

# 施設関係者評価委員会

令和6年11月21日(木)

## ◆公開保育を見て

### ●清水小学校校長

自分たちがやりたいことを決めてやっていく、納得できるまでやる、という姿が印象的で、そういう経験が“自分たちで！”という意欲につながっているのではないかと感じた。

そういった視点で小学校のことを振り返ると、小学校は生活のリズムがチャイムで区切られてしまうため、子ども自身がとことんまでやる経験が減ってしまうのではないかと感じ、更にそれが意欲の減少につながっているのか？と感じた。

### ●第九中学校校長

それぞれの年齢が役割分担してそれぞれがそれを果たしていく、ピーラー危ないと思ったが上手くフォローして丁寧にやっていた あの人数を3人とかで見るのは難しいと思ったが上手にされていると感じた

ビジョン：高槻の学校は投げるということが全国平均が低い、そういうことを中学校ではできていないと感じた

### ●清水地区コミュニティセンター館長

自主性、自分で決めて自分で考えて行動する、という姿が印象的だった。子どもたちが小学校、中学校、その後大学や社会に出ても、ここでしっかりと自主性というものを培っておけば後でしっかりと出てくるのだろうと感じた。学校へ行って時間に縛られ、自分の孫も「遊ぶ時間がない」と言っている。しかしそれは一つの“変化”であり、その変化の中で自分でどうすればいいのかを考えていけばいい。園としての方向性は間違っていないと思う。

### ●保護者会代表

保護者として子どもの主体性を伸ばしたいと思いここ（清水認定こども園）を選んだ。一般的に、子どもの年齢が上がるにつれて、大人の願いにはめてしまいがちになってくるように感じる。そういった時期になるまでに、自主性を培っていった欲しいと思う。

ビジョントレーニングはやっている以上、評価することが必要だが、数値化できるわけではなく、また成果を求めないのがねらいだと考えると“評価する”ことは難しいとも感じる。

### ●安岡寺小学校校長

同年齢で学ぶこともあるが、混ざり合っつながったり、助けあったりなどがある異年齢教育保育が良いと思った。クラスなどのまとまりを同年齢で分けるのは大人の視点であり、

子どもにとっては関係のないものだと思う。小学校でもあえてペア学年を入れているが、異年齢での良さが見えた。

ビジョントレーニングは、“見る力”というところになると思うが、自己選択してワークの紙を選ぶ、難しいと言いながらも頑張る、保育者からの肯定的な声かけがある、というように、子どもにとっては良い環境があり、また、あそびでやることにより興味をひいているように感じた。

キノコに特化しているクラスがあったが、子どもの興味関心を見据えてやっているように感じた。そこがとても大事で、子どもの興味関心をどのようにつなげていくかが大切である。小学校でも繋いでいければと思った。

#### ●浦堂認定こども園 園長

同法人姉妹園の教育保育現場をじっくりと見せてもらえる機会がなかなかないため、貴重な時間であった。浦堂とは違い、近隣地域との兼ね合い、幼稚園から民営化したこと、などが背景にあり、一斉的な場面、みんなでやる、というのがあるのだと思った。みんなで行う日課があるが、その中には緩やかなものが混じりながらであり、面白かった。

園庭開放に来られている親子が園庭にいる中で混じって遊んでいることや、高い遊具や屋根に登っていること、部屋で遊びながら園庭開放に来ているお母さんを見つけて声を掛けにくる子、などから、安定して過ごさせていることが伝わってきた。また、テラスにサッカーボールが転がって来た時に靴をぬがずに取りに行く子がいたが、それに対して何も言われない環境・バランスが見えていて気持ちよかった。

あるクラスで部屋あそびからの片づけに切り替えが難しく泣いていた子がいた。担任は別の子に対応などしており、泣いていた子はそのまま歩いており、見学している来客者の方へ来た。するとそこにいた清水の主幹がスッと姿勢を低くし、その子の気持ちを受け止めようとした。その手前で担任が対応し、その子の気持は受け止められたが、担任以外でも日常から子どもたちの気持を受け止める体制ができていることに感動した。日頃からみんなで見ているということが伝わってきた。

#### ●摂津峡認定こども園 副園長

当法人にはいろんな園があるが、3・4・5歳児がたくさんいる園は清水だけである。大きい動きの幼児がたくさんいるが、うまく分散して環境が作れている。あそびの中でも突然の大声がなく、自然体で過ごしていた。

部屋では4・5歳児が将棋している様子を見た。見ていてもわからないが、夢中になれる瞬間があり、保育室に入ったら“これやろう！”と思ってたんだろうなと感じた。楽しむことを知っているからこそだと思った。

さつまいもクッキングをしているクラスがあり、年齢ごとに役割を変えていた。自分たちの役割があるってこんなに嬉しいんだなと感じた。小さい子がすれば次は自分、自分がやっ

たら次は年上の子ががやってくれる、そういう姿を異年齢教育保育の中で計画したことで、子どもたちがわくわくした気持ちをもってあの場にいることを感じた。

●阿武山たつの子認定こども園 主幹保育教諭

清水の教育保育の様子をじっくりと見たのは初めてだった。園庭で屋根登っている子、登り棒で高くまで登っている子、ターザンロープでアクティブに揺れている子など、大人から見るとドキドキしたが、近くにいる保育者がすーっと自然によってきて見守っていた。職員に話を聞くと、子どもたちがだんだんと体の使い方がわかってきたからと聞いてそれまでの経緯があった子とを知れた。笑顔で遊んでいる、自分でできることがわかっている園庭ですごいと感じた。

バルバルさんをテーマに遊んでいるクラスを見ていると、シャワー、鏡など、子どもが楽しめる環境が整っているのは子供と相談しながらやったのか、大人がどこまで手を出したのか、と感じた。

●清水認定こども園 主幹保育教諭

園庭開放参加者が多く、親子が在園児と触れ合う機会が多くある。在園児のお母さんがきても笑顔で遊んでいる。

発表会の取り組みがすすんでいるが、クラスのカラーがあり、担任が子どものことを理解し手助けし、できる限りのことをサポートしながら、子どもが毎日安心して過ごせるようにしていきたい。

●清水認定こども園 主幹保育教諭

少し前までは子どもたちを待たせる、並ばせることが多かったが、法人内で公開保育をしたことにより、客観的な意見をもらい、職員の意識が変わった。それからは子どもたちがより自分で考えて行動できるようになった。改めて当園の様子について聞いてもらうことで、“変わってるんだな”と実感することができた。

私たちの職種、業種はどうしても評価を数値化できない。でも自分たちでどうしていくと子どもたちが育っていくのかを検証しながら日々の教育保育をすすめていきたい。

●照治福祉会 ビジョントレーニング選任講師

ビジョントレーニングは視力をあげるものではなく、視覚情報のトレーニングである。人間の五感の中で視覚は100%中87パーセントを占めていると言われている。そのため、視覚で得た情報をうまく読み取れないと、対人関係に関わったり、就学後の板書の写し書きの時には、見た情報をノートに書き写すまでにまでに情報が変わって授業についていけな

いということが起こってしまう。就学に向けて目のトレーニングが必要だが、発達に則した内容かつ、子どもが楽しめるものでないと笑顔でないとマイナスでしかない。やりたいと思えることをどんどん入れていきながら、子どもと一緒に成長していくということを考えている。

#### ●清水認定こども園 園長

子どもたちにとって何が必要か社会情勢が変わっていく中で、法人の中でビジョントレーニングが話題に上がり、当園でもやり始めた。

当園は開園 5 年目で、公立の幼稚園から移管を受けて認定こども園へなった園である。法人内でも珍しい 3・4・5 歳児のみの園児受け入れ、そして 1 号認定児が多いという、今までの経験とは真逆なことに戸惑うこともあった。色々なスタイルがあり、違うことも多い中でやってきている中で、段々発表会のスタイルを変えていくなど日々振り返ることを大切にしていきながら、何かを削って重きを置くのは何かを日々模索している、まだまだ若い園である。自分たち自身も子どもたちも、どのように育っていくかを考えていきたい。

#### ◆施設関係者評価委員会

【園長より】

3・4・5 歳児のみの園、移管前は公立の幼稚園だったこと、という背景があり、開園からの 5 年間は、園をどういったものにするかという土台作りに注力した。保護者のみなさまにも話をしながらすすめてきた。職員も一生懸命にやっていったが、昨年度はしんどくなり職員同士の関係性がギクシャクしたこともあった。開園時に経験年数が問われ、経験年数が高い職員が法人内の各園から集まった背景があり、ベテランと若手との間がごっそりと開いている。加えて中途採用者もあり、そう言った中で若手の力を発揮させることが難しかった。受け入れをしようとする体制をしていたが、言い出せない、というところがあったため、今年度は“思いやりをつなぐ”ということをテーマにした。お互いに心のゆとりがなかったのかもしれない。

心のゆとり、という部分では、法人として働き方改革が実施され、週休二日になった。職員で振り返りをした際、二日の休みで心のゆとりがでてきたという意見が出てきてよかったが、その反面 1 日の拘束時間が長くなったことが負担に感じている職員もいた。ただ、S のため残業が減ったという人もおり、人により感じ方が様々であった。

平日の公休が増え、相手に迷惑かけてないかと気にするという意見があった。その際はフリー職員や主幹保育教諭がクラスのフォローに入っている。また、次年度は週休二日を維持しながら、勤務時間が減るため、業務の見直しが必要である。職員のゆとりが子どもにかえっていき、安定した関わり方ができるようになるだろう。

地域の活動としては、しみずっころランチと園庭開放をコンスタントに行っている。プレ保育は定期的に行い、1 号認定児の集客につながっている。お菓子作り教室は年 2 回行っている。

る。調理師の一人が製菓の資格があるため、それを活かして年長以上小学生以下の子がいる親子を対象に実施している。

OJT 職員育成計画は、やろうといいながらも進めるのが難しかったが、今年は進めてられている。コンビを組んで自分がどのように育っていきたいか、どのように育って欲しいかを話しながらすすめている。指導ペアを違うクラスの職員と組む方がいいという職員もいる反面、反対の意見もあったりする。指導するだけでなく自分の振り返りにもなっている。毎年半期で振り返りをして年度末に振り返りをする、というサイクルでやっている。いろいろと社旗情勢が変わっていく中でどういうことを子どもたちに提供していくのか、必要なことは残しながらすすめていきたい。

自己評価に関してはここにいる幹部の自己評価が高かった。向上ばかりを目指してしんどくなってないかを気を付けていきたい。地域の真ん中にある園だからこそ、地域を大事にするため、地域活動に力を入れていきたい。地域担当の職員がいるが、どの職員も地域の方と交流できるように繋がりを持てるようにしていきたい。地域の方々に園の存在を知ってもらう。

昨年度から将棋に親しむ子が増え、関大の将棋部きてもらっている。市の方ともつながり、高槻デイズ(市の広報誌)にも掲載された。将棋だけでなく子どもは何に興味を持つかわからない。きのこも同じである。どっぷりハマっていく子もいればそうでない子もいるため、決して強要しない。

#### 【園長の話聞いて・・・】

##### ◆清水小学校 校長

- ・週休二日ではなかったんだと思った。
- ・持続可能な体制に変更されているのは大事な視点だと思った。
- ・学校も結構目指すところ、理想があるので、働きすぎになってしまう。学校はもっと学指導要領でガチガチなこともある。昔は“いっぱいやる方が力つくんじゃないか”と思われてやっていたが、国からも要請があり余裕を持ってやるようにしている。
- ・子どもたちに接する時の心の状態が良いことは大事なことである。
- ・国が働き方改革と言っているが、学校の勤務時間は決まっている。子どもたちと接するための準備時間を確保・保障することが必要。子どもと向き合う時間を増やす、という方向で会議時間を減らすなどしている。
- ・高槻市が1年生に駒をプレゼントするが、盤は紙である。小学校では1年生対象に出前授業をしている。1年生では難しいのではないかと思っていたが、興味を持つことは早い方が良いという考えで1年生対象となった。清水を見ていると1年生では出会いの時期が遅いのかもかもしれないと思った。

園長：子どもの興味はどこにハマるかはわからない。経験は無駄にはならないし、どこかで芽がでるかもしれないと考えている。

◆第九中学校 校長

・中学校も職員の入替のサイクルが早く、新人は4年くらいで異動となる。その中でどのような経験を積ませるか、という点で同じ思いをもっているのだと感じた。

園長：当園も若手の入れ替えが多い。法人内でも若手が数年で離職することが多く、自分たちも変わらないといけないと感じている。3年しないとわからない、5年目から面白くなると思っている。

◆清水小学校 校長

・小学校教諭で転職はあまりない。人間相手ですんどくなるのが理由でやめる人や、集団を動かしていくと言うことが苦手な人もいる。人数が多いためか、目立ってやめていくと言うのは少ない。

◆清水地区コミュニティセンター館長

・週休2日制、働き方改革、育児休業男性などの施策を考えた時に、周りの支えがないとできない。昔自分の職場でも、“誰かに負荷がかかるから戻ってきたら逆にやってやれよ”と伝えたこともある。企業の場合は人を入れればコストがかかるし、入れられない場合が多い。お互いさまという気持ちでまわりが支えることが大切。もっと時間を短くし、無駄な仕事を減らす、任せて責任を持ってやってもらう、ということが大事である。

休んだら誰かが助ける、お互いにやっていかないと理想的なことにならない。昔では考えられなかったが、逆に今は普通で当たり前なのかもしれない。

◆清水認定こども園 保護者会代表

・我々ははざまの世代だと感じる。

・園長先生の話聞いて、保護者としてあたりまえに見ていたことが、あたりまえじゃなかったんだと感じた。職員の中で話し合っってどんどん変わっていったことが安心した。非常に満足している。

・働き方改革はいいサービス提供できるのはいい組織であるが、長い目で見ると働き方改革がどうなっていくのか不安でもある。悪い環境になって入れ替えが頻繁にならないかを懸念する。入れ替えになってしまう原因を検証して欲しい。上層部と若手との意見の乖離があるかもしれない。微妙に理由が違う可能性もある。それを素直に言える場があるといいが、

そこが難しいところである。

園長：特に会議のスタイルが対話的な物に変わってきた。小グループで意見が出てきやすいようになった。そのように少しずつ体勢を変えていかないといけない。いろいろな意見や思いを交換できるようになった。

また、年2回、職員考課をしている。いろいろな話を園長にしてくれるが、“言われなくなったら終わり”で、“まだ言ってくれるんだ”と感じている。そこで言ってくれなくなると怖い。一生懸命ゆえにしんどくならないように、ゆとりをもてるようになっていきたい。