

やまぐち子育て福祉総合センター実績報告

令和元年度 保育者・子育て支援者専門研修

「幼児教育・保育施設等における働き方改革の必要性と進め方」

日時：6月1日（土）13：30～15：30

場所：山口市立山口保育園2階 遊戯室

講師：大阪教育大学教育学部 准教授 小崎恭弘先生


参加人数：94名（対象者は園長・主任・副主任等）

内容：

〇はじめに

- ・自分で子育てをすることがあたりまえだった社会からできない社会へ変わってきている
また、父親の育児が特別とされる風潮もある
このような社会の中で父親の育児を研究テーマとしている
- ・秋田清美先生（東大）と一緒に日本版のペリー調査を行っている
昨年度出産した5000人の赤ちゃんを20年かけて追跡調査している
- ・NHK「助けて！きわめびと」「すくすく子育て」等にも出演している
男の子の育て方に関する本も出している
子どもに関われない、遊べない心配な親の増加を感じている
- ・今、なぜ働き方改革について考える必要があるのか？
→世の中の流れ、動向の中で幼児教育・保育現場ではどう捉えるか考える必要がある

1. 現代における保育を取り巻く状況

- ・今年10月より保育料の無償化
3～5歳児は無償化
0～2歳児は住民非課税家庭が無償化となる
国は待機児童と保育無償化を一緒にしているが、本来は別問題
（しかし、財源が一緒となるので仕方がない）
今後は大学も無償化になるだろう。今回の保育無償化と一緒に低所得者の大学無償化も行われる
- ・待機児童は全国で2万6千人（特に関東・大阪・福岡・沖縄が多い）
現在待機児童がいないところは、将来的に人口が減少していくところ（秋田・島根・鳥取・高知）
県や市町が待機児童をどの時間軸で考えるか？  県・市町の課題
少子化、子育て支援の在り方にどう向き合っていくか？
- ・保育施設の図より・・・保育施設は増えているが保育所の数は減少している
認定こども園や地域型保育所が増加している
都会では乳児が走ることでできない園舎、ビル保育園等もある
様々な工夫もされているが、全ての園が子どもにとって適切な環境の保育園ではない
また、保育士不足の問題から家賃補助が最大8万4千円（東京都）、初任給が26万円、
就職セミナーに参加すると2千円のQUOカードがもらえる等としているところもある

- ・児童福祉法の改正より

子どもを育てるのはだれの仕事か？

保育士が頑張れば頑張るほど、親は子どもを育てられなくなるのではないか？

様々な意見はあるが、保護者、保育者、国、地方公共団体、みんなで育てていくという様に改正された

- ・児童福祉法 39条より

以前「保育に欠ける」だったものが、「保育を必要とする」に変わった

保育所によっては、パンフレットやホームページに「保育に欠ける」と記載しているところもある

「保育に欠ける」・・・就労、介護等で保育ができない状況

「保育が必要」・・・保育が必要とされない子どもはいない

(目の前の子どもをきちんと育てることが保育)

- ・養護と教育の在り方

乳児の教育は意識されていない

幼児では養護より教育に重きをおいていた (養護<教育)

しかし、幼児の養護は本当に大丈夫？ (養護≦教育) とするべき

0～3歳児の子どもの姿が5歳児の10の姿につながっていく

幼児の養護が重要視される

2. 今回のトリプル改正について

- ・教育要領・保育指針の改定について

- ・非認知能力の重要性があげられた

非認知能力・・・5歳児(年長児)を思い浮かべた時に心配な子(暴力的・協調性がない・自分の思いを伝えられない・・・等) それは、非認知能力が育っていないということ

- ・トリプル改定の意味

日本の幼児期の施設(保育所・幼稚園・認定こども園等)の質を一斉にあげることがねらい

- ・社会で求められる力と姿

保育施設→小学校→中学校→高校まで「3つの資質能力」という共通の縦軸でつらぬかれた

※保育施設ではその一番の基礎を育てていく

横軸としては「幼児の終わりまでに育って欲しい10の姿」が入る

※小1プロブレムの解消を目指す

保育園、幼稚園、こども園、認可外・・・等様々な施設に属していても「10の姿」の育ちは一緒だが、「10の姿」は子どもを量る視点ではない

自分の保育の振り返りや確認をする時に必要になってくるもの

3. 保育の質の捉え方

- ・保育の質=保育内容(子どもとの関わり、環境、援助関わり)であったが、その前段階の質について考える必要がある

- ・保育の質の階層性

【適切な運営】(土台部分)

監査、第三者評価・・・第三者評価は幼稚園、認定こども園は受けていない

保育の中でとおってきた当たり前を世間一般の当たり前にしていく

→保育だけの当たり前は通用しない

社会が変わってきているので、保護者が単に悪くなったという訳ではない

→世間一般の当たり前、変化に気づき保育の当たり前を変えていく必要がある

【組織の充実】（土台の次の部分）

コンプライアンス、組織マネジメント

イクボス宣言をしている市町もある

（イクボス・・・仕事もプライベート両方充実できる人材）

【保育の内容】（保育の質の中核）

保育計画、保育実践

豊かな保育内容を達成するためには上記の2つ（土台部分）がきちんとしていなければならない

保育の質の向上

◇保育自体の質

- ・子どもに対する言葉遣い

子どもをあだ名で呼んだり、呼び捨てにしたりしていないか？

保護者の前といたない時と同じ関わりができていますか？

- ・ヒヤリハット

ヒヤリハットの報告書が保育士の業務増加、負担になっているのならやり方を考えるべき

（学校保健会のデータあり）

◇サービスの質

- ・電話対応

- ・連絡帳の内容

職員で同じ動画を見て、連絡帳をそれぞれ書くといった研修等してスキルを高める

◇職員組織の質

- ・職員会の連絡ミスの数

- ・会議の内容、発言数

園長の伝達式になっていないか？

誰が何分話すかチェックしてみる、何も話していない人はいないか

→発言できない人がいるのは会議ではない

小グループで話し合う、話す人を決める、議題を決める…等工夫を必要

【保育者の資質】

研修会、人材育成

保育士のモチベーションの向上

◇職員の一一人一人の向上

- ・個人の能力の向上

- ・個人の意識の向上

保育士の能力（できること、できないこと）の差は、2.3倍の差しかないが、意識の差は

100倍、1000倍も変わる

◇管理職、所長の向上

- ・リーダーシップの向上

- ・マネジメントの向上

キャリアアップ研修、ミドルリーダーの育成

◇組織自体の向上

- ・コミュニケーションの向上（メンバーシップ）

- ・組織のシステム、運営の向上（マネジメント）

社会が効率化してきて、最低限の力で最高のパフォーマンスをしようとする最近の若者
実直に頑張る、最大限に努力することが揶揄される中で育っている
→自己開示、人に対して思いを言えるような環境、対応を求められる

4. マネジメントと組織

- ・キャリアパス研修とは（主に民間の施設を対象）

保育の質の向上 } 一緒にしたことで不都合な点もあるが・・・
処遇改善 }

ア. 専門分野別研修（特に年齢は関係ない）

イ. マネジメント研修（主に6~7年目の人が対象）

なぜ、中間のミドル層が対象とされるのか

→保育指針の中に記載されたので園として取り組む必要がある

やり方はいろいろある

参考) 京都府保育協会→ホームページ→キャリアパス

- ・なぜ今保育にマネジメントが求められているのか？

労働条件 } これらを整えた上で保育の質について考えることができる
給与 }
働き方 }

マネジメントは組織に成果をあげさせるためのもの

- ・組織運営は「伝言ゲーム」である

管理者（トップ）の重いが主任→保育士→子ども→保護者→地域へとつながっていく

園長先生が大切にしていることが、園の職員にきちんと伝わっているか？

伝わっていない、分かっていないのはその人が悪いのではなくて伝える側の意識、方法にも
問題があると考えべき

- ・組織とは何か

保育士集団が3つの要因（①目的②共同・協力③コミュニケーション）がそろってはじめて組織となる

①目的・・・園の目標、目指す子どもの姿等職員や、利用者に徹底できているか

②共同・協力・・・自分のクラスへの責任はあるが園全体のことを考えて行動できているか

（ミドル層が意識できるようになると良い）

③コミュニケーション

- ・保育組織の在り方

今までは鍋ブタ式組織だったが、キャリアパスを経て、ピラミッド型にしていくべき

ミドルリーダーは給料の増加に伴った意識の変化も必要（資質、責任、になうことべき）

5. 働きやすい職場と業務改善

- ・よりよく働くための条件

①人間関係 ②やりがい ③条件

3つすべて満足することはないが職場の人間関係が良いと他の不満点があっても補うことができる

保育士はコミュニケーション能力が大切

子ども集団、保護者集団、職員集団のまんなかにいる私という意識を持つ

・働きやすい職場とは？

労働基準法の等の法令の遵守・・・本当に守られているか？

保育の当たり前は社会の当たり前ではない

働く者の人権が守られている

子どもの人権を大切にするためには、保育士の人権が大切にされないといけない

自分がされて嫌なことを子どもにはしない

理想の園長、リーダーを知るためのワーク（研修）

<ワーク 例>

今まで自分が働いたことのある園長の中で一緒に働きたいと思った園長の良い点をあげる

反対に、働いて嫌だった園長の嫌な点をあげる

→理想の園長像が見えてくる

・働き方の変化の個人へのアプローチの限界

保育士の評価軸は「がんばる人」「長時間働く人」「無理を聞いてくれる人」・・・

このような人たちが評価されてきた

「子どものため」という免罪符で保育士はおとしめられてきた

今後はどういう軸を作るのか

(参考) 北海道では82%の保育園が労働基準法違反があった

北海道だけ？労働条件の明示が求められる

・業務改善への取り組みが求められる

保育の変化が大きく早い社会において、現状維持は許されない

停滞は後退である→保育をかえる必要がある

業務改善の3つの視点 ①文化の改善 ②意識の改善 ③行動の改善

園独自の決まりについて振り返って考えてみる

経過や理由が説明できないものは変えていく必要があるもの（形骸化を許さない）

新しい風、変化を恐れず、改善に取り組むことが園長に求められる（園長の役割）

・心理的安全性を作りましょう

心理的安全性とは、ここで自分を発揮しても大丈夫と思えること

心理的安全性不足の4つの要因

・無知だと思われてしまう

・無能だと思われてしまう

・邪魔をしていると思われてしまう

・ネガティブだと思われてしまう

これらを取り除いてあげることが必要

4つの不安を排除するためには

・助け合うことで道が拓かれることを正しく理解してもらう

・全メンバーの認識と発言力を揃え、フェアな関係を作る

・発言機会を均等に与え、社会的感受性を高める

・ダイバーシティ&インクルージョンの推進

(価値観の多様性の理解とフラットな関係性の推進)

☆新人さんに言うてはいけない「禁句集」

・「一回教えたやろ」と言わない

・「できない」「できていない」を連呼しない

- ・「また～。何度聞けばすむの」と言わない。
- ・「はあ～？」と言わない
- ・「仕事が遅い」と言わない
- ・「役たらず」と言わない
- ・顔も見ず「わかった、わかった。はい、はい、はい」と言わない
- ・「新人のくせに！！」と言わない
- ・「あんた」と言わない
- ・「他人の陰口（自分もいわれている気がする）」をいわない

☆態度

- ・「ため息」をつかない
- ・「返事がない。無視！！」をしない
- ・「舌打ち」をしない
- ・「挨拶をしても返事がない」という態度をとらない
- ・「いつも不機嫌な顔」をしない

○最後に

- ・社会全体の変化の中で、保育も大きな改革の中にいる。社会の変化に合わせる覚悟が必要
- ・社会的な眼差しが大きく注がれている（今までにない！）
 - ・期待度がとても高い
 - ・厳しい眼差しもある
- ・社会的な責任を意識するマネジメント
 - ・コンプライアンス、働きやすさ
 - ・保育の質的向上、子どもを守る意識
- ・新しい時代の新しい保育が求められています