

保育の魅力・職業の魅力検討会

新保庄三

1、はじめに

自己紹介を兼ねてポーランドからのメッセージ

子どもではない —そこにいるのは人間である—

「子どもは少しずつ人間になるのではなく、すでに人間なのです。子どもは、大人たちと同等であり、真剣に偶され、尊敬とともに扱われる権利を持っています。」

2、保護者対応が嫌で保育者をやめる人がいます

保育所における保護者とのトラブル事例について、自治体からの依頼に基づき、第三者の視点や立場から保護者対応にあたる。

3、「保育力はチーム力」 自治体、法人と契約して巡回アドバイザー

定年退職された公立保育園長等とともに、自治体のスーパーバイザーとして、保育所のチーム力の向上を支援する。

契約している自治体 東京都5区1市

保育の質と職場の人間関係のためのアクションリサーチ

I、目的

「アクションを取る」と「研究を行うこと」の二者が緊密に相互反映するという、継続的なプロセスを通じて保育の質及び職場の人間関係の豊かさを追求する

II 流れ

①園と基本的な話し合いをする

↓

②アドバイザーを派遣 保育を見て、話し合う

↓

③アドバイザーが報告書を作る

↓

④その報告書を見て、必要に応じて質問 研究者派遣

↓

⑤合同会議で園の提言案を作る

4、新型コロナウイルスによる自粛要請に伴う保育園現場の声から

- ・現場の声をきいて、聞いて、聴いて
- ・弱音を吐ける職場
- ・自園で陽性者が出た場合を想定する

5、おわりに

- ・保育士が辞めない園の特徴
- ・色々ではあるが、理事長や園長の適切な指導や、地域・園の歴史など総合力がある。
- ・自治体は、子ども問題総括官を配置して、一元的に子どもの問題に対応する役職を設置すべき。
- ・保育所は、母子保健政策とも連携しながら、地域子育ての中核的存在となるべき。

ほとんど毎日、延長終了時間すぎて迎えに来るお母さんがいられました。お子さんには「遅くなってごめんね」と謝られるが、保育者には一言もありませんでした。

翌日の職員室では、「また昨日時間すぎたんだよ。私たちには『すみませんも』なかったんだよ。」と毎日のように愚痴がありました。

しかし、職員は全員が子どもに添い、お迎えのお母さんにも毎日同じ笑顔で迎え送り続けました。

卒園式の日、式が終わった時にお母さんが職員室に来られて、涙ながらに一言「ありがとうございました。」と言ってくださいました。

「毎日、お母さんは申し訳ない気持ちでいられたがゆえに声が出せなかったんだね。私たちみんなでいつも変わらない関わりができて良かったね。なんかうれしいね。お母さんに『ありがとう』だね。」と話し合いました。

参考文献

園力アップシリーズ1 「保護者支援・対応のワークとトレーニング」

新保庄三・田中和子／編著 ひとなる書房／発行

園力アップシリーズ2 「保育力はチーム力 同僚性を高めるワークとトレーニング」

新保庄三・編集委員会／編著 ひとなる書房／発行

園力アップシリーズ3 「重大事故を防ぐ園づくり 研修&実践&トレーニング」

猪熊弘子・新保庄三・寺町東子／著 ひとなる書房／発行

保育者のためのコミュニケーション・トレーニング BOOK

汐見稔幸・新保庄三／編著 ぎょうせい／発行

資料 1

年4回 園児が昼寝の時間に訪問。主任の先生たちに子どもを見てもらい、クラス担任4名と1時間話し合いをする。(2歳児男児、父母とも専門職、母は自分の母親との関係が良くない)

感想

	巡回前	巡回後
A	自分の一言で保護者の様子が変わってしまったことにどうしようという戸惑いと申し訳ないという気持ちがいっぱいだった。腫れ物に触れるのが怖い、仕事としてどう向き合えばよいのかわからなかった。	それで間違えではなかったのだとか、そうすればよかったのだと気がづき、保護者の様子も安定してきたので、気持ちが落ち着いてきた。対象の保護者や子どもに限らず、保育したり、保護者対応したりする参考になった。とてもありがたい機会だったと思う。
B	対象の保護者・子どもが今後どうなるのか園との関係が悪化したまま終わってしまうんじゃないかという不安感が強かった。	現状維持はマイナスに近いと思っていたので、+と聞いて安心した。保護者の状態や態度・子どもとの関わりの見方を少し変えることで、見え方が変わってくることを知った。子どもへの保育者の関わりに関しても「そういう方法があるのか!」「そういう声掛けでいいのか!」と新たな発見ができた。子どものいいところを日々伝え合うことは、保育者の心の充実になった気がした。
C	このまま成長して行って、中学。高校・大人となった時、どうなっていくのか、心配の方が大きかったが、どうしていく事が一番良いのだろうと方向性が見えなかった。	良いところを見て褒めていく、先生たちと共有していくを今までよりも意識したことと、子どもの姿が変わっていき、うれしく思う。 Aの事だけでなく、どの子にも通ずる、大切にすべきことを教えてもらい、勉強になり、気持ちが楽になった。
D	保護者の方と目も合わない、送迎時担任を避けるようにしている姿もあったので、どのようにかわっていけばいいのか…クラスで対応しきれない状態でした。そのような日々が続くと自分自身の気持ちも下がっていくのがわかり、クラス内で話し合ってもどうしていくべきなのか見えず、難しい日々でした。その保護者の子どもを見る見方もマイナスになってしまっていたと思います。	アドバイザーに来ていただき、一つ一つ母の行動・言動を振り返り、親子関係が改めて見えてくることができ、親子の背景にあるものが見えてくることができました。その中で、自分たちの関わりを続けていけばよいのかがわかり、自分自身の気持ちも落ち着くこと出来ました。考え方が変わりました。保護者の子どもを見る見方も変わり、このような親子関係があるからこそ、このように言動で出てきていること、どうかかわっていくのがよいか教えていただいたので、プラスに考えていきたいと思っています。

資料2

令和元年度 日本保育者支援協会による私立保育園巡回支援についてのアンケート集計

他自治体の公立保育園園長経験者が巡回し、園運営・保護者対応・保育内容等々、園の状況に応じて支援を行ったアンケート(抜粋)

1 この事業に取り組んでどうだったか → 大変良かった

2 1の回答の詳細(具体例等)についてご記載ください。

- ・取り組むことで保育中の風通しがよくなり、職員にも見られる意識が生まれていた。進めていく中で各クラスでの課題や担任の抱えている課題を抽出することができ、園内の透明化にも貢献してもらえた。
- ・他の園の実情をお聞きする事ができたり、生の声でのアドバイスがあり問題点が自分の園だけではなく、他の園でもある事だからと、安心させていただいたり、具体的な改善案を提議していただきました。

3 参考になったこと・学んだことがあればご記載ください。

- ・経験豊富な保育者支援協会の職員の方に保育に入ってもらうことによって、基本的な保育への取り組みや言葉がけの具体例、園運営において経験からの助言、それぞれの職員の良かった点をフィードバックで伝えて頂き、職員のモチベーションへと繋がった。
- ・怪我の多い園だったのですが、具体的なアドバイスを頂くことで保育士もイメージを持って保育にあたることが出来ました。また、保育室の設定もアドバイスを頂き、合同保育時に異年齢での遊びを楽しむことが出来ました。

4 巡回により解決できたこと、成果等についてご記載ください。

- ・巡回での取り組みの中で感じた成果は、短期的な答えを求める職員(例:2歳児クラス全体の声掛け時に反応しない子どもへの対応)に対して、子どもへの関わりはすぐに答えが出ない場合が多く、日頃の積み重ねが子どもたちの姿に繋がっていくことを教えてもらった。
- ・支援が必要な子どもに対しての働きかけの促し方を教えていただき関係機関との話し合いの場を持つことが出来、一歩前進しました。
- ・着手中ではありますが、転びやすい子に対し特別なものを提供するのではなく、日常の保育の中で身体を使う工夫を行う、といったアドバイスを基に、カリキュラムを考えて行こうと思っています。

5 今後に生かしたいことについてご記載ください。(略)

6 来年度この事業を行う際の改善点・期待する点等があればご記載ください。(略)

7 その他、ご意見がありましたらご記載ください。(略)

まとめ 園により状況や課題は違うが、アドバイザーによる巡回は、園長の園運営を初め、職員の保育内容に対し、的確なアドバイスが行われた。そのことが意欲向上並びに保育の質の向上のきっかけになったことが伺える。来年度園を変えて巡回を行うことは十分保育の質向上に期待が持てる取り組みである。

ただ、課題として、アドバイザーの園への入り方や、園の相談内容が本来の目的からずれる場面(要保護児童に関する相談・心理相談員に相談する内容等)もあり、巡回前にアドバイザー・園双方に趣旨をしっかりと周知する必要がある。

保育総合アドバイザー巡回打ち合せシート（1回目）

園名	保育園	
巡回日時	令和 2年 6月 25日（木）	講師氏名 新保先生
巡回日時程	事前打ち合わせ	13：00～巡回の進め方の確認（園長、副園長）
	第1部	13：15～ 14：15（主事、囑託）
	第2部	14：30～ 15：30（主任、専門職）
	総括	15：30～（園長、副園長、主査）
《令和2年度園の状況》		
【職員について】		
職員常勤保育士（正規職員）	13名	
非常勤保育士（アルバイト等）	1日勤務者 2名 短時間勤務者 am 名 pm 名	
常勤職員退職者数	0名	
新規採用者	2名（内新卒採用者 2名） 調理1名	
非常勤職員配置クラス	0歳 名、1歳 名、フリー 2名、	
平均勤続年数	6年 1番若い職員は 1年目 一番多い年代層 20代	
【職場の雰囲気】		
新規開設の園という事もあり、それぞれが力を出して取り組んでいこうとしている。が、新型コロナウイルス対策で出勤をくじかれた感がある。6月に入りようやく全員が出勤し、これからスタートという様子である。		
【園児について】		
園児数 34名 内訳 0歳=3名 1歳=5名 2歳=10名 3歳=16名 4、5月は休園の為4、5名の登園。6月からは0歳=2名、1歳=2名、2歳=10名、3歳=12名が登園している。（育休延長や在宅勤務で休みの園児あり） 2歳児=障がい児1名 3歳児=個々に声かけや対応が必要な園児数名。		
【保護者の状況】		
乳児クラスは今年から職場復帰の方が多い。送迎を玄関での受け渡しにしていたり、懇談会も中止になっているので、状況はつかみにくいが、安定している家庭が多い。3歳はSケース家庭や個々の対応に配慮が必要な家庭もある。保護者の子どもへの関わりも含め今後家庭との連携をより丁寧に行っていきたい。		
【保育の特徴】		
すべてにおいて初めてなので一つひとつ全体で確認しながら進めている。若手の職員も自分の意見を出しながら取り組んでいる。		
☆課題と思っている事		
保育士は昨年10月から月1回の打合せを行ってきたが、実際保育が始まってみてそれぞれの保育の差異が出てきている。確認を始めた所で休園措置となってしまった。各自はそれぞれにこの1年間の決意として保護者対応や子どもとの信頼関係作り、職員同士のコミュニケーション等を「大切にしたいこと」として掲げていた。この気持ちを6月から仕切り直し、モチベーションを高めていきたい。		
《保育総合アドバイザー巡回の内容》		
テーマ 第1部	新規開設の園でそれぞれが意気込みを持って取り組もうとしていたが、6月からほぼ4週間経った所で感じている事を出しあう。大切にしたい事では『保護者対応』や『子どもとの信頼関係作り』を課題に挙げていたが、思うように進めていけない今の状況でのモチベーション維持等、互いの思いを知る。	
第2部	主任という立場から新規開設園という点で意識している点が多々ある。それぞれが感じている事を出しやすい園にしていきたい、という思いが『大切にしたい事』にも出されていたが、今の時点の課題は何か	