The Center for Early Childhood Development, Education, and Policy Research

2019 年 12 月 8 日（日）
日本乳幼児教育学会　第29回大会
於・東北文教大学短期大学部

自主シンポジウムⅡ-8　　幼児教育アドバイザーに期待される今後の取組について考える

# 幼児教育アドバイザー制度が抱える課題と展望

東京大学発達保育実践政策学センター
佐々木織恵

# 本報告の目的と問い

目的：幼児教育アドバイザー制度を批判的に再検討してみたい

問い：
① 幼児教育アドバイザー制度はなぜ普及しないのか
② どのようにアドバイザーを確保・育成していったらいいのか
③ アドバイザーは最も支援が必要な園に訪問できているか

# 調査方法

- 自治体対象質問紙調査の概要

  調査対象：1785自治体

  （47都道府県・1715市町村・東京23区の教育委員会）

  調査時期：2018年7月

  回答数と回答率：931自治体、52.2%

- ヒアリング調査の概要（2018年9月から10月にかけて文部科学省において実施）

  調査対象：幼児教育推進体制構築事業の受託自治体（29自治体）

  調査内容：幼児教育アドバイザーの人数、業務内容、研修・育成方法等

- 福井県における事例調査（2019年11月実施）

  調査対象：幼児教育アドバイザー、幼児教育センター、幼児教育施設

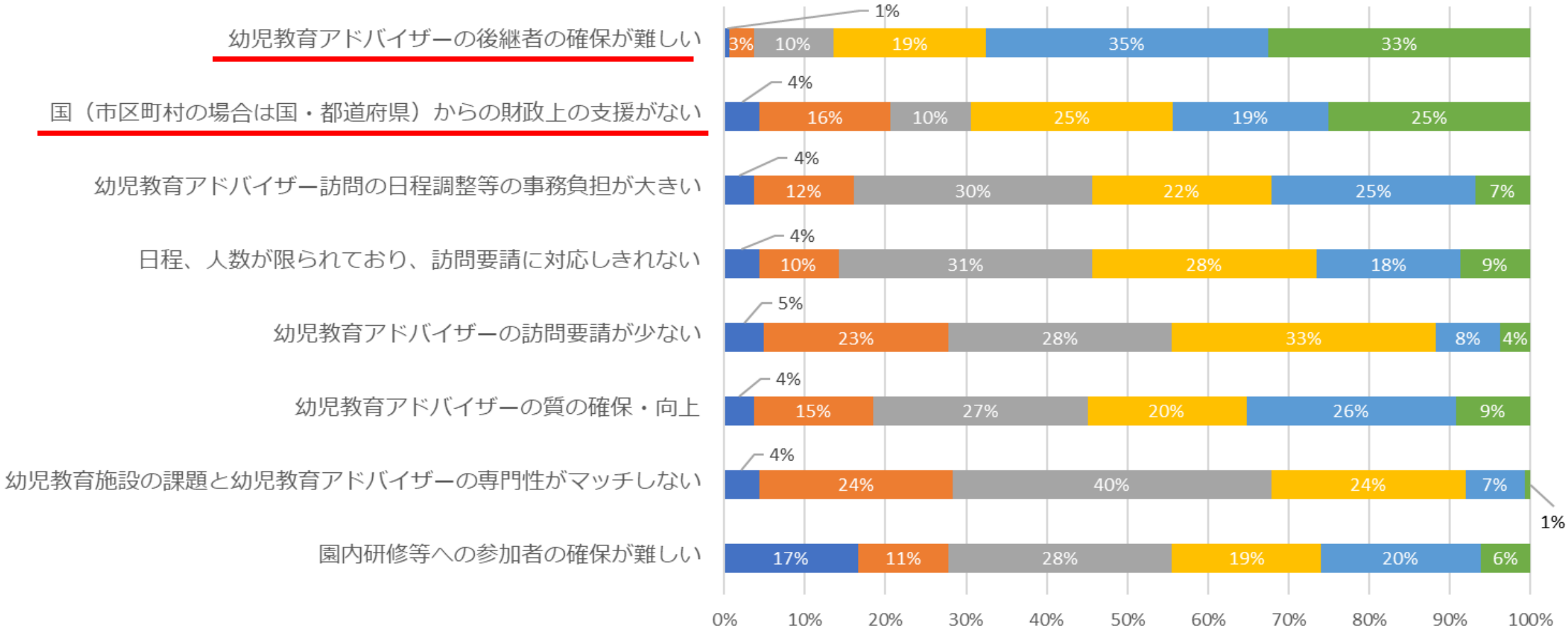
  調査内容：アドバイザーの活動の様子の観察、制度形成についてのヒアリング

# 幼児教育アドバイザー制度はなぜ普及しないのか

| | 常勤アドバイザーの配置 | 非常勤アドバイザーの配置 |
|---|---|---|
| H28 | 80自治体／700回答自治体（12%） | 132自治体／707回答自治体（19%） |
| H30 | 95自治体／931回答自治体（10.2%） | 106自治体／931回答自治体（11.4%） |

※ 自治体対象質問紙調査の結果。数字は回答数を表す

# 自治体担当者の課題認識：人材・予算の確保




※ 自治体対象質問紙調査の結果

# 自治体の声（都道府県）

- 教員・保育士の養成校がある管内はよいが、養成校がない地域では、相談員（アドバイザー）のなり手が少ない。そのためECEQコーディネータを幼児教育相談員として登用（北海道）
- 新たな人材の確保が難しい（現場での再任用率の向上、適任者の発掘の難しさ）、支援回数を維持・充実させる財源確保が難しい、遠隔地や夜間等変則的な時間帯での訪問を依頼しずらい（高知県）
- 幼児教育アドバイザーの先生方は嘱託という身分で任期は1年。毎年、人事課に交渉して、やっと付けてもらっている。現在の私立園出身のアドバイザーは長年勤められた園を定年になり、その隙間の一瞬のタイミングがちょうど合って採用（福井県）

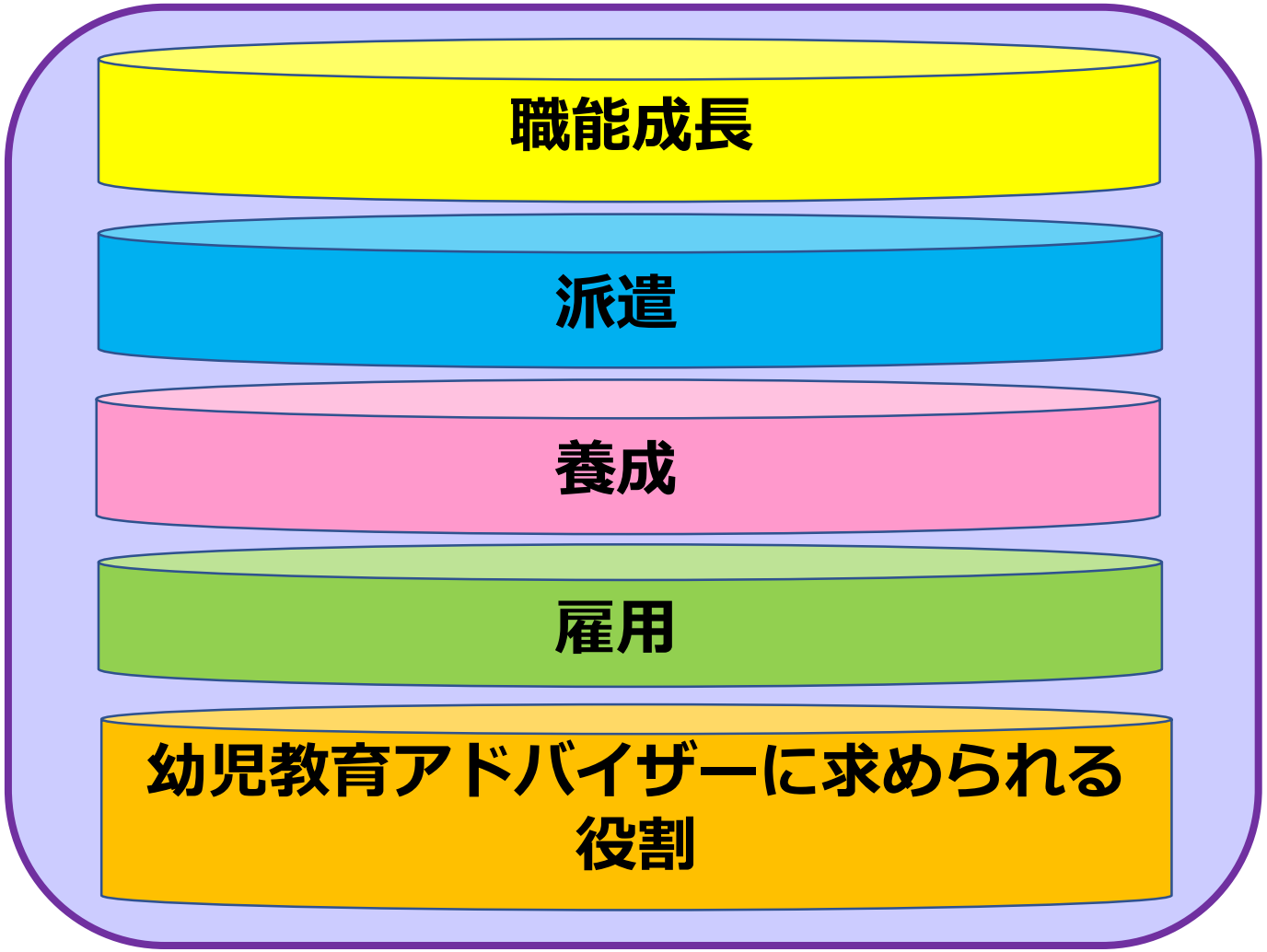
※ 自治体対象ヒアリング及び福井県事例調査より

# 自治体の声（市町村）

- 市内には公立幼稚園がなく、私立幼稚園のOBとならざるを得ないが、各種施設を巡回するのは難しいと考えられる（千葉市）
- すべての幼児教育施設類型にアドバイスできる人材が見つからないため、現在は学識経験者を配置している（世田谷区）
- 本来なら園長経験者をアドバイザーとして登用したいが、園長経験者も多忙であり、頼める人材がいない（善通寺市）

※ 自治体対象ヒアリング調査より

# どのようにアドバイザーを確保・育成していったらいいのか



# 幼児教育アドバイザーの配置の背景

多く見られた意見

・保幼小接続
・様々な施設類型に指導主事が訪問できない
・役所内の部署間連携
・保育所と私立幼稚園の園外研修参加が少ない（僻地等の理由も）

→園内研修支援

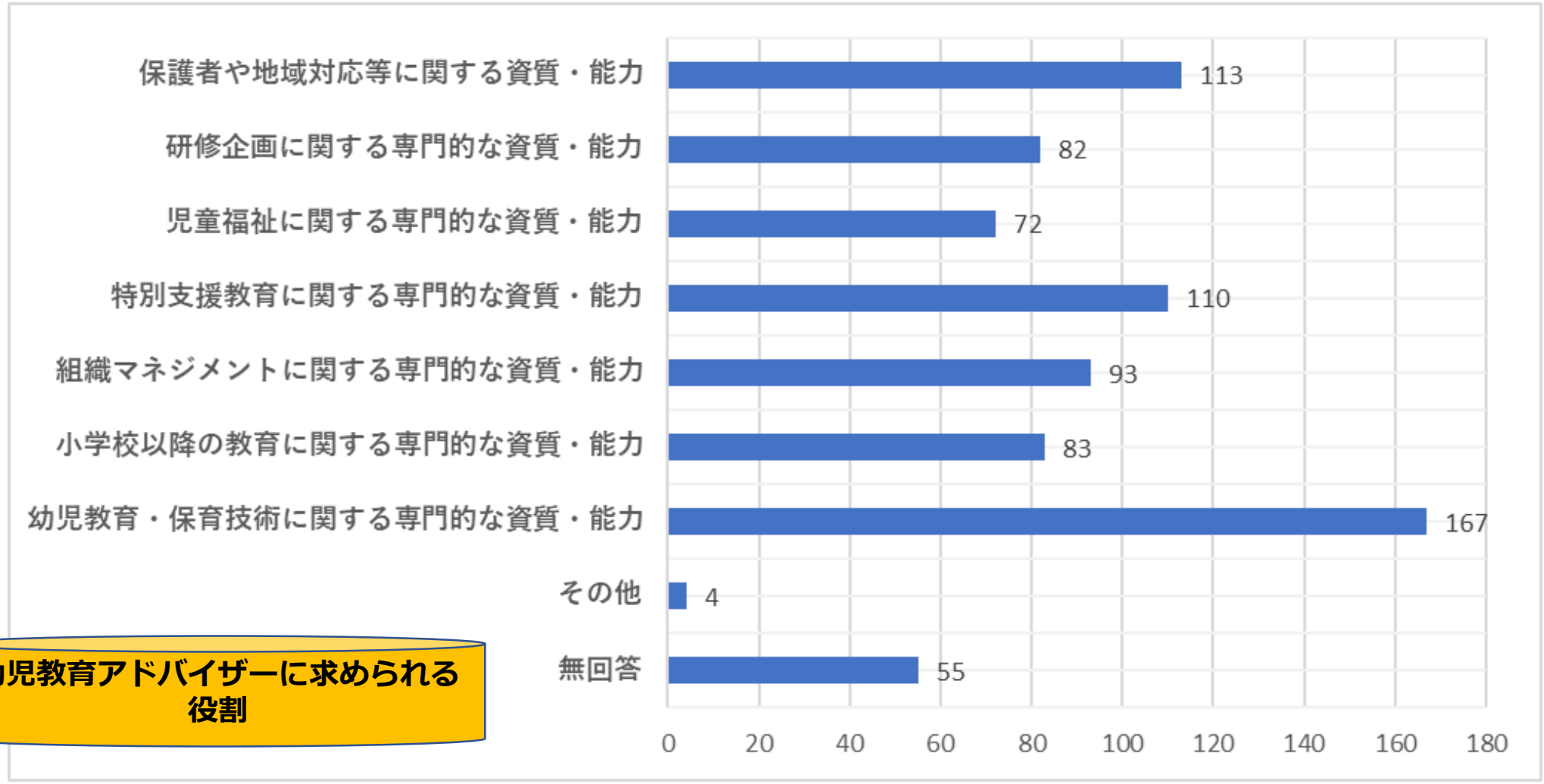
・若手保育者の増加、リーダー・ミドルリーダーの若年化

→ 様々な悩みや課題に対応できない

**幼児教育アドバイザーに求められる役割**

※ 自治体対象ヒアリング調査より

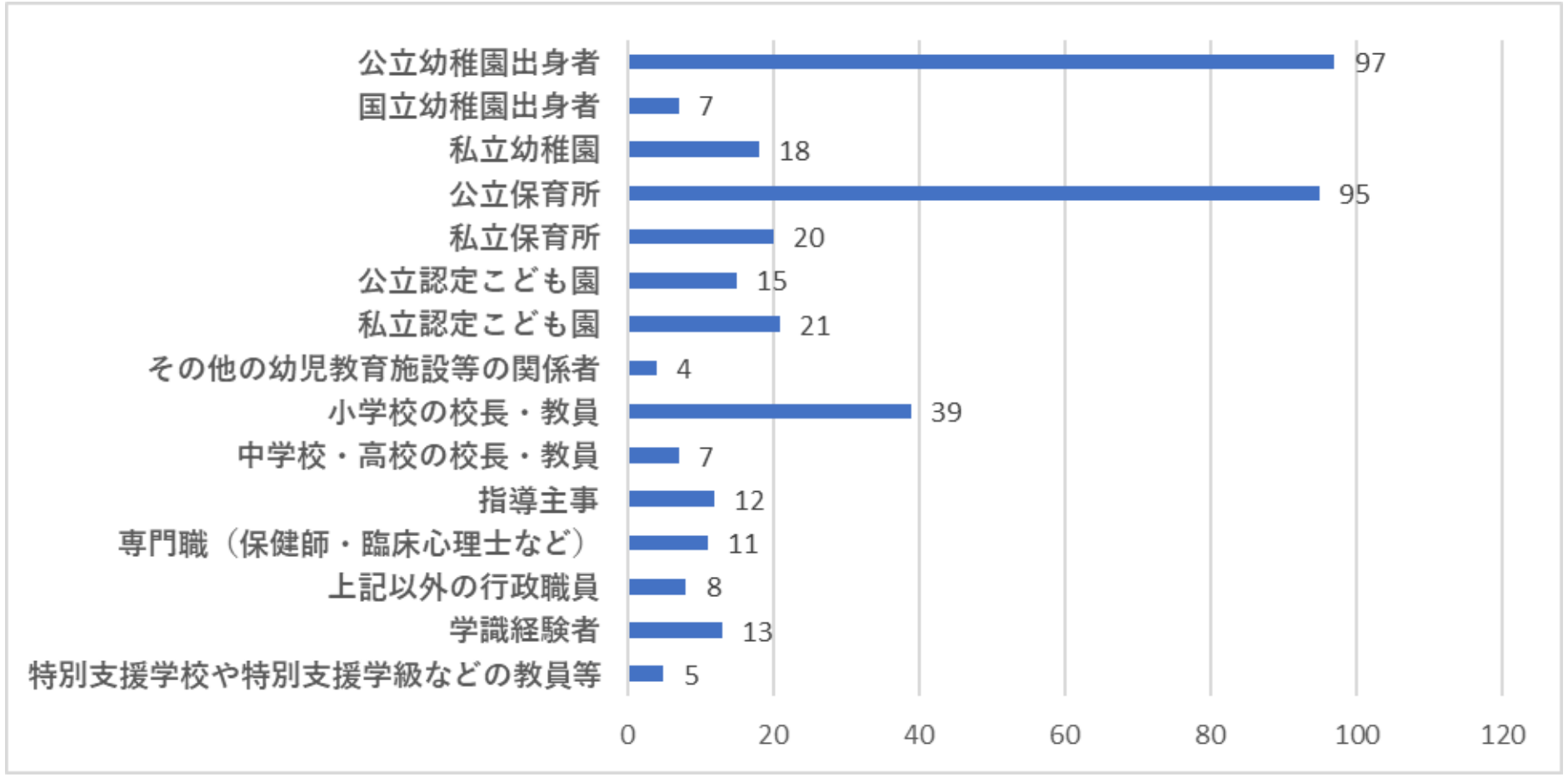
# 幼児教育アドバイザーに求める資質・能力




**幼児教育アドバイザーに求められる役割**

※ 自治体対象質問紙調査の結果。数字は回答数を表す

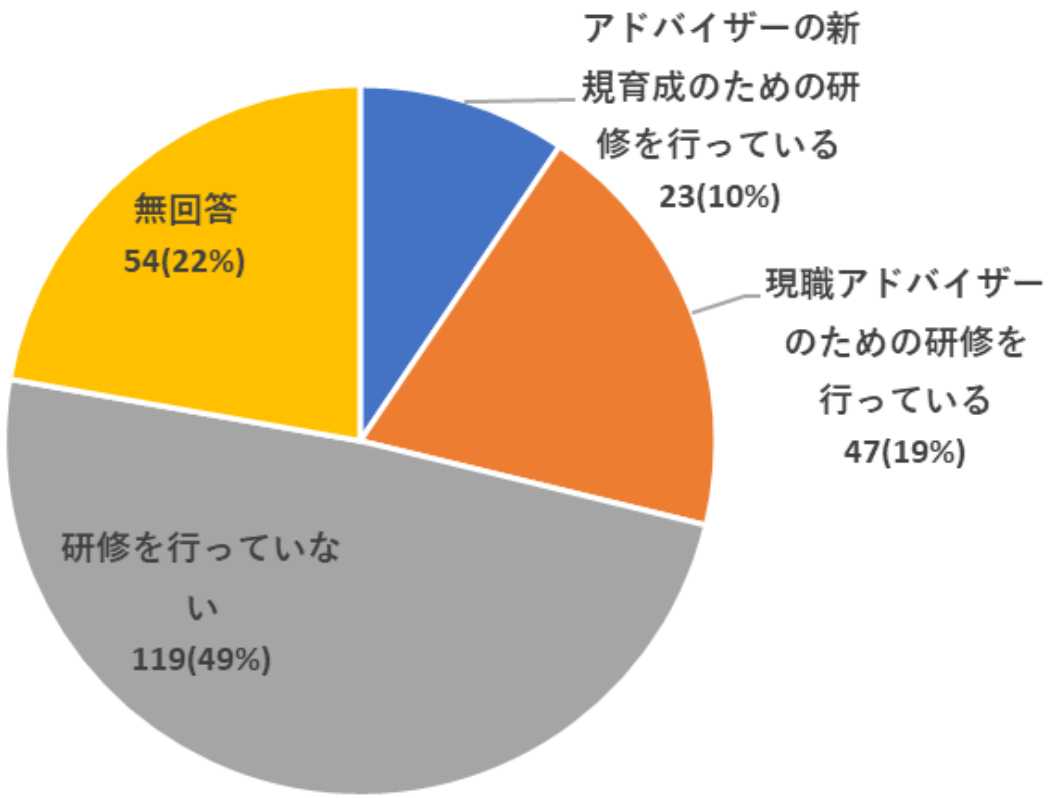
# 幼児教育アドバイザー出自・雇用形態




雇用

※ 自治体対象質問紙調査の結果。数字は1人以上配置しているとした回答数を表す

# 幼児教育アドバイザーへの研修



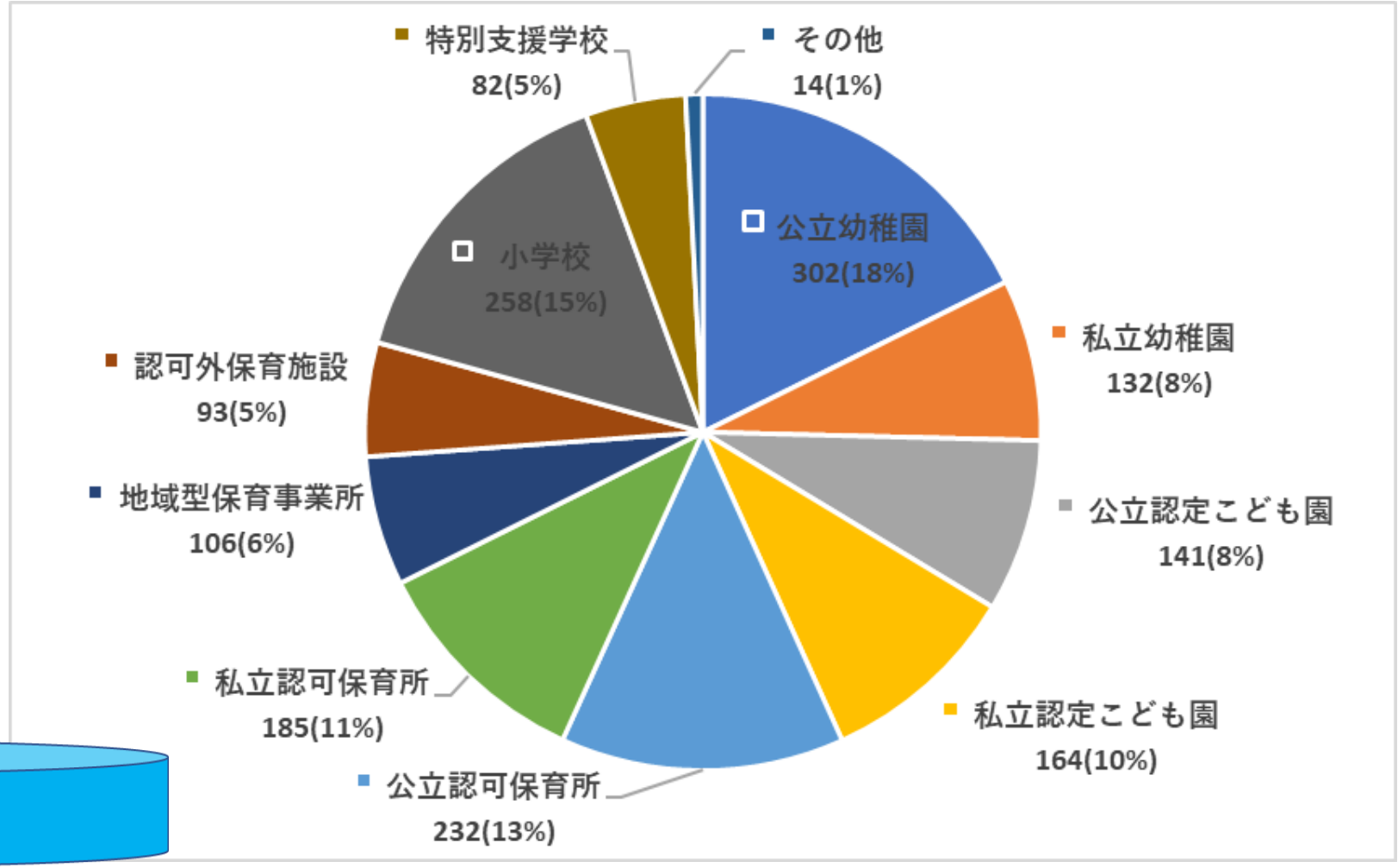

| 研修内容の類型 |
| --- |
| 連絡協議会の実施 |
| アドバイザー研修や会議への参加 |
| 園訪問に指導主事などが同行 |
| スーパーバイザー（自治体内外含む）による助言の機会 |
| 訪問記録や報告書を基にした研修 |
| 訪問後のアンケート調査 |
| アドバイザー複数人での訪問による学び合いや情報共有 |
| その他 |

**養成**

**職能成長**

※ 自治体対象質問紙調査及び
29自治体ヒアリング調査の結果。

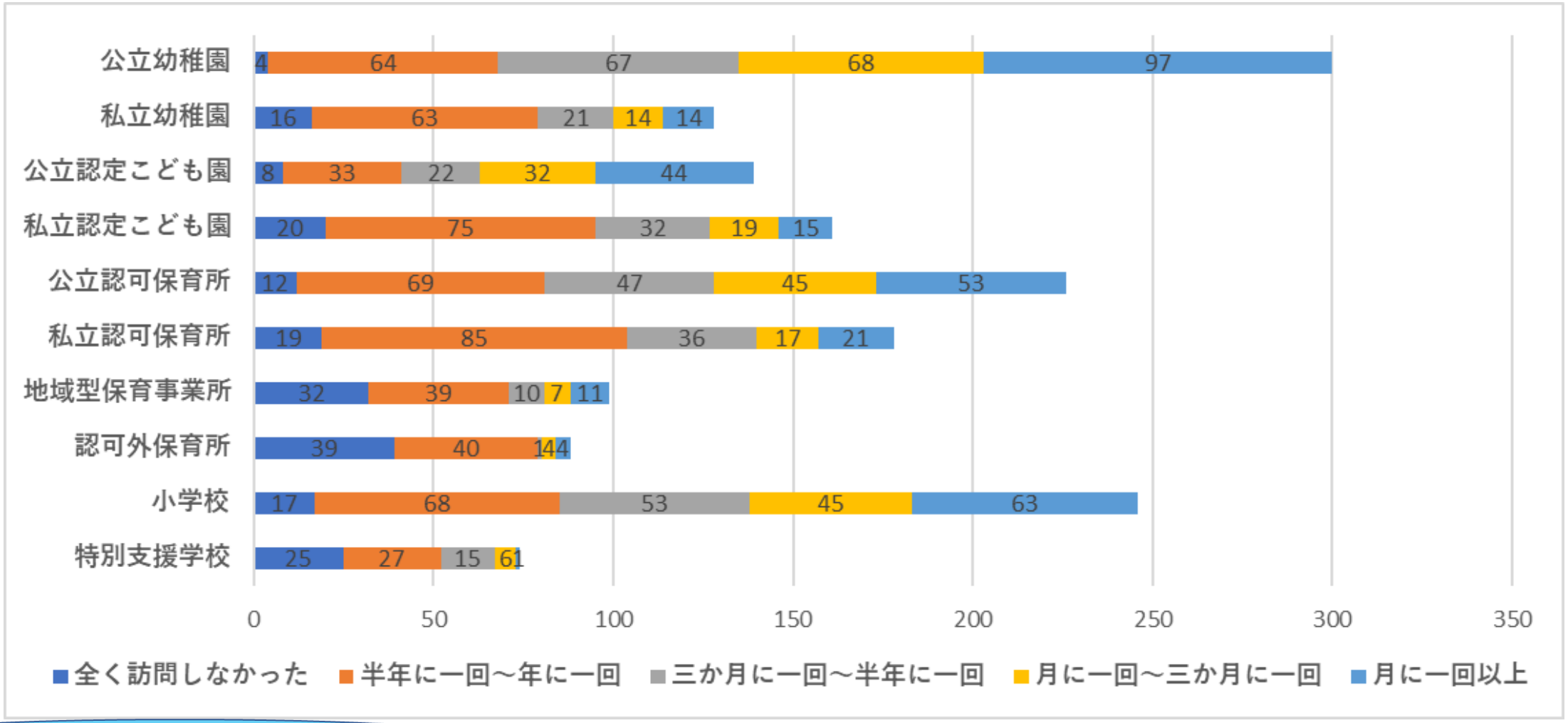
# 幼児教育アドバイザー・幼児教育担当の指導主事の訪問対象




派遣

※ 自治体対象質問紙調査の結果。

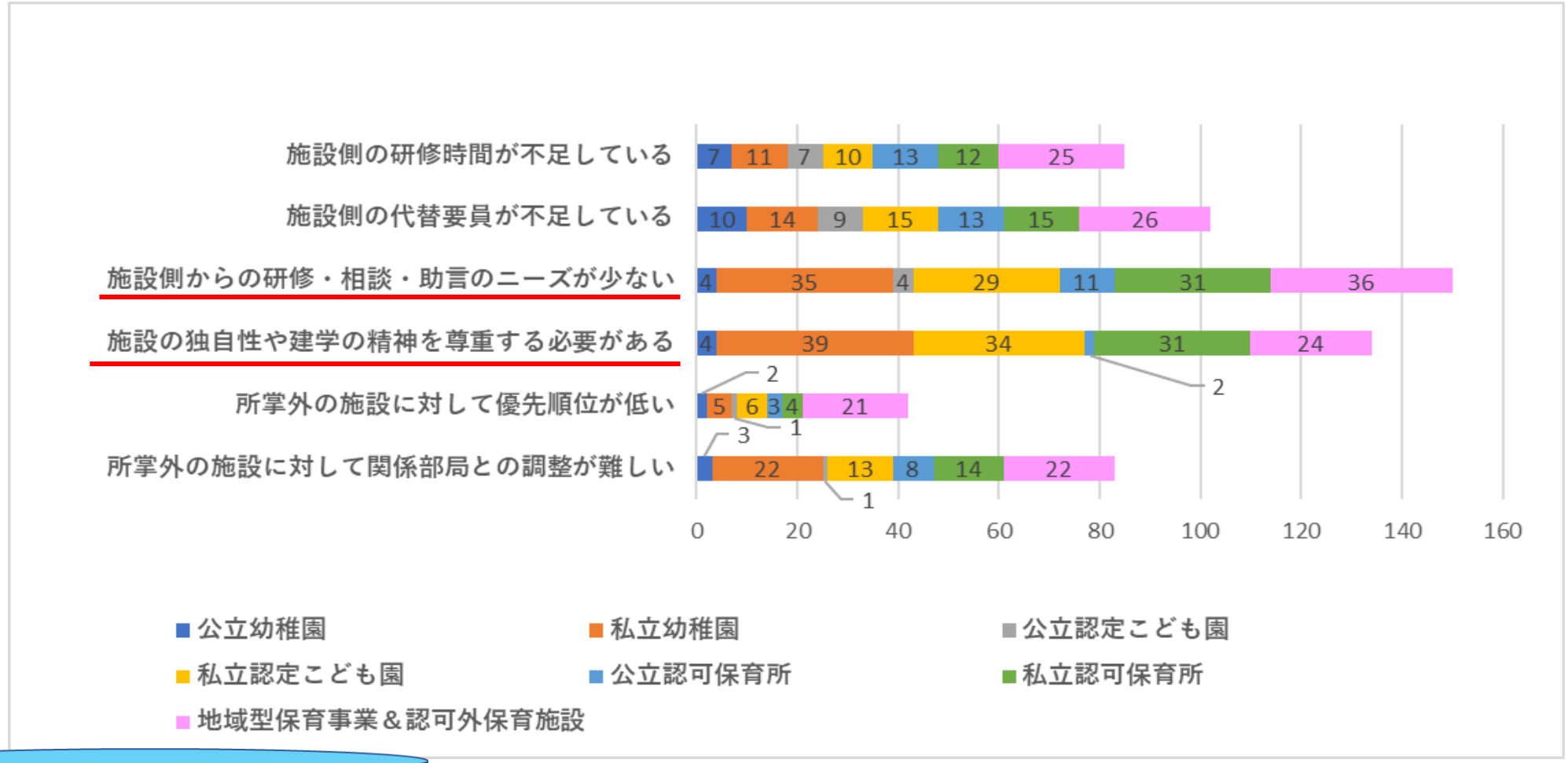
# 幼児教育アドバイザー・幼児教育担当の指導主事の施設類型別の訪問頻度




派遣

※自治体対象質問紙調査の結果。数字は回答数を表す

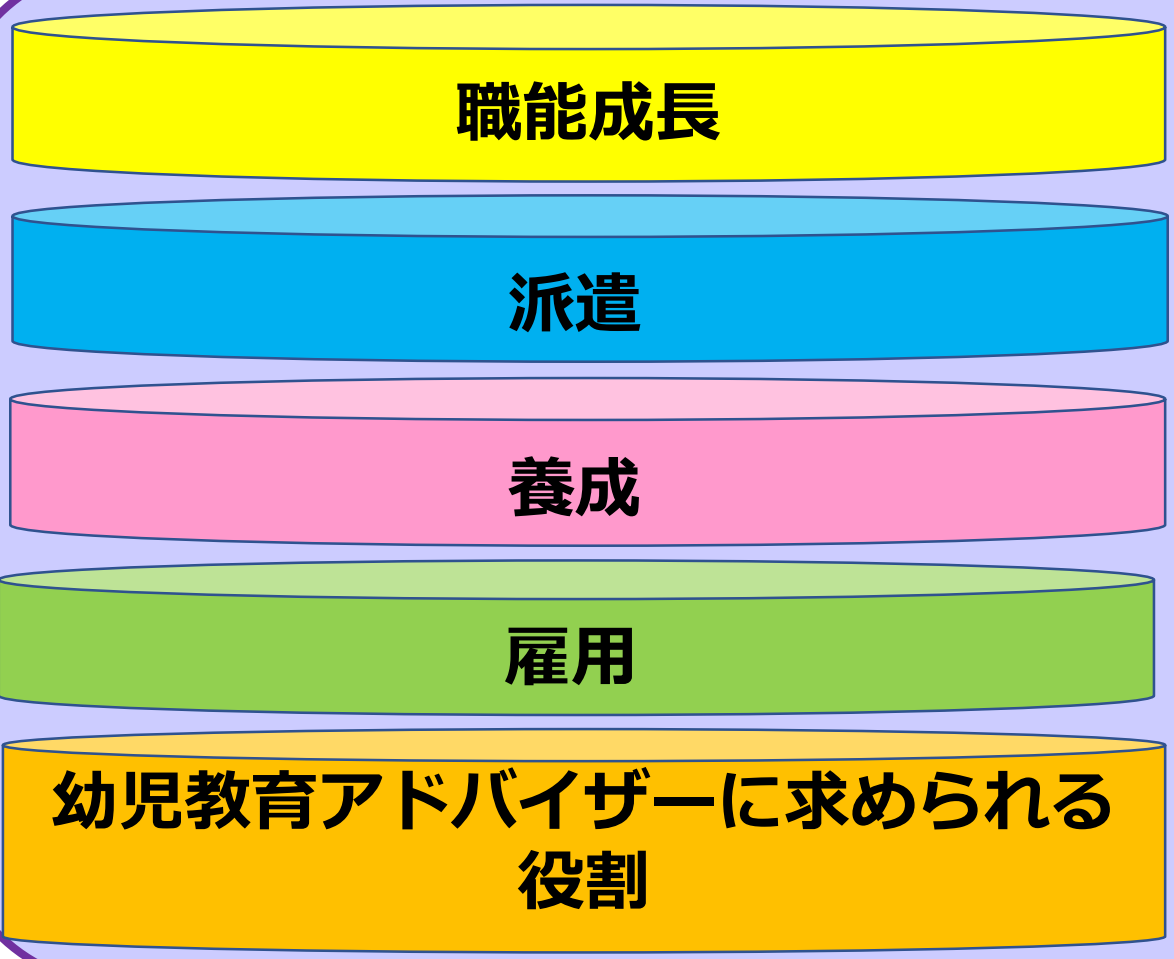
# 幼児教育アドバイザーの施設類型ごとの課題
## （自治体幼児教育担当者の認識）




派遣

※ 数字は回答数を表す

# どのようにアドバイザーを確保・育成していったらいいのか：現状




現職のアドバイザーを対象とした研修を行っている自治体は約2割

施設類型、公私の別なく訪問対象としているが、私立園への訪問には課題が多い

アドバイザー養成研修を行っている自治体は約1割

公立幼稚園・保育所・小学校出身者が多数を占める

幼児教育アドバイザーに求められる能力は全方位的

# アドバイザーは最も支援が必要な園に訪問できているか

- 秋田県：「園を越えた学び合いのモデル」
- 奈良市：「ブロック研修」を通した自園と他園の結びつき

→これによって、支援が届きにくい園（自らアドバイザーを要請しないような園）への支援がし易くなったか？

- 前橋市：多様な専門性を持ったアドバイザーによる出前訪問を行っており、各園のニーズに応じた支援を行っている。ニーズ自体を把握できないような園への支援はどのように可能となるか？

# 限られた予算と人員で効果を最大化するために

- 短期的な成果が見えにくい制度である：

何をもって成果と捉えるか？
制度実施のための人材と予算がどれくらい必要か？

- どこに支援が必要なのか、誰に支援が必要なのかを焦点化していく

→求める役割に合わせた人材の確保（多様な／焦点化された専門性）
→各自治体でのアドバイザー養成研修・現職研修体制整備
→園のニーズとアドバイザーの専門性・訪問時間のマッチング