

令和5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6年3月4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）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）

川西 千奈美 （広島市保育園長会 代表）

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）

保育企画課 課長補佐

保育指導課 主幹

教育企画課 課長補佐、主幹、主任指導主事、主査、指導主事、主事

指導第一課 指導主事

教育センター 指導主事

4 議題（公開）

- (1) 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について
- (2) 園内研修実践事例の情報発信について

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
- ・資料 2 園内研修実践事例の情報発信について
- ・参考資料 各園等の園内研修の取材記録
- ・参考資料(1)(2) 園内研修情報

7 出席者の発言要旨

※ ○は学識経験者・教育関係者・関係団体代表者の発言を表す。

●は事務局出席者の発言を表す。

(1) 議題(1)に関する事務局の説明に対し、以下のような意見があった。

○ 6月に広島市私立保育協会が開催する研修には、幼稚園教諭・保育士等が所属を問わず参加可能な研修が2回ある。詳細については、広島市私立保育協会事務局に確認していただくとよい。

○ 私立幼稚園協会の研修は、実施している研修の形態や規模等の都合で、相互参加可能な研修に入れていない状況だが、当方で再度確認し、可能な研修があれば改めてお伝えする。

- 広島市立幼稚園の研究会について、情報提供させていただく。
8月に「就学前教育研究会」で、分科会に分かれて報告し、2月には、「3歳児教育研究会」を実施する予定である。2月の研究会には、例年、私立の園からも多く御参加いただいている。

- 情報提供いただいたものについて、各団体の事務局や担当の方から詳細を伺い、調整したい。

(2) 議題(2)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。

- 園内研修をこれから始めようとしている園と、深めていこうとしている園では、取り組み方が違うため、それらを踏まえて事例を示すとよい。
- 多様な園内研修の実施方法があるため、情報発信の際には、テーマを詳細に整理するなど、提示を工夫することで、各園等が自園の参考となる事例を見つけやすくなる。
- 園内研修のステップを示したフォーマットのようにするのもよい。そうすることで、今後、事例集として整理しやすく、分かりやすい情報発信になる。
- 園にとって、講師等を呼ぶ園内研修は取り組みやすい。しかし、それを例示すると、第三者を入れることが目的になってしまう園が出てくると懸念される。そうならないよう、工夫して事例を情報発信する必要がある。各園等が、職員同士で語り合う重要性を感じ、園内研修を実施したいと思えるものがよい。
- ここまでは、園内研修をこれから始めようとしている園と、深めていこうとしている園、研修の実施やその進め方などについて意見が出ている。園内研修に対する園等のハードルについて皆様はどう感じているか。
- 園による違いは大きい。公立保育園を中心に、語り合う研修は、定着している。一方、私立では、まだ温度差を感じる。大きな流れとして、多くの園が子どもの姿を語り合うというメインストリートを走っている。中には、そういった内容ではない園内研修を実施したり、園内研修自体に取り組みなかったりする園もある。
- 園内研修の差異について話題になっているところだが、園が自園の課題を自覚し、捉えなければそこから先には進めない。そのため、重要なのは、情報発信する「園内研修情報」がどのようにヒットするのかということになる。
例えば、本日の参考資料(2)であれば、見出しを見て、「そうか、隙間時間を自園は活用できてないから、読んでみよう。」というように、各園等が自園の課題に気づき、解決のヒントにできるものになるとよい。
まずは、目に留まり、読んでもらうことが大事である。そして、課題解決に向けて、ステップアップしながら学ぶきっかけになるとよい。
次に、レイアウトについてだが、保育者の言葉が記載されているとさらに良くなる。そうすれば、これから園内研修を始める又は変えていく方々にとって、職員の変容、保育の変容が分かりやすくなり、意欲につながる。
- 園内研修をすることで、どう変わったのかを分かりやすくするとよい。多くの方は、結果が分かりやすければ触発される。
自身が問題意識を感じれば、その解決に取り組もうとするが、そうでない場

合は、他園が変容した結果を知ることによって触発され、自園でもチャレンジしようと思うケースが出てくるかもしれない。しかし、望ましいのは、園等が課題を外に求めず、自園のこととして捉え、その解決に向かうことだ。

- 先程、ステップを示したフォーマットについて、御意見いただいた。そういったフォーマットがある方が、各園等が園内研修の実施に当たって、取組の契機や、内容の深化がしやすいということか。
- 園内研修の基本的な取り組み方についての参考になると考えられる。しかし、それがあれば、先を見通しやすいが、振り返りが手薄にならないよう、工夫が必要になる。
- 園内研修に取り組むに当たり、ハードルの高い園等にとっては、参考資料のような事例を見ることで、「こういったことから始めてもよいのか。」と、気軽に取り組みを始められる契機になる。そうなれば、楽しさを得ることができるだろうから、その後は、自園で主体的にステップアップしていくことが予測できる。
- 先程、各園等によって、園内研修への意識や取組に差異があることが話題になった。これについて、初めて園内研修にチャレンジする園等にとっては、フォーマットがあることで、スタート段階のサポートになるため、フォーマットがあるとよい。
- 参考資料(1)(2)のような「園内研修情報」は、どのように情報発信する予定なのか。
- 乳幼児教育保育支援センターのホームページへの公開、各園への配布、乳幼児教育保育支援センター公式 LINE アカウントの友だち追加者へのメッセージで発信する予定である。
- 乳幼児教育保育支援センターの公式 LINE は、現在、各園の代表者が対象となっている。これを全ての保育者が友だち追加できるとよい。それが可能になれば、各研修の配付資料に二次元コードを印刷しておき、参加者はそこから友だち追加ができる。こういった情報は、施設長や園の代表者のみが知るより、全ての保育者が知ることが重要である。
- 多様な園等があるため、保育者自身が目に触れることができる情報発信になるとよい。
そもそも、多くの保育者は、園内研修に対する意欲をどのくらい持っているのか。
- それについては、内容によるのではないかと感じている。自園の以前の状態を例にお伝えすると、職員が子どものことを話す面白さを感じてくると意欲的になるが、そうでなければ前向きになれないという現状があった。
- 自分の発言は、「どのように捉えられるだろうか」、「うまく伝わっただろうか」といった不安や緊張を抱く方もいる。ベテランの人であっても、そう思う方がいる。園内であっても、そういった方々にとっては、園内研修の敷居は高い。机に座る固い雰囲気だけでなく、皆が車座でラフに話し合うのも園内研修の一つであることを保育者が理解できるとよい。

- 語り合う職員集団ができると、保育者同士が、伝え合い、受け止め合える。それを可能にするためには、施設長の役割が重要になる。
- 職員同士が気心知れる関係になると、面と向かって言いづらくなることもある。そういった場合は、構えた場をあえて設けることで伝え合いやすくなることもある。そういった、職員の心理も考えながら、園長は場や時間づくりを工夫できるとよい。
- これは園の実情にもよるが、園内研修の時間確保については、残業として実施するやり方もある。園にとっては費用が生ずるが、その費用対効果をどのように経営者が捉えるかということも重要だ。
- 相互参加可能な研修の充実・深化期の研修の中には、園長等が園内研修について考えるきっかけになる研修として活用できそうなものがある。そういった研修を活用し、更に、園内研修を充実させていけるとよい。
- 令和6年度の相互参加可能な研修では、研修No16の主任研修を2回実施する。第1回は園内研修の理論的な部分について、第2回は園内の風土づくりの実際について、それぞれ各園等の主任に学んでもらえるよう調整している。
令和5年度の主任研修には、1回の研修に公立及び私立の園から150名ほど参加された。異校種の主任の先生方が互いに、様々な取組について情報交換したり、検討したりできる内容にしていきたい。
- その研修では、園内研修の捉え方、開始の仕方、進め方など、丁寧に学べるものになるとよい。対象が主任等であるため、園長の参加も可能にしてもよい。
- 資料1の5ページ、研修No13、園内研修コーディネーター養成講座も、そういった視点からスタートした研修である。現在は、園内研修の次の段階として、公開保育の充実に取り組んでいる。
- 園のリーダーとなる方への働きかけをどうしていくのかという視点が重要である。
その他、参考資料(1)(2)のように、情報発信資料を作成するに当たり、その材料にする各園等の園内研修の取材記録について、意見等はないか。
- 自園では、よく使っているが、失敗したことも内容に入れるとよい。取組に対する、読み手のハードルを下げるができる。素晴らしい結果だけではなく、失敗から良い結果に繋がったことが分かる内容は、園等に馴染みやすく受け入れられる。
- 項目7園内研修(4)研修の流れ、という項目については、具体的にどのような聞き取りをするのか。
- これについては、(2)をはじめ、他の項目と重なる部分もある。それらを含めて大きな枠で聞く。そして、当日の研修をどう進めたのかといった詳細をケースに応じて聞き取るものである。
例えば、当日の研修進行はどの立場の人がするのか、講師の講義や講評、グループ協議の順序や方法などを聞き取る欄として活用する。

- 実践が動くというのは、まず目的が必要である。そこから、どう園内研修に取り組むのかという工夫がなされる。参考資料の(1)経緯、(3)テーマの部分に関わるが、テーマに対する目的や根底となる部分を捉えられるように、聞き取り、そして発信するとよい。
「ただやればいい。」といった活動主義に陥った形式的な園内研修になることは避けたい。やった気分で終わるのでは意味がない。誰のため、何のため、といった重要なことを発信できるよう、聞き取りができるとよい。
項目8、研修の成果について聞き取る際には、園内研修に取り組んだことで起きる変化がわかるような内容をその欄に記載できると良い。
- 項目6、研修前の課題等について、例えば、自園の弱い点、足りない点、さらには、園長が職員にもっと身に付けて欲しいこと。そういった課題が想像できる。それに対して、どのような取組をしたら、結果としてこのようになった。ということがわかる情報発信になるとよい。
「弱点や課題があったから、園内研修を始めてみた。」という記事があるのもよい。
- ケースにもよるが、子どものことを話すのではなく、手法ばかり話し合う研修になっている場合もある。現実として、手法を何とかしたいという課題もあるとは思いますが、そこに、子どもを中心として考える視点が重要になる。
- 大切にしたいことや願いを園内で掲げることが前提にあり、それを職員が共有する。皆がそれに向かって進めることが大切である。
- 多くの職場において、子どもの姿を求める方とノウハウを求める方、両者が一定数いるだろう。そのため、両者にとって参考となる情報を発信できるとよい。
園内研修の始め方や取り組み方が分からない園等を想定すると。参考資料のような隙間時間の利用についての事例などを発信するとよい。その他にも、先程話があったように、残業として園内研修の時間を確保しているケースなど、様々なケースを発信することで、各園が自園の実態に合うものを選択できるものになると思う。
- 多様な園内研修事例を収集するとよい。例えば、一昨年、園内研修を実施するある園に携わった。その際、職員の集団作りの取組を進めた。園内にチームを作ることで、園長や主任が園内研修を動かすのではなく、職員が主体的に動かせるようになった。このような例を含め、多様な例があれば、園等が参考にしやすくなる。
- 園の規模や職員数が載っていることが良い。園の設置者や、園の規模、職員数は、各園で異なる。このように、多様な園が自園に合った事例を選択できるよう、多様な施設種別の事例を網羅するとよい。
- ある程度、事例の数が揃ってから、整理された状態で情報発信するというやり方もある。
- 将来的には、乳幼児教育保育支援センターのホームページ内に、各園等が、自園の知りたい情報を選択しやすいように、例えば、施設種別ごとの事例、研修の実施形態ごとの事例といったように、掲載する際には整理できるよう、検討していきたい。

- ホームページ閲覧者が、ホームページ上の質問に対して YES、NO の選択を繰り返していくことで、自園に合う園内研修の事例に辿り着けるようにすると面白くなる。
- 参考資料(1)(2)のような情報発信が、定期的に園に届くと、各園において目を引くため、他園の取組を知り、触発され、園内研修を積極的に取り組もうとする園が増えることが期待できる。
- 例えば、乳幼児教育保育支援センターが「園内研修に挑戦してみよう」といった事業を実施する。この事業の活用を希望し、情報発信に協力した園には、何か特典があるというやり方も考えられる。
- 園内研修という名前を、堅苦しさをない別の呼び方にするのもよい。
- 広島市では、「園内研修」を「○○○○」と呼ぶこととし、全ての園で取り組みを進めている。というやり方もよい。
- 参考資料(2)を見ると、実際に活用しているシートとその活用手順が載っている。このように、インタビューに加え、参考となる資料が載っていると分かりやすい。この他に、掲載するとよい内容はないか。
- 取材する園の事例によるが、継続した取組を実施している園の毎回の取組を紹介するのもよい。語り合いのテーマ、日頃の語り合いの様子、語り合いを積み重ねることで変容した保育、子どもの成長、保育者の変容などを事例として発信するやり方もある。
- 園内研修をして、すぐに効果や成果が見られるものは少ない。そのため、全面的に効果や成果を情報発信するだけではなく、園内研修にチャレンジしている姿そのものであったり、プロセスの部分であったりを事例として情報発信するやり方もある。
- 保育者自身が楽しめなければ、前向きな園内研修にならない。まずは、保育者が楽しめることが重要になる。
- 例えば、自園の園内研修について情報発信することを希望する園の立候補を募るような、園の主体性を生かせるとよい。
 本日の協議では、多様な情報を収集すること、表現の工夫、広島らしさのある園内研修の呼称など、多くの意見が出されたので、生かされるとよい。
 最後に少し述べさせていただく。園内研修において、保育者が何に出会うことが必要なかを考えると、子どもの姿、保育内容、保護者、同僚の良さなどに出会い交わる。園内研修は、保育者がそういったものに出会い、気づける場になると良い。本日の皆さんの話を聞いて、更に、そう思った。
 そのためには、リーダーや職員の中から、保育者が主体的に提案していけるような働きかけが重要になる。保育者が自ら立ち上がるような出会い方が求められる。そういったことを期待できる研修は、研修 No16 をはじめ、相互参加可能な研修の中に幾つかある。より良いものにしていただきたい。
 先日、学生の集中講義の際に、国語教師の大村濱さんの V T R を流し、一緒に視聴した。大村さんの晩年の著作の一つに「優劣のかなたに」がある。「できるか、できないかを考えるというのは、教師に隙間があるということ。」といった大村さんの考えに触れ、私は、保育の場面において、子どもたちが、十分に

遊び込み、充実した生活を送り、一生懸命になっている姿自体に価値を見出す視点が大切だということなのだと思います。この子は、これができる、できないといったことではなく、一生懸命な姿そのものが、人間として育っていくものなのだと感じた。

彼女の生きた時代は、終戦直後であるため、生徒を集団就職に出さなければならぬ時代だった。そのため、一人で生きて行けるよう育てる必要があった。これは、保育にも当てはまる。卒園後、小学校へ入学し、さらに人間的な自立に向かってその後も子どもたちが歩み続ける人生につながる。

保育者が子ども一人一人の、優劣ではなく、わが幼児教育・保育実践や子ども姿を語れるようになることを願う。最近、「主体」という言葉をよく見聞きするが、いま、その主体自体が整理され、問われるべきであると考えている。

- (3) 令和6年度の組織改正について、事務連絡として事務局から説明した。