

平成 28 年度～平成 30 年度「幼児教育の推進体制構築事業」最終報告書

| | |
|---------|---|
| 調査研究テーマ | イ. 地域の幼児教育の拠点となる「幼児教育センター」の設置に関する調査研究（「幼児教育アドバイザー」の育成・配置に関する調査研究を含む） |
| 調査研究目的 | 秋田県の幼児教育センターとして、幼児教育の質の向上を図るため、保育者に対する体系的な研修の実施や、幼児教育の内容・指導方法に関する指導・助言、情報提供を充実させるとともに、モデルとなる市町村に配置する「教育・保育アドバイザー」（秋田県における「幼児教育アドバイザー」の職名。以下同じ。）を育成し、市町村の就学前教育・保育行政とともに就学前教育・保育の推進体制を構築することで、質的向上を図る。また、その成果を県内市町村に発信し、体制整備の推進を図る。 |
| 調査研究課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の実情や園のニーズに即した機動的に幼児教育の指導・助言を行う体制整備 ・ 市町村における就学前教育・保育に関する指導・支援者の育成 ・ 県及び市と就学前教育・保育に関する外部専門機関との連携 |
| 実施期間 | <p>平成 28 年 5 月 19 日～平成 29 年 3 月 31 日</p> <p>平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日</p> <p>平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 29 日</p> |
| 事業担当課 | 秋田県教育庁幼保推進課 |

【基礎情報】

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|---|------------|---------------|--------------------------|----|--|-------------|---|------|---|-----|-------|
| ① 規模 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 人口 | | | 976,411 人（平成 31 年 2 月 1 日現在） | | | | | | | | | | | | |
| ② 幼児教育関連業務の担当部署 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 担当部署 | | 教育庁幼保推進課 | | | 業務内容（業務分担） | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育者の専門性向上のための研修 ・ 園の訪問指導 ・ 園の認可・認定、指導・監査 | | | | | | |
| 一元化の有無 | | 有 | | | 一元化の開始時期 | | | | 平成 16 年 4 月～ | | | | | | |
| 一元化した部局 | | 教育委員会 | | | | | | | | | | | | | |
| ③ 幼児教育センター（名称：秋田県教育庁幼保推進課）（H30 年度） | | | | | | | | | | | | | | | |
| 設置年度 | | 平成 16 年 4 月設置 | | | 設置形態 | | 組織として設置 | | | | | | | | |
| 設置場所 | | 本庁（教育委員会） | | | 人数 | | 20 名（うち、常勤 16 名、非常勤 4 名） | | | | | | | | |
| 主な業務内容 | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育者（教諭、保育士、保育教諭等）の専門性向上のための研修 ・ 園（幼稚園、保育所、幼保連携型認定こども園等）に対する保育の質確保のための訪問指導 ・ 園（幼稚園、保育所、認定こども園）の認可・認定、指導・監査 | | | | | | | | | | | | | |
| ④ 幼児教育アドバイザー（H30 年度） | | | | | | | | | | | | | | | |
| 名称 | | 人数（単費内訳） | | | 雇用形態 | | | | 主な経歴 | | | | | | |
| 秋田県教育・保育アドバイザー | | 1 名 | | | 賃金（1 名） | | | | 元私立幼稚園教諭、元国立大学附属幼稚園講師 | | | | | | |
| 教育・保育アドバイザー（大館市、男鹿市、横手市） | | 5 名 | | | 賃金（5 名） | | | | 元公立保育所長、元大館市保育アドバイザー、元公立認定こども園長、元私立保育所保育士、元公立小学校長 | | | | | | |
| 連携アドバイザー（大館市） | | 1 名 | | | 賃金（1 名） | | | | 元公立小・中学校講師 | | | | | | |
| 主な業務内容 | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県教育・保育アドバイザー：市アドバイザーの活動支援及び育成（市の要請による訪問指導、教育・保育アドバイザー連絡協議会の企画・運営、市からの相談への対応 等） ・ 市教育・保育アドバイザー、市連携アドバイザー：園訪問による指導・助言、研修会の企画・運営（幼児教育内容、幼小接続、ミドルリーダー研修等）、幼小接続に関する調査、保育者面談、広報紙の発行 等 | | | | | | | | | | | | | |
| 派遣対象地域 | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県アドバイザー：3 市（大館市、男鹿市、横手市）／全 25 市町村 ・ 大館市アドバイザー：1 市（大館市）、男鹿市アドバイザー：1 市（男鹿市）、横手市アドバイザー 1 市（横手市） | | | | | | | | | | | | | |
| ⑤ 全幼稚園数、認定こども園数、小学校数、保育所数（園） | | | | | | | | | | | | | | | |
| ※ 幼稚園・小学校：平成 30 年 5 月 1 日現在、認定こども園・保育所：平成 30 年 4 月 1 日 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 幼稚園 | | | 幼保連携型認定こども園 | | | 保育所 | | | | 地方裁量型認定こども園 | | 小学校 | | | |
| うち、幼稚園型認定こども園 | | | | | | うち、保育所型認定こども園 | | | | | | | | | |
| 40 園 | | | 14 園 | | | 65 園 | | | | 210 園 | | 10 園 | | 0 園 | 199 校 |
| 国 | 公 | 私 | 国 | 公 | 私 | 国 | 公 | 私 | 公 | 私 | 公 | 私 | 公 | 私 | |
| 1 | 5 | 34 | 0 | 0 | 14 | 0 | 12 | 53 | 61 | 149 | 4 | 6 | 0 | 0 | |

【調査研究の目的、内容、成果及び今後の課題】

1. 事業受託前の取組状況

(1) 受託前の取組と成果

① 幼保一元化及び幼保推進課の設置

S61.4 に県教育庁に幼児・養護教育課設置（私立幼稚園、保育所は知事部局）、H14.4 に県教育庁総務課で私立幼稚園を含む私立学校事務を補助執行した。当時の県知事発言「子どもの居場所がどこであっても、すべての子どもに質の高い幼児教育・保育を保障」を受け、H16.4 に県教育庁に「幼保推進課」を設置し、保育所事務を補助執行するとともに、幼児教育センター機能を担う機関として位置付ける。各施設及び市町村担当課、各種関係団体への説明・協力依頼を行い、幼稚園・保育所・認定こども園等を一元的に所管するとともに、全ての施設を対象とした訪問指導及び研修会を開始した。

「秋田の子どもの健やかな成長のために～はじまりは乳幼児期から～」を基本コンセプトに、県が目指す子どもの姿「心・体いきいき、思いっきり遊ぶ子ども」を掲げ、全ての子どもに視点を置き、心の育ちを大切にされた保育・教育の充実や保育者の資質の向上、保護者支援の充実等に取り組み、保育者への研修提供及び園への訪問による指導等を実施し、保育の質的向上を図る役割を担っている。研修会の参加者数や園からの訪問指導要請数は年々増加し、教育・保育の質的向上に対する園のニーズは高まっている。

② 研修及び訪問数の拡大に向けた公・私立及び各設置形態へのアプローチ

H16 年当時、県による訪問の根拠が明確だった公立幼稚園（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 18 条 3 項）以外に、訪問要請はほとんどなかった。そのため、公・私立保育所には、研修会や園に出向いてのリーフレットの配付等、県指導主事等が積極的なアプローチを行った。また、幼保指導員（元幼稚園教諭、保育所保育士）による保育所の所内研修支援や専門講師派遣事業等の施策等により、各施設や保育者のニーズに応じたきめ細かな対応を継続したことで、外部指導者の活用メリットの認識、関係性の構築を経て訪問数の拡大を図った。

私立幼稚園に対しては、私立幼稚園連合会の研修部への支援（研修会の講師、研究推進への助言等）の継続により、県における教育・保育の指導力、専門性について信頼感を獲得したことが、要請訪問の増加につながった。現在、県指導主事等の活用を推奨している市町村もあり、県指導主事等訪問が定着、継続して要請する園が多数ある。認可外保育施設からの訪問要請や研修会の参加も増加している。公・私立や園種を問わず、園や保育者の主体性・自主性を尊重した訪問指導や、保育者のニーズに即した研修会等を継続し、関係性を深めている。

③ 教育・保育の内容面に関する訪問指導体制

県教育庁幼保推進課指導班（指導主事 6、幼保指導員 2）、北・南教育事務所総務・幼保推進班（指導主事 1、幼保指導員 2）で組織し、県北・中央・県南の各施設の要請に対応している。（H30 年度現在）

④ 園訪問の種類と形態

〈訪問種別〉

- ・計画訪問（公立幼・幼保連携型認）
- ・要請訪問（全ての設置形態）
- ・認定こども園サポート事業（年 3 回 2 年間）
- ・認定こども園訪問（認可・認定後年 2 年間）
- ・各種団体等の要請による訪問

〈訪問形態〉

- ・園につき 3 名程度の指導主事等を派遣
- ・保育参観＋研究協議を各年齢で実施
- ・H16 年度の訪問開始当初は、指導主事等による 2 時間程度の指導・助言の形式であったが、現在は、保育者主体のワークショップ形式が主流

訪問実績の推移（抜粋）

| 年度 | 訪問数 | 訪問率 |
|-----|--------|-----|
| H17 | 138 施設 | 40% |
| H20 | 198 施設 | 53% |
| H29 | 236 施設 | 72% |

訪問数、訪問率とも公・私立の全ての設置形態を含む

⑤ 研修機会の提供（幼保推進課所管研修）（H16～H27 年度一部抜粋）

| 種別 | 数 | 対象 | H16 | H27 |
|-----------------|---|--------------|-----|-----|
| 園長等運営管理協議会 | 1 | 園長等 | 125 | 292 |
| 教頭・主任等研修会 | 2 | 教頭・主任等 | 87 | 273 |
| 幼・保・認新規採用者研修 | 9 | 新規採用者 | 42 | 95 |
| 幼・保・認 5 年経験者研修 | 3 | 採用 6 年目の保育者 | 12 | 49 |
| 幼・保・認 10 年経験者研修 | 7 | 採用 11 年目の保育者 | 14 | 51 |
| 就学前教育理解推進研究協議会 | 1 | 全保育者 | 111 | 204 |
| 保育技術協議会 | 1 | 全保育者 | 240 | 129 |
| 就学前・小学校地区別合同研修会 | 1 | 全保育者、小学校教諭 | 273 | 366 |
| デイリープランニング研修会 | 1 | 預かり保育担当者 | 53 | 100 |

〈研修形態〉

- ・公・私立の幼稚園・保育所・認定こども園、認可外保育施設の保育者が参加。
- ・公・私立及び設置形態を越えて演習、グループ協議により学び合う姿が通常。

(2) 成果と課題

【成果】

① 外部指導者の活用数の拡大

H16 年度以降の指導主事等による各施設への積極的なアプローチ、園の主体性を尊重したきめ細かい継続的な対応により、外部指導者を活用するメリットの理解が促進し、活用数が大幅に拡大した。

② 研修参加者の大幅な増加

研修に参加することで専門性を高め、園で内容の具現化を図りながら教育・保育の質の向上を高める風土が根付き、研修への参加者が大幅に増加した。

③ 園を越えた学び合う体制の定着

H16 年度幼保推進課設置時の理念「子どもの居場所がどこであっても、すべての子どもに質の高い幼児教育・保育を保障」のもと、設置形態等を問わずに一体的な研修を基本としたことにより、園を越えて学び合う体制が通常となった。

【課題】

- ①機動的な指導体制の整備（ニーズの高まりへの対応）
 - ・ 県教育委員会を中心とする推進体制であるため、地域の実情や園のニーズに即し、機動的に就学前教育・保育内容の指導を行う体制が不十分である。
 - ・ 園の外部指導者ニーズが高まり、県指導主事等の訪問数が大幅に増加したが、年1回程度の訪問が限度であり、年間を通じた継続的支援が困難である。
 - ・ 県及び市町村と外部専門機関との連携体制を整備し、園の多様なニーズに対応する必要がある。
- ②市町村における就学前教育・保育推進体制整備
 - ・ 市町村においては就学前教育に関する組織整備や指導者の育成がなされていない。
- ③保育者が研修に参加しやすい環境整備
 - ・ 幼保推進課主催の研修会の大半を中央地区で実施せざるを得ず、遠方の園からの参加が困難である。地域での研修会の開催や身近に相談ができる体制を望む声がある。（地域による研修機会の格差）

2. 事業を受託した経緯

「1. 事業受託前の取組状況（2）成果と課題の【課題】①～③」を解決し、0～5歳児の教育・保育の質の更なる向上を図る体制を整備するために本事業を受託した。

3. 調査研究の目的及び内容

【目的】

多様な研修機会の提供等、幼児教育センターの機能強化を図るとともに、教育・保育アドバイザーの配置等による県とモデル市（大館市、男鹿市、横手市）との連携による指導推進体制を充実させ、0～5歳児の教育・保育の質的向上を図る。

【内容】

（1）幼保推進課における幼児教育センター機能の強化

①教育・保育アドバイザーの人材育成

県とモデル市の連携体制により、以下の育成方法で実施。市アドバイザーの要望により、教育・保育アドバイザー連絡協議会は、2回から6回に拡大した。また、H29年度から県教育・保育アドバイザー要請訪問を開始し、月1～2回程度の現地の指導を充実させた。

| 項目 | 目的（一部抜粋） | 回数（年） | 実施年 |
|------------------|-------------------------|-------|------|
| 教育・保育アドバイザー連絡協議会 | 保育者への指導方法の検討、ADネットワーク構築 | 6 | H28～ |
| 幼保推進課所管研修への参加 | 教育・保育の専門性向上、研修会実施方法の習得 | 10～12 | H28～ |
| 県指導主事等の園訪問への同行 | 保育者に対する指導方法の観察、園の課題の共有 | 9～28 | H28～ |
| 課題解決のための来庁、電話相談 | 課題解決の相談、関係機関との連携・情報提供 | 8～12 | H28～ |
| 県教育・保育アドバイザー要請訪問 | 現地での市ADの活動に対する指導及び支援 | 8～15 | H29～ |

②各モデル市の教育・保育アドバイザーの連携体制の構築

教育・保育アドバイザー連絡協議会を軸に各市アドバイザーのネットワークを構築し、情報交換できるようにした。現在は、各アドバイザーが互いの市を訪問し、園での指導の参観や指導方法の協議等を行うようになっている。

③「秋田県就学前教育振興アクションプログラムⅡ」の作成、配付

調査研究実行委員及び外部検討委員会からの提言を踏まえてワーキングチーム会議で作成し、県内就学前教育・保育関係者等に配付した。平成31年度以降、園内外研修等で活用する。

ア) 作成過程（3年間）

- 情報収集～要領・指針改定の情報収集、県内施設の実態調査（アンケート、現地訪問）、県外園訪問
- 作成検討～ワーキングチーム会議、幼保推進課指導班会議、調査研究実行委員会、外部検討委員会
- 周知～園長等運営管理協議会、教頭・主任等研修会、幼保推進課ホームページ、関係機関への送付

イ) 作成・検討に係る各委員

【ワーキングチーム会議】（15名）

幼保推進課指導班指導主事、幼保指導員、県教育・保育アドバイザー、北・南教育事務所総務・幼保推進班指導主事、幼保指導員

【調査研究実行委員】（8名）

県内外大学関係者、各教育・保育団体関係者、小学校関係者、行政関係者

【外部検討委員会】（6名）

就学前教育・保育施設関係者（国立幼稚園、私立幼稚園、公立保育所、私立保育所、公立幼保連携型認定こども園、私立幼保連携型認定こども園）

ウ) 配付先

県内就学前教育・保育施設、市町村就学前教育・保育施設担当課、市町村教育委員会等

④幼保推進課所管研修の見直しによる体系的な研修機会の提供

県内の教育・保育の課題の解決を図るため、幼保推進課所管研修の見直しを図り、これまで実施してきた年次研修や専門研修に加え、新たな研修を実施した。

【新設した研修】

園内研修リーダー養成講座（基礎・応用）、保育実践力向上研修会（3年目研）、特別支援教育担当者研修会、マネジメント研修会、食育・アレルギー対応研修会、保健衛生・安全対策研修会、保護者支援・子育て支援研修会、障害児保育研修会

⑤保育者の専門性向上を図る研修会の実施

本県の事業目的の中で重要な役割を果たす下記の研修を本事業に位置付けて実施した。

参加者数の推移

ア) 園内研修リーダー養成講座（基礎・応用）

- 目的～研修リーダーの育成、組織的・計画的・継続的な園内研修の実施、研修手法の習得
- 対象～園内研修を推進する立場の保育者
- 回数～基礎編2回、応用編2回
- 内容～目的に関する講義、演習、グループ協議、他園の園内研修への参加等

| 年度 | 参加者数 |
|-----|------|
| H28 | 198人 |
| H29 | 240人 |
| H30 | 309人 |

イ) 就学前小学校地区別合同研修会（県内3地区）

- 目的～小学校への円滑な接続のための連携等の理解促進
- 対象～就学前教育・保育施設関係者、小学校関係者
- 回数～県内3地区1回
- 内容～各要領改定に関する講義、小学校教育への円滑な接続に向けた協議

参加者数の推移

| 年度 | 参加者数 |
|-----|------|
| H28 | 390人 |
| H29 | 398人 |
| H30 | 413人 |

(2) 県と市町村の連携・協力体制による就学前教育・保育推進体制の構築（モデル市：大館市、男鹿市、横手市）

①県とモデル市の連携・協力によるモデル市及び園の課題解決支援

県指導主事等の園訪問にモデル市教育・保育アドバイザーが同行し、園のよさや課題を共有した後、今後の指導の方向性を協議し、モデル市教育・保育アドバイザーの園訪問での指導の視点としている。モデル市教育・保育アドバイザーは、継続的な園訪問の中で、園の変容や新たな課題を収集し、県指導主事等と共有するようにしている。そして、指導主事等と課題解決に向けた協議や、県と連携している関係機関からの情報提供により、園の課題に即時的に対応できるようにしている。以上のような連携体制を基本として園の重層的な支援を実現している。

【モデル3市（大館市、男鹿市、横手市）における幼児教育アドバイザーの活用】

ア) 事業開始前の状況、政策決定、周知、AD活用促進の工夫

| 内容 市 | 対象施設数 | | 開始前状況 | | 実施理由 (目指す方向性) | 政策決定者 | | 内容の周知 | AD活用促進の工夫 |
|---------|-------------------------|-----|-------------------------------------|------------|------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------|-----------|
| | a 幼 | b 保 | a 指導者の配置 | b 外部指導者の活用 | | a 政策の決定者 | b 決定の過程 | | |
| 大館 | b 公9私1 c 私8 d 20※ | | a H21福祉課に保育AD配置 b 県指導主事、市ADを継続活用 | | 教育・保育の質の向上 | a 市教育委員会 b 市福祉部局と市の課題を共有し協議 | 小中学校長会、各園長会、研修会、園訪問時の指導等で周知 | リーフレットで全園へ周知 | |
| 男鹿 | a 公1私1 b 公立7 | | a なし b 県の指導者を継続活用 | | 教職員の専門性向上 | a 市福祉部局 b 市福祉部局内で協議 | 県・市担当者と園長会議で周知 | 園長会議で基本の活用方法決定 | |
| 横手 | a 私4 b 公8私22 | | a なし b 県の指導者の活用は少ない | | 小学校への円滑な接続 | a 市教育委員会と市福祉部局 b 両者の協議等 | 独自広報紙発行や施設訪問時による周知 | 広報紙配付活用ニーズ調査 | |

※へき地保育所、児童館、小規模保育施設、認可外、事業所内保育施設

イ) 訪問数

[各年度(回) 30/28はH30年度とH28年度の比較(倍)]

| 年度 | 28 | 29 | 30 | 30/28 | 年度 | 28 | 29 | 30 | 30/28 | 年度 | 28 | 29 | 30 | 30/28 |
|----|----|----|----|-------|----|----|----|-----|-------|----|----|-----|-----|-------|
| 大館 | 44 | 64 | 71 | 1.61 | 男鹿 | 58 | 91 | 150 | 2.59 | 横手 | 38 | 208 | 265 | 6.97 |

ウ) 訪問内容

[上段：H30年度(H29年度)の割合(%) 下段：H29年度との比較(%)]

| 市 | 園内研修 | 保育公開 | 個別相談 | 実態把握 | 周知活動 | 県と同行 | その他◇ |
|----|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 大館 | 52.8 (24.4) | 17.6 (19.2) | 2.5 (3.9) | 7.6 (5.2) | 0.0 (0.0) | 13.2 (28.2) | 6.3 (28.2) |
| | +28.4 | -1.6 | -1.4 | +2.4 | ±0.0 | -15.0 | -21.9 |
| 男鹿 | 23.7 (14.6) | 6.7 (5.8) | 51.2 (55.8) | 0.0 (3.6) | 4.1 (6.5) | 2.6 (5.8) | 10.8 (7.9) |
| | +9.1 | +0.9 | -4.6 | -3.6 | -2.4 | -3.2 | +2.9 |
| 横手 | 10.8 (3.3) | 3.5 (1.7) | 0.3 (1.3) | 1.3 (12.8) | 76.6 (75.8) | 2.0 (2.7) | 5.5 (2.4) |
| | +7.5 | +1.8 | -1.0 | -11.5 | +0.8 | -0.7 | +3.1 |

◇その他：幼小接続に関する調査等

②身近な地域における幼児教育の課題に応じた研修会の開催

各モデル市の課題や園のニーズを踏まえ、各市において専門性の向上等の研修会を実施した。

【分野別研修会開催数】

【回数（参加者数）】

| 市 | 市全体 | 課題別 | キャリアステージ別 | 担当年齢・職種別 | 公開保育 | その他※ | 開催数（参加者） |
|----|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| 大館 | 1 (90) | 4 (135) | 19 (242) | 9 (235) | 9 (560) | 4 (147) | 46 (1409) |
| | 2 (254) | 6 (256) | 10 (119) | 11 (385) | 9 (287) | 3 (85) | 41 (1386) |
| | -1 (164) | -2 (-121) | +9 (+123) | -2 (-150) | ±0 (273) | +1 (+62) | +5 (+23) |
| 男鹿 | 1 (63) | - | 4 (39) | - | 9 (154) | 1 (9) | 15 (265) |
| | 4 (273) | - | 1 (30) | - | 1 (53) | 0 (0) | 6 (356) |
| | -3 (210) | - | +3 (+9) | - | +8 (101) | +1 (9) | +7 (-91) |
| 横手 | 1 (119) | - | - | - | 2 (127) | 2 (93) | 5 (339) |
| | 2 (171) | - | - | - | 1 (85) | 1 (102) | 4 (358) |
| | -1 (-52) | - | - | - | +1 (+42) | +1 (-9) | +1 (+19) |

※その他：幼小接続に関する研修会・事業、市内研究発表会等

【傾向】

| | |
|----|---|
| 大館 | <p>H21 年度のアドバイザー配置により築いてきた園との関係性を土台とし、本事業により市教委に元保育園長、市福祉部局に元小学校講師を配置し、部局間の連携を強化した重厚な支援体制を実現。園及び小学校への訪問を充実させる。「園内研修」「公開保育」の割合が訪問の50%以上を占めるように、保育の質の向上に重要な役割を果たす「研修」への深い関わりがある。県指導主事等訪問時には、全てのアドバイザーが同行し、各園の指導の方向性を共有しながら重層的に支援を継続する体制を構築している。</p> <p>研修会は、園や保育者のニーズを踏まえ、各分野において多様な内容を実施するとともに、講師を県や関係機関等から幅広く活用し、内容の充実を図っている。キャリアステージに応じた研修会や公開保育研究会の定着、非常勤職員や保育補助が参加できる研修会の実施等、どの保育者も地域で学び合い、専門性の向上を図ることが可能な体制づくりをしている。幼小接続の体制を整えるとともに、近隣市町への研修参加の働きかけも積極的に行い、広域圏内の核として機能し、「地域で教育・保育の質の維持・向上が持続可能な成熟した推進体制」となっている。</p> |
| 男鹿 | <p>事業前の推進体制はないが、県の訪問を積極的に活用していたこともあり、私立園を含めた園長会等でアドバイザー活用のアウトラインを決定し、定期的な園訪問が可能となる。H28 年度はアドバイザー1名の配置であったが、園数（公幼1、私幼1、公保7 計9園）が少数であるメリットを生かし、各園の複数回訪問を通して保育者一人一人に寄り添いながら相談を丁寧を受け、信頼関係を深める。H29 年度からアドバイザー2名となり、園や保育者のニーズに応える体制が一層充実。「個別相談」が訪問数の約50%を占めるように、アドバイザーによるきめ細かな支援が保育者の意識改革につながっている。</p> <p>研修では、H29 年度よりミドルステージの職員を対象とした研修会を実施、H30 年度は若手保育者の研修会も実施し、キャリアステージに対応した研修体系の整備を進めている。公開保育は、近隣地域にも働きかけながらモデル園1園で実施しているが、H30 年度は全園での公開研究会を実現。「市の特性（園が少数であるメリット）を生かしたきめ細かな推進体制」となっている。</p> |
| 横手 | <p>1市5町2村が合併した市であり、広域圏で多数の公・私立園が混在。私立園が70%以上占め、特色ある保育を展開する園が多数。事業前の推進体制はない。事業開始前は、県の訪問数も他モデル市を大幅に下回り、外部指導者の活用は消極的であった。「周知活動」が訪問の70%以上を占めるように、まずは所（園）長や主任との話のきっかけづくりのためにアドバイザーによる広報紙の直接配付等で園に足繁く通いながらPRを継続した。アドバイザーの認知度を上げるため、園の要望により、夕涼み会の芋ほりなどの農園活動応援、節分の鬼役、クリスマスのサンタクロースなどいかなる依頼にも対応することを園訪問時にPRするなど、園との関係性の構築に注力した。その成果もあり、全園訪問が可能となった。</p> <p>研修では、保育者の専門性の向上をねらいとした研修会に加え、保育者と小学校教員の相互理解を図る合同研修会や、全市就学前施設と小学校の相互職場体験事業の継続により、幼小接続の課題解決に重点を置いた取組を展開。また、広域圏のデメリットの解消や市内統一の取組をするため、横手市幼小接続推進協議会を組織し、小学校区で保小連携委員会や保幼小連携委員会を実施している。アドバイザー活用による保育の質の維持・向上と、小学校への円滑な接続のための組織化や研修会の充実による「子どもの育ちをつなぐことに重点を置いた推進体制」となっている。</p> |
| 3市 | <p>3市とも訪問数及び研修会の参加者数が増加傾向にある。中でも、園内研修で活用率が高くなってきおり、研修の推進にアドバイザーを活用するメリットを園が認識しているものと思われる。</p> <p>1年目（H28）は、アドバイザー活用の周知と園や保育者との関係性の構築、2年目は、園内研修の支援や、個々の保育者に寄り添うきめ細かい支援に重点を置き、各園のそれぞれのニーズに対応しながら園と関わってきたことが3年目（H30）の訪問数につながったと考える。また、専門性向上を図る園内研修、若手保育者のメンタルケアを含めた人材育成、研修リーダー等の業務の負担軽減等、市の推進体制ビジョンの中でアドバイザーの役割や園との関わり方の基本を明確化し、園のニーズに可能な限り応えながら支援するとともに、県との連携体制を活用し、園の課題解決に即時的に対応してきたことが、園との信頼関係構築やアドバイザーの活用促進につながったと考える。</p> <p>研修会は、市全体の講演型研修から、公開保育を中心とした研修会にシフトしている。近隣地域及び他市町村の保育者が、保育参観や研究協議を通して学び合うスタイルが定着し、園の主体性や保育者の協働性を発揮した研修推進モデルを実現している。また、キャリアステージ別の研修会や、幼小接続に関する研修会・事業にも力を入れている。「教育・保育の専門性の向上」「小学校への円滑な接続」「キャリアステージに応じた人材育成」の研修が軸となっている。</p> |

【アドバイザーの役割（モデル市の活用例）】

| 種別 | 主な役割 |
|-------|--|
| 園内研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・園の巡回訪問、園の要請による訪問での教育・保育内容に対する指導・助言 ・全体的な計画に対する指導・助言 ・指導計画の作成に対する指導 ・研修計画立案に対する指導 ・定期的な研修推進状況の評価 ・研修の改善に向けた方向性の示唆 ・公開保育の事前指導（指導案の作成支援、グループ協議の視点の絞り込み） ・園内研修の講師役としてテーマに沿って指導・助言 ・園内研修方法の提供 ・研修方法の指導（ファシリテーターの在り方、協議内容の可視化、保育参観の工夫等） ・園内研修の資料作成 |
| 保育公開 | <ul style="list-style-type: none"> ・公開保育研究会での保育内容に対する指導・助言 ・グループ協議のファシリテーター役 ・研修会の運営サポート（研究会の全体進行、近隣市町村からの参加者の対応等） |
| 個別相談 | <ul style="list-style-type: none"> ・園からの相談への対応（県関係機関との連携、情報提供） ・定期的な個別面談（新人保育者の支援及びメンタルケア等） ・人材育成（ミドルリーダー、研修リーダー、若手保育者） |
| 実態把握 | <ul style="list-style-type: none"> ・年齢ごとの保育状況の確認（園長等との共有） ・小学校教育への円滑な接続の取組の把握（教職員の連携、子どもの交流等） ・他市のアドバイザーの取組の視察 |
| 周知活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・関係先へのPR（アドバイザー活用方法の提案、職員との関係性の構築等） ・園や小学校、園長会での事業の意義や内容の説明 ・市主催研修会の報告（広報紙の配付） |
| 県との同行 | <ul style="list-style-type: none"> ・幼保推進課所管研修等への参加による情報共有、研修会企画方法の習得 ・県指導主事等との園のよさや課題の共有、指導ポイントの協議 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・園の課題解決に向けた情報収集と情報提供 ・特別支援に関する関係機関との連携 ・複数園での研修の提案や仲立ち（公開保育研究会の調整） ・専門性の向上のための研修会への参加（アドバイザー連絡協議会、幼保推進課所管研修等） ・事業内容の広報紙の作成 ・家庭教育支援（保護者向け子育て講座等での講話、家庭教育ガイドの作成等） ・就学前教育・保育関係団体からの要請（保育士対象の研修会での講話等） ・市主催研修会のコーディネート（全体進行、協議グループ指導・支援） ・幼小連携の企画と仲立ち（研修会の運営、小学校区ごとの接続期のカリキュラム検討会での指導・助言等） |

③小学校教育への円滑な接続のための体制構築

3市とも、公開保育研究会には、小学校教員も参加する体制がスタンダードとなっており、小学校区を基盤として園と小学校の関わりがある。乳幼児・児童の交流や教職員の連携は一般的である。（P17 b 9参照）

小学校教育への円滑な接続に向けた行政主導の体制整備が進み、小学校低学年の授業改善に向けた「幼保小連携推進議」（大館市）や、小学校教育への円滑な接続を推進に向けて協議する組織である「幼小接続推進協議会」（横手市）、幼小連携意見交換会（男鹿市）を実施している。また、接続期の取組について理解促進を図る「幼保小連携プログラム」リーフレットの作成及び活用（大館市）などもある。

(3) 県内外幼児教育行政機関への調査研究内容の発信及び普及啓発

①調査研究実行委員会における事業内容の検証

ア) 目的

平成 28 年度から本事業に係る調査研究実行委員会を3年間設置し、幼児教育センターとしての幼保推進課の機能強化や、市町村による教育・保育アドバイザー配置等に関する調査研究内容について協議し、本研究の在り方の明確化及び評価・検証、改善を図る。

イ) 内容（年3回実施）

- ・「県と市町村の連携・協力による0～5歳児の教育・保育の推進体制」の実施状況確認・検証及び指導・助言
- ・「秋田県就学前教育振興アクションプログラムⅡ」の内容に対する指導・助言
- ・調査研究実行委員による県及びモデル市担当者等へのヒアリング

ウ) 調査研究実行委員 (計8名)

学識経験者 (県内外大学関係者3名)、行政関係者 (1名) 小学校教育関係者 (1名)、就学前教育・保育施設関係者 (県国公立幼稚園・こども園協会、県私立幼稚園・認定こども園連合、県保育協議会計3名)

②わか杉っ子! 育ちと学び支援事業フォーラム等での事業内容の発信

ア) 目的

県と市町村が連携・協力して0～5歳児の教育・保育を推進する体制を構築し、質の向上を図るための取組や成果を県内に広く発信することで、全ての市町村における教育・保育推進体制の充実を図る。また、東北地区及び全国に発信することで、本事業の普及啓発を図る。

イ) 実施状況

H29年度

| 期日・場所 | 内容 | 参加者 |
|--------------------------------|---|---|
| H29. 10. 5 秋田県児童会館 (秋田市) | <ul style="list-style-type: none"> 行政説明「幼児教育の推進体制の構築について」 文部科学省初等中等教育局幼児教育課長補佐 小倉 基靖 氏 基調講演「質の高い教育・保育を提供するために」 講師 大阪総合保育大学学部長 大方 美香 氏 発表「わか杉っ子! 育ちと学び支援事業」の概要 パネルディスカッション 「自治体の連携・協力による教育・保育の推進体制構築について」 大阪総合保育大学 学部長 大方 美香 氏 文部科学省初等中等教育局幼児教育課 課長補佐 小倉 基靖 氏 大館市教育委員会学校教育課 課長 山本多鶴子 氏 秋田県国公立幼稚園・こども園協会 副会長 泉 文子 氏 県教育・保育アドバイザー 山上 真智子 | <ul style="list-style-type: none"> ◇県内 教育・保育施設 174名 県内行政等 19名 ◇県外 行政関係者等 24名 計 217名 |

H30年度

| 期日・場所 | 内容 | 参加者 |
|---------------------------------------|---|---|
| H30. 10. 11 大館市民文化会館 (大館市) | <ul style="list-style-type: none"> 基調講演「教育・保育の質向上のためのネットワークづくり」 東京大学大学院教育学研究科 教授 秋田 喜代美 氏 事例発表 北海道・北海道教育委員会、宮城県・気仙沼市教育委員会 秋田県教育庁幼保推進課 大館市・男鹿市・横手市 講評「秋田県における取組について」 大阪総合保育大学 学長 大方 美香 氏 | <ul style="list-style-type: none"> ◇県内 教育・保育施設 157名 小学校 6名 県内行政等 92名 ◇県外 教育・保育施設 14名 県内行政等 24名 計 293名 |
| H30. 10. 12 保育所3 小学校1他 (大館市) | <ul style="list-style-type: none"> 公開保育・公開授業 大館市立公立保育園3園、小学校1校 分科会 (公開研究協議) 「これからの教育・保育の推進体制構築における行政の役割」 「小学校教育との円滑な接続を支える行政の役割」 □話題提供者 文部科学省初等中等教育局幼児教育課 専門官 山川 喜葉 氏 秋田県教育庁幼保推進課 課長 鈴木 和朗 秋田県大館市教育委員会 教育監 山本 多鶴子 □助言者 秋田大学教育文化学部 教授 奥山 順子 氏 「教育・保育アドバイザーの活用による園を越えた学び合い」 □助言者 秋田大学教育文化学部 准教授 山名 裕子 氏 聖園学園短期大学 准教授 蛭田 一美 氏 | <ul style="list-style-type: none"> ◇県内 教育・保育施設 185名 小学校 6名 県内行政等 102名 ◇県外 教育・保育施設 16名 県内行政等 41名 計 350名 1・2日目計 643名 |

ウ) 参加者の声

【県外関係者】

- ・本県で直面している問題解決の糸口や来年度の方角性を数多く見いだすことができた。やはり、秋田県のように公立・私立や園の設置形態を越えて、「県の子どもを育てる」意識をもって取り組みたい。(行政担当者)
- ・県とモデル3市との連携の在り方を明確にし、園の支援体制がしっかりされている。県と市のADを核として、研修を中心に保育の質の向上を目指していることがよく分かった。(行政担当者)

- ・学び合いで得た新たな気付きが各園で実践され、子どもの深い学びに結びついていき、先生方も成長していく、そんな研修のあるべき姿を再認識させられた。秋田の「教育」「人」はやわらかく優しい。(行政関係者)
- ・秋田県の取組から、アドバイザーが保育者に寄り添いながら教育・保育に取り組むことがキーポイントだと思った。県と市が一丸となって進めていることが素晴らしい。(幼児教育アドバイザー)
- ・先生方の熱心な思いがあふれる協議を拝見し、刺激をいただいた。園を越えオール秋田で子どもを育てようとする率直な意見交換が素晴らしいと思った。(園関係者)

【県内関係者】

- ・モデル事業の内容がよく理解できた。県と市のアドバイザー0どのような立場で活動されているのか、具体的な情報(勤務形態、任期、賃金等)を後で伺いたい。(行政担当者)
- ・国の動向、県の推進状況、先進的な3市の取組について多くのことを学んだフォーラムだった。本市に足りない施策について、早速、検討していきたいと思うが予算は心配。(行政担当者)
- ・県と市の連携を図りながら子どもの育ちをみんなで支えている取組に深い感銘を受けた。重要な役割を果たすアドバイザーが、自分たちの地域にもいてほしいと思った。(園関係者)
- ・是非、他市も含めてアドバイザーの育成・支援を継続していただきたい。また、参加していない他市町村との連携会議等も開催していただきたい。(園関係者)
- ・市アドバイザーを軸にした訪問指導や、幼小の接続を考えた合同研修会など、県と市が連携しながら保育者の学びの場を充実させていることがよく分かった。(園関係者)

③幼児教育に関するアンケートの実施による調査研究内容の分析と成果の発信

a. 「わか杉っ子！育ちと学び支援事業」アンケート調査

ア) 趣旨

わか杉っ子！育ちと学び支援事業（H28～30年度）の実施状況を踏まえ、教育・保育アドバイザーの活用や、市で開催した研修会等について、本事業モデル市就学前施設関係者を対象にアンケート調査を実施し、教育・保育アドバイザーの配置に関する成果と課題を明らかにする。

イ) 実施期間

平成31年1月15日（火）～25日（金）

ウ) 調査対象者

本事業モデル市（大館市、男鹿市、横手市）就学前教育・保育施設等の管理職、園内研修推進者、中堅保育者（経験年数7～14年）、若手保育者（経験年数1～3年）各1名

エ) 調査方法

- 作成：県教育庁幼保推進課指導班
- 回答：設問方式（選択式）及び一部自由記述式
- 配付：県教育庁幼保推進課からモデル市内就学前教育・保育施設への電子メール送信
- 回収：モデル市内就学前教育・保育施設から県教育庁幼保推進課への電子メール送信
- ※配付・回収時はモデル市就学前教育・保育施設担当課の経由なし

オ) 調査内容

| No. | 対象者 | 主な調査内容 |
|-----|--------------------|------------------------------|
| 1 | 管理職（園長等または教頭・主任等） | 教育・保育全般におけるアドバイザー活用、市主催研修会活用 |
| 2 | 園内研修推進者（園内研修リーダー） | 園内研修推進におけるアドバイザー活用、市主催研修会活用 |
| 3 | 中堅保育者（経験年数7～14年程度） | 専門性向上等におけるアドバイザー活用、市主催研修会活用 |
| 4 | 若手保育者（経験年数1～3年程度） | 専門性向上等におけるアドバイザー活用、市主催研修会活用 |

カ) 有効回答数

| No. | 秋田県（3市） | 大館市 | 男鹿市 | 横手市 |
|-----|--------------|---------------|-------------|--------------|
| 1 | 65/70 (92.8) | 27/27 (100.0) | 9/9 (100.0) | 29/34 (85.3) |
| 2 | 59/70 (84.3) | 25/27 (92.6) | 9/9 (100.0) | 25/34 (73.5) |
| 3 | 58/70 (82.3) | 23/27 (85.2) | 9/9 (100.0) | 26/34 (76.5) |
| 4 | 43/70 (61.4) | 17/27 (63.0) | 5/9 (55.6) | 21/34 (61.8) |

有効回答数/モデル市対象全施設数、(%)

キ) 結果及び分析等

「4. 3年間の取組・成果・課題」参照

b. 教育・保育アドバイザーの育成に関するアンケート調査

ア) 趣旨

わか杉っ子！育ちと学び支援事業（H28～30年度）の実施状況を踏まえ、教育・保育アドバイザーの育成等についてアンケート調査を実施し、県とモデル市の連携・協力体制に関する成果と課題を明らかにする。

イ) 実施期間

平成31年1月15日（火）～25日（金）

ウ) 調査対象者

本事業モデル市（大館市、男鹿市、横手市）教育・保育アドバイザー6名

エ) 調査方法

- 作成：県教育庁幼保推進課指導班
- 回答：設問方式（選択式）及び一部自由記述式
- 配付：県教育庁幼保推進課からモデル市教育・保育アドバイザーへの調査票の郵送
- 回収：モデル市教育・保育アドバイザーから県教育庁幼保推進課への調査票の郵送

オ) 調査内容

| No. | 項目 | 主な内容 |
|-----|-------------------|--------------------|
| 1 | 園及び保育者との関わり | 相談内容、園及び保育者への支援の工夫 |
| 2 | 県との連携・協力体制 | アドバイザーの育成 |
| 3 | アドバイザーネットワーク構築 | アドバイザー間の情報共有 |
| 4 | アドバイザーに求められる資質・能力 | 求められる資質・能力、必要な研修 |

カ) 有効回答数

6/6名（100%）

キ) 結果及び分析等

「4. 3年間の取組・成果・課題」参照

④市町村の幼児教育推進体制構築に関するヒアリング及び平成31年度以降の体制拡充構想の検討

「5. 事業終了後の展望」参照

4. 3年間の取組・成果・課題

(1) 幼保推進課における幼児教育センター機能の強化

①教育・保育アドバイザーの人材育成（3年間）

②各モデル市の教育・保育アドバイザーの連携体制の構築（3年間）

県教育・保育アドバイザーのコーディネートのもと、教育・保育アドバイザー連絡協議会（年6回）の開催を軸に、現地での指導・支援等を実施したが、モデル市教育・保育アドバイザーの評価は高く、継続を望む声がある。どの項目においても、3年間を通じて一定の活用回数があり、ニーズが高い。H31年度以降は、教育・保育アドバイザーの増加が予想される。教育・保育アドバイザー連絡協議会を軸としつつも、北・南教育事務所との連携体制を活用し、北・中央・南地区でそれぞれアドバイザーの育成を担当するなど対応を検討する必要がある。

評価項目2：アドバイザーの育成（最大5）

| 項目 | 評価 |
|------------------|------|
| 教育・保育アドバイザー連絡協議会 | 4.83 |
| 幼保推進課所管研修への参加 | 4.83 |
| 県指導主事等の園訪問への同行 | 5.00 |
| 課題解決のための来庁、電話相談 | 4.66 |
| 県教育・保育アドバイザー要請訪問 | 5.00 |
| アドバイザーの連携体制構築 | 5.00 |

「教育・保育アドバイザーの育成に関するアンケート調査」より

③「秋田県就学前教育振興アクションプログラムⅡ」の作成、配付、活用（3年間）

各要領・指針をもとに各方面の関係者の提言等を踏まえて完成した。H31年度以降は、幼保推進課所管研修や指導主事等の園訪問で活用していくが、園内研修での活用も促進を図りたい。

④幼保推進課所管研修の見直しによる体系的な研修機会の提供（3年間）

県内の教育・保育の課題の解決に向け、新たに実施した研修の評価は総じて高い。H31年度以降も実施する予定である。

⑤保育者の専門性向上を図る研修会の実施（3年間）

小学校教育への円滑な接続や園内研修リーダーの育成に係る研修会は参加者も多く、関心が高い。

モデル市においては、小学校教育への円滑な接続のステップ2（年数回の授業、行事、研究会などの交流があるが、接続を見通した教育・保育課程の編成・実施は行われていない）は、概ね行われている。ステップ3（授業、行事、研究会などの交流が充実し、接続を見通した教育・保育課程の編成・実施が行われている）の実施を高めていくために、市町村を基盤とした研修体制を整備していくことが今後の課題となる。

また、園内研修リーダーの育成においては、園内研修リーダー養成講座を軸としつつ、指導主事等及び市アドバイザーの園訪問の際に、研修リーダーと連携を図りながら実態に応じた指導・支援をし、組織的・計画的・継続的な園内研修の実施や、公開保育研究会による地域で学び合う体制づくりを一層充実させていく。

(2) 県と市町村の連携・協力体制による幼児教育推進体制の構築

① 県とモデル市の連携・協力によるモデル市及び園の課題解決支援 (3年間)

教育・保育アドバイザーの配置及び巡回等による支援のニーズは、管理職、研修リーダー、中堅保育者とも高い割合を示しており、外部の指導・支援の効果を感じている。

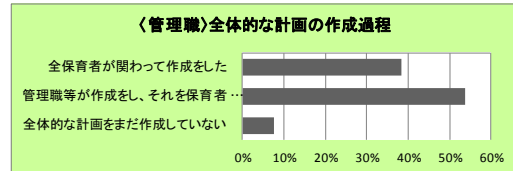
【「わか杉っ子！育ちと学び支援事業」アンケート調査より】

A. 全体的な計画の作成、カリキュラムマネジメントの実施

a. 全体的な計画の作成

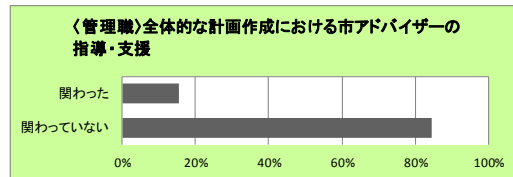
2 全体的な計画の作成に当たり、貴園ではどのように取り組みましたか。

| | 回答数 | (%) |
|------------------------------|-----|------|
| ① 全保育者が関わって作成をした | 25 | 38% |
| ② 管理職等が作成をし、それを保育者間で共通理解を図った | 35 | 54% |
| ③ 全体的な計画をまだ作成していない | 5 | 8% |
| | 65 | 100% |



3 全体的な計画の作成に市アドバイザーは関わりましたか。(指導も含む)

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 10 | 15% |
| ② 関わっていない | 55 | 85% |
| | 65 | 100% |

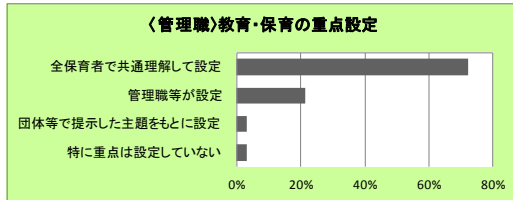


アドバイザーを配置したモデル市での全体的な計画の作成については、アドバイザーの関わりが少ない(役割として業務に設定していない)ものの、作成率は92%となっている。しかし、全保育者での作成率が低く、形式的に整えた園も多いと推測されることから、アドバイザーの今後の指導・支援の視点となる。

b. カリキュラムマネジメントの実施

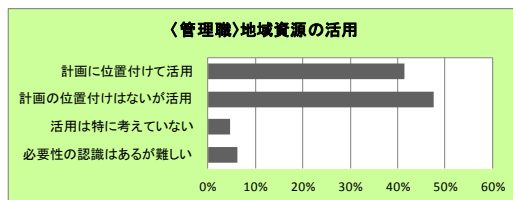
5 教育・保育目標の具現化に当たり、どのように重点設定しましたか。

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|------|
| ① 全保育者で共通理解して設定 | 47 | 72% |
| ② 管理職等が設定 | 14 | 22% |
| ③ 団体等で提示した主題をもとに設定 | 2 | 3% |
| ④ 特に重点は設定していない | 2 | 3% |
| | 65 | 100% |



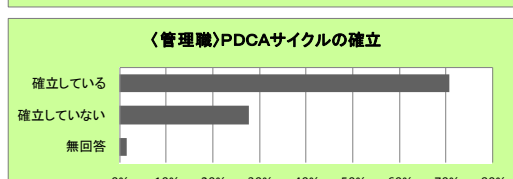
6 教育・保育に必要な人的・物的資源を、地域などの外部から活用していますか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------------|-----|------|
| ① 計画に位置付けて活用 | 27 | 42% |
| ② 計画の位置付けはないが活用 | 31 | 48% |
| ③ 活用は特に考えていない | 3 | 5% |
| ④ 必要性の認識はあるが難しい | 4 | 6% |
| | 65 | 100% |



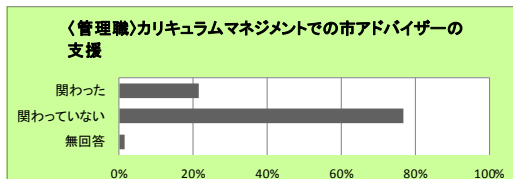
7 全体的な計画及び指導計画に基づき実施し、評価、改善を図るPDCAサイクルを確立していますか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 確立している | 46 | 71% |
| ② 確立していない | 18 | 28% |
| ③ 無回答 | 1 | 2% |
| | 65 | 100% |



8 カリキュラムマネジメントの実施に市アドバイザーは関わりましたか。(指導も含む)

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 14 | 22% |
| ② 関わっていない | 50 | 77% |
| ③ 無回答 | 1 | 2% |
| | 65 | 100% |



アドバイザーを配置したモデル市でのカリキュラムマネジメントの実施においては、重点の設定が97%、外部人材の活用は89%、PDCAサイクルの確立は98%といずれも高い割合を示している。

しかし、重点の設定においては、全保育者での設定の割合が72%にとどまっている。園全体での共通理解がカリキュラムマネジメントに大きな影響を及ぼすことから、アドバイザーの今後の指導の視点となる。

B. 園内研修の推進

a. 園内研修の組織化（事業開始前との比較）

2 園内研修を園務分掌に位置付け、組織的に進めていますか。

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|----------|-----|------|------|-----|
| ① 行っている | 60 | 92% | 86% | 6% |
| ② 行っていない | 5 | 8% | 14% | -6% |
| | 65 | 100% | 100% | |

園内研修の組織化は以前から高い割合をしており、6%の微増であるが、ほぼ全園で組織化が図られている。今後も、園長等のリーダーシップのもと保育者のキャリアステージを考慮しつつ、組織化を図り、協働的な研修の実施が望まれる。

b. 園内研修推進者の育成（事業開始前との比較）

3 園内研修を進める中心的な役割（計画作成や運営等を実質的に進めている方）を果たしている方はどなたですか。

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|-------------------|-----|------|------|------|
| ① 園長・施設長等 | 3 | 5% | 13% | -8% |
| ② 教頭・主任保育士等 | 21 | 32% | 49% | -17% |
| ③ 研修リーダー（研究・研修主任） | 33 | 51% | 21% | 30% |
| ④ 保育者（輪番制） | 7 | 11% | 10% | 0% |
| ⑤ 担当年齢毎の当番制 | 0 | 0% | 0% | 0% |
| ⑥ 特になし | 1 | 2% | 1% | 0% |
| ⑦ その他（記入） | 0 | 0% | 5% | -5% |
| | 65 | 100% | 100% | |

事業開始前は、園内研修推進者が教頭・主任等に集中し、業務過多になっていることが課題であったが、現在は、研修リーダーの位置付けが進んでおり、半数近くの園が、ミドルリーダー層にシフトしており、育成が進んでいる。
 県主催の園内研修リーダー要請講座の参加者が3年間で600名を越え、研修リーダーの位置付け、ミドルリーダー層の育成について理解が図られてきたことも要因の一つと言える。
 今後も、アドバイザーと連携しながらミドルリーダー層の育成を図り、園内研修の充実や組織的・計画的な研修の推進につなげていくことが望まれる。

c. 園内研修の計画的な実施（事業開始前との比較）

4 園内研修を計画的に実施していますか。

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|-------------------|-----|------|------|------|
| ① 研修計画に基づき計画的に実施 | 58 | 89% | 75% | 15% |
| ② 研修計画はない必要に応じて実施 | 6 | 9% | 13% | -4% |
| ③ 実施が難しい | 1 | 2% | 12% | -10% |
| | 65 | 100% | 100% | |

計画的な実施が計89%、15%増となり、アドバイザーの配置・巡回訪問が、園内研修の確実な実施につながっていると思われる。
 今後も、外部指導者の継続的に活用し、確かな研修マネジメントをすることが望まれる。
 【参考】
 「園内研修の充実した97%」（管理職）
 「研修リーダーの支援効果あり100%」（研修リーダー）
 「アドバイザーの必要性あり91%」（研修リーダー）

d. 多くの保育者が参加する工夫（事業開始前との比較）

5 多くの保育者が園内研修に参加するため、どのような工夫をしていますか。（複数回答）

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|--------------------|-----|------|------|-----|
| ① 降園時間を早め、全員の参加を確保 | 3 | 5% | 5% | 0% |
| ② 午睡の時間を活用 | 54 | 83% | 39% | 44% |
| ③ 子どもの完全降園後に設定 | 4 | 6% | 4% | 2% |
| ④ 子どもが少ない曜日、時間に設定 | 17 | 26% | 14% | 12% |
| ⑤ 管理職等が保育に入り、参加を確保 | 7 | 11% | 5% | 6% |
| ⑥ 保育者間の交替シフト | 14 | 22% | 3% | 19% |
| ⑦ 参加できなかった保育者に伝達 | 47 | 72% | 17% | 55% |
| ⑧ その他（記入） | 3 | 5% | 13% | -8% |

保育者の雇用形態、勤務シフトがより複雑化している昨今、園内研修に全保育者が参加することは困難であるが、各年齢代表等の研修出席や、ドキュメンテーションによる伝達等により、子どもと向き合う全ての保育者間で情報共有しようとする工夫が見られる。
 ミドルリーダー（研修リーダー含む）の育成が促進されたことや、県主催の園内研修リーダー要請講座での学び、アドバイザーの指導・助言等による課題解決が要因ではないかと考える。
 職員の研修参加体制の工夫は、研修の質を左右し、保育に影響する。今後も、園の状況を分析し、組織的に研修を推進する工夫が求められる。

e. 公開保育の設定（事業開始前との比較）

6 保育力を高めるため、保育者同士が保育を見合う機会を設定していますか。

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|----------------|-----|------|------|------|
| ① 外部に公開することもある | 29 | 45% | 39% | 5% |
| ② 園内に限るが設定している | 20 | 31% | 15% | 15% |
| ③ 設定していない | 15 | 23% | 45% | -22% |
| ④ 無回答 | 1 | 2% | 0% | 2% |
| | 65 | 100% | 100% | |

公・私立、園の設置形態を問わない地域で学び合う体制づくりを県で推進していることもあり、モデル市では、園内外で保育を公開し、参加者が共に協議するスタイルが定着してきている。H30年度本事業フォーラムでは、近隣市町村を巻き込んだ地域で学び合う体制のモデルを発信したこともあり、同様の動きが見られるモデル市以外の地域もある。参加した保育者のニーズは高く、アンケートには、公開園のメリットの記述もあった。（回答：公開園管理職の自由記述）

f. 研修リーダー育成の支援（事業開始前との比較）

8 園内研修リーダーを育成するノウハウや専門的知識を補うためにはどのような支援があればよいですか。（複数回答）

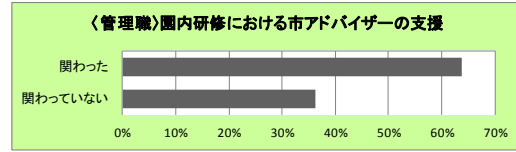
| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|-------------------|-----|------|------|-----|
| ① 県・団体等による研修会の提供 | 59 | 91% | 41% | 49% |
| ② 外部専門家等との連携 | 25 | 38% | 16% | 22% |
| ③ 市町村によるリーダーの育成支援 | 40 | 62% | 30% | 31% |
| ④ 専門的な機関による情報提供 | 19 | 29% | 12% | 17% |
| ⑤ その他（記入） | 3 | 5% | 0% | 5% |

市町村の支援が31%増となったことは、アドバイザー配置の効果といえる。県・団体等へのニーズも高く、これまで実施してきた県主催の園内研修リーダー要請講座の継続を望む声と捉える。
 ただし、研修で学んだ内容をもとに園で具現化を図ることに苦労する場合も多いことから、アドバイザーが継続的に支援し、状況を踏まえつつ研修リーダーと共に取り組むことで、組織的・計画的な園内研修の具現化が図られると考える。

g. 研修リーダーに対するアドバイザーの支援

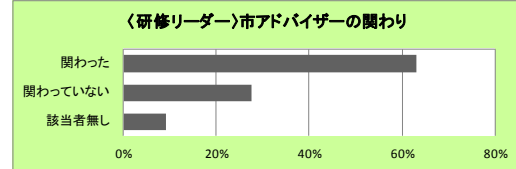
18 <管理職>園内研修に市アドバイザーは関わりましたか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 30 | 64% |
| ② 関わっていない | 17 | 36% |
| | 47 | 100% |



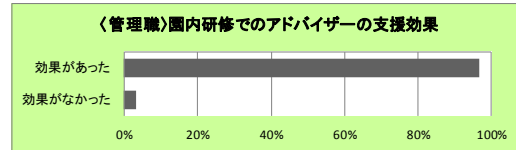
1 <研修リーダー>あなたは、研修リーダーとして市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 41 | 63% |
| ② 関わっていない | 18 | 28% |
| ③ 該当者無し | 6 | 9% |
| | 65 | 100% |



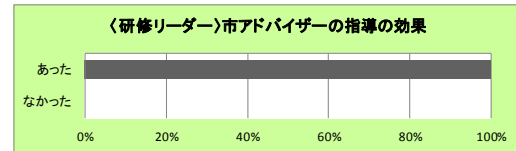
19 <管理職>園内研修に市アドバイザーが関わった効果はありましたか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 効果があった | 29 | 97% |
| ② 効果がなかった | 1 | 3% |
| | 30 | 100% |



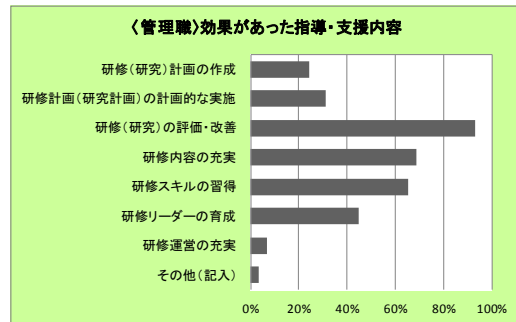
2 <研修リーダー>市アドバイザーの指導や支援は効果はありましたか。

| | 回答数 | (%) |
|--------|-----|------|
| ① あった | 41 | 100% |
| ② なかった | 0 | 0% |
| | 41 | 100% |



20 <管理職>市アドバイザーの関わりとして効果があった指導や支援内容はどれですか。(複数回答)

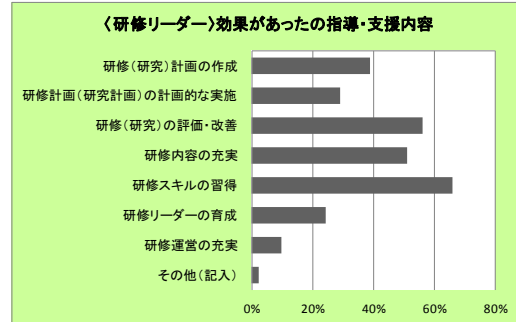
| | 回答数 | (%) |
|---------------------|-----|-----|
| ① 研修(研究)計画の作成 | 7 | 24% |
| ② 研修計画(研究計画)の計画的な実施 | 9 | 31% |
| ③ 研修(研究)の評価・改善 | 27 | 93% |
| ④ 研修内容の充実 | 20 | 69% |
| ⑤ 研修スキルの習得 | 19 | 66% |
| ⑥ 研修リーダーの育成 | 13 | 45% |
| ⑦ 研修運営の充実 | 2 | 7% |
| ⑧ その他(記入) | 1 | 3% |



⑧その他:協議の助言をいただいていたよかったです。

3 <研修リーダー>効果があったと思う市アドバイザーの指導や支援内容はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|---------------------|-----|-----|
| ① 研修(研究)計画の作成 | 16 | 39% |
| ② 研修計画(研究計画)の計画的な実施 | 12 | 29% |
| ③ 研修(研究)の評価・改善 | 23 | 56% |
| ④ 研修内容の充実 | 21 | 51% |
| ⑤ 研修スキルの習得 | 27 | 66% |
| ⑥ 研修リーダーの育成 | 10 | 24% |
| ⑦ 研修運営の充実 | 4 | 10% |
| ⑧ その他(記入) | 1 | 2% |



⑧その他:子どもの見方、記録のとり方、全体的な計画について

約60%以上の園において、園内研修や研修リーダーの育成に関わりがあった。そのうち、ほぼ全ての管理職や研修リーダーが「関わりの効果がある」と回答している。

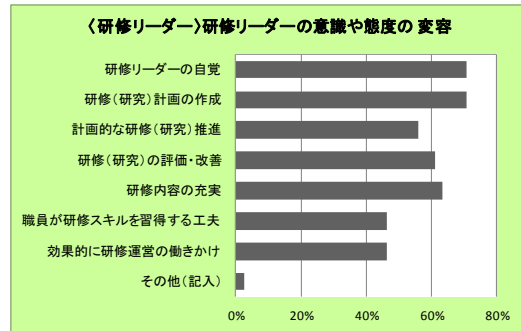
管理職、研修リーダーともに、「研修の評価・改善」「研修内容の充実」「研修スキルの習得」において、アドバイザーの支援効果があると回答している。中でも、ほぼ全ての管理職が「研修の評価・改善」の効果があると回答しており、外部指導者としてのアドバイザーの支援効果は大きいと言える。

しかし、「研修計画の作成」においては、その割合が低い。園内研修計画の作成は、園内研修の質を大きく左右することから、研修計画の作成の段階からアドバイザーが関わり、園の実情を踏まえた上で指導・支援をすることが重要である。また、アドバイザーは、外部指導者としての評価を定期的に加えながら推進状況を確認し、管理職、研修リーダーとともに研修推進の成果や課題を見極めながら研修をマネジメントをしていくことが望まれる。

h. 研修における研修リーダーの変容、職員の変容

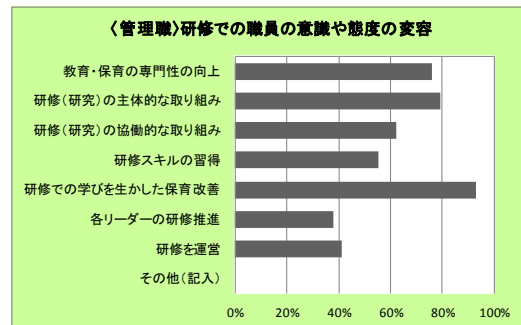
4 <研修リーダー>研修リーダーとして、あなたが思う良い変化はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|-------------------|-----|-----|
| ① 研修リーダーの自覚 | 29 | 71% |
| ② 研修(研究)計画の作成 | 29 | 71% |
| ③ 計画的な研修(研究)推進 | 23 | 56% |
| ④ 研修(研究)の評価・改善 | 25 | 61% |
| ⑤ 研修内容の充実 | 26 | 63% |
| ⑥ 職員が研修スキルを習得する工夫 | 19 | 46% |
| ⑦ 効果的に研修運営の働きかけ | 19 | 46% |
| ⑧ その他(記入) | 1 | 2% |



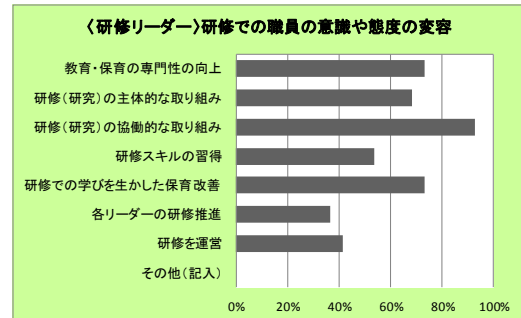
21 <管理職>研修において、自園の職員のよい変化(少しの変化も含む)はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|-------------------|-----|-----|
| ① 教育・保育の専門性の向上 | 22 | 76% |
| ② 研修(研究)の主体的な取り組み | 23 | 79% |
| ③ 研修(研究)の協働的な取り組み | 18 | 62% |
| ④ 研修スキルの習得 | 16 | 55% |
| ⑤ 研修での学びを生かした保育改善 | 27 | 93% |
| ⑥ 各リーダーの研修推進 | 11 | 38% |
| ⑦ 研修を運営 | 12 | 41% |
| ⑧ その他(記入) | 0 | 0% |



5 <研修リーダー>研修において、あなたが思う自園の職員のよい変化はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|-------------------|-----|-----|
| ① 教育・保育の専門性の向上 | 30 | 73% |
| ② 研修(研究)の主体的な取り組み | 28 | 68% |
| ③ 研修(研究)の協働的な取り組み | 38 | 93% |
| ④ 研修スキルの習得 | 22 | 54% |
| ⑤ 研修での学びを生かした保育改善 | 30 | 73% |
| ⑥ 各リーダーの研修推進 | 15 | 37% |
| ⑦ 研修を運営 | 17 | 41% |
| ⑧ その他(記入) | 0 | 0% |



研修リーダーの変容においては、研修リーダーの自覚や研修(研究)計画の作成が高い割合を示している。アドバイザーとの関わりの中で、自覚をもって研修推進に取り組む姿勢や態度がうかがえる。

研修での職員の変容においては、専門性の向上、研修の主体的・協働的な取り組み、保育改善の割合が高い。アドバイザーの関わりにより、職員の意識が高まり、研修と実践の一体的な取り組みを実現につながっている。

研修と実践の一体化は、教育・保育の質の維持・向上に大きな影響を及ぼす。「研修⇒保育実践⇒研修」の不断のサイクルを確立するとともに、管理職や研修リーダー、アドバイザーが職員の取り組みを評価し、職員の変容を認めながら、研修に対する意識を育むことが重要である。



園を越えて学び合う研修リーダー
(県 園内研修リーダー養成講座)



ファシリテーター研修会
(大館市)



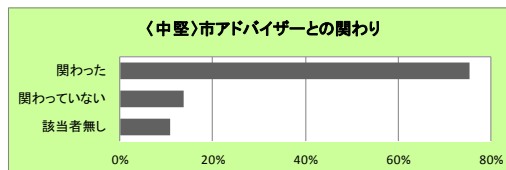
公開保育を伴った園内研修
(男鹿市)

C. 保育実践

a. 保育実践に対するアドバイザーの支援

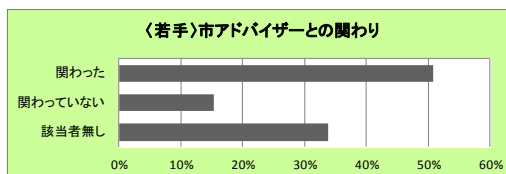
1 〈中堅〉あなたは、市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 49 | 75% |
| ② 関わっていない | 9 | 14% |
| ③ 該当者無し | 7 | 11% |
| | 65 | 100% |



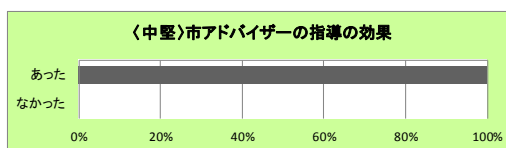
1 〈若手〉あなたは、市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

| | 回答数 | (%) |
|-----------|-----|------|
| ① 関わった | 33 | 51% |
| ② 関わっていない | 10 | 15% |
| ③ 該当者無し | 22 | 34% |
| | 65 | 100% |



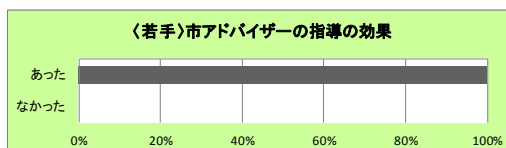
2 〈中堅〉市アドバイザーの指導や支援は効果がありましたか。

| | 回答数 | (%) |
|--------|-----|------|
| ① あった | 49 | 100% |
| ② なかった | 0 | 0% |
| | 49 | 100% |



2 〈若手〉市アドバイザーの指導や支援は効果がありましたか。

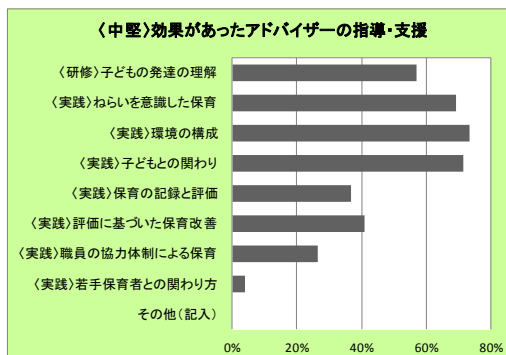
| | 回答数 | (%) |
|--------|-----|------|
| ① あった | 33 | 100% |
| ② なかった | 0 | 0% |
| | 33 | 100% |



3 〈中堅〉効果があつたと思う市アドバイザーの指導や支援はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ⑦ 〈研修〉子どもの発達を理解 | 28 | 57% |
| ⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育 | 34 | 69% |
| ⑨ 〈実践〉環境の構成 | 36 | 73% |
| ⑩ 〈実践〉子どもとの関わり | 35 | 71% |
| ⑪ 〈実践〉保育の記録と評価 | 18 | 37% |
| ⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善 | 20 | 41% |
| ⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育 | 13 | 27% |
| ⑭ 〈実践〉若手保育者との関わり方 | 2 | 4% |
| ⑮ その他(記入) | 0 | 0% |

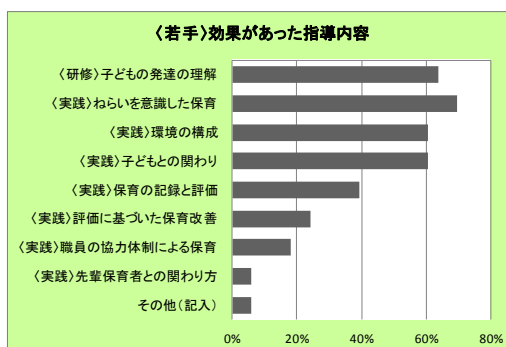
⑮その他：時間が短かったので、主に園内研修などについてでしたがもっと色々なお話を聞きたいと思いました。



3 〈若手〉効果があつたと思う市アドバイザーの指導や支援はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ⑦ 〈研修〉子どもの発達を理解 | 21 | 64% |
| ⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育 | 23 | 70% |
| ⑨ 〈実践〉環境の構成 | 20 | 61% |
| ⑩ 〈実践〉子どもとの関わり | 20 | 61% |
| ⑪ 〈実践〉保育の記録と評価 | 13 | 39% |
| ⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善 | 8 | 24% |
| ⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育 | 6 | 18% |
| ⑭ 〈実践〉先輩保育者との関わり方 | 2 | 6% |
| ⑮ その他(記入) | 2 | 6% |

⑮その他：気になる子への関わり・働く上でのメンタルヘルス



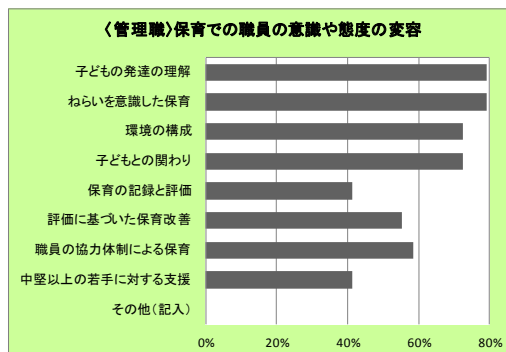
保育実践において、アドバイザーとの関わりがあつた中堅保育者、若手保育者ともに支援の効果を感じている。指導内容では、子どもの発達を理解、ねらいを意識した保育、環境の構成、子どもと関わりについて60~70%程度の割合で効果があると回答しており、保育実践におけるアドバイザーの指導・支援の効果があることがうかがえる。

一方、記録や評価については、その割合が低いことから、指導・支援の効果が薄いか、その機会がなかったことが考えられる。教育・保育の質の維持・向上には、指導と評価と一体化を図る必要がある。また、小学校教育への円滑な接続が求められている今、子どもの育ちや学びを言語化し、確実に小学校側に伝えることが求められていることから、記録や評価についての指導・支援は、アドバイザーの今後の指導の視点として重要である。

b. 保育実践における職員の変容

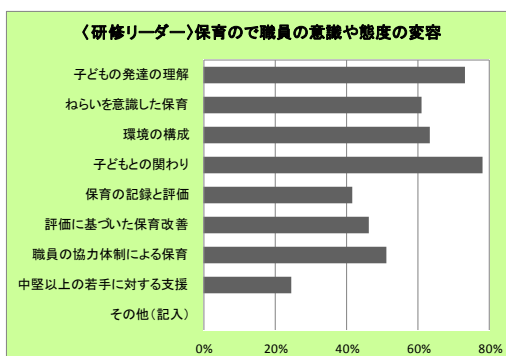
22 <管理職>保育において、自園の職員のよい変化はどれですか。
(複数回答)※一部抜粋

| | 回答数 | (%) |
|-----------------|-----|-----|
| ④ 子どもの発達の理解 | 23 | 79% |
| ⑤ ねらいを意識した保育 | 23 | 79% |
| ⑥ 環境の構成 | 21 | 72% |
| ⑦ 子どもとの関わり | 21 | 72% |
| ⑧ 保育の記録と評価 | 12 | 41% |
| ⑨ 評価に基づいた保育改善 | 16 | 55% |
| ⑩ 職員の協力体制による保育 | 17 | 59% |
| ⑪ 中堅以上の若手に対する支援 | 12 | 41% |
| ⑫ その他(記入) | 0 | 0% |



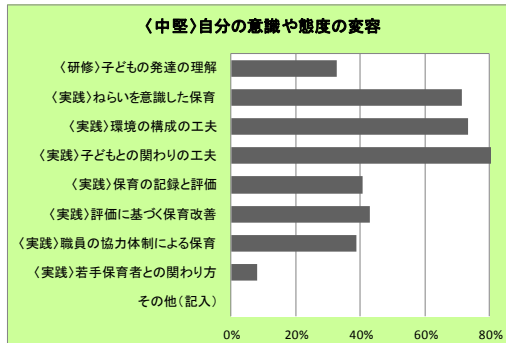
6 <研修リーダー>保育において、あなたが思う自園の職員のよい変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

| | 回答数 | (%) |
|-----------------|-----|-----|
| ④ 子どもの発達の理解 | 30 | 73% |
| ⑤ ねらいを意識した保育 | 25 | 61% |
| ⑥ 環境の構成 | 26 | 63% |
| ⑦ 子どもとの関わり | 32 | 78% |
| ⑧ 保育の記録と評価 | 17 | 41% |
| ⑨ 評価に基づいた保育改善 | 19 | 46% |
| ⑩ 職員の協力体制による保育 | 21 | 51% |
| ⑪ 中堅以上の若手に対する支援 | 10 | 24% |
| ⑫ その他(記入) | 0 | 0% |



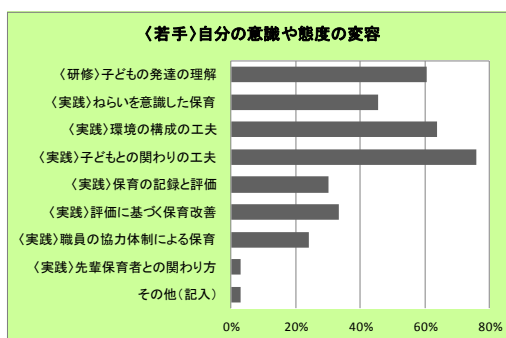
4 <中堅保育者>あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ⑦ <研修>子どもの発達の理解 | 19 | 33% |
| ⑧ <実践>ねらいを意識した保育 | 35 | 71% |
| ⑨ <実践>環境の構成の工夫 | 36 | 73% |
| ⑩ <実践>子どもとの関わり工夫 | 41 | 84% |
| ⑪ <実践>保育の記録と評価 | 20 | 41% |
| ⑫ <実践>評価に基づく保育改善 | 21 | 43% |
| ⑬ <実践>職員の協力体制による保育 | 19 | 39% |
| ⑭ <実践>若手保育者との関わり方 | 4 | 8% |
| ⑮ その他(記入) | 0 | 0% |



4 <若手保育者>あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ⑦ <研修>子どもの発達の理解 | 20 | 61% |
| ⑧ <実践>ねらいを意識した保育 | 15 | 45% |
| ⑨ <実践>環境の構成の工夫 | 21 | 64% |
| ⑩ <実践>子どもとの関わり工夫 | 25 | 76% |
| ⑪ <実践>保育の記録と評価 | 10 | 30% |
| ⑫ <実践>評価に基づく保育改善 | 11 | 33% |
| ⑬ <実践>職員の協力体制による保育 | 8 | 24% |
| ⑭ <実践>先輩保育者との関わり方 | 1 | 3% |
| ⑮ その他(記入) | 1 | 3% |



⑮その他:・気になる子へどうサポートしていけばよいか勉強になった。

管理職や研修リーダーから見た職員の変容として、子どもの発達の理解、ねらいを意識した保育、環境の構成の工夫、子どもとの関わり工夫の項目が概ね高い。中堅保育者や若手保育者自身が感じる保育実践の変容においても、同様の傾向を示しており、アドバイザーの指導・支援の効果があると考えられる。

保育実践でのアドバイザーの指導・支援、園内研修での主体的な取り組みが、職員が保育の専門性を高めるとともに、職員の意識や態度の変容をもたらし、主体的な保育改善につながっている。

②身近な地域における幼児教育の課題に応じた研修会の開催（3年間）

モデル市では、公開保育を基盤とした地域で学び合う体制づくりを進めてきたが、管理職、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者とも肯定的な評価を示し、継続を希望する声があった。

【「わか杉っ子！育ちと学び支援事業」アンケート調査より】

A. 地域で学び合う体制づくり（公開保育研究会）

a. 公開保育研究会での学び

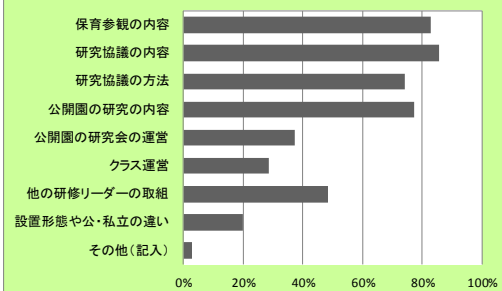
12 〈研修リーダー〉『公開保育研究会』に参加してどうでしたか。

| | 研修リーダー | | 中堅保育者 | | 若手保育者 | |
|--------------|--------|------|-------|------|-------|------|
| | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) |
| ① 学びや刺激を得た | 35 | 92% | 35 | 97% | 23 | 100% |
| ② 学びや刺激がなかった | 1 | 3% | 1 | 3% | 0 | 0% |
| ③ 無回答 | 2 | 5% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 38 | 100% | 36 | 100% | 23 | 100% |

13 〈研修リーダー〉『モデル市内での公開保育研究会』に参加して、研修リーダーとして学びや刺激はどのようなことから得ましたか。（複数回答）

| | 回答数 | (%) |
|----------------|-----|-----|
| ① 保育参観の内容 | 29 | 83% |
| ② 研究協議の内容 | 30 | 86% |
| ③ 研究協議の方法 | 26 | 74% |
| ④ 公開園の研究の内容 | 27 | 77% |
| ⑤ 公開園の研究会の運営 | 13 | 37% |
| ⑥ クラス運営 | 10 | 29% |
| ⑦ 他の研修リーダーの取組 | 17 | 49% |
| ⑧ 設置形態や公・私立の違い | 7 | 20% |
| ⑨ その他(記入) | 1 | 3% |

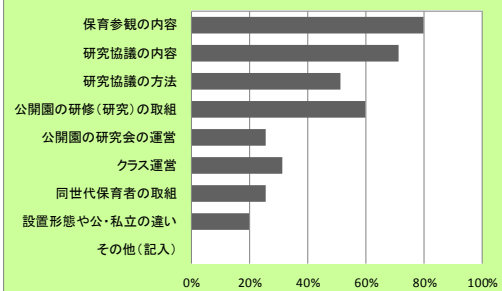
〈研修リーダー〉公開保育研究会で学びを得た内容



11 〈中堅〉『公開保育研究会』に参加して、学びや刺激はどのようなことから得ましたか。（複数回答）

| | 回答数 | (%) |
|-----------------|-----|-----|
| ① 保育参観の内容 | 28 | 80% |
| ② 研究協議の内容 | 25 | 71% |
| ③ 研究協議の方法 | 18 | 51% |
| ④ 公開園の研修(研究)の取組 | 21 | 60% |
| ⑤ 公開園の研究会の運営 | 9 | 26% |
| ⑥ クラス運営 | 11 | 31% |
| ⑦ 同世代保育者の取組 | 9 | 26% |
| ⑧ 設置形態や公・私立の違い | 7 | 20% |
| ⑨ その他(記入) | 0 | 0% |

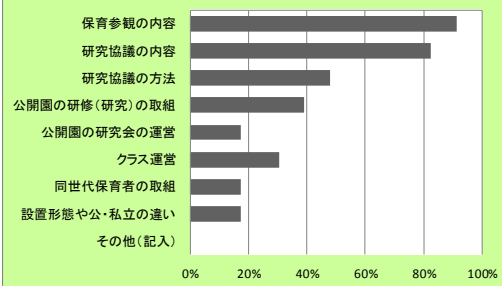
〈中堅〉公開保育研究会で学びを得た内容



11 〈若手〉『公開保育研究会』に参加して、学びや刺激はどのようなことから得ましたか。（複数回答）

| | 回答数 | (%) |
|-----------------|-----|-----|
| ① 保育参観の内容 | 21 | 91% |
| ② 研究協議の内容 | 19 | 83% |
| ③ 研究協議の方法 | 11 | 48% |
| ④ 公開園の研修(研究)の取組 | 9 | 39% |
| ⑤ 公開園の研究会の運営 | 4 | 17% |
| ⑥ クラス運営 | 7 | 30% |
| ⑦ 同世代保育者の取組 | 4 | 17% |
| ⑧ 設置形態や公・私立の違い | 4 | 17% |
| ⑨ その他(記入) | 0 | 0% |

〈若手〉公開保育研究会での学びの内容



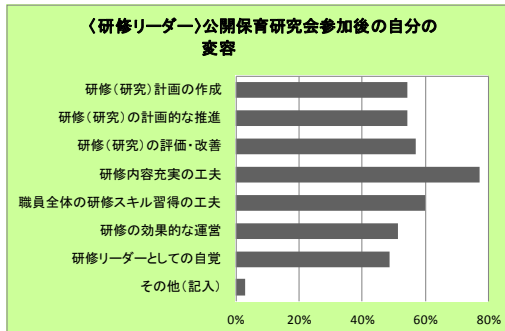
公開保育を基盤とし、保育者の協働性を発揮した地域で学び合う体制づくりについては、管理職、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者とも肯定的な評価の割合が高い。それぞれのキャリアステージに応じて異なるが、保育内容及び研究協議に関して学びを得ている。「公開園の研修(研究)の取組」は、研修リーダーのみならず、次世代の研修リーダーである中堅保育者の割合が比較的高い。この事業を通じてモデル3市では、公・私立及び設置形態を問わず、地域で一体的に研修をする体制づくりを進めたが、どのキャリアステージのニーズにも対応できるものであったといえる。

b. 公開保育研究会参加後の変容、開催の賛否

14 <研修リーダー> 『モデル市内での公開保育研究会』後、あなたが思う研修リーダーとしての自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

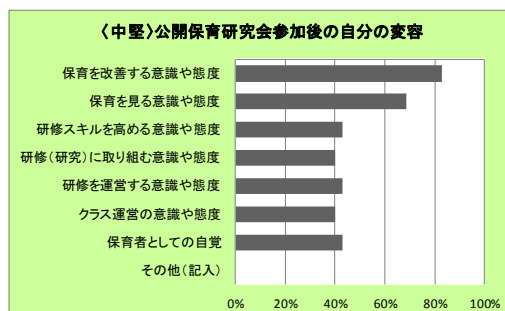
| | 回答数 | (%) |
|-------------------|-----|-----|
| ① 研修(研究)計画の作成 | 19 | 54% |
| ② 研修(研究)の計画的な推進 | 19 | 54% |
| ③ 研修(研究)の評価・改善 | 20 | 57% |
| ④ 研修内容充実の工夫 | 27 | 77% |
| ⑤ 職員全体の研修スキル習得の工夫 | 21 | 60% |
| ⑥ 研修の効果的な運営 | 18 | 51% |
| ⑦ 研修リーダーとしての自覚 | 17 | 49% |
| ⑧ その他(記入) | 1 | 3% |

⑧その他:・幼稚園・保育園(自園以外の設置形態)を参観出来たこと。・園内環境の見直し



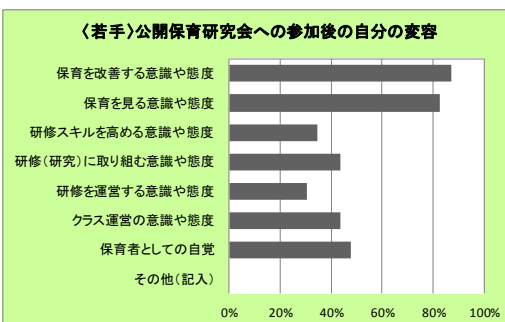
12 <中堅> 『公開保育研究会』に参加後、あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ① 保育を改善する意識や態度 | 29 | 83% |
| ② 保育を見る意識や態度 | 24 | 69% |
| ③ 研修スキルを高める意識や態度 | 15 | 43% |
| ④ 研修(研究)に取り組む意識や態度 | 14 | 40% |
| ⑤ 研修を運営する意識や態度 | 15 | 43% |
| ⑥ クラス運営の意識や態度 | 14 | 40% |
| ⑦ 保育者としての自覚 | 15 | 43% |
| ⑧ その他(記入) | 0 | 0% |



12 <若手委>A 『公開保育研究会』に参加後、あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

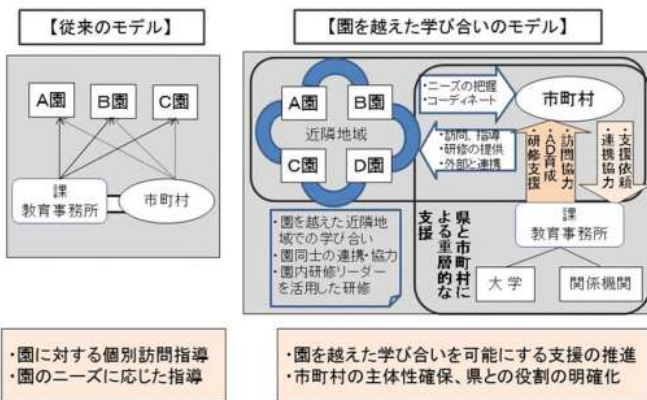
| | 回答数 | (%) |
|--------------------|-----|-----|
| ① 保育を改善する意識や態度 | 20 | 87% |
| ② 保育を見る意識や態度 | 19 | 83% |
| ③ 研修スキルを高める意識や態度 | 8 | 35% |
| ④ 研修(研究)に取り組む意識や態度 | 10 | 43% |
| ⑤ 研修を運営する意識や態度 | 7 | 30% |
| ⑥ クラス運営の意識や態度 | 10 | 43% |
| ⑦ 保育者としての自覚 | 11 | 48% |
| ⑧ その他(記入) | 0 | 0% |



40 教育・保育の質の向上を図る方法として、A『公開保育研究会』の実施による地域で学び合う体制づくりをどのように考えますか。

| | 管理職 | | 研修リーダー | | 中堅保育者 | | 若手保育者 | |
|---------|-----|------|--------|------|-------|------|-------|------|
| | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) |
| ① 賛成である | 64 | 98% | 54 | 96% | 56 | 98% | 41 | 100% |
| ② 反対である | 1 | 2% | 2 | 4% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| | 65 | 100% | 56 | 100% | 57 | 100% | 41 | 100% |

研修リーダーは、研修内容の充実に対する意識や態度の変容、中堅保育者、若手保育者は、保育改善に対する意識や態度の変容があったと回答する割合が高い。
公開保育研究会への参加は、研究会で学びを園の実際の場面で具体化しようとする意識や態度を促し、研修や保育実践の面で効果的が高いと思われる。
公開保育研究会を基盤とした地域で学び合う体制づくりに賛成する割合も高い。
今後も、県と市町村の連携・協力体制を拡充し、県内の各地域において各園が協力しながら園を越えて学び合う研修スタイルを充実させていくことができればと考えている。



- ・園に対する個別訪問指導
・園のニーズに応じた指導
- ・園を越えた学び合いを可能にする支援の推進
・市町村の主体性確保、県との役割の明確化

県と市町村の連携・協力による就学前教育・保育推進体制モデル

B. 地域で学び合う体制づくり（市の課題に応じた事業・研修会）

a. 市の課題に応じた事業・研修会での効果、開催の賛否

19 『市の課題に応じた研修会（幼小接続の研修会、保育の質向上のための講演会等）』に参加してどうでしたか。

| | 研修リーダー | | 研修リーダー | | 中堅保育者 | | 若手保育者 | |
|--------------|--------|------|--------|------|-------|------|-------|------|
| | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) |
| ① 学びや刺激を得た | 55 | 92% | 45 | 100% | 48 | 100% | 32 | 100% |
| ② 学びや刺激がなかった | 3 | 5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ③ 無回答 | 2 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 60 | 100% | 45 | 100% | 48 | 100% | 32 | 100% |

45 『市の課題に応じた研修会・事業（幼小接続の研修会、保育の質向上のための講演会等）』の開催をどのように考えますか。

| | 管理職 | | 研修リーダー | | 中堅保育者 | | 若手保育者 | |
|---------|-----|------|--------|------|-------|------|-------|------|
| | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) | 回答数 | (%) |
| ① 賛成である | 64 | 98% | 46 | 79% | 56 | 100% | 42 | 98% |
| ② 反対である | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| ③ 無回答 | 1 | 2% | 11 | 19% | 0 | 0% | 1 | 2% |
| | 65 | 100% | 58 | 100% | 56 | 100% | 43 | 100% |

市の課題に応じた研修会・事業の開催は、肯定的な回答の割合が高い。市の課題や保育者のニーズを踏まえた上での実施の継続が望まれる。しかし、アンケートの自由記述（未掲載）には、複雑化している勤務体制に配慮してほしいという声が多いので、負担の少ない開催方法を検討する必要がある。

b. 小学校教育への円滑な接続状況の変化（事業開始前との比較）

9 小学校との連携・接続において実践している内容はどれですか。（複数回答）

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|-------------------|-----|------|------|-----|
| ① 子ども同士の交流 | 53 | 82% | 22% | 60% |
| ② 保育者・教員間の情報交換 | 61 | 94% | 26% | 68% |
| ③ 接続を意識したカリキュラム編成 | 26 | 40% | 7% | 33% |
| ④ 保育者による小学校の授業参観 | 55 | 85% | 16% | 69% |
| ⑤ 保育者による小学校の授業参加 | 29 | 45% | 9% | 36% |
| ⑥ 小学校教員による保育参観 | 42 | 65% | 8% | 57% |
| ⑦ 小学校教員による保育参加 | 31 | 48% | 10% | 38% |
| ⑧ その他（記入） | 1 | 2% | 0% | 2% |

モデル市においては、「ステップ2 子どもとの交流、教職員の連携」は、全園・校で定着している。また、保育・授業参観や参加の実施も増加し、双方の教育の相互理解を深める取組が実施されている。「ステップ0 連携の予定・計画なし」が13%減となり、「ステップ4 実施計画を踏まえて改善」の割合も伸びている。しかし、ステップ3「接続を意識したカリキュラムの編成」は20%と低い状況にある。これまでも、県主催の就学前・小学校地区別合同研修会等でその理解促進を図ってきたが、接続を意識したカリキュラム編成は、小学校区での実施が実現しないとその具現化を図ることが難しい。今後は、県と市の連携による幼小接続を支える支援体制を充実させるとともに、市の幼児教育施設担当課と小学校担当課の連携の強化を図り、アドバイザーのコーディネート等による学区ごとの体制づくりを進めていくことが望まれる。

10 小学校との連携状況(ステップ)

| | 回答数 | ①H30 | ②H28 | ①-② |
|-----------------------|-----|------|------|------|
| ① ステップ0の連携の予定・計画なし | 1 | 2% | 14% | -13% |
| ② ステップ1連携・接続を検討中 | 4 | 6% | 6% | 0% |
| ③ ステップ2子どもとの交流、教職員の連携 | 36 | 57% | 49% | 8% |
| ④ ステップ3指導計画等の見直しを実施 | 13 | 20% | 19% | 1% |
| ⑤ ステップ4実施結果を踏まえて改善 | 9 | 14% | 8% | 5% |
| ⑥ 無回答 | 2 | 3% | 2% | 1% |
| | 65 | 100% | 100% | |

(3) 県内外幼児教育行政機関への調査研究内容の発信及び普及啓発

「わか杉っ子！育ちと学び支援事業フォーラム」の参加者の感想等から見ても、県内外への発信による普及・啓発の役割は果たしたと考えている。アドバイザーが未配置となっている県内幼児教育行政への聞き取り調査では、H31年度以降に推進体制を整備する意向を示している市が複数あることを確認している。これを踏まえ、今後の県と市町村の連携・協力体制を検討していく予定である。

5. 事業終了後の展望

本事業の成果を踏まえ、文部科学省「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」を活用し、他市町村に推進体制を拡大していきたいと考えている。

【県の取組】

(1) 教職員の専門性の向上

保育士等が習得すべき資質・能力のガイドラインを作成するとともに、これまで実施してきた園内研修リーダーの育成や小学校教育への円滑な接続に係る研修会を実施し、保育者の専門性向上を図る。

(2) 教育・保育推進体制の拡充

就学前教育・保育に関わる各関係者による「就学前教育推進会議」を設置し、県内大学関係者を座長に今後の推進体制構築についての協議を実施し、教育・保育アドバイザー未配置市町村の推進体制整備の気運を高めていく。

【県と市町村の連携による取組】

(3) 市町村教育・保育推進体制の支援

県教育・保育アドバイザーのを核として、「教育・保育アドバイザー連絡協議会」の開催等により、教育・保育アドバイザーの専門性の向上や、市町村アドバイザー間のネットワークを構築する。

また、県と連携・協力体制をとる市町村の増加が予想されることから、幼保推進課（幼児教育センター）及び北・南教育事務所と各市町村の連携・体制を強化し、北・中央・南地区において、現地での市町村教育・保育アドバイザーの指導・支援をする。

新規実施市町村の支援については、県と本事業モデル市（大館市、男鹿市、横手市）が連携し、県と市の連携・協力体制による園の重層的な支援のモデルを示しながら北・中央・南地区において体制整備の支援をする。

【市町村の取組】

(4) 教育・保育推進体制の充実

事業実施市町村においては、就学前教育・保育施設担当課と小学校担当課の連携体制を明確にし、小学校教育への円滑な接続を図るための研修会（特に、接続を見通した教育課程の編成・実施に向けた研修会）の開催や、公開保育研究会を基盤として身近な地域において学び合うことが可能な体制づくりを進める。

また、本事業モデル市での実施例を参考に、地域での研修会等を教育・保育アドバイザーの配置が難しい近隣市町村の就学前教育関係者にも周知し、広域で保育者の専門性の向上を図る体制を整備をする。

2019年度わか杉っ子！育ちと学びステップアップ事業（案）

（文部科学省「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」）

幼保推進課

<目的>

「わか杉っ子！育ちと学び支援事業」（2016～2018年度）の成果を踏まえて、教育・保育アドバイザーを配置する市町村を拡充し、県と市町村が連携しながら、就学前施設への巡回指導や地域での研修等を実施することで、教育・保育の推進体制の充実・強化を図る。

<わか杉っ子！育ちと学び支援事業の成果>

<今後の課題>

- 園内研修の中核となるモデルリーダーの育成
- 県と市町村との連携による教育・保育推進体制の拡充
- 市町村での研修会等の充実による身近な地域で学び合う体制づくり

<事業の概要>

県（幼児教育センター）の取組
729千円

(1) 教職員の専門性の向上

- ①保育士等が習得すべき資質・能力のガイドライン作成
- ②保育者の専門性向上を図る研修会等の提供
 - 園内研修リーダー養成講座の開催（研修リーダーの育成）
 - 「就学前・小学校地区別研修会」の開催（小学校教育への円滑な接続）

(2) 教育・保育推進体制の拡充

- ①「就学前教育推進協議会」の設置
- ②県、市町村行政、関係団体、園長等による教育・保育の推進体制（充実）に向けた協議
- ③事業内容の発信

県と市町村との連携による取組
1,712千円

(3) 市町村教育・保育推進体制の支援

- ①県教育・保育アドバイザーの配置
- ②市町村教育・保育アドバイザーの育成
 - 「教育・保育アドバイザー連絡協議会」の開催
 - 市町村の要請による県指導主事等の訪問支援
 - 県主催研修会への市町村教育・保育アドバイザーの参加
 - ③市町村主催研修会への指導者派遣
 - ④県と市町村の連携による園の重層的な支援
 - 外部専門家や関係課・所との連携による情報提供
 - 県指導主事等と市町村教育・保育アドバイザーの連携による園の継続的な指導・支援

市町村の取組
8,609千円

(4) 教育・保育推進体制の充実

- ①部局間連携による教育・保育推進体制の充実
- ②教育・保育アドバイザーによる園の支援
 - 教育・保育アドバイザー配置
 - 園の課題解決に向けた継続的な支援
- ③専門性の向上のための研修の充実
 - 公開保育研究会等による地域で学び合う体制づくり
 - 近隣市町村への研修会等の提供
- ④小学校教育への円滑な接続に向けた研修の充実
 - 接続を見通した教育課程の編成・実施に向けた研修会等の開催