

多様な保育者が 生き生き働く園現場

互いを認め合い、素晴らしいチームワークで
保育を実践している春日町第三保育園。

園のアドバイザーとして定期的に訪問している
黒葛真理子さんとともに、

このステキな職場づくりの秘訣を伺いました。

指導 黒葛真理子（臨床発達心理士・保育士）
取材協力 春日町第三保育園（東京都）

園ルポ Report

子どもにも大人にも
寛容な、温かい園。
どうやってできたの？

私は、こちらの園とは、も
う3年のお付き合いになりま
す。発達支援コーディネー
ターとして、年に6回、巡回
指導を行っています。来る
たびに思うのは、本当に温か
い園だなということ。とって
も居心地がよいのです。
それがなぜなのか、私なり
に考えてみると、まず、否定

的な言葉が聞かれない。子ど
も一人一人の「その子らしさ」
を尊重し、不適切な行動に捉
えられがちな場面に出合っ
ても、否定する前に、「○○し
なかったのかな？」と、相手
を知る努力をされています。
子どもは気持ちを受け止めら
れて安心し、自然と自分の気
持ちを話し始めるのです。大
人同士でも同じやり取りがな
されていて、年齢・キャリア
関係なく、やり取りが温かく、
決して相手を否定しません。

そばで見ているだけで、幸せ
な気分になるのです。
今日は、このようなステキ
な雰囲気、どのようなにつく
られているのかを、職員の方
々に直接聞いてみました。



取材時も、笑いの
絶えない温かな雰
囲気。写真右が黒
葛真理子さん。

Pick up!

「得意を生かす」精神で、 やる気アップ!

この日行った苦手のカミン
グアウトの研修（28ページ）
には以前も取り組んだことが
あり、「ここは○○さん苦手
だから、得意な私がやる」と
いう個々の特性に合わせた役
割分担が自然に行われていま
す。

Good!

園長・主任が、みんなの得意・苦
手を分かってくれていて、得意分
野を生かせるようチャンスをくれ
ます。例えば、僕は虫が好きなん
ですが、それをどんどん出してと。
いまはそのことが職員にも子ども
にも浸透していて、園庭で虫を見
つけると、別のクラスの子がわざ
わざ僕の所に持ってきたり、「こ
んな虫捕まえたんだけど、飼える
かな」って聞いてくれる先輩がい
たり。得意なこと頼られると、
すごくうれしいし、頑張ろうって
いう気になります。

適材適所を心がけてお願いするの
で、みんな気持ちよくやってくれ
ますね。やっぱり得意を生かさな
いともったいないじゃないです
か。園は助かるし、本人もモチベ
ーションが上がりますから。

私は、イラストが得意なんですけ
ど、園のお便りの表紙の絵を頼ま
れて。すごくうれしかったです。
自分のイラストが、園の役に立っ
て、子どもたちの目にも触れて楽
しんでもらえるんだって思ったら
わくわくします。

特別に何かの技術があるのでなく
ても、「当番、いつでも変われる
ので言ってください」という職員
もいて。例えば、お子さんの具合
が悪くてシフトが変わってほしい
人がいると、すぐ名乗り出てくれ
るのです。これも得意を生かして
いるといえますよね。涙が出ます。



5歳児担任
吉沢 亮さん



0歳児担任
増田早希子さん



園長
永山祐子さん



主任
関谷瑞穂さん



吉沢さんが撮影したチョウの羽化の
様子。子どもたちと共有した。

Pick up!

アオハル会で、
若手がつながる!

「アオハル会」は、園長発案で生まれた会。経験5年目くらいまでの若い職員が集まり、設定したテーマに沿って話し合ったり、研修を行ったりします。現在会員は10人。ベテラン職員の中だと言いつらいことも気軽に発言でき、悩みや課題としていくことが似ているので、より身近で深い話ができるという好評。テーマに合わせて、会員以外の職員をゲストで呼ぶこともあります。

Cool!



0歳児担任
増田早希子さん

先日は、「失敗したことの共有」をしました。経験した小さな失敗を出し合って共有することで、自分だけじゃないとほっとできるし、今後の予防策も見えてきます。



Pick up!

園のOJT、
ブラザー&シスター制度

一般企業で行われているOJTのように、先輩が後輩に直接指導にあたる「ブラザー&シスター制度」があります。これは、新人や異動してきた人に対して、(基本的に同じクラスの人が)マンツーマンでつき、いちばん近いところで、アドバイスをしたり相談に乗ったりするものです。1対1ということで、より互いのことを理解しやすい関係性の中でのやり取りなので、相手の特性を意識したかわり方ができて、コミュニケーションの力もつきます。

私は異動前の園では、指導する側を経験し、こちらに異動してきて指導される側になりました。両方を経験することで、どういうふうに声をかけたら相談しやすいか、どんな言い方をすると受け入れやすいかなどが分かってよかったです。



3歳児担任
白鷺真子さん

Nice!

Pick up!

H4会で、
リーダーの
資質向上

H4会は、園長・主任・乳児リーダー・幼児リーダーの4人の会です。通常、園長1人で決めてしまうようなことも、4人で集まり、それぞれの意見を出し合って検討します。主任・リーダークラスになると、園長からの指示を各職員に伝える役回りが多くなり、自分の意見を出す機会が減ってしまいます。そうではなく、ベテラン同士も自分の思いを出し合うことで、職場の活性化を図っています。

※H4会のHは、保育(HOIKU)の頭文字をとったもの。

Great!



園長
永山祐子さん

園長1人からのトップダウンばかりでは、よい組織とはいえないと思っています。次世代にうまくつないでいくために、園全体のことを一緒に考えながら、実践を通してリーダーとしての能力を育んでいきたいと思っています。

Pick up!

「子どもの
多様性を尊重」の
意識を、
そのまま大人にも

以前から、子どもの発達支援に積極的に取り組んでいますが、子どもの多様性を尊重する考えが、職員同士の関係にも浸透しています。「苦手を頑張るより、職員一人一人の得意を伸ばすことで、園全体の質を高めた」と語る園長をはじめ、発達に偏りのある子どもへの支援をそのまま職員や保護者への支援に活用するという場面もあります。

Wow!

注意散漫で集中しづらい子どもの支援として、仕切りを設けて周りの刺激を遮断することがありますが、私自身も研修でグループ討議をするとき、隣のグループの話が耳に入って気が散ってしまうのを経験して。子どもだけではなく、自分たち大人にも当てはまる支援なんだと実感しました。



4歳児担任
林 恵里さん

お話を聞いて……

「みんな違う」を
知っておくこと

巡回ではいつも、子どもの苦手を責めずに支援するということがとても大切だとお伝えしています。大人も全く同じで、互いに助け合えると生きやすくなりますね。

それと違うから、理解しにくい。でも、「そもそも違うのだ」と思っていれば、その違いを責め合う必要はなくなるのだと思います。

(黒葛真理子)

