

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4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4回)
議事次第

日時：平成30年8月2日(木) 16:30～18:30

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

○高辻保育指導専門官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第4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。

なお、座長の汐見先生におかれましては、所用のため中座することがございますので、あらかじめ御了承いただければと思います。

このたび、事務局に人事異動がございましたので、御紹介させていただきます。

子ども家庭局保育課長の竹林でございます。

○竹林保育課長 一昨日、保育課長を拝命いたしました竹林と申します。

直前は年金局で全然違うところにいたのですが、数年前まで少し子育ての仕事をやっております。最初は家庭福祉課で社会的養護や母子家庭の支援をやっており、その後、文科省の幼児教育課に出向いたしました。その後、厚生労働省に戻ってきて、保育所以外の子育て支援、子育てひろばとか、そういったものを担当させていただいております。保育の仕事はずっと横では見ていたのですが、一度も直接担当することがないまま今日に至っております。今回、辞令をいただきまして、保育の仕事もしっかりするという命を受けましたので、保育の世界では全く素人でございますけれども、これからしっかりと皆様に教えていただいて取り組みたいと思っております。特に保育の質というのは、量の話がずっと注目されてきた中で、やはり非常に重要なことだと思っておりますので、私も心を真っさらにしてしっかり勉強したいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○高辻保育指導専門官 なお、子ども家庭局長には濱谷、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）には本多が新たに着任しております。本日は公務の都合により欠席させていただきます。

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、資料1-2及び資料1-2別添資料、資料1-3、資料2、資料3の計6点を用意しております。また、机上配付資料としまして、全国保育協議会及び全国私立保育園連盟様御提出の資料を御用意しております。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を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きます。

カメラの撮影はここまでとさせていただきます。

○高辻保育指導専門官 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したいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○汐見座長 ここから私のほうで進めたいと思います。きょうもよろしくお願ひいたします。

それでは、議事次第に沿いまして、まず、議題（１）の「保育所等における保育の質の確保・向上について」がきょうのテーマであります。前回に引き続いて関係者ヒアリングとして３つの保育事業団体の関係者からお話をお伺ひいたします。

初めに各団体から御発表いただき、その後に質疑、意見交換を行いたいと思います。その後、本日から、本検討会における主な意見がかなり出てまいりましたので、それを踏まえつつ、今後の論点整理に向けた自由討議をやりたいと思っております。

まず、本日御発表いただく３つの保育団体の関係者の方々についての御説明、御紹介を事務局からお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 まずは、１つ目の団体としまして、社会福祉法人全国社会福祉協議会全国保育協議会から副会長の小島伸也さんと全国保育士会副会長の北野久美さんです。

次に、２つ目の団体としまして、公益社団法人全国私立保育園連盟から常務理事の塚本秀一さんと保育・子育て総合研究機構研究企画委員長の室田一樹さんです。

最後に、３つ目の団体としまして、社会福祉法人日本保育協会から常務理事の杉上春彦さんと理事の坂崎隆浩さんです。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、早速、入りたいと思います。最初に、全国保育協議会の小島さんと北野さんのほうから御発表いただきます。よろしくお願ひいたします。

○小島氏 全保協と保育士会は一体でございますので、２人で発表するというございまして、うまく呼吸が合うかどうかわかりませんが、よろしくお願ひいたします。

日ごろから全国保育協議会の事業に御協力、御理解いただきまして、ありがとうございます。

全国保育協議会は、全国の公私立認可保育所、認定こども園等の約９割、約２万１、５００カ所を会員として構成してございまして、私は全国保育協議会副会長の小島伸也と申します。富山県選出でございまして。

○北野氏 私は、保育士会の副会長をさせていただいております北九州市の北野久美と申します。

全国保育士会は、全国保育協議会の内部組織として全国に１８万６、０００人の会員を有する組織でございまして。内部組織とはいえ、その独自性を生かして活動展開を行っております。

○小島氏 それでは、早速「保育内容の充実、保育の質の向上のための取り組み」について、資料の３ページをお開きください。「（１）『保育の質』をどう捉えるか」ということについて意見を述べさせていただきます。

全国保育協議会では「全保協の将来ビジョン『すべての人が子どもと子育てに関わりをもつ社会の実現』をめざして」を提唱しております。将来ビジョンの「保育の質」に関する項目は、カテゴリー１「子どもの育ちを保障する」の中の６項目にございまして。

カテゴリー1「子どもの育ちを保障する」にはまず「(1)保育所保育指針に基づく質の高い保育を提供する」があります。保育所保育指針に基づく実践ということは全保協がずっと掲げている大事な点だと思っています。その中に①「質の高い保育について研究をすすめる、実践につなげます」、②「自己評価等を研究・活用し、保育の質の向上をすすめます」、③「利用者の個別ニーズに対応したきめ細かな保育を提供します」があります。

(2)としまして、今日、保育者の資質向上を図ることが極めて重要だと思っています。その中に④「保育士等の資質向上に努め、質の高い保育を展開します」、⑤「施設長の責務を明らかにし、専門性の向上に努めます」があります。これは後ほどお話しますが、施設長の研修体系をもとに、施設長専門講座を一貫して取り組んでいます。続いて⑥「研修体系を確立し、研修意欲を高め、職員が積極的に研修に取り組む環境をつくります」です。保育の研究は職場が基本であり、そういった考え方を重視していることとあわせて、保育士会が保育士の研修体系を明らかにしています。

全国保育協議会と全国保育士会は、園内研修、外部研修、どちらも重要な要素として考え、会員の施設の理念や取り組みにあわせて両者を活用することを推奨しています。外部研修で得た知識・技術を園内研修にフィードバックし、効果的に組み合わせることが重要であると考えています。

全国保育協議会・全国保育士会は、会員が保育所保育指針の第5章「職員の資質向上」に対応して、具体的に体系的な研修計画の作成、組織内での研修成果の活用等に取り組むことができるようなプログラムを展開しています。

次のページをお開きください。このように研修内容を重視しております。この点につきましては、後ほどまた会員施設における研修の実施状況等の具体的なデータでお話ししたいと思います。

○北野氏 4ページの中段でございます。全国保育士会では、皆様のお手元にきょう配付させていただいております「保育士の研修体系」を作成しています。これは研修を体系化し継続性を持たせること、そういったことを課題として認識して、作成しています。

また、国家資格となった保育士にどのような専門性が必要なのかということを改めて問い直しまして、保育士に必要な研修内容、研修レベル、そういったものを体系化しているシステムです。全国保育士会では、2つの大きな研修と、研究大会を行っていますが、必ずこの研修体系に基づき計画しております。

また、計画的な研修事業の展開を図り、なお一層資質向上を図ること、そのためのツールとして具体的なカリキュラムを示しています。

さらに今回、3月に改訂第2版を発行し、冊子の後ろにはキャリアアップの検討委員会の報告書も掲載しております。どうぞ後ほどご覧ください。

○小島氏 同じく4ページの「(2)会員施設における研修の実施状況等」でございます。

全国保育協議会では「会員の実態調査2016」を実施いたしました。集計結果を見ると、施設内研修は93.3%の施設において実施しており、ほとんどの施設において園内研修を実

施していることがわかります。園内研修を実施していない施設も6%程度ありますが、記載のような理由が出ております。

園内研修における研修テーマは保育内容に関するものが多くなっています。参考資料として、図表85「設置・運営主体別施設内研修の実施状況」並びに図表88「正規職員に対する施設内研修のテーマ」があります。

次に、5ページをご覧ください。園内研修を実施していない園は、施設外の研修に出ることが主な理由です。その他、時間調整がなかなか難しいということも挙げられています。

次に「(3)『保育の質』を担保するための人材の養成」でございます。

施設長としての学びの役割強化ということで施設長専門講座を実施していますが、施設長のマネジメント、施設長のリーダーシップ、そういったことを重視しております。そういう意味では、全ての施設長が一定期間、学ぶ機会をつくっていく、そういったことが大変重要だと考えています。

全国保育協議会では「保育所長の研修体系」をつくり、教育・保育施設長専門講座を平成12年から実施し、平成29年度までの修了者は1,314名です。これは全保協とするとまだまだ少ないと思っています。やはり施設長のリーダーシップの重要性を考えれば、全ての施設長が一回はこの講座を受けてもらいたいということで努力している最中でございます。

なお、内容につきましては、参考資料を御参照ください。学習領域といたしまして「教育・保育施設長の研修体系」を示しながら、年3回のプログラムで構成しております。プログラム(2)と(3)についてはレポート課題を用意しています。

教育・保育施設長の研修体系につきましては、5ページの下段から6ページにかけて書いておりますので、御参照ください。

○北野氏 続きまして、園のかなめである主任保育士・主幹保育教諭としての学びと専門性を高めるため、私たちの組織では昭和62年から、今は主幹保育教諭も加え、主任保育士・主幹保育教諭特別講座を実施し、既に30期を迎えています。本来の「ねらい」は、各組織から2名、リーダーが毎年学ぶことができれば、当時、50組織ございましたので、毎年100人、リーダーを養成できるという思いでこの講座をスタートしましたが、地域の独自性もございまして、今のところ2,009名の修了生を輩出しております。

この講座の内容は、保育内容の質的充実、保育のリーダーとしての力量を高める、スーパーバイザーとしての知識・技術を磨く、地域社会への子育て支援における役割を担う力量を高める、実践研究の進め方を会得することを目的として、通常業務に加えてスクーリングが年2回、レポート課題は、実は始まった当初は10本ございましたが、ことしからは4本になっております。修了論文は1万6,000字程度の論文を書くことを目標にしております。

また、受講者の「ねらい」の達成度は、以下、四角囲みでパーセンテージも書いておりますが、「ねらい」は達成できていて、主任としての力量を高めると同時に、自分の考え

を論文により可視化して伝えることを学んでいるところでございます。

○小島氏 7ページの「どのように保育の質を担保するか」でございます。

これまで保育所長、施設長のリーダーシップ、研修内容の質、ただいま保育士会からも主任保育士の特別講座や、質の課題に触れてまいりました。同時に、保育所等全体といひかに質を高めていくかということで、全保協では保育活動専門員の認定制度を設けております。もちろん、施設長専門講座、主任保育士等の講座修了者もこれを取ることができるのですが、地方のブロック研究大会での意見発表、全国大会での意見発表、その他全国の研修を受けると、100点、200点という点数の積算をしまして、1,000点という点数を獲得すると保育活動専門員という資格を取れるようになっております。また、5年ごとの更新があり、平成29年度までに1,746名の方が認定を受けている現状でございます。

○北野氏 8ページの「(4)保育を『見える化』し、質の向上につなげるツールの開発」です。

私たち保育士は専門職です。単に子ども好きのお姉さん、お兄さんではないということ、専門職として保育を言語化するために、皆さんのお手元に配付しております「養護と教育が一体となった保育の言語化」3部作を作成いたしました。まず、本冊子、そして、それを保護者にどうお伝えすることができるかということで2場面を捉えた小冊子、さらには4場面、園内研修の中で、園の中でどのように言語化すれば保護者あるいは一般社会に伝えることができるのかということ強調した研修用のワークブックの3部作をつくっています。これは、各園が園内研修あるいは保護者会、参観でも活用しています。

○小島氏 次に「2. 多様なニーズへの対応をはかる」でございます。

保育ニーズの多様化にあわせまして、研修内容も非常に多様化しております。配慮の必要な子ども、障がいのある子ども、病児・病後児、アレルギー対応、児童虐待、生活面・精神面などへの支援の必要性がふえています。

会員の実態調査からもそういう声が挙がっておりまして、必要な保育士を配置すると同時に、それらの課題についての研修内容等を重視して取り組んでいます。

○北野氏 また、「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」もきょうお配りしております。この経緯は10ページに述べておりますが、保育の現場で働く保育士等の何げない行為が子どもの人権侵害につながりうるのではないかという課題意識にもとづいて、こういったチェックリストを作成、活用しています。○小島氏 続きまして、資料を読んでもいただければわかるところは省略させていただきまして、14ページの「3. 保育の評価の方法等」につきまして、お話しさせていただきたいと思っております。

ここに自己評価と福祉サービス第三者評価事業の現状を述べております。「会員の実態調査2016」で自己評価の実施状況を見ますと、全体で67.9%が実施しております。図表160を御参照ください。

自己評価は、評価を踏まえた計画の改善を進めることが求められ、研修会等において指針に示されている内容を解説・確認するとともに、自己評価のツールとして「2」で示し

た報告書等も活用するように呼びかけています。

福祉サービス第三者評価事業について、「会員の実態調査2016」から受審状況は15.8%であり、前回調査よりは向上しておりますが、受審率は伸びていないのが現状でございます。

ただ、会員の中ではさまざまな意見があり、自己評価と第三者評価を連動させて今後とも質の向上に取り組んでまいりたいという意見は強く、保育の質を担保する重要な取り組みとして考えています。

○北野氏 15分の持ち時間があと20秒になってまいりましたので、これからは配布している資料をご覧になっていただきたいと思います。お手元にたくさんの報告書やパンフレットなどの成果物がございますが、このように発信して、質を高める現場の取り組みにつなげていることを皆さんにわかっていたいただきたい、広く一般の方、保護者に私たちの保育をわかっていたいただきたい。そのための努力をしているところをご覧いただきまして、私たちの発表とさせていただきます。ありがとうございました。

○小島氏 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。

それでは、続きまして、全国私立保育園連盟の室田さんのほうから御発表いただきたいと思えます。室田さん、よろしくお願ひします。

○室田氏 御紹介いただきました室田です。

お手元の資料1-2から始めていきますが、まず、この検討会の重要性に鑑みて、全私保連の中に保育の質の確保・向上プロジェクトチームという横断的な会をつくりました。そこで直接顔を合わせたのは2回だけなのですが、それ以外に、全国組織ですのでなかなか全員が集まりにくいわけですが、10名を超えるメンバーが電話やファクスやメールが主ですけれども、そういったもので意見交換しながら、きょうの資料をまとめてまいりました。

その結果、そこにありますように「めざすべき保育の質」「保育者主導型ではない保育」「21世紀型保育」「往還型保育研修」の必要性、それに伴って「園経営の見直し」、マネジメントの見直しということが求められてくるのではないのかといったことをきょう皆さんにお伝えするようにと仰せつかっております。

資料1-2の別添資料、表になっているものでございます。これは、並行して平成元年から平成30年までの30年間に研究や研修等にかかわった各部・各委員会が5つありますけれども、途中から新しくできたものもあるのですが、その各部・各委員会が保育の質に関してどういったことに取り組んできたのかということを一覧表にしております。それが2枚にわたってあります。

さらに、その大きな表から研修会のメインテーマを拾い上げ、それと保育を取り巻く社会情勢、例えば指針の改定なども含めて、あるいは「子どもの権利条約」批准に合わせてどんなふうに研修会内容が変わったか、そういったことを、項目だけですが、ピックアップ

プいたしました。

さらには、研修会のメインテーマが終わりましたら、国際交流委員会がハンガリーを取り上げて平成24年から取り組んできたわけですけれども、定員も60人から120人に倍増するのですが、この7年間、その参加者もでこぼししながらも最終的にはことし190人になりました。これは会場の都合で190人しか入らなかつただけで、申し込みそのものは200人を超えておりました。

その理由を考えてみますと、保育所保育指針、認定こども園教育・保育要領を実施するための一人一人を大切に作る具体的な保育を、ハンガリーの保育をヒントにして考えるというふうに、そこに「指針」という文言が入ったことで参加者が急増したのですね。参加者名簿を見ますと、園長、施設長よりも圧倒的に現場の保育者の参加が多い。現場は指針を改定したことにとっても敏感だし、一人一人のことを本当に考えたいということがこの資料からもわかっていただけるかと思いました。

その後も資料は続くのですが、大変膨大な量で、ここに持ってくることはできませんでしたので、こういう一覧表になっております。ここの部分をもう少し詳しく説明しろということがもしありましたら、私保連のほうにおっしゃっていただきましたら情報提供したいと思いますので、御参考までをお願いしたいと思います。

さて、もう一度資料1-2に戻りまして、先ほど申し上げました5項目をもう少し丁寧にお伝えしたいと思います。

まず「めざすべき保育の質」では「幼児教育において育みたい資質・能力」というものが今回改定された保育指針で明示されました。認知能力、認知能力を使う能力、学びに向かう力、人間性等といった言葉でよく説明されております。すなわちアクティブラーニングということだと我々は理解しているわけですが、であるとすれば、課題を見つけ出して、その課題の解決に向けて子どもたちが取り組んでいくときに、保育者が先行したり指導したりするのではなくて、子どもたちみずからがどうすればいいのかということを仲間と話し合いながら、解決するかどうかではなくて、そのプロセスを大事にしていくことによって、そこに主体的で協働的な学び、学習が展開していくという大事なことが今回はっきりと書かれました。しかも、保育指針に教育機関として考えなければいけないこととしてわざわざこの事項が明記されたということをこのPTはとて重く受けとめております。このことが今までの保育を大きく変えていくきっかけになっていくのではないかと考えました。

それを受けて、ではどういった保育なのかといいますと、1ページ目の注の5のように、全私保連では、子ども主体の保育、一人一人を大切に作る保育、心の育ちを支える保育といった文言でこの30年間取り組んできているわけですが、いわば一斉指導型ではない保育がこの3つの資質・能力を育てていくためには必要なだろうけれども、まだまだ実態的にはそういった保育はどれも少なく、一斉指導型の保育のほうが現場では多く実践されているのではないかと懸念されています。

そういう中で、ではどうしたらいいのか、2ページですが、そこで往還型の保育研修と

いったものがとても重要になってくるだろうと考えました。往還型保育研修というのは大豆生田先生のお言葉ですが、この言葉を大豆生田先生から聞く以前に、平成29年に大豆生田先生にキャリアアップ研修の調査研究を2年にわたってお願いしております。

そこで私保連のほうからお願いしたのは、一斉指導型ではない保育をやろうと思ったら、それをしていた園としてはとてもたくさんの方のことを学ばなければいけなくて、園の中にたくさんの方の課題が立ってきてしまう。その課題を外部研修に持って行って、そこで講師先生からいろんなアドバイスを受けて、それを自園に持って帰って園内研修の形で同僚や仲間たちと勉強して考えていく。その園内研修の成果を持って外部研修に行き、そこでもんでもらって、持って帰る。こういうふうには外部研修と園内研修を往還するので往還型保育研修ですが、そういうことを自園の課題からスタートさせてほしいということです。

ところが、キャリアアップ研修の場合は、先に分野別が決まっていて、15時間という枠組みがあって、どうしても座学中心のものになってしまう。決して座学がだめだと言っているわけではなくて、アクティブラーニングという観点から考えれば、まず保育者自身が「覚える君」から「考える君」にならないといけない。そういう認識に立てば、私たち自身にこんな問題があるとまさに課題を発見するわけですね。その課題に取り組んでいくのは私たち自身なのです。どうかそれを助けてほしい、手伝ってほしい、教えてほしい、導いてほしい、そういう形の研修に何とか変わりませんかと大豆生田先生にお願いしましたら「私は既にそれは横浜や神戸なんかで取り組んでいます」とおっしゃいました。驚いたのですが、そんな研修内容がこれから求められるのではないかと強く考えます。

ということは、子ども主体の保育をする我々自身がまずは保育者主体で研修を受けて、我々が「覚える君」から「学ぶ君」にならないといけない。我々は「覚える君」の教育で育ってきたので「学ぶ君」にはなかなかない。我々自身が課題を発見し、同僚とどうすればいいのかと真剣に考えていく、そういう考える主体にまず我々自身にならないことには、とてもではないけれども、アクティブラーニングを保育の中で展開することは難しいという認識に立ちました。

さらに、なぜ「園経営の見直し」が求められるのかということにつきましては、そういうふうには保育者自身が考える力を身につけた主体的な保育者として生まれ変わることができたら、当然、園内のマネジメントは私はいこうということを強く主張できる保育者たちの集団になっていくわけですね。そうすると、ローカル・ガバナンスといいますか、民主主義といいますか、自分たちの保育内容あるいは自分たちの園は自分たちの手をつくろう、話し合っつくっていこう、そういう力が保育者の身についてくる。それが、シチズンシップといいますか、ローカル・ガバナンスの担い手といいますか、民主主義教育の担い手といいますか、そういう子どもたちを育てていくことにもつながっていくだろうと考えました。だから、当然、ピラミッド型、従来型のリーダーモデルから分散型のリーダーモデルに切りかえていかざるを得ない。自分の今までを振り返って園長自身が自分のマネジメントを変えていく必要が下からの声として上がってくるのではないかとというふうには考

えたので、ここに「園経営の見直し」という項目を挙げました。

それがきょうお伝えしたかったことの全てなので、これで終わればいいのですが、私、研究機構のメンバーの一人ですけれども、研究機構が分散型のマネジメントとしまして「パッチワークキルト型マネジメント」ということを一つ提案しています。

従来は、園長という縦糸と主任という横糸で織られた一枚の布を使って保育士たちにこういうふうに保育していこうと提案してきました。ところが、一枚の布はちょっと傷が入ると簡単に2つに裂けてしまいます。そういうもろさも持っていました。そのかわり、一枚の布でありますから、園長の方針は非常に統一させやすい。まさにピラミッド型だったわけですが、それを端切れをつなぎ合わせて縫い合わせたようなマネジメントに変えていけないか。端切れというのは、複数担任しているクラスの仲間、安全管理委員会のメンバー、保護者の会というふうにして、各クラスや各部、各委員会、プロジェクトチーム、保護者の集まり、そういう小さな端切れを糸と針で縫い合わせるのが園長と主任の仕事というふうに分散型のマネジメントが構築できないかというのがパッチワークキルト型と呼ばれるマネジメントです。

これは、どこか1カ所にはさみが入っても端切れが切れるだけのことで、全体がだめになってしまうということはなかなか起きにくい。端切れを縫い合わせてありますから、そこだけ差しかえればいい、そういう強みを持っています。そのかわり、話し合っただけではいけないので、えらく手間がかかる。みんなが言いたいことを言ってしまうとだめになってしまうので、自分も主張しなければいけないけれども、相手の立場に立って物を考えていくこともできる職員集団にならないとこれはうまくいかないわけです。しかし、それこそ、私たちが子どもたちに教育・保育していきたい、一緒に子どもたちと学び合いながら育っていきたい中身そのものではないかと考えました。

少し時間が余ったかもしれませんが、以上で終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

○汐見座長 ありがとうございます。何か後で追加があったらよろしく願いいたします。

続きまして、日本保育協会の杉上さんから御報告、御発表いただきます。よろしく願いします。

○杉上氏 今、御紹介いただきました日本保育協会の杉上と申します。坂崎と一緒に来ておりますが、便宜上、私のほうから報告させていただきたいと思っております。

冒頭でございますが、ここにお集まりの先生方、また事務局の皆様方には、日ごろより当協会の業務などに御支援、御協力いただいていることを感謝したいと思います。また、今回、保育の質の確保・向上に向けて御議論いただいていることに敬意を表したいと思います。また、本日は発言の機会をいただいたことに感謝申し上げます。

本題に入る前に、日本保育協会とは何ぞやということですが、昭和37年、社団法人として発足しております。民間保育園の集まりとして発足したわけですが、昭和48年

に社会福祉法人になっております。また、会員につきましては、認可保育所、幼保連携型認定こども園、保育所型認定こども園、小規模保育事業A型及びB型ということになっております。また、全国56支部組織、あるいは女性部、青年部という組織もございます。

なお、56支部組織におきましては、それぞれ団体化されているところもありますし、任意団体としてやっているところもあって、千差万別でございます。支部の活動についてどうやって本部と連携をとっていくかという課題もあるところでございます。

また、事業内容につきましては、今、申し上げたとおり、社団法人から来たところがございますので、保育に関する連絡調整、研修会の実施、調査研究の実施、これは電話相談事業ですが、育児相談事業をやっております。それから、各都道府県からの委託を受けて保育士の登録事務もやっています。

「保育の質について」は、この検討会で御議論いただくということで、今、日保協としてどういうことを考えながらやっているかということでございますが、保育施設全体及び個々の保育者の質の向上ということになるのではないかと考えているところでございます。全体でございますので、当然、施設長、主任保育士、そういった人たちのマネジメント能力の向上も留意しながら、それぞれの保育者の質の向上ということを考えていくべきではないかと考えています。

今回、保育所保育指針及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領が改定になっております。これを基本に考えながら、さらにキャリアアップの研修が今般、制度化されておりますので、質の向上に当たっては大きな契機になるのではないかと考えているところでございます。

個別の事業について若干コメントしていきたいと思っております。

まず、研修の実施についてでございます。

実施方法の特色など若干申し上げたいと思っておりますが、中堅保育士から主任保育士、施設長の研修を実施しております。ただ一方、初任者の保育士の研修はやっていないところでございます。従来から研修に当たっては、事前課題、事後課題の提出をもって修了証を発行し、事後にはアンケートも実施しております。

その時々に関心事に合わせた研修を実施しておりますが、例えば保育所保育指針が変わればそれについての研修をやっております。認定こども園への移行関係についても研修を実施しております。

それから、働きやすい環境づくりセミナーということで、保育士の継続支援に向けた環境づくりを主たるテーマにした研修も実施しております。

実習指導者研修は、実習に来ていただくわけですが、その意義とかいろいろなことを事前に研修して、就職しやすいといいますか、保育士になっていただくというか、重要な事業ではないかと思っております。

また、キャリアアップ研修の話在先ほど申し上げましたが、正直言って、支部等の要望は、本部でももっと実施して欲しいということでございます。地方との実施と使い分けしてやっていくべきかと思っておりますが、キャリアアップ研修については取り組んでいるところ

でございます。

次のページは、全部は説明しませんが、ポイントだけ申し上げますと、研修の定員と実際受けられた方ということで、8,180人の定員で7,988人ということでございます。

次のページは、今般どういう形になっているかということ、これは平成30年度の見込みでございますが、1万300人程度という計画を立てているところでございます。

もう一点申し上げますと、キャリアアップ研修は、本来的には都道府県、地域で実施するのが筋でございますが、先ほど申したとおり、地方でなかなか進まないということもありまして、東京と大阪を中心にキャリアアップ研修の指定を受けているところでございます。また、保育所保育指針セミナーとかいろんな形で、今回は大規模な研修も実施しているところでございます。

次のページは、アンケートの調査結果を参考に入れておりますので、ご覧いただければと思っております。

次に、実施の課題はないのかということそんなことはなくて、先ほど申し上げたとおり、支部との役割分担、連携など、まだまだこれからということでございます。研修内容につきましても、同じでございますが、約半数がキャリアアップ研修になっておりまして、それが本当にいいのかという議論はあるところでございます。また、東京都と大阪府のみでの開催となっております、地方のほうからすれば、もうちょっといろんなところでやってくれないかという要望もあるところでございます。

また、研修の積み上げを考えた研修体系を今のところまだ持ち合わせておりません。施設長は施設長の研修体系、主任保育士は主任保育士の研修体系、そんな形で、積み上げの体系的にはなっておりません。

それから、先ほどアンケートはちゃんととっているということを申し上げましたが、質の評価のところまでは至っていないで、参考程度に先生方にこういう結果でしたということをお配りしている現状でございます。

次に、研究事業ですが、「保育科学研究所」を設置しております。これは箱物ではなくて機能でございます。保育所・認定こども園と連携して、保育の科学的・実証的研究を行う、そういう形でやっているところでございます。

次のページですが、運営委員会で各年度のテーマを設定し、研究者だけでなく会員の保育者が必ず参加する形でやっているというのが最大のポイントです。

それから、成果の普及ということで、紀要をつくったり、ホームページや機関誌に載せたり、あるいは学術集会を毎年開催しているところでございます。

次のページは、同じような話で、こういう研究をいたしましたということです。

13ページは、保育実践研究・報告ということです。保育実践についての研究あるいは実践報告を会員の保育者から募集して、優秀な作品については表彰という目に見える形で進めていく事業をやっているところでございます。

次のページは、それを細かく、さらに次のページは同じくこういうテーマが賞に選ばれ

たということを書いておりましたが、省略いたします。

16ページは、その他でございます。日本保育協会は、ここに書いているとおり、学術会議の協力学術研究団体になっているところでございます。また、厚生労働省等の公募による調査研究事業ということで、これは手挙げ方式になっておりますので、必ずしも手を挙げて採択されるものではありませんが、そういった研究もやっているところでございます。

なお、平成29年度の「保育所等の情報公開・情報発信に関する調査研究」につきまして、第三者評価の進み方、あるいは進まない理由等を研究したところでございますので、御質問等があったらお答えしたいと思っております。

後のページは、それぞれの参考資料です。

最後に、これは資料の中には設けていないところですが、若干申し上げたいと思います。この研究会の趣旨とは若干違うと思いますが、保育の質を考える上で、個々の職員の質の問題だけではなくて、外形的な人員配置状況等の課題もあると思っております。いろんな状況の中にあるところでございますが、そういったものも留意していただきたいということが一点です。

もう一点でございますが、現下の保育士の不足状況はかなり危機的なのではないかということです。役所のほうではいろんな形で処遇改善や、あるいは養成校に入っておられる方への貸付金であるとか、いろんな形でやっていただいているところでございますが、やはり大変な状況になっています。保育士の仕事が大変、給料が安い、親との関係とかいろいろあって、かなりネガティブな報道が多いように感じております。子どもの成長を助ける明るい仕事というようなポジティブなキャンペーンなども今後考えていく必要があるのではないかと、そのようなことも考えているところでございます。

以上でございます。よろしくお願ひします。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。

それでは、ただいま3つの団体から御発表いただきましたが、その内容について質疑を含めた意見交換をしばらく行いたいと思います。構成員の皆様から、どなたからでも結構ですが、何か御質問、御意見がございましたらお願いいたします。それでは、松井構成員、お願いします。

○松井構成員 御発表ありがとうございました。

全ての団体の方にお聞きしたいのですが、研修を行っていくに当たって、自治体の行政との連携などに関しまして、考え方と実際について教えていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○汐見座長 どなたからでも結構ですが、小島さん、お願いします。

○小島氏 全保協はやっていることが多いものですから、お話することが多くて、なかなか自分の言葉で言えなくて申しわけないのですが、保育の質の向上ということでは、学生が保育の現場に入られて新人研修などありますが、その後、職場内の研修を除いてまず行くのが保育士会の総会か、私ども保協の県組織の支部組織、私の県でいうと富山市保育連

盟の総会です。そこには、もちろん記念講演ということで先生方にも来ていただいたことがあるわけですが、同時に行政からも行政説明がございます。園長だけが聞くわけではなくて、保育士一人一人が行政とのかかわりを知り、保育士としてのこれからの研修内容や保育所に期待されるものを聞きながら成長していく。そういう意味で、私どもは最も幅広く保育士が参加する会を保育士会と共同して行っています。

もう一つ大事なことは、行政とのかかわりではいつも行政説明等もしていただくのですが、市町村の行政説明、県の行政説明ですけれども、保育者が、どのようなレベルであれ、保育実践発表ができる機会が多いのも私どもの会の特徴だと思っています。これは、自らが話してなんぼなのですね。一方的に話だけを聞いていても保育士は成長しないのです。職場でも話すことを大事にしていますし、市内、県内でもさまざまなテーマに基づいて保育実践を発表する機会を重視しています。行政の方にも発表を聞いていただいています。そのことがやはり行政と現場の信頼関係につながってまいりますし、保育士に対する支援をさらに求めていったり、また行政そのものが働き方改革ということでもさらにいろんなことを改善していただくことにもつながると思っていますところでは。

○北野氏 続けてよろしいでしょうか。保育士会でございます。

先ほども申し上げましたように、研修体系をきちんとつくって各組織に周知しまして、それで研修をしていくことはもちろんなのですが、何のために研修するかというと、やはり子どもを中心に置いて、子どもに視点を当てた保育、私はこの保育をしているけれども、本当にこれでいいのだろうかということを仲間たちと語り合う会にもなっているように思います。

先ほど小島さんがおっしゃったように、学識の先生方の指導を仰ぐことももちろんございますが、私たち自身が学ぶこと、これを基本に置くというのが大事なことではないかと思っています。これまで研修体系はあったのですが、自分自身の振り返りというものがないので、このキャリアアップ研修を機会にキャリアアップ研修のハンドブックも全国保育士会では作成いたしました。私の学びはどこにあるのか、地元の組織の中で自治体とタイアップした研修、あるいはキャリアアップとして、今、国から求められている8分野、15時間の研修、それがどのような位置づけにあるのかということも振り返ることのできるツールとしてハンドブックを作成して、一人一人が自分ほどの勉強をしているか振り返ることができるものもつくりました。

また、各地域では行政とタイアップしまして、北九州市の場合をお話しさせていただきますと、7分野を市保育士会で研修する、そういったこともキャリアアップに認めていただいたというような各地域の努力ももちろんあると思っています。

○汐見座長 では、塚本さん、お願いします。

○塚本氏 どうもありがとうございます。

今、御指摘がありましたように、行政との連携ということが非常に大事だと思います。往還型保育研修ということを室田から発表させていただきましたが、保育の質を向上させ

ように思うと、園全体で学んできたことを共有することが必要なわけです。園外研修で学んだことを園内にどう持ち帰って、それをどう質の向上につなげていくかということについて取り組むべきだと私たちは考えています。

そのためには、往還型保育研修が必要ということを行政で御理解いただいて、一緒に取り組むような体制ができればいいと思います。例えばキャリアアップ研修などでも、園内研修というのはキャリアアップ研修の中に認めていただいているのですが、保育の質を全体的に上げようと思うと往還型研修こそ大事だと思っていますので、今後そのあたりの連携が行政とできればいいと思っています。

○杉上氏 自治体との関係ということで、ちょっとピントが外れているかもしれませんが、日保協の本部でやっている研修につきましては、先ほど申し上げたとおり、キャリアアップ研修については実施場所の大阪府、東京都と話しまして指定をいただいている、こういう状況でございます。

また、各地方においては支部があると申し上げました。それこそ、さまざまございまして、これまでもキャリアアップ研修以前もいろんな形で研修ということで地元の自治体等と協力しながらやっているというのが現状だと思います。それもいろんな形があって、補助金があったり、自腹であったり、職員を講師として派遣されるケースもありますし、ないケースも当然あると思っております。

なお、キャリアアップ研修ということで、基本的には都道府県が実施するという仕組みになっていると承知しております。先ほど申し上げたのは、なかなかそこが進んでいないということもありまして、日保協としましては、限られた東京と大阪でございまして、しばらくの間はやっていく必要があるのではないかとということでやらせていただいているところでございます。

なお、30年度は幾つか既に実施しているところでございまして、正直言って申し込みが前年度より相当ふえて、会員であっても受講できないというのが実情でございます。

こういうお答えでいいのかどうか分かりませんが、自治体との関係について申し上げました。以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

よろしいですか、松井さん。

○松井構成員 はい。

○汐見座長 では、普光院構成員、お願いいたします。

○普光院構成員 もう既に出てきたことなので、さらにありましたらお願いしたいのですが、キャリアアップ研修の活用が非常に重要なこととされているのですけれども、キャリアアップ研修の課題といいますか、制度としてこうであればもっと活用しやすいのではないかというのがありましたら、お願いしたいというのが1点目です。

2点目は、ちょっと細かくなり過ぎるかもしれないのですが、私保連さんからはパッチワークキルト型のマネージメントというお話がありました。リーダーシップの研修は必ず

されていると思いますが、リーダーシップの研修の内容が、保育士が主体性を発揮して運営に参加していくような研修というものに沿った内容となっているのか、あるいはそうするためにはどうしたらいいのかみたいなことに私は問題意識を持っております。その点、今わかっていることがあればお教えいただければと思っております。

○汐見座長 どなたか、では、室田さん、お願いいたします。

○室田氏 2点目のリーダーシップのことで、やはり研修を幾ら用意しましても受講してくれないことには話にならないわけです。強制するわけにはいかないかもしれませんが、そろそろ園長の資格化といったことをもう少し厳密にやる。余り中身は分厚過ぎないで、とにかく足を運んでいただけるような、その程度の呼びかけのようなものでいいのですが、何回か出ないと園長の資格にはなりにくいみたいな、うまく言えませんが、とりあえずは来ていただく。そこのところに最初の大きな壁があります。

その壁は、実は保育者たちにも立ちほだかる壁です。研修会の案内が来る。園長が「これは要らんわ」「こんなの行かんでいい」というふうにして、それが職員のところに届かないでごみ箱に行ってしまうということもなくはないと思います。受け手のほうの意識を改革するために、個人的な意見ですが、何らかの強制力のある仕組みみたいものをそろそろ国全体で考えてもいいのではないかと考えています。

以上です。

○汐見座長 今の御質問に対してほかにどうですか。

○杉上氏 いろいろ地方から聞いている話を若干申し上げたいと思います。まず、キャリアアップ研修ということで関係者の方々が非常に御努力いただいて実施要綱という形になっています。現実にも今、何が言われているかということ、1回に15時間ということ、分割もいいと言われているのですが、職員を出せるのか、出せないのか。もっと言うと地理的な問題、僻地等についてなかなか出せないというのが現実だと思っております。そういった問題であるとか、いろんなことを聞いているところでございますが、多分、厚労省のほうにもいろんなことが聞こえてきているのではないかと考えているところでございます。

○坂崎氏 坂崎でございます。

たまたま、今、普光院さんからお話があったのですが、北海道・東北ブロック日保協で2日前に会議をして、普光院さんからお話しされた中身を1時間ぐらい話しました。そうすると、北海道、東北6県あったわけですが、各都道府県におけるキャリアアップ研修の仕方は全く違うのです。もちろん主体、どこが行っているのかも違えば、やり方もほとんど違います。厚労省で示してくださいました8分野とそれにかかわるところの内容については、それなりにやっているわけですが、各都道府県によって相当の違いがあるということです。講師もそうですし、もともとの取り組み方が随分違うと聞いています。

その中で、ある自治体では今年からDVDの研修をぜひとも進めたいということで、始めるのだそうです。汐見先生は私のところをよく知っているのですが、日本でも僻地中の僻地なのです。今、杉上さんが話をしたような僻地におけるキャリアアップの研修以外にかか

る費用は、私のところは職員が50人いますので膨大です。片道1万円かかりますし、2泊3日ですから、2人出したと考えれば皆さんすぐわかるように泊まるだけで10万円かかるわけです。そういうことで非常に違います。

15時間とともに、同じではありませんが、幼稚園等の教員の更新講習がそこにかかわってきますので、現場としては2つの研修が来るとというのが今のところの非常に大きな課題だと思っています。ただし、私、保育所から認定こども園を3つやっていますが、保育所から始まった法人としては、このような形でキャリアアップが入って行って職員がきちんと研修する場をつくっていただいて、それができるということは非常によいところだと思っています。

もう一つのリーダーシップのほうは、今、お話があったように、もともと保育所に園長や主任が置かれていなければおかしいわけですが、法律上で言うところにも園長も主任もないわけですので、それらをやはり根底から考え直してもらわないと、研修のあり方がどうだとかこうだとかという話ではなくて、そちらからちゃんと考えていただきたいと思っています。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

では、どうぞ。

○小島氏 キャリアアップ研修の取り組みとしまして、私ども富山県では、富山県保育連絡協議会を初め、富山県民間保育連盟など、保育団体が県行政と協力して全分野に取り組んでいます。また、岐阜県も同じように、岐阜県の保育協議会が行政と連携して、現場の保育士、各地域の養成校の先生の協力をいただいております。

そうでない県もたくさんあるわけです。株式会社に委託されたところもあります。しかし、現場が、現場で役に立つキャリアアップ研修を今いろんな研修会に取り組みながらさらに新設して努力しているところもあります。これはこれでできるのなら認めていただきたい。

同時に、現在行っている全保協や保育士会、こういう研修会そのものがキャリアアップ研修の範囲には全く認められていないわけです。実は、キャリアアップの検討会の最後にも私ども全保協として意見を言いました。施設長専門講座や主任保育士の特別講座を受けた人はそれでマネジメントも含む副主任としての十分な資格があるので、そういうことも認めてもらえないのかと思いましたが、各県に対する働きかけが足りないのかもしれないけれども、国全体としても考慮していただけることを今日でも期待しているところでございます。制度として改善するならば、現在ある研修会をもっと活用すべきだということを非常に思っているということでございます。

リーダーシップに関することは、もちろん施設長の位置づけが明確でないことは明らかではございますが、その施設が存在する限りにおいて、その施設のリーダー、施設長がリーダーとすれば、みずからの役割と責任を職員に明らかにして、そして方針を示すという

ことはとても重要なことだろうと思います。今、大事なことは、長が方針を示しながら、現場の職員一人一人がリーダーを支え、職員としての役割を自覚していくことだと思っています。今、キャリアアップ研修の中でマネジメントにも取り組んでいますが、リーダーは理事長や施設長だけではなくて、職員一人一人がそういう立場をよく理解した上で参画していく意識、そういったことを大事に取り組んでいます。全保協の全体的な構造はそういう視点で取り組んでいると思っています。

○汐見座長　お願いします。

○北野氏　キャリアアップに関しましては、お手元に「研修体系」を配付させていただいておりますが、その129ページ以降に私たちが本当に考えたキャリアアップの仕組みというものを載せました。「本当に考えた」という言い方をなぜするかと申しますと、今、言われているキャリアアップの仕組みではなく、私たちが今まで積み重ねてきた、これまでの経験と学びたいこと、自分の資質は乳児保育に向いている、障害児に向いている、マネジメントに向いている、そういったことを保育士自身が考えて、その学びを重ねていって、その過程には、何らかのレポートなり研修なり試験なりがあって、それから、専門保育士になっていくような道筋、そういったものが本来のキャリアアップと思い、そういう仕組みができることをめざし、キャリアアップの仕組みについて報告書を出しました。今、現実に行われているキャリアアップの仕組みは私たちが考えているのとちょっと違っています。この研修を受けたから給料が上がる、そういう仕組みになっているので、私たちの報告書とは少しずれが生じているような気がいたします。

私たちが本来願っている、自分の資質、能力、経験知、そういったものに合わせてキャリアを重ねていくことが、研修を受けたらいいとなるのでは、本来の研修の意味が違うのではないかと自問しつつ、葛藤しつつですが、この制度で保育士の処遇がアップされたのは間違いないことなのです。鍋ぶた式からピラミッド型になって、ようやく上に向かっていくキャリアデザインができるようになってきたのはありがたいことだと思っています。

ですが、県単位での研修実施は、私どものように政令市では、今までずっと研修体系に基づいた研修をやってきたにもかかわらず、それはキャリアアップの研修にならない、県が指定するものしか認めないというときに、とても混乱しました。膨大な資料を提出して、私たち政令市でも認めていただけるように要望し、北九州市は、市が委託した研修所、保育士会が実施している研修、その2つの分野は県からも認めていただきました。、今までやってきたこともやはり認めていただきたいというのが私たちの願いでございます。

リーダーシップに関しましても、8分野の中にマネジメントが入ってきたことは非常にありがたく、また、この「研修体系」も私たち保育士がつくってきたものですので、そういった意味では、私たちの意見、やりたいこと、やらなければならないこと、子どもにとって必要な資質、そういったものは埋め込んできたものですので、これに基づいて実践していきたいという思いがあります。　何度も申し上げますが、キャリアアップの研修の仕組み自体はもう少し現場の私たちの声を聞いていただいて、研修を実施しやすいものに、

そして本当に学びたい、本当に学べるものにしていただけたらありがたいと思っているところ です。

○汐見座長 ありがとうございます。

ちょっと時間の枠があるのですが、3団体にどうしてもお伺いしたいということがございましたら、あとお一人の方だけお受けします。では、古賀構成員、お願いいたします。

○古賀構成員 ちょっと細かいことになりますが、日本保育協会さんのほうから最後に、保育所等の情報公開、情報発信に関する調査研究で、第三者評価が進まない状況についての調査のことを少しお話しいただいたかと思いますが、詳細をお尋ねできればと思います。

○杉上氏 では、かいつまんで、私のほうから。どこまで説明できるかわからないのですが、厚労省が公募した理由というのは、第三者評価がなかなか進んでいない、そういった中でどうやったら進めることができるかという回答を求めたのだと思います。正直言って、これは1年の研究でございますので、そこまで回答は出ていません。

ただ、1点、言えるのは、受けてもメリットがないと考えている人が多いということです。ちょっとびっくりしたのは、その中で保育所を利用している方に第三者評価を知っているかと聞いたら、8割ぐらいが知らないという話もあって、そういったことも一つの理由なのかと、そんなふうにも思っているところでございます。

第三者評価も評価機関によっては受けることがかなり負担と前から言われているところで、受けるための職員の負担、もう一点は受審料の負担、そういったものがやはりネックになっているということは書かれているところでございます。そんなところでよろしいでしょうか。

○古賀構成員 はい。

○汐見座長 それでは、どうもありがとうございます。3団体からの意見表明はここで一旦終わりたいと思います。

○北野氏 1分だけよろしいでしょうか。申しわけございません。きょうお配りした資料の説明を1つだけ抜かしておりました。30ページでございます。

全国保育士会では「食育推進ビジョン」をつくっております。きょうの御報告の中に食育のことを申し上げる時間がございました。食も大事な保育の一環ということで、私たちは保護者とともに、子どもの24時間を考えた食というものに保育の中で取り組んでおります。

また、先ほどから出ておりますキャリアアップの研修の分野の中にも食育が入っておりますし、そこには保育士、保育教諭、調理師、栄養士、とにかく食に関する全ての職員が、子どもの食というもの、身体というもの、養護の支えとなる心身の健康について考えているということでこういったビジョンを出していることを申し添えます。貴重なお時間を申しわけございませんでした。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、各団体の皆様は、また後ろの席にお戻りいただいて、ここからは構成員によ

る自由討議に入りたいと思います。御報告、御意見どうもありがとうございました。

次回以降にもつながりますが、これまでいろいろ聞き取り、その他、議論をやってまいりまして、質の向上のためにどういうことを検討していかなければいけないのかということについての論点が大分出てまいりました。これまでの議論を踏まえて、どういう意見が出てきて、どう整理すればいいのかについて、まず事務局にまとめていただいていますので御意見ををお願いします。

○高辻保育指導専門官 資料2をごらんください。これまで第1回から第3回まで検討会がございましたが、こちらのほうで構成員の先生方からの御意見をまとめさせていただきました。見出しにつきましては、内容のまとめりごとに便宜的にこちらでつけたものでございます。

まず「保育の質全般」についてどう捉えるのかという議論です。保育の質は、子どもを中心に置きながら、直接、そこにかかわる職員の方々はもとより、組織としての保育所、それを支える自治体、国の仕組みや取り組みといったものが相互に連携しながらかかわっている。非常に多元的、多様な要素がかかわるものであるというところで、園の自立性あるいは創意工夫を尊重しながら、一方で、質の担保、最低限の質をどう確保していくのか、それぞれの園の自立した取り組みをどう進めていくのか、この2つの視点からのアプローチが重要であるという御指摘がございました。

また、こういった質の向上の取り組みを進めるに当たっては、その方向性について、現場はもとより、それを支える保護者や経営者、さまざまなかかわる方々の理解も非常に重要であるといったことも指摘がなされております。

続きまして「保育のプロセス」についてです。保育の計画に基づく実践、それを振り返り、さらに次の改善につなげていく一連の過程の中で、特に振り返りが非常に重要であるということです。日々の記録の活用、職員の話し合い、そういったものを踏まえながら、自己評価、そしてそれをしっかりと次の改善につなげていくというプロセスの中で、自己評価のあり方をどういうふうに行えばいいのかといったこと、あるいは研修とどうしっかりと結びつけ、実効性のある評価を行っていくのかといったことが大きな課題になってくるといった御議論があったかと思えます。

また、評価の捉え方、考え方というところでは、一般的な評価というもの、いわゆる総括的な評価といった評価観というものがどちらかというと前面にあるかと思えますが、ここでの評価は、やはり学びの支援や教育の改善に活用していく形成的評価という考え方が御指摘としてございました。

次に、この一連のさまざまな御意見の中で、一つキーワードとして出てきましたのが「保育現場における対話」ということで、保育にかかわるさまざまな立場、当事者としての子ども、保護者、地域の人々も含めた人々間での対話が非常に重要であるということが出てきたかと思えます。

まず、やはり職員同士というところでは、組織全体として保育の理念や方針、改善に向

けた方向性といったものを共有していくということが取り組みを進めていく上では非常に重要です。また、そういったものがしっかりと行われるためには、日ごろから語り合う職場風土の形成であるとか、あるいはそういったことができる環境、記録の活用や、話し合いの機会がしっかりと保障されていることなども考えていかななくてはいけないといった御意見があったかと思えます。

こういったことをしっかり進めていく上では、やはりリーダーのマネジメントやリーダーシップというものが重要な役割を果たします。リーダーシップに関しましては、施設長だけではなく、ミドルリーダーといったような組織内で多層的なリーダーシップをどう形成していくかということについても課題として挙げられました。

また、職員だけではなくて、子どもの声を聞く、あるいは保護者や地域の方々ともしっかりと対話を重ねていくことの重要性も指摘されていたところかと思えます。

続きまして「保育現場における環境構成」というところです。時間・空間・人的配置といった保育の環境にかかわるさまざまな要素を工夫していくことで、保育のより豊かな内容の深まり、充実が図られるといった御意見がございました。

低年齢児の保育において担当制をとるような場合においても、例えば、日常的にしっかりと職員間で細やかに情報共有が行われるといったことも含めて、環境の構成ということを考えていくべきだといったこと、あるいは、現在の保育の現場の非常に多忙な実情といったことを踏まえると、俯瞰的に保育の全体像を捉え、その中でICTの活用、人の配置や時間や空間といったものをどういうふうに使っていくのか、そういったことを業務負担というものを考慮しながら効率的な運営という面で考えていくことの重要性も指摘されたところかと思えます。

保育所の職員に関しましては、やはり保育時間が長いという中で時間の確保ということが一つ大きな課題として挙がってきます。研修や、ドキュメンテーションといったものをつくっていく、そういった保育の質の向上の取り組みを進めていく上で、時間の確保をどういうふうにしていくのかということが課題として指摘されました。

続きまして「保護者や地域住民、関係機関との関係」です。まず、質の向上を図る上で、先ほども出ましたが、やはり理解を共有していく、広めていくということが非常に重要であるという観点から、子どもの育ちや保育について情報の発信をしていく、あるいは保護者や地域住民の方々が保育の評価に参画していくことなど、外部の方々、保育所を取り巻いているさまざまな立場の方々がその保育所あるいは保育所保育といったものについていろんな形で理解を深めていく、広めていくといったことの重要性について指摘をいただきました。

そういった中で、保護者に対しては、例えば情報の発信にしても、入所の時点でのしっかりとした説明が大事であるということ、あるいは子どもの育ちを通じて保護者も保育所に対する信頼を深めていくという点では、質の高い保育は保護者支援という意味合いでも非常に重要であるといった視点も指摘されたところかと思えます。

また、研修の仕組みや体制づくりの重要性とともに、研修において講師の役割を担う方あるいは現場を支えるファシリテーターやアドバイザーといった役割を担う方々、そういったさまざまな質の向上の取り組みを支える側の人々の人材養成ということの課題も指摘されたところです。

それに当たっては、やはり自治体による支援、地域のさまざまな教育資源の活用といったことも御指摘としてございました。

それから、就学前のさまざまな地域の保育施設、そして小学校以降の教育にしっかりと幼児期の教育をつなげていくという視点では、そういった種別の異なる各施設が合同で研修を行うといった幼児教育の本質的な理解のもとで、地域の子どもをともに育むという観点からの協働的な地域の中での学び合いの構築といったものが重要であるということ、同様に、さまざまな保育要件で入所してくる子どもがいるといった地域の実情を踏まえますと、自治体はもとより、児童相談所や療育センターといった福祉部門とのしっかりとした連携も必要であるといったことが指摘されました。

続きまして「保育士等の専門性」です。保育士が子ども一人一人に向き合うためには、ゆとり、専門性、経験といったものが重要です。この中で専門性につきましては、ベテランの保育士であっても、現在の知識を身につけるという意味では研修が非常に重要であるということ、その際、外部の研修で学んだことを園内でしっかりと共有し深めていくところでは、園内外の研修をリンクさせていくことの重要性が指摘されております。

そういった取り組みを進めていく際に、施設長の役割が非常に重要であるということ、その中で施設長や主任保育士のリーダーシップをどうやって支えていくのかという観点でも検討が必要であることが指摘されました。

最後に「自治体の役割」です。自治体等による保育所の支援に関しては、具体的に個別の課題に対して対処や対策をアドバイスするといった面と、職場風土、保育所全体の雰囲気はどうつくっていくのか、変えていくのかといった面があるのではないかとといった御意見、それから、相談相手が不在となりがちなかで施設長の支えとなるような巡回型の支援、地域のネットワークづくり、公開保育の仕組みづくりといったところでは、やはり自治体の役割が非常に大きいといった御指摘がございました。

行政の体制としまして、保・幼・小連携といった観点でいいますと、自治体における所管部局の違いにより自治体の取り組みの差が大きいといった指摘がございまして、こういった中で、教育部局と児童福祉部局の本質的な連携・協働が必要であるといった御指摘もあったかと思えます。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、大きなカテゴリーとしては、保育の質全般、プロセス、現場における対話、環境構成、保護者や地域住民、関係機関との関係、保育士等の専門性、自治体の役割、そういう大きな枠で、そのあたりが質の向上のための課題を整理する上で大事な枠組みにな

るのではないかとということです。論点整理のためのさらに整理なのですが、これに基づいて自由に御意見をいただきたいと思えます。

全体の見通しは、今年中に自己評価のガイドラインをどう見直すかということを含めて、この検討会である程度まとめをつくらなければいけません。一方でなるべく広げていかなければいけないのですが、少しずつ整理をしていかないとまとまらないと思えますので、ここあたりをもう少し詳しくやっていったら現場も助かるのではないかと、そのあたりを少しずつこれから攻めていきたいと思えます。とにかく、今、考えておられることを自由に御意見いただければと思えます。では、普光院構成員。

○普光院構成員 今、一通りお聞きしまして、今までの話をよく拾っていただいたと思えました。ありがとうございます。

ただ、私が期待していた中で大きく抜けていたことが1つございます。それは何かというと、確かに保育の理念であるとか、そういったものは、一番最初に書いてあるように、相対的で多元的なものなので、何か一つ決まったものを示すということではできないのは確かなのですが、ただ、今、すごく大きな反省点として、やはり子どもの主体性、子どもを主体とした保育というものに変えていかなければならないのではないかと。アクティブラーニングという教育界の大きな目標が掲げられているわけですが、そこに向かう保育の方向性の模索をやっていかなければいけないのではないかとということがすごく強くここまでのお話の中で出てきたし、園の実践報告の中でも繰り返し出てきました。

また、私も改めて保護者の声をこのところ、つぶさに読んでおりますが、保護者の声の中にも、子ども一人一人を理解してほしい、子ども一人一人を尊重してほしいというような願いがたくさんあらわれています。これがどういうものとしてあらわせるかというのはこれからの議論だと思えますが、子どもにとっての保育の質、それはまさにプロセスの質というものかもしれないのですが、「子ども主体の」という言葉が入ってきたということをもっとこの検討会の中ではあらわしていかなければいけないのではないかと思いました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

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。

ここからどういう方向性に、例えばさまざまな観点が出てくる中で、自己評価ということが自分たちで評価するということにとどまっていたところは深まっていかないのではないかとということが改めて感じられまして、自己評価だから園に任せて園でやってくださいというようなものでいいのかという思いが、今、お話を伺って、ありました。

先ほど団体の方々にお話を伺いまして、すごく熱心に研修をされている方がたくさんいらっしゃる中で、そこでネットワークをつくって仲間づくりをして高めていかれている方がいる中で、先ほどありました、数にしてみれば2万カ所以上の保育園全部に、子ども一

人一人ということであれば、日本の子どもたち一人一人全員が本当に質の高い保育園に通うためにはどうアプローチを全ての園にしていけるのかということもまた一つの課題です。

では、それを誰がやっていくのかということと、一方で、地域の問題であったり、人の問題であったり、リソースがすごく限られていて、僻地だったらどうすれば研修を開けるのかといったことがあって、そのせめぎ合いといいますか、全ての人たちに対してどうアプローチして、しかもリソースをどうそこに持っていけるのか、本当に活用されるような仕組みをどうつくっていくのかというすごく難しい問題があります。もちろん、その真ん中に子どもたちを置きながら、子どもたち一人一人が見えるものにどうまとめていけるのかなと思いました。

○汐見座長 では、松井構成員、お願いいたします。

○松井構成員 普光院構成員からありましたとおり、子ども主体で一人一人の子どもを尊重するというのが理念としてあるということなのですが、理念を実際の現場の保育におろしていくということで考えれば、その理念をどう計画にしていって、記録し、評価しという流れが必要になってくるのだろうと思いました。

評価ということでは、自己評価というところで、ある種、当事者の声を聞くような仕組みに基づいた内部での評価、当事者においては保育者だけではなくて保護者や子どもの声を聞くような仕組みが当然要ると思います。一方で外部の声を聞く仕組みというのも恐らく必要で、それには、先ほど質問もさせていただいた行政がどう絡んでくるかというのも大きいところではあるのですが、外部からの評価を受ける、あるいは公開保育などを通してみずから外に開いていくという部分を組み合わせながら、多くの声を含めた多声的な保育評価というか、そういったある種の仕組みや、実際の現場でできるような形を検討していくことが必要になってくるのかなと思いました。

自治体の関与に関しては、やはりそれぞれによってかなり濃淡がありますので、実態がどうあれ、その研修をみずからの振り返りにつなげていくという部分での現場に対する言葉かけといいますか、そういった部分は必要になってくると思いました。当事者の声と外部の声をどう聞いていくのかという評価の仕組みの部分を考えてところです。

○汐見座長 外部の声と言っているのですが、今、行政の話ですが、それ以外のことは何かお考えですか。

○松井構成員 外部から受け入れるだけではなくて、みずから外に開いていくというふうなところがあると思います。先ほど申し上げた公開保育もそうですが、地域に向けて園でやっている取り組みや実践をいかに広げていくのかというところで、地域に開かれたではないですが、そういった部分での公表というのがあります。また、その地域のリソースを活用しながら保育実践を進めていくという部分だったり、例えばプロジェクト・アプローチなどで言えば、町全体をある種、保育の場として考えながら、子どもたちが地域の中で学んでいくという姿を地域の方にも見せていく、そういった部分も含まれてくるのかと思います。

○汐見座長 多層的というような感じですね。例えば関係者評価というのは、幼稚園のほうはあれですけれども、保育所の場合どうするかという点もあるので、関係者を多層化するというようなイメージなのではないでしょうか。

○松井構成員 そうですね。

○汐見座長 ありがとうございます。

では、大豆生田構成員、お願いいたします。

○大豆生田座長代理 何点かありますが、1点目は、普光院さんがおっしゃった子ども主体の保育であるということをもっと明確に出す必要性というか、私はそれが前提だと思ってお話ししていましたが、それが子どもにとってどうかという、子ども中心にということがイコールであるとするならば、このことを明確に出していくということが保育指針の理念の具現化になるので、その点は全く賛成です。

2点目ですが、先ほどの団体の話の中にも研修の体系化の話がありました。これから保育士の専門性の確立という観点から、あるいはキャリアアップ、キャリアデザイン、キャリアパスの観点からもそうなのですが、そうしたときに、体系化であり、積み上げの「見える化」というか、先ほど保育活動専門員とおっしゃいましたか、例えば外に向けての可視化、つまり研修をクリアした人たちがどういうふう位置づけられているか、それを社会にどう「見える化」していくかということも一つ重要な視点になってきます。そういう意味でいうと、保育士の専門性の確立に向けた研修の体系化、そこにリーダーシップの問題も入ってくるだろうということが2点目です。

3点目ですが、これまでの議論で余り出てこなかった話の中で、安全や保健や健康というような観点は保育の質を語るときに重要な観点だと思います。そのときに、それを個別に出したほうがいいのかということではなく、これまでのここにあらわされたような議論、つまり養護性の話だと思いますが、養護と教育が一体化しているのだから、実はここで言うような保育の質全体を高めていくこと、つまり研修が充実したり、同僚性、リーダーシップとか、そういう質を高めていくことがイコール養護性のところと関連していくのだということは、もし位置づくのであれば、はっきり位置づけていくことも必要なかと思いました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

どう整理していくかですが、ちょうど1年ぐらい前に告示化された後にその内容を全国にお伝えするという会が東京と大阪で開かれて、そのときに私も報告いたしました。今回の指針・要領等で3歳以降はなるべく共通のものにということになって、そのときに特に保育所については幼児教育を担うということになったけれども、そのときの教育というのが環境を通じた教育という点でしっかりと理解して、そこを日本の教育の標準にしていくのだということは最初に説明しました。

環境を通じた教育というのは幼稚園教育にはどう書いてあるかとか、それぞれ書き方が

違うのです。幼稚園教育のものは一番詳しく書いてあって、解説にもかなり詳しく書いてある。環境をつくればいいというものではなくて、不断に子どもたちの評価をしながら環境を再構成していく、そういうことなので、間違えないようにということを含めて解説書には詳しく書いてあります。

それと同じ趣旨で保育所もやるのだということで、例えば国でこういう保育が一番期待している保育というのをどこまで書くか、とても悩ましいことなのですね。例えば一斉保育がダメだとかいいだとか一切書いていないわけです。しかし、環境を通じた教育という点では、これは譲れないといいますか、子どもをあちこち引っ張っていったり指示したり動かしていく保育ではなくて、子どもが主体となってさまざまな活動を展開していく、その中で学び育つというものが一番私たちは大事だと考えていて、それを共通の理念にしなければいけないというのだけれども、なかなか現場はそのところ、*「まだちゃんと指示してあげないと子どもはできないのよ」*とか、というようなことで、ほとんど現場はそのことで葛藤しているわけです。

今回、保育の質を高めていく、それを担保していくという場合に、改めて子ども中心の保育というものの理解、あるいは環境を通じた教育の理解というものをどこまで徹底していくかということを書いて書くかどうか、そのあたりは大事な論点だと思って、今、聞いていたのですが、とにかくそうするかどうかは別として、論点の論点として入れたいと思います。

それから、今、大豆生田さんが言ってくくださったのですが、研修は、方法と体系化、両方がテーマなのだけれども、現場に行くと、例えば公開保育をやりたいといっても、それをサポートしているのは行政ですね。行政というのは、私はちょっとかかわっていたのですが、1年に一回、課長がかわっていくのです。そういう決まりなのです。東京のある区ですけれども、1年でかわっていくのです。何にも残らないというようなことで、行政に依存し過ぎるとそれで振り回されてしまいますね。でも、行政が協力してくれないと大変な労力になってしまうということで、そのバランスをどうつくるか。保育関係はむしろ主体的に体系化していくという方向を目指さないと、行政がそれを見てやってもらうというようなものをつくっていかなければいけないということになると思います。そういう問題が今、出されたということは確認しておきたいと思います。

では、古賀先生、お願いします。

○古賀構成員 今、お話をいろいろ聞かせていただいて、子ども主体の保育というのは全ての前提だと私も思っております。きょう、おまとめいただいた論点の整理の案の内容についても、全てが子ども主体の保育にどう変えていくのかということに向けての内容かと思っております。ですので、これからいろいろと整理していくときにその点について確認していく必要があると思いました。

自己評価につきましては、特にきょうの御報告の中で実施率が7割程度ということが衝撃的だったのですが、自己評価と園内研修の実施率をどう上げていくのかということ考

えたときに、何か義務づけるであるとか、仕組みを入れていかななくてはならないのではないかと思ったというのが一点です。

その中で、先ほど学校関係者評価のことが出てきていましたが、地域をどういうふうに取り入れていくかというのは私もこだわっているところでして、地域に保育所の社会的な意義や目指すもの、そういったことをどう理解してもらおうかということ考えたときに、幼稚園で今、広がっている学校運営協議会や、地域の方と一緒に保育の内容をつくっていくとか、評価を一緒にやっていく協働的な体制をつくるということも仕組みとして取り入れていく必要があるのではないかと思います。

それから、地域格差や自治体格差というのも一つきょうの大きな課題として出されたところかと思っています。私も香川県から京都に移ったときに、養成校の数や、研修を支援できる専門家の数もそもそも大きく違うということや、保育所の数も大きく違う。1カ所の保育所に集約されていく非常に小さな自治体もあれば、とにかく小規模保育がたくさんできていくというような地域もあるわけで、そういったところで先ほど野澤先生がおっしゃった全ての保育所や子どもたちの発達を保障していく仕組みをどうつくっていくのかというところが非常に重要なところかと思っています。

園長の資格化や園内研修、自己評価をある程度法制化、制度化していくというところで義務づけていくようなことを考えていく必要があるのではないかと思います。例えば園内研修の実施率の公表を義務づけるとか、何か仕組みを取り入れる必要があるのではないかと思います。

○汐見座長 仕組みをとにかくもう少しはっきりとつくる。そのための法的な制度も必要になってきます。そう簡単ではないのですが、何かそういうものを考えなければいけないということですね。

あと、どうぞ、御自由に。では、普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 私は、自分の報告のときに、保育の質の格差が非常に広がっていて、園ごとにかなり違いがあるということで、とてもすばらしい子ども中心の保育、あるいは子どもがより生き生きする保育ということで一人一人を大切に組み込んでいる保育所がある一方で、全くそういった議論の俎上にもってこられないような保育所もあるというお話をしました。

そういう中で一番心が痛むのは、具体的に申し上げますと、給食を無理強い食べさせられていたり、好きなように持ち運ばれていたり、激しく体を扱われたり、そういった子どもの心の発達、自己肯定感の育ちにとってネガティブではないかと思うような保育をされているところというのはすぐにでも改めていただきたいと思っているわけです。そういうものを保護者を通して聞いたりすることもあるわけです。

そのときに、外から指導してほしいとかいろいろあるのですが、やはりまず子どもを一人の人として尊重する子ども観というものを徹底することが根本的に大事で、そこには保育の理念として子ども中心の保育というものがなければならない。それを津々浦々まで

徹底していただくということが根本的な解決方法につながるのではないかと考えている次第です。

それから、そういった保育の格差にとって非常に大きなキーポイントとなる場所に施設長がいらっしゃるわけなのですが、施設長もいろんな立場の方がいらっしゃって、非常に大きな組織の中で経営者と子どもと保護者の板挟みになって悲鳴を上げているような施設長の声も聞いています。そういう声を聞くと、質の高い保育というものはこういうものだと経営者に理解していただかなければいけないということで、大きな組織の場合は経営者の意識改革というのもすごく大切だと思っております。

今、私が相談を受けておりますようなケースは、逆にとても小さな組織の施設長なのですが、今度はそこが密室になっておりまして、先ほどお話に出ていました「呼んでも来ない」ようなタイプというか、自分が施設の王様ようになって、一人の権力者となっているような施設もあるわけです。そこでは、訴えによれば、保育士がハラスメントを受けている、次々にやめていってしまうということが言われておりまして、そういうところの保育の質というのも非常に心配です。では、来てくださらない、こっちを向いてくださらない施設長をどうやって取り込んでいくかということも一つの課題だと思っております。

ありがとうございました。

○汐見座長 どうしたらいいか、なかなか悩ましいところですが、どこまで書き込めるかということをもう少し議論したいと思います。野澤構成員は御意見ございますか。

○野澤構成員 どうやって全ての園にアプローチするか、行政にも頼れないというところもあるかもしれないのですが、子ども観というものを日本の国の津々浦々でどうやって共有していくかという方法が、ここに書き込むという方法もあれば、それをキャリアアップとか、さまざまな研修で講師をしている先生方一人一人が本当に身にしみて、私も含めてのことですけれども、ちゃんと理解して、先ほど研修の質とありましたが、その多様なあり方というのはあるけれども、一本筋を通すような理念をみんなで議論してつくって、共有するすべも、今、松井先生だったか、共有してくださったような、理念がある程度はわかるような画像のようなものがあるとか、そういう考えを共有できるような何かというのがないのかなというのの一つです。

みんながそういう目で保育を保護者も見られる。出会ったときに、ここの保育は「えっ」というふうなことが最初に見学に行ってもなかなかわからないと思いますが、安心できるような、子ども一人を大切にするとはどういうことかということをもみんなで考えられるようなちょっとした仕組みというのが大々的にはなく何かできるという方向性もあり得るのかなと思いました。

○汐見座長 皆さんは現場をいろいろ回っておられて、現実をいろいろ実感されていて、どう言葉で整理したらいいかわからないのですが、やはり現場の中には、子どもというのは厳しくやってあげないとわがままな子になるとか、小さいときにきちんと行動の型を教えてやらないと、つまり、しつけですが、そういうふうにしないと、というような漠然

とした子ども観がまだあります。それに対して、子どもは自分で自分をつくっていく存在なのだから、すぐれた人と出会い、すぐれた文化と出会いながら少しずつ自分を自分らしくしていくというのは、時間もかかるけれども、丁寧にやらなければいけなくて、その際、一番大事なことは何かというと、例えば大豆生田さんたちがつくった本などでは、子どもを人間として見るという視点がいいのではないかということで、いろんな言葉を今つくり出して、それで少し保育を変えていこうという努力を皆さんがされています。

今、言ってくださったのは、すごく頑張っている保育もあるけれども、ちょっと首をかしげてしまう保育もかなりたくさんあって、そこが変わらないと質が上がるとならないのだけれども、そのとき、どういう言葉でどういうふうにとすることで、やはり人間として見ていくことが大事だということを改めて出されたのですが、そういう考え方、子ども観はどういう枠組みをつくれればもう少し現場に浸透していくのかという、実は枠組みづくりの工夫、それが実はこの会の一つのテーマなのかもしれません。

課題はあるのだけれども、それが現実に有効になるような仕組みというのはどう考えればいいのか。きょうはそういう論点が出ているということだけを確認したいのですが、引き続き、そこを考えていかなければいけないということを改めて感じました。

私は出ていかなければいけないのですが、後は大豆生田さんをお願いします。

(座長退室)

○大豆生田座長代理 あと5分ぐらいだと思いますが、先生方、さらにそのことに加えて、古賀先生、どうぞ。

○古賀構成員 前の改定の際に出された、保育所保育指針を映像にというような資料があったかと思います。子ども主体の保育が実際どういうものなのかがわかりやすく指針との関係の中で解説されていた資料だったかと思います。そういったものを今回のキャリアアップ研修や、そういったところで、それこそ全国津々浦々に基本的な保育のあり方として研修を広めていくとか、そういったDVDの活用というのが先ほども出ていたかと思いますが、映像資料、通信技術やICTがこれから研修を一定レベル以上に進めていく中でもう少し活用されていくということが一つの方向性かと思いました。

ICTについてはもう少し業務改善というところでも活用を考えていく時代に入っているのではないかと思います。というのは、先ほど園内研修の課題のところ研修時間をどう保障するか、どう合わせていくかというようなことが出ていたり、自治体間であったり、地方の問題が出てきたときに、時間をつくったり、場所をどう共有化していくかというときにICTをどう活用していくかというのがこれからの大きな展開の仕方なのではないかと思いました。

○大豆生田座長代理 今のお話で1点目に関して言うと、研修に関しても具体的に見えるものとしてそういうものがあるといいのではないかという御提案ですね。理念が具体的にどう展開するか。もしかすると保護者に関して、保護者が保育園に入れるに当たって何がいいかわからないという話をよく聞くので、保育園とはこういうところというのが「見

える化」することも今の話からすごく大事かと思えます。

2点目のこともとても重要な話で、理念やリーダーシップのことも大事なけれども、それと関連するのですが、先生たちの疲弊化の問題が背景にあるということを考えると、業務改善をICTと関連させながらどういうふうに具体化していけるか、あるいはここにどういふふうに記述できるかということも大きな点かなと思えました。

あと、1つ、2ついけるかもしれません。どうぞ、野澤先生。

○野澤構成員 その点に関連しまして、例えば講師を誰がどのようにするかという点に関しまして、座学で養成校やたくさんの保育の先生方が尽力されていると思いますが、そういうところにICTなども活用しながら、もうちょっと先生が研究しながら研修していくということが、自分も更新しながらしていけるほうがお互いウイン・ウインなのではないかという気がします。講師がいて、保育士がいて、そこも上下関係ではなくて対話の中でつくり上げていくような時代なのかなと、私も研修させていただいていて思っているところです。

○大豆生田座長代理 ありがとうございます。

どうぞ、松井先生。

○松井構成員 先ほど野澤先生がおっしゃったのは同感で、多分、理念は誰かが伝えたり映像で見せたりして「わかりました」と言っても、実際に変えられるかというところすごく難しいと思います。大事なものは、変えていくための姿勢、意識であると思いますが、それは目の前の子どもや保育実践を通して実感しないとなかなか難しいと思っています。

そういう意味では、研究とおっしゃったのですが、研究、探求していくというふうな講師との関係性や研修の活用の中で、実際の目の前にいる子どもの姿を見て、そこから今まで自分が当たり前と思っていたものを捉え直すようなきっかけをつくりながら探求を続けていけるような形での園内園外・外部研修の活用、そういった部分で、何かしらのものを使えば理念が理解できるという形ではないのではないかと思います。ずっと時間がかかりながら、徐々に変わっていくものではないかということをおもいました。

○大豆生田座長代理 ありがとうございます。普光院先生どうぞ。

○普光院構成員 今、大豆生田先生から疲弊化をどうするのかというお話がありましたが、私もそれがすごく気になっています。保護者の間でも、保育士の負担を減らしてほしい、保育士の地位を上げてほしいという声がたくさん出てきておりますが、例えば公立保育園は厳しい状況になっていると思います。公立保育園の経営者というのは自治体ですが、自治体は非常にコスト削減をしておりますので、臨時職員の割合が非常にふえております。また、臨時職員は雇いどめをしなければいけなくなって、保育の質を上げようとしても非常に厳しい状況が生まれていると思っております。自治体も保育の経営者ですから、自治体にももっと保育の質についての理解を深めていただきたいと思っております。そういう仕組みというか、働きかけというのもしないかと思っております。

○大豆生田座長代理 ありがとうございます。

きょう、かなり意見が出ましたが、この議論もさらに続けていけばかなり深まっていくと思いますけれども、時間がちょうどいいころになりました。幾つかの視点が出てきたと思いますので、そのことも踏まえて今後につなげていただければと思います。ありがとうございました。

それでは、これで本日の議論は終了とさせていただきます。本日の御発表の先生方、どうもありがとうございました。

これまでに出示された意見等は事務局にまとめていただいて、次回以降さらに議論を深めていければと思います。

最後に、議題(2)「その他」として今後の検討スケジュール等について事務局より御説明をお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 ありがとうございました。

資料3に今後の検討スケジュールの案をお示ししております。次回の本検討会ですが、第5回検討会としまして、9月3日10時より予定しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○大豆生田座長代理 それでは、本日の検討会をこれにて閉会といたします。御出席いただきました皆様、どうもありがとうございました。