

認定こども園移行時における自治体の 研修の果たす役割

—園長の語りを通して—

片岡 元子 ・ 松本 博雄 ・ 松井 剛太 ・ 高橋 千代*
(幼児教育) (幼児教育) (幼児教育) (まんのう町教育委員会)

760-8522 高松市幸町1-1 香川大学教育学部

*766-0022 仲多度郡まんのう町吉野下430 まんのう町教育委員会

Role of Consultation for Teachers in the Process of Transition to Integrated Centers for Early Childhood Education and Care

Motoko Kataoka, Hiroo Matsumoto, Gota Matsui and Chiyo Takahashi*

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

**Manno Town Board of Education, 430 shimo, Yoshino, Manno-cho, Nakatado-gun 766-0022*

要 旨 認定こども園への移行を見据えて研修体制の構築を図った自治体において、移行時の課題を分析し、それに対し研修の果たした役割を検討した。その結果、認定こども園移行によって自覚される課題は、移行の枠組みや施設の状況、園長のキャリアなどにより異なること、個別の課題に対応する巡回相談的な研修が移行をサポートしたこと、幼保の文化の違いが認定こども園での保育の充実に向けた重要な課題を導き出すことがわかった。

キーワード 認定こども園 移行 園長 研修 巡回相談

I 問題と目的

内閣府子ども・子育て本部(2017)の発表によれば、子ども・子育て支援制度がスタートして以降、全国の認定こども園の数は大幅に増加している。2017年4月現在、5000か所を超え、新制度以前に比べ4倍近くの増加となっている。

認定こども園への移行における保育や園経営等に関しては、これまで多くの課題が指摘されている。例えば高嶋(2014)は、在園時間が大きく異なる子どもたち双方に配慮した保育内容や保育形態、環境構成をどのように工夫していくかが問われていることを指摘する。金井他(2016)は、在園時間や登園日数などの違いに

よる、午睡を含めた昼食後の保育の在り方、長期休暇中の保育などを検討課題として述べている。また、渡邊(2014)は、認定こども園における保護者支援・子育て支援において、何か問題が起こると就労の有無による保護者間の対立が起こりやすい現状をあげ、細かな配慮が必要だと言う。同様の指摘は、中田(2012)が挙げる実践課題「保護者の状況が様々な中で、保護者参加の行事をどのように工夫していくか」にも見られる。保護者の利便性のみが追求され、保護者の当事者性が失われてしまうような子育て支援ではなく、五十嵐・北見(2014)が言う認定こども園での保育の多様性への理解を求め、保護者間のネットワークづくりを支えていく必要がある。

さらに、長年培ってきた幼稚園と保育所の保育文化や保育観の違いは大きく、石野（2014）は、保育・幼児教育の基本的な考え方や幼保一体化施設におけるカリキュラムについて学んだり、実践的な研修を通して保育者が保育観や子ども観について意見交換をしたりすることが重要であると指摘している。

実際には、益田（2012）は、長時間保育の実施や時差勤務のため、全職員が一同に集まることは出来ず、会議の持ち方や意見交流、職員への周知徹底など工夫していると言う。また、加治佐・岡田（2010）は、幼稚園や保育所から認定こども園に発展したにもかかわらず、園長の認定こども園長職に対する力量認識に変化が見られないことから、園長の役割や力量についての意識改革やリーダーシップ力向上を促す組織マネジメントなどの研修が求められていることを指摘する。さらに平岩（2009）は、研修時間確保のための勤務体制の整備とともに自治体による研修制度と機関の創設等協力が必要であると言う。

このように、実際の保育に関する諸問題や保護者との関係づくりなど検討課題は山積みである。在園時間の長短、入園時期や登園日数の違いを踏まえた保育の在り方、就労形態の異なる保護者が存在する中での園行事の持ち方、研修時間の確保についてなどは、認定こども園が急激に増加する中で、具体的な問題に直面し表面化してきたとも言える。それゆえ職員の保育観や子ども観にかかわることや、園長の組織マネジメントに関するものなど研修の重要性が指摘され、自治体による研修体制の整備についても言及されている。

以上のような先行研究を踏まえ、本研究では、全ての公立幼稚園及び保育所を認定こども園へと移行した自治体において、認定こども園への移行時の状況を把握する中で、その課題を個別具体的に分析するとともに、移行を機に立ち上げた研修の果たした役割について検討していきたい。この時、第1筆者（片岡）・第2筆者（松本）・第3筆者（松井）（以下大学教員とする）は自治体での研修に助言者としてかかわ

り、よりよい研修制度になるように様々な立場で関与していく。また第4筆者（高橋：以下担当指導主事とする）は町教育委員会の指導主事として大学教員と連携を図りつつ町内の研修を企画担当する。

本研究の目的は、認定こども園への移行時の課題を分析し、それに対して自治体における研修が果たした役割を明らかにするとともに、今後の研修の在り方について考察していくことである。

II 研究の方法

1 まんのう町の幼児教育・保育の実態

まんのう町は香川県の中西部の山あい位置し、人口2万人弱の自然豊かな町である。2017年4月時点で、私立保育所1か所を除き就学前施設6（幼保連携型認定こども園4、幼稚園型認定こども園2）である。認定こども園6施設のうち、1施設が2015年に先行して開園し、残りの5施設は、2016年4月に移行したものである。教育委員会が6園を一括して所管し、研修を実施している。ただし、私立の保育所は、研修には参加していない。

2015年4月、町教育委員会に幼稚園勤務の保育者が担当指導主事（第4筆者：高橋）として配置され、新たな研修制度をスタートさせたところである。

2 まんのう町における研修制度

2015年度以降、担当指導主事が研修計画の作成や修正、研修後の振り返り等を行っている。大学教員と連携を図りながら実施しているものは、主に次の二つである。

①巡回相談（訪問指導：各園年間2回）

各園を訪問し、保育参観と悩み相談を実施する。公開保育や悩み相談の進め方は、各園の要望により柔軟に対応する。他園からの保育参観を積極的に推進している。また、2016年度より担当指導主事が、巡回相談を「ほほえみ巡回相談」と命名する。

②主任研修会の開催（年間5～6回）

年度初めに、大学教員と担当指導主事が年間計画の概要を話し合い、その後の詳細については適宜相談しながら進めている。

3 研究計画と手続き

（1）各園長に対する半構造化インタビューの実施

2016年12月19日（月）20日（火）に、第1筆者（片岡）が各園を訪問し、園長室等で園長に対する1時間程度の半構造化インタビューを行った。この時、語りをノートに記録するとともにICレコーダーにて録音を行った。

インタビューの実施については、まんのう町教育委員会及び各園長に対して研究の目的・内容について説明し承諾を得た。

質問項目は、以下の通りである。

- | |
|-----------------------|
| ①認定こども園への移行及び園経営について |
| ②巡回相談の成果と課題 |
| ③その他の研修（主任研修会等）の成果と課題 |
| ④園内研修の取り組み、成果と課題 |
| ⑤2017年度に取り組みたいこと |
| ⑥今後の町の研修に対する要望 |

この中で特に園長の直接的な関与が大きかった巡回相談に着目して、①②⑥に対する語りを取り上げ、認定こども園移行時の課題を分析し、それに対し研修の果たした役割について検

討を行う。

（2）研究グループによる研修の内容及び成果の検討

大学教員は、担当指導主事と共に研修計画の作成や修正、研修後の振り返りを行いながら、よりよい園経営や保育実践をめざして研修に関与してきた。町の研修の実施記録、参加者へのアンケート、巡回相談における指導助言の記録、巡回相談後の振り返りや次回の訪問についての話し合いの記録などから、研修の内容及び成果について研究グループによる検討を行い、園長の語りの背景や意味について考察する。

III 研究の結果と考察

1 認定こども園移行時の課題

（1）認定こども園移行時の状況と園経営

表1は、まんのう町のこども園の概要である。

まず、認定こども園への移行時の状況と園経営についての園長の語りから、それぞれの園の課題を分析する。この時、先行して移行したA園の園長を除く5園の園長の語りを取り上げ、①幼保連携型（幼稚園と保育所を統合）、②幼保連携型（保育所からの移行）、③幼稚園型（幼稚園からの移行）の3つの移行の枠組みに分類して考察する。

表1 まんのう町のこども園の概要（2016年度）

こども園名	移行年	移行の概要	その他
Aこども園	2015年	幼稚園2、保育所1を統合して幼保連携型に移行	移行にあわせて施設を新築
Bこども園	2016年	幼稚園1と保育所1を統合して幼保連携型に移行	距離の離れた幼稚園・保育所の既存の施設を3歳以上児と3歳未満児に分かれて使用
Cこども園	2016年	同一敷地内の幼稚園と保育所を統合して幼保連携型に移行	移行以前より幼保一体化施設として運営
Dこども園	2016年	保育所から幼保連携型に移行	1号認定児1名
Eこども園	2016年	幼稚園から幼稚園型に移行	
Fこども園	2016年	幼稚園から幼稚園型に移行	

①幼保連携型（幼稚園と保育所を統合）

Bこども園

保護者にとっては、あまり変わっていないかな。私は、あと（退職まで）4年だけど、預かりが始まった年には幼稚園にいて、その後初めて保育所に勤務し、3歳児保育が始まった年には幼稚園に戻った。今年の変革の時、今までにない変革の時。今、振り返ってみると、どれも大事な経験をしてきて、保育所で勤務したことが、3歳児保育に役立った。自分のやるべきことはこれまでの経験を生かすこと。幼稚園、保育所、そしてBこども園、どれも意味があること。大変とは思わず、やり甲斐があるし、プラスに捉えているし、意味がある。

教育課程・保育課程、指導計画は、この1年で修正していくべきこと。地理的・時間的に職員研修や2棟の交流が難しい。新採やあまり経験がない職員が多くて、本人は大変だっただろうが、スタートラインが一緒でよかったのかもしれない。

町内の幼稚園・保育所全部がこども園になったから、園長の気持ちが一つになった。まんのう町の研修は充実していると他の市町の先生にも言われる。

（ ）は筆者による

他の幼稚園長から転任してきた園長は、まず自分のこれまでのキャリアを丁寧に語り始めた。その中で、預かり保育や3歳児保育開始など様々な節目の時に、ちょうどそこに居合わせたことにより多くのことを学んできたと言った。また、幼稚園から保育所への転任も、今思えば意味あることだったという。大きな変革の今、そのような自身の経験を生かしていくことが自分の役割だと述べた。

教育課程・保育課程の編成や指導計画の作成、町内で唯一施設が離れた中で1つのこども園としての園経営を行っていかなければならないこと、経験の浅い職員が多いことなどを園経営上の課題だと捉えている。

全ての幼稚園・保育所がこども園に移行した

ことや、町の充実した研修体制が、こども園移行にとってプラスだったと考えている。

Cこども園

ここは、一番こども園に近い形（幼保一体化施設）だった。縦割り保育や異年齢での保育を実施し、一体的に保育しているつもりだった。しかし、幼保で意識は違っていた。ほぼ1年経ってみて、ようやく0歳児から5歳児を見るという意識が変わってきた。秋以降は、D園のような異年齢での自然なかかわりのある保育を実践したいと思い、3歳以上児と3歳未満児が一緒に外で遊んだり、園外保育に出かけたりするようになった。その中で、先生方の意識が変わっていった。

2016年度は、幼稚園の先生を3歳以上のクラス、保育所の先生を3歳未満のクラスにした。3歳以上児の生活が大きく変わり、2号認定児の保護者から14時以降も担任に見てもらいたいという要望があり、極力担任が入るようにしている。

（ ）は筆者による

幼稚園主任から昇任した園長は、施設としては、一番こども園に近い形態だったが、実際の保育はそうではなかったことの気付きを一番に語った。C園の移行は、この気付きからスタートした。これまで、一体化施設でありながら、3歳児までの保育所と3歳児以上の幼稚園（3歳児はどちらにも在籍）としてそれぞれの文化を背景に保育が行われてきた。移行後もそのような意識からなかなか脱却できなかったようだ。

そのような中で、同じ町内のD園の保育から大きな影響を受け、実践の見直しを図るようになった。これは、巡回相談での公開保育を町内にオープンにしたことで、他園の実践から学ぼうとする構えが生まれ、同時に自園の保育を客観的に捉えることが出来るようになったあらわれである。

担任の配置について、従来通り元幼稚園の職員は3歳以上のクラス、元保育所職員を3歳未

満のクラスとするなど前年踏襲体制だったが、2号認定児の保育に対する保護者の要望の声により、預かり保育とは違ったこども園での保育の在り方について、意識改革が行われつつあるようだ。

B園とC園はどちらも既存の保育所と幼稚園を統合して幼保連携型こども園に移行した。しかし、距離の離れた施設を3歳以上児（1号認定児・2号認定児）と3歳未満児（3号認定児）に分けて使用しているB園と、以前から幼保一体化施設であったC園では、園長が捉える移行時の状況や課題は異なっている。

C園では、これまでも幼保一体化施設であったにもかかわらず、実際には幼稚園と保育所に分かれた経営や保育が行われていたことが課題として自覚されることにより、少しずつ意識改革が進められてきた。一方、B園は、1・2号認定児と、3号認定児が距離の離れた2つの施設に分かれてスタートしたため、職員研修や交流の難しさが課題として浮かび上がってきたが、C園のような「0歳児から5歳児を見る」という意識の変容には至っていないことが窺える。

②幼保連携型（保育所から移行）

Dこども園

今年度初めて園長になり8か月が過ぎた。副園長も新しく副園長になった。5名の職員が替わった。出席しなければならない会がたくさんあった。役職もたくさん当たった。事務、パソコンが分からなくて困った。でも町がバックアップしてくれた。日々研修で、日々レベルアップだった。本音を言うと、ゆっくりできる時やほっとできる時間がなかった。ここ（D保育所）で実践してきたつながりを大切にする保育を通して、職員関係をつくっている。

（ ）は筆者による

保育所主任から昇任した園長は、自身が初めて園長になったことから語り始めた。続いて、

副園長をはじめ多くの職員が入り替わり、園長として出席しなければならない会議や担わなければならない役職、事務への戸惑いが大きかったことを語った。しかし、町や町の研修が園経営をサポートしてくれたので、慌ただしい毎日だったが、これまで大切にしてきたD保育所の保育を継承していることを熱く語った。

激動のスタートだったが、8か月を経た現在は手応えや満足感を感じているように見えた。1号認定児が1名なので、2015年度までの保育所の生活と大きな変化がなかったことも要因だと考えられる。

③幼稚園型

Eこども園

みんなで悩み、相談しながら手探りでやっている。幼稚園型のF園と相談している。特別大きな問題なくきているかな。保護者の理解を得ながら……。今年度のやり方がずっとこのままではないと思いつつ……。1号認定児が町内1多くて、（1号認定児と2号認定児は）半々くらいで、去年までの幼稚園のなごりを残しながらやっている。F園と歩調を合わせながら、F園長と何でも相談している。元幼稚園の職員が多いので、共通理解しやすい職員構成だったかな。幼稚園の協力的な保護者の雰囲気でお母さんたちも楽しみながら活動している。

（ ）は筆者による

他園の園長から転任してきた園長は、みんなで悩み、相談しながら手探りでやっていると言った。そして、あまり大きな問題なく認定こども園への移行が行われたと続けた。幼稚園長から幼稚園型こども園長への転任だったことや、元幼稚園の職員が多かったことにより、大きな戸惑いがなかったと推測される。その中で、園行事の計画においては気がかりな点もあったようだが、保護者の理解を得ることができ、従来の幼稚園のような園行事が実施できていることを喜んでいるようだった。

一方、幼保連携型こども園とは違った幼稚園型のやり方があるのではないかと考えているようで、幼稚園型のF園との連携について何度も口にした。

Fこども園

こども園へ移行したことで、保育所の研修にも参加出来るようになり研修の幅が広がった。職員は、町の研修で小学校の研修にも参加し、講師の先生の話聞くことが出来る。

副園長は、保育所の経験があるが、それ以外の職員は、幼稚園の生活が基本であり、3歳までの育ちに関する理解は十分ではない。3歳児担任の職員は、特にそれ以前の育ちについても理解が必要。

私は、初めての幼稚園勤務で、幼稚園では遊びが継続していくこと、明日もこの続きをしようと思えることがいいあと感じる。人数が多いメリットで、一人一人が競い合いながら育っている。個々の育ちを感じる。

仕事量は増加し、研修はなかなかとれない。一日一日が今までより大変なのを感じる。正規職員は担任だけでパートが多いので、行事の準備も全て担任が担う。14時以降も遊びのかかわりなど保育の充実が大切。職員の配置や勤務態勢が落ち着いていないと子どもも落ち着かない。職員同士の引き継ぎも担任の仕事である。副園長も担任を兼ねているので、事務量は増えている。

1号認定から2号認定に変わる保護者が多い。長く預かってもらえればいいと思っているのだろうか、ジレンマを感じる。子育て支援って何だろうか。

園長は、初めての幼稚園（型こども園）勤務だった。語りの随所に、保育所保育と幼稚園型こども園での保育を比較することにより生まれた気付きや問題提起が窺えた。幼稚園は3歳児が保育のスタートであり、それ以前の子どもの育ちに対する理解が十分でないと言う。また、

正規の職員が担任のみであり多くの仕事を一手に引き受けざるを得ない状況や、14時以降の保育の充実、研修時間の確保が難しい点を課題としてあげている。保護者のニーズが長時間保育に向いていることへの危惧も抱えていることが分かる。

一方で、幼稚園（型こども園）の子どもたちは、日々の遊びが継続しており、遊びを通して子ども集団や個が育つことを認めている。また、幼稚園が幼稚園型の認定こども園に移行したことにより、研修機会が増加したことや、町の研修により小学校教育についての知識も得られる点を評価するなど、園外での研修については肯定的に捉えている。

町の研修や幼稚園型こども園での保育のよさを認めつつ、幼稚園型こども園での保育の課題を多く語る姿に、園長の内面が揺れ動いているのを感じた。

E園とF園は、ともに幼稚園から幼稚園型に移行したが、園長の語りは大きく異なっていた。幼稚園長から幼稚園型こども園長に転任したE園長は、特別大きな問題なく移行できたと捉える中で、一番大きな関心は保護者の就労の差異による園行事の持ち方であった。しかし、保護者の理解が得られたことにより幼稚園で行っていた行事が楽しく開催できていることを喜んでいた。F園と相談しながら幼稚園型こども園としての園経営を進めていきたいと考えていた。

一方、保育所長から幼稚園型こども園長に転任したF園長は、保育所保育との比較の中で、14時以降の保育の充実、職員配置、研修時間の確保、子育て支援など幼稚園型こども園における園経営について多くの課題を語った。

(2) 認定こども園移行と園長のキャリア

5園の園長は、これまでの保育歴や職歴が様々であった。また、移行時の人事異動により、誰一人として同じ職場、職にとどまった園長はいなかった。そのためか、認定こども園への移行及び園経営に関する質問に対して、園長

自身のキャリアやそれに対する思いが多く語られた。認定こども園への移行という大きな節目は、園長自身のキャリア、またそれらを通して培ってきた保育観や子ども観と絡み合わせて受け入れられてきたことが読み取れる。

「今年は変革の時、今までにない変革の時。今、振り返ってみると、大事な経験をしてきて、自分のやるべきことはこれまでの経験を生かすこと。大変とは思わず、やり甲斐があるし、プラスに捉えているし、意味がある」(B園長)と、園長としての今の状況を前向きに捉え自分のやり甲斐を述べる園長がいた。「みんなで悩み、相談しながら手探りでやっている」(E園長)と、職員との連携を大切にしていることを語った園長もいた。

また、「一番こども園に近い形(幼保一体化施設)だった。縦割り保育や異年齢での保育を実施し、一体的に保育しているつもりだった。しかし、幼保で意識は違っていた」(C園長)、「私は、初めての幼稚園勤務で、遊びが継続していくこと、明日もこの続きをしようと思えることがいいなあ。一人一人が競い合いながら育っている。個々の育ちを感じる」(F園長)など、新しい職に向き合う中で幼稚園と保育所の文化の違いから生まれる自身の気付きを語る園長もいた。

そして、「今年度初めて園長になった。町がバックアップしてくれた。日々研修で、日々レベルアップだった」(D園長)と、困惑や葛藤の大きかった状況を乗り越えてきたことを熱く語る園長がいた。

移行を前向きに捉えるB園長は、「幼稚園・保育所全部がこども園になったから、園長の気持ちの一つになった」と語り、「まんのう町の研修は充実していると他の市町の先生にも言われる」と誇らしそうに述べた。

認定こども園への移行は、園長自身のキャリアと絡み合っただけで受け入れられ、個人的な不安や戸惑い、葛藤を感じながらも、町の研修に支えられ、認定こども園での園経営や園長としての自身の果たす役割を新たに模索することにつながったことが示唆される。

(3) 認定こども園移行時の課題

ここまで①幼保連携型(幼稚園と保育所を統合)、②幼保連携型(保育所からの移行)、③幼稚園型(幼稚園からの移行)の3つの移行の枠組みに分類して認定こども園移行の状況と園経営について検討してきた。また、それぞれの園長が認定こども園への移行をどのように受け入れ、園としての課題を整理してきたのかを考察した。

園長は、認定こども園への移行を、園長自身のキャリアと絡み合わせて受け入れている。そのため、の中で自覚される課題もまた、自身のキャリアによる影響が大きいと考えられる。

①幼保連携型(幼稚園と保育所を統合)では、従来の幼稚園と保育所の機能が合わさり0歳児から5歳児までの保育の在り方が問われるところだが、施設の状況や園長のキャリアにより課題の捉え方は異なっていた。幼稚園と保育所の文化の違いを自覚したことで職員の意識改革が課題として浮上してきた園と、施設の地理的条件により生じなかった園があった。

②幼保連携型(保育所からの移行)は、1号認定児が1名のみだったこともあり、保育所の保育を継承することで園経営が進められていた。新任園長は、職員構成や会議・事務の負担の増加などを課題として挙げた。

③幼稚園型(幼稚園からの移行)は、幼稚園型こども園としての保育の在り方が模索されているところだが、園長のキャリアによって課題の捉え方は大きく異なっていた。幼稚園としての文化を継承しつつ幼稚園型こども園の在り方を問う園と、保育所の機能の充実を図ることで幼稚園型こども園の在り方を問う園があった。

以上より、認定こども園への移行によって自覚される課題は、移行の枠組み、施設の状況や職員構成、園長のキャリアなどの違いにより、それぞれの園によって多様であることが分かった。

次節では、これらの課題に対し、認定こども園への移行において町の研修がどのような役割を果たしたのかについて、特に園長の関与が大きかったと考えられる巡回相談(訪問指導)に

焦点をあてて分析をする。

2 巡回相談の果たした役割

(1) 巡回相談の経緯

2015年、幼保連携型認定こども園A園の開園を機に、さらには翌年度の残る5園の移行を見据えて、大学教員と担当指導主事による巡回相談が始まった。開始直後、各施設は、第三者の訪問や公開保育に対する抵抗感や負担感が大きく、園経営や保育実践の不十分な点を厳しく指摘されるのではないかという不安もあった。しかし、1年間の実施を通して、巡回相談が、これまで町内に閉じていた保育を外部にひらく仕組みを作ることになり、町内の幼児教育・保育に係る現状や各園の抱えている課題等が自覚化、可視化されるようになった。さらに、園や保育をひらくことが、園内での保育の振り返りや話し合いを生み出すことにつながった。その詳細については、片岡他(2016)に述べている。

(2) 各園の巡回相談の状況と果たした役割

園長へのインタビューでの語りから、各園の巡回相談の状況と果たした役割について検討する。

Aこども園

巡回相談は、その時その時の課題に応えてくれる。担任も園長も副園長も見通しがつかないことやはっきりしないことについて話を聞いてもらうとすっきりとした。幸せな時間だった。職員がいきいきと、楽しみながら話をしていて。タイムリーに話ができることがよい。

Bこども園

K先生は、初めての5歳児だったので就学までの保育について、T先生は子どもの見取りや支援の先生との連携について話をした。普段の保育、日常の子どもの姿、自然な姿を第三者に見てもらおう経験が大事。日常的にできるのがいい。

Cこども園

担任は、1対1で悩み相談をしてもらった。私は、職員の意識の違いについて話をし、変容してきた。また、環境の見直しについて子どもの目線でのヒントをもらい、とても新鮮で、固定概念に風穴をあけてくれた。来年度もあったらいいと思う。

Dこども園

先生方が悩んでいることを直接相談できて、専門的に具体的に指導してくれた。職員は勉強になった。

Eこども園

1回目の相談は、早い時期で悩んでいる時だった。それぞれの実態や地域の実情に合わせて、いいタイミングで相談できた。他の幼保連携型とは違う課題がある。来年も新たな問題が出てくるかな？

Fこども園

担任は、悩みを相談できて子どもへのかかわりが変わってきた。子どもも丸くなってきて、担任との信頼関係ができてきた。第三者から言ってもらえて嬉しい。園長としては、そうじゃないかなと思っていたけどズバツと言えないことを一緒に話すことで方向性が見えてきた。小さな課題だけど、大事なところに手が届く。ほほえみ巡回相談は、来年度もあってほしい。

巡回相談に対する園長の語りは、大変肯定的であった。その時その時、いいタイミングで、直接話をするのができたことを評価している。

園長は、園経営や職員について相談する。園内では、なかなか自身の悩みについて相談する機会はない。ましてや、自身も同時期に転任や昇任により大きな変化の渦中にあった。話を聞いてもらうことですっきりとした気持ちになったり、見通しがもてるようになったりした。

一方、担任も日々の保育の中での悩みを相談する。聞いてもらうことで、子どもへのかかわり方を考え、それに伴い子どもが変化してきた。また、固定化してしまっている環境の見直しのヒントをもらった。時に、園長が言いづらいことも第三者だからこそ、ズバツと話せることもあった。

まさに、「小さな課題だけど大事なところに手が届く研修」(F園長)だったと言える。認定子ども園への移行という大きな変革の時に、園長や職員に寄り添い日常的で小さな課題にタイムリーに対応できたことが、それぞれの振り返りを支え、明日の保育へとつながる意欲を生み出していった。

これらを可能にしたのは、巡回相談がスタートして2年目であったことも大きい。1年間の実施を経て、大学教員の訪問や公開保育への抵抗感が減少し、それぞれの悩みや困り感などを本音で話せる関係が築かれていた。また、保育をひらくことで、自分の保育をよりよくすることができるという実感ももてるようになっていた。そのような中で、巡回相談が、認定子ども園への移行という大変革をサポートすることができた。

(3) 巡回相談から見えてきた課題

ここでは、認定子ども園への移行に関して一番多くの問題点を語ったF園の巡回相談を取り上げる。F園は、幼稚園から幼稚園型子ども園に移行し、F園長は保育所長から転任してきた。正規職員は全て元幼稚園教員(留任2、転任1)であった。

第1筆者(片岡)は、子ども園移行当初より、F園長から「なんか、とても大変なんです。話を聞いてもらいたい」と声をかけられていた。保育所長から幼稚園型子ども園へ転任したF園長は、6名の園長の中で一番戸惑いや葛藤が大きいように見えた。

巡回相談時にF園長から受けた幼稚園型子ども園の経営に関する相談内容は以下の通りである。

- ・ 3歳児入園直後の保育について
- ・ 1号認定児降園後の保育について
- ・ 夏休みの2号認定児の保育の充実について
- ・ 幼稚園型子ども園での行事の持ち方について
- ・ 研修時間の確保について

これらは、F園長の内面にわき上がった「今のままのやり方でいいのか?」「もっと幼稚園型子ども園としての経営を考えないといけないのではないか?」という問題意識であるように感じた。それは、長年保育所保育にかかわってきたF園長だからこそ気付く、これまでの幼稚園とは異なる2号認定児の保育の充実も含めた幼稚園型子ども園としての経営上大切にしなければならぬ視点であった。

では、これらは、F園の職員集団で共通理解されていたのだろうか。F園の職員が、別の研修会で、「園長が保育所から転任してきたため、これまでの幼稚園での生活と細かいズレが生じている。どう折り合っていくかが難しい。これまで大切にしてきた幼稚園の保育を継続していくのが主任の役割」と語っている。元幼稚園教員の主任は、F園長とのやりとりの中で、「ズレ」や「折り合うことが難しい」と感じている。さらに「幼稚園として大切にしてきた保育を継続」していかなければならないと考えている。つまり、園長が示した幼稚園型子ども園としての保育を考える視点は、園長が課題だと感じつつも園の職員集団になかなか共通理解されなかった点であった。認定子ども園への移行には、それだけ幼稚園と保育所の文化の違いが根強く横たわっているということだろう。

このようなF園での巡回相談について、第1筆者(片岡)は、研修後の記録に「保育所長から園長への転任による戸惑いが大きいと聞いていたが、職員の関係性・保育ともに順調のように見える」と記している。また、担当指導主事の振り返りの記録にも、「園長は悩みながらも職員関係をつくり、幼稚園型子ども園を作りつ

つある」と記されている。

つまり、園長と職員の中にはこれまでのキャリアを踏まえた保育観や子ども観の違いから静かな対立や葛藤が起こっていたが、それはわずかな公開保育や相談の時間には十分つかみきれず、F園の園経営は順調に見えたということである。

この点において、巡回相談は、園長の心の奥にある深い悩みや職員と相容れない孤独感などに十分に対応したもにはなっていなかったと言える。F園長は、巡回相談について「小さな課題だけど大事なところに手が届く」と肯定的に評価した。しかし、実際は、一番大切な課題を語っていたにもかかわらず、その重要性に共感し、応えることはできていなかった。

しかし、別の視点からは、巡回相談の役割として、園長にとって、自身が感じる問題意識を語る場となったという点を認めることができる。F園長の「園長としては、そうじゃないかなと思っていただけズバツと言えないことを一緒に話すことで方向性が見えてきた」という語りの中には、職員との意見の違いに対峙し揺れ動きながらも、巡回相談を通してF園の課題に自ら向き合い深く考えようとしている姿が垣間見える。つまり、巡回相談におけるやりとりを通して、幼稚園と保育所の文化の違いが自覚されるからこそ、子ども園経営にとって大切な課題が浮上してくるのである。

幼稚園型子ども園の機能を生かした保育の在り方について考えていくのは、F園長が提起した今後の町全体の課題である。幼稚園型認定子ども園に移行したにもかかわらず、従来の幼稚園としての経営がある程度可能な中で、子ども園の機能を生かした園経営や保育実践の在り方については、今後検討を続けていかなければならない。このことは、幼稚園型子ども園に限らず、幼保連携型認定子ども園での保育の充実にもつながっていくだろう。

IV 総合考察

園長へのインタビュー結果から、認定子ども

園への移行時の課題と自治体における研修が果たした役割について検討して、次の3点が明らかになった。

1点目は、認定子ども園移行によって自覚される課題は、移行の枠組みや施設の状況、職員構成、園長のキャリアなどによって多様であるということである。園長にとって認定子ども園移行という大きな節目は、施設の形態や機能の変化としてのみ客観的に捉えられるのではなく、自身のこれまでのキャリア、またそれらを通して培ってきた保育観や子ども観をベースにして、自身の中に受け容れられていく。もちろん、地域の実情、移行の枠組み・職員構成等の差異により、各園の移行時の状況は異なっているが、園長がその状況やそこから生まれる課題をどう捉えるかは、園長自身の背景によって違いが生まれてくるのである。

2点目は、認定子ども園への移行を見据えて立ち上げていた町の研修（ここでは巡回相談）が、移行という変革の時に園長をはじめ職員をサポートする役割を果たしたことである。それぞれの園が抱える課題は一律ではないため、個別具体的な課題にタイムリーに対応する巡回相談的な研修が有効であった。その時その時相談する機会があり、話を聞いてくれる人が存在するということが、園長や職員の不安や戸惑いを軽減し、安心感につながったと考えられる。

しかしながら、巡回相談によって、ただちに各園の課題が解決され、実践の視点が明らかにされた訳ではない。園長の悩みや葛藤に十分共感することができなかった点も多々ある。だが、大学教員や担当指導主事と一緒に話をすることで、当事者である園長自身が個々の現場に合わせた形で課題を整理することを可能にし、今後の園経営の方向性を模索することができた。そのような場があったことに意味があると考えられる。園長や職員に寄り添い日常的で小さな課題にタイムリーに対応できたことが、それぞれの振り返りを支え、明日の保育へとつながる意欲を生み出していった。

自治体による研修（巡回相談）は、問題解決の場ではない。もし、問題解決の場だと捉える

なら、園長や職員は、指導助言者（大学教員や担当指導主事）に、問題解決のための具体的な答えを求めることになる。その時、両者は教える人と教えてもらう人という関係になる。

しかしながらまんのう町における巡回相談は、園長や職員が自ら話をしながら、自園や自身の課題に気づき、自ら解決の方向性や方法を見出そうとする取り組みである。そう考えるならば、巡回相談における大学教員の役割は、園長や職員が主体的に課題に向き合うことを支えていくことであり、関与の仕方については引き続き熟考が求められるところである。

3点目は、幼稚園と保育所の文化の違いが、認定こども園での保育の充実に向けた重要な課題を導き出すことである。いくら研修体制を整え、共感的な巡回相談を実施しても、依然として幼稚園と保育所の文化の違いはそれぞれの保育者の奥底に存在し、園内において静かな対立が起り得る。一見順調な移行を遂げているように見えても、園長の感じた「違和」や職員集団が感じた「ズレ」が、高嶋（2014）や金井ら（2016）が指摘する1号認定児の降園後の時間帯や長期休暇中の保育など象徴的な場面において表面化する。この職員間の静かな対立や葛藤は、認定こども園に移行したから浮き上がってきた認定こども園としての保育を考えていく重要な視点である。それぞれが幼稚園と保育所の文化の違いを自覚するからこそ、新たな課題を導き出すことができるのである。

V まとめ

ここまで、認定こども園への移行を見据えて研修制度を立ち上げてきたまんのう町における移行時の課題を分析し、それに対し研修（巡回相談）が果たした役割について考察してきた。

認定こども園への移行に特化した研修内容や方法を実践したわけではなかったが、研修（巡回相談）が認定こども園移行という大きな変革をサポートした。町の幼児教育・保育が町内・園内に閉じたものになっているという担当指導主事の気づきから立ち上がってきた巡回相談

は、自園の保育実践や自身の悩みなどを外部にひらき、ひらくことで課題の自覚と実践の振り返りを促した。このことにより、町内の幼児教育・保育が充実するとともに、認定こども園への移行もサポートすることができた。2年目にあたる2016年度、担当指導主事が「ほほえみ巡回相談」と名付けたことに、担当指導主事の目指したい姿が読み取れる。園長を含めた全職員が少しでも笑顔で園経営や保育実践を行えるようにという願いがこめられている。

本研究の対象自治体は小規模であるため、計画的・意図的な認定こども園への移行、戦略的な人事配置、各園の課題に応じた巡回相談の実施等を可能にしたとも言える。しかし、規模の違う自治体においても参考になる点が多い。

認定こども園への移行が、幼児教育・保育に根強く横たわる課題を改めて浮かび上げられ、その在り方を考える機会となる。幼稚園と保育所の歴史や担ってきた役割から生まれるズレや対立・葛藤が現在進行形で表面化している。だからこそ、今後、真の交流が生まれるのである。

これからは、第三者である大学教員の関与の仕方を見直し、担当指導主事や園長を中心とした町内の職員による主体的・探究的な研修を試行していくことが望まれる。それぞれが「研究的実践者」をめざし、学び続けられる研修体制の構築にチャレンジしていきたい。

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、各園の園長、町内の幼児教育・保育にかかわる皆様に多くの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

- 平岩定法（2009）認定こども園における保育士・幼稚園教諭の専門性の向上と「研修」の課題—保育の質をささえるもの—名古屋経営短期大学子ども学科子育て環境支援研究センター子ども学研究論集（1）、69—80。
- 五十嵐淳子・北見由奈（2014）認定こども園への移

- 行に伴う課題—保育現場の事例から— 白鷗大学教育学部論集8(2), 333-347.
- 石野秀明(2014) 幼保一体化に向けた研修モデルの検討—兵庫県下の保育者に対する調査の分析— 兵庫教育大学研究紀要44, 43-52.
- 金井徹・前田有秀・杉山弘子・安田勉・小松秀茂(2016) 子ども・子育て支援新制度下の幼保連携型認定こども園における課題の検討 尚絅学院大学紀要71, 27-40.
- 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.
- 加治佐哲也・岡田美紀(2010) 認定こども園に関する全国調査②—先行事例の保育者・園長の力量と研修の実態— 兵庫教育大学研究紀要36, 1-12.
- 益田恵子(2012) 認定こども園の現状と課題 大阪樟蔭女子大学附属子ども研究所子ども研究3, 14.
- 内閣府子ども・子育て本部(2017) 認定こども園の数について(平成29年4月1日現在) 報道発表 http://www8.cao.go.jp/shoushi/kodomoen/pdf/kodomoen_jokyo.pdf (情報取得2017/11/1)
- 中田章子(2012) 認定こども園の現状と課題 大阪樟蔭女子大学附属子ども研究所子ども研究3, 12-13.
- 高嶋景子(2014) 幼保一体化施設における子どもの育ちを支える保育とは 発達138, ミネルヴァ書房, 60-65.
- 渡邊英則(2014) 認定こども園の現状と課題 保育学研究52(1), 132-139.