

平成31年度第6回乳幼児教育保育推進体制の充実・活用強化に関する懇談会 議事要旨

1 開催日時

令和2年1月29日（水） 午後4時00分～午後5時30分

2 開催場所

広島市役所北庁舎7階 第2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

朝倉 淳	【座長】（安田女子大学 教育学部 児童教育学科 教授）
徳永 隆治	（安田女子大学 教育学部 児童教育学科 教授）
渡邊 英則	（認定こども園 ゆうゆうのもり幼保園 園長）
松尾 竜	（広島市私立保育園協会 理事長）
米川 晃	（広島市私立幼稚園協会 理事長）
河面 睦子	（広島市保育園長会 代表）
井筒 敦子	（広島市立幼稚園長会 会長）
安田 仁	（広島市小学校長会 代表）〔欠席〕
北 佳弘	（市民委員）

(2) 事務局（広島市こども未来局・広島市教育委員会事務局）

保育企画課長、保育企画課調整担当課長、保育指導課保育園運営指導担当課長
特別支援教育課長、教育センター次長

4 議題（公開）

乳幼児教育保育推進体制の充実・活用強化事業における主な取組の報告について

5 傍聴人の人数

4名

6 懇談会資料名

- ・ 平成31年度「乳幼児教育保育推進体制の充実・活用強化事業」における主な取組みの報告について（資料1）
- ・ 「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」（案）（別紙）
- ・ 幼児教育・保育の質に関する考え方について（資料2）

7 出席者の発言要旨

- ・ 平成31年度「乳幼児教育保育推進体制の充実・活用強化事業」における主な取組の報告について

事務局の説明に対し、以下のような意見・質問等があった。

※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 「乳幼児教育保育アドバイザー」は「アドバイザー」と、「乳幼児教育保育支援センター」は「センター」と表記している。）

● 資料1の説明

- アドバイザー派遣の実績については、12月末現在となっているが今年度末までにはもっと増えるということか。
- 3月までの派遣依頼も届いており、現在の予定では280件程度の派遣を予定している。
- アドバイザー派遣の成果について記載されているが、この懇談会では成果よりも、どういう課題があるのか、どうすれば保育の質が向上するのか、そもそも保育の質は何か、資質向上のために保育者にはどんな学びが必要かなどを議論するべきではないか。
- 質に対する考え方などは、後ほど資料2で説明させていただく。
- アドバイザー派遣の施設数と回数が違うのは、同じ施設に複数回派遣したということか。またそれは、同じアドバイザーだったのか、それとも別のアドバイザーを別のテーマで派遣したのか、どのような傾向か。
- 同じアドバイザーを複数回派遣する例もあれば、違うテーマで別のアドバイザーを同じ園等に複数回派遣するという例もある。
- 県教育委員会の幼児教育アドバイザーとの連携については、派遣を行うに当たって、施設の性質などによりすみ分けがあるのか。
- 公立・私立の幼稚園・保育園については、互いに派遣対象が重複している。県では、企業主導型保育施設や小規模保育事業所等とのつながりがなく、アドバイザー派遣事業の周知などが不十分であると認識されている。一方、本市では積極的にそのような施設へもアドバイザー派遣を行っていることから、訪問時に県の制度について紹介するという形で連携を行っている。
- 今後は、人材育成が大変になってくると思われ、幼児教育は魅力があるということはどう発信するかが重要である。「人材育成の基本的な考え方について」という資料についても説明してほしい。
- 添付の資料は、第2回の「人材育成のための意見交換会」で提出した資料であるが、幼児教育・保育の現場の実態についての意見交換を行い、「目指す保育者の姿」を整理したものである。その際、「現場の先生が学ぶ機会がない」、「園外へ出て研修を受けることは難しい」などの実態を踏まえると、これまでのように積み上げ型の研修ばかりではなく、いろいろな立場の先生が自分たちで選んで受けることができるような研修が必要であるといった意見や、コースを複線にすることでいろいろな立場の先生の活躍につながるような研修体系を作れないか、といった意見も出された。この意見交換会では、キャリアコースの検討をしている。自分で研修を選んで参加できるだけでなく、基礎形成期から充実深化期までのそれぞれの段階で必要となる資質・能力について、実践を積み

重ねていくことも必要であると考えている。

- 「保育者になりたい」、「保育者を辞めない」という観点で検討はしているのか。
- 「アドバイザー連絡協議会」という会議を開催し、アドバイザーが現場で感じたことなどについて情報交換している。「現場の先生には元気をもって保育をしてもらわないといけないが、なぜ元気がなくなっていくのか」、「元気がなくなる原因を考えて、どうやって元気を出していくのか」等というような、現場に直結する意見も出ている。
- 厚生労働省から、保育士養成機関に対して、保育士の魅力等について学生が答えるアンケート調査が届いた。現場にもそのようなアンケートが届いているようだが、市としてもそのようなアンケートを行っているのか、また、そういうものをこれから人材育成に生かしていく見通しがあるか。また、保育士の希望者を確保するための動きや調査を行う意図について、国の動向など御存知であれば教えてほしい。
- 厚生労働省で質の検討会が行われている。その中にはいろいろな分科会があり、「どうやって保育を変えていくか」の好事例が HP に掲載されている。いろいろな園が課題を抱えながら、それをどう解決していくかを丁寧に紹介していこうという動きは、こうした厚生労働省の質の検討会の中である。アンケートは別の話と思われる。
- アンケートは保育園にも届いている。
- 人材育成方針の作成・活用については、もう少し広い取組の観点もあってよい。
- 横浜市では、5月の連休明けに新規採用者研修を行っている。

その時期に「辞めたい」という気持ちになる例もあり、2年目の先生に「1学期は辛かったけど、辞めないでそれを乗り越えたら、2学期にはこんな楽しいことがあった。」と話してもらうことや、アドバイザーを園内研修に派遣することで、園内での話し合いで今まで言えなかったことが言えるようになり、現場が楽しくなることや雰囲気が変わることにつながる等、そうした点で支えることを視野に入れてもよいのではないか。
- そのようなことを実現するには、広島市の場合は、新規採用者合同研修会以外の研修会等やアドバイザー派遣という部分で関連があり、これらのことに一層広がりが出てくるのではないか。
- 辞めずに保育者を続けるような人材を育成していくという観点も持ち、人材育成の基本的な考え方を整理し、それを踏まえて研修も組み立てていきたい。
- 人材育成については、まずは、幼稚園・保育園等に就職してもらわないと育成できないことから、そもそも人材確保という課題もある。この仕事のやりがいについては、養成校

で伝えてもらいたいのだが、それ以前に、養成校に入学してもらわないといけない。高校生や中学生に、子育てや保育の仕事の魅力を伝えていくべきである。以前は次世代育成のインターンシップなどがあったが、いつの間にかなくなりつつある。保育者になりたいと思うきっかけ作りが必要なので、園での実習の受け方、養成校の実習の進め方も考えていかななくてはならない。また、幼稚園・保育園だけでなく、児童福祉施設にも保育士が必要である等、保育士の役割や活躍の場を幅広く捉えて考えていくべきである。公立園は辞める人が少なく、私立園は辞める人が多いのではないか。

● 正式なデータはないが、公立園の正規職員は勤続年数が長い人が比較的多いと思っている。

○ 私立園では働き方改革を考えなくてはならない。基本給を上げるなどの処遇改善を考えつつ、水準を担保できるような経営基盤を築いていかななくてはならない。給料を上げていくことが「辞めない」、「働きたい」につながる。義務教育機関と就学前教育・保育機関とで先生の給料に違いがある。中でも、私立園は給料が全体的に低いと感じており、公立園に水準を合わせながら、現状が担保できる努力をしていかななくてはならないと思っている。

○ 東京では、公立幼稚園の給料がいいのに若い先生が辞めていく。難しいことがいろいろとあると聞いている。

幼稚園・保育園等は「預かる施設」なのか「育てる施設」なのかを考えた時に、幼児教育・保育の無償化が始まったことで、「預かる施設」になってきている。保護者は「無償化になったから預けよう」と考え、幼稚園・保育園等は保護者へのサービスを充実させていこうと考えることで、「育てる施設」であるということが難しくなることが懸念される。保育の仕事は大切に素敵な仕事であるということを中高生にも伝えながら、保護者にはそれだけの価値があるということも伝えなくてはならない。また、人材育成も考えなくてはならない。幼児教育・保育はすごく大事なことだということを給料にも反映させて、中高生にも伝えながら、養成校においては自分たちが選んだ職業はすごく素敵だという自信をもって現場に入っていくことができるという流れをどう作っていくのか、というようなことをこのような場で議論すべきではないか。

○ 私立園では保育士が辞める割合が高いのではないかと言われていたが、私立の保育園では12年くらいの平均勤続年数である。昨今、保育士は、辞めなくなっていると感じている。結婚、出産、育休を経て、短時間勤務として復帰するという流れになっている。

また、広島市私立保育園協会では、市の委託事業として夏休みの間に高校生に保育の仕事を経験してもらい素晴らしさを伝えようという取組を行っており、昨年は、500名余りを対象に行った。

○ もう少し広い視野で資料を作成していただければ、この懇談会での闊達な議論や実際の展開に繋がるのではないか。好事例もあるのでそれを共有しつつ、進めていくことができればよい。

- アドバイザー派遣実績の内訳で、「乳幼児保育」を派遣テーマにしている実績が分かるとうい。
- 私立は、学校評価をどう考えるか課題がある。アドバイザーの派遣を学校評価の一助としていただければ、アドバイザーの活用方法が変わってくるのではないか。保育の「見える化」ということもあるので、公開保育と合わせて、アドバイザーの方に来ていただいて保育を見てもらうことを学校評価の一つに位置付けてもらえればと思う。
- 実際の保育を見た上での指導・助言等はこれまでも行っていることから、学校評価ということにつなげていけるものかどうかは、今後、検討していきたい。
- 保育園では、社会福祉法人の仕組の中で決められていることから、第三者評価という形で行っているが、学校法人は決められていないという違いがある。今後きちんと外部評価の位置付けをしなくてはならないため、御検討いただきたい。
- 資料2の説明
- 幼稚園・保育園等の現場の視点で整理されているようだが、幼児教育・保育の大切さを「家庭」「地域」へも発信すべきだと思うが、それについてはどうか。
- 地域の方へは、センターで発行する「ニュースレター」の中で、センターの取組の事例や子育ての支援、幼児教育・保育の大切さ、子育ての楽しさなどを発信していきたいと思っている。保護者に渡す方法については検討中であるが、地域の方へも発信していきたい。
- 乳幼児の保護者に印刷物を配付することができるイベントも行っているため、必要に応じて提供してほしい。
- 要素についてはこの3つでいいのか疑問がある。子どもに対するアタッチメント、愛着、視線、子どものことを愛おしいと思う気持ち等が乳児の時からとても大事である。学びの基礎につながるものは本当にこれでいいのか、幼児教育・保育の質を考えていく中ではもう少し押さえておくべき点があり、言葉の整理や議論があって決まっていく方がよいのではないか、と思う。保護者の応援がないと幼児教育・保育は成り立たないので、幼稚園・保育園などが「預ける施設」になってしまうのはよくない。この3つの要素でよいか等、もっと意見を出し合った方がよいのではないか。
- この資料は、どういう性格のものか。
- 今後センターが取組を進めるにあたり、視点を整理したものであり、どこかへ出したりするものではない。

- この懇談会での質問や意見を踏まえて、今後も事務局で整理しながら、その都度進化したり広がったりなど柔軟に形を変えていくものであると思う。
- 参考までに、福島大学の大宮先生が保育の質を捉える視点を次のように挙げられている。「プロセスの質」、「条件の質」、「労働環境の質」の3つの側面である。保育園の現場ではこの説が的を射ているため、大切にしている。
これ以外にも、アメリカの国立小児保健人間発達研究所では、「質の高い保育」として具体的には「ポジティブな養育が保育の質である」と挙げている。
- これまでのこの懇談会の議論の中では確かに、固定的な定義をするのではなくもう少し緩やかに方向性を考え、考え方として整理することがよいのではないかと出ていた。
- 全ての子どもを対象とした幼児教育・保育の質に対する考え方であるが、3つの円の中に示されていることについて考えると、園からの視点しかないように思う。地域の方や保護者の方への視点はどこに含まれるのかが、少し分かりにくいように思う。
- 地域とのつながりも大切だが、保育の根底にあるのは家庭での教育だと思うので、家庭の教育力を高める取り組みも質にかかわってくるため、大切なのではないか。
- 図をどういう観点で捉えるかだが、いろいろな要素が詰まっている。「先生」、「子ども」、「内容」というのが教育の成立の3原則であると思うが、その際、幼稚園教諭・保育士という「先生」がどうあるべきなのかということと、教育と保育の「内容」では何をどういう風に保育するのかということと、もう一つは、「子どもの状況」が必要なのではないか。ここに書かれている「環境」に関する部分は、全体に関わってくることであり、子どもの置かれている立場や状況を挙げた上で、そのための手立てとして整理すると全体の構造が見えてくるのではないか。
- 変わっていくということが、子ども理解や、保育の質の向上につながる。どう変わっていくかというところでは、要領や指針に掲げられている資質能力の3つを意識しておかなくてはならない。育ちを小学校教育と共有するには、10の姿というよりは3つの資質能力を踏まえて、乳幼児期に育てる力として意識して押さえておくべきである。乳幼児期にこんなことを育てようとしているということを図の中に示して押さえておく方がよいような気がする。
- そのことは時間軸に関することで、マネジメント、接続などに関連している。一方、今のこの図はどちらかというと固定的に見える。もしかしたら一つの図では難しいのかもしれないと思う。

- 質は常に動いて高まっていくと考えると、時間軸も大切である。どうやって図に入れるかは課題の一つでもある。継続的に考えていくものとしてよいか。
- 一つの答えを導くのはなかなか難しいものだが、考えながら事業を進めていきたい。
- これは、どこかに載るものなのか。質の向上に取り組むみんなの視点なのか、ここでの視点なのか。
- どこかに載るものではない。センターとして取組を進める上での視点として整理している。
- 子どもが主体的に学ぶことが大切で、それを実践しているのは乳幼児期の教育・保育であるということを発信しなくてはならない。小学校の下請けのように捉えられてしまいがちであるが、子どもが主体的に学ぶことや自分のやりたいことを追求していくなどの力は、乳幼児期の遊びの中で育っているということを発信していくべきである。そうしないと小学校の先生にも分かってもらえない。子ども理解が幼児教育・保育の根幹である。子ども理解を徹底的にやり、家庭や保護者を巻き込んでいくことができる保育者をどうやって育てるか、それができるような保育をどうやって進めるか、ということも含め、考えていくべきである。

子どもと一緒に何かがやっていくことができるという乳幼児期の教育・保育の魅力を発信していくべきで、こうした整理の中でも示していくべきである。