

〈保育士と幼稚園教諭免許の教育課程の比較〉

	保育士資格	幼稚園教諭論拠（２種）
	〈教養科目〉 8 外国語・体育・社会学・文学・哲学 等の基礎教養科目	〈一般教養科目〉 外国語・体育・社会学・文学・哲学 等の基礎教養科目
専門科目	社会福祉 60 児童福祉 保育原理 養護原理 教育原理 発達心理学 小児保健 小児栄養 保育内容 乳児保育 音楽 図画工作 保育実習	〈教科及び教職に関する科目〉 31 教育原理 発達心理学 保育内容 音楽 図画工作 教育実習 〈その他の専門科目〉 教育史 教育制度
最低修得単位数	68	62

2. 職員の専門性に関する議論の動向

－「総合施設に関する合同の検討会議」 にみられる意見－

平成16年度は、「総合施設に関する合同の検討会議（中央教育審議会初等中等教育分科会幼児教育部会と社会保障審議会児童部会の合同の検討会議）」が開かれ、中間のまとめをばさんで、計6回の審議が行われた。平成16年12月には審議のまとめが公表されている。そこで、ここでは、この総合施設に関する討議に焦点をあてて、就学前施設における職員の資格や専門性向上に係わる今日的な議論の動向を、以下四点に整理する。

- 1) 職員の資格
- 2) 資質の向上（研修等）
- 3) 養成教育課程
- 4) 家庭・地域との関係

1) 職員の資格

資料1に整理したような検討経過を経て、「審議のまとめ」では、資格に関して、次のように明示している。

総合施設の職員については、一定の教育・保育の質を確保する観点から、保育士資格及び幼稚園教諭免許を併有することが望ましいが、常に両資格の併有を義務付けるのではなく、基本的にはいずれかの資格を有することで従事可能とすることが適当である。

その上で、3～5歳児の4時間の共通時間については幼稚園教諭免許を有する者を、0～2歳児の保育については保育士資格を有する者を中心にすべきとの意見も踏まえつつ、総合施設の理念・意義に照らして、その在り方を検討していくことが適当である

（「審議のまとめ/7 職員資格等」より抜粋）

さらに、総合施設と保護者や地域住民が相互に協力し合い、地域に開かれた総合施設としていくことが重要であり、保護者や地域住民の声が総合施設の運営にも反映されるようにするとともに、保護者や地域住民に対してもボランティア等として総合施設の運営への積極的な参画を働き掛けていくことが望まれる。

（「審議のまとめ/8 設置主体・管理運営」より抜粋）

これについての討議の過程では、次のような意見が出された。以下、公開されている配付資料や議事録をもとに整理する（資料2参照）。

①併有による専門性の担保

職員の専門性は制度の基盤となるものであり、妥協せずにこれを高めていく方向で考えなければならない。同時に、3歳未満と3歳以上のいずれかにしか係わることができないという職員実態では、うまくいかない。このような理由から、総合施設の職員については、一定の教育・保育の質を確保する観点から、将来的には保育士資格及び幼稚園教諭免許を併有することが望ましいという意見が多くを占めており、審議のまとめにも盛り込まれた。（資料2－①参照）

②相互に学びあい、補完しあう

ただし、制度創設期には柔軟な対応と認定講習等を行っていくことが必要であるという点が討議においても強調されている。討議では、現状をみると園の中心になっているベテランが一方の資格のみを有するこ

とが少なくないこと、現行の資格制度では幼稚園の教諭あるいは保育士のキャリアを評価する仕組みがないことが話されている。

このような背景からは、制度創設期にはそれぞれに固有の専門性や経験を持つ単一資格者を排除するのではなく、むしろ相互に学び合い、補うことが重要であるとする。
(資料2-②参照)

③保育士資格及び幼稚園教諭免許の併有のための取り組みの促進

将来的には「保育士資格及び幼稚園教諭免許を併有することが望ましい」という観点から、両資格を併有できるシステムが必要であること、これについての現行の取り組みを確認している。

すなわち、幼稚園資格取得者に対する保育士資格試験の科目の読替えが既に行われており、また平成17年度からは、保育所に3年以上勤務者のための幼稚園2種資格認定試験が実施される。(資料2-③参照)

④他の資格との併有

保育士資格及び幼稚園教諭免許の両資格の併有にこだわらないことによって、多彩な資格の保有者を導入しようという意見も見られた。つまり、単一資格での従事を可能とすることによって、上記に記したようなそれぞれに固有の知識・技術・経験を持つ者にとどまらず、他の資格を併有する者をも排除しないという意見である。あるいは、他の資格を持つ者を配置するという意見も見られる。

このような併有する他資格に関して、検討会議での意見は漠然とした例示にとどまっており、またそれが保育者としての資格と併有することなのかどうかは曖昧だが、例えば、看護師・小学校教諭・図書館司書・障害や虐待等に対応できる専門性等が浮かんでいる。

児童部会からの意見には、「保育ソーシャ

ルワークの観点から子育て支援ソーシャルワーカーなどといった専門の職種を位置づけることが必要」「総合施設の付加的機能として、保健士、看護師などを置いて、保健機能を有するようにすべき」と記されている。審議のまとめにはこの点について明確な記述は見られないが、「基本的にはいずれかの資格を有することで従事可能とする」という結論から、保育士資格と幼稚園教諭免許を併有する者のみではなく、実質的にこのような他資格との併有の可能性を持つと言えようか。このような他の専門職との関わりや資格の併有については、今後の課題とされた「養成課程」の検討で改めて検討がなされることが期待される(資料2-④参照)。

資料1：資格に関する検討経過

①幼児教育部会における意見

(4) 職員資格の在り方

○教育・保育を一体的に行う総合施設の機能を踏まえれば、職員の資格は、幼稚園教諭免許と保育士資格を併せ持つこととするのが適当と考えられるが、既存の幼稚園や保育所からの転換を考慮すれば、当分の間、いずれかのみでも可能とすべきではないか。

○乳児に対する安全面や幼児に対する教育面等、双方の専門性の相違を考慮しなければならぬ状況もあるため、保育士資格を有しない者の低年齢児の担当や、幼稚園教諭免許を有しない者の3～5歳児の学級担任については慎重な検討が必要ではないか。

(第1回配付資料3：「総合施設に関する議論の整理－幼児教育部会－」より抜粋)

②児童部会の意見

総合施設の施設・人員・運営の基準

【従事者が有すべき資格】

- ・保育士・幼稚園教諭のいずれかの資格のみで可能とすべき。
- ・3歳未満は保育士資格を必須とすべき。
- ・保育ソーシャルワークの観点から子育て支援ソーシャルワーカーなどといった専門の職種を位置づけることが必要。

【職員配置基準】

- ・幼稚園・保育所の現行の基準では十分といえないところもあり、それを検証した上で、総合施設の基準を検討すべき。
- ・子育て支援は、保育者が空いた時間でやるのは無理であり、専任者が必要。

【保育・教育内容及び運営の基準】

- ・幼稚園では、カリキュラムの充実や指導方法の充実が求められており、総合施設においてもその点を意識すべき。

(第1回配付資料5：「総合施設に関する議論の整理－児童部会－」より抜粋)

3. 総合施設の運営の基準

－委員の主な意見－

【保育者が有すべき資格】

- 3歳未満は保育士資格は必須とすべき。
- 保育士・幼稚園教諭のいずれかの資格のみで可能とすべきで、ソーシャルワークに強い総合施設や、教育に強い総合施設があっても良い。
- 人間の発達に対する専門知識をもった者が、総合施設において従事すべき。0歳は全人的なかかわり、健康面のケアが必要であり、3歳からは知的関心の育成が必要である。

【幅広い人材の活用】

- 保育ソーシャルワークの観点から、子育て支援ソーシャルワーカーなどといった専門の

職種を位置づけることが必要。また、研修機会の確保が必要。

○新たな研修制度を構築することにより、主任児童員やNPOなど幅広い人材の確保が必要。

○ソーシャルワーカーや障害の専門家などとの連携も必要。

○地域の高齢者などをボランティアとして来てもらうなど、開かれた施設にすべき。

○総合施設の付加的機能として、保健士、看護師などを置いて、保健機能を有するよう
にすべき。

・職員配置基準

○子育て支援は、保育者が空いた時間でやるのは無理であり専任者が必要。

—有識者の主な意見—

【保育士と幼稚園の職員の連携】

○合同保育は、広範な業務内容・複合的な勤務体制となることから職員間の共通理解が
難しい。

○職員間の相互理解を図っていくことが重要であり、そのために園内のマネジメント
の強化が求められる。

(第1回配付資料5:「総合施設に関する議論の整理—児童部会—/総合施設に係る主な
意見について(表)」より抜粋)

③中間まとめの記述

〈職員資格等〉

○総合施設の職員については、一定の教育・保育の質を確保する観点から、保育士資格
及び幼稚園教諭免許を併有することが望ましいが、例えば、地域の実情等に応じて、低
年齢児については一定数の保育士を、3～5歳児については一定数の幼稚園教諭免許保
持者を置く、あるいは一定の研修を課すことなどにより、一定の教育・保育の質を担保
しつつ、そのいずれかの資格を有する者でも可とするなど、弾力的な職員資格の在り方
についても検討することが必要である。

(「中間のまとめ」より抜粋)

④第4回までの合同会議における議論の整理

〈4 職員資格等〉

—主要な論点—

◆職員資格の在り方

○一定の教育・保育の質を確保しつつ、地域の実情に応じた弾力的な職員資格の在り方
としてどのようなものが考えられるか。

○その際、例えば、総合施設の機能・業務別の職員資格の在り方を検討するか。あるい
は、0～2歳児と3～5歳児のそれぞれについて行う業務に応じて職員資格の在り方を
検討するか。

○ボランティアの活用、高齢者との関わりなども加味されるとなおよい。

○総合施設の職員が幼稚園や保育所の各種研修と一緒に参加できるような配慮が大切である。

—主な意見—

○幼稚園教諭と保育士資格を併有している必要はないが、業務に応じたいずれかの資格保有者が必要ではないか。

○職員資格については、専門性の観点から原則をしっかりと定めつつ、過渡期には柔軟な対応が可能となるようにすべきではないか。

○幼稚園教諭と保育士資格の両資格とも養成課程の検討が必要。2年間で両資格を取得するカリキュラムは相当きつい。

○資格の有無だけでなく実務経験を評価すべきではないのか。

(第5回配付資料1:「議論の整理」より抜粋)

資料2: 資格に関する議論

①併有による専門性の担保

○やはり専門性をより高めていかなければならないという意味においては、新しい制度設計をするときに、根本の部分であまり妥協してはいけないと思います。同時に、過渡期のときに3～5歳は教えられるけれども、0～2歳にはあまりかかわれないという、杓子定規なことでも実態としてうまくいかない。特にベテランの人が、資格がないということもあるわけですから。

(第4回合同検討会 議事録より抜粋)

②相互に学びあい補完しあう

○現実に私のほうでお聞きした範囲で言いますと、若い幼稚園の先生方は大体両方を持っているのですね。ベテランの、つまり幼稚園の中心になっているようなベテランの人が持っていないのですね。幼稚園だけという、そういうケースが多いようですね。

ですから、現場ではどういう対応をするのかなというのがちょっと心配ではあるのですが、若い人だけ見ていると、全然心配はないというか、両方持っているという感じなのではあるのですが。

○単純な質問ですが、経験を考慮するということはないですか。例えば10年の経歴とか、20年の経歴というものを評価するという仕組みはないのでしょうか。つまり、いわゆる資格でなくてもですね。実際にそういう両方の資格を持っておられない方でも、一方の資格で20年やっておられるというようなときに、やはりその人は一方の資格しかない人という評定しかないのでしょうか。

○現行の幼稚園の教諭あるいは保育士資格について言うと、今はそういう制度にはなっていないです。それを今後どう考えるかということだと思いますけれども。

(第4回合同検討会 議事録より抜粋)

○そういう意味では、やっぱりお互いがやっぱり学び合う、お互いにいいところを学び合って補うことがとても重要なことだと思います。

〈第4回合同検討会 議事録より抜粋〉

○2番の保育・教育の内容等で資格の関係についての議論が出ておりますけれども、前に中間まとめ、ごめんなさい、そこではないですね、3ページですね、すみません、4ですね、望ましいという形で出ていますが、私もぜひ両方持っていなければいけないというような形にはしないで、いずれかの免許で、ただいずれかの免許という縛りは、私は必要なのではないかという気がしています。もちろん、最低基準以上に配置をする場合にそうでない方が入る、高齢者の方や保育経験を有する方が入ることを否定するものではありませんけれども、最適基準はやはり保育士かあるいは幼稚園教諭のいずれかの免許を有する者が入る。で、その上で、午前中といいましょうか、その3～5歳のところの共通の時間のところには、おそらくは幼稚園教諭の資格を持つ人がはいるだろうし、それから0～2歳のところもやはり幼稚園教諭を持った方でも私は入っていただいていると思うのです。ただ、そこにはやはり保育士の資格を持つ方がやっぱり当然入るだろうし、そこに幼稚園教諭も何人か入って勉強しながら、両方の力量を身につけていくと、こういうやり方のほうが〇〇委員の趣旨に沿うのではないかと思います。

〈第4回合同検討会 議事録より抜粋〉

③資格併有のための取り組みの促進

○それに対応するために、来年度から保育所に勤められて3年以上の方は幼稚園の2種の資格を受けられる資格認定試験が、今、進んでおります。その検討が大方できていて、来年の9月にはその第1回の試験がなされますね。それから、逆に幼稚園しかない方は、もう今は保育士の資格試験を受けられますので、そういう意味では相互が資格を取り合うというような形にはシステムがなってきています。

〈第4回合同検討会 議事録より抜粋〉

④他の資格の併有

○それから、資格については、幼稚園教諭と保育士の両方の資格を持っていないければならないといったような議論もございますけれども、0歳から6歳までの子どもの育ちを総合的に支えていくということ、そして親の育ちも支えていくということを考えると、やはり両方持っていなければいけないということにこだわることは、私はないのではないかと思います。

どちらか一方の資格を持っている方が、いろんな知識・機能を持った方々が集まってこれるような、そんな総合施設の方がイメージがしやすいのではないかと思います。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

○実は先ほどから私、職員資格の関連でこだわり続けていることが一つあるのですけれども、これはもうここで議論することでなければ、そのまま取り下げます。よく親御さんから子供を預ける場合に困ったこととして聞かれるのが、病児というか、大した病気ではないけれども、少し熱があるというような場合に看護師の方が何らかの研修なり何かを取ってこういうところで働くことができたなら、随分そのあたりが解決できるのではないかと思います。その辺、私、ほんとうにあまりよく知らないのですが、そこまで踏み込んで言っているのかどうか分からないのですが、そういうニーズが非常に多いということやいろいろと聞かされるものですから、そのあたりももうちょっと広げることができないのか、あるいは、もう総合施設にあまりにもいろいろなことを期待するのは無理であるからということであれば、もうそれは取り下げますけれども。

〈第4回合同検討会 議事録より抜粋〉

○養成校なものですから発言させていただきますが、今、ほんとうにそういう意味では子育て支援とかいろいろなことが広がってきますので、4年制大学の、私は岡山大学なのですが、岡山大学は国立大学で最初に保育士養成に乗り出したのですが、それに続いて国立大学で、今、10大学が幼稚園の免許と保育士とというようにして両方取っております。プラス私のところは小学校の免許と、それから今はもう一つは図書館司書教諭、それぐらいを、例えば読み聞かせとかそういうことで非常に必要になってくるから、だから、おっしゃるようにやっぱり今は4大での基幹保育士とでもいうのでしょうか、すべてがすべてではないけれども、やっぱり中心になるそういう保育士であり教師をするのはそれぐらいが必要だと思いますね。学びというのは必要だと思うのです。

〈第4回合同検討会 議事録より抜粋〉

○「親子登園や親子の交流」。こういったことは是非とも入れ込んでいっていただきたいところですが、こういったことをしていくためには人材の確保が必要だと思いますので、何らかのそういった点での記述が盛り込まれるといいと思っております。

〈第5回合同検討会 議事録より抜粋〉

○「利用形態の在り方」のところに、「配慮が必要な家庭等が排除されないような仕組み」というのがございます。例えば、これが障害のあるお子さんの受け入れとか、家庭に課題を抱えている方の受け入れとか、そういったときには現場の経験ですと専門家のケアが欠かせないだろうというふうに思いますので、そういった意味からも専門家なり、あるいはそれに準ずる方の支援というものが明文化されるといいというふうに思います。

〈第5回合同検討会 議事録より抜粋〉

2) 資質の向上（研修等）

資料3に整理したような検討経過を経て、「審議のまとめ」では、資質に関して次のように明記している。

職員の資質及び専門性を向上させるため研修は重要であり、総合施設内外における研修の機会やその内容の確保・改善を図っていくことが重要である。

（「審議のまとめ／7職員資格等」より抜粋）

また、教育・保育活動、運営状況等について、子どもの視点を踏まえながら、定期的な自己点検・評価や第三者評価などを行うとともに、その結果の公表など必要な情報提供を行うことなどが重要である。

（「審議のまとめ／8設置主体・管理運営」より抜粋）

これについての討議の過程では、次のような意見が出された。以下、公開されている配付資料や議事録をもとに整理する（資料4参照）。

①合同保育における研修の必要性

－保育士と幼稚園教諭の違い－

職員の資質・専門性の向上のために研修が必要なことについては、いずれの意見でも強調されている。

そもそも、保育所保育指針は幼稚園教育要領に基づいてしていることや、保育士資格と幼稚園教諭免許を併有している者が多いことを考えると、保育所、幼稚園に勤務したスタートラインでは、それぞれの保育者の資質には大きな違いがないと考えられる。だが、その後の保育の実際や職員配置、

研修によって、保育士と幼稚園教諭には大きな違いが生じている。不足している知識や技術を補い、また両者の文化の違いから相互に学びあい、補完しあうためにも研修が必要とされる。

このために研修システムや職員のローテーションの整備が必要という意見がみられる。（資料4－①参照）

②保育所の構造化された研修システムと多分野にわたる研修内容

討議の中で、保育所は開所時間が長いので幼稚園に比べて研修をしていないという指摘があり、これに対して幼稚園は公私の条件が異なり研修にも格差があること、ある特定の幼稚園と保育所とを取り挙げて比較し保育所の研修が少ないと指摘することは、社会に誤解を与えるという意見が出された。

ここで、保育所の構造化された研修と他分野に渡る研修内容が紹介されている。すなわち、国庫補助研修があり、量的にも多く、また初任者・主任者・中堅・所長研修会・所長ゼミナール等、構造化された研修が行われている。その内容も、乳児保育、幼児教育からソーシャルワークまで、多彩であることがその特色である。例えば、3歳未満児、特に乳児の保育について、長年の知識と経験と技術の積み重ねがある。特に乳児保育が一般化されて以降は、乳児保育の実際や小児保健の研修会が盛んに行われている。（資料4－②参照）

③幼稚園における園内研修の重視と保育所における研修の課題

幼稚園では研修の中心は園内研修にあり、実践の検討を行うことが一番重要なこと、外部に行って勉強するというのはそれを補足するものとしてであるという考えが紹介された。

このような園内研修の観点から考える

と、保育所には職員全員が集まる時間が無い。公立と私立、自治体間の格差が大きいことや、夜間・日曜日等を実施するという努力をしている保育所もあるので全国一律には言えないが、平均的にみたときには、保育所は交代勤務のため、職員全員が集まって園内研修をするという事は難しいのではないかという指摘がなされた。

第二に、幼稚園教諭と保育士の研修の格差として、特に公立幼稚園の場合に一部ではかなり長期の研修が認められていることが挙げられた。つまり大学院に行くことや数ヶ月間の研修が可能となっているが、保育所の場合には基本的にはそのような長期間の研修はない。中核的な教員・保育士、園長クラス、主任クラスの職員の学習機会として考えると、それは1日や2日の研修では済まないレベルである。また、保育のソーシャルワーカーなどの専門家を配置するときも、全く保育を知らない人を配置するよりは、保育の経験者を訓練・教育してより高い専門性に高めるということが現実的である。そのためには長期にわたる研修の保障という制度も、将来的に考えていく必要がある。(資料4-③参照)

④ 資質向上のための4つの課題

保育の質を確保するために、以下の4つの観点が挙げられた。

〈i 保育者の資質 ー養成の年数ー〉

養成の年数をみると、幼稚園教諭免許は、短大レベルが2種、4年制大学が1種、大学院が専修と、一つの目標にはなっている。保育士資格の場合は短大レベルの資格のみである。保育士は4年制大学養成も増えてきたが、やはり幼稚園教諭との差があり、そこをどう考えるかというのが長期的な課題である。またキャリアという面でもう一つ重要なのが、それぞれの園の職員の経験年数である。若い新人、10年、20年というように保育者の経験年数の幅広さを、ど

のように可能にするかを考える必要がある。

〈ii 経験年数・学歴と待遇・基準の関係〉

経験年数や学歴の問題というのは、待遇の問題と密接に関連する。これは補助金の問題とも連動しており、それは幼稚園と保育所とではシステムが違い、さらに公立と私立でシステムが違うため、複雑な問題である。最も条件が悪いところでは、そもそも10年経験の保育者を雇用することが不可能な補助水準のところもある。そういう低い水準に総合施設が合わせられてしまうと、保育の質を確保する上での根幹を保つことができない。

また、保育者1人当たりの子どもの人数が重要である。これは特に保育所で十分に検討されてきているので、それを念頭に置いて考えた方がいい。現場から見ると、幼稚園の定員は大き過ぎると思うので、幼稚園の一番大きな規模を総合施設に持ち込まれることは危惧する。

〈iii 研修〉

研修については、講習会とともに園内の研修が必要である。第二に、長期にわたる研修の保障制度も将来的に考えていく必要がある。中核的な教員・保育士、園長クラス、主任クラスの職員、あるいは保育者にソーシャルワーカー等の訓練・教育をしてより高い専門性に高めるために求められる。

〈iv 評価〉

保育所は既に第三者評価に取り組んでおり、それをいかに拡大していくかが課題である。また保育所の第三者評価は、今のところ、ある一定水準を確保しマイナス部分を改善するという点について努力している。今後はより高いところを目指すにはどうしたらいいかという視点から工夫する必要があり、それは園の自己評価とどう連動させるかという課題と連動している。これ

らは、特に幼稚園側の大きな課題である。
(資料4-④⑦参照)

⑤合同研修を通じた質の向上

そもそも子育てのためには、福祉・教育・医療の三者の連携が重要であるという意見が出された。保育所と幼稚園は長年の文化が違い、住み分けをしてきたことから、文化の違いや感情的な行き違いもあるが、幼稚園と保育所、あるいは国立・市立・私立の垣根を超えた研修・相談・研究・情報発信をしていくことが必要とされている。

例えば、ある地域では保育園連盟と幼稚園協会が同じ建物の中に事務所を置き、保育士と幼稚園教諭とが企画委員会をつくって合同研修を実施している。そういう共同の取り組みを進めていくと、かなり変わってくる。担当部局が違って、保育所・幼稚園担当の部屋を一緒にする。すると、例えば「今、子育てには地域社会が大事だ」というように、制度の枠を超えた共通理解が生まれる。(資料4-⑤参照)

⑥小学校との連携のための合同研修の必要性

小学校との連携の必要性は、特に強調されており、このための小学校も含めた研修の必要が出された。

すなわち、今日、小学校教育、特に低学年教育の中では、「小1プロブレム」と呼ばれる問題が生じており、これに対応するために学びの継続性が求められている。学校と保育所・幼稚園との連携をいかにつくっていくか、相互理解を深めていくかが、重要な課題となっている。例えば、小学校の教員が保育所・幼稚園に出向いて話を聞いたり就学前の子どもの育ちを見たりする。また幼稚園・保育所の職員が小学校に行く。あるいは合同研修などの取り組みが、ようやく始まっている。今後さらに、保育所と幼稚園のカリキュラムの統一、あるいは保護者も含めた関係者間の相互理解を深

めていくこと等が、教育改革の最優先課題の一つである。(資料4-⑥参照)

資料3：資質の向上に関する検討経過

①中央教育審議会幼児教育部会の意見

中央教育審議会幼児教育部会でのこれまでの意見を整理し、職員の資格に関しては下記のことが出された。

(4) 職員資格の在り方

○教育・保育に従事する職員の専門性の向上のためには、絶えず、研修の機会を確保し、提供することが重要であり、例えば、長時間保育に従事する者については、非常勤職員の活用など勤務体制の工夫により、研修の機会を確保し充実することが重要ではないか。

○特に総合施設の発足時においては、通常の幼稚園教諭や保育士に係る研修に加えて、総合施設に即した研修も実施すべきであり、そのためには関係機関との連携による組織的な研修プログラムの作成などが必要になるのではないか。

○総合施設の整備状況等を見据えながら、将来的には、乳幼児に係る教育・保育の双方に必要な高い専門性を有する教職員の養成方法や新たな資格内容等についても検討することが必要ではないか。

(7) 設置主体・管理運営等の在り方

○教育・保育の実施に必要な安定性や継続性、質の維持・向上を図る仕組みとしては、現在の幼稚園及び保育所等における取組を踏まえ、特に以下のような事項について検討する必要があるのではないか。

①保育者への研修の奨励

幼児教育の質は、保育に従事する者の専門性や資質に支えられる部分が大きいいため、不断の研修を奨励することが必要であり、地方公共団体においては、研修の機会を確保し、提供することや各施設における研修を支援する取組が必要。

②地域に開かれた運営

地域に開かれた信頼される施設とするために、例えば、学校評議員制度や学校運営協議会制度等を参考に、設置者の判断により、保護者や地域住民が総合施設の管理運営に参画することを可能とする仕組みの検討が必要。

③自己評価と情報提供

各施設において、教育・保育活動、組織及び運営状況等について、定期的に自己点検や自己評価を行うとともに、その結果についてインターネット等を通じて広く公表することが必要。

④第三者評価

総合施設への多様な事業者の参画も踏まえ、利用者が教育・保育活動の状況等を客観的に把握できるようにするとともに、各事業者自身による教育・保育の質の向上に係る取組を促す観点から、自己点検・自己評価に加え、総合施設・家庭・地域の3者による相互評価や、関係者による第三者評価の導入についても検討すべきではないか。

検討に当たっては、第三者評価が有する課題（子どもの教育の視点よりも多様な機能の提供や延長保育等について高く評価する傾向があるなど親の利便性による評価に流れやすいこと、保育の成果をどのように評価するのか、評価する者をどのように評価する

のか等)に留意することが必要。

⑤保育者への研修の奨励

幼児教育の質は、保育に従事する者の専門性や資質に支えられる部分が大きいため、
不断の研修を奨励することが必要であり、地方公共団体においては、研修の機会を確保
し、提供することや各施設における研修を支援する取組が必要。

⑥地域に開かれた運営

地域に開かれた信頼される施設とするために、例えば、学校評議員制度や学校運営協
議会制度等を参考に、設置者の判断により、保護者や地域住民が総合施設の管理運営に
参画することを可能とする仕組みの検討が必要。

⑦自己評価と情報提供

各施設において、教育・保育活動、組織及び運営状況等について、定期的に自己点検
や自己評価を行うとともに、その結果についてインターネット等を通じて広く公表する
ことが必要。

(第1回/資料3 総合施設に関する議論の整理(幼児教育部会)より抜粋)

② 社会保障審議会児童部会の意見

社会保障審議会児童部会のこれまでの意見を整理し、職員の資格に関しては下記のことが出
された。

【従事者が有すべき資格】

- ・ 総合施設に即した研修も実施すべきであり、関係機関との連携による組織的な研修プ
ログラムの作成などが必要である。
- ・ 研修の機会を確保し充実することが重要であり、そのために長時間保育従事者に非常
勤職員を活用する。

〈地域に開かれた運営〉

- ・ 地域に開かれた信頼される施設とするために、保護者や地域住民が総合施設の管理運
営に参画することを可能とする仕組みの検討が必要。

(第1回配付資料5;「総合施設に関する議論の整理-児童部会-」より抜粋)

—委員の主な意見—

【従事者が有すべき資格】

- ・ 親育ちなど新しい機能を付与するためには、研修を充実強化すべき。そうすれば、総
合施設において、親子と予防的関わりができ、児童相談所と連携し、虐待予防の機能を
果たすことも可能

【研修の必要性】

- 親育ちなど新しい機能を付与するためには研修等の充実が必要。
- 研修を充実強化すれば、総合施設において、親子と予防的関わりができ、児童相談所
と連携して虐待予防の機能を果たすことも可能。

(第1回配付資料5;「総合施設に関する議論の整理-児童部会-」/総合施設に係る主な

意見について(表)より抜粋)

③ 中間まとめの記述

7 職員資格等

○ 職員の資質及び専門性を向上させるため研修は重要であり、総合施設内外における研修の機会やその内容のあり方についても、引き続き検討していくことが必要である。

8 設置主体・管理運営

○ また、教育・保育活動、運営状況等について、定期的な自己点検・評価や第三者評価などを行うとともに、その結果の公表など必要な情報提供を行うことなどが重要である。

(「中間のまとめ」より抜粋)

④第4回までの合同会議における議論の整理

〈4 職員資格等〉

◆職員研修の在り方

－主要な論点－

総合施設内外における研修の機会やその内容の在り方などについて、どのように考えるか。

－主な意見－

○職員のカウンセリング能力、地域とのコーディネート力など多岐にわたる能力が必要であり、研修の機会の確保が必要ではないか。特に施設内の研修の充実や幼稚園、保育所の各種研修への参加に配慮することが大切である。

○ボランティアの活用、高齢者との関わりなども加味されるとなおい。

○総合施設の職員が幼稚園や保育所の各種研修と一緒に参加できるような配慮が大切である。

(7) 設置主体・管理運営等の在り方

－主な意見－

○情報開示は重要である。また総合施設においても社会福祉法第82条と同様の苦情解決の仕組みが必要ではないか。

○事後評価・第三者評価が重要。

(第5回配付資料1:「議論の整理」より抜粋)

資料4：資質向上に関する議論

①合同保育における研修の必要性

○ また当然、これは〇〇委員のメモにもあったような気がします、当分の間は片方だけの資格免許だけで総合施設で働くという場合が多々あるだろうと思います。そうすると、その場合の足りない知識・技能について補う研修なり何なりということが、かなり本格的な意味で必要だろうと思います。本格的というのは1日お話を聞けば済むというレベルではない、かなり立ち入った研修が必要だと思しますので、そのあたりもかなり急を要する話だと思いますが、ご検討をお願いしたいというふうに思います。以上です。

〈第6回合同検討会 議事録より抜粋〉

○確かに幼稚園教育要領に準じてしているところと、それから幼稚園教育要領に基づいてしているところと、そして資格・免許を同じように持っていれば、多分スタートは同じだと私も思うんです。ですけれども、多分、幼稚園教育と保育所の、どちらかといえば3、4、5歳の部分になるんですけれども、そののところでも大きな違いというのはその後の教職員の意識向上のためのシステムとか、それから職員の配置の仕方ですとか、そういったものが影響が出てくるんだろうと思うんです。

ですから、総合施設においてはそこら辺を是非考慮していただいて、保育の部分で、あるいは、保育の部分でも同じだと思うんですけれども、それぞれが、スタートラインは同じだけれども、その後、いい経験が積んでいけるような研修システムですとか、それから安易なローテーションをしないですとか、そういった整備を是非、細かいところなんですけれども、図っていただけるといいなというのは私の意見です。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

②保育所の研修システムと多分野にわたる研修

○ですから、方向性は余り違わないと思うんですけれども、その際、是非お願いしたいのは、形としてできているからやっているはずだという言い方はもうやめた方がいいと思います。例えば保育所は、私もたくさんケースを知っていますが、保育指針があるけれども、実際やっていないんです。それはなぜかという、保育所の場合、研修する暇が全然ないんです。十何時間店開きして、研修する時間を仕事をしている人たちが持てないというのが実態としてあるわけです。ちゃんとやっているところもあるかと思えます。

しかし、幼稚園ですと夏休み、春休み、冬休みがあるからその時間も使い、それから保育時間も制限されていますから、それ以外でやれます。

ですから、なかなか十分にはいかないということはやはり認め方がいいと思います。幼稚園も、当然のことですけれども、質が違う、ばらばらですから、全国一律にして理想的にやっているわけではないんです。そういうのを総合的に議論の中で認め合って、

建設的な意見のまとめをしていかないと、まさに子どもの視点に立った議論にならない危険があるような気がしてしょうがないんです。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

○保育所はかなりの量で研修をしており、国庫補助研修から相当な量がございます、初任者、主任者、中堅、所長研修会も、所長ゼミナール等、大変大きな研修をやっております、講師としてお招きになる団体や組織の先生には幼児教育指導の大学の先生方もいます。幼児教育を主に御指導なさっている先生でありますとか、ソーシャルワーク等々ピンからキリまで相当に私たちはその方たちから勉強をし、研修を受けているわけで、どうして保育所には研修が少ない、という話が幼稚園側から出るのかと思います。幼稚園業界に聞きましたら研修を受ける機会は逆転しているんだと。実は、保育所の方がよく勉強されていますよ、ということを知りました。

今言われていることは、ある特定の幼稚園をお取りになられたり、ある特定の保育園をお取りになるからではないかと思いますが、保育組織団体から見ましてもかなりの勉強をしていると自負しておりますし、それだけのことは実績がございますので、お調べになっていただきたいと思います。

これは本当に、私は前から少し不満だというか、憤慨をしているところでございまして、こういうものが表に公開されますと、社会から保育所の職員は勉強していないんだ、という誤解を与えられる可能性がございます。

幼稚園では、私学と国立は研修も違うと思います。私学と国立とは条件も違いますし、環境も違うと思います。小学校との連携をとりあげても、異なると思います。

一つの特例をお挙げになられて出されるということについては、もう少し根拠のあるものを出して論議されないと、保育界としては大変憤慨でございまして、腹立たしいところがありますので、私はこれだけは申し添えておきます。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

○ 加えて、3歳未満児の保育、特に乳児の保育については情緒の発達が盛んで、健康状態の不安定な時期でもあり、保育者の経験と判断、知識に基づく専門性が要求される分野でもあります。それは長年の経験に裏づけされた信頼できる技術でもあります。

近年、保育園において乳児保育が一般化されまして、保育界では乳児保育の実際や小児保健の研修会が盛んに行われております。

〈第3回合同検討会 議事録より抜粋〉

③幼稚園における研修

○方向性は余り変わらないと思うんですけれども、その際、是非お願いしたいのは、形としてできているからやっているはずだという言い方はもうやめた方がいいと思います。例えば保育所は、私もたくさんケースを知っていますが、保育指針があるけれども、実

際やっていないんです。それはなぜかという、保育所の場合、研修する暇が全然ないんです。十何時間店開きして、研修する時間を仕事をしている人たちが持てないというのが実態としてあるわけです。ちゃんとやっているところもあるかと思いますが、しかし、幼稚園ですと夏休み、春休み、冬休みがあるからその時間も使い、それから保育時間も制限されていますから、それ以外でやれます。ですから、なかなか十分にはいかないということはやはり認めた方がいいと思います。

幼稚園も、当然のことですけれども、質が違う、ばらばらですから、全国一律にして理想的にやっているわけではないんです。そういうのを総合的に議論の中で認め合って、建設的な意見のまとめをしていかないと、まさに子どもの視点に立った議論にならない危険があるような気がしてしょうがないんです。

ですから、資料を整理されるときにそういうこともやはり視野に入れて、幼児教育の部分は大人の社会から本当に一生懸命やってきていなかったのではないかという反省が私にいたときにはあるんです。〇〇先生が最初におっしゃったので、全くその意味では同感なんですけれども、だから、ここで本当のところをよく議論を出して、問題点を指摘して、新しいものを考えていく、こういうことでいった方がいい。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

〇 △△先生のお話で、ちょっと誤解があるので申し上げておきますけれども、幼稚園とか学校の研修の中心は校内研修なんです。ですから、その日に何かを研修してということがあったということをやることが一番重要だと考えているわけです。

外部に行って勉強するというのは、ただそれを補足するだけで、校内研修を中心に考えるとなかなか時間がなくて大変だろうなという意味で申し上げたわけで、しかもすべての保育園がやっていないというふうには考えておりません。

ただし、なかなか大変だろうと思うので、その点はやはりよく踏まえて、お互いに大事なところを議論していく必要があるというふうに思っています。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉

④ 資質向上のための4つの課題

〇保育の質をどう確保するかという問題なんです。これはそれぞれの部会で私、発言したことの繰り返しになってしまうんですけれども、保育の質をどう確保するかというのは、すごく大雑把に言いますと4つほどの観点がありまして、

〈i 保育士の資質〉

1つは保育者の資質部分ですが、資質を決める一番基本というのは一つはキャリアだろうと思うんです。そのキャリアの一つというのは、学歴といいますか、養成の年数ですけれども、これが現実には、平均的に言えば幼稚園の教諭と保育士の間に違いがあります。最近、保育士は4年制大学養成も増えてまいりましたけれども、やはり差はあると。そこをどう考えるかというのは、長期的には問題があります。

それから、もう一つの問題は、保育士と幼稚園教諭の比較の表がどこかにありますけ

れども、保育士資格というのは幼稚園教諭でいうと2種に、2種というのは短大レベルですけれども、それに該当することになります。幼稚園教諭の場合には4年制は1種、大学院の専修というようなことで、そういう差をつけるのがいいのか悪いのか別の問題がありますけれども、一つの励まし、目標にはなるわけで、それを保育士の場合どうするかというのは、やはりこれは長期的な課題ではないかと思えます。

それから、キャリアという面でもう一つ重要なのが、それぞれの園で勤務されている先生方の経験年数がある程度長い方も含められると。全員がベテランである必要はないわけですけれども、若い新人の方もいるし、10年選手もいるし、20年選手もいると。そういうことが可能になることだろうと思うんです。それは、5人しかいないのに必ず分けるとかそういう話ではないんですが、それがどう可能にするかということを考える必要があります。

〈ii 経験年数・学歴・待遇・基準〉

そのことは、2番目の話なんですけれども、さまざまな基準ということとも連動します。基準とか、補助です。つまり、経験年数や学歴の問題というのは、実は待遇の問題と密接に関連するわけで、これは補助金の問題とも連動して非常に複雑ですけれども、つまり幼稚園と保育所とシステムが違う。更に、公立と私立でシステムが違うということで簡単に言えないんですが、非常にいろんな組み合わせの中で一番条件が悪いところだと、10年選手を雇うことがそもそも不可能な補助水準のところもあるらしいです。そういう低い水準に総合施設が合わせられてしまうと保育の質の一番根幹が保てないということで、私は非常にそこを気にいたします。

それから、もう一つ、基準ということで、設備はいろんなことがありますけれども、大事なのはやはり保育者1人当たりの子どもの人数だろうと思うんです。これは特に保育所では十分に検討されてきておりますので、そういうことを念頭に置いて考えた方がいい。これは別な言い方をすると、幼稚園の定員にちょっと大き過ぎると現場にいれば思うので、幼稚園の一番大きなものを総合施設に持ち込まれるとちょっと困るといふ危惧であります。

〈iii 研修〉

3番目に申し上げたいのは、先ほど議論があった研修なんですけれども、これは公立、私立と幼稚園、保育園、それから県、自治体で実は非常に落差が大きいので、なかなか全国一律には言いがたいところもありますけれども、おっしゃったようにいわゆる講習会とともに園内の研修というものは必要で、これが保育園の中で交代制でやっているもので、みんなで集まってというのは非常に難しい。

だから、非常に努力されているところは夜集まるとか、場合によっては日曜日までやるとかという努力をされている園もありますが、なかなか全国的に言うとなかなか難しいだろうというのがあります。

それから、もう一つ、幼稚園と保育士で私は研修で落差があると思うのは、特に公立幼稚園の場合に、全部ではないんですが、一部ではかなり長期の研修が認められてきたところもあります。つまり、大学院に行くとか、何か月かの研修とか、そういうことが従来可能でありまして、最近、またいろいろ複雑な事情がありますが、それは保育所の場合には基本的にはないというので、全員が高い水準の教育を受ける必要はないんです

が、中核的な教員とか保育士とか、園長クラス、主任クラスの人たちがもっと勉強できる機会をどう保障していくか。これはやはり、1日や2日の研修では済まないレベルのことがあるのではないかというふうに思います。

それは、児童部会の方にも提案がありましたが、保育のソーシャルワーカーでしたか、そういった専門家を入れるというときも、全く保育を知らない人をどこかから連れてきて入れるよりは、保育の経験者を更に訓練とか教育をしてより高い専門に持っていくというのが一番現実的だと思うんですけども、そういうことをできるためには研修制度というものを長期にわたっての保障というのも将来的には入れるというふうに思います。

〈iv 評価〉

済みません、長くなって。最後に、4番目は評価の問題です。

保育所は、御存じのように既に第三者評価が動いているわけですけども、そういったものをどう広げていくか。それから、第三者評価も今のところ、保育所についてより高いところを、頑張っているところをうまく取り出すというところまでは余り機能していないと思うんです。ある一定水準を割と確保するというのを努力して、つまり非常に悪いところがないようにするというのを今、保育所の第三者評価で頑張っているわけで、より高いところを目指すにはどうしたらいいかという意味での第三者評価をこれから工夫する必要がありますし、また、それは当然、園の自己評価とどう連動させるかという問題も控えていて、これは特に幼稚園はまだ余りやっておりませんので大きな課題になると思いました。

〈第1回合同検討会 議事録より抜粋〉 * 〈〉の見出しは筆者による加筆

⑤合同研修を通じた質の向上

○子育てのためには、福祉と教育、医療、この三位一体が非常に大事なわけですし、こういうオープンな場で保育園・幼稚園の総合施設ということを皮切りに議論できるということは、非常に素晴らしいことだというふうに思っています。

どうも、保育園と幼稚園、長年の文化が違い、住み分けをしてきましたので、いろんな感情的なものもあるかと思うんですけども、京都で子育て支援総合センター子どもみらい館というのを5年前につくりまして、教育、福祉、医療、三位一体でやろうと。そして、幼稚園と保育園の垣根を超えた研修、相談、研究、情報発信していこうと。国立、私立、京都市立、その垣根も超えよう。保育園連盟も幼稚園協会も両方が一緒の建物の中に事務所を置いてもらおうと。研修なんかも保育士さんと幼稚園の先生と合同研修を企画委員会をつくってやっていこうと。

そういう共同の取り組みをしていきますとかなり変わってきているということですし、総合施設をどこの省庁が担当するかとか、地方でどこの首長、部局が担当するか、教育委員会が担当するかとかいろんな問題があると思うんですけども、少なくとも部局が違って保育園・幼稚園担当の部屋を一緒にする。そうすると遠い親戚より近い他人というように、今、子育てで地域社会が非常に大事だというような形で制度の枠を超えた同じ共通理解ができるのではないかと。そんなことを一つ痛感していました。

⑥小学校との連携のための合同研修の必要性

○こういう場で本当に率直な意見交換ができることは非常にいいなと改めて感じているのですが、今、小学校教育、特に低学年教育の中では、保育園、幼稚園との連携をどうつくっていくか、相互の理解をどうしていくかということが一番大事な課題になっています。そして、小学校の教員が保育園、幼稚園に出向いて行って話を聞く、子どもの育ちの姿を見る、また幼稚園、保育園の保育士、教員が小学校に来てもらう、あるいは合同研修会をやるとかという取組が最も大切にされて、学びの継続性ということが一番重要視している、その取組がようやく起こり出した、そういう段階でして、保育園と幼稚園が二元化されている、あるいは非常に多様な幼稚園、保育園があることで、一つの小学校に入学してくる子どもが、幼稚園、保育園を含めまして平均的に10園ぐらいに及ぶ、そういう非常に難しい面があるわけですが、だからこそ余計にカリキュラムを統一していくとか、あるいは関係者（親も含めて）が相互理解していくとかということが最も求められている教育改革の課題の一つではないかな、そのように認識しています。

〈第2回合同検討会 議事録より抜粋〉

⑦第三者評価の必要

○自己点検、評価に加えて、第三者評価という言葉がありますけれども、第三者評価だけでなく、私は常々自己点検、自己評価を踏まえた上で、関係者による外部評価というものが極めて大切だろうというふうに思うんです。そこが保育の質、教育の質に大変関わってくるところだろうと思いますので、そういったこれまでの議論を踏まえた書き込みを是非お願いしたいと思います。

○評価の点につきましては、私も落ちているということを気が付きましたので、是非入れていただきたいと思うのと、評価するだけではなくて、やはり情報公開が伴わないといけないので、その2つをセットとして是非入れていただきたいなというふうに思っておりますので、申し添えます。

〈第3回合同検討会 議事録より抜粋〉

○新しい何らかの評価システムをやはりここで考えるべきだろうし、評価だけではなくて総合施設というのは新しいわけですから、利用者や地域住民に対する徹底したアカウントビリティーを発揮するという担保も付けなければいけない。設置主体もこれはいろんな議論がありますが、ある程度自由な設置主体としても、その法人なら法人のガバナンスが今、問われる時代ですから、いわゆる法人ガバナンスを総合施設にふさわしい形で確立するという視点も大事にしていただききたい。

〈第3回合同検討会 議事録より抜粋〉