

令和4年度「福岡県保育所(園)研修会」「保育者の集い」講演資料

講演Ⅰ

「保育施設の安全管理」

～保育・教育の価値とリスク、深刻事故予防～

保育の安全研究・教育センター代表 掛札 逸美 先生

講演Ⅱ

「保育の振り返りと保育実践の質の向上」

～日常的な保育の振り返りによる組織的な保育力向上を目指して～

中村学園大学 教授 那須 信樹 先生

特別講演

「福岡県における保育制度の方向性について考える」

西南学院大学 教授 門田 理世 先生

(特別講演の資料は後日送付予定です。)

保育・教育の価値とリスク、深刻事故予防

掛札逸美（心理学博士）

★センターのウェブサイト：「保育の安全」で検索 <https://daycaresafety.org/>

★Facebook：上のサイトの一番上にリンク（ほぼ毎週動画配信。毎日更新）

1. リスク・マネジメント＝価値とリスクの天秤を使うこと ≠事故（ケガ）をなくすこと

・自園の活動、行事について、子ども一人ひとりの成長発達に沿った価値を説明できますか？

↑ これを説明できて初めて、「価値に付随する、受容すべきリスク」と「価値のないリスク」を分けることができる

× 「ずっとしてきた活動から」「伝統だから」

・今、社会が想定している（命の）リスクや（園、職員の）責任（→3ページ）が価値を上回っていませんか？

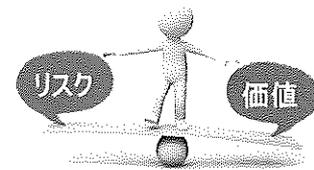
★詳しくは：「保育の安全」サイト→「コミュニケーション」
→「A-1. 価値とリスク：保育における真のリスク・マネジメント」（一番下に置いてある『保育ナビ』の記事は必読）
同サイト→「安全」→「2-1 遊びと危機管理」と「5-1 命を奪う危険性の高いケガ」

もっとも広い意味での リスク・マネジメント

価値とリスクは、常に天秤の上
＝活動のほぼすべてはこちら

ケガやケンカ等 ＝育ちと学び

「活動として適切でないもの」を
明確に見分ける＝質向上



2. 安全、安心、責任を切り分ける

・安全（客観的）：物理的／環境として具体的につくる。具体的で効果のある行動をする（気をつける、見守る、緊張感をもって取り組む…は主観的な「つもり」。脳にはできない。具体的で効果のある行動ではない）

・安心（主観的）：その人が特定の状況／状態をどう感じるか（安心⇔不安）。一人ひとり異なる。
遺伝子（変えられない）＋知識（増やせる）＋経験（諸刃の剣）
すべきこと、してはいけないこと、不要なこと

・責任（社会的）：事故（＝意図せずにおきた事象）であっても責任を問われる
責任の有無＝すべきことをしたか、してはいけないことをしていなかったか
責任の重さ＝前例、裁判例、報道等によって変化していく
一方、できないことを「できる」と考える／言うのは無責任

★参考資料：安全と安心の違いは、拙著『子どもの命の守り方』

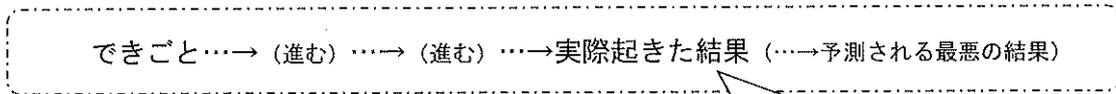
★責任を保護者に手渡す。「保育の安全」→「コミュニケーション」

巻き添え交通事故、感染症、自然災害等で「絶対、予防します！」と考えて／言っているのか？

3. ところで、事故／深刻事故ってなに？：結果が深刻？ できごとが深刻？

- ・子どもが50センチの高さから落ちたら？ …骨折して30日以上通院したら「重大事故」？
 - ・交通事故はすべて深刻事故？ …いや、車体にぶつっただけだから…？
 - ・他児の首にすずらんテープを巻きつけて遊んでいたら？ …止めたから大丈夫…？
- この3つは、異なる種類の「事故」です。

👉 起きたできごと（事象）と 実際の結果／最悪の結果 を分けて考える習慣を！

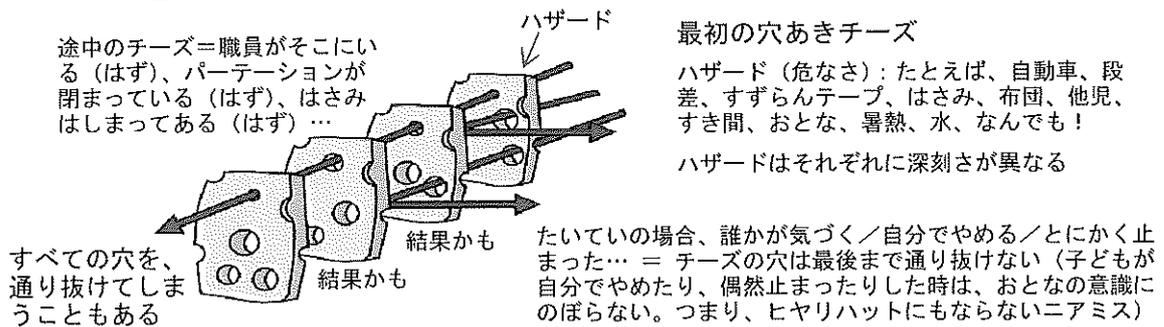


結果になる前に気づいたら「ヒヤリハット」(※)。ひやり、ハットの前に気づけたら、「気づき」。

予防のためには、ここが大事！ 実際に起きた結果（気づきやヒヤリハットを含む）と、予測される最悪の結果を分けて考える！

上の図の見方を変えると…

スイス・チーズ・モデル (James Reason, 1990)



※「ヒヤリハット」は日本語。英語ではすべて「ニアミス near-miss」(結果に至らなかったもの全部)。ヒヤリハットという言葉があるために、ヒヤリ、ハットとしたものだけが「大事なできごと」であるかのように思われてしまう。実際には、もっと前に「冷静に気づいて」止めていたニアミスや、誰も気づかず、でも結局、結果につながらなかったできごとが山ほどある。「ヒヤリハット」、実は困った言葉

ハザード: 危害となる(潜在的な)力を持ったものすべて
(明らかに「危ないもの」だけではない。そして、子どもにとっては、すべてがハザード! 子どもは危なさを知らないから ←悪いことではない!)

リスク: ハザードによって人に危害が及ぶ可能性。チーズの穴をすり抜けて、人に危害が及ぶ確率(ハザードが園環境になければリスクはゼロ。チーズに穴がなければリスクはゼロ…だが…実際は必ず穴が開いている)

★参考資料: ハザードとリスクの詳しい解説は、『子どもの命の守り方』(エイデル研究所)。ハザードとリスクの誤った定義も同書

4. 以上を頭に置いて、園（＝他人の子どもの命を仕事として預かる専門家）の責任を考える
リンクはすべて、「保育の安全」（検索）サイトの「安全」の中

【すべきことをしていない、してはいけないことをしている】

健康や安全では、根拠のない「大丈夫」を言わない！

事例が繰り返され、責任が重くなった事象（「ハザードもリスクもわかっていたはず！」）

- ・ 0、1歳児のうつぶせ寝死亡（睡眠チェックをしていない）→事例集「3附(1)」、3-1
- ・ プールの水死→事例集「7附(1)」、7の全項目
- ・ 送迎車両の取り残し閉じ込め（熱中症）死亡（福岡県の事故で地裁判決）

事例が繰り返されれば、責任が重くなっていくと今の時点で考えられる事象

- ・ 熱中症（2018年、小学校1年生が死亡。児童生徒の熱中症死は裁判例も多数）→8-2
- ・ 前例のある、食物の誤嚥窒息（白玉〔2014年に書類送検、不起訴〕、丸のままのミニトマトやブドウ、節分の豆など）→事例集「4附(1)」、2-2
- ・ 苦手な食物を食べさせて誤嚥窒息（2020年の死亡事故で2022年に書類送検）
★本来、食事は睡眠同様、「生き物として必須の活動」だが…。
- ・ 事故後、受診・搬送せず（2016年の腹部外傷事故で2018年に書類送検、不起訴）→5-1、1-2

【施設や職員としては、予防努力の範囲を越えている場合がある】

★前提：保育者の職務は子どもを監視することではなく、配置基準は足りなさすぎる

- ・ 送迎時間中に子どもが園舎や園敷地から出ていく ←保護者の責任もおおいにある
- ・ 保育時間中に子どもが園舎や園敷地から出ていく ←出ていける構造自体の問題も
- ・ 散歩中、いなくなる ←配置不足。「毎日、散歩に行け」という圧力

※送迎車両やトイレのような「狭く、閉じられた場所」に取り残す事象と上の事象は異なる

↑「誰もいない！ 誰もいない！」声出し指差し確認が可能

★保護者には「預ける側の責任」がある。すべてが「預かる側の責任」ではない

→「保育の安全」→「コミュニケーション」に各種のひな型。Facebookにもひな型や解説動画

5. 価値、安全、安心、リスク、ハザード、責任、遺伝子、知識、経験

プールや災害でも同様に考えてみて！

例：睡眠中：睡眠は生き物にとって不可欠な価値。でも、特に生後12か月未満の子どもは突然死のリスクが高い（＝知識）

- ・ すべきこと（責任）をすれば安全を確保できる確率が上がり、職員、保護者の安心を守れる
- ・ ところが、「この子はうつぶせのほうがよく寝る」「ずっとこれで大丈夫だったんだから」と言う職員や園長もいる（＝経験の悪影響が、知識と責任を軽視 ※）
- ・ すべきことをしておらずに深刻な事故になったら、職員と施設長が責任を問われる。「仰向けにしたほうが」と言った（考えた）職員がいれば、その職員の心も壊れる

補足：睡眠チェックは一人ひとりの子どもの「いつも」を知り、「いつもと違う」に気づく作業。

「呼吸チェック」「SIDSチェック」（＝生きていのかどうかチェック）ではない！

※詳しくは：「保育の安全」→「その他」→「掛札（文章、翻訳）」→『保育通信』4～6月

6. ところで、子どものケガは？ ケガをしたらすべて園のせい？

子どもの育ちにとって、「ケガにつながるできごと（転ぶ、つまづく、すべる、ぶつかる、落ちる等）」は不可欠。でも、育ちに不可欠なできごとによるケガであっても重傷はふせぎたい。また、価値のないケガ、ムダなケガ、保育・教育として間違っていて起きたケガは予防すべき

大事

「日々の教育・保育においては、乳幼児の主体的な活動を尊重し、支援する必要がある、子どもが成長していく過程で怪我が一切発生しないことは現実的には考えにくいものです。」（内閣府のガイドラインの前文、2016年）

ただし、ケガにつながるできごとが常に、同じ程度のケガ、同じ場所のケガになるわけではない

例：同じ段差でつまづく（できごと）→ 転ぶかどうか、転んだ場合にケガするかどうかは、その時々さまざまな条件による

ケガ（結果）の深刻さ／軽さは、できごとの価値／深刻さと直結しない！

★詳しくは：「保育の安全」→「安全」→2-1、5-1と参考資料

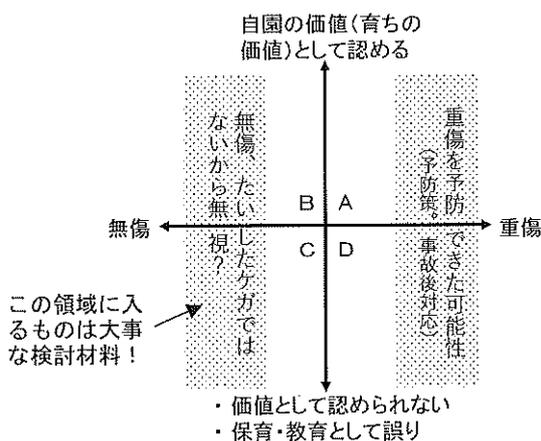
だから、価値とリスクの天秤が自園の中で明確に使われていなかったら、以下の議論はできない

誤った考え方「ケガになったから、これは間違っていた」

誤った考え方「ケガにならなかったから、このできごとは起きてOK」

適切な考え方「保育・教育として適切な状態で起きたのだから、ケガは起きる」（ケガそのものについては謝罪しても、できごとについては謝罪しない）

適切な考え方「保育・教育として不適切なできごと、（または）子どもの育ちに合わないことをしたのだから、ケガになったかどうかではない。報告して、具体的に検討する」



個々の活動、活動によって起こるできごとについて、左図の縦軸の判断ができていますか？（＝この資料の1、「価値を説明できるか？」）

- ・職員が見ていて、ケガになりそうだったところを止められた！＝最高の検討事例
- ・おとなは見えておらず、ケガになった。←検討のしようがない

★詳しくは：「保育の安全」→「コミュニケーション」→「A-6 子どものケガを保護者に伝える」
★園内研修用資料：「保育の安全」→「その他」→「研修会資料」→資料7

- ・育ちにとって価値あるできごと？ ケガや園の責任のリスクが価値を上回っていない？
- ・保育の質
 - －月齢、発達に合っていた？
 - －子どものその時の状態に合っていた？（例：今朝は数人が落ち着かない）
 - －その時の環境条件に合っていた？（例：雨の直後に遊具にのぼる）
- ・公園環境や道路環境など、園や職員以外の責任？

7. 「気づき」を活かす。では、ヒヤリハット報告や事故報告書は？

★詳しくは：「保育の安全」→「安全」→「2-6. ヒヤリハットを集める、活かす」

- 食物アレルギー対応食で、納品～調理～配膳 の間に「誤りに気付いて止められた！」
→ 気づけたのは、園のルールがあって、ルール通りに行動したから？ それとも幸運？
- × 食べてしまった → すべてのチーズの穴を抜けてしまったのだから、検討しようがない
- 取り残し、置き去り、閉じ込めは、深刻な結果にならなかったものすべてが大事
→ 園にある確認ルールが機能しているか、チェックするチャンス！

- × 「気づけた」のは、偶然、運がよかったから → 運がなくても気づける確認ルールを
- そこで気づくようにルールがあったから気づいた
- 今回は運がよかった。でも、その運（偶然）がなかったとしても、気づくようなルールはその後にあったから、気づけたはず

- ・ 報告書は「たくさん書けばいい」「項目を埋めればいい」ではない
⇒ 自治体に出す報告書は「始末書」なので、とにかく埋める
- ・ 「予防できる」「予防しなければ」という事例の場合、効果のある予防法を
→ 予防に役立たない予防法もどき、「埋めるだけ」の反省文を書かない
→ 事例を報告した人が1人で対策を考えない！
→ 反省は対策ではない！ 「こうすればよかった」ではなく、「こうしよう」
- ・ 「連携」「立ち位置」「見守り」「声がけ」等、決まり文句を並べて、「予防できるつもり」にならない！
- ・ すべてが先生たちの責任ではない。自治体、保護者の責任もある

附 なにが「チーズのスライスの穴」？

できごとによって違う！ → 予防の鍵もできごとによって違う

- ・ 運、確率（事故＝意図せずに起きたできごと。宝くじと同じで運もある）
たとえば、子どもの死亡が容易に起こる他の条件（下）が揃っていても、実際は、めったに起こらない。逆に、下の条件はすべて揃っていても、「今日、この時に限って！」も起こりうる
- ・ モノ、環境上のハザード。または、リスクを避けるための物、設備がない
例：階段の上の柵、子どもの手が届かない位置の鍵、子どもが開けにくい鍵など
- ・ 子ども自身の行動。未就学児の場合、ほぼ制御不可能と考えるべき。子どものせいにはできない
- ・ 保護者の行動と認知。送迎時の危険な行動。職員を委縮させる言動。楽観バイアス等 ※
- ・ 施設長、職員の行動。明らかなモノ、環境上のハザードを放置する等
- ・ 施設長、職員の認知。楽観バイアス。言えない集団圧力。気づきを良しとしない文化等（いわゆる「温度差」ではない）

※楽観バイアス：自分／自分たちは大丈夫」と、自分たち側のリスクを低く見積もるバイアス（ものの見方の歪み）。リスク（チーズの穴をすり抜けていく確率）は同じでも、「自分たちは大丈夫」と感じてしまうのが人間

掛札逸美

心理学博士（社会／健康心理学）：専門は安全の心理学、コミュニケーションの心理学

- 「保育の安全」サイト（「保育の安全」で検索。Facebookのリンクもここにあり）：
<https://daycaresafety.org/>
- Facebook ページ（新型コロナ関連の情報、ひな型等）：<https://www.facebook.com/daycaresafety/>

略歴

1964 年生まれ。筑波大学卒。（公財）東京都予防医学協会広報室に 10 年以上勤務。

2003 年、コロラド州立大学大学院心理学部応用社会心理学科に留学。健康心理学を専攻。2007 年 1～2 月、世界保健機関（WHO）協力機関・カロリンスカ研究所／医科大学公衆衛生学部社会医学部（ストックホルム）が開催する「国際傷害予防集中コース」（5 週間）受講。2008 年 2 月、心理学博士号取得。同 5 月卒業、帰国。

2008 年 6 月から 2013 年 3 月まで、産業技術総合研究所特別研究員。

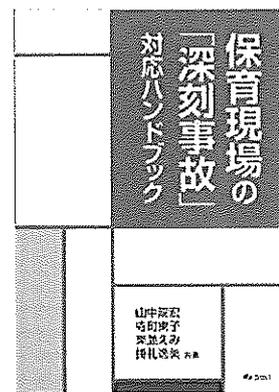
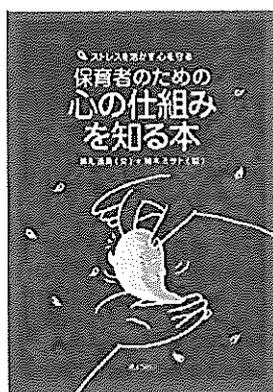
2013 年 4 月、NPO 法人保育の安全研究・教育センター設立・代表理事。2020 年 3 月、NPO 格を返上し任意団体化。

委員等

「平成 27 年度 教育・保育施設等の事故防止のためのガイドライン等に関する調査研究事業検討委員会」委員（内閣府、厚生労働省、文部科学省）

「千葉県社会福祉審議会児童福祉専門分科会施設部会 保育に係る重大事故検証委員会」委員長（2016 年 12 月 26 日～2017 年 8 月 31 日）。現在も同委員。

主な（共）著書、訳書



新型コロナウイルス感染症 (掛札の考えであり、正答ではありません)

左の項から順に考えるのではなく、考えられる場所から始めて全部を並行に考えていく
個人や自園の限られた経験 (または何も起きてこなかった経験) に拠らず、知識と、職員の意見の違いをもとに考える

想定される反応は？
関係者※は？
うち特に重要なものは？

PCR陰性や感染判定が起きた時

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- 各種業者
- 自治体
- 保健所
- 園

国や自治体
が言う以上
の「対策」
をしたら？

園が責任の範囲外の
決定や行動をした時

深刻な結果が起きた時

判断/診断する
立場は誰？ 枠
組み※を示して
いるのは誰？

- 国
- 専門家組織
- 自治体 (担当課)
- 保健所
- 医師
- 警察
- 裁判所
- マスコミやSNS

上のそれぞれ
の場合に
ついて...

反応するのは誰？

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- マスコミ等
- 警察等
- 各種業者
- 自治体
- 保健所
- 国

園が負う責任は？
(「しなければ!と感
じること」ではない)

価値とリスクの判断
価値とリスクを伝える
(続ける)

リスクを伝える
保護者の責任を伝える
情報を出す (出し続け
る)
情報を受け取る

できごとの予見 (想
定)
深刻な結果の予見
できごとの予防
結果が深刻にならない
取り組み

背負えない責任を背負
わない (できないこと
は「できない」と言
う) 取り組み

保護者が負う責
任は? (「どうせ
しないだろう」では
ない)

価値とリスクの理解
と判断
リスクの理解と判断
情報を出す

情報を受け取る
できごとの予見 (想
定)
深刻な結果の予見
できごとの予防
結果が深刻にならない
取り組み

価値が大きい
リスクが大きい

自園の保育の
価値と照らし
合わせると?
(誰の見解? 園
で一致?)

価値が大きい
リスクが大きい

集団による保
育・教育の価値
と照らし合わせ
ると? (誰の見
解? 園で一致?)

価値が大きい
リスクが大きい

注: 最終版シートは、この例を作った後に
改編していますので、このシートの項目は
最終版と異なります。

※ステークホルダー、利害関係者とも
※マニキュア、ガイドライン、通知、
判例、検証報告書、診断、報道、噂等

右のような深刻事例（複数事例から再構成）を想定して、「結果」から想定を見直す（これが正答ではありません）

朝の体温36.8度、いつもより少し元気がない様子、保護者は「元気です」→気温31度の園庭で午前中遊ぶ→室内に入ってから「気持ちが悪い」と言う、体温36.9度→事務室で眠らせておく→そのまま意識戻らず→後で保護者は「前夜、発熱したので坐薬を入れて登園。朝食も食べていなかった」

想定される

関係者※は？
うち特に重要なものは？

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- 各種業者
- 自治体
- 保健所
- 国

判断/診断する立場は誰？ 枠組み※を示しているのは誰？

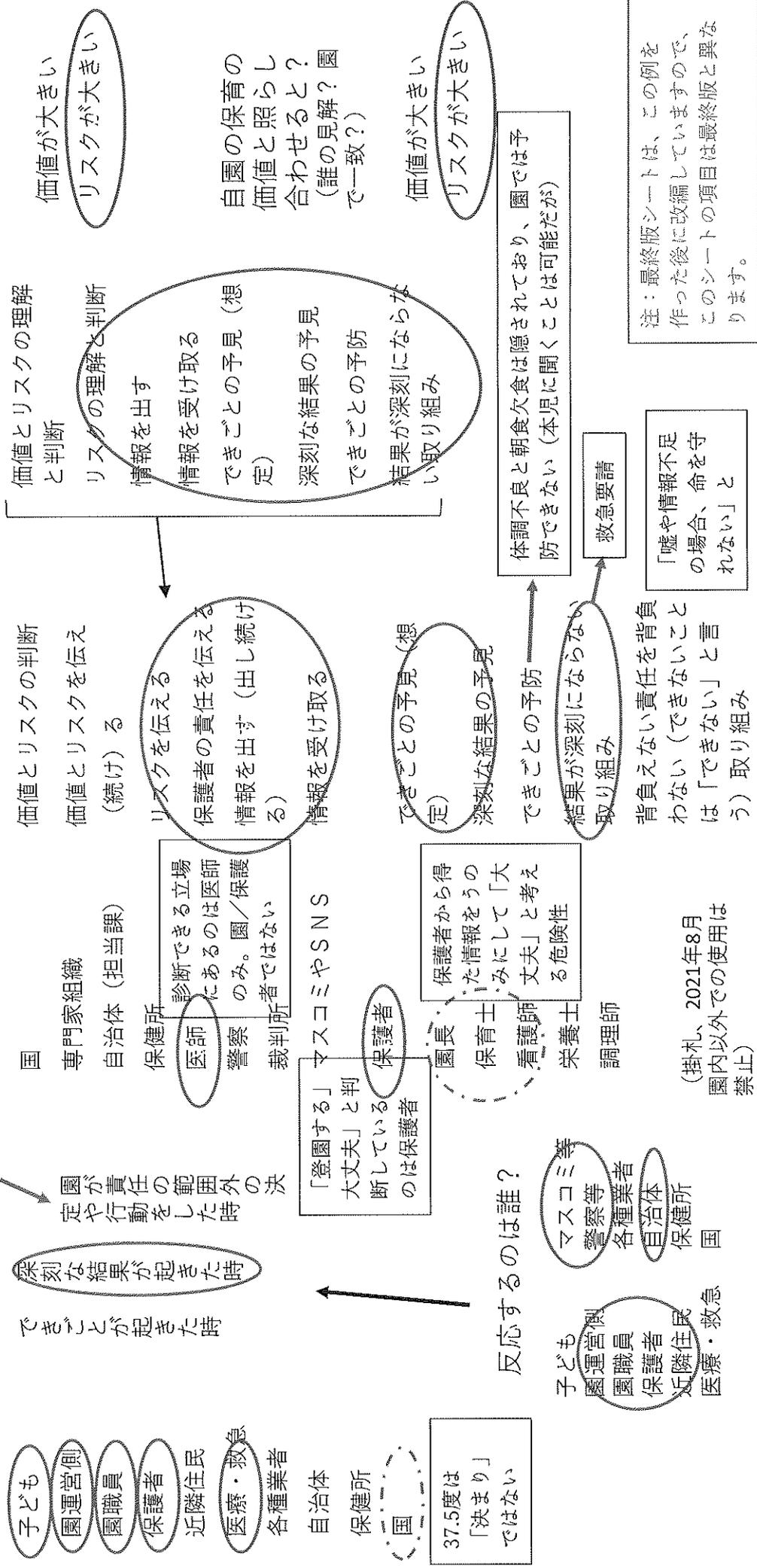
園は受診/搬送すべきだったのでは？

深刻な結果が起きた時
できごとが起きた時
園が責任の範囲外の時
定めや行動をした時

園が負う責任は？（「しなければ！と感じること」ではない）

保護者が負う責任は？（「どうせしないだろう」ではない）

集団による保育・教育の価値と照らし合わせると？（誰の見解？園で一致？）



(掛札、2021年8月園内以外での使用は禁止)

37.5度は「決まり」ではない

反応するのは誰？

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- マスコミ等
- 警察等
- 各種業者
- 自治体
- 保健所
- 国

0～1歳のかみつき、ひっかけ（掛札の考へえであり、正答ではありません）

（掛札、2021年8月。園内以外での使用は禁止）

左の項から順に考えるのではなく、考えられる場所から始めて全部を並行に考えていく

個人や自園の限られた経験（または何も起きてこなかった経験）に拠らず、知識と、職員の見の違いをもとに考える

関係者※は？
うち特に重要なものは？

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- 各種業者
- （自治体）
- 保健所
- 国

・医師が「傷が残りますよ」と言うことも
・保護者が自治体に言うことも

想定される反応は？

- できごとが起きた時
- 深刻な結果が起きた時
- 園が責任の範囲外の決定や行動をした時

上のそれぞれの場合について...

反応するのは誰？

- 子ども
- 園運営側
- 園職員
- 保護者
- 近隣住民
- 医療・救急
- 園長と職員、職員ごとで保護者対応が違う危険性も。それでよい？

判断/診断する立場は誰？ 枠組み※を示しているのは誰？

- 国
- 専門家組織
- 自治体
- 保健所
- （医師）
- 警察
- 裁判所
- マスコミやSNS

保護者の間で悪評が広がるリスク

○傷が深そうならすぐ受診。
×もむ

園が負う責任は？（「しなければ！と感ずること」ではない）

価値とリスクの判断
価値とリスクを伝える（続ける）
リスクを伝える
保護者の責任を伝える
情報を出す（出し続ける）
情報を受け取る

できごとの予見（想定）
深刻な結果の予見
できごとの予防
結果が深刻にならない
取り組み

背負えない責任を背負わない（できないこと）は「できない」と言う（取り組み）

保護者が負う責任は？（「どうせしないだろう」ではない）

価値とリスクの理解と判断
リスクの理解と判断
情報を出す
情報を受け取る
できごとの予見（想定）

深刻な結果の予見
できごとの予防
結果が深刻にならない
取り組み

予防の取り組みは重要だが、100%予防は不可能＝「二度と起きないようにします」を言わない

集団による保育・教育の価値と照らし合わせると？（誰の見解？園で一致？）

価値が大きい
リスクが大きい
・家庭での様子を伝える
・「うちの子について、園から否定的なことを言われた」と受け取らない

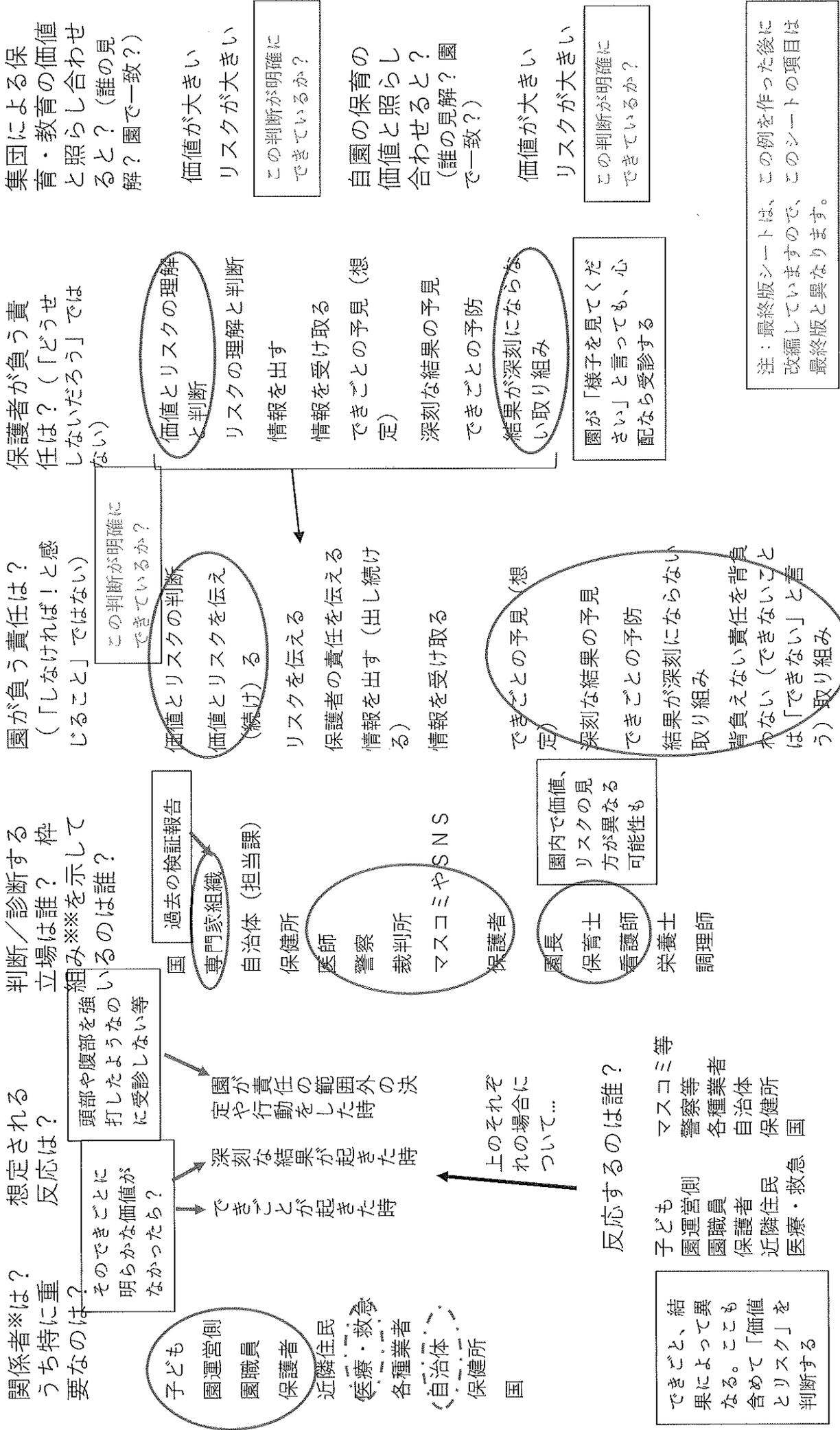
自園の保育の価値と照らし合わせると？（誰の見解？園で一致？）

価値が大きい
リスクが大きい

注：最終版シートは、この例を作った後に改編していただきますので、このシートの項目は最終版と異なります。

ケガにつながるで
きごと、その結果
(これが正答では
ありません)

左の項から順に考えるのではなく、考えられる場所から始めて全部を並行に考えていく
個人や自園の限られた経験 (または何も起きてこなかった経験) に拠らず、知識と、職員の意見の違いをもとに考える



注：最終版シートは、この例を作った後に
改編していただきますので、このシートは
最終版と異なります。

できごと、結果によって異なる。ここも含めて「価値とリスク」を判断する

反応するのは誰?
子ども 園運営側 園職員 保護者 近隣住民 医療・救急
マスコミ等 警察等 各種業者 自治体 保健所 国

園内での価値、リスクの見方が異なる可能性も

園長 保育士 看護師 栄養士 調理師

子ども 園運営側 園職員 保護者 近隣住民 医療・救急 各種業者 (自治体) 保健所 国

保育の振り返りと保育実践の質の向上

～日常的な保育の振り返りによる組織的な保育力向上を目指して～

令和4年11月28日

那須信樹

中村学園大学

子どもってどんな存在？？？

保育実践とは
日々の「小さな物語り」を
「学びの物語」として紡いでいくもの…

思い巡らす…

日常の小さな
「変化」を
見過ごしていませんか？

@福岡県保育協会
©NNasu2022

2

貴園の職員は、

子どもという存在を
肯定的に捉えることができますか？

子どもというの存在の豊かさを
見過ごしていることはありませんか？

そもそも
子ども不在の保育になってはいませんか？

@福岡県保育協会
©NNasu2022

3

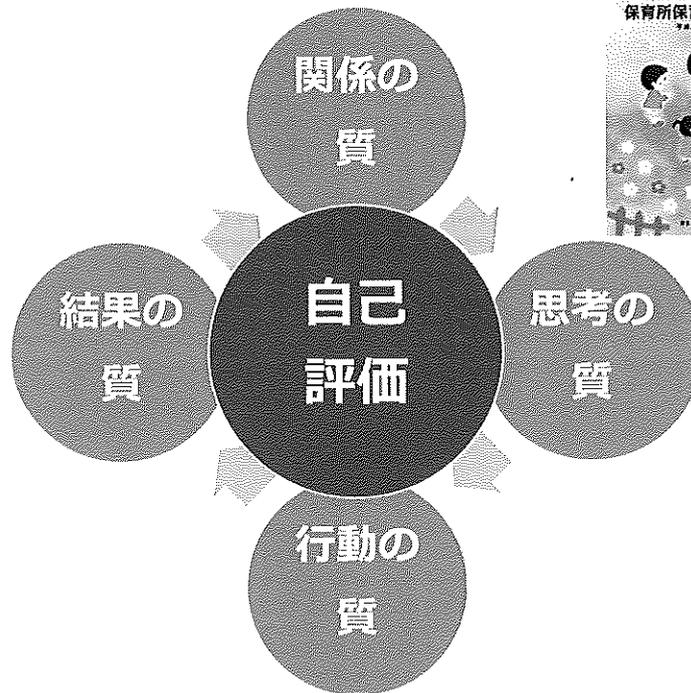
1. 本日の学びのポイント（結論）

保育を“愉しむ”ための保育士（職員）間の「関係の質」の向上をマネジメントする

“保育の質”、そして“職員間の関係性の質” “働きやすさ”はみんなで生み出していくもの



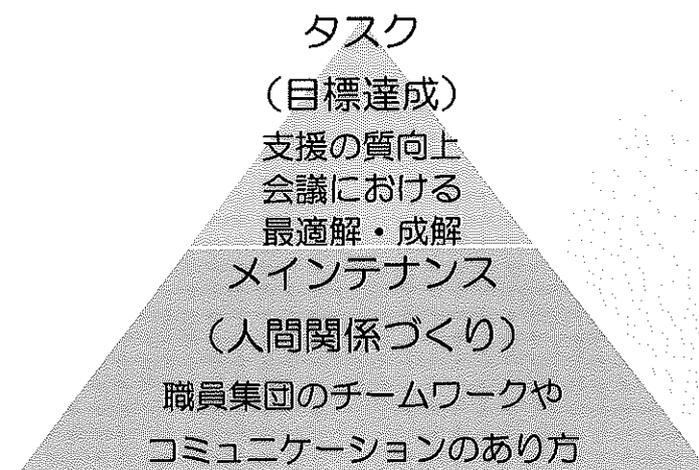
@福岡県保育協会
©NNasu2022



ダニエルキム「組織の成功循環モデル」
<https://www.salesforce.com/jp/blog/2016/06/success-theory.html>を参考に

6

チームのパフォーマンスを向上させる二つの視点



両方のプロセスへの支援を、バランスよく行うことでチームのパフォーマンスが向上する。

本研修会における学びのポイント

- 各施設をはじめ福岡県における保育内容等の自己評価が、各施設ならびに地域の保育の質の向上に資する取り組みとなるための工夫や配慮について学ぶ
- 2020年3月に公表された「保育所における自己評価ガイドラインハンドブック」の概要とその活用を通じた「子どものおもしろいをおもしろがるチーム（組織）」マネジメントのありかたについて学ぶ
- 子ども・保護者・園（施設環境）・地域、そして保育専門職である自らの「変化」に自覚的になることの意味を共有し、学び続ける存在としての保育者・管理職であることをめざす
- 「保育の質の向上」と「職員間の関係の質」は不可分のものであるということの意味を考える
- 「保育の質の向上」と「働きやすさ」は不可分のものであるということの意味を考える
- 養成校との実質的な協働をめざす取り組みとして、「実習」「（養成校の）授業」「就職」「研修」という4つの局面から、**未来志向的な保育の現場づくり**をめざす

@福岡県保育協会
©NNasu2022

8

MEMO

@福岡県保育協会
©NNasu2022

9

2.

まずはじめに皆様と共有しておきたいこと

我が国の保育はどこへ向かおうとしているのか？

@福岡県保育協会
©NNasu2022

10

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
「議論のとりまとめ」を踏まえて今後求められること

令和2年6月

保育の現場

【主な取組】

- 「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」を活用した保育内容等の評価の充実
- 多様な関係者（保護者・地域住民・他園の職員・専門家など）が関与・参画する、開かれた評価・研修
- 保護者等にもわかりやすい評価結果の公表など、自園の保育や様々な取組の「見える化」と情報発信
- 保育士等一人一人の主体性を尊重し、職員間の対話を促す職場の環境づくり（マネジメント）
- 地域における、研修・公開保育等を通じた他の現場や専門家との情報共有と学び合いの場づくり

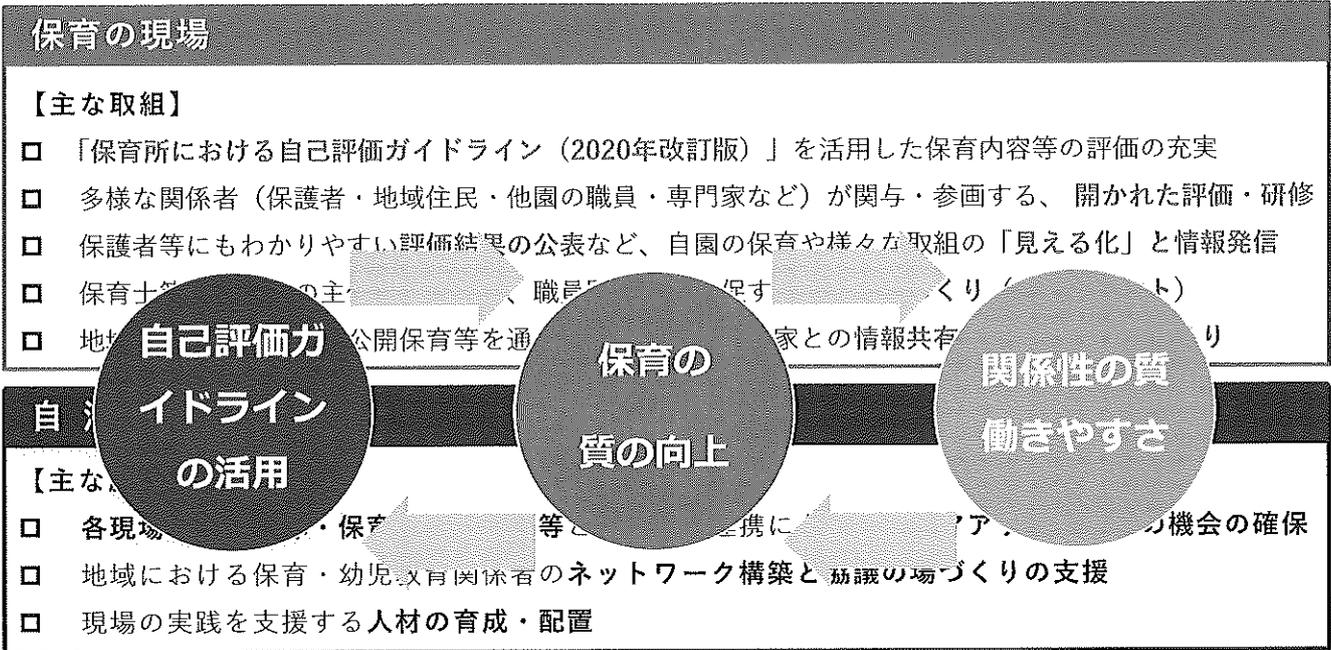
自治体

【主な施策】

- 各現場・保育団体・保育士養成施設等との緊密な連携によるキャリアアップ研修等の機会の確保
- 地域における保育・幼児教育関係者のネットワーク構築と協議の場づくりの支援
- 現場の実践を支援する人材の育成・配置

※ 国では今後、地方自治体と連携しながら、保育所保育について広く理解が浸透し各現場・地域で取組が促進されるよう、以下の事業を実施予定：

- ・ 「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」説明会・研修会
- ・ 保育実践に関する全国的な協議（仮称：中央セミナー）
- ・ 保育所保育に関するリーフレット作成
- ・ 「保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業」を活用した、支援人材の配置及び地域のネットワーク構築支援



※ 国では今後、地方自治体と連携しながら、保育所保育について広く理解が浸透し各現場・地域で取組が促進されるよう、以下の事業を実施予定：

- ・「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」説明会・研修会
- ・保育実践に関する全国的な協議（仮称：中央セミナー）
- ・保育所保育に関するリーフレット作成
- ・「保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業」を活用した、支援人材の配置及び地域のネットワーク構築支援

【概要】 保育の現場・職業の魅力向上検討会 報告書

令和2年9月

1. 基本的な考え方

- 保育士の仕事は魅力であふれている。
・子どもの育ちに関する高度な専門知識を備えた専門職・多くの子どもの見守りながら育み続けることができる仕事・子どもの成長の喜びを保護者と分かち合える等
- 保育の質の中核を担う保育士の確保や専門性を向上させていくためには、主に、以下の方策の推進が必要。
① 保育士の職業の魅力や専門性を広く地域や社会に発信するとともに、養成段階の取組を充実させること
② 保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりを推進するため、働き方改革と業務効率化・業務改善を進め、技能・経験・役割に応じた処遇としつつ、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境を整備していくこと
③ 保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを図るため、保育士・保育所支援センターは関係機関とネットワークを構築すること
- 本報告書を踏まえ、国や地方自治体、保育団体、養成校団体、保育所等の関係者が、取組を進めていくことが期待される。

2. 具体的な方策

① 保育士の職業の魅力発信・養成の充実	② 生涯働ける魅力ある職場づくり	③ 保育士資格保有者と保育所のマッチング
<p>保育士の職業の魅力や専門性を地域や保護者等に発信するとともに、養成段階の取組を充実させる。</p> <p>（具体的な取組）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育所を「開く」、保育参加を呼びかける ・保護者や地域の住民等に保育所を積極的に開く（職場体験・ボランティア等） ・保護者に保育参加を呼びかけ、保育現場の日常、子育ての楽しさ、奥深さを知ってもらう ○ 関係機関の連携による保育の魅力発信 ・保育の魅力や専門性を発信する基盤の構築の検討 ・HPやSNS、漫画等を活用し、国、養成校、保育団体等が連携して、魅力を発信 ○ 養成校における教育の充実と質の向上 ・養成校と保育所双方の実習担当者の共通研修等を実施 ・保育現場との協働により、教育の質の向上 ・卒業生の横のつながりの強化・保育士のコミュニティ作りのサポート 	<p>働き方改革と業務効率化・業務改善を両輪として行い、保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりや、やりがいに見合った職場づくりを推進する。</p> <p>（具体的な取組）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育所における働き方改革の推進 ・産休・育休後のキャリアパスの明確化や多様で柔軟な働き方を選択できる勤務環境の整備、技能・経験・役割に応じた処遇となるよう、労務管理の専門家による支援や働き方に関する研修会の開催等による支援 ・財源確保と併せて、引き続き処遇改善の検討 ○ ICT等による業務効率化と業務改善の推進 ・作成書類の在り方を踏まえたICT化、保育補助者等の活用のガイドラインの策定、研修による普及 ・ICT等の活用に係る研究の推進 ○ ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等 ・ノンコンタクトタイムを確保し、保育の振り返り等を行う ・オンライン研修の推進、公開保育等の推進 ・保育士が外部人材に相談しやすい環境整備 ・シニア人材の活用推進 	<p>保育士・保育所支援センター（保・保センター）が関係団体等と連携して、ネットワークを構築し、機能強化を図る。</p> <p>（具体的な取組）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保・保センターの機能強化 ・ハローワーク、養成校や保育団体とのネットワークの構築 ・学生等の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援の実施 ・センターの好事例の収集、周知 ○ 保・保センターへの登録の推進 ・センターの認知度向上 ・離職時の住所等の登録の努力義務化を含む、「潜在保育士」の把握方法の検討 ○ その他 ・保育士試験合格者に対する実習の推進 ・民間職業紹介事業者に対する規制や取組について、保育所関係者へ周知



3.

「保育をもっと楽しく！」 をマネジメントする

『保育所における自己評価ガイドラインハンドブック』
を活用する

保育をもっと楽しく

保育所における
自己評価ガイドライン

ハンドブック



保育に関わる
全ての当事者間の
開かれた関係性
を紡ぎつつ、
対話を生み出す

2020 (令和2) 年3月



@福岡県保育協会
©NNasu2022

16

自己評価のポイントを押さえる ハンドブック「目次」より

1. 未来の保育実践を考えるための「評価」
2. 自己評価の実施に当たって大切にしたいこと
 - ①自己評価の基盤となる「子どもの理解」
 - ②日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に
 - ③互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

@福岡県保育協会
©NNasu2022

17

自己評価のポイントを押さえる ハンドブック「目次」より

3. 取組を進めていく際のポイント

- ① 明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用
- ② 会議やミーティングの工夫
- ③ 既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫
- ④ 園長・主任の役割
- ⑤ 保護者や地域との連携
- ⑥ 園内研修、外部の研修や評価などの活用

みなさん
「評価」という言葉に
どのようなイメージをお持ちでしょうか？

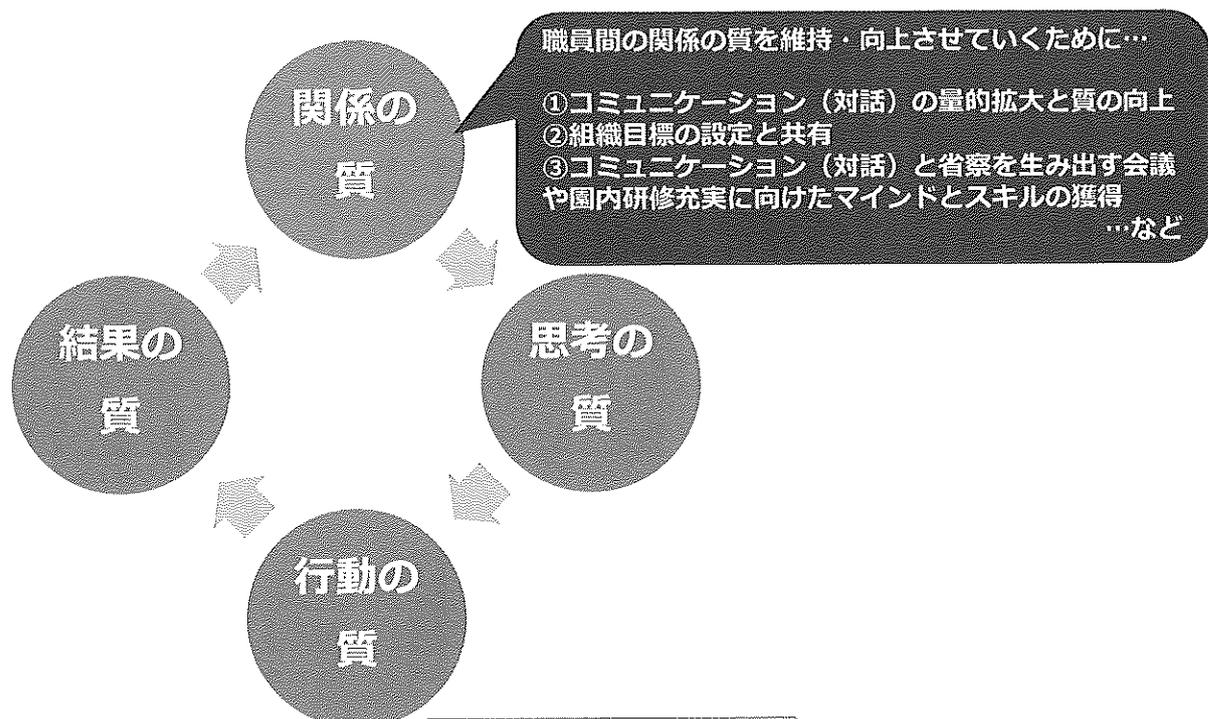


複数名でご参加の場合、
近くにいらっしゃる先生方同士で、対話してみましよう。
お一人で参加の先生方は、
内なる自分と対話してみましよう。

1. 未来の保育実践を考えるための「評価」

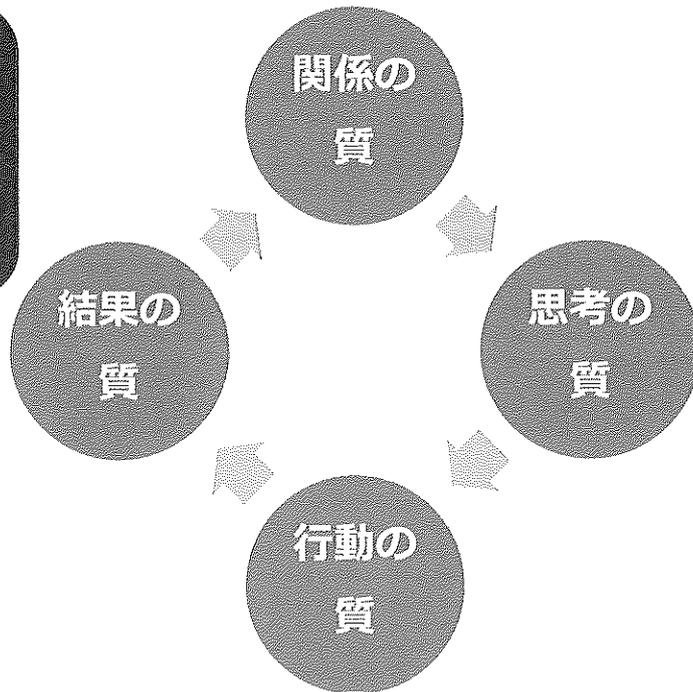
- 「保育内容等の評価」は、
 - 保育の良し悪しや出来・不出来を「判定」するものではない
 - できたか・できなかったかで「評定」するものでもない
- 日々の保育実践の意味を考え、次のより良い実践へとつなげていくために行うもの

“保育の質”、そして“職員間の関係性の質”・
“働きやすさ”はみんなで生み出していくもの



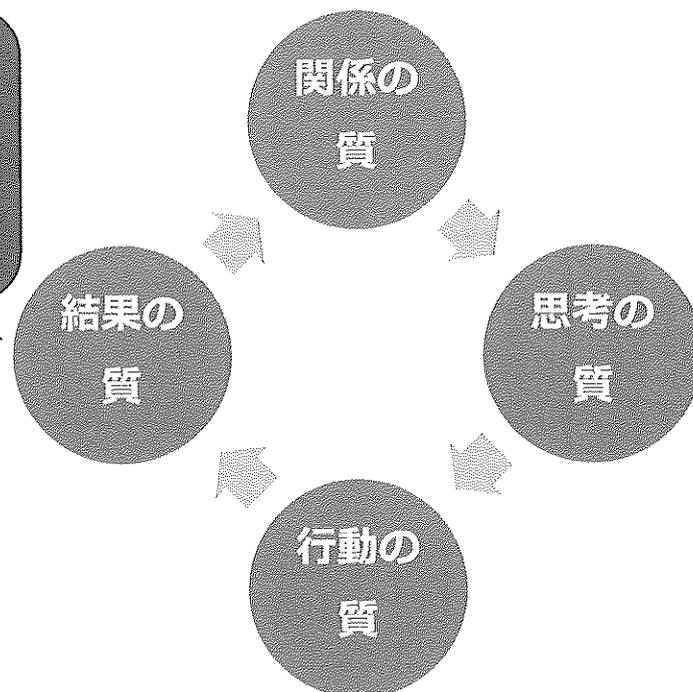
“保育の質”、そして“職員間の関係性の質”・ “働きやすさ”はみんなで生み出していくもの

「できたか」・
「できなかったか」
だけに関心が向き始
めるとどうなるか？

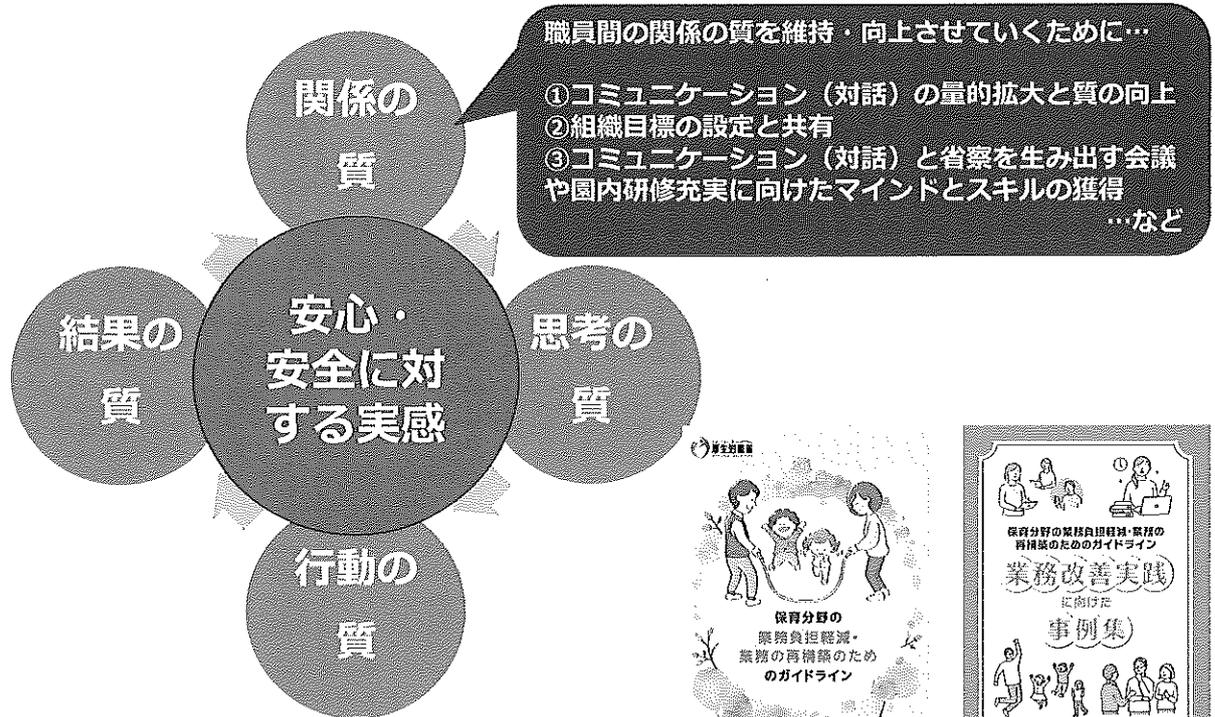


“保育の質”、そして“職員間の関係性の質”・ “働きやすさ”はみんなで生み出していくもの

「何が、どのように
変化したのか？」
に関心の目を向ける



“保育の質”、そして“職員間の関係性の質”・ “働きやすさ”はみんなで生み出していくもの



@福岡県保育協会
©NNasu2022



MEMO

2. 自己評価の実施に当たって大切にしたいこと

ポイントは以下の3つ！

- ① 自己評価の基盤となる「子どもの理解」
- ② 日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に
- ③ 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

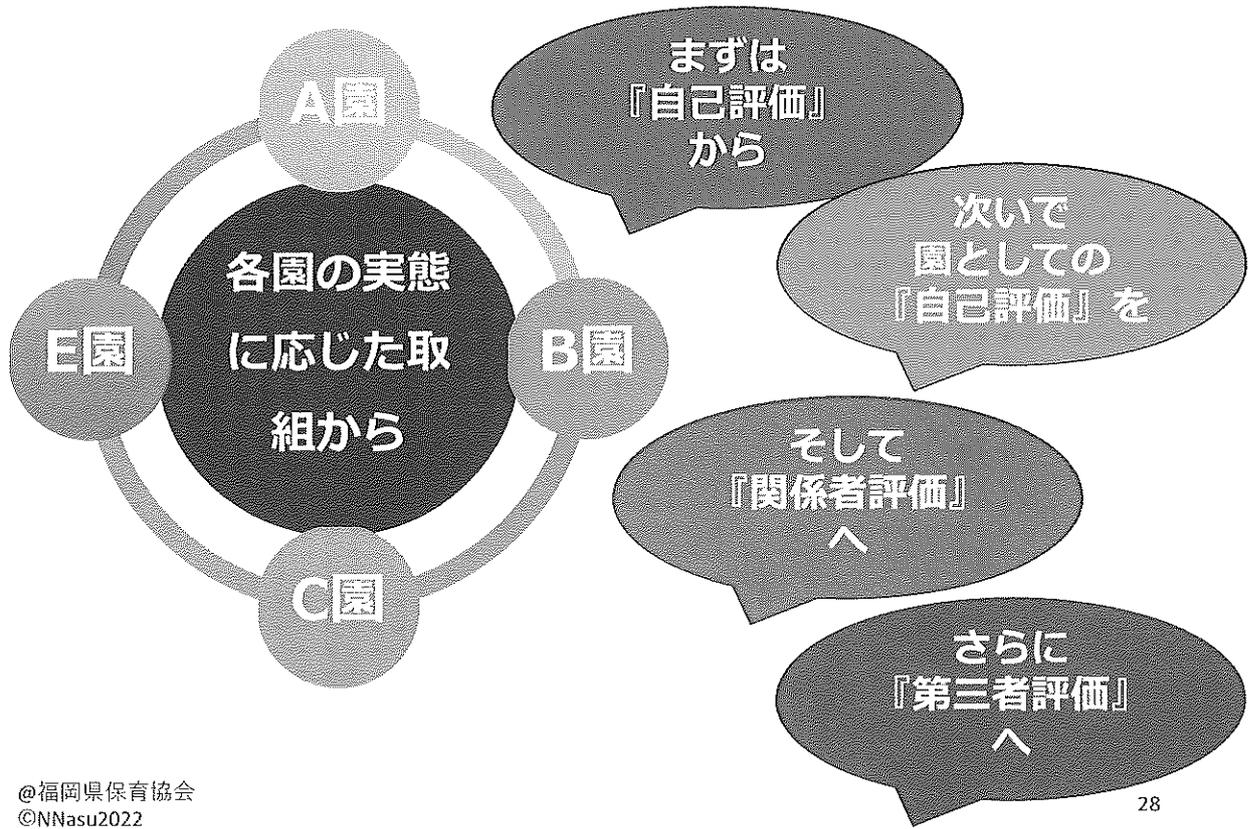
2-自己評価に当たって大切にしたいこと

ポイント①

自己評価の基盤となる「子どもの理解」

- 「子どもの理解」は自己評価の出発点である
- 保育士等による「能動的な関わり」によって可能となるもの
- 実際の子どもの姿を通して、一人一人の思いやその子らしさ、いま育ちつつあることなどを、保育士等が理解しようとするところから生まれる
- 「子どもにとってどうなのか」という視点を持つことの重要性
- 「変化」に対して自覚的になることが重要

保育の質の向上に向けた組織的な取組みの実現のために 当事者の関係性を開き・保育を拓く



MEMO

2-自己評価に当たって大切にしたいこと

ポイント②-1

日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に

- 「して終わり」ではない
- 無理なく継続できること
- 一人一人が主体的に取り組めること
- 自園の現状にあわせて、今行っていることの整理や見直しから始めてみる
- 実行可能なことから段階的に進めていく

2-自己評価に当たって大切にしたいこと

ポイント②-2

日々の保育に手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価に

3D
できるひとが
できるときに
できることを

3J
じっくり
じわ~っと
自覚を持って

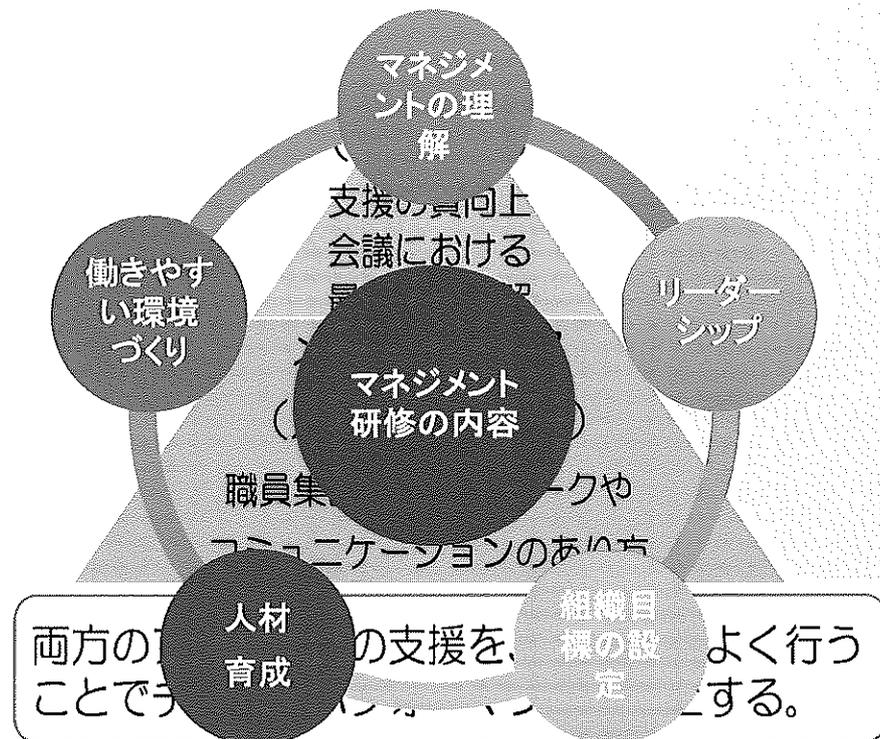
3A
あせらず
あきずに
アクティブに

3T
つないで
つなげて
つむぎだす

2-自己評価に当たって大切にしたいこと ポイント③ 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

- 職員間での「対話」による情報や理解の共有を促す
- 誰もがほっとした気持ちで子どものことや保育のことを話せる場を作っていくことが大切
- 肯定的で風通しの良い職場の環境づくりから

チームのパフォーマンスを向上させる二つの視点



@福岡県保育協会
©NNasu2022

引用：鈴木「保育ファシリテーション入門講座～保育の語りの促進～」資料より、2021
34

MEMO

@福岡県保育協会
©NNasu2022

35

3. 取組を進めていく際のポイント

ポイントは以下の6つ！

- ① 明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用
- ② 会議やミーティングの工夫
- ③ 既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫
- ④ 園長・主任の役割
- ⑤ 保護者や地域との連携
- ⑥ 園内研修、外部の研修や評価などの活用

保育所等で 評価の取組を進めていく際のポイント



3. 取組を進めていく際のポイント

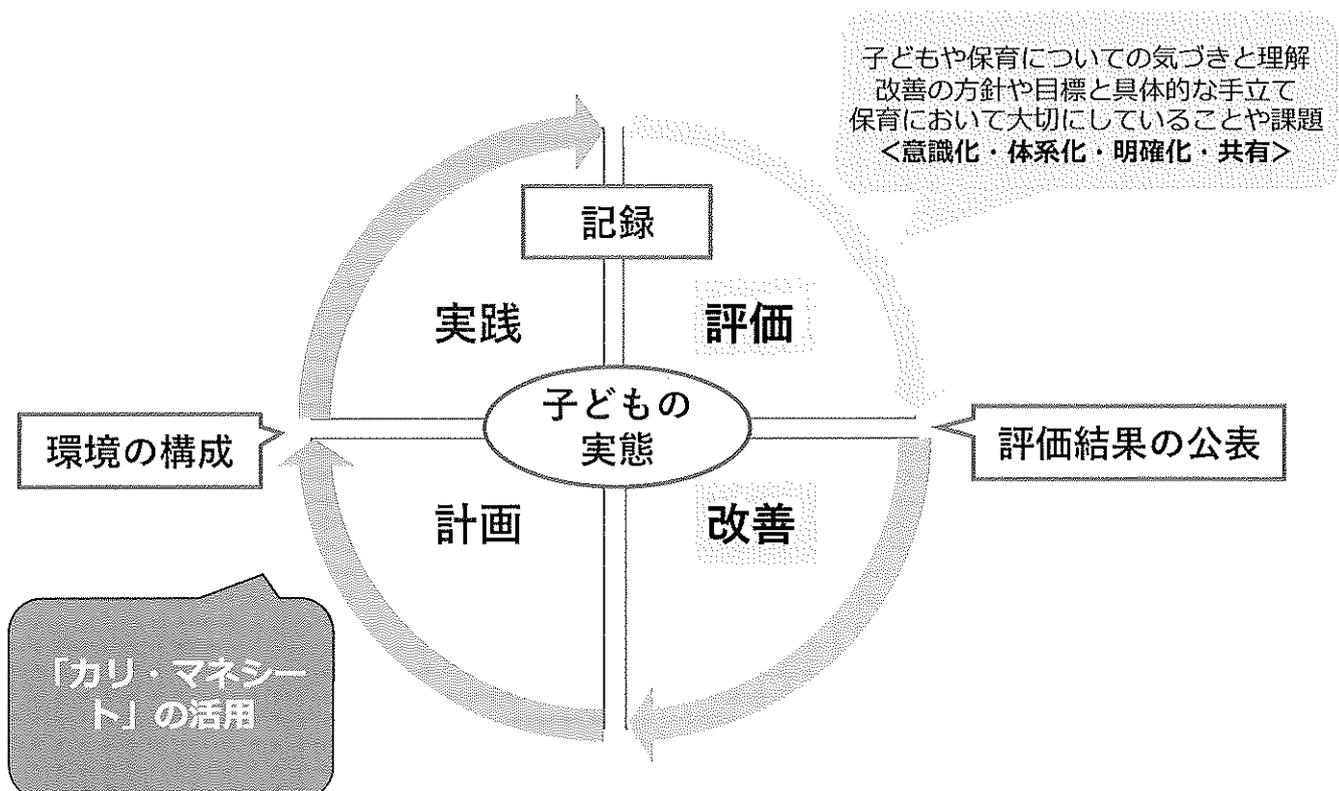
ポイント①-1

明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用

つながり合う記録・評価・計画

- 「子どもの理解」を共通の軸にする
- 負担を減らし、使える記録や計画に

保育の過程に位置づけられる保育内容等の評価



3. 取組を進めていく際のポイント ポイント①-2

明日の保育に向けた日常的な記録・計画の活用 記録・計画を通じた視点や理解の共有

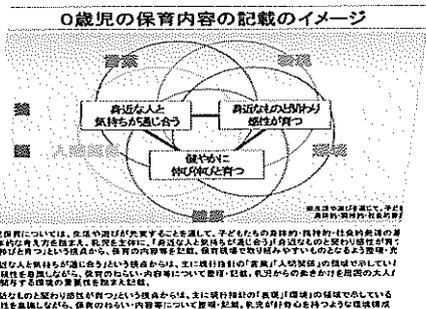
- 「何を、どのように書くか」皆で考え、視点を共有する
- まずは、子どもの姿を肯定的に捉えることから
- 「『変化』を捉える」に自覚的になる

- 共感的な読み手がいることで、より伝わる記録に

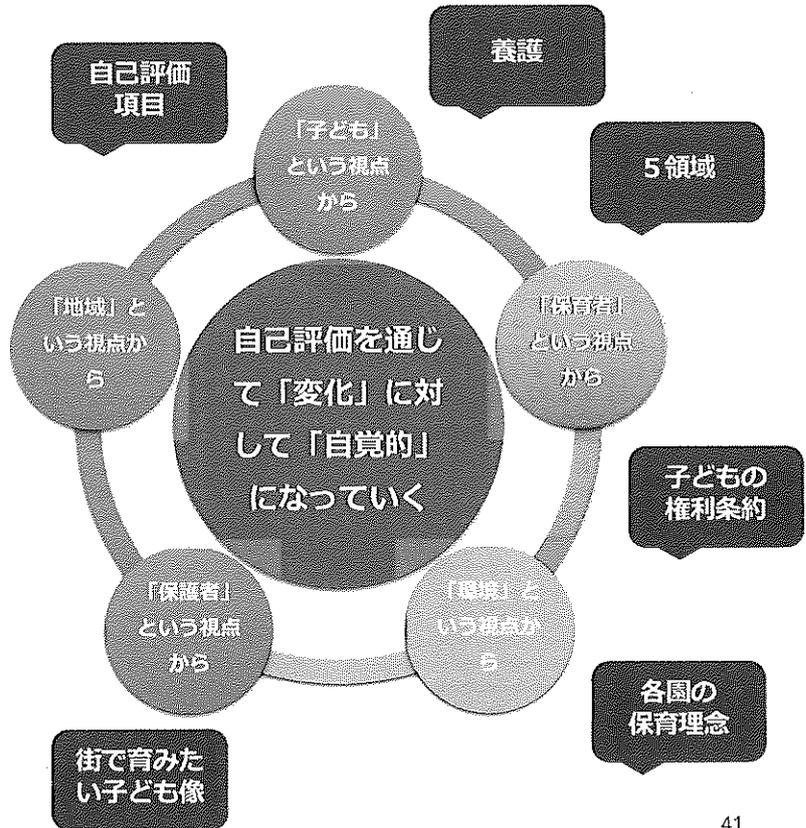
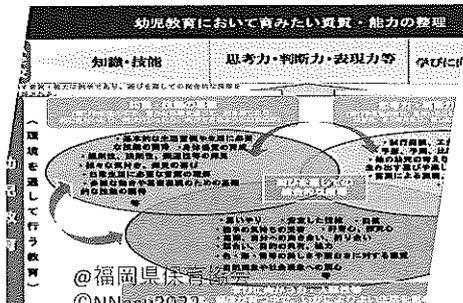
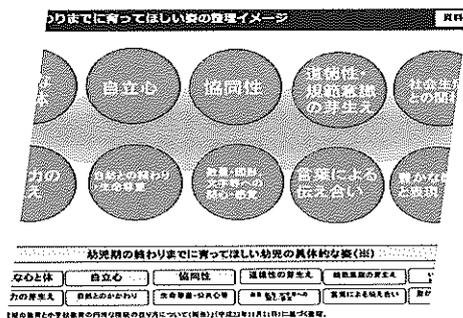
職員間のみならず保護者や地域社会、さらには実習生との共有は意識的に行われているか？

@福岡県保育協会
©NNAsu2022

40



「共通の言葉」で「変化」を捉える



@福岡県保育協会
©NNAsu2022

41

3. 取組を進めていく際のポイント

ポイント②-1

会議やミーティングの工夫

話し合いの場や時間の確保

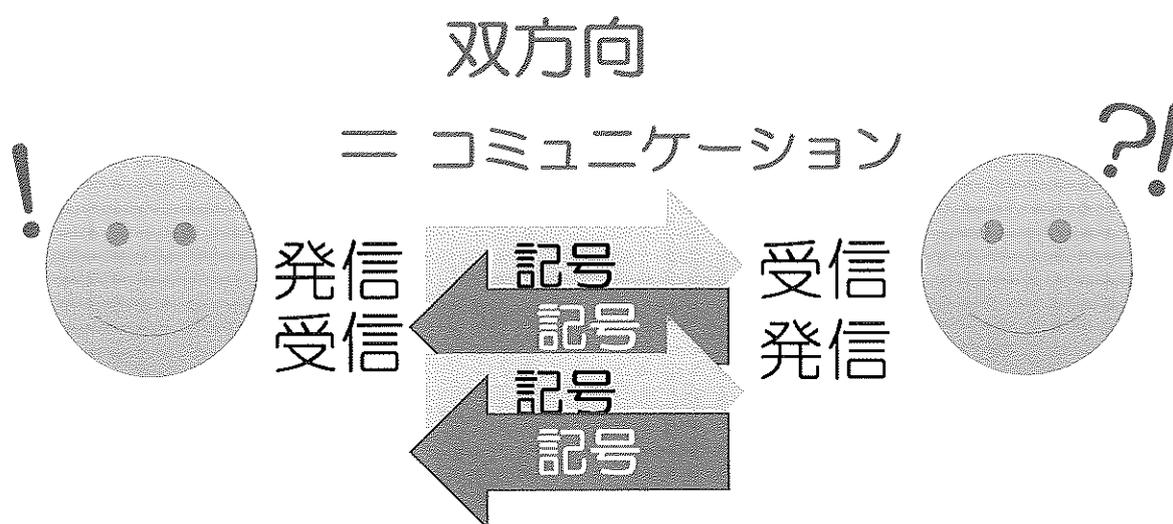
- 自園の状況にあわせて柔軟に
 - とはいえ、計画的に
 - 10分間ミーティング
- 会議の効率的な持ち方や進め方を皆で考える
- 対話量を意識的に増やす

3. 取組を進めていく際のポイント ポイント②-2 会議やミーティングの工夫

話しやすい関係や場づくり

- 誰もが積極的に発信しやすい雰囲気をつくっていく
- 日々の何気ない会話を大切に
- 「変化」に関心を寄せることが目的
- 「問い詰める」 > < 「問いかける」
- 「伝える」 → 「伝わる」を意識しながら

コミュニケーション（対話）とは双方向である



3. 取組を進めていく際のポイント

ポイント③-1

既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫

項目の意味の理解と共有

- ・ 自分・自園の実践と結びつけて理解する
- ・ 日常の「記録」を活用する
- ・ 写真や連絡帳
- ・ 園のパンフレットやHPに掲載の写真 …等々

保育の基本的理念と実践に係る評価の観点（例）

子どもの最善の利益の考慮
子どもの人権への配慮／一人一人の人格の尊重 等
子どもの理解
育ち／内面（感情・思い・願い・興味や関心・意欲など）／個性／生活の状況／他者との関係性／集団（グループ・クラス）の状況 等
保育のねらい及び内容
発達過程に即したねらい及び内容／子どもの実態に即した保育の展開／健康・安全で心地よい生活／子どもの主体的な遊び・生活／体験の豊かさや広がり／子ども相互の関わりや関係づくり／集団における活動の充実 等
保育の環境（人・物・場）の構成
健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境／自己を十分に発揮できる環境／自発的・意欲的に関わられるような環境／多様で豊かな環境／活動と休息、緊張感と解放感等の調和がとれる環境／自ら周囲の子どもや大人と関わっていくことができる環境／状況に即した柔軟な環境の再構成／子ども・保育士・保護者等の対話を促す環境／地域社会の様々な資源の活用等
保育士等の子どもへの関わり（援助・行動・言葉・位置・タイミング・配慮等）
養護と教育の一体的な展開（乳児保育・1歳以上3歳未満児の保育・3歳以上児の保育）／子どもが安心感や信頼感をもてる関わり／個人差への配慮／家庭での保護者との関係や生活への配慮／環境の変化や移行への配慮／子どもの変化に応じた活動の柔軟な展開とその援助／子どもの主体的な活動を促す多様で適切な援助／特別な支援や配慮を要する子どもへの関わり 等
育ちの見通しに基づく保育
全体的な計画／指導計画（短期・長期）／保育の記録のあり方・活用／行事の時期と内容／職員間の役割分担及び協力体制等

@福岡県保育協会

©NNasu2022

48

ガイドラインp.38～39

3. 取組を進めていく際のポイント

ポイント③-2

既存の評価項目を用いる際の留意点と工夫

さまざまな活用の仕方の工夫

- ・項目を職員間の対話の「材料」「糸口」に
 - ・新任者や非常勤職（保育補助職員等）のオリエンテーション時にも活用
- ・結果を「ゴール」ではなく「プロセス」として捉える
 - ・「できたか／できなかったか」ではなく、「何がどのように変化したのか？（あるいは変化しなかったのか？）」について問いかけあい、考えあう

@福岡県保育協会

©NNasu2022

49

3. 取組を進めていく際のポイント

ポイント④-1

園長・主任の役割

園長の役割

- 互いを尊重する職場の雰囲気を作る
 - ・ 各職員の持ち味や良いところに目を向ける（自園の職員に関心を持つ）
 - ・ 自らが持つ管理職としての影響力に自覚的になる
 - ・ 職員一人一人の存在を肯定的な存在として受け止める
- ビジョンを示しつつでしゃばりすぎない
 - ・ 「信じて任せる」ことでの人材育成

3. 取組を進めていく際のポイント ポイント④-2 園長・主任の役割

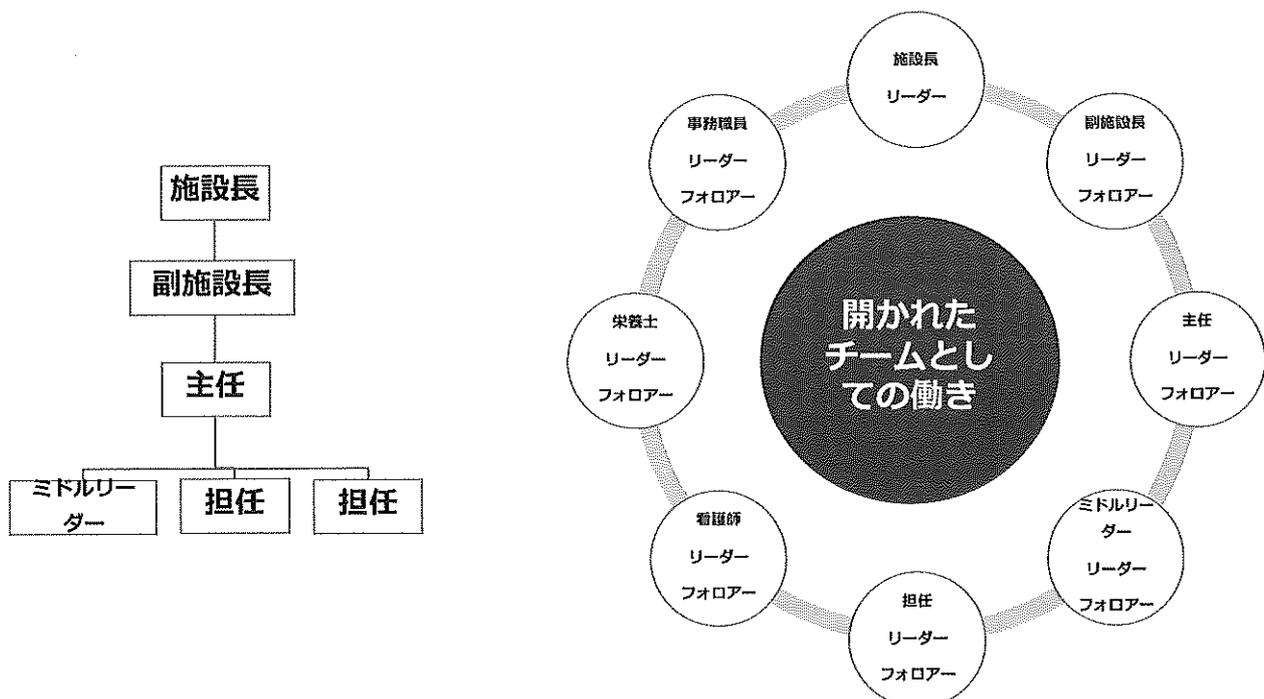
主任の役割

- 職員の中心となって「大切にしたいこと」を具体化する
- ミドルリーダーとの連携
- 個々の保育士等の思いを把握
- 課題となっていることの背景や要因を整理
- 日々の保育実践が豊かなものとなるようなヒントやアドバイスを提示
- 次の保育に向けた想いやアイデアを引き出しイメージを具体化

@福岡県保育協会
©NNasu2022

52

「階層的リーダーシップ」から 「分散型・協働的リーダーシップ」へ



3. 取組を進めていく際のポイント ポイント⑤-1 保護者や地域との連携

保護者とのコミュニケーションの活用

- ・子どもの想いや育ちをとらえる視点を共有する
- ・保育のプロセスを伝える
- ・保育を「開き」、子どもの育ちや学びの実際にふれられる機会を設ける

- ・園内外の研修情報の共有

保護者との連携の本質＝信頼関係の形成

・常日頃から先生方が、子どもたちのために、たくさんの事を考えて下さっていることが伝わりました。親としてとても勉強になる事ばかりで、安心して子どもたちをお願いできます。本当にありがとうございます。

・家庭よりも多くを過ごす保育園。こんなに毎月毎月、お忙しい中、子どもたちの為に話し合い、実践していただいているんだなと思うと、益々頭があがりません。いつも、ありがとうございます。

・日々、お忙しい中、よりよくするために毎月研修を行って頂き、本当にありがとうございます。保護者側もできるだけ、協力していきたいと思いますので、今後ともよろしくお願いいたします。

・毎日、大変な中、しっかり対応いただき、ありがとうございます。私の職場でもヒヤリハットやツールの活用方法等トライ&エラーで対応しています。私もがんばろうと思いました。いつもありがとうございます。

・送迎の時間やノートだけでなく、研修の内容に感銘しました。家庭でも活かされるような事もあったので、実践してみたいと思いました。また、何かあれば色々教えていただけると幸いです。

3. 取組を進めていく際のポイント ポイント⑤-2 保護者や地域との連携

保育を地域に開かれたものにしていく取組の活用

- ・より広い視野から自分たちの保育を捉える
 - ・地域の人々との交流
 - ・専門機関の職員とそれぞれの視点から
(他職種共同から多職種協働による保育へ)
- ・保育の現場・職業の魅力発信の機会に
 - ・保育所という場の特性や、地域社会の中で自園の果たしている役割を捉え直す

STEAM教育
の基盤

- S** SCIENCE 科学
- T** TECHNOLOGY 技術
- E** ENGINEERING 工学
- A** ART 芸術
- M** MATHEMATICS 数学

驚 毎朝「おはようございます」の挨拶をしながら、保育士は子どもたちの表情を見守ります。

喜 「どうもこんにちは！今日はいい天気ですね、7月もみんな笑顔で過ごせるように頑張ります！」と、子どもたちの笑顔を見守ります。

命 安心して過ごせるように、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。

子どもたちの成長に喜びを感じ、自分の心を豊かにできるのも、保育士の魅力。

①子どもならではの感性・発想にふれる!
子どもたちの心から発せられる言葉、大人よりもはるかに豊かな感性や発想にふれるとき、子どもと関わる仕事の面白さを実感できます。何事にも一所懸命な姿を見ていくと、保育士も思わず笑顔になってしまいます。

②一人ひとりの子どもの成長を保護者と分かち合う!
保護者の思いや悩みにも寄り添いながら、保育の専門家として子どもの成長を見守り育んでいるのも、保育士という職業の魅力の一つです。何より子どもたちと保護者の笑顔は、保育士にとって元気の源になります。

③自分の人間力も磨き続けることができます!
日々、変化に富む保育の仕事、保育の現場でなければ経験できないワクワク感があります。子どもの成長に寄り添いながら子どもや保護者、先輩保育士との関わりの中で自分の人間力にも磨きをかけていくことができます。

ある保育士の1日

- 07:00 出勤
- 07:30 挨拶
- 08:00 朝の準備
- 子どもや保護者と笑顔に挨拶しながら、朝の準備や挨拶の準備を済ませます。朝の準備は、子どもや保護者の安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 08:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 09:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 09:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 10:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 10:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 11:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 11:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 12:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 12:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 13:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 13:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 14:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 14:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 15:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 15:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 16:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 16:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 17:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 17:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 18:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 18:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 19:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 19:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 20:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 20:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 21:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 21:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 22:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 22:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 23:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 23:30 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。
- 24:00 朝の保育
- 朝の保育には、子どもたちの安全を第一に、保育士は入浴や食事などの生活リズムを守ります。

@福岡県保育協会
©NNasu2022

厚生労働省HP : <https://www.mhlw.go.jp/hoiku-mirai/>より

MEMO

3. 取組を進めていく際のポイント

ポイント⑥-1

園内研修、外部の研修や評価などの活用

自己評価につながる園内での学び合い

- 研修も評価も目的は同じであることを意識する
 - 「楽しく学び合う」マインドとスキルを身につける
 - 年齢、キャリアを尊重しつつも思ったことを口にしやすい環境づくり
 - ミドルリーダー対象のキャリアアップ研修「マネジメント」分野研修の重要性

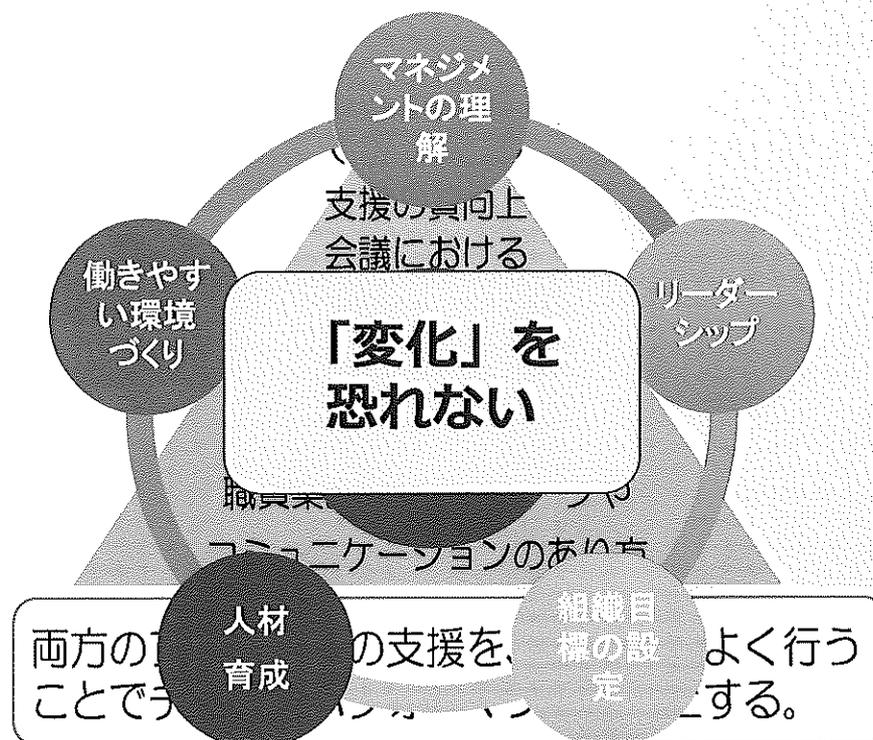
Q.あなたは、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んでいること、取り組みたいと思うことはありますか？

(厚生労働省パブリックコメントへの回答より)

私は、子育て世代の保育者も含め、様々な年代の保育者が現場で働き続けることができる職場になるように取り組んでいきたいと考えています。このように考えるようになったきっかけは、卒業論文で保育者のワーク・ライフ・バランスについて関心を持ったからです。この研究を通して、保育者のワーク・ライフ・バランスを実現するために、保育者同士のコミュニケーションを充実、保育者のプライベート充実、ワークシェアリング、ノンコンタクトタイムの導入などに取り組んでいく必要があると考えました。

保育士1年目のうちは無理でも、2年、3年と経験を積み、意見を言える立場になったら、卒業研究で学んだことを、発信していきたいと考えています。

チームのパフォーマンスを向上させる二つの視点



@福岡県保育協会
©NNasu2022

引用：鈴木「保育ファシリテーション入門講座～保育の語りの促進～」資料より、2021
62

3. 取組を進めていく際のポイント ポイント⑥-2 園内研修、外部の研修や評価などの活用

外部からの視点の活用

- より説得力があり、役に立つ評価に活用
- 自園の「当たり前」「適切」を見つめ直すきっかけに
- 外部アドバイザーからの助言、第三者評価での助言や指摘、公開保育参加者との意見交換の機会を活用
- 「公開保育」（保育を開く）ことによる保育実践の深化
- 保育を開き、保育を拓く

@福岡県保育協会
©NNasu2022

園内研修に参加してみて学生として園内研修に参加する意義を感じました。園内研修に参加する意義は現職の先生の前で自分の知識をアウトプットすることにあると思います。大学の授業では常にインプットの時間が保障されており、保育を多角的な視点で学び続けられます。しかしながら、一方通行の学ぶ時間が多いあまり知識を自分のものと出来ず、蓄積するに至っていませんでした。私はありがたいことにゼミの中で自分の保育に対する考えや経験したエピソードを知識に結びつけながら仲間と熱く語り合う経験を重ねています。そのため保育を語り合う楽しさと知識をアウトプットする必要性を感じています。それでも実践の場で先生方と語り合う時間はより現実的で保育者として大切な視点やこれから大学で学び続けるにあたって何を重点的に学ぶべきか明確にすることが出来ました。

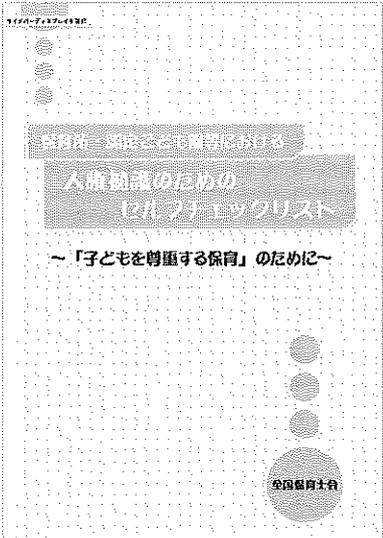
@福岡県保育協会
©NNasu2022

(中村学園大学教育学部4年生学生の声) 64

20E 保育所実習指導 A (保育実習 I) : 事後指導

全国保育士会
『保育所・認定こども園における人権意識のためのセルフチェックリスト』
～『子どもを尊重する保育』のために～を活用した学び

保育現場の実態を踏まえつつ、多様な取り組みにつなげていくための私たちの視点
～実践力の向上に向けて～



中村学園大学教育学部児童幼児教育学科
20E「保育所実習A」参加学生

授業担当：那須信樹・堀内真紀子・黒江絵里

2022年12月

@福岡県保育協会
©NNasu2022

65

養成校における教育
の充実と質の向上

チームワークを学ぶ
そして
チームワークで学ぶ

2022年度 中村学園大学教育学部
保育所実習 公開型ポスターセッション

「子どもにとってどうなのか？」
を問い続け、学び続ける実習をめざして
～2021年度の「保育所実習A（基礎実習）」を振り返る～



日時 2022年5月21日(土)10:00～13:00 (開場9:40)

※詳細は裏面参照

会場 中村学園大学 体育館1階サブフロア

@福岡県保育協会
©NNasu2022

66

養成校における教育
の充実と質の向上



中村学園大学教育学部4年次生

@福岡県保育協会
©NNasu2022

67

養成校における教育
の充実と質の向上



中村学園大学教育学部4年次生

@福岡県保育協会
©NNasu2022

68

MEMO

@福岡県保育協会
©NNasu2022

69

4.

まとめにかえて

保育を愉しめるチームとしての関係性を豊かに

本研修会における学びのポイント

- 各施設をはじめ福岡県における保育内容等の自己評価が、各施設ならびに地域の保育の質の向上に資する取り組みとなるための工夫や配慮について学ぶ
- 2020年3月に公表された「保育所における自己評価ガイドラインハンドブック」の概要とその活用を通じた「子どものおもしろいをおもしろがるチーム（組織）」マネジメントのありかたについて学ぶ
- 子ども・保護者・園（施設環境）・地域、そして保育専門職である自らの「変化」に自覚的になることの意味を共有し、学び続ける存在としての保育者・管理職であることをめざす
- 「保育の質の向上」と「職員間関係の質」は不可分のものであるということの意味を考える
- 「保育の質の向上」と「働きやすさ」は不可分のものであるということの意味を考える
- 養成校との実質的な協働をめざす取り組みとして、「実習」「（養成校の）授業」「就職」「研修」という4つの局面から、**未来志向的な保育の現場づくり**をめざす

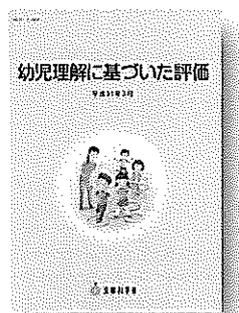
意味ある評価をもたらす“関係性の質”の向上と“働きやすい”職場づくりに向けて

- ▶ 日常的に行われる振り返りに伴う対話によって、園組織としての「方向目標」を共有しながら、安心して働ける職場づくりをめざす
- ▶ “関係性の質”や“働きやすさ”とは与えられるものばかりではない。自律的な専門職集団として、その“関係性のあり方”や“働きやすさ”をみんなで考え、生み出そうとする志向性を涵養していく
- ▶ 管理職による人材育成マネジメントのマインドとスキルを高めていく
 - ・ 保育のビジョンを示し、信じて任せることを大切にする。
 - ・ 自園の保育理念、本当に共有できていますか？

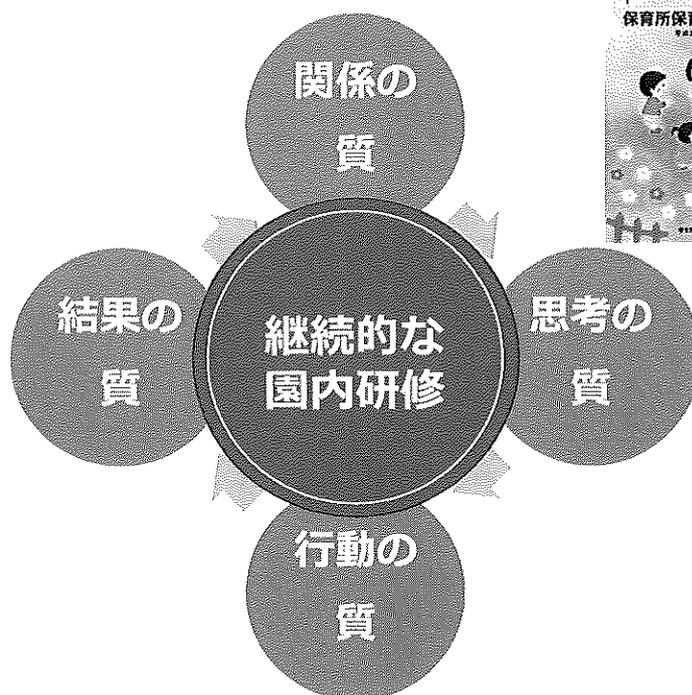
@福岡県保育協会
©NNasu2022

72

“保育の質”、そして“職員間の関係の質”・“働きやすさ”はみんなで生み出していくもの



@福岡県保育協会
©NNasu2022



ダニエルキム「組織の成功循環モデル」
<https://www.salesforce.com/jp/blog/2016/06/success-theory.html>を参考に

73

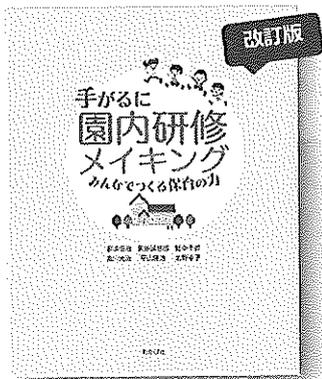
ということで園長先生方…

職員のみなさまと共に
子どもという存在を肯定的に捉えつつ、
日常の保育をもっと愉しんでみませんか？

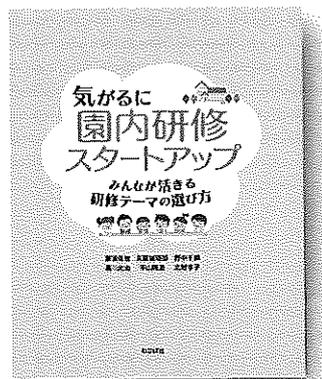
まずは子どものことをまん中に、
保育の質の向上を具現化していく、
そのためのチームづくりを
目指してみませんか？

@福岡県保育協会
©NNasu2022

74

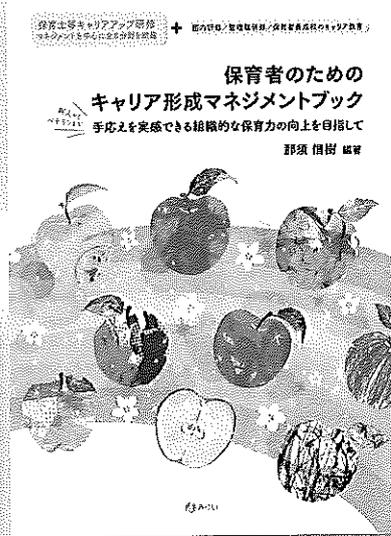


那須信樹・矢藤誠慈郎・野中千都
瀧川光治・平山隆浩・北野幸子共著
わかば社 (2020)

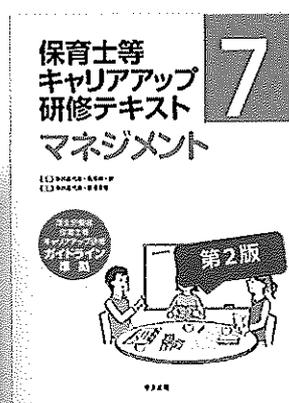


那須信樹・矢藤誠慈郎・野中千都
瀧川光治・平山隆浩・北野幸子共著
わかば社 (2022)
福岡県保育協会
©NNasu2022

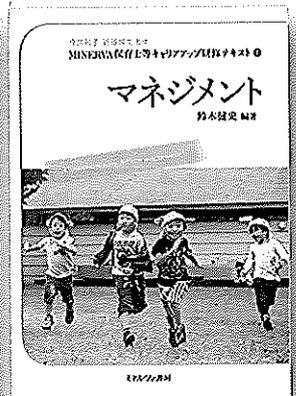
参考図書



那須信樹編著 みらい (2023)
発刊予定



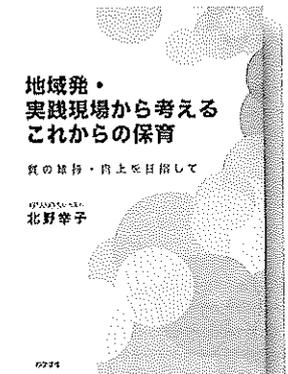
秋田喜代美・那須信樹著
中央法規 (2020)



鈴木健史編著
ミネルヴァ書房 (2020)



矢藤誠慈郎著
わかば社 (2017)



北野幸子著
わかば社 (2022)

75