

令和5年度第1回 認定こども園さくら保育園運営状況確認会議 会議概要

日時：令和5年8月24日(木) 10:00～

場所：認定こども園さくら保育園

出席者：委員6名、さくら保育園報告者3名、
事務局（関係課含む）

案件

(1) 認定こども園さくら保育園運営状況の確認について

○認定こども園さくら保育園より運営状況の報告

認定こども園さくら保育園より

資料1 「認定こども園さくら保育園 運営状況報告書」について報告

○認定こども園さくら保育園訪問の報告

事務局より

資料2 「認定こども園さくら保育園 園訪問報告書」について報告

◆委員意見・質問

- ・ 今年、0歳児クラスから5歳児クラスまでがそろい、毎年受け入れ拡大が行われている。来年度に向けてもさらに定員を増やされる予定とお伺いしており、順調に児童の受け入れができています。保護者等から市へ寄せられる園の苦情といったものは、園が再開してから特段ない。
- ・ 外国籍の児童の受入においては、文化の違いを受け入れ、まわりとうまく調整して保育を実施していただいている。
- ・ 保育時間中に担当保育士が変わる際には、他の保育士に児童の状況などをきちんと引継ぎを行っているので、こどもを安心して通わせることができている。
- ・ 4、5歳のこどもがひらがなに興味を持ってきているが、園でのひらがなの練習などの対応はどのようになっているか。小学校に入学すると以前より練習しているこどもとしていないこどもでは差が出てくると考える。
- ・ **資料3**「認定こども園さくら保育園再開（休園後の再開）に向けての対応方針」では、法人理事長と園長が二人体制になることにより園のガバナンスを保つとのことが示されているが、本日の園からの報告では、今年度より理事長と園長が兼務する体制となっており、対応方針の記載状況と異なる体制になっている。外部からの園長等の招聘が困難であり、内部昇格もできないということで理事長が園長を兼務している状況だと思うが、今後園長になられる方の人材育成確保が必要。これまでの経過と対応方針を尊重し、理事長と園長の兼務状態を早期解消いただける努力をお願いしたい。
- ・ 本日、園を見学させていただき、コロナ禍や酷暑のような異常気象の大変な状況で、保育環境の整備等、ここ数年で保育士の先生方がすごく熱心に日々取組んでこられているのを実感している。優秀な保育士がたくさんいると思うので、園長候補として人材育成されてはどうか。
- ・ 大阪府社会福祉協議会で実施している人材育成研修では、保育士に限らず、あらゆる分野で人材育成は苦勞されていると聞いている。現場でのOJTやスーパーバイズに加え、外部の研修機会を利用して他園の保育士との交流や意見交換を行うことで、人材育成や開かれた組織運営につながるのではないかと考える。
- ・ 自分もはじめは、一保育士で、まわりに支えられて園長を自覚したという経験をもっている。今回3名の理事が新しく就任され、前体制と異なり、風通しのよい体制となっていると考える。理事長の想いも

保育士に伝わると思うので、園長を育てていけるよい環境が作られるのではないかと。

- ・ 人員配置や補助金等を活用といった経理の部分も含め、園の経営自体できねばならないと決めてしまうと、担える人が限られてしまう。他の園では経理の部分は、法人が担って園運営されている所もある。理事長と園長の二人体制の方針に沿って考えていく際には、法人と園の関係性、理事長と園長の役割分担について、他の事例も今後のヒントにしていただきたい。
- ・ 休園に至った要因として、当時の職員間のコミュニケーション面で、保育士さんが直接声をあげにくい風通しの悪さが問題になり、対応方針を立てられた経過を踏まえると、定例の職員会議の時にも以前より意見が言いやすくなったと報告ではあるが、現場の保育士の間では何か気になる事はないか、現場の雰囲気はどうなのか、もう少し教えていただきたい。
- ・ 事件は性的被害を受けているということで、それに特化した保育の内容が必要だと感じるが、プライベートゾーン（水着を着用している範囲内）が大事な所といった指導をしっかりと保育の内容に位置づけられているのか。

◇認定こども園さくら保育園の説明

- ・ 外国人児童の受入については、文化や言葉の違いから、対応が難しいこともあるが、違いを受け入れ、対応については引き続きまわりの理解を得ながら行っていきたい。
- ・ ひらがなの練習については、数字も含め、まず形に慣れることから始めるのがよいとの考えから、ポスターを貼って視覚的に形として認識してもらい、こどもから「書きたい」といった気持ちが出てくれば書いてもらうようにしている。普段の遊びや生活の中で興味や関心を育てて基礎を作っているところがある。
- ・ 法人理事長と園長が二人体制になることの必要性は認識している。園長の人材については、自分で考え、いろんなことに気づき、実行できる人がよいと考えているが、なかなかよい人材に出会えていないところである。
- ・ 遊びや教育の面で今の職員は、こども達のことについて言いやすくなったと思う。保育について、担任の保育士と一緒に、「どうしようか、ああしようか」という感じで他の保育士の声を聞きながらやっており、その部分が以前と非常に変わったと思っている。
- ・ プライベートゾーンについて、着替えの時などはカーテンを全部閉めるということを徹底しており、プールでは、プライベートゾーンは見られない様にとこどもたちに伝えている。また、外国籍のこどもで肌を見せてはいけないなどがあるため、配慮しているところもある。

<総括>

◆座長意見

- ・ 園見学の中で、0歳から年長まですくすく育っている様子を見せていただき、良い保育をしていると実感したので引き続きお願いしたい。
- ・ ものを言える集団づくりが必要であるため、園には、その体制づくりを引続きお願いしたい。
- ・ 現在働いている方の人材育成を進めていただき、その取り組みを進める中で、自分がリーダーになって園運営を進めていくという人材が出てきたのであれば、園長候補につなげるのも一案である。園のこどもたちがよく知る人が園長になるのは、こどもたちにとってもうれしいことだと思う。
- ・ 保育士同士の情報共有により、保護者の方が安心してこどもを預けることができているとの意見もあるので引き続きお願いしたい。

事務局より

今年度は会議を2回開催予定しており、令和6年2月頃に令和5年度第2回認定こども園さくら保育園運営状況確認会議の開催を予定している。次回会議では、今回の助言や意見を踏まえて、次年度の体制をどのようにしていくのか、状況を確認させていただく。

閉 会