

令和6年度～7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 村上 温子

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、点数がよくなっている項目もあれば低くなっている項目もあった。これに関しては年度終わりにかけて新規職員が入職したことによって、基本となる総則部分は入職時に研修を行うため年間で比較すると後半に向けて点数が良くなっていることがうかがえる。これは全体の保育方針や保育所保育指針への理解が深まったことによるものと考えられる。一人ひとりの保育に対する意識も毎年高くなっている、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。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、不定期の園外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。研修自体も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、クラス会議を多く取り入れていった。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、その時間内に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、普段の保育の振り返りやそれに伴う子ども理解の共有化と意見交換、保育の実態に合わせての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いえないほど、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。短い時間でも、話し合う場であったり、業務の報告・連絡・相談を行なったことで、より保育を多角的に捉え、省察を行ないながら保育を進めることができたと思われる。まだ話し合いの場を設けることには課題も多いため、できる方法を模索し、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、「日常生活の練習」に力を入れ、外部研修などでも取り扱いながら、勤務年数の浅い職員や保育を主として行なったことがない職員でも、すぐに実践に活かせるような内容を理論と実践の側面から行なった。先生が子どもの見本となって、発達を促すような活動をやってみせることで、子どもたちも模倣したり、挑戦してみたりする機

会が増えた。そのことで、子どもにもいい影響があったり、成長を感じる部分を職員が実際に感じるにより、職員の意識が向上したことにもつながったと思われる。自分が行なった言動により、子どもの発達が良い方向へと向いていることを実感することは容易ではないが、職員のモチベーション維持や向上には大切なことだと言える。学んだことを実践ですぐに生かし、そこで生まれた反省を、また次に機会に活かしていき、良いサイクルを構築していけるよう、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、昨年度は「十分理解できている」「理解している」の回答が多かったのだが今年度に関しては下降傾向になってしまった。これは新採用職員が増えたことによることも大きいと推測する。モンテッソーリ教育法についての理解度を上げることが今後の課題となる。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」の割合が増えるよう「北関東モンテッソーリ教育研究会」の研修や資格保持者によるミニ研修などを行っておく必要があると考えられる。

前年度には新型コロナウイルス感染症の位置づけが「5類感染症」になったこともあり、いくつかの行事がコロナ前の様子に戻りつつあった。大人も子どももマスクを使用することへ使命感も薄まってきたように世間を見ても感じる事ができた。マスクを使用しないことで、特に0～3歳児の子どもたちと接するときには、表情を見せることができるようになったことは、とても良かったと思われる。大人の表情や口元の動きを見ることによって、感情を感じることができたり、発語を真似ることができたりすることで、子どもたちの発達に、確実に良い影響を与えることができていると考えられる。しかしながら、感染症が落ち着いてきたわけではなく、引き続き気を引き締めながらの保育にはなるが、子どもたちが様々な実体験ができる機会をこれからも多くつくっていきたい。

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.16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”“成長発達”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可能にしてくれると考えられる。日頃の子どもの様子は、Child Care Web（以下コ

ネクト) という保育管理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5年目になり、職員も使い方や活用について慣れてきたこともあり、ドキュメンテーションを作成する過程で、子どもについての考察を深め、評価をし、次の活動の計画を立てるというPDCAサイクルのように使用することができている。また、その記録をもとに、保護者面談等で活用し、より具体的な子どもの様子を踏まえながら保護者と情報共有を図っていけるよう活用していくことが大切であると感じる。

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関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計画をし園庭担当の職員と共に意識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、収穫、テイスティング、調理室に持って行って給食で提供されるものを食したり、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、毎年しっかり行なえ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。食べ物にはいろんな味、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、干し芋、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。

・昨年度は実のなる木エリアにてブルーベリーの収穫やジューンベリー、柿の収穫ができたことにより、ジャムを作って給食のパンにあわせて一緒に食べたりすることができました。ゆずのシロップを作り、活動中に子どもたちがゆず茶を入れ、お茶会をしたり、子どもたちや先生たちに振舞うする姿も見られました。

*食育に繋がる活動を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。

*「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。春まきしたものは、夏前に収穫し、子どもたちとテイスティングしたりした。自然農法のため、出来はそこまで良いものではなかったが、様々な雑草の中から目当ての野菜を探す、「宝探し」のようにして、楽しみながら葉っぱの違いを意識して見たり、収穫を楽しんだ。

*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。

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、用務を担当している職員も外の作業をしながら、園庭活動などで異変があることに気付いた場合は、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。回を重ねるごとに子どもたちも慣れ、自分で考えて行動することができるようにあった。年度初めは、職員の連携が取れていない様子があったが、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。有事の際は、訓練以上のものはできないので、月一回の訓練を大切にし、大人も子どもも自分の命を守れる行動ができるようにしていきたい。

子育て支援

- 「子育て応援のつどい」を実施し、3.4.5 歳児は、生活発表も行なった。つどいのなかでは、法人4園の管理者が“保護者支援”の観点から、子育てのアドバイスになるような話をしたり、外部講師からモンテッソーリ教育について分かりやすく説明してもらったりした。
- 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を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。
- 「親子ふれあいのつどい」を実施し、保護者には保育の中で実際に使っている手作りおもちゃを体験してもらい、出来上がったマラカスをを用いて親子で楽しみ、体と使った手遊びなど家庭でもできる遊びを体験してもらった。

職員の質の向上

<職員間で話し合う機会を連携で実現>

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。今年度は保護者も直接会場に来て参加できるようにした。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性があると思われる。

<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たが、情報が変更になった部分の研修の進みが遅くなってしまったところが反省点である。

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。数年前より個の課題への取り組みの強化をしているが、職員間の連携がうまくいかずに記録をとるのが限定的になってしまっている。子どもの記録等をみんなで共有できるように方法を工夫し、どのように個別の記録を録って共有していくかシステムを整え、最終確認を担当が行えるようにしていくことが課題となった。

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6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：低年齢児の小学生に行った。
- ・ 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。
- ・ ちゃいるどジム（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：再開し、歓送迎会での発表をおこなった。
- ・ 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》

令和5年5月から、「5類感染症」に移行したことで、対応も緩和していった。マスク着用についても、クッキングのときや、咳症状がひどいときなど以外の時は、職員も着用しなくてもいいようにした。ただし、一般的な感染症対策や健康管理を引き続き心がけている。

また、新型コロナウイルス感染症以外の感染症対策として、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。