

令和5年度 綾東こども園事業計画

事業目的

「園の主人公は子どもである」という一貫した基本認識に立ち、園の運営、教育・保育は
「子どもの最大の利益を図る」ことを念頭に置く

基本理念

子ども一人ひとりを大切に、保護者から信頼され地域にも愛されるこども園をめざす

教育保育方針 綾東が育てるこども像

- 1 じょうぶな心と体で終わりまで頑張りぬくこども
- 2 思いやりを持ち、ともだちとなかよく遊べるこども
- 3 豊かな感性と創造性を持つこども

○自然の中で、土や水、泥、山などに親しみ、五感を研ぎ体幹を育てる

○友だちとの話し合いや譲り合いを通し、協調性や協働性を育てていく

○与えられた玩具より、自分達であそびを見つけ、創意工夫をこらして発展させる

園児数

令和5年度 園児数内訳

綾東こども園

R5.3.20

クラス	口上林	山家	中上林	奥上林	桜ヶ丘	八田	綾部	中筋・豊里	市外	計	入園時期
こねこ 0歳児	1	1				1	2		1	6	5月① 7月① 9月① 2月①
ねこ 1歳児		3	1				1			5	3月①
うさぎ 2歳児	2	4				4	1	1	2	14	7月▲①
いぬ 3歳児		2		1	1		2	1		7	7月▲①
ぱんだ 4歳児	1	1	3				3	1	1	10	
ぞう 5歳児	5	5	3	1	1	2	3		1	21	
計	9	16	7	2	2	7	12	3	5	63	

	教育標準時間認定 1号認定	2・3号認定		計
		標準時間	短時間	
こねこ 0歳児		2	4	6
ねこ 1歳児		2	3	5
うさぎ 2歳児		5	9	14
いぬ 3歳児	4	1	2	7
ぱんだ 4歳児	1	6	3	10
ぞう 5歳児	7	13	1	21
計	12	29	22	63

1号認定		8時～16時	8時間
2・3号認定	標準時間	7時～18時	11時間
	短時間	8時～16時	8時間

職員数

職名	園長	副園長	主任教諭	保育教諭	保育士	保育補助	管理栄養士	調理師	調理員	事務長	用務	委託事業	園医	園歯科医	園薬剤師	顧問弁護士
人	1	1	1	7 4	1 1	2 1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1

①あそび(教育と保育)

子どもの発達を見極めながらあそびの環境を整えることで、興味を探究し、集中力や発展させる力を身につけていけるようにする。

- ・室内環境の充実・自然環境の利用
- ・子ども一人ひとりに寄り添った個別支援

②園の取組み

* 子どもの育ちの見極めと、保護者支援スキル向上のための、職員研修の導入

* 療育保育 専門性を深め、保護者に寄り添った子育ての応援

* 学校との連携

東綾・上林両小中一貫校との連携を深めるため、ブロック研究会の参加や、交流の発信をするなどして充実化を図る

* 地域の方との交流

新型コロナ対策緩和により、普段の活動や行事での交流が少しずつ増えてくるのではないかと期待をしている。上手に距離を保ったり、感染対策を取り入れながら、地域の施設(いこいの村さん、るんびに学苑さんなど)や自治会、高齢者の方々と交流できる場面を戻していきたい。また新しいアイデアで機会を増やしていきたい。

* 一時保育事業

* 未就園児家庭の支援活動「たけのっ子くらぶ」(地域子育て支援拠点事業)

保護者のニーズをとらえた企画を新設する。新型コロナにより少人数制が定着してきたが、これを当活動の特徴として、利用家族への手厚い支援をめざしていく

* 放課後学級(綾部市委託)

東綾小校区の学童保育は、新型コロナ流行以降利用者数が減少している。令和5年度も児童数は横ばいだが、ゆとりのある見守りで安全安心のできる運営をめざしていく。

③課題

* 園児数の確保

市の少子化が進んでいる中、当園では市中で最初の打撃が襲うことが予想され、既に始まっている。今後は綾東こども園での教育保育の特徴を明確にし、HPやインスタグラムなどのSNSを活用や、地域子育て支援の活動などを通して園のPRを行い、園児数獲得に繋げていきたい。

* 職員の確保

・就職フェアの参加は引き続き厳選して行う。養成校への訪問、特に現場の先生方と繋がり学生が園に訪問しやすい環境を作っていく。学生たちが自然豊かな環境での保育の楽しさに気づけるよう、連続して養成校と連携を図り、学生の園体験や保育体験等を企画する等、園紹介を兼ねながらより良い保育の現場の理解につなげていく

・保育士等就学資金や修学資金の補助などを利用できるよう綾部市とタイアップを図りながらターンの誘致を図る。

* 園児と保護者のための取組み

参観や行事、保育参加の取組みが大幅に減少してきたが、できることを少しずつ増やし、子育てをしている保護者と距離を縮めるとともに、日々の悩みに寄り添い、息抜きをしてリラックスができる場所づくりに取り組んでいく。

* 職員のメンタルヘルス

職員一人ひとりの力量やライフスタイルを把握し、心身の負担が士気を下げ離職につながらないように、引き続き管理職による聞き取りや臨床心理士の指導のもと、カバーやケアの方法を獲得していく。