

# 私どもは職員会を

このようにもっている

## 限 元 保

### 一 その形式

私どもの幼稚園は私の他に、女の先生が三名いるから都合四名ということになる。幼稚園は一般に規模が小さいから、園長以下職員数が十名以内といったところが大多数であろう。学校や大きな幼稚園ともなれば、校長（園長）や教頭（主任）が座長とならないで、議長（もしくは議長団）を教官の中から選出し、その議長（もしくは議長団）によって、民主的に職員会が運営されているところも多いだろう。

しかし私どもの幼稚園ではその形をとら

ずに、民主的雰囲気をつわなないように心がけながら、私が座長になって議事をすすめている。

僅か四人の職員会であっても、司会者は園長や主任でない方が形は整っているかもしれない。しかし形式だけ民主化されても、実体や内容がそれに伴わなければ、主体的な職員会の名に値しないし、形式よりも会の質的内容が高まることが大切だと考えて、そんな形をとっている。

僅か四名のメンバーだから、いつでも都合のよい時に、あるいは必要に迫られたと

きに随時開いても別に支障はない。また改めて職員会と名づけて、集らなくても連絡や相談はできる体制にはあるわけだが、私どもは毎週火曜日の午後、正式に職員会という名を使って会合している。それはくだけた日常の話し合いを無意味なものとして、職員会といういかめしい会議の形式を尊重するためではない。また職員会の決議に権威をもたせ、各自の自由を拘束するためでもない。毎週火曜日ときめて置く方が、園長も先生方もそれぞれの計画に従って、研究や環境整理や、保育に専念できるからである。先生方が明日の保育のための準備をしている最中に、突然集まって下さいというようなことはなるべく避けた方がよい。

### 二 その内容

職員会で問題にする内容はかなり広範囲にわたっている。これだけは職員会にかけると、他のものはかける必要はないというような規則や申合せはないから、自由にどんな問題でも気楽に話し合うことにしてい

る。

多くの幼稚園の職員会で相談されている内容と、そんなに違っているとは思わないが、私どもの幼稚園でも、行事の日程やその計画、施設設備についての改善や補修に關することなどはもちろん、教育計画の検討から、保育者として当面している具体的問題などとあらゆる話題を提供している。

またPTA役員会での話し合い（私のところのPTA役員会には私と主任が出席することになってい）なども報告しあっている。

結論的にいえば、幼稚園の経営面、教育面、研究面にわたる問題を大小となく提出し合い、話し合っているということになる。ただ人事にわたる問題は別にしてい。人事問題（主に新規採用の場合であるが）については個人的に意見を聞くことはあっても、それはあくまで園長の参考にする程度で職員会でとりきめることはない。私の大学では人事問題については別の機関もあるから、これだけが例外となつてい

る。

このように職員会が単に事務処理上の連絡ということだけでなく、教育研究上の問題にまで触れるので、私ども四名だけでは確信のもてる結論に達しない場合もあり得るわけである。研究に価する子どもの性格判断や、ケーススタディーの進め方など、簡単に結論が出ないような場合、結論を保留してさらに研究を続けることにしている。場合によつては専門家の意見を求めることがあるが、幸い私のところは大学の付属で専門家を求めることの便には恵まれている。適当な歌の選択など、付属小学校との協同研究で問題を解決することもおこなっている。

このように職員会で問題にする内容の中には、研究会的性格も多分にもっているが、私は形式的な事務連絡や、園長の意図を伝達するだけの会議よりはこんな行き方の方がはるかによいと思つている。

その他研究発表会や、運動会や遊戯会などについての反省だけを主にした職員会ももっている。会議に中心の議題がなく、徒

らに枝葉末節に走り、散漫に流れて時間の浪費に終ることは避けねばならない。能率的な会のもち方ももちろん大切であるが、機械的に、独断的な結論を急ぐこともまた危険である。私どもの幼稚園ではよく宿題研究ということにして、私自身も先生方も次回まで考えてくることにする場合も少くない。

### 三 それへの願い

小規模の職員会が成功する場合と、失敗する場合の条件は極端に対象的である。

少数数の会議では、各自の意見がじゅうぶん述べられ、討議が徹底的におこなわれる利便があるから、そんな会議は成功するだろう。

しかし少数数ということとはまた同時に危険性ももっている。じゅうぶん話し合いがなされずに、上席者の意志が押しつけられるされやすいということが予想できるからである。園長や主任の意見に反対であつても、職員会が民主的雰囲気には乏しい場合、その反対意見が率直に述べられないとなれ

ば、名は職員会でも実際は承るだけの会合に終ってしまう。少人数の会議が失敗するのは、気軽に発言のでき難い場合、管理者の権威が必要以上に支配する場合だと考えてよいだろう。

殊に幼稚園の場合には、先生方はほとんど女性であって、その上園長との間に相当の年令的開きがある場合が多い。それとともに中間の年令層が比較的少ないということも、幼稚園の職員組織が不安定であるとされているところである。職員会が上からの伝達会に終ってしまわないような対策が講ぜられねばならない。

対策は会議の形式や、その席上からはうまれないだろう。園長と職員との間の、あるいは職員同志の人間関係が、民主的であることが先決であって、自由な雰囲気から平素から養われていなくてはならない。

職員会に入る一人ひとりの問題意識が、子どもたちへの合理的な保育という一点に帰一するとき、会議は教育的格調の高いものとなるであろう。

職員会でのことばづかいはなごやかでも、その話し合いされている内容は、子どもたちの伴せに通ずる保育の合理化への問題となるであろう。

もちろん園長は、先生方を指導すべき立場にある。しかし指導意識を出し過ぎると会議でなくて指導会になってしまうだろう。また先生方は保育についての抱負と問

## 職員会というもの

題をもっているし、合理的な保育の実践が促進されるような研究と課題とを持っているから、一人ひとりが人間的信頼感をもってその考えを気軽に発言したい、考え合ひ、実り豊かな結果が得られるような職員会であるように力めているわけである。

(愛知学芸大学付属幼稚園長)

## 菊田 要

職員会と漠然とよんでいるが、日により時によっていろいろなスタイルで運営される。

一つは伝達の機会であることで、教育委員会、文部省等々からの通達を伝えることをする。日教組との斗争期などによくおこ