

令和2年度第1回人材育成のための意見交換会 議事要旨

1 開催日時

令和2年10月2日（金） 午後3時00分～午後4時30分

2 開催場所

大手町平和ビル 5階 小会議室

3 出席者等

(1) 学識経験者・教育関係者・関係団体代表者

深澤 悦子【座長】（広島都市学園大学子ども教育学部子ども教育学科
准教授）

伊藤 唯道 （広島市私立保育園協会 副理事長）

清川 里佳 （広島市私立幼稚園協会 副理事長）

是平 千栄 （広島市保育園長会 副会長）

野上 朋子 （広島市立幼稚園長会 副会長）

(2) 事務局（広島市こども未来局・広島市教育委員会事務局）

保育企画課 課長補佐

保育指導課 主幹

教育企画課 課長補佐、主幹、主任指導主事、指導主事、主事

指導第一課 主任指導主事

教育センター 主任指導主事

4 議題（公開）

「研修の考え方」について

(1) 令和2年度人材育成のための意見交換会について

(2) 幼稚園教諭・保育士等に係る研修の考え方（たたき台）

5 傍聴人の人数

0名

6 意見交換会資料名

- ・令和2年度人材育成のための意見交換会について（資料1）
- ・「幼稚園教諭・保育士等に係る研修の考え方」（たたき台）（資料2）

7 出席者の発言要旨

事務局の説明に対し、以下のような意見・質問があった。

※1 ○は学識経験者・教育関係者・関係団体代表者、●は事務局職員の発言を表す。

※2 「幼稚園教諭・保育士等」は「保育者」と記載している。

● 資料1の説明

（特に意見等無し）

● 資料2の説明

○ 研修の考え方には、外部研修をより効果的なものとするために、各園等における

職場内の風土づくりや内部研修の充実などが必要であるということも整理できるとよい。

- 往還型の研修は、外部研修における学びを園内で反映するために重要である。各園等において、自己評価やキャリアアップなどに関連付けて取り組むことができる上に、保育者が外部研修で学んだことを園内で生かし成長するなどのよい循環が生まれる。
- 事務局では、研修メニューをどのように示していく予定なのか。
- 人材育成の基本的な考え方を踏まえた研修の考え方を示し、キャリアステージに応じて各団体が実施している研修を整理していくことを考えている。
- 研修により資質能力を高めていくため、外部研修と内部研修を組み合わせるという形で整理しているが、このことが往還型の研修に該当すると考えられるので、この重要性を強調してほしい。
- 往還型の研修は保育者の成長にとって効果的である。保育者は、研修で得た知識を保育実践において深め、保育を構想する力につなげることができる。
- 往還型の研修は、幼稚園・保育園・認定こども園等がどの立場においても取り組むことのできる研修の1つの型として考えられる。
一方、9月30日に厚生労働省のホームページに掲載された、「保育の現場・職業の魅力向上検討会」に関する資料では、保育士の研修時間の確保が求められているようである。
- 幼稚園の現場においても、幼稚園教諭の研修時間を確保することが難しい状況である。
- 保育者の研修機会の確保が困難であるという状況を踏まえると、「保育者が様々な課題に対して向き合う」ことができる研修とは、どのようなものになるのか。
- 保育者が、子どもの姿を語り合える職場は、保育者の士気を高める職場であることから、そうしたことが実現しやすい園内の環境づくりや仕組み作りが必要となる。また、保育者が自分の考えを言語化する力を育成することが大切であると同時に、職場内で、保育者が発言しやすい雰囲気を作ることも重要である。自園の若い保育士の姿を見ると、養成校において自分の考えを表現する力を育成されてきたことが伺えるので、経営者や管理者は、保育者に育成されたこうした力が生かされるような体制や環境づくりをすることが必要である。
- 保育者は、自分の理想とする保育についてイメージを持つことが大切であるため、研修体系の作成に当たっては、そうした力が育成される研修になるとよい。
- 保育者は、外部研修で学ぶ保育と自園の理念や方針がかけ離れている場合に戸惑うことがある。そのため、園の理念と保育者の主体性の兼ね合いを考えて研修体系を考える必要がある。
- 保育者の主体性が各園において、引き出されることや生かされるような研修が必要だと考えられる。

- 以前に実習生を受け入れた際に、学生がカンファレンスを行い、自分の学んだことや思いを語り合っていた。養成校の学生は、このような経験を繰り返すことにより、自分の保育に関する考え語る力を身に付けている。こうした学生が保育者になった際に、この力を生かしていけるよう、園長やベテランの保育者が学ぶ研修も必要である。
- 保育を語り合うことができるようになる研修が必要であるということからスタートすれば、どのような研修内容にしていくとよいのかを考えていけるのではないか。
- 研修体系には、保育者が、子どもの姿を見取る力や、子どもの理解を積み重ねることが重要であることを示すとよいのではないか。
- これまでの意見をまとめると、子どもにとっての最善の保育を提供するための研修とするためには、どのように子どもの姿を理解するのか、どのように子ども理解をするのか、どのように保育内容の充実を図るのか、などを保育者に問う研修とすることが求められる。
- 保育者は、日頃の会話では多くの発言することができる。しかし、研修や会議などの場では発言できなくなることがある。人前で発言する経験を積むことも大切であるため、外部研修では、学んだことを語る場を設けるなどの研修スタイルを推奨するとよいのではないか。
- 保育者は、研修でインプットしたことをその場でアウトプットすることにより、学びが深まる。学んだことを語るという研修のスタイルは保育者の育成にとってよい。
- 目指すべき保育者としての保育が実践できるよう研修の体系を整理するという点については、どのように考えていくのか。
- 広島市が一体的にどのような子どもを育てていきたいのか、という思いが込められるとよいのではないだろうか。
- 「目指すべき保育者」という表現は、保育者が読むと受け身のように捉えてしまう。保育者の主体性を考え、「目指したい保育者」などという表現にできないだろうか。
- 他にも「課題に対して積極的に向き合う」という表現は、ネガティブな印象を受けるため、柔らかいイメージの表現にできるとよい。
- 「保育者が目指したい保育者の姿に向けて積極的に向き合い、選択できる研修」ということで整理してはどうかと思う。また、園内研修など、園内での学びに関する体制づくりについてはどのように考えるとよいか。
- 管理職は、保育者が主体的に学び合えるような園内の風土づくりについて学ぶ機会が必要であると考えます。また、同じような立場の者が共に語り合える研修があるとよい。
- 管理職には、外部研修に参加した保育者が学んだことを園内で実践できるよう後押しすることや、研修に参加していない保育者と学びを共有する機会を作るなど、

外部研修での学びを効果的なものとするのが求められる。

- 研修の考え方には、研修のスタイルについてもふれることで、本市の独自性にもつながるのではないだろうか。
- 最近では、往還型の研修に力を入れる園が増えている。広島市私立保育園連盟においては、保育技術に関する研修よりも、子どもの見方に関することを重視した研修を実施している。保育技術に関して学ぶ研修は、受けた保育者が自園ですぐに実践しようとする。しかし、子どもの理解ができていなければ、自園の子どもに合った保育を展開することができない。そのため、子ども理解をベースにした研修をすることが必要である。
- 私立幼稚園協会においても、各園の特色を大切にしながら、保育者が子どもの理解を重視できるよう徐々に研修のスタイルを変化させている。
- 各団体において研修の内容やスタイルが変えられない部分は、独自性を有する研修として必要であると考えられる。
- 研修体系を整理するに当たっては、各団体が実施している研修を広島市が実施している研修に相当するように振り分けて、保育者はどこに所属していても同様の研修を受講できるようにした上で、研修のハンドブックを作成して、保育者がキャリアステージに応じて受けてきた研修を共通で登録できるよう仕組みとすれば、広島市全体で一体的に保育者が学ぶことになるのではないだろうか。そのためには、保育者が多くの研修機会の中から選択しやすいように、研修を受けられるチャンネルは多い方がよい。
- 保育者が主体的に学びたくなる研修を行うことが重要である。
- 各団体の研修の役割として、例えば、専門的な内容の研修を各団体が実施し、基本的な内容の研修を広島市が実施するなど、各団体と広島市で役割を分けて研修を実施していくことも手法としてはよいのではないか。
- 役割分担して実施するのであれば、私立の園等には、園の特色があることを考慮しておくことが必要である。
- 外部の人材による視点が入る研修も必要であることを整理するとよい。園内研修コーディネーター研修Ⅱにおいては、研修の実施に当たり公開保育をセットで位置付けている。これにより、ミニ公開保育をする園等が増えてきている。更に今年はその取組を広げようとしていたが、コロナ禍で中断している。
- 私立幼稚園協会の加盟園では、各区が順番に毎年1園ずつ公開保育を実施している。
- 各園にとって公開保育は負担になるというイメージがある。公開保育のための保育を準備しようとするので、そうしたイメージを払拭していくことが必要となる。
- 研修体系に公開保育のあり方を示し、公開保育に対する考え方やイメージを変えていくとよい。
- 公開保育を実施した園は、取組の効果を実感しており、再度公開保育の実施を望

むことが多い。

- 一方で、こうした公開保育は、小規模な園等においては人員的に大変な取組である場合もある。
- 公開保育を実施した際には、子どもの姿について語り合うことができた。以前、他園の公開保育に参加した際には、保育について指摘されることが多く、負担となったという感想を聞いたこともある。そうならないようにすることが必要だ。
- 公開保育では、参加者が子どもの姿を語れることが大切な視点となる。ここまでの意見を踏まえると、外部研修と内部研修に加え、公開保育の重要性やあり方を体系の中に示すことができるとよい。
- 私立幼稚園では公開保育を行う園が、自園の保育について見てほしい部分を事前に示し、参加者に問う取組を行っている。また、公開保育をした園が、今後の保育についてプラスとなる意見を得られるような雰囲気がある。そうすることで、公開保育を実施した園と参加した園の保育者の両方の学びにつながる。
- 公開保育の実施に当たっては、できるだけハードルを低くして、外部の人材の視点で見てもらえるようにしていくことが大切である。
- 研修を見直す方針として、「必要な研修を受けられるように」というよりも、「学びたいと思える研修」として整理してはどうだろうか。
- 学びたい研修、求めたい研修、という視点は重要である。
- 「意欲的に学ぶ」というよりも、「主体的に学ぶ」という表現の方が望ましい。
- 保育者が求める学びには、計画にはないものや突如必要に迫られるものなどがある。研修体系を検討する際には、現場が学びたい内容を取り入れながら、園等の意向を基にした、「学びたくなる」研修ができるとよい。
- 現場が学びたい内容に基づいた研修を実施するというあり方は、主体的に学ぶ研修にもつながるので、そうした研修の枠もあるとよい。
- 研修の大枠には、保育所保育指針や幼稚園教育要領等を基にして、保育者がベースとして学ぶ枠と、タイムリーな内容を学べる枠を設けることも必要である。
- 今年度であれば、COVID-19に関する感染症対策などは別枠に当たる。
- 「研修に対する保育者の意識を高めていく」というよりも、「学びたいという意識を高めていく」や「主体性を高めていく」と整理してはどうか。
- 保育者の学びを支援していくという記載もあるとよい。
- 保育者として資質・能力を高めることと、管理職としての資質・能力を高めることを分ける必要があるのかもしれない。管理職に関しては、マネジメントしていく力を付けるためのシステムが別で必要であると思われる。