

別紙 C 厚生労働省令和元年度
保育所長等研修の実施及び普及・啓発一式業務報告書

令和元年度
保育所長等研修
業務報告書

令和 2 年 3 月 19 日

株式会社ボーピンズ

目次

1 本事業の概要

- 1.1 本事業の目的
- 1.2 研修会の実施
- 1.3 本事業の施設種別の対象
- 1.4 研修会開催の広報
- 1.5 研修受講者の管理
- 1.6 受講者への事前課題
- 1.7 受講者への事後課題
- 1.8 受講者による研修内容の評価のためのアンケート調査
- 1.9 修了証の発行

2 開催実績

2.1 保育所長等研修

- 2.1.1 初任保育所長等(就任予定)研修会
 - 2.1.1.1 主催
 - 2.1.1.2 本事業の基本コンセプト及び研修のねらい
 - 2.1.1.3 対象
 - 2.1.1.4 経費
 - 2.1.1.5 研修期間及び場所
 - 2.1.1.6 タイムスケジュール
 - 2.1.1.7 研修プログラム
 - 2.1.1.8 配布資料
 - 2.1.1.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数
 - 2.1.1.10 受講者プロフィール
 - 2.1.1.10.1 受講者個人について
 - 2.1.1.10.2 受講者所属施設について
 - 2.1.1.10.3 研修参加の現状と要望について
- 2.1.2 初任保育所長等研修会
 - 2.1.2.1 主催
 - 2.1.2.2 本事業の基本コンセプト及び研修のねらい
 - 2.1.2.3 対象
 - 2.1.2.4 経費
 - 2.1.2.5 研修期間及び場所
 - 2.1.2.6 タイムスケジュール

- 2.1.2.7 研修プログラム
- 2.1.2.8 配布資料
- 2.1.2.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数
- 2.1.2.10 受講者プロフィール
 - 2.1.2.10.1 受講者個人について
 - 2.1.2.10.2 受講者所属施設について
 - 2.1.2.10.3 研修参加の現状と要望について

2.1.3 中堅保育所長等研修会

- 2.1.3.1 主催
- 2.1.3.2 本事業の基本コンセプト及び研修のねらい
- 2.1.3.3 対象
- 2.1.3.4 経費
- 2.1.3.5 研修期間及び場所
- 2.1.3.6 タイムスケジュール
- 2.1.3.7 研修プログラム
- 2.1.3.8 配布資料
- 2.1.3.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数
- 2.1.3.10 受講者プロフィール
 - 2.1.3.10.1 受講者個人について
 - 2.1.3.10.2 受講者所属施設について
 - 2.1.3.10.3 研修参加の現状と要望について

3 受講者による事前・事後課題の集計結果

- 3.1 事前課題について
 - 3.1.1 目的
 - 3.1.2 回収方法
 - 3.1.3 結果と考察
- 3.2 事後課題について
 - 3.2.1 目的
 - 3.2.2 回収方法
 - 3.2.3 結果と考察
- 3.3 内容の理解について
 - 3.3.1 初任保育所長等(就任予定)研修会
 - 3.3.2 初任保育所長等研修会
 - 3.3.3 中堅保育所長等研修会

4 振り返りと課題感、対応策について

1 本事業の概要

1.1 本事業の目的(仕様書より)

「子育て安心プラン」に基づき、待機児童の解消を図るため、保育の受け皿の拡大や、保育の受け皿拡大を支える保育人材確保等の支援策に取り組んでいる中、同時に保育人材の質を確保しなければならない。

そのため、本事業の実施により、保育所、幼保連携型認定こども園及び地域型保育事業(以下「保育所等」という。)の長を対象に、最新の保育施策の動向や、保育所等の運営・管理における課題等について学ぶための研修を実施するとともに、研修により得られた知見を広く公表し、保育所等の運営に係る課題や解決策等について周知・広報を図る。

1.2 研修会の実施

保育所等の長としての経験等に応じて以下の研修を実施した。

- (1) 初任保育所長等(就任予定者)研修(東京都:1回、大阪府:1回)
- (2) 初任保育所長等研修(東京都:2回、大阪府:1回)
- (3) 中堅保育所長等研修(東京都:1回)

1.3 本事業の施設種別の対象

保育所、幼保連携型認定こども園及び地域型保育事業(以下「保育所等」という。)の長。

1.4 研修会開催の広報

- (1) 都道府県・政令市・中核市の保育関係担当部署宛に実施要領を送付し、管下の市区町村・保育所等へ周知を依頼した。
- (2) 専用WEBページを作成し、広報・周知した。

1.5 研修受講者の管理

本事業の遂行にあたり、以下の場合に必要となる研修受講者の情報については、当社の「個人情報保護方針」に基づいて、使用及び管理した。

WEBによる申込受付、受講票送付、事前課題の取りまとめ・集計、受講費の入金管理、研修当日の受付・受講状況の確認、事後課題の取りまとめ・集計、修了証の発行等。

1.6 受講者への事前課題

受講者に対しては、各研修内容に即した選択項目ならびに記述式課題を課した。参加する研修内容の事前知識と経験を把握するとともに、研修会

の受講にあたり相応しい準備・研修効果を上げることを目的としている。研修参加の意図やニーズを把握するため事前課題を社内で分析し報告書にも結果を記載した。

1.7 受講者への事後課題

受講者に対しては、各研修内容に即した選択項目ならびに受講科目ごとの記述式課題を課した。研修後の理解度を把握し研修効果の測定とその向上を図ることを目的としている。さらに得られた知見や学びを定着させ、今後の保育現場にこれを活用し意識や行動の改革につながる一助となることを意図している。

1.8 受講者による研修内容の評価のためのアンケート調査

研修のねらいに対して、受講者の達成度を計測するために、受講者の属性、以下のアンケート項目（選択肢形式）を収集・集計した。選択肢形式において定量的に分析・比較し、より具体的な内容や運営・企画の際に見落としていた視点についてエビデンスを基に分析した。

- ① 研修前の受講者が研修内容に対してどれくらい知識があるか
　　『事前知識』
- ② 各研修でそれぞれのねらいに対して、どの程度講義内容を理解できたか
　　『達成度』

※上記 2 項目は 4 段階の尺度で評価をした。

1.9 修了証の発行

3 日間の研修を受講し、さらに事前・事後課題を指定通りに提出した者に発行した。受講状況については、研修ごとに受講票及び身分証明書の提示を求め、事前・事後課題の提出状況は WEB システムを利用して出席及び提出確認を管理した。発行については、研修会終了から約1～2 か月後を目途に、申込書に記載された園（組織）、または個人宛に発送した。

2 開催実績

2.1 保育所長等研修

2.1.1 初任保育所長等(就任予定)研修会

2.1.1.1 主催

厚生労働省

受託先 株式会社ポピングス

2.1.1.2 本事業の研修のねらい及び研修内容

(研修のねらい)

保育所保有指針や各ガイドライン等の内容を正しく理解する

(研修内容)

厚生労働省から委託されているということを踏まえ、各ガイドラインや保育所保育指針に沿ったものとした上で、社会一般的に通説として認識されている標準的な内容とした。

2.1.1.3 対象

保育士資格を有していない者のうち、以下のすべてに該当する者とする

- ① 保育所等の長の経験が 1 年未満の者
- ② 2019(平成 31・令和元)年度又は 2020(令和2)度中に保育所長等の長に就任するもの(就任予定も含む)
- ③ 初任保育所長等研修の受講を希望している者

2.1.1.4 経費

研修会受講費1, 500円

2.1.1.5 研修期間及び場所

初任保育所長等(就任予定者)研修会 大阪開催

日 程:令和元年 11 月 25 日(月)～27 日(水)

場 所:TOG 大阪梅田(17F)

(大阪府大阪市北区梅田 1-1-3-1700)

初任保育所長等(就任予定者)研修会 東京開催

日 程:令和元年 12 月 16 日(月)～18 日(水)

場 所:喜山俱楽部(日本教育会館内 9F)

(東京都千代田区一ツ橋 2-6-2)

2.1.1.6 タイムスケジュール

1日目-共通		2日目-共通		3日目-共通	
受付	11:40-12:40	受付	8:30-9:00	受付	8:30-9:00
開会式	12:40-13:00	研修③	9:00-12:00	研修⑤-前	9:00-12:00
研修①	13:00-14:30	昼休憩	1時間	昼休憩	1時間
休憩	15分	研修④	13:00-17:15	研修⑤-後	13:00-15:00
研修②	14:45-16:15			閉会式	15:00-15:10
案内	16:15-16:25	案内	17:15-17:25		

2.1.1.7 研修プログラム

日程	研修No	研修科目	研修内容	方法・時間	東京 12/16～12/18 @喜山俱楽部 講師候補名	大阪 11/25～11/27 @TOG 大阪梅田 講師候補名
1日目	①	保育所等の社会的役割	・子育てを取り巻く社会的な状況 ・保育制度の動向 ・保育所等の社会的役割	講義 1時間30分	流通経済大学 社会学部	准教授 米原 立将
	②	保育所長等の役割	・保育所長等の役割 ・保育所等の運営と法令遵守	講義 1時間30分		
2日目	③	子育て支援	・保育者支援の意義 ・保育所等を利用している保護者に対する子育て支援 ・地域における子育て支援	講義 3時間	関西大学 人間健康学部	教授 山縣 文治
	④	保育所等における健康・安全	・保育所における感染症対策ガイドライン ・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	講義 4時間	国立国際医療研究センター 病院 国際感染症センター長 大曲 貴夫	
			・保育所におけるアレルギー対策ガイドライン		国立成育医療研究センター アレルギーセンター総合アレルギー科 医長 福家辰樹	国立病院機構三重病院 成育診療科 医長 貝沼圭吾
			・保育所における食事の提供ガイドライン		東京家政学院大学 人間栄養学部 教授 酒井 治子	
			・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為のガイドライン		株式会社保育安全のかたち 代表取締役 遠藤 登	友愛福祉会 理事長 馬場 耕一郎
3日目	⑤	子どもの発達と保育の内容	・乳幼児期の発達の特性及び発達過程 ・保育所保育指針	ワークショップ 5時間	白百合女子大学 人間総合学部 初等教育学科長 高橋 貴志	大阪城南女子短期大学 総合保育学科 教授 松本 敦

2.1.1.8 配布資料

- (i)研修テキスト
- (ii)保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領
- (iii)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
- (iv)保育所における食事の提供ガイドライン
- (v)保育所における感染症対策ガイドライン
- (vi)保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
- (vii)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
- (viii)保育所における自己評価ガイドライン
- (ix)上記の他、各講義等で必要な資料上記の他、各講義等で必要な資料

2.1.1.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数

開催地	定員(名)	申込者数 (名)	受講者数 (名)	修了者数 (名)	受講者/定員 (%)
大阪	300	69	57	57	19
東京	300	153	129	126	43
合計	600	222	186	183	31

2.1.1.10 受講者プロフィール

詳細は、別紙基礎集計表に記載した。

2.1.1.10.1 受講者個人について

・性別について

他の研修では女性の比率が高かったのに比して、男性の参加者が 65%以上を占めていることが特徴として挙げられた。

・年齢について

大阪会場では 20 代から 65 歳以上まで、特に顕著な年齢層があるわけではなく広く分布しており、東京会場では 40-54 歳までの層が 51%を占めた。

・保育士資格の取得方法

90%以上が「該当なし」と回答しており、受講者の大多数が保育士資格を取得していなかった。

・現職(現在の役職)

30%程度が「所長・園長・施設長」であり、20%程度が「副所長・副園長・副施設長」であり、2群で半数以上を占めた。

・保育士就業年数(通算)

90%程度が1年以下であったが、保育士資格を取得していない受講者が多かったことから、保育士としての就業はしていないことを示していると考えられる。

・現職の経験年数

約半数が1年以下であった。要綱の対象者の条件を鑑みるに、より長い年数の回答は、「副所長・副園長・副施設長」や「役員」など他の役職の経験年数と考えられる。

2.1.1.10.2 受講者所属施設について

・就業施設の運営主体

約80%が「民設・民営」であった。

・施設種別

約55%が「認可保育所」であり、次いで約18%が「幼稚園 小規模保育事業」であった。

・園所在地の都道府県

受講者所属園の所在地は、東京会場では東京、埼玉、北海道の順(3都道県で58%を占める)であり、大阪会場では大阪、京都、大分の順(3府県で39%を占める)であった。

・勤務施設の定員数合計

11-20名定員の施設が最も多かった。

・職員数合計

11-30名の職員数の施設で約60%を占めた。

・クロス集計による施設情報の解析(下記の表参照のこと)

「園所在地と就業施設運営主体」から、公設・公営が少ない中で大分の3名が顕著であり、公設・民営は東京、神奈川、大阪、北海道、沖縄などであり、民設・民営は東京・埼玉・千葉と北海道が顕著であった。また本表からは、各都道府県の受講者が、東京と大阪のどちらの会場で参加したかが見て取れるが、北海道・九州・沖縄はどちらの会場でも参加があった。

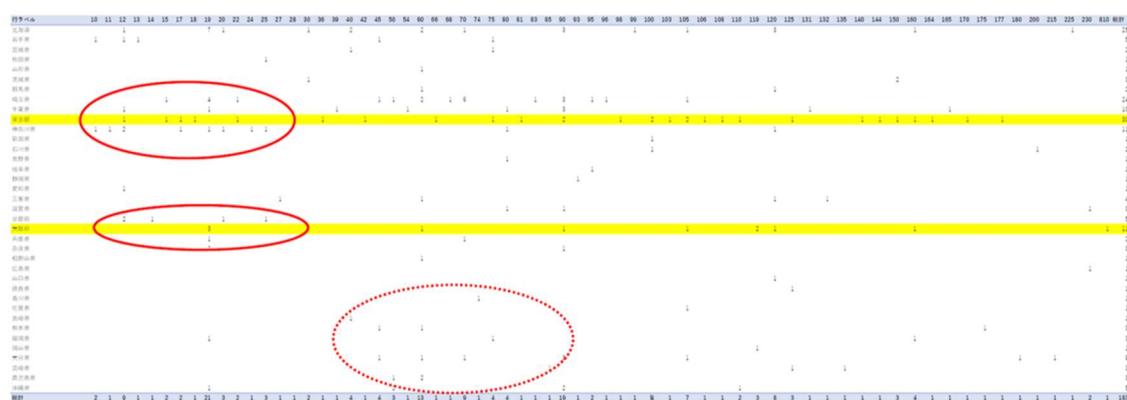
「園所在地と勤務施設の定員数合計」では、各都道府県受講

者の施設規模をみることができる(縦列は都道府県を北から順に並べ、横行は定員数を昇順に並べている。黄色のハイライトの行は東京都と大阪府の結果)。その結果、10-30名の規模の園は東京と大阪の首都圏に集中していること、四国・九州の園は40-90名の規模が多かったことが分かった。

表 2.1.1.10.2_1 園所在地と就業施設運営主体

	公設・公営	公設・民営	民設・公営	民設・民営	総計
北海道	1	4	20	25	
所長予定大阪		1	3	4	
所長予定東京	1	3	17	21	
岩手県			5	5	
所長予定東京			5	5	
宮城県			2	2	
所長予定東京			2	2	
秋田県			1	1	
所長予定東京			1	1	
山形県			1	1	
所長予定東京			1	1	
茨城県		1	2	3	
所長予定東京		1	2	3	
群馬県		1	1	2	
所長予定東京		1	1	2	
埼玉県	1		23	24	
所長予定大阪			1	1	
所長予定東京	1		22	23	
千葉県			10	10	
所長予定大阪			1	1	
所長予定東京			9	9	
東京都	3	27	30		
所長予定東京	3	27	30		
神奈川県	4	7	11		
所長予定大阪	1		1		
所長予定東京	3	7	10		
新潟県	1		1		
所長予定東京	1		1		
石川県			2	2	
所長予定東京			2	2	
長野県			1	1	
所長予定東京			1	1	
岐阜県			1	1	
所長予定東京			1	1	
静岡県			1	1	
所長予定東京			1	1	
愛知県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
三重県	1		3	4	
所長予定大阪	1		1	2	
所長予定東京			2	2	
滋賀県			3	3	
所長予定大阪			2	2	
所長予定東京			1	1	
京都府			1		4
所長予定大阪			1		5
大阪府			2	9	11
所長予定大阪			2	7	9
所長予定東京				2	2
兵庫県			2	2	
所長予定大阪			2	2	
奈良県			1	2	3
所長予定大阪			1	2	3
和歌山県			1		1
所長予定大阪			1		1
岡山県			1		1
所長予定大阪			1		1
広島県			1		1
所長予定大阪			1		1
山口県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
徳島県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
香川県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
福岡県			4	4	
所長予定大阪			3	3	
所長予定東京			1	1	
佐賀県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
長崎県			1	1	
所長予定大阪			1	1	
熊本県			3	3	
所長予定大阪			3	3	
大分県	3		6	9	
所長予定大阪	2		6	8	
所長予定東京	1			1	
宮崎県			1	2	3
所長予定東京			1	2	3
鹿児島県			3	3	
所長予定大阪			2	2	
所長予定東京			1	1	
沖縄県			2	3	5
所長予定大阪			1		1
所長予定東京			1	3	4
総計			7	23	154
					184

表 2.1.1.10.2_2 園所在地と勤務施設の定員数合計



2.1.1.10.3 研修参加の現状と要望について

・園内研修と園外研修

東京会場、大阪会場ともに、園内研修がないという回答が全体の四分の一を占め、同様に園外研修がないという回答も全体の四分の一を占めた。

・クロス集計による研修回数の解析

園内、園外ともに年間に参加する研修がないと答えた受講者が全体の 20% (183 名中 36 名)を占めた。また、表において右下がりの直線状に数値が並ぶことから、全体として、園内研修が少ない園では園外研修も同様に受ける機会が少なく、園内研修が多い園では園外研修を受ける機会も多いということが示唆された。

・習得を希望する知識・技能

東京・大阪会場ともに、安全管理、保護者対応の仕方、保育所保育指針について希望する受講者が多かった。

表 2.1.1.10.3 園内研修数と園外研修数

回答数	園外研修											総計
		ない	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7~10回	11~20回	21回以上	
ない		36	8	2	2	3		1				52
1回		4	5	8	2	1	2		1			23
2回		2	6	5	4	1		1	1			20
3回		1	2	3	4	3	1	3		3		20
4回					3	3			3			9
5回					3		2		2			7
6回		1	2	3	3	1		2	1	1		14
7~10回		3	2	1	2	2	1	2	5			18
11~20回		1	1	3	1	4	3		2	2		17
21回以上		1				1					1	3
総計		47	27	23	26	15	11	12	18	3	1	183

2.1.2 初任保育所長等研修会

2.1.2.1 主催

厚生労働省

受託先 株式会社ポピングス

2.1.2.2 本事業の研修のねらい及び研修内容

(研修のねらい)

保育所等の長として保育所等の運営に必要な知識(組織マネジメントや関係機関との連携等)を学ぶとともに、研修等を活用し、自園の保育の質の向上を図る。

(研修内容)

厚生労働省から委託されているということを踏まえ、各ガイドラインや保育所保育指針に沿ったものとした上で、社会一般的に通説として認識されている標準的な内容とした。

2.1.2.3 対象

- ・保育士資格を有する者のうち、2019(平成 31・令和元)年度又は 2020(令和2)年度中に保育所等の長に就任する者(就任予定も含む)

- ・保育所等の長の経験年数1年以上5年未満の保育所等の長

2.1.2.4 経費

研修会受講費1,500円

2.1.2.5 研修期間及び場所

初任保育所長等研修会 東京開催①

日 程:令和 2 年 1 月 20 日(月)～22 日(水)

場 所:日本教育会館(8F 第一会議室)

(東京都千代田区一ツ橋 2-6-2)

初任保育所長等研修会 大阪開催

日 程:令和 2 年 1 月 27 日(月)～29 日(水)

場 所:TOG 大阪梅田 (17F)

(大阪府大阪市北区梅田 1-1-3-1700)

初任保育所長等研修会 東京開催②
 日 程:令和2年2月5日(水)～7日(金)
 場 所:日本教育会館(8F 第一会議室)
 (東京都千代田区一ツ橋 2-6-2)

2.1.2.6 タイムスケジュール

1日目		2日目		3日目	
受付	11:40-12:40	受付	8:30-9:00	受付	8:30-9:00
開会式	12:40-13:00	研修④	9:00-12:00	研修⑥	9:00-11:00
研修①	13:00-14:00	昼休憩	1時間	休憩	15分
休憩	15分	研修⑤	13:00-16:00	研修⑦-前	11:15-12:00
研修②	14:15-16:15	案 内	16:00-16:10	昼休憩	1時間
休憩	15分			研修⑦-後	13:00-15:15
研修③	16:30-17:30			閉会式	15:15-15:25
案 内	17:30-17:40				

※東京②開催2/7(金)のみ昼休憩
 11:00-12:00 研修⑦ 12:00-
 15:00に変更となります。

2.1.2.7 研修プログラム

日程	研修No	研修科目	研修内容	方法・時間	東京① 1/20～1/22 @日本教育会館 講師候補名	東京② 2/5～2/7 @ベルサール新宿住友 スクエアーム 講師候補名	大阪 1/27～1/29 @TOG 大阪梅田 講師候補名
1日目	①	保育制度の動向及び関係法令等	・保育制度の動向 ・関係法令等(保育所保育指針の改定に関する内容を含む。) ・保育所等におけるガイドライン	講義 1時間	厚生労働省 子ども家庭局保育課		
	②	子育て支援	・保護者支援保育所等における子育て支援に関する基本的事項 ・保育所等を利用している保護者に対する子育て支援	講義 2時間	立正大学 社会福祉学部 子ども教育福祉学科 教授 岡本 依子	玉川大学 教育学部 乳幼児発達学科 教授 大豆生田 啓友	立正大学 社会福祉学部 子ども教育福祉学科 教授 岡本 依子
	③	地域に開かれた保育所等づくり	・地域における保育所等の役割 ・保育所等における地域子育て支援 ・地域及び関係機関との連携・協働	講義 1時間			
2日目	④	保育所等のリスクマネジメント	・保育所等におけるリスクマネジメント ・事故防止に関するガイドライン	講義 3時間	株式会社保育安全のかたち 代表取締役 遠藤 登		友愛福祉会 理事長 馬場 耕一郎
	⑤	乳幼児期の保育	・保育所保育指針を踏まえた保育実践 ・保育の質の向上を図るための保育所長等の役割	講義 3時間	大妻女子大学名譽教授 大阪総合保育大学大学院特任教授 岡部 和子		
3日目	⑥	保育所等の組織マネジメント	・組織マネジメントにおける保育所長等の役割 ・働きやすい職場づくり ・職員の資質向上	講義 2時間	洗足こども短期大学 幼稚教育保育科 准教授 井上 真理子	金沢星稟大学 人間科学部 こども学科 教授 開 仁志	流通経済大学 社会学部 准教授 米原 立将
	⑦	保育所等の組織づくり	・保育所等の運営における課題への対応	ワーク ショッフ 3時間	金沢星稟大学 人間科学部 こども学科 教授 開 仁志	洗足こども短期大学 幼稚教育保育科 准教授 井上 真理子	

※東京①開催1/21(火)のみ、午前(10時～13時) 5. 乳幼児期の保育、午後(14時～17時) 4. 保育所等のリスクマネジメントに変更となります。

2.1.2.8 配布資料

- (i)研修テキスト
- (ii)保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領
- (iii)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
- (iv)保育所における食事の提供ガイドライン
- (v)保育所における感染症対策ガイドライン
- (vi)保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
- (vii)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
- (viii)保育所における自己評価ガイドライン
- (ix)上記の他、各講義等で必要な資料上記の他、各講義等で必要な資料

2.1.2.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数

開催地	定員(名)	申込者数 (名)	受講者数 (名)	修了者数 (名)	受講者/定員 (%)
大阪	300	203	172	171	57
東京①	300	341	259	257	86
東京②	300	306	267	265	89
合計	900	850	698	693	78

2.1.2.10 受講者プロフィール

2.1.2.10.1 受講者個人について

- ・性別について
7割以上が女性で占められていた。
- ・年齢について
40代50代の層が全体の65%以上を占めていた。
- ・保育士資格の取得方法
「該当なし」が20-30%おり、この群は「所長・園長・施設長」が1-5年と考えられる。一方で、50-60%が「専門(専修)学校・短期大学」で保育士資格を取得していた。
- ・現職(現在の役職)
約7割が「所長・園長・施設長」であった。
- ・保育士就業年数(通算)
保育士としての就業年数が10年以上の群が半数以上を占め

ていた。

・現職の経験年数

85%程度が1-5年であった。

2.1.2.10.2 受講者所属施設について

・就業施設の運営主体

約70%が「民設・民営」であった。

・施設種別

約60%が「認可保育所」であり、次いで約20%が「幼稚園 小規模保育事業」であった。

・園所在の都道府県

受講者所属園の所在地は、東京会場①では東京、千葉、埼玉、北海道の順(4都道県で69%を占める)であり、大阪会場では大阪、兵庫、三重、沖縄の順(4府県で45%を占める)であり、東京会場②では東京、埼玉、千葉、神奈川の順(4都県で75%を占める)であった。

・勤務施設の定員数合計

11-20名定員の施設が最も多かった。

・職員数合計

11-20名定員の施設が最も多かった。

・クロス集計による施設情報の解析(下記の表参照のこと)

「園所在地と就業施設運営主体」から、公設・公営が少ない中で16名の千葉と8名の兵庫(兵庫からの受講者23名中)は顕著であるといえた。民設・民営は東京、千葉、埼玉の順に多かった。

また本表からは、各都道府県の受講者が、東京と大阪のどちらの会場で参加したかが見て取れるが、他の研修に比べて東京会場・大阪会場どちらにも受講している都道府県が多くた。これはおそらく、抽選を行うほどの受講希望者が殺到した研修会であったことを考えあわせると、受講者のスケジュールと照らし合わせて参加可能であった日程の会場に申込をしたのかもしれない。

「園所在地と勤務施設の定員数合計」では、各都道府県受講者の施設規模をみることができる(表の縦行は都道府県を北から順に並べ、横行は定員数を昇順に並べている。黄色の

ハイライトの行は東京都と大阪の結果)。その結果、19名以下の規模の園が多いことが見て取れた。一方で、全体的にみると小規模から大規模まで広く参加されていたことがうかがえる。

表 2.1.2.10.2_1 園所在地と就業施設運営主体

	公設・公営	公設・民営	民設・民営	(空白)	総計
■北海道	3	5	29	37	
初任所長東京①	2	2	17	21	
初任所長大阪			6	6	
初任所長東京②	1	3	6	10	
■青森県			2	2	
初任所長東京①			2	2	
■岩手県	2	2	7	11	
初任所長東京①	2		4	6	
初任所長東京②		2	3	5	
■宮城県	3	2	3	8	
初任所長東京①	2	2		4	
初任所長東京②	1		3	4	
■秋田県		1	1	2	
初任所長東京①			1	1	
初任所長東京②		1		1	
■山形県			4	4	
初任所長東京①			4	4	
■福島県	1	5	5	11	
初任所長東京①		3	3	6	
初任所長東京②	1	2	2	5	
■茨城県		2	6	8	
初任所長東京①		1	3	4	
初任所長東京②		1	3	4	
■群馬県		1	2	3	
初任所長東京①		1	1	2	
初任所長東京②			1	1	
■栃木県	1		3	4	
初任所長東京①			3	4	
■埼玉県	7	8	73	88	
初任所長東京①	4	3	29	36	
初任所長東京②	3	5	44	52	
■千葉県	16	15	74	105	
初任所長東京①	6	11	46	63	
初任所長東京②	10	4	28	42	
■東京都	6	25	127	158	
初任所長東京①	4	14	46	64	
初任所長大阪			7	7	
初任所長東京②	2	11	74	87	
■神奈川県	1	8	33	42	
初任所長東京①	1	3	10	14	
初任所長大阪		1	4	5	
初任所長東京②		4	19	23	
■新潟県	1	1	4	6	
初任所長東京①		1	3	4	
初任所長東京②	1		1	2	
■富山県	2	1	1	4	
初任所長東京①		1	1	2	
初任所長東京②	2			2	
■石川県	2		1	3	
初任所長大阪	2		1	3	
■福井県	1		1	2	
初任所長大阪	1		1	2	
■山梨県			1	1	
初任所長東京②			1	1	
■長野県	7			7	
初任所長東京①	6			6	
初任所長東京②	1			1	
■岐阜県	3		2	5	
初任所長大阪	3			3	
初任所長東京②			2	2	
■静岡県	3	2	5	10	
初任所長東京①	1	2	2	5	
初任所長大阪			1	1	
初任所長東京②	2		2	4	
■愛知県	5		1	6	
初任所長大阪	4		1	5	
初任所長東京②	1			1	
(空白)					
■三重県			4	11	15
初任所長東京①				1	1
初任所長大阪			3	10	13
初任所長東京②			1		1
■滋賀県				5	5
初任所長東京①				1	1
初任所長大阪				4	4
■京都府			2	1	3
初任所長大阪			1	1	2
初任所長東京②			1		1
■大阪府		2	7	23	32
初任所長大阪		2	7	22	31
初任所長東京②				1	1
■兵庫県		8	3	12	23
初任所長大阪		8	3	11	22
初任所長東京②				1	1
■奈良県			1	6	7
初任所長大阪			1	6	7
■和歌山県		2		1	3
初任所長大阪		2		1	3
■鳥取県		2			2
初任所長大阪		2			2
■島根県		2		1	3
初任所長大阪		2		1	3
■岡山県		3	2	2	7
初任所長大阪		3	2	2	7
■広島県		1	2	3	6
初任所長東京①			1		1
初任所長大阪			2	2	4
初任所長東京②				1	1
■山口県		1		2	3
初任所長大阪		1		2	3
■徳島県			2		2
初任所長大阪				2	2
■香川県		2		1	3
初任所長大阪		2		1	3
■愛媛県		2	2		4
初任所長大阪		2	2		4
■福岡県		1	2	6	9
初任所長東京①			1	1	2
初任所長大阪		1	1	3	5
■佐賀県				5	5
初任所長東京①				2	2
初任所長東京②				3	3
■長崎県				3	3
初任所長東京①				1	1
初任所長東京②				2	2
■熊本県		1		2	3
初任所長東京①				1	1
初任所長大阪			1	1	2
■大分県			10	10	10
初任所長東京①				3	3
初任所長大阪				6	6
初任所長東京②				1	1
■宮崎県			1	1	2
初任所長東京①				1	1
初任所長大阪				1	1
■鹿児島県		2	10	12	
初任所長東京①			1		4
初任所長大阪			1	5	6
初任所長東京②				2	2
■沖縄県		2	6	18	26
初任所長東京①			1	5	6
初任所長大阪		2	3	8	13
初任所長東京②			2	5	7
(空白)			97	108	510
■総計			97	108	715

表 2.1.2.10.2 2 園所在地と勤務施設の定員数合計

2.1.2.10.3 研修参加の現状と要望について

・クロス集計による研修回数の解析

下の表では、20名以上の回答に対し黄色のハイライトを付けた。園内、園外ともに年間に参加する研修がないと答えた受講者が全体の2.8%（715名中20名）であり、園内園外ともに7-10回の研修数を受講しているのは5%（36名）であった。表において右下がりの直線状に数値が並ぶことから、全体として、園内研修が少ない園では園外研修も同様に受ける機会が少なく、園内研修が多い園では園外研修を受ける機会も多いということが示唆された。

・習得を希望する知識・技能

東京①・大阪会場ともに、安全管理、保護者対応の仕方、保育所保育指針について希望する受講者が多かった。また、東京②は安全管理が最も高く、次いで保護者対応の仕方、特別な支援を必要とする子どもへの接し方、保育所保育指針が多かった。

表 2.1.2.10.3 園内研修数と園外研修数

行ラベル	ない	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7~10回	11~20回	21回以 (空白)	総計
■ない	20	10	6	7	3	3	3	2	1	55	
■1回	2	15	6	9	4	6	1	4	2	49	
■2回	3	13	21	20	12	7	2	7	4	89	
■3回	3	6	14	20	11	13	9	7	3	1	87
■4回	1	10	8	10	4	3	7	2	1	46	
■5回	1	4	4	9	2	10	7	12	3	52	
■6回	4	4	17	4	5	7	11	3		55	
■7~10回	2	5	12	18	14	29	11	36	11	2	140
■11~20回	3	7	13	16	8	18	11	28	19	5	128
■21回以上	1		2	1	3			1	3	3	14
■(空白)											
(空白)											
総計	34	66	90	126	69	98	54	115	50	13	715

2.1.3 中堅保育所長等研修会

2.1.3.1 主催

厚生労働省

受託先 株式会社ポピングス

2.1.3.2 本事業の研修のねらい及び研修内容

(研修のねらい)

・保育に関する最新の知見・トピックを学び、中長期的な課題の整理と、解決への道筋を立てる。

・人材育成及び組織マネジメントの方法を理解し、保育の質の向上を図る。

・他園の実践事例等を学び、自園の実践を振り返る。

・管理職として、自らの専門性を高める。

(研修内容)

厚生労働省から委託されているということを踏まえ、各ガイドラインや保育所保育指針に沿ったものとした上で、社会一般的に通説として認識されている標準的な内容とした。

2.1.3.3 対象

保育所等の長の経験年数5年以上の保育所等の長

2.1.3.4 経費

研修会受講費1,500円

2.1.3.5 研修期間及び場所

中堅保育所長等研修会

日 程:令和2年2月17日(月)～19日(水)

場 所:日本教育会館(8F 第二会議室)

(東京都千代田区一ツ橋 2-6-2)

2.1.3.6 タイムスケジュール

2月17日		2月18日		2月19日	
受付	11:40-12:40	受付	8:30-9:00	受付	8:30-9:00
開会式	12:40-13:00	研修③	9:00-10:30	研修⑤-前	9:00-12:00
研修①	13:00-14:00	休憩	15分	昼休憩	1時間
休憩	15分	研修④-前	10:45-12:00	研修⑤-後	13:00-15:00
研修②	14:15-17:15	昼休憩	1時間	閉会式	15:00-15:10
案内	17:15-17:25	研修④-後	13:00-16:15	案内	16:15-16:25

2.1.3.7 研修プログラム

日程	研修No	研修科目	研修内容	方法・時間	東京 @日本教育会館 講師候補名
2月17日	①	保育制度の動向及び関係法令等	・保育制度の動向 ・関係法令等（保育所保育指針の改定に関する内容を含む。）	講義 1時間	厚生労働省 子ども家庭局保育課
	②	乳幼児期の保育	・子どもの発達状況に応じた乳幼児期の保育実践の事例等 ・保育の質の向上を図るために組織的な対応	講義 3時間	大妻女子大学名誉教授 大阪総合保育大学大学院特任教授 阿部 和子
2月18日	③	地域に開かれた保育所等づくり	・保育所等における地域子育て支援 ・地域及び関係機関との連携・協働	講義 1時間30分	東京女子体育短期大学 児童教育学科 准教授 二宮 祐子
	④	保育所等における人材育成	・職員の資質向上 ・職場における研修や外部研修の活用 ・研修計画の作成 ・組織内での研修成果の活用	講義 4時間30分	大妻女子大学 家政学部 児童学科 教授 小川 清美
2月19日	⑤	保育所等の組織づくり	・保育所等の組織マネジメント ・保育所等における運営上の課題 ・保育所等の運営における中長期的な課題への対応	ワーク ショップ 5時間	玉川大学 教育学部 乳幼児発達学科 准教授 田澤 里喜

2.1.3.8 配布資料

- (i)研修テキスト
- (ii)保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領
- (iii)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
- (iv)保育所における食事の提供ガイドライン
- (v)保育所における感染症対策ガイドライン
- (vi)保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
- (vii)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
- (viii)保育所における自己評価ガイドライン
- (ix)上記の他、各講義等で必要な資料上記の他、各講義等で必要な資料

2.1.3.9 定員・申込者数・受講者数・修了者数

開催地	定員(名)	申込者数 (名)	受講者数 (名)	修了者数 (名)	受講者/定員 (%)
東京	150	57	42	37	28

2.1.3.10 受講者プロフィール

2.1.3.10.1 受講者個人について

- ・性別について
84%が女性で占められていた。
- ・年齢について
50代以上が77%を占めた。
- ・保育士資格の取得方法
77%が「専門(専修)学校、短期大学」での取得であった一方、「該当なし」として保育士資格を持っていない受講者は16%であった。
- ・現職(現在の役職)
96%が「所長・園長・施設長」であり大半で会った。残りは「副所長・副園長・副施設長」「役員」であった。
- ・保育士就業年数(通算)
20年以上の保育士就業年数者が71%を占めた。
- ・現職の経験年数

6-9 年の就業年数は 48%で最も多く、次いで 4-5 年が 30%と多かった。

2.1.3.10.2 受講者所属施設について

・就業施設の運営主体

約 57%が「民設・民営」で最も多く、「公設・公営」が 29%で多かった。他の研修に比べて、「公設・公営」の割合が高いのが特徴といえた。

・施設種別

約 82%が「認可保育所」であり、次いで約 7%が「認定こども園(幼保)」「幼稚園 小規模保育事業」であった。

・園所在の都道府県

受講者所属園の所在地は、東京、千葉の順(2 都県で 48%を占める)であった。

・勤務施設の定員数合計

111-120 名定員の施設が 7 名(16%)と最も多く、次いで 81-90 名定員の施設が 6 名(14%)であった。

・職員数合計

21-30 名の職員数の施設で 14 名(32%)を占めた。

・クロス集計による施設情報の解析(下記の表参照のこと)

「園所在地と就業施設運営主体」から、公設・公営は愛知県の 3 名、公設・民営は東京都の 4 名、民設・民営は東京都 7 名、千葉県 6 名が各グループにおいて最も多かった。

「園所在地と勤務施設の定員数合計」では、各都道府県受講者の施設規模をみることができる(表の縦行は都道府県を北から順に並べ、横行は定員数を昇順に並べている。黄色のハイライトの行は東京都の結果)。60 名、90 名、120 名以下の規模の園からの受講者が比較的多く、他研修で多く見られる小規模園からの受講者が多数を占めることはなかった。

表 2.1.3.10.2_1 園所在地と就業施設運営主体

公設・公営 公設・民営 民設・民営 (空) 総計			
青森県		1	1
岩手県		3	3
宮城県		1	1
栃木県		1	1
埼玉県	2		2
千葉県	1	1	6
東京都	2	4	7
神奈川県			3
新潟県	1		1
長野県	1		1
愛知県	3		3
三重県	1		1
兵庫県	1		1
岡山県	1		1
佐賀県			1
宮崎県			1
鹿児島県		1	1
(空白)			
総計	13	6	25
			44

表 2.1.3.10.2_2 園所在地と勤務施設の定員数合計

行ラベル	9	18	19	40	50	60	62	69	70	75	80	90	94	110	120	121	122	129	130	150	155	205	208	240	(空白)	総計
青森県																			1						1	
岩手県						1		1																	3	
宮城県																									1	
栃木県																									1	
埼玉県																									2	
千葉県																									8	
東京都	1	1				2	1	1	1			1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	13	
神奈川県						1	1		1																3	
新潟県															1										1	
長野県																									1	
愛知県																									3	
三重県																									1	
兵庫県																									2	
岡山県																									1	
佐賀県																									1	
宮崎県																									1	
鹿児島県																									1	
(空白)																									1	
総計	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	6	1	3	7	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	44	

2.1.3.10.3 研修参加の現状と要望について

・クロス集計による研修回数の解析

下の表では、3名の回答に対し黄色のハイライトを付けた。母数が小さいので適切な解析は行えないものの、初任保育所長（就任予定者）、初任保育所長と同様に、表において右下がりの直線状に数値が並ぶことから、全体として、園内研修が少ない園では園外研修も同様に受ける機会が少なく、園内研修が多い園では園外研修を受ける機会も多いということが示唆された。

・習得を希望する知識・技能

受講者の半数以上が希望していたのは、保護者対応の仕方、安全管理、特別な支援を必要とする子どもへの接し方であった。

表 2.1.3.10.3 園内研修数と園外研修数

行ラベル	ない	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7～10回	11～20回	21回以上	(空白)	総計
⊕1回		1						1				2
⊕2回			2	1	1							4
⊕3回		1		3								4
⊕4回					1	1						2
⊕5回		1	1		2	1	1	2		1		9
⊕6回		1			1	1		2				5
⊕7～10回			2	1	2		3		2	1		11
⊕11～20回			1				3			1		5
⊕21回以上						1			1			2
□(空白)												
(空白)												
総計	1	3	4	6	5	5	3	11	3	3		44

3 事前・事後課題の集計結果

[事前課題サマリー]

- 研修の課題である「保育所等におけるガイドライン」「組織マネジメント」「リスク管理」などを広く学びたいと希望していることがわかった。さらに詳細を見ると、所長就任予定者、初任所長、中堅所長と各研修の受講者間には学びたいと思っている内容に差異がみられ、就任予定者はガイドラインや関係法令が特徴的であった一方、中堅所長では人材育成やマネジメントなどのキーワードが見られた。

[事後課題サマリー]

- 研修科目の個々の内容は十分理解されたといえた(3.3 の理解度遷移も参照のこと)。
- グループワークで受講者同士の意見交換ができたことは、大いに有意義だったと感じる受講者が多かった。
- ・

[内容の理解についてのサマリー]

- ほとんど全ての課題において、研修の前後で理解度が有意に上昇した。
- 一方で、初任保育所長(就任予定者)にとって「児童虐待の防止対策についての理解」と、中堅保育所長にとって「研修計画の作成方法の理解」は、一定の受講者の理解は得られたものの、理解が不十分であると認識している層も残った。今後の研修の課題であるといえる。

個々の内容については、下記の本文と、別紙「基礎集計表」を参照されたい。

3.1 事前課題について

① 事前課題の取組状況

以下の通りの取り組みがあった。

研修(会場)、開催年月日	受講者数	回収数・回答率	
初任保育所長(就任予定者)(大阪) 令和元年11月25日(月)～27日(水)	57	52	91%
初任保育所長(就任予定者)(東京) 令和元年12月16日(月)～18日(水)	126	127	101%
初任保育所長(東京①) 令和2年1月20日(月)～22日(水)	259	267	103%
初任保育所長(大阪) 令和2年1月27日(月)～29日(水)	172	174	101%
初任保育所長(東京②) 令和2年2月5日(水)～7日(金)	267	271	101%
中堅保育所長 令和2年2月17日(月)～19日(水)	42	44	105%

② 開催した研修と事前課題

研修(会場)	事前課題内容
全研修	本研修で重点的に学びたいことを書いてください

3.1.1 目的

受講者には上記の事前課題を課した。事前課題の主な目的は、研修開催前に受講者の日ごろの関心や問題意識、研修で学びたいことを講師へ伝えることで、当日の研修では、可能な限り受講者の個別の状況に沿った授業を提供するためである。

事前課題に取り組むことで、受講者自身も自らの保育に関する問題意識を明確にでき、事前に積極的に学ぶ意欲を高め、当日の研修をより有意義なものにすることができる。

3.1.2 回収方法

課題はWebサイトフォームでの提出とした。

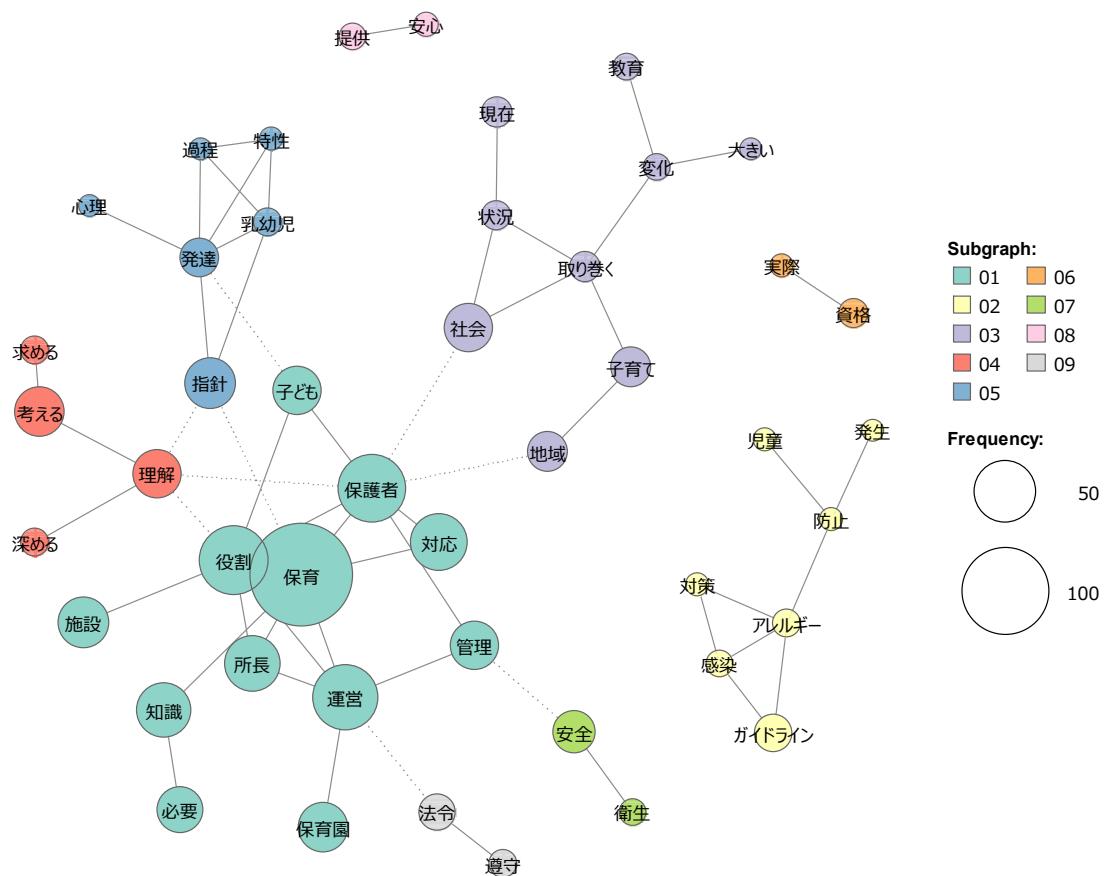
3.1.3 結果と考察

事前課題については、自由記述の設問には回収データを用いてテキストマイニングを行った。その結果は、各語句の関係性をあらわした図(共起ネットワーク)で示し、それぞれの特徴と考察を加えていった。対応分析では、各研修に特徴的な抽出語のグラフで示し、特徴と考察を加えた。対応分析では、グラフ上の赤字がグループ名を示しており、原点(0, 0)は標準的に出現した語が配置されるようになっている。赤字のグループの方向ほどそのグループに特徴的に出現した語であるといえる。個別のデータと考察については、別紙基礎集計表を参照されたい。

事前課題においては、「初任保育所長(就任予定者)」と「初任保育所長」、「中堅保育所長」が学びたいことは、全体的には保育実践の経験蓄積による知識が示された回答が書かれていたように思われる。

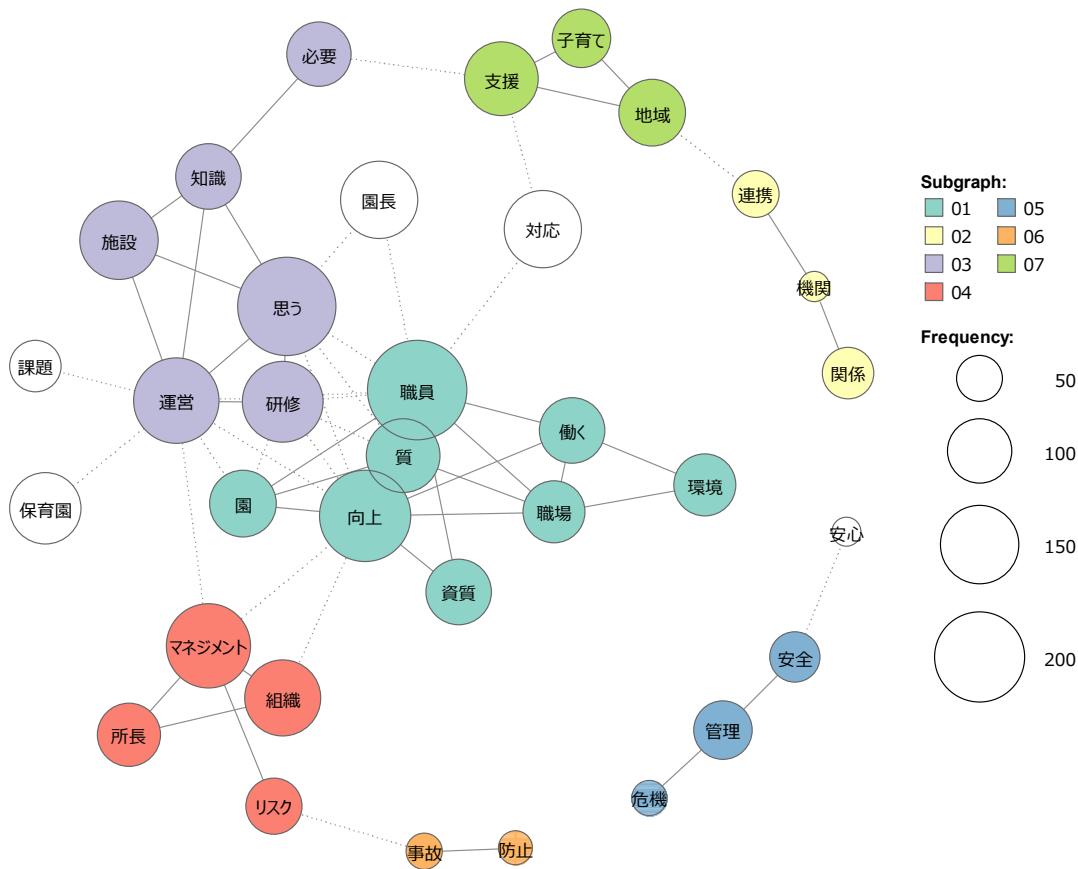
(設問)本研修で重点的に学びたいことを書いてください(200 文字程度)

- ・初任保育所長(就任予定者)



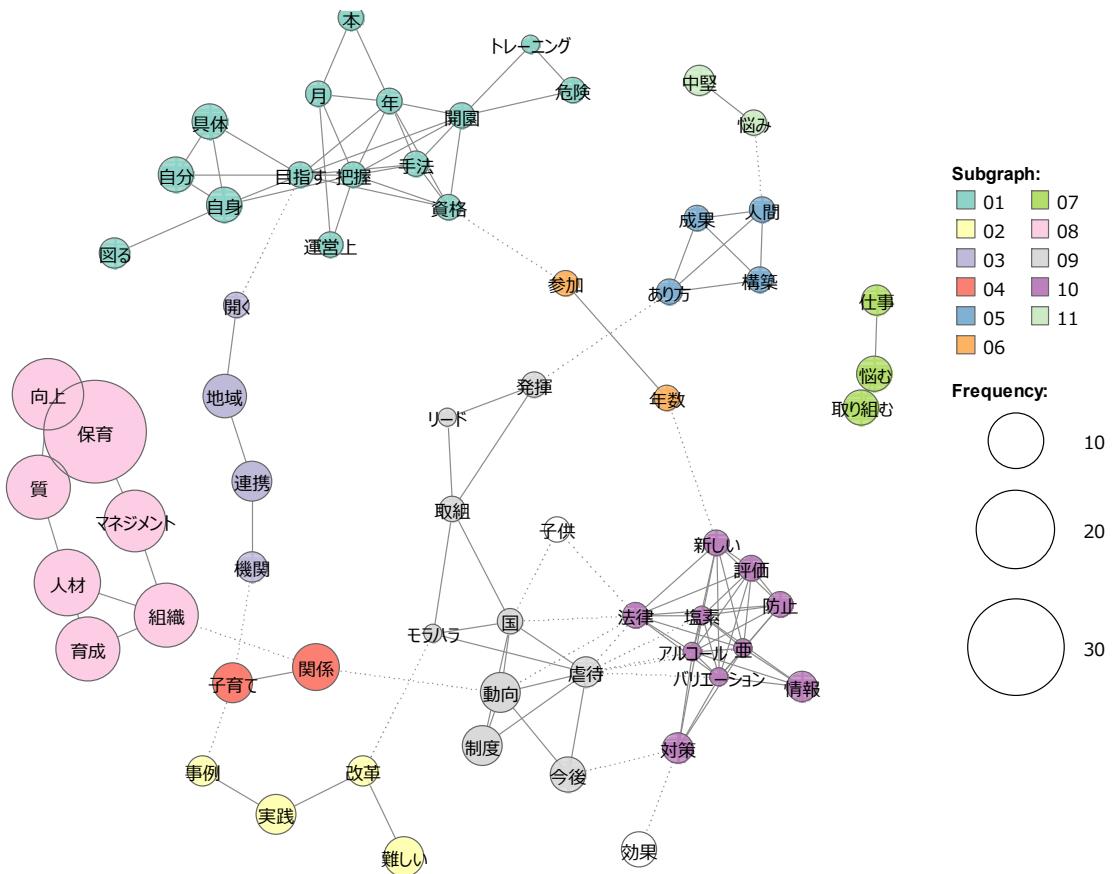
「管理」「運営」といったワードから、マネジメントに関する知識への関心が示されているが、具体的には「保護者対応」「子どもの発達理解」「地域との連携」「子育て支援」「アレルギー対応」といった多岐の課題に関心が及んでいる。

・初任保育所長



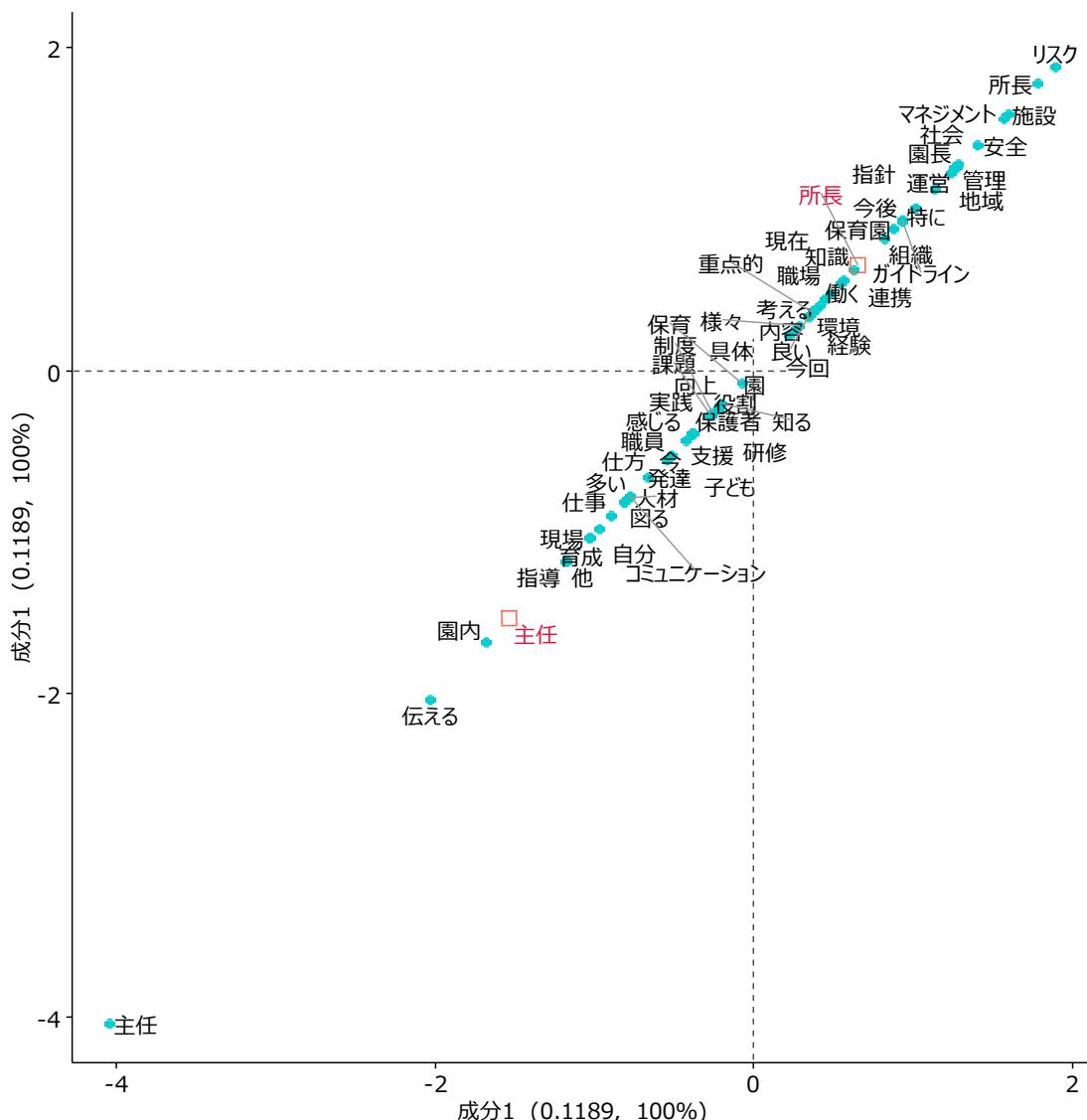
「職員の資質向上」「地域にひらかれた子育て支援」「安全・危機管理」への関心が比較的高い傾向がある。

・中堅保育所長

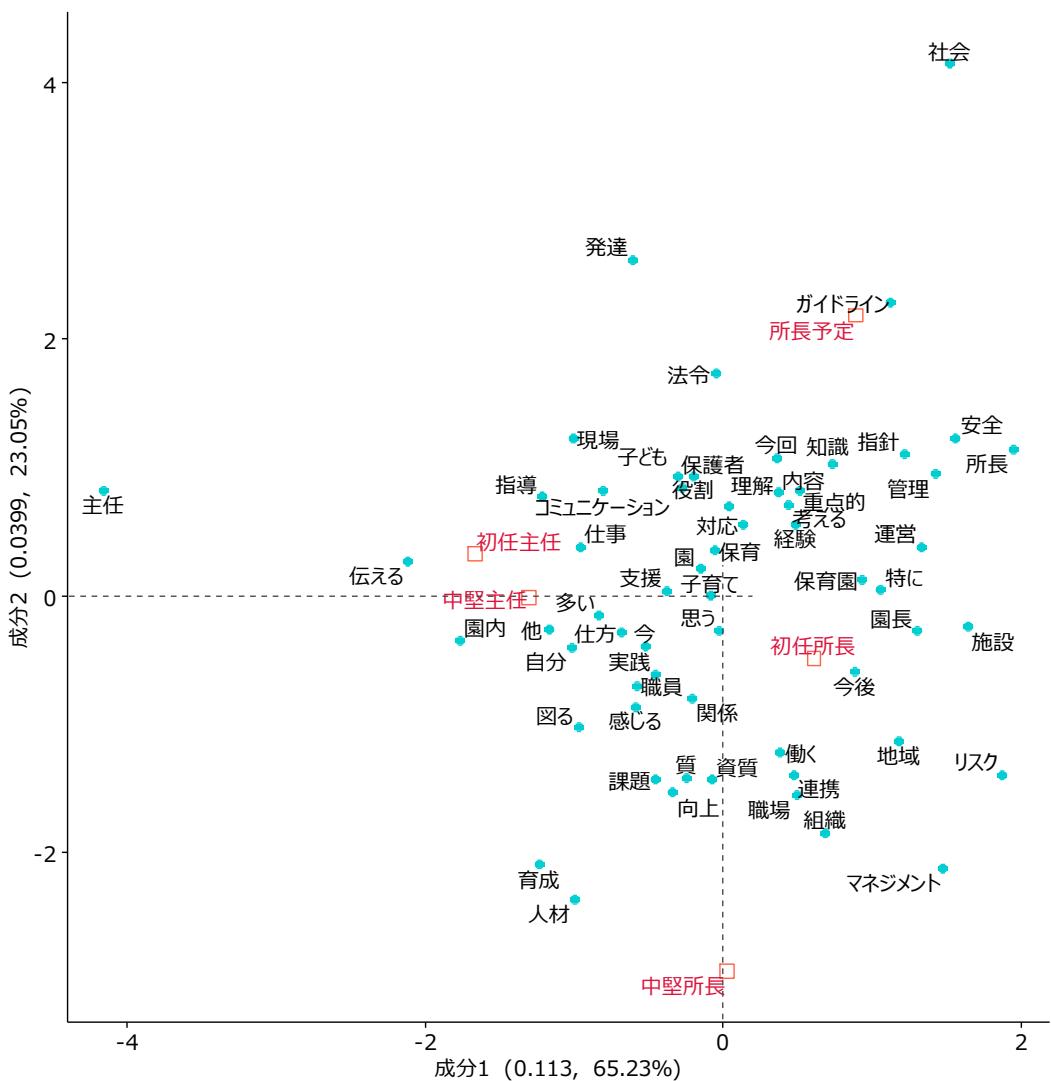


中堅クラスでは関心は多岐にわたる。特に「保育の質向上」「人材育成」に必要なマネジメントについて関心が高く、その他「地域連携」「制度動向」「評価」「対策」「取組」といった実践的な各論に関心が及ぶ傾向が出ている。

対応分析



初任保育士研修受講者は「コミュニケーション」「指導」「園内」などが特徴的な語として現れ、おそらく園内の保育士への働きかけなどの内容に注目していることが予想される。一方で、保育所長研修受講者は「人材」「育成」「マネジメント」「管理」「ガイドライン」など、所長としての役割を念頭に置いたコメントがされていることが予想された。



所長予定者は特に「ガイドライン」や「法令」について学ぶことを希望している一方で、中堅所長は「人材」「育成」「マネジメント」といった内容を希望していることがわかった。

3.2 事後課題について

事後課題については以下の通りの取り組みがあった。

研修(会場)、開催年月日	受講者数	回収数・回答率	
初任保育所長(就任予定者)(大阪) 令和元年11月25日(月)～27日(水)	57	55	96%
初任保育所長(就任予定者)(東京) 令和元年12月16日(月)～18日(水)	126	126	100%
初任保育所長(東京①) 令和2年1月20日(月)～22日(水)	259	256	99%
初任保育所長(大阪) 令和2年1月27日(月)～29日(水)	172	172	100%
初任保育所長(東京②) 令和2年2月5日(水)～7日(金)	267	265	99%
中堅保育所長 令和2年2月17日(月)～19日(水)	42	38	90%

研修会名	No.	設問内容
初任保育所長(就任予定者)	1	・保育所等の社会的役割について、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	2	・保育所長として必要だと思う資質を3つ書いてください。
	3	・自園で今後取り組みたい、または継続したい子育て支援の取り組みを書いてください。
	4	・自園で健康・安全のために今後特に取り組みたいことを3つ書いてください。
	5	・「教育のPDCA」とはどういうことか、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	6	・研修全体を終えて、特に学んだことを自分の担う業務と関連付けて5つ書いてください。(箇条書き)
	7	・研修全体を終えて、特に実践したい事を具体的に5つ書いてください。(箇条書き)
	8	・グループ討議で印象に残った事例を書いてください。
	9	・ワークショップを通して把握できた新しい知見を書いてください。
	10	・研修で重点的に学びたいことを書いてください。
初任保育所長(就任予定者)	1	・研修で重点的に学んだことを書いてください。
	2	・自園で今後取り組みたい、または継続したい子育て支援の取り組みを書いてください。
	3	・地域に開かれた保育所であるために、自園で今後取り組みたいこと、又は継続したいことを書いてください。
	4	・自園で健康・安全のために今後特に取り組みたいことを3つ書いてください。
	5	・「教育のPDCA」とはどういうことか、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	6	・自園で組織マネジメントのために今後取り組みたいことを書いてください。
	7	・保育所長として取り組みたいと考えていることと、それについて課題だと思うことについて、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	8	・研修全体を終えて、特に学んだことを自分の担う業務と関連付けて5つ書いてください。(箇条書き)
	9	・研修全体を終えて、特に実践したい事を具体的に5つ書いてください。(箇条書き)
	10	・グループ討議で印象に残った事例を書いてください。
	11	・ワークショップを通して把握できた新しい知見を書いてください。
	12	・研修で重点的に学びたいことを書いてください。
中堅保育所長	1	・研修で重点的に学んだことを書いてください。
	2	・「教育のPDCA」とはどういうことか、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	3	・地域に開かれた保育所であるために、自園で今後取り組みたいこと、又は継続したいことを書いてください。
	4	・自園において、自分が今後実践したい「リーダーシップ」や「人材育成」について書いてください。
	5	・保育所長として取り組みたいと考えていることと、それについて課題だと思うことについて、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。
	6	・研修全体を終えて、特に学んだことを自分の担う業務と関連付けて5つ書いてください。(箇条書き)
	7	・研修全体を終えて、特に実践したい事を具体的に5つ書いてください。(箇条書き)
	8	・グループ討議で印象に残った事例を書いてください。
	9	・ワークショップを通して把握できた新しい知見を書いてください。
	10	・研修で重点的に学びたいことを書いてください。

3.2.1 目的

事後課題の主な目的は、受講者が研修全体を振り返り、そこで学び得たことについて、自らが担うこととなる業務と関連付け、今後、保育所等でどのように実践していくか、考えを深め行動を促すためである。また、研修の開催者にとっては、受講者の理解の内容や程度を把握することで、研修の事後評価と改善策の参考とすることができる。

3.2.2 回収方法

課題は Web サイトフォームでの提出とした。

3.2.3 結果と考察

事後課題についても、自由記述の設問には回収データを用いてテキストマイニングと対応分析を行った。その結果は、各語句の関係性をあらわした図(共起ネットワーク)で示し、それぞれの特徴と考察を加えていった。対応分析では、各研修に特徴的な抽出語のグラフで示し、特徴と考察を加えた。対応分析では、グラフ上の赤字がグループ名を示しており、原点(0, 0)は標準的に出現した語が配置されるようになっている。赤字のグループの方向ほどそのグループに特徴的に出現した語であるといえる。

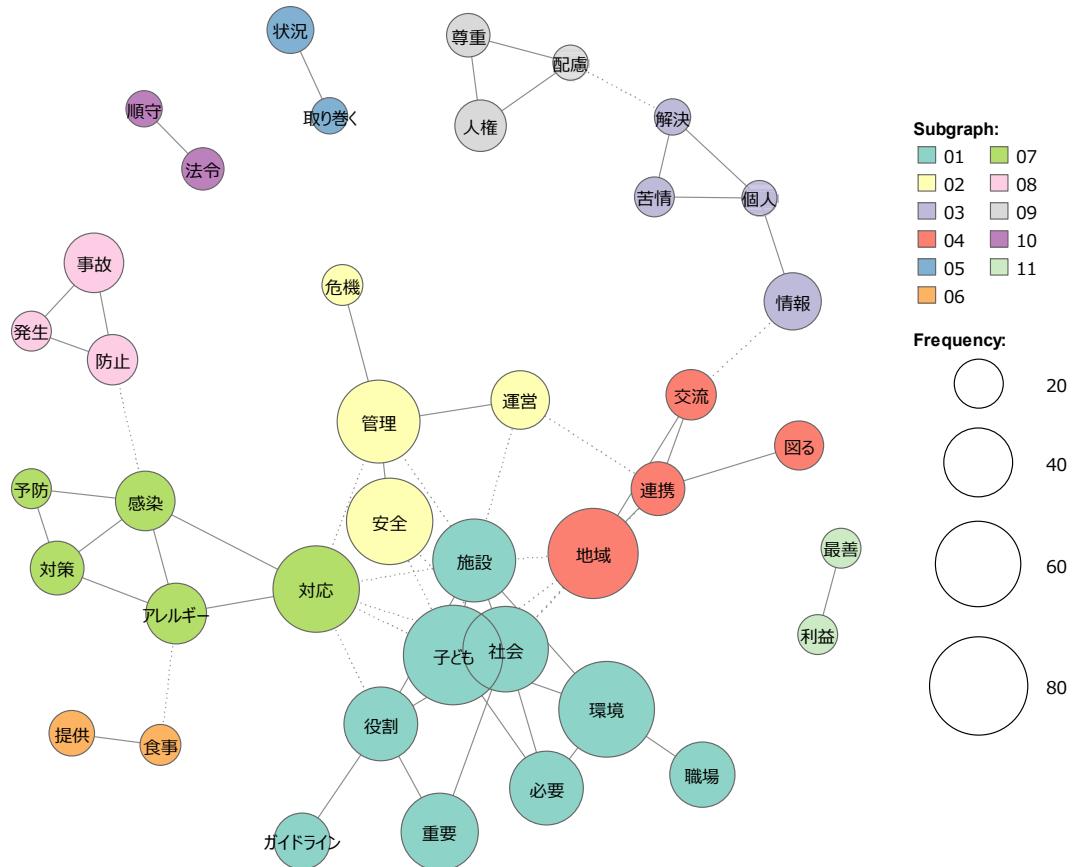
個別のデータと考察については、別紙基礎集計表を参照されたい。

事後課題の設問中、「初任保育所長(就任予定者)」と「初任保育所長」、「中堅保育所長」の研修科目において、同じ設問がある場合は比較を行ったので下記に示す。

全研修共通項目

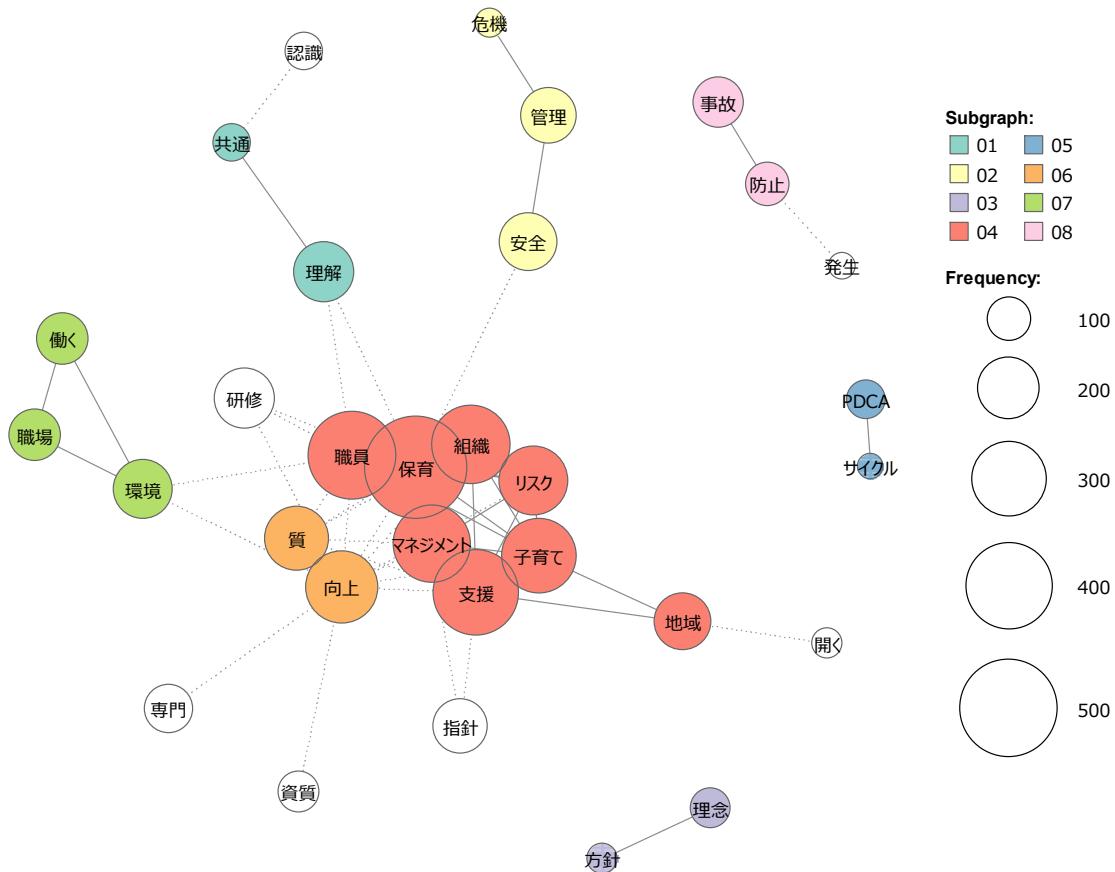
(設問) 研修全体を終えて、特に学んだことを自分の担う業務と関連付けて5つ書いてください。(箇条書き)

- ・初任保育所長(就任予定者)



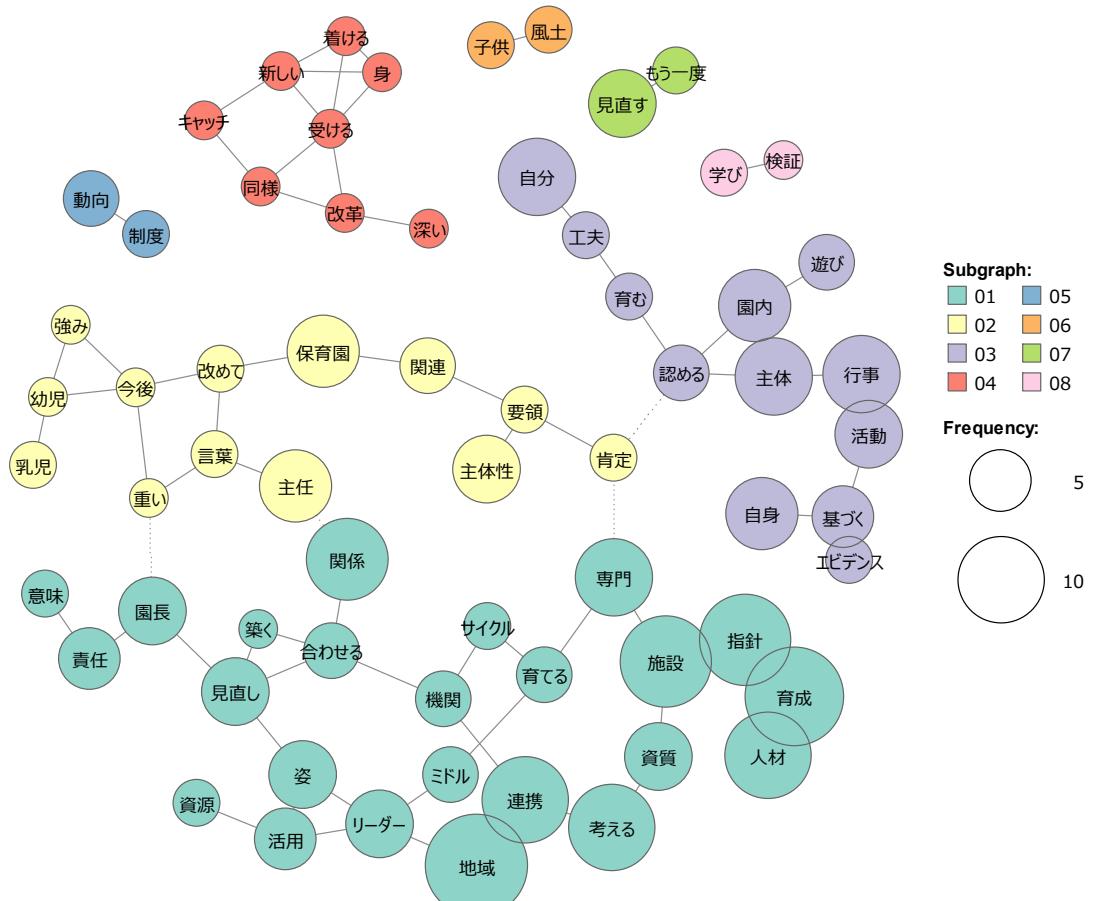
改定保育所指針(2018)の中で新たに踏まえられた方向性に対する関心と理解が特に高い。「子どもを取り巻く社会状況」についてよく学んだ傾向が出ているが、この中には、子どもの生活経験の変化に関する「食物アレルギー対応」や防災に対する社会的意識の高まりに関する「災害に対する安全管理」も含まれており、ポイントが非常によく理解できた結果となつた。

・初任保育所長



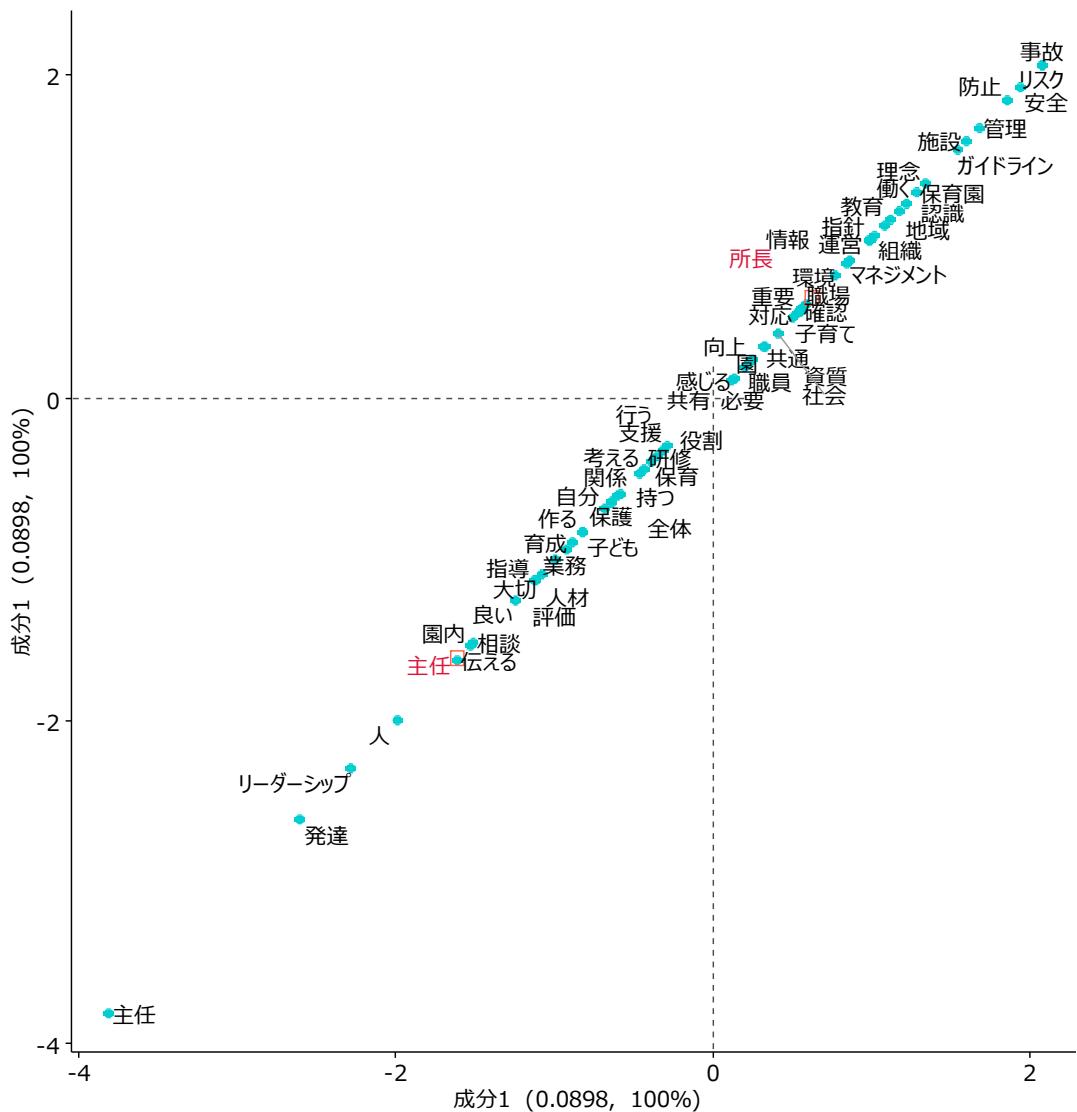
初任所長クラスでは、特に運営側としての役割責任について学ぶことへの関心と理解が非常に高い。特に「マネジメント力」「リスク管理」「地域と連携した子育て支援」「職員の資質・専門性向上」について関心が強く、十分に学んだ結果が示された。

・中堅保育所長



中堅所長クラスでは、多岐にわたり非常に多くの知識を学んでいる。特に「職員の資質・専門性の向上」や「地域と連携した子育て支援」といった指針の新たな方向性に対する学びを非常に重視している。さらに、運営面からの視点だけではなく、子どもの遊びや活動、行事など現場視点も持ち合わせた学びとなり、バランスがよく、研修のパフォーマンスが非常に高かったといえる。

対応分析



主任保育士研修では「リーダーシップ」「主任」「発達」などが特徴的な語として現れていたことから、研修により特に主任としての役割やリーダーシップの取り方などがよく学べたことが予想される。

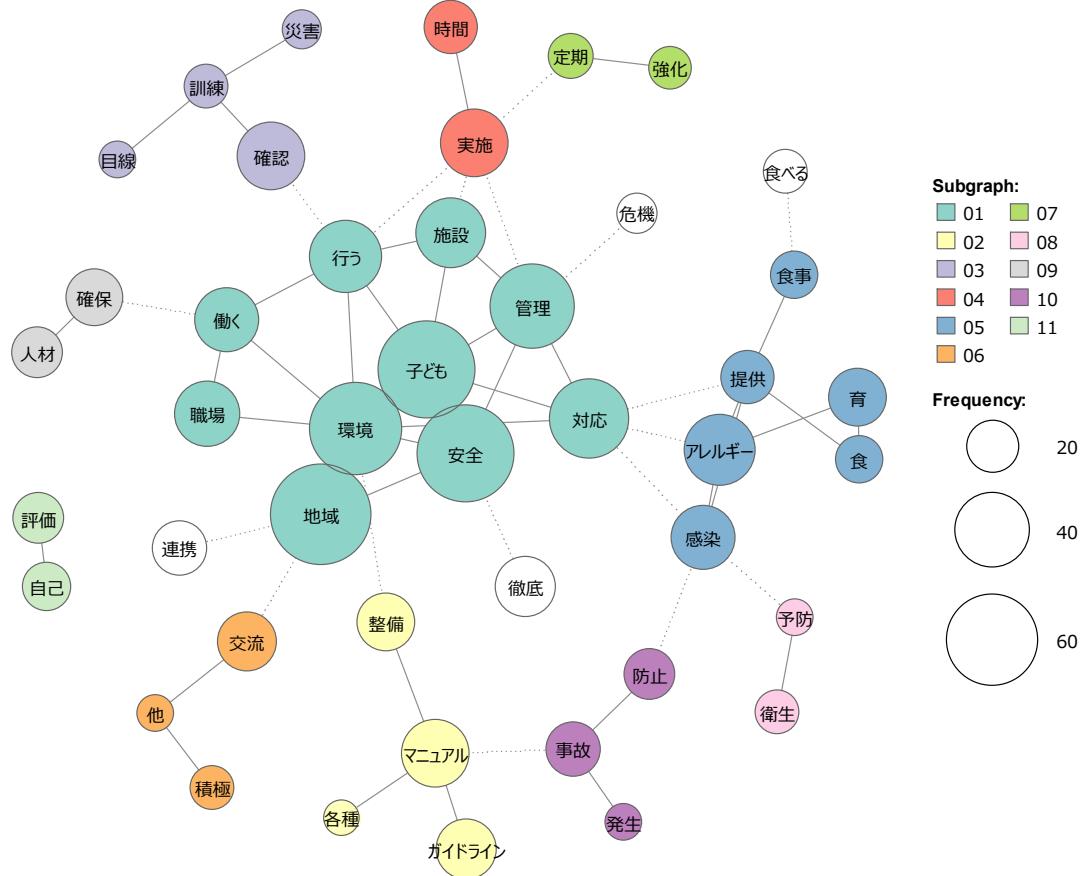
一方で、所長研修では「リスク」「事故」「施設」「管理」「マネジメント」など、施設長にとって必要な課題が特徴的な語として現れていた。



所長(就任予定者)、初任所長、中堅所長にそれぞれ注目してみると、所長(就任予定者)や初任所長は「安全」「管理」「ガイドライン」「事故」「防止」が特徴的な抽出語である一方、中堅所長は「人材」「育成」「評価」などが特徴的な抽出語として現れた。初任所長が中心的に学んだ内容と、中堅所長が意識的に学んだ内容に差異があることが示された。

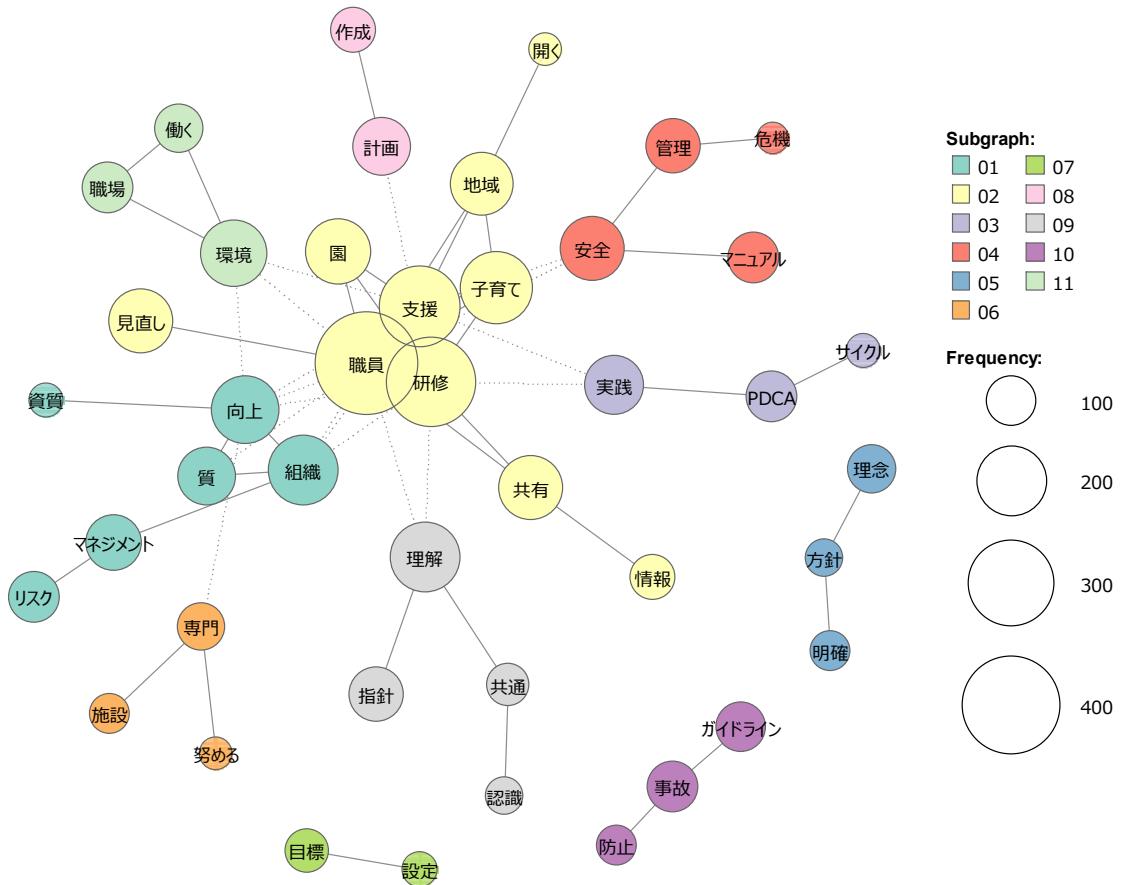
(設問) 研修全体を終えて、特に実践したい事を具体的に5つ書いてください。
(箇条書き)

・初任保育所長(就任予定者)



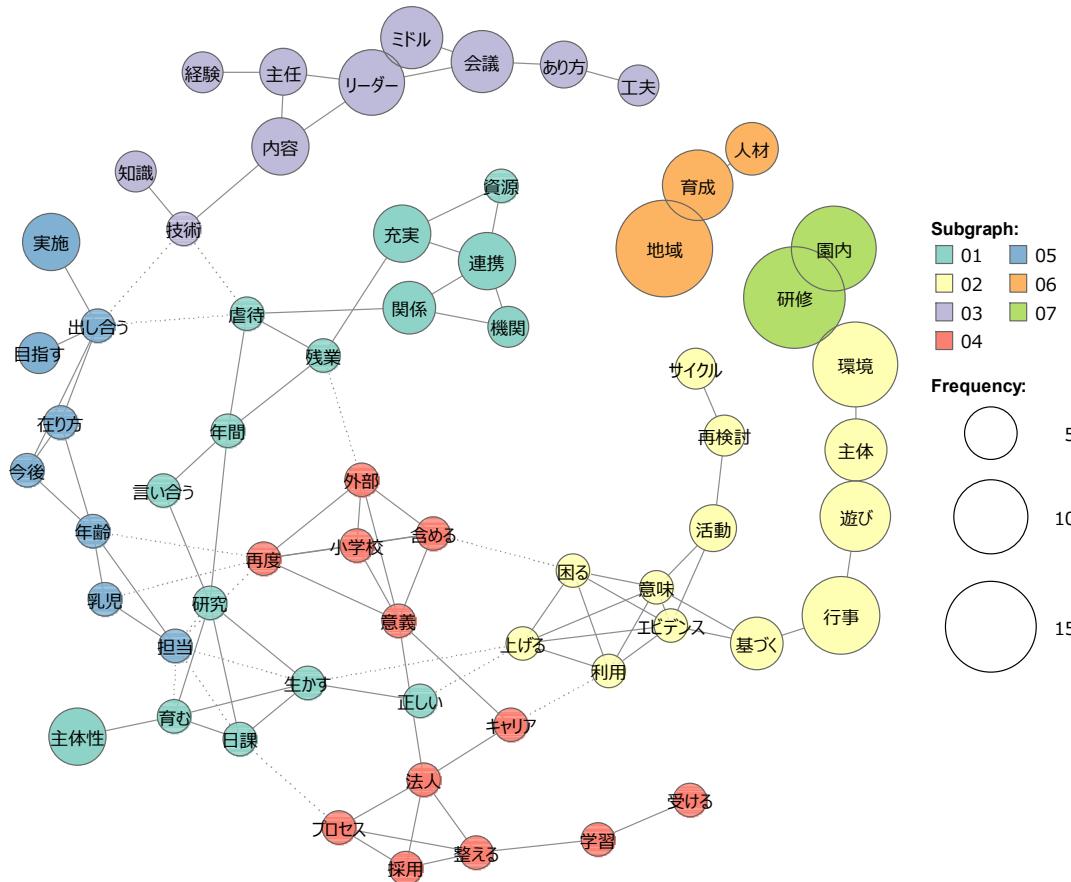
特に、子どもと職員の両方をとりまく環境に対して、学んだことを実践に生かしたいと考える傾向が高かった。安全管理、アレルギー対応、地域連携、職場環境改善等、今現場に求められている対応について、非常によく学んだ結果となった。

・初任保育所長



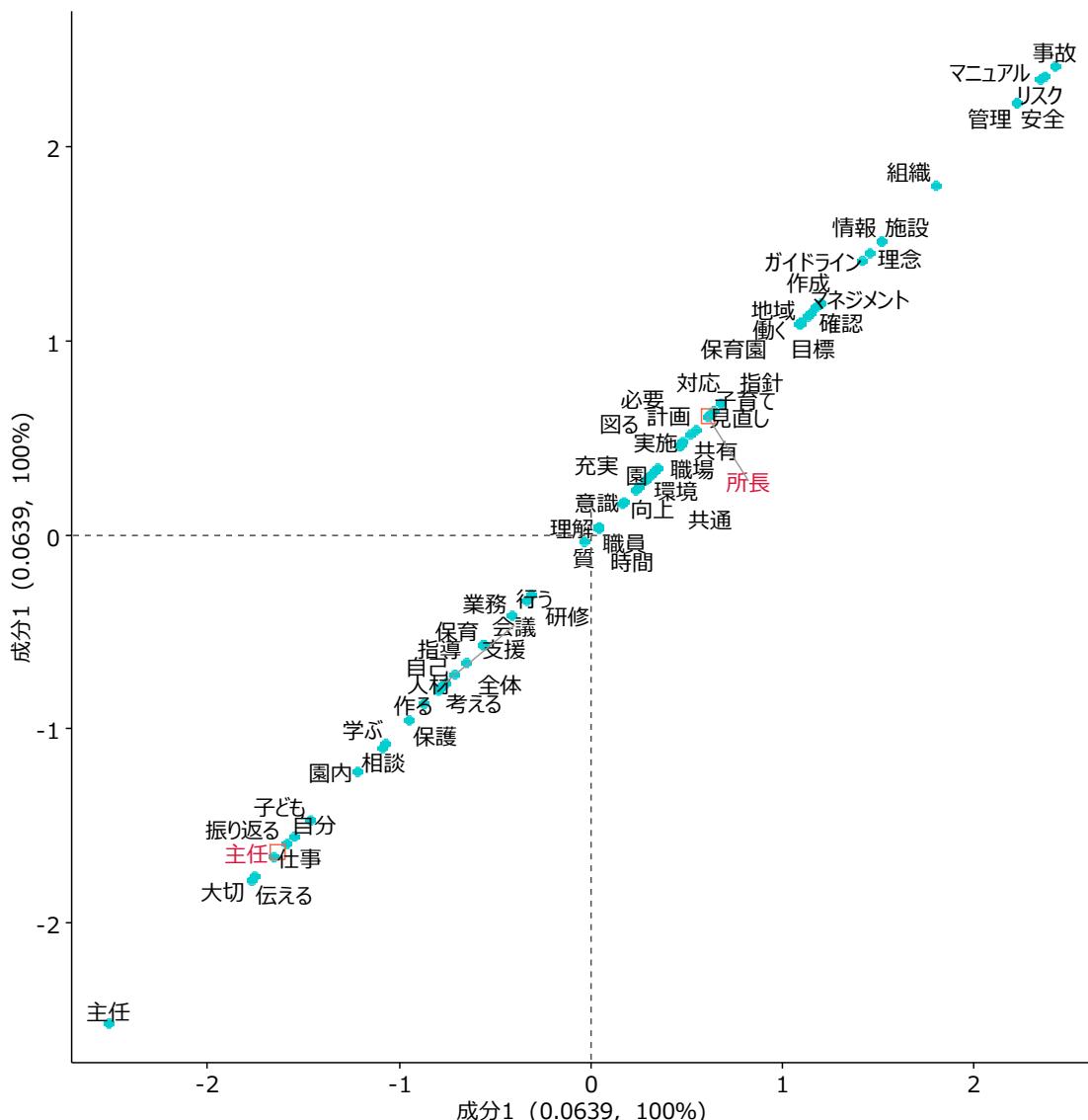
研修後に「職員研修」や「資質向上」について実践したいと考える傾向が強く出ている。特に職員同士の情報共有、保育指針の理解などを重視している点が特徴的であり、初任クラスの研修として、非常に意義のある内容が学ばれた結果となった。

・中堅保育所長

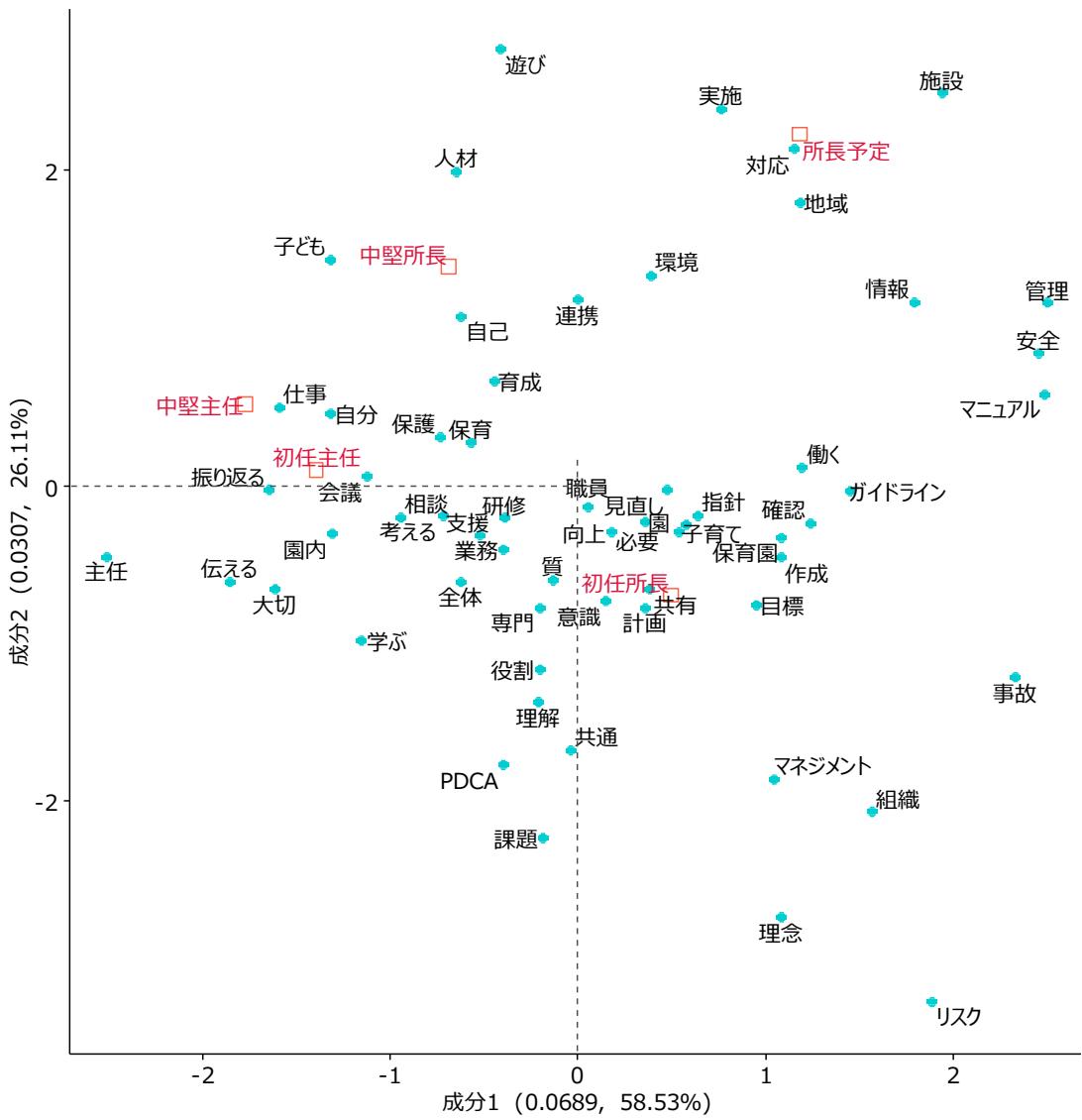


中堅クラスになると、現場についての詳細なイメージやプランがあると同時に、研修において更に専門性を高めた結果が強く現れている。つまり「職員研修」や「資質向上」について、科学的な根拠(エビデンス)やPDCAサイクルに基づいた実践、また地域や関係機関とのネットワーク構築の重要性を理解できていることは、研修のねらいに沿った非常に高い効果であるといえる。

対応分析



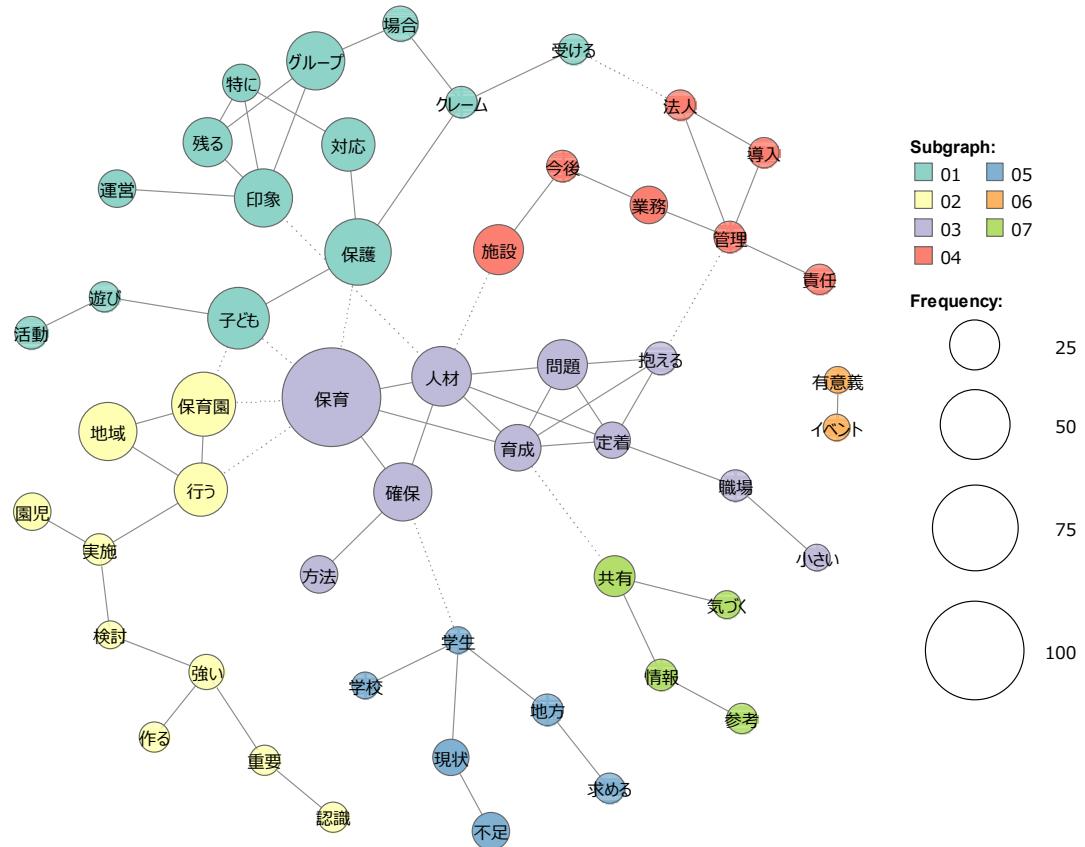
これから実践したいこととして、主任保育士研修受講者は「伝える」「振り返る」などの動詞が多くみられ学んだことに対し行動を起こそうとしている様子がうかがえる。一方で所長研修受講者は特に学んだこと(自身の業務と関連して)と同様の抽出語が表れており、その内容について「見直し」たり「実施」したりしようとしていることが示唆された。



所長予定者は「地域」「対応」「情報」などが特徴的な語として現れ、中堅所長は「人材」「育成」が特徴的な語として現れた。

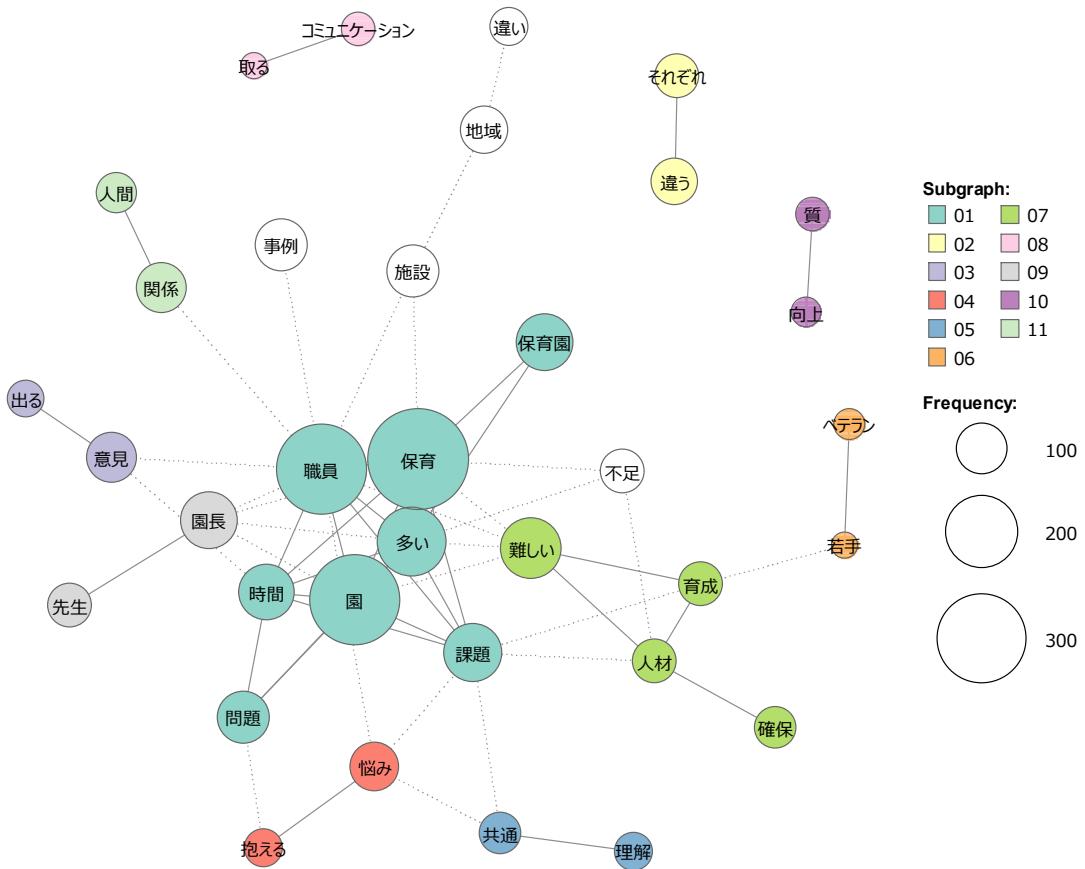
(設問) グループ討議で印象に残った事例を書いてください。

- ・初任保育所長(就任予定者)



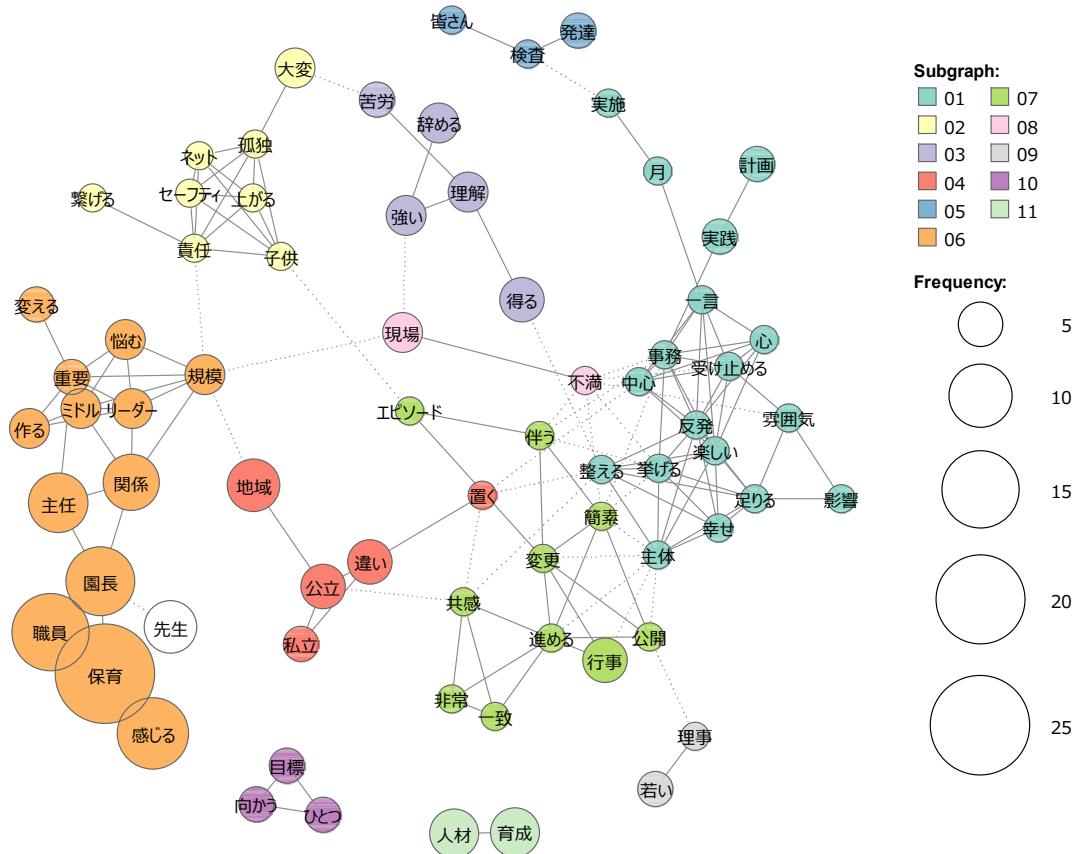
グループでの事例に関する討議では、「人材確保・育成」「クレーム対応」への関心が高い。人材確保が難しく、定着率も低いことが、多くの参加者の関心に上った。「人材確保」に関して、保育学生の獲得が地方ほど困難である問題が討議されていたことが分かる。

・初任保育所長



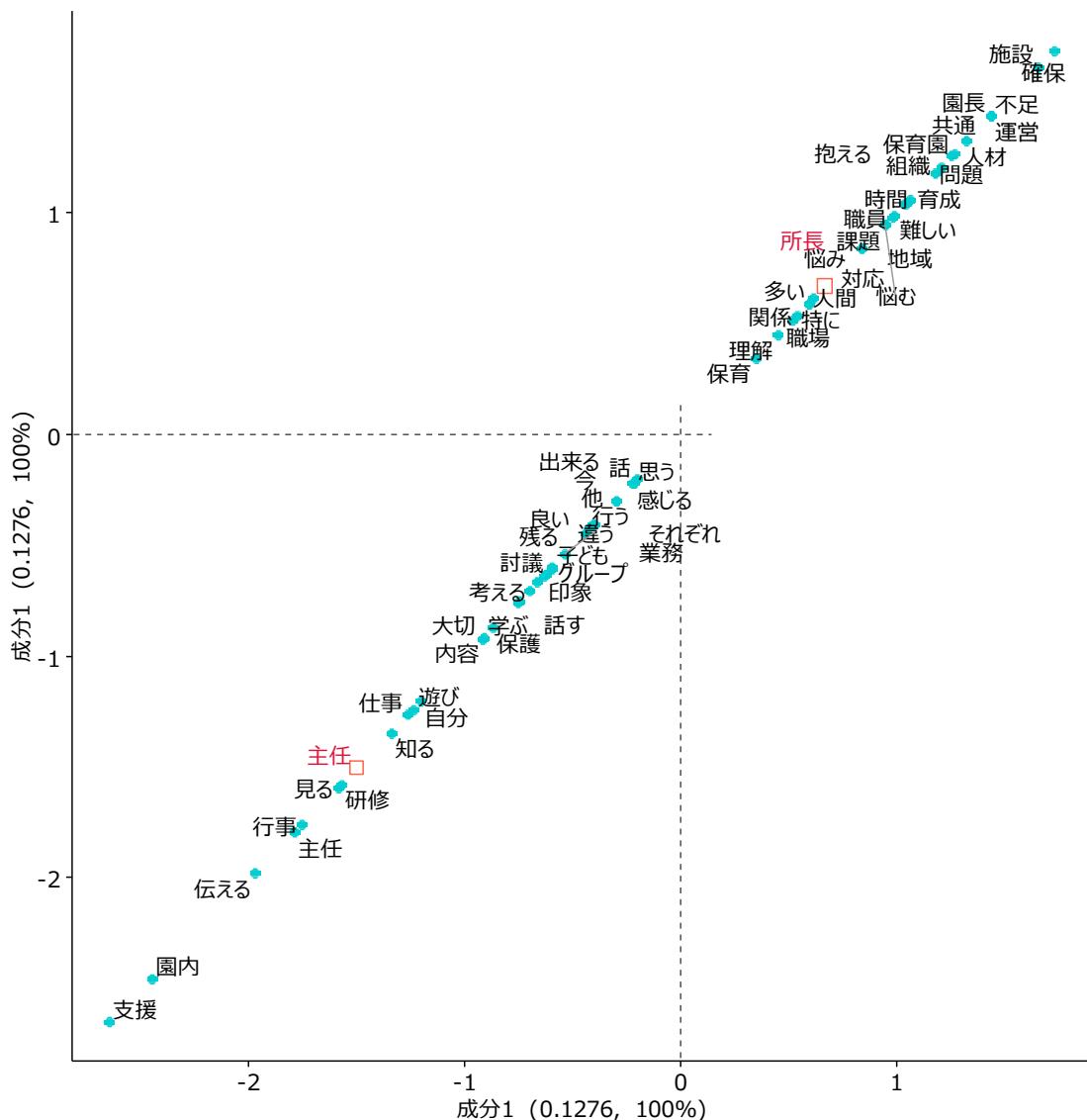
就任予定者と比較すると、現役初任所長の場合は「労働環境」に対する関心が非常に高い。特に業務量、労働時間、人材不足など課題として挙がっているのがみてとれる。「(設問2)研修後に実践したいこと」の回答で多かった「職員の質向上」については、さほど議題として挙がらなかつたのが特徴的だが、これに取り組む前提として現場ではクリアしなければならない課題が多いことを示しているといえる。

・中堅保育所長

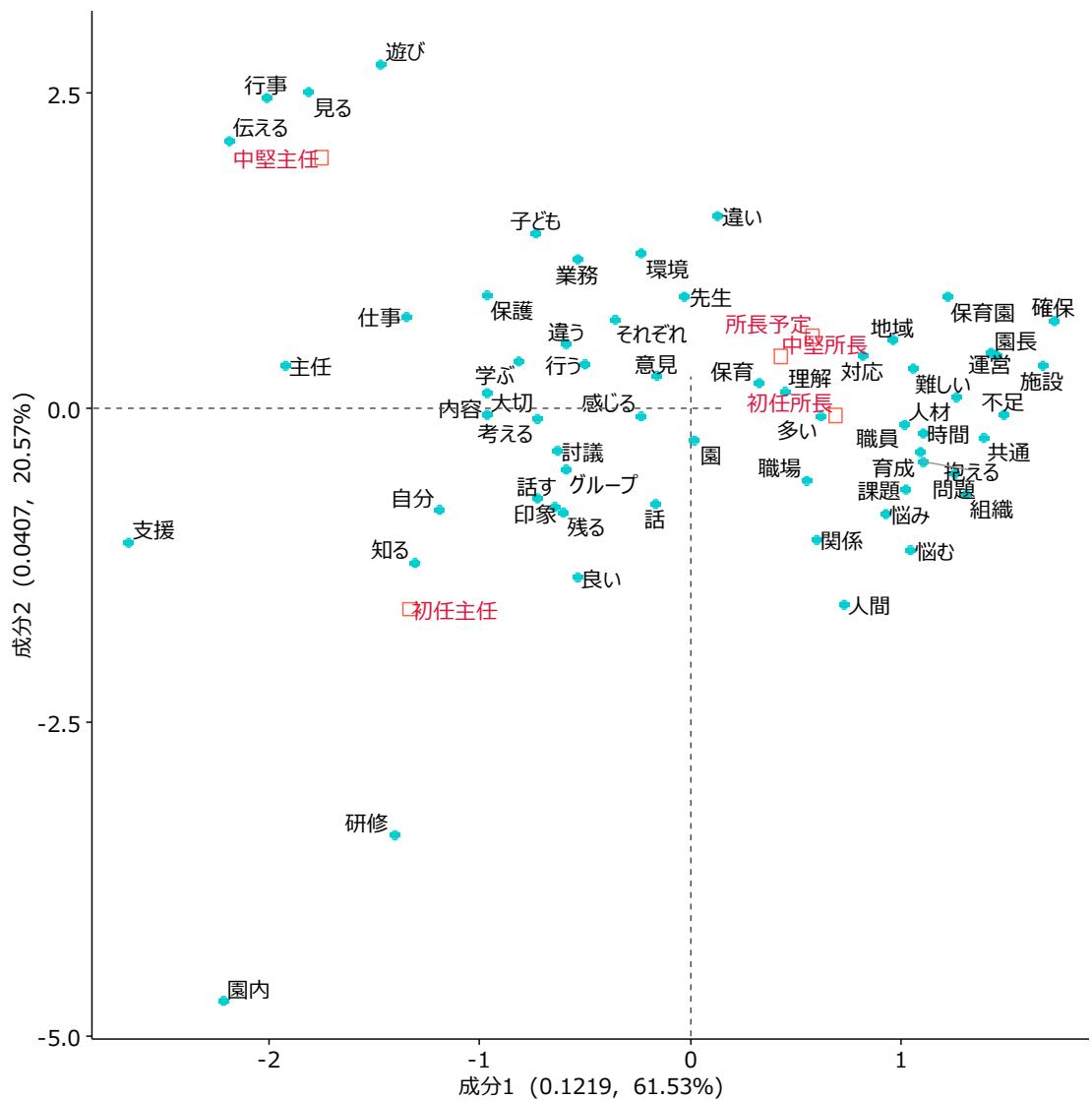


中堅クラスでは、組織内での自らの役職上の立場や主任クラス等部下との関係性について関心が高い。また広い視野で、組織や社会状況を客観視し、保育現場の課題と結びつける傾向がみられる。と同時に主観的な表現(共感、反発、孤独、幸せ、楽しい、受け止める、悩むなど)も見られることから、保育現場の組織力が、上司や職員同士の情緒的理解や人間関係によって支えられているといえる。

対応分析



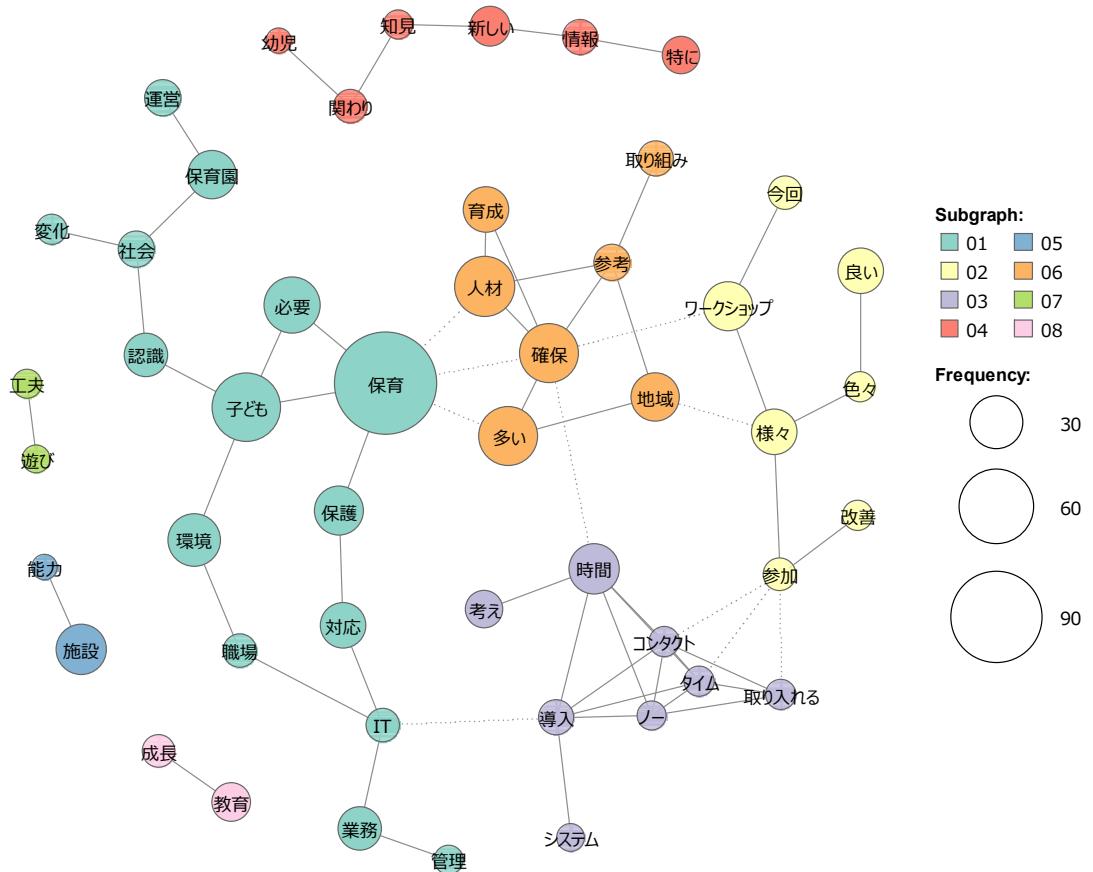
グループ討議で扱った内容が、初任と所長とで内容が異なっていたことがみてとれた。



所長予定者、初任所長、中堅所長の3グループが集中していることから、どのグループでも討議に出てきた特徴的な語が似ていたといえる。ただし詳細をみると、前出の共起ネットワークの結果で見られたように、各研修で関心が高かった内容は異なっていた。

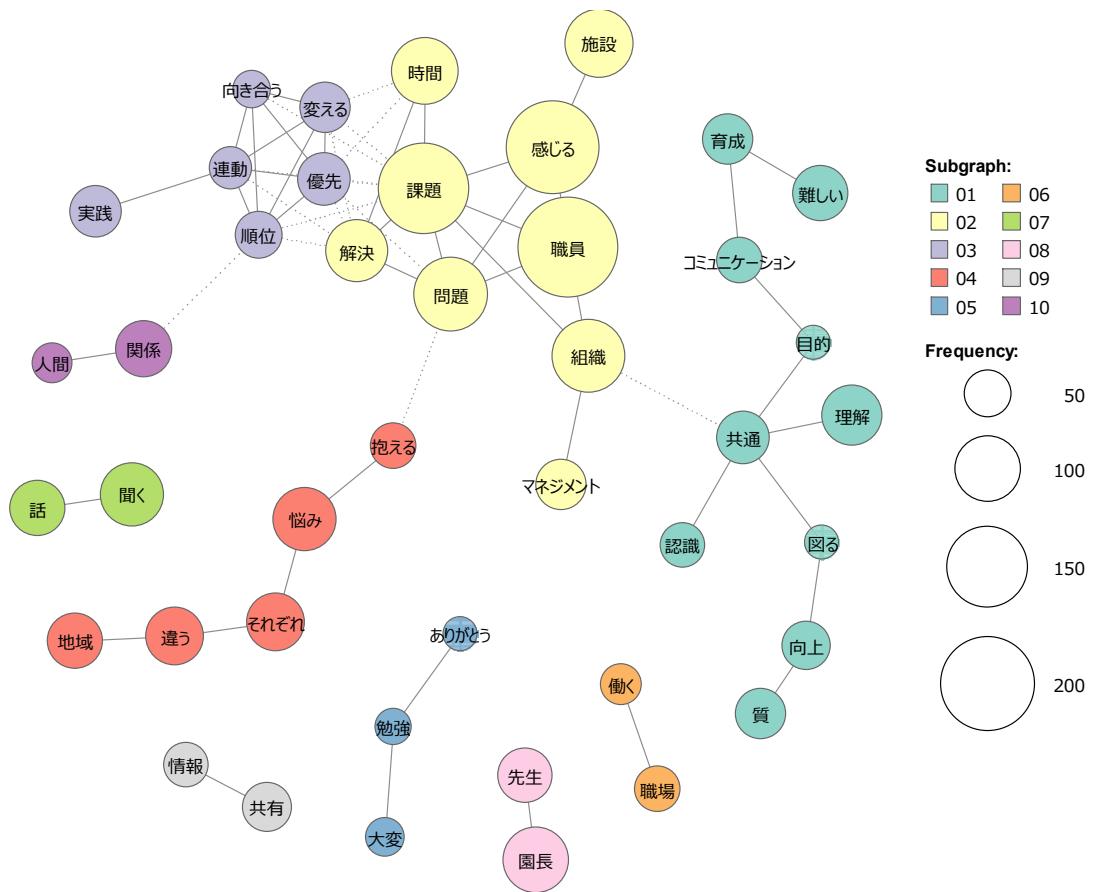
(設問) ワークショップを通して把握できた新しい知見を書いてください。

- ・初任保育所長(就任予定者)



このようなワークショップ自体に参加するのが初めての参加者が多かったことから、ワークショップの意義を理解できたという回答が顕著であった。また、内容に関しては「業務の効率化」や「就業時間の短縮」のためのシステムについて、新たな知見を獲得できた参加者が非常に多かった。

・初任保育所長



図の右上に見える「コミュニケーション」や「共通」「認識」をもって保育に向かっていく姿勢を学んだと思われる。

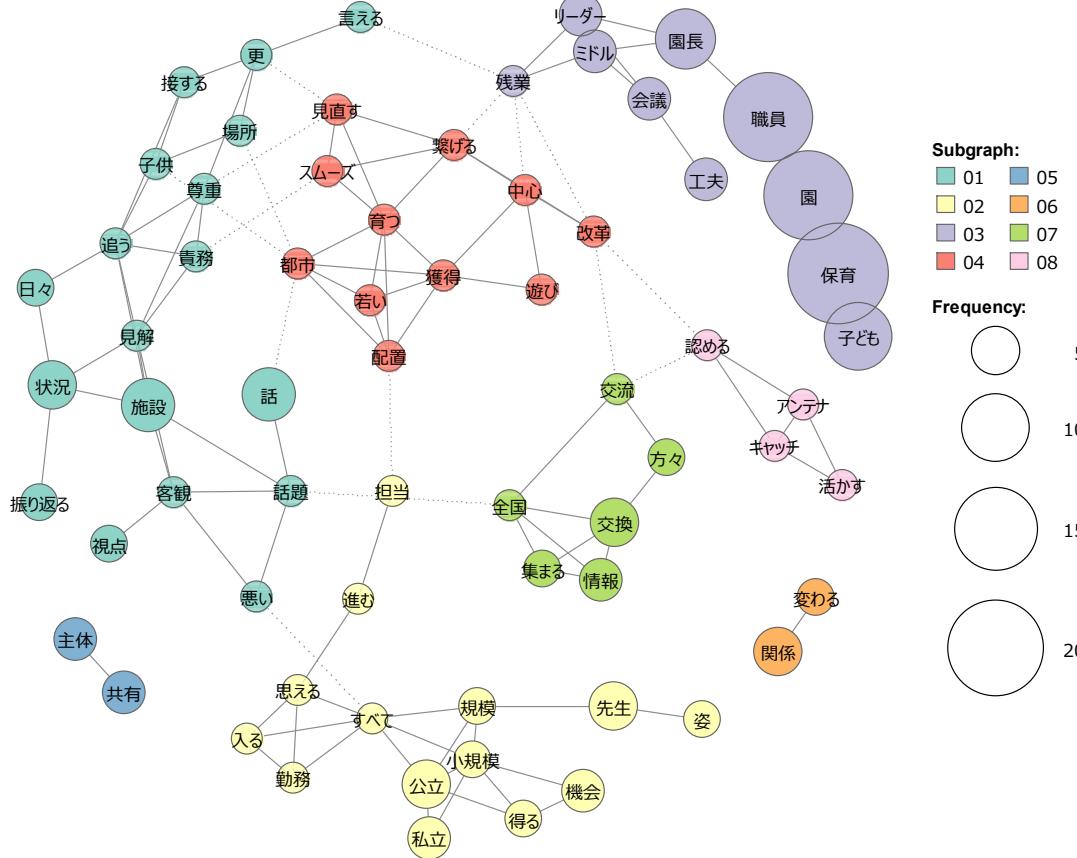
例えば、「抱える」「悩み」は「それぞれ」「違う」し、「職員」の「感じる」「課題」の「解決」には「時間」がかかるかもしれないが、出来ない等の否定的な語は見当たらない。

ワークショップで前向きな姿勢を得られたと考えられる。

また、ワークショップを通して、組織化における人的環境や職員コミュニケーションの問題解決について新たな知見を得られた傾向がある。特に、質の向上についての

共通理解の図り方、人材育成のコミュニケーションの取り方等、現場にとって非常に有益な知見を獲得できた研修であったことが分かる。

・中堅保育所長

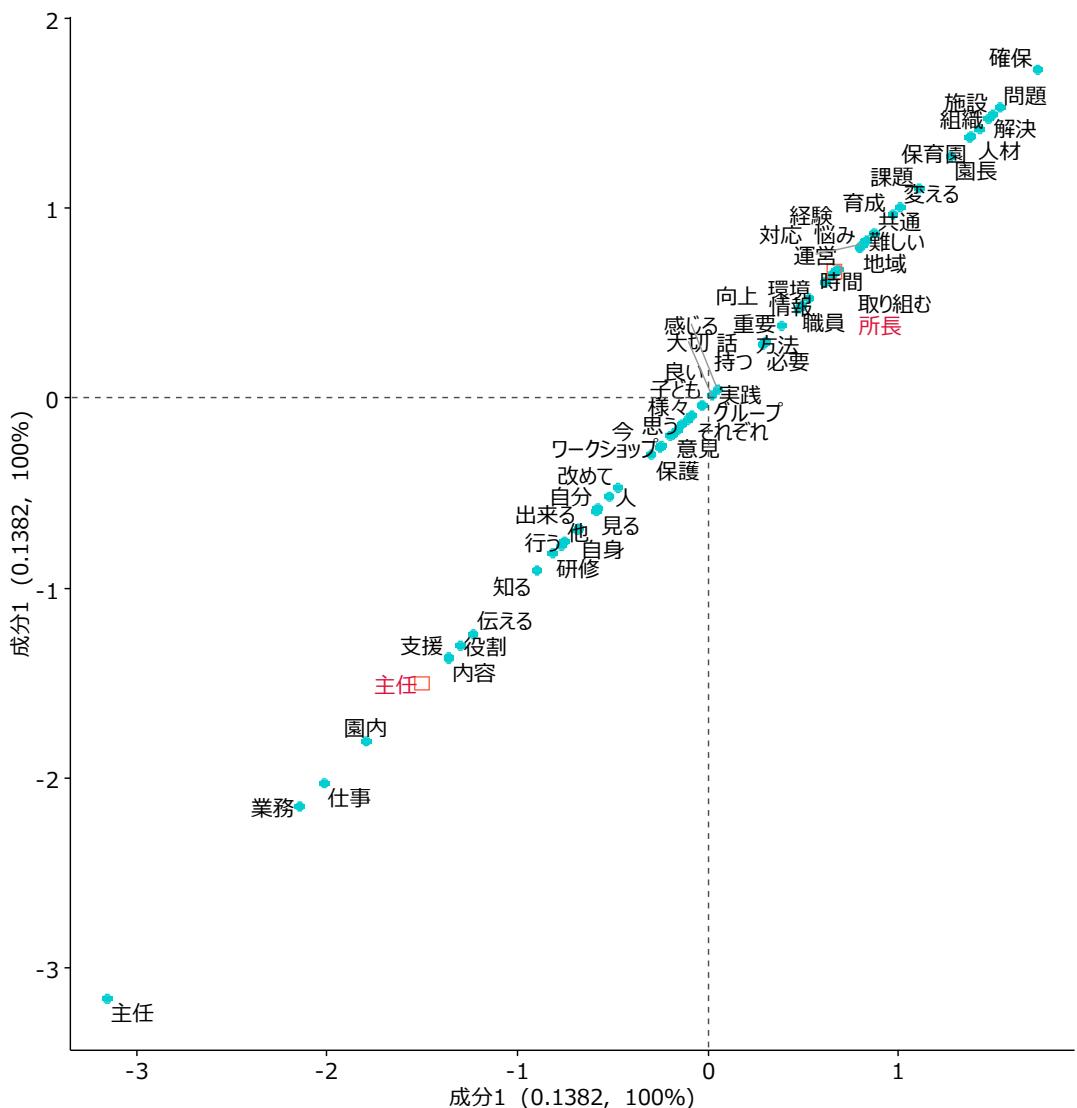


初任保育所長の回答に見られた「課題」「問題」「悩み」の語がない。

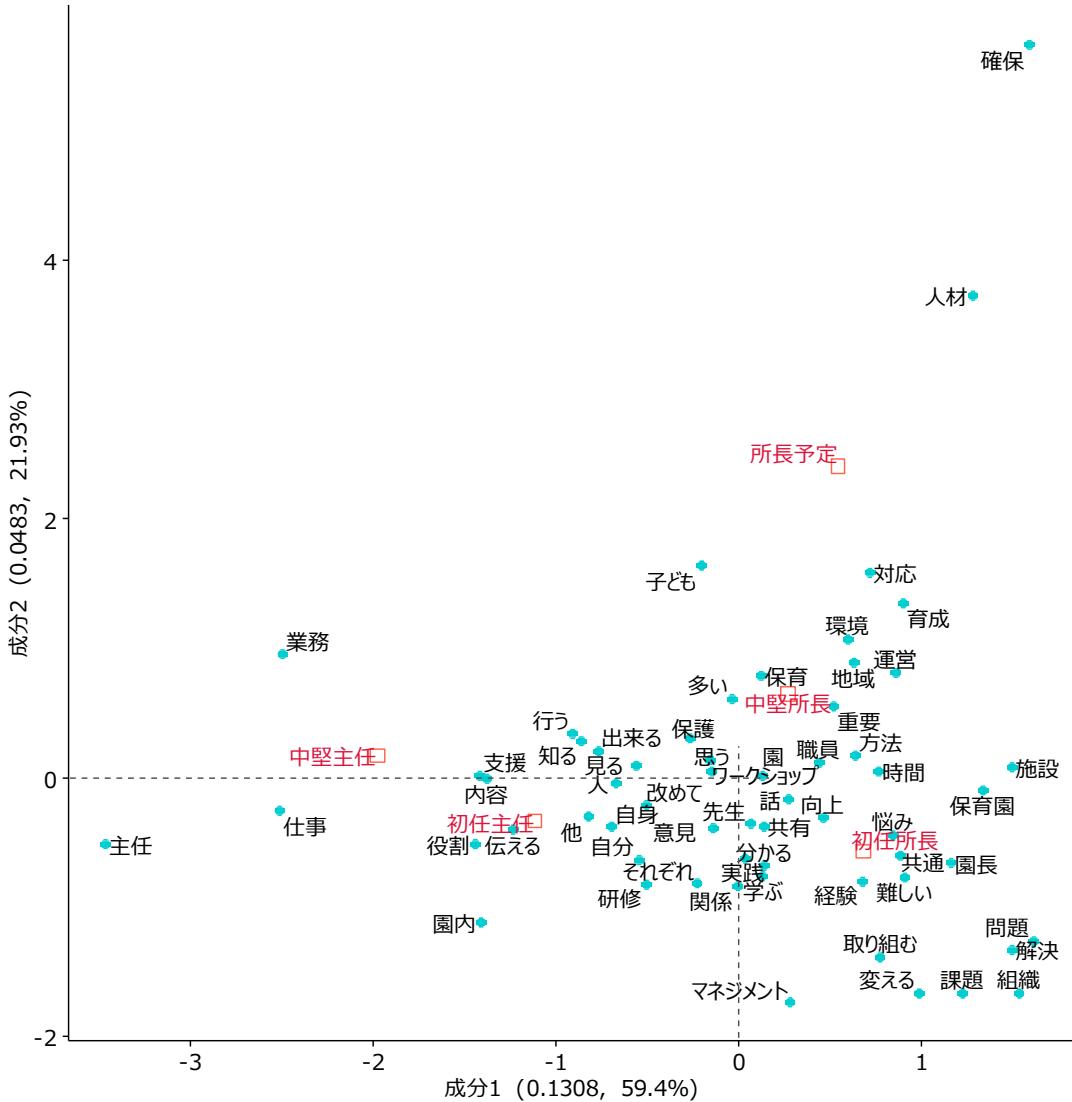
上の図では、「公立」「私立」「小規模」などの語から、受講者が施設の区別や特徴に関する個別認識をもってグループワークに参加していたと考えられる。その他、「情報」「交換」や「交流」は「客観」的に「施設」の「状況」を「振り返る」ためになったという感想のあることが推測できる。

中堅クラスでは「職員」「園」「子ども」を中心とした保育活動の重要性や、これらに対するよりよいマネジメントの在り方に対する新たな知見が得られたといえる。たとえば「職員」の「残業」等労働条件を見直すことにより、日々の保育活動や実践の効果が高まると、それらに必要な振り返りや客観的視点の重要性について一層理解が深まったことがわかる。

対応分析



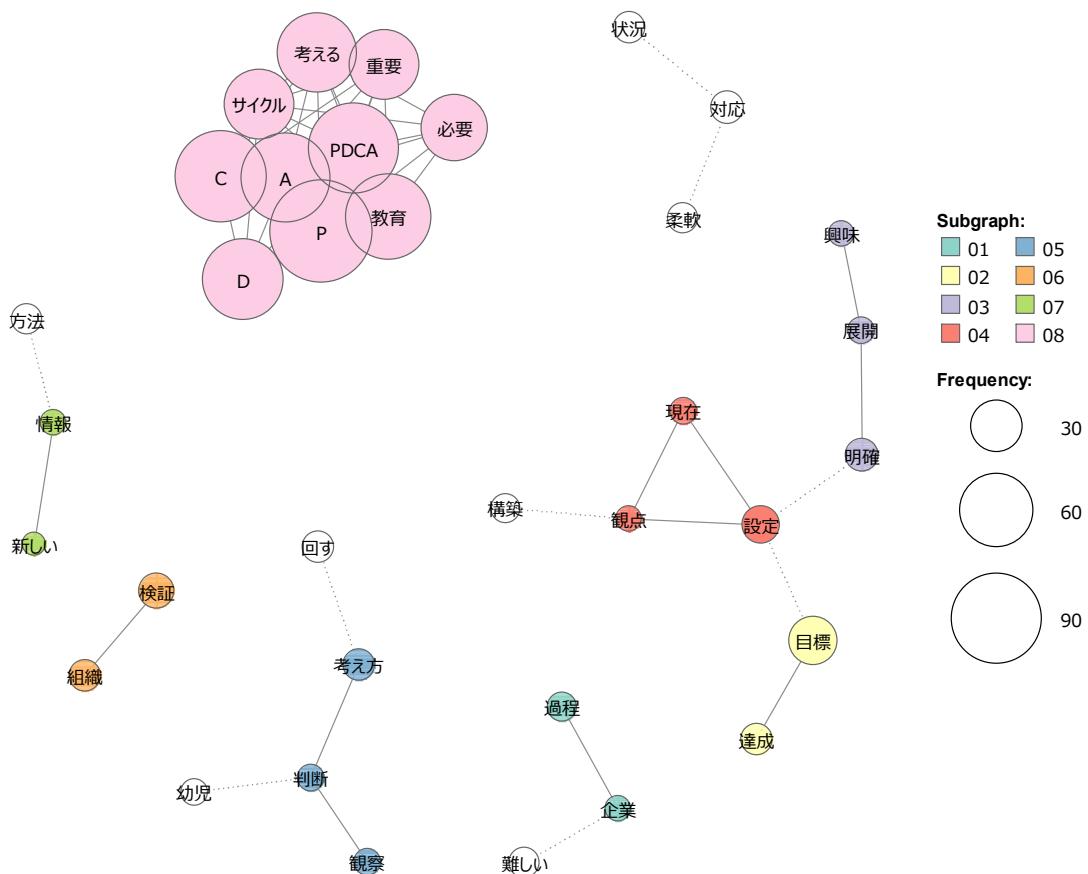
ワークショップを通じて把握した新しい知見は、主任では「業務」「仕事」やその「内容」である一方、所長は「環境」や「情報」など、抽象度が増すようにみてとれた。



初任保育所長(就任予定)、初任所長、中堅所長と、3 者が各方向に離れていることから、ワークショップで得られた新しい知見は研修会によって異なっていたことが示唆された。

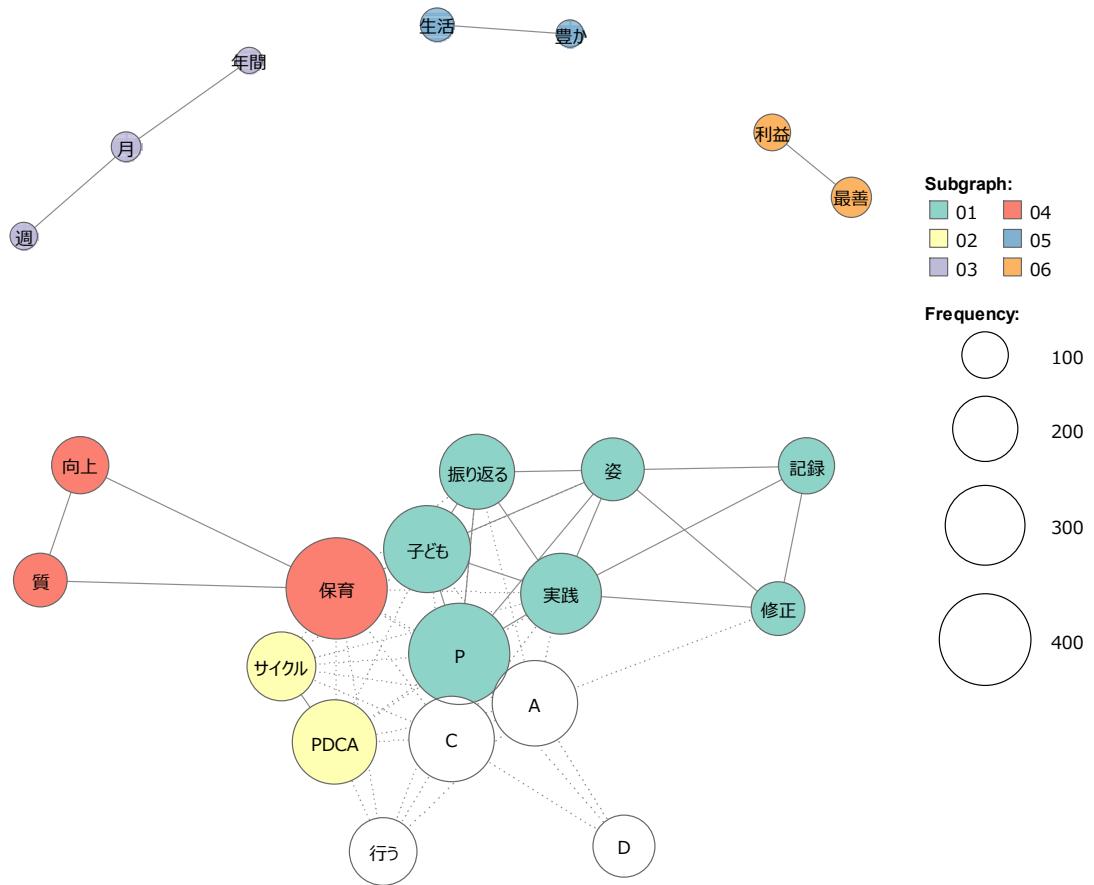
(設問) 「教育の PDCA」とはどういうことか、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。

- ・初任保育所長(就任予定者)



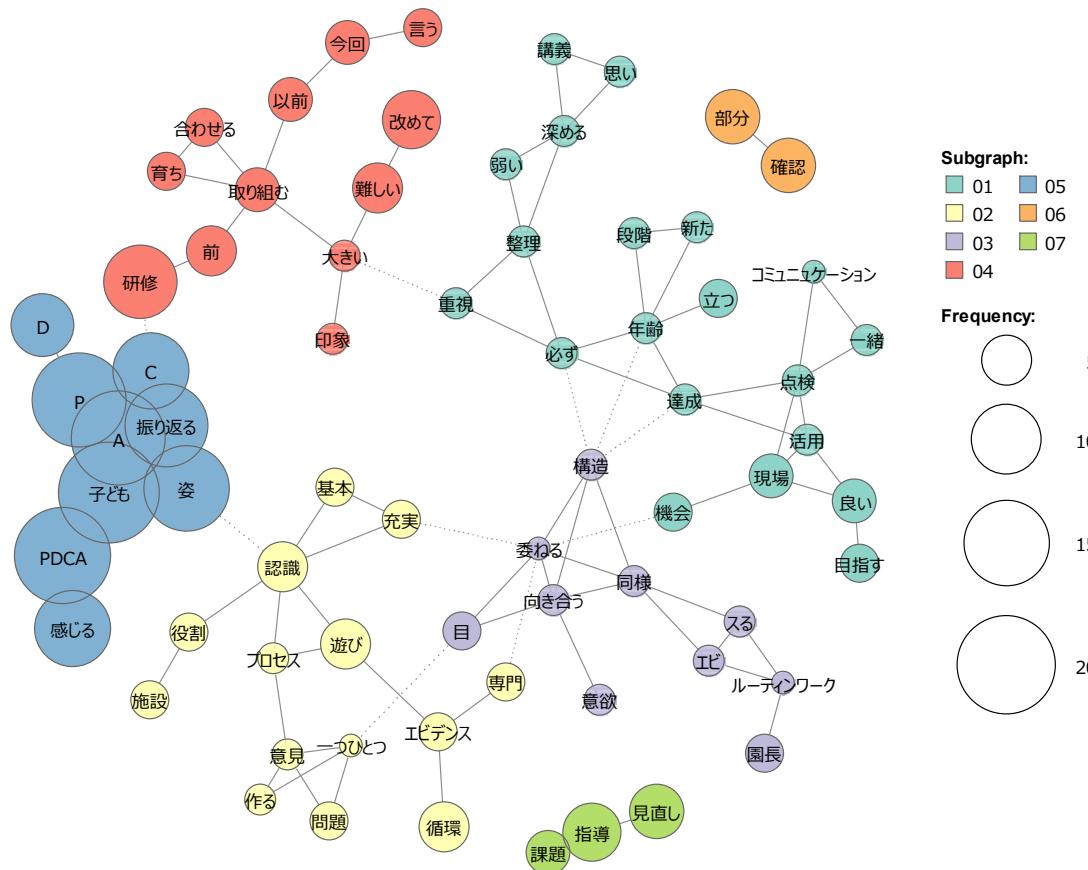
この図からは、「教育」の「PDCA」「サイクル」の「必要」性と「重要」性が何より受講者に認識されたことが考えられる。他には、強いて言えば PDCA が「目標」の「設定」に関わるという記述のあったことが推測できる。

・初任保育所長



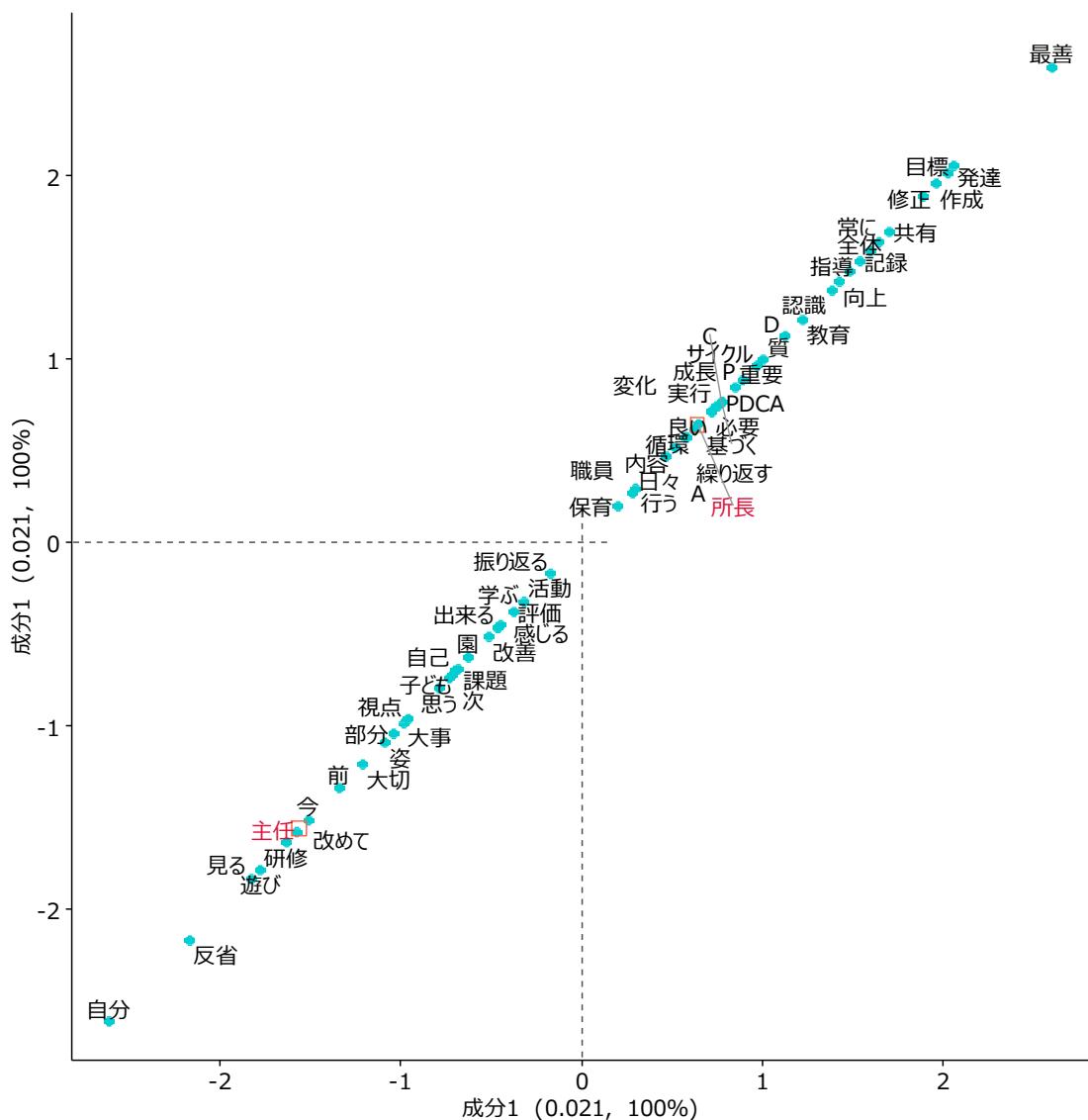
初任保育所長(就任予定者)と異なる点として、教育の PDCA が子どもの「姿」を「記録」する営為であるという認識が受講者にもたれたのではないかと思われる。保育記録は保育者にとって日常的な業務の一つであり、そのような日常業務と PDCA が関連付けて受講者に理解されることは、保育の向上にとって良い効果が期待される。

・中堅保育所長

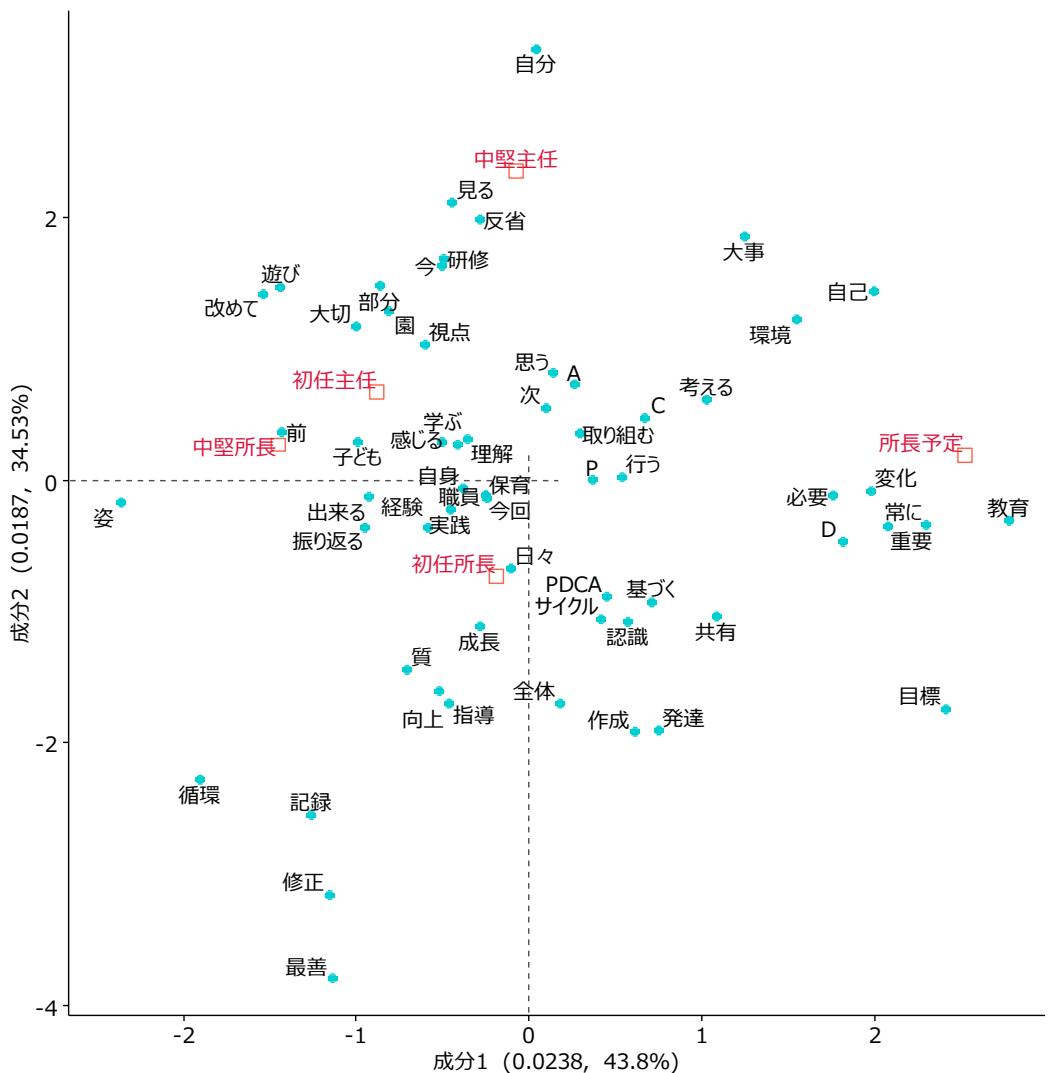


同じ設問に対する初任保育所長(就任予定者)と初任保育所長の回答に比較すると、この中堅保育所長の回答では、格段に語句が増加し、語句の関連ネットワークも広がって見える。「現場」での「活用」や、子どもの「遊び」の「プロセス」を「認識」して保育者の「役割」をきめる等、所長としてマネジメントの視点をもって課題を捉えようとしている様子がうかがえる。

対応分析



教育の PDCA について、主任保育士は「反省」「研修」「改めて」などが特徴的な語として現れたが、所長では「最善」「作成」「共有」「指導」などが表れており、主任は教育の PDCA を自園に直接的に取り入れようとする姿勢である一方、所長は自園に活かすための手法を広く学んだことが予想された。

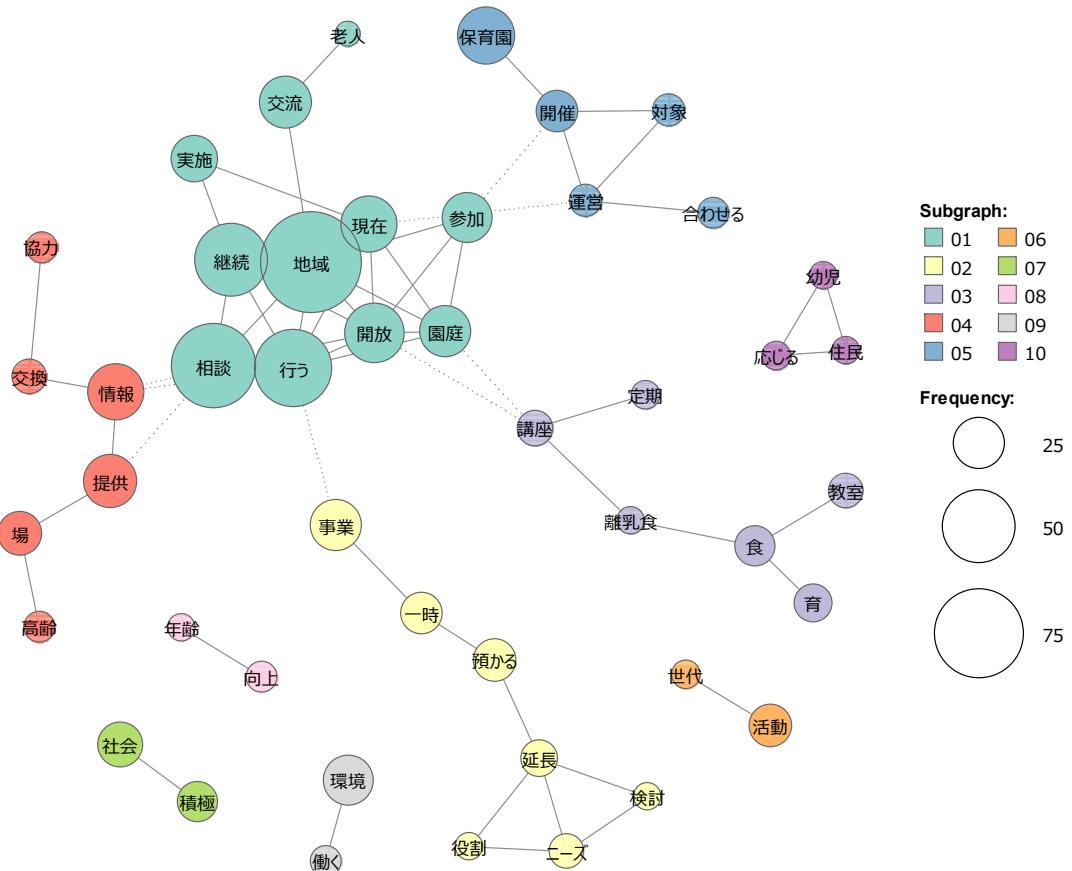


主任保育士は「遊び」や、おそらく「子ども」の「姿」「視点」など身近に接しているものに注意が向けられており、所長はPDCAなど保育計画自体に関心を持っているものと思われる。

複数研修共通項目

(設問) 自園で今後取り組みたい、または継続したい子育て支援の取り組みを書いてください。

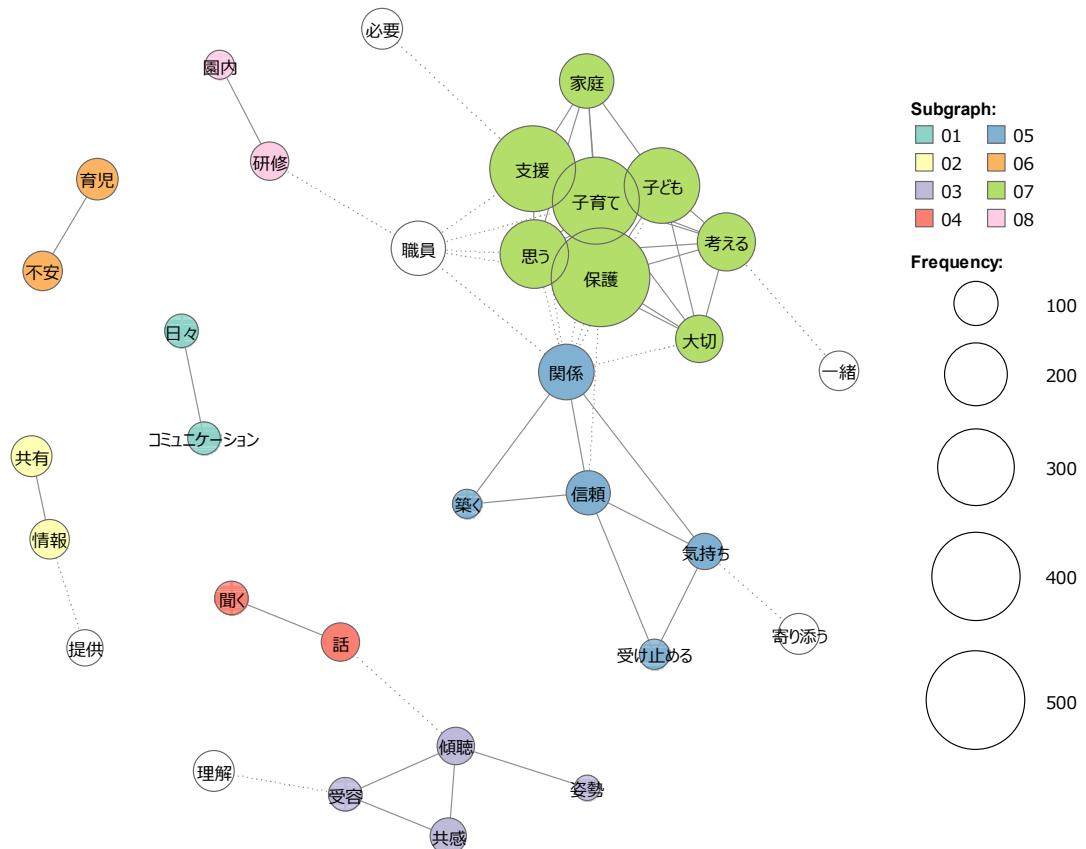
- ・初任保育所長(就任予定者)



この図からは、回答者が「地域」へ施設を「開放」することに関心が高いことが推測できるが、その他の具体的なアイディアは少なく、「食」「育」が挙げられている程度にとどまっている。

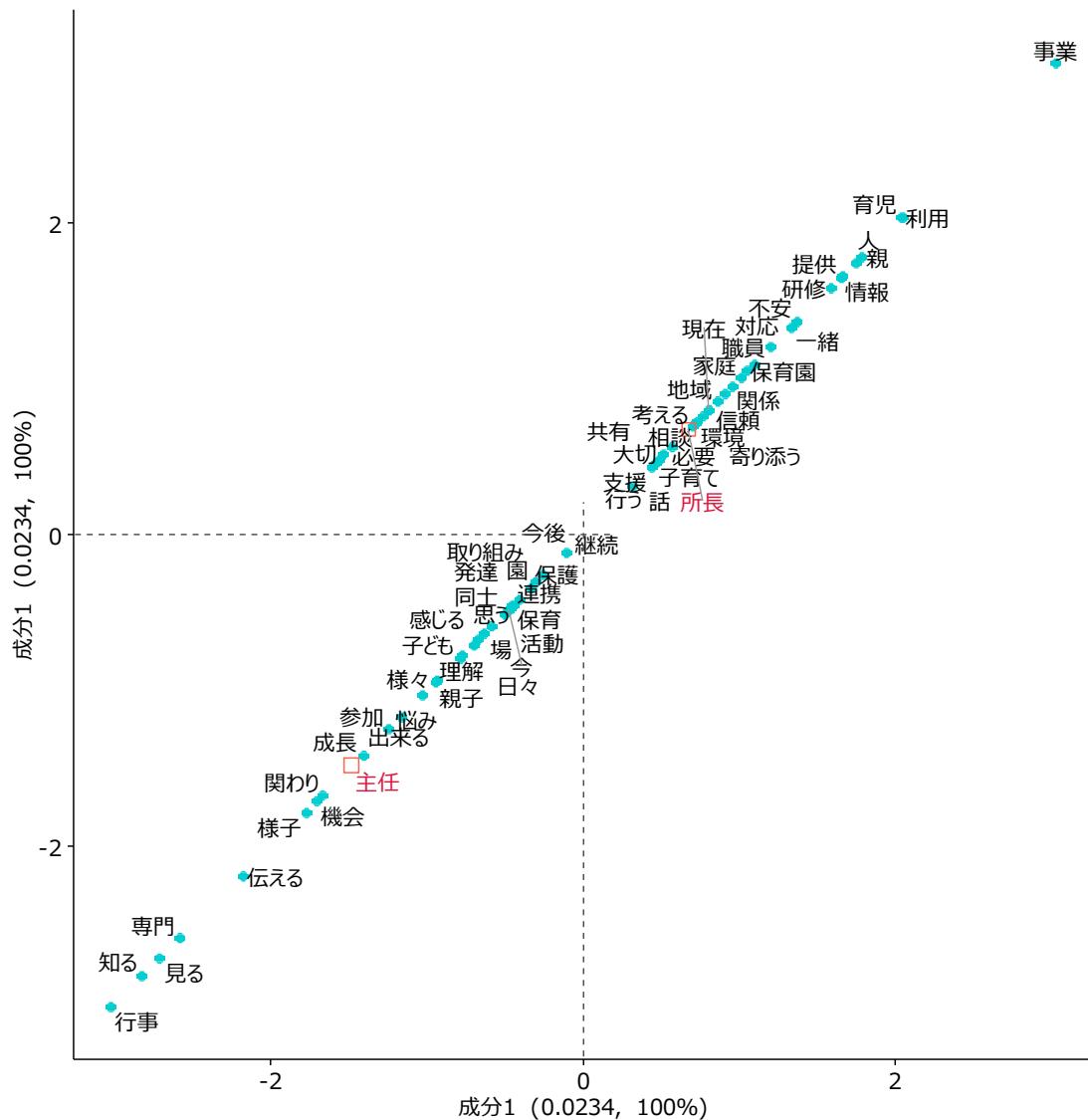
「情報」の「提供」や「相談」といった、受講者の保育の専門性を活かした取り組みを考えようとしている可能性はあると言える。

・初任保育所長

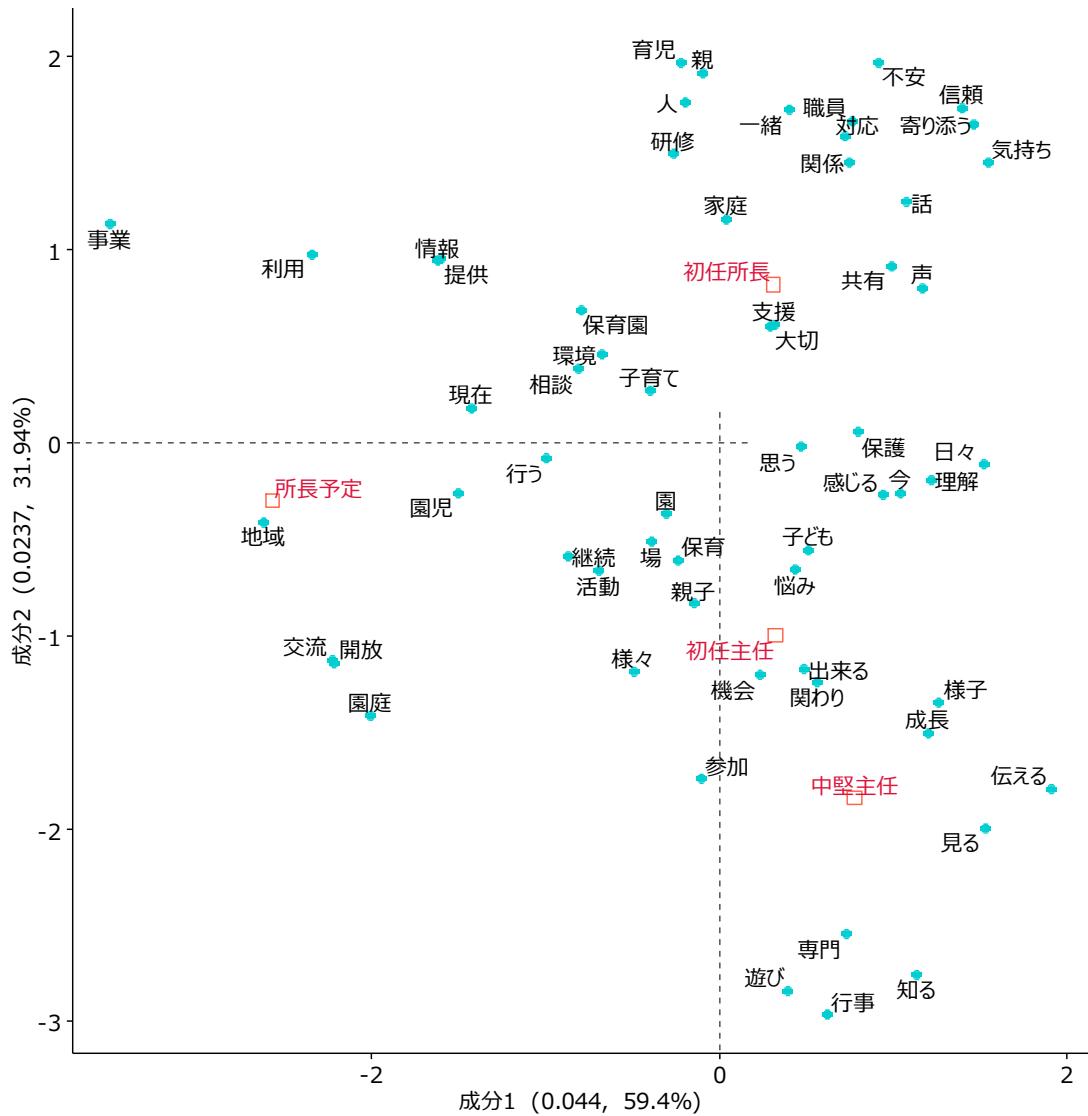


上の図からは、回答者が自園で取り組みたい、あるいは継続したい子育て支援の取り組みとして、「家庭」への「支援」や、「保護」者との「関係」を重視していることが推測できる。初任保育所長(就任予定者)の回答では園の開放に関する記述が多かったのに対して、初任保育所長は視点が異なっており、経験による変化があるのかも知れない。

対応分析

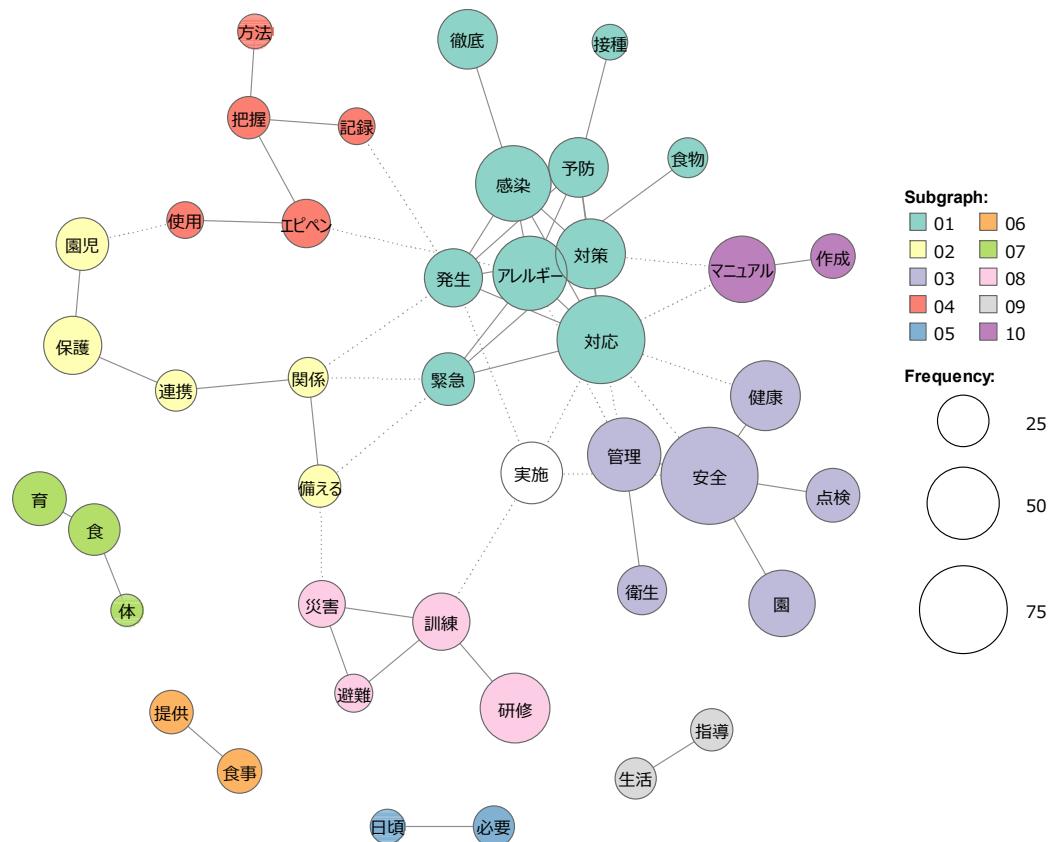


保護者との関わりについて、主任は子どもの「様子」や「成長」を「伝える」といった自分の業務についての記述傾向があったのに対し、所長は「保護者」への「支援」や「相談」といった概念で考えを深めようとしているように見える。



初任主任、中堅主任、所長予定、初任所長の4者でバラつきがみられる。所長予定では「園庭」の「開放」が表れていた一方で、初任所長では「話」「寄り添う」など対話に関する語句が表れた。

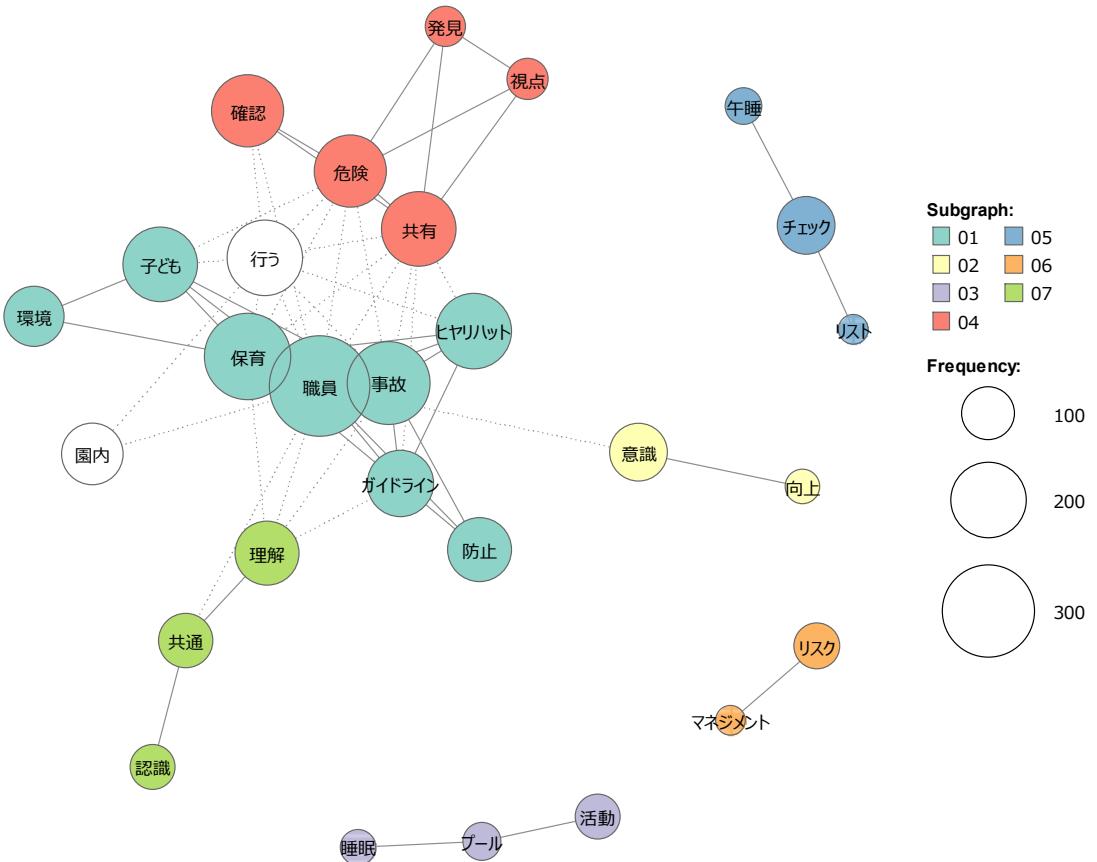
（設問）自園で健康・安全のために今後特に取り組みたいことを3つ書いてください。
・初任保育所長（就任予定者）



上の図では、「安全」の「管理」や、「アレルギー」の「対策」・「対応」、「感染」の「予防」など、保育所として求められる基本的な健康・安全対策の項目が挙げられていることがわかる。

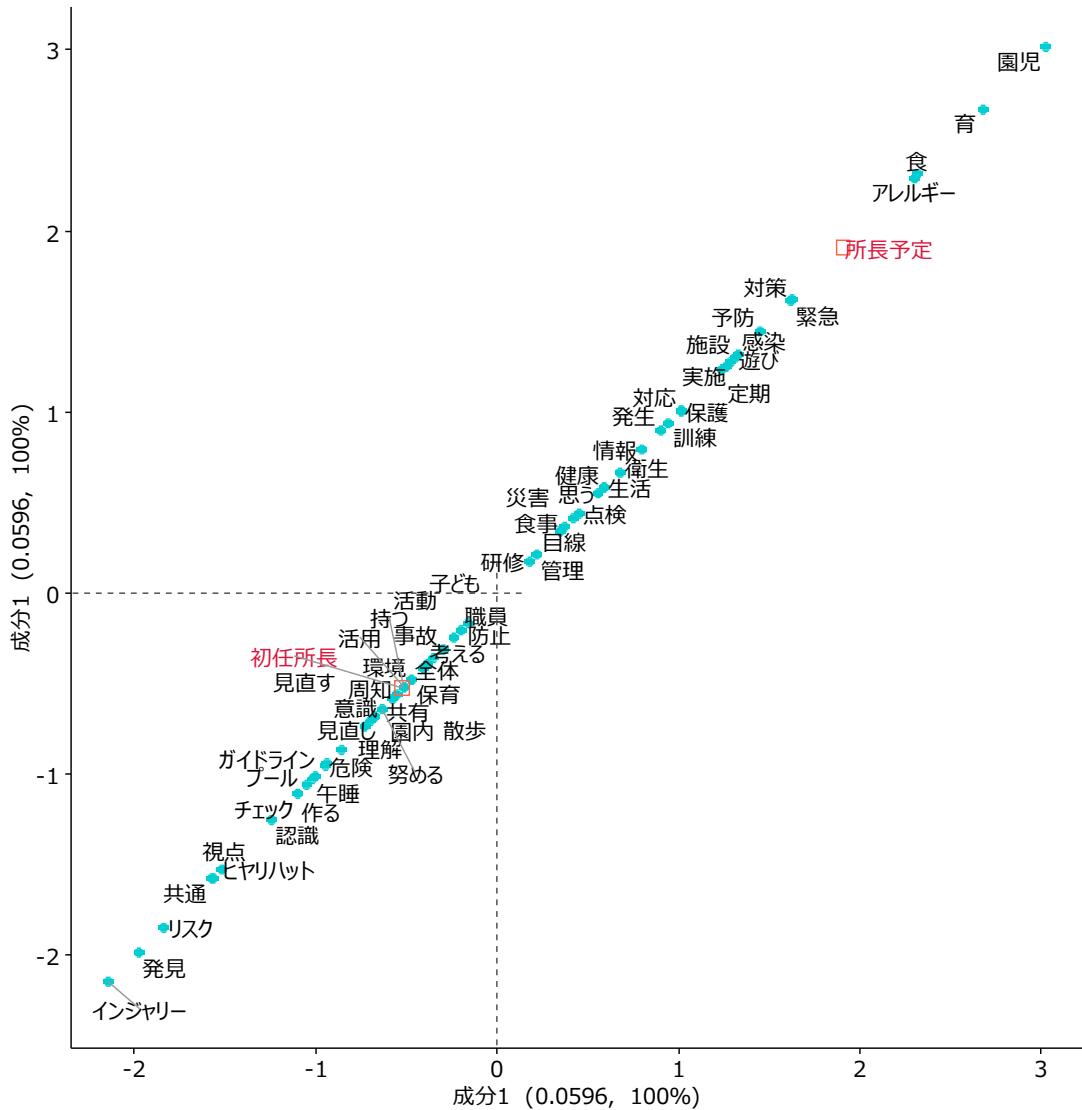
「災害」「訓練」はもう受講者に少し注視されるよう、今後の研修では更にとりあげられると良いと考えられる。また、「予防」「接種」は、現在だけでなく将来生まれてくるすべての子どもたちにとって非常に重要であり、保護者支援の科目でもとりあげる意義あることだと考えられる。

・初任保育所長



上の図からは、例えば「ヒヤリハット」により同僚と共に通認識をもって健康・安全のための取り組みをするという意識形成や、「ガイドライン」をたてて明文化しようという受講者の発想が伺える。初任保育所長(就任予定者)の回答が、予防接種やアレルギー対策など、子どもと保護者に直接関わる事であったのに対して、ここでは回答者である保育者自身が日々の業務において実行可能なことに視点が変化しているように思われる。

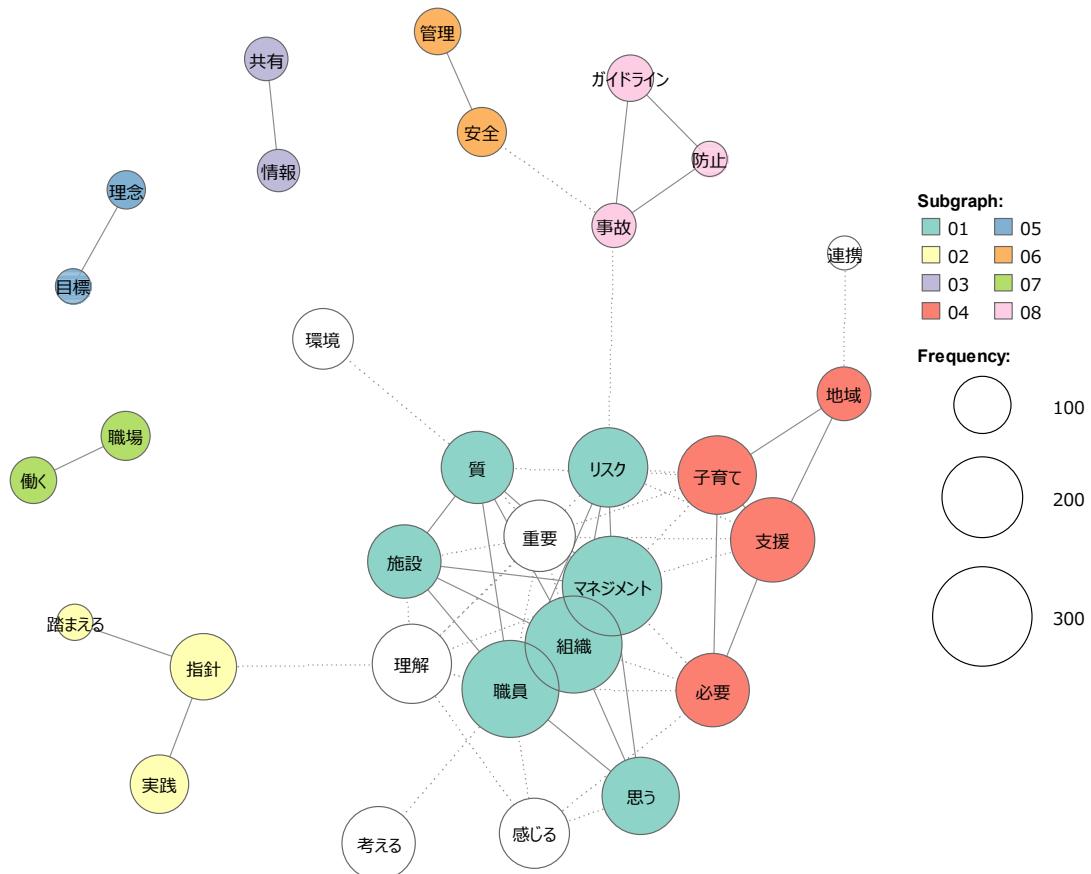
対応分析



就任予定者が「食」の「アレルギー」の語に近く、一般的な課題について想起しているようであるのに対して、初任所長は「ガイドライン」や「危険」を「見直し」することや、「ヒヤリハット」など、園全体で取り組むことを考えているように推測できる。

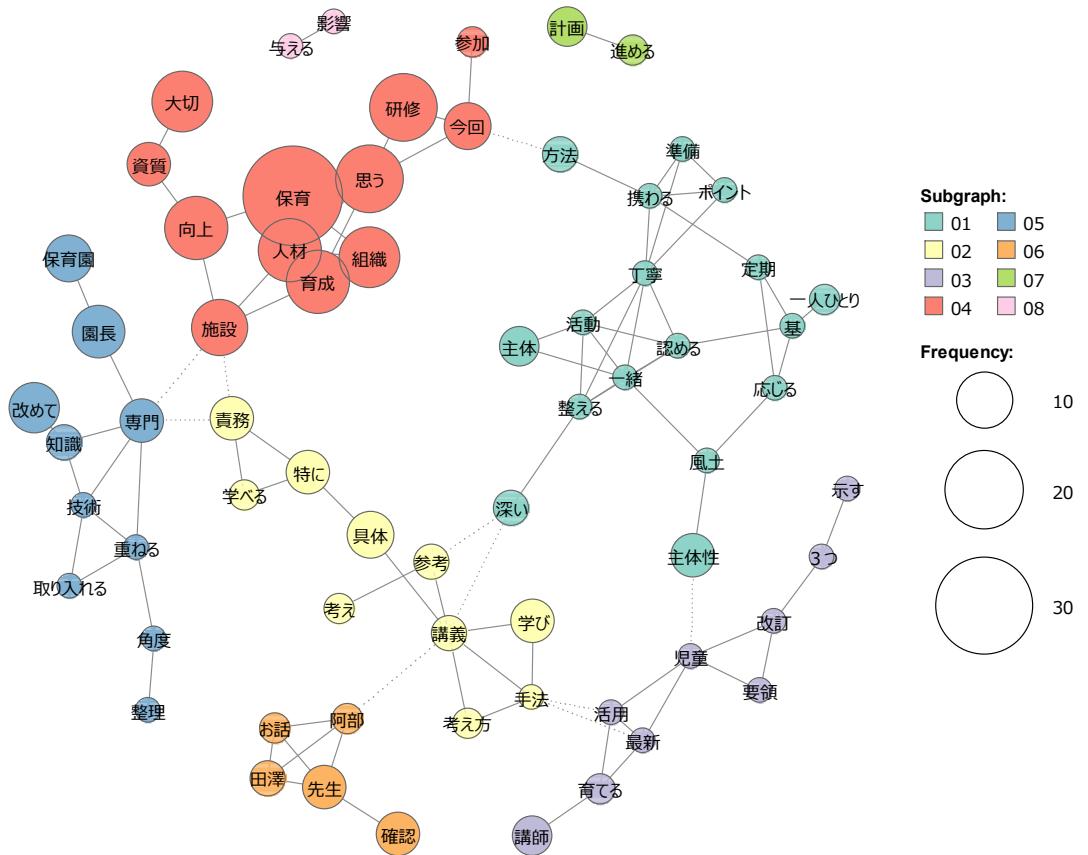
(設問) 研修で重点的に学んだことを書いてください。

・初任保育所長



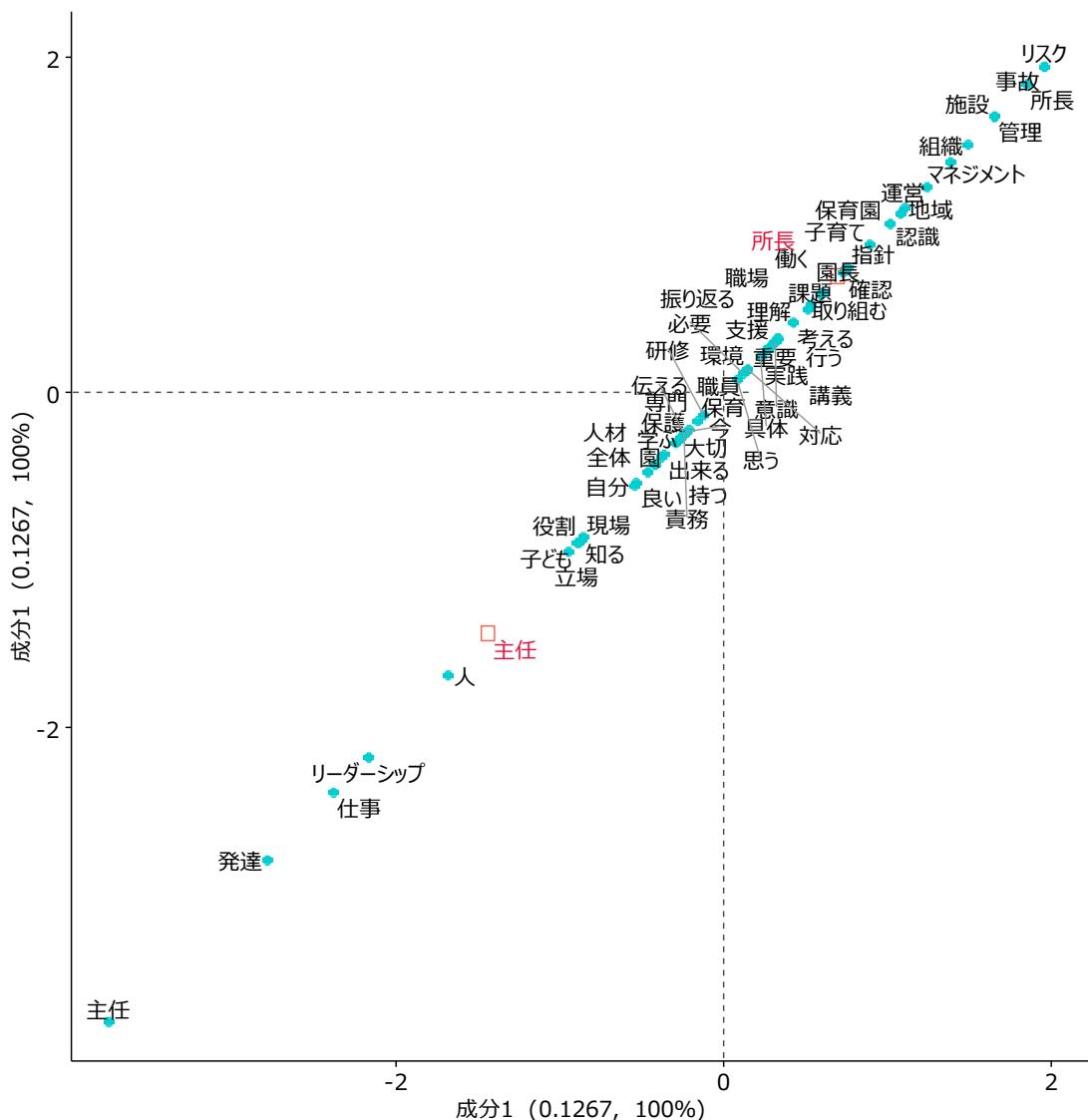
この回答からは、受講者が「組織」「職員」「マネジメント」を「リスク」と関連させて学んだことを推測できる。また、「指針」が「実践」と直接的に関連しており、研修において初任保育所長である受講者に指針の重要性と活用が伝わったものと考えられる。

・中堅保育所長

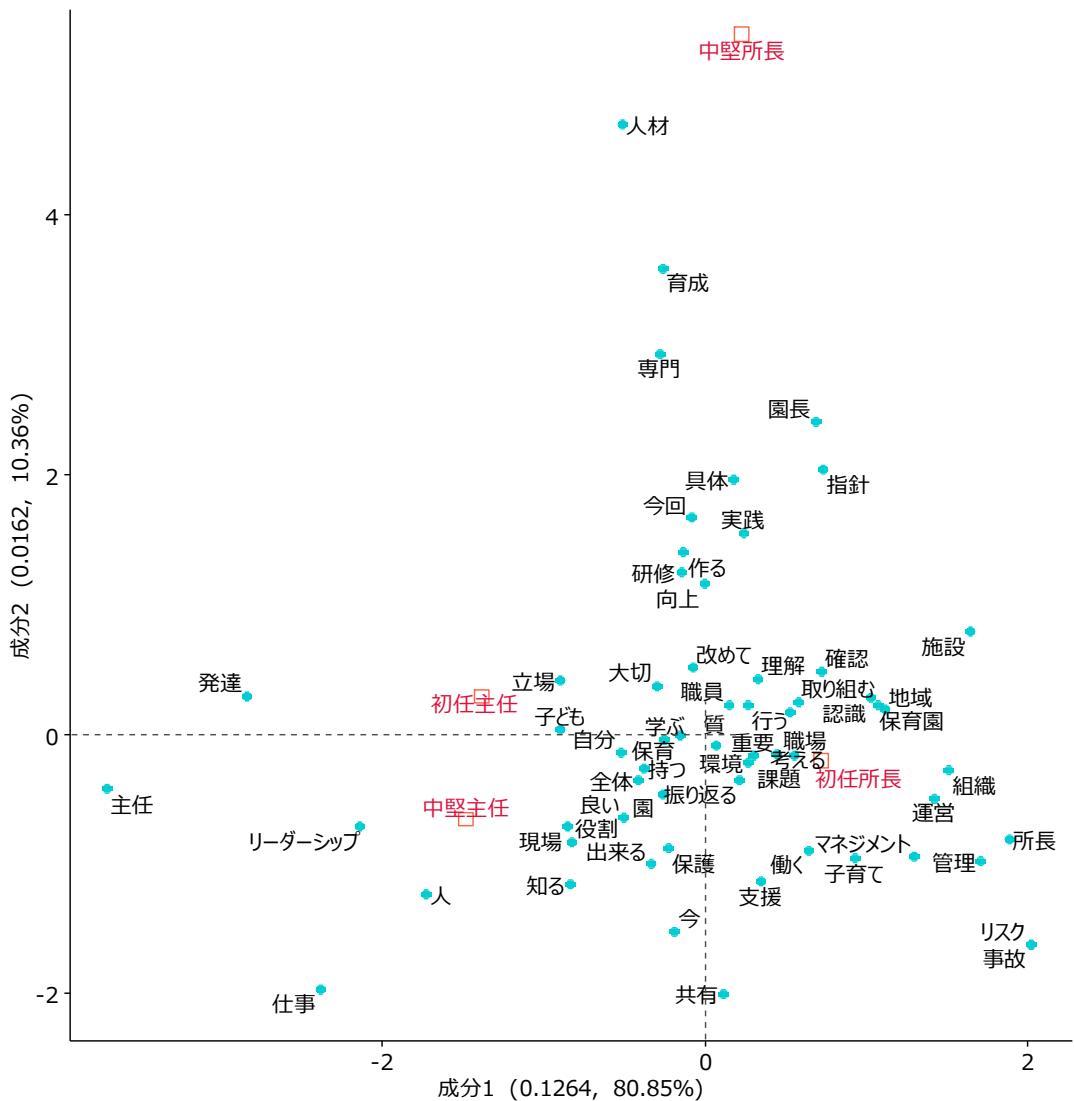


「人材」や「組織」の「育成」が最も目立ち、他には「専門」「知識」や「園長」といった語のあることから、中堅保育所長である受講者にとっては、自己の役割を省みる機会になったと推測できる。

対応分析



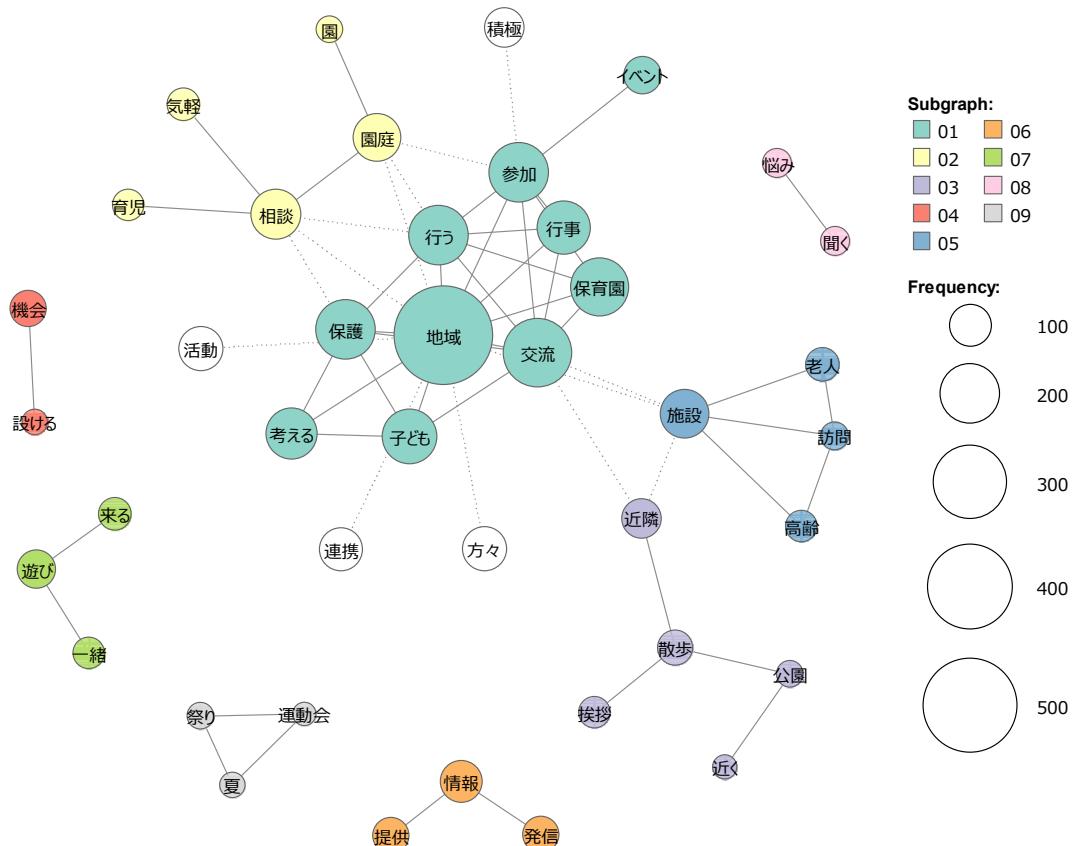
研修で重点的に学んだことは、所長は「リスク」「マネジメント」「指針」「理解」「振り返り」などであった一方、主任は「リーダーシップ」であった。



中堅所長に特徴的な語は「人材」「育成」であり、初任所長は「リスク」「事故」「管理」であった。

(設問) 地域に開かれた保育所であるために、自園で今後取り組みたいこと、又は継続したいことを書いてください。

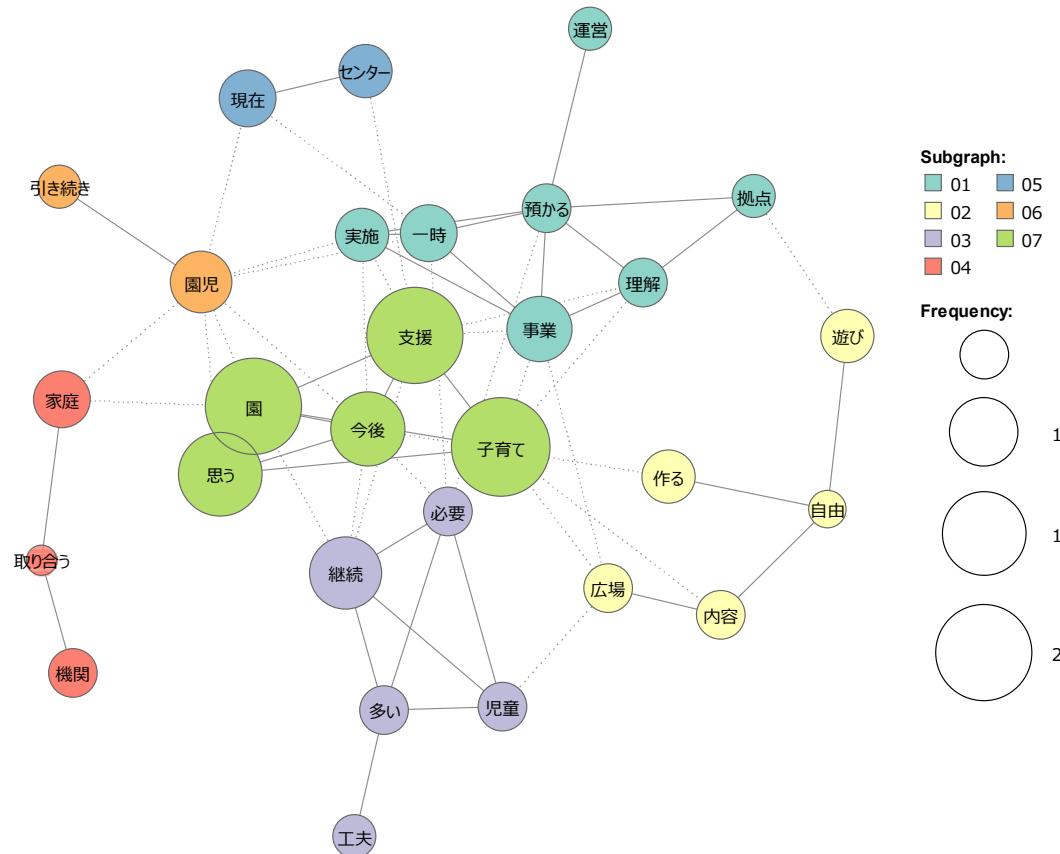
・初任保育所長



上の図では、「行事」で「地域」と「交流」するといった回答のあったことが推測できる。また、そのために「園庭」の活用が検討されているようにも思われる。地域への開放として園庭の開放は通常考えられる方法の一つであるが、園庭のない保育所や、園庭の小さな保育所にとっては難しい方法でもある。それ以外の具体的な取り組みの例などを、今後の研修では示せると良いと考えられる。

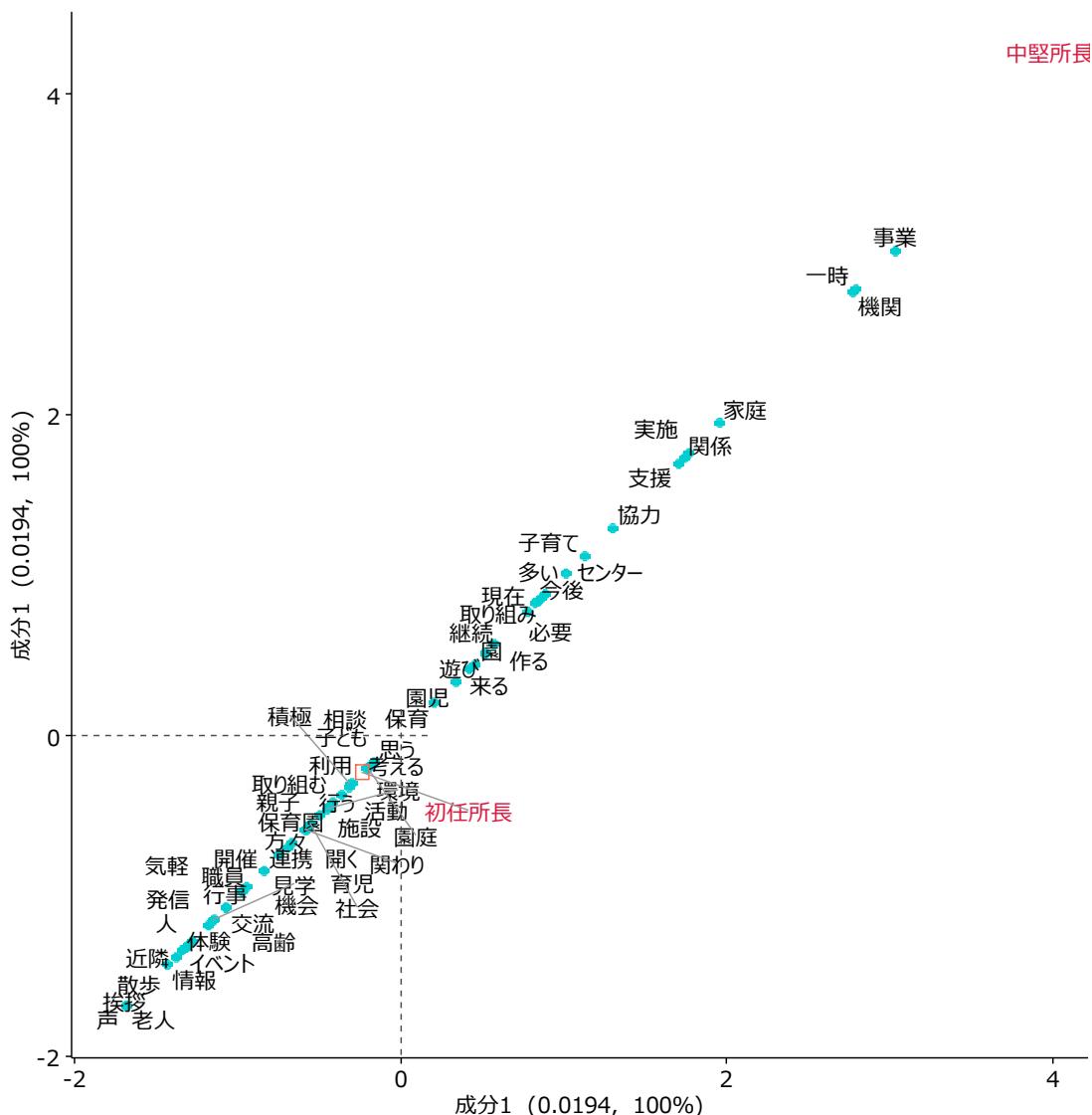
その他、「高齢」者の「施設」「訪問」など、乳幼児と高齢者の交流にも受講者は関心を持っていることが考えられる。

・中堅保育所長



この図では、回答者が「一時」「預かる(預かり)」事業へ関心のあったことが考えられる。この事業を実行・促進する場合には、今後行政や他機関との情報共有や連携がますます重要になってくると思われる。

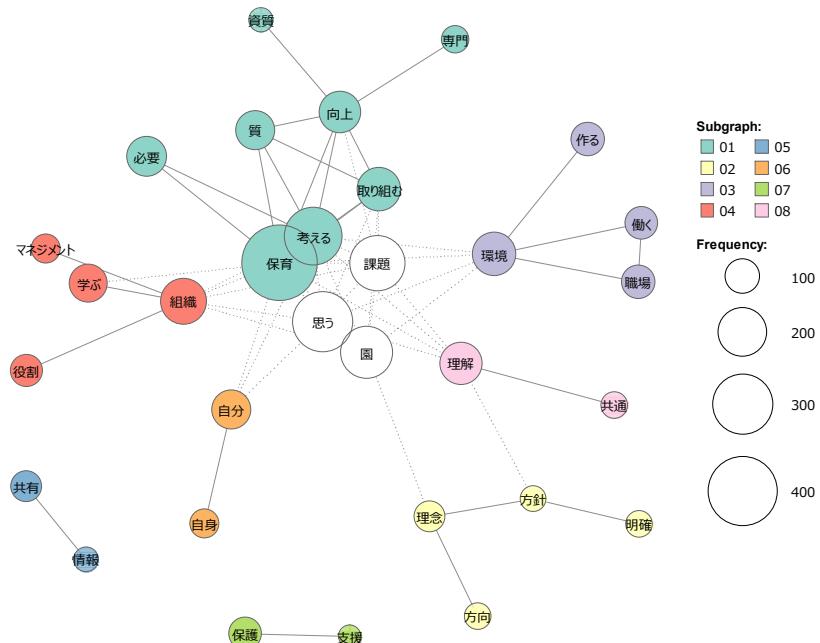
対応分析



中堅所長と初任所長との距離が大分あいているように見える。同じ課題であっても、立場によって学んだことが異なっていることが表れた結果であろう。個別には共起ネットワークを参照されたい。

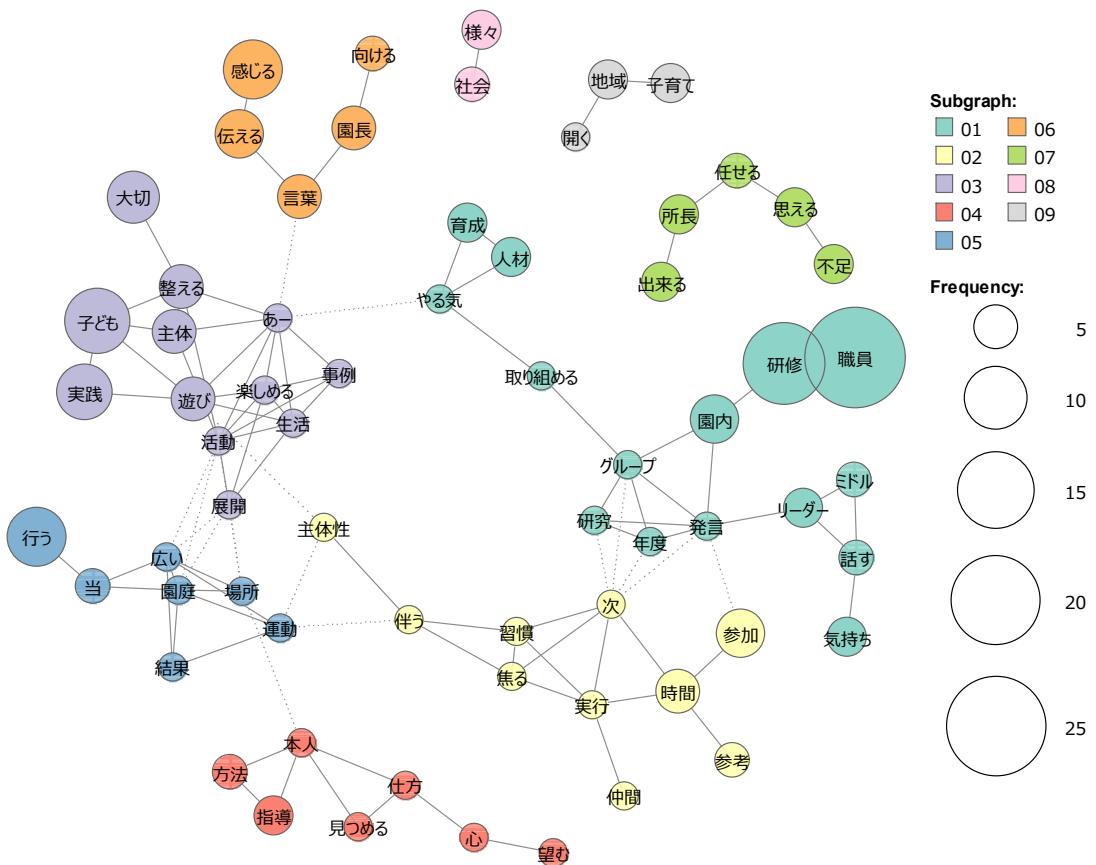
(設問) 保育所長として取り組みたいと考えていることと、それについて課題だと思うことについて、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。

- ・初任保育所長



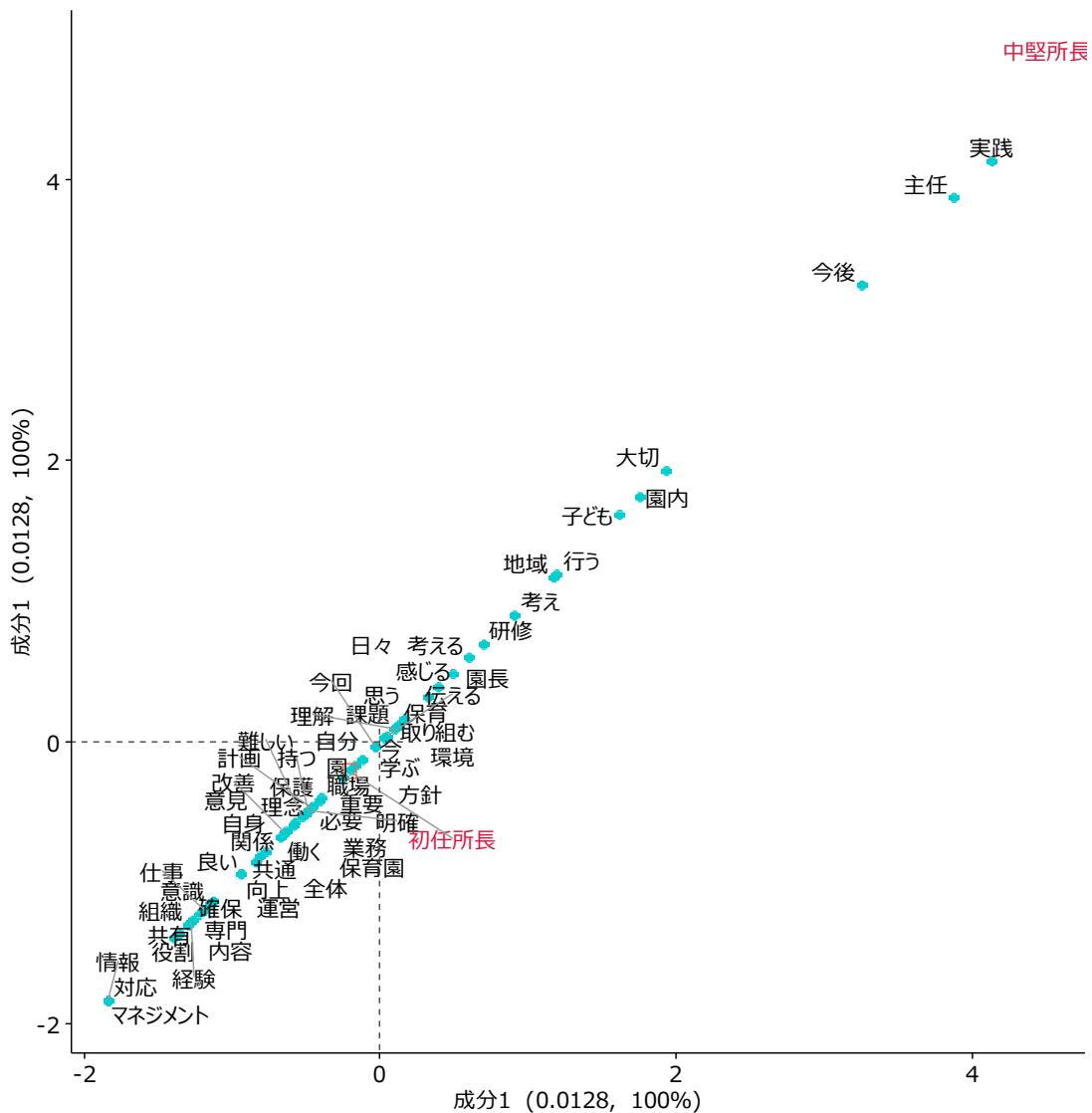
この図の右上からは、回答者が保育所長として取り組むべきことを「働く」「職場」としての「環境」を「作る」こととして認識していること、またはその認識を深めたことが推測できる。また、右下に見える語句からは、「理念」や「方針」を「明確」に示すことを考えているようである。

・中堅保育所長



初任保育所長の回答と比べて、語句が増え、ネットワークも幅広くなっているといえる図である。回答者には「職員」「研修」の発想や、「子ども」「主体」を「大切」にする意識が窺え、また自分が「園長」として発する「言葉」のもつ相手への影響力などを自覚しているようにも思われる。保育所長としての責任感を持ち、様々な業務に取り組もうとする意欲のうかがえる回答だといえる。

対応分析

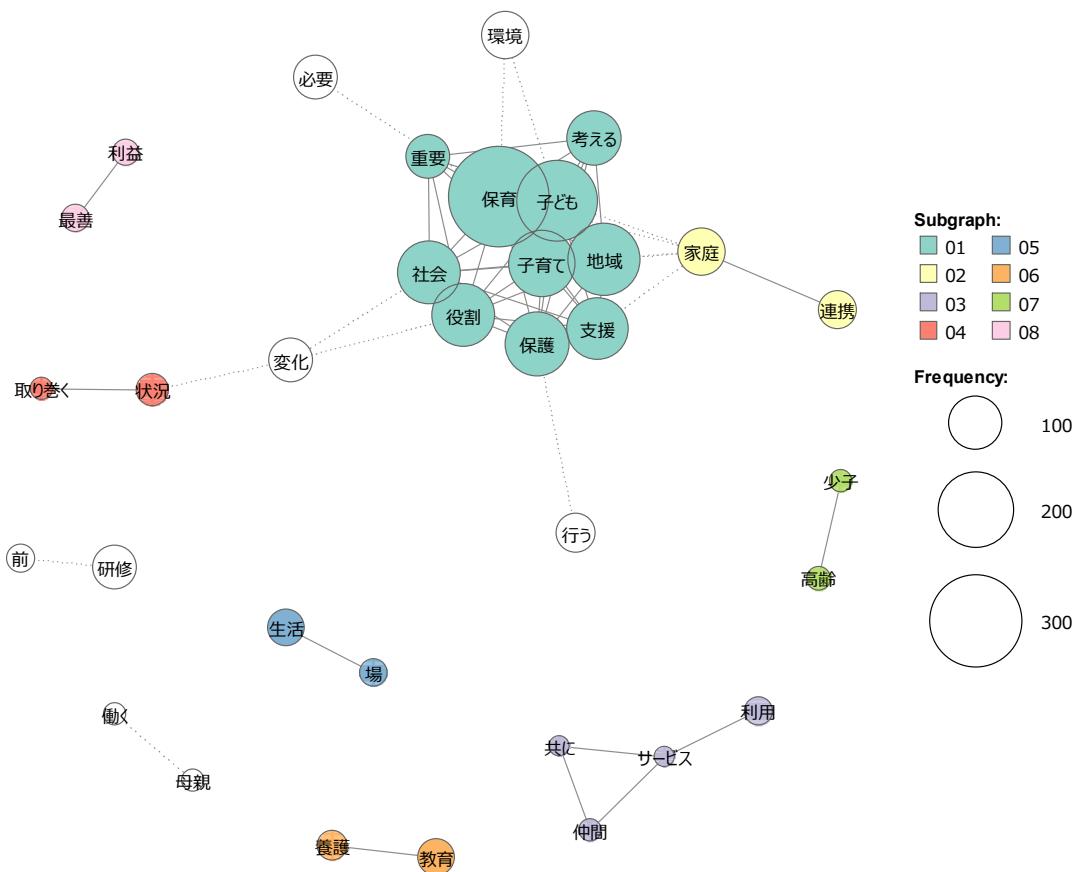


中堅所長と初任所長との距離が大分あっているように見える。同じ課題であっても、立場によって学んだことが異なっていることが表れた結果であろう。個別には共起ネットワークを参照されたい。

単独研修項目

(設問) 保育所等の社会的役割について、自分の考えで研修前から変化したことを書いてください。

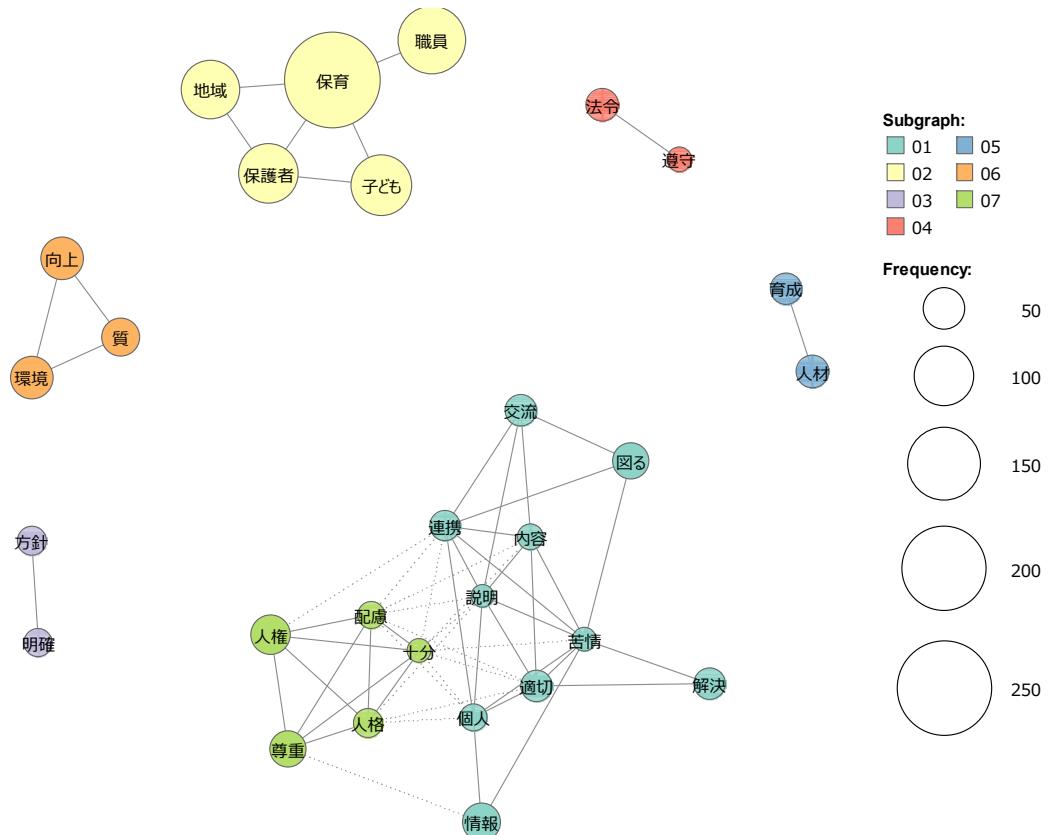
- ・初任保育所長(就任予定者)



上の図では、「変化」の語からつながっているのは「社会」「役割」「状況」であることが見て取れる。この3つについて回答者は研修で何らかの知識や情報を得たと認識していると思われる。また、頻出語として「地域」、「子育て」、「保護」(保護者?)、「支援」といった言葉が「保育」の語を取り囲んでおり、回答者の「保育」に抱くイメージや、その意義を示すものと思われる。

(設問) 保育所長として必要だと思う資質を3つ書いてください。

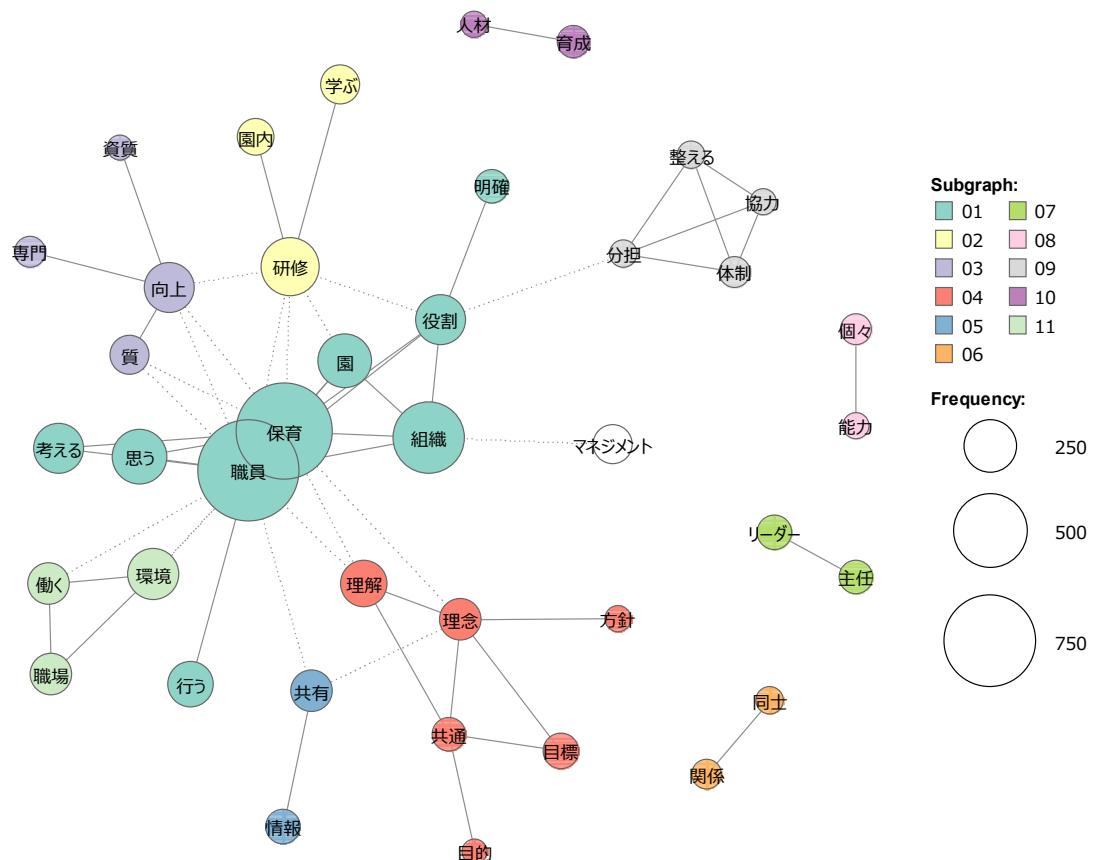
・初任保育所長(就任予定者)



上の図からは、「法令」の「遵守」、「人材」の「育成」、「人権」・「人格」の「尊重」・「配慮」といった3つの考え方方が特に設問への回答として書かれたことが窺われる。いずれにおいても社会において人と関わる資質である。

(設問) 自園で組織マネジメントのために今後取り組みたいことを書いてください。

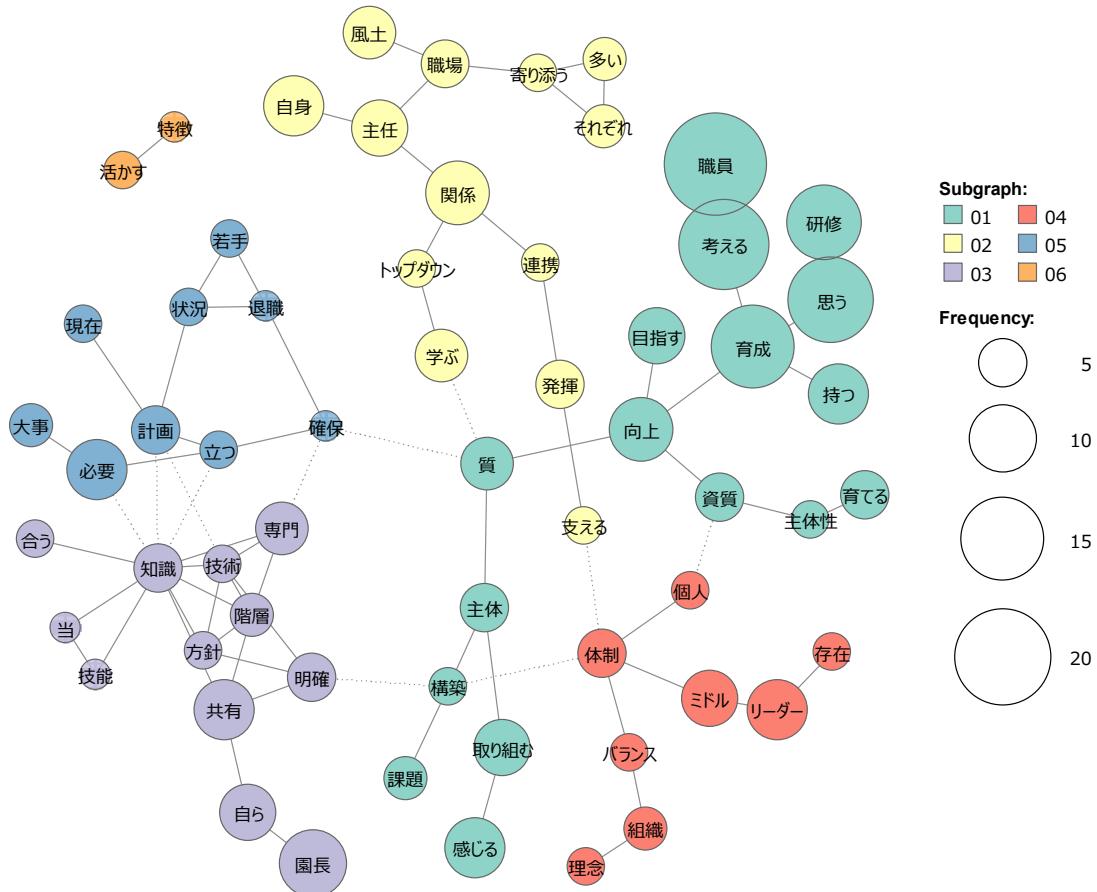
・初任保育所長



最も目立つのは「保育」と「職員」の語である。回答者は「職員」のことを「思う」、「考える」ことを組織マネジメントとし取り組みたいことであり、その例として「役割」を「明確」にすることが書かれていたかもしれない。その他、職員に共通の「理念」や「目標」の理解を得ることが考えられていた可能性も読み取れる。

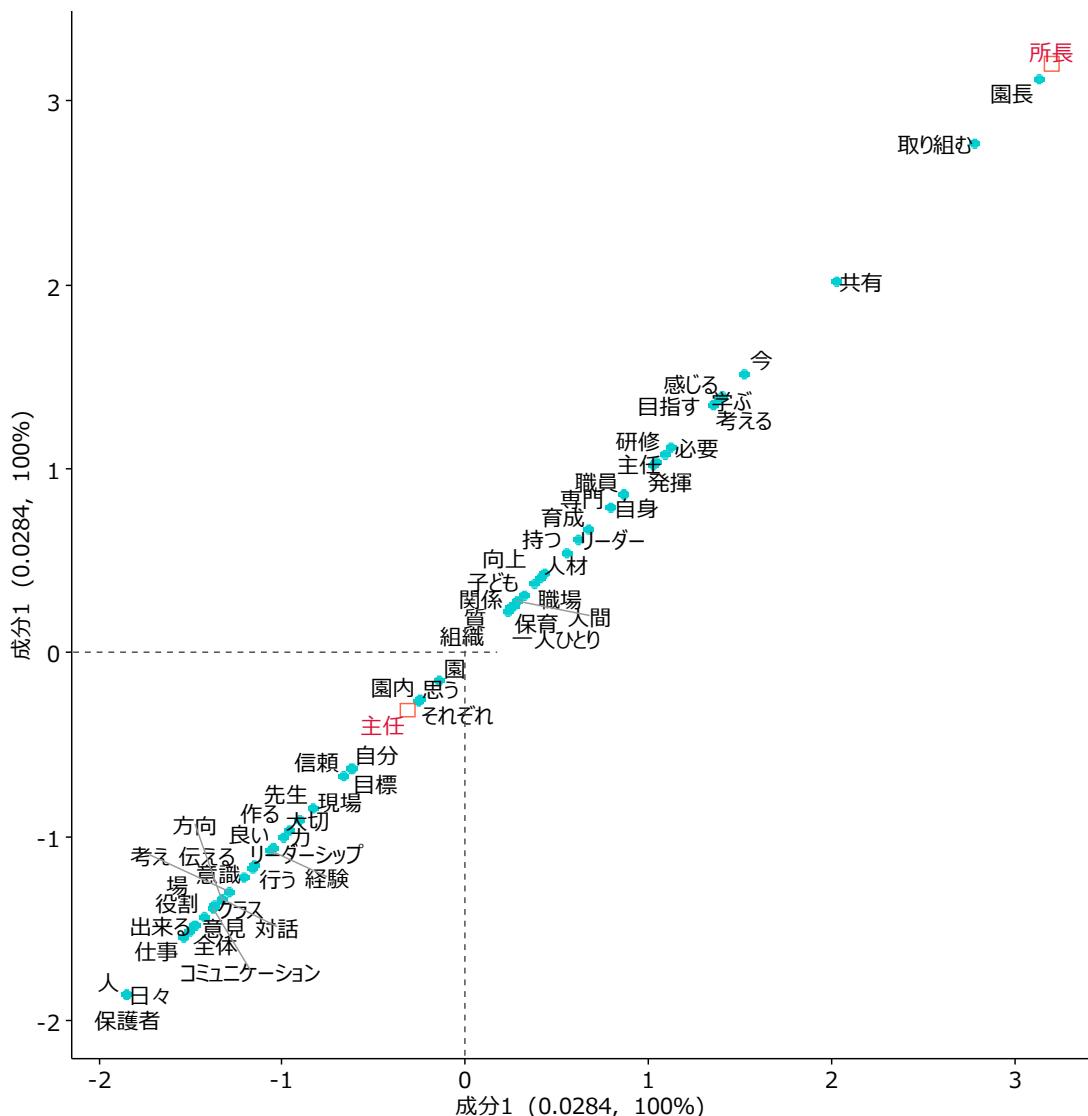
(設問) 自園において、自分が今後実践したい「リーダーシップ」や「人材育成」について書いてください。

・中堅保育所長



上の図からは、「学ぶ」「考える」「思う」「支える」「感じる」「取り組む」など、動詞の多いことが見て取れる。それらの目的語として「関係」「職員」「体制」「知識」「計画」があり、「質」を中心に展開していることが注目される。

対応分析



所長と主任との距離が大分あいているように見える。所長の近くに「園長」の語があり、主任の近くに「自分」の語があることから、それぞれ設問を自身にひきつけて考えることができたと思われる。個別には共起ネットワークを参照されたい。

3.3 内容の理解について

3.3.1 初任保育所長等(就任予定)研修会

研修前に理解度の平均が 2.3 で最も低かったのは「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の理解」であり、標準偏差が 0.83 と大きく受講者の理解度にはばらつきがみられていた。ただし研修後は 3.3 まで上昇し標準偏差の値も他の内容程度まで小さくなつた。

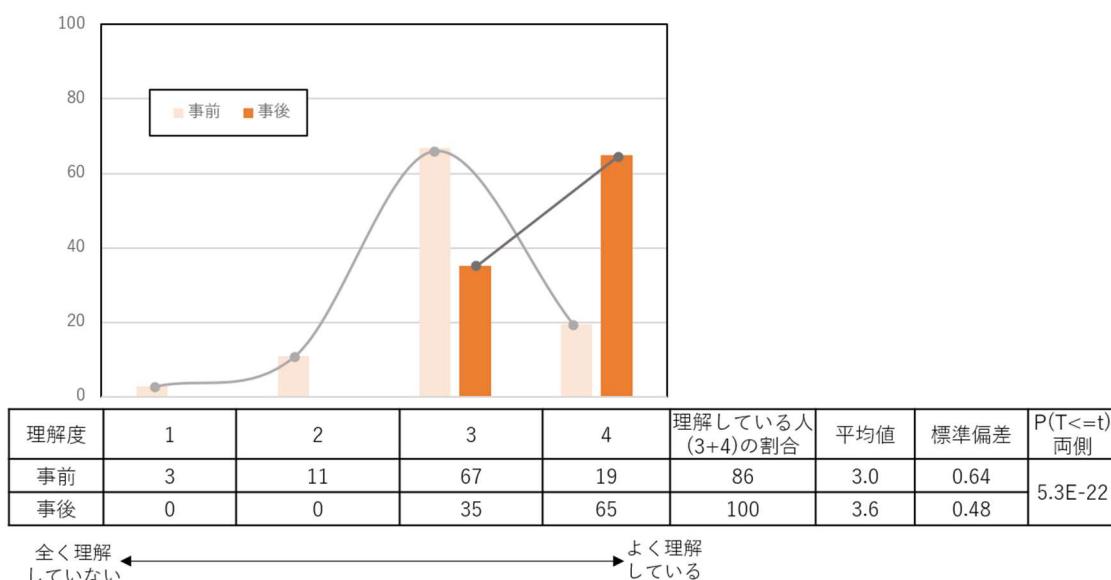
「保育所における感染症対策ガイドラインの理解」「保育所におけるアレルギー対応ガイドラインの理解」は研修の前後のポイント上昇が 0.9 であり、研修の効果が最も高かつたといえる。

また研修後に最も理解度が高かつた(3.6)のは、「子育てを取り巻く社会的な状況の理解」「保育所等の社会的役割の理解」「保育所長等の役割の理解」であり、ほとんどの受講者が理解したといえた。

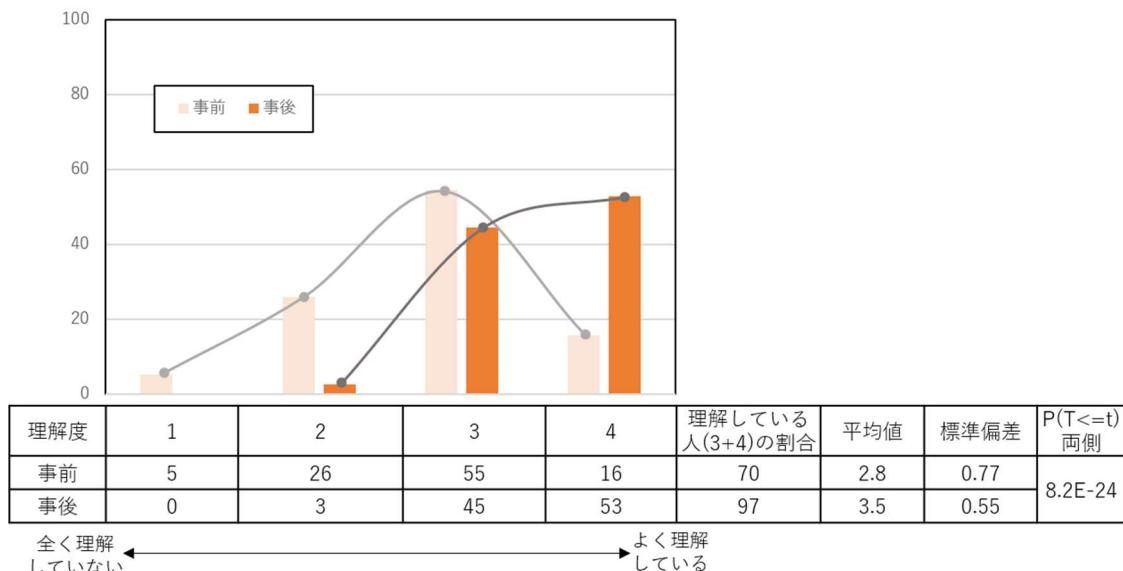
一方で、「児童虐待の防止対策についての理解」は研修後の標準偏差の値も依然として大きく、一定の受講者の理解は得られたものの、理解が不十分であると認識している層も残ったため、研修の継続が必須の課題であるといえるであろう。

また、理解度を測定する 16 種類の設問の全てについて、理解度の平均値が事前から事後へ有意に上昇し(t 検定より)、標準偏差が小さくなつたことから理解度のばらつきが小さくなつたことが示された。結果、受講者全体は全ての課題について研修後に理解度が有意に上昇したことがいえた。

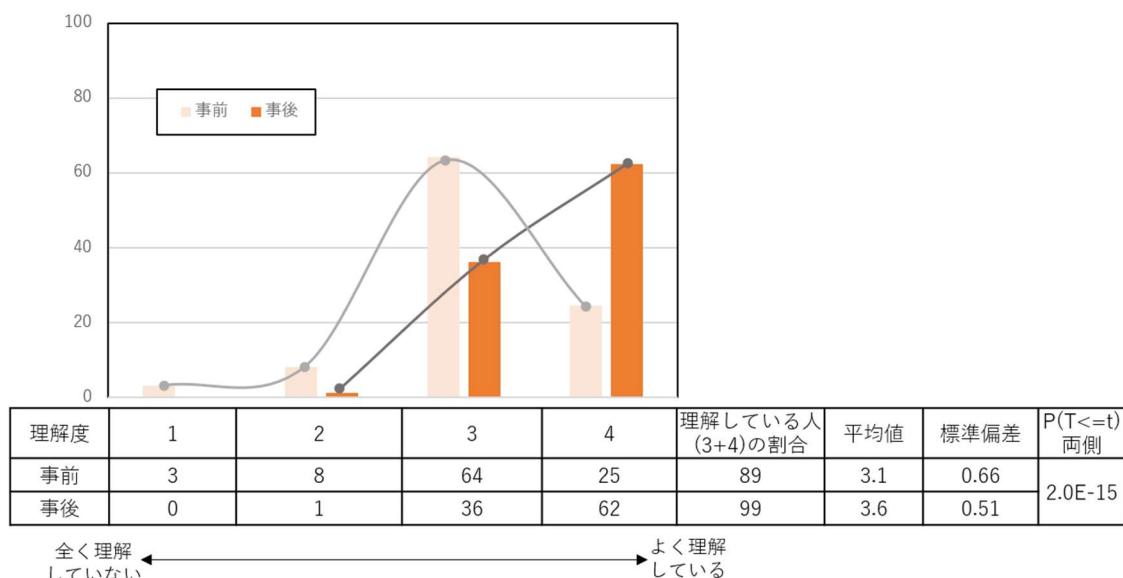
・子育てを取り巻く社会的な状況の理解



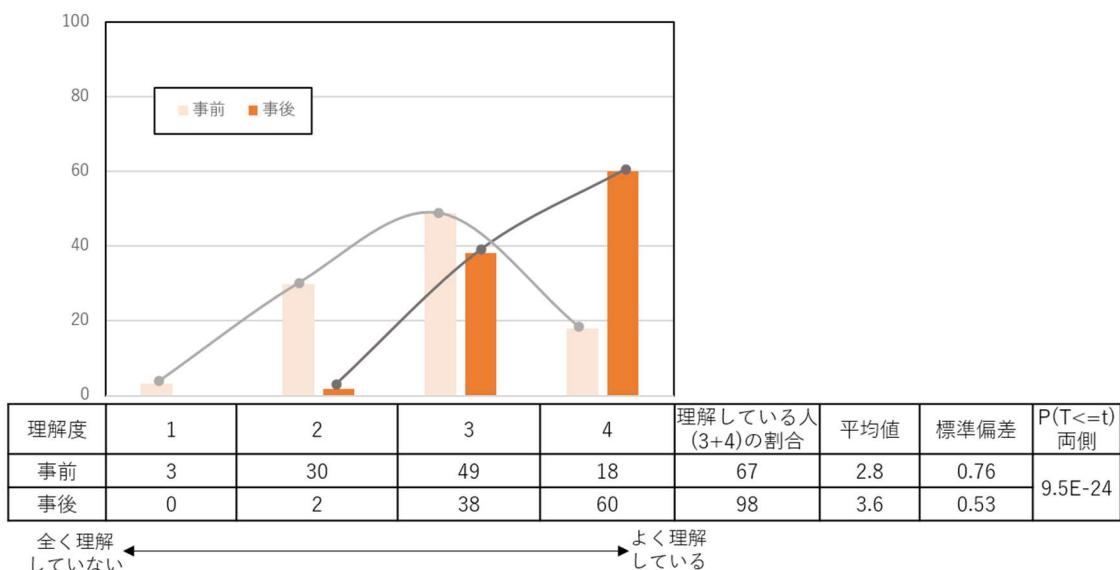
・保育制度の動向の理解



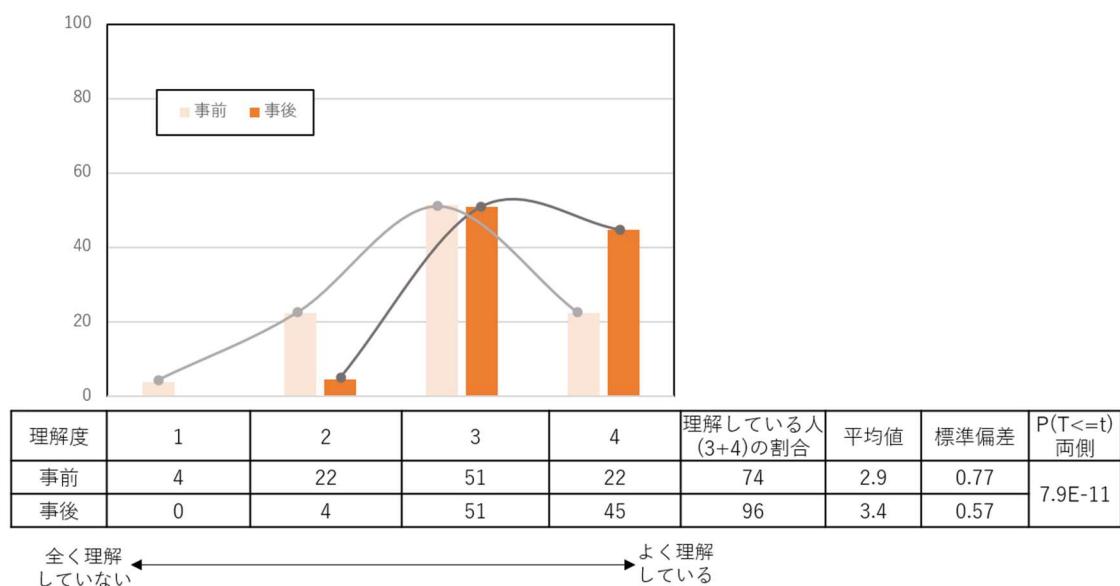
・保育所等の社会的役割の理解



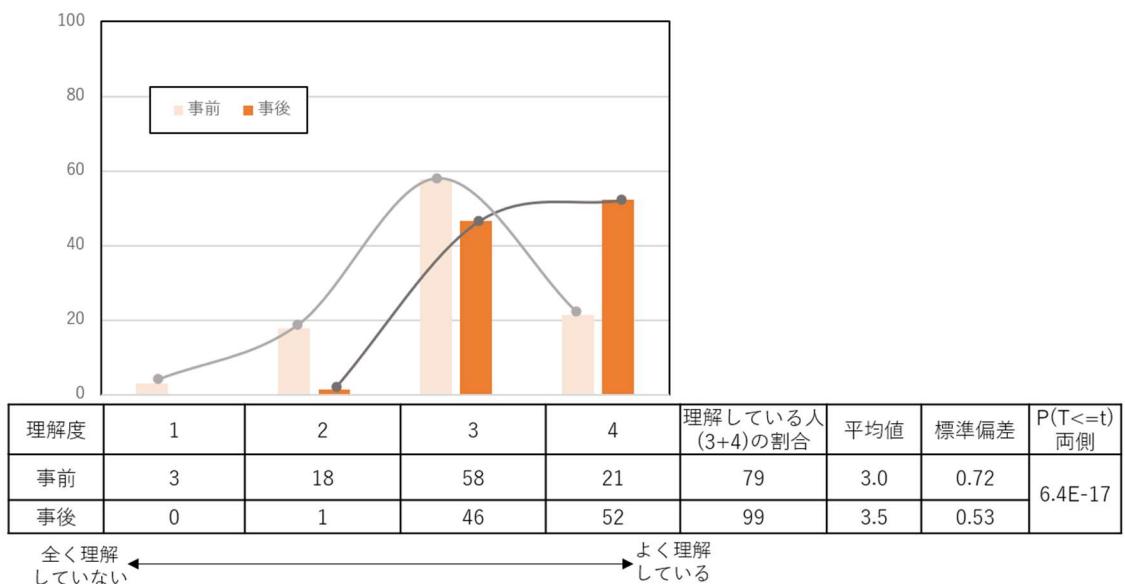
・保育所長等の役割の理解



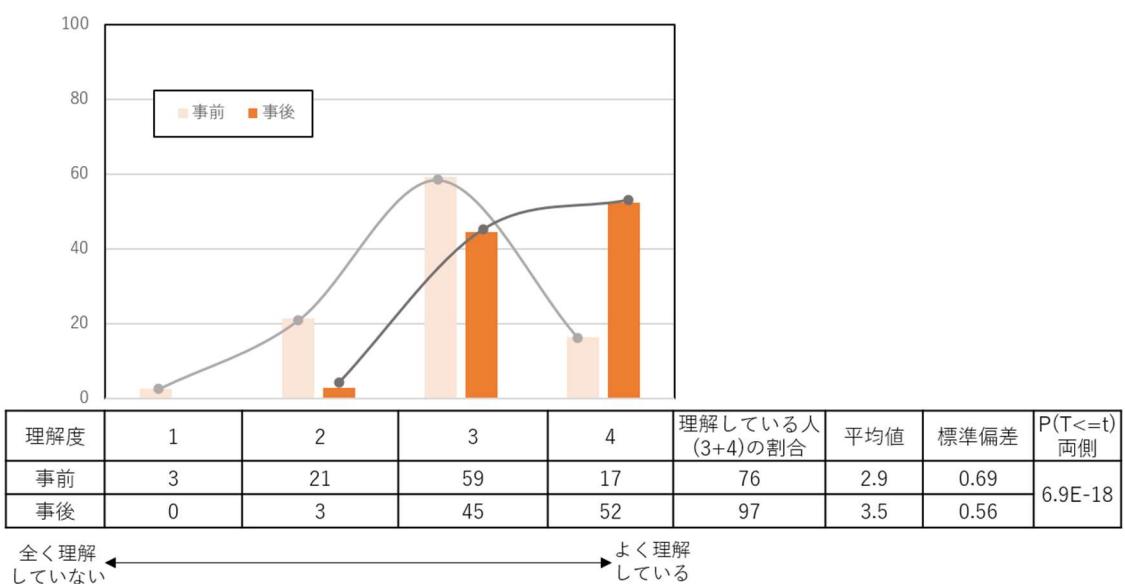
・保育所等の運営と法令遵守の理解



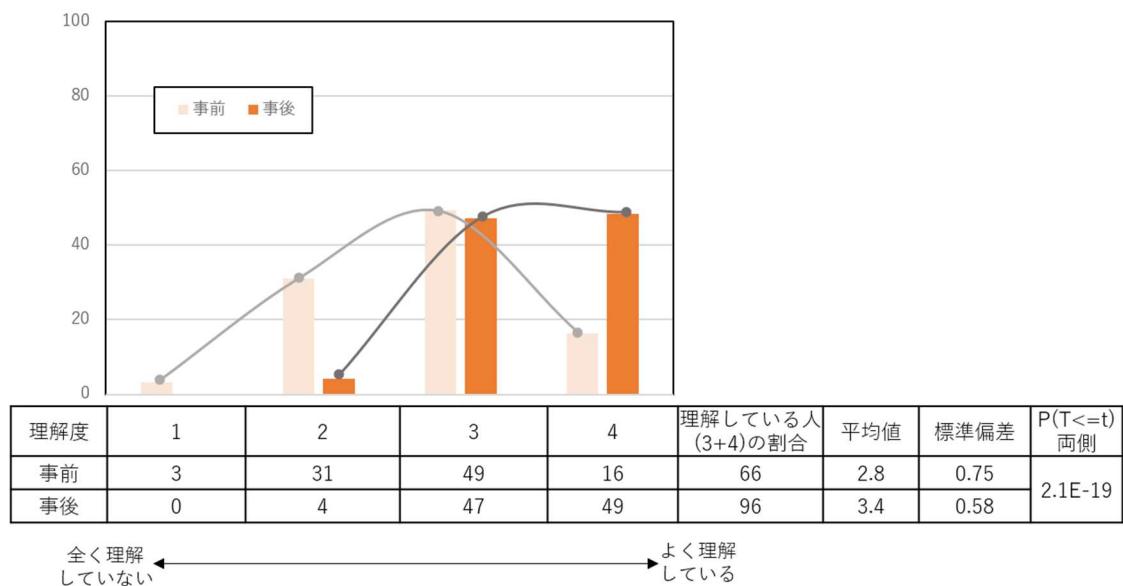
・保護者支援の意義の理解



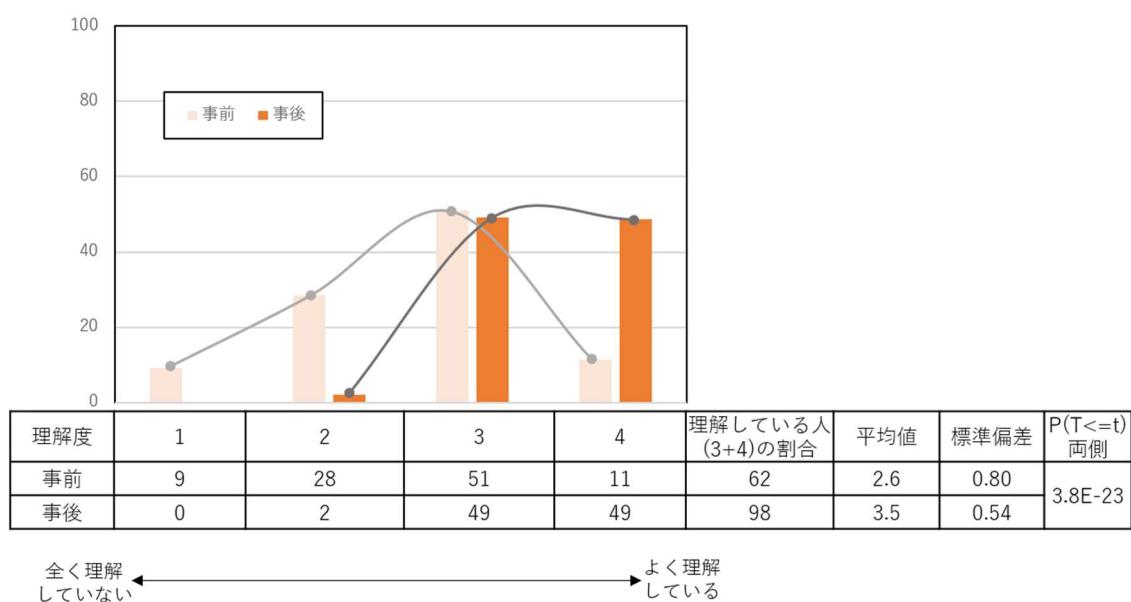
・保育所等を利用している保護者に対する子育て支援の理解



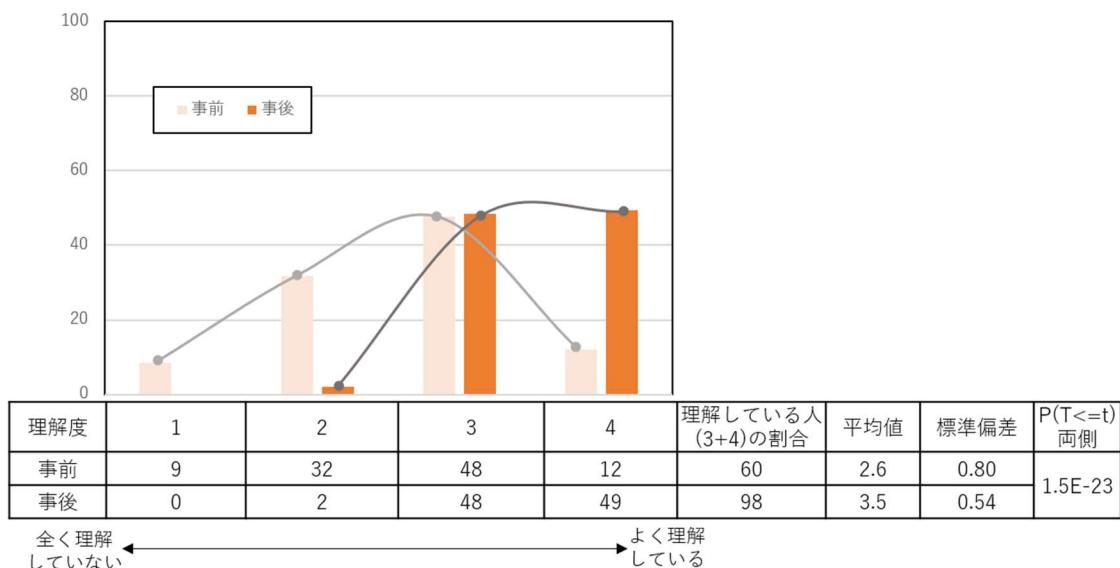
・地域における子育て支援の理解



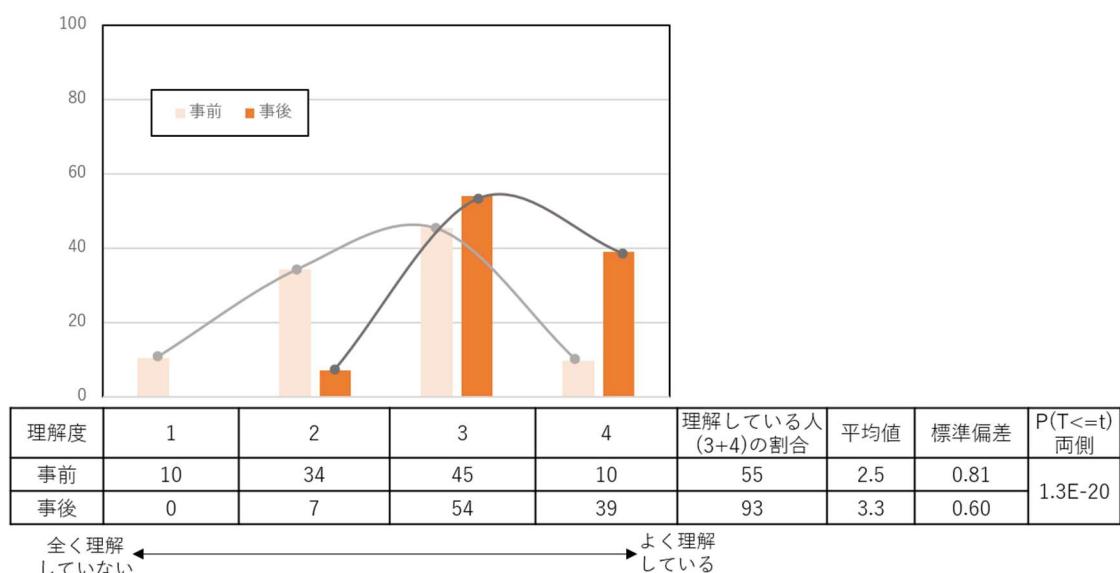
・保育所における感染症対策ガイドラインの理解



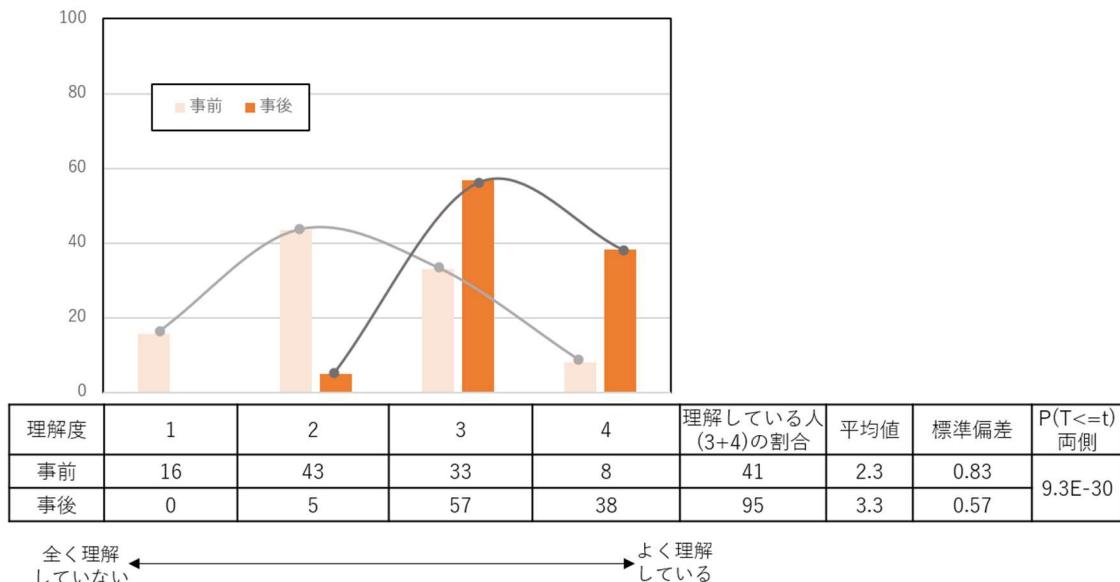
・保育所におけるアレルギー対応ガイドラインの理解



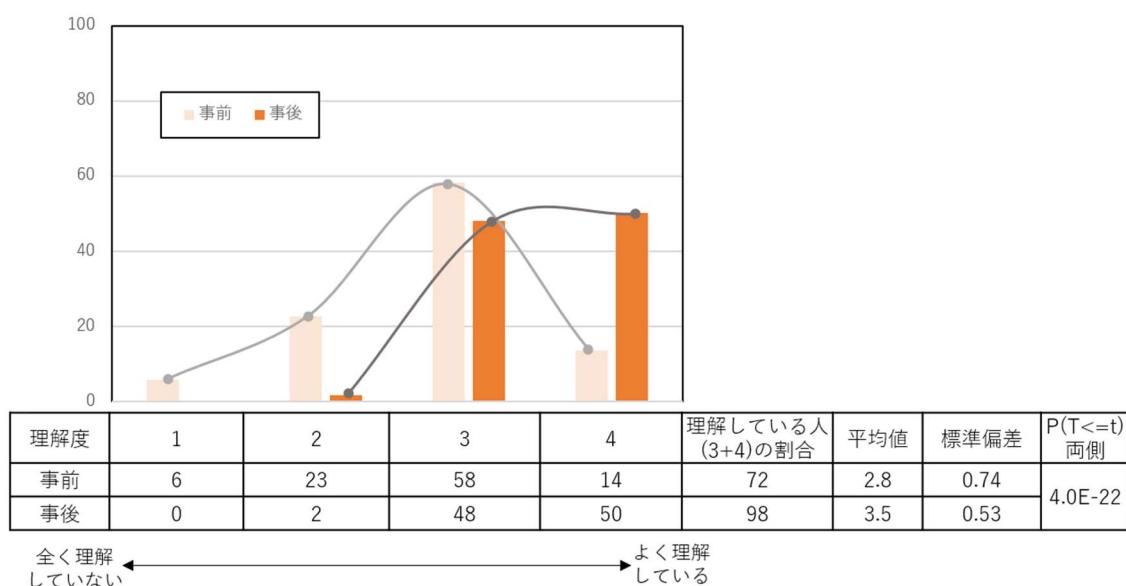
・保育所における食事の提供ガイドラインの理解



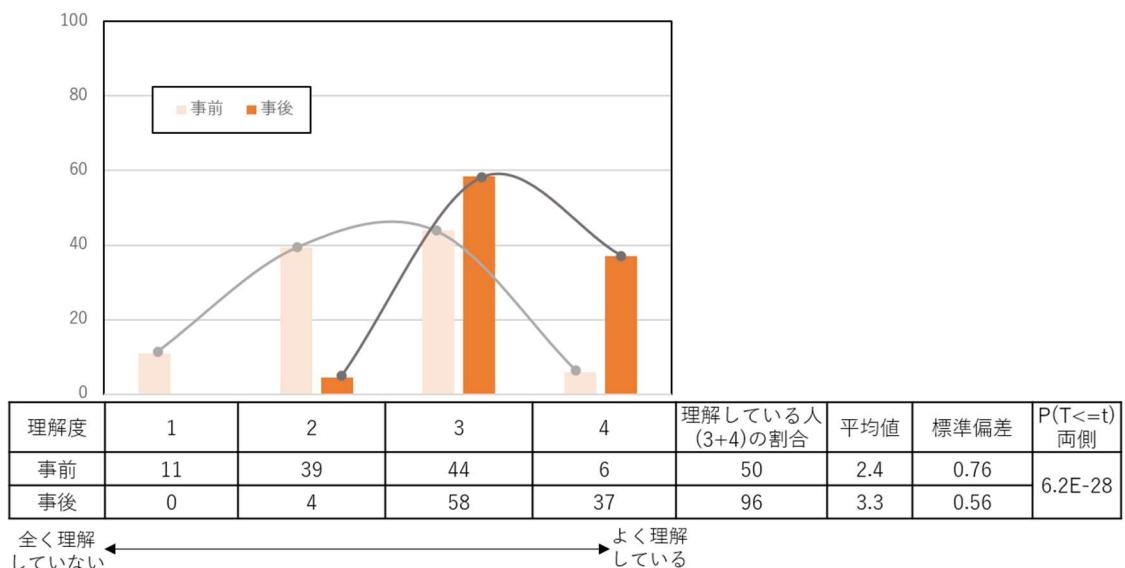
・保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドラインの理解



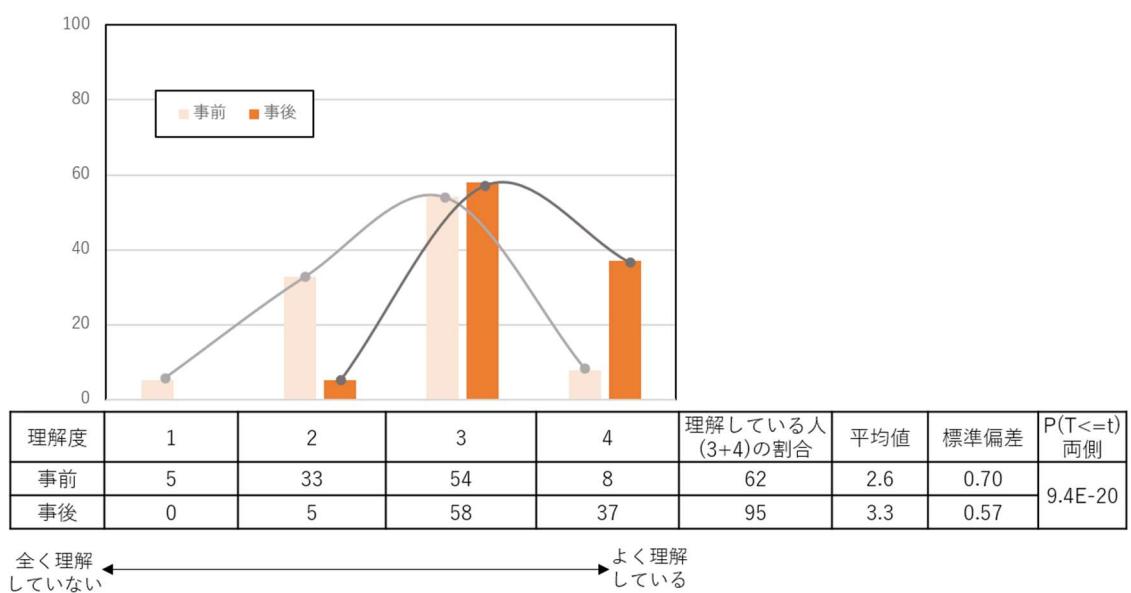
・教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドラインの理解



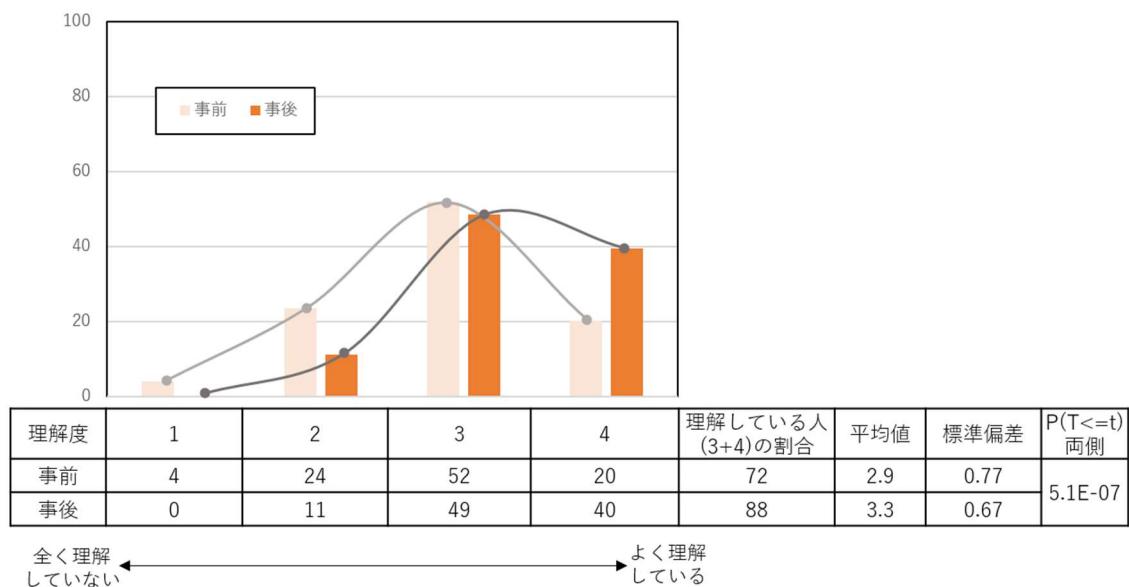
・乳幼児期の発達の特性および発達過程の理解



・保育所保育指針の理解



・児童虐待の防止対策についての理解



3.3.2 初任保育所長等研修会

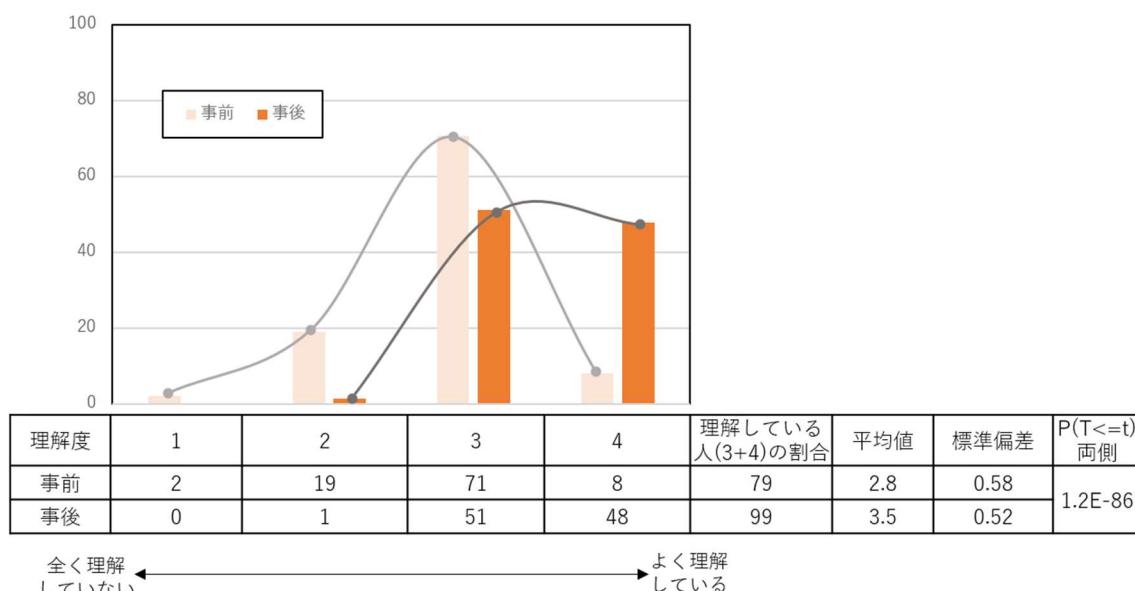
研修前に理解度の平均が 2.7 で最も低かったのは「保育所等における地域子育て支援の方法の理解」であり、標準偏差が 0.82 と大きく受講者の理解度にはばらつきがみられていた。研修後は 3.3 まで上昇し標準偏差の値も他の内容程度まで小さくなった。

「組織マネジメントにおける保育所長等の役割の理解」「働きやすい職場づくりの方法の理解」は研修の前後のポイント上昇が 0.8 であり、研修の効果が最も高かったといえる。

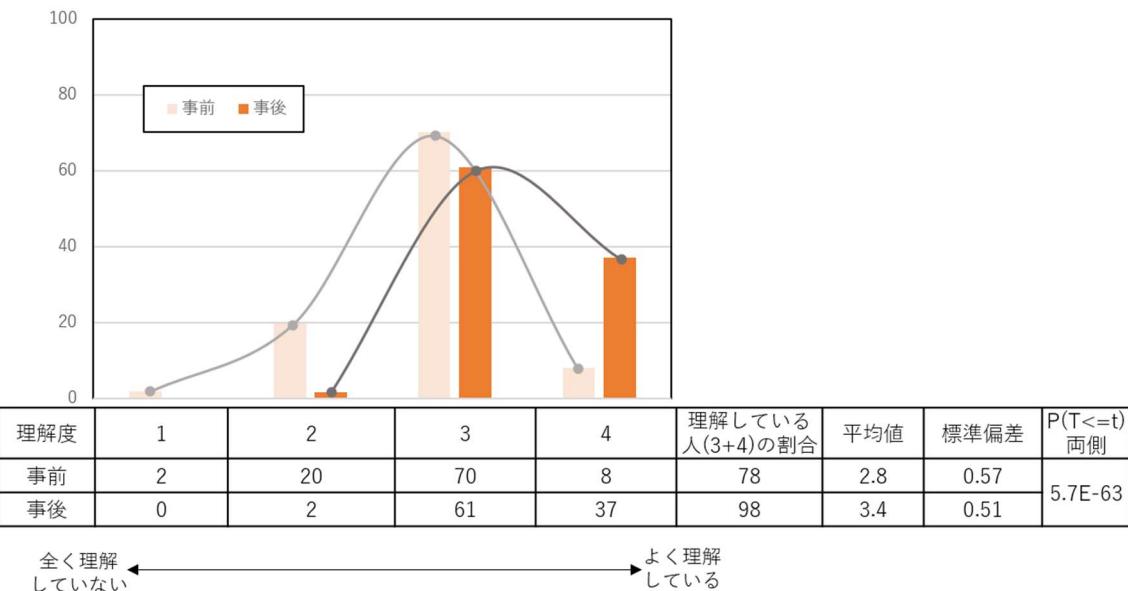
また研修後に最も理解度が高かった(3.6)のは、「保育所等における子育て支援に関する基本的事項の理解」「保育所等を利用している保護者に対する子育て支援の方法の理解」「保育所等におけるリスクマネジメントの理解」「保育の質の向上を図るための保育所長等の役割の理解」であり、ほとんどの受講者が理解したといえた。

また、理解度を測定する 17 種類の設問の全てについて、理解度の平均値が事前から事後へ有意に上昇し(t 検定より)、標準偏差が小さくなつたところから理解度のばらつきが小さくなつたことが示された。結果、受講者全体は全ての課題について研修後に理解度が有意に上昇したことがいえた。

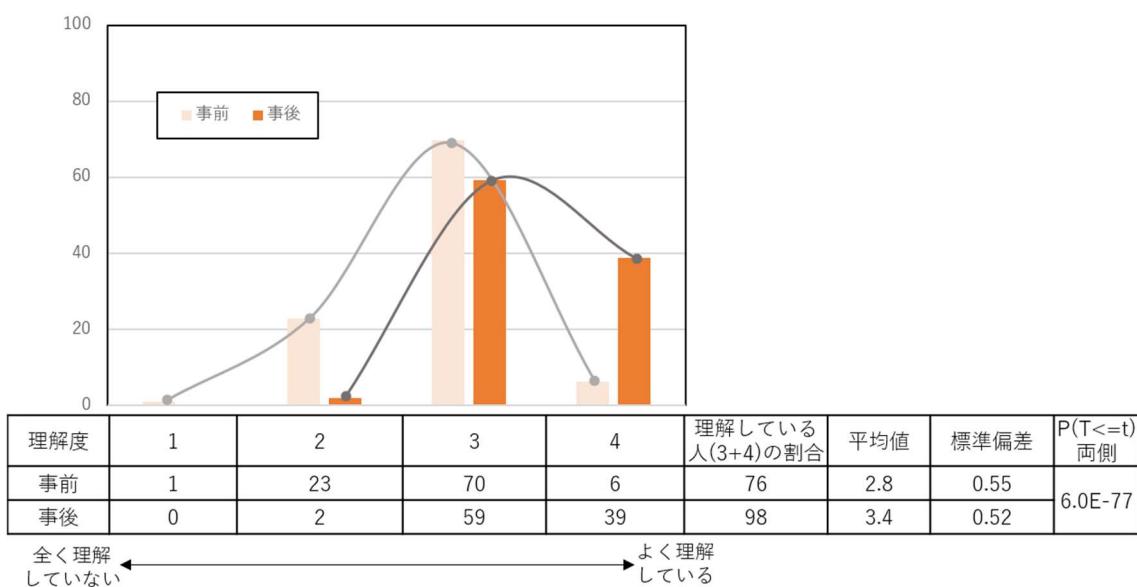
・保育制度の動向の理解



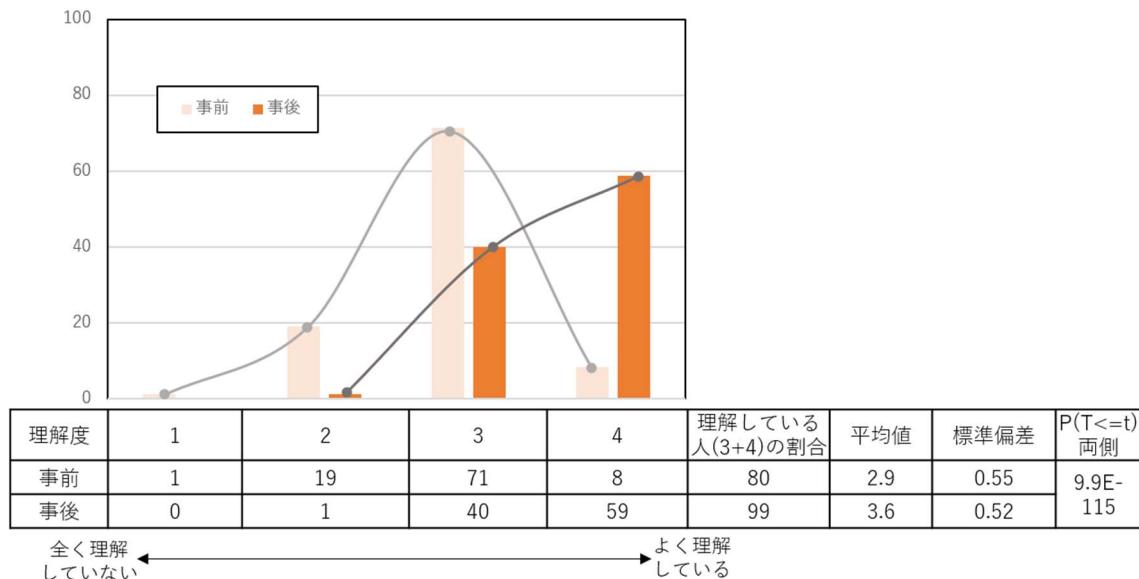
・関係法令等(保育所保育指針の改訂に関する内容を含む)の理解



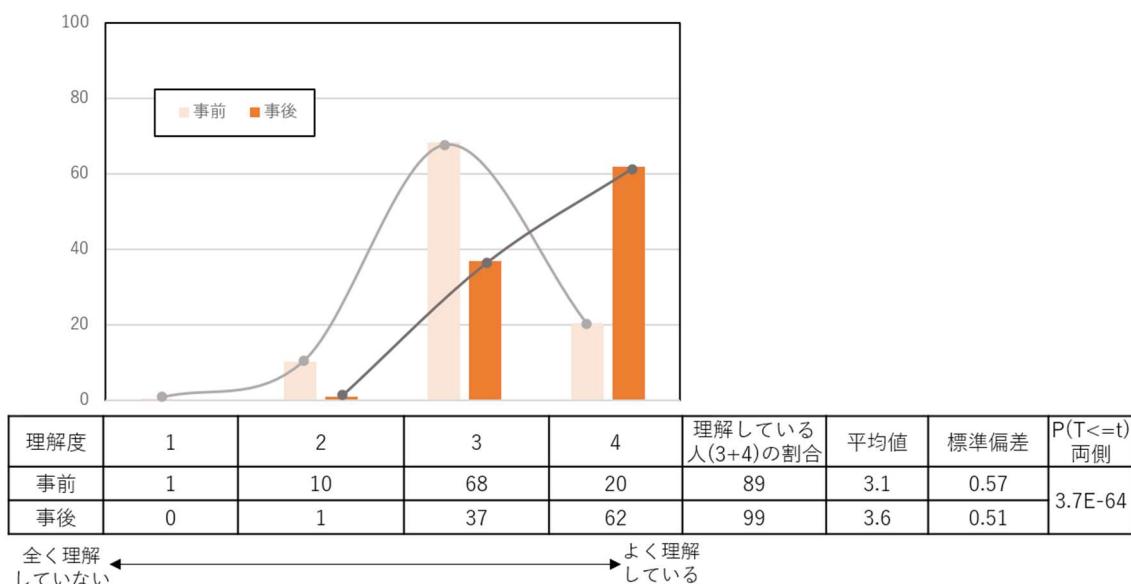
・保育所等におけるガイドラインの理解



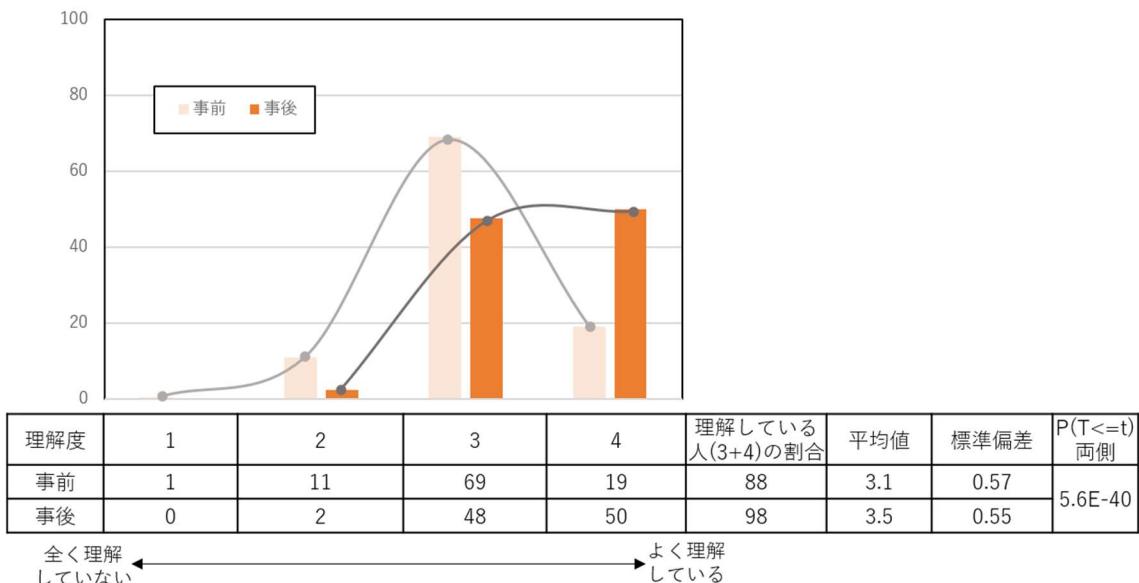
・保育所等における子育て支援に関する基本的事項の理解



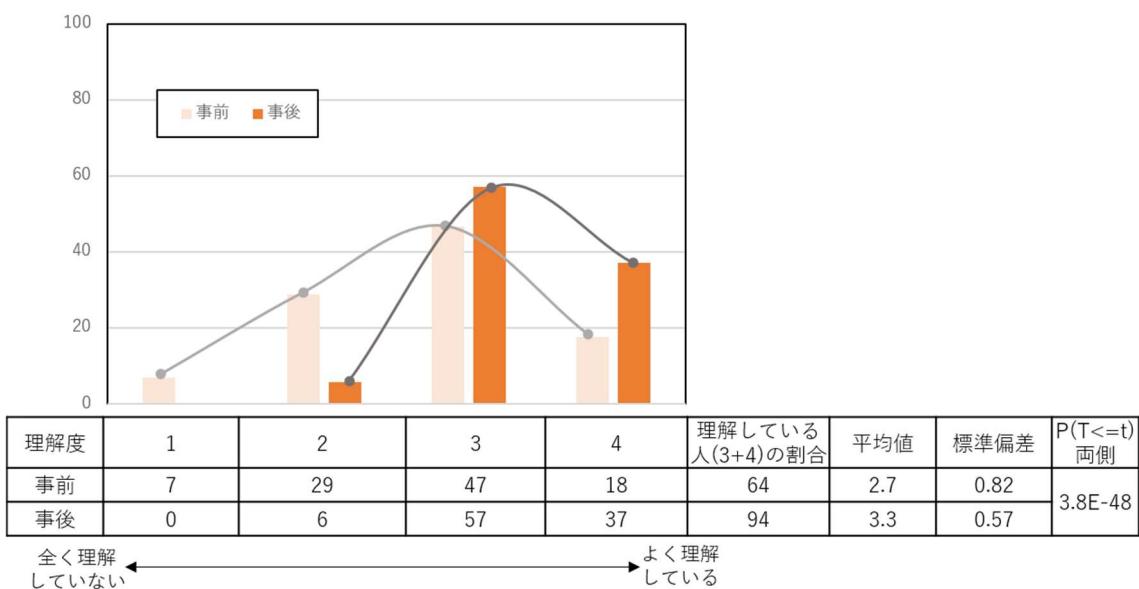
・保育所等を利用する保護者に対する子育て支援の方法の理解



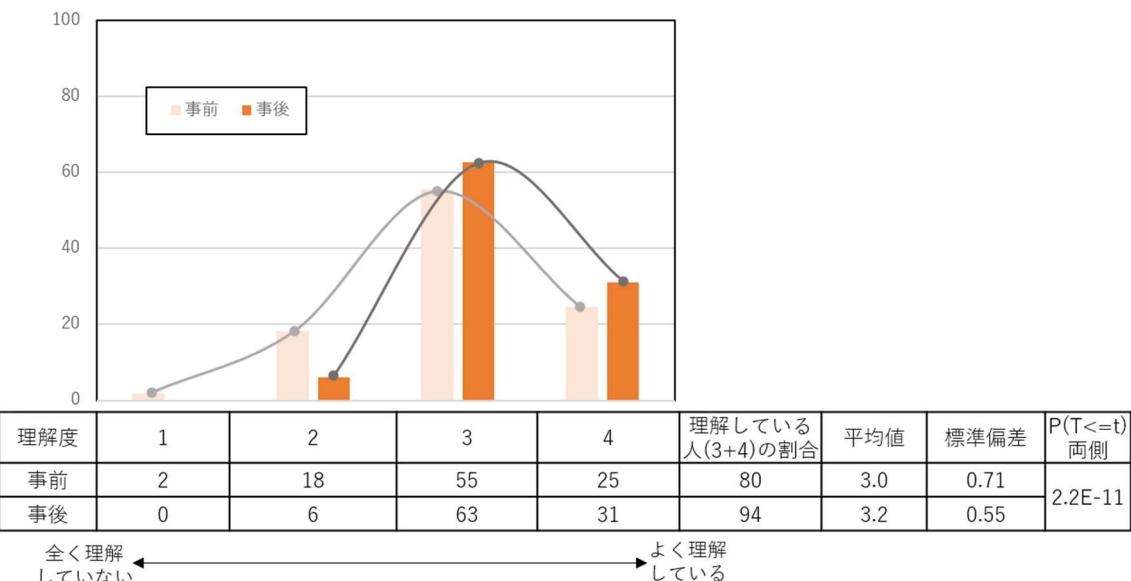
・地域における保育所等の役割の理解



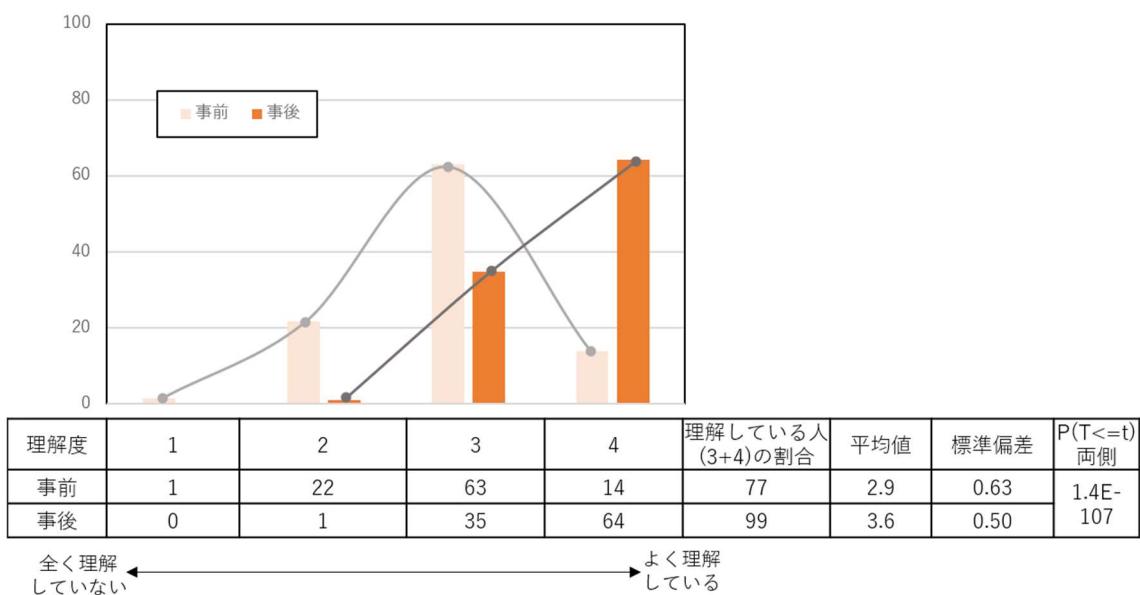
・保育所等における地域子育て支援の方法の理解



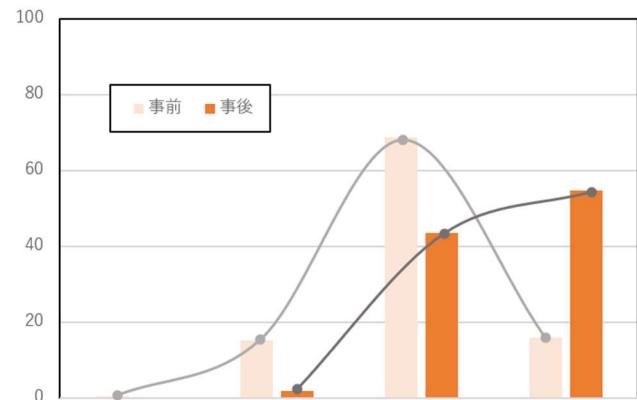
・地域及び関係機関との連携・協働の理解



・保育所等におけるリスクマネジメントの理解

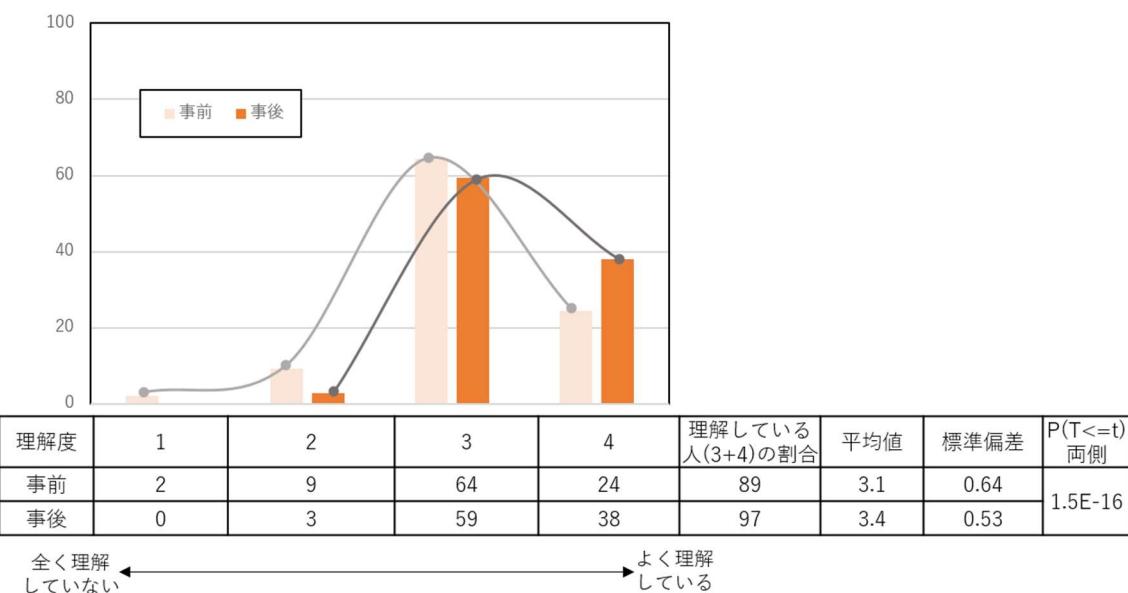


・事故防止に関するガイドラインの理解



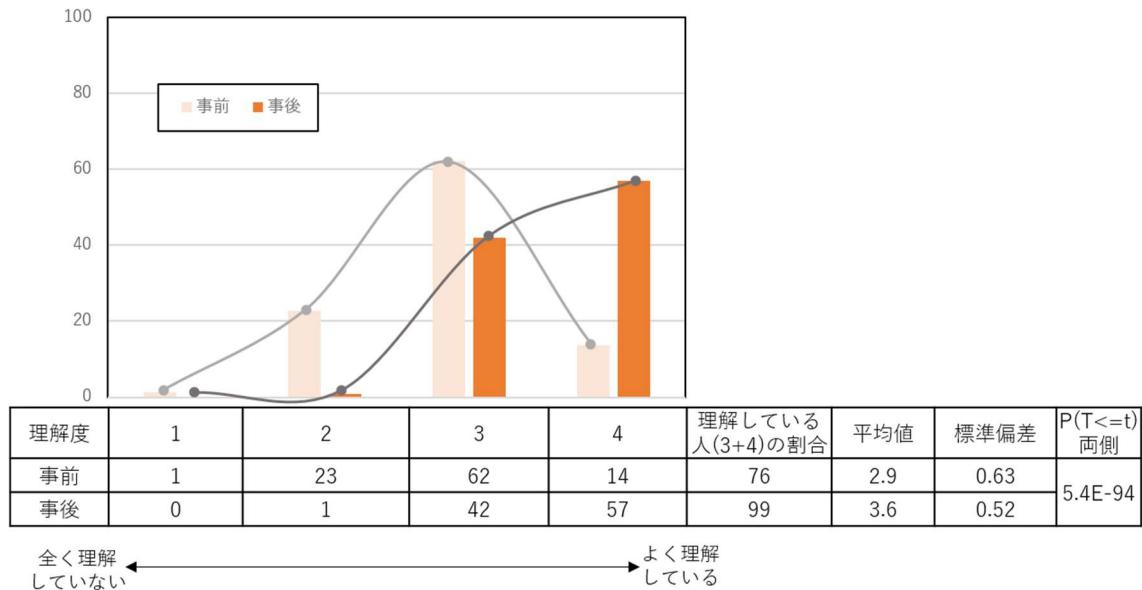
全く理解していない ← → よく理解している

・保育所保育指針を踏まえた保育の方法の理解

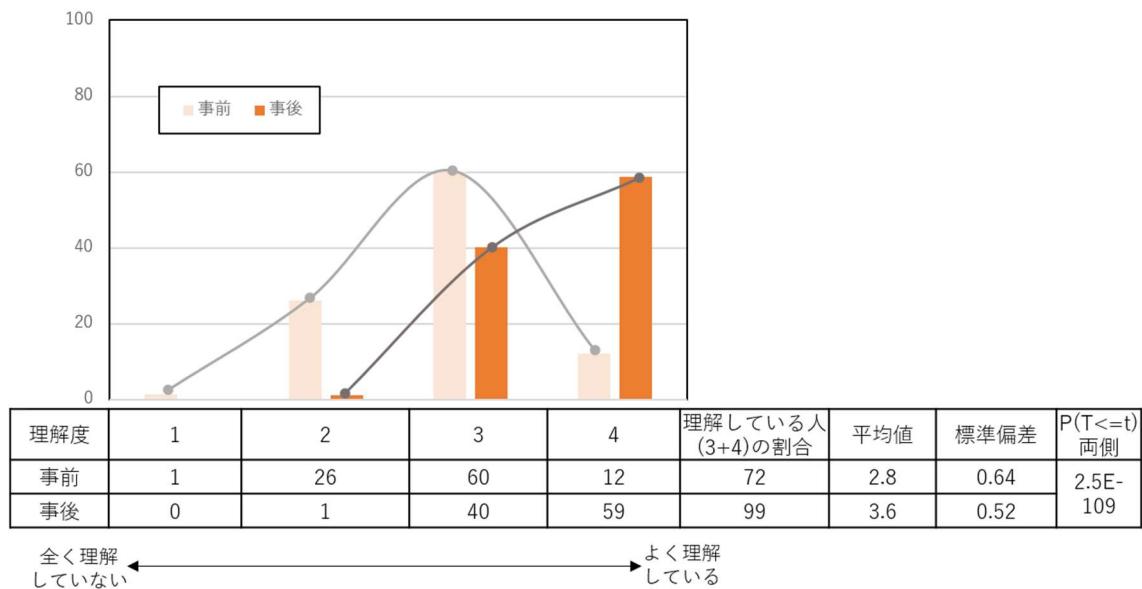


全く理解していない ← → よく理解している

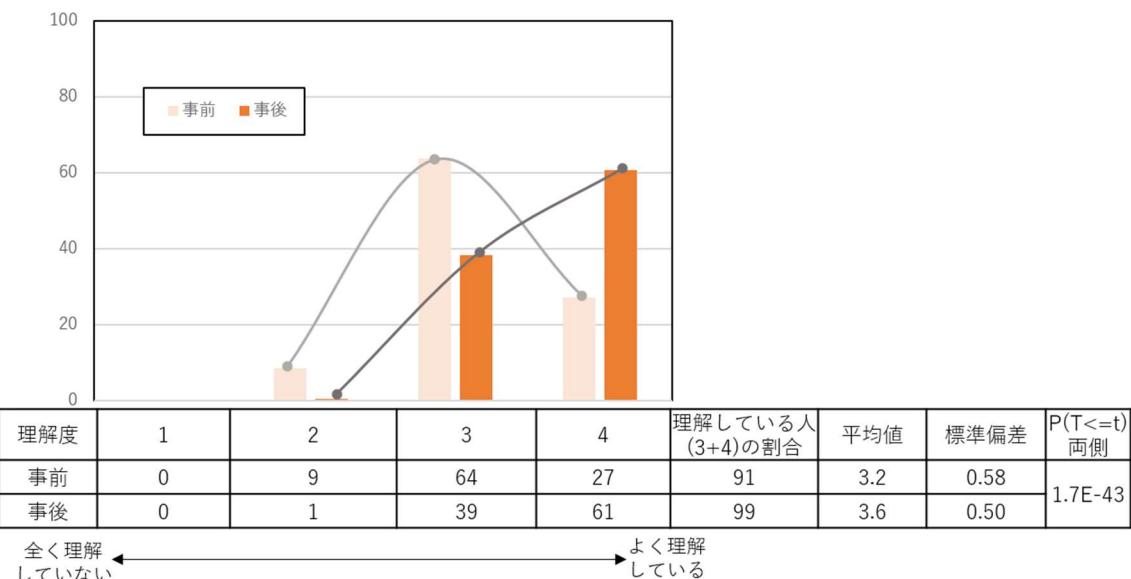
・保育の質の向上を図るために保育所長等の役割の理解



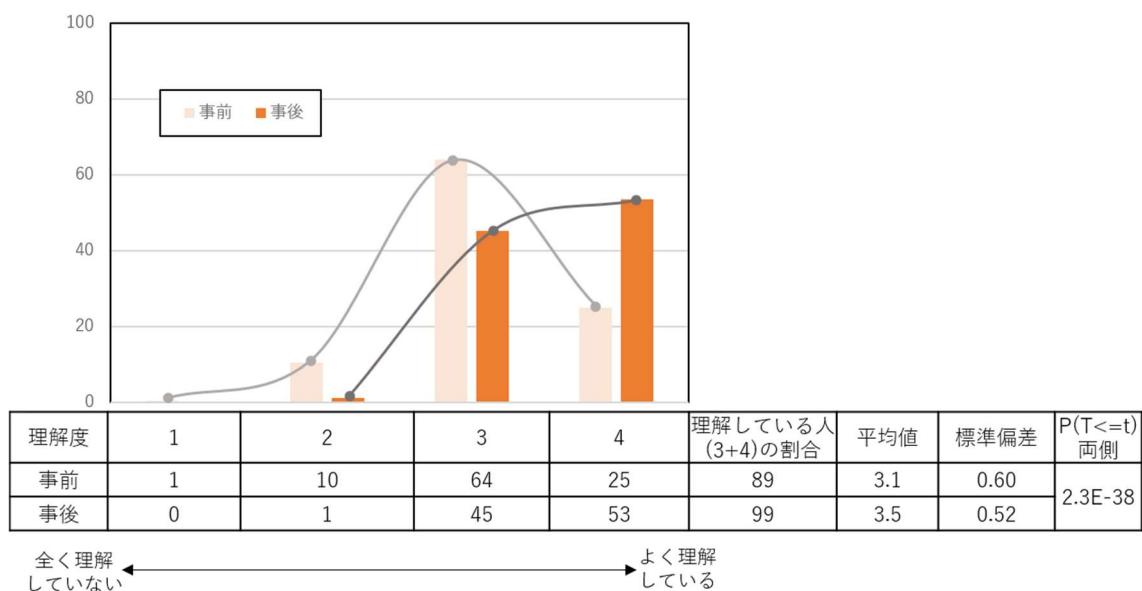
・組織マネジメントにおける保育所長等の役割の理解



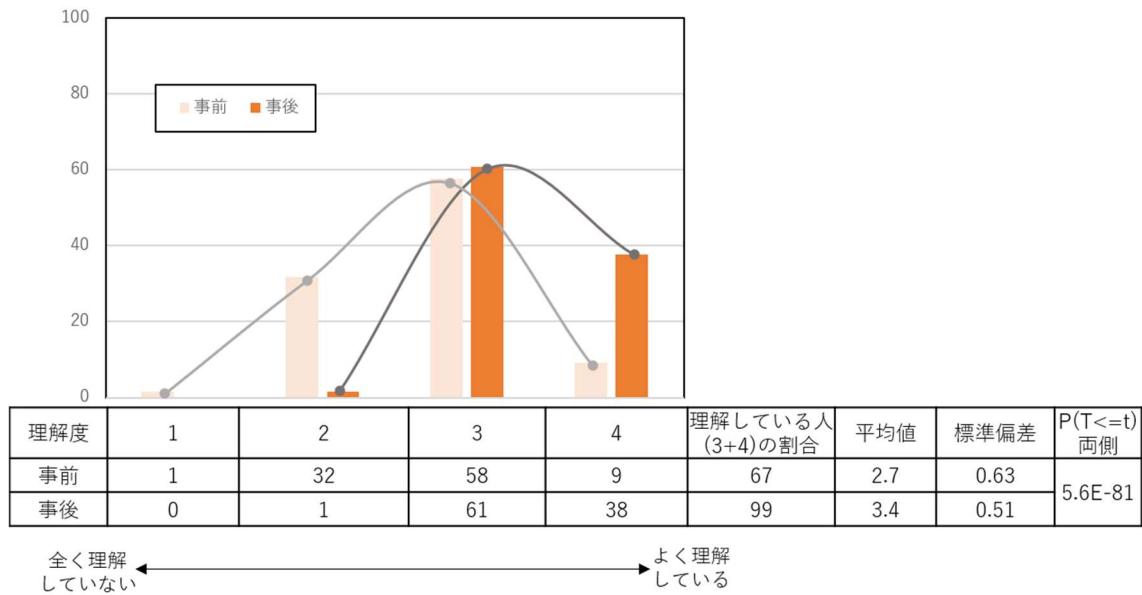
・働きやすい職場づくりの方法の理解



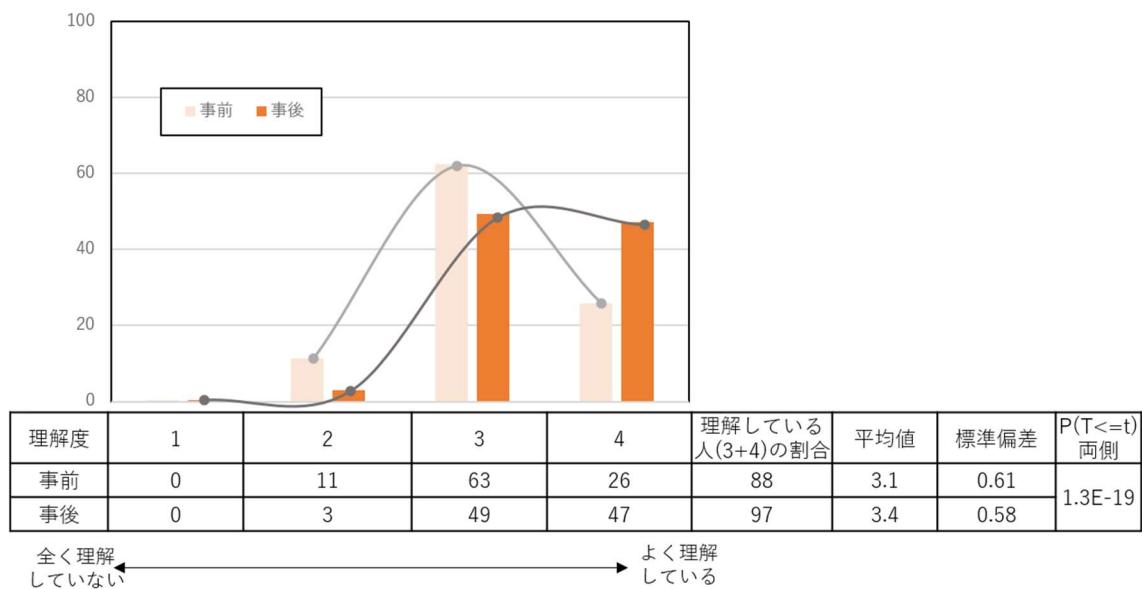
・職員の資質向上の理解



・保育所等の運営における課題への対応の理解



・児童虐待の防止対策についての理解



3.3.3 中堅保育所長等研修会

研修前に理解度の平均が 2.8 で最も低かったのは「組織内での研修成果の活用方法の理解」「保育所等の組織マネジメントの方法の理解」「保育所等における運営上の課題の意理解」であったが、3.4, 3.4, 3.3 まで上昇していた。

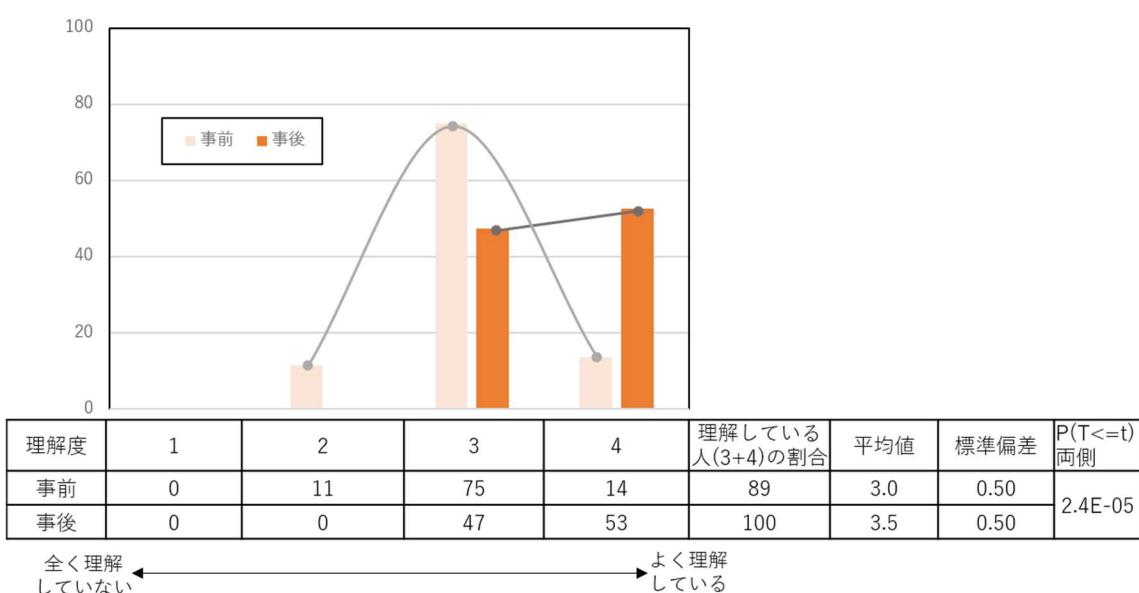
「保育の質の向上を図るための組織的な対応の理解」は研修の前後のポイント上昇が 0.9 であり研修の効果が最も高く、また研修後は平均値が 3.8 となつたので、ほとんどの受講者が理解したといえた。

一方で、「研修計画の作成方法の理解」は研修後の標準偏差の値も依然として大きく、一定の受講者の理解は得られたものの、理解が不十分であると認識している層も残ったため、研修の継続が必須の課題であると言えるであろう。

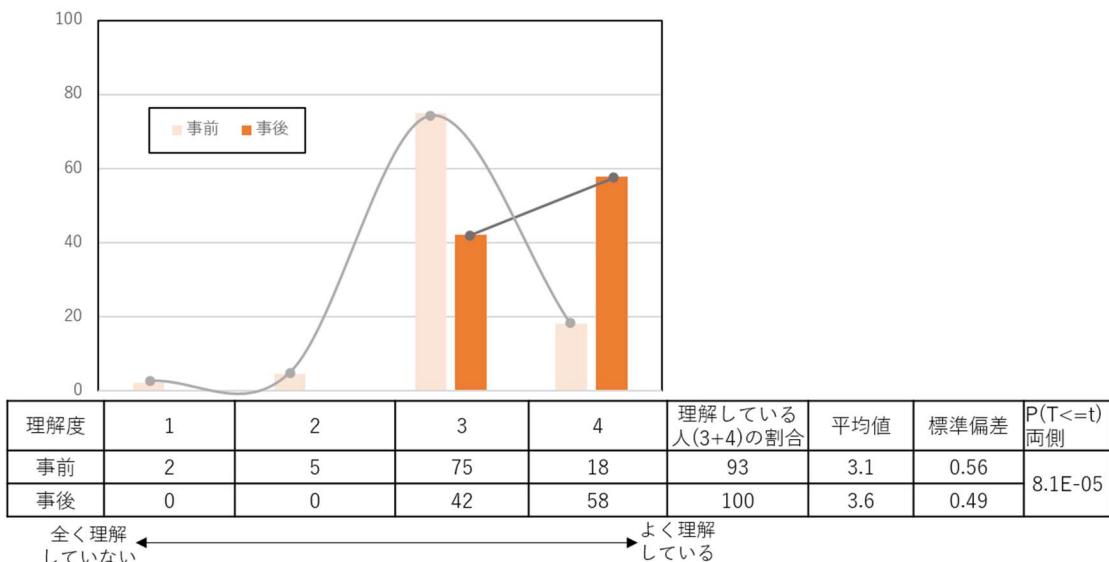
また、理解度を測定する「研修計画の作成方法の理解」「児童虐待の防止対策の理解」を除く 12 種類の設問について、理解度の平均値が事前から事後へ有意に上昇し(t 検定より)、標準偏差が小さくなつたところから理解度のばらつきが小さくなつたことが示された。結果、受講者全体は 12 種の課題について研修後に理解度が有意に上昇したことがいえた。

「児童虐待の防止対策の理解」は研修前の理解度も高かつたが、研修後は「あまり理解していない」と答えた層が出現した。研修を受けたことにより実は新しい気づきにより課題があることを感じた層が見られるのかもしれない。

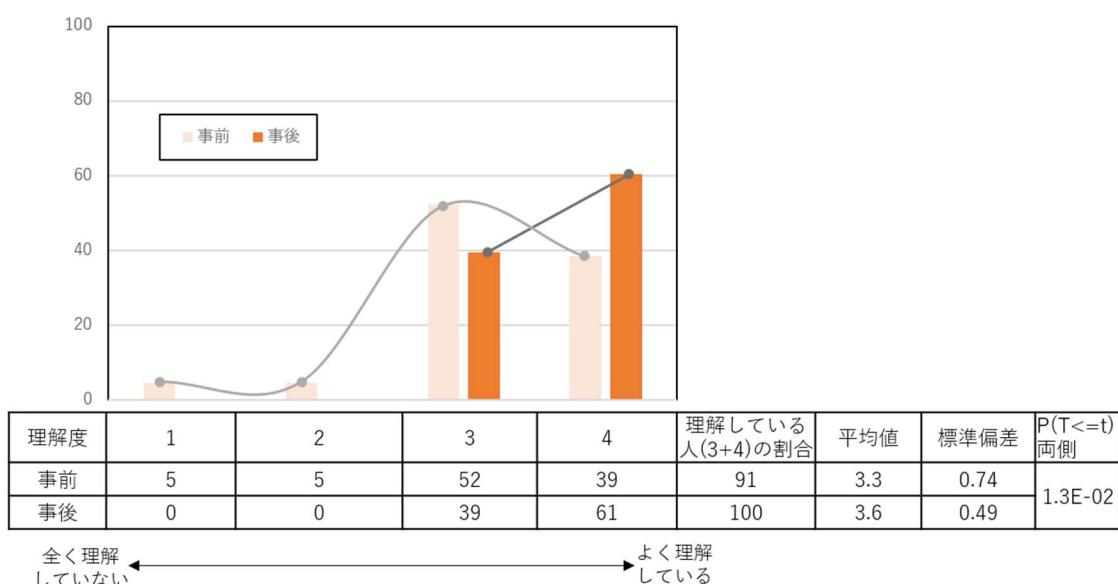
・保育制度の動向の理解



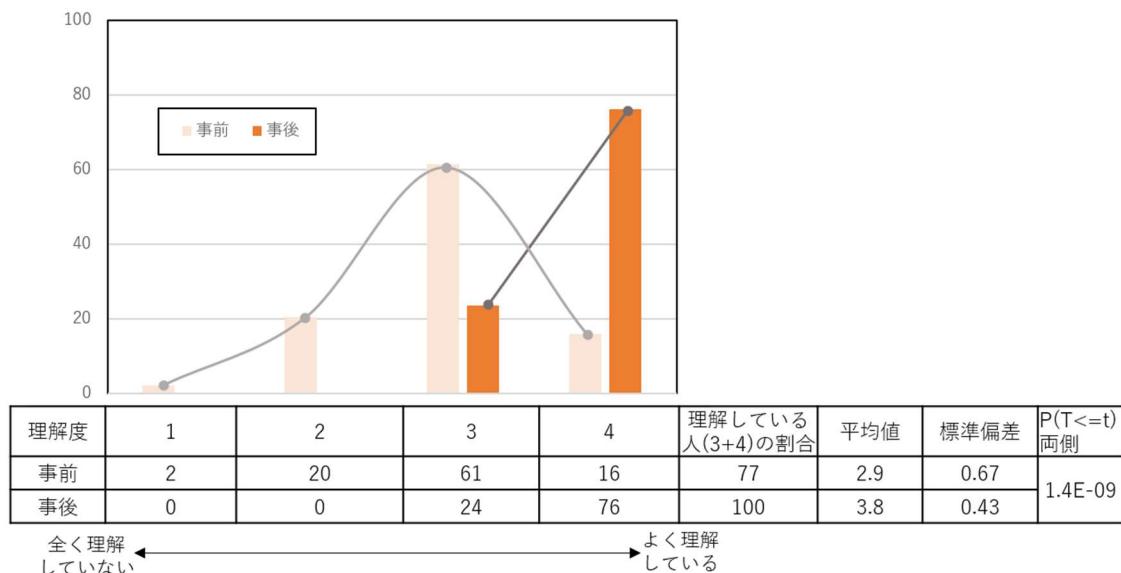
・関係法令等(保育所保育指針の改訂に関する内容を含む)の理解



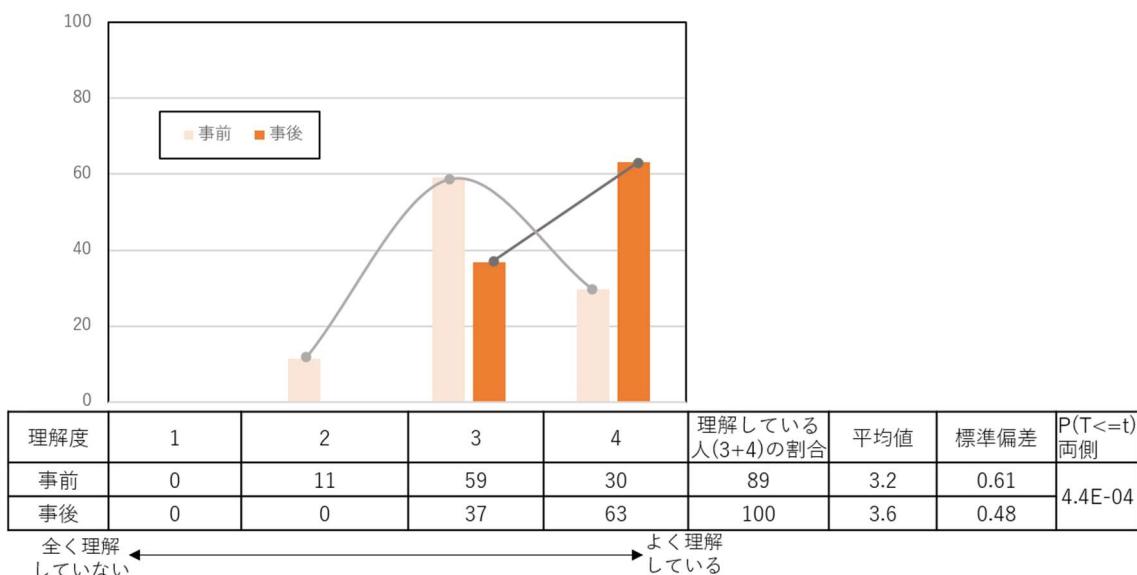
・子どもの発達に応じた乳幼児期の保育実践の理解



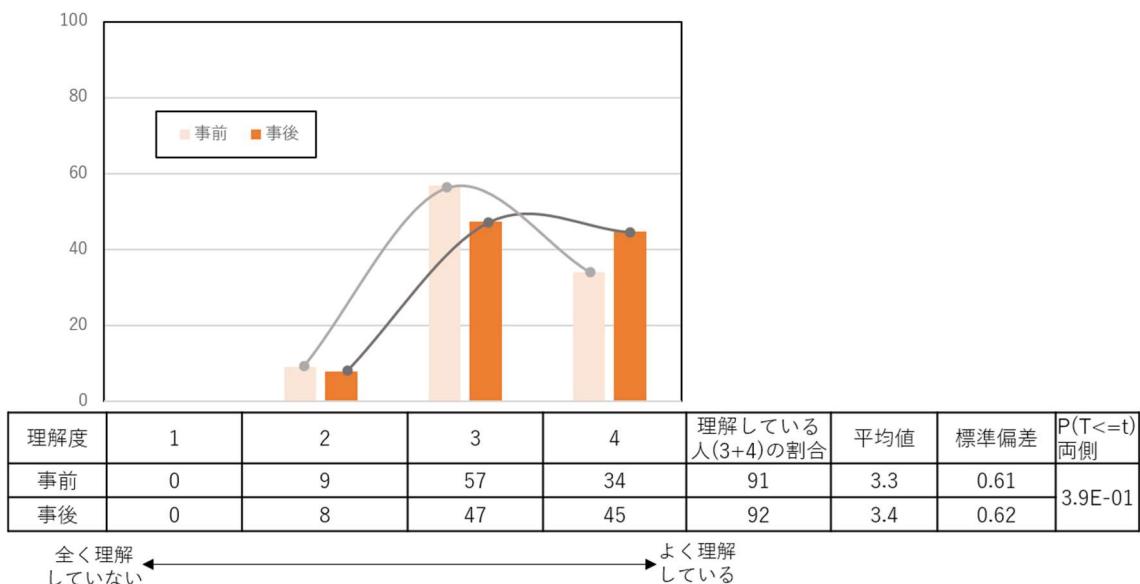
・保育の質の向上を図るための組織的な対応の理解



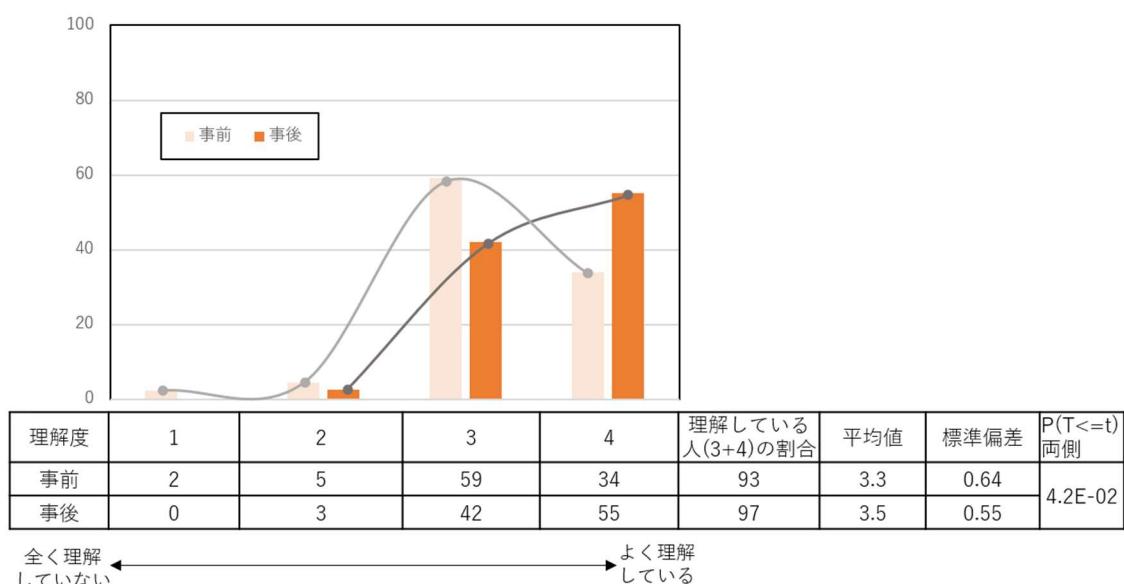
・保育所等における地域子育て支援の理解



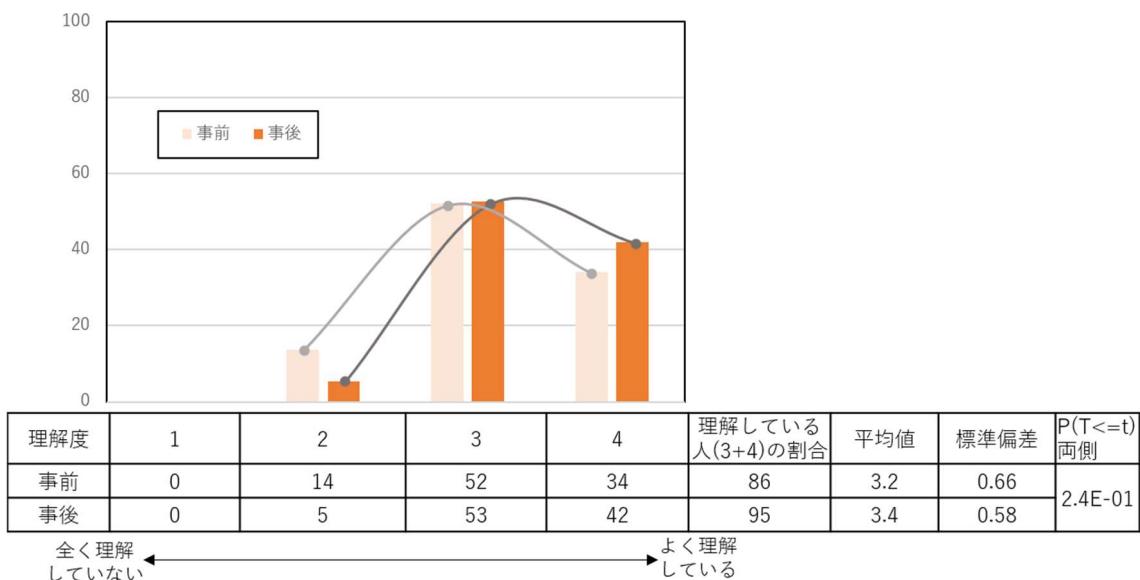
・地域及び関係機関との連携・協働の理解



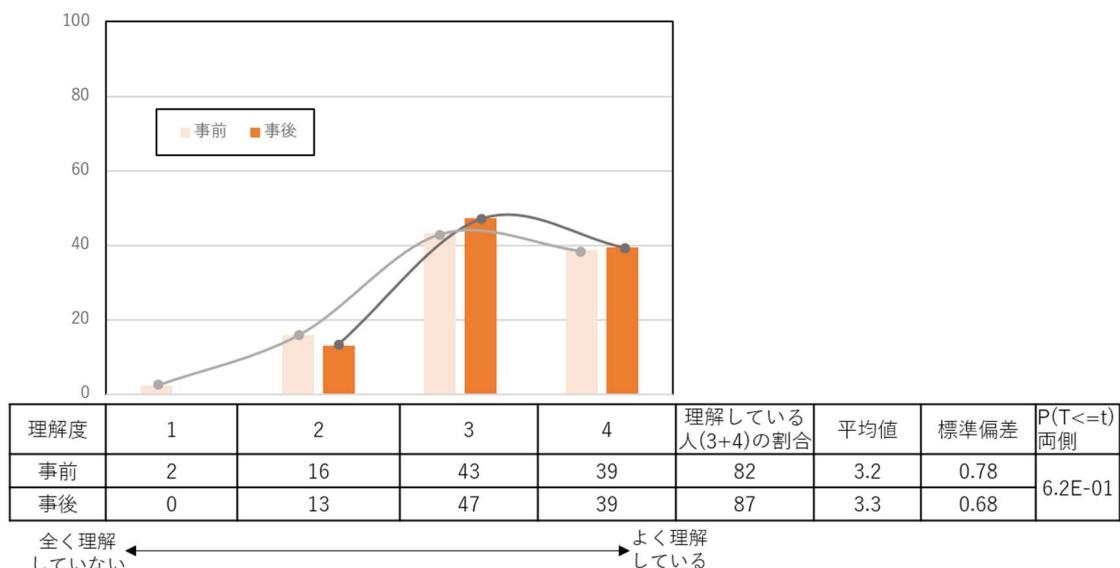
・職員の資質向上の理解



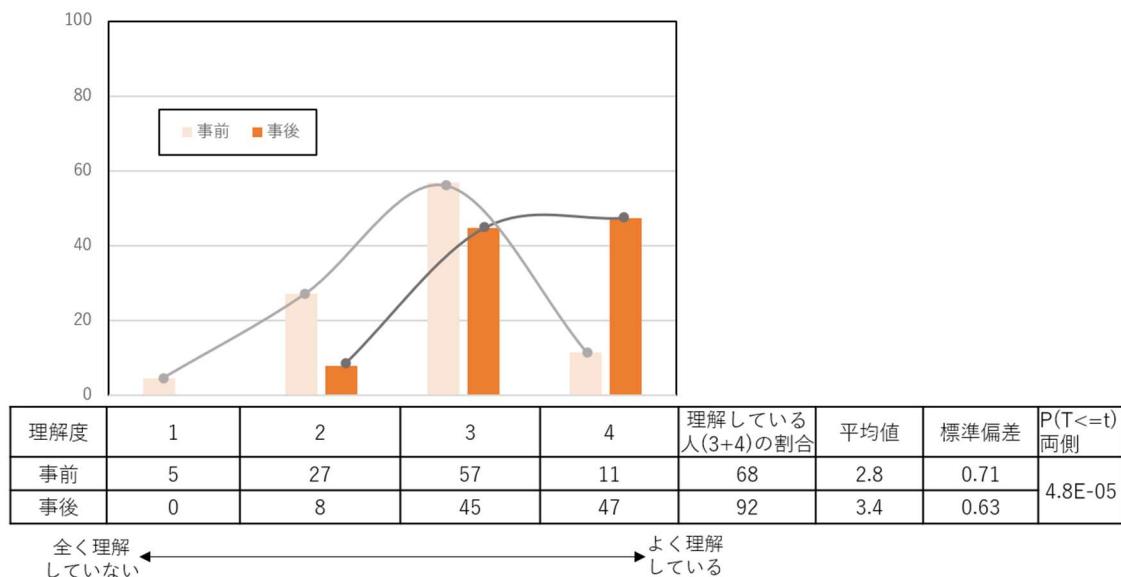
・職場における研修や外部研修の活用方法の理解



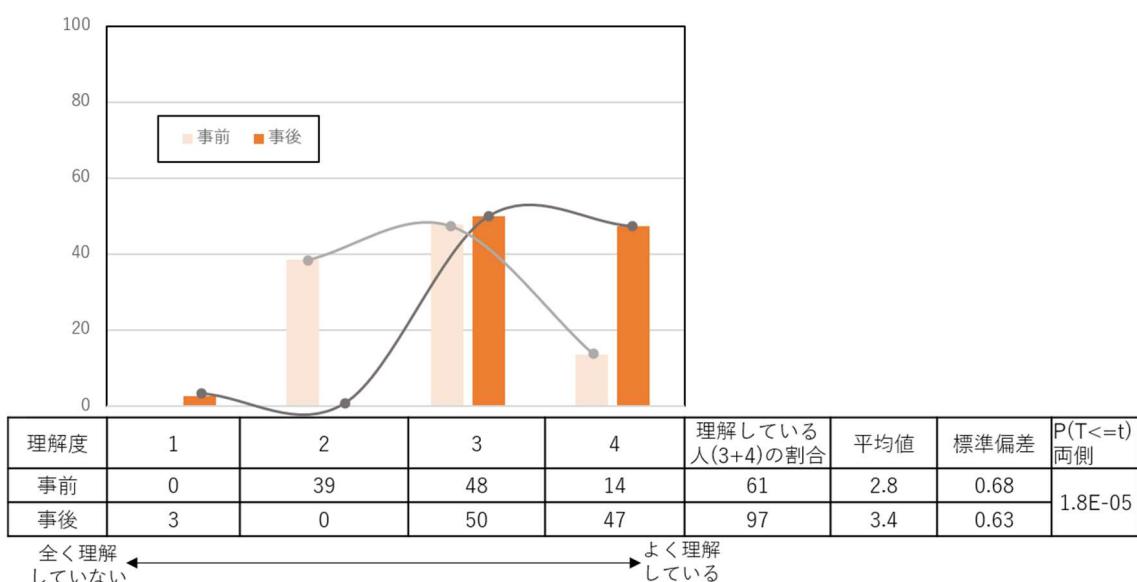
・研修計画の作成方法の理解



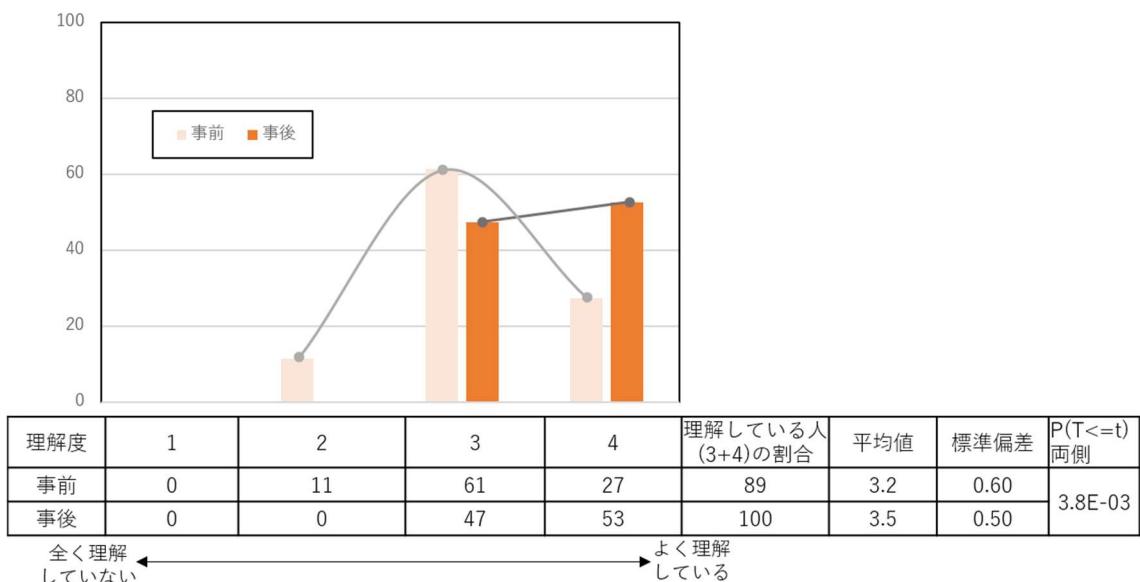
・組織内での研修成果の活用方法の理解



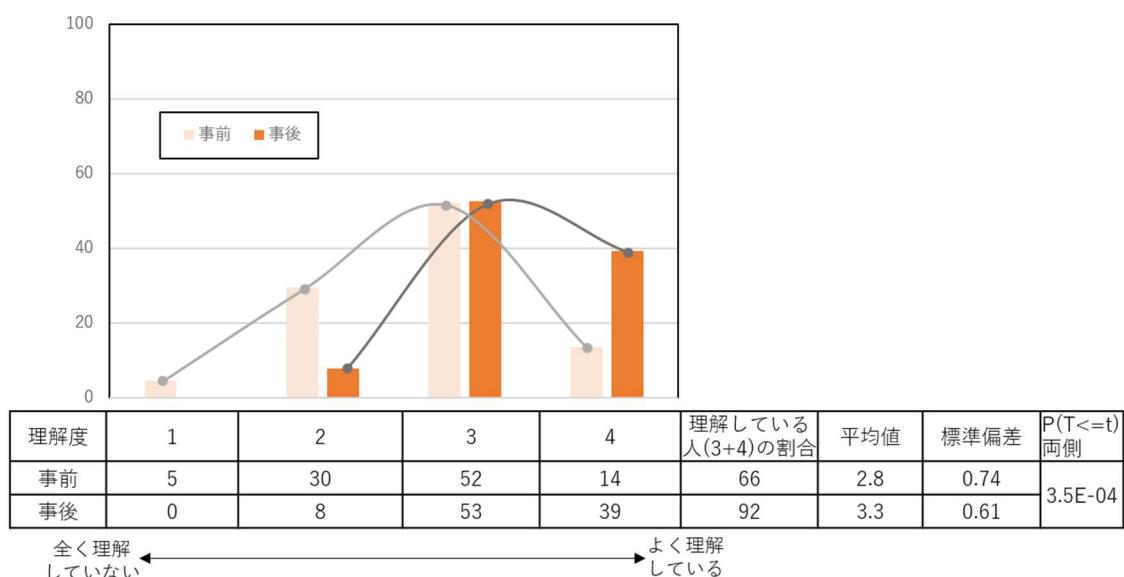
・保育所等の組織マネジメントの方法の理解



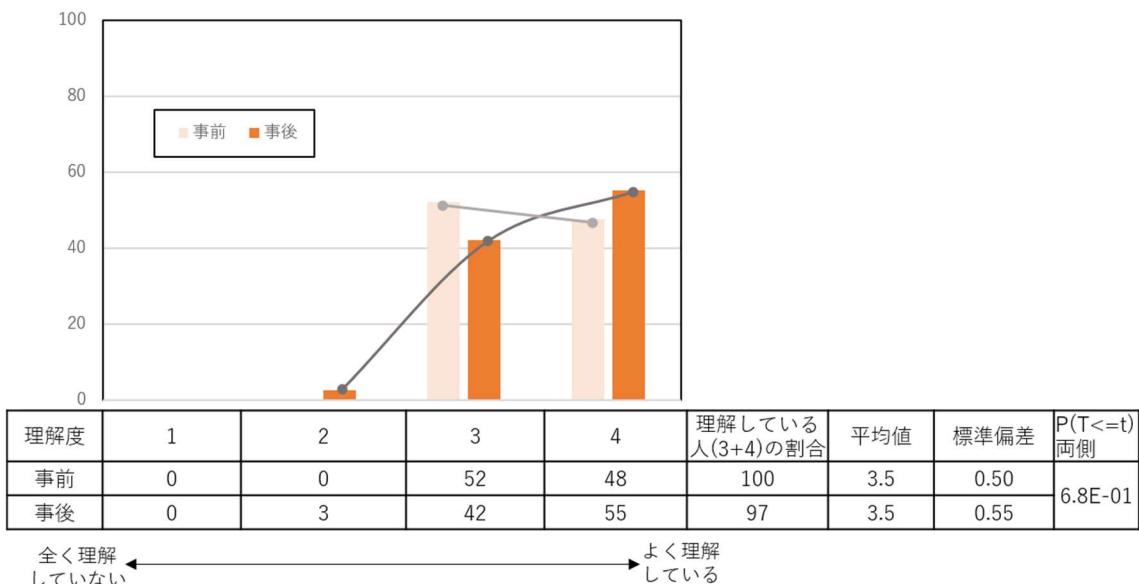
・保育所等における運営上の課題の理解



・保育所等の運営における中長期的な課題への対応方法の理解



・児童虐待の防止対策の理解



4 振り返りと課題感、対応策について

① 全体スケジュール

8月に委託し、会場手配、講師人選、依頼、告知から受講者管理、運営に関して、適宜主催者に相談しながら実施した。引き続き、全てのスケジュールは下記の通りである。

■全研修実施状況(太字:所長研修)

【初任主任保育士研修 東京会場】	2019年11月20日～22日：133名
【初任保育所長等(就任予定者)大阪会場】	2019年11月25日～27日：57名
【中堅主任保育士研修 大阪会場】	2019年12月3日～5日：32名
【初任保育所長等(就任予定者)東京会場】	2019年12月16日～18日：129名
【初任保育所長等研修 東京①会場】	2020年1月20日～22日：261名
【中堅主任保育士研修 東京会場】	2020年1月27日～29日：113名
【初任保育所長等研修 大阪会場】	2019年1月27日～29日：172名
【初任保育所長等研修】東京②会場	2020年2月5日～7日：308名
【中堅保育所長等研修 東京会場】	2020年2月17日～19日：58名
【保育所等実習指導研修 東京会場】	2020年2月12日～13日：87名
【初任主任保育士研修 大阪会場】	2020年2月19日～21日：101名



ペルサール新宿スカイルームでの様子(11/20, 左は講義中、右はグループワーク)



喜山俱楽部（日本教育会館9F）での様子(1/28, 左は講義中、右はグループワーク発表)



TOG大阪梅田での様子(11/26, 左は講義中、右はグループワーク)



TKPガーデンシティ大阪梅田での様子(2/19, 左は講義中、右はグループワーク発表)

② 周知広報

42 都道府県と 1741 の自治体に開催要項をお届けし、受講者の申込みに繋げられた。昨年、今年極端に申込みの少なかった中堅保育所長等研修については、来年度は、研修内容のアピール等をより積極的に実施し、受講者数の向上に繋げたい。また弊社保育園約 300 ケ所(保育士数 5000 人)への告知も積極的に行いたい。無料の集客ツール等(エクスプレスにて優先的に UP する有料コースなども検討)を活用し、インターネット環境による情報格差を減らしていきたい。

③ 会場

本年の特殊要因として、インフルエンザの蔓延時期の前倒し、また 2 月に入ってからは、新型コロナウイルスの急速な感染拡大に関して、多くのお問い合わせを頂き、2 月中旬以降の研修では、実際にコロナウイルス感染への懸念のため、多い場合に4~5名の欠席が見られた。厚労省としての対応や姿勢を聞かれる場合もあり、主催者にもご相談し、事務局の対応として、下記の通りとした。

1. 事前のご案内メール: 発熱や咳などの体調不良が確認された場合、無理をされないようお伝えする。
2. 当日の体調不良は、速やかに事務局へお伝えいただく
3. 会場にウイルス除去スプレー やクレベリンを複数設置
4. お忘れの場合、マスクをご利用いただけるよう設置
5. 頻繁な会場の換気

以上を実施し、安心して受講していただける環境配備に努めた。

また、本研修は男性が多く受講される特徴があり、昨年の経験から、3 日間に亘る学習環境に適した十分なスペース、適切な音響、周囲の食事環境の配慮、トイレの設置状況等、詳細に配慮した会場で開催を行った。更に継続していきたい。

④ 講義テキスト

本年度は、厚労省各検討会に参画されている講師陣の多くにご依頼申し上げた。研修の趣旨に沿ったテキストをご提出していただけた中で、受講者の利便性を重視し、出典の明記や最新版か否かの確認は細かく行った。締め切りを過ぎてのご提出も多くあったため、先生ごとの情報をノレッジとしてマネジメントし、早め早めのリマインドに留意したい。

⑤ 遅刻者、早退者の対応

遅刻や早退が散見された。事由は 2 種類あり、数分でも遅延証明を提出するケース、やむ負えない飛行機の欠航や遅延などのケースと、全日程 1 時間単位

で遅れる方もいた。理由を厳正に判断し、主催者にご相談しながら適切に運営できた。

⑥ 証明書、事前・事後課題の提出

各研修ともに、10名前後の事前課題、事後課題の未提出が確認できた。個別のケースをたどると、意図せず忘れてしまった参加者、または今から提出をする、そのため修了書を発行してほしい等、様々なケースが見てとれた。

1人でも多くの方に修了書を発行すべく、事前・事後共にホームページを再オープンする等、救済措置を行ったと

同時に、令和2年度における研修では、会場でのリマインド(伝わるアナウンスの実施)の強化、またはメールでも後押しを図る等、継続した。

現在までに、全研修分の修了書作業は終了しており、2月後半の研修については3月下旬に送付される。

※主催者、講師陣には多大なるご協力をいただき、本研修を実施することが可能となりました。この場を借りて、厚く御礼申し上げます。

以上