

今回号より、保育の質をテーマに、各園の保育場面をご紹介し共有することを通して、加盟園（読者）にとって質向上のためのヒントになれたらと思っています。

【糸満市】社会福祉法人大成福祉会 みつる認定こども園

「子どもが選択し集中することを支える保育」



様々な素材や教具が整理されていて、そこから子どもが選んで活動を展開する。小さいころから選択すること大切にしているので、自分で選び、自分で考えて実行し、やり遂げるという体験が積み重ねられるようになっている。



園庭には、大きな芝山がある。子どもが芝山に登ると、大人の目線を超える。この前はその芝山の周りをトンボが沢山飛んでいて、大喜びで駆け回る姿があった。



掲示物も出来るだけ本に出会えるように配慮している（左写真は0歳児室内）。また、子どもの興味ある物（車系や食べ物など）や季節に関した掲示物を掲載するようしている。5歳児の部屋の前には地球儀や世界地図のパズルがある（右写真）



日常で、子どもが一人で出来ることを手伝っている。子どもの集中力は、適切な教具があれば、高いものになる。長さ、高さ、重さ等、細やかな配慮が行き届いている中で、子どもたちは集中して活動を展開している。

園舎は、3年がかりで設計しました。0・1・2歳児専用の園庭を設けたり、室内のホールで運動遊びが出来るようにしています。夏場は、専用のプールを使えるようにもっています。また、周りの自然を取り入れられるようにしています。園庭で、絵を描いたり、ボディペインティングや水鉄砲でTシャツづくりを楽しんだりと子どもの豊かな感性と表現を引き出したいと思っています。また、地域支援にも力を入れていて、水曜日には希望する保護者は見学を受け入れています。

この前、感動した出来事がありました。9月17日の運動会で、保護者挨拶がありまして、クラスの子どもたちが真剣に保護者の話を聞き、数名で「○○さんのお母さんって挨拶上手だね」と話していました。このように、子どもは、大人以上に聴く力があることを知りました。

そして、何より大切なのは、職員一人一人の存在だと思います。先生があつての保育であり、みんなで協力しながら保育を行うことを大切にしています。



みつる認定こども園では、気付き・響き合う保育を理念としながら、モンテッソーリ教育をとりいれています。質の高い環境を整えて、子どもが選択し集中することを支えて、子どもの成長を支えています。また、保育者もディプロマの資格を10名ほど取得しています。

なんでも褒めるのではなく、本当に素敵なことをした時に、褒めるようにしています。一方で、完璧でないものに対しては、否定はしないようにしています。自分でみて、美しいかどうか感じることや整った時の心地よさを感じることを大切にしています。最初から出来ると面白くないですよね。子どもが棒を一生懸命並べていて、少し違っていたとしても、その集中力やプロセスを大切にしたいと思っています。



みつる認定こども園
主幹保育教諭
玉城 章子先生



みつる認定こども園
園長
玉城 智彦先生

今回号より、保育の質をテーマに、各園の保育場面をご紹介し共有することを通して、加盟園（読者）にとって質向上のためのヒントになれたらと思っています。

【豊見城市】社会福祉法人ゆたか福祉会 ゆたか認定こども園

「保育者と子どもの主体性（共主体）を大切にした保育」



4歳児のお部屋で2歳児と一緒にごっこ遊びを楽しむ（左写真）。園庭では、年上の子が水を引き出し、下の子が水をカップに入れる姿も見られた（右写真）。このように、室内や户外で、自然と異年齢の交流が見られる場面があった。



「だるまさんが転んだ」で遊ぶ子どもたち。輪っかの中が安全基地。先生の後ろのテーブル上にある宝物グットすることを目指す。日常の遊びが運動会へ繋がる。



室内の製作遊びをしたくなるような環境構成。子どもの興味関心に添って、環境を作っているので、製作遊びが盛り上がる。また、季節を感じられる自然物も置くことで、その時期に応じた表現遊びも楽しめるようにしている。



室内遊びでは、子どもの興味・関心を捉えながら環境構成をしている。構成遊びやごっこ遊び、探究活動、ほっと一息くつろげるような絵本エリアなどがある。



ゆたか認定こども園
主幹教諭
玉城 茜先生

ゆたか認定こども園は、研修を通じた学びをきっかけに、保育者と子どもの主体性を大切にした保育に向けて取り組んでいます。様々な遊びのメニューを用意して、子どもが遊び学べるようにしています。また、行事も、子どもの興味・関心から、子どもの育ちにつなげていけるようにしています。

初めはどうしていいか分からなかった。職員が考えて環境をつくらないと、子どもも考えなくなってしまう。なぜ、その活動をやりたいか、子どもの何を育てたいから活動するのか。そうやって、職員同士学び合いながら行っていきました。そうすると、子どもたちの興味関心から保育を考えるようにならなければなりません。

また、異年齢交流や縦割り活動を充実させていきたいと考えています。縦割り保育は、どういうふうにもつていつたらいいのかは難しかったです。午前中の活動をできるだけ異年齢でやってみたらどうか？など試行錯誤しながら保育をおこなっていました。

2020年ごろから、月の製作（自由画帳）というのも見直しました。子どもの表現は、決められて追われてやるのでないといふ思いに至りました。苦手な子にやらせないといけないのは、お互いに苦痛になるからです。例えば、普段の生活や遊びの中で、葉っぱを拾ったら製作に繋がっていくようにした。必ず全員同じのをやりましたよという表現ではなくて、日常の些細な活動からやれば表現が豊かになることを実感しています。

これからは、保育者の主体性も大切にしたいと思っています。もっと先生が楽しんでいたら、子どもも興味が出てくるからです。保育者が楽しそうであれば、子どもたちも嬉しそうに遊んでいる姿を見かけます。もちろん、手厚く行うことが全て良いとは限りません。手をかけず目をかけることも大切です。大人の我慢が必要な時もありますが。子どもとの距離感は、これからも検討していきたいと思います。

動画CHECK!!



▲こちらを読み取ると動画をご覧頂けます

今回号より、保育の質をテーマに、各園の保育場面をご紹介し共有することを通して、加盟園（読者）にとって質向上のためのヒントになれたらと思っています。

【名護市】社会福祉法人あい福祉会 あい保育園 「様々な地域の資源を活かした保育の質」



階段踊り場にあるホウライカガミとシークワサー。シークワサーは、実りの時期になると、子どもたちが収穫して食べることができる。自然と食育活動に繋がっている。



保育園のエントランスにあるプランター。毎年、地域の方（卒園児の祖父母）が、その季節に合わせた植栽を植え付けしてくれる。（10年目を迎える、毎朝の水かけもして頂いている。）



動画CHECK!!



▲こちらを読み取ると動画をご覧頂けます

あい保育園は保護者会活動も盛んに行われています。公園の草刈り作業、園庭の整備、園の行事への参加して頂いております。

また、地域における広場や自然物以外にも、そこで生活する人々とつながり合いながら保育をおこなっています。例えば、卒園児の祖父母が毎年、季節に応じた花（マリーゴールド・百日草・ベゴニアなど）をプランターに植え付けてくれ、ベゴニアが満開中、卒園式や入園式を行っています。



地域の広場で行われた運動会リハーサル。どの役も子どもたちが一通り経験できるようになっている。また、幼児も乳児ものびのびと活動している。全体で行われるオープニングエイサーを始め、広場を上手く活用しながら様々な魅力溢れる活動が展開されている。



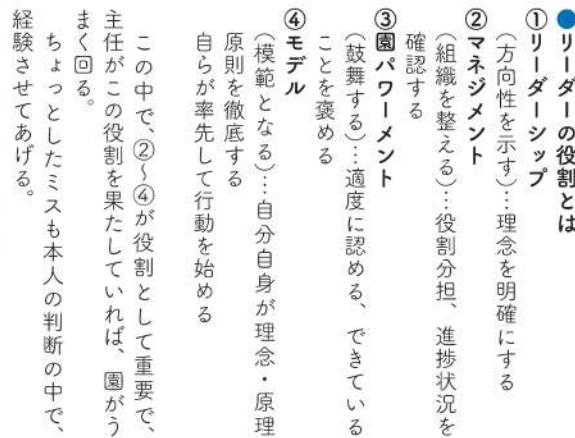
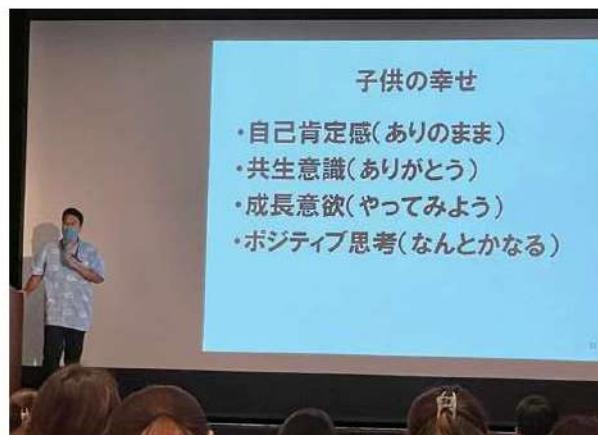
保育園の外階段から見える景色。子どもが広場で活動している様子を眺めることができます。このように、豊かな地域資源が隣接している。

日頃の保育では、この広場の斜面を使って遊ぶこともあります。平らではなく斜面なので、子どもたちも喜んで色々な遊びを開いています。また、この広場の整備は、保育者や保護者も一緒に草刈を行っています。夕涼み会もこちらで行っていますので、地域共同となつて活用させて頂いています。



あい保育園
園長
山川直子先生

令和4年度主任保育士・主幹保育教諭研修会



● 幸せの定義
 (前野隆司教授の研究による知見)

● 自己肯定感

①(ありのまま) ②共生意識(ありがとう)
 ③成長意欲(やってみよう) ④ポジティブ思考(なんとかなる)

● 自己肯定感が低い人に対して、お誕生日会を行うと高まっていく

例・子どもが「プロ野球選手になりたい」といって見えるかしていく。

↓大人「あなたたなできるよ」「可能性

リーダーの役割

①リーダーシップ(方向性を示す)
 移動するのか、留まるのか、木に登るのか
 ②マネジメント(組織を整える)
 道を切り拓く、どういう行動をとるか
 ③エンパワーメント(鼓舞する)
 声を出してチアーアップ
 ④モデル(模範となる)
 自らが率先して行動を始める

この中で、②～④が役割として重要で、
 主任がこの役割を果たしていれば、園がう
 まく回る。
 ちょっとしたミスも本人の判断の中で、
 経験させてあげる。

教育の世界に限らず、日常場面でもよく
 引き合いに出される言葉に、「啄同時」とは文字通り、鳥の雛が卵から産まれ出ようと殻の中から卵の殻をつづいて音をたてた時、それを聞きつけた親鳥がかさず外からついばんで殻を破る手助けをすることを意味する。これが「啄」と「同時」とは「そつたくどうじ」という禅語がある。啄同時とは、ヒントを提供(卵の殻を突く)してあげる一方で、突き過ぎるとよくない。そのさじ加減が重要。このような視点で、子どもとの関わりを一つ一つ見ていく。



日時：令和4年9月29日(木)13時～16時30分

場所：ハーバービューホテル

講師：一般財団法人 親学推進協会理事 杉本哲也 氏

プロはどういう意味か？

Professional(玄人)↔amateur(素人)

感性…目で見えない物を観る・感じる

例えば、保護者対応の仕方は、技術的なものだけではなく、コミュニケーションをとること。共有すること。情報共有しないといけない。綺麗な言葉使いをしていなければ良いのではない。そうではなく、子どもの育ちを共有していくことが大切。

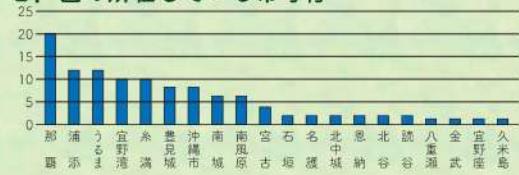


保育士・幼稚園教諭等処遇改善 臨時特例交付金に係る実態調査

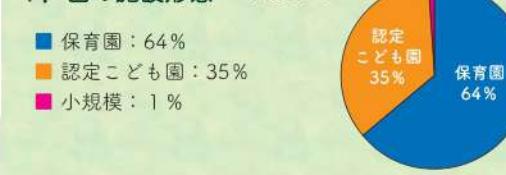
10. 本事業の仕組み、申請方法や様式等について疑問や提案

- 無回答84件
- 特になし4件
- なし(市から丁寧な説明があったので…)
- 10月以降どうなるのかが気になります。
- 9月以降どうなるか心配である
- 申請しなかった園はあるのか?あるいは、しなかった園も一緒に10月に公定価格が上がるのか
- 臨時特例金というのが疑問です。継続でないと意味がない。
- 本事業が今後も継続してできるようになってほしいです。
- 最低基準配置の職員分しかなければ納得しかねます
- 申請から実績報告の簡略化するため基本単価への組み込みを望んでいます。
- 最低基準の職員数の金額設定では、職員数が基準を上回るとその人数で割ると一人当たりの単価が減らされる。職員の経験年数、業務貢献度に見合うように、それを補填する人件費を持ち出しすることになっている。職員の経験年数かつ職員人数分、金額がそれ相当公定価格で保障されるようにしてほしい。
- 当初特例金交付金が決定した特例金の金額と新年度に入ってからの特例金の金額が違っていて当初より減となったり増額となったりとその都度対応が違うのではっきりしてほしい。園からの持ち出し分がないようにしてほしい。
- 福利厚生等を引いたら手取りは大分少ない。報道されている額と実際の支給額の差に、現場職員はがっかりしている。9000程度と表記されているが、それはある程度の年収があるケースであって、沖縄の賃金では到底そこまでの額は無い。もちろん支給されないよりはあったほうが良いのだが、一般的な国民は報道されていることを基準として捉え、それを期待する。実施したから良いだろうではなく、現場の実際もちゃんと報道されることが望ましいのでは無いか。全国一律額を支給することを望み、報道との格差が無いよう取り組んでいただきたい。また、今後もコロナの影響に関わらず、社会を支えている保育業界全体の賃金の底上げに取り組んで頂きたいです。
- 公定価格での金額の算出には疑問を感じる。公定価格の配置人数以上に職員を雇用している園は一人当たりの単価が低くなるもしくは、事業費以外からの支出もある。職員の人数に対し事業費を算出するほうは一人あたりの改善額の調整はやりにくくなるが、全体的に改善しやすいのでは?と感じます。
- 補助基準額が公定価格の職員の配置基準で算定されており、私たちの園では職員を手厚く配置している為、職員数が多く職員への支給金額が少なくなってしまう。
- 実際に、現時点での運営費に関しては減少しており毎月職員に支給するためには、運営費に組込んで支給する等していただけるとありがたい。
- 9000円と言われているので各園一律で9000円の支給になるようにしてほしい。
- 国家公務員給与改定部分は、昨年度の給与水準を下げないために使うとの認識で合っているのか知りたい。この国家公務員給与改定部分で、給与水準をそのままにして、賃金改定部分の金額で、月額 9000 円程度引き上げるという認識でいいのでしょうか。
- 全シフトで頑張っている人へ多く支給したいが、平等に支給との指導に困っている。
- 扶養控除の範囲内で働きたい人にも支給しないとの指導に戸惑っている。
- 扶養範囲内に契約しているパートタイマーを対象にすることによって、契約日数もしくは時間を短くしなければならない。しかし、扶養の関係ないパートタイマーもいる。そのため、不公平感が出ない様、常勤の非常勤までしか支給対象にしていいない。
- 税や保険の扶養の範囲内で就業している職員も支給対象なのでおのずと就業時間が減ってしまい、結果的に正規職員等への負担がきてしまうので、どうにかできないか?
- 9月迄で残額が出た場合に、返金しなければならないがそれを9月迄に支給する必要があるとのことだが、一時金が賞与扱いになると4回目の賞与となり社保の手続きが大変になるので12月賞与時か3月賞与時に一時金での支給を認めてほしい。
- 園のキャリアパスが目に見える形になっていたいなかったので、園で新人1年目、2年から4年目、5年目から7年目、7年目から9年、10年目以降の職員に育ってほしい像で1年かけて作成する予定です。
- 小規模事業所での配分は役職付けたりすることの限界がある。
- 2/3は一時金の方がよかったですでしょうか?
- 園長にないのがちょっと不満です。もちろん職員も頑張っているのはわかりますが、補助金を上げた分の働きをしているか?といえば中にはそうでない職員もいて他の職員と比較してなぜ、私は少ないのと聞き返してくれる職員もいるので本事業の仕組みを吟味した方がいいかもしれません。申請方法は聞いて成せばどうにかなると思います。
- 理事をやっている、施設長は責任の重大さや勤務実態も保育士や職員とは明らかに多いのに考慮されない。施設長に支給しないのは不平等である。

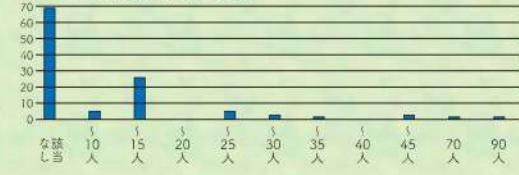
2. 園の所在している市町村



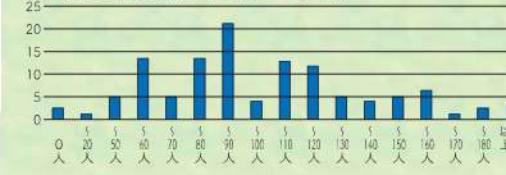
1. 園の施設形態



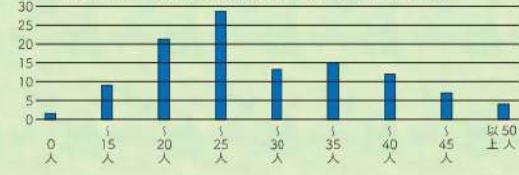
4. 1号認定の定員数



3. 園の定員数（2号・3号）



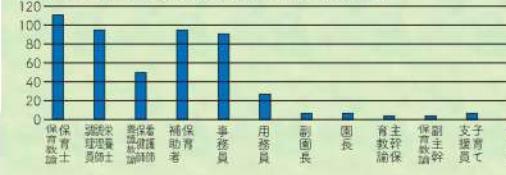
6. 本事業で処遇改善を行う人数の合計



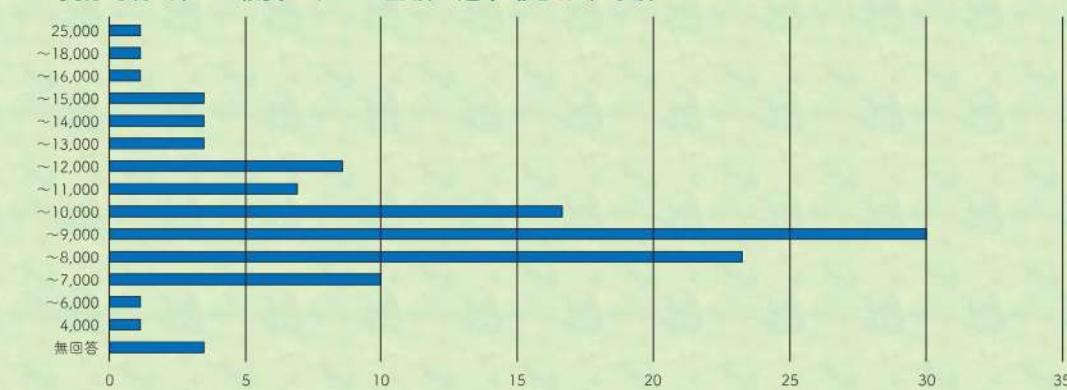
8. 令和4年度の臨時特例の支給方法



7. 本事業で処遇改善を行う職種



9. 令和4年度分（R4/4～9月）の本事業による一人当たりの月額賃金改善平均額（法定福利費分を除く）※職員によって金額が違う場合は平均額



対象 / 日本保育協会沖縄県支部調査研究部
期間 / 2022年5月23日(月)～6月3日(金)
(保育園、こども園、幼稚園、小規模保育園)