

調査の概要

<調査概要・目的>

・幼稚園、保育所、認定こども園の保育者及び園長・所長の園での実践、勤務環境、研修、管理運営等に焦点を当てた初めての国際調査。他国との比較を通じて、日本の幼児期における教育・保育の実態、特長や課題について示唆を得ることにより、国の政策立案や幼児教育・保育実践の改善に資する。

<調査対象>

・全国の国公私立幼稚園・保育所・認定こども園から無作為に選ばれた園の園長・所長と、通常業務として3～5歳児の保育を担当する保育者(幼稚園教諭、保育士、保育教諭等)。非常勤、パートタイム、嘱託、短時間勤務、再任用などの保育者を含む。

・調査対象園は、認可を受けた国公私立幼稚園、私立幼稚園、公立保育所、私立保育所から各40園、公立認定こども園、私立認定こども園から各30園を無作為抽出。認可外保育施設は調査の対象外。
 ・対象となる保育者は、対象園から各8人～12人を無作為抽出。

※なお、この調査は、全ての保育者等(母集団)を調査したものではなく、一部の保育者等を標本として選び、その調査結果から母集団の結果を推定したもの。

表 日本の調査参加園数・参加保育者数

園種	参加園数	参加保育者数	
幼稚園	76園	国公立	214人
		私立	308人
保育所	71園	公立	338人
		私立	203人
認定こども園	69園	公立	285人
		私立	268人
合計	216園	1,616人	

<調査時期> 2018年10月中旬～11月上旬(日本) ※この他に参加園の園長・所長216人が参加

<調査方法> 調査対象者が質問紙調査(保育者用/園長・所長用)に回答(所要時間各45分)

<国内における調査実施>

国立教育政策研究所が、文部科学省、厚生労働省、内閣府と連携、協力しながら実施。

<主な調査項目>

- ◆保育者の養成と専門性向上(研修等) ◆幼児教育・保育の専門職としての信念
- ◆園での実践 ◆仕事に対する満足度 ◆管理運営 ◆保育者及び園長・所長の仕事時間

<参加国> OECD加盟9か国

チリ、デンマーク、ドイツ、イスラエル、アイスランド、日本、韓国、ノルウェー、トルコ

※デンマークは調査において回答率が低く、結果が偏っている可能性がある点に注意が必要である。

※3歳未満児を担当する保育者を対象とした調査には、デンマーク、ドイツ、イスラエル、ノルウェーの4か国が参加(日本は不参加)。

参加国が少ないことから、OECDより公表された報告書においては参加国平均の値は示されていない。

<結果公表>

・今回の調査結果は、2020年11月30日に報告書第2巻としてOECDより公表され、日本版報告書として、国立教育政策研究所編『幼児教育・保育の国際比較:OECD 国際幼児教育・保育従事者調査2018報告書(第2巻)—働く魅力と専門性の向上に向けて(2021年9月)』が刊行されている。

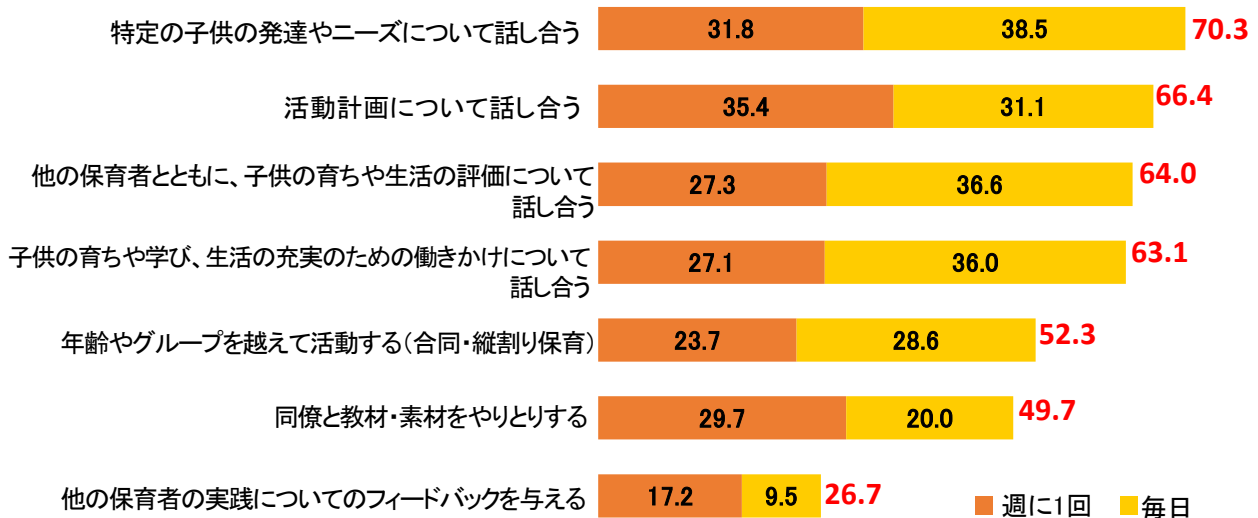
・なお、第1巻は2019年10月24日にOECDより公表され、日本版報告書として、国立教育政策研究所編『幼児教育・保育の国際比較:OECD 国際幼児教育・保育従事者調査2018報告書—質の高い幼児教育・保育に向けて(2020年2月)』が刊行されている。

1. 保育者間の協働と職場の雰囲気

<園での保育者間の協働>

- 日本の園での保育者間の協働のうち、「他の保育者とともに、子供の育ちや生活の評価について話し合う」ことが毎日行われている割合は36.6%と参加国中2番目に高く、「特定の子供の発達やニーズについて話し合う」ことが毎日行われている割合は38.5%と参加国中3番目に高い。さらに、「子供の育ちや学び、生活の充実のための働きかけについて話し合う」ことが毎日行われている割合が36.0%で参加国中3番目に高く、「活動計画について話し合う」ことが毎日行われている割合は31.1%と参加国中4番目に高いなど、保育者間の協働がよく行われているといえる。
- 他方、「他の保育者の実践についてのフィードバックを与える」ことを「週に1回」又は「毎日」行う日本の保育者の割合は参加国中で最も低い一方で、ノルウェー等ではその割合が高い。

図 保育者間の協働を週に1回以上行っている保育者の割合(日本) (%)



※ 「毎日」「週に1回」「月に1回」「月1回未満」「行っていない」の5つの選択肢のうち、「毎日」又は「週に1回」と回答した保育者の割合を赤字で示している。

<園長・所長についての保育者の認識>

- 日本を含む参加国全体で、「園長・所長は、この園について明確なビジョンを持っている」「園長・所長は、保育者と仕事上の友好関係を築いている」こと等について、多くの保育者が「非常に当てはまる」又は「当てはまる」と回答しており、保育者は園長・所長に対して概ね肯定的な認識を持っているといえる。
- 「園長・所長は、保育者の仕事ぶりを効果的に管理できるようにしている」ことについては、「非常に当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の保育者は77.8%で、参加国中最も低かった。

表 園長・所長について保育者が「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した割合(日本) (%)

園長・所長についての保育者の認識	割合 (%)
園長・所長は、保育者が自分の実践の向上に責任を持つようにしている	90.8
園長・所長は、保育者が子供の育ちや学び、生活の充実に対して責任感を抱くようにしている	90.6
園長・所長は、この園について明確なビジョンを持っている	88.8
園長・所長は、実践の中で新しい考えが生まれるように、保育者間の協力を促している	86.4
園長・所長は、保育者と仕事上の友好関係を築いている	83.8
園長・所長は、保育者の仕事ぶりを効果的に管理できるようにしている	77.8
園長・所長は、重要な決定において、全ての保育者が意見を言うよう促している	73.3

※ 「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した保育者の割合。

2. 保護者とのコミュニケーション

<園での保護者とのコミュニケーション>

○園での「保護者との公式なコミュニケーション(例: 保護者会への出席、園だよりの配布)」について、月に1回以上行っていると回答した日本の園長・所長は96.5%であり、参加国中で最も高かった。

○また、園での「保護者との非公式なコミュニケーション(例: 子供の発達や活動に関する日常的な会話や連絡)」について、毎日行っていると回答した日本の園長・所長は74.7%であり、ノルウェー(83.6%)、デンマーク(75.5%)に次いで、参加国中で3番目に高かった。

図 園での保護者との公式なコミュニケーション
(例: 保護者会への出席、園だよりの配布)の頻度 (%)

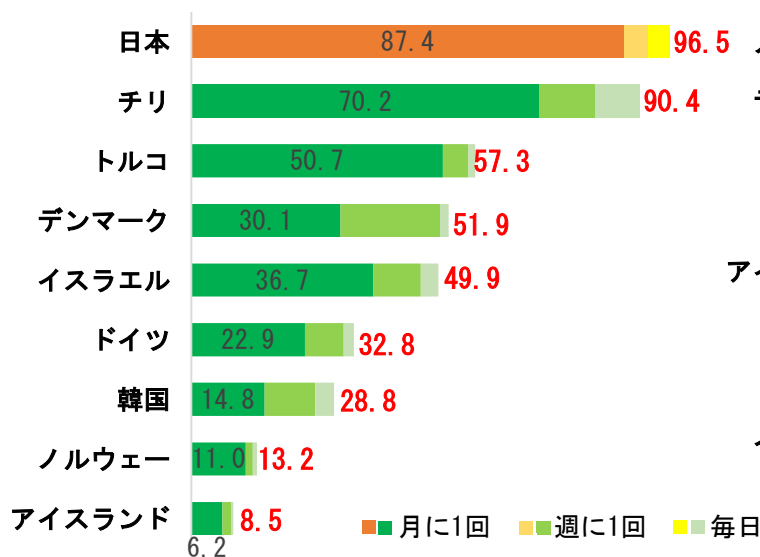
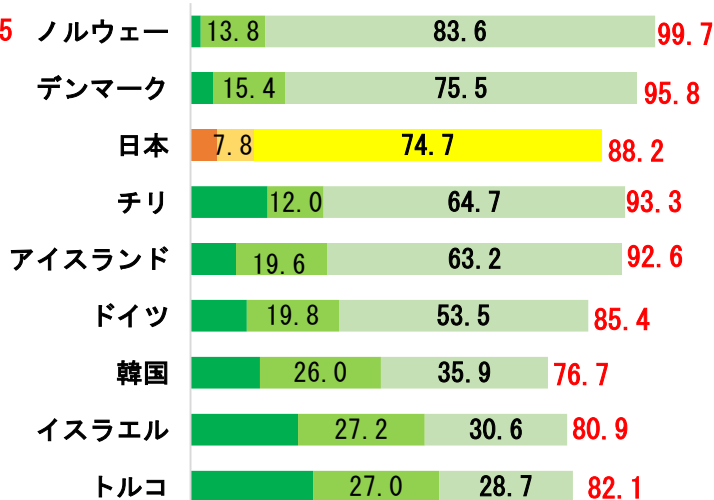


図 園での保護者との非公式なコミュニケーション
(例: 子供の発達や活動に関する日常的な会話や連絡)の頻度 (%)



※ 園長・所長に対して、園ではどれくらいの頻度で行っているかを尋ね、「行っていない」「月に1回未満」「月に1回」「週に1回」「毎日」の5つの選択肢のうち、「月に1回」、「週に1回」又は「毎日」(すなわち、月に1回以上)と回答した園長・所長の割合を赤字で示している。

3. 保育者の仕事時間

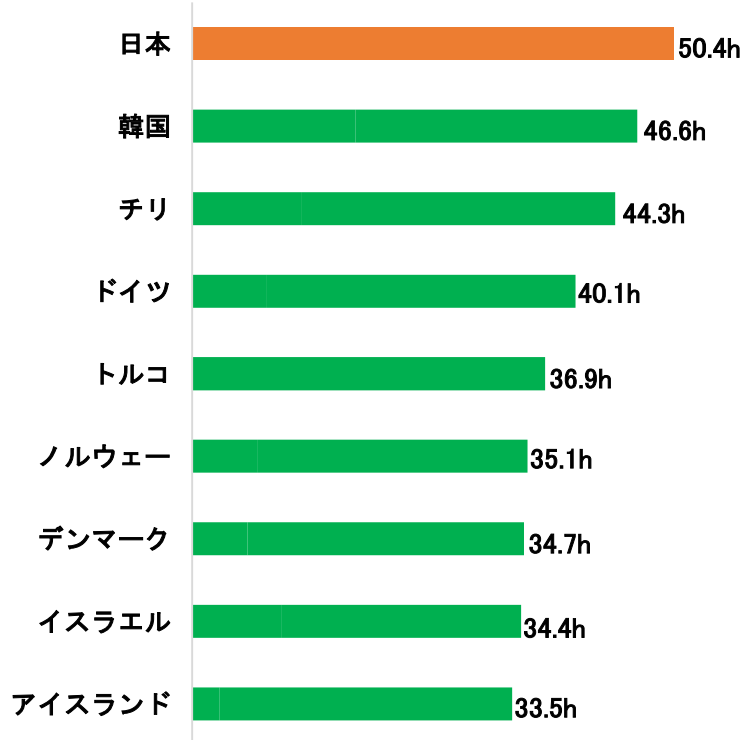
<常勤の保育者の仕事時間>

○日本の常勤の保育者の1週間当たりの仕事時間は参加国中で最も長い50.4時間。

○日本に次いで仕事時間が長いのは韓国(46.6時間)、チリ(44.3時間)、最も短いのはアイスランド(33.5時間)であった。

※調査では、直近の「通常の一週間」において、園での仕事に関連した業務に従事した時間の合計を尋ねた。遊びや保育・教育活動、活動の計画づくり、教材・素材の準備、記録、他の保育者との協働作業、保育者間の打合せへの参加、研修等への参加、保護者への連絡、その他の仕事に費やした時間を含む。夜間や週末など就業時間外に行ったものも含む(自宅への持ち帰りを含む)。「通常の一週間」とは、休暇や休日、病気休暇などによって勤務時間が短くならなかった一週間のことを指す。

図 常勤の保育者の週当たり仕事時間



<常勤の保育者の仕事時間(勤務年数別)>

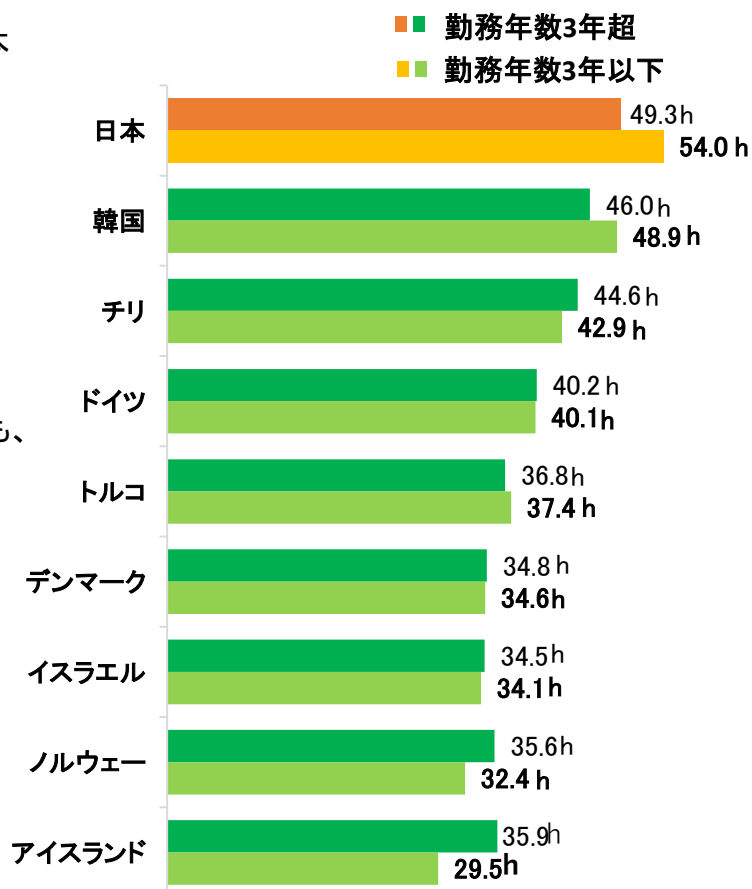
○保育者としての通算勤務年数3年以下の日本の常勤の保育者の1週間当たりの仕事時間は54.0時間で、勤務年数3年超の保育者の49.3時間よりも4.7時間長い。

○同様に、韓国では、勤務年数3年以下の保育者の方が勤務年数3年超の保育者よりも、仕事時間が2.9時間長い。

○他方、アイスランドでは、勤務年数3年以下の保育者の方が勤務年数3年超の保育者よりも、仕事時間が6.4時間短い。

○日本、韓国及びアイスランドを除く参加6か国では、勤務年数3年以下と3年超の保育者の仕事時間に有意な差は見られなかった。

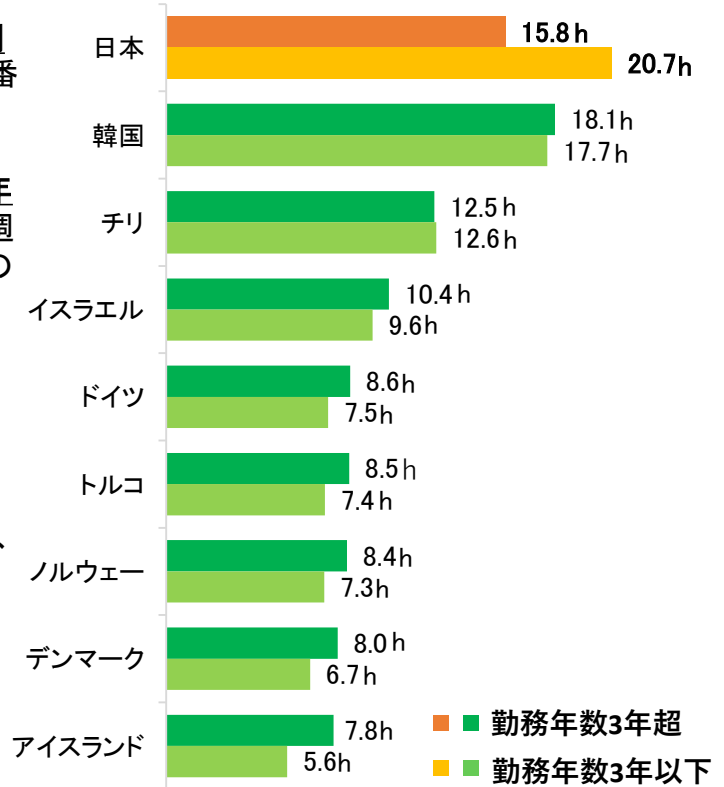
図 常勤の保育者の週当たり仕事時間(勤務年数別)



<常勤の保育者が子供と接しない時間>

- 日本の常勤の保育者が子供と接しない時間は1週間当たり16.9時間であり、参加国中2番目に長い。
- 日本の常勤の保育者について、通算勤務年数3年以下の者が子供と接しない時間は1週間当たり20.7時間で、勤務年数3年超の者の15.8時間よりも5.0時間長い。
- 他方、アイスランドでは、勤務年数3年以下の保育者の方が勤務年数3年超の保育者よりも、子供と接しない時間が2.2時間短い。
- 日本及びアイスランドを除く参加7か国では、勤務年数3年以下と3年超の保育者で、子供と接しない時間に有意な差は見られなかった。

図 常勤の保育者が子供と接しない時間
(週当たり、通算勤務年数別)



※「保育者が子供と接しない時間」は、常勤の保育者の1週間当たりの仕事時間から「園で子供と接した時間」を差し引いた時間である。

<保育者が子供と接しない時間の内訳>

- 常勤・非常勤を含む全ての保育者について、子供と接しない時間の31%以上を占める業務のうち、日本の保育者が選んだ割合が最も高い業務は「遊びや学びの活動について、個人で行う計画や準備」(29.9%)、次いで「園の管理運営業務や職員会議への参加、一般的な事務業務(連絡、書類作成その他の事務作業を含む)」(26.2%)だった。

表 次の業務について、子供と接しない時間の31%以上を占めると回答した保育者の割合(日本)(%)

子供と接しない時間の31%以上を占める業務	割合(%)
遊びや学びの活動について、個人で行う計画や準備	29.9
園の管理運営業務や職員会議への参加、一般的な事務業務(連絡、書類作成その他の事務作業を含む)	26.2
園内での同僚や保護者との協働作業や話し合い(子供と直接接した時間は除く)	19.7
子供の育ちや学び、生活についての記録	15.9
洗濯、片付け、掃除、買物、調理	13.0
一人で、又は他の保育者と一緒に行う、自分の保育の振り返り	8.0
専門性向上のための活動(研修等)への参加	3.6

4. 保育者の満足度

<給与に関する保育者の満足度>

○職務に対して支払われる給与に満足している日本の保育者の割合は、参加国中で2番目に低い22.6%であった。給与に満足している保育者の割合は、最も低いアイスランドで9.7%、最も高いトルコで39.0%であり、参加国全体が低い傾向であった。

○日本では、若年層ほど給与に満足している保育者の割合が低く、29歳以下では17.6%であった。29歳以下の保育者が30～49歳の保育者よりも給与に満足している保育者の割合が低かったのは参加国中で日本のみであった。

図 職務に対して支払われる給与に満足している保育者の割合 (%)

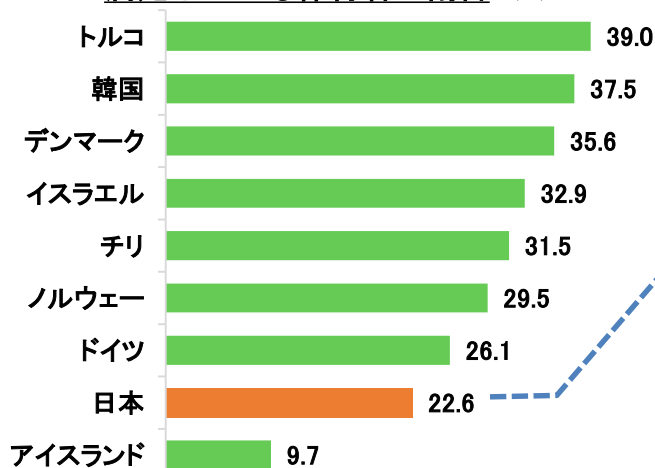
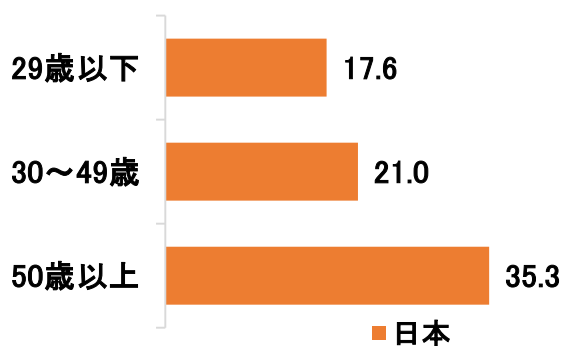


図 職務に対して支払われる給与に満足している日本の保育者の割合 (%) (年齢階級別)



※「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した保育者の割合。

<全体的な保育者の満足度>

○「全体としてみれば、この仕事に満足している」ことに「非常によくあてはまる」又は「当てはまる」と回答した保育者の割合は、イスラエル(98.3%)、チリ(96.8%)、ノルウェー(96.5%)をはじめとして、参加国全体で高いが、日本の保育者は80.7%であり、韓国(79.2%)に次いで参加国中2番目に低い割合であった。

○日本では、「全体としてみれば、この仕事に満足している」ことに「非常によくあてはまる」又は「当てはまる」と回答した通算勤務年数3年以下の保育者の割合は73.8%であり、3年超の保育者より8.6ポイント低く、経験の浅い保育者において、仕事に満足している割合がより低かった。

図 全体としてみれば、この仕事に満足している保育者の割合 (%)

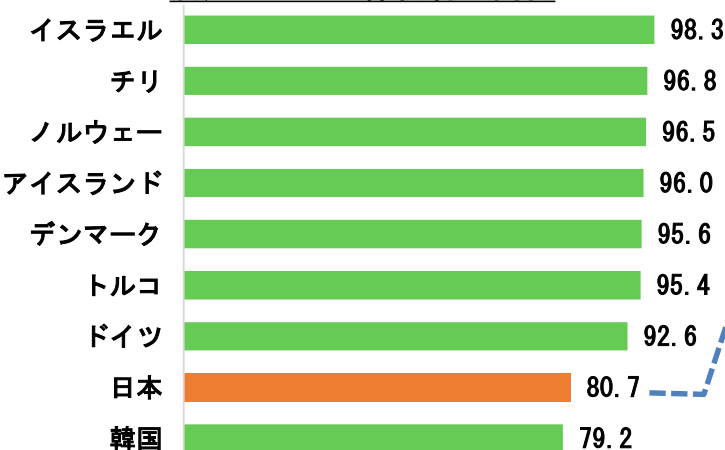
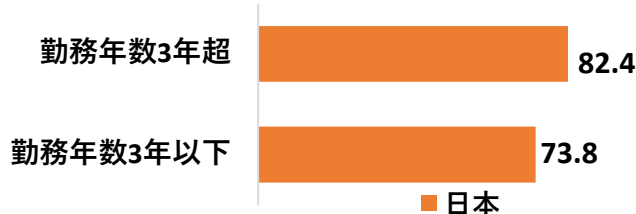


図 全体としてみれば、この仕事に満足している日本の保育者の割合 (%) (通算勤務年数別)



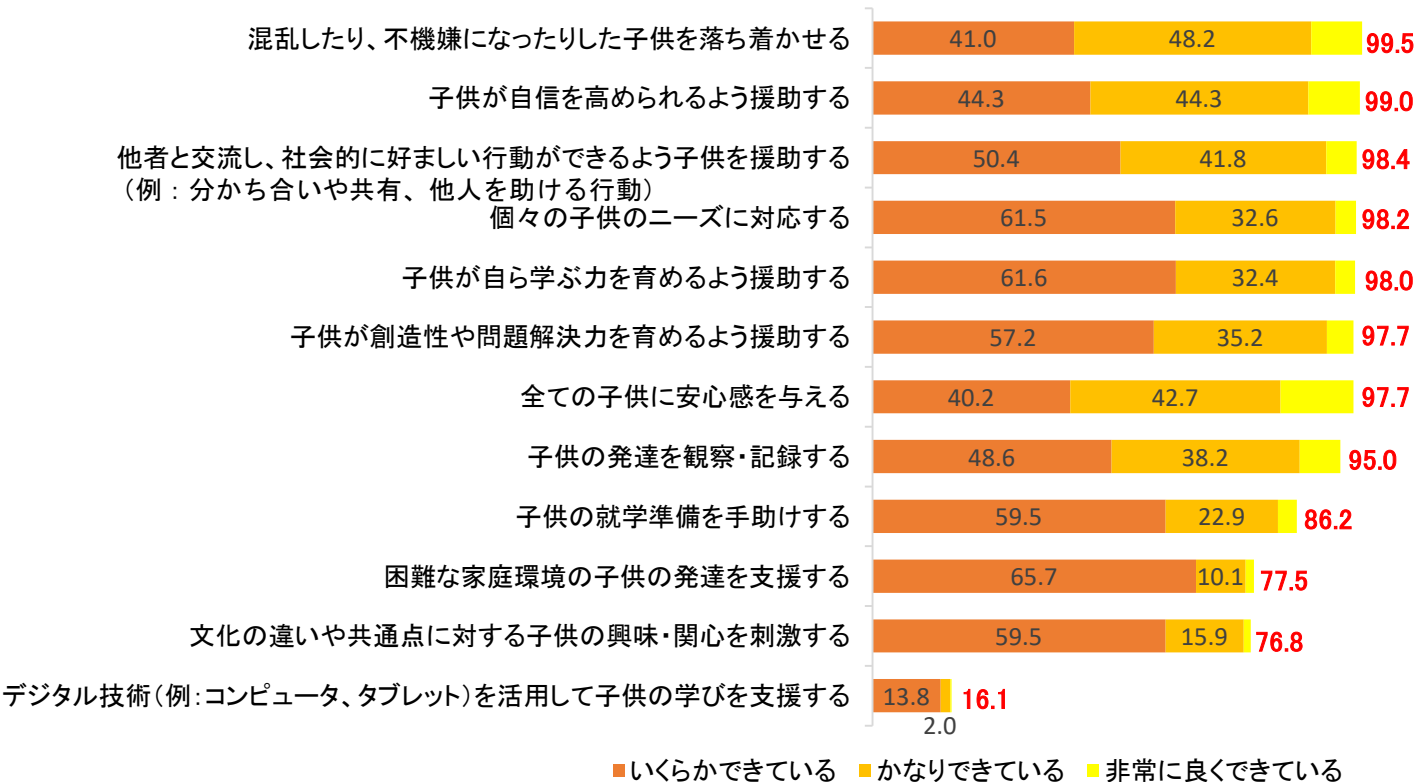
※「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した保育者の割合。

5. 保育者の自己効力感

<保育者の自己効力感>

- 日本を含む参加国全体で、以下の項目について、ほとんどの保育者は「非常に良く」、「かなり」又は「いづらか」できていると回答しており、「全くできていない」と回答した保育者の割合は低かった。
「混乱したり、不機嫌になったりした子供を落ち着かせる」
「子供が自信を高められるよう援助する」
「他者と交流し、社会的に好ましい行動ができるよう子供を援助する(例:分かち合いや共有、他人を助ける行動)」
「個々の子供のニーズに対応する」
「子供が自ら学ぶ力を育めるよう援助する」
「子供が創造性や問題解決力を育めるよう援助する」
「全ての子供に安心感を与える」
- 「デジタル技術(例:コンピュータ、タブレット)を活用して子供の学びを支援する」ことについて、「非常に良く」、「かなり」又は「いづらか」できていると回答した保育者の割合は、日本(16.1%)、ドイツ(49.4%)で低い一方で、他の参加国では8割以上であった(トルコ(94.8%)、デンマーク(89.3%)、チリ(87.9%)、ノルウェー(87.6%)、韓国(85.6%)、アイスランド(82.5%)、イスラエル(80.9%)。)
- 「文化の違いや共通点に対する子供の興味・関心を刺激する」ことについて、日本では「非常に良く」、「かなり」又は「いづらか」できているとの回答が76.8%である一方で、他の参加国では9割以上であった(トルコ(99.5%)、ノルウェー(98.1%)、チリ(98.0%)、デンマーク(97.8%)、韓国(97.1%)、ドイツ(97.0%)、アイスランド(94.5%)、イスラエル(94.4%)。)

図 保育において以下の項目ができていると感じている保育者の割合(日本)(%)



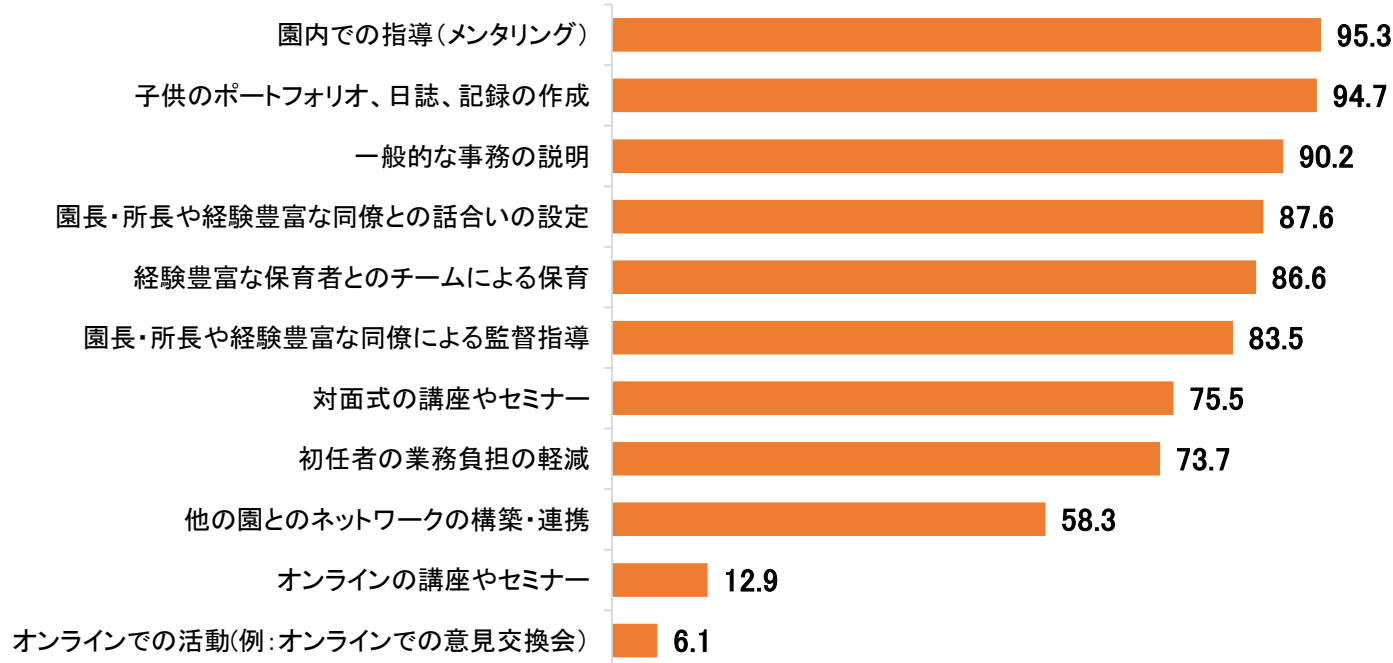
※「非常に良くできている」「かなりできている」「いづらかできている」「全くできていない」の4つの選択肢のうち、「非常に良くできている」、「かなりできている」又は「いづらかできている」と回答した保育者の割合を赤字で示している。

6. 新たに着任した保育者の研修

<新たに着任した保育者の研修プログラム>

- 参加国のほとんどの園で、新人保育者や、園に着任したばかりの経験ある保育者を支援する初任者研修プログラムが実施されていた。
- 日本では、「園内での研修(メンタリング)」(95.3%)、次いで「子供のポートフォリオ、日誌、記録の作成」(94.7%)が高い割合でプログラムに含まれており、その割合は参加国中で最も高かった。また、「園長・所長や経験豊富な同僚との話合いの設定」(87.6%)、「経験豊富な保育者とのチームによる保育」(86.6%)や「園長・所長や経験豊富な同僚による監督指導」(83.5%)等も高い割合で日本の園の研修プログラムに含まれていた。
- 一方、日本の園で「オンラインでの活動(例:オンラインでの意見交換会)」(6.1%)がプログラムに含まれている割合は、ドイツ(4.2%)に次いで2番目に低かった。一方、この割合が最も高い韓国では83.5%、それに次ぐトルコでは52.5%であった。

図 日本で新たに着任した保育者の研修プログラムに含まれている割合 (%)



※ 園長・所長に対して、初任者研修プログラムに含まれているかを尋ね、「はい」又は「いいえ」の選択肢のうち、「はい」と回答した園長・所長の割合。

※ 「園内での指導(メンタリング)」は、経験のある保育者が経験の少ない保育者を支援する園内の仕組みのことであり、園内の全保育者を対象にすることもあれば、初任者だけを対象にすることもある。

7. 園長・所長の仕事時間

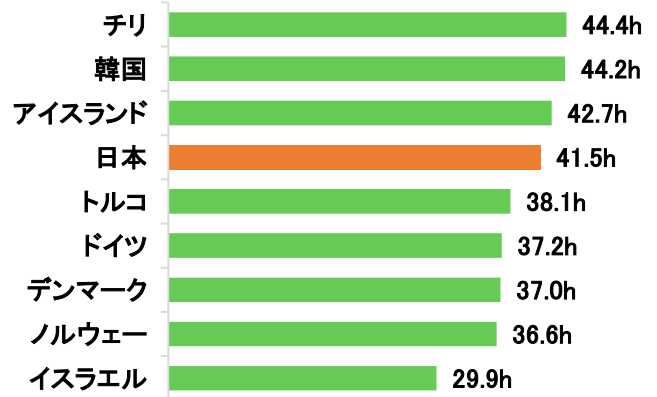
<園長・所長の仕事時間>

○日本の園長・所長の園での1週間当たりの仕事時間は、41.5時間であった。

○園長・所長の仕事時間が最も長いのは、チリ(44.4時間)で、韓国(44.2時間)、アイスランド(42.7時間)と続き、日本は4番目であった。

※調査では、園長・所長に、「この園において、あなたは通常、週に何時間、勤務していますか。」と尋ねた。

図 園長・所長の園での週当たり仕事時間



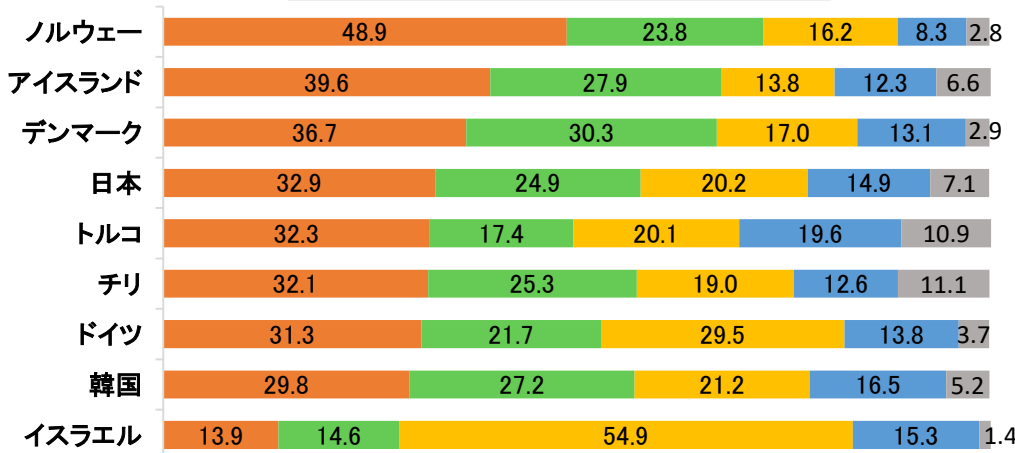
<園長・所長としての仕事の時間配分>

○イスラエルを除く参加8か国で、園長・所長は、園長・所長としての仕事のうち「管理やリーダーシップに関する業務、打合せ」に最も多くの時間を費やしており、仕事時間全体に占める割合が高いのは、ノルウェー(48.9%)、アイスランド(39.6%)、デンマーク(36.7%)で、日本は32.9%と参加国中4番目に高かった。また、日本の園長・所長が「管理やリーダーシップに関する業務、打合せ」に費やす時間の割合は、国公立の園(28.4%)よりも私立の園(35.8%)の方が高かった。

○園長・所長が「教育に関するリーダーシップ」に費やす時間の割合は、デンマーク(30.3%)が最も高く、次にアイスランド(27.9%)、韓国(27.2%)、チリ(25.3%)と続き、日本は5番目の24.9%であった。

○日本の園長・所長が「子供との関わり」に費やす時間の割合は20.2%であり、参加国中4番目であった。

図 園長・所長としての仕事の時間配分 (%)



■ 管理やリーダーシップに関する業務、打合せ： 規則管理、報告、予算管理、監査準備、国や地方自治体関係者からの要請への対応、方針の立案、園の改善計画など管理やリーダーシップに関する活動、保育者採用などの人事管理を含む。

■ 教育に関するリーダーシップ： 質の高い学びの環境を促進するための職員との打合せ・会議、新たな指導法や子供の発達に関する保育者の研修計画の作成を含む。

■ 子供との関わり： 学びの活動や遊びへの参加、ケアを含む。

■ 保護者との関わり： 公式なものとは非公式なもの双方を含む。

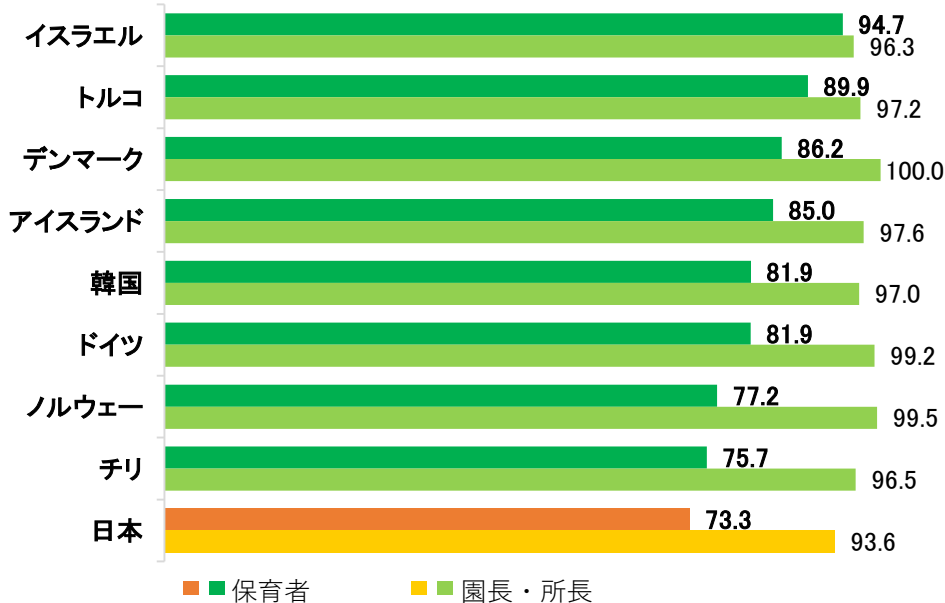
■ その他

8. 園長・所長のリーダーシップ

<園の意思決定への保育者の参加>

- 「園長・所長は、重要な決定において、全ての保育者が意見を言うように促している」ことについて、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の保育者は73.3%であり、参加国中で最も低かった。
- 他方、「この園は、保育者が園の意思決定に積極的に参加する機会を提供している」ことについて、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の園長・所長は93.6%であった。
- これらの質問項目について、園長・所長と保育者の回答を比べると、全ての参加国で園長・所長の方が「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した割合が高く、日本では20.3ポイントの差があり、ノルウェー(22.3ポイント)、チリ(20.8ポイント)に続いて3番目にこの差が大きかった。

図 園長・所長及び保育者が感じる園の意思決定への保育者の参加 (%)



※ 「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した者の割合。

<園長・所長による意思決定と責任の共有>

- 「園の課題について、責任を共有する文化がある」ことについて、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の園長・所長の割合は78.4%であり、参加国中で最も低い割合であった。
- 「重要な意思決定は私自身が行う」ことについて、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の園長・所長は参加国中で最も高い83.6%であり、園長・所長に責任が集中する傾向が示された。

図 園の課題について、責任を共有する文化がある割合 (%)



※ 「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した園長・所長の割合。

表 重要な意思決定を園長・所長が行う割合 (日本) (%)

重要な意思決定は園長・所長自身が行う	割合 (%)
非常によく当てはまる	23.5
当てはまる	60.2

<園の意思決定への保育者の参加と保育者の満足度>

- 二項ロジスティック回帰分析を用いて、保育者の属性(最終学歴、通算勤務年数、雇用形態等)及び園の属性(運営形態や子供1人当たりの保育者数等)の影響を取り除いたうえで、「**園長・所長は、重要な決定において、全ての保育者が意見を言うように促している**」ことについて、「非常によく当てはまる」と回答している保育者は、そうでない保育者と比べて、「**現在の園での仕事を楽している**」「**自分の園を良い職場だと人に勧めることができる**」「**全体としてみれば、この仕事に満足している**」ことに「非常によく当てはまる」と回答する傾向が全ての参加国で見られた。
- すなわち、日本を含む全ての参加国において、**園長・所長が「重要な決定において全ての保育者が意見を言うように促している」園で、仕事や園に対する保育者の満足度が高かった。**

表 保育者の園の意思決定への参加と保育者の満足度に関する
二項ロジスティック回帰分析の結果

	「園長・所長は、重要な決定において、全ての保育者が意見を言うように促している」について「非常によく当てはまる」と保育者が回答した場合とそうでない場合で、以下について「非常によく当てはまる」と保育者が回答する可能性の違い					
	現在の園での仕事を楽している		自分の園を良い職場だと人に勧めることができる		全体としてみれば、この仕事に満足している	
	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差
チリ	4.1	(0.2)	5.9	(0.2)	3.8	(0.2)
ドイツ	3.7	(0.2)	6.3	(0.2)	3.2	(0.2)
アイスランド	3.7	(0.2)	5.7	(0.1)	3.2	(0.1)
イスラエル	3.8	(0.2)	5.9	(0.2)	2.6	(0.1)
日本	3.0	(0.3)	3.9	(0.2)	2.2	(0.2)
韓国	7.1	(0.3)	6.3	(0.2)	2.9	(0.2)
ノルウェー	3.4	(0.2)	3.7	(0.3)	3.0	(0.2)
トルコ	4.4	(0.2)	5.3	(0.2)	2.6	(0.2)
デンマーク	2.3	(0.3)	3.5	(0.3)	2.6	(0.3)

※この分析では、保育者の最終学歴、保育者としての通算勤務年数、雇用形態、雇用上の勤務時間、対象グループ/クラスでの役割、園の所在地の人口規模、園の運営形態、園の在籍児数、子供1人当たりの保育者数、及び社会経済的に困難な家庭環境にある子供の在籍割合をコントロール変数として用いている。

※オッズ比は、ある事象の起こりやすさ(この表では、保育者が「現在の園での仕事を楽している」「自分の園を良い職場だと人に勧めることができる」「全体としてみれば、この仕事に満足している」に「非常によく当てはまる」と回答すること)が、「園長・所長は、重要な決定において、全ての保育者が意見を言うように促している」ことに「非常によく当てはまる」場合と、そうでない場合でどの程度異なるのかを推定している。オッズ比が1より大きいほど満足度が高いと回答する可能性が高いことを意味する。

9. 国、地方自治体からの支援の必要性

<国、地方自治体からの支援に対する園長・所長のニーズ>

- 「**国、地方自治体からより多くの支援が必要である**」ことに「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した日本の園長・所長は参加国中で最も高い89.0%であり、2番目に高いのは韓国(87.9%)である。一方、ノルウェー(21.2%)、デンマーク(31.3%)では、その割合は低い。

※「非常によく当てはまる」「当てはまる」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の4つの選択肢のうち、「非常によく当てはまる」又は「当てはまる」と回答した園長・所長の割合

10. 園長・所長の研修

<園長・所長の研修等の形態>

- 参加国全体で、多くの園長・所長が過去12か月の間に参加している研修等(専門性向上のための活動)は、「対面式の講座やセミナー」「保育者、園長・所長や研究者による研究発表、教育問題に関する議論を行う会議」等であった。
- 研修等のうち、日本の園長・所長が参加した割合が最も高かったのは「他の園の見学」(74.1%)であった。

表 日本の園長・所長が過去12か月の間に参加した研修等の形態(%)

研修等の形態	割合(%)
他の園の見学	74.1
保育者、園長・所長や研究者による研究発表、教育問題に関する議論を行う会議	71.4
対面式の講座やセミナー	54.9
保育者の研究グループへの参加	51.6
新任園長・所長研修、メンタリング	50.3
公式な取組としての、園長仲間の観察又は自己観察、実践指導	42.0
資格取得プログラム(例:学位課程、履修証明プログラム)	10.7
オンラインの講座やセミナー	6.7
その他	50.1

<園長・所長の研修等のニーズ>

- 参加国全体で、園長・所長は「国・地方自治体の現在の幼児教育・保育政策についての知識や理解」「園の質を向上するためのデータの活用(例:保育者や保護者からの意見・反応)」等について専門性の向上(研修等)の必要性が高いと感じていた。
- 日本の園長・所長は、「保育者の実践や子供との関わりの観察」「保護者との連携」「子供の育ちや学び、生活に関する園の目標の策定」「園の質を向上するためのデータの活用」「保育者への効果的なフィードバックの提供」「小学校との連携」について専門性の向上(研修等)の必要性が高いと回答しており、いずれも参加国中で最も高かった。

表 日本の園長・所長の研修等のニーズ(%)

研修等のニーズ	割合(%)
保育者の実践や子供との関わりの観察	56.9
保護者との連携	56.7
子供の育ちや学び、生活に関する園の目標の策定	53.9
園の質を向上するためのデータの活用(例:保育者や保護者からの意見・反応)	45.7
保育者への効果的なフィードバックの提供	43.1
小学校との連携	42.8
国・地方自治体の現在の幼児教育・保育政策についての知識や理解	40.0
リーダーシップに関する新しい研究や理論についての知識や理解	36.6
人事管理	33.7
公平性と多様性(例:民族的・文化的多様性、家庭背景)の促進	26.8
財務管理	20.2

※ 「高い」「ある程度」「あまりなし」「全くなし」の4つの選択肢のうち、「高い」と回答した園長・所長の割合。

<園長・所長が研修等に参加する上での障壁>

- 専門性向上のための活動(研修等)に参加する上で、「**専門性向上のための活動(研修等)の日程が自分の仕事のスケジュールと合わない**」ことを「非常に妨げになる」又は「妨げになる」と回答した日本の園長・所長は76.3%、「**自分の不在を補う人員が不足している**」ことを「非常に妨げになる」又は「妨げになる」と回答した日本の園長・所長は55.5%であり、いずれも参加国中で2番目に高い。
- また、「**専門性向上のための活動(研修等)の費用が高すぎる**」ことを「非常に妨げになる」又は「妨げになる」と回答した日本の園長・所長は42.5%であり、参加国中で3番目に高い。

表 日本¹の園長・所長が研修等に参加する上での障壁 (%)

研修等に参加する上での障壁	割合 (%)
専門性向上のための活動(研修等)の日程が自分の仕事のスケジュールと合わない	76.3
自分の不在を補う人員が不足している	55.5
専門性向上のための活動(研修等)の費用が高すぎる	42.5
家庭でやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない	35.4
専門性向上のための活動(研修等)に参加するインセンティブ(例:奨励金)がない	34.7
自分に適した専門性向上のための活動(研修等)がない	30.2
参加要件を満たしていない(例:資格、経験、勤務年数)	15.8

※ 「非常に妨げになる」「妨げになる」「妨げにならない」「全く妨げにならない」の4つの選択肢のうち、「非常に妨げになる」又は「妨げになる」と回答した園長・所長の割合。