

保育イノベーション

powered by
WORKINNOVATION

特別企画

保育インタビュー駅伝

～保育の質の向上を図る襻を繋ごう！～

第1区

一般社団法人Telacoya921 まちの保育園
代表理事 中尾 薫 様 園長 菊地佳子 様

インタビュー 社労士 松浦満希子 横山友里

第1区は、面白法人カヤック様が設置された『まちの保育園かまくら』を運営受託しているTelacoya921(テラコヤクニイ)の代表理事中尾 薫様、園長菊地佳子様にごインタビューさせていただきました。

Telacoya921様は『まちの保育園かまくら』の他にも、葉山に『おうちえん』、『旅する小学校』を運営されています。今まで求人で職員を募集したことが一度もないが人が集まってくる、そして退職者も非常に少ない園です。人を惹きつける秘密は何なのか？どのような保育を行っているのか？保育園を運営する上でたくさんのヒントが見つかると思います。



<http://telacoya921.com/>



<https://hoikuen.kayac.com/news/2020-12-01/>



<https://www.hayama-tabishou.com/>

Q1.今まで一度も求人を出したことがなく、退職者も非常に少ないですが、どうして人が集まるのでしょうか？

菊地 薫さんに憧れて、薫さんと一緒に保育がしたい、この保育を守りたい、薫さんに近づきたい。同じ志が自然と引き寄せあって、仲間が集まってきている。

中尾 園長がワンマンだったり、子ども中心に現場が考えて発信したことが報われないと夢破れる。給与もあるが、でも給与だけではない。好きでやっているのに、子どもの意に反したことをやらなければいけない。Telacoya921にはそれがないので、集まるのではないかな。

菊地 ここでの第一印象は、取り除けるものは取り除いて、ゆったり時間が流れている。みんながのびやかで楽しげで自由で、それが子どもに反映している。

中尾 以前の職場は毎日会議が入っていた。今は行事が少ないので会議も少なくすんでいる。

Q2.保育観や求める人物像はなんですか？

中尾 子どもを真ん中にした、子どもが主役の保育

※まちの保育園かまぐらHP 是非ご覧ください。
<https://hoikuen.kayac.com/concept/#title>

求める人物像は、子どもにとっての視点で見ることができる人、誰かのために行動できる人



インタビューにご協力頂いた、左：菊地佳子園長、右：中尾薫代表
園児と育てている大根畑の前で。

Q3.どんな行事を行っていますか？

中尾 入園式、卒園式、親子デー（年5回ぐらい）、お泊り保育かな。準備を伴う行事は少ないです。行事ありきの保育は行いたくないので、運動会、発表会はやっていません。

菊地 七夕、豆まき、ひな祭りなども行っていますが、行事とは考えていません。保育の中で季節を楽しむものとして行っています。
お誕生日会は行ってませんが、その子の誕生日には、カードを作って渡し、お祝いをしています。

Q4.行事に対して保護者の反応はどうですか？

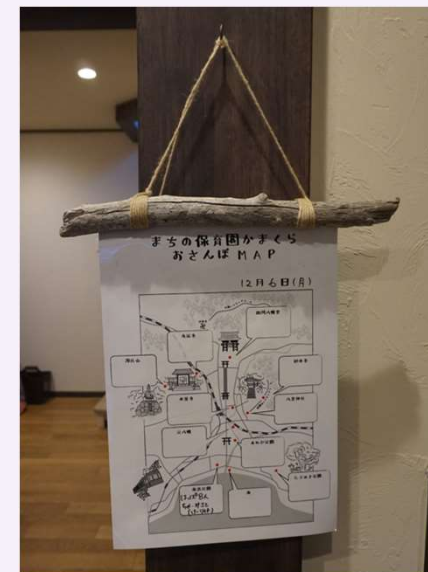
中尾 保護者もわかって入園してくださっているので理解してくれています。子ども主体で、一緒に楽しめる親子デーに参加してもらっています。いつも子どもがやっていることを、親も一緒に行う。源氏山公園への散歩へ一緒に行ったり。いつもダッシュする坂はここか！どんなところで寄り道するのか！どんなことに興味をもって進むのか！砂だらけになるのはここか！など保護者も一緒に見てもらいたいです。

WI 文章よりも写真よりも実体験が一番伝わりますね。

Q5.壁画や装飾、制作など負担になるものがありますか？

中尾 壁画や装飾などは特に行っていません。制作はしていますが、子ども達に課してはいません。

おさんぽMAP →
行先を記入しています。



特に余分な装飾は行っておらず、落ち着いた雰囲気の園内
こだわりのテーブルとイス。年齢や用途によって七変化します。

Q6.職員を育てる上で気を付けていることはありますか？

菊地 日々みんな悩みや迷いを持ちながら保育を行っています。月1回の朝ミーティングで具体例を出して、こんな対応したけどどうだったかと投げかけ、みんなで共有しています。方向性や他の視点など意見を言いながら、みんなも悩んでいたのだとわかることもあります。会議を極力減らして、勉強会を持ち保育を深めていきたいです。

中尾 私が言わなくても伝えてくれる人が多いです。不安を声に出すとみんなが答えてくれる。不安を口にする前に菊地園長が上手に察知して、キャッチしてくれる。

菊地 風通しが良いからこそ、帰りにふとしたつぶやきなどを拾って、みんなの議題にあげることもあります。自分1人で抱えず、横繋がり発展させていく。それが、職員のあっちこっちで起こっています。

中尾 みんな他人事にしない職員たち。誰かのために何とかしようと考えてくれます。

Q7.ミーティングについて工夫していることはありますか？

中尾 月に1回、土曜日の朝、8時～9時にオンラインで全体ミーティングを行っています。強制ではないけど、参加して話を聞きたい人が多いです。休んだ人は、ミーティングの議事録はまだですかと聞かれます。

WI 朝ミーティングはオンラインですし、この時間の設定なら、その後、ゆっくり予定を入れられますね！

菊地 月に1回の夜ミーティングは、2時間程度、正社員で担任を持っている先生が参加します。事前にみんなが話したいことをホワイトボードに、どんどん書いていきます。これは、じっくり話しておこうという内容は夜ミーティングで話合います。

中尾 今日の出来事で気になることを明日からどうするのか？その話ができないまま、明日が来てしまうのは良くない。そこは、書き仕事を止めても、それより話をするのが大事！話す時間の方が優先です。

WI 日々の不安はその場でちょっとずつ解決しつつ、みんなで相談しておきたいことは、朝や夜のミーティングで話し合っている。保育に影響が出る時は、書き仕事よりも話し合い相談する時間を大切にしているのですね。



Q8.コミュニケーションツールはどう使っていますか？

中尾 Slack（ビジネスチャットツール）が毎日上がる。イヤイヤがひどい子の様子など。みんなどんどん書き込んでくれます。

菊地 園児の様子はみんなで共有しています。昨日を知っているから、今日の対応につながる。前日の様子を知っているのは、園児の対応をする上で大きい役割を果たします。

中尾 この子は絶対私が見る！という先生もいない。みんなで子ども達をみようという意識が強いです。気になることは何でも言い合えています。



本覚寺の敷地内に保育園があります。
園庭の真ん中には梅の木があり、梅の実も取れるそうです。

Q9.担任など、どのような体制で保育をしていますか？

菊地 主たる担任はいますが、周りのみんながチームで子どもを見ています。縦割りで保育をすることが多いです。今日は、3歳と4歳をくっつけよう、5歳は単体で活動しようなど。活動に応じて、週案で考えています。フリーの先生は担当のクラスはありますが、その日の活動に応じて、柔軟に対応しています。

中尾 例えば、イヤイヤの激しい子がいる場合、フリーの先生を一人つけるのか、一つ下の学年とその日は行動させた方がいいのか。その子にとってどうするのが一番いいかを考えます。

正社員もパートも子どもの前では一緒。誰にでも先生としての責任がある。これは、正社員の仕事でしょ、という人もいないです。その時、見た人がやってくれています。

中尾 見ている先生が一番その子のことをわかっている。ただ、あまりにその子に集中しすぎている先生がいる時は、一歩引いてみようかとアドバイスすることもあります。それだけ見てくれる、その先生の気持ちはすごく有難いこと。基本的に職員に注意することはないです。

服装も髪型も自由。先生も自由、子どもも自由です。

Q10. 年長の担任は負担ではないですか？

菊地 年長は多少の負担はあるかな。みんな手伝ってくれるけど、毎年、子ども達と先生で一から作りあげていくので年長は大変ですが、達成感がありますよ。

中尾 お泊り保育も卒園式も決まりはないです。中身は自由。その子たちとその先生で自由に考えてくれればいい。

昨年は2月にお泊り保育をしました、子ども達の意向で、寒いのに流しそうめんをしました。
作り上げるのは、プレッシャーなのかも。
でも誰が評価するわけでもない。

Q11. 保護者対応で困っていることはありますか？

中尾 特にないか。ここの保育をわかって入園してくれているからかな。その子にとって何が大事か、その子にあった保育を行っている。そこを丁寧に説明しているので、保護者の不満も少ないのかも。

菊地 例えマイナスの印象に思われるであろうことも、「私達はこんな風に考えている」と先に丁寧に伝えていきます。その子にとって一番良い方法を考えて行っていると伝えれば、たいていの方は理解してくれます。子どもも日々変わっていきますので、時間の経過とともに柔軟に対応しています。

Q12. 休憩は取れていますか？

菊地 休憩は順番に回して取っています。会議など詰め込んでいない分、時間にゆとりを持てているのかもしれませんが。休憩時間に買い物へ行く人もいます。

中尾 たまに間に合わなくて、休憩中にノートを書いている人もいますね。

中尾 会議よりも日々雑談している時の方が、いっぱいになることがある。研修先の休憩室がお葬式のようにシーンとなっていたことがあったと聞きました。ここでは、休憩室でみんな楽しくおしゃべりをしている。

菊地 楽しいおしゃべりだけど、これはちょっと深い話かもという内容ならば、あとで、丁寧に話を聞きとって、職員間で共有していきます。

WI 会議の回数は少ないですが、昼休憩などおしゃべりの時間も大事な情報共有の場になっているのですね。お仕事もプライベートもなんでも話せる関係性が素敵ですね。



Q13.書き仕事の負担はありますか？

中尾 重複しているものは、省いています。同じようなことを書いているものが多いですね。同じことを2回書くなら、それは減らしていく改善をします。

書き仕事に時間を費やして立派なことを書いても、保育のことを話す時間すら作れないなら、その保育もできないですね。

中尾 ここでは、ノート（保護者とのやり取り）を毎日、手書きで書いています。これは手書きで大事に繋いでいきたいと考えています。お母さんも先生もこんなことを思って書いていたよと。思春期になったら子どもに見せてあげてね！と言ってます。保護者も宝物と言ってくれます。主にお昼寝の時間帯などに書いています。特にルールはなく、トラブルでバタバタした日には「見ました」だけでもいいですし。

菊地 いい事だけをあげつらっても本当の姿ではないし、こんなことで挫けたなど、その子のその日のありのままの姿を書いています。保育ICTの連絡帳機能は使っていないです。

中尾 その日に関わった子の分を書いています。パート職員も書いています。

菊地 1人でクラス全員（8～9人分）を書く日もあれば、分担して書く日もあります。今日は、「この子のこれを書きたい！」という職員もいます。みんな子どもの様子を伝えたい気持ち強いので、書きたい！伝えたい！になるのだと思います。

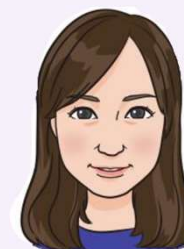


クリスマスリース



子ども達の
手形で作った
タペストリー

WI 「書かなきゃいけない」ではなく、「書きたい」なのですね。負担とばかり思っていたんですが、1人1人を見ているからこそ、ノートも「書きたい」「伝えたい」に変わるのですね。



Q14. 人間関係で合わない人はいませんか？

菊地 特にはないですね。保育の体制として経験値で人の組み合わせを変えことはあるが、特に合わない人はいないです。どの組み合わせでも楽しんで保育をしています。

中尾 他の経験もしてみたいと離れても、また戻って来たいという人もいます。いつでも戻っておいでと思っています。みんな保育をやりたくて来ているがそれにかかわる人間関係や仕事の多さなどに苦しめられる。そういうのがなくて、本当にやりたい保育がしたい、ここはそれができるから戻ってくるのかな。



上：保育園の玄関 海で拾った貝殻や石をみんなで埋め込みました。

右：子ども達と枯葉で染物をしました。色合いも柄も素敵ですね。



Q15. 有給休暇をみなさん取得していますか？何か工夫していますか？

中尾 休みやすい職場にはしたかった。自分も休みたいし。この人がいないと困ると言われたい人もいる。でも誰が休んでも回る、でも居て欲しい存在ではあってほしい。オンとオフは絶対大事。ライブ好きの人、どこか行きたい人、どんどん行けばいい！

菊地 有給休暇の申請は出ていないけど、有給入れてみる？と投げかけることもあります。「何も用事ない」といいつつ、取ってみると「昨日お友達とね～」なんて楽しい話をしてくれることもあります。公平性を考えながら有給を取りやすいよう声をかけています。

中尾 給与の多い少ないも大きいが休めないのは苦しい。女性の職場だから、出産、育児、介護みんな女性に負担がきます。働きやすいようにしていきたい。みんなでカバーし合い、申し訳ないなんて思わないでほしい。

調理師が有給を取る時、1人なので有給が取りづらい。そんな時もみんなでなんとかしよう、カバーしよう。それならば、クッキングにしまおう！と提案。みんな工夫する力がある。この園を回すにはどうしたらいいかをみんなで考えています。

Q16.人事配置や人材育成で気をつけていることはありますか？

中尾 「適材適所」ですかね。年齢が上がると役職がつけられてしまう。純粋に保育だけがしたい人もいる。職員をまとめるのが苦手な人も中にはいる。それで潰れてしまうのは残念。そういう人には、あえて役職をつけない。私生活もおしゃべりで聞けるからこそ、プライベートも加味して、人材育成を考えることもできる。

中尾 子どもも1人1人にあったやり方をしている。大人も同じ。職員1人1人にあったやり方にしている。これが得意、リーダーをやってみたい、どんな人がいてもいい。その時にその人にあった、配置と経験をさせる。

菊地 芽が出たときにやってごらん、ここまでお願いしようかな。助けてほしい声があれば手をかす。本当に子どもと一緒にですね。

中尾 主任もやる人によってそれぞれ。自分と同じじゃない。この人はここが不得意というものがあれば、主任でもその仕事はほかの人に振ればいい。その分、得意な仕事を受け持つ。今の主任は、小さい子を見たい。じゃあ0, 1, 2歳の保育もやりながら主任をやればいい。その分事務の仕事は取ってあげる。役職ごとに仕事を分けるのではなく、得意分野、不得意分野をシェアしながらお互いの役職を行えばいい。



クラス名もユニーク！

0歳…おたね 1歳…ねっこ 2歳…はっば
みんなまとめて『おたねっぱ』
3歳…やま 4歳…うみ 5歳…おひさま
みんなまとめて『まみさま』

写真は『まみさま』のみんな。
カメラを持った私に興味深々の様子。カメラを向けると可愛い笑顔でこたえてくれました♪



菊地園長のキャリア

①幼稚園で先生として4年間勤務

1クラス35人の園児を担当

②子育て期間
ピアノの先生を8年間

現在Telacoya職員とママ友として出会う。
子育てをしながら、ピアノの先生を8年間行う。
ピアノを通して様々な子どもとの関わり合いをもつ。

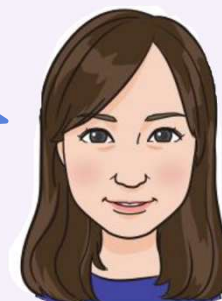
③認可保育園
パートから主任まで10年間

最初は、清掃のパートからスタート。徐々に保育を手伝うようになる。パートから正社員へ。10年間勤務し、主任まで務める。

④まちの保育園就職 園長

交流会に参加し、中尾代表と出会う。
まちの保育園へ転職。
フルタイムパートから現在は園長を務める。

菊地園長「園長という立場だけど、負担というより心から保育を楽しめています。子どもが好き、人が好き、コミュニケーションをとることが好きですね。」素敵な笑顔でこう話されていたのがとても印象的でした。
一旦、子育てでブランクが入りますが、パートから主任と徐々にキャリアを積み、素敵な出会いを経て、現在に至っているのですね。



中尾代表のキャリア

①幼稚園で先生として4年間勤務

460名の大規模幼稚園に勤務

②保育を離れ他の仕事を1年間

違う世界も見てみたかった。

③ ①の幼稚園で再就職7年間

やはり保育の仕事に戻りたい。ここで、主体的保育を行うため、様々な改革やチャレンジを行う。先輩達もたくさんサポートをしてくれた。

④小規模保育園勤務

小規模保育も見てみたかった。ここでの保育も今に活かされている。

⑤小規模幼稚園で1年間勤務

①の理事長より保育園を立ち上げる話があり、一から参加。大変だったがここで、立ち上げのノウハウを学ぶ。ここで一緒に働いていた職員が何人かTelacoya921にいる。9年間勤務し、主任を務める。

⑥保育園立ち上げに関わる9年間勤務

⑦Telacoya921を立ち上げる10周年を迎える

理想の保育ができる園を作ろうと、Telacoya921を立ち上げる。

～中尾代表エピソード～

主体的保育を行うきっかけ

最初から主体的保育をしていたわけではない。昔は、150人を笛吹いて集めるのを得意としていた。それを疑問にも思っていなかった。クラスの子は言うことも聞かず、きちんとしていたが、隣のクラスの子に比べてイキイキしていない。何が違うのだろうと思いはじめた。その時に楽しくイキイキ保育をしていたのが、現在まちの保育園パートの西田さん。

他園との交流で気づきを得る出来事があった。大掃除の時に、今までは先生が全部雑巾を絞ってから園児に拭かせていた。ところがある先生は、子どもに雑巾を絞らせる。ビショビショで池みたいになってしまう。それをどうするのか？と尋ねると、「子ども達がまずいと思って、また雑巾を絞って拭く。そのうち、上手に絞れるようになるのよ」と。大掃除をするのにそこまで待つのだと初めて気づかされた。そんな経験をなんで奪っていたのだろうと。

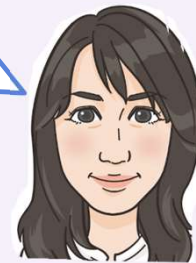
それまでは、与えられた仕事を言う通りにやって、こなすことが仕事をやるということだと思っていた。これを機に、園を変えていこうと動き出した。

保護者にも育ててもらった

1年間に2名骨折者を出してしまったことがあった。1人は腕を骨折、「先生が言ってくれたからわかったことだ」と一切、責めることもなく、受け入れてくれた。もう1人は鼻を骨折、二人目でさすがに落ち込んでいたが、説明を受けた保護者が先生の様子を見て「いつも元気な先生が、今日は元気がない」といって、わざわざケーキを焼いてきてくれた。お子さん達は、40歳ぐらいになっているだろう。でも一つも忘れられない。クレームと言われる保護者も多い中、こうして許してもらえることは有難いこと。

現在も、保護者からの温かい声がある。自信がなかった職員が、この2年間で堂々としてきた。最近、保護者がその先生のことを褒めてくれる。先生が育てくれたことに感謝を伝えてくれる保護者がいる。それがその先生をどれだけ成長させてくれるか。保護者の方に育てられることもたくさんあります。

初めから、今の保育があるわけではなく、様々な出合いやきっかけ、経験があって、Telacoya921の保育が出来上がったのです。そして、中尾代表の「絶対変えてやる！」という思いに、力を貸してくれた方がたくさんいる。そんな人柄と熱い思いは、人を惹きつけるのかもしれないね。



～インタビューを通して感じたこと～

中尾代表、菊地園長、この度はインタビューにご協力頂きありがとうございました。

Telacoya921様に人が集まる魅力は何なのか？そんな疑問からスタートしたインタビューでしたが、中尾代表のキャリアやエピソードをお伺いして、明るく一緒にいて笑顔になる人柄、保育に対する熱い思い、職員みんなを大切に思う気持ち、そんな中尾代表の魅力に惹きつけられるのだと感じました。それと共に、様々な経験と出会いによって出来上がった「保育観」。「子どもを真ん中にした、子どもが主役の保育」その根っこの部分が明確であり、その保育を行うために、何が大事なのかを見極め、余分なものは減らしていく。ここでは目指す保育ができる！そんな環境に人が集まるのだということがわかりました。

そして、菊地園長の優しい人柄、職員1人ひとりの不安や悩みを上手にキャッチし、1人の問題にはせず、チームとして解決していく。そして風通しがよく、職員同士で仕事もプライベートも話せる信頼関係が築けている。そんな風土を作るのも園長としての大事な役割なのかもしれませんね。「話すこと」をとても大切に思われているTelacoya921様。たくさん話し合うことで、また職員同士の「保育観」がすり合わさっていくのだと思います。

人材育成についても、子どもも、大人も一緒。

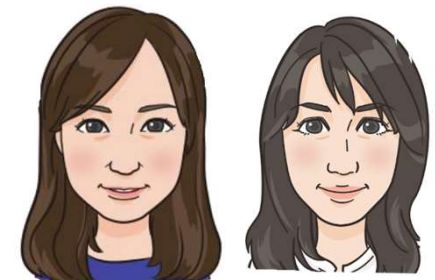
「1人ひとりの子どもにとって何が一番大事か」を考えるように、職員も1人ひとり違う。向いていることややりたい事、どんなポジションでより力が発揮できるのか。

「職員にとって何が大事かを考える」子どもに向ける視線を大人にも向けることで、職員も一人ひとりを大事に考えられるのでしょう。

休憩や有給休暇も取りやすくするため、みんなでどうしたらいいか工夫し、知恵を絞って、最善の策を考える。そんな、意識をもった仲間同士ならば、おのずとチームワークもよくなりますよね。

Telacoya921様では、「保育観」「チームワーク」これがしっかり根付いていることが、「働きがい」と「働きやすさ」の実現に繋がっているのかもしれないね。

終始、笑いの絶えない楽しいインタビューでしたが、Telacoya921様の良さをとても感じられ、我々もたくさんの気づきを得ることができました。ありがとうございました。



松浦満希子

横山友里