

健康教育[®]

No.201

— 健康なくして教育はありえない —

ある私立幼稚園の小さな挑戦

～力を持ち寄れば掛け算になる～ …… 大和すみれ幼稚園 園長 持橋 亜紀



「健康教育」[®]

——健康なくして教育はありえない——

1911年、河合グループ創業者である薬学博士・河合亀太郎がかかげた企業理念です。



薬学博士・河合亀太郎

こどもたちのすこやかな成長を願い、より一層お役に立てる情報のご提供・ご提案を目指し、発刊致しております。これからも、創業者・河合亀太郎の理念「健康教育」を大切に伝え続けてまいります。今後ともご愛読のほどよろしくお願い致します。

目 次

3	ある私立幼稚園の小さな挑戦 ～力を持ち寄れば掛け算になる～
13	更なる「健康教育」を目指して — カワイが取り組む園舎専門の保全・改善事業 —
14	2025年カレンダー掲載作品コンテスト
15	あらまし

ある私立幼稚園の小さな挑戦 ～力を持ち寄れば掛け算になる～

大和すみれ幼稚園 園長

持橋 亜紀



私は現在、埼玉県南部にある私立幼稚園の園長をしています。だれかに教授できるような知識も知恵も持ち合わせていませんが、私が自園に関わる中で歩んできたことを語ることで、保育実践についての課題と挑戦の一端を示すことができればと思い、筆を執りました。

リーダーシップの在り方

「あなたはもっと、自分を強く主張しないとダメよ」

私がそう言われたのは、もう10年ほど前のとある研修の打ち上げ交流会の場で、企業型保育所を複数経営している女性からでした。その方は確かに、服装も化粧も華やかで、自信に満ち溢れているように見え、自分を強く主張することがその地位を築いてきた土台にあるのだらうと感じました。

そう言われた私はというと、大勢の人がいる場で自己主張することは苦手ですし、ひとりで本を読んだり音楽を奏でたりする方が性に合っている内向的な人間で、およそ人を引っ張るリーダーには向いていないのは確かです。

その女性からすれば、理想のリーダー像と

は程遠い私のような経営者の卵を鼓舞し、正しい道に導きたいと思ってくれたに違いありません。

異業種から保育の世界に入って、迷いながら歩み続けていた当時の私は、それからさらに10年以上経つ今まで、「自分にとって、自園にとってのあるべきリーダー像とは…?」という課題を考えてきました。

リーダーの在り方として、カリスマ的にぐいぐいと部下たちを引っ張っていくリーダーが一般的に理想とされがちです。トップダウン型の組織づくりは、ひとつの在り方であるとは思いますが、そうではない形のリーダーも幾通りもの在り方があり、むしろそのほうが、幼児教育の場では、実は多いのではないかと推察して



います。声が大きく自己主張するリーダーは目立ちますし評価を受けやすいですが、一方でたとえば後押し型のリーダーのほうは、地道な形で職員を支えていて、それはあまり表立って評価されていないだけなのかもしれません。幼稚園においても、少しずつ「分散型リーダーシップ」のような運営の重要性に対する認識が広まりつつありますが、私立幼稚園は各園独自の教育もさることながら、組織の在り方もそれぞれの園に任されているため、おそらく10園あったら10通りのリーダーがいるのだと思います。

私は自分に与えられたこの課題を解きたくて、リーダー論の本を読み漁りましたが、なかなかこれだと思えるものには出会うことができませんでした。

ただの人が、保育を語るまで

「私には、保育を語る資格はない」

私は長年、そう感じてきました。

私が幼稚園に入職したのは、今から20年ほど前。教育者でも保育者でもなく、自分の好きなことをいろいろな業種で仕事にしてきた私は、この世界では全くの素人、ただの人でした。このため、入職と同時に、幼稚園教諭の資格を取るため通信制大学に入学しました。

働きながら勉強をしている中で、それまで自分が関わってきた社会とは全く違う世界に、日々驚いていました。また、大学の授業で学ぶ幼児教育と、実際の保育との隔絶に、衝撃を受けていました。

幼稚園教育要領総則には「幼稚園教育は（中略）環境を通して行う」「幼児の主体的な活動を促し」「幼児の自発的な活動としての遊びは、心身の調和のとれた発達の基礎を培う重要な学習である」と書いてあるのに、その時の自園の幼稚園生活は、当時の私から見れ

ば、小学校の縮小版でした。先生が決めた活動を一齐に行うことを中心に時間が決められており、自由に遊ぶ時間は非常に限定されていました。そして、どうやらそうした保育の方法は自園だけではなく当時の私立幼稚園の主流でもある、ということを知ったのです。

幼稚園教育要領を勉強すればするほど、私は子どもを「小さな大人」とは見ない思想の在り方に感動し、それを自園で実現し、子どもが子どもらしく過ごせる環境を経験させてあげたい、という思いを強くしていきました。

小児科医の毛利子来氏は、『幼い子のいる暮らし』の「幼稚園」の章で「先生の決めた計画に沿って動かされるだけでは、子どもが自分で目標を発見しそれに挑む喜びはえられようがありません(※1)」と述べています。本当にそうだと思いつつも、自園の保育しか知らない私にとっては、違うことはわかるけれども、どうしたらよいのかが、わかりませんでした。この頃から、私の模索の日々がはじまりました。

もちろん、自園の職員の方々の名誉のために申し上げますが、自園で行われてきていた（一部は現在も続いている）保育が良くなかった、というわけではないのです。それまでも当時も今でも、職員はみな子どもを大切に考え、自分がいる環境の中で最大限にできることを精一杯してきています。そのことに対して、私は職員を心から尊敬しています。そして私は、むしろこれはシステムの問題であると考え、そ



れこそリーダーシップの課題であると捉えています。

「急激な変革は推奨しない。それは誰のためにとってもよい結果をもたらさない。ゆっくりひとつずつ、根気よく取り組みれば、そのうち変わってきますよ」

当時、大学で環境の授業を担当してくださった教授に、保育の在り方について相談したときの、教授のこのことばは、その後の私を支えてくれました。

大学で学びを続けながら、自園では保育に関わっていく中で、私はどんな保育を理想として語っていくことができるのだろうか、と考えていました。まだその時は、自分のことばを持ち合わせていなかったのです。

そんなあるとき、入職の数年前に観ていたイタリアのレッジョ・エミリアの取り組みを紹介した展覧会の様子が、突然稲妻のように脳内にフラッシュバックされました。展覧会を観たときにはアートを鑑賞していただけだったのに、急に自分事として捉えなおすように記憶が再編成されたのです。

今から考えると、レッジョ・エミリアの保育実践のなにが私の心を打ったのか、少しずつ整理できてきたように思います。

つまり、こういうことです。

保育を通して、子どもたちのなにを発芽させていきたいと願っているのか、その方向性に心を打たれたのです。子どもたちの感じる心、観察する目、聴く耳、においや香りを嗅ぐ鼻、味わう舌、触って確かめる指先、踊ったり跳ねたり伸びたり丸まったり、心のままに動く身体、こうした子どものすべてを使った表現を、受け止め、おもしろがり、美しさを見出し、文化の担い手として尊敬のまなざしを持って対峙している、そう捉えたのです。

数年後に、レッジョ・エミリアの保育を視察できる機会に恵まれ、海外で数か所の保育所を訪問することができました。素敵だなと感じ

る実践もありました。違うのではないかと感じる実践もありました。私は、形をまねるだけの実践では、一見素敵に見えたとしても、本質的な意味はないのではないかと感じています。どんな理論を取り入れるにしてもそれは同じで、子どもと対峙するときのまなざしや、大人の在り方が、保育の質の核になると考えています。

保育改革のはじまり

私は、入職してから15年ほど副園長を務めました。その間、園長を中心とした縦軸の補強と、同時に教職員の業務改善を自分の課題として、これを中心に縁の下の力持ちに徹してきました。

この頃は、下支え型のリーダーシップをめざして園長を支えていく中で、私は壁にぶち当たっているように感じていました。教育課程編成がまずは大事だと思い、学年主任の先生方と一緒に大和すみれ幼稚園の新しい教育課程をつくろうと試みたこともありました。しかし、まずは大きいねらいを考えていきたいという流れを浸透させて、それに向かって行うことができず、結局は現状の保育をなぞっただけの教育課程ができてしまいました。当時の主任と一緒に、頭を悩ませながら、どうしたら壁を打ち破れるのだろうか、と、試行錯誤する日々を過ごしました。

その頃は、保育を変えていきたい、という思いが強いながらも、その思いに共感して行動してくれた人は一部でした。そして、主体的な保育を取り入れはじめた先生と、従来の保育を続け



ている先生の間に亀裂が入ってしまっていました。一方では、学年で揃っていないことへの不満や、変化する幼稚園についての不安、どうしていけばいいのかわからないという不信感が一部にあり、もう一方では、子どもたちの発信をひろって柔軟に保育を紡いでいくスタイルを取り入れてみた先生が、やはりこれで子どもたちが変わった、という手ごたえを得ていた状態です。先駆的にやってみてよかったことを、どのように共有するとよいのでしょうか？そもそも、保育を子ども主体に変えていくことの意味はなんなのでしょうか？こうした大前提を、全員で共有していくことの必要性をひしひしと感じるようになりました。

さらに、女性の働き方が変わってきて、結婚・出産を経て育児休業を取り、復帰する職員が出はじめたことで、人により勤務時間が違う、という職場環境になったことも背景にあると思います。思いを全員で共有することが、難しくなったということの裏返しでもあったのです。

私は、ここはトップダウンでもよいから、ひとつの方向性を形作らなくてはいけない、と思うようになりました。それまで、子どもたちに主

体的・協動的学びを経験させたいと願っているのであれば、まずは職員の主体性から始めなくてはならないと考えていたのですが、その前に、そこに至る前の枠組み作りが必要だと考えるようになったのです。

そこで、2018年の年末に、「幼稚園のこれからについて～保育内容の検討と働き方改革～」というプレゼンテーションを教員みんなに対して行いました。[図1：プレゼン表紙]

航海に出た船上の私たち

プレゼンの中で、「私たちがチームとして一丸となっていくために、必要なことは、私たちの進むべき方向を見定めること」として、ねらいを明確化しようと訴えました。

プレゼンの柱にしたのは、次の点です。

- 子どもと保育者の「主体性を育てる」園でありたい。
- 子どもが幼稚園に通う理由は、「楽しいから」「明日もやりたいことがあるから」=「わ

幼稚園の これからに ついて

保育内容の検討と働き方改革

2018.12.21

図1：プレゼン表紙

くわくが続く!]

- 保護者が幼稚園に通わせる理由は、「子どもの力が伸びるから」「うちではできない体験ができるから」=「感動が続く!]
- 保育者がすみれで働く理由は、「ほかの園にはない魅力があるから」=「やりたいことができる」=「わくわくと感動が続く!]

こうした思いを軸に、「プロジェクト型保育」を取り入れ、一斉保育と自由保育という従来の枠組みにとらわれるのではなく、みんなで活動する時間と、好きな遊びを遊び込む時間をどちらも持つようにしよう、と促しました。

【図2:すみれ保育】

そして、こうした保育の改革には、長期計画が必要だとして、次のような5か年計画を立てました。

- 1年目(2019年)・・・プロジェクト保育を学ぶ(他園見学、園内研修など)
- 2年目(2020年)・・・取り入れられる部分から少し取り入れてみる
- 3年目(2021年)・・・試行錯誤しながら修正を加える(必要な場合は行事見直し)
- 4年目(2022年)・・・同上、子どもの変化を感じられるようになる

- 5年目(2023年)・・・同上(すみれスタイルの確立)

また、こうした計画を支えるための意思統一の場として、次の提案をしました。

- 「チームすみれ」の始動。「チームすみれ」は組織全体のことで、具体的には「チームすみれ」という集まりの時間を設け、保育者・事務員・園バス運転手・講師・清掃員など、幼稚園に関わるすべて職種の方が交流できるようにし、幼稚園の課題やねらいを共有する場にします。

【チームすみれの基本方針】

1. 失敗を受け入れる。挑戦を歓迎する。説明責任を果たす。
2. 「問題」ではなく「課題」ととらえる。
3. いろいろな人がいるから、面白い。チームの力がそれだけ大きくなる。

私は、自分たちを航海に出たばかりの船に例えて説明しました。目的地はまだ見えず、漠然としているように見えると思うけれども、同じ方向に船を進めていくことで先に進むことができること。荒波も来る航海なので、遭難ないように心を合わせることが大切であるこ

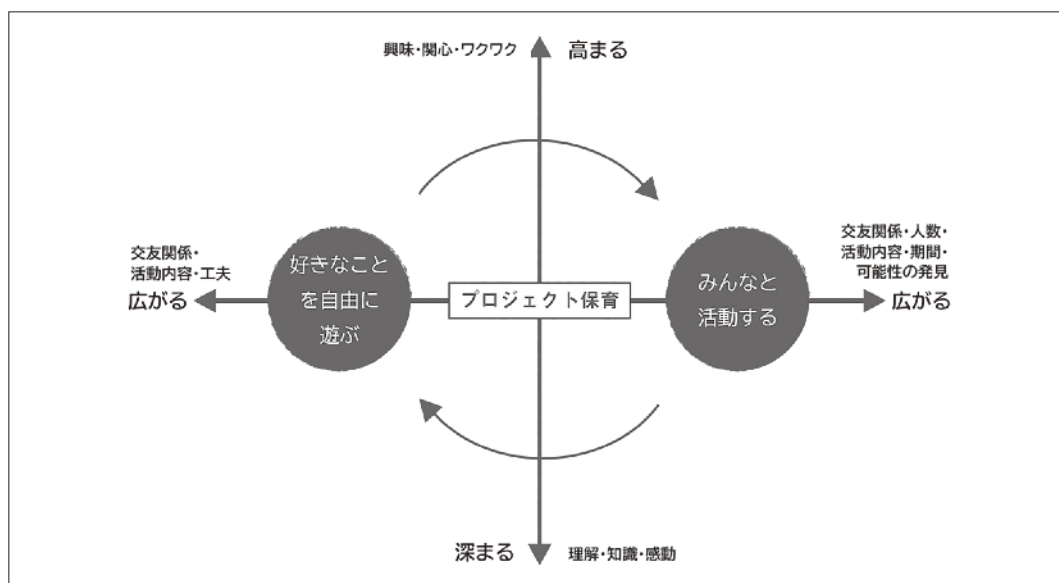


図2:すみれ保育

と、そしてなにより、旅の過程をみんなで楽しむことが大事であること…。

プレゼンの後に、いろいろな職員から、肯定的な感想を聞きました。不安な気持ちを共有し、それは解決していけることだと知り、前進できる力がひとりひとりに備わっていることを伝えたかったのですが、言葉にして明確にしたのは初めてでした。

共有することの重要性をひしひしと感じました。

コロナ禍で見えたこと

「私は、どんなふうに人の前に立つべきなのだろうか…?」

これは、6年前に園長職を拝命したときに、私の前に立ちはだかった問いです。

園長となって考えたことは、園長らしいと認識されるかどうかは他人の評価に任せ、職員ひとりひとりが主体的に園に関われるようにするために、自分はなにができるのかを考え実行していこう、ということでした。

5か年計画がはじまって1年もたたないうちに、新型コロナウイルスが広がりはじめました。プロジェクト保育とはなにか、どんなことを考えていけばよいのか、ワークショップ形式の園内勉強会を行ってきた1年目だっただけに、それを形にする前に、保育そのものの在り方

が大きく変わらざるを得ない状態になりました。

それまで当たり前だった卒園式ができるかどうか、子どもを幼稚園に登園させてもよいのか、そんな日々の決断が迫られることになりました。私が意識したのは、判断の根拠と方向性を、教職員・保護者と共有することでした。見えない脅威と戦う不安な世の中で、園では安定を提供したいと考えました。スピードが重要な局面もあり、ひとつひとつの判断は間違ったこともあったかもしれませんが、自分に可能な限り、関係者に情報を開示したつもりです。そんな私を信頼して必死についてきてくれた職員一人ひとりに、心から感謝しています。

実は、そんなコロナ禍の中で、ずっと考え続けていたのは、この言葉です。

「私は、どんなふうに人の前に立つべきなのだろうか…?」

これは、自分への大きな課題として浮かび上がってきた思いでした。大きな（世界的な）脅威が目前にある中で、それにいやおうなしに巻き込まれてしまう状況は、戦時下とも近いものがあるのではないのでしょうか？自分は戦争未経験者ですが、実際にそのような状況になった時に、「人間として正しい」判断をして、園を率いるものとして実行できるのでしょうか？仮にそれが反政府・反体制という判断になってしまった時に、子どもたちの人権を守れるのでしょうか？身の引き締まるような切実な思いでした。かくも情報操作は恐ろしい。その怖さを分かったうえで、なにかを判断し決断するとき、自分の保身に走らずに、子どもたちの人権を最優先にして導く責任を、私は今から準備しなくてはならない、と強く思うようになりました。

こうした決意は、先のカリスマ的リーダー像を持ち合わせていなくても、人の前に立つものとして、持っていたいと思うのです。



コロナ禍を過ごしていく中で、人と親しく交わることが難しい状況になって、改めて本質的なことを再発見したように思います。

軸になるのは弱きもの

大和すみれ幼稚園は、「あかるく、たのしく、あたたかく」ということばををかけて、「幼稚園は子どもたちの第2の家庭」であるべきだという創業者の想いを受け継いでいます。創業時の昭和40年前後と、創業から60年近くになる今では、子育ての在り方、幼稚園へのニーズ、子どもや家庭の生活実態は大きく異なっています。一方で、本質的な人間の在り方は変わらないと考えています。であるならば、生活実態や子どもが経験することが変化している中で、なにを軸にして保育を捉えるかということが非常に重要です。

急速な情報化とグローバル化の中で、今のキーワードは「多様性」「不確実性」だと言われています。また、進捗し続ける少子化や、女性の就労率上昇に伴う保育所へのニーズで起こった荒波に、私立幼稚園はもまれにもまれ、生存の危機に瀕している園も増えています。

世界をみれば、子どもの成長を促すための教育プログラムが研究され、国を挙げて実践されているところもあります。つまり公的な資金が幼児教育に投入されているということです。方や、日本の私立幼稚園は、私学の建学の精神という名の下で、各園が試行錯誤するの任にされており、保育所の職員処遇や配置基準はニュースになるものの、幼稚園についての言及は驚くほどありません。

幼稚園教育要領の総則は、先に示した通りの内容で、素晴らしいのです。しかし、これを真摯に実現しようするとき、1クラス35名の幼児を抱えた教師1人では、到底充分には成し得ない内容ではないでしょうか。乳幼児期の大切



写真1：園内研修で学びを深める

さが次々に解明されて行っている現代において、あまりに遅れています。社会としてしっかり議論してほしいというのが私の願いです。[写真1：園内研修で学びを深める]

さて、先に「なにを軸にして」と述べましたが、私の実感では、教室での軸は「多数派の中の少しできる人寄り」になりがちのように感じてきました。これはおそらく、教師が「みんなを引き上げたい」と願っているからなのではないかと思います。

園内研修でお話いただいた講師の井上綾乃先生(合同会社シャインキッズ代表)からは、「みんなでなにかを行うときは、ゆっくりめの子に合わせて行くとよい、それはのみこみが早い子はゆっくりめの子に合わせてられるけれども、その逆は難しいから」ということを聞き、幼児教育に必要な視点だと得心しました。引き上げではなく下支えがよい、そうすることで全体が育つ、というのです。そして、それぞれの遊びの中で自分に合わせた発展をしていくことができ、保育者はそれを支えることで結果的に

どの子の成長もささえていけるのです。

こうした取り組みをするには、「みんなの活動」だけで保育が終わらないことが重要です。「それぞれが遊び込める時間」が保障されて初めて生きてくる保育内容です。

これこそが、大和すみれ幼稚園が目指す保育であり、多様な子どもたちを多様な育ちとして支えていくことができる保育形態であると自負しています。5か年計画の最終年において、ようやくその形が見えてきたように感じています。

自分の物語を体感すること

変革の話をしてきましたが、基本的に人間は、自由に考え、なんでも好きなことをしてもよい、と言われると、諸手を挙げて喜ぶ人よりも、戸惑う人が多いように思います。現代社会では、生きていくために生理的欲求を満たすだけの行動だけではなく、社会的に必要とさ



れる行動がたくさんあり、脳内はいつも忙しく働いています。そこに追加して、自分がすべきことを創造しなくてはならないとすると、多くのエネルギーを注がなくてはならないのです。だから、行動の枠組みがあり、取るべき行動や考えるべき方向が決まっているとホッとするのでしょう。それは、大人だけではなく、子どもも同じだと感じるがあります。

しかし、だからこそ、枠組みは最低限がよい、と思うのです。

枠組みがあまりに堅牢だと、考えなくなります。考える必要がない状況では、人間の脳は楽な方を選択しますから。マニュアルが推奨される世の中において、反対のことを言っているようですが、大人も子どもも同じように「自分で考えていく」とこと、「考えたことを周りの人と共有していく」とことの両方を日々行ってほしいと考えています。

もちろん、「考えてやってみたこと」が否定されないセーフティネットが、きちんと確保されていることが前提ですし、どこまでが必要最低限の枠組みかという見極めが重要です。

先日、こんなことがありました。園庭にあるジャングルジムの骨組みのうち、中心付近の足の部分が少し浮いて、埋めなければいけないということが分かった(※2)とき、この遊具を取り囲んで一所懸命に砂を集め、丁寧に足を埋め、土を均した子どもたち。ワイワイ言いながら修復に取り組む姿は職人のようでした。そして、完成したとき、「子どもたちだけでやった!」と誇らしげに宣言しに来ました。出来栄も立派でした。

こういうちょっとしたことが日々起こるためには(子どもたちは本当によく「自分たちでできる」と宣言しています)、子どもたちの声を普段から聞いて、発言する場を保障し、取り上げられる経験を重ねていく必要があります。私は、それは子どもたちが体験する民主主義の芽生えなのではないかと思っています。幼稚園の集団生活の中で民主主義を体験し、その弱みと強みを実感することで、もしかしたら民主主義を超える発想の原動力が生まれていくのかもしれないと、少し壮大なことまで思っているのです。



幼稚園で集団生活を送る中で、幼児ひとりひとは違う物語をイキイキと生きていることを、忘れてはいけないと思います。

「2歳から5歳までの子どもは例外なく、生活は喜びと無限の幸せのために作られていると信じており、信じたがっています。この信念は、子どもの正常な精神発達の重要な条件の一つなのです(※3)」というチュコフスキー氏のことばのように、子どもには子どもの世界があり、その世界をひとり残らず全身で生きているのです。教育に携わるものとして、つい大人の視点から「足りない」存在として捉えがちなことを意識したいと思います。

2024年は、5か年を経て再出発する年です。3か年計画を立てて新たな航海に出ます。大和すみれ幼稚園というひとつの物語の中に、子どもも大人も取り混ぜて、なんとたくさんの主人公がいることでしょう。みんなの力が

交錯するとき、どんなに力強い躍動が見られることでしょう。その一人ひとりの物語を紡いでいくのを楽しみに、これからも歩みを止めずに進んでいきたいと思います。

※1 毛利子来『幼い子のいる暮らし』1984年初版 p47

※2 遊具点検業者に対処法を確認し、四隅の強度とぐらつきの有無を確認しているのは園側の大人です。

※3 コルネイ・チュコフスキー『2歳から5歳まで 普及版』1996年初版



更なる「健康教育」を目指して

ーカワイが取り組む園舎専門の保全・改善事業ー

カワイクリーンSAT

健やかな保育環境を創出する

カワイクリーンSAT(サット)は、将来を担うこどもたちの健康や保育環境を整えることを目的とした、園舎専門の「環境衛生事業」です。保護者の方々からの幼稚園・保育園への期待、要望は年々多様化し、特に安全や衛生に関わるものは多岐に及んでいるかと思えます。

現在、カワイクリーンSATでは東京近郊を中心に、600園を超えるお客様とお付き合いをさせていただいており、各園の特徴をきめ細やかにつかみ、その環境に適した保全・改善のノウハウを蓄積しております。衛生的な砂場やトイレ、エアコンから、窓などの日常清掃のサポートまで、先生方に安心してお任せいただけるよう、園舎専門スタッフの教育に日々務めております。



カワイクリーンSAT紹介PV

「カワイクリーンSATってどんなところ?」「何をやっている会社なの?」そんな疑問をシンプルにギュッと2分ピタリにまとめて紹介しています。是非ご覧ください。



カワイクリーンSATステージ紹介 ～公式ホームページより

◆砂場の保全改善について

今回は江戸川区の保育園様にて砂場のクリーニングを実施しました。作業の前に読んだ、砂場にまつわる紙芝居も大好評♪



作業が終わった後には園児の皆様から嬉しいお手紙もいただきました!

こどもたちの笑顔はなによりも励みになります。また元気に砂場で遊んでくださいね!



YouTube
カワイクリーンSAT
紹介PV



カワイクリーンSATのブログは
HPカワイクリーンSATのステージ紹介にて
随時アップしております>>
カワイクリーンサット株式会社
東京都中野区中野6-3-5
TEL.03-3365-1110
(土、日、祝日を除く10:00～17:00)



今年度卒園の年長さんへ特別企画!



2025年カレンダー 掲載作品コンテスト受付中!



エントリーしていただいた園様には
オリジナル図書カードをプレゼント!

エントリー期間:2024年6月30日(日)まで

※エントリー後、弊社から画用紙、企画用紙を
ご登録いただいた園児様分お送りします。



カレンダー企画エントリーは
こちらから



カレンダー掲載コンテストについて



1. 上記の二次元コードよりエントリーをする。

エントリー後、弊社から登録いただいた年長さん分のご応募セット(画用紙、企画用紙)をお送りします。

2. お絵描きセットが届き次第、年長さんへお渡しいただき、完了!

絵はご自宅で描いていただき、各自応募フォームから応募いただきます。

なお、ご参加いただいた園児様全員に当社オリジナルグッズをプレゼントさせていただきます。

※園児様応募受付は2024年7月30日(火)までとなりますため、ご希望の園様は早めにエントリーをお願いいたします。

※カレンダーの採用につきましては、当社からお申込みいただいた応募者様へご連絡いたします(園様へもご連絡をいたします)。

※カレンダー完成後、園様、採用者様へカレンダーをお送りいたします。



年長最後の思い出作りに是非ご応募ください。



■執筆者紹介

持橋 亜紀(もちはし あき)

2003年学校法人すみれ学園 大和すみれ幼稚園入職、副園長に就任

2019年園長に就任

学校法人成増すみれ学園 成増すみれ幼稚園副園長兼務

■協力園

表紙:学校法人 すみれ学園 大和すみれ幼稚園(埼玉県 和光市)

■「健康教育®」 あらまし

子どもたちのすこやかな成長を願って創刊された季刊誌「健康教育®」。
1956年の創刊以来、創業者・河合亀太郎の信念を伝え続けております。
読者対象/日本全国の小中学校・幼稚園・保育園の学校長や園長を始めとする先生
方・保健主事・養護教諭・給食関係者など。

平素より「健康教育®」をご愛読いただきまして、誠にありがとうございます。
編集部では、皆様のお役に立つよりよい紙面づくりを目指しており、皆さまが実践さ
れている健康教育の参考にいただければ幸いです。ご覧になりたい内容やテー
マ、また各園・学校紹介(例:当園では、健康教育の一貫として、このようなことを
行っています等)、そのほかご意見・ご感想がありましたら是非当社
お問い合わせフォームより問い合わせください。

健康教育に関する問い合わせ(ご意見・ご感想)フォームは、右側の
二次元コードよりご利用いただけます。



お問い合わせ・ご連絡先

河合薬業株式会社 「健康教育®」編集部

〒164-0001 東京都中野区中野 6 丁目 3 番 5 号

TEL: 03-3365-1110 (代) FAX: 03-3365-1180

E-mail アドレス: genkikko@kawai-kanyu.co.jp

ホームページアドレス: <https://www.kawai-kanyu.co.jp>

「健康教育」のバックナンバーは、右側の二次元コードより
ご覧いただけます。



肝油ドロップ

Since 1911



ポップアップストアでは、お客様へ日頃の感謝の気持ちを直接お伝えするため
最高の笑顔でおもてなしをしております。

カワイ肝油ドロップ presents

よ・み・き・か・せ

「カワイ肝油ドロップ presents よ・み・き・か・せ」コーナーでは、
子どもから大人まで楽しめる絵本のよみきかせを行なっております。

番組詳細

Tokyo fm ■ TOKYO FM [FM80.0MHz] 『山崎怜奈の誰かに話したかったこと。』内（月～木曜日 14:30頃～）
FM大阪 ■ FM大阪 [FM85.1MHz] 『intense!』内（月～木曜日 18:00頃～）

♪ 園児様のうたが番組内で放送されます ♪

番組内では、園児様が歌う「肝油ドロップのうた」を募集しています。右側の二次元コードよりご応募ください。

