

オンラインを活用した新しい保育園のつながり ～在宅園児とのコミュニケーション、職員会議、保護者会、在宅勤務でのZoom活用～

特定非営利活動法人シンフォニア はぁもにい保育園 園長 山下 真由美

〒174-0041東京都板橋区舟渡1-14-23
ルーエ浮間舟渡 1F
<https://www.sinfonia.life/>



私たちは、板橋区の認可保育園「はぁもにい保育園」と学童保育を運営しております。緊急事態宣言中は、毎日開所しておりましたが、医療従事者の保護者やどうしても出勤が必要なご家庭の子どもたち10名ほどの利用で、一桁台の人数の日もありました。今回は、緊急事態宣言中に行ったオンラインでの新しい取り組みや、緊急事態宣言があけた現在も行っているオンラインでの取り組みを書かせていただきました。

①「オンラインはぁもにい」～お家でも先生たちとつながろう!!～

子どもが始終自宅にいるということは、保護者にとっても非常にストレスになることが多く、また職員も、せっかく4月に新しいクラスになったのに、子どもたちに逢えないのは非常に残念なので、「オンラインはぁもにい」と称してZoomで毎朝45分ほど各家庭とつながり、朝の会や職員たちの日替わりの出し物を提供しました。事前にZoomのURLやID、パスワードを保護者にご案内し、

あくまで園内のご家庭のみの参加ということをお伝えしました。幼児クラスは子どもだけの参加、乳児クラスは保護者と一緒に参加していました。





流れとしては、日付の確認やお名前呼び、歌と一緒に歌ったり、職員がかわるがわるで紙芝居や、ペープサート、ダンス、クイズなどをしました。全家庭に折り紙やこいのぼりの工作のツールなどを事前に郵送して一緒に作成したりもしました。Zoomで行うことにより、動画配信のように一方的に発信するのではなく、双方向でやりとりを行うことができ、同時に子どもたちや保護者の安否確認も行うことができました。

また、その日の出し物担当が新任の先生の場合は自己紹介などもしてもらうことによって、4月から1日も登園していないご家庭にも、担任の先生がどんな先生なのか知っていただくことができました。出し物は、保育の職員だけでなく給食職員や看護師にも担当してもらうなど、幅広いジャンルのコンテンツを提供することができました。

毎回4人以上の職員がその「オンラインはあもにい」の運営にあたりました。司会進行の職員、Zoom操作の職員、カメラマンの職員、出し物を提供する職員の4人です。盛り上げ役の職員や歌の伴奏の職員などいて6名くらいで行う日もありました。

4月の緊急事態宣言が出てから5月の末まで行い、毎日休んでいる児童の半分から3分の2程度の子どもたちが参加してくれて、保護者の方にも非常に好評でした。



←「オンラインはあもにい」の様子や園内コンサート「はあもにいフェスタ」は、YouTubeでご覧いただけます。



はあもにい保育園では毎年「はあもにいフェスタ」という園内コンサートを開催しています。令和2年度は、新型コロナウイルス感染防止のため、YouTubeで配信して園児や保護者に楽しんでいただきました。

② オンライン職員会議やオンライン保護者会

「オンラインはぁもにい」を開催したことで、職員も保護者の方もオンラインを積極的に利用できるようになりました。今まででは考えられませんでした。オンラインで職員会議を行ったり、保護者会でブレイクアウトセッションを活用してクラス単位でディスカッションを行ったりしました。

園舎の中での保護者会では、当然保護者が子どもを連れてくるので、保育者も『保育する職員』と『保護者会にでる職員』に分かれなくてはいけません。そのため新人などは、先輩が話す姿を見たくても見られなかったのですが、そこもオンラインにすることで、職員全員が保護者とコミュニケーションを取ることができました。また、Zoomの画面共有の機能を使ってクラスの写真を見せるなど、園での様子を伝えられました。

③ 職員の在宅勤務

緊急事態宣言が出て、職員の命を守ることも重要なことでした。今まで、在宅勤務というかたちは行ったことがありませんでしたが、AグループとBグループに分かれて在宅勤務と出勤を1週間ごとに交代で担当してもらうなど、出勤調整を行いました。日々の検温や体調チェックは当然ですが、少しでも体調に不安があったり、各家庭が出勤を控えてもらいたいという状況であれば、職員の意思を尊重して在宅勤務としました。



在宅勤務を導入するにあたって、出勤、退勤の確認はどのようにするか、こちらからやってもらうことを指定したほうがいいかなど、細かいところも話し合いました。幹部とも話し合い、結果、今年度は『セルフマネジメントができる主体的な職員を育てたい』ということで、この在宅勤務に関してほぼ管理せず、朝9時にZoomで常勤・非常勤職員ともに全員の健康確認をすることだけで出勤扱いにし、業務時間が終わったらトークノートというアプリケーションに在宅勤務日報を入れてもらうのみにしました。こんな時だからこそ、上司から本当に「信頼されているんだ」「任せてもらってるんだ」と感じてもらいたかったし、子どもと同じように職員にも個性があり、その個性を大事にしながら、その人なりにその人らしく能力を発揮してもらうには、『どんな自分でも受け入れてくれている職場』『私はここにいていいんだと思えるような職場』にするという心理的安全性の高い職場になることが大事だという結論に至ったからです。

6月から普段通り子どもたちも登園して、職員も現場にもどってきました。職員が在宅勤務の時に制作した手作りおもちゃや学んだことは、驚くほど素晴らしいものでした。給食職員も、残ってしまった給食をテイクアウトで販売したら、ステイホームのお母さんも子どもたちも喜んでくれるんじゃないか、というプランを考えてくれました。

どの職員も今まで「やろうやろう」「やりたいやりたい」と思っている、なかなか日々の現場に追われてできていなかったことに主体的に取り組んでくれていて、職員ひとりひとりの成長を感じました。本当に様々なリスクがある中、出勤してきてくれている職員に心から感謝しています。

「withコロナ」「afterコロナ」と言われていますが、どんな状況でも、職員との対話を大事に、柔軟性をもって全職員一丸となって窮地を乗り越えていきたいと思えます。