

令和 6 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 6 年 1 2 月 2 7 日（金） 午後 2 時 0 0 分～午後 3 時 3 0 分

2 開催場所

広島市役所北庁舎（中区役所）7 階 第 2 会議室

3 出席者等

(1) 学識経験者・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）

山村 圭司 （広島市私立幼稚園協会 理事・教育研究委員長）

川西 千奈美 （広島市保育園長会 副会長）

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）

幼保企画課 主幹、主幹、主事、保育専門員

教育企画課 課長補佐、主査

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) 園内研修のリーフレットについて

5 傍聴人の人数

0 名

6 意見交換会資料名

・園内研修のリーフレット（たたき台）

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。

- 資料の 2 ページ目にある最も該当する内容をチェックする項目は、該当する部分が重複することが考えられるため、現場で活用する際に難しい。ブルーゾーンの項目に「園内の職員と楽しく話せるといいな。」という項目があるが、そもそもそう思える園がどのくらいあるのだろうか。ただ質を向上したいと思っているケースも考えられる。また、人によっては、研修は楽しく話す場ではないと考えている人もいる。そのため、語り合いが重要であるというベースづくりが重要であ

る。そういった理解がなければそこにたどり着けない。

- 資料の２ページ目の①は、実態と課題が分かりやすくなるとよい。また、３つのカラーゾーンについては、レベルのようなものがありピンクゾーンになればよいのか。
- 園内研修のステップアップをどう示すとよいかを考え、まずは語り合いができ、次に園内で保育の振り返りができ、そして外部の方を交えて園内の振り返りを各園にしていけるとよいのではないかと考えている。
- 資料の１ページ目の「こどもを中心とした語り合いをベースとした園内研修のイメージ」に、意義や理念を入れると語り合い自体の重要性がイメージできるようになる。ここで語り合いの重要性を十分示し、２ページ目の項目立てをするとよい。
- どのカラーゾーンも語り合いが重要なので、まず風土づくりを示すことを示すとよい。
- ブルーゾーンで、こどもを中心とした語り合いはハードルが高い。まず、各園等において園内研修の必要性を感じるためには、各園等の保育者自身が語り合いの重要性を理解し、自園の課題を見つけていくことが求められる。そういった部分を考えられる表記が最初にあるとよい。
- 語り合いをベースにする前には、保育の評価がある。その評価をより多くの人としていくという所から園内の語り合いに繋がっていく。しかし、そういった点を入れると、厚くなり、ハードになってしまうかもしれない。
- あまりハードになると、語り合いが批判になってしまうという懸念もある。
- そうであるならば、あっさりと「語り合おう。」くらいの感じでよいかもしれないが、まずは、語り合いの必要性を最初に入れるとよい。
- 語り合いの必要性についてどのようなことを入れるとよいか。
- 例えば、日誌も保育の振り返りである。そのような振り返りをより多くの視点でしていくためには、クラスでの話し合いが必要になる。それをクラス外に広げると園内研修という形になり、さらに広げると公開保育というようになる。保育を良くしたいと考えていく時には、必ず保育の評価や振り返りが必要になるので、その延長線上に園内研修や公開保育があると認識している。
- こどもの姿を振り返る際、１人１人の保育者の見方が異なる。こどもの姿の見方について、年齢や経験の差があると言いきいかもしいかもしれないが、異なる見方を指摘し合うのではなく、こどもにどのように育ってほしいのかということを語り

合ってほしい。

- 語り合いがなければ独りよがりになるという怖さがある。
- 多様な視点の共有が語り合いには必要である。語り合いには、多様なこどもの遊び、姿、生活の実際を共有することが必要になるが、共有という表現になると固いかもしれない。
- 共有より理解という言葉の方が馴染むかもしれない。
- 先程、「独りよがりになる。」という意見があったが、「考え方が偏らない。」という言葉も考えられる。
- 「気づきを得られる。」というのもよい。
- 「語り合いにより気づきを得る。」という表現になるとよい。
- こどもの姿からこどもの思いを考えることが重要だが、その際に、正解がないということが大前提になるとよい。答えはこどもにしか分からないので、保育者には、答え探しをするのではなく、その時々のかどもの姿を多様な視点から見て、その場の最適解を見出すというイメージを持って欲しい。
- 先日、ある保育園に関わった際に、保育者が発表をしていた。「園内研修をした時に、色々な人の意見が出ると、こどもを多面的に捉えられる。」と語っていた。つまり、語り合いは、1人の保育者がこどもの側面を見るだけではなく、複数の保育者が相互からこどもを見ることができる。それはこども理解に繋がっていく。
- 語り合いは、こどもをより多面的に見ることに繋がる。
- こどもは、色々な場面で変化する。保育者がその時々のかどもの姿に関心を持ち、それに応じた手立てをすることで、うまくいったことやそうでなかったことを、話せることが重要である。
- うまくいかなかったことをネガティブに捉えてしまわないようにしたい。
- ネガティブに捉えると辛い場になる。そういった場になると特に若手の保育者の多くにとっては嫌なのではないだろうか。
- 保育者の想像するこどもの思いには正解がない。だから語り合う必要がある。保育者が落ち込む例として、保育者が1人で正解だと思い込み、そのままこどもと関わり、違ったら失敗したと捉えて落ち込む。しかし、語り合いをして、多面的にこども理解をすることができていれば、失敗と捉えなくなる。そうすると、

もっとこうしたらどうなるだろうという保育の面白さが保育士の中に生まれてくる。そのための語り合いと言ってもよい。

- 今の話で言えば、こどもが多様であることを理解するための語り合いということになる。

こどもが多様であると同時に、保育内容も多様であることの理解も重要である。遊びや生活、環境を固定的に捉えるのではなく、クリエイティブなこととして捉えるため語り合う。こどもと保育内容の2点を多様に捉えることが重要である。

- 保育は作っていくものである。望ましい保育もあるがそのための教科書はない。例えば砂場遊びをするにしても、そのアプローチは多様である。先輩の考えやこれまでの経験がヒントになることもある。

- それも語り合えるから分かるということになる。

- 注意したいのは、方法論の語り合いにならないことだ。

- 「こういう遊びをして面白かった。」というようなことをざっくばらんに話せると良い。

- 「関わり方を変えてみたら、こんなふうに変容した。」といった、こども1人1人の日々の姿が、どの保育者の中にも必然的に生まれるようになるとよい。

- ここまでに出了意見のように、語り合いの必要性を資料の1ページ目に記載することができるとよい。その上で、カラーゾーンについてはどのように整理していくとよいだろうか。

- 例えば、項目をチェックしていく中で、項目が多かったらブルーゾーンにするなどしてはどうか。

- この資料は、項目をチェックして進む流れになっている。できているとかできていないということがダイレクトに分かるものにすると、ネガティブに受け取ってしまうことも考えられるため、ポジティブなものにしたいということできう流れにしていると思うがどうか。

- おっしゃる通り、ステップアップしていくように示してしまうと、園によっては、自園はできていないからということでネガティブになることも想像できるため、それは避けたいと考えた。

- 語り合える風土づくりはどのカラーゾーンにも共通のことと捉えると、ブルーゾーンの名称を変えることも考えられるのではないだろうか。

- 職場内の良好な人間関係と、こどものことを語り合うというのは、似ているが異なるようにも思う。
- 会話と対話は違うということもある。こどものことをただ話すのと、明日の保育に繋げるために話すのとでは、似ているようだが違う。
- 自園では、フォトカンファレンスをして、「この時にこどもはどのようなことを考えていたか。」について延々と話したこともある。明らかに答えが分からないので、職員はみんな自分の考えをどんどん出すことができた。それを繰り返す中で、自園の保育者は力がついたように感じている。
- ブルーゾーンは、以前に、園内研修をすることができない園等の話があったからだと思う。そういったことを踏まえると、まずはそこからという研修としてブルーゾーンがあるのはよい。
- 実践事例を参考にすることが示されているが、それを想像すると、結構ハードルが高い。だから、具体的なパターンを入れるといいのかもしれない。例えば、「園児の写真を撮って話すことから始めました。」とか、「本を活用して話しました。」とか、「文部科学省の動画を活用して話しました。」など、やりやすいものを具体的に示すとよい。
- 手順例を示すことも必要になる。
- 話し合いを始める際に困るのは、話す題材である。
- そこが一番大事で、何を語るのかというのは本当に重要になる。
園内研修をするときに、各園の保育者は全体的な計画に紐づけてすることが重要だと思うがどうか。そこに紐づけていなければ、ブレてしまうのではないだろうか。
- 自園ではしていない。今やっているのは、月ごとにクラスの事例を語っている。その際に、クラスの計画の中のどの部分なのかについて説明はあるが、元々の全体的な計画に紐づけてということはしていない。
- そこがつながれば、PDCA サイクルがまわり、どこに位置づいていて、こどもがどのような姿で遊んでいて、保育内容の展開の中で見られるこどもの姿がこうだからこう育っていくというように、各園で取り組んでいるのではないか。
- クラスの中では、そういったことを考えているが、園内研修ではそこまで問わない。
- それを問うのは難しいのだろうか。

- 割と壮大なスケールになってしまうかもしれない。
- クラスや学年では、振り返りの際に語り合いが入っている。
- 各クラスの年間計画に紐づいているということか。
- そうなっている。
- ブルーゾーンは研修のための研修ということになるのか。
- 研修のための研修とも捉えられるが、語り合える園内風土づくりも重要な研修になる。
- ブルーゾーンの場合、何が語り合えるのか。
- 話せないのは、時間や場の確保、話しづらい風土などではないだろうか。
- それを話し合うということか。
- 私のイメージでは、保育をどうこうしようというのではなく、こどものことをとりあえず語ろうという段階である。これを見ると、保育者が楽しくなり、年々考えを出し合えるようになる。そうなるための段階である。「こどもについて話して、楽しいことを感じよう。」というイメージ。
- 資料のページが進むにつれ、ブルー、イエロー、ピンクと進んでいくようにするのは難しいのだろうか。最初に語り合いの必要性。次に、語り合いの風土づくりに入って、面白さを実感できたら次の園内で保育を振り返るに進むというようにしていくと、各園等では、自園がどこまでできているのかを確認しつつ、ステップアップしていくことができるのではないだろうか。たたき台のように、自園に合っているのはどれだろうかという所から入ると、ステップを踏まない園が出てくるのが予想される。

また、カラーゾーンごとに実践事例や考えられる課題を挙げておけば、利用しやすくなる。資料のページが進むにつれ、ブルー、イエロー、ピンクと進んでいくようにすれば、ピンクの「外部を交え保育を振り返る」をするためにはブルーゾーン・イエローゾーンを踏まえておくことが重要だということが分かりやすくなる。
- 例えば、ブルーゾーンの園内研修をするために乳幼児教育保育アドバイザーを利用するのもよい。
- ピンクゾーンでなければアドバイザーを呼べないと思われたいような示し方を配慮する必要がある。どのカラーゾーンにも伴走者がいれば園内研修がやりやすくなる。

必要性を感じなければ園内研修をしようと思わない。やらないといけないができないのと、やる必要を感じていないからしないというのは違う。だから、作成している資料を見た時に「やってみよう。」とか「やらなきゃ。」と思ってもらえるものになるとよい。

- 各園等がどのカラーゾーンから園内研修をするとよいか選べるものになるとよい。
- ブルーゾーンからピンクゾーンまでの道筋を示しながらも、各園が自園の実情に応じて選べるものになるとよい。
- 例えば、資料の１ページ目に書いてある。「自園に合った園内研修を行う。」にあたるところに、柔軟に選ぶことができ、どこから始めますかということが書いてあればよい。その際、手順例として、ブルー・イエローを飛ばしてピンクからスタートしたことであまりいかなかった例とその反対の例を入れておくのもよい。
- そうすると、各園等では、自園の現状をタイムリーに考えるきっかけにもなる。
- ブルーゾーンには、机について話すだけではなく、部屋を変えたり、ソファアに座ったりするなど、安心して話し合える環境についても事例に入れるのもよい。
- 資料の４ページ目に実践事例として挙げている園内研修情報に、どのような事例が載っているのかを具体的に示すというのもよい。
- カラーゾーンの色味がもう少し見やすくなるとよい。
- 文字を黒くすると読みやすくなるかもしれない。
- 複数のページになるのであれば、リーフレットとは呼ばなくなる。
- 見出しを含め、名称も改めて検討する。
- こどもを中心とした語り合いがベースになると思うので、サブテーマには「こどもを中心とした語り合い」という言葉を入れてはどうか。また、３つの視点があるのでそれを入れるのもよい。
- ２ページ目の見出しには、以前に御意見をいただいた、「『語り合いをベースにした園内研修』をやってみましょう！」という言葉を入れてみたが、これを最初に入れるのはどうか。

- リーフレットといった名称を使用せず、最初から園内研修をすることを呼びかける題名にするというのはいかがでしょうか。
- リーフレットの名称にリーフレットという題名が入ってなくてもよい。
- そもそも園内研修に対する意識を各園等がどのくらい持っているのだろうか。やろうと思っているのか。それとも、やらなくてはならないからやっているのか。質の向上のために園内研修を選んでいるのか。どうなのだろうか。
- 自園の場合、自然発生的に実施している。
- 自園の場合は、質の向上に向けて欠かせないと思うので、計画的に実施している。
- 例えば外部研修の場合、毎回参加する園等とそうでない園等がある。それぞれの園の研修の実情はどうか。また、参加しない園の場合は園内研修に取り組んでいるのかどうなのかも分からない。
- 公開保育に初めて参加する園の保育者から、園内研修に取り組んだことがないといった声を聞いたことがある。このように、例えば、日常的な語り合いの部分に課題を感じている園がある場合、そういった園等が前向きに語り合いたいと思えるものを作成したい。
- 公開保育も含め、園内研修に関わったことのない園等に関わってもらえるようにしたい。
- 外部研修になかなか出られない実情がある園の園内研修を支援できるものにしたい。
- 各園等が自園の課題等を考える際の参考となる課題と取組の例について、意見があれば出していただきたい。
- 若手の職員が話しやすくなるという視点が入るとよい。
- 教える人と教わる人という関係が強くないこと。
- 若手が話せるようにするためには、まず園内研修のグループづくりを若手だけのグループにして話しやすくなるよう配慮する。しかし、ずっとそれでは困るので、段階的に変えていく必要がある。どこから変えていくとよいかは考えなくてはならない。
- そういったことをしたことがある。確かに若手だけのグループにしたら、思っていた以上に話せるので驚いたことがある。また、経験年数ごとのグループとい

うのも考えられる。

- 先程も言ったが、話す内容は、答えのない内容について話すというのも効果的だ。
- その日の保育を振り返ることもよいが、以前参加した研修では、ある事例を取り上げ、「それに対して保育者はこのようにしました。あなたならどうするか。」という問いをみんなで考える内容だった。そうすると、話しやすかった。
- まずは、客観的に見ることのできる内容の題材を使うと話しやすくなる。例えばある園では、自園の取組みを公開することにまだ抵抗があり、保育者も緊張するため、欧米の保育動画を見て話し合ったことがある。日本にも保育実践の動画は沢山あるので、そういったものを活用するのもよい。また、文科省が作成している動画も話しやすい。
- よくあるが、KJ法を活用する。
- KJ法は本気でするようになると、とても根気と時間を要する。
- あとは、話す規模も大事だと思う。
- イエローゾーンの取組としては、1枚の写真から語り合うことができるフォトカンファレンスを紹介するのもよい。やったことのない園にとっては、参考になる。
- ピンクゾーンの課題には、似通った視点だけになってきたということが考えられる。
- 意見のマンネリ化や視点の集中ということになる。
- あとは、視点の偏りということも考えられる。
- 保育の幅ということになると、他園との交流というのもよい。
- 幼保小接続もある。
- 他園、地域、保護者もある。今度、園内研修に保護者が参加する取組を予定している。
- レッジョエミリアをはじめ、イタリアやフランスでは、保護者を巻き込んで実施するケースが多くある。これは、コロナ禍以前の情報だが、日中の保育の様子をビデオに撮り、夜になって保護者と視聴していた。そのくらい欧米では、こどもの育ちに対する保護者の意識が高いことが分かる。

- 私立・公立保育園がリモートで繋がって研修を実施する予定がある。各園の園内研修に各園の保護者がグループに入って参加する予定だが、どうなるかはまだ分からない。3月上旬に開催予定である。視点としては、保護者の視点を入れてこどもを語ろうというものである。
- 市立幼稚園では、保護者を呼んで講演会をすることがある。そうすると、参加した保護者が手を挙げて発言することがあり、それを聞いていると私たちも勉強になる。
- 欧米は保護者と一緒にこどもの成長を考えるという文化がある。遊びについて保護者からクリティカルな意見がたくさん出ていた。日本は保護者がお客様のようになっている部分がある。
- 小学校教諭にも参加してもらえるといいと思う。
- それは架け橋プログラムにもつながる。
- 園に小学校教諭を招く取組もあるのだが、小学校教諭は多忙なので、見てもらうだけでも違うと思い、少しでも保育を見てもらえるよう地道に取り組んでいる。
- ブルーゾーンでは、語り合いが面白いとか楽しいということが生まれて、イエローゾーンでは自園のことになるので、こどものやってみたいという気持ちと保育者のやってみたいという気持ちが生まれてくるとよいと思う。
- 特に若い保育者が、やってみたいと思える雰囲気ができればよい。
- 若い保育者も様々なアイディアを持っている。それが出せる雰囲気は大切である。
資料の3ページには、課題及び取組の対応表を示すようになっているが、対応表でなくてもよいのではないか。
その他、5ページ目の「自園に合った園内研修をしてみましょう！」の部分の示し方についてご意見はないか。
- フォーマットがれば各園等にとってやりやすいとは思いますが、それに縛られてしまう形になる懸念があるのでそれは避けたい。
- フォーマットはあくまでも参考であることが分かる示し方にする。例えば最初にフォーマットがあり、そのあとは空欄にするというのもよい。
- 選べるフォーマットというのも考えられる。

- いくつかのパターンを示しながら、そのパターン以外にも園等が自由に考えたくなる示し方もよい。
- シンプルなものがよい。
- リーフレットを使って園内研修をしてもらうイメージか。
- リーフレットはあくまでも参考なので、例えばフォーマットを印刷して使えるようにすることも、まったく自園で考えて園内研修を計画することもどちらでもよいと思うが、その示し方を事務局で悩んでいる。
- サンプルがある方が支援になる園等もあると思うので、いくつかサンプルがあるとよい。
- カラーゾーンごとに1つサンプルがあるというのはどうか。
- ピンクゾーンくらいになれば、自分たちで考えられると思うので、ブルーとイエローくらいのカラーゾーンにあるとよい。
あとは、時間設定の目安を示しておくのもよい。
- それは、特に初めて園内研修に取り組む園にとって、よい支援になると思うので、時間を示しておくのはよい。
- 自園では、語り合いが楽しくて2時間くらい経過してしまうことがあった。
- パターンにもよるが、15分、30分、40分の時もある。以前は、こどものことを語り合うだけで2時間くらいかかったこともあった。それがあったから今があるというのも事実である。
- 「実践事例を参考にしてみましょう」のページに時間を示すとよい。
時間が無くなってきたが、最後に、何か意見等はあるか。
- 先程、教える人と教わる人の話があった。園長や主任は、教えてあげなければならないという使命感のようなものが生まれるのかもしれない。しかし、それが若手の保育者の意見を出せなくしてしまう要因になっている。
- 園長や主任のスタンスがそうになると、確かに若手は言いにくくなる。
- 結局、園長や主任が言うことが正解というような捉え方にならないようになる
とよい。
- 園長や主任が言うことが正解というような雰囲気だと、若手の保育者からすると、語り合ったことが何だったのかということになってしまう。

- 園長や主任の考え方が変化すれば、職員の発言が大きく変わると思う。
- それでは、本日のまとめとして、こどもが多様であることを理解する語り合い、保育内容や環境構成を吟味するための語り合い。或いは、日常の様子をシンプルに語り合うなど、何のために語り合うのかを1枚目に示すこと。また、選べるカラーゾーンを示していくこと。これらが、現場の実践的視点から意見として出た。

最後に、何を語るのかということが重要だと思うので、各園等が「何を」の部分が見えるための目安となるような資料になればいいと思う。形を示してハウトゥにするとやりやすいが、現場では、その「何を」の部分を見いだすことが難しい。園等が「何を」の部分を見いだし語れるようになることが重要になる。