

## << 令和2年度 自己評価結果公表シート >>

幼保連携型認定こども園 こもれび

2020(令和2)年度 法人重点項目を踏まえ、法人・各施設としてどのように取り組んだかの自己評価結果報告。

### 法人全体

令和2年度も新型コロナウイルス感染症予防対策を最重要課題とし、園でのあらゆる活動に対して子どもたちの3密や飛沫感染防止を徹底するため、保護者の方の園舎出入り禁止などのこれまでにはない多くの制限を設けることとなった。それらに併せて、園児・職員共に毎朝の検温、園舎に入る前の手洗い消毒、園舎内設備・備品の消毒の徹底等による感染拡大予防対策を法人全体で取り組んだ。

職員にかかる負荷が大きく増えたことや子ども達・保護者の方々への行動制限や協力依頼の結果として、園関係者からの感染報告・濃厚接触者への特定はあったものの、施設として最も意識を置いてきた“休園”という事態は2園共に生じなかった。近隣小学校や保育園等では感染に伴う休校・休園もあり、当法人施設もいつ休園となってもおかしくない状況ではあったが、職員・保護者の方々の協力もありなんとか乗りきれた。

上記に伴い、新型コロナウイルス感染拡大予防対策による園運営における影響があまりにも大きかったこともあり、法人全体での課題もその1点に集中した。また、施設間での日頃の感染拡大予防対策の在り方や行事開催の方法・制限などが、それぞれの施設設備や園児数の違いに併せて保育園とこども園という法的性格にも差異があったこともあり、対応可能な対策や活動制限に違いが発生し職員や保護者に不安感を与えた部分があった。今回のような共通認識をもって現状課題に取り組むべき時は、施設間での条件等の違いなどを事前に協議し、法人としての足並みをもう少し揃えておけば回避できた課題であった。

その他、保育業界における深刻な人材不足が課題となっている法人が多くある中で、みみづく福祉会における定着率は比較的高いこともあり人材確保に関しては大きな負担とはならなかった。引き続き来年度以降も保育の質の向上を目的とし、職場環境改善や職員待遇などの見直しを行い、現場の声を汲み取りながらさらに働きやすい職場環境作りが課題である。

## こもれび

コロナウイルスの影響により、様々な行事や機会が失われていくなかで、子ども達が経験することや思い出だけではなく、職員の経験やスキルアップに繋がることが例年と比べて影響が軽減されるように施設運営を行なった。それでもやはり、運動会や生活発表会の縮小開催や異年齢保育ができなかったり、お誕生会などのみんなで行う活動に制限があったりと窮屈な1年だった。さらに、様々な部分で保護者の方への制限が増えるかたちとなったこともあり、そこを補えるよう YouTube 配信・Zoom 保育・行事の Live 配信や Zoom 懇談と、少しでもこもれびとの距離を近く感じてもらえるよう実施した活動において、職員にもこれまでにない負荷をかけることになった。ただ、その甲斐もあり多くの保護者からの感謝の言葉やメッセージなども頂き、最終的には私達職員が報われるかたちとなった。また、すぐそこにある超スマート社会に向けた ICT 化としてデジタルツールを使うことを職員に実践できたことや、動画配信や Live 配信した行事の方が、これまでより子どもの自然体の姿を保護者に見て頂けたことは大きな収穫となった。但し、認定こども園における“子育て支援事業（一時預かり・園庭開放等）を1度も開催することができなかった。利用希望者からの開催に関する問い合わせも何度もあったが、京田辺市での感染報告や近隣園の休園などの通知もあり、必要最低限の園運営となった。地域社会においてニーズがある事業でもあり、来年度はスムーズに事業が開始できるよう検討を重ねる必要がある。

令和2年度4月開始時は、定員198名に対し当初見込み（160名程度）を超える175名だった。さらに、近隣は土地開発がまだ進んでおり途中入園児童がいたことから年度末には179名となり、令和3年度には定員数（198名）の園児が見込める状況である。また、前年度同様に大きな怪我やトラブルはなかった点は良かったが、基本的な怪我の処置や緊急時の対応等の職員間の共通認識や理解に不完全なところも浮き彫りになり、令和3年度にそれらを是正すべく取り組みを開始した。

重要課題としていた“マネージャーを含む人材育成”としては、まだスタートラインに立ったばかりで多くの課題がある。新しい職員が多いこともあり“法人理念や保育指針等の理解”という、この仕事の前提にあるべきところがいつのまにか置き去りになっていた部分があり、改めて新人職員向けの園内研修だけではなく中堅社員に対しても“理念理解”や“チームとは”“子どもとの関わり”というようなこもれびで大切にしていることの再教育を開始した。その他、定期的なマネージャーミーティングの実施や、これまで全体で行っていたミーティングを細分化し“すべての参加者が考え、発言できる場”となるよう開催方法を変更、担当制で書いていたカリキュラムにおいては、“チームとしての保育機能強化”を目的とし各学年メンバーでの協議の場をもち作成する方法に変更した。