園未満	3	2.2%
15園以上-16園未満	8	5.8%
16園以上-17園未満	1	0.7%
17園以上-18園未満	1	0.7%
18園以上-20園未満	4	2.9%
20園以上-30園未満	7	5.0%
30園以上-40園未満	12	8.6%
40園以上	7	5.0%
無回答・不明	3	2.2%
合計	139	100%

③ 年1回の訪問園数

幼児教育アドバイザーが訪問する園で年1回のみ訪問する園数を表43に示した。0園から6園の階級層が多く、訪問園数の平均値から推測すると、年1回しか巡回しない園は少ないといえる。

表43 年1回訪問園の園数

	度数	割合
0園	10	7.2%
1園	16	11.5%
2園	14	10.1%
3園	10	7.2%
4園	12	8.6%
5園	9	6.5%
6園	7	5.0%
7園	2	1.4%
8園	5	3.6%
9園	2	1.4%
10園	6	4.3%
11園	3	2.2%
12園	3	2.2%
13園	2	1.4%
14-20園	4	2.9%
21-30園	7	5.0%
31園以上	9	6.5%
無回答・不明	18	12.9%
合計	139	100%

④ 複数回の訪問園数

幼児教育アドバイザーが複数回訪問する園の園数を表44に示した。「1園-2園未満」から「3園-4園未満」の階級が多くかった。平均では、5.77園であった。年間の訪問園数の平均を考慮すると、およそ巡回する園の半分程度は複数回巡回していると推測できる。

表44 複数回訪問する園数

	度数	割合
1園未満	3	2.2%
1園-2園未満	27	19.4%
2園-3園未満	17	12.2%
3園-4園未満	13	9.4%
4園-5園未満	8	5.8%
5園-6園未満	5	3.6%
6園-7園未満	5	3.6%
7園-8園未満	2	1.4%
8園-9園未満	5	3.6%
9園-10園未満	5	3.6%
10園-11園未満	6	4.3%
11園-12園未満	2	1.4%
12園-13園未満	3	2.2%
13園以上-14園	0	0.0%
14園以上-15園未満	0	0.0%
15園以上-20園未満	5	3.6%
20園以上	5	3.6%
無回答・不明	28	20.1%
合計	139	100%

⑤ 複数回の訪問園の訪問回数

幼児教育アドバイザーが複数回訪問する園の訪問回数について表 45 に示した。1 園あたり「2—3 回未満」の階級が最も多くみられた。次いで、「3—4 回未満」、「4—5 回未満」の階級であった。

表 45 複数回訪問する園の訪問回数

	度数	割合
0—1回未満	1	0.7%
1—2回未満	6	4.3%
2—3回未満	36	25.9%
3—4回未満	16	11.5%
4—5回未満	16	11.5%
5—6回未満	8	5.8%
6—7回未満	9	6.5%
7—8回未満	2	1.4%
8—9回未満	4	2.9%
9—10回未満	3	2.2%
10—11回未満	4	2.9%
11—12回未満	0	0.0%
12回以上	8	5.8%
無回答・不明	26	18.7%
合計	139	100%

(イ) 業務内容

① 業務内容

幼児教育アドバイザーの業務内容について表 46 に示した。「園の教職員からの相談の対応」が最も多く(84.9%)、次いで「園内研修のサポートや助言」(82.0%)、「園の園長からの相談対応」(77.7%)が多かった。

表 46 業務内容

業務内容	割合
園内研修のサポートや助言	82.0%
園の教職員からの相談の対応	84.9%
園の園長からの相談の対応	77.7%
研修での講演や講話	55.4%
公開保育のサポート	53.2%
特別な支援を要する幼児の保育に関する助言	61.9%
保護者に対する講話	25.2%
幼小接続カリキュラムの作成・実践への助言	44.6%
幼児教育アドバイザーモードの情報提供	22.3%
その他	21.6%

(複数回答可)

② よく受ける相談内容と助言内容

「よく受ける相談内容」の自由記述を KJ 法によって分類し、次の 13 カテゴリを抽出した。すなわち、「保育に関する内容」、「環境の構成に関する内容」、「特別な配慮を要する子どもに関する内容」、「指導計画等作成に関する内容」、「保幼小連携に関する内容」、「行政に関する内容」、「研修・研究に関する内容」、「子ども理解に関する内容」、「乳児保育に関する内容」、「保護者対応に関する内容」、「保育者の資質に関する内容」、「保育者間の連携・人間関係に関する内容」、「園運営に関する内容」、「

る内容」である。「よく受ける相談内容」として、特に「保育に関する内容」では、園児が遊びに取り組んでいる時、「保育者の支援や声かけのタイミング」をどのようにしたらよいのか、「年齢に応じた指導方法・内容等について」、「子どもの姿の見取り方」、「教材の活用の仕方」といった具体的なアドバイスを求める相談が多くみられた。また、「助言内容」では、「自分の経験や研修等で得た知識、他園での取組みなど、組み合わせて、提案」や「自分の体験や経験を思い出しながら、できるだけ具体的に詳しくアドバイスする」といった教育アドバイザー自身の「経験」や、「それぞれの保育者の思いを傾聴し、必要があれば関係機関へ連絡」、「悩みを聞き、指導方法で改善した方が良いところを具体的に話し、もっと頑張って保育をしたいという気持ち(意欲)をもたせるような助言」といった「傾聴」あるいは「保育者理解」に関する内容がみられ、具体的な保育内容に関する助言だけでなく、保育者に寄り添う教育アドバイザーの姿が明らかとなった。

(3) 幼児教育アドバイザーの業務上の困難と対応

幼児教育アドバイザーの業務上の困難と、対応についてそれぞれ自由記述を求めた。業務上の困難に感じたことについては表47、業務上困難に感じたことへの対応や工夫については表48に示した。

業務上の困難に感じたことは指導方法に関する回答が最も多く、回答をみるとアドバイザーとしての指導する側、指導を受ける保育者側、双方に困難を感じていた。次いで指導内容、連携、研修・公開保育に関する事柄であった。その困難さに対する対応や工夫については、指導方法の工夫、アドバイザー側の事前準備、指導内容の工夫が回答の上位であった。

表47 業務上困難に感じたこと

大項目	度数	中項目	具体例
指導方法	60	アドバイザーとしての指導や助言の困難	わかりやすく伝えられたか
			園、所、保育者の求めに応じられているか
			一方的な指導にならないこと
			保育参観しない、1回だけ、短時間で指導を行うこと
	13	アドバイザーとして園の保育、教育方針に応じた指導の困難	園の独自性
			管理職と、現場の保育者との考え方の違い
			個人ごとの違い
	13	アドバイザーとして保育者の保育観、立場に応じた指導の困難	雇用形態や職種による違い
			保育者の知識や経験の違い
	25	指導を受ける保育者に対して感じる困難	助言したことが、保育実践になかなか結びつきにくい。
			特別支援に関すること
		子供	乳児に関すること
			新教育要領、指針を踏まえた指導
		その他	具体的な実践のアイデア
連携	25	家庭との連携	家庭との連携のあり方
		管理職の問題	管理職の人間性
		保幼小の連携	幼稚園・保育所側と小学校側の意見が違うこと
		所轄に関するこ	所轄がさまざま
研修、公開保育	10	研修時間の確保	日々の業務に忙しく研修する時間がとりにくい
		公開保育の指導	外部に保育を公開することが初めてという保育者への指導業務
自身の経験	9	自身の経験	参加者に幅広い職務の方がいた時
			自身の経験や知識では回答できない場合
信頼関係	6	自身との信頼関係	短時間での信頼関係づくり
その他	4	その他	どれも難しい
			なし

表 48 業務上困難に感じたことへの対応や工夫

大項目	度数	中項目	具体例
指導方法の工夫	48	指導法	保育者の思いや考えを引き出す 保育者との共感 保育者のよいところを認める
		資料、視聴覚教材の工夫	映像や写真等を使用して、保育を振り返り話し合いを進める
		信頼関係を築く	保育者との信頼関係を築く
アドバイザー側の準備、対応	40	アドバイザー自身の自己学習	書籍等で学ぶ 自分自身のスキルアップをはかる機会を持つ
		他のアドバイザーとの連携	会議等で、情報共有、相談をする 複数のアドバイザーと訪問する
		事前の打ち合わせ	事前に園に出向き打ち合わせをする
		子どもに応じた助言	子どもの行動について一緒に考える
指導内容の工夫	24	指導内容の明確化	指導内容について事前に示す 実践者の実践上の課題、指導計画との整合性、援助、環境構成について助言
管理職への働きかけ、育成	10	園長への伝え方の工夫	園の考えを尊重しながら園長、理事長へ伝える
		管理職の育成	保育者や職員を大事にするよう助言 管理職、ミドルリーダーの育成
他機関との連携	7	連携	行政と一緒に指導に当たる 行政へアプローチをする
		要領、指針	要領や指針をふまえてのアドバイスをする
保育者、職員間の連携	6	保育者、職員間の連携	お互いを知ること、連携することの大切さや利点を伝える
		公開保育、研修の提案	公開保育や研修会への参加の呼びかけ
園の実態を踏まえた指導	4	園の実情を踏まえた指導	園の実態や環境に応じて、保育者へ助言する
		その他	なし 特になし

(4) 幼児教育アドバイザーの業務上の理念

幼児教育アドバイザーとして園を支援する際に気を付けていること、大切にしている理念を尋ねた。139 件の回答に対して KJ 法を使用し、回答の性質を 8 つのカテゴリに整理したのが、表 49 であり、以下 8 項目まとめた。

- 該当する回答が最も多かったのは、「園・教職員の資質能力の向上」で 80 件の回答があった。その中でも、「助言として、良い所を示し、ほめること」に代表される「強みの発見と向上」や、「現場の保育者が自信をもって保育にあたれるようにする」に代表される「自信・自己肯定感の向上」、「助言し過ぎずに、先生方自身にも答えを導き出していけるように」に代表される「自己解決力の向上」、「保育の楽しさ、すばらしさを感じられる指導、アドバイス」に代表される「保育の楽しさのリマインダー」などが多くみられた。その他全体を眺めると、「意欲の尊重・向上」、「主体性の向上」など、向上させたい資質・能力の傾向がみられる。
- 2 番目に回答が多かったのが、「園・教職員に対する理解・尊重」で 68 件の回答があった。「個々の園に対する理解・尊重」がまず多くにおいて重視されているが、更に踏み込んで「現場の課題の観察・理解・把握」に努める姿勢も多くみられる。
- 第 3 には、「コミュニケーション技術」で 64 件の回答があった。最も多かったキーワードは「傾聴」であり、「寄り添い」、「肯定的なアプローチ」が続く。他のカテゴリの要素を下からあるいは側面から支える意識であると考えられる。キーワードを眺める限り、カウンセリングやコーチングで培われている技術が多く応用されているようであった。
- 第 4 には、「同僚性」に関する回答で 37 件があった。保育者を専門家の連帯関係としてつないで同僚性を構築することが、園の保育の改善にとって有益であることは、もはや論を待たない。
- 第 5 には、「専門的知識・技能」について 27 件の回答があった。特に「子供理解」と「関係法令・教育要領への理解」が多くみられた。後者については、幼稚園教育要領等の内容への深い理解や思考を求めるものが中心であった。
- 第 6 には、「支援の在り方」について上述の「専門的知識・技能」と同じく 27 件の回答があった。特に「あくまでも支援するという立場で」の回答に代表される「支援に徹する姿勢」が多くみられた。その他は、「記録の重視」といったものから「やりがい」「ワクワク感」など、メンタリティに重きを置いたものまで、幅広く支援の理念が観察された。

- 第7には、「保育者としての意識・姿勢」で21件の回答があった。「実践を理論的に支え、実践を意味付けるようにしている」に代表される「個々の実践の価値づけ・意味づけ」からはじまり、「子供の最善の利益」「使命感・責任感や情熱・教育的愛情」といった中教審答申でも言及されている教師の在り方の概念も含めて、一般的に教師たるもののが持ち合わせているべきと考えられている概念が並んでいた。
- 最後に第8には、「指導や助言の在り方」で19件の回答があった。「各園のニーズに対する的確な指導・助言」「現実的・具体的な指導・助言」が多くみられ、実践ベースに寄り添う指導・助言が意識されていることがうかがえるものである。

表49 幼児教育アドバイザーの業務上の理念

カテゴリA：園・教職員の資質能力の向上(80件)		カテゴリE：専門的知識・技能(27件)	
強みの発見と向上	28	子供理解の重要性	10
自信・自己肯定感の向上	10	関係法令・教育要領などへの意識	9
自己解決力の向上	9	環境(保育内容としての)の重視	3
保育の楽しさのリマインダー	9	幼児教育と保育の違いへの意識	2
意欲の尊重・向上	5	幼小の連続性	2
自己成長力の向上	5	保護者支援	1
主体性の向上	3		
個々の職員の資質向上	2		
実践力の向上	2		
課題発見力の向上	1		
研修継続の重要性に対する理解向上	1		
実践観察力の向上	1		
組織全体の質の向上への意識	1		
待機改善	1		
当事者意識	1		
保育者が子供とともに育つ姿勢	1		
カテゴリB：園・教職員に対する理解・尊重(68件)		カテゴリF：支援のあり方(27件)	
個々の園に対する理解・尊重	48	支援に徹する姿勢	6
現場の課題の観察・理解・把握	10	コミュニケーションの円滑化	5
個々の教職員に対する理解・尊重	8	訪問に対する負担感の軽減	2
各園のニーズの的確な把握	2	園児の満足感の向上	1
		記録の重視	1
		具体的な資料づくり	1
		健康とメンタルのサポート	1
		コーディネーターとしての役割	1
		最新の情報	1
		達成感を得られる支援	1
		学びの多様性	1
		やりがいをもてる支援	1
		ワクワク感	1
		アフターフォロー	1
		依頼の趣旨の共有	1
		課題の共有	1
		気づきの重視	1
カテゴリC：コミュニケーション技術(64件)		カテゴリG：保育者としての意識・姿勢(21件)	
傾聴	25	個々の実践の価値づけ・意味づけ	4
寄り添い	9	子供の最善の利益	4
肯定的なアプローチ	9	使命感・責任感や情熱・教育的愛情	3
共感	3	職務に対する誇り	3
言葉かけ	3	子供の育ちの保障の重視	2
承認	3	児童中心主義的な営み	2
ていねいな対応	3	保育計画と実践の対応性	1
明るさや笑顔	2	保育の仕事の尊さ	1
コーチングマインド	2	保育観の確立	1
受容	1		
第一印象	1		
教職員に対する公平な対応	1		
対話	1		
例示を使った指導	1		
カテゴリD：同僚性(37件)		カテゴリH：指導や助言のあり方(19件)	
共同で考え解決する姿勢	15	各園のニーズに対する的確な指導・助言など	7
同僚性意識	8	現実的・具体的な指導・助言	7
信頼関係の構築	4	振り返り	2
組織文化の醸成	3	園長の管理能力に対する助言	1
教職員間の共通認識の醸成	2	経験年数に応じた指導助言	1
訪問園への敬意・感謝の念	2	段階を踏んだ指導助言	1
研修の意義の共有	1		
職員間での協働	1		
新採用員のフォロー	1		

(5) 幼児教育アドバイザーの資質・能力

幼児教育アドバイザーの資質・能力について、自由記述を求めた回答について表50に示した。回答内容は多岐に渡っていた。幼児教育アドバイザーとしての資質・能力とは、保育の専門性、経験、指導力、人間性、態度、コミュニケーション力、ファシリテーション力、研修に関する力、察知する能力、園への理解であると考えられていることが明らかとなった。

表 50 幼児教育アドバイザーの資質・能力

大項目	中項目	小項目	回答例の一部抜粋
保育の専門性	知識	幼児教育、保育の専門的な知識	幼児教育、保育の専門的な知識や理論 専門的な知識(発達・子ども・環境を理解する力等)
		幼稚園教育要領、保育所・保育指針の理解	幼稚園教育要領・保育所保育指針の内容を把握 国の動向を理解している
		子ども	そのおさんの行動を解釈できること 子どもの発達と日常生活をリンクして理解、とらえ、説明できる力 その子にあった対応の仕方を示せる 一人一人の子どもを様々な視点から理解できること
	経験	保育者として経験	幼児教育アドバイザー自身の多様な保育経験 幼稚園、保育所、こども園の総ての経験者
			現場(小学校、幼稚園、保育所、特別支援学校教諭など)を経験していること
		多様な現場経験	幼児教育の実践経験保幼小接続や小中一貫、コミュニティスクールについての理解と実践経験研究
指導力	リーダーシップ	リーダーシップ	教育のリーダーシップ
		相手に応じた助言や指導	訪問先の園にとって、利益につながる助言、指導ができる
			具体的な事例をあげてアドバイスする
			教職員がやる気をもって保育に携れる意欲を高めることのできる指導助言力
	指導や援助する力	相手を高める指導や助言	新採用には、不安や心配を取り除き、自信をもって仕事に取り組めるような、助言を心がけている
		人間性	同じ幼児教育を目指すものとしての親頼感の構築 誰からも(いろいろな立場の方)信頼される人
			保育者を勇気づけ、元気づけられる力 アドバイスを受けてよかったですと思うような心くばり
			保育や保育者等、温かく見守ることのできる力 親しみのある豊かな人間性
人間性	信頼感	信頼感	子どもが好き
		人間性	人間性など-子どもが好きという感性、感覚など
	保育者への態度	傾聴の姿勢	悩みをうちあけて相談できるよう、傾聴の姿勢をもつ
		ともに考える	相手の話に対して、常に傾聴姿勢で対応する
			指導ではなく共感し、いっしょに考えていくこと
			園と共に考えていこうとする姿勢
	受容	ていねいな対応	ていねいな応答態度であること
		受容	受け入れてもらいややすい言葉遣いをする
			相手の思いを受け入れる力(園長先生や、各先生方の考え方など)
			保育士、教師の願いやしんどさ、難しさ等を自分のこととして受け止める
態度	カウンセリングマインド	カウンセリングの心構え	カウンセリングの心構え
		カウンセリングマインド	相談者に寄り添えるカウンセリング・マインド
			園長・保育者に対してカウンセラー的な対応力
	自身の向上心	姿勢	常に学ぶ姿勢
		コミュニケーション力	
コミュニケーション力	信頼関係	信頼関係	何度も通って相手と信頼関係を築く 信頼関係を作ろうとする相互理解の姿勢
	コミュニケーション力	コミュニケーション力	コミュニケーション能力(相手の思いにより添い、かつひき出していくこと)
			派遣園の先生方とコミュニケーションを深める力
			コミュニケーションがとりやすい雰囲気を作る
ファシリテーション力	ファシリテーション力	ファシリテーション力	課題解決(探究)能力-ファシリテーションスキル
研修	研修	研修	研修内容の理解
			効果的な研修の企画、運営に関する推進力を磨くこと
察知する能力	察知する能力	察知する能力	最新の研究情報、教職員のヘルプのサインを察知する「援助希求能力」
			園の良さ・運営力を読み取る力
園への理解	園への理解	園への理解	園全体の運営力を読みとる力、園の良さを見い出す力量

(6) 幼児教育アドバイザーの研修の現状

(ア) 現在の研修の機会

現在受けている研修の機会について回答の分布を表51に示した。「2、3ヶ月に1回程度」と「半年に1回程度」という回答が多く、この2つで合わせておよそ50%であり、「月に1回以上」(12.9%)、「年に1回程度」とを合わせると、およそ8割が年に1回以上の研修を受けていた。一方、「就任時のみ」、「ない」と回答した者も約15%いた。

表51 現在受けている研修の機会

	度数	割合
①月に1回以上	18	12.9%
②2、3ヶ月に1回程度	36	25.9%
③半年に1回程度	35	25.2%
④年に1回程度	22	15.8%
⑤就任時のみ	4	2.9%
⑥ない	18	12.9%
無回答・不明	6	4.3%

(イ) 研修の内容

① 受けている研修の内容

「どのような研修を受けたことがあるか」の自由記述をKJ法によって分類し、18のカテゴリを抽出したものを表52に示した。幼児教育アドバイザーとして受けた研修としては、「行政に関する研修(57件)」「保育に関する研修(38件)」、「保幼小に関する研修(34件)」、「アドバイザーに関する研修(29件)」、「OJTに関する研修(21件)」の内容が多いことが明らかとなった。

表52 受けている研修の内容

カテゴリー	度数	研修内容(例)
OJTに関する研修	21	園内研修 園内研修リーダー養成 園長・教頭・主任研修
アドバイザーに関する研修	29	アドバイザーの役割・業務内容 アドバイザー同士の意見交換
管理・評価に関する研修	7	園評価 カリキュラムマネジメント研修 マネジメント
技術に関する研修	14	技術 コーチング アクティブラーニング ファシリテーター研修 カウンセリング スキルアップ コミュニケーションスキル
キャリアに関する研修	3	キャリアアップ
行政に関する研修	57	最新情報・今後の幼児教育の在り方 他県・他市の取り組み 3法令改訂(定)関係 幼児教育推進体制構築事業
グループワークに関する研修	7	グループディスカッション ビデオカンファレンス
幼児理解に関する研修	1	幼児理解
支援に関する研修	4	子育て支援
指導に関する研修	3	新規採用保育教育の指導
心理系に関する研修	4	心理系 愛着
乳児保育に関する研修	9	乳児保育
被指導に関する研修	2	スーパーバイザー、コーディネーターからのアドバイス
福祉・教育に関する研修	12	虐待 特別支援教育
保育に関する研修	38	幼児教育 質向上 大学附属幼稚園等の研究会参加・公開保育 教育課程 実践事例 大学関係の研究会・学会等の参加
訪問・見学に関する研修	7	アドバイザー同士の園訪問 小学校訪問
保幼小に関する研修	34	保幼小連携 就学前・小学校地区別合同研修会
研修を受けていない	3	受けていない

② 特に役にたった研修の内容

「業務を行う上で特に役立った研修内容について」の自由記述を KJ 法によって分類し、17 のカテゴリを抽出したものを表 53 に示した。幼児教育アドバイザーとして業務を行う上で特に役立った研修内容としては、「行政に関する研修(38 件)」、「技術に関する研修(24 件)」、「保育に関する研修(15 件)」、「アドバイザーに関する研修(14 件)」、「保幼小に関する研修(13 件)」の内容について役立ったと感じていることが明らかとなった。

表 53 特に役にたった研修の内容

カテゴリー	度数	研修内容(例)
OJTに関する研修	5	園内研修リーダー養成
アドバイザーに関する研修	14	他アドバイザーの取り組み アドバイザーの役割
管理・評価に関する研修	11	マネジメント 人材育成 保育者支援
企画に関する研修	2	研修企画
技術に関する研修	24	コーチング カウンセリング アクティブラーニング ICT ファシリテーター 保育カンファレンス 模擬演習(園内研修) コミュニケーションスキル
行政に関する研修	38	幼稚園教育要領・保育所保育指針改訂(定)等 行政説明 幼児教育推進体制構築事業 最新情報 他機関との連携 他市での取り組み
グループワークに関する研修	7	ロールプレイ ワークショップ ビデオカンファレンス
支援に関する研修	6	子育て支援 保護者支援
心理系に関する研修	3	心理学 愛着 脳科学
乳児保育に関する研修	3	乳児保育
被指導に関する研修	2	指導主事・スーパーバイザーから話を聞く
福祉・教育に関する研修	6	特別な支援を要する子ども
保育に関する研修	15	保育の質の向上 環境構成 視点 大学教員等の研修
訪問・見学に関する研修	4	訪問見学
保幼小連携に関する研修	13	保幼小接続・接続カリキュラム
幼児理解に関する研修	5	幼児理解
すべての研修	5	すべて

(ウ) 受けたいと思う研修の機会

幼児教育アドバイザーの業務を担う上で研修をどの程度受けたいと思うかの回答の分布を表 54 に示した。「2、3 ヶ月に 1 回程度」、「半年に 1 回程度」という回答が多く、7 割以上がいずれかの回答をしており、9 割以上が年に 1 回以上の研修を受けたいと考えていた。一方で、必要ないと回答したのはわずか 2.2% であった。実際に受けている研修機会の頻度に比べて、受けたいと思うの頻度の方が多く、幼児教育アドバイザーは、現状より研修が必要であると考えているといえる。

表 54 受けたいと思う研修の機会

	度数	割合
①月に1回以上	15	10.8%
②2、3ヶ月に1回程度	55	39.6%
③半年に1回程度	49	35.3%
④年に1回程度	13	9.4%
⑤数年に1回程度	1	0.7%
⑥必要ない	3	2.2%
無回答・不明	3	2.2%

(7) 幼児教育アドバイザーの業務を担うまでの意見交換・スーパーバイズ

(ア) 現在の意見交換やスーパーバイズの機会

現在の意見交換やスーパーバイズの機会について回答の分布を表55に示した。「半年に1回程度」が最も多く、次いで「月に1回以上」、「2、3ヶ月に1回程度」という回答が多くみられた。一方で、「必要があるとき」、「ない」という回答もそれぞれ1割程度みられ、意見交換やスーパーバイズの機会には、アドバイザーによってばらつきが大きいことが明らかになった。

表 55 現在受けている意見交換・スーパーバイズの機会

	度数	割合
①訪問のたび	5	3.6%
②週に1回程度	4	2.9%
③月に1回以上	23	16.5%
④2、3ヶ月に1回程度	23	16.5%
⑤半年に1回程度	32	23.0%
⑥年に1回程度	12	8.6%
⑦必要があるとき	15	10.8%
⑧ない	17	12.2%
無回答・不明	8	5.8%

(イ) 意見交換やスーパーバイズの内容や気付き

他の幼児教育アドバイザーとの意見交換やスーパーバイズを受けた内容や気づきについて表56に示した。「意見交換会やスーパーバイザー等からの助言等を通じての気づき」の分析では、前述した「よく受ける相談内容」の自由記述の分析にみられた、「保育に関する内容」、「環境の構成に関する内容」、「特別な配慮を要する子どもに関する内容」、「指導計画等作成に関する内容」、「保幼小連携に関する内容」、「行政に関する内容」、「研修・研究に関する内容」、「子ども理解に関する内容」、「乳児保育に関する内容」、「保護者対応に関する内容」、「保育者の資質に関する内容」、「保育者間の連携・人間関係に関する内容」、「園運営に関する内容」と関連した回答が多くみられた。その一方で、「他者視点を通した気づき」、「未経験内容理解を通した気づき」、「園種別による違い理解を通した気づき」といったカテゴリも浮かび上がった。

表 56 意見交換やスーパーバイズの内容や気付き

他者視点を通した気づき	<ul style="list-style-type: none"> 自分の視点と異なる視点からの子どものとらえができ、見方や子ども理解が深まっていた。 自分とは違った視点や具体的なアドバイス等、果たすべき役割について再認識 スーパーバイザーの経験を通して講話
未経験内容理解を通した気づき	<ul style="list-style-type: none"> 自分自身が体験したことがない園の様子や支援内容を教えてもらったこと 自分自身が経験したことがないことがあっても訪問前に意見交換をすることで、助言をすることことができた
園種別による違い理解を通した気づき	<ul style="list-style-type: none"> 私立幼稚園や保育園の現状と課題についての助言等を聞き、園の特色や状況に応じたアドバイスが重要 私立園へのアプローチ(役立つ支援情報の提供) 保育士と幼稚園教師間の違い

(ウ) 受けたいと思う意見交換やスーパーバイズの機会

幼児教育アドバイザーの業務を担う上でアドバイザー同士の意見交換会やスーパーバイザー等による助言をどの程度受けたいと思うかについて、回答の分布を表 57 に示した。「2、3ヶ月に1回程度」、「半年に1回程度」という回答が多くみられ、86.3%が年1回以上の意見交換やスーパーバイズの機会を求めていた。一方で、必要ない回答したのは 1%未満であった。実際に受けている意見交換やスーパーバイズの頻度に比べて、受けたいと思う頻度の方が多く、幼児教育アドバイザーは、現状より意見交換やスーパーバイズの機会が必要であるといえる。

表 57 受けたいと思う意見交換・スーパーバイズの機会

	度数	割合
①訪問のたび	7	5.0%
②週に1回程度	0	0.0%
③月に1回以上	23	16.5%
④2、3ヶ月に1回程度	42	30.2%
⑤半年に1回程度	34	24.5%
⑥年に1回程度	14	10.1%
⑦必要があるとき	12	8.6%
⑧必要ない	1	0.7%
無回答・不明	6	4.3%

(8) 幼児教育アドバイザーの研修ニーズ

幼児教育アドバイザーの研修ニーズに関する回答の分布を表 58 に示した。「必要である」と考えている項目上位 10 項目は、「1. 子供理解に関する研修(幼児理解に基づいた評価を含む)」(72.7%)、「2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修」(68.3%)、「6. 小学校教育との連携・接続についての研修」(67.6%)、「38. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修」(63.3%)、「11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修」(61.2%)、「9. 特別支援教育に関する研修」(58.3%)、「30. 園内研修の在り方に関する研修」(58.3%)、「4. 最新の幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修」(56.8%)、「27. 小学校への接続を考慮した教育課程の編成に関する研修」(56.8%)、「3. 環境の構成、教材解釈に関する研修」(55.4%) であった。また、上位 10 項目については、「必要である」、「少し必要である」を合計した数値は、いずれも 80%以上であった。

また、「必要である」、「少し必要である」を合計した数値で検討すると、「17. 幼児教育・保育においての遊びに関する研修」(86.3%) や「3. 環境の構成、教材解釈に関する研修」(83.5%) などが上位に上がってくる。

表 58 幼児教育アドバイザーの研修ニーズ

	必要でない	あまり必要でない	どちらともいえない	少し必要である	必要である	無回答・不明
1. 子供理解に関する研修(幼児理解に基づいた評価を含む)	2.2%	2.2%	2.9%	16.5%	72.7%	3.6%
2. 環境の構成と保育者の援助に関する研修	2.2%	2.2%	2.9%	20.9%	68.3%	3.6%

次のページに続く

表 58 の続き

3. 環境の構成、教材解釈に関する研修	2. 2%	2. 2%	9. 4%	28. 1%	55. 4%	2. 9%
4. 最新の幼児教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修	1. 4%	1. 4%	10. 1%	28. 1%	56. 8%	2. 2%
5. 教育・保育に関する法令や制度に関する研修	1. 4%	1. 4%	16. 5%	35. 3%	41. 7%	3. 6%
6. 小学校教育との連携・接続についての研修	1. 4%	0. 0%	2. 9%	24. 5%	67. 6%	3. 6%
7. 防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修	3. 6%	3. 6%	14. 4%	46. 8%	26. 6%	5. 0%
8. 食育に関する研修	3. 6%	5. 8%	23. 0%	42. 4%	20. 9%	4. 3%
9. 特別支援教育に関する研修	0. 7%	0. 7%	5. 8%	31. 7%	58. 3%	2. 9%
10. 人権問題・人権教育に関する研修	2. 9%	2. 9%	15. 1%	38. 1%	37. 4%	3. 6%
11. 乳幼児期の子供の発達に関する研修	1. 4%	2. 2%	3. 6%	28. 8%	61. 2%	2. 9%
12. I C T を活用した教育の最新の動向に関する研修	2. 2%	8. 6%	30. 2%	32. 4%	22. 3%	4. 3%
13. 福祉分野や医療分野の知識を得るために研修	2. 2%	4. 3%	25. 9%	45. 3%	18. 7%	3. 6%
14. 幼児教育・保育に関わらず昨今の社会的課題に関する研修	2. 9%	3. 6%	22. 3%	36. 7%	31. 7%	2. 9%
15. 幼児教育・保育に限らず様々な教育課題や教育政策に関する研修	1. 4%	0. 7%	18. 0%	38. 1%	39. 6%	2. 2%
16. 児童期以降の子供の発達に関する研修	1. 4%	1. 4%	21. 6%	44. 6%	27. 3%	3. 6%
17. 幼児教育・保育において遊びに関する研修	2. 2%	1. 4%	6. 5%	35. 3%	51. 1%	3. 6%
18. 相手の話を聴く力に関する研修	2. 9%	2. 9%	13. 7%	35. 3%	40. 3%	5. 0%
19. 相手に伝わる話し方・伝え方に関する研修	2. 2%	4. 3%	13. 7%	30. 2%	46. 0%	3. 6%
20. 保護者との連携・協力に関する研修	2. 2%	4. 3%	9. 4%	36. 7%	42. 4%	5. 0%
21. 園の特色を地域に知ってもらうための広報についての研修	4. 3%	10. 8%	23. 0%	39. 6%	18. 0%	4. 3%
22. 地域の園同士の連携に関する研修	2. 9%	6. 5%	28. 1%	42. 4%	16. 5%	3. 6%
23. 他職種の方に幼児教育・保育を理解してもらうためのプレゼンテーション力向上に関する研修	2. 9%	9. 4%	26. 6%	30. 9%	25. 9%	4. 3%
24. 福祉や医療等の専門機関との連携に関する研修	3. 6%	4. 3%	23. 0%	47. 5%	18. 7%	2. 9%
25. 教育委員会等、行政機関との連携に関する研修	4. 3%	3. 6%	30. 9%	38. 8%	18. 7%	3. 6%
26. P D C A サイクルを活用した教育課程（※）の編成に関する研修	2. 2%	5. 0%	12. 9%	30. 9%	46. 0%	2. 9%
27. 小学校への接続を考慮した教育課程（※）の編成に関する研修	2. 2%	3. 6%	11. 5%	24. 5%	56. 8%	1. 4%
28. カリキュラム・マネジメントに関する研修	2. 2%	3. 6%	11. 5%	30. 9%	48. 2%	3. 6%
29. 学校評価の方法に関する研修	4. 3%	5. 0%	20. 9%	38. 8%	27. 3%	3. 6%
30. 園内研修の在り方に関する研修	1. 4%	2. 2%	9. 4%	25. 2%	58. 3%	3. 6%
31. 教職員の実践研究の在り方に関する研修	2. 2%	2. 9%	14. 4%	38. 1%	38. 1%	4. 3%
32. 指導計画の作成に関する研修	1. 4%	1. 4%	14. 4%	35. 3%	43. 9%	3. 6%
33. 指導計画の実施と評価・改善に関する研修	1. 4%	1. 4%	12. 9%	36. 0%	44. 6%	3. 6%
34. 様々な園の先進的な取り組みに関する研修	2. 2%	2. 9%	19. 4%	38. 1%	33. 8%	3. 6%
35. 分かりやすい教育・保育目標、経営方針の示し方についての研修	3. 6%	3. 6%	19. 4%	38. 8%	30. 9%	3. 6%
36. P D C A サイクルを活用した課題研究に関する研修	2. 2%	6. 5%	18. 0%	34. 5%	34. 5%	4. 3%
37. 幼児教育センターの役割に関する研修	0. 0%	6. 5%	20. 9%	36. 0%	32. 4%	4. 3%
38. 幼児教育アドバイザーの役割に関する研修	0. 0%	3. 6%	10. 1%	20. 9%	63. 3%	2. 2%
39. カウンセリングに関する研修	3. 6%	0. 7%	15. 1%	33. 8%	43. 2%	3. 6%
40. 個人情報（園児・保護者・教職員）の取り扱いに関する研修	4. 3%	5. 8%	25. 9%	41. 0%	19. 4%	3. 6%
41. メンタルヘルスに関する研修	2. 2%	4. 3%	23. 7%	42. 4%	23. 7%	3. 6%
42. I C T を活用するなどの業務の効率化に関する研修	5. 0%	7. 2%	38. 8%	31. 7%	12. 2%	5. 0%
43. 教職員の意欲を高める人材育成に関する研修	2. 2%	3. 6%	15. 1%	30. 2%	46. 0%	2. 9%
44. セルフマネジメント・自己管理に関する研修	2. 9%	5. 8%	27. 3%	36. 7%	23. 7%	3. 6%
45. コーチングに関する研修	2. 9%	3. 6%	23. 7%	35. 3%	29. 5%	5. 0%
46. 会議のファシリテーションに関する研修	3. 6%	4. 3%	25. 2%	28. 1%	33. 8%	5. 0%
47. 所属する自治体の幼児教育に関する計画や方向性に関する研修	3. 6%	3. 6%	16. 5%	38. 8%	33. 8%	3. 6%
48. 様々な研修手法についての研修	2. 2%	2. 2%	21. 6%	37. 4%	33. 1%	3. 6%
49. 研修の企画立案についての研修	2. 9%	3. 6%	24. 5%	36. 0%	29. 5%	3. 6%

(9) 幼児教育アドバイザーに関する仕組みや課題の改善点

幼児教育アドバイザーに関する仕組みの課題や改善点等の自由記述をKJ法によって分類し、7つのカテゴリを抽出したものを表59に示した。幼児教育アドバイザーに関する仕組みの課題や改善点として感じていることは、「業務面(27件)」、「制度面(27件)」、「自治体面(27件)」、「連携面(10件)」について課題や改善を求めていることが明らかとなった。具体的な内容について、事例として示した。

表59 幼児教育アドバイザーの仕組みについての課題と改善点

カテゴリー	件数	仕組み・課題・改善点等	事例 ※自由記述より一部抜粋、県名等一部修正を行っている
業務面	27	①業務内容 ②アドバイザー同士の意見交換 ③支援体制 ④アドバイザーに対する評価・助言 ⑤ニーズに応じた選出 ⑥複数対応 ⑦連絡体制	・幼児教育アドバイザー同士の交流の場 ・必要があれば複数のアドバイザーでの園訪問もするとよい（実際にされて、成果があるときいている） ・研修方法、知識にも個性、得意分野があるので、アドバイザーを受け入れる園の課題、ニーズにマッチングしたアドバイザーを選べること（指針・要領にのっとった共通に目指すものとしてのアドバイス） +(各園の独自で必要な取り組む重点課題についてのアドバイス)←バランスどちらも大切
技術面	6	①力量差 ②資格取得後の活かし方 ③長期的な養成プログラム	・アドバイザーの個々の力量に差があること ・研修を受けて幼児教育アドバイザーの資格はとりましたが、それを今後どう活かしていくべきか、わかりません。 現職教職員は今回対象外とのことでしたが、教諭職として 現在は行政での仕事をしているので、立場的にどのように活かせばいいのでしょうか。
制度面	27	①資格制度化 ②仕組み作り ③訪問箇所 ④訪問回数 ⑤社会への周知	・アドバイザーをいろいろな面で支える体制づくりが重要であるし、その体制を十分に生かせるようにして頂かないと、非常勤職として、園や保育者を支えていくには責任が重い。 ・幼児教育アドバイザーの活用が十分できていないので、現場にアドバイザーの業務を理解してもらって気軽に活用できるよう周知していくことが必要。 ・幼児教育アドバイザーの具体的な役割について、今以上に周知し、共通認識がもてるようにしてほしい。
雇用面	22	①人材確保 ②雇用形態 ③待遇 ④保障 ⑤賃金	・県内をエリア別に担当しているが、エリアが広く、アドバイザーも少ないので、移動時間が長い。 本など買うことも多いが、賃金では…難しい。賃金が上がればいいなと思っている。 ・待遇面(賃金などを)をもう少しよくして頂かないと、個人の“責任感”などのモチベーションに頼られても業務継続する上で大変。 ・市で「幼児教育アドバイザー」を必要とするならば、正職員として位置づけてアドバイザー自身が継続して働くことで、経験を重ねていけるようにしてほしい。
連携面	10	①教職大学院で専門的な研修を受ける ②専門機関（大学）との連携 ③専門職との連携（臨床心理士等） ④小学校との連携	・大学との連携を通して、長く取組む体制を整えたい。 ・スーパーバイザー育成のために、教職大学院で専門的な研修を受ける機会をもつ仕組み。 授業料を補助して教職大学院に派遣する。研修後、各幼児教育アドバイザーに学びを伝える場を設ける。
自治体面	27	①自治体差 ②市町村単位への取り組み ③補助金	・行政の窓口を一本化できればよい ・○○県の幼児教育アドバイザーをしながら△△市の保幼小接続推進組織の設置と市幼児教育アドバイザーの配置に取り組んでいます。 市町村での幼児教育推進体制構築の取り組みを促すことが課題であり、そのための法的、行政的な強いはたらきかけやしくみが必要だと考えています。
その他	9	①委託事業の継続 ②幼児教育センターの必要性	・現在、○○県が行っている「幼児教育アドバイザー」の仕組みは、「幼児教育の推進体制構築事業」の中で行っているものであり、事業が終わる平成30年度を以ってアドバイザーも終了してしまう。今後は、各市町村で、と県は言っているが、自治体により考え方は様々で、おそらく継続する自治体は僅少で、せっかくの仕組みが失われてしまうのではないかと危惧している。

第4章 考察

1. 園長に求められる資質・能力と研修

本調査の結果から、「園長としての役割を果たすため」には以下の5つのカテゴリの全ての能力が求められることが示された。

- A : 教育に関連する能力
- B : 地域連携に関連する能力
- C : 管理に関連する能力
- D : 経営に関連する能力
- E : 汎用能力

園種別で見ると、認定こども園の園長よりも幼稚園の園長の方が、上記全ての項目において求められる程度が高いという結果となった。対象となった園長が、幼稚園(N=461)、認定こども園(N=50)という度数の違いが大きいのが特徴だが、求められる資質・能力についてなぜ幼稚園の方が高いかということは判断が難しい。小学校校長との兼任園長が多く含まれることなどが影響しているのかもしれない。

園長の年齢別では、60歳以上の園長に比べて、50-54歳の園長の方が全ての項目において、より高い資質・能力が求められることが分かった。これは、定年を超えての再任用の園長よりも、定年前の園長の方がより高いものを求めているのではないかという結果の表れと感じる。

園長になった年齢によって資質・能力が求められる程度についても、先ほどと同様に若くして園長になった者の方がより高い資質・能力を求めていることがわかる。こちらは若くして登用された園長の幼児期の教育に対する期待感が表れているのではないかだろうか。

前職が幼稚園教諭なのか幼稚園教諭以外の職なのかでは、「A : 教育に関連する能力」についてのみ前職が幼稚園教諭の方が高い資質・能力を求めていたようであった。これは幼稚園で勤務した経験が長いことから、幼児期の教育の難しさを深く感じており、そのために高い資質・能力が必要を感じるようになったのではないかと考えられる。

これらの結果から、幼稚園教諭の経験があり、より若く園長になった者の方が、園長として高い資質・能力が必要と考えている様子がみられる。いずれも幼児期の教育に長く携わることで、その難しさを考えているという結果からくるものではないだろうか。

園長が求める研修ニーズに関しては、全ての項目において「必要である」、「少し必要である」を合わせるとその回答が8割を超えており、園長はより積極的に様々な研修を求めていることがわかる（表23）。幼稚園・認定こども園に共通して研修ニーズの高い項目には、防犯・防災に関する研修、子供理解に関する研修、小学校教育との連携・接続に関する研修、環境の構成と保育者の援助に関する研修であった（表24）。

この問い合わせについて幼稚園等での勤務経験の有無で比較してみると、幼稚園等の勤務経験がある方がより研修ニーズが高く、一方で「特別支援教育に関する研修」と「人権問題・人権教育に関する研修」に関しては、幼稚園等での勤務経験がない方が高いということが分かった。「幼稚園での勤務経験がない」園長の多くは、小学校校長との兼務の園長が多いため、小学校でも大きな課題となっている「特別支援教育」や「人権問題」が研修ニーズとして挙げられたのではないかだろうか。

また、今後、園において実現したいことについての自由記述形式の回答から幼児期の教育現場の課題が浮き彫りとなった（表30）。

自由記述の内容から類似した回答をまとめ、中項目を生成した結果、「幼小の連携」についての記述が最も多く78件の回答が得られた。公立幼稚園の園長の場合、小学校の校長と兼任しているケースも多く、そのような兼任園長がこれらの結果を押し上げたのではないかと推測される。また幼稚

園教育要領においても「小学校教育との円滑な接続」がうたわれているので、このような結果につながったと推測される。

続いて多かったのが「保護者との連携・家庭との連携」で、こちらは37件の回答数を得た。こちらには「保護者の悩みに関する心のケア」といった保護者を支えていくという視点のものから、「虐待」、「貧困」などを背景にした保護者支援のための関係機関との連携といった回答がみられた。また、幼児教育の理解を深めるといった意味で、保護者に保育を体験してもらうといった連携に関するものもあった。これらのように、小学校や保護者、地域、他園との連携に関する記述が最も多く、大項目としては「外部との連携」としてまとめ、こちらには161件の回答が含まれていた。

大項目として次に多かったのが「教育・保育の質向上」で、こちらは合計で143件の回答であった。幼稚園教育要領等の改訂があったことで、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」や「社会に開かれた教育課程」といった文言を用い、それらの内容に関する研修を深めていきたいというものがみられた。また、幼稚園教育要領改訂に伴って「教育課程の見直し」を行いたいというのも12件みられた。また、これまで大切にしてきた遊びを中心とした幼児期の教育の考え方を今後もより大切にし、それらを公立園以外の方々にもより理解してもらいたいという気持ちが表れていたように感じる。

「特別支援教育」に関しては22件の回答があり、特に配慮を必要とする子に対する教育・保育で課題意識を持っていることが分かった。その他、「環境・園庭整備」が15件、「自然・環境（自然を生かした保育）」が12件と、自然や屋外環境を生かした教育・保育を充実させたいという園長の願いもみて取れる。

また現状として3歳児保育を行っていないので「3歳児保育」の実施や充実、給食を導入していないので「給食・給食導入」、「預かり保育」の充実など、私立園では多くの園で取り組んでいることについて、公立園も今後導入していきたいという思いがみられた。

最後に、「今年度で閉園」という回答が10件あり、閉園してしまうので何かやりたくてもできないなど、閉園について園長が忸怩たる思いを持っている様子がみられた。

2. 幼児教育アドバイザーの実態

勤務状況の結果から、幼児教育アドバイザーの年齢は「60-64歳」の階級が最も多く、65歳以上と合わせると76%を占めていることがわかる（表32）。また、幼児教育アドバイザーとしての経験年数は、「3-4年未満」が最も多く、次いで「2-3年未満」、「1-2年未満」となっており、概ね1年から4年未満の経験が80%を占めている（表33）。さらに、幼児教育アドバイザーとしての勤務形態は90%以上が非常勤であり（表34）、何らかの職を兼務している割合は約51%であった（表36）。兼務している職種としては、大学・専門学校での教員等の職についている割合が約21%と最も高かった（表37）。幼児教育アドバイザーの経歴は、幼稚園教諭が最も多く、次いで公立幼稚園園長、保育所保育士、公立保育所所長であった（表39）。またその経験年数では、幼稚園教諭、保育所保育士、小学校教諭が20年以上と最も長い経験年数となっていた（表39）。すなわち、多くの幼児教育アドバイザーが、幼稚園や、保育所での勤務経験、あるいは園長経験者であり、アドバイザー経験年数が4年未満に集中しているのは、文部科学省による幼児教育の推進体制構築事業が平成28年度から始まったからと推察される。

幼児教育アドバイザーの業務の実態についてみてみると、一人の幼児教育アドバイザーが園訪問する回数は、年「2-6回」が最も多く、全体の25%である（表41）。ここから、訪問回数は少なくとも半年に1、2回程度と推測できる。その一方で、100回以上と回答した割合も約7%いることは、平均して月8回以上訪問しているアドバイザーもいることがわかる（表41）。また一人の幼児教育

アドバイザーが年間訪問する園数は、2園以上から6園未満という結果が多くみられる一方で、30園以上40園未満も一定数の割合を占めている（表42）。園によっては、年1回のみ訪問する園数もある一定数あるなかで（表43）、複数回訪問する園数は、1園から4園未満となっている（表44）。また、その訪問回数は「2-3回未満」が多く、6回未満までの割合と合わせると約半数となる（表45）。こうした結果から、幼児教育アドバイザーの標準的な訪問頻度は、年間で2園から5園程度であり、そのうち1園から3園程度は複数回訪問し、その回数も年2回から5回程度訪問しているといえる。

幼児教育アドバイザーの業務内容としては、園内研修のサポートや助言、園の教職員からの相談の対応、園長からの相談の対応がそのほとんどを占めていた（表46）。さらに、よく受ける相談内容として、保育に関する内容がその多くを占めていることも明らかとなった。実際の助言内容からは、幼児教育アドバイザー自身の「経験」や、「傾聴」あるいは「保育者理解」といったカテゴリも見出された。これは、多くの幼児教育アドバイザーが幼稚園や、保育所での勤務経験、あるいは園長経験者であった点を鑑み、幼児教育アドバイザー自身の経験を踏まえたアドバイスや、まずは現場の保育者自身の話をよく聞くという「傾聴」の姿勢が多く含まれることとなったのであり、その中に、恐らくは、よく受ける相談内容に表れる具体的な項目も内包されていたのだろう。その結果としてカテゴリとしては表れてこなかったといえる。

業務上困難に感じたこととしては、助言や指導方法が適切であったかどうかに関するものが最も多く、指導内容についても、家庭との連携や乳児保育などに関する指導の難しさを感じていることがわかる（表47）。こうした業務上困難に感じたことへの対応として、保育者の思いや考えを引き出したり、保育者に共感したりしながら、指導の方法を工夫していることが最も多かったことに対し、自己研鑽を積むという幼児教育アドバイザー側の事前準備を工夫としてあげている者が同程度いることは、スーパーバイザーや情報交換会等による何らかの自己研鑽の機会を有効活用していると推察できる（表48）。

幼児教育アドバイザーが、業務上大切にしていること（理念）としては、教職員の主体的な資質・能力の向上を目指した支援であり（表49）、幼児教育アドバイザー自身も、専門的知識や専門性、人間性を高めるといった資質・能力が必要であることを理解していることが明らかとなった（表50）。

3. 幼児教育アドバイザーの研修ニーズと課題

幼児教育アドバイザーの研修ニーズについては、子供理解や環境の構成と保育者の援助に関する研修、幼児期の教育・保育における遊びに関する研修、環境の構成や教材に関する研修といった、幼児期の保育内容に関わるものについての研修ニーズが高いといえる（表58）。これらは、よく受ける相談内容が、保育に関する内容や環境の構成に関する内容という点からも、業務を遂行していく上では重要な研修内容と考えていることがうかがえる。

また、小学校教育との連携・接続の在り方や教育課程の編成、特別支援教育に関する研修、園内研修の在り方についての研修ニーズも高い。この点についても、よく受ける相談内容のうちに含まれている項目であり、同様に、業務を遂行していく上では重要な研修内容であると考えていることがうかがえる。さらに、相談内容とは直接関係するものではないが、乳幼児期の子供の発達に関する研修や、最新の幼児期の教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修や幼児教育アドバイザーの職務に関する研修については、幼児教育アドバイザーの職務上、基本的な事項と考えている様子がうかがえる。

一方、役に立った研修内容（表53）として回答されたものからは、幼児期の教育・保育に関する行政説明や相談援助に関わる技術（カウンセリングやコーチング、保育カンファレンス等）などが

挙げられる。これらの研修内容は、実際に受けている研修内容（表 52）と重複するものであり、実際に受講している研修内容が、職務上役立っていると捉えているようであった。

研修の頻度については、実際には年間 1、2 回程度（表 51）であり、要望としては、若干頻度は増えるものの、年間回数で換算すると年 2、3 回程度（表 54）となる。また、同僚との意見交換やスーパーバイザーからの助言については、現状、半年に一度程度（表 55）から、希望としては 2、3 ヶ月に 1 度程度（表 57）に増えてはいるが、この点についても、現状から大きく変わるものではなく、多少頻度が増えることを望んでいるものと考えられる。

最後に、幼児教育アドバイザーに関する課題や改善点等の自由記述からは、複数の幼児教育アドバイザーでの訪問や園のニーズに合わせてより専門的な知識・技術を有した幼児教育アドバイザーを派遣するといった訪問方法についての意見や、幼稚園等にもっと幼児教育アドバイザーの業務を周知してもらい、活用してもらいたいといった要望、また雇用面や待遇面での課題も率直な意見として記述されていた。

4. 本調査のまとめ

今回の研究では、これまでの研究に引き続き、幼稚園等の園長及び各自治体の幼児教育アドバイザーへの質問紙調査を通して、園長及び幼児教育アドバイザーの実態と課題、必要な研修を探ることを目的とし、以下の調査を行った。

(1) 園長調査

質問紙の結果から、「園長としての役割を果たすため」には以下の 5 つのカテゴリの全ての資質・能力が求められていることが示された。

- A : 教育に関連する能力
- B : 地域連携に関連する能力
- C : 管理に関連する能力
- D : 経営に関連する能力
- E : 汎用能力

上記の A から E の資質・能力について

- ① 園種別で見ると、認定こども園の園長よりも幼稚園の園長の方が、上記全ての項目において求められる程度が高い。
- ② 園長の年齢に関しては、60 歳以上の園長に比べて、50 歳代前半の園長の方が求められている。
- ③ 園長になった年齢によって資質・能力が求められる程度についても、若くして園長になった者の方がより高い資質・能力を求めていている。
- ④ 前職が幼稚園教諭以外の職よりも前職が幼稚園教諭の方が「A : 教育に関連する能力」について高い資質・能力を求めている。

これら上記の結果から、幼稚園教諭の経験があり、より若く園長になった者の方が、園長として高い資質・能力が必要と考えている様子がみられる。いずれも幼児期の教育に長く携わることで、その難しさを考えているという結果からくるものであり、そのため、研修に前向きで管理職になる前から幼稚園教諭として高い資質・能力が必要を感じている。

幼稚園・認定こども園に共通して研修ニーズの高い項目には、防犯や防災に関する内容、子供理

解に関する内容、小学校教育との連携・接続に関する内容、環境の構成と保育者の援助に関する内容等であった。

また、

- ① 年齢で比較すると、60歳未満の園長の方が総じて研修ニーズは高い。
- ② 幼稚園等の勤務経験がある方がない方よりも、様々な項目で研修ニーズが高い。
- ③ 「特別支援教育に関する研修」と「人権問題・人権教育に関する研修」に関しては、幼稚園等での勤務経験がない方が高い。
- ④ 「幼稚園での勤務経験がない」園長の多くは、小学校校長との兼務の園長が多いため、小学校でも大きな課題となっている「特別支援教育」や「人権問題」が研修ニーズとして挙げられていた。

なども明らかになった。

(2) 幼児教育アドバイザー調査

実態調査から見えてきた幼児教育アドバイザーの実情は、

- ① 年齢層は、60歳以上の方が多い。
- ② 経験年数は、4年未満が多い。
- ③ 勤務形態は、非常勤が大半であり、何らかの職を兼務している割合が高い。
- ④ 経歴は、幼稚園教諭が最も多く、次いで公立幼稚園園長、保育所保育士、公立保育所所長であった。またその経験年数では、幼稚園教諭、保育所保育士、小学校教諭が20年以上と最も長い経験年数となっていた。
- ⑤ 園を訪問する回数は、訪問回数は少なくとも半年に1、2回程度。中には、100回以上と回答した割合も少なからずいる。
- ⑥ 訪問する園数としては、年間2園から6園程度。
- ⑦ 年間複数回訪問する園数は、1園から4園程度となっている。

また、幼児教育アドバイザーの業務に関しては、

- ① 主に、園内研修のサポートや助言、園の教職員からの相談の対応、園長からの相談の対応。さらに、よく受ける相談内容として、保育に関する内容が挙げられる。
- ② 助言内容からは、幼児教育アドバイザー自身の経験をふまえたアドバイスや、まずは現場の保育者自身の話をよく聴くという「傾聴」の姿勢が多く含まれていた。
- ③ 業務上困難に感じたこととしては、助言や指導方法が適切であったかどうかに関するものが最も多く、指導内容についても、家庭との連携や乳児保育などに関する指導の難しさを感じていた。

さらに、幼児教育アドバイザーが、業務上大切にしていることとしては、教職員の主体的な資質・能力の向上を目指した支援であることが明らかにされた。

研修ニーズについてまとめると、

- ① 子供理解や環境の構成と保育者の援助に関する研修、幼児期の教育・保育における遊びに関する研修、環境の構成や教材に関する研修といった、幼児期の保育内容に関わるものについての研修
- ② 小学校教育との連携・接続の在り方や教育課程の編成、特別支援教育に関する研修、園内研

修の在り方についての研修

- ③ 乳幼児期の子供の発達に関する研修や、最新の幼児期の教育・保育に関わる学術的な研究成果に関する研修や幼児教育アドバイザーの職務に関する研修となる。

おわりに

本年度、本研究会においては、幼児期の教育の質向上の中核となる園長と、今後、幼児期の教育現場において新たな役割を担うこととなる幼児教育アドバイザーを対象として、その資質・能力、研修ニーズについて明らかにすることを目的として調査を実施しました。

本研究では、園長に求められる資質・能力について、「教育に関連する能力」、「地域連携に関連する能力」、「管理に関連する能力」、「経営に関連する能力」、「汎用能力」の5つの視点から、その資質・能力の分析を行いました。その結果、上記5つの資質・能力については5段階評定でいずれも4.8以上と非常に高い意識を持っていることが分かりました。また、50歳代前半で園長職に就いた者や、現在の年齢が55歳より若い者の方が、求められる資質・能力について、全般的に高く意識しているということも明らかになりました。さらに、前職が幼稚園教諭であった者の方が、それ以外の職に就いていた者よりも、「教育に関連する能力」について高く求められていると意識していることも明らかになりました。これらのことから、比較的若くして園長の職に就いた者、また就いている者で、園長職に就く直前まで教育実践に携わってきた園長は、5つの資質・能力全てを重視し、その中でも特に「教育に関連する能力」を求められる資質・能力と捉えているといえます。このような特徴を一言でまとめると、「教育実践を基盤とした総合的なマネジメント力」となります。

このような「教育実践を基盤とした総合的なマネジメント力」は、園長の経験年数とは関係なく、若手園長の段階から既に求められていると感じているようです。さらに、ミドルリーダーとの比較から明らかになったことは、集団の育ちや子供一人一人の発達を考慮しながら、適切な指導や援助を行うことができるといった資質・能力については、「教育に関する能力」の一部は、園運営の一翼を担うミドルリーダー後期から求められていると考えているようです。実際に園長としての職務に就くと、園運営の中核となって教育・保育を計画・運営することや自治体や地域関係者等、園外の関係者との連携を図ること、自分自身の教育・保育に関する価値観に自信や信念を持っていること等が高く意識されていくようです。ミドルリーダーから園長に掛けての変化は、適切な子供理解と自らの教育実践での経験を基盤にしながら、園運営の中核であるという組織マネジメントの意識や園外の機関との連携を図る対外交渉力が求められると徐々に感じるようになっていくものと考えられます。

園長の研修ニーズの結果からは、全体としては、必要と考える研修が多数あり、積極的に様々な研修を求めている実情がうかがえました。特別支援教育に関する研修、防犯・防災や事故防止など子供の安全に関する研修、小学校教育との連携・接続についての研修、子供理解に関する研修、人権問題・人権教育に関する研修、環境の構成と保育者の援助に関する研修、カリキュラム・マネジメントに関する研修、保護者との連携・協力に関する研修等はニーズが高く、中でも幼稚園・認定こども園の園長に共通して、防犯・防災に関する研修、子供理解に関する研修、小学校教育との連携・接続に関する研修、環境の構成と保育者の援助に関する研修ニーズは高いといえます。

園の運営を任される立場としては、若手園長の段階から、子供の安全を守る危機管理とともに、実践から少し身を置いて、園経営という観点から改めて自身の子供観や保育観を見直し、今求められている幼児期の教育に関する様々な課題と照らし合わせて、現場の保育者たちが園全体で課題を取り組み、教育実践に反映できるよう支えていきたいという願いが、研修ニーズに現れているのでしょうか。また、経験を積むにつれ、自身の園長としての役割や園全体の運営の在り方について振り返りつつ、人材育成や幼児期の教育で大切にしていることを対外的にアピールしていく方法に关心を寄せるようでした。

研修としては、若手園長の段階では、子供理解や環境の構成、教育課程の編成に関して現場保育

者の実践力の向上を図る研修といった園運営や組織マネジメントといった園経営に関わるものに関する心が向けられているようでした。また、危機管理に代表される園運営の基本とともに、小学校教育との接続や特別支援教育なども重要なトピックになると思われます。ベテラン園長の段階では、上記の内容に加え、自園の課題を含め、園長としての役割や園全体の運営の在り方、人材育成等について振り返りつつ、幼児期の教育の普及のために地域や関係機関との連携といった、園の内と外の両方の視点をもち、広い視野で幼児期の教育を見直せるような研修が望まれていると思われます。

また、幼児教育アドバイザーの調査からは、文部科学省による「幼児教育の推進体制構築事業」が平成28年度から始まったことから、幼児教育アドバイザーの実態としては、まだ経験年数は4年未満で、勤務形態は非常勤、他の職との兼務されている方が多くみられました。経歴としては、幼児期の教育に長年携わってきた者が中心であり、公立幼稚園園長や公立保育所所長を経験している者も多いようです。業務内容としては、園内研修のサポートや助言、園の教職員からの相談の対応、園長からの相談の対応が多く、幼児教育アドバイザー自身の経験を踏まえたアドバイスや、現場経験者だからこその「傾聴」の姿勢が多く含まれ、その中に、よく受ける相談内容に表れる具体的な項目も内包されていたものと推測されます。その点は、幼児教育アドバイザーの理念や業務上の困難への対応にも現れていました。現在、幼児教育アドバイザーが業務上困難を感じている事柄としては、自身の助言や指導方法が適切であったかどうかということに関してであり、可能な限り、現場の保育者や園長、所長の思いに寄り添おうとする姿が浮かび上がってきました。また、求められる資質・能力については、深い経験に根ざした保育の専門性を有し、園への理解に基づき、園の実践力向上を支援していく力、すなわち、「並び立ち、支え合う力」といえるのではないでしょうか。

幼児教育アドバイザーが求める研修については、経験や相談内容と関連して、子供理解や環境の構成と保育者の援助に関する研修、幼児期の教育・保育における遊びに関する研修、環境の構成や教材に関する研修といった、幼児期の保育内容に関わるものについての研修ニーズが高いと言えます。一方、幼児教育アドバイザーが役に立ったと考える研修内容には、行政説明や相談援助に関する技術に関するものが含まれており、これらの研修内容は、業務内容や業務上の困難への対応、幼児教育アドバイザーの理念と密接に関連したものといえるでしょう。

これらのことから、幼児教育アドバイザーは、幼児期の教育現場の苦労を体験してきたからこそ、保育者や園長、所長が抱える困難や悩みに共感でき、具体的な教育実践を自らの手で編み出していくよう、支援していくことを目指しているといえるのではないでしょうか。

ただ、各自治体における幼児教育アドバイザーに求められている業務内容の多様さを鑑みると、一概に決まった研修プログラムを定めるよりは、各自治体の実情に応じて、幼児教育アドバイザーが求める研修内容を本研究の調査結果から、適宜選択して構成していくことが望ましいものと思われます。幼児教育アドバイザーの調査から明らかになった幼児教育アドバイザーの姿とは、幼児期の教育現場の具体的な問題に寄り添う姿勢でした。一つの園に複数回訪問し、親身になって、現場の声を聞くという姿勢です。これは、「幼児教育の推進体制構築事業」の在り方の根本であると考えられます。幼児期の教育に直接関わる方々の声を反映させた「幼児教育の推進体制構築事業」をより豊かなものへと発展させていくためにも、各自治体における研修の在り方は、現場の声を聴く幼児教育アドバイザーの声を、更に聴き取ったものであるものが望ましいと思います。

謝 辞

本研究は、平成30年度文部科学省「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」の委託を受け、一般社団法人「保育教諭養成課程研究会」が行ったものです。

本研究は「園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための研修モデルの構築に向けて」を目的に、園長調査にあたっては、全国国公立幼稚園・こども園園長会、秋田県、福島県、群馬県、東京都、愛知県、京都府、高知県、島根県、大分県の園長会支部長、また幼児教育アドバイザー調査にあたっては、北海道、気仙沼市、秋田県、前橋市、千葉県、石川県、静岡県、名張市、舞鶴市、東近江市、大阪府、堺市、奈良県、岡山県、広島県、広島市、徳島県、香川県、丸亀市、善通寺市、さぬき市、高知県、福岡県、北九州市、熊本県の各自治体の担当部署の皆様のご協力を得て質問紙調査を行いました。日々の教育・保育活動、またその支援等にお忙しい中、快く協力して下さった多くの幼稚園または認定こども園の園長と、幼児教育アドバイザー、自治体の担当の皆様に厚く御礼申し上げます。

園長という職務に対して、園長就任当初からその役割に真摯に向き合い、そして幼児期の教育の在り方を園全体で考え、発展させていくこうとする園長の姿が明らかになりました。その姿は、トップダウン的な管理志向ではなく、教員とともに子供の成長を願う姿であったと思います。また、幼児教育アドバイザーにおいても、同様に、教育・保育実践に並び立ち、実践の声に応えようとする姿が浮き彫りになったと思います。そして、それぞれの立場から、教育・保育実践をどのように支えていくのかという課題も明らかになったと思います。園長、そして幼児教育アドバイザーがこれらの課題を乗り越えるために、それぞれの課題を考慮した研修内容が重要であることが示唆された意味は大きいと考えています。今後も、幼児期の教育・保育実践に携わる方々の成長に資する研究を積み重ねていきたいと思います。

調査に御協力いただいた全国国公立幼稚園・こども園園長会の皆様方、そして幼児教育アドバイザーと自治体でその担当の皆様に心より感謝申し上げます。

プロジェクトリーダー 神長美津子(國學院大學)

**平成 30 年度文部科学省委託
「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」
幼児教育に係る教職員の養成、採用、研修等の在り方に関する調査研究**

研究代表

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 特任教授)

執筆者

■プロジェクトリーダー

神長美津子 (國學院大學 教授)

■園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための研修モデルの構築に向けて

- | | |
|----------------------|---------------------|
| ・ 諸川 滋大 (日本女子大学 准教授) | ・ 島田由紀子 (國學院大學 教授) |
| ・ 大佐古紀雄 (育英短期大学 准教授) | ・ 望月 文代 (育英大学 講師) |
| ・ 神長美津子 (國學院大學 教授) | ・ 結城 孝治 (國學院大學 教授) |
| ・ 駒 久美子 (千葉大学 准教授) | ・ 若尾 良徳 (日本体育大学 教授) |

■保育におけるリーダー養成に関する海外の動向

- | | |
|-------------------|----------------------|
| ・ 内田 千春 (東洋大学 教授) | ・ 大佐古紀雄 (育英短期大学 准教授) |
|-------------------|----------------------|

■都道府県実地調査

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ・ 大方 美香 (大阪総合保育大学 教授) | ・ 花輪 充 (東京家政大学 教授) |
| ・ 大沢 裕 (松陰大学 教授) | ・ 柳 晋 (育英短期大学 教授) |
| ・ 柿沼 芳枝 (東京家政大学 准教授) | ・ 山下 文一 (松陰大学 教授) |
| ・ 神長美津子 (國學院大學 教授) | ・ 山瀬 範子 (國學院大學 准教授) |

■幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドV

－質の高い教育・保育を実現する園組織の在り方を求めて－

- | | |
|------------------------|---------------------|
| ・ 諸川 滋大 (日本女子大学 准教授) | ・ 島田由紀子 (國學院大學 教授) |
| ・ 内田 千春 (東洋大学 教授) | ・ 花輪 充 (東京家政大学 教授) |
| ・ 大方 美香 (大阪総合保育大学 教授) | ・ 望月 文代 (育英大学 講師) |
| ・ 大佐古紀雄 (育英短期大学 准教授) | ・ 柳 晋 (育英短期大学 教授) |
| ・ 大沢 裕 (松陰大学 教授) | ・ 山下 文一 (松陰大学 教授) |
| ・ 桶田ゆかり (文京区立第一幼稚園 園長) | ・ 山瀬 範子 (國學院大學 准教授) |
| ・ 柿沼 芳枝 (東京家政大学 准教授) | ・ 結城 孝治 (國學院大學 教授) |
| ・ 神長美津子 (國學院大學 教授) | ・ 若尾 良徳 (日本体育大学 教授) |
| ・ 駒 久美子 (千葉大学 准教授) | |

(アイウエオ順・敬称略)

園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための研修モデルの構築に向けて

2019（平成 31 年）3 月

一般社団法人保育教諭養成課程研究会 理事長 無藤 隆

《事務局》

〒243-0124 神奈川県厚木市森の里若宮 9 番 1 号

松蔭大学 コミュニケーション文化学部子ども学科

山下 文一研究室

本報告書は、文部科学省の「平成 30 年度 幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」の委託費による委託業務として〈一般社団法人 保育教諭養成課程研究会〉が実施した「園長、幼児教育アドバイザー、指導力向上のための研修モデルの構築」の成果をまとめたものです。したがって、本報告書の複製、転載、引用等は文部科学省の承諾が必要です。