

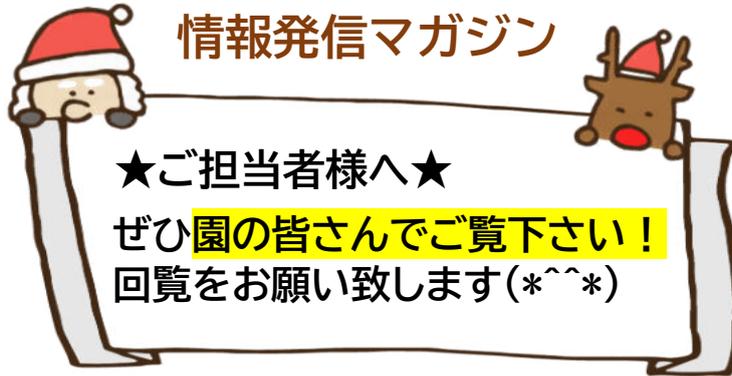


料金後納

ゆうメール

2021. 12月号
Vol. 63

センターから保育園へ
情報発信マガジン



★ご担当者様へ★

ぜひ園の皆さんでご覧下さい！
回覧をお願い致します(*^^*)

ほっとポット



(壁面担当:認可化促進事業 城間)

◇今月の支援センターの壁面◇クリスマス
子どもたちがベッドの中で夢を見ているころ。
どこからか鈴の音がきこえてきました…♪

沖縄県保育士・保育所総合支援センター

〒901-0152

那覇市小祿 1831-1 沖縄産業支援センター4階 413号室

TEL: 098-857-4001

FAX: 098-857-4007

開所時間: 月~金曜日 9:00~18:00

定休日: 土・日・祝祭日

HP: <http://okihoiku.com>



Merry Christmas

もくじ

1. 就労支援チームからのお知らせ
「 保育園見学ツアーについて 」
2. 好事例のご紹介
「 高齢者雇用 ～定年の引き上げ～」
3. 労働環境改善支援事業から
「 女性にやさしい職場づくりナビ 」
4. 教えて！善平先生
「 職場内のハラスメント 」
5. 沖縄県幼児教育アドバイザー
巡回訪問支援事業のご紹介



【なかやくいtime “happy essence”】
同封しています!ご覧ください!!



今月のテーマ
「保育方法の統一について」

社労士チーム連携によるフォローアップ事業のご案内



社労士チーム連携によるフォローアップ事業

労働環境に関するお悩みを
社会保険労務士に相談しませんか? **相談無料**

相談無料 相談費用は一切発生しません。

まずはお申し込みください!

- 保育士の人材育成に困っている
- 風通しの良い職場環境のつくり方を知りたい
- 就業規則や労働条件等について相談したい(見直したい)
- 指導の仕方に悩んでいる(パワーハラスメントと指導の違いについて知りたい)
- 制度について教えてほしい(同一労働同一賃金、子の看護休暇・介護休暇等...) etc...

受付期間: 令和3年11月～令和4年1月(要領受付)

お申し込み方法
裏面の申込書を当センターへFAXしてください。受付後、当センターよりご連絡いたします。

ご相談方法
電話相談: 事前にお電話で具体的なご相談内容をお伺いし、必要に応じて2回目の相談を実施します。
※内容によってはお電話で回答させていただきます。

※お問い合わせ先
沖縄県労働政策センター(当センター)へお申し込みください。

※お問い合わせ先
お電話にて、その後の状況をお伺いし、必要に応じて2回目の相談を実施します。
※お問い合わせ先、もしくは状況によりお問い合わせ先が異なります。

ご案内を同封しております。

不明な点等ございましたら担当まで
沖縄県労働政策センター(当センター)へお問い合わせください。
担当: 呉部 五瀬 (代表) 電話番号: 098-857-4001
ホームページ: <http://okinokou.com/>

労働環境に関するお悩みを 社会保険労務士に相談できます。

【受付期間】
令和3年11月～令和4年1月
(定員に達し次第終了)

詳しくは同封のご案内をご覧ください。
皆様のお申し込みをお待ちしております。

1.就労支援チームからのお知らせ「保育園見学ツアーについて」

これから求職者が
動き出します

保育園見学ツアー

養成校では12月まで授業や実習があるそうです。これから就職活動が活発になると思いますので、ご対応よろしくお願いします。

保育の現場を
ぜひ見せてください



保育士さんよりご希望があった際保育施設へ見学のご相談をさせていただきます。保育士の皆さんは園の雰囲気を見学した上で面接先を決定されますのでぜひ、普段の保育内容や保育士同士の雰囲気を見学させてください

★実施日程は参加者と保育園の都合について相談のうえ決定し実施します！

※センター職員も同行予定ですが、同行できない場合は個人で園見学ができるよう手配致しますのでご協力お願いいたします。

※時々、求職者が直接園へご連絡することもありますのでご対応よろしくお願いします。

問い合わせ・申し込み先

沖縄県保育士・保育所総合支援センター

TEL: 098-857-4001 (担当: 喜屋武・喜納・幸喜・座安)

受付: 月～金(祝祭日除く) 9:00～18:00



2. 好事例のご紹介

(労働環境改善支援事業)

「高年齢者雇用 ～定年の引き上げ～」



沖縄市の認可保育園
園長先生

定年を70歳に引き上げました

70歳以降は再雇用制度を導入！



きっかけは？

認可移行のタイミングで見直し！

◆60歳の定年以降もまだまだ働ける方が多く、ぜひ働いて欲しかった

◆培った経験やスキルをこれからも活かしてほしい

✧認可外の時から継続して働いてくれている方が多く、
感謝の気持ちを還元したいと思いました！



働き方をセーブしたい場合は？

本人や社会保険労務士さんと相談し働きやすいように対応◎
(雇用形態を変更する等)

- 親の介護が必要な方
- 小さい子を持つ方 など

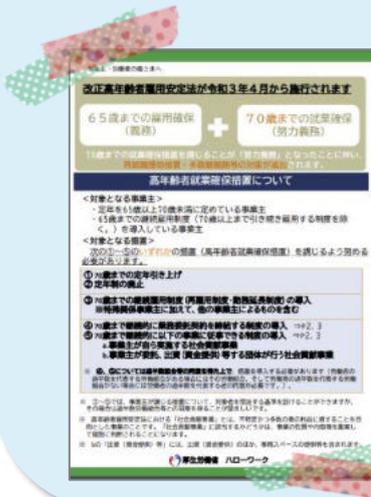


✧体力面など本人としっかり相談しながら、
無理の無いよう働いて貰いたいです！

厚生労働省

「高年齢者雇用安定法の改正 ～70歳までの就業機会確保～」

※現在は努力義務です。



詳細は厚生労働省のHPにてご確認ください。

「高年齢者雇用」

✧お問い合わせ先：最寄りの労働局・ハローワークへ



ほっとポット令和3年9月号「教えて善平先生！」の
コーナーでも関連記事を掲載しています。
ご覧ください。

3.労働環境改善支援事業から「女性にやさしい職場づくりナビ」

厚生労働省「妊娠・出産をサポートする

女性にやさしい職場づくりナビ」のご紹介



職場における母性健康管理を推進するため、厚生労働省では、
企業や働く女性に対して情報を提供する支援サイトを開設しました✿

妊娠・出産をサポートする
女性にやさしい職場づくりナビ

厚生労働省委託 母性健康管理サイト

Google 提供

企業担当者の方 | 働く女性の方 | Q&A | 用語辞典 | 母健カード

企業担当者の方へ
母性健康管理に対する企業の義務

妊娠中又は出産後の女性労働者の母性を守るため、
企業に対して義務付けられている
母性健康管理制度をご紹介します。

詳しくはこちら

母性健康管理に対する企業の義務
企業担当者の方

働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために
働く女性の方

母健連絡カードについて

クイズ感覚で学ぼう！
働く女性のための妊娠・出産

いつ、何に気をつければよい？
妊娠週数・月数の自動計算

産休・育休はいつから？
産休・育休自動計算

主なコンテンツ

- 雇用する側として、働く女性として…いつ、何をすればいい？
- 母性健康管理に関する用語辞典
- 母性健康管理に関する Q&A
- 産休・育休自動計算



ぜひ検索してHPをご覧ください！

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場と母性





比嘉園長が顧問の善平社労士に、「職場内のハラスメント」について相談しています。



比嘉園長

今年は、新卒者など若い職員を10名と大量に採用できて喜んでいましたが…。

どうしたのですか？



善平社労士



比嘉園長

今日、そのうちの1人が、急に、仕事中に泣き出してしまい、理由を聞いて分かったのですが、いつの間にか2つのグループができていて、陰でいろいろあったようです。

いろいろとは？



善平社労士



比嘉園長

お互いのグループ以外の保育士には挨拶しない。無視する。陰口を言いふらすなど、ハラスメントがあり、他には、業務で必要な情報も伝えない等、安全な保育にも影響することがあったようで、衝撃を受けています。

個人を困らせるつもりだったのでしょうか、仕事では最終的には、園児や保護者、園に迷惑を掛けることになるということが分からないのですね。きっかけは聞いていますか？



善平社労士



比嘉園長

何でも、Aさんの保育のやり方は時間がかかり、要領悪くて、気に入らないという、Bさんの陰口から始まったようです。それで、Aさん派とBさん派と分かれたようです。

Aさんの保育について、先輩保育士は何か言っていますか？



善平社労士



比嘉園長

未だ慣れないということもありますが、慎重に動くタイプと言っていました。悪い言い方はしていなかったのです。これから、どうしたら良いのでしょうか？

そうですね。社会人になってから間もないということなので、『組織とは』『働くということ』について、改めて知ってもらう必要があると思います。新人研修は開催されていますか？



善平社労士



比嘉園長

新人研修というか、新しく採用になる職員には、就業規則や労働条件通知書についての説明はやっています。これまでやっていたことに、組織や働くということについても研修テーマを追加することで良いですか？

そうですね。



善平社労士



比嘉園長

でも、私も組織とは・・・と意識したことは無いのですが・・・

チェスター・バーナード氏というアメリカの経営学者が提唱した**組織の3要素**というのがあります。組織が成立するための3つの条件があり、具体的には

①「共通の目標」、②「協働の意欲」、③「コミュニケーション」の3つを挙げており、どれもが組織には一定水準必要とされています。この3つを園に置き換えて考えてみましょう。



善平社労士



比嘉園長

「共通の目的」とは、園の理念で良いですか？

そうですね。園の理念が目的となり、その目的の達成のために職員の協働意欲(モチベーション)と職員同士のコミュニケーションが必要になります。



善平社労士



比嘉園長

組織を健全に運営するために必要な3要素ですね。今回の件は、コミュニケーションが取れていないことが原因でしたね。気にいらないからと今回のような態度を取るのではなく、業務に支障があれば、きちんと話し合って改善できる体制も重要だと思いました。

はい。それと、学生時代と違って、好きな人とだけ仲良くしていれば良いと言うわけにはいきません。人間関係が選べない中でどうコミュニケーションを取っていくかということも伝える必要があります。



善平社労士

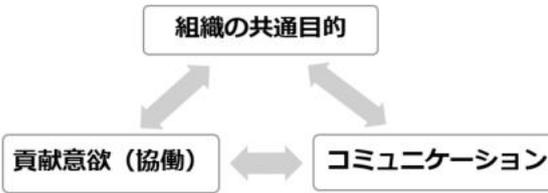


比嘉園長

分かりました。新人だけでなく、全職員を対象にした研修を計画したいと思います。

組織とは？ チェスター・バーナードの組織原則

- ①組織には、目的がある。
- ②組織には、意欲のある人が複数いる
- ③組織には、コミュニケーションが必要



C・バーナードの組織の定義
 意識的に調整された2人またはそれ以上の人々の活動や諸力のシステム
 (目的の数だけ組織は存在する)

組織の人間関係

仕事は人間関係から始まる！

- ① 年齢の幅が広がる
- ② 接する人には、「立場」や「役割」が明確にある
- ③ 人間関係は選べない

人間関係がうまくできないと

- ① 協力が得られない
- ② 信頼関係を築けない



会社での仕事の基本は
人と人との関係



5. 沖縄県幼児教育アドバイザー 巡回訪問支援事業のご紹介

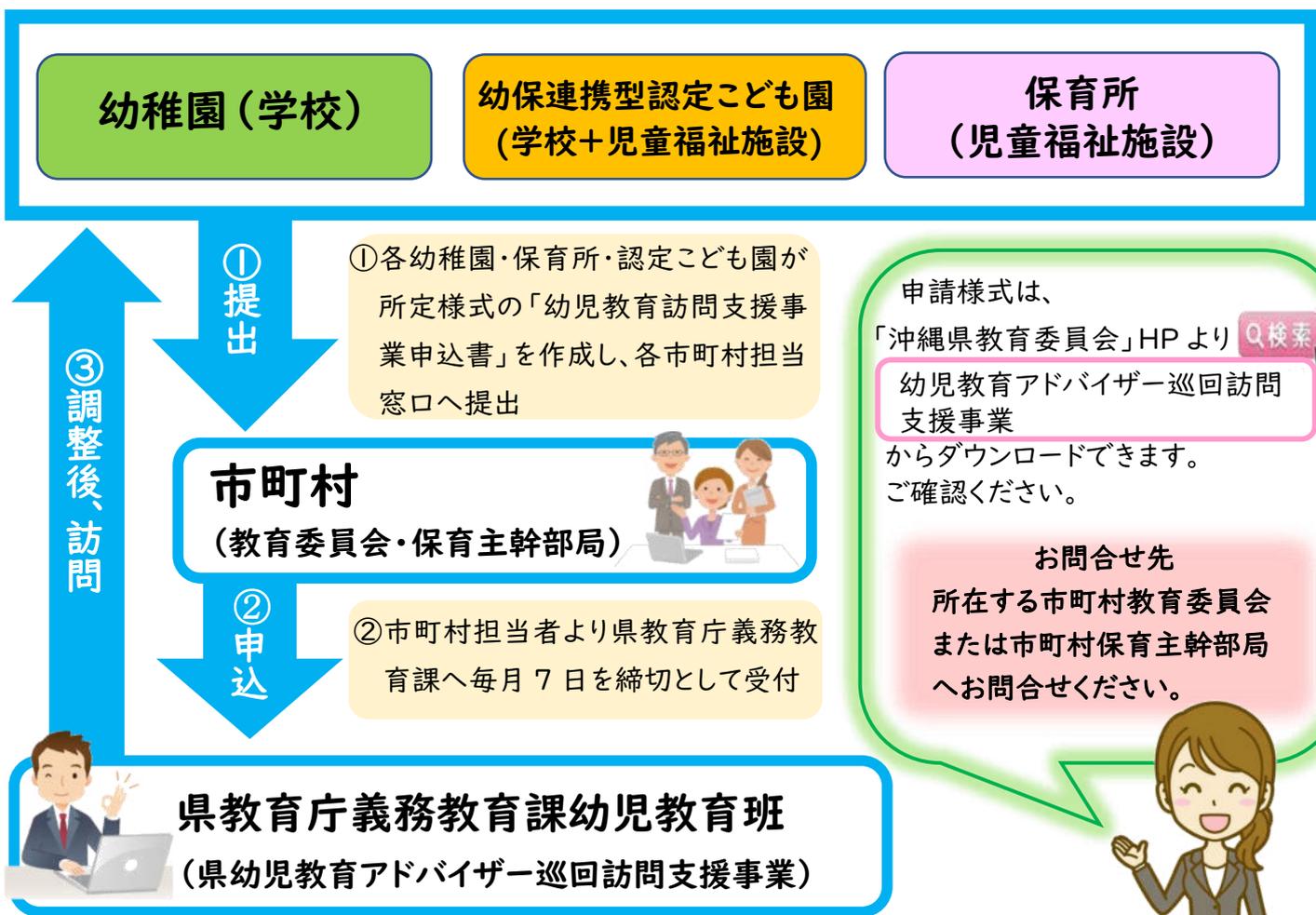
「沖縄県幼児教育アドバイザー巡回訪問支援事業」とは

県教育庁義務教育課に配属されております「**幼児教育アドバイザー**」が園や市町村からの依頼に応じて各幼稚園・保育所・認定こども園の訪問もしくはオンライン相談会を行っています。

例えば

- ・園の現状と課題
- ・ニーズに合わせた園内研修の支援
- ・小学校との連携推進
- ・カリキュラムや指導計画に関する指導助言
- ・市町村の好事例等の情報提供 等

申請方法



今月のほっとポットはいかがでしたでしょうか？ご意見・ご感想がございましたら下記アドレスまでお送りください。保育現場の皆様の声ぜひお聞かせ下さい。よろしくお願い致します。(担当：與那覇・玉城)

【メールアドレス】

ほっとポットに関して ⇒ hot.okihoiku@gmail.com

求人に関して ⇒ atm.okihoiku@gmail.com

沖縄県保育士・保育所総合支援センター

Tel 098-857-4001 Fax 098-857-4007

URL http://okihoiku.com





今月のお悩み

【 子どもへの関り方が職員によって違い、やりにくいです。
保育の方法について統一していくにはどうしたらいいですか？ 】



小
緑
朝
也

一般社団法人
沖縄こどもみらい創造支援機構



子ども達は保育園で「生活と活動」を通して、様々なことにチャレンジしています。保育者はどのように向き合う事が望ましいのか、日々奮闘していることでしょう。子どもの姿を支える保育の方法（援助や支援）は専門性と連携が不可欠。職員でどのような体制づくりが望ましい環境なのか、事例をもとに一緒に考えてみましょう。

事例

『登園の際、乳児が親から離れ、泣いている場面での関わり』 ●●●

A 保育者：お母さんへ「大丈夫ですよ。おあずかりします。いってらっしゃい」
乳児へ「さみしいね。お母さんと一緒にいたかったね」
(行動：抱っこする)

保護者：「ありがとうございます。よろしくお願いします」

B 保育者：「A先生、抱っこしないで、抱きぐせがつくでしょ！」

A 保育者：「え？・・・」



現場では、事例のように保育者の関わり方、保育の方法が異なり戸惑うこともあるでしょう。確かに統一できれば職員同士の衝突は減るかもしれません。

今回の質問では「保育の方法の統一」ですが結論から申しますと完全なる統一は難しいこと。そして答えは一つではない。ということです。そうは言っても職員同士が困っていることは確かな事実です。この現状をもとに順を追って考えてみましょう。

事例の困りごと



【子ども】 →寂しい時、辛い時に安心できる居場所（保育者）を求めている。

【保護者】 →我が子は安心して楽しく過ごせるのか。先生方の関係性への心配。

【保育者】 →戸惑い。意見の衝突から人間関係が不安定になる可能性の高まり。

良い状況とは言えませんね。しかし、どちらの保育者にも考えがあるように思われます。言動から思いを促してみましょう。

● 言動から捉えられる思い



【保育者】

A 保育者：乳児の気持ちに寄り添いたい。抱っこすることによって落ち着くかも。保護者を安心させる言葉をかけたい。

B 保育者：抱っこすることで抱き癖による今後の成長を心配している。



【保護者】

保護者：我が子を受け止めてくれる先生がいると嬉しい、安心して楽しく過ごしてほしい。

それぞれ大切にしている思いがあるようです。お互いの気持ちを理解しつつも軸としたい保育の基本的考え方は『誰の何のためにおこなっているのか』です。そしていくつもの可能性から『保育を科学的根拠に基づいて見直す』ことです。



対象者 (誰のため)	目的 (何のため)
子ども 保護者	・心の安全基地をつくる（情緒の安定・愛着形成） ・安心して仕事（就労）に向き合える支援をする

Point



この軸をもとに考えると方法が複数あっても優先順位として『子どもの安心できる環境をつくること』になります。安心できる方法は様々です。

例として“抱っこする・抱きしめる・手を繋ぐ・場所を変えてみる・お気に入りの玩具（おもちゃ）を用意する”など多くの手法があることに加えてその行為を行う保育者が担任である慣れ親しんだ先生なのか、他クラスの関わりが少ない保育者なのかによっても子どもの安心度は変わってくることでしょう。状況に迷った時は、「専門性ある基準に立ち戻ること」です。そして同僚と子どもの姿を語り合うことでより良い保育の方法を探求していきたいですね。

● 専門性ある基準

- ▶ 保育者主導型ではなく、子どもにとってどうなのかを考える。
- ▶ 保育所保育指針(改定)と照らし合わせてみる。
- ▶ 様々な専門性ある視点で科学的な根拠を調べてみる。
- ▶ 子どもの理解を見直す。
- ▶ 年齢、発達、個々に合わせた保育の実践計画を立て直す。

さいごに保育者にも個性があります。性格もそれぞれです。得意不得意もあります。経験値も違います。しかし、お互いが違う保育者だからこそ、子どもの姿を多角的に捉え、豊かな保育をデザインできるのでしょう。

保育は様々なケースに合わせて適切なアプローチが求められます。保育に関連する最新情報のインプット、アウトプットをくりかえす事。

完全な統一はできなくとも『保育のゴールを同じ方向へ』と目指すことはできそうですね。

子どもの気持ちに寄り添える「素敵で魅力ある職員が集う園」に進化し続けることを応援しています。

