

「教育・保育施設長の研修体系」 （改訂「保育所長の研修体系」） 報告

平成 30 年 12 月 28 日

1. 検討経過

- 平成 27 年度に保育施策検討特別委員会でとりまとめた「教育・保育施設の長（園長）の要件に係る全保協組織としての意見骨子について」をふまえ、平成 28 年度に「教育・保育施設長の研修体系検討作業部会」（第 1 回：平成 28 年 9 月 1 日、第 2 回にむけた事前ヒアリング：10 月 21 日、第 2 回：12 月 27 日）を開催した。
- 平成 28 年度 教育・保育施設長専門講座 運営委員会（平成 29 年 3 月 27 日）で、研修体系の見直しについて協議・検討・確認し、「教育・保育施設長の学習領域と具体的内容（研修体系）」として整理した（5 ページ参照）。
- 平成 28 年度の協議をふまえ、平成 29 年度 第 1 回 教育・保育施設長専門講座 運営委員会（平成 29 年 10 月 13 日）において、学習領域の各項目における主旨、ねらい・内容を検討し、第 2 回（平成 30 年 3 月 30 日）の議論を経て、本冊子に取りまとめた。

2. 研修体系の活用

- 「教育・保育施設長の研修体系」の内容に基づき、「教育・保育施設長専門講座」のプログラムを改定し、平成 30 年度のプログラムから内容を反映する。
- 各都道府県・指定都市保育組織における研修会等を検討する際にも、本研修体系を参考としていただくなど、広く周知、活用を進める。

3. 教育・保育施設長の役割

- 本会では、本書の議論の前提となる「保育所長の研修体系」を平成 21 年 5 月に策定した。その後、平成 30 年 4 月 1 日から施行された、改定『保育所保育指針』では、「第 5 章 職員の資質向上」において、職員の資質向上と職員全体の専門性の向上を図ることが明記されている。
- 具体的には、『保育所保育指針解説』に次のように記載されている。

保育所保育指針解説《抜粋》

第5章 職員の資質向上

2 施設長の責務

(1) 施設長の責務と専門性の向上

施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢等を踏まえ、施設長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。

施設長は、第1章から第4章までに示した内容を踏まえて保育所を運営するために、保育の実施と運営上の根拠となる法令はもちろん、基本的な関連法令（福祉分野に限らず、雇用・労働、防災、環境への配慮に関するもの等）や、保育に関わる倫理等を正しく理解しておくことが必要である。

とりわけ、第1章で示された保育所の役割と社会的責任を適切に果たすために、施設長は自己評価や第三者評価の実施、保護者の苦情解決などを通して、保育の質の向上を図るとともに、地域住民に対して保育所に関する情報を提供することが求められる。

また、施設長は、常に保育所運営等の課題を自覚し、保育所全体の保育の質の向上に努めることが求められる。それには、評価などの活用が有効である。

さらに、保育の質への影響が大きいことを自覚し、人間性を高めるなど、日頃から自己研鑽に努めなくてはならない。保育所保育指針に示される基本原則を踏まえ、保育の理念や目標に基づき、子どもの最善の利益を根幹とする保育の質の向上を図り、その社会的使命と責任を果たすよう、保育所全体で質の高い保育を行うためのリーダーシップを発揮することが必要である。同時に、チームで行う保育の基礎となる職員一人一人の専門性の向上の機会を提供又は確保することが肝要である。

(2) 職員の研修機会の確保等

施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。

保育所が保育の質の向上を図っていくためには、組織の中で保育の質について、定期的かつ継続的に検討を行い、保育士等の自己評価や保育所の自己評価を活用しつつ課題を把握し、改善のために具体的に取り組めるような体制を構築することが必要である。

設備運営基準第7条の2第2項において、「児童福祉施設は、職員に対し、その資質の向上のための研

修の機会を確保しなければならない」とされている。これを踏まえ、施設長は、保育の質の中核となる職員の専門性の向上に必要な研修の機会を確保するため、研修に関する保育所としての基本的姿勢を明確にする。また、中堅職員を研修担当として位置付けるなど、各保育所において研修が体系的かつ計画的に実施されるよう工夫することが必要である。さらに、研修の実施に当たっては、保育に支障がないよう、研修に参加する職員の代替となる職員を配置するなど、勤務体制の調整や工夫を行うことが求められる。

こうした施設長による取組の下、組織的な対応として研修機会が確保され、職員がそれぞれに必要な研修等に計画的に参加することができる職場環境が整えられることが重要である。

4 研修の実施体制等

(1) 体系的な研修計画の作成

保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。

研修を体系的かつ計画的に実施するため、施設長は全体的な計画等を踏まえて、具体的な研修計画を作成する必要がある。この研修計画の作成に当たっては、職員一人一人のもつ資質や専門性を把握するとともに、本人の意向、長期的な展望や経験年数等も確認し、考慮する。その上で、保育士等の自己評価やライフステージに合わせた一人一人の研修計画や、保育所全体としての質の向上を見据えた研修計画を作成する。その際、研修の成果と課題に基づいて、それらを次の研修計画に反映させることが重要である。

職員の専門性は、日々の保育実践と、その振り返りにおいて自ら見いだした課題の改善に向けた取組を積み重ねていくことにより、徐々に高まっていくものである。そのため、職員自身の学ぶ意欲が高まるよう、研修計画を職員と共に組織的に作り上げるようにする。

各都道府県では、保育士等キャリアアップ研修ガイドラインを踏まえ、職務内容に応じた専門性を図るための研修が整備される。中堅となった保育士等は、担当する業務によって、乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援などについて、その専門的な知識や技能を高めていくことが求められる。こうしたことも踏まえ、各保育所においても、保育の課題や各職員のキャリアパス等を見据えて、初任者から管理職員まで、それぞれの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。

こうした研修計画の作成は、いわば保育所における人的資源の管理の一貫として、組織的に行われることが要請されるものであるが、同時に、個々の保育士等のキャリアパス等を踏まえ、本人の納得感を得られるようなものとするのが、研修の実効性を高める上で重要であることに留意すべきである。

《中略》

(2) 組織内での研修成果の活用

外部研修に参加する職員は、自らの専門性の向上を図るとともに、保育所における保育の課題を理解し、その解決を実践できる力を身に付けることが重要である。また、研修で得た知識及び技能を他の職員と共有することにより、保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上につなげていくことが求められる。

近年、保育所に求められる役割が多様化し、保育を巡る課題も複雑化していることから、外部研修等の機会を積極的に活用し、より高度な専門性を獲得していくことが望まれる。外部研修での学びは、参加した職員個人の専門性を向上させるだけでなく、保育所全体の保育実践の質及び専門性の向上につなげていくために、保育所内で組織として活用することが重要である。このため、外部研修に参加する職員は、あらかじめ各保育所における保育の課題を理解した上で、目的意識をもって意欲的に研修に臨むことが求められる。

また、施設長や研修担当の職員は、3の(1)において示した内容も踏まえ、外部研修に参加した職員が、研修で得た知識や技能を他の職員と共有する機会を設けるなど、研修の成果を効果的に保育所全体における日々の保育実践につなげられるよう工夫することが望まれる。

(3) 研修の実施に関する留意事項

施設長等は保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上のために、研修の受講は特定の職員に偏ることなく行われるよう、配慮する必要がある。また、研修を修了した職員については、その職務内容等において、当該研修の成果等が適切に勘案されることが望ましい。

保育所全体の保育実践の質及び専門性の向上を図るため、施設長等は、組織マネジメントの一貫として、保育の課題やそれぞれの職員の適性等を踏まえ、計画的に研修の機会を確保することが重要である。その際、職員同士が協働し、保育所全体で質の高い保育実践を目指していくことができるよう、各職員にバランス良く研修の機会を提供する必要がある。

また、施設長や主任保育士、研修担当の職員をはじめ、リーダー的な立場の職員は、一人一人の職員が直面している問題や挑戦しようとしている課題などを把握し、その上で、問題や課題の内容と職員の力量を踏まえ、適切な手段や内容の研修について、情報提供や助言を行うことが求められる。こうした情報提供や助言は、職員が意欲をもって働き続けられるよう、それぞれが目指すキャリアパス等についても踏まえた上で行われることが望まれる。

施設長など職員の人事・配置を担当する立場の者は、研修に参加した職員がそこで得た内容等を日々

の保育に有効に生かすことができるよう、専門分野のリーダーに任命するなど、資質や能力、適性、経験等に応じた人材配置を行うことが重要である。保育士等のキャリア形成の過程で、研修等による専門性の向上と、それに伴う職位・職責の向上とが併せて図られることは、保育士等が自らのキャリアパスについて見通しをもって働き続ける上でも重要であり、ひいては保育所全体の保育実践の質の向上にもつながるものである。

4. 教育・保育施設長の学習領域

○教育・保育施設長の学習領域には大きく2つの柱として、「1.教育・保育施設長としての基盤」「2.教育・保育施設の経営のための知識・技術」を設定した。

○これらを踏まえ、次のように「教育・保育施設長の学習領域」を取りまとめた。

教育・保育施設長の学習領域

1.教育・保育施設長としての基盤

(1) 施設長としての資質・素養

(2) リーダーシップ

(3) 福祉・保育の理念と歴史

○子どもの最善の利益を尊重し、福祉を増進するための基本理念と保育観の醸成

○子どもの権利に関する基本的理解

○虐待に関する基本的理解とその対応

(4) 制度・基本的仕組みの理解

○児童の権利に関する条約の理解

○子ども・子育て支援新制度の理解

○保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の理解

(5) 教育・保育施設としての社会的使命

○社会的意義（公益性）

○コンプライアンスを徹底する体制の構築

○社会福祉法人制度改革をふまえたガバナンスの強化

2. 教育・保育施設の経営のための知識・技術

(1) 教育・保育施設の経営のための知識・技術

- 理念・運営方針の実践への反映
- 財務管理、人事労務管理、経営分析
- リスクマネジメント

(2) 教育・保育施設長としての質の向上の取り組み

- 保育の「評価」と質の向上
- エビデンスに基づく保育
 - ・保育データの読み方／サービス改善サイクル
- 研修の実施（運営課題としての人材育成）
 - ・「キャリアパス（※）」をふまえた教育・保育施設における自園の研修体系の構築
 - ・保育の質の向上のプログラム開発
 - ・外部研修を活用した人材育成

※キャリアパスについては、2. (1)「人事労務管理」と関連
- スーパーバイザーとしての力量を高める
 - ・子どもの発達と保健等の理解
 - ・配慮が必要な子どもの理解と具体的実践
 - ・相談援助技術の理解
- 指導計画の編成と展開の評価
- 組織としての実践の評価

(3) 子育て支援の総合的な拠点（プラットフォーム）としての教育・保育施設

- 相談機能の充実
- 多様化・個別化するニーズへの対応
- 保護者理解と対応及び親子支援の理解と実践
- 社会連帯の中の教育・保育施設
- 教育・保育施設における食育
- 地域の保育機能を強化する（子どもの育ちにおける安全・安心の確保）

(4) 地域・関係機関との連携

- 関係機関・施設のネットワーキング・情報共有
- 教育・保育施設へ地域の人を受け入れる機会の設定
- 教育・保育施設から地域の行事などへの参加・ふれあいの機会の創出
- 地域や保護者に向けた、発信・情報提供
- ICTの活用による情報開示・連携

5. 各科目の「ねらい・内容」等

- 「教育・保育施設長の学習領域」の各科目に対応する「ねらい・内容」等は、次ページ以降に示した。なお、項目欄の右に、教育・保育施設長専門講座で対応しているプログラムを記載した。