

園長先生
経営層専門
情報誌

選ばれる園になるために！

ほいくジャーナル

2026 vol. 19 WINTER

《REPORT Vol.2》なぜこの園は
“金額が高い方”の人工芝を選んだのか

難しい職員が劇的に変わる！心理アプローチの秘密

複数応募可能！
当選率UP！

冬のプレゼント
キャンペーン

詳細は裏面へ

待ったなし！ 「保護者カスハラ」から 大切な園と先生を守るための3つの対策

アニメに見る 教える文化と引き出す文化

オレンジ先生が指南 こども理解が深まる3つの視点

打つ動きが育む感覚の統合
保育士お悩み解決アドバイス

《環境特集》 危機的状況乗り越えた園とは

コロナ禍で発揮！『強い園長たち』

ほいくジャーナル

vol. 19
2026 WINTER

2026年1月13日発行
発行元／株式会社レクシーズメディア事業部
〒465-0025 愛知県名古屋市中区上社2丁目218 森本ビル4C
TEL 052-898-4206

配達停止希望の際は添付のアンケート用紙
裏面にてお知らせください。



5園様

子どもたちが思わずゴロンと寝転がる、本物の質感と安全性

園庭専用人工芝 2m×1m & ソフトカラーボール



専用ケース付で
収納も便利！

園庭専用人工芝『キンダーターフ』プレゼント！特集でご紹介した桜花こども園の先生方が取材中「ここで寝っ転がったら気持ち良いだろうね」と、思わず漏らした言葉。その理由をご体感ください。厚さ3cmのクッション層は転んでも痛くないほどフカフカです。今回は、赤ちゃんが舐めても安心！安心素材のソフトカラーボールをセットで。まずはこの“魔法のじゅうたん”に先生方も子どもたちと一緒にゴロンと寝転がってみてください！

ゴムじゃないのに
やわらかい

人工芝：2m×1m ボール：材質▶ポリエチレン



人工芝専門店
フィールドマジック

TEL 052-898-4188

年中無休 9時～17時

info@field23.com https://field23.com/

5園様

ヨックモック パンダ プティシガール (16本入り)



バターをふんだんに使った生地を焼き上げ、ロール状に巻いたプティサイズのクッキーです。『パティシエパンダ』をコンセプトに、パンダがクッキー作りに奮闘している姿がユーモアたっぷりに描かれています。『ヨックモック』の信頼の美味しさを、お菓子作りに奮闘する可愛いパンダのパッケージと共に楽しみください。

バター、砂糖、液卵白、小麦粉、アーモンドパウダー／香料
(一部に卵・小麦・乳成分・アーモンドを含む)

賞味期限：発送日より40日以上



※別の同等品に変更になる場合がございます。

プレゼント応募方法

同封の応募用紙に必要事項をご記入頂き、
FAX・またはQRコードにてお送りください。

FAX 052-769-6027



応募締切

2026 2/15 [日] 必着

ご当選

おめでとうございます！

ほいくジャーナル

vol.18 プレゼント企画 ご当選園様

東京都 かなまち虹保育園
静岡県 マーガレットこども園

ほか8園さまご当選！

なぜこの園は “金額が高い方”の 人工芝を選んだのか？

REPORT vol.2

前号でお届けした、桜花こども園のバルコニー改修レポート Vol.1。既設人工芝の排水性の悪さから、どうしてもきてしまう苔のぬめり。プールの後、足の裏についてきてしまう劣化した人工芝の粉。これらの問題に対する専門家の診断を経て、鈴木園長はバルコニーの人工芝をフィールドマジック社のキンダーターフに張り替える決断をしました。本号では、どのような施工が行われたのか、そして、生まれ変わったバルコニーは園にどのような「安心」と「新たな可能性」をもたらしたのかをお伝えします。

園庭改修
密着レポート

Vol.2
決断の先にあった
本当の価値

社会福祉法人 桜花保育園会

桜花こども園（岐阜県羽島市）

1954(昭和29)年の創立から70年以上の歴史を誇る認定こども園。「やさしく・かしこく・たくましく」の教育理念のもと、子どもの「やりたい!」という気持ちを大切に、その成長に応じて環境を整えることを実践。園庭には子どもたちの挑戦心に応じて拡張され続けた20m超のうんていが設置されるなど、常に子どもが主役の環境づくりを大切にしている。

協
取
材
園



打っ 動きが育む感覚の統合

～手のひらで感じる運動発達～

幼 児期の子どもは遊びの中で色々な動きを経験すると心身の発達に良いと言われています。しかし、現代の子はある重要な動きの経験が不足しているのをご存知でしょうか？それは物を「打つ」動きです。※打つ動きといえばバットやラケットなど棒状の用具を使用するイメージがあるため、安全性を考えると様々な環境の配慮が必要になってくると思います。したがって、保育者からあえて打つ遊びの提案をする事は少ないかもしれません。

ですが、打つ動きは子どもの発達に欠かせない動きとして大切なものです。この動きが感覚統合の発達ピラミッドのどの部分に繋がっているのかを知ることによって日々の保育のヒントに繋がっていきましょう！

※世川スポーツ財団
「幼稚園・保育園以外における
幼児の運動実態の実態調査より」



なぜ 打つ ことが子どもの成長に欠かせないのか

感覚統合の発達ピラミッドの中で「打つ」という動きは中層の「感覚運動」を育む代表的な動きになります。

たとえばボールを打つ瞬間、人は無意識に感覚の土台を総動員しながら、「どのくらいの力で?」「どんなタイミングで?」とリズムや力加減といった身体感覚を微調整しています。これはまさに、感覚統合の働きそのものです。

また、4.5歳頃になるとお友だちとポンポンと手を打ち合う手遊びを楽しみますが、これも相手のリズムを感じて合わせようとする“他者との関わり”を感じる運動遊びにもなります。



園ですぐにできる実践 手のひらラケット

打つ感覚をまずは手のひらから…
大きく広げた手のひらをラケットになぞってボールあそびをします。

※簡単なグローブのような道具を使うと、より打つ動きが自然と引き出されます。

- 1 ポーンと打つ → まずはボールを打って上や遠くに飛ばす。
- 2 ポンポンリズム → 手のひらを上に向けてボールを落とさないように、リズムよく同じ高さで打つ。
- 3 ポンポン交換 → 友だちと互いに打ち合って回数をふやす。

これらのあそびは、手のひらを通して「力のコントロール」「リズム感」「共感的やりとり」を自然に育てます。



スポーツ運動あそび／お茶コーチ

高校生の時に保健体育の指導案を作成し実践したのをきっかけに指導者としての道を志す。大学在学中にキッズサッカーのコーチとして近隣の幼児こども園へ出向き指導をスタート。卒業後は選手としての可能性に挑戦するために国内外のフットサル・ビーチサッカーのTOPリーグでプレー。中学校保健体育講師、広告代理店営業、保育士養成専門学校非常勤講師を経て、現在NPO法人スポーツコミュニティ磐田・ポラスタースの理事として運動スポーツ・遊びを通じて地域課題、社会課題の解決に取り組んでいる。イタリアフットサル選手時代にレジオアプローチの幼児教育哲学に感銘を受け、帰国後こどもの感性を大切にしたいアプローチでスポーツ運動あそび指導を実践。「楽しい」を1番にこれまでに延べ1万人以上の子どもから大人を指導している。

ポラスター



YouTube



ポラスター 高橋亮祐 検索

まとめ 手のひらは、もうひとつの脳

手のひらは、感覚と感情をつなぐ“もうひとつの脳”とも言われます。“打つ”あそびを通して、子どもたちはボディイメージや運動コントロールの基礎を「感じ」ながら育んでいきます。

園のあそび時間に、“手のひらラケット”の魔法を取り入れてみませんか？



徹底したリスク管理が生んだ、 本当の安心

前号で明らかになったのは、床と人工芝を接着する強力なボンドの存在。そしてその下に施されたデリケートな塗装による防水層。
芝剥がしの作業は、万が一防水層を傷つけてしまった場合に即座に対応できるよう、防水専門の職人同席のもと、細心の注意を払って進められました。



ボンドで床と人工芝がべったり接着されているので、人工芝を引っ張り、剥がしても接着部分が残っている。



残った接着部分。水の通り道がないためこれが水はけを悪くしていた原因の一つ。

防水層を傷つけないよう細心の注意を払い、少しずつ剥がしていきます。



無事、防水層を傷つけることなく通路部分、バルコニー部分ともに剥がしが完了。

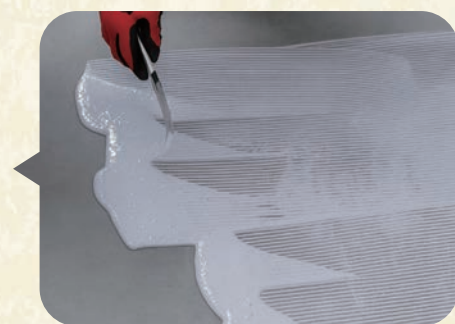
桜花こども園

バルコニー改修、 その舞台裏

なぜ、専門家による施工が必要だったのか？



以前の施工業者が
ボンド接着を選んだ理由



ボンドは初期接着力が強い
ため、施工が容易で作業時間
を短縮できます。また、一度
貼り付けると剥がれないた
め、後々のクレーム発生を抑
えられるという利点がありま
す。つまり、迅速で、簡単に、
頑丈な工法なのです。
しかし、この工法は施工業
者にとって都合が良いだけで
あり、園にとっては将来的な
防水層の破損や、排水不良と
いった残念な結果を招いてし
まいました。

製品の性能を100%引き出す、 施工という「土台」

床を傷つける原因となり、排水を妨げるボンドでの接着は行いません。交換などで人工芝を剥がすことになっても、下地を傷つけない専用の両面テープで固定していきます。そうすることで『キンダーターフ』の高い排水性能を最大限に引き出すことができます。今この瞬間だけでなく、10年後、20年後の園の姿まで見据えた施工方法です。



両面テープをしっかり定着させるため、床に付着した土や砂をデッキブラシで清掃します。

清掃前は軽く床を撫でただけで指が黒くなる状態でした。



清掃後、芝を敷いていきます。



建物の形に合わせ、丁寧にカット。



排水の邪魔にならず、剥がす際も安心の両面テープで接着します。



主役は子どもたち。 バルコニーの「第二章」が、ここから始まる。

夏のプール開き前には、こびりついた苔を落とすための高圧洗浄。活動が始まれば、ぬめりによる転倒の心配。そしてプール後には、子どもたちの足の裏について園舎に入り込む緑の粉の清掃…。

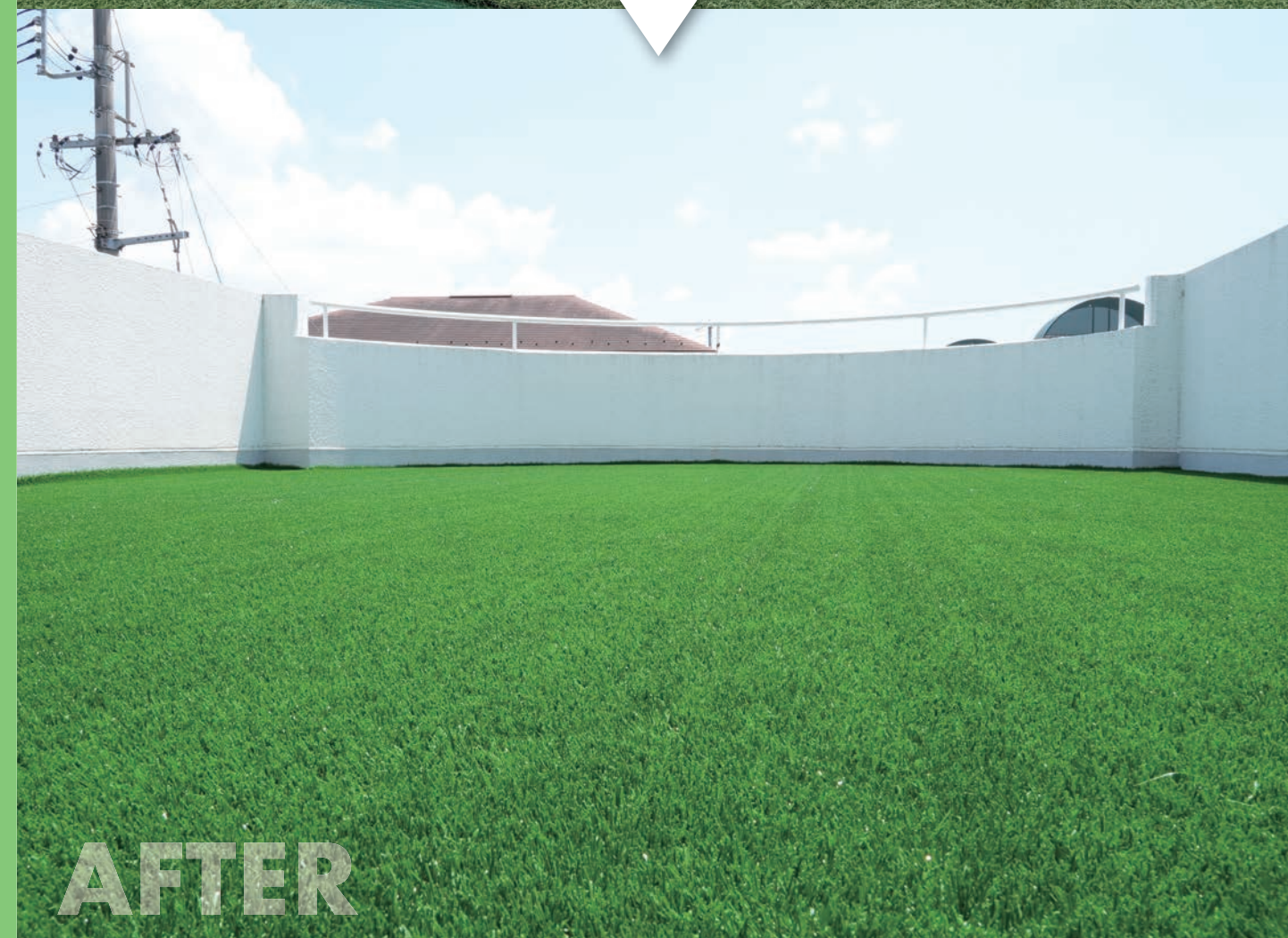
人工芝をリニューアルしたことで、今年の夏、これから先生方の負担は全てなくなりました。

プールの時期が終われば、バルコニーは色水や泡遊び、大きな工作などを楽しむ子どもたちのお気に入りの空間に変わります。これまでは、芝の綺麗な場所を選んで子どもたちに座ってもらったり、直すのを諦めたりするほどめくられてしまう芝の角に手を焼いていた。しかし、全面が新しくなった今、その苦勞もなくなります。

取材中、先生方からこんな声が聞こえてきました。

「寝転がっても気持ち良いだろうね」「ここでキャンプするのいいね！」

常に子どもが主役の環境づくりを大切にしている桜花こども園。新しく生まれ変わったバルコニーは、きっとこの先、先生方や子どもたちの自由な発想で、今まで以上の最高の遊び場に変わっていくことでしょう。



桜花こども園 鈴木園長

「間違いなく、モノはいい。ただ、そのぶん値段も高いけどね(笑)」

※写真はイメージです



PICK UP

芝丈4cm、クッション層3cmの業界最高密度のキンダーターフではフカフカすぎるため、扉の開閉ができなくなっていました。そのため、フィールドマジック社は扉部分だけ自社の®一般景観用人工芝を採用し、開閉できるようにしました。

人工芝を自社製造・熟知している専門店ならではの対応です。

※芝丈3cmでクッション層がなく、密度はキンダーターフより低い



あなたの失敗をなくす **W保証**

10年間 品質保証

10年以内に破れたり、ちぎれたりした場合は無償で補修・交換します。もちろん施工・出張費も不要です。10年間使い続けられることをお約束します。

他の会社からするとこのような大胆な保証を付けるのは狂っていると思われるかもしれませんが。苦い失敗経験があるからこそ「**あなたには人工芝で失敗してほしくない**」その一途な思いからフィールドマジックではこのような保証をお付けしています。

30日間 全額返金保証

新しいものを導入するとありがちな「思っていた物と違った」問題。ご満足いただけなかった場合、30日以内は理由を問わず返品・全額返金が可能です。



キンダーターフには、**二度の失敗から生まれたノウハウと、子どもたちの遊びと安全への妥協のなさ**が凝縮されています。

失敗から生まれた人工芝

徹底したリスク管理が生んだ、本当の安心

フィールドマジック
人工芝開発者
名和 政宏



「満足できる製品がないなら、もう自分で作るしかない」

苦い経験から人工芝について調べ尽くし、開発に没頭。理想の人工芝が完成しました。完成した自信作は家庭用にも需要があり、ここから人工芝事業が始まりました。

ある時、園からの問い合わせを受け、園庭に施工したところ、新たな壁に直面します。毎日何十人もの子どもたちが激しく遊ぶ園庭という特殊な環境に耐えきれず、施工した人工芝のクッション性はなかりペラペラに…。

この二度目の失敗で、「いくらいい人工芝でも、どこにでも同じものを敷いていいわけじゃない。それぞれの環境に応じた専用の特性を持つ人工芝が必要だ。」という結論に達しました。製造工場との幾度とないやりとりを経て、ついに誕生したのが、園庭専用人工芝『キンダーターフ』です。



キンダーターフが **園庭専用**と謳われる **3つの理由**

1. 圧倒的な耐久性



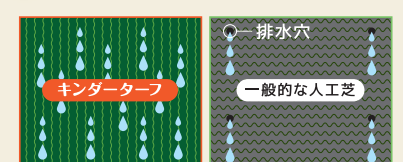
子どもたちの激しい遊びでもペラペラにならないよう、一般的な製品の約1.7倍という超高密度設計。

2. 絶対的な安全性



全芝丈4cmのうち3cmを衝撃吸収層が占める厚いクッション性で、万が一の転倒時もケガを防ぎます。

3. 卓越した排水性能



裏面全体がメッシュ構造のため水はけが非常によく、雨上がりでもすぐに遊ぶことができます。

「10年続く品質」を、その手でお確かめください



人工芝開発者である名和が850万円で失敗したからこそ、園長先生には後悔してほしくない。その想いを込めた製品です。ぜひ、他社製品と比べて、その圧倒的な違いをご自身でお確かめください。

特集記事では、桜花こども園の物語と、キンダーターフの品質についてお伝えしてきました。しかし、その本当の価値は、実際に触れていただくことでしか、完全には伝わりません。だからこそ私たちは、製品そのものに触れ、品質を深くご理解いただく機会を何よりも大切にしています。

座ったり、踏んだり、しっかり試せる**1m x 1mの無料サンプル**をお送りします。

Webからが便利です▶

無料サンプル請求はこちら

お電話、または Webサイトからお申し込みください。

☎ 052-898-4188

「ほいくジャーナルを見た」とお伝えいただくとスムーズです

受付時間 9:00~21:00 [年中無休]

〒465-0025 名古屋市名東区上社2丁目218森本ビル4C



創業16年・全国138園の施工実績

人工芝専門店 フィールドマジック

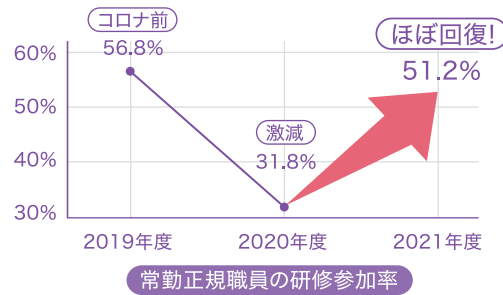


P.S. お届けするサンプルは、桜花こども園の園長先生が「間違いない」と評価した製品と、全く同じものです。その圧倒的な品質を、ぜひご自身の目でお確かめください。

では、周囲より客観的に園を見た場合はどうでしょうか。園長だけが頑張ったつもりなのか。それとも実際に成果を残しているのでしょうか。

成果 1

研修参加率の驚異的回復



コロナ禍では感染拡大を防ぐために保育者の研修会自体が減少しました。しかし一年後の調査ではV字回復を果たしています。

V字回復できた3つの理由

1. 「学び続ける組織文化」を園長が維持
2. 「ICTを積極活用した新しい研修スタイル」を実行
3. 「職員の成長を支援する明確な方針」を打ちたてる。

研修会は、保育者の専門性を向上させる重要な場です。学びを止めまいとする園長の強いリーダーシップがこの3つの理由を生み出したといえます。

成果 2

職員の意識変化

コロナ禍のような危機的状況ではリーダーシップ下での関係性が重要です。園長と職員が方針や価値観を共有することで一貫性のある対応を行うことが可能となりました。

保育について職員が考える素地を作り出した

園長のリーダーシップのもと、『そもそも何のために...』と振り返って行事の必要性を考えることが習慣となり、保護者とのメール配信や個別対応を心掛け、密にコミュニケーションをとった。

職員間のコミュニケーション活発化 & チーム結束強化

- 職員たちは工夫して新しいことを実践する必要が生まれたために、職員同士の対話が増えた。
- 職員の家族も含め、お互いに体調管理や精神的健康に努めた。

感染防止対策に関わる業務負担や先の見通しがもてず精神的負担が多い中で、園長にとって職員間の関係性や良好な労働環境を維持することは非常に難しい課題でした。そんな困難な状況だからこそ発揮された「**真のリーダーシップ**」が、園組織を復活させ、成長させたのです。つまり園長は「頑張ったつもり」ではなく、「実際に成果も出した」のです。

判断力と行動力に迫る！

～ 全国1,000保育園調査が証明～

日本唯一の国立幼児教育機関 CEDEPが示す調査結果より

2020年のコロナ禍では、全国の保育園は行事の中止、保育内容の見直し、衛生管理の強化など前例のない困難に直面しました。しかし「今までのやり方が全く通用しない」状況の中でも一部の園は困難を乗り越えることができたのです。それはどのような園だったのでしょうか。その答えを、日本唯一の国立幼児教育機関である東京大学CEDEP・野澤祥子先生の貴重な研究成果から探ります。

コロナ禍で全国の園が直面した課題



- ☐ 行事の中止・変更
- ☐ 保育内容の見直し
- ☐ 衛生管理の強化
- ☐ 職員のストレス増加



困難を乗り越えた園に見られた2つの共通点

1 危機を成果に変えた！園長の労力

コロナ禍の危機において、園の明暗を分けたのは園長のリーダーシップです。CEDEPでは「新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に関する調査」をはじめ、2020年、2021年の全国1000以上の園でさまざまな調査を実施しました。園長のリーダーシップについて園長自身に尋ねた結果、明らかになったのは、「頑張ったつもり」ではなく、「実際に成果を生み出した」園長たちの存在です。

周囲に方針をしっかりと提示する ★★★★★ 4.30点 / 5点満点

職員の意見・要望の取入れ ★★★★★ 4.05点 / 5点満点

質問項目：コロナ禍の保育・子どもの状況、発達への懸念、保護者・職員のストレス、園長自身の精神的健康などについて

この自己評価の数字はとても高く、学校成績に例えると5段階評価で「4」と「5」の間、100点満点のテストなら86点程度です。コロナ禍当時、混乱の中でも感染予防対策や保育の在り方についての方針を職員に明示し、さらには職員や保護者の意見や要望を取り入れて懸命に対応していた姿勢が浮かび上がります。

【本特集の参考文献】 ◆野澤祥子・遠藤利彦・秋田喜代美
「保育・幼児教育施設におけるコロナ禍の影響調査」シリーズ 東京大学大学院教育学研究科紀要 第60-62巻(2021-2023年)
◆東京大学CEDEP
「コロナ禍における園のクライシス・リーダーシップ調査結果概要」リーフレット(2022年11月発行)

※本記事は上記研究成果をもとに、『ほいくジャーナル』編集部が保育現場向けに再構成したものです。

緊急事態宣言下の2020年4月～5月に実施した調査では、コロナ対応について相談・情報交換・連携した相手として、回答者(園長を含む園の職員)の9割近くが自園の職員を選んでいました。しかし、園長に特徴的だったのは、自園の職員のみならず、自治体の担当者(66.4%)、法人等運営主体(43.9%)、保育・幼児教育関連団体の関係者(50.9%)、地域の園のネットワーク内の園関係者(37.4%)とも相談を行っている場合が大幅に多かったのです。困難な事態に対して自分だけで抱え込むのではなく、園内はもちろんのこと、園外の信頼できる人と相談したり、情報交換したりしながら、方針を明確にしていたのではないでしょう。

園長一人の力で対応するのは難しい
困難な事態に対して自分だけで抱え込まないこと

野澤祥子CEDEP特任教授
東京大学大学院教育学研究科附属
発達保育実践政策学センター



コロナ禍における園のクライシス・リーダーシップ



そして確かに未曾有の事態や大きな変化に対して、園長先生一人の力だけで対応するのは難しいと思います。調査では、コロナ禍が続く中で、園長先生の精神的健康も悪化していたことが示されています。精神的に厳しい状況の中では、他の人と相談したり、協力したりしながら対応することが必要不可欠だと思います。そのためには、情報共有や連絡システムを強化することが重要だと考えます。そのように相談が生まれる信頼関係を、園内外で普段から築いておくということも大事なのではないかと思っています。

トップレベル園 29～40点

「この園なら安心」と保護者・地域から絶大な信頼を得ている園。職員からは「困った時こそチームワークが発揮される」「みんなで考えるから良いアイデアが生まれる」という声が多く聞かれる。多くの場面で適切な対応ができるが、職員の不安軽減や情報共有のタイミングに課題が見られる場合もある。

中堅レベル園 22～28点

まずまずの状態。危機対応の基礎的な要素は見られるが、組織全体での対応力を組織的・継続的に強化していく必要がある。

具体例：園長・主任は一生懸命取り組んでいるが、職員全体の協力体制や情報共有に改善の余地がある園。「管理職は頑張っているが、現場との連携がもう少し」という状況が見られる。

発展途上園 15～21点

改善の余地が大きくある。危機対応が特定の人(主に園長)に集中しており、組織的な対応力の構築が急務。園長や主任の個人的判断と行動力に過度に依存、職員の意見活用や心理的安全性の確保がされていない、組織的な危機対応体制やマニュアル整備が未整備など。「園長がいなくて何も決められない」「相談したいけれど忙しそうで声をかけにくい」という状況が日常的に発生。

園改革の実践例

- 園長の負担を軽減する** 「困った時の応援体制」を明らかにして、誰が何を手伝えるかを明確に。
- 職員の主体性を向上させる** 「お疲れ様」より「ありがとう」「助かった」を意識的に多用する
- 相談しやすい環境づくり** 園長・主任の「相談歓迎タイム」を週に何度か作る。
- 基本的マニュアルの整備** 判断の基準となるマニュアルの作成と共有

目標：「園長がいなくても、みんなで協力して対応できる」組織へ

基盤強化必要園 8～14点

危機対応力の向上が急務。組織基盤の根本的な見直しと段階的な改善計画の実行が必要な状況。危機時の方針が明示されていない、職員意見活用がされていない、など 職員の心理的安全性が確保されておらず、困った時の対応方法が明確でないため、職員も保護者も不安を感じることが多い。「何かあった時にどうしたらよいか分からない」「相談しても明確な答えが返ってこない」という声が聞かれる。

園改革の実践例

- 失敗を恐れない文化づくり** 失敗談を「いい経験談」として共有する文化を作る。
例：先輩が後輩へ失敗談を披露
- 職員休憩室の環境整備** リラックスできる空間作り
- 職員から改善提案制度** 職員の得意分野活用して役割を見直す。
- 保護者との連携強化** 送迎時の積極的な声かけを全職員で実践
- 継続的サポート体制の確認と課題解決ミーティングの定期的な実施**



目標：「職員みんなで支え合い、困った時も協力して乗り越えられる園」への変革



野澤 祥子 のざわ さちこ

東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター(Cedep)特任教授
発達保育実践政策学センター(CEDEP)で、乳幼児の発達や保育の実践、政策に関わる研究を行う。自治体の子育て支援や保育の質向上に向けた取り組みを協働で展開している。専門分野は発達心理学と保育学。博士(教育学、東京大学)。内閣府「子ども・子育て会議」委員や厚生労働省「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」委員などを歴任。主な著書には、『親子関係の生涯発達心理学』(分担執筆、風間書房)、『乳幼児の発達と保育：食べる・眠る・遊ぶ・繋がる』(分担執筆、朝倉書店)、『園づくりのことは：保育をつなぐミドルリーダーの秘訣』(分担執筆、丸善出版)などがある。

東京大学大学院教育学研究科附属
発達保育実践政策学センター



コロナ禍は未曾有の事態でしたが、今後もパンデミックや災害などが起きる可能性を想定しておく必要があります。そうした大きな事態だけではなく、



野澤 祥子

日常の中でも、乗り越えるべき課題にぶつかることも多々あると思います。困難やストレスに直面した際に、しなやかに乗り越え回復する力のことを「レジリエンス」とい

います。それぞれの園で組織としてのレジリエンスを普段から高める取組をしておくことは重要なことです。

ここに示されている「危機対応力」はまさにレジリエンスと重なっているものだと思います。挙げられている実践ポイントを参考に、各園や地域の状況に応じながら、ぜひ園として危機対応力向上に取り組んでいただけたらと思います。

各項目について、あなたの園の状況に最も近い点数を下の□内にご記入ください。

- 5点：とてもあてはまる
- 4点：あてはまる
- 3点：どちらともいえない
- 2点：あまりあてはまらない
- 1点：全くあてはまらない

Q1. 緊急事態や大きな変化が生じた際、園の対応方針を職員に明確に示している 方針明示力

例：感染症拡大時の保育方針、自然災害時の対応手順など緊急時の体制

Q2. 園の方針決定に、職員の意見や要望を積極的に活かしている 職員の意見活用力

例：「保護者への連絡方法を変更してはどうか」など現場の声を聞き方針を調整

Q3. 困難な状況下でも、職員が不安や意見を自由に話せる雰囲気を維持している 職員の心理的安全性確保

例：「保護者対応で困っています」「体調が心配で…」など、職員が遠慮なく相談できる

Q4. 職員が困難や変化に対応できるよう、やりがいと働きやすさを支援している 危機時の職員支援

例：残業が増えた職員への配慮、新規業務の不安を解消する研修、職員への励ましの声かけ

Q5. 変化する状況に対応するため職員の学習機会を確保、知識の収集に積極的 情報収集と知識更新

例：研修の参加時間確保、勉強会開催、情報共有

Q6. 変化した保育環境でも、子どもや職員の様子を観察し、適切な支援を提供 現場観察・支援

例：マスクで表情が見えにくい子どもの様子確認、新しいルールに戸惑う職員へのフォロー

Q7. 状況の変化に応じて、保育計画や実践方法を柔軟に調整・指導 柔軟な実践指導

例：行事の中止時の代替案作成、保育の活動内容見直し、感染対策を考慮した遊びの提案

Q8. 困難な状況下でも、保護者や地域との連携を強化し、協力体制を築いている 危機時の保護者・地域連携

例：家庭との連絡、保護者への園の取り組み説明、地域の子育て支援センターとの情報交換

診断結果

Q1. □ 点 Q2. □ 点 Q3. □ 点 Q4. □ 点
Q5. □ 点 Q6. □ 点 Q7. □ 点 Q8. □ 点

合計得点 (40点満点)

点

待ったなし！

園が今すぐ取り組むべき「先生を守る3つの対策」

先生たちが安心して働けるよう、園として組織的に守りの体制を固めましょう。

対策1

ルールブック(マニュアル)作り

「何がカスハラで、どのようなケースで専門家を呼ぶか」といった線引きをはっきり決めたルールブックを作りましょう。最初の窓口は誰で最終的に誰が解決にあたるのか(エスカレーションフロー)を明確にすると、先生を一人にせず、組織で守る体制を作ることができます。

対策2

話していることを「記録」に残す準備

園を守るためには、証拠がとても大事です。保護者との面談や電話でのやり取りを、録音・録画できるように、防犯カメラやボイスレコーダーを用意しておきましょう。証拠があればカスハラ行為そのものを抑止する効果も期待できます。

対策3

「専門家」に助けを求める仕組み

園だけで解決できない問題が起きたとき、すぐに法律のプロ(弁護士など)に相談できる仕組みを作っておくことが大切です。特に、マニュアル作成の段階から専門家の意見を取り入れると、いざという時に本当に役立つ実効性の高いものになります。

待ったなし！

\ 行政書士が解説 /

「保護者カスハラ」から大切な園と先生を守るための3つの対策

園長先生、保育園・幼稚園の先生方、こんにちは！子どもたちの健やかな成長を願い、奮闘されていることと思います。そんな保育・教育の現場でここ最近、保護者の方からの過剰な要望や、怒鳴りつけるようなきついクレームが増えています。今日はそんな「カスタマーハラスメント」についてお話しします。

※出典:保育のお仕事レポート 2021年(調査対象:保育士) 保護者からありえないと感じるきつい要求やクレームを受けた経験がある…90%

「クレーム」と「ハラスメント」の境界線が曖昧な時代へ

先生を心身ともに苦しめるこの「きつい要求」は「**カスタマーハラスメント(カスハラ)**」と呼ばれています。これは、保育士の離職につながる、園全体ですぐにでも対策が必要な待ったなしの課題です。

大切な園と先生を守るために知ろう！^(カスハラ)きつい要求とはなにか

カスハラとは、お店や園に何かをお願いする人(保護者)が、お願いの仕方が「やりすぎ」で、先生を困らせたり、嫌な気持ちにさせたりする行動のことです。

※「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの。」 出典:厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

「**要求の中身が正しいかどうか**」よりも、「**要求の仕方や態度がひどすぎるかどうか**」を重視してカスハラと判断します。

保育現場で実際に起こり得るカスハラの事例

- 感情的な攻撃** → 1時間以上大声で怒鳴りつけ、人格を否定するような暴言を浴びせる。
- 過度な拘束** → 「誠意を見せるまで帰らない」などと園に居座り、他の業務ができない状態にする。または業務時間外に執拗に電話やメールを繰り返す。
- ネットでの拡散** → 事実と異なる情報や、先生の名前・顔写真をインターネット(SNSなど)に晒し、誹謗中傷を拡散する。

大切な注意点 **カスハラの判断はとても難しい**

同じ内容のクレームでも、大声で威圧的か冷静に話し合っているか、短時間で終わったか何時間も続いたのかなど、個別の事情や状況によってカスハラと認められるかどうかが変わります。判断に迷った時こそ、自己流で対応せず、専門家に相談することが大切です。

「対策したいが費用が…」を解消！カスハラ対策奨励金 (例:東京都)

「対策が必要なのはわかったけれど、費用がかかる…」と心配な園長先生に朗報です。東京都では、カスハラ対策を頑張る園に対し、**その費用を助けてくれる「カスハラ対策奨励金」を用意しています**(常時雇用する従業員の数が300人以下の事業者が対象)。園の守りの体制構築にかかる費用として最大40万円が支給されます。この奨励金を受け取るためには、大きく二つの条件を満たす必要があります。



奨励金を受け取る2つの条件

※詳細は募集要項を参照

- 対応のルールブック(マニュアル)を作成すること(必須)**
- 記録の準備やAIの活用、専門家を頼ることのどれかを実行すること**

この「ルールブック作り」と「専門家の活用」は、奨励金を受け取るための条件であると同時に、先生と園を守るための最も効果的な一歩なのです。この費用に最大で40万円のお金が活用できるチャンスです。 ※名古屋市中区や桑名市でも同様の制度あり

先生の笑顔と安心のために、一歩踏み出しましょう

大切な先生たちが安心して働き、子どもたちに笑顔を届け続けるためには、園としてしっかりと「守り」の体制を築くことが不可欠です。しかし、「ルールブック作り」や40万円を受け取るためには補助金の専門的な知識が求められます。自己流で進めてしまうと、せっかくの奨励金を受け取れなかったり、作ったマニュアルが現場で使えないものになるリスクがあります。

特に、行政書士は役所への手続きや、ルール作り(マニュアル作成)の専門家です。プロに頼むことは先生を守り、助成金を確実に手にするための、一番早くて確実な道です。

東京都カスハラ対策奨励金



保育のお仕事レポート(株式会社ウェルクス)



PR TIMES(株式会社デンダールビングケアサービス)



「何から始めたらいいかわからない」「補助金や奨励金を無駄なく活用したい」方は、ご相談ください。



おぐし 小串 滋彦

補助金のエキスパート 行政書士小串滋彦事務所代表

1982年8月生まれ、傷つきやすい乙女座A型。神奈川県在住。事業拡大や新規事業を開始する企業・事業者向けに補助金を活用した技術導入の支援を行うとともに、補助金活用後のアフターフォローにも注力している。高校時代から弁護士を目指し、学習院大学法学部、駒澤大学法科大学院を経て司法試験に挑むも3連敗。当時有していた行政書士資格を活用して即独立開業したものの、1年目に獲得できた依頼はたったの1件。「仕事がない」という状態の恐怖を痛感する。開業2年目以降、先輩行政書士からの指導を受けつつ売上金額も年々増え、事業が軌道に乗ったところまで新型コロナウイルスの影響により月間の売上が30%減少、給付金を受給する必

要に迫られる。このような経験から、事業継続のための資金繰りの重要性を感じ、「現状を変えたい」と考える企業や事業者を資金面で支援する方法として補助金申請の支援を開始、1年間で1億円以上の補助金の採択獲得に成功する。法科大学院時代に身につけた、「難しい言葉をかみくだいて説明する」という姿勢がお客様から「説明がわかりやすい」との評価を受けている。また「楽しそうに仕事の話をするよね〜」との声もいただいており、土業っぽくない雰囲気も好評。「仕事は世のため、人のため。企業や事業者の成長を支援することで社会が活性化し、その結果、ひとりひとりの生活がより良いものになっていく」との信念のもと、今日も書類の山と格闘中。

\ 補助金は使わないともったいない! /

貴園に最適な補助金・助成金を提案します!
「**ほいくジャーナルを見た**」とQRコードまたはメールよりご連絡ください

お問い合わせ先

行政書士小串滋彦事務所 〒238-0017 神奈川県横浜須賀市上町1丁目41-4 メゾン中里1階
☎ 046-890-5520 ✉ shigehiko4094@biscuit.ocn.ne.jp





アニメに見る「教える文化」と

「引き出す文化」

子どもとの関わりを考える
ヒントがそこにある

失敗しても大丈夫!

子どもが安心して戻れる 「ベースキャンプ」としての 保育者の役割

小さな失敗や挑戦の場面で、意識的にコーチングを取り入れるだけで、子どもたちは安心してできる環境の中で伸び伸びと成長できるようになります。叱るだけで終わらず、問いかけと伴走を忘れない。保育現場で求められるのは、この両方のバランスです。そんな日々の積み重ねが、子どもたちの主体性や自己肯定感、多様な価値観を育む鍵になるのです。

登山家や探検家は冒険に出かけるときには必ずベースキャンプを張り、そこを拠点としてまだ見ぬ世界を目指します。すなわち安全基地です。子どもたちも、自分の世界を広げ、失敗を恐れず挑戦し、自分や仲間を信じて前に進むためには、ベースキャンプが必要です。保育者が伴走者としてコーチング環境を整え、子どもたちの挑戦や失敗を「学びの入り口」として受け止め、体験を通して考えさせる。そして何より、子どもたちが安心して戻ってこられるである安全基地であり続けることを忘れてはいけません。

保育の質を高めるために 両方のアプローチを活かす

日本ではティーチングの文化が強く根付いているので、保育の現場でもその関わり方が強く出る傾向があります。ここで誤解してほしくないのは、「ティーチングは悪ではない!」ということ。ティーチングとコーチング、どちらも大切です。しかし、保育の現場で近年重要視されている「子どもの主体性を育む」「自己肯定感を高める」「インクルーシブ保育」などのキーワードを実現するためには、ティーチングの姿勢だけでは難しいのが

現状です。基本的な生活習慣や安全面はティーチングで、考える力や主体性はコーチングでなど、両方をうまく使い分けることで、子どもたちの可能性はもっと広がります。日々子どもたちと向き合う保育者こそ、これらのキーワードを意識し、コーチングを学び実践していく事が必要であり、保育の質を高めていく事につながるはずなのです。



参加者募集!

私と一緒に、コーチングの考え方を学び合いませんか?

子どもの挑戦を見守り、主体性を育てる保育のヒントを学ぶ研修会! ティーチングとコーチングの違いを理解し、失敗しても安心して再挑戦できる「安全基地」としての保育環境づくりを実践的に体験できます。日々の保育をもっと楽しく、子どもと一緒に成長するヒント満載です! 内容・費用など、お気軽にお問い合わせください!!

問い合わせ先

小規模保育園またあした
TEL 0276-49-5690

問い合わせは
ホームページからも



みんなで子育て株式会社代表取締役、小規模保育園またあした園長、足利短期大学子ども学科非常勤講師、大泉保育福祉専門学校非常勤講師、ほいくジャーナルディレクター

21年間の保育士経験と、自身の子育て経験に結び付いた研修は「説得力があり、イメージしやすく、すぐ実践できる!」と大好評!!

第66回全国私立保育研究大会第7分科会「子育て支援」助言者、千葉県流山市民間保育所協議会研修会講師 など



ちかすえ かつのり
近末 克紀

COACHING

保育の現場では、子どもたちのハプニングは日常茶飯事です。牛乳をひっくり返す、壁に落書きする、おもちゃを壊す… そんなとき、つい私たちは「だめでしょ!」と頭ごなしに叱ってしまいます。実はみなさんが一度は見たことのある日本のアニメに登場する大人たちも、しばしば同じ姿で描かれています。



チャイルドコーチングアドバイザー
「またあした」園長 近末克紀

「教える」日本アニメと「引き出す」海外アニメ

失敗への反応に表れる文化の違い

日本のアニメと海外アニメ(主にアメリカやヨーロッパ)では、キャラクター同士の関わり方に「ティーチング(教える型)」と「コーチング(引き出す型)」の違いがよく表れています。日本の代表的なアニメといえば、登場人物の主人公一家が海に関連した名前で、家族の日常をユーモラスに描いたあの作品があります。他にも未来からやって来たロボットが、色々な道具で夢を見せてくれる作品もあります。これらの作品には子どもが登場し、作中でその子どもがたくさん失敗します。するとその子どもの親は、目をくりあげて「ばかも〜ん!!」とか「こら!」(名前)〜!!と感情むき出しで怒りますよね。これは、「教えて身につける」という伝統的な「ティーチング文化」が現れているのです。他にも、日本のアニメには「師匠と弟子」の物語がよく登場します。そこには「技を伝える人」と「それを学ぶ人」という構図があります。背景には、日本の文化にある「型を学ぶ」という考え方が映っています。まずは先人からしっかりと教わり、何度も繰り返し練習して身につける。そしてその先に、自分らしい工夫や表現が生まれていく。努力や修行を大切にしている日本らしい教育観が、そのまま物語になっっているのかもしれない。

一方で、海外アニメに目を向けるとどうでしょうか? 例えば、お猿さんが色々な事に挑戦する姿がユーモラスに描かれているあの作品。それに登場する黄色い服と黄色いとんがり帽の男性。お猿さんがどんなにド派手に失敗しても怒りません。かわりに「どうしてこうなった?」「どうしたらいい?」「次はうまくいくといいな!」と声を掛けます。大人が何でも教えるのではなく、子どもの中にある力を信じて、考えるきっかけを渡すまさに「引き出す」関わり方であり、「コーチング文化」が現れています。失敗も「次につながる経験」として描かれているのが印象的です。他の作品でも、同様に、大人が子どもに「どう思う?」と問いかけるシーンによく出会います。親や先生は正解を押し付けるのではなく、子ども自身の発想を尊重します。主人公たちが失敗を繰り返しながらも、自分の強みや感情と向き合い、少しずつ答えを見つけていきます。このように「失敗も学びのうち」という考え方が強く感じられます。大人は教える存在というより、伴走者のような立ち位置。子どもが自分の力で成長していくのを応援する姿が描かれているのです。



項目	ティーチング	コーチング
保育者の役割	知識や方法を「教える人」	子どもの考えや気持ちを「引き出す人」
アプローチ	上から下へ一方的に伝える	双方向の対話で気づきを促す
子どもの立場	指導を受ける存在	自ら主体的に考える存在
言葉かけの例	「こうするんだよ」「次はこうしてね」	「どうしたらうまくいかな?」「自分ではどう思う?」
育つ力	基礎知識・基本的な生活習慣	主体性・思考力・自己肯定感
効果の範囲	みんなに同じことを伝えるのに効果的	その子らしさや個性を伸ばすのに効果的
保育者の姿勢	答えを与える先生	一緒に考える伴走者

このような職員の対応に 頭を悩ませたことはありませんか？



①
保育の知識やスキルは非常に高いが、他の職員のやり方に批判的で、チームの和を乱す

②
新しい提案をしてくれるのは良いが、自分の意見が通らないと不機嫌になる

③
保護者からのウケは良いのに、職員会議では同僚を攻撃するような発言が多い

いわゆる「能力は高いが、協調性に課題がある」職員です。このような職員の存在は、保育の質を高める力になる一方で、職場全体の雰囲気悪化させ、他の職員の離職につながる諸刃の剣でもあります。職員の高い能力を最大限に活かし、組織への貢献へとつなげるにはどうすればよいのでしょうか。今回は、このような職員に対する効果的な心理的アプローチをその背景から掘り下げて解説します。

なぜ
「扱いにくい」職員
になってしまうのか？

彼らは一見すると、「自己中心的で自信過剰、プライドが高い」と映ります。しかし、実はその心の奥には、真逆の心理が働いています。つまり、**自信過剰に見える彼らは、実は「自信がない」**のです。

自信のなさが生み出す行動パターン

- ・ことさらに自分を強く見せようと主張する
- ・自分のやり方を否定されることを極端に恐れ、なかなか周囲と折り合いがつかない。

ここでいう「自信」とは「自分の考えは正しい」「自分は仕事ができる」ではなく、もう一段深い『基本的信頼』といわれるものです。

『基本的信頼』が弱い人の心のパターン

『基本的信頼』とは、子ども時代に築かれる「できる・できないに関わらず自分は存在するだけで価値があるし、愛されている」という感覚です。最近では「自己肯定感」と呼ばれます。

扱いにくい人々は「基本的信頼」が希薄

優れていないと
価値がない…



他者に認められなければ
愛されない…

不安から
逃れたい…

自分の優秀さを
アピールする



問題行動に
走りやすくなる！

他者からの承認
を強く求める



事例

若手潰し？

ベテラン社員 K さんの場合



優秀なベテラン編集長の K さんは、数々のヒット作を手掛けた功労者。しかし一方で部下への当たりが厳しく、何人もの若手を潰した「パワーハラ気質」の人物。

実はこの K さん、自分に自信がなく「仕事ができない自分は価値がない」という思い込みを抱き、精神的に余裕がありませんでした。そのため、部下の些細なミスも許せず、それを強く責めることで「自分は正しい。だから価値がある」と安心する、そんな心理パターンにはまっていたのです。

そこで私は K さんの能力だけでなく、考え振る舞い・人格を肯定し、「優秀、優秀でないに関わらず、自分には価値がある」と K さんが思えるように面談を続けました。

すると数ヶ月後、K さんの行動に変化が表れました。部下に対し、「なぜできないんだ」と問い詰めるのではなく「どうすればできるか、一緒に考えよう」と声をかけるようになったのです。

「彼らが伸び伸びと、素晴らしい力を発揮できるようにするのが私の仕事です」とまで言うようになった K さん。『基本的信頼』が育成され部下への承認もできるようになったのです。

自信のない部下の『基本的信頼』を育む接し方

自己評価に自信のない部下に対するアプローチ方法についてご紹介します。

STEP.1 自己肯定感を育むために「人格の承認」を習得する

マネジメントの現場では、部下を承認し、ほめて育てることが一般的です。ですが、「取扱いが難しい」職員をマネジメントする際には「ほめる」ことにも慎重さが求められます。

STEP.2 適切でないほめ方は逆効果

彼らは、「自分は優秀だから価値がある」と考え、自分の価値を「優秀さ」に置いています。そこで「あなたの〇〇は上手ですね」「××の成果は素晴らしいと思います」と、相手の「優秀さ」をほめると、ますます優秀さに固執するようになってしまいます。よく「ほめると調子にのるから…」という悩みをよく聞きますが、その奥にはこんな心理パターンがあるのです。では、どうしたら効果的に自信を育めるでしょうか？ その答えは「人格の承認」です。

STEP.3 成果や能力ではなく「人格・性格」を認める

「ピアノが上手」「仕事の段取りがうまい」「子供たちのケンカを上手に収めた」ではなく、「向上心がある」「一つのことに熱心に取り組める」「視点がユニークで面白い」といった、その人の性格についてほめるのが「人格の承認」へのアプローチです。人格や性格は、その人そのものなので、それを認め「あなたは実績や能力に関わらず、認められる存在」というメッセージを伝えます。継続的に伝えることで、虚勢を張る必要がなくなり、事例で紹介した K さんのように、少しずつ態度が柔軟になるでしょう。

STEP.4 いかにして「人格の承認」をより効果的に伝えるか

効果的なのは「Iメッセージ」を用いることです。主語に「私」を用いて「感じていること」「感情」を伝えます。例：「〇〇さんが常に元気に挨拶してくださるため、(私は) 朝から頑張ろうと思えるんだ」「〇〇さんが細部に気づいてくださるので、(私は) 安心できるよ」「〇〇さんの熱心な姿を見ていると、私もやる気を引き出されるよ」

この方法は、ただ自分の気持ちを表現するだけなので、**反発を招きにくく受け入れやすい手法**とされています。慣れないと違和感を感じることもあるかもしれませんが、心に響く伝え方なので、一度試してみてください。



中城 卓哉 (なかしろ たくや) パワーコーチ株式会社代表取締役

独立してからの18年間で、プロコーチとして9,000名以上の方のメンタル改善に貢献。市長、県議会議員、経営者、ベストセラー作家から、響の人やカルト宗教の元信者まで、幅広いクライアントの支援実績がある。講師としては、株式会社日立製作所、東京商工会議所、調布市、川西市、日経BP社、マセラティ・ジャパン株式会社、上智大学、千葉大学、大妻女子大学など、多くの企業・団体・学校で講師を務めている。

コーチング
事例

人間関係のしがらみでモチベーションがなくなった県議会議員
→ やる気を取り戻し、その後市長に当選

営業成績が上がらず、生活のためにアルバイトしていた生保レディ
→ 営業成績で全国8位を達成

無料プレゼント！

「扱いにくい部下の対処法」研修のレジュメ

扱いにくい部下については、本記事で伝えきれなかった内容がたくさんあります。そこで、「もっと深く知りたい」という方のために、以前弊社で実施した「コミュニケーションの難しい、扱いにくい部下への対処法」研修のスライド資料を無料でプレゼントいたします。(クライアント企業の情報は一部削除してあります)

詳しくはこちら



<https://power-coach.net/p/r/uoisgrUA>

癇癢は
チャンス！

フォロワー1.3万人！オレンジ先生が指南

子ども理解が深まる3つの視点

子どもも職員も育つ園に

あえてはじめに書きます。癇癢はチャンスです。

子どもが泣いたり、癇癢を起こしたり、ケンカしたり…。保育現場では毎日のように起こる光景です。たとえば癇癢は、「一見「わがまま」「反抗的」と捉えられがちですが、実は子どもが「この大人なら自分の気持ちが出せる」と、安心できる相手にこそ出やすいものです。

このように子どもにとっての「安心」は、感情を出しても拒絶されない環境ですが、その対応をしなければならぬ先生方はその場にいるだけで体力を消耗すると思います。

しかしある一面から考えると、泣く、癇癢を起す子どもは、困り感を内に秘めている子より、変わる兆しが大いといえるのです。

子どもが癇癢を起こした時に
見るべき視点は3つ！

1. 満たされ感

2. やらされ感

3. 感情の表出

「できた！」「わかってもらえた！」「うれしい！」「安心だ」
満たされ感

ポジティブな経験を感じることを満たされ感といいます。これは、子どもの意欲を支えるエネルギー源になります。この満たされ感が積み重なるほど行動の自発性や挑戦意欲が高まります。そして、満たされ感は職員同士の関係にもいえます。「自分の意見を聞いてもらえた」「頑張りを認めてもらえた」そう感じる職員ほど、子どもへのまなざしも温かくなります。園全体の雰囲気づくりにも直結します。



注意すべきポイント

「できるようになってほしい」という思いが強くなればなるほど、できない部分に目がいきやすく、「どうしたらできるか」「なぜできないのか」と言ってしまうがちです。特に園全体で「できる・できない」で評価される文化が強いと、子どもは「評価されるための行動」を取るようになり、自分の内側から湧く意欲が育ちにくくなります。まずは子どもが、何に満たされ感を感じるのかを知り、活動の中でそれを得られるような仕組みを考える必要があります。

満たされ感を育む実践例

音楽環境	朝は園内で子どもたちの「好きな曲」が流れている
名前の呼び方	先生が名前を呼ぶときに必ず目を見て笑顔で呼ぶ

子どもの脳に「安心と快」を
積み重ねられる

無料研修会・相談会

ただいま(株)Orange Uでは、より良い支援を子どもたちに届けるべく、事業者様向けの1時間半ほどの研修会・相談会を無料でご提供しています。(枠に限りあり)ご相談希望・ご質問の際は、公式LINEにて！

「ほいくジャーナルを見た」とお伝えください



公式 LINE

ほいく
ジャーナル
読者限定



公式 Instagram

第2の視点

やりたくないもの、不安を感じるもの、見通しが持てないもの

やらされ感



ネガティブな経験にはやらされ感を感じることが多く、行動を抑制します。また、脳の扁桃体が過敏に反応して防衛モードに入るサインでもあります。つまり、「怖い」「不安」という危険信号を出している状態なのです。

特に配慮が必要な子どもたち

ADHD、ASD 傾向の子はやらされ感をより強く感じる傾向がみられます。そんなときに「どうしてやらないの？」と繰り返すほど、子どもは「支配されている」と感じ、自主性を失い、場合によっては反抗したり心を閉ざしたりします。

園の生活リズム上、完全な自由は難しいですが、選べる感を少しでも増やすことがポイントです。大切なのは、「やらされ感をゼロにする」ことではなく、「やらされ感と満たされ感のバランス」です。やらされ感より満たされ感の方が勝っている場合、自分から行動をすることができるようになるのです。

まず、子どもたちの行動の奥にある感情や満たされ感やらされ感を見抜けるかどうかで、支援の質・子どもたちの動き方がまったく変わっていきます。

やらされ感を減らす実践例

選択肢の提供

今日は先生と一緒にやる？それとも自分でやってみる？

行動の主導権を部分的にでも渡し、「やる・やらない」を自分で
選べる余白や選択肢を設けて、「枠の中での自由」を与える

第3の視点

「泣く・怒る・笑う・黙る」

感情の表出



一般的に、ネガティブな感情は悪いと思われがちですが、ネガティブな感情は本人の心を守るための大切な感情です。怒りや泣きをただ抑えようとするのではなく、「何に困っているのか」「どう感じているのか」という見方が大切です。

感情の表出の読み取り方

感情の表出は、いわば「ボクは〇〇に満たされ感を感じています」「わたしは〇〇にやらされ感を感じます」と、子どもが答えを言ってくれているようなものなのです。特にまだ年齢の低い子ほど、言語ではなく行動で自分の気持ちを表します。

行動の背景にある気持ちを読み取ろう

片付けをしない

“終わる見通しがなくて不安”というメッセージ、反抗ではない。

お友だちを叩く

“一緒に遊びたいけど言葉で伝えられない”というSOS

まとめ

まなざしの連鎖で
園全体が変わる

視点の転換

従来の視点
この子、
なぜできない
だろう？

新しい視点
この子、
今どんな感情を
出しているん
だろう？

癇癢や泣くこと、黙ることを、「行動の問題」として抑え込むのか、「心のサイン」として受け止めるのかで、子どもへの理解は大きく変わります。さらに、満たされ感とやらされ感のバランスに注目して接すれば、自然と子どもの表情・自主性が変わっていきます。

そして、職員自身も感情を抑え込まず、チームで共有し合える風土を整えることも、子ども理解の精度を高めます。

「先生自身の感情を大切に扱う園」は、子どもにも安心が伝わりやす。

子どもを理解しようとする園こそが、子どもも職員も一緒に育つ場所なのです。

子ども理解とは、園づくりそのものの。経営者のまなざしが変わると、職員のまなざしが変わり、そして子どもたちの行動が変わっていきます。

オレンジ先生 川端佑典（かわばたゆうすけ）

東京都東久留米市出身。立教大学文学部教育学科卒。神奈川県横浜市の公立小学校で6年間勤務。子どもがよりよく育つためには保護者支援の必要性を感じ、起業。株式会社 Orange U 代表。Instagram はフォロワー 1.3 万人。親しみやすさと専門性を強みに「親子がお互いを尊重できる関係」を築けるように発信活動を行う。講座では、保護者・支援者向けに発達支援やコーチングの手法を伝えている。講演活動や Zoom 勉強会主宰、Voicy ラジオパーソナリティほか。

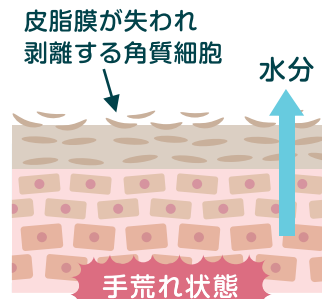


1 手洗い後の常識! 「すぐ保湿」の絶大なる効果

「手洗い後はハンドクリームを**すぐに塗る**ことが重要」をご存知でしょうか?
手洗い後、できるだけ早いタイミングでの保湿が手荒れを防ぐ上で最も効果的です。

なぜ「すぐに」がカギなの?

皮膚には、表面に**皮脂膜**という天然のバリアがあります。手洗いや消毒によってこの皮脂膜が洗い流されると、肌の水分は急速に蒸発し始め、この皮脂膜の再生には約6時間かかります。保湿剤を塗ることで、水分の蒸発を防ぎ、バリア機能を補うことができます。**手を拭いた直後が保湿のベストタイミング**です。手を拭いた直後から乾燥は進行していきます。



ちょっと
豆知識

乾燥に負けない!

手洗い後は**すぐ保湿**
&
ハンドマッサージ!

2 1分でできる! 時短ハンドケアマッサージでより保湿効果を高めましょう

ハンドクリームを塗りながら軽くマッサージすることで、血行が促進され、保湿効果がさらに高まります。

簡単
4ステップ

- 1 手のひら全体に
なじませる**
両手を合わせて温めながらクリームを広げる
- 2 指先から
指の付け根まで
一本ずつ丁寧に
状態にマッサージ**
- 3 手の甲をもう片方
の手で包み込む
親指で円を描くように
優しくマッサージ**
- 4 手首を優しく回す**
最後に手首を回して
血行を促進

保育士の手洗い回数は1日に平均して20回ほどにも。ハンドケアをマッサージを習慣にしてこの冬を乗り切りましょう!

2026 Winter - vol.19

選ばれる園になるために! 園長先生、経営層専門情報誌

ほいくジャーナル

contents

- 01 元プロフットサル選手直伝! 打つ動きが生育む感覚の統合
- 02 なぜこの園は“金額が高い方”の人工芝を選んだのか?【REPORT Vol.2】
- 09 コロナ禍で発揮! 強い園長たち

13 待ったなし! 「保護者カスハラ」から 大切な園と先生を守るための3つの対策

- 15 アニメに見る 教える文化と引き出す文化
- 17 あの難しい職員が劇的に変わる! 心理アプローチの秘密
- 19 オレンジ先生が指南 こども理解が深まる3つの視点
- 21 しらいゆかりの保育士お悩み解決アドバイス
- 22 スキンケア 目次
- 23 冬のプレゼントキャンペーン

園庭専用人工芝 & ソフトカラーボール / ヨックモック パンダ プティ シガール

Information

フリーペーパー
『ほいくジャーナル』発行情報

テーマ 保育現場の環境改善・業務改善、
保育者の採用・定着、人材育成など

発行 年4回
(1月 第2火曜日、4月、7月、10月 各1日)

監修 小規模保育園「またあした」園長
ほいくジャーナルディレクター
近末 克紀

学びながら楽しめる! 子育て・
保育の知識を深めるためのヒ
ントとコツが満載のYouTube。

楽しむ子育て術
みんなで子育ての部屋

今すぐ登録して、
一緒に成長しよう!



部数 約5,000部

配布 愛知、岐阜、三重、静岡、滋賀、奈良、
埼玉、神奈川、東京(一部)、千葉(一
部)計10県の認可保育園、幼稚園、
認定こども園(企業主導型、小規模
保育園を除く)の経営者様にクロネ
コDM便で直接配布

「子ども達には幸せになつてほ
し」「どうしたら幸せと思つて
もらえるのか?」
先生方なら一度は考えること
だと思ひます。幸せとは形のな
いものであり、人によつても様々
です。
「幸せ力」とはどんなことだ
と思ひますか? 私は、幸せを
待つ力だけではなく、幸せを見
つけて、作り出す力と考えてい
ます。そんな「幸せ力」を育む
ためには4つの力が必要です。

「幸せ力」を育てる
4つの力

日本キッズ
コーチング協会理事

しらいゆかりの
実際にあった!

保育士お悩み 解決アドバイス

今日から試せる!

子どもがグングン伸びる「幸せ力」を育む 4つの声かけ

感じる力



五感に関わる言葉で
話しかける

例えば音楽を聴いて「リラックスする」、料理を食
べて「おいしい」と感じるができるように、五感
を働かせ、そして感じたことを認識して表現します。
幸せな感情というのは記憶と結びつくものなので、
「楽しいね」「幸せだね」という声かけを普段から
行くと、物事をプラスに捉えられる力が育ってい
きます。

考える力



頭ごなしの“指示”ではなく、
質問をして考えさせる



「ここどうするんだっけ?」「どうし
たらいいと思う?」と子ども自身
に考えさせると、習慣が身につ
き将来的に困難を乗り越えるための
工夫や努力に繋がっていきます。

人と
関わる力



助けを求める言葉を
教える



やりたいことを見つけて努力する過
程では、必ず一人でできない瞬間
が訪れます。壁にぶつかったときに
「教えて」「助けて」「手伝って」と
言えると、達成率が格段に上がりま
す。人を頼る力は自身を救います。

やり抜く力



工夫させる言葉を
かける



やりたいことを発見し、解決する
方法を考え、人と関わりながら目
的を達成することでやり抜く力が
身につきます。「できない!」と言
われたら「どうしたらできると思
う?」と聞いてみてください。



しらい ゆかり

笑顔元気MRM合同会社 代表
日本キッズコーチング協会 理事
スポーツメンタルトレーナー

総合スポーツ延べ6万人以上指導、「個育てを通じて
笑顔の輪を広げ未来に繋ぐ」をモットーに活動中。

Instagram

しらいゆかり

【キッズコーチング®×スポーツ
キッズメンタルコーチ】愛知



先生の幸せは子どもたちに伝染します

子ども達が夢中になっているものを「将来意味がない」とやめさせたり、
「時間がないから」と無理やり手を引いて離れるのではなく、今この瞬間
の心の動きと向き合っていくことが大切です。

なにより、先生方が“幸せ”と思うことを増やしていけば子どもたちにも
“幸せ”が伝染します。皆さんにとってどんな時に“幸せ”と思ひますか?
この記事を読んで一度立ち止まって考えていただければ幸いです。