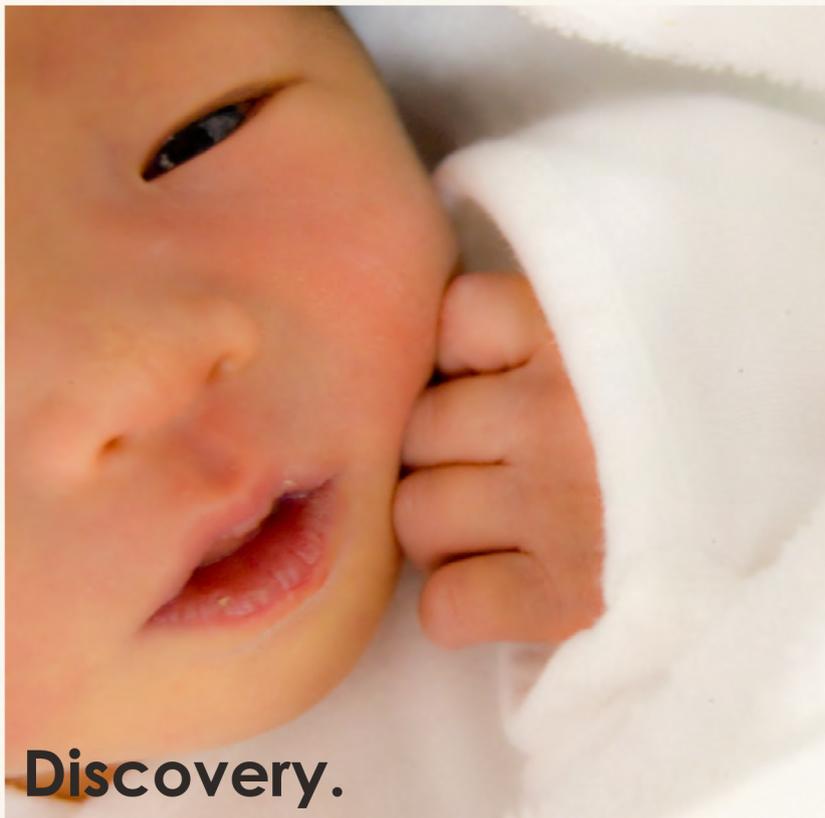


みいつけた!

福岡県保育協会通信



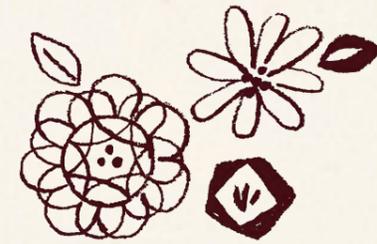
Discovery.

By mutual confidence and mutual aid,
Great deeds are done, and great discoveries made;
相互信頼と相互扶助にて、偉大なる行為はなされ、偉大なる発見がなされる。
—ギリシアの詩人 ホメロス

認定こども園への移行を考える -----	2-3
福岡県保育所(園)長研修会・保育者の集い -----	4
第 64 回筑後地方保育事業研究大会 -----	5
保育職場環境改善コンサルティング -----	6-7
第 53 回京築ブロック保育研究大会 -----	8
青年部報告 -----	9
公立発信 -----	10-11
コラム & 編集後記 -----	12

認定こども園への移行を考える

新入ひまわり保育園 園長 日野 智



1. はじめに

内閣府子ども子育て本部が発表した資料を見ると平成 27 年 4 月 1 日現在で認定こども園に移行した施設は、幼稚園 639 か所、保育園 1,047 か所、認可外施設 38 か所、新規開園が 16 か所であり、平成 26 年で 1,360 か所であったものが、平成 27 年に 2,836 か所になったとのことである（複数の施設が 1 つの施設に移行した場合等があるため、移行数と増加数は一致しない）。この数の動きを見ると新制度が始まる前から万田会長がよく口にされていた「行くも地獄、残るも地獄」の言葉どおり各施設がどうすれば良いかを判断しかねていることがよくわかる。加えて、保育士の規制緩和と待機児童の受け皿拡大のため今はなりふり構わず制度が変更されていくので、さらに判断は難しくなる。ただ、移行するかしないかの大きな争点としては、認定こども園に移行すれば教育という視点から強みができること、学級編成調整加算やチーム保育加配加算による人員強化ができやすいこと及びその他の加算もあるというプラス面と保育教諭を置くというように任用資格がより厳しくなることや移行および移行後の事務負担増大というマイナス面が対立しているようにも思う。

当園の場合、どうするか分からないならとにかく検討してみようとして平成 29 年度又は平成 30 年度の幼保連携型認定こども園移行を想定して、保護者や職員を巻き込みつつ検討を進め、現在平成 29 年度移行に向けて最終判断をしようとするところである。

そこで、今回も幼保連携型認定こども園に重点を置き、認定こども園を取り巻く状況について私の思うところを述べてみたい。

2. 保護者と職員の反応について

今まで職員に対しては職員会議等で認定こども園を含む子ども・子育て支援新制度について説明し、特に幼保連携型認定こども園に移行することのメリット、デメリットについて話し合ってきた。

また、保護者に対しても説明会を開いたりアンケートを実施したりして周知を図ってきた。

しかし、幼保連携型認定こども園についてイメー

ジすることが難しく、アンケートの質問も「保育料は変わらないか、保育園と同じ時間預かってもらえるのか不安です。」に代表されるようにわからないことへの不安が多く、保護者も職員も後は園の方針に委ねるしかないというところが正直な気持ちではないだろうか。

ただ、職員については子ども・子育て支援新制度が決まってすぐの時期から説明し、もし、移行するとしたらこういう運営をし、こういうところを改善したいということを伝えていたため協力的な態度は形成されていると考えている。

3. 保育士資格及び幼稚園免許取得の特例について

これからは幼保連携型認定こども園移行を今考えるべきなのか様子見でよいのかの視点から少し考えていきたい。

ご存じのとおり保育士資格及び幼稚園免許取得の特例の経過措置は平成 31 年度までである。多くの保育士は保育士資格と共に幼稚園免許を持っているので、ここで問題なのは経験年数が 10 年を超え幼稚園免許の更新が必要な保育士である。

経過措置に余裕があればその間に幼稚園免許の取得や更新を行えばよいがそうでない経過措置後に移行を考えると大変である。通信教育等もあり人数が多くても短期間に取得・更新することは可能であるがその場合は職員集団が幼保連携型認定こども園への移行を理解し積極的に同意している必要があると考える。

ちなみに当園でも幼稚園免許を持っていない職員が 3 名、更新が必要な職員が 10 名程度おり、保育教諭というハードルは決して低くない。

4. 既設の保育所からの移行特例について

既設の保育所から幼保連携型認定こども園になる場合、移行特例としておおむね保育所の基準で可となっている。ただし、この基準は移行状況に応じて 10 年経過後に見直すようになっており、本来の幼保連携型認定こども園の基準に適合することを努力義務として掲げている。

120 名程度以上の保育園なら都会で園庭の広さがとれないところを除いてほしいのところは本来の幼保連携型認定こども園の基準を満たしているのではないだろうか。むしろ、この特例を活用して移行した場合、園舎を建て替える時に特例が外されることが予想できることの方が問題に思う。

このように考えていくと資格も含めて、移行特例そのものは移行を急がなければならない決定的要因ではないとも言える。

5. 市町村の対応について

国が積極的に認定こども園への移行を推進している割には市町村で積極的に動いているところは少ない。特に保育園が認定こども園になっても待機児童対策としてそんなに役立ちそうもないし財政支出が少し増すだけだと考えているのかもしれない。

今のところ福岡県も市町村も子ども・子育て支援新制度について熟知できていないとは必ずしも言えない状況にあるように思う（誰もわからないのかも）。

市町村に認定こども園の移行を相談すると子育て支援の拠点作りとしての活用等が話題になったりするのではないかと。それもそんなに数は少ない。

いずれにしろ、市町村が認定こども園への移行を拒絶する、または数を限定することは十分考えられる。これについては移行を考えるときには頭に入れておく必要があると考える。

6. 認定こども園の多様性等について

紙面が少し余ったので、認定こども園の多様性について触れてみたいと思う。認定こども園の多様性といっても、幼保連携型、幼稚園型、保育園型、地方裁量型のことだけを言っているのではない。例えば、幼保連携型認定こども園でも 2 号、3 号認定子どもだけのこども園、1 号認定子どもと 2 号認定子どもの割合が 1 対 9、5 対 5、9 対 1 等のこども園、また、教育標準時間の設定、給食のあり方まで考えるとその様相はかなり複雑である。

さらに、筑豊の場合、公立の幼稚園と保育園を幼保連携型認定こども園として統合したところがいく

つかあるが、保育園単独で認定こども園に移行する場合は必ずから運営方法は違っていると感じる。

それ故、移行を考えるにしても地域性やその園の特性等に照らし合わせてどのような認定こども園に移行することが子どもたちのために理想的かを検討すると認定こども園移行の可能性は広がっていくのではないだろうか。

また、直方市の場合、子ども・子育て支援事業計画のアンケート結果において、就学前児童の保護者の 10.5% が認定こども園への通園を希望している（実際に利用しているのは 0.4%）。この声をどうとらえるかによっても移行する施設が必要か否か意見の分かれるところであると思う。

7. 最後に

結局最後は私自身自分の思いや勤も含めて判断しているので、認定こども園への移行を考えるとと言っても当然結論は出せない。

ただ、待機児童対策で受け皿拡大の政策が行われている間は保育園も安泰だろうが、その後には必ず供給過剰の時代が来る。また、無償化、義務教育化の施策も少しずつ動いている。

このような中、自分の園がどうあるべきかについて考えるには今はちょうど良い機会であると思う。併せて、質の高い教育・保育をどのように実践していくかも熟慮し、次の時代の園経営に備えていきたい。



福岡県保育所(園)長研修会・保育者の集い

若竹保育園 園長 椎葉 聖



保育の原点に返って

去る平成 27 年 12 月 1 日(火)～2 日(水)に西鉄グランドホテルにおいて「福岡県保育所(園)長研修会・保育者の集い」が開催されました。

初日は、万田康会長が主催者挨拶並びに保育制度の現状や提言をされた後、福岡県福祉労働部子育て支援課保育係長の野中恵子氏より、「保育所等指導監査の状況等について」お話しいただきました。

次に厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課保育指導専門官の馬場耕一郎氏より「保育行政の動向と課題について」の講演をいただきました。馬場氏は大学卒業後私立幼稚園に勤務され、社会福祉法人の保育園に勤務、園長、理事長をされており、保育士不足の現状やその対策などについても、今までの行政の立場の方からの話よりもより保育の具体的な話、また現場のより切実な話をされて、こういった方が行政の中でしっかりと意見や具申がされる状況に、今までの不安が少し解消されるのではないかと期待をかける思いが深まりました。

「保育者の集い」では、今回 48 名の方が福岡県保育協会会長特別表彰を受けられました。心からお祝い申し上げます。

講演終了後の情報交換会は多数の議員の方にご臨席賜り、またごあいさつの中でお子さんを保育所に預けられたおかげで安心して仕事が続けられたとの言葉もいただきました。保育所の必要性・重要性を十分理解された議員の方との協力が不可欠だと改めて感じさせられました。また、各テーブルでは普段話せない他の園長や主任保育士の方ともゆっくりと話す機会となり、楽しい情報交換会となりました。

2 日目は、十文字学園女子大学理事・特任教授の内田伸子先生に「子供の創造的想像力を育む保育者の役割～どの子も伸びる援助をめぐって～」と題してのご講演をいただきました。先生の講演では、まずデータに基づく子どもの発達をベース

に認知や言葉の育ち、そして学力格差など興味深い内容ながら、創造的想像力は自由保育や共有型しつけの方が伸びやすいとの結果や習い事に関してもその習い事の内容ではなく人と関わる機会の多さが影響としてはより大きいとお話でした。昨今の「～式」子育てなどの目先の結果に目を奪われ、子どもの成長・発達の本質を見失っている現状に苦言を呈され、将来を見通しての保育並びに今行われている保育に自信を持って取り組むこと、そして、子どもにとっての遊びは何よりも重要であるとのことで、自由でありながら放任ではなく支援・援助を与えることが大切であるとのこと。具体的には見守り・足場かけ・省察促し・誘導・教導などで自発性を発揮させつつ、より高いものへと発展させていくことが保育者の本当の仕事ではないかと問われているようにも感じました。

この 2 日間の研修では行政の考えやその進み方、そして保育関係全体での課題をより浮き彫りにし、今後の方向性が少しずつ明確になってきたのではないかと感じました。

また、それぞれの保育所で日々行われている保育自体については質を高めるという課題は常にあるものの、やっている内容については間違っていないということが確認できたことに今後の保育に対する自信を持って取り組めるいい機会になりました。

しかし、「保育所には教育がない」という根強い風潮や行政の認識に対しては、乳幼児教育の在り方や子どもの学びの過程をよりしっかりと知ってもらうための発信やアピールの工夫がもっと必要だと思いました。

昨今の保育業界は、認定こども園への移行等、先行きの不安感や騒音問題等の暗い話題も多いのですが、参加された方々には少しずつではありますが光明が見えてきた研修になったことと思えます。

第 64 回筑後地方保育事業研究大会

実行委員長 荒木法行

「子どもの瞳 かがやくとき」
～私たちにできること～

2015 年 11 月 15 日(日曜日)、64 回目となる筑後地方保育事業研究大会を筑後南部地区保育協会で主管させていただきました。筑後南部地区保育協会は、会場となった柳川市民会館のある柳川市保育協会、本大会のオープニングで元気いっぱい迎えてくれました大牟田高等学校吹奏楽部のある大牟田市保育園連盟、そして「あいさつ日本一宣言都市」のみやま市保育協会で構成されています。担当のみやま市保育協会は、大会当日皆さんを迎えるために主任保育士が制作した「矢部川くすべえ」、「きじ車」のある瀬高町と「山川みかん」の山川町と「有明のり」、「苺あまおう」の高田町の 12 園で組織されています。

大会の主題を「子どもの瞳 かがやくとき」～私たちにできること～とさせていただきました。皆さんご承知のとおり 2015 年 4 月より「量的拡充」及び「質の向上」を目指した子ども・子育て支援新制度が始まりました。社会を見渡しますと子どもの貧困や虐待など生きづらい様相を呈しています。私たちに何ができるのでしょうか、記念講演の太刀山美樹先生からは、子どもの瞳のかがやきを失わせまいと前置きしたうえで、明日からの保育に何か一つ実践してほしいと宿題をいただきましたが、皆さんは実践できていますでしょうか。

この大会主題のきっかけになった東井義雄さんの詩を紹介させていただきます。

どの子も子どもは星
みんなそれぞれがそれぞれの光をいただいて
まばたきしている
ぼくの光を見てくださいとまばたきしている
わたしの光も見てくださいとまばたきしている
光を見てやろう

まばたきに
応えてやろう
光を見てももらえないと子どもの星は光を消す
まばたきをやめる
まばたきをやめてしまおうとしはじめている星はないか
光を消してしまおうとしている星はないか
光を見てやろう
まばたきに
応えてやろう
そして
やんちゃ者からはやんちゃ者の光
おとなしい子からはおとなしい子の光
気のはやい子からは気のはやい子の光
ゆっくりやさんからはゆっくりやさんの光
男の子からは男の子の光
女の子からは女の子の光
天いっぱい
子どもの星を
かがやかせよう

※東井義男詩集「どの子も子どもは星」

あらためて「子どもの瞳 かがやくとき」輝く瞬間を見逃さないことの大切さが思われます。表彰を受けられました先生方おめでとうございました。これからも、子どもに関わるすべての大人が、お互いの専門性を尊重しあいながら、まばたきをやめてしまおうとしている子はいないか、光を消してしまおうとしはじめている子はいないかと、さらに子どもに寄り添ったぬくもりある保育をとともに展開していきましょう。

最後に、大会開催にあたり筑後地方保育協会の各地区会長の皆さまにご協力いただき感謝申し上げます。ありがとうございました。

保育職場環境改善 コンサルティング



宇島乳児保育園 園長 菅原 正昭

今年度の福岡県新規事業である保育士離職防止対策事業の一環として実施された「保育職場環境改善コンサルティング事業」の受講を希望しました。

年末の12月25日でしたが、お忙しい中、スケジュールを調整して、東京から社会保険労務士法人人材総研の役員である安岡知子氏が当園に指導に見えてくださるということで、幾分緊張しながらお迎えしました。

当園は、一法人二施設(宇島保育園・3歳～5歳・定員100名、宇島乳児保育園・0歳～2歳・定員60名)の園で、職員間で職場の行き来もありますので、両方の施設の状況、職員の処遇等を見ていただきました。まずは施設を見学いただき、施設の立地の問題点、それぞれの園の職員の状況、園の就業規則、勤務表、勤務の実態等の書類を見ていただきました。

その後、現在園が抱えている職員の諸問題という点から、この頃の新任職員へのアプローチの仕方について指導をいただきました。

このことについては、11月にこの地区でも安岡先生をお招きして、「新任保育士離職セミナー」の研修会を持ち、在籍1～3年の職員が参加しましたが、それぞれの職員には講義の趣旨が明確に伝わらなかったようでした。その講義の内容を今一度、園長、主任にも説明いただき、新任保育士の立場等を今後私たちが徹底して伝えていかなければ



ればと痛感しました。

その後、診断とヒヤリングの時間では、「変形労働時間」についてお話を伺いました。乳児保育園は、職員32名をかかえていますので、それぞれの職員の休日、勤務時間等が煩雑になっています。毎月、主任が出勤のシフトを組むものの本人の病気や家族の都合等が急に発生して頭を悩ませています。なかなか良き案は見つかりませんが、それぞれの休日をしっかりと把握しながら、半日労働などのシフト等を考慮していけば少しは解決策が生まれるのではとのアドバイスをいただきました。また、就業規則については誤解を生ずる点があることも指摘をいただきました。

当地区も現在は定員を満たしていますが、4～5年後には保育人口の減が予想される状況です。そのような時期に備えて、職員の給与の問題、また、キャリアアップの助成金なども考えて、施設会計の安定に目を配っていくように指導をいただきました。

今回のコンサルティングを受けさせていただき、安岡先生の優しく親切なご指導、的確なアドバイスをいただき、両園の園長、主任保育士、事務職員は、いままでの意識を改め、職場環境を少しでも良い方向に変えていき、職員の働く意欲をより一層高めていきたいと思っております。この度の福岡県保育協会の貴重な事業を受講させていただきましたこと、心よりお礼申し上げます。

※保育士離職防止対策事業(参考)

福岡県の新規事業「保育士離職防止対策事業」を福岡県保育協会が受託。保育士の離職を防止するため、新任保育士・管理者を対象とする研修や管理者等に対する職場環境のコンサルティングを実施し、保育士が就業を継続できる環境整備を図ることを目的としている。福岡県保育協会は、関連する三つの事業を実施した。

①新任保育士等就業・キャリアアップサポートセミナー

新任保育士を対象とした、就職前の現実とギャップへの対応方法、新任保育士にとって負荷の大きい業務(保護者対応等)についての研修を実施。県内4会場(福岡、北九州、筑豊、筑後会場)

②保育職場環境改善コンサルティング

保育所(園)の経営者・管理者(所長等)を対象として、人事管理や職場環境改善(所内の相談体制、柔軟な働き方のできる勤務体制の構築、メンタルヘルス等)などに関する指導を実施。10保育所実施。

③管理者向け研修

保育所(園)の経営者・管理者(所長等)を対象として、人事管理や職場環境改善、保育職場環境改善コンサルティングの事例発表等の研修を実施。県内2会場(福岡、筑豊会場)

①キャリアアップサポートセミナー



③管理者向け研修



松崎保育園 園長 梶原 潔

12月に社会保険労務士による職場の環境コンサルティングのお誘いがありました。保育士の離職防止対策として行われた県の事業ですが保育士不足の現状の中、他人ごとではありません。日ごろから職員にとって働きにくかったり労働条件に問題がないのか不安に思っていました。現場の実情をどの程度理解している労務士かわからないが試しに受けようと思いました。結論から言いますとコンサルティングを受けて大正解でした。

残業時間の増加や休憩時間が確保できない点、勤務シフトの組み方の難しさなど、日ごろから思っていたことを東京からおいでになった社会保険労務士の安岡さんに相談いたしました。今使っている勤務シフト表や超過勤務簿、就業規則などの書類も見ていただきました。安岡さんは、福祉現場や保育園での就労経験を持ち、働く側、雇用する側のどちらも経験していて、当園が悩んでいることに、なるほどと思う答えをしていただくことができました。

保育の様子も見ていただきました。昼食の配膳時間でした。子どもたちの様子や職員の状況などから園の雰囲気や問題点はないか感じ取っているようでした。

後日、コンサルティング実施報告書が届きました。課題に対して具体的な提案が記されて園が取り組みやすいものになっていました。法人理念や保育目標を職員と共有し、研修計画や育成をして

いく上での土台として職員の資質向上を図っていくとともに、職員のライフイベントによる変化があっても両立できる規則を作ること。また、働きやすい職場として「お互い様」の関係ができるような休憩時間の活用も勧められました。時間外の労働時間が多いことについても残業の原因を探り、今する必要があるのか、勤務時間内に確保できないのか再検討する必要があることなどを指導していただきました。職員の職務内容や行事の見直し、デイリープログラムなどもこの機会に見直し効率化をすすめていきたいと思いました。



第53回京築ブロック保育研究大会

新吉富保育所 所長 梅高 浄祐

つながろう
～家庭と地域と保育の輪～

平成27年11月29日(日)、落ち葉舞い散る中、第53回京築ブロック保育研修大会が上毛町げんきの杜に於いて開催されました。当日はとて寒い風が吹く中、450名を超える来賓の方、参加者で会場は満員となり、用意していた別室でのモニター中継も実施しての開催となりました。大会テーマを「つながろう ～家庭と地域と保育の輪～」とし、核家族化などで人間関係が希薄になる中で、保育所の社会的な役割について認識を深め、共有するとともに、それぞれの実践を学びあうことにより保育を向上させる事を目的としました。

まず初めに、各ブロックの代表による意見発表がありました。新吉富保育所保育士の小野田江里先生による「気になる子(配慮を必要とする子)どもの保育の充実～一人一人のいきいき保育をめざして」というテーマでの研究(上毛町)、真光院保育園栄養士の野田智菜実先生による給食における工夫や保護者・保育者との連携しながらの対応(行橋市)、松若保育園の保護者の長谷山晃子さんによる日頃子育ての中で感じている保育園への思い(豊前市)をそれぞれ発表されました。子どもの成長を支える為に、様々な職種との連携が不可欠な事、保育士が保護者の悩みや思いに寄り添いながら、丁寧に対応していく事の大切さについて理解を深めました。

式典では、県の保育協会会長万田康会長よりご挨拶がありました。今年度よりスタートした子ども子育て支援制度について、現況や課題をご説明いただきました。また今年度は、16名の方の一般表彰がありました。

記念講演では、日本ほめる達人協会の認定講師であり、ほめる子育て研究所所長の竹下幸喜先生より「子どもが輝く ほめ達の魔法」と題して講演をいただきました。先生は、中学の体育教諭として20年間勤められる中で、生徒をほめる事の重要性和効果に気づき、認定講師に転身されたという経歴をお持ちでした。私達は子ども達が望ましくない行動をした時に正しい方向に導こうとしてついダメ出しや注意をしがちです。しかし「先生は事実をそのまま伝えても子どもの心に響かない、目の前の事実は一つでも、伝え方はたくさんある、目の前の人や

る気になる言葉をかけていきましょう。」とおっしゃいました。また講演中、実際に二人組で話をしてもらい、聞く側が面と向かって相槌を打つ場合と、スマホを片手に聞き流した場合で、話し手の話す意欲が全く変わってくるという事も身をもって体験しました。話すという行為は、実は聞き手の方が主導権をもっているという言葉はとても印象的でした。

子どもというダイヤの原石を、きらりと輝く部分を見つけ磨いていく、自らが笑顔の発信源となって、笑顔を広めていく、上手に褒めて相手の意欲や能力を引き出していくという事を、明日の保育にすぐに実践し活かしていきたいと思いました。

皆さまの多大なるご協力を賜り、無事に開催終了いたしましたこと、心より感謝申し上げます。



青年部報告

福岡県保育協会青年部 部長 鈴木 正瑞

福岡県保育協会青年部研修会
～続・リーダーシップ向上研修～

新年が明けて間もない1月14日、ソラリア西鉄ホテルにて「福岡県保育協会青年部研修会～続・リーダーシップ向上研修～」を開催しました。

保育制度変革や社会福祉法人改革、加えてマイナンバー制度の施行など、今、保育業界を取り巻く制度環境が大きな変革の渦中にあります。しかし、制度がどのように変わろうとも、求められるのは組織のリーダーとしての資質です。変革期においては特に、リーダーシップを發揮し組織力の強化を図らなくてはなりません。

そのため第一部では、研修名に「続」と銘打ち、昨年引き続き組織運営に関する体験型研修のスペシャリスト、僕らの家代表の中島昭聡氏による「リーダーシップ研修」を開催しました。

準備体操とアイスブレイクの後には二つのチームに分かれ、一見不可能とも思える課題に取り組むプログラムを経験していききました。自分の思考の癖を知ることから始まり、相手の意見や行動を尊重するという事、様々な意見の集約、また、決して妥協を許さず最後まで全員があきらめないこと等々、組織を運営する上で、新鮮かつ必要不可欠な気づきを、体験を通して実感することができました。

いくつかのプログラムとグループワークを経験していく中で、初めて青年部の研修に参加していただいた5名の先生方も含め、いつの間にか本音で語り合い、本気で楽しみ合う雰囲気醸成され、研修は四時間と長時間に渡りましたが、疲れを感じない充実した時間となりました。

第二部は、我が福岡県保育協会会長であり、かつ全国保育協議会会長の万田康先生よりご講話を頂きました。テーマは「子ども・子育て支援新制度の検証ならびに社会福祉法人改革の最前線」です。

昨年4月に「子ども・子育て支援新制度」が施行され、間もなく一年を迎えようとしています。新制度の目的は、「量の拡充」と「質の向上」でした。「量」については、確かに保育の受け皿は大幅に拡充しましたが、待機児童は減らず、むしろ増加しています。また、保育士不足が

社会問題にまで発展した今日、「質の向上」どころか、「維持」さえ難しい状況となってきています。今後、新制度はどこに向かって行くのでしょうか。そして、私たちに何ができるのでしょうか。

万田会長は冒頭、平成27年度の補正予算に関して、安心子ども基金の積み増しや、今まで幼稚園にしかついていないチーム保育加算の保育所への適用、保育士不足解消のための諸施策等に関する最新情報を、中央での議論の詳細を踏まえてご説明くださいました。また、認定こども園に関しては、移行については各市町村の意向に委ねられているので、常日頃から地元の行政との折衝をしっかりと行うようにとのアドバイスを頂きました。

その他、退職共済の見直しに関することや幼児教育の無償化の議論、社会福祉法人改革に関する事等々、また、それらに対する保育三団体の動向に至るまで、非常に多岐にわたり必要な知識と情報を提供していただきました。

講話の中で万田会長は我々に、現状を打破するためには「政治家」が鍵となること、また、保育所にも法的な「教育」があることを明確に打ち出し児童福祉法の中に「教育に準ずる」文言を入れる必要性を強調されました。そして、やがてくる淘汰の時代において、保育士確保が重要であるとのメッセージを熱く語られました。

最後に、今後青年部の意見や思いを厚労省はじめ中央へしっかりと届けてくださることを約束していただき、研修会を閉じました。本当に、万田会長は我々にとって頼れる存在であると同時に、全国で活躍される誇るべき会長です。

常々感じることがあります。それは、混沌とした時代に道標となるのは情報と人脈だ、ということです。そして、情報と人脈を得ることができるステージがまさに、青年部です。青年部は将来の保育園(所)を担う50歳以下の園長または園長候補者、及びそれに準ずる者の集まりです。私たちと共に学び、友情を深め、保育者として充実した青年期を共に送ろうではありませんか!

青年部はあなたのご入会を心からお待ちしております!

地域とのつながりと土台作りの子育てを大切に!

大牟田市立天領保育所 所長 寺田 由佳

公立 発信

【はじめに】

大牟田市は、福岡県の南部、九州の中心に位置する人口約12万人の産業都市です。平成27年7月に世界文化遺産に登録された「明治日本の産業革命遺産」の構成資産である「三池炭鉱関連資産」があります。毎年7月の夏祭りでは、大蛇山の山車が火煙を吐きながら街を練り歩く姿は圧巻です。天領保育所は、市内で唯一の公立保育所として地域のさまざまな関係機関と連携をとりながら、障がいのある子どもの保育、延長保育、市内保育園・幼稚園・認定こども園の児童を対象とした休日保育をおこなっています。

【公立と民間で協力しあって保育の質の向上を】

平成17年に、大牟田市内の認可保育所の職員の資質向上及び保育所間のネットワーク化を図ることにより、質の高い保育サービスの提供を推進することを目的として、大牟田市保育所連絡協議会が設立されました。市内全保育所22園（私立21園、公立1園）が会員となり、協力しながら運営しています。情報交換をしたり、研修（施設長、中堅、新任、障害児 etc.）や巡回相談などを通して学びあっています。

【小学校との連携】

小学4年生が授業の一環として2回の保育体験を行います。学校と園が打ち合わせをし、事前学習として園長が小学校に足を運び、生徒に年齢ごとの発達の特徴や接し方のポイントを伝えながら、体験で大切にしてほしいことを語ります。当日、小学生は園児とふれあいながらたくさんのかんじを伝えてくれます。夏休み期間中に、年長児が学校を訪問し、先生の案内のもと各教室を回って説明を聴いたりし、小学校への興味関心を深め、知らないことへの不安を軽減するような取組みをしています。秋の学校集会には、1～6年生までの縦割りグループに年長児を入れてもらい、一緒に参加することで、遊んでくれた小学生が憧れの人となり、小学生は園児に慕われる経験を通して、自分の存在感に気づいていき、お互いにいい刺激を受けあっています。



【育てて、作って、食べて】

近年、朝食を食べていなかったり、1人で食べていたり、食べられる食材が偏っていたりなど、子どもの食習慣の乱れが問題視されており、乳児期からの適切な食事のとり方や望ましい食習慣の定着、豊かな食体験の積み重ねなどが求められています。保育所での食育は特別のことではなく、毎日の保育の一環として行うことが大切だと考え、毎日の給食や、栽培・収穫、クッキング保育などを通し、たのしく食べる経験や、食への興味をもつこと、豊かな人間性を育てることを目指します。あわせて、子どもの食生活習慣は家庭での影響が大きいので家庭における食生活の実態把握や、給食試食・クラス懇談会・園便りなどを通して、食の大切さを伝えるような取組みも大切にしています。

1 離乳食チェック表

0才児クラス対象に、消化機能が未熟な赤ちゃんのための食材ガイドとして離乳食チェック表を作成しています。安心安全に離乳ができるように、家庭と園でやりとりしながら足並みをそろえて離乳食を進めていきます。

2 給食試食会

各クラス年に1回の保育参観の時に、給食試食をしてもらいます。その時に、管理栄養士が給食献立のレシピや調理法、年齢に合った食育の話をしたり相談に応じたりします。

3 親子味噌作り体験

「味噌作りを体験し、和食に興味をもってもらい、食卓に味噌汁が出る回数が増えれば」「手軽に出来る安全な手作り味噌を広めたい」という思いで11月に取り組んだ親子味噌作り体験。とても好評でした。熟成する2月を味噌汁月間として、だご汁会などさまざまな企画を計画しています。

【これから】

在園児の家庭はもちろん、地域に開かれた保育所づくりを目指し、園庭開放を実施したり、子育て支援施設や公民館での子育て講座などに出向いたり、高齢者福祉施設等への訪問を行なっています。保育士不足など色々と課題はありますが、若い世代の子育ての希望に応えることができるよう、地域と力を合わせながら更に充実させていこうと考えています。

さばこ
cavaco の そねいけ

ワークショップ

子どもたちの
想像力に
耳をすまそう

Vol.12

造形遊びを考えるときに、どうしてもワンパターンになってしまうことはないでしょうか。今回は私たちがワークショップを考える際に大切にしている手順をご紹介します。

①テーマを決める

魅力的なテーマを設定します。ただし、予想する完成形のゴールを設定するわけではありません。「今回は子どもたちと一緒にこんなことを体験する」というテーマです。

②物語の設定を考える

子どもたちが引き込まれる物語の設定を考えます。ストーリーを最初から最後まで考える必要はありません。子どもたちが自由に想像力を膨らませられるように、その設定を考えてみるのです。物語のトビラを用意することで、活動に広がりが出てくることでしょう。

③素材を考える

テーマより先に素材からワークショップを考える場合も多くあります。素材のインスピレーションを大事にして、普段の生活から、ご自分の中の子どもの部分がうずくような、わくわくする素材を見つける視点を持

つことが大切かと思います。

④手法を考える

表現手法を考えるのは、多くの場合私たちは最後でよいと思っています。水彩でお面をつくるとか、廃材でマラカスをつくる、というような完成形は結果であって、目的ではないからです。完成形ばかりを目指して活動をすると、道の決められたとても窮屈な活動になってしまうような気がしているのです。何を一緒に体験し感じるのか、それを最も大切にして、子どもたちの感性がひらいていく瞬間を逃さないように心がけたいと思っています。

山下麻里 (やました・まり)

グラフィックデザイナー。九州大学大学院芸術工学府デザインストラテジー専攻修了。2007年より九州大学大学院特任教授目黒実氏が主催する「子どもプロジェクト」に企画・デザイン等で参加する。在学中、ユニバーサルデザイン教育を通じた社会貢献活動プログラム【こどもたちのUD移動ミュージアム】にデザインで参加、同プロジェクトはグッドデザイン賞、キッズデザイン賞を受賞した。2012年、福岡市西区に「生の松原子どもスコール」をオープン。

編集後記

今年1月、第一生命保険が未就学児と小学生1,100人の回答をもとに「大人になったらなりたいもの」の調査結果を発表しました。その中で、女の子のベスト3は1位『食べ物屋さん』2位『保育園、幼稚園の先生』3位は『看護師さん』でした。

幼少期に過ごす、保育士との出会いは楽しく安心できるひと時であり、そのまま憧れの存在として映っているのでしょう。

平成27年4月から、子ども子育て支援新制度がスタートし保育士の処遇面も少しずつ改善されてきました。しかし、現状は保育士不足が緊急の課題であります。今後一人でも多くの保育士志望の人が増える事を期待すると共に、私たちに出来る事は、夢と希望を持って就職した保育士が、いかなる状況であろうとも自分の職業に誇りをもち、子ども達の笑顔のために、安心して働き続けられる環境づくりや、人材育成・定着支援に向けて力を注いでいく事ではなからうかと思えます。

広報部 合代

発行日 平成28年3月15日
 発行者 万田 康
 編集者 半田 義文
 発行元 公益社団法人
 福岡県保育協会
 発行所 春日市原町
 3丁目1-7
 TEL 092-582-7955
 FAX 092-582-7956

公益社団法人

福岡県
 保育協会