

## 幼稚園教諭に関する教員育成指標の分析 ～保育所保育士の育成指標の構築を目指して～

An analysis of Professional Standards for Kindergarten Teachers:  
For Developing Professional Standards for Nursery School Teachers

千葉 武夫<sup>1</sup>・森 俊之<sup>2</sup>・西村 重稀<sup>3</sup>・碓氷 ゆかり<sup>4</sup>・清水 益治<sup>5</sup>

CHIBA Takeo

MORI Toshiyuki

NISHIMURA Shigeki

USUI Yukari

SHIMIZU Masuharu

独立行政法人教職員支援機構が公開している都道府県と政令指定都市の教員育成指標のうち、幼稚園教諭版を分析した。幼稚園教諭、幼保連携型認定こども園保育教諭の教員育成指標を公開していたのは、28の自治体であった。文部科学省の告示に基づき、分析の視点として「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」と「指標の内容を定める際の観点」の2つを分析の対象とした。成長段階の設定は6段階から3段階まで分布していた。指標の内容として設定された資質は32から4まで分布していた。保育所保育士の育成指標を構築するにあたり、参考にできる自治体がいくつかあった。これらの結果を基に保育所保育士育成指標（案）を構築した。

### はじめに

本研究の目的は、公立（保育所の場合は「公営」と記載されることもあるが、本論文では「公立」で統一する。）の幼稚園教諭や幼保連携型認定こども園保育教諭向けに、自治体が作成した教員育成指標を分析し、保育所保育士や私立（「民間」や「民営」の標記が使われていることもあるが、本論文では「私立」で統一する。）の幼保連携型認定こども園保育教諭の育成指標を提案するための基礎資料を得ることである。

公立の幼稚園教諭や幼保連携型認定こども園保育教諭向けに、自治体が教員育成指標を作成している。作成の根拠となるのは教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成28年法律第八十七号。以下、「改正法」とする。）である。この改正法は、教育再生実行会議や中央教育審議会における議論をもとに、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及びそれを踏まえた教員研修計画の策定を義務づけたものである。

改正法第二十二條の二第一項の規程に基づき、文部科学省は「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を告示した（平成29年3月31日。文部科学省告示第五十五号。以下、「告示」とする）。この告示に基づいて、各都道府県や政令指定都市の教育委員会が公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標を作成した。図1に具体例として、帝塚山大学が所在する奈良県教育委員会が作成したものの一部を示す。もちろん同時に公立の幼稚園教諭や幼保連携型認定こども園保育教諭向けの指標を策定した自治体もあれば、義務教育学校を優先し、幼稚園教諭や保育教諭の指標を後回しにせざるを得なかった自治体もあり、自治体による違いが見られる（教職員支援機構次世代教育推進センター, 2022）。

1 聖和短期大学・学長

2 仁愛大学・教授

3 仁愛大学・名誉教授

4 聖和短期大学・教授

5 帝塚山大学 教育学部 教授

ところで、これらの指標は教育公務員を対象としたものであり、私立の幼稚園教諭や幼保連携型認定こども園保育教諭、公私を問わず保育所保育士には当てはまらない。保育者という視点で対象者数を比べてみたところ、次のことが明らかになった。まず、幼稚園教諭に関して令和3年度の学校基本調査に基づいて人数を比べると、公立の教員数（都道府県＋政令指定都市）は約18,000人、私立のそれは約100,000人であった。次に、幼保連携型認定こども園保育教諭と保育所保育士に関して令和2年社会福祉施設等調査に基づいて人数を比べると、公立の保育教諭数は約200人、私立のそれは約1,200人であり、公立の保育士数は約94,000人、私立のそれは約226,000人であった。これらのことから育成指標の対象である教育公務員の保育者はせいぜい20,000人なのに対して、育成指標の対象ではない保育者は400,000人を超えていることが明らかになった（自治体によっては、育成指標の対象に保育所保育士を加えている自治体もある。例えば、鳥取県教育委員会など）。

奈良県の目指す教育	基本理念	本人のための教育 一人ひとりの「学ぶ力」「生きる力」をはぐくむ		奈良県教育振興大綱				
		こころと身体を子どもの成長に合わせてはぐくむ 学ぶ力、考える力、探求する力をはぐくむ	地域と協働して活躍する人を育てる 地域で個性が輝く環境と仕組みをつくる	奈良の学び推進プラン				
スタート時以前	スタート時	分野	項目	基礎期	基礎定着期	向上期	充実期	深化・発展期 (管理職)
				しる	わかる	のぼす	ひろげる	つなぐ
スタート時以前	スタート時	教員等としての素養	人間力	豊かな人間性や社会性、教養等を有し、良好な人間関係を構築する力を備えている 状況や目的に応じて、相手の思いを正しく受け止め、自分の思いを適切に伝える優れたコミュニケーション能力を備えている 法令や服務規律の遵守を徹底し、高い倫理観や豊かな人権感覚を有するとともに、優れた自己管理能力を備えている				
			情熱	愛情をもって幼児との信頼関係を築いている 教員等としての仕事に対する使命感や誇りを持ち、責任感をもって職務に当たっている 幼児の学ぶ意欲や自己肯定感を高めるため、教員等として常に学び続ける向上心を有している				
スタート時以前	スタート時	幼児理解	・幼児理解の意義や重要性を理解することができる	・学級の幼児を取り巻く環境を理解し、幼児一人一人に向き合うことができる	・園の幼児を取り巻く環境を理解し、幼児一人一人に向き合うことができる	・園の幼児を取り巻く環境を理解し、必要な配慮などを園全体に発信することができる	・園の幼児を取り巻く環境について、教員相互の時間を活用するとともに、必要な改善を行うことができる	
			・幼稚園教育要領等に基づいた保育実践を通して、保育の基礎を理解することができる	・幼児の興味・関心を踏まえ、学びを促進したうえで、幼児の発達に即して、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた保育づくりをすることができる	・幼児の興味・関心を捉え、教材を工夫し、幼児の発達に即して、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた保育づくりをすることができる	・幼児の発達段階や「幼児期」に育ってほしい姿」を踏まえて、保育内容の精選や指導方法の改善に取り組むことができる	・教育の系統性を踏まえ、魅力ある保育づくりをすることができる	
スタート時以前	スタート時	保育構想力					・園内研究の組織的な運営や地域との連携を行い、目標達成のための研究体制を整えることができる	

図1. 奈良県幼稚園教員等の資質向上に関する指標モデルの一部

公立、私立を問わず、幼稚園、幼保連携型認定こども園、保育所を卒園した子どもたちは小学校に就学する。幼児教育施設がどこであれ、小学校に就学する子どもたちに接する保育者の資質に差があることは、子どもの最善の利益に反し、社会的な問題を生じさせることもある。先述の告示は、改正法の成立にあたり、検討された状況の一つとして、改訂された幼稚園教育要領や幼保連携型認定こども園教育・保育要領（以下、要領等）、他の学習指導要領の趣旨を実現するための教員の資質の向上に向けた環境を整えることが不可欠であると記している。この表現を用いるなら、要領等や保育所保育指針の趣旨を実現するための保育者の資質に、その保育者が属する幼児教育施設による差があってはならない。

そこで本研究では、公立の幼稚園教諭や幼保連携型認定こども園保育教諭向けに自治体が作成した教員育成指標を分析し、保育所保育士や私立の幼保連携型認定こども園保育教諭の育成指標を提案するための基礎資料を得ることを目的とした。

改正法により、独立行政法人教職員支援機構が機能し始めた。この機構は指標の策定に関する専門的な助言を行うことになっている。そして、ホームページ上に“教育委員会等で公表している「資料」”及び“教育委員会等で公表している「研修計画」”のサイトを作成し、情報提供をしている（機構のトップページから、「その他事業」→「指標に関する情報」→「指標」に関するホームページを参照）。そこで本研究では、このサイトから各自治体の指標を入手して分析する

ことにした。

告示には、「公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項」として、「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」と「指標の内容を定める際の観点」が明記されていた。前者に関しては学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けること、第一の段階は新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質とすることになっていた。後者に関しては次の7つが記されていた。(1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項、(2) 教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項、(3) 学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項、(4) 幼児、児童及び生徒に対する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育等に関する事項、(5) 特別な配慮を必要とする幼児、児童及び生徒への指導に関する事項、(6) 学校運営に関する事項、(7) 他の教職員との連携及び協議の在り方に関する事項。そこで本研究では、分析の視点として「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」と「指標の内容を定める際の観点」の2つを設けることにした。

## 方法

### 1. 調査対象

教職員支援機構の「その他事業」の「教員の資質向上に関する情報提供」の「指標に関する情報」に記されている『「指標」に関するホームページ』にある『教育委員会で公表している「指標」』を調査対象とした。この中には日本地図が示され、そのブロック分け（北海道・東北地方、関東地方、中部地方、近畿地方、中国地方、四国地方、九州・沖縄地方）と、各ブロックに属する都道府県、政令指定都市の教育委員会の「指標」のページがリンクされていた。

### 2. 手続き

各教育委員会が示している指標の中で「幼稚園版教員育成指標」など、幼稚園・幼保連携型認定こども園の教員・保育教諭用の指標を独立に作成して公開している自治体（北海道教育委員会など）と、独立ではないが、小学校等の教員育成指標の中に幼稚園等教員の育成指標を組み入れている自治体（福島県教育委員会など）の「指標」をすべてダウンロードした。それら入手できた「指標」から「職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定」（分析1）と「指標の内容を定める際の観点」（分析2）を抜き出し、分析した。

## 結果

28の自治体が、幼稚園教諭・幼保連携型認定こども園保育教諭の育成指標を教職員支援機構で公開していた。教職員支援機構次世代教育推進センター（2022）のアンケートでは、67自治体のうち幼稚園（幼保連携型認定こども園）の育成指標を令和2年度までに作成した自治体が26（17）、令和3年度に作成予定の自治体が2（2）だったので、作成しているほぼ全自治体を分析できていると考えてもよいであろう。なお幼稚園教諭の育成指標と幼保連携型認定こども園保育教諭のそれは、今回の分析では同じものとして扱っている自治体ばかりであった。

### 分析1. 「職責、経験及び適性に応じた成長段階」の分析

表1は、各自治体が「成長段階」をどのように設定したのかを示したものである。自治体の順番はブロックごとにした。ブロックによる差があるように見えるが、実際はそのブロックに属する自治体の数が異なるので、どのブロックの自治体が多く公表しているとは言いがたい。政令指



定都市だけを見ると、近畿地方にある4つの政令指定都市と中国地方にある2つの政令指定都市は、全て公開していた。

表1. 各自治体が設定した「成長段階」

自治体(任命権者)	段階					
	養成段階 (新規に作用する教員 に対して任命権者が求める資質能力)	初任段階	中堅段階	ベテラン段階		
北海道教育委員会、2017	養成段階/採用段階					
秋田県教育委員会、2018、2022		第1ステージ (目安:初任～3年目) 実践的指導力修得期	第2ステージ (目安:4年目～10年目) 実践的指導力向上期	第3ステージ (目安:11年目～) 実践的指導力充実期	保育経験活用・発展期 【ベテラン保育者】	園運営推進・充実期 【管理職】
山形県教育委員会、2018	着任時の姿 初任時	始発期 (初任時～3年目)	成長期 (4年目～10年目)	充実期 (11年目～20年目)	組織運営期 (21年目～退職)	
福島県教育委員会、2022	福島県が求める 着任時の姿	ステージ1 【基礎形成期】 概ね1～5年 【出会い・学ぶ】	ステージ2 【資質成長期】 概ね6～10年 【深め・高める】	ステージ3 【資質充実期】 概ね11～15年 【広げ・分かち合う】	ステージ4 【深化・発展期】 概ね16年～ 【伝え・支える】	
札幌市教育委員会、2022	養成段階 札幌市が求める 教員人生スタート時の姿	ステージ1 【基礎形成期】 【学級担任等】	ステージ2 【向上・充実期】 【学級運営・園務分掌】	ステージ3 【深化・牽引期】 【園全体】		
栃木県教育委員会、2022	採用時の姿	ステージ1 おおむね1年目～4年	ステージ2 おおむね5年目～10年	ステージ3 おおむね11年目～主任		
埼玉県教育委員会、2018、2021	採用時 養成期	第1ステージ 基礎形成・協力期	第2ステージ 充実・推進期	第3ステージ 深化・中核期	第4ステージ 発展・後進育成期	
千葉県教育委員会、2018、2019	養成段階/千葉県・千葉市が求める教員像	ステージ1 【成長期】 (学級経営・担当教科指導等)	ステージ2 【発展期】 (学年経営・校務分掌主任等とのミドルリーダー)	ステージ3 【充実期】 (学校運営等・職員全体への指導・助言)		
福井県教育委員会、2022	福井県が求める採用時の姿	第1ステージ 教員としての基盤を固める	第2ステージ 中堅教員・ミドルリーダーとして教育活動を牽引する	第3ステージ 経験を活かして指導・助言し、組織的な運営をする	管理職	
岐阜県教育委員会、2017、2021	スタートライン	基礎形成期 意欲的に保育実践や集団づくりに取り組み、教職の基礎を固める	資質向上期 園の中核として実践を積み上げ、専門性を高め、推進力を発揮する	資質充実期 活力ある企画・調整・実践し、リーダーシップを発揮する	資質貢献期 園の管理や同僚への指導を行い、広い視野で組織的な運営を行う	
奈良県教育委員会、2020	スタート時以前/スタート時	基礎期 わかる	基礎安定期 わかる	向上期 のぼす	充実期 広げる	深化・発展期 (管理職) つなぐ
和歌山県教育委員会、2018	0段階 養成期 (着任時)	1段階 基礎形成期 (目安:1年目～3年目)	2段階 伸長期 (目安:4年目～10年)	3段階 充実期 (目安:11年目～20年)	4段階 貢献期 (目安:21年目以降)	
京都市教育委員会、2018	採用時	ステージⅠ 若年教員(採用1～5年目・講師) 教員としての基礎・基本の徹底を図る	ステージⅡ 中堅教員【ミドルリーダー】採用6～14年目 学年や分掌等のチームリーダーとして学校運営に参画する	ステージⅢ～ ベテラン教員(15年目～) 指導教諭、主幹教諭、管理職 管理職等を補佐し、学校運営において中心的な役割を担う。/学校経営への参画に向けた実践力の向上を図る。/信頼される学校・幼稚園経営を推進する。		
大阪市教育委員会、2022	0ステージ 大阪市が求める着任時の姿	第1ステージ 初任教員 期	第2ステージ 若手教員 期	第3ステージ 中堅教員 期	第4ステージ 中核・ベテラン教員 期	教頭・副校長/校長・園長
堺市教育委員会、2019	教員養成期 大学等・インターンシップ等	基礎形成期 1年目～ 教諭・保育教諭	向上期 4年目～ 教諭・保育教諭	充実・発展期 11年目～ 教諭・保育教諭→指導教諭等・主任保育教諭→主幹教諭・主任保育教諭		
神戸市教育委員会、2022	神戸市が求める着任時の姿	第1ステージ 基礎形成期(1～3年)	第2ステージ 基礎充実期(4～8年)	第3ステージ 資質向上期(9～16年)	第4ステージ 資質発展・円熟期(17年目～)	
鳥取県教育委員会、2019	キャリアスタート期 (教員養成完成時・採用時)	向上期(第1ステージ) (1～5年目)	向上期(第2ステージ) (6～10年目)	充実期前期(11～15年目)、充実期後期(16年目以降)		
島根県教育委員会、2018	採用時	自立・向上期 (1～5年目)	探求・発展期 (6～10年目)	充実・円熟期 (11年目以降)		
広島県教育委員会、2021	採用期	充実期	発展期			
岡山市教育委員会、2017、2021	採用時 (採用時に求める資質能力)	I 基礎形成期(1年目～3年目) 若手教員 教職員として必要な基礎・基本を身に付ける	II 向上期(4年目～10年目) 中堅教員(園班) 基礎・基本をもとに、積極的に実践を積み重ねる	III 充実期(11年目～15年目) 中堅教員(後半) 自らの実践を元に、後輩の育成に貢献し、ミドルリーダーとして園運営に積極的に参画する	IV 深化・発展期(16年目以降) ベテラン教員/園長 園組織の活性化を図り、リーダーシップを発揮する	
広島市教育委員会、2022		職務能力の形成	職務能力の向上	職務能力の充実	職務能力の発展・円熟	
愛媛県教育委員会、2018	採用段階	初任～ 基礎形成期	6年～ 資質・能力向上期	11年～ 資質・能力充実期	20年～ 資質・能力発展期	管理職としてのステージ
高知県教育委員会、2022	基礎ステージ	新規採用保育者	5年未満の保育者	5年～10年未満の保育者	中堅保育者(10年以上)	主任・教頭等 園全体を視野に入れる
福岡県教育委員会、2018	養成 採用時	基礎・向上 採用1～6年目	充実・深化 採用7～13年目	発展① 採用14年目以降	発展②	発展③
大分県教育委員会、2018	志・基盤 第0ステージ 養成期	基礎・向上基本 第1ステージ 基礎形成期	主体性・専門性 第2ステージ 発展期	高度性・指導性 第3ステージ 充実・深化期	経営参画・指導・助言 第4ステージ 円熟期	園務運営・補佐・管理
熊本県教育委員会、2017	採用段階	基礎期(1～5年)	向上期(6～10年)	充実期(11～16年)	発展期(17～25年)	円熟期(26年～)
北九州市教育委員会、2017	ステージ0 【教職準備期】	ステージ1 【教職基礎形成期】	ステージ2 【教職資質向上期】	ステージ3 【教職資質充実期】	ステージ4 【教職資質発展期】	
熊本市教育委員会、2017	熊本市が目指す着任時の姿	基礎・向上期(1～6年)	向上・充実期(7～15年)	充実・発展期(16年～)		

「告示」には、「必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第1の段階として設けることとする」とある。第1の段階を見ると、広島市教育委員会以外は、すべて設定していた。広島市教育委員会では、令和4年度広島市教員研修計画の対象者全員が受講する研修に「臨時的任用教諭研修」を設け、セルフマネジメント、学級づくり、授業づくりの基礎・基本、いじめ問題への適切な対応、コミュニケーションスキル、教職員のサービスを内容として設定するなど、新規採用の仕方に工夫があるのかもしれない。

設定している段階数は6段階から3段階まで自治体による違いが大きかった。6段階を設定していた自治体は、奈良県教育委員会、大阪市教育委員会、愛媛県教育委員会、高知県教育委員会、福岡県教育委員会、熊本県教育委員会の6自治体であった。このうち奈良県教育委員会は、「新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質」の段階を「スタート時」としながら、「スタート時以前」を設けるなど、正確には7段階の設定になっていた。全ての自治体で最後の段階には、「管理職」を含めていた。なお3段階の自治体は広島県教育委員会であり、「採用期」「充実期」「発展期」の3段階を設定していた。

段階について細かく分析していくと、経験年数に着目し、目安となる年数を表示した自治体（例えば、秋田県教育委員会など）もあれば、経験年数には全く着目せず、「基礎形成期」「向上・充実期」「深化・牽引期」などの名称を示した自治体（例えば、札幌市教育委員会など）、名称をさらに具体化し、言葉で表現している自治体（例えば、奈良県教育委員会など「図1参照」）もあった。

高知県教育委員会は、基礎ステージ「新規採用保育者」「5年未満の保育者」「保育者として独り立ち」と中堅ステージ「5年以上10年未満の保育者」「中堅保育者（10年以上）」「保育者としての資質を磨く」の間に、保育士等キャリアアップ研修を位置づけて、研修の前後で異なる行動目標を示すなど、保育所保育士等のキャリアパスとの整合性を取る試みをしていた。

## 分析2. 指標に示されていた資質の分析

表2は、各自治体がどのような資質を設定したのかを、設定した資質が多い順に示したものである。最も多くの資質を設定したのは栃木県教育委員会で32資質、最も少ない資質を設定したのは、熊本県教育委員会で4資質であった。表2-1は32から17の資質を設定した9自治体、表2-2は16から13の資質を設定した9自治体、表2-3は12以下の資質を設定した10自治体の資質を示したものである。

先述したように「告示」には、指標の内容を定める際に「教員等が（中略）適切に修得または実施する」事項として、7つの事項（(1)から(7)）が定められている。ほとんど全ての自治体で7つの事項は示されていた。神戸市教育委員会（表2-1）、和歌山県教育委員会、岐阜県教育委員会、広島県教育委員会（いずれも表2-3）は(1)の事項を別に示していた。最も少ない資質を設定していた熊本県教育委員会も、それらがうまく統合され示されていた。すなわち、総合的人間力と使命感・倫理観には(1)、実践的指導力等には(2)(4)(5)、マネジメント力には(3)と(7)が含まれていた（(4)と(5)は、「くまもとの教職員像」として別にも記載あり）。

多くの自治体では資質に階層構造を設けていた。例えば、表2-1の右端の堺市教育委員会では17の資質を設定していたが、このうち「人間性、人権感覚」「使命感・責任感」「コンプライアンス」「自己研鑽」の上位資質を「教員としての資質」と命名していた。また次の6つの資質は「授業（保育）づくり」、4つは「生徒指導（子どもへの関わり）」という上位資質を想定し

[ただし「様々な教育課題への対応」は両方の資質にまたがる]、残り4つの資質は「チームの一員としてのマネジメント力」という上位資質を設定していた。さらに「授業（保育）づくり」と「生徒指導（子どもへの関わり）」の上位資質として「実践力」を設定していた。

表2-1 各自治体が設定した資質（設定した資質数が32から17の自治体）

自治体	資質	設定内容	
栃木県教育委員会, 2022	全体指標	協働・共創	
	保育全般	発達理解	一人一人の発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解
		幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解
		指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解
大阪府教育委員会, 2022	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
福岡県教育委員会, 2019	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
北海道教育委員会, 2017	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
山形県教育委員会, 2018	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
群馬県教育委員会, 2022	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
山形県教育委員会, 2018	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
山形県教育委員会, 2019	保育全般	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	幼児理解	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	指導計画	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	
	実践力	発達理解 一人一人の発達理解 一人一人の発達理解	

表2-2 各自治体が設定した資質 (設定した資質数が16から13の自治体)

自治体	礼拝市教育委員会 2022	千葉縣教育委員会 2018, 2019	熊本市教育委員会 2017	福島縣教育委員会 2022	高知縣教育委員会 2022	秋田縣教育委員会 2018, 2022	広島市教育委員会 2022	奈良縣教育委員会 2020	大分縣教育委員会 2018
目指している教育の姿	使命感・責任感・倫理観	○使命感 ○教育の愛情 ○服務規律の遵守	使命感・使命感・責任感	1 使命感・情熱・向上心 2 幅広い授業や社会性・確かな倫理観	A 子どもの主体的学びを促すための環境づくり(環境の構成)	①ふらふらと遊ぶ ②「問い」を奏する ③若手保育者の保	使命感や責任感・教育の愛情	教職としての人間的な情熱	倫理観・法令遵守
教職に必要な資質	人間性・コミュニケーション能力	○広い視野 ○学び続ける意欲 ○社会の変化への対応	総合的な人間性・人間的なコミュニケーション能力	3 本県の教育課題への理解と対応 4 学びの情熱と広がり	B 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	④児童の発達を促す ⑤児童の安全を確保する	教職としての素養	教育公務員としての使命感と責任感	社会人としての倫理的な能力
教職の必要分野	保育の構想	○教職に関する教養	保育・保育	5 授業等の実践と評価・改善 6 児童の成長と協働する力の育成	C 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑥児童の発達を促す ⑦児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	教育公務員としての使命感と責任感
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○保育者等に関する専門性 ○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用	7 社会性の伸長と協働する力の育成 8 個に応じた対応	D 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑧児童の発達を促す ⑨児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用	9 特別な支援を必要とする児童生徒への対応 10 関係性の構築	E 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑩児童の発達を促す ⑪児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用	11 学校組織の運営 12 学校と家庭・地域との連携	F 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑫児童の発達を促す ⑬児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用	13 学校安全への対応	G 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑭児童の発達を促す ⑮児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		H 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑯児童の発達を促す ⑰児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		I 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑱児童の発達を促す ⑲児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		J 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	⑳児童の発達を促す ㉑児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		K 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉒児童の発達を促す ㉓児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		L 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉔児童の発達を促す ㉕児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		M 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉖児童の発達を促す ㉗児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		N 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉘児童の発達を促す ㉙児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		O 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉚児童の発達を促す ㉛児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		P 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉜児童の発達を促す ㉝児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		Q 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㉞児童の発達を促す ㉟児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		R 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊱児童の発達を促す ㊲児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		S 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊳児童の発達を促す ㊴児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		T 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊵児童の発達を促す ㊶児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		U 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊷児童の発達を促す ㊸児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		V 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊹児童の発達を促す ㊺児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		W 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊻児童の発達を促す ㊼児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		X 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊽児童の発達を促す ㊾児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育の構想	保育の構想	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		Y 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊿児童の発達を促す ㊽児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係
保育実践の計画・改善	保育実践の計画・改善	○特別な支援を要する幼児児童生徒への学習上の支援	情報機器・教材活用		Z 一人一人の子どもを大切に育てる(個別の学びを促す)	㊿児童の発達を促す ㊽児童の安全を確保する	保育実践の素養	教育公務員としての使命感と責任感	指導と評価の力の関係







設定された資質を細かく見ると、1つの単語や複数の単語の組み合わせで資質を設定した自治体もあれば、「〇〇する力」として具体的に示している自治体もあった。前者は、例えば、表2-1では大阪市教育委員会や神戸市教育委員会、表2-2では札幌市教育委員会、奈良県教育委員会、表2-3では福岡県教育委員会、北九州市教育委員会など、多くの自治体がこの形であった。後者は、表2-2の高知県教育委員会が該当した。

鳥取県教育委員会（表2-1参照）は、「危機管理・安全対策」「感染症対策・衛生管理」「食育の推進」の上位の資質として「健康安全への対応」をあげていた。また「保護者への子育て支援」「地域における子育ての支援」の上位の資質として「子育ての支援」をあげていた。これらの資質は、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の「第3章 健康及び安全」と「第4章 子育ての支援」に対応させたものであるが、保育所保育指針の「第3章 健康及び安全」と「第4章 子育て支援」にも対応している。なお、鳥取県教育委員会が指標の脚注に「保育者」とは、幼稚園・認定こども園・保育所等に勤務する幼稚園教諭、保育教諭、保育士等の総称を示すと記すなど、保育所保育士にも当該教員育成指標を当てはめていた。

## 考察

私立の保育所保育士に関しては、処遇改善と関連付けられた保育士等キャリアアップ研修の制度がある。この制度の中で、職務分野別リーダー、副主任保育士、専門リーダーなど職位が定められ、それぞれ発令されることになっている。そのため「職責、経験及び適性に応じた成長段階」を設定するにあたり、これらの職位を外すことはできないであろう。そこで高知県教育委員会の指標のようにおおむねの経験年数を踏まえて段階を設定する必要がある。

保育所保育指針の趣旨を実現するための保育者の資質を考える際には、保育所保育指針の章立てや節立てに基づくのが適当であろう。保育所保育指針には告示としての法的拘束力があり、すべての任命権者に共通するためである。同様に、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の趣旨を実現するための保育教諭の資質を考える際には、教育・保育要領の章立てや節立てに基づくのが適当である。そこで保育所保育指針と幼保連携型認定こども園教育・保育要領で共通する3章と4章は、鳥取県教育委員会が工夫したように、「健康及び安全」と「子育て支援」の上位資質を用いることが適切と考えられる。

保育所保育指針の「第2章 保育の内容」は、幼保連携型認定こども園教育・保育要領では「第2章 ねらい及び内容並びに配慮事項」として、より具体化されている。幼稚園教育要領でも「第2章 ねらい及び内容」となっており、3歳以上児に関してはほぼ同じ内容である。

表2に示した資質をみると、3歳以上児の保育に関する内容に特化していた。これに対して、保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領には、乳児保育（乳児期の園児の保育）や1歳以上3歳未満児の保育（満1歳以上満3歳未満の園児の保育）の記述がある。そこで、これらの保育を担当する保育者の資質については、新たに記述が必要であると考えられる。このように考えて、鳥取県教育委員会の記述を基に作った乳児保育に関わる部分の育成指標の試案が表3である。

表3では成長段階を5つにし、段階3を職務分野別リーダーとして、段階2と段階3の間にキャリアパス研修を位置づけた。資質は「乳児の発達等の理解」「保育の目標に基づいた指導計画等の作成」「乳児の理解や指導計画に基づいた保育の実践」「乳児の理解・指導計画に基づいた評価の実施」の4つに絞った。鳥取県教育委員会はこの他に「特別な配慮を必要とする幼児への理解と支援」「幼児理解に基づいた学級経営」という2つの資質を立てていたが、前者は障害児

保育を含めて独立にすること、後者は乳児期に集団の視点（「学級」という表現）を避けるために削除した。また、段階を判断するための視点を立てた。各段階の記述で3歳以上児の保育との大きな違いは、「一人一人の」という表現を用いたことである。

「第2章 保育の内容」については、1歳以上3歳未満児の保育にかかる育成指標と、障害児保育（「特別な配慮を必要とする子どもの保育」を含む）にかかる育成指標の2つを新たに考案することで育成指標は完成に近づくであろう。前者については、表3に示した乳児保育にかかる育成指標（試案）と鳥取県教育委員会が示している幼児（3歳以上児）の保育を組み合わせることで考案できる。後者については「特別な配慮を必要とする幼児への理解と支援」の指標とキャリアアップ研修の内容を組み入れて考案する必要がある。

「第1章 総則」に係る指標は新たに創出が必要である。「第1章 総則」の内容のうち、指導計画とその評価、幼児教育を行う施設として共有すべき事項については、第2章の保育の内容にある程度組み入れられる。そこで保育所保育に関する基本原則や養護に関する基本的事項についての資質を考案することが求められる。これらは告示の「(1) 教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項（倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、創造力、自ら学び続ける意欲及び研究能力を含む）」につながる部分である。

育成指標は作成して終わりではない。これに基づく研修計画を立て、それに従った研修を展開する必要がある。その研修計画を体系づけたものが研修体系であり、その作成も求められる。これらについては、今後の課題である。

表3 乳児保育に関わる部分の育成指標（試案）

資質	段階を判断するための視点	段階1 スタート期 養成期終了段階/採用時	段階2 おおむね1～5年の経験 保育士・保育教諭	段階3 おおむね5～10年の経験 職務分野別リーダー	段階4 おおむね10～15年の経験 副主任保育士 ・専門リーダー	段階5 おおむね15年以上の経験 主任保育士 ・主幹保育教諭
乳児の発達等の理解	乳児の発達の理解 乳児の興味・関心の把握 乳児のよさや可能性の理解	乳児期の発達について基礎的知識（指針等の「基本的事項」の「1」を含む）を習得している	乳児の興味・関心を把握し、乳児のよさや可能性の理解のもとに必要な体験を考えている。	保護者の願いや思いを受け止め、職員と連携を図りながら、乳児一人一人の発達を理解し必要な体験を考えている。	一人一人の乳児の発達に応じた保育について職員と共有し適切な援助を行っている	一人一人の乳児の発達に応じた保育について、職員への適切な支援・助言を行い、園全体の保育の質の向上に努めている。
保育の目標に基づいた指導計画等の作成	乳児の発達を考慮した個別の指導計画の作成・作成支援及び共有	指針等に基づき作成される全体的な計画、指導計画について基礎的知識を習得している	全体的な計画に基づき、乳児の発達を踏まえ、1歳以上3歳未満児の保育との接続を考慮して、個別の指導計画を作成し、職員と共有している。	全体的な計画に基づき、一人一人の乳児の発達を踏まえ、1歳以上3歳未満児の保育との接続を考慮して、個別の指導計画を作成し、実践を振り返るとともに、職員との共有に努めている。	全体的な計画に基づき、一人一人の乳児の発達を見通し、1歳以上3歳未満児の保育との接続を考慮して、個別の指導計画を作成し、実践を振り返るとともに、職員との共有に努めている。	全体的な計画に基づき、一人一人の乳児の発達を踏まえ、1歳以上3歳未満児の保育との接続を考慮して、職員の話し合いの中心となつて個別の指導計画を作成し、クラスや園全体の実践を振り返るとともに、職員との共有に努めている。
乳児の理解や指導計画に基づいた保育の実践	環境構成の工夫・教材研究 興味や好奇心を満たす経験の確保 特定の大人との情緒的な絆が形成される保育の展開	環境構成の工夫や教材研究のあり方について、基礎的な知識を修得している。	環境構成の工夫、教材研究に努め、乳児と情緒的な絆が形成されるよう、保育技術の習得及び実践に取り組んでいる。	環境構成の工夫、教材研究に努め、一人一人の乳児と情緒的な絆を形成したり、一人一人の乳児の興味や好奇心を満たしたりするよう、保育技術の向上に努めている。	若手職員のモデルとなり、環境構成の工夫、教材研究に努め、一人一人の乳児と情緒的な絆を形成したり、一人一人の乳児の興味や好奇心を満たしたりするよう、保育技術の向上に努めている。	専門的な保育技術の向上に努め、職員へも適切な支援・助言を行い、職員を中心となつて保育の質の向上に努めている。
乳児の理解・指導計画に基づいた評価の実施	記録等を活かした評価 個別の指導計画の改善	発達を踏まえた乳児の理解、指導計画に基づいた評価や記録の仕方について、基礎的知識を習得している。	職員の指導・助言のもと、乳児の育ちに目を向け、記録をもとに指導計画の改善を行っている。	一人一人の乳児の育ちに目を向け、記録をもとに指導計画を多面的に捉えながら改善を行っている。	一人一人の乳児の理解に基づき、具体的なねらい及び内容等を踏まえて指導を振り返り、課題を明確にしている。 指導計画の評価・改善について、職員との共有に努めている。	一人一人の乳児の理解に基づき、具体的なねらい及び内容等を踏まえて指導を振り返り、客観的に分析し課題を明確にしている。 指導計画の評価・改善について、職員への適切な支援・助言を行っている。

## 引用文献

教職員支援機構次世代教育推進センター (2022). 令和3年度 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定に関するアンケート調査. Retrieved from [https://www.nits.go.jp/service/shihyo/files/index\\_enquete\\_202110\\_001.pdf](https://www.nits.go.jp/service/shihyo/files/index_enquete_202110_001.pdf). (アクセス日時: 2022年8月17日)