

# 2023年度GTセミナー 第16回リーダー研修

第359号 2024年1月22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くよう活動していきます。

株式会社カグヤ 奥山卓矢

## 第16回リーダー研修

2024年1月15日～16日に第16回リーダー研修を4年ぶりに開催しました。

全国のGT園のリーダーの先生方に70名にご参加頂き、講義やディスカッションを行いました！

ディスカッションでは3テーマについて、グループごとに熱い語り合いが行われていました。

今回のレポートは、リーダー研修の最初に行われたプログラム藤森代表の講義についてお送りします。

### 【セミナープログラム】

#### 1月15日（月）セミナー1日目

13:30～14:00 はじめに（GT代表藤森先生）

14:00～14:50 子ども基本法・子どもの権利条約

14:50～15:00 休憩

15:00～15:50 子ども観

15:50～16:00 休憩

16:00～16:50 子ども主体の環境論

17:30～19:30

#### 1月16日（火）セミナー2日目

9:30～9:55 実践発表①

9:55～10:30 実践発表②

10:20～10:45 実践発表③

10:45～11:00 休憩

11:00～12:00 ディスカッション

12:00～13:00 昼食

13:00～15:30 ディスカッション・まとめ

15:30 終了



---

## 第16回リーダー研修 はじめに

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）

---

### —はじめに—

皆さん、こんにちは。思いがけず多くの方に参加して頂いて、この会を開催できることをうれしく思っています。キャンセル待ちが出て希望者がすごく多かった。いろいろなところでセミナーをやっていますし、ズームもありますし、中々直接対面することは参加者にとっても負担だと思うんですね。うちの副園長と話をしてきたが、私たちの法人でキャリアアップ研修をしているが、参加をした人の感想で15時間授業を受けるがそのうち12時間がeラーニングで、残り3時間がディスカッションで講師と一度も顔を合わせてなくて15時間やると。私からすると、えっ!?と思うが、参加者の方から、育児しながらできるからありがたいという感想があった。オンラインは参加者は有難いかもしれないし、やる方も有難いかもしれない。録画しておけば毎回それを回せばいいわけで、ディスカッションをすればいい。どちらにとっても楽かもしれないが、本当に保育の真意は伝わるだろうかと思ってしまいます。私たちが行うキャリアアップ研修は基本的に対面。そうすると参加者が減ってくる。そういう時に今の時代変わってきた。時代に合わせていかないといけないということが、リーダーの先生たちは変わってくることに対して、若い人に合わせていかないといけない。確かに昔から年齢的なギャップや時代的ギャップもあるし、私でさえ年をとっても、年上からすると随分違ってきていると思います。（中略）

最近の若い人が入ってくるたびにえっ!?と思うことがある。しかし自分もそう思っていたのだなと思うことがある。しかし、本当の理念に関することや神髄はいくら時代が変わっても言わないといけない部分がある。お楽しみ会で合唱があって3,4,5歳が異年齢です。去年、大学を借りてやったが3,4,5歳で並ぶのではなく、うちの場合は先生たちが工夫して3,5,4とした。それはなぜかというと3歳児は初めてみんなの前で歌を歌う。舞台の上に初めて出るので緊張する。それを年長さんの5歳が舞台に出てくるときに3歳児の手を繋いで出てきて、舞台に立ったら3歳の後ろに5歳が立ち、肩をもって背中をさする。3歳が非常に落ち着いていることがありました。職員は深くは思っていなかったかもしれないが、私はこれを見てある考えが出た。それは何かというと人類は共同保育を作ったと言われています。人類はなぜ離乳をするのか。霊長類の中で離乳をするかというと大きく2つメリットがあります。一つは離乳することで生理が来て次の子を産む準備をする。人類は昔から少子化でしたから次の年に赤ちゃんを産まないといけない。そのため8ヶ月くらいで離乳をして赤ちゃんを下ろして次の子を産む準備をしましたと言われています。出産期が長いチンパンジーは4歳までお母さんが抱っこをして、オラウータンは7歳まで抱っこしています。それまで次の子を産まないです。人類は年子という次の子を産む離乳の効果があります。もう一つの意味はお母さん以外の人が食事をあげられること。降ろされた赤ちゃんは一人で生きていけないので、色々な人が子育てを手伝わないといけない。お父さん、おじいちゃん・おばあちゃん、血縁関係。みんなが赤ちゃんの面倒を見た。お母さんだけではなくて、みんながあげるようになったことが離乳。そういうことで8ヶ月くらいになると家族皆で見ていた。家族と言っても3,4人ならいいがそれ以上だと無理なので、村という共同体を作って共同保育をしてきました。これは保育学の方ではなかなかなかなかだったが、京大の総長の山際先生というゴリラの研究家が総長になって、もう一つサルなどの霊長研究所の所長の松田さん。その中の弟子さんの名和先生が共同保育をしてきたと言い始めた。私た

ちはお母さんがいい、家庭がいいではなくて、子どもたちは8ヶ月くらいから共同保育をしてきて、現在のホモサビエンスという人類の遺伝子がそこで作られてきた。特に作られてきたのが社会脳。人類は社会の中で社会を形成して生きてきたので社会を学ぶために共同保育で学んできたと言われ、母子だけで学べないことを1歳前後から共同でいることで、今の社会で生きる遺伝子が作られてきたと言われてきています。しかし、私は小さい時から集団が必要なんだということを言ってきた中で、ふと思ったのが、共同保育の時の大人の配置基準はどれくらいあったのだろうか？と思った。そうすると、なかなかそういう資料がないが、狩猟採集民族の子育てを見るとかしかないが、それを見た時に何対何で見ていたかは分からぬが、1対1で見ていたことは絶対ありえない。そうすると人類の遺伝子の中に子どもは一人ひとりに大人が付いている方が情緒が安定しているというのは遺伝子の中にはない。それでは社会的スキルが付かなかつたのではないかと思います。そうすると共同保育をされてきた子どもたちは不安に思ったときにどうやって解消していたのか。私の中で暫く課題でした。それをふと、合唱祭で年長さんが3歳を落ち着かせるのを見た時に、こうやっていたのだろうなという気がした。共同保育の中では異年齢の子たちが下の子を安心させていたんだろうな。なぜかというとアメリカでそういう研究がある。子どもたちが不安になった時は、2歳以上離れている異年齢の子ども同士で情緒を安定させているという研究がアメリカの小学校でされている。これをちょうど読んだ時に、そななんだろうなと思った。合唱祭の形はこれから提案するのにいい。その中で大人の役割は何だったのか。それは外敵から子どもたちを守るためにいたと思う。（中略）

この間、新年会で今年の所信表明を言った。どうも私の理論は情緒の安定は子ども同士の中で、特に異年齢の中で行われてきたのではないか。年長さんが012歳にお手伝い保育に入るが5月頃にやっていたものを、今年は4月当初の慣らし保育と言われているからやってみて、初めて入園した子たちがどう反応するか。皆さんのメンバーでも初めて入って泣く子に先生と年長さんどこへ行って泣き止むか実験をしたい。多分、年長さんに行くんだろうなと思っているが、保育は保育をして面倒を見て安定するだけではなく、提案をしていくことも大事だと思っています。提案をしていくためには、理念と目的をちゃんと伝えないといけない。若い人だけに迎合するだけではなく、大事なことは伝えないといけない。試しにチャットGPTで見守る保育のリーダーの役目を聞いてみた。見守る保育は、子どもの自主性と子どもの自分の欲求を大事にする保育なので、リーダーは職員にも自主性ややる気を促すのがリーダーの役割だと出てきたときに、なるほどなと思ったときに、だからと言って子どもに何でも自由にさせているわけではない。いけないときはいけないというでしょうし、いくら見守ると言っても、当然リーダーだって恐れずにやるべき。時代的なギャップや価値観もある。価値観が違う時代性ということで、違いの中でここ数年悩ましいことがあります。一つはコロナの影響です。前に話したと思うが、ある実験で1週間誰にも会わせなかった。その人にみんなが楽しそうに会話をしている写真を見ると脳の真ん中あたりが良く動く。よく動くのはどういうときかというと、1週間絶食させても同じところが動く。それを止められていた時にそれを見せると欲する。ごちそうを食べたいと同じくらい人に会いたいというのを人類は持っていると言われています。しかも人と会わずにいる方が、断食をさせてごちそうを見せるよりも何倍も動くそうです。人類は食べることを我慢するよりも、人に会わない方が苦痛だということが研究である。ヒトは社会脳を持っていることは分かるが逆に怖いことがある。マウスの実験で1週間他のマウスと会わせない、マウスにとっての1週間は人間でいう1、2年らしい。そのマウスを今度1週間以上会わせないで初対面で他のマウスに会わせます。普通マウスが会うとそばに行って匂いを嗅いだりするが、1週間以上会わせないと会わせると、匂いを嗅ぎに行かないで部屋の隅に行って顔を合わせようとしなくなる。人類は社会性の生き物で、人を欲するけど、ある期間人と会わないと人が怖くなることがあって、イギリスでコロナが終わって、大学がズームでやっていたのを対面でやったら、2割の大学生が不登校になったそうです。人に会うことが怖いということが起きたそ

うで、それを回復するプロジェクトがはじまっています。そのやり方が面白いが、異年齢の中のディスカッションをするらしいです。そういうようなことがあるときに、ここ数年若い人は大学時代や多感な時期にコロナで自粛になっている。会うとしたらズームでしか顔を見ない、マスク越しにしか人を見ない中で人の中に入れた時に、それをどうしたらいいかが悩みですね。子どもにも影響はあるが、若い人にもそういう影響がある。一昨年、うちに入った職員がいて地域の祭りがあり、うちの園で模擬店を受け持つてもらえないかと話があり、新人を出した。うちの園の夕涼み会と同じ日で、どうだった？と聞いたら、楽しかったと。大学時代、学園祭が一度もなく、模擬店をやったことがなかったと。ずっと家でズームだけで授業をしていた。そういう子たちが園に入った時、これから入ってくる。そういう人たちをどう集団に入れるか。もう一つの悩みが働き方改革で、保育者が何倍も希望者がいますという実践している園がある。何でかと言ったら、子どもから離れてカフェで給食を食べれます、休憩時間も子どもから離れて取れますということで殺到しています。先生たちに聞いたら、子どもたちと食べれると楽しいというが、最近は一人で食べる方が楽しいという人たちが増えてきたときに、果たしてどうなのだろうと思ってしまうことがある。それは時代なのかなと思う。権利ですから止めることは出来ないですし、保証しないといけないですが本当にそれでいいのだろうかと時代的に思ってしまいます。これは教員の時にもあって、休憩時間を取らないといけないというのがあって、教員の時の給食は子どもと一緒に取るので取れない。時代的には権利があるかもしれないが、年配の先生に言わせたら自分たちの文化が壊れてしまうと相談をされるが仕方ないことがあって、なかなかリーダーで悩まれることかもしれない。そういう中で、本当の理念でそういう時は理念に戻って、理念と違っていたらいうけど、細かいことは補足することもないかと。その人に合わせるしかない。(中略)

理念を守るかということもあるので、何を守らないといけないかを抑え、時代や若い人に合わせておおらかに見ないと過去の価値観だけで見るのはかわいそう。その辺でどこを譲って、どこを守るかを判断するのがリーダーの役目だと思います。結局、価値観を束ねないといけない。うちの場合は行事のリーダーは新人が行う。新人であっても、価値観を束ねると同じ悩みになる。そのためには理念を確認しようというのがリーダーだと思います。それが一つですね。また私が講義をしないのも今回の試みです。それこそリーダーの役目で、リーダーは園長そのものではなくて、うちの副園長や同じ法人の園長に話してもらって、どう伝えてもらうか。私と違うかなと思うことがあっても、その辺りをどう判断して大切にしてあげるかです。この後プログラムがありますので、ディスカッションでお互いに話し合ってもらえたたらと思います、今日、明日よろしくお願ひいたします。

本稿は、2024年1月15日に開催した第16回リーダー研修の「はじめに」をまとめたものです。

(文責/奥山卓矢)