

認定子ども園における職員間の情報共有を円滑にするための組織改編の効果

^{※1}きららおひさま子ども園副園長

^{※2}同 園長

^{※3}新潟青陵大学准教授

古澤 勝彦^{※1}・宮路 絵里^{※2}・齊藤 勇紀^{※3}

要 旨

本研究は、認定子ども園の職員間の情報共有を円滑にするための組織改編による効果を明らかにし、今後の園内体制の在り方について考察した。

無記名式自記式質問紙調査を実施し、回答が得られた保育者10名の自由記述をKJ法により、分析を行った。その結果、組織改編後の効果として、「情報の共有」、「保育への自信」、「指導計画の作成」、「価値観の共有」の4つのカテゴリーが抽出された。一方、課題として「指導計画への負担」、「職員の特性に応じた働き方」、「会議の在り方」が抽出された。

組織改編による効果が得られた一方で、保育者の負担軽減のための取り組みと管理職の職能成長の必要性が示唆された。

[Key words] カリキュラム・マネジメント、情報共有、保育の質

はじめに

3法令^{注1)}が改訂され、保育者はこれらの新たな内容に対応した教育・保育活動を実施している。

改訂の一つの焦点として園内のカリキュラム・マネジメントが挙げられ、保育理念・情報の共有、理念を実現するための実践の明確化、振り返りを通じた組織での評価の重要性が示されている¹⁾。

このような取り組みをPDCAサイクル^{注2)}の循環で実行するためには、多忙な中でも一人ひとりの保育者が主体となり、子どもの日々の姿に基づいて、相互に補完しあう議論の場を設定する必要があると考える。

一方、適切なカリキュラム・マネジメントを実行していくためには、園内組織の構築が必要であろう。有機的な体制構築には、世代間ギャップや苦手意識を補いながら、職員同士がかかわりをもつこと、園内の役割分担が視覚化され、システムの持続・可能性が保証されていること、多様な職員、各保育者の特性をいかした同僚性で支えることが必要であると示唆されている³⁾。

これらを可能にするためには、まずは園の理念を基に作成された計画を全職員が理解すること、複数の保育者同士の情報共有に基づく対話の場が必要であろう。

本稿では、認定子ども園において、保育者同士の情報共有の促進を目的とした組織改編の取り組みについて紹介し、そこから得られた効果および今後の課題を明らかにした。そして、今後の園内体制の在り方について検討した。

園の概要

園児定員280名（2020年5月末現在、1号認定児童20名、2号認定児童160名、3号認定児童100名）の大規模園である^{注3)}。

職員は、園長1名、副園長1名、3歳未満児を統括する主幹教諭1名、3歳以上児を統括する主幹教諭1名、保育教諭50名、養護教諭1名、栄養士1名、給食担当（外部委託）6名、その他（保育助手、子ども発達支援員、事務員、庁務員）17名の総勢79名の職員体制で日々の教育・保育を展開している。