

めぐみこども園

園長
中戸華恵先生



【園情報】

法人：社会福祉法人めぐみこども園
園種：幼保連携型認定こども園
所在地：福井県福井市。園は県庁所在地の福井市中心部から車で15分ほど。山と川に囲まれた自然豊かな立地。
設立：1969年。2015年認定こども園移行。
利用定員：175名 職員数：60名

【変革の経緯】

3年前までは一斉保育が中心で、行事の準備に追われて、職員同士で保育を語ることが少ない状況でした。また、重複する書類もあり、持ち帰り仕事も発生していました。日々の保育を振り返る余裕もなかったのですが、職員から「子どもが主体的にやりたい遊びができる環境を整えられているのか？」という声が聞こえてきたことで、子どもや保育者の笑顔がもっと見たい！と思い、働き方改革や行事の見直し、子どもを真ん中に置いた「子ども主体」の保育に本気で取り組んでいきました。

【はじめの一步】

行事と業務内容から改革しました。職員が負担を感じていた伝統的な行事は、職員の声を丁寧に聴きながら、子どもの声から始まる行事に形を変え、近隣の小・中・高・大学の地域の方と日頃から交流しながら、子どもも保育者もワクワク保育をしています。何度も話し合い、納得して進めたことで楽しい保育につながったのではないでしょう。遊びのブームが出てくると、自然に保育者同士が対話する頻度が増え、同僚性が深まったことで、「園内みあいっこ」や公開保育の実施、ノンコメントタイムを導入し、保育を語る時間を確保しました。また、書類をICTで二元化し、業務時間を短縮しています。子ども同士のピースタイム（サークルタイム）から、子どもの心が動いた瞬間をドキュメンテーションで記録したいという声も多くなり、保護者への見える化、保育の共有にもつながりました。

【今後の課題】

若手については、チームづくりや得

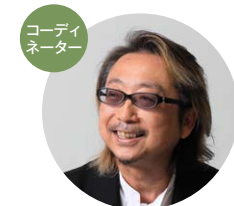
意分野を活かした担当制を導入することで、より保育が盛り上がりました。一方ベテランからは、子ども主体の保育に戸惑いや悩みの声がありました。面談や雑談を通して対話を重ね、これまでの丁寧な保育への感謝を伝えていくことで、離職者もなく、徐々にみんなの思いが同じ方向になりました。重要だと感じるのは、子どもを真ん中に置き、何度も園の方針を伝えることです。職員の共通理解につながるための対話の時間を大事にしなが、意識の共有をしていくことを心がけています。

皆の笑顔を中心としたマネジメント

3年でこんなに保育が変わることに驚きました。職員、学生、保護者がファンになっていく構図がよく見えます。保育を見直す時、行事がネックという声が多く聞こえてきますが、中戸先生のように行事から手掛けていくことは大事なアプローチでしょう。また、若手の声を拾いやすくする工夫や、職員の問題意識をくみ取り、様々な人の声を取り上げるようにした点もポイントです。



6人のリーダーによる「持続可能な園」への本気の取り組み



大豆生田啓友

コーディネーター

「子ども主体の保育」が「持続可能な園」づくりへの最大の打ち手となる。そう確信して変革を進めている6人のリーダーによる座談会です。人材育成や多機能化のビジョンなど、注目すべきポイントがいくつも出されましたが、4月号ではまずその前半部分について紹介します。

大豆生田先生(以下、大豆生田)：全国から6人の先生にお集まりいただき、Part 2で子ども主体の保育への変革の事例をうかがいました。日本の少子化は危機的で、この国の未来に大きく影響する課題です。日本が子どもと子どもを育てる人たちを大事にしてこなかったことがその背景にあります。今、国が「子どもまんなか社会」に向けて動

き出していますが、それは子どものためだけではなく、子どもを真ん中に据えて、社会づくりをもう一度問い直してみようという取り組みなのです。子どもと子どもを育てる人が大事にされる社会を考えていけば、そこにぎわいが起こる可能性があるのではないか。子どもの声を騒音と捉える社会は、大人も幸せではないでしょう。

子ども主体とは、子どもの思いが尊重され、その子の視点に立つことです。同様に保育者や保護者もまた主体として尊重される社会になっていくことが、日本の課題解決につながるのではないかと期待をもって、本日の座談会を開催しています。では、Part 2で紹介した、各園の子ども主体の保育への変革の事例を受けて、さらに話を進めていきたいと思えます。

職員の「思考停止」へリーダーはどうアプローチするか？

加藤先生(以下、加藤)：Part 2の私の話で抜けていましたが、皆さんの事例を聞き、保育でやっていることの意味を深く問うていくことがとても大事だと思えました。これまでやってきたことをやめるのは、想像以上に大変です。保護者の反発もあり、

なぜやめるかきちんと説明できないといけない。皆さん、そこを大事にして改革されたことがわかりました。大豆生田：職員の働き方でもそうですね。新しいことを始める時に、保護者にどれだけ説得力をもって伝えられるかですね。

横山先生(以下、横山)：私の法人で施設が増え、各園の園長にマネジメントが任せられるようになった時、トップダウンのマネジメントのあり方に疑問をもち、職員とつくり上げることの大事にしようと考えました。そこでワーキンググループをつくり、

みんなにリーダーになってもらい、組織がフラットになるような仕組みをつくったのです。子育て支援会議、広報戦略委員会、環境構成委員会等、職員が名前も企画も考えてくれます。園児募集のポスターの「保育士が預けたくなる場所」というキャッ



安家力 (あけちから)

学校法人あけほの学園あけほのほりえこども園園長。株式会社バンダイ入社後、香港・ロサンゼルスでの勤務を経て入社。2019年にあけほのほりえこども園を開園し、以降現職。



上田理恵 (うえだりえ)

社会福祉法人湘南福祉センター平塚保育園園長。専修大学人文学部卒業後、社会福祉法人湘南福祉センターで働きながら試験で保育士資格を取り、平塚保育園で正規職員を経て現職。



加藤泰和 (かとう たいわ)

学校法人宝誠学園理事長、別海くるみ幼稚園園長。2015年、子ども子育て会議にて町内すべての保育所・幼稚園の認定こども園移行を主導。現在、全国認定こども園協会副代表理事を務める。



横山和明 (よこやま かずあき)

社会福祉法人協愛福祉会理事長。大学卒業後、当法人に事務員兼児童クラブ指導員として入社。31歳でひがし保育園園長就任、新設・民営化園3か所の園長を経験し、2021年理事長就任。



中戸華恵 (なかとはなえ)

社会福祉法人めぐみこども園園長。2018年園長に就任。2020年に県保育士会副会長に就任。子どもや保育者・保護者・地域全体で交流をもちながら、ワクワク丁寧な保育を心がけている。



戸巻聖 (とまき ひじり)

学校法人くるみ学園理事長。北海道での現場経験を活かし、千葉県、沖縄県にて教育・保育・発達支援事業に取り組みながら、一般社団法人全国認定こども園連絡協議会の会長職に就く。