

自治体における幼児教育・保育に係る研修制度の 立ち上げプロセスの検討Ⅱ

—指導主事の役割—

片岡 元子
(幼児教育)

760-8522 高松市幸町1-1 香川大学教育学部

Study of the Start-up Process of the Training Programs Related to the Early Childhood Education and Childcare in the Local Government II: Role of the Supervisor

Motoko Kataoka

Faculty of Education, Kagawa University, 1-1 Saiwai-cho, Takamatsu 760-8522

要 旨 本稿では、認定こども園開園を機に幼児教育・保育に係る研修の見直しを図っている自治体において、その立ち上げにおける指導主事の果たす役割について検証した。その結果、指導主事が、各施設や教職員との関係づくりを行うこと、各施設の状況を把握し研修の内容や方法を考えること、現場や関係機関との橋渡しをしていくこと、成果と課題の検証から次への展望をもつことが、研修が機能するために必要であることが見出された。

キーワード 幼児教育・保育 研修制度 指導主事 役割 成長・発達

I 問題と目的

指導主事は、教育行政の本質である教育指導行政を遂行する上で、極めて重要な役割を担っており(高橋, 1998)、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第18条には、「市町村における教育委員会の事務局に、前項の規定に準じて指導主事その他の職員を置く。」(第2項)、「指導主事は、上司の命を受け、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項の指導に関する事務に従事する。」(第3項)、「指導主事は、教育に関し識見を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経

験があるものでなければならない。」(第4項)と記されている。

指導主事の配置にかかわる最近の動向を概観する。

1998年「今後の地方教育行政の在り方について(答申)」では、住民に身近な教育行政を担う市町村教育委員会の果たす役割は一層増大すると考えられ、「市町村教育委員会の指導主事・社会教育主事等の専門的職員の充実に努めること」が示されている。2007年「教育基本法の改正を受けて緊急に必要とされる教育制度の改正について(答申)」では、教育委員会体制の充実に於いて、「市町村教育委員会は指導主事の設置に努めるものとする」と示された。

さらに、2013年「今後の地方教育行政の在り方について（答申）」では、「小規模の市町村においては、指導主事の配置が進むよう、国や県の財政的支援が求められる」「指導主事等教育職の職員については、行政的な仕事をこなすことで精一杯になることなく、専門職として教育現場に対するリーダーシップを発揮できるよう、資質向上に努める必要がある」と示されている。つまり、配置を促すための国や県による財政的な支援や指導主事の資質向上の必要性にも踏み込んだ答申が行われている。

この間、市町村教育委員会における指導主事の配置の状況は、2003年度文部科学省地方教育行政調査の34.4%から2013年度同調査では65.7%となり、大幅に増加していることが分かる。しかし、押田（2008）が指摘するように、依然として未配置の市町村も多く、配置されたとしても1人もしくは数人であり、全教科領域を包括するにはほど遠いのが現状である。ましてや、幼児教育・保育に係る指導主事の配置については調査の実態がなく、さらに厳しい状況が予想される。

指導主事の業務については、2013年度の学校総合マネジメント力の強化に関する調査研究^{*1}によれば、1 学習指導、2 生徒指導、3 教員研修、4 学校経営、5 教育課題、6 学校事故、7 教育施策の立案、8 会議参加、9 指導行政に直接関係しないこと、10 研修事項の10領域に分類されている。その業務実態の調査から、学習指導や生徒指導等学校現場での指導助言の割合が低く、事務処理や議会対応等のその他の負担が大きいことが示されている。

このことは、教員や学校からの「積極的に学校を訪問し現場を理解した上で具体的な指導（指導助言活動）をして欲しい」という期待と、実態において指導主事の職務に「ズレ」が生じているという高野他（1998）の指摘とも通じている。

しかし、老山（1996）は、行政レベル（都道府県教育委員会、地方教育事務所、市町村教育委員会）の違いによっても指導主事に求められる職務実態は異なり、「指導行政事務」もまた

「学校教育に関する専門的事項の指導に関する事務」として幅広く捉え直していく必要性を指摘している。

また、押田（2008）は、小規模教育委員会における指導主事の職務実態を調査する中で、「一人指導主事」配置の多い小規模教育委員会においてもタテ系列の仕事の増大により、「指導助言活動」が十分に行えない実態を捉えている。ただし、一方で、「学校経営の支援」や「教育行政施策の立案」などの学校外部からの支援もまた指導主事の新たな職務だと指摘している。

このように、指導主事の職務は、多様化しており、学校や教員への直接的な指導助言という限られたものではなく、「指導行政事務」を含んだ広い視点で考えていく必要がある。

一方で、学校での実践研究や授業研究において指導主事の果たすべき役割について、島田他（2015）は、日常的な学校訪問等を通じた管理職等との関係構築と情報収集が実践イメージの明確化に向けた支援につながっていることを指摘している。その際に、情報提供とともに感情的サポートが、実践の改善に向けたアドバイスをより充実させるものだという。小林（2014）もまた、指導主事が、校長や教員、子どもたちとの対話の中から学校が進むべき方向性や改善の切り口を考え、教員にやる気を生み出すきっかけを与えることが重要であると示唆している。

ここまで、指導主事にかかわる配置の現状やその職務についてみてきた。しかし、これらは主に小学校以降の校種からの視点であり、幼児教育・保育に係る指導主事に特化した内容やその専門性などの記述を見つけることはできなかった。つまり、幼児教育・保育に係る指導主事の職務や役割についての研究は、ほとんど行われていないのが現状である。

しかし、幼児教育・保育の実施主体は市町村であり、小・中学校の教育と同様に園経営や教職員の資質向上など専門的指導の機能を果たしていかなければならない。

そこで、本研究では、ある自治体における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げに際して、担当指導主事の業務を検証することを通し

て、自治体の幼児教育・保育の充実を図り、研修が有効に機能していくために指導主事が果たす役割について考察していく。さらには、幼児教育・保育を担当する指導主事に求められる資質についても検討することを目的とする。

II 研究の方法

本研究においては、香川県まんのう町における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げに際して担当指導主事が果たしてきた役割について検討していく。

1 対象者について

まんのう町では、2015年4月、2幼稚園と1保育所が統合して初の幼保連携型認定こども園が開園した。それにあわせて町教育委員会に担当指導主事として配置されたのがT指導主事である。(以下T指導主事とする)

これより以前は、小学校出身のS指導主事(以下S指導主事とする)が、0歳から15歳までの15年間を見通した教育全般に関する指導助言及び指導行政事務を行っており、この時より指導主事が二人体制となった。

T指導主事は、大学卒業後26年間にわたりまんのう町内の幼稚園(うち2年間は小学校)に勤務していた。筆者が、以前に保育を参観したときの印象は、子どものやりたいことの実現のために常に子どもに寄り添い、さりげなく環境を整えていく、そんな保育者だった。

2015年4月、T指導主事は、大きな戸惑いと不安を抱えながら教育委員会へ転任した。時を同じくして認定こども園への移行を見据えた幼児教育・保育に係る新たな研修制度がスタートし、翌年には、町内全公立施設の認定こども園への移行が控えていた。T指導主事には、躊躇している時間がなかった。

2 筆者について

筆者もかつて、教員から指導主事への転任を経験した。学校現場での勤務に大きなやり甲斐を感じていた中での突然の異動に大変驚くと同

時に、新たな職に対する不安や戸惑いは大きく、自身が指導主事として果たしていくべき役割について実践を通して模索してきた。

まんのう町の幼児教育・保育に係る研修においては、第三者的な立場で助言者として研修にかかわり、かつ研修体制を構築しコーディネートしていくために奮闘するT指導主事の相談相手としての役割も果たしてきた。

3 分析の対象と方法

(1) T指導主事の語り

T指導主事の語りより、T指導主事が果たしてきた役割について探る。

2015年12月22日、18時30分から約2時間T指導主事への半構造化インタビューを行った。インタビュー項目は以下の通りである。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 指導主事としての1年間を振り返って<ul style="list-style-type: none">・指導主事への異動が決まったときの気持ち・仕事上で難しかったこと、悩んだこと・仕事上で嬉しかったこと、楽しかったこと2 2015年度の研修の総括<ul style="list-style-type: none">・施設への訪問(悩み相談・巡回相談)について・主任研修会について・研修全体の成果と課題3 指導主事として<ul style="list-style-type: none">・研修を充実させていくために必要なこと・今後果たしていくべき役割・姿勢 |
|---|

場所は、まんのう町教育委員会内の会議室である。語りをノートに記録するとともにICレコーダーでの録音も行った。予定していなかったが、インタビュー調査の途中で、S指導主事も同席した。

(2) 主任研修会に参加した職員と同僚の声

ここでは主任研修会に参加した主任保育者8名と、同僚としてT指導主事の職務をサポートしていたS指導主事の語りを取り上げ、T指導主事の果たした役割を検討する。

2015年12月に8施設の主任保育者に対して郵

送により指導主事配置に対するアンケート調査を配布した。回収は8名全員であった。

また、S指導主事の語りは、T指導主事へのインタビューと同日に行われたものを記録したものである。

Ⅲ 研究の結果と考察

1 T指導主事の語りの分析

(1) 語られたこと

あらかじめ準備していた質問項目に添ってインタビューを進めたが、研修の内容とT指導主事の思いが交錯して、語りの内容は行ったり来たりした。そこで、T指導主事にとって転換点となり得たと感じた言葉を取り上げ、考察する。なお、研修の詳細については、別稿(片岡他、2017)にとりまとめている。

■ 私にはできない

今年は、自分は異動がないと思っていた。そんなの(指導主事になること)は絶対にあり得ない。私にはできません。そんなところ(町教育委員会)には行きたくありません。今までにない職だったのに、どういう仕事をすればいいのだろうか・・・。

※ () は筆者による

異動することがないと安心して迎えた人事異動であったにもかかわらず、町教育委員会指導主事への転任が告げられた。保育職から行政職への異動は想定外であり、言葉に表せないくらい衝撃的な発表だったことだろう。あわせて、新設の職位だったこともさらに不安な気持ちを膨らませていたことが窺える。

■ どうすればいいのだろう

これまで町の研究会や研修会、指導訪問などで保育を振り返る機会をもっていると感じていた。しかし、指導主事になって現場を見た時、町内や施設内に閉ざされた世界であったことが分かってきた。先生方の資質向上の

ためには、保育をひらいて、第三者からの示唆を得ることのできる訪問(悩み相談・巡回相談)を実施してみようと思った。

しかし、各施設からは、「どうして公開保育をしなければならないのか?」「何を見せたらいいのか?」という質問が相次ぎ、保育をひらくことに対する強い警戒心が示された。どうすればいいのだろうか。

指導主事という立場になることで、園の一保育者として勤務している時には見えなかったことや感じられなかったことが見えるようになる。現場から離れること、距離を取ることで、客観的に現場を見ることができるようになる。また、他市町の様子を知ることで、我が町の現状を知ることもある。どちらにせよ、施設や保育が閉じている、閉ざされているものになっていることを感じたT指導主事は、悩み相談・巡回相談と名づけた訪問を計画し、全施設に公開保育を義務づけ、大学教員に参観を要請した。

しかし、現場の反発や警戒心は予想以上に大きく、研修を推進していくのは容易ではなかった。その有用性を理解されるまでには時間を要した。「今(12月)となつては、誰もが好意的に捉えてくれています」と語ったのは、インタビューの最後だった。

■ 嬉しいこと1 ~ある園長の変容~

ある園の園長は、公開保育の際の大学教員からの助言に納得がいかなかった。でも、その後、「保育を深く考えるようになって、やっぱり見直さなければならないなあと感じるようになった」と言われた。園長自身が大学教員からの助言を受けとめ、保育を振り返ろうとしてくれるようになった。そのことがとても嬉しかった。

厳しい反発を感じながらスタートした訪問(巡回相談・悩み相談)だったが、少しずつ園長に変化が見られるようになった。大学教員という第三者からの指摘は、園経営のトップとしては、一番ふれられたくない点だったのかもし

れない。園長自身薄々と感じていたが、誰からも指摘されることなくやり過ごしてきたことを、直接言葉で伝えられる。受け入れるよりも、まずは反発の気持ちが芽生えて当然であろう。しかし、同時に誰かに言い当ててほしかった言葉だったのかもしれない。

第三者からのストレートなアドバイスが、ようやく当該園の保育を見直すきっかけとなったことを、何よりもT指導主事が喜んでいた。

■ 嬉しいこと2 ～主任保育者の変容～

主任研修会で、写真を使った記録づくりを体験した主任保育者が、各園に持ち帰り自分たちの園で実践しようとしてくれていることが嬉しい。主任という同じ立場の人が集まって一緒に研修しているのがいいのかな？

写真を使って保育記録をつくる参加体験型の研修を受講した主任保育者が、各施設において自ら動き出した。T指導主事は、ある主任保育者が園内で実施した研修の様子を報告してくれたことをそれは嬉しそうに語った。主任保育者が主体的に園（所）内研修を変えようとしていることに大きな喜びを感じている。

2014年度までの主任研修会は、小・中学校の教員の研修会に幼稚園・保育所の代表者が2名参加するのみだった。中間管理職という共通の立場で学ぶこともあったかもしれないが、直ぐに園（所）内での研修に活かそうと思えるものは少なかっただろう。

園長や主任保育者の変容を自分のことのように嬉しいと感じるT指導主事もまた、指導主事として自ら変容してきていると言える。

■ 私が一番勉強になっている

3人の大学教員と一緒に町内の全施設を訪問しているが、実は、私自身が一番勉強になっていると思っている。3人の大学教員は三者三様でそれぞれ視点が違う。だからそのコメントを間近で聞きながら私自身の保育を見る目が広がっている。

訪問（巡回相談・悩み相談）の成果を尋ねていた時に、不意にT指導主事の口から出てきた言葉である。思いがけない異動で戸惑いが隠せなかったT指導主事が、各施設を訪問し大学教員と一緒に助言を行いながら、自分自身の学びを自覚するようになってきた。現場から常に指導助言を求められる指導主事の立場として、毎回大学教員の助言を直接聞く機会をもてることは、指導主事としての力量形成にもつながっていった。

■ 私の役割は人をつなぐこと

研修を充実させていくためのポイントは、私が、管理職の先生や主任の先生、若い先生ともつながっていくことが大事だと考えている。現場に出かけたら、まずは「大変よね」「何か困っていない？」などと声をかけるようにしている。

あわせて、私が間に入ることで、人と人をつないでいくことも大事だと思う。また町内だけでなく、他市町や他の機関などつないでいくことも大事なあ。

研修を充実させていくために必要なことを尋ねたときに、直ぐに返ってきた回答である。T指導主事は、保育現場を訪ねたときに様々な人に話しかけている。管理職はもちろん、主任保育者の悩みに耳を傾けたり、若い保育者が子どもと遊んでいる傍らに座り込んで話しかけたり。時には、非常勤のベテラン保育士と話し込んでいることもある。T指導主事の動きを見ると、意識して多くの教職員とコミュニケーションを取ろうとしていることが分かる。年度当初に研修計画を作成した時、公開保育実施の提案を快く受け入れてもらえなかったことにより、人との関係づくりが研修の充実の基盤にあると考えているのかもしれない。

島田他(2015)は、指導主事が学校にかかわっていく際に、管理職や研究主任などとパートナーとしての協力関係づくりが重要であることを示している。T指導主事もまた各施設のキーパーソンとの信頼関係を築くことを大切にして

いた。あわせて、小・中学校よりも職員数が少なく小規模だったり、職員の働き方が多様だったりする就学前施設においては、非常勤職員も含めたそれぞれの職員との関係を構築していくこともまた重要なのであろう。

小林（2014）は、「短い時間で学校をつかむヒントは対話の中にある」と言う。さらに、「ちょっとした助言で教員の対話を生む、やる気を生む・・・生み出すきっかけを与える」とも言う。様々な人に話しかけることを通して、各施設の現状を把握し、同時にそれぞれの課題にあわせた助言も行っていたのだらう。

また、T指導主事は教育委員会での様々な業務を通して他市町との関係を構築したり、大学教員を研修に巻き込んでまんのう町と大学との連携を図ったりしている。これらは、島田他（2015）が述べている指導主事の役割の中で「外部ネットワーク構築のための仲介」に相当するだらう。

それらを通して、町内の職員と他市町の職員や大学教員とのつながりが生まれてきている。T指導主事自身が人とつながることだけでなく、人と人をつなげていく役割も担っており、まんのう町の幼児教育・保育にかかわる重層的なネットワークが築かれつつある。

■ 来年度は、自主的な研修も考えていきたい

こども園開園を機に研修が増加し、負担は大きかったらうと思う。それでも、先生方の研修に対する意欲が見られるようになってきたし、町内全体では、保育をひらいていく方向に動き始めた。そのことで町内全体の幼児教育・保育に係る意識も高まってきたと思う。

しかし、一人一人の保育者の子ども理解や環境構成・援助についてはまだ十分とは言えず、遊びや保育を自分の言葉で語る事が難しいという課題もある。

来年度は、記録を持ち寄って語り合ったり、文献を読み合ったりする自主的な研修会のもち方を考えていきたい。

研修制度の立ち上げによって、町内全体が幼児教育・保育に対する関心を高めてきている。しかし、同時にまだ変わらないこともある。保育がひらかれ、風通しが良くなってきた分、一人一人の保育者の資質もまた見えるようになってきた。

少しずつ研修の手応えを感じている中で、すでにT指導主事の脳裏には、次の課題に向かつての構想ができてつつある。トップダウンの研修体制からの脱却であり、一人一人の保育者の資質向上である。すでに、より主体的な研修となるための方策を練っている。

就任前「私にはできません。」と語ったのが嘘のようである。

(2) 語られたことの意味

これらの語りを一年間で整理すると、大きく4つの時期に分けることができる。①教育委員会への異動の時、②研修会の計画・準備の時、③施設への訪問や主任研修会の開催など研修実施の時、④研修の評価・次年度の計画の時である。

①教育委員会への異動の時、T指導主事は、大きな不安と抵抗感を感じており、自分の果たすべき役割について考える余裕などもってはいなかった。

②研修会の企画・準備の時、これまでとは違った職種だからこそ町内の現状や課題などが見えることに気付いた。しかし、T指導主事の研修計画の提案に対する反発や警戒心は大きく、だからこそ丁寧に各施設や各教職員との関係づくりを行っていく必要があった。

③施設への訪問や主任研修会の開催など研修実施の時、T指導主事は、町内の教職員の変化を感じ始めると同時に、自身の学びを自覚するようになった。また、各施設の訪問や、教職員とのかかわりの中で、指導主事としての自分が果たすべき役割は何かを模索しながら行動していた。

そして、④研修の評価・次年度の計画の時には、研修を通した町の幼児教育・保育の変容と課題を分析し、次年度に向けた研修計画を構想

していた。

1年間の研修体制の構築の状況とT指導主事の語りを重ねて考えていくと、こども園開園に対応した新しい研修体制を構築しながら、T指導主事自身が新たな気付きや学びを自覚し、指導主事としての在り方や果たしていくべき役割を模索し、指導主事として成長・発達していることが分かる。研修体制を構築し実施する過程で、町内外の人とネットワークづくりを行い、研修の輪の中に巻き込んでいったのである。

T指導主事の成長が、また、まんのう町の研修の充実につながっていくという相互作用が生まれてきている。

2 主任研修会に参加した職員と同僚の声

(1) 主任保育者へのアンケート結果

主任研修会に参加した主任保育者に対するアンケートにより、T指導主事の配置に関する評価を調査した。結果は以下の通りである。

- ①年齢的にも近いので緊張せずに参加できて良かった。
- ②話しやすく会に参加していても、顔を見るだけで緊張感が和らぐこともありとても感謝している。
- ③現場のことをよく分かってきているということがいいと思う。
- ④幼児教育・保育に詳しい担当指導主事がいることで、必要な研修の実施が出来ると思う。
- ⑤私たちの保育や研修の悩みを聞いてくれて、窓口になって橋渡しをしてくれて、研修会が保育実践を踏まえての会となり充実していたと思う。
- ⑥選抜されたT指導主事は大変だと思うが、人格的にも適任の方を選抜されたと思う。本当にお疲れ様。保育所・幼稚園の代表として頑張してほしい。
- ⑦現場のことをよく分かってきているのでありがたい。
- ⑧仕事量や内容は大変だと思うが、現場の声

を届け橋渡ししてくれるためにも必要だと思う。

主任保育者の記述の中で多かったのは、「話しやすい・緊張が和らぐ(①②)」、「現場や幼児教育・保育に対する理解がある(③④⑦)」、「悩みを聞いてくれて、橋渡しをしてくれる(⑤⑧)」である。主任保育者にとってT指導主事は、話しかけやすく身近な存在であり、町教育委員会内に常駐していることにより、大きな安心を感じているようだ。また、現場の悩みを教育委員会につなぐ役割を果たしていることの意味を感じている。

さらに、T指導主事の配置によって「必要な研修の実施が出来る(④)」「研修会が保育実践を踏まえた会となる(⑤)」のように、現場のニーズに合わせた研修内容に変化したことを指摘している。

このように、T指導主事の配置のメリットを感じるからこそ、「大変だと思うが(⑥⑧)」「お疲れ様(⑥)」「ありがたい(⑦)」などT指導主事の職務の大変さへの共感や感謝の言葉が出てきているのだろう。

(2) 同僚S指導主事へのインタビュー結果

次に、T指導主事と同僚であるS指導主事の語りを取り上げる。S指導主事は、2012年度より町教育委員会の指導主事を務めている。小学校教員出身であるが、幼児教育・保育にも関心が高く、T指導主事の良き相談相手であったようだ。そのような関係だったからか、T指導主事のインタビューを行っていた会議室に不意にあらわれ、T指導主事について語り始めた。内容は、①幼児教育・保育に係る指導主事配置に至った経緯、②T指導主事の職務の状況の2点であった。以下は、語りの内容である。

①幼児教育・保育担当指導主事の配置に至った経緯

町では2012年にこども園開園が決定し、施設担当や事務手続きのための行政職員が配置された。あわせて園(所)長会等においてカ

リキュラム編成等の実質的な経営に向けた作業が進められた。2014年、施設の建設が始まり、こども園のカリキュラムが可視化されたものとして共有されるようになってきた。つまり、各作業の専門グループによってこども園の外枠は立ち上がってきた。しかし、編成されたカリキュラムの中身を0歳から15歳までの町の教育全体の中で吟味したり、実際の運営にあたって生まれてくるだろう課題にどのように対処していくかについて議論をとりまとめたりする専門的な人材が存在しなかった。そのため、翌年開園を控えているというのに、現場の管理職や保育者にはなかなか当事者意識が高まっていなかった。また、新制度がスタートして、幼保連携型認定こども園が開園するという節目の時期に、職員研修をどのように行っていくかという方向性も定まっていなかった。そこで、町教育委員会から町部局への要望で、こども園開園にあわせて幼児教育・保育担当指導主事の配置が決まった。

②T指導主事の職務の状況

- ・T指導主事は、これまでも小・中学校の研修にも積極的に参加しており、小学校以降の教育に対する理解があり、0歳から15歳までの発達を踏まえて町の教育全体について考え、学校訪問等でも発言することができる。
- ・とにかく現場主義で、現場を訪ねる。子どもを見る目も大人を見る目も持ち合わせており、人間関係調整能力やコミュニケーション能力に優れている。様々な教職員からの相談に耳を傾け、カウンセリング的役割を果たしている。時にはうまくガス抜きをしていることもある。
- ・中央の著名な大学教員に直接声をかけて町内の研修会に招聘するなど、チャレンジ精神旺盛でフットワークが軽い。労を惜しまず、少々のことではめげない。

S指導主事からは、こども園開園を控え町内の新しい幼児教育・保育の体制をつくっていくためには、専門職である担当指導主事の配置が必要だったことが語られた。施設やカリキュラムを整え、外枠を作ったとしても、それを運用し経営していくのは現場の教職員である。人口2万人足らずの小規模な町の教育委員会に2名の指導主事を配置するのは、財政的にも厳しいものがあつただろう。しかし、専門職の配置が必要だと町が判断したのである。

そのような経緯で配置されたT指導主事は、わずか1年足らずで大きな存在意義を示していることがS指導主事の語りから読み取れる。とにかく現場を訪ね、各施設の状況や教職員の思いを理解しようとしている。その上で、0歳から15歳までの学校種間のタテの連携を図っていく役割、幼児教育・保育に係る施設間や教職員間のヨコの連携を図っていく役割、その二つを担ってきたことが分かる。これは、まさにT指導主事が述べていた「人や関係機関をつなぐ役割」である。また、チャレンジ精神や研修の充実のためには労を惜しまない姿勢に高い評価をしていることが読み取れる。

IV 総合考察

ここまで、まんのう町において幼児教育・保育に係る研修制度を立ち上げてきたT指導主事の職務の状況や意識の変容、主任保育者や同僚指導主事のアンケート結果や語りについて分析してきた。

このことから、自治体における幼児教育・保育に係る研修体制を構築し充実させていくために必要な指導主事の役割について考察する。

まず一つめは、各施設との関係づくりである。S指導主事は「とにかく現場主義で、現場を訪ねる」と語っている。訪ねた現場では、管理職をはじめ様々な教職員に「大変よね」「何か困っていない？」などと積極的に話しかける。これは、高野他（1998）が指摘するところの学校や教員が指導主事に対して期待している

一番大きな役割である。T指導主事は、その積み重ねの中で、各施設や教職員との関係を築いていったのである。研修体制を構築し、充実した研修を実施していくためには各施設、教職員との関係づくりが基盤となる。このことは、小規模な自治体だったから可能になった面もあるし、小さな町だからこそ顔の見える関係が必要であったとも言える。また、幼児教育・保育の現場では、小・中学校に比べて臨時職員やパート職員等の人数比率が大きい。多様な働き方をしている教職員とも関係をつくり、研修に巻き込むことがスムーズな実施につながったとも言えるだろう。その中で築かれた信頼関係が、主任保育者の語りの中に見られる、T指導主事の職務の大変さへの共感や感謝の言葉になって表れてきている。

二つめは、各施設の状況を把握し、課題解決のための方向性や方法を考えることである。T指導主事は早い段階で「保育が閉じている」ことに気付いた。それは、現場を何度も訪ね、教職員との対話の中から感じたことでもあるだろうし、これまで園の内側から幼児教育・保育を見ていた目に加えて、外側から第三者的に眺める目をもつことではっきりと見えてきたことでもあろう。内側から見ること、そして外側から見ることで、その両方の目をもつことにより各施設の状況と課題、そして解決のための方法が見えてくる。

三つめは、現場と町教育委員会や関係機関との橋渡しやネットワーク作りをすることである。各施設の状況を理解しているT指導主事が、教育委員会に現場の声を届け橋渡ししていくことで、ずいぶん風通しが良くなってきた。そのことは、町内全体における幼児教育・保育に対する認識を高めることにもつながった。大学教員との連携も、T指導主事自身の学びにつながったと同時に、研修成果を広く情報発信していくことを可能にした。また、小・中学校担当の指導主事のように、教育事務所や都道府県教育委員会との緊密な連携を図ることが難しい市町村の幼児教育・保育担当指導主事は、教育委員会の様々な業務を担うことを通して他市町

や関係機関と連携を図っていくことも、実は研修体制を構築したり充実したりしていく際に役立っているのである。

四つめは、研修の成果と課題をつかみ、次年度の展望をもつことである。T指導主事は、研修を実施しながら1年次の研修の成果と課題を客観的に評価していた。各施設や教職員の研修に対する意欲の高まりを喜びつつも、現場がひらかれていくからこそ見えてきた新たな課題についての問題意識をもつ。そして、課題解決のためには1年次の研修の何を見直せばよいのかを思索しているのである。T指導主事の主体的で前向きな姿が、園（所）内研修の充実にもつながっている。

このようにT指導主事は、研修体制を構築しながら自分の果たすべき役割を模索してきた。その中で、管理職が積極的に保育をひらき、大学教員からのアドバイスに耳を傾け、保育を振り返るようになってきた。主任保育者が、主任研修会で体験した研修を園（所）内研修でも実施しようと動き出した。そのような変容を心から喜ぶ。研修を通して自分自身の学びを自覚し、「私が一番勉強になっています」と明るく言うT指導主事もまた、指導主事として成長・発達してきたと言える。

では、このようなT指導主事の成長・発達を支えたものは何だったのだろうか。

もちろん、T指導主事自身の学び続けようとする姿勢やチャレンジ精神、少々のことではめげないたくましさによるものであっただろう。しかし、あわせてS指導主事存在が重要であった。T指導主事は、「研修で困ったときには、いつもS指導主事に相談した」と言う。教育委員会内に同僚指導主事が存在し、しかも幼児教育・保育に関心が高く、良き相談相手としての役割を果たしていたことは大きな心の支えであっただろう。研修を充実させていくためには、孤軍奮闘する指導主事の共感者（相棒）の存在が大きい。現在小規模教育委員会においては、一人指導主事の配置が大半である。しかし、複数配置や複数の指導主事による連携の意義は大きいのかもしれない。

V まとめ

幼稚園教育要領の改訂に向けた教育課程部会幼児教育部会(第9回)のとりまとめ(案)(2016)には、各地域における幼児教育の質の充実を図るために、「市区町村を中心に幼児教育の経験をもった指導主事の配置や幼稚園、保育所、認定こども園等を巡回して指導・助言を行う幼児教育アドバイザーの育成・配置」など幼児教育の推進体制の整備が示されている。

子ども・子育て支援制度がスタートした今、市町村が実施主体として幼児教育・保育に係る計画を策定したり事業を実施したりしなければならない。その時、全ての子どもによりよい幼児教育・保育を提供していくためには、幼稚園・保育所・こども園、公立・私立、小規模保育など施設や設置者等の違いを超えて、市町村が中心となって教職員の資質向上や各施設の保育の充実を図っていかなければならない。そのように考えたときに、幼児教育・保育に係る研修体制をどのように構築し、人材をどのように配置するかは市町村にとって大きな課題であると言える。

本研究は、あくまでもまんのう町におけるT指導主事の果たしてきた役割を分析したものに過ぎない。規模や状況の異なる他市町村における研修体制や指導主事の配置の状況についても現状を把握し、その中で指導主事の果たしていくべき役割についてさらに検討していく必要がある。

また、大学教員として研修体制の構築や現場での指導助言に携わってきた筆者自身の在り方についても考察をしていく必要がある。

謝辞

本研究の実施に当たり、まんのう町教育委員会をはじめ、町内の幼児教育・保育にかかわる皆様に多くのご協力をいただきました。ここに感謝の意を表します。

【参考・引用文献】

- * 1 有限責任監査法人トーマツ(2014)学校の総合マネジメント力の強化に関する調査研究概要版、研究課題B:指導行政の充実に向けた指導主事及び教育委員会事務職員に求められる資質・能力とその向上を目指したプログラム開発に関する調査研究～指導主事の業務実態と求められる資質・能力との比較を通じて～
- 片岡元子・松井剛太・松本博雄・高橋千代(2017)自治体における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げプロセスの検討Ⅰ—大学との連携による実施の概要と評価— 香川大学教育実践総合研究34, 17-27.
- 小林真由美(2014)学校の授業研究を支える指導主事の在り方 秋田喜代美(編)対話が生まれる教室 教育開発研究所, 156-161.
- 文部科学省(2003)平成15年度教育行政調査 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/005/04051902/002/001.htm (情報取得2016/11/3)
- 文部科学省(2013)平成25年度教育行政調査 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/005/_icsFiles/afieldfile/2014/12/19/1349119_3.pdf (情報取得2016/11/3)
- 文部科学省(2016)教育課程部会幼児教育部会(第9回)配付資料1 幼児教育部会とりまとめ(案) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/057/siryo/attach/1373429.htm (情報取得2016/11/3)
- 押田貴久(2008)指導主事の職務に関する研究～指導主事の職務観と小規模教育委員会における職務実態の分析をもとに～ 東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢, 27, 53-67.
- 島田希・木原俊行・寺嶋浩介(2015)学校研究の発展に資する教育委員会指導主事の役割の検討—コンサルテーションの概念を用いて— 日本教

師教育学会年報, 24, 106-115.

高橋寛人 (1988) 戦後日本における指導主事制度の
誕生と Hollingshead (CIE教育課員) 教育学研
究, 55 (4), 299-308.

高野尚好他 (1998) 期待される指導主事の役割と実
態のズレに関する一考察 筑波大学学校教育論
集, 21, 69-105.

姥山由美 (1996) 指導行政機能と指導主事の職務に
関する一考察 日本教育行政学会年報, 22, 59
-70.