

○福田保育課課長補佐 少し定刻を過ぎましたけれども、ただいまから第1回「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」を開催いたします。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、まことにありがとうございます。

本日、事務局を務めさせていただきます、厚生労働省子ども家庭局保育課課長補佐をしております、福田と申します。座長選任までの間、議事進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

最初に、本検討会の構成員を御紹介させていただきます。資料1別紙の構成員名簿をごらんいただければと思います。

玉川大学教育学部教授の大豆生田構成員でございます。

京都教育大学教育学部准教授の古賀構成員でございます。

東京大学名誉教授・白梅学園大学前学長の汐見構成員でございます。

東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター准教授の野澤構成員でございます。

保育園を考える親の会代表の普光院構成員でございます。

なお、香川大学教育学部准教授の松井構成員におかれましては、御都合により本日は御欠席とのお返事をいただいております。

また、オブザーバーとして、内閣府子ども・子育て本部より担当参事官を含め2名、また、文部科学省初等中等教育局幼児教育課より担当企画官に御参加いただいております。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

厚生労働省子ども家庭局長の吉田でございます。吉田局長は、本日、公務のために途中退席をさせていただきます。何とぞ御了承をお願いします。

大臣官房審議官（雇用環境・均等、子ども家庭、少子化対策担当）の成田でございます。

子ども家庭局総務課長の長田でございます。

保育課長の巽でございます。

保育課企画官の唐沢でございます。

保育課保育指導専門官の高辻でございます。

改めまして、福田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、本検討会の開会に当たりまして、事務局を代表して、子ども家庭局長の吉田より御挨拶を申し上げます。

○吉田子ども家庭局長 改めまして、子ども家庭局長の吉田でございます。

先生方におかれましては、本当にお忙しい中、かつこの暑い中を御参集いただきましてありがとうございます。

さらに、皆様方それぞれのお立場で、日ごろより私ども保育行政、あるいは子育て支援に多大なる御支援、御理解、そして御協力をいただいておりますことを、この機会をかりまして改めて御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

皆様方に申し上げるのも気恥ずかしいのですが、乳幼児期における子どもの心身の健やかな育ちの大切さということについては、私ども子ども家庭行政を担当する者、日々心得ておるつもりでございますけれども、国際的にも最近さらに大きな関心が寄せられていると承知をしておりますし、その意味で、保育所を初めとするそれぞれの子育て支援の関係施設が果たす役割、事業が果たす役割の重要性というものはますます高まっており、その社会的認識も深まっていると理解をしております。

私どもとしましては、増大するニーズに対応するために、いわゆる保育所の受け皿整備を進めているところでございますが、政府としても、昨年6月に子育て安心プランというものを策定させていただき、それに沿って量的拡充を図っているところでございますが、このプランにおいても、量的拡充の両輪として保育の質の確保・向上を図るということを掲げさせていただき、取り組ませていただいているところでございます。

保育の質ということについては、保育所の運営、あるいは設備に関する配置基準でありますとか、面積基準というものがよく言われるところでもありますけれども、もちろん、これらの基準は保育を構成する大事な要素ではありますけれども、あまたある要素の一つであると思っておりますし、保育の質というのをどう頭の整理をするかということは、これからこの構成員の皆様方に深めていただければと思っておりますけれども、私どもが今の時点で思うには、内容という形、環境という形、あるいは人材という、キーワードでは言えばそれぞれの言葉から整理されるようなさまざまな要素が、複合的に構成して成り立たせていると理解をしております。

とすれば、この検討会において御議論をいただくに当たりましては、広く、また多角的にいろいろな点から御議論いただければと思っておりますし、その必要性があるのだろうなということを事務局として思っております。

保育所の保育内容の基本的事項を定めた保育所保育指針が、まさに汐見構成員などにも多大なる御貢献をいただきながら昨年3月に改定され、そして本年4月から適用されているという状況にもございますので、私どもとしては、今、申し上げました、保育の質を考える上で多面的であるだろうという基本認識に立ちながら、当面、特に保育の内容面というものを、具体的にどういう方策として考えていくのかということを検討する必要があるのではないかと考えております。

また、もとよりではありますけれども、いろいろな御議論をいただくに当たりまして、また、検討をいただくに当たりましては、できるだけエビデンスに基づいて、具体的な方策につながるような形で、御検討あるいは実施していただくということも、我々としては大事だろうと思っております。

このようなつらつら申し上げましたような認識のもとで、今般、御参集いただきました「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」という看板をもってして、御検討いただく場を設けさせていただきました。この検討会におきましては、御参集いただきました構成員の方々の御議論はもちろんでございますけれども、今後、運営にかかわる

話でございますので、委員の皆様方のお考えとはいえ、事務局としましては、実際に保育に携わっておられる方ですとか、あるいは自治体の関係者、さらには利用者の方、いろいろな関係者もおられると思いますので、広くいろいろな形での御意見、あるいはその考え方についても酌み取っていただきながら、また、我々としては、事務局として御指示をいただき、適宜、調査研究や実態調査なども行わせていただきながら、幅広い観点で活発に御議論をいただきたいと考えております。

いずれにいたしましても、これから構成員の皆様方にはお時間をいただきながら、御議論をいただくことになると思います。重ねてではございますけれども、よろしく願い申し上げます。私の冒頭の御挨拶にかえさせていただきます。よろしく願いいたします。

○福田保育課課長補佐 続きまして、資料の確認をさせていただきます。

配付資料につきまして、まず資料1「開催要綱（構成員名簿を含む）」。開催要綱は2枚目についております。

資料2-1「保育の質の維持・向上のために一検討課題として考えられること一」。こちらは大豆生田構成員の提出資料となっております。

資料2-2「保育の質の向上に向けて一実施運営の質の向上を中心に一」。こちらは古賀構成員の提出資料となっております。

資料2-3「保育の質とその確保・向上のために」。こちらは野澤構成員の提出資料となっております。

資料3「今後の検討スケジュールについて（案）」。

参考資料「保育所等における保育の質の確保・向上に関する基礎資料」の計6点となっております。

資料の落丁等の不備がございましたら、事務局までお申しつけいただければと思います。

傍聴される皆様におかれましては、事前にお知らせしている傍聴時の注意事項を遵守いただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、議事に移りたいと思います。議題（1）の座長の選任等につきまして、説明をさせていただきます。

資料1の開催要綱をごらんください。

「2. 構成」の（2）において、「検討会に座長を置く。座長は構成員の互選により選出する」と規定されております。本検討会の座長につきまして、事務局としては、汐見構成員にお願いしたいと考えておりますが、構成員の皆様、いかがでしょうか。

（委員首肯）

○福田保育課課長補佐 ありがとうございます。

それでは、御賛同を得られましたので、本検討会の座長につきましては、汐見構成員にお願いいたします。よろしく願いいたします。

以降の進行につきまして、汐見座長にお願いいたします。

（汐見構成員、座長席へ移動）

○汐見座長 それでは、御指名いただきましたので、座長を務めさせていただきたいと思
います。よろしくお願いいたします。

もう一遍見ていただければわかりますが、資料1の(2)に「座長は座長代理を指名す
ることができる」ということが書かれていますので、私のほうで座長代理を指名させてい
ただくことができるということです。座長代理の指名を行いたいと思いますが、大豆
生田構成員に座長代理をお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

それでは、よろしくお願いいたします。こちらへお願いします。

(大豆生田構成員、座長代理席へ移動)

○汐見座長 では、一言お願いします。

○大豆生田座長代理 それでは、御指名ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 こちらこそよろしくお願いいたします。

時間がございますので、一言だけ御挨拶をさせていただいて、始めたいと思います。

これまで世界的にも保育、幼児教育に対する関心、注目がどんどん高まってまいりまし
て、我が国でも待機児問題に象徴されるように、保育、幼児教育を幼いころから受けたい
というニーズが非常に高くなってまいりまして、そのための施策を懸命になって国・自治
体は進めてきて、まだまだ足りないという意見もありますけれども、数についてはかなり
整備されてきています。

しかし、数がふえるということは、それに並行して、質をどうキープしていくのか、場
合によっては上げていくのかという議論が伴わないと、そのままでは質の低下を招きかね
ないようなことがどうしても起こってまいります。

今般、世界的にも保育、幼児教育の無償化と、3歳以降の無償化と義務化の方向に少し
ずつ動いてきて、我が国もそういう方向をにらまなければいけない時代が来るのだと思
うのですが、そうなればなるほど、そこで行われる保育、幼児教育の質が、国民にちゃんと
説明できるものになっていかなければいけない。その枠をどうつくっていくのかというこ
とを真剣に検討しなければいけない時代が、もう目の前に来ているということだと思いま
す。

そういう意味で、今回こういう検討会をつくられたということはとても大事なことで、
ぜひ私たちがその中で積極的な役割を果たしていければと思っております。

今回は、そのために3つの枠がつけられていまして、内容は保育の中身をどう上げてい
くのかということ。保育の環境をどう高めていくのか。そして、保育の人材をどう養成し
てくのかという3つで、ここは全て行うわけではなくて、指針が新たに改定されたという
ことがあって、その求めている内容にふさわしい保育の中身をどう各現場で実現してい
ただくのか、そのために何ができるのかであったり、それを議論していただきたいと思
っておりますので、初めてではないのかもしれないのですが、とても大事な検討会だと思いま
すので、ぜひ積極的な御意見をお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、本日の議題の（２）が「保育所等における保育の質の確保・向上について」であります。これに移りたいと思います。

最初に、この検討会の開催の目的について、まず、事務局のほうからきちんと説明を受けたいと思いますので、説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○唐沢保育課企画官 資料１に基づきまして、本検討会の開催目的等について御説明申し上げます。資料１をご覧ください。

先ほど、当局局長より御挨拶申し上げた内容と重複する部分もございますが、本検討会の目的でございますけれども、保育所等における保育というものは、乳幼児期という生涯にわたる人格形成の基礎が培われる重要な時期における、子どもの心身の健やかな育ちを支える教育的な側面を有するものであり、質の高い保育の機会を保障するためには、保育の受け皿整備を進めるとともに、保育の質を確保・向上させていくことが重要であると考へております。

この保育の質につきましては、国際的にもさまざまな議論がなされており、お手元の参考資料の10ページをご覧ください。ただ、OECDにおきましても、多面的で複合的なものと整理されているところでございます。

本検討会におきましては、この保育の質につきまして、便宜的ではございますが、保育所保育指針に基づき、各保育所等において行われる保育の「内容」に関する事、また、衛生面を含めた保育が行われる施設や設備といった保育を支える「環境」に関する事、さらには、保育士を初めとする保育を担う「人材」に関する事と、主に「内容」「環境」「人材」の3つの観点から考へられると考へていただいております。

こうした中、保育所保育指針という、保育所における保育の内容の基本的事項等を定めるものであり、幼稚園という幼稚園教育要領、小中学校等における学習指導要領に相当するものがございまして、これが昨年3月に9年ぶりに改定され、この4月から適用されました。

こうしたことなどを受けまして、本検討会は、改定された保育所保育指針に基づき、様々な保育の現場において着実に保育が実践されるような手立てとなる方策を検討していただくというものでございます。

具体的には、資料1の「1. 目的」にございまして、保育の質を支える「環境」や「人材」に係る取組などを広く視野に入れつつ、主として保育の「内容」面から具体的な方策等を検討いただきたいと考へております。

なお、先走るようで恐縮でございますが、資料3に記載のとおり、具体的な検討スケジュールとしましては、今後、議論の進捗を見てということになりますけれども、当面、検討会の構成員の方々からの意見発表、さらには、関係者からのヒアリング等を行いながら、本年8月から9月頃を目途に、その時点までに得られた御意見等を踏まえて一定の論点整理を行い、その後、適宜ワーキングの設置、あるいは、エビデンスに基づいた具体的な方策の検討ということで、調査研究や実態調査等も交じえながら、引き続き中期的に検討を

行っていくことを予定しております。

なお、資料1の「3. 検討事項」の(1)において、例示としまして、「改定指針を踏まえた『保育所における自己評価ガイドライン』の見直し等」と記載しております。保育所における自己評価、いわば保育の現場における保育実践の振り返りというものは、保育の質の向上に向けた組織的な取り組みとして非常に重要なものですが、現行の自己評価ガイドラインというのは、改定前の保育所保育指針に基づき、平成21年3月に策定されたものでございます。このため、今般の検討会においては、こうしたガイドラインについても、改定された保育所保育指針に基づくものとして、より実践的で活用しやすいものとなるよう、見直しの御検討をいただければと考えており、今回、検討事項として例示させていただいたところでございます。

簡単ではございますが、私からの説明は以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

そういう趣旨で、特に保育の内容、それから自己評価のガイドラインの見直し等について、先ほど言ったような御意見をいただきたいと思っておりますが、最初に、本日はこの質の維持・向上のために、どういうことがこれまで我が国で考えてこられたのか。そこでどういう論点があると私たちは認識すればいいのかということについて、きょうは3名の構成員の方から考えをお聞かせ願いたいと思っております。

時間の都合もございますので、最初に3名の方に全て語っていただいた後に議論をさせていただきたいと。よろしいでしょうか。

それから、大体20分くらいで、掛ける3で1時間になりますので、その程度をめぐりにやっていただけますでしょうか。

では、最初に大豆生田構成員のほうからお願いいたします。

○大豆生田座長代理 玉川大学の大豆生田です。よろしくをお願いいたします。

保育の質の確保・向上ということで、検討課題として考えられることとして、プレゼンを用意いたしました。

私のスタンスとしては、現場の先生方にかかわることが多かったり、現場のこの研究のテーマとなっておりますので、その視点からお話しできればと思います。

(PP)

私がきょうお話しさせていただくのは、おおよそ4つぐらいの視点かなと思っております。先ほどの御説明にもありましたように、主に保育の内容にかかわることということですので、プロセスの質、あるいはいわゆる研修や評価ということにかかわるところの問題が中心になります。

4つ挙げました。1つ目は「保育の質の維持・向上のために」ということで、どういうスタンスで私が考えるかということですので。

2つ目は、外部研修と保育の質の維持・向上の話。

3つ目が、園の質の向上のための記録、研修、あるいはICT化ということも含めての問題。

そして、4つ目が保育の質の評価ということでお話をさせていただきます。

(PP)

イントロダクションですけれども、背景の話です。

御存じのように、子ども・子育て支援新制度がスタートし、全ての子ども、乳児に質の高い教育・保育を保障するという前提。それから、学校教育の流れも含めて、21世紀型スキルへの転換というところから、3法令の改訂ということがあったわけです。

そういう意味で言うと、今回の保育所保育指針に初め、3法令の改訂ということが、幼稚園・保育園・こども園、同じ教育機能ということで、小学校への接続ということも含めて、新しい時代への質の高いものが求められるという時代背景の中で、これから教育・保育の質の維持・向上のための研修や評価、資格、養成のあり方ということが今後重要な課題になってくるのではないかという前提です。

(PP)

1番目の話になります。

「保育の質の維持・向上のために」ということで、最初に出させていただくのは、これは基本的には研究の表に出ているのものではないので、あくまでも仮説として、私たちの研究グループが現場のヒアリングを通して、保育の質を高めている園の特徴としてこんなことがあったということという参考のものとしてお話をさせていただきますが、1つ目がヒアリングさせていただいた園の共通項として、子ども主体の活動、遊びを重視していること。子どもの姿や育ちなどを「語り合う」風土があること。職員同士の関係性がよいということ。保護者に、子どもや保育の姿を積極的に伝えていくということ。それから、こういう方向性は、園長や主任などのリーダー層がこういう園を構築してきたというような傾向があるのではないかということです。

(PP)

私たちのグループはこの研究は今も継続中なので、この先これをしっかりまとめていきたいとは思っているのですが、ここで私の一つのスタンスとして、質を向上するというところで、こういうことが大事ではないかと。つまり、子どもの育ちや学びの姿を語り合う対話や、開かれた同僚性の形成が保育の質の維持・向上の鍵だと。そのためには、専門職としての保育者の研修・評価・資格・養成等の仕組みをいかに確立していくかということが、大きな課題として挙げられるのではないかと思います。

(PP)

そして、それと関係してですけれども、今回の保育所保育指針を初め、教育要領、こども園の保育要領のことを考えたときに、小学校との接続ということが大きなテーマになってきます。

そうすると、いわゆる「協同的な学び」としての保育ということと、保育の質との関連があるのではないか。これも予備調査段階ですので、今、科研費で研究を進めておりますので、また改めてこのことはどこかで発表できればと思いますけれども、予備調査の段階

で、子ども主体の「協同的な学び」の保育、つまり、特に5歳児などがある計画性を持ったり、あるいは共通の目的を持ったりして、継続的に遊びや活動を発展していく形態の保育をざっくり言うと意味しています。

そういう保育を積極的に行っている園の傾向として、1つ目、園の雰囲気がよく同僚性が高いのではないかと。2つ目、遊びの環境が充実している。そして、保護者や地域にも開かれているというような共通性が見られたということです。

(PP)

そうしたときに、今後、保育の中身ということを考えていくときに、ちょっとここまでは説明しませんけれども、「協同的な学び」の保育ということが、多くの保育園で保障していけるということも大事な視点になってくるかなと考えています。

(PP)

2つ目です。「外部研修と保育の質の維持・向上」のことです。

キャリアアップの研修が位置づけられたことは、とても大きなことです。キャリアアップのことに、つまり、保育士の専門性の向上のためにお金がかかけられるということは、とても大切なことです。

ただ、では実際にキャリアアップをどう運用していくか。これだけ大きく研修が動いた中で、実質的にこの研修がうまく機能していくためには、つまり、実際に質の向上につながっていくためには何が大事かということ、私たちの研究グループで模索しています。

横浜市や墨田区での取り組みの話をさせていただきたいと思いますが、一つは、これは主に横浜市などでやっている、私たちが「往還型の研修」と呼んでいるものがあります。研修というのは受けて終わりではなくて、実際に外部研修で学んできたこと、あるいは課題として考えてきたことを園に持ち帰って、次の回にまた持ち寄るということを往還的に行うというものです。これが一つです。最終的には、受講者がポスター発表するという形態をとっています。詳しくはもう少し後で話します。

もう一つ目、墨田区、横浜市など実施している「公開保育型」の研修です。これは墨田区などでは、公立、私立、幼稚園、保育園、こども園が毎年何園か、1年かけて先ほどの「協同的な学び」の保育などを実践していく取り組みをしています。全ての園がとても効果を上げています。横浜でもいわゆるキャリアアップ研修と呼ばれる前の、前段の研修ですけれども、その中で公開保育をするということを行って、ほとんどの園がそういうふうな「協同的な学び」の保育や、ほかの年齢の保育でも質を高めるような取り組みを発表しています。

あと2点挙げておくと、今後、そういうキャリアアップ研修等において、園長・主任までに視野に入れた研修システムの確立ということはどう考えていくかが大事なのではないかと。それから、そのためには、自治体の保育、あるいは教育アドバイザーのようなものの養成をどう考えていくかということが課題として挙げられるのではないかと思います。

(PP)

先ほど、横浜市の園内研修、リーダー育成研修ということの話をちらっとしました。いわゆるキャリアアップ研修の往還型とお話をしました。参加者がその科目の課題に応じて、自分たちがやってみたいこと、ふだん研修を受けただけでは、いい話でしたということはとても多いのですけれども、なかなか園の保育に反映されることが難しいと言われていきます。これを機会に、園内研修を積極的にやってみよう。写真を用いてみよう。ドキュメンテーションをつくってみよう。環境を見直してみよう。プロジェクト型の保育をやってみようなどのことを取り組んでいます。

実際に、この研修の最終回では、ポスター発表をするなどして、参加者の多くの園がこうした取り組みを発表しています。これも今、私保連さんから委託されている私たちの研究の中で行っていますので、データはとっていますので、この成果もまた来年出せるものと思っています。

また、公開保育を通して力量を高めていくということも、これは墨田区も含めて、今、研究を行っているものがあります。

(PP)

これがキャリアアップ研修に関する研究ということでの成果です。

(PP)

これは先週末に日本保育学会の大会があり、そこで発表したもので、ここに出せる資料になりますけれども、特に墨田区の公開保育を行った園にインタビュー調査を行ったものを構造的にまとめたものです。

実際に公開保育を行ったりする中では、もともと不安だとか、積極的な気持ちと両方が入りまじっていることがあるのですけれども、実際にこういうふう公開していったり、あるいは自分の園を変えようと思ったときに、何が重要になってくるのかということ整理したものです。そうすると、園の中での手応えということが、つまり、子どもの姿からの気づきや発見ということ、これが公開保育型の場合というのは、いわゆる外部講師が何回かかかわりますので、そうした人たちとともにというところも大きな影響になっています。

ただ、どちらにしても、園の中で、子どもたちはこんなことをしているのだということがあること。それを写真などを通して可視化すること。自分たちでもう一回気づく。そして、保護者に発信する等のことを含めて変わっていくというプロセスがあるのではないかな。

そのときに、壁になるものもあります。行事だとか、その園の保育観などが壁になったり、場合によってはそれがむしろ後ろ盾になることもあるのですけれども、そういうことが背景として起こってくるということです。

つまり、園の保育の質が高まるということには、それなりのプロセスというものを要するのではないかなということが、私たちの、今、研究途中のこの発表のものです。

(PP)

変容をもたらす要因として、その「手応え」をもたらすのは、子どもからの発見や保護

者への発信等。それから、外の人がかかわる機会ということが重要だったり、見せるということが重要だったりするということも挙げられています。つまり、今後、研修コーディネーターのような役割も重要になってくるだろうということも言えます。

そして、保育の変容を左右する上で誰がキーパーソンとなるかと言えば、リーダー層の役割がとても大きかったりする。その同僚性をどう支えていくかということが重要な要因になってくるということが見えてきました。

(PP)

3つ目に行きます。「園内の質の維持・向上のための記録、研修、ICT化について」という話になります。

(PP)

私たちは別の研究で、今、ICT化ということを踏まえた研究をやっています。その中で、これは現場からとにかくICT化を求める声の中には、いわゆる省力化です。恐らく、多くの園で、あれも書きこれも書きそれも書きというのが、非常に質の向上を妨げる要因になっているのではないかということが見えてきます。

何らかの記録の様式や方法の一元化、ドキュメンテーションなどが大事だと言われるのだとすれば、それをどう一元的にしていくかということが現場のヒアリングなどで見えてきます。そうすると、その日々の記録のあり方とその対話が、どういうふうにしやすくなったりするのかということ。そして、そこにICTがどうかかわるかということで、写真の活用がとても有効であることが見えてきました。場合によっては動画でもいいわけですがけれども、それから、記録も場合によっては音声データ、つまりその場で写真を撮って、保育中でも場合によっては話して記録をすることもとても有効であることが、今、実際にやっている園の中では見えてきています。そして、アセスメント、評価と発信のしやすさとして、ドキュメンテーション、ポートフォリオ等の活用という話になるわけです。

(PP)

これもプロセスのものですけれども、そうすると、今、実際にやっている園の中で、幾つかの園の共通項として、段階があるなということが見えてくるわけです。日々の保育の中で記録をしていく中で、ちょっと写真を撮るというメモ。そしてその写真に、それは語ってしまってもいいのですけれども、そこで記録を残していく。つまり、日々の子どもの姿からの発見や、記録としてばんばん写真を撮るといった形が幾つか園の中でなされている。

その一次記録から、それをどうその後の記録として残すか、それを振り返ってみたり、考察してみたり、あしたにはどうしていくのかということというふうに、記録を膨大にするというよりは、割合に快適に、あしたに向かうような形としての二次記録。

さらに三次記録は、例えばプロジェクトのような活動の場合、もう少しまとまった流れのもので整理する。あるいは、1カ月やもう少しのスパンの中で整理していく。こんなに学びのプロセスがあるのだということ整理していくようなプロセスとして、記録という

可能性もあるのではないか。そして、それらを派生記録として、指導計画に活用したり、ポートフォリオ化したり、お便りに使ったり等という可能性があるのではないかということ、今、私たちの研究で行っています。

(PP)

これもその中の一つの保育園ですけれども、こんなことがあったということです。時間の関係ではしよります。

(PP)

4番、「保育の質の評価」ということになります。

質の高い保育の維持・向上のためには、実践につながる「自己評価」が不可欠となると思います。ただ、この「自己評価」というものは、保育士さんが日々の保育、記録や計画を通して、自分の保育実践を振り返って専門性を高めるものとなるのですけれども、この日々の自己評価を園内研修等につなげるということも大事になるし、自己評価の結果を、今後、どういう形で公開していくかということも重要なテーマになるのではないかと考えます。

自己評価ということは、保育の質の維持・向上、子どもの育ちや学びの姿を語り合い、開かれた同僚性の形成になることが目的ということになります。

(PP)

そして、自己評価、日々の記録（計画）、外部研修・園内研修を一連のものとして捉えていくこと。これまで話をしてきた、どう記録をとったりするのか、ICT化も含めて記録をとったりするのかとか、外の研修のこととこの自己評価を一連のものとして捉えていくことが大事なのではないかということです。

それから、今、海外のものなどで、たくさんの多様な自己評価のツールの可能性も出てきています。ただ、それらは一つ一つがとても特徴のあるもののように見受けられます。なので、今後そういう自己評価のツールのようなものを、一つだけではなく、それぞれの特徴を生かした形でどう活用できるのかということが重要かと思えます。

そして、この話でもう一つ重要になってくるのは自治体という単位かなと思っています。私が先ほど、横浜市や墨田区の話させていただきましたが、世田谷区などの保育の質のガイドライン、自分たちで自分たちのガイドラインをつくって、質を向上させていくという仕組みをつくっていく。そういう意味で言うと、その自治体ごとの可能性ということも、これから重要なのではないか。公開保育の実施などについても、自治体の中でそういう仕組みをつくっていったりすること。場合によっては、自己評価のシステムみたいなものを構築していくということもあるのではないか。特に、公開保育型の研修や評価については、全日私幼連さんがやっているECEQのようなものもとても参考になる取り組みだと思います。もしかすると、そういうことの自治体版という可能性もあるのではないかと考えています。

そして、自己評価のガイドラインということが、今後この検討会の中でも検討されてい

くことと思いますけれども、そういう意味で言うと、まさにどこの園でもやれること、どう記録をとって、その質を高めていく仕組みということはどう位置づけていくか。全ての園がきちんとそれを位置づけ、そしてきちんと評価し、それを公開していくというような仕組みみたいなものとして、自己評価ガイドラインというものをどう構築していくかということが重要なのではないかなと思います。

(PP)

最後ですけれども、私の話は一応大きく3点です。

園内の保育の質を高める仕組みということで、日々の保育を記録、振り返り、語り、学びの可視化、協同的な学び等を一般化するための自己評価の実施。記録の工夫やICT化の可能性。

2つ目は、外部研修を通して園内の保育の質の向上につなげる往還型の仕組みづくりや、初任から主任・園長まで視野に入れた、キャリアパスにつながるキャリアアップ研修システムの確立。

3つ目、自治体の研修や公開保育、これは地域の関係者など外部の者による評価の仕組みの工夫。園内研修コーディネーターや保育アドバイザーの育成の仕組み。保・幼・こ、あるいは小も含めた合同研修が一般化していく仕組みをどうつくっていくかということが、今後の課題として挙げられるかなということで、ちょうど時間になりましたので、私の発表を終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

○汐見座長 少し時間をせかした感じになりましたが、ありがとうございました。

今の大豆生田座長代理の御発表に対する御意見、御質問については、後でまた、まとめてお伺いしたいと思います。

続きましては、古賀構成員のほうからの御発表をお願いいたします。

○古賀構成員 京都教育大学の古賀と申します。

本日は、実施運営の質というところに焦点を当てて、「保育の質の向上に向けて」ということでお話をさせていただきます。

先ほどの大豆生田構成員の御発表と少し重なる点もあるかと思いますが、話を進めさせていただきます。

(PP)

全体的な内容としては、ごらんとおりとなっております。おいおい御説明いたします。

(PP)

保育の質につきましては、構造の質とプロセスの質という大きな2つの枠組みでこれまで捉えられてきたかと思いますが、近年、OECDの視点、もう少し細かく見る保育の視点ということで、このような視点が挙がっているかと思います。

その中で、きょうは私のほうからは、実施運営の質ということで、地域ニーズへの応答性であるとか、質の改善、効果的なチーム形成に焦点を当てた運営管理の質というところに焦点を当てていきたいと思っています。こちらにつきましては、地方行政や施設長の専門的

能力に大きく依存するということが指摘されているかと思えます。

(PP)

構造の質につきましては、国レベルの質マネジメントとして重要であるということが言われているわけですが、この実施運営の質につきましては、効果的な質の高い保育の実施を目指す上で着目する重要性があるのではないかと考えております。

例えば、地域ニーズに応じた定員数や開所時間につきましては、中には地方自治体独自の保育所配置基準を設定しているような自治体。例えば、1歳児保育について、1対6である国の設置基準がありますけれども、そちらについて、保育士1人について5人の子どもとか、4.5人とかというような配置基準を設定しているような地域もございます。

また、各施設における職員のよさや得意分野を生かした担任構成というようなことを挙げておりますけれども、それぞれの園ごとに異なる保育士の経験年数の構成があるかと思えますので、それぞれのよさを生かした構成をしていく。それらによって生み出されていく保育プロセスを振り返り、より質の高い保育を目指す研修の重要性等が、この実施運営の質に含まれているかと思えます。

(PP)

ここからは私の研究を少しお話しさせていただきたいと思えますけれども、まず、先ほどちょっと例に挙げさせていただきました、1歳児保育に着目して研究をしたものです。

これは、1歳児を担当している保育士の方にインタビューをした研究になりますけれども、1歳児保育は1対6、保育士1人につき子ども6人という構造の質で規定されていますけれども、実際には実施運営上のさまざまな工夫で、より質の高い保育が目指されました。

例えば、1歳児というのは、言語の面であるとか、身体面の発達に非常に大きな発達差があるわけですが、その大きな発達差に対応するようなクラス構成、生まれ月の早い子どもさんと年度前半生まれの子どもさんのクラス、後半生まれの子どもさんのクラスと分けて運営していたりだとか、歩行が確立していないお子さんについては0歳児クラスで合同保育をするであるとか。

また、空間の狭さというのが子ども同士のトラブルにつながりがちなわけですが、子どもを小グループ化して使用する空間を、例えば絵本の部屋でこのグループは過ごそうとか、ちょっと広目のテラスでこのグループはこの時間を過ごそうとかいうようなことで、小さなグループ化した保育士と子どもたちの空間と時間を分けていく。それを担当制ということで、スムーズに流れる保育を行うということを行っている保育所も多くあるかと思えます。

また、年度当初などは母子分離のことがあって、非常に不安定な子どもさんが多いわけですが、そこで少し多目の保育士を配置していくであるとか、そういうような人的配置の工夫がなされています。

しかしながら、そういった工夫を凝らしても、なお、丁寧な援助や質の高い保育の実現

が難しいと感じる保育士のジレンマが生じているということがわかりました。

(PP)

さらに、こちらの資料につきましては、まだ発表前であることから、配付させていただいている資料には含まれておりませんが、今年度の「保育学研究」に掲載予定の質問紙研究になります。

特に1歳児保育は、かみつきやひっかきといったトラブルが保育士の先生方の心理的な負担になっていたりするわけですが、そのかみつきやひっかきが起こる時間帯と保育スケジュールの関係を分析したものです。

この研究の中でわかってきたことの一部ですが、施設に所属する合計児童数、また、1歳児クラスに所属する児童数が多い場合にトラブルが多くなっているということ。また、時間や状況によって、保育士と子どもの人数のぐあいというのは一日中変動しているということがわかりました。要は時間帯ごとに、保育士さんと子どもの人数というのをとっていたわけなのですが、それとトラブルが起こっている時間帯の関係性を見たわけです。

そうしたときに、例えば保育士の出勤時間帯のボリュームゾーンと、子どもの登園時間帯のボリュームゾーンが重なっていて、そこにトラブルが多く発生しているであるとか、それから排泄介助の時間帯ですね。排泄介助には1対1の対応が求められますので、そのときに1対1の対応をしている片や、こちらのほうで起こっているのは1対多数の子どもとの対応ということになります。そこでやはりトラブルが多くなってくるといったことがわかりました。

以上のことから、入所定員であるとか、人的配置の時間帯ごとのマネジメントによって、トラブルが低減する可能性というのが指摘できるかと思います。

(PP)

これらのことから、時間帯ごとの人の動きに応じた人的配置というような、保育の構造的な理解に基づいたマネジメントというものが質の向上に向けて御提案できるかと思います。

一つはそういった時間帯についてですが、もう一つは内容ですね。有資格者の先生におかれましては、やはり教育や養護、そして子育て支援といった専門的な内容について、その専門性を発揮していただきたいわけですが、例えば3歳未満児の場合には、食事テーブルを出して消毒したりであるとか、布団を敷いたりであるとか、食後の清掃であるとか、そういった資格が必要でない、無資格者でもできるのではないかという作業の部分というのがあるかと思います。そちらの、そういった内容の構造化をして捉え直すことで、役割分担というようなことや、効果的な人的配置ということが考えられるかと思います。

また、保育者につきましても、さまざまな特徴のある、専門性を持った人たちが働いているわけなので、得意分野を生かした構造的な人的配置をしていくというようなこと。保

育全体の構造的な理解から、人的配置のマネジメントを効果的に行っていくということが、一つ、御提案できるかと思えます。

これらが、各施設ごとの取り組みや各自治体ごとの取り組みで終わるということではなくて、やはりグッドプラクティスというものがあるわけなので、そのグッドプラクティスを集めて分析したりだとか、それから、事例集の作成などを通して、周知・研修に使っていただくとというようなことが考えられるかと思えます。

(PP)

こういった実施運営上のマネジメントを、園内研修を通してプロセスの質の向上につなげていくことが重要かと思うのですが、私の先ほどの研究の中でも、4月から2月の中で、明らかに子どものトラブルが減少していました。それは、保育士の先生と子どもとの間の安定的な関係が構築されたことや、それから、保育士の子ども理解が深まってくることによって、やりとりの質が向上し、トラブルが減少していくということが推測されるわけです。

そういったことを踏まえると、実施運営の質の一つである園内研修の効果的な実施によって子ども理解を深め、保育士相互の連携を促進していくというようなことがより早期に行われるとより効果的であろうと思えます。

また、園内研修の効果的な実施に向けた、外部指導者等の効果的な活用の推進というものも、これから今後一層重要になるかと思えます。この点につきましては、公立や私立に、幼稚園、保育所、認定こども園等の施設種別を問わずアドバイスをもらえる仕組みとして、幼児教育アドバイザーさん、少し先ほども出ていたかと思えますけれども、文部科学省の幼児教育の推進体制構築事業の中で検討されている仕組み等が、全国どこの自治体でも広がっていくということを今後期待したいと思えます。

(PP)

というわけで、今後の研修のあり方として、園内研修、園外研修、どちらも大事なわけですが、幼児教育分野の研修との有機的・効果的な融合というものを考えていくところに来たのではないかなと思えます。

まさに先進的な地域では始まっているところですが、先ほども申し上げた幼児教育の推進体制構築事業の中で検討されている幼児教育センターであるとか、幼児教育アドバイザーの仕組みを全国に配置して活用していくというようなこと。また、保育を見合い、語り合う研修ですね。それと、保育士キャリアアップの研修の整理・統合であるとか、また、幼稚園免許につきましては、免許更新制度、それから資格の階層化が、例えば二種、一種、専修と階層があるわけですが、そういった幼稚園免許と、先ほど言われておりました保育士のキャリアアップとの整備・統合ですね。整合性をどのように図っていくのかというようなことも今後の課題かと思えます。

それから、多くいらっしゃる非正規雇用者の研修の機会の確保ですね。園内、園外の研修を効果的に組み合わせながら行っていく必要があるのではないかな。また、地域にはさま

ざまな教育リソースがあるかと思います。特に今、いろいろなところで議論されている、教職大学院のこともあります。教職大学院の研修リソースとしての活用等を含めて、これから幼児教育センターや教育委員会や教職大学院等の連携による、総合的な研修展開というのも一つの課題なのではないかと思っています。

(PP)

さらにもう一つ、「質の向上へ向かう評価と社会に開かれた保育所保育」というところで、少し聞きなれない用語かと思いますが、まず評価につきましては、第三者評価というものがあるかと思いますが、客観的で総括的な評価であり、こちらのほうは最低限の質の保証や組織改善に有効かと思います。

一方の自己評価や関係者評価といったタイプにつきましては、対話的で形成的な評価ですので、プロセスの質の向上にすぐさま効果的であると捉えられます。

自己評価だけではなく、ここで関係者評価を取り上げますのは、保育所は保護者のニーズが高く、さまざまところで必要とされていますけれども、地域に受け入れられないといったことが社会問題化しているかと思っています。その地域の方がいかに保育所の社会的な意義を理解するかといったところにある仕組みを取り入れていくことも、今後考えていかなければならないのではないかと思ったわけです。

私のほうは、幼稚園の仕組み、学校教育のほうの仕組みの、学校運営協議会の研究に少し携わっておりましたので、関係者評価、それから学校運営協議会のような園と地域を結ぶ組織づくりや評価の仕組みづくりということが非常に有効であると思っております。

保育所は何をするところなのかというところの理解を、そういった仕組みを通して地域の方に理解していただく。保育とは子守ではなく、社会を担う子どもたちにとって非常に重要な養護と教育が一体化した営みであることや、例えば虐待や貧困などの発達のリスクを背負った子どもも含めて、全ての子どもの発達を保障するために、乳幼児期の豊かな経験や質の高い保育が重要なのだということを、地域の方々に広く理解していただくための仕組みということ、評価も含めて取り入れていってはどうだろうかと思っております。

(PP)

次に、先ほども出ておりましたが、保幼小の連携・接続の点について、私のほうからも少しお話しさせていただきますが、幼児教育等の施設が非常に多様になってきております。さまざまな施設が出てきたときに、信念対立がその間で起こっているということが課題として挙げられるかと思っています。

そこで、京都教育大学では、幼児教育協働研修というものを推進しているのですが、大学や附属幼稚園が中立的な立場というのを生かして、多様な施設種別を越えた研修を展開しているものです。その中で、こういったことが効果的なのではないかというさまざまなことが出てきておりますので、それを幾つか御紹介したいと思います。

まずは、先ほども出てきておりましたが、公開保育を通して検討会をする。焦点観察を行い、グループの協議を行って、発表を行ったりするタイプの研修になりますけれ

ども、具体的な公開事例を通して、互いの信念から生じる保育方法、何のためにそうするのかといったことを共有することで、保育方法を目的に基づいて理解するということが非常に重要なのではないかということ。

具体的な事例というのは、多面的な捉えによって理解が深まっていくので、いろいろな施設から参加者が参加してくれることで、多様な見方が共有できて、その中で保育の質の向上に向かう多様な方法、あしたはもしかしたらこんな方法がとれるのではないかというようなアイデアが湧いてくるといったことが出てくる。

それから、参加者同士のフラットな関係性、全ての発言が価値づけられる研修方法というのが有効なのではないかということで、幾つか御提案をさせていただきましたけれども、こういった信念対立が生じがちな状況を超える研修方法の確立といったものが今後必要かと思えます。

(PP)

また、保育教育の総合担当部局が行政上立ち上がっているところが多くなってきましたけれども、こういった担当部局が教育委員会と分けて立ち上がることで、小学校以上の学校教育部門との連携・接続に課題が生じている地域があるかと思えます。

そういったところで、今、やはり待機児童の対応に迫られて、入所受け付けや子育て支援のコーディネートに迫られているといった実情がありますけれども、やはり教育内容、保育内容、小学校との接続についての研修、指導等に力を注いでいく必要もあると思えます。そこで、教育委員会や福祉関係部局等の本質的な連携・協働ということが必要になってくるかと思えます。地域の実態に応じたそれ以外のグッドプラクティスの収集と解明、発信と周知。また、多様な施設種別を越えた連携・学び合い・協働的な研修運営。そして、小学校への学びの接続というところに、協働体制の構築といったことが重要なのではないかと考えています。

(PP)

まとめになります。

「実施運営の質の向上に向けて」ということでお話をさせていただきましたけれども、運営主体、また、施設内のマネジメントとして、まずは保育の構造的な理解による時間、空間、人的配置のマネジメント。そして、グッドプラクティスの解明、周知、研修の必要性。それから、各施設種別の研修等を整備、統合していくことというようなことが挙げられるかと思えます。

今後の研修のあり方と教育資源の有効活用というところでは、幼児教育センターやアドバイザー、教職大学院等の教育リソースの全国的な活用。また、非正規雇用者の研修保証などの問題が挙げられ、課題を解決していくことが重要かと思えます。

そして、社会に開かれた保育所保育ということで、地域を取り込んだ関係者評価を行うことで、保育所保育の理念と実践を保護者、地域社会に開き、理解を促進していく仕組みの重要性が挙げられるかと思えます。

また、保幼小の横と縦の連携・接続に関する意識改革ということで、研究推進、研修推進もしていく必要があるかと思えます。

以上になります。どうもありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

古賀構成員の御発表に対する御質問については、後に回したいと思えます。

それでは3番目に、野澤構成員のほうからお願いいたします。

○野澤構成員 私、東京大学大学院教育学研究科附属の発達保育実践政策学センターの野澤と申します。よろしくお願ひいたします。

本日は、「保育の質とその確保・向上のために」ということで、私のほうでは、大豆生田構成員や古賀構成員と重なる部分もあるかと思えますけれども、まずは保育の質ということに関しまして、先ほどからも出ております国際的な議論も踏まえながら一度整理をしまして、また、保育所保育指針などとも対応なども考えてまいりたいと思えます。

そして、その上で、その中の切り口の一つとしまして、園長や主任のリーダーシップということもこれまでも重要性が指摘されておりますけれども、この点に関しまして、我々、発達保育実践政策学センター、通称CEDEPと言いますけれども、CEDEPの調査に基づきながら少し御紹介したいと思えます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(PP)

まず、「保育の質とは？」というところから。

(PP)

先ほどからもありますように、とても保育の質というのは、相対的・多元的なものであるということが、これまでさまざまな国の比較をしていたりする中で明らかにされてきていることでもあります。社会・文化の保育をどのように捉えるか。その捉え方、機能や方向性の捉え方、それから、何を大事にするかという価値づけといったものに依存するのだということが言われております。

そのため、これこそが保育の質だと一元的に定義することというのはなかなか難しいということがございます。

(PP)

でも、その中でも何かエッセンスのようなものがあるのかということで、特に重要なこととして、かなり包括的な定義としてある、整備されているものが、これも先ほどありましたように、OECDのまとめによりますと、子どもたちが心身ともに満たされ、豊かに生きていくことを支える環境や経験全て。こうしたことが保障されているということが、保育の質の高さと捉えられるのではないかと、エッセンスとして、これはいろいろな国や文化でも共通のこととしているのではないかと。

ここで多分、恐らく大事なこととしては、子どもたちを中心に考えるということです。これから御説明しますように、保育というのはさまざまな関係者がかかわる中で、ともすると、子どもを忘れた議論になってしまうということも多々生じますけれども、常に子ど

もたちということを中心に書きながら、この定義は忘れないで議論を進めていく必要があるかなと考えております。

(PP)

今、ありましたように、心身ともに満たされ、豊かに生きていくということは、まさに保育所保育指針の中に示されております。保育所における保育の養護と教育ということとも重なる考え方かなと思います。

養護は皆さん御存じのことだと思いますけれども、「子どもの生命の保持及び情緒の安定を図るために保育士等が行う援助やかかわり」というところで、命、安全というところから、安心や心身が満たされ、心地よいといったようなところを保障するような援助やかかわりが大事だということと、それから教育面ということで、子どもたちが今、まさに心地よく安心して過ごせるということを土台としながら、より豊かに生きていく力をどう育んでいくか。そのための活動を展開するための発達の援助ということが、保育所保育指針の中にも大事なものとして定義されているわけです。

ですので、質を考えていくことというのは、まさにこの「養護」と「教育」の側面をいかに充実させていくかということが、国際的な議論とも共通する視点としてあるのだと思います。

ただ、それを具体的にどうするかということに関しましては、本当にさまざまな考え方があるということです。ですので、では何を大事にするかということが、今、まさにこの検討会で今後議論していくことなのかなと考えております。

(PP)

具体的にどう実現していくかということを考えていくときに、先ほどOECDのまとめにもありましたように、保育にかかわる取り組みというのは、保育所と子どものかかわりを中核としながら、それを取り巻く組織としての園であったり、また、それを支える自治体であったり、さらに国の方向性であったり、制度や政策をつくっていく国というようなものが多層的にかかわっているものであります。

こうした取り組みとそれぞれの層というのは連動していて、有機的につながりを持つものということは、お話を伺う中でもやはりそういうことなのだなと思われるかと思いますが、こうしたシステムを全体として、それがうまく機能するように捉えていくこと。一つの取り組みだけではなくて、全体としてどううまく機能するかということを考えていくことが重要なのではないかと考えられております。

(PP)

さらに、これは先ほどありましたことですので詳しくは説明しませんが、まず、一番下にありますのは子どもですね。子どもの今、ここでの幸せであったり、未来につながる経験やパフォーマンスであったりするわけですが、これは海外の議論では、子どものパフォーマンスの質などを捉えたりもしていますけれども、日本では主に子どもの姿として捉えられるものだと思います。

先ほどありました構造が、3番目を見たほうが良いと思いますけれども、一番下の2段上が「相互作用あるいはプロセスの質」というところで、ここが保育者と子どものかかわりの質ということになります。

1段戻っていただいて、それを支えるのが「実施運営の質」で、現場のニーズを、先ほど古賀構成員から御説明のあったような研修であったり、園長などのリーダーシップであったりするということです。

上から2段目に行ってくださいますと「構造の質」ということで、保育園の園の物的環境や人的環境の全体的な構造というところで、これは個々の園や地域によって規定される部分もあれば、国の政策、制度などによって規定されている部分もあります。特に人員配置であったり、面積基準というものは、最低基準によって日本でも定められております。

今度は上から3段目に行ってくださいと「教育概念と実践」ということで、これはナショナル・カリキュラム、日本では幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領などに示される保育の狙いや内容といったものも本質的にかかわってくる。

さらに、一番上を見ていただくと「志向性の質」ということで、政府や自治体が示す方向性として、保育にかかわる法律、規制、政策などがありますので、これらの諸側面が多層的に連動しながら、保育の質を形づくっているということでございます。

(PP)

以上のことをまとめますと、保育の質というのは、一つの取り組みや一律的に確保していったり保障していったりすることは難しいのではないかと、皆さんお考えかとは思いますが、改めてここで確認しておきたいと思えます。

保育の質には、多様な側面が含まれており、それらの側面は有機的に連動しており、そのために、ただ一つの取り組みや一律の基準だけでは質の確保・保障は難しい。

さらに、もう一つ指摘しておきたいこととしまして、日本国内であっても、本当に多様な考え方がありまして、各地域によってもいろいろな課題も違いますし、また、各園によってもさまざまな考え方、理念があります。そのことによって課題とか、強みというものに多様性があります。そのために、質というものをある程度、最低限のものを保障するとか、標準化を図るということの重要性とともに、各地域や各園がどう自分たちの保育、自律性のある保育というのを進めていけるか。そのバランスをとりながら進めていくことが非常に大事なかなと思えます。

そのバランスをとりながら、現場の取り組みを支える仕組みを多層的なものとして、さまざまな層で、どのように丁寧につくっていくかというのを今後検討していくところかなと考えております。

(PP)

ということで、先ほど申しましたように、さまざまな層の取り組みが考えられるのですが、その中から一つの切り口として、園組織を支えるリーダーシップに今回焦点を

当てたいと思います。

園組織、組織としての園ということの重要性は先ほどからお話があるとおりかと思いません。

(PP)

園には多様な立場の職員であったり、職種も多様な職種、看護師であったり調理師なども含む、本当に多様な人々がチームとなって保育に当たっていくということが必要とされます。もちろん一人一人の専門性の高さというものが求められる一方で、それぞれが支え合って園の組織としての有能さを高めていくということが、保育の質にとって重要だということが指摘されておりますし、実証的な研究としても海外では行われております。

組織を高める上でのリーダーの大事さというものは、本当に直感的にもそうですし、実証的にも検討されてきております。さらに、ミドルリーダーの大事さということも指摘されております。

(PP)

こういったことは保育所保育指針にも反映されております。保育の質の向上に向けた組織的な取り組みや施設長の責務と専門性の向上といったことが明記されております。

(PP)

では、どのように保育におけるリーダーシップを考えていくことが必要なのかということで、近年、リーダーシップモデルの変化ということが議論されております。

従来、教育や保育の中で階層的なリーダーシップモデルといたしまして、カリスマ性や権威のあるリーダーがあらゆる決定を行って、そこにフォロワーというほかの職員がつき従うような形というような形態というのがかなり一般的に見られるものであったと。

これは本当に園によってさまざまかと思えますけれども、一般論としてそういう形があったけれども、より保育・教育の中では、分散型・協働型のリーダーシップモデルに転換していく必要があるのではないかとということが議論されてきております。

これはどういうものかと言いますと、組織のどこにでもリーダーシップを発揮するような人が存在する、リーダーの多いチームであり、厳格な階層を持つものではなくて、柔軟にさまざまな課題に対応していくような組織の、あらゆるレベルで適切な知識や専門的技術を持ち、主導し、変化や新しい機会を捉え、挑戦する力のあるリーダーが出てくるということで、一人一人がそれぞれの強みというものを身につけながら、その強みをリーダーシップとして発揮していけるようなチームをつくっていくことの効果性や有効性が議論されてきております。

(PP)

これは、イギリスの質の高いと評価された園のリーダーシップがどのようなものであるかという研究から見出されている、効果的なリーダーシップの4つの次元というものがあります。

1つは「方向付けのリーダーシップ」。これは共通のビジョン、理念などを構築して、

それをほかの職員に伝える効果的なコミュニケーションを行う。

「協働的リーダーシップ」。先ほど同僚性といったお話もありましたけれども、チームで協働していくような文化を活性化していくようなリーダーシップ。

「他者を力づけるリーダーシップ」。それぞれの人が主体的に動けるような、それぞれの人の主体を引き出したり、園の運営の決定にそれぞれの人が参画できるような仕組みをつくったり、また、変わっていく過程というのは不安や抵抗も生じますので、そこでいかに変わっていけるかを支援したりするようなリーダーシップ。

「教育のリーダーシップ」。ここは保育内容そのもの、保育の質そのものを高めていくために、保育者自身がいかに学びを進められるか。そこをリードしていくというリーダーシップということなのです。

(PP)

日本ではどうなのかということで、我々のセンターで2015年度に実施しました調査より、少し研究を御紹介したいと思います。

これは、質問紙（アンケート）調査ということで、2015年12月～2016年3月に実施いたしました。保育・幼児教育施設の全ての形態ということで、幼稚園・認定こども園・認可保育所・小規模保育所・認可外保育施設の園長先生、主任の先生、担任の先生は1歳児・3歳児・5歳児の先生方に回答を求めています。

(PP)

設問項目はごらんいただくようなものになっております。

(PP)

質問紙としましては、無記名式で、園で強要するのではなくて、個別に封に入れていただいで返送しております。基本的には5件法の質問項目が多くなっております。

(PP)

「各保育・幼児教育施設の協力者と配布数・回収率」ということで、かなり大規模に行っております。認可外保育施設は回収率は少なかったのですが、それ以外は35～50%程度の回収を得て、7,100を超える施設から、30,700名もの先生方に回答していただきました。本当に感謝しております。

(PP)

園長と主任のリーダーシップに関する調査について御説明したいと思うのですが、まず、リーダーシップに関する質問項目に関しまして、例えば職員が意見を出しやすい雰囲気をつくっているとか、職員がやりがいを持って働き続けやすいよう支援しているといった項目を、先ほどのように5段階で評定していただきまして、それを統計的手法、因子分析という方法で構造を見出しまして、さらに、ほかの要因との相関関係を分析しています。

(PP)

園長先生のリーダーシップに関しましてですが、見ていただきますように、5つ

の側面に項目がグルーピングされるという結果となりました。

1つが「組織の運営・園の風土」。仕事、職員が働きやすいような園を運営したり、風土をつくっていかうとしている。

「専門性向上の支援」。自分が保育の質にかかわる専門性を積極的に向上させようとしている。

「日々の保育実践の援助」。自分も保育のエキスパートとして、実際に保育を援助しようとしている。

「方針・理念の明示」ということで、園の方針を明確にしている。

さらに「保護者との連携」を率先して行っているといったように、先ほどの効果的なリーダーシップとも重なるような因子が実際に出てきております。

(PP)

一方、主任のリーダーシップに関しましては、項目の中に「方針・理念の明示」というものを入れておりませんでしたので、そこが抜けているということと、「保護者との連携」が保育実践の支援と一緒にあって、3つの因子になっております。そのほかは、園長と主任はほぼ重なっておりました。

(PP)

先ほどのこのリーダーシップの各因子につきまして、次に人間関係に関する保育者の負担感との関連を見ております。

(PP)

わかりにくいかもしれませんが、こちらは先ほどの各因子ですが、人間関係の負担をそれぞれ1歳児、3歳児、5歳児と関連を見ておりますけれども、主にやはりこれは仮説としてもそうかなと思うのですけれども、働きやすい園の運営・風土をつくっている、運営をしたり風土をつくっている場合には、人間関係の負担がやはり下がるというような結果が出ています。

(PP)

さらに、リーダーシップと実践や計画等はどのようにかかわっているかというのを見ました。

(PP)

園長・主任のリーダーシップいずれもが、今回は分析の都合上、全ての合計得点を使っておりますけれども、園長・主任、両方のリーダーシップが、保育の計画、担任の保育の計画とプラスの相関があった。保育の計画と保育の実践。これは担任の中での関連なので、関連があるのは当たり前なのですけれども、園の組織の中で異なる回答者からの項目が関連していたということで、重要な結果かなと思っております。

(PP)

これはちなみにといったことなのですけれども、「指針と保育計画」ということで、5領域の内容を意識して、保育／指導計画を立てているか。指針を用いて保育計画に生かし

ているかということで、8～9割ぐらいが「ややそう思う」、「とてもそう思う」であったという、これはちなみという結果であり、指針を保育に生かしているかというところは今後も考えていく課題かなと思っています。

(PP)

では、園長のリーダーシップはどういう側面によって予測されるのかというのを見ましたところ、この中では特に園外研修参加頻度ということが一番強く関連しておりました。園外に園長が開かれているということの重要性が示唆されます。

(PP)

最後にまとめですけれども、園長、主任のリーダーシップの高さということは、実証研修からも、担任保育者の負担感を例えば低減したり、担任保育者の保育計画、さらには保育実践に影響したりする可能性が示されていて、そうしたことを高めていくことの重要性というのが示唆されます。

また、園外研修参加頻度が多い園長ほどリーダーシップが高いということですので、園長のリーダーシップを支える方策の一つとして園外研修の機会を確保するということは重要だということと、それから、ここには載せなかったのですけれども、私も自治体にかかわらせていただきまして、いろいろな形態の保育所などに訪問させていただくと、園長先生がかなり疲弊しているという園も多くございます。園長同士のつながりがあるような園長先生ももちろんたくさんいらっしゃるのですけれども、孤独な中で、すごく大きなこの社会の中で、プレッシャーにさらされながら園を運営していて、孤独感や不安感、プレッシャーにさいなまれているような先生方も多数お見受けしてきました。そうしたことも、園外研修で外に開くだけではなくて、個々の不安なども支えていくような仕組みなども、今後検討していく必要があるのではないかなと考えております。

○汐見座長 どうもありがとうございました。少し急いでいただいて申しわけございませんでした。

今の3人の発表に対する、御質問、御意見等をこれからしばらく自由に行いたいと思います。

保育の質とはそもそも何を指すのかというようなことと、それをめぐる現場の現状。それから、そこから出てきている課題と、効果的な質を上げるための研修等のあり方についての仮説。そのために今後どういう方策が必要なのか等、多様な御意見を今、出させていただきました。

限られた時間ですけれども、ほかの方の御発表に対する御質問でも結構ですので、御自由に御意見、御質問をお願いします。手を挙げて、何の誰々ですと言ってください。

もし、さっきは言えなかったけれどもということもあれば、それでも構いませんので、では、記録上ありますので、最初に誰々と自分の名前を言ってください。

○大豆生田座長代理 大豆生田です。先ほどはありがとうございました。

私の話とお二人の先生方の関連するところもたくさんありますので、古賀先生にもしき

らに伺えればうれしいなと思ったのが、先生のお話の最後のところに、いわゆる保育と教育の一体的というような、特に保幼小も含めてかもしれませんけれども、そこら辺のところのことでの何か具体的な、ここが推進するような方策みたいなことで少しお話を伺えればありがたいなということを、古賀先生にお伺いできればと思いました。

では、もう一つ、野澤先生にも御質問をさせていただいてよろしいでしょうか。

野澤先生の話も、最後のリーダーシップのところ、園長・主任のリーダーシップの高さということがすごく重要になってくるということですが、そのことが、これも高めていけるということ、疲弊している現状も含めてということで、少し具体的な方策につながるお話みたいなものを伺えれば幸いです。よろしくお願いします。

○汐見座長 それでは、古賀構成員、お願いいたします。

○古賀構成員 失礼します。古賀です。ありがとうございます。

保幼小の連携・接続に向けての具体的な取り組みのところ、私のほうが少し考えておりますのは、幼稚園は研修時間、研究時間というものがとれる仕組みになっておりますけれども、保育士の先生方につきましては、なかなか時間の確保や研修の機会の確保といったところが難しいと言われていたかと思えます。

例えば、保幼小の接続の研究を進めていくときに、幼稚園と小学校が協働的に研究をしていくということとはよくあるわけですが、そこに保育所の先生方が主体的にかかわっていくということが、やはり時間的になかなか協働的にやるのが難しいというようなことが課題として挙げられるかと思えます。

そこで、保育士の先生方の研究、研修時間の確保というものを、どういった仕組みでつくっていくのかといったところが、非常に大きな課題かなと思っています。

例えば、指定校研究みたいなものがあるわけですが、そういった保育所と幼稚園や、保育所と小学校といった、横と縦の実践研究を推進する地域みたいなものを設定して、グッドプラクティスを生む連携・接続のあり方の解明と発信といったことが考えられるかなと今のところまとめておりますけれども。よろしくお願いします。

○汐見座長 それでは、野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員 ありがとうございます。

恐らく、これまで大豆生田先生や古賀先生の話の中にありましたように、一つの鍵としては、自治体のあり方、支援のあり方というのが考えられるかなと思います。保育アドバイザーであったり、幼児教育アドバイザーであったり、巡回の先生方であったり、さまざまな形態で自治体で支援が行われていると思えますけれども、その中で大豆生田先生からお話のあった、公開保育のようにネットワークをつくっていくような、あとは園外研修のような園長同士のネットワークをつくっていくような仕組みというのは一つ有効な一方で、実際には個々の園の中で本当に大きな悩みを抱えていたときに、涙されるような先生もいらっしゃると思いますので、個の園とか個の園長先生の支援、巡回型の支援というのをいかに有効に組み合わせていきながら、悩みが少しずつ和らいできたら、仲間づくりをしながらお

互いに高め合ったりとかというような、ある程度自治体レベルであれば、オーダーメイドで個々の園とネットワークの支援ができていくのではないかなとは考えております。そのグッドプラクティスを集めていくことが重要かなと思います。

○大豆生田座長代理 ありがとうございます。

○汐見座長 今のことについて、大豆生田さんからありますか。

○大豆生田座長代理 大豆生田ですけれども、全く賛成です。

特に幼保小に関しては、やはり自治体間の差も随分あるなど感じていて、厚労省、文科省、内閣府も含めてのネットワークをすごくよくされているのではあるのですけれども、なかなか自治体の中で進めやすいところとそうでないところがあるので、この仕組みみたいなものをどうやって変えていけるかな。古賀先生がおっしゃられた研修時間という壁もとても大きいと思っていますけれども、やはり自治体の中の壁みたいなことは、これから大きな鍵だなと思っています。

リーダーシップに関しては全く同感で、まさにそういう巡回型の支援ということがセットでどう進めていくかということも、そうするとこの人材育成の課題ということが多分大きなテーマにはなってくると思うのですけれども、そんなことも思いながら聞かせていただきました。ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます。どうぞ。普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 先生方のお話をお聞きしまして、大変勉強になりました。

特に子どもの保育に関する理念の共有であるとか、また、そういった保育について保育者同士が話し合える開かれた場を持っていることとか、また、そこへリーダーシップがとれる人材がいなければならないこととか、私もいろいろ保育園の問題にかかわりながら感じてきたことでございます。

お聞きしながら一つ思いましたことは、グッドプラクティスを集めて、そちらのほうに引っ張っていくというか、そこでそれを示して学んでいただくということが非常に重要だと思う反面、先ほども少しお話に出ていたような気がするのですが、その範疇にいらっしゃらない保育現場というのがあるのではないかという心配をしております。

例えば、今、保育士が非常に流動的になっておりまして、何か困ったことがあるとすぐにやめてしまうということもよく聞くのですけれども、そうすると、園長先生は保育士に声かけられないというか、保育士さんの思うとおりにやっていただいて、気になることがあってもなかなかかわれないというぐらいの関係になっている保育園も、私もお会いしたことがありますけれども、いわゆる子どもにとってのよい保育というものは何かというイメージの共有であるとか、あるいは教育とか保育というものが公益性のある一つの事業であるのだという認識であるとか、そういったものを高めていかなければいけないのだという使命感であるとか、そういったものがその水準に行き着かない、ということがあります。それは意図的に行き着かない場合もあるでしょうし、そこまで行くだけの力をまだ蓄えていない、という場合もあると思います。施設ができたばかりであったりとか、保育

士がしばしば入れかわっているであるとか、そういった事情があってそこまで行き切れていない保育施設がひょっとしたら最近ふえているのではないかという実感を私は持っております。

そういった中で、グッドプラクティスを集め、それを提供して全体の質を高めていくという考え方と同時に、そこに現在乗れてこられていないような位置にいらっしゃる保育施設であるとか、事業者、保育士であるとかいった人々をどうやって巻き込んでいくかということも、一つ視点としては必要なのではないかなと思いました。

○汐見座長 ありがとうございます。

それは多分多くの方が実感されていることだと思うのですが、きょうのお三方の発表内容と関連して、保育の質を上げなければいけないのだという自覚、ミッションというのは、どういうふうに各職場が多様なベースがある中で持ってなっていくのか、そのためのある種の仕掛けと言うのでしょうか。それを例えば行政上、保育の中身の改善ということと絡め合わせてできるかどうかということで、今のは大変難しい問題だと思うのですが、もし何か御意見がございましたら、御自由にまたお願いします。

それともう一つ、今回、最初に保育の質を上げるというのに、きれいに分けられるわけではないのですが、保育の内容をどう上げていくのかということと、それからそのための条件づくり、環境づくりというのをどう進めていくのかということと、それから、養成校の課題なんかでもあると思いますが、保育所の保育人材というのをどう高めていくのか。総合的にできれば一番いいと思うのですが、とりわけまず私たちがまずやらなければいけないのは、保育の中身を各職場の中で質を上げるということの実際の中身をつくることと、そのための雰囲気はどうつくっていくのかということと、今回は特にそのところに焦点を当てながら、可能性を追求していきたいと。

こういう環境ができればいいというようなことだけで終わるのではなくて、それをこの保育の中身を各職場で高めていくということとどうつなげていけるかという、そのあたりを少し議論いただければと思っております。どなたでもどうぞ。

○大豆生田座長代理 大豆生田です。

私のさっきの発表の中で、余り深くは触れられなかったことではあるのですが、幾つかの自治体の中で、園長・主任、あるいは主幹教諭等を対象にした研修のシステム化というのが一つ参考になるなと思っています。

というのは、園長、施設長というのは、そもそも一つの経営者としての役割というのがこれまで大きいということで、これからもそうなのですが、ただ、もう一つは保育の場のリーダーとしての役割ということを見ると、いろいろな団体さんの研修にかかわっていて、園長先生の中でなかなか保育の中身の話やそういうことの研修に余り出会わないということもあったのではないかと。

そうすると、やはり園長先生方が保育の中身に関する研修ということを行われるということが、少なくともそこの土俵に乗ってくる。そして、研修というのは別に一方的に聞く

だけの研修ではありませんから、そこで園長はどうやっているのか。これはやっていらっしやる園長先生にとっては当たり前過ぎる話なのですけれども、これの一般化ということはどう進めるかということは大きな鍵ではないかと思っています。

○汐見座長 保育の中身ということで、先ほど大豆生田さんがおっしゃってくれた、協働的な保育というものに取り組んでいるところというのが、保育の中身、あるいは同僚性の向上とつながりやすいということがデータで出てきているということですよ。

ですから、保育の内容ということで書かれると、協動的な学びのための諸活動ということをもう少し上手に打ち出していくような雰囲気はどこかつくることが、結果として保育の質の向上につながるという可能性があるということかもしれませんよ。

○大豆生田座長代理 大豆生田ですが、協動的な学びというのは主に年長、5歳児ぐらいをイメージしがちですけれども、恐らくそういう園というのは、もっと小さい年齢のうちから子どもたちの声を聞いたり、子どもたちがおもしろいと思っていることに丁寧に対話をしていきながら、だから既に今回の保育所保育指針に、やはり0、1、2のところにも1、2に領域を入れたり、3つの視点が0歳に入ったりするなど、子どもがどう育っていくかという視点が入ったように、既に小さい年齢のうちからすごくきめ細かくやっているところは、育つとか学ぶということをすごく大事にしている養護性の延長線上に、4、5歳児の協働的な学びみたいな姿が出てくるのだろう。そうすると、それは5歳児だけのことを言っているのではなく、小さい年齢のうちからすごく安心して過ごせることに加えて、やはりわくわくする、豊かな生活が生み出されるような基盤があるということが、恐らくさっきのデータのことと多分関連してくるのだろう。そうすると、協動的な学びということが5歳児だけを対象にするのではなく、小さい年齢で豊かになることも、またその地つながりだということも大事な点かなと思います。

以上です。

○汐見座長 では、古賀構成員、お願いします。

○古賀構成員 古賀です。御指摘ありがとうございました。

先ほどの御指摘につきましては、私は2層で考えていく必要があるかなと思っておりません。特に新しいことではありませんけれども、保育の質の一定の確保という、最低限レベルをどう確保するか、そのための仕組みをどうつくるかといったことと、そこからさらに向上へ向かっていく仕組みをどうつくっていくかという多層的なアプローチが必要なのだろうと思っています。

私のお話の中でも少し触れさせていただきましたけれども、第三者評価等の総括的な評価といったことで、最低限の質の確保や組織改善に向かうようなところをいかにつくっていくか。監査というようなものもあるかと思っています。

それから、アドバイザーですね。全園を巡回・指導するような仕組みができるとすれば、そこで非常に困難を抱えている保育園の先生方が、先ほど多層的な保育構造を示していたかと思っておりますけれども、その多層的な構造の中で、どこに課題が生じているの

か。そういったところにどういったアプローチが有効なのかといったところを、個別のケースに応じてアドバイスしていただくとか、そういったことがこれから進んでいくべきではないかと思っております。

以上です。

○汐見座長 普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 私がお手伝いしている自治体さんでも、アドバイザーの巡回相談、支援という形で、保育施設を自治体の保育士が中心になって行っているような自治体もあるのですけれども、そのアドバイザー、支援を行う人材としてはどのようなものが今、想定されているということがございますでしょうか。先ほどの人材ですね。アドバイスを行う人材というものが、例えば先生がお考えになっているところでは、どのようなものが想定されていらっしゃるのでしょうか。

○古賀構成員 古賀です。

今のところ、実践されているケースとしましては、各教育委員会等で指導主事をされていた方であるとか、保育所の指導をされているような方や、それから各団体の指導者的な、例えば退職園長であるとか、私立と公立と、それから各施設種別ごとにそれぞれのアドバイスをされてきた方がいらっしゃいますので、そういった経験豊富な方がアドバイザーとなっておられるかと思えますし、やはりどこかに偏るのではなく、各施設種別ごとにそういったリーダーシップを持った方がアドバイザーとして運用されていくことが重要かと思っております。

○普光院構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 それでは、野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員 巡回をするときに、視点としまして、一つは例えば巡回のときには、その園のさまざまな課題、例えば保護者からの苦情が来るとか、そういったことにそのときに対応するような対応策をアドバイスする、助言するということは1つの役割だと思うのですけれども、もう一つは園自体の雰囲気を変えていくようなことも恐らく必要で、そういったことがちょっと難しいのではないかと。対症療法的にそのときは対応したとしても、先ほどおっしゃったような、園の雰囲気が変わらない限りは、その範疇に入ってくるというのはなかなか難しいので、そういうことができる人材とか仕組みを、例えば公開保育というのは一つの方策なのかもしれないのですけれども、園で学ぶとか、園で質を高める雰囲気をどうつくれる人材だったり、仕組みを今後つくっていくのかというのはすごく重要かと思っております。

○汐見座長 では、大豆生田構成員、お願いします。

○大豆生田座長代理 全く今のお話の延長線上に、保育のことがすごくわかっているということに加えて、園の風土の形成にどうコミットできるかということが実は物すごく大きいということを、私たちがかかわった研究ではもう実感しました。

というのは、最初の不安感が物すごく高いということが明らかです。特に公開保育なん

かの場合もそうだし、園の中にほかの人が入ってきて見るということ自体に多くの園はなれていませんから、すごく不安だったりする。さらに何か質的に高めなければいけないのだということも課題なので、やはりそこにどう寄り添うというかファシリテートするというか、そういう何らかの力量があることがすごく問われる。

私たちがさっき示した図もそうなのですけれども、あれに変わっていく。一緒になって発見をしていくというプロセスにどうコミットするかということが、園が変わっていく上でのとても重要なこと。だから、多くの園が公開保育をしてよかったと答えています。そこに、ただ単に公開保育をするのではなくて、そういう方がどう保育がわかるということと同時に、ファシリテートしていくかということがその成果を生んでいく可能性がある。

とすると、やはりその養成ということは簡単ではないと思いますので、そのことも含めて、今後どう真剣に幼児教育なり保育のアドバイザーというものを各自治体単位になるのか、そういうことをやっていくかということが大きな課題になるかなと考えます。

○汐見座長 ありがとうございます。

関連して、私のほうからの質問で申しわけないのですけれども、最初の大豆生田構成員の御報告の中に、いろいろ調査したら、保育の質の維持・向上に熱心なところというのは、5つぐらい条件があるということで、子ども主体の活動、遊びを重視しているということと、子どもの姿を語り合う風土があるというのがございましたよね。

これを聞いたときに私は思い出したのが、1980年前後に中学校が激しく荒れたときに、それで私は取り組んでいたのですけれども、荒れている学校というのは、決まって職員室で子どもの悪口と親の悪口ばかり言っているわけですね。それは決まっています。よくなる学校というのは逆なのです。あいつはすごく成長してきたとか、子どものことをよく言い合うような雰囲気になってくると、一挙に学校の雰囲気は変わってきますね。だから、校長は子どものためにと行って何をやっても結構だけれども、とにかく子どもの成長を高く評価し喜び合うような教育をやってくれとなったら、一挙に変わってくるのですね。

それが同僚性を高めていくことにつながっていくのかもしれないと思ったのですが、保育の自己評価だとか、あるいは保育そのものの見直しとかという中で、幼稚園の教育要領のほうには、例えば子ども理解だとか、それに基づく評価、アセスメントだとか、それに基づくカリキュラムマネジメントだというのが総則に書かれていて、それは幼稚園教育要領だけではなくて、他の2つの施設も同じだと思うのですけれどもね。

そのところと、何か保育の質が向上していくということがつながるという、そのあたりの打ち出し方というのはもう少し鮮明にできないか。例えば、あそこではドキュメンテーションをしっかりとつくるという、子どもの育ちを可視化するということと、それを可視化したものを親と共有していくというようなこと、そういう姿勢で実践をまとめていくということが、確実に同僚性を高めたり、質を上げたりにつながって、そうすると例えば、以前から、私なんかいろいろな園を回ってやっているのは、ひたすらエピソードを書こうというものですよね。そういうふうにして、子どものやっていることをビデオで撮ってじ

つくりと後で見直すような形で、もう一回それを言葉にしていく。エピソードにしていってとやっていると、子どもってすごいなとだんだん思えるようになってくる。そうすると、子どものことを語る言葉が変わってくるというようなことがあるわけですね。そうすると、今回の指針を具体化するために、保育の中に子どものことをもう少し語り合うというか、そういう枠を上手につくるというようなことが大事になってくるのではないかなと私は思っておりますが、そのあたりをつなげてお願いしたいのですが。

○大豆生田座長代理 大豆生田です。ありがとうございます。

多分先生たちが語れる雰囲気になっていくということは、それは写真を使おうが、公開保育をしようが、ビデオを撮ろうが、エピソードを撮ろうが、やり方はいろいろあると思うのですけれども、どちらにしてもそうやって何か自分の毎日の保育のことを見て、つまりそこから自分もいろいろ発見をしていく。つまり、語れるようになっていくということは、目の前の姿の子どもたちの学びや姿が見えてくるということでもあるし、それを語れるということは、周りがそれを肯定的に受けとめてくれる。私が毎日やっている保育の行為はすごく意味があることなのだとということが、自分でも自信がついていく。だから、若手でもそれが語れるというのは、恐らく園の中に、先生がさっきおっしゃられた、多層なリーダーの層がいて、その人たちがやはりそういうふう日々やっている先生たちの普段のことが、やはり意味があることとして浮き上がってくるようなファシリテートをしているのだろう。

1つは多分、外部だけではなくて、内部の中に、まさにリーダーシップ、多層なリーダーシップの話だと思うのですけれども、そういう風土みたいなものをどうつくっていくかということでもあるし、それは語れるということは、子どもの姿が見えてくる。つまり、学びが見えるということであるし、ということは次の保育への手だてにつながっていくことはやはり質の向上ということと関連してくるのだろうと思うし、そういうことを高め合うということが話すということなのだろうと思います。

そのために、園内のリーダーシップの話でもあるし、園外のそういう外からかかわってくる人たちの役割ということも重要になってくるのかなと思います。

○汐見座長 何か大事なことが初めから少し出てきたなど、もう少しこの検討会で詰めていければと思いました。きょうはもうあと10分しかないのですが、また次回からも、今度は普光院さんの話もお伺いすることになっています。

頭の中を整理しながら、少しずつ論点を詰めていって、ガイドラインの書き直し等についてつなげていきたいとは思っていますけれども、きょうは最初こういうことがあるのだなということを少し共通認識をするためにやっているのだと思っていますので、きょうじゅうに話しておきたいということが追加であったら言っていただいて、もしなければこの辺で締めたいと思っていますけれども、どうですか。

では、古賀構成員、お願いします。

○古賀構成員 古賀です。

先ほどの風土の件は非常に興味深いし、重要な点だと私も思っておりまして、例えばアドバイザーが入ったときにそれで終わってしまったりは、先生が来てよかったわで終わってしまうということがありますので、継続的な研修の仕組みというのをどうつくっていくのかということや、それから平等な発言ができる研修の方法というのをやはり広めていく必要があるだろうと思います。

やはり、園内研修を熱心にやっても、発言回数に非常に偏りがあるであるとか、指導的な発言ばかりが繰り返されるとみんなが発言しにくいとか、そういったことがさまざまに起こっているかと思しますので、研修の方法を獲得していくようなミドルリーダーシップの研修も必要かと思えます。

それから、継続的な取り組みの中で、外部指導者から園内のミドルリーダーのほうにだんだん移行していくようなプロセス、継続的な取り組みが、プロセスの中にまさに質があるという御提言があったかと思えますけれども、そういった外部指導者から内部のリーダーシップに移行していく。それがまた協働的なリーダーシップになっていくというようなプロセスをどう生み出していく仕組みがつかれるか。そのあたりが非常に重要な点かなと思って、お話を聞かせていただいております。

○汐見座長 ありがとうございます。

さっきもありましたけれども、強力なリーダーシップを上から下へおろすような形でやるような、そういう形というのはかつてもあったけれども、これからの時代は必ずしもそれが有効ではないのではないかという、みんなが必ず発言してということで、ワークショップ形式だとかさまざまにありますよね。

だから、これからの保育所における、さまざまな会議だとか研修のときの方法についてもある程度、それは実は単なる方法ではなくて、実は中身を伴っているといいますか、保育の質を上げるためにはそういう方法のほうがいいのだということになっていくのだと思うのですが、そういうことについてもできたら少し取りまとめたいなというのは思ってお伺いしていました。ありがとうございます。

では、あとはお願いします。

○大豆生田座長代理 大豆生田です。

今のことにかかわって、そうするとやはり、例えば、キャリアアップ研修の中にマネジメントがあるということが重要で、だからそういうことのワークがきちんとできるということが大事だし、その中で多様な研修方法がこれだけ今、開発されているので、本当にみんながしゃべって、保育のことを発見、子どもの姿を発見してということがどこでもできるように、だからキャリアアップ研修をうんと生かさないことはもったいないし、園長や主任とかの層もまた、実はこれが必要ではないかということも、また今後どう議論していくのかということの重要な点でもあるし、それから、園内研修という概念が園で全員そろってみんなでしゃべるようなイメージかもしれないけれども、私たちが今、言っているのは、もっと小さいところの日常の中に園内の研修があるので、10分でも15分でもちょっと

したクラスの中での語る時間、こういうことが一般化するということなので、園内研修という概念そのものも少し広げていかないと、保育所の場合特に忙しいし、人数も多いので、そういう風土をどう園の中につくるかということは大きな課題だと感じています。

ありがとうございました。

○汐見座長 それでは、どうぞ。

○普光院構成員 今、このリーダーシップの重要性みたいなことのお話があった中で、私は保育所の階層研修というのを自分自身が受けたことがないのですが、各地域で広く階層研修のようなものが行われていると思うのですね。そういう階層研修は果たして今、先生方がおっしゃったような、いわゆるトップダウンではなくて、保育の場の声をどんどん出していくみたいなものができるリーダーとして描かれているのかどうか、階層研修の内容がそういう内容になっているのか、あるいはひょっとしたら普通のいわゆるビジネスの世界の階層研修と同じようなものと見なされて研修が行われているのかもしれないし、その辺も精査していく必要があるのではないかと思います。

○汐見座長 先ほど大豆生田さんが言ってくださいましたけれども、研修の中に組織マネジメントのテーマがあるということはとても大事なわけけれども、その中身について必ずしも自分たちは合意があるわけではなくて、そこを上手に位置づければ、きょう我々が議論しているようなことが全部入ってくるような気がするのですね。そういうことについて、何かアドバイスなり提言ができればと頭に置いておきたいと思います。ありがとうございました。

それでは、時間もあと5分しかありませんので、きょうのところは議論はここまでにしたいと思います。どうもお三方、それから皆さん、ありがとうございました。

今後のスケジュール等について、事務局のほうからお願いいたします。

○福田保育課課長補佐 今後のスケジュール等について説明させていただきます。

資料3でお示しさせていただいておりますけれども、今後のスケジュールとして、次回の第2回につきましては、6月12日火曜日、10時からを予定しております。

なお、第3回以降につきましては、現在、構成員の皆様に御都合をお伺いして、調整させていただいております。決まり次第、御連絡をさせていただこうと思っております。

以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

私はきょう聞いていても、この会はとても大事な会だと改めて思いましたので、皆さんお忙しい方ばかりなので、上手に日程を調整するのは難しいと思うのですが、なるべく優先して参加していただきたいと思います。これからもよろしく願います。

では、きょうはありがとうございました。