

令和5年度第2回三条市幼児教育推進会議録（概要）	
日 時	令和6年2月7日（水）15：00～15：50
会 場	市役所栄庁舎2階 201会議室
出席者	委 員：中野会長、渡辺副会長、村田委員、石塚委員、相田委員、 山田委員、加々見委員、小塚委員、矢坂委員 （欠席委員）佐藤委員 事 務 局：平岡教育部長 子育て支援課 小林課長、相場子どもの育ちサポートセンター長、 伊藤主任、諸橋主任、竹中幼保小連携推進員 学校教育課 新保指導主事 報道機関：なし 傍 聴 者：なし
会議内容	
	1 開 会 午後3時開会 2 挨拶 平岡教育部長挨拶 3 【出席者数の確認】 【資料確認】 4 議 題 (1) 三条市保育所人材育成計画（案）について 小林課長 スキルマップ（案）、保育者研修体系（案）に基づき説明 村田委員 【質疑】 スキルマップについては、保育実践と園マネジメントが分かれていて、さらにその中が細分化されてスキルが考えられている。こういうスキルマップが欲しかった。各園でこれをベースにして今の自園について考えていきやすい。園マネジメント力、保育実践を支える力は、基礎形成期までが保育者の個の力として、続いて能力伸長期、能力充実期とその周辺を引っ張る力として進化していくと読み取れた。 難しいと感じるのは、保育の構想についてである。能力伸長期での保育の構想を考えたとき、「地域や園の特色を生かし、子どもの主体的な活動を導く保育計画の構想を立てる。」とあるが、このキャリアステージの時期にこのスキルでよいのか。三条市の保育の構想や、計画を立てるところに関して、ポイントとなるスキルをどのように考えていくかが重要であり、当園だったらどうするかをしっかりと考える必要を感じた。 質問は、観点キーワードの保育者としての素養の柔軟性、子ども理解、個と集団への援助、それぞれに「一人一人」と記載があるが、この一人一

人の個性を踏まえた援助や指導と、特別な配慮の必要な子どもへの支援と何が違うのか読み取れない。

実際現場にいて、集団に入れない子どもがいる。しかし対応次第で入れる子どももいるが、その子の特性、苦手なことをどう補助するのかが今の保育の分野ですごく大事なことである。この2つがどう違うのかイメージできないのでご意見をいただきたい。

中野会長

「地域や園の特色を生かし」の部分はどう捉えるのか。

「子ども理解、個と集団への援助、保育士の柔軟性のすべてについている「一人一人」と、特別な配慮の必要な子どもへの理解と援助の「一人一人」とどう意味が違ってくるのか。

小林課長

「地域や園の特色を生かし」の部分では、それぞれの地域で特色があり地域性によって異なっている。一律では記載しにくく、地域の特色を生かして地域の皆様方との関わりも含めることを意識して園独自の視点で考え進めていただきたく示しているものである。

特別な配慮が必要な子の支援については、インクルーシブ教育の中でも、本当に特別な配慮が必要な子どもたちをしっかりと理解した上で、すべての子どもたちが共に育ち合うために、一人一人に合理的配慮をして保育を行うということである。

個と集団への援助については、子ども一人一人の発育や発達等は様々であり、そういった実態を把握した上で適切な環境構成、集団への援助、集団作り、人間関係作りを行って欲しいということである。

中野会長

地域や園の特色を生かす部分について、幼稚園教育要領、保育所保育指針それぞれに、園や地域の実態に基づきながらとの表現がある。生かすというのは実態に基づきながら、そこをベースにしながら地域の方々と関わり、具現化していくという意味合いだと思う。

一人一人の違いについては、一人一人の個性に応じていくことはもちろんであるが、特に特別な配慮が必要な子どもの場合、発達障がいと言っても様々な種類があるし、名称は同じでも子どもの捉え方はそれぞれ違ってくる。全員一人一人は見るけれど、特にそこに注視しながらカテゴリ化して取り出していったのだと考える。特別支援教育や配慮の語源であるSpecialNeedsEducationは、配慮が必要な子だけではなく、一人一人どの子どももよく見なさいという意味合いだった。今はそこだけを特に打ちだしている。その視点を特にしっかり持って欲しいという意味合いでカテゴリ化されているのだと思う。ベースとしては一人一人を見ることである。

石塚委員	<p>スキルマップを見て、管理職はもちろんだが、経験を重ねた職員も若手の職員に対してどこまで指導していいのか、どの程度まで求められるのか曖昧で悩んでいるところであった。それが明確化されて短い文章でわかりやすく段階的に書かれていることで、保育士たちにも受け入れやすい。</p>
中野会長	<p>直した方が良い点はあるか。</p>
石塚委員	<p>保育実践を支える力と園マネジメント力を分けて記載されていることで、園マネジメントは管理職任せにしておくところがあるので、自分事として捉えるための必要なことが記載されていて良い。</p>
中野会長	<p>ここは入れて欲しいと伝えていた点である。園マネジメントは園長と主任が中心にやっていたが、誰にとっても大事である。</p> <p>保育実践を支える力は自分で学ぶことができる。しかし、園マネジメント力は自分で見て、意識的に考えていかないと身に付かない力だと思う。こういった形で、ある程度見通しを持ち、何をすれば良いのかが分かってくことで、今後の世代交代に対応できる。</p> <p>見て学んで、自分でやって、分からなかったらまた聞いて習得していくこのプロセスが一番大事である。</p>
渡辺副会長	<p>スキルマップの、経験年数に応じて最終的に到達して欲しい姿が非常に分かりやすい。昔は先輩の姿を見て覚えなさいという風潮があったが、今は通用しない。見て覚えるのは難しいので、分かりやすい言葉で文章化されているので、自分が今、何を身につければ良いか明確である。先輩にとっても、この経験年数の職員は何ができるようになっていけば次のステップに進めるのかが分かり指導しやすい。</p> <p>実際の現場での活用については、今、保育現場は非常に忙しく、一緒に働く仲間同士でゆっくり話をする時間がとれないが、共に働く仲間同士が、短い時間でも毎日その日の振り返りをしていくことが、力をつけるために非常に大事なことだと感じている。その時間をどのようにして捻出したら良いのか、また職員の誰が引っ張っていくのかが次年度に向けた自園の課題であると感じた。良い物をつくっていただいたのでぜひ生かしていきたい。</p>
中野会長	<p>自分事として捉えてもらうことは課題になる。市全体としてこういう方針を進める見取り図としてはわかるけれど、自分事としてどう落とし込んでいくか、自己課題として振り返って欲しい。</p>
相田委員	<p>人材育成計画を見たとき、学校だとそれぞれの教員が自己申告シートを</p>

	<p>作っている。組織の目標を踏まえた上での自分の一年間の目標を決めて、年間何回か管理職と教員で面談をし、達成状況や振り返りをしていく。それがこの計画には書いてなかったの、実施レベルでそれがどこまでできるのかと思った。一人一人がどういう保育者になりたいか、組織人として今年はどういうことを頑張りたいのか目標をもって日々の実践に取り組むとより効果が上がる。</p> <p>また、若手職員にプラスの評価を繰り返し、もっと良い保育者になりたいと元気を与える対話をし、次のステップへの意欲につなげていくような面談等があると良いのではないか。</p>
山田委員	<p>細かい内容まで計画が立てられている。学校として大変だと思うのは、保護者の対応である。市として何かバックアップ出来ることを入れてもらえると良い。園マネジメント力の保護者への子育て支援について拡充するような策があると良い。志をもって保育に当たろうと思っていた職員が、保護者への対応で落ち込んで辞めてしまうことがないような方法があると良い。</p>
中野会長	<p>保護者対応で言うと、小、中学校の場合は学校が直接対応する形になっていると思うが、保育所においては第三者委員が入ることになっている。その辺は十分機能しているか。</p>
小林課長	<p>第三者委員は各地域の民生委員等に依頼し、機能している。</p> <p>先日、ある園で保護者とのトラブルがあり、第三者委員と保護者と園で面談をして解決したと報告を受けた事例がある。</p>
中野会長	<p>小中学校は直接の対応だが、保育所等は児童福祉施設に該当し、制度としては第三者委員が入ることになっている。市と連携を図りながら、第三者委員の制度があることを各施設に認識してもらうことも大事だと思う。</p>
小塚委員	<p>先生方には大変感謝している。私の回りの先生方はしっかりコミュニケーションをとって良い関係を築かれていると感じているので今後もよろしくお願ひしたい。</p>
加々見委員	<p>先生には本当に頭が下がる思いだ。4人の子育てをされていて、上が高校生、下が年長児、年齢が離れているが今まで困ることはなく、本当に支えてもらっていてありがたく思う。保護者としては感謝しかない。</p> <p>スキルマップを見て、自分がピアノを教えていて、幼児教育を学んでいる生徒がいるが、アドバイスしてあげたいと思う内容だった。</p> <p>特別な配慮が必要な子どもは本当に多い。しかし、子どもが通う園では</p>

そういう子も分け隔てなく対応してもらっている。高校生の息子の頃は、特別な配慮が必要な子はもっと狭き門だという印象であったが、この十何年間で、門が開かれていると感じる。障がいという言葉がいつかなくなったらいい。子どもがもし障がいと言われたらとてもショックである。三条市はジェンダーレスも進んでいるので、みんながフラットに平和に過ごせたらいいと思う。

矢坂委員

このようにスキルマップを示していただき、保護者としては、頼もしい園になっていくのだと希望を感じありがたく思う。幼児教育推進プランが始まって10年以上経つが、その中で育ってきた子どもたちが、今、小中学生になりつつある。自分の子どもも中学生、自分自身も中学校や高校で仕事をしている。そこで会う学生も本当に素晴らしく、惚れ惚れするほどの育ちを感じる。とても頼もしい子どもたち、生徒が育っているの、この三条市の取組をさらに充実してより一層素敵な子どもたちがすくすく成長することを願っている。

中野会長

スキルマップ自体ではなく、次の課題として研修の登録システムをどうするか考えていくと良い。

教員は今まで免許更新システムがあったが、自己研鑽、自己研修をチェックして認めていくシステムになり、それを管理する。三条市独自でやろうとするとどうするかが次の課題である。研修を受けた人と受けていない人と差が出てくるのでそこをどう把握していくのか。

自分で勉強しなくてなほらないという見通しをもってやってもらうことがまずは大事だと思う。

それでは質疑も出尽くしたようなので、三条市保育者育成計画について承認をいただけるかお諮りしたい。

【異議なく承認】

## 5 その他

本日の御審議に感謝申し上げたい。スキルマップが各園でしっかり活用できるように、いただいた御意見を元に整理していきたい。委員の皆様におかれては2年間の任期に感謝申し上げたい。残りの任期2ヶ月弱、さらにその後も引き続き三条市の幼児教育を見守っていただき、御意見、御指導をいただきたい。また、次年度、4月から新たな任期2年間として各団体に推薦のお願いをしたいので了承いただきたい。

6 閉 会 午後3時50分閉会