

【議案1】部会設置の趣旨等について

(特に意見なし)

【議案2】幼児教育推進センター・各団体の取組等について

(委員)

当団体は、各区に1園ずつある園を研究実践園として、今年度から隔年になったが公開保育を開催しています。近隣の幼保小の先生方と共に、幼児期にふさわしい生活について、具体的な幼児の姿から学び合うことができる研究会を目指しています。更に、公開保育は隔年ですが、接続期の教育等について講師を招いて学び合う研修会は、各区で毎年企画・運営しています。

全道の視点では、一番の課題は広域であるということです。研修会があっても、なかなか足を運ぶことが難しい現状があります。教諭が講師として携わることで、勉強になることが沢山あり、更にその経験を自園に還元していくことで一つの研修になります。いろいろな地域の中堅の先生方が講師になるような研修会も一つの方法になるかもしれないと思います。

また、この課題から生まれた「オンデマンド教材」の取組についてですが、自分自身がこれまで経験してきた研修の中でも、ビデオ研修は大変勉強になりました。教諭は常にライブで保育をしており、なかなか客観的に自分の教育を見ることができません。その点からも、ある保育者の子どもへの関わりや援助を映像で見て、参加者で語り合うことはとてもプラスになったと思っています。是非、推進していただきたいと思いました。

(委員)

当団体の研修は、全道としては、夏と冬に教育研究大会を開催しており、道教委主催の全道の新任研と重なるところがあって、日程を全部ずらすことも、いろんな研修があつて厳しいが、その辺の調整が必要だと思っています。

それ以外に、各地域で実施し、年によるが、旭川などは、春と冬に講演とか実技という研修を実施しています。また、全道でブロック大会を実施し、公開保育を兼ねた研修会であり、札幌は数が多いので2日日程だが、他は1日で実施しており、研修としては数的には多く実施している。

そこに、将来の処遇改善に関わるキャリアアップなども含めて、2年ぐらい前にスタンプを発行し、受講したものをカテゴリー別のスタンプみたいなものを自分で整理すれば対象になることとしている。

来年度からスタンプを発行しないでも、園の中で自動的に処理ができる。その動きが全国では始まっていて、それを始めていって、その整理が自分でやらなくても整理されるシステムを作っていくということをやっています。

そういった中、研修の数が多くて、現場も働き方改革と言われる中、あまり研修に参加させるとか、条件として厳しいと思います。その辺をうまく棲み分けができ、日程も含めて、連絡をとりながらすすめるということがいいと思います。

道の育成指標と同じように、当団体も保育者の資質向上に関わる俯瞰図を作っており、それを全部、カテゴリーに分けていて、スタンプを発行する関係から、何を実施しているかというのをはっきりさせています。また、中身的には似ているものもあり、統一しても良いものもあり、全国的なことかもしれないが、時間のかかることだけれど整理できればと思います。

(委員)

当団体が実施している研修として、保育士等キャリアアップ研修を平成30年から3年間の期間で

実施し、処遇改善加算Ⅱに対応した研修となっている。

去年から今年にかけて、北海道とタイアップする形で実施しているが、ようやく軌道に乗ってきたと感じているが、進めていく上で、いろいろと不都合なものが出てきている。例えば、15時間を4科目受けなければいけない職員は、3年後に備え、今のうちに受講しておきたいということがあるが、それぞれの園の事情もあり、実際は、潜在的な需要があるものの、なかなか受講が進んでないというのが大きな問題になっております。

ほか、乳児保育研修とか保育士の研修もありますけど、大きな研修としてはキャリアアップ研修がメインの研修にならざるを得ない状況です。だから、良くも悪くもそういう状況で評価をしていくこととなります。

また、DVD研修について賛否両論ありましたが、広い北海道では必要な研修方法だということです。それからDVD研修の先生に聞いたら、3年間は期限であるといいます。ですから来年までですが、制度はもう1年あり、再来年までで、DVDはそれまでであり、それを過ぎると制度が変わってしまうので、使っては駄目ということではなくて、決して良い研修にはならない可能性があるという意見があります。

(委員)

当団体の研修として、年2回の研修を実施。1つは地域活性化研修会として、設置者、園長向けに向けて、支援制度の動きを受けて、運営をどうしていったらいいのか、あるいは、運営というよりは、幼児教育の未来を見据えて、どういうものを目指していったらいいのかという、大局からの観点で学びを深めるという研修を実施しています。

もう一つの研修の保育者研修は、ここ数年は、要領・指針の改定があり、周知期間が終わり、実施してからの実際どうなるかという研修として、新要領・指針の研修会を実施したところであります。

それから、要録の書き方なども含めて、どうやって小学校に送り出すかといった研修を行っています。

それ以外の細かい研修は、全国の本部がやっている研修に、全国の皆さんの出席いただくということが多く、500人を超える研修もあれば、100人から200人の研修もあるというような感じで実施しております。

また、園長、或いは副園長の資格要件が今後厳しくなっていくのではないかという見通しがあって、園長としての資質があるということの裏付けということで、ステップアップ研修を3年シリーズで、1年目受けた研修をもとに現場に帰って実践し、2年目受けて、また現場に帰って実践、3年目では、より大きなビジョンを抱いて現場に戻って実践するといった、経営者向けの制度全般の研修も実施しております。

それから、最近始まった研修で、自己評価にスポットを当てた研修を開催し、質の向上は、自分の保育の質というものが自分で振替えるという体制が、園内あるいは個人の中になれば、質の向上が自分たちで図れないということにあるので、自己評価を進めて行こうと考えています。

ただ、それがとてつもないハードルが高いものであったら、取り組むまでに相当エネルギーがいるということと、点数の高さ低さに一喜一憂して苦しむような自己評価になってしまうのは、意識のある先生が苦しむので、点数のことよりは、まず自分の保育を見直してどういうことで自分たちが取り組んで行くのかということと、質の向上のためであり、点数つけるため実施するものではないということと、何とかお伝えしたいということで実施しました。

それと、園外研修に出られないということももちろんですが、園内研修の位置付けをもっと重要なものとして位置付けて行くことが大事ななと思っております。

6月に3府省合同で課長通知が出ましたが、キャリアアップの研修の中で、保育所は、各分野4時間まで研修に当てて良いということになっている。4分野ですから合計16時間ということになり、幼稚園や認定こども園は、合計60時間の中で、15時間は園内研修が可能となっておりますので、本

当にキャリアアップが今、それぞれの修了証を貯めれば、時間がクリアできるというような方向性が見えてきましたので、15時間の園内研修を重要な位置付けとして、道の幼児教育推進センターで、園内研修をキャリアアップの受講の実績にしましょうということ、PRしていただければありがたいと思います。

また、先ほど中堅研修の話が出てきましたが、例えば、先生の離職のこともあります。全国的な調査ではだいたい平均勤続年数が7年から10年ぐらいになっておりますが、キャリアアップ研修が一応7年以上の中堅の保育士或いは教員対応ということになっているので、10年ということになって、キャリアアップを受けるぐらいの先生が中堅とみなして、離職しないためにもう1回モチベーションを上げられるような、私たちは素晴らしい仕事して7年間担ってきたのでこれからも頑張ろうってなるような、そういう流れにさせていただくと、離職防止にもなりますし、或いは中堅としてのキャリアの形成にも役立つし、キャリアと研修の分野に位置付けていただければ、研修の受講に繋がるというようなことで、7年を迎える前ぐらいに中堅研修を位置付けていただくと、少し意味合いは深くなると思います。

(委員)

当団体は、年間を通しては、8支部がありますので、それぞれのところで支部研修会というのをやっております。大体3、4時間ぐらいの研修時間になっており、支部の近隣の皆さんに参加いただいている状況になっています。その他、年2回キャリアアップの研修を行っており、昨年は幼児教育、今年はマネジメントということで、開催場所が、去年も今年も千葉県と沖縄県で実施させていただいています。

現状は、研修の必要性っていうのは、各園十分認識しているかと思います。先ほど、見せていただいた校種別育成指標の中で、養成段階、初任段階、中堅段階、ベテラン段階、それぞれあるかと思うのですが、現場、養成校、園、家庭それぞれの課題があり、なかなか解決できないこともあるが、実際に言える事は、全産業の労働者不足が保育士の中でも起きていて、札幌でも有効求人倍率が3倍近い状況であり、東京だと7倍になっているところでもあります。人材紹介会社をお願いしても、すんなり先生が来られないという状況になっている。そして、研修をしたいけれどもコストも時間もかかるし、人がいないというような、三重苦、四重苦の中で、どう解決したらいいのかというのが現状だと思っています。

先ほどオンデマンドの話ありましたが、当会としてもオンライン研修があって、特に園内研修に特化しています。この11月ぐらいにも複数科目が、リニューアルされています。人や参加園の人数によって、基本金があって、1ユーザーいくらというような形となっていますので、それがどこまでできるかっていうのは別としてそういう制度があります。

あと、研修とか受けていくのにあたり、インセンティブをつけるしかないのだろうと思います。そのインセンティブが、財源の問題を確保できるのかとか、もしくは、財源はないけれどもそこをやることによって、質を向上できるよう意欲を持てるかどうかとなってくるのかと思っています。

各団体がそれぞれ持っている部分で関わっている先生方や子供たちには変わりはないので、そこをどううまくできるかということにあると思いますし、認定こども園は、特に、認定こども園としての許認可は幼保連携型認定こども園だけで、幼稚園型、保育所型に関しては、それぞれ幼稚園にあたり保育所にあたりするので、そうするとそれぞれの団体で受けている研修が、認定こども園の中で共有していることは間違いないので、北海道全体としてどういうものができて、実施していくのかということ、ここを議論ができ、形になれば良いと思っています。

(委員)

札幌といった都市部はいろいろ研修を受講可能だが、北海道全体が研修の機会に恵まれているかというとなかなか難しいと思う。そこで、映像研修ですが、各支部単位で行われているのですけれども、

交通とかアクセスが難しいとか、保育士が不足しているとか、なかなか参加が難しいという実態もあり、実際に、札幌は今、どんどん新しい園も出来ていますが、問題はやはり保育士が充足されていれば、研修にも参加できると思うのですが、保育士の数がぎりぎり、研修にも出て、そして、自分のスキルアップをして、また、キャリアアップ研修は土日ですので、園として振替休日とか、そういうような手だてがとれるのかっていうふうになると、なかなか難しいというのが現状であり、参加する園としない園の差が大きいと思います。

できる、できないというのもあるだろうし、こちらが参加できるような形を整えたとしても、なかなか来られない園があるというのが実態ですし、本当にどうやって質を担保するのか。研修自体も中身がいろいろあって、どうすれば研修が効率的に行えるのか、それが本当にスキルアップに繋がるのか、そして、それが保育の現場にちゃんと還元されていくのか。

研修に関しては、今、制度がものすごく変わったところで、認定こども園さんになったところもあるし、そこで保育士のところ、0、1、2歳のところで研修している人は保育士の免許と、幼保連携型だと両方持っていないといけないのですけれども、幼稚園の免許の方はまた、10年おきの更新講習が必要ですし、変わられたばかりの園に関しては、幼稚園の方の10年の研修というのが、やらなければいけない認定研修が被さってきているし、保育所の方のキャリアアップもしなきゃいけないとか、現場にいっぱいいるので、そこが何かどうやってその園単位で見ると少し整理がされていると大変助かると思います。

どういうふうに、その研修を受けていけば、ちゃんとキャリアアップに繋がっていくのかっていうところが見えないという状況が、一番大きな問題だと思っています。今は10月ぐらいに、ものすごい量の研修の案内が来るのですが、なかなかそこを選択していくとか、自分の園の行事なども勘案すると難しい状況だと思っています。課題はものすごくたくさんあるなというふうに認識しています。

(委員)

問題が結構たくさんあると認識しているが、北海道っていう事情が、関東圏ともちょっと違う事情があるだろうなっていうことを常々感じているところで、今、繰り返し、各団体さんの話の中でも出てきたのは、いろんな研修の案内というか、日程の重なりも含めて課題があるのだろうというのが、それぞれの団体で良かれと思ってやることがあるので、私もこれまでいろいろな研修の講師を引き受けたのですが、必ず確認するのが、対象が誰だとか、どちらの団体から依頼で、どんな中身なのかっていうのを整理していかないといけないと思います。

私もDVDの研修をお手伝いさせてもらったのですが、当初、DVDというと、どうしても研修の機会って、現場で働いた方から見ると、やっぱり園から一回離れて園外で研修を受けるっていうことで見えてくると、園内で、日々接している部屋や環境や子供や職員同士で、同じものを共有しながら園内研修するのと、やっぱり違う性質のものがあると感じる。何より北海道の事情考えたら、そういうものも、使わざるをえない事情があると思います。

特にこの冬になると、一気に移動しづらくなる。そう考えると、やっぱり難しいなと思いつつ、ただ、何度も園内研修で済ましてしまうのもちょっと不安だと思う。一方で、10数年前は研修と言えば週末に行くか、経験年数4年5年たった正職員のみが研修に行かしてもらおうといった、平日の研修に行けるような体制があったのですが、そうすると、年間で、1園1人か2人ぐらいの参加だったが、今はものすごく研修の機会が増えて、現場も行かせなければというふうに機会を捉えてくれているのですが、そうすると土日開催が多くなるのかだとか、ギリギリの現場だとそれも行かせられるのかということ、働き方改革でいうと、土日の研修に参加して代休をきちんと与えられるのであればいいのですが、ここで、あまりそれを強調してもいけないのかなと思います。そうした研修に出づらいい現状があるから、オンデマンドっていうロゴも一つなのですが、研修に出にくいっていう現状に対して、研修に出やすくなるような現場への支援っていうのがもっと進まない、働き方と言

いつつ、研修の受講といった、そういう実情を、学生が結構見ているので、そういう汲々としたところに及び腰になると、保育から離れる学生ががり出てきている実情があり、現場にいる方、これから保育者になる方の明るい未来について、元気を持って子どもに関わっていく大切な仕事だと思えるような研修になっていくことが望ましいかと思えます。

(委員)

研修の一覧は良い。何をやっているかとか、日程を決めるとか、検討する材料になると思う。将来的にこういうことを基にして、できれば、幼稚園の先生が参加できるものがはっきりして、そこへ行けば、例えば、キャリアアップの研修を対象になるだとか。それは国レベルの研修の登録制度かもしれないけど、そういうことがうまく進めていければ良いかと思えます。

いつも気になることだけど、子供の資質とか能力の向上だとか、それから教師の質の向上とか、質の高い教育するって言う話から出ているが、もちろん、そのための研修であるが、漠然としていると思う。だからといって、すごく具体的になるかということ、簡単にいかないと思うけど、例えば、研修を進み重ねれば、先生の質が上がるかっていうと、そんな単純じゃないと思えます。

積極的に自分が勉強したいと思って、自分のいろんな思いがあった研修があると、すごく記憶に残るし、それで、普段の勉強を見直そうと自然に思えるし、先生の資質もいろいろ書かれています。でも、本当に必要な質の高さとかがあるのかすごく気になり、そこをもう少しわかりやすくできないものかとも思えます。

それと、子供の育ちを良い方に向けるということで、研修でセンターから、10の姿は幼稚園の教育と小学校の教育を、同じ観点で同じ土俵で見るために良いと説明され、すごく理解した。だから、子供が本当に質のいい成長しているとか、子供の成長って何が大事かっていうのを、年齢によっては、人の意見を聞けたりできたりとか、年齢に応じてできる環境があるとか、10の姿があるのだけでも、具体的なものなんてないと思う。それがもしかしたら、北海道として、まず今年はこれを目指そうとか、あまり広くしないで見た方がいいと思う。「資質の向上」とか、「子供が良くなる」、「ちゃんと育つ」というのは、何だろうともいつも思うところがありますので、それをもう少し具体的にできればいいとも思えます。

育成指標の中で、子供理解力だったら、似た様なことがあり、養成段階で、例えば、こども一人に積極的に関わろうとしているとか、重要性とかになると、もっと養成段階にあった言葉はあるし、初任段階でも、可能性をはじめ、家庭環境などを理解して向き合っているというのを、そこまでは実際できないと思う。だから、もっとわかりやすいものにならないかと思えます。

あまりこういった初任、養成、中堅、ベテランのとか区切らないで、その成長とか、先生がこういうことに対して理解していくとか必要ということが、今の段階となればよい。別に初任だとか中堅ということではなくて、この先生はここまで理解しているという風にならないかと思えます。

(委員)

国公立幼稚園は対象になってないと思うが、処遇改善ⅠとかⅡ加算というのがあって、平均勤続年数によって、それなりのインセンティブがあって、給付金が施設に入るという仕組みになっている。

その中で、賃金改善要件分とその他部分というものが置かれていて、本園は平均勤続年数11年を超えているので、処遇改善加算Ⅰが19%あって、その内の7%は賃金改善要件分で必ず給料として支払う事になっています。

では残りの12%をどう使うのかという話のときには、例えば、キャリアパス要件で、これは、処遇改善Ⅱをやっているかオーケーということだが、その他、働きやすさとか、あるいは研修を受講させているかっていうことが一応例示されています。

保育というのは、基本的に子供たち自分を育て、強くしていく力があるのだからことを信じて環境

整えて検証していこうということです。当園では、保育士も自分たちが自分たちでちゃんと資質能力を向上させていくということは潜在的に持っているのということを信じて、研修を自由に受講してくださいということにしたら、ほぼ全員の先生が、有給を使ったり土日を使ったりして、研修に行っており、職員の満足感の向上にもなっています。それから、賃金改善要求分以外で、研修費に大体幾らぐらい使ったのかっていうのは強制ではないけど、報告するようなことがあれば良いのかもしれない。インセンティブではないけど、研修に行ってもらい仕組みを整えるために、幾らぐらい、何%ぐらい使っていますという形式があれば意識も変わるのかなと思います。

そのためには、行ける日に研修がないといけないので、やっぱり相互乗り入れとか、例えば、保育協議会がたくさん研修をされていて、もちろん会員向けにやっているのだから、会員以外が行く場合は、参加費を高くしても構わないと思うが、その高い参加費は、いわゆる賃金改善要求分以外の処遇改善Ⅰの余ったお金を当てるとということと行きやすさを整えるということで、本当に自分が行ける日に、どっかで研修やっているってことが言えればすごくありがたいと思いました。

(事務局)

今日いただいたご意見を踏まえ、当部会では、しっかりと全体像を整理し、ガイドラインのようなものを作ることを目的としています。

まずは、それぞれの研修の現状を共有し、それを踏まえて、どういう研修が必要か、また、研修は、それぞれの団体や、色々な地域でも行っているのだから、それら全体を俯瞰して、そこに道教委としてできることを考えていきたいと思います。

研修は、団体それぞれの特色がある中で、皆さん実施している訳で、我々行政の役割として、団体が提供しづらい分野とか、提供が難しい時期とか、そういうところにこそ、必要なものを提供していくというのが行政としての役割だと思います。

極端な話、我々が札幌1カ所で保育実践の研修を提供して、反応が良いことに安心しているということでは良くない。たとえ人気が無い研修でも、保育者の方々に理解していただければいけないことだとか、あるいは参加者が少ない地域でも実施するのが行政の役割だと思っています。

そういった時に、園内研修と園外研修の話になるが、園外研修に関しては、昔だったら複数の人数が出てくれば、より効果的に施設に持ち帰って生かすことができたけれども、現在の施設の実態をみると、複数の参加が難しいのでそれは不可能です。参加者が施設に持ち帰って、自身にも、あるいは施設へも還元できるような園外研修にするというところを我々がしっかり考えなければならないと思います。

もう一つは、どうやって園内研修を充実させていくか、処遇改善も含めて考えていかなければならないと思います。今日はセンターの研修と、各団体の研修を共有できたということが大きな成果だと思います。

センターを設置しましたので、次は研修をしっかり実施していく必要があります。引き続きご協力をよろしくお願いいたします。