

# 2023 年度 G T セミナー 第 57 回保育環境セミナー チーム保育編④

第 356 号 2023 年 12 月 25 日発行

## ミマモルジュ挨拶

ホテルに宿泊客の様々な相談や  
ご要望に応えるコンシェルジュがいる  
ように、保育においても様々な  
ご要望や悩みがあると思います。

「見守る」+「コンシェルジュ」=  
ミマモルジュとして、保育に関する  
ご要望にお応えしていけるよう  
活動していきます。

株式会社ガヤ 奥山卓矢

## チーム保育編④

2023 年 11 月 13 日～15 日に「第 57 回保育環境セミナー」  
(チーム保育編)を開催しました。

オフライン参加は約 150 名、オンライン参加は 60 施設を超える  
お申し込みを頂きました。今回は、藤森代表から「子ども主体」に  
ついて考え方をお示し頂きました。

本誌含め、4 回に分けてお送りする最終回です。

### 【セミナー開催趣旨】

「見守る保育 藤森メソッド®」の提唱者 藤森平司先生は自身の実  
践から今の保育形態を構築しました。その実践のポイントは「子ど  
も同士」「異年齢」「子ども主体」「チーム保育」の 4 つです。

「見守る保育」という言葉はいろいろなところで一人歩きしてしま  
い、勘違いされることがあります。

そこで提唱者である藤森先生の名前を使用することで、しっかりと  
した理念とエビデンス、そして 4 つの重要ポイントを実践すること  
で差別化を図りました。

また実践園は根底が同じであるため、様々な実践が生まれます。  
その実践を互いに学び合うことができるのも、メソッド化した  
もう一つの理由です。

GT は乳幼児施設同士が繋がることを目的とした組織です。

今後より繋がりが深くなることを願っています。

ギビングツリー代表 藤森平司 (新宿せいが子ども園 園長)

The flyer details the 3-day seminar schedule:

- 1日目 園見学 +** 園見学 (7/10, 11, 12) - Includes a presentation by Mr. Fujimori and a Q&A session.
- 2日目 講演・実践発表 +** 講演・実践発表 (9/4, 5, 6) - Includes a presentation by Mr. Fujimori and a Q&A session.
- 3日目 園見学** (11/13, 14, 15) - Includes a presentation by Mr. Fujimori and a Q&A session.

Additional information includes: "保育環境セミナーは各編3日間の日程です" (The seminar is a 3-day schedule for each edition), "オンライン参加も可能です" (Online participation is possible), and "詳しくは裏面へ" (For more details, see the back).

---

## 第 57 回保育環境セミナー「Q&A」

保育環境研究所ギビングツリー代表 藤森平司氏（新宿せいが子ども園 園長）

---

前号に引き続き、オフラインでセミナーにご参加頂いた皆様から寄せられた質問について、ギビングツリー代表の藤森平司先生、新宿せいが子ども園の森口先生に現場での実践を交えた取り組みや考え方などを示して頂きました。

### 【質問⑤】

チームで子ども達を観察したことを共有するための時間の作り方で、工夫されていることはありますか？

チーム保育を実践される中で、子どもの細かい発達の認識に差が出ることは少ないですか？

各クラス、フロアなど家具の配置など変化させる時などは、職員間で連携で大切にすべき事はありますか？

森口：これが保育室で休憩しているメリットだと思います。クラスの中で子どもを見ながら休憩をしているので、そこで密に行える。お昼寝中にこうだったよとか、明日はこうしていきましょうとかが皆で話しています。2つ目の質問は、それを少なくするためにチームを保育をしています。一人の人が見ているだけでは間違えてしまうことがあって、この前ある先生に、「あの子こんなところありますよね？」といったら、「いや、もっとこんなところもあるよ」と、自分が見ていなかった面もあり、多角的に見ることで見えてくるので、そのためにチームを保育をしています。最後の質問は、相談することだと思います。一人で考えていても分からないことが多いので、迷ったら共有していく。そのためには共有していく雰囲気を作っていけば自然と連携できるようになるのではないかなと思います。

藤森：保育園は補助金で行っているところなので、例えば何か書いた時は購入簿に書いて、申請をして許可を得て、買いに行くことがあるが、1万円以内であれば後で書いてもいいとしています。なぜかという、買いに行く目的はなくても、出かけた先でこれいいなと思うことがあったり、Amazon を見ていると、これ欲しいなという時があるので金額が大きくない限りは後で購入簿に買ってきてしまってもいいルールがある。自分のクラスというよりも、他のクラスであってもここにあったらいいなというものを買ってきてしまう。家具の配置も大々的に変える時は担任だけで変えなくて、提案をして全職員がああだ、こうだと言って意見したものに変わります。長年の経験だが、担任がジャングルジムが欲しいと言って買って、次の担任が邪魔ということがあるので、買いたい場合は合意して買わないと、後でいらぬと言われてたせっかくと思うので、模様替えも担任だけで変えてしまうと4月になるとガラッと変えることになるので、全員がこれはいいいねというものに変えるので、3月末4月は何も変えないまま4月を迎えます。担任が誰になるうが、それがいいことになっているのでそんな大変ではありません。昔は3月31日は大変だったが、今はそんなことはない。卒園式が3月中旬にあるが、卒園式が終わると来年の4月1日からの部屋に移ってしまいます。年長さんの荷物は廊下になります。全部一つずつ移してしまうし、全て新年度に向かって3月末までに移行してしまいます。3月31日も17時帰ってしまいます。全ての先生がすべての子を任されているという感じのやり方をしています。そういう意味では皆でプレゼンをするか、普段の話し合いをしています。

## 【質問⑥】

01歳児クラスを職員8人で担当しています。午睡中に子どもや行事のことなどを話し合うようにしていますが、輪に入ってこない人がいます。ふとした会話の時に人に聞かれるのも嫌、話すのも嫌と言われ、どうチームとして巻き込んで共有していけばいいのか悩んでいます。やりたくないからやらないとも言われたりするのですが…それはいいのでしょうか？その先生のために他の人がフォローをしているのですがこれはチーム保育として合っているのか疑問でいます。色んな子どもがいるように色んな職員がいてもいいと思うのですが、藤森先生の講義を聞いても納得できないでいます。それとも私がチーム保育に合っていないのでしょうか？

森口：人と関わる仕事なので、苦手な人は苦勞する仕事だと思っているが、苦手なことをしないのがチーム保育ではなくて、得意なところで貢献していくのがチーム保育と先生は言っています。苦手なことをしないでいいだと、個人のやりたくない問題、自分個人しか見えていないが、得意なことで貢献するのは集団を見ている人の考え方だと思います。苦手なことをしなくていいではなく、チームのために自分は何をできるかを考えることだと思います。ただ、その中でも話す人が苦手な人もいます。苦手と言われていたら、もっと来るのが当たり前だ！と、価値観を押し付けられないこともあるのかなと。うちにも話すのが苦手な職員がいるが、気を使ってもらって話しかけなくても大丈夫と聞いた時に、必要以上なことを話しかけないことはある。

藤森：養成校で教えているときに、話すのが苦手で一人でポツンとしている学生さんがいた時に、「自分は保育士としてどうでしょうか？」と聞かれた時に、「だったら、ポツンとしている子の気持ちがわかるんじゃない？」と言った。そういう子の気持ちが分かるからそっちで対応するけど、対応すること自体が嫌いでは、この仕事を選んでどうなのかとある。それだったら一人でやる黙々とする仕事しかないが、何か全部話したくないわけではないと思う。一人で何も話さないで、一匹狼がいいと言った時に、本当にそうなのかな？居直って一匹狼をしているけど、一人でたんと勤めて、帰っていて、ずっといることはあるのかなと思った。どこかで求めているのではないかと思った。本当に一人が好きかということで、いろいろな見方があって、私は無口で、人と話すが好きではないが、近所の床屋さんは情報網でいろいろ言うが、私が入ってから終わるまで話さない人だと思っている。イメージが黙っているものだから気を使ってやっている。髪を切っている間一言も話さない。帰ると他のお客とやたらと話している。では私は人と関わるのが嫌いかと言ったらそうではなくて、聞いているのが好きですね。聞くのが好きなので、人が嫌いなわけではないですね。最後は何かのきっかけで居直っている気がする。本当に放っておかれないと思っているのか、子どもと同じで、「先生のこと嫌い」と言っても、本当に思っているのかなと思う。本当に嫌いだったら保育士にならないと思う。子どもと関わるのが楽しいなら、先生同士関わらなくてもいい。だけど、その子を可愛く思って、よくしたいと思ったら他の先生から当然、情報を聞くようになっていきますよね。自分一人でやるのが本当に子どものためと思うわけじゃないですね。本当に子どものことを思うのなら。ただきっかけが上手く入れない可能性もあるので、無理やり引き入れたところで無理がある。本当に嫌だったら保育の仕事についていないです。ただ、大人と関わるのが苦手なのかどうかは、その人のタイプによって違うと思うんですね。子どもは好き。子どもと関わるのが好き。好きということが講じれば、自分の好きな子どもが、他の先生にも可愛がってもらおうことを思うようになってくると、人と話すようになるしかないと思っている。無理やり引き入れなくても、そこにいっただけでも、見ただけでも、いっただけでも参加していると思っただけで、来ないならいいではなくて、うちにもある職員が結婚するまで一切他の先生と話さないし、職員旅行に行かなかったのが、だからと言って、いやな感じはないので無理には誘いません。本当に仕事に差し障るのなら考えてもらうといいと思います。特に仕事に関わりなければ無理やりしなくてもいいかなと

思います。

### 【質問⑦】

「周りの先生にこう動いてほしい」という気持ち強い先生がいます。自分の理想と崩れると表情がこわばってしまい、新人の先生もビクビクしてしまい、普段の動きができなくなりミスが重なってしまいクラスの雰囲気暗くなってしまふ事があります。子ども達の事を考えてあげたいけれど、結局その先生が気持ちよく働く事を考える事がクラスがうまくまわる事になってしまい、悩ましいです。

森口：難しいのはこの質問者の方の想いに添えは何だ！と思いますが、言われている気持ちも、ありどっちにつくか非常に難しく、いい保育をしたいジレンマなのかもしれないと思いました。これは先生に聞きたいですが、別の園で働いていた時いろいろあり、1年間耐えることでいいこともあった。皆さんの前で元気に話しているが本当に壊れてしまうのならやめてもいいのではと思います。

藤森：理想のやり方があって、顔が強張る方の多くは園長がこういう方が多いです。理想のやり方を持っていて、職員がびくびくしてしまいミスが重なることがある。私の妻が大学でアルバイトをしていた時、すごい怖い人がいて、怒鳴りまくる。そうすると余計ミスをしてしまうことがあると言っていた。注意をすることはよくなって欲しいわけなので、どういうやり方がいいのかを学ばないと注意する側も問題だと思います。余計にミスしてしまう。「また失敗した」というが、「あんたのせい！」と思うことがある。追い詰めてしまうと余計動きが小さくなってしまいますので、良くしたい思いがどうしたら実現できていくかを広い意味で考えていかないといけない。その人の学びだと思います。そういう時に障がいの子もそうだが、迷った時の3つのルールがあると言われてます。良くない行動をした時は、危害を加えるとかは別だが、無視する。実害があるときは注意をする。その代り、いいことをした時は褒めると言われています。怒られることはよくなることに繋がらない。寝っ転がるとかは、むきになって怒っても仕方がない。命にかかわるときに注意をするけど、いいことをした時は同じくらいほめる。これは上の人への学びにしないといけない。私もできるだけ褒めるようにしています。私はあまり怒らないが、先生たちの中で怒らないけど、黙りこくってしまうねと噂があって、私は意識がないと黙ってしまうのは気に入らないときと言ってるみたいだが、怒りはしないと黙ってしまう。その代り良いところをほめる。自分がしたことを自慢したがることがある。見てくださいと言われた時に、なんだと言ったらモチベーション下がるので、意識して「すごいじゃん！」と言っています。私は何がしたいかと言ったら、いい保育をしてほしいので、そのための手段として怒ることはいい保育に繋がらないと思っていますので、なるべくそういう姿を見せるしかないかなと思っています。私は実際保育は出来ないの、職員にどういう対応をするかを見せることで、職員にも子どもにそうして欲しいと思っているので、そういうことをなるべくしています。

### 【質問⑧】

0・1クラスで子どもの話し合いなどはできているのですが、変えた方がいいことや研修で学んで新しく取り入れたいと思ったことなどはリーダーに遠慮してか言えない先生がいます。私自身はクラスには入っていないので、一緒に入った方がいいのか、別の方法でフォローできるのか、よりよくしていくにはどうしていけばいいか知りたいです。

森口：先ほどの先生の話に通じるところがあると思うが、言えない人がいるなら一緒に言ってあげたいと思う。

無理に言えるようになれと思わない。言える人、いない人がいると思うので、一緒になって提案をしようという気持ちでいたいと思っています。

藤森：うちの園はリーダーがいませんし、行事のリーダーは2年目の職員ですし、クラスのリーダーは週ごとに代わりますので主任もいない。ただ経験の長いベテランはいます。そうすると私と一緒に築いてきた人と話をするのが、私たちがフラットで何を言ってもいいよと言っても、若い人はそうは思わない。ベテランが言ったことに重みを感じてしまうだろう。だから言うことには気を付けないとね、とベテラン同士で言っています。私たちがいいよと言っても重みが出てしまう。特に私が言ったことは決定になってしまう可能性があるので、言うことをすごく意識しています。なるべく決定したことを言わないようにしています。ベテランが集まっては気を付けないとねと言っている。だんだんそういう立場になってくるから気を付けないとねと、ということをごちらが気を付けています。自分一人ではきついので、ベテラン同士では気を付けないとねということを使い合って、なるべく言える雰囲気を作ったり、ちょっとしたアイデアを取り上げて、それいいねと言って若い人の言ったことを取り上げて、実現できるようなことが、ベテランの役割だと思っています。なるべくそれがあからこそマナーリしない。新しい発想が出てきますので、無理に褒めているわけではなくて感心することが多い。経験者やリーダーは新しい発想に対して感心して、若い人はまだ実現する力がないので、それを実現できるようフォローに向かうことをベテランがする。困るとベテランに相談してしまう。それのおろし方を意識して、発言しようということをいつも確認しあっています。

まだ質問が残っていますが、サブチャンネルなどで職員が話をしたり、私が解説していきます。考え方を聞いていると大体どんな答え方をするか分かってくると思う。チーム保育はお互いの良さを活かそうとする。それを見つけ、活かす場を作ることだと思えます。人は苦手なこともありますので、保育を選んだのだったら日々楽しく過ごしてほしいと思っています。職場がつまらなかつたら、人生がつまらないことですからね。ほとんど過ごす職場が楽しい場であってほしい。そのためにはフォローし合って、伸ばしていくことが同じ務めるならその方がいいじゃないですか。それを愚痴を言ったり、不満を言っても状況が変わるかですので、なるべく楽しく過ごしてほしい。私が提案する保育は、こうしないといけないではなくて、形の力を抜いて、保育を楽しみましょう。そうすると、子どもも楽しい毎日になるだろう。そこに発達をしていく。教えて、仕込んでいくものではないと思いますので、そういう気持ちになるような職場づくりをしてもらえたらと思います。また現場へ行って、いい職場を作ってもらえたらと思います。ありがとうございました。

本稿は、2023年11月14日に開催した「第57回保育環境セミナー」のQ&Aの内容をまとめたものです。

(文責/奥山卓矢)