

## 令和4年度第3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5年3月20日（月） 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（中区役所）6階 教育委員室

### 3 出席者等

#### (1) 学識経験者・教育関係者・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）  
清川 里佳 （広島市私立幼稚園協会 副理事長）  
正木 豊子 （広島市保育園園長会 代表）  
増田 恵利子 （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）

保育指導課 主幹  
教育企画課 課長補佐、主査、指導主事、指導主事  
指導第一課 主任指導主事、指導主事  
教育センター 主任指導主事

### 4 議題（公開）

令和5年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修計画について

### 5 傍聴人の人数

0名

### 6 意見交換会資料名

- ・資料1 令和5年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修
- ・資料2 令和5年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修 概要
- ・資料3 公開保育及び研究会等について

### 7 出席者の発言要旨

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・教育関係者・関係団体代表者、●は事務局職員の発言を表す。

○ 資料3の広島市乳幼児教育保育支援センターの公開実践の内容はどのようなものか。

● 各区で認定こども園化を予定している公立の幼稚園・保育園において、令和3年度及び令和4年度に隔年で公開実践を実施している。これまで、幼稚園・保育園の両方を設置している区については隔年で実施していたが、令和5年度からは全園が実施する予定である。1時間程度の公開保育後に乳幼児教育保育アドバイザーの助言のもと、参加者同士がグループワークを行っている。

- 資料2の各研修の目的の部分には、幼稚園教諭・保育士がどのようなことを学ぶことができるのかを示すという理解でよい。
- 資料1の研修一覧では各研修で身に付けたい力を、資料2では、目的に加え例えば講師や当日の活動など各研修の内容詳細を記載するため、幼稚園教諭・保育士が研修で学ぶ内容を確認できるものと考えている。
- 年度当初の研修一覧に記載がなくても、各団体の中で新たに相互参加できる研修が出てきた場合、年度途中に研修一覧へ入れることは可能か。
- 可能である。現在調整中のものも含め、研修情報を更新していくため、柔軟に対応していきたい。
- 資料1、資料2には各研修の身に付けたい力を記載しているが、講師との事前調整の中で、身に付けたい力を変更することは可能か。
- 可能である。そういったことがある場合には、研修の実施団体とセンターが情報共有しながら、研修情報を更新していきたい。
- 講師の依頼を受ける立場からすると、資料2のように研修の概要と必要となる力の資料をセットで渡してもらえると、どのような話をすればよいのか把握しやすいし、研修主催者との調整もしやすくなる。研修内容の急な変更がある場合には、資料2の「3内容」の部分に講話のテーマに加え、より詳細な内容を記載することで対応できると考えられる。
- 資料2には、オンラインなどの実施や参加定員なども記載するとよい。
- 資料1の研修一覧と資料2に「必要となる力」と記載していた部分を「身に付けたい力」と変更したことで、管理者の立場と幼稚園教諭・保育士の立場のどちらにとっても分かりやすくなった。  
幼稚園教諭・保育士が、身に付けたい力をより確認しやすくするために、P4・P5に記号だけではなく必要となる力に示す文章を標記するとよい。  
また、研修一覧はキャリアステージを分けて研修を記載しているが、例えばどのキャリアステージの人も参加可能なものは、別に記載するのもよいのではないか。
- キャリアステージによらず参加可能な研修を別に記載していないのは、相互参加可能な研修は、必要となる力を踏まえて実施していく研修であるため、主となる対象のステージをあえて記載し、他のステージの方も参加可能な研修については、星印を記載することで分かりやすくなるよう整理したからである。  
また、複数のキャリアステージにまたがって身に付ける資質・能力は、どのステージから身に付け始める力なのかを示している。そのため、資料1の研修一覧の区分欄には、例えば基礎形成期ではなく、基礎形成期～といったようにそのステージから身に付け始める資質・能力であることが分かるよう整理した。  
今後、研修を実施する中で、どのキャリアステージからの受講が望ましいのかを再考しなくてはならない研修が出てくるかもしれない。そういった場合には、先程話題になったように講師の方との調整の際に変更したことを情報発信し、対応していくことも必要になると考えている。

- 各幼稚園教諭・保育士等が各キャリアステージにおいて必要な力について共通理解できるよう、説明の機会を設けるとよい。そうすることで、幼稚園教諭・保育士等が相互参加可能な研修についての理解をより深め、迷わなくなる。
- ホームページに掲載している各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士等必要となる力の一覧に説明を加えることや、研修の際に繰り返し説明するなどしながら周知していくようにする。
- ホームページで周知する場合、可能であれば説明動画やイラストを掲載できれば、必要となる力の見方や活用方法が伝わりやすく効果的である。特に若い世代の方は動画のほうが理解しやすい。
- 園の管理者だけではなく、全ての幼稚園教諭・保育士が研修の情報を自分で確認できる環境があるのは良いことである。そのため、研修の情報をホームページに掲載するというのは重要である。  
話は変わるが、各団体で研修を組み立てるのは、各団体の研修組織なので、必要となる力を各研修組織が共通理解することが重要ではないだろうか。今後、広島市の幼児教育・保育の関係団体が独自性を生かしながらも、共通認識を持って人材育成できるよう、研修組織の関係者を対象とした研修があるとよい。
- 資料3の広島市立幼稚園教育研究会の研究会や研修会とはどのようなものか。
- 広島市幼稚園教育研究会が市立幼稚園全体の主題を決め、各園はその主題を踏まえて自園の研究主題を掲げて公開保育を行っている。
- 必要となる力は大変良いものができたが、私立幼稚園協会では、保育者としての資質向上研修俯瞰図というのがあることや、キャリアアップ研修も令和5年度4月から始まるため、幼稚園教諭が迷わないようにしていかななくてはならない。  
令和5年度の幼稚園教諭・保育士新規採用者合同研修会と幼稚園教諭・保育士主任等合同研修会については、キャリアアップの研修として受講できるよう準備が進んでいる。
- 私立保育協会、広島市保育連盟では、キャリアアップ研修の受講証明を保育者が確実に得られるようにするためにはどのようにするとよいのかということや、認定について悩んでいる。  
また、県の乳幼児教育支援センターの研修もあり、それもどのように認定してもらうのかを明らかにしていかななくてはならない。
- 研修を充実させるために、幼稚園教諭・保育士等が公開保育を含む園外の研修等で学んだことを園内で生かす具体的な取組事例や考えはあるか。
- 幼稚園教諭・保育士が研修でインプットしたことをアウトプットできるようにすることが重要である。園内全ての職員が共有することも確かに大事だが、自園では個人の学びを支えることを重視している。また、研修に参加した職員に対しては、管理職から研修を受講した感想を聞くようにしており、職員が語りたくなるような雰囲気づくりを心がけている。例えば、オンラインによる研修の際には、受講する職員と先輩の職員が一緒に参加し、受講内容をクラスの様子と置き換えて先輩職員と一緒に語り合うことで、後輩の職員はイメージしやすくなる。

このため、職員が研修を受ける際には基本的に複数で参加させている。

以前は、研修で学んだことを園内全体で共有していたが、効果があるかどうか分かりづらかった。職員がどうしても学んだことを全体に共有したいと申し出る場合は、全体共有する機会を設けることもある。

- 職員会議等を活用して、園内研修コーディネーター養成講座を受講している職員が、講座で学んだことを実践している。例えば、ポスターセッションのように各クラスがドキュメンテーションを1つ選択し、それをプレゼンする取組を行っている。その中で、初任者が生き生きと保育を語る場面も見られ、よい風土づくりになっている。学んだ本人の意欲を大切にしながら行うとよい。
- 園内研修コーディネーター養成講座以外の研修に参加した職員はどのようなことをしているのか。
- 主に研修報告を行っているが、その他には、学んできたことを実践している職員のクラスの保育を見に行けるよう、園内での公開保育をすることもある。
- 管理職が研修に出た場合はどのように園内に還元するのか。
- 職員会議の話の中で、周知するようにしている。
- 公立幼稚園では、基本的に研修報告を作成し報告している。学んだ内容が研究主題に関するものや園の課題に関するものは、時間を取って報告することもあるし、口頭で報告することもある。  
例えば、特別支援を要する子どもたちを中心にした保育を園内で行う中で、特別支援に関する研修を受講してきた職員が「肯定的評価をすることで個を丸ごと受け止めることが大切である。」という言葉聞いて帰ったとする。しかし、その捉え方は人によって様々であり、学んだことが身につくまでには時間も要する。自園では、職員が学んだことを保育に生かせるよう、学んだことを日々の保育の中で実践し、それを他の職員と一緒に考え、子どもの姿を通して振り返っている。  
園児が降園した後にそういったことを考え、語り合う時間が大変重要である。また、研修を受けた本人が工夫して考えるようになることが必要である。
- 研修には、即効的な学びと反復的な学びがある。そういったところに目を向けて研修に参加することも大切である。
- 自園では、夏休み期間中に複数人の職員を研修に参加させる。一人で研修を受け、学んだことを生かして園内を変えようとしても、他の職員の理解がないと難しい。例えば3～4人が同じ研修に参加すれば、参加した職員が自園にどのように生かせるか話し合い、考え、他の職員に伝えられる。  
その他に、自園では、各職員が持っている保育のよいところを園長が捉え、それをその職員から他の職員に発信してもらえよう心掛けている。そういった機会を設けることで、語り合えるようになり、互いの保育観を共有できる。さらには、先輩の職員から、異なる視点や経験について話を聞くことにもつながる。
- 自園では、研修報告を休憩室に置いている。そうすることで、いつでも職員が研修報告を手にとれる。  
研修報告については、皆が興味を持つようなまとめ方になるとよい。例えば、研修での学びを自園の実態とリンクさせながらまとめている研修報告は読んでい

て興味を持ちやすくなる。

学んだことを園内で話そうとしても、その職員の話が上手であれば伝わるが、そうでなければ難しいというのも事実である。どちらにしても、本人は伝えようと意識するため、本人の学びは深まるかもしれない。園内で共有する際にはそうしたことも踏まえておくことが重要である。

自園では、職員が園の一員であるという当事者意識が薄いので、当事者意識を高める必要があるという課題があった。そこを変容するため、園評価や公開保育のアンケートなどを基にして、自園の弱みを捉え、その改善のために昨年の12月から計7回次年度会議というものを実施した。自園では「園庭チーム」、「保護者チーム」、「食育チーム」など、いくつかのチームを設けた。そういった中で、園庭に関する外部研修があったのだが、そのチームの職員は、より主体的に学び、園内で報告した。プロジェクトチームを作ると職員が自ら学びを深め、組織的にも変容していく。その際、職員が主体的になれるよう、自分でチームを選択できるようにした。

園長は、職員が自分たちの力で園を良い方向へ進めているという実感を持てるように支えることも重要である。

- 以前の人材育成は、凹凸をなくすことを重視する風潮があったが、今は個人の得意分野を伸ばすことで組織全体が向上するといった考え方が強くなった。私もそういった考え方を柔軟に取り入れられるよう心掛けている。  
研修の際に、アイスブレイクの時間を設けることで、より相手を理解して語り合えるようになる。そのため、少ない時間の中でもアイスブレイクをなるべく設けるようにしている。
- 新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点が変わり、これからは、職員同士が理解し合える場や機会も増えてくる。昨年と今年、新卒で園に就職する幼稚園教諭・保育士は、現場経験が少ないまま働くようになる。そのため、研修を実施する際には、そうしたことも配慮してあげることが重要である。  
その他に、外部研修と園内の研修がつながるように工夫していることはあるか。
- いつでも語り合える園内風土を重視している。園内に対話が可能な環境ができていると、外部で学んだことが園内に浸透しやすくなる。
- 園内にいくつかのチームを設け、職員が学びたいことを主体的に決めて園内研修を行っている。また、職員が持っている専門性や得意分野を生かして他の職員に伝える「あなたが講師」という取組も行っている園もある。その取組では、職員が研究発表したことのあるパワーポイントを活用して話すことや、研修で学んできた保育実践等を紹介し、他の職員と一緒に実践すること、特別支援に関する事例などを伝えることなどを行っている。職員同士が楽しく語り合い、つながることができるよう対話を大切にしている。
- 園内研修は、研究主題に即して実施するものが多いが、その他には、職員が研修で学んできたことを保育で実践している様子を他の職員が捉え、学んだことを保育に取り入れていることよさをその職員にタイムリーに伝えることを大切にしている。そうすることで、職員が自身の保育を振り返ることや意欲の向上につながる。
- 自園には、クラス担任が7人いて、研修に参加した職員が、他の職員に学んだことを語って伝えている。そうすることで職員同士が明日の保育で実践してみよ

うということになり、実践して見えた良い点や改善点を捉えながら、学んできたことを保育に生かそうとしている姿が見られる。加配を含めすべての職員を外部研修に参加させることは難しいが、複数人で学んできた内容をそれぞれのクラスで伝え合い生かすことは可能である。

- 園内研修の感想になるが、以前はいわゆる形式的な研修が多かったが、最近はずいぶん普通の会議との垣根がなくなってきたように感じる。つまり、語り合える風土ができてくると、会議も学びの多い場に変容する。