

「健康教育」

-----沒有健康的身心就沒有健康的教育-----

這是 1911 年、河合集團創業者藥學博士・河合龜太郎提倡的企業理念

本刊是為了提供提倡更多的有用的育兒情報，祈願孩子們的健康成長，而發行的季期刊。
我們壹直致力於傳承創業者・河合龜太郎的「健康教育」的理念。 希望您今後也愛讀本刊。

目錄

- 3. 某私立幼稚園的小小挑戰
~團結力量，成就倍增~
- 13. 為更好的“健康教育”而努力
—河合公司開展的園舍專門保護與改善工程—
- 14. 2025 年日曆刊登作品賽
- 15. 概況

某私立幼稚園的小小挑戰

～ 團結力量，成就倍增 ～

Yamato Sumire 幼稚園園長

持橋 亜紀

我目前擔任埼玉縣南部某私立幼兒園的園長。雖然我並不具備能夠教給他人的知識或智慧，但我希望通過講述自己在園內所走過的路，能夠分享關於保育實踐中的一些問題與挑戰，因此拿起了筆。

領導力的存在方式

“你得更強烈地主張自己。”

這句話是十年前某次研討會結束後的交流會上，一位經營多家企業型託兒所的女性對我說的。她的穿著和化妝都非常華麗，給人一種充滿自信的印象，我感到她能夠主張自己，是她能建立起那份地位的基礎。

而我當時是並不擅長在人多的場合表達自己，而更喜歡一個人讀書或奏樂，性格偏內向，顯然不適合擔任引領他人的領導角色。

從那位女性的角度來看，鼓勵我這樣一個與理想領導形象相去甚遠的經營者，並希望能將我引向正確的道路，想必她有這樣的好意。

從不同的行業進入保育領域，曾經迷茫的我，至今已經超過十年，仍在思考“對我自己，對我所在的幼稚園而言，理想的領導應該是怎樣的？”這個課題。

作為領導者，通常被認為理想的是那種具有魅力，能夠強有力地引領下屬的領導者。我認為，頂層領導型的組織建設確實是一種方式，但也有很多種其他形式的領導者，尤其在幼兒教育領域，這種形式的領導者實際上可能更多。聲音大、強調自我主張的領導者往往更引人注目，且更容易獲得評價，但另一方面，像是支援型領導者這樣的領導方式，雖然默默地支持著員工，但可能並沒有得到足夠的公開評價。在幼稚園領域，關於「分散型領導」這種運營方式的重要性，逐漸被更多人認可。然而，由於私立幼稚園各自擁有獨特的教育體系，並且組織的運作方式也由每個園所自行決定，因此我認為，如果有 10 個幼稚園，就會有 10 種不同的領導方式。

我一直想解答自己面臨的這個課題，因此我大量閱讀了關於領導力的書籍，但一直沒有找到我認為真正適合的答案。

普通人也能談論保育

“我沒有資格談論保育”

我長期以來一直有這樣的感覺。

我進入幼稚園工作已經大約 20 年了。那時的我既不是教育者，也不是保育者，只是一個在不同領域做自己喜歡工作的普通人。在這個領域里，我完全是一個外行人。因此，我在入職的同時，決定為了獲得幼稚園教師資格，報考了遠端大學。

在邊工作邊學習的過程中，我每天都對與自己之前接觸過的社會完全不同的世界感到驚訝。同時，我也對大學課程中所學的幼兒教育與實際保育之間的巨大差距感到震驚。

幼稚園教育大綱總則中寫道：「幼稚園教育通過（中略）環境進行“，”促進幼兒的主動活動“，”作為幼兒自

發活動的遊戲，是培養身心協調發展的基礎的關鍵學習”。然而，當時我所在幼稚園的日常生活，在我眼中與這些理念相去甚遠。那樣的保育方法不僅僅是我所在的幼兒園的問題，我逐漸瞭解到，當時的私立幼稚園大多數也採用了類似的方式。

幼稚園教育大綱越是學習，我越為不將孩子視為“小大人”的思想方式所感動。我強烈希望能夠在自己的幼兒園實現這一理念，併為孩子們提供一個能夠像孩子一樣生活的環境。

小兒科醫生毛利子來在《幼小孩的生活》一書的“幼稚園”章節中提到：“如果只是按照老師設定的計劃來行動，孩子永遠無法體驗到自己發現目標並挑戰它的喜悅。“我深感認同，但對於只瞭解自己幼稚園保育的我來說，雖然知道這與現狀不同，但卻不知道該怎麼做。從那時起，我開始了不斷探索的日子。

當然，為了不損害我們幼兒園職員的聲譽，我要說明，我們幼稚園一直以來的保育並不是不好（其中一部分方法現在仍然延續著）。無論是過去還是現在，職員們都非常重視孩子，並在自己所處的環境中盡自己最大的努力去做最好的事。對於這一點，我衷心地尊敬他們。而我認為，這更像是系統的問題。我認為這正是領導力的課題。

“我不推薦急劇的變革，因為那對任何人來說都不會帶來好結果。慢慢地，一步步地耐心地努力，最終會有所改變。”當時，我和大學擔任環境課程的教授相談托育的方向時，教授這樣說的話一直支撐著我。

一邊繼續在大學學習，一邊在自家保育園中參與托育工作，我一直在思考，究竟我能用什麼樣的保育理念是我的理想呢。當時，我還不能用自己的話語表達。

這時候，幾年前在入職之前我曾看過的一場介紹義大利雷焦·艾米利亞（Reggio Emilia）的展覽會，突然像閃電一樣鮮明的在我腦海中出現。看展覽時我只是欣賞藝術作品，突然間，我的記憶把它變成了我個人的事來重新構建。

現在回想起來，我逐漸能夠理清雷焦·艾米利亞的托育實踐中，究竟是哪些方面打動了我。逐漸整理出來的想法是這樣的：

通過托育，我希望能激發孩子們什麼樣的潛能，正是這個方向深深打動了我。孩子們的感受力、觀察力、聽覺、嗅覺、味覺、觸覺，孩子們的身體在心靈的驅使下舞蹈、跳躍、伸展、蜷縮——所有這些表達方式，都是通過孩子的全部感官和行動來呈現的。接納這些表達方式，欣賞它們，發現其中的美，並以尊敬的眼光對待孩子們，作為文化的傳承者——我理解到的就是這樣的教育理念。

數年後，我有機會親自去考察雷焦·艾米利亞的托育實踐，並有機會訪問了幾所國外的托育機構。我看到了一些讓我覺得很棒的實踐，也有一些讓我覺得不太合適的實踐。我的想法依舊是，單純模仿形式的實踐，雖然看起來很美好，但本質上沒有意義。無論採用什麼樣的理論，面對孩子時的眼神和成人的態度，始終是托育品質的核心。

保育改革的開始

我入職後大約擔任了 15 年的副園長，在這段時間里，我把園長為中心的縱向管理強化與教職員工的工作改進作為自己的任務，以此為中心貫徹了“底層支撐者”角色。

那時，以支援園長的支撐型的領導方式的過程中，我感到自己彷彿遇到了瓶頸。我認為首先要進行教育課程的編製，並且曾與年級主任一起嘗試為大和すみれ幼稚園制定新的教育課程。然而，我未能成功推動大方向的思考和實施，最終只完成了一個簡單模仿現有保育的課程。當時與主任共同為此而苦思冥想，我

們不斷嘗試各種方法，努力突破瓶頸。

那時，我有想要改變保育的想法，但能共鳴並付諸行動的人只有一部分。同時，在一些教師之間，開始實施主動性保育的老師與繼續延續傳統保育方式的老師之間產生了裂痕。一方面，當時，部分人對幼兒園的變化存在不滿和不安，甚至對未來的方向感到迷茫和不信任；而另一部分教師，在嘗試了靈活融入孩子們的表達並與他們一起構建保育的方式后，確實感到孩子們發生了變化。對於那些先行嘗試並獲得成功的教師，如何共用這些經驗呢？更根本的是，保育變得以孩子為主體的意義到底是什麼？我逐漸感受到，必須全員共用這些前提的重要性。

此外，隨著女性工作方式的變化，經歷了結婚、分娩並開始休育兒假的員工逐漸返回工作，職員的工作時間開始不統一，我認為這也是背後的一個因素。大家共用思路的難度，實際上也反映了這個變化。

我開始覺得，雖然這裡可以是自上而下的方式，但必須先形成一個明確的方向。在此之前，我一直認為，如果想讓孩子們體驗主動性和合作性的學習，那麼首先應該從職員的主動性開始，但後來我意識到，在此之前，需要先建立一個框架。

因此，在2018年年底，我向全體教師做了關於“幼兒園未來——保育內容的檢討與工作方式改革”的演講。

航海中的我們

在演講中，我提到：「為了讓我們作為一個團隊團結一致，最需要做的是明確我們前進的方向。“我呼籲大家明確目標。

在演講的核心部分，我強調了以下幾點：

- 我們希望成為一個能夠培養孩子和保育員「主體性」的園所。
- 孩子上幼稚園的理由是：“因為很有趣”、“因為明天還有想做的事情”＝“興奮持續不斷！”
- 家長讓孩子上幼稚園的理由是：“因為孩子的能力可以得到發展”、“因為可以體驗家裡無法體驗的活動”＝“感動持續不斷！”
- 保育員選擇在すみれ幼稚園工作的理由是：“因為這裡有其他幼兒園沒有的魅力”＝“可以做自己想做的事情”＝“興奮和感動持續不斷！”

以這樣的思考為軸，我提議引入“專案型保育”，並且不再拘泥於傳統的“一齊保育”和“自由保育”的框架，而是同時擁有大家共同活動的時間和可以專心玩自己喜歡的遊戲的時間。〔圖2：すみれ保育〕

此外，為了推動這樣的保育改革，我提出了一個長期計劃：

- 第五年（2023年）... 同上（確立すみれ風格）

- 第1年（2019年）..... 學習專案化保育（參觀其他園所、園內培訓等）
- 第2年（2020年）..... 從可以採納的部分開始逐步實施
- 第3年（2021年）..... 在試行錯誤中進行修正（必要時重新審視活動）
- 第4年（2022年）..... 同上，觀察孩子的變化
- 第5年（2023年）..... 同上（確立すみれ風格）

此外，為了支持這些計劃，我提出了以下建議：

- 啟動“すみれ團隊”。

すみれ團隊“是針對整個組織的，具體來說，我們將設立”すみれ團隊“這一集會時間，讓保育員、事務員、園巴士司機、講師、清潔員等所有與幼稚園相關的職種人員能夠互相交流，成為一個共用幼兒園問題和目標的場所。

【團隊すみれの基本方針】

- 1.接受失敗。 歡迎挑戰。 履行責任。
- 2.不看作“問題”，而看作“課題”。
- 3.因為有各種各樣的人，所以才有趣。 團隊的力量也因此變得更強大。

我把我們比作剛剛出航的船隻來進行說明。 目的地尚不可見，看起來似乎很模糊，但只要朝著相同的方向前進，我們就能夠向前推進。 航程中會有狂風巨浪，因此，保持一致的心態、避免迷失方向是非常重要的。 最重要的是，大家要一起享受這段旅程.....。

演講結束後，我聽到了許多職員們的積極反饋。 大家分享了各自的不安情緒，並意識到這些問題是可以解決的，我也希望向大家傳達每個人都有向前邁進的力量，雖然這是我第一次用語言明確表達了這一點。

我深刻感受到了共用的重要性。

在新冠疫情中所見的

“我應該如何站在大家面前呢...？”

這是我六年前擔任園長職務時，擺在我面前的一個問題。

作為園長，我思考的事情是，像不像個園長任由他人評價，而讓每一位職員都能主動參與到幼稚園的工作中，自己能做些什麼來實現。

在五年計劃開始不到一年，新冠病毒開始蔓延。 作為第一年剛開始進行“專案化保育”的工作，我們還在進行園內學習工作坊的形式時，保育的方式不得不發生了巨大的改變。 如能否舉辦一直以來理所當然的畢業典禮，是否可以讓孩子們繼續來幼稚園，這些日常的決策變得越來越迫切。 我意識到，我需要與教職工和家長共用判斷的依據和方向性。 在這個看不見的威脅下充滿不安的世界里，我希望在幼稚園裡提供一種安定。 也有決策的速度比較重要的局面，或許每一個判斷都可能犯錯。 但我盡力在自己能做到的範圍內，向所有相關人員公開資訊。 我衷心感謝那些信任我並全力支援我的每一位職員。

實際上，在這樣的疫情中，我一直在思考的是這樣一個問題：

“我應該如何站在人們面前呢...？”

這是我自己面臨的一大課題。 在有著巨大（全球性）威脅的背景下，我們身處一個無法避免的被捲入的情境，這種情況與戰時狀態是非常相似的。 雖然我沒有親身經歷過戰爭，但當面臨這樣的局面時，作為園長，我能做出「作為人類應有的正確」判斷，並付諸實踐嗎？ 如果這意味著做出反政府、反體制的決策，我能夠保護孩子們的權利嗎？ 這是一個讓我感到心頭一緊的迫切問題。 資訊操控是如此可怕。 在瞭解了這種可怕性后，當做出判斷和決策時，我不能只顧自己保護自己，而應當將孩子們的權利放在第一位並承擔起引導的責任。 我意識到，我必須為此做好準備。

這種決心即使沒有具備像過去那樣的領袖魅力，作為一個站在人前的人，我也希望能夠擁有這樣的責任感。

在度過這場疫情期間，由於人際交往變得困難，我再次重新發現了那些本質的重要性。

核心是弱者

大和紫羅蘭幼稚園秉承著“明亮、快樂、溫暖”的理念，繼承了創始人“幼稚園是孩子們的第二個家庭”這一願景。自從創立以來，尤其是昭和 40 年代左右到如今已經接近 60 年，育兒的方式、幼稚園的需求、孩子和家庭的生活狀態發生了巨大變化。在資訊化和全球化迅速發展的今天，現在的關鍵詞被認為是“多樣性”和“不確定性”。此外，由於少子化的持續推進和女性勞動參與率上升所引發的託兒所需求的波動，私立幼稚園在這種衝擊下經歷了嚴峻的考驗，越來越多的園所正面臨生存危機。

從全球的角度來看，很多國家都在研究促進兒童成長的教育項目，並且國家層面進行廣泛的實施。換句話說，公共資金已投入到幼兒教育中。然而，在日本，私立幼稚園則是在「私立學校的建學精神」之下，各個園所都在進行試驗和摸索，雖然託兒所的職員待遇和配置標準常常成為新聞熱點，但對於幼稚園的討論卻少之又少。

幼稚園教育大綱的總則內容如前所述，十分優秀。然而，要真正實現這些內容，若一個班級有 35 個孩子，只有一名教師，這顯然是不足夠的。在現代，乳幼兒階段的重要性被逐步揭示出來，然而我們在這方面遠遠滯後。我希望社會能夠深入討論這個問題。

[照片 1：園內培訓深化學習]

至於“以什麼為核心”這一問題，我的體會是，在課堂上，通常會偏向於“多數人中稍微能做得好的人”。我認為這是因為教師們通常希望“提升每個孩子”。在園內培訓時，井上綾乃老師（Shine Kids 合同公司代表）曾提到：“當大家一起做某件事時，最好以稍微慢一點的孩子為標準，因為那些理解快的孩子能適應慢一點的孩子，但反過來則很難。“我意識到這是幼兒教育中必須具備的視角。不是提升，而是支撐，這樣做可以使整體共同成長。每個孩子在不同的遊戲中可以根據自己的節奏發展，而保育人員通過支援這一過程，最終可以支援到每個孩子的成長。

要進行這樣的努力，重要的是「僅僅通過集體活動」並不能完成保育。只有當「每個孩子都有自己玩耍的時間」得到保障時，這樣的保育內容才能發揮作用。

這正是大和紫羅蘭幼稚園所追求的保育方式，這是一種能夠支持多樣化孩子成長的保育形式，我們對此深感自豪。在五年計劃的最後一年，我終於感覺到這種形式逐漸顯現出來。

另一方面，我認為本質的人類存在方式是不會改變的。在這種情況下，面對生活狀態和孩子們所經歷的事情發生變化時，如何把握保育的核心變得尤為重要。

體驗自己故事的意義

我們討論過變革的問題，但基本上，當人們被告知“可以自由地思考，做任何自己喜歡的事情”時，往往比起那些舉手歡喜的人，更大部分人會感到困惑。在現代社會，生存不僅僅意味著滿足生理需求，社會上還需要許多其他的行為，我們的大腦一直在忙碌地工作。如果還需要創造出自己應該做的事情，那麼就需要投入大量的精力。因此，當行為的框架已經存在，並且應該採取的行動和思考方向已經決定時，人們通常會感到安心。我認為，這不僅是成年人，孩子們也常常會有這種感受。

然而，正因如此，我認為框架應該保持最低限度。若框架過於堅固，人們就不再思考。在不需要思考的情況下，大腦往往會選擇更輕鬆的方式。在這個推崇手冊的時代，似乎我在說反話，但我認為無論是成人還是孩子，都應該在日常生活中“自己思考”並“與他人分享思考”的過程中，找到平衡。

當然，前提是“自己思考並付諸實踐”的嘗試不會受到否定，並且必須確保有安全網來保障這一點。同時，如何判斷“必要的最低限度的框架”也非常重要。

前不久，發生了一件事。在園區內的叢林攀爬架的骨架中，中心部分的腳有些浮起，必須埋起來（*注 2）。孩子們圍在這個遊樂設施周圍，拚命地收集沙子，小心翼翼地埋好腳，平整土壤。孩子們一邊嘻嘻哈哈地修復，一邊看起來像極了工匠。完成後，他們驕傲地跑來宣佈：「我們是孩子們自己做的！結果也非常出色。

為了日常發生這樣的事情（孩子們常常宣稱“我們自己做到了”），我們必須時刻傾聽孩子們的聲音，保證他們有發言的機會，並不斷積累這些經歷。我認為，這正是孩子們體驗民主的萌芽。在幼兒園集體生活中，通過體驗民主，親身感受它的弱點和優勢，也許可以孕育出超越民主的思想動力。這個想法甚至讓我有些巨集大的想法。

在幼兒園的集體生活中，我們不能忘記，每一個幼兒都在生動地體驗屬於自己的故事。正如丘科夫斯基所說：「我相信，2 歲到 5 歲的孩子的生活，是為喜悅和無盡的幸福而設計的，孩子們也如此相信。這種信念是孩子正常心理發展的一個重要條件」（*注 3）。孩子們有屬於他們自己的世界，每一個孩子都全身心地活在這個世界中。作為教育工作者，我們應該意識到，容易從成人的角度將孩子們視為“缺乏”的存在。

2024 年，是經過五年後的重新起步之年。我將制定三年計劃，踏上新的航程。在大和紫羅蘭幼稚園這一故事中，孩子們和大人們交織在一起，共同成為眾多的主人公。當每個人的力量交匯時，將會展現出怎樣強大的生命力呢？我期待著每個故事的編織，未來也將繼續前行，永不止步。

*注 1 毛利子來《幼兒的生活》1984 年初版 p47

*注 2 游具檢查員已經確認了應對方法，並檢查了四角的強度及搖晃情況，這是園方的成人負責的部分。

*注 3 科爾內·丘科夫斯基《2 歲到 5 歲》普及版 1996 年初版

創造健康的保育環境

KAWAI 清潔 SAT (SATT) 是一項專注於園舍環境衛生的事業，旨在為未來的孩子們創造健康和舒適的保育環境。隨著社會發展，家長對幼稚園和保育園的期望和要求不斷多樣化，尤其是在安全和衛生方面，需求更是各式各樣。

目前，KAWAI 清潔 SAT 在東京周邊地區與超過 600 所幼稚園建立了合作關係。我們深入瞭解每個園所的特色，積累了根據不同環境特點進行保養和改善的豐富經驗。我們提供一系列衛生服務，從保持沙坑和廁所的衛生，到空調的維護、窗戶的清潔等日常服務，我們的園舍專業人員始終努力為老師們提供安心的服務。我們通過不斷加強員工的培訓，確保每一項服務都符合高標準，以支援園所營造一個健康、舒適的環境。

KAWAI 清潔 SAT 秉承著為孩子們創造一個更安全、更衛生的成長環境的宗旨，不斷提升保育環境的品質，助力孩子們在更好的環境中茁壯成長。

Kawai Clean SAT 階段介紹

——來自官方網站——

此次在江戶川區保育園進行的沙坑清潔

我們最近在江戶川區的一所保育園進行了沙坑清潔工作。在清潔工作開始前，我們為孩子們準備了一本關於沙坑的小故事紙芝居，孩子們對此非常喜歡，反響熱烈。通過這個活動，孩子們不僅瞭解了沙坑的重要性，還意識到保持環境衛生的必要性。

“KAWAI 清潔 SAT 是什麼樣的公司？”“公司在做什麼？”針對這些疑問，我們將通過一個簡潔的 2 分鐘視頻，清晰地總結並介紹 KAWAI 清潔 SAT 的服務內容。請務必觀看。

■ 作者

持橋 亜紀（もちはし あき 2003 年進入學校法人すみれ学園の大和すれ幼稚園，擔任副園長 2019 年升任園長兼任學校法人成増すみれ學園 成増すみれ幼稚園副園長

■ 協助園

封面：學校法人すみれ学園 大和すみれ幼稚園（埼玉縣 和光市）

■ 「健康教育」 概要

季期刊「健康教育」是祈願孩子們的健康成長而創刊的。1956 年創刊以來壹直傳承創業者・河合龜太郎的信念。

讀者對象/日本全國中小學校・幼稚園・保育園的學校長，園長和老師，保健主事，醫務室老師，學校飲食相關人員等。

真誠感謝平日愛讀「健康教育」編輯部致力於做更好的期刊，如果能對大家的健康教育的實踐有所幫助。想看的內容和主題，以及各園各學校的介紹（比如我們園在健康教育上有這方面的實踐），以及其他的意見感想請壹定告知我們。 諮詢請聯系下面地址

河合藥業株式會社「健康教育」編輯部

〒164-0001 東京都中野縣 6-3-5

電話：03 - 3365 - 1156（代）

傳真：03 - 3365 - 1180

電子 mail:genkikko@kawai-kanyu.co.jp

網址：http://www.kawai-kanyu.co.jp