

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概要

日時：令和6年2月7日（水）10時00分～

場所：6階 研修室

出席者：委員6名、さくら保育園報告者1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令和6年度以降の運営方針について

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 令和6年度以降の運営方針」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

・性教育について意識して取り組んでいただいている。CAPプログラムは、性教育を含めた人権教育プログラムであり、子ども（自分）を守る視点が、0歳児であっても、保護者同士、こども同士、職員間に浸透させていくプロセスを大切にしている点が特徴である。そのような過程を大切にすることが人材育成にもつながっていくと思う。

・人材不足はどの園でもあり、その中での、人材育成には園長、主任、主幹保育士が力をあわせていくことが必要。新人保育士が、自分から学ぶことも必要であるが、園長等が「これはこうするんだよ」と伝えていくことが大切。採用後すぐによい保育士、よい職員になるわけではなく、いろいろな人と出会い、いろいろな意見を聞いて人は育っていく。その中で、自分は（将来）こういった上司、園長になりたいと思って育っていくのであるから、そういうことに少し視線を変えて取り組んでいただくことも大切である。

・本日の報告に限らず、これまで園を訪問、見学する中で、子どもの表情の明るさから、よい保育を実践されていることが確認できており、これまでご尽力されてきたことの大きな成果であると感じた。また、職員が発言しやすくなってきている「風通しのよい関係性」についても、とても大事なポイントであり、高く評価している。保護者から苦情が寄せられたということも、そういう関係性があるからこそで、保護者の声を受け止め、皆で共有し、園の取り組みをよりよいものへと繋げている。風通しのよい職場作りを進めていくには、気構えだけではなく、しっかりとした仕組みが必要であり、それが園の中にしっかり

根付いていくことが大切である。さらに、様々な外部の視点がしっかり普段の取り組みでも入るような仕組み、例えば地域の方が園の行事に参加するなどの地域交流等、地域に開かれた園の在り方について引き続き取り組みを進めていただきたい。

・人材育成については、園の職員の中だけでは完結できない。外部の研修や、他の園の先生方との交流機会を持つことで気づくことがある。外部との交流や研修会に積極的に参加することが大切だと思うので、是非進めてほしい。

・外国籍のお友達が入園し、コミュニケーションの難しさを心配したが、子どもから（そのお友達と）一緒に給食を食べたことや一緒に楽しく遊んだことなどの話を聞き、園の人材不足の話はあったものの、先生方がしっかりと子どもを見てくれているということを実感した。言葉の壁はあったとしても、子ども同士がわかりあえる環境を作ってくさっている。

・養成学校を卒業する学生たちが、就職して一定期間働いた後、その職場に定着するかは、職場環境や人間関係、園や地域への思いなどがしっかり蓄積されていき、ここで頑張ろうという思いが生まれるかどうかによる。そういった思いを育むためにも人材育成、管理がとても大事だと思う。他園からの引き抜きに負けないような職場環境を作っていくことが定着には必要になる。

・令和2年度から園を再開され、2歳児から毎年順調に受け入れの学年を増やしていただき、現時点で全ての学年が揃う状態になり、初めて卒園児を送り出す時期までできた。児童入所枠の利用調整をさせていただいている中で、外国籍児童をはじめ、多様なお子さんの受け入れをされ、非常に良い雰囲気の中で園運営されているのは確認できており、園の努力のたまものとありがたく思っている。

・市で実施している保育士確保支援の取り組みとしては、保育士確保事業費補助金もあり、それ以外にまだ活用いただけていない部分で言うと、就職フェアの開催や、採用・定着セミナーがある。そういった支援内容も活用し、大阪府の保育士・保育所支援センターの取組等もあると思うので、ハローワーク等も活用いただけて、人材確保・人材育成に向けて園で引き続き頑張ってください。

・安定的な保育者の確保というのが、園の課題とされているが、それは、園の人材確保、あるいは人材育成であり、法人の安定した運営に直結する重要な課題である。そこには、当然理事長・園長の兼務の問題も含まれるが、すでに資料1の中で兼務解消の方針を出されている。また、個々の職員の高いレベルでの育成のことをおっしゃっているが、一定の規模の人数がいないと安定的に園の運営ができないので、この両立はなかなか大変だと思うが、社会福祉法人として、組織として安定的にやっていくことが、園の健全な組織運営

につながるので、引き続きその点お願いしたい。

・よりよい保育のために、園舎もきれいにして、おもちゃもたくさん揃えるのは、保育園として当然やっていかなければならない。保育士の中で退職する方もいるということだが、何か理由があると思われるので、それをしっかり受け止め対応していってほしい。

<総括>

・保育士になられる方、なられた方の個別状況も踏まえ、子どもをどう育てていくか、いろいろな人がある中で人材をどう育てていくという視点を持っていただき、考えていただきたい。保育士をどう育てていくかというのも園長・理事長の力があってのことである。

・実際に園を訪問し、園運営が良好に進められ、園児が卒園することや人権教育、性教育などについても、取り組みが進められていることが確認できた。また、職員間で意見を言い合える仕組み作りにもむけて、取り組みが行われており、職員間の情報共有が図られていることもわかった。保育士の定着については、「ちょっとしんどいから辞める」ではなく、「しんどいけどみんなで頑張ろう」と思えるような、職場にしていただけたらと思う。

・人材育成の件については、園長と理事長を兼ねていたら大変なので、少しずつ役割を他の保育士に渡していく、伝えていくことをしながら園長候補を育てて欲しい。ご苦労多いと思うが、引き続き、良好な園運営をお願いする。

・令和2年度からこの確認会議を続けてきたが、本会議は「対応方針」を踏まえた園・法人運営について確認する会議であり、当該方針における、園体制は0～5歳児の保育が再開される令和5年度までの計画となっている。この4年間、確認会議を重ねる中で、良好な園・法人運営であることが確認できている。理事長・園長の兼務解消については、現在、解消に至っていないものの、解消に向けた方向性が示され、今後解消が期待できる。また、市においては、解消されるまでの間、引き続き指導は継続していくということであった。以上のことから、さくら保育園運営状況確認会議は、その目的を一定果たしたものとして、委員の了承をもって今回をもって終了する。

閉 会