

## 前回（第 11 回）の検討会における主な意見

## 【増田委員より第 4 章、第 7 章についての説明】

○—委員 ●—事務局

- 第 4 章・第 7 章のたたき台(案)を作成するに当たり、まず、各保育所が、創意工夫を図り、独自性を出していくこと。また、乳幼児の最善の利益を考慮するということ。子どもと保護者と、さらに地域の子育て家庭の支援と、主に 3 つの役割と機能が保育所にあるということを基にしながら、保育の計画や評価を考えた。
- 総則の「保育所の社会的責任」に、保護者及び社会への適切な説明責任の発揮、苦情解決、個人情報保護への対応等があり、このことは第 4 章、第 7 章の内容と深く関わってくる。
- 保育士の国家資格化に伴い、明確にされた保育士の二つの業務が適切に行われることが求められている。そして、今日の子ども、家庭、社会の変化に対応した「保育の計画」が必要不可欠である。
- 具体的な指導計画の作成、保育の実施、それら进行评估するという、このサイクル（「計画→実践→省察→評価→改善→計画」）を通して、保育所の機能と質の向上に努めることが必須のものとして求められる。
- 自己評価を基盤とする外部評価、公表を視野に入れた記載や、公表の在り方なども重要な課題である。つまり、適切な評価を受けることにより、社会的な責任を果たし、広く保護者・地域との協働による子育て・子育てが可能になるのではないか。
- 保育所の計画、実践、評価が、かなり時間をかけて保育現場に浸透してきたことを尊重しつつ、現「保育所保育指針」の「総則」の中の「保育の計画」及び第 11 章「保育の計画作成上の留意事項」に示されている内容については、本改定においても重要性を有するものは継続する。
- 保育所をめぐる変化の中で特に盛り込まれる事項として、発達の連続性に考慮した小学校との連携の在り方や、障害のある子どもへの支援の在り方、また、保育の質の確保・向上に必須である「評価」についてなどがあり、重要である。
- 保育所では全体的な計画を「保育計画」としているが、「保育課程」という文言にしてはどうだろうかということがワーキングの中で検討された。「保育課程の編成」として、幼稚園の「教育課程」と同義に使えないかどうかを協議した。しかし、長年にわたって「保育計画」「指導計画」ということが浸透している中で、また「保育課程」という言葉についても、その十分な一定の定義がなされていないという状況の中で、今回のたたき台では今まで通り「保育計画」「指導計画」としたが、今後こうした検討も必要なのではないだろうか。

- 「(1)保育の計画の作成」で、全体的な計画の中で大切な要素である「一貫性があるもの」ということが今回のたたき台では抜けているので、検討をする必要がある。
- 「指導計画の作成」について、保育士の多様なかかわりの必要性や長期的な指導計画を作成するときの配慮事項、あるいは行事等における内容や一日の生活の流れの中で調和的に活動を組み込んでいくというような事柄は、解説でよいのかどうか。
- 「3)障害のある子どもの保育」については、個別支援計画との関連性等の中で、さらにもどのようなことが必要かの検討が求められる。
- 「4)小学校との連携」の中で、小学校との連携はどのような表現の仕方が望ましいのか。「配慮すること」という表現で適切かどうか。また、「保育所から小学校へ資料を送付する」ということについても、共有する情報の内容も含めてさらに検討し、どこまで本体に示すのか、解説書に回すのかの検討が必要である。
- 「2.保育の評価等」では、自己評価と外部評価を今回の指針の中でどのように取り扱っていくのか。また、結果の公表についても保育所における第三者評価、「認定こども園」での評価・公表の表示の仕方等を合わせて考えていくことが求められる。
- 評価について検討する上での参考資料として「就学前の保育・教育を一体とした総合施設のサービスの質に関する研究」の報告書から提出した。「保育の質の向上・組織力の強化のための PDCA のサイクル」は、今までも論じられてきたことであり、第7章ともかかわりがあるが、ここでの特徴は園の評価をするときに一人一人の職員の自己評価を基盤にすることである。しかもその評価が1回限りの評価ではなくて、一人一人の保育者の自己変容というものを大切に評価、しかもその評価を園内研修という場を活用しながら行い、そうした職員の自己評価に基づく園としての評価を施設長が行い、それらを外部評価につなげて公表し、さらに課題の改善に向けて循環をしていく。その園内研修と外部評価の関連性について、図示している。

#### 【第4章「保育の計画及び評価」についての検討】

- 計画を作るということはわかるが、例えば計画を保護者や保育施設を利用している人たちに公表するということが必要なのかどうか。評価のところで「保護者や地域住民との意見を聞くように努めなければならない」とあるが、計画の公表はどのように位置付けられているのか。園の中の職員だけが知っていればよいのか、保護者も含めてなのか。それは園の裁量に任せるのか？
- 現行の第三者評価等の公表というものは、保育全体の保育内容・運営等がわかる項目についてのABC等の評価と全体的な評価結果が打ち出されるので、計画そのものが示されるものではない。ただし、それぞれの園がそれぞれの園の保育について、基本方針や具体的な計画を保護者に伝えながら、共に計画を作るところまでやっている園もある。

- 第7章「保育の評価等」の中で、「保育の内容等について、自ら評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならない」という**努力義務**を課している。保育所の保育方針などをベースにした上での公表であり、そこは園の判断であるが、前提としては、基本的には外部の方に出していくという流れになっている。
- 現場で起きている **PDCA** というのは、しばしば**形式的な**ことにこだわり過ぎている。ここで視点として導入するというのが、保育の評価の自己点検あるいは外部評価という組み立ての中で、どういう形の説明になるのか心配である。
- PDCA** のサイクルは企業の方から導入されたという経緯がある。その際に、本当に目に見えるところで「できた」「できなかった」という評価に陥る**危険性**を持っている。評価にとって大事なことは**やりとり**であり、自分の保育を振り返り、省察をするときに仲間と、あるいは時には外部の人も交え、その中で**課題を明確にしていく**ことが重要である。保育という営みが一人一人の職員の資質・力量が高まることを基盤にしながらかも、組織として動いていくことが大切であり、こうした自己評価を園内研修等とつなぎ合わせ、また外部評価・公表する際にも、外との特に利用者等とのやりとりをすることによって、評価をすることによって陥る危険性を避けられるのではないか。
- PDCA** という言葉が最近独り歩きをしている。「幼稚園教育要領」の考え方では、平成元年の時から、まず子どもの実態を見る。より理解をしてから、計画を立てる。立てたら実践する、それで反省して、評価して、それを修正して**幼児理解にもう一回結び付ける**ということが、ずっと言われてきている。それをあえて、こういう企業的な表現に変える必要があるのかどうか。これまでしてきたことで十分対応できていると思う。
- 「チェック」の **C** が、やはりただチェック表をチェックするということになってしまうと心配である。これまで立てた計画や子ども理解がよかったのかどうかということ、みんなで話し合いながらそれを修正することであり、**単なるチェックではない。**
- 保育所によって**保育計画と指導計画との違いを把握していない所が結構ある。**具体的な説明や何らかの補足が必要かもしれない。
- 指導計画の公表について、本年度からは**月案等を保護者の方に提供している。**それにより保育者の責任感と保護者への理解はできた。
- 指導計画と次に出てくる研修も含めて、実際のところ保育園では、幼稚園と違って本当に大変で時間を取れない部分である。研修と計画などの記録をどのようにしていくのか。本来はその時間を確保できるようなことが必要ではないのか。
- 計画の作成や記録になかなか時間が取れない状況は理解できる。事務局の提案だが、ITを活用して、**事務の省力化**をしっかりと現場でもやっていただきたい、その辺はまだ改善する余地がかなりあると思う。
- 3歳未満児のところは、個々の子どもの計画を今回は原則として作らないで「必要に応じて個別的な計画を作成する」という書き方**になっているが、現行より後退させる必要はないのではないか。

- 個人情報をごどのように解するかはとても難しいことである。幼稚園指導計画は個別の指導計画を立てることはないが、毎日保育後に一人一人の個人簿に記録している。それについて、もし情報を開示しろと言うのであれば開示できるだろう。つまり一人一人丁寧に見るとするのは計画で見るとはなくて、どう活動したかを記録で見ている。
- プライバシー保護あるいは個人情報開示との関連で言えば、保育所におけるその子どもに直接かかわる情報はすべて開示の対象になるということを前提としながら、保護者とともに子どもの指導計画を考えたり、保護者にわかりやすい形で提供できるような整理を常日ごろ保育者はしている。
- 「4)小学校との連携」で、学校と保育所あるいは幼稚園も、情報を共有することは非常に大事なことだが、保育所から子どもの育ちを支えるための資料が小学校へ送付されるとなると、個人情報保護という法律との兼ね合いで、整合性が問題になると思う。
- 基本的に保育所の情報が他機関に流れることについて縛りを設けている市町村もある。保護者が求めた場合には書類を書くという形で、しかもその書類は保護者の手を介してであり、それほど情報の共有化は難しい時代になっている。個人情報保護との絡みを押さえておかないと、一方的に情報が保育所から教育委員会に流れることについて、あちこちで問題が起こってしまうのではないか。
- そこは第 1 章の社会的責任のところ、人権・プライバシーへの配慮ということをしつかりと押さえることが基本である。幼稚園では指導要録が就学する小学校にきちんと伝達されるという仕組みがある一方、保育所ではそれが行き渡っておらず、幼稚園と同様にということ、あえて明示させていただいている。その様式等については、恐らく解説の中で基本的な枠組みを作って提示することが必要である。ここはプライバシーに十分配慮した情報の伝達・やりとりも押さえた上での対応である。
- 守秘義務の問題と、子どもの最善を考えると保護者の承諾を得なくても伝えた方がよい情報もあり、その辺が非常に難しくなっている。それから、保育園から幼稚園に変わる場合も、子どもに関する資料が幼稚園に送られなくなっていることが、地域の中で言われていることもある。
- 小学校との接続というのは、書類を渡し合うという情報共有だけではなく、育ちの連続性という意味も含めてのことである。そしてそれは言うまでもなく、小学校に合わせていくものではなく、就学前の保育で育ってきたことやこれからの可能性といったものも含めて、とらえていく必要がある。また、「顔」が見える連携も重要である。
- 平成 18 年 9 月 15 日に両省から「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律等の施行に際しての留意事項について」という通知が出ている。その中に「幼稚園の子どもについては指導要録の抄本の小学校への送付が行われているが、幼稚園の子どもに限らず認定こども園のすべての子ども、更には認定こども園以外の保育所等の子どもも含め、子どもの育ちを支えるための同様の資料の送付が行われるようにされたい」とある。

- 基本的にはそれをベースにして、原案を作らせていただいている。基本的な考え方は一にして、システムをつくっていかなくてはいけない。昨年10月1日の認定こども園の施行に合わせて施行通知を局長・課長名で流させていただき、それぞれ所管の市町村および教育委員会をお願いしており、性格としては指導通知である。そこはむしろ1歩進めて、告示に盛り込み、しっかりとやらせていただくような手だてを講じていきたい。
- 「子どもの育ちを支える資料」という、この支えるというところに大変意味合いがある。その支えるということが具体的にどういうことなのか。保育所だけではなくて、保護者も含めて理解できるよう、さらに検討してわかりやすいものにしていく必要がある。
- 保育現場で子どもたちの育ちを伝える資料を園で蓄積しているということが、この計画と評価のたたき台の中で見えてこない。計画もやはり子どもたちの実態把握があってこそその計画であり、計画の前の実態把握をもう少し強調した方がよい。
- 「保育の評価等」の「適切に項目設定する」ということの内容をもう少しイメージしやすいようにするとよいのではないかと思う。
- 保育の評価をすることは項目を設定していくことなのか、実は国際的に言えば保育の質の評価の議論と重なってくる。項目やチェックリストによって量的な評価を行うのか、記録によって子どもの育ちの質というものを保障し、子どもの発達や活動の意味をとらえ評価していくのかというところの分かれ目の表現である。量的な評価をすればよいのではなくて、質的な子どもの育ちを押さえた文言にしていきたい。
- 「2.保育の評価等」には、一人一人の子どもの保育についての評価と、保育所全体の保育の評価と二つの事柄が入っているが、分けて記述をした方がよいのではないか。
- 「2.保育の評価等」は、組織の評価をベースにして作成している。個人の問題については、「指導計画の展開」の「記録し、これに基づき、子どもの実態や子どもを取り巻く状況の変化などに即して評価し、その改善に努める」というところで押さえることができるという整理ではどうか。
- 生活の連続性あるいは発達の連続性を考えた場合に、放課後児童クラブとの接続を考えるとよいのか。
- 放課後児童クラブについては、実態として今プランを作ろうという形で進めているので、取り組みとしては課題だと思っているが、それをどこにどう盛り込むか等については、さらに検討させていただきたい。
- 放課後児童クラブについては、地域によってさまざまで、保育者として専門性のある職員がいないような学童保育や、あるいは自治体が独自の全児童放課後対策事業もあり、今後もまだまだ変わりそうなので、その辺をどのように明記していくのか。
- 第三者評価がいきなり始まり、保育園では相当混乱したという実態がある。いきなり評価をされるのではなく、評価の前の保育のアドバイスが必要だと思う。
- 第三者評価について保護者は、中立公正な情報を得られると当初から説明されている。それがコンサルティング事業と混同されてしまうのは非常に抵抗がある。

- 「**保育の評価等**」というのは、基本的に施設長ならびに施設の資質水準を引き上げていく一つの手だてとして、第三者評価あるいは自己評価等が位置付けられているのだとすると、第7章「職員の資質向上」に移行させてはどうか。
- 保育計画を作成し、保育内容そのものを日々どのように展開していくのかというそのプロセスも含め評価**していくことをベースにした。そのため、外部評価や第三者評価ではなく、むしろ**自己評価を基盤**にしたものとして取り組み、そこからのスタートということで、PDCA 自体が自己目的化するのではなく、むしろその必要性をそれぞれで認識していただいた上での評価である。**計画とそれに基づく実践・振り返り**という一連のプロセスと関連する内容なので、あえて第4章の中に盛り込むこととした。
- 「『保健計画』『食育の計画』『個別指導計画』なども指導計画の位置付けて」といったとき、こういうテーマは保育計画には入らないのかどうか疑問である。
- 保健計画あるいは食育の計画を作成する場合において、「全体の保育計画と指導計画に位置づけて」としたのと同様にお願いしたい。

#### 【増田委員より第7章「職員の資質向上」についての説明】

- 「職員の資質向上」については、現行第13章「3.職員の研修等」に、かなり盛り込まれている。ただし、今回は全体の章が少なくなったにもかかわらず、この「**職員の資質向上**」が独立した章としてあるというところで、保育の質とその担い手である職員の資質向上が、非常に重要なものとして位置付けられたということである。
- 「保育所が、それぞれの施設の保育理念・保育目標等に基づき、保育所としての多様な機能を、組織体として果たすことが求められる」と、骨子において示したように、**組織**としてということが重要な視点であり、施設長の役割が求められる。
- 「施設長のリーダーシップの下、職員一人一人が、組織体を構成する一員として、人間性、専門性を高め、組織としての力量を高めていく」ために、**園全体の研修システム**を構築し、職員全員が研修の意義や必要性について共通理解し、所内研修、派遣研修に主体的に参画できる環境が必要である。特に、**所内研修**について、外部との連携等その充実が求められる。
- 「職員の研修」の重要性について十分認識されているが、一方で、**研修の機会が確保できる条件整備**無しでは、告示としてこの章は成り立たないのではないかという思いがある。研修についてその機会の確保が厳しい中で、その辺りの条件整備が、今回のこの指針の提示とともにどこまでできるのかということが課題であろう。
- 「職員の研修」では、まず**自己評価の重要性**が最初に出ている。また、「評価及び点検などを踏まえ、保育所の課題について職員が共通理解を深め、協働して改善に努める」とあるが、園内研修等を活用しながら自己評価、園全体の評価につなげていくという考え方も踏まえて、ご意見をいただきたい。

## 【第7章「職員の資質向上」についての検討】

- 「職員の研修」とあるが、研修とするよりは**自己研鑽**という言葉を入れた方が、広がりが出てよいのではないか。研修というに限られたイメージがある。
- 基本的には、ここは研修の問題をベースにして議論していたので、研修という言葉を使っている。自己研鑽という言葉も盛り込んでいるが、その示し方などについて工夫させていただきたい。
- いきなり「**施設長の責務**」が入っているので、この前に**施設長含めた職員全体の基本事項、資質向上とはいったい何のために行うのか**といったことが必要なのではないか。
- 保育は**チームワーク**の仕事なので、保育士同士の**コミュニケーション**の在り方、あるいはその職場のいわば運営の問題についても触れていったらよいのではないか。
- 「施設長の責務」として、施設長の自己研鑽の責務はあるが、施設長自身の研修の規定がないように思うので、職員の中に入っているのかもしれないが、施設長の責務の中にはやはり自分自身もというのはあった方がよいのではないか。
- 自己研鑽あるいは研修のための環境条件の整備**について、研修においても、職員体制の補完について配慮しなければいけないというような文言があった方が、今後、一つの根拠になるのではないかと思う。
- 指針にいきなり条件整備のことを文言として盛り込むというのは難しい。そこはむしろ中間まとめをする中で、この指針をどのように進めていくのかということに関する文言として、別に整理するということはあり得るのではないかと思っている。
- 職員同士の他者評価等を含めることをニュアンスとして入れる必要がある。「自らの課題を自覚」する際、日本の反省的文化というのか、すべて自分を責めるのではなく、**自らの特質や良さと課題をお互いに認め合う**ということが非常に重要である。それぞれの独自性・特質を生かすことをニュアンスとして入れていただきたい。
- 研修体制の前提となる**人材の確保や定着**が、今非常に危うくなっているのではないか。臨職や派遣や嘱託の保育者が増えている事態に対して、**長期的な展望を持った人材育成をする視点**を持っていただきたい。**人材の確保や定着というのも、資質向上のために必要である**という視点を盛り込んでほしい。
- 人材育成については非常に大事な視点である。この指針を具体化するに当たって、どのようなことが今後課題なのかについて、**自治体の取り組み**についての言及、あるいはそのための手だて等について、整理していきたいと思っている。
- 保育士が国家資格になったときから、専門性の質を高めなければならないという課題意識の下に、全国保育士会では**研修体系の作成**に取り組み、**このたび完成**した。保育士の階層別役割や研修目的、保育士に求められる専門性、それを軸にして保育士の専門性をまとめている。その体系の中でそれぞれの**階層別に求められるカリキュラム**を作り、これから展開していくところである。

- 保育指針の中で保育士、職員、施設長という様々な使い分けをしている。この章では「職員」という言葉がかなりあり、勤務体制、その待遇や研修の機会等について、課題がある中、「職員」はどこまでの範囲になるのか
- 最後に「学び合う土壌を醸成していく」という文言を加えた。職場全体で学び合い、また楽しみや喜びを共有し合うという雰囲気や環境を醸成していくということを盛り込んだが、語尾や全体のバランスなどもう少し検討していきたい。
- 「職員の資質向上」においては、一人一人の資質の向上とチームワークと園全体の人材のバランスという3つの事柄が重要であり、園全体の人的なバランスを配慮していくことが必要である。
- 評価というときに、計画があり、自己評価や他者評価も含めたさまざまな観点から基準等があり、またお互いのやりとりの中で評価をしていくことが重要である。点検というとは何か非常に一方的である。
- 基本的には第4章の自己点検評価を引っ張ってきた内容を書いてあるということなので、その辺の関係性を整理したい。ただ、ここで言っているのは、保育所の取り組みとして特に課題を明らかにした上で所内の研修をしっかりとすべきという内容である。
- 点検という言葉は好ましくない。子どもの育ちをみるということは点検ではなく、もっと温かいものの中に厳しさがあり、保育の流れにおける育ちを見ることである。たまたまPDCAの図の中にチェック、点検という言葉があって、それが入り込んだのか。その辺の用語の使い方の件でご配慮いただけきたい。
- これは基本的には学校で用いる自己点検評価と同様、組織体全体の活動としてのありようをどう振り返り、その中で課題を明らかにして改善につなげていくということをベースにした「自己点検評価」である。個人の子どもたち自身を評価する、点検するのではなくて、組織体としての在り方であるが、表現などについては考えたいと思う。
- 保育所全体の保育の質の向上、保育集団としての全体の向上、そして職員一人一人の資質の向上というように、その三つを第7章に持ってくることは難しいのか。
- これまでの検討の経緯で、評価の問題と資質の向上は確かに連動するとしても、評価の部分ですべて資質の向上でまとめると、結局それはマネジメントの話につながり、そうするとその性格をどう位置付けるかという問題が多分出てくるのではないか。
- 研修、保育の計画、保育内容、資質向上が連動するという視点が強調されるといよい。一人一人が研修してきても、それが組織体として充実していかないという現象ある。研修後、所内でそのことが保育計画や保育内容に生かせるように。
- 4章の「2.保育の評価等」は、あくまでも保育計画とそれに基づく実践を振り返るという意味で置かれているが、ともすると「保育の評価等」という見出しは、第三者評価などを連想させるので、例えば「保育の計画の振り返り」というような言葉にした方がよいのかもしれない。