

表2 組織改編後の効果

カテゴリー (記述数)	具体的な記述 (原文)
I. 情報の共有 (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の会議でクラスの垣根を越えて情報共有したり、個に注目した議論がされたり、共通理解の場になっている。 ・今までじっくり考えられなかった一人ひとりについて考え、情報共有するためのきっかけになったと思われる。
II. 保育への自信 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・学びあえたり、意欲につながったりする。 ・園の目指す方向性に合っていて、自信がもてる。
III. 指導計画の作成 (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの姿から指導計画を書けるようになったのでやりやすくなった。 ・計画的に指導計画を作成することができる。
IV. 価値観の共有 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃の疑問や意見を伝えることができ、全体で統一できたり、他の価値観なども共有したりすることができた。 ・保育者の言動により戸惑いがあったが、子どもに対するかかわりを統一することができるようになった。

4つ目は、4個の記述で構成された。保育者個々の思いや、疑問、意見等を対話のなかで理解しあうといった内容であることから「価値観の共有」と命名した。

2. 組織改編前・後の効果と課題と要望

組織改編後の課題として、保育者より15個の記述が得られた。KJ法を行った結果、3つのカテゴリーが抽出された(表3)。

1つ目は、8個の記述で構成された。指導計画作成上の困難さや時間的コストといった内容であることから、「指導計画への負担」と命名した。

2つ目は、4個の記述で構成された。保育者個々の多様性やそれに応じた伝達方法の工夫の必要性といった内容であることから、「職員の特性に応じた働き方」と命名した。

3つ目は、3個の記述で構成された。会議への積極的な参加や雰囲気づくり、時間の確保といった会議全体の在り方といった内容であることから、「会議の在り方」と命名した。

考 察

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」の3つのカテゴリーが抽出された。上記を踏まえ、組織改編により得られた成果と今後の取り組みについて考察を行った。

組織改編により「情報の共有」、「保育への自信」、「指導計画の作成」、「価値観の共有」といった効果が抽出されたことは、改編前の組織は、現場の意見と管理職の意見が交わることのない組織であった。組織改編により、

本来の意味での「情報の共有」と「価値観の共有」が図られており、職場内に肯定的な雰囲気をもたらし、本来あるべき組織の姿を構築することができたと考えられる。

このように情報と価値観の共有により、「保育への自信」「指導計画の作成」といった副次的な効果をもたらされたと考えられる。近年、保育の現場では、協働・協力、対話を促進することが求められているが、本実践による組織改編は、保育者に教育・保育に対する肯定感と子どもの姿から保育を検討するといった視点の獲得をもたらせた可能性がある。

このような結果が得られた要因として、組織改編により、組織の課題抽出と、課題解決策を策定する場が明確になったことが挙げられる。これにより、実践の仮説と検証に対して、保育者と管理職の双方が主体的に参画し、職員全体でPDCAサイクルを実行する組織になったものと推察される。

一方、課題として最も多くの記述があったのが「指導計画への負担」である。本実践では、書類関係の決裁方法の見直し、指導計画を基にしたPDCAサイクルの促進に向け、保育者に週日案の計画を2週間前に提出することを求めた。このことにより、管理職との対話が高まり、計画性をもった保育活動が展開されるようになった。しかし、保育の展開の見通しが困難であること、そのような状況での計画立案が保育者にとって過重な負担になったことが明らかになった。この点を改善していくためには、ICT^{注4)}の導入等、効率的な保育記録の活用を検討する必要がある。

次に、「職員の特性に応じた働き方」、「会議の在り方」は、主となる担任だけではなく、パート時間職員や育児短時間を取得している職員等、多様な働き方を尊重しな