

保育士等キャリアアップ研修における受講者アンケートの考察

Consideration of a Trainee Questionnaire in Career Advancement Training for Nursery Teachers

(2021年3月31日受理)

中田 周作 牧山 弘毅*

Shusaku Nakada Kouki Makiyama

Key words : 保育士等キャリアアップ研修, 受講者アンケート, KH Coder, 共起ネットワーク

概 要

本研究では、保育士等キャリアアップ研修の質的向上を目指すため、研修会の受講者にアンケートを実施した。本稿は、その分析結果の報告である。特に自由記述については、KH Coderの共起ネットワークによる分析を行った。その結果、①研修で学んだ内容が自らの実践に反映できている様子がうかがえたこと、②特定の研修分野や研修科目を深く学びたいというよりは、実践に役立つ内容を広く学びたい傾向があるかもしれないということ、③全般的な傾向は、他の回答と類似する傾向が見受けられ、個別の質問内容に関する記述内容と全般的な記述内容のあいだに齟齬がないことが確かめられた。これらのことが、高い満足度をもたらしていると考えられ、2019年度の岡山県保育士等キャリアアップ研修は概ね好評であることが確認できた。

1. はじめに

1.1 保育士等キャリアアップ研修とは

平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知（雇児保発0401第1号）¹⁾によると、保育現場においては、園長、主任保育士の下で、初任後から中堅までの職員が、多様な課題への対応や若手の指導等を行うリーダー的な役割を与えられて職務にあたっており、こうした職務に応じた専門性の向上を図るための充実が特に重要な課題となっている。その課題に対応するため、2017(平成29)年度から技能・経験を積んだ職員に対する処遇改善のための加算が創設され、その対象となる主任保育士の下でリーダー的な役割を担う保育士の役職が2つ新設された。1つめの役職は、主任保育士の下に置かれた「副主任保育士（ライン職）」、「専門リーダー（スタッフ職）」であり、公費による月額4万円の処遇改善がなされた。ただし、月額4万円の配分については、

月額4万円の対象者を一定数確保することを条件に、保育園等の判断で、技能・経験を有する園長を除くその他の職員に配分することができることとしている。また、各園の副主任保育士と専門リーダーの配置人数については、園長と主任保育士を除く保育士等全体の概ね3分の1と定められている。2つめの役職が、副主任保育士・専門リーダーの下に置かれた「職務分野別リーダー」であり、公費による月額5千円の処遇改善がなされた。なお、これらの処遇改善については、職務手当を含む月給により実施された（図1-1及び1-2参照）。

そして、2018(平成30)年度以降は当該加算の要件に研修の受講が課されることとなり、これらを踏まえて、厚生労働省により通知された「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」（平成29年4月1日付）²⁾に基づき、各都道府県もしくは都道府県知事が指定した研修実施機関が実施主体として実施されている研修が「保育士等キャリアアップ研修」である。

*特定非営利活動法人 日本放課後児童指導員協会

保育士等の処遇改善の推移(平成24年度との比較)

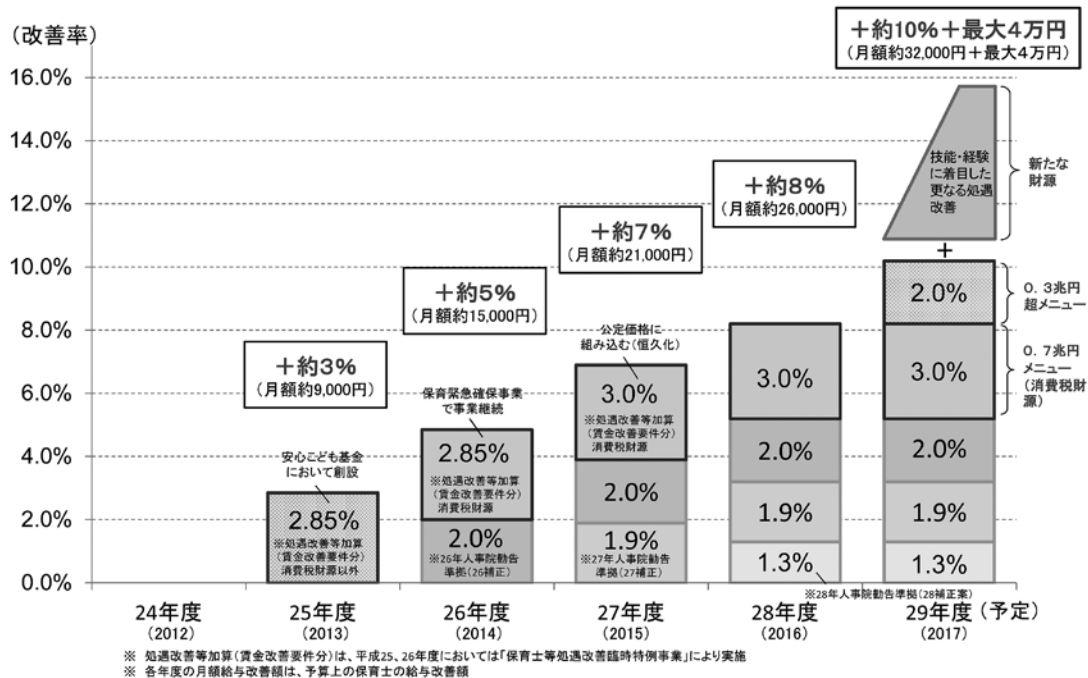
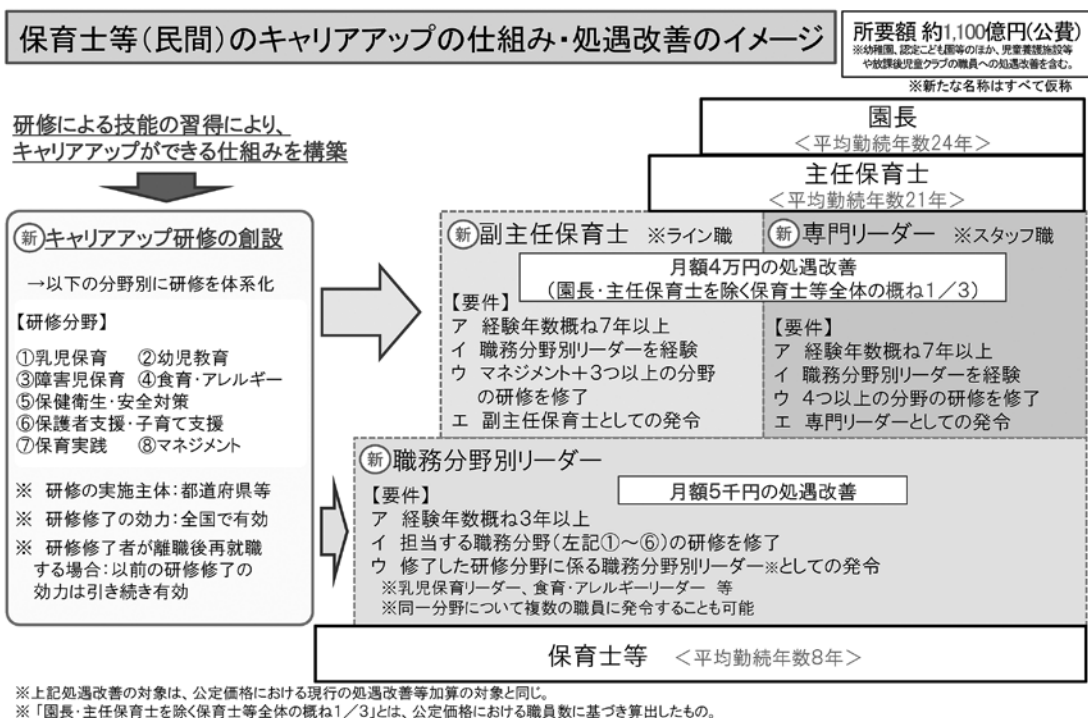


図 1-1 厚生労働省 保育士等の処遇改善案(推移)

(出典) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyokintoujidoukateikyoku/0000146788.pdf>



このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して2%(月額6千円程度)の処遇改善を実施

図 1-2 厚生労働省 保育士等の処遇改善案(イメージ)

(出典) 図 1-1 と同じ。

研修分野は「専門分野別研修」6分野と「マネジメント研修」「保育実践研修」の全8分野に分類され、「専門分野別研修」は①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援に細分される。

「専門分野別研修」のねらいは、それぞれの分野に関する理解を深め、受講者自らが行う力を身に付けることに加え、他の保育士等に対して適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付けることとしている。次に、「マネジメント研修」のねらいは、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付けることとしている。一方、「保育実践研修」のねらいは、子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付けることとしており、他の研修分野のような、他の保育士への助言や指導、リーダーシップの発揮等のねらいは含まれていない。なお、各分野の研修時間は合計15時間以上と定められており、それぞれの分野のねらいを基に定められた5つの内容(科目)を行う。

各研修の受講について、「専門分野別研修」は保育現場において、各専門分野に関してリーダー的役割を担う者(職務別分野リーダー:経験年数概ね3年以上)を、「マネジメント研修」は各分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者(副主任保育士・専門リーダー:経験年数概ね7年以上)をそれぞれ対象としている。それに対して「保育実践研修」は保育現場における実習経験の少ない者や長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者を対象としている。

研修受講者は、定められた合計15時間以上の研修全てを受講の上、研修で学んだ知識及び技能と実践する際の基本的な考え方について、レポートにまとめ、提出することで研修の修了が認められる。

研修を修了した者には、実施主体(各都道府県もしくは都道府県知事が指定した研修実施機関)が発行した修了証が交付され、修了証は全国で有効となる。

なお、副主任保育士は「専門分野別研修」6分野のうち3分野以上と「マネジメント研修」の計4分野以上、

専門リーダーは「専門分野別研修」6分野のうち4分野以上、職務分野別リーダーは「専門分野別研修」6分野のうち自身がリーダーを担当する1分野の修了が、それぞれ要件となっている(図1-3及び1-4参照)。

1.2 岡山県での実施状況

岡山県では2018(平成30)年度、2019(令和元)年度の2年間³⁾、県内3会場(県北会場、県南会場1、県南会場2)が設置され、県北会場を学校法人美作学園、県南会場1、2を学校法人中国学園岡山県保育士等キャリアアップ研修事業運営委員会が岡山県より研修実施を委託され、県北会場と県南会場1で全8分野、県南会場2では保育実践研修を除く7分野をそれぞれ実施した。

それぞれの分野で学ぶべき5つの科目について、各90分×2コマ=3時間、3時間×5科目=全15時間で研修時間を設定し、全3日間(初日90分2コマ、2-3日目90分4コマ)で実施した。

2019(令和元)年度の県南会場1・2では、受講者アンケートを実施する際、主催者である岡山県と回答者から回収したデータを論文にする旨の許可を得た。

その受講者アンケートは、表1-1の9問について質問した。質問紙は、受講の初日に渡し、受講の最終日に回収した。回収した調査票は、1,575件であった。受講者数は、全科目修了者が1,577名で、一部科目修了者が2名の計1,579名であったため、回収率は、99.7%であった。本稿では、質問項目のうち、1)~8)について考察する。

表1-1 質問項目

1) 経験年数	6) 有効性
2) 職種	7) 研修の領域
3) 勤務先の形態	8) 全般
4) 満足度	9) 研修会場までの主な移動手段
5) 評価の理由	

保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要

- 保育現場においては、園長、主任保育士の下で、初任後から中堅までの職員が、多様な課題への対応や若手の指導等を行うリーダー的な役割を与えられて職務にあたっており、こうした職務内容に応じた専門性の向上を図るため、研修機会を充実させることが重要。
- 保育現場におけるリーダー的職員の育成に関する研修について、一定の水準を確保するため、研修の内容や研修の実施方法など、必要な事項を定めるガイドラインを策定。（「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知））

実施主体

- ・ 都道府県又は都道府県知事の指定した研修実施機関
- ※ 都道府県が適当と認める団体に委託することも可能。
- ※ 研修実施機関は、市区町村、指定保育士養成施設又は就学前の子どもに対する保育に関する研修の実績を有する非営利団体に限る。

研修分野・対象者

【専門分野別研修】

- ①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援

<対象者>

- ・ 保育所等の保育現場において、各専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

【マネジメント研修】

<対象者>

- ・ 各分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

【保育実践研修】

<対象者>

- ・ 保育所等の保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）

指定手続き

- ・ 研修実施機関は、研修会場の所在地の都道府県に指定の申請を行うものとする。
- ・ 指定を受けた研修について、翌年度にも実施しようとする場合、届出書を提出することにより、翌年度も引き続き指定の効力を有する。

研修時間

- ・ 1分野15時間以上とする。

講師

- ・ 指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者

研修修了の評価

- ・ 研修修了の評価については、15時間以上の研修の受講を確認するとともに、研修の受講後にレポートを提出させるなど、研修内容に関する知識及び技能とそれを実践する際の基本的な考え方や心得の認識を確認するものとする。

研修修了の情報管理

- ・ 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者に対し、修了証を交付する。（修了証は全国で有効。）
- ・ 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者の情報管理を行うこととし、保育士登録番号や氏名、生年月日、住所等を記載した研修修了者名簿を作成する。

図1-3 厚生労働省 保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要

（出典）https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidokateikyoku/gaiyou_10.pdf

保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

研修分野	ねらい	内容
①乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 乳児保育の意義 ・ 乳児保育の環境 ・ 乳児への適切な関わり ・ 乳児の発達に応じた保育内容 ・ 乳児保育の指導計画、記録及び評価
②幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育の意義 ・ 幼児教育の環境 ・ 幼児の発達に応じた保育内容 ・ 幼児教育の指導計画、記録及び評価 ・ 小学校との接続
③障害児保育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害の理解 ・ 障害児保育の環境 ・ 障害児の発達の援助 ・ 家庭及び関係機関との連携 ・ 障害児保育の指導計画、記録及び評価
④食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。 ・ アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。 ・ 他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 栄養に関する基礎知識 ・ 食育計画の作成と活用 ・ アレルギー疾患の理解 ・ 保育所における食事の提供がイロイロ ・ 保育所におけるアレルギー対応がイロイロ
⑤保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。 ・ 安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。 ・ 他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保健計画の作成と活用 ・ 事故防止及び健康安全管理 ・ 保育所における感染症対策がイロイロ ・ 保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン ・ 教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン
⑥保護者支援・子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保護者支援・子育て支援の意義 ・ 保護者に対する相談援助 ・ 地域における子育て支援 ・ 虐待予防 ・ 関係機関との連携、地域資源の活用

研修分野	ねらい	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメントの理解 ・ リーダーシップ ・ 組織目標の設定 ・ 人材育成 ・ 働きやすい環境づくり

研修分野	ねらい	内容
保育実践	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育における環境構成 ・ 子どもとの関わり方 ・ 身体を使った遊び ・ 言葉・音楽を使った遊び ・ 物を使った遊び

図1-4 厚生労働省 保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

（出典）図1-3と同じ。

2. 回答のまとめ

2.1 分析の対象と目的

本稿で分析の対象とする質問項目は先述の通り8つである。このうち、経験年数、職種、勤務先の形態、満足度の4つについては単純集計を提示する。これは、もともと保育士等キャリアアップ研修は、概ね3年以上の経験年数があり、園長や主任より下の職階に属する保育士が対象となっている処遇改善事業の一環であるため、保育士等キャリアアップ研修が本来、対象としている受講者層が本当に受講しているかどうか確認するための調査項目でもある。評価の理由、有効性、研修の領域、全般についての4つは、KH Coder⁴⁾の共起ネットワークを使って分析した。この4つの質問項目は自由記述を求めているため、回答の傾向を考察することにより、より良質な保育士等キャリアアップ研修を開催することを目的としている。

2.2 職務の経験年数

今回の研修会は、経験年数が概ね3年以上（職務分野別リーダー）もしくは概ね7年以上（副主任保育士、専門リーダー）の保育士等を対象とした処遇改善事業である。今回のキャリアアップ研修の対象となっていないのは、概ね3年未満と、園長及び主任保育士である。そのため経験年数3年未満の受講が少なくなっている。また、20歳で就職して60歳で定年を迎えるとする、就業期間が40年なので、経験年数がその半分の20年以上の保育士等が半数くらいいても良さそうであるが、実際、そうっていないのは、それまでに離職する保育士等がいることと、今回の処遇改善の対象外である園長と主任保育士が受講していないからと考えられる。なお、図1-2に記載されているが、園長の平均勤続年数は24年であり、主任保育士の平均勤続年数は21年となっている。このことから、経験年数の単純集計の結果からは、本来の狙い通りの保育士等が受講していることが推測できる。

表2-1 職務の経験年数

経験年数	人数	割合
3年未満	80名	3.9%
3年以上7年未満	354名	22.8%
7年以上11年未満	364名	23.5%
11年以上16年未満	325名	20.9%
16年以上20年未満	133名	8.6%
20年以上	296名	19.1%
合 計	1,552名	100.0%

2.3 職種

職種は、①保育士、②保育教諭、③管理栄養士・栄養士、④調理師・調理員、⑤看護師、⑥事務職員、⑦その他の7択で聞き、その他には、自由記述欄を設けた。保育士、保育教諭の受講者が多いのは当然であるが、保育士、保育教諭以外の職種も受講者の約7%を占めており、中でも管理栄養士・栄養士の受講が多い。これは「食育・アレルギー対応」という研修分野があることと、管理栄養士、栄養士の資格を所持している者が保育所に勤務していることに起因していると推察できる。

表2-2 職種

職種	人数	割合
保育士	1,275名	81.1%
保育教諭	180名	11.5%
管理栄養士・栄養士	76名	4.8%
調理師・調理員	13名	0.8%
看護師	12名	0.8%
事務職員	12名	0.8%
その他	4名	0.3%
合計	1,572名	100.0%

注) 複数回答。

2.4 勤務先の形態

勤務先の形態は、①保育所、②認定こども園、③小規模保育事業所、④事業所内保育事業所、⑤企業主導型保育事業所、⑥幼稚園、⑦その他の選択肢を用意した。このなかから、一つを回答してもらおうと思ったが、いくつか複数回答があったため、そのまま集計した。いずれにしても、保育所が圧倒的に多く7割を超えているが、

子育て支援は、保育所だけではなく各種の施設で展開されている現状を反映している。

表 2-3 勤務先の形態

勤務先の形態	人数	割合
保育所	1,139名	72.5%
認定こども園	237名	15.1%
小規模保育事業所	111名	7.1%
事業所内保育事業所	42名	2.7%
企業主導型保育事業所	86名	5.5%
幼稚園	16名	1.0%
その他	7名	0.4%
合計	1,571名	100.0%

注) 複数回答。

2.5 研修会に対する満足度

研修会に対する満足度については、大変満足、満足、普通、不満、大変不満の5段階で聞いた。大変満足もしくは満足と答えた人数の割合が9割に近いことや、大変満足を5点、満足を4点、普通を3点、不満を2点、大変不満を1点として計算すると、全体平均が4.24となったことから、研修に対する評価は、かなり高かったといえる。

表 2-4 研修会に対する満足度

満足度	人数	割合
1. 大変満足	570名	36.5%
2. 満足	814名	52.2%
3. 普通	158名	10.1%
4. 不満	16名	1.0%
5. 大変不満	2名	0.1%
合計	1,560名	100.0%

2.6 評価の理由

評価の理由(研修に対する満足度の理由)を、KH Coderの共起ネットワークで見ると、図2-1のようになった。

ここからわかることは、まず第1に、「乳児」「保育」、「保護」者「支援」、「食育」「アレルギー」「対応」など、研修分野の名称に関する記述が見られることである。受

講者の記述内容を概観すると、受講した内容に関する記述がほとんどであり、分野の設定に関する異論は見られないようである。したがって、キャリアアップ研修の分野の設定は妥当性が高いのかもしれない。第2に、「保育」というワードを中心に「改めて」「学ぶ」「勉強」「考える」「良い」「機会」というグループがある。これらのワードが講座の高評価の理由となっているようであり、受講者が改めて必要なことが学べたと考えている様子がうかがえる。第3に、「グループ」「ワーク」「他」「園」「情報」「交換」というグループがあることがわかる。これは、研修における学習の方法に関して言及したものであり、もともと、今回の研修は、講義形式だけではなく、グループワークも取り入れるように、講師の先生方をお願いしていた。こうしたグループワークで他の園の保育方法などについて情報交換ができことが評価されているようである。

2.7 有効性

有効性については、「実践に役立ちましたか？」と問うており、KH Coderの共起ネットワークで見ると、図2-2のようになった。

ここでは、第1に、2.6評価の理由でも記述されていた「グループ」「ワーク」で「他」の「園」の「取り組み」に関する「情報」を「取り入れる」ことができたり「知る」ことができたり、「他」の「先生」の「意見」を「聞く」ことができたというまとまりが見て取れる。キャリアアップ研修は私立の園に勤務している保育士が受講しているので異動がほとんどない。そのため、他の園と情報交換ができると、自らの実践に役立つことが多いと考えていることが分かる。第2に、「子ども」の「保育」が「改めて」「大切」と「感じる」「考える」というまとまりがある。ここからは、自らの職務の省察が深まっており、謙虚に実践を振り返る保育士の様子がうかがえる。第3に、「援助」「相談」、「感染」「対策」、「子ども」の「障害」、「指導」「計画」、「保護者」「支援」、「食」「育」「アレルギー」「対応」などの、具体的な内容や方法等が記載されている。これは今回の研修の内容や方法を記述していると理解することができる。

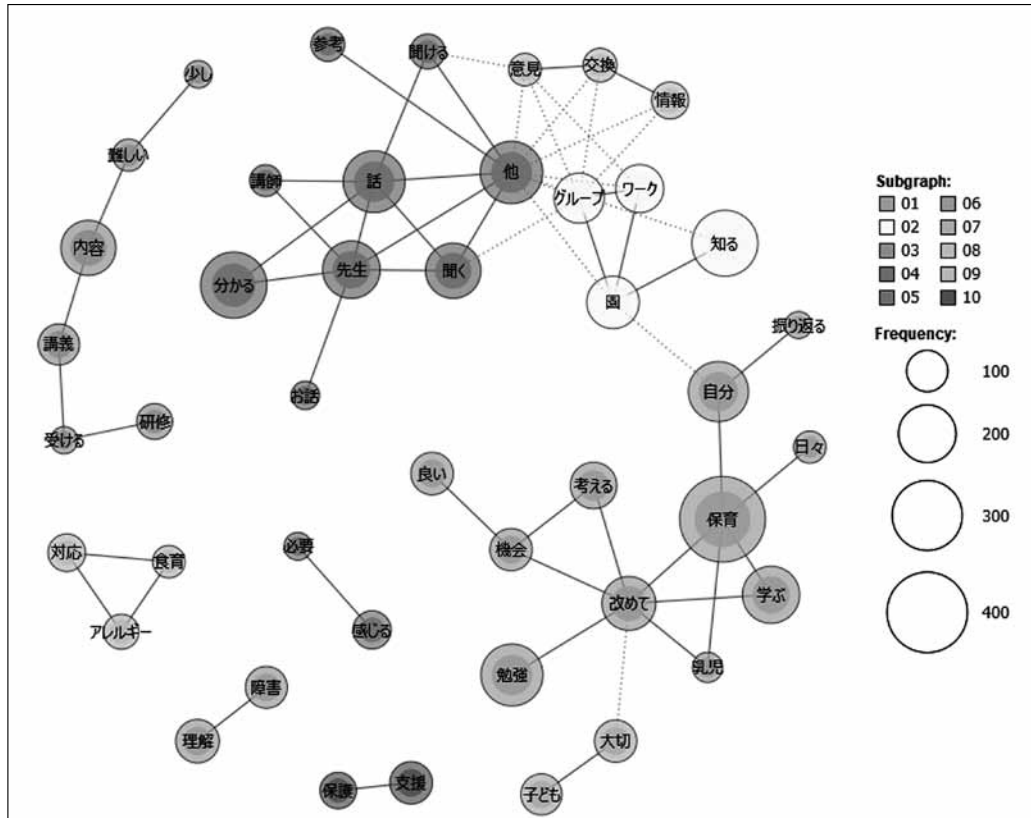


図 2-1 評価の理由

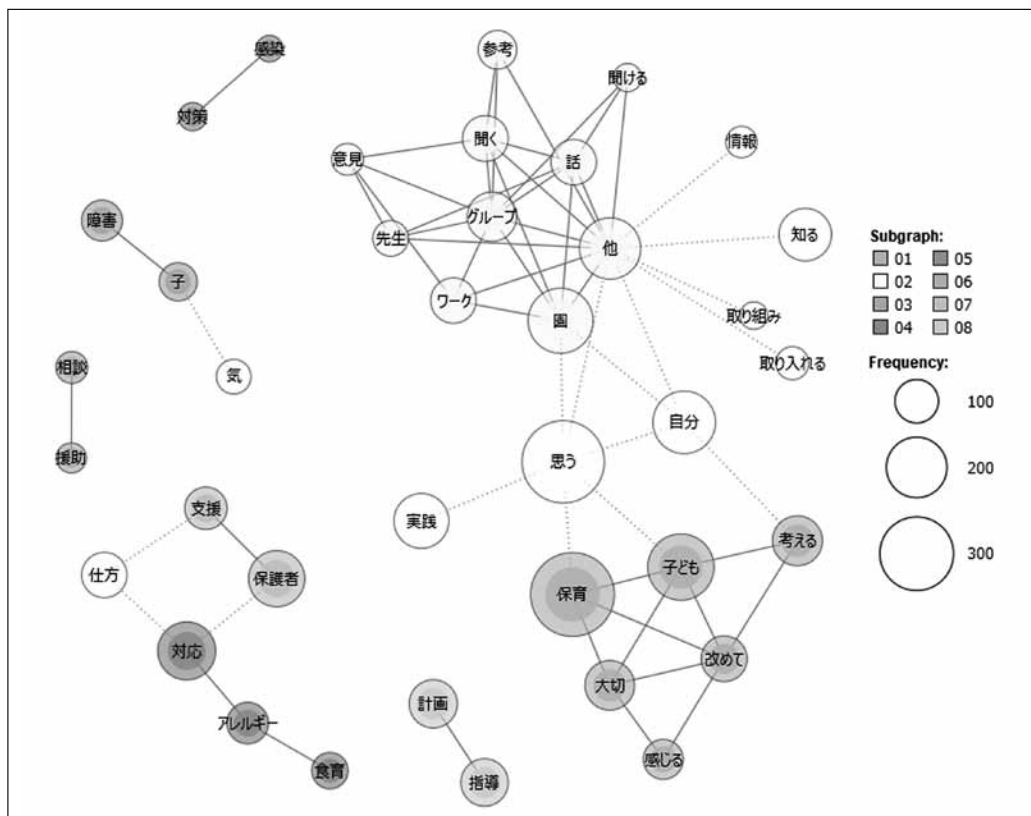


図 2-2 有効性

2.8 学習を深めたい領域

受講者アンケートの見出しでは「研修の領域」となっているが、質問文では「受講した分野の中でさらに深めていきたい科目⁵⁾」について問うている。この記述を、KH Coderの共起ネットワークをつかって、分野ごとの関係を見ると、図2-3のようになった。

乳児保育では「適切」「保育」「環境」、幼児教育では「小学校」「教育」「指導」「計画」「記録」、障害児保育では「保護」「支援」「発達」「障害」「機関」「連携」、食育・アレルギー対応では「食物」「深める」、保健衛生・安全対応では「安全」「管理」「事故」「防止」「感染」「対策」「災害」「危機」、保護者支援・子育て支援では「地域」「資源」「子育て」「相談」「虐待」「援助」、マネジメントでは「職員」「学ぶ」「人材」「育成」「研修」、保育実践では「身体」「表現」について学習を深めたいとの記述があった。

2.9 全般

キャリアアップ研修の全体についての要望や感想等について、KH Coderの共起ネットワークで見てみると、図

2-4のようになった。

今回の「研修」は「勉強」になり、「保育」や「実践」について「学ぶ」ことができ、それを「ありがとう」と感謝している意見がみられ、研修全体が高く評価されている様子が分かった。また他の質問項目でも、出てきていた「グループ」「ワーク」などを通して「他」の「園」の「意見」や、「意見」が「聞ける」ことも高く評価されていた。

3. ま と め

回答の分析については、回答者の属性の偏りが大きいので全体的な傾向をつかむことに注力した。特にKH Coderによる自由記述の分析では、研修の評価の理由と研修内容が自らの実践に役に立ったかという有効性で、同じような傾向が見いだされた。この質問紙は、研修初日に配付し、研修最終日に回収したため、長くはないものの研修期間中に実践の時間が存在した。そのため、学んだ内容がそのまま実践に活かされたのではないかと

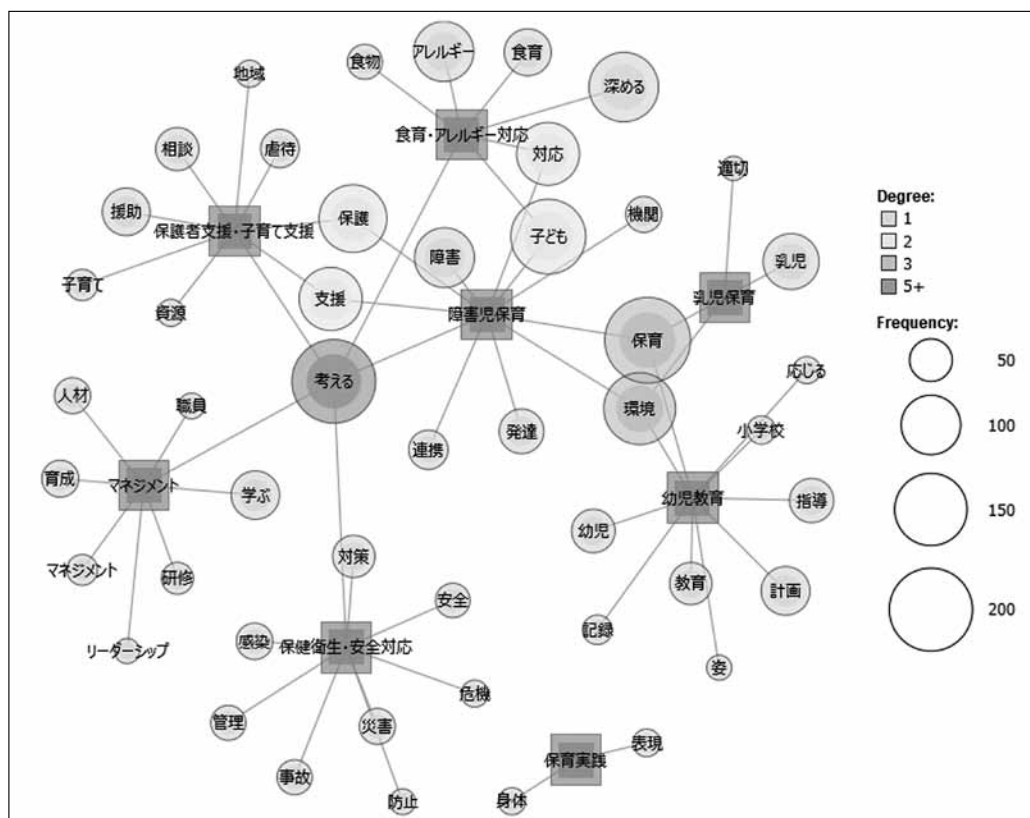


図2-3 学習を深めたい領域



いずれにしても、本稿の分析では、2019年度の岡山県保育士等キャリアアップ研修事業は、概ね好評であることが分かった。これにより、今後も同様に運営していけば良いという見通しをもつことができた。

注)

- 1) https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/gaiyou_10.pdf
- 2) 1) と同じ。
- 3) 2020(令和2)年度は、新型コロナウイルス感染予防の観点から、全8分野の研修が、会場で集まって受講する対面型の研修形態からeラーニングによる研修へ変更された。
- 4) 分析にあたっては「文錦® 表記ゆれ&同義語エディター for KH Coder」も使用した。
- 5) ここでいう「科目」とは、図1-4で示している研修分野ごとに設定されている5つの内容を指している。以下同様。

付 記

- 本研究は、中国学園大学・中国短期大学特別研究費の助成を受けました。
- 本稿の執筆者2名は、2018-2019年に岡山県の保育士等キャリアアップ研修（県南会場）の受託及び開講における事務作業において中心的な役割を果たした。
- 本稿は、1.を牧山が、2.と3.を中田が執筆した。