

「保育理念の共有」「職員一人一人の自尊心を大事に」を
モットーに長く働ける職場環境を実現
社会福祉法人 親和会 西都保育園
園児数：104人 職員数：25人

○ 取り組み内容

★徹底した「保育理念の共有」や「職員の自尊心を大事に」し、長く働ける職場環境を実現！

- ・採用後のミスマッチを防止するため就職希望者には当園の「保育理念」を丁寧に伝える。
- ・保育内容や保育環境を話し合う「職員研修」（月に1回）は非常勤職員も含めて実施。
- ・当園の行動目標に沿った行動が取れているか確認するため「自己評価」を毎年1回実施。
- ・非常勤職員も含め全職員が必ず「企画実行委員会」に入り「チーム保育」を実現。

西都保育園 田中園長 にお話を伺いました。

1 具体的な取組内容

● 就職希望者には園の「保育理念」を丁寧に伝える。

- ・採用後「自分の目指す保育と違った」といったミスマッチによる離職を防ぐため、当園では採用試験前に必ず就職希望者に対し「園見学」と「面談」を実施しています。

遠方に居住している就職希望者にも必ず園に来てもらい、保育の様子を見てもらい、その後、「見守る保育」「当園が求める人物像」について話しをします。この「園見学」と「面談」は非常勤職員の採用の際にも実施しています。

- ・他にも「保育理念」や「職員の様子」を分かりやすく伝えるため、ホームページ上に園の保育の様子がわかる「紹介動画」を掲載しています。また「職員募集」のチラシも作成しています。プロにお願いしていますので、保育や職員の様子が、大変良くわかる内容になっています。

● 月に1回実施する「職員研修」は非常勤職員も含めて実施。（写真1）

- ・当園では事務的な連絡を行う「職員会議」とは別に月に1回、保育内容や保育環境の工夫について話し合う職場内研修を実施しています。この研修の目的は「保育理念の共有」を図り、個々の保育技術を高め、保育士としての専門性を高めることです。
- ・1年に1回程度は、各クラスの保育の様子を動画・写真にし、各クラスからプレゼンを行います。その後、動画・写真を見ながら皆で意見を交換し「見守る保育」の実践ができているか確認するようにしています。
- ・「チーム保育」に取り組むには、自分のことを大事にし、その結果相手のことも認める「自尊感情」が欠かせません。「自尊感情」を育むことも重要な研修のテーマに掲げています。
- ・「職員研修」は原則、午睡中に実施し、非常勤職員も受講できるように同じ内容を複数回行います。

● 職員個人による「自己評価」を毎年1回実施。

- ・当園では毎年テーマを決めて保育に取り組んでいます。令和6年度のテーマは「多様な保育」です。(ちなみに令和5年度のテーマは「しなやかに・おだやかに」令和4年度のテーマは「共感・共有」でした。) 毎年のテーマは園長が決め、そのテーマに込めた思いを記した書面を年度当初に職員に配布し、職員全員で読み合わせを行い、共有します。同時に少子化や保育士の処遇改善といった近年の社会情勢を記した書面も配布し、職員と共有しています。(写真2)
- ・年度末に、本園の行動目標に沿った行動が取れたか確認するため、各職員に「自己評価」を配布し、チェックしてもらっています。また、自己評価には自由記載欄として、「工夫した保育内容とこれからの課題」「あなたが思う西都保育園の課題」「意見・要望」も記載してもらいます。
- ・「自己評価」と「自由記載欄」の内容は集計し、翌年度の園内研修で職員と話し合います。

● 職員全員が「企画実行委員会」に入り、園全体で保育に取り組む。

- ・当園では、行事は「企画実行委員会」制をとっています(夏まつり実行委員会、運動会実行委員会、お遊戯会実行委員会など)。各委員会は一リーダーを中心に企画し、各行事を運営します。話し合いは原則、お昼寝中に行いますので、各委員会の委員がクラスごとに偏らないように、また、各職員の得意・不得意を見極めて、園長・主任が誰がどの委員会に入るか割り振ります。
- ・職員全員に役割があり、全員で「西都保育園」の保育を作り上げるという意識を職員全員に持ってほしいと思っていますので、非常勤職員も含めて全員が「企画実行委員会」に入ります。

2 取組のきっかけ

「徹底した保育理念の共有」「職員の自尊心を育む」ことに取り組んでありますがきっかけを教えてください。

● 「チーム保育」の実現には「保育理念の共有」は欠かせない。

- ・私は長年ソフトボールをやっておりました。ソフトボールではレギュラーになり試合に出られるのは9人です。しかし、レギュラーのみでは試合には勝てません。ベンチに入りスコアをつける選手、色々な物品の手配をしてくれるマネージャー。そのチームメンバー、一人一人には必ず役割があり、そのメンバーたちが「試合に勝つ」という目標に向かって心を一つにして、初めて試合に勝つことができます。保育園も同じだと考えます。園の目指す保育のあるべき姿(保育理念)を皆で共有し、その目標に向かって、一人一人が責任感を持って自分の役割を果たすことで、理想とする保育は実現できるのだと考えます。

- 職員の「自己肯定感」を高め、保育士として常に「わくわく」してほしい。
 - ・ 職員と接していると「自己肯定感」が低いと感じることがあります。自己肯定感が低いために、ミスをして注意されると、まるで自分の全てが否定されたように感じてしまい、退職まで考えてしまう。
 - ・ 子どもの「自己肯定感」を育むことも保育士の大事な役割です。その保育士自身の「自己肯定感」が低いと、子どもの「自己肯定感」を育むことはできません。そのため、**保育士自身の「自己肯定感」を高めたいと思っています。**
 - ・ 保育は本来「わくわく」する楽しいものです。**そんな「保育」そのものの魅力を職員には常に伝えるようにしています。**

3 運用上の留意点

取組みを進める中で気をつけていることを教えてください。

- 職員の表情の変化を見逃さない。また、職員面談は定期的を実施。
 - ・ 当園は更衣室に行くには必ず職員室を通らなければならないように設計されています。そうすることで、園長・主任が「今日は元気がないな」「なんだか不安そうだな」など職員の表情の変化に気づくことができます。気になる職員には必ず声をかけるようにしています。
 - ・ **園長・主任により職員面談は年に1～3回程度は定期的にな必ず実施します。**そうすることで園長・主任が職員の考えや悩みを把握し職員の不安や負担を軽減できます。
- 職務に応じて職務手当（処遇Ⅱ加算）に差をつける。
 - ・ 各リーダーにはリーダー手当を支給しています。リーダーは時として、メンバーに耳の痛いことを言うなど、嫌な役割を果たさなければなりません。その分は職務手当として評価します。また、**リーダーとしての評価は定期面談の際に必ず伝えています。**
 - ・ リーダーとしての職責が果たせていないと思った際には次年度はリーダーではなくなり、職務手当の額も下がります。**リーダーを外す場合はその理由は面談でしっかり本人には伝えます。**
 - ・ 個々人には特性があり、リーダーに向く人と副リーダーに向く人がいます。そのため、リーダーとしての役割を果たせないからと言って、能力が劣っているわけではない、貴方にも園で大事な役割があることは合わせて伝えています。

● 手抜きと業務効率化は違う。

- ・昨年度、福岡市より「保育書類の簡素化」が行われましたが、これは「書類も大事ですが、子どもとの時間を大事にしてください」というメッセージだと受け止めています。
- ・業務効率化の一環として当園でも週に3回は清掃を委託しています。また、「ノンコンタクトタイム」を取得できるように専用ブースを設置しようと思っています。
- ・業務効率化で大事なのは、「空いた時間」をどう使うかだと思っています。「空いた時間」は子どもと向き合う時間に充てたいと思っています。

4 取組みの成果

取組みを進める中でどのような成果がありましたか。

● 職員の退職が少ない。

- ・当園は開園から10年が経過しますが、退職職員は毎年0名～3名程度です。配偶者の転勤等、やむを得ない理由です。
- ・職員の勤続年数が比較的長いので、当園の目指す「見守る保育」が安定的に実践できていると思いますし、新たな職員を採用する際も当園の求める人材を採用できていると感じています。

● 保育内容を議論できる環境ができた。

- ・職員の一人一人の価値を認め、「自尊心」を大事にした結果、職員の職場における安心感が高まり、自分の意見を言い、議論できる雰囲気が出ています。その結果、職員研修ではいつも活発に意見交換が行われ、毎年実施する「自己評価」では「課題」や「意見・要望」にもたくさんの意見が書かれます。
- ・保育士1年目でも、10年目でも同じ目線で意見が言えるような環境ができ、個々人が保育のプロとして「目指す保育」を実現するには何が必要か常に考え、行動できていると感じています。

5 まとめ

- 職員には「自分を大事にし、他の職員も認める」ようになってほしいと思っています。そして、保育のプロとしての誇りを持ち、わくわくしながら保育してほしい、それが実現できる職場環境を作りたいと思っています。

写真1

研修予定表

令和6年度 職場内人権研修年間予定表 (民)・家・公
【西都 保育園】

R6年度 園のテーマ	様々な人権問題の現実や歴史について基礎から学び人権・同和保育についての認識を深め日々の実践につなげていく。 子ども達が自ら育つ環境、心地よく・楽しく・生活できる空間、共に過ごす生活環境、子ども社会の学び合いの場を保障し「生きる力」を培う保育に取り組む。
園の課題	毎日の生活の中でひとりひとりの違いを認め合いながら、「人権を大切にすること」「自尊感情」を育む保育に取り組む。 職員間の連携を密にし、共通理解を図り、協働性・保育の専門性を高め、日々の保育の実践につなげていく。 ひとりひとりの子ども達の発達をしっかり「見て」しっかり「守る」、そして発達に応じた適切な「援助をする」保育に取り組む。
本年度の 研修のねらい	人権・同和保育についての基礎知識を深め、職員ひとりひとりが、自尊感情を持ち、互いに認め合いながら、人権意識の向上をはかり、人と人とのコミュニケーション能力を高め、自分の役割を理解し責任を持って、チーム保育に取り組んでいく。 家庭、地域、小学校との連携を深め、「生きる力」「学力の基礎」となる保育を考えて実践していく。 「子どもの最善の利益」とは何かを考え、子ども達が自発的・意欲的に関われるような環境を構成し基本的生活習慣や主体性、「人間として生きる底力(非認知能力)」の基礎を育む。

月 日	時 間	研 修 名	対 象	会 場	内 容	講師・助言者 地域 支 部	行政 その他	備 考
4 月 1 日	16:00 ～ 18:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・人権保育、見守る保育の視点に基づいた保育の実践について ・子どもの健康・安全等について共通認識をする。 (アレルギー・除去食、SIDSチェック等について) ・さば〜と保育についての知識を深め、全職員が共通理解できるようにしていく。			
5 月 15 日	17:00 ～ 19:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・子どもたちが自発性・主体性を育み、成長発達に応じた保育を行うための年間計画を作成する。			
6 月 12 日	17:00 ～ 19:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・しなやかに丈夫な身体づくりに必要な保育について話し合う。(散歩、体育遊び等) ・子どもの命を守るために病気のけがなどの応急処置について話し合う。			
7 月 17 日	17:00 ～ 19:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・人権保育への理解を深めるため、様々な資料を基に話し合う。			
9 月 11 日	17:00 ～ 19:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・子どもたちが自発的、意欲的に関われるような環境づくりや子どもたちへの関わり方や言葉かけについてグループ討議をする。			
10 月 16 日	17:00 ～ 19:00	園内研修	職員 (17 名)	多目的 ホール	・参加型研修 人権感覚を高め、表現力を豊かにする遊びの実践。			

「園のテーマ」「園の課題」などの共有が研修の目的ですので、職員研修は非常勤職員も含めて全員が参加します。

写真2

保育テーマの共有

辞 令

令和 6 年 4 月 1 日
園長 田中 美日

2024年度のテーマは「多様な保育」とします。開園して10年が過ぎ、これまで西都保育園の「見守る保育」をみんなで考え実践してきました。初心に帰る、これからも質の高い保育を目指し「子どもを中心とした保育、子どもが主役の保育」を実践していきましょう。現在、様々な環境を工夫し保育を行っています。子どもたちが十分に経験・体験できるような設定になっているか改めて考え実践しましょう。担任・担当保育士の得意なことばかりに偏っていませんか。そうでない環境設定が、おそろいになっていませんか。そうなるとうとう、子どもたちの経験・体験が偏ってしまいます。保育現場では、様々な制限もあり、できること・できないことがあります。保育園という子どもたちの社会の中で、できることは工夫して実践していきましょう。社会福祉法人親和会は「子どもたちがしなやかに育つ保育園を目指します」とあるように心も心身も柔軟であること、感情が安定していること、子どもたちも私たち職員も保育園生活を落ち着いて安定した感情で過ごせることが、保育実践には大変重要なことです。わかっていても目の前のことに一生懸命でまわりが見えないこともあります。職員同士、協力し助け合い、子どもたちの成長・発達や、保育の内容・方法等おだやかな気持ちでいつでも話し合えるような園の雰囲気、みんなで作っていきましょう。

保育園の運営は、たとえどんなに素晴らしい保育内容であっても地域の方々のご理解とご協力なしでは、成り立たないと思います。西都保育園が開園する前から、本当に様々な場面で、私たちが温かく見守ってくださっています。地域の方々、子どもたち、保護者、職員同士、まずは気持ちの良い挨拶を自分から始めましょう。また、広報活動のひとつとして入所前の園見学がありますが、丁寧に園の方針や考え方を伝えることで入園の際のミスマッチを少しでも、防ぐことができると考えます。

子どもも大人も、承認意欲があり、自分を見てほしい、他者から認められたい、居場所が欲しいと、求めています。何かあったら、すぐに気づいてくれる、心から信頼できる人のそばで見守られている、愛されている、という感覚を心身で感じながら過ごすことがどんなに大切なことか、私たちは、日々感じています。「ひとりひとりを大切に保育(人権保育)」「自己肯定感・自尊感情を育む保育」「心のある人間を育む保育」「生きていく底力を培う保育」保育の専門家として保育環境について職員全員で具体的に考え、保育実践を重ねていきましょう。私たち保育関係者が目の前の子どもたちの為に、本当にしなければならぬことを再確認しながら、日々の保育を進めていきましょう。当たり前、普通ってなんだろう？子どもを感じて自然を感じて子どもたちとの距離感、職員同士の距離感を感じて、職員ひとりひとりが責任を持って毎日の保育実践を行いましょう。「相手のことも自分のことと同じように考え、共感すること」「自分の役割を理解し実践すること」を職員のチーム力で実践しましょう。

西都保育園の歴史が少しずつ、積み重なってきています。「信頼関係」「創意・工夫・挑戦」「成長・発達」「伝える」「チーム保育」「意識改革」「自己肯定感」「地域と共に」「共感・共有」「しなやかに・おだやかに」を土台にして、思い切って出来ることは職員全員で実現していきましょう！

毎年、その年の保育のテーマを「辞令」として皆に配布。皆で読み合わせを行い、テーマについて考えます。