

令和6年度事業計画の重点

- 0歳からの育ちを見据えた木の花版未満児保育の見直し
- 勤保連携型としての園生活、子育て支援（在園、未就園）の見直し
- 患児からのインクルーシブ保育の見直しと保護者支援の再検討
- 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成
- 10周年を見据えた取り組み

1. 0歳からの育ちを見据えた木の花版未満児保育の見直し（←昨年度重点1）

視点	項目	実践したことでのよかった点、改善されたことなど	課題として挙げたこと	改善へのヒント・アイデアなど
0, 1歳児の保育	0歳児の力	やりたい気持ちが旺盛。 何事も試そうとする。	0, 1歳の安全確保（本園で特に自由遊びときなど以上児に紛れているケース）→子どもたちは徐々に気を付けるような態度、姿勢も伺える。 0歳のぐみ棟中での安全確保のある環境構成とは？	子どもそれぞれ挑戦するポジションは違うので、色々な場所に入っていき様子を見守る。 自由遊び中には本園のフリーが入ってぐみの子らのほうに入っていく 0歳の子がゆったり遊べる空間分けるために柵を活用する。 空間や遊びの内容によって大人の配置を考える。また、モノの出し方にも気を付ける。
		普段いない人がいることでソワソワ感を楽しんでいる。一方で大人を見極めている、選んでいる。 初話が出始め、表情が豊かになった。		
		言葉の理解が十分。話を聞いて状況をみて行動に移している。 0歳同士の関係性がみえる。		
		車（荷車など）の運転さばきなど、使いたいと思うモノを自由に扱えることで、使いこなす技術を身に付けている。 モノも自分で片付けようとする。		
		大人の目をかいくぐって本園、庭に抜け出すなど周りを見通している、本園での上の子らの遊びを吸収しようとする力を得ている 自分で興味関心の得られる場所や心地よい場所を選んでいる		
	1歳児の力	園庭での凹凸感やぐみ棟での階段など遊びながら平衡感覚やバランス感覚など自然についてきている。 0歳の子への思いやりが出てきている。 裏通りをそれぞれが自由に歩き、自分の好きなポイントで止まりながら、思い思いに散歩を楽しんでいる。 1歳児の人数が多いことで大人へ依存が少なく、自立している。大人の取り合いになりにくい。	どのようモノを配置するか？ どのようにモノを活かすか？その工夫（特に1階）がまだ十分練られていない。必要に応じた出し方などメリハリは？	モノの片付け場所を分かりやすくすることで自分達できるようになる。 食器の片付けを子どもにもやらせてみてはどうか？ とはいえ大人を巧みに動かすこと（呼ぶこと）に長けている。
		トイレに行って自分で排泄しようとする。 身辺自立（午睡、トイレ、食事など）がすごい。何事も自分でやろうとする意欲が溢れる		
		大きい子への信頼感 関係が深まっている。（行事等の取り組みの中や自由遊びの中での姿を見る中で・・・） 1歳（月齢の高い子）と2歳児との交流をたびたびすることで相互の空間を楽しみ利用して遊べている。		
		上の学年の子らに少しずつ小さい子がいるという意識、気を遣うなど根付いてきた。（どんぐりが日常の中にあることもあり）		
		月齢によって分かれて活動、遊びの場を変えることで、落ち着いた遊びができています。 隙間のある大人の目をかいくぐってことで、周りを見通している、本園での上の子らの遊びを吸収しようとする力を得ている（あえて厳重に締め切りにしていない環境） 上の学年の姿に触れるような本園、園庭への頻繁な行き来があった。庭、本園によく出ている。		
	生活力(0, 1歳)	本園へのアクセスが多様にある。テラス、外階段など多様な行き方の中で、行ってみたい想いと様々なことを吸収している。 広い屋上、ベランダでの水遊び等、ぐみ棟の空間環境を存分に使い込んでいる。 散歩によく出ている。 1階、2階、自分で行きたい場所を選択できる環境の用意。	子どもがどこまでできるかを見定める（他の職員とも情報共有） 子どもに荷物など任せてもいい 見て見ぬふりが必要な時もあるのかも	3学期以降、本園に行く機会を意識的に増やし、その中で2歳児、年少児との交流の機会を作っていく
		3階スペースのモノの置き場を遊びスペースにリメイク。（以上児も楽しめる） ぐみ棟の中で心地よい環境をあらここに整備。積み木の配置、ロッカーで囲う、ダンボール、オムツ交換台を段ボール箱に変えたことで小上がりになって子ども達の居心地よい空間になった。 ダンボール箱でのキッチンコーナー等、安心して遊べる空間を見つけている。 階段の踊り場、3階から縦に繋がって遊び場の作り方、工夫があることで、1歳の子らが自らその場に行こうとする		
		早番の先生がモノを持ちこんで遊ぶ。 本園のおもちゃ類とのシャッフル おもちゃの概念をくずしてみる（廃材等の用意） ぐみ棟にあるものを使いたいという子もいるので時間帯での本園のモノとの入れ替えはどうか？ 0歳児の存在（安全面）との兼ね合い		
		出してほしくない時は布などでモノを隠す。		
		2歳児の力		

本園を拠点にした2歳児の保育実践	2歳児の力	拠点(保育室)があるからそこを安心基地として、外へ出ていく自信がついている。				
		どんぐり組という仲間意識が強い。				
		ご飯の後、屋のホールを独占して遊んでいる。	残っているモノで遊びこんでいる。			
		満3歳児の自由奔放な行動が非常にいい影響を与えている(年少にも自然に入っている)。				
	2歳児の生活力	どんぐりの子らがぐみ棟にお昼寝をしに行くときに、当たり前子ども自身が荷物持って行き来していることがす		一方で他の学年の中で遊び込む姿が少ない。		
		早期預かりが終わり本園に戻るときに、ぐみ棟から上の子らと一緒に自分で戻ってくる。				
		トイレの自立が進んでいる。	堂々としている。			
		ちっちゃい子扱いされないことで自立している				
	2歳ならではの、選べる環境がいい(ぐみ棟で過ごしてもいい、昼寝をしてもいいしなくてもいいなど)。					
	どんぐりの保育環境	どんぐり組の部屋の配置がよかった。トイレに近い、という当初の意図だが、より見える環境にある。		2歳の子に合わせていなかった、という気づき。		安全面にも配慮した環境構成の工夫
どんぐりの部屋の環境設定の工夫。(子どもの様子を見ながら変化させつつ)				どんぐり組でならでできる遊び(小さい積み木・カプラ・すごろく・ボードゲーム・ちくちくなど)を限定してやってみる。		
トンネル、高い所、狭い隠れ家など立体的な空間での安心と挑戦のできる環境の工夫		午後からどんぐりの部屋の活用がまだあまりできておらずもったいない。				
以上児も出入りしたくなるような環境がいい				午前中の活動にもどんぐり部屋を使わせてもらうことでどんぐり部屋に入りたくなる意識付け。		
異学年から	年少の子らが自分よりも下の学年の子がいるという意識が出てきた。(上の学年としての意識)				1歳・2歳・年少の3学年交流を継続していきたい。	
	常に本園に小さい子(2歳児)がいることで、小さい子への配慮につながっているかも。					
	大人の意識が違う。(年少とその下のどんぐりとで)					
行事への体験	行事の取り組みを直接的に肌身で感じることができる。					
	本園での遊び、活動が直接見えることで生のモノを感じられる。(それを直接的に取り込める。)					
	大人の入り方で子どもの遊びが変わってしまう危険性があることを知る					
	誕生会も普通に混ざって参加できている(違和感がない)。					
記録			記録の負担	記録と連絡帳の合算のため複写式でしたらどうか。	期別の記録が、覚書につながるような記録の取り方を考える。	
					覚書に関しては月ごとにまたは学期ごとに記録を書くスタッフを変えなどをして、分担して行うようにする。	
研修と共有	映像を見ての未満児研修でつづがえられることがある。自分でよく考えている姿、強くありたいという内面など、その時には気がつかなかったことを映像で確認することで気づかされた。		ぐみぐみ暮らしが未満児を担当したことがないスタッフには伝わりにくい。		本園側スタッフが意識的に自由遊びの時に子どもたちを連れて行ってみる。	
	看護師や保育園経験のあるベテラン保育者による衛生関係の園内研修を通じて、衛生面への意識付けがより深まった。					
	嘔吐処理などマニュアル等の見える化を保育室、トイレなどに行きつけにもなった。		ぐみぐみ暮らしの生活が他のスタッフには伝わりにくい。		担任シャッフルを増やしてみる。 オムツ替えの仕方を貼り出しておく(だれでもわかるように)	
保育過程の見直し、発信	どんぐりボード	他の学年の保護者も結構見ている。			ぐみ棟にお迎えに来る以上児の親や文字が読める年長さんが見ていることもよくある。	
	どんぐりだよりの週刊発行化	クラスだよりを貼る扉があることで子どもの遊びと共に子どもも見ている。 リアルタイムで活動の記憶があるうちに遊びや活動の様子を書ける。		保護者はどこまで読んでいるのか?	毎週発行のクラスだよりは、写真を多く使っていることもあって楽しみにしているという保護者もいるが、反応のない保護者の方が多い。担任側からお便りの内容をきっかけにして保護者と対話しようとする姿勢が大切。	
	石川大会での2歳児の見える化発表	どんぐりの取り組みが分かると共に、見える化とは何か?が分かった。見せる化ではない。 親との対話的な会話の中で見出す子どもの育ちの力を園スタッフ全体で共有できた。				
	どんぐり組の平日連続ビデオトーク	平日にすることでお迎えついでに気楽に来れる。		ビデオトークの参加者の温度差	連続ビデオトークは初の試み。やってみたことの成果や課題は、担任だけでなく色んな立場の人の意見を聞いて見えてくと思う。まずは参加した保護者の感想や意見をフィードバックしたい。	
				なかなか一斉には集まらない		
				ビデオトークの司会の難しさ		
				担任の手間に見合った効果はあるのか?(親の参加率など)		
		夕方開催は就労している親にも出やすい。		預かりの体勢や駐車場のやりくりなど	1月の合同ビデオトークでは預かりの子を分散した(2歳児はぐみ棟、以上児は年少保育室)。ぐみ棟に預かりの子が集中するのは避けられてよかった。しかし、その分預かり保育の負担を色んな先生にお願いすることになり、課題として残る。	
			ビデオトークの時間帯の設定?長時間保育になるため子どもの負担など。			

自由記述 (他に良かったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気持ちを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)	0歳児が入ったことでぐみ1歳でも自分より小さい子という認識を持ち接している姿に驚いた。どんぐりも本園に来て動じることなく以上児に混ざり生活出来ている。
	今年度のぐみの子たちは本園に来ることを躊躇せず、楽しく遊べる場所と捉えていると感じる。ぐみ担任の先生達が、本園で遊ぶぐみの子どもの姿を安全面に気を配りながらもゆつたりと見守っているからこそ、安心して遊べていると思う。月齢や個々の姿に応じて、たくさん動き回りたがりは本園へ、こちんまり過ごしたい子はぐみ棟で、と分散している日があるのもとてもいいと思う。
	1歳児から自分が過ごしたい場所や使いたい遊具の要望を知り、状況と人員を見て実現できるようにする保育方針が自立心を育てていると思う。朝から園庭に出たい場合は外にいるスタッフに声をかけ、可能かどうか確かめる職員間のコミュニケーションも素晴らしいと感じた。職員間の気軽なコミュニケーションが子どもたちにも良い影響を及ぼしている。個々の意欲や意志が尊重される安心感が子どもだけでなく、職員間にもあることが人権を尊重する基礎を作っていると感じた。
	未満児に対して一人ひとりに合わせて環境を柔軟に変えられることがすごいと思った。
	年齢差、月齢差による成長の幅が特に大きい0・1歳児。月齢が低い子どもが高い子どもと一緒にいることでとても大きな刺激がある。とはいえ安全面や情緒の安定を考慮すると、ぐみ全員で行動するばかりでなく様々な工夫が必要になる。月齢や目的や子どもの希望に応じて、活動場所や活動内容を分けるなどこれからも続けていきたい。
	月齢によって発達の違いや興味がそれぞれ違う中で、遊びや場所の選択肢をいろいろ用意し、日々試しながら保育に向き合っている。
	毎年感じることはあるが、特に今年は2歳児が凛々しく本園とぐみ棟を行き来する姿や、1歳児が(木の花では初めての)13人という大きな集団の中で見せる一人一人のたくましさ、その大集団の中で過ごす0歳児のたくましさを目の当たりにし、未満児が持つ力を強く感じた。小さいからといって過保護になりすぎず、できることはさせる！という未満児担当のスタッフの子どもたちへの信頼感を大切にしつつ、でも子どもたちの力を過信せず、木の花ならではの！の保育を探索していけたら…と思う。
	ぐみ棟3階スペースは、ぐみの子だけでなく、縦割りでも活用できてよかった。屋上も何か活用できないかみんな考えている必要がある。
	午睡中のぐみ研修では、よりラフな空気感でビデオを見ながら子どもたちの姿について話せたのが良かった。子どもの姿や言動から新しいその子の内面や意図に気づききっかけになっていた。
	課題と言うか、ぐみの先生も週に1度子どものことや、次週の打ち合わせなどの話をする時間が取れると思う。お昼寝の時、その子の子の睡眠のリズムがあるのでなかなかそろって話をするのが難しい。話をするで子どもの姿が見え、その上で環境設定や次週の活動を考えることができると思うので。

観点	評価 A: 自信をもって B: 概ね良好 C: 改善の余地有 D: 課題である E: 全然出来ていない	教職員						
		園長	A	B	C	D	E	無
0歳からの育ちを見据えた木の花版未満児保育の見直し	園は、0歳児から2歳児までの未満児がそれぞれの年齢、月齢において安心・安定した園生活を過ごせるよう配慮しながら、一人一人の発達が促されるような環境づくりを工夫し、それぞれの世界を広げるような未満児保育の取り組みに努めている	B	3	7	8			

2. 幼保連携型としての園生活、子育て支援(在園、未就園)の見直し(←昨年度重点3)

視点	項目	実践したことでのよかった点、改善されたことなど	課題として学んだこと	改善へのヒント・アイデアなど	
園生活(日常・行事)などの見直し	おやつ	おやつ時間に並ぶのがだんだん上手になってきた。手洗いが素早く、自分からやっている。	部屋以外で洗う子たち、タオルをあまり使っていない	年少のタオルは大人がタオル掛けごとトイレまで持っていく。	
		午前中の区切りにもなり、それめがけて登園する子、食べる空間で食べたい子らも変わってきて、いろんなバリエーションがよかった。			
		登園を嫌がる子がおやつ(その雰囲気)で園にこころという気になる子もいる。			
	給食	陶器のお皿での子どもたちの扱い方が少しづつ慣れてきた。(割ってしまうことが減った)		年少においてはお皿レースが良かったな～と実感。	
	ランチ	配膳サポーターさんも慣れて仕切ってくれるのが有難い。	一緒に食べる先生の前半と後半の割り振りがうまくできていない。	ランチの日の前日の会議で前半後半の先生を確認して共有する。	
	ぐみ棟の開放	預かり時間帯にぐみ棟の開放をしたことで異学年で遊び込む様子が見られた。			
		縦割り活動でぐみ棟を活用したことで、その後(後日)その環境を利用してぐみも遊べる。			
空間の開拓	自由遊びや預かり時間帯での様々な空間を広げることで遊びの枠が広がった(大人が意識するようになり、子ども達同士が出会う場になる)。				
縦割り	どんぐりも縦割りでの活動後の環境を活かして遊べる。				
	縦割りや自由遊びでも空間をいろいろ開拓できた。				

園生活(日常・行事)などの見直し	縦割り	縦割り活動の継続があることで馴染み方が深くなり、異年齢同士の関わりが増えた。		
		縦割りがあることでおのこりの楽しみが一つ増えた感じを受ける(特別感)。		
		大人の意識の中で縦割りの重要性を再認識できた。	縦割りの活動が自由遊び化している。もっとテーマを追究してもいいのでは？	
		縦割りでのグループで子どもたち同士で集まる力ついてきた(メンバーシップが芽生えている)。		
		先生を固定化せず、色んなチームに入ることグループごとにカラー(子どもたちの個性)が違うことがわかった。		
		大人にとっては色んな先生で子どもを見る、という意識が持てたこと。子どもにもいろいろと違う先生との関わりが		
	縦割りを通じてぐみ機を縦割りで活用する際に、以上児が未満児の生活を知るきっかけにもなった。			
	お別れ散歩	子ども達からも色々行きたいルートなど自分からアイデアを出すようになった。	お別れの際の持ちモノ(カップなど)、身辺自立(着替え・ジャンパー)、あるいは体調不良など理由をつけて行きたがらない。	「お別れは必要か？」についてとことんスタッフで話し合う。120周年でおかえりの歌もリニューアル予定だし、昔からあるからそのまま、ということにとらわれず今の保育の形態にあった「お別れ」に変わる何かがあってもいいのかもしれない。
	木の花まつり	お店の様子が見えることはよかった。(どんぐり、年少など) 子どもの買い物時間帯があることでぐみの子らも混ざって体験できた。	木の花まつり、他の学年の子らの待っている空間をどうすればいいか？	
	預かり保育の夜のお店(木の花祭り)	暗くなっている時間帯でのお店屋さんワクワク感を感じる機会になった。	預かりの遊びのマナー。人間関係の固定化。	預かり時間帯での縦割り活動の継続
ぐみの子らがお店屋さん(バザー)を直接体験できる機会になった。(親子で体験できることで大人にとってもプラス)		預かりを専任保育者などに任せきりにしてしまう。	担任同士の打ち合わせを違う場所とする。(預かりの子どもたちの様子を見える環境で。)親にも伝わる	
子ども達自身がマナーになる中、非日常的な取り組みをやりたい子らででき、共通の目的を志向する仲間意識が出てきた。 夜を感じる、夜を楽しむことに子どもたち自身、期待感を持って取り組んでいた。		預かりの大人の配置。スタッフ人数が多い、と感じる時と少ないという感じる時とある。(アシスタントさんにどう降ろしていくか？難しい。)		
延長預かり	子どもの生活力がついた。(モノの置き場所なども子どもが把握)	延長預かりのマナー。年齢差があってもなかなか同じ土俵で遊べない。		
	異なる運番の先生とは、違う出し方を出すようになる。			
	延長預かりの時間に「ちびっこ」広場など遊びを創りだす子らが出てきた。 延長預かりの時間の1階、2階の使い方がよかった。おやつを食べない子がぐみ1階に残ることでぐみ以上児が深く関わって遊ぶきっかけになった。			
小学生サークル	アワーシップ小学生とのコラボ、関わり、見る機会があつてよかった。	小学生の活動場所の提供が難しい。(アワーシップ用のモノの置き場所、クラスの活動で作ったモノなど触ってほしくないモノの保管など)	今年度のように、前半は2階(さくらあんず)、後半は1階(どんぐり)を活動場所として提供する。	
	小学生がいることで彼らの遊びへの憧れが生じる。また園児との関わりも面白い。	小学生が活動時に園に来る時の玄関の開け閉めが難しい。	園庭側から入るのはどうか。靴は置くと混雑するので、小学生の靴は各自袋に入れて持ち込む。	
サークル等	サークルに親が主導的な役割を果たしてくれるようになった。(様々な自己表現、自己発揮の場としても)	サークルメンバーの固定化 掛け持ち多数。	サークルに未就園家庭へも参加を促しては？	
	お誕生会の出し物などに参戦。(子どもたちに色々な刺激を提供)	駐車場の問題		
	クラス活動にサークルがコミットしてくれ、そのまま行事に繋げることができた。	サークルの日程調整の難しさ。時間帯の設定など年間計画を作っても近づいてくると変えるざるを得ない。		
	親のやりたいことをやっている姿を子ども達が見れる。			
サークル等	大人の本気を子どもを見せる機会があるのがいい。		ボランティアしてくれている方は偏っているかもしれないけど、継続してボランティアを呼び掛けていく事で広がっていくのではないかと。また、チェックしたものをインスタで発信すると、「こんなモノを作っていたんだね～」という事も広がるのではないと思う(誰がインスタに投稿するか、という事が問われるが・・・)	
	パン作り体験などの後に自然に親同士で木の花まつりのお店をやらう・・・という会話が生まれている。	保護者参画の負担をどこまで求めるか？	職員の間見せない姿を見せた時の子どもたちの反応が面白かった(例えばダンスしている姿)	
	土曜日サークルに小学生や父親などの参加も自然にできて、会話が弾む様子など見られた。			
ボランティア	縫い物、皮むきなどちょっとボランティアが子どもたちを自然に見守ってくれた。			
	お迎えの際に気分よく軽やかに帰ってくる、集まったメンバーで会話がはずんだり、よその子を見てもらう場になつた			
父レク・親子レク	おやじたちの力で色々なモノを作ってくれる。親も楽しみながら参加できる。	企画がハマる場合とそうでない場合がおやじたちのカラーで出ることがある。		
	父親同士で話し合っって色々やっているおやじたちの様々な姿が垣間見れるのがいい。	参加率の低さと参加メンバーの固定化。		
	全学年親子レクを異学年同士の親がバカなことをやっている中で自然とつながりが持てる場になっている。	どんぐりの親子レクの参加率が低い。もっと遅い時期でもいいのでは？		
	異学年の親の繋がりができる	父レクアンケート、母が書いていることもある。それでも出す意味があるのか？	父レク後、その場で話し合う(グループなど)、次の企画を出す。それを1枚の紙に書き込んでもらう	
	お父さん達が勝手に動いて準備していく・・・	報告が遅くなってしまふ。	おしゃべりをそのまま報告にしてタイムリーに出す。	
		父レク、ビデオトークなどの報告が当該学年だけなので、異学年、スタッフが分かりにくい	玄関にファイリングしてあるが、その存在をもっと周知する。	
ぐみ園開放		ぐみの園開放は参加人数が少ない。	ベビーマッサージ教室など(家では出来ない、公園でも出来ない、他の施設では出来ないこと)などを盛り込む。 ぐみの園開放では、子どもたちのスライドショーなど普段の園の様子を見る仕掛けを入れることで参加者が増えるのでは。	
バザー	売り切れごめんのお店でバザー係の負担が減って、よかった。			
母ほろ酔い	母のほろ酔いで親の本音が聞けて、園児募集のアイデアを貰えた。	本園に壁がある、と感じる未満児の保護者の意識。保護者会の役がない分、楽に感じる要素もあるけれど・・・		

保護者参画、保護者への発信等の見直し	つぶやき発信	つぶやきを職員LINEで共有することで関わり少ない子の様子が知るきっかけになった。	保護者はどこまで読んでいるのか？		
		職員LINEで共有することで子どものことを話合うきっかけにもなり、子どもの面白エピソードなどを忘れずに覚えておこう、と意識するようになった。			
		子ども同士のやりとりや会話を聞こうとする意識が強くなった。			
		関りが少ない子の情報を得られて、全体で共有できるのがいい。			
オクレンジャー	オクレンジャーで画像付きのクラスだよりで送れることで親にも見やすい(祖父母などにも伝えやすい)。				
クラス便り等の掲示	異学年の親や見学などの未就園の親にも目に留まりやすい	ぐみ棟へのお迎えの保護者には目に留まらない。	ぐみ棟にもクラスだよりなどの掲示板が必要…(スペースの課題が…)。		
子育て支援	インスタ	インスタの投稿を見て、という人が周りに増えている。(子育て世帯、前の園の先生、祖父母など)	発信の課題(未就園のお家に届いていない。)	おしゃべりとインスタを連動して載せれるようにする。	写真撮っていいですか？という確認があれば撮影をOKにする。
		インスタは定期的に画像でみられるのがいい。	インスタを担当スタッフにお任せしている。ぐみの様子を伝える発信が少ない。	モノや作品等他の人が撮ってもいいのでは？	若い世代のカラーで投稿する。
	ワイワイ倶楽部		登録者が少ない、登録しても来なくなる。	登録して参加すると特典がつく。(一時預かりができる、など)	木の花らしいお土産(作ったモノなど)をつける
			自由にしてもいいと言われても自由にできない。登録制度が負担なのかも。	年間スケジュールを立ててプログラム・企画を立てて広報	イベント+おすそ分けなど
	ぶちぶち会		未就園プチチ会の開放の回数が少ない。レポートがない。		1歳児の園開放の回数を増やす。開催日や内容の発信(石川子育てアプリ、インスタなどの活用)
同窓会	ウォークラリーで学年ごとにゆったり時間を使い交流が深まった。	暑さに弱い小学生に驚き。			

給食やおやつは手作りが多く、材料費も高騰中にもかかわらず、丁寧に作っている。味も美味しいし、野菜もタンパク質もしっかりとれている。添加物なしとは違った特色で木の花幼稚園らしい取り組みである。

以上児の縦割りグループの中にどんぐりの子が混ざることに対して、大人も子どもも受け入れてくれる雰囲気がある。どんぐりの子達が自分のペースであちこちの縦割り活動に参加できるのはそういう部分も大きく影響していると感じる。

お別れ散歩シャッフルも良かった。毎日おのこりで一緒にコースを歩いている子たちにとっては別のコースに行くことができるのは新鮮だと思う。定期的に(2週間に一度でも)行っていきたい。

バザーや同窓会活動、サークル活動はアーティストを育てるような印象を得た。木の花幼稚園らしさが発揮されているし、そのような中で育つ子どもたちは小学校では得られない経験をしている。しかし、保育者の時間や体力的な負担をどのようなかたちで保障するのか少々気になった。

サークル活動が母たちの中に定着してきたと感じることが多く、やりたい思いが募っている母も多いのでは？と日々感じる。その反面、部長が根回ししないと活動が成り立たないことも増えたと感じることも多い。職員の部長から母部長へと移行していければと思う。

サークル活動は、保護者が先生になり教えてくれる企画(餃子作り、豆腐作りなど)が増え、保護者が主体になってきている。

サークル活動で見る保護者の生き生きとした姿も印象的だった。大人が楽し(過ごしている)と子どもたちにも楽しさが伝わっていることを実感した。自由参加を尊重するサークル活動のあり方が現代的である。

サークルやちょこっとボランティアの活動もあり、お母さんたちが出入りする姿がよくみられたような気がする。またお父さんたちも餅つきや発表会など昨年度より参加される方が多かった。園に出入りすることで普段の様子を覗いてもらえる機会になり良かったと思う。一方で参加するメンバーの固定化というのは、保護者会の役員さんが話されているのも耳にしたので、働いている方が増える中で参加しやすい時間帯設定など考える必要があるのかなと思う。

例年以上に保護者が日中の時間にも園にいる姿が見られ一緒に活動する事もあり、保護者も一緒に保育している感じが得られた年であった。未満児の子どもたちにとっては本園に来ることがハードルは低くなったが、未満児の保護者にとっては本園のハードル、壁を感じているということで、土曜日開催しているサークルの日を活用して、サークルのお試し日を作って実際に経験して楽しさを感じて他の保護者と関わって本園に対する壁の意識を低くならないかと考える。その場で他の保護者と交流することでつながりのきっかけになってほしい。

父レクでは、父たちのアイスブレイクの時間をもっとと仲が深まるだろうか。打ち解けることができる仕掛けを考える必要がある。

父レク・親子レクのアンケートについての改善点として…アンケートを持ち帰るのではなく、その場で4、5人のグループになって1枚の紙に『面白かった点』や『子どもの姿・成長を感じる点』『父レクの良さ』(来年度やってみようこと(無課金チャレンジもあり))などを書いてもらうことで、一緒に参加した父たちもその場で感想や考えを共有できるのではないだろうか。

父レク・親子レクの報告の改善点として…遅くなればなるほど関心が薄れ、報告を出しても普のことに感じ本当にその場に参加した人だけのイベントで終わってしまうのはもったいないので、①その日の内に「おしゃべり」に書き込む人(これがそのまま「報告」となる)②その「おしゃべり」をインスタとFBに写真をつけてアップする(外部にむけてのアピールにもなるし、写真があることでどの家庭も様子がわかり次回は参加してみたいと思わせる。また参加した人も家族が写真を見ることで家庭での子どもを交えた会話や他の父たちの面白さを話さすきっかけに繋がるのではと思う) なるべくその日の内に終わらせることで職員の負担(「忘れていた、やらなきゃ」という追われる感など)も減るのではないだろうか。

木の花が好きで入ってくださる保護者がほとんどだが、それでも保護者会活動については戻込みする保護者の方も多い。やってみたら案外大丈夫だった！と思えることもたくさんあると思うのだが、そう思うためにはまずはやってみないと分からない。これまで保護者会に大いに助けられてきた木の花幼稚園なので、働く保護者が増えた今、働く保護者が参加しやすい保護者会活動を園としても考えていく必要があると思う。

木の花の良さ(保護者参画や保育など)が実際に来てみないと、参加しないと伝わらないということが、惜しい、、、と思う。だが、今の時代の保護者にどうしたら伝えられるのかという案があるわけでもない。インスタの活用を、皆で意見を出し合いながら、もっと突き詰めて考えてもいいのではないかと？

インスタやオクレンジャーの活用も良いと思う。一方で、長文は読まないという保護者も残念ながら増えている。書く業務量の見直しは課題ではないだろうか。

記録は証拠・分析・伝達など様々な目的がある。その目的に沿って、簡素化できるものは何か、どの記載を残すのかという精査・選択も考えてもよい時期なのかもしれない。他職種では記載を減らしても業務は成り立つことが明らかになっている。木の花幼稚園として、記述を残したいものは何かを協議することが、結果として大切にしたいことがより一層、見つかる気がする。

わいわい倶楽部の登録者の改善点として…週に1回の自由登園、遊び場の提供ではなく、月1登園のプログラムにする(登録費1200円のみもらい、毎回の参加費はとらない)。行事に合わせるでも良いし季節の遊びを組み込みそこに2歳児が混ざるのもよい。また、わいわい倶楽部の活動は写真を撮ってもよしとしわいわい倶楽部でしたことを拡散してもらい新しい参加者に繋がったり、継続して来てもらうきっかけにする。

未就園児の親がもっと園に興味を持ってもらえるような場や機会(回数)を増やせたらいいと思う。特にぐみの園開放。

わいわい倶楽部、プチチ会の参加数が昨年度に比べてもだいぶさみしく感じられた。どのような内容なのか、活動の様子をインスタでアップしたり、ぐみの生活や活動もより発信することで、未就園児の保護者の関心も高まるのではと思った。

わいわい倶楽部はフリーとクラス担任が連携して年間の予定・企画を考えるといのでは。今年度で言えば、前半はフリーがどれだけ園と倶楽部の子がつながる仕掛けをできるかが大事だったと思う。後半になるにつれて、倶楽部の子と同級生の2歳児も落ち着いてくるので、どんぐり担任が内容を考えて引き受ける日があってもよいと感じた。

わいわい倶楽部、プチチ会もワイワイ会の時のような、幼稚園のSNSで宣伝を兼ねての事前告知があっても良いのかも。卒園生で、今、子育て中という話を聞く。そんな情報には積極的に赤ちゃんサークルや、プチチ会を紹介し誘致していきたい。その時、手渡せるチラシ(赤ちゃんサークル)もあつたら良いと思った。

今年の同窓会、いつもとやり方を変えてやった事自体が収穫だったと思う。こども達もいつもとは違う同窓会を体験でき、地域に出かけて懐かしむことも出来た。学年での差はあったかもしれないが、いつものパターンを変えてみることは、スタッフにとっても冒険で、それを実行出来たのはよかった。

自由記述
(他に良かったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気持ちを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	園長	教職員					
			A	B	C	D	E	無
			B	1	12	5		

3. 未満児からのインクルーシブ保育の見直しと保護者支援の再検討<←昨年度の重点1>

視点	項目	実践したことでのよかった点、改善されたことなど	課題として掌がったこと	改善へのヒント・アイデアなど
エピソード収集と共有・職員の意識(見方)・考え方など		エピソードをいろいろ他の先生達から聞き、共有できることで、方向目標など練り直すことが出来る。	気になる子どもたちのエピソード収集が難しい。集団の中に紛れている。注目する子が特定の子に偏ってしまう。(写真、動画など)	目立たない子研究レポート(ちょっと気になる子に集中する)→記録する その子を集中的に見る、知ろうとする(一定期間)。 特に配慮が必要な子は写真を残しておく。 一人の人からのエピソードも興味を持って返す。
		エピソード、ビデオの共有、みんなでその子について話す		
		一歩踏み込んだ考えをできるようになった。(これは何をしているのか?見方が変わった。)	エピソードをもっと具体的に記録して残す必要がある。彼らのエピソードが浅い。表面的。	縦割り活動の具体的な内容は気になる子らのやり取りを中心に書き込む。
		彼らの目の付けどころをより深く考えるようになった。	フリーがクラスの中に入らないことで具体的な姿を記録することができない。これは、と思ったエピソードを見かけたとしてもすぐ忘れてしまう。(目先の保育の状況に追われて。)	各部屋にノート(メモ帳)を置いて、気付いたらエピソードを書き連ねる。→担任にメモを渡して直接対話
		色々なスタッフのエピソードを知ることで自分だけじゃない視点がある安心感がある。		
		彼らの個人のフォルダがあり職員間で共有がしやすい。	共有の時間が足りない。フリーのクラス活動への入り方と距離感(コミュニケーション)の課題。	その日の主ではないほうが気にかけて見に来る。フリーに託す、話を聞く。フリーが様子を伝える
		目立たない気になる子に注目することで意識がより広く職員に共有された。		→欲しい時に気になる子のエピソードをリクエスト
		世の中との考え方のギャップに気づかされる。配慮が必要な子らが周囲の中に溶け込んでいる。(他の園の先生の見方を知る)		
		彼らの姿が目立たない、という他園の園長先生の所感から園のインクルーシブの環境を改めて実感する。		
		先生たちの考え方がインクルーシブに感じる。	彼らへの対応をフリー・サポーターに頼りきってしまいがちなケースも……	活動の前後に彼らと付き合う、彼らを含めたグループ活動に担任が入るなど、保育の中でメリハリを保育者も柔軟に対応
保育実践(子ども理解からの保育)	空間活用	他園を経験してここで動めてみると、外れたらクラスに戻す、または彼らに常についていなければ、という思いがなくなった。	クラスの一人としてメリハリがつけられていない場面も多々ある。(他の子にとってモ……)	一日1人を意識する。
		彼らがすることはなんでもOKではない。折り合いをつけるような機会、体験を通じて色々なことどうすれば参加できるか?本人も考えるきっかけを与えている。	どこまでOK どこからダメ?まだ線引きが難しい。	お集まりの場所を彼らの居やすいところで色々変えてみる 子どもとともに彼らに声をかける。
		ぐみ棟に入りやすくなり彼らの居場所(遊びの広がりを生む)	空間の使い方を計画的になかなかできていない。	職員会議の際に空間の使い方などを全体で確認する一週案の立案
		ぐみ棟に入るルールを彼らも学ぶきっかけに	自由遊びの時間に他学年の子が気軽に入って、そこでこつとりと遊ぶというところまでには至らない(遠慮や気後れがある)。	
		どんぐりの保育室の利用。		
		開放的な空間、ひとの存在		
		雨や風など庭の野外に出やすい園文化(彼らの興味関心に惹かれ他の子も……)		
		触って探して自分での興味関心のあるモノを探せる環境が活きている		
		製作コーナーを作り興味を引きだし遊び込むともっと作りたいと自分で作り始めたり、人に頼るために方法を考えて実行するようになったり……		
		モノの配置		彼らの遊びの後(モノ)を使って周りの子らが遊んでいる。
	ぐみのモノを年少クラスにレンタルすることで遊びの枠が広がる(彼らの興味関心が周りの子に)			何のためにそういうことをしたいのか?を伝える。その子の言葉を代弁する。 口調を変えてみる
	ぐみの子らは彼らの遊びにも関心を示している。		絵本が粗雑にされる場面を目にする。(配慮の子に限らず他の子らも……)	大人も遊びに入ることでそのことに没頭できるきっかけ 大人が絵本を大事にする姿勢を見せる。
	モノの活用(彼らが興味関心のある)での行事参加が見られた(発表会、クリスマス会等)。			スタッフと一緒に破いた箇所を本人と共に直してみる。(破ったら直す、という意識付け)
	本物との出会いの中で彼らがその真価(力)を発揮する。(各種道具類)			年少発表会では本物のモノを使う事で彼らが自分の居場所を作ったように思える
	仕掛けがあることで彼らが安心できる場になる。周りの子も寄ってくる。			
	多様なひとの存在(安心できるひとを空間にして活用)			
	彼らへの仲間意識がうかがえる様子が多々見える。彼らをリスペクトしている。(粘土づくりの巧緻さ)			
ひと……大人、周りの子ども、たて割りなど		彼らの行為を真似て遊ぶ子もいる。彼らを安心できる仲間になっている子もいる。		
		預かり時間により(彼らに)解放感があるように感じる。		
		彼らの世界と共有する方法があることを知る。		
		彼らの遊び(例えば棒を使った彼らの魚釣り?のような遊び)をモデルにして周り子もやっている(新しい遊びが始まる。)		
保護者支援と対応	開かれたキラキラ会	担任がお家での子どもの姿を理解できた。		
		面談ではできないような会話ができる。第三者がいることでより話が深くなる。		
		他の人の視点が入ることで親の理解がより深まる。		

保護者支援と対応	開かれたキラキラ会	色々な人の参加があって、純粋に子育ての話(おしゃべり)ができるようになっていく。(くり剥きボラさんと一緒に)	気になる子の「何が気になるのか?」を親への伝え方の中身とタイミングが難しい。	保育の場でのちょっとした出来事、エピソードなどをききかけに話す	面談の機会を活用する
	家庭訪問	担任二人で行く事で情報共有がしかりできた			
	金沢市統合保育事業	彼らの育ちの細かいことをよくみるきっかけになった。			
	育ちのノートでの面談	ノートのことを意識して連絡帳をつけてくれることで、家庭での状況を知ることができる。 担任が彼らのことを肯定的に捉えている、彼らの行動の意味を探ろうとしている、など先生の労力と彼らの行動の意味を保護者が考えるようになった。	育ちのノートの記録の負担感		日誌をデータ化する。(のちにノートでも活用できるように。)
	周囲の保護者の理解(おしゃべりWeekでの親同士関係など)	他の子らのことを自分事にしてくれる母が多い。 ディスカッションの後に色々なつながりができる			休み期間の出動日の保育の中で時間を調整して気になる子どもたちのエピソードを含めゆくり記録する。
	子育て以外の話も自然にできる。その後も参加した親から声を掛けられるなどつながりができている。	参加メンバーの固定化、出やすい人、出にくい人がどうでもある。	土曜日に母ほろ酔いと兼ねて1回入れてみてはどうか?		

自由記述 (他によかったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気付きを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)	実際にエピソードをメモを書いて渡すことの実践が始まり、担任の見えないところでの子どもの姿を聞く事ができたり、担任と違う目線やその事をタイムリーに知ることができている。今後も継続していくべきだと思う。
	エピソードを職種など関係なくスタッフみんなが記録するという事は、みんなでも子どもたちのことを見ていくうえで、とても大事だと思う。
	彼らの姿からの読み取りが、保育全体に活かせるきっかけになる。
	年度の初めに気になる子を職員全体で整理することは引き続き行っていきたい。
	園内研修で彼らの行動や遊びを分析する保育者の多様な意見に感嘆した。彼らの世界の面白さを未満児保育の遊びや環境のあり方を考えるときに非常に良いヒントになった。保育者が彼らにぐみ棟に入る時のルールを伝えたり、入れないと断る言葉や姿勢も幼少期から経験することはよいことである。彼らがすることを容認することが支援ではなく、様々な状況があることをふんわりと知っていくことが財産になると思う。木の花幼稚園のインクルーシブは全てを受容することではなく、どちらかという合理的配慮(Reasonable accommodation)を実践していると感じた。合理的配慮ではなく、合理的調整という「機会の調整」を保育者は保護者とともに探り、実践している。ともすれば理想論に留まりやすいことを実践レベルまで押し上げているのは職員研修や保護者懇談、キラキラ会などの地道な取り組みがあるからだ理解した。育ちのノートは小学校での引き継ぎを円滑にし、小学校以降の公教育をスムーズに送れるようにする視点もあるが、生涯に渡り、興味のある物・事を残す上でも有効な記録となる。辛い時に支えるのは好きなことや興味のあるものなので貴重な資料となるだろう。見返して、クスツと笑える話や写真はとてもよい。
	今年から金沢市統合保育事業が始まり、巡回も始まった。担当する学年の保育者は経験するので分かるが、必要な書類や発達検査があったりするので、どのようなものがあるのか今後の事も考え職員で共有した方がいいと感じる。その際、記録の取り方等もう一度話し合いが必要に思う。
	ぐみ棟にいるとぐみに遊びに来る限定的な彼らの姿しか見えにくい、研修を通して知ることが出来る。
	彼らがぐみ棟にあるモノを使って遊ぶ事の良さもあるが、その一方で、危険なこともある。どうしても注意するような言葉がけをすることもあり、そのことをぐみの子も見ているので、言葉のかけ方などを気を付けなければならないと思う(ぐみの子に与える彼らの印象も変わってくるので)。その部分に難しさを感じることもある。彼らを巻き込んで、一緒に遊ぶ、という事を心がけていきたい。
	行事など彼らにも自然と入っていきそうなことや好きそうなことを盛り込んで構成されていて考えられている。
	年少の発表会においての場面転換係(彼らではない?が気になる子たち)は、本物を使うことによって自分の仕事を明確に意識することができたのではないかな。
本物を使って場面転換係を発足するという事を受け入れる保育者の姿勢がすごいと思った。(他園ではなかなか無い光景なのでは?)	
個別の連絡帳から見えてくることも多かった。	
キラキラ会については、診断のあるなしに関わらず、子どものものでちょっと気になる、というお母さんも参加されていたり、よりオープンになってきているように感じられた。フリーークの日に色々な人の参加があったということだったので、キラキラ会に参加している人に限らず、誰でも子どものちょっとした気になることなどをより気軽に話せる“みんなでも困ったこと相談室”のような日があれば、よりいろいろなお母さんたちに、木の花のインクルーシブについての考え方についても知ってもらえる機会になるのでは?と思った。	
キラキラ会への参加することによって家で姿を知ることができる。しかも口頭での話だけでなく、実際の動画を見て知ることができるのが良かった。	

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	園長	教職員					
			A	B	C	D	E	無
未満児からのインクルーシブ保育の見直しと保護者支援の再検討	園は、一人一人の特性のある子どもの姿を受け止め、安心・安定できる環境の用意とその子らしい学びの場が得られるように配慮し、多様な子ども同士が響き合う園生活作りに努めると共に、子どもの育ち、学びの力を保護者と共有し、多様性のある園生活への理解と参画に努めている	B	4	10	4			

Ⅲ 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成(←昨年度重点4)

視点	項目	実践したことでのよかった点、改善されたことなど	課題として挙げたこと	改善へのヒント・アイデアなど
①共有と連携、課題改善	主担任会議		全体会議で切り離れた分、大事なところが若手に伝えきれていないところも。主担任会議、副担任会議の話が伝わっていない。	職員会議で議題等の概要報告をする。
	副担任会議	ランチの会を活用して様々なスタッフが集まりやすく副担任会議がしやすかった。	定期的開催するのは時間の捻出が難しい。	
	職員ライン	連絡事項を職員LINEの活用で共有。		
	会議ノート	つぶやきを共有することで様々な子どもの内面的な想いや行動などわかりやすく理解できる。		
	担任シャッフル	違う学年を持ってみて子どものことも理解できたり、ぐみの生活を知ることができた。 クラスになるとこうい子なんだ、という違う発見があった。 大人によって子どもの姿に違いが見られるように感じた。(新しい出会いをそのクラスに入った先生に感じていた。 入った先生らもその子らを意識してみているように思えた。(彼らへの関りなども見習いたい。)	担任シャッフルの設定期間が難しい。(細かい行事などの兼ね合い)	年間スケジュールに入れる

	夕涼み会の店	先生達で店を出すことでくだらないことでも楽しめることがいい。		
	フリー	場所担当で伝えやすくなった反面、伝えにくい面も出てきた。	定期的な担任とフリーとの連携が不足している(大人が多いので入るのを躊躇する面もある)担任の思いもわかるしどんなタイミングで入るのがいいか? クラス活動のサイドで出来る活動は入りやすいが...	必要に応じた入り方をフリーから主体的にしていく。 コミュニケーションを増やす
	欠席連絡など	事務と事務補助の確認などを通じて抜けがだいぶ減った。		お休みなど聞いた際にすぐにメモ。(メモをぐみ棟においておく)
	モノの配置		場所を変えた時にそれを共有しないと困る時がある	モノを使う場合はクラス名の札を置く ボトルをクラスで用意し大袋のポンドなど職員室から出さない。小分けにする。
②働き方改革の課題改善	卒園生ボランティア	いろいろなお手伝いをしてくれる。	お願いする仕事がない場合もある	
	会議・終礼	黒板に議題を書き出すことで時間の見通しがつきやすい。	長時間化、会議化 終礼や会議に出られない時(当番などで)に大事なことを見落としがちになる。	今後も黒板等と活用してメリハリをつけていく 終礼では子どものごとだけ・次の日のことだけ話 報告事項のみ(終礼では質問はなしにする。) 連絡事項があるメンバーのみ発言。
	事務の先生の充実	事務の先生の存在(経理、欠席の確認、園内研修時の預かり対応など。)での他のスタッフの負担軽減		
	管理栄養士の存在	0歳児への離乳食への対応 園内研修の際の保育フォロー	午前おやつへの対応	
	長期休業期間		長期休業期間の日直の時に事務作業をしていたので、その時間が無くなった分、仕事の日は保育の日なので事務をする時間の確保が難しい	事務日を勤務日として入れる。
	お便りの配信化	画像を使い分かりやすく発信できるようになった。	どこまで読まれているか?	お便りのHPへの掲示場所の設置→ICTサポーターへの依頼。
	運番		運番の時間の不安感(人出が少なくなる時のケガなど緊急時の対応など)	連絡手順のマニュアル化。
	以上児担任が預かり担当から外れる	放課後の打ち合わせがしやすい		
	土曜日振替	ノーコンタクトのような切り替えではないけれども、平日は休めることでリフレッシュ 人数次第で合間に交代で事務も出来た。	人数、メンバーによっては難しい。	
	休暇・有給等	休みがとりやすくなった。 看護休暇がありとても助かっている。	コロナ・インフル特休で気兼ねなく休める 安心して働ける。	
	サポーター	連携にあたって色々聞いてくれるので伝えやすい。	まだ十分を深い中身の話が出来ない	本音での話、研修ができるといい。(預かりの時間帯等に活用)
	リモートワーク	1日保育から抜けて集中して一人でまとめる時間を確保できるのありがたい。	どの期間でやるか?(春休み期間以外でやれるタイミングがない?)	
③人材育成と保育の継承	音楽研修	体験型研修で音に対して非常に感じるところもあり、他の教職員とも共有できた。	先生が本気で遊ぶ研修がほしい。	大井先生の授業を受けたい。(先生の得意な遊びを知りたい。)
	庭の保育について		庭の保育の妙味をどう伝えていくか?	遊びの肝を明確化。 自由遊びの指導計画の共有

	副担任会議でテーマを決めて大井先生の講座を受けてみたい。
	若い先生達も含め、スタッフ間で改善策やアイデアを自由に出しやすい雰囲気があると感じる。一方で、せっかくアイデアを出しても実際に行動に至らないことが多いとも感じる(日々目の前の事が忙しすぎるから?)。保育でやってみたいことは大体やらせてもらえるのが木の木の懐の深さだと思うので、自分で出したアイデアはまず自分がやってみると良いのでは。
	記録の取り方に関しては、どんな形がいいのか、スタッフが話をしながら色々試していきたいが、そういうことを話す時間をなかなかとることができない。
	担任シャッフルはお互いの業務内容や子どもを知る面白い試みだと思った。他園にはない取り組みで、非常にユニークである。会社として考えてみて先駆的な取り組みだと思う。
	一旦見えてきたように思えたぐみ組審らしたが、幼保連携型に移行して形態が変わり、それによってスタッフの配置(正規フルタイム職員が一人)でそのスタッフ一人に負担がいきすぎているのではないかと感じることもある。
	ぐみ棟の環境に関しては、まだまだ発展途上で考えていけないことが多くあると思うが、経験のあるスタッフが入ってくれたことで、発達や、子どもの興味関心があるモノなど参考になる話もあったりしたことで、ぐみ棟の環境構成を考える事が出来た部分もある。また、それぞれのスタッフが自分のしたいことも含めて色々用意したり、環境を変えたりすることができたと思う。
自由記述 (他によかったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気持ちを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)	0歳児、特に1歳になっていない子が入ってきたときの経験がなく、本当に手探りで、「やってみないとわからない」とばかり。発達の事にしても、生活の事にしても、どんな生活スタイルがいいのか?と常に考えさせられている。そんな中でも、1歳の子が0歳の子に対して、お兄ちゃんお姉ちゃんになって関わっている姿を通して、子どもたちなりの社会がある、と思う事もある。事業計画にもあるように「未満児保育の見直し」をどんなふうに捉えて見直していけばいいのか...。以上児の先生にも、もう少し未満児のことを知ってもらうにはどうしたらいいのか。色々なスタッフの関わりや視線があり、様々な声があればよいと思う。
	預かり専任の先生がいることや、リモートワークなど新しい体制や整備が出来たことで、特に以上児の先生はクラスの取り組みや子どもの読み取りなど、打合せや深める時間の確保がしやすくなったと思う。
	フリーの先生がいろんな場所にいることで、配慮の必要な子どもたちの人間関係の広がりを感じる。また、フリーの先生がクラスに入ってくれることでキラキラ会に担任2人が参加できたことがありがたい。
	以上児のスタッフが、預かり保育に入らず事務仕事や打ち合わせの時間が出来るようになったように、ぐみのスタッフに関しても一週間の中でそういう時間があると思う。(未満児は個人記録や連絡帳など、「書く」ことが多くあるのも事実なので。)
	職員の中の家庭の事情によって勤務時間が把握が難しいと感じる一方で、将来に向けて様々な選択肢ができるという安心感があり、継続して働きたい、働けると言う気持ちにつながる。
	看護休暇やインフルコロナ特休など休みがとりやすい。
	働き方改革について、職員も年々増えて、勤務表を作るだけでも大変な作業かと思うが、いつも月末に次月の勤務表作りで有給などの希望を聞いてくれることで、休み、早退が言いやすくなった。
	生活スタイルに合わせた働き方を選べるのがいい。お互いにフォローしあっている感じ。
	園は、常にスタッフが働きやすくなるように、と考えていると思う。その中で、全員がそらっての会議や研修をいかに持つか苦肉の策で考え行っていると思う。そのことを、スタッフは知っておく必要があると思う。

自由記述 (他によかったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気持ちを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)	リモートワークやノーコンタクト、看護休暇の取得やコロナなどの特休は労働者としての権利を補償する上でも益々大事になってくると思う。保育現場で働き、思った以上に体を動かし、子どもとの直接接触が多く、保育者は感染症をもらいやすい、または発症しやすい職場環境であると感じた。特に未満児は排泄物(尿・便・鼻水・唾液など)に触れる機会が多いため、保育者の健康にも影響を受けやすい。これほどまで排泄物に触るとは意外だった。手を洗う回数や掃除の時間をしっかりと確保することも大切であろう。また、保育者自身の健康も守り、保障する視点で振替や休息をとれるようにすることも継続的な課題だと思う。全職員が10分でも休憩時間を確保する、お便りを書く時間を労働時間内に作るなどの案はいかがだろうか。働く人として勤務中ホッとする時間もあってよいと年々感じる。職員の健康を守る社風、職場であることを今後大切に願う。
	色んな時間で色んなスタッフの広い目で見ている分、子どもについての情報や連絡事項など連携の意識も深まっているのではないかな。

観点	で	園長	教職員					
			A	B	C	D	E	無
新時代に対応できる多様な協働的スタッフ体制の構築	園は、スタッフ同士の様々な面で共有、連携、協力がしやすい、働きやすい職場環境作りに努めると共に、これからの時代に対応する子ども園として、多様で協働的なスタッフ体制の整備に努めている	B	4	12	2			

6 120周年に向けた取り組み

視点	項目	実践したことから生まれたもの、その中で気持ちよかったこと	実現に向けて今後の方向性、課題として考えられること	実現に向けて考えられるアイデア、やってみたいことなど
全体	スタッフによる部会作りと運営	各部会のメンバーだけでゆったりリークお茶付きで会合をもつことができ、話し合いに集中できた	メンバーが揃う時間の捻出が課題	
	保護者へのボランティア呼びかけ	年長保護者にもボランティア希望がいて驚き。是非お力をもらいつつ還元できれば・・・。	保護者ボランティアへの依頼がまだできてない	
木の花あるある事典に向けて	これまでのQ&Aの洗い出しと整理	カテゴリに分けることで質問が検索しやすい	Qの選別と、あるある(Q)に対するAないし木の花としての考え、想い「このQに対してのAはこれでもいい」は最終的に誰がどうやって決めるのか？	タイトルを『木の花あるある120』とし、120周年にちなんであるあるを120個載せる。
	Qボックスの設置と呼び掛け	卒園生が書いて投函してくれた		「あるある」を今案として出ている「Q」方式(なんで?)から、?がつかないような書き方に変えてみる。(?がつくと答えを求められているような感じがする。もう少しラフな感じで応えたいため)
	試作ページの持ち寄り	お互いのイメージが共有できた	今後の方向性がまだ未知数	出版関係のプロにある程度入ってもらってプロデュースしてもらおう。
	あるある検討会からQに対するスタッフ討論会開催	全員で木の花の「あるある」を考え、考えることができたこと。 自身も木の花に就職した時の疑問に思っていたこと(いつの間にか当たり前になっていた)について、改めて考える、知るきっかけになって面白かった。	なんとなくわかっていてもそれを一人一人が言葉で伝えることにまだまだ課題がある。	難しいことだが、何度かこういう機会を持つことができるといいと思う。
作品展に向けて	過去作品の確認作業	2月上旬に集まって改めて作品を見て、時期ごとに仕分けする。 過去の作品を並べることでその当時のことを子どものことやどのような思いで作品を作ったのかなど思い出すことができ、それを若手の職員に伝える良いきっかけになった。 歴史を感じたし、その歴史に圧倒された。	残っている作品がアスレバルの旗や縦割り製作の壁面など偏っている。	
	作品の一覧表作り		展示しないと決めた作品はせめて園の記録用として写真を撮って残すべき？	実際に作品を広げて中身を確認して決めていく
	園便り・クラス便り等の保管	2月上旬の仕上げ後に保護者に依頼して、作品とおたよりの照らし合わせをお願いします。		
	大人版同窓会に向けて	呼びかけ内容 在園、スタッフ関係者	同窓会HPへの立ち上げを企画するサポーターさんとの連携を図る 対象年齢と声掛けしやすい卒園生メンバーの確認など	どのように声をかけていいたらいいのか。同窓会でなにをするのか 対象年齢や実施概要の構想を今後詰めていく
お帰りの歌りメイクに向けて	小学生への投げかけ			年長児が発表会の取り組みで創った創作歌のメロディーが耳になじみやすく、それをおかえりの歌にリメイクする
	在園児への投げかけ	預かり時間の縦割りグループで取り組んでみた。出てくる言葉が在園児ならではの率直な気持ちで面白い。	歌づくりに音楽が好きなサポーターさんが入ってくれたのが心強い。一方で集まるときに勤務時間内のどこで話し合う時間を持てるか、調整が難しいという課題も。	
	各種構想の持ち寄り			年長児の発表会が終わった次の週のお帰りの時に、年長児と歌部会の4人で歌づくりをする。こども達と一緒に考えたりアイデアを出し合ったりするという試み。

自由記述 (他によかったことや今後に向けて取り組んでみたいこと、課題やその改善、気持ちを活かす、良さを伸ばすためのアイデアなど)	あるある検討会、木の花職員歴が短い職員から長い職員まで、なんとなくわかったような気になっていることを、みんなで考えることで、なぜそうなのかが古くからの職員は自分の言葉で伝えようとし、新しい職員は「ここはこうだから・・・」と疑問に思っているでもそう言い出せなかったことを聞く機会となったと思う。こうあらねばならない、と押し付けるつもりはないが、大事にしてきたことを伝える機会になると思うので、またこのような機会があればいいと思う。
	研修会で「このはなあるある」の質疑応答を考える機会がとても楽しかった。職員間で楽しく考えられる研修もいい。
	作品展で過去の作品を見て、保育の参考になった。発表会で作った話を絵本にしているものがあつたので、年中では過去に作ってあつた絵本を実際に子どもたちに見せ、絵本作りの参考にした。
	120年の歴史に実際に触れることができていることに感謝だなとしみじみ思っている。
	120周年に向けて保護者へボランティアを募ったら、手伝ってくれる方が何人もいてさすが木の花の保護者だな、協力的でありがたいと感じた。
	部会ごとに少人数で進めていくのいいけれど、色んなアイデアを持ち寄れるという意味で、興味がある部会に複数参加するのも可にしてはどうか。
木の花らしさを残しつつ常に進化しようとする姿勢がさすがだなと思う。	

全体を遠観しての自由記述による園評価

1年を通して、重点課題にあったように振り返りや研修などを通して、未満児の保育がかなり変わった1年だったように感じた。2歳児が本園へと移ることで年少の保育室が1つになるという今までにはないかなりの環境の変化だったが、そこまでの不便はなく2歳児と3歳児がより近い存在になったと思う。ぐみ様に2歳児が入り、また職員も看護の方や保育園での経験が豊富な方が入り、かなり安心感が感じられた。

新しく今年から職員が増え、長年保育園を経験していたり、看護師を迎えたことで、幼保連携になり衛生面での強化につながったと感じる。特に看護師が加わったことで、子どもがケガをした際に診てもらったり、受診についての相談ができたりと心強い存在である。また、身体面で、支援が必要な子が入園したことで病院についても教えてもらったり、身体面の疑問点も相談できたりしている。

幼保連携にのり2歳児も入り、衛生面に対してより強化しなければならなくなった。まだ1年目ということもあり衛生面に対して周知はしているがまだ身に付いていないように思うので、毎年確認が必要に感じる。木の花はサポーターさんの存在も大きいので、サポーターさんも含め一緒に確認していいと感じた。

0歳児の入所やどんぐりクラスの設置、預かり専任などが新しく始まった中で、担当の先生方はいろいろと模索しながら新しい取り組みを考え、試されていたのではないかとと思う。(どんぐりビデオトークや、0歳の環境づくり、おのこりの子たちによるタ方の木の花まつりなど) 難しい点もあったのではないかとと思うが、他の先生方も協力していろいろと調整してくれたり、“やってみる”ということが出来る園の環境は先生方にとってとても励みになるし、有難い環境なのではないかと思った。
今年度からはじまった3時のおやつを10時にする試みは、最初は目からうろこのアイデアだったが、昼ごはんが遅い木の花の子どもにとっては、10時の意味があったのではないか。
園生活の一つとして、子どもたちのお片付けの仕方、意識が年々弱くなっていると感じる。そもそも大人の意識も薄れているようにも感じる。片付けの意味として、子どもたちの遊びの跡を知ったり、環境作りのリセット作業、片付けを通してモノの使い方を知らせたり、自由遊びや活動とは違った子ども達との関わりの場になるとも思うので、まずは職員が意識し、片付けることの楽しさや、その快感を感じる姿を子どもたちに見せ、大人の姿から子ども達が学ぶようになって欲しいと思う。→ままごとや絵本、細かいものを片付けるところでは、大人が付いて片付け方を教えなければならぬ所もあるので、場所ごとの担当制を作ってはどうか。
色々なテーマでの研修を通して、自分のクラスだけでなく、他学年、本園とぐみ棟でも意見を出し合いながら理解を深め、活かしていこうという意識がある。園全体で子どもたちを見ている。
幼保連携型としてスタートして初めてのことが色々あり、新しい先生も増えて、いい意味で職員の木の花経験年数が長ても「慣れている」という感覚がない一年だったと思う。「手探り」「試しにやってみる」という言葉がびったりで、未満児で言えば0歳児もいる暮らしやどんぐりちゃんの発達に合わせた生活様式の変化、以上児では行事での舞台の創り方(年長のクリスマス会など)、預かり保育では縦割りグループ活動を取り入れるなど、その時々の子どもの姿に寄り添いながら考え、「とにかくやってみよう」と進んできたと思う。今もその過程なので、ゴールに到達したという感覚はないけれど、そうやって続けていこうと思える雰囲気があることがとてもいいと思う。
保護者参画や発信方法など、今の保護者にとって・・・をポイントにいろいろ試してきたことがわかった。
少子化に伴い、入園者の確保は課題だと思うが、歴史ある幼稚園を存続し、継続すること自体も価値があり、ロコモや卒園生が繋ぎ止めてくれるような気がする。園の方向性や方針を言語化し、在園の保護者に伝える取り組みは大切にしていきたい。
次年度の年少の人数やわいわい倶楽部・ブチブチ会の参加人数の減少について、園長や主任、事務担当は現状を把握しやすいが、直接関わりがないと伝わりにくいためか、問題意識に温度差があるように感じた。みんなでいろいろなアイデアを出したり、意識的になることも必要ではないかと思う。
今年度は何度か木の花を見学に来られた外部の方(大学の先生であったり、他園の先生であったり)との話し合いの場に臨席する機会があった。その先生方の話をきくとやはり木の花は他にはない環境(空間の使い方、モノの使い方)と、職員の子ども理解(保育の進め方や一人一人との関わり方、配慮を必要とする子への見方や関わり方など)と、職員間の意識や共有する部分(経験の年数で押さえつけるのではなく、一人一人の考えや意見を尊重する)が、羨ましがられており、ここで長く働いていれたいほどここでは当たり前なことがどれほど子ども達にとって大切なことであり、働き手にとっても働きやすく、なかなかできない、当たり前でないことであることを知った1年であった。しかしながら、その当たり前でない木の花のよさは同業者には伝わるものの、子どもを預ける側の保護者にはなかなか伝わらず、新入園児の入園減少に繋がっているのではないかと危惧される。インスタ等の発信だけでは園児が集まらない、見学が増えない危機感を感じている。 そこで課題についてのアイデアとして ○写真撮影の見直し・・・近年インスタなどの発信によって知る幼稚園情報。行事などの写真撮影はNGとする生目の目で見ることでその重要性は変えずとも職員のみならず在園の保護者からの情報発信もよりリアルな声、よりリアルな木の花の良さを幅広い拡散方法として活用できないのか？我が子の記録ではなく、我が子が通っている園の良さを伝えるツールとしての写真撮影について、考えてみてはどうか。 ○「おしゃべり」の活用方法として・・・運動会や発表会といった行事の書き込み。近年はフリーが書いているので、どうしても第三者的な視点でしか書き込むことはできない。また担任ならではの視点や想いを伝えられないことも勿体ない。大変かもしれないが、担任もその想いを文字化し表現することで、子ども達と同じように行事を「くぐる」のではないだろうか。また、保護者にとってもその「おしゃべり」を読むことでその日見た子どもの姿+『お得意』のようなものが感じられたらおしゃべりの有効性や意味も出てくるのではないだろうか。インスタやFBに写真と書き込みはフリーがするとして、「おしゃべり」には詳しい様子を長々と書くのではなく、担任がその日感じたことを書いてもらえればと思う(裏話的な感じでもよい)。 ○地域との連携・・・よく木工の端材などをいただくが、その端材を利用して作った遊具などをその木工屋さんなどに見せ、その業者の方が「こんな風にご利用しています」とインスタや会社の宣伝に利用していただろうか？業者さんにとってもSDGsの宣伝になり木の花にとっても地域との密着がアピールできるような気がする。
今年度、新しいスタッフが入ったことで、そのスタッフから学ぶことが多くあった1年だった。新しく始まった0歳児保育や幼保連携型認定こども園になったことで始まった乳児監査も新しいスタッフのアドバイスのおかげで乗り越えることができたと思う。また、預かり専任を引き受けてくれたスタッフがいることで、以上児の担任たちは預かりから外れ、放課後の時間を有意義に使うことができるようになったと思う。
以上児の担任が預かりから抜けたことで何気なく見ていた子どもたちの様子を知る機会が少なくなったことは仕方のないことだと思う。幼保連携型認定こども園に移行したことで、ある程度の割り切りも必要だとは思う。放課後、保育から離れる時間ができるようになったからこそ、担任を持つスタッフはこれまで以上に自由遊びの時間を子どもたちのことを知るための時間となるようにできればいいと思う。子どもたちの中で起こっている何気ないことからヒントをもらえることもたくさんあると思うので。また、これまで以上にスタッフ間で子どもたちのことを共有できるように、子どもたちについて何気ない話をする時間を意識的に持つようにしたいと思う。
時代に合わせて、発信の仕方を見直したり、働き方についてなど改善されているのが良かった。
職員の働き方についても、それぞれの生活スタイルや都合にあわせた多様さを実感した。
今年度から有給とは別に夏休みがあり、ありがたかった。有給が取りやすかったり、看護休暇・特別休暇・夏休みなど働きやすい環境作りをしてくれていると感じる。
園はいつも木の花幼稚園に通ってくれる子どもとその家族、働くスタッフのことを考え、よりよくなるように努力していると思う。スタッフもそのことを理解し、子どもにとって、園にとって、何が最善なのかを考えながら行動できればと思う。
色々な項目を振り返ってみて、まだまだ考えが及ばない部分があり、他の先生方の意見・考えを聞いて「なるほど」と感じる点が多々あった。こうやって色々なことを聞く中で自分の引き出しが増えていき、これを保育で子ども達に還元していきたいと思った。
様々な園内研修を全体で行うことで、なかなか知りえない他クラス(特に以上児)の様子や先生方の多面からの様々な考えを知ることができ、とてもいい勉強になった。また、会議を通してぐみの生活や子ども達の成長発達や担任の働きかけなどが、なかなか園全体に伝わりづらいということも感じている。大人も子どももたくさん交流をし相互理解を深めていきたい。
庭の環境について、0歳児も受け入れる事になり、未満児にとっての園庭環境を整える必要があると思う。今年、ぐみ用の砂場を作ったが、その周辺をもっと未満児の子が使いやすい場所(ドロドロにならない、排水性の高い場所)の設置も検討したい。庭の構造上、どうしてもぐみ棟の入り口に向かって雨水が流れているので、今の砂場横に小さな築山などを作ることで、雨水の流れを変えたり、未満児の新しい遊び場にならないだろうか。
園長自ら、庭に出て遊び場を作ったり、副園長も日々の保育に取り組み込む職員・保護者にも保育の面白さや奥深さを肌で感じる機会となっている。職員間も風通しがよく、過度な干渉もなく、個々を尊重する土壌がある。組織の心理的安全性が危険や事故を防ぐため、これからも保育者間の関係を耕していくことは重要だと思う。