

成果報告会

城南保育園

香上 智道 園長



1. 園紹介
2. 本事業に申し込んだ理由
3. 取り組み内容
4. 振り返り

1. 園紹介



施設概要（城南保育園）

- 施設種別 : 認可保育所
- 設置主体 : 社会福祉法人 華頂福社会
- 所在地 : 佐賀市本庄町袋126-1
- 設立日 : 昭和53年4月
- 定員 : 150名
- 職員数 : 31名

園の特色

- ・保育理念「みんなみんなほとけの子」
- ・保育目標「明るく・正しく・仲良く」
- ・坐禅、お茶、三仏忌等お寺ならではの、保育活動を実施
- ・令和元年度より新園舎となり広いホールを設置

保育風景



花まつり

花御堂の誕生仏に
甘茶をかけてお参り

お釈迦さまの生涯を描く
絵話に子ども達も真剣

みんなで花を育てましょう



ホールでの坐禅

身体(姿勢)を整え
呼吸を整え
心を整えましょう

職員の自慢

- 1.行事の際、みんなで作り上げる製作物のクオリティが高く、保育に対しても熱意がある
- 2.何事も積極的に発言し、話し合おうという姿勢がある
- 3.再雇用で働いていただいているベテランの保育士が多い



いつもありがとうございます



子どもたちの製作

先生たちによる寸劇



連絡帳等の書類仕事

2. 本事業に申し込んだ理由



園長になるまで

仏道修行から実家の寺を継ぐために帰ってきて、保育園にも入職、最初の大きな仕事は園舎の建て替え、父の厳命で急遽園長に就任



職員が定着しない

保育にも一緒に入り、運営を始めたが職員が定着しない状況・・・



園長に話しても
変わらない

業務負荷が
高い

職員の働きやすい環境を目指し

保育ICTの活用



デバイスの導入



システム・パソコン等を導入し、業務の簡素化も進めてきたが・・・

本事業に申込した

対話をとおして、職員とのコミュニケーションと運営を
変えていく為、本事業に申し込みをした



3. 取り組み内容



現状の把握

- 職員とのコミュニケーションが取れていないことは日々の対応で感じていたが、あたらめて忌憚のない意見を求めたほうがよいと思い、コンサルタントに相談をした上で、全職員向けにアンケートを実施した。

問題の整理

- アンケートの結果、休憩が取れていない職員がいることも分かったが、それ以上に仕事の満足度が低いこと、そして、方針や情報共有の課題が多いことが分かりました。
- ただし、方針や情報共有を図る為の時間がないことから、まずは削減できる業務を減らし、時間確保していくことを目指すことにしました。

目的・目標の設定

目的

より良い保育を子どもたちに提供するために、
保育者全員が過度の負担を感じず、心の余裕を持って日々の業務に取り組むことができる園を目指す

目標

園として明確な基準を設定し、
日々の保育、業務の効率化を図る

アクション① 業務の簡素化

アクション詳細

- ICTを活用し、業務の効率化
 - ・個別連絡帳
 - ・園、クラス便り
- 業務の簡素化（4月に向け検討）
 - ・壁面装飾の簡素化
 - ・各種行事の見直し



ICTの活用

保育室でコドモンでの連絡帳の作成



事務室でコドモンでの月案の作成



具体例：お便りのICT活用

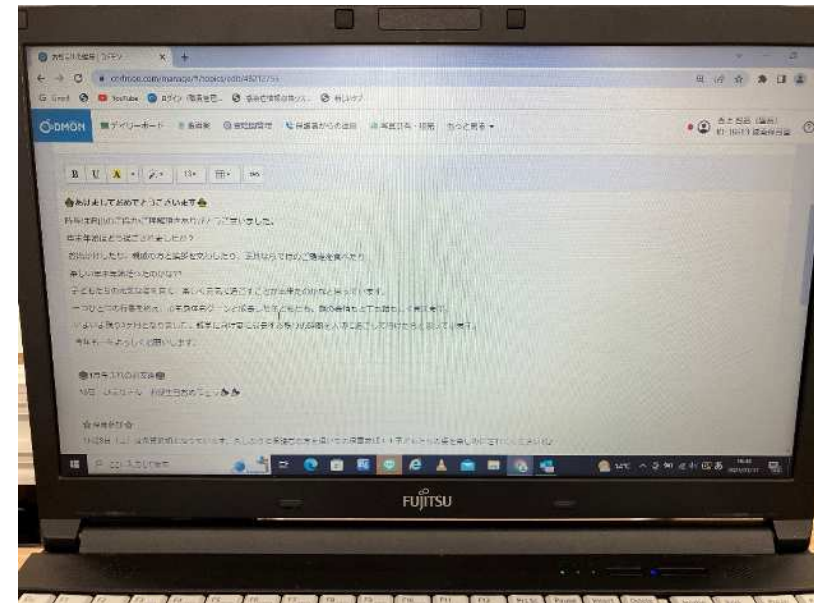
紙のお便り

The collage shows several examples of traditional paper notices:

- A colorful header for a '9月お楽しみ会' (September Entertainment Event) with a date table.
- A notice about a '9月お楽しみ会' (September Entertainment Event) with a date table.
- A notice about a '9月お楽しみ会' (September Entertainment Event) with a date table.
- A notice about a '9月お楽しみ会' (September Entertainment Event) with a date table.
- A notice about a '9月お楽しみ会' (September Entertainment Event) with a date table.

日	月	火	水	木	金	土
	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

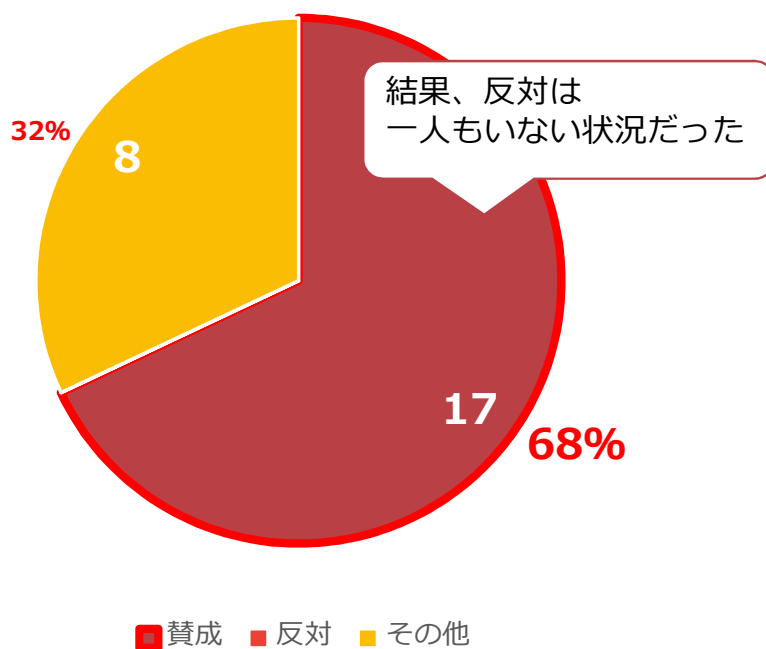
保育ICTの活用



アンケート結果：壁面装飾の簡素化

賛成・反対・その他の割合

n=25



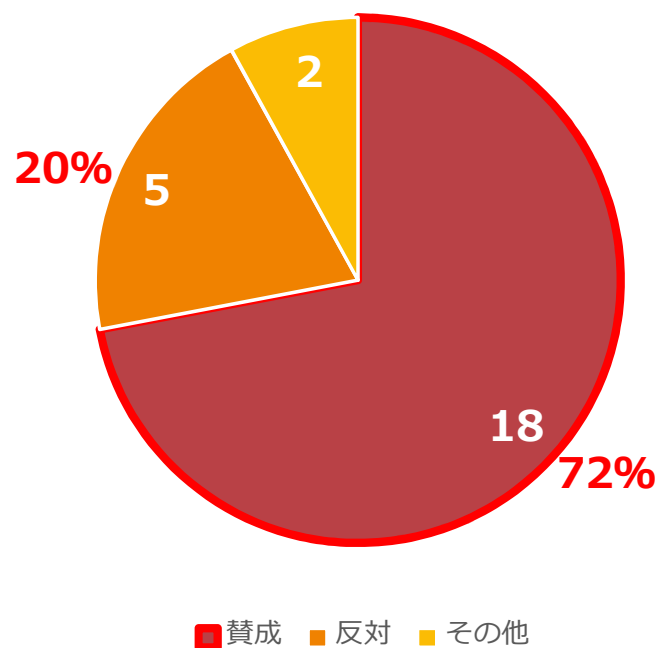
個別意見

- ・こだわる必要はないと思う。制作をしたなら飾ればいい。
保育で子どもが何か作ったなら飾ればいい。
- ・季節のものでも、制作物でも子どもが作ったものを飾るといいのではないか
- ・その担任の先生の子どもに対するねらいによって自由に設定ができた方がいいと思う
- ・0歳児は制作を作ることが出来ないで先生たちの制作感がどうしても出てしまう。
でも、毎月の写真をたくさん画用紙に貼ることで保護者は成長を感じるのでもいいと思う。
- ・クラスの考え方で、決めてみても、いいのかも。

アンケート結果：月に1回の誕生日会の簡素化

賛成・反対・その他の割合

n=25



個別意見

■ 反対

- ・生まれたことをしっかりお祝いしてもらう方が子どもにとって親にとっても良いと思う。
- ・みんなで祝ってあげたい。
- ・土日祝があったり、行事があったりで日々となると難しそう
- ・クラスの中で行えば良いと思う。お誕生日は特別なものだから。
- ・月一の、全体の催しとして（クラス）、お祝いして貰うのも、してあげるのも、いい経験だとおもいます。楽しみにする気持ちも培えるし。

■ その他

- ・誕生日会がなくなると、給食はどうなるか検討が必要だなと思う。
- ・誕生日おめでとうとみんな言ってもらえる月があっていいと思う。

アクション②休憩環境の整備

アクション詳細

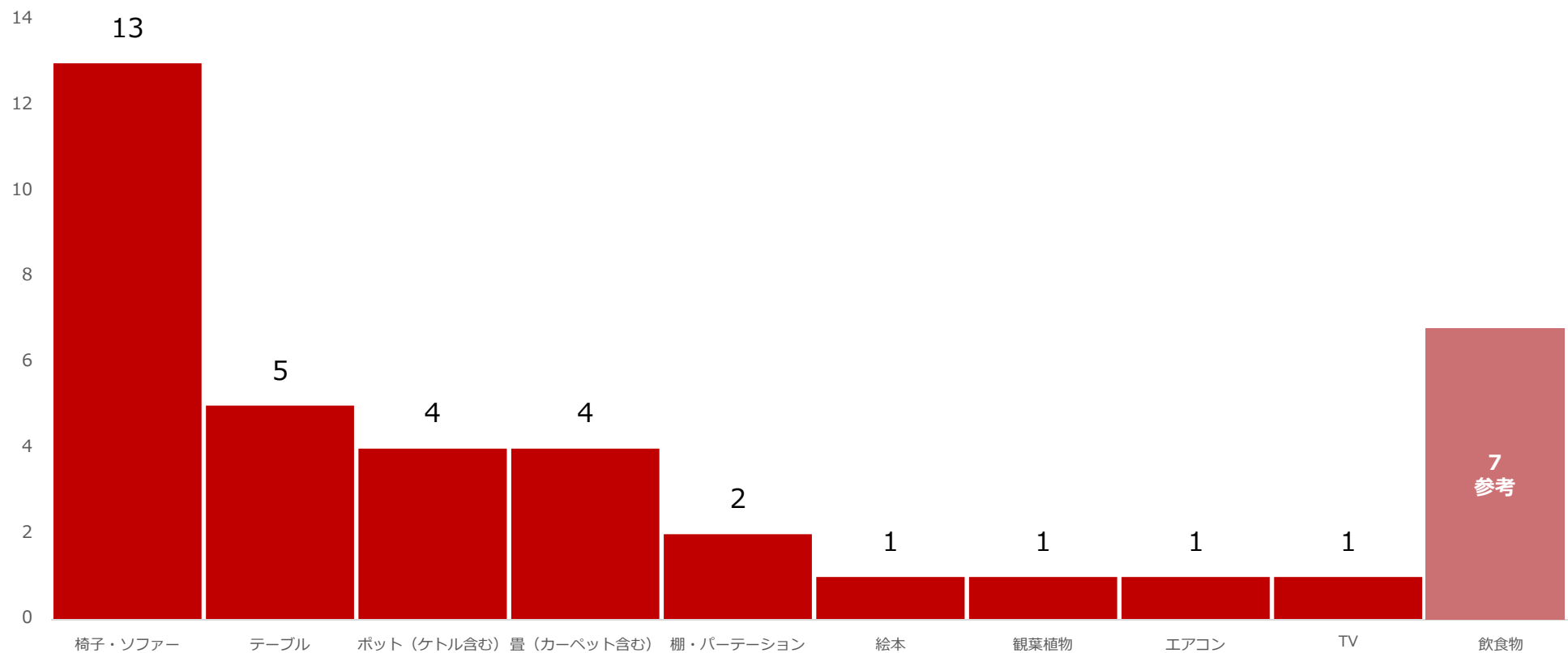
- 休憩場所の確保
 - ・ 休憩場所がない
 - ⇒ 使用していない一時保育室を休憩室へ
- 休憩室の整備
 - ・ 休憩室に職員がくつろげるものを整備
 - ⇒ デスク
 - ⇒ クッション 等



アンケート結果：休憩を取る為の意見

- ・時間を決める。
- ・距離感が近いと遠慮して座らない人は座らない。
- ・休憩室の中でも一人になれる場所。
- ・横になれるようなスペースが欲しい。
- ・休憩に入るのにクラスで助け合えるところはいいが、1人担任など誰かがきちんと時間を決めて休憩に入れるシステムを作って欲しい。
- ・ひとときでも仕事から離れ、休憩できる環境。

アンケート結果：休憩室に必要な備品



4. 振り返り



取り組みを振り返って

職員や園児にとって今より良い環境を整えるために、本事業に申込だが、実際に取り組みを始めると、現場の職員との温度差を強く感じました。正直、進んだというよりは、入り口の段階にきたという状態だと思います。

来年度は、取り組みで決めた行事の見直し、壁面装飾の簡素化を進め、5年くらいの長い目で、様々な改革を進めていきます。

そのためには、園長と職員との保育方針や運営方針の共感と共鳴という土台作りから始めることが何よりも大事であると感じています。

今後の施策①：園運営の方向性の共有

アクション詳細

■ 職員アンケートの再実施

⇒現状の課題について、継続的に確認

■ 職員面談の実施

⇒全職員と面談をし、意見を聞きながら自身の考えも伝える

■ 園内研修の実施

⇒園運営の方向性を共有するための話し合いの場を設ける

<保育理念・方針・目標の理解と実践>

保育目標や方針については理解していただいているので、今後は、「明るく 正しく 仲良く」の保育目標を園全体の目標ととらえ、今後の運営に協力して頂きたいと思っています。これまでの前園長とは違った保育理念となるとありますが、「理念」とは普遍的なものではなく進歩し、変革を遂げていくものです。私自身試行錯誤しながら私が示していく理念に沿っていただきたく思います。

●明るく＝子どもや保護者だけではなく、職員同士も笑顔で挨拶を交わし園の雰囲気を明るくしていきたいと考えます。乳幼児期の教育・保育の未来を明るいものにしていくためにも、子どもの主体性を大切にしながら、保育者の主体性も大切に子どもと共に成長していきたいと考えます。

●正しく＝保育は、子どもが育つ姿が嬉しい反面、責任が重く、要求される専門性は高くなっています。そこで、園内研修は、職員全体が共通の価値観を形成するために有効です。そこで、園内研修のテーマを決める際には、園長が大切にしたいことをはじめ、保育者が学びたい内容をリサーチし、計画を立てて実施することによって、職員間での学び合い、互いに支える同僚性の構築を目指したいと考えています。子どもたちに正しく伝えるためには、私たちが子どもたちの姿から学び正しい方向に導くための手立てをみんなで考えていきたいと考えています。

●仲良く＝子どもたちの育ちを保障し、保育者がワークバランスを保ちながら仕事を進めていくには、仕事の効率化は欠かせません。城南保育園のチームとして、職員一人一人が能力を発揮できるような協調性のあるチーム形成を考え、正しく育ちあう喜びを感じる組織を目指していきたいと考えています。保育は、人の基盤を育てる営みです。目の前の子どもたちにどうかかわるかで、その子どもの人間性の土台を築いているという気持ちで、専門職である保育従事者として保育の質の向上を目指していきたいと考えています。そのためにも、園長や主任から提示された議題について議論するのではなく、チームとして研修や面談などを通じて話し合い、チーム作りをしていきたいと考えています。

<業務命令や就業規則、会議の取り組みを守る>

業務命令や就業規則については、年度はじめに社会保険労務士の方に説明をしてもらうなどして、全職員においても園全体で理解を深めていく必要があると思っています。私自身も園の責任者として全と健康、そして生活を守っていかねばいけないので、特定職員の施設内の時間外労働に準法でも定められていますので、ご理解いただきたい。また、今後、組織図を作成し職員配置に引き継ぎ書の作成や業務を明確化することで、業務の効率化や人材育成につなげていきたいと考えています。その対策として、会議の取り組みについてアンケート結果では「発言はしない」が過半数を出た一人一人が発言できるようなチーム作りをしていきたいと考えています。



今後の施策②：業務効率化のさらなる推進

アクション詳細

- 毎月の誕生日会を簡素化
⇒各クラスでその子の誕生日にお祝いをすることにより、準備の時間をなくす
- 壁面装飾の簡素化
⇒毎月の製作に当てていた時間をなくす
- ※職員の採用
⇒短時間勤務も念頭に入れて、職員数を増やし、休憩取得が円滑にできるようにする



ご清聴ありがとうございました

