

園のリーダーのために

保育ナビ

2023
FEBRUARY
〈11/12〉

2

特集

人生100年時代。
「保育」という職業につく人たちの

ライフプラン戦略

国の動きを読む！
研究者の目 2022

文部科学省と子ども家庭庁の
令和5年度概算要求のポイント

実況中継 園内研修のプロセス
園内研修を発展させるために

子どもと保育を思う日々から
聞く力は、子どもが相手の話に
興味をもつことから始まる

Hoiku
navigation

巻頭

フレールベルのこぼれ 汐見稔幸 小西貴士

特集

人生100年時代。

保育という職業につく人たちの

ライフプラン戦略

脇貴志

保育悩みのタネ …… 16

大豆生田啓友

保育ナビらじお …… 18

大豆生田啓友 小西貴士

私の園の自慢の給食 …… 19

社会福祉法人昭和愛育会

府中ひかり保育園／第二府中ひかり保育園

遊びが育つ保育 …… 20

保育者が提案する

クラス活動と遊び

河邊貴子

0・1・2歳児の

保育のきほん …… 24

〜こころの育ち編〜

井桁容子

園 保育・教育の未来を探る ～周辺領域との交わりから… 26

第12回 だれも取りこぼさない社会に向けて。園で子ども食堂をしませんか？

湯浅誠（社会活動家）

駒崎弘樹（NPO法人フローレンス会長）

汐見稔幸（東京大学名誉教授）



保育ナビが伝えたいこと

未来を見据え、持続して発展する園になるために

経済活動から社会活動まで、あらゆる場面で「持続可能性」が重視されるようになりました。そこで本誌では、人生100年時代を生きる保育者のためのライフプラン戦略をテーマにした特集や、保育施設の多機能化による地域貢献、幼保小接続研究を開始した地域を取り上げるなど、未来を見据えて園が持続して発展していくためのヒントや視点をお届けいたします。 — 保育ナビ編集部

▶ マークのついているコーナーは毎月、保育ナビ倶楽部メールマガジン（年間購読特典）にて動画のご案内を配信します。ぜひ、ご登録ください！



【今月のおすすめ】
園長・主任・学年リーダーにおすすめのコーナーを選んでマークを表示しています。

園長 主任 学年リーダー

国の動き

国の動きを読む！
研究者の目2022 …… 34
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2022 …… 36
京都府京都市

園経営

園
コンサルタントが読み解く
新時代の園経営 …… 42
桑戸真二 大嶽広展

保育園 新米園長が、
園長の仕事を考える …… 44
柴田直美

その「前提」は正しいですか？
園内研修で取り組む
園の危機管理 …… 46
脇貴志

人材育成

主
人材育成
わいわい語り場 …… 48
大豆生田啓友

ここがすごい！
日本の保育 …… 54
秋田喜代美

保育内容

主
共に楽しく！
共に橋を架けよう！
ステップアップ
小学校との接続 …… 58
無藤隆
寶來生志子
遠藤智子

実践事例を通して、日本の保育の特徴や良さ、その本質を紹介していただく企画です。最終回のテーマは、「子ども目線・子どもの心情から子ども理解を大事にする保育」です。

基礎研究から学ぶ

①
赤ちゃん学 …… 60
鹿子木康弘

主
始めよう
子どもの姿ベースの
指導計画 …… 62
三谷大紀 大豆生田啓友

実況中継
園内研修のプロセス …… 68
矢藤誠慈郎

歯医者さんが教える！
口の発達と健康 …… 76
藤原康生

巻末

②
子どもと保育を思う日々から
無藤隆

園内研修が発展していくためには、何が大事になるのでしょうか。連載最後の今回は、職員が着実に成長している園内研修の事例から、発展のヒントを探りました。

人生100年時代。

「保育」という職業につく人たちの

ライフプラン戦略

人生100年時代と言われます。

長い人生、いつ(何歳)まで働き、どう生活していきたいのか、

働く者にとって、将来をある程度考えておくことは大切なことです。

少子高齢化が進み、社会保障制度の先行きもはっきりしない現在、

特に若手世代にとっては、より大きな意味があるのかもしれない。

そのような現状を踏まえ、園の人材をマネジメントする立場としては、

働く職員たちのライフプランをどう考えとよいのでしょうか。

毎月の連載でもおなじみ、株式会社アイギスの脇貴志さんに

監修いただき、考え方や具体的な方法などを紹介します。

監修・執筆／脇貴志(株式会社アイギス)

脇 貴志 (わき たかし)

株式会社アイギス代表取締役。年間講演回数、約130本。事故相談件数、約1000件。著書に「事例で見える園の防災・危機管理―子どもたちの安全のためにできること―」(フレール館)など。



Contents

- 1 ライフプランがなぜ大事なのか？ …P.6
- 2 ライフプランを考えるために …P.7
- 3 座談会
職員にとってのライフプランとは？ …P.9
～「企業年金」の導入を検討して見えたこと～
社会福祉法人砂原母の会（東京都葛飾区）
- 4 インタビュー
ライフプランってなんですか？ …P.12
～ある、1人の働く女性の事例から～
月ヶ瀬恭子先生（国士舘大学）
- 5 まとめ …P.15



index

国の動き

34

国の動きを読む！ 研究者の目2022
〈文部科学省・内閣府編〉
文部科学省とこども家庭庁の
令和5年度概算要求のポイント

36

地域別
持続可能な園になるために2022
小学校を中核とした
3つの研究ブロックで
幼保小接続研究を開始
「架け橋プログラム」モデル地区〜京都市

園経営

42

コンサルタントが読み解く
新時代の園経営
保育施設の多機能化による
地域貢献の形

44

保育園 新米園長が、
園長の仕事を考える
卒園式

46

その「前提」は正しいですか？
園内研修で取り組む園の危機管理
不審者対応を強化する

人材育成

48

人材育成 わいわい語り場
何の会議が必要？
それぞれの園の課題と工夫

54

ここがすごい！ 日本の保育
子ども目線・子どもの心情から
子ども理解を大事にする保育

保育内容

58

共に楽しく！ 共に橋を架けよう！
ステップアップ 小学校との接続
接続の充実に向けた
ツールの活用〈後編〉

60

基礎研究から学ぶ 赤ちゃん学
たすける
生まれながらにして
優しい赤ちゃん

62

始めよう
子どもの姿ベースの指導計画
子どもの姿と保育者の
思いが見える指導計画

68

実況中継
園内研修のプロセス
園内研修を
発展させるために

76

歯医者さんが教える！
口の発達と健康
前歯ガブリの食事①
よく噛む食事の第一歩
前歯ガブリのススメ

国の動き

園経営

人材育成

保育内容

実況中継

園内研修のプロセス

「時間がない」「職員に余裕がない」——。そんな状況のなかでも成果を上げた園や現在進行中の園のスタートからの取り組みを取り上げ、具体的な園内研修のプロセスとノウハウを紹介します。

第3回



園内研修を 発展させるために



監修・執筆／矢藤誠慈郎（和洋女子大学教授）

協力／社会福祉法人七宝福祉会 幼保連携型認定こども園 七宝こども園

保育内容

今月のプロセス

園内研修を
発展させる
アイデア

3

園内研修をさらに発展させるために役立つ取り組みを取り上げます。

持続的な
園内研修の
環境づくり

2

園内研修が持続的に発展するための3つの取り組みを取り上げます。

園内研修が
発展する
要因は何か

1

連載のまとめとして、園内研修が発展する要因について、考えます。

イラスト●わたなべ ふみ

プロフィール●矢藤誠慈郎（やとう せいじろう）／和洋女子大学教授。養成から現職を見通した保育者の専門性の開発、保育における組織マネジメント・リーダーシップ等を専門に研究を続ける。全国保育士養成協議会常務理事。日本保育者養成教育学会理事。

園内研修が発展する 要因は何か

ささやかな変化の積み重ねが 大きな進化につながる

矢藤誠慈郎

新鮮な素材による学び

七宝こども園の保育者たちのお話から、園内研修の発展に向けて以下のようなヒントが得られます。

テーマを設定して特定の内容について追究するという園内研修が必要な局面もありますが、このコーナーで主に紹介されている園内研修は、「子どものすごいなと思つた姿」「ほかの保育者のキラリと光る姿」などの着眼点は定めつつ、内容には特にテーマを設けていません。その時に各自が感じたことや関心をもったこと、必要なことについて語り合うことが優先されています。それが保育者の主体的な学びへの姿勢を生み出し、日々の子どもの姿やほかの保育者の姿

といった新鮮な素材をもとにした学びが日常化しています。

応援し合うマインドを共有

また、園内研修を通じて、学び合う楽しさと効用を知ることが、ほかの保育者を応援するようなマインドの組織的な共有につながっています。そしてトップダウンで変革を進めるといふより、保育者からの発信とその交し合いが緩やかに、いわば自己組織的に織り成されて、学び合いのネットワークがふんわりと組織を覆っています。そうした過程をリーダー層の保育者たちが、わくわくして見守り、現場の保育者たちの声を聞きながら、チームで考え合うマネジメントを進めています。こうしたリー

ダー層の姿が保育者たちのわくわくにつながり、相互のリスクペクトと楽しさを伴う園内研修の発展につながっています。

外部講師は初期に力を発揮、 その後は補助的な役割へ

学ぶとは変わることであり、変わらなければ学んだとはいえませんが、大きく変わる必要はありません。保育の質が高まっていく時、短期間で大きく変わることはあまりなく、むしろささやかな変化の積み重ねが大きな進化につながると考えられます。七宝こども園の日々はまさにそうした過程そのものであるといえます。

外部講師は、こうしたプロセスのうち初期のひと転がりに重要な役割を果たし得ますが、保育者たちが自ら進み始めたら、徐々に後退し、サプリメントのような補助的な役割を時々果たすとよいのではないのでしょうか。

2

持続的な園内研修の環境づくり

乳児と幼児、常勤と非常勤の枠を超える

乳児クラス担当と幼児クラス担当の職員、常勤と非常勤の職員が混ざった5〜6人の小グループでほぼ毎月、研修を行っています（6月号参照）。このグループ研修は、たくさんの職員がいるなかで、乳児クラス担当と幼児クラス担当の枠を超えてコミュニケーションを取ることが目的の一つとしてあります。

また、常勤職員と非常勤職員では働き方も違いますが、子どもたちとのかかわり方については変わらないよう、園内研修ではドキュメンテーションを发表する形で、根本的なところを含めて確認しています。メリットは、担当ではない乳児のこと、幼児のことがわかり、保育でお互いにサポートができる

こと。また、常勤は若手職員が多く、非常勤は経験を積んだ職員が多いので、情報を共有し相談できる場になっています。

担当や立場を超えた
コミュニケーション
が目的の一つです。



小串由里子園長

職員の声

新たな発見があり、わくわくします



津田千鶴先生
(幼児クラス フリー担任)

ほかの先生たちの子どもの見方など新たな発見があり、ドキュメンテーションを読んでわくわくします。日頃かかわりがもてない先生も

いるので、最近どうですかと意見の交流をしたり、悩みも聞き合えるし、アドバイスをもらえたりするので、自信がつかますね。



職員が1人で学ぶのは大変なので、乳児と幼児、常勤と非常勤、クラスの枠を超えた学び合いの状況をつくっていることがポイントです。多様な見方・考え方・やり方を学べて、個人の

狭い思考や実践の枠組みが広がり、様々なことが起きる実践における選択肢が増えていきます。このような学び合いをシンプルで簡単なやり方で業務に組み込んでいることに意義があります。

クラスの枠を超える

乳児クラスの研修（年4〜5回）と幼児クラスの研修（年6回）を12人ほどのグループで行っています（6月号参

写真や動画も使い、客観的に振り返ることができるのがメリットです。



小串園長

照）。乳児クラスは1〜2歳児で5クラスあり、幼児クラスも縦割りのクラスで6クラスありますので、お互いのクラスがどんな活動をしているか、保育の進め方を話し合う機会にしています。

乳児クラスの研修では保育中に撮影した写真を持ち寄り、幼児クラスの研修では1クラスの保育を撮影した動画を使います。特に幼児クラスの研修では、保育中の様子を見に行くことと動画を見て話し合うことで、担任が保育中に気付かなかったことに気付くことがあります。保育や子どもたちの姿について様々な見方ができますし、保育を客観的に振り返ることができるのがメリットです。

職員の声



水野彩香先生
（1歳児クラス担任）

研修で得る意見と情報は、参考と刺激に

研修のために写真を撮り、動画が撮れたら先生たちに見てもらうので、大変だと思うことがあります。ですが、先生たちの意見は参考

になり、ほかのクラスの取り組みを知ると、自分のクラスの子どもたちにもっといろいろな経験をさせたいと刺激になっています。



やって終わり、やっても元に戻るのでは保育は進化していきません。ささやかな取り組みの積み重ねが大事です。取り組んできたこと、取り組んでみて感じたことや学んだことを思い返す

ことで、様々な意味や意義が理解できて、それが保育の新しい基盤になります。毎年、新しい基盤固めのために1年の振り返りをくり返すことで、保育の質は少しずつ高まっています。

1年を通した保育の振り返りを発表する

各クラスで取り組んできたことをまとめて発表する全体研修が年に1回、3月に行われます（6月号参照）。1年を通して進めてきた活動や、そ

伝える力もついてきて、保育者の成長につながっていると思います。



小串園長

れに伴って子どもたちが変化してきたことなどを各クラス15分程度で発表しています。資料はパワーポイントで作成し、スクリーンに映して説明します。日々の保育の中にあると見えないことも、最初はこんな活動や子どもの姿だったけれども、最後にこういう形になってきたということをもう一度振り返る機会になっています。

保育者は伝えることが苦手だと認識しています。ですが、発表することに関しては、最初の頃に比べて職員の姿も変わってきて、子どもの姿の見方も変わってきています。保護者に伝える力もついてきて、保育者の成長につながっていると思います。

職員の声



津田先生

達成感があり、自分自身の財産に

発表では、本当に先生たち一人ひとりの目覚ましいスキルアップがわかります。保育を言語化することはとても難しく、資料にまとめる

負担も大きいのですが、それ以上の達成感があり、記録にも残っていくので、自分自身の財産にもなっていくと思います。

3

園内研修を 発展させるアイデア

複数園と連動した研修

以前は、先ほどの全体研修（p72参照）については、同じ法人内の姉妹園と一緒に集まって、お互いの園の発表を聞くという形がありました。しかし、コロナ禍のため集まれなくなりましたので、今はそれぞれ園で行うようになりました。

現在、姉妹園と連携したもののとしては、姉妹園と一緒に同じテーマで取り組んで、作成した資料を交換しているくらいです。本来であれば、お互いの園を行き来しながら取り組み内容を共有し合うことができます。とよいと思っています。同じテーマでも、園の規模が違えば、やはり保育者の動きなどが微妙に違ってきます。そこで、「私たちの園で

やろうと思ったらどうしたらいいのかな」などと、議論のきっかけとお互いの学びになると思っています。

姉妹園と共通テーマ
に取り組み、作成した資料を交換しています。



小串園長

職員の声



津田先生

刺激を受け、互いに向上し合う関係に

規模が違って、子どもたちのためにどんなことができるのか、真剣に考えて向き合っていることが資料から、そして姉妹

園を見学した時に伝わってきました。そういう気持ちや物的・人的なことで毎回刺激を受けて、お互い向上していると感じます。



組織の壁を超え、他園の異なる状況・見方・考え方・取り組みを見ることで、自園で取り入れたいことが見つかることがあります。同じ法人内だけでなく、近隣の園と一緒に研修をしても

よいでしょう。外部講師に対しては、正解を求めるのではなく、保育の選択肢を広げて職員同士の学び合いをファシリテートしてくれる支持的な「伴走者」の役割を求めるとよいでしょう。

外部講師の活用

外部講師に来ていただく研修が年に2回ほどあります。例えば、園の環境づくりについて、どうしても私たちの目線で考えてしまうことがあるのですが、外部講師から別の視点で、なぜこうしたほうがいいのかと教えていただくとストンと入ってくるのがたくさんあります。

外部講師に来ていただくことで最終的に成功するかはわからないのですが、新しい気づきが生まれる機会になっています。そして、やはり職員の意識も変わり、子どもたちの活動が変わってくるのが目に見えてくることもたくさんあります。

ただし、なんとなく外部講師を招くのではなく、「私たち

はこういう保育をしたい」というねらいや目的があって、はじめにどういった外部講師をお招きするかを決めたいと考えています。

気づきが生まれて、職員の意識も変わることがたくさんあります。



小串園長

職員の声



水野先生

自分の固定観念に気付くきっかけに

外部講師のお話を聞いて、「こういうやり方があるのか」と勉強になりますし、自分の保育に対する固定観念に気付くきっかけにもなっ

ています。私は環境設定が苦手なのですが、自分の思いを伝えてアドバイスを頂くので、自分の保育の引き出しが増えていきます。

園内研修のプロセス

「園内研修を発展させるために」まとめ

1 園内研修が発展する要因は何か

- 着眼点は定めつつ、内容には特にテーマを設けず、その時に関心をもったこと、必要なことについて語り合うことも試してみる。
- 学び合う楽しさと効用を知ることで、ほかの保育者を応援するようなマインドを組織的に共有する。
- 外部講師は研修初期に力を発揮し、その後は補助的な役割を担い、園の自律性を高めていく。

2 持続的な園内研修の環境づくり

●乳児と幼児、常勤と非常勤の枠を超える

- 乳児担当と幼児担当、常勤と非常勤の職員が交流する機会を設ける。

●クラスの枠を超える

- 他者の目と写真や動画を使い、保育を振り返ってみる。

●1年を通した保育の振り返りを発表する

- 1年の保育を言語化することで、様々な意味や意義を理解する。

3 園内研修を発展させるアイデア

●複数園と連動した研修

- 同じ法人内の園や近隣の園と一緒に園内研修をして、他園の異なる状況・見方・考え方・取り組みを見てみる。

●外部講師の活用

- 外部講師から別の視点をもらい、新しい気づきの機会にする。
- 正解を求めるのではなく、支持的な「伴走者」の役割を求める。

* 本連載は、2022年度6月号、10月号、2月号に掲載されます。

『保育ナビ』編集部からお知らせ

毎月1名様に
QUOカード(3,000円分)を
プレゼント

Present!

『保育ナビ』へのご意見・ご感想をお寄せください。

『保育ナビ』に関するご意見・ご感想をお待ちしています。応募は巻末のアンケートハガキから!
(2月号の応募締切は2月末日消印有効です)

『保育ナビ』の情報をもっと!

『保育ナビ』編集部では、4つのメディアでも保育情報を配信しています。

保育に役立つ情報がつまった
メールマガジン「保育ナビ倶楽部」

[https://www.hoiku-navigation.com/
news/22mail/](https://www.hoiku-navigation.com/news/22mail/)



『保育ナビ』の公式 Facebook

[https://www.facebook.com/
froebelkan.hoikunavi/](https://www.facebook.com/froebelkan.hoikunavi/)



『保育ナビ』の公式 web サイト

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



『保育ナビ』YouTube チャンネル

[https://www.youtube.com/channel/
UCP4zj6p_z7LQ-G0ecoFY1fQ](https://www.youtube.com/channel/UCP4zj6p_z7LQ-G0ecoFY1fQ)



保育ナビ

『保育ナビ』編集部からお知らせ

保育に役立つ情報が詰まった メールマガジン『保育ナビ倶楽部』

『保育ナビ』年間購読者限定のメールマガジン『保育ナビ倶楽部』
(登録無料)。保育に役立つ情報をメールマガジンでお届けします。

配信情報の一部を紹介

- ★井桁容子先生解説動画 「0・1・2歳児保育」(毎月)
- ★河邊貴子先生執筆 「暮らし」のエッセイ(毎月)
- ★田澤里喜先生執筆 「情報発信力」コラム(毎月)
- ★桑戸真二先生監修 「園経営」コラム(隔月)
- ★フレーベル館の新刊情報やセミナー情報(随時)

イラスト●すみもとななみ



3分で
登録
できます

会員登録は、こちらから→

<https://www.hoiku-navigation.com/news/22mail/>



フレーベル館主催セミナーのご案内

フレーベル館 2023年2月開催 保育オンラインセミナー ※14日間の収録配信付き

幼稚園・保育所・認定こども園の保育者様を対象としたLIVE オンラインセミナーをご紹介します。

食事場面での保育者の関わり、 環境構成等

豊かな食の体験を実践していくために、食育実践や、食事場面での保育者の関わり、環境構成等について考えます。食の体験は養護と教育の両面をもつものであり、乳幼児期の食の体験が子どもたちの将来にも大きな影響を与えます。食を通じた保育者の専門性について学び、保育の質の向上にもつなげましょう。

LIVE 開催日時：2月8日(水) 13:15～14:30
収録配信：2月22日(水)～3月7日(火) 予定
価格：5,500円(税込)

講師：林薫先生
(白梅学園大学教授)



考えてみよう 心とからだの話 (性教育)

子どもが自分の心とからだを大切にしながら、健やかに生きていくために、大人はどう関わればよいでしょうか。来年度より全国の小中高の各学校において「生命(いのち)の安全教育」が始まります。セミナーでは幼児期に子どもに伝えたいことと、その伝え方について考えます。

LIVE 開催日時：2月22日(水) 13:15～14:30
収録配信：3月8日(水)～21日(火) 予定
価格：5,500円(税込)

講師：土屋麻由美先生
(麻の実助産所 助産師・
NPO 法人ピッコラーレ副代表)



※LIVE 配信はウェブ会議サービス Zoom によるオンラインセミナーです(収録配信は動画共有サイト Vimeo を使用します)
※セミナーの詳細は申込フォームにてご確認ください
※本研修会は(一財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構後援『研修ハンドブック』押印対象講習会です

申込方法・セミナーの詳細はフレーベル館ホームページからご確認ください。
(右の二次元コードからアクセス、もしくは「フレーベル館 セミナー」で検索してください)

【問い合わせ先】
株式会社フレーベル館 セミナー事務局
メール：seminar@froebel-kan.co.jp
電話：03-5395-6637

