

保育の友

2020

8・9

合併号

特集

働き続けるための
良好な人間関係づくり



実践レポート2

大規模保育園の人間関係づくり

愛知県・幼保連携型認定こども園 明照保育園 理事長・園長 中島 章裕

なかしま あきひろ
流れ流れて、保育の世界に入りました。園児・保護者・先生の笑顔が絶えない園をめざしています。

はじめに

さまざまな機会にいろいろな園を訪問させていただくと、いつも思うことがあります。「子どもたちがいきいきとしている園は、先生たちもいきいきとしている」。常々、園児や保護者の方がたの笑顔が絶えない園にしたいと思っていた私は、同時に職員も働きやすい職場づくりを考えてきました。

園でサポートする部分が大きくても要望をすべて請け負うのではなく、園の役割をはっきりとさせて、家庭での役割の大切さも伝え、保護者が責任をもって子育てしていけるよう背中を押しています。

そのほか、保護者や職員のニーズにこたえるため、全国初の試みとして敷地内に宅配ロッカーを設置しました。安心できるツールとして、利用している保護者や職員から感謝のことばもいただいています。

おわりに

子どもは成長するなかで大勢のおとなとかかわるわけですが、そのおとなたちが同じ方向を向き、多種多様な情報を正しく伝え、正しく受け取ることが大切だと思います。ですが、それが最もむずかしいようにも思います。

お互いにわだかまりがあつては、正しく情報を受け取ることもむずかしいので、相互的コミュニケーションを豊かにし、信頼関係を築きながら、互いに育ち合うことで、正しい情報交換ができ、質のよい保育を行えるのではないかと考えます。

オールフォーワン・ワンフォーオール

園長・主幹とは毎年1月頃に個人面談を行い、今年度の課題とともに来年度の展望や思いを聞いています。職員の気持ちによりそうなかで当初感じたことは、「一人ひとりの思いはしっかりあるのに、園全体に活かしきれしていない」ということでした。

職員も増えてきたことで、つばやきや忌憚のない意見を交わす機会がいつのまにか減ってきたためではな



トにより、クラブ生と園児との育ち合いの交流が、夏休みだけでなく、校後の延長保育においても当たり前のように行われています。保護者のかたにとっても、卒園後のわが子の成長を見通せる場となっています。非常勤の保育者は、短時間とはいえ、常勤を助ける「ウルトラマン」として（3分間よりは長いですが……笑）、普段の保育に加えて、廃材で教材を作ったり、誕生会のお楽しみを披露してくれたりしています。

また、園庭開放や年齢別親子ひろばのプランも立てて実践しています。日々、盛りだくさんの活動が、同時に難なく行えているのは、少数の職員チームがそれぞれの保育観や視点により計画し、常に柔軟に実行できるように連携しているからだと感じます。

柔軟な体制ができていることで、乳児クラスと幼児クラスの保育者の往来もしやすく、延長保育でもクラ



教材研究チームによるペーパーサート

スを越えて顔見知りの子どもと保育者の関係ができています。大勢の職員による柔軟な保育の実現を叶えるために、LINEなど園内SNSもさまざまに活用しています（毎日職員会議をしているようなものです）。大規模園のデメリットを克服し、多くの職員がいることで多くの目が存在し、見落としがちな気づかな



保護者支援チームによるエピソード研究

かったりしていた部分をお互いがフォローし合える園でありたいと願っています。

働きやすい職場づくり

男性社会が残るなか、女性が長く働き続けることはなかなか大変なものです。結婚、家事、育児、介護など……まだまだ、女性への負担が大

いかと感じました。「職員も子どもと同じ、さまざまな環境のなかで切磋琢磨し成長していく」という信念のもと、主幹とも相談して、職員環境づくりを検討していききました。

まずは、日ごろの担当部署・クラスから離れ、園内のさまざまな物的環境（安全防災、保健衛生、遊具・教具、教材・廃材、自然、視聴覚など）を検討するチームをつくり、経験の幅をもたせた少数のメンバーで、つぶやきや意見を交わしやすい体制をつくりました。

同時に、同じ年齢や経験層によるチームを設け、パネルシアターなどの教材を研究する時間や、保育活動や保護者支援のあり方などを話し合える時間を勤務時間内にとれるよう、ローテーションを組んでいきました。

10年ほど続けてきたこのチーム体制により、タテ、ヨコ、そしてナメの少数人数での人間関係のなかで、一人ひとりが自分らしさや保育観を



視聴覚委員会による絵本研究

出し合えるようになったと感じています。

現在は、それぞれが結びついたり、協働したりという試みが自主的になされて、結果、日々の保育の質も自ずと向上していることを強く感じています。

チームは保育者だけでなく、調理員や事務員、児童クラブ指導員も含んだ常勤職員で構成されているため、たとえば調理員からの提案で



園内研修

クッキングや野菜の皮むぎの手伝い、味担当番などの食育活動も充実してきました。

調理員も、毎日子どもたちのクラスと一緒に食べることで子どもにも親しみ、子どもからも「園のお母さん・お父さん」と慕われ、結果、保育と食育が大変近いものとして活かされています。

また、児童クラブ指導員のサポー

実践レポート3

職員のチームワークの醸成 一人ひとりが大切な人財

長崎県・社会福祉法人松風会理事、幼保連携型認定こども園 清華こども園 園長 蒲池 房子



かまち ふさこ

保育士、主任保育士、副園長を経て2007（平成19）年より現職。非営利活動法人NPOまあや理事、長崎県保育協会女性部部長、長崎活水女子大学 非常勤講師（乳児保育Ⅰ・Ⅱ・演習）。「関係性」を重視した教育・保育や食育を実践し、こども園を拠点に子育て支援や次世代育成支援、ファミリーサポート、世代間交流事業などを行っている。

はじめに

清華こども園は、保育園創立から65年を迎えました。季節型保育所から始まり、創設者は「悉有仏性（しつうぶつしょう）」の仏教精神を根底に、「安心と喜び」の輪を広げようと保育所を設立しました。

先代理事長（園長）もまた、「園は1つの大きな家庭」「職員は家族と同じ」「わがひとりのように」と、創設者の志を継承し、わかりやすく

職員に伝え、家庭的な環境と慈愛に満ちたかわりのなかでの保育をめざしました。

「一人ひとりが大切な人財」と敬い合う関係をめざし、さまざまな展開のなかで保育者の毎日が喜びにつながるよう、現在も試行錯誤の毎日です。

ここでは、長年当園で取り組んでいる「ステキ発見レポート」の事例と、現在進行中の新任職員育成プログラムについて紹介し、チームワークについて考えていきたいと思います。

ステキ発見レポート

職員の自尊心と意欲を高める

当園には、30年ほど前から「ステキ発見レポート」という独自の研修があります。定期的に職員の「ステキ探し」を全職員で行うのです。ゲーム感覚で楽しめると職員には好評で、「レポートするのが楽しい」「幸せな時間」「自分を信頼できた」「自信がもてた」と回答を得ています。「ほめてもらう、認めてもらう」ことがどんなに嬉しいのかを実感し



作品展で

を辞めた後でもその処遇を保障する制度があります。タイムカードで時間管理をし、職員間の負担も平等にしていますが、一方、「長い目で見た平等」も大切にしています。本園では、産休・育休中の職員が常時4〜5人います。若手には、子育て中の職員の分までがらばってもらいますが、自分の子育てのときに助けてくれる保障があれば不満に思うことはありません。職員一人ひとりの長い保育者人生を、互いに支え合う意識が共有されるよう努めています。

一番の特徴は……

じつは、本園の一番の特徴は卒園児や元・現保護者が職員として多く働いていることです。これを私は、「自給自足」と呼んでいます（笑）。おかげさまでこの保育者不足の世の中でもなんとかなっています。散々、偉そうなことを書いてきましたが、これらのことがうまくまわっているのも主幹保育教諭やチーフをはじめ職員たちががんばってくれているおかげです。頼りない園長を全職員でフォローしながら、みんなで成長し合っているというのが本園の特徴です。

保育園は小さな社会

私は、保育園は小さな社会であるべきだと考えています。社会とは、さまざまな人びととさまざまな価値

きいのも事実です。

本園でも結婚や子育て、人間関係を理由に辞めていく職員もいました。そのため、子育て中の職員には早出や遅出の免除（子どもが小学3年生になるまで）や、一度正規職員