

令和4年度—5年度 社会福祉法人地球の子ども会
ちゃいるどはうす小さなおうち保育所の評価
(各園の保育のチェックリスト・食育のチェックリスト・衛生管理チェックリストより)

ちゃいるどはうす 小さなおうち
園長 濱島 由美

『ちゃいるどはうす小さなおうち』の前回との比較は、昨年度と比べると大幅ではないものの、若干低い評価になっています。今年度中に中途採用の職員がありました。新入職にあたる職員は7~12月入職しています。前歴が保育職ではない職員を採用したため(幼稚園教諭・書道家など)基礎的な保育指針に対する理解が相対的に低い値になったと思います。その上で考えると、初年度研修で全職員対象に理事長講話と保育園保育指針を読み取る為の研修を行った結果、在職の職員はより理解を深めたと共に、各園と同様に新採用の職員研修に力を入れた前年度よりも、途中採用であるがために回答時期での理解が乏しい職員もいたと言えるでしょう。今年度は0~3歳の子どものモンテッソーリ教育特別講習が開催され、積極的に受講できたこともあり、子どもの発達やモンテッソーリ教育に関する理解を深める良い機会となりました。現場での研修は十分なされております。

入職後約1か月間、基本的に入職者全員に実施している新人研修は、法人の方針・保育指針・モンテッソーリ教育法・自然教育・実践研修(保育・教育・授乳方法やおむつの交換方法等のケア・衣類の着脱方法等具体的な実践含む)等がプログラムされており、知識を入れたうえで現場に入ることが出来き、共通理解が図れるため、一斉ではなくとも、研修動画を利用して研修を深めています。

「保育の内容」については、特に0-3歳の保育、教育に関する具体的な研修を取り入れ、法人内の各園と連携し交流を持ちながら学びを深めました。特に小さなおうちで法人理事長主導の基、0~1歳児の睡眠・食事・言語の導きに関して、研修を深めました。その後も保育の内容の充実を図っていったことが自己評価に反映され、乳幼児に関わる項目について、◎や○をつける職員の割合が伸びています。

小規模園の特徴なのか3歳以上の保育に関する事柄について、総じてあまり評価が高くないです。しかしながら、4月生まれの2歳児が3歳の誕生日を迎え、年度末になると4歳近い月齢になるので、3歳以上の発達を捉えておく必要性を繰り返し伝え、今後は、職員に自覚を持つよう促していく事が課題です。「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」は突然5歳になったら身につくわけではなく、0歳児からの育ちの連続性の土台の上で成り立つ姿であるため、今後は理解を深めていくように導いて参ります。

指導計画に関しては、書類担当リーダーの指導の基、細かく指導を行ったことで、内容と配慮に齟齬がなく指導案を立て、実行し振り返るサイクルが確立し、次月の計画案に反映されている項目が多くなりました。

Q36.の指導計画の展開では、「子どもの主体的な活動を促すためには、保育士等が多様な関わりをもつことが重要であることを踏まえ、子どもの情緒の安定や発達に必要な豊かな体験が得られるよう援助している。」ことに関し、園内研修にてモンテッソーリ教育の研修の強化を引き続き図ったため、昨年度同様、園外保育の充実や季節の行事への関りが充実したかとおもわれます。「必要に応じた外部研修への参加機会の確保」や「モンテッソーリ教育法について説明できるか」という項目については自己評価が低い職員が多いですが、園内研修におけるモンテッソーリ教育を使った保育内容の充実が図れていることで、職員の意識よりも保育の質はずいぶん向上しています。今後は理論と実際の保育を結びつける機会を設けていく事が必要かと思われます。

保育内容

<乳児期の子どもたちの園生活は、安心・ゆったり・満足が大切です。その重要性を学ぶ研修の充実を図っていく。>

0・1・2歳児の縦割れクラスでは、保育者との信頼関係を土台に、特に運動の発達、言語の発達、意志や感覚の発達を重要点とし、それらの発達の課題を獲得できるよう環境を準備し、自由教育を実施しています。子ども達は、それぞれの担当保育士など職員が温かく見守る中で、好きな場所を選び、本を読んでもらったり、歌をうたったり、お気に入りの教具や玩具で遊び、必要なときに必要なだけ抱っこやおんぶをしてもらっています。保育士の豊富な声かけのもと、ゆっくり過ぎてゆく時間の中で子ども達は満足そうに安心して過ごす保障がされています。それにより今の時期に大切な基本的信頼関係を築きながら過ごしています。

健康・食育

園庭で、子ども達は自由に活動を選びおもいっきり遊んでいます。乳児用と幼児用それぞれの発達段階にあった遊具をその段階のクラスが扱いやすい位置に配置し、運動器官を沢山使い様々な多様な活動を通し、動きそのものの獲得だけでなく、運動を調整しながら環境に交わっていきます。

そのような活動から、心も体も健やかに育ち、自立と自律を獲得していきます。

一年を通して連携園での田畑での作業は、全ての子どもが主人公です。畑では土を造ることから始まり、種まき、水やり、草抜き、収穫の最後までのことを行い、給食などで味わ

っています。

<食育目標である「楽しく食べる子」を目指す>

職員会議以外に月に1度の給食会議を導入している。それにより、給食担当のフードチームの協調性と意識の向上が図れたと感じます。

園では、「好き嫌いなく食べよう」と指導するのではなく、畑や田んぼの活動を含め本物に触れながら作物の成長に関わることで自然に楽しく食に対して興味関心が湧くことを目標に環境づくりをしています。年々野菜嫌いが減少しています。今年度も小さなおうちは総じて残食が少なかったです。

*行事食や郷土料理、世界の料理等をメニューに取り入れ、保育や教育と一体化した計画のとおり、実行。また、昨年は計画通り稲作、トウモロコシ、子どもが主体の梅シロップ、梅干しづくりのほか、クッキー、ポップコーン等の手作りおやつ作りを実行しました。

*おやつ作りのクッキー、ポップコーン、ライムギパンなどの食育に繋がる活動行事や絵本と繋げて行き、日常的に行う機会を多く取り入れることも出来ました。

*令和4年度は新型コロナウイルス感染予防対策で、例年同様のクッキングまではいかないものの、「中心温度70℃以上5分以上加熱」するもの限定で再開しています。

*「ライ麦パンを作ろう」という企画で、ライ麦畑を作り栽培が連携園で始まり、種まき、収穫を体験した。ライ麦から製粉を行い、その粉からライムギパン作りを行いました。

*「自然農法」の「粘土団子農法」を森のファームで実施しました。収穫期には毎日野菜を収穫することが出来ました。

*味噌づくりのため、大豆を栽培し、秋に収穫。2月の寒い時期に味噌づくりを行いました。

調理員は積極的に保育室に入り、ミルクの提供や離乳食の提供を行うことでどのぐらい食べて、どんな形状のものが今の発達にあっているのか実際確かめながら食事の提供を行いました。特にアレルギー児が在籍していたため、保護者とも連携を深め、提供できる食材を増やすことができるよう生活管理表による医師の指示の基、食べられる食材を増やせるように協力していきました。アレルギーのない園児に対しても保育者とも連携を密にし、保育士は提供時に透明なマスクを着用して食事の提供を行うなど、実際食べなくても「食べ方の提示」や、「食べ物を話題にする」ことも可能でした。今後も引き続き連携を深め、食事の提供を行って参ります。

ここでも新型コロナウイルス蔓延のため保健所の研修が実施されなかったため、自己評価が低いものの、今まで研修に参加したことがある職員を主体に感染症対策のための研修を園内で行うなど、積極的に行いました。また、地域の人と一緒に食べる機会も設けることは難しいので、園児の家族に行事を通しておやつを試食や子どもが給食を食べている姿

の参観などの保育の提供を行いました。今後は感染状況を確認しながらできることを増やしてまいります。

安全管理

園長の1日の最初の業務は『安全管理』です。各教室、園庭を回って安全を確認します。月に1度の安全確認は担当ごとに行われ、安全管理の総括担当へ報告されます。報告を受けた総括担当は修繕点を管理者へ報告。管理者は必要であれば業者に修繕依頼をします。

今年度は、安全管理計画を見直しを図り、改めて以下の内容について特に強化を図りました。

今年度は法人でバスのマニュアルを改めて整備しなおしたので、バスの利用はないものの、それを基に移動の際のラインワークスの利用による残存園児がいないかどうかの共通理解と園に出勤の児童の把握の徹底の強化を行いました。

月一回の安全点検表も不審者対策などを盛り込むなど、点検項目を見直し図り、強化を図りました。

避難訓練につきましては、年間計画に基づき、月一回以上の消火訓練・避難誘導訓練を含む避難訓練を行っています。

非常災害対策について、園独自のマニュアルや食料の備蓄に関しては4月当初はよりも内容が充実しているのにもかかわらず、職員自身の評価が低いです。実際に職員間で話し合ったり振り返ったりすることで、実際どのように実施されているのか理解を深めることができるため、定期的な見直し、マニュアルの確認や実施の機会を設けていく必要があると思われまます。

茨城県防災情報、水戸市一メールマガジンを登録し、台風などの防災情報や不審者情報などある場合はラインワークスで職員に周知を含め、CCW や張り紙などで保護者に情報提供しています。

適宜、散歩の際のマニュアルを見直し、お散歩簿のつけ方など園内会議で共有する機会を設けています。

子育て支援

- ・個別面談の実施
- ・地域子育て支援センターバンビーニ広場発行「子育て日和」配付。
- ・事前アンケートをとり、ちゃいるどはうす保育園と合同子育て相談会・ふれあいの会を実施。
- ・子育て講演会を実施
- ・給食だよりにて簡単にできる献立紹介。

- ・食育アンケートで保護者に困りごとなどのアンケート回収。次年度年間計画への反映。
- ・毎月の身体測定のお知らせによる発達のお知らせ。
- ・行事でのおやつや給食の試食会。

職員の質の向上

<職員間で話し合う機会を連携を実現>

当園では、園長と主任を中心に、日々のミーティングや月の会議を大切にしています。園長・主任・栄養士・調理師・各乳児クラス担任・幼児クラス代表担任が参加する会議では、園児の当園状況から日々の出来事、保育士からの病状報告、栄養士からの給食に関する情報の共有が行われます。また、月1回行っている、法人内の全職員が参加する職員会議では、定例事項の他にも日常保育に関する意見交換も行われ、偏りの無い情報から最善の方法を選択し保育に活かすことが出来ます。様々な園の出来事を全職員の知識を出し合っ問題解決をし、法人内の全体を知る ことにより、日常保育における職員間のスムーズな連携が実現されます。

毎月の職員会議の前には法人内の管理者が集会（Zoom と併用）し園長（管理者）会議を行っています。（行事確認、研修内容確認、会議内容に確認、新教材配布 等）

例年は年1度、全園、全職員と理事、評議員、その他の関係者も招いて「法人合同事業報告会」を実施し、各園の実施した事業の報告を映像や写真を通し、具体的に情報交換が出来る場を設けています。今年度は新型コロナウイルス感染症予防対策として、内部職員、法人内PTA役員、法人理事のみ招いて実施しました。感染予防を徹底した上で開催し、コロナの中でもより質の高い事業を展開できるよう進めています。

<充実した職員研修と人材育成>

法人では、各職員に役割を明確に与え、それぞれに「求められる職務」を明文化しています。職員個々の要望を聞きながら、丁寧な研修計画を策定しています。また、園長・主任・面談担当者は年1回全職員との個人面談を実施し、その際に個人の目標・自己評価・振り返り・次年度に向けての日常保育の疑問や課題点などを話し合います。保育サービスの向上と職員のスキルアップを目指して充実した研修と人材育成制度となっています。管理者と職員間の信頼関係を築くことができおり、退職者が減少しています。

又各園、保育士を目指す無資格者の雇用をし、資格取得の応援をしています。実践でのサポートを積み重ねるため、資格取得後は、率先力になっています。

<ノンコンタクトタイム>

保育士の業務は「直接子どもと関わる時間」と「書類業務等を行うための子どもに関わらない時間（ノンコンタクトタイム）」があります。保育園ではなかなか難しいとされている「書類業務等を行うための子どもに関わらない時間（ノンコンタクトタイム）」を如何につくるかが課題ですが、令和 2 年度からは個の課題への取り組みの強化をしています。子どもの記録等をみんなで共有できるように個別伝達票に作成し、転記業務は誰でも出来るようにシステムを整え、最終確認を担当が行う。転記業務については、コロナ渦という事もありリモートワークでも出来るように整えました。現在各園 1 名配置中。書類業務に関わる職員にはいつでもアドバイスがもらえるよう、保育士経験 20 年以上の書類担当リーダーをつけ、書類チームのシステムの強化に努めています。

また、令和 3 年 12 月から CCW による保育管理システムを段階的に導入し、12 月からは計画案、振り返り業務、児童票のワード、エクセル使用の紙媒体の物から電子化。主任・園長の確認作業も紙媒体で行うことなく、PC 上で完結。日々のお知らせボードをドキュメンテーション作成に変更及び日誌の自動反映。令和 4 年 4 月からは CCW コネクトによる登降園システムの導入による欠席者の連絡の電子化、延長保育時間の自動記録の導入。また、電子連絡帳による日々の連絡や、SIDS チェックの自動反映によるお昼寝時間の管理。送信機能による園だより、保健だよりなどのお便りの電子化、および緊急時のお知らせなどの即日送信対応など、スピーディーに行えるようになっていきます。

これらの導入により、書類担当チームが始動し、本来保育士が行ってきた事務的な業務の一部移譲が進んでいます。今後も現場の保育士の手が必要なソフト面を充実させながら、書類担当チームによる業務の軽減を図ってまいります。

<園の基本姿勢・保育指針総則>

職員は入職時の最初の 1 か月間は主に Off JT を行い、法人の基本姿勢、方針、理念、教育の方法、保育所の意味等（保育指針の総則含む）を十分に研修してからクラスに配属される。

園独自の福利厚生への取り組み

<令和 4 年度の取り組み>

- ・職員の福利厚生の一環として以下のサークル活動が行われています。
 - ちゃいんどジム（トレーナーを迎え体力づくり）：新型コロナ感染予防対策の為中止
 - 乗馬教室（ライセンス取得まで応援します）：新型コロナ感染予防対策の為中止
 - 和太鼓サークル：新型コロナ感染予防対策の為中止
- ・職員が精神的に幸福度を体感でき、子ども達に自然な愛情を注ぐことが出来るよう、福利厚生の充実を図っていく。

新型コロナウイルス感染予防対策

《感染拡大防止策について》

まずは、一般的な感染症対策や健康管理を心がける。最も重要な対策は手洗い等により手指を清潔に保つこと。具体的には、石けんを用いた流水による手洗いや手指消毒用アルコールによる消毒などを行う。また、新型コロナウイルス感染症対策として、手が触れる机やドアノブなど物の表面には、消毒用アルコールの他、次亜塩素酸ナトリウムによる消毒が有効であるためこまめに実施する。定期的な換気も併せて行う。特に、室内で多くの子どもたちが集まる場合には、こまめな換気が重要。

・感染対策チームを立ち上げ、感染予防のため法人内のコロナ感染者の把握・および PCR 検査の速やかな集団での実施。水戸市や保健所への速やかな連絡。行政側の学級閉鎖への判断の材料とし、法人内の感染拡大防止に務めた。

【保育内容に関する変更点】

◎登降園の仕方：密集の無いよう距離をとる。など、園によって最適な方法をとる。

◎登園後から昼食までは基本的に園庭活動の充実を図る（天気・季節を考慮）

〈室内保育の留意点〉

- ・ドアを広く開け、こまめな換気や消毒を行う。
- ・一度に大人数が集まって人が密集する活動とならないよう配慮する。
- ・近い距離での会話を避ける。

◎昼食は園庭や小庭、デッキも利用も考慮し、対面しないように設定する。

室内テーブルの場合隣の園児と距離をあけ同方向を向いて食事をとる。

◎歯ブラシは飛沫感染を防ぐため中止（ブクブクうがい・食後の水飲みを行う）

◎おやつは園庭や小庭、デッキの屋外環境使用を推奨。室内の場合分散するように時間をずらすよう配慮する。

◎保護者へのお願い

- ・爪切りをして清潔にしてください。
- ・まとめられる髪は結んでください。
- ・スモックは毎日洗濯してください。

◎出入りの管理

・送迎者・園舎内入室者全員記帳

・園舎内入室者の検温依頼、マスクの着用、手指殺菌の徹底（マスク着用が難しい方の入室はお断りする場合もある）

◎登園を避けるよう要請する目安

発熱、咳、鼻水等風邪の症状がある場合は登園を避けるようお願いする。ただし、発熱の判断をする際には、平熱に個人差があることについて留意する。また、今般の新型コロナ

ウイルスを発症した人の中には、あまり高い熱が出ないケースも見受けられます。子どもの個々の取り扱いについては、主治医や嘱託医と相談するとともに、判断に迷う場合は市区町村や保健所とも相談の上対応する。

※上記については、毎月法人各園の管理者が集まる管理者会議で、地域の感染状況を確認しながら、毎月のコロナ対応の運営状況を確認しあう場を設けてきています。令和5年度は行政の方針に従いながら、地域の感染状況を踏まえ柔軟に対応させていただきます。