

## 幼稚園・保育所の合同保育について

### —栃木県内の運営実態—

○石原栄子 加藤千佐子  
(作新学院大学女子短期大学部)

#### I. 問題

社会環境の変化、家族環境の変化に応じて保育需要や保育施策が変化しているが、近年栃木県内でも注目されるのは、幼稚園・保育所の合同保育である。全国的な趨勢に呼応して、県内においても公立保育所の統廃合や民間への運営移管が進んでいる。また待機児童対策のため、定員を超える入所受け入れも市部を中心に広がっている。幼稚園では預かり保育や満3歳児保育の受け入れが広がり、幼稚園・保育所の垣根が低くなってきている。平成10年3月に文部省初等中等教育局長・厚生省児童家庭局長連名通知「幼稚園と保育所の施設の共用化等に関する指針」が出されたことを契機に、栃木県内初の幼稚園・保育所の共用施設が建てられた。これは県西部の人口7,000人弱のA町で、町立幼稚園1カ所と町立保育所2カ所の改築と、乳幼児の減少や保育ニーズの変化への対応を目指して、共用施設1カ所を平成12年4月に開設したものである。町内唯一の就学前施設として、町内全ての乳幼児に等しい教育機会を提供しようと合同保育を模索している。栃木県内では公立幼稚園の割合が少なく、5%に満たない程度である。圧倒的多数を占める私立幼稚園の中から保育所の認可を受けて、幼・保合同保育を始める園が出てきていることから、地域の保育需要に応える新たな受け皿として注目していく必要がある。

#### II. 研究目的

栃木県内で幼稚園・保育所の合同保育を開始した施設を対象に、合同保育の理念、方法、内容、問題点などの運営実態を分析し、今後の課題を明らかにすることを目的とする。

#### III. 研究方法

栃木県内で幼稚園と保育所を合わせて運営する3園の経営者を対象に訪問、聞き取り調査を実施した。また比較対象のため先駆的实践をする東京都内2カ

所の幼稚園・保育所合同施設を訪問調査した。期間はいずれも平成15年12月である。

#### IV. 研究結果

調査した3園はいずれも私立幼稚園として長年の実績を持つところであり、各園が所在する市では公立保育所の統廃合と私立保育所の新規認可が同時進行している。

##### 1. B市O幼稚園・H保育園

平成14年4月に保育園開設、昭和40年開設の幼稚園に隣接して新園舎を建設した。保育園では早朝・夕方の職員配置の少ない時間帯の安全確保のため防犯カメラを9カ所に設置している。職員の勤務体制は、幼・保の担当者が話し合いシフト制をとっている。保育園に在籍する3・4・5歳児は幼稚園の保育時間は別棟の幼稚園に通い、共通のカリキュラムによって生活し、幼稚園終了後は保育園に戻り、その後の時間を過ごしている。午睡は本人が選び、眠くない子どもは絵本を読んだり、外で遊んだりする。幼稚園の預かり保育の子どもは3時以降保育園の1室で過ごしている。行事は基本的に幼・保合同であるが、低年齢児では内容により保育園独自のこともある。現在は幼・保複合施設であるが、今後保育内容の検討を加味して総合施設へと発展させる予定である。

##### 2. C市M幼稚園・M保育園

平成15年4月に保育園開設、同じ敷地内の幼稚園は昭和58年開設、市内に昭和52年に開設した同一法人の幼稚園がある。将来はさらに隣接地にケアハウスの建設を予定し、教育と福祉の理想郷実現をめざしている。幼・保は渡り廊下でつながり、玄関、体育館、給食室、園庭は共用している。幼・保では生活リズムの違いがあり、幼稚園は教育中心であり、保育園は保育に欠ける子どもを預かるので何でも一緒に活動するというわけにはいかないとの理事長の考えが現されている。園庭での遊びや合同行事(園外保育、運動会、発表会)では幼・保の交流があり、相

互のよさを学びあうこと、よさを出し合うことを大切にしている。原点は学校法人であり、幼稚園の伝統を生かしていきたいとも述べていた。また保育園の給食設備で幼稚園でも園内給食が実現し、施設の有効利用が図られている。

### 3. D市H幼稚園・M保育園

平成15年4月より公立保育園の運営を引き受け、幼・保2園の経営に携わる。幼稚園は昭和28年の開設で、50年の歴史とその間培った文化、教育理念がある。園長の考えでは、これらを新たに運営する保育園に生かしていきたいとしているが、公立保育園のこれまでのやり方を一気に変えると猛烈な反発があるので、保護者の文化を共有・共存して少しずつ変えていき、幼稚園のノウハウを注入していく予定である。保育園の職員のうち園長、事務長は幼稚園のベテラン職員を送り、一部は公立時代の臨時職員の中から継続を希望するものを採用したが、旧来のやり方に固執する職員の指導にてこずった。運営引継ぎ前の保護者会で土曜の出席希望を聞いて、新園長が「よかった、それだけ来てくれれば子どもが楽しく遊べる」と何気なく言ったことに公立の園長は驚いていた。そこに園の文化が現れている。幼稚園では園内研修として職員全員で遅くまで議論しているが、保育園では顔をそろえられるのは19時過ぎになるため、話し合いの時間がないのが問題点である。

## V. 考察

この研究からいくつかの課題が見出されたが、それらをまとめると次の通りである。

### 1. 幼稚園・保育所の合同保育を通じた意識改革

幼稚園の経営者の意見には幼稚園教育についての自負とともに、保育所保育への偏見が垣間見られた。これは栃木県に限ったことではなく、都内のある園でも幼・保合同保育開始準備段階で住民から出された反対意見にも見られた意識であり、「幼・保の同居により質が下がる」などの危惧を持つ保護者がいたということである。制度的に分けられてきたことによりつくられてきた偏見は、子どもの心にも影を落とすもので、合同保育により軽減、払拭されていくものと考えられる。

### 2. 保育文化の交流

D市の公立保育所では、職員の休暇のために土曜日はできるだけ子どもを休ませるように保護者に要請するのが常であったが、長年私立幼稚園にいた新

保育園長は、子どもの活動を優先して土曜出席の子どもを歓迎する言葉を当然のごとく発して、それまでの対応との違いを鮮明にした。幼・保、公・私との区別なく、それぞれに蓄積してきた保育文化を子どものために提供しあい、子どもを最優先する考えを改めて確認していく必要がある。保育者の研修も幼・保別々に実施されているが、合同保育実施園が交流の道を拓いていくことが期待される。

### 3. 子どもの自発活動、選択の尊重

B市H保育園では子どもが午睡の時間の過ごし方を選べるようにしていた。眠くならない子どもが、保育者に注意されるのは決して珍しくない保育園の午睡風景のひとつである。午睡に限らず、また幼・保に限らず、集団保育で多様性を認めることは保育者の課題である。保育者の期待、ねらい、要求どおりの行動をしない子どもの、その子なりの理由を確かめて受け入れることは子どもの生活を見直す上で重要である。

### 4. 教育の一貫性

乳児からの発達理解を職員が共有することで、教育が基礎からの積み重ねであることに改めて気づかされる。幼稚園教諭が3歳未満児クラスに入ること、発達の基礎を学びなおす機会を得、保育士が幼稚園のクラスに入ることによって生活時間の長短と活動内容の組み立てを捉えなおす機会を得ることができる。また幼・保の職員のシフト制で、複数の目で子どもを多面的に理解していくことも可能となる。

## VI. まとめ

栃木県内では緒に就いたばかりの幼・保の合同保育であり、実践の中から新たな課題がこれから見出されてくるものと思われる。幼・保の間で保育時間や対象年齢での相違が少なくなり、地域によって施設数の差があることから、保護者は各家庭の事情によって選択することは容易ではない。制度の壁で子どもの生活空間を限定するよりは、子どもにとっての生活体験の豊かさ、仲間関係の広がりのために、そして幼い心に記されてきた差別意識を解消するためにも幼・保合同保育を積極的にとらえていく必要がある。幼・保がそれぞれに蓄積してきた保育の文化を子どものために提供し合い、議論を重ね、よりよい保育を創り出していくことが望まれる。それらの活動を通し、大人もまた幼・保の壁を越え保育の質を高めていくことが可能となるものと考えられる。