

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

2022 Spring

春



特集

園長を軸に考える 若手保育者の 採用と定着

インタビュー

保育者が続けられる環境を整えると
保育の質もおのずと高まる

玉川大学教授・四季の森幼稚園園長 若月芳浩

若手保育者座談会

私たちが働いた園の
「ここがよかった」「ここが大変だった」

園の取り組み事例

RISSHO KID'S きらり岡本(東京都・私営)

データ紹介

～Cedep・ベネッセ合同調査より～

年齢別に見る
認知・非認知能力の発達

大阪教育大学教授 小崎恭弘

CONTENTS

特集

1 園長を軸に考える 若手保育者の採用と定着

2 インタビュー

保育者が続けられる環境を整えると
保育の質もおのずと高まる

玉川大学教授・四季の森幼稚園園長 若月芳浩

8 若手保育者座談会

私たちが働いた園の
「ここがよかった」「ここが大変だった」

12 園の取り組み事例

RISSHO KID'S きらり岡本（東京都・私営）

データ紹介

16 ~ Cedep・ベネッセ合同調査より~

父親も含めて家庭と連携し、
認知・非認知能力をバランスよく伸ばす環境づくりを

解説 大阪教育大学教授 小崎恭弘

本誌をお手に取っていただき、ありがとうございます。

今号の特集は、本誌の読者アンケートに多くのご要望が寄せられた「保育者の採用と定着」をテーマとして取り上げました。「保育者の定着・確保」と「保育者の資質の維持・向上」は、ベネッセ教育総合研究所が実施する「幼児教育・保育についての基本調査」でも、園種を問わず保育実践上・運営上の課題として上位に挙がっており、改めて関心の高さを感じます。安定した組織体制のもとで園を運営するために保育者の資質の維持・向上は必須であり、その大前提となるのが保育者の採用と定着です。今号では特に若い世代の保育者に着目し、座談会形式で率直な声も取り上げました。そうした中から、次世代を担う保育者たちの思いを感じていただけたらと思います。

ぜひ、多くの先生方にお読みいただき、園でのお取り組みに少しでも役立てていただけることを願っています。

「これからの幼児教育」編集部

STAFF

編集発行人／西村俊彦 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) 監修／北野幸子(神戸大学大学院教授)
企画・制作／仙田由紀子(ベネッセ教育総合研究所)
編集協力／(有)ペンダコ、丹羽三千代、菊池健(mananico)、神田有希子
執筆協力／二宮良太
表紙＋特集扉デザイン・イラスト協力／へんな優

※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 2022



An illustration in a warm, orange-toned style. At the top, three people are seated around a table, engaged in a meeting. One person is gesturing while speaking, another is looking at a laptop, and a third is looking towards the speaker. The table has a tablet, a mug, and some papers. In the background, there are shelves with boxes and a potted plant. Below the title, there are more illustrations: a calculator, a smartphone, and two people sitting at a table, one holding a tablet and the other a smartphone. The overall scene suggests a professional or educational setting.

園長を軸に考える 若手保育者の 採用と定着

20世紀末から始まった少子化の波はとどまるところを知らず、入園児数が年々減少し、園の統廃合が進む地域もあるといえます。初期の少子化の波を受けた若手保育者世代も、母体となる人口が減少していることも影響して保育者のなり手が減り、当面、売り手市場が続くことが予測されています。

そうした社会で園を運営していくためには、園が若手保育者にとって魅力的な職場環境であり続けることが重要です。魅力的な職場環境づくりは、必ずや人を育む場である園の保育の質向上にもつながっていくでしょう。今号では、識者の解説、若手保育者の声、園の実践事例から、そのヒントを考えていきます。

Interview

人材の集まる組織や環境をつくるマネジメント

保育者が続けられる 環境を整えると 保育の質もおのずと高まる

保育者の「売り手市場」が続く中、人材を確保しやすい園と、そうではない園との間には大きな差が生じているようです。人材の集まる組織や環境をつくるためには、どのような園マネジメントが求められるのでしょうか。玉川大学教授で幼稚園の園長も務める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
若月芳浩先生 (わかつき・よしひろ)

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。著書に『「インクルーシブな保育」導入のススメ——多様な子どもたちを受け入れるための心得』、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 (すべて中央法規出版)。

▲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

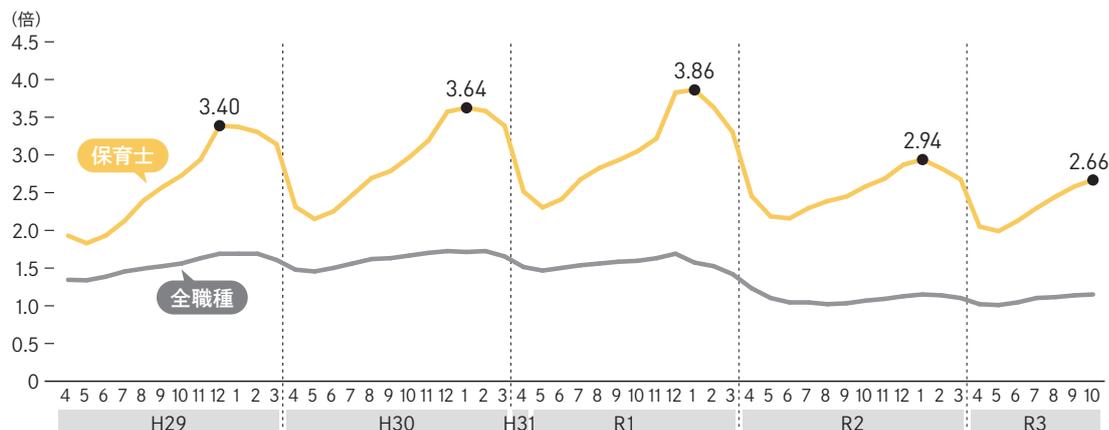
保育者や学生の目線に立ち、長く働き続けたい環境を整備

保育者不足の背景には 多くの要因が絡み合っている

多くの園が保育者の採用に苦労されており、何とか採用してもなかなか定着しないという悩みを抱えています。実際、保育所における保育士の有

効求人倍率の推移を見ると、近年やや落ち着きを見せてはいますが、依然として売り手市場が続いていますし (図1)、離職率も高い状況です (図2)。図では保育所のデータを示しましたが、幼稚園においても同様に、人手不足を示す多くのデータがあります。

図1 保育士の有効求人倍率の推移 (全国)



※保育士の有効求人倍率について、各年度のもっとも高い月の数値を記載している。

※全職種の有効求人倍率は、実数である。

*「一般職業紹介状況」(職業安定業務統計)(厚生労働省)をもとに編集部で作成。

図2 平成28年及び平成29年の保育所で勤務する保育士の採用者と離職者（常勤のみ）

	勤務者	採用者数	採用率	退職者数	離職率
全体	407,287人	60,830人	14.9% (15.1%)	37,716人	9.3% (9.4%)
うち公営	118,481人	10,087人	8.5% (8.5%)	6,941人	5.9% (6.3%)
うち私営	288,806人	50,743人	17.6% (18.1%)	30,775人	10.7% (10.8%)

※（ ）内は前年度の数値。 ※回収率（H28：93.9%、H29：94.3%）を100%に置き直した集計値。 ※採用率及び離職率は、平成29年10月1日時点の勤務者数に占める、平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間の採用者数・退職者数の割合となっている。

*「平成28年及び平成29年社会福祉施設等調査」（厚生労働省）をもとに編集部で作成。

こうした人材不足の問題は、さまざまな要因が絡み合っ

て生じています。1つは、保育者をめざす学部・学科への志願者数が減少傾向にあることです。その一因として、やりがいのある仕事であるにもかかわらず、仕事の責任の重さに対して十分な待遇が伴っていないなどの負の面に着目した記事が、メディアを通して広まっている状況が挙げられるでしょう。そのように保育者のなり手自体が減る中で、特に保育者養成校がない地域では、人材不足が深刻化しやすい状況です。

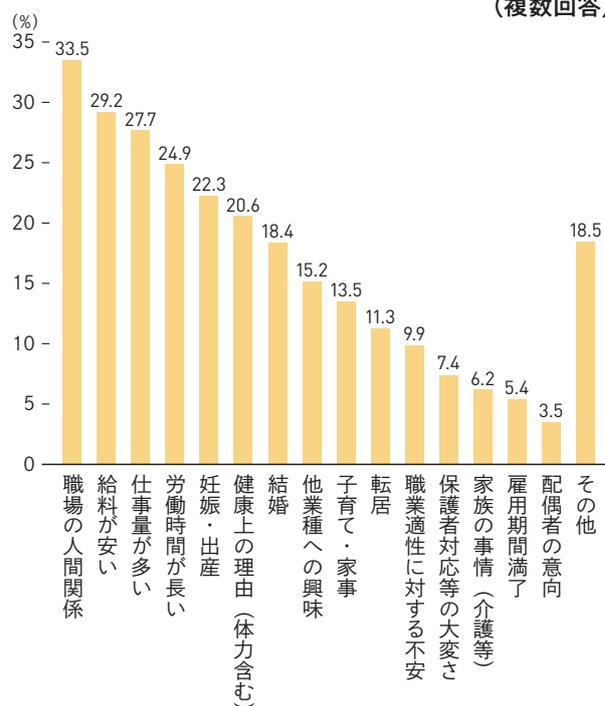
退職理由でもっとも多いのは「職場の人間関係」

さらに保育所における保育士の退職理由を見ると、さまざまな課題が浮かび上がります（図3）。

退職理由としてもっとも多いのは、「職場の人間関係」です。保育は責任を伴う仕事ですが、園長先生やミドルリーダー、同僚の先生方から支えられ、信頼されているという実感があれば、頑張ろうと思えます。逆に、業務をこなすだけでも大変な上に人間関係の悩みまで抱えたら、心が折れてしまうのも無理はないでしょう。

仕事量の多さや労働時間の長さも、人材が定着しづらい大きな要因です。学生に関していえば、保育実習を通して保育の場面は経験しますが、業務全体の経験はありません。夢や希望を抱いて入職し、わからないことが多いなりに子どもと接することに喜びを感じても、書類仕事や雑務に追われたり、早いうちから行事担当を任されたりすると、保育以外の業務の忙しさや責任の重さに疲弊

図3 過去に保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）



*「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表、東京都福祉保健局）をもとに編集部で作成。

することもあって、「想像していた仕事と違った」と辞めてしまうことにもつながりかねません。

学校での学びと保育の現場とのギャップに悩んで退職する保育者も

私が勤める大学の卒業生からは、自分が思い描く保育のあり方と、現場で実践されている保育の実態とのギャップが理由で退職したという話も聞きます。今の保育者養成校では、要領・指針*にのっとり、遊びの大切さや子ども主体の保育について丁寧に指導しています。ところが、そうした保

*要領・指針とは、幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を指す。

育が必ずしも現場で実践されているとは限らず、特に新卒の保育者は、学んできたことと現実のはざままで苦悩してしまうのです。

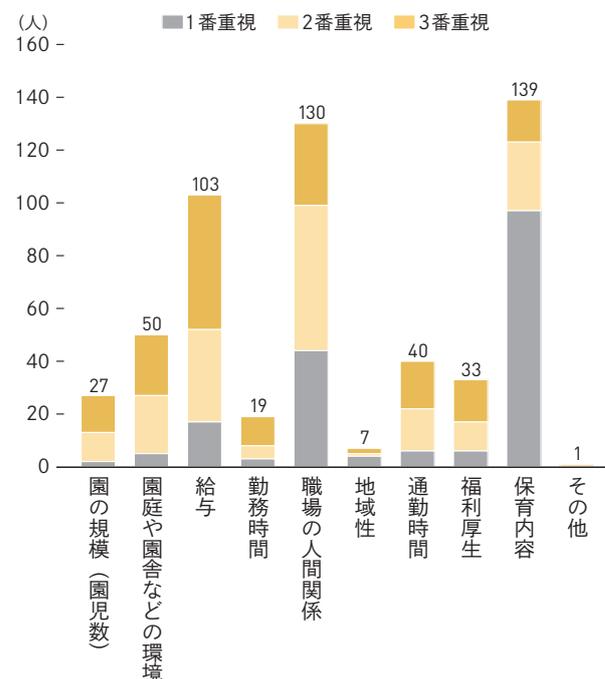
このように、園の人材不足の背景には多くの課題が潜み、早期の解決は容易ではありません。しかし、私の知る園では、仕事の面白さを伝えながら1年目の保育者が気持ちよく育つように、数年をかけてじっくりと園改革に取り組み、保育者にとって魅力的な環境をつくり出してきました。保育者をめざす学生、そして保育者の目線に立ち、「ここで働いてみたい」「ずっと働きたい」と思える園づくりをめざすことが大切です。

就職先を選ぶ際は「保育内容」をもっとも重視

最初に、保育者をめざす学生がどのような基準で就職する園を選んでいるかを理解しましょう。これらは、保育実習などで園を訪れた学生が目にするポイントともいえます。

学生へのアンケート調査*の結果を見ると、四年制大学生が就職時に重視する上位3項目は、多い方から順に、「保育内容」「職場の人間関係」「給与」です(図4)。図示はしませんが、短期大学生でも、これらが上位3つに入っている点は同様です。

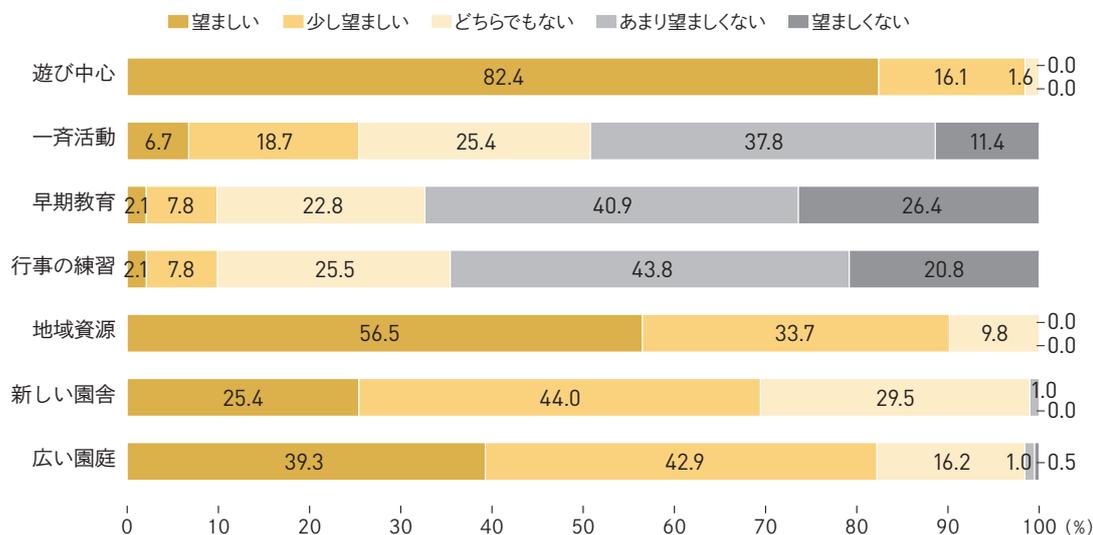
図4 就職時に重視すること(四年制大学)



※「1番重視」から「3番重視」までを合計した。

四年制大学生が最重要視する「保育内容」とは、どのような中身かも調査しました(図5)。結果からは、多くの四年制大学生が「一斉活動」よりも「遊び中心」の保育を望ましいと捉えていることがわかります。ここでいう「遊び中心」とは、要領・指針にある「自発的な活動としての遊び」や「遊びを通しての総合的な指導」などを意味します。

図5 望ましいと考える保育内容(四年制大学)



*アンケート調査(図4~6)の実施概要は、P.5を参照。

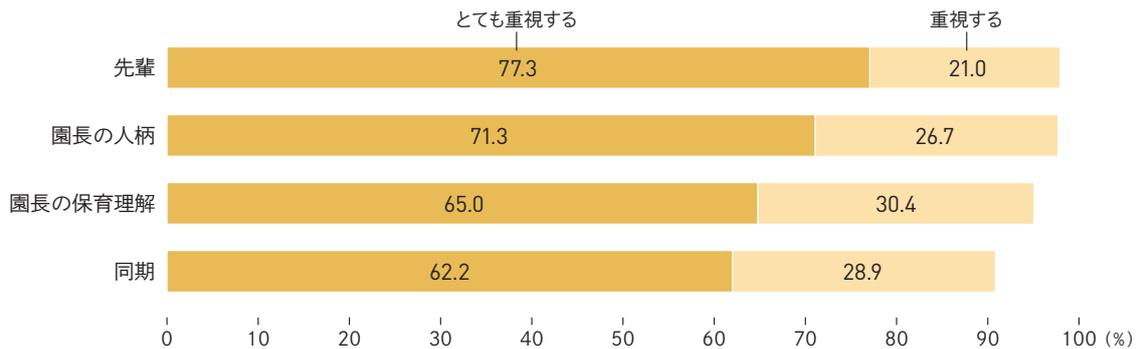


図4～6のアンケートの詳細は、田澤里喜・若月芳浩編著『採用と育成の好循環を生み出す園長の仕事術』（中央法規出版）でお読みいただけます。

〈図4～6のアンケート調査の実施概要〉

実施主体 玉川大学 田澤里喜・若月芳浩 **実施期間** 2019年9月30日～10月24日
実施地域 ほか 東京近郊の四年制大学・短期大学
実施数 四年制大学5校の学生215人、短期大学4校の学生301人（合計9校516人）
実施方法 各大学の教員を經由して協力を要請。アンケートの回答はGoogleフォームを利用

図6 重視する人間関係（四年制大学+短期大学）



※人間関係に関する項目を抜粋して、「とても重視する」+「重視する」の降順に並べた。

職場の人間関係で重視するのは「園長の人柄」や「園長の保育理解」

こうした調査結果は、日常的に学生と接する私の実感とも一致します。保育実習から戻った学生の多くは、まず保育内容についての感想を口にします。「子どもが伸び伸びと主体的に活動していた」などと実習先の保育に感銘を受けたことを語る学生もいれば、逆に「保育者の子どもへの指示が多すぎると感じた」と、学んできたこととのギャップを口にする学生もいます。また、実習先の先生方が自分たちの仕事にやりがいを感じて、生き生きと働く姿に心を動かされることも多いようです。

では、学生は「職場の人間関係」で、だれを、

どの程度、重視するのでしょうか。大学種による違いがないため1つにまとめた図6を見ると、「先輩」「園長の人柄」「園長の保育理解」「同期」のいずれも、非常に重視している様子がわかります。

先輩や同期は現場で一緒に働きますから、重視するのは当然でしょうが、園長先生への期待が大きいことは注目になります。実際、実習先の園長先生のビジョンや人柄に魅了され、その園に就職を希望する学生は毎年のように見られます。図4の結果では「保育内容」が最重要視されていましたが、そうした保育の理念や方針を方向づけるのは園長先生の役割の1つでもあります。そう考えると、人材の採用や定着における園長先生の存在感の大きさを改めて感じます。

人材確保のための長期計画が、保育の質向上をもたらす

入職3年目までのサポートが保育者定着の鍵

次に、保育者が働きたくなる環境づくりという観点から、園改革の方向性を考えていきましょう。

前述のように、保育者が生き生きと働き、子どもが伸び伸びと過ごす園は、学生にも魅力的に映ります。つまり、そうした改革の推進が、保育者の採用および定着の両方につながると考えられます。

ポイントになるのは、若手保育者のサポート体

制のあり方です。中でも、新人保育者が園に定着するかどうかは、入職から2～3年の経験が鍵を握ります。保育者はそれくらいの期間にひと通りの仕事を覚えていくからです。うまく育てば、保育の面白さややりがいを感じる心の余裕をもてるようになるでしょう。しかし、そこに至るまでは目の前の業務に追われて、不安や悩みが尽きない状態が続いていますから、この時期に前向きな気持ちをもって壁を乗り越えていけるよう、手厚くサポートすることが重要になるのです。若手保育者をサポートする際に大切になるのは、一緒に考える姿勢です。この時期は1人で課題を背負い込みやすく、それが大きな精神的負担となります。

保育とは、子どもたちが突きつける課題に向き合うプロセスともいえます。衝動的に行動したり、活動の輪に入れなかったりなど、子どもにさまざまな課題が見られたとき、どのように対応し、解決するかを考えることが保育者の役割です。解決策は1つではないため、みんなで考えて、プロセスを共有することも大切になります。ベテラン保育者であれば、人を巻き込む力や課題に対応する豊富な知識や経験があるため、場合によっては「これは家庭や子どもの特性が要因なので、自分はいくらでもしかできない」といった判断もできるでしょう。ところが、経験の浅い保育者は、「何とか解決しなければ」と自分を追い込んでしまいます。

保育者を受容する園長先生の姿勢が園全体に好影響をもたらす

ですから、若手保育者にすべてを任せるのは、一見、信頼しているようで、実は突き放しているのと同じです。若手保育者が課題に直面した際は、まず本人がどう感じ、考えているかを聴くとよいでしょう。そして解決への道筋を一緒に考え、少なくとも第一歩を踏み出すところまではかかわるようにします。さらに、その後の過程も丁寧に共有すると、若手保育者の育ちにつながります。

そうした場面では、園のよりどころで安心感のある存在としての園長先生の役割が、とても大切

になります。保育の専門的な観点から助言できることが理想であるため、園長先生も主体性をもって、免許や資格を取得したり、専門研修に参加したりといった努力を続けてほしいと思います。

一方で、必ずしも専門性の高いサポートができなくても、保育者の話に耳を傾け、頑張りを認めて励まし、心からいたわる態度を示せば、保育者にとっては大きな心の支えとなります。コーチングやカウンセリングなど、相手の話を聴いたり、よさを引き出したりする技術を学ぶことも有効でしょう。そうやって園長先生が保育者を受容する姿勢を示すことが、保育者が子どもを尊重する姿勢にもつながり、園全体によい影響をもたらしていくことになると思います。

保育の質を上げるためにもICTの活用で業務効率化を

保育者の業務負担の軽減も、働きやすい職場づくりには欠かせません。特にコロナ禍の状況では、消毒や健康チェックなどの業務が増加していますから、あくまでも保育の質を犠牲にしない範囲で業務を削減する意識は、より重要になっています。

業務効率化に有効な手法はICTの活用です。私が園長を務める園では、スマートフォンのSNSアプリで各クラスの情報を一元的に共有しています。保育者は気づいたときに手早く書き込めて、そのデータが蓄積されるため、書類作成や会議での情報伝達の手間が省けますし、パートタイムの保育者への情報共有もスムーズになりました。この方法を取り入れるにあたっては、保育中にスマートフォンに夢中になっていると誤解を受けないように、保護者には事前に説明を行いました。

日案や週案の作成も保育者の時間や労力の負担が大きかったため、保護者への情報発信を兼ねたシンプルな活動報告をパソコンで作成する形にして、業務を大幅に効率化させました。

一般に園には、手書きで書類を作成する文化が根強く残ります。ところが、今の学生はオンライン授業を受け、課題もパソコンで作成して提出し

ているので、就職した途端に手書きのアナログ文化に逆戻りすることには、大きな抵抗感をもつものです。書類のデジタル化は時代の流れとして、どの園も積極的に検討すべきではないでしょうか。

業務負担の軽減としては、行事の精選も検討事項になります。コロナ禍はどの園でも行事を見直す機会となっているので、業務の削減という観点からも行事のあり方を改めて考えてみてください。

園と保育者養成校の連携が採用時のミスマッチを防ぐ

人材不足の解消に向けては、人材マネジメントのあり方を再検討する必要もあるでしょう。保育者の産休・育休などで人員が不足したものの、すぐに保育者を採用できず、結果的に高いコストをかけて保育者を採さざるを得なかったという話をよく耳にします。必要な保育者とは自園に対応できるスキルを身につけた保育者であることを考えると、できれば最低基準よりも若干プラスした保育者をあらかじめ採用しておく、予期せぬ事態に対応できますし、保育の質を高めることにもつながります。もちろん予算的な制約はありますが、ぜひ検討してほしいと思います。

各園に合う人材を採用するためには、今後、園と保育者養成校との連携を強めるという考え方も、もっと一般化するとよいでしょう。神奈川県相模

原市幼稚園・認定こども園協会では、昨年度に初めて複数の保育者養成校と実習受け入れ園との間でオンラインによる懇談を行い、私も参加しました。その場を通じて、互いへの理解が必ずしも十分ではなかったことを痛感し、これまで以上に両者が協力して保育者を育てる必要性を確認しました。園側の視点に立つと、保育者養成校の教育内容をきちんと理解することが、採用時のミスマッチの防止になります。また、他園の保育実習の様子を聞いたことも参考になりました。

個々の園が保育者養成校とつながることも難しくはありません。例えば、園内研修や保護者への講演会に、養成校の教員を講師として招く方法が考えられます。私自身、そうした場に多く参加していますし、もっと現場にかかわりたいと考えている教員も少なくないと思います。保育者養成校のウェブサイトには教員の一覧や連絡先が掲載されていますから、ぜひ積極的にコンタクトを取ってみてください。

人材の採用や定着にかかわる問題への対策は、付け焼き刃では難しく、ある程度、長期的な計画をもって保育を見直したり、職場環境を改善したりする必要があります。しかし、そうした改革は、間違いなく保育の質や保護者からの信頼感の向上につながります。さらには保育者にとって働きやすい環境がもたらされるといい好循環も、生み出されていくのではないのでしょうか。

保育者のみなさんへのメッセージ

コロナ禍は、すべての人に大変な影響を及ぼしていますが、一方で、園が子どもを受け入れていることの幸せやありがたさを再確認する機会にもなりました。みなさんの頑張りには本当に頭の下がる思いです。

今後の園マネジメントを考える上では、保護者と園、また小学校と園との連携をますます充実させる必要があるでしょう。保護者が気軽に悩みや不安を打ち明けられるように門戸を開いて、一緒に子どもを育てる体

制をつくること、そして、小学校と歩調を合わせて、子どもが主体性を発揮できるように成長を支えていくことは、何より大切なテーマになると思います。園が単独で頑張るのではなく、そのようにしながら周囲との連携の輪を広げていくことが、保育の質を高めるとともに、保育者のやりがいや働きやすさも高め、人材確保の問題の解決にも資することになるだろうと考えています。

若手保育者座談会

私たちが働いた園の 「ここがよかった」「ここが大変だった」

保育者が長く、安心して働き続けられる園づくりは、多くの園にとって重要なテーマになっています。

では、保育者は何を求めて幼児教育の世界に飛び込んできたのでしょうか。

そして、どんなときに幼児教育に対する魅力を見失ってしまうのでしょうか。

20代の3人の保育者に、自身の経験とそこで感じたことを率直に語っていただきました。



Aさん

保育者になって4年目。四年制の保育者養成校（以下、養成校）を卒業後、現在の園に勤務。



Bさん

保育者になって5年目。四年制の養成校を卒業。転職経験あり。現在の園に勤務して3年目。



Cさん

保育者になって4年目。四年制の養成校を卒業。転職経験あり。現在の園に勤務して2年目。

どんな希望を抱いて保育者をめざし、園を選んだ？

同僚と話し合いながら、根気強く子どもにかかわっていく仕事は、やりがいがありそうだと思います



人の成長の根っこをつくる やりがいのある仕事

Aさん 子どもの頃、私のことを大切にしてくれた幼稚園の先生のように、私も子どもと向き合いたいと、小さい頃から思っていました。人の成長の根っこをつくる幼児期にかかわる保育者は、責任も重いけれど、すてきな職業だと思っています。

Bさん 高校生になる頃から、保育者が将来の目標でした。先生を慕って卒園した後、何度も訪れる人がいるように、人生の中のごくわずかな時間

しかかかわらないのに、その人に大きな影響を与える存在が保育者なのだと思っていました。

Cさん 子どもが好きで保育者をめざしましたが、養成校で学ぶ中で、それだけではやっていけない仕事だということも理解していました。子どもに関する問題が起きたとき、その原因を探り、園の先生たちと解決方法を話し合い、協力しながら子どもと根気強くかかわっていく仕事は、大変だけれどやりがいがあるだろうと考えていました。

Aさん 就職活動で重視したのは、その園の保育観です。私は、子どもに何かをさせる活動よりも、

子どもが自分で育っていくときの援助を大切に
する園で働きたいと考えていました。保育者の「こ
うなってほしい」という思いは大切ですが、それ
が行き過ぎると「あれもこれもできるように」と
いう詰め込みになってしまいます。子ども自身の
選択肢を奪うことはしたくなかったのです。

Cさん 私も、子ども自身のやりたい気持ちを大
切にする園で働きたいと考えていました。特に私
は、体操、読み書き、英会話などに先取り学習の
ように取り組ませる園は、自分には向かないと思っ
ていました。もちろん園の考えもあるでしょうし、
やっているうちに興味がわく子どもがいることも
今なら理解できますが、そのときの私は、例えば
1人担任の場合だと、そうした活動に興味がな
い子どもにも、きめ細かな援助ができないまま取
り組ませることになるのではないかと思いました。

園のウェブサイトでもそうした観点で教育内容を
チェックして、見学に行く園を絞り込みました。

Bさん 私が通ったのは遊び中心の園でしたから、
就職活動でも自由保育を取り入れている園に見学
に行きました。実際の見学時に注目したのは、保
育の部屋に入ったときに、子どもの自由な遊びが
展開されているか、さまざまな年齢やクラスの子
どもが交じり合っているかです。また、保育者の
子どもへのかかわり方や、見学者である私へのか
かわり方もよく見ました。例えば、保育の最中に
保育者同士が雑談に夢中になっているような園、
見学者の私があいさつしても返事をしてくれない
ような園には就職したくないと思いました。若手
の先生に対してベテランの先生が強い口調で指示
する場面などを見ると、そこで働くことになった
自分と重ねてしまい、候補から外していました。

実際に園で働き始めてわかった現実とは？

保育者の目を気にしながらの保育となり、
目の前の子どもの気持ちに寄り添っていませんでした



園内にある「暗黙の了解」 ほかでやっていないことはダメ？

Cさん 保育者になってよかったなと思うのは、や
はり子どもの成長を感じたときです。子どもは成
長過程でいろいろな壁にぶつかりますが、それを
子どもが自ら乗り越えようとしている様子をそば
で見たときには心が動きますし、子どもに対して
適切な援助ができたときにはやりがいを感じます。

Aさん 子どもの成長をそばで見守ることで、自分
も成長できていると感じますよね。どの仕事もそ
れぞれのやりがいがあると思いますが、涙が出
てくるほどの感動を日々味わわせてもらえる仕事は、
ほかにはないのではないのでしょうか。

Bさん 私が就職した園では、採用1年目の保育

者は全員クラス担任を任されましたから、子ども
と関係を築く面白さをすぐに味わうことができました。
でも、同期のどの保育者も、実は日々迷い
ながら保育に取り組んでいました。そして、次第
に先輩保育者の目を気にしながら保育をするよう
になっていったのです。というのも、その園では、
いろいろなことが明確な理由のないまま「暗黙の
了解」で決まっていたからです。例えば、朝、私
のクラスの子どもがホールでピアノを弾いている
と、先輩保育者が慌ててやってきて「どうしたの？」
と私に聞くのです。「ピアノを弾かせてはダメなの
ですか？」と尋ねると、「ほかのクラスではやって
いないから」との返事。また、園の行事のために作っ
た人形を持って園庭に出ようとしたとき、その様
子をじっと見ている先輩たちの様子から「あ、人

形は園庭に持ち出してはいけないんだ」と気づいたり……。ほかの保育者がやっていないことをすると、周りの様子が一変することに気づきました。

Cさん 私が勤めた園では、主任以上の保育者と、担任の考えがかみ合いませんでした。例えば、遠足のあとに主任を含めた全保育者で話し合い、遠足の思い出を子どもたちが絵に描いて、秋祭りで保護者の目にとまるようにホールの壁に貼ることにしたときのことで。そろそろ子どもたちの絵が完成しようかという段階になって、主任の先生が「全員が絵を描くと決めつけない方がいい」「どんな手段で思い出を表現してもいいのではないかと、一度了解したはずの内容に異を唱え始めたのです。その考えも理解できますが、同じ経験をした友だち同士が互いの絵を見合うという楽しさを重視した私たちの考えも、間違っているとは思いませんでしたし、「秋祭りには子どもが自由に作った作品を展示した方がよい」という主任の先生言葉には、「ここまで頑張った子どもの気持ちを考えていないのかな?」とも思ってしまいました。

Aさん Cさんが経験したことは、管理職の先生と現場の先生が、活動の目的を何に置くのか、事前にしっかり共有できていれば防げたはずですよ。それぞれの先生方のコミュニケーションがうまくいっていないと、子どもたちが悲しい思いをしてしまいますね。

子どもの姿を通して 保育者が比較されていた

Aさん 実は私もベテランの保育者との関係で苦労したことがあります。互いの保育観が違うことは感じていたのですが、それぞれの率直な思いを伝えられないまま保育を続けていくうちに歯車が狂い、相手の私に対する態度が素っ気ないものになっていきました。そして、その様子は子どもたちが察知するほどになってしまったのです。困った私は、すぐに園長先生に相談しました。園長先生は、私とベテラン保育者それぞれの話を聞いたあと、2人が話し合う機会を勤務時間内につくっ

てくれました。2人が同時に保育を抜けられるように、ほかの保育者もシフトの面で協力してくれる、みんなが私たちを気にかけて、「いい話し合いになるといいね!」と声をかけてくれました。

Cさん その結果、2人の仲はどうになりましたか?

Aさん 2人で向き合って、最初のうちはなかなかうまく話せなかったのですが、次第にベテラン保育者が自分の率直な思いや反省の言葉を述べてくれて、最後は互いに涙を流しながら「子どもたちのために、これからは思ったことは隠さずに言おうね」と約束し合いました。今では休日を一緒に過ごすほど、仲よくなっているんです。

Cさん よかった! 園長先生に相談できたこと、周りの先生も2人のためにフォローしてくれたこと、とてもすてきなことですね。

Bさん Aさんは、衝突していたときは大変だったと思いますが、それを乗り越えた今ではとてもすばらしい経験になりましたね。特に同じ年代の同僚がAさんの苦勞を知って、気にかけてくれたのがうらやましいです。私が養成校を出て就職した園では、同僚同士が常に周囲に比較され、互いに助け合う余裕がありませんでした。それは主任の先生が、いつも「あのクラスは早く準備ができた」「このクラスは上手に仕上げた」といった言葉を口にするため、担任はクラスの状態を通して自分が評価されているような気持ちになっていったからです。協力するどころか競い合うような状態で、ごっこ遊び1つをとっても、隣のクラスがパン屋さんごっこをしていたら、私のクラスでは



子どもの希望を聞かずにパン屋さんとは別のお店にしていました。もちろんそれは「まねしている

の？」と周りから見られないためです。悲しいことにまったく子ども主体ではありませんでした。



働き続けることができる園とは？

保育に取り組む上で大切にしていることを、
園長先生や同僚と語り合える環境があることだと思います

無理をしすぎると保育者も 子どもを大切に思えなくなる

Bさん 最初に働いた園で、私は保育自体が嫌いになりかけていました。でも、今勤めている園は、園長先生や主任の先生とクラス担任との距離が近く、「あの子は成長しているね」「この子に対するあなたの声かけがよかったよ」と、いろいろな先生から日々の保育を認めてもらえています。「あのとき、この先生がこんなことを子どもに言っていてすてきだった」といった、主任の先生がほかの担任を褒める話も、私には勉強になります。各学期末に行われる園長面談では、私が保育に取り組む上で大切にしていることを聞いてくれて、園長先生が私の保育をどう見ているかを聞かせてもらえる場になっています。園長先生が、普段の業務について「どうすれば負担が軽くなるか、アイデアを聞かせて！」とヒアリングしてくれるのも、今までにはなかった新鮮な喜びです。

Aさん 園長先生、主任の先生、そしてクラス担任が、一人ひとりの子どもを主体にして保育について語り合えることが大切ですね。「この子がこんなすてきな行動をした」「こんな成長を見せた」といったことを共有するような場は、働き方改革を理由に簡略化しないでほしいと思います。

Cさん ただ、いくら子どものことが好きでも、長時間、休憩もなく仕事ばかりしていると、気持ちに余裕がなくなり、子どものことを大切に思えなくなってしまうかもしれません。私の友人の保育

者は、園長先生に「仕事に追い立てられて、最近子どものことをかわいいと思えなくなりました」と正直に打ち明けたそうです。すると、その園長先生はシフトを工夫することで、保育者全員に対して休憩する時間ももちろん、子どもから離れて事務仕事に集中できる時間を1日の中につくるなど、改革を進めてくれたそうです。

Aさん 保育者を守ることは子どもを守ることなのだと、その園長先生は考えたのでしょうか。どの園の保育者も常に忙しいと思いますし、すぐに状況は変わらないかもしれませんが、園内での立場を越えてアイデアを出し合って、園をよりよくなりたいですね。そのためにも、普段から子どもを中心に、子どものための保育について語り合える関係性を、園の中につくっていきたいですね。

私たちの園探し体験から

●園のウェブサイトは園探しの入り口

自分だけで園を探すときは、まずウェブサイトをチェックして、定期的に更新されている園の中から、考え方や保育の様子が自分の保育観と合う園を選んでいました。

●多くの園を知ることが大切

園見学だけで普通の園の様子を知るのには難しいため、今思えばボランティアなどで積極的にかかわればよかったですし、そういう場がもっとあるとよいと思いました。

●園見学では実際の活動の紹介を

子どもたちが今取り組んでいること、保育者の援助、今後の展開などを、1つでもよいので具体的に教えてもらえると、園が大事にしていることが就職希望者にも伝わりやすいと思います。

園の取り組み事例

RISSHO KID'S きらり岡本（東京都世田谷区・私営）

保育理念を中心に 保育者の思いを1つにして 働きやすい環境や組織をつくる

取り組みの ポイント

- 保育理念を明確に掲げ、園全体に浸透させる。採用時も保育理念への理解を促し、ミスマッチを防ぐ。
- 保育者のライフステージや希望を丁寧に把握し、個々の状況に合わせた働き方や役割を話し合う。
- 保育者からの提案を出発点にして主体性発揮を促し、働きやすい環境をつくる。
- 園長先生自身が心身にゆとりをもち、夢をかなえる働き方、生き方を体現する。

園の哲学である保育理念がすべての出発点に

気軽に保育体験できる機会を設けて 保育志望者の裾野を広げる

RISSHO KID'S きらりは、約80年の歴史をもつ保育園を母体とする保育所で、現在は神奈川県と東京都に3園及び分園2園を展開しています。以前は小学校で教員を務めていた坂本喜一郎先生が、「子ども主体の保育」をめざして保育理念などを明文化し、祖父の園をRISSHO KID'S きらりとしてリニューアル。現在、東京都世田谷区にあるRISSHO KID'S きらり岡本の園長を務めています。

同園の保育理念は、「一人の『夢』が、みんなの『夢』になる。一人の『幸せ』が、みんなの『幸せ』になる」。園にかかわるすべての人たちが互いの夢を尊重して応援し合い、一緒に幸せな人生を実現していくことをめざしています。この保育理念は、保育や園行事はもちろん、保育者の採用・育成、組織づ

お話ししてくださった先生

園長
坂本喜一郎先生



くり、職場環境の整備、保護者支援など、園運営のあらゆる側面を根本から支えていると、坂本先生は説明します。

「保育理念とは、園が何のために存在するのか、園にかかわるすべての人がどのように生きるのかを表す哲学です。どのような理念を掲げるかにより、園のすべてが決定されると考えています」

保育者の採用においても、保育理念を始めた園のことを調べて理解した上で、そこで自分を生かしたいと、主体性をもって志望してくる人を採用したいと考えています。そのように入り口で

図1 保育者の採用と定着を図るしくみ

採用

- ・ 保育者養成校とつながり、保育実習より前に園と触れ合う場をつくり、学生と出会う場を創出する
- ・ 年が近い若手の保育者を実習担当にし、入職後のイメージをもてるようにする
- ・ 園の保育理念の浸透を図り、互いにマッチングできている人を採用する

縁を大切に

定着

- ・ 適性を見抜いて配属し、3年目までを重点育成する
- ・ ライフデザインシートや、年次に合わせた研修を設計し、連続的に育成する
- ・ 組織貢献の観点を入れて、適切な人事考課を行う
- ・ 現場が主体と考え、提案は否定せず受け入れて、背中を押すマネジメントを行う

人生に寄り添う

のマッチング度を高めることが、長く働くことにもつながるといいます（図1）。

とはいえ、保育をめざす人が減少傾向の今は、保育者養成校とのつながりを強め、保育の魅力が体感できる機会を増やすことが必要です。そこで、坂本先生が所属する日本保育協会では、保育者養成校の学生や保育に興味をもつ人が、夏休みに気軽に園を見学できる「ふれあい体験事業」を実施。現在、神奈川県では約20校の保育者養成校と約100園の受け入れ園が連携し、1,000人を超える学生が参加しています。

「この事業では、園に遊びに来る感覚で参加できるように配慮しています。保育実習とは違って、評価を気にすることなく純粋に保育の仕事の面白さややりがいを知ってもらうことが一番の目的です。その結果として、本園でも参加者が楽しみながら子どもにかかわる中で、園の保育理念や働くことへの理解を深め、入職を希望してくれることもあります」（坂本先生）

保育理念をしっかりと伝えて 入職後のミスマッチを防ぐ

保育者の採用では、そうして生まれた「縁」を大切にすることも心がけています。

「給与や待遇など求人票に書かれていることも大事ですが、例えば『ふれあい体験事業』を通じて園に興味をもち、保育実習にも来てくれる人は、それだけ縁も深く、園の保育への納得度も高い。このように相手を知り、つながっていくこうとする努力が、志望者にも、そして、園にも必要になる

と考えています」（坂本先生）

同園では保育実習を採用の場としても意識し、保育所としての仕事を体験して理解してもらいながら、園の理念や保育のあり方、魅力を伝えます。また、比較的若い保育者を担当にして、実習生をサポートします。年齢が近い保育者であれば自分の将来像を重ねやすく、憧れの気持ちを抱いたり、仕事に対する具体的なイメージを膨らませたりできるからです。そうした中で、園への入職希望を固めていく実習生がいる一方で、入職を希望しない実習生もいます。坂本先生はそれを当然のことと捉え、無理に採用につなげようとはせず、実習生自身が自分のめざす方向性を整理できるように見守っています。

採用選考時には、入職志望者に同園の理念や保育を説明した上で、「この園であなたがかなえたい夢は何か」というテーマを与え、2週間後に再び来園して30分間で語るように伝えます。

「その人の語る夢が本園の保育理念と一致するか、つまり、自分だけが幸せになるのではなく、子どもや同僚、保護者などを巻き込んで幸せになれるのか、みんなで応援したくなる夢なのか、重要な採用基準となります。保育理念に基づいて思いを1つにして働けることがやりがいに直結し、それが本人にも園にも大きなプラスになると考え、こうした採用を行っています」（坂本先生）

縁が深い人と保育理念を共有しながら理解し合うプロセスを重ねることで、同園では求人票を出さなくても十分な採用ができています。また、入職後にも、「想像していた園と違った」といったミスマッチによって退職する人は少ないといえます。

保育理念の共有化を図るための 園内研修とは

園の基盤ともいえる保育理念について、坂本先生は、「明確で、わかりやすく、実現可能であることが大切だ」と指摘します。複数の大学で講師を務める坂本先生は、他園で保育理念の共有化を図る園内研修を行うこともあります。

研修では、保育中のお気に入りの写真を3枚ずつ持ち寄り、最初は自分の主観でその写真を選んだ理由をワークシートに記入し、発表し合います。

その後、保育理念に照らし合わせながら、園の一員としてその写真に心をひかれた理由を考えるように求めます。

「最初に主観で語ったあとに保育理念を意識して再構成することで、自分の保育観と園の保育理念とのズレを意識できるようになります。そして、みんながベクトルを合わせて魅力を語ることの難しさを実感します。こうしたワークを繰り返すことで、保育者の保育観と保育理念が重なり合い、園としてめざす保育が一体化していきます」（坂本先生）

ライフステージの変化に合わせ、働き続けやすい環境をつくる

園が保育者の人生に寄り添い ライフステージに合う役割を考える

保育者が将来のビジョンをもって前向きに働ける環境やしくみを整えていることも、同園の離職率の低さにつながっています。その根底には、園として保育者一人ひとりの人生と一緒に考えていこうとする姿勢があります。

「保育者のライフステージは多様に変化し、それに応じて働き方も変わります。例えば、育児休暇明けの保育者には、時間や労力の負担が大きい役割は難しい場合もあるでしょう。そのようにライフステージが変わったときには、園での役割も変えればよい。園が保育者に寄り添い、ライフステージに合わせていくという考えに基づき、毎年、個々の役割や働き方を確認し合うようにしています」（坂本先生）

そのためのツールが、毎年4月に保育者全員が提出する「ライフデザインシート」です（図2）。シートでは、最初にライフデザインとして、保育者が望むキャリアアップの方向性を確認します。キャリアには、管理職などを見据えてマネジメント能力を高める「ステージ（キャリア）アップ」、保育の専門性を向上させる「専門得意分野の開拓」、もしくはその「両方」を設定。その上で前年度の振

り返り、自分のやりがいにつながる仕事内容や興味・関心、受けた研修などを記入する形式です。このシートをもとに、人材育成の担当者が各保育者と面談を行い、一人ひとりをどう支援していくかを管理職と話し合った上で、本人に伝えます。

「個々のライフステージややりがい、課題意識を丁寧に捉えて、1年間、どう応援するかを考えていきます。こうした面談を通して、結婚や出産といったライフイベントについても、できるだけ情報を共有します」（坂本先生）

また、同園では特に入職後の3年間を重視し、丁寧な育成を心がけています。採用選考時に適性を見極めた上で各志望者にも説明し、採用しているため、入職後は将来的にどんな役割を任せたいかという明確なビジョンのもと、それに沿って育てていきます。

「本人の意思を確認しながら、例えば0～1歳児担当が向いていると思えば、そこだけを徹底的に経験してもらいます。その人の適性を見抜いて、専門家として育てることが、管理職の大切な役割だと捉えています」（坂本先生）

3年間じっくり経験を積んだ若手保育者は自分の居場所となるベースを固め、4年目くらいからはクラスリーダーなどを任せられるようになっていきます。

図2 ライフデザインシート

作成者	(年日) / 役職 ()			
ライフデザイン	★あなたの「ライフデザイン」は？ ⇒□『ステージ（キャリア）アップ』…マネージメント能力を高めるキャリアパス □『専門得意分野の開拓』…自分にしかできない能力を高めるキャリアパス □両方			
振り返り ★継続職員のみ記入	★前年度の「自らの達成感や充実感」及び「自己課題」について整理してください。 「自らの達成感や充実感」 「自己課題」			
やりがい	★今後の「自らのやりがい」につながる「仕事内容」や「興味関心」について整理してください。			
新たな学び	★今年度（R2年度）の新たなやりがいにつながるための「新たな学び」を具体的に整理してください。			
	テーマ	研修名	日時	区分
	1			指・自
	2			指・自
	3			指・自
	4			指・自
新たな振り返り	★今年度の「自らの達成感や充実感」及び「自己課題」について整理してください。			
	「自らの達成感や充実感」		「自己課題」	

すべての保育者が年1回作成する「ライフデザインシート」では、希望するキャリアを明確にするとともに、現状のやりがいや課題を整理。一人ひとりが目標や見通しをもてるようにして、保育者の育成やサポートにも役立てています。

現場からの提案を待ち 否定せずに受け止める

保育者が働きがいを感じ、過度な業務負担とならないようにするマネジメントにも取り組んでいます。これまでも残業時間の削減や、書類作成の負担の軽減といった業務改善を進めてきましたが、いずれも現場からの発案で始まりました。

「園長は方向性を示しますが、現場で仕事するのは保育者ですから、保育者主体で改善案を考えることが重要です。たとえ私にアイデアがあったとしても口には出さず、保育者から意見が出るのを待つことに徹しています」（坂本先生）

そして、保育者からの提案は、決して否定しない方針も貫いています。

「自分たちで考えたことを私が否定したら、次からは何も考えなくなってしまうでしょう。『こういう場合はどうするの？』などと質問したときに答えをもっているようなら、深く考えていることが伝わるので、勇気をもって任せます。そして、困ったときは、いつでも私が相談に乗ることを伝えて

います」（坂本先生）

保育者の組織貢献が公正な評価となるような、実験的な人事考課にも取り組んでいます。保育者を入職して3年目まで・7年目まで・8年目以上の3グループに分け、各希望者に行うマネジメント研修を通して実施します。研修では、自己評価と同僚からの他者評価の違いに着目して自分自身を見直し、組織のために自分は今後どうなりたいかという目標を設定します。それをみんなの前で宣言して、実行。実現できれば評価として返ってくるというしくみです。自身のステップアップと組織力の向上を同時に図り、評価につなげています。

さらに、保育者が精神的にゆとりをもって働けるように、坂本先生自身が楽しみながら夢をかなえる姿を見せることも意識しています。

「管理職が保育者を育て、保育者が子どもを育てます。だから、私は自分の夢の実現を大切にしたい働き方をし、いつも心身ともに元気な姿を見せるように心がけています。そうした園長の働き方や生き方は、保育者から子どもにも伝わって、園の文化になると考えています」（坂本先生）

社会福祉法人たちばな福祉会
RISSHO KID'S
きり岡本

2020年開園。異年齢の集団を基本とし、子どもの興味を追究する遊び中心の保育を実践する。経営理念には「保育をとことん楽しむことのできるプロ集団」掲げる。

◎ 園長：坂本喜一郎先生
◎ 所在地：東京都世田谷区岡本 2-33-22
◎ 園児数：92人(0～5歳) ※2022年3月時点。

父親も含めて家庭と連携し、 認知・非認知能力をバランスよく伸ばす 環境づくりを

東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター（以下、Cedep）とベネッセ教育総合研究所は、乳幼児期の子どもから調査を開始する長期縦断研究「乳幼児の生活と育ちに関する調査」を、2017年より継続的に実施しています。今回は、4歳児期までのデータをもとに、子どものいわゆる認知能力と非認知能力の発達や、母親・父親の育児に関する意識について、本調査を監修されている大阪教育大学教授のこざき小崎恭弘先生にお話をうかがいました。

小崎恭弘先生（こざき・やすひろ）

大阪教育大学教育学部健康安全教育学系教授。大阪教育大学附属天王寺小学校校長。専門は教育学、保育学、児童福祉学。兵庫県西宮市の公立保育所で初の男性保育士として12年間、保育に携わる。NHK Eテレ『すくすく子育て』を始め多方面で活躍中。NPO法人ファザーリング・ジャパン顧問。主な著書に『発達が気になる&グレーゾーンの子どもの伸ばす声かけノート』（総合法令出版）など。



保育所利用児の増加やコロナ禍で 生活環境は変化するも睡眠時間は問題なし

私がかかわっている縦断研究は、同一の母親・父親に継続して調査を行い、子どもの生活と育ちや、保護者の子育てに対する意識などの実態と変化を見ていくものです。今回で5回目を数え、0歳児期（0歳後半～1歳前半）から4歳児期（4歳後半～5歳前半）までの5年間の結果を、並べて比較できるようになりました。それらの中でも、園の先生方がこれからの保育を考えていくために有用と思われるデータをご紹介します。

初めにお断りしておきますが、最新の調査は2021年9～10月という新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」）の第5波拡大期に実施されました。ですから、すべての調査結果はその影響を受けている可能性があります。それがどの程度なのかを加味しながらデータを読み取ることは難しい状

図1 子どもの生活リズム（平均）

	起床時刻 (○時○分)	就寝時刻 (○時○分)	昼寝時間 (△時間△分)	睡眠(夜間+昼寝) 時間 (△時間△分)
0歳児期	6:46	21:00	2:21	12:06
1歳児期	6:50	21:10	1:59	11:38
2歳児期	6:55	21:21	1:39	11:13
3歳児期	6:51	21:14	1:04	10:40
4歳児期	6:52	21:15	0:43	10:20

※各年齢の平均をもとに算出。

況です。ただ、今後、縦断研究であるメリットを生かして経年で調査を続けていく中では、コロナの影響を可視化できるかもしれません。

まず、子どもの基礎的な生活時間を確認しましょう。図1は、0歳児期から4歳児期の起床・就寝時刻と、昼寝時間、睡眠時間を年齢ごとにまとめたものです。おおまかに見て、年齢が上がるごとに睡眠時間が少しずつ短くなっており、昼寝時間を含む1日の睡眠時間は平均して10～12時間程

「乳幼児の生活と育ちに関する調査 2017-2021」調査概要

調査の実施者: 東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター (Cedep)・ベネッセ教育総合研究所

調査の目的: 子どもの生活や保護者の子育ての様子を複数年にわたって調査し、それらが子どもの成長・発達とともにどのように変化するかを明らかにする。それにより、よりよい子育てのあり方や家庭でのかわり方について検討することを目的とする

調査内容: 子どもの気質や生活、子どもの発達、親のwell-being、親の養育行動や生活、働き方、夫婦関係など

調査対象者: 2016年4月2日～2017年4月1日生まれの子どもをもつ家庭3,205世帯(調査モニター)から開始。2016年は5,755名、2021年は3,382名が調査に回答

実施期間: 2017年9～10月(子どもの年齢:0歳6か月～1歳5か月)から毎年9～10月に実施。2021年の調査で5回目

調査方法: 郵送調査

4回目までの
調査の内容については
こちらから
ご覧ください

ベネッセ教育総合研究所ウェブサイト
東京大学 Cedep・ベネッセ教育総合研究所 共同研究
「乳幼児の生活と育ちに関する調査」(乳幼児パネル調査)
<https://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=5290>



度と、深刻な問題はなさそうです。ただし、ここでは登園の有無や園の種類は問わずに全体の値を示しており、終日家庭で過ごす場合と園で保育する場合とでは、生活リズムが異なることには注意が必要でしょう。

さらに、そうした子どもの生活環境は年々変化しています。数年前までは、保育所に通う1～2歳児は3割程度でしたが、現在は5割程度に増え、2019年には保育の実質無償化が実現して、多くの3歳児が保育施設に通うようになりました。それを保護者の立場で考えてみると、3歳になったら園に預けるのか、預けるとしたらどの園か、母親であれば勤務の再開や勤務時間の延長なども検討項目になるかもしれません。保育制度が充実するほど選択肢が増えるため、子どもに適した選択肢がどれなのかを迷う保護者が増える可能性があります。

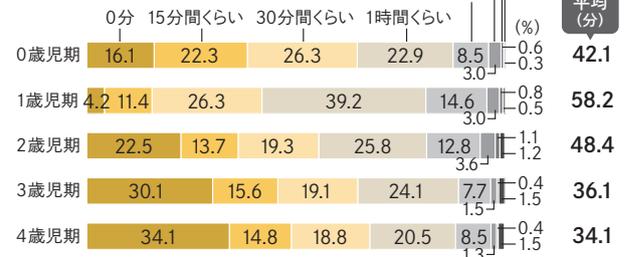
なお、国際的に見ると、日本の乳幼児の睡眠時間は短いのですが、これは日本人全体の睡眠時間が他国と比較して短い傾向があり、乳幼児もその影響を受けているものと思われます。

「家庭で実現するのが難しい活動」は園の環境構成を工夫して家庭につなげる

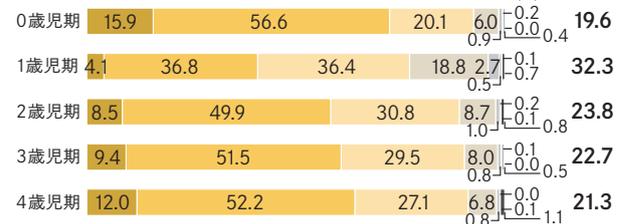
外遊びをする、絵本に触れる等のさまざまな生活時間についても、子どもたちは年齢が上がるにつれて相応の発達を遂げており、大きな問題は見られませんでしたが(図2)。強いて挙げれば、それ

図2 子どもの生活時間(家庭)

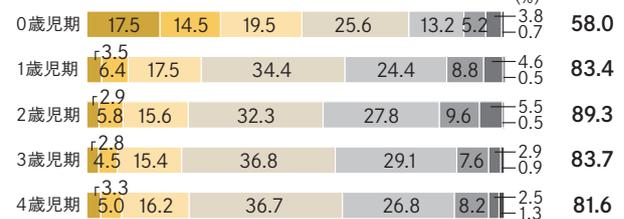
1 外遊び(お散歩を含む)



2 紙の絵本や本(読み聞かせを含む)



3 テレビ・DVD



ぞれの項目でデータの分布が幅広く、個人差が大きい様子が見え、3～4歳児期の外遊びの時間が思ったほど長くない点でしょうか(図2 1)。後者に関しては、4歳児期で「0分」が34.1%もあるのはやや気がかりで、コロナの影響で室内遊びが増えているからかもしれません。今後注視していく必要があるでしょう。

外遊びが難しい状況の場合、室内でも子どもの好奇心を引き出し、手足を使う遊びをすることは可能です。家にあるものでダイナミックに秘密基地やテントをつくってみるなど、制約されている状況も楽しみながら遊ぶためのヒントを、園から家庭に伝えられるとよいと思います。

「紙の絵本や本（読み聞かせを含む）」に触れる時間（P.17 図2 2）については、園でも工夫を凝らしたいところです。子どもが五感を通して絵本の世界に触れられるよう、豊かな環境設定を考えましょう。そうした園での体験が、休みの日に図書館に行くなど、家庭でも子どもが積極的に絵本に触れようとするきっかけになるでしょう。

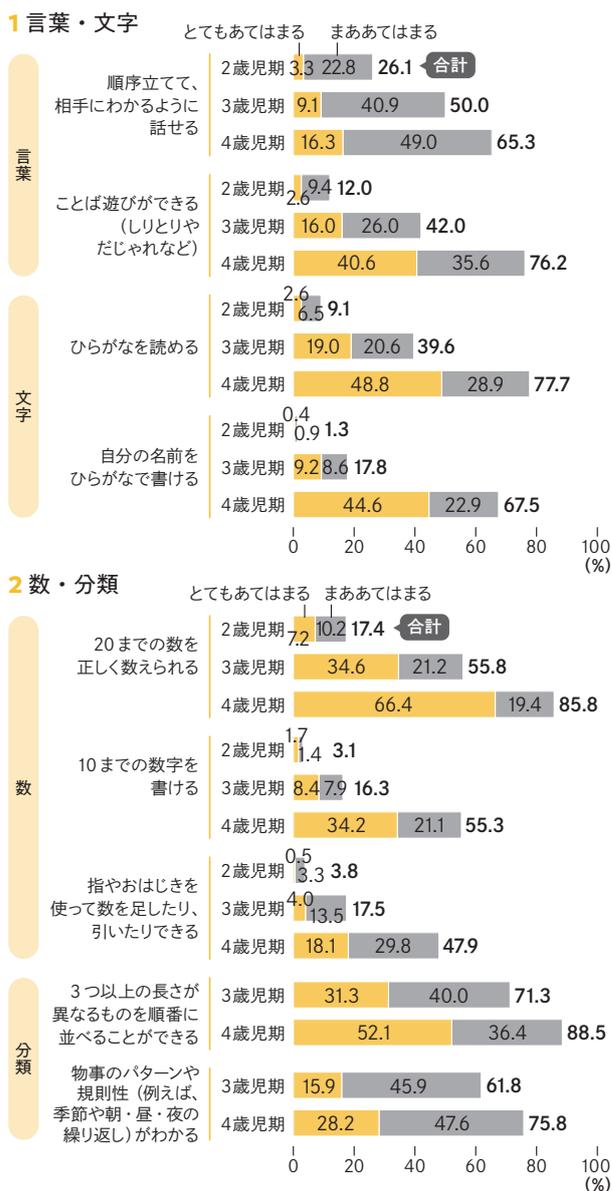
「テレビ・DVD」の視聴時間（P.17 図2 3）は、これだけに注目すると問題はないのですが、現在は乳幼児でも、テレビやDVD以外に保護者のスマートフォンなどで動画を見ることが珍しくない時代です。メディア機器の種類も、視聴する内容も多様化が進む中で、子どものトータルのメディア接触機会を保護者がどのようにコントロールしていくかが課題となっています。SNSや動画投稿サイトには有害なコンテンツもある一方で、若者が創造的で社会に有益な情報を発信しているケースも多数存在します。これからの時代は、単にメディアの使用を制限するだけでなく、いかに活用していくかという視点も不可欠になるのではないのでしょうか。そのために必要なことは何かを考える時期に来ています。そうした発想の転換は、メディア活用だけでなく、保育の環境構成全般にも通じることです。

文字や数の認知能力は 3～4歳児期に大きく伸びる

乳幼児期は、生涯にわたって必要となる力の基礎を育む大切な時期です。そうした力が大きく伸びる年齢は、力の中身によって異なることが今回の調査研究からわかってきました。

まず、知識・技能や思考力との結びつきが強い知的な力、いわゆる認知能力について見てみましょう。言葉や文字に関する発達は、特に4歳児期に

図3 認知能力



大きく伸びます。例えば、しりとりやだじゃれなどの言葉遊びができるようになったり、ひらがななどで読み書きができるようになったりする子どもは、2歳児期まではそれぞれ12.0%（ことば遊びができる）と1.3%（自分の名前をひらがなで書ける）にとどまっています。これが4歳児期になると、76.2%（ことば遊びができる）と67.5%（自分の名前をひらがなで書ける）の子どもができるようになっていきます（図3 1）。

数に関する発達も同様の傾向が見られます。例えば、20までの数を正しく数えられる子どもは2歳児期で2割に満たなかったのが、4歳児期にな

ると9割近くになります（図3 2）。

物事を分類する力に関する発達も同様の傾向ですが、一部の力は3歳児期に一定の発達をするものもあるようです（図3 2）。3歳児期は、一般に個人差が目立つようになり、その子の個性が見えやすくなる時期ということが出来ます。保育者や保護者は、その子の個性に応じて力を伸ばす保育がますます大切になっていきますから、クラスでいつも一斉に同じ活動をさせるのではなく、日常の遊びの中で、自然に力を身につけていくような環境をつくることを心がけましょう。

非認知能力は2歳児期から徐々に発達 2歳児期でも自己主張と自己抑制が働く

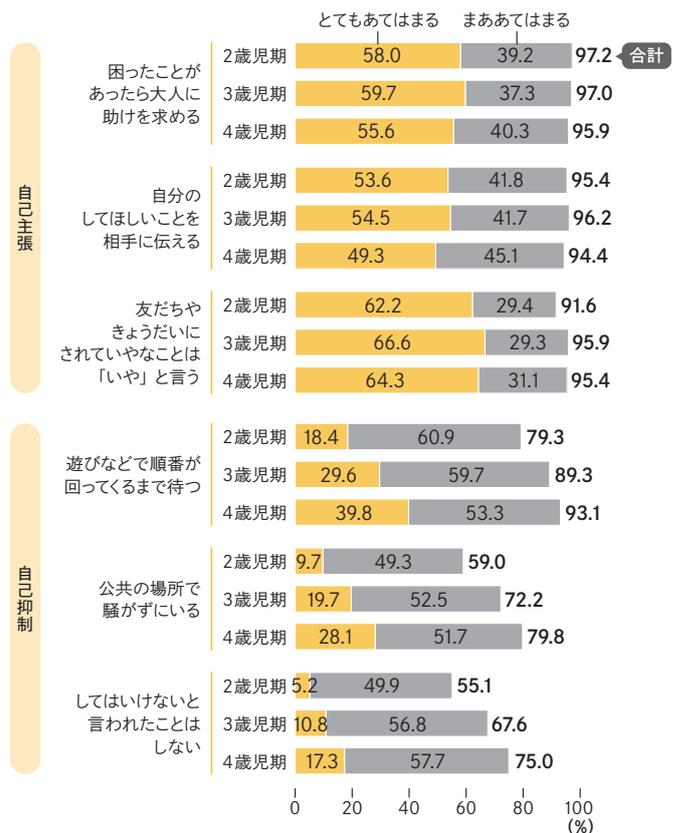
2018年4月に改訂・改定された要領・指針*では、いわゆる非認知能力（社会情動的スキル）の重要性が改めて確認されました。その非認知能力についての調査結果からわかった傾向をご紹介します。

まず、自己主張については、2歳児期からある程度発達している傾向が見られます（図4）。また、自己抑制については、年齢に応じてしっかりと伸びていっている印象です。自分をコントロールできるようになっていくためには、周囲の大人が丁寧に子どもに接していることが必要なのですが、今回の結果を見ると、総じてそれができている印象を受けます。

特に2歳児期は、自己主張も自己抑制もできている子どもの割合が高い点が印象的です。2歳児期はイヤイヤ期の真っ盛りなので、以前は公共の場などで自己抑制がききにくい傾向が多く見られました。近年は自己中心的で他人を困らせる行為に対して社会全体が非寛容な傾向にあるため、そうした雰囲気は保護者や保育者の養育行動に影響を与えているのかもしれません。

こうした非認知能力と先の認知能力との関係について補足したいのは、両者は別々に発達したり発揮したりするものではないということです。両者は互いに関連し、支え合って育っていきます。また、ある年齢で大きく伸びる力があっても、そのときになって突然その力が表れるわけではなく、

図4 非認知能力：自己主張・自己抑制



連続的・継続的に発達していきます。1つの活動の中には、認知的な側面と非認知的な側面がそれぞれに含まれており、共に育ちますから、日々の保育においても、両面を意識しながら子どもにかかわってほしいと思います。

好奇心の芽生えスイッチを 逃さないで

非認知能力の中でも、頑張る力や好奇心などについての結果を示したのがP.20 図5と図6です。

「一度始めたことは最後までやり通す」といったあきらめずに物事に取り組む忍耐力は、4歳児期までに徐々についていく傾向が見られます。一方、「どんなことにも自信をもって取り組む」割合は、年齢が上がっても大きな変化は見られません。理由の1つとして、周囲の大人からの期待が高すぎる事が考えられます。青少年を対象にした国際比較調査の結果から、日本の若者は世界の中でも自尊心が低いことが明らかになっていますが、

*要領・指針とは、幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を指す。

もしかすると、同じ理由から生じている傾向なのかもしれません。幼児期から周囲の大人がその子なりのよさを見つけ、他者との比較や順位づけをするのではなく、その子の価値観を尊重するようなかかわりができるとよいと思います。

ポイントは、その子のよさや個性を子どもの中だけにとどめておかず、集団の中で発揮できるような環境をつくることです。自尊感情はより多くの人たちに認められることでさらに向上しますし、将来、社会生活を送る上でも、他者とのかかわりの中でその子らしさが発揮されることに大きな意味があるからです。

好奇心や積極性については、3歳児期の時点ですでに一定の力があるのですが、4歳児期にかけて少しずつ高まっていきます（図6）。例えば、「遊び仲間に入るとき、自分から『入れて』と言う」は、3歳児期でも7割以上ができ、4歳児期には8割近くができるようになるほか、「とてもあてはまる」の割合も高くなっています。

好奇心や積極性を育むためには、子どもたちが「やりたい」「好きだ」と感じたタイミングを逃さないことが大切です。ご飯の支度をしているときにそれを見ていた子どもが「料理を手伝いたい」と言ってきても、「今日はちょっと忙しいからまた今度ね」と断ってしまうと、ほとんどの場合「今度」が来ることはなく、せっかくのチャンスを逃してしまいます。多くの保護者は忙しく日々を過ごしているため難しい面もありますが、保育者はそうした状況を理解し、保護者がゆったりとした気持ちになれるような発言を意識し、園では子どもの好奇心の芽生えスイッチを逃さないように見取っていききたいものです。

子どもが自分から動くまで待つ、あれこれ口を出さないなど、大人が我慢することも大切です。大人の社会では、結果を出すためには最小限の手間で最大限のパフォーマンスを発揮することが求められますが、子どもはそうした考えとは逆の世界を生きています。意味のない（と大人が思う）ことを延々と繰り返したり、わざわざ手間がかかる方法を好んで選んだりしますが、そこに子どもの学びの種があります。大人には考えもつかない

図5 非認知能力：頑張る力・協調性

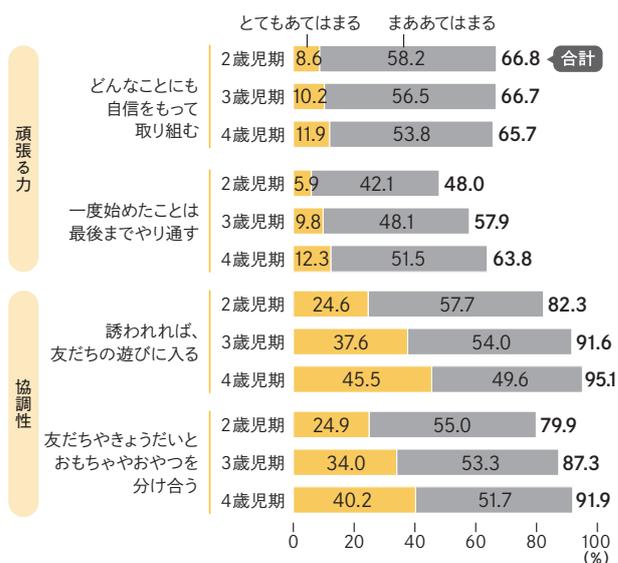
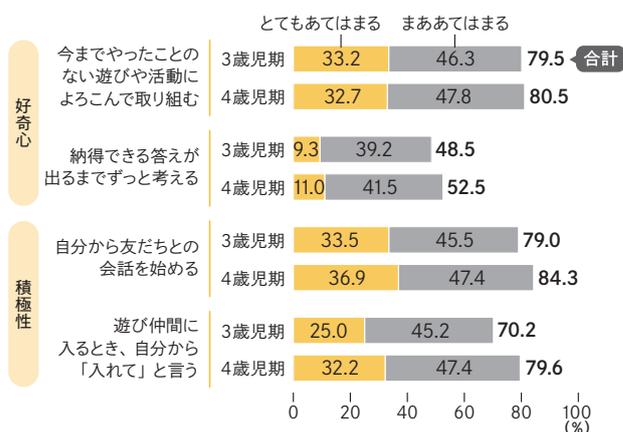


図6 非認知能力：好奇心・積極性



ことをしてそこから学んでいく子どもたちは、何ですばらしい存在なのだろうと思いませんか。

9割の保護者が子育ては「楽しい」が子どもの成長とともに悩みも増える

これまでは子ども中心の調査結果をご紹介してきましたが、主たる養育者である母親と父親は、どのような意識で子育てをしているのでしょうか。

子育ては「楽しい」と前向きに捉えている保護者の割合は、子どもの年齢を問わず母親、父親ともに9割を超えています（図7）。誌面では子育てが「楽しい」割合のみをご紹介していますが、「充実している」「それなりにうまくやれていると思う」「子育てによって自分も成長していると思う」

といった項目もそれぞれ8～9割が「あてはまる」と回答しています。女性の社会進出が進み、本調査でも母親の約7割が仕事をもつ状況の中、夫婦が共に働きながら共に子育てに取り組もうとする意識の高さを感じます。とても好ましい傾向だと思います。

もちろん、保護者が四六時中、幸せな気持ちで育児に向き合っているわけではありません。子どもがうまく育っているか不安になったり、他の子どもと比べて落ち込んでしまったりすることもあります(図8)。「他の子どもと比べて落ち込むことがある」割合は、子どもの年齢が上がるにつれて増加しています。これは、発達の個人差が徐々に出てくることで、保護者が不安を抱きやすくなるからでしょう。

ここで注目したいのは、母親よりやや少ないながらも、父親も子育てに悩んでいるということです。慣れないことに対して悩んだり不安な気持ちになったりするのは当然の感情で、それだけ父親が育児に対して当事者意識をもっていることの表れでもあると、私は思います。子育てに悩んだとき、母親は配偶者である夫以外にも自分の親や友人、園の先生など複数の相談相手がいることが多いのですが、大半の父親は妻以外の相談相手に限られています。母親を始め周囲の人たちは父親の頑張りを前向きに受け止めて、悩みを一緒に解決して欲しいと思います。父親自身も、さらに積極的に育児にかかわり、経験を積んでいく必要性があることは言うまでもありません。

日本の中で子どもがいる世帯の割合は、30年前は5割程度でしたが、現在は2割程度にすぎません。子どもの存在自体が社会のマイノリティーになっているのです。子どもの権利や生き生きと過ごせる環境をいかに確保するかは、私たち保育者や保護者にかかっています。社会の未来に向け、保育者と保護者、母親と父親が互いに助け合い、子どもがつなぐコミュニティーを維持しながら、共に子どもの育ちを見守っていきたいと考えています。

図7 保護者の子育て肯定感

●楽しい

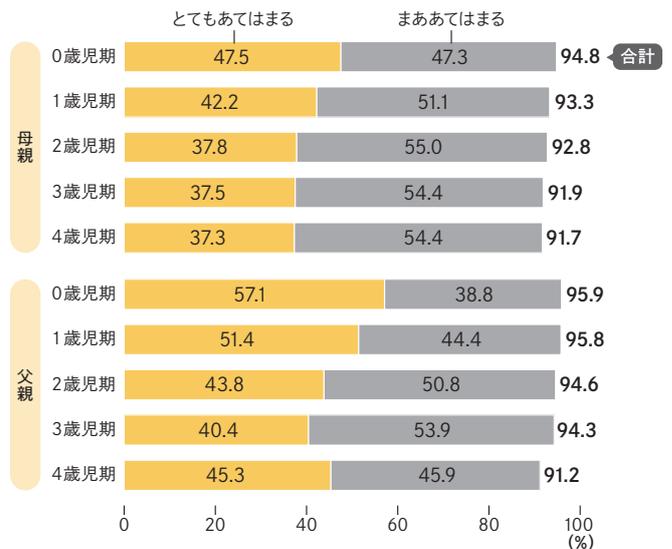
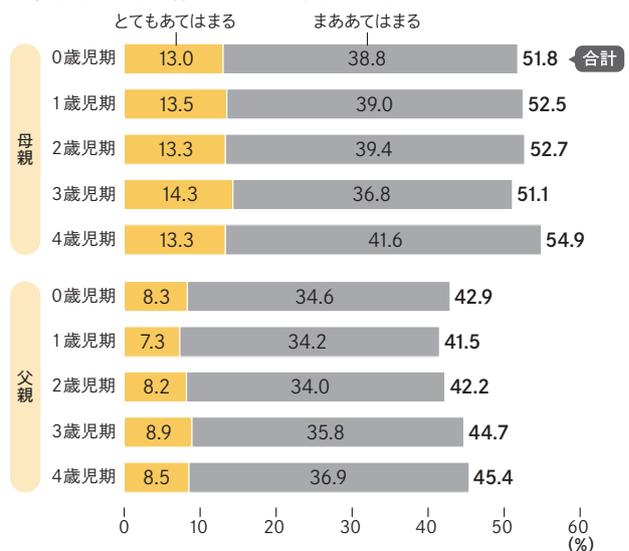
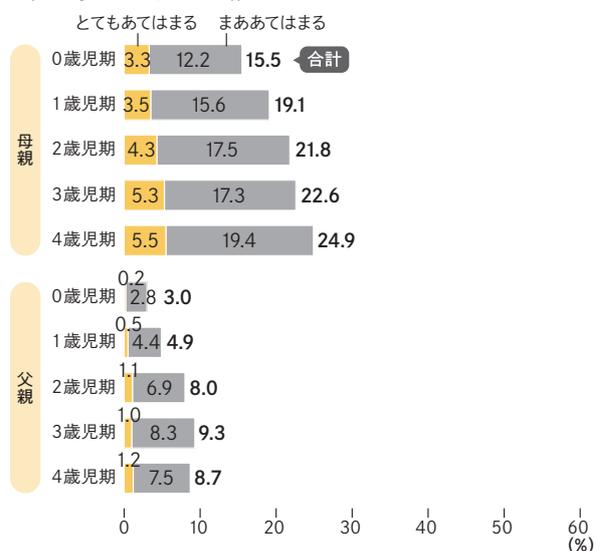


図8 保護者の子育て否定感

●子どもがうまく育っているか不安になる



●他の子どもと比べて落ち込むことがある



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

2021 (秋) | 特集 | すこやかな育ちを守る危機管理の考え方

2021 (春) | 特集 | 新しい園づくりに向けた第一歩

2020 (秋) | 特集 | 変わる保育・変わらない保育

※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/>