

令和4年度
保育所等の働き方改革アドバイザー等派遣事業
「成果発表フォーラム」

- 資 料 -

◇日 時 令和5年1月27日（金） 13:25～16:30

◇場 所 長崎県勤労福祉会館 2F 講堂

1. 趣 旨 保育現場における仕事内容の複雑化・高度化に加え、保護者支援や地域との連携の増加により、保育者の心身への負担は大きくなっています。
今回、「保育所等の職場環境改善に関する事業」に取り組んだ施設の成果発表を参考にしながら、保育者が意欲的・継続的に働くことができる働きやすい職場について考えたいと思います。

2. 主 催 長崎県・一般社団法人長崎県保育協会（長崎県保育士・保育所支援センター）

3. 内 容

(1) 基調講演（75分）

「保育の質の向上を目指す働き方改革・業務負担軽減」

玉川大学 教育学部 教育学科 教授 田澤 里喜 氏

(2) ICT機器見学・説明（30分）

企業2社

(3) 事業結果報告（15分×3施設）

(4) まとめ（30分）

玉川大学 教育学部 教育学科 教授 田澤 里喜 氏

4. 日 程

13:00 13:25 13:30			14:45		15:15		16:00		16:30	
受付	開会	(1)基調講演 (75分)	休憩		(3)事業結果報告 (15分×3施設)		(4)まとめ (30分)		閉会	
			(2)ICT機器見学・説明 (30分)							

自己紹介

玉川大学 教育学部 教育学科 教授

今年で18年目
出身も玉川大学、初めて勤務したのも玉川学園幼稚部

学校法人田澤学園東一の江幼稚園園長

3代目、今年8年目
5年前に園内にて小規模保育事業開始

その他

- 厚生労働省 保育専門調査官（2017）
文部科学省 「幼児理解に基づいた評価に関する検討会」委員（2018）
東京書籍株式会社「小学校生活科教科書『あららしいせいかつ』編集委員（2019～）
- 江戸川区 児童福祉審議委員（2020～）
- 厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務再構築のためのガイドライン」作成協力者（2021）
世田谷区 実践添案コーディネーター（2021～）
- 「ふりぶり」世界文化社・「保育ナビ」フレーベル館・日本教育新聞 連載

1

2

1

保育の質の向上を目指す 働き方改革・業務負担軽減

玉川大学 教育学部 教授
東一の江幼稚園 園長
田澤 里喜

保育の質の向上を目指す
働き方改革・業務負担軽減

3

4

保育の質とは？

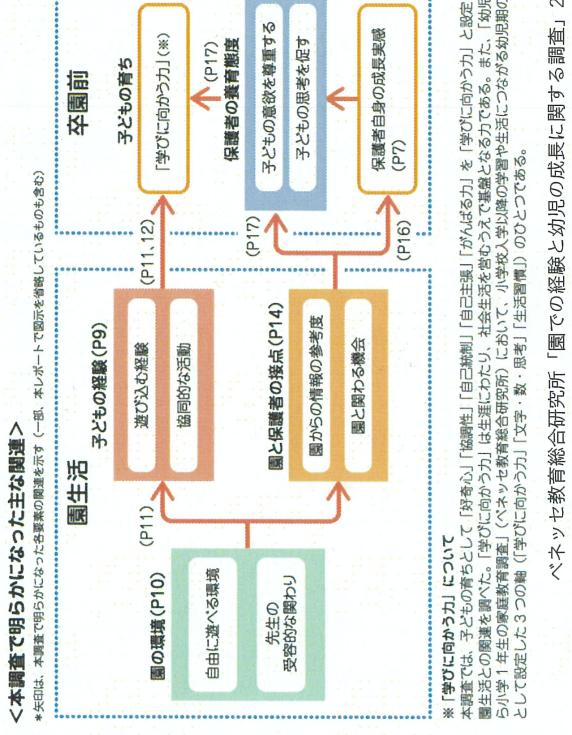
子供は 遊戯をしないと 馬鹿になる

小原 國芳

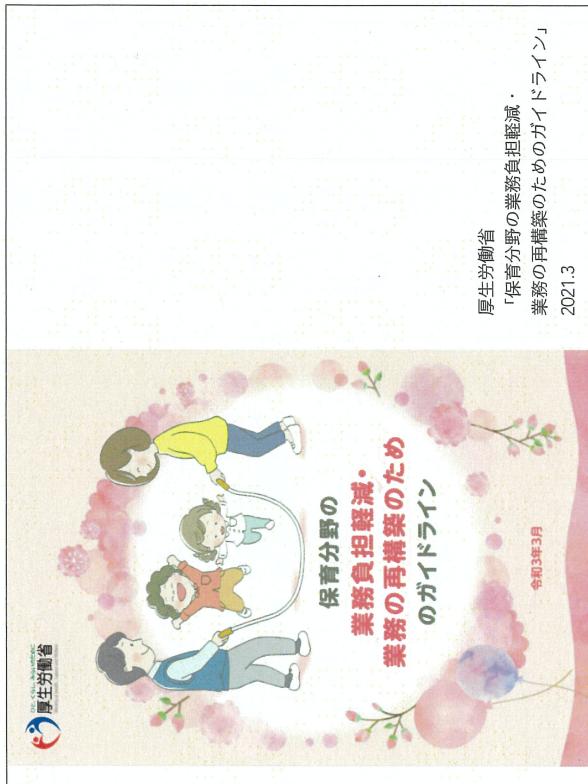
5

「問と答との間を曲がりくねって
考えぬいていく過程、
その間で人間は発達を遂げる
というようなものだと思う。」

大田堯『学力とはなにか』 国土社1990



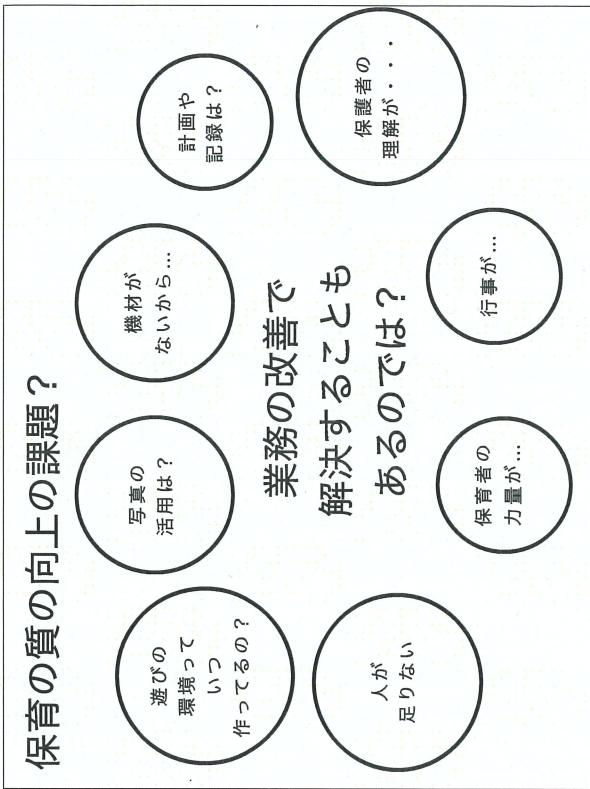
6



8



9



10

「業務負担軽減」は（中略）保育士等が、本来の保育の仕事に注力できるよう、業務の内容や役割分担、保育士等の働き方といつた職場のあり方を見直し、改善することに意味があります。

厚生労働省
「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン業務改善実践に向けた事例集」2022. p.2

11

心理的安全性と業績基準の関連性

業績基準	業績基準
が低い	が高い
心理的安全性が高い	快適ゾーン 高パフォーマンスゾーン
心理的安全性が低い	無気力ゾーン 不安ゾーン

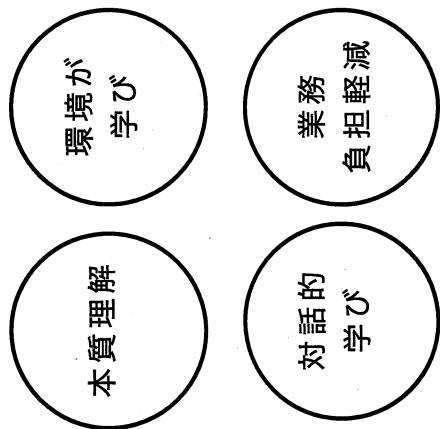
エイミー・C・エドモンドソン
『恐れのない組織』英治出版2021

12

園が保育者にとって 「学びの場」であるか？

13

「学びの場」



14

保育＝人材育成

保育とは人の根っこを作る営み
だからこそ、人に関わる多くのことに通じる。
そうであれば、
人材育成も保育も大切にしていることは同じ。
つまり、保育を本質的に理解しようとすれば、
人材育成の答えは出るはず。

15

「保育＝人材育成」



子どもが「いてほしい」と
思う先生とは？

- いつも笑顔の人
- いろんなことを面白がっている人
- 子どものやりたいことを応援してくれる人
- 安心できる人、居心地のいい人



園長、主任の先生はどうですか?
保育者にとって「いてほしい」人ですか？

17

大人の「させる」働きかけが
子どもを「育てる」ことなのか

18

鯨岡峻『保育・主体として育てる営み』2010ミネルヴァ書房

対話的
学び

園長・主任の
「させる」働きかけが
保育者を「育てる」ことなのか

19

「ともに学び合う仲間」

20

(3) 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

保育士等が、評価を適切に実施して、子どもや保育についての理解を深め、よりよい保育の実現に向けたアイデアを生み出す上で、様々な人たちと語り合い、多様な視点を取り入れたり、自分の思いや直感を言葉にして発信したりすることは、とても大きな意味を持ちます。

まずは職員同士で気軽に、誰もがまっとうとした気持ちで子どものことや保育のことを見せる場をつくっていくことです。そうした雰囲気があれば、保育士等が各自の持ち味や専門性、経験などを活かしながら、互いの思いを知り、園全体で子どもや保育について多面的に捉ええることができるようになります。

さらに、保護者や地域の人々、他の園の職員とのコミュニケーションも、保育士等がより多様な視点に触れ、広く理解を共有する機会と言えます。

それぞれの良さを見出す、「もっとよくなる」ためにどうするか皆で一緒に考えるといった、肯定的で風通しのよい職場の環境づくりが、次へとつながる評価の効果を高めます。

厚生労働省「自己評価ガイドラインハンドブック」2020

21

環境が
学び

「保育環境から学び合う」

22

施設長が組織運営のためのマネジメント力を身に付け、職員と業務負担の軽減や働き方の見直しなどについて話し合い、保育士として働くことの魅力とやりがいを感じられる勤務環境にしていくことが必要です。

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.4

組織で対話的に・・・

園全体で業務の実状と改善に向けた方向性を共有

保育士・職員

自らの保育業務の
振り返り
園全体における
自分の役割の認識

園長・管理職

園外の企業との交渉
予算
意見の尊重
必要に応じた助言など

23

24

業務改善のためのStep

- 1** 取り扱いたる業務環境をしよう
- 2** 自前の業務の実態を把握しよう
- 3** 個別の実現目標に合わせて業務のためのアプローチを確立しよう
- 4** 活用、実施したアクションプランを実践しよう
- 5** 賃金で方法やアクションプランの実現度を評価しよう
- 6** アクションプランに基づき実践しよう！

アプローチ、実施方法について
自己反省、アクションプランを実践する。

・チームワーク、個人レベルでの取り組みを含む
既存の組織構造における業務の問題を解消する。

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.8

25

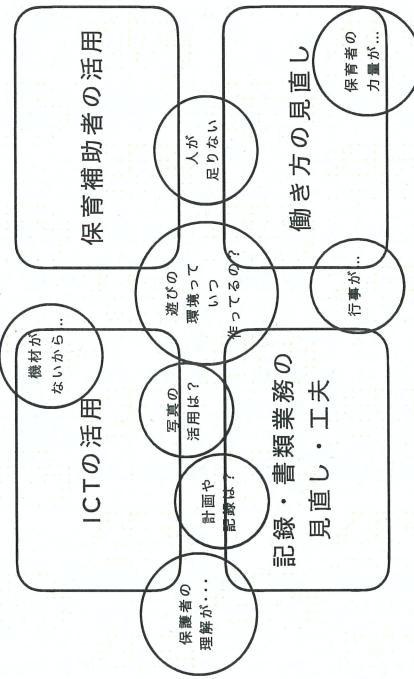
課題としてあげられることが が多い4つの課題

**ガイドラインp.7~9
付録も参照してください。**

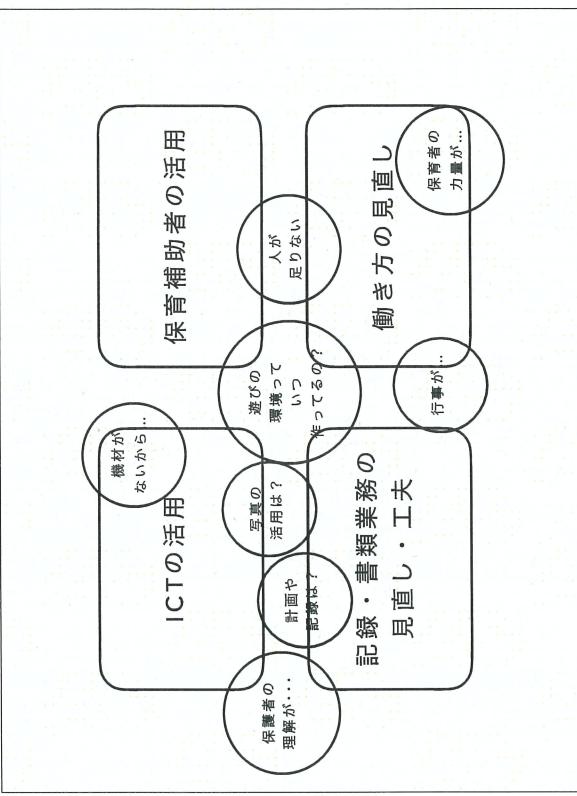
26

26

課題としてあげられることが 多い4つの課題



27



28

ICTの活用

- 情報共有が円滑になる（対保護者・職員間）
- 事務作業量の軽減（シフト作成、登峰園記録・写真管理）
- 業務支援

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.13参照

29

- 保育計画・記録：パソコンで作成し、決められたフォルダに保存（サーバ等準備、年度別フォルダ、クラス別などカテゴリー）
- 保護者への連絡・保育の様子・お問い合わせ:SNSアドリで配信、保育の可視化、園に来られない保護者も確認できる
- 個人別計画・試験：育成支援システムの導入→経験スキルに関係なく成長の見立てができることで育成支援の物差しがなる
- 保管・保存：レンタルサーバー、テラステーション、クラウド保存（個人権限分け重要）
- 登峰園管理：登峰園システム（登園時間や降園時間確認、補食タ食申込、欠席者確認、在園時数即時確認）
- 金：登峰園システムと連動して電子マネー、QR決済による自動請求、端末での支払い、銀行引き落としシステム
- 健康・安全管理：健康記録ソフトの導入、午睡見守りシステム、個別記録システムを記録、サーベイランス記録
- 子育て支援：一時保育・保育所体験等申込や連絡園のHPを活用し申込システムを採用
- 緊急情報発信（災害・コロナ・行事の中止等）：一音メール、連絡帳アプリ等
- 保育材料購入・ネット購入→ネットの方が多い場合が多い、結果原価削減になる

30

補助職員の導入

制作作物や園内の掃除など、人手が足りなくて十分にできないという職員の声が導入のきっかけです。そこで、補助職員を雇い入れたのですが、今度は下準備をお願いする手間を考えると、自分でやつた方が早い、依頼の仕方がわからないということが生じました。また雑事は補助職員の仕事としてしまって、別の問題が浮上しました。

そこで、子どもたちの脇にはいろいろな人が関わるから意味がある、一緒に掃除をしたり、制作準備をしたり、生活できていることを伝え合う経験が大事だということを園長として機会を伝えるようにしました。

その上で、職員が保育に集中することの意味、そして補助職員への仕事の依頼の仕方も教えて、お互い助け合うこと、自粛的に行動できる風土作りをしました。今では補助職員も子どもたちと触れ合い、保育者と同じようにやりがいを持って取り組む姿が見えてきました。

そして、園長も一緒に掃除をしたり、準備を手伝うなどして、子どもと一緒に行動することが保育上重要なことがあります。

④ 補助職員の導入

- 保育の周辺業務を担当
- 保育士等が保育に集中
- 共に子どもを育む人である（子どもの多様な理解）

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.14参照

31

補助職員の導入

園舎内が清潔になり、物品庫も定期的に整理整頓をしているので仕事のロスもなくなったり（保護者からも評価されている）。保育中にできなかつた準備ができ、職員の気持ちに余裕が生まれた。

④ 補助職員の導入

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2022, p.40

32

記録・書類業務の見直し・工夫

- 書類の様式や記載方法を見直したり、工夫したり…
- 重複・活用されていない…（目的・内容を改めて確認）
- 計画や記録は園の保育をよりよいものへと高めるもの

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.15参照

33

見直後

- 自己肯定感
主体性
社会性
を育む視点
- 園で大切に
したい視点を
画面に反映
- 豊かな
暮らし
生活の環境
や支援
- 保育室の
環境構成に
ねらい支援
- 家庭との連携

厚生労働省
「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.43

34

会議・研修等の見直しチームワークの向上につながる

ドキュメンテーション例

● 会議・研修等の見直し事例

厚生労働省
「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.26

35

「見直後の記録」と家庭向け記録をドッキングできています?

見直後

Learning Story

- 子どもたちのまわりの姿や園からはじめると、肯定的な視察・評価。
- 並べた医療過誤と同じ順番で記入して、園長保護者とも共有する。
- 入園時から卒園時までの「ランニングストーリー」を1冊のファイルに纏め、必ず園式の塾に手渡す。（園では記録書類として1冊保管）

厚生労働省
「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.44

○

働き方の見直し

- ・「残り癖」・バーンアウト
- ・有給休暇の取得や休憩、ノンコントラクトタイム
- ・働きやすい環境作り

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」2021, p.16参照

37

- ① 事務作業が苦手
- ② 業務量が多く感じられる
- ③ 職員の能力に依存
- ④ 人間関係が悪化

業務改善における主な課題

当時、最も表面化していた課題が、「離職が多い」ということでした。向かう手を付けられないからです。そこで出きました。そこから始めました。そこで出てきましたのが、下記のような課題であります。その課題の根っこにある業務改善が離職防止に直結するに至りました。

取り組んだこと
すべて複合的に関連



厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.27 - 37

39

ノンコントラクトタイムが導入できたポイント



- ① 豊富な経験・知識をもつ人材の確保
- ・「保育は主任だけが主導するもの」ではない
- ・「主任はずっと子どもを見るもの」ではない
- ② 職員相互の理解と協力
- ・リーダーが各業務を把握し、采配
- ・各保育者のノンコントラクトタイムの要請しやすさ
- ・副主任、フリー等が主任の役割をも担当
- ・副主任、フリー等が主任の役割をも担当
- ③ ノンコントラクトタイム創出の意欲
- ・どこに隙間があるかの目を持つ

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.30

38

最初からうまくいったわけではない

保育の質の向上が最終目標であることは間違いないのですが、そこへの道筋は園によって様々だと思います。当園もいろいろと取り組みましたが、いくつかは途絶えてしまつたものもあります。今も続いている多くの取り組みも最初から上手くいったわけではなく、悩みながら試行錯誤を繰り返していく何年か経つてからようやく歴史が噛み合いましたことをあります。

業務標準化を進めること

- 勤員に必要性を説く
- これまでの園の在り様を理解する
- 先輩を見て覚える仕事から、誰でもがこれを覚えてできる仕事を増やす
- 業務の洗い出し
- 第三者評価で必要とした記録やマニュアルを職員で挙げていく
- 委員会開催を実現
- ひとひとつつの業務を職員全員で話し合う時間がかかるので、委員会制にして委員長を決め、委員会の委員長を若い職員にするのも狙いとしている
- 委員会の議題を決めて、職員が意見交換会や研修の実施
- 勤務体制の変更(休日付加)
- 会議体制の見直し

厚生労働省「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」業務改善実践に向けた事例集」2022, p.27 - 35

40

ガイドラインに書かれていない
保育の質の向上を目指す
働き方改革・業務負担軽減

•行事や活動の精選

41

精選

二

業務負担軽減

42

この行事のねらいは何ですか？

- 毎年やつてることだから。
親も子どもも喜んでるから。
- 保育者がその準備に「追われる」
- 保育者の疲弊感が強まる
- 子どもは受け身になる
- 保護者は喜ぶ

教育か？

43

「保護者が楽しみにしているんだから、行事や活動が減らせない。」

は正しいのか？

45

行事の指導に当たっては、幼稚園生活の自然の流れの中で生活に変化や潤いを与える。児童が主体的に楽しく活動できるようになりますが、それらの行事についてはその教育的価値を十分検討し、適切なものを精選し、児童の負担にならないようにすること。

幼稚園教育要領

他にも…組み体操、マラソン大会、卒業式、二分の一成人式…。
子どもって大人が感動するためにはいるんだっけ？

「感動ポルノ」
(ステラ・ヤング)

保護者会資料より

46

園の課題や強みを検討しまずはじめの一歩を。

48



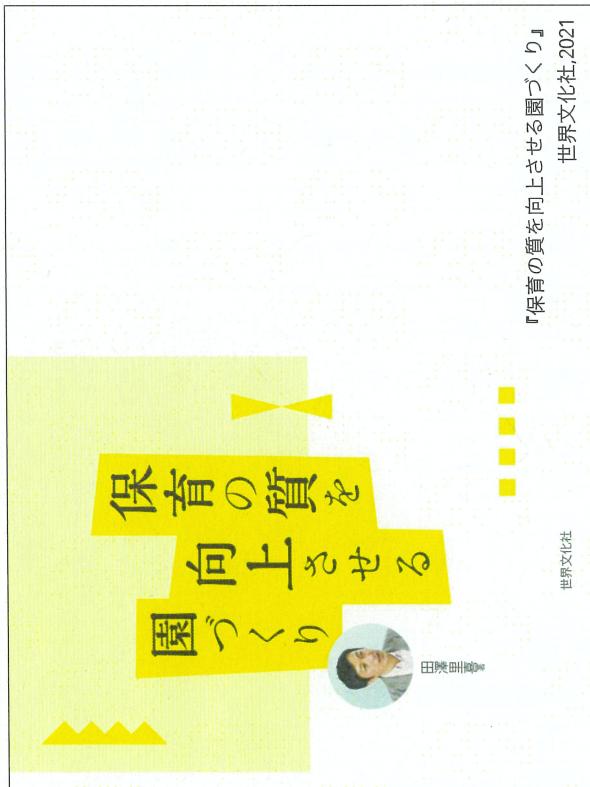
49



50



51



13



53

『令和4年度 保育所等の働き方アドバイザー等派遣事業』
成果発表フォーラム

新たな『気づき』が生まれた研修

令和5年1月27日

社会福祉法人 A
a こども園

●はじめに

○社会福祉法人 A の紹介

理念「安心と ぬくもりと やすらぎと」

幼保連携型認定こども園 2園

小規模保育園 1園

放課後児童クラブ 1施設

全職員数（非常勤含む） 68名

○a こども園について

- ・平成21年 公立保育所から私立保育所へ
- ・平成31年 幼保連携型認定こども園へ
- ・5歳児：19名 4歳児：18名 3歳児：20名
- 2歳児：17名 1歳児：8名 0歳児：10名 計92名
- ・閑静な住宅地の中に位置している
- ・近隣には湖などがあり、自然豊かな環境
- ・戸外遊びが大好きな子どもたち

●社会保険労務士による研修

■ 1回目：令和4年10月28日実施

○産休・育休中の職員への対応について

- ・賃金の80%までの額なら支給可能

- ・自宅でできる仕事をしてもらう

⇒現場の職員も助かるうえ、対象の職員も職場とのつながりを保てる

○定年退職後の再雇用に関する待遇について

⇒第2回目の研修のテーマとする

●社会保険労務士による研修

■ 2回目：令和4年12月1日実施

○定年退職後の再雇用時の待遇について 4つのポイント

- ①在職時の役職・スキルなどによって、再雇用時の待遇は変えて構わない

- ②①について本人と話し合い、書面にて合意を得ること

- ③契約は1年ごとの更新が望ましい

- ④万が一再雇用しない場合に備えて、再雇用することで生じるデメリットについても記載すること

⇒以上の点を踏まえた改訂案を次回の研修の際に見てもらう

●社会保険労務士による研修

■ 3回目：令和5年1月12日実施

・再雇用に関する就業規則の改訂案

現行	変更後
<p>(定年による退職等) 第15条 職員の定年は満60歳とし、その到達する日の属する年度末をもって退職とする。 2 定年に引き続き勤務を希望する者で、解雇事由または退職事由に該当しない者は、最長で満65歳に達する日の属する年度末まで再雇用する。 (1) 保育技能に問題が無く、体力的に勤務継続可能と認められること。 (2) 保育技能の向上、研鑽に努め、勤務意欲に富むこと。 (3) 懲戒処分の該当者ではなく、服務心得を遵守できること。 3 前項にかかわらず、理事長が特に必要と認めた場合は、理事会の承認を得て、さらに期間を定めて延長することができる。 4 定年による退職通知は、3ヶ月前までに行う。</p>	<p>(定年による退職等) 第15条 職員の定年は満60歳とし、その到達する日の属する年度末をもって退職とする。 2 定年に引き続き勤務を希望する者で、解雇事由または退職事由に該当しない者は、最長で満65歳に達する日の属する年度末まで1年を単位とした再雇用契約を締結し、雇用雇用をすることがある。 (1) 保育技能に問題が無く、体力的に勤務継続可能と認められること。 (2) 保育技能の向上、研鑽に努め、勤務意欲に富むこと。 (3) 懲戒処分の該当者ではなく、服務心得を遵守できること。 3 前項にかかわらず、理事長が特に必要と認めた場合は、理事会の承認を得て、さらに期間を定めて延長することができる。 4 再雇用後の条件（雇用形態や労働時間、賃金等）に関しては、各人の退職前の役職や勤務態度を考慮したうえで、理事長と当該職員による話し合いでまとめる。 5 定年による退職通知は、3ヶ月前までに行う。</p>

⇒指摘された点

- ・4の項目にて「書面にて契約を結ぶ」旨の欠如
- ・雇用形態が常勤的非常勤や非常勤になった場合、「待遇は非常勤就業規則による」旨の欠如

●保育士養成校の講師による研修

■ 1回目：令和4年11月16日実施 テーマ『異年齢保育』

○a こども園では年齢別の保育を行っている

「3歳児と5歳児が同じ活動で本当に満足できるのか？」

「担任の先生次第で保育の質にばらつきが出るのでは？」

・・・異年齢保育には懐疑的だったが・・・

⇒・朝夕の自由遊びの時間には全園児が入り混じって遊んでいる

・昼食時に異年齢間での会話が弾んでいる

・年少児が年長児に対して憧れを持っている

・・・これも異年齢保育と言えるのでは？

⇒新たな気づき

●保育士養成校の講師による研修

■ 2回目：令和4年12月2日実施 テーマ『保育のICT化』

○他園での実例【タブレットでの映画製作】

- ・タブレットで描いた絵をペーパーサートに ⇒絵が苦手な子も取り組みやすい
- ・効果音を子どもたちが作りタブレットに録音 ⇒いい音が録れて褒め合う姿
⇒ICTを保育に活用することでプラスに働いた面を紹介
- ⇒研修後、園の保育にICTを活用する方法はないか？話し合う

○調理の様子を動画で撮影し、子どもたちに見せる

- ・食材やメニューを当てる] ・「食」に対する興味が高まる
- ・食材の種類や量に驚く] ・苦手な食材にチャレンジする姿

●保育士養成校の講師による研修

■ 3回目：令和5年1月11日実施 テーマ『語り合い』

- ・「語り合い」とは・・・振り返りや研修のこと
⇒保育の質ややりがいの向上につながる

○語り合いの実践・・・①様々なキーワードが書かれた紙から1枚を選ぶ

- ②キーワードから連想される言葉を付箋1枚に1つずつ、
思いつく限り自由に書き、キーワードの周りに貼っていく
- ③②の言葉にまつわるエピソードを自由に語り合う

⇒様々な気づき

- ・語り合いの楽しさ
- ・その人の意外な一面
- ・同じ物事にも様々な見方があるということ

●おわりに

■社会保険労務士による研修

- ・質問に対して良し悪しを瞬時に判断
- ・就業規則の監修をしていただくという貴重な経験
⇒非常に心強く、頼もしい

■保育士養成校の講師による研修

- ・現場の声を細やかに聞いていただく
⇒自園の保育スタイルを客観的に見つめ直すことができた

■両方の研修を通して

- ・職員の待遇への心配り・異年齢保育の要素・ICT保育の可能性・語り合いの大切さ
・・・たくさんの「新たな気づき」が生まれた
⇒講師の先生方が私たちと同じ目線に立ってくれたため

保育所等の働き方改革 アドバイザー等派遣事業 結果報告

幼保連携型認定こども園 b こども園

～保育理念～

遊びや生活を通して生きる力を育てる



2

- ▶ ①社会保険労務士
～保育現場におけるよりよい労働環境のあり方について～

- ▶ ②保育養成校
～小学校との連携・接続について～

～実技研修（造形）～

3

～保育現場におけるよりよい労働環境の あり方について～

○働き方改革で何が変わる？のチェックシートを使用

◎生産性向上や業務効率化に取り組む

- ・業務改善助成金を利用・・・調理室に瞬間冷却器を購入
- ・園庭用の芝刈り機に、ロボット芝刈り機を購入
- ・登降園管理システムを利用
- ・ノンコンタクトタイム



◎年次休暇

年次休暇については5日以上は誰もが自由に取れる環境にあります。

現在1日単位と半日単位しかしていなかったが、「時間単位」に変更することも出来ると聞き就業規則の変更をするようにしたい。

また、アニバーサリー休暇など取り入れてもよいのでは、との助言を頂いたので来年度から、職員の誕生日月に休暇を入れるようにお願いをしている。

4

◎長時間労働の軽減・改善

当園では、タイムカードを設置しています。基本的には17時以降の残業はありません。子育て世代の先生達が時間外勤務をしなくても良い方法を考え、例えば職員会議などは全員参加型の昼間に2回実施。

◎働き方改革支援ハンドブックより

- ・両立支援等助成金・・・育児休業支援コース
コロナウイルス感染症小学校休業対応コース
- ・キャリアアップ助成金正社員コース
- ・働き方改革推進支援助成金・・・労働時間短縮や時間給を年休で取れるような内容変更

※顧問労務士がいることでたくさんの助成金を利用し働き方改善に努めている。

5

【まとめ】

- ・就業規則について職員がいつでも見れる場所に置いていますが、職員一人ひとりが見ているかどうか質問されました。
うちの園は「全員が必ず就業規則を読み内容を理解すること」が基本で自分たちが働く場所の労働環境がどんなふうになっているのか内容をしっかり読むことが大切だと指導されています。そのことを労務士さんにお話しすると良いことですねと褒められました。
- ・自分たちの働いている保育現場がよりより労働環境になっているのかを知ることは本当に大切だと改めて思いました。

6

～小学校との連携・接続～

- ▶ ①要録について
- ▶ ②コロナ禍の小学校との交流について
- ▶ ③小学校教育を見通した指導について

コロナ禍の小学校との交流

- ▶ 絵や手紙を使った交流
 - ・小学校の先生も一緒にやりとりを行う
 - ・文字を覚えた1年生が手紙を書くことで、学んできたことも披露ができる
- ▶ 動画での交流
 - ・給食交流の動画をすることで、同じ空間を共有する
- ▶ 交流会でのあり方
 - ・授業の見学だけでなく、授業のやり方やお兄さんお姉さんの頑張っている姿実際に使っている教材と一緒に見てみる
- ▶ 振り返り
 - ・実際に見たり、聞いたり、遊んだりしてどう感じたか？
 - ・振り返りを子ども達とすることで、違いにも気付き期待にも繋げていく



【まとめ】

- ・「小学校で気になること」として、子ども達が疑問に思っていることを小学校宛に手紙を書いてもらい郵送をしました。子ども達の疑問が一つでも解決することで、小学校に対する不安が少しでも減り、期待・楽しみ・安心へと変わり入学してほしいと思いました。
- 小学校との連携・接続など園側からしっかりアプローチを行い、限られた時間のなかで今できることを取り組み、子ども達が安心して就学できるようにしたいです。



～実技研修（造形）～

ステンシル活動

- 二つ折りの紙を切って開いたときに出来る形の面白さに気付き、形への興味を広げる
- ステンシル技法で色をつけることで、重なる形や色の美しさを感じる

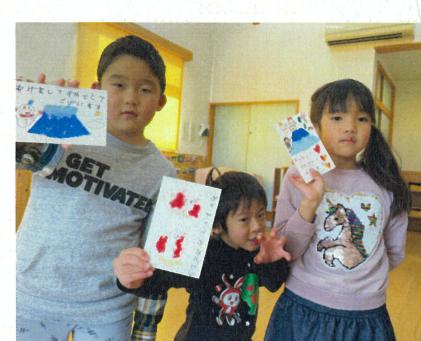


9

10

「またしたい！」 の声を聞いて・・

研修後、子ども達の「楽しかった！もう一回したい！」の声を担任が聞き逃さず、次の活動として年賀状を作成。自分で考え、作り、自分なりに表現をし、完成了ときは喜び合う姿が見られた。



11

【まとめ】

- ・乳幼児期からの様々な経験や体験（見たり・聞いたり・触ったり・嗅いだり・味わったり）することでイメージする力、表現する力に繋がるということでした。しかし、ただ経験や体験をするだけでなく、その子が興味を持って体験することでイメージはより一層、深く鮮明に残るということなので、子ども達にとって興味を持って楽しめる体験（五感をつかうあそび）をたくさんさせてあげたいと思いました。

保育教諭のつぶやきもとても大切なことで子どもの心を動かせるような言葉で語りかけていきたいと改めて強く思いました。

12



ご視聴ありがとうございました。

13