

2020-1-24 保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会

○鎮目保育指導専門官

定刻となりましたので、ただいまから第8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。

本日は、5名の構成員に御出席いただいております。なお、古賀構成員におかれましては、御欠席の連絡をいただいているところでございます。

初めに、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。

公務の関係でおくれておりますが、保育課長の矢田貝でございます。

子ども家庭局保育課企画官の大月でございます。

子ども家庭局長には渡辺が新たに着任しておりますが、本日は公務の都合により欠席させていただきます。

また、本日は、議題2に関連して、大阪総合保育大学学長の大方美香さんにお越しいただいております。大方さんには、後ほど議題2に関連した保育所における自己評価ガイドライン試案の試行検証について御報告いただきますので、よろしくお願いたします。

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2-2まで及び参考資料の計5点を用意しております。資料の落丁等がございましたら、事務局までお申しつけください。

なお、傍聴の皆様には、ペーパーレスとなっておりますので、御自身の端末で資料の御確認をよろしくお願いいたします。

カメラの撮影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。

○鎮目保育指導専門官

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。どうぞよろしくお願いたします。

○汐見座長

皆さん、おはようございます。今年もよろしくお願いいたします。

本検討会は昨年5月に立ち上がりまして、これまで7回の会議を開いてまいりました。昨年9月にそれまでの6回の検討会の審議をまとめた上で、その意見を踏まえて「中間的な論点の整理」という文書を作成いたしました。「中間的な論点」に示された内容は大きく2つ、総論的な事項と各論的な事項があります。総論的な事項における検討状況と、各

論の中で「保育所における自己評価ガイドラインの見直しについて」という課題がございまして、きょうは、この2つについて報告いただき、皆さんから御意見をいただく、そういう会議にしたいと思っております。

まず、議題の1が「『中間的な論点の整理』における総論的事項について」でございます。これについては、本検討会において議論を深めることに資するように、保育の実践、研究に関する知見を新たに得ようということを目的に、事務局のほうで研究会を立ち上げていただきました。

もう一つ、資料にございますが、経済協力開発機構（OECD）が2018年に実施した幼児教育・保育施設の保育従事者を対象とした初めての国際調査、「国際幼児教育・保育従事者調査」と言われていますけれども、その結果が昨年10月に公表されて、新聞などでも話題になったところでございます。

まずは事務局からこの2つについて、これまでの経過等を説明していただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○高辻保育指導専門官

それではまず、資料1-1をご覧ください。

今、御紹介いただきましたように、本検討会において一昨年まとめました中間的な論点整理にあります総論的事項を踏まえまして、昨年度、諸外国の動向について調査研究により整理をいたしました。その上で、昨年の第7回検討会におきまして、本日の参考資料にありますように今後の議論の進め方を御検討いただいたところです。

これを受けまして、本検討会での議論をさらに深めていくことに資するよう、資料1-1の1ページにございますように、研究チームを組織いたしまして、日本の保育所保育の歩みや子ども観、発達観といったことについて幅広く知見を収集、整理する場として研究会を開催いたしております。

2ページにどのような形で進めているのかについての一覧がございまして、現在、第6回まで終えまして、引き続き、この後、第8回まで行う予定で進行中です。

この研究会では、毎回、話題提供者を招いて発表と意見交換を行っていただいております。2ページに各回の大きなテーマを示しておりますが、保育所保育指針の過去の改定時における議論やその背景、今の保育にもつながるこれまでの日本の子ども観や幼児教育観、そして近年の特に0歳から2歳児という低年齢の時期の発達に関する研究の成果や動向、現場の実践や質の向上に向けたさまざまな努力の歩みといったことを、御議論いただいているところでございます。

今後、本研究会の成果を研究チームにおいてまとめていただきまして、その成果をこの検討会の場で御報告いただく予定です。これをもとに検討会での議論をさらに深めていただきたいと考えております。

続きまして、資料1-2をごらんください。先ほど汐見先生から御紹介いただきました

国際調査についての資料でございます。こちらは、各国の幼児教育・保育施設の施設長と保育者を対象として行った、初の国際調査です。日本においても保育施設を所管します3府省が協力いたしまして、国立教育政策研究所が実施する形で本プロジェクトに参加いたしました。2017年にパイロット調査を行った上で、翌2018年の秋に各園にアンケートを送付いたしまして、本調査を実施したところです。

2ページ以降に調査の概要をお示ししております。調査はどのような形で行ったのか、回答数などについての資料でございますが、今回は、3歳以上の保育につきまして、保育所、幼稚園、認定こども園を一緒に対象としまして実施しました。この資料のデータも3施設からの回答と一緒に、保育所の保育士だけではなく幼稚園の幼稚園教諭、認定こども園の保育教諭、それぞれの方々からの回答を一つにまとめた形で扱っております。

今回、参加国数9カ国ということで必ずしも多いとは言えませんので、他国と比較というよりは、日本の保育者の実践に関する意識についてどのような特色や傾向が読み取れるかという観点で本検討会での御議論の参考にさせていただきたいと思っております。特に総論的事項にかかわると思われる結果の一部を御紹介したいと思います。

3ページ以降、おめくりいただけるでしょうか。最初に、1-1と1-2のところでは社会情緒的発達にかかわる実践ということで、ここに挙げているようなさまざまな実践について、現場の保育者の方にどの程度当てはまりますかという質問に対して「非常によく当てはまる」と回答された保育者の割合をパーセンテージでお示ししております。1-2は、これらについて「非常によく当てはまる」と回答した保育者の割合が高かった3項目を抜き出す形で挙げているものです。

続きまして、4ページの2-1は、言語、読み書き、数に関する発達を支え促すような保育者の実践についてということで、こちらもこれらの実践について当てはまりますかというふうに聞いたところ「非常によく当てはまる」と答えられた保育者の割合についてお示したものです。

さらに、2-2では「非常によく当てはまる」と回答した保育者が最も多かった3項目を抜き出す形で各国を並べてお示ししております。

続きまして、6ページの3-1は、保育の集団の中でグループの形成にかかわるような行動面での支援をどれくらい行っているのかについて保育者にお聞きしたのになっております。ここに挙げておりますような内容の実践をどれくらいの頻度で行っていますかという質問に対して「いつも又はほとんどいつも」と答えた項目について、特に多かったものを上位3つまで挙げてお示した形になっております。

続いて、7ページの3-2は、子どもたちの学びや育ちを支える個に応じた支援というところで、こちらも同じように頻度についてお聞きしたところ「いつも又はほとんどいつも」と回答された保育者が特に多かった3つの項目を並べて御紹介している表になっております。

8ページの4-1としまして、具体的な日常の保育場面、多くの保育現場でよく生じる

と思われるような子どもが一緒に遊んでいる場面を例示しまして、この中で子どもの向社会的行動を支えるために保育者はどのような実践を行うかについて、あなただったらどのような実践をしますかということに対して「必ずする」あるいは「おそらくする」と回答された保育者の割合が特に高かった3項目を抜き出してお示ししております。

続きまして、同様に4-2も具体的な日常の場面を取り上げた上で、子ども主導の遊びを支えるために保育者が特に行っている実践についてお聞きしております。こちらも同様に、保育者が「必ずする」「おそらくする」と回答された割合が最も高い上位3つの項目を御紹介しております。

最後に10ページ、子どもが将来の人生を生き抜くために幼児期の保育において育みたい能力や技能に関して、保育者、これについては園長・所長に、重要だと思える程度を聞いております。この中でそれぞれ「非常に重要」と回答された園長・所長、保育者の割合について参加国の平均と、日本の園長・所長、保育者それぞれの立場でどのような傾向が見られたか、割合でお示ししております。

資料1-1と1-2についての御報告は以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○汐見座長

ありがとうございました。

本日の議題であります「『中間的な論点の整理』における総論的事項について」の資料の御説明でございました。議題1の2つの説明を受けましたので、今の資料について少し意見交換をさせていただきたいと思いますが、データの読み方等について御質問等ございますか。

特に質に関する基本的な考え方の研究会には野澤構成員が本検討会を代表して参加してくださっていますが、何かつけ加えることはございませんか。ないですか。そのうちにまとめが出てくると思いますので、そこまでお預けということで。

特に御質問はないですか。私は、OECDのデータはすごくおもしろくて、日本の特徴が出ていて、これは分析のしがいのあるデータと思いました。何か感想でもいいのですが、よろしいですか。ここは質の向上ということを考える検討会ですので、このデータから日本の保育の質の向上という点ではこういうところがかかなり出てるとか、課題というところを鮮明にできればと思ったのですが、感想で結構ですけれども、何かないですか。

○大豆生田座長代理

大豆生田です。

ざっと見た感想でしかないですが、恐らく日本の保育の一つの大きな文脈の中で、倉橋の「子どもの心もち」ではないけれども、子どもの側に寄り添ってということの姿勢がすごく特徴として出ているのではないかと。1-2の「社会情緒的発達を支え促す保育者の実践」のところ、他国が保育者は子どもたちが互いに助け合うよう促すということが高い

のに対して、日本の場合は遊びに加わってというところが非常に特徴的にあらわれているということ、これは両面があるだろうと思いますが、例えば一つの感想として思いました。

○汐見座長

2 ページのところでも私も最初に見せていただいたとき、へえと思いました。向社会的行動で子どもたちがお互いに助け合うように促していくとか、励まし合うように促していくというのは、やっているのかなと思ったら、自覚としては半分ぐらいしかないようなデータもあって、そういう自覚ではなくて、思わずしているのですか。どうなのですか。どう評価するのですか。どうぞ、お願いします。

○普光院構成員

普光院です。

私も、今、大豆生田先生がおっしゃったように、共感性ということはとても大切にされているけれども、例えば子ども同士のかかわりを促すということに関しては、ほかの国と比べると、やや低いということがとても印象として残りました。

これは保護者の間でも、別に日本の保護者の特色というわけではなくて、ほかの国でもそうなのかもしれませんが、やはり教育、学びということになりますと、どうしても先生のほうを向いて学ぶということイメージしがちです。保育所や幼稚園で子ども同士がかかわることの教育的な効果について余り社会全体で認識されていないというか、保護者も余りそういうことに気がついていない。例えば幼児教育無償化でお金が少し浮いたら、それは習い事というような選択をされる方もいらっしゃるわけですが、ひょっとしたら余裕がある方は保育所での保育を早々に切り上げて習い事に子どもを通わせるなど、実際にそういうこともあるという話を園長からお聞きしたこともあります。そういう価値観になってしまいがちな風潮はあるのかなと、もちろん習い事に行くのも、その子どもの興味関心があればいいことですが、保育所で子ども同士が遊ぶ、かかわり合うことにも大変教育的な価値があるということをもっと保護者に伝えられたらいいと思っているので、そういう問題意識からもこの点がとても印象に残りました。

○汐見座長

そうですね。どう分析するか、これだけではできないところがありますが、例えば3 ページのOECDのデータで言うと、社会情緒的発達、いわゆる非認知的スキルと言われているものの発達を支え促す保育者の実践で上位3つを選べといたら、日本だけがほかの国と違うパターンです。「保育者は子どもの遊びに加わっているとき楽しそうにする」は日本は1位ですが、ほかの国は3位までに入っていないということですね。これは相当分析しがいのあるテーマですね。松井さん、どうですか。

○松井構成員

松井です。

今までも先生方がおっしゃってくださったように、一緒に遊ぶところが日本の保育の特徴というのは実感としてはあったのですが、実際こういった調査で見ると、やはりそうなのだなというところが確認できたと思いました。

一方で、向社会的行動については日本は結構大事にしていると思っていたのがこういった結果になったということですが、調査のことで言えば「非常によく当てはまる」と回答した保育者の割合ということで出していますけれども、何となく日本人のメンタリティーとして「非常によく当てはまる」と「全く当てはまらない」につけるのをためらうとか、そういったメンタリティーがあるのではないかというのも同時に思って、「いくらか当てはまる」も入れた上でのパーセンテージを見てみると、ここまでの差が出ないのではないかと思ったところです。

以上です。

○汐見座長

では、野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員

表現的な問題として「促す」というのをどれぐらい強いものとして捉えるかというのも、日本の先生方は、促す、支える、援助するというのを違うイメージでもしかしたら捉えている可能性があるもので、子どもたち同士でやっているところを見守って、ちょっとだけ支えるようなことだと「非常に当てはまる」「促す」につけにくかったりするのかと思ったときに、どういうふうにこれを捉えているかという思考過程そのものを分析していかなければいけないのかなと思います。ただ、遊びに加わって楽しそうにするということについては自信を持って答えているというところが非常におもしろいと思いました。

それから、言語、リテラシーのほうも、子どもの目線に合わせるといったようなところは非常に特徴的なものとして、一緒に歌を歌ったり、数を数えたりという明示的なものよりも、日ごろのかかわりの中でというところが大きいのかなという印象を持ちました。

○汐見座長

私は、数は少ないけれども、フランスやイタリアの研究で向こうの保育をビデオを撮ってきて見て検討したことがあります。子どもと一緒に遊んでいませんね。びっくりするぐらい遊んでいません。見ているだけです。子どもと遊ぼうなんて言っているのは、幼稚園と保育園でまた違うのですが、幼稚園は1人で30人もやるから、そんなに遊べないというのもあるのですが、保育観が大分違うということがあります。それはそれでデータが出

てきたなというのがありますが、日本の保育のよさ、課題をどう考えるかというのとはとても興味深いデータですね。

いろいろこの検討会の検討課題としてつながるようなことがございましたら、また別の機会に御発言いただければと思います。事務局に連絡してくださってもいいと思いますが、よろしくをお願いします。

総論的事項についてはもう一回じっくりと検討したいと思いますが、いただいた御意見を踏まえつつ、研究会では引き続き、これまでの日本の保育の歩みと、子どもの育ち・育て方の特色を整理していただこうと考えています。今やっておられる研究会の内容を踏まえて、次回の検討会においてその内容を報告していただいて、もう少し議論を整理して、きょうはまだその途中ですので、議論が十分できませんが、次回はそれをさせていただきたいと思っています。この件について何か言い残していることはございませんか。では、次回に本格的にそこは議論させていただきたいと思っています。

それでは、議題2に入りたいと思います。「『保育所における自己評価ガイドライン』の見直し」というテーマでございます。本日は、改訂版の試案の試行検証にかかわった調査チームの座長を務めてくださった大方先生においでいただいています。本試行検証についてこれから御報告いただきたいと思います。

それから、試行検証にはこの検討会から松井構成員にも御参加いただきました。後で松井さんからも補足の御説明をお願いしたいと思っています。

それでは、大方先生、よろしくをお願いします。

○大方氏

ただいま御紹介にあずかりました保育所における自己評価ガイドラインの試行検証の座長を務めさせていただきました大阪総合保育大学の大方と申します。よろしくお願いたします。

お手持ちの資料2-1を見ていただけたらと思っています。まず、保育所における自己評価ガイドラインの見直しの方向性ということで、背景のほうは見ておいていただくということで、方向性のところで基本方針といたしましては3つのポイントがあります。

自己評価の取り組みが、より保育の改善や組織としての機能強化に実効性のあるものにしていくということが今回の試行検証の一番のポイントになっています。そのために、1つ目は、保育所保育指針に基づく自己評価に関する理解の促進、2つ目は、保育内容等の自己評価にかかわる保育所の取り組み全体の効果的な実施、3つ目は、保育現場のさまざまな実情に応じた主体的・継続的な自己評価の取り組みの推進ということで、最終的にハンドブックも、事例集もあわせて作成するというところで会を進めてまいりました。

2ページをごらんいただきまして、自己評価ガイドラインの試案の試行検証の目的です。1つ目は、試案の構成、記載内容を現場における実効性や有用性の観点から検証すること、2つ目は、保育の現場が本ガイドラインを活用しながら自己評価を実施する際の

参考となるよう、取り組みの具体的な手順、工夫、留意点、そういった情報を収集・整理し、本ガイドラインの内容を踏まえたハンドブックを作成する。大きく2つの目的がございます。特に現在行っているさまざまな取り組みを振り返りつつ、より実効性のあるものをどうつくっていくかということを検証の目的といたしました。

そのために、米印で載っておりますが、3ページに具体的な協力園等も載せておりますけれども、いわゆるハイエンドなところを選ぶということではなくて、協力していただく園そのものは、都市部であったり地方であったり、小規模であったり多角的にやっていたり、大きなところであったり、職員の移動があつて困っていたり、管理職になりたての方であったり、さまざまな実情に応じた自己評価、振り返りの検証になるようにということで、協力園のほうもそのような視点で選ばせていただいているところです。

実施時期ですが、2019年、去年の8月から2020年1月上旬ということで、ちょうど1月上旬にほぼ終えたところでございます。

実施体制といたしましては、これも3ページを見ていただいたら、よりわかるかと思いますが、まず学識者による調査チームをつくっています。調査チームも訪問調査で実際に現場に行っていただく方、1チーム2名と、その取りまとめをしてくださる調査責任者の学識の方ということで、1班につき協力園1～2園を御担当いただくという形をとりました。

訪問調査の方は、担当協力園を、下の図にも描いてありますように、月1～2回程度御訪問いただき、園長や職員の方にヒアリングしたり、実際に職員会議にも参加いただいたりしながら、ガイドラインの試案を参照しつつ、いろんな意見を収集するという役割が実施体制としてはあります。

これは単に第三者評価のように評価者として園に行くとか、園内研修のような形で助言するとかいうことではなくて、むしろ園の実情、現状を捉えて、こんなところが振り返りに当たるとかいうことで、こうしなさいとかあしなさい、これがいいとか悪いとかいうような、評価をするような立場では行っていません。今までの評価のイメージということがあり、最初、若干戸惑いがありましたが、回を重ねる中でいい形に熟成されていったと思っています。いい意味で、この辺が振り返り、自己評価ということを見つけるための伴走していくような立場、訪問調査者という位置づけになっていったかと思っています。

調査責任者の方は、ヒアリングに行ったことを取りまとめる、場合によっては実際に行っていただくこともありますが、そういう役割をしています。多重構造になったチームになれたかと思っています。

4ページをごらんいただきまして、本試行検証の全体的なスケジュールとイメージを載せております。こちらの調査チームも、協力園の代表者の方々に会にも来ていただいたのですが、大きく2つの役割がありまして、園長だけに来ていただくのではなく、ここも非常に御協力いただいたところですが、現場の主任の先生、または現場の保育士、所

管の自治体の担当部局の方、大きい法人の場合には法人本部の運営主体の方々であったり、多様な方々に来ていただきながら、いろんな意見を聞くということで検証していきました。特に持ち帰って共有できるように、園長だけが聞いて帰って現場ではわからないということにならないように、できるだけ実情の生の声を吸収できるような形で検証の会議を進めていきました。

個別セッションは、各協力園における保育内容の自己評価に関する取り組みについて、訪問調査で先ほど言いましたように情報・意見の収集や整理を行うということで、収集した情報は、下の図にありますように、随時、調査チーム及び調査責任者の方々と共有するような形で進めてきました。

持ち寄りつつ振り返りながら、また持ち寄って情報交換をして、個別の現場に行きということで、共通1、個別、共通2、個別、共通3という形で、その間に調査責任者だけの会議も3回行って伴走しつつ進めてきたところでございます。

回を重ねる中で、現場の方々も協力いただいた方々も、単に上から降ってきたことではなく、ハンドブック等もみんなで作ったものという意識を醸し出していくときに、1回会っただけではなく何回か現場の先生同士が話し合う場を設け、学識も含めて一緒に会ができたことは一番よかったと思っています。

次の図を見ていただきまして、本試行検証において情報を収集する対象となる現場の取り組みの全体像をそこに載せています。今までの保育所における自己評価といったときに、いわゆる計画や記録の欄に自己評価欄があり、そこに書くということ、または組織全体としてもチェックシートがあって、そこでチェックすることが自己評価というようなイメージをお持ちの方が非常に多かったと思います。今回の試行検証の中で、よりやってよかったと思えるもの、園での実践の質の向上につながるような振り返りになること、形式的なものではなくて、外に広くいろんな人の意見を聞く、自分たちだけで取り組むのではなく多様な方の意見を園内でもまたは地域の中でも聞いて、お互いに信頼性と妥当性を持って振り返って、地域の保育の質の向上につながっていけるようなことを目指して試行検証をしてきました。

そのために、外部評価、公開保育、情報公開・連携・交流ということが載っていますが、保育実践の質の向上に向けて効率的で実効性のある取り組みを進めていくための一つの試行検証ができたかと思っています。

チームとしての話し合いも、時には同じ立場の園長だけのチームに分かれてみたり、またはグループで分かれて議論したりという中で、立場が一緒な者同士の中の振り返りで共有できること、またはいろんなタイプの方が一つのグループで話をする中で活性化したこと、そのためには園全体の中の対話できるような雰囲気はどうリーダーシップをとっていけるか、対話できるような雰囲気、空間、場面を醸成することが最終的には必要ということが出てきました。

最後のところは、特に皆様から、この間、1月上旬の会議で出てきたことのまとめにな

ります。本試行検証の協力園、協力者からの意見として、たくさんの意見が出ています。これはごく一部になってきますが、1つ目の「評価」という言葉に非常に抵抗があるということは、園長という立場の方、保育現場の方々、皆さんから圧倒的に出たことです。あら探しをされるような、批判されるようなという声が非常に多く、そうではなく現場で働く保育士にとってポジティブなものであることを伝えていけるような内容にすべきであるという意見が多かったです。

2つ目は、自己評価をやりますという、また新しいことが降ってくる、仕事がふえる、書類がふえるというイメージにならないように、今回の現場の調査でも最初は非常に構えられたのは、また何を見られるのだというのが非常に多かったのですが、そうではなく一緒に伴走するという立場で行っていただくことによって、今までやっていたここはよかったのだとか、こういうことを気づけばいいのだとか、こういう対話のやり方があるのだとか、そういう声が実際に協力いただいた園から前向きに聞かれるようになり、それをどう皆さんに情報公開して周知していくかという話になりました。

3つ目は、保育の経験が長い職員、また努力している職員も、どうしても頑張っているがゆえに、ベテランであるがゆえにひとりよがりになってしまったり、逆に思い込んでしまったり、それが悪いわけではないけれども、主任の先生の話とうまく吸収できなくなっていたり、つつい上からということになってしまいうということ、思い込みやひとりよがりにならないような振り返り、意見を交わしたり風通しをよくしていく。

そのためのリーダーのマネジメントということも皆さんからの声として上がってきました。それが4つ目の点になりますが、現場の自律性、かかわりが運営主体としていかに大事かということです。園長や主任などリーダーによるマネジメントの役割が大きくて、意見交換が自然とできるような雰囲気醸し出す。単に短期的な自己評価ではなく、長期的、段階的な組織としての取り組み、継続的なことができる可能性ということが話としては出てきたところでございます。

全て御紹介できるわけではございませんが、半年以上の取り組みの中で試行検証としての取りまとめを、簡単ですが、御報告にかえさせていただきたいと思えます。どうぞ御議論をよろしくお願いいたします。

○汐見座長

どうもありがとうございました。

これは松井さんがかかわってくださっていましたので、何か補足がございましたらお願いいたします。

○松井構成員

実際に訪問もさせていただきましたし、調査責任者としても試行検証にかかわらせていただきました。

全体のところで2点ありますが、今回、自己評価ガイドライン改訂を検討していた中で、

前回の自己評価ガイドラインがどうだったのかということで検討した結果、残念ながら、ほとんど関心を持たれていないというところがあります。今回、自己評価ガイドラインを出していくに当たって、まずは関心を持っていただかないといいも悪いもわからないので、関心を持っていただくことがまず大事だと思います。そのためには、どのように活用されていくのかというプロセスを見ていかないと、最初見ても、本棚にしまって、後は使われないのでは関心を持たれていないということになりますので、どう取り入れながら活用していただけるのかというところを検証するのが一つあったと思います。

もう一つ、試行検証を継続的に何回か繰り返してやっていくことの大事さは、この会でも出てきました質をどう捉えるかというところで、これがいい質の保育という一義的なものがあるわけではなくて、依存的な、文脈的な背景の中でそれぞれの現場で考えていきながら質を検討していくことが大事だろうというところがこの会でも出たと思います。そこも含めて継続的に見ていくことの大切さからこういった試行検証が立ち上がって進められてきたと思っています。

その中で、実際に訪問した感想ですが、やはり現場は楽しいと思ったのが一つです。先生方は子どもたちとかかわりながら、楽しみながら保育をやり、一方では苦しむ部分もありというところで、常にバランスをとりながら保育されている中で、自己評価ガイドラインがすごく重く捉えられて苦しむ方向に進んでしまっただけでは意味がないと思いました。大方先生の御報告でもありましたとおり、評価という言葉がつくだけですごく重く捉えてしまうという現場の先生方の思いが感じられて、そうではなくて、評価というのは言葉としては確かに重く感じるかもしれませんが、保育を楽しく進めていく、よりよい方向に進めていく上で必要な存在ということを感じながら検討していただくということを感じたところです。

あと、対話の中で進めていくということだったのですが、主に研究者が訪問していったわけですが、訪問した人たちも現場に続けて行っていると思入れが出てきて、ともに考えていく姿勢が生まれてきたように思います。最初はこれを活用してもらわないといけないという思いがあるので、現場の課題はどこにあるか洗い出すような感じのかかわり方になってしまっていたような気がするのですが、だんだん訪問していくに当たって、一緒に考えて、現場も実はそうだと思いながら、自己評価ガイドラインの建設的な批判もいただきながら進めていけたのがいい点かと思います。それを考えていく上では、各自治体にそういった人材のリソースが必ずあるはずなので、そこも含めて、現場がよりよい方向に進んでいくような形でこういったガイドラインを活用していくという一つの示唆がこの試行検証の中から生まれたらいいと思いました。

この自己評価ガイドラインを現場が各自受けとめて、これをやらないといけないという形の活用ではなくて、これを受けとめた上で、自治体の人材リソースも含めて、ともに考えながら、この地域での保育の質、あるいはこの園での保育の質はどこを目指していくべきか一緒に考えるきっかけになるようなガイドラインになればいいのではないかな。この試

行検証の成果として、その部分がうまく表現できるようなハンドブックなりができればいいのかなということを実際に訪問した立場から思いました。

以上です。

○汐見座長

ありがとうございました。

それでは、今の御報告を受けて自由に意見交換を行いたいと思います。大方さん、具体的にここはかなり書きかえたとか、何かございますか。この辺は前のガイドラインと比べて意識して書きかえたとか、はっきり言えるところがあればお願いします。

○高辻保育指導専門官

それでは、資料2-2をごらんいただけるでしょうか。今回、試行検証でのさまざまな参加者の方々からの御意見を踏まえまして、前回、昨年5月の第7回検討会の際に作業チームの検討を経て作成した試案について御報告いたしましたが、そこからさらに修正を加えまして、本日、改訂版の案という形でお示ししたものでございます。昨年お示ししました試案から主にどこが変わったかということについて御説明させていただきたいと思えます。

資料の7ページ、8ページに2つの図がございます。これまでの試案ですと「関係者評価」という言葉を用いておりましたが、こちらを今回修正しまして「関係者の評価への関与」に変えております。学校の評価の仕組みの中では「学校関係者評価」という言葉がございますが、今回のガイドライン改訂版でも例示はしておりますけれども、これと全く同じ仕組みのものを保育所の中でも新たに設けるということよりも、ここで言いたいことは、さまざまな形で保護者など現場にとって非常に身近な関係者が評価の取り組みにかかわっていくことの意義を改めてお伝えすることが趣旨ということで、どうしても「関係者評価」という言葉のイメージにとらわれてしまって、こういう仕組みをつくらなくてはいけないということがメッセージとして表に出るというよりは、関係者がかかわることの意味のほうをより強く出したいということで言葉の修正をしております。

続きまして、14ページの最初の段落の1つ目の丸のところの内容を新たに入れております。例えば、日々の日誌の作成や、保護者に日ごろの子どもの様子や保育のことをお伝えするためのやりとり、そういった保育の中で日常行われているような子どものことや保育について振り返って思いをめぐらせて、それを言葉にして共有しようという機会、それぞれがやはり自己評価につながり、自己評価という取り組みの全体像で見たときにその一環になってくるということ、このガイドライン全体を通して最初の部分でも少し触れてはおりますが、改めてそういったプロセスをここでも明示したいということで書き加えております。

続きまして、20ページの図、あわせまして25ページの本文と図ですが、20ページのとこ

ろで御説明いたします。下の図の一番右側の「改善・充実の取組の実施」ということで、保育の改善・充実に向けた検討を踏まえて取り組みを進めていこうというときに、園の中での取り組みと、それから、必要に応じて運営主体、公立の場合は自治体、法人の場合は本部等々に対しても、当初の試案では報告・要望を出すという形でお示ししておりましたが、ここは運営主体側も主体的にこういった保育の質の向上にかかわっていただく存在ということを示すというところで、改善策について園側から報告・要望を出すという一方向的な書きぶりではなくて、協議するという形で現場と運営側のより双方向的な関係性をお示したところでございます。これに合わせる形で、関連して25ページも同じような書きぶりで修正いたしました。

29ページの図の部分です。ちょっとわかりづらいかと思いますが、「保育所における取組の進め方（イメージ）」に3つの箱が並んでいて、それぞれが矢印でつながれております。保育士等が行う個々の自己評価が保育所全体の組織の自己評価にどのようにつながっていくのかを矢印でお示した図です。試行検証の中でも、組織全体での振り返りあるいは対話の中での振り返りが個人としての振り返りにも反映され、還元されていく、そういう側面も多くあるだろうといった御意見がございました。小さな修正ではありますが、非常に大きな意味があると思います。矢印をもう一つ下のほうに加えて、保育所による自己評価がさらに個人へと還元していくという方向性の矢印も書き加えております。

続きまして、31ページの本文の4つ目の丸の段落です。現場の御意見の中で、さまざまな既存の評価の尺度、あるいは自治体など地域の中で既につくられ、活用されているチェック項目などについても、こういったものを使いながらチェックしていく、見落としがなにか、網羅的に捉えるという意味では非常に意味のあるものではあるけれども、そこで簡潔に示されている項目を表面的な言葉の理解、この言葉はわかっているという形で捉えるのではなくて、項目の内容自体がどのようなことを意図して、あるいはこの語は具体的な実践としてはどういう意味なのか、保育の実践場面とつなげながら考えていかなければ、形式的な理解に基づく評価にとどまってしまう。評価することの意味が余り十分ではなくなってしまうといった御意見が多々ありました。

そういったところで、チェックリストをはじめ、既存の尺度などを活用する場合には、適切にそれが活用されるためにも、項目の意味するところを、評価する人はもちろん、評価を見る人、共有する人も、ともに吟味して、理解を共有しながらやっていくことが活用という意味では非常に重要であるというところを改めて追記いたしております。

主な修正点は以上です。よろしく願いいたします。

○汐見座長

ありがとうございました。

それでは、今の御説明に対する御質問、今回の改訂の方向と内容について自由に御発言いただきたいと思います。普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員

今、お話もお聞きして、大変な手間をかけて丁寧に取り組んでいただきましたことをありがたく思います。私は、微力ながら、保護者に関する部分の意見を途中で言わせていただいたり、また今月のセッションには参加させていただきましたが、その中で感じていることを少し話したいと思います。

今回、自己評価のハンドブックで特にいいと思いましたが、子ども理解というものが評価の重要な部分であるということが明記されている点です。子ども理解を保育士が深め、それによって保育を見直し、そのことを対話していく、職場の仲間、保育所全体で自分の行った振り返りを対話によって深めていく、そういったことが書き込まれている点がとてもいいと思いました。キーワードとしては「子ども理解」と「対話」というものがあつたと思っております。これが評価の質の向上に非常に大きな要素となるということを感じました。

そのときに、今どういうふうに活用していただくかということが出ておりましたけれども、私が一番気にしておりますのは、この間のセッションでも申し上げましたが、現場と事業者が乖離している場合があるということです。大規模な事業者もふえていますし、そういった中では、経営陣、本社のほうと現場は結構対立していることがあるということも聞いております。そういった部分とか、規模が大きくななくても運営者が現場の意見に関心を持っているとは必ずしも言いがたいような状態もあるということもしばしば目にするところですね。何とか経営者の側がこのガイドラインを取り入れて現場をよくしていくということを思っていたかなくてはならない。経営者の側がそう考え、ガイドラインを取り込むということをしてくださり、また現場にその時間的余裕を与えるような運営を考えてくださるといったことがとても大事だと思っております。

「保育園を考える親の会」には、今、保護者からの相談が多くなっているわけですが、その中でも昨年結構目立ちましたのは、信頼していた保育士がやめてしまうという御相談です。やはり原因はそれぞれあるのですが、よい保育を行いたいと思っている保育士の主体性をもっと大事にしていかなければ、やりがいも感じられないし、現場から離れていってしまうということもあるのではないかと考えております。

セッションでは冗談で言ったのですが、「保育士がやめない保育園」にするためにこのガイドラインを導入しようというふうに訴えてもいいのではないかと申し上げました。事業者にも、このガイドラインを導入することの必要性、それによって職場の志が高まって保育士をつなぎとめることができると考えていただきたい、そういうふうに考えていただくような導入へのいざないも必要ではないかと思っております。

以上です。

○汐見座長

具体的にこういうことをやったらどうかというのがありますか。

○普光院構成員

私が今かかわっている相談も深刻なのですけれども、事業者の方も困っているのだと思っています。今、保育士が不足している、流動性が高まっているという状況で、もちろん保育士をふやしていくことも大事なのですが、保育士が困っている問題、保育士が定着しない、あるいはうまく人材を確保できないという問題の解決方法の一つとして、うまく具体的に言えないのですけれども、このガイドラインも生かすといいですよということを訴えられるといいなと思いました。

○汐見座長

今まで感染症とかガイドラインがたくさんつくられています。すごく大事な内容なのだけれども、ちゃんと読まれている、事業者がちゃんとそれを踏まえてやっているというのは余りなかったような気がして、もったいないこと限りない。今度、私の雑誌でガイドラインをもっと活用しようとやるのですが、今回は準備の過程からして、これをどうやったら本当に活用されるか、そういうものとしてどうつくるかということ踏まえてつくられていますから、多分、違う展開をしていくのではないかと期待しています。おっしゃるように企業でやっている保育園の規模がだんだん大きくなってくると、どこにこれを活用してもらおうかというところで場合によっては矛盾も出てくるのでということでしたね。

どうぞ、御自由をお願いします。大豆生田さん、お願いします。

○大豆生田座長代理

私も2回参加させていただきました。すごく丁寧なプロセスを経ていて、幾つかグループの言葉を聞かせていただいて、この自己評価のガイドラインの趣旨というか、これが評価する・される関係のものとは一線を画すものなのだとということを多くの参加者は理解されていました。

そうすると、どういう発言が多かったかということ、こうやって振り返ることや語ることが楽しいし、それを職員で共有することがすごく楽しくなってくる。そこに今おっしゃったようなリーダー的な存在も一緒になって考えることが保育の質を高めていく。子どもの姿をより深く理解するし、自分たちも保育そのものが楽しくなってくる方向ということ皆さんは語られていました。このガイドラインの趣旨が伝わっていく方にはこういうふうに機能していこうと思います。

そして、今の御説明にもあったように、そのことをさらに書き加えていただいてということで、そうだとすると、汐見座長がおっしゃったように、後はこのことが広報され、共有されていくプロセスをどういうふうに持っていくかが今後の課題ではないかと思っています。いわゆる実践事例集とともに、ある種、対になるものだと思いますが、自己評価のガイド

ラインが各地の研修の中で用いられていく。自己評価というものが、これまでの評価する・される関係ではなくて、こうやって日々の振り返りや語る中に大事なことがあることをどう広報していくかということだと強く感じました。

○汐見座長

ありがとうございます。

私も園長研修を全部丁寧に読むという計画をしています。そうすると大分イメージが変わると思いますが、そういうことで活用の仕方も考えなければいけないと思っています。

どうぞ、野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員

私は共通セッションに3回参加させていただきました。皆様から出ていますように、最終的には、私たちがつくった自己評価、ハンドブックみたいな形で当事者意識を持って取り組んでくださいました。その中で、松井先生のような訪問調査者が寄り添ってくださって、無意識に取り組んできたような、あるいは一人一人の保育士に任されてきたようなことをみんなで一緒に振り返って、意識的によりよいものを目指すことができたということに非常に充実感を覚えていらっしゃるのと同時に、自己評価という言葉がそういった取り組みとそごがあるということはいつまでたっても消えないこととしてあるということも一方で伺いました。

ですので、自己評価ということの内実がきちんとそれぞれの園や先生方に届くようなやり方が必要で、ただ単に書類だけでは理解ができないのではないかと思います。松井先生がおっしゃっていたように、自治体のリソース、あるいは養成校の先生方などが園をサポートするような仕組みが必要なのではないかと。

先ほどのOECDの調査にもありましたように、心持ち、気持ち、感情、内面を非常に大事にする日本の先生方なので、評価する・されることのイメージとの乖離が大きいのではないかと感じているところです。

一方で、そのときの体制づくりも大事で、時間がないということはあるので、そういった中でどう工夫できるのかということも共有していくとともに、この中で計画・記録評価のプロセスという図がありますが、書類が多いということも出ております。監査との兼ね合いもさまざまあると思いますが、この自己評価の取り組みから必要なものがきちんと回っていく、そういう整理も必要と思いました。

この検討会から出てくるものが届くときには、それぞれ別個のものとして現場の先生方は捉えると思いますが、ここの議論としては、それぞれが有機的につながり合っているところを目指していると思います。全部をやらなくてはというふうに現場の先生方は足し算でやっていってしまうので、どこは整理していいということも届けられるといいと思っ

ております。

○汐見座長

では、松井構成員、お願いします。

○松井構成員

今、野澤先生が整理というふうなことをおっしゃっていただいたのですが、実際訪問してみると大部分のことは既にやっているというところがあります。ただ、それが子どものためになっているのか。子どものためにということは、別の言い方をすれば、先生方が保育しやすいためになっているのか。いわゆる記録をとってみると、記録が子どものためとか、保育に返っていかないような記録になっているのだったら、それは見直すべきだろうというところもあります。実際、こういった自己評価ガイドラインの中で提案されている取り組みは、大部分の現場はもう既にしているところで、その意味を問い直すというのが意味があるところと思っています。

自己評価ガイドラインが出て、もちろんこれは全体的にいろんなことを網羅的にあらわしているのですが、まだ現場としては取り組んでいないことも含まれているとは思いますが、それを全てやろうとするとやはりそれは違うと思います。今やっていることが本当に子どものため、保育のためになっているのかということを整理していただくような機会になればいいと思いますし、一方で、こういったやり方もあるのかというところで、うちでもやってみたいと思うような内容があれば、それを現場でできる形でまた検討していただきながら、質を高めるために評価することよりは、まずは手応えを感じたり楽しむために取り組んでみて、結果、質が高まったということになればいいと思っています。そういった形の整理をするきっかけになるようなガイドラインになればいいと思っています。

○汐見座長

ありがとうございます。

大上段に質を高めるための何とかと言い出すと構えてしまうということがありますね。保育をもっと楽しくする、そういうイメージが大事ですね。

では、大方さん、お願いします。

○大方氏

この冊子のガイドラインの改訂版の10ページに「保育における子どもの理解」という図を載せています。試行検証の中でも、評価というときに何を評価するか、自分の保育を評価されるのか、うまくいった、いかないということの評価されるのか、人事考課みたいにされるのか、そのようなものが皆さんに結構あって、何を評価していいかわからないという意見がありました。

そうではなくて、いろんな議論の中で「保育における子どもの理解を深めるための振り返りであり、評価である」ということが共有でき、試行検証の話し合いや運営がスムーズに流れ始めました。これだったら保育に直接的に役に立つ、また見直しができる。指導計画、保育の実践、環境構成というのだけれども、「記録は何のためにっていいかわからない」、「指導計画は何を軸にしたらよいかかわからない」というそれぞれの悩みがありました。大事なことは子どもの理解で、これが子どもの最善の利益になることです。今、何が育ちつつあるかということを一人で思い込むのではなく、いろんな対応をしながら風通しがよくなると、そのことが実践や計画にも結びつき、記録にもなる。そこが理解され、共有できたとき、この試行検証がうまく流れ始めたような感じがあります。この辺のところがうまく伝わっていくと、新しいことがふえたのではなく、「日々やっていることの軸がはっきり見えてくると質につながる」ということが皆さんにうまく周知されたらいいと思います。

トラウマみたいなものが皆さんに結構あって、何を評価していいかわからない。

そうではなくて、いろんな議論の中で子どもの理解なのだということが共有できたところから試行検証がマッチして、これだったら保育に直接的に役に立つ、また見直しができる。指導計画、保育の実践、環境構成というのだけれども、記録も何のためにっていいかわからないとか、指導計画も何を軸にしていいかわからないというそれぞれの悩みがあって、大事なことは子どもの理解で、これが子どもの最善の利益になり、今、何が育ちつつあるかということを一人で思い込むのではなく、いろんな対応をしながら風通しがよくなると、そのことが実践や計画にも結びつき、記録にもなる。そこがあるチームの中でマッチしたときにこの試行検証がうまく流れ始めたような感じがあります。この辺のところがうまく伝わっていくと、新しいことがふえたのではなく、日々やっていることの軸がはっきり見えてくると質につながるということが皆さんにうまく周知されたらいいと思います。

以上です。

○汐見座長

評価ということは、内容的には子ども理解と重なるのだということで、先ほど大方先生が最後のまとめで参加者からの意見の中で、評価というように大上段に来ると身構えてしまうというか、私なども、評価という言葉がいいのかどうか、それはずっと考え続けなければいけないことかもしれないと思っています。

小学校以降で言うと、評価と言った場合には使い分けますね。よくできましたとかいうのは評価とは言わなくて、評定、エバリュエーションですね。一般に言われているもっと広い意味での評価というのは、英語で言うと「アセスメント」に近いですね。アセスメントのものとラテン語の意味は御存じですかと私はよく言うのですが、アセスメントのものとラテン語の意味は「そばにいてあげること」です。

イタリアかドイツの国会で幼児教育はどうだこうだと評価が問題になったときに「アセスメントの意味というのは、もともとは子どものそばにいることなのです。知っていますか」とやった議員がいるのです。やはりわかっていない。つまり、子どものそばにいて、お互いに、この子はここを支えてあげればいいのではないか、ここはちょっとまずかったなというふうな、要するに、その子をどういうふうに応援していけばいいのか、一生懸命考えることがアセスメントです。

同時に「理解」という言葉も、日本語も変な訳をしたのだけれども、もとの英語はunderstandです。understandとして考えると、下から支えるという意味で、この子のどこを支えてあげればもっと頑張るかというポイントをつかむこと、アセスメントと同じということなのです。日本語は翻訳で専門用語をつくっているために、使う言葉の数が圧倒的に少ないという感じがします。

「評価」と全部言ってしまうけれども、それは子ども理解であれ、子どもをどう支えればいいのかをみんなで探り合うという作業で、それがわかってくと保育はおもしろくなる。例えば資料2-2の1ページにガイドラインにおける評価という定義みたいなことがあったりしますが、これはもちろん評定ではなくてアセスメントなのだと、子どものそばにいて、この子をどういうふうに支えればいいのかを探ることなのだと、そういうことが入るといいなというか、誤解がなくなる。

さっき7ページのところで「関係者評価」をややこしくなるから省いたということがありましたが、実質的な関係者評価は7ページの図にいっぱい出ています。と同時に、これは課題として残るのですが、小学校以降、幼稚園がやっている関係者評価というのは、学校の自己評価が合っているかどうかという評価なのです。学校が自己評価を教育委員会に出さなければいけない。それがうそを言っていないかどうかということの評価するのが関係者評価なのです。

学校を見て回って、掲示板が3年間全然変わっていないとか、自己評価にけちをつけるのが関係者評価です。つまり、自己評価する、公表もしなさいと言うけれども、何か自分で都合のいいように解釈しているだけではないかということで、外から自己評価を評価するという仕組みを学校はつくっているわけです。機能するかどうか大変だと私は思っていますが、将来的には、自己評価をちゃんとやっているのか、その中身が保育を楽しくするものになるような自己評価になっているか、そういうことをまたどう評価するか、その辺は課題なのかもしれないと思っています。当面、そこまではいかないと言っていいと思います。

評価と理解という言葉は幼稚園教育要領などはキーワードとして随分書いていますが、指針の中には書かれていなかったものですから、初めてここで書かれるために、本当に大事な言葉だと思いますけれども、誤解をどう生まなくするかという工夫が必要なのかなと思っています。勝手にしゃべってしまって済みません。

あと、何かございませんか。もう少し丁寧にお読みになって、こういうことをつけ加え

たらどうか、こういうふうにしたらどうかということがございましたら、急いで事務局に御連絡いただきたいと思います。時間は余りありません。これを公表しなければいけないということになっていきますので、きょういただいた意見も含めて、事務局でもう少し修正の文章を考えていただくことにしたいと思います。

また、大方さん、野澤さん、松井さんにも、こういうふうにとということで事務局から相談があるかもしれませんが、そのときはよろしく願いいたします。

3月17日に公表しなければいけないということもありますので、もう一回この会議を開けない場合は私のほうと相談させていただいてよろしいでしょうか。

(委員首肯)

○汐見座長

そうしたいと思います。

それでは「『保育所における自己評価ガイドライン』の見直しについて」はこれで終わります。

では、その他はございますか。

○高辻保育指導専門官

御議論、ありがとうございました。

今、汐見座長から御連絡いただきましたように、この後さらに修正を進めまして、ガイドラインの内容の確定を進めるとともに、試行検証でいただいた御意見を踏まえまして、ハンドブックの作成も進めてまいりたいと思っております。本日お配りした資料2-1の4ページの「本試行検証の全体スケジュール」、下に図が並んでいるところの一番右側に「報告会」と書いてありますが、3月に、このガイドライン、確定した内容の改訂版と、試行検証の中で作成しましたハンドブックの周知ということで、自治体の担当者、学識関係者、保育関係団体の方々等に向けて報告会開催を予定しております。

以上です。よろしく願いいたします。

○汐見座長

きょうは珍しくこんな時間です。どうもありがとうございました。

○普光院構成員

済みません。私もこの構成員にならせていただいて大変勉強させていただいているところですが、今後、この検討会がどういう方向に行くのかということをもう少しわかりたいということがあります。

国連子どもの権利委員会が「子どもの権利条約」の締約国について、子どもの権利の実現の履行状況を審査しています。昨年1～2月に「日本の第4回・第5回統合定期報告

書に関する総括所見」というものが採択されています。この総括所見の乳幼児期の発達に関する部分で子どもの権利委員会は、日本の政府が「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」を設置したということを取り上げて、この施策が進展したということで評価しています。

私もこれを見ましたときに大変責任が重大だと思ひまして、子どもの権利保障という観点に沿ってこの検討会に参加していきたいと思ひていたところですが、そういう意味で、今後、この検討会がどういう方向を目指していくのか、ぜひ話し合いをしていければいいと思ひております。

最後にもう一つだけ、先ほどの補足ですが、私は、現場と事業者が遠いところがあるというふうに申し上げました。ハンドブックの検討会に参加していた保育施設を拝見しても、現場と経営者が近い、経営者がイコール施設長であるというところが多かったと思うのです。しかし、実際には経営者と現場は全然違う。遠い距離がある。たくさんの系列園がある場合もある。

そういう中で、現場、施設長、ここだけを対象として見ていると、どうしても見落とししてしまうところがあると思ひます。その外側にその全ての人事権や予算権を握っている経営者という方々がいらっしゃるのです。この方々が保育の質に対してどういう考えを持つかということが非常に大事になっている段階に来ていると思ひています。これから、ある意味、少子化で保育園や幼稚園も、淘汰という言葉は悪いですが、絞られていくかもしれないという時代に差しかかっている。このときに保育の質で選ばれるということを事業者の方々にも強く認識していただく必要があると思ひておりますので、ぜひ視野を現場、施設長でとめないで、その向こう側にいる運営を握っている方々にまで広げて、例えば今回の導入の方法などを考えていただきたいと思ひているところです。

済みません。長くなってしまいました。

○汐見座長

この検討会は今回これを出して、課長のほうからこういう予定とか何かあったら、まだ決まっていないかもしれませんが。

○高辻保育指導専門官

次回には、先ほども座長から御案内いただきましたように、今回御紹介しました研究会での成果、それから、これまでお示ししました諸外国の動向に関する研究と、今回御紹介した国際調査なども踏まえつつ、総論的事項について御議論を深めていただければと思ひております。さらに以降につきましては、次回の検討会での内容などを踏まえてということになりますので、よろしくお願ひいたします。

○汐見座長

どうぞ、お願いします。

○矢田貝保育課長

この検討会は、最終的なゴール、全体像がどうあって、今どの部分をやっていて、どうなっているのかというところがなかなか示しづらい検討会と理解しています。中間まとめをしていただいて、そこで出た課題について、今、特に総論的な課題と自己評価のガイドラインのところをやっていますが、どちらかというところ、そういう全体を意識しながら、パーツのところの議論を引き続き深めていっていただく。いつをゴールにという検討会ではなくて、保育の質の向上というのは不断にやっていかなければいけないところで、無償化、待機児童など、数とかお金の話も必要なのですが、やはり質というところが我々の課にとっては一番大事な課題になりますので、どういうことを目指していくのかというところは中でも話しまして、次回、きちっと整理してお話しできればと思っています。

もう一つ言うと、ここでの議論がきちっと現場に伝わるということが、今日の議論を聞いていまして、大事だと思っています。保育を楽しむためのハンドブックみたいな名前でもいいのではないかぐらいの勢いでいかないと、福祉の分野というのは、保育に限らず、いろんな施設を見ているのですが、どうしても自分のところは大丈夫だと思いがちです。こういうものをぜひ読んでほしい人ほど自分のところは大丈夫と思ってしまいがちな分野でございまして、ここでまとめていただいた議論がきちっと現場に反映するような方法も引き続き御意見をいただきながらやっていければということでございます。

○汐見座長

もともと出発したときに、簡単に閉じない検討会ということで始まったものですから、今、普光院さんがおっしゃってくださったことは、幼稚園と違って、幼稚園は企業が設立することを原則認めていないのですね。それは、人間を育てるという、大変難しいけれども、大事な営みで、経営の論理でいろいろ左右されるということに対するある種の抵抗があるからだと思います。

ただ、福祉の分野は、とにかくいろんな事情があって、介護のところから企業に入ってもらわなければやっていけないということになって、今、保育にそれが入って、100園以上経営している会社などたくさんあります。そうすると質的に新しい問題が出てきて、経営スタッフと現場との間の乖離をどうするか。企業が入った場合に、それがいい保育をするかどうかというのは、公正な競争が行われているということが前提で成り立つわけです。つまり、利用者が選択するときの情報が十全に入る、選択する基準について周知されている、そういうことがある程度自由に行われて、公正な競争が行われていることが前提で、その場合はもっとおもしろい競争が起こるということがあるわけです。

しかし、本当にそうなのかな、普光院さんの御発言はそういう趣旨だったと思います。そこは公正な競争が起こるようにするために、国として質を高めるためにやれるこ

とがあるのではないか。それは必要であれば、議論は難しいと思いますが、ここでやらなければいけないことかもしれません。先々そういう新しい状況に応じたテーマを選んでいきたい、私もその努力をしたいと思います。

○野澤構成員

そのことに関連して、保護者の方々、社会にも保育とは何なのかということについて、私たちが十分にわかっていないところだと思いますが、ここでの議論をどうやって社会的にも周知していくかというのも大事なところかと思っています。

○汐見座長 私の名前では出せませす。個人で本を書くことは自由ですけれども、住民には保育の本当の楽しさはここなのだとか、そういうことを上手に伝えていくことをやらなければ、結果、こんなことができたというそれで選びがちですから、大変難しいと思いますが、常につきまとう問題ではあるのだと思います。どうもありがとうございました。

それでは、きょうはここで終わらせていただきます。きょうは御出席、ありがとうございました。