令和８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８年７月７日（火）　　午後１時３０分～午後３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　大会議室

３　出席者等

⑴ 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　教授）
本田　純枝　　（広島市私立保育協会　理事）
山村　圭司　　（広島市私立幼稚園協会 理事・教育研究委員長）
岡峰　康江　　（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）

⑵ 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　　岩永主幹、三宅主幹、森本主査、佐藤保育専門員
教育企画課　　松井課長補佐、寺本主事
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）

⑴　令和８年度人材育成のための意見交換会について
⑵　幼児教育・保育施設等における新規採用者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

・令和８年度人材育成のための意見交換会について
・幼児教育・保育施設等における新規採用者研修の充実

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。

※　〇は学識経験者・関係団体代表者、●は事務局、それぞれの発言を表す。
※　議題⑴について、出席者からの意見・質問はなかった。

〇　今年度からは、新規採用者への研修についての検討を開始するため、当意見交換会において作成した「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」「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」を改めて共有

する。「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」は、倫理観、責任感、協調性、幼児教育・保育を構想する力、幼児教育・保育を実践・展開する力、組織を運営する力で整理しており、新規採用者は基礎形成期に該当する。

これまでに乳幼児教育保育支援センターでは、本市の幼稚園教諭・保育士等に対する交流や研修の機会、伴走的支援を実施している。こうした中、本市のみに関わることではないが、保育者の離職に関する課題や悩みについては、多方面から耳にすることが増えた。

若手の保育者が抱えている課題には、本日の資料「幼児教育・保育施設等における新規採用者研修の充実」の現状・課題に記載があるように、保護者との関係構築ということがあるが、そこには責任感や協調性といったことが恐らく関係していると考えられる。また、新規採用者を含む基礎形成期頃の若手の保育者はゆとりがない。社会人としての生活のスタートに加え、仕事を覚え慣れることに手一杯の時期であることが想像できる。そのため、若手の保育者に対しては、こどもと向き合い、遊びを想像する豊かな時間が求められる。

そのため、新規採用者への研修については、新規採用者が「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」に示している「幼児教育・保育を構想する力」「幼児教育・保育を展開する力」という部分に力を入れられるような支援をしていくことが重要になるのではないだろうか。

○　保護者との関係構築の難しさについては、事務局においても情報が入ることがあるのか。

●　現場の園長と話をする際に、若手の職員が苦労していることについて、話を聞くことはある。

○　資料「幼児教育・保育施設等における新規採用者研修の充実」にストレスについて記載がある。若手の保育者のストレスについて、想像又は把握していることがあれば教えてほしい。

●　このデータは、令和８年３月１７日の教員養成部会 幼児教育作業部会（第３回）配布資料「【参考資料１】幼稚園教諭を取り巻く現状について」を参考にしているため、詳細なものについて、アンケートを取っているものではない。

そのため、これからお伝えすることは、肌感覚としての回答になる。令和８年度は令和８年度第１回広島市幼稚園教諭・保育士等新規採用者合同研修会を７月に開催する。その前半を昨日実施したのだが、その中で新規採用者は、初めて担任としてこどもの前に立つということに不安を持っていた。新規採用者からは、「何をしていいか分からない。」、「先輩保育者のように保育したいがうまくいかない。」といった言葉が多く出されていた。

●　安田女子大学教育学部幼児教育学科教授の橋本信子先生が、この合同研修会の講師を引き受けてくださった。「UYO 曲線」と言って、参加者が４月の採用時から、７月までを振り返り、自身の気持ちの浮き沈みについて、その際の出来事と

心情を言葉と曲線で表し、それを参加者同士で共有した。今後、新規採用者が「UYO 曲線」に示した内容を整理して、新規採用者の不安や悩みなど、つまづきポイント等について少しでも明らかにしていきたい。

○　この合同研修会の様子を拝見した。講師は、何につまずいたのか、そこから上昇していくきっかけになったことは何かについても記載するよう指示されていたので、このデータを整理し、活用することは新規採用者の育成にとって大変よい取組につながると思った。

○　私立幼稚園協会においては、５月の連休明けに、新規採用者対象の研修を行った。これは、毎年実施している研修だが、グループに分けてその中に、園長が１名入るようにして、新規採用者が語り合う内容となっている。例年、この研修会では、涙を流しながら思いを語る参加者の姿が見られる。このように、同年代が集い、思いを語り合える場があることは、よいことだと思っている。

●　先ほどお伝えした広島市幼稚園教諭・保育士等新規採用者合同研修会について追加してお伝えしたい。新規採用者は、数か月前まで学生であり、現場に出て間もないということで、学生の頃学んできた保育のイメージと現場に出てからの実際の保育のギャップについて悩んでいた。

○　若手の保育者のストレスについては、様々な要素が隠れていることが想像される。

今年度、この意見交換会においては、新規採用者に対する実施可能な取組について検討していくのだが、現場の現状などについて、お聞かせいただきたい。

その前に、「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」の人材育成の方向性をここで再度確認したい。

（「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」P1～P4 を共有）

この「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」を踏まえつつ、新規採用者への研修を考えていくのだが、現在、小学校学習指導要領・幼稚園教育要領・保育所保育指針・幼保連携型認定こども園教育・保育要領の時期改定に向けて国では論点整理が進められている。こうした動向についても注視しながら検討できるとよい。

○　公立幼稚園は１８園あり、新規採用者は例年２名という状況である。
園の状況として、まず、園長としての経験が長くても新規採用者を受け持ったことのない園長もいる。反対に何人もの新規採用者を受け持った園長もいる。

新規採用者が勤務する園においては、新規採用指導教諭が週に１回園を訪れ新規採用者への指導をしている。ただ、新規採用指導教諭は小学校教諭であり幼稚園教諭ではない。

新規採用者は、指導案を新規採用指導教諭に確認してもらい、それに基づいて保育参観を受け、その後振り返りを行う。また、夏には、新規採用者同士が保育や授

業を参観し合う機会があるように聞いている。
　新規採用者にとって、週に１回指導案を書くということは、学びにはなるが、負担になってきているようにも感じる。
　私は、このような新規採用指導教諭からの指導に加え、広島市幼稚園教諭・保育士等新規採用者合同研修会のように同期で語り合い、共感し合える機会や、採用２・３年目くらいの経験年数の近い先輩の話を聞ける機会があることが重要だと思う。同期や経験年数の近い先輩とは、共感や相談がしやすいと思われる。
　公立幼稚園内だけでは、同期や経験年数の近い先輩との交流をすることが難しくなってきている。以前、園に学年２クラスずつの規模だった頃は、新規採用者が隣のクラスの先輩のやり方を日常的に見て学ぶことができたが、現在は１クラスになり、違う学年の先輩には聞きづらくて、全て自分で考えなくてはならない環境になりつつあるのではないだろうか。

○　私立幼稚園は、新規採用者を対象とした研修会に概ね３０名～４０名参加している。
　どの園においても、職員を余分に雇用できる余裕があればいいが、なかなかそうはいかない。そのため、新規採用者は採用された４月から担任として頑張っている。新規採用者が、担任のサポートや副担任といった立場から、段階的に経験を踏まえて社会人をスタートできればよいのかもしれないが、いきなり担任をせざるを得ない環境なので、不安も大きいと思う。また、定期的に新規採用者を採用できるとも限らないので、園内に同期がいないケースも多く、年齢の近い職員がいないことで孤立しやすい状況もある。そのような中、自園では今年度は新規採用者を２名採用したが、２人が互いの存在を支えにしている様子が見られる。新規採用者同士が支え合える環境は非常に大切であると感じている。

○　公立保育園は全体で施設数が８５園ある。新規採用者は毎年４０名から５０名程度である。規模の大きな園には毎年新規採用者が配属される。また、保育相談員や拠点園対応保育士による支援体制があり、若手保育者への助言や支援を行っている。
　各区には、１年目から４年目程度の若手保育者が集まり、語り合うなどの交流会を実施している。この若手保育者による語り合いのよいところは、新規採用者のみならず、例えば、園では不安そうにしている経験２年目以降の保育者が、新規採用者から先輩保育士として認められる機会にもなっており、自信を持つきっかけにもなっている。また、近年の若手保育者は、幼少期から年下のこどもと接する経験が少なく、保育実習で初めて乳幼児と深く関わるケースもある。そのため、こどもとの関わり方そのものに戸惑う姿を感じることもある。

○　私立保育協会では、３月に新卒対象の研修会を実施している。７０～８０人程度参加している。その後は各園において育成を行っている。 先日、ある研修に参加した際に、新規採用者の離職率が高いという課題に対する取組を行った園の研究発表を聞いた。自園では今年度から、新規採用者に対しフォロー担当者による面談を開始した。その中では、先輩職員に相談はできるものの、具体的な保育方法について十分な助言が得られず不安を感じているという声も聞かれる。また、「理想とし

ていた保育が実践できない」「教えてもらったことがうまくできない自分に悔しさを感じる」といった声もある。 さらに、保育者になった後も学び続けなければならないことに対して負担感を抱いている様子も見られる。

○　自分の若い頃を思い返すと、園内で先輩から学ぶことや、自主的に外部研修で学ぶことがあったように思う。

○　同期や隣のクラスの先輩の様子を見たり、同僚と相談しながら共に考えたりする時間があった。

○　昔は保育者が足りないと感じることがなかったし、新規採用者は正規職員の先輩と一緒に組むことが普通だった。今は、保育者が少ないことに加え、育休などがかさなると、若手とベテランの中間の世代が園内に少ない状況になっている。

○　自園では、７名の職員のうち２名が卒園児である。そうすると、新規採用者にとっても、雇用する側にとっても、互いを理解しているため、色々なことがスムーズである。私立園ならではかもしれないが、そういう例もある。

○　保育者を目指した新規採用者の動機はそれぞれに異なる。例えば、明確に保育士として働くことを目指した人と何となくやってみようということで保育士になった人とでは、現場に出てからのつまづきのポイントも異なるのではなかろうか。

○　新規採用者には多様な人がいることが想像できる。これまでの話から、新規採用者が育つためには、相談できる仲間や先輩の存在が大きな意味を持つことが見えてくる。例えば、昨年度策定した「こどもの育ちを支えるための語り合い」を活用し、新規採用者の育成を位置づけるような園内研修というのも考えられる。また、各園の事情によって支援体制は異なるが、共通して新規採用者を支えていく視点を考えていく必要がある。

○　園長から「頑張っているね」と声を掛けられただけで涙を流す職員もいることからも、新規採用者は精神的にも張り詰めた状態であることがうかがえる。 そのため、安心して話ができる相手や仲間の存在が、新規採用者にとって重要な支えになっていると感じる。

●　広島市幼稚園教諭・保育士等新規採用者合同研修会については、６月開催よりも７月開催の方が参加者に少し余裕が感じられる。４月から６月頃までは、新規採用者自身も何が課題なのか整理できない状態にあるが、７月頃になると、自分の状況を振り返りながら語ることができるようになっている。また、この合同研修会は年に２回実施しており、夏に実施する第１回に比べ、年を越して実施する第２回の時には、新規採用者の成長を感じることができる。

○　仲間づくりや園内で語るということはキーワードになりそうである。そうすることで、悔しさや苦しさ、ギャップの解消につながるのではないだろうか。また、現実的に難しいかもしれないが、採用当初に十分支援してもらえる先輩の存在があるといい。特に幼稚園は新卒がすぐに１人で担任をするケースが多いため、伴走者となる存在がいると心強いのではないだろうか。そういう意味では、乳幼児教育保育アドバイザーはそういった役割として活用可能である。

○　例えば、私立の園で、乳幼児教育保育アドバイザーを活用して新規採用者の育成をする場合には、新規採用者を直接支援するだけではなく、園内で新規採用者を指導する立場の職員を支援するということも想定できる。

○　研修というと理念や保育観などを学ぶ機会が多いが、新規採用者は実際には、絵本の読み聞かせ、朝の会の進め方、弁当の準備の仕方など、日々の保育実践に直結した具体的な内容で悩んでいることも多い。例えば、ベテラン保育者の実践を動画等で共有し、その意図や工夫を学ぶような研修も効果的ではないか。

○　本日の意見交換から、新規採用者の育成においては、「相談できる仲間や先輩とのつながり」「安心して語り合える場」「具体的な保育実践を学ぶ機会」が重要であることが見えてきた。 次回以降は、各団体や各園の実践事例も持ち寄りながら、広島市としてどのような新規採用者の人材育成のモデルを提案できるのかについて、さらに検討を進めていきたい。