保育ナビ　第17巻　第9号　2026年12月1日発行（毎月1回1日発行）

みんなでつくる園の未来！

保育ナビ

2026
DECEMBER
〈9／12〉
12



スペシャル対談
違いは価値、多様な人々が当たり前に混ざり合う社会に
ヘラルボニー／小野静香 × 松井剛太

ここに注目！
「保育の質」を捉え直すための12のキーワード
園と小学校の接続・連携

やってみよう！
子どもの姿ベースの指導計画
子どもの姿から考える行事の計画 ―作品展―

特集
だれもが自分だけの「虹色」をもっている
それぞれが輝くための特性理解と支援

2026年度は、「子どもといるワクワクが広がる！ 園がまちの『未来』になる」をコンセプトに、内容をお届けします。

『保育ナビ』の使い方

読む

まずは、自分で読みます。回覧したりして、園内でも各自で読みます。



語り合う

読んだ記事をもとに、園内で「雑談」をしたり「研修」をしたりしてみましょう。



保育の質の向上へ

読み、話すことで、園内で学び合い・語り合いが生まれ、保育の質が高まります。



【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 園長　主 主任　リ 学年リーダー

マークのついているコーナーでは、園内で話し合うためのお題・ワークを用意しています。職員会議や園内研修などでご活用ください。

マークのついているコーナーではワークシート等のダウンロードができます。

マークのついているコーナーでは、関連動画があります。

右の二次元コードからアクセスするか「保育ナビ」で検索してください。

保育ナビ

※ダウンロード期限は、2027年3月31日までです。

『保育ナビ』は、編集委員がサポートしています。

秋田喜代美（学習院大学）
浅井幸子（東京大学）
大方美香（大阪総合保育大学）
大豆生田啓友（玉川大学）
北野幸子（神戸大学大学院）
古賀松香（京都教育大学）
境 愛一郎（共立女子大学）
汐見稔幸（東京大学名誉教授）
砂上史子（千葉大学大学院）
松井剛太（香川大学）
無藤 隆（白梅学園大学名誉教授）
矢藤誠慈郎（保育のデザイン研究所）
敬称略　50音順

★編集委員から読者の皆さんへのメッセージを月替わりで配信します。詳しくは P.32 へ！

『保育ナビ』が伝えたいこと

だれもが虹色。その子らしさを共に認め合い、学び合う保育へ

インクルーシブ保育が広まる一方、支援のあり方について、現場の悩みも聞こえてきます。今月の特集では星山麻木先生の「虹色なこどもたち」の考え方をもとに、発達特性への深い理解と寄り添い方を紐解きます。グラデーションで捉える視点から、違いを豊かさに変えるヒントを探りましょう。子どもも大人も自分らしく輝き、共に豊かになる一歩をここから踏み出せますように。

――『保育ナビ』編集部

巻頭
フレーベルのことば　汐見稔幸　小西貴士

スペシャル対談
リ 違いは価値、多様な人々が当たり前に混ざり合う社会に … 4
松井剛太（香川大学 准教授）
小野静香（株式会社ヘラルボニー 広報室シニアマネージャー）

特集
園 だれもが自分だけの「虹色」をもっている
それぞれが輝くための特性理解と支援 … 10
星山麻木



注目テーマ
ここに注目！
「保育の質」を捉え直すための12のキーワード … 24
秋田喜代美

学び合いが広がる！
園と小学校の交流実践 … 26
無藤 隆

園 試してみたら、これは便利！
保育ICT活用術 … 28
井上眞理子

主 園の未来を握るリスペクト型マネジメント
少子化をチャンスに変える！
多機能化と地域共創 … 30
大豆生田啓友

編集委員に聞く
保育、ここがおもしろい！ … 32
砂上史子

保育内容
保育環境　音環境から考える
保育者のかかわりと子どもの発達 … 34
嶋田容子

リ 3・4・5歳児
遊びが育つ保育
―思考力に焦点を当てて― … 36
河邉貴子

リ 0・1・2歳児
保育者のセンス・オブ・ワンダー
～子どものみかた～ … 38
井桁容子

やってみよう！
子どもの姿ベースの指導計画 … 40
大豆生田啓友　佐伯絵美

主 くらしと食育
～感謝の気持ちが育つ喜びの食育～
諏訪保育園が考える食育活動 … 44
島本一男

ルーティン業務から脱却！
保育の“あたりまえ”見直し術 … 48
浅井拓久也

Information … 49

人材育成
園 職員が辞めない！
脳科学でつくる「最高のチーム」 … 50
西 剛志

主 園のミドルリーダー育成講座 … 54
杉村基樹

国の動き
国の動きを読む！
研究者の目2026 … 56
矢藤誠慈郎

園経営
経営コンサルタントが提案する
変化する時代の経営戦略 … 58
桑戸真二　柳 修二

チャレンジの前の法律講座 … 60
木元有香

エッセイ
保育ナビエッセイ
こんな園があったらいいな … 62
久保健太

『保育ナビ』
スペシャル対談 2026

違いは価値、多様な人々が当たり前に混ざり合う社会に



ギャラリーに展示された浅野春香さんの作品の前で。

保育界では、子どもを1人の人間として捉え、一人ひとりの持ち味を生かす「こどもまんなか」の保育が求められています。多様性を認めるインクルーシブな保育といった考え方に関心が高まるなか、障害がある作家たちによるアートを通して世界を変えていこうとする企業、ヘラルボニーの取り組みから、保育に役立つヒントを探ります。

（対談は2026年6月に実施）

松井剛太
（香川大学 准教授）

プロフィール●松井剛太（まつい ごうた）／香川大学教育学部 准教授。教育学博士。専門は、特別支援教育、子ども学、保育学、教育学。こども家庭庁 障害児支援における国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究委員、日本保育学会理事などを務める。『けんきゅう〜子どもに伝えたくなる保育研究のススメ〜』（フレーベル館／編著）、『特別な配慮を必要とする子どもが輝くクラス運営―教える保育からともに学ぶ保育へ』（中央法規出版／著）など著書多数。

×

小野静香
（株式会社ヘラルボニー
広報室シニアマネージャー）

会社プロフィール●株式会社ヘラルボニー／2018年7月設立。代表は松田崇弥、松田文登。「異彩を、放て。」をミッションに、福祉を起点に新たな文化の創出を目指す、クリエイティブカンパニー。国内外の主に知的障害のある作家とライセンス契約を結び、アートをプロダクト化するライフスタイルブランド「HERALBONY」の運営をはじめ、様々な形で異彩を社会に送り届ける福祉領域の拡張を見据えた多様な事業を展開。

写真（p.4、p.6・7）／渡辺 悟

特集

だれもが自分だけの「虹色」をもっている

それぞれが輝くための特性理解と支援

監修 星山麻木（明星大学）
イラスト／相澤るつ子



Contents

虹色なこどもたちを
理解しよう …P.12

Part 1 対談
すべての人がもつ
虹色グラデーション
〜子どもの「声」をくみ取り
物語を紡ぐ …P.14
星山麻木×村上雅郁

Part 2 事例
学んで変わった
私たちの保育 …P.20
柚木武蔵野幼稚園（東京都）

まとめ
学び合い、「違い」を尊ぶ
かかわりへ …P.23
星山麻木

支援が必要な子どもだけではなく、大人にだってそれぞれの虹色がある

インクルーシブ保育の重要性が高まるなか、「行動が理解しづらい」「どう支援すべきかわからない」と悩む声が多く聞かれます。

支援の手法を考える前に、まず大切なのは「だれもが唯一無二の虹色をもっている」と知ることです。白か黒か、あるいはグレーかではなく、私たちはみんな、異なる色のグラデーションを生きています。それは子どもだけでなく、支援する大人自身も同じです。

本特集では、星山麻木先生が提唱する「虹色なこどもたち」の考え方をもとに、それぞれの特性と輝きを紐解きます。あの子も、私も、そのままで愛おしい——多様性を豊かさにかえるヒントを、ここから見つけてみませんか。



Information

『保育ナビ』編集部からのお知らせ

公式サイトやSNSで保育最新情報をチェック!

『保育ナビ』は公式サイトやSNSでも様々な情報を配信しています。
より早く、より詳しい情報をぜひともチェックしてみてください。

公式サイト　YouTube　Facebook　Instagram

『保育ナビ』公式サイトのURL変更に伴うご注意

セキュリティ強化のため、公式サイトのURLを以下の通り変更しています。

https://hoiku-navi.froebel-kan.co.jp/

2025年4月号以前の誌面やチラシ等に掲載されているURLにつきましては、現在は弊社での運用を終了しており、一切関係がございません。現在、旧URLにアクセスすると外部のサイトが表示される状況となっております。読者の皆様におかれましては、旧URLへアクセスしたり、表示されたサイトで個人情報の入力等を行ったりしないよう、十分にご注意をお願いします。

保育ナビ

職員が辞めない！
脳科学でつくる「最高のチーム」



第3回 エンゲージメントと脳科学

脳のしくみを理解することで、相手に伝わる言葉となります。脳科学的マネジメントで、職員のストレスを取り去り、やる気を高め、だれも辞めない園づくりの実現へ！　明日から取り入れられる具体的な考え方を提案します。



執筆　西 剛志
（脳科学者）

信頼のホルモン「オキシトシン」が、最高のチームをつくる

最近、組織学で「エンゲージメント」という言葉が注目されています。

エンゲージメントとは、単なる「満足度」や「やる気」とは少し違います。

仕事や職場に対して、どれだけ強い愛着や信頼をもっているか。そして、「この場所のために、自分も力を発揮したい」と主体的に行動できているかを表すものです。

職員が幸せに感じる秘密

例えば、給料が高いから働いている。家から近いから続けている。これも大切な理由ですが、それだけでは本当の意味でのエンゲージメントとは言えません。

「この園の子どもたちのために力を尽くしたい」

「この先生たちと一緒に、もっと良い保育をつくりたい」

そう思える状態こそが、エンゲージメントの高い組織です。

実際に、エンゲージメントの高い組織では、生産性が50％も高く、意欲は76％高く、慢性的なストレスは74％少なく、欠勤日数や離職率も下がり、幸福度まで高まるといったデータが報告されています。

エンゲージメントを高める5つのポイント

では、どうすれば保育現場でエンゲージメントを高めることができるのでしょうか。

脳科学の視点から見ると、重要なキーワードがあります。

それが「オキシトシン」です。

オキシトシンは「愛情ホルモン」「絆のホルモン」とも呼ばれる脳内物質です。

人との信頼関係を深めたり、相手への共感を高めたり、ストレスを和らげたりする働きがあります。つまり、エンゲージメ

イラスト／いだりえ

ントの高いチームとは、脳科学的に見ると「オキシトシンが生まれやすいチーム」と言えるのです。

今回は、脳科学の視点から、エンゲージメントを高める5つのポイントをご紹介します。

1 リーダーが「理解すること」を大切にする

世界の管理職6，000人を対象にした、「どんなリーダーを信頼するか」という調査があります。そこで最も求められたリーダー像は、「自分のことを理解してくれている人」でした。

これは保育現場でも同じです。園長先生や主任先生が、職員一人ひとりの状況を理解しているかどうか。

「最近、少し疲れているように見えるけれど大丈夫？」

「新しいクラスになって困っていることはない？」

以前、離職率が低い園に行った時、園長先生がいつもそんな声かけをしている様子を見て感心したことがありました。何気ない声かけが、職員のオキシトシンを分泌させて安心感につながります。

2 職員が「選べる環境」をつくる

人間の脳は、命令されることを好みません。

同じ仕事でも、「やらされている」と感じるのか、「自分で選んでいる」と感じるのかで、組織の信頼感は大きく変わります。

例えば、園で新しい取り組みを始める時。

「来月から、この方法でやってください」と言われるよりも、

「子どもたちのために、この中でどの方法がいちばん良いと思いますか？」

と問いかけられたほうが、先生は自分に任されていると感じて信頼感が大きくなることがわかっています。

3 「質問」の力を使う

「みんなで頑張りましょう」

「成功させましょう」

「最後までやり抜きましょう」

大切な言葉だと思います。しかし、信頼関係がつくられている園のリーダーには、次のような言葉がよく観察されました。

「この取り組み、成功につなげたいですか？」

「最後までやり抜くことはどれくらい大事だと思いますか？」

質問は命令よりも脳の状態を大きく変えます。例えば、難しいパズルを解く研究でも、周りの人が「あなたならできる！」と伝えるより「できることは大切だと思いますか？」と質問したほうが、達成力が2倍になったそうです。

質問されると脳の報酬系が活

オキシトシンとは

「愛情ホルモン」「絆ホルモン」

副交感神経を優位にして、
ストレスを消し去るホルモン。



どんな時に生まれる？

- スキンシップやペットをなでている時
- 愛着のある人とおしゃべりしている時
- 自分を理解してもらえたと感じる時
- 仕事を任されていると感じる時　など

オキシトシンが生まれるとどうなる？

- 人との信頼関係が深まる
- 相手への共感力が高まる
- ストレスを和らげる　など

プロフィール●西 剛志（にし たけゆき）／脳科学者（工学博士）。東京工業大学大学院生命情報専攻修了。2002年博士号（分子生物学）取得。脳科学に基づいた子育てのアドバイスや講演を行い、メディアにも多数出演。著作は海外を含めて20冊を超え、累計45万部を突破。最新刊『脳科学×最新研究が解き明かす64のテクニック「伝える」が「伝わる」に変わるひみつ 「伝わる」技術大百科』（アスコム）。

性化してやる気のホルモンであるドーパミンが出ます。さらに自分に選択権があると信頼関係も増すでしょう。

職員会議でも「この行事を成功させましょう」ではなく、「子どもたちにどんな経験を届けたいですか?」と問いかけることで、先生の主体性は大きく変わる可能性があるのです。

4 名前を呼ぶ

人は、自分の名前を呼ばれると「自分を大切にしてくれている」と感じます。

これを「ネームコーリング効果」といいます。

「先生、お願いします」と言われるより、

「○○先生、お願いします」

と言われたほうが、温かさを感じるのではないでしょうか。

実際に相手の名前を呼んだほうが2倍以上も相手を「親しみやすい」「社交的」「もう一度会ってみたい」と感じたそうです。忙しい保育現場だからこそ、名前を呼ぶ小さな行動で、人と人とのつながりが強くなるでしょう。

5 弱さを共有できる環境をつくる

エンゲージメントの高い園には、ある特徴があります。

それは、「困っている」と言えることです。

日本の組織では、弱みを見せることがよくないと思う傾向があります。しかし、本当に強いチームとは、だれも弱音を吐かないチームではありません。

「ここが苦手なので助けてほしい」

「どうしたらもっと良くできるでしょうか」

と言えるチームです。

海外の研究でもリーダーが部下に助けを求めると、部下がほかのメンバーを助けるようになることが報告されています。リーダーから「ちょっとこれ困っているんだけど」と言われたら、うれしくないでしょうか? そうなんです。リーダーが弱みを見せることで、「自分も見せていいんだ」と思います。

以前、離職率が低い園でこんな園長先生がいました。「私は保育の資格はもっていないので、いつも頑張っている先生にお菓子を用意することしかできないんですよ」。これを私だけでなく職員にも常に言っているようでした。

「私はここが苦手だから、みんなの力を借りたい」

表現は人それぞれですが、弱さと愚痴は違います。弱さとは「改善したい」という気持ちがあること。愚痴とは「変えるつもりがない」ことです。

今月のお題

1週間だけ、自分視点ではなく、「職員から見たらどう見えるだろう?」「尊敬する人だったらどうするだろう?」という他者の視点を意識してみましょう。



西先生の最新刊!

『脳科学×最新研究が解き明かす 64 のテクニック
「伝える」が「伝わる」に変わるひみつ
「伝わる」技術大百科』
アスコム刊、2026

エンゲージメントは助け合いで高まる!

信頼でつくる最高のチーム

- 助け合う文化がある場所では、オキシトシンが生まれ、信頼の輪が広がっていきます。エンゲージメントとは、結局のところ「信頼の文化」です。
- 「友人にもこの園を勧めたい!」。最終的にこのような声が出てくる園は、素晴らしいエンゲージメントをもっている園だと言えます。
- 保育の仕事は、1人では決してできません。子ども一人ひとりを見るためには、先生同士が支え合うことが必要なのです。
- 一朝一夕で理想の園はできません。しかし、園長先生や主任先生の小さな声かけ、小さなかかわりが、先生たちの安心感を育て、やがて最高のチームをつくっていくでしょう。

小さな声かけの積み重ねで最高のチームへ



本連載は6月号・9月号・12月号・3月号に掲載されます。

年間予定　6月号 やる気の脳科学　9月号 伝わる脳科学　12月号 エンゲージメントと脳科学　3月号 ストレスをなくす脳科学

フレーベル館 新刊のご案内

保育ナビブック

環境とともに育つ 子どもたちの探究

2026年11月刊行



浅井幸子　津田純佳 / 編著
定価 2,970 円（本体 2,700 円+税 10%）
80ページ 26×18cm
ISBN 978-4-577-81591-5 108-38

私たちは子どもたちの探究をどのように支え、保育のなかで育てていけばよいでしょう。本書では、探究の学びをどう実現するのか、環境づくりの視点から考えていきます。園庭にある自然物や地域ならではの身近な素材も、実践の空間や素材との出合い方を変えるだけで、特別なものになっていきます。子どもたちの興味や問いに大人たちがどう寄り添い場をデザインしていくのか、多くの実践を通して考えていきます。

※より良い内容とするために表紙と内容は変更になることがあります

Contents

第 1 章　子どもの探究とは

第 2 章　探究プロセスと変化する環境
1 糸
2 自然物
3 土粘土と竹

第 3 章　探究を支える環境の仕組み
1 五感でひらく光の探究
2 本物と出会う
3 問いを深める
4 思考を描く

0歳児から5歳児まで
幅広い年齢の実践を紹介

マイクロスコープやタブレット、ライトテーブル、プロジェクター、様々な種類のペンや紙等、道具や素材の活用法がわかる

探究の出発点、プロセス、環境設定等、多くの実践をもとに解説

子どもの好奇心が高まる、環境づくりのポイントを整理



