

月刊

# ひろば

hiroba

知れば知るほど、保育って楽しい!

5

//2巻立ての造形連載//

技法を楽しむ!  
テーマは  
「デカルコマニー」

素材を楽しむ!  
テーマは  
「発泡スチロール」

「withコロナ」の保育を前向きにする3大特集

## 子どもの心を動かす 『自然遊び』

日常保育で  
すぐに実践  
できる!

どんなことに困ってる? 何が不安?

## 今年の新人保育者 どうサポートする?

コロナ禍での工夫から生まれた

## 保護者への 子どもの姿の伝え方

今号からの新連載

“コロナ対策”  
ほかの園ってどうしてる??



お悩み相談 おりがみ かがく遊び  
シアター遊び 気になる子の保育  
運動遊び ぬりえ 新聞紙遊び

“今、知りたい”が  
見つかる連載

メイト

コロナの影響大!

新人保育者  
どうサポートする?

特集

新型コロナウイルス感染症の拡大により、  
とまどいが多かった昨年度。  
それは、保育者を目指す学生も同じでした。  
「ラスト1年間の学生生活を  
どのように過ごしてきたの?」  
「どういう不安を抱えている?」  
それらがわかると、今年の新人保育者との  
関わり方のヒントになるはずです。  
さらに、8年間新人保育者の  
離職者ゼロの保育所を運営する法人に、  
新人保育者を育てるヒントや、  
すべての保育者がイキイキと働く  
職場づくりのコツを聞きました。

※ホームページに掲載しております「年間企画」、および先月号で予告  
いたしました内容から変更しています。



新卒離職者  
8年ゼロ!

## 人間関係をよくする 4つの約束

- あいさつをしっかりする
- 礼節をしっかりする
- 人の話をよく聞く・聞く耳をもつ
- 自分の意見を  
相手に伝える勇気をもつこと・  
わかるように説明すること



### 人間関係をよくして 離職率が大幅に低下

コロナ禍で不安を抱えてくる人が増えるかもしれません、新人を受け入れるときには大切なことは変わらないと思います。

以前の当法人の離職率は、3割ほどありました。それを、8年連続新卒離職者ゼロまでにきた一番の理由は、「職場の人間関係を良好にした」ことです。今も、上記の4つを職員が大切にしています。

あいさつをしっかりし、礼節を守ると、それだけでコミュニケーションがスムーズになります。そして、「自分の話を聞いてくれている」「自分の考えを伝えたい」と感じられると、受け身ではなく、主体的に動けるようになります。仕事の意欲も増します。

コロナの影響があっても、  
新人保育者との  
関わり方の基本は  
変わりません！

お話を  
(株) SHUHARI  
代表取締役  
中村 敏也さん



あいまいな言葉ではなく、  
ていねいに言語化していく

新人はもちろん、みんなが考  
えを言語化できるようになると、  
職場のコミュニケーションや話  
し合いがスムーズになつていき  
ます。

3-1 報·連·相

- 報告  
仕事の進捗、トラブル、良い報告、悪い報告
  - 連絡  
伝える。わかるように伝える。聞く姿勢も整える。動意の連絡
  - 相談  
困ったこと、わからることは相談する。判断に悩む時、不安な時も相談する。

## 2-1 身だしなみ

- 寝ぐせはありませんか。
  - 髪をアレンジせんか。
  - 髪をまとめていますか。
  - 前髪は白にかかっていませんか。
  - 極端なカラーリングをしていませんか。
  - 化粧品ありますか。
  - 服アソブロにシワや汚れはありませんか。
  - 爪は切っていますか。
  - 香水はつけていませんか。

最初に、どういうことを大切にもらいたいのか、社会人として何を心がけてほしいのかを、きちんと伝えることも必要。社会人としてのマナーなども、「暗黙の了解」「社会人としてできて当然」とせずに、資料にまとめ、研修でていねいに伝えていきます。

研修  
資料

どんな保育をしてほしいのか、評価シートを年に1回つけてもらいます。また、一般職員が主任や施設長に対して評価をつけるものも。「何をいいとするのか」を明確にするためにも、大切です。

項目例

## 評価 シート

上長評価（一般職員が主任や施設長に対し、評価をつける）

- よく会話をしていますか ●持ち帰る仕事がないように配慮がありますか
  - 質問をしたときに、納得いくように答えてくれますか
  - 施設長、主任のみで考えを進めず、みんなが意見を言いやすい環境をつくってくれますか

など、その人自身のスキルではなく、いい職場づくりができているのかを重視して聞いています。

# 教えるときは 5ステップで 伝えていく

1ステップ

## 1 やってみせる

## 2 説明・解説する

## 3 実践する

## 4 確認する

## 5 ほめる

ほめるのは、ささいなことでOK

- 子どもが危ないときにさっと動いて、ケガをさせずに済んだ
- 掃除を自ら進んでおこなっていた
- 製作がとてもすてきだった
- など、指導するとき以外でも、ふだんから伝えると、「ちゃんと見てくれている」という信頼感も生まれます。

**やつてみせることで  
伝わりやすくなる**

例えば、食事のときの子どもたちへの関わり方を伝えたい場合。まずは、やってみせることが一番です。その上で、なぜそのようにしたほうがいいのか、子どもたちに与える影響などを伝えます。そして、実践してもらい、実際にできたか、やってみてどうだったのかを確認。最後に、いいところを見つけてほめることも大切です。新人保育者は自分の行動に自信がないことが多いので、自信がつき、積極的に行動しやすくなります。



## 改善部分を指導するときは、3段階で伝えていく

### 1. いい点

### 2. 改善したら もっとよくなる点

### 3. これからの 期待を伝える

改善してほしい部分を伝えるときは、3段階で伝えるようにしています。

例えば、「体操の道具を出すとき、手伝ってほしかった」という場合。

- ①今日は体操の指導をしているとき、さっと手伝ってくれ、スムーズに進んだよ、ありがとう！
  - ②今日、準備のときに職員が少なくて大変だったから、明日は手伝ってくれるかな？
  - ③○○さんが手伝ってくれると、早いから助かる！これからもよろしくね。
- というように、相手を尊重する姿勢が大切です。

## 新人一人に対して 先輩一人のフォローワーク

新人保育者に一人の先輩保育者をつけることで、「誰に質問していいのかわからない」という状況を防ぐことができます。また、誰かがしっかり見てくれていると思うことで、自分で考えてチャレンジできる気持ちも増えています。

ほかにもいろいろ

## みんなが 働きやすい 環境づくりの工夫



### いいと思ったら とりあえずやってみる

「失敗を恐れず、まずはやってみよう！　うまくいかなかったら、元に戻せばいい」ということを大切にしています。トップがすべて決めて、あとの人は従うだけでは、向上心もなくなってしまうもの。新しいものを受け入れ、とりあえずやってみるという試行錯誤をくり返すことで、どんどんよくなっていくと考えています。

## プライベートの充実が 人間力を高める

プライベートで製作や書類作業をおこなわないように、仕事の調整をするのも指導する人の役目。映画を鑑賞したり、旅行を楽しんだり、本を読んだり、友達と話したりなど、プライベートの時間を充実させることで、人間性が豊かになり、それが保育にも生きると考えています。



## 面談は、リラックスできる 場所でもおこなう

月に1回ほどは個人面談をおこないます。施設内で今の状況や今後の仕事の目標を決める一般的な面談とは別に、「GO OUT制度」というものを準備しています。これは職場からはなれ、カフェなどリラックスできるスペースで、今思っていることや仕事のちょっとした不安などを自由に話してもらう面談です。