

一般社団法人 埼玉私保連



# 広報

No.135

H30. 3月

発行



大きくなったら  
消防士！？  
(消防体験フェア)

Saitamaken Siritu Hoikuen Renmei

## 平成30年社会福祉関係者 新年賀詞交換会

日時／平成30年1月30日（火）

午後6時より

場所／パレスホテル大宮 4F

主催／埼玉県社会福祉協議会 ほか



県内の社会福祉関係者が一堂に会し、交流・情報交換を行う恒例の新年賀詞交換会が、右記日程会場で行われました。この日、各市町村の社会福祉協議会、民生委員・児童委員協議会役員、福祉養成校関係者など350名を超える参加者が集いました。そんななか社会福祉施設役職員として埼玉私保連関係者も参加してきました。

埼玉県社協会長の上田清司埼玉県知事挨拶のあと、参加した保育関係者も知事との懇話・意見交換や関係者同士の交流などを行うことができ、たいへん貴重な場となりました。（写真は保育三団体で構成された保育関係者と上田知事との一枚）

## 青年会議所研修会報告

### 「マネジメントから学ぶ」今後の保育園運営を考える

日時／平成30年1月13日（土）

場所／さいたま共済会館504

講師／柳修二氏

柳福祉総研 保育ソリューション事業部長

東京都福祉サービス第三者評価評価者

新年最初の研修会は、埼玉県私立保育園連盟として初の土曜開催の研修会でしたが、20名の参加者を迎え、講師の柳先生を囲む形で研修会がスタートしました。

研修内容は大きく分けて2部構成で、前半は東京都における第三者評価の考え方や今後の戦略的な園経営についての話、また後半は前半の内容を踏まえ、今後の保育園組織の在り方、職員確保策を中心とした運営の話でした。

#### 1. 第三者評価の内容について

東京都の評価方法は、ABC評価ではなくコメントをつけて評価をする方法が採られており埼玉県の評価方法は異なります。埼玉県にはあまり馴染みのない第三者評価のため、参加者の皆さんは真剣に聞かれていました。

「評価」という言葉から成績をつけられるイメージがあります。しかし基本的な考え方としては、

各園の保育実践や運営面を第三者評価者が見ることで園が現状を理解し、今後のより良いサービス提供や課題点などに気づき、今後の目標の設定の手がかりとし、実践をも振り返ることで職員の間通理解を高めることなどが目的です。

① 理想的な姿：将来どのようにしたいか？

② 顧客：現状の把握

③ 競争：他園との関係の中での自園の取り組み方法

④ 経営資源：自社での経営資源を確保

⑤ 変革認識・経営課題・戦略課題：短期の計画、長期の計画

現状では、株式会社社の保育園の方が第三者評価を受けている傾向があり、改善、質の向上に役立っているとのことでした。漠然と今後の運営を考えるだけではなく、内部のどこが弱いのかを把握するために第三者評価を有効に活用することが、今後の園の進展に繋がるのではないかと感じました。評価手法としての「PDCAサイクル」の活用をしながら以下の事項を充実させていくことも必要であるとのことでした。

1. 園長としての園の方向性
2. 地域との関係性や関わり
3. 今後の方向性と計画策定
4. 個人だけではなくチームとしての意思の疎通

5. いつまでどのくらいの事業計画  
 かの見直し

## 2) 女性就業促進と待機児童解消の同時進行

現在は待機児童が多く保育所整備や子どもへの受け皿整備の予算を確保していますが、幼稚園における2歳児の受け入れや預かり保育の推進、企業主導型保育事業の地域枠拡充が行われる中で、今後の保育園経営は厳しくなるとの見解でした。保育人材確保が深刻な課題になっている中で、今後も保育士の確保に苦勞することも見込まれ、保育士の業務負担をいかに軽減するか考える必要性があることも伝えられました。

また東京都と比較すると埼玉県は保育士確保が困難であるだけでなく、東京都への流出現状を考え今働いている職員をいかに育て、継続雇用していくか考えることが重要であるとのことでした。さらに保育士不足の中で定員設定の変更、待機児童がいる現状と待機児童数が減ってきた時点で運営方法、乳児と幼児の受入れ人数と収入確保の関係等が焦点となるとのことでした。

## 3) 保護者(利用者)調査結果から見る評価

後半は柳先生が評価者として訪問されている園での事例報告として頂きました。利用者調査票の回答を使用して、皆さんで考える時間となりました。

〈保護者アンケート(1006園、45699人)から見る評価の観点〉

東京都は外遊び、公園遊びを求めた対応について敏感であることも、また保護者職員との信頼関係はもとより、保護者と園長との関係性も重要と語られていました。保護者への理解を深めることが園として求められていること、行事終了後にアンケートをとるだけではなく保護者の参加を促すための工夫や配慮になっていることが必要とのアドバイスも参考になりました。

さらに園長としての資質についてもお話を頂きました。まず柔軟性が重要、そして園の仕組み作りが求められているとのことでした。事例の中でもありましたが、園長職員間の意思の疎通が円れず統一性がない園や園長の想いが強すぎて職員との間に距離感ができ共有が図れない園の話などは、園長の役割・業務について改めて痛感するお話でした。

さらにまとめとして柳先生が訪問した際に感じることは、

○園の雰囲気は園長が作り出している  
 ○離職率が少ない園の園長の打ち出すことはシッブル!!

(マニュアルは大事だが、いかに職員にわかるように伝えるかは園長の力量と  
 なる。)

例) ・職員との距離に配慮した関係作り

・残業をしない働き方の推奨。プライベート時間の充実。

・職員育成の仕組みづくり

・保育士としてよりもまずは人として4つの約束(以下)

①挨拶しよう

②礼儀 ③相手の話を聞く

④挨拶しよう ⑤意見を伝える勇気を持つ

等々。

少人数の研修会でしたが、参加者にとって、評価者の視点、専門家としてのアドバイスが今後の保育園運営の手がかりや保護者理解へと繋がる機会になればと思いました。

青年会議部長 多田 郁子



## 施設訪問こんちちは

訪問先(富士見市)

水・土・お日さまを素足でつかむ子どもたち  
勝瀬こぼと保育園 園長 佐野直美先生

富士見市は県南東部にある人口11万人の市です。園の最寄り駅、東部東上線ふじみ駅周辺は都心のベッドタウンとして開発が進み、高層マンションが建ち並んでいます。そこから徒歩20分、勝瀬こぼと保育園のまわりにはのどかな牧草地がひろがり、園舎からは極名神社の森や砂川堀の桜並木などの美しい景観が楽しめます。



(種) 愛育会のあゆみ  
こぼと保育園の立ち上げ

勝瀬こぼと保育園は、(福)愛育会が運営するこぼと保育園、ふじみ野保育園、につく3番目の園として、平成19年定員90名で開園されました。

一番初めに創設されたこぼと保育園の前身は、公立保育所不足で入所できなかった親たちが

1977年に立ち上げた「こぼと共同保育所」です。その後1979年に20人余りの保護者が

保育所「建設委員会」をつくり、知事と資金を出し合って、富士見市初の民間認可保育園「こぼと保育園」を設立。こぼと保育園は市で初めての産休明け保育園を実施し、長時間保育・アレルギー・給食・障害児保育・地域の子育て支援事業なども率先して取り組む、県内でも指折りの特別保育の先駆の実践園でした。

3園とも「子どもの発達を最善の条件で育む」という法人の理念を大切に、理事会、職員、保護者が共同で運営を行っています。

## あそびの中で みんなの中で

3園の統一した保育実践のひとつ「健康な体づくり」の基礎は、よく食べ、よく眠り、薄着・素足で過ごすこと。開園当初たくさんの実のなる木が植えられた自然豊かな園庭、園舎は床・建具・机・イスなどすべて木製で、透明ガラス越しに太陽光の恵みをいっぱい取り入れ、開放的に設計されており、子どもたちが一日安心して素足で活

動できる環境が整備されています。

さくらさくららば保育の系統をとりにれた生物の進化に学ぶ、だピアノ演奏によるリズム遊び、自由に描く描画、ものがたりの読みきかせ、ダイナミックな泥んこ遊び、ボール遊び、コッコツ継続する力を育てる竹馬遊び、四季折々の自然の変化に触れる散歩では草花を摘み、ザリガニやカエルと遊ぶ子どもたちは、自然としなやかに躍動的な心と身体に発育・発達していきます。よく遊び、よく食べる!。そんな給食で力をいれていることは「手作り」。添加物の少ない素材を厳選し旬の野菜を多く取



県内でも若い夫婦世帯の多い地域が、子育て支援センター

需要の増える地域子育て支援・一時預かり保育



り入れた日本の伝統的な食事スタイルで、現代病のアレルギーや肥満の予防という観点からも、手間と工夫を惜しまない、安全でおいしい給食が作られています。

また、早くから延長保育を実践してきたことから、おやつは肉まん、フライドポテト、おにぎりなど、ポリウムある手作りおやつに力を入れてきました。

また、早くから延長保育を実践してきたことから、おやつは肉まん、フライドポテト、おにぎりなど、ポリウムある手作りおやつに力を入れてきました。

には毎日たくさん利用者があ  
ります。就学前の親子がいつ  
も気軽に来られ、遊びながら情  
報交換や交流ができる居場所づ  
くりがされています。訪問した  
日は、親子タックリングでホッ  
ケーキがホクホクと焼きあがっ  
ていました。小さなエプロンをつ  
けてちよっと得意げにたねをか  
き混ぜたりしている我が子を  
うれしそうに眺めている背中  
に赤ちゃんをおんぶしているお母  
さんの姿から、ここが親子の安  
らぎの場になっていることが感  
じられました。スタッフのさりげ  
ない観への、「心配しなくて  
大丈夫だよ」メッセージで満た  
されている、暖かい空間です。

また一時預かり保育は、近隣  
園が保育士不足などで撤退する  
中、申し込みがキャンセル待ち  
になるほどの利用希望があり、  
中でも1・1・2歳児などの低  
年齢児の利用希望が多く、常時  
保育士2人態勢で受け入れてい  
ます。勤務日数が少なく保育所  
入所できなかったお子さんの定  
期的利用も多く、子育てでいっ  
ぱいっばいのお母さんのリッ  
レッシュなどにもっと応えられ  
たらというのが、今後の課題だ  
そうです。



水害の教訓

おととしの8月、台風9号による所沢局地的豪雨により、勝瀬こぼと保育園も床上浸水の被害を受けました。氾濫した川は警報等発令対象の大きな河川ではなかったため、避難勧告もなかったものの、増水に異常を感じ、子ども達を2階へ避難させてすぐ周辺道路も水没、ポートは子ども達の安全確保したあと、職員は子ども達の安全確保したあと、流されたプールを園舎に固定したり、備品を机の上に移動するなど素早く対処してくれました。また、職員は子ども達が動揺しないよう普段の保育をしたこと



で、子ども達も怖い経験になったということはありませんでした。最終的に消防署が出動しポートによる避難となり、避難所から全園児を親に引き渡し終わったのは夜の7時過ぎでした。復旧には協力保育を実施しながら、約1週間足らずで給食も再開。職員の皆さんが大変な思いで取り組まれました。

その時の教訓が活かされ、より実践的な避難訓練や防災対策が様々な工夫されており、どの園にも参考になるお話を伺うことができました。

園のみならず、暖かいおもてなし、ありがとうございます。

(文責 広報部)

## 研修会報告

### 「働きやすい職場づくりのための人材育成」

日時/平成30年2月20日(火)

会場/さいたま共済会館602会議室

講師/藤森 平司先生

(全国私保連保育制度検討委員会、  
新習せいが子とも園園長)

藤森先生は、「見守る保育」を提唱し自園でも実践されています。働きやすい職場とは、「子どもにとって、良い環境であると言えます。」

子どもの発達のために最も大切な環境は「人」であり保育所では、保育士の存在です。昨今、保育士不足が叫ばれています。保育士を志す人は、労働条件の良し悪しや楽な仕事を求めているわけではありません。

子どもにとって良い環境とは、保育指針にあるように、「身近な人と気持ちを通じ合う」ことで、愛着関係を築けるようにすることが大事です。①者関係による親や特定の養育者だけでなく、保育園のような社会的ネットワークの重要性が見直されています。また、1歳から3歳未満児の保育には、「温

かく見守るとともに、愛情豊かに応答的に関わること」が必要で、

「立ち直る経験」(リジリエンス)や感情をコントロール(エモーショナルコントロール)することへの気付きにつなげるよう援助することが必要です。

※リジリエンスを高めるには、  
①誰かに愛されていること、  
②ポジティブである、③自分を好きであること。

※エモーショナルコントロールとは、欲望をコントロールして将来に備える力。

仕事とは、手順通りに手順よく、同じやり方で行った方が良いと思われてきましたが、そのようなことが求められる仕事は、近い将来人工知能(AI)に代わられると予測されます。機械のように、同じ人が同じような手順で育てるのではなく、様々な人が様々なやり方で子どもの様子に合わせて育てた方がうまくいきます。だから、人を育てる保育という仕事は機械が代わりをすることはできないの

です。

これからの時代は、一人の力ではなく、チーム力が大事です。これからの職員集団には、より複合的な総合力が求められます。そこには、多様な人たちのチームワークが不可欠です。

スポーツに例えると、野球型(各自が自分に任された仕事をこなし先輩がチェックし回していく)ではなく、これからの社会に必要なのは、サッカertype(子どもたちに合わせて保育者が動きを変化させ、他の保育者とコミュニケーションをとるながら、子どもたちの活動をスムーズに促す)の方がうまくいく時代になる可能性

があります。

先生の園では、「無理はしなくてもいい。それぞれが得意を活かす」という考え方でチーム作りを行っているそうです。例えば、保育の中でピアノが苦手な先生は、他の楽器で伴奏するなどです。

また、チームにはEQ力が大事です。チームは一つの社会なので、社会の中で生きていく知恵が必要で、

※EQとは：心の知能のことで、自己や他者の感情を知覚し、また自分の感情をコントロールする力。

共鳴し、メンバーが「あうんの呼吸」で動き、その動きが全体で美しい音色を響かせるようにお互いの音聞きながら、美しい和音を奏でます。そしてその音が反響しあい、増幅します。

また、「笑い」も重要です。職場における笑いは、共鳴しているかどうかのパロメーターです。不協和感のパロメーターは、怒りや不安や不機嫌な沈黙です。職場での笑い声は、「自分たちはうまくやっつていこう」ということを再確認するメッセージです。

子どもの発達には、職員の楽しさに関係していることが推測されます。それは、職員の楽しさが、子どもたちに伝わるからです。

職場には、ベテランから新人まで様々な人が、組織は一つの社会です。お互いに心が通じ合っているかどうかで善し悪しが決まります。メンバー同士の共通理解や情報の共有、意見が言いやすい環境が大切です。先生の園では、「おもちやLINEE」というのがあって、保育に生かせるおもちやのアイデアをどこかで見つけた時、職員同士で投稿しあい情報共有しているそうです。

特に、職場リーダーには、共

感力や思いやり、組織の文化を理解する力、人に思いを伝える影響力などが必要です。チーム力を強化し、引き出していく力がリーダーに必要であり、その力をSQと呼びます。

最後に、先生の園で行っている取り組みを、動画で楽しく紹介していただきました。日常の保育の中での子どもの様子をビジュアルアップして、職員がリーダーのようになって、子どもも気持ちや子ども同士のかかわりを、わかりやすく説明していました。職員の中から、広報の担当者を決めて、園の保育を保護者に発信していく機会を設けているそうです。保護者からは、保育の様子や成長がよくわかると好評です。また、保育士にとっても、新しい発見ができる保育にやりがいを見つづけることもできるとのことです。

人材育成は、育成する側と育成される側になるのではなく、ともに育成されていくものです。そこには、絶えず他人とのやり取りがあり、そのやり取りの中で宮にお互いが影響しあっている事が理解できた研修でした。

### … 編集後記 …

今年度、市の要保護児童対策協議会の実務者会議のメンバーでした。登録されている子ども達の養育環境には様々な困難があり、生育段階で負うであろうハンディに心が痛みます。もっとも重要な乳児期、幼児期。子ども達には待たなしの一日一日は大人の時間でははかれない重みがあり、危機感を持って警鐘を鳴らす子どもの発育・発達に専門家の目が足りないのではないかと感じつつ、会議では一言も発言しないで役目を終える私です。(S.H)

東日本大震災発生から7年が経ちました。現実には復興と呼ぶには程遠く、大切な人を失った被災者に復興は訪れないという言葉も重く響きます。そんな中、いわゆる震災遺構保存の賛否が問題となっています。「遺構が災害を思い起こさせる」「ある限り悲しみが消えない」「大事な人が最後に生きた場所」「残すことは未来への教訓」「保存費用は…」賛否意見はどれもその通りなのです。

広島「原爆ドーム」も当時、保存か取り壊しか議論になったそうです。現実として今存在し、われわれに大切なメッセージを発しています。

将来、これらの震災遺構の保存が決まったとしたら…。そこには被災された人々が未来を思い、多くの悲しみの雨が降り注いだことを忘れてはなりません。(M.K)

本当の意味を知らないままやっていることってあるものですね。例えば園で保育士、子どもたちがやっている畑の土おこし。野菜の苗を植える前に鍬や機械で土を掘り返し、畑を耕すあの作業。あれて土の「殺菌」のためだと聞きました。わたしは農家の方が閑散期に仕事が無いので仕方なく、あるいは体が鈍らないためかな、なんて勘違しておりました…。確かに一生懸命に耕した土はお日さまにあたってサラサラです。野菜も大きく育ちます。これからは心を込めて耕します!!(T.M)

選抜高校野球を見ながら、試合結果に応じた監督のインタビュー談話を考えてみました!!

- ◆ 8対7での逆転勝利…「七転八起の姿を体現しました!!」
- ◆ 1-0。初回に1点のみのいわゆる「スミ1」勝利…「100点どころか100,000,000点満点です。」
- ◆ 大接戦のシーソーゲーム…「選手たちも練習ばかりで遊んでなかったので、せめて試合の中だけでも遊んでみたのでは。」

ほとんど大喜利…。球児のみなさん、夏に向けて頑張ってください!!

(S.K)

事務局 (一社)埼玉県私立保育園連盟  
〒363-0015 桶川市南2-7-13 桶川中央マンション2F  
TEL 048 (772) 8623  
FAX 048 (772) 8635

## 保育園および園児を さまざまなリスクからサポートします



保育園経営には、さまざまなリスクが伴います。  
 (公社)全国私立保育園連盟指定代理店である(有)ゼンポでは、  
 保育園経営はもちろんのこと、園児をとりまくリスクに関する  
 各種保険を取り扱っております。

### 全私保連 保険制度

「保育園賠償責任保険」「保育園児団体傷害  
 保険」「特別保育事業賠償責任保険」など、  
 保育園経営に必要な不可欠な保険をラインナップ  
 しています。また、それらを総合的に補償する  
 セットプランもご用意しております。

### 園児総合保障 共済制度

保育園児を24時間補償する共済制度です。  
 保護者にとっては  
 一般に比べてお得な掛金で  
 高額の補償を確保することができます。

上記以外にも、「学童保育」や「園舎の火災保険」などの、  
 保険を取り扱っております。  
 ご照会は、下記連絡先にどうぞ。

(公社)全国私立保育園連盟指定・東京海上日動火災保険株式会社代理店

## 有限会社ゼンポ

〒111-0051 東京都台東区蔵前4-11-10 全国保育園会館内  
 TEL 03-3865-3881 FAX 03-3865-2806

