

全国の園長先生に
無料でお届けしています

子どものよりよい育ちをともに考える

これからの 幼児教育

2020 Spring

春

特集

全国調査から浮かび上がる

保育の課題と 解決のヒント

幼児教育の「今」と「これから」を読み解く

白梅学園大学大学院 特任教授 無藤隆

PDF版では表紙写真を公開しておりません。ご了承ください。

課題①

特別なニーズをもつ 子どもと保育

解説：チャイルド・リサーチ・ネット 所長 榊原洋一

事例：太陽の子保育園（東京都・私営）

課題②

保育者の資質向上を 支える園の体制づくり

解説：玉川大学教授 若月芳浩



今号の写真 [表紙 / 裏表紙 / 上]
©太陽の子保育園 (東京都・私営)

本誌をお手にとっていただき、ありがとうございます。

今号では、2018年11～12月実施の「第3回 幼児教育・保育についての基本調査」の概説に加え、園種を問わず共通の課題として見えた、

- ・保育者の研修で特に必要だと思われる「特別な支援を必要とする子どもの理解や保育」
- ・園の保育実践上、運営上の課題である「保育者の資質の維持、向上」「保育者の定着・確保」

の2点を特集しています。

この特集が、お忙しい中、本誌をご覧いただいている園の先生方の、課題意識に応えるものとなっていることを願っています。また、この場をお借りして、調査にご協力いただいた皆さまに、厚く御礼申し上げます。

最後となりますが、より読みやすい誌面をめざし、デザインも大幅にリニューアルしています。よりお役立ていただければ幸いです。

「これからの幼児教育」編集部

STAFF

編集発行人／岡田晴奈 発行所／(株)ベネッセコーポレーション

印刷製本／凸版印刷(株)

編集協力／(有)ペンダコ、丹羽三千代、菊池健(mananico)

撮影協力／菊池健(mananico)、荒川潤 誌面デザイン・イラスト／へんな優

CONTENTS

特集

全国調査から浮かび上がる 保育の課題と解決のヒント

- 2 「第3回幼児教育・保育についての基本調査」より
幼児教育の「今」と「これから」を読み解く
白梅学園大学大学院 特任教授 無藤隆

8 課題①
特別なニーズをもつ子どもと保育

8 解説 チャイルド・リサーチ・ネット 所長 榊原洋一

12 事例 太陽の子保育園 (東京都・私営)

17 課題②
保育者の資質向上を支える園の体制づくり

17 解説 玉川大学教授 若月芳浩



※本文中のプロフィールはすべて取材時のものです。

また、敬称略とさせていただきます。

※本誌掲載の記事、写真の無断複写、複製及び転載を禁じます。

©Benesse Corporation 2020

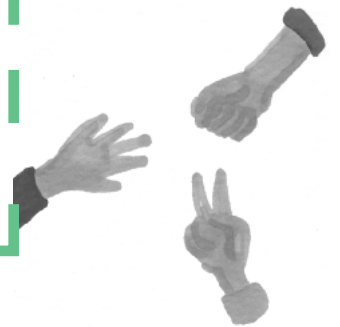
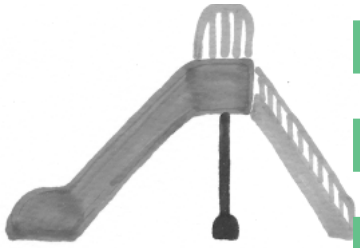


特集

全国調査から浮かび上がる

保育の課題 と 解決のヒント

社会変化が加速する中、保育現場にも多くの変化が訪れています。ベネッセ教育総合研究所が2007年から一定期間ごとに実施する保育の全国調査にもそれは表れています。本特集では、3回目となる調査結果を読み解きながら保育の「今」を見つめるとともに、「これから」へのヒントを考えていきます。



「第3回幼児教育・保育 についての基本調査」より

幼児教育の 「今」と「これから」 を読み解く



白梅学園大学大学院 特任教授

無藤隆（むとう・たかし）先生

白梅学園大学元学長。文部科学省教育課程部会幼児教育部会主査のほか、文部科学省中央教育審議会委員などを歴任。専門は発達心理学・教育心理学。著書に「保育の学校（全3巻）」（フレーベル館）など。

近年、園をとりまく環境はめまぐるしく変化しています。ベネッセ教育総合研究所では、全国の幼稚園・保育所・認定こども園^{*1}の協力のもと、園の環境・体制や教育・保育活動などを明らかにすることをめざして「第3回幼児教育・保育についての基本調査」（以下、基本調査）を行いました。2012年の前回調査（以下、12年調査）からさまざまな変化が見られ、保育現場の実態や課題が浮き彫りになっています。監修者の代表である白梅学園大学大学院特任教授の無藤隆先生に、特に注目したいポイントと課題解決に向けたヒントをうかがいました。

多様化するニーズに応え、 園の新たな形を模索

少子化や、乳幼児をもつ共働き世帯の増加、保育所入園時期の低年齢化という社会背景の中、子ども・子育て支援新制度の導入や幼稚園教育要領・保育所保育指針等（以下、要領・指針）の改訂（定）、2019年10月からの幼児教育・保育の無償化などの影響を受けて、幼児教育のしくみは今後、さらに変化すると考えられています。

基本調査の結果からは、乳幼児の預かり

に関するニーズや、保護者が情報を得て互いに交流する場としてのニーズなど多様化する社会的ニーズに対して、園がさまざまな工夫で応えようとしている姿が浮かび上がりました。また、要領・指針への対応や、近年、顕在化している特別な支援を必要とする子どもへの対応などの課題に真摯に向き合い、保育者の資質向上をめざしながら、研修などの体制を整えようとしている姿も見られます。

以下、特に注目したいデータを取り上げ、現場の実態と結びつけて解説していきます。

*1 文中の認定こども園は、「幼保連携型認定こども園」を指します。

●園の開所時間

保育時間の長時間化が進む

幼稚園・保育所ともに12年調査に比べて開所時間が長くなっており（図1）、実質的な保育時間も伸びていると考えられます。保育所では都市部を中心に長時間保育へのニーズが依然として高く、幼稚園でも預かり保育の増加（P.4 図3）が影響しているようです。認定こども園の開所時間も、保育所と同程度です。今後は幼児教育・保育の無償化により、園種を問わず、長時間化が加速すると予測されます。

保育の長時間化により、保育者不足の問題が深刻化するでしょう。ただでさえ足りないのに、朝や夜の時間帯はますます保育者が集まりづらく、結果的に一人ひとりの勤務時間が延びる状況も懸念されます。

こうした問題は園だけで解決することは難しく、行政による保育者の待遇改善などの対策が欠かせません。一方、園ができる対策としては、一部の事務や施設管理など、保育者でなくてもできる業務に、補助金を最大限利用するなどして専門スタッフを積極的に雇用することが考えられます。保育者の負担を少しでも軽減できれば、教材準備や研修などの時間を充実させ、資質の向上につなげていくこともできるでしょう。

●認定こども園のよさ

教育的なよさが肯定的に理解され、全国的に定着

基本調査の結果からは認定こども園が定着

図1 開所時間の長さ（経年比較・平均）

		12年調査	18年調査
幼稚園	国公立	7時間9分	7時間29分
	私立	9時間21分	9時間29分
保育所	公営	10時間57分	11時間25分
	私営	11時間51分	12時間2分
認定こども園	公営	—	11時間24分
	私営	—	11時間50分

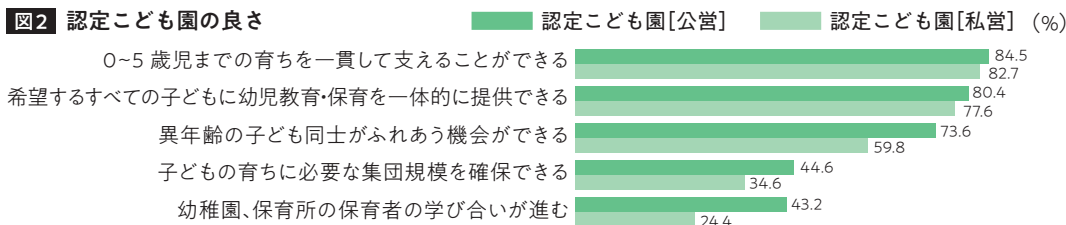
※各園の預かり保育や延長保育も含めた最も早い保育の開始時刻と最も遅い保育の終了時刻を採用し、（終了時刻）－（開始時刻）で開所している時間の長さを算出
※無答不明を除いて集計
※園の区分ごとに開所時間の長さの平均を算出

し、これからも増加が見込まれることが確認できました。単に設置が進んでいるだけではなく、「認定こども園の良さ」を聞いた設問（図2）に対し、「0～5歳児までの育ちを一貫して支えることができる」「希望するすべての子どもに幼児教育・保育を一体的に提供できる」「異年齢の子ども同士がふれあう機会ができる」といった回答が上位を占め、認定こども園の教育的なよさが肯定的に理解され、社会的ニーズに応える存在として確立されつつあることがうかがえます。

認定こども園の定着に伴い、従来は幼・保のいずれかに分かれていた子どもたちが同じ園で過ごすようになりました。少子化により子育て世帯の近所づき合いが希薄化する中、地域の保護者同士がつながりをもつことができるといったよさにもつながるでしょう。

認定こども園では当初から幼・保の機能の融合が課題でしたが、職員室を1つにしたり、一緒に研修を行ったりする工夫で改善が進んでいます。多様化する社会的ニーズに応えていくために、今後、認定こども園の役割はさらに重要になっていくでしょう。

図2 認定こども園の良さ



※複数回答
※公営の降順で図示
※「その他」を含めた11項目のうち上位5項目のみ図示

■「第3回 幼児教育・保育についての基本調査」の調査概要

調査テーマ：環境や政策の変化の中で、幼稚園・保育所・幼保連携型認定こども園の幼児教育・保育の取り組みや課題にはどのようなものがあるか

調査対象：園児数30人以上の国公立・私立幼稚園、公営・私営認可保育所、公営・私営幼保連携型認定こども園の園長等（※）
※園長・所長・施設長、副園長（教頭）・副所長・副施設長、主任等

調査方法：郵送法（自記式質問紙を郵送により配布・回収）

調査時期：2018年11～12月 調査地域：日本国内全域

発送数：16,037園 有効回答数：4,565園（有効回答率28.5%）

調査項目：環境や設備／保育者の状況／教育・保育目標／要領・指針への対応／教育・保育活動／子育て支援／保育者研修／保幼小接続／園の運営上の課題／保護者とのコミュニケーション等

●幼稚園の預かり保育、2歳児保育の実態

受け入れ規模に応じた 保育計画を立てていきたい

幼稚園においても、私立を中心に預かり保育を実施したり（**図3**）、2歳児を受け入れたり（**図4**）することが増えています。保護者のニーズの高まりを背景に、午後の遅い時刻まで子どもを預かることが常態化している幼稚園もあり、子どもたちをただ預かるだけではないしくみをつくる必要があります。通常時のクラスとは違う、異年齢の子どもの集まりとなるので、それに応じた保育計画が必要でしょう。

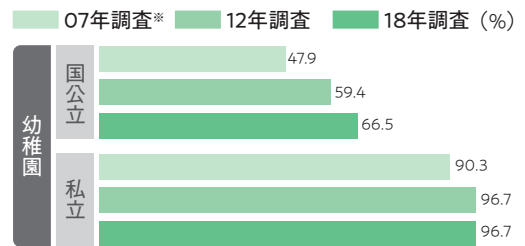
2歳児に関するニーズも高いですが、幼稚園が正規に2歳児を受け入れるには法改正が必要となるため、見通しは不明瞭です。当面は預かり保育の形態で、2歳児を受け入れる幼稚園が増えていきそうです。ただ、そうして2歳児保育に関する経験とノウハウを積み上げていけば、子どもの育ちはつながっていきますから、3歳児以降の保育にも大いに生かされるに違いありません。

●子育て支援

幼稚園・保育所でも 子育て支援の拡充が進む

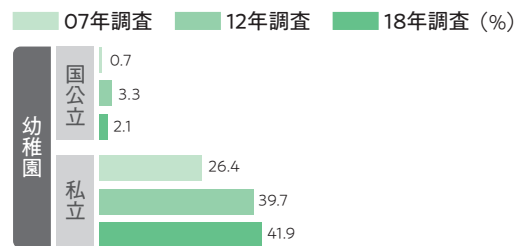
子育て支援が義務づけられている認定こども園だけでなく、幼稚園や保育所においても

図3 預かり保育の実施(幼稚園・経年比較)



※「実施している」の%
※第1回調査は2007年に幼稚園対象、2008年に保育園対象に実施

図4 2歳児受け入れの有無(幼稚園・経年比較)

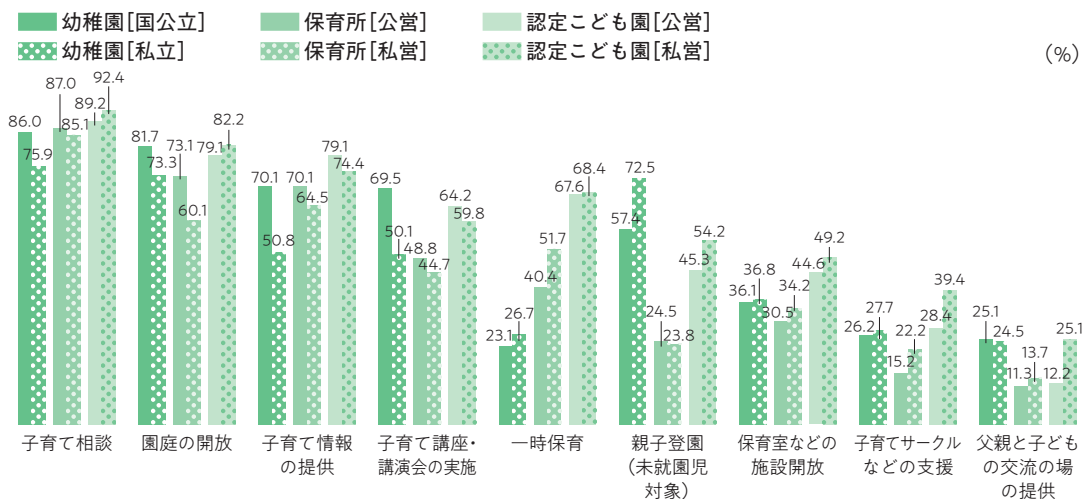


※「受け入れている」の%

その取り組みが広がっている様子が見られました（**図5**）。「(保護者自身の)話し相手ほしい」「子どもの発達について相談したい」「他の子どもと交流する機会をもたせたい」などの理由から、子育て支援に対する保護者のニーズがとても高まっています。

調査結果を見ると、子育て相談や園庭の開放を行う園が多いですが、一時保育や未就園児の親子登園などの充実も望まれます。子育て中は一時的に子どもを預けたり、保育者や他の保護者との交流を望んだりする状況があるからです。受け入れ環境の整備が難しい場合もあると思いますが、可能な限り対応すると、より効果的な子育て支援になるでしょう。

図5 園が実施している子育て支援活動の内容



※複数回答
※「在園児の保護者」「地域の保護者等」のいずれかまたは両方に対して行っていると回答した%

図6 教育・保育の目標として特に重視していること

(%)

	幼稚園		保育所		認定こども園	
	国公立	私立	公営	私营	公営	私营
● のびのびと遊ぶこと	① 35.3	③ 29.8	③ 32.3	26.4	③ 35.1	27.2
● 健康な身体をつくること	② 32.5	27.3	① 45.8	① 39.8	① 39.9	② 33.7
● 基本的な生活習慣を身につけること	25.7	② 32.1	32.0	③ 34.0	② 37.8	③ 28.4
自分のことは自分ですること	5.4	7.5	5.8	6.3	3.4	7.8
自然とふれあうこと	5.9	8.3	8.7	9.7	5.4	10.8
● 遊びの中でいろいろなものに興味をもつこと	30.5	24.9	28.6	28.8	24.3	26.6
● 友だちを大事にし、仲良く協力すること	29.2	22.6	23.0	20.7	13.5	17.1
思ったことをはっきり話し、人の話をよく聞くこと	18.5	14.2	14.4	12.6	20.9	10.8
礼儀作法を身につけること	0.0	3.7	0.2	1.8	0.7	2.2
● 人への思いやりをもつこと	28.5	① 35.5	② 39.5	② 35.8	32.4	① 33.9
● 考える力を養うこと	③ 32.0	23.2	19.6	21.9	29.1	26.4
粘り強く挑戦すること	13.9	9.8	3.9	6.0	7.4	8.1
文字や数を学習すること	0.0	0.8	0.1	0.5	0.0	0.8
国際感覚を養い、外国語に親しむこと	0.0	1.0	0.0	0.7	2.0	1.8
● 豊かな情操や感性を育むこと	19.1	23.0	21.4	21.9	23.0	25.7
五感を使って表現すること	2.1	3.7	3.1	5.0	2.7	4.3
個性を伸ばすこと	1.8	4.5	1.2	2.5	1.4	4.0

※複数回答(3つまで)
 ※「その他」を除いて図示
 ※園の区分別に選択率の上位3項目に①～③と図示
 ※園全体を母数として選択率が20%以上の項目に●をつけている

●要領・指針への対応

要領・指針への理解は進んでおり、
 今後は実践を深めることが課題

要領・指針の改訂(定)を受け、約7～9割の園で要領・指針についての研修・勉強会の機会がもたれていました。また、約6割以上の園で、教育課程・全体的な計画の編成が見直されています*2。

園で重視している教育・保育の目標を見ると(図6)、園種を問わず「のびのびと遊ぶこと」「健康な身体をつくること」「人への思いやりをもつこと」などが高くなっています。遊びや思いやりを大切にする保育は、国際的にも日本の特徴といえますが、これらに加え、「考える力を養うこと」や「豊かな情操や感性を育むこと」といった資質・能力の育成に関する目標も徐々に重視されつつあります。

そうした方向性は要領・指針で打ち出された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」(10の姿)とも重なり、教育・保育目標の面でも要領・指針を踏まえて設定されていることがわかりました。次の段階としては、これらの実践を深めていくことが求められます。



●特別な支援を必要とする子ども

「特別な支援を必要とする子ども」に関する研修を望む声が多数

園種を問わず、特別な支援を必要とする子どもが経年で増加し(P.6 図7)、その理解や保育に関する研修が必要と考える園が多いことがわかりました(P.6 図8)。

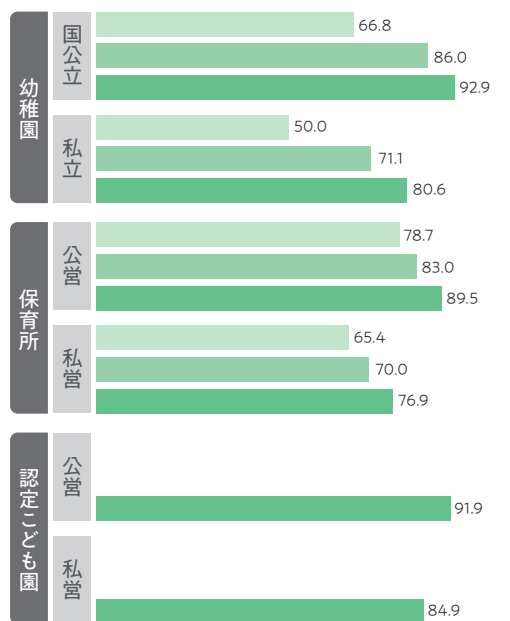
要因の1つには、具体的にどう支援をすればよいかという理解が十分でないことがあるでしょう。保育者の養成課程でも学ぶ機会がありますが、どうしても抽象的・一般的な内容となり、保育の現場で子ども一人ひとりの個性に対応できるような力をつけるのは困難です。また、以前に比べて発達障害などに関する研究が進み、保育者が知っておくべき内

*2 「第3回 幼児教育・保育についての基本調査」の報告書(P.14)をご参照ください。
 ベネッセ教育総合研究所ウェブサイトよりダウンロードいただけます。

容が増えていることも要因に挙げられます。

園には集団で過ごすことが苦手な子どももいますから、担任だけでクラス全員を見るのは容易ではありません。その解決のために保育者をもっと増やしたいと考えても、現実には人員不足や補助金の問題により難しい場合も多いでしょう。こうした状況下で現場の先生方が困っている様子が調査結果からも見て取れます。⇒「特別なニーズをもつ子どもと保育」に関する解説と事例は P.8～16 参照

図7 障がい・特別に支援を要する園児(経年比較)
07/08年調査 12年調査 18年調査 (%)



※「いる」の%
※経年比較は幼稚園・保育所のみ

●園の課題

「保育者の資質の維持、向上」が多くの園で課題の上位に

園の保育実践上、運営上の課題に関する設問には、園種を問わず約5割が「保育者の資質の維持、向上」を挙げました(図9)。保育現場を見ると、研修を行ったり、記録に基づいて実践を改善させたりなど、保育者の資質を高める取り組みは徐々に広がっていると感じます。保育士のキャリアアップ研修が始まったこともその一助となっているでしょう。しかし、多忙化などの影響もあり、十分に対応できていないのが実情のようです。

保育者の成長を促すには、「保育者の資質の向上のために必要なこと」の設問でも上位に挙げた「保育者同士が学び合う園の風土づくり」が欠かせません(図10)。最近では、保育者として長く勤める人や、別の仕事を辞めて新たに保育者になる人が増えました。さまざまな社会的経験をもつ幅広い年齢層の保育者が、一緒に学んでいく風土づくり、そのためのしくみづくりがとても重要です。保育者が互いの保育を見合ったり、話し合ったりする時間を積極的に設けて、一人ひとりの成長を支えられるようにしていきましょう。そのために勤務時間の調整をするのは、園長先生の役割です。

図8 保育者にとって特に必要だと思う研修の内容(園の区別に上位5項目)

(%)

	幼稚園		保育所		認定こども園	
	国立	私立	公営	私営	公営	私営
1位	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 89.4	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 81.5	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 86.4	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 78.8	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 89.9	特別な支援を必要とする子どもの理解や保育 80.9
2位	小学校との連携、接続 74.4	子どもの成長・発達についての理解 68.2	乳児(0~2歳児)の保育の内容、方法 71.1	乳児(0~2歳児)の保育の内容、方法 76.7	子どもの成長・発達についての理解 77.0	乳児(0~2歳児)の保育の内容、方法 73.9
3位	子どもの成長・発達についての理解 69.1	実技演習(運動遊び、表現活動、自然体験等) 58.1	子どもの成長・発達についての理解 71.0	子どもの成長・発達についての理解 74.7	幼児(3~5歳児)の保育の内容、方法 75.0	幼児(3~5歳児)の保育の内容、方法 71.3
4位	実技演習(運動遊び、表現活動、自然体験等) 66.0	保護者とのコミュニケーションスキル 52.3	幼児(3~5歳児)の保育の内容、方法 68.5	幼児(3~5歳児)の保育の内容、方法 74.3	乳児(0~2歳児)の保育の内容、方法 70.9	子どもの成長・発達についての理解 70.8
5位	保護者とのコミュニケーションスキル 56.6	幼児(3~5歳児)の保育の内容、方法 50.1	実技演習(運動遊び、表現活動、自然体験等) 63.3	保護者とのコミュニケーションスキル 63.9	小学校との連携、接続 68.2	保護者とのコミュニケーションスキル 61.8

※複数回答
※「その他」を含めた21項目のうち、区分ごとに上位5項目のみ表示

図9 園の保育実践上、運営上の課題(園の区分別に上位5項目)

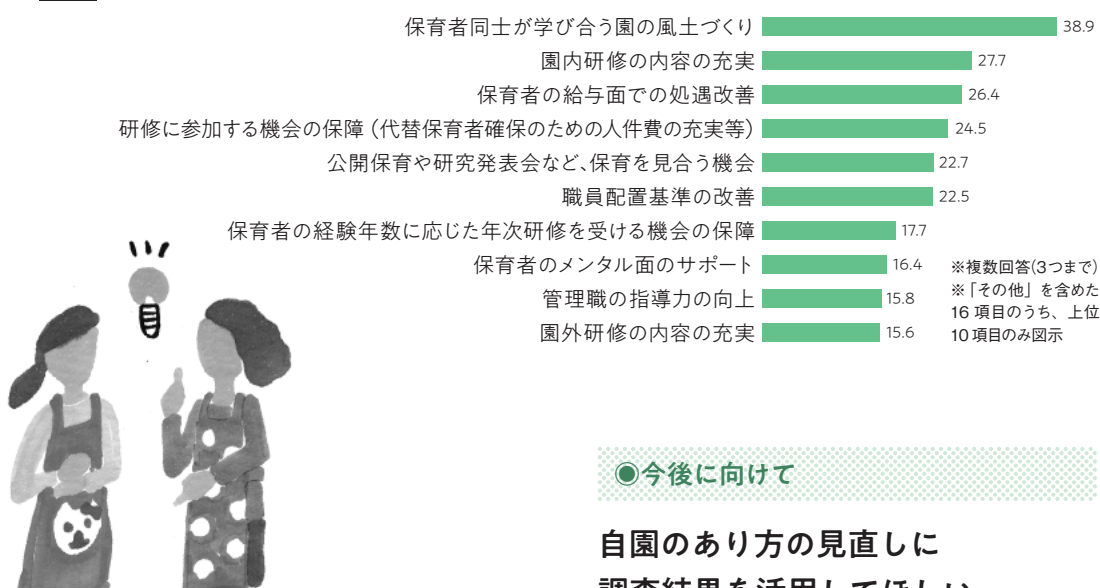
(%)

	幼稚園		保育所		認定こども園	
	国公立	私立	公営	私营	公営	私营
1位	保育者の資質の維持・向上 52.0	保育者の処遇改善 49.4	保育者の資質の維持・向上 52.3	保育者の資質の維持・向上 48.9	保育者の定着・確保 52.0	保育者の資質の維持・向上 52.8
2位	新たな園児の獲得 * 3位と同率 47.2	保育者の定着・確保 46.5	保育者の定着・確保 47.0	保育者の定着・確保 47.2	保育者の資質の維持・向上 50.7	保育者の定着・確保 51.3
3位	保育内容・方法の充実 * 2位と同率 47.2	保育者の資質の維持・向上 46.3	施設・設備の充実 44.3	保育者の処遇改善 45.0	保育者の処遇改善 45.9	保育者の処遇改善 43.9
4位	障がいのある子ども・特別に支援を要する子どもの対応 46.9	新たな園児の獲得 45.3	保育者の処遇改善 43.1	管理職の指導力の向上 41.7	保育内容・方法の充実 35.8	管理職の指導力の向上 39.5
5位	適正な規模の園児数の維持 42.9	予算(補助金、保育料など)の確保 43.4	管理職の指導力の向上 40.0	保育内容・方法の充実 37.1	施設・設備の充実 31.1	保育内容・方法の充実 38.4

※「とてもあてはまる」の%
※ 20項目のうち、園の区分ごとに上位5項目のみ表示

図10 保育者の資質の向上のために必要なこと(園全体)

(%)



●今後に向けて

自園のあり方の見直しに 調査結果を活用してほしい

園長先生のオープンな態度も、園内に良好な雰囲気をもたらします。リーダーとして方向性を示すことは大切ですが、すべてがトップダウンになると保育者はなかなかついてきてくれません。若手を含めた保育者の話を聞き、意見を引き出すとともに、ミドルリーダーが活躍できる体制をつくることで、保育者同士が自由に語り合える雰囲気が生まれやすくなります。そうした環境ができると、一人ひとりの仕事への満足度も高まります。

ほかにも、保育者の資質向上に役立つ研修を、継続的に実施できるしくみの安定化も必要です。研修を勤務時間内に組み込んだり、オンライン研修を取り入れたりして、必要な研修を受けやすくしていく工夫が求められます。⇒「保育者の資質向上を支える園の体制づくり」に関する解説はP.17～21参照

認定こども園が定着したり、幼稚園の預かり保育や2歳児保育が増えたりなど、社会のさまざまなニーズに応じていくと、今後はさらに幼・保が共通化・一体化していくことが考えられます。「幼児期に必要な経験をする場」として、保育の形態や中身が実質的に近づいていくでしょう。

今回の基本調査では、現場の大変さや、今までの保育を変えていく必要性が浮き彫りになった面があります。解決のために考えるべき課題は多いですが、それは保育が専門性の高い、社会的に重要な仕事であるというメッセージでもあると、私は受け止めています。園の先生方には、さらに変化を遂げていくであろう今後に向け、自園のあり方を見直し、取り組みに活かしていくツールとして、調査結果を活用していただきたいと思います。

特別なニーズをもつ子どものサポートを通して

多様性を認め合う 共生社会をつくる



チャイルド・リサーチ・ネット 所長

榊原洋一先生

(さかきはら・よういち)

医学博士。チャイルド・リサーチ・ネット所長。お茶の水女子大学名誉教授。ベネッセ教育総合研究所常任顧問。日本子ども学会理事長。専門は小児神経学、発達神経学、特に注意欠陥・多動性障害、アスペルガー症候群などの発達障害の臨床と脳科学。

「発達障害」という言葉がひとり歩きし、
保育の現場に不安が広がっている



発達障害の子どもは

経年で増加しているわけではない

最近、保育関係者から特別なニーズをもつ子どもの数が増えていると聞くようになりました。一般的に発達障害といわれる子どもを指しており、「第3回幼児教育・保育についての基本調査」でも、多くの園がそうした子どもがいると回答しています（P.6 図7）。

これまでの調査から知的障害や視覚・聴覚障害、肢体不自由といった、以前から認知されていた障害をもつ子どもは2%程度であることがわかっています。また、小学校を対象とした調査から、それら以外の発達障害をもつ子どもは普通学級の6~7%程度だとされています。就学前は統合保育が原則ですから、これらを足すと8~9%となり、1クラスが30人であれば、平均して2~3人の特別なニーズをもつ子どもがいるということになります。

ただし、以前と比べて数が増えているかということ、多くの調査結果から変化がないことが明らかになっています。にもかかわらず、増えたと感じるのにはいくつかの理由が考えられます。発達障害という言葉の広がりとともに、以前は子どもの性格や保護者のしつけの問題としてとらえられていたことが発達障害として認知されるようになったこと、また、保育者自身の成長も要因の1つと考えられます。新人の頃はだれもが日々の保育で精いっぱいですが、経験を積んでベテランになると少し引いた位置から一人ひとりの姿をとらえられるようになります。すると、以前は見逃していた子どもの姿に気づくこともあるでしょう。これらの複合により、多くの保育者の間で特別なニーズをもつ子どもへの意識が強くなっているのだと思います。

課題は発達障害に関する理解不足と保護者との関係づくり

特別なニーズをもつ子どものサポートに関して、保育の現場が抱える課題は大きく2つあると感じます。1つは、発達障害に対する理解の不十分さです。先ほどから私は発達障害という言葉を使っていますが、これは診断名ではありません。発達障害とは、「自閉症スペクトラム障害」「注意欠陥・多動性障害(ADHD)」「学習障害(LD)」という3つの障害の総称です。それぞれの特性はまったく異なりますから、本来は発達障害という言葉でひとくくりにはできません。複数の障害が合併する例もあって混乱しやすいのは確かですが、まずはそれぞれの違いをしっかりと整理して理解することが出発点となります(図1)。現状ではそうした理解が必ずしも十分ではないままに、発達障害という言葉がひとり歩きして、「どう対応すればいいのかわからない」という漠然とした不安を抱える保育者が多いように感じます。

もう1つの課題は、保護者との関係性です。発達障害に関する知識は保護者によって差が大きく、保育者が子どもに気になる点があると感じても、どう伝えればよいかかわからないというケースが多いようです。また、ほかの子どもの保護者への説明のしかたで悩むケースもあるでしょう。

こうした課題を踏まえ、特別なニーズをもつ子どもの育ちをしっかりと支えながら、保護者の理解を得て良好な関係を築いていくためには、まず園の保育者間で「統合保育」の意義を再確認することが大切だと考えています。

多様な子どもが学び合う「統合保育」の意義の再確認を

世界的にも、障害の有無を含めた人間の多様性の中で、共に学び合う「インクルーシブ教育」が重視される流れにあります。これは国連が推進する、さまざまな個性をもつ人が積極的に社会参加できる「共生社会」の実現に向けた大きな動きです。日本では小学校以降は特別支援学級などに進むことで、結果的に分かれていきますが、就学前はインクルーシブ教育に近い統合保育が行われています。

統合保育には大きくいうと2つのよさがあります。

1つは、障害のある子どもにとって、いわゆる定型発達児の姿がよいモデルとなることです。個別に治療や療育が必要な場合もありますが、一緒に過ごす場があれば、ほかの子どもの姿をまねて発達が促されることが証明されています。

もう1つは、ほかの子どもたちにも人間の多様性を受け入れる素地が育つことです。さまざまな障害のあ

図1

発達障害

発達障害は以下の3つの障害の「総称」であり、「診断名」ではない

自閉症 スペクトラム障害

対人コミュニケーションを苦手とし、こだわりの強さ、言葉の遅れなどの特性があるが、特性の表れ方や症状の重さには個人差が大きい。また、知的障害を抱えるケースもあれば、通常と変わらないケースもある。

注意欠陥・ 多動性障害 (ADHD)

不注意、多動性、衝動性といった行動特性がある。特性の表れ方に個人差はあるが、これら3つのすべてが見られるタイプが約80%を占める。子どもの3~5%にADHDがあると考えられ、2対1の割合で男性が多い。

学習障害 (LD)

聞く、読む、書く、話す、計算するなどのうち、特定のものの習得と使用に困難を伴う。小学校に入学してから気づくことが多い。一生懸命学習しても効果が表れず、「努力していない」などと誤解されるケースも多い。

る子どもと一緒に過ごすクラスは、いわば小さな共生社会です。そうした環境を普通に感じ、困っている人に自然に手を差し伸べられる感覚を育むことは、これからの時代を生きる上でとても大切になります。保育にかかわる先生方には、特別なニーズをもつ子どもへのサポートを通して、こうした意義のあることに取り組んでいるという自信をもってほしいと思います。

自分も仲間の一員という感覚が 自己肯定感を育む

では、保育者は特別なニーズをもつ子どもをどのように支えていけばよいのでしょうか。まず、障害の有無にかかわらず、子どもの健全な発達のためには自己肯定感の醸成が極めて重要です。ところが、発達障害の子どもはその特性が十分に理解されづらいため、叱られたり否定されたりすることが多く、自己肯定感の低下を招きやすい傾向があります。

自己肯定感を育むためにもっとも重要なのは、集

団の中で「自分は受け入れられており、仲間の一員だ」という感覚をもてるようにすることです。多様な子どもが集団生活を送る園という場で、だれも置き去りにしない保育を、ぜひ実現させてください。集団の中で安心して過ごせると、結果的に子どものQOL（クオリティ・オブ・ライフ。生活する上での満足度）も上がっていきます。

互いを認め合う集団づくりは難しそうに感じるかもしれませんが、それは杞憂に過ぎません。子どもは、「この友だちはこういうことが苦手だな」と、障害を個性としてありのままに受け入れ、自然と助け合う関係を築くものです。子ども一人ひとりが自由に発想して、やりたい遊びに没頭できる環境づくりをすると、そうした集団の力が生まれやすくなります。トラブルが生じた場合には介入することも必要になりますが、保育者が子どもを大切に、子ども同士の自由なインタラクションをサポートしていけば、基本的に見守るだけでよい場面が多いでしょう。



すべての子どもは、それぞれ異なるニーズをもつ

障害の種類が同じでも 求められるサポートは個々に異なる

ただし、特別なニーズをもつ子どもは、保育者のサポートがないと、ほかの子どもと同じ体験ができないケースが往々にしてあります。そこで、一人ひとりの違いを踏まえたサポートが必要となります。ここでの保育者の役割は、治療や療育を行うことではなく、集団の中でほかの子どもと同様に生活や遊びを経験して成長できるように配慮することです。

そもそも、それぞれ形は違いますが、固有のニーズはすべての子どもにあります。私が「特別なニーズをもつ子ども」という言葉を使うのは、子どものニーズを大人の側からとらえてサポートをする必要があると考えるからです。例えば、服のボタンが外せないから手伝う、視力が弱いから眼鏡をかけるなどと同じ線の上に、発達障害へのサポートもあると考えましょう。

では、個々の子どもをどうサポートすればよいのでしょうか。これは同じ種類の障害であっても年齢や性別、障害の程度などにより千差万別のため、簡

単にはいきません。同じ障害だからといって、「この子に効果的なので、あの子にもあてはまるだろう」とはいかないのです。まずは障害の特性について一般的な知識を学び、それをもとに個々に試行錯誤していくことが必要になります。

そうした試みのヒントになればと、以前、園や学校に協力を依頼し、現場で効果があつた実践例を状態ごとに整理して『発達障害のある子のサポートブック』という本にまとめました。例えば、「整理出来ない」という状態への対応だけで133もの実践例を掲載しています（**図2**）。サポート法を探す際には、1つの方法に固執せず、うまくいかなければ次の方法を試すという姿勢も大切になるでしょう。

園内研修で一般的な発達障害の知識を取り上げることも意味がありますが、それだけでは目の前の子どもには対応しきれません。一歩踏み込み、実際にどうサポートして、どんな反応が見られたかなどの情報を保育者間で共有・意見交換し、ノウハウを蓄積していくと、より実践的な研修になると思います。

83 整理出来ない

- 1 一つ一つ教師と確認しながら、自分のロッカーの中の物をどのように整理すればよいか、本人に合う方法を提示する。
- 2 ロッカー、道具箱の整理をする時間を設けたときに、本人と一緒に片づけ、必要、不要な物を分け、整理していく。本人だけ整理させたり、やり直したりせず、いやな気分させないようにする。
- 3 必要な物とそうでない物を別々に分類する。
- 4 持ち物を少なくしたあと、自分で決めたカテゴリー別に場所や色（シンボル）を決めて別々に片づけさせる。

『発達障害のある子のサポートブック』には、サポートが必要となる13の項目をさらに小項目に分けて、それぞれうまくいった対応が掲載されている。「整理出来ない」は小項目の1つで、ここだけで133もの実践例がある。

※『発達障害のある子のサポートブック』より抜粋

保護者に統合保育の意義を伝え一緒に育ちを支える関係づくりを

保護者との関係づくりについても考えてみましょう。

子どもに気になる状態が見られるとき、保護者に「〇〇ちゃんは、△△と思われる症状があるので、専門機関にみてもらったらどうでしょうか」といった伝え方をすると、多くの場合、保護者との関係は悪化する傾向にあります。「この子はこうだ」と決めつけるのではなく、具体的な場面を提示し、「この子はどんなことや場面で困っているか」「園では、そのときどんなサポートを試みたか」を、必要に応じて写真や動画を使って丁寧に説明しましょう。その上で「こういう発達障害の可能性もある。専門機関からの助言を園での保育に生かしたい」と、今後の保育のためであるという目的をきちんと伝えて説明すると、保護者も受け入れやすくなります。

特別なニーズをもつ子どもの保護者は、「園から拒絶されるのではないか」「ほかの子どもと一緒に育てられないのではないか」といった不安を抱きがちで

す。そこで、統合保育の中で多様な子どもが高め合い、成長している姿を伝えるなどして不安を和らげ、一緒に子どもを支える姿勢を示すことが大切です。

そうした関係性ができると、保育者には保護者をサポートしていく役割も生じます。日頃の子どもの姿やできるようになったこと、頑張ったことなどをこまめに保護者と共有していきましょう。子どもの自己肯定感を高める上でも、保護者や保育者がその子のよさを認めて励ますことが欠かせません。

本人以外の子どもの保護者が、わが子への影響を心配することもよくあるものです。そうしたケースでは、日頃からいかに園で統合保育の意義を理解して実践しているかが問われます。保育の方針を明確に伝え、「こんな形で助け合っています」と、実際に子ども同士が高め合っている場面を示しましょう。先入観をもたずに一緒に成長していく子どもたちの姿が伝われば、その意味を理解して一緒に支えてくれる保護者も増えるに違いありません。

園内に小さな共生社会をつくる草の根の活動が広がってほしい

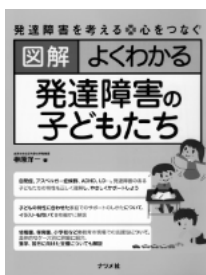
特別なニーズをもつ子どものサポートに関しては、保育現場だけではなく行政側にも多くの課題があると感じます。しかし、理想的な環境が整うまで待つわけにはいきませんから、自分たちのできる範囲でよいので、園内に小さな共生社会をつくる試みを続けてほしいと思います。まずは目の前にいる1人の子どもをいかにサポートするか、そして自分の担当するクラスをいかに高めていくかを考えていきましょう。そうした草の根の取り組みが広がり、やがては日本社会を変えるような大きな流れになっていくことを願ってやみません。

✓CHECK!✓



発達障害への理解を深める

榎原先生の書籍ガイド



『図解よくわかる 発達障害の子どもたち』
(ナツメ社)

発達障害の種類や特徴、診断や対応法など基本的な知識をイラストを交えてやさしく解説。園や学校でのサポートのあり方についても具体的なケース別に紹介しています。



『発達障害のある子のサポートブック』
(学研 (Gakken))

保育者や教師が発達障害のサポートを検討する上では、なるべく多くの事例を知ることが大事という観点から、実際に園や学校から効果があったという2800の報告例を、状態ごとに検索しやすい形で紹介しています。

太陽の子保育園（東京都羽村市・私営）

「物・システム・人」

3つの観点で環境を整え 多様な子どもが共に育つ場を

「障がい」とは子どもと環境との接点で生まれるもの

保育の専門性は

多様性を受け入れる幅広さにある

太陽の子保育園では、大庭正宏先生が園長に就任した2007年度から、インクルーシブ保育の実践を徐々に進めてきました。大庭先生はその思いを次のように語ります。

「保育の専門性とは何かと突き詰めると、多様な子どもに対応する幅広さではないかと思いました。どんな特性がある子どもでも過ごしやすい環境をつくり、成長をサポートできるのが、保育のプロだと考えたのです。そうした信念をベースに多様性に配慮した環境を整えていく中で、障がいなどの有無にかかわらず、

だれもがのびのび過ごせるという、いわゆるインクルーシブ保育の方針に自然と近づいていきました」

同園では、障がいとは子どもに内在するのではなく環境との接点で生まれるもので、子どもにとっての生きづらさを障がいだととらえています。そうした考え方にに基づき、あらゆる子どもにとって障がいが生じづらい環境の整備に力を入れてきました。

「目の前の子どもが抱えるしんどさをいかに取り除くか、また、小学校への進学後などに困難が予測されるなら今のうちに対応できることはないかといった観点から、環境づくりに取り組んでいます」(大庭先生)



お話しくださった先生方

太陽の子保育園 園長
おおば 大庭正宏 先生



主任
みく 坂元美紅 先生

5歳児クラス担任
薄井理紗 先生



5歳児クラス担任
渡部あみ 先生

3つの観点で環境を見直し だれでも過ごしやすい空間を

同園では園として整えるべき環境には、①物、②システム、③人の3つがあると考えています。

①物的環境面では、既存の施設・設備の中に新たな試みを取り入れ、子どもの反応を確かめるといった試行錯誤を重ねてきました。掲示物を簡素にして視野から外れる場所に貼る、1人で落ち着ける静かで狭いスペースをつくる（リソースルーム）、物の配置を決めて子どもの導線をわかりやすくするなど、さまざまな環境づくりを行っています（P.16 参照）。

「子どもが過ごしやすい環境を整えると、保育者にとっても大きな助けになります。例えば、衝動的になりやすい子どもが自らリソースルームに行き、気持ちが落ち着いてから戻ってくることがあります。それにより、保育者はその子にかかりきりになることなく、ほかの子どものサポートができます。姉妹園では、それまでの物的な環境整備のノウハウを反映させて園舎を設計したところ、開園当初から子どもたちがとても落ち着いて過ごせていることに驚き、環境の重要性を改めて感じました」（大庭先生）

②システムの環境は主に計画づくりに関することで、「無理をさせない」「多くを求めすぎない」という考え方がベースにあります。1日の流れを絵カードなどで示したり、散歩から帰ったあとには5分程度の余裕時間を設けたりするなど、気持ちの切り替えが難しい子どもも緩やかに過ごせる時間配分を心がけています。

年間カリキュラムも、子どもの多様な特性を踏まえて検討します。例えば、5歳児クラスでは小学校就学を見据え、あえてドッジボールのような、ルールがあって勝敗がはっきりする活動を段階的に取り入れていきます。そして、負けたときの気持ちを受け入れながら、「自分もみんなも楽しく遊ぶためには、ルールを守ることが必要だ」と理解していくことを促します。

③人的環境では、保育者の資質・能力の向上と、保育者同士の連携を支える体制づくりが2つの柱です。

「さまざまな研修を通して、発達障害やインクルーシブ保育などの理解を促し、保育者のスキルアップを支えます。その上で、保育者同士が子どもに関して話し合い、情報をシェアして協力・連携する体制をつくるのが実践につながると考えています」（大庭先生）

基礎の理解を出発点に 実践的な手法を学ぶ研修制度

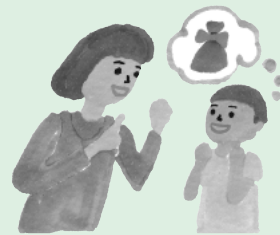
同園では、特別なニーズをもつ子どもへのサポートに関する、段階的な研修を設定しています。

「発達障害の特性や基本的なサポートについて理解することが出発点となります。しかし、それだけでは一人ひとりの多様な特性には対応できないため、次の段階としてサポートの引き出しを増やす研修を取り入れています」（大庭先生）

園全体で知識・理解を深めるため、年5回、外部講師からサポートのしかたを学ぶ園内研修を実施し、また、年7回、地域の他園にも呼びかけて合同研修を主催しています。さらに年6回、心理士などの専門家を招いて午前中の保育を見てもらった上で、子どもの午睡中に具体的なサポート手法へのアドバイスを^あける時間を設けています。主任の坂元美紅先生は次のように話します。

「子ども一人ひとりのニーズが多様な上に、同じ子どもでもその日の状態や環境によって異なる対応が求められることも多く、正解は1つではないとつくづく感じます。そのため、保育者はとにかく多くの引き出しをもっておくことが肝心であり、継続的な研修が不可欠だと考えています」

こんなサポートがうまくいった！ 1



運動会の準備でやることの多さに戸惑い、本当は頑張りたいのに落ち着いて取り組めない子どもがいました。どうしたら気持ちを支えられるだろうかと考え、「練習が終わったら『ご褒美タイム』をつくろう」と約束すると、それを目標にその日は頑張ることができました。翌日は子どもの方から「今日も『ご褒美タイム』ある？」と聞いてきて、あることを伝えると、その日も頑張れました。この経験から、子どもが頑張れるように、プラスの気持ちになれる目標を設定するとよい場合もあることを学びました。（渡部先生）

園全体で一人ひとりの 子どもを支える体制をつくる

保育者同士が支え合う 園内の体制づくりに注力

保育者がチームとして力を発揮しやすい体制をつくることも重視しています。特別なニーズをもつ子どもへのサポートは、保育者が個々に取り組むのは難しいと考えているためです。

「保育者は研修などで学んだ方法を子どもに試しますが、最初からうまくいくケースはほとんどありません。いろいろと試す中で、『少し効果が見られたからアレンジしてみよう』といった試行錯誤が求められますが、それを1人で行うのは困難です。保育者同士が手法を出し合い、話し合って工夫し、手探りで生み出していくこと、かつ、うまくいかなければすぐ次へと切り替えていく柔軟性が必要だと考えています」(大庭先生)

保育者同士の協力体制を支えるため、加配の保育者を入れて、園内の全クラスを2～5人の複数担任制とし、全体をまとめる主任を配置しています。そして、各クラスとも全体を見ながら活動を進めるリーダーと、気になる子どもを個別にサポートするサブの役割に分かれて保育を行います。2人担任の5歳児クラスでは、1週間ごとにリーダーとサブを交代しています。保育歴が先輩の薄井理紗先生はこう説明します。

「どちらの役割も経験する方が個々の子どもに異なる距離から接することができ、状態の把握や適切なサポートへの理解が深まるからです。また、子どもにとっても両方の保育者が安心できる存在になり、何が起こっても臨機応変に対応しやすくなります」

担任同士は、保育中や午睡中、子どもの帰宅後などに情報共有や意見交換を行うほか、月1回、クラス会議を実施し、子どものサポートのあり方について話し合います。ほかにも、主任と担任による会議や各クラスのリーダーが集まる会議、職員会議などを行い、園全体での情報共有に努めています。

「子どもの情報を園全体で共有することで、保育者同士の支え合いが生じ、子どものサポートに広がりが出ます。例えば、散歩に出発する直前にある子どものパニックが収まらないときには、ほかのクラス

こんなサポートがうまくいった!

2



姿勢の保持が難しい子どもに対し、カーペットの下などに敷くすべり止めを切り取り、「魔法の布だよ」と言って、椅子の座面に置くように促しました。すべり止めの効果もありましたが、子ども自身が意識して頑張るようになったことも大きく、長時間、姿勢が保持できるようになりました。給食をこぼして服を汚すことがなくなったため「給食が楽しい!」と、おかわりもしています。友だちに寄りかかって迷惑がられることもなくなり、ストレスの原因が取り除かれて自信がついたせいか、表情がとても明るくなりました。(薄井先生)

の先生に預かってもらうといった対応が、自然にできるようになります」(大庭先生)

日頃から保育者同士の話し合いを大切にすることで、気軽に相談し合える風土が生まれています。保育歴2年目の渡部あみ先生は次のように話します。

「日々のサポートでは悩むことも多いですが、先輩に対して『困っています』『助けてください』と、遠慮なく言える環境にとっても助けられています」

「1つ増やしたら1つ減らす」方針で 研修などの時間を生み出す

数多くの研修や会議の時間を生み出すため、同園ではさまざまな工夫を重ねてきました。午睡中の時間を有効活用するほか、「1つ増やしたら1つ減らす」を基本方針として業務改善に取り組んでいます。減らす対象は、不要と思われる会議や書類作成、事務作業などです。例えば、以前は月1回だった職員会議を2か月に1回としたり、発表会の演劇の背景を簡素化したり、手作りしていた制作物をパソコンで作成したりして、時間を生み出してきました。そうすることで、新たな取り組みの導入時に「負担が増えた」と感じられないようにしています。

面談時の腰を据えた話し合いで 保護者との関係を深める

子どもの育ちを支えるためには、保護者との関係づくりも重要です。保育の方針や内容への理解を促すため、年2回の保育参観のほか、保護者懇談会の際には日々の活動内容を紹介するビデオを上映しています。

さらに、保護者との関係を深める上で大切なのが保護者面談です。保護者に納得してもらうことを重視して時間では区切らず、長い場合は2時間ほど話し込むこともあるといいます。それは、特別なニーズをもつ子どもの保護者に限ったことではありません。

「面談日に向けて保育記録を読み返し、子どもの姿や成長をまとめ、現在、力を入れているサポートを説明して『ご家庭でも、こんなことに気をつけてください』などとお話しします。子どもの特性について『心配だな』と思う部分を伝えるとショックを受ける様子が見られることもあります。続けて『こんなサポートをすると、こう伸びていくと思います』と、園としてつかんでいる対応をお話すると、『家でも心がけてみます』などと前向きにとらえてくださるケースが多いです」(薄井先生)

その後も、毎日「今日はここに少しつまずいたけれど、ここを頑張れた」など子どもの様子をこまめに共有し、一緒に成長を支える関係づくりに努めています。

初めて出会う社会である園で 多様性を認め合う経験を

インクルーシブ保育を実践する中で、保育者の多くが共通して感じているのは、「子どもに助けられることが多い」ということです。子どもたちは一緒に過ごす中で互いの特性を自然と理解して受け入れ、助け合う姿が見られるようになるといいます。

「生活のさまざまな場面で相手の様子を見て手伝ったり、遊びの中で子ども同士の特別なルールを決めて一緒に楽しめるようにしたりしています。また、子どもだけで対応が難しい場合は、『先生、〇〇ちゃ

んが困っているよ』と教えに来てくれて、本当に自然な形でサポートし合う姿が見られます」(坂元先生)

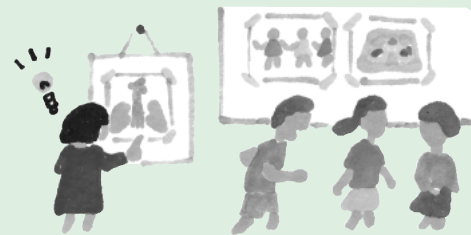
今後も生活や活動を通して、子どもたちが多様性を認め合う経験を大切にしたいと考えています。

「園は子どもが初めて出会う社会であり、その中で多様な存在を認め合う経験を自然なものとして受け入れてほしいと思っています。それがこれからの時代にますます重要になる保育のあり方と考へ、今後も実践を深めていきます」(大庭先生)



こんなサポートがうまくいった!

3



以前から1日の流れはボードに絵カードで示しており、それに沿って動ける子どもが多いのですが、中には細かい部分まで示さないと動けなかったり、ほかの子どもが一斉に動く姿に戸惑ってしまったりする子どももいます。そこで、もう1つ小さなボードを作り、絵カードでは「散歩」⇒「給食」とする間の「着替えて、トイレに行って、手を洗う」という細かい作業の絵カードも用意して、視覚的にわかるようにしました。すると、最初は自分のマークをつけて1つずつ行動を確認していたのが、しだいに見るだけでわかるようになっていきました。自分で手がかりを見つけ行動する力をつけて、小学校に進んでほしいと考えています。(坂元先生)

取り組みの ポイント

- 物・システム・人の3つの観点から子どもをとりまく環境を見直す
- 保育者同士が情報共有や協力・連携がしやすい体制をつくり、園全体で子ども一人ひとりを支える
- 面談等の細やかなコミュニケーションを通して保護者との固い連携を築く

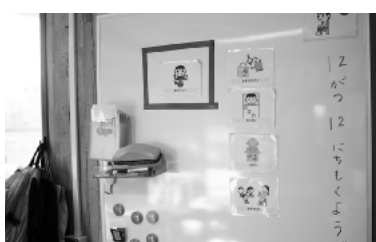
一人ひとりの特性に 配慮した環境づくり

1人で落ち着けるリソースルーム

いつでも1人になれる空間としてリソースルームを数か所設置しています。最初は段ボールハウスから始まったリソースルームですが、階段の踊り場についでを置いた簡易的なものから、教室の押し入れを改造したり、空きスペースに壁を取りつけたりしたものまで、既存の空間を有効活用しています。



1日の流れを絵カードで示す



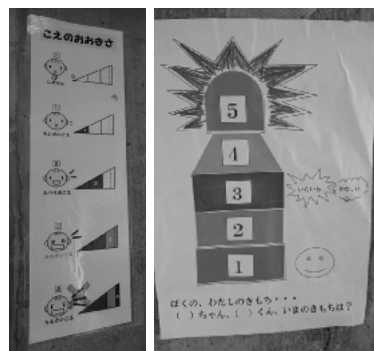
ボードに1日の流れを絵カードで示し、言葉の情報だけでは理解しづらい子どもが見通しをもてるようにしています。次に何をするかを自分で考えて、行動できるようになってほしいという願いも込めています。

時間の経過を視覚的に示す



向かって右側の時計は、色のついた部分のスペースが徐々に狭くなり、残り時間が少なくなっていくことを視覚的に示しています。普通の時計では時間の感覚がつかみづらい子どもに配慮しています。

気持ちや声の大きさを 図やイラストで示す



自分の気持ちや声の大きさなどを表すときに、イラストやグラフ状のものを使って示すことで、言葉で説明するのが苦手だったり、相手の様子がわからなかったりする子どもが、互いの気持ちや状況を理解できるようにしています。

音の刺激に敏感な 子どもへの配慮



音の刺激に敏感な子どものために、音を遮断するイヤホンを教室内に設置。だれでも自由に使うことができ、パズルなどの1人だけの活動に集中したいときに使用する子どももいます。

落ち着いて座ってられない 子どもへの配慮



感覚的な特性により落ち着いて座ってられない子どもの中には、体に適度な刺激を与えると長く座られるケースもあります。椅子の背もたれにテニスボールを取りつけ、座ったときに刺激を感じられるようにするなど、子どもの様子に合わせて工夫しています。



社会福祉法人陽光福祉会
太陽の子保育園

2001年開園。理念は「子どもの健やかな成長を援助する」。多様な子どもの受け入れや地域の家族援助、近隣の園との交流を活発に行っている。

◎ 園長：大庭正宏先生
◎ 所在地：東京都羽村市五ノ神 3-15-7
◎ 園児数：124人(0~5歳) ※一時保育等含む

園運営の課題を克服して保育の質を高めていく これからの園マネジメント



▲玉川大学 大学教育棟 2014 教育学術情報図書館ブックサロンにて

「第3回幼児教育・保育についての基本調査」（以下、基本調査）では、園運営の課題として「保育者の資質の維持、向上」や「保育者の定着・確保」などが上位に挙がりました。こうした課題に対し、園長先生など管理職のマネジメントやリーダーシップの観点から、どのようなアプローチをするべきなのか、玉川大学教授の若月芳浩先生にお話をうかがいました。

玉川大学 教授 / 四季の森幼稚園 園長

若月芳浩 (わかつき・よしひろ) 先生

専門は教育学（幼児教育学）。乳幼児期の発達に応じた保育方法や保育内容を研究。特に障がいのある子どもを含む保育、子育てに関する保護者支援の研究などに力を入れる。共編著書に『保育の変革期を乗り切る園長の仕事術』、『採用と育成の好循環を生み出す園長の仕事術』など（ともに中央法規出版）。

● 園長先生が1人で抱え込まず、 ● 園全体で課題に取り組む

保育者の資質向上と人材不足が 園運営の2大課題

研修会などで全国の園長先生からお話を聞く機会がありますが、ここ数年、人材不足に関して相談を受けることが増えました。特に最近、幼稚園からは「求人票を出しても反応がない」といった悲痛な声を耳にします。私自身、私立幼稚園の園長も務めており、基本調査において「保育者の定着・確保」が運営上の課題に挙がっていることは実感として理解できます。

人材不足の背景には、メディアなどを通じて「保育者は大変そう」といったイメージが広がったこともあり、保育者をめざす学生が減り、養成学校を卒業しても一般企業に就職するケースが増えたこと、保育者になっても数年で辞めてしまうことなどがあ

るのでしょう。私が教える大学でも、昨年あたりから保育系の受験者数は減少傾向にあります。

「保育者の資質の維持、向上」が運営上の課題として上位に挙がっているのは、こうした人材不足の状況と無関係ではないと思います。この課題には正と負の両面があります。ポジティブにとらえると保育者を増やして「保育の質をもっと高めたい」という前向きな気持ちの表れであり、実際にそうした思いをもって頑張っている園長先生を、私はたくさん知っています。

半面、ネガティブな見方をすると、人材不足の影響で保育者が十分に育たないうちに保育を任せざるをえない状況があると推測できます。新人保育者からすると、いきなり多忙な現場を任せられ、その負担に耐えられずに辞めてしまうという悪循環につながっているのかもしれない。子どものすばらしさや保育のおもしろさを理解する前に、こうした事情で辞めざるをえないとしたら、本人にとっても園にとっても残念なことです。

園運営全体を見渡して 潜在的な課題を明確にする

少子化による園児数の減少が続く中、高度経済成長期に設立された園の多くが園長の世代交代を迎えています。加えて、要領・指針の改訂(定)も重なり、「園運営を変えていかなければならない」という危機感を抱く園は多いのではないのでしょうか。しかし、「何をどこから変えていけばよいかわからない」という声もよく耳にします。課題を明確にしないと、改善への道筋は見えてきません。そこで、私が研修で使用する、園運営にかかわる多様な要素から課題を検討するためのチェックリストをご紹介します(P.21 図)。

まずは、自園の達成状況や改善の可能性を振り返りながら各項目を検討し、潜在的な課題を明らかにするためにお使いください。そうした作業を園長先生自らが行うことが、園改革の出発点になります。

「往還型」研修で 研究と実践の両面を深める

園運営にかかわる課題は、行政の対応を必要とするケースも少なくありませんが、園として改善できることもたくさんあります。

前述したチェックリストなどを通して見えてきた課題は、園長先生が1人で対応するのではなく、保育者全体で話し合っ改善するプロセスが大切になります。園長先生の中には1人で悩みを抱え込む方もおられますが、そうなる問題の解決は遠のきます。保育者一人ひとりが「自分のこと」として主体的にとらえられるようにして改善に結びつけるとともに、保育者の資質の向上にもつなげていきましょう。

保育についての研修では、昨今は「往還型」の研修が推奨されています。複数回の研修をそれぞれの間隔を空けて1回ごとに完結させずに行い、研修→実践→研修→実践…というサイクルを回していきます。それにより研修と実践の両面が深まり、保育の変化や成果を感じやすくなります。

往還型研修は、次の順序で進めていきます。

【1】**研修** 保育者が課題を出し合い、同じ課題意識の保育者同士でグループをつくり、話し合いながら優先順位づけをして、自園で改善できることを考える。初回は全員でチェックリストをもとに園運営を振り返ると、意識していなかった課題も見えやすくなる。

【2】**実践** 話し合いの内容をもとに、実際の保育現場で改善を図る。

【3】**研修** 次の研修では、前回の実践の成果と課題をもち寄り、全体で共有。さらに、グループごとに次の実践に向けた話し合いを行う。

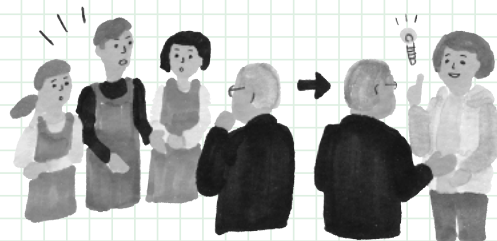
研修の過程で園の課題が生まれ、それを題材に園内研修を実施する場合、園長先生は話し合いの中心になるのではなく、ファシリテーターとして話し合いを活性化させる役割に徹するとよいでしょう。グループによる話し合いは、若手を含めて個々の考えが反映されやすくなるよさがあります。研修を通して保育者の主体性が発揮されていくと、やりがいを感じられて保育者の定着にもつながっていきます。

往還型を含めた園内研修は、ぜひ定期的実施していただきたいですが、全員が集まる機会を頻繁に設定できない園もあると思います。そこで日頃から、子どもの姿について気軽に語り合う文化を根づかせることも意識してください。その際に大切なのは、ミドルリーダーが中心となり、若手保育者からも積極的に話を引き出すことです。「今日の遊びの様子はどうかっ

Pick Up!

若手と先輩をつなぐ対話の機会を

私の園で、若手と先輩の保育者の間に溝が生じてしまったことがありました。若手の保育者から相談を受けた私は、まず、若手を集めて本音を聞く機会を設けました。その後、先輩の保育者にそれを伝え、先輩の話も受け止めながら「この園をよくするために互いに話をする時間をとろうよ」と提案。形式ばった、ぎこちない対話から始まりましたが、続けるうちに互いの理解が深まっていきました。本当に小さな変化でしたが、変化を積み上げていくことが大切で、それが園の改革へとつながっていくのだと思います。



た?」「〇〇ちゃんの姿が素敵だったね」といった投げかけをすれば、具体的な話がどんどん出てくるに違いありません。逆に避けてほしいのは、トップダウンで方針を押しつけることです。若手保育者が話をしやすい雰囲気をつくるため、まずは傾聴し、どのような意見も肯定的に受け止めるとよいでしょう。

こうした対話を通してリアルな情報が共有され、園全体で一人ひとりの子どもを支えるチームワークができていきます。さらに保育者一人ひとりの子どもの見方が深まり、保育実践の改善に結びついていきます。

● 保育の質を高める努力が、 ● 保育者が働き続けたいくなる ● 環境をつくる

園外での学びの機会が 保育の枠を広げる

保育者の資質向上、さらに保育の質向上のために、園外研修への参加を推奨するなど、保育者が園外で学ぶ機会を充実させることも大切です。園外で学んだり他園の保育者と交流したりすると、保育や子どものとらえ方が広がります。公開保育への参加も学びのよい機会となります。

私の園では、「保育者たちに見せたい」と感じた特色のある園に連絡をとり、土曜日などに全員で見学することがあります。「ここを見なさい」といった指示はせず、自由に見てもらいます。それぞれの課題意識により、着目するポイントが異なると思うからです。事後の振り返りを聞くと、「こういう保育もあるのか」と子ども観や保育観が揺さぶられ、実践のヒントを見つけられることも多いようです。また、同じ場所を全員で見ること、保育者同士の対話も膨らみます。

さらに、自園だけでなく地域全体の園をよくするという視点も重要です。私の園がある地域には全体で23の園があり、各園の若手が参加する研究部で、23園すべてを順番に見に行くという研修をしたことがあります。自園だけで完結するのではない広がりがあり、地域を通じた新しい発想も生まれました。異なる保育方針をもつ近隣の園との関係も深まり、今でも年に3～4回、交流会をしています。

保育内容を見直して 学生にも魅力的な園に

多くの園が直面する人材不足への対応も考えていきましょう。学生に就職先の園選びで重視した点をヒアリングすると、「人間関係」「保育内容」「給与などの待遇面」が上位に挙がります。このうち給与などの待遇面については改善の余地は限られると思いますが、人間関係や保育内容は大いに見直せるはずです。

人間関係に関しては、前述の通り、園内で保育者同士が子どもの姿や悩みを自由に語り合う雰囲気をつくれると問題はないと思います。保育内容に関して言うと、私は園長を継ぐ予定の方々が集まる勉強会を主催していますが、その中で「子どもの主体性をより発揮できる、遊びを大切にしたい保育に移行したい」といった声が強まっているのを感じます。た

Pick Up!

保護者に寄り添う「園長と語ろう会」

私が園長を引き継いだ当初、保護者との距離感があった前園長からの改革を意識して、全園児の保護者の声に耳を傾ける「園長と語ろう会」を実施しました。1回につき5家族、20日間ほどで100人程度の保護者と懇談。おやつや飲み物などを用意して和やかな会にしたいと考えていました。ただ、私は子どもの主体性の発揮をめざして、行事の改革にも着手していたため、園長の交代や新しい保育内容への不満が出ることも覚悟していました。実際、1人の保護者の不満を契機に、前園長への不満が出たりもしました。結果的に不満ばかりの会になってしまいましたが、私は「傾聴・受容・共感」を心がけました。試練の場となりましたが、保護者の本音を知り、理解を得られるようにしていくことの大切さを身をもって感じる事ができました。



だし、その先には先代園長の方針があったり、伝統行事にこだわる保護者の反対があったりして、壁が立ちだかることもあるようです。それでも、遊びを大切にしたい保育は子どもの主体性を育む上で共感できますし、要領・指針にも沿っています。私自身も、先代園長から園運営を引き継いだ際、日常の保育のあり方を見直したり、行事を精選したりして、さまざまな改革を行いました。そして、しばしば保護者からクレームをもらいながら保育理念を根気強く説明して、理解を求めてきた経緯があります。

もっとも、現状では保育の方針・内容は園によりさまざまで、就職後にイメージと違ったことが退職の要因になりがちです。一例ですが、退職した若い保育者に理由を聞くと、「大学では遊びを中心にした子ども主体の保育を学んだのに、就職した園では保育者が子どもに指示を出して従わせる活動が多く、心情的につらかった」という答えが返ってきたことがあります。そうしたミスマッチは、学生側ではなく、園側の問題ととらえたほうが発展的です。保育者は多少忙しくても主体的に保育に取り組むことができ、子どもの成長を喜べたり、自身の成長を感じられたりする環境であれば、簡単には辞めなと思います。保育者が主体的にかかわれる園づくりを心がけたいものです。

省力化や保護者の協力で 人材不足の状況をカバー

慢性的な人材不足であれば、省力化の工夫により一人ひとりの保育者の負担を軽減することも重要です。私の園では、保育の見直しと同時に作業をリストアップして削減できることを探しました。

担任、補助、専任など、各保育者の役割分担の見直しも大切なことです。私の園では預かり保育を行っていますが、以前は朝と夕で別の補助の保育者がいる形にしていました。しかし、朝と夕の活動に一貫性がなくなるなどの弊害が出てきたため、預かり保育の増加とともに、現在は専任の保育者に任せています。すると、その保育者は預かり保育を「少人数の縦割りでおもしろい保育ができる時間」ととらえて、預かり保育から始まった遊びを日常の保育につなぐことを考えるようになりました。保育者の過剰負担が緩和されるとともに、主体性が発揮され、保育内容にも深まりが生まれつつあります。

また、保育者同士の情報共有も兼ね、話し合いの結

写真 保育ウェブ



拡大部分には、発表会の演目決定や練習風景などの過程を保護者とどう共有するか、保育者同士で話し合ったことが書かれています。

果を蜘蛛の巣状に記した「保育ウェブ」(写真)も活用しています。話し合い時に作ったものを職員室に貼っておくと、すべての役割の保育者が、どんな経緯でどんなことが話し合われているかをひと目で知ることができます。現在、これを日案や週案代わりとしており、結果的に負担軽減にもつながっています。

また、保護者に対しては、連絡帳やドキュメンテーションの代わりに、タブレット端末などで操作・閲覧できるアプリを活用して、個人情報を守りながら情報共有をしています。以前に比べて双方向のやりとりもスムーズになり、保護者の保育に対する理解度が格段に上がりました。そのようにして、園を核として保護者や地域の人々が交流できる環境をつくり、必要に応じて協力を求めていくとよいでしょう。

園長が学ぶ心を持ち 魅力的な園づくりを

保育者が前向きな気持ちで働けるようにするためには、制度面の整備も必要ですが、園長先生などが保育者を精神的に支えることも重要です。保育者一人ひとりと日常的に対話することを心がけ、成長した点を見つけて認めていきましょう。

対外的に言えば園長先生は園の顔です。経営面だけでなく、園長先生自身が幼稚園教諭の免許や保育士資格を取得したり、専門知識を外部で学んだりして、常に向上する姿勢を示しましょう。そうした努力を続けることが、保育者や保護者の意識も高め、さまざまな面で園運営の改善に結びついていきます。

子どもの発想力は大人がつくる枠を超え、その未知の世界に触れることに私は幼児教育のおもしろさを感じています。これからの予測困難な時代を、子どもの可能性を信じ、それを楽しみながら、魅力的な園づくりに励んでいただけたらと思います。

■ 園運営の見直しのためのチェックリスト

各項目に示した観点で、自園の状況をチェックし、課題を明確化しましょう。

1 園の教育・保育目標

- 目標は妥当であるか
- 保育者・職員間の共通理解は得られているか
- 保護者に周知しているか
- 地域に開示しているか
- 目標実現までのプロセスは明確か

2 教育課程・全体的な計画

- 子どもの発達等に応じて編成しているか
- 実施状況を評価して改善しているか
- 預かり保育等の計画との関連はあるか
- 保護者や地域に開示しているか
- 目標や週案・日案等との関連はあるか

3 保育内容、遊びの質的向上

- 子どもの発達や興味に応じて保育内容を見直しているか
- 遊びの環境は変化しているか
- 遊びの内容は深まっているか
- 遊びを通して子どもの育ちに変化は見られるか
- 遊びに対する保育者の意識は深まっているか

4 行事

- 各行事の必要性について検討されているか
- 各行事のねらいと内容は適切であるか
- 子どもの負担感に配慮しているか
- 保育者の負担感に配慮しているか
- 保護者にねらいなどを説明しているか

5 保育記録

- 記録の書式や観点は適切であるか
- 遊びや学びの意味が見える記録になっているか
- 保育者の負担感に配慮しているか
- 写真や動画など、ねらいに応じた記録方法を活用しているか
- 保育者が楽しみながら書ける工夫はあるか

6 保護者への情報発信

- 発信のねらい、内容、頻度、方法は適切か
- 保育者の負担感に配慮しているか
- 保育記録を有効に活用しているか
- 保護者の受け止めや理解を確認しているか
- 保育参観、保護者会などの機会は有効に機能しているか

7 保育者の働きやすさと同僚性

- 保育者が働きやすい環境であるか
- 労働時間の短縮への取り組みがされているか
- 保育者が楽しく働けるように工夫しているか
- 会議の頻度や進め方などを工夫しているか
- 保育者間の同僚性を高める工夫をしているか

8 園内研修、保育者の資質の向上

- 園内研修のねらい、内容、頻度、方法は適切か
- ミドルリーダーは育っているか
- ファシリテーターは育っているか
- 外部研修や外部講師を活用しているか
- 他園の見学をしたり、公開保育を実施したりしているか

9 その他の観点

障がいのある子どもへの対応／小学校との接続／災害時の取り組み／安全・防犯対策／苦情処理や対応／専門機関との連携／一斉活動の工夫と見直し／クラス環境などについての見直し（掲示や物の配置など）／図書や教材の購入



※若月先生提供資料と取材をもとに、編集部で作成

刊行に寄せて

ベネッセは、日本の幼児教育・保育環境の充実を目指し、幼児教育・保育を担うかたに向けて、「保育の質」の向上に役立つ情報をお届けします。幅広い学問領域の研究や調査データをもとに、先生がたの思いに寄り添いながら、よりよい子どもの育ちについてともに考えていきます。



「これからの幼児教育」バックナンバー

2019 (秋) | 特集 | 段差を連続性に！ともに育てる保幼小接続

2019 (春) | 特集 | 次の保育につながる「記録」とは？

2018 (秋) | 特集 | 語り合いを通して深める幼児理解

※最新号、バックナンバー等の追加発送は行っていません。

◎WEBサイトから、すべての記事を無料で閲覧・ダウンロードできます。

ベネッセ これからの幼児教育 検索

<https://berd.benesse.jp/magazine/en/backnumber/>