

# 令和5年度 第2回北海道幼児教育推進協議会 「研修の在り方検討部会」 議事録

- 日時  
令和6年2月13日(火) 10時00分～11時30分
- 場所  
Web 会議システム zoom
- 説明
  - (1) 令和5年度 幼児教育推進センター主催研修の実施状況について
  - (2) 令和5年度 幼児教育実態調査結果について
- 議題
  - (1) 園外研修の充実について
  - (2) 園内研修の充実について
  - (3) 地域の自然環境を活用した体験活動や遊びについて

## 議題(1) 園外研修の充実について

(事務局)

議題1について、論点の1点目は、オンライン研修等が定着する中での、集合研修の必要性や実施の意義、効果等について、2点目は、今年度4年ぶりに開催した「宿泊研修」を通して、受講者の負担軽減等に向けて改善すべき点はないか、開催時期や開催地、日程等について、ご意見をいただきたいと考えております。

(委員)

先ほどの説明で、集合研修を大雪青少年交流の家に集まって、久しぶりに実施できたというお話をお伺いしました。久しぶりに集まってということと意義も感じられたのではないかと思います。園を出て研修を受ける時間の確保や、体制づくりが各園難しくなっていると思ったときに、ここ数年、他の園の保育を見ることが出来ないという状況、自園の保育は見られるけれども、自園ではない保育、同じ地区であってもなかなか見に行けないところがあったのが、徐々に動き出していると思います。その一方、集まって悩みを出すのも一つ意義はあるのですが、そこに時間を取るよりも、地域とか、少し離れたところでもいいですけど、実際の保育を見る機会がもっと充実していった方が、園内研修の充実というところでは、必要なのかなと思ったところでした。

(委員)

当園でも初任保育者研修に、今年度は2名の新人職員が参加しております。感想を聞いてみたところ、場所は不便で、距離は離れていたのですが、新人同士が集まって悩みを共有できた機会をととてもいい時間だったと聞いています。グループ分けなども年齢別の担当に分かれて、配慮があったと聞いていますので、共通の話題が多かったということでした。保護者対応などは、それぞれの園の新人職員たちが悩みをもつところでもあったので、そういった内容も研修に含まれていたということでした。時期ですが、この時期がどうかというところは検討課題だと思いますが、研修内容が、同じような悩みを共有できる内容だったということで、時期としても問題なかったと思います。施設としても夏休みに入る時期で、認定こども園なので年間を通して子どもはいるのですが、子どもたちの様子も落ち着く時期ということで、7月は適切な時期だったかと思います。感想で一番大きかったと思うのが、研修内容もさることながら、食事の時間とか夜の部屋の時間などで、ざっくばらんにお互いの悩みを話したり、今の課題などを相談ができる時間をもてた職員が感想を言っていたので、私はとても良かったなと思います。保育の現場、どんなにITなどの技術が進んでも、実際のコミュニケーションというのは根底にあることだと思います。子どもはもちろんですが、保護者とか先輩職員、職員同士のコミュニケーションなども、研修で学んでほしいと思っています。

ます。

これからオンラインやオンデマンドの研修がたくさんあって、うちも8割ぐらいがリモートの研修を職員が受けていますが、こういう時代だからこそ、対面で受ける研修というのも、選択して残すべきものは残す、リモートでいいものはリモートで受けるということ、施設側も考えていくと思います。初任者研修はそういう面でも、対面で残してほしいと思いました。新人同士が悩みを共有できて、離職の防止にもなると思います。コミュニケーションをとることが1点と、コミュニケーション技術を向上してほしい、その2点がありますので、初任者研修は部分的にでも対面を残していただきたいなと思いました。

(委員)

集合研修ですが、オンラインとかオンデマンドの研修を経験してしまうと、利便性のメリットは大きいと思っています。今年5月以降に地元で開催された集合研修でも、外部の状況とか職場以外の業種も情報共有できる関係は大切だと思っています。顔を合わせて話して時間を共有する形で学ぶことも多いと思いますし、それがこの仕事を再確認して、離職防止とかの効果に繋がるとしています。

初任保育者研修の宿泊研修ですが、これまでの経緯とか、参加者の推移が見えていないのですが、これがベストなのかというか、意義というところでも少し見直しが必要かなと思っています。地域的には、これも保育園サイドの意見ですが、7月というところが、保育園には長期休業がないのでいつも課題になる難しいところだと思っています。開催場所も自園からは交通の面でも、そこにスタッフを派遣することが難しいので、利便性のいい札幌等がよいのかなと思いました。

(事務局)

宿泊研修はここ数年実施をしておりませんでしたので、今年度の再開を機に、今一度検証が必要ということで、今回論点を設けました。各委員からご意見を賜りましたので、今後参考とさせていただきますと思います。

次に、議題1の論点の3点目として、施設長研修を充実させていくに当たり、負担感なく学ぶことができるよう、複数年かけて受講する研修を検討しているところですが、このことについて、ご意見をいただきたいと考えております。

(委員)

施設長研修ですが、現状の課題として受講者層の幅が広く、毎年同様の講座が展開される、講座数や研修時間の増加といったことで、継続した受講が難しいと思います。今回提示いただいた3年サイクルで毎年異なった研修を受けることができることにはいいかと思います。

また、施設長研修は、認定こども園や幼稚園の職員には、処遇改善等加算Ⅱの研修要件としてカウントできる研修ですが、園長、施設長は加算の対象外です。受講者増に繋げるという意味では、今後施設長を目指したいとかそういったキャリアを歩みたいと考えている人も対象にして、アピールしていけば、受講者増にも繋がるのではないのかなと思いました。

また、単年度当たりの時間数も負担感を感じることがないような形で行っていただくと、受講する側も、受講しやすいのかなと思います。

(委員)

施設長が対象というところで、他の団体と同じような研修が多いかなと思っているのですが、このような形に細分化されたところはいいと思います。複数年かけたサイクルというのも、利点があるかなと思っています。

(委員)

初任保育者研修と合わせてですが、過去、道立教育研究所で研修を受講しました。そのときにはオンライン研修というものがなく、集合研修で2人1部屋で研修しましたけれども、行く前は、遠いし、2人1部屋で同室の方がどんな人が不安もありましたが、行ってみると、全道の実態が分かったりして、とても有意義だったなどの思いで帰ってきました。初任者については、ぜひ対面形式の研修を残していただきたいと思いますし、場合によっては小さな地区ごとに集まって研修をやるとか、そういうものを考えていただきたいと思います。

何か解説するとか、伝達するとか、そういった会議は、オンラインを有効活用していただきたいと思いますが、両方のメリット、デメリットを生かした研修をお願いしたいと思います。

(委員)

皆さんのご意見を最もだんと思ひながら伺っていました。私も同様のことを感じていました。初任者研修で言うと私も会場に行かせていただきました。非常に暑い時期で、どうなのかなと思ひながら行ったのですが、参加者の表情を見ると宿泊だとか、食事をしている姿をみて、参集型のメリットをすごく感じました。研修の内容も、特に離職だとか、職場内での人間関係とかにとまどう時期で、その辺の話題を中心にしながら、みんなで交流を取れるような演習を交えた内容を意識しました。他の先生方の講座も参集型の特徴を生かしたもので、初任期の先生方には有意義な時間だったと感じています。

開催時期も7月の園が落ち着き始める時期というのと、私の立場から言うと、離職について考えるのは1年目、特に1年目でリアリティショックというか、働き出してポーンとくるのか、多くの方がゴールデンウイークというデータがあつたりします。私も多くの方に離職を最初に考え出した時期を聞くと、1年目のゴールデンウイーク明けは、ずっと1か月走ってちょっと休みがあつて、考える間なのかなと。その時期を経て、大体入職して2、3か月、4か月目ぐらいに、一度そういう傷を癒やし合うわけではないのですが、初任者同士が情報交流を取れる。先ほどのご意見もあつたように、宿泊に伴って、実際行ってみると否が応にも会話をする状況になるので、とてもよい機会なのかなと感じました。

特に今年、4年生の卒業の話になつたときに、4年間を振り返って、今の4年生の1年目が、コロナ真っ盛りのリモートのときでした。先日その学年の卒論発表会をやると、例年だと、ディスカッションというか、意見が飛び交うのですが、今年ずいぶん静かだつたという話をする、学生同士でも感じていて、どうしてもコロナの中できたから、おとなしい雰囲気があるんですね、というのを学生たちも自覚していたところに、はっと気づかされました。みんなで声を出したり、意見するというのは、職場の中でも人間関係を良好にする意味でもとても大切です。今、保護者対応が先生方が大変と言っている中でも、その一歩を踏み出したコミュニケーションが、4年生あたりは、経験が未熟な状況で現場に行くと察すると、お話にあつたようないろんな地域で、もしかすると、初任者を3年ぐらいのスパンで捉えたら、複数回行けるぐらいな気持ちで、時々このような研修の中身も、ちょっと心を楽にできるような研修計画を実施できたらいい。またそんなお手伝いもしていきたいと思つてお話を聞いていたところです。場所についても、札幌周辺がいいのかという気持ちもありつつ、今回振り返ってみても少し離れたところに行くと、背負っている職場から完全に離れたところで、みんな密になつて、参集するのも一つメリットがあるのかなと。利便性でいうと札幌もしくは札幌近郊あたりで、アクセスのいいところが行きやすい地域もあるなど、私も遠方ですので、感じたところです。

最後に施設長研修、施設長だけというよりも、管理職に関わっていくだろうし、初任者だとか中堅どころの声を聞くような、初任施設長研修みたいな形で、施設長になつた初任者に必要な情報が得られるものと、時々でいいから情報が欲しいと思つている施設長向けの研修と、色分けするのも一つかと思ひます。そうすると将来的な見通しをもてたり、施設長にならなかつたとしても、管理者をサポートする、ミドルリーダーなんて言葉もありますが、そんな役割を期待していけるようになるのかなと思ひます。

先日、公立保育所の所長への聞き取り調査でお話を伺つたときに、その園では保育の中身を変えているとおっしゃっていました。そのきっかけは何ですかと聞くと、コロナ禍真っ盛りに、市内の3保育所の所長が入れ替わつて、みんな初任なのです。コロナ禍だつたので、オンデマンドの厚労省などの施設長向けの研修等を漁るように3人で見たといいですね。その中からヒントを貰つたというので、リモート・オンデマンドの利点、特に都市部から離れた地域ではそういう利点もあるなどと思ひつつ、施設長方も悩みを抱えているのは同じなので、選択的に参集するようなことも入れてもいいのかなというふう感じていたところです。

## 議題（２） 園内研修の充実について

（事務局）

議題について論点を3つお示ししております。

先ほど報告事項で説明をしましたとおり、昨年度の園内研修の実施状況を見ますと、1割は園内研修が実施されていないという回答でした。全ての園で実施されるよう促していくための取組み、これが論点の1点目です。

それから、論点2点目は、幼児教育推進センターが実施する事業、園内研修リーダー育成講座や幼児教育相談員派遣事業等の活用促進に向けての取組。

それからオンデマンド研修の教材開発についても、論点の3点目として取組の工夫などのお話をいただければと思います。

（委員）

時間の確保がどこも課題になっているのだらうなと思います。各園の事情がいろいろ絡むところなので、難しさがあると思うのですが、よく聞かれるのは、幼稚園教諭と保育士の研修への意識に少し差があるところ、その辺は話題として団体の方でもよく上がってくるところなのですが、一緒にやっていくことで、自園に還元できるという、循環性が生まれてくるところが大事なのではと思っていたところでした。ただ、時間の確保がどのようにできるのかは、すぐに浮かんでこなかったのが正直なところでした。

また、幼児教育相談員の活用促進については、その園その園で本当に困っていること、それから各個人が困っていることは、様々なことなんだろうなと思います。そこで求められるのは、そのクラスの子の実態に向き合って、担任がどういことを願い、こういうところをもっと大事だよとか、そんなふうを考えているけれども、ここは十分育ってきているよとか、励ますとか、保育にすぐ生かしていけるようなアドバイスを皆さん求めていると思います。そのときに、活用促進というところでは、より実践に伴った助言ができる相談員の方、例えば10の姿とかいろいろ出てきていますが、ただ照らし合わせて終わりではなくて、そこから一緒に改善方法とか、良いところ、このやり方もあるよっていうところを具体的にアドバイスできる相談員の方だと、現場の方が聞いてみたい、また呼んでみたいとか、変化と一緒に考えてもらったりだとか、こんなふうに取り組んでみたのだけれども、どう思いますかということを気軽に聞けるような活用であれば、活用促進にも結び付くのではないかと思います。

（委員）

保育園と幼稚園では時間的な差が大きいというのは、どの委員の方もご存知だと思いますが、保育園では令和5年度の開所日数が294日あります。朝の7時から夜の7時という時間帯が通常になっています。学卒の方は4月に初めてこの世界に入ってきますが、土曜日交代勤務があり、そして子どもたちは朝から晩までいて、どの時間に研修するかというのが、本当に一番難しい課題だと思います。その際に、施設長研修とも絡んできますが、何を一番最初の課題として、園内で共有していくのか。例えば、安全管理の部分で、事故が起きたときの対応や、けがの対処はどうするかとか、なるべく早く周知しておかなければいけないものです。3歳以上の教育の部門では、お母さんたちも結構ベテランになっているけれども、保育園は0歳のまだ離乳期も始まっていないような子どもたちがいて、離乳食をどう提供するかということ、食事、喫食は、幼稚園にしても、こども園にしても、保育園にしても、他職種の方が働いています。他職種の間同士の連携も、早いうちに園の中にはこういう職種の人が出て、すごく専門的な知識を持っている方がいるというような、園としてのその機能を受託するというのも大事なことに思います。園内研修というところとすごく大きく捉えられるのですが、新卒の先生、中堅の先生、かなり経験を積んでいる先生と、ピンポイントできちんとテーマを絞っていけば、いろいろな時間帯で行えるのではないかなと思います。そこは考え方の切り替え、施設長に求められるというか、どういうふうに行ったらいいだろうかということ、ベテランの先生たちで共有して、みんなでこういうふうに取り組ましようとい

うことでもいいですし、施設長あるいは上のメンバーで、きちっとテーマを固めていくのか、その意識も大事だと思いますので、園としての取り組み方、仕事の取り組み方というのはすごく大事なような気がします

オンデマンド研修は、すごく有効な教材でもあるけれども、実際にこういう場面ではこんなふうになっているようなことを話し合うのは、具体的な園内の実際の場面で共有しておくというのはとても大切なことかと思っています。時期的に落ち着いてきたときに、園の基本になっている考え方とか、1人1人の子どもや保護者にどのように対応していくのかということところが共有されていないと、初めて勤めた方はどんどんたまっていく。そこをどうやってガス抜きし、勉強していくか、これなら大丈夫だと思って仕事に取り組んでいけるのか、そういう積み重ねが、園内研修の大事なところなのかなと思っています。

(委員)

時間の確保とかいろいろあるかと思いますが、少し捉え方の問題かもしれないですが、うちの園では、この園内研修というのはすごく気軽に考えていて、例えば、職員全員出る必要もなく、時間も柔軟に30分から1時間ぐらいの間でできる内容にしています。担当者を決めて、年間の回数目標を設定しています。

園内研修の中で小さいものは12回ですが、外部講師を呼ぶものは年間4回頑張ろうということで、それぞれ研修担当の先生が呼びたい先生を選んだり、交渉したりすることもやっています。リモートとか、近所の小学校の校長先生や消防署の救命士の方をお呼びして、気軽に研修しています。職員が20名強いるのですが、勤務中に参加できる職員はせいぜい半分です。10名程度の先生方で研修をやって、次は出ていない先生が出るとか、時間もお昼寝の時間だったり夕方の時間だったり、できるだけ前回出られなかった先生が次は出ることができるような時間で設定して考えています。研修をやっていないとか、やるのが難しいというお話は、かなりしっかりした研修を考えていると思いました。机を用意してみんな勢ぞろいして、たくさん的人数で研修をしようと考えたら、かなりハードルは高い。この業界では難しいと思いますので、短く気軽な研修。あと、回数を重ねると慣れてくるので、ぱっと資料を作成して、手順はこうで、司会は誰がやろうなんてことも慣れて、年々回数を重ねる度にとってもスムーズにできるようになります。そういったことを当園ではやっています。

幼児教育相談員の活用が少し伸び悩んでいるということをお伺いしました。これも周知がもう少し必要かなと思いました。

当園の周りですと、近くで派遣してもらえらる相談員は2名です。そうすると1回行って、2回目どうしようというところで、2人しかいない。先日うちの園に他の地域の相談員を派遣していただきましたが、その方にはリモートで指導をしていただきました。そういったことも周知があまりされていないと思いましたので、リモートであれば可能だよということも周知していただけたらいいかと思いました。また、相談員を講師とした園内研修が、処遇改善等加算Ⅱの対象ということも、周知が不十分と思いました。うちの職員は知っているので園内研修を積極的に設定していますので、この辺の周知もされると、もう少し活用が活発になると思いました。

(委員)

準備が足りない、改めて資料を作ったりとかではなくて、もっと対話を重視した研修でいいのではというふうに思っています。1割ぐらいが園内研修をやっていないというお話を聞いて、すいぶん多いと思ったのですが、それだけ時間がないという実態が分かって勉強になりました。研修の終わる時間を決めるとか、メリハリのある研修を気軽にやるのが大事なかなと思っています。町内の園でも資料として保育日誌などを使って、園内研修を行っているようです。

(委員)

1点は幼児教育相談の派遣事業は、今年のチラシを見て少しハードル下がって、いいなと思っていたのですが、活用が伸びていないということで残念だなと思いました。私も1件引き受けて行ってきましたが、使っていただきたいなと。我々もいろいろな現場を見せていただくことで、そんな困りごともあるのだとか、こんな助言・アドバイスもできるのかな、講

話みたい形で研修して、研修が終わった後に主任さんがこんなものを作ってみました、どう思いますかと相談してきたり、終わった後に個別にディスカッションもできたので、そのような活用をどんどん推進していけたらいいと思います。

これはもう周知し続けるしかないというのと、手続きができるだけ簡略化されて、簡単に派遣をお願いします、研修終わりましたの報告で終わるような、お互いに負担が少ないようなものだと、もっといいと思います。

今回引き受けていただいた施設もすごく身構えているわけではないですが、丁寧な御依頼を再度受けたりとか、調整などもしていただいて、もっと我々も気軽に行ける体制であればよいのかなと感じました。

もう1点園内研修リーダー育成講座は、園内研修をコーディネートする役割の人たちの講座だと思うのですが、研修担当の先生方も、結構負担を感じているのではないかと考えています。先日、道外に就職した3年目の卒業生から相談を受けて、そちらに行くことが出来るという話をしていましたが、最終的にストップかかって、ご破算になったケースがありました。どんな人を呼んだらいいのか、予算もないとか、苦しみながら、考えている。

ただ幸いにも、道の幼児教育相談員もそうですし、オンデマンド教材もそうですし、体系的なところを園内研修リーダー育成講座で学ぶのも一つですし、各園に地道に周知していくのがまず一つ。手軽に気軽に進めていくのが大切だと思います。

オンデマンドの内容もかなり充実していると思いますが、先ほどの園外研修、園内研修に共通する部分として、保育を見合う、公開保育みたいな形が非常に有効だと感じています。元々市内の公立園で保育を見合う文化があったのですが、そこに大学教員と助言者として入りました。見学した人、公開した人を含めて、保育研究の時間を1時間半ほど行って、最後に集まって話をして解散という形で行いました。気軽にやろうとのことで、資料の代わりに付箋で思うことを書いてどんどん貼っていきました。午前中は公開保育をして、思うことをデイリープログラムに付箋を張って行って、午後から参加できなくなったとしても、こんな感想をもちましたよという付箋を置いていってもらえれば、公開した先生方もそれを見て振り返ることができる。付箋を使うようになると、結構意見が出て、付箋がバンバン飛び交うようになって、園内研修ではなかなか出なかった意見が、どんどん出てくる。園内、園外研修、公開保育も全員は参加できないので、こういう枠があるけど行きたい人はいるかと聞いたたら、手が上がるようになって、私行きたいですってというような、すごく積極的に変わったきっかけになった、手軽な付箋のようなツールの紹介なんかもしていけたらいいと思いました。また、公開保育についても、うちも公開できますよ、こういう期間でこんなところで公開するので見に来ませんかとか、地域ごとの組織作りみたいなのを何かできないのかなと私も思っていて、保育所、幼稚園に声をかけているところです。

(事務局)

園内研修の実施の仕方についても、ハードルがあまり高くないように、幼児教育相談員の活用同様気軽なものとなるような工夫が必要であると感じています。活用いただいた園の活用事例を紹介して、口コミでよかったと広がっていくのが一番いいのかなと思いながら、御意見を聞いておりました。

### 議題（3）地域の自然環境を活用した体験活動や遊びについて

(事務局)

次に議題3 地域の自然環境を活用した体験活動や遊びについてです。地域の自然環境を活用した体験活動や遊びを進めていく上で、留意が必要なこと、課題となっていることは何か。また、こうした体験活動や遊びについて、保育者に必要とされる研修などについて、ご意見をいただきたいと思います。

(委員)

当園では自然体験、自然の活動ですと、日々のお散歩で四季の変化などを楽しむことや、今ですと、カブトムシの幼虫を育てたりしております。また、園の畑を用意して、耕すこと

から始めて、普段の雑草取りをすとか、農作物の栽培・収穫をして、それをカレーライスにして、みんなで食べるという行事もあります。

また、秋になると落ち葉を集めたりとか、身近なことも子どもたちがとても喜ぶ遊びの一つで、今年うちの町は雪がほぼゼロで全然できないけれども、今の時期ですと普段は雪山を作って遊んでいます。

そういった中で、例えば園外、公園に行くとき気を付けていることとして、公園で他の園の子どもと一緒にすることも多いと思いますが、みんな同じような帽子かぶったりして、ぱっと見て自園の子か他の園の子かわからないような状況もあるので、そういった自園の子の点呼ですとか、数の確認とか、取り違えや置き去りが起こらないように徹底的なチェックが必要です。また、うちの園ではカレーライス作りをしていると申し上げましたが、例えばジャガイモの緑の部分を食べた集団で食中毒が起きてしまった事例を見聞きしたことがありますので、ジャガイモに限った話ではないですが、やっていいことと駄目なこと、まだまだ小さい年齢なので解決しないと思いますので、教職員に対して、そういった教育、知識の共有などを必ず事前に行うことが必要なのかなと思います。先ほど、オンデマンド教材の方でも、自然体験遊びをこれから配信していくとおっしゃっておられましたので、ただ外遊びしようと言っても経験がない先生たちも多いので、うまく子どもたちをサポートできるような事例を紹介していただけることを期待しております。

最後に、個人的な思いというか、園で必ずした方がいいというわけではないですが、せっかく自然豊かな北海道という土地で生まれ育っているわけで、外遊びなどするにしても、公園とか遊具のある場所ではなく、ちゃんと自然で遊ばせたい気持ちがあります。例えば小川で小魚やザリガニを捕ったり、ちょっとした山や野原で駆け回ったりとか、そういったことをさせてあげたい。全くの手付かずの自然でさあ遊ぼうと言っても難しいとは思いますが、気軽に遊べる自然が地方でもなかなかそういった場所がなくて、僕自身もちょうど3歳の子どもの子育てしている最中ですが、そういった気軽に行ける、自然にふれ合える場所があればいいなと思っています。もちろん地域差もあると思いますが、北海道に生まれたというメリットを生かせるような状況になればいいかなと思います。

(委員)

全体を通して、園内・園外研修、最後に地域の自然を生かした遊びというところで、北海道の自然を生かしていくことは大切だなと思ながらも、現在は安全面への配慮が細かなところまで求められてきていることも実感しています。非常に大変な時代というか、本当に現場の先生には大変、そんな言葉で言い表せないような、疲弊感が伝わってくる時があります。先ほどお話した初任者研修の参集の様子もそうですし、うちで市内の中堅の保育士さんが集まって、保育内容を検討するディスカッションを設けていますが、時間をやりくりして参加しているのもすごく感じますし、参加した本人たちも中堅になると、自分の子育ても真っ盛りだったり、そんな中で時間をやりくりして、LINEを使ってやり取りもするのですが、メッセージが飛び交うのが、子どもを寝かしつけたあとの深夜に飛び交っている。思いをもってやってくれている先生が園の保育の質を高めるために、いろいろ苦労なさっているなというのを改めて実感しているところです。

参集型にせよ、園内研修にしても、知識・技能について学ぶような研修はオンデマンドで代用して行って、現場に行って、隣近所の人と声を掛け合いながら始まるような研修、交流の場にもなるような、少し職場から離れて一息つけるような研修を、道も含めて企画できればいいのかなというのを、全体通して感じたところです。そんなお手伝いを今後もしなければなと思いますし、個別具体のところで開催場所、開催方法、内容だとかを含め、どんどん煮詰めて議論していけたらいいのかなということを、感想で申し訳ありませんが、最後一言お伝えしました。

(事務局)

本日は限られた時間ではありましたが、委員の皆様には、多くの意見をいただきました。3つの議題がありましたので、少し印象に残っていることお話をさせていただきます。

1つ目の園外研修の充実につきましては初任保育者研修を中心にお話いただき、集合研修

のメリットについてたくさんご意見をいただきました。コミュニケーション能力の向上のため、それから、よりよい人間関係づくり、それから離職防止の観点からもご意見をいただき、集合形式、対面での研修のメリットについてたくさんご意見をいただきました。宿泊研修については、宿泊の有無は除いたとしても、例えば実施時期の7月の実施については適切であるというようなご意見もいただきましたし、開催地については利便性のある札幌市などというような具体的な御意見もいただきました。また地域ごとに分けて開催するというようなアイデアもいただいたところです。そのほか、他の園の状況を見る機会ですとか、公開保育、視察も含めてということですが、実際の保育を見るということの大切さについてもご意見をいただきました。

園内研修の充実につきましては、時間の確保の難しさについて、かなりの課題意識をもたれている意見をお聞きすることができました。その中でも、ポイントやテーマを絞って、園の機能を浸透させていく共通理解を図るような研修が必要、日常の保育に役立つ必要性に応じた研修ということで、お話をいただいたところです。その中では、園内研修を気軽に考えているという言葉が非常に印象的でした。時間も短時間で、回数を増やしていく。それから、全員でなくてもよいというような姿勢で取り組まれていることについては、この後の道内の幼児教育施設にどんどん伝えていきたいと思いました。

最後に、自然環境を生かした体験活動につきましては、委員から実態をお話いただきましたが、大切になるのは、安心して遊べるための配慮、安全の確保ということが前提になりつつも、キーワードは北海道ということなのでしょうか。豊かな自然を生かした遊びというのが非常に大切だということでは、今後も私たちはこの北海道でということをお大切に、この後も進めてまいりたいと感じました。

終わりにお礼ということになりますが、本日お話いただきました内容については、今後の幼児教育の質の向上に向けた取組に生かしてまいりたいと考えております。委員の皆様方におかれましては、今後も引き続き御支援・御協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。