

子ども子育て新システム=日本の未来のために



特定非営利活動法人全国認定こども園協会
代表理事 若盛正城

ハイクリオティー

子ども子育て新システム = 日本の未来のために

特定非営利活動法人
認定こども園協会 提言

ユニバーサル・サービス
ワンストップ・サービス

「すべての子どもの最善の利益」
「子どもの教育・保育・生活の質の確保」
「子ども環境(家庭・地域社会)機能の再生・回復」

幼保一体化を含めて総合的な
機能を発揮するためには、次
のような課題を解決する必要
がある。

改善すべき課題と解決方策

〔改善すべき課題と解決方策〕

- 会計基準の違い ⇒ 基準の総合化、統一化
- 設置主体の違い ⇒ 学校法人・社会福祉法人の取り扱いの特例化
- 財政措置の違い ⇒ 機能に着目した財政措置
- 行政所管の違い ⇒ 地方自治体における総合行政化の推進
- 最低基準の違い ⇒ 総合機能を発揮できる新たな基準の設定
- 総合的機能の壁 ⇒ 幼保を超えた総合研修の体系化、子育て支援機能への財政措置

理念の整理の時期

認定こども園を目指し認定を受
けるまでの準備期間六ヶ月から
一年以上

認定こども園

幼稚園機能
保育所機能
子育て支援機能

認定こども園の好事例ライン

現行制度上の運用ラインの限界

2年目一体化のた
めの運用

1年目一体化の実践

最短で3年目
中長期5年から8年歳月

- 幼稚園と保育所の会計基準の違いによる運営上の困難
- 学校法人と社会福祉法人の違いによる借り入れや福利厚生面での問題
- 財政措置(補助体系)の違いによる経営上の困難
- 都道府県・市町村の行政所管の違いによる困難
- 幼稚園と保育所の最低基準の違いによる設置・運営上の困難
- 必須の機能である子育て支援に対する財政支援の不備
- 幼稚園、保育所を総合化した研修の不十分さ

時間

制度と機能の違い

- 幼稚園、保育所の職員の意識の違い
- 幼稚園、保育所の保護者の意識の違い

幼稚園

保育所

機能の限界

スタンダード

長い歴史の中で幼稚園、保育所がそれぞれ培って
きた伝統や保育文化の違いも、認定こども園のス
ムーズな運営を難しくしている側面がある。

子どもの最善の利益
のために解体しては
いけない項目もある

特定非営利活動法人全国認定こども園協会

経 過

平成 20 年 8 月 1 日 全国認定こども園協会を設立

- 「すべての子どもの最善の利益」に向けて、認定こども園の総合的な機能を高めることを第一義な使命とする。
- 認定こども園における教育・保育の質の向上や子育て支援の充実、職員の資質向上、経営の健全化などを図るため、全国の認定こども園関係者による全国団体を設立し、情報交換、研修、調査研究、関係機関等との連携などの事業に取り組む。
- 認定こども園の普及・充実や運営改善に資する活動を行う。
- 必要に応じて認定こども園の普及・充実のための政策提言を行う

平成 21 年 6 月 特定非営利活動法人全国認定こども園協会として認証、名称変更

趣 旨

急速な少子化の進行や家庭・地域社会を取り巻く環境の変化などを背景に、就学前の子どもに対する教育・保育や子育て支援などを総合的に行う仕組みとして、平成 18 年 10 月に認定こども園制度が創設された。しかしながら、様々な期待を担ってスタートしたにもかかわらず、平成 20 年 4 月 1 日現在で認定件数は 229 件にとどまっている。

そこで、文部科学省と厚生労働省では、認定こども園制度の普及促進に向けて検討会を設置し、その普及促進策や運用改善策など総合的な支援策を講じることとしている。また、制度創設から 5 年を目途として、法制度の見直しを行う可能性も出てきている。

一方、次世代育成支援の新たな制度設計や新待機児童ゼロ作戦など、子どもや子育て家庭をめぐる動向も新たな局面を迎え、保育所制度改革や幼児教育の無償化などの動きとも相まって、認定こども園をはじめ保育所や幼稚園を取り巻く状況が大きく変化する兆しも見られる。

こうした諸状況を踏まえ、子どもの育ちを支えあう地域社会の創造と、子どもの生命と意思が尊重され、豊かな成長が保証される社会の実現に向け、子どもの教育・保育・生活の質の向上や子育て支援の充実、地域と相互作用的な関係を構築できる地域資源としての認定こども園を目指す。

これらの目的に寄与する認定こども園の発展・振興・充実を目指すとともに、すべての子どもの最善の利益が図られるよう子ども環境の整備に貢献することを目的に「特定非営利活動法人全国認定こども園協会」を設立する。

定款の目的

- この法人は、子どもの教育・保育・生活の質の向上や子育て支援の総合的な充実と、それに寄与する認定こども園の健全な発展と振興を目指すとともに、すべての子どもの最善の利益が図られるよう子ども環境の整備に寄与することを目的とする。

協会の基本スタンス

- ☐ 公・私・幼・保など設置主体や類型を問わず、すべての認定こども園を会員とする。
- ☐ 認定こども園を志向する施設（法人）や幼保一体化施設も会員として受け入れる。
- ☐ 教育・保育の質の充実や経営の健全化、職員の資質の向上などに関する事業を効果的に推進するための団体とする。（原則として政治的な活動は行わない）
- ☐ 必要に応じて事業遂行のための委員会や設置者別の部会を設ける。
- ☐ 必要に応じてブロック単位の地域連絡組織を設置する。

事業

- ☐ 会員同士の情報交換・意見交換。
- ☐ 会員への各種情報提供。
- ☐ 職員の資質の向上を図るための各種研修の実施。
- ☐ 経営の健全化や教育・保育の質の充実などに資する調査研究の実施。
- ☐ 認定こども園の普及・充実及び運営改善に資する事業。
- ☐ 関係機関・団体との連携の推進。
- ☐ その他必要な事業。

協会の特徴

- ☐ 全国認定こども園協会の公共性、公益性の機能を高めると同時に、より効果的な会務運営を行うため、学識経験者や有識者等らで構成による「アドバイザリーボード（第三者助言機関）」（略称ボード）を設置し、専門的なアドバイスを得る。
- ☐ ボードの役割としては、次ぎのようなものが考えられる。
 - 1、認定こども園の普及・充実・振興に関して専門的なアドバイスをもらう。
 - 2、本協会の運営に関してアドバイスをもらう。
 - 3、調査研究や研修事業に協力してもらう。
 - 4、その他

ボードメンバー

【研究者】

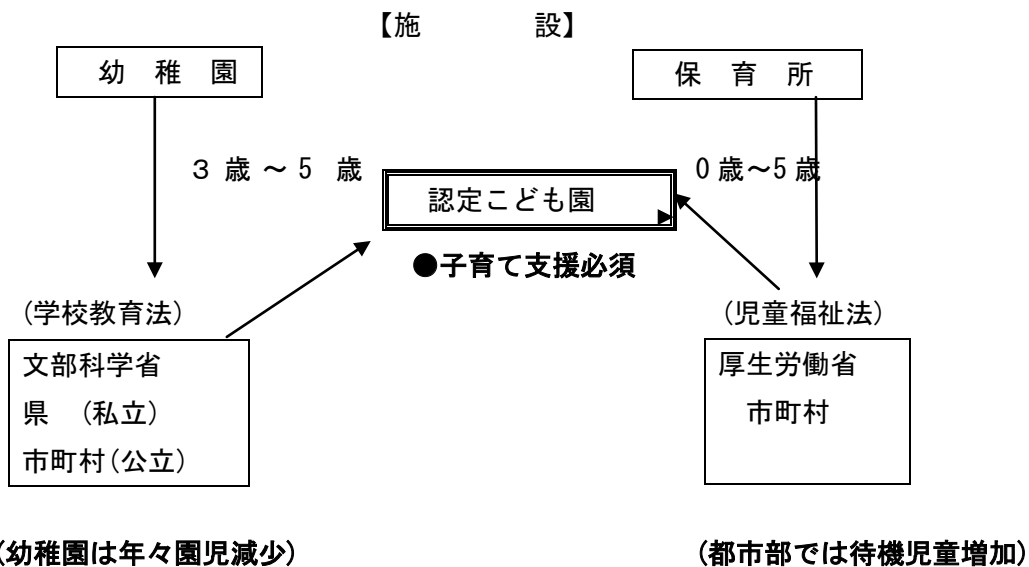
無藤隆・白梅学園大学教授
網野武博・東京家政大学教授
大場幸夫・大妻女子大学学長
柏女霊峰・淑徳大学教授
駒村康平・慶應義塾大学教授
汐見稔幸・白梅学園大学学長
山縣文治・大阪市立大学教授

【有識者】

浅川澄一・日本経済新聞社編集委員
飯野奈津子・NHK生活情報部部長
池本美香・日本総合研究所主任研究員
猪熊律子・読売新聞社社会保障部次長
田村哲夫・渋谷教育学園理事長
吉田正幸・保育システム研究所代表

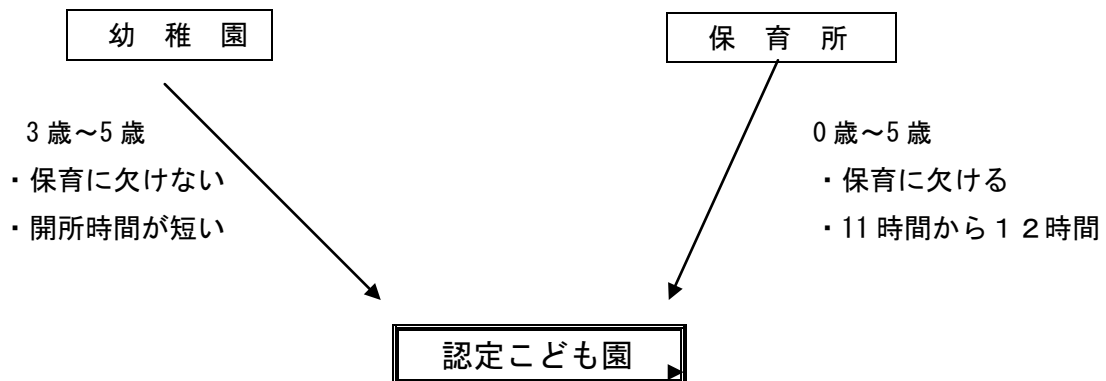
見えてきた好事例

全国認定こども園協会では、今年度、すべての認定こども園を対象とした聞き取り調査と現地視察を行い、好事例集にまとめてみた。
まとめるにあたり、施設、子ども、保護者、保育者のそれぞれの観点から見えてきたことを述べてい。



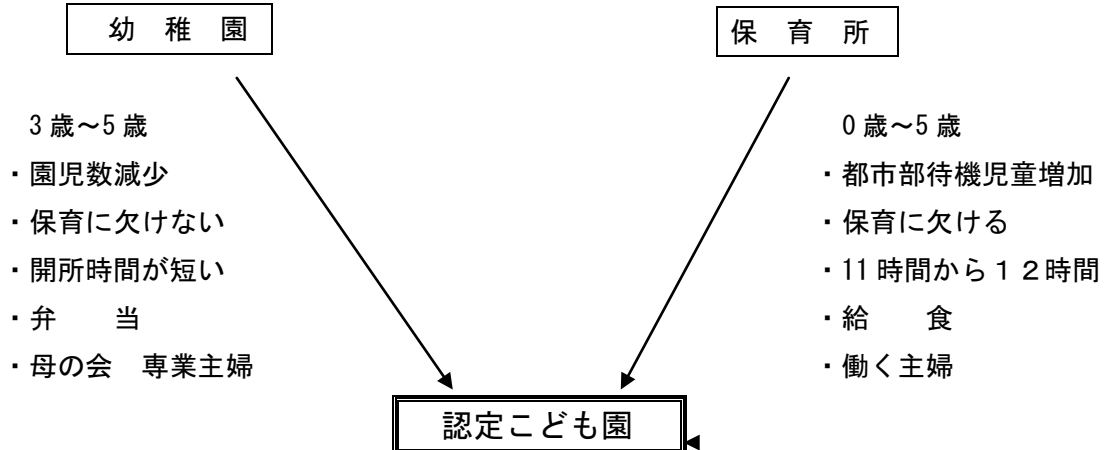
- 幼保では行政管轄がそれぞれ違っているが、認定こども園は両方の行政が対応できる。
- 幼稚園は各市町村とのつながりが薄かったために、地域に根ざした子育て支援が出来にくかったが、認定こども園になることにより、子育て支援が必須であることもあり、深く地域に密着した支援が工夫されている。
(在宅保育を行っている家庭も含めた)
- 親の就労や、保育に欠ける、欠けないなどの条件がない認定こども園は、すべての子ども達を受け入れることができる。そのために、小学校との連携において、一括して行えることになり、学校としても円滑に情報を得ることが出来ている。
- 都市部の保育所待機児童を、認定こども園で受け入れることが出来る

【子 ど も】



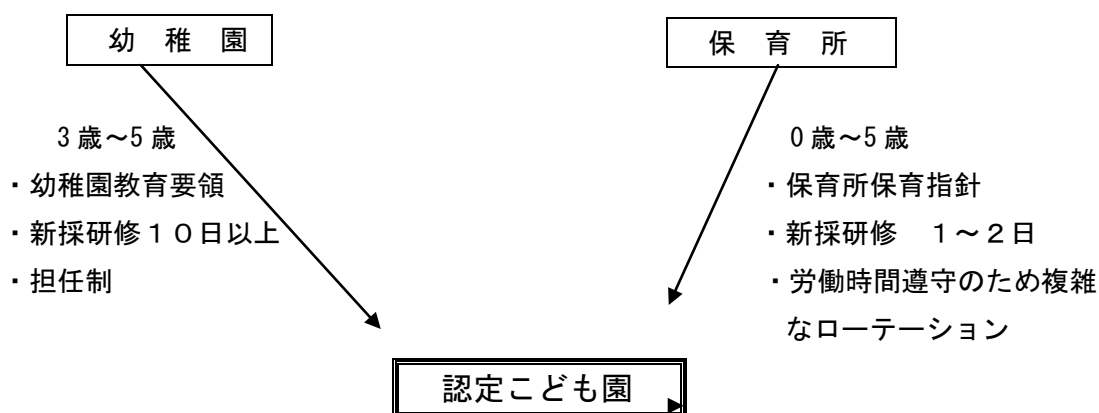
- 様々な家庭のスタイルで生活する子ども達が、一緒に過ごすことでその違いを子ども達自身が受け入れることができるようになる。
(保護者の就労状況の変化があっても、在籍の移動だけで同一クラスで過ごせる)
- 少子化できょうだいの少ない子ども達が、年齢幅の広い認定こども園では異年齢児の交流を通して、擬似きょうだい体験をすることが出来ている。
- 認定こども園は、すべての家庭の子ども達が通園するために一定の数のこども集団を形成でき、集団教育の成果を上げることが出来る

【保 護 者】



- 0歳～5歳まで、生まれてから就学前というすべての年齢の子ども達に通える
- 給食の設備(外部委託も含む)が必須であるので、幼稚園児であっても栄養のバランスや、食育が充実できるようになった。
- 満3歳児以上は、保育に欠ける場合でも幼稚園の入園が可能になり、保護者の生活スタイルに変化がおきても、子どもの保育環境を変えなくとも良い。
(保護者の就労状況に応じた受け入れが可能になった。)
- 幅広い家庭の子育て中の親と接するため、様々な子育てスタイルを理解し広いネットワークをつくる基盤が出来るようになった。

【保 育 者】



- 教育要領と保育所保育指針が合同保育活動を通して、実践的にすり合わせることで、それぞれを理解できるようになった。
- 幼稚園・保育所で大切にしていた幼児教育や養護が、同一の施設であるためそれぞれの立場から実践を行い、互いに学びあうことで新しい保育の形を模索するてがかりが、つかめつつあるように感じる。
- 幼保の保育者が同じように仕事することで職員数も増え、勤務体制に余裕がもてるようになった。
- 幼稚園教諭にとって、認定こども園では0歳～5歳までという長いスパンのこどもの成長を捉えることで、連続するこどもの学びの基礎的時期を把握しより深く子どもの成長を考えることができるようになった。
- 教育・養護の時間の多様性や、保育時間による子どもの人数の変化などに合わせた様々な工夫が生まれ、保育者が柔軟な発想を求められ、保育者としての質を高め研鑽していくことの自覚が生まれてきた。

以上のような好事例がみられた。施設・子ども・保護者・保育者と認定こども園において様々な立場で考えてみると、それぞれに幼保の垣根を越えることで補い合ったり、求め合ったりすることが相乗効果となり、それぞれに質の高い幼児教育と養護が確立できる姿が見えてきた。

認定こども園が発揮している機能～二重行政による歪みについて～

○幼稚園と保育所の会計基準の違いによる運営上の困難

認定こども園では、すべての子どもを対象と考え運営を行っている。在籍の違いで受けられる保育・教育に差がないが、二重行政により幼稚園、保育所に会計を分けなければならない、同一法人で会計基準が統一で定められても、会計項目の違いから事務が簡素化されない

幼稚園制度：施設内で使用した水熱光費、消耗品、機器什器費はすべて一本化されている。

※保護者からの給食費、施設費、バス利用料等の徴収は、非課税扱いとならない。

保育所制度：事務と事業（事務と子どもに係った部分）に大きく分かれていることにより、水熱光費、消耗品、機器什器費など分けなければならない。

幼保一体化においては、会計基準の基盤となる社会的な位置づけ（事業内容、施設理解）を明確にし、新たに会計基準を示す必要がある。

○学校法人と社会福祉法人の借り入れの面での問題

設置基準を満たし、さらにより良い子どもの育ちを考え施設の拡充、園庭の整備をおこなっているが、会計基準の規定により、施設全体を考えた総合的な整備が難しい。また、幼保一体的建物を建築し、公的融資を受ける場合、抵当権設定の条件から、幼保それぞれの公的融資が受けられず、どちらか一方のみとなる。

学校法人：市中銀行等からの借り入れが可能で資金計画が立てやすい

社会福祉法人：市中銀行等からの借り入れが難しく、運営費の用途制限が施設整備計画に影響する。

幼保一体化においては、施設整備等における借り入れの一元化も求められる。また、公的資金である運営費とその用途制限は重要な事項であるが、幼保の運営費の考え方の違いも大きな課題となる。

○学校法人と社会福祉法人の福利厚生面での問題

すべての子ども育ちを見守り、必要に応じ職員間の移動や協力体制を高めて保育・教育を行っているが、両法人を設置する認定こども園では、保険制度、退職金制度に差があり、保育者の移動が難しい。また、同一法人でも幼稚園職員・保育所職員には補助がない。

学校法人：私学共済への加入の場合、幼稚園教諭のみに補助がある。

社会福祉法人：職員特殊業務手当など定められており、民間施設給与等改善費により経験年数の長い職員が多い場合は、運営費に加算がある。

幼保一体化においては、保険制度・退職金制度の一本化も考慮される必要がある。しかし、幼保それぞれに、乳幼児以外の学校・施設があり、認定こども園を設置する法人によっては、幼保以外の学校・施設の職員を抱えている。保険や退職金の一体化は、施設間・学校間の人事異動を困難にすることとなり、大きな課題である。

○財政措置（補助体系）の違いによる経営上の困難

3～5歳児は、教諭・保育士の援助を受け、教育的な配慮（適当な環境）の元で、同年代の幼児とのかかわりを通して、集団教育を行うことができるが、補助体系により教材費・保育材料費が十分でない。

幼稚園制度：就園奨励費補助金の対象は入園料・保育料となっており、保護者から徴収した教材費は補助対象外となっている。

保育所制度：運営費の一般生活費には、副食給食費、炊具食器費、保育材料費、が含まれているが、3～5歳児は未満児より減額となっている。

幼保一体化においては、乳幼児の生活を基に、補助体系とその内容を一貫的に見直す必要がある。

○都道府県・市町村の行政所管の違いによる困難

幼保共に、設置認可は都道府県であるが、保育所の設置には市町村の意見が求められる。中核市以外で保育所を開設する場合、認可申請は都道府県となるが、運営費算定、入所に関する事項は市町村となる。運営上の提出書類は、業務内容によって所轄が違い、混乱が生じる。市町村、都道府県により対応に大きな違いが多々あり、認定こども園を目指すことが困難になる。

認定こども園制度では、既存の幼稚園制度、保育所制度が基になっているため、一体化を希求する意図が十分普及せず、市町村の姿勢により、幼保一体的運営が進まなかった。幼保一体化においては、なぜ一体化が必要であるのか、時代と社会の要請であることを明確に示すことが必要である。

○幼稚園と保育所の最低基準の違いによる設置・運営上の困難

学校教育法・児童福祉施設最低基準で定められた基準を満たし、子どものよりよい環境を考慮し運営を行っている。幼稚園は子どもの集団での学びを考え基準があり、保育所は子どもの家庭と生活、養護を考え最低基準が設けられている。認定こども園において、基準の違いは、職員配置、健康診断の回数、面積、職員配置、園庭面積など多々あるが、子どもの育ちと家庭・地域の連携を中心と考え設置すべきである。

幼保一体化においては、より充実した環境を提供するために、幼保の設置基準・最低基準を統合し、現在より高い基準による施設整備、運営が求められる。

○幼稚園、保育所を総合化した研修の不十分さ

質の高い教育・保育の提供のため、保育者は資質向上、専門性の向上をめざし研修に参加しているが、認定こども園として総合化した研修が不十分である。

幼稚園制度：現行では、教育免許更新が義務付けられ、資質能力が保持されるよう制度がある。

経験年数により習得単位が定められ、幼稚園教諭一種免許状が取得出来る。

保育所制度：保育者には、資質向上、専門性の向上が求められるが、義務付けはない。

総合化した研修の基盤として、免許資格制度の統合が必要。幼保一体化は、そこで働く保育者の一元化も含むべきである。

○必須の機能である子育て支援に対する財政支援の不備

入園(所)前も含め、すべての家庭を対象に子育て機能を強化し、地域における親子の集いの場となり、育児不安の解消に役立っているが、既存の補助制度を利用した運営となっている。
--

幼稚園制度：⇒管理運営費特別分

幼稚園の教育課程に基づく活動に支障のないよう配慮し、その施設や機能を開放し、子育ての支援に努めていく必要があるとの位置づけ

(地域における幼児期の教育のセンターとしての機能・親子登園)

保育所制度：⇒市町村が認めた場合保育対策促進事業補助

保護者への支援は保育士の業務であり、保育所が行う保育に支障がない限り地域の保護者等に対する子育て支援を積極的に行うよう努めることとの位置づけ。

(地域の子育ての拠点としての機能・一時保育)

子育て支援機能への財政措置は、保育所機能において地域子育て支援センターを市町村から委託されている場合のみで、子育て支援機能を十分に果たすための職員配置が困難な状況がある。必須の機能として、経常的な運営費・補助金に加算されるべきである。

見えてきた好事例（調査編）

●物的・人的環境、施設設備をめぐる工夫

認定こども園では、幼保の一体的な運営がなされますが、職員配置とローテーションのあり方などの人的環境や、園舎・園庭その他の物的環境の工夫は、それぞれの認定こども園によってバリエーションが現れてきます。職員の所属は経理を区分（給与の負担が幼稚園か保育所かの区分）する必要から、幼稚園所属と保育所所属に分かれることとなりますが、ある園ではその所属にかかわらず、クラス担任やローテーションを幼保の区別なく配置し、またある園では、幼稚園と保育所の園児や職員の人数のバランスから、幼稚園所属職員と保育所所属職員を別ローテーションで組むこともあります。

①職員配置（ローテーションの工夫も含む）

〈職員体制の一貫性・一体性、職員間の連携〉

認定こども園では、幼稚園機能と保育所機能の役割をどのように融合させるかが課題となります。類型の違いや保育所機能の年齢の違い、職員の共通理解形成と連携など、認定こども園の一貫性と一体性を発揮する取り組みが求められます。

B園（北海道）は、3～5歳児の幼稚園と0～5歳児の保育所で構成される幼保連携型の認定こども園です。3～5歳児の場合は、幼稚園利用の短時間児と保育所利用の長時間児の午前中を中心とした合同保育が行われることから、両者の一体性が課題となります。0～2歳児の場合は、3歳児になる段階でそのまま保育所利用に持ち上がるか、預かり保育を含む幼稚園利用に移るか、2つのパターンがありますが、いずれにしても2歳児から3歳児にかけての一貫性が課題となります。

この一体性と一貫性を大事にした教育・保育を円滑に行うためには、職員同士の連携や共通理解、情報の共有を図ることが重要になります。そこで、B園では、全職員を担当グループごとに7つのミーティング・ユニットに分けて、話し合いや打ち合わせがスムーズかつ確実に行われるよう工夫しました。

具体的には、①園長（幼・保）、主任（幼・保）のグループ、②事務（幼・保）、養護教諭、栄養士のグループ、③0、1歳児の保育者グループ、④2歳児の保育者グループ、⑤3歳児の保育者グループ（幼・保）、⑥4歳児の保育者グループ（幼・保）、⑦5歳児の保育者グループ（幼・保）というユニットを設けて、各ユニットごとにミーティングを徹底することにしました。

そして、短時間児と長時間児が混在する3歳以上児の各ユニットは、毎朝ミーティングを行い、例えば欠席や早退・遅刻、通園バス連絡、当日の行事、保育予定、当日の職員出張・休み、前日の長時間児保育の日誌読み上げなどを全員で確認しています。

さらに、夕方には、すべてのユニットから必ず数名が出席して合同ミーティングを開き、翌日の通園バス連絡や当日の3～5歳児のコアタイムの報告、0～2歳児の報告、翌日の行事・保育予定、翌日の職員出張・休み、食育給食等の確認伝達などについて確認することになっています。その際、合同ミーティングに出席できなかった職員に対しては、所属ユニットの出席者から重要事項を伝えるとともに、出欠の有無と確認ができるよう工夫した記録簿をつくって活用しています。

園児の欠席状況についても、保護者からの電話連絡でミスが起きないように、共通様式の伝達メモ（1枚）を用意して、クラス名や園児名、欠席の理由、受付者名などを漏れなく記入するようにしています。それによって、電話受付者と子どもの担当保育者と保護者との間で行き違いが生じないようにし、また、全職員が情報を共有できるようにしています。

このほか、例えば休日に子どもが新型インフルエンザに罹患した場合など、休み明けに出勤してから確認したのでは対応に遅れが出るため、携帯メールによる一斉発信を行うことで休日中でも全職員が重要情報を共有できるように工夫しています。

D園（福島県）では、全てが同一法人の職員という環境の中で、両施設の職員を同一のローテーションに組み込むことが可能でした。しかし幼保の文化とか伝統とゆう内面的な問題、両施設が離れていること、お互いに様々な職務と各ローテーションの責任を抱えていることなど、一概に全職員のローテーションだけでは解決できる事にはならなかったのです。

そのためにお互いが共通とする部分、職員の出勤から子どもたちが全員各施設に登園する部分、または、子どもが降園し職員が退勤時間までの部分、午前の乳児および幼児の保育専門部分と子育て支援の部分、そして、午後の保育の部分と様々な部分を分析し、ローテーション可能な部分と不可能の部分を検証してきました。

職務としての役割を検証し、総括責任者としての園長と教頭の責務そして各主任の役割と各職員や分野担当者の役割を整理し、学園の理念と目的や課題を中心に園内研修を行っています。また事務職ならびに給食部の職員の共用部分など、各職務で共有できる全ての職員をローテーションに組み込みます。**JR** の列車ダイヤのように新幹線・特急と急行・普通と貨物・それに快走という仕事の内容と責務を子どもたちのデイリープログラムと同じように組み込みました。この職員ダイヤ表に組み込まれな総括園長と事務長・園バス運転職員以外は、全ての職員が対象となっています。ここで問題になるのが或る担当の職員が突然の出来事で職務を遂行することが出来なくなった場合、必ず職員ダイヤ表を組み替えてもバックアップに入り、お互いが助け合い、その職務を遂行することです。また、全体的な職員の連携体制が必要なので、毎日朝と夕方にローテーションの確認を行っています。当初この方法は複雑すぎて、たくさん抱え込みました。お互いが施設間を移動するので、間違えると人手不足になったり、職員間での信頼関係にも影響したり、連絡ミスや保護者・園児にも迷惑をかける場面ありました。しかし、現在認定こども園として歩むにあたりこの職員体制を確立出来たおかげで、職員一人一人がこの機能を理解し、役割を担い合うことで一貫した勤務体制が出来あがっています。

G園（埼玉県）では、幼保の区別なく、子どもと保護者への関わりがスムーズに進むため運営全般の共通化に取り組んでいます。例えば、給与体系はもちろん休暇も幼稚園児の休みを基準にして全保育者の休暇を同じような条件にしています。また、保育園児の保育時間にあわせて全保育者の毎日の勤務シフトも個々の状況を確認したうえで月毎に均等に組んでいます。これができるのも日頃から幼保の区別なく生活をしていることで、幼保の担当者がどの年齢の子どもとも関わる保育ができていた事によるものであり、交替が抵抗なくできる体制となっています。このように保育園、幼稚園と勤務先にこだわることなく担当するためには、園の理念や保育の計画のみでなく、その日の出来事まで共通理解することが重要になっています。

N園（宮崎県）は、保育所の担当を、以前幼稚園に勤務していた教員から採用したことで、職員間の連携が非常によくなっていました。また長期休暇中は幼稚園の職員も3歳未満児を保育しています。保育所と幼稚園のやり方の違いをどう融合させるかが認定こども園の難しさの一つですが、幼稚園が保育所機能を備える際に、退職教員の活用は注目すべきアイデアです。

(幼保一体を意識した役割の明確化)

認定こども園が幼保を一体的に運営するためには、幼稚園の園長、保育所の所長、そして統括園長、加えてそれぞれの主任やリーダーなどの役割を明確にし、機能的に役割を分担する必要があります。

H園（東京都）では、同一法人として幼保一体を目指す教職員間の意思疎通の重要性を意識して、組織や各担当部署の役割が明確化されているように取り組んでいます。経営と運営更に保育内容に関する中心的なリーダーシップはセンターの所長が担当し、幼保それぞれの園長、主任を中心とする教師集団と、子育て指導員、総務、給食担当等が効率よく配置されていて、お互いの連携が工夫されている姿があります。特に母体である保育専門学校の各分野の専門の先生や学生までも、認定こども園の運営の中で効果的に生かした取り組みの方法は、他の園とは異なる特質すべき姿の一つです。

(幼保の職員のミーティングによる共通理解形成)

幼稚園では、園児が降園した後の時間に、その日の記録や翌日の準備のための時間があり、職員のミーティングも持ちやすい面がありますが、認定こども園として幼保を一体的に運営する中で、長時間保育の保育所機能をもつことから、保育所と同様に、ミーティングや打ち合わせのための時間を作り出す工夫が必要となります。職員間の共通理解なしに、ダイナミックな保育は実現できないからです。

G園（埼玉県）では、保育園児の登園は朝の7時半から始まっていますが、早出・遅出、幼稚園バス乗車以外の全スタッフが保育園棟と幼稚園棟をつなぐ中央のランチルームに集まり、毎朝15分ほどのミーティングを行います。全スタッフが交替で進行役を担当し、最初に個人のスピーチの後、当日の保育についての報告・確認があり、最後に園長からのひと言を受けて各自の担当場所へ別れていきます。ここでは、それぞれが自分の担当範囲や子どものみを見るのではなく、園全体を見渡しながら「全スタッフで幼稚園、保育園の区別なく子どもたち一人一人に関わる」という視点を大切にしている、その工夫の一つが朝のミーティングにあらわれています。

L園（大分県）では、幼保合同の保育を展開するために保育者の人事交流と幼保合同の部署会議を行い実質的な保育の一体化を進めています。部署会議の内容は、「運営部」は、園長・主任・副主任で構成し園の運営・子育て支援等の会議、「保育・環境部」各0歳から5歳児の担任と栄養士で構成、0歳から5歳までの連続したカリキュラムの編成会議・環境整備の会議、「行事・研修部」3歳から5歳児の担任で構成、行事の立案・研修会の企画の会議、「食育推進部」は、栄養士・各学年の担任で構成、食育の推進と保育の連続性の会議、それら各部署のブロック長会議をへて全体の職員会議を月に一回行っている。幼保合同の保育者数になり、職員会議だけでは打ち合わせできないことを、小さな会議・部署にて話し合い、全職員で共有化をはかっています。