

いえじま保育園 チーム作りに焦点をあてた取り組み

いえじま保育園では、正規と非正規の壁を超えて保育を探究する関係づくりが目指されました。主な取り組みは、保育中の意見交換の場を“ランチ・ミーティング”という形でデザインされたことです。場を設定するにあたり、①リーダーが保育中の意見交換を可能にする条件を見極め提案する、②ミーティングのテーマをある程度絞る等、方法を模索する、③アンケートを実施し、全体の意見を掬い上げる、といったアプローチがありました。一連の取り組みが「保育をする上での安心感へとつながった」という言葉が印象的でした。保育分野の働き方を考える上で、“安心して保育ができる”という価値観を軸にデザインする効果を感じられる実践でした。

おぐすこども園 チーム作りに焦点をあてた取り組み

おぐすこども園では、園内の情報共有を円滑にするため、新しいアプリを導入することに挑戦されました。特に目を引いたのは、自園の状況をアセスメントした上で丁寧に考えられた導入のプロセスです。リーダーの先生が作成したお手製の資料には、保育をする当事者の立場と園の現状に寄り添った思いやり溢れる内容が盛り込まれていました。新しいシステムを導入する際、安易に外部委託をせず、自分たちに必要なものを、自分たちで1つずつ着実に取り込む実践は保育現場における働き方のデザインの理想的なありかただと思います。今後多くの園の先生方に紹介したい取り組みでした。

かくこどもえん ①休憩室の確保、②各クラスの室内環境整備

かくこどもえんでは、物理的環境（休憩室）を整備しながら、同時に、先生同士がフランクに対話できる機会を増やすことに取り組みられました。教材庫と化していた休憩室を本来の使い

方へ変化させるべく行動されたり、互いを知るワークを取り入れてチームの親睦を築いたり、単に場をつくることに留まらず、職場の信頼関係を築くことを大事にされました。保育を担う場の働きやすさは、各園や地域の状況によって変わります。報告会では、地域事情の変化に影響を受ける保育現場の実態や保育者の負担について語っていただきました。園を超えて、そして行政の方々とも協働して地域全体の保育を考えるネットワークづくりについて考えさせられる実践でした。

すみれこども園 保育内容の検討と合わせた取り組み

すみれこども園では、保育内容の検討を軸に取り組みられました。保育現場の働き方を考える上では、保育者の業務負担軽減のみにフォーカスしないことが大切です。取り組みの結果、子どもの関心が引き出されたこと、保育者は壁面製作にあてていた時間を別の業務にあてられたことが報告されました。現代の保育環境では、昭和の時代から続く壁面製作をみる機会が少なくなっています。それは、今の時代に求められる保育内容と関連しているからでしょう。すみれこども園に限らず、園内で教育要領や保育所保育指針を読み合う機会を設けながら、現代に求められる保育と働き方を連動させて考えていけるとよいと思います。

ルンビニこども園 保育内容の検討と合わせた取り組み

異なる歴史をもつ2つの園が一緒になり、こども園としてスタートしたルンビニこども園の実践です。報告会では、複雑な状況の中で優先したことは「話し合いを軸に保育の方向性を全体で理解し合うことだった」と語っていただきました。会議 MAP を作成して園全体の意思決定の場と役割を整理したり、リーダーの先生が全クラスへのヒアリングを実施したり、と園づくりの目的を明確にした取り組みが素晴らしかったです。会議に参加できない保育者がいる現状を踏まえて Slack を活用した情報共有にも取り組みられました。保育者同士の直接的コミュニケーションと間接的コミュニケーションのバランスをとることは、今後の保育分野全体の課題です。その1つのモデルとなる実践だったと思います。

わかばこどもルーム 物理的環境に関する取り組み

わかばこどもルームでは、「休憩時間の確保と充実を図り、心の余裕をもって保育にあたるようにする」という目標を立てられました。この思いを基盤に据えてシフトを見直し、日頃保育実践に直接携わらない保育士以外の方とも協働して取り組まれました。職種を超えた協働のありかたについて考えさせられる実践でもありました。特徴的だったことは、“休憩時間の使い方は自由に選ぶことができる”という考え方を徹底して大事にされたことです。これが先生方の満足度につながったのではないかと推察されます。「可能な範囲で自由に選択できる」という考え方は、今後持続可能な園づくりを行う上で欠かせない視点になるのではないのでしょうか。

宇佐こども園 休憩時間の確保

報告会では、「これまでの不可能を可能へ」をキーワードに取り組みの様子を語っていただきました。取り組みの中で戸惑いがみられた場合でも、園としてできるだけ前向きな方向を選択できるよう働きかける姿勢がありました。その結果、園内の価値観が少しずつ変容する様子が伝わってきました。宇佐こども園の取り組みを象徴していた“休憩ボード”の存在や、研修、倉庫を片付けて休憩場所を増やすといった物理的環境の整備等、様々な要素を上手に組み合わせアプローチされた取り組みだったと思います。自分たちの取り組みがどうだったのか、課題が何かを全体で可視化し、確認しあう過程もとても大事ですね。今後どのような変化がみられるか楽しみです。

海辺こども園 ICT、休憩の取り方

これまで PC を積極的に活用されてきた園であっても、職場環境や構成メンバーに合わせて活用方法を再デザインすることはとても重要です。海辺こども園では、園内の無線環境を整備されたり、園内の共有フォルダを作成したりすることで、事務の効率化が図られ、休憩等について話し合える雰囲気が芽生えてきたという報告がありました。資料を拝見しながら、ICT環境を整備することで保育にはどのような変化がみられたのか、今後機会があれば直接お話をうかがいたいと思いました。

久住保育所

報告会では、園児や保育者の数が減少する状況下で、施設環境の整備まで手がまわらない現状を報告してくださいました。久住保育所では、限られた人員でよりよい保育環境と労働環境を作るためのアイデアがだされました。先生方の過剰な負担とならぬよう配慮しながら、月に一度全員で園整備をする場をデザインされました。その設定の方法が面白く、給料日を“施設への感謝デー”として、職員の公平性と納得感を大事にしながら進められたことが素晴らしいと思います。その中で施設整備の時間を「施設への感謝と共に、全員で楽しくできるように」という価値観を大事にされていました。今後も率直に意見を出し合いながら、現在の規模や環境だからこそ可能となる取り組みを生み出してほしいです。

慈光保育園 物理的環境に関する取り組み

慈光保育園では、アンケート調査を実施し、休憩に対する先生方の思いを把握されました。“休憩時間があったら何をしたいですか？”という質問は、先生方の思いを引き出し、受け止めることにつながっていたと思います。お茶を飲む、スマホをチェックする、外出、仮眠、読書、仕事、という先生方の貴重な回答がありました。一方、「休憩は取りたいがやはり無理でしょう」という意見もあったようです。園内で本音を言葉にすることができ、それを受け止めた上で目標を定める、これも大事なことですね。その結果生まれたスモールステップと、様々な試行錯誤により園内の選択肢が増えていきました。この過程こそ職場づくりの財産ですね。報告会では「コミュニケーションの大事さを実感した、前向きな話し合いは楽しい！」という言葉があり、今後の慈光保育園の変化が楽しみになりました。

日の出やまとこども園 休憩・ノンコンタクトタイムの確保

日の出やまとこども園では、2週間の試験期間後にアンケート・ヒアリングを実施し、先生

方の職務の実態と思いを把握されました。アンケート内容で特に興味深かった点は、休憩のメリットについて88%の先生が「一息つける」と回答されたことです。保育中は誰もが緊張を強いられます。それは経験を積んだ保育者でも変わりません。保育は一回性の強いいとなみであり、子どもやクラスの状態に合わせ、保育者には常に様々な判断が求められます。したがって子どもと離れた場所での休憩や、子どもと離れて計画や記録を整理する時間と空間を保障することが意味をもちます。今後は、アンケートでみられた“休憩をとることで別の時間確保が難しくなる、コミュニケーションが不足する、焦ってしまう”という思いを受け止めつつ、それを補う方法を先生方と一緒にデザインしていけるとよいですね。

普照こども園 物理的環境に関する取り組み

普照こども園の報告には、取り組みを通して「今まで当たり前だったことは、見直すことができる」という価値観が生まれたという内容がありました。取り組みの1つに「やりかけの作業を片付けずに帰り、翌日続きができる」というものがあります。一見日常のささやかな変化に思われますが、多忙な保育現場では、その場所に行きすぐに作業がはじめられる、机や椅子が常設されている部屋があり、そこに行けば会議ができる、という空間が働きやすさを支える要因となる場合があります。当たり前を見直し、新たな気づきやアイデアが生まれる過程はワクワクしますね。今後の展開が楽しみです。

別所市立中央保育園 保育内容の検討と合わせた取り組み～行事のあり方、内容の見直し

別所市立中央保育園では、園の実態に応じた行事の見直しに取り組みされました。養成講座内で実施したワークを早速活用していただき、話し合いの場をデザインされました。報告会では、「話し合いを通じて、子どもへの思いを共有することができた」と話してくださいました。また、「反省とは違う目線で行事をみることができた」という言葉からは、方法の工夫によって個々の意見が公平に担保され、本質的な話し合いにつながることを実感してくださったのではないかと感じました。自分達が大事にしたい保育を確認しながら、チームで保育をデザインすることは、保育の仕事の手応えにつながるのだと思います。