

【 今年度の方針 】

- ① 園長交代の影響をしっかりと受け止め、子ども・保護者が安心できるよう職員同士が更に連携していく。
- ② 明るく、健康な職場づくりを目指す
- ③ コンフリクト（衝突・葛藤・対立）を活用していく
- ④ ICT を適切に使用し、職員の業務軽減に努める
- ⑤ 『時間』を意識し、限られた時間の中でより高い成果を目指す（研修・会議等）
- ⑥ マニュアル作りを進めていく（一定程度の業務がスムーズに継承できるよう）

【 2018年度のまとめ 】

方針についての反省と課題

① について

- ・園長交代というところで不安と思われる場面は様々想定されたが、職員一同とはしっかり連携をとるよう心がけていたため表立って大きな混乱や保護者からの声などはなかった。
- ・1歳児で噛みつきが多発した際、対策を考えたものの解決に至るまでに時間がかかってしまった為一部保護者との信頼関係が著しく低下してしまった。職員一丸となってコンフリクトを活用しながら意識改革をし、信頼回復に努めた。

② について

- ・給食室において、明るく健康とは言い難い事態が発生してしまった。管理不行き届きを心から反省するとともに、全体を把握することの難しさを感じる。気づきがあった際には声を掛け合う事が当たり前になるようにしていきたい。又社会福祉法人で働くものとしての意識を職員ぜんたいが持てるような働きかけを具体的に示していく。
- ・挨拶や、気持ちのいい話し方・相手への思いやり等、福祉職場で働く職員として当たり前のことが当たり前に行えるよう職員に話をしてきた。少しずつ意識を持てているように思うが、対職員同士の所ではまだ不適切な態度・言葉も見られるための都度声をかけ、必要に応じて個別に指導していく。
- ・仕事そのものを時に悩みつつも楽しみ、ポジティブな考えの元で働いていくことを目標としていたが、産休・病休が入った際の業務の多忙さに対して不平・不満が出るがあった。人材確保も含め課題を感じた。

③ について

- ・②にも触れた思いやりや相手への尊敬を前提としながら、子どもの最善の利益をそれぞれが考えたうえでの衝突や対立・葛藤を悪と考えず率直な意見を出すことの大切さを伝えてきた。初めは伝え方に悩んだり、大人同士の遠慮も見られたが、「私はこう思う」という自分からの発信で、相手を否定するのではない声のあげ方を学んでいった職員が増えたことに成果を感じた。
- ・問題や課題を後回しにせず明確化する事を目標としたが、その目標以前に「気付く」という事に課題を残す職員が多かった。（例：保護者が間接的表現で訴えた際に気付かない・危険箇所に対して意識がない等）意識付けとともに、読み取る力をつけていく必要性を感じた。

④ について

- ・ICTを導入したもののトラブルが多く、システム担当の業者との連絡が密にとれない事から業務軽減につながったとはとても言えず。園内でもシステム担当を決め、自園で出来る事を増やしつつ、業者側にも約束したことに対して、きちんと守ってくれるよう要求していきたい。

⑤ について

・時間の意識については一人ひとりが気を付けて行動しているのが分かるようになった。(職員会議・懇談会も定時に始まり定時に終わるようになった)特に職員会議の終わりは伸びがちであったが、時間を意識する事で短時間に凝縮することが出来ているように思う。

しかし特定の職員の遅刻が多く、面談を持ったが改善には至らないという問題がある。

⑥ について

・マニュアル作りを進めるといの方針をたて、担当も決めしたがほぼ進まなかった現状。(散歩マニュアルの見直しのみできた。)一定程度のマニュアルは必要なので、今年度も少しずつでも進めていく。

保育内容についての反省と課題

- ・子どもの人権に関して研修や日々の中で伝えてきたが、保育の中で伝わり来ていないと思われる言動が時折あった(子どもを後ろから何も言わず抱き上げる・もののように運ぶなど)常勤のみならず非常勤職員にもくりかえし伝えたり、保育でみせていきたい。
- ・方針にも記述したが、子供の怪我を防げない事が多くあり保護者の信頼を落としてしまうという事があった。職員の安全対策に対する意識・温度差も指摘されており、危険に対する意識の底上げをしていく事、危ないと思った箇所について見過ごさずすぐに対処することを学んでいく。
- ・「あそびにきてね」の発行は遅れ気味で反省するところ。また、ホームページの更新も難しかった。

人材育成・研修計画について

- ・職員一人一人と今の課題を話し合い、その課題に沿った研修に参加してもらった。又キャリアアップ研修もあった為、学ぶ機会が多く持てた。
- ・研修係を決めたが、係としてなかなか機能せず主任に負担をかける形となった。
- ・リーダー層の育成が困難を極めた。年齢・キャリアだけにとらわれず、次世代育成に努める必要性を感じた。
- ・主任の仕事量が多く、副主任を来年度からつくる。
- ・適応障害を患った職員がおり、病休をとった。メンタルヘルスの重要性を感じる。(衛生管理者の資格取得)

施設・設備計画について

- ・3Fの使用に制限があり、職員の事務をする場所がなかった。来年度より向かいの国際ビルに休憩室を借りたことにより、更衣室を事務室として利用できるよう設備を整えていく。