

(調査研究)

インクルーシブ保育推進の視点からみる

保育三団体の研修事業の変遷

—— 全国組織と地方組織の役割の検討 ——

高尾 淳子

I 研究の背景

厚生労働省の発表によると、平成28年4月1日時点の待機児童数は2万3,553名となり、前年との比較で386名が増加した。国は、待機児童の解消に向けて「待機児童解消加速化プラン」を推進しており、平成29年度末までに約53万人分の保育の受け皿の確保を目指している¹⁾。その保育を支える保育士の数については、平成29年度末までに46万人が必要とされているが、現在の保育士の離職率等を考慮して推計した保育士数は約38.6万人であり、約7.4万人の不足が見込まれている²⁾。これに対して国は「保育士確保集中取組キャンペーン」を進める等の具体策を講じている³⁾。その他、保育士の確保を進める手段として、「人材確保（人材育成、就業継続、再就職、働く職場の環境改善）」と「人材確保を支える取組」による総合的な取り組みを示している⁴⁾。このうち就業継続については、「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」と「新人を含む保育士等を対象とした保育の質の向上のための研修」の2種類が含まれる。前者は新人保育士を対象とした、就職前の期待と現実とのギャップへの対応方法、及び保護者対応等の業務に関する研修である。一方、後者は保育士等を対象とした、保育の質の向上をねらいとする研修である。研修のための

費用（研修参加費等）は、前者・後者いずれも「安心こども基金」を活用し国と都道府県又は市区町村が支援する保育士研修等事業により実施することとなる。

保育の質の向上について、具体的には厚生労働省が「親子の成長を支える保育所の機能」「専門性の高まりに対応した職員配置、保育士の処遇、専門性の確保」「障害のある子どもの受け入れの増加」を挙げている。この中で、障害のある子どもの保育所への受け入れについては、1974年に厚生省による「障害児保育事業要綱」の通達が行われ、以降わが国で統合保育が進められてきた。近年では、日本は統合保育の次の段階である「インクルーシブ保育」の推進過程にある。

インクルーシブ保育に関する世界の動向をみると、1994年6月7日にスペインのサラマンカで、国際連合教育科学文化機関（UNESCO）による「スペシャルニーズ教育に関する世界会議」にてインクルーシブ教育（inclusive education）の促進が宣言されたことを契機に、「万人のための教育（EFA：Education for All）」に向けた活動の必要性の認識が国際労働機関（ILO）、世界保健機関（WHO）、国連児童基金（UNICEF）といった国際機関等で表明されるなど、教育・保育の場で子どもの個別のニーズや自己決定を重視するインクルージョン（Inclusion）が推進されてきた経緯がある。

この動向の中で、日本政府は国際連合の「障害者の権利に関する条約（日本は2007年9月28日署名）」の理念に則った改正障害者基本法を成立させ、2011年8月5日に公布・施行した。障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものとして、2016年4月1日より「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が施行された。同法では「差別の解消と共生社会の実現」、「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮^{※1}」の不提供の禁止、「社会的障壁^{※2}」の排除などの骨格から成り立つ。インクルーシブ保育が推進される動向の中で、保育者はこれらの法律を踏まえて保育にあたることが求められる。

以上に述べたように、時代の流れにともなって変化する保育職への社会的要請を、保育士研修事業に関わる全国私立保育園連盟、日本保育協会、全国保育協議会（以下、保育三団体）がどのように課題を把握し、その中のどの課題に着目して自らの研修事業に反映させてきたのかを整理することは、現職保育士の力量向上において公的組織による Off-JT（職場外研修）、及び自職場における OJT（職場内研修）などを中心とした人材育成や自己啓発等との役割を明らかにする上で重要である。

II 研究の目的

山本らは、北九州市の保育士に意識調査（n=230）を実施し、インクルーシブ保育の実践に必要な知識や技術に関する保育者の自己評価の傾向を分析した。その結果、定型発達児の保育実践にかかわる自己評価が高い一方で、インクルーシブ保育にかかわる自己評価が低かったことから、障がい児保育にかかわる学びが概論的な部分で留まっており、指導に関する実践的内容を十分に学ぶことが困難である現状を指摘した。この結果をふまえて、インクルーシブ保育に向けた保育者の研修や専門機関からの支援体制の整備、保育者自らが保育プログラムの検討を行うなどの意識の向上を課題として挙げた⁵⁾。山本らが課題提示をしたように、保育者が自らインクルーシブ保育のプログラムを開発する意識をもつためには、その準備としての知識や情報の入手が必要となる。それらの必要な情報を得るために重要な役割をもつと考えられるのが研修機会である。しかしながら、保

-
- ※1 合理的配慮とは、障害のある方が日常生活や社会生活で受けるさまざまな制限をもたらす原因となる社会的障壁を取り除くために、障害のある方に対し、個別の状況に応じて行われる配慮である（内閣府）。
- ※2 社会的障壁とは、障害のある方にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるような、社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものである（内閣府）。

育者の研修について内容・機会・タイミング等の観点から評価した先行研究はない。

このため、本研究はインクルーシブ保育を実践する保育者育成に向けた研修を、内容・機会・タイミングの視点から明らかにすることを目的とする。

Ⅲ 本論で使用する「インクルーシブ保育」の定義

本論では「インクルーシブ保育」を、「障害やその他の理由で特別な教育的ニーズを有する子どもを含むすべての乳幼児が、保育園・幼稚園・認定こども園等の正式なメンバーとして、差別なく合理的配慮を受けて同じ施設を使い、同じ活動に参加し、同じ経験を楽しむ保育の形態である」と定義する。

Ⅳ 研究方法

本研究では、全国の認可保育所が加盟する全国団体であり、且つそれぞれの組織において現職研修を主催している日本保育協会、全国保育協議会、全国私立保育園連盟の三団体（以下、保育三団体）を調査対象とした。以下に、本研究の手順を記述する。

1 調査の概要

- ・訪問前に、ヒアリング調査対象の保育三団体に、調査内容の質問紙を送付する。
- ・2015年10月、現職の保育士に向けた研修を企画・実施している公的組織（保育三団体）を訪問し、研修の企画プロセス・研修内容などの過去から現在までを詳細に調査する。
- ・各団体の沿革史、教育記録など関連資料を調査する。

インクルーシブ保育推進の視点からみる保育三団体の研修事業の変遷

・ヒアリングでの質問項目は、以下の6項目である。

- ① 研修事業全体について
- ② 各研修テーマに対する参加者の関心の深さ
- ③ 研修テーマ・内容へのニーズ把握について
- ④ 保育士の専門性向上について（保育士育成のモデルプラン）
- ⑤ 研修の効果測定方法
- ⑥ 保育士の専門性向上に向けての課題

2 分析の方法

- ① ヒアリング調査における聞き取り内容と、各団体から提供された資料を基に、保育士研修事業における研修の対象、機会、形態、および内容の変遷について整理する。
- ② ①で整理した保育士育成の枠組みの中から、インクルーシブ保育を実践する保育士育成の視点で、全国組織と地方組織との役割分担及び研修の内容・機会・効果について考察する。

V 保育三団体における現職教育の変遷

1 保育三団体とは

全国の認可保育所が加盟する全国団体として、全国保育協議会、全国私立保育園連盟、日本保育協会の三団体がある。日本が戦後の食糧危機を経て、先進国並みの経済水準への復興を進める過程で、女性の雇用機会の拡大とともに保育を必要とする子どもが急増し、保育所数も増加の一途をたどった。これらの時代背景の中、1952年に全国保育協議会は、小規模施設が個別に活動することが多かった保育所間の連絡組織および保育事業の研究機関としての機能をもつ全国社会福祉協議会保育部会（全国保育協議会の前身）を設立した。同団体には、公立保育所と私立保育所が加盟した。

1953年頃は、公立と私立との間で、保育所職員の収入や福利厚生、雇

用の安定度などの格差が顕著であった。公立・私立の共通の問題としては取り扱いづらいこの問題を解決するために、1958年に私立保育所職員の処遇改善等を求めて、全国私立保育園連盟が結成された⁹⁾。

1954年以降には、日本は高度経済成長期に入り、女性の就労者数の増加に拍車がかかり、それに伴い保育児童の激増がみられた。当時すでに複数の保育団体が存在し、それぞれの目的をもって活動していたが、立法・行政機関等との連携が十分に機能しているとは言えなかった。保育所が単独で社会からの要請を充足させることが容易ではないとの実情に鑑み、日本保育協会は1962年に政界、官界、学界等と連携して社会の要請に応える民間保育園の使命を果たすことを目的として設立された⁹⁾。

保育三団体は、それぞれ異なる設立趣旨を持って創設され、独自に活動を続けてきた。しかし、近年では、業界からの強い要望を関係官庁に伝えるため、保育所運営費の一般財源化に対する要望書(2002)や、私立保育所運営費一般財源化に対する要望書(2004)を三団体合同で内閣総理大臣、及び文部大臣等に提出している。更には、保育三団体の共通のテーマとして「わが国の子育て・子育て支援を考えるシンポジウム」(2006)が共同開催された。現在は、保育三団体が共同で作成した「保育3団体パンフレット」が公表されている。

次項からは、保育三団体のそれぞれが、保育士の人材育成をねらいとして実施している保育士研修事業の特徴の比較・整理を行なう。

2 全国保育協議会・全国保育士会

1952年、保育所の連絡組織および保育事業の研究機関としての機能をもつ全社協保育部会が設立され、1977年に全国保育協議会へと改称された¹⁰⁾。現在は、全国の公立・私立の認可保育所の約93%、約2万1千か所の保育所(会員数18万8千人強)が加入しており、東京都に所在する事務局と各都道府県・指定都市ごとに設置された保育協議会で組織されている。主な活動には、保育関係者への情報提供や広報活動、保育関係者の研

修、保育に関わる調査・研究、保育制度や施策に関する国（行政）等への提言などがある。

全国保育協議会は保育士の人材育成に関しては、多くの保育所が小規模な組織であることから、所長、主任保育士等の役職の数が限られる中で、役職への就任以外のキャリアパス導入の必要性を挙げ、保育士のキャリアパス構想を示した¹¹⁾。管理的な役割になる主任保育士には、分野を限定しない広範囲の知識・技術・経験をもつジェネラリストとしての力量向上を目的に研修を行っている。一方で、現場や地域でのリーダーとして活躍する特定の分野に深い知識や優れた技術をもったスペシャリストとしての保育士の養成を目的に研修や技能の認定を行っている。

3 全国私立保育園連盟

全国私立保育園連盟（全私保連）は、1954年1月の名古屋私立保育園連盟結成を発端とする私的機関である。私立保育所職員には、雇用条件などにおいて改善を求められる点が多々あった。これらの処遇格差の是正を求め、前述の名古屋私立保育園連盟に続いて1955年3月には京都府園長会が、同年10月には東京私立保育園連盟が結成され、東京・名古屋・京都の三都市連絡協議会の開催を経て全国にその規模を拡大した。

更には、各地方組織を統括する形で1958年に全国私立保育園連盟が結成された。同連盟は、「政治・信教・思想の別なく私立保育事業の団結を強め、民間事業の特性を発揮しつつ、社会的要求の充足に先駆する」を基本綱領に掲げ、活動してきた。全国私立保育園連盟は、年々会員増加の推移をたどり、2015年10月現在で加盟園数は約8,600カ園である。同連盟は、全国都道府県・政令都市・中核市単位で組織された任意団体であり、2015年度は、47都道府県・政令指定都市・中核市の組織および北海道地区の釧路市、帯広市、北見地区を加えた50組織で構成されている。同連盟の事業活動には、予算対策、研修、調査、広報、事業活動、保育カウンセラー養成講座、保育園の経営に関する研究等がある。

4 日本保育協会

日本保育協会は政界、官界、学界等と連携して社会の要請に応える民間保育園の使命を果たすことを目的として1962年10月に設立された。同協会の活動には、厚生省（現在の厚生労働省）の方針が反映されており、事業活動は主に国から補助金の交付を受けて継続されている。この時代の日本は高度経済成長期にあり、女性の就労者数の増加が著しかった。それに伴い保育所に預けられる児童の激増がみられた。当時既に複数の保育団体が各々の目的をもって活動していたものの、立法・行政機関等との連携が十分に機能しているとは言えなかった。そこで、保育所が単独で社会の要請を充足させることが容易ではないとの実情に鑑み、日本保育協会は政界や関係省庁などとのパイプ役を担うための組織として期待された。

日本保育協会における現在までの主な活動には、保育専門図書の発行、所長・保育士を対象とした研修会、保育に関わる調査・研究、情報提供、企業委託型保育施設の設置促進、保育所関係の予算対策、保育士証の交付、保育の充実のための国会への請願、民間保育所の会員・組織活動、子育て相談電話の開設などがある。

5 全国保育協議会主催研修の変遷

全国保育協議会（全保協）では、研修対象については主任保育士等やクラス担任保育士等が主な対象とされ、保育所長を主な研修対象とする日本保育協会との間で役割分担が行われてきた。研修内容については3年ごとに見直しが行われ、研修内容がその時のニーズに沿うものとなるように配慮されている。

全保協はキャリアパスの必要性に着目し、保育士のキャリアパス構想を示した。未だ制度的位置づけのない主任保育士等には、ジェネラリストとしての力量向上を目的に、主任保育士特別講座や、保育スーパーバイザー養成研修会などが設定されている。一方、スペシャリストとしての保育士の育成に向けては、2007年度より地域の保育活動や保育組織の活性化を

図るリーダーの養成を目的として、保育活動専門員認定制度が導入された。

全保協で長年継続されてきた代表的な研修事業には全国保育士研修会があり、1974年度に開催された第1回から、2015年度の第42回へと継続開催されている。表1に、「全国保育士研修会」のコース別研修会で導入されたテーマについて、2003年度（第30回）以降の変遷を◇印で整理した。

全国保育協議会における研修の場所及び回数については、2016年度の例では所長研修が4回（東京・神奈川でそれぞれ2回）、主任研修が2回（神奈川）、食育研修、保育スーパーバイザー研修が東京でそれぞれ1回、保育新制度に関する研修が4回（岩手・神奈川・愛知・福岡でそれぞれ1回）、保健衛生に関する研修が神奈川で1回実施されている。インクルーシブ教育に関する分野の研修については、独立した研修会は設定されていないものの、全国大会の分科会にて「配慮を必要とする子どもや家庭の支援」がテーマに挙げられている。

全国保育協議会が示す「保育士の研修体系」

全国保育士会（2007）が発行した「保育士の研修体系（2009年改訂）¹²⁾」によると、保育士に求められる専門性が(ア)専門職としての基盤、(イ)専門的価値、(ウ)保育実践に必要な専門的知識・技術、(エ)組織性の4項目に大きく分けられている。全国保育士会では、この(ア)から(エ)を保育士の各階層に当てはめ、階層別に期待される役割と研修目的を設定している。保育士の各階層とは、全国保育士会が設定した初任者、中堅職員、リーダー的職員、主任保育士の4階層である。専門性(ア)については、4階層のすべての保育士が対象とされ、「観察力」「共感性」等、OJTに委ねられる部分が多いと同時に、「主体性」「達成意欲」項目についてはSDS（自己啓発援助制度）の積極的導入が推奨されている。

インクルーシブ保育を推進する視点で同文献を見ると、専門性(イ)に含まれる「一人ひとりの子どもの発達保障」が初任者からリーダー的職員までを研修対象としている。専門性(ウ)では「発達の気になる子や障害のある子

表 1 保育 3 団体による研修会開催年表

| | | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | |
|---------|------------------|-----------|------|------|------------------------------|-------|----------|--------|------|-----------|------|------|------|------|----------|------------|------------|------|------|------|--------------|
| | 障害に関わる 海外の動向 | 障害者権利宣言採択 | | | ウォーノック報告書 | 国際児童年 | 国際障害分類採択 | 国際障害者年 | | 国連・障害者の十年 | | | | | | 子どもの権利条約採択 | アメリカ障害者法制定 | | | | アジア太平洋障害者の十年 |
| | 障害に関わる 国内の法制 | | | | 養護学校就学義務化 通知 保育所障害児受入れ | | | | | | | | | | 障害者基本法公布 | | | | | | |
| 経営・環境 | 法制度 | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ |
| | 経営 | | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | | ○ | | | | ○ |
| | 職場環境 | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | ○ | | |
| | 保育の環境構成 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 職務 | 子どもの安全 | | | | | ○ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 園長・主任・職務 園の役割 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 保育内容 | 保育者の職務 | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | 保育の基本構造 | | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| | 保育内容 | | ○ | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ |
| | 保育計画・記録 | | | | ○ | ○ | | ○ | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | 乳児保育 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 健康 | 1・2才児保育 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 食育 | | | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | | | |
| 障がい | 子どもの保健 | | | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | | | |
| | 障がい児保育 | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 子どものニーズ・発達 | | | | ○ | | | | | | | | | | | ○ | ○ | | | | |
| 保護者支援 | 人間関係 | | ○ | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | | ○ |
| | 紛争解決 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 情報提供 | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | | |
| | 保護者相談支援 | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | | | | | | | | | |
| | 保護者との連携 | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 子育て支援 | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| 研修・研鑽 | 乳幼児虐待 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 保育のやりがい | | | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | | | |
| | 人材育成 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 実習指導 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 園内研修 | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | | | |
| 保育の海外事例 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| その他（教養） | | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | | ○ | |

○：全国私立保育園連盟主催の研修会【1975～2015年（2008・2009・2010を除く）】

インクルーシブ保育推進の視点からみる保育三団体の研修事業の変遷

| 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | |
|------------|-----------|------|---------|------|----------------------|------------------------|--------------------|------|---------|------------------------|------------|------------|------------|-----------------------|------|------------|--------------------------|-----------|------------|--------------|--------------------|--------------------|
| サラマンカ宣言 | | | | | | | 機能分類 I C F 国際生活 | | | | | 障害者権利条約採択 | | | | | | | | | | |
| 子どもの権利条約批准 | 特別保育事業の実施 | | 児童福祉法改正 | | 児童虐待の防止等に 関する法律施行 | 児童買春・児童ポル ノに関する法律成立 | 児童福祉法改正 | | 児童福祉法改正 | 児童福祉法改正・改 正障害者基本法施行 | 発達障害者支援法施行 | 障害者自立支援法施行 | 特別支援教育制度開始 | 改正学校教育法施行・ 児童福祉法改正 | | 改正障害者基本法施行 | 改正障害者自立支援法 改正障害者基本法施行 | 改正児童福祉法施行 | 障害者差別解消法制定 | 障害者養老介護支援法施行 | 障害者の権利条約批准・児童福祉法改正 | 新制度施行 子ども・子育て支援 |
| | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | | | | | | | | | | | ○ |
| | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ |
| | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ◇ | ○ | ◇ | ○ | ◇ | ○ | □ | □ | □ | ◇ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ | | | | ○ | | | | |
| | | | | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ |
| | □ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| | | | | | | | | | | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | ◇ | | ◇ | ◇ |
| | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ | ○ | □ | □ | □ | □ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | ○ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | ○ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| □ | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | | ◇ | ◇ | ◇ | | | | | | | | |

□：日本保育協会主催の研修会【1975～2015年】 ◇：全国保育協議会主催の研修会【2003～2015年】

への対応」が挙げられており、研修対象は初任者および中堅職員とされている。また、ソーシャルワークの知識・技術については、初任者を対象とした「基礎的な相談援助技術」から、中堅職員対象の「ソーシャルワークの構造理解」、リーダー的職員対象の「ソーシャルアクション」「関係機関との関わり」へと、ステップアップできる道筋が示されている。

6 全国私立保育園連盟主催研修の変遷

全国私立保育園連盟の研修事業については、構成員の8割を保育園長が占めるという研修部において、テーマや内容および講師等の具体的内容が検討される。このようにして、保育現場から上がってくる課題を研修内容に反映させることを長年実施してきた。代表的な研修事業には、保育総合研修会があり、1975年度に開催された第1回から、2015年度の第41回へと継続されている。表1に、「保育総合研修会」の分科会およびセミナーで導入されたテーマの変遷を○印で整理した。

インクルーシブ保育を推進する視点から分科会テーマの変遷を俯瞰すると、「保育総合研修会」で障がい児保育に関するテーマが毎年のように導入されるようになったのは2003年度以降である。2014年度には、テーマにインクルーシブの視点で考える「気になる子」の言葉が取り入れられた。障がい児保育に関する専門的な研修については各地域で実施されており、研修計画の立案や研修の運営は地域の実行委員会に委ねられている。前述の研修の他に、同連盟ではカウンセリングマインドをもった保育者を育てる保育カウンセラー養成講座が実施されている。全私保連の保育カウンセラー（カウンセリングマインドをもった保育者）は、文部科学省の定義する保育カウンセラー（臨床心理士等の資格を持ち、直接保育には関わらず相談業務を行う人）とは異なる。また、昨今では同連盟の喫緊の課題として、保護者や同僚、子どもとの間に生じる問題を平和的に解決へ導くためのコミュニケーション能力の向上が挙げられ、コンフリクト・マネジメントの研修に力が注がれている。

全国私立保育園連盟における研修の場所及び回数については、2015年度の例では、保育総合研修会（兵庫）、全国私立保育園研究大会（鳥取）、園長セミナー（山梨）、保育実践セミナー（静岡）、コンフリクト・マネジメント（北海道）、海外視察研修（ハンガリー・シンガポール）が各1回、子どもの運動に関する研修が6回（青森・埼玉・名古屋・大阪・広島・熊本でそれぞれ1回）、自然遊びの研修が3回（山形・愛知・京都でそれぞれ1回）、保育カウンセラー養成講座が10回（和歌山・長野でそれぞれ2回、東京・横浜・静岡・滋賀・大阪・大分でそれぞれ1回）であった。

7 日本保育協会主催研修の変遷

日本保育協会における研修事業では、保育所長および主任保育士等などの幹部職員を対象にした研修を活動の柱としてきた。主任保育士等を対象とする研修については、1962年度から同協会最初の研修事業である全国保育所主任・中堅保母研修会が開催され、1974年度まで継続した後、1975年度からは国庫補助事業として地区別保育所主任保母研修会へと継承された。その後も講座の名称変更を経ながらも、研修は継続されてきた。また、保育所長を対象にした研修では、1964年度から1974年度の「全国保育所長研修会」の開催を発端として、1975年度以降は国庫補助事業「地区別保育所長研修会」との名称変更を伴い継続された。同研修会では、受講料は徴収せず、各地区に全国同レベルの研修を保障するなどの特徴があった。

日本保育協会では、年度により企画されるテーマ数に若干の変動がみられるが、毎年3から5テーマの研修が実施されてきた。同協会の主催研修は、参加対象者が所長や主任など幹部職員を対象とした管理者向けの研修が主体である。インクルーシブ保育を実践する保育者育成の視点でみると、この管理者向け研修が短期間に多くの話題を解説していることから、インクルーシブ保育に関する研修コンテンツ数は、他の団体に比べて少ない。表1に、日本保育協会の研修で導入されたテーマの変遷を□印で整理し

た¹³⁾。

日本保育協会における研修の場所及び回数については、2015年度の例では、厚生労働省委託事業と自主事業による研修会とを合わせて所長研修が7回（東京で4回、神奈川・大阪・福岡で各1回）、主任研修が4回（東京・大阪で各2回）、アレルギー対応研修が4回（東京・名古屋・大阪・福岡で各1回）、地域子育て支援研修が3回（東京で2回、大阪で1回）、保育事故の予防研修が2回（東京・大阪で各2回）であった。東京のみで実施された研修は、乳児保育研修、保育マネージャー養成研修がそれぞれ2回、実習指導研修、保護者支援研修、障がい児保育研修がそれぞれ1回であった。海外研修（欧州・北米・オセアニア）は民間社会福祉施設職員が対象であった。

VI 考察

1 インクルーシブ保育推進に向けた現職研修の内容

OECD¹⁴⁾や米国カリフォルニア州¹⁵⁾はインクルーシブ保育に関して、文化の多様性、公平性、多様な言語への対応等について指標を定義している。こうした内容に特化した研修内容は、保育三団体の研修では設定されていない。昨今の日本においては、特定の地域に多くの外国人が家族単位で定住する社会現象がある。たとえば愛知県名古屋市や豊田市には、園児の70%を超える多様な国籍の子どもを受けいれている公立保育園がある¹⁶⁾。保護者とのコミュニケーションや、文化の違いにより生活指導に対応の困難さを感じる保育士も多いが、多様性への対応方法に関する研修は準備されていない。研修内容については、各園が自園の保育目標を明確にした上で、保育者への周知徹底が必要である。したがって、各園の目標設定の参考になる内容の研修が必要である。これについて全国組織の役割としては、組織の長に多文化理解意識の向上を促す研修の強化が望まれる。

岸井は、「日々多忙さを増す保育者の資質向上につながる園内・園外研

修がどのくらい行われているのか」との疑問を呈すると同時に、「保育者の園内・園外研修が形骸化し、負担感ばかりが残り保育者自身の成長実感や専門職としての誇りや喜びにつながらない研修になってはいないか」と指摘した¹⁷⁾。研修内容のニーズに関しては、川池が2004年に実施した保育者へのアンケートの自由記述を分析し、障がい児保育及び当該児の保護者へのかかわりに関する研修ニーズが、全回答220のうち2割近くに達したことを報告した¹⁸⁾。異文化をもつ子どもやその保護者数の割合が高い園では、多文化理解の即時的対応が必要となる。

外国人の子どものみならず、障害のある子どもも文化的マイノリティである。多文化理解対応は一部の担当保育者だけでなく園全体での対応が必要であることから、一人ひとりの保育者がインクルーシブ保育の実践力を習得することが求められる。その部分を担うのが地方組織主催の研修であり、当該研修内容を各園で展開する場が園内研修である。

2 インクルーシブ保育推進に向けた現職研修の効果

保育三団体主催の研修では、研修テーマを現場から吸い上げた課題を参考に設定していることは適切である一方で、研修効果を「参加者が研修に参加した満足度」で評価している点に懸念がある。これは、研修テーマごとに研修における理解度や到達レベルが具体的に定義されていないこと、及び定量的な効果確認ができていないことが要因の一つである。

研修の効果測定については、園内研修に関する先行研究が複数報告されている^{19) 20)}。一方、100名単位の参加者が集合する職場外研修では、研修効果は参加者へのアンケートによる満足度の測定に留まり、研修効果を定量的に解析しフィードバックしている事例はない。研修参加者の満足度の測定は主催者側に参考にはなるが、保育三団体におけるヒアリング調査で協力者自身が指摘したように、参加満足度で研修効果を評価している点には改善の余地がある。研修の効果については、実務の課題に対して解決に向けた良い方向性が得られたかどうかで測るのが望ましい。したがって、

研修後に一定期間をおいてから追跡調査とフォローアップを行なうこと、またフォローアップで得られた知見を研修内容へフィードバックすることが理想である。これについては、全国組織及び地方組織の両者によって、それぞれ実施されることが望まれる。

3 インクルーシブ保育推進に向けた現職研修の機会

全国組織主催の研修会場が東京など一部の都市に限られていることや、開催の頻度の各テーマが年に数回しか開催されないこと、勤務を調整して参加する必要があること等により、保育士が受講を希望しても研修に参加できるのはその一部に限られている。また、35万人以上が在職している保育士と1年間に開講される全研修の定員数の総和を比較すると、研修を受けられることのできる保育士の割合は、ごく僅かである。

山本らは、保育士の意識調査（ref. II）を通じて、障がい児保育に関する学習が概論的な部分で留まっており、指導に関する実践的内容の学習が不十分であると指摘した。これをふまえた課題として、インクルーシブ保育に向けた保育者研修や専門機関からの支援体制の整備、保育者自らが保育プログラムの検討を行うなどの意識向上を挙げた。山本らが述べたように、保育者自身がインクルーシブ保育のプログラムを開発する意識をもつに至るには、その準備として情報の入手が必要となる。その情報入手に重要な役割を担うのが研修及び研鑽の機会である。

集合方式の研修には、時間的、金銭的、リソースなど様々な制約により、広く保育士のスキルを向上させるには限界がある。また、平日の交代勤務者の不在などの理由で園外研修を受講する機会に恵まれない保育士も多数存在することから、インターネットとパソコンを使ったe-Learningや映像教材をビデオオンデマンド方式で提供するなど、時間と場所を問わずに空き時間や困った時、関心が生じた時に学べるように保育に必要な情報、自己啓発のための情報の提供方法のIT化を進めることなどが必要である。この部分については、全国組織が担う役割であろうと考えられる。

一方、OJT に関しては、全国組織の研修事業の変遷をみると園内研修に関する研修が少ない。この状況を鑑みれば、地方組織の役割として人材育成の手段として園内研修の手段に関する具体的な研修内容の充実が必要である。これについては、日本企業における KI (Knowledge Intensive Staff Innovation) 活動 (知識集約型職員改革)^{21) 22)} のように、保育現場で発生する課題を保育職員間で共有し、解決の方向性について知恵を出し合う職場内研修の活動を定期的に行うことを、保育園の管理者が率先して推進することが望ましい。

VII まとめ

本研究では、障害のある子どもを含むクラスで、インクルーシブ保育が実践できる保育者を育成するための方策として園外研修に着目した。研究方法は、保育三団体の研修担当者へのヒアリング調査、記録資料分析を基に保育士研修事業における研修の概要・対象・機会・内容、さらには障がい児保育関係法規の改正と研修テーマの追従状況を整理した。

現職保育士研修の実態と保育士に必要な業務スキルの関係から、全国組織の限界と地方組織が担う部分について整理した。前者については、解決の方向性について検討し、考察でまとめた。また、後者については、限られた園外研修の経験、及び日々の保育から得た経験知を職場内で共有し、職場全体の知恵として共有する必要性を述べた。その一策として筆者は、地方組織で活動する者の一人として、インクルーシブ保育を実践する保育園づくりの手段を考案し、風通しの良い職場風土づくりを促す HOIKU-KI 活動の導入を始めた^{23) 24)}。

謝辞

本研究の現職保育士への園外研修の経緯・現状の調査にあたり、全国保育協議会、全国私立保育園連盟、日本保育協会の各研修のご担当者様より、

過去 40 年間にもわたる膨大な研修記録をご準備・ご解説いただきました。皆様が大変ご多忙の中、多大なご協力をいただきましたことに御礼申し上げます。

注

- 1) 厚生労働省「待機児童及び待機児童解消加速化プランの状況について」(平成 28 年 9 月 2 日公表)。
- 2) 厚生労働省 (2014) 保育人材確保のための「魅力ある職場づくり」に向けて。
- 3) 厚生労働省 (2015) 保育士確保集中取組キャンペーンについて (平成 27 年 12 月 25 日公表)。
- 4) 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業安定局 (2013) 保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組。
- 5) 山本佳代子・山根正夫 (2006) 「インクルーシブ保育実践における保育者の専門性に関する一考察—専門的知識と技術の観点から—」『山口県立大学社会福祉学部紀要』12, 53-60。
- 6) 全国私立保育園連盟 (2008) 『全国私立保育園連盟 50 年史』364, 520, 380, 381。
- 7) 全国私立保育園連盟 (1997) 『全国私立保育園連盟 40 年史』503-506。
- 8) 日本保育協会 (1985) 『日本保育協会二十年の歩み』52-56。
- 9) 日本保育協会 (1995) 『日本保育協会三十年の歩み』411, 487-489。
- 10) 全国社会福祉協議会 (2003) 「慈善から福祉へ」『全国社会福祉協議会九十年通史』356, 35。
- 11) 全国保育協議会 全国保育士会 (2011) 「保育士のキャリアパス構築に向けて」『全国保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告 (第 1 次)』。
- 12) 全国保育士会 (2007) 「保育士の研修体系」7-11, 14-96。
- 13) 日本保育協会 (2014) 『日本保育協会五十年の歩み』220-217。
- 14) OECD (2015) *The Definition and Selection of Competencies Executive Summary*。
- 15) Developed collaboratively by the 1 California Department of Education and First 5 California (2011) *California Early Childhood Educator Competencies*. 6-89。
- 16) 中川美子 (2006) 「外国人の子どもの保育に関する調査」『愛知県立大学文学部論集』54, 55-75。
- 17) 岸井慶子 (2011) 「保育者の資質向上と研修のあり方」『保育学研究』49 (3),

321.

- 18) 川池智子 (2006) 「子育て・子育て支援」をめぐる保育政策の課題 (その3): 障害児等、特別な配慮を必要とする子どもと親の支援」『山梨県立大学人間福祉学部紀要』(1), 43-64.
- 19) 松井剛太 (2009) 「保育カンファレンスにおける保育実践の再構成」『保育学研究』47 (1), 12-21.
- 20) 中坪史典 (2015) 「園内研修における質的アプローチの活用可能性—KJ法とTEMに着目して—」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部 (64), 129-136.
- 21) 倉益幸弘 (2011) 「トヨタ自動車・キャノンなど、先進企業が実践する“開発プロジェクトの成功”と“人と組織の成長”を同時実現する具体方策～インパクト・メソッドの考え方～」『BUSINESS RESEARCH 2015』6, 50-56.
- 22) 日本能率協会コンサルティング (JMAC) (2013) 「組織風土活性化プログラム KI (Knowledge Intensive Staff Innovation Plan)」『研究開発/技術開発』4-01.
- 23) 高尾淳子 (2017) 「インクルーシブ保育を実践する保育園づくりに向けた風通しの良い職場づくり及び人材育成の要素—HOIKU-KI活動導入に向けた保育園長への意識調査から—」同朋大学社会福祉学部『同朋福祉』22, 145-166.
- 24) 高尾淳子 (2017) 「保育における KI 活動 HOIKU-KI の適用可能性の検証」『教育実践学研究』17 (1), 日本教育実践学会.