

令和6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6年度 園児数内訳

綾東こども園

R6.3.1

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	3月①
ねこ 1歳児	3	1	1		1	1	1		1	9	9月①
うさぎ 2歳児	1	3	1					1		6	
いぬ 3歳児	2	4			1	1	4		1	13	
ばんだ 4歳児		3		1			2			6	
ぞう 5歳児	2	1	3				2	2	1	11	
計	8	13	5	1	2	2	9	3	3	46	

	教育標準時間認定 1号認定	2・3号認定		
		標準時間	短時間	計
こねこ 0歳児			1	1
ねこ 1歳児		7	2	9
うさぎ 2歳児		3	3	6
いぬ 3歳児	1	10	2	13
ばんだ 4歳児	5	1		6
ぞう 5歳児	4	5	2	11
計	10	26	10	46

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

令和6年度職員数	幼稚園教諭	保育士(園長含む)	保育士のみ	幼稚園教諭	保育士(パート)	保育士のみ(パート)	管理栄養士	調理師(保育補助含む)	調理補助	事務	保育補助(無資格)	バス添乗員	学童指導員	職員合計
		10	1	5	1	1	2	4	1	1	1	1	2	29

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、集中力や発達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

* 職員研修(年間計画による)

* 地域の方との交流

コロナ禍前の状況にほぼ戻り地域の方や施設との交流もスムーズになってきた。

2月に開催した「綾東こども園寄席」ではスタッフ含め 30 名程の地域の方が参加。高雄さんの落語や園児の歌を楽しみ、振舞ぜんざいを食べてもらった。6年度には地域の元気な高齢者によびかけて定期的に給食提供(有料)と子どもとのふれあいの企画を実行していく。

* 園児の習い事のメニュー増設

* 一時保育事業

* 未就園児家庭の支援活動「たけのっこくらぶ」(地域子育て支援拠点事業)

前年度に新設した「パン教室」や「リトミック」が定着してきた。少人数制も当園活動の特徴として新企画も展開をしていく予定。さらに6年度は綾部市あやテラス「あやっこひろば」とも連携をとりつつ活動の場を広げていきたいと思っている。

* 放課後学級(綾部市委託)

東綾小校区の学童保育は、令和6年度の1年生が多く、ひさしづりに通年13名の利用となるシフト勤務ができるよう指導員の増員を検討(指導員育成・長期休暇期間補充)

③課題

* 園児数の確保

今年度の園児数減少は大きな打撃である。園児数獲得のため保護者や職員アンケートをとり対策を検討

- ・主食提供(一人500円負担)で完全給食
- ・発熱やケガなどの緊急時に個別送迎のサービス
- ・バスの到着時間を30分遅らせる(保護者の勤務終了時間に合わせるため)
- ・Instagram で園の生活や様子など情報発信

* 職員の確保

・園児数減少に伴う職員数の余剰対策を検討。今までが実務に合わない人数だったため、丁寧な見守り・職員の休暇確保の観点からは充足するよう働き方、場所を考えていく。

* 園児と保護者のための取組み

参観や行事、保育参加の取組みの増強も保護者アンケートでリクエストが多かった。親子で体験したり楽しんでる参加型参観や、食育や子育てなどの情報の発信、親同士をつなげる会などを計画していく

*働きやすさ推進

職員一人ひとりの力量の把握や、ワークライフバランスの実現のための取組みを強化するため、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風通しのよい職場づくりをめざしていく