

# 地域における養育力向上を目指して

## 取り組み内容のポイント

地域の小中高生に、園児とのふれあいを通して養育力をつけてもらい、地域における将来的な養育力向上をねらいとした活動である。各参加者に対する自己評価表作成及び個別養育力向上プログラム策定を行い、スキルアップの「みえる化」を計った点にポイントがある。

東京都

社会福祉法人

ダビデ会

昭島ナオミ保育園

〒196-0034 東京都昭島市玉川町1-10-4

TEL: 042-545-3561 FAX: 042-545-3564

### ❖法人設立年

1979年3月7日

### ❖法人実施事業

- ①経営施設数合計：1施設
- ②経営施設・事業【種別毎の数】：  
保育所…1

### ❖法人の理念・経営方針

1. 健全育成
2. 福祉的教育支援
3. 地域福祉サービス推進

### ❖取り組みの定款・事業計画上の位置づけ

- ①定款記載の有無：記載している
- ②事業報告・計画への記載：記載している

### ❖取り組みを実施している施設の概要

#### 【施設名】

昭島ナオミ保育園

#### 【施設種別及び利用定員】

保育所 108名定員

### ❖活動内容

- ◇活動開始年：2007年4月
- ◇活動の対象者：  
地域の小学生、中学生、高校生対象
- ◇活動の頻度・時間：  
・7、8月期 夏休み期間を利用して、1日8時間  
(8:30～4:30)  
・月曜日～土曜日

## ◆活動実施の背景、実施にいたった理由

少子高齢化が著しくかつ、「青少年と共に歩む都市宣言」を強いられる地域がらもあり、現状はあそび場の減少に伴い、行き場のない小中高生が、特に長期休暇中ゲームコーナー等へと集中し、トラブルが絶えないといった状態である。また卒園生の保護者から寄せられる相談内容についても深刻化しており、卒園後の子ども達の将来を苦慮していた。また、養育力の低下した親による被虐待児の増加や小学生や幼児を対象とした、いたずら、かつあげ、いじめまがいの行為が「不審者情報」として毎日のように送られてくる現状に日々悩まされ、保育所として出来る事はないかと模索していた。その折、中高生の職場体験が始まった。これをヒントに夏休み等の長期期間を利用した、地域の小中高生対象に保育所体験事業を実施してみたらどうかと考えた。そこで、参加者募集にあたり、保育所内の職員の意識改革に着手した。当時は、保育所保育の重要性をかんがみると、地域に手を出している余地はないといった意識が主流であった。しかし、地域に生きる保育所保育の重要性を説くうちに保育所体験事業開始に理解を示しはじめた。そこで開始に踏み切ったのである。

## ◆実施内容

健全育成及び道徳的な題材の推薦図書の紹介と同時に、各年齢における園児交流の諸注意を、活動開始期間中毎朝定刻に行う。この時点で、1日の自己目標を各自が立て、1日の活動終了時に目標と照合しながら自己評価を記載する。また、各参加者に個別養育力向上プログラムを策定し、それを基にして各クラスリーダーが策定一覧表に記載していく。無記載の項目は、各参加者のこれから取り組むべき課題を示すことになる。こうした一覧表を基に全職員で参加者にその項目に対する指導援助を行う。そして活動の終了時に、各参加者への指導援助の方法やプログラムの全行程を通じた反省点、改善点等を出し合い、翌年へつなげる。こうした一連の行為により、P→D→C→Aサイクルが回ることになり、全

参加者が各プログラム終了時及び、一年一年確実に力をつけていく事となるのである。また、参加者に指導援助をする職員にとっても、1つの事柄を伝達、伝授するスキルが向上することになり、組織としての人材育成力向上につながる。

### ◆活動効果 (利用者や職員、地域などの反応、影響)

活動開始時は、参加者が2人だったうえに保育所職員の意識も、大変面倒な仕事に加わり負担感いっぱいであった。しかし、リピーターが増えるにつれ、力を付けてきた子ども達が、保育助手の仕事を楽々こなすようになると、子ども達の潜在的な養育力向上への援助が、保育に役立つ実践力の担い手育成にもなると実感し、このプログラムに積極的になった。そして、参加者育成の過程で指導援助力が向上しそれが、新人育成にもつながり組織的な人材育成力向上へと発展した。また、参加者も年々増え、現在では募集開始後ほぼ1週間以内に定員に達してしまう。その一因として、プログラム終了時の作文指導の成果が各学校で取り上げられ、さらなる応募者数の増加をよんでいることがあげられる。さらに園児も、この交流を喜び、あそびに広がりが出ている。地域住民からは例えば小中高生とサッカーをする1歳児を見て絶賛されている。

### ◆今後の展開

今後の課題としては、本事業における地域の養育力向上を目指す主旨からすれば、なるべく多数の応募者を受け入れたいが施設の許容範囲等の都合もあり、定員を設けざるを得ないことがあげら

れる。また、学童補助用の教職員を専属で設けたいが、その人件費を捻出できずにおり園長を含む職員のボランティアで成り立っている。現在、参加者から長期休暇期間中のみならず、年間を通じての事業活動を切望されており、施設の許容量や人件費等の課題をいかにすべきか、定員はどうすべきかといった点について試案中である。そこで今後は指導者の役割を担うボランティア人材として、シルバー人材を生かす取り組みを考案し、この事業を発展させたいと模索している。

### ◆主な経費や財源及び人員等

- ・取り組みに係わった職員数 8名  
(職種等：園長、理事長、保育士)
- ・取り組みを実施している施設の事業規模  
(平成22年度決算の事業活動収入) 183,788千円
- ※法人全体の事業規模(同上) 186,597千円



0～1才児活動：オムツかえもかなり上手



2才児活動：ねかせるのもコツがあるんだよ!!



朝礼：今日の目標は何にしようかな?!