

認定こども園さくら保育園 令和6年度以降の運営方針

1. 令和6年度の園体制について

(1) 園児数について

認定種別	年齢	入所計画枠
3号	0	9
	1	18
	2	18
2号	3	20
	4	20
	5	15
1号	3	5
	4	5
	5	5
	合計	115

(2) 職員数について

正規職員 12名（園長：1名、主幹保育教諭：2名を含む）

非正規職員 16名（派遣職員：2名、子育て支援員：2名を含む）

園児の存在（利用調整がある以上、園児については、所与のものとするしかない）

も大事であるが、必要な員数の職員を確保できなければ、安定的に業務はできないので、職員確保が一番の課題である。

2. 保育・教育活動について

今後も現在の活動方針で行っていく。要は、人の成長にとって極めて大事な時期の子どもは、家庭以外の場所で多くの時間を保育者と過ごすのであるから、保育者は、その子の成長に大きな影響を与える、という事を強く自覚した上で、ある種の「使命感」を持って保育・教育活動に従事するようにする。

性的な予防教育としては、プライベートゾーンについては見られないよう子どもに伝えるとともに、CAP プログラムに参加することで、自身がされて嫌なことは、「いや」と言うことができるように教えていくこととする。

3. 風通しの良い組織、職員間の情報共有について

引き続き、情報の伝達、共有及び運営方針の具体化の検討の手段又は場として、連絡帳、掲示板、職員会議、カリキュラム会議を用いていく。

- ① 連絡帳：日々の園児の欠席状況や書類等の提出期限、活動時の注意事項を記している。
- ② 掲示板：行政からの要請文書、行事（園又は行政主催）の予定表、シフト表、研修の

実施日程、サポート児が通所している施設とその担当者名の一覧表等を掲示している。

- ③ 職員会議：職員会議には、原則として、情報の伝達と共有化及び職責の自覚を促す為に非常勤職員も参加している。

園長が替わったことで、職員は発言がしやすくなったようです。

- ④ カリキュラム会議：月間計画、週案の作成に関する検討を行っている。必要な玩具等の購入や環境整備要望を聞き取っている。

日々の保育の中での風通しの良い組織づくりの取組みを進めるために、

- ・意見が言いやすい職場を作り出す為には、まず、「モノ言う」を恐れない精神が必要だと考えるので、職員にはその気構えを持ってもらいたい。
- ・職場におけるハラスメント防止の取組みを進める。
- ・ハラスメント防止の基礎は「言葉遣い」だと考えるので、「職場に於ける大人同士で使うべき正しい言葉遣い」ができるようにする。職員同士が互いに敬意をもって接することが大切であることから、上司だからと言って、ぞんざいな言葉を部下に使う、又親しみを持たせる為かはわからないが所謂「ためぐち」を禁止する。

4. 人材育成について

「自己研鑽」という言葉があるように、自分の能力や技術を向上させるためには、自らが、絶えず「問題意識」をもっていなければ、ならないと考えるので、外部からの指示によって研修をうけるだけでなく、自ら絶えず必要知識や技術を学ぶ姿勢を持つ事が、大事だと考える。そうなる為の「気づき」を得ることを念頭に置いて園業務を統括しているところであり、研修費等を法人が負担し、参加を促している。

キャリアアップ研修には、昨年11月頃から集中的に参加するように職員に促しているところである。自分の増給に繋がるのだからということ伝えて、11月頃から集中的に参加するように職員に促しているところである。そして、そこで学んだ事を実践してくださいとも伝えている。

5. 理事長と園長の分離について

理事長と園長を二人に分ける必要性は理解しているが、その職責を担うことができる人材を確保・育成することが課題である。

園長の育成については、一朝一夕で出来るものではないことから、今後、一定の年数をかけて育てていく方針である。また、理事長については、これまでも人材確保に取り組んできており、民事裁判の結果が影響する部分もあるが、引き続き、早急な確保に努めていくこととする。