

これからの 幼児教育

2024 Autumn

秋

特集

全国調査から見えてくる 保育の課題と 未来への ヒント

第4回

幼児教育・保育についての 基本調査

調査全体解説

白梅学園大学 名誉教授 無藤 隆

課題1 組織マネジメント

解説① 和洋女子大学 准教授 小山朝子

解説② 東京都市大学 准教授 園田 巍

事例 なかよしこども園（埼玉県・私営）

課題2 特別な支援を要する園児

解説 大阪公立大学大学院 准教授 木曾陽子

本誌をお手に取っていただき、ありがとうございます。今号では、ベネッセ教育総合研究所が行った「第4回幼児教育・保育についての基本調査」の分析をもとに、全体的な傾向や、調査結果から見えてきた課題を特集しています。

調査結果によって大枠を捉えられる一方で、各園が抱える課題は地域や環境によってさまざまだと思います。こうした中で共通して言えるのは、個々の保育者の努力だけで解決できることには限りがあるということです。園長先生を始めとした管理職のマネジメントと、園にかかわる人たちが「組織」「チーム」として力を結集し、めざす姿に向けた運営体制を築いていくことが、引き続き大切になると感じました。

園のこれからを考えていく際に、本誌がその一助となれば幸いです。

「これからの幼児教育」編集部

STAFF

編集発行人／野澤雄樹 発行所／(株)ベネッセコーポレーション
印刷製作／TOPPAN 株式会社 監修／北野幸子(神戸大学大学院教授)
企画・制作／ベネッセ教育総合研究所
編集協力／(有)ベンダコ、丹羽三千代、菊池健 (mananico)、神田有希子
執筆協力／二宮良太、(有)ベンダコ 表紙・特集扉デザイン協力／へんな優
イラスト協力／中川視保子 撮影協力／菊池健 (mananico)

今号の写真 [表紙 / 裏表紙 / 上]
◎なかよしこども園

CONTENTS

1 特集

全国調査から見えてくる 保育の課題と未来へのヒント

2 まとめ

第4回幼児教育・保育についての基本調査 トピック10

4 調査全体解説

白梅学園大学 名誉教授 無藤 隆

10 課題1 組織マネジメント

10 解説① 和洋女子大学 准教授 小山朝子
12 解説② 東京都市大学 准教授 園田 巖
16 事例 なかよしこども園 (埼玉県・私営)

18 課題2 特別な支援を要する園児

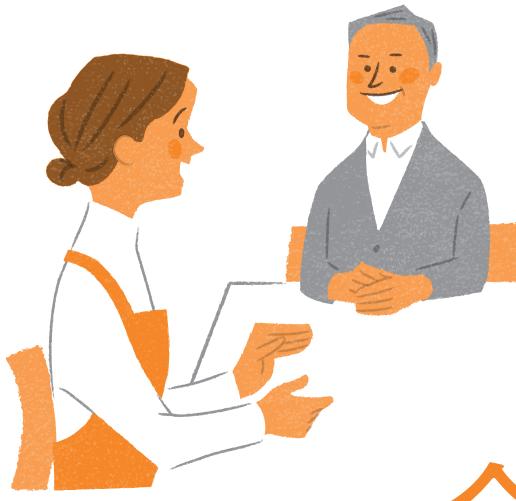
18 解説 大阪公立大学大学院 准教授 木曾陽子

※本文中のプロフィールはすべて取材時のものです。

また、敬称略とさせていただきます。

※本誌掲載の記事、写真の無断複写、複製及び転載を禁じます。

©Benesse Corporation 2024

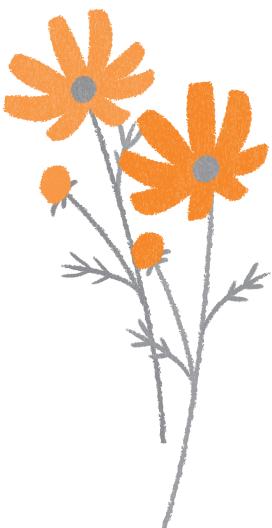


全国調査から 見えてくる 保育の課題と 未来へのヒント



自園の様子や抱えている課題は、園独自のものなのか、それとも全国的に見られるものなのか——。今後の園のあり方を考えるときに、幼児教育・保育の全体的な動向を知った上で「では、本園はどうするか?」と考えることはとても大切です。

今号では、ベネッセ教育総合研究所が行った最新の「第4回幼児教育・保育についての基本調査」の結果をまとめています。過去との比較や園種の比較など、さまざまな分析を通して見えてきたポイントを、識者の解説や実践事例とともにご紹介します。



第4回幼児教育・保育についての基本調査

ベネッセ教育総合研究所では、コロナ禍が収束傾向を見せる2023年に、4回目となる「幼児教育・保育についての基本調査」を実施しました。

社会・家庭の変化

1 全園種で定員割れの比率が増加

P.5

- 特に国公立・公営の3~5歳児クラスの定員割れは9割に上る。

2 預かり保育の増加により、幼稚園のみ2018年より長時間化

- 開所時間は、幼稚園は8~9時間台、保育所は11~12時間台、認定こども園は11時間台。保育所、認定こども園に大きな変化はない。

3 園のICT環境は園種により差がある状況

P.6

- 保育者の業務でのスマホ・タブレット利用は増加し、保護者への連絡手段は電子連絡帳・SNSへ。
- Wi-Fi利用も増加傾向で、私立・私営では9割も、国公立・公営では5割程度。

4 特別な支援を要する園児の受け入れ園数は増加傾向

P.7、P.18

- 園種にかかわらず全体の8~9割に。

▶「課題2」にて解説

5 保護者の園への要望のトップ2は

「家庭ではできない体験」と「集団生活のルールの定着」

6 園の教育・保育目標は、「遊び」を重視

P.8

7 私立・私営の園では、遊びを通した活動以外にも

「体操」「音楽活動」「英語」「ひらがな」活動を積極的に実施

8 保幼小接続の活動は増加傾向

教育の変化

9 保育者の資質向上・維持に必要なのは、園長・保育者共通で

「配置基準の改善」と「給与面での処遇改善」

P.10

- 詳細を見ると、園長・保育者で重視する項目に差異。
- 保育者の仕事面での負担感は、「事務作業の量」「長時間労働」「配慮の必要な子どもへの対応」「子どもを預かる責任の重さ」。

▶「課題1」にて解説

10 保育実践、運営上の課題は、特に幼稚園で、

「新たな園児の獲得」と「適正な規模の園児数の維持」

- 園種、設置区分により傾向が異なる。

※読みやすさを重視し、調査とは一部、順番や文言を変えている箇所があります。あらかじめご了承ください。

※掲載の数値は四捨五入しているため、内訳の和が100にならない場合があります。

トピック10

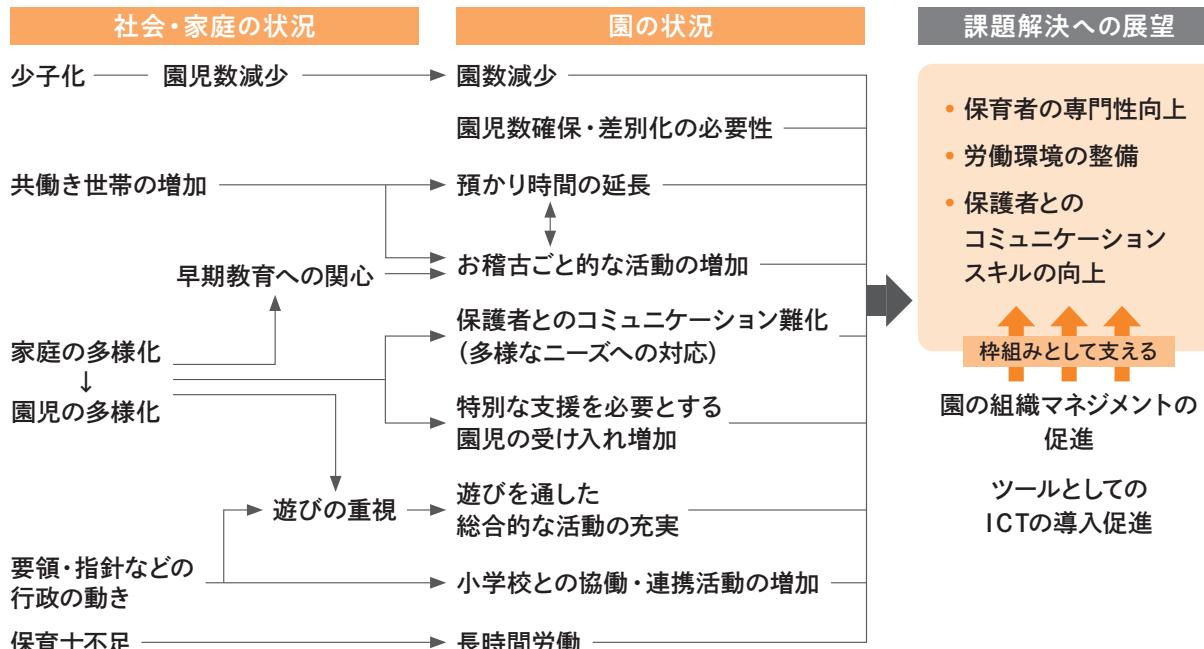
査」を行いました。結果を分析する中で見えてきた10のトピックをご紹介します。

園が課題だと感じていること

- 「特別な支援を要する園児への対応」・「保育者の人手不足」・「研修時間・保育時間の話し合いの確保」・「子ども主体の保育、遊び時間の確保」など

園を取り巻く状況

少子化の進行や乳幼児がいる共働き家庭の増加など、社会の状況は大きく変化しており、乳幼児の成育環境として園が果たす役割や、園に対する期待はますます大きくなっています。以下の図は、調査結果から見えてきた10のトピックも組み込んで、園を取り巻く状況をまとめたものです。「保育者の専門性向上」「労働環境の整備」など、園の課題はいずれも重要なものばかりです。



「第4回幼児教育・保育についての基本調査」調査概要

調査テーマ:園の環境・体制・教育・保育活動などに関する実態と、園長・保育者の意識
調査対象:全国の国公立・私立幼稚園、公営・私営認可保育所、公営・私営認定こども園の園長等*と保育者
*園長・所長・施設長、副園長（教頭）・副所長・副施設長、主任等
調査方法:郵送による依頼（1園につき園長1人と保育者4人に回答依頼）
ウェブによる回答（依頼を受けた園長・保育者はウェブ画面にアクセスして回答）

調査時期:2023年11～12月
発送数:16,488園
調査項目:環境や設備／教育・保育目標／教育・保育活動／保育者研修／特別な支援を要する園児の状況／小学校との協働・連携／園の状況・取り組み／園の運営上・実践上の課題など

調査内容をより詳しくご覧になりたい方はこちらからアクセス

ペネッセ教育総合研究所TOP > 子育て・幼児教育 > 幼児教育・保育 > 第4回 幼児教育・保育についての基本調査



「第4回幼児教育・保育についての基本調査」より

幼児教育・保育の「今」を理解して「未来」につなげるヒントを得る

白梅学園大学 名誉教授

無藤 隆先生 (むとう・たかし)

少子化や共働き家庭の増加、育児の孤立化などが進み、園に期待される役割はますます重要になっています。こうした中、ベネッセ教育総合研究所ではコロナ禍が収束傾向を見せる2023年11～12月に、4回目となる「幼児教育・保育についての基本調査」(以下、本調査)を行いました。その結果における注目ポイントについて、調査を監修した白梅学園大学の無藤隆先生にお話をうかがいました。



お茶の水女子大学生活科学部教授を経て、白梅学園大学学長などを務め、2021年より現職。文部科学省教育課程部会幼児教育部会主査のほか、文部科学省中央教育審議会委員、内閣府子ども・子育て会議会長、国立教育政策研究所上席フェロー、日本発達心理学会理事長などを歴任。専門は発達心理学・教育心理学。著書に『保育の学校』(全3巻・フレーベル館)など。

幼児教育・保育に対する期待と要望が高まっている

変化を正しく捉えて園運営に生かす

第3回調査が実施された2018年以降、新型コロナウイルスの感染拡大が大きな影響を及ぼし、園では保育や行事、保護者対応などを見直すきっかけとなりました。感染対策といった難しい課題が増える一方で、ICTを活用したコミュニケーションなどが広がり、コロナ禍が一定の収束を見せる現在も、それらが対面でのやり取りと併存・融合する形で、定着しつつある様子がうかがえます。

また、第3回調査は、新しい要領・指針*が施行された直後に実施されました。それから約5年が経過して、本調査では要領・指針への理解に基づいた実践が、多くの園に広がっていることも見て取れます。

少子化の進行とともに待機児童問題が解消され

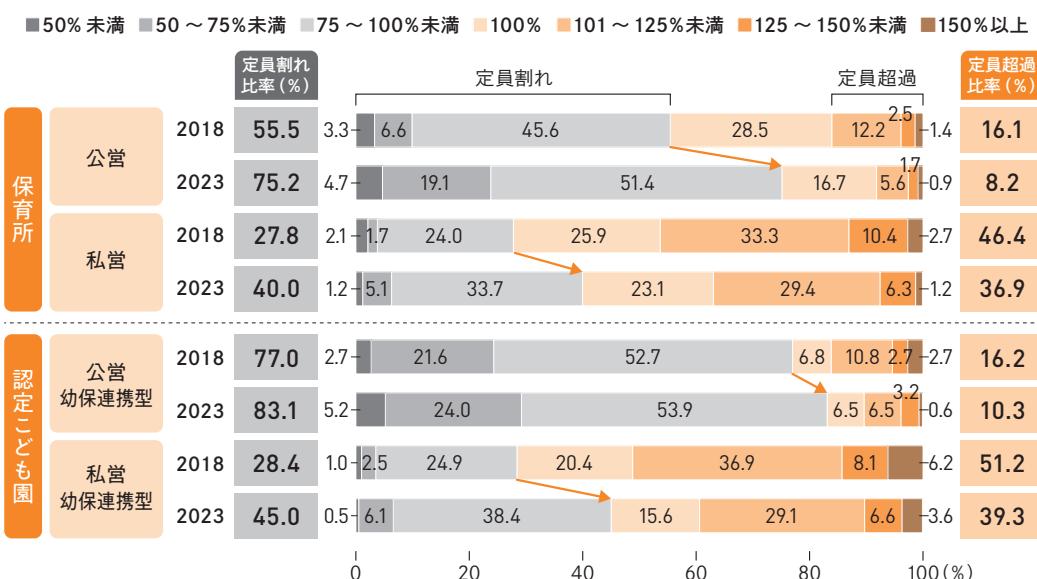
つつある状況も、本調査では定員充足率などのデータに、その影響を感じることができます。加えて2019年にスタートした幼児教育・保育の無償化も、保護者の意識や園運営に変化をもたらしました。これにより特に2歳以下の子どもを園に預ける抵抗感が下がり、私は幼児教育・保育の「ユニバーサル化」と呼んでいますが、幼児教育・保育はすべての年齢において「だれもが受けるべきもの」という社会的な認識が形成されつつあります。さらには、社会や家庭の状況の変化から、子ども同士で遊べる場がほぼ園のみという状況で、社会全体の幼児教育・保育に対する期待や要望が高まっていることを感じます。

そのように、幼児教育・保育の背後にある大きな動きを意識して本調査を読み解き、これから園運営に生かしていただくことを期待しています。

*要領・指針とは、幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を指す。

全園種で定員割れの比率が増加

図1 0～2歳児のクラス定員充足率（保育所・認定こども園 経年比較）園長回答



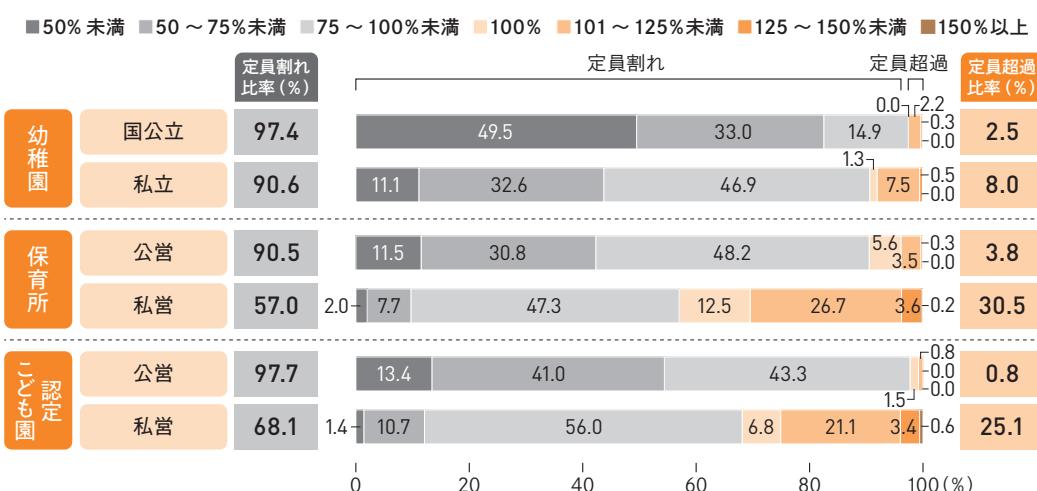
※認定こども園は、幼保連携型のケースを分析。

※各年齢の定員数と実員数に記入のあったケースのみを分析。

※定員充足率は、各年齢クラスの実員数の合計を定員数の合計で割って算出。

※定員が0人のケースは除外。

図2 3～5歳児のクラス定員充足率（園の区分別 2023年）園長回答



※認定こども園は、「幼稚園型」「保育所型」「幼保連携型」のすべてのケースを分析。

※各年齢の定員数と実員数に記入のあったケースのみを分析。

※定員充足率は、各年齢クラスの実員数の合計を定員数の合計で割って算出。

※定員が0人のケースは除外。



自園の地域性を見極め 園児確保に向けた工夫を

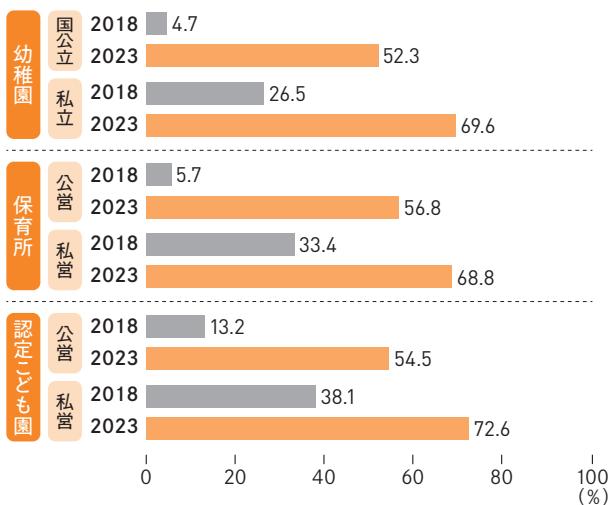
少子化を背景として、特に0～2歳児が顕著ですが、各園種のすべての年齢で定員割れの比率が上昇しています（図1・図2）。深刻なのは幼稚園で、国公立・私立とも2023年には9割以上に達しています。

この問題の難しいところは、園の統廃合が進んでいる自治体があったり、子育て世代の流入増加によ

り待機児童問題が残る自治体があったりと、地域により状況が一様ではないことです。地域性や周辺人口など、直面する課題が園ごとに異なるため、ある園で成功したことが、別の園に適用できるとは限りません。こうした状況で園児を確保するためには、「こんな保育を大切にしている」と保育方針を明確に発信することを方法の1つとしながらも、自園の地域性をしっかりと把握し、それを踏まえた対策を立てていくことが重要になるでしょう。

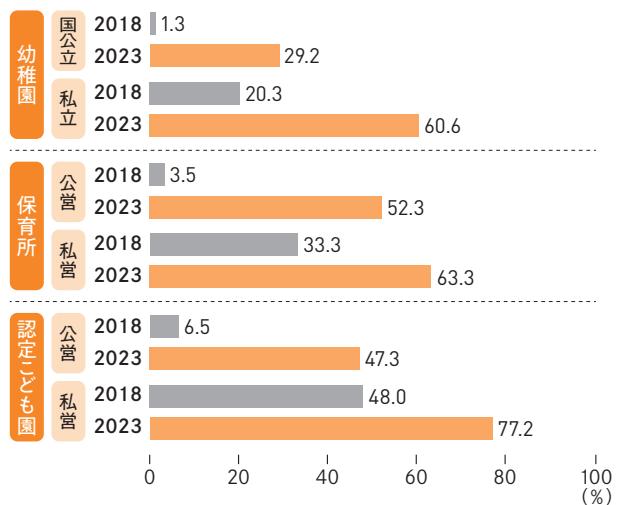
業務でのICT利用は全園種で増加傾向

図3 保育者による業務でのスマートフォン・タブレットの利用
(園の区分別 経年比較) 園長回答



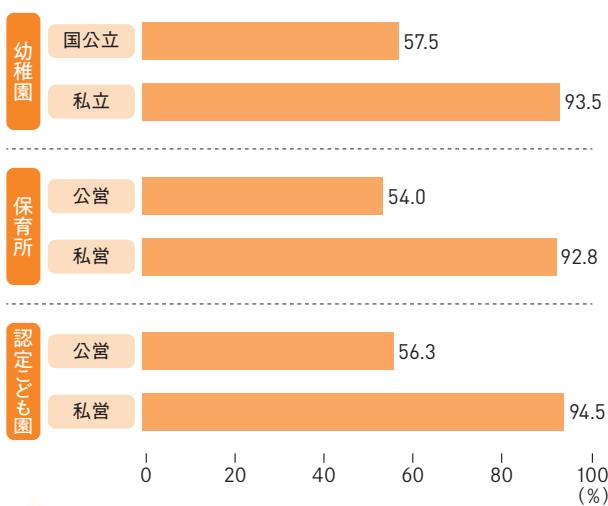
※「利用している」の回答の%。※「保育者による業務でのスマートフォン・タブレットの利用」は、「タブレットのみ利用」「スマートフォンのみ利用」「スマートフォン・タブレットともに利用」を合計した数値を表す。

図4 登園・降園、出欠、バス利用等を管理する電子システムの利用(園の区分別 経年比較) 園長回答



※「利用している」の回答の%。

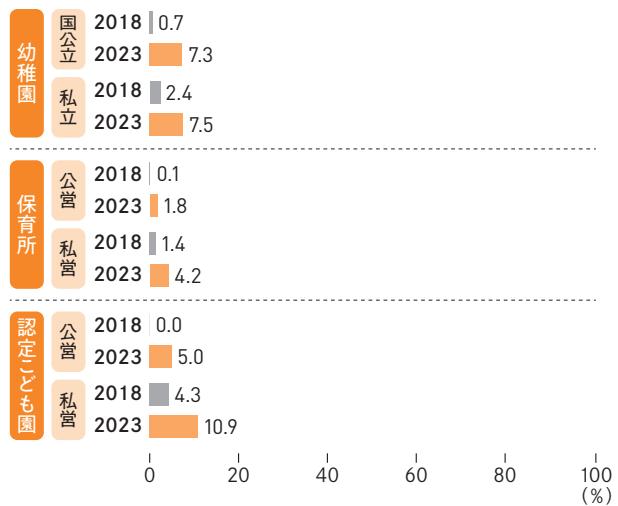
図5 無線のインターネット(Wi-Fi)の利用
(園の区分別 2023年) 園長回答



※「利用している」の回答の%。※2023年調査から追加した項目。

図6 園児によるタブレットの利用

(園の区分別 経年比較) 園長回答



※「利用している」の回答の%。



業務での活用が進むICT 今後は園児の活用にも期待

新型コロナウイルスの影響や働き方改革などを背景として、ICTを活用する園が増えています。

活用方法としては、登園・降園、出欠、バスの利用などの園運営や保育業務におけるICTの活用率が

前回調査と比べて大きく伸びており、業務効率化への意識が高まっている状況がうかがえます(図3・図4)。保護者とのコミュニケーション方法を広げる手段としてICTを活用する園も増えているようです。国公立の園は予算などの関係でWi-Fiの利用率が低めですが、できるだけ早期の環境整備が望まれます(図5)。↗

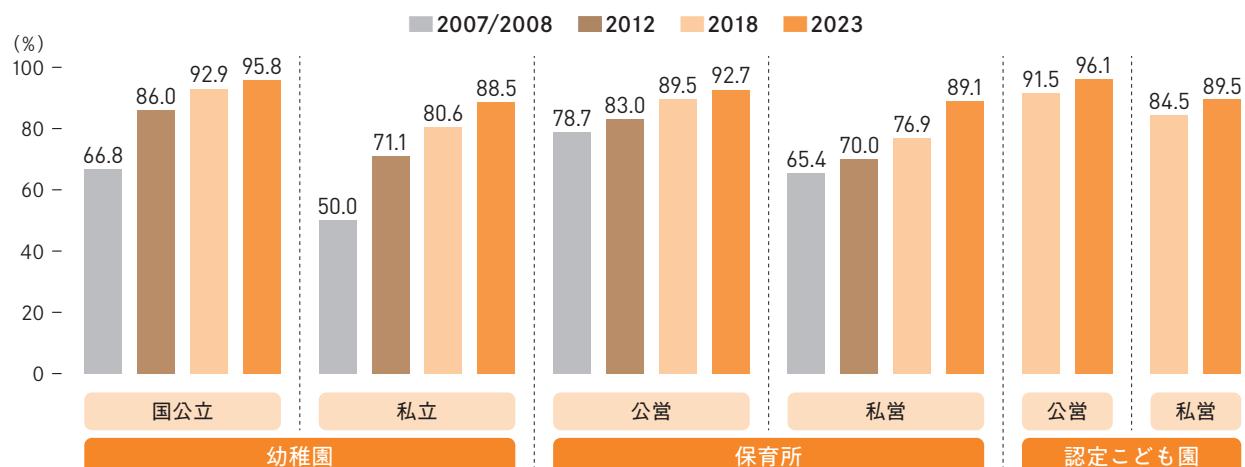
園児がタブレットを利用する園はまだ少数です（図6）が、虫を撮影してじっくりと観察したり、鳴き声を調べたりといった形で5～6歳児の活用を進める園もあります。子どもが探究していく際に情報を得る媒体として、ICTは適しています。2歳児以下にICTを使うことの議論はありますが、園児のICT活用は、次期要領・指針の改訂（定）時に盛り込まれることが予測されており、園が主体となって推進していくことが期待されています。

このようにさまざまな形でICT活用が進む際の課

題としては、機器のメンテナンスや新機能導入をサポートする人材の確保が挙げられます。必ずしも全員が得意になる必要はなく、ICT担当の保育者を中心として活用を広げ、マニュアルを整備していくとよいと思います。今後は自治体とも協力して、こうした人的整備にも力を入れていくことが必要になるでしょう。民間企業ではいろいろなツールの開発とともに、園内で効果的に取り入れるためのサポートにも力を入れているので、こうしたさまざまな支援も積極的に活用していただきたいと思います。

特別な支援を要する園児のいる園が増加

図7 障がい・特別な支援を要する園児がいる園（園の区分別 経年比較）園長回答



※「いる」の回答の%。



個別支援の充実に向けて 園内研修などで対応を

特別な支援を要する園児がいる園が年々増加しています（図7）。こうした子どもの実数増加の可能性があるとともに、保育者の間で発達障がいへの認知や支援に関する理解が広がっていると捉えられます。私立幼稚園や私営保育所の増加率が公営よりも高いのは、受け入れが広がっているからでしょう。

こうした状況への対応では、個別支援をする保育者の増配が考えられますが、自治体の財政状況など

の影響を受けやすいため、園による対応には限界があります。並行して、園内研修を充実させて園全体の対応力を高めていくことも重要です。

今後は、特別な支援を要する園児として、外国にルーツをもつ子どもの増加も予想されます。外国にルーツをもつ子どもが何人くらいいるか、またどの国にルーツをもつ子どもが多いかなどの状況は、地域によって異なり、中には、保護者との日本語でのコミュニケーションが難しいケースもあるでしょう。こうした子どもや保護者への支援の方法も広げていく必要があります。

「遊び」重視の保育がより浸透している

図8 教育・保育の目標として特に重視していること（幼稚園・保育所・認定こども園 2023年）

園長回答

（%）

幼稚園		保育所		認定こども園	
1位	遊びの中でいろいろなものに興味をもつこと	46.4	健康な身体をつくること	42.8	遊びの中でいろいろなものに興味をもつこと
2位	のびのびと遊ぶこと	40.1	遊びの中でいろいろなものに興味をもつこと	41.8	のびのびと遊ぶこと
3位	基本的な生活習慣を身につけること	29.3	のびのびと遊ぶこと	41.4	健康な身体をつくること
4位	友だちを大事にし、仲良く協力すること	29.1	基本的な生活習慣を身につけること	34.6	基本的な生活習慣を身につけること
5位	考える力を養うこと	26.6	人への思いやりをもつこと	29.1	人への思いやりをもつこと

※複数回答（3つまで）。※「その他」を含む18項目のうち、上位5項目を表示。



要領・指針で重視される遊び主体の保育が浸透

幼児教育・保育の目標としては、いずれの園種でも「遊びの中でいろいろなものに興味をもつこと」「のびのびと遊ぶこと」を特に重視しているという結果になりました（図8）。これは、要領・指針の考え方への理解や実践が広がったことの表れと捉えることができます。また、保護者の思いとしても、少子化が加速して子ども同士で遊ぶ機会が減少するとと

もに、コロナ禍を経験したこともあるって、子ども同士がのびのびと遊べる場としての園の価値が高まっていることがあるでしょう。

保護者の要望の多様化に伴い、読み書きや体操、音楽活動など、一斉活動による決まったプログラムを取り入れる園もあります。それでも、そうした活動を一日中展開しているわけではなく、週に1回、数十分といった状況であれば、遊びを大切にする方針とも両立できるのだろうと考えています。

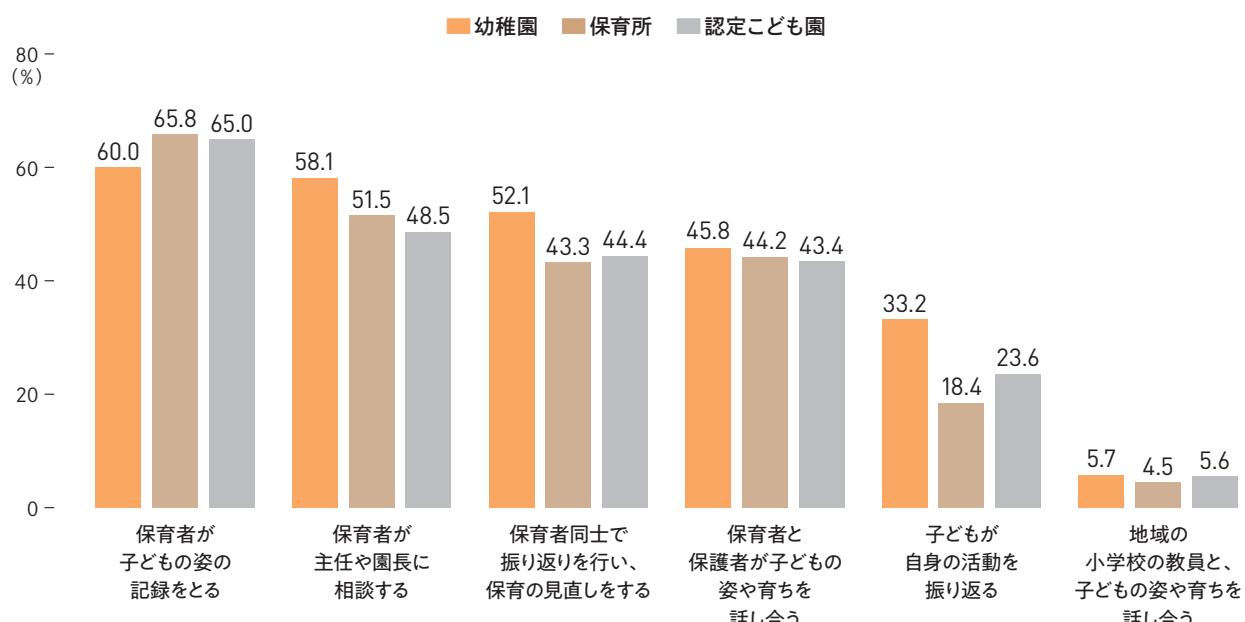
無藤先生から
保育者の
みなさんへの
メッセージ

園に対する要望の多様化や高まりは、幼児教育・保育への期待が高まっていることの裏返しでもあります。そういう意味で、社会の中に園の仕事の重要性が浸透しつつあると感じます。

保育者の待遇改善や働き方改革など、国や自治体の対策を待たなければならぬ課題は残りますが、その中でも園でできることはあると、私は考えます。それは、チームとしての園の質を高めることです。保育者一人ひとりの得意を生かし、協力して自分たちの園をよくしようという風土づくりをして、「1+1」が2以上になる園運営をめざしていただきたい。また、園長や保育者から成る

4割以上の園が保育者同士の対話を重視

図9 園での対話の機会（幼稚園・保育所・認定こども園 2023年）保育者回答



※「よくする」の回答の%。※幼稚園の降順で図示。



保育者同士の対話が園の質を高める

図9は、園内での保育者同士の対話を調べたものです。園長が回答した図1～8とは異なり、保育者が回答しました。調査結果からは、6割以上の園では保育者が子どもの姿の記録をとるほか、4～5割の園では保育者同士で振り返って保育の見直しを

行ったり、保護者と子どもの姿や育ちを話し合ったりしている様子がわかりました。

保育者同士の対話は園の質向上に欠かせないと、私は考えています。全体としてもっと数値を高めていくように、調査結果をもとに自園ではどのような対話がどれくらい行われているか見える化し、保育者同士が高め合える風土づくりにつなげてほしいと思います。

園内のコアチームに限らず、外部人材や民間の組織・企業、それを支援する行政も含めてサポートチームを組むという、二重のしくみを構築することにも視野を広げていただきたい。園内外の複合的なチームを活用していくことが、今後の方針として、どの園にも必要になると考えています。

今回の調査を通して、いろいろと厳しい環境がある中で、希望を見いだしてがんばっている保育者のみなさんの様子が伝わりました。こうしたみなさんの姿勢が、これからの中の幼児教育・保育を支える大きな力となっていくはずです。



調査から見えてきた 保育者の本音に 園長はどう向き合う？

和洋女子大学 人文学部こども発達学科 准教授

小山朝子先生 (こやま・あさこ)

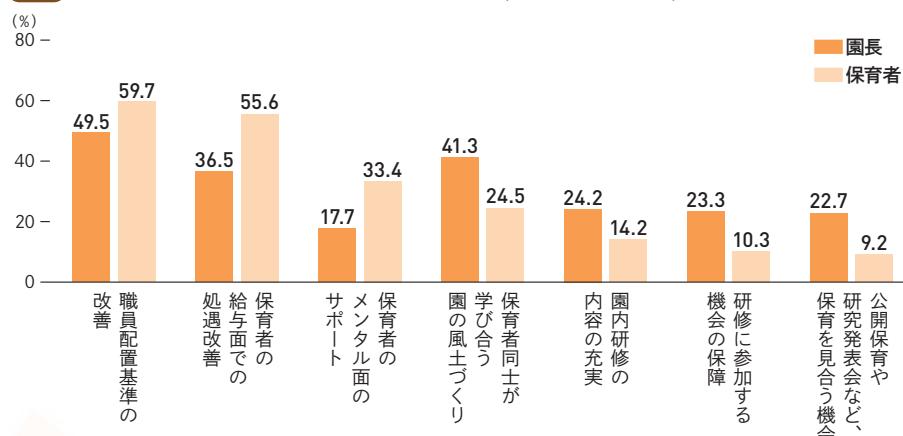
「第4回幼児教育・保育についての基本調査」（以下、本調査）の結果からは、業務環境などに対する園長、保育者の双方の意識にギャップが見られました（図10）。調査結果から保育者の本音をどう読み解き、園運営の改善につなげるとよいか、本調査の監修者の1人である和洋女子大学の小山朝子先生にお話をうかがいました。



東京家政大学大学院人間生活学総合研究科後期博士課程満期退学。東京都北区で保育士として保育現場を経験した後、帝京平成大学講師などを経て、現職。専門は、保育学、乳児保育。現在は、乳児保育における保育者の専門性を明らかにすることなどを研究課題としている。共編著に『講義で学ぶ乳児保育』（わかば社）など。

園長と保育者の意識にギャップが生じる要因は？

図10 保育者の資質の向上のために必要なこと（全体 2023年）



※複数回答（3つまで）。

※「その他」を含めた16項目のうち、園長と保育者の回答で特に差が見られた7項目のみ図示。

「保育者の資質の向上のために必要なこと」を園長、保育者の双方に聞くと、保育者のほうが高いのは「職員配置基準の改善」「給与面での待遇改善」などでした。一方、園長のほうが高いのは「保育者同士が学び合う園の風土づくり」「園内研修の内容の充実」などで、両者の意識にギャップが見られる結果となりました。

保育者としての本音を受け止め マネジメントを見直す

園長と保育者の意識の違いはなぜ生じるのでしょうか。保育者は人員配置や待遇といった業務環境の改善に直結することを重視し、園長は園の風土づくりや園内研修の充実といった長期的視点

での育成を重視するといった違いがありそうです。

実際には保育者が求める改善を園だけで行うのは困難です。園長だからこそできることは、保育者としての本音を伝えられる環境をつくり、保育者が定着するマネジメントを行い続けることです。そのためにも風通しのよい職場風土と学び合いができる同僚性の関係づくりがとても重要でしょう。

業務量の多さと長さに保育者は大きな負担を感じている

図11 保育者の仕事満足感・負担感（幼稚園・保育所・認定こども園 2023年）保育者回答

		幼稚園	保育所	認定 こども園	(%)
ポジティブ	職場の人間関係は良好である	82.0	82.2	82.1	
	自分の仕事に満足している	79.9	73.5	74.2	
	自分の職場に満足している	77.3	73.0	72.9	
	できるだけ長く今の職場で働きたい	66.4	65.5	66.0	
	保育者の配置は十分で適切である	49.7	41.1	47.2	
	休暇を取得しやすい	43.5	60.4	58.3	
	給与と仕事量のバランスはとれている	28.8	26.0	28.6	
ネガティブ	事務作業の量が多くて負担である	78.8	81.0	77.6	
	労働時間が長く負担である	68.2	53.3	54.5	
	配慮の必要な子どもへの対応が負担である	63.5	69.9	64.4	
	子どもを預かる責任が重く負担である	59.2	67.7	60.6	
	研修時間が確保できない	57.3	57.5	54.2	
	保護者への対応や子育ての支援が負担である	54.3	61.3	55.5	

この設問は保育者のみの回答です。「ポジティブ」な要素の「人間関係」「仕事」「職場」の満足感は高いものの、「給与と仕事量のバランス」の満足感は低く、「ネガティブ」な要素の「事務作業の量」や「配慮の必要な子どもへの対応」などの負担感も高くなっています。保育という仕事は好きでも、具体的な業務には負担を感じているという、保育者の複雑な心境が表れているようです。

※「とてもあてはまる+まああてはまる」の回答の%。

※ポジティブ、ネガティブな項目ごとに、幼稚園の順位で図示。

※60%以上の数値に網掛けをしている。

保育者をポジティブにする園長のマネジメントとは

図11に見られるような業務量の負担感を改善するためにも、保育者の定着を図る園長のマネジメントについて、さらに考えていきましょう。

まず大切なのは園長がリーダー層の保育者と連携して、ボトムアップで意見を出せるしくみをつくることです。それにより保育者は、業務環境の改善は自分たちで考えるという意識をもち、主体的に取り組むようになります。その際、保育者同士が互いを思いやり、みんなの権利が充足していくようにすると、よい循環が生まれるでしょう。

そして、こうした保育者同士の充実した対話を生むのに不可欠なのが同僚性です。短時間でよいので勤務時間中に子どもから離れるノンコンタクトタイムを保障して、保育者同士の対話や学び合いを促しましょう。園長が保育者のよいところを仕事の中で具体的に認めて、フィードバックしていくことも、対話の活性化に効果的です。

また、忙しい合間を縫ってノンコンタクトタイムなどの時間を効率よく活用するには、限られた時間を上手に活用しようとする全職員の協力体制が必要です。例えば指導計画立案では、担任の保育者同士がその月の保育のポイントを共通理解しやすいよう項目を整理して、保育者として願う保育を実現するために大切にするものを見極め、具体的、簡潔に記入できるようにしていきましょう。そして、保護者や第三者委員会などにも、その根拠をきちんと説明できるようにしていきます。

こうしたマネジメント改革を進める際のポイントは、いきなりすべてをやろうとしないことです。園の実情に合わせてできるところから進めていきましょう。1つが軌道に乗れば取り組み方もわかってきて、徐々に全体が変化していくものです。

保育者のみなさんは日々、大変な努力をして保育をされていると思います。本調査に目を通すことで改めてご自身の保育を振り返り、本当の意味で子どものためになっているかを考えるきっかけにしていただけることを願っています。

保育者の主体性が發揮された チーム力の高い職場づくりは、 園長のマネジメント次第

東京都市大学 人間科学部 准教授

園田 巍先生 (そのだ・いわお)

「第4回幼児教育・保育についての基本調査」(以下、本調査)では、「園の保育実践上、運営上の課題」としてどの園種でも「管理職の指導力の向上」が上位に挙がり、管理職の技量に関する園長の課題意識が明らかになりました。そこで、保育者が力を發揮して、保育の質を上げるためのマネジメントとはどのようなものか、園長を務めた経験があり、保育ソーシャルワークが専門の東京都市大学の園田巖先生にお話をうかがいました。



慶應義塾大学文学部人間科学専攻卒業。日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科修士課程修了。神奈川県の保育所の園長、放課後児童クラブの施設長などを経て、現職。自治体が行う管理職向けの研修の講師も務める。現在は、保育ソーシャルワークのあり方を研究。共著に『子どもの理解と援助』(萌文書林)など。

保育はチームワークだからこそ、園長のマネジメントが鍵

保育者が力を發揮できる 園の風土づくりを

本調査を見ると、「園の保育実践上、運営上の課題」にはさまざまな項目が挙がっています(図12)。上位の項目はいずれも肯定率が9割前後と高いことから、これらの課題は独立したものではなく、互いに連動していると捉えることができます。

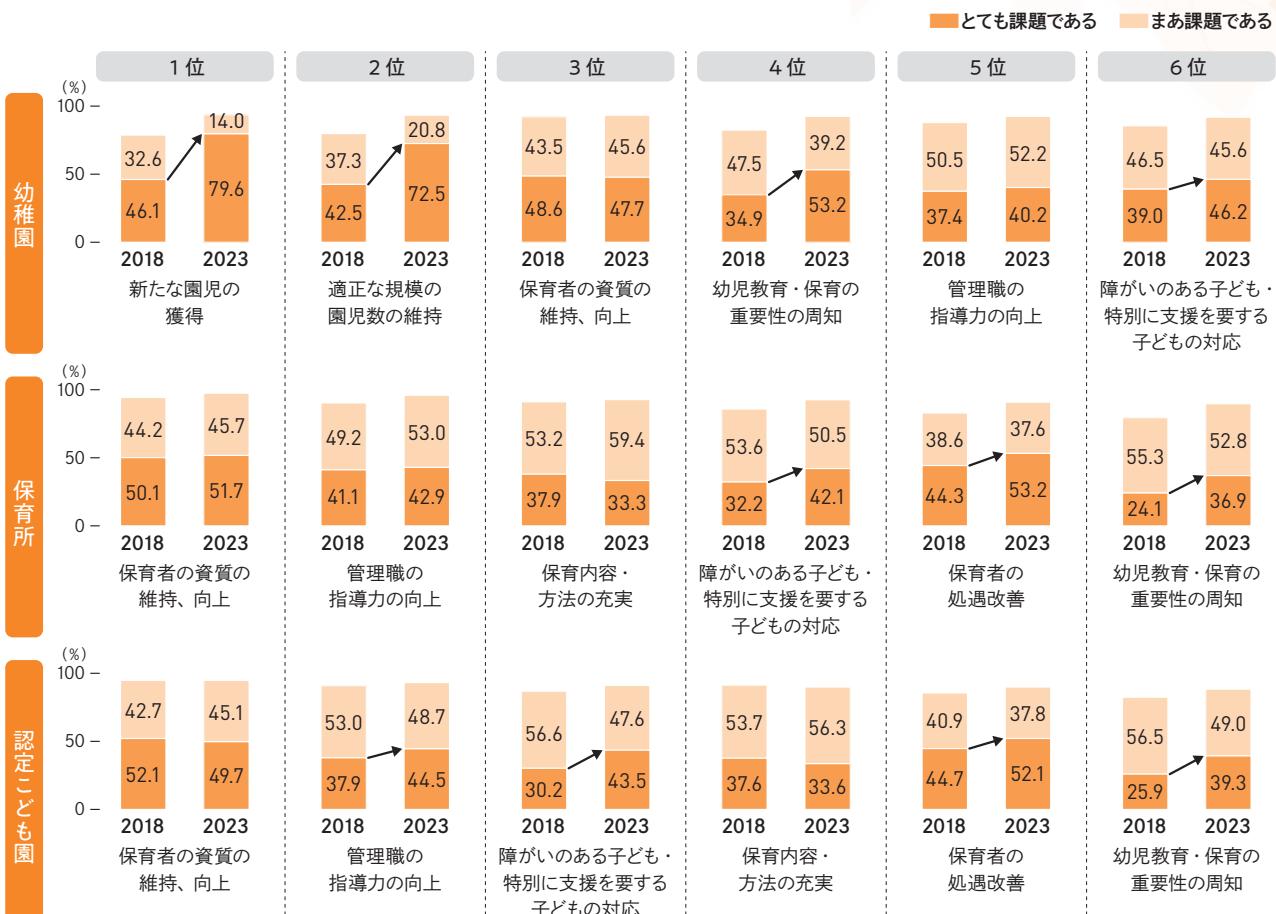
一方で、「保育者の資質の向上のために必要なこと」で保育者の回答率が高かった「職員配置基準の改善」や「保育者の給与面での待遇改善」(P.10 図10 参照)は、制度上の改善が必要なため、個々の園による解決は容易ではありません。しかし、「保育者のメンタル面のサポート」や「保育者同士が学び合う園の風土づくり」を行い、保育者一人ひとりが気持ちよく働いて、力を発揮できる環境を整えることは、園長のマネジメント次第で実現が可能です。保育業務において、保育者が負担に感じる程度は人それぞれです。配慮を要する

子どもへの対応や事務作業、保護者への対応など、保育者一人ひとりが感じている課題を把握し、改善を支援することは、園長の役割といえます。

保育ではチームワークが要となります。保育者が個々の利益だけを追求することなく、チームとして力が発揮できるよう園内にしくみをつくり、チームワークのもと、そのしくみで園内の課題を整理し、解決できるようにしていくことが、組織マネジメントです。そうした園長のマネジメントによってチーム力を上げることが、さまざまな課題に対応する有力な手立てとなるのです。

マネジメントがうまくいっているかを測る指標の1つとなるのは、保育者の退職者数です。もちろん、退職理由はさまざまでしょう。しかし、園の規模にもよりますが、1年間に5人以上が退職する場合、退職理由とは別に園の保育方針や組織風土などに不満があるケースがほとんどです。新規採用に力を注ぐだけでなく、謙虚な気持ちで客観的に園の状況を見直したほうがよいでしょう。

図12 園の保育実践上、運営上の課題（幼稚園・保育所・認定こども園 経年比較） 園長回答



※「とても課題である+まあ課題である」の回答の%。※2023年の数値をもとに上位6項目を左から図示。

保育者が自分のキャリアを見通せるような支援を

園長が担うべきマネジメントとは

園長が担うマネジメントについて、具体的に見ていきましょう。マネジメントでは、基本的に次の4つを管理します（図13）。

①質管理は、保育の質そのものの管理です。子どもが心身ともに充実し、豊かに生活するための環境が整っているか、保健衛生は行き届いているなどを管理します。

②危機管理は、子どもの生命や身体の安全を守るために管理です。保護者から預かった子どもをそのまま保護者に返すことが園の責務であり、何

図13 園長に求められる4つのマネジメント

保育のマネジメント

- ①質管理 保育の質の管理。発達過程に応じたアプローチができているか、保健衛生が保てているかなど。
- ②危機管理 子どもの生命を守るために管理。災害や事故の防止策は取られているか、保育者のリスク認識はあるかなど。

保育者のマネジメント

- ③労務管理 保育者の勤怠や福利厚生などの管理。保育者の休憩時間は確保できているか、長時間勤務になっていないかなど。
- ④人材育成 保育者の資質・能力の向上に向けた管理。保育者が園内外で自己研鑽を積める機会を用意できているかなど。

をおいても重要な管理です。

③労務管理は、保育者の労働に関する管理で、勤怠管理や福利厚生などが該当します。保育者が力を発揮できるような環境を整えることが、労務管理の重要なポイントです。

そして、④人材育成は、保育者のキャリア形成を支援するための管理です。保育者の定着に大きな意味をもつたため、③労務管理から独立させました。園内研修の実施や外部研修制度のほかに、保育者同士が学び合う園の風土づくりも含まれます。

マネジメントで大切なのは 園のしくみづくり

③労務管理や④人材育成は、①質管理や②危機管理を支え、保育者の定着を図ります。

例えば、残念ながら、保育者が法令通りに休憩時間を確保できていないケースがあります。休憩せずに子どもに向かい続けると、保育の質に影響します。保育者が疲弊し、注意力が散漫になったり、不適切な保育につながったりするかもしれません。

ません。園の事情もあるとは思いますが、業務精選などを行い、個人の努力によらずとも休憩時間を確保できるしくみをつくることが、園長の果たすべき役割です。残業や業務の持ち帰りについても同様で、残業を減らすしくみづくりが必要です。

保育者が自身のキャリア形成を見通せるよう、④の人材育成のしくみも整えていきましょう。その園で働いて自分の資質・能力が高まるのか、働きながら自分の暮らしや家庭を維持できるのかは、保育者の働く意欲にかかわります。私が担当するゼミの学生は、将来、海外の保育園で働きたいと、海外研修制度のある園を探し出して就職しました。こうしたキャリア形成をサポートするしくみは、意欲の高い保育者の確保にもつながります。

ストレスマネジメントも重要で、保育者個人の問題とせず、園で支援するしくみがあるとよいでしょう。悩みがあっても周囲に話せないと、離職につながりかねません。リーダー層の保育者には園長が声をかけて話を聞くとよいですし、若手の保育者にはロールモデルとなる身近な先輩がメンターとして相談に乗るという方法もあります。

場面に応じて、園長がマネジメントのタイプを使い分ける

合意形成の過程が 当事者意識につながる

園長のマネジメントのタイプは、合意形成型、鶴の一声型、経験論者型、継承型の4つに大別されます（図14）。その中でどのタイプであるかも、保育の質向上にかかわります。

鶴の一声型は、園長のトップダウンで園の運営を進めるタイプです。保育方針に一貫性があり、意思決定が早いといった利点はありますが、保育者が主体性をもちにくくなります。

経験論者型は勤務歴が長い人の意向が園の運営に大きく影響するタイプ、継承型は何事も従来の方法を踏襲するタイプです。いずれも組織が硬直

図14 園長のマネジメントのタイプ

普段は合意形成型で、 場面に応じて鶴の一声が必要

合意形成型 現場の保育者が話し合い、合意形成しながら活動を進めていく。保育者が当事者意識をもち、主体的行動することにつながる。

鶴の一声型 園長などの責任者が意思決定を行い、保育者はそれに従って行動する。前例のない緊急事態など、すぐ決断し、実行が求められるときに有効。

経験論者型 園の勤務歴の長い保育者や職員の影響力が強く、その人の意向を重視して園運営がされる。

継承型 保育方針や行事など、何事も以前行ったことを変えずに実施する。状況に応じた臨機応変な対応をしない。

化しやすく、よいマネジメントとはいえません。

園のマネジメントに適しているのは、合意形成型です。特に質管理においては、保育者同士で話し合い、合意形成を図りながら進めていくことが重要です。その過程を経ることで、保育者に、園をよりよくしていくのは園長ではなく自分たちだという当事者意識が生まれます。指示を待つことなく、責任をもって主体的に取り組むようになるでしょう。状況に応じた柔軟な対応ができますし、保育者が互いに助け合い、学び合う同僚性も高まるはずです。

合意形成型で進める際の園長の役割は、ファシリテーションです。話し合いの場をつくりつつ、困ったときには相談に乘ります。問題があれば意見をしますが、現場の合意を尊重し、実践を後押しします。そして、成果を褒めて認めます。私も園長を務めたときには、そうしたファシリテーションのスキルを学びました。

ただ、合意形成には時間がかかるのが難点で、前例のない災害や事故などの危機管理時には、早い決断や強いリーダーシップが求められます。マネジメントのタイプは、時と場合に応じて使い分けることが重要です。

園長は独りよがりにならないよう 第三者からのアドバイスを

マネジメントにおいてもう1つ意識したいのは、「保育」というサービスの特性です。保育は製品の販売などとは異なる「対人サービス」です。保育には形がなく、その質は常に一定ではありません。子どもは保育者による保育を直接受けますし、行っ

図15 保育の特徴

無形形成 保育は対人サービスであり、形のないものを提供する。

不均質性 子どもは多様であり、保育の質は一定ではない。それぞれの子どもに合った保育が求められる。

不可分性 サービスを提供する側（保育者）と提供される側（子ども）が同じ場所にいて、サービスの提供と消費が同時に行われる。

不可逆性 一度提供した保育は、元に戻すことはできない。つまり、やり直しがきかない。

保育は、信頼性が重要
第三者を入れて客観性を担保

た保育をやり直すことはできません（図15）。

こうした保育の評価は、「この園に子どもを預けたら、よい保育をしてくれるに違いない」といった保護者の信頼評価となります。信頼を確立するのは非常に難しい一方で、失うのは一瞬ですから、それを意識した園の運営が求められます。また、客観性を少しでも担保するために、第三者からの評価も大切になります。

組織をマネジメントするのは大変で、ときに難しい決断を下さなければならない園長は、周囲に相談しにくい場合があります。私は園長になったとき、恩師から「率直に意見を伝えてくれる信頼できる人物をつくるといい」と言われ、2人の人物に困り事を相談していました。彼らの客観的な意見は物事の新しい見方を教えてくれ、悩みを解決できることもありました。こうした自分とは違う見方をもつ人を、身近なところから探すことをお勧めします。

園田先生から
保育者の
みなさんへの
メッセージ

園の組織をよりよくできるかどうかは園長次第です。保育者の声に耳を傾け、発言しやすい雰囲気づくりをして、現場の議論を活性化させる。そして、口を出したくなってしまって覚悟を決めて現場に任せる。園長から任されているという意識が、保育者の主体性につながり、一人ひとりの力が発揮される園が築かれていくことでしょう。

園の取り組み事例

なかよしこども園（埼玉県・私営）

園長のリーダーシップで 園改革を実行

取り組みの ポイント

- 園がめざす保育に向け、園長自らが研修を実施し、2年間かけて改革を推進。
- 保育者同士が協力して、園全体で保育の課題をクリアしていく組織づくりに注力。

園全体で課題をクリアしていく組織づくりのマネジメント

主体性の育成を重視し 保育の改革を決意

四季折々の作物を収穫できる畑や、広い園庭のある緑豊かな環境に建つ、埼玉県所沢市のなかよしこども園。同園を含め3園の認定こども園を経営する社会福祉法人光輪会の喜多濃定人理事長は、「経済格差を教育格差とせず、どんな子どもにも多様な経験を保障して生きる力を伸ばしたいと考え、幼児教育を志しました」と、自身の思いを熱く語ります。地域にも積極的に働きかける喜多濃理事長のもと、子どもたちは好きな遊びに熱中し、保育者も互いに対話をしながら保育を楽しんでいます。

同園がこうした姿になったのは、2017年の教育・保育要領の改訂がきっかけでした。まず考えたのは改訂される理由だったと、喜多濃理事長は当時を振り返ります。

「教育・保育要領を読み込み、鍵は“主体性”だと考えました。本園ではそれまで一斉保育を中心していましたが、自分で考えて行動できる子どもを育みたいと、保育の改革を決意したのです」

お話ししてくださった先生

社会福祉法人光輪会 理事長
喜多濃定人先生



改革にあたり、同園では2年間にわたって教育・保育要領を読み解き、いかに実践につなげるかを考える園内研修を重ねました。

「理念や方針を考え、園がどこへ向かうのかを示し、かかわる人々への説明責任を果たすのは園長の役割です。主体性を育む保育とはどのようなものか、教育・保育要領に基づき、私自身が保育者への研修を実施しました」（喜多濃理事長）

並行して園内環境の改革を進めました。子どもが自分で遊びをつくり出せるよう、園庭から遊具を撤去して芝生の広場や築山を設置。保育室には、個々の興味・関心に沿って遊びを深める「コーナー保育」を導入。園行事も見直して、例えばお遊戯会は、子どもが自分の好きなことを発表する「自慢大会」に切り替えました。

保育者が協力して高め合い 自信につながるしくみを整備

改革の道のりは平坦ではなかったといいます。

「改革当初は、複数のベテラン保育者が保育観の違いを理由に退職していました。また、主体性を育む保育の実現も難しく、子ども一人ひとりに合わせて働きかけや環境を変化させていくことに課題がありました。保育者のスキルの底上げが必要だったため、保育のしくみや個々の保育者への働きかけを工夫しました」（喜多濃理事長）

各年齢1クラスずつの同園では、保育者が1人で悩みを抱え込まないよう異年齢保育に移行。保育者同士が実践を通して、互いのよさを取り入れたり、高め合えたりするしくみを整えました。また、学期に1回、各保育者が環境構成のアイデアを出し合い、全員で確認し合う場を設けています。

「若い保育者の『こんなことをやりたい』といったアイデアを引き出し、みんなで認め合っています。こうした成功体験が積み重なれば、だれもが意見を言いやすくなり、自信や仕事の楽しさにつながると考えています」（喜多濃理事長）

「全体の前で自分の力を披露する経験」としては、前述の自慢大会も活用。子どもと一緒に保育者も、自分の得意なことを自慢します。喜多濃理事長も、昨年度は少林寺拳法を披露しました。同園ではこのようにして、無理なく保育者の自己肯定感が高まるしくみを充実させています。

「チョコっとタイム」で 対話を活性化

さらに同園では事務室にチョコレートを常備し、保育者が一息つきたくなったときにはいつでも立ち寄れるようにしています。その名も「チョコっとタイム」は、甘いものを食べながらなにげない雑談をすることで、気持ちを落ち着けたり、時に

は悩みを相談したりする時間になっています。

「不適切保育の報道が相次いだとき、予防につながるしくみとして思いつきました。『チョコっとタイム』に来た保育者には、私も積極的に話しかけています。わずかな時間ですが、こうした自由に取れる休憩が、管理職も含めた保育者間の対話を活性化していると思います」（喜多濃理事長）

地域と共生して

「産み育てやすいまち」をめざす

喜多濃理事長は「社会福祉法人の一番の顧客は地域」という考え方のもと、地域の公益活動にも力を入れています。地域に必要とされなければ淘汰されるとして、ニーズを把握するため市の福祉計画などを熟読し、園でできることを考えています。

所沢市は少子高齢化が進む一方で子育て世代の流入人口が比較的多く、育児支援を求める声も多いことから、未就園児とその保護者を受け入れる子育て支援センターとして、同園を開放しました。また、中学校や高校で地域参加の授業をして興味をもつ生徒を発掘し、園でボランティアとして受け入れるといった福祉人材の育成にもかかわります。ほかにも近隣の園と一緒に地域イベントに出演するなど、地域全体として保育に関する底上げを図り、「産み育てやすいまち」の実現をめざしています。

自らもアイデアマンである喜多濃理事長は、園のマネジメントについて、次のように語ります。

「経営が成り立つことを大前提としつつも、時代に即して園の理念や方針を考えていくことが、園長のもっとも重要な役割です。そのビジョンを保育者みんなで相談して達成していくしくみをつくると、いろいろなアイデアが出て面白くなります。意図があれば方法はいくらでもあるのです。こうしたボトムアップのしくみづくりを大切にして、これからも改革を進めています」

社会福祉法人
光輪会

「冒険心」「探究心」「達成感」の3つの体験を通して、主体性や創造性を育成。どのような環境でも自分を信じて新たな解決策を見いだせる力の育成をめざしている。

○園数：3園（なかよしこども園・第二なかよしこども園・和光なかよしこども園）
○所在地：埼玉県所沢市・和光市

多様化する子どもと 保育者がともに楽しめる園へ! 保育の当たり前を見直す

大阪公立大学大学院 現代システム科学研究科 准教授

木曾陽子先生 (きそ・ようこ)

発達障がいのある子どもなど、特別な支援を必要とする子どものいる園が園種を問わず増えています。多くの保育者が、そうした子どもへの対応に課題を感じる中で、園にはどのような対応が求められるのでしょうか。特別な支援を必要とする子どもの保育や、保護者支援についての研究に取り組む大阪公立大学大学院の木曾陽子先生にお話をうかがいました。



障がいのある子どもを含めた保育、障がいのある子どもの保護者支援、保育者支援についての研究に取り組む。著書に『発達障害の可能性がある子どもの保護者支援－保育士による気づきからの支援－』(晃洋書房)、『気になる子の保護者支援：揺れ動く思いに応じた保育者のかかわり』(中央法規出版)など。

子どもも保育者も一人ひとりが違う

多様化する子どもに合わせて 保育のやり方も変えていく

「第4回幼児教育・保育についての基本調査」(以下、本調査)では、「障がい・特別な支援を要する園児がいる園」の割合は園種にかかわらず増加しており (P.7 図7 参照)、「園の保育実践上、運営上の課題」として、どの園種でも「障がいのある子ども・特別に支援を要する子どもの対応」が上位に挙がっています (P.13 図12 参照)。私も、発達障がいの診断を受けている子どもや重度の障がいをもつ子ども、診断には至らずも保育者が支援を必要と感じる子ども、そして外国にルーツをもつ子どもが増えているという現場の実感をお聞きします。

実際に社会や家庭の変化など、さまざまな要因の影響で、子どもたちの見せる姿が以前よりもさらに多様になっています。その多様さは、従来の保育で想定していた範囲よりも広いため、これまでと同じように保育をしていると、そこからはみ

出す子どもが生じます。特に一斉保育が中心になると、子どもたちの多様さに対応しにくいため、はみ出す子どもが複数生じ、いくら保育者を増やしてもきりがない状況になりやすいと感じます。

そうしたとき、子どもを保育に合わせようとするのではなく、保育の形を柔軟に変えるという発想をもつことが大切です。園の活動からはみ出す子どもが増えたと感じる園ほど、そんな子どもたちも一緒に楽しめる保育を考えるように発想を転換すると、はみ出す子どもが減り、保育者の負担も減って、保育を楽しめるようになると思います。

発想の転換で 小さなことでも変えてみよう

ただ、園によっては、考えるゆとりがなかったり、以前はうまくいっていたという思いがあつたりして、発想の転換を図ることが難しい場合もあるかもしれません。そのときは、自分たちのルールや

「コーナー保育」と遊具の充実

最近、1つの保育室の中に異なるジャンルの遊びのスペースを設置する、「コーナー保育」を導入する園が増えています。コーナー保育はそのときどきの子どもの興味・関心に合わせて環境設定をする、柔軟性の高い保育です。一斉保育と対立するものではなく、1日の中で組み合わせて行うことも可能です。

コーナー保育を行うには、多種類の遊具をそろえなければ

ばならないと考える保育者がいるかもしれません。今回の調査を見ても、子どもが選択して遊べる遊具や素材を十分に備えた園ばかりではないようです（図16）。しかし、多くの遊具があっても、子どもたちが遊び込めていないケースもあります。保育者が一緒に遊んで楽しさに気づかせたり、子どもが楽しめそうな手に入りやすい素材を実験的に置いてみたりなど、人的環境とのかけ合わせの工夫で補える部分は大きいと思います。コーナー保育においても、保育者が一緒に楽しみながら遊びを積み上げることで、子どもたちが遊びを創造していくのです。

図16 園環境（全体 2023年）保育者回答

子どもが選択して遊べる遊具や素材が十分にある



やり方を少し緩めてみるとから始めるとよいと思います。ブロックの片づけのルールを例に挙げてみます。「毎回バラバラにして片づける」というルールだったことで、片づけを嫌がり、次の活動になかなか参加できない子どもがいました。「そのルールは何のため？」と保育者間で話し合い、「週に1回バラバラにすればよい」とルールを緩めたところ、安心して次の活動に参加できるようになりました。ちょっとしたことですが、ポイントは子どもも保育者も楽になることを考える、です。

何を育てたいのか ねらいから保育を見直す

では、保育の形をどのように変えていけばよいのでしょうか。まず大切なのは、1つ1つの保育のねらいを考えることです。そして、そのねらいを実現するにはどんな保育がふさわしいかを考えていくのです。

例えばある園で、クラス全員で折り紙を折る活動をしていたとしましょう。その活動のねらいが「形を理解し、楽しみながら手先の巧緻性を育むこと」であったなら、「全員で」「一斉に」折り紙を折る方法では、ねらいはむしろ達成しにくくなり

ます。形の理解も手先の巧緻性も一人ひとりの違いが大きいため、「一斉に」行うと、その違いには対応しにくくなるからです。

一方で「保育者の指示通りに動けるようになること」をねらうのなら、「全員で」「一斉に」折り紙を折る方法はよいのかもしれません。ただ、今の幼稚教育において、「指示通りに動ける」子どもを育てることは、めざすべきねらいでしょうか。何を育てたいのか、ねらいを明確にすると、保育のやり方もおのずと変わってくるように思います。

まず保育者同士が 互いの違いを尊重する

障がいの有無にかかわらず、子どもは一人ひとり違います。そして、子どもに限らず私たち人間は、面白いこと、つまらないこと、得意なこと、苦手なことなどが人によって違います。保育者が子ども一人ひとりの違いを認め、子どもに向き合えるようになるためには、保育者同士も互いの違いを認め合っていることが重要です。

保育者同士が互いの違いを認め合える園の風土づくりには、園長が大きな役割を果たします。子どもが一人ひとり違うように、保育者も一人ひと

り違うのだということを、園長が常にメッセージとして発信することが重要です。

保育者が一人ひとりの違いを認め合えれば、保育者同士がクラスを超えて得意なことを生かしたり、苦手なことを支えたりできるようになります。鬼ごっこではA先生、ピアノの演奏ではB先生と、保育の内容に応じて活躍する保育者が入れ替わる

こともできるでしょう。違いが尊重され、苦手なことではなく得意なことに焦点が当たるようになるので、保育者自身の自己肯定感も高まります。私は、保育者が周囲から自分らしさを認めてもらって初めて、子ども一人ひとりのあり方を認められるようになり、また、それが、保育者が働き続けられる園づくりにもなると考えています。

「サークルタイム」の生かし方

これからの社会では、一人ひとりの違いを認め合い、自分の意見を伝える力がますます重要になります。しかし、今回の調査からは、そうした力が子どもたちに育っていると考える保育者が決して多くないことがわかりました（図17）。一人ひとりが違う中で、自分の意見を伝える力は、幼児教育・保育を通じて子どもたちに育みたい力です。

その実現をめざすさまざまな取り組みがありますが、子どもたちの振り返りに力を入れる園が、少ないながらも一定数あるようです（図18）。その一形態が、子どもたちが輪になって座り、話し合いや意見交換を行う「サークルタイム」です。コーナー保育などで子どもたちが思い思いに

遊んだ後、サークルタイムでそれぞれがどんな経験をしたかを共有することで、自分の遊びに生かしていくことができます。以前、私が見学した4歳児クラスでは、35人の子どもたちが輪になって10分間以上話し合っていました。驚いたのは、保育者が「静かに聞こうね」と言ったわけではないのに、立ち歩く子どもはおらず、一人ひとりの話をみんながじっと聞いていたことです。保育者がどの子どもの話も否定することなく受け止める姿を見て、子どもたちは自分の話も大切にしてもらえると思い、自分もまた、友だちの話を大切にしたいと思ったからでしょう。

サークルタイムは結論を出すことが目的ではなく、互いの思いを受け入れ合うプロセスが大事になる活動です。一人ひとりの違いがきちんと保障されることで、自分の意見を伝える力につながっていくと考えています。

図17 心情・意欲・態度に関する育ちの捉え【自己主張・自己表現】
(全体 2023年) 保育者回答

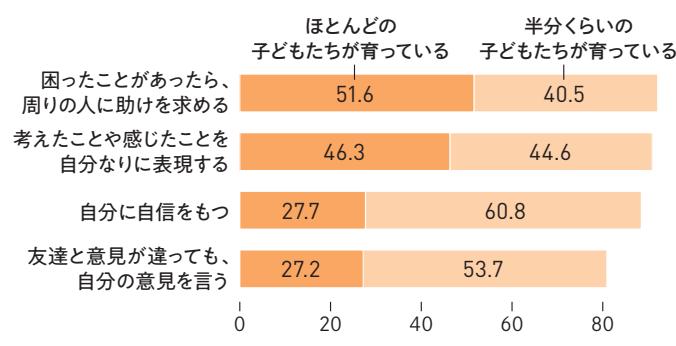
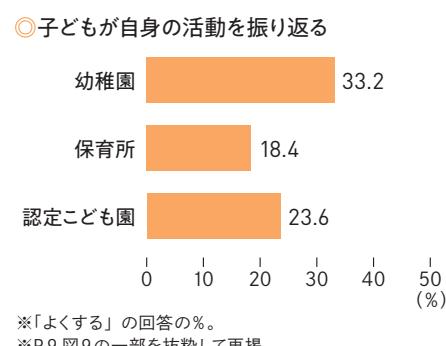


図18 園での対話の機会(幼稚園・保育所・認定こども園 2023年) 保育者回答



子ども一人ひとりに合わせた保育へ

決まった答えがない中で
ともに生きる方法を考え続ける

子ども一人ひとりの違いを尊重した保育として、

「インクルーシブ保育」への関心が高まっています。

障がいのある子どもとない子どもを同じ場で保育することを目的とした統合保育に対して、インクルーシブ保育は、障がいの有無や国籍の違いに

限らず一人ひとりが違うことを前提にして、その違いに合わせた保育を考え続けるプロセスを指します（図19）。統合保育では、障がいのある子どもも「同じ場にいて、同じ活動をすること」が目的になりがちですが、インクルーシブ保育では、それは目的ではありません。

例えば、他の子どもがいる場所を騒がしくて嫌だと感じる子どもがいれば、過ごす場所を他の子どもと分けることも「あり」です。それによって、その子が自分の思いに対する周囲の理解や安心・安全を感じられれば、その次に周囲との接点を徐々につくっていくことができ、他の子どもともかかわり合う機会がもてるようになっていきます。保育者はそんな子どもの思いをくみ取り、状況に応じて場や活動を設定し、かかわっていくのです。

このように、決まった答えがない中で、目の前の子どもに必要なことを考え続けるプロセスそのものが、インクルーシブ保育です。

図19 統合保育とインクルーシブ保育

統合保育

障がいのある子どもが自身の発達特性やニーズに対応する支援を受けながら、障がいのない子どもたちと一緒に同じ場所で過ごせるようにしていくこと。

インクルーシブ保育

障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの子どもの発達特性やニーズに合った保育を受けること。また、一人ひとりの子どもにとって、よりよい保育の方法を模索し続けていくプロセスのこと。

特別支援学級に在籍する児童生徒数が急増し、小・中学校における不登校児童生徒数が約30万人まで増えている今、学校教育のあり方の見直しが求められているのは明らかです。その最先端にいる保育者が、インクルーシブ保育の観点から保育のあり方を見直していくことは、小学校以降の教育にもさまざまな影響を与えるはずです。

保護者との向き合い方

特別な支援を必要とする子どもの保護者に保育者の加配を提案しても、拒否されることがあります。それは、多くの子どもを知る保育者に比べて、保護者は発達特性の気づきに時間がかかりやすいからです。加配の提案も、保護者が気づいていない状態だと、自分自身の子育てを否定されているように感じたり、園の保育に問題があるのではないかと考えたりして、なかなか受け入れてくれません。しかし、保護者も気づいたタイミングであれば、園の提案をスムーズに受け入れてくれます。さらに、保育者が「○○さんはここが苦手で困っているようなので、こういう支援をし、こんな変化が見られています」といった園での支援を説明すれば、保護者との協力関係が構築されていくでしょう。



参考書籍 木曾陽子著

気になる子の保護者支援
揺れ動く思いに応じた
保育者のかかわり
(中央法規出版)

▲子どもの特性に対する保護者の認識や心情に応じたかかわりを、くわしく解説しています。

木曾先生から
保育者
みなさんへの
メッセージ

答えのない中で考え続けるという非常に難しいことが求められていますが、何をしたら自分がわくわくできるかを考えて、ぜひ、保育を楽しんでください。「予想を裏切る子どもの姿にむしろわくわくする」。そんな保育者であってほしいと思います。変化の激しい時代に、最初の変化が巻き起こるのが幼児教育の現場です。そこに向き合う先生方の日々の苦労と培ってきた専門性を、私も研究者の1人として社会に広く伝えていきます。

刊行に寄せて

ベネッセは、日本の幼児教育・保育環境の充実を目指し、幼児教育・保育を担うかたに向けて、「保育の質」の向上に役立つ情報を届けます。幅広い学問領域の研究や調査データをもとに、先生がたの思いに寄り添いながら、よりよい子どもの育ちについてともに考えていきます。

「これからの中の幼児教育」バックナンバー

2024 (春) | 特集 | 組織で積み上げる 園と保護者のコミュニケーション

2023 (冬) | 特集 | 保育者のメンタルヘルスを考える

2023 (春) | 特集 | 子どもを真ん中にして 数字をもとに考える幼児教育

※最新号、バックナンバー等の追加発送は行っておりません。

◎WEBサイトから、すべての記事を無料で閲覧・ダウンロードいただけます。

ベネッセ これからの幼児教育

検索

<https://berd.benesse.jp/magazine/en/backnumber/>

「これからの中の幼児教育」お問い合わせ窓口

〒700-8686 岡山市北区南方3-7-17 TEL.0120-926-610(通話料無料) 受付時間／9:00~18:00(土日・祝日・年末年始除く)
※番号をよくお確かめのうえ、おかげください。※上記番号に接続できない通信機器・回線の場合は、TEL.086-214-6301へおかげください(ただし通話料がかかります)。