
第57回保育環境セミナー 基調講演（チーム保育編）

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）

今回、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。

—はじめに—

Q&Aをお答えしますが全ての質問にお答えできないことが多いです。基本的に考え方をお話するので、そこから考えてもらえたと思うが、それでも聞きたい方はYoutubeでGTチャンネルを検索してもらおうと、定期的にテーマに沿って話しているものがあります。臥竜塾チャンネルは、私の園の男性保育士の勉強会を行っている内容、サブチャンネルもあります。だんだん砕けた内容というか、保育を楽しく考えようということを含めたことを行っています。基本的に企画を立ててくれているのが呉竹会さん。園内研修として職員が企画をして、構成をして編集を行っています。私の園に来て私が話したり、職員が話したりしています。サブチャンネルとGTチャンネルLiveでは、もう一度『保育の起源』を学んでいこうということで順番に話しているが、もう一つは質問を受けた中で答えられなかったことをその場で答えようというものがあります。今日答えられなかったものは、GTチャンネルやサブチャンネルでお答えしています。いろいろな手段で学ぶ機会を作ろうとしています。今日はチーム保育ということは、私は理念的なことを話しますが、現場のやり取りは保育士さんたちがやります。なので森口先生には保育士の立場で答えてもらいます。子どもに影響がないなら情報交換の時間をどこで採るかということ、一つは立ち話でしてしまう。この時間はこうしたほうがいいかなとかは、保育中に立ち話で話し合いをしていることが多いですね。345が集まって話をしたり、もう一つがお昼寝の時間に会議や書類をやることがあるが、あと1時間くらい休憩時間があります。例えば、私の園で現在育休で休んでいる職員がいて復帰してくる。代替職員は正規で採用できないので、派遣社員の方に来ていただいています。その方は休憩時間を取ります。権利です。相談室や空いている部屋で一人で休憩を1時間しています。それはうちの職員でもしてもいいんですね。派遣の職員さんと話をしたら、「実は会社から休憩をとれと言われているが、その時間、皆でお菓子を食ったり情報交換をしているので、自分は本当はそこに入れてもいいと思っているが、離れて休憩を取っていると、ぼつんとしてつまらない」と言っていた。本当かどうかは分からないが、希望ではお菓子を食べながらワイワイ話をできた方が休憩になるからとポツンとしていることはないです。それをしたいなら構わないですが、それは職員がどうしたいかです。その中で当然、一人ひとり考え方が違うのは良いんですが、集団なので我慢していることもあるかもしれませんが、中身のことは分かりませんが職員の考え方の話で補足をしていこうかと思っています。

【質問①】

先ほどのお話で全職員で行事のある先生や仕事のある先生をカバーしながら保育をしているとおっしゃっていましたが、毎日職員は多めに組まれているのでしょうか？それとも0才児クラスだけ1才になった子は1才児として人数をカウントしているのかどのようにしているのかお聞きしたいです。

森口：職員は多く入っていません。職員の意識の中であるのが、園長から常に言っているからなのだが、どのクラス

もマイナス1欠で動かせるようになっていきます。4~6月くらいは厳しいところがあるが、11月くらいになると、マイナス1欠なら回せるようになっていく。とくに2歳は6対1ですが、4月から15対1配置になると慣れていると子どもたちは大変で、6対1ではいきなり大人が付いてこないでは大変なので、意識として少ない人数で見ることを意識としてみていなさいと常に言われているので、子どもが育っていくと、職員が少なくても回そうという意識を持っている。そのためにはちょっと頑張らないといけない。正直マックスいると楽です。一人休んでも入ってもらおうと楽だが、後々考えるとしんどくなってくることを持っているので、子どもたちが成長してきたときに楽になるよねと少し減って1.2倍で何とか回るだろうというところでやっているところがある。行事で一人抜けても何とかカバーできる。4~6月くらいから意識を持っているので、この時期になるとマイナス1, 2抜けても回せるクラスもある。3抜けても一時的なら回せるところもある。ヘルプを欲しいと言ったら欲しいと思うが、どこかの雰囲気の中で基本として持っているので職員は抜けやすいかなと思います。

藤森：今話したように先生を減らすのではなくて、子どもは自分でやる量を増やす。これまで先生がやっていたことを子どもが自分でやれるようになったら、先生の手が空きますよね。どこか行ってしまうわけでもなくて、職員室にいたので顔を出して一人お願いしますと言ってもらえたらすぐにいつでも行く体制ですが、先生たちとしては、うちは国の配置基準通りだがマイナス1でできるようにする。そうすると余裕をもって入れれば保育が厚くなる。抜けて大変ではなくて、厚くなるという考え方で、子どもたちが自分でできるだろうか出来るなら自分で任せよう。とくに異年齢の良さは、下が出来ないなら上にやってもらおうとします。もっと活用できるのは3S事業と言って、最初卒園児だけだったが今は、小学生4年生以上の子たちがうちにボランティアに来るシステムがあります。学童があるときは学童に行ってもらおうが、4年生になると学童がなくなる。親は突然学童がなくなると家で一人置いておかないといけない。家で置いておいたら罰せられるなんて作ろうとしたが親が困る。心配だったらうちに来てもらったら、手伝ってほしいこともあって、夏休みは朝から1日に来るとか、学校が終わったらうちにいる子たちがいる。それがほとんど卒園児で非常に助かる。私たちの保育をよく知っているのだから、すごくいい。コロナの間出来なくて、その間に入った職員は知りませんので、私がコロナが5類になったのだから、もう1回やり始めなさいと言っても、大変でなかなかできないと言っていたが、夏は卒園児のみ来てもらった。初めての先生たちは非常に助かっていた。新人よりも手の出し方が上手。特に実感したのが障がいを持ったお子さんの兄弟ですね。兄弟は絶妙な手の出し方をしますね。お姉ちゃんが来たなら怒るところと許すところがちゃんと分かっているんですね。そのお兄ちゃんも来たなら、345入りたいと言ったので、お姉ちゃんがいるよと言ったら4年生くらいだが、うちの弟は2人も兄弟がいると甘えてしまうので僕は2歳に行くよと言ってきて、兄弟のことを分かっていた。夏休みが終わってもぜひ来てくれと言って、1日2, 3人来てもらっている。チーム保育がこれから言われているのが、地域も卒園児もうちはシニアも入れて、すべてチームとして子どもを見ていく考え方。担任だけでは大変すぎる。それがプラスで助かっています。親も安心しますし、本人も好きな子が来るので関わりも見るといい。異年齢の関わりもいいので、足りない分を広い意味のチーム保育。地域も卒園児も小学生も含めたチーム保育を行っているような感じですね。人が多ければいいが、その分だけ子どもがしなくなる。だからと言って無理はしない。誰かお願いしますと言えば余分が職員室にいますからね。一人減ってできるようになるので、毎日3, 4人休みがいます。そういうような体制なので、お互い助け合うように乗り切っています。小学生がいるのはどうですかね？

森口：本当に助かっています。ナチュラルに入ってくれて、スーッと入ってスーッと気づいたら帰っていく感じで、帰る時に、いたんだという形で本当に助かっています。

藤森：職員の出勤簿はうちはハンコだが、そういう子たちはタイムカードで保護者にこの時間帯いましたと報告しています。社協でボランティア保険をかけてうちでけがをしたり、子どもにけがをさせてしまったり、物を壊したときはそれで保険が下りるようにしています。

【質問②】

違うフロアの先生とのコミュニケーションの取り方。各フロアのフリーの業務はどのような動きをしていますか？

森口：まず各フロアの先生とコミュニケーションを取る必要があればとるが、しなくてもいい時はしない。あくまでも各階の先生とコミュニケーションを取るのは手段なので、目的をしっかりとしておくことが必要なと思います。もちろん、必要と思えば取ります。構造的にいいのが、職員室がハブ的なみんなが通るような場所にあるので、コミュニケーションはそこで行われやすいかなと思います。そのためには職員室を楽しい場にしておく、いつもとはいかないが。

藤森：うちは園 Line があってやり取りをしあっています。この前からはじまったのが緊急時、子どもの出席簿をもって非難をして人数確認をしますよね。頭の中だけではパニックで困るので出席簿をもって逃げるのが原則だが、職員側からいつどこで起きたかによって出席簿を持って出れないことがあるので、毎日今日の休みは何人であれですというのが Line で来ます。今日のお休みですと言って、各クラスが0歳が誰とか、誰が休んでいるかを見れるようになっていきます。出席簿も誰がいるかをチェックできるようにしています。ヘルプの時も Line で今日は何歳クラスに誰か来れますか？と聞くと、うちから行きますとか、コミュニケーションをそうとっていたり、朝会の日誌も休みが多いときは撮って送ると遅番が見てこれるとか、先生たちのアイデアでそういうことを行っています。

森口：割とヘルプに行くことが多いのでニコニコしていくようにしている。気持ちよくいくことを心がけています。

職員室のフリーが2名いるのでヘルプがあれば行きますし、それ以外園の色々なことを行っています。

藤森：保育時間が13時間で朝と晩のフリーはいません。国基準のローテーションで廻っています。経営的な言い方も変だが、余分を付ければどこかでお金を削らないといけないし、時間外手当はどこから捻出しないといけないことも分かってくれるので、それを汲んでくれます。お泊り会も夜泊まると時間外手当が増えるので、先生たちは工夫をして、出来るだけそういう人が出ない工夫をしてくれます。時間外の仕事にならないように、時間外に仕事をしたくないというわけではなくて、経営的にも考えてくれて時間内に終わるようにしてくれて、それをみんなで同意しています。お互いが合意してくれているので助かっている。なので各クラスもフリーがいない中でやりくりしています。

【質問③】

藤森先生が、スポーツに例えてお話しされていましたが、サッカーでいるんなポジションでやっているのですが、パスしたボールを受け取ってくれなかったり、そもそも試合に参加してくれなかったり…ひどい時にはサッカーのはずだったのに全く違う競技をプレイされてしまう先生がいるのですが…。チームとして認識されていない先生を（説明はたくさんしてます）どのようにチームに引き入れたらいいのでしょうか？

同僚性としての環境で サッカー型をすすめていくのにベテランとして どのように若手と接していけばいいのか 教えていただきたいです。

森口：何とかやっているとすればあまり期待をしないことは先生から教わり意識しているが、これくらいできるだろ

うと自分の尺度で求めてしまうと、能力はそれぞれ違うので、良く試合に来てくれたと。個々に出来る能力を見ていくのが大事なのかなと思います。注意することもあるが同じ分、いいところをほめてあげる。そうしないと信用されない人間からまた言われたとなる。なるべく全部見ているんだよという声掛け。この子だったらこう言おうとか、個々に接しているのかなという感じです。

藤森：私も手を焼いている職員がいるが、あまり期待をしない。しないなら一人でやってしまおう。やってくれそうだと思うと頭に来ますから、やってくれそうなものだと思う、自分でやってしまう。なかなか自分からやりますという人が少ない。そういう時に私も意地になって頼まないと思うが、妻からよく怒られるのが、やって欲しいなら言えばいいじゃん。言わないなら、愚痴言わないでよと言われるが、例えば買い物行く？と聞いて、いなければ一人で行ってしまいます。そうすると手伝いましょうか？とか、自分の役割をしてくれる。違う受け取り方で約束をすることもあるのですが、相手を変えるのは難しいので、自分がパスを変える先を相手のいるところに変えるしかないと思う。そっちにいるなら、そっちにパスを出すしかないかと思うことが多いですね。職員にあまり期待していない。そうすると逆にやってくれることや、参加してくれただけでありがたいと思う。子どもにも片づけなさいではなくて、片づけなければ自分でやればいいかなと思っている。

森口：プールを片づけなさいといけないときがあって、結構手間で若い先生たちに任せたいと思うが、おじさんたちで頼めばやってくれるだろうけど、それはまずいだろうと3人で一生懸命やろうと頑張っているところを見たら手伝ってくれた。率先して自分たちが動いていこうというのは考えてやっているかなと思う。

藤森：時代で決めつけないが、私も上の世代に言われていたのだろうと思うと、同じように言ったところまでになってしまう。逆にどこがいいのだろうとか、前向きに考えるようにしています。だんだんチームワークもできてくると思います。言ったからできるということでもないと思います。

【質問④】

チーム保育で職員それぞれのやり方関わり方を大切にすることで、子どもの関わり方の共通意識を待つことは行っていますか？例えば、子どもへの指示の声かけが多い保育者がある時や子ども同士の遊びに入りすぎてしまう保育者がある時にどうしているか聞きたいです。それもありと考えるのか、声かけの仕方や遊びから離れて見守るタイミングの共有を等を行っているのか。

森口：まず目的がないと人は動けないと思うので、子どものかかわり方はこうあるべきだということをちゃんと伝えてから、伝えるのであればいいのかなと思います。それを伝えなくて、かかわりかたの評価だけ見ていると可愛そうなので、ちゃんと伝えているかを考えて欲しいなと思います。きっと何か目的を持って動いていくと思うので、例えば、赤に注目しなさいと言っておくと、次の日、注目して動くとか意識するとそれに応じて動くと思うので、そういうことを言って、こういう関わり方なら考えないといけないが、それを言っていないのなら、ちゃんと伝えられているかを反省するかなと思います。細かいことは気になるが人それぞれ違うので、子どもを思って関わり方は違うが先生の考える共生と貢献、子ども主体、子ども同士の関わりを大切にすると外れていなければ、そんなに何か言うことはしないです。考え方から外れていたり、人権を踏みにじているようなら言いますが、その人が育っていく過程なのかなと言いたくはなるが、自分もそうだったのだろう、そう思われていたのだろうと思うと、自分が出来てくると相手が出来ていないところが見えてくるので、そこは我慢しないといけないかなと思います。

藤森：今言ったように考え方・理念は伝えます。職員から研修をしてくださいという話があって、コロナの間に入ってきた3年間くらいの先生方に私の考え方がきちんと伝わっていないらしいと、彼らを感じて私のところへきて、1時間くらい話をしてくださいと言われていました。私の方で基本的な話をします。それがぶれなければ細かい手段や方法は、口出ししません。反対に口出しをするのは不適切な保育ではないが、誤解をするような程度ではなく、そうしていた場合は断固としてその日でやめてもらいますね。子どもを守ることが第一なので、踏みこむようなことをしたら確かめたら、そういうことをしたのなら言います。それ以外のことは言わないが、そういうことをするなら甘い世界ではないので、子どもが中心ですので、そういう時にはそうだが、実際にはないが、そういうことがあれば、どんな理由があっても辞めてもらうことはします。それは言い聞かせる話ではない。普通の時にちょっとやり方が違う等は言わなくて、理念だけです。子どもの声掛けが多い職員は子どもがこういう風にしたいから声を掛けるが、うちはローテーションでリーダーが変わるので、結果どちらの方が子どもがちゃんとなるか、他の先生も見ている。自分がやっているやり方は効果がないなと思うと、効果のある先生の真似をすることがあるので、お互いに学びあえばいいと思います。その先生がリーダーの時は割と自分ながらにやります。こういう時にサブが手を出してもらえたらと思ったら、自分がサブの時にそう手を出すでしょうし、サブの時にこうしたら引き付けられるのだとか、上手な先生の真似をして学ぶことがあるので、口で行ったりすることはあまりせず、お互い見合って学びあっています。

(次号に続く)

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)