

表3 組織改編後の課題

カテゴリー (記述数)	具体的な記述 (原文)
I. 計画作成の負担 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・3クラスあるのでみんなで集まって月の計画等を共有するのにコストがかかる。 ・書類作成の時間、ねらいがあつて内容までは下せるが、活動の内容との整合性に困ることがある (週案)。
II. 職員の特性に応じた働き方 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・パート職員への情報の伝え方、特にその人に合った保育の伝え方や共有の仕方 ・職員の特性とか価値観とかに合わせた働き方や提出期限等、効率的な記録の在り方を考えてほしい。
III. 会議の在り方 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・会議は、日頃から些細な意見であっても現場から上がってくるような雰囲気づくりは必要であると考え。 ・会議の時間の確保 (延長保育との兼ね合い)

がらも園が目指す保育に参加してもらいたいといった意図が含まれていると考えられる。職員個々の様々な生活事情や多様な価値観を尊重していくためには、個々の職員がその思いを表出しやすい雰囲気や理解し合える場が必要であると考え。

このような課題に対しては、個々の保育者の想いを聞き取る体制やその実情に適合した、柔軟な働き方を考慮する必要がある。上記については、園のマネジメントを行う管理職の意識の向上が必要である。

結 論

本研究は、認定子ども園における組織改編の取り組みに対する効果と課題を検証した。組織改編によって職員間の情報共有が円滑になり、園の教育・保育の明確化、子どもの姿、保育観の共有といった職員全体でカリキュラム・マネジメントに参画することが可能となった。このことは、園の教育・保育の質の向上に寄与するものであると考えられる。

一方、個々の保育者は多様な価値観をもち、個々の生活状況に応じた働き方を望んでいることが示唆された。

課題として得られた「職員の多様な特性に応じた働き方」、「多様な働き方」を尊重する社会への対応は、就学前施設においても急務の課題である。

職員一人ひとりがやりがいをもって子どもの最善の利益を考慮し勤務していくためには、管理職自身が社会の動向に目を向けて日々成長していく必要がある。今後も日々の組織体制をモニタリングし、よりよい組織の在り方を検討していきたいと考える。

注1) 保育所保育指針、幼稚園教育要領、幼保連携型認定子ども園教育・保育要領

注2) Plan (計画), Do (実行), Check (評価), Action (改善) を繰り返すことによって、生産管理や品質管理などの管理業務を継続的に改善していく手法

注3) 本園は、人口8万人の新潟県燕市の新興住宅地に立地している。平成25年4月にきららおひさま保育園として開園し、平成27年4月に認定子ども園に移行した社会福祉法人の施設である。認定子ども園に加え、高齢者・障害児者の福祉施設を展開している。

注4) 書類作成や園児の情報共有、勤怠管理、保育料の計算や請求管理等の業務は、業務負担の削減・軽減と効率化を目指し、情報通信技術が活用されている。

日本保育保健協議会が定める利益相反に関する開示事項はございません。

文 献

- 1) 内閣府・文部科学省・厚生労働省：幼保連携型認定子ども園教育・保育要領解説。東京 フレーベル館 2018。
- 2) 齊藤勇紀：新しい時代に求められる園内研修 保育を支えるカリキュラム・マネジメントの理論と実践。齊藤勇紀他編著。ウエスタン 2020：26-29。
- 3) 川喜田二郎：続・発想法—KJ法の展開と応用。東京 中公新書210 1970。