

自己紹介



鈴木健史（すずきけんじ）

東京立正短期大学 幼児教育専攻 准教授
保育ファシリテーション実践研究会 主宰
子育て家庭支援団体SomLic 副理事

児童養護施設職員、幼稚園教諭、保育所の保育士を経て南山大学大学院人間文化研究科修士課程にて人間関係論、ファシリテーション、組織開発を学ぶ（教育ファシリテーション修士、家政学修士）。専門は保育学、子育て支援、人間性心理学、ファシリテーション、コミュニケーションなど。

E-mail: suzuki-ke@tokyorissho.ac.jp

主要著書

「保育士等キャリアアップ研修テキストブック マネジメント」萌文書林
「保育ファシリテーター養成講座の実施と今後の課題」体験学習実践研究
「子育て支援」光生館

保育現場におけるファシリテーターを養成しています。

保育ファシリテーション実践研究会 <http://www.hoiku-facili.work>

マネジメント研修のねらい

主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。

マネジメント研修内容

マネジメントの理解

リーダーシップ

組織目標の設定

人材育成

働きやすい環境づくり

「マネジメントの理解」研修内容

組織マネジメントの理解

保育所におけるマネジメントの現状と課題

関係法令、制度及び保育指針等についての理解

他専門機関との連携・協働

研修での約束事



席を立つ時は一言断ってから



思い切って自分の思いや考えを話す



この場での話はこの場で

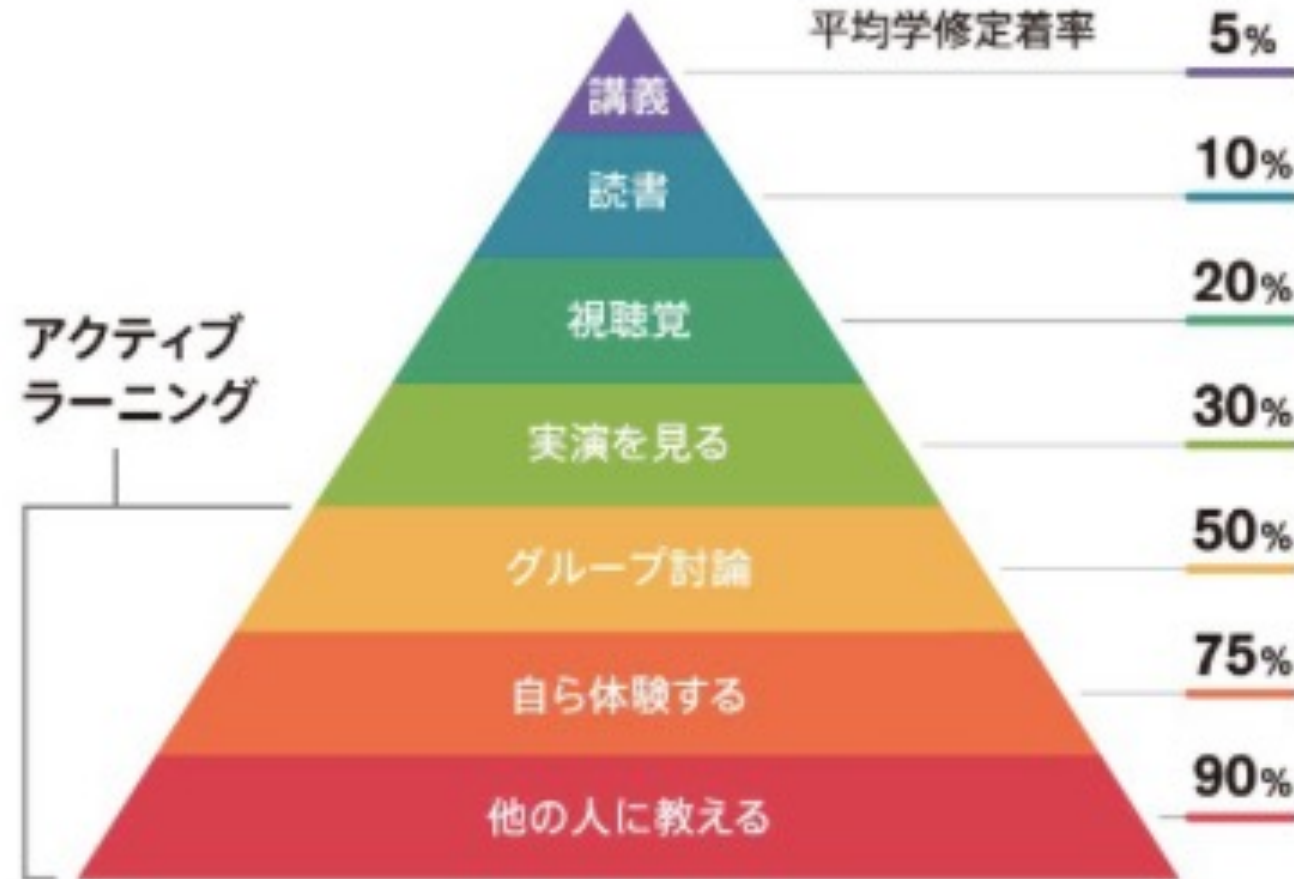


より良く理解するために質問を

体験と気づき（発見）を重視する

ラーニングピラミッド

出典: The Learning Pyramid. アメリカ National Training Laboratories



聞いたことは忘れる。見たことは覚える。体験したことは分かる。発見したことは身につく。（海外の格言）

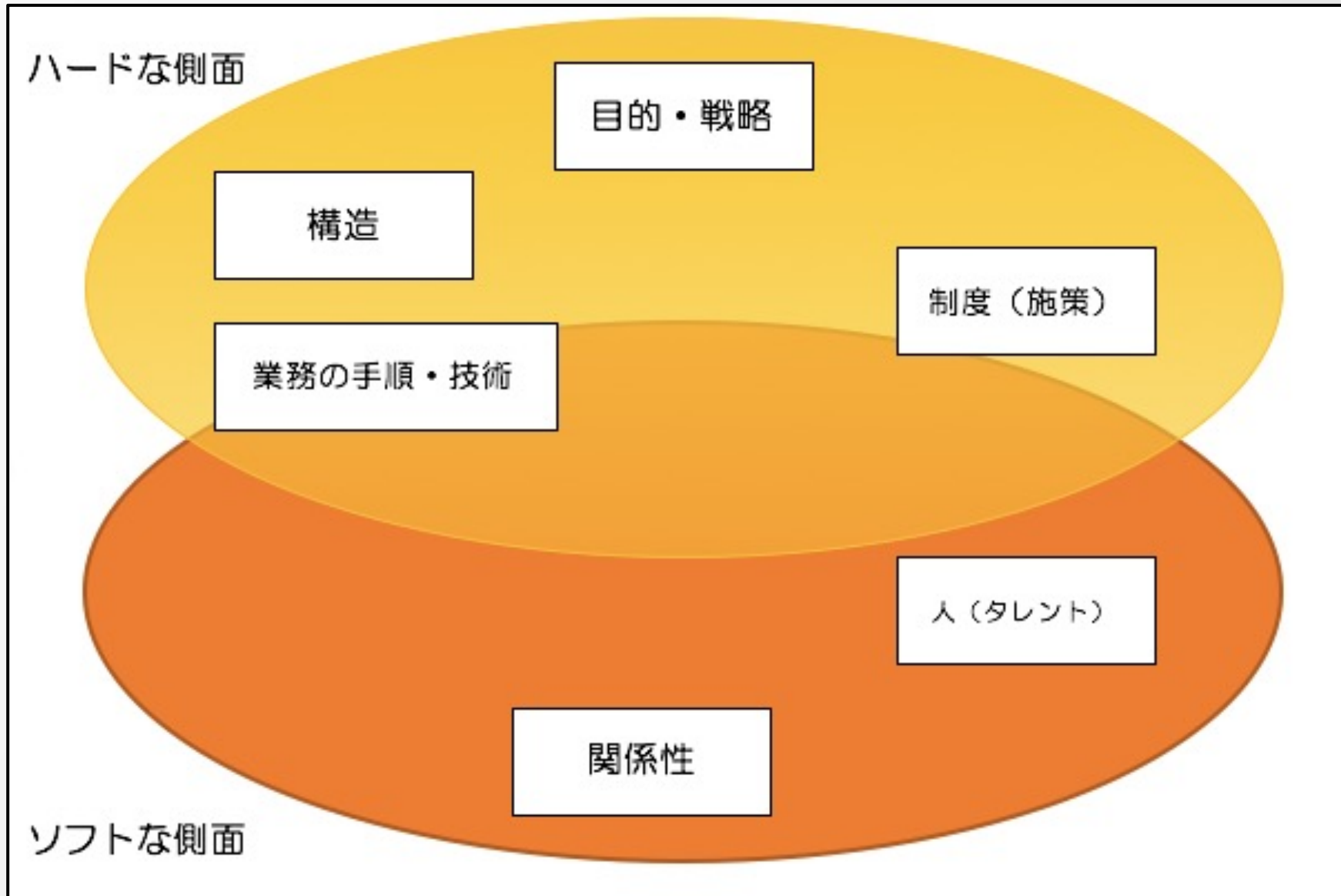
マネジメントの3つの役割

役割	内容
①自らの組織に特有の使命を果たす	マネジメントは、組織に特有の使命、すなわちそれぞれの目的を果たすために存在する。
②仕事を通じて働く人たちを生かす	現代社会においては、組織こそ一人ひとりの人間にとって、生計の資(かた)、社会的な地位、コミュニティとの絆を手にし、自己実現を図る手段である。当然、働く人を生かすことが重要な意味を持つ。
③自らが社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題について貢献する	マネジメントには、自らの組織が社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題の解決に貢献する役割がある。

保育現場におけるマネジメントの役割

役割	内容
①自らの組織に特有の使命を果たす	保育が必要な子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図るという目的を果たすために行われる。
②仕事を通じて働く人たちを生かす	働く職員が、専門性に応じた収入が保障されるとともに、社会的な地位向上と、コミュニティとの関わりを密にし、仕事を通じた自己実現を目指す。
③自らが社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題について貢献する	社会が子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進するための支援を行うということである。

組織のハードな側面とソフトな側面



関係性の三つのレベル

個人レベル

- ・個人レベル（個人間）では、例えばA保育士とB保育士の関係性やコミュニケーションのあり方など、一対一のコミュニケーション方法や人間関係が課題となる。

グループレベル

- ・グループ内では同じクラスの担当保育者同士の間関係のあり方が課題となる。また、グループ間では、幼児グループと乳児グループの連携や情報共有の仕方や、食育を進める上での保育者と栄養士・調理師との協働、病児の対応について保育者と看護師との連携の仕方などが課題となる。

組織レベル

- ・組織のメンバーの持っている規範や、何を大切にしているかという価値観や信念の集合体のあり方が課題となる。これは、組織風土や組織文化と呼ばれる。

保育者の悩み（揺らぎ）

段階	状態	悩みの内容
養成校期	保育者としての専門性を学ぶ。	自分がこれまで描いてきた保育者のイメージ（保育者は子どもと遊ぶことが中心の楽しい仕事である）と実際の学び（保育職の責任の重さや専門的知識の多さを感じる）のギャップを体験する。
新人期	1年目であることから、先が見えない中で行う保育。	①新しい職場に順応できるかどうかという戸惑い。 ②何が正しいのか理解できない中での保育実践。 ③養成校等で培った自分なりの保育や保育者像と実際の保育とのイメージの異なり。 ④先輩保育者等からの期待に応えられるかという不安。
初任期	もう新人ではないというプレッシャーの中で行う保育。	①自分の保育に共感し、認めてくれる人がいるかどうかという不安。 ②何か問題があったときに相談する人や解決してくれる人がいるかという不安。

入職時に共有すべき事項

ハードな側面	具体的な共有内容
①目的・戦略	保育理念、保育目標、保育内容、子ども像、園の地域に提供する価値 など
②構造	園の担うべき機能や役割、業務分担、人員配置、役割、行事担当者、ローテーション勤務のあり方 など
③業務の 手順・技術	仕事の仕方や手順化、年間計画・月案・週案・日案等の計画、保育日誌等の記録様式と活用方法、情報共有の仕方、事故や怪我が起こった時の対応方法 など
④制度 (施策)	園規則、就業規則、給与規定、休暇、キャリアパスの仕組み、メンター制度、育児休業制度、時短勤務制度 など

心理的合意（合意形成/コンセンサス）

- 医療・・・インフォームドコンセント
- 会社・・・心理的契約
- 心理・・・インテーク面接



群盲象を評す



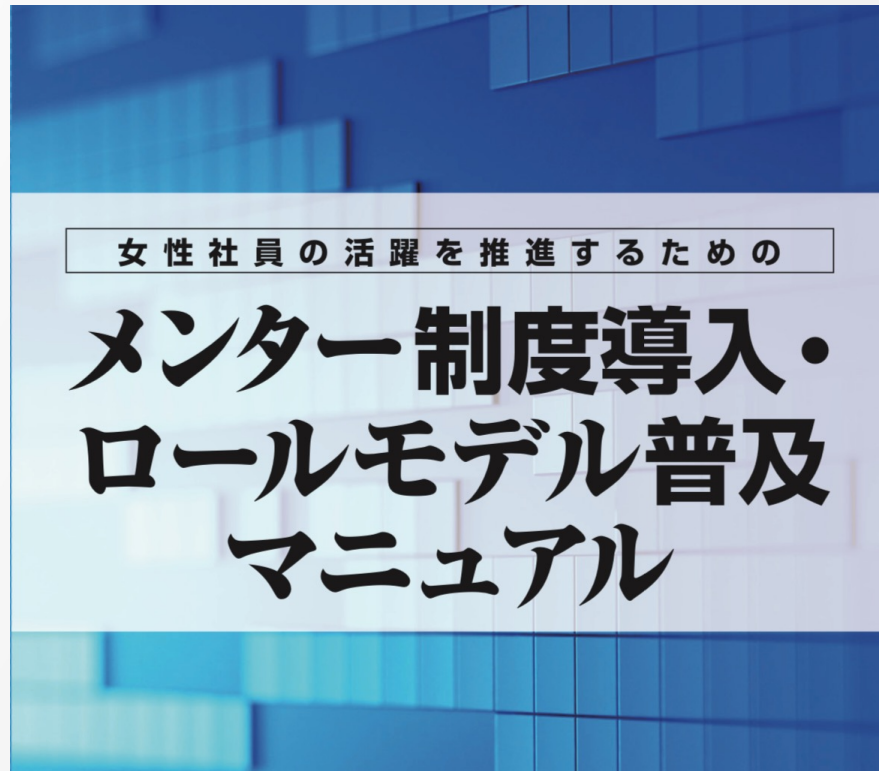
保育者の悩み（揺らぎ）

段階	状態	悩みの内容
中堅期	人生の岐路： 中堅としての 仕事増・結婚 や出産の時期 との重なり	①業務の多忙さ。 ②プライベートとの両立の難しさ（家事・妊娠・育児・子育て・介護等） ③自分の理想とする保育と社会が求める保育との異なり。 ④身体的・肉体的・精神的な辛さ。 ⑤職場の人間関係の戸惑い（中堅としての立場の難しさ）。 ⑥保育職の社会的地位の低さの認知（重要な役割を担っているという意識とそれに比例しない待遇）。

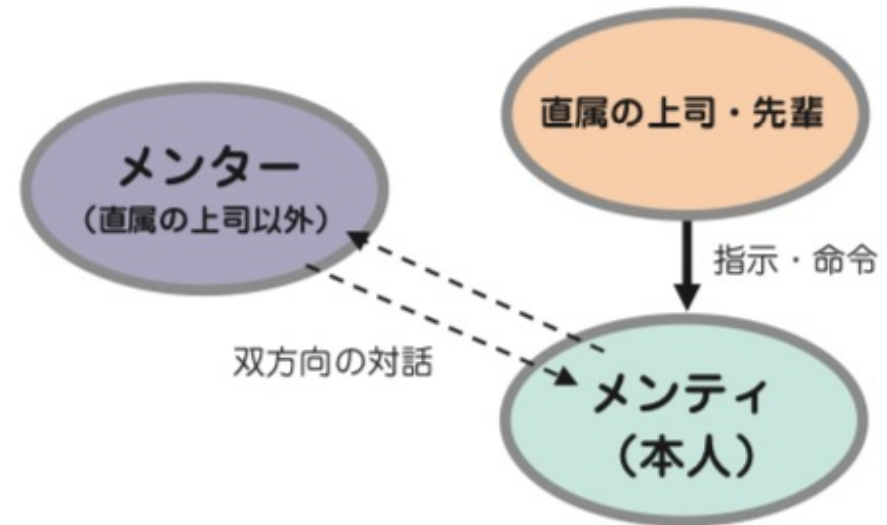
保育者の悩み（揺らぎ）

段階	状態	悩みの内容
熟練期	時代の移り変わりを体感する。	①自分がこれまで培ってきた保育観と実際の保護者の考え、あるいは社会的に求められる要求との異なり。 ②新人・新任保育者との保育観や価値観の異なり。 ③身体的・肉体的な衰えを実感し、十分に子どもと関われない辛さ。
熟達期	管理的業務が中心となり、子どもとの直接的な関わりが減少する。	①実際に子どもに関われないという寂しさ。 ②事務的作業や管理能力等、これまで必須とされなかった職務遂行への戸惑い。 ③事務的作業や管理能力に対しての高度な技術の要求とそれに応じることができると不安。

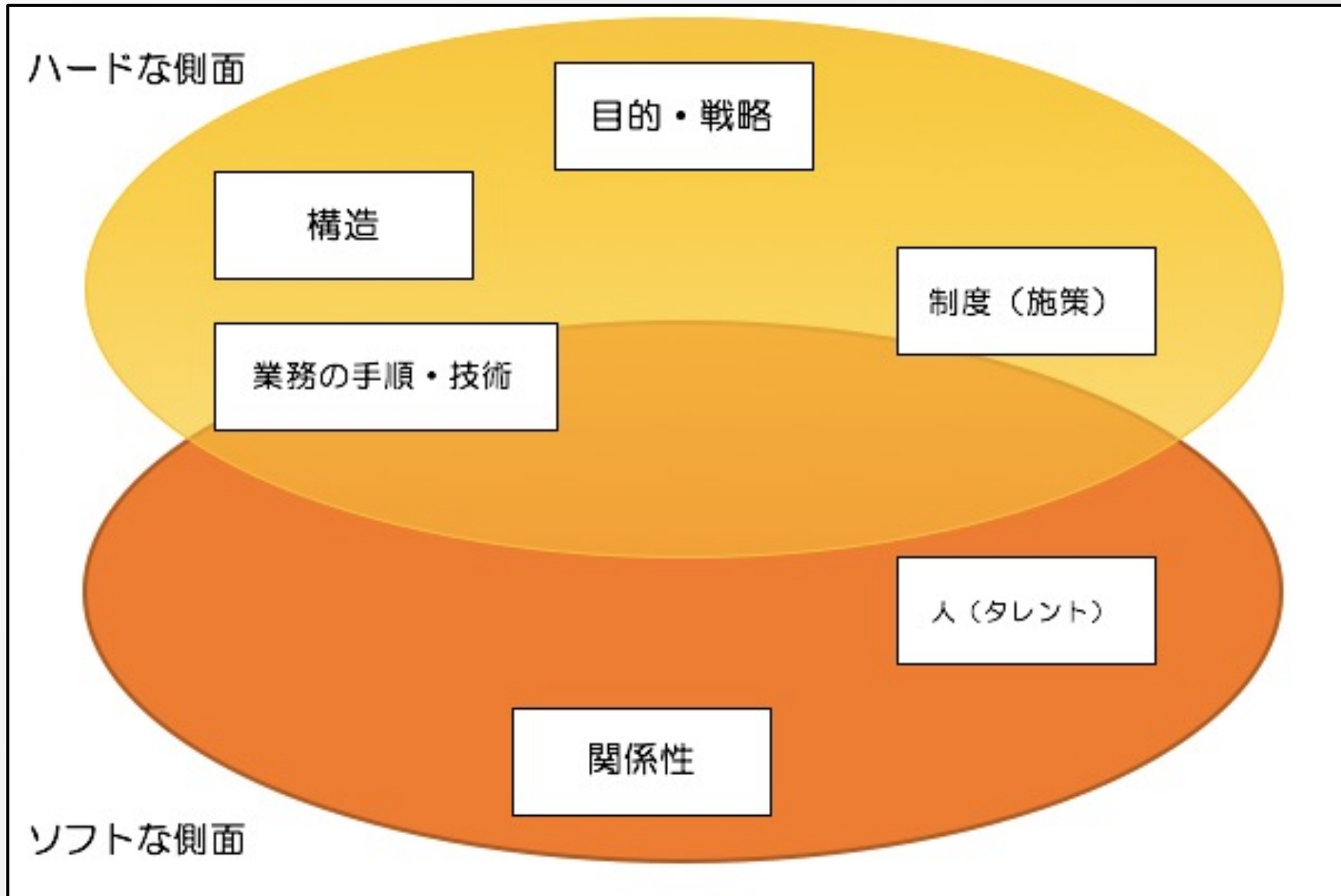
不安を一人で抱えさせない「人・関係性」



メンター・メンティの関係イメージ



組織のハードな側面とソフトな側面



組織マネジメント⇒保育の質向上

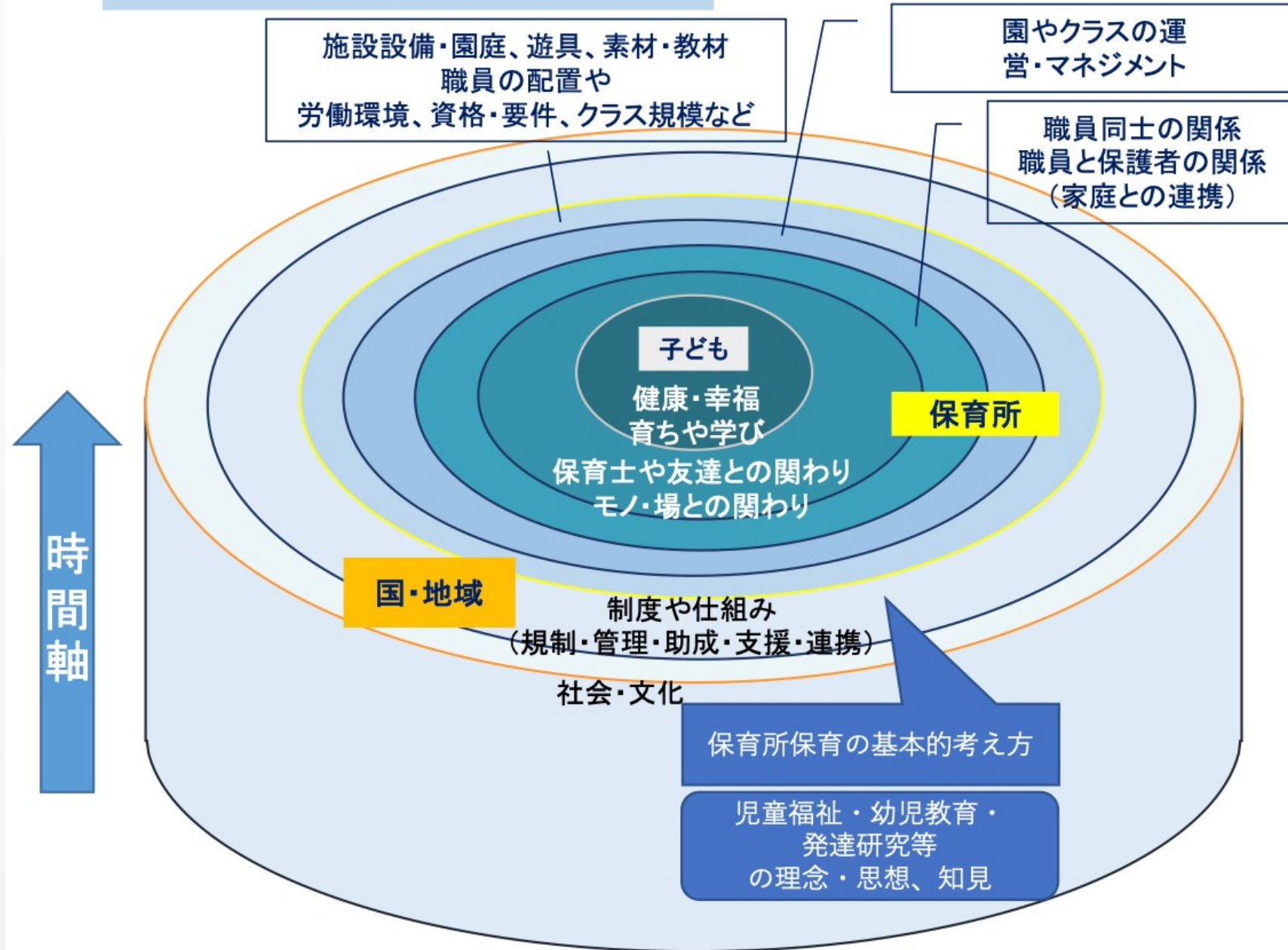
キャリアパスの明確化とそれに合わせた研修体系の構築

それぞれの保育士が、職位や職務内容等に応じて、組織の中で求められる役割を理解し、必要な力を身につける

保育士の専門性が向上し、結果として職場に定着しやすい環境整備につながる

保育の質向上へ

保育所保育の質を捉えるイメージ図



保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめの概要

(平成28年12月21日)

社会保障審議会児童部会保育専門委員会

背景(保育をめぐる近年の状況)

現行の指針は平成20年に告示。その後の以下のような社会情勢の変化を踏まえ、改定について検討。

- ・「量」と「質」の両面から子どもの育ちと子育てを社会全体で支える「子ども・子育て支援新制度」の施行(平成27年4月)
- ・0～2歳児を中心とした保育所利用児童数の増加(1・2歳児保育所等利用率 27.6%(H20)→38.1%(H27))
- ・子育て世帯における子育ての負担や孤立感の高まり、児童虐待相談件数の増加(42,664件(H20)→103,286件(H27))等

1. 保育所保育指針の改定の方向性

(1) 乳児・1歳以上3歳未満児の保育に関する記載の充実

この時期の保育の重要性、0～2歳児の利用率の上昇等を踏まえ、3歳以上児とは別に項目を設けるなど記載内容を充実。(特に乳児保育については、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものに関わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、記載内容を整理・充実。)

(2) 保育所保育における幼児教育の積極的な位置づけ

保育所保育も幼児教育の重要な一翼を担っていること等を踏まえ、卒園時まで育ててほしい姿を意識した保育内容や保育の計画・評価の在り方等について記載内容を充実。主体的な遊びを中心とした教育内容に関して、幼稚園、認定こども園との整合性を引き続き確保。

(3) 子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえた健康及び安全の記載の見直し

子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえ、食育の推進、安全な保育環境の確保等に関して、記載内容を見直し。

(4) 保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援の必要性

保護者と連携して「子どもの育ち」を支えるという視点を持って、子どもの育ちを保護者とともに喜び合うことを重視するとともに、保育所が行う地域における子育て支援の役割が重要になっていることから、「保護者に対する支援」の章を「子育て支援」に改め、記載内容を充実。

(5) 職員の資質・専門性の向上

職員の資質・専門性の向上について、保育士のキャリアパスの明確化を見据えた研修機会の充実なども含め、記載内容を充実。

3. 幼保連携型認定こども園の保育に関する事項

(1) 保育の内容 保育指針との整合性を確保、指針改定の方向性を踏襲。

(2) 多様な在園児への配慮 一人一人の生活の流れを考慮して創意工夫。

(3) 2歳児から3歳児への移行の配慮 3歳までの育ちを理解・受容し、家庭との連携の下で、発達連続性に配慮。

2. 改定の方向性を踏まえた構成の見直し

1. の「改定の方向性」を踏まえ、以下のように章構成を見直し。

具体的な章構成(案)

第1章 総則

①保育所保育に関する基本原則 ②養護に関する基本的事項 ③保育の計画及び評価 ④幼児教育を行う施設として共有すべき事項

第2章 保育の内容

①乳児保育に関わるねらい及び内容 ②1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容 ③3歳以上児の保育に関わるねらい及び内容 ④保育の実施に関して留意すべき事項

第3章 健康及び安全

①子どもの健康支援 ②食育の推進 ③環境及び衛生管理並びに安全管理 ④災害への備え

第4章 子育て支援

①保育所における子育て支援に関する基本的事項 ②保育所を利用している保護者に対する子育て支援 ③地域の保護者等に対する子育て支援

第5章 職員の資質向上

①職員の資質向上に関する基本的事項 ②施設長の責務 ③職員の研修等 ④研修の実施体制等

4. その他の課題

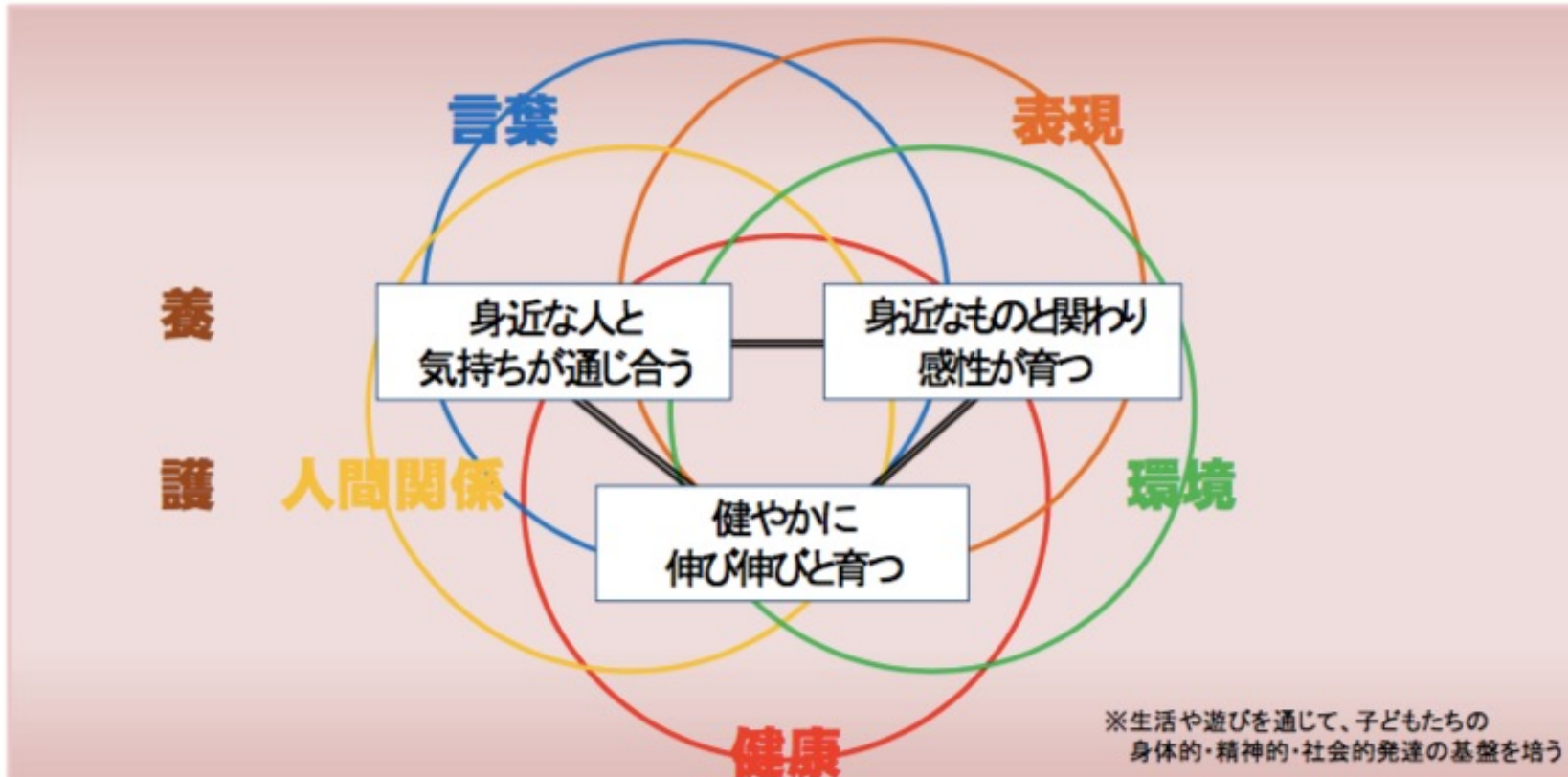
(1) 小規模保育、家庭的保育等への対応 指針が準用されることを想定し、記載を工夫。

(2) 周知に向けた取組 指針の趣旨・内容が関係者に理解されるよう、解説書を作成。

(3) 保育の質の向上に向けて 改定が保育の質向上の契機となり、全ての子どもの健やかな育ちの実現へとつながることが重要。

乳児・1歳以上3歳未満児の保育に関する記載の充実

0歳児の保育内容の記載のイメージ



○乳児保育については、生活や遊びが充実することを通して、子どもたちの身体的・精神的・社会的発達の基盤を培うという基本的な考え方を踏まえ、乳児を主体に、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものに関わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、保育の内容等を記載。保育現場で取り組みやすいものとなるよう整理・充実。

○「身近な人と気持ちが通じ合う」という視点からは、主に現行指針の「言葉」「人間関係」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児からの働きかけを周囲の大人が受容し、応答的に関与する環境の重要性を踏まえ記載。

○「身近なものに関わり感性が育つ」という視点からは、主に現行指針の「表現」「環境」の領域で示している保育内容との連続性を意識しながら、保育のねらい・内容等について整理・記載。乳児が好奇心を持つような環境構成を意識して記載。

乳児・1歳以上3歳未満児の保育に関する記載の充実

保育所保育指針

「ア 乳児期の発達については、視覚、聴覚などの感覚や、座る、はう、歩くなどの運動機能が著しく発達し、特定の大人との応答的な関わりを通じて、情緒的な絆が形成されるといった特徴がある。これらの発達の特徴を踏まえて、乳児保育は、愛情豊かに、応答的に行われることが特に必要である。」

「ア この時期においては、歩き始めから、歩く、走る、跳ぶなどへと、基本的な運動機能が次第に発達し、排泄の自立のための身体的機能も整うようになる。つまむ、めくるなどの指先の機能も発達し、食事、衣類の着脱なども、保育士等の援助の下で自分で行うようになる。発声も明瞭になり、語彙も増加し、自分の意思や欲求を言葉で表出できるようになる。このように自分でできることが増えてくる時期であることから、保育士等は、子どもの生活の安定を図りながら、自分でしようとする気持ちを尊重し、温かく見守るとともに、愛情豊かに、応答的に関わる必要がある。」

この時期には子どもの生活の安定を図りながら、自分でしようとする気持ちを尊重し、温かく見守るとともに、受容的、応答的に関わることの重要性が示されている。

子どもの最善の利益とは 子どもから聴く、出発するということ

受動的権利

- 子どもはメジャー(大人)ではなく“子ども”というマイナーな存在であり、子どもは、生命が守られる、保護される、育てられる、教えられる、導かれる等々、受け身の存在としてその権利が保障される

能動的権利

- 子どもは“子ども”である前に“人間”であり、人間としての自然のニーズである能動的権利、たとえば...**したい!**...**したくない!**...**いや!**等々の主体的な自由な思い、願い、主張、意見を述べ行使する権利である。それは、メジャーが往々にして軽視しがちな観点であり、大人が、子どもをマイナーとしてではなくひとりの人間として尊び、それに理解を示し、寄り添い、見守る営み

第1章 総則 4 幼児教育を行う施設として共有すべき事項

育みたい資質・能力

【知識及び技能の基礎】

豊かな体験を通じて、感じたり、気付いたり、分かったり、できるようになったりする

【思考力、判断力、表現力等の基礎】

気付いたことや、できるようになったことなどを使い、考えたり、試したり、工夫したり、表現したりする

【学びに向かう力、人間性等】

心情、意欲、態度が育つ中で、よりよい生活を営もうとする

生涯にわたる生きる力の基礎を培うため、
第1章「保育の目標」を踏まえ、これらを一体的に育む

5領域と10の姿の関連

健康

- ・ ア健康な心と体

人間関係

- ・ イ自立心 ・ ウ協同性 ・ エ道徳・規範性の芽生え ・ オ社会生活との関わり

環境

- ・ カ思考力の芽生え キ自然との関わり ・ 生命尊重 ク数量や図形、標識や文字などへの関心 ・ 感覚

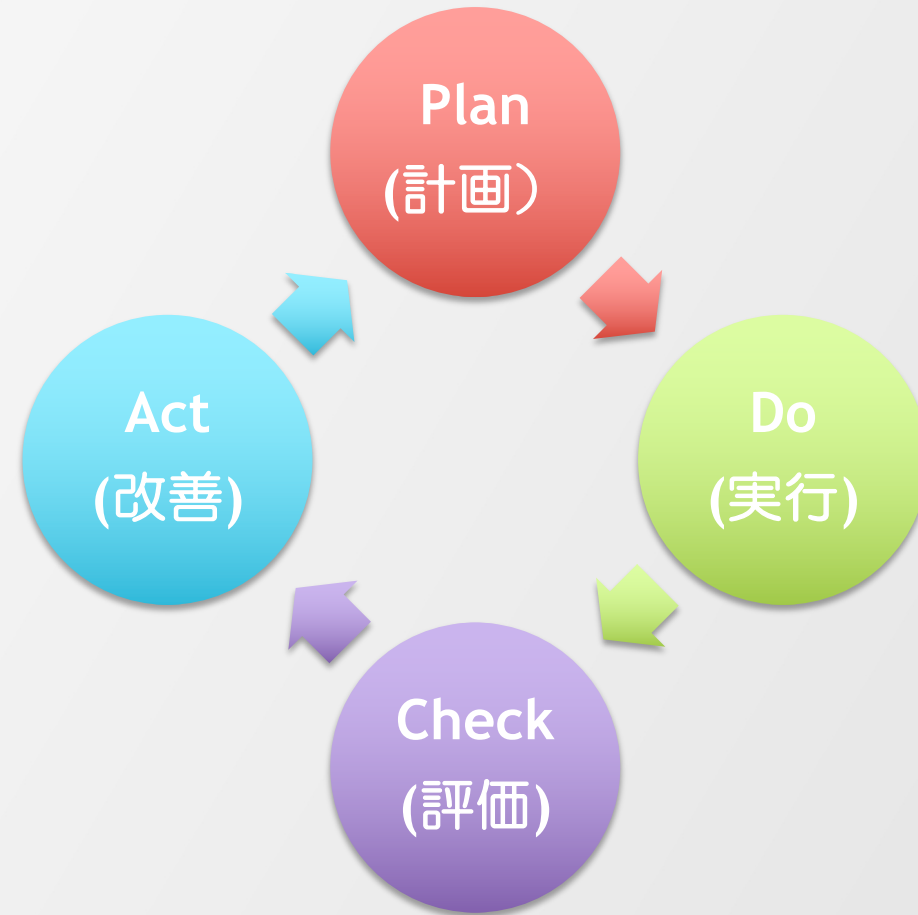
言葉

- ・ ケ言葉による伝え合い

表現

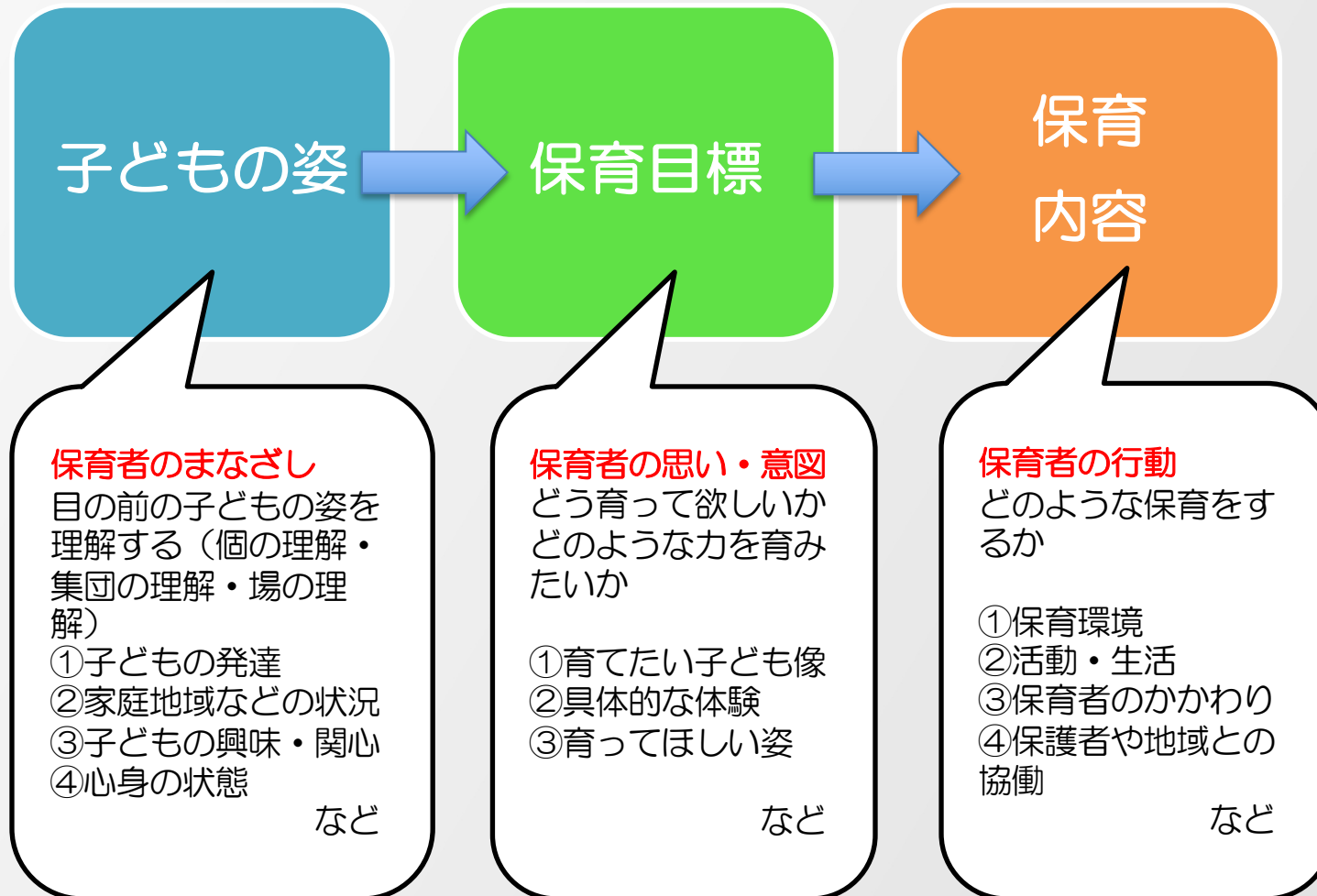
- ・ コ豊かな感性と表現

子どもを中心においた計画



計画に子どもを合わせるのではない。時間をかけて丁寧に目の前の子どもの姿からつくりあげていく

保育者のまなざしから始まる 保育のプロセス



小学校学習指導要領より

4 学校段階等間の接続 教育課程の編成に当たっては，次の事項に配慮しながら，学校段階等間の 接続を図るものとする。

- (1) 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を踏まえた指導を工夫することにより，幼稚園教育要領等に基づく幼児期の教育を通して育まれた資質・能力を踏まえて教育活動を実施し，児童が主体的に自己を発揮しながら学びびに向かうことが可能となるようにすること。また，低学年における教育全体において，例えば生活科において育成する自立し生活を豊かにしていくための資質・能力が，他教科等の学習においても生かされるようにするなど，教科等間の関連を積極的に図り，幼児期の教育及び中学年以降の教育との円滑な接続が図られるよう工夫すること。特に，小学校入学当初においては，幼児期において自発的な活動としての遊びを通して育まれてきたことが，各教科等における学習に円滑に接続されるよう，生活科を中心に，合科的・関連的な指導や弾力的な時間割の設定など，指導の工夫や指導計画の作成を行うこと。

資質・能力の三つの柱に沿った、幼児教育において育成すべき 資質・能力の整理イメージ（たたき台）

小学校
以上

個別の知識や技能

(何を知っているか、
何ができるか)

思考力・判断力・表現力等

(知っていること・できることを
どう使うか)

学びに向かう力、人間性等

情意、態度等に関わるもの
(どのように社会・世界と関わり
よりよい人生を送るか)

※下に示す資質・能力は例示であり、遊びを通しての総合的な指導を通じて育成される。

幼児
教育

個別の知識や技能の基礎

(遊びや生活の中で、豊かな体験を通じて、何を感じたり、
何に気付いたり、何がわかったり、何ができるようになるのか)

- ・ 基本的な生活習慣の獲得
 - ・ 規則性、法則性、関連性等の発見
 - ・ 様々な気付き、発見の喜び ・ 身体感覚の育成
 - ・ 日常生活に必要な言葉の理解
 - ・ 身体的技能や芸術表現のための基礎的な技能の獲得
- 等

思考力・判断力・表現力等の基礎

(遊びや生活の中で、気付いたこと、できるようになったことなども使い
ながら、どう考えたり、試したり、工夫したり、表現したりするか)

- ・ 試行錯誤、工夫
 - ・ 予想、予測、比較、分類、確認
 - ・ 他の幼児の考えなどに触れ、新しい考えを生み出す喜びや楽しさ
 - ・ 言葉による表現、伝え合い
 - ・ 振り返り、次への見通し
 - ・ 自分なりの表現
- 等

遊びを通しての 総合的な指導

- ・ 思いやり ・ 安定した情緒 ・ 自信
 - ・ 相手の気持ちの受容 ・ 好奇心、探究心
 - ・ 葛藤、自分への向き合い、折り合い
 - ・ 話合い、目的の共有、協力 ・ 表現する喜び
 - ・ 色・形・音等の美しさや面白さに対する感覚
 - ・ 自然現象や社会現象への関心
- 等

学びに向かう力、人間性等

(心情、意欲、態度が育つ中で、いかによりよい生活を営むか)

第3章 健康及び安全

子どもの生命の保持と健やかな生活の基本

子どもの育ちをめぐる環境の変化や近年の研究成果に基づく知見、ガイドライン等を踏まえ、食育の推進、安全な保育環境の確保等について記載を充実

- 1 子どもの**健康支援**
- 2 **食育**の推進
- 3 **環境及び衛生管理並びに安全管理**
- 4 **災害**への備え

それぞれの子どもの育ちゆく過程を大切に

保育所保育指針解説【発達過程】

子どもは、それまでの体験を基にして、環境に働きかけ、様々な環境との相互作用により発達していく。保育所保育指針においては、子どもの発達を、環境との相互作用を通して資質・能力が育まれていく過程として捉えている。すなわち、ある時点で何かが「できる、できない」といったことで発達を見ようとする画一的な捉え方ではなく、それぞれの子どもの育ちゆく過程の全体を大切にしようとする考え方である。そのため、「発達過程」という語を用いている。

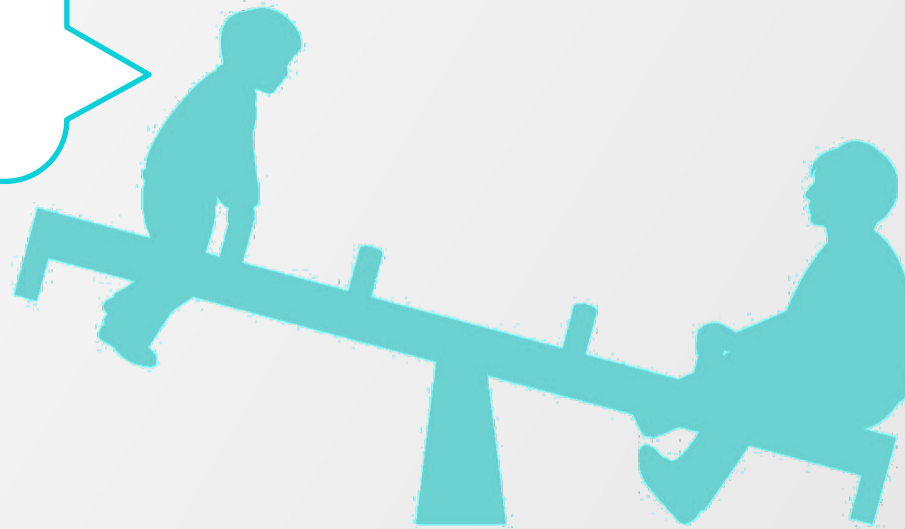
・・・（略）・・・

それぞれの個性や生活における経験などの違いによって、同じ月齢・年齢の子どもであっても、環境の受け止め方や環境への関わり方、興味や関心の対象は異なる。言葉の習得は比較的早いが運動面の発達はゆっくりしているといったように、発達の側面によって一人の子どもの内にも違いがある。

子どもは、「●歳児」について理解している人ではなく、「〇〇ちゃん」のことを理解している人を必要としている。

環境の優先順位

子どもの目線に立ち、子どもが安心・安全で主体的に活動し、挑戦できる環境づくり



大人が管理しやすい、統制しやすい、大人の都合優先の環境づくり

子ども目線に立った（子ども主体の）環境を考える。安全に失敗する経験を保障できる環境を創り出すのも保育者の専門性の一つ。

受動的権利保障と能動的権利を同時に。つまり、教育と養護が一体となった保育の環境や展開を考える。

環境構成のヒントは子どもの姿にある

子どもの姿から環境をつくる

例1 机に登ろうとする
子どもの姿



登る場所づくり

またぐ、乗るなど、足を大きく動かすという運動能力を獲得しようとしている姿です。そこで、段差のある大きなウレタンの積み木やクッションを保育室に用意しました。
和光こども園（静岡・浜松市）



例2 名前シールを
はがそうとする
子どもの姿



二指を使う道具を用意

指先を使う能力や、ぎゅっと引っ張る力が発達しようとしている段階の姿です。二指を使ってつまんだり、ゴムを引っ張ったりするおもちゃなどを用意しました。

和光こども園（静岡・浜松市）



子どもの姿から環境を構成する

子どもの姿から必要な経験を捉える

必要な経験ができる環境を考える

発達に合わせた環境をつくる

子どもの姿を見て環境を随時修正する



安心と安定のある環境構成

保育所保育指針

保育所では、保育時間の異なる子どもが共に過ごすことから、一人一人の生活を見通した上で、子どもの活動と休息、緊張感と解放感等の調和を図っていく必要がある。その際、子どもが共に過ごす集団の規模や関わる保育士等も時間帯によって変わることを踏まえ、**子どもの安心と安定が図られるような環境づくり**が必要である。

・・・（略）・・・

才 午睡は生活のリズムを構成する重要な要素であり、安心して眠ることのできる安全な睡眠環境を確保するとともに、在園時間が異なることや、睡眠時間は子どもの発達の状況や個人によって差があることから、**一律とならないよう配慮**すること。

子ども一人一人の成長に合わせて、その日の体調なども考慮した上で、保護者とも相談しながら、午睡を一律にさせるのではなく、発達過程に合わせて、子ども一人一人が自分で生活のリズムを整えていけるようにしていくことが望ましい。

子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえた健康及び安全 の記載の見直し

「保育所における食育に関する指針」

「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」

「保育所における食事の提供ガイドライン」

「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」

「保育所における感染症対策ガイドライン」

食育基本法

「子どもたちが豊かな人間性をはぐくみ、生きる力を身に付けていくためには、何よりも『食』が重要である。今、改めて、食育を、生きる上での基本であって、知育、徳育及び体育の基礎となるべきものと位置付けるとともに、様々な経験を通じて『食』に関する知識と『食』を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができる人間を育てる食育を推進することが求められている」

保護者及び地域との連携・子育て支援の必要性

保育所保育指針 第4章子育て支援

「保育所における保護者に対する子育て支援は、全ての子どもの健やかな育ちを実現することができるよう、第1章及び第2章等の関連する事項を踏まえ、子どもの育ちを家庭と連携して支援していくとともに、保護者及び地域が有する子育てを自ら実践する力の向上に資する」

児童の権利に関する条約 前文

「家族が社会の基礎的な集団として、ならびに家族のすべての構成員特に児童の成長および福祉のための自然な環境として、社会においてその責任を十分に引き受けることができるよう必要な保護および援助を与えられるべきである」

保育所は、子どもの健全な成長のために、家族という集団が子どもを育てるという機能を全うできるように支援をする。共に子どもを育てる関係に。

児童福祉法

第3条「国及び地方公共団体は、児童が『家庭』において心身ともに健やかに養育されるよう、児童の保護者を支援すること」

保育所保育指針

「入所する子どもの保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行う役割を担う」

家庭支援に関わる法律

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）、生活保護法、母子保健法、母子及び寡婦福祉法

障害のある子どもへの支援

障害者の権利に関する条約、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律、発達障害者支援法

職員の資質・専門性の向上

保育所保育指針

第5章「保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。」

「子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となる。各職員は、自己評価に基づき課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、保育士・看護師・調理員・栄養士等、それぞれの職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない」

保育所保育指針

(2)保育の質の向上に向けた組織的な取組

「保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した、**保育の質の向上に向けた課題に組織的に対応する**ため、保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない」

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

育児・介護休業法が改正。令和4年4月1日から段階的に施行。保育現場の職員の**職業継続**にとっても**育児、介護**という課題は**重要**であるため、制度の仕組みについて職員と共通理解を図っておく必要がある。

令和4年(2022年)
4月1日施行

- ① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年(2022年)
10月1日施行

- ③ 出生時育児休業しゅつじょう(通称「産後パパ育休」)の創設
- ④ 育児休業の分割取得

令和5年(2023年)
4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説」

[夫婦でシェア、育休の新常識]



	産後パパ育休 (R4.10.1~)	育児休業 (R4.10.1~)	育児休業 (R4.10.1~)
対象期間	子の出生後8週間以内	子が1歳未満まで	子が1歳未満まで
取得可能日数	4週間まで取得可能	原則1年まで	原則2年まで
申出期間	原則休業の2週間前まで	原則1ヶ月前まで	原則1ヶ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (原則に基いて申し出ること可能)	分割して2回取得可能 (原則に基いて申し出ること可能)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可

男性の育児休業取得に関するポイントを解説。企業内研修で活用できます。

- Part1 00:01:14~ 育休を取るべきかどうか?
- Part2 00:07:30~ 企業側に育休のメリットはあるのか?
- Part3 00:13:24~ 育休期間を有意義に過ごすためには?

全編ダウンロード

全編(字幕版)ダウンロード

全編 on You Tube

全編(字幕版) on You Tube

社内研修用資料、動画
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

他専門機関との連携・協働



専門機関として、保育所の役割とともに、限界も認識しておく。様々な課題やニーズに対応するために、保育園と連携や協働をして業務を遂行する他専門機関と、状況に応じて構築したネットワークを活用し、対処する。

「マネジメントの理解」まとめ

保育所へのニーズが多様化し、求められる役割に対応するために、また保育の質を高めていくためにも、保育者一人ひとりの専門性を高めていくことは必要不可欠

ミドルリーダーは経験と、保育現場における組織マネジメントの役割や機能を理解し、組織やチームとして対応するという視点を持つことが重要

組織を俯瞰して、組織のどこに課題があるのかを見極め、改善するためにリーダーシップを発揮する