



## 改革の必然性と保育の質



理事 福井 徹人

ベネッセ教育総合研究所による第4回幼児教育・保育についての基本調査が発表されました。コロナ禍前に行われた第3回と状況が大きく変わっているようです。幼稚園・保育園ともに定員割れ比率の増加、業務でのICT化、特別な支援を要する園児が増加、遊び重視の保育の浸透、業務量の多さと長さが負担になっている保育者からの声。園長と保育者の意識にギャップが生じている要因も幾つか上げられていました。

また、保育者同士の対話の重要性の認識などといった保育者からの回答も受け、保育者の主体性が発揮されたチーム力の高い職場作りが課題であることが見えてきました。

これからは、保育者が力を発揮出来る職場風土づくりや、保育者が自分のキャリアを見通せるような園からの支援の大切さも述べられています。

つまり、子ども主体の保育とよく言われますが、保育者の主体性を考えるならば、子どもも保育者も互いに主体的に交わることができる共主体の保育を目指していく事になります。

私のルンビニー保育園も新しい副園長が就任し、2022年から改革に取り組んで参りました。2020年からコロナ禍の影響を受けたことにより、停滞を余儀なくされた中で、今まさにその時と、保育の質向上と職場環境改善を目的に大きな変革を行いました。どのように変革を進めてきたのかを振り返って説明していきたいと思えます。全体を俯瞰しながら幾つかのポイントに分けて進めました。

- ・時代に合わない部分の発見
- ・運営の見直しと保育の改善
- ・行事の見直し
- ・日常スケジュールの改善
- ・デジタル化と業務効率化による職場環境の改善
- ・他園視察と園内研修による継続的な質向上への取り組み

特に毎年他園への視察研修が行われるようになりました。他園を視察することで、自園の保育がどのように見直せるか、また他園の良い点をどのように取り入れられるかを議論し実践する良い機会となりました。さらに、園内での研修も充実してきました。2022年度から年間講師を依頼し、毎月園内研修を実施してきました。この研修では職員全員が保育現場で直面している課題や事例を持ち寄り、具体的な解決策を見つける場となっています。研修が導入された当初は職員の間には戸惑いがありました。毎月の研修に対する抵抗感や、研修内容が具体的にどのように保育に役立つかがすぐには理解されませんでした。しかし、研修を重ねるごとに次第に職員たちは研修を「スキルアップのための場」として前向きに捉えるようになっていきました。研修の中では事前に与えられた課題について各クラスが持ち寄り、その課題に対するアプローチを共有し合う形式が取られました。当初は課題の抽象度が高く、職員が具体的なイメージを持つことが難しいという問題がありましたが、講師の助言を基に、課題の具体性を高めることで職員たちの理解が進みました。さらに、研修内容は文字だけでなく写真を活用することで視覚的にもわかりやすくなりました。写真を使った保育の記録や、各クラスの取り組みを共有することにより、他の職員も「それは良いアイデアだ」「ぜひ取り入れたい」といった意見を交換し合うようになりました。このようにして、園内研修は職員の意識改革や保育の質の向上に大きく貢献しているといえます。

保護者への対応も変えてきました。数十回の保育説明会や園内見学をLINE申し込みにし、入園希望保護者にこの園に子どもを預けたいと思っていただけるようなコンテンツを数多く用意し、評判だけではなくご自身で園の様子を確認していただきました。その成果は園児募集にも現れてきました。令和7年1才児の入園には定員25名のところ40名以上の応募がありました。今は、何も目新しいことをするわけではなく、園の伝統を大切にしながらのボトムアップが成功していると感じています。