

令和6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6年7月29日（月） 午後2時00分～午後3時30分

2 開催場所

広島市役所北庁舎（中区役所）7階 第1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
教育センター 主任指導主事

4 議題（公開）

- (1) 令和6年度人材育成のための意見交換会について
- (2) 園内研修の参考とするチャートについて

5 傍聴人の人数

0名

6 意見交換会資料名

- ・令和6年度人材育成のための意見交換会について
- ・広島市乳幼児教育保育支援センターの取組について
- ・園内研修の参考とするチャートについて
- ・参考資料 令和6年度第1号 園内研修情報
- ・参考資料 令和6年度第3号 広島市乳幼児教育保育支援センターだより
- ・参考資料 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

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。

(1) 議題(1)について

○ アドバイザーの件数について、内訳を教えてください。

● 令和5年度の実績を施設数でお答えすると、公立幼稚園16施設、私立幼稚園5施設、公立保育園60施設、私立保育園25施設、公立認定こども園1施設、私立認定こども園17施設、公立小学校2校、小規模保育事業所等が24施設、公民館等を含むその他が10施設、合計160施設へ派遣している。また、幼稚園、保育園ともに公立が多い傾向にある。

- 広島広域都市圏へのアドバイザー派遣は、乳幼児教育保育支援センター立ち上げ当初から実施しているのか。
- 当初から積極的に派遣しているわけではないが、要望があれば、本市の近隣市町へも派遣している。
- 市内にある園の市外にあるグループ園で数件派遣した実績がある。
- 特別支援を専門とするアドバイザーの人員が増えているのは、そういった依頼が増えているということか。
- 特別支援の依頼は多い状況にある。また、アドバイザーはアドバイザー以外の仕事に就いている方が多く、いつでも対応できるわけではない。このため、こども療育センターで勤務経験のある方など、人員を増やすことで、可能な限り園からの要望に応じられるよう取り組んでいる。
- 昨年度から開始した幼保小接続に関する合同研修会は、とてもよい取組である。そのため、毎年実施していただきたい。また、今後、各現場で幼保小接続の進め方が分かりやすくなるよう、保育参観後の協議の際に参考となるシートを開発するとよい。
- 開発の際には、基町や落合の地域など、以前から幼保小連携の取組が盛んな地域の視点を生かし、保育内容や教科内容の相互交流により、園と学校が互いにこども理解、遊び、学習、生活を理解し合える視点が入るとよい。
また、ハウトゥーや交流すればよいといったことなく、具体的に何を育てるのかということにリンクできることが重要である。
- 小さな保育園応援プロジェクトについては、どのくらいの利用があるのか。
- 昨年度7～8件の利用があった。このプログラムは、1つの園に概ね5回から6回派遣する中で、アドバイザーと園の先生が顔を合わせて信頼関係を構築し、園の先生が園の課題に気付けるよう一緒に考え、園から課題を出してもらい、園内で課題と向き合い解決する話合いができるようになることを支えている。
- 資料説明での話のとおり、小規模園では、職員数の関係で外部研修に出づらい実情がある。どの園からも合同研修会に参加して語り合えるとよいが、参加しやすい園ばかりではない実情を踏まえると、このプロジェクトのような乳幼児教育保育支援センターの取組はありがたい。更に周知できるとよい。また、アドバイザー派遣、合同研修会など、私立の園がより利用しやすくなるとよい。

(2) 議題(2)について

- 本日の資料からは、個別のスキルについてスキルアップするニュアンスが強いように見えるが、個人の質を高めるためではなく、園内研修そのもので保育の質を高めるといえるか、みんなで語り合うことで保育の質が高まるといったニュアンスが分かることが大事である。個人のスキルを高めることは、園内でやらなくても可能である。園内で研修する良さは、共通のこどもを見てそのこどものことを語り合うことで保育が高まるところにある。保育が高まるというこ

とは、それに伴い保育者の質が高まるので、そういった整理をしていくとよい。

- 園内研修は、独自性に走り過ぎると心配だが、その園の独自性や特徴、課題の出しやすさがある。
- 確かに独自性に走り過ぎて、驚くような園内研修となる懸念もあるため、園内研修とは大体このようなものであるというものを示しておくことも重要になる。技術を高めることではなく、こどもの見方を高める方に重きを置く園内研修になるのが望ましい。
- 保育そのものを高め合うことと、技術の部分を分けて見ることも確かに重要である。
- 園内研修をすることで、園が自立的に学び合える環境を確立していけるとよい。そして、保育所保育指針や幼稚園教育要領等をみんなで確認しながら進められるようになれば一定の質に達することにつながる。
- 園内研修が軌道に乗れば、日々の生活自体が園内研修になってくるというイメージになる。
- 確かにおっしゃる通りである。こどものことを一緒に語り合える体制ができると、普段の生活の中で先生同士がこどもや保育について伝え合えるようになる。
- 特別に何かをするという園内研修ではなく、日頃の生活自体が園内研修であり、その中で学び合える。
- それを図示するということになるとどのようなようになるのだろうか。
- ここまでの話を整理すると、園内研修はスキルだけではなく、スキルを支える目的や内容、こども理解、保育内容、生活が含まれるということになる。
では、園内研修の定義とまでは言わないが、園内研修はどうあるべきか、又はどのような姿が望ましいのかということについてご意見をいただきたい。
- 一言で言えば、普段の保育の振り返りをより広げる場としての園内研修。
これまで、自分だけで振り返っていたことを、隣のクラスの先生、異年齢のクラスの先生と一緒に話すことによって、こどもの見方が広がる。更に、日常の保育の中で、そういう話がどんどんできるようになるとよい。
- そうすると、保育の振り返りは他者との共有と言える。
- 確かに、他者との共有である。まずは、自分で振り返る自己評価、それを園内の評価に変えていくイメージである。更にその一歩先には、公開保育などに他園から参加してもらい評価してもらうという段階になる。
- 園内研修は振り返る場であるということ。振り返るということは改善につながる。こどもの生活が新たに創り変えられることを含んでいる。
- 今のことについては、気づきを得ていくということも大切にするとよい。

- 振り返りができる園内研修は、気付きを含めて、保育内容、こどもの育ち、保育者自身が発展できる場ということになる。自他共にこども、保育内容、生活を考える場になると整理できる。
- 振り返ることで、アイデアをもらい次に生かせる場ともいえる。
- スキルアップという言葉は捉え方のギャップを生んでしまうかもしれない。知識や技術を得るなど、自分を高めるという方向に捉えられそう。そうではなく、園内研修は、まずこどもを中心に話し合い、他者の視点を入れながら保育を再構築するプロセスの中で、自分のスキルが自然と向上していくイメージが重要である。園内研修をすること自体が個人の個別のスキルアップすることとはニュアンスが異なるので、勘違いを生じない示し方が必要だ。
- 目の前のこどもの育ちと、自分や園が取り組んでいる保育内容や生活の場面について対話することが重要になる。
先日、暉峻淑子氏の著書を読んだのだが、両者にとって、利益や不利益を生まず、自分の考えていることを忌憚なく、安心して通じ合えるのが対話であるといった趣旨が書かれていた。本日出ている意見や、本日の資料にあった職場の風土づくりの部分に関することにもつながる。互いが対話できる園内研修の土壌づくりが園内で行われ、その中で、いかに振り返りをするのかということが重要になる。
- これまで園内研修を実施したことのない園で、これから園内研修を始めようとしている園にとって、個別の保育技術を職員が一斉に学ぼうというのは始めやすいことだとわかるが、やはり職員の語り合いをベースにすることが重要だ。
- 語り合いをしてみようと思っても最初は分からないと思う。先程の意見にも出たように、気づくという視点がなければ語り合いは難しい。そのため、一人一人が日頃の保育中の気づきについて意識を高めていけるとよい。
- その日の保育で困ったこと、うまくいかなかったことなど、簡単に話し合うことからでよいことを理解してもらえるとよい。
- 当意見交換会では、園内研修をどのように捉えるのかといったことや、どのようなレベル又はステップを示すとよいのかを整理したい。
- 例えば、安全対策などの個別のスキルを学ぶ際に語り合うといったこともステップの中に入れることも考えられる。
- 園内研修を伝達会議のようにしている園等もあるかもしれない。そうではなく、各園が誰のために、何のために園内研修するのかということを考えるには、根っことなる部分を明確にすることが重要になる。その上に方法、段階、ステップアップ、レベルというものが見えてくる。
- やはり、こどものためにということや、こどものことを語り合うことが大切になる。
- 「語り合いをベースとした園内研修を進めていきませんか。」というような示

し方も考えられる。

本日の資料では、チャートという言葉を使用しているが、モデルという言葉もよいのかもしれない。ある程度の形を示すことで、初めて園内研修を始めようとする園等にとっては踏み込みやすい。

- 確かに踏み込みやすくなる。
- 活用しやすい示し方にして、各園等に活用してもらえるようにしたい。
- もし、チャートにするにしても、その通りすればいいというものではなく、それを参考にして各園が自分たちで考えられるものになればいい。つまり、考える際の道標のようなものにしたい。更に言うと、それを進める際には、アドバイザーが伴走者になってもらえるとよい。その園が自立して自園の研修を考えられるようになるため、一緒に考えてもらえるアドバイザーが求められる。これまでのように、個別の依頼に応じて派遣することに加え、一緒に園内研修を考えてくれるアドバイザーが必要になってくる。
- 最近、園の方からそういう依頼もある。園長先生方は、園内研修をする際にトップダウンにはしたくない、しかし園の中堅が育たなければボトムアップも難しい現状がある。そういう意味では、アドバイザーを伴走者として考えてもらえるとありがたい。
ステップについて最初はどのようなイメージがよいだろうか。
- 初心者向けから何段階かになるのはどうだろうか。
- 自園では、話し合いができない段階だった時期には、自園以外の資料を用いて、それについて話すことをよくやっていた。自分たちの話ではないので、意見が出しやすい。そうしたことを重ね、こどもの姿や気持ちを想像することの面白さが見えてきたら、次に、自園のこどもの姿について語り合うようにステップアップしていった。
- 文部科学省の動画を見ながら研修をすると、職員がリラックスして参加できるし、自分のクラスのこどもと重ねながら語り合いが始まったこともある。
- それは確かに話しやすい。特に初期段階では、楽しいという感覚が生まれなければステップアップにならないので、楽しさは最初に必要である。
- 楽しさのベースには、語れるということがあるので、それを園長や主任がどのように捉え、普段から職員をどう見ているのかというのが重要になる。
- 園長が考え方の道筋や土台を持っていなければ、語り合っても楽しかったねということだけで終わってしまうので、次につながっていかない。
- ベースのところをどのように捉えるのかというのは本当に重要であり、楽しく語り合うにしても、語り合う風土が全くない状態では、話が出てこない。
園内研修コーディネーター養成講座を始めてからは、語り合える園も増えてきたが、参加する園とそうでない園では、随分様子が違ってきている。
- 園内研修について、各市立幼稚園同士が、取組について情報共有している。それを聞くことで、各園で取り入れられるものを取り入れている。また、語り

合うために、書いたものを発表している。書いたものは発表しやすく、話も広がりやすい。

- 広島市私立幼稚園協会では、そういった研修はないが、広島県私立幼稚園連盟では園内研修のための研修がある。
- 園内の話ができるようになったら、例えば、乳幼児教育保育アドバイザーなど、外部の方に入ってもらい園内研修などもよい。
- 本日参加していただいている構成員の皆様の園では、研修のテーマは設定されているか。
- 自園では、各クラスが順に題材を出して、5分ぐらいの動画を見て意見をもらうようにしている。そして、どういう環境を整えたのかなどを語り合っている。自分では解決策がわからないこともあるし、こどもの姿について話題になることもある。
研修テーマについては、こどものことを考えるというテーマと、こどものことを語るというテーマがある。
- 研修には、年間を通すテーマが各園に1つあり、それを踏まえて自園の実践を語る、教材研究をする、といったようなことが入るとよい。
- 公立幼稚園は、教育委員会指導第一課へ重点目標や教育テーマを決めて報告している。それに加え、市立幼稚園全体のテーマもある。それらを踏まえ、園内で年間を通して重点的に取り組むことを決めている。
- 年間のテーマは、全体的な計画とも関わってくるので、各園がそういったテーマを持って園内研修できるとよい。
- 自園では、学期ごとの反省会を実施しており、こどもの育ちで面白かったことを語り合い、その中の具体的なところを取り上げ広げることを大切にしているので、こどもの育ちというのがテーマになる。
- 自園では、プロジェクトチームにより、前年度の反省を踏まえた次年度の重点目標を決めている。そこで決まったものを解決していくためのチームを作り、その話し合いの時間が半分、クラスの発表の時間が半分ある。
- それは毎年課題が出てくるのか。また、同じような課題のこともあるのか
- 同じような年があれば、新たな課題が出る年もある。
ここ最近で面白かったのは、3月に避難訓練等の見直しと質の向上をしているリスクマネジメントチームが、園長にも知らせずに避難訓練を実施した。つまり、職員が主体的に園のことを考えるようになったことがよかった。この例で言えば、以前は人の通るところに植木を置いていたが、その危険性などについて職員自身が気づけるようになった。
研修については、指導教諭が研修の大筋を立て、園内の職員にその内容について意見を聞きながら研修内容を検討している。
- 園内で組織を持つことができること、例えば年間を通して研修を担うチームができると研修が自分事になるので面白い。そうするとトップダウンにはなら

ないで、みんなで考えられる。

- 10年ほど前に、研修チームを任命したことがある。そうすると職員が張り切り過ぎてうまくいかなかったケースがある。他の職員に学んでもらおうと思うあまり、一生懸命学ばせようという姿勢になってしまい、他の職員にとっては、その研修の答え探しをするようになってしまった。そのため、最初から大きなテーマがあって今日はそれについて学んでもらいたいというものがあり過ぎると、それをゴールにしなくてはいけないと思い答え探しの話が向かっていく。だから、語り合える環境の土台が無いままテーマだけを掲げると難しさが生まれる。
- 本日の意見をまとめると、最初のステップは、楽しく語り合う土壌づくりができること、次のステップでは、最初のステップを受けて、先生方が自分のやりたいことや学びたいことに気づき選択して保育実践をする。そしてチャートは、メルクマールのようになること。そして、伴走者と一緒に園内研修を考える。
- 人数が少ない組織では、アドバイザーにある程度の道筋を整えていただくとありがたい。先日、幼小連携をしていて、人と人がつながって仲良くなることが重要だと感じた。テーマをどうするのかというのは、それぞれの園の実情による。その中で、テーマに迫る資料選びをするなどして職員が語り合い、まずは仲良くなれるとよい。
- いつ語り合うのかという時間確保の課題がある。
- 語り合いの重要性について伝えたと、時間のない現場では、語り合う重要性の部分よりも、時間を10分とって話し合いをして、それをするのが目的になってしまうことがある。形だけでは語り合いの意味や良さを感じられないので、それを感じられる一歩目を示せるとよい。
- 園内研修が報告・連絡・相談のみで終わってしまっている園もある。乳幼児教育保育支援センターは、そういった園が揺さぶられ、園が取り組みたくなるような発信をするとよい。
また、昨年度から園内研修情報の作成・周知を始めたことでどのような反響があるのかりサーチするとチャートの組み立てがしやすくなる。
最後に、7月末になり、各園も落ち着いてきたころだと思うが、この時期になってもまだ落ち着かない園や小学校があるという話も耳にする。しかし、こどもたちは知的に変わりたい存在であり、本気で遊びこむ、できた、分かったという瞬間を積み重ねることで変容していくことを現場の先生方からお聞きした。こどもたちの育ちや喜びを、現場の先生方が感じられるよう、子育てする親や保育者の姿を感じながら、人間として平和や命を大切に今年度も皆様と人材育成に関わっていきたい。