資料３

「保育の現場・職業の魅力向上検討会」

広島県広島市

社会福祉法人　順正寺福祉会　順正寺こども園

指導保育教諭　本田　智秋

本日の内容

◇「保育の現場・職業の魅力向上検討」

◆保育現場における現状課題

◆保育の魅力を実感するためにできること

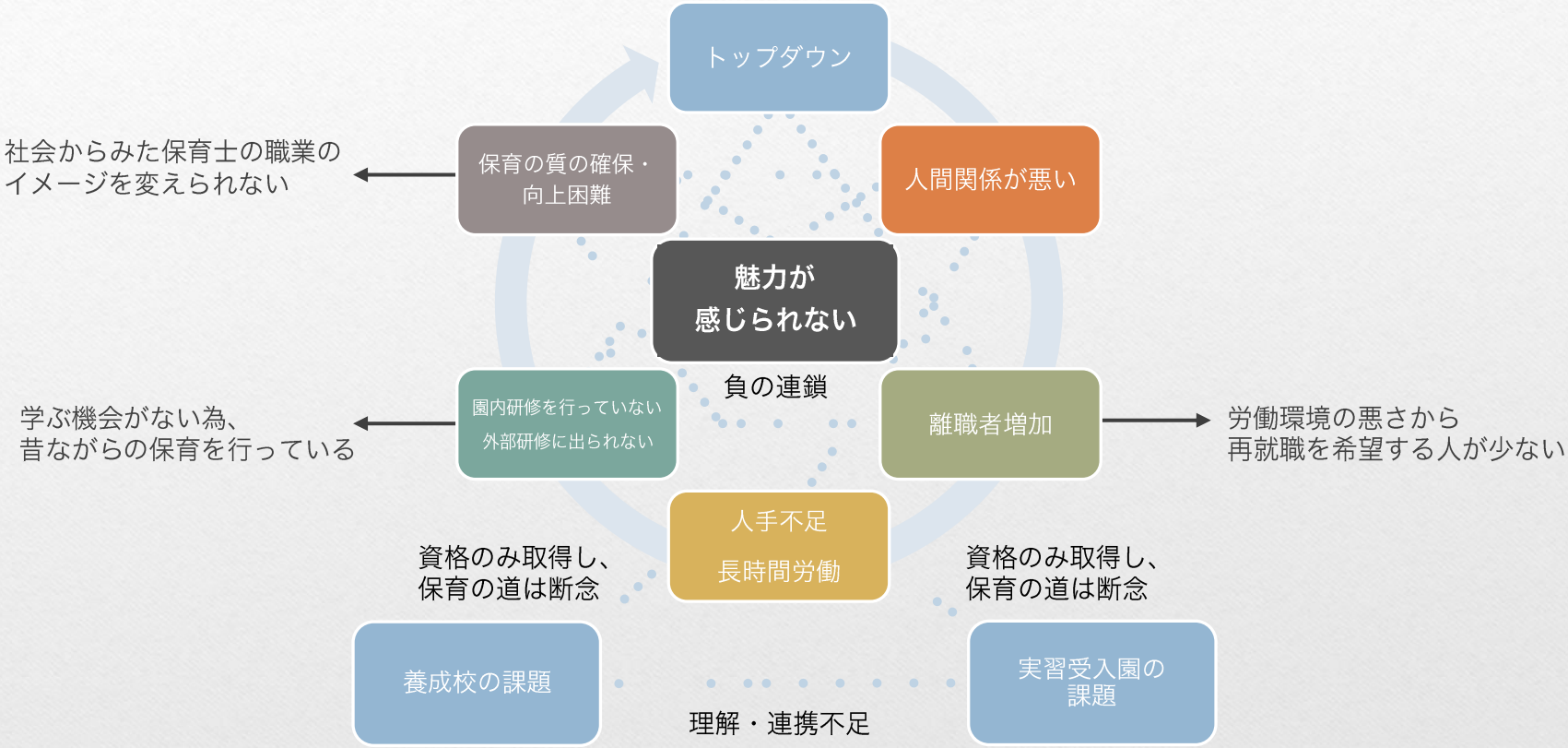
◆魅力向上と発信は保育現場から

◆保育現場における現状課題を考える。

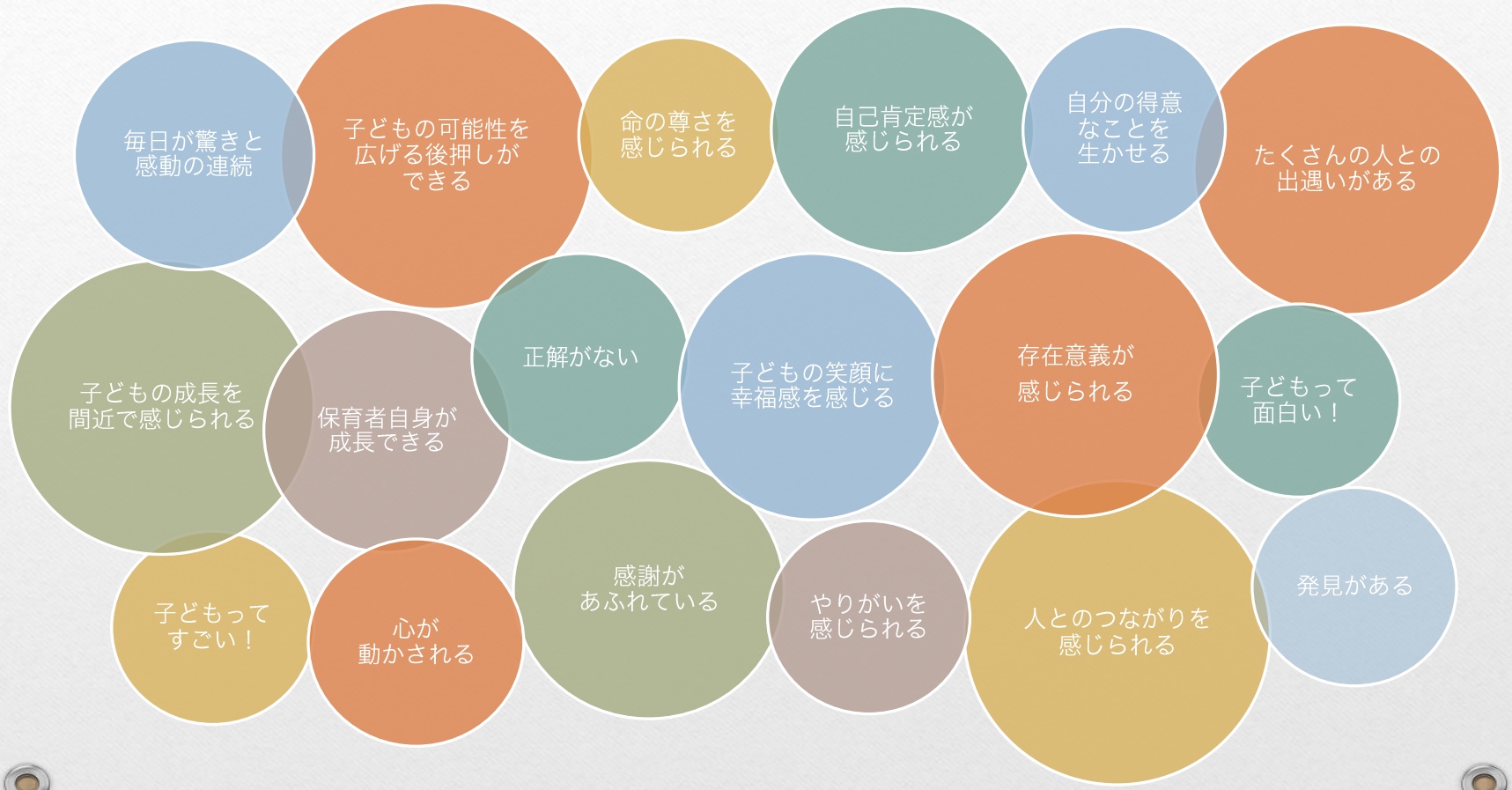
◇人手不足の上に、書類や保育準備、保護者対応等に追われ、長時間労働はやむを得ない。保育をこなすことで精一杯。保育の質の確保・向上が難しい状況にある。

◇トップダウンの保育運営は、職員が受動的で意見が言えず、職員関係もよくないケースが多い。結果、離職する職員が増加し、人手不足を招いている。

保育士の職業に魅力が感じられない要因とは・・・？！



◆保育士という職業の魅力はたくさんある！



保育士という職業の魅力はたくさんあるが、
その魅力に気付けない・感じられないのはもったいない！

「保育の魅力を実感できる」
そんな職場環境・保育環境に変えていきたい！

その為には、負の連鎖を断ち切らなくてはならない。

保育現場でできることは何か？

トップダウンではなく、
職員が安心して自らの思いや考えを
表現できる風土を構築し、
保育の質の確保・向上を目指すこと。

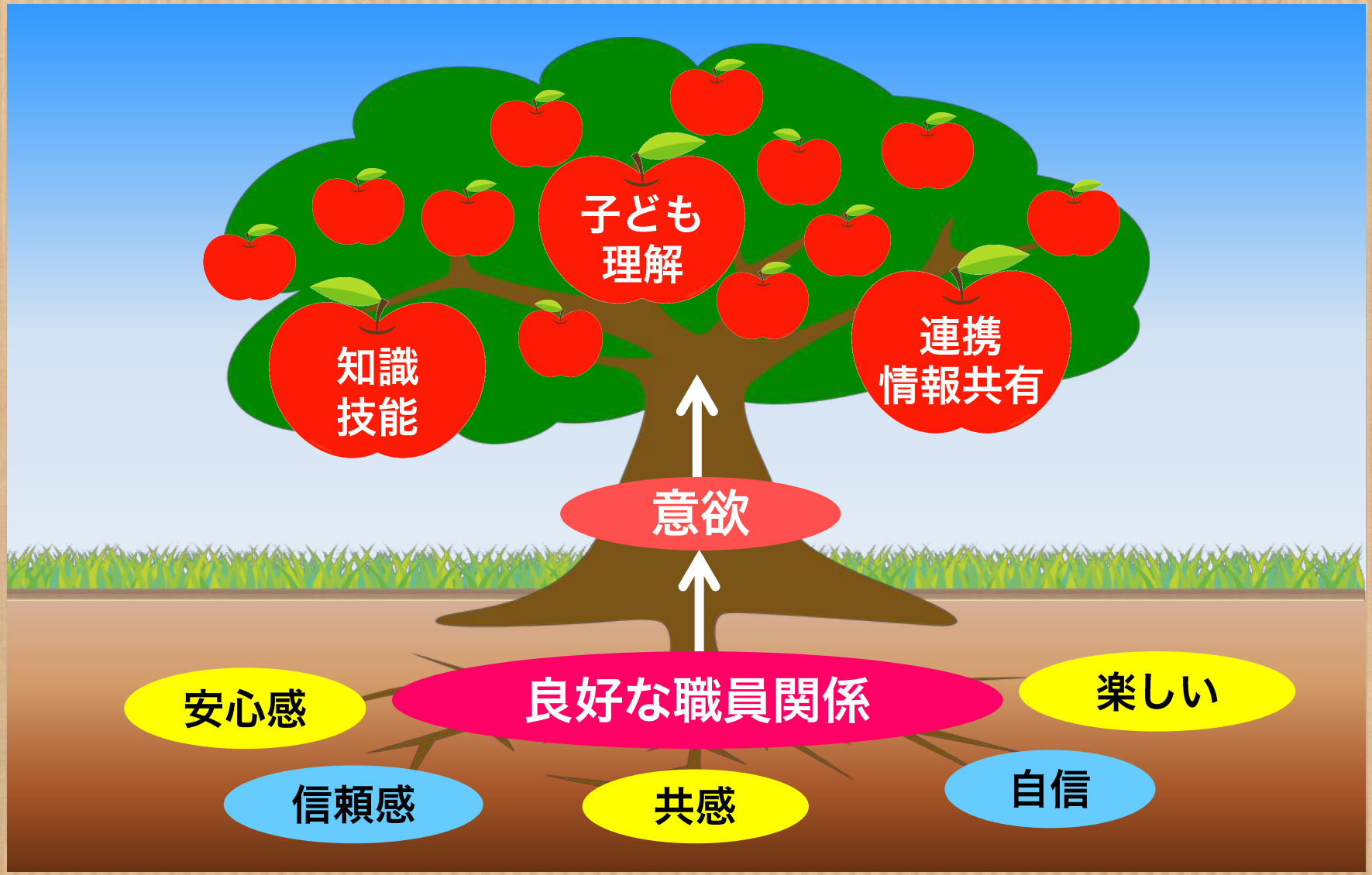
ここを断ち切り、
プラスの連鎖へと
変えていく！

保育の質を向上していくために・・・（順正寺こども園の事例より）

「事例①　園内研修の在り方を見直す」

・保育の質を上げていこうと、職員育成を視野に入れた園内研修に取り組む。管理職は職員の課題改善を目的とした研修内容を考え、職員にその課題を突き付けるような研修を続けてきた。次第に職員へ求めるものが膨大となり、職員はそれを重荷に感じ、保育に面白さや、やりがいを感じられなくなっていった。その結果、職員関係はギスギスし、離職する職員も増えた。このような状態から脱却するため管理職らは、広島市保育連盟主催の研修会「園内研修コーディネーター養成講座」を受講した。園内研修の意義やマネジメントを体系的に学び、職員育成や園内研修の在り方について見直しを行った。

学びのキーワード：良好な職員関係が、保育の質を向上させる。


子ども
理解
知識
技能
連携
情報共有
意欲
良好な職員関係
安心感
楽しい
信頼感
共感
自信

「語り合う園内研修」に取り組む。

・研修の目的は「子ども理解」とし、子どものことを楽しく本音で語り合っていく中で、職員同士が互いの良さを知り、存在を認め合える関係性の構築を目指す。
最終目標は、チームワークや専門性の向上と保育の質の向上。

・保育や子どものことを楽しく本音で語り合えるようになってくると、職員一人ひとりのモチベーションは上がり、職場内も活気づいていった。より良い保育環境を目指す中で、保育の見直し・改革が進み、子どもにとっても保育者にとっても、魅力あふれる園へと変わってきている。

職員間には、互いを尊重し、認め合える関係性が必要不可欠！

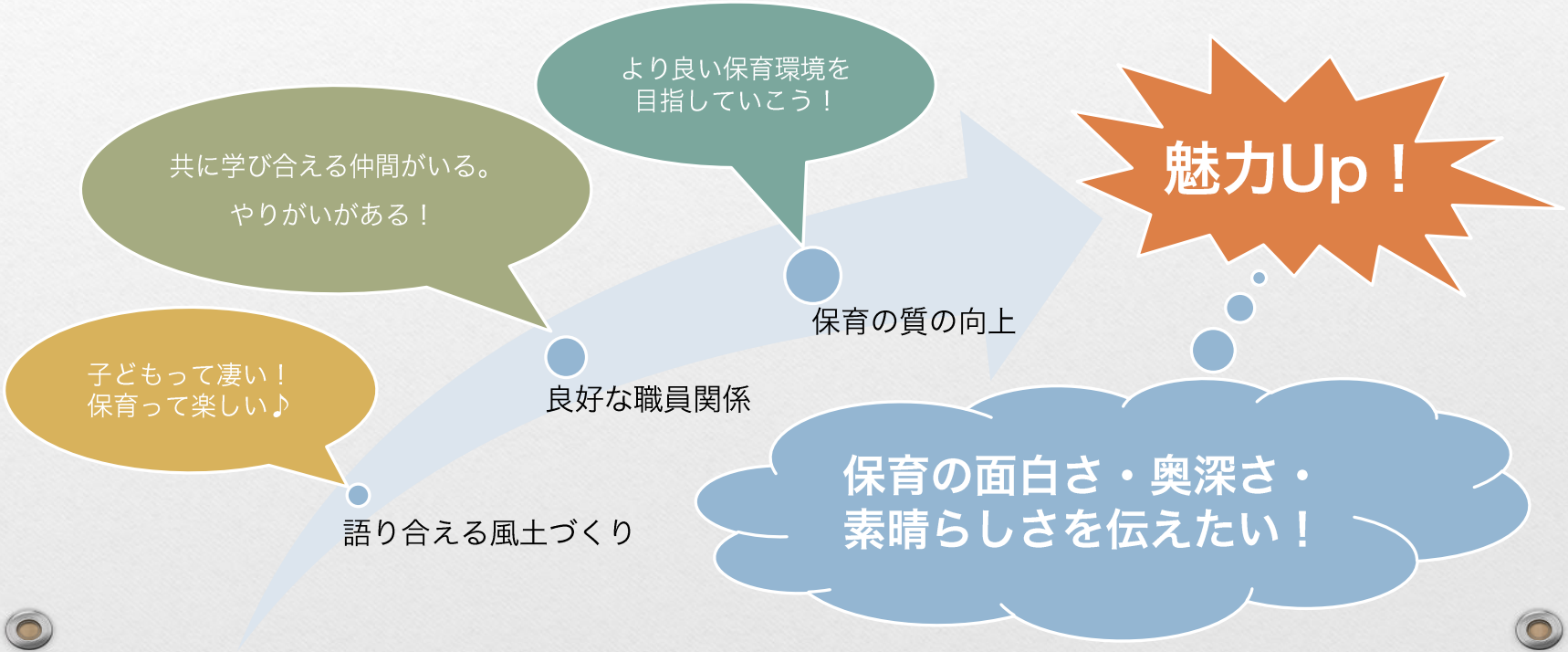
保育の質を向上していくために・・・（順正寺こども園の事例より）

「事例②　往環型の外部研修・公開保育・他園への見学から学ぶ」

・大豆生田先生が行っている往環型の研修会に参加。
研修で学んだことを自園に持ち帰り、取り組んだ成果をまとめ、参加者全員でポスターセッションを行う。

・通常通りの保育を公開し、その後カンファレンスを行ったり、他園への見学に積極的に出向いたりしている。

他園との交流は、保育の面白さや奥深さといった魅力を実感でき、互いに学び合うことができる貴重な機会となっており、職員一人ひとりの資質・専門性・発信力の向上が期待できる。保育の魅力(自園のこと)を伝えていくには、説明力や表現力が必要とされる。こういった機会を増やしていくことが、魅力向上とその魅力を発信していくことへとつながっていくのではないだろうか。

◆魅力向上と発信は保育現場から！

土台となるのは、語り合える園内風土と良好な職員関係。
保育の質を向上していくことが、魅力向上へと繋がっていく。