

平成31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

令和元年12月16日（月） 午後3時00分～午後4時30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
准教授）
伊藤 唯道 （広島市私立保育園協会 副理事長）
清川 里佳 （広島市私立幼稚園協会 副理事長）
是平 千栄 （広島市保育園長会 副会長）
坂本 玲子 （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）

4 議題（公開）

幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方（案）について

5 傍聴人の人数

0名

6 意見交換会資料名

幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方（案）

7 出席者の発言要旨

「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方（案）」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。

【○学識経験者・関係団体代表者 ●事務局職員の発言を表す。】

○ 人材育成を行う対象の表現を「幼稚園教諭・保育士・保育教諭」ではなく「幼稚園教諭・保育士等」とした理由は何か。

● 幼稚園で保育する者は幼稚園教諭の免許が必要であり、保育園で保育する者は保育士の資格が必要である。一方、認定こども園で保育を行う際には、（現在は経過措置期間中）幼稚園教諭免許又は保育士の資格があればよいことから幼稚園教諭・保育士等と表記し、保育教諭は「等」に含めることとして整理したい。

- 幼児教育・保育と示している箇所がある中で、乳幼児教育保育支援センターの名称がそうであるように、乳児も対象にしていることが分かるような表現になるとよいのではないだろうか。
- 幼児教育・保育という際の、保育には、当然に乳児を対象とした養護と教育を含むものとして整理している。
- 幼児教育・保育の幼児教育は学校教育をイメージさせることにならないだろうか。広島県の乳幼児教育支援センターなどが作成する資料の多くからは、意識的に乳児という表現を用いていると思われ、乳児も対象にしていることが伝わってくる。やはり、幼児教育・保育という表現に乳児を含めていることが分かるとういのではないかと思う。
- 幼稚園教育要領では幼稚園における教育の基本を、保育所保育指針では保育所における保育の基本を、幼保連携型認定こども園教育・保育要領では幼保連携型認定こども園における教育及び保育の基本を、それぞれ示している。そのため、幼児教育・保育という表現は問題ないと考えるが、今後、策定の趣旨をまとめる際には、本文中に乳児も対象としていることが分かる内容とすればよいのではないか。さらに、広島市の保育の捉え方として乳児の保育をベースに幼児教育が段階的に積み重なることも強調することもよい。
- 課題として社会人としてのマナーが整理されているが、言葉遣いや挨拶などということ整理するのではなく、コミュニケーション能力や人と協調する力等として整理した方がよいのではないか。
- 言葉遣いや挨拶などが十分でないことは一つの課題には違いないので、そうしたことについての研修が組まれるのであれば、記載があってもよいと思うことから慎重に整理してほしい。
- 言葉遣いや挨拶などは、幼児教育・保育の質の向上に向けたこの取組において、検討すべき課題とまでは整理しなくてもよいと思う。こうしたことは、各園において取り組むべきことであるとも考えられるのではないか。
- 言葉遣いや挨拶などに関する課題は、倫理観に関する課題をまとめる部分に含めて整理するとよいのではないだろうか。また、コミュニケーション能力については、他者と協働する力にも言及して整理してほしい。
- 幼児教育・保育に関する法令等の知識という表現は、幼稚園教要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の知識という表現の方がよいのではないか。

- 同じく、法令等の知識を保育実践に結び付ける力というよりも、要領等を理解した上で保育実践に結びつける力と示す方がよいと考える。
- 小学校と連携すること自体が目的ではなく、保育者は小学校以降18歳頃までの教育や学びを視野に入れた幼児教育・保育を十分に行うということで整理してほしい。
- 改訂された小学校の学習指導要領の前文では、「幼児期の教育の基礎の上に、中学校以降の教育や生涯にわたる学習とのつながりを見通す」ということが示されている。このことから、先を見据えた幼児教育・保育が望まれていることが読み取れる。この人材育成の基本的な考え方の策定趣旨の本文中にその旨を踏まえて取り組むものであることを盛り込んでほしい。
- 幼保小連携に関する研修には、小学校教諭の参加が少ない。幼児教育・保育が接続する小学校教諭が研修に参加することが難しいことも広い意味では課題といえるのではないだろうか。
- 幼保小連携に関しては、市内においても地域差があると感じている。中学校区で連携に取り組んでいる地域や、幼保小連携実践研究に関するモデルの小学校を中心に連携に取り組んでいる例もある。しかし、全市的に見ると連携が進んでいるとは言えないと感じている。今後、各地域で多様な実態に応じて連携を進めることやそうした取組ができる人材の育成も必要だと思う。
- 倫理観に関する課題については、全国保育士会倫理綱領や教育基本法を参考にして必要となる資質などを整理してほしい。
また、課題を整理する文章では、全くできていないということではなく、不十分であるという趣旨で整理してほしい。
- 人材育成の方向性で、キャリアコースを示しているが、保育士のキャリアパスとの整合性を考えているか。
- キャリアアップ研修等の具体的な研修メニュー等については、今後検討し整理していく予定である。
このキャリアコースは、将来の姿をイメージする際に、実践者としてより専門性を高めるコースと将来管理職としての役割を担うコースとがあるということをイメージできるように整理している。

- 人材育成の方向性は、保育者が外部の研修に参加して学ぶのか、あるいは園内の研修で学ぶのかなど、保育者がどのような学びをするのかを具体的に表してほしい。最近では、往還的な研修が効果的だと言われているので、そうしたことを重視したものとしてほしい。
- これまで園外での一斉研修が多かったが、園外に出ることが難しい保育現場の実情を考慮し、今後は園内での研修を多様なものとしてできるような研修メニュー等の工夫が必要だと考える。
- 保育者の学びは、目の前の子どもの姿から皆で一緒に学びを深めていくものである。よって、園内研修におけるファシリテーション能力やカリキュラムマネジメントに関する力を持つ人材を育成することが必要となるので、方向性として整理してほしい。
- 幼稚園・保育園等は、地域の保護者を支えるという役割も担っていることから、充実・深化期においては園内の保育をリードするだけでなく、園外における保護者支援の視点も併せて示すとよいのではないかな。
- 充実・深化期には、災害などの危機管理の面において近隣園と連携、協働の上で園を運営していく力が求められるという視点も必要である。園内研修はこのような力を身に付けるためにも効果的であることをしてほしい。
- 保育の計画を立案するに当たっては、子ども理解に基づくことが重要なので、基礎形成期の保育者にこそ、子ども理解ができることが必要である。保育の計画を立案する力と保育を展開する力という表現は、もう少し整理できないだろうか。
- 保育計画の立案と保育の展開は構想力が必要なので、「構想する力」や「構想し実践展開する力」という言葉で一つにまとめてもよいのではないだろうか。
- 教育的な視点を持って保育する力が不足していることも課題として捉えられる。子どもの興味や関心を踏まえて保育計画が立案できる保育者は多いが、発達の視点や学びのカリキュラムという視点を持ち、子どもの将来的な成長を見通した保育ができる保育者の育成にも力を入れる必要がある。
- 子どもの将来的な成長を見通して保育することということは、ここで整理されているように子どもの発達に即した保育を展開するということでもあると思う。補足するため言葉を加えるのであれば、保育内容を視野に入れて子どもの発達に即した保育を展開するというようなことだろうか。

- 発達に即した保育を展開するというに加えて、一人一人の特性にも即して保育を展開するという意味も込めてほしい。
- 発展期には、個のみならず集団を捉えて保育を展開することも大切になってくる。
- マネジメントする力は、成長期からも必要である。園長や主任は園全体の組織運営をマネジメントすることになるが、成長期以降の保育者は、自分の保育を常にマネジメントし、振り返りができる力や職員で協働する力を積み重ねていく時期ということで整理してほしい。この部分を重要視することで、園内の学び合いも高まる。
- 発展期からは、助言・指導することができる力も必要だが、指導という表現は上からものを言われるような印象を与えないだろうか。
- 本来の意味からすると問題ないと思うが、指導という言葉の扱いを付記して広島市として指導の捉えを示しておくこともよいのではないか。
- キャリアコースはあくまで将来をイメージするためのものであり、そのコースを選択しなければならないとかそのコースを歩まなければならないといったものではないことが分かるようにしてほしい。
- 専門性を高めていく実践者には、保育園だけでなくこども療育センターへ勤務することとなる場合もある。そうした特別なコースがあってもよいのではないか。
- 幼稚園教諭や保育士という職種である限り、どのようなコースを進む場合でもベースとなる資質・能力については基本的に同じであるとも考えられる。
- どの時点からでもコースに入ることができるようにするなど、コースを分けるよりも多様性を帯びるように考えた方がよい。
- 以前、研修で同席した方が三十代で園長に就任されているという例があった。実践経験の少ない中で園長業務を担っている話を聞いた。職責に応じた力をつけられる多様なキャリア形成ができる体制はこれから重要となる。
- 園長に求められる能力も職場により多様である。園長も保育士の資格を有することが望ましいとも言われるが、私立などでは園長が経営に専念して、主任が保育に関する部分を全て担っているという実態も多い。

- 充実・深化期においては、保育園や幼稚園ではなく、こども療育センターや児童相談所で保育を行うという稀なケースもある。しかし、そうしたことまでを想定した人材育成として整理できるのかどうかは検討しなくてはならない。
- 保育園は正式には保育所なので、特に意図がないのであれば「保育所（園）」と示すのもよいではないか。
- 子どもの主体的な活動を引き出す適切な環境構成を行うに当たっては、子ども理解がベースとなる。子ども理解に基づいて適切な環境構成を行うといった表現を検討してほしい。
- 必要となる資質・能力にも、ベースとなる子どもを理解する力を入れるとよいのではないか。
- 保育の計画を立案する力に、子どもを理解する力が必要である旨を示すのもよいと思われる。最も重要と言える子どもを理解する力の育成は課題でもある。
- 子どもを理解する力があっても、意見交換の場などにおいて自分の意見を述べるのが苦手な保育者もいる。園内で保育や子ども理解に基づく意見を共有することは大切なので、意見を述べる力の不足についても人材育成を進めていく上での課題として本文中に表現してほしい。
- 実践力を身に付けるには、実践を積むことの他にないのではないか。したがって、園内で状況に応じて子どもにどう援助するか、子どもの表情をみて何を感じるかなど、実践の細かい部分について学び合える研修の場が必要である。そのような園内研修の必要性が表せるとよい。
- 保育者が意見を出し合える職場環境や職員集団だとよいが、それを言えない現状も課題に挙げられると考えられる。
- 子どもを理解し見取る力や、保育内容を解釈した上で教材を研究する力などを保育者が身に付けようとして学ぶ姿勢が必要である。しかし、時間や機会の確保が難しい現状にも課題があると考えられる。
- 子どもを理解する力は、保育者として基礎となる部分として整理できないだろうか。
- 各段階において必要となる資質と能力の要素は沢山あるので、例えば最低限必要な資質・能力として整理しているという趣旨でもよいと思う。

- ベースとなる資質・能力として整理するものでもよいと思う。
- キャリアコースは、どのような保育者を目指すというよりも保育者としてどのような役割や役職を目指すかをイメージさせているのではないか。
- 保育展開の振り返りができる力も必要な能力として整理してほしい。
- 保育展開を振り返り、省察する力は、自身の保育をマネジメントする力と園をマネジメントする力にも関係する力として必要となる。
- 子どもの特性や発達に即した保育というよりは、子どもの特性や発達に寄り添った保育として整理してほしい。
- 全体として、幼稚園等で幼児教育を行う人材を育成するという視点では整理されたものとなっている。
- 同様に、保育園や認定こども園等において保育を行う人材を育成するという視点でも整理されたものとなっている。