石川県における
園内研修のガイドライン

保育所、幼稚園、認定こども園の
園内研修の充実のために

石川県健康福祉部少子化対策監室
子育て支援課

（令和５年３月）
（令和６年７月一部改定）

１．ガイドラインの目的

保育所、幼稚園、認定こども園では、各園において、子どもの最善の利益を踏まえて、子どもの保育・教育と保護者の子育てを支援するため、職員の資質向上に向けて、園独自に「園内研修」を実施しております。本ガイドラインは、各園で実施している「園内研修」について、求められる基本的な必要事項を定めるものです。

２．園内研修の実施主体

園内研修の実施主体は、各園となります。

職員への研修については、園外研修に加え、園内研修を実施することにより、職員一人一人に対して、計画的な研修参加の機会を確保する必要があります。

園長や主幹等の特定の職にあるもののみが研修に参加するのではなく、短時間勤務の職員等も含め一人でも多くの職員の研修参加の機会を確保し、園全体での質の向上を図る必要があります。

３．園内研修の内容等

（１）内容

園内研修の内容やテーマを決めるにあたっては、次のことに注意が必要です。

- 園内研修については、「保育所保育指針」「幼稚園教育要領」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」を踏まえて保育・教育の質を高めるための知識・技能を高めるものとすること。
- 各園の実情に応じて、主体的に園内研修のテーマを決め、テーマを子どもの最善の利益を踏まえて、子どもの保育・教育と保護者の子育てを支援することに沿った内容とすること。

（２）研修の在り方

園内研修の実施方法やその在り方として、次のことが求められます。

- 知識の伝達だけにとどまらず、日々の保育等を振り返るとともに、一人一人の子ども理解を深める場とすることが望ましい。
- キャリアに関係なく、職員同士が対等に語り合える場となるよう心がけること。
  ※石川県が実施している「対話型研修」を受講して、園内研修に活かすことも有効な手段の一つです。
- 一人でも多くの職員が参加できるように、実施方法や時間設定を工夫すること。

- 外部講師を招いたり、保育公開を実施したりする等、園外の者を交え多様な視点で語り合い、自園の保育・教育の質向上につなげる機会をもつことが望ましい。
  ※石川県が派遣している「いしかわ保育・教育アドバイザー」を活用して、園内研修を実施することも有効な手段の一つです。

「いしかわ保育・教育アドバイザー派遣事業」については、県から複数のアドバイザーを園に派遣し、派遣先の保育についてアドバイザーと派遣先の園の職員とで語り合います。事前にアドバイザーと派遣先の園で、当日の進め方などの打合せを実施するので、事前準備に不安がある園でも安心です。

- 園内研修については、テーマや課題に応じて様々な手法を活用し実施することも、有効な手段となります。
  ⇒5 ページ【様々な手法の例】参照

４．施設型給付等に係る処遇改善等加算Ⅱの取扱い

以下の要件を満たす園内研修については、処遇改善等加算Ⅱ対象研修の修了時間に含めることができます。（保育所は分野ごとに４時間まで、認定こども園と幼稚園は 15 時間まで。）

（ア）下記の実施主体が認める者を講師として実施するものであること。
→保育所においては、下線部の講師によるキャリアアップ研修ガイドラインに沿った内容である必要があります。

①都道府県又は市町村（教育委員会を含む。）
②保育関係団体、幼稚園関係団体又は認定こども園団体のうち、都道府県が適当と認めた者
③大学等（大学、大学共同利用機関、指定教員養成機関、<u>指定保育士養成施設</u>等）
④いしかわ保育・教育アドバイザー（本県で毎年実施している養成研修を修了した者。また、自園のアドバイザーが講師として行う園内研修についても処遇改善等加算Ⅱ対象研修の修了時間に含めることができる。）
⑤<u>その他都道府県が適当と認めた者</u>

（イ）研修の目的及び内容が明確に設定されていること。
※このガイドラインの趣旨に沿ったもの

（ウ）研修受講者が明確に特定されており、各園において研修修了の証明が可能であること。

園内研修を加算対象研修に含めたい場合は、研修実施の１か月前までに、「園内研修実施計画書」を、また研修実施後に、「園内研修実施状況報告書」を県に提出する必要があります。（※複数園共同で実施する場合でも各園作成）
アドバイザー派遣事業については、別途定める様式（「派遣依頼書」「実施報告書」）にて提出してください。

【様々な手法の例】

「子どもの姿を語り合いたい」

→〇東京大学 Cedep が開発した園内研修ツール**「HoiQ（ホイキュー）」**

子どもの姿を起点とした保育者同士の対話を支援し、保育を振り返るためのツール

※いしかわ保育・教育アドバイザー派遣事業で活用

⇒６ページ【事例１】を参照

「園の環境をよりよくしたい」

→〇保育環境評価スケール**「ECERS（エカーズ）」**

集団保育における保育環境を数値化して計り、評価するための尺度

※参考動画①：https://www.youtube.com/watch?v=0LXP7w96xl0
※参考動画②：https://www.youtube.com/watch?v=QK62iKcv2Jg

「園のよさや課題を明確にして次につなげたい」

→〇公開保育を活用した幼児教育の質向上システム**「ECEQ（イーセック）」**

幼稚園等が公開保育を実施し、外部の視点を導入することによって、自園の教育実践の質向上につなげていく学校評価実施支援システム

※参考サイト：https://youchien.com/research/eceq/

「子どもと保育者の関わりの在り方を考えたい」

→〇保育プロセスの質評価スケール**「SSTEW（ステュー）」**

乳幼児期の「ともに考え、深め続けること」と「情緒的な安定・安心」を捉えるためのツール

「様々な視点から保育・教育をよりよくしたい」

→〇その他可視化資料の活用

写真や動画等（ドキュメンテーション、ポートフォリオ等）による子ども理解、エピソードによる事例検討、保育マップによる環境の工夫改善

「他者を交えた平等で相互的な対話によって保育・教育の質を向上したい」

→〇役職や経験に依らない、相互的な対話による保育の振り返り**「対話型研修」**

自園でテーマを設定し、他者を交えた平等で相互的な対話によって、保育を振り返り改善を検討する

⇒７ページ【事例２】を参照

等

【事例1】いしかわ保育・教育アドバイザー派遣事業

【事前準備】

●園内で話し合い、HoiQ の項目を決める。
●アドバイザーのリーダーの先生と、当日の流れや進め方について打合せする。

普段の保育を見て頂いたので、準備はだいぶん楽です。事前にリーダーの先生と打合せすることで当日はスムーズに進めることができました。

【ねらい】※HoiQ の項目
① 保育者が子ども一人ひとりに温かなまなざしを向け、子どもの声に耳を傾けている。
② 子ども同士が安心して関わり合い、ともに過ごしている。
③ 子どもが、遊びの中で、他の子どもの気づきや発見、考えにふれ、遊びをよりおもしろくする視点を取り入れている。

【園の参加者】

●園長、教頭
●各クラスの担任
●育休中の職員（4名）

1年間現場を離れ、子育て中の職員は、保育者としての考え＋子育てをする親目線での考えも備わり、新たな気づきを得ることができました。

【準備するもの】

記録用紙、模造紙、付せん（３色※）※項目によって色分け、模造紙、マジック、バインダー、カメラ

【研修の流れ】

①それぞれの学年の観察の視点（HoiQ）を参加者全員で確認しあう。

②視点に基づき、保育観察を行う

③子どもの姿から気づいたことを付せん（HoiQ の視点によって色別）に記入する。

④付せんを全て模造紙に貼り、どのような意見が出たか参加者全員で確認しあう。

⑤付せんの中から気になるものを担任が1枚選び、アドバイザーから意見をもらい、対話をする。

【アドバイザーの意見】

〇子どもが大人の助けを求めずに、自分たちの力で活き活きと遊んだり、問題が起きたときにも子どもたち自身で話し合って解決したりする力があり、子どもたちの力、そしてそれを見極めて関わる保育者の対応に感心した。

〇子どもたちが自分のやりたい遊びを選んで、思いっきり遊ぶ姿があった。子どもたち同士で遊びを作り出し、発展させていく過程で、保育者は余計な言葉がけや介入はせず、子ども自身が学べるよう、体験できるように関わっていた。

【研修を振り返って】

子どもの遊びの一場面を継続的に観察することで、子ども自身で遊びを考えて作り出す力や、友達と関わる力、協力する力や、解決す力が見られ、大人が考えている以上に力があることに気づかされた。大人の余計な介入がなかったからこそ見られた姿だと実感した。アドバイザーの方から第三者の視点で意見を頂き、子どもを見る視野が広がりました。

【事例2】対話型研修（いしかわ保育教諭研修の自園での実施）

【事前準備】

・テーマを決める

・4人程度の小グループを作っておく

全員が必ず発言して考え合うため、グループは4人程度が良い（基本的に、司会や記録係を定めない）

【ねらい】

- 施設や職員の都合による教育保育から、こども中心の教育保育へ改善を図る
- 上司等からの指示命令ではなく、それぞれが公平な立場で、対話による振り返り・改善を繰り返すことで、責任を持った教育保育を実践できるようになる

【参加者】

＜自園＞　園長、主幹、初任者　等

＜外部＞　学術研究者、他園の職員　等

役職やキャリアに依らず、平等で相互的な発言の中で認め合うことが大切

【準備するもの】

可視化記録、記録用紙、筆記用具、バインダー、カメラ

【研修の流れ】

① 外部の参加者に、自園の保育理念や特徴を説明する

② 【前半】保育観察
※自園の職員も保育観察を行う

③ 前半の保育観察を受けて、気になった点を確認・整理し、改めて後半の保育観察を行う

④ 【後半】保育観察

⑤ 各グループで保育実践を省察し、相互に語り合う

⑥ 全体で発表し合う
※発表での意見を聞き、自園・自己の保育を振り返る

【研修を実施する上での注意事項】

〇心を開き、相互に発言し合うことが重要であり、1つの方向性や結論に誘導しないこと

〇役職や肩書に関係なく発言し、他者の意見を聞くこと

〇未熟でも思い込みでも良いので、他者とこども観や保育理念を話し合うこと

【研修による効果】

〇保育者の多様な価値観やスキルが活性化され関係性も深まる。

〇こどもの主体的な学びや遊びの活動が展開できる

〇保育者自らが考え、選択し、実践できるようになる（分散型リーダーシップに繋がる）

（事前届出書類）

園内研修実施計画書

石川県知事　殿

園の名称：　　〇〇園

所在地：
設置者：

当園において、以下の概要の通り処遇改善等加算Ⅱに係る研修を実施します。

記

研修の名称・研修分野：〇〇〇〇研修　〇〇分野
※キャリアアップ研修については分野も記載すること
研修実施日　　：〇年〇月〇日
研修実施時間　　：〇時～〇時（休憩等を除く実研修時間：〇時間）
研修受講予定者数　　：〇人

研修の目的・内容：

※必要に応じ、研修に使用するテキスト・レジュメ等を添付する。

研修講師氏名・肩書：　〇〇　〇〇氏　（〇〇大学准教授）
研修講師の実績と選定理由：

注：特に、研修講師が大学等に所属する者でない場合、研修内容に関して十分な知識及び経験を有すると認められる理由を具体的に記載する。

研修修了の証明及び研修受講歴の情報管理の方法：

例：研修修了証を交付。受講歴については研修会の参加者名簿を作成し、データで管理する。

（事後届出書類）

園内研修実施状況報告書

石川県知事　殿

園の名称：　　○○園

所在地：
設置者：

当園において、以下の概要の通り処遇改善等加算Ⅱにかかる研修を実施したので報告します。

記

園内研修実施状況

研修の名称・研修分野	○○○○研修　○○分野
研修実施日	○年○月○日
研修実施時間	○時～○時（休憩等を除く実研修時間：○時間）
研修講師氏名・肩書	

研修の内容

※必要に応じ、研修に使用したテキスト・レジュメ等を添付する。

４．研修修了者一覧

受講者氏名	役職
○○　○○	主幹保育教諭

受講者氏名	役職
○○　○○	保育教諭