

第4回習志野市立大久保第二保育所及び菊田第二保育所移管先法人選考委員会議事録

1. 開催日時 令和3年12月25日(土)午前9時00分～午後2時58分

2. 開催場所 習志野市庁舎3階 大会議室

3. 出席者

【委員 長】	習志野市副市長	諏訪 晴信
【副委員長】	習志野市こども部 部長	小平 修
【委 員】	習志野市立保育所私立化ガイドライン 改定懇話会の委員であった者	田島 大輔
	習志野市民生委員児童委員協議会 推薦	中川 裕子
	習志野市民生委員児童委員協議会 推薦	富田 明子
	習志野市政策経営部 部長	竹田 佳司
	習志野市総務部 部長	斉藤 勝雄
	習志野市こども部こども保育課 課長	篠宮 淳一
	習志野市立大久保第二保育所 所長	近藤 明美
	習志野市立菊田第二保育所 所長	牧口 千恵子
【事務局】	こども部 次長	根本 勇一
	こども部 副技監	江口 浩雄
	こども部こども政策課 課長	齊藤 洋介
	(こども部) 主幹	新井 理香
	企画管理係長	三代川 昌弘
	副主査	鈴木 真理子
	副主査	清水 隆之
	主任主事	龍田 和樹

以下のものについては、「公開プレゼンテーション」に出席

【法 人】 法人F
理事長、施設長予定者
法人G
理事長、理事、施設長予定者
法人H
担当者、担当者、担当者
社会福祉法人青葉学園
藤本 志磨 理事長、藤本 一磨 理事、横関 りか 施設長予定者
法人I
理事長、担当者
【保 護 者】 1世帯

4. 議題

第1 公開プレゼンテーション

- (1) 法人F
- (2) 法人G
- (3) 法人H
- (4) 社会福祉法人青葉学園
- (5) 法人I

5. 会議資料

- 資料1 大久保第二保育所及び菊田第二保育所移管先法人の二次審査方法
- 資料2-1 大久保第二保育所移管先法人の二次審査参考資料
- 資料2-2 大久保第二保育所移管先法人の二次審査事務局所見
- 資料3-1 菊田第二保育所移管先法人の二次審査参考資料
- 資料3-2 菊田第二保育所移管先法人の二次審査事務局所見
- 資料4-1 大久保第二保育所移管先法人の二次審査 仮採点票
- 資料4-2 菊田第二保育所移管先法人の二次審査 仮採点票

6. 議事内容

開会

【諏訪 晴信 委員長】

ただいまより、第4回習志野市立大久保第二保育所及び菊田第二保育所移管先法人選考委員会の会議を開会する。

習志野市立大久保第二保育所及び菊田第二保育所移管先法人選考委員会設置要綱第6条の規定により、委員5名以上の出席が成立要件となっている。

ただいまの出席委員は10名であり、本会議は成立した。

また、会議録の作成及び会議録署名委員については、前回と同様とさせていただきます。

第1. 公開プレゼンテーション

(1) 法人F

【法人F】

応募資料に基づき、プレゼンテーションを実施。

【牧口 千恵子 委員】

2点について説明いただきたい。

1点目は、特色ある保育について、プレゼンテーションでたくさんの事例を紹介いただいたが、それらを実施する理由及び方法を教えていただきたい。

2点目は、菊田第二保育所は乳児保育施設である。その乳児保育の継承について、特に乳児保育のここをという考えがあれば、お伺いしたい。

【理事長】

特色のある保育の実施の経緯については、3、4年前までは幼稚園が母体であり、一斉保育はもともと強かった園であった。

しかしながら、昨今、1人の先生が見られる子どもの人数で、集団保育をすればするほど、支援が必要な子どもが目立ってしまう中で、子ども自身が考えて動くことが大事であるとの考えのもと、子ども目線で保育しようと切り換えた。

法人としては、まだまだ発展途上であるが、保育者が受講している研修においても同様の内容であったこともあり、変えていかなければならないこととして、意識して変えてきたところである。

具体的にどう取り入れるかについては、他園を見学することはすごく勉強になるため、理事長間で仲良くさせていただいている他園での取り組み事例を見学させていただき、当園であればどうできるかを職員で話し合っている。

2点目の乳児保育の継承であるが、当法人は、小規模保育事業所において乳児保育をおこなっている。乳児保育所のように人数は多くないが、0歳児から2歳児を受け入れている中で、小規模ながらの丁寧に関われる環境、特に乳児保育の中では保育者との応答などがすごく大事であるとする。

今回、0歳児から2歳児で、約70名の定員設定で計画されているが、できる限りノウハウがある小規模保育的なアットホームな雰囲気の中で、子ども一人一人に関わっていくことで乳児保育を継承し、大事にしていきたい。

【篠宮 淳一 委員】

特別に支援を要する子どもの保育について伺います。

支援が必要な子どもの受け入れについて、どのように考えているのか。また、実際に受け入れしている場合は、その体制を具体的に教えていただきたい。

【理事長】

入園の段階で、特別な支援が必要なのか正直わからない部分がある。医療的ケアなどの場合は、事前に面談させていただくが、やはり入園後に気づくパターンが多く、基本的に言葉の発達が遅いことなどを理由に、その場で入園をお断りすることは、まずない。

市と保護者の両者と協議して保育者を加配する場合でも、ぴったりつくことがその子にとっていいわけでもない。保護者に診断書等を取っていただくため、我々も責任を持って対応しなければいけないと考えている。

保育者の加配したあとの関わり方については、その子どもによって計画を立てて、療育施設とも連携をとりながら、園中で適切な集団生活を送れるようにしている。

【富田 明子 委員】

関係機関及び地域との連携・交流について伺います。

地域に愛される園づくりというところで、今運営している園における高齢者との交流が紹介されたが、実績をお聞きしたい。

【理事長】

地域に愛される園には、すぐになれるものではない。

当法人の幼稚園は、42年間という長い歴史、培ってきたものがあって地域から認められているため、まずは実績づくりが必要であるとする。

具体的な交流事例としては、最近はコロナの影響でできていないが、2年前までは、自治会との連携においては、毎年、夏祭りでのお神輿の休憩場所や地域行事などで園庭等をお貸ししていた。

また、地域の方への園庭開放や、近くの高齢者施設に訪問したり、逆に高齢者施設の方に散歩で寄ってもらい、フェンス越しに会話したりなどおこなっていた。

そういう関係づくりを、我々自身が失礼のない範囲で施設に積極的に働きかけていくことで、地域に愛されるのではないかと考える。

透明性も大事であり、クローズドではなくオープンであること、毎年しっかりと地域にも目を向けていくことが、地域に愛される園に繋がってくると思う。

【竹田 佳司 委員】

大変丁寧に作り込まれた資料と本日のプレゼンテーションで、貴法人の歴史、特徴などを率直に感じることができた。保育事業は、それほど歴史は深くなさそうだが、延長保育と特別保育について確認させていただきたい。

延長保育については、新施設は20時までの計画であり、また、既存園の実績として、アプリ等を使用し、保護者が利用しやすい環境を整えているとあった。

他市において複数施設を運営されているが、延長保育、一時保育の実績及びそのアプリについて、詳しく教えていただきたい。

【理事長】

延長保育の時間については、現在、習志野市が19時まで無償で実施していること、駅に近いことを鑑み、地域ニーズがあると判断し、19時から20時で提案した。

アプリについては、保護者のスマートフォンにアプリを入れていただき、そこから延長保育の申請ができる。突然、仕事が長くなった場合など、アプリで当日13時まで受け付けしている。また、17時ぐらいに残業することとなった方には柔軟に対応している。

当法人では、利用料金は月極ではなく申請方式としている。月極では、必要以上に延長保育を利用してしまふ事例があったため、家庭での時間を大事にする考えのもと、月極方式は家族にとって本当にいい形なのかを法人内で検討し、月の料金上限を超えた以降は料金がかからない申請方式に変更した。アプリはそのような柔軟な運用に対応することができ、ボタンを押すだけで申請できるシステムとなっている。

次に、一時保育のいいところとして、多様な働き方のサポートなどの側面があるほか、入園前に園の雰囲気を知ってもらえることがある。入園後のミスマッチが起きにくいため、一時保育はぜひ実施したい。現在、法人内では1園で実施しており、大体1日2名ぐらいの利用がある。保護者との関係性も事前にでき、保護者にとっても安心感を得られるため、園の機能として持たせたい。

また、3歳までは幼稚園等に預けない方針の家庭においても、今は、家庭での保育がすごく大変な時代となってきたことは、一時預かりにおける育児相談においても見受けられるため、育児に切羽詰まっている保護者自身のリフレッシュとして、保育園がサポートできればと考える。

【田島 大輔 委員】

竹田委員が言うように、学校法人としては非常に長い歴史を持たれているが、保育所の運営においては、まだこれからと感じたが、資料は非常に適切に作成されている。

職員の研修について伺う。

まず、研修制度はすごく整っているようだが、これだけ様々な研修を実施する中で、どのようにノンコンタクトタイムの確保や会議をおこなっているのか。また、実際にできているのか。

2つ目、職員個人の360度評価を実施していることは非常によいが、施設長及び運営側の評価はどのように実施されているのか。

法人を選定する上では、運営側の評価が非常に重要であるため、特に園長及び主任・ミドルリーダーは、職員からどのようにフィードバックされているのか伺う。

3つ目、多岐にわたる保育内容は、特色ある保育としては大事である一方で、習志野市保育一元カリキュラムに関わっている者として、保育所保育指針に準じているか危惧するところがある。

例えば、応募書類における保育内容にある「見守る保育」や、特別な支援における「ほうっておく」という記載があり、非常に研修体制が整っているだけに、保育者の専門性においてはいかがなものかと感じてしまう。

今回は、公立からの移管であるため、特色ある保育と保育所保育指針及び保育一元カリキュラムとの整合性について、内容等を踏まえてお聞きしたい。

【理事長】

運営側の評価については、保護者からの評価、いわゆる関係者評価と自己評価を11月に実施している。

関係者評価には記述や点数付けがあり、100点中の何点と率直に返ってくる。ありがたいことに、各園ともに大体85点から90点で推移しているが、厳しいコメントも寄せられることもあり、その結果はホームページにて公開している。

経営者層・管理職層・主任層が、保護者からどう見られているかは大事であり、関係者評価及び園への応募実績等の評価結果を、12月に各園にフィードバックして研修をおこない、管理職層としての振り返りをしている。

3点目の「見守る保育」については、表現が雑になってしまったが、子ども自身の力を大切にしたいと考えている。

もちろん保育所保育指針等は読んでいの中で、支援が必要な子にすべてしてあげることが、その子にとって本当にいいことだったのか考えさせられる実例があった。私が加配に入って手厚く見ていた支援を要する子が、少し気にはなるが保護者の選択もあり、小学校の普通級に就学したがすごく混乱してしまい、支援学級に移ったという、その子ができる部分まで手を出してしまった経験があった。

少し表現が荒っぽくなったが、本当に放置するのではなく、子どもたちを見守る。外から温かく、安全面などに問題ないように保育者がつき、子どものやろうする気持ちを大切にするという考え方であるをご理解いただきたい。

【施設長予定者】

ノンコンタクトタイムについては、保育の場から離れることは大切であるため、きちんと1時間の休憩を取れるようにしている。

私自身もそうであったが、保育者たちは、子どもの様子の記録が終わらないと休憩時間中に御飯を食べながらやってしまうが、仕事は休憩室に持っていかず、残っている保

育者がおこなうようにしている。私やリーダーが休憩を取らないと下の保育者も取りづらいため、私自身が休憩はちゃんと取るという姿勢を見せている。

また、私が勤める園では、夕方に出勤する非常勤の保育者たちに引き継ぎし、別の部屋で自分たちの作業をするが、まるっきりお任せするのではなく、ノンコンタクトタイムを取りつつも、何かあった時はすぐ駆けつけられる環境にしている。

保育者も残業することなく定時で上がれるようにしている。

【田島 大輔 委員】

補足回答をお願いしたい。

まず、言い方が悪いが、休憩が取れるのは当たり前のことである。会議の持ち方、研修する時間がいつなのかを質問している。

2点目、関係者評価はもちろんのこと、職員側からの管理職への評価はどうか。

3点目、すごく特色のある保育が前面に出て見える。保育一元カリキュラムが前提であった乳児施設の移管であり、その保育が継承されるのかが専門性とともに関われるため、文言については、配慮を期待したい。

【理事長】

午睡のチェックに保育士を配置できればいいが、園によっては、子育て支援員等を受講した補助者を配置している。

当法人では、できる限り勤務時間外に研修しないようにしており、その補助者の配置により常勤の保育士の手が空く昼間も、30分などの短期集中で、意見交換・研修をおこなっている。また、研修も大々的なものではなく、細かく小テーマごとに実施することが大事だと考える。

子育て支援員等の補助者を配置することが、ノンコンタクトタイムを取れるために一番大事である。

【施設長予定者】

職員会議や研修は、午睡の時間を利用している。

ノンコンタクトタイムにも通ずるものがあるが、午睡には必ず保育者がいなくてはならないため、小規模ならではの子どもが寝ている側でもできることや時間を、私が勤める園では2時から2時30分とあらかじめ決めている。

内容により時間を長くとらなくてはならない場合は、2グループに分けて実施している。

また、クリスマス会等の行事後、または懇談会后に時間をたっぷり取り、研修をおこなっている。

【理事長】

御指摘いただいた表現の部分については、保守的なものも必要であると考えており、丁寧な表現をしっかりと勉強して参りたい。

次に、職員側から管理職への評価については、理事長面談を1月に全職員に対し実施しており、学年主任との連携などでやりにくいことも率直に聞くと周知している。

理事長の360度評価は、保護者からの評価のほか、管理職を含めた全職員からの評価だと考える。園長は、学年主任からの話を聞いて柔軟に対応できているか。

私自身も360度評価される立場であり、理事長面談の際には、勤務時間が短い保育者からも職場の環境改善等についての意見を聞き、見直すことで評価いただく。

今現在、保育者は引く手数多な状況もあり、意見を言える立場でないと離職は進んでしまうため、コミュニケーションがすごく大事となっている中で、辛辣な意見も受けとめ、職場環境や経営に反映していくことも大切にしている。

【小平 修 副委員長】

応募理由の一つとして、習志野市が国基準よりも充実した独自の配置基準を求めていることに共感したとある。

ゆとりのある保育士配置及び看護師をクラス担当に配置しないことによる効果を、どのように子どもたちに還元していくか説明いただきたい。

【理事長】

当法人では、職員を手厚く配置することで、産休・育休を取りやすくなっている。

女性が多く働く職場であり、保育の質を高めるために、10年・20年と長く勤めていただきたい中で、新卒で採用した保育者はとても大事な存在である。

現在、当法人では、5年目くらいの保育者が、6、7人ほど産休に入っていることがモデルケースとなり、新卒の保育者も産休・育休を取りやすくなっていると同時に、幼稚園の3歳児から5歳児クラス担当から時間短縮勤務で0歳児の担任になる等の多様なキャリアのサポートができるようになった。

さらに、保育者が慌ただしく保育室を走り回っていると、保護者が不安に感じてしまうことがあり、手厚く配置をすることで、お迎えの際に、子どもの様子などをゆっくり聞いてよかったという保護者からの評価もある。

看護師については、最近では、手の洗い方をいろいろな話をしつつ、ブラックライトを使って洗い残しがないかの実演をしている。その方が、子どもが内容を保護者に伝える際の説得力が強くなる。また同様に、栄養士がおこなう食育のほうも、保育者がおこなう食育よりも保護者への還元も大きくなる。

習志野市は、そういう部分をしっかりと考えているため、その部分において非常にいい面が出るのではと考える。

(2)法人G

【法人G】

応募資料に基づき、プレゼンテーションを実施。

【牧口 千恵子 委員】

保育の内容について、2点お伺いする。

特色のある保育においては、伸び伸びと過ごす保育とあった。その保育を実施する理由と方法をお伺いする。

2点目、菊田第二保育所は乳児施設である。乳児施設としての継承について、法人としての考えをお聞きしたい。

【理事】

まずは子どもたちの主体性を大事にしたいと考える。

大人になったときに自分で人生の選択をできるように、一人一人が伸び伸び過ごせる保育を前提に、遊びも自分で選択をできる環境を設置できればと考える。

乳児施設の保育に関しては、乳児にとっては第2のお家のような温かい雰囲気が大
事である。お家のような環境を一番に考えつつ、けがや事故が起きないよう危機管理し
ながら、今の保育と連動していきたい。

【篠宮 淳一 委員】

特別に支援を要する子どもの保育について伺います。

入所してから支援が必要とわかった場合、どのように体制等を整えているのか。また、
5歳児における就学支援等についてお聞きしたい。

【理事】

支援が必要な子については、法人の既存園においても、入園してから疑わしいと感じ
る場合があり、その際は勝手な判断をせず、まずは市に相談している。

心理士もしくはコーディネーターが巡回で来た際、専門の立場から客観的に診ていた
だき、状況を相談したうえで、少し様子を見るようにしている。ただ、気になる子に関して
は、個別で日誌や記録を取っている。

市とともに継続的に観察する中で、保護者に家庭での様子を伺いながら、子どもにと
っていい環境、例えば、療育で訓練したほうが伸びる可能性があれば、市の担当者と一
緒に丁寧に説明し、保護者に理解いただけるように対応している。

次に就学支援については、学校から、子どもが学校に対する恐怖心を持たないように
との要望があるため、見学を受け入れてくださる学校に赴き、授業の見学や校庭で遊ば
せていただいている。

そのほかに、自分のことは自分でできること、授業中は座っていただけること、名前だけ
は書けることなど、学校から求められていることについては、5歳児クラスになってから取
り組むのではなく、3歳児クラスから少しずつ鉛筆を持ち、文字に対する興味を伸ばす。
制作で1時間ぐらい座っていることもあるため、強制的ではなく、気づいたら制作活動中
ずっと座っていたという状況を繰り返し、学校の授業をしっかりと聞けるようにしている。

また、学校から、保育園がやり過ぎていると言われることがある中で、発達段階の4歳
児・5歳児になったときに、保護者と相談し、家庭でも取り組めるよう連携をとりながら、
自分でできることをより強化できるように支援している。

【富田 明子 委員】

関係機関及び地域との連携・交流について伺います。

プレゼンの中で地域との交流スペースを造るとあった。応募書類にも、地域の方々と
の交流日を設け、保育に参加いただく機会を設けるとある。

実際に運営されている園の中での実績があればお聞きしたい。

【理事】

運営している認可保育園では、なかなか実施できてはいないが、私が小規模保育事
業所に在籍していたときは、未就園児のいる家庭をお呼びしてハロウィンパーティーや
外部向けのイベント等を開催しながら、保育園に対する興味を持っていただくとともに、
子育てに関する悩みを相談できる場所として実施していた。

認可保育園では、老人ホームを訪問するほか、逆におじいちゃん・おばあちゃんを園
にお招きし、お手玉、紙風船などで一緒に遊んでいた。

老人ホームだけでなく、いつも散歩等を見守ってくださる近所の方がたくさんいらっしゃり、本当は一緒に遊びたいとお声もいただいている。保育園の中だけではなく、地域の方と一緒に遊べる交流をしていきたい。

散歩先の公園で、地域の未就園児と一緒に遊ぶことも多々あり、また昨今では、小学校と高齢者施設の併設が増えている。提案している交流スペースにおいて、安全・防犯面を管理した上で、外部向けのイベントを企画し、誰でも入れる、開けた保育園という形ができれば、子どもたちにとっても、よりいい刺激になるのではないかと考える。

【竹田 佳司 委員】

延長保育・特別保育について伺います。

法人グループで運営する8施設における実績をお聞きしたい。

【施設長予定者】

延長保育については、既存園では18時から19時の時間帯で実施しており、たくさん利用いただいている状況である。延長保育の間には補食として、煎餅などの軽いものを食べながら、お迎えを待つという対応をしている。

一時保育については、現在はおこなっていないが、今回の応募に際し、一時保育スペースを計画している。習志野市内に同業の保育者が多くいると考えており、その方々を柔軟に受け入れしていきたい。

【竹田 佳司 委員】

休日保育、一時保育については、ニーズを見てという提案があり、施設の配置計画図においても、一時保育室は準備いただけるようであり、ぜひ検討をお願いしたい。

施設整備において、もう1点お聞きしたい。

比較的園地が広い中で、平屋建て、中庭、外に広い園庭を設ける特徴的な施設整備であるが、このコンセプトについて伺います。

【理事】

まず、平屋建てについては、当法人が運営する既存園は、ほぼ2階建ての園舎になっているが、1階と2階に分れることで、子ども同士が顔を合わせない時間帯があったり、職員の連携が取りづらい場面もあったりする。平屋建ての囲むような造りにすることにより、お互いの様子を垣間見ながら保育ができる。

また、避難訓練も日々おこなっているが、大きな地震や火災が起きて一斉避難となった際に、2階建てでは、多くの子どもたちをどのように下ろすかが課題となっているが、平屋建てでは、園舎からスムーズに避難できるメリットがある。

園庭に関しては、囲むことにより騒音や子どもたちが容易に外に飛び出さない対策となる。既存園の園庭は、園舎に並行する造りが大半であり、元気に遊ぶ子どもたちの声が外にすごく響き渡るため、近隣に配慮しながら遊ばせている。園舎で囲む造りにすることによって、安心して子どもたちが遊べる環境になると考える。

また、新施設は定員が多い保育園であるため、1つの園庭だけでは遊びきれないことが想定される。

既存園においても、制限をかけ過ぎないようにスペースを分けたり、時間を区切ったりしながら、子どもたちが遊べる工夫をしているが、どうしてもスペースが足りない場合は

近隣の公園に行っているため、園庭を多く確保できると、子どもたちがより安心して、思い切って遊ぶことができる。

また、お迎えの時間によっては、長時間園内で過ごすこともあるため、園庭が大きければ、気軽に外に出られる環境をつくれる。

【田島 大輔 委員】

職員の研修について伺う。

まず、どのように会議体を持たれていて、研修はどのように実施しているのか。休憩を取得することはもちろんのこと、一方で専門性の向上が求められているため、どのようにおこなわれているか、実態を教えてください。

2つ目、保育所保育指針においても自己評価について言及している。職員の自己評価及び管理職層の360度評価などについて伺います。

3つ目、研修計画上では多く実施されているようだが、公立からの移管であり、習志野市保育一元カリキュラム等との整合性、保育者の専門性の向上という観点から、どのように考えているか。

「伸び伸びとした」、「自由に」、「子どもたちの力を信じる」という言葉はとても大事である一方で、保育一元カリキュラムには保育者の意図的・計画的などが謳われている。その専門性の向上について、現在の研修計画だけではなく、今後の見通しについてお聞きしたい。

【施設長予定者】

1つ目の職員研修の実態については、毎月、研修をしている。

まず、月に1回おこなう園長会議の中で、研修内容を各園長と共有している。事故の振り返りや不適切保育等について、各園がバラバラに実施しないよう、園長会議の中でおこなった研修を、各園長が自身の園の全体会議の中でおこなっている。

研修の時間帯に関しては、保育終了後の夜の会議において、月に1回、共通認識を持つために、クラス代表ではなく、全職員参加で実施している。その際は、1時間の休憩時間をしっかり取っている。

会議内容としては、最初の30分が研修であり、残りの1時間半に関しては、避難訓練の振り返りや各園の課題について話し合っている。

2つ目の自己評価については、現状、年に2回の自己評価を実施している。

職員が自己評価をした後、園長が各職員と面談していく中で、本人の評価と園長からの評価との整合性をとりながら、出来た事や課題について、保育を振り返りながらおこなっている。

管理職の評価としては、私が全園を回りながら各園の状況を確認している中で、各園長の課題も見えてくるため、その課題を随時伝えながら、振り返りの機会を設けている。

3つ目の今後の保育者の専門性に関しては、現在、研修をかなり用意しているが、保育の研修については課題となっている。

今後の展望として、運動遊び、リトミック、乳児保育、幼児保育などの保育に特化した研修を用意し、各園の興味のある職員を参加させ、保育の質の向上に取り組んでいく。

【田島 大輔 委員】

最後に、私も携わっているが、習志野市は、研修事業を大変積極的におこなっている。現状として、既存園においては、行政主催の研修にどれくらい参加しているか。

キャリアアップ研修は、国からの加算要件となる研修であるため含まずに、市主催の研修への参加状況をお伺いする。

【理事】

市により実施数が異なっているが、必ず最低でも毎月1人は参加するようにしている。法人本部がある市では、毎月の開催ではないため、新卒向け、絵本の読み聞かせなどの研修が開催される時は、必ず1人は参加をし、多いときは2名で参加している。

【小平 修 副委員長】

乳児施設の継承について、温かい雰囲気づくり、安全管理に気をつけるとあった。

市としても、乳児施設であることをとても重要視しており、今回の移管については、間違いなく、しっかりと引き継ぎたいと考えている。

この温かい雰囲気づくり、安全面でしっかり管理するために、どのように取り組んでいくのか。具体的なものがあれば、お聞きしたい。

【施設長予定者】

職員配置については、なるべくプラスアルファの職員を配置することで、子どもとの関わりをたくさん持てる環境をつくりたい。

仕組みに関しては、乳児といえども月齢によって成長が様々である。例えば、1歳児は、高月齢と低月齢に分けて、安全管理をしていながら保育できるスペースづくり、乳児は、月齢に合わせた保育に取り組めればと考えている。

【小平 修 副委員長】

次に、園庭については、とても広く、特徴的な提案である。

先ほどの回答に際し、既存園においての、時間分けや近隣の公園を使用するという事例があったが、今回提案している広い園庭を、どのように保育に生かすのか。

【施設長予定者】

先に述べたように、月齢に合った保育を実施するために、広い園庭を活用したい。

なるべく危なくない環境で伸び伸びと遊べるよう、園庭の使い方を工夫したい。

中庭は、小さな子どもでも部屋からすぐ出られる距離であり、遊具は設置せず、伸び伸び遊べるスペースとし、外の園庭は、遊具などたくさん置き、活発に遊べるスペースとしたい。

大きな子と小さな子が交わって遊ぶと危険が伴うため、そのような形で分けけて遊べるようにしたい。

(3)法人H

【法人H】

応募資料に基づき、プレゼンテーションを実施。

【牧口 千恵子 委員】

保育の内容について、2点お伺いする。

法人の特色として、自己肯定感を高めるとあった。その実施理由及びどのような実施されているのか。

2点目、菊田第二保育所は乳児施設である。乳児保育の継承をどのように考えているのかお伺いする。

【担当者】

自己肯定感を高めることを大事とする理由は、自分は自分でいいという気持ちがないと何も挑戦ができない。自分は駄目だと思うと、何もがんばろうという気持ちにもなれないため、まずは、あなたはあなたでいいと認めることを保育者にはお願いしている。

具体的な事例として、当たり前のことではあるが、否定的な言葉の「駄目」を使わずに、「走っちゃ駄目」を「歩こうね」と変換する。その変換表を用いて園内研修をおこない、全職員が意識して保育するようになってきた。

【担当者】

乳児施設から継承については、当法人において、今現在、乳児施設に当たる小規模保育事業所を2園運営しており、乳児に特化した保育園の経験はあるが、習志野市の保育の仕方を1年間教われると伺っている。

習志野市の保育を教授いただき、私どもの保育とミックスした形で、よりよいものを探っていきたいと考えているが、何よりも子どもたちや保護者が混乱することは避けたい。

まずは、菊田第二保育所の保育を教えていただき、その上で、私どもの経験を生かしていきたい。

【篠宮 淳一 委員】

特別に支援を要する子どもの保育についてお伺いする。

先ほどのプレゼンにおいて、1人受け入れているとあったが、実際に受け入れられて課題等があればお聞きしたい。

もう1点、園内・園外研修に参加されているとのことだが、どのような研修にどのくらい人数が参加しているのか。

【担当者】

私が勤める園でダウン症の子を1人受け入れている。

入所申し込みがあり、まだ入所が決定していない時から、どのような支援ができるのか保護者と面談していた。保育園ができる支援だけでは足りないため、療育施設にも通うとのことであり、その療育施設と連携し、去年は週1回、療育施設に行っていた。

今年は、保育園のみでやってみようと毎日登園しているが、その療育施設とは今も繋がっており、月1回、巡回保育で来ていただいている。

課題については、加配の保育者1名が付くが、なるべくその子がやりたいところは手出しをせず見守り、難しいところはさり気なく手伝いをする。皆と一緒にというより、皆の中で楽しく社会性を学んでもらいたいと実施している。年齢が上がるにつれ、関わり方も違ってくるが、現状はそのようになっている。

研修については、キャリアアップ研修、県・市主催の研修等があるが、コロナ渦でなかなか研修に参加できない中で、見つけたオンライン研修を保育者に紹介し、暇な時に家で受講してもらっている。

また、市の障がい児に関にする研修や地域医療機関の小児科医がおこなっている発達に関する研修にも参加している。

参加人数としては、午睡中の時間を利用しており、何人もとはいかないが、受講してもらいたい保育者または希望者には、なるべくオンライン受講してもらうようにしている。

【富田 明子 委員】

関係機関及び地域との連携・交流についてお伺いする。

保育園を運営していく上で、地域の理解や協力が不可欠だと実感しているとあった。

園の行事に地域の方を招待する際、地域の保護者からの子育て相談を受けていれば、その実績を具体的にお聞きしたい。

【担当者】

地域との連携については、今はコロナ禍であり、園行事になかなか招待できないが、通常時では、夏まつりなどの園行事に、近隣の未就園児がいる家庭に声掛けして参加いただいたり、卒園児に招待状を出し、小学校に上がった子どもたちを紹介したりする園行事をおこなっていた。また、法人本部がある市では、地域で保育園のサッカー大会を開催しており、積極的に参加している。

地域の子育て世代の家庭に対しては、相談を受ける中では、市外からの転入者で、入園が決まらず一時保育を利用している家庭から、保育園の入園手続きの仕方等の相談が多く、誠実に対応している。

【竹田 佳司 委員】

延長保育・特別保育について、認可保育所を複数施設で経営している中で、一時保育も含め、どのような状況なのかお伺いする。

【担当者】

延長保育は、全園で対応している。開園時間が7時の園と7時30分の園があり、11時間の通常保育プラス1時間という形で延長保育を実施している。

一時保育は、今現在、法人本部のある1園のみ実施している。

コロナ禍であり、今年度は申し込みがほとんどない状況であるが、窓口は開けており、要望があればいつでも対応できる。

【担当者】

補足をさせていただくが、一時保育に関しては、法人本部がある園のほかに、私が園長を務める園においても実施している。

しかしながら、コロナ禍で利用者が少ないこと及び感染防止対策を踏まえて行政と協議した結果、一時的に受け入れを停止している。状況が変われば、再開したいと考えている。

【竹田 佳司 委員】

次に施設整備について伺う。

今回、園地を広く提供できるが、配置計画図では、全てテラスで繋がっていたり、散策路やかなり広い園庭などがあるが、特徴についてお聞きしたい。

【担当者】

今回、敷地として、旧給食センター跡地のかなり広い面積を提供いただけるため、自然と関われる保育を目指す。

園庭が1つであると、乳児が遊ぶスペースが少なくなってしまう実情があるため、今回、乳幼児が歩ける散策路、ハイハイする子が体を十分動かせる中庭など、屋外活動ができるよう、外のスペースを広く取っている。

駐車場も少し広めに取っているが、利用者の需要を聞き、駐車スペースがこれ程要らないとなれば半分ぐらいにし、その分、園庭を拡大し、野菜栽培や食育に繋がる場所としたい。

【田島 大輔 委員】

研修の研修及び資質の向上に関わる部分についてお伺いする。

1つ目、先ほどの特別に支援を要する子どもの保育において、自宅でのオンライン研修を促しているとおったが、会議や研修は、具体的にどのように持たれているのか。

自宅でのオンライン研修は、時間外なのか、ノンコンタクトタイムが取れているのかを含めて、会議及び研修の時間帯の持ち方について、詳しくお聞きしたい。

2点目、自己評価ガイドラインが改定され、自己評価が求められている中で、職員の自己評価はどのように実施されているのか。

また、360度評価が求められている中で、管理職及びミドルリーダーは、どのように職員から評価を受けているか。

3つ目、菊田第二保育所は乳児施設であり、本市には保育一元カリキュラムがある。保育所保育指針に則った保育をおこなうためには、乳児保育の専門性が求められる中で、専門性の向上という視点からの研修計画をどのように立てているのか。応募書類上では、非常にOJTの研修が多い中で、今後、どのようにするのか。

また、習志野市は、保育一元カリキュラムを中心に研修を非常に多く実施している。先ほど、様々な研修に参加しているとあったが、頻度、回数など具体的にお聞きしたい。

なお、キャリアアップ研修は個人に付帯する研修であるため含まず、市主催の研修についてお聞かせいただきたい。

【担当者】

自宅でのオンライン研修については、私が研修を見つけた際に、職員に紹介しているものであり、研修に必要な資料は法人で用意し、午睡中に受講が可能なものは、午睡中の受講を認めている。

ノンコンタクトタイムについては、人数に余裕を持った職員配置をしており、午睡中や休憩時間を使用することにより取れている。

研修の頻度については、私が勤める園がある市では、研修が全部で20回ぐらいあり、参加する計画を立てていたが、コロナの影響により、会場に集まれず中止となった研修もある。中止となった研修は、後日配信されるため、園においてオンラインで受講している。そのオンライン受講の頻度としては、今年は4、5回である。

そのほか、先ほど申し上げた小児科医の研修や発達の専門家の研修など、受講してもらいたい研修は、受講できる体制を整えている。

習志野市主催の研修がたくさんあることは、とても嬉しい。年度当初に年間計画を立て、積極的に参加していきたい。

【担当者】

私から、自己評価と管理職への職員からの評価についてお答えする。

自己評価に関しては、前期1回、下期1回の年2回、全職員を対象に実施している。管理職への職員からの評価、360度評価については、今年度の前期より、管理職が増えたことにより実施しているが、昨年度まではできていなかった。

10月に1回目の評価を実施しており、その結果を来年度の人事に生かしていきたい。

【田島 大輔 委員】

法人全体で同様かもしれないが、施設長及び主任予定者が非常に若く、1歳児定員が30人であるため、新規採用職員は非常に多くなると考える。

そういう状況において、採用職員のキャリアパスや専門性の向上について、どのようなビジョンを法人として持っているのか。

【担当者】

まず、菊田第二保育所で勤務している会計年度任用職員の保育士等も採用することができるのとあり、現場経験のある即戦力の保育者には、なるべく新施設に残っていただきたいが、それだけでは職員が足りないため、採用の窓口を広く開け、新施設の開園前から当法人に来ていただける方には、社宅等の制度を利用し、既存園での研修を含め、前もって働いていただくなど、開園時に新しい保育者ばかりになることが決してないように考えている。

また、保育者の年齢に関して、認可保育園は、若い保育者が非常に多くなっている。女性が多い職場であり、30代後半から40代前半の子育てが忙しい世代の保育者が抜けていることは確かである。

保育者の経験を大事にしているが、年齢だけでは測れないものがある。経験のある保育者が、若い保育者に培ってきたものを伝える、もしくは一緒に組んで保育することで足りない経験を補える研修を、OJTを含めて実施している。

当法人が移管先となった場合も同様に、保育者の年齢が若かろうと、保護者や習志野市民の方が安心していただけるよう職員研修を実施する。

【小平 修 副委員長】

貴法人は他市において実績がある中で、今回、菊田第二保育所の私立化に応募された一番の理由をお聞きしたい。

【担当者】

当法人の理事長より、法人本部がある市と人口は違うものの、都市部と市街地とがうまく混在しているところが似ている市において、保育園の私立化の公募があると話があった。当法人が取り組んでいる都市部でもありながら自然を取り入れた保育が実践できるのではないかと提案を受けた。

当法人において、ここまで広い敷地での保育園を運営したことがなく、新しい保育園を実現できると応募した。

【小平 修 副委員長】

菊田第二保育所は乳児施設であり、その引き継ぎは大変重要となる。

先ほど、まず本市の乳児保育を継承していくとあったが、保育を継承しながらも、貴法人として上乗せできる、プラスアルファでおこないたいことがあればお聞きしたい。

【担当者】

現在、当法人の乳児保育において、0歳児、1歳児、2歳児の合同保育をおこなっている。新施設では定員が多く全体では無理なため、縦割りという形にはなるかもしれないが、合同保育のメリットを感じている。特に、子どもの成長速度がものすごく早いと実感している。

現在、兄弟が少ない子が多い中で、通常の認可保育園では、クラスごとに壁で隔てられているため、隣のクラスの一学年上の子を見る機会が少ないが、合同保育をすることにより、どんどん兄弟のように真似したいという気持ちが芽生える。

2歳児は、通常小さいクラスという扱いになるが、合同保育では最年長児となり、0歳児、1歳児の世話を焼こうとして情緒の面での発達が見られる。

実際には、どのような形で継承できるかわからないが、実績がある合同保育を、日々の保育では少し難しいため、行事の際におこなう等で実践していきたい。

(4) 社会福祉法人青葉学園

【社会福祉法人青葉学園】

応募資料に基づき、プレゼンテーションを実施。

【牧口 千恵子 委員】

保育内容について、2点ほど伺います。

提案内容にある基本方針に、菊田第二保育所の保育目標が含まれている中で、応募資料に4点挙げられた特色ある保育について、その実施の理由と実施方法について伺います。

2点目、菊田第二保育所の継承について、当保育所からの進級先として、たくさんの在所児が貴法人に進級している中で話を伺うと、保護者を安心させていると感じている。

そのような中で、特色を生かした部分での乳児施設としての継承を、どのように考えているのか。

【藤本 志磨 理事長】

特色ある保育を挙げたが、何よりもまず、菊田第二保育所の保育をしっかり継承することが大前提であり、いきなり前面に出すことは考えていない。子どもたちが新施設に通い、場所や保育者、その他環境に慣れていく自然な流れの中で、少しずつ浸透していければと考える。ひたすらがんばるというより、いろいろな時間を使って取り組んでみたり、子どもが興味を示せば納得いくまでやらせてみるという形で取り入れているため、積極的に時間を作って取り組むやり方ではない。

菊田第二保育所の保育の継承については、開始前年度の共同保育において学んでいきたいが、やはり子どもたちの主体的な活動の中から様々な学びをしていくことが重要であり、現在、当法人が運営しているこども園とは少し違ったニュアンスになると考える。保育者の資質もしっかり上げる必要もあり、ぜひ菊田第二保育所から学びさせていただきたい。

特色ある保育として、まず「ベビーサイン」は、まだ言葉が発せない子どもたちと気持ちを共有できる一つのツールとして利用していきたい。子どもたちが訴えることをなかなか理解してあげられなかったり、こちらの言いたいことがうまく伝わらなかったりすることが

あるため、「ベビーサイン」、いわゆるジェスチャーを使い交流できればと導入している。

「リトミック」については、音楽を聞きながら感じたままに、音楽に合わせて体で表現したり、踊ったりなどを取り入れ、表現力に繋げたい。

「モンテッソーリ」については、興味を持ったものを納得いくまで取り組むというところが非常にいいところであり、子どもたちが興味を示せば、ひたすら取り組める環境を整えておくということから取り上げている。

「木育」は、自然を取り入れ、木の温もりなどを感じながら取り組んでいきたい。

これらは、本当に少しずつ浸透していければと考える。

【篠宮 淳一 委員】

特別に支援を要する子どもの保育についてお伺いする。

支援が必要な子どもの受け入れをどのように考えているのか。また、その受け入れ体制についてお伺いする。

【藤本 志磨 理事長】

特別な支援を要する子どもについては、運営する青葉幼稚園においても、必要に応じて、ひまわり発達相談センターや子育て支援課などの市の関係機関と連携をとりながら進めている。

特別な支援を要する子どもの保育については、担任ひとりで取り組むと対応が不十分になるため、今現在も園全体で情報共有し、対応を考えたり、フォローしたりといった形で対応するよう心がけている。

私どもも専門的な知識を勉強しなければならず、今後も、ひまわり発達相談センター等の力をお借りし、専門的な知識をしっかりと学んでいきたい。

【富田 明子 委員】

関係機関及び地域との連携交流についてお伺いする。

新施設に地域交流スペースを設けるとある。コロナ禍以前におこなっていた近隣の未就学児への園庭開放のほかに、地域や関係機関との交流があれば、その実績をお聞きしたい。

【藤本 志磨 理事長】

コロナ禍で交流が簡単にできなくなり、現状ではストップしているものがあるが、今話があったように年に数回、園庭、保育室、ホール等を開放し、未就学児に遊んでもらったり、友達の輪を広げてもらったり、保護者同士が交流する場をもっていたほか、市の「きらっと☆まつり」にて、青葉幼稚園の園児が和太鼓を披露したこともある。

また、菊田第二保育所の公開保育にも参加し、その地域の保育がどのようなものか、学びを深める取り組みもおこなっている。

交流スペースを用いて、それらの活動を広げ、コロナが落ち着けば、もっと積極的に展開ができると考えている。

【竹田 佳司 委員】

青葉学園は、幼児教育において長い歴史・実績があり、また近年では、保育事業にも積極的に参画され、その実績は十分認識している。

まず、延長保育と特別保育についてお伺いする。

小規模保育事業所、こども園における、延長保育、一時預かり、休日保育などの実績

及び新施設における予定についてお聞きしたい。

【藤本 志磨 理事長】

延長保育については、18時から19時まで実施しているが、職員配置に課題があり、19時以降の延長保育と休日保育はできていない。

新施設においては、何よりも在園児の保育が優先であり、しっかりとした体制を整え余裕が生まれた段階で、地域ニーズを踏まえて検討すべき課題と考える。

最初からいろいろなことをおこない、在園児の保育が手薄になることがないように、まずは在園児の保育に集中し、その後、経過を見て検討していきたい。

【竹田 佳司 委員】

応募書類の配置計画図には一時保育室はないが、提案内容には「地域のニーズなどを踏まえて将来的に検討」とある。ぜひ地域のニーズを踏まえながら、機会があれば検討いただきたい。

次に、施設整備について伺います。

今回、かなり広い園地を提供する。配置計画図では、長い外廊下で繋がりが行き来できる造り、自然を大事にされた作り込み、モンテッソーリの施設、地域交流スペースなど、非常に特徴的な施設となっているが、アピールポイントがあればお聞きしたい。

【藤本 志磨 理事長】

広い敷地ということもあり、最初から設計業者には、解放感を大事にしたいこと、自然を多く取り入れるため自然エリアを作りたいこと、木造であることを伝えている。普段の生活の中で、木の温もりや自然を感じたり、触れ合ったりしながら過ごさせたい。

外廊下については、青葉幼稚園でも同様の形をしており、狭い廊下を歩くのではなく、部屋の扉を出ると直に広い空間に出られることは、非常に気持ち的にもいいし、すがすがしい印象がある。

また、防災の面においても、何かあったときに部屋の扉を出ると外という環境は、子どもたちの安全という部分でも優れている。青葉幼稚園における毎月の防災訓練においても、廊下で集まってから固まって移動し、出口に子どもが集中することがないため、新施設においても外廊下を考えている。

さらに、コロナの感染対策で常に換気しているが、両サイドが外に面しているため、少しずつ窓を開けるだけで、外の空気との入れ替えが容易にできる。お陰で、クラスターは発生せず、現在まで来ており、今後、重要な部分になるのではないかと考える。

【田島 大輔 委員】

保育士養成に関する学識者の立場から、職員の研修について伺う。

プレゼンを聞いた限りでは、内閣府が目指す多機能型保育施設という可能性が十分あり、市における子育て支援の発信拠点としても可能性を感じる。

一方で、合同でおこなう保育や新施設において園児数が多くなることで、多機能型は更にノンコンタクトタイムや会議の持ち方が難しくなるが、法人としてどのように考えているのか。青葉幼稚園ではどのようにおこなっているのかお伺いする。

2点目、職員の資質について、自己評価ガイドラインが改定され、文部科学省にて保育の質の検討がおこなわれている中、自己評価をどのようにとらえるかが重要となる。多機能になるほど、ミドルリーダー等の管理職が多数必要となる中で、管理職も含めた

職員の自己評価をどのようにおこなうのか。現在の状況及び今後の予定についてお聞きしたい。

3点目、研修計画については、資質の向上の観点から具体性が物足りないと感じる。

菊田第二保育所は乳児施設であり、「習志野市就学前保育一元カリキュラムに掲げられた保育の指針を遵守する」と応募書類に記載してあるが、私立の特色ある幼保連携型認定こども園の研修計画と公立保育所としての保育の専門性、保育所保育指針及び保育一元カリキュラムを実現するための研修計画に対する法人の考えが雑駁な印象を受けたため、具体的な見直しをお伺いする。

【藤本 志磨 理事長】

青葉幼稚園も大きな施設であり、研修の時間やノンコンタクトタイムを取ることが非常に難しかったり、迷ったりする部分はある。

研修については、研修の場を改めて作ることは重要であるが、日々の保育の中で、保育者の悩みや不安を共有して意見を出し合うなど、少しずつ積み上げていくことが大事だと考える。会議の場や週礼・朝礼などのちょっとした集まりでも、その日にあったことを必ず報告させており、その報告に対して、私や管理職から助言をし、また、より経験ある者の意見も共有するように心掛けている。今後も継続していく。

また、施設の全職員が集まる時間は持てないが、情報を共有するために、これまでは会議内容を記載したノート全職員に回覧していたが、現在は、情報共有アプリに朝礼・週礼の内容等を掲載することで、お休みの人、これから出勤する人達もすぐに内容を把握し対応できるようになっている。ただ、そういったアプリは危険性も孕んでおり、子どもの個人に関する部分は、ノートで引き継ぐようにしている。

次に、ノンコンタクトタイムについては、その時間を捻出することがなかなか難しいため、ICTを活用して職員の手間を減らせるように、いろいろな応用がきく園児管理ソフトを積極的に取り入れている。各クラスにタブレットを置き、子どもたちの午睡や登降園の管理、保護者からの連絡事項などの共有すべき情報は、すぐ手元で確認できるようにしている。新施設においても導入する予定である。

また、書類等で無くてもいいもの、まとめていいものを整理することや、何より、職員が増えれば、その分時間を確保できるため、採用について考えていかなければならない。

【田島 大輔 委員】

自己評価については、いかがか。

【藤本 志磨 理事長】

自己評価については、まだまだ勉強していかなければならない部分である。

経験年数に応じた目標を設定し、管理職と職員で成長度合いを明確にしながら、自分がどこまでできて、どこが足りないのかがわかるようすべきと考える。

青葉幼稚園において、今まさに取り組んでいるところであり、具体的な事例を紹介できないが、やはり職員のモチベーションは大事であると最近すごく感じており、今後も継続していきたい。

【田島 大輔 委員】

多機能型保育施設は、内閣府から求められているものであり、モデル的な提案だと考える。保育士の資質・養成、キャリアからの観点から、研修計画がもっと体系化されると

プラスアルファになると感じた。

【齊藤 勝雄 委員】

施設整備における地域貢献について伺います。

施設整備計画書において、施設整備に多額の費用を計上されている中で、市としては、地元経済の活性化、雇用の促進につなげたいと考えている。

建設工事、工事に係る安全対策、備品購入を含めた市内事業者の活用方法または契約方針について、現時点における法人の考えをお聞きしたい。

【藤本 志磨 理事長】

工事業者は入札で決めるため、私から何もできないが、その入札の段階において、市内事業者をできるだけ活用するよう要望する。

3年前に建てた青葉幼稚園の新園舎においても、3年も経つと不具合が生じたり、使い勝手が悪い部分を直す必要が生じることがあるが、近くの業者であれば午前中に言えば午後には来ていただける。物によっては、もうすぐにやってもらわないと保育にならないことも生じる可能性があるため、地元業者とはできるだけ関わっていききたい。

実際に、3・11(東日本大震災)の時も、旧園舎が大きな被害を受けたが、真っ先に、繋がりのある地元業者に対応いただけた。他園は手つかずの中、青葉幼稚園は、発災後の翌々日ぐらいには、業者が全面的に迅速な対応で助けていただいた経験があり、本当に近くにいることは安心だと、まさに実感したところである。

【齊藤 勝雄 委員】

地元業者の参入機会の拡大、そして、地元可愛され親しまれる施設づくりに努めていただきたい。

【小平 修 副委員長】

菊田第二保育所の保育を継承することについて、具体的にお伺いします。

先ほどの特別に支援を要する子の保育の質疑において、乳児施設である菊田第二保育所が特別支援以外でおこなっている、ひまわり発達相談センター、あじさい療育支援センター、子育て支援課、小学校等の市の関係機関との連携も継承していただけると理解した。

私立化する公立保育所の保育を継承となった場合の、職員配置等の確実に継承できる仕組みづくりや考えがあればお聞きしたい。

【藤本 志磨 理事長】

市主催の研修は、今後、積極的に参加しなければならないと考える。

新施設への配置を予定する職員の中にも、習志野市立保育所の勤務経験者も複数おり、その経験や知識のある人材を大いに活用していきたい。

また、人材の確保については、人材を充実させることで、研修への参加がしやすくなり、また、より多くの目で子どもたちを保育できるため、しっかり頑張りたい。

(5)法人I

【法人I】

応募資料に基づき、プレゼンテーションを実施。

【牧口 千恵子 委員】

保育内容について、2点お伺いする。

まず、特色ある保育として正課体育を実施する理由及び実施方法をお聞きしたい。

2点目、乳児施設である菊田第二保育所の継承にあたり、貴法人の特色ある保育をどのように考えているのか。

【理事長】

まず、正課体育、要は体操であるが、担当者のこだわりで正課体育と呼んでいる。

体操を取り入れている理由は、体力がない子が増えてきたことに加え、子どもが遊べる場所が少なくなってきたからである。そのほかに、サッカーやスイミングに通わせている園もあるが、基礎体力を上げるためであり、近場に施設があったことから、連携させていただいている。

2点目のどのように組み込んでいくかについては、急に変化することは難しい中で、どのように落としどころを決めるか、進めていくかは、配属される保育者を含め、全体的に計画を練っていくべきと考える。

最初から特色ある保育をおこなうのではなく、子どもたちや地域の特性及び環境を考え進めていく。

【篠宮 淳一 委員】

特別に支援を要する子どもの保育についてお聞きする。

入所してから支援が必要とわかった場合、どのような体制を整え、保育にあたるのか。また、年齢を重ね、小学校への就学が見えてきた際の、学校との連携や引き継ぎなどの就学に向けた支援についてお伺いする。

【担当者】

入園してから支援が必要とわかったケースは、当法人においても経験がある。

保育は専門であるが、特別な支援に関する判断をできる専門家が当法人にいないため、市や関係機関に、その子どもと家族にとって一番よい方法を相談した上で対応している。

そのため、ケースにより違いはあるが、市の専門家が園に来られる際に意見やアドバイスをいただいたり、子どもの健康診査の時に一緒に間に入ってもらい、保護者と連携ができればと考える。

やはり保護者からすれば、デリケートな問題であるため、日常的な信頼関係が必要であり、園での様子を伝えながら、市や専門家のアドバイスをいただき、保育をおこなっていく。

小学校に対しては、当法人では、保育要録を直接渡すようにしている。その際に、これまでの支援の方法や経過、その子の特徴といった細部まで直接、担当者に伝えている。

支援が必要な子に対する配慮については、日々勉強中であり、当法人がおこなっている保育以外の方法を教えていただけることはありがたい。

【富田 明子 委員】

関係機関や地域との連携・交流についてお伺いする。

応募書類には、具体的な活動、交流の記載がなかったが、実際に運営している施設における、地域や関係機関との交流及び活動があれば、具体的にお聞きしたい。

【理事長】

各施設が所在する行政の対応により異なるが、支援が必要な子どもへの対応においては、乳児院・児童相談所・行政・保育園が四角形で連携するケースや、養護施設・行政・保育園が三角形で連携するケースがある。

また、通常の連携のほか、他法人とも仲よくできる。1法人ではできないことでも、複数法人が集まればすることができ、コストを落とすこともできる。また、新たな地域との交流の窓口を作るきっかけとなった。

先ほど紹介したサッカー大会は7回を数え、今年は所在する県の周年事業と絡め、知事を来賓として招待した。

【担当者】

今、代表より広い意味での地域との関わりについて説明したが、私から狭い意味での地域との関わりについて説明する。

私が園長を務める園の上の階に高齢者施設がある。その園と高齢者施設が直ぐ目の前にある園では、今現在、コロナの影響によりできていないが、子どもと高齢者との関わりを持ちたいと高齢者施設の担当者と話をしている。

また、すごく地元に着している園では、コロナの影響で2年程できていないが、地元の祭りにお呼びでいただき参加している。

小規模保育事業所では、2軒隣に消防署の方々が大変よくしてくださり、ハロウィンにお菓子を預かり、子どもたちに渡していただいている。

子どもたちと地域との関わりを増やしていきながら、身近にいる保育者だけではなく、いろいろな大人に関われる機会をつくれるよう、日々の保育にあたっている。

【竹田 佳司 委員】

延長保育・特別保育について伺います。

現在、複数施設を運営しているが、現状、延長保育及び一時保育を含めた特別保育が、どのようになされているのか。新施設においては、どのような予定があるのか。

【担当者】

まず、延長保育は、既存園全園で実施している。これは特別ではなく、世間的にもスタンダードになってきていると認識している。

また、市からの要望を受け、1園で休日保育を実施している。

現在既存園で実施している特別保育は以上であるが、例えば、市から一時保育などの要望があれば、配置計画図にも部屋を用意しているため、市と相談しながら対応したいと考えている。

【竹田 佳司 委員】

一時保育室と多目的ホールが併設した図面であるが、今回、かなり広い敷地を提供するが、この広さを生かした施設整備の特徴があれば伺いたい。

【担当者】

既存園のうち2園は、割と広さがある。

法人の考えとして、保育園は大きい家というイメージという中で、これだけ広い園庭をとれることは、本当に魅力的である。

すごくざっくりとした物言いとなってしまいが、何かを特別にというもの以上に、こういっ

た広い環境の中で、子どもたちが伸び伸びと生活をし、いろいろな遊びを通して発達に繋がっていきける環境設計にできたらと考える。

【田島 大輔 委員】

学識者、保育者養成、そして資質向上という部分から、職員の研修及び保育内容、育成、採用について質問させていただく。

菊田第二保育所は乳児施設であり、習志野市就学前保育一元カリキュラムがある中で、特色のある保育は重要ではあるが、応募書類の研修に関する部分に、保育所保育指針における保育、習志野市保育一元カリキュラムにおける質の向上についての記載が見られない点について、法人としての考えをお聞きしたい。

【担当者】

応募書類の内容については、実際に既存園でおこなっているものであったり、法人の考え方であったりと、全体的な内容となっている。

習志野市において継承されている保育一元カリキュラムについては、実際に新施設の運営が始まっていった際に、私どもの勉強不足なところもあるため教えていただきながら、カリキュラムに沿った保育ができる取り組みをしていきたいと考えております。

【田島 大輔 委員】

保育の質や保育内容については、これから考えていく。保育一元カリキュラムは、まだお見受けしてないと理解した。

2点目、多様な人材を投入しているとのことだが、一方で、働き方改革などにより、ノンコンタクトタイムや会議の持ち方について、時間外・時間内のどちらでおこなっているのか。また、頻度や参加者の構成についても、資質において非常に重要であるため、お伺いする。

【担当者】

研修については、法人内でも各園の状況に合わせて実施している。

同法人内においても、若い保育者が多い園もある一方、子どもがいる保育者が多い園もあるため、保育時間を除いて、土曜日に集まりやすい園であれば土曜日に実施し、夕方に集まりやすい園であれば、そのような時間を作り、研修をおこなっている。

【田島 大輔 委員】

菊田第二保育所の移管後に考えるということで、今は、方針は見えてないという理解でよいか。

【担当者】

働く方が笑顔で過ごせるよう、働いてくださる方々の生活に合わせた計画を立てていきたいと考える。

【田島 大輔 委員】

3点目、今非常に求められている自己評価について、どのように実施しているか、実情をお聞きしたい。

施設長に対する360度評価をどのようにおこなっているか。また、どのように考えているか。

【担当者】

まず、自己評価に関しては、法人内一律のチェックシートがある。

4月に、自身の年間目標と羅列した法人が求めるものに各職員が記入し、その内容を基に、年間3・4回、管理職との面談をとおして、その時点における自身の目標に対する進捗や、悩みごとを聞いたりしている。

年度末に、各項目について自身と役職者が評価し、足りない部分、法人が求めている、できていた部分など、自己評価をしている。

管理職の360度評価については、当法人は、代表の人柄で大変風通しがよいため、360度評価の日がなくても、代表や施設長に対して、経験のある保育者からは、若い保育者のこういう部分を伸ばしてあげたい、若い保育者からは、先輩保育者の言うところが少し取っ付きづらいなどの話が日常的に上がっており、施設長クラスでも高いところで共有しながら、今までおこなってきた。

【田島 大輔 委員】

体系化はしていないが、360度評価は日々おこなっていると理解した。

最後に、研修において、キャリアアップ研修の記載があるが、同研修は市主催の研修というよりは、個人に帰する研修であり、処遇に関することなので別である。

習志野市も研修プログラムをたくさん用意している中で、市の研修や県の研修といった外部研修について、実情及び今後の展望を考えているのか、お聞かせいただきたい。

【担当者】

習志野市で用意されている研修には、ぜひ参加したい。

当法人の既存園においても、各市や県が主催する研修には、受講できる体制を整え積極的に参加している。やはり、日常のOJTだけで賄えるものではなく、保育者としての専門性を高めるものに繋がるため、積極的に職員に受講してもらっている。また、受講した職員だけで満足するのではなく、日々の職員会議等の場面で、他の保育者にも共有することで、少しでも保育者の専門性を高め、子どもたちや保護者に繋がればと考える。

【田島 大輔 委員】

最後に、正課体育は、保育所保育指針等では規定上はない項目であり、特別に外部の専門家を招いていると考える。公立では実施していない正課体育をおこなう専門家が持つ専門性や資質を、どのように保護者に説明し、どのような位置付けでおこなっていくのか。

【担当者】

正課体育は、イベント的なものではないため、専任講師を常駐している。

日々の保育、生活、遊びなどの子どもたちの様子を見た中で、特に体を使ったり、生きる力に繋がったりするものに特化したものを、正課体育のカリキュラムに組み込み、子どもたちに返していける体制をとっており、その部分を保護者に説明していきたい。

【田島 大輔 委員】

保育者との違いや、専任講師ではなく保育士でいいのではという話になるため、常駐するのであれば、その専門性についても詳しく記載するとよい。

【齊藤 勝雄 委員】

施設整備における地域貢献について伺います。

今回、県を越えて応募いただいたが、習志野市と貴法人との縁はあるのか。

【理事長】

当法人が応募したきっかけは個人的である。私の友人が習志野市の郵便局に勤めており、何度も来たことがあったというきっかけを踏まえ、チャレンジした。

他市に本部がある法人であるが、日本全体で考えれば同じであり、あまり気にしたくない。法人本部がある市を中心に、県を越えてチャレンジしていこうと、連携して大きなチャレンジができないかと個人的に考えており、各施設長等に相談している。

【斉藤 勝雄 委員】

募集要項において、地域に貢献できる施設整備を要請している。

地域に貢献できる施設整備について、ハード面での特別な配慮や工夫など、具体的に考えているか。

【理事長】

ハード面については、設計業者と詰めなくてはいけないところである。

既存園を運営している中では、そこまで細かく考えるというよりは、開放された保育園、立ち寄ってもらえる保育園、「子ども110番の家」にも各園が協力しているおり、そういう利用方法や、震災を経験した保育者もあり、そういう部分を補える施設を運営していきたい。

【小平 修 副委員長】

確認だけさせていただく。

現在、小規模保育事業所を含めて複数施設を運営しているが、その施設間での職員の異動はあるのか。

【理事長】

比較的多く異動している。若い法人であるため、園が増えればその分、園長、主任などの管理職が不足する。管理職として異動する際に、一緒に連れて行きたい保育者は、優先して異動させている。

法人本部が勝手に配置するより、各園長がトレードや指名した職員配置を尊重し、全体的なバランスや各園の配置人数などの守らなくてはならない部分を最終的に詰めて、配置を決定している。

【小平 修 副委員長】

応募書類の職員配置・採用計画においては、必要な保育士数は17人で、そのうち9人は新規採用する計画となっているが、残りの半数は、法人グループ内からの異動という認識でよいか。

【理事長】

今年度も25人から30人ぐらいの新規採用が決まっている。

毎年、就職フェアに参加したり、広告を使ったりと継続することにより、増えてきた学校とのパイプを有効利用し、人材を確保できるようになってきた。

各法人は、年間通して1施設3人辞めるという計算で採用計画を立てている。当法人は8園で24人が辞める計算となり、確実に24人を採用しなければならない。プラス、新園分の人員も考えて、年間を通して動いている状況である。