

# 令和5年度（2023年度）事業報告

鮎川正（記）

## はじめに

昨春5月にコロナ5類引き下げを受けて、教育・保育施設もコロナ禍の対応をメインに据えた園運営からコロナアフターへと舵を切り替えることとなりました。木の花においても過去の経験値を活かし必要な感染対策は踏襲しつつ、行事の在りようもコロナ禍で改変したものを活かしたり、戻せるものは戻すなどメリハリをつけた対応に腐心しました。コロナ禍で余儀なくされた行事形態の全てが悪かったわけでもなく、子どもにとってどうなのか？すべての基本はここに立ち返ってみる機会を与えてくれたのがコロナ禍であった、と思います。コロナ禍での経験を踏まえ、これからの子ども園としての日常、保育、行事等の見直しを図った一年でした。

一方、コロナなどの感染症クライシスと同時に少子高齢化が加速度的に進む状況は、教育・保育施設においては待機児童問題から各保育施設の園児数の減少が特に地方では園の運営を脅かしつつあります。実際に新規園児の入園年齢が、年少児どころか2歳児でも今は減少傾向にあり、主流は1歳、というのは木の花に限らず県内の各園でも似たような状況です。こうした潮流を踏まえ、幼稚園就園年齢前からの1歳からの育ちをしっかりと見据えた未満児保育に木の花が取り組んで5年、これまでの未満児保育の実践をしっかりと総括し、発信していくことの重要性を実感します。



園庭の大地のぬくもりを感じて・・・

さて木の花のインクルーシブ保育は集団の中での一人一人の育ちを支える、という私たちからは当たり前の感覚でしたが、その内容が保護者に十分届いていないようにも近年感じられ、働く母が増えたにしてもキラキラ会の参加者の減少も気になる傾向でした。また若いスタッフあるいは保育アシスタント（サポーター）が日常的に保育に入るにつれて、木の花版インクルーシブが、木の花の保育の根幹として保育実践を積むうえで重要な柱の一つであることも、新規スタッフにも丁寧に理解を図る必要性も感じています。このような時期に木の花経験の長いスタッフにとっても木の花の大事にしてきたインクルーシブとは何か？改めて足元から見つめ直し若手スタッフらに伝え、保育の中で実践し、保護者にも発信していく機会とするいいタイミングかもしれません。

特にスタッフ体制はベテラン職員の退職も続き、園のスタッフ体制として世代交代の転換時期になりつつあります。若手への保育の継承と業務負担への対応、働き方改革を進め、事務の体制整備を本格化し、子ども園としての園の生活、行事、保護者参画などの見直しにも対応できる新たなスタッフ体制の整備の取り組みも数年来の課題です。

以上のような課題と背景を踏まえて、以下の重点課題の実践について、職員全体で振り返ってみた概要を報告致します（なお、正規職員全員での重点課題の振り返りについては、注1「観点別自己評価結果」を、また重点課題以外の項目別の特色教育については、注2「木の花幼稚園特色教育報告」及び注3「特色教育画像版」を参照ください）。

## 令和5年度事業計画の重点

1. インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直しと保護者対応
2. 木の花版未満児保育を編み込んだ園生活の創造
3. コロナアフターの園生活、子育て支援（在園、未就園）の対応と発信の見直し
4. 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成

# 1. インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直しと保護者対応<新規>

## <1> 木の花版インクルーシブ保育、園環境の見直し

- \*学期ごとの全職員のエピソードの収集 \*特別支援の園内研修(学期ごと)
- \*各学年別のビデオトーク型研修(平日版)。
- \*遊びや活動時における空間活用(ホール、庭、ぐみ棟など)
- \*多様なモノの配置(職員室での絵本コーナーほか彼らに適したモノの配置、活用)
- \*縦割りでの相乗効果を発揮する幅広いメンバー同士の組み合わせ

R5 主な実践項目・・・

## <2> 保護者対応

- \*キラキラ会の参加者枠の拡充。及び担任の参加～多様な親の交流。家庭と園との生活の様子を担当と保護者と直接共有。
- \*育ちのノートの共有を面談等で活用～作成途上の育ちのノートを見せながらの面談等を実践。
- \*保護者会のおしゃべりウィークでのインクルーシブ版での親同士の相互理解の場をアシスト。

## <1> 木の花版インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直し

ポイントは大きく2つ。子ども対応(保育実践)と保護者支援(対応)です。

前者は子どもの姿(行動、行為、表現等)からその子の内面にある心情、意欲を押さえ、その子の培っている学び、様々な力を読み解き、その子の方向目標を見定め、そのための環境構成の手立てや援助の中身の共有を園内で図る、つまりインクルーシブ(というか保育の)原点に立ち返る、ということです。全職員による一人一人の子のエピソードの集約はそのための前提になる作業になりますが、園生活では問題のない子どもも小学校以降で躓きや不登校などの事例も近年、卒園生情報から多く聞くことが増えたので、今年度は、療育機関等に通っている子に限らず、見過ごされやすい、気になる子どもも含めて幅広く検討の対象としてエピソードの集約に努め、子どもそれぞれの姿を土台に一人一人の方向目標を定め、全体で共有しました。エピソードを収集する傍ら、彼らの安心・安定の支えとなっている園環境としてひと・モノ・空間、という木の花版インクルーシブの構成要素を見直し、保育実践に繋げてきました。

例えば、年少うめ保育室の環境構成を定期的に変えてみたことで子ども達の、特に彼らにとっては、遊び込みやすい場になったり、時には休憩の場所になっていたりする様子も伺えたり、「街づくり」、「ドミノ」など年長保育室にある小型ブロックなどの遊具を渡り廊下などで活用し、広く子どもたちに見える環境での遊び場を用意することで異学年の好きな子らが混ざって遊ぶようになったり、年長保育室の中で工作場所を設置したことで、そのエリアを「会社」に見立ててそこを拠点に色々な子が遊びに入り込んで新しい顔ぶれが会う場が広がっている様子も窺えました。(活動中は「休業中」という看板を掛けていたり、自分たちでその場所を管理していた、とか。)彼らの関心を惹きそうな環境構成の設定が他の子の遊びにも広がるケースとしては、絵本コーナーの組み合わせマットなどにもそうした多様な遊び方が見受けられました。

一方、ぐみ棟を積極的に遊び場に使う子もいて、ぐみ棟と本園のスタッフでその様子を共有し合うことで、本園からより遊びに来やすい環境作りを意識し、その姿に惹かれてプチちゃんなどもぐみ棟への出入りが見られるようになりました。ぐみ棟の家具を移動して狭い道(空間)、囲われた空間、ロータリーにしたり…というような空間の環境とぐみ棟にしかないモノ(遊具)への興味関心が彼らにとってぐみ棟へ足を運ばせる要素になっているようです。同時にモノを介してぐみ棟のサポーターへの甘えたり、本園の担任等には見せない姿が垣間見えることもありました。ぐみ棟ならではの空間的な安心感を得て見せる姿かもしれません。同時に彼らの



絵本コーナーのマットは様々な子が自分たちで組み替えながら活用・・・

遊び方がぐみの子らにもモデルや刺激を与えるきっかけになっていた、とはぐみのスタッフの先生たち。本園空間とモノを絡めた環境の作り方、工夫の仕方に彼らの姿から垣間見える興味関心が惹かれるものや構成の仕方を加味することで、他の子どもも含めて遊びの広がりが生まれ、またそこに人間関係（ぐみの子との関係性など）の新たな出会いの場になっていきました。そうした姿を踏まえながら、縦割り活動（後述）での意識的なグループ分けのモデルになったり、新たな対等な関係が生まれる様なメンバー構成を意識してスタッフ間で共有し、3～5歳に加えて、2歳ぐみ、プチちゃんも交えた縦割りのメンバー構成に考慮してみると、年齢構成の幅広い関係の中で年長から2歳児までの彼等同士の遊びが広がっていきました。

課題もあります。例えば、集団活動には一見問題ないかのように見える気になる子のエピソードが難しく、集団の中に紛れていることで、注目する子、目立つ行動をとる特定の子にスタッフの目が偏りがちになってしまうこと。集団から「外れている」ときへの担任以外のスタッフが気づきやすい面白い場面もすぐ記録しないと忘れてしまいがちです。そうした「外れている」際のその子らしい特徴的な遊び、面白さをどのようにクラス活動や行事の取り組みに活かすか？という点や、彼らにとって重要な空間の活用を学年の枠を越えてスタッフ間で連携して計画的に立てて如何に共有していくか？も試行錯誤の連続です。あるいは大人がつい「駄目！」と言ってしまう（止めてしまう）ことで周りの子に悪い子と思わせてしまうことにつながるような時の対応、表現や周りの子への説明、対処など、ケースバイケースでの柔軟な対応の仕方など園内で検討すべき課題はまだまだ残されています。

それぞれの子どもたちの持つ課題や学びの伸びしろをスタッフそれぞれが意識し、個別的な配慮と同時にクラス集団や子どもたち周囲全体への働きかけ、支援の手立ての多様な在り方を今後も随時スタッフ間で気兼ねなく共有していきたい、と考えています。

## <2>保護者対応、支援

ポイントの二つ目、後者は「遅くてもいい、とは思えない」当該保護者との子どもの理解の共有をどのように進め、「遅いからこそいい」安心感をどう体得してもらい、子どものもつ学びの力、方向性を共有できるか？という点が核心にあります。そこで今年度は参加者が減っている、というキラキラ会をよりオープンに、ちょっと我が子が気になる、あるいは興味があるという親御さんも参加できるように、開かれたキラキラ会を志向し、園の特別支援コーディネーターが保護者により幅広い声掛けを行いました。また担任は従来、会には参加してこなかったのですが、保育時間に抜けて参加することで、よりリアルに親御さんの想いであったり、家庭での様子などを知り、また園での様子をダイレクトに伝える機会を設けてみました（保育はフリーやアシスタント、サポーターなどで代替）。担任たちは、家での映像を通じて子ども理解が進んだり（子どもの全体像の理解）、リアルタイムで直接話を聞き、その場ですぐ話し合える場での良さや親の本音が出やすく、親が気にしていることがリアルに分かる場であった等々、保護者との共有の面で非常に効果的であった、という声がキラキラ会参加の担任たちから多く挙がりました。またフランクに親同士も話し合う雰囲気を感じ取れたこと、クラス以外の他の学年の親の話を聴けたことが新鮮であったことなど多様な親同士の話を聞く場としても意味があったようです。コーディネーターからは、多様な親が増えてキラキラ会の雰囲気が変わってきた、周りの親にもその子のことを語って自然と伝わるようになっていった、色々な子を持つ親が色々な悩みを持っている、という感覚も広がってきている、と言います。

またキラキラ会以外にも、ラインや連絡帳、特に写真や動画を見せてそれでリアルタイムに伝えるなどを介して子どもの情報を親とより話し合えるようになってきた、育ちの共有がしやすくなった面をあげる先生も。色々なツールを使い、時には親子登園というスタイルも促しながら、行事等への参加につなげたり、その子にとっていい、親にとっても園につながっていける（親子登園というスタイルからそこから子ども自身が離れて遊びに入っていける）きっかけにもなったようです。

また小学校以降を見据えた育ちのノート（個別の教育支援計画）を園で記録し作製しているものを通じての面談も行うように心がけることで、保護者の中でここまで押さえて整理されているんだ・・・という担任への信頼感と、その中でインクルーシブとしての園の方針がうかがえる、という親の思いにもつながっている、という声も挙がりました。彼らの間口を広げることでのスタッフの負担はありますが、記録としての形式を柔軟にすることで、より次の次元（小学校）に引き継ぐ資料をストックし、それを学校側にどう伝えていくか？改めて園内で検討したいと思います。

こうした色々な親御さんも含めた様々な支援、対応の在りようを進める中で、彼らの保護者のみならず、周囲の保護者も含めて全体としてのインクルーシブとは何か？本質的な理解を進めていければ、と思っています。

## 2. 木の花版未満児保育を編み込んだ園生活の創造

R5 主な実践項目・・・

### <1>ぐみの育ち（指導計画）の共有と環境の工夫

- \*ぐみの個々の育ちの共有を図るための映像を使ったビデオトーク研修の実践
- \*ぐみ棟空間の活用（1階～昼食 2階～昼寝など）家具や階段、ベランダなどの活用
- \*1歳、2歳のぐみの本園空間（園庭、園舎、年少保育室等）の活用

### <2> プチ（満3歳入園児）あるいはプチプチ（4号）、3歳以上児との交流の工夫

- \*年少クラス担任と2歳児担任との定期的な情報交換と交流活動
- \*以上児クラスとの交流機会（お散歩や活動など）
- \*ぐみ2歳を含めた縦割りチームの編成

### <3> 入園から年少児クラス進級までの保育課程の充実と教育課程との連携、その発信

- \*ぐみ組の保育記録の在り方、保護者発信、連絡の在り方を整理
- \*「ぐみぐみ暮らし」の発信について、画像を活用したクラス便りと掲示版の運用など

### <1>ぐみの育ち（指導計画）の共有と環境の工夫

以上児の姿をモデルにしたり、その関係性の中で育ちが深まることが見えてきたので、本園との行き来を前年度から柔軟に広げてきましたが、今年度も継続。その中でぐみの子らの姿として、様々な育ちの力が今年も見えてきました。本園で遊ぶ姿が馴染んでいる、言葉にならない遊びを楽しむ、自分の想いに忠実に動いている、自由奔放に自分の

の思いを行動でしっかり表現できている、など未満児らしい姿をベースに、**何もないところでも遊びを見出す力がいくつも指摘されました。**例えば、トランポリンなど本園に置いてあるモノをぐみの子らだけで利用して遊び道具にしたり、本園のトイレスリッパを並べて遊びに活用したり、手押し車などの遊具のみならず牛乳パック、椅子、机など生活の道具も様々なモノに見立てて遊びに替えてみたり、**身の回りの環境から遊びを創り出す力**がついていることが随所に伺えます。また上の学年の子どもたちの遊び、

活動をよく見ている、それを取り込む姿も数多く見受けられました。ツリーハウスに登ろうと真似したり年中の発表会に向けた取り組みで火を扱う活動にも物おじせず園庭でぐみの子らが混ざっていたり、幼稚園を我が物顔で本園のあちこちに出没しながら、冒険的になんでも挑戦する姿が見られました。そうした空間、モノへの関りの中で自分の世界に没頭する一方、実によく人を見てよく上の子の姿を真似る、ぐみの子同士でも真似し合っている、1歳と2歳とのいろいろな関わり合う姿も多くなってきました。

そうした日々の中で子どもの姿の身辺自立（排泄・着替えなど）、行動、表現など生活能力の成長、とりわけ環境



餅つきを見て早速ほくたちも・・・

から何かいろいろな細かいモノを見出す発見する力、人として関わる能力（共同注視、伝えようとする力、コミュニケーションなど）などがしっかり培われていることが多くのスタッフから見出されました。

こうした姿を生み出す保育の実践的なポイントの一つが本園への行き来を頻繁に進めたことと同時に、ぐみ棟環境の構成の工夫にも力を入れてきた結果でもあるようです。ベランダやデッキを活用し、例えばデッキで溜まった（落ちてくる）アラレや雪を使って遊べるような自然素材を残せるようにしたり、ベランダでは雨だれを遊びに活用したり、雨の日にベランダで絵本の読み聞かせなど、外の自然を中にも取り込めるよう考慮した保育に努めてきたり、移動式家具を利用し、動かして回遊したり、囲われた空間にしたり、子どもの遊びのペースに拡がりが生むような環境構成の変化にも考慮し、同時に本園での行事のときに合わせてぐみ棟でも似たような環境作り（運動会時には巧技台など運動遊び、木の花祭りではお店屋さんなど）など、ぐみの子らにもなんとなく本園の季節の取り組みを感じられるような工夫にぐみスタッフも腐心してきました。また生活の場として着替えは1階とし、遊びとして2階を活用して、1階で食事をして2階へ寝に行く・・・という生活パターンが根付いてきたことも、後述するぐみぶち交流の空間活用としても生きてきたようです。



行事での以上児の表現発表は二階から。憧れとやってみたい、そんな想いが膨らみます・・・。



また年間を通じて継続的に行ってきたぐみのビデオトーク研修でスタッフ全体で一緒にぐみの子の育ちを考える機会を設けてきたこともぐみの子の一人一人の姿の理解の上に保育実践を工夫するベースにあることも間違いのないと思います。

なお年長担任からは運動会でのちっちゃい子の競技の取り組みの中でぐみ棟に通ってちっちゃい子と関わったりすることで、ぐみ棟の中で年長児がぐみの子らを周りに楽しみに意欲的に動いていた姿も指摘

されました。ぐみの先生にも運動会を知るきっかけにもなると同時に、いろいろな道具、素材を年長児が使って見せることでそうした道具への興味関心もぐみの子らにも深まった、とのこと。3学期は新入園児の一日入園に向けた取り組みの中で今度は年中児がぐみ棟に出張したり、ホールでの「宇宙」の遊び場にお客さん役として招いたり、関りを深めていきました。

## <2> プチ（満3歳入園児）あるいはプチプチ（4号）、3歳以上児との交流の工夫

2歳児の多様な生活の在り方（3号ぐみ、1号プチ、在宅4号2歳児）は本園の保育室等の組み合わせも含めて、空間の使い方を試行錯誤する機会でもありました。ぐみ棟が1、2歳児の部屋+生活の仕方、1、2階を使い分けるなどの柔軟活用に加えて、本園年少保育室の一つを2歳児の拠点としても運用することも試みようとするなど（ぐみ棟でもよし本園でもよし、という選択制も含め）、スタッフ同士の連携の中での様々な試みがなされてきました。特に2学期以降、年少担任とぐみ2歳担任同士の打ち合わせ機会を増やし（ランチの日なども活用）、徐々にぐみぶち交流を加速してきました。

その中で、ぐみぶちの関係が対等に感じられる、空間の持ち回りの使用（本園、ぐみ棟）の中で、人数も同数で互いに自由遊びで付き合うようになっていったこと、回を重ねることで互いのことを知り、意識して遊べるようになってきたこと、赤の他人感覚が薄れて、互いの好きなことが見えて新たな関わり方が増してきたことなどが多く見受けられまし

ぐみちゃんも保年保育室と一緒に遊んだり、給食食べたり・・・



た。ぐみの子が本園に気軽に来れると同時に、ぷちちゃんがぐみ棟への行き来も慣れ、活動の日にも「行ってきます」と自分らで自ら行き来できるようになりました。どこに行ってもいい、というぐらいの選択できる緩やかなグループでの空間で遊び、活動することに抵抗感がなくなり、その中でぐみプチの人間関係の広がりが見えてきたと同時に、プチとの交流を踏まえて、より多様な（以上児との）人間関係の広がりのきっかけにもなり、またぐみプチ年少のたて割りでの活動を介して年少さんの人間関係が変わってきた、と年少のスタッフは言います。

一方ぐみのスタッフからは、プチとぐみとの遊び方に少し違いがうかがえ、プチの子らがよりリアル、具体的なモノの活用（3次元的なモノの組み立てや大がかりな構成、あるいは人形遊びのリアルさ等々）などの様子も指摘されました。本園で以上児の中でもまれ、上の子らの遊びを日常的に吸収している姿の反映でもあり、ぐみの子らにもモデルになっている、とのこと。またお散歩の仕方が変わってきたこともぐみスタッフから。手を繋いで歩くのが楽しくなったり、子ども同士で勝手に手を繋いで回っていたり、わらべ歌でみんなが集まって来たり・・・、集団ですることの楽しさへの興味関心が増えてきた、とぐみスタッフたちの弁。交流活動を通じて、集団のもつ醍醐味を感じている様子も多くスタッフから指摘されたところ。です。

課題もあります。本園に気軽に来れない子の壁。（以上児の子の声や行動など）怖さ、安心感をどう作るか？あるいはぐみ棟への執着。また本園でのぐみの子らの安全確保も場面に応じては必要になります。上の学年の子がもう少し小さい子がいるという意識、気を遣うなど、以上児にも求められる課題でもあり、特に1歳児の所在把握はスタッフ

全体の連携の課題でもあります。またぐみ棟の特に3階スペースの活用などぐみ棟の使い方と同時に他のスタッフへのぐみの生活への垣根をどう下げていくか？ぐみ棟の使い方を柔軟にやりたいことができるように心がけ、また職員バージョンのぐみ一日先生や年長担任と1グループ、ぐみの生活を体験であったり、ぐみの経験のないスタッフで1週間ぐみ棟で生活などスタッフからも様々なアイデアも出ています。

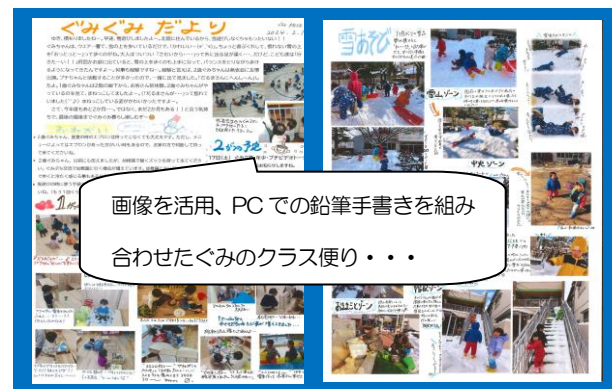
今後も柔軟に多様な交流形態の取り組みを進めると共に、こうした交流活動で得た知見を土台に来年度以降は2歳児と年少児との交流、あるいは1歳児と2歳児との交流などを本園、ぐみ棟などを柔軟に活用して継続できれば、と思います。



時にはぐみちゃんも連れて・・・

### < 3 > 保育課程と教育課程との連携、その発信

最後にぐみの子らの育ちの姿の記録と共有について。家庭へ知らせることと園に記録として残すことの位置づけを再度スタッフ全体で確認しました。日常的な記録の蓄積をする中で最終的にはぐみの子ら一人一人が「育ちの覚書」という木の花の独自の書式で整理していること（幼保連携型認定こども園教育・保育要領の五領域での記載を意識）は行政監査でも評価されているところです。一方で保護者向けには連絡帳と同時にドキュメンテーションを意識した遊びや活動の様子の掲示も適宜行ってきました。育ちの姿を土台に、より分かりやすい保護者向けの発信です。さらに遊びのどこに注目しているのか？こんなものを見つけている、気付いている、工夫している等々の着目点を親に伝えていくよう気を配っていききたい、と思います。同時に連絡帳での日々の姿の伝達の有用性と同時にスタッフの負担感をどう解消するか？というジレンマも抱えます。その狭間の中で、個々の記録の蓄積を土台に対面での保護者に日常的に伝えきれていない子どもの面白さを定期的に画像付きで一口お便りのように伝えていく方式はどうか？という提案もスタッフからあり、今後も検討を重ねていききたい、と思います。



### 3. コロナアフターの園生活、子育て支援の対応と発信の見直し

R5 主な実践項目・・・

#### <1> 園生活、行事、保護者参画企画等の見直しと再編

##### ① 園行事の見直し

- \* 創立記念日と全学年対象の親子レク（保護者会総会）の実践
- \* 夕涼み会の土曜日夕方開催（2部制の廃止）
- \* 木の花祭り（大人版）の飲食・卒園生・地域枠制限の解除
- \* 発表会の異学年の親の参加解除
- \* ランチの日による異学年昼食交流
- \* 縦割り活動の学年の幅の拡充と多様な展開

##### ② 保護者参画企画の見直し

- \* 懇談会ビデオトークの実践と面談希望制（上期）
- \* 父レク各学年実施（上期）、異学年混合形式（下期）のうち、年少親子レクの保護者交流へ
- \* サークル活動の土曜日開催日の設定
- \* 保護者会活動、おやじの会などの土曜日の園活用へのサポート

#### <2> 未就園の子育て支援と再編、発信の見直し

- \* ワイワイ会（園開放）の見直し（木の花祭りに包含）
- \* わいわい倶楽部（親子登園）の活動の定期開催と緩やかな園生活のおすそ分けへ転換。
- \* 赤ちゃんサークルの参加枠の拡大（未就園家庭、妊婦さんなど枠組みを拡げるなど）
- \* 在園児向けのお便り、オクレンジャー、掲示板など多様な見える化の実践
- \* 園便り写真版、各行事、企画案内などのオクレンジャー配信。（画像が活きるオンライン化）
- \* クラス便り等の園内掲示（他学年の活動を知ってもらうきっかけ作り。）
- \* 未就園向けのHP、FB、インスタなどの推進

#### <1> 園生活、行事、保護者参画企画等の見直しと再編

今年度のポイントはコロナアフター（5類引き下げ）を踏まえて子ども園としての園生活、行事、企画・イベント（保護者参画など）をどのように展開していくか？コロナ禍での見直しからアフターとしての見直し（単に元に戻すではなく）に力点を置いて、園行事のみならず保護者参画の在り方なども視野に、今の親世代の感覚、家庭環境（就労状況）などに照らしつつ取り組んできました。

##### ① 行事の見直し

行事としての新機軸としては創立記念日はコロナ禍のまま在園児のみで開催する一方、保護者会総会を開催する上で創立記念日アフターの集いとして全学年対象の親子レクを開催したこと。親子みんなで楽しめて学年の枠を超えてつながりを生むきっかけ作りになり、数年ぶりになる対面での保護者会総会につながりました。

お泊り保育は祭りをテーマにしたこともあり、地域の方も招いてみて、子ども達もお招きするという意識で、参加する大人も楽しめるものになりました。その後の夕涼み会、あるいは祖父母の会、木の花祭り等でも地域の方に呼び掛

創立記念日アフターの全学年対象の親子レク、その後に保護者会総会・・・



け、地道な積み重ねを通じて、地域の方々との幅広い付き合いが生まれ、同時に地域の人も園に興味を深く持っていただくきっかけにもなり、地域の方の特技・技能を園に還元するような（サークルなどで）展開も生まれました。

また夕涼み会は親御さんたちからの要望を取り入れて初の土曜日開催。準備しやすい土曜日に、同窓会を午前中に組み合わせて開催することしました。時間で参加者を区切ることがない方式は同窓会も夕涼み会もコロナ禍以前と同様で、賑やかな雰囲気の中でお祭りを満喫できました。

ご近所も含めた色々なおじいちゃんおばあちゃんとの交流・・・



祖父母の会はコロナ禍ではお手紙配信で済ませてきましたが、やはり対面での関りの良さを職員も再確認したところです。我がの祖父母のみならずいろいろな祖父母と楽しんだり、祖父母も我が孫だけでなく色々な子と関わるような姿勢がすごくよかった、とのこと。近所の方もきてくれたことで、子ども達と楽しんで関わってくれたたり、敬老会をきっかけに非常に顔なじみになってきたり、或いはちょっとお客さんの前で出し物を披露する体験を得るきっかけになったことなど（それも温かい視線のもので）、コロナアフターとしての意義ある復活行事になりました。課題はなんといっても参加者の人数に応じた空間の使い方。来年度は時間制を導入（年長＆年中の部と年少＆ぐみの部）などもスタッフから提案されました。

木の花祭りの子ども版と大人版の分離開催はコロナ禍のままですが、平日子ども版は異学年の組み合わせで店を開催し、異学年の親御さんも他の学年の姿、取り組みのお店の様子を伺えるような設定に留意しました。子どものお店には地域の方の参加もあり、子どもたちのお店屋さんとしての振る舞いが非常に主体的に見られたこと（年少やプチ、ぐみの子にもおいても）は、日を分けることで親も買い物を終えると帰る…という「お店屋さん」としての一日（時間帯）を過ごすことがいい意味で子ども自身に甘えの要素を生み出しにくくしているように思えます。子どものお店を終えた大人版は、コロナアフターを受けて、飲食解禁、時間制なし、卒園生もOK…という従来の形に近いものになり、さらにサークルのお店やショータイムなど、これまでにない要素も加味されて、賑やかなお祭りとなりました。

卒園生が気兼ねなく来れることで、卒園生（小学生）などがサークルのお店を手伝ってくれたり、昔の卒園生（青年や父母たち）が来てくれたり、飲食のお店のお手伝いに卒園生父母も参加するなど、幅広い協力のもとに行われたことに感謝する一方、木の花祭りは負担感が強い、という声も聞きます。職員間の振り返りでも作りものはやめる、作る強制はしない、売り切れごめんの店をもっと活用してバザー係さんの負担軽減を図るなどの意見も出されました。今後も保護者会さんとの木の花祭り（バザー）に対するイメージの転換を対話を通じて促していければ、と思います。

クリスマス会ではコロナ禍同様の音楽サークル出演者という限定された親だけの参加人数程度が、子どもたちが音楽会を演じるうえではちょうどいい感じの空間でよかった、というスタッフ間の総意

があり、この出演者が参加者、というスタイルを今後も継続する一方、発表会では他の学年の親の観賞を解禁。出演はしないが舞台を見る機会を異学年の親にも解除するコロナ禍以前のスタイルに戻しました。異学年の親たちが発表会全体を肯定的に見てくれること、子どもたちの表現の面白さを解説したりする風景もあり、幅広く開くことの意味を改めてスタッフも感じたようです。

サークルの出演など新たな装いも加わった、木の花祭り（大人版）・・・





## ② 日常生活の中で・・・

行事以外の日常では、ランチの会を今年度設定しました。子どもたちが一定の昼の時間帯に自主的に昼食を取りに行く、その中で異学年の多様な出会いの機会を設けることを狙い、その配膳サポートに幅広く保護者にボランティアをお願いしたところ、多くの方のご協力を得て、年間の中で数人ずつ参加して頂きました。プチちゃんも自分たちで準備して昼食をとりにいたり、自分で食べるタイミングを決めている姿が多く見られ、遊びを優先したり、食べる方を先じたり、子どもそれぞれが自主的な動きを見せて、スタッフも

偶然座った子同士のことをよく知るきっかけにもなり、食べる姿などを通じてその子の人なりを知る機会にもなりました。

また縦割り活動をこれまでの2学年編成からより多くの出会いを求めて、年少までの3学年編成、さらにそこにプチ、2歳ぐみも加えた4学年編成での出会いの場を設けてみました。頻度は多く取れませんが、月1回程度は計画的に縦割りの日を設けて遊びや昼食を共にすることで、普段出会わない子らで遊びを通じて人間関係の広がりが生まれたり、その後の自由遊びで同じグループメンバーで勝手に遊んだりするような場面も多く見られ、継続することの意義をスタッフ間で確認できました。

また同じ縦割りでも年長と年中で昨年度から継続して行っているお列散歩は、2号の子が増える中で、地域を歩くことの面白さや歩き方などのスキル、体力など様々なプラス面と共に、また午後の預かり保育の始まり、切り替えのきっかけとしても有用であることがスタッフ間で共通の認識となりました。今後はひどい悪天の場合は避けるなど無理のない柔軟な方式で来年度以降の継続も確認されました。



配膳ボラの母らのサポートも得て、異学年で共にするランチの会を不定期で開催・・・

保護者の発案で生まれたエコサークルの紙すき体験・・・



## ③ 保護者参画

保護者参画のイベントとしては、年少さんの父レクを年度当初の1回目をぐみと同じく親子レクにすることで、おやじも参加しやすい環境を作ったうえでの2回目の父レクは、昔のようなおやじらがおやじらに声をかけながら活動が展開するような父レクに近い雰囲気でもスタッフも楽しめた、という指摘がありました。また土曜日企画や土曜日に開催する保護者会の集まりや保護者会企画なども土曜日保育の子どもたちにとっては多様な関わりが生じるので、土曜日活用を改めて実感できました。またサークル活動も徐々に親主導に切り替わりつつあるサークルもあり、子どもの活動とも連動したり、親と先生ではなく、人と人との対等な関わりが楽しめて

いた、というスタッフの声もあり、スタッフの負担の軽減と共に本来のサークル活動への脱皮に向けた動きがみられることが大きな収穫です。その最たるものが、親発信で始めた小学生サークルの取り組み。卒園後も子どもたちの学びの継続を園環境を利用して卒園生たち同士で繋げていく、保護者をスタッフにした小学生サークル、「アワーシップ」の展開にはスタッフも目を瞠ったところです。預かり時間の活用の中で、小学生の存在、その活動風景も徐々に馴染んでいき、在園の子らにも普通の風景になる一方、小学生たちもやってみたくて取り組みとしての夕方開催でのお化け屋敷の取り組みなどを楽しんだようです。

課題として保育時間が長くなる生活の中でどのように午後の時間帯を作っていくのか？午後の預かり時間の過ごし方は今年も課題としてあり続けましたが、きょうだいのお迎えに来た小学生の存在も預かりの遊びの拡がり、モデルになる様子も窺えこれからのポイントの一つかと考えています。「アワーシップ」などの小学生たちの姿、取り組み

の様子やアフターなどを在園児たちにさらにフィードバックできれば、と今後にも期待しているところです。

## <2> 未就園の子育て支援の再編、発信の見直し

未就園の親子登園、わいわい倶楽部を今年度から曜日固定の園開放に切り替え、倶楽部としての活動ではなく、その日の学年活動のおすそ分けに切り替えました。これは登録人数が減ってきている現状で、無理に集めて活動をするより、広く園内での自由な参加の仕方、その親子に見合う遊び方を提供するものにしました。このラフなスタイルで園の環境、雰囲気にも馴染めた子、入園に至った子も出来ました。赤ちゃんサークルも在園のみならず地域の方にも参加枠を拡げることで、プチプチに来て赤ちゃんサークルに入って実際に入園希望になった保護者も見られました。育休中のスタッフもメンバーになるなど、定期的に園に足を運ぶきっかけにもなり、育児の悩みを保護者とも共有することでそれは後々職場復帰後にも活かされる経験値かもしれません。

またこうした直接体験だけでなく、インスタ、FBなどを日常的に更新していくことで日々の遊びの記録の蓄積につなげると同時に、木の木の木の雰囲気をより幅広い外部には発信することに、今年度フリーの先生が園内と園庭の2つ



の視点で奮闘しました。在園の親もより深く理解するきっかけにもなり、また同業他者（園）の方々からもフォロワーが出るなど、興味関心を持って覗きにきてくれる存在が少なからぬ人数がいて、励みになっているとか・・・。

発信に関しては紙代の値上がりが大きく、今年度より紙媒体+オクレンジャー配信を多く取り入れました。画像配信はこれまでの紙媒体では不鮮明だったものが鮮明になり、お便りばさみの挟み込むスタッフの手間と抜けてしまうという人為的なミスもなくなり、職員負担の軽減にも繋がりました。HP上でもサークルの報告や創立記念日、クリスマス会のオンライン配信など含めてICTのサポーターさんのサポートによる所も大きく、感謝している所です。今後も若手からは園での活動などをユーチューブ非公開、公開。（連絡帳とドキュメンテーションの代替として。という意見なども出され、父レ

クの報告としてどうか？という提案もありました。オクレンジャー配信に関しては保護者会の利用も多くなり、便利な反面、量も多いことから見逃されることもあり、重要なモノでの表記や絵文字の活用（目立つ）、返信機能の活用など今後の運用の課題もあります。安否確認の機能なども保護者と共有して活用できれば、と思っています。

## 4. 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成

### <1> スタッフ間の共有と連携

- \* 育ちのノートなどの回覧ではなく全体研修での報告化
- \* FB、インスタによる自由遊びの日誌など「見える化」
- \* モノ（教材・遊具）配置図、管理ノートの運用共有
- \* スタッフ間およびサポーター等含めた研修の実践
- \* 回覧資料の会議での簡易報告と回覧ボックスでの備蓄
- \* ローテーション勤務の終礼確認の事項の職員ラインでの画像送信

### <2> 働き方改革の推進

- \* 職員会議、主任任会議など議題の切り分け
- \* 園からのお便りのフォーマット化。オンライン化（オクレンジャー） \* ランチの日の活用
- \* 機能的な事務体制作り（事務の新規人材の配置、事務補助、ICTサポーター等の運用と引継ぎ）

R5 主な実践項目・・・

### <3> 世代交代と人材育成に向けた取り組み

\*副担任会議（若手世代）の運用

\*ぐみ研修による若手スタッフの研修運営実践

\*職員交流の充実（懇親会の復活）とアシスタント、サポーター含めた交流会の実践など

#### <1> スタッフ間の共有と連携

子ども園運営に伴う保育時間の長時間化、土曜日保育の実施等のローテーション勤務など**正規スタッフの負担**に対して、サポーター登録者など**保育補助の支援**、**ノーコンタクト時間の設定**、**有給や看護休暇**、**コロナ特別休暇**など**休みやすい環境整備**に努める一方で、こども園の様々な事務を専任できる人材の確保、事務体制づくり、現場スタッフの**事務負担（教育関係書類など）の対応等**、サポーターも含めた**情報共有**、**連携の在り方**、**保育の継承**、**世代交代を進めるにあたっての課題改善**に取り組んできました。

共有のツールとしては職員ラインに終礼ノートへの画像貼付などでよりリアルに伝達する手法を採用し、情報の確認がより確かになりました。書類等を回覧は結局溜まりすぎて共有もされにくい弊害が生まれたため、今年度は終礼会議等での報告形式に切り替え、特に「育ちのノート」（個別の教育支援計画）などは全体での報告を聴くことで統一的にリアルに理解できる場になりました。前述のインスタ等も実際にやってみたことを保育後に他のスタッフが振り替えるツールにもなり、また管理栄養士からは食育の報告書にも活用できた、とのことで、監査でもわかりやすいですね、と評価されたとのこと。またサポーターさんも含めた土曜日園内研修は、お互いに思いを共有でき、保育実践をする上での共通認識が出来る場になったり、サポーターさんの人となりもわかる、という効果もありました。

課題としては、インスタなどは外部発信に効果がある一方で在園の保護者にもどの程度認知されているか？インスタを知らない人の存在と IT に疎い見れない人もいるかもしれないこと、クラスの様子までアップできていないことなど挙げられていました。また欠席の確認の連絡してみると先生に伝えてある・・・という答えも受けるなど事務までそうした情報が伝達しきれていない面も残り、メモを必ず残すという基本を再確認したところです。

#### <2> 働き方改革の推進

働き方改革としては、何よりも**事務の体制づくりが一歩進み**、**正規フルの事務職員の存在**、**サポート事務（早番時間帯の対応）はスタッフに力強いサポート**となっていることが、多くのスタッフから挙げられました。事務負担の軽減、日常的な保育に専念できること、朝の当番の負担軽減、出欠の確認、長期休業時の日直の負担も減ったことなど、子ども園としての事務の体制づくりが軌道に乗りつつあることは運営上の大きな改善事項です。サポーターさんの様々な保育上のアシスト、従来のノーコンタクトタイムに加えて、前述のオクレンジャーでの配信による手紙の印刷、配布の段取りが減ったこと、ランチの日を活用してのぐみ・年少スタッフの**打ち合わせ時間の確保**、また**コロナ等特別休暇を継続**は、**出停扱いの感染症に罹患した際には気兼ねなく療養に専念できる点**など働きやすい環境になっていることがスタッフから挙げられました。

課題としては終礼の長時間化、会議化がやはり大きな課題で、必要最小限の報告事項に留め、会議は週1回の職員会議での場に回すことも再確認されました。またノーコンタクトのやりくりの難しさ、土曜日保育が恒常化する中で土曜日出勤のローテーションが、研修や体調不良で休む場合など入れ替わりがあるときには続くときもあり、土曜日保育の負担感、あるいは遅番時間帯の不安感なども能登地震直後だけに率直に出されました。今後サポーターさんなどの遅い時間帯までの勤務の延長や土曜日勤務なども検討課題です。何かと負担の多い年長担任を軸にリモートワーク（保育事務）を試験的に運用することも3学期の春休み等で試みます。ノーコンタクトも同じようにリモートワークも可能にし（職員の選択できる範疇として）、職員負担のさらなる軽減につなげたい、と考えています。

### <3> 世代交代と人材育成に向けた取り組み

世代交替、人材育成の取り組みとしては、若手中心の副担任会議の開催で、若手職員同士でより深く知るきっかけになった、という声やキラキラ会での担任参加により、ゲストティーチャーとしてキラキラ会を知ってもらい、保護者同士のピアサポートの雰囲気を知ってもらえた成果などと共に、コロナアフターによる職員懇親会の復活で、冗談を言い合える機会、スタッフの人となり分かるきっかけも生まれ、またサポーターさん含めた交流会ではアシスタントさんの人をより深く知るキッカケにもなった、という声が上がりました。



課題としては、主担任会議で主要なことを決めて会議で報告することで時間短縮を図る一方で、大事なところを若手に伝えきれていないところもある点や、若手の声を救い上げる副担任会議も時間の捻出が難しかったり、保育+打ち合わせ+事前の保育準備+αで入る研修や面談等+当番のほかに、こうした保育の背景にあることを地道に伝えていくスタッフ間の集まる時間帯をどう捻出していくのか？がやはり大きな課題です。

また免許更新講習が無くなり、一方で研修履歴の蓄積と管理が義務化される中で、研修負担も懸念される中、受けたい研修はなるべく外に出て研修を受ける機会を用意してきました（注4「園外研修一覧」）。また園内研修では全員で集まる機会としては学期ごとに土曜日園内研修日を設ける一方、平日では時間帯を替えたり（学期末の振り返りなど）、特定のメンバーでの研修（ぐみ研修、ビデオトーク研修など）などに留意し、勤務時間内での実践に収めるよう配慮してきました（注5「園内研修一覧」）。学び続ける醍醐味を園内外での様々な研修を通してスタッフが実感し、その中で保育現場における自らの資質、スキル、知識をまた保育の現場に還元し、研修を活かした保育実践を通じて保育の面白さもリアルに体感できる、そんな研修と実践がつながって循環していくことが保育を続ける魅力、保育のやりがいなどのモチベーションに繋がっていくこと、そうした営みの積み重ねが木の木の保育を継承し、さらにブラッシュアップして若手へとつないでいくことになっていく、という意識をスタッフ全体でさらに共有できれば、と思っています。

### 結びに代えて・・・

元旦における能登の震災に大きな衝撃を受けましたが、園児、職員に人的被害がなかったことに安どしています（奥能登でご実家が被災された方々はいらっしゃいますが）。同時に被災地の施設の現状を見聞するにつれて、支援の必要性を感じつつも奥能登などの被災地にどのような保育としての支援が必要で何をすべきか？もどかしさも募ります。園での募金は年明けから始めて継続中ですが、おやじの会主催でチャリティバザー、音楽サークルでチャリティコンサートを企画するなど、保護者らにも支援をしたい想いは広がっていますので、今後も何かより直接的な被災地の子どもたちに出来ることを模索していければ、と思っています。（息の長い期間の支援になるのではないのでしょうか。）

同時に新年からの重大な自然災害を間のあたりに奥能登への想いを寄せつつ園での大規模災害への対応も再検討しながら、一方で施設被害がなかったことの幸運にも感謝しています。来年度の幼保連携への移行に向けた準備も加速していきますが、こうした施設類型の変更などに関わらず、今後も家庭や地域へ開かれた園生活を継続し、お互いに顔を合わせて様々な物事を共有し、対話し、体験を積み上げながら、保護者会や地域、評議員等の関係者の皆さんの評価も参考に、地域で必要とされる施設により磨きをかけていきたい、と思います（注6 関係者評価結果）。

新たな人材の確保の中で多様な職種、多様な勤務形態、多様な特性（特技）などを織り交ぜて、保護者や地域の方々ともより深く協力的に、子どもたちの世界を創り、守り、皆で育てていく園をこれからも大事にして参りたい、と願っております。