

変化の中で
子どもの
育ちを支える

事例 1

職員全員の目線を合わせて 保護者とともに成長を喜び合う

認定こども園あかみ幼稚園 (栃木県・私立)

子育て環境の変化などに対応するために、認定こども園になったあかみ幼稚園。すべての子どもにとって最善の保育を実現するために、67名に上る職員との園の理念や方針の共有に特に力を入れています。

幼稚園教諭と保育士の価値観の相違は、園の理念に立ち戻って乗り越える

子育てを縁とした新たな地域コミュニティづくり

2007年より認定こども園となったあかみ幼稚園。子育て環境の変化が大きな理由だったと、園長の中山昌樹先生は説明します。

「近年、少子化や人付き合いの変化により、地域社会の中で子育てについて相談できる人が周囲になくなり、孤立する保護者が少なくないと感じるようになりました。しかし、かつての地域コミュニティを復活させるのは現実的に困難です。そこで、在園児以外の保護者への子育て支援の機能をあわせもつことで、子育てを縁とした新たな地域コミュニティをつくりたいと考えたことが総合施設を目指した理由です」

2010年には、敷地内の保育所が認可保育園となり、「幼保連携型」の認定こども園へと移行しました。さらに在園児以外の親子を受け入れて子育て教室などのイベントを開いたり、地域に開かれた公園を設置したり、また敷地内の一角には地域の母親が運営するカフェがあって手づくりやリサイクルの衣類を販売したりしています。このよう

に、従来の枠組みにとらわれない、就学前の子育ての「ワンストップサービス（※）」を提供する総合施設を目指しています。

さまざまな価値観があるからこそ大切にしたいメッセージを共有

そのように保育や保護者支援を充実させる一方で、中山先生は幼保一体施設ゆえの運営の難しさも感じているといいます。

「職員や保護者の考え方が多様に

園長
中山昌樹先生



なっていることを強く実感しています。きちんとした理念や方針を打ち出し、すべての関係者が共有しなければ、価値観がバラバラになってしまいかねません」

広大な園庭にはアスレチック施設など、子どもが伸び伸びと遊べる豊富な遊具があります。



子どもたちが昼食（給食）を食べる様子やメニューの写真は、毎日、ホームページで更新しています。

そこで園では、職員や保護者に向けたメッセージの伝達には特に力を入れています。中でも重視して伝えているのは、「すべての子どもにとっての最善の利益」を目指して認定こども園に移行したこと、遊びの中に学びがあるという「遊び保育」を柱としていること、また子どもの自主性や自律性の育成を重んじていることなどです。

こうした理念や方針を園だよりや研修で繰り返し伝えて共有することで、保育者と保護者が子どもの成長をともに喜び合える関係が築かれていくといいます。

幼稚園教諭と保育士の協働を円滑にするため、さまざまな配慮もなされています。

そのひとつが積極的な人事異動です。園では0、1歳児はシフト制、2～5歳児はクラス担任制をとっています。シフト制の保育者は時間外勤務はほとんどありませんが、夏季休暇などを取りにくい、逆にクラス担任制の保育者は時間外勤務が発生しやすいといった違いがあります。公平性を保つために総労働時間や給与体系は統一していますが、お互いの働き方への実感的な理解を促すために、定期的に人事異動をします。こうした体制は、子どもの各年齢の発達理解を促すことにもつながっています。

子どもを中心として 幼稚園教諭と保育士が話し合い、育ちを支える

幼稚園教諭と保育士との間で、子どもの見方や声のかけ方などに違

いがあることもあります。

「例えば、幼稚園教諭は遊び保育の内容など教育の要素、一方、保育士は食事やトイレのトレーニングなど養護の要素に強い傾向があり、互いに学び合って保育の質を高めています」(中山先生)

年6回ほど実施している実践検討会も、保育者同士の子ども観や保育観の共有にとっても役立っています。日頃の保育を振り返りつつ、環境構成や子どもの発達などを検討する中で、幼稚園教諭と保育士の相互理解は深まり、園としての統一感がはぐくまれています。

また職員は67名に上り、仕事の身も異なるため、なかなかお互いを深く知り合えないケースもあります。そこで年に1、2回は「自然塾」と称して全職員で戸外に遊びに出かけて、園とは異なる環境の中で

研修を兼ねて交流する機会を設けています。

「ときには、保育者間で価値観などがぶつかることがあるのも事実です。そのようなときは、園の理念に立ち戻り、『どうして園では遊び保育を大切にしているのか』『何のための幼保一体化なのか』など、話し合うことを大切にしています。いわば園運営の羅針盤である理念さえしっかりとしていれば、保育者、そして保護者の価値観が大きくぶれることはありません。職員や保護者などのすべての関係者とともに、子どもの未来を見据えて、より充実した園づくりに取り組んでいきたいと思います」(中山先生)

子どもの育ちを支えるこの園のポイント

- ◎すべての保育者に園の理念や方針を繰り返し伝え、話し合うことで子ども観や保育観を統一していく
- ◎園の理念を保護者と共有し、ともに子どもの成長を喜び合う関係をつくる
- ◎保育者の総労働時間や給与体系は統一して公平性を保つ

認定こども園あかみ幼稚園

◎「遊び保育」を理念として、1万7000平方メートルという広大な敷地に、木製アスレチックなどの遊具やピオトープ、陶芸の窯（穴窯）などがあり、子どもたちは伸び伸びと育っています。

園長 中山昌樹先生
所在地 〒327-0104 栃木県佐野市赤見町2041
園児数 333名(0～5歳児)



※子育ての「ワンストップサービス」……ここでは子育てに関するさまざまな支援を1か所で提供することをさしています。

変化の中で
子どもの
育ちを支える

事例 2

園内研修への主体的な関わりが 保育者を育てる

船堀中央保育園 (東京都・私立)

かつては遊びなどに対して受け身な子どもが見られたという船堀中央保育園。園内研修を通して、子どもの主体性を引き出すという方針を共有するとともに、保育者の能力を高めることに努め、子どもの育ちを支えています。

全体研修で全員の意識をひとつにし、自主研修で保育者個々の能力をみがく

子どもの主体性を引き出すため「選択」する場面を設定

船堀中央保育園は、園内研修によって園の方針を共有したり、保育者の能力を伸ばしたりすることで、子どもの育ちを支えています。

特に大切にしている園の方針が、「自分で考え、自分の言葉で相手に意思を伝え、行動できる子どもを育てる」ことです。この方針は、保育者が集まって子どもの実態や課題、今後の保育などについて話し合う

中で決まりました。園を運営する社会福祉法人東京児童協会理事長の菊地政幸先生はこう説明します。

「かつては、遊びが一段落したとき、『先生、次は何をして遊ぶの?』という質問が目立つなど受け身の子どもが多いという実態がありました。本来、遊びとは、自然とわき出る欲求から生まれるものだと思います。子どもが受け身であるという課題意識をみんなで確認したあとは、いかに自分で考え、主体的に遊びに向かう子どもを育てるかを

理事長
菊地政幸先生



追求してきました」

子どもを能動的な遊びへと誘うために重要だと考えたのが、保育者が一方的に与えるのではなく、子どもが「選択」をする場面をつくることでした。例えば、給食は、決められた席で食べるのではなく、ランチルームの中であれば、どこで誰と一緒に食べてもよいことにしました。この形態に切り替えてから、給食中の会話が弾むなど子どもたちがとてもいきいきとした表情でお昼のひとときを過ごすようになったといいます。また、給食は自分が食べられる量を自分で盛るようにしています。これも、子ども自身の考えや判断を尊重するという方針の一環です。

それぞれの保育者が 特技をもち寄って高め合う

こうした方針を日常の保育に取

り入れるには、すべての保育者がねらいや手法を共有する必要があります。そのために重視しているのが園内研修です。

園内研修は、目的に応じて勤務時間内と時間外の2種類を使い分けられているのが大きな特徴です。

勤務時間内の研修は、土曜日に職員会議とセットで実施します。園全体で共有したい方針や職員が必ず身につけておくべき知識・技術などがテーマとなります。より良い環境構成について話し合うこともあれば、感染症についてテキストを読みながら学んだり、下痢・嘔吐の後片付けの手順を体験したり、AEDの操作を確認したりすることもあります。土曜日は子どもが少ないため、当番を除いて原則としてすべての保育者が参加します。

それに対し、勤務時間外の研修は自由参加となっています。こちらは、保育者が関心のあるテーマについて自主的に企画し、同じ法人の他の園を含めて参加者を募って実施します。特徴的なのは、それぞれの保育者が得意分野を生かして講師を務めることです。例えば、これまで、保育要録の書き方、コーチング、伝統遊戯、ダンス、ギターなど、さまざまなテーマの研修が実施されました。

「みんなで特技をもち寄って、引き出しを増やしていくのがねらいです。例えば、外部研修でベビーマッサージを学んだ保育者が、その内容を園内に広げたこともありました。若い保育者が講師になることもよくあります」(菊地先生)

研修を通して保育者自身の 主体性も引き出す

時間外研修のもうひとつの大きなねらいが、保育者の意識を高めることです。

「新任の先生の中には、常に『何をやったらよいでしょうか?』と尋ねるなど『待ち』の姿勢が目立つ人もいます。そんな先生にとって、自主研修に自分の意思で参加したり、自身が研修の企画や講師を務めたりする経験は、積極的な姿勢を引き出すスイッチとなります」(菊地先生)

時間外研修は年間約30回と頻繁ですが、園では配置や体制を工夫して参加しやすくしています。例えば、3～5歳は担任を定めず、約60名の子どもを6人の保育者で担当しており、配置を柔軟に考えています。また、乳児と幼児の担当者の

間でお互いのヘルプを常時行っており、同様に乳児の担当者も比較的自由に動けます。

かつては園内研修に対して消極的な保育者もいたといいますが、自主的な研修活動を通して保育者自身が積極的に動くことの喜びを実感し、自信をつけていきました。それに伴い、子どもの見方が前向きになり、子どもの主体性を引き出すという園としての方針をもっと大切にしていこうという考えが園内に育まれています。

子どもの育ちを支えるこの園のポイント

- ◎子どもの実態や育てたい子どもの姿を考えたり、共有したりする機会をつくる。
- ◎育てたい子どもの姿に近づけるために必要な園の環境構成や援助のあり方を考える。
- ◎子どもの育ちを支えるため、保育者の特技や強みを生かした研修を自主的に企画して行う。



船堀中央保育園で力を入れている「和太鼓」の自主研修の様子



土曜日に行われる時間内研修で、「子どもの遊びと環境」について学ぶ保育者

船堀中央保育園

◎「大きなおうち」を理念として子どもや大人みんなが支え合う家庭的な園を目指しています。「生きる力を育む」「思いやりを育む」「夢を育む」を保育の3本柱としています。

園長 菊地真琴先生
所在地 〒134-0091 東京都江戸川区船堀2丁目23番10号
園児数 120名(0～5歳児)



変化の中で
子どもの
育ちを支える

事例 3

保育時間の違う子どもが 一体となって仲良く過ごせる環境づくり

石浜橋場こども園 (東京都・公立)

石浜橋場こども園では、保育時間の異なる子どもやその保護者が、こども園で共に生活したり、活動に取り組んだりできるようさまざまな工夫をしています。特に3歳児クラスは、保育時間や園生活の経験が違う子どもたちが同じクラスで安定して過ごせるよう、発達にふさわしい環境を考え、工夫しています。

子どもも保護者も保育者も、違いを認め合い、一体となるための配慮

2008年度に 区で初の一体化施設に

石浜橋場こども園は、幼・保の4・5歳児の合同保育を6年間行い、2008年度に東京都台東区で初の幼保連携型の認定こども園となりました。幼稚園機能・保育園機能・子育て支援機能の3つの機能があり、幼児教育の充実をめざしています。

以前は台東区立の石浜幼稚園と橋場保育園が隣接した状態にありましたが、「東園」「西園」として園庭でつながり、一体的施設となりました。ふだんは、乳児が西園、幼児が東園で過ごしています。

給食施設が西園にあるため、給食の時間は幼児クラスも西園に移動します。東園で活動している環境をそのまま残しておくことができ、活動の連続性が保てるというよさがあります。

幼稚園教諭と保育士が 共に取り組む幼児教育

同園では、長時間保育児と短時間保育児が混合の3～5歳児の幼児クラスは、それぞれ幼稚園教諭と保育士がペアになって担任をしてい

ます。一般的に保育所の保育士は日によって勤務時間が異なるシフト制をとっています。しかし、同園では幼児クラスの担任はシフト制ではありません。幼児教育の時間を二人の担任が教育・保育計画に基づき、意図的・計画的に進めるためです。幼稚園教諭と保育士が共に環境整備、教材研究、翌日の保育の計画・準備を行い、保育に携わります。

また、同園では、2010年度から2年間、台東区教育委員会研究協力園の指定を受けて「乳幼児期にふさわしい環境を考える」というテーマで、製作活動の場面に視点を当てた

園長
中山和佳子先生



研究に取り組みました。

研究を通して互いに学び合い、高め合う喜びを実感し、園の組織の一員として、日々課題意識を持ち一体となって取り組む姿勢や意識が高まってきているといいます。日常保育の環境についても検討し、改善に

取り組んでいます。

生活経験の違いを踏まえ 実態に合わせた生活をスタート

その一例として、園長の中山和佳子先生は「3歳児クラスの入園当初の環境改善」を挙げます。

同園の場合、幼児クラスのスタートである3歳児クラスは、2歳児から進級し、幼児クラスに入園する子ども（長時間保育児）と、新しく入園する子ども（短時間保育児）がいます。前者が15名、後者が20名です。長時間保育児と短時間保育児は経験や生活の実態が違うため、配慮が必要になります。

進級してきた子どもはできるだけ今までの生活の流れを崩さずに、新入園の子どもはあせらず自分のペースで安定できるようにしたいと同園の保育者は考えました。そこで初めから35名が一緒に生活するのではなく、2ヶ月程度、保育室を戸棚などで半分に仕切り、長時間保育児と短時間保育児が隣り合わせになるように環境を工夫しました。

園生活では、一人ひとりが安心して主体的に遊び出せるような環境作りが特に大切です。子どもの状況を深く捉え直しながら、日常保育の環境や保育者のかかわりを園は改善したと中山先生はいいいます。

園生活に慣れてくると、子どもたちは自分から興味・関心を広げていきます。2011年度の場合、4月下旬にはお互いの場を自由に行き来するようになり、自然なかかわりが生まれました。それを踏まえて保育者は、一緒に絵本を見る、プレイルームで遊ぶなど、楽しさを共有する機

会を意識してつくっていききました。そうして一緒に過ごす時間を次第に長くして、6月ごろから、35名での生活に移行しました。

3歳児は13時40分、4・5歳児は14時に、短時間保育児は保護者の迎えで順次帰宅します。長時間保育児は、短時間の預かり保育児と一緒に東園から西園に移ります。担任は、それまでの様子を遅番の担当に引き継ぎます。

「降園時間が異なるのを子どもたちはどう思うのか心配もありましたが、幼児教育の時間の終わりの会をクラスで丁寧に行うので、『また明日ね』と各々の生活のペースをつかんでいくようです」(中山先生)

保護者も行事に 参加できるよう配慮

長時間・短時間保育児では、保護

者の就労状況なども異なります。同園では、長時間・短時間にかかわらず、保護者に園の行事やPTA活動に参加してもらいます。運動会や子ども会はもちろんのこと、親子遠足や誕生会、保育参観などもあります。そのため、年間の行事予定は年度当初に配布し、参観ウィークを設けるなど、就労している保護者にも参加しやすい配慮が必要と中山先生はいいいます。

PTA運営は短時間保育児の保護者だけでなく、長時間保育児の保護者にも務めてもらっています。「子どもの笑顔のために協力し合う」「できるときに、できることに取り組み、保護者同士の交流を深める」ことを大切にしています。

子どもの育ちを支えるために、皆がそれぞれの違いを認め合い、知恵を出し合っています。

子どもの育ちを支えるこの園のポイント

- ◎園生活の違いや実態を踏まえ、一人ひとりが安心して過ごし、主体的に動き出せる環境作りを工夫する。
- ◎教育・保育計画に基づき、保育者（幼稚園教諭と保育士）が共に、意図的・計画的に幼児教育の充実をめざす体制をつくる。
- ◎保護者の就労状況などの違いも考慮して、行事やPTA活動に参加しやすい柔軟性のある運営方法を工夫する。

認定こども園石浜橋場こども園

◎2008年度、台東区立の石浜幼稚園と橋場保育園が一体化し、認定こども園となりました。教育目標は、「健康で明るい子ども」「心やさしく思いやりのある子ども」「自分で考え進んで行動する子ども」の育成です。

園長 中山和佳子先生
所在地 〒111-0023 東京都台東区橋場1丁目35番1号
園児数 定員133名(1～5歳児)

