

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
(第3回)
議事録

厚生労働省 子ども家庭局保育課

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
(第3回)
議事次第

日時：平成30年7月4日(火) 10:00～12:06

場所：TKP新橋カンファレンスセンターホール5B

1. 開 会

2. 議 事

(1) 保育所等における保育の質の確保・向上について

(2) その他

3. 閉 会

○福田保育課課長補佐 おはようございます。定刻となりましたので、ただいまから第3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。

本日の構成員の出欠状況ですが、構成員6名全員に御出席いただいております。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。本日の配付資料は、議事次第に記載のとおり、資料1-1から資料1-5、それと資料2の計6点と、机上配付といたしまして、えひめ乳児保育園のしおりを封筒に入れて置かせていただいております。

資料の落丁等、不備がございましたら事務局までお申しつけください。

なお、構成員の皆様には、これまでの本検討会の資料、紙ファイルにとじたものを机上に参考配付させていただいております。

カメラの撮影についてはここまでとさせていただきます。

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の遵守をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。汐見座長に進行をお願いいたしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 皆さん、おはようございます。どうもきょうは朝早くからありがとうございます。

それでは、本日の議題の1、保育所等における保育の質の確保・向上についてに入りたいと思っております。

本日は、前回に引き続きまして、関係者ヒアリングを行います。現場で保育に携わっておられる関係者、今回は5つのグループからお話を伺います。

本日は、5つの保育関係者からの報告ですので、前半と後半に区切らせていただいて、最初に3名の方に御報告いただいた後に少し議論して、その後、2名の方に説明の残りを行っていただいた後、また議論すると。そういう形で行いたいと思っております。

まず、最初に3事業者の関係者の方に御報告をお願いしますが、事務局からちょっと御紹介をお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 まずは、1つ目の事業者として、社会福祉法人高原福祉会の村山中藤保育園「櫻」で副園長をされている若山望さんです。村山中藤保育園「櫻」は、東京都武蔵村山市にあり、障害のある子どもなど特別な配慮を要する子どもの保育を初め、子どもの発達に応じた子ども主体の保育実践、地域の関係機関と連携した保小接続の取組などを行っておられます。

続きまして、2つ目の事業者として、社会福祉法人後世福祉会のえひめ乳児保育園で副園長をされている上岡米子さんです。えひめ乳児保育園は、愛媛県松山市にあり、長年にわたり3歳未満の低年齢児を対象とする保育園として、保育所保育指針を踏まえ、子どもの主体性を尊重した保育を実践しておられます。

そして前半の最後、3つ目の事業者として、社会福祉法人倉梯福祉会のさくら保育園で園長をされている森田達郎さんです。さくら保育園は京都府舞鶴市にありまして、公開保育など、自治体における保育の質向上に向けた取組に参加することを通じて、全職員参画による保育理念の共有や計画の改善を実践しておられます。

以上です。

○汐見座長 それでは最初に、村山中藤保育園「櫻」の若山さんのほうからお願いいたします。

○若山氏 御紹介いただきました若山です。よろしくをお願いいたします。

ワードだけの資料になります。申しわけないです。

私の保育園は、今、御紹介いただきました武蔵村山市にあります。ここに書かれてありますように、保育目標は、「人としての機能発達を重視し、自ら遊びに挑む子どもを育む」。理念といたしましては、「人間が人間らしく育つ 子どもは自ら育つ力を持っている」ということで、以下の保育者指針や保育形態などで行っております。

子どもを主体とした保育ということで、子どもたちのために第一にということ、毎年、年度の初めに、3月の終わりの日曜日ですが、全法人職員で集まって、理事長や園長から理念みたいなもののお話を、1時間ぐらいですけれども、していただいております。

その中で、全職員が子どもたちを第一に、タイムカードを最後切るまでは、とにかく職種に関係なく、経験年数に関係なく、子どもたちのためにということを毎年言われております。

保育形態ですが、3、4、5歳児は縦割りと、それから、学年とカリキュラムに応じて変更しております。0、1、2歳児のほうは、今はお子さんがとても多くなってきていますので、なるべくグループの規模を小さく、例えば1歳児であれば10人から12人ぐらいが限度かなということで、保育室のほうをいろいろと工夫して今進めております。

次に、「子ども主体の保育」です。これは一人一人の発達に合わせた保育、支援を必要とする子ども、それから一時保育でお預かりするお子さん全て同じに考えております。ありのままの子どもの姿を受け入れ、発達期を見極め、望ましい環境を整備し、園全体で保育する。

具体的な取組といたしましては、この「ありのままの子どもの姿を受け入れる」というところをととても大事にしています。心を感じながら接していく中で、多角的に洞察していく。保育士たちのその瞬時瞬時の判断というか、感じる思いみたいなものをみんなで声に出し合うことを大切にしています。

視点としまして、ここに書かれたように、感覚面や知的面、身体面、いろんな角度から子どもを理解していこうと努めています。全ては気づきからいろいろなことが始まっていくと思っております。

続きまして、「発達期を見極める・望ましい環境を整備する」という取組につきましては、全園児のお子さんの発達チェック表を使用しています。そこに発達チェックをしてい

く段階で、生活年齢は誕生日から、例えば4歳児であっても、運動面は2歳ぐらいかなとか、知的な面では3歳児ぐらいかな、コミュニケーションの面では1歳児ぐらいかもしれないというような尺度で子どもたちとかかわっていくことで、子どもそのものの姿から次にかかわりをつなげていくということにすごく生かされているなと思っております。

その様子、発達の姿によっては、生活拠点を、例えば1歳児であっても、小さく生まれてしまって運動発達がおくれているお子さん、いろんな意味で精神的な圧迫というものも配慮して、親御さんと相談の上、生活拠点を0歳児のほうに移したり、今年度も、1歳児から0歳、それから3歳児から、今、1歳児の保育室で保育しているお子様もいます。それは、お子さんたちが誘発的に動き、自分から遊びたくなる、やってみたくなるというような気持ちをととても大切にしています。

次の生活面、排せつ、着脱、食事などの自立、これはどこの保育園でもやられていると思いますが、個別カリキュラムを作成し、連絡帳の中に個別カリキュラムに挙げたものを記入する欄がありまして、家庭と共有しています。今、そのお子さんがとても夢中になってやっていること、例えばボタンかけを真剣にやっているころであれば、そのことを挙げて、遊びの中でもちょっと指先を使うような、通す遊び、落とす遊び、3本の指でつまむ遊びというものを広げていくように工夫しています。

必要に応じて手すりや補助付き座椅子、また園の椅子に、OTの先生から助言をいただきながら、ちょっと補助をつけるようなことも設置して工夫しています。

次に「園体制の取り組み」ですが、これは私どもの保育園で最も大切にしているところです。職員全体で情報を共有するということで、個別検討会議、カンファレンス、支援を必要とするお子さんのカンファレンスには、そのお子さんとかかわりのある職員、保育士だけでなく、栄養士さんや用務員さんなども、そのお子さんが大好きでかかわりがあれば一緒に参加してもらっています。

先ほどの子どもの姿を捉える視点のところから、いろんな角度からみんなが意見を出して子どもの姿を考えていく中で職員のスキルアップにもつながっているなと感じています。

次に「発達期を見据えたカリキュラム作成」。これは子どもの興味関心に合わせ、連続性を重視し、“子どもの育ち”を押さえながら保育展開をしていく。

ここの0歳から5歳児と書かれているのは、当園の全体的な計画の中の年齢ごとの目標で挙げているものです。これをもとに年間のカリキュラムを各担任たちが立てます。実際、月のカリキュラムは子どもの姿を見ながら立てていくのですが、これもカリキュラム会議というものを月に1度行っていて、自由参加ですけれども、今、保育士はほとんどみんな出ているような状態です。

調理保育などがメインになって、今の夏季の畑の作物なんかを主に入れていくようなときには栄養士さんも出てくれたりするときがあります。その月別カリキュラムは各担任が挙げてきたものを提案・発表して、そこでみんなが、以前担任を持ったことのある学年であったとすると、前はこんなことをしたら楽しかったとか、こんなやり方もあったよとか、

そんな形でたくさん助言をもらって実践計画に生かしています。

このカリキュラム会議が全職員で出ていることで、園全体が、どの学年がどんな保育をやっているかということが、保育士の思いも、それから子どもの姿も共有していくことで、園庭で遊んでいても、5歳児の担任が1歳児の子どもとかかわることもありますし、1歳児の担任が5歳児の子どもたちの遊びに入って遊んでいるなんていう姿も見かけます。例えば今であれば、この間ちょっと魚釣りみたいなことで楽しんでいて、その魚釣りを楽しんでいるときに、幼児のクラスのほうではいろいろな海をテーマにしたものをつくっていて、廊下全体が水族館のようになっている。その中で小さい子どもたちが遊びに来てというような、とてもつながりが園全体でとれているなと思います。

月別保育実践や、それから週案の中に個別配慮欄、これは支援を必要とするお子さんだけでなく、全園児対象となっていて、その月ごとのちょっと気になる姿であったり、今の時期ですと水遊びが始まっていますので、皮膚のこと、それから運動面が少し心配なお子さんは、プールの中ではみんなが知っていたほうが良いということで、そんな気になるお子さんの姿を挙げてみんなで共有するようにしています。

次に、支援を必要とするお子様のカリキュラムについては個別指導計画をつくっています。毎年4月に行動観察記録を、この書かれている項目ごとに、お子様の姿を挙げて、そこから年間計画、それから、珍しいのですが、保育園ですけれども3学期制をとってしまっていて、その3学期ごとの計画を立てています。

月別検討会議は、その行動観察をもとに、それから、実際子どもが変わってきた姿をもとに月案を立てて、日々保育をしております。実際、保育の中では、その場で反省することなんかも生かしながら、反省的な実践を繰り返し日誌のほうに記録しながら、次のカンファレンスのときにつないでいくという形をとっています。

次に「保護者支援・関係機関及び小学校等との連携」ということで、「保護者・家庭状況に合わせた支援」、これも一番は子ども主体に考えています。「“安心した子育て”に平等性をおいて考える」。これは、今いろいろな家庭がありますが、お母様の安心が子どもの安心につながるということが一番大事にして、家族支援も視野に入れながら、子どもにとって望ましい方向性を見極めて、お父さん、お母さんが子育てに意欲が持てるように、親子の心をつないでいくようなことを心がけて支援しています。

時には育児困難家庭など複雑な要因のある家庭の場合には、子ども家庭支援センターや児童相談所の先生からも助言をいただいたり、ちょっと連携をしながら、どうしても保育園の中のほうが親御さんたちが安心した姿を出しているというところがありますので、情報を共有しながら、お子さんにとって望ましい方向にということを中心にしています。

支援を必要とするお子さんの場合には、私どもの保育園はとても恵まれていて、生前、石井哲夫先生が年に何回かおいでいただいて助言していただいたり、職員のスキルアップのほうに力をいただいています。現在では、同じ市内に東京小児療育病院という療育病院がありまして、地域支援事業をしてくださっています。支援を必要とするお子さん

そのものの主治医の先生や、それから訓練士さんたちが直接園のほうに来ていただいて、保育園で過ごす時間はとても長いので、支援、ちょっとしたかかわり方、体の支え方、それから遊びの中の、こんな経験をふやしていけるといいというようなものを助言していただいたり、反対に、訓練の場ではなかなか取り組んでくれないような活動を、保育園の中だと子どもたちがまねして見よう見まねで必死にやっている姿を見て、療育の作業療法士さんたちからも逆に勉強になりましたという言葉을 いただいて、一緒にそのお子さんにとって今必要な力をどのように、療育の場では、保育園の場ではということ連携をとりながら進めています。

親御さんも、これは全部同意のもとでやっていますので、相談などにもこのときのことが入ってきて、とても有効的に生かされているかなと思います。

最後に「小学校との連携」です。これも恵まれた状況にありまして、開園当時より隣接した小学校との連携はとてもつながっています。5歳児のカリキュラム、前園長、今、理事長ですが、園を開いたときから、4～5歳児の保育内容がどのように小学校とつながっていくのだろうということをととても勉強されていて、そのときから小学校とのつながりというものを主に置いて、よく見る力とか、よく考える力とか、それから工夫する楽しさとか、そういうことを5歳児の保育の中に取り入れてきました。

現在では、5～6年生が、保育体験ということで保育園のほうに、夏休みの宿題になって一日体験したり、それから、5年生と5歳児の交流というのは、5年生の子どもたちが5歳児3学期に小学校見学に連れていってくれたりして、つながりのほうを大切にしています。

あと、新任教諭研修を受け入れたり、園長や理事長が学校の運営協議会の委員として参加していますので、小学校の生徒さんたちが園の畑にジャガイモを掘りに来たとか、そのようなこともあります。

「就学に当たっての情報共有」では、この保育児童要録が、前回の改定のときから保育園でも行っていますけれども、昔から幼稚園の教育要領の要録に伴って、それに準じて独自につくって、子どもの姿というものをつないでいくようにしていました。

あと、就学支援シートは市でつくっているものですが、支援を必要とするお子さん以外に、ちょっと育ちの中で気にかけて見てきたお子さんが学校の先生に知っていてほしいということを、これもやはり親御さんと共有して記入して提出しています。

この記入に当たっては、子どもの個性を記入するように心がけています。支援を必要とする個性に関しては、主にどのようにかかわってきたかとか、園でどのように取り組んできたのかということを中心に記入しています。

入学前や入学後、訪問日を設けて、子どもの状態を直接観察に来たり、情報交換を行ったりしております。

以上です。よろしく申し上げます。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

それでは引き続きまして、えひめ乳児保育園の上岡さんから御報告をお願いいたします。
よろしく申し上げます。

○上岡氏 よろしく申し上げます。

(PP)

「えひめ乳児保育園における保育の質向上の取り組み～一人一人を大切に～」えひめ乳児保育園 副園長 上岡米子でございます。

(PP)

えひめ乳児保育園の概要について。昭和42年6月、愛媛県下で第1例目の乳児専門保育園として誕生しました。全国的に乳児保育は始まったばかりで、保育方法も手探り状態で、このころ全国的に行われていたと思われる一斉保育を当園も行っていました。

指針が「個々の子どもを大切に」と改定されても、保育は変わらない。変える方法を知らない実情でした。

平成10年10月、偶然訪問した保育園が担当制で丁寧な保育を実践していたことで、運命的な出会いを感じ、保育の改革を始めるきっかけとなりました。運命的な出会いの保育園で特に感動したことは、おもちゃがたくさんあり、子どもたちが集中して遊んでいること、保育士が静かな振る舞いであったことでした。

平成11年2月、早速講師を招き、担当制で丁寧な保育方法を学び始めました。開園当初より勤務の保育士がいる中での保育の改革は意識の統一などで大変な覚悟が要りましたが、クラスリーダーを主として、実際に保育園の見学に行く、園内研修で全員が同じ土俵で学び合う。クラス的环境を観察し合う。遊具をそろえ、遊びの環境を工夫し合う。受け入れの場を設けるなどの保育室の改修など共通の目的を持って行動を起こすことで子どもたちが応えてくれ、子どもの賢さが保育士の意識を変えました。

心理学や親業などで保育士の人格の大切さや、専門書をひもとき、保育の奥深さを学んだり、遊びの重要性に目覚め、おもちゃづくりに励んだり、わらべうたの穏やかさに触れ合うことで保育の楽しさを見出し、一人一人の保育士にとって子どもの発達を肌で感じることは、少しずつ、これでいいのだというような自信ともなったようでありました。

今日まで試行錯誤しながら一人一人を大切に作る保育を行っていますが、保育士の入れかわりもあり、人的環境など課題は山積しています。子どもにとって「今が幸せであることが大切」を目標に、保育の質の向上に取り組んでいる現状です。

(PP)

「丁寧で温かく子ども主体の保育」

「マル1 担当制で、生活のリズムを重んじた肯定的で丁寧な関わり…」

「肯定的で温かく、子ども主体の保育」のネーミングは、昨年夏の研修会に参加した折、この会の座長となられております汐見先生が全国の保育園で取り組んでほしい保育の取組として紹介された言葉です。とても共感の言葉でしたので、タイトルに使用させていただきました。

えひめ乳児の保育は担当制で、生活のリズムを大切に、肯定的で丁寧なかかわりを心がけています。保育所保育指針にも、特定の大人が必要とありますように、子ども一人一人に担当保育士がいて、その子の育児、食事、睡眠、排せつ、着脱を言いますが、育児は全て担当保育士が行います。担当が責任を持って子どもの育児を行うことで、子どもは安心し、子どもも担当の振る舞いに協働し、信頼関係が形成され、情緒の安定につながります。

担当は肯定的に丁寧にかかわることで子どもの発達をしっかり把握することができますし、子どもの要求にも、せかせることなく、じっくりと落ちついてかかわれます。子どもと密接な対応をすることで、身体的な発達だけでなく、心の成長もしっかり感じ取ることができます。保育士にとって子どもの小さな心の成長を喜び、子どもにとっても担当に喜んでもらい、認めてもらう関係となります。

育児を通して担当と子どもが触れ合うことで、保育士との応答的、受容的なかわりができ、認めてもらうことで、人への基本的信頼や自己肯定感が育つと指針にもあります。

子どもとの愛着関係や肌と心の触れ合いを通して信頼関係が芽生えることで子どもは担当を信じ、担当の話に耳を傾け、保育士も子どもを信じ、せかせる気持ちを抑えることができるようになります。

担当制の場合、保育士が休日をとった場合は必ず代替者がクラスに入ります。0歳児の場合は人見知りをして嫌がり、泣く場合は、育児についてはクラスの保育士である副担当が食事なども行います。遊びの場は代替者が担当しています。1歳以上になると代替者が育児を行っても子どもは受け入れてくれます。代替者はフリーである主任保育士や看護師が入り、できるだけ子どもたちが落ちついて過ごせるよう、クラスになれた者が入ります。

担当がお休みでも、子どもが安心して生活できるよう、代替者に子どもの日課を伝えています。子どもの生活リズムについては保護者と協力して日課表をつくり、子どもは自分の日課で生活することで生活の見通しを持つことができ、安心で心地よいリズムで園生活を過ごすことができます。

クラスの保育士は、子どもの日課ができるだけ毎日同じリズムで生活でき、クラス全体の子どもたちが待たされて無駄な時間を過ごすことのないよう、日課表は毎月見直します。子どもたちが安心して過ごせるのはクラスの保育士間の協働と連携が基本と考えています。どのクラスも3人の保育士体制です。保育士はそれぞれ自分の仕事の分担があり、食事に2人の保育士が入っているときは、一人の保育士は必ず遊びを担当し、子どもが安心・安全に遊んでいられるよう役割を分担しています。

(PP)

「0歳児 食事」

0歳児は抱いて食べさせます。0歳児クラスの子どもたちも自分の食べる順番は決まっていて、いつもの時間にいつもの保育士が同じ手順で食べさせてくれます。そしゃくの発達、嚥下の状態、嗜好など、担当は子どものことをしっかり把握できます。

(PP)

「1歳児 食事」

1歳以降は成長とともにスプーンを持って上手に食べるようになり、保育士1人に対して2人3人と子どもの人数もふえ、友達と一緒に食事をするようになります。

(PP)

「2歳児 食事」

2歳以降になると、担当と4人で食事をしたり、6人全員で食べるようにもなります。保育士がそばにいて、友達と一緒におしゃべりして、楽しんで食べる様子はほほ笑ましく、喜ばしい姿です。

(PP)

「睡眠 手洗い」

睡眠は、コットという簡易のベッドで眠ります。自分の寝る場所はいつも同じ場所であり、食事を終え、自分でコットに向かい眠ります。

手洗いは、手の洗う順番、部位など、担当は子どもの手をとって丁寧に教えています。子どもは自らの小さなかわいい手に泡をつけ、担当のしぐさをまねています。

(PP)

「排せつ 着脱」

排せつは、担当と2人だけの場で、おむつ交換を通して保育士と肌を触れ合い、おむつ交換の気持ちよさと満足感を得て、情緒の安定ともなっています。毎日同じ手順で繰り返すことで、子どもは生活の流れも理解でき、安心のもと、見通しを持って自発的に行動ができるように成長しています。

保育士と子どもがよい関係でゆっくり育児の場で過ごせる時間があるということは、担当と離れて遊んでいる子どもたちが安心して遊んでいられる環境があるということを意味し、子どもたちの自立した遊びがそれを物語っています。

(PP)

「マル2 子どもは遊びで発達する…」

子どもは遊ぶことで発達します。遊びは自由で楽しいものです。平安時代の歌に「遊びをせんとや生まれけん」とあるように、遊びたいは人間の本性で、遊びは大人も子どもも楽しくて大好きでたまらないものと歌われています。子どもたちが大好きな遊びを自由にたっぷり遊ぶには、保育環境がとても重要となります。

人的環境である保育士に求められることは、肯定的な言葉かけや穏やかな振る舞い、ほどよい声の大きさ、愛情と笑顔とユーモア、そして信憑性が大切と考えています。

養護的環境として、温かな親しみとくつろげる場が必要です。

遊びの環境は、子どもの年齢や発達に合った家具や遊具が必要となります。家具は木製で、角は面取りし、高さや幅、奥行きなど子どもの年齢にふさわしいもので、保育士の動線も考慮して置いています。遊具は、子どもが自発的・意欲的に遊ぶことができるよう、数や種類、形状などそろえています。

(PP)

「0歳児 保育室」

子ども9名のクラスです。北側は睡眠と食事の場で、南は遊びの空間です。子どもが寝転がったりはったりして遊ぶ空間が必要となります。

(PP)

「0歳児 遊び」

一人遊びで出したり入れたりはいじり遊びの時期です。何でも口に入れますので、遊具は清潔に洗うことが必要で、洗い替えのたくさんのおもちゃが必要となります。

(PP)

「1歳児 保育室」

子ども15名です。2人の保育士が食事に入り、一人の保育士が遊びを見守っています。動的や静的遊びの空間をつくり、子どもが満足して遊び、発達にふさわしい遊具を棚に並べておくことで子どもは思い思いに好きな遊具を使って遊びます。遊具の置き場所や種類など、子どもの発達に合った環境づくりをすることは保育士の役割であり、専門性として必要なものであると考えています。

(PP)

「1歳児 遊び」

機能練習遊びの時期で、平行遊びをしています。1歳児は友達の遊んでいるおもちゃを欲しがると年齢です。どの子どもも同じ遊びができるように、同じおもちゃは子どもの人数分ほど用意しています。遊具でトラブルが起きないように十分な数の遊具を用意することで満足して遊べます。

(PP)

「2歳児 遊び」

仲間関係ができ、友達と役割遊びや世話遊び、構造遊び、パズルなどをして楽しみます。子どもは遊ぶことで発達しますので、道具や空間を用意することはもちろん、遊びの中で社会のルールやクラスの中の決まり事なども学べる環境であることが必要となり、保育士の専門性が重要と考えています。

(PP)

「わらべうた」

えひめ乳児はわらべうたも大切にしています。保育士と子どもとの1対1の関係づくりや、落ちつかない子どもにわらべうたで触れ合うことで、子どもも安らぎ、大人も穏やかな心持ちになります。わらべうたは保育士の道具としてたくさん覚えています。保育の環境は、クラスごとに毎月1回、クラス勉強会を3時間行っています。勉強会で子どもの日課の見直しや保育士の動きの確認、環境や遊具の見直しなどを話し合い、子どもの成長に合った遊びの環境であるか、道具も子どもの成長にふさわしいものかなど検討して保育環境を整えています。

以上、えひめ乳児保育園における保育の質向上の取組について発表させていただきました。保育士が専門性と質の向上を図り、社会的に認められる立場に成長できますことを願っております。この検討会に参加させていただき、大変光栄に思っております。えひめ乳児の取組が少しでも皆様のお役に立つことがあればうれしい限りです。

これからも子どもたちを大切に作る保育を行い、人材教育に尽力し、研鑽してまいりたいと思っております。よろしく御指導のほどお願い申し上げます。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。

それでは続きまして、さくら保育園の森田達郎さんから御発表いただきます。よろしくお祈りします。

○森田氏 失礼いたします。京都府舞鶴市にあります社会福祉法人倉梯福祉会さくら保育園の園長をしております森田達郎と申します。

うちの園は、子ども主体の保育というのに切りかえて、まだ間もないです。それまでに切りかえることに当たって保護者であったり職員であったり、その中で出た苦労とか、そういう部分を具体的に伝えることができたらいいかなと思いますので、どうぞよろしくお祈りいたします。

(PP)

「さくら保育園について」です。さくら保育園は京都府北部にあります舞鶴市というところ。人口8万人で、日本海に面したところで、自然豊かなまちになっております。海上自衛隊や海上保安庁の拠点があり、軍港や城下町として栄えております。

また、一昔前の方は御存じかもしれませんが、「岸壁の母」などで歌われている引き揚げの港として知られております。

最近市長が土俵の上で挨拶中に倒れまして、女性の方が救助に入って、女性の方おりにてくださと言われて話題になった舞鶴市であります。市長は6月末に仕事復帰しております。元気にやっております。

社会福祉法人倉梯福祉会さくら保育園は、昭和28年開園、ことし、開園65年を迎えます。0～5歳児110名、また職員32名おります。同一敷地内に学校法人立の幼稚園を昭和30年からしており、160人の子どもを保育しております。

60年ほど前から、働いている方のお子さんは保育園に、おうちにおられる方のお子さんは幼稚園にという形で、今でいう認定こども園のような形で60年前からさせていただいております。

(PP)

「転換のきっかけ」です。私が平成28年2月に第三者評価の評価者として京都府内で行っていたのですけれども、そこの一つの園に行かせてもらったところ、そこが子ども主体の保育の実践を既にされている園でした。そこで、とても子どもたちが落ちついていて、先生も声がとても穏やかで、大きな声をせずに、ただ子どもたちは遊びを楽しんでいる様

子がすごく衝撃的でした。

その前年、平成27年より、舞鶴市では乳幼児教育ビジョンというのに参加しております。これは後でまた説明させていただきますけれども、そちらのほうに参加させていただいておりましたが、私自身、子ども主体の保育ということについてまだ勉強不足で、余り認識もなく、研修会に参加させていただく中でいろいろと気づきが出てきました。その中で、ドキュメンテーションであったり、公開保育というのをとても頻繁に、公立、私立、保育園、幼稚園問わず全ての園で公開保育をする取組を、今、舞鶴市でやっております。その中で保育や遊びについて検討するようになりました。

(PP)

平成28年度から保育方針を転換することにしました。今までの行事中心である一斉保育から、日々の保育の遊びを中心に子ども主体の保育に切りかえようと思いました。ただ、どのようにしていくかというところは、副園長とも相談しながら、3月から、子どもの年齢の発達に応じた保育環境になるよう、保育室や生活環境、子どもの動線、またおもちゃの転換などを進めてまいりました。

そして、乳児は、いかに愛着を大切に、大人を信頼できるかという保育を目指してスタートいたしました。おもちゃ等々も一新いたしまして、今までブロック等々が多かったのですけれども、子どもたちが自由に遊びを選んで取り出せるような保育環境に変更させていただきました。

(PP)

実際のところ、行事を含めた保育の見直しをしていくのですけれども、今までの遊びという概念はどういうものであったかといいますと、行事の練習であったり、一斉の設定であったり、製作の時間というのが保育という認識で、遊びというのはその間、保育の間の休み時間が遊びという、自由に子どもたちが遊ぶ時間というような認識であったのですけれども、保育が遊びの中で成長・発達することであるということのを再認識いたしまして、朝の集まりによって、また体操によって遊びが途中で途切れてしまうこともあったのですけれども、そうならないように、遊びが継続できるように工夫してまいりました。

(PP)

また行事については、今まで、参観日であったり運動会、作品展、生活発表会など、日ごろの子どもたちの様子を見ていただくものとしてやっていたのですけれども、見直しといたしまして、まずは運動会を、夏や秋の遊びに没頭できるために例年9月に行っていたのですけれども、7月に変更しました。実は今週の土曜日が運動会の予定で、ちょっと天候が心配ですけれども、子どもたちがその用意をしております。

その運動会も、練習というものではなくて、それが遊びの一つであるもので、楽しめるように工夫しております。自分たちでつくった衣装や、考えて振り付けをした踊りを今やっております。

この写真に写っているのが、ついこの間写真を撮ったのですけれども、4月から、とて

も妖怪がブームになっておりまして、運動会、何をしようという話し合いをした中で、妖怪がしたいと。子どもたちがつくった妖怪、日本だけでなく、海外の妖怪含めて、図鑑を開いたりしながら、子どもたちが自分の思い思いのなりたい妖怪を選んでつくって、衣装として着ております。カッパであったり、頭にいっぱいヘビがついているものがあったりとか、いろんな子どもたちが出ています。

そして発表会というのを、例年、年度末、3月に行っているのですがけれども、それも今までは先生がつくって、かわいらしい衣装、決められたせりふであったものから、自分たちで台本を考えて、役割や配役も子どもたちで話し合って決めるようにしました。また、自分の衣装も自分でつくることによって愛着がわいたり、この3月にやった発表会ですがけれども、子どもたちの中で、演じるだけではなくて、子どもが登場する効果音であったり、入場曲というのも子どもたちがしたいという意見が出ていまして、この3月にやったときには、演奏係と発表係という形で子どもたちで部門が分かれまして、今まで人前に出て話すのが苦手であった子どもが、曲も自分たちでつくって演奏するのですがけれども、波を担当する子どもは、今まで大きな発表をする場では緊張してできなかったところが、波の役で、ペットボトルに砂を入れてザーザーとやるのですがけれども、それをすごく誇らしげにやっているところがとてもよかったなあと思い出しております。

(PP)

でも、これがスムーズにできたわけではございません。今まで保育をしていた保育士にとっては、保育の見直しというのは今までの保育を否定されているように感じてしまう。また、主体的な保育は何かというところで、それは自由保育であり、放任保育であり、親はじっとしていない1年生がつくられるのではないかというような不安があるという意見があります。

また、今までやっていた設定保育や一斉保育というのは間違った保育なのかと問われました。やり方は違えど子どもたちのために今まで保育をしてきたということは間違いありません。だから、今までやったことについて否定も肯定もできませんでした。それならば、今の時代の子どもたちにとって最良な保育とは一体何かということを考えていくようにしました。

ただ、保護者の望みとしては、保育園でしっかりしつけをしてほしいといったものが多く、保育の見直しを始めたときには否定的な意見もございました。そのため、副園長、また主任や保育士と相談しながら、今後の保育について考え続けてきました。一体誰のための保育園であるのかと。

(PP)

実際に「保育を転換するために副園長・保育士と相談したこと」があります。今までは部屋としてはとてもきれいで、片づけられていて、ただ、おもちゃは押し入れに入っていたという状況でありました。それをいかに子どもたちが自分たちで選んで遊べるような環境にできるかということをもみんなと話し合いました。

0、1、2歳児は保育担当制にしたいという話をしたところ、子どもたちの受入人数が多く、食事は2回、3回の2便、3便に分けたほうが良いということになったのですけれども、園長・副園長の思いと、現場からは、そうするに当たっては保育士の職員の人数がもっと必要であるとも言われ、実際の理想であることと現実の間に差異がありまして、とても悩みました。

また、子どもたちのためには、行事の練習であったり、その内容をもっと簡素化するべきだと考えていきました。しかし、保育士たちからは、大小問わず全ての行事に対して、今までの保育のイメージを持った保護者がおられますので、きちんと説明をしてほしいという声も上がりました。実際に保護者としては、しっかりとしつけをほしい、行事はきれいで素晴らしい発表を見たいというような意見がございまして、変えた当初はとても質素な感じに見えてしまう行事になってしまったのですけれども、それを何とかわかるように説明してほしいということでした。

また、園長・副園長が参観日や行事があるごとに、保護者には子ども主体の保育について説明をさせていただきました。また、園長・副園長からもそういうことを職員に伝えることができるように話をすることの難しさがありました。

(PP)

そうした中、舞鶴市では、「乳幼児教育ビジョン」という、公立、私立、垣根なく進む研修を進めることができました。

(PP)

「園内での取り組み」です。クラス報告や行事の取組等を進めていったり、ドキュメンテーション、またクラスの成長・発達についてのことをエピソードにすることを取り組んでいきました。

(PP)

ちょっと見にくいですがけれども、まだ古い形で、手書きでやっておりますが、子どもたちのことを週案、日案で書く中で、エピソードという記述項目を加えまして、そこに記述を書くようにしました。その中では、子どもたちの気づきであったり、保護者とのやりとりであったりという部分をエピソードの中に入れることができ、とてもいいかなと感じております。

(PP)

保育の行事を見直したことで何が変わったかというところで、乳児は保育担当制にしまして、愛着を基盤としたものにしております。保育者としては、子どもの姿をよく見るようになりましてという意見を聞きます。また、保護者にとっては、毎日保育園に行くときに、次はこういうことをするんや、あしたこういうことをするんやというようなあしたについての目標であったり、希望が出る意見が出ていました。

アンケートは、初年度28年度に執り行いまして、その中の一つで、保護者からは、自ら選んで遊ぶことが大事だったり、受け身的な遊びから自分で探す遊びに変わってきたとい

うように報告を受けました。

ただ、最初は肯定的ばかりでなくて、否定的といいますか、当初は、去年までの方針に興味があって入園を希望した部分もあり、少し残念というような意見もあったのですけれども、年中・年長と加えまして、保育園での保育を見るのが楽しみですと言っていたけるようになりました。

(PP)

最後に1つ事例を発表させていただきます。きっかけは、3歳児がままごとコーナーで鍋やフライパンをたたいて音を出しておりました。よくあることではありますが、ままごとの邪魔になっていて、迷惑をかけておりました。今までのやり方でいきますと、このフライパンやお鍋はたたくものでないからやめなさいということで終わっていたのですけれども、担任は、これは鍋やフライパンをたたきたいのではなくて、楽器とか、音を出したいのではないかと思ひまして、逆に、子どもたちに楽器づくりを提案しました。

すると本当に子どもたちは楽器づくりに没頭いたしまして、作り出しました。せっかくつくったのだからお部屋で発表しましょうという形でお部屋で発表すると、それを見ていた年長児がすごくうらやましがりまして、では年長児もつくってみようと。年長児もつくって、今度は一緒にセッションしようという形でお部屋でセッションしまして、そうなると年中児もやりたいという話になってきて、年中児も作り出したので、数が多くなりますので、今度は誕生会で発表しました。

最後には、生活発表会という場で、子どもたちがおのおのつくった楽器で発表することができました。

(PP)

それもドキュメンテーションにして、保護者であったり職員の中で情報共有をするようになりました。

(PP)

最後に、このドラムをたたいている写真の子ですけれども、子どもはドラムをたたくことで気持ちを落ちつかせる、そしてまた遊びに移るといような形をしておひまして、一番最初につくったドラムがこの写真のドラムですけれども、それが最後に、ちょっと見ていただきたいのがあります。

(PP) 動画

最後に、子どもたちができた楽器でたたいている様子を見ていただきたいと思ひます。

これは3歳児ですけれども、お母さんがそういうバンドといいますか、ドラムがとても好きで、家でその様子を見ていたところ、自分もしたいと思っていたところにドラムをつくることになりましたので、それが今みたいな形でどんどん発展するようになりました。

(PP)

まだまだ保育については未完成な部分がたくさんあると思ひます。でも、この保育を改革するに当たって、副園長や主任、また保育士とも協力を進めてまいりました。その支え

があったからこそだと思っております。日ごろの皆さんの努力に感謝して、子どもたちの笑顔のためにこれからも進んでいきたいと思っております。

後に舞鶴市で行っております乳幼児教育ビジョンとして資料等をつけさせていただいております。各園、公開保育やドキュメンテーション研修をやりまして、民間幼稚園、公立幼稚園、公立保育所を含めて舞鶴市内全てで公開保育を行っております。これを見ることでとても保育を変換するきっかけにもなりましたので、今後とも続けていきたいと思っております。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○汐見座長 本当にもうありがとうございました。

それでは、ただいまの3つの事業者からの御発表を踏まえまして、質疑を含めた意見交換を行いたいと思います。次もありますので、11時10分ぐらいまでをめぐりに、御自由に、また活発に御意見をお願いいたします。

では、大豆生田さんからお願いします。

○大豆生田座長代理 大豆生田です。ありがとうございました。

2点質問です。1点目は、さくら保育園さんだけになるとは思いますけれども、保育を変えらるということって簡単ではないと思いますけれども、しかも自治体の取組が絡みながらということなんです。どこの自治体でも今いろんな研修をしていますけれども、それが、このように子ども主体の保育へと転換していった自治体の取組のどこにその変えていくような特徴があったのかということをお知らせいただければというのが1つ目の質問です。

2つ目の質問は三人の先生方にですけれども、保育園は本当に長時間の忙しい中で保育する中で質を高めなければいけないということの難しさがあります。その中で、三人の先生方も素晴らしい保育をされているわけですが、きょうの話で子どもの理解のことの大事さというのが共通に出ていると思いますけれども、日々の中で子どもの理解を深めていくということをどのようにされているか、特にこんなことが結構うまくいってるよ、いつどこでどんなふうにとということがもしあれば教えていただければ幸いです。

この2点です。

○汐見座長 では森田さん、お願いします。

○森田氏 失礼いたします。

1点目の御質問、京都府舞鶴市では乳幼児教育ビジョン推進事業という形で、公開保育ありきで公開保育をするという形で進めております。子ども主体の保育という中で、実際に見ることによって自分と園との気づきもありますし、言葉がけであったり、環境であったりというところは、本で見たり話して聞くだけではなくて、実際にやっている様子を見るというのがとても特徴であります。

ただ、見るだけではなくて、午前中に参観した後、必ず午後からはそれについてのカンファレンスがございます。そのことについて、今は神戸大学の北野幸子准教授さんに来ていただきまして、公開保育についての総論であったり、保育をしている保育士さんから現場の実際にやった感想であったり、また見に来た人は、そこでただ単に感想を述べるだけ

ではなくて、こういったメモ用紙がございまして、そこに子どもたちが発していた言葉であったり気づきであったり、その現場の保育士さんが気づかなかった子どもたちのいい部分であったり、そういった部分を書いて園のほうにお渡しするというのもやっております。

そんなことで、公開保育するだけではなくて、その後に見に来ていただいた方も勉強にもなりますし、実際に資料としていろんな方がこういった意見でこういった子どもたちの気づきということをもたまた教えていただいたりという形で、相互ですることによってとてもいい気づきができているように感じております。

○汐見座長 ありがとうございます。では2つ目の御質問に対してはどなたからでも結構ですが。

では、若山さん、お願いいたします。

○若山氏 今、御質問いただいて、どんなときかなあと思うのですが、日常いつでもかなという気はします。子どもが泣いていたり、じーっと見ていたりとか、それからちょっと表情が変わったりとか、ちょっとした変化で、ああなのかな、こうなのかな、こうだったよ、ああだったよというのを日常の中で保育士同士が常に声に出し合っているという雰囲気があります。あとは、新任保育士がなかなか気づきにくいときに、なれてきた職員やかわかっている職員たちが、こういうふうな思いだったかなと。でも、誰ちゃんはどうだったかかもしれないよねとか、私も前もこうだったよみたいな。この様に大人同士の思いもいつも共感し合っていくことで、新任保育士も否定されることはなく過ごせます。言葉をまだ上手に話せない子どもたちがそこにいる中で気持ちを察していくということは、常に日常の中に転がっています。

済みません、こんな答え方で申しわけないです。

○汐見座長 では上岡さん、お願いいたします。

○上岡氏 私の園の場合は3歳までしかいませんので、大きな子どもがいるわけではないのですが、0歳の延長保育というのもあります、6時過ぎますともう合同でお部屋の中ですみますので、担当の保育士が必ずいるわけではなくて、勤務の職員の入れかわりということでやっております。全園の職員が必ず子どものことをよく知っているということがまずありますので、そこら辺の中で保育士が理解できているのではないかと考えております。

○森田氏 失礼いたします。

先ほども報告しましたがけれども、毎日、エピソード記録という形で、子どもたちの気づきであったり発見であったり、その気づきが一体何の発達を見ているのかいうところまで書くような努力を今しております。全ての職員ではないですが、そういった形で、気づいて書くことによってまた、子どもの言葉であったり、そういうことを拾うことができるのではないかなと思っております。

またもう一点、ドキュメンテーションという形で、日々の様子はカメラで子どもたちの

様子を常に撮るようにはしております。それをドキュメンテーションやクラスだよりなどによって、子どもたちの今現状の興味があることですか子どもたちが気づいたことをいかにほかの方に発信することができるのか考えながらつくるのが一番気づきとしてはいいかなと思っておりまして、もともとは保護者宛てにつくっているドキュメンテーションであったのですが、実際にそれをつくることによって、ほかのクラスの保育士がそのクラスでやっている様子を見たり、ああ、こういう気づきがあったのだという形で相互の職員の理解という形にできているのではないかなと思っております。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 すばらしいお話をありがとうございました。私は仕事でいろいろな保育施設を視察することが多いのですが、施設ができたばかりで、本当に新米の保育士さんが多いような施設ですと、やはり安全のために非常に統制的な保育になっていることが多くて、そういう保育では子どもたちも逆に保育士の言うことによく従いますので、指示に従って生活しているという状態が実現して、それはそれで一つの落ち着き方として見えるわけですが、子ども主体の保育が行われているところは、子どもは、基本、自由に活動し落ちついてますし、今ほどお話ありましたように、本当に遊びに集中していたり、また幼児は自立度が高くて、見通しを持って、考えて生活しているなあというふうに観察することが多いわけです。

この両者について、最初言ったほうから後で言ったほうに移行する場合には、そうなるまでにはそれなりに大変さはあるのだろうけれども、一旦後者のほうの保育になればむしろ保育士さんも落ちついて保育されているし、それなりにやりがいのある保育をされているようにも思われるわけですが、というのがちょっと私の感想ですが、感想というのは自分の経験についての感想ですが、こういう両者のタイプがあるときに、保育士が前者から後者へ、今、変化した話をお聞きしましたけれども、そのときに何によってどのように変わっていくのか、あるいは何があればそういった後者のほうの保育に気づき、保育を変えていくことができるのか、ここまでの話でも随分出ていたかとは思いますが、牽引するもの、大事なものということで改めてお考えがありましたらお聞きしたいのですが、よろしくをお願いします。

○汐見座長 それは森田さんですか、皆さんですか。

○普光院構成員 皆さんに。

○汐見座長 では、まずは森田さん、お願いします。

○森田氏 失礼いたします。

私自身、公開保育でほかの園の保育の様子を見たというのがすごく大きな経験になりました。園を訪問することはよくあったのですが、実際に公開保育という形でいろんな園でやっておられる様子を見るのがすごく気づきになったり、保育士も同じように、ほかのいろんな公開保育を見に行っておりますので、その中でどうして子どもたちがこん

なに落ちついているんだろう、どうして保育士がこんなに声を出さないのだろう、どうしてこれだけ見守っていても子どもたちが遊んでいるのだろうという疑問から、今の園で今までやっていたこととどこが違うのだろうと保育士自身が考えないと、こうしていきまうと言っただけでは、どうしても言われただけで、自分自身が、気づきであったり、そこを疑問に思うことができたからこそ動くといえますか、といったところではないかなと思います。

○汐見座長 ちょっとついでに。園長、主任がそのように思われたということが、今度は職場の保育士全体の認識になっていくプロセスという、多分そういう質問があったと思うのですね。つまり、園長、主任、ここではリーダーシップ論なんかはかなり大きなテーマになっているのですけれども、一般の保育士がそのように変わっていくきっかけというのはどういうことだったのか、もうちょっとつけ加えてお願いします。

○森田氏 まず、園長、副園長、主任等で、こういった保育をしていきたいという形でやり方について具体的な、遠くから子どもを呼ぶのではなくて、子どものところに行って子どもに声をかけるというような具体的な話をしながら、大きな声を出すというのではなくてということを実践していくと、子どもたち自身が変わっていくところが見えてくるのです。子どもたちが変わってくると、保育士も、ああ、この形でこのようにすると子どもたちってすごくいろんな話ができるんだとか、こういった活動ができるようになるんだというところで、実際に試行錯誤しながら、うちの園の場合はやっていくことによって子どもたちが変わっていった、そのことによって保育士が、ああ、これでよかったんだなと気づいていくというような流れになっていましたので、むしろ若い職員といえますか、経験年数が少ない職員のほうが切りかえやすかったといえますか、今までの保育を実践されていて、自信もあったり経験もある方が転換するほうがどちらかという時間がかかったと思っております。

○汐見座長 ありがとうございます。ではお願いできますか。

○上岡氏 私のほうも、平成10年から保育を大改革しまして、森田先生が言われていること、平成10年からやってきまして、昭和42年からいる職員もいましたので、本当に保育を否定されたという感じの職員もいました。だけど、環境を変えたり、遊びの場をまず変えました。最初、おもちゃもつくり、置くことで、保育士主体でなくて、子どもが自由に遊ぶということを見ることで、保育士も大きな声を出さなくて済むし、子どものそばへ行って話すと、子どもはきちんと聞いてくれます。一斉保育しているときは、はい、みんな椅子に座って、これからお歌が始まるよとかいうことで、一斉にすることで子どもが動いて椅子に座らすというようなやり方をしていたのですけれども、子ども一人一人を大切にしていって、卒園式のときに、じゃあちょっと椅子に座ろうと言っても、一斉保育ではないですけれども、ちゃんと子どもは耳を傾けて、保育士の言葉をしっかり聞くということが本当に身につけてくるので、子どもたちは賢いなあというのがまず保育士の自覚で、このやり方をやれば子どもはいいんだということで、発達をよく見ることで子どもがわかり、担当制

でいいなあということに気がついたと思います。それが保育士の専門性になったように思います。

安全面のことであったのですけれども、まずおもちゃも余りなくて、保育室、本当にだだっ広くて、机があるわけではなく、棚があるわけではなかったので、本当にけがもなかったのですね。一斉保育のほうが。今の保育をすると、ちょっと机があったら、小さい赤ちゃん、何も無いのに転げて、机の角でけがしたりということで、今のほうがけががふえて病院に行くことは多いのですけれども、でも、子どもはしっかり遊んで、機能練習もできますし、人間関係、社会性も身につくので、少々けがはありますが、今の保育のほうが本当にいいとは感じております。

○若山氏 よろしくお願ひします。

うちの保育士たちがよく言っているのは、子どもが夢中になって遊んでいれば、その夢中になって遊んでいるときには、私たちは何もすることがない。何が今おもしろいと思ってこれをやっているのだろう、じゃあ次こんなふうになっていったら楽しいのかなとか、子どもが夢中になって遊ぶ姿ということは、その年齢に合った、発達に合った遊び、子どもの、今おもしろい、楽しいと思っている瞬間を発達の道筋の中で保育士が計画的に用意できることです。保育士たちが子どもたちに経験してほしいなと思っていることと、子どもたちが今関心持っているものというのがうまく合致したときにうまくいくし、うまく合致しなければそこに試行錯誤があります。常に、子どもは今どうしてこうなのだろうと、夕方、保育士たちで話をしています。

1歳児が、うちの保育園は、運動遊び、巧技台とか、ちょっとクッション性のある大きな積み木みたいな運動遊具があるのですけれども、いろいろ組み合わせてキッズランドみたいにして遊ぶのですが、安全面で驚かれたことがありました。でも、発達に合って夢中に遊んでいれば余りひやっとすることはないので、そこをいつも考えているというところで、保育士たちが自然と成長していくのかなという感じはします。

○汐見座長 よろしいでしょうか。

それでは、もっといろいろ御質問したい論点あると思いますが、時間がございますので、今の3人の方に対する御質問はここで打ち切らせていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは、引き続いて後半のほうのヒアリングに移りたいと思います。後半で御発表いただく2つの事業者の関係者の方々についての御紹介を最初に事務局のほうからお願いします。

○高辻保育指導専門官 それでは、後半の事業者の方々を御紹介したいと思います。

1つ目の事業者として、株式会社ベネッセスタイルケアより、事業部長をされている阿比留洋介さんと、同社が運営するベネッセ日吉保育園の園長をされている伊賀上知子さんです。ベネッセ日吉保育園は、株式会社が設立・運営する横浜市にある保育園です。法人全体の保育理念や人材育成方針のもと、園の取組として、自治体による研修の機会なども

活用しながら、保育所保育指針に基づく保育の実践や環境の改善に取り組まれています。

続きまして、後半2つ目の事業者として、東京都北区が運営する公立の西ヶ原保育園で園長をされている久保正子さんです。東京都北区では、区立の保育園が2園1組となり、互いに公開保育を取り入れた研修を行うなど、区全体で保育の質向上に向けたさまざまな取組を進められており、その中で、西ヶ原保育園では、保育環境の改善などに取り組んでおられます。

よろしく願いいたします。

○汐見座長 それでは最初に、株式会社ベネッセスタイルケアの阿比留さんと、ベネッセ日吉保育園の伊賀上さん、お二人の方に御発表いただきます。

○阿比留氏 それでは、ベネッセ日吉保育園の質向上の取組について御紹介させていただきます。運営会社、株式会社ベネッセスタイルケア事業部長を務めております阿比留と申します。よろしく申し上げます。

○伊賀上氏 ベネッセ日吉保育園園長の伊賀上と申します。よろしく願いいたします。

○阿比留氏 それではまず、ベネッセ日吉保育園が所属しております、運営会社ベネッセスタイルケアの保育事業について御説明させていただきます。

(PP)

保育事業は1994年にスタートいたしました。ことしで24年目を迎え、首都圏中心に53園を運営するに至っております。

2001年には、株式会社として日本で初めて認可保育園の運営を受託しております。以降、待機児童解消するに寄与すべく、認可保育園を中心に園数をふやしてきております。

今回御紹介させていただきますベネッセ日吉保育園は、定員70名、今現在は弾力化によって81名のお子さんが在籍しております。慶應大学の日吉キャンパス内の敷地にありまして、開園して、ことしで10年目を迎えております。

(PP)

ベネッセの保育園では、同じ保育理念、目標に基づいて運営されております。また、ベネッセの保育の考え方という保育指針に基づいて、ベネッセの保育で大切にしている要素をまとめた教本がございまして、各園で園内研修などで内容を読み解きながら、53園が同じ方向性で保育を進められる仕組みを整えております。

(PP)

3年前には、職員に向けましたベネッセの保育の考え方とは別に、外部へのメッセージとして、「その子らしく、伸びていく」というものを発信してきております。これはベネッセの保育園に携わる全職員の保育に対する思いを言葉にしまして、1年かけてその言葉を集約して生み出されたメッセージとなっております。このメッセージは、外部へ発信すべく職員間で共有しながら、主に保護者の方へベネッセの保育を理解していただくために発信し続けております。

(PP)

ベネッセの保育園では、職員が長くモチベーションを持って働けるように、等級制度、評価制度を整えております。成長の方向性、評価の基準を明確にしたものでありまして、保育の専門性と他者への影響力の2つの軸で評価します。評価は、目標を設定した上で、年に3回の園長との面談を通じて行います。

その上で、各等級の要件を満たしている職員は試験を受けて等級を上げていきます。そして、等級が上がることで処遇も連動して上がっていくというような仕組みを整えております。

(PP)

そして、研修制度についてですけれども、研修につきましては、本部主催の研修と園内研修、外部研修がございます。本部主催の研修は、等級ごとに保育の専門性と役職、役割別に研修を組み立てております。園内研修、外部研修につきましては、園長が立てております園運営計画による職員の育成計画に基づいて職員が参加することとなっております。

(PP)

そして、全体の運営の組織についてですけれども、現在、53園は5つの事業部に分かれて運営されております。一つの事業部に一人の事業部長と10～12の園が所属しております。事業部では毎月1回の事業部会を開催しまして、現在の状況を報告・共有・連絡というような場を持ち、また、時々テーマをディスカッションしたりもしております。また、事業部ごとに課題に対する取組、研修の企画なども行っております。

上段に事業部長、下に園長の役割を書いておりますけれども、本部と事業部長が運営の業務をバックアップすることで、園長は、より保育の質の向上、職員の育成について裁量をもって専念できるような環境を整えてきております。

それでは、伊賀上のほうから園運営の取組について御紹介させていただきます。

(PP)

○伊賀上氏 ただいま、阿比留から説明いたしましたベネッセの保育の基本的理念、「その子らしく、伸びていく～一人ひとりの思いに寄り添う保育～」ということがどのように実践されているかを一つのエピソードで御紹介したいと思います。

写真にありますような場面です。2歳児担任が子どもたちとの何げない会話の中で自分の飼っている犬の話をしましたところ、子どもたちから、「大きいの？ 小さいの？ 何色？」と質問があったので、うちから写真を持ってまいりました。すると、今度は「何が好きなの？ わんちゃんは誰と寝るの？」とより質問が深くなっていき、その様子を職員間で話をしたらば、何人かの職員から、うちのわんちゃんも仲間に入れてということで写真が持ち寄られ、担任がそれをラミネートしてウォールポケットに入れ、子どもの手の届くところに置きました。

すると子どもは、そのお気に入りのわんちゃんの写真をバッグに入れてお散歩したり、わんちゃんのためのベッドが用意されたりして、犬コーナーというものができ上がり、遊びの展開、そして、園のほかのクラスの職員もその様子を見守りながら注目して話し合い

が行われる、そのような展開が見えました。

こういう、子どもが興味を示したこと、関心を持ったことに反応して気持ちを満たす保育を、やはり一人だけではなく全員で進めていく、そういう保育実践をするためには、私が園長として大切にしていることとして2点のところを御説明したいと思います。

(PP)

まずは学びだと思っております。職員のモチベーションを上げるために、自分は専門職だという認識を持ってもらいたい。大切にしたい基本を共有する話し合いの場がないと浸透していかない。また、情報共有をする話し合いとして、会議体として園内研修の実施をする。また、井の中のカワズにならないように、見識者の知識や情報をキャッチするために外部研修にどんどん参加しよう。そして、そこで得た有益な内容を園内研修で全体共有し、学ぶことで自分たちがそれぞれ、自分はこれでいいんだという自信をつけていく。つまり、この図のように、外部研修と園内研修がつながっていく、そういう学びが大切だと思っています。

そして私自身も多くの外部研修を受け、学ぶということの重要性を実感してきましたが、一方、外に出ていき、他の保育業界の方々と接する機会が増すにつれて、私が所属している企業立保育園というものに対する偏見といいますか、「ちゃんとやってないんじゃないの?」という目線にちょっと心が痛んだり、残念な思いをしたりしたこともございました。

そのときに感じたのが、外に出ていくだけではだめなのだ。やはり園をオープンにして、私たちがやっていることを外の人たちにも伝えていきたい、見てもらいたいという思いがありましたので、外部のいろいろなものを迎え入れていきましょうということを職員たちとも話し合いをしたりしながら、外へ向けてと、中に受け入れる姿勢ということを大切に進めてまいりました。

(PP)

それでは、どのような具体的な研修が行われたかといいますと、1つに園内研修ですが、保育所保育指針の改定を受けて、幼児期の10の姿、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」に注目し、自分たちの日々の保育とつなぎ合わせながら、クラスグループで話し合い、付箋に書き出し、今まで行ってきた保育を共有して出し合いました。自分たちの保育が整理されました。非認知能力が大切とうたっている考え方に私たちがさらに後押ししてもらえた気がしています。

そして、全クラスでその園内研修を行いましたので、0歳、1歳、2歳の担任にとっても、自分たちの行っている保育がその10の姿とつながっていく基本なのだねという話し合いにもなりました。

(PP)

外部研修としましては、横浜市主催のリーダー研修会に参加しました。この研修会は、公立、私立、保育園、幼稚園の枠を払い、各園のリーダー保育士の学びの場となり、私の園のリーダー保育士も参加することによって多くの刺激を受け、その学びを園に持ち帰り、

職員全員で共有しました。

中でも「保育ウェブ」と「ドキュメンテーション」の2つの要素は、うちの園にとって大きな転機のきっかけとなりました。

また、開かれた園を意識していきまして、公開保育に手を挙げたところ、企業立は初めての名乗りということで選んでいただきまして、ファシリテーターの先生に巡回指導していただくことで自分たちの保育を後押ししていただくと同時に、多くの提案によって職員たちが変化を楽しみながら試行錯誤する風が流れたと思います。

(PP)

「保育ウェブ」のほうでは、「こどものつぶやき」を記入し、保育者の思いや予測も書き込むことで子どもを見る目が養われるようになったことと、保育者間の話し合いの材料としてこれが有効になってきました。まだわからなくて模索状態ではありますが、これを園内研修で各クラス見せ合い、教え合い、学び合いということで今年度につなげております。

(PP)

「ドキュメンテーション」のほうでは、ちょっと変わりました。言葉で説明し、写真をつけていた手法から、写真で語り言葉を添える見せ方に変化しました。このことによって、例えばこの色水あそびですが、保護者から、このお花はどうですかとか、黒豆煮た煮汁を持ってきたけど使いますかとか、自ら、保護者のほうからのいろいろな働きかけが見えるようになり、まさに園と保護者が一体となって動き出している手応えを感じています。

今年度は、0歳児クラスで1カ月に1回、個人のドキュメンテーションを作成して、成長が著しい1年間を保護者とともに共有していこうという行動がなされています。

(PP)

また、巡回指導で御提案いただいた環境の見直しということで、まず園庭環境の見直しをしました。環境も、子どもの興味・関心を広げるための視点を持って考えるということ職員全員で基本に考えて、「遊びは学び」というキーワードをもとにいろいろと見直しをしました。

例えば外ですと動的な活動のただの発散の場と思っていた園庭を、コーナー的に自分たちで選択し工夫して遊びを展開させる場所として私たちが仕掛けるという視点で、園庭環境の見直しをしました。

(PP)

そして最後に、ともすると日常の業務や雑事、書類などに追われて、狭い保育園の世界の中にとじこもりがちになりますけれども、やはり学びの姿勢を持って、地域と連携したり協力したりしながら、役割を担い、そしてまた外部へ向けて自分たちの発信をしていく、そういったものをシャッフルしながら、さらに私たちが大切だと思っていることが改定指針で明確にされているということに励みに、これからも0歳から5歳、6歳の保育を頑張っていて、みんなで考えながら進めていきたいなと思っています。

御清聴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。

それでは、続きまして、西ヶ原保育園の久保さんから御発表いただきます。よろしくお願ひします。

○久保氏 こんにちは。東京都北区より参りました久保正子と申します。

このたび、北区独自の研修制度について、また園長会の組織についてお話しさせていただきたく、お時間いただきます。よろしくお願ひいたします。

(PP)

我が北区は、その名のとおり、東京都の北に位置し、5区1市、川口市、足立区、荒川区、文京区、豊島区、板橋区に隣接しています。その隣接している北区外のお子さんを受け入れていることもあり、待機児童が、平成22年には150名程にもなりました。

そこで、公立園を更にふやして、今では38園から42園と多くなっております。この西ヶ原保育園は昭和40年に児童館との併設園として設立しました。待機児童解消のため、児童館部分を保育室に改修し、平成22年4月から0歳児保育を開始、定員をふやして、今、114名の定員ですけれども、またさらに待機児童解消として、弾力運用として、定員114名ですけれども、最大120名受け入れております。1歳、2歳の枠をちょっと多くというところで、1歳、2歳を21名、21名と受け入れております。

職員はごらんのとおりです。

我が西ヶ原保育園は、児童館を併設したところが保育園となりましたところ、園庭が2つになり、またテラスは3つ、また屋上もあり、遊ぶところに事欠かない保育園です。樹木も25本あり、柿やミカンやサクランボ、あとスモモなどたくさん実のなる木もあり、また登ってもいいという木を設定させていただいたりして、自然に恵まれた保育園です。何にでも見えるというものをつくって、例えばおままごとだと、リンゴだったらリンゴでしか見られない、ミカンだったらミカンでしか見られない、だけれども、どのクラスにも何でも見立てられるような、見立て遊びができる手づくり玩具を置くようにしています。また、手づくり滑り台や段ボールハウスなどもつくり、子どもが自ら遊び出す環境づくりに力を入れております。

しかし、何より大切なのは、一人一人愛情深く受け入れて、一人一人の成長に沿った保育を行うことです。その目を養うための人材育成研究に力を注いでいるのが北区です。

(PP)

職員の資質向上に向けて職員研修の全体像をそこに載せさせていただきました。特別区といつて、23区全体で行っている研修もたくさんございます。そしてまた、北区独自の研修実施計画というものもこのようにたくさんあるので、お手元に持ってこられなくて済みません。このようにたくさん研修を計画させていただいております。その上、3番目の北区の公立保育園研究会の中のサービス向上委員会というものをつくってございまして、その中で保育園職員研修部会というものがあつてあります。そこで、保育の質の向上が一番だとい

うところで研修を実施しているものをこれから主に御紹介させていただきたいと思います。

お手元のほうに簡単に載せさせていただいておりますが、後ほどこの実施計画のほうもちょっとごらんいただければと思っております。4番目の北区教育政策主催研修は、就学前の保育研修として、保育園、幼稚園の3、4、5歳児担任の職員が一堂に会して受けるものです。そして、5番目の教育研究会研修というものは、幼稚園主催の研修会に小学校とともに参加し学ぶものとさせていただいております。そして6番目は公立保育園研究会として東京都の公立保育園の職員が自主的に運営している時間外の任意の勉強会となります。そこにいらしている汐見先生や大豆生田先生、本当にいろいろお力をいただきまして、ありがとうございました。

そのうちの3番目の北区独自の研修についてお話しさせていただきたいと思っております。

(PP)

職員の資質向上に向けてというところをお話しさせていただきます。保育所保育指針にうたわれているように、質の高い保育を展開するためには、絶えず職員の資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければなりません。養護と教育の一体展開という本質を踏まえて、日々の実践を通じて必要な知識や技術の習得、維持向上を図るとともに、保育の課題などへの共通理解や協働性を高めるため主体的に学び合う姿勢と環境を大切にしていきます。

ここにもありますけれども、歳児別学習会であったり専門研修は、保育園に働く全部の職員の研修をしましようというところの研修計画となっております。保育園研修、あと特別支援児研修では、全園に巡回指導の先生が定期的に回ってくださっておりますけれども、1対1の重度のお子さんであったり、クラスに5人も支援のお子さんがいたり、そういう中で短期的、長期的な計画をどのように立てていったらいいか、こういう特性のあるお子さんにはどうしていったらいいか、そういうところを全体で学ぶという特別支援児研修であったり、あと、0、1、2歳児の職員、例えば0歳児の担任がみんな一堂に集まって、0歳の保育はどうしたらいいだろうというところで動画を撮って、それを見合って、また外部の講師の先生に御助言いただいたりとかいう0、1、2歳児の研修であったり、いろいろな計画を立てさせていただいております。

(PP)

これは西ヶ原保育園の職員育成研修計画です。職員一人一人は、園長のヒアリングを受けて、自分が、例えば新人さんでしたら、特別区から来る研修もあり、区から来る研修もありというところで、たくさん研修がありますけれども、受けねばならない研修と受けたい研修とを聞き取って、それで職員課研修として来るものとのバランスを考えながら計画をつくっています。このような計画を立てさせていただきながら、学びが深められるようにしております。

(PP)

北区では、先ほどお話ししました公立保育園園長会の組織がしっかり組まれているので、保育課の課長命のもと、サービス向上委員会の部会が4つに分かれて活動させていただいております。その中の研修部会ですけれども、保育の質の向上のため、保育課の担当の方もついてもらい、また幹事の先生もついてもらって、全ての職員の学びの仕組みをつくらせていただいております。

北区では、平成23年、待機児童が150名程に膨らんだというところで、公立保育園は、その年、3園つくりました。小学校の跡地などに「つぼみ」と名のつく0、1、2歳児の保育園をつくったことで、ワーストのほうから数えたほうが早かった北区が2番目の待機児童解消というところの成績を上げられるようになりました。

(PP)

ただ、新規の園をつくったというところで、新規採用者が多くなり、こちらにもあるように、平成28年度には80名程度、29年度には40名程度、30年度には45名程度の福祉職の職員を採りました。

(PP)

そこで新人の方々の育成がとても大事だということで、園長会では新人育成プログラムというものをつくりました。定期的に振り返る仕組みづくりをして、新規採用者、保育士1人につき指導担当職員を決めて、担当の先生とともに学び合い、やりがいを深めるものをつくっております。

また、担当の職員だけでなく、主任保育士がそのチェックを行って、園長は少なくとも年2回はその新人さんともヒアリングを行い、全職員のヒアリングも3回行って、その学びを見守るようにさせていただいております。

(PP)

こちらは新人育成計画の共通のものではなく、うちの園のオリジナルのものです。このようにいろいろな工夫をさせていただいて、各園で取り組んでおります。

(PP)

公開保育・協議会を組み合わせる園内研究というところなんです。先生方のお手元の表の中にあると思いますけれども、公開保育は、外部講師の先生方を招聘して、2園の保育で互いに公開保育を行っております。8年前から継続している取組ですので、一番最初は自分の園に講師の先生が来ていただくこと、またほかの園の先生方がたくさんいらしていただいて、見られることに抵抗があったり消極的であったりした人も、8年たった今では定着して、自分の保育を、他の先生方に見ていただくことも当たり前となり、また、ビデオなどで自分の保育を客観的に見ることで大きな学びになって、今では、うちの園も、指示的な言葉であったり否定的な言葉も本当になくなってきました。これは本当に継続のたまものだと思っております。

(PP)

園内研修は、保育園独自のものを毎年行う園であったり、あと公開保育を行わない年に

実施する園などさまざまです。各園独自の園内研究というところもさせていただいておりますので、その年のテーマや狙いを決めて、保育園ごとに皆さんで学んでおります。それについては、前述の園内研究と同様に環境シートなどに記録して、パソコンの非公開のフォルダの中に入れて、全園の方々がいつでも、どの園でも見られるようにということをごさせてさせていただいております。

(PP)

園内研究で学んだことを保育環境シートとして記録したうちの園のものです。これは1歳児の保育環境シートです。自分のクラスの課題を抽出して、クラスの配置図を書いてもらって、それで写真を撮って、どこが課題だろうかと抽出します。子どもたちの遊びがなかなか定着しない。ではどうしたらいいだろうかとこのところで、担任のほうで、このように環境を変えてみたらどう保育は変わったかということを出し、3カ月後に、また変化した様子を配置図や写真などを通して学びにつなげるものになっております。全クラスの物をまとめて全て共通フォルダのほうに格納させていただいております。

(PP)

このように全クラスが室内環境を見直して、課題を抽出して、その改善を行いました。うちの園の29年度では、室内環境の見直しですけれども、園庭の見直しの年度では、新園庭のほうに固定遊具がない。もう一つの園庭のほうにも何があったらいいだろうかとこのところで、砂場をつくらうとみんなで砂場をつくったり、あと、もう一つの園庭のほうにさまざまな野菜、ピーマンとかトマトとか、キュウリ、ナスとかも植えて、収穫したもので、ピザを自分たちでつくったということで、トマトが大嫌いだったりピーマンが大嫌いと言った子が、自分でつくったものはこんなにおいしいんだということで、好き嫌い全くなかったということなど、食育として保育のほうにつなげております。

(PP)

ここで0、1、2歳児学習会についてお話しします。乳児期の保育は、人間性を培う上でも大切な時期であると考えております。先ほどお話しさせていただきました。幼児クラスの公開保育というのはありますけれども、0、1、2歳児の公開保育というのは本当に難しいかなというところでありました。

こちらのほうでは、0、1、2歳の担任が一堂に会して、自分の保育をビデオで主任の先生に撮ってもらって、ビデオカンファレンスをしているというものです。主任は保育の質の向上というところで主任会と連携しているということで、歳児別学習会の動画というのは主任が撮るということにさせていただいております。そして歳児別学習会のグループ討議も、来年度には主任の先生には司会となって進めてもらいましょうということで、本当に資質向上というところに、園長会、主任会、そして職員が連携して学べるというものに今つながっております。

(PP)

地区別園長会というところでは、地区の3つのグループが集まっております。全体で行

う園長会も月に2回行って、地区別園長会というものが月2回あるのですけれども、大勢の人数の中ではなかなか言い出しにくいものとかも、10園、11園の地区別園長会の中では、公開保育、研究保育など全体で取り組む報告はもちろんですけれども、けがや事故や保護者対応など、失敗事例こそ共有して危機管理につなげていこうというところで、発表し合い、ほかの園にも伝え合って、同じ間違いはしないようにというところをみんなで共有しております。

(PP)

「資質向上に関する地域全体の連携」というところですが、公民合同講演会もさせていただいております。近隣区、文京区、荒川区、台東・板橋区の先生方にもお呼びかけして、外部講師をお呼びしたときに近隣区の皆さんに来ていただいたり、特別支援児研修と公民合同も、私立園さんだったり小規模保育園、家庭福祉員、認証保育園などの皆さんにもいらしていただいて、ともに学びましょうというところをさせていただいております。

そして、先ほどお話ししました教育政策課のものでも、幼稚園、保育園、小学校の学びの連続性を踏まえたものということで、滑らかな接続を目指すというところをさせていただいております。

(PP)

子どもがじっくりと遊ぶことができる環境を整えて、保護者の方とともに寄り添って、そして一人一人を大切にした保育を展開できる保育園を目指していきたいと思っております。

どうも御清聴ありがとうございました。

○汐見座長 最後、ちょっと急がせた形で申しわけございません。

それでは、今新たに2つの事業者の関係者から御報告がございましたので、今の2つの御発表に対する御質問、もう残り時間がないのですが、受け付けたいと思います。

では、松井構成員、お願いします。

○松井構成員 松井です。

御発表ありがとうございました。研修に関してちょっとお聞きしたいと思います。外部の研修を園内研修に生かしていき、園内研修で学んだことをまた外部で深めていくというその研修のあり方は、手応えのある研修をしていく上ですごく大切だと思ったのですが、ちょっと具体的なこととして、園長先生として外部研修に送り出すときに保育士さんにどういったことをお伝えしているのか、外部研修の報告を園内研修でどのように取り上げているのかということをお聞きしたいと思います。

○伊賀上氏 まず、自分が何を学びたいかを年度の初めにみんな提出してきますので、そういったものに沿った外部研修の案内が来たときは、あなた、これ行きたいですかと個人にまず聞いて、それで学びたいというものを、ではこちらから会費も含めて全部申し込みますということで、学んできたときには、研修報告書というのがありまして、それをまず

提出して、自分が何を実践に結びつけていきたいかを書いていただく記録紙になっております。

なので、いただいた書類とか内容に関するものには全部園のものとしてコピーして提出していただいて、それを全職員が見られるところにファイル化してありまして、月に1回の全体会議のところで、それをもとに報告を必ずして、耳からも聞くというような方法をとっております。

○久保氏 同じように、何を学ぶかというところですけども、うちの園でも、外部のところでは、とにかくまず受けなければならない研修がとてたくさんあるという中でのことなのでそれをまず周知します。そして外部の研修を周知させていただいています。まず自分の中の保育では何を課題としているのかというところを園長ヒアリングなどで職員それぞれに聞いております。そこで、自分の中ではこういうところが足りないというところでは、こういう研修を受けたらさらに学びが深まるのではないかとというところで、全体周知のみならず、こちらからは個人に誘うようにしております。

そして、学んできたことをまず園長のほうに報告してもらって、そして報告書を書いてもらい、また、園内で共有するというところをさせていただいております。自分で学んだと思いついていても、みんなに知らせることができなければそれは自分の中で消化していることにはならないよということで、皆さんにもちゃんと共有できるというところで最終の報告だからねということもさせていただいております。そこで受けっぱなしではなくて、受けたことをどのように保育に生かしているか、それで自分の保育はどのように変わったかも大事だということも、1カ月後、3カ月どのように変わったかということもちゃんと検証し合うようにさせていただいております。

最後の年度の終わりには、それがどのように役立ったかということも園長のヒアリングとして聞くようにさせていただいております。

以上です。

○汐見座長 よろしいですか。

ほかに御質問、御意見。

では、野澤さんのほうからお願いします。

○野澤構成員 大変貴重な話、どうもありがとうございました。私のほうから2点ほどお伺いしたいと思います。

1点は、たくさん研修があつたり、ドキュメンテーションなどをして質を高めていくときにどのようにして、その時間とかそのための資源を確保しているかというその工夫をお伺いしたいということと、もう一つは、地域の中とか企業の園同士がつながるということが1つキーワードとしてあつたかなと思いますが、例えば公立園だけではなくて、公私を超えていたりとか、そういったつながりの中で、こういったことがあるとそのつながりがより一層うまくいくとか、こういうところが課題だということでお考えのところがあれば教えてください。

○伊賀上氏 やはり時間の捻出ということがとても課題ではあります。正直いって、新しい取組を試みようと提案したとき、ドキュメンテーションの製作についても、なれるまではみんな本当に時間がかかりましたので、そういう作業は午睡時間中に行われるので、ドキュメンテーションも大体午前中の活動が中心になってしまうのですけれども、その間、時間がかかっている最初のころは、主任や看護師や非常勤の補充をしながら時間の確保をしていくということが、1日1時間ぐらいそういった手助けをしながらちょっとずつ進めていき、今、4月から3カ月たったところでは、昨年度から始めてはいるのですけれども、ほとんど補充をしないでも、みんながポイントをつかんでやれるようになってきたかなあと思っています。

それと、地域との連携ということでは、私が所属しております横浜市はかなり横浜市からの呼びかけの研修も多かったり、ただ、教えを聞くだけではなくて、グループディスカッションの場を多く設けていただいているので、保育士同士が、外部の保育園ってどうなのだろう、幼稚園ってどんなことをしているのだろうということ、研修に行けば、情報としてすごくキャッチしやすいとか、あと、港北区は1年に1回、全ての垣根を払った区のわくわく広場という保育園紹介イベントがあって、それにみんなで1カ月に1回集まりながら、半年ぐらいかけて準備をして地域に発表するというのがもう10年続いているのですが、そこに行くと、ほかの園の先生たちと一緒に舞台の練習をしたり、遊びコーナーの遊びの話し合いをして、こういう遊びをみんなに紹介しよう、うちの園から、こういうおもちゃがあるから、ここをこのようにしようという話し合いの場がすごくあって、これにはとても刺激を受けるし、交流としてお互いに高め合っているかなという事例ではあります。続けてほしいなと思っています。

○久保氏 西ヶ原保育園です。

まず、会議のお時間ですけれども、職員の負担をなるべく避けるというところでは、お昼寝のときに会議ができるようにさせていただいております。全員のブレスチェックをこまめにしなければならぬというところでは、お昼寝のほうは、うちは0、1、2歳児が各クラスでお昼寝しているというところもあるので、職員全員がというところはなかなか難しいのですけれども、新年度の会議であったり、どうしても全員がそろわなければならないというところでは、夕方などの遅い時間にすることもありますが、ほとんどはお昼寝の時間帯を使って会議をさせていただいております。

会議だけでも、職員会議全員が参加する職員会議と、またリーダーの先生が参加するリーダー会議、そして乳児、0、1の先生方が集まる、うちの園では2階のフロア会議と言っていますが、下の2、3、4、5歳児の先生方が集まる1階のフロア会議というもの、また保育会議と研修報告会議とか、あとコーディネーター派遣といいまして、外部の先生が年10回いらしていただいて学びを深める会というのをさせていただいているので、全員が全部の会議に参加できるということではないのですけれども、必ず、参加できなかった人はその日のうちにその報告を聞くというふうにさせていただいております。

報告の記録のほうは、記録用紙に書かなければならないので、記録が上がってくるのはちょっとタイムラグが出ることもあります。それを防ぐためにフリーの先生にその日の会議をしながら全部記録をとってもらって、参加していない人は記録ノートを見ればわかるというふうにしましょうということで、うちの園ではそういう工夫をさせていただいております。そして、わからないことはその日のうちに必ず聞くようにしてねということをしています。わからなかったとか聞いていなかったというのは自分がいけないからと、自分の責任のもとというところで、ちゃんとそういうところは参加するようにとさせていただいております。

○汐見座長 それでは、ちょっと時間の都合もあるので、古賀構成員の質問でちょっときょうは打ち切らせていただきますが、よろしくをお願いします。

○古賀構成員 済みません。1点だけ質問させてください。

北区のほうで非常勤保育士研修というのが挙げられていますけれども、ちょっと枠組みを教えていただきたいくて、常勤と非常勤の割合がどのぐらいで、どのぐらいの方がこの非常勤保育士研修に出られるのか。その出るための人的な補充なり体制づくりについてどうされているのか。

○久保氏 非常勤さんといっても、私たちは働き方が違うだけで、保育であったりとかは同じように入っていたらこうというふうにさせていただいております。ただ、非常勤さんは、特別支援児さんの重い方は1対1についてもらうというのと、あと、軽度と認定された方に関しては、お子さん3人について1人ついてもらうというような割合で各園に入っております。

なので、この園に何人、この園に何人ということではないのですけれども、北区全部で90名ほど非常勤職員がいます。今、北区は特別支援児さんがとても多いので、そういうところで関わっているお子さんのためにも、特別支援児研修等希望があれば出られるようにさせていただいております。

非常勤保育士研修は、非常勤さんは、保育のために来ていただいている方なので、でも、学びが必要だよねというところで、4月の当初に、正規と同じように働いていただく、公立保育園の職員ですよというところと、専門の保育についてのところをさせていただいています。年度の後半にもう一回、講演会という形式で非常勤の先生方のための研修会というのをさせていただいています。

ただ、1回では集まらないので、必ず、前半では非常勤保育士研修としては2回同じことをして、どちらかには参加できるように、後半では、講演会として非常勤さんが参加できるようにという工夫をさせていただいております。

○古賀構成員 その方が出るときに、そのあいているところをどうされているのか。

○久保氏 そこはいる職員で保育をしているという状況です。それはほかの新人研修であったり講演会であったりとかでも全部同様なので、なるべく、先ほども申し上げましたように、お昼寝の時間帯ですね。1時半からとか2時からとかいう時間に出て、それでお昼

寝後の時間帯は、臨時の先生方にちょっと来ていただいて補い合って保育をするというふうにさせていただいております。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

それでは、どうもきょうはありがとうございました。

たくさんの御報告をいただいて、さらにあと幾つかのヒアリングをやりたいと思いますが、少しずつ私どものテーマであります質の向上のためにこれからどういう論点で議論していけばいいかということについて事務局のほうからもそろそろまとめていただきたいと思っているのですが、ちょっと簡単に確認させてくださいね。

さまざま出てきたので正確に再現はできませんけれども、私の頭の中にありますのは、これから少し進めていかなければいけないのがかなりたくさん出てきたのですね。最初のほうで、きょうもありましたけれども、外での研修と内での研修とをどうリンクさせていくかということで、往還型というような研修の方法も出てきましたが、外の研修の大事さはそうだけれども、そして園内の研修も大事だけれども、それをどうリンクさせていくのかというあたりはやはりこれから大きなテーマだということは出てまいりましたね。

それから、きょう、舞鶴もそうでしたけれども、北区もほかのところも少し始めているのは、園のやり方を外に開く公開保育を行うことが、質の向上、見直しにつながっているということがたくさん出てまいりました。したがって、公開保育というものの意味だとか可能性ということについて少し詰めていくことが大事かなと私は思っております。

それから、職場内での研修の仕方についても多様な御提案をきょう本当に皆さん出してくださいまして、これを整理するのはなかなか大変ですけども、写真を使った研修等、新しいメディアを上手に活用した質向上のための職場内の研修、これをどう整理していくのかということがまた論点になっていたような気がいたします。

それから、きょうも、子ども主体の環境を通じた教育のほうに移行するというのをどう共有していくのかとございましたね。以前は、理念をしっかりと共有することを先行しなければいけないのではないかということで、例えばシチズンシップなんていう概念も出てきましたけれども、理念をしっかりと共有することが質の向上につながっていく、そのプロセスを丁寧に保障していくということはどうやっていくのか、これも大事な論点だったと思います。特に環境を通じた教育とか出ているのですが、なかなかそれは共有されないということですね。

それから、関連しますけれども、園の運営のあり方で、対話と共有という概念が出てきたような気がいたします。子ども同士の対話の時間って当然大事になってきているということもあるのですが、保育者同士がどう対話し、そして認識を共有していくのか。きょうもございましたけれども、どれだけ情報をきちっと共有していかということが保育の質を高めていくための不可欠な条件になって、そして子どもの育ち等について、今度は保護者と情報を共有していくという、それが保護者支援につながっていくし、また保育の見直しにもつながっていくということで、そういう意味で、対話とか共有が多分大事だということ

とが出てまいりました。

それらを貫いて、園の組織の中で、きょうも少し質問を私もしましたけれども、園長、主任の認識と職員の認識をどう一致させていくかという点では、リーダーシップ論というものについて丁寧に詰めておく必要があるかなということが出てまいりました。これは組織運営のあり方ということだと思いますが。

それから、幾つかの報告の中で十分詰められなかった幼保小の連携とか、それから地域のさまざまな福祉機関との連携、つまり、その地域に開くということによって質は逆に向上していくというあり方ですね。それについてはもう少し整理していかなければいけないということが出てまいりました。これも大きな論点だと思います。

それから、きょう北区の報告なんかはそうですが、各園の質を向上させるために行政がどういう役割を果たし得るのか。行政の場合、きょうの舞鶴なんかもそうですけれども、自治体として企画しているということはとても大きいのですが、これは詰めていくと、担当者がかかわったのでそれが曖昧になったということが起こりかねないような問題がありますから、行政が関与するということのあり方とその意味、可能性、それについてはやはりきちんとやっていかなければいけないということも、これは今後の課題だと思います。

等々、もっとあると思いますけれども、後で気がいたら事務局のほうに、こういう論点もぜひ整理していただきたいということを、私、ちょっと今頭の中で思いついただけですけれども、きちんとやると、日本の保育にとってはとてもヒントが出てくるような議論ができるのではないかと思って私としても楽しみにしていますが、そういうことが出されたということでもよろしいでしょうか。何かこれはということはいかがでしょうか。

では、そういうことを今度少しずつ確認していただいて、論点を整理していただいて、また議論をさらに詰めていきたいと思います。

それでは、今後のスケジュールについて、事務局のほうからお願いします。

○福田保育課課長補佐 ありがとうございます。次回第4回は8月2日の木曜日、16時半からを予定しております。場所等の詳細については、また追って御連絡させていただきます。

以上でございます。

○汐見座長 それでは、どうもきょうはありがとうございました。これで終わります。