

園長だより NO39

慣例のお盆休みが終わり、保育園にも活気が戻ってきました。子ども達の元気な声がひびき、活発に遊んでいる子ども達、夏の経験がたくましい子ども達の源になっています。

「ドキュメンテーション」

保育室や廊下に写真と共に子ども達の遊びや生活の姿が掲示されています。園生活の中の育ちや学びを伝えるために作成しています。

大げさですが言い換えれば保育記録としてのドキュメンテーションと考えています。作成に取り組んでからまだ日は浅いものですが遊びや生活での育ちや変化を可視化することも考えています。

ことわざ、「百聞は一見にしかず」百回聞くよりもたった一度でも自分の目で見たほうが確かだというもの、子ども達の園生活、遊びや育ちを言葉で又は文章で伝えるよりも、わかりやすい利点があります。



保育の現実を伝えよう、保護者に理解してもらいたいという願いもあります。

子ども達の主体性を尊重し子どもの育ちや学びを保育者はどうみているのか、どう援助しているのか、環境を通じた保育をどう営んでいるのか等、保護者（家庭）に伝えることが作成する保育者の思いにあります。

今後はさらに保育の中で活用できる素材にしていくことが考えられます。

作成したドキュメンテーションがクラス間を超え、保育者同士の他クラスの状況や子ども達の育ちを理解したり、他の保育者の実践を学んだり、刺激を受けたり、保育者同士の関係性の築きと保育の語り合い（学びあい）の媒体になっていければと考えています。



「給食室 床の修繕工事」

給食の調理業務については習志野保健所指導の下、調理して提供しています。

毎年給食施設巡回指導を実施し習志野保健所より 給食施設の感染症及び食中毒の発生防止、適切な栄養管理確保、施設内の衛生管理の徹底など実に細かい点までに及び指導を受けます。

保健所からの指導結果は栄養管理では指摘事項ありません。口頭指導で衛生管理面において床の補修をすることを指導されました。



回転釜付近の床の剥がれを補修し塗料を塗ります。(工期8月10日～12日)

「働き方改革というけれど」

先週末、ある研究会に参加しました。

参加していた若年の保育者（以下、Aさん）と話す機会がありました。保育に熱心に取り組みながらも園の体制に対しての不安、不満、今後、続けて働くことへの悩みが切実に語られました。

働き方改革と言われ各企業では取り組みを始めています。ただ先行しているのは有休消化の問題と残業時間を削ることが目立った対応です。根本的なことが改善されない限り、単に給料が減り、休みが若干増えただけということになります。多くの保育園でも同様なケースがあります。

仕事量は変わらず超過勤務はするまでは、自宅に持ち帰る仕事が増えるばかりです。

今後は業務内容（保育園であれば保育内容、活動）の適正な見直しをして適正な労働時間を捻出することに努めなければなりません。

若年の保育者 Aさんは毎日、子どものことを考え保育をしている。より良い保育を試みたければ当然、時間も費やされる。でも時間外労働の対価（残業代）は一切支給されない、

2019.8.21

出張旅費（交通費）も研修費も支給されず自前で参加するという、研修は自分のためだから自分で支払うのは当然と言われ自己負担を強いられる。これは本末転倒である。職員が研修にいき学んでくる。知識、技術に加えそこで出会う仲間から保育のあれこれを吸収し帰ってくる。それぞれの保育者が育つことは、保育園に通う子ども達にとってより良い環境が作られていくことにつながる。

Aさんの園の就業規則や給与規定をみているわけではないが理不尽も度を超しているといえる。負のスパイラルは加速している。

働き方改革以前の問題である。でも現実に子ども達の生活を守るために働く保育者がいる。

当然、自園ではどうかとなる、我が身、我が園の取り組みも重要な課題である。

他園の問題であっても保育園同士はどこかでつながっている。子どもの生活の場であり育ちの場であることは共通であり、目に見えない糸で紡がれている共同体であるといえる。

何か良い得策はないものか、気になったら、気になり続ける性分であるがゆえ、今後の動向を見守りたいと考える。

保育園の数は30年度で2万3千ヶ所と発表されている。先の問題は氷山の一角かもしれない。

(園長 廣部 信隆)