

園のリーダーのために

保育ナビ

4

2020
APRIL
〈1/12〉

特集

今、保育者に 選ばれる 職場とは？

～保育を楽しくする
園の改革

園経営の未来を見る
—真の“働きやすさ”をめざして—
チームビルディングの
概念とチームの発達段階

遊びが育つ保育
—保育室の環境を考えよう—
なぜ保育室の環境に
焦点を当てるのか

お知らせ

2020年
保育ナビWebライブラリー
サービス開始!!

Hoiku
navigation

巻頭

フリーベルのことは 汐見稔幸 小西貴士

特集

今、保育者に 選ばれる職場とは？

保育を楽しくする園の改革

Part 1 人材開発の専門家に聞く！
今、保育現場に何が必要か？

Part 2 選ばれる職場の取り組み

無藤隆（白梅学園大学）
中原淳（立教大学）
大豆生田啓友（玉川大学）
矢藤誠慈郎（和洋女子大学）
北野幸子（神戸大学大学院）



保育者の確保や育成に悩む保育現場は多いと聞きます。保育者の質が園の質とも言えるなか、本特集で保育者に選ばれる職場とはどんな職場か、一緒に考えてみませんか。Part1では保育現場に何が必要かをテーマに対談を、またPart2では選ばれる職場の取り組みをテーマに実例紹介と鼎談を行い、現場で活かせるヒントを探ります。

保育ナビが
伝えたいこと

未来型組織の探求 ～保育者の幸せがリーダーの幸せである組織

ここ何年かで、新制度施行、3法令の改訂(定)、昨年10月には幼児教育・保育の無償化も始まりました。持続可能な園となっていくために改革に乗り出した先生方も多いことでしょう。今年度保育ナビでは「人材育成」にフォーカス。保育者が幸せに働ける職場となることが、リーダーの幸せにもつながっていくように、未来型組織のあり方を読者の皆さまと共に考えていきます。—— 保育ナビ編集部

国の動き

国の動きを読む！
研究者の目2020 ……26
文部科学省・内閣府編
大方美香

地域別

持続可能な園に
なるために2020 ……28

〈特別編〉

幼児教育センター、
幼児教育アドバイザーの活用で、
幼・保の垣根を越えて、
幼児教育・保育の質向上をめざす
神長美津子

園経営

理念をかたちに！
保育のロジックモデル
活用のススメ ……34

吉田正幸

園経営の未来を見る ……36

—真の働きやすさをめざして—
桑戸真二

フロリーチャートでわかる！
園のリスク管理のポイント
……38

脇貴志

人材育成

名言から読み解く
園経営のリーダーシップ ……40
秋田喜代美

12か月のストーリーで見る！
人材育成のポイント ……42

大阪府・幼保連携型認定こども園
せんりひびり幼稚園
東京都・上町しぜんの国保育園

ファシリテーションの
手法をつかって

園内研修をデザインしよう ……46
鈴木健史 矢藤誠慈郎

倉橋惣三が描く
子どもにふれる ……50

現代の保育実践を通して深める
倉橋のことは

溝口義朗 久保健太

幼稚園・認定こども園
編と保育園編に分けて、
その月の人材育成のポ
イントを紹介します。
マンガで見る12か
月のストーリーをお楽
しみに！

保育内容

遊びが育つ保育

—保育室の環境を考えよう— ……54

河邊貴子 田代幸代

子どもの姿ベースの指導計画 ……58

無藤隆 大豆生田啓友 高嶋景子

毎日がWiiの発見!!

0・1・2歳児の保育 ……62

実践と研究から

佐伯胖 井桁容子

知っておきたい

保育の重要テーマ ……66

武田信子

園の文化をつくる

保育者の作法 ……68

井上さく子 岩井久美子

汐見和恵

巻末

子どもと保育を思う日々から

無藤隆

保育に関する新しい問題、今後注目されるであろう課題について、年間4テーマを取り上げます。保育現場で活かせる研究者の知見をご紹介します。

ばれる職場とは？

園の改革



Part 1

対談

人材開発の専門家に聞く！ 今、保育現場に何が必要か？

中原淳(立教大学) × 大豆生田啓友(玉川大学)

Part 2

実例・鼎談

選ばれる職場の取り組み

実例：保育者が辞めない園の好事例

鼎談：選ばれる園となるためのリーダーの心得

大豆生田啓友(玉川大学) × 北野幸子(神戸大学大学院) × 矢藤誠慈郎(和洋女子大学)

特集

今、保育者に選 ～保育を楽しくする



特集巻頭言 リーダーの心得とは

保育は人、そして保育者の力量は当人の資質*研修*振り返りで育ちます。自分たちの保育を振り返り、さらに良くしていくために何が出来るかを考える。そのためにいろいろな機会に勉強する。ただそれは個人の営みではありません。園としての学びであり、それがあって園としての保育力が高まっていくのです。園としての力量は何よりリーダーとして園長や主任がいかにその役を適切に果たすかが大事になります。まず、園の風土づくりが必要です。保育を大事にし、またそのための振り返りや勉強が必要だと考え、そういう場や時間の創出に努力することです。だれもがリーダー意識を担い、子どもをいつも語る園づくりを目指しましょう。

無藤 隆（『保育ナビ』編集委員会 座長・白梅学園大学名誉教授）

Part 1

対談

人材開発の専門家に聞く！ 今、保育現場に何が必要か？

保育の無償化が始まったことを受け、保育のニーズは今後さらに高まることが予想されます。その一方で、憧れだったはずの保育業界から離れる保育者が後を絶ちません。今回は企業の人材資源開発を研究している立教大学の中原淳先生に、保育の質を高めるという観点から保育業界の人的資源管理について、また効果的な研修、選ばれる職場づくり等についてお話をうかがいました。聞き手は玉川大学の大豆生田啓友先生です。（対談実施 2019年10月21日）



大豆生田先生(以下、大豆生田)・・

保育のニーズが高まるなか、保育業界では保育者の離職率の高さや保育者不足への対応が喫緊の課題となっています。本日は企業の人材資源開発について、データに基づいて研究されている中原先生と共に、課題解決に向けたヒントを探っていきたいと思います。

中原先生(以下、中原)・・企業の場合は入社何年目にどんな層が、どんな理由で辞めているのか、また、年次ごとの離職率に加え、離職を希望する社員へのリーダー層のかかり方まで詳しくデータ化して分析します。保育業界ではデータ収集はどの程度行われていますか？

大豆生田・・幼稚園・保育園・認定こども園、公立・私立で特徴が違うため、管轄省庁の調査結果はそれぞれあると思いますが、総合的な離職率や離職パターン

などの正確なデータは十分検討されていないのが現状だと思います。

中原・・恐らく、業界全体でデータをとる仕組みが確立されていないため、離職に至る原因が共有されていないことこそ問題の本質がある気がします。

大豆生田・・そうですね。ただ離職の理由は「待遇・給与」、「人間関係」、「業務内容(仕事への負担感)」の3つが大きいです。**中原・・**「待遇・給与」、「人間関係」は結局、転職してもほぼ変わらないことが一般企業でも実は多いんですよ。

大豆生田・・保育者の場合、「業務内容(仕事への負担感)」が離職の大きな理由であることが特徴

でしょう。子どもが好きで憧れの仕事に就いたけれども、現実とのギャップに悩み、疲弊して離職するケースはとても多いです。表向きの理由は結婚退職でも、その後も保育現場に復帰せず、別の仕事に就く人が多いことから、仕事への負担感が離職の大きな原因であることがうかがえます。

中原・・それは教員養成機関と仕事領域の接続の悪さが要因かもしれないですね。1年目で辞める人が多いのであれば、教員養成機関において正しいジョブ観が描いていないのではないのでしょうか。

大豆生田・・確かに、教員養成機関は現状、保育士資格や幼稚園



中原 淳

Jun Nakahara
立教大学

Profile

立教大学経営学部教授。立教大学大学院経営学研究所 リーダーシップ開発コース主査、立教大学経営学部リーダーシップ研究所 副所長などを兼任。博士(人間科学)。「大人の学びを科学する」をテーマに、企業・組織における人材開発・組織開発について研究している。研究の詳細は、Blog: NAKAHARA-LAB.netで。共編著多数。

大豆生田啓友

Hiroto mo Omameuda
玉川大学

Profile

玉川大学教育学部教授。保育分野にとどまらず、子育て支援や、子どもとその周辺領域への提言など、精力的に活動している。倉橋惣三の研究者としても知られる。厚生労働省「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」産長代理。日本保育学会副会長。

研究者の日 2020

文部科学省・内閣府編

本コーナーでは新しい時代の幼児教育・保育を考えていくために押さえておきたい、今後の国の動きを解説します。執筆は文部科学省・内閣府編は大方美香先生（大阪総合保育大学）、厚生労働省編は矢藤誠慈郎先生（和洋女子大学）が隔月で担当します。

今月の
テーマ

未来に向かう幼児教育の質・ 保育政策の動向

—幼稚園教諭の免許上進※の視点を現場に根付かせ、
幼児教育（保育）の質の向上につなげる



執筆 大方美香
（大阪総合保育大学 教授）

※ 二種免許状保有者の一種免許状への上進

公的な位置づけが 高まる幼児教育

「幼児教育の実践の質向上に関する検討会」では、幼児教育の無償化により公教育としての位置づけが今まで以上に高まることから、他の学校種と同様に一種免許状保有率を向上させる（5年間で50%を目指す）ための議論が昨年度より始まっています。幼稚園等は、採用だけではなく、現職研修や研究においても養成校系の大学との連携が求められていきます。

幼児教育の質の向上には、教員の資質能力の向上が不可欠ですが、小学校以上と比較して離職率が高く若手教員が多い幼稚園の職場において、園内における人材育成の中核を担う中堅教員の育成は喫緊の課題となっています。特に、2019年10月の幼児教育の無償化以後は、公的支援に見合った質の高い幼児教育を提供しているか

どうか、社会的責任が求められる。無償化ばかりが目されがちですが、小学校の義務教育にも近い幼児教育の質の向上には、以下の視点をもつことが必要です。

幼児教育の質の向上の ためにもちたい3つの視点

第1は、幼稚園教諭一種免許状保有率を高めることです。教育職員免許法（昭和24年5月31日法律第147号）では（二種免許状を有する者の一種免許状の取得に係る努力義務）として、「第9条の5 教育職員で、その有する相当の免許状（中略）が二種免許状であるものは、相当の一種免許状の授与を受けるように努めなければならぬ」と記載されていますが、幼稚園教諭の免許状保有状況は、現在、二種免許状保有が68%、一種免許状保有が27.2%であり、他の学校種と比べても二種免許状の保有率が高い傾向です。

■表1 各学校の免許状の保有状況

	幼稚園			小学校			中学校			高等学校						
	国立	公立	私立													
専修	0.5	9.8	0.7	0.4	5.1	17.1	5.0	6.3	8.4	25.9	7.6	17.1	19.2	50.2	20.3	15.9
一種	27.2	64.3	42.6	23.6	78.9	73.6	79.2	61.9	87.3	71.3	88.2	77.2	79.8	49.3	79.2	81.6
二種	68.0	22.5	54.0	71.3	14.0	8.2	14.0	16.9	3.9	2.5	4.0	2.3	0.3	0.4	0.3	0.4
その他	4.3	3.4	2.7	4.7	2.0	1.1	1.8	14.9	0.4	0.3	0.2	3.4	0.7	0.1	0.2	2.1

※各学校に勤務する養護教諭、栄養教諭含む
 ※「その他」は臨時免許状、特別免許状等を含む
 ※文部科学省「平成28年度学校教員統計調査」より作成

■表2 幼稚園教員の上進に対する希望

項目	幼稚園（私学助成園・新制度各園）の在職年数		
	10年未満	10～11年	12年以上
希望する	30.3%	43.2%	43.1%
検討中	27.4%	30.4%	25.3%
希望しない	42.3%	26.4%	31.6%

一方、小学校教諭は二種免許状保有が14%、一種免許状保有が78.9%、また中学校教諭はそれぞれ3.9%、87.3%と、一種免許状の保有率が高いと言えます（表1）。

第2は、幼稚園教諭の免許上進の環境を各地で整備すること。上級免許上進には「免許法認定講習等」を大学等で受けなければなりません。半数以上の都道府県で実施されておらず、実施件数等も少ない実情があります^{*1}。特別支援教諭免許状に関する「免許法認定講習等」は全都道府県で実施されていることから考えても幼稚園教諭の免許上進の環境整備が求められます。

第3は、受講者の学ぶ意欲に応えるということ。2019年1月に大阪府私立幼稚園連盟が加盟園414園に対して調査を行った結果、二種免許状の保有者のうち、一種免許状への上進を目的とした認定講習等の受講を「希望する」

と回答した割合は、在職10年未満30.3%、10～11年43.2%、12年以上43.1%となっており、在職年数が長くなるにつれて希望者が増加していることがわかりました（表2）。

しかし前述のとおり免許法認定講習等の開設数が少ないことから、文部科学省では講習等の開設支援として、昨年度より「幼稚園教諭免許法認定講習等推進事業」を実施しています。一種免許状の取得機会を拡大し、幼稚園教諭の専門性の向上（保育者の専門性の向上（特に、中堅教員のキャリアアップ）と園運営の改善、幼児教育の質の向上、幼稚園教員等の地位の向上）を目指しています。

受講者の学ぶ意欲や気づきは高く、事業を実施している地域からは講習継続の希望が出されています。

これからの国の動向にも注目

「幼児教育（保育）の質」を各園で検討すると同時に、国の施策といった動向にも注目しましょう。消費税の引き上げと同時に実施された幼児教育の無償化によって、幼児教育・保育の質向上はどのようになっているのでしょうか。また、子ども・子育て支援制度の下での検討も始まっています。幼稚園の2歳児入園が認められたことから、3歳未満の保育については、一層の研修が必要になってきます。また、文部科学省が実施してきた「幼児教育の推進体制構築事業」では、各地域における「幼児教育アドバイザー」の育成・配置及び「幼児教育センター」の配置後のあり方が問われています。中央教育審議会からは大学の2040年問題^{*2}という課題が与えられています。20年後と思わず、現在行っている幼児教育（保育）の質は、子どもの20年後に影響することを意識して取り組んでいきましょう。

*1 2018年度は、教育委員会20件・大学3件の23件、20都道府県で実施。
 *2 学生数の減少が見込まれる時代に高等教育はどうあるべきか

プロフィール●大方美香（おおがた みか）/大阪総合保育大学 学長、同大学院 教授。専門は、保育学、幼児教育学、乳児保育、カリキュラム。文部科学省中央教育審議会委員。各地の自治体と協働し、保育の質向上のための基盤づくりに努める。著書多数。

理念を
かたちに!

保育の ロジックモデル

活用のススメ

子どものより良い育ちのために園をどのように経営・運営していくべきか、日々、試行錯誤されているマネジメント層の方は多いのではないのでしょうか。

2020年度の当企画では、年間を通して、特色ある保育を実践されている4名の女性園長にご登場いただきます。それぞれのお話を、「保育のロジックモデル」の視点から読み解きながら、経営・運営に大事なことを考えます。



執筆 吉田正幸

株式会社

保育システム研究所代表

第1回

「保育のロジックモデル」を 活用するために

(まとめ・編集部)

2020年度も引き続き、「保育のロジックモデル」の視点を用いながら、認定こども園や幼稚園、保育所等のマネジメントについて考えていきたいと思っています。

特色ある取り組みを行う園の園長先生のお話をうかがいながら、保育の成果（子どもの育ち）につながる要因や道筋を明らかにしていきます。

この第1回では、まず、「ロジックモデル」とは何か、簡単に紹介いたします。

はじめに

マネジメントとは、端的に言えば、「限られた資源を活用して最大の成果を上げるよう工夫し実践すること」です。

この資源とは、保育で言えば、保育者や園舎・園庭、遊具、予算といった人的・物的・経済的資源、つまり「ヒト・モノ・カネ」のことになります（最近では、ここに「情報」が加わるかもしれません）。

これらの資源が豊かであれば申し分ないのですが、実際のところ、すべての条件がそろったとはなかなかないのではないのでしょうか。

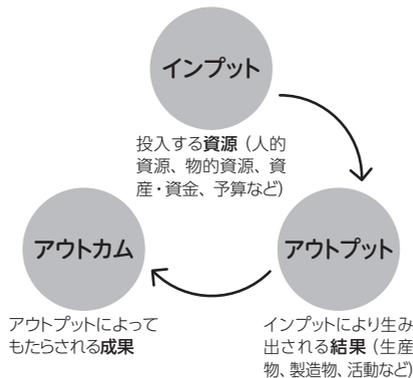
そのような場合、「限られた資源を活用して最大の成果を上げるよう工夫し実践する」といったマネジメントの発想が必要になるのです。

「ロジックモデル」とは、そのマネジメント的な発想を促すための道具になるのです。

1. そもそも

「ロジックモデル」とは？

一般的に「ロジックモデル」は、インプット、アウトプット、アウトカムという言葉で説明されます。

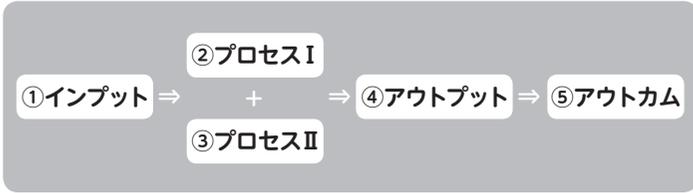


「ロジックモデル」とは、それぞれの要素の間の論理的な因果関係を表すために、「インプット⇓アウトプット⇓アウトカム」という順番でものごとを整理する方法なのです。

2. 保育における

「ロジックモデル」とは？

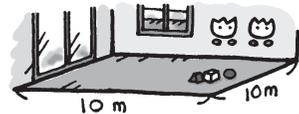
保育の場合、資源を活用して結果を出すためには様々な関係性が大切になるので、先ほどの順番に、プロセスIとプロセスIIを加えて表します。



①～⑤までの要素を簡単に整理します。

①インプット

資源のこと。保育では、「リソース」と「ストラクチャー」に分けて考える。「リソース」＝自らの意思で変えられるもの。職員、園舎や園庭、遊具、教材など。「ストラクチャー」＝自らの意思で簡単に変わらないもの／変えられないもの。職員配置、保育室・園庭面積、資格・免許などの最低基準や認可基準など。



②プロセスI

教育課程や指導計画など、保育内容の組み立てに必要なもの。異年齢保育、ゾーン保育といった保育方法の工夫。観察、記録、職員間の話し合いなど。



③プロセスII

保育で重要な意味をもつ様々な関係性。保育者と子どもの関係、子ども同士の関係、保育者同士の関係、環境やモノとの関係など。



④アウトプット

日々提供される保育そのもの。保育の営み、活動全体を示すため、「アクティビティ」と言い換えられます。ごっこ遊び、異年齢保育、環境を通して行う保育、プロジェクト保育、午睡や給食など、様々な側面がある。



これらの要素を、アウトカムに着目し読み解こうとするのが、「保育のロジックモデル」の考え方となります。あわせて、保護者の方などに保育を説明する際にも有効だと思われれます。次号から、この「保育のロジックモデル」をものさしとして、園の強みや特徴などをわかりやすく分析、紹介していきます。

⑤アウトカム

保育の成果。子どもの育ちの姿そのもの、子どもの成長・発達の姿。



イラスト●森田雪香

上司の哲学

部下に信頼される20の要諦

PHILOSOPHY
OF LEADERSHIP
GOOD MANAGERS KNOW
MORE THAN THEORY
Ken-ko Higuchi

江口克彦

『上司の哲学：
部下に信頼される
20の要諦』
江口克彦 PHP 研究所
2004

名言から読み解く

園経営の

リーダーシップ

毎回、著名な方の著作を1冊取り上げ、組織づくりや人材育成など、園経営に活かせる考え方を紹介します。マネジメント層だからこそ共感できるポイントが見えてきます。



執筆 秋田喜代美
(東京大学大学院)

第1回

信頼を生む目に見えない要因

リーダーの成長とともに、 園児、職員、保護者も成長する

はじめに

少子化時代に園運営を行っていくためには、リーダーが園の未来をどのように描くかが大切になります。社会の様々な分野・領域で優れたリーダーと呼ばれた人は各々哲学やビジョンをもち、心に届く言葉の数々を残しています。一流と言われる人には分野を越えた共通性があります。1年間そうしたリーダーの言葉を、「名言から読み解く園経営のリーダーシップ」と題して皆さんと一緒に考えていきたいと思えます。

なお、私にとって大事な本をご紹介しているため、なかには刊行が最近ではないものもありますが、ぜひ図書館等で借りていただけたらと思います。

リーダーは部下から どのように見られているのか

私の愛読書に、パナソニックを

* 当時はナショナル

創設した松下幸之助さんの著書があります。『道をひらく』『リーダーの心得』など、松下さん自身に関する著作は数多くありますが、特に私のお気に入りの本が本書です。

松下さんが社員各々とのように出会い、声をかけ、そして、どのような哲学をもっていたかというリーダーシップの具体を、松下幸之助さんの傍らにいた社員の江口さんが自身の体験を通して著しているからです。園長や園のリーダー層が若手職員からどのように見られているかの振り返りをしてみる一助にもなると思えます。

次世代のリーダーを どう育てるか

リーダーの大事な点は、園の次世代のリーダーをどのように育てられるかにあります。松下さんは身体が弱く特別な学歴が最初からあったわけではありません。むしろその弱さを、謙虚さや慎み深さ

引用箇所

「経営発展の大事な要因は二つある。目に見える要因と目に見えない要因である。目に見える要因とは：(中略)組織、体制、制度というものである。これらは目に見え、手に触れ、第三者が簡単に再現することができる。一方、目に見えない要因とは、指導者の使命感、哲学、考え方、雰囲気というものである。これらは一定にして目に見えるものではなく、説明できるものではなく、触れることのできるものではなく、容易に第三者が再現できるものではない。」

目次から

①夢を与える ②考え方を示す ③ほめる ④熱意を評価する ⑤能力を引き出す ⑥耳を傾ける ⑦仕事を任せ ⑧差別をしない ⑨自分より優秀な人材を育てる ⑩叱つた後のフォローをする ⑪雑談を大事にする ⑫率先垂範する ⑬秘密をつくらない ⑭声をかける ⑮部下を見て話をする ⑯「なぜ」を説明する ⑰訴える ⑱部下に感謝の念を持つ ⑲女性の部下を意識しない ⑳運をつかむ

によって周りの人への感謝や社会・公共への使命感にし、自身の会社の風土と哲学を創っていかれました。私はそこに魅かれていたわけです。

保育・幼児教育は目に見えない教育方法と言われます。なかでも見えにくいのが、どのようなことにリーダーが心を砕き、困難な時、どう物事を考えて対応し、それによつて場を和ませ園の雰囲気や風土をつくっているかだと思ふのです。

20の要諦に学ぶ

目次にある20の要諦はいつでもどこでもだれにでも通じるものです。でも、現実には意外に難しいものです。

例えば、「⑦仕事を任せる」は皆さんの園ではどうでしょうか。「冷静に判断し、そつと情を添える」という節で述べていますが、かわいがっている人だけに感情的に仕事を任すのではなく、仕事ぶ

り」と、熱意、考え方や能力を常に冷静に見て、若い人に機会を与えることを大事にしていたことが書かれています。

仕事において客観的に見ていくクールさと、見守る温かさは「まずは冷静に判断せいや」。「それから、その後には、そつと情をつけるんやで」という言葉に表れています。園というアットホームな場だからこそ、長年の情にほだされるのでなく、今、そしてこれから何が園には大事かを判断し、信頼して適材適所に仕事を任せることで、さらに能力を引き出していくことが大事になってきます。

「そつと情をつける」

信頼が生まれるには、この「そつと情をつける」ことが大事でしょう。そのために「⑭声をかける」⑯「なぜ」を説明することが大事なのです。新人や若手は、注意されても、何が悪いか、どうした

らよいかかわからないと、熱意も自信もなくしていきます。「曖昧な指示は命とりになる」とも述べています。伝わっているつもりになって曖昧に言っていることはないかをリーダーが振り返ることが大事なのです。

また、松下さんは、常に「⑮部下を見て話をすること」を大事にしていたと言います。それは、相手の顔を見るといっただけではなく、周りのことに一切気を散らさず真剣に聴き「相手の言葉の心を読む」ことを大事にしたということです。

これは、保育の中でも子ども理解において大事にされていることと通じます。そして、リーダーと職員の間で信頼を生むためにも、この要諦が大事なことはないでしょうか。「人間的成長あつてこそ理想の上司」。育ち続けるリーダーのもとで園児も職員も保護者もまた育ち合えると云えるでしょう。

2020年度『保育ナビ』の 連載と年間テーマを一挙公開!

2020年度に創刊11年目を迎えた『保育ナビ』では、園のリーダーの学びと職員の育ちを支援するため、人材育成にフォーカスしていきます。1つのテーマにスポットを当ててカラーページで丁寧に読み解いていく特集記事や、話題の園取材するコーナー、研究者や保育の第一線で活躍する先生方による連載など、読み応えのある内容になっています。『保育ナビ』編集委員の12名の先生方と共に、様々な企画を考えていますので、ご期待ください。

特集	人材育成、乳幼児保育、海外の保育事例、ICT活用などの気になるテーマを掘り下げます。
スペシャル対談	保育の専門家が文化人や話題の人物にアプローチします。
国の動き	文部科学省、厚生労働省、内閣府などの国の動向とポイントを解説します。
園経営	園のマネジメント、危機管理など園経営に役立つ情報を取り上げます。
人材育成	保育者の育成、研修の方法など、人材育成に役立つ情報です。
保育内容	子どもの遊びと環境構成、指導計画の書き方、乳幼児保育など、実践に役立ちます。

●●●●● 連載内容の紹介(一部) ●●●●●

(敬称略)

国の動きを読む! 研究者の目 2020
執筆/大方美香、矢藤誠慈郎

地域別 持続可能な園になるために 2020
(編集部取材)
国内の様々な地域が直面している課題と、解決のための取り組みを紹介していきます。

名言から読み解く 園経営のリーダーシップ
執筆/秋田喜代美
毎号1冊の名著を選び、組織づくりや人材育成など園経営に活かせる名言を紹介いたします。

フローチャートでわかる! 園のリスク管理のポイント
執筆/脇 貴志
保育における「リスク」とは!? フローチャートを使ってリスク管理について考えます。

4月号 危機管理と危機回避は違う	10月号 職員の幸福度を上げる危機管理②
5月号 改めてガイドラインを考える①	11月号 園内の防犯体制を考える①
6月号 改めてガイドラインを考える②	12月号 園内の防犯体制を考える②
7月号 タイムライン防災①	1月号 事故後対応のノウハウ①
8月号 タイムライン防災②	2月号 事故後対応のノウハウ②
9月号 職員の幸福度を上げる危機管理①	3月号 これからの保育業界に必要な危機管理

12か月のストーリーで見る! 人材育成のポイント
幼稚園と保育園における1年間の人材育成の過程をマンガと解説で紹介いたします。

インクルーシブ保育の実現に向けて -保育現場の取り組みの実態-
執筆/市川奈緒子・仲本美央 ※5月号から開始、隔月連載
インクルーシブ保育に取り組む園の現状と、そこから見てきた課題について考えます。

子どもの姿ベースの指導計画
監修/無藤 隆、大豆生田啓友
子どもたちの遊ぶ様子から、子どもの姿をベースにした計画の立て方を考えていきます。

遊びが育つ保育 -保育室の環境を考えよう-
執筆/河邊貴子、田代幸代
遊びが育つ環境について考えます。

4月号 なぜ保育室の環境に焦点を当てるのか	10月号 壁面装飾と遊び(1)
5月号 暮らしと保育室環境	11月号 壁面装飾と遊び(2)
6月号 ままごととコーナーと遊び(1)	12月号 場所を構成して遊ぶ(1)
7月号 ままごととコーナーと遊び(2)	1月号 場所を構成して遊ぶ(2)
8月号 製作コーナーと遊び(1)	2月号 調べものコーナーと遊び
9月号 製作コーナーと遊び(2)	3月号 まとめ

※より良い企画にするために変更になる場合があります。

『保育ナビ』4月号の ご意見・ご感想を教えてください!

抽選で10名様にQuoカード(1000円分)をプレゼント

保育ナビ編集部では、『保育ナビ』を読まれた皆さまからの、ご意見・ご感想をお待ちしています。4月号のよかった記事、よくなかった記事への率直なご感想や、『保育ナビ』で取り上げてほしいテーマなどのご意見をお聞かせください。今後の『保育ナビ』企画の参考にさせていただきます。応募は巻末の応募ハガキから!

ハガキをお送りいただいた方の中から、抽選で10名様にQuoカード(1000円分)をプレゼントします。

(4月号の応募締め切りは、4月末日消印有効)

『保育ナビ』のプラス情報をウェブやメールマガジンでチェック!

保育ナビ倶楽部

『保育ナビ倶楽部』の会員になりませんか。保育に役立つ情報がつまったメールマガジンが届きます。登録は無料。

https://www.froebel-kan.co.jp/navi_club/



f Facebook 「保育ナビ」

『保育ナビ』の公式 Facebook では、同誌の特集や各コーナーのご案内、執筆陣の先生方からのコメント、取材報告などをアップしています。ぜひフォローをお願いします。

<https://www.facebook.com/froebelkan.hoikunavi/>



webサイト 「保育ナビ」

『保育ナビ』のウェブサイトでは、過去の特集テーマや保育に関するコラム、フレーベル館の保育に関する書籍情報を閲覧できます。

<https://www.hoiku-navigation.com/>



2020年3月2日(月)オープン!
会員限定の「保育ナビ Web ライブラリー」も

2020年3月2日(月)より『保育ナビ』がスマートフォンやタブレット、パソコンでも閲覧できるようになります。利用するには、「保育ナビ Web ライブラリー」への会員登録が必要(有料)。ご希望の方は、フレーベル館の貴園営業担当者にお声かけいただくか、フレーベル館オンラインショップ「つばめのおうち」(<https://www.froebel-tsubame.jp>)よりお申し込みください。

詳細はこちら→ <https://www.hoiku-navigation.com/>