

保育おおさか

大阪府社会福祉協議会・保育部会(大阪府保育協議会)

令和6年11月1日

No.591



発行人 森田 信司 編集人 向井 秋久

大阪市中央区中寺1丁目1-54

TEL.06-6762-9001

FAX.06-6768-2426

https://www.niji-tumi.net/



落ち葉遊び

千早赤阪村
げんきこども園

✿ 保育士養成校との研究懇談会 ✿

第11回保育士養成校と保育園・認定こども園との研究懇談会が令和6年9月18日(水)にホテル日航大阪で開催されました。30校44人の教職員と、保育園・認定こども園からは97人が参加しました。

第一部の研究会では、より良い保育のための協働・人材定着支援に向けた内発的動機付けの現状と課題」と題して、「コーディネーターの大嶋健吾氏(大阪城南女子短期大学特任教授)と4人のパネラーが登壇されました。

園の人材定着支援の取り組みとして、齊藤吉晋氏(さかとうがはら)こども園副園長)は「五日間の夢体験」に参加した高校生のアンケート結果を紹介し、保育教諭へのあこがれを抱く学生がいること、プロフェッショナルな「かつこいい保育教諭」をめざすことも人材確保につながると報告されました。

また、亀井信順氏(明善めぐみ園園長)は、外発的動機付け(有給取得・休憩時間確保など)は一定期間の効果はあるが、その環境は

当たり前になってしまふ。一方、内発的動機付け(「コミュニケーション・相談・スキルアップなど)は自己肯定感を高め、やりがいにつながる」とし、自己成長を高めるための園内研修等を模索中だと発表されました。

養成校の取り組みとして、玉川朝子氏(大阪城南女子短期大学講師)は、年間を通した週1回のインターンシップ実習の実施で「失敗できる」環境下で繰り返し学びながら、「コミュニケーション力アップを図っており、インターンシップから就職につながることも多いと報告されました。

石田貴子氏(大阪成蹊大学教授)は、学生がさまざまな保育の仕事を多様な視点から認識できるよう、保育園や幼稚園以外に、子育てセンターなどの施設を訪れていると発表されました。その後のグループ討議・懇談会では、園と養成校が本音で意見交換し、なぜ保育関係に進む学生が減少しているのか、どうしたら魅力を伝えられるのかが大きな話題になっていました。

(編集委員 Y・I)

保育士という未来の扉を開けるとき 高校生577人が参加

「五日間の夢体験」

府社協・大阪福祉人材支援センター

昨年に引き続き、今年度も7月22日から8月23日の夏休み期間中、高校生のための保育の職業体験事業「五日間の夢体験」を実施しました。

府内83校から577人の生徒が206カ園の受入事業所での体験に参加しました。受入事業所の皆様には、厚くお礼申し上げます。



体験を終えた生徒さんからは、「初日は不安で緊張したけれども、最終日は、もう子どもたちと会えなくなると思うと寂しかった」という声が多く、多くの高校生が、保育士の仕事に関心をもたれていることをたいへんうれしく思います。楽しく充実した五日間を過ごされたようです。

寄せられた生徒たちの声を一部紹介

(体験用紙より抜粋)

- 3歳児と5歳児を比べてみると、やっぱり成長しているなど感じる事が多かったです。
- 毎日子どもたちと接する仕事は大変だと思ったけど、先生方はすごく楽しそうで、子どもたちの成長の瞬間が見れる保育士は魅力的な職業だと思いました。
- 昼食の時、はじめて子どもに食べさせました。一口でどのくらい食べられるかわからずゆっくり食べさせたせいで、やきそばを食べ終る頃に皆さん食べさせ終

わっわって驚きました。

- 全然声が出なくて、子どもたちに話しかける機会が少なくなり悔しかったです。

子どもたちの名前を覚えてつづあるので、明日はたくさん名前を呼びたいです。保育士の方々は寝かしつけるのが上手でさすがだなと思いました。

- 外遊び中の見守りで大事なポイントなどを教えていただき、細かいところまで気を配っておられ、改めて視野の広さが大事だと思いました。何でも大人がやるのではな



次のようなコメントもありました



く、子どもたちにさせるようにいろいろ工夫をされていってすごかったです。

- 喧嘩を仲裁したり、言うことを聞いてくれなかったりしたのでたいへんだった。
- 0歳や1歳の子どもたちは目が離せないのが、責任感がすごかった。

- 一人ひとり違うため、臨機応変に対応するのが難しかった。
- 声のかけ方、注意の仕方、見守るかどうかの判断が難しかった。

受け入れてくれた園の先生からのコメント

1保育園 担当保育士より



保育の仕事の楽しさを伝えるという方針のもと、2人の高校生が参加してくれました。保育のコツは子どもとのタイミングに合わせることが、その為にはしっかり子どもに話かけながら観察することがポイントです。それぞれ試行錯誤しながら声をかけて、一生懸命子どもに合わせてお世話してくれましたので、当園の子どもたちも本当にうれしそうです。2人の若い先生のご参加が大好きになりました。

参加した感想を伺うと2人とも「楽しかった」といってくださり、みんな暖かい気持ちになりました。

H保育園 担当保育士より



高校の夢体験受け入れについて、当園では学生とのカンファレンスを大切にしています。希望をもって体験に参加していただいても、体験で分からないことが重なり過ぎると自身の想像と実際がかけ離れてしまうからです。最近、体験で思ったことを言語化するのが難しく、困りごとをもち帰る傾向にあります。だからこそ、カンファレンスでできる限り具体的に体験内容を伝え、生徒の思いを汲んで話しあうようにしています。話しあう際、夢体験に参加した他の生徒の感想も教えてもらい、受け入れの参考にさせていただきます。

ねごと



歳を重ねるごとに一年が短く感じる。しかし、歳を重ねるごとにすべきことが増えている。平日はともかく、日曜・祝日も予定が入る。

仕事であれば割り切れるが、土・日曜・祝日は仕事以外の予定が多く、先たちから受け継いだ価値観をふと見つめなおすことがある。私が休日あまり家に行かないことが子どもたちにとって当たり前だと思われるのと知った時に、これは駄目だなと痛感した。40歳になるまでは全ての依頼を受けようと思いつけてきたが、家庭に負担をかけているなど。この「ねごと」の執筆で文字に書き起こすことにより反省し、バランスの大切さと自分の力量にあわせた取捨選択の必要性を感じた。

これからの長い人生で、この1年間何をしたいのかと振り返ることがたびたびあるだろうが、少しでも満足できる選択をしていきたいものだ。(編集委員 R・T)

みんなが主役！
明るく楽しくなる
保育現場の秘訣！



ほめ育シニアコンサルタント
園 暁子 氏

任せるコツ、任されるコツ

仕事を任せたとき。こちらには指示したのに動いてくれない、「その日」は近いのに何もできてない。イライラハラハラしているのは自分だけで任された方はどこ吹く風。募るイライラ。

任されたとき「なんで私が？」の気持ちを抑えて踏ん張る。困ったら聞けばいいけど「そんなこともわからないの？」と言われたら嫌だし、そもそも話にくい。そして抱え込む。

さて今月は「任せる・任される」問題を掘り下げていきたいと思います。

◆ある社長の話

A社長は、自身が常駐していない店の「雰囲気が良い」という□□をみて、従業員にもっと笑顔で接客したり整理整頓したり、周りに気を配ったりしてほしくて、「業務改善一覧」を作って従業員に提示。「これをすぐにやってほしい」「もっと笑顔で接客を」と指示しました。が、従業員は反発。社長は困り果てました。

この店の課題が何か、社長・従業員の「それぞれの

立場」から考えてください。

私は社長から「店をみてほしい」と頼まれて出向いたところ、従業員の方は確かに「笑顔あふれる接客」をしていますが。そこで私は、従業員の方一人ひとりと話すことにしました。すると「社長が勝手に決めた」「信頼してもらってない」という声が□□に出てきました。指示された業務改善は未着手でした。また、社長とも話をすると、「言われないうちやらない」「自分たちで気づく力が無い」とおっしゃいました。

◆任せる・任される

「任せる」「任される」という視点からみるとどうでしょうか。

まず「任せる」という点で、社長は「業務改善一覧」を作る前に、従業員と話し合う必要があったのではないのでしょうか。私が従業員だったら、常駐していない社長に現状を聞かれないまま、自分の思いも話させてもらえないまま、いきなり指示されると、信頼されていないと感じ、悲しくなると思います。店の現状を共

有し、従業員なりの気づきや改善案などを出しあう場を作っていたら「任された側」の自主性や積極性が育ったかもしれません。一方、「任される」という

点で、従業員側の問題は、□□をみて、「自ら何か改善しようとしていたのか」という点です。「社長が勝手にやっている」「私のことじゃない」と「相手のせい」や「関係ない」ことにして、「自分ごと」視点を忘れていたのではないのでしょうか。その場合「やらされている」と感じるはず。あるいは気づいていても、「私一人がやったら周りはどう思うか」と視点が他の従業員に向き、動けないこともよくあります。この間違った協調性や、他人ごとにして動かない現状に、私が社長なら嘆いていたと思います。

◆変わるべきは…?

社長と従業員、それぞれに言い分があります。お互い、姿勢や伝え方にも問題があり、それまでさまざまなりやりとりや感情の行き違いがあつての今であることもわかります。しかし、「私

は正しい。悪いのは相手」と思ったとき、人は成長や学びの機会を失います。もちろん組織の成長もありません。相手に変わることを求め、自分を変わらないコミュニケーションは、互いを責め続けるだけ。仕事は「誰が悪いか」ではなく、目的のために「何をやるか」「何ができるか」です。

◆お店の変化

事例のお店では、まず従業員に話しあいの場をもってもらいました。そこで、それぞれの思いや気づきを共有し、取り組みを自分たちで決定してもらい、社長には従業員に「任せる」ことを約束してもらいました。また、従業員には取り組みの実行と「報連相」の徹底をお願いしました。スピードを大切にすするため、「報連相」は、社長に対しても従業員同士でも、□頭や電話を中心に行うことにしました。同時に社長は、ほめることと「ありがとう」を伝えることをお決めになり実践。ほどなく従業員の笑顔が増え、社長との関係性も改善されていきました。

◆真の任

任せるコツは、任せる相手の段階を見極めること。そして任せたことをやり遂げようするために、途中でほめたり励ましたり軌道修正したりと、相手にあった関わりが必要。適切な見守りが信頼です。任されるコツは、任されたことをやり遂げるために報連相を積極的に行うこと。「うるさがるれるかも」「求められてない」などの邪推は不要。積極的な報連相が信頼です。

つまり、真のコツは「コミュニケーション」です。コミュニケーションの語源「コムニカチオ」の意味は、「分かちあうこと・共有すること」。自分の思いを相手に伝え、相手からも思いや考えを受け取り、相手を理解しようとするのが大切なのです。

今月もこの言葉を最後に書きます。「起点は自分」。相手への思いは必ず伝わる。私は信じます。

次回は12月号で「ブラッシュアップ①前に踏み出すAction」をお届けします。



大東市

きらきら生きる力を育もう

認定こども園 四条保育園

幼保連携型認定こども園

四 条保育園はJR学研都市線野崎駅から徒歩5分の場所にあります。アクセスのよさもあり、幼児の遠足は電車で行っています。車社会の今、電車に乗る機会が減少傾向にある子どもたちは、遠足で電車を使うことで、改札で切符を入れることや電車の乗り降りの仕方、車内のマナーなどの社会勉強をします。



▲遠足に何を買い戻すのかな

前日には、近隣の駄菓子屋におやつを買いに行きます。百円をもって「どのお菓子にしようか」といっくつ買えるのか」と悩みながら選ぶ姿は、それぞれ思いが見えておもしろいそうです。前日から、遠足のワクワク感を味わっているようです。縦割り保育にも長年取り組まれています。好きなコーナー遊びをしたり、子ども同士で協力して行事を楽しんだりするなかで、相手の気持ちが変わり寄り添う姿

「きらきら生きる力を育もう」が園のキャッチフレーズのひとつ。子どもは「たのしい」と実感できる体験を積み重ねながら社会性を育んでいます。子どもの心身健やかな育ちのために職員が、日々優しく笑顔で関わっておられるのを感じました。

(編集委員E・I)

八尾市

食を楽しむ

保育を实践

おひさまこども園

幼保連携型認定こども園

おひさまこども園は、平成31年4月に開園、八尾市社会福祉協議会が運営する幼保連携型認定こども園です。

園名の由来は「①だやかで②かりかがやく③いこうの④いちがすこせぬこども園」。

子どもの主体性を大切にしたい教育・保育理念のもと、保育者主導ではなく、子どもが主体的に考えたり試したりしながら遊べる環境を考え工夫して運営されています。

保育者の質の向上をめざして、園内研修にも力を入れておられます。また、昨年度からは、「楽しく食べる子どもに育つ環境と援助」をテーマに食育研究に取り組み、関連する活動も展開されました。

園庭では枝豆を育てています。それが大豆になり、大豆から豆腐が作れるのを知っています。

「5歳児の『豆腐を作ってみよう』という希望に応えて、豆腐作りに挑戦しました。保育教諭が作り方を調べて書いたレシピを見ながら、大きな鍋のなかで、豆乳↓豆腐↓ゆばが完成！できた豆腐に、子どもたちは大興奮だったそうです。お話を伺い、子どもたち

人工芝が自慢の園庭です。お日さまをいっぱい浴びながら遊んでいます



人工芝が自慢の園庭です。お日さまをいっぱい浴びながら遊んでいます



大豆汁のレシピ

(編集委員M・I)



トイレ成功



急げ！
そういつこか！



ぬぎ
はいてね



ある時
ぬぎ
はいてね



花と健康の
一歩
きょうの