

令和4年度—5年度 ちゃいるどはうす森のほいくえん 自己評価
(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)

ちゃいるどはうす森のほいくえん
園長 杉本 翔平

総評

『ちゃいるどはうす森のほいくえん』の前回と比較してみると、全ての項目に対して「十分理解している」「理解している」と回答したものが多く見られ、一人ひとりの保育に対する意識がより高くなった、もしくは、習熟度が上がっていたのではないかと考えられる。特に「▲」の項目から「○」の項目への推移も見られ、実践知から得られる知識が少しずつ増えていったことも考えられる。これは、勤続年数が多い職員が少しずつ増加していること、毎月職員会議と園内研修、不定期の園内研修によって理論と実践を深めていったことも大きく関係していると思われる。今年度は、外部講師を招いての研修も多く取り入れ、多くの職員が研修に参加できるような体制を整えたこともあり、研修の質も向上してきている点が挙げられる。

職員の保育の理論や実践を振り返る場として、クラス会議を適宜取り入れていった。普段は、子どもたちとかかわっている時間が一日の大半を占めているため、職員同士で集まる機会そのものの確保が難しい現状もある。そのような中で、月に1回の職員会議の時間を有効活用し、クラスの職員同士で会話をする時間を設けた。この機会を設けることで、子ども理解の共有化、保育計画の見直しなど、多様な話題で会議を行なうことができた。しかしながら、月1回だけでは十分とは言い難いほど、話す内容も多いことから、さらに職員同士で話し合う時間を確保することが必要であると示唆される。

その解決策としてパソコンやタブレット等の電子機器類を活用し、オンラインで話し合う時間は多く行われたように思われる。保育の中で、法人内で相談した方がよい事案が発生した場合は、すぐに職員間で連絡を取り合い、30分という短い時間で、オンライン上で話し合う時間を確保した。また、管理者の中で園長と主任が、「0～3歳児クラス」「3～6歳児クラス」をそれぞれが担当したことで、現場との連携がより取れたように思われる。をまだまだ話し合いの場を設けることには課題も多いので、できる方法を模索して、その機会を今後増やしていくことが必要であると考えられる。

「保育の内容」においては、今年度も特に0～3歳児の保育、教育に関する研修を取り出しておこなった。外部講師と法人理事長が連携園の保育を実際に見ながら、具体的かつ実践的な指導を行なった。これまでも研修は行なってきたが、実際の子どもたちを目の前に

して、理事長から話を聞くため、理解度は机上での研修よりも高かったように思われる。学んだことはそれぞれが振り返りを行ない、また講師から講評いただくことで、研修を振り返り自分の知識として獲得することができた。子どもの発達に合わせた実践的な研修を今後も設けていきたい。

園独自の取り組みとして、Q99「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、75%の職員が「十分理解できている」「理解している」という回答であった。昨年度は「ふつう」という回答が25%あったが、モンテッソーリ教育法についての理解度が上がってきたことが伺える。これも日々の研修の積み重ねによるものと考えられる。引き続き、法人でモンテッソーリ教育を保育の柱として掲げている以上、「十分理解できている」「理解している」の割合がさらに増えるような対策を立てる必要があると考えられる。モンテッソーリ教育に特化した研修として「北関東モンテッソーリ教育研究会」の研修がある。まだオンラインでの開催が余儀なくされているが、コロナ対策の規制緩和に伴い、対面での研修を今後増やしていき、さらなる理解度の向上を図っていきたい。モンテッソーリ教育の理解度が深まっていけば、“面白い”“楽しい”という気持ちも芽生え、自己評価にも反映されてくるのではないかと考えられる。

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もまだ大きく、マスクを使用している会話を余儀なくされ、行事もコロナ前のようにはいかないことがほとんどであった。しかし、少しずつ規制の緩和傾向を受け、屋外で実施可能な行事においては、参加人数を増やして実施した。参加した保護者の感想を伺うと、コロナ禍で実施してくれてよかったという意見や、人数の規制をしないでもう少し参加人数を増やしてほしいという意見もあった。コロナ禍で生じる不都合に対し、どうしたらより良い保育ができるかは、これからも多角的に模索していく必要があると考えられる。

保育内容

<保育の環境には、保育士等や子どもなどの人的環境、施設や遊具などの物的環境、自然や社会の事象などがあり、こうした人、物、場などが相互に関連し合い、子どもの生活が豊かなものとなるように環境を構成し、工夫すること>

上記はQ.19の質問項目であるが、保育をするなかで“準備をする”ことがなにより大切なのは明確である。その準備をするためには、子ども一人ひとりの“興味”や“好きなこと”などを把握しておくことが重要であり、それを知るためには日頃の観察と記録がそれをかろうにしてくれると考えられる。日頃の子どもの様子、Child Care Web（以下コネク

ト) という登降園システムを使って毎日作成しているドキュメンテーションであったり、写真とエピソードを入れた子どもの記録だったりを活用することで把握することができる。コネクトの使用も 2 年目を迎え、職員も少しずつ慣れてきたように思われる。ドキュメンテーションの質も上がってきたように感じられるが、それを最大限に活用できているかは分からないところもある。今後もこれらの機能を十分に使いながら、子ども理解を深めていきたい。ただ、その子どもたちの記録をもとに、話し合う時間の確保が難しい現状があるので、その方法も再度検討をしていきたい。

実際の保育では、0,1,2 歳児においては、園で過ごすことに安心感を持って過ごせるように、保育者もなるべく同じ人が関われるようにしたり、たくさん話しかけ、成長発達時期に応じたかかわりを意識的にするようにしたりしている。3 歳以上児には、自分のことは自分でできるように、そのやり方を「提示」を通して、丁寧に伝えている。そして自分でやりたいことを“選べる”ように、いろんなコーナー設定を主体的に、意欲的にかかわれるように日々工夫するように心がけている。

また、モンテッソーリ教育的な側面から言うと、保育者の一番の仕事は、環境の整備であることが挙げられる。物的環境、人的環境をいかに整えられるかが、子どもの遊びを保証する。その準備のためには、必要最低限のモンテッソーリ教育の知識と技術が求められるので、昨年度同様にモンテッソーリ教育の研修を充実させていきたい。特に、実際に教具に触れて、子どもを想定して、本番さながらにやってみる経験をたくさん設けていきたい。

健康・食育

園庭には自然豊かな木々や草花がある。それぞれ保育士側が意図して環境を設定している。身の回りの自然に対し、様々な発見や驚きを感じられるように、ほぼ毎日外での活動を行なっている。0,1,2 歳児は散歩として、近くの桜の木を見に行ったり、馬を見に行ったり、たくさん歩く、見る、聞く、触る、嗅ぐ経験ができるようにしている。

畑も環境として整備していることで、野菜の収穫を乳児の子どもから経験することができる。それを、テイスティングしたり、調理室に持って行って給食で提供したり、その日のおやつ材料として使用したりと食育につながるような活動をたくさんするようにしている。これは、毎年しっかり行なっている活動であるので、引き続き行なっていきたい。ただ、作物を育てるだけでなく、それを言語や算数、文化といった知的教育分野にも活用し、自然教育とモンテッソーリ教育の融合をこれからも試みていく。

<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る。

園では、「全部食べるとすごいね」「ピカピカにしよう」という声掛けだけを強調するのではなく、子ども一人ひとりの食に合わせた食事の提供ができるように心がけている。上述したように、様々な野菜を自分たちで育て収穫することで、今まで苦手としていた野菜を食べられるようになるなどの事案も生じている。ただ、苦手なものを食べられるようになることを目的とせず、食べ物にはいろいろな味、食感などがあることを実体験を通して理解し、そしてみんなで食べることの楽しさも合わせて大切にしていきたい。

*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、実行された。また、去年は計画通り稲作、トウモロコシ、梅干、干し柿、クッキー、ポップコーン等の手作りおやつ作りを実行した。特に今回は、フードチームとも連携しながら、日によっては子どもたちのクッキングをそのまま午後のクラスのおやつとして何回も提供した。

*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る。

*「ライ麦パンを作ろう」という企画で、ライ麦を畑で育て、収穫し、製粉したものを使ってライ麦パン作りを行なった。畑で採れたライ麦粉がなくなってからも、ライ麦パン作りは行われ、その独特の香りと食感が子どもたちには人気で、継続的に行われた。

*「自然農法」の「粘土団子農法」を実施した。秋に蒔いた粘土団子は種類によってはなかなか育ちにくいものもあったが、その中でも育ったサニーレタスやスナップエンドウなどを収穫し、その場で洗って食べたりゆでて食べたりした。保護者にも粘土団子を持ち帰ってもらったが、家庭で育ててみたところ、芽がでて育てることが楽しかったという報告も受けた。コロナ禍での実施であったが、感染対策をしっかりと行なったことで、子どもと保護者と職員皆が、楽しく行なえた。

*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なった。このときも絵カードなどを通して紹介し、味噌ができるまでの全体像を把握した中で実施した。

安全管理

園長の1日の最初の業務は『安全管理』である。各部屋、園庭を回って安全を確認している。それに加え、用務員も外の作業をしながら、異変がある場合はすぐに管理者に報告をし、連携をとっている。

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る。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用務員や業者に修繕依頼をする。今年度も修理依頼書を利用し、修繕がスムーズに行えるようにしたが、なかにはその依頼書作成が手間になる場合もあり、改善の余地が残された。その依頼書の扱いを、用務員と相談しながら扱いを検討していく。

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なっている。年度の初めは、職員にも“慣れ”が生じ、緊張がない様子が見られたが、園長を中心に毎回避難経路の確認、子どもたちの安全確認、避難先での待機の仕方などをその都度確認するようにした。それに伴い、子どもたちも真剣に行わなければならないことであるという認識が少しずつ生まれていった。

子育て支援

- 0,1,2歳児の保護者対象に、「子育て」に関するアンケート事前にとり、それを理事長がオンラインにて解説する相談会を実施した。その相談会に参加できなかった保護者に情報を提供するために、園だよりにて特別号として3か月連続で連載を行なった。
- 親子ファーマーズの際に、普段、子どもたちが食べているおやつと一緒に食べてもらうことで、どんなおやつを食べているのか、子どもたちはどのようにして食べているのかを見てもらった。

職員の質の向上

<職員間で話し合う機会を連携を実現>

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できる。様々な園の出来事を全職員の知識を出し合って問題解決をし、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る。

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）会議を行っている。（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る。今年度は新型コロナウイルス感染症予防対策として、内部職員と一部 PTA、オンラインで保護者を招いて実施した。その PTA の参加した感想の中には、「園での取り組みや先生方の思いを聞けることは貴重であり、他の保護者にも聞いてほしい」という内容もあった。日頃の子どもたちの様子はドキュメンテーションや連絡帳を通して伝えているが、その裏側で職員がどのような思いで、日頃保育に向き合っているのかまでは伝える機会はない。より法人の保育理念などを理解してもらうためにも、この事業報告会をどのように情報発信の場として活用できるかは検討する必要があると思われる。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る。

<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」を明文化している。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る。また、園長・主任・面談担当者は年 1 回、主に自園の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っている。保育の質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る。管理者と職員間の信頼関係を築き、次年度へスムーズに移行できるようになっている。

また、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る。実践でのサポートを積み重ねているため、資格取得後は、率先力になっている。

<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）」がある。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あるが、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る。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た。

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る。

令和 4 年度からは新しい登降園システム（Child Care Web）を導入し、今まで以上に書類業務の軽減を目指している。

<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。

園独自の福利厚生取り組み

<令和4年度の取り組み>

- ・小学生のサマースクール・ウインタースクール：新型コロナ感染予防対策の為中止
- ・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、子どもたち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。その消毒液の管理も重要であり、子どもの手の届かないところに置くなどをしている。

【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。基本的に屋外で実施している。
- ◎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などの配慮をする。

◎保護者へのお願いとして

- ・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る。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。