

令和7年度第2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7年12月19日（金） 午後3時30分～午後5時00分

2 開催場所

広島市中区社会福祉協議会（大手町平和ビル）5階 小会議室

3 出席者等

(1) 学識経験者・関係団体代表者

伊藤 唯道【座長代理】（広島市私立保育協会 副理事長）

山村 圭司 （広島市私立幼稚園協会 理事・教育研究委員長）

栢木 章子 （広島市保育園長会 副会長）

岡田 幸子 （広島市立幼稚園長会 副会長）

※ 深澤 悦子 様（広島都市学園大学 教授）【欠席】

(2) 事務局（広島市こども未来局・広島市教育委員会事務局）

幼保企画課 岩永主査、三宅主幹、森本主事、田原保育専門員

教育企画課 内田課長補佐、宮崎指導主事、斎藤主事

指導第一課 大下課長補佐、原田指導主事

教育センター 吉川主任指導主事

4 議題（公開）

園内研修の充実に向けた取組について

5 傍聴人の人数

0名

6 意見交換会資料名

こどもの育ちを支えるための語り合い

7 出席者の発言要旨

議題に関する事務局の説明に対し、以下のような意見・質問があった。

※ ○は学識経験者・関係団体代表者、●は事務局、それぞれの発言を表す。

- 3ページの4行目の「公立・私立、幼稚園・保育園等」について、12ページのように、幼稚園教育要領・保育所保育指針・認定こども園教育・保育要領を並べて記載するのならば、例えば、「公立・私立、幼稚園・保育園・認定こども園等」といったように、認定こども園も記載してはどうか。

- それならば、幼稚園教諭・保育士等ではなく、保育教諭も加えて記載するのもよい。
- 3ページの目指す保育者の姿の前文の主語は、大人とこどものどちらなのか。
- 目指す保育者の姿のことを記載しているため、大人が主語である。
- そうであれば、前文の最初の記載を「全てのこどもが」から「全てのこどもに」と修正するとよい。
- 同じ、前文の部分にある、「3つの資質・能力」について、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」はなじみがあるが、「資質・能力」は高等教育までつながっているため、「資質・能力の基礎」と記載してもよい。

また、「こどもとの信頼関係を基盤とする幼児教育・保育」の見出しの中の「応答的な触れ合いや言葉掛け」は触れ合って言葉掛けすればよいという捉え方にならないように、「関わり」と記載してもよいのではないか。
- 7ページの園内研修チェックリストを、自園を想定して実施した。その際、チェックリストのみを見ると、AからFの区分が何かわからないままチェックしていくことになる。8ページまで読み進めると、区分の意味が分かるが、意味を理解しながらチェックする方法ではどうか。
- 園内研修チェックリストの活用方法としては、まずは保育者が先入観なくチェックリストを実施し、その後、8ページにおいて、チェックリストの結果を参考にし、自園のカラーゾーンを選択できる手順にしている。
- このチェックリストは園のどの立場の人が活用することを想定しているのか。

例えば、園長と職員がそれぞれにチェックリストを実施した場合、園長のチェックした結果と職員の結果は相違することが考えられる。
- チェックリストを活用する先生の役職や立場は具体的に決めていない。多様な実態がある幼児教育・保育現場において、園内研修を始めるきっかけとなることや充実させていくための参考となることが重要であると考えている。園の実情に合わせ、例えば、園内研修を企画する先生や園長など、様々な立場の先生に柔軟に活用してもらいたい。
- 園内の職員の思いを知りたいと思えば全体で活用するのもよい。
- そうすることで、何か傾向が見えてくるかもしれない。
- チェックリストの区分の示し方については、区分の意味を先に示しても、後に示しても、結局意味は伝わると思うが、変更することが望ましいだろうか。

- どちらでも意味は伝わると思うが、このままでよいように思う。
- 6ページにチェックリストを縮小して示している表は、前回のデータが残っているため、変更するとよい。
- この部分については、新たなものに差し替える。
- 指針や要領の改訂に向けて、「環境の再構成」という言葉がしきりに出てくる。そのため、チェックリスト内に記載している「語り合い、振り返っている」の部分については、「語り合い、振り返った後に再構成をする」が入るとよい。
- チェックリストの区分について、例えば、もし、カラーゾーンを意識して利用するならば、カラーゾーンの色を入れるということも考えられる。
- それについては、先入観なく、まずチェックするかたちにするのか、それとも、カラーゾーンを意識しながらチェックするかたちによる。
8ページの一番下の部分について、それぞれの区分に「課題がある場合は」という言葉の後に、その区分に応じたカラーゾーンを勧める流れになっているのだが、課題がないと感じる先生や園があった場合にはどうなるのだろうか。
- 園内研修や園の保育の質の向上などには、ゴールがないということを示したい。
- 例えば、一番下の行のオレンジゾーンの部分には、「Fに課題がある場合、若しくは、課題を感じない場合は」といった言葉を入れると、ゴールがないことが分かるようになる。
- 各カラーゾーンの詳細を説明するページの見出しについて、例えば、10ページでは、「まず、こどものことを語ってみよう！」の文字を大きくし、「というカラーゾーン」の文字を小さくする方が、どのようなことをするとよいのかがより分かりやすくなる。他のカラーゾーンの見出しも同様に、文字の大小を修正するとよい。
- 14ページの真ん中にある「近隣の保育者や小学校教諭、地域の方」の部分に、保護者を入れてみてはどうか。
- 実際に保護者を交えた語り合いを実施してみてどうだったのかを聞いてみたい。
- それについては、今年度、広島市保育連盟の特別研修会で初めて保護者を交えた語り合いをリモート開催で実施した。各園等の職員と保護者が、講師の話のリモートで聞いて語り合うといった内容だったが、充実した時間になった。

- 語り合いの中で、保護者は積極的に発言する場面もあったのか。
- 保護者が積極的に発言していたし、園が大切にしていることや考えなどを保護者へ伝えることもできた。さらには、保護者の考えを園がつかむことにもつながっていたため、充実した取組になった。
- 講師は学識経験者だったのか。
- 玉川学園大学の大豆生田教授が講師を引き受けてくださり、概ねの参加者数は、保育者3000人、保護者300人だった。
- 全国で実施された取組だったのか。
- 全国ではなく、広島市だけで実施した取組である。園によっては、保護者が参加できず、職員のみが参加していた。時間にすると、2時間くらいの内容だった。
オレンジゾーンに保護者を入れるのは少しハードルが高いだろうか。
- 少し高くなるかもしれない。
- 保護者のみを対象とした保護者講演会を開催し、講演後に質疑応答の時間を設けて実施したことはある。
- そのような講演会では、講師に自園の事例を取り上げて話をしてもらえば、自園の考えや大切にしたいことを保護者にも理解してもらうことにつながるかもしれない。
冊子の別の部分に移るが、16ページに架け橋だよりのことを載せているが、これは、どのような意図があるのか。
- 外部を交え保育を振り返るオレンジゾーンでは、小学校教諭を含めた語り合いのことを記載しているため、参考になると考え、載せている。
- 内容的には、園と小学校が一緒に学んだ内容もあるので、確かに参考になる。
- オレンジゾーンでは、自園に園外の先生を招くことが書いてあるが、例えば、自園の職員が外部の研修で学んだことを持ち帰り共有するなどして学びにつなげることも入れるとよいのではないか。
冊子全体の体裁のことになるが、冊子の各ページの下部にあるページ数を示す数字のフォントをもう少し大きくすると見やすくなる。
- この冊子は、今年度内で固めて、次年度には、各園へ周知されるという認識でよいか。

- そのような予定で進められるようにしていきたい。
- 3ページ目の「こどもの主体的な活動を引き出す適切な環境構成を行う幼児教育・保育」の部分には、「計画的に時間、空間、素材、自然、地域、人が相互に関連し合う環境を構成することにより」とあるが、「人、もの、こと」でいう「こと」がないので、例えば、「事象」などを入れてもいいかもしれない。
- その部分については、「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」を作成する際に、幼稚園教育要領や保育所保育指針などを踏まえ、こういう標記にしたように記憶しているため、再度確認する。
- ここからは、この冊子ができてからの活用についてもご意見をいただきたい。
- 事務局としては、例えば、乳幼児教育保育アドバイザー派遣制度を活用して初めて園内研修に取り組む園があった場合、この冊子を参考にしながら、アドバイザーが支援できるのではないかと考えている。
- 各協会や団体を通して周知することができると思う。
- 研修だけの話で言えば、私立の保育園では、研修に参加する園とそうでない園がはっきり分かれている現状があり、各園において、研修情報を職員がどれだけキャッチできているのか分からない。
- 私立幼稚園も似たような現状がある。全ての職員に研修に関する情報等が行き届いているのかどうか不安な部分がある。
- 各園には、園内の組織体制がそれぞれにあるため、難しさが生じている部分もある。職員まで情報が行き届くようにするためには、園長の理解が重要になる。私立保育園では、園内研修の促進を図るため、取り組んだ園に、補助が出る仕組みもある。
- 実施できるかどうかは別として、例えば、乳幼児教育保育支援センターには公式ラインアカウントがある。現在このアカウントは、施設長のみを対象としているが、もし、全ての保育者を対象にした場合は、ダイレクトに周知しやすくなるのだろうか。
- ハードルは高いかもしれないが、それは効果が期待できる。各園の職員が情報を得やすくなると、こうした冊子も活用されるようになるだろうし、研修参加にもつながる。
保育者へ情報が届きづらいことについては、私立保育協会でも感じていることがある。保育士サポートセンターといって保育士が保育園を辞める際の相談窓口を広島市私立保育協会から各園等へ周知したのが、その先になかなか進めない現状がある。

- 自園の保育を変えたいと保育者が思ったとしても、まず、そういった保育者の手元にこういった冊子の情報が届かなければ、目に留まらないし、活用されることもないと思うので、周知できるようにしていきたい。

- 例えば、「職員が離職したくなくなる」といったダイレクトに響くキーワードを入れると、園長としては活用してみようと思うかもしれない。その他には、主任を対象とした研修でこういった冊子があることや活用方法を周知していくというやり方もある。

国にも園長の研修をするよう要求しているが、広島市独自の取組として、全ての園の園長や主任に対する悉皆研修を実施することができるとよいのだが。

ところで、幼児教育や保育の現場からの需要に対し、乳幼児教育保育アドバイザーの人数は、十分足りているのか。

- 時期によって、依頼の数には増減があることや、アドバイザー自身の予定やコンディションなど、その時々状況に応じた調整が必要になるが、現状としては不足していない。ただ、今後のことを考えると、新たな人員の確保が必要になってくると考えている。

- 兵庫県では、研修を積み知事からの保育マイスターの認定を受ける保育マイスター制度を実施している。この制度では、認定を受けた現役の保育者が、保育マイスターとしていろいろな研修の講師として活躍する。広島市全体の幼児教育・保育の質を向上していくために、そのようなことを実施していくのもよいのではないかと思う。

現在、広島市のアドバイザーは幼児教育・保育現場の専門としては、公立の幼稚園と保育園の園長のOBの方が主になっているが、現役の保育者の中にもそういったことに長けている方は多くいる。そのような人材を引き上げることを通して、全体の保育者の資質・能力をボトムアップしていくとよいのではないか。

広島市保育連盟では、園内研修コーディネーター養成講座を実施しているが、結局、園内止まりなので、そこをもう一歩進めていくことも検討している。

先ほど話した兵庫県の例では、認定を受けるに当たり、複数回の研修の最後に模擬授業も実施しているようだ。その上で知事から認定を受けている。さらに、保育マイスターが他の園に呼ばれ、訪問する際には、お金が支給される仕組みもできており、保育者のキャリアアップとしての機能にもなっている。

話は変わるが、小学校教諭と保育者が参加する研修に小学校教諭の参加が少ないといった現状があるが、それは、悉皆にするなど、研修の位置付けを変えるとよいのだろうか。

- 先日、中央セミナーに参加してきた。今話題に上がっている、ミドルリーダーの育成の取組について、神戸大学の北野教授が神戸市の取組を、玉川大学の大豆生田教授が横浜市の取組をそれぞれお話されていた。公私を問わず、他の園を指導できる人材を2年から3年かけて養成するというものだった。横浜の取組には、「Yサポ事業」があり、区に一人はそういった人材を配置できるよう人材育成

に取り組んでおり、徐々に人材が増えているとのことだった。つまり、遠くに行かなくても行政区内で公私を問わず共に学べる環境が整ってきたようだ。

- 広島市保育連盟の園内研修コーディネーター養成講座では、公開保育をするに当たって、グループ討議を見据えて近隣の園を集めるようにしている。そうすることで、研修終了後も何かあればすぐに連絡を取り合える関係づくりができればいいと思っている。ただ、課題としては、参加する園が決まってきていることや、あまりにも運営上の方針等が異なる園が近隣に多く集まる地域があることがある。近隣だけでは難しい場合、市全体から参加者を募るようにしているのだが、いろいろ課題はある。
- 例えば、そういった講座における公開保育に参加した園が、そこへ参加したことと得られたメリットなどを発信している事例はあるのか。
また、園内研修コーディネーター養成講座のポスターセッションのような場をいろいろな園の保育者が見ることができればいい情報発信になるのではないだろうか。
- 園内研修コーディネーター養成講座の最終回に、ポスターセッションをしている。現時点では、発表園の職員と園長、そして市内の保育園等の園長が参加できるのだが、これを別の場所で公開することで、発信することも考えられる。
冊子の話に戻るが、例えば、冊子の中に、アドバイザーの活用ができることが分かるような内容を加えるのもよい。
- 例えば、この冊子をネット上の画面で掲載するのであれば、利用者が項目をクリックしていくことで、最終的に自園に合ったカラーゾーンや研修例が出てくるようになればいい。さらに、そこにアドバイザーの案内につながる URL があれば、使いやすくなる。
今の時代、多くの人が、スマホなどの端末を操作している。そのため、そういったことを視野に入れ作成することで利用されやすくなるのではないだろうか。
- 乳幼児教育保育支援センターではインスタグラムのアカウントを持っているのか。
- 持っていない。
- 若い世代の保育者には、インスタグラムによる情報発信が馴染むと思うので、そういったことも検討していくといいかもしれない。
それと、主任や園長の研修の際に、この冊子について周知するというのもよい。この冊子について新たに研修をするというのは現段階で考えていないのか。
- この冊子は、あくまでも、各園等において、自園の実情に応じた参考としていただくものであるため、現段階では研修として活用することは考えていない。

- この冊子についてはではないのだが、主任など、これから園運営を担っていく立場になる方への研修としては、今年度で言えば、広島市幼稚園教諭・保育士主任等合同研修会において、高知学園大学の山下学長や香川大学の松井准教授に園内研修の内容も含めて話をしてもらっている。
- 今年度の施設長の研修はどうだったのか。
- 講師は、ゆうゆうのもり幼保園の渡邊先生に引き受けていただき、参加者は130名だった。参加施設のおおむねの内訳としては、保育園が90園、幼稚園は10園、認定こども園が20園、小学校が10園だった。
- 各団体の事情もあると思うが、冊子を活用してもらえよう、アピールする必要がある。
そういえば、ホームページで園内研修情報などが、どのくらい閲覧されているのかを把握できるのか。
- 現段階で、閲覧数については、確認していない。
- 冊子は、電子データで各園へ送るようになっているが、紙で送る方が目にしやすい。しかし、今の時代は紙を必要としない傾向もあるため、判断は難しい。
最近、気になることは、保育者がどうすれば当事者性を持つことができるのかという点である。保育者が自分から自園の運営に関わり、園の一員として園の保育を作り上げているという感覚を持つことは重要である。保育者の意見が反映されると保育者もそうだし、園が楽しくなる。そうなれば、保育者が園を辞めないし、学びたいと思えるし、園が変わっていく。そういったことを保育者には感じてもらいたい。
- 自園は、今年から複式学級になり、こどもの人数の減少に伴い職員の人数も減少している。こどもの人数が少なく、1クラスということもあり、全ての職員で全園児を見ているという状態もある。そうすると、一人のこどもについて、みんなで気付きを出し合うことができるため、サポーターで入っている職員も語り合いに参加しやすい。ただ、振り返りをした後に手立てを考え、その手立てを実施したことでどうなったのか、というところまでの検証には至っていない。
- 幼児教育・保育の業界で多いパターンとして、確かに振り返りまでするケースは多くなっているのだが、その次の環境の再構成をしてどのように保育をしていくのかというところについては、全体の傾向として得意でないように思う。最近の語り合いの様子を見ていると、こどものことをたくさん語れるようになっているし、考えを出し合うことができるようになっている。しかし、その次にどのような環境を設定するのかという部分に一步踏み込むと、途端に語れなくなる場面を見る。
- 年齢が若くなるにつれ、幼少期に工夫して遊ぶ経験が少なくなっている。それ

はもちろん、保育者もそうだと思う。だから、次にどうするのかといったアイデアが出づらいのではないかと考えられる。

- 現場には、4時間、6時間、8時間と多様な勤務形態の保育者がいる。あらゆる立場の保育者が自園の保育を自分事にするということは本当に大切だと思う。また、園内研修の自己満足で終わらないように、冊子の中にあるチェックリストもいろいろな立場の保育者に実施してもらえるとよい。
- 重要なのは、各園の職員が受け身でこの冊子を活用するのではなく、主体的に活用しようと思えるようにすることである。そういったことを考えると、幼少期から心情、意欲、態度を育むというのは、本当に重要なことである。