

研修報告「平成 21 年度 新任保育士・職員研修会」

【 期 日 】 平成 21 年 5 月 19 日 (火)

【 目 的 】 新任の保育士・職員を対象に、保育園職員の一員としてどうあるべきか、また、園児や保護者等への対応の仕方など、基本的な行動や心構えなどを研修する。

【 会 場 】 佐賀市産業振興会館 大会議室

【 主 催 】 佐賀県保育会

【 後 援 】 佐賀県

【 参加者数 】 100名

【 研修内容 】

研修 1 「基調講演」

講師 佐賀県保育会会長 田中豊博 氏

研修 2 「社会（組織）の一員になるとは」

講師 株式会社ポラリス 井口秀三 氏

【 日 程 】 9：30 受付

10：00 開会

全国保育士会倫理綱領朗読

挨拶

研修 1

10：30 研修 2

12：00 昼食

13：00 研修 2－②

16：00 閉会

開会

会長挨拶・・・田中豊博（佐賀県保育会会長）

- ・ 保育園にいるベテラン職員からいろんな話を聞いたり保育を勉強しながら、早く保育園に慣れていただきたい。

研修 1 「基調報告」

1. 現状と今後の保育制度について

「認可保育所」…児童福祉法にのっとった保育所制度

- ・ 保護者が地域の役所へ入園希望を提出する…役所は入園する保育所を決定する
…保護者は入園する保育所の説明会、面接等を受ける…役所で保育料を決定する
…保護者が役所へ毎月保育料を納めるシステムとなっている。

(保護者⇔役所の関係)

- ・ 役所主体で委託契約（保育所は受け入れた子どもを保育する）
- ・ 年齢の人数に応じた職員数、ほふく室、部屋の広さ等の基準がクリアできていることが条件としてある。

「認定こども園」(県内 20 ケ園位)=連携型(保育所と幼稚園の認可)・幼稚園を主体・保育所主体・
無認可の地域裁量型等がある。

- ・ 保護者が直接保育所にて入園手続きし、保育所にて入園決定する。
- ・ いろいろな基準が認可に比べて緩くしてある。

*認可保育所、認定子ども園のどちらも「保育に欠ける」ことが前提条件となっている。

*いま…

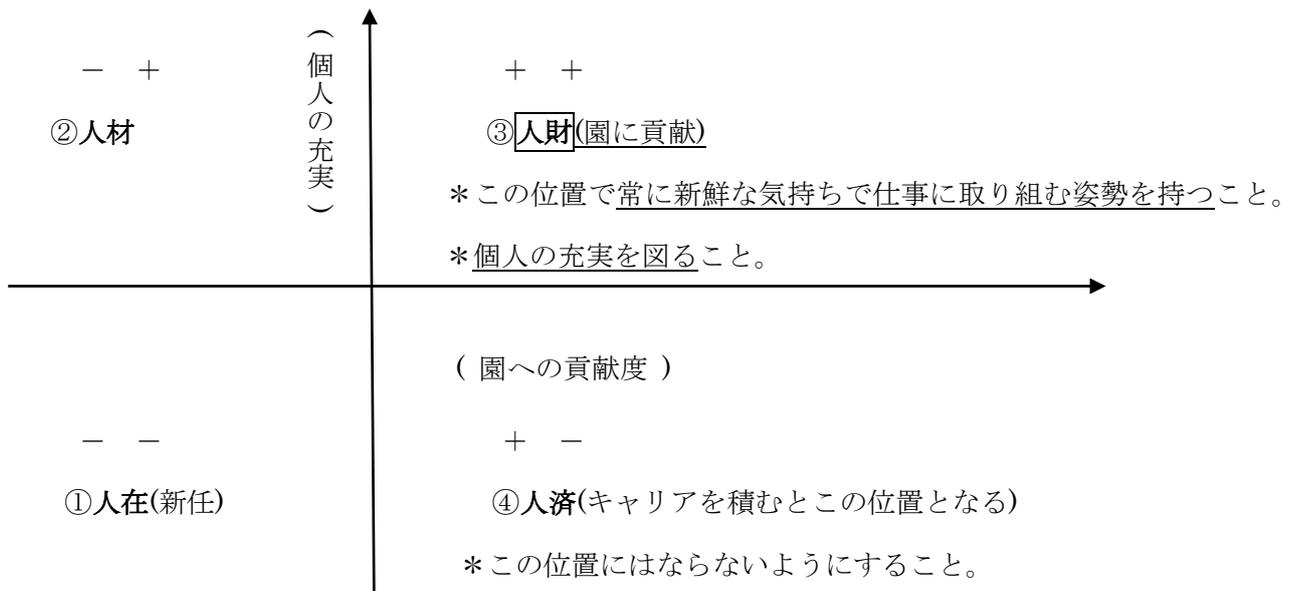
厚生労働省消費者対策部会 特別部会が第一次報告(平成 23 年度位から開始予定)を舛添大臣に
提出内容

- ・ 保護者が役所に入園申請し認定書を出してもらおう…保護者は認定書を希望の保育所へ提出し入園が決定する(法的契約)
- ・ 「保育を必要とする」と条件も変わってくるだろう。
(保護者⇔保育園の関係) 保護者中心で保育料は保育所へ納める可能性が出てくる。

2. 保育三団体組織について

- ・ 全国保育協議会 } 佐賀県保育会(佐賀県は昨年度 2 団体が合併したが、2 つ加盟している)
- ・ 日本保育協会 } …様々な負担金(施設、園長、職員等)で運営している。
- ・ 全国私立保育園連盟…加盟していない(中には加盟している園があるかもしれない)

3. 保育士のあり方について（自己の充実と貢献度）



4. その他

- ・一時保育、子育て支援センター事業等…4月1日より児童福祉法一部改正
- ・文部科学省…幼稚園、保育所の無償化の検討(今日の新聞にて)

研修2 「社会（組織）の一員になるとは」

井口秀三(株式会社ポラリス)

出版社にて六法全書、月刊誌の編集に携わる。その後、大阪市内のシティーホテル代理責任者としてホテルサービスの人材教育部門を歴任。株式会社ポラリスでは、主に関西、四国地区の選任トレーナーを勤めて活躍中。

北海道から九州沖縄まで事務所をおき、主に保育園、幼稚園など子ども施設の研修、パンフ、入園しおり、ホームページの手伝いなど、子ども達を取り巻く環境が少しでも良くなるだろうかと職員、園長などと一緒に相談し、皆で少しでも子ども達の環境を良くしていこうと考えています。神戸のオフィスに所属し、東京から九州、沖縄の保育園に毎日来園し、職員と一緒に、「仕事とは」「仕事の進め方」などを考えて研修会のトレーナーをしています。

昨日大阪から出てきたときに、今、新型インフルエンザの流行への対応を航空会社や電車の駅の職員の対応、会社としての対応をみてきた中で、その会社の考え方がみえてきた。

皆(自分達)も組織、チームの一員として仕事をしていく上で、どういう考え方を持って仕事をしていくか、根本的なところを非常に問われる場面がいくつもある。学生から社会人になって間もない自分達の立ち位置が変わってくる。どんなことが変わるのか、チームの中で仕事をするとはどう

ということなのか、仕事とはどういうことか、何のために仕事をしているかを改めて感じ、明日からの仕事を頑張られる研修会にしていきたい。

「学生と社会人との違い」

研修を受けるなら今日という日を有意義な一日にして欲しい。普段なかなか感じられない、聞けない話をしていきたい。是非、まず自分の心のコップを上にあげて欲しい。上を向いているといっぱいに入るが、下を向いていると、いくら何を入れようとしても全く入らない。

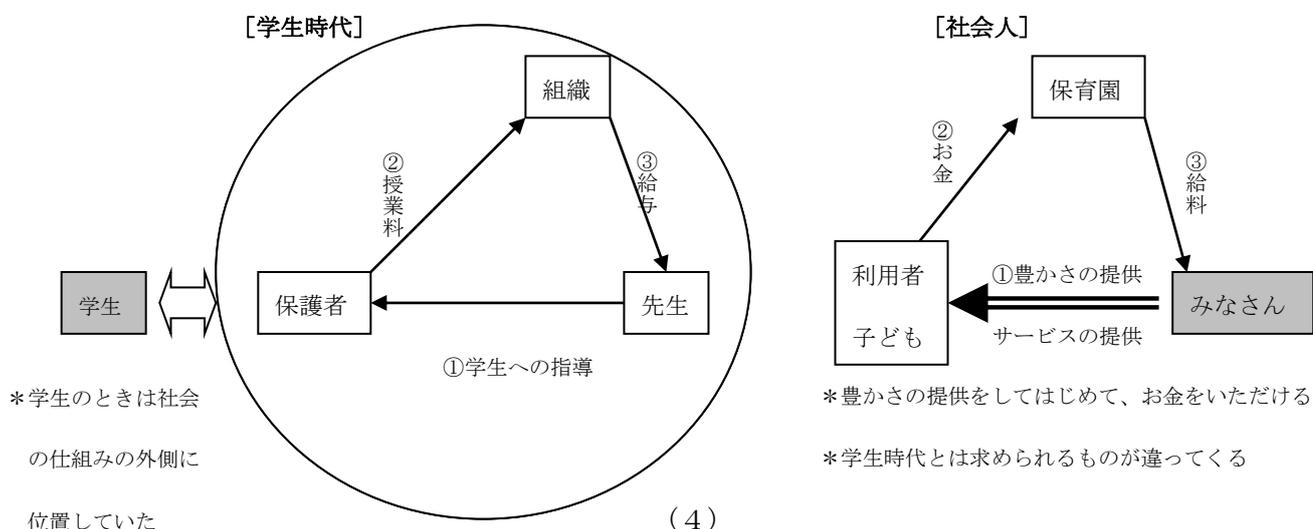
まずはすべてを心の中のコップにいっぱい入れて、全く自分で納得できないものは出していい。

一日に大半を仕事で費やしている。その仕事がつまらないと自分の生活もつまらないかもしれない。でもちょっとしたことで職場の人間関係が良くなるかもしれないし、自分の考え方をちょっと改めるだけで周りの変化が変わるかもしれない。チームの中で働く中でここだけ押さえればもっと今より仕事がスムーズになるのではないかということをお話していきたい。是非、心のコップを上を上げて素直に吸収してください。

社会のしくみとはどうなっているのか。学生と社会人とどう違うか考えながら見つめていきたいと思います。

- ・学生から社会人にうつっていく中で、シフトチェンジする時に、回りから求められているものが変わっていくことに気づかないと、「いつまでも学生気分が抜けないわよね」となってしまう。求められるものが変わるといことは、自分の立場も変化していかなければいけない。

自分が以前就職した頃は、仕事をしようがしまいが、会社に所属している以上、お金が勝手に振り込まれてくるものだと思っていたが、所属しているだけでお金を貰っているということではない。仕事していて給料がもらえないと「給料下さい」と怒ると思うが、会社からしてみれば、お金払っているから「働くように」となる。いつのも自分の目線で考えているから、働いているから給料がもらえて当たり前と思っています。でも、本当に給料を貰っているだけ仕事をしているのか考えましょう。



- ・学生時代は社会の仕組み(お金の流れの中)の外側にいたのが、社会人となり社会の一員へシフトチェンジした。これが立ち位置の違いである。そこで求められるものが違って、豊かさの提供をすることで、利用者はお金を払い、そしてはじめてお金がいただける仕組みとなる。

「組織とは」

- ・「私が」と求められてきた学生がこれからはチームの一員になります。その中で「私たちは」の発想をする。この当たり前のことがわからないため、私がしたいことと、今勤めているところのしたいことが違うことになる。入っては見たけれど私の思いとは違うというのは、この発想の転換ができないからです。チームの一員になったということは、当然「私が」という発想を全く消す必要はありませんが、まず所属している保育園がいったい何をしたい保育園なのか理解しなくてはならない。

どんな子どもを育みたいか、どんな保育をしていきたいか、みんなで何を目指しているのか。その中で私はいったい何ができるんだろうか、何を求められているのだろうかという発想に変えていかないといけない。シフトチェンジする中で一番初めに切り替えていくことは「私たちが」の発想を常に意識していかなければいけない。(根本的で大事な箇所)

- ・組織人として求められるもの

「私たちが」という発想に変えていくことがチームの一員として求められる。「私が」は、まわりに与える影響が非常に大きいことに気づくことです。

- ・カルチャー（風土）は行動様式の集合体

組織は基本行動を揃える事で利用者の安心感を芽生える。議論することは非常に大事ではあるが、進路としてどういう答えを持っていくのかということが優先される。こういうところに利用者は神経を尖らせている。そこに会社の知性が見えてくる気がする。そんな所から利用者の安心につながってくると利用者は思っている。

当事者意識が求められます

- ・傍観者ではいけない。「当事者」は自分自身です。

園で起こっていることは、必ず自分も当事者であるため、何らかの問題に対しては必ずアクションを起こしていく必要があります。

クリティカルな見方をやめクリエイティブ人間へ

- ・クリエイティブ（創造的な）人間になりましょう。義務ではなく、何のためにやっているのかというと、信頼され人間になる、認められるために、自分のためにやっている。

愚痴を言っているのではなく、前向きに捕らえていくことが大事である。限られた条件の中で一番いい答えをつくり出していけるところにチームは仕事の楽しさが見えるかもしれない。

他のチームにできないことがこのチームではできるかもしれないという発想をしていって欲しい。批判的に物事を考えるのではなく、前向きに捉えていって欲しい。

- ・ 社会における仕事の一つひとつは

学生の際は $5 + 3 = \square$ で答えを出していたが、社会では $\square + \square = 8$ となるように発想を変えていくこと、大きな成果を考えていくことが大事である。常に、物事を前向きに捉え、答えを最大限に求めていくようにする。

ベターの論理

- ・ 今ある状況を前向きに捉えていって、その中で私たちチームは何ができるんだろう。チームをまずそこに持っていきこう。

「理想」は大切です。理想を常に持ち続ける中で、今の状態をいかにして最大限に持っていかである。

成果の追求

- ・ 専門的知識をベースにして、活用しなくてはならない。そして、成果につなげないといけない。社会で求められるものは成果、「結果」です。答えを出していかななくてはいけないのが社会です。問題点を出しただけでは解決にならない。
- ・ 「良かれと思って」とか「こんなつもりでは」が社会では通用しない。

自ら判断して行動できる人へ

- ・ ①考える（自分の力で考える）②発する（声に出していく）③行動（アクションにかえる）④反省（アクションに対して反省する）
- ・ 指示の目的、理由を知るなぜがわかれば自分で考えるための基準を手にすることができる。
- ・ なぜを上手く聞き出す方法を努力する(なぜ=指示の目的・理由)
- ・ なぜ、がわかれば自分で考えるための基準を手にすることができます。
- ・ 報告し、修正をたずねることが必要です。
- ・ 自分の思いとのギャップがあるので、「なぜ」を捉えることでギャップを取り除く鍵となる。
- ・ 自ら行動できる人、その基準となるものは「知識」です。

「知識」とは①社会人として最低限度知っておくべきこと、基礎知識。

②保育園の一員として知っておくべきこと、組織理解。

③保育者として知っておくべきこと、専門知識や周辺知識。

④一人の人間として知っておきたいこと、あらゆる物事への関心。

- ・ 情報量が多ければ判断力がシャープになる。自分自身が磨かれていく人へ、自分自身のために成長していってください。

研修2-② 組織人（チームメンバー）としての力

- ・「組織」には共通の目的、目標があります。一方で人間は先入観が強く、固定観念の固まりで、ものの見方が雑で、一面しか見ることができない生き物です。一人ひとり是不完全で未熟な人間が集まっている。しかし絶対にいい加減では許されない「仕事」をし、かつ共通の目的に向かって一人ひとりの能力を終結していくことが「組織」です。

職員相互の意思疎通、コミュニケーションをとっていきながら、子どもの生命を常に守る意識が必要です。

以上のことから、約束ごと（組織のルール、社会のルール）を守り、仲間と十分な意思疎通（コミュニケーション）を図ることこそが、組織人の行動の基本である。

・ほんとうの自分の姿1・2

つमりの自分と映っている自分との間にギャップがあります。自分に対する客観的評価をどうとらえていくべきか。映っているということだけは「事実」（心理的事実）です。そのギャップ、ズレの存在を知り、素直に受け止め変えていくことで社会人としての成長の輪が回り始めるのです。コミュニケーションをとることで相手を知ると同時に自分を知ることができます。

心理的事実と向き合い、私の何が原因で相手にそう感じさせたのか考えてみる必要があります。

・基本行動の原理原則

①「しない」と「できない」ことは違う

まずは「できる」ことが基本であり、その上で「する」「しない」の判断力を身につけていくことが大切です。

②「私」が周囲に与える影響の大きさを認識する。

③「行動する」でしか、自分の変化は表現できない

自分を変えるなら、まずは「行動」からです。

*過去と他人は変えられない。変えられるのは「今」と「自分」だけです。

今、自分を変えることができない人が、明日になって変わることはない。

・報告(という仕事)

①報告は仕事の一部です。報告が終わった時点で仕事は完了します。

仕事＝上司からの指示・命令を受け、実行し、報告して完了です。

「こんなことぐらい」「やったんだからいいだろう」などと勝手に判断しては絶対にいけません。

②正しい指示の受け方が大切です。

なにを、何のために、なぜ、どうするとその結果が得られるのか、いつまでに、だれと等正しい指示を受けることです。

③報告は必ず「指示ウを受けた人」に対して行います。

報告は仕事の一部です。**連絡**・**相談**は任意的です。(報連相^{ほうれんそう})

・絶対にしてはいけない報告7つのタブー

- ①結果や結論を先に述べる。
- ②悪い状況を改善するためにも、できる限り早いタイミングで報告する。
- ③催促されてからやっと報告するのではなく、適切なタイミングで報告しましょう。
- ④事実と意見、憶測、主観などを混同せず、事実をしっかりと述べ、また「これは私の意見ですが」と前置きし自分の意見を述べるようにしましょう。
- ⑤数字やデータが憶測に基づいた報告をおこなう。
- ⑥自分の判断で報告をしない。
- ⑦報告を受ける人の状況を把握し、「いま、よろしいでしょうか」と、相手の都合を聞いてからにする。

・信頼への鍵

信頼感が芽生える＝誰から頼まれた、どんなことにも、その結果をきちんと報告する。些細なことでも事後の報告を大事に、確実に励行することで、自分への信頼を築く一つの大きな鍵があるのではないだろうか。

・私の利用者体験

一人ひとりがチーム、保育園の顔だ、代表だと思って仕事をしていく。

人の成長と仕事の関係

・保育園に求められる人的環境の要素

① 専門的能力

園ごとのねらいを理解する。

例えば、行事、バイキングのねらいの共通理解をし、環境作りをする。そしてねらいに基づいた反省会をおこなう

②社会的能力(社会人として、組織人としての基本高度運用力)

③人間的能力(人間としての魅力や能力全般)

理念や価値観は言葉を通して伝えるものではなく、自分の存在(そのもの姿)を通してこそ伝えられるものです。自分を高めていく努力を惜しまずにしていってください。

・仕事と人の成長の関係

組織は「職員を幸せにしなければならない」存在である。

一方組織は、協働(協力して仕事をする)場所。仕事を通じて図ることのできる職員の幸せとは何か。

それは「生活の維持・向上」および「成長実感」に他ならない。

組織と「機能集団」であり、構成メンバーは仕事を通じて成長を図ることになる。

成長のきっかけは、仕事と正面から向き合うことからしかえられない。

仕事と向き合えば「課題」がみえてくる。

課題をクリアしていく過程で。さまざまな「力」が形成される。

この「力」は仕事のみならず、「生きる力」として一人ひよりに身につけてゆく。

(子ども・保護者・地域そして自分の幸せのため)「生きることの学習の場」である。

自己実現のためにあるのです。

・仕事の報酬

まず第一に仕事の報酬はお金であるが、この仕事に対して自分はどうか、何のために仕事しているのかをはっきり、自分の人生のためにも考えた見みる必要があります。

・仕事をする事と生きる事。

ひとは、自己実現のためにい生き抜いているはず。すなわち、基本理念の実現のために生きている存在なのです。だから、社会に愛される組織の一員として、成長し続ければ良いのです。

この誇りある仕事を通して、かけがえのない仲間とちとともに、自らの人生をただひたすらに生き抜いていけば良いのです。自分の仕事に誇りを持って、明日から自信を持ていようなことに磨きをかけて頑張りたいと思います。素晴らしい職員に成長して行ってください。

(効果及び評価)

保育士として、社会人として、人間としての根っこの部分を改めて考えたり、気付かせてもらう貴重な講演でした。また、組織の一員としての自分の存在、立場を一人ひとりが考えさせられたのではないかと思います。普段なかなか聞けない内容で、新任保育士研修のふさわしい講演だったと思います。保育士として、子ども達を育む仕事に誇りを持って、保育にとりくんで行きたいと思えます。

(文責：ちよだ保育園 宮崎朋子)