

## 令和5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5年12月19日（火） 午後2時00分～午後3時30分

### 2 開催場所

広島市中区地域福祉センター 5階 大会議室3

### 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教授）  
伊藤 唯道 （広島市私立保育協会 副理事長）  
清川 里佳 （広島市私立幼稚園協会 副理事長）  
川西 千奈美 （広島市保育園長会 代表）  
岩本 弥和 （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）  
保育指導課 主幹  
教育企画課 課長補佐、主幹、主任指導主事、主査、指導主事、主事  
指導第一課 課長補佐、指導主事  
教育センター 主任指導主事

### 4 議題（公開）

- (1) 令和6年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修について
- (2) 園内研修の充実について

### 5 傍聴人の人数

0名

### 6 意見交換会資料名

- ・資料 1 令和6年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修
- ・資料 2 園内研修の充実について
- ・参考資料 園における人材育成の事例

### 7 出席者の発言要旨

議題(2)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。  
（議題(1)についての意見・質問はなかった。）

※ ○は学識経験者・教育関係者・関係団体代表者の発言を表す。  
●は事務局出席者の発言を表す。

○ 参考資料に事例が紹介されている園のように、園長と職員の面談に「各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士等に必要となる力」を活用することは良い取組の紹介であり参考になる。

○ 園内研修を充実させる方向は良い視点である。  
広島市保育連盟において、園内研修の充実に向けた取組を実施してきたが、そ

の取組の内容や頻度は、園等によって様々である。

園に第三者の視点をはじめ多様な視点を入れることは、大変重要である。

広島市保育連盟においては、数年前より、往還型の研修に取り組み、園同士が互いの保育を参観し合う公開保育や、日常の保育を参観して語り合うなど色々なパターンの研修を実施してきた。そういった取組を見てきて、その良さを感じるのは、保育者が語りやすい雰囲気になってきていることである。

- 保育参観をして語り合うことの良い点は、リアリティがあることだ。実践力や専門性を身に付けることが重要である。保育参観は、実践を総合的に捉えることができ、保育者として育ちゆく力量を培うことができる。特に、保育参観は若手の保育者にとって良い取組である。
- 研修に参加した園の多くは、それが転機となり、その後も主体的に保育を見て語り合う取組が続いた。そのため、広島市保育連盟から各園等に対して、研修参加を促すお知らせを出したこともある。  
また、そういった研修については、参加に前向きな園ばかりでないことや参加が困難な園があるといった課題もある。
- その件については、研修に参加した受講者から「その後の保育を見たい。」「今後も交流したい。」といった感想が出たことがよかった。
- 公開保育は、保育者にとってとても良い学びの機会になる。子どもたちと保育者の関わりを目の当たりにして学ぶことは、若手の保育者にとって大変有意義な時間である。  
公立幼稚園では、子どもの数、保育者の数が少なく、切磋琢磨する経験が難しい状況になりつつある。そのため、保育参観できる機会は貴重な時間である。
- 公開保育の内容等は、園によって様々である。それぞれの園が多様な公開保育を実施することで、色々な状況の園が参加しやすくなる。
- 公開保育は、日頃の保育を見てもらう姿勢が重要である。そうすると、必然的に日常の保育の向上に視点が向くため、園内での学びの工夫につながる。
- アドバイザーを活用した取組の紹介だが、小規模保育事業所や認可外保育施設を含む園等からアドバイザー派遣依頼があった際に、近隣の公立保育園の保育参観を乳幼児教育保育支援センターから促した。これにより、今年度は、小規模保育事業所や認可外保育施設等が公立保育園の保育参観をすることにつながったケースが数件ある。
- 小規模な園では、職員数が少ないことなどにより、保育者を外部の研修に参加させられないといった難しさもある。
- 自園の職員を研修に出すと職員数が不足するため、今年は研修参加が難しいというケースが私立保育園でも数園あると聞いた。
- 公立保育園の保育を参観した小規模保育事業所や認可外保育施設等からは、「次回も参加したい。」という感想を頂いている。
- 小規模保育事業所や認可外保育施設等に対し、アドバイザー派遣を活用して公立保育園の保育参観を促す取組は、そういった園が他園の保育を見る良いきっかけ

けづくりになっている。

- 園内研修をどのように取り組むのかということについては、取組に前向きな園ばかりではないことが一つの課題として挙げられる。  
皆様の園では園内研修をどのように実施されているのか、参考としてお聞かせいただきたい。
- 毎月1回、保育終了後の18時半から2時間、園内研修を実施している。  
内容については、複数のパターンがあるが、基本的には各クラスの保育動画を持ち寄り、子どもの姿について皆で語り合うビデオカンファレンスを行っている。それを基にして各クラスでは、次の月の保育計画の中に、気づきや学び得たことを落とし込んでいく。  
その他には、前年度の自己評価で挙げた園の弱点を取り上げ、それを踏まえた次年度の重点目標を設定し、それに対応したプロジェクトチームを職員が組織して取り組んでいる。今年度は、リスク管理、食育、保護者支援、園庭開放などを重点目標に設定して取り組んでいる。それらの目標にチームで取り組むことにより、職員がPDCAのサイクルを通して実践的に学んでいる。
- 昨年度までは、リズム、食育など、チームに分かれて実践しそれを発表するといった園内研修を実施していた。今年度は、子どもについて語り合うことを重視している。また、カンファレンスを中心に園内研修に取り組んでおり、子どもの気持ちを読み取ることや保育者の願い、それにより考えられる環境構成、それによる子どもの育ちを、付箋に書き出し、色分けして整理している。  
園内研修の時間については、職員会議の後半1時間を研修時間に充てている。職員の姿を見ていると、子どもの姿をよく捉えて語り合っており、内容によっては1時間では足りず、続きを次回に持ち越すこともある。  
自園は、職員数が多いため、同じ目標を持ち、一緒に進むことや情報共有を充実させていけるよう取り組んでいる。園が違えば保育の違いを感じるように、園内ではクラスごとに違いがあり、温度差が見えることもある。そのため、様々な立場の先生を巻き込みながら園全体で語っていくことが今年度の目標になっている。  
その他には、クラス単位でカンファレンスを行い、それを園全体で短時間で共有することもある。これについても、子どもの姿を語り合い、それに基づいて環境を変え、子どもの変容を捉えるという流れを大切にしている。
- 自園では、月に1度半日保育の日を設けている。その日の午後に時間を設けて情報共有することや、クラスの課題、気になる子どものことについて語り合うなどに取り組んでいる。最近では、気になる子どものことについて話し合うことが多い。また、学年ごとに話し合ったことを持ち寄り、職員会議後に語り合う時間を設けたり、時間のある時にその都度必要に応じて全体で共有したりすることなどにより、園内研修を実施している。  
外部の研修会等で学んだことが園内の実情とかみ合わないこともある。それをどう捉えていくのかなどを話し合うこともある。
- 公立幼稚園では、園児が15時に降園するため、職員が環境整備をした後に集まり、その日の保育について振り返る時間をほぼ毎日10分程度設けて語り合う。  
園内研修を形式的には設けていないが、子どもの姿、遊び等について話し合い、個別の子どものみならず、多様な子どもの姿についても共有し、遊びについて語り、翌日の計画に入れ込んでいる。  
園内研修は様式があることで取り組みやすくなる。幼児理解から始まり、子ど

もの姿を幼稚園教諭がどのように捉え読み取ったのか、それを踏まえて援助することでどうなったのかといったように、子どもの姿と次の遊びのつながりをPDCAで充実させていけるよう様式を用いて取り組んでいる。必要となる力にも関わるが、次をどのようにしていくのか、その日の保育を明日の保育にどのように繋げていくのかを様式を用いて共有することで、若い先生が理解しやすくなるという良さがある。様式の活用は、研修の足跡が残るという良さもある。

- 皆様より、園内研修についてのお話を聞くと、月1回、日々短時間、時間に余裕があるときなど、必要に応じて園内研修を定期的に仕組みられて実施されているようである。その中では、子どもについて、発達を保障する教育・保育などについて語り合うことや情報共有をされていることが分かった。このような園内研修の必要性について、皆様のお考えを伺いたい。
- もし、日頃から十分対話が盛んな園であれば、特設時間を設けて語り合う園内研修を実施しなくていいかもしれない。  
園内研修は対話可能な職場環境の土台づくりの役割も大きい。それができれば、日常の少しの時間で子どもの姿について語り合い、すぐにそれを保育に落とし込める。個人的にはそれがベストだと思う。
- 専門性については、日常的に語るだけでよいのかという視点もあると思うが、これについてはどうお考えか。
- それについては、第三者の視点を入れる機会や仕組みが必要である。
- 広島市では、市内の園等の園内研修について調査を実施しているか。
- 公立・私立を含む全ての幼児教育・保育施設を対象にしたものは実施していない。
- 最近、広島県乳幼児教育支援センターから「令和5年度乳幼児期の育ちに関する調査」が届いた。それには、園内研修の頻度や内容を問う項目が入っていた。
- 多様な園の園内研修の実態を調査すれば、課題がより詳細に見えてくる。  
園内研修の好事例やアドバイザーの活用例については、情報提供のみで各園等の保育者の触発につながるだろうか。  
園内研修で避けるべきは、研修実施が目的となり、内容の薄い形式的な研修で終わることだ。園内研修は、本当に子どものリアリティをつかみ、遊びの実態を捉えることが重要である。
- 保育者による十分な語り合いの後、アドバイザーのような第三者的な立場の方の助言を受けることや、幼稚園教育要領・保育所保育指針等の根拠に基づいて保育を振り返り、保育実践を評価していくことが保育者の達成感や学びにつながる。
- 園内研修のある程度の段階を示すことが必要かもしれない。例えば、園内で話し合う風土ができてきたら、次のステップに進むといったようにするのもよい。  
最初から第三者の助言や幼稚園教育要領・保育所保育指針等に基づいて保育を振り返ることが園内研修となると、園によっては園内研修に取り組むことに難色を示すことも想像できる。  
また、語り合いの内容も重要である。単に保育の方法だけを話しているようで

は良くない。

さらに、アドバイザーによる支援も園内研修の段階に応じた支援が求められる。多様な園が自園の実情に合わせて取り組めるようにしていかななくてはならない。

- 園内研修について、必要性を感じないから実施しないのか、実施したくても何らかの理由でできないのか、実施されていない要因も多様だと思う。そういったことを把握するためにも実態調査ができるとうい。
- 多様な施設類型があることに加え、広島市内には相当数の幼児教育・保育施設がある。様々な園内研修への思いや課題があると思われる。それを吸い上げることが園内研修の充実に向けた取組のスタートになるのかもしれない。  
本日の参考資料は、園内研修で話し合うことが望ましいものをモデル的に提示しているということでしょうか。
- 直ちに、全ての園に相応したモデルを示すことは難しいが、園の規模、種別などを考慮して多様な園のモデルを示すことにより、各園においては、自園の実情や課題と近いモデルを参考に園内研修ができるのではないかと考えている。  
そのために、多様な事例を積み重ねて情報発信していきたい。
- これまでに、各団体において園内研修の実施等を促す提案等を各園へ発信されたことがあるか。
- 数年前から、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。現在は、他園も巻き込みながら広げていく流れになっている。最近では、研修を変えていくことや、より多彩な視点を入れるということがベースになっている。
- 市立幼稚園には、市立幼稚園教育研究会がある。そこから各市立幼稚園に対して研修会について通知し、各園の職員がその研修会に参加している。研究会の研究テーマは複数あり、各園等ではそのテーマに沿って研究を推進している。
- 園内研修の重要性や実施については、各園等に対し何らかの手法で提示することが必要になるということでしょうか。
- 提示することはよいが、その実施については各園の判断になるし、強制的なものでは学びにならないため工夫が必要になる。  
経営者としての視点になるが、良い語り合いができる園は、離職者の防止につながるという利点がある。そういった経営的立場からの視点をPRすることもよい。
- アドバイザー派遣事業を活用することは、園にとって第三者の視点が入ることや、幼児教育・保育の理論や実践の向上といった点で良いことである。  
園内研修の進め方の提示があるとよい。例えば、本日の参考資料のような内容に、どのようなことを語っているのかをより詳細に記載するのもよい。  
園内研修は、その進め方や捉え方が重要であるため、保育者のパラダイム転換のきっかけづくりが必要ではないだろうか。
- そのためのキーパーソンは園長の存在であり視点である。語り合いを前向きなものにするに当たって大切なことは、子どものことを真ん中に据えることであ

る。そうすると楽しく語り合うことができる。

- そういった時間が重要であり、その確保が求められるが、その実情は園によってさまざまである。
- 幼稚園は、保育園よりも子どもが早く降園するが、思いのほか多忙で、時間の確保が難しい。隙間時間を有効利用するなど、工夫することで語り合いの時間の確保は可能になる。
- 自園では、時間外手当などによりその時間を確保する。
- 本日の参考資料は、必要となる力、アドバイザーを活用した事例を紹介している。センターとしては、こういった形式による多様な園の取組を発信をしていきたいと考えている。
- 多様な園の園内研修の事例を集めて事例集にしてはどうか。各園の実情や課題は多様であるため、そういった事例があることにより各園等の参考となり支援になる。  
幼稚園・保育園等にも小学校・中学校のように行政から研究推進の取組のようなものが一体的に下りてきてもよいと思うのだが、幼児教育・保育にはそういったものが無いように思う。もしそれがあれば研修が広がるきっかけの一つになる。
- 国立の附属幼稚園では、そういったことがあるようだ。国の事業を活用した成果物を目にしたこともある。
- 園内研修の実施に当たっては、どの立場の人が課題を捉え、研修の設定をするのかということも重要になる。園内研修をするきっかけを行政や所属団体から各園に周知したとしても、その実施の際には、各園の職員が自園の課題に応じて研修の設定を行うことが望ましい。  
本来、日々保育実践をしている職員が、子どもの姿を出発点とし、保育の課題を捉え、課題解決に向けて何をしていくのかと声を上げられることが重要である。そういった点からも、園内研修の情報発信の際には、事例のみならず園内研修の仕組みなどについて提示してもよい。
- 自園での経験だが、課題解決に向けて、課題を立て研修計画を立てたことがある。しかし、結局職員にやらせる研修になってしまい失敗した。そうならないような提示ができるとよい。
- 園内研修に対する園の主体を引き起こせる提示であるかどうか重要である。
- 普段から課題や問題意識を持つことができる保育者の存在が重要である。そういった意味で関係団体や園長には、保育者が保育の課題や問題意識について考え行動できる機会を保障することが求められるが、各園等の多様な考えもあるため難しい部分である。
- そういった各園の考えは、難しさであり良さでもある。各園の方針はあるが、自園の保育の公開や交流ができるようにし、中身である保育を問える取組になっていくとよい。  
そういった意味では、保育者を養成する養成校においては、保育の中身を問え

る学生の育成をする必要がある。

- 養成校にもよるのだが、これまでは就職先で求められることを確実に実践できる力を育てていたイメージがある。これからは、自分で考える力を身に付けた保育者の育成が求められる。
- 保育者には、子どもが十分遊べる保育を実践するために、柔軟で臨機応変であることに加え、十分な教材解釈をする力が求められる。学生や若い保育者には、決まっていることだけをこなす力のみが重要なのではなく、クリエイティブな力を身に付けることも必要である。  
価値観が柔軟に広がることが園内研修の良いところでもある。そういった視点を踏まえた事例を示した園内研修マニュアルがあってもよい。
- よく「園内の意識統一」という言葉を聞くことがあるが、統一することはほぼ不可能であり、良いことばかり望めないと思う。方向性のある程度共有することは必要だが、それぞれの価値観や意見があるから、多様な子どもの姿を捉えられる。一般的な企業の運営と教育・保育の施設の運営を同じように考えようとするのは難しいことである。
- 教育・保育は、一貫したものを大切に持ちつつ、多様な価値観や考えをある程度の方向性に向けて共に教育・保育に生かしていくことが重要である。
- 教育・保育はいろいろな手法があってよい。保育で同じ内容の遊びをすることで、保育者が違えば、保育の色は異なる。そして、その保育者に他者が成る事はできない。そのため、自分で保育を工夫することやデザインする面白さを若手の保育者には実感していただきたい。
- そういった一人一人の保育者が持っている良さを生かしながらも、安全・衛生については十分配慮していくことが必要になる。
- 安全や衛生面は命に関わるため、確かに大切にしなければならない。それを踏まえながら、園内研修の仕組みについて示すことができるとよい。  
園内研修を実施すること自体が課題となっている園には、例えば、こういった実情があるか。
- 想像の話になるが、園長や主任がこれまでの保育に満足しており、最新の要領・指針を解釈しながら保育を変容させていないのではないだろうか。
- 課題に気付くことや現代のスタンスを理解することに至らないということだろうか。
- 「今の学生は・・・」「最近の若い者は・・・。」といった言葉をいまだに聞くことがあるが、そうではないと思う。
- 若い方の視点は、新たな保育を生み出すという良さがある。「1・2年目が1番いいね。」というくらい、ベテランを始め園長に至るまで職員がそういった部分に気付き受け入れられるとよい。
- 幼児教育・保育に重要なことや必要なことを現在学んでいる学生や、新卒の保育者が、園での実習や実践を通し、養成校で学んだこととの違いを実感したこと

や違和感を持った時、そこから声を上げていけることが大切だが、なかなかそうになっていない園が多いと思う。そういう声を出せる風土の園が広がるとよい。

- 先日、ある新規採用者の発言で園の保育が変容していった事例を聞いた。
- あの事例は良かった。その園の保育は、それまで変わりそうで変わらなかったが、運動会の反省会か何かの際に、若い保育者が意見を述べたことで、園長がそれを受け入れ、園の保育の変容につながったという事例だった。それを聞いた他園の男性保育者は、自園でも別のアプローチを試みたいと語っていた。こういったことがどの園でもできるようになると面白い。
- 実習生が実習先として選択しない園があると聞いた。養成校で現在の教育・保育について学んでいる実習生が来なければ、今の情勢や新しい風が入らず、新たな人材確保につながりづらい。そういった園は取り残されてしまうことが懸念される。
- 確かにそうになると、大学の教員も学生にそういった園を薦められなくなるため、園にとっては負の連鎖が生まれる。  
何より大切なのは、園自体が園の保育を変容していくことや、より良い保育を提供したいと願っているかどうかである。そういった考えや意欲のある園は、研修や様々な情報を提供することで変わっていくことができると思う。しかし、そうでない園がもしあるならばそれは難しいかもしれない。
- 変わりたいという職員の願いが重要である。そういった園では実習生の受け入れも丁寧に行っているし、その実習生の人材育成について、自分たちの保育を伝えながらどのようにしていくのかを考えている。  
自分たちの保育をより良く変容したいという保育者の願いが無ければ、園内研修の意味や必要性が薄くなってしまう。  
課題に直面するから学ぶというのも一理あるが、園長や職員が自分たちの保育をより良くしていきたいという姿勢を持っているかどうか重要である。
- 園内研修のステップを考えるのもよいかもしれない。  
園内研修の取り組み方について、段階的なもの、何のための園内研修なのか、園内研修はどのようなものなのか、やるべきものではなくやりたいものにしない。基本は、日常の会話から課題が見え、園内研修へ吸い上げられていくようなイメージである。それにより保育者が主体的に学べるものになる。更に、第三者の視点の入れ方も重要になる。そのために、乳幼児教育保育アドバイザーや有識者を助言者として招くとよいことが分かるとよい。  
園内研修の進め方が分からない園等に対しては、必要となる力や乳幼児教育保育アドバイザー派遣事業というのは大変役立つものとなる。  
園内研修の必要性を感じない園がもしあるとするならばどうするか。
- もしそういった園があるのならば、まず話し合い、語り合いの良さを感じてもらえるよう、園同士のつながりを大切にしていかななくてはならない。そうすることで必要性を感じてもらえるとよい。
- 押しつけになると園内研修の意味がないのでそうならないことが重要である。そうしたときに、実践者である幼稚園教諭・保育士は園内研修の重要性を感じていても、経営者である園長等には見えない部分があるかもしれない。そういった園内研修の重要性が見えづらい立場の方に必要性を理解してもらえる方法がある

とよい。

- そうすると、充実・深化期Ⅱの研修には、園内研修の重要性を学べるものも必要になってくる。
- 充実・深化期Ⅱの研修には、幼児教育・保育に関することだけではなく、経営に関することを学べるものがあるとよい。そうすれば、幼児教育・保育の実践をしたことのない経営者の方には、それを入り口にして、研修を受けていただき、幼児教育・保育のことへの理解を徐々に深めてもらえる。
- 園内研修の実践事例には、それを見た園がイメージを持ちやすいよう、当該園が園内研修に取り組むに至るまでのプロセスを一目で分かるようにしておくとうい。
- 園内研修についての発信は、あまり固い印象を与えないように、また、普段の語り合いが研修の充実につながることを見やすくすることで、園内研修というのはハードルが高いものではないことを分かるものにするとうい。
- 園の紹介や園舎の写真を載せるなど、一目見て興味を持つことができるような工夫もあるとうい。そこを入り口にすることもよいのではないか。
- 文字は少なく、ポイントを十分押さえた示し方ができるとよい。
- 他園の取組の様子を知りたい保育者は多い。足を運びたくても園外に赴くことができない園もある。参考資料のように乳幼児教育保育支援センターから発信される情報により、他園の取組を知る機会があることはとてもよい。