



新園が取り組むべき保育者の質

—保育の基礎を学び理念の因数分解に向けて—



氏 名：樽川 裕美

目次

序論.....	1
第一章　あい・あい保育園あすみが丘園の現状と課題点.....	2
第一節　現状.....	2
第二節　現状からみた課題.....	2
第二章　保育の質に向けた取り組み.....	3
第一節　取り組み方法.....	3
第二節　研修実施後の職員の変化.....	4
第三節　考察.....	5
課題.....	6
引用・参考文献.....	6

序論

「人口問題を解決する」を掲げたミッションのもと、株式会社 global bridge(以下 gb)は、現在東京 15 園(浅草ポラン保育園含)、千葉 26 園、神奈川 2 園、大阪に 10 園のあい・あい保育園があり(gb ホームページ「施設情報 あい・あい保育園施設一覧)、2020 年 4 月には 19 園が開園される。その中で、あい・あい保育園あすみが丘園(以下あすみが丘園)は 2019 年 4 月に開園した園である。

池本(2018)は、待機児童問題を背景に保育所が急増するなか、保育の質の低下を懸念している。

あすみが丘園は、社員 9 名のうち、あい・あい保育園在籍者 2 名、2019 年 2 月入社 1 名、他 6 名は 2019 年 4 月入社のため、事前にあい・あい保育園の研修など受けずに 4 月の開園を迎えた。

2016 年開園のあい・あい保育園土気園(以下土気園)に携わった際には、社員 9 名中 5 名の保育者が、土気園開園前に株式会社 global bridge に入社し、既存のあい・あい保育園で研修をしてから開園準備に入った。そのため、事前に理念やあい・あい保育園の保育の基本、技術など理解し、土気園の開園準備をしながら、職員間で環境や保育の流れ、係、行事などについて話し合い、開園の 4 月を迎えることができた。しかし、現在のあすみが丘園の場合、社員 9 名の内 6 名が、既存のあい・あい保育園で研修を受けずに 4 月開園を迎えている。

保育者間の、理念などの考えや保育の基本、技術の差をどのように縮め、共通理解を図っていくべきか、また、次年度以降も新園への異動などにより、新しい職員が入社することを考慮すると、新しい社員がどの職員に聞いても質の高い同様の答えが返ってくるような方法を実践し、新園としての基盤を作る必要があると考える。

gb の保育基本マニュアル第一章総則(目的)の中に、「本マニュアルは、保育所保育指針をはじめとする特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営にかかる関連法規の順守並びに会社が定める経営目的や保育理念に基づき保育内容における基本的事項が実践されることを目的とする。」とある。この gb の保育基本マニュアルを内部研修として学ぶことが、保育の質の定義である人間性(向上心+倫理観)と専門性(知識+技術)に値するのではないか。そして、理念の因数分解により、具体的に考え、行動に移すことが、人間性の育成に繋がるのではないか。また、これから新園は増えていく。保育者不足がある中、開園ぎりぎりまで前職で勤める職員は多いと予想する。新園が取り組むべき保育者の質について、gb の保育基本マニュアルによる内部研修と理念の因数分解を通して考察し実践していく。

第一章 あい・あい保育園あすみが丘園の現状と課題点

本章では、2019年4月開園時の職員の現状をまとめ、そこから見えてくる課題について記述する。

第一節 現状

あい・あい保育園あすみが丘園の社員保育士9名中2名が、あい・あい保育園の在籍者、他7名はすべて違う環境からに入社した職員である。

9名の内訳は、あい・あい保育園土気園1名、あい・あい保育園ちはら台園1名、株式会社保育園1名、社会福祉法人保育園1名、民間幼稚園1名、公立幼稚園1名、新卒(3年制専門学校)1名、新卒(2年制専門学校)1名、病院受付1名である。結果、事前にあい・あい保育園で研修を受けた職員は2019年2月入社のみである。また、2019年3月末まで前職に在籍していた職員は9名中8名であった。

3月の開園準備期間には、前職の有給などを利用しアルバイトとして日によって1名～3、4名が時間差で数日出勤し、玩具消毒、備品確認、保育環境(掃除など)を行った。

開園後も書類の準備、備品などの確認が続き、慣らし保育が義務付けられていない千葉市では、園児ほぼ全員が集団生活初めての中、開園時間から閉園時間までの保育が精一杯で、泣く子どもの対応に追われ、他の準備を進めたり、職員同士で話し合う余裕がなかった。そのため、しばらく保育をしてから職員のスキルの差に気付くことも多く、「保育の質」に関する研修が必要と思われる現状となっている。

第二節 現状からみた課題

開園後、上記の現状から、実際の保育中においても問題が見られるようになった。たとえば、子どもたちがようやく園の生活に慣れた4月下旬ころから胃腸炎による嘔吐や下痢症状の子どもが保育中に数名出た。その際、嘔吐にどうしてよいか分からず動けない職員や、「指示をください」と言って自分で判断できず対応できない職員が4名いた。保育の基本として知識を持ち的確な対応ができる職員は限られ、感染を最小限に防ぐための嘔吐処理を行う職員は常に同じであった。

また、指導計画の書き方では、4月に集団生活に入ったという子どものとらえ方ではなく、持ち上がりの年齢児と同様の指導計画を書くなど、子どもの発達に即したねらいの考え方に差があり、現状の子どもの発達過程、背景である家庭環境を考えていないと思わざるを得ない指導計画があった。環境構成も、子どもが

主体となって遊べるようなものではなく、保育者主体の保育があり、保育の技術、スキル、考え方の違いに差が見られた。

新園としてスタートし約半年が経過しているが、保育の基本的知識や技術の差がみられる現状に対し、これらをどのように縮め、理念の共通理解を図っていくべきかを考えていくことが本園の課題である。次年度以降、異動や新しい職員の入社があったとしても、質の保たれた保育を提供することは保育園の役目でもある。新しい社員がどの職員に質問をしても、的確で質の高い答えが返ってくるよう、新園としての基盤を作る必要があると考える。そのため、gbの保育基本マニュアルによる内部研修と理念の因数分解を通し課題解決を目指す。

第二章 保育の質に向けた取り組み

本章では、新園における職員の現状と課題に対し、保育の質を目的とし、gbの保育基本マニュアルの内部研修に取り組む。

第一節 取り組み方法

はじめに、gbの保育基本マニュアルの目次内容ごとに講師担当者を決める。その担当者は保育基本マニュアルの担当箇所を読み、内容を学ぶ(インプット)、その後、内部研修で他職員へ研修報告として講師役になり全職員にアウトプットをするようにした。その中で、担当年齢別千葉エリア研修で同様の内容を学んだ(インプット)職員もいたため、その職員は優先的に内部研修で講師役とした。

研修は、月1回土曜日に全員出勤し、土曜保育担当者と交代しながら研修、職員会議、カンファレンスが1日を通して実施できるよう、シフトを調整した。

内部研修を受けた(インプット)職員は、研修レポートに学んだ内容を、自身の資料にすることを目的として、図式、絵などを含め自身で分かりやすいよう自由に記載する(アウトプット)。その記載欄には、施設長コメント欄も設け、一人ひとりの意識へつながるようにしていった。共通理解を図り学んだことは、今年だけではなく、次年度以降新しい職員が入社し、保育の事などを聞かれた時、全職員が、同じ方向性で質の高い保育技術を伝えられるよう、最終的にその研修レポートはファイリングをし、自身の保育基本マニュアルの資料として、いつでも振り返りができるようにした。

このインプット、アウトプットの研修方法は、昨年土気園配属の時の研修で、インプットした後とアウトプットした後テストを行った際、記憶の定着は、言語化や反復することで、成績に反映されたという効果により実施した。

研修内容は以下の表のとおりである。

① 保育基本マニュアルの内部研修の取り組み

実施月	保育基本マニュアル内容
5月	第四章 13. 戸外活動リスクマネジメント
	第四章 14. 室内活動(環境構成)
6月	第二章 6. 保育の質の定義
	第二章 7. 子ども虐待の防止(提出なしのチェックリスト実施含)
	第三章 8. 保育の計画・記録
7月	第四章 11. 感染症対応(嘔吐処理方法の実践含)
	第四章 10. 保育室内での衛生管理

② マニュアル以外の内部研修の取り組み

研修月	内容
5月	小児救命講習(消防来園)
6月	保健衛生・安全対策

③ 外部研修への参加

研修月	内容
6月	障がい児保育研修
	幼児保育研修
7月	キャリアアップ研修「保健衛生、安全対策」
9月	キャリアアップ研修「乳児保育」

③の外部研修は職員1名ずつが参加している。今後内部研修としてアウトプットしていく予定となっている。

第二節 研修実施後の職員の変化

森(2017)は、脳は、出力依存型なので知識は使われることによって、はじめて記憶として脳に留め置かれる、と述べている。インプット後、あすみが丘園研修レポートでアウトプットをし、更に日々の保育で実践することで、保育技術の習得・定着に繋がり、職員全体の知識・技術の偏りが少なくなった。

実際にこれまでの嘔吐処理場面では、嘔吐児の近くにいる職員が本来嘔吐処理をすべきところを、技術が追い付かず、感染を最小限に防げない部分があった。しかし、取り組み後は、嘔吐児の近くにいる職員が自主的に対応するようになり、誰もが的確な嘔吐処理ができるようになった。結果、最小限に感染を抑えた安心、

安全な保育環境になってきている。

保育計画の立て方においては、子どもの現状に合っていない無理な部分も見られ、計画の見直しのためのやり取りがあった。研修後は、子どもの育ちや発達を支える計画へと変化し、ふさわしい保育実践となっている。

また、安全対策では、今までヒヤリハット・事故報告書を言われてから記載したり、「書いた方が良いですか」など職員が確認をしたりしてから記載していた。研修後は、自ら提出するようになり、一人ひとりの意識が高まり結果的に保育の質が向上していると言える。

第三節 考察

取り組みを通して、一つずつではあるが、保育の基本対応について知識やスキルが獲得され、職員意識も変わり安心安全な保育になっていった。新園においては、保育の質に取り組み、共通理解を図りながら理念の因数分解をしていくことが必要であることがわかった。厚生労働省（2019）も、以下のように理念や保育の在り方を共有していくことが重要だとしている。

「子どもを中心に自分たちの保育のあり方を考え、保育の質を確保・向上させていくには、自園の保育に関する職員間の共通理解を高めていくことが不可欠です。自園の保育の理念や方針、子どもの姿や家庭に関する情報等を共有するとともに、日々の保育が子どもの主体性を尊重したものとなっているか、園の理念が保育実践に反映されているかといった視点から、自分たちの保育の実践（例えば、行事のあり方や保育の形態など）の現状や課題を組織全体で改めて検討してみることが大切です。」

新園としてあるべき姿の基準は何か。職員がどこまでできていれば良いのか。保育の質の定義である人間性（向上心＋倫理観）と専門性（知識＋技術）のうち、専門性は、gbの保育基本マニュアルを身につけることが基盤である。また、内部研修の内容は、保育基本マニュアルの目次の順番どおりではなく、優先しなければならない内容を検討していく必要がある。

5月には、保育基本マニュアルの第四章「13. 戸外活動リスクマネジメント」を実施したが、大津の保育園で散歩中の事故を受け、子どもたちの命を守るということを最優先に、戸外活動の留意事項や実施の流れ、把握の重要性と、その際のリスクマネジメントを早急に内部研修に組み込む必要があった。また、室内活動で、保育者が主体ではなく、子どもたちが主体的に遊べる環境構成にするために、同じ5月の内部研修に保育基本マニュアル第四章「4. 室内活動（環境構成）」も組み入れた。

内部研修で学んだことを研修レポートに記載し、資料にしたものを繰り返し振り返り、実践していく必要がある。園全体の保育の質の専門性の部分が向上す

ることもわかったため、今後も続け職員全体で保育の基盤を創り上げていく。

課題

保育の質の専門性の部分においては、上記を実践してきた。保育の質の人間性の部分では、理念の因数分解を8月から実施している。今まで昼礼で毎日経営目的を唱和してきたが、これまで因数分解はしてこなかった。保育理念を掘り下げていくことで、私たちは何をしていくべきなのか。子どもたちが良い大人になってもらうための基礎を作るには何が必要なのか、考えや方向性を明確にしていく必要がある。

今後は、保育者の人間性、保育に対する考え方が、保育理念である「一人でも多くの子どもが人間が生まれながらに持っている素晴らしい力を育むことに喜びを感じ笑顔と元気が溢れた園を創造すること」への行動、意識となり、保育の質の人間性の部分も向上することで、バランスの良い保育の質となるよう、新園として取り組んでいく。

引用・参考文献

池本美香（2013）「保育評価の展望」 pp.11-14.

森朋子（2017）「アクティブラーニングとは何か」 p.8.

global bridge ホームページ「施設情報 あい・あい保育園施設一覧」
<https://ai.ai.globalbridge.biz/facility/>（2019年9月10日参照）

厚生労働省（2019）「子どもを中心に保育の実践を考える～保育所保育指針に基づく保育の質向上に向けた実践事例集～」 p.6

<https://www.mhlw.go.jp/content/000521634.pdf>（2019年9月14日取得）