

～法人合同職員会議

2018年度園内研修発表会特集～

2019.2.3

恒例の島田福祉会全園の常勤職員による合同職員会議を行いました。理事長からは次年度の事業計画・職員体制についての説明があり、職員は各園それぞれに今年度の園内年間研修の成果を発表しました。法人の今年度の成果と次年度の抱負をご覧ください。

2018年度各園園内研修発表

5園の研修発表を行った後、各園長からの職員紹介、理事長からの永年勤続表彰、法人次年度体制、次年度事業計画の提示がありました。自園の1年間の学びを検証すること、他の園の学びを共有し、自園の運営に役立てること、次年度から取り組む中長期の課題を認識し、次年度に関して具体的な運営の基本方針を知ること、4月から共に働く仲間の顔を互いに見えるだけ覚えること（全員覚えるのは無理ですが、法人常勤職員が全員集まるのはこの1回しかないのが合同職員会の目的です。午後は各園の合同MTの打ち合わせから始まり、各園に戻っての園職員会と、例年ハードスケジュールの1日ですが、様々な学びや刺激を受けた後での各園会議は有益な議論となるようです。特に他園の研修報告を聞いた直後なので、「来年はうちの園でも〇〇園の内容で勉強してみたい」などという声もよくあがります。



永年勤続表彰

法人内に10年以上勤務していること、一定以上の評価を継続して受けてきたことを基準として、今年度も3名の職員が表彰されました。対象者には祝い金とリフレッシュ休暇が付与されますので、日頃運営の中心となっている職員が長期休暇を取ることが多くなりますが、この不在期間が、後に続く職員達の責任感や自負心の芽生えにつながってくれることを期待しています。



2019年度の最重点課題と「法人ロゴマーク」の決定

年末に職員に向けて周知を行った、大森北六丁目保育園の今後の運営に関するスケジュールを改めて提示しました。運営返上までの2年間、できるだけ園児に負担がかからない形での運営の移管を完了するために、当該園の職員はもちろん、それを支える法人内全職員がその任務の重大さを認識して行動することを確認しました。また、2020年度の法人設立50周年に向けて、内外に向けた様々な事業を展開することを確認し、それら事業すべてのシンボルとなる「法人ロゴ」の原案の発表を行いました（このロゴマークは、昨年秋から法人全体でのコンペティションを行い、全職員・理事の投票によって決定したもので、この後専門業者のグラフィック的な処理を経て、春頃には使用できるようになる予定です）。

北嶺町第二保育園

テーマは「運営手引き書」の見直し。勤務に関するマニュアル、保育に関するマニュアル、給食や衛生に関するマニュアルなどを見直し、自園の運営に合った改訂を行いました。手引き書を読み返し、全体で確認することで周知されていると思っていた事が、実は理解していない職員がいるという事が分かり、



再度の確認ができた事や、曖昧だった部分も全体で確認し合えた事は良かったと思います。また職員によって考え方が異なっている事も、全体で話し合い考えを出し合うことで方針を統一できたように思います。今回、マニュアルの見直しを行う上で、マニュアルの項目毎に担当を決めて内容の確認作業を行ってききましたので、担当者が責任を持って内容を検討しなくてはならないという意識を持ちながら読み返すことができたと思います。そして、最終的に北嶺町第二保育園の現状に合ったマニュアルに修正する事が出来ました。手引き書はしばらく経過するとまた曖昧な部分や修正が必要な部分が出てくると思います。定期的な見直しや訂正が必要だと感じています。

北嶺町保育園

「食育カリキュラムの完成と実践、子ども食育健康指導を行う」をテーマに①食育健康指導②咀嚼の学習③幼児食育カリキュラムの完成を中心に行っていました。①食育健康指導では月ごとにテーマを設け、子どもたちが自分自身の健康に興味を持てるような様々な教材を作成



し取り組みました。調理の先生が行ったロールプレイは好評で「朝食を食べないとどうなる?」「水分補給って大切なんだよね」と子どもたちから聞かれ、意識する姿がみられるようになりました。②咀嚼の学習では0歳児クラスを中心に行い、離乳食の提供の仕方や口の機能について職員全員で学習を進めました。摂りこみにくい食材や一口量の確認など基本を再確認することができました。③幼児食育カリキュラムでの作成では食具や三角食べを取り入れる時期を検討しました。家庭でも就寝時間や食事のアンケートに協力してもらい、保育園全体で研修を進めることができました。

大森北六丁目保育園

「新指針の学習と共通理解 そこから紐解く主体性」というテーマで、子どもたちの主体性を重視した保育に焦点を当て、それぞれの職員が考える「主体性のある保育」とは何かを話し合いました。そして、今まで行ってきた大森北六丁目保育園の保育を振り返り、改めて主体性を育むにはどのようにしたらよいかを考え、実践を行いました。



子どもたちの意欲を大切に、活動の過程にある経験が、子どもたちにとって、貴重な学びの機会になることを認識することができました。一方で、自主性を重んずることは、自由を与えるだけではなく、子どもたちの発想や体験の姿を受け止め、必要な支援を行うことは大切であることを再認識できました。

大森駅前保育園

テーマは、「年間計画における行事の位置づけ」。各年齢ごとの年間指導計画の中で、その行事を行うねらいは何か、それによって子ども達の中



にどのような気持ちを育てたいか等を、行事ごとに職員全体で話し合い、内容を深めていきました。今まで、「前からこうやっていたから」「いつもしているから」で漫然としていた職員の意識が、伝えたいものと残したいものとの兼ね合い等を討議する中で、0歳から5歳までの全年齢での行事に取り組むという方向にそろってきたように思います。



島田保育園

テーマは『子どもへの声かけ・関わり』。昨年度「園庭・前庭の見直し」を行う中で、子どもに対する声かけや対応を職員間で共有していきたいという思いから、今年度は『子どもへの声かけ・関わり』をテーマに取り組んできました。運営手引き資料編「人権に配慮した言葉かけ・関わり」を各自が自己チェックし、保育の中で気づいたことや、疑問に感じていることの拾い出しを行いました。また、日頃の保育の中では、各クラス、部署毎に大切にしたいことを話し合い、子どもへの声かけや関わりを共有し、取り組んできたことを職員会議で発表し、全職員での共有を図りました。

この取り組みを通して、「自分が日頃悩んでいたことや同じ悩みを持っている人がいることを知り、安心に繋がった。」「今までは、大人の思いが強くと子どもに出てしまう場面が多かったが、まずは“子どもにとって”を考えるようになった」「“230”にもなる意見を読み、“私もこれをしていた”と思うことがあった。“慣れ”“つい、いつもの癖で”“染みついてしまっているもの”をこの機会に振り返りたいと思った」など、職員の意識や行動に変化が見られるようになりました。保育の方法は1つではなく、正解がありません。しかし、色んな保育のあり方を出し合い、互いに気づき合うことで、保育に活かしていったことが成果の1つだと感じられました。