

三鷹教育・子育て研究所「保育研究会」  
第2回 次 第

令和3年10月1日（金）  
18時～20時  
三鷹ネットワーク大学  
（オンライン併用）

テーマ「今後の公設公営保育園の役割」～保育の質の向上に向けてできること～

- 1 三鷹市子ども政策部長挨拶
- 2 三鷹市の保育の現状と課題及び今後の方向性について
- 3 意見交換
- 4 事務連絡

【配布資料】

- 1 令和3年度 三鷹市内保育施設における保育の質の確保について
  - 2 公設公営保育園における課題について
  - 3 三鷹市内認可保育園第三者評価受審について
  - 4 利用者アンケート結果
  - 5 公立保育園研修体系
  - 6 公設公営保育園研修実績
- 参考1 (26市)公設公営保育園職員数調査
- 参考2 【第2期子ども・子育て支援事業計画】子育て支援ニーズ調査概要版
- 参考3 保育のガイドライン概要版
- 参考4-1 三鷹市乳幼児期保育・教育共通カリキュラム①
- 参考4-2 三鷹市乳幼児期保育・教育共通カリキュラム②
- 参考4-3 三鷹市乳幼児期保育・教育共通カリキュラム③
- 当日追加資料1 階層別研修項目
- 当日追加資料2 三鷹市保育園等入園案内令和4（2022）年度

三鷹教育・子育て研究所「保育研究会」

(第2回会議録要旨)

日 時 令和3年10月1日(金)午後6時～8時  
会 場 三鷹ネットワーク大学、オンライン  
出席者 新保 庄三(座長)、池沢 美栄、大淵 良子、淵野 広喜、宮崎 望  
オンライン出席ー寺田 清美、山本 真実  
事務局 三鷹市子ども政策部子ども育成課、三鷹ネットワーク大学

〈議事要旨〉

(注) この会議録は抄録であり、すべての発言が記載されているものではありません。

1 三鷹市子ども政策部長挨拶 . . . . .和泉 敦 子ども政策部長  
○和泉部長: 本日、台風が接近する中ご参加いただき誠に感謝申し上げます。新型コロナウイルス感染症について、感染者数が減少し、本日緊急事態宣言が解除された。これまで三鷹市内の保育施設、幼稚園等において、11名程職員や児童の感染が報告された。臨時休業等の措置が取られている中、何園かは複数の患者が出て、休園期間も長引いた園もあった。市では昨日まで市議会の定例会を開催しており、今回補正予算として、保育施設、幼稚園、小学校、中学校等の施設で、感染者が発生した場合の濃厚接触者等の行政検査対象にならない職員、生徒、児童が不安を感じた場合、任意で受けるPCR検査費用について一部助成する事業について提案し、承認を得た。専門家の中には、感染の第6波の到来を懸念する方もいるが、ワクチン接種の対象となっていない年少者は、感染が危惧される状況である。新型コロナウイルス感染症については、今後もしっかり状況を把握しながら対処していくことが必要だと考えている。

さて、本日は、市の令和4年度の保育園の入所の受付期間初日であり、昨年引き続きコロナ禍における入所受付は、面接相談の形式ではなく、郵送による書面審査になる。本日の研究会会場で、入所案内を資料として配布した。これまでは毎年複数園、新たな園という形で開設をしていたが、来年度は1園となっている。都内全体から見ると市は待機児童が多いが、これまでに比べれば解消の方向に向かっていると考えている。今後保育の量的拡大から質の向上とシフトしていく中で、公立保育園のあり方、どういう役割を担っていくべきか、というテーマで、本日意見をいただきたい。また本日、淵野先生にもご出席をいただいております、これまで公立保育園を含む市の職員の人材育成にかかわってこられた経験から、公務員としての保育士の今後の活躍の方向性について意見いただきたい。

本日は皆様お忙しい中、ご出席をいただき感謝するとともに、活発なご意見をいただきました

い。よろしく申し上げる。

○齊藤子ども政策部調整担当部長（以下、事務局）：第1回目の研究会では、「市の保育をめぐる現状と課題」をテーマに、これまでの市の取り組みと今後の方向性について、各委員の立場から多数のご意見をいただいた。第1回の議事録については、三鷹ネットワーク大学で作成し、先日確認いただいた。第2回の研究会では、「今後の公設公営保育の役割」として「保育の質の向上に向けてできること」をテーマに議論いただきたい。

市では、これまで待機児童の解消のため民間保育園を誘致し、今では公立施設を上回る数の保育園が私立として運営をしている。特に新設保育園等では、人材不足から、経験の浅い職員を多く配置せざるを得ない状況であり、安定した保育を行う上で、課題を抱えている園もあるといった状況となっている。また一方で保育園の役割として、地域のご家庭で保育されている方に対する支援といった課題もあり、公立保育園としても様々な課題を抱えている中で、これまで培ってきた公立保育園の保育ノウハウ、保育資源を今後どのように活用していくか、こういったところをテーマに絞って議論いただきたい。

それでは、本日の資料の確認を行う。まずは本日の次第、それから資料1「三鷹市内保育施設における保育の質の確保について」、資料2「公設公営保育園における課題について」、資料3「三鷹市内認可保育園第三者評価受審について」、資料4「利用者アンケート結果」、資料5「公立保育園研修体系」、資料6「公設公営保育園研修実績」以上が資料である。参考資料として、参考資料1「(26市)公設公営保育園職員数調査」、参考資料2「【第2期子ども・子育て支援事業計画】子育て支援ニーズ調査概要版」、参考資料3「保育のガイドライン概要版」、参考資料4-1～4-3「三鷹市乳幼児期保育・教育共通カリキュラム」である。今回の資料の中で、参考資料1と2が、前回の研究会の中で研究員からいただいた要望を受けて配布したものである。概要について簡単に説明する。

参考資料1は、公設公営保育園の職員数調査で、研究会の後に調査をかけ、26市の状況を取りまとめた。三鷹市のように多くの公立園を抱えている自治体では職員数も多く、正規職員の割合も高い傾向が見てとれる。例えば府中市、小平市または西東京市など園数の多い自治体では、公立保育のあり方を検討し、民営化や拠点化等の方針を策定しているというような状況である。参考資料2は、全国の自治体が計画を実施策定しており、第二期子ども・子育て支援事業計画を策定する際に行った子育て支援ニーズ調査の概要である。調査自体は、平成30年9月から10月に実施した。調査結果の特徴的な点について申し上げる。4の主な調査結果の②のところ、母親の働き方で短時間勤務の形態が前回の調査と比べるとかなり増えているということ。それから子どもの保育者として父親と母親の二人で行うという割合も、増加しているということ。また⑤の子育て支援事業のところでは、子育てに必要なサポートとして、身近でより気軽に相談等ができる環境を望む声等が挙げられている。こうした結果を踏まえ、5に今後の重要と考える施策等について記載しているが、ニーズに合った相談事業やひろば事業を充実していくこと、また保護者の働き方の変化に伴って、多様な保育ニーズの受け皿としての施設や事業を整備していくことが必要であると記載して

いる。参考資料の説明は以上。これからの進行は新保座長に願います。

## 2 三鷹市の保育の現状と課題及び今後の方向性について

○新保座長：これから2回目の議事に入る前に、前回欠席の渕野研究員から、ご挨拶をいただきたい。

○渕野研究員：ダンス人材教育研究所で代表を務めている渕野広喜である。前は都合がつかず欠席で、本日初めて出席する。よろしくお願い申し上げます。私は、三鷹で会社を立ち上げて早30数年になる。この9月に還暦を迎え、皆様のどれぐらいお役に立てるかどうかは全くわからないが、三鷹市や公益法人の方でも研修担当ということで保育士の皆様方とやりとりをさせていただく中で、人材育成、今後、三鷹のより大きな財産をどのように、昇華させていくかというところで微力ながらお手伝いさせていただきたい。今後、皆様の仲間に入れていただきながら、私自身も勉強したい。改めてよろしくお願い申し上げます。

○新保座長：では議事に入る。「三鷹市の保育の現状と課題及び今後の方向性」について事務局から説明する。

○事務局：大淵研究員、池沢研究員から説明願います。

○大淵研究員：子ども育成課の大淵である。三鷹市内の保育施設における保育の質について、公設公営保育園の現状と課題についてお話しする。三鷹市内保育園、保育施設における保育の質の確保について、市内の現状をお話しする。資料1「三鷹市内保育施設における保育の質の確保について」に沿って説明する。

まず、市内私立保育園では、それぞれの事業所や園の方針のもとで取り組みが行われているが、こども育成課が関わる取り組みというところで、三鷹市の保育を「三鷹市保育のガイドライン」として示している。これは公立保育園で保育の基本的な考え方、保育の質の最低ラインとして確保すべき基準としてまとめたもので、指針改定等で随時見直しをしながら、市内施設開設の際には、このガイドラインや、その後に策定した「三鷹市乳幼児保育・教育共通カリキュラム」と合わせて配布し、その際、内容を遵守してもらうように説明している。その中で安全保育等マニュアルも必要に応じて活用していただいている。2の「指導検査の実施」について、東京都から指導検査権限が下りてきたことに伴い、都との合同検査等を通して技術指導を受けながら、これらの育成課での指導検査を効果的効率的に実施できるように取り組んでいる。また市の単独の指導検査というものも実施している。3の「保育巡回実施」について、こども育成課に保育指導担当が配置されたのは平成15年である。保育施設の運営や現状把握、保育の質の向上を目的として、保育巡回はスタートした。園長経験がある保育指導担当を含め、年間を通して保育運営、保育内容の確認や指導、助言を行い、保育の質の確保に努めている。昨年度よりコロナ禍となり、感染予防の観点から保育園へ伺うことをできるだけ控えており、電話での聞き取り等で対応せざるを得ないというようなところもあるが、地域型保育施設、認可保育園の新規開設園、認証保育施設は定期的に、また、認可保育園は年に1回、その他必要に応じて保育巡回を行っている。なお、新規開設につい

ては、4月の開設当初、それから水遊びの様子、食事の状況等、定期的に場면을切り取って巡回を行っている。なお、指導検査、保育巡回の職員体制は、年々充実を図りながら、現在、私も含めて正規職員2名、再任用OB職員3名の体制で実施をしている。

昨年度の、指導件数や保育巡回の実績を表に記した。「研修の実施」について、各園での研修、キャリアアップ研修等が私立園でも受講されていると思うが、公立保育園の全体研修や園内研修、また保健や栄養士部会研修等では、市内の保育施設の方に参加を呼びかけ、学びを共有している。

「第三者評価の実施、受審」のところで、平成27年度より、保育所における第三者評価受審が努力義務と規定され、どの施設も概ね3年に一度評価機関による第三者評価を受審している。第三者評価は、運営に関わる視点の評価が多いが、園の取り組みを客観的に評価してもらう機会となっている。

「公私連携保育所の取り組み」について、公私連携園においては、公設民営園とともに、毎月月例報告を実施し、保育運営に関わる書類の提出および指導計画について報告を行っていただいている。また子ども育成課も加わって、公立保育園の職員が保育評価や行ったり、子ども育成課による保育アンケートも実施している。年に2回の運営委員会にも参加しているが、毎年度保育の振り返り後に、きちんと次年度の計画を立て、保育の質の向上に向けて取り組んでいる。資料の裏面に移る。「公設公営保育園の保育の質の確保に向けた取り組み」について、公設公営保育園では、「三鷹市保育のガイドライン」「三鷹市乳児保育・教育共通カリキュラム」安全保育等のマニュアル作成と活用を行っている。保育のガイドラインは平成16年に策定した。昭和38年に0歳児保育を開始したところから引き継がれてきた公立保育園の保育実践を踏まえつつ、私立保育園等の多様な子育て支援施設との連携、また協働の中で、大切にしてきた保育の基本的な考え方をまとめたものである。子どもは育つ力を持っている、子どもが仲間の中で大きく育つ、という思いを込めた保育理念と、三鷹の子どもに関わる私たち、保育に携わる者がゆとりを持ち、魅力的な大人でありたい等、保育士の基本姿勢も示しており、三鷹の保育として大事にしたいこと、保育の質の最低ラインを示すものとしている。指針改訂に伴って内容を更新し、職員で内容確認、共有しながら、保育の標準化を図っている。

保育評価について、平成14年、公設民営保育園開設を機に保育評価を開始し、評価項目の見直しを行いながら公設民営園及び公私連携園の評価・検証を行ってきた。平成28年からは公設公営保育園も輪番で対象に加え、現在は10施設での実施となっている。評価結果は、良い点、努力を期待する点として当該園に報告している。保育内容や保育所運営環境および衛生管理の項目について、評価委員は園の様子を確認しながら、保育の評価に当たっているが、委員自身はその取り組みの中で多くの学びを得ている。

最後に、計画的な研修を実施している。資料6「公設公営保育園研修実績」をお配りしている。平成29年度から令和元年度の実績を示したものである。また、テーマ別研究会では、テーマを決めた継続した学びの取り組みを行っている。子ども発達支援センターと連携し

た発達支援に向けた連続講座を、平成26年から平成元年まで実施したが、この連続講座の取り組みの後継として、今年度より今回委員で保育研究員をしてくださっている菅野先生のお力をお借りし、保育士全員で参加しながら学ぶ子どもの姿を捉えようという取り組みも始まった。子どもの姿を発達から捉えること、同時に児童票を見直し、新たな児童票を作成し活用していくよう取り組んでいる。保育の質の向上に関わる現状についてお伝えした。

第三者評価のところについて少し追加で伝える。資料3と資料4のところ、まず資料3、第三者評価が個々の事業所が事業運営における問題点を把握し、サービスの質の向上に結びつけるとともに、評価結果の公表が利用者の適切なサービス選択に資するための情報となることを目的として利用者評価と事業評価の2つの視点で評価機関により実施をしている。平成27年以降はどの園も概ね3年に一度は実施をしているところで、今回市内で実施した施設の結果をまとめた。事業評価については、過去3年の事業評価結果を、また利用者アンケートについては、昨年度の16施設で受審した結果となっている。17項目に対し、「はい」と答えた回答率の高い順に、受審した施設を並べたものである。概ねの傾向としては、株式の私立園が評価として低いというところが見てとれた。

続けて公設公営保育園の課題についてお伝えする。資料2、公設公営保育園における課題である。今後の公設公営保育園のあり方を考えるにあたり、課題出しをした。現状と併せてお話しをする。人材育成について、先に現状からお話しをする。職員配置においては、人事異動の中でできるだけ経験年数等を考慮して、新人とベテランのバランスをとった配置をしている。また、市の職員として専門性を備え発揮するため、例えばこども発達支援センターや、多世代交流センター等への異動も実施している。研修については、市職員としての研修に加え、保育園独自の研修体系を作成している。「三鷹市公設公営保育園研修体系」と「公設公営保育園研修実績」を資料としてお配りしたが、研修体系の中では、保育園専門職に求められる資質指導力の視点を明確にし、職域、階層毎のねらいを設定しており毎年個別研修計画を作成している。資料5が「三鷹市公設公営保育園の研修体系」である。また「階層別研修項目」という資料を本日追加でお配りした。こちらも併せて細かく計画しながら進めている。

また継続的な学びに繋がるよう園長を含む現場職員による保育園研修委員会というものを立ち上げ、研修内容等について検討を計画しながら学びを共有し、人材育成を進めている。公私連携園とは、人事交流制度の中で、事業団の新人職員を1年間受け入れ、新人をお預かりする形で、公立保育園で育成を図っている。また事業団園に派遣された市職員は、事業団の保育を大事にしながら、園のリーダー層として人材育成を担っている。市の職員として大変恵まれた中で、人材育成を図らせていただいているところはあるが、これから5年間で園の指導的立場の職員も多く、令和2年から5年間では23人が定年退職を迎える予定となっている。また職員の採用を控えていた36歳から45歳の人数が少ないということもあり、世代交代を見据えた人材育成というところが大変大きく求められているという状況がある。こうした中で、具体的な課題としては、(1) 園長、副園長が担う会計年度職員等の代替任

用シフト作り、運営に関わる事務作業等、園内の管理の業務負担が大変大きい。(2) 保育園に求められる役割の幅も、広がっている。すくすく広場との連携による出前型親子広場や、今年度からは保健センターとの連携もさせていただき、1歳の誕生日を迎える時期の親子に向けた事業も新規に始めており、保育以外の業務、会議の参加や事務量の増加等がある。コンタクトタイムがない中で、そうした対応をしているというところでは、現場では日々、忙しそう、気持ちに余裕がない様子が伺える。また、育児休業や育児部分休業、有給休暇の取得も増え、そうした制度を利用できることは本当に大変良いことだが、会計年度職員だけではない人員体制の確保も課題となっている。人材育成の中で一番大きな課題と感じているのが、園運営を担うリーダー層の層が薄いということである。主任は各園に多数いるが、その1つ上を行くリーダー、園内のまとめ役的な担い手となる主査職に応募、希望する方が大変少なく、組織としてのバランスが悪い状況がある。今後、多数のベテラン職員の退職が見込まれている中、次期副園長等の人材育成が急務の課題と考えている。人材育成以外の課題では、公立保育園に求められる役割を明確にすること、また保育の質の確保という視点においては、三鷹の子どもはどこに通っても同じように豊かに育ててほしいと考えている。市内全体の保育の質の向上に力を発揮するため、もう少し小さい地域、エリアで子どもを育てていくようなイメージで、公立保育園で培ってきた保育の知識やスキルを地域の保育園に還元して、また園運営等の情報共有や情報提供をしながら、共に学び合い、時にはサポートし、助けていただきながらになると思うが、公立保育園が地域の子どもの育ちにしっかりと責任を持ち、地域の保育の連携の中核を担っていきたいと考えている。そのためには、研修の充実や受講できる体制作りなども含めた仕組み作りやコーディネートの強化が必要であり、課題である。また地域毎に学校との連携を図り、就学に向けた円滑な接続が行われるような取り組みの充実が必要。支援の必要な子どもや家庭へのサポート、セーフティーネット機能の充実も必要である。今年度市内に障がいがある子どもは37名おり、内11名を公設公営保育園で受け入れている。子ども発達支援センターの巡回発達相談を受け、連携させていただきながら、子どもと保護者の支援を行っている。また「家庭支援センターりぼん」との連携や子ども家庭支援ネットワークの繋がりの中で要支援家庭のサポートも行っている。今後もこうした市内の関連機関と連携できる良さを活かした支援の充実が必要である。また、地域子育て支援においては、保育ニーズを確認しながら保育園の専門性を活かした支援を広げていくことが重要と考えている。子ども育成課としては運営支援系の体制を強化し、指導検査や、保育巡回と保育運営への支援の充実を図りたい。市内の保育人材の確保は大変厳しい状況である。保育人材の確保の方策の検討、また人材の育成と定着に向けた取り組みが必要である。

裏面に移る。先程人材育成が急務の大きな課題と話した。今後、公立保育園が様々な課題、役割をしっかりと担っていくにあたっては、人材育成における具体的な方策案が必要だと思いい、考えた。資料左側が現在の保育園の組織の状況である。先細りになっており、右側が理想とする形。副園長の他に保育リーダーという新しい職位、位置づけを設け、その層を厚く

できたらと考えている。保育リーダーとして保育を牽引する組織の要となる部分、楕円で囲った部分の充実を図るという案である。役割の幅の広がりに対応できるよう、またフリー保育士の増員を行い、ゆとりを持って業務にあたることができる体制作りというところで考えた。また、保育人材の確保の方策としては、民間業者と連携し、市内保育施設の求人をつつでも掲載できるような仕組み作りも検討していきたい。続いて池沢研究員にお願いする。

○池沢研究員：中央保育園担当課長池沢である。私からも少し現場のところとしての補強をするようなことをお伝えしたい。資料は特に無いので、お聞きいただくというところでご容赦願う。公立保育園の現状と市内の状況については私自身も前回お伝えした。大淵担当課長からもお話しがあった。現場の思いとすると保育士をはじめ各専門職、保育園には栄養士、調理員、看護職とそれぞれおり、保育園の中といったところについては、十分力を発揮しているかなと思っている。保育所保育指針にもある通り、保育園の役割は目の前の子どもたちに保育所における環境を通して、養護および教育を一体的に行うこと、また、保護者や地域の子育て家庭に対する支援等を行う役割を担うといったことがある。私たちの公立保育園の特色は、やはり施設の老朽化は否めない部分もあるが、広い園庭やホール、遊戯室、要は子どもたちが過ごすクラスとは違う部屋で遊ぶスペースがあるというようなこと、また、同じ公務員としての立場から他機関の職員との強固な連携が行えること、また経験を積み重ねた層の厚い職員がいることかと思う。こういった指針上の役割や今述べたような利点を考慮しつつ今後の方向性については、3つの視点が大切なのではないかと感じている。

1つ目は、市の職員として求められている子ども像を理解し、良い保育を目の前の子どもたちへ提供することはもちろんだが、良い保育を追求するためには、良い保育とはどういうものか研究や検証をして、また、保護者がどういった子育てをする人になってほしいのか、どのように子育てが前向きにできるのか、ということも含め、広く市内の保育園に、考え方やノウハウを還元できるような、共に歩んでいけるような仕組みをつくる、という視点である。決して公立の保育園だけが良く、その他がそうでもないと申し上げているのではない。どこの保育園に通っていても等しく豊かに育っていくことが、しっかり市の予算を配置している以上大事かと思う。

2つ目は、地域性や小学校等への縦への継続性を理解し、市のあらゆる機関と連携し、専門性を発揮し、子育て環境ごと向上させていくという視点だ。同じ市の職員であることから、関係性も顔もわかる者であると思っているため、折り合いをしっかりとつけながら、良い支援が見つけられるのではないかと考える。これらを実現するためには、小さな地域でのまとまりをもっと深める必要があると思う。子ども育成課にいる保育士とともに、広域をカバーしていく仕組みづくりが大切なのではないかと考える。

3つ目が、一番申し上げたいところである。1番で申し上げたことと若干重なるが、良い保育、保育の質をどう評価するかといったことは、今後しっかり研究していく必要があるのではないかと感じている。何をもちえて良い保育とするのか。何をどれぐらいできたらより良い保育とするのか、保育の評価項目という側面だけではなく、尺度の面での不足を感じてい



る。現在の第三者評価といえば、高齢者障がい者サービスを含む福祉サービス事業評価の枠組みで実施されていることから、教育的な観点からの評価が十分でないのではないかといった指摘もある。そういったことを補完していくためにも、公立保育園の職員が中心になりながら、市内の保育所と協力し合い、良い評価のものをつくり出していくような研究機関としての機能の充実が必要なのではないかと考えている。本日もご欠席の、菅野先生にもご教示いただきながら、児童票の見直し作業を行い、児童票を使ったその他指導計画等もあり、保育のPDCAのシステムが、うまく働いて、すなわち確実なカリキュラムマネジメントが行えるように、将来を見据えながら現在作業を行っている途中である。その先は職員たちが行うマネジメントがうまく機能しているのかを園長たちが把握できるような、より良いものに導けるような、一緒に取り組んでいける材料にもなると良いと考え、こちらについては試行錯誤しながら取り組んでいる。

### 3 意見交換

○新保研究員：今の説明を聞き、質問やご意見を1人6分程を目処にして、発言いただきたい。まずは山本研究員にお願い申し上げます。

○山本研究員：今説明いただいた内容を含め、公立保育園のあり方について、今日のテーマである保育の質の向上に向けてできることについて、私が考えたことを申し上げます。私は、公立保育園等は、必要不可欠なものだと考える。公立保育園イコール自治体だと考える。保育の責任を全うするための大事な資源であり、拠点であると位置づけており、三鷹市全体の保育の質を高めていくための機能を持つ、というお話しに共感する。公立保育園の今後の存在意義として大事にしていくべきである。その意味で考えると、今見せていただいた第三者評価の資料の4は、先ほどの通り福祉の枠組みでの第三者評価のため、100%幼児教育の質ということにならないかもしれないが、保育、教育も対人援助であり、生きている生身の子どもたちと関わっていく作業のため、人との関わりを指標とすることも大事な結果である。この回答率で「はい」と答えた割合でランキングをつけているところを見ると、先ほどコメントが有ったが、全体を見ると公設公営の方が高く、株式の私立が低いというところは明らかになっていると思う。特に一番下のところ、どこなのか問いたい。この状態のものを市が放置しているのも問題であり、東京都の保育園の認可をしている中で、このような事業者で良いのか、というところをいくつも見ており、その内の1つ、2つがこの中に有ると思うが、そういうところを市全体のレベルアップを図っていくために、ここの指導、保育の専門職としてネットワークを組み、研修だけでなく、入っていく作業が必要だと考える。三鷹は、今お話しいただいた通り、平成15年から巡回指導等丁寧に行っている自治体だと他と比べ思っている。様々な自治体が巡回指導に入ることは今、普通になってきたが、三鷹の行っている丁寧さは他に見ない。また抜き打ちで行ったり、問題が有るときは何回も見たり、丁寧に行っているの、そこは堅持しつつ、公立保育園の役割としてはこういった株式会社含めた私立保育園全体を底上げしていくような拠点になっていくと思う。池沢先生がおっしゃるように良い保育とは何なのか、ということを考えていく中で、今すぐにやらないと、子ども

が事故で死ぬかもしれない、子どもの時間というのは、かけがえのないものなので、いつかやればいいではなく、今預けている子どものために、すぐ動かなければならないものだと思う。評価の良い保育の質を上げるために、尺度等、今おっしゃっていたいくつかのものが有ると思うが、国でも保育の質の検討会というものがあり、それを参考にしつつ行っていくのも1つ。私は児童福祉から出ているところもあり、三鷹を見てネットワークや小学校の連携も含め縦横の風通し、連携力が一番強いと思う。支援が必要な子どもや福祉の部分でのセーフティーネットとしてアウトリーチのアプローチができる拠点の人材確保も必要だと思う。医療的ケアや障がい児、貧困家庭から虐待に至る等の部分の、センサーを持っているのが公立保育園であると思う。その部分での質も上げて欲しいと思う。元々持っているベースが有るため、それを忘れないでいていただければと思う。

○新保座長：次に寺田研究員に発言をお願いします。

○寺田研究員：ここまでの様々な資料作成及び人材育成に関することを丁寧にまとめていただき感謝する。今、山本先生がおっしゃったことはその通りだと思う。山本先生と重複しない部分話す。例えば、貧困家庭のサポートもそうだが、加えて、今、様々な国の方たちが、保育園も含め小学校にも入り、保護者も言葉が通じない。分からないまま過ごしてしまうことが、全体的な保育の質の低下に繋がっていることを様々なところで危惧されている。様々な国の言葉が通じない方たちに対するサポート、保育園に入っている、入っていない方も含め、何か考えていることが有れば教えていただきたいというのが1つ。また、三鷹市が様々な配慮のもと人材育成に対して努力されていることが今回分かったが、人材育成について、公立の園の先生が持つベテランの良さのような、それをその保育士ならではの知見を活かしていく方法をさらに具体的に模索していただくと良いと考える。例えば、三鷹市全体の保育の質を上げる、という視点から考えた場合に、研修は公立の保育園の方、それから事業団も含め、私立の保育園の方も含め、全ての方に対して、研修の窓口がどれぐらい開かれているかを教えていただきたい。また、公立の保育園の方で、例えば5年から10年位の方が、その経験を活かして、事業団は若い方たちが多いが、そこに現在の公務員の仕事の職責のまま、1年なり2年位、人事異動していただき、また公立の保育園に戻っていただくとすると、三鷹市全体の保育のことも分かり、スキルアップにつながり、主査、主任の応募者が少ないという話が解消されると思う。また、カリキュラムの件で気づいた点を話す。とても丁寧に0歳～5歳の実践事例も素晴らしいと感じているが、具体的には10ページの2番目のところに、0歳のところで応答的な対応ということが入ってきているので、個々の生活リズムに配慮しながら、子どもが安心して園の生活に慣れていけるようにするのところに、応答的な対応をするという言葉を入れると良いと思う。もう1つ、7ページの、せっかく新しいことが加えられているため、保育指針の、この2018年の改訂の目玉である乳児保育のことが重要視されているため、0歳児の内容の3つの視点、健やかにのびのび育つと身近な人と気持ちが通じ合うと身近なものに関わり感謝が育つということを入れていただくと、より充実したカリキュラムになると感じた。以上を提案する。

○新保座長：次は瀏野研究員。

○瀏野研究員：それでは、皆様より狭いかもしれないが、人の側面というところから、3つほど支援策を考えていただきたい。1つ目に、池沢先生のお話しでもあったが、栄養士や調理、保健師の単独職、クラスの先生方に比べると1人での活動が大きくなる。その先生方に対する支援である。2つ目が、保育リーダー職への支援。3つ目は、現場で悩みながらクラス担当されている先生方、保育士への支援。3つの支援策が、良い保育の質の確保、仕組み作りというところで大きく感じる点である。

現場の先生方とお話しをしたときに、1つ目の単独職への支援策が弱いと感じる。どのような調理を目指すのか、また、保育をしながら、現場のクラス担当の先生に比べ、情報量やネットワークが薄いため、その方のマンパワーに頼らざるを得ないと感じる。そういった方々に対し、月1回、週1回でもネットワークを作り上げられるような、会合やミーティング、その他フリーディスカッションも含めて、集まることができる場所が作られていくというのは大きい。既にあるがその機会が潤沢ではなく、1人での判断や決断が大きなウェイトを占めており、よく相談も受ける。

2つ目のリーダー職、保育リーダーという部分において、リーダー職になることのメリットについて、リーダー職になればどういったメリットが得られるのか、ただの名称なのか、立場や給与、権限等が明確にならないと、手を挙げてリーダーになりたいという先生方が生まれてこない。これは自治体の係長級になりたくない、主任は多いが、課長職に上がらないというのと同じ。「長」がつく方々の働き方やその動きを含めて、「こういう人になりたい」とか、「こういう方に自分もなるんだ」という思いも含めて、明確にならないと、リーダー職になりたいという人が出てこないと考える。リーダー職になったときの支援策、もしくはメリットが明確になると良いと考える。最後の「悩める保育士」という部分は、私どもは今年3,000人以上、コロナ禍前は3,000~4,000人位の人に会った。職員と直に話しをして、園の先生方とそのベテランの先生方の交流や、面接も各園で行っているが、部外者である私どもに話しても、危害も利害関係が生まれない立場でお話しを聞くと、本人の抱えている悩み、苦しみが様々な角度から聞くことができる。駆け込み寺のような支援策システムがあれば、先生方のそれぞれの悩みが、内在している悩みを吐ける、フォローできる場所が作られていくというのも、今後支援の大きな要素を持つのではないかと感じている。評価について、研修をしながら研修効果を測定したり、実際に評価対象者になるが、受け止めた方や、その時々によって評価軸が非常に変化する。一番重要なのは、どういう園でも、ぶれない姿勢で運営をしているかどうか、園長を含め、先生方の信念がどれくらい強いのか、どういう評価軸があてがわれたとしても大切な要素ではないかと思う。三鷹市の多くの先生方とやりとりをしているが、当たり前前のことが当たり前前にできている、というのが大きな要素だと思う。あいさつ1つとつても、一般の職員に比べ、高いレベルできている。セキュリティに対しても、意識の高い先生方が多い。この方々に、どれだけスポットを当て、優れていること、他と比べ保育士は優秀だということアピールできれば、頑張っけて勤めていけるのではな

いかと思う。良さが伝わっていないということが、現場の先生方の1つのキーかと思う。1つ目の単独職の先生への支援、2つ目が保育リーダーへの支援、3つ目が悩める保育士に対する支援、この3つの支援がうまく仕組みとしてつくっていければと感じる。

○新保座長：次は宮崎研究員。

○宮崎研究員：今回は、全般的な意見と質問をした。今回は特に保育の質の向上に向けて、公設園の果たすべき役割について、先ほどの事務局説明に基づき、発言したい。その前に、まず斎藤部長から参考資料の説明があり、参考資料1として、前回福祉を中心とした多様な行政ニーズを抱える中で、財政的に保育園の運営に職員の人材をどれだけ割いていけるのか、また、保育の質の確保をするための指導体制を確保するバランスのとれた人員配置のためには、何園くらいの公設公営園を維持できるのかといった検討が必要だと申した。資料を見ると、三鷹市と同様に公設公営園を多く抱えている他の自治体では、在り方の検討を既に実施し、一定の方向性を出している自治体が多いと理解してよろしいか。次回の大きなテーマになると考え、今回の説明の中で、民営化拠点化等の傾向、方向性について、情報提供をお願いしたい。

参考資料2については、子育て支援ニーズ調査の概要からは、働き方の多様性等から保育ニーズも多様化していること、さらに、コロナ禍によって今は在宅勤務等も増えており、保育だけではない様々な子育て支援ニーズが広がっている中で、子ども家庭支援ネットワークを中心とする子育て世代包括支援センター機能の中核的機関としての、養育困難家庭の支援と公設公営園の役割はますます重要になっているのではないかと感じる。

それでは、今日のテーマに移る。大淵研究員の説明の中で、資料1の「三鷹市内保育施設における保育の質の確保について」「私立保育園における保育の質の確保に向けた取り組み」の最初に、私立保育園に対する取り組みとして、参考資料3というのがあり、保育のガイドラインがあった。これを遵守すること。指導検査を実施すること。3つ目として、保育巡回、ここには退職した園長先生たちが活躍をされていると聞いている。4つ目として、公立保育園の全体研修へ呼びかけるといような共有の仕方。5つ目、第三者評価の実施、これは資料3で見ると、公立と公私連携は組織マネジメントサービスの全ての項目ができていると見え、安心している。そういった評価。6つ目に、公私連携保育所の取り組み等が出ている。特に私は、これらの池沢研究員の意見の中に、広く市内の保育園にその取り組みやノウハウ等を還元する仕組みに該当する取り組みだと思う。特に公私連携保育所の取り組みの中で、運営委員会というものがある。これは公設民営の時代から取り組んでいることであり、保護者の委員も交えた中で、保育の質を担保する上で、非常に有効な取り組みである。本研究会の先生方にも委員として協力をいただいているが、現状では、株式会社園にだけ設置を義務づけているようだ。個人的には、現在三鷹で行っている公設民営園や公私連携園の他に、公設公営園でも、社会福祉法人立園でも取り組むべきことだと考える。これにより、保育園職員の説明責任の意識や保育に対する資質が高まると考える。

次に、資料1の裏面、2として公設公営保育園の取り組みが出ている。1としてガイドラ

イン、安全保育、就学前の教育共通カリキュラム、危機管理マニュアル等、自らが案を示すために取り組む各種基準に、日々進化する保育を反映させながら、アップデートすることにより、指導体制を整えていると感じている。2つ目の保育評価は、公設民営園に加え、公設公営園も対象として、お互いに見合っただけで学び合うという関係ができているということだが、先ほど池沢研究員のからは、福祉サービスの枠組みからだけでなく、教育的な観点からの評価が十分なのか、という問題提起もあり、これは1つの課題と思う。3つ目に計画的な研修が出ている。これは、公設公営園の素晴らしいポイントで、池沢研究員の報告の中に、公設公営園の特色として、経験を積み重ねた層の厚い職員という表現があったが、資料5、研修体系、3ページを見ると、保育園職員が定年までキャリアアップしながらスキルアップして働き続けられるような人事研修制度はどのように考えられ行われているのかという貴重な資料となっている。先ほど淵野研究員からも単独職員のことが出たが、実は今日配られた個別研修、階層別の項目というものがあつたが、その他にも実は個別研修計画というものがあるようで、その中には、保健師や栄養士、あるいは調理、用務、こういった方の個別研修計画もあるようだ。ただ、そこが少し弱い、薄いという、特に調理、用務については、そういう指摘もあつたため、職域横断的な、保育園の中の情報共有が必要になると思う。また資料6の具体的な研修実績を見ると、寺田研究員の保育所保育指針の改定や、淵野研究員の組織のマネジメントに関するもの、新保座長の園長マネジメントの研修、後はテーマ研究会のカリキュラムの検討等、多彩な内容となっている。また子ども発達支援センター主催の地域支援セミナーとして、菅野研究員の発達支援の連続研修講座を実施しているが、障がい児のインクルーシブ保育や医療ケア児の受け入れによる保育を実践していくことで、子どもたちにも事前に多様性や障がいへの理解が芽生え、就学前の人権教育にも資すると思う。ぜひ健康福祉部、子ども政策部、教育部で共有し、就学後も切れ目ない児童発達支援体制の構築をお願いしたい。

さらに公務員としての保育士は、淵野研究員にお願いしているような、市の多彩な職員研修プログラムを選択受講もできる、また保護者説明会や運営委員会、近隣説明会等で生きるプレゼン能力を養うこともできる。政策課題研修や市の管理職となり自治体経営マネジメントを学ぶことも可能である。例えば、新制度移行時には、山本研究員にもお願いし、まちづくり総合研究所で講演を依頼し、全庁的に情報を共有している。保育のプロとしてだけではなく、福祉、保健、教育にまたがる広い視野に立ったトータル的な保育行政や人材育成をすることができる環境にいることは大きなメリットである。

そこで、先ほど業務の煩雑さの話が出ているので、意外と効率化が進んでいないのが、ICTの活用による事務の効率化ではないかと思う。例えば、先程児童票の話も出たが、連絡帳や園便り、一斉送信メール等、保育園職員の負担を軽減し、保護者の利便性の向上に資するのは積極的に導入するべきだ。最後に、参考資料4に就学前の教育カリキュラムについて出ているが、現行の学習指導要領とも整合性を図ったもので、乳児からの発達段階に応じた豊富な実践事例が出ている。これは家庭で子育て、教育をしている保護者にとっても非常に有

用な資料となっているため、保育園、子ども園、幼稚園の中だけでなく、地域開放事業や広場事業等で幅広く活用して欲しい。先程、切れ目のない支援という話しをしたが、一方で、切れ目のない教育という視点で、主体的な学びの芽生えを就学前の幼児教育からスタートカリキュラムによって小中一貫カリキュラムに繋げていくことも、学習指導要領でいうところの3つの資質能力の柱の育成に繋がることだと思っている。また、小1プロブレムや中1プロブレムといったことが心配のない切れ目のない連携した教育になっていくと思う。人生100年時代の生涯にわたり学び続ける生涯学習の姿勢をここから育んでいくということに繋がると考える。

こういったカリキュラムをこども園等の保育の実践の中で、ブラッシュアップし、連携事業の中で共有していく仕組みをぜひ幼児教育アドバイザーを設置すること等によって、子ども政策部と教育委員会の連携協働の中で実践して欲しいと思う。「三つ子の魂百まで」と言うが、例えば三鷹子ども研修を活用する等し、就学前からの環境教育、人権教育に取り組んだということもできると思う。

最後に、資料2として課題を取り上げているが、今後公設公営園と公私連携園によるさらなる連携協働を図って、地域と市全体の保育の質を高めていくためのヒントが詰まっているように思う。池沢研究員から問題提起があった、地域で保育の質を高めていく、協働連携の拠点、ネットワーク内の他機関との全市的な連携の在り方、保育の質の評価の在り方に対する研究機関としての機能の充実等、また、施設の老朽化の対応や、施設の機能の在り方、財源問題等については、本日は時間が無いので、他市における公設公営園のあり方の検討の状況も参考に次回触れたい。

○新保座長：では、池沢研究員に発言をお願いします。

○池沢研究員：確かに寺田研究員から指摘をいただいた共通カリキュラムのあたり、三鷹市は0歳児保育を初めて行った自治体として、0歳児保育、乳児保育の大切さを感じながら保育をしていたつもりだが、どうしてもその新しいものへの吸収と放出の部分が遅くなってしまったため、3つの乳児の視点については、確実に入れて良いものにしていきたいと思う。感謝する。

○新保座長：寺田研究員なにか意見はいかがか。

○寺田研究員：感謝する。

○新保座長：大淵研究員に発言をお願いします。

○大淵研究員：同様に思っていた。しっかり進めたい。寺田研究員からの、言葉、外国の保護者の方へのサポートの件、そのあたり、様々な考え方や、様々な状況に置かれている方を受け入れるところで、対応を求められる多くなっていると思う。言葉の壁は、園の中でも実際にあり、翻訳機を使ったり、担任が辞書を買ったりして、やりとりを努力している。市内でいうと、市の機能の中に通訳はある為、面談の際には通訳を使いながらやり取りをしている。きちんとしたサポートまではいかないが、市内の様々な機関を使いながらサポートしているのが実情と思う。

○寺田研究員：世界的な問題。言葉が使えない方。園では日本語、家では母国語を話されている。保護者は園に行っても言葉が分からない為、お迎えに行っても何もしゃべらないことから、子どもも識字率が低くなり、また話しをしようとする者も少なくなっていくということが世界的にあり、日本の国の中でも、そういった外国人労働者が多い群馬県だと、母国語が分かる保育士が1人入ったことにより大きく変化したことがある。変えることは難しいかもしれないが、子どもたちの保育の質に繋がると思う。

○新保座長：外国人の方で、姉がいたら、夏休み等の様々な機会に保育園にボランティアやアルバイトで来てもらった。長野県で、姉が中学生だった為、来てもらい、保育園の中で様々なことを行ってもらった。姉は言葉を獲得した。保護者は獲得できなかった。子育てのことを共有できた。三鷹は先進的に行って欲しい。

保育園を巡回すると、保育者がAちゃんの良いところを聞くと、答えられる人とそうでない人がいる。Bちゃんの母親のいいところはどこかと聞くと、本当に答えられない人が多い。C先生のいいところはどこか聞いても答えられない。今、保育のプロとして基本的にして欲しいことは、良いところを答えられて、スタッフと共有できて、その上で、問題点を出すこと。問題点が先に出てきてしまう。母親の問題がここだ、というのではなく、まず良いところを出す、つまり、相手の立場に立って考える保育所をつくるということは、具体的には、良いところを出せるところから入る。問題点は出るがそれを具体的にどうしたら良いのかということ、今の現場ではアドバイスが必要だと考える。もう1点、国や東京都や三鷹市は、保育園についてこうだ、という様々なメッセージや方針が届くが、それを具体的にどう読めるかという、読めない、読まれていない。巡回している問題の保育園は、保育方針が読まれていない、理解されていない。そこから入らなければならない。問題は虐待問題等だが、園長先生、それに変わるべき先生たちは研修して、なおかつそれを自分たちが自分の園でどういうふうに行っていくか。つまり三鷹市を見ると、研修はできているが、これからは、その園のレベルに合わせて、例えばこの件だったら制度の話のためこの先生に行ってもらおう等。第三者評価で差が出ている。テーマの差が出ている。レベルの高いところは、どのテーマでこれから園内研修を行ったらいいいのかという、園内研修というのは、現場任せ。あるテーマを取り上げるのであれば、保護者問題があるのであれば、保護者問題の先生が行き、その事例を皆で考えていくと力になる。ハンデの子どもを具体的に考えたりする。これは公立だけでなく私立も含めなければならないので、そこをしっかりとできるかどうか。園内研修をしっかりと応援するために、退職園長や校長等は、入っていけるのではないかと。先程の、問題のある保育園には退場して欲しいと思うが、行政は、簡単には言えない。三鷹市は、第三者の部門で、それぞれの保育を検討できるような、保育園の中身や様々なことを検討し、行政とは別に、勧告していき、指導していく制度が必要だと思う。

意見がある方、挙手を願う。

○山本委員：質問である。例えば資料4で最後の第三者評価で、一番下のところをそのままにしておいていいのかと疑問。ここには介入して欲しい。しかし、行政は言えないというの

は、どういう意味か。

○新保座長：行政は単なる指導はできるが、それ以上は介入できない。

○山本研究員：調査結果をみて、自治体の責任である。ここはレベルが低い、質が悪いので、もう少し変えて欲しいということを該当園に言うことができないとは思えないがどうか。

○新保座長：不可能ではないが、口頭で伝えるだけで、相手がどう受け取るかは、受け取る意思が無い方に、対応しろとは言えない。

○山本研究員：そこを変えていかなければいけない。自治体がいくら民間の株式会社に言えない、という形で今、消極的になっているところが保育の質を全体的に低下させている1つの原因だと思う。今までずっと関わってきたので、この事業者の方針は少しくらいこころが心配だから、聞いた方が良く、というようなことをお話したこともある。三鷹の保育全体、国は自治体自身の事業者任せにしていたら、できない。自治体の保育の質を上げるには、今のこの制度の中で民間の事業者だから自由にしていって、確かに論議ではそうなっているが、保育というものの特殊性を考えると、子どもが園に行きたい、それに対する自治体の責任。もう少し積極的にしても良いのではないかと思う。その為、アンケート結果が出たら、名前は伏せている状態であれ、差があることを市民に知らせるべきだと思う。そういうことで質をよくしていくという方向に向かないと、任せきりになってしまっている。この現状、子ども、子育て支援制度の問題ではないかと思うので、意見する。

○新保座長：山本委員と同意見である。そう思いながら実際行っている。例えば、千代田区は巡回するとき、子どもは予告しない。自治体によっては、保育園に予告なく訪問すると玄関で拒否される。自治体はどうやっていくかの姿勢は、公立の役割と一緒に、文章化して、指導に入り、新規開設園に納得しなかったら拒否するというのもあって良いと思う。

いずれにしても、今6自治体に行っているが、自治体によって違う。法人の代表と会うようにしており、会えなかったら通い、いつ来るか聞いている。三鷹はそうではないがこれからあり得ること。

○山本研究員：入口で断られるようなことを許している自治体の姿勢が問題ではないかと思う。新規開設園は統一されていない。社長や代表者の勝手な考えで作っているところもたくさんあり、自治体がそこに入りフィルターをかけて言う仕組みをつくらないと酷くなっている。仕組みづくりが必要。三鷹を応援したい。

○新保座長：この研究会ではそのことを具体的にまた検討していきたい。

○大淵研究員：市内の課題がある保育園について、育成課の方で、毎月巡回に行っているところがある。放置せず、育成課の責務として、保育の質を上げていく所存である。

○寺田委員：質問。指導検査権限が降りてきたという件、都の担当者と指導検査同行などの研修はあったのか。もしあったとしたら、検査項目を資料から読み取れなかったのが、そこを補足して欲しい。

○大淵研究員：指導検査に同行するときがあるが、指導検査における研修ということが毎年行われており、それを検査に行く職員は必ず受けるということで、勉強しながら進めている。



東京都の場合、昨年コロナ禍で実施数が少ないが、実際は地域型の保育施設等は、三鷹市で職員が対応している。

○寺田委員：検査の重点項目はどんなことか。

○大淵研究員：例えば、不適切な対応等、きちんと見ている。

○寺田委員：どういうところが不適切な対応なのか。

○大淵研究員：子どもの主体性が尊重されているかということ。

○寺田委員：子どもの主体性を尊重するかどうか、重点項目なのか。

○大淵研究員：重点項目を示すことができているが、項目の1つになっていると思う。

○新保座長：渕野研究員にお聞きする。リーダーたちのメリットをどう考えているか。

○渕野研究員：これがあれば積極的にリーダー職になる、という答えははっきりしないと思う。職員の人たちが、保育士がどれだけ自分が貢献しているか、期待に応じているか、可視化できれば、手は挙がると思う。先生方の頑張りが見えてこない、伝わらない。1つのミスだけで叱責されたり、保護者からあげつらわれてしまう。現場の苦しみは、座布団を積み上げて一瞬で倒れるのと同じだ。リーダーになれば給料が上がる等の仕組みの面でいくら改善しても手は挙がらない。気持ちの面をどう作り上げるか。そこが一番大きい。これは称号としてリーダー職が誉れであるということ。仕組み、園の雰囲気も含め、作り上げられるかが重要ではないか。例えば、ディズニーランド等でも、リーダーという星印が胸に付き、それによりキャストとして、非常に胸を張って歩いている。星印にお金の対価は無いが、要はそのプライド。いわゆる自分はリーダーなのだというプライドがどれだけ作り上げられるかが一番大きな1つの方策かと思う。

○新保座長：今のリーダーのメリットの他に、今クラスリーダーになっている人たちが、自分は保育の仕事はできるが、スタッフとの関係性を作れないのが課題だ。この点について意見を願う。同じクラスで1人は保育ができるが、その他の2人をどうやって育てるか、リーダーを育てるか。

○山本研究員：大学で学生を養成していると思うのは、とにかく責任は持ちたくない。例えば、子どもが好きだから子どもの保育はしたい、自分の生活も豊かにしたい、もちろん給料も欲しい、でも責任は怖い、もしなにかあったときには責任を問われ責められるので、キツさが先に立ってしまう。子どもと関わるのは大好きだから長く勤めたいが、運営や人材育成の責任を負ってまで、その組織を作っていきたい、貢献したいという人があまりいない。保育士を目指す学生の性格かもしれないが。例えば、公立の場合、職が安定していて給料も良い、休暇も取ることができる、他の民間の保育士に比べ、働きやすいということは、学生もわかっている。優秀な学生は、公務員試験を受けて公務員になる。公務員になれば長く勤めた方が得だからなんとか頑張るといふこと。民間の保育所に長く勤めようという学生はあまりいない。転職すればいいとか、自分の生活サイクルに合った、スタイルに変えていくという、お手軽な資格、持っていればいつでも働けるといふものになりつつある。保育を使命として、大学でも昔はそうやっていたが、そういう学生が少なくなっている。だから現場にもお

そらくいない。プライド、良い仕事だ、ということがない。行政を上げてなにか行おうとしたら、例えば、三鷹の保育は他の自治体よりすごい、というようなことをPRしなければならぬのではないか。業界全体にそういうところが1つ問題だと思う。

○渕野研究員：三鷹市でOJT、チューター制度というものがある。いわゆる今まで先生が子どもに対するアプローチというのは、非常に長けていたが、先生は先生に対するアプローチが弱いという側面から、先生がいわゆる新任の先生に対してアプローチをかける、いわゆるミニマムサイズのマネジメントですが、そこは機能しており、先生が子どもを育てるだけではなく、子どもを育成するだけではなく、先生を育成するという仕組みは、三鷹市は意外と先駆的に展開をしていた。その手伝いをしている中で、先生同士が密になって会話して、今までも様々な場面で、先生同士で会話していたが、直に1人の先生が1人の先生を育てるという行為を今展開している部分では、大きな成果が出ていると思う。離職率について、OJT制度でチューターという名称で今やっているが、この導入前と導入後の離職率について研究している。チューター制度があると、園の先生が辞める率と残る率の差は非常に大きい。特に3年目の先生の離職率について見て取れる。草の根的に、動き、歩みが遅いが、絶やさずに行っていくことが大事だ。

○寺田委員：2点提案したい。1点目、保育は楽しい、意味のある職業だともっと宣伝すべきだ。例えば、三鷹市のHPの中で、1年位前に、子育て支援の様子、実際に先生方が、様々なグッズを使って子育て支援をしているという例があった。大学の学生に紹介した。大学生もなにかできることがないか参考にした。大学にも行けないが、インターネットの中でなにかできないかと、自分たちでパペットを作って演じ、地域の乳幼児の保護者に向けて発信していこう等。三鷹のHPの例が好評だった。外部の方から自分たちが行っていることを評価されることは少ないと思う。例えば、三鷹の保育紹介をInstagramに投稿することで、人気を上げるきっかけも生まれる。例えば「三鷹でキラリ光っている保育士」のようなネーミングで星をつけてPRする等。有志を集め、三鷹市のHPにアップする等、皆が頑張っているところを世の中に発信する仕組み作りが必要である。

2点目は、3年目の離職率の話。過去に研究した結果で、保育士にどのような玩具を準備すればいいのかを問うと、3年未満と3年以上で別れる。乳児室で研究した。3年以上の方になると、保育室の中でどのような玩具や教材を揃えたら良いか分かる。3年までの間に、どのようなサポートがあるかにより、仕事を継続していけるのか、辞める線引きがあるのではないかとある園で先生方が楽しく継続できる方法はないだろうかと言われ、ドキュメンテーションを作ることを提案している。それは、例えば、1週間のうち1日だけ、自分のクラスで写真を撮り、この子どもの表情が嬉しかった等のコメントを載せて、休憩室に置く。それを見た保育士、例えば0歳児の担任は5歳児のクラスを見に行けないが、声をかけた例や、コメントが書かれることにより、その場になかった保育士も、後で書くこともでき、休憩室の1枚の紙と写真によって交流が生まれ、広がる。園長先生が全国を飛び回って忙しい先生の場合は、LINEで発信したらどうか。今日の1枚としてアップし、各先生が園長先

生とLINEで交換していたと、私は園長先生から見せていただいたが、全国の保育士会のリーダーだったが、気づきや感動、課題が見つかると感じているとおっしゃっていた。口外しない等のSNSのルールは必要だが、若い方にとってはSNSは簡単で、楽しく行えるため、そういうやりとりをしながら保育の質を上げていく1つの方法になるのではないか。

○新保座長：宮崎研究員お願いします。

○宮崎研究員：保育士のモチベーション、仕事に対するプライドという話、三鷹市の保育士は、プライドを持ってやっていただけると信じている。最後まで見届ける継続性、小学校に上がった知らない、ということではなく、就学前、就学後にしっかり繋げて、学校、教育委員会とも連携し、責任を持つこと。実は毎年子ども政策部と教育委員会の共催で、実行委員会形式の成人式を行っている。三鷹市の成人式はすばらしい。これを園長先生にも手伝いをいただいている。立派に成長した自分の教え子たちが、主体的な成人式を行っている姿を見て、自分たちの保育は間違っていなかったという感動を得ることができる。これは公設公営園ならではの経験だと思う。成長を見届ける環境、自分のやってきた保育を学校に繋いで共有していく。これができれば、三鷹の保育教育は成功すると思う。特に教育と子育ての連携ということは、今後も継続し、保育士の活躍がそこに繋がっていると思う。

○新保座長：まだ議論は尽きない。良い話を聞いた。

民間は保育士が集まらないところが多いが、集まっている保育園がある。なぜ集められるかということ、給料が良いわけではない。頑張りを世の中に伝えられている、メリットがなにかというときに、お金ではなく、社会的に評価されていることだと思う。

時間の為意見交換を終了する。事務局から事務連絡をお願いします。

#### 4 事務連絡

○事務局：議論に感謝する。忌憚ないご意見を感謝するとともに、参考にする。次回の会議は11月を予定している。3回目は、これまでの2回の議論を踏まえ、公立保育園としての今後の方向性について、一定の具体案を提示したい。協力願う。今後日程調整を行う。

○新保座長：第2回保育研究会を終了する。感謝申し上げます。