



Shining ほいく

第51号令和7年9月25日：編集・発行 保育運営課 研修担当

『shining ほいく』は研修の振り返りと実践への活用を目指し発行する機関紙です。研修受講後に保育の質の向上に向け学んだ内容を実践に繋げていく中で『shining ほいく』を活用していただけたら幸いです。

～「shining ほいく」お役立ちポイント～

- ① 「この間の研修どんな研修だった？」と話すときに『参考になる。』
- ② 他園で研修をどのように活用しているか知りたい時に『ためになる。』
- ③ 保育を見直したい時になるほど！と『気づきがある。』

園長研修 保育園の組織マネジメント －保育の質を高めるチーム作り－

令和7年5月7日 講師 和洋女子大学教授 矢藤誠慈郎

インナーワークライフ（個人的職務体験）とコレクティブ・エフィカシー（集会的効力感）の概念をヒントに同僚性を導く環境や組織目標の共有について学びました。

グループワークでは、次のような項目についてグループで意見交換をしました。

- ・保育所保育指針や各保育園の保育理念を職員間でどのように共有しているか
- ・保育の質を高めるための取り組みについて



保育の質向上の方法
のヒントをたくさん
いただきました。



大谷口保育園の取り組みについて



研修を受講し、園長の役割として日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢に繋がる環境づくりが重要であるということを改めて感じました。

人材育成の観点からは、一人を育てるのではなく、みんなが育つような仕組みづくりが重要であることを学び、自園でもできること、やれることから始めてみよう。という小さな決意を持ち帰り、翌日の朝礼にて研修報告を行いました。

職員同士で子どもの話しをする、良いところ探しをしていく中で保育の楽しさ、子どもの見方が変化していくことを伝え、無理なくできることから始めてみよう。という提案をしました。

毎朝の朝礼の中で前日の保育の中で楽しかった場面、かわいい姿の場面などエピソードを話し、保育所保育指針に照らし合わせてみる。ということ



とをバトン形式で始めました。始めは数人の中で話すということに緊張する姿や前日のことを思い

出す、ということに時間がかかり、楽しく保育の話しをする、という雰囲気ではなく、みんなで育ち合う実践にはならないのでは、という不安がありました。しかし、毎日続けていく中で、「エピソードがありすぎてどれにしようかな」という声で笑いがあがったり、積極的に手を挙げ楽しそうに話し始める姿がでてきました。また、一つのエピソードがきっかけで、参加している職員が別日に関わったその子の姿や対応などで話しが広がり、盛り上がることも増え、話す側、聴く側共にワクワクするような雰囲気になってきていることを感じ始めています。



保育を語り合うことの楽しさを感じ、子どもの成長の共有や保育の振り返りに繋げていかれるよう、5分あればできる。という実践を続けていきたいと思いません。



「保育園における安全保育を考える」研修

保育園において、散歩は子どもが身近な自然や地域社会の人に触れ、豊かな経験が得られる保育活動です。本研修では、保育実践園の散歩活動を近隣保育園職員が客観的に観ながらマニュアルやチェックリストを確認して、自己の保育を振り返り、置き去りや見失いなどの事故を防ぐための保育士の配慮や連携の取り方を考えました。

保育実践を行った高島平けやき保育園、みなみ保育園の安全保育の取り組みを紹介します。



高島平けやき保育園の取り組み

高島平けやき保育園では散歩の約束、「よつばみせて」の紙芝居を作り、子どもたちと散歩の約束の確認をしています。

* 散歩時に安全に遊ぶために、担任が心がけたこと *

- 近場の広場でも、歩きながら交通ルールを知らせている。
(特に外国籍の児には丁寧に端的に知らせている。)
- 小さいコーンを持っていき、遊ぶ範囲を子どもたちに可視化して、遊ばせた。
- 点呼を取るときは、ゆっくりと顔をみながらした。
- 囲いのない広場で遊んだが、担任同士広場では声に出し、お互い「ここにいる」ことを伝え合った。(リーダー、サブの動き、役割や立ち位置を明確にし「あ・うんの呼吸」ではなく、お互い言葉にだして確認しあった。)

🍀「よ・つ・ば・み・せ・て」のおやくそく🍀



みなみ保育園の取り組み

『保育園における安全保育を考える研修』を受け、園内研修を行いました。4グループに分かれて見失い事故の事例を、『保育士』『子ども』『保護者』のそれぞれの視点からと、『会計年度職員との連携』について各グループで討議をしました。各グループの意見を共有し、当たり前な事を疎かにしないでしっかりと行い、職員が連携して子どもが毎日元気に笑顔で保育園から帰っていく事が全員の願いであり、一人ひとりの子どもが大切にされている保育が、安心、安全な保育に繋がる事を再確認しました。

①人数確認チェックリストの改善

より確実に人数確認を行う為に、人数確認チェックリストを吊り下げ名札のケースに入れてホワイトボードマーカーでチェックする形に変更しました。各クラス担任用・当番時用・会計年度職員（応援職員）用を室内外、当番時に毎日活用しています。

②散歩マップの見直し・改善

安全な散歩経路の確認、散歩先で非常時に助けを求められる場所の確認、固定遊具の対象年齢の確認等を職員で分担して行いました。確認時は複数で行き、先輩職員が後輩に行ったことの無い公園の経路や安全について教える機会にもしました。また、情報共有の中で散歩の計画時に行ったことの無い公園は事前に下見をする事も確認していきま

③園内、園庭の見失い事故防止の為に環境整備

みなみ保育園は各クラス・ホールのドアや仕切りが無い為、自由に部屋を行き来できる事からヒヤリとする場面もありました。子どもが落ち着いて集中して遊べるように可動式のドアや柵を取り付けホールや園庭で安全に遊べる環境を作り事故防止に努めています。



ホールの扉が無かったので手作りの折り畳み扉をつけ、遊ぶ時に広げて使っています。



園庭では、三角コーンやプランター、シートを活用し、園庭遊びに集中できる環境にしました。
写真の出入口は可動式です。

研修受講者感想

園長研修

「保育園の組織マネジメントー保育の質を高めるチーム作りー」

- 「専門職としての専門職倫理がおかしい。人手不足・忙しいを理由に保育が出来ないと声をよく聞くが、その程度の事で事故や虐待は起こるのか」と研修の冒頭で言われたことが最後まで頭から離れなかった。大人の事情を子どもにぶつけていないか、保育の質や組織の在り方とは何か。保育所保育指針と子の照らし合わせが出来ているか等など改めて考えさせられた。正しい事を学ばせるのが責務ではない、どんな環境を作るかが園長の責務との言葉に少し気持ちが軽くなった。環境づくりのポイントも教えていただき、保育士が子を見るように、園長は保育士を見て投げかけの工夫をしていきたいと思った。
- 園長として約13年経つが、保育の質向上・組織マネジメントの理論は頭に入っているつもりであったが、なかなか実践で上手くできず、悩みばかりが増えていたが、この過程こそが園長として試行錯誤しながら行動変容し成長してきているのではないかと思えた。矢藤先生のお話に「それで良い、やってみたら」と背中を押して貰えたように感じた。力を出しやすい環境を作る（萎縮しては力が出せない）、皆が話しやすい環境を作る、職場の価値観を適正な方向にシフトさせていく等を日々継続して取り組んでいきたい。特に今まで、自分の弱点であった職場の価値観を適正な方向にシフトさせていくという部分は肝に命じて実践していきたい。

「保育園における安全保育を考える」研修

- 散歩の危機管理は様々なルールやチェック項目を生み出し、安全保育に努めていったが事故は発生している現状がある。よりよい方法や約束事は引き続き探っていくことはもちろんであるが、個人の意識の改革も大切であると考え。人任せにしないマインドや危険を予測する想像力など、それぞれが持っていけるような“意識”を育てる方法もあわせて考え探していきたい。
- 散歩についてはリスクもあるが、目的やねらいを持った保育には欠かせない大切な活動だと、改めて感じた。リスクがあるということを前提に、それでも散歩に行く目的やねらいを明確化し意識していくことが、事故の防止と考える。
- ねらい、目的を持ち、安心安全な散歩に行くためには何が必要か、すべきことを確認したり、共有したりすることで共通認識を持って散歩に行く。状況によっては安全面に考慮して活動を変えることも必要であることを改めて考えた。