

2025 年度事業報告書

社会保障費の自然増に対する予算割合が減少しつづき、福祉の公的保障が形骸化あるいは後退するなかで、社会福祉・社会保障制度の拡充など、日本国憲法に保障された生存権や基本的人権を守り発展させる取り組みが求められます。また「平和あつての福祉」を福祉関係者の共通認識として追求します。

（保育所をめぐる情勢）

地球温暖化が「沸騰化」と表現される状況まで進行し、異常高温などにさらされる環境になっているなか、人類が協力して早急に解決に向けて取り組みをすすめることが必要になっています。

国際状況では、ロシアによるウクライナ侵攻やアメリカとイスラエルによるイラン攻撃など、国際法に違反した武力による他国介入が頻繁に行われています。

国内においては、国債残高が約 1130 兆円、地方債と併せて 1400 兆円となり、GDP600 兆円の 2 倍を大きく超えています。そのなかで政府の 80 兆円を超える米国への投資や 40 兆円を超える武器購入費、そして政府を中心として憲法「改正」の発言が多く国民に不安を抱かせています。

少子化が予想を超えて進行し、国の形態そのものの維持が困難になってくると予想されるなかで、「子ども子育て支援金制度」が 26 年度からスタートしました。「誰でも通園制度」への補助や児童手当の拡充など、子育て世代をみんなで支える制度として子ども家庭庁が中心にスタートさせた制度ですが、制度を運営するための財源の一部を全世代が健康保険に上乗せして負担する仕組みになっています。

国においては、保育士・介護士・学童保育指導員などの処遇改善について 22 年 2 月から平均 3%（月額 9000 円）の賃金改善を処遇改善特例事業として補助金で実施し、10 月からは処遇改善Ⅲとして給付することになり、23 年度 4 月から同額での給付を維持しています。また、人事院勧告による 23 年度賃金上昇が 5.2%行われたため、24 年 3 月に一時手当として給付があり、24 年度からはこの人勧分として各月に支給されることになっています。さらに 24 年度分の人事院勧告による手当が 10.7%での支給があり、25 年 3 月に一時金として全職員に支給、25 年度 4 月からは 23 年度分と 24 年度分を合計して、月額で支給することになりました。そして 25 年度人勧が 5.3%で行われ、25 年度 3 月に一時金として支給し、26 年度からはこれまでの人勧分と併せて月額支給することになっています。人勧手当の合計は 21.1%になります。これは、労働者の平均賃金よりも月額で 7 万円ほど低いとされる保育士や介護士の賃金改善にはまだ及びませんが、大きく改善したことになります。今後はこれらの人勧手当が処遇改善と併せて公定価格として施設に配分するなどの制度になることを期待するとともに、今後さらに改善が進むように私たちの取り組みが必要です。

職員配置最低基準の見直しが 76 年ぶりに行われ、2024 年度から暫定措置として実施され

ます。

4、5歳児は子ども30人:保育士1人→子ども25人:保育士1人、3歳児は子ども20人:保育士1人→子ども15人:保育士1人に改善され、1、2歳児(6:1)を5:1に改定する場合はIT化などの取り組みが運用条件になるなどの課題があります。(0歳児はすでに3:1に改定されています)。

署名などで40年間にわたって国に要望してきましたが、やっと私たちの願いが少し届いたこととなりますが、欧米やヨーロッパなどでは4、5歳児15:1などとなっており、日本の遅れた状況を解決するには取り組みを継続することも大切です。政治が変わることも重要です。

また21年5月の文科省による「幼保小架け橋プログラム」が公表され、0歳～5歳児、小学校、中学校、高校までの管理教育の必要性が記載されています。国立大学附属幼稚園での試行保育が行われ、その分析に基づいて新たな架け橋プログラムが策定されるスケジュールになっています。小学校に入学してきた子どもたちが先生の話聞く状態になっていないなどの現場からの訴えに沿って検討を重ねてきた結果であるとしているが、幼児期からの管理教育導入の可能性もあり、関係者での学習と意思表示が求められています。

寝屋川市は、架け橋プログラムの寝屋川版として、「ねやっCoエージェンシー」を23年度に策定し、民間保育施設などの職員を対象にしてワーキングショップなどが開催されてきました。24年度から本格実施するにあたり、「エージェンシー型教育 Act1 プラン」として、就学前教育・保育プログラム事業などが予算化されました。保育課の説明では、4～5歳児での保育士と園児、園児同士の話し合いをすること「どっちどっち」が寝屋川市のエージェンシーの取り組み内容で、これに補助金を出すほか、この事業実施にあたって保育補助者を雇用した場合に年額311.7万円の補助金を支給する(保育補助者雇用強化事業)ことも併せて実施するなど、国のプログラムとは異なる取り組みになっています。

政府の「働き方改革」などによる待機児対策では「企業主導型保育事業」などが前面に打ち出されました。この事業は19人程度の定員で従業員枠(50%以上)と地域枠の子どもを保育する施設ですが、都道府県への届け出義務があり、市町村へは届け出だけになっています。市町村の関わり方などが明確でないほか、従業員枠がいなくなったらどのようにするのかについても明確になっていまいおらず、真に待機児対策にならないなどの意見がでています。

日本の少子化対策は、少子高齢化対策として行われ、「少子化が進行して高齢対策の財源が減るのに高齢者が増えている」ことを問題にしています。また年金制度が本来は物価高騰と賃金上昇のどちらか高い水準に合わせて年金額を増額にする仕組みですが、少子化が進行することで年金支給額を減額する仕組みから成るマクロ経済スライド導入によって、年金減額が続いています。約290兆円の年金基金があると言われる状況ですが、この基金が株価の買い支えや核開発・武器開発企業への投資に使われていることが明らかになっています。現在国会で行われている「国民年金の底上げ」議論は、厚生年金から国民年金への繰入を20年間で約40兆円、国庫からの繰入を20年間で約65兆円行うものとし、国庫からの繰入の原資は消費税1%(毎年2.9兆円)で行うとし、これを自民、公明、立憲が合意しました。現役世代や氷河期世代のための改定としてメディアを含めて報道しますが、年金財源を年金基金と大企業・富裕層への適正課税によって賄うことが世界的な流れであることを、広く国民と共有する必要があります。介護保険では、訪問介護報酬の減額によって、ヘルパー賃金の減額が行わ

れヘルパー不足が進行して事業所の倒産・廃業が多発。一方では介護保険料の大幅増額が特に大阪で行われ、「保険あって介護なし」から「介護詐欺」状態に変わる深刻な状況が生まれています。また国民健康保険料の値上げとマイナ保険証への強引な移行が行われるなかで、システム障害や更新期間の問題などで医療が受けられない状況が出ています。そのため資格確認書を全世帯に配布する仕組みを導入した自治体も出てきています。

また、異次元の少子化対策としてこども家庭庁が打ち出した、誰でも通園制度が令和 8 年度から本格的にスタートしました。一日 1 時間、月 10 時間でゼロから 3 歳未満までの子どもを持つ家庭が利用できる制度で、各市町村が条例で定めて実施することになっています。この制度は受け入れる施設の実態や一時保育による事故の発生などに配慮がなされていないことなどの問題が指摘されているほか、直接契約による利用制度であることによつて事故発生の責任問題に行政や事業者がどのように対応するのかが明確でないなどの課題が指摘されています。さらに、子ども・子育て支援金制度が令和 8 年 4 月からスタートしました。この財源が国民健康保険料、介護保険料、後期高齢者医療保険料に加算して徴収される内容であることから、公助の役割が全世代間での自助・共助の役割へと変わっていくことが危惧されています。

少子化や高齢化の進行で、毎年 80 万人ほどの人口減少が続いていることは、日本の未来の形を変えてしまう大変な現象です。女性が子どもを産み育て働き続けることができる社会を一日も早くつくりあげることが大切です。

また、保育施設での保育士不足が特に近年は深刻な状況にあります。その原因が保育士の処遇条件にあることは指摘されているところです。寝屋川市が独自の処遇改善策を 17 年度から実施しました。国は 15 年度から処遇改善特例交付金を実施し、そして 17 年度からは処遇改善費Ⅰに名称を変えて実施。さらに保育士の役割に応じた処遇改善費Ⅱを 17 年度から実施し、処遇改善加算Ⅲを 22 年 10 月から実施、人事院勧告による手当が 23 年から合計で 15.9%が交付されるなどが行われました。最近では公定価格見直しの必要性が言われるようになりました。しかし、保育士がその仕事に継続して従事できない背景には、作成が求められる書類の量や種類が年々増加して、それを仕事中に作成できずに持ち帰り状態が続くなど、過重な負担になっていることがあることも明らかになってきています。処遇改善の一つとして、書類の簡素化も検討される必要があります。さらに、近年の子育て環境や教育環境などを含む社会環境の中で、小中学生の不登校児が急激に増加して 34 万人を超えるなど異常な状況となっています。子ども世代から人間関係を構築する習慣が希薄になり、社会の中でも自己責任論が強調されることで成人に至っても人間関係がなかなかつけれない社会環境が、人間同士のつながりを必要とする職業への就職を敬遠する風潮が強くなっているのではないかと考えられます。

独立行政法人福祉医療機構が実施して国や大阪府の補助対象となっていた退職共済制度が老人施設ではすでに補助制度廃止となっており、16 年度から障がい者施設でも廃止され、現在は児童福祉施設での廃止が繰り返し検討されていますが、当面は 2026 年度に再検討することになりました。いつ頃に打ち切り方針が出される不安な状況が続いています。

19 年 10 月 1 日からの消費税増税が実施され、これを財源とする幼児教育無償化も実施されました。幼児教育無償化それ自体は大切な施策ですが、消費税増税分を財源としているこ

とや給食費徴収(主食費 1500 円程度と副食費 4500 円)が新たに行われたことが大きな問題となっています。また、24 年 4 月からは、副食費 4900 円の徴収へと国が値上げを通知しています。

子どもたちの成長のゆがみが指摘されて相当の年月が経ち、近年は子どもの虐待が社会問題になっており、そして少子化傾向がさらにすすんでいます。

寝屋川市では、待機児童ゼロプランRなどの推進もあり、新しい規定での保育所待機児童数は「ゼロ」が5年継続していますが、実際の待機児童ゼロには至っていない現実があります。また子ども虐待通報が年間 1400 件程度と多くなっていることも含めて、子ども子育て施策のさらなる充実が求められます。

こっこ保育園の地域では、就学前児童数が寝屋川市の他の地域に比べて少ない状況もあり保育所申し込み数は多くないが、生活困窮世帯数は他地域に比較して多いことから、子育て世帯に対する生活支援を含む子育て支援策が求められる。

自然環境・社会環境・労働環境・家庭環境・保育子育て環境などの課題に取り組むことなど、子どもの権利条約を含めてあらゆる手だてを尽くした未来を担う子どもたちの育つ環境づくりが求められています。

<重点課題>

- 全国的に「オムツ持ち帰りを無くして」のネット署名が取り組まれる状況ですが、こっこ保育園では利用者負担軽減に関連して、オムツの持ち帰りを無くして業者に処分を依頼する事業を保護者負担の協力をいただきながら 21 年度から実施しました。22 年度 4 月からは寝屋川市が週 2 回、ごみ回収日に無料でオムツ回収をすることになり、保護者負担なしで行われるようになり現在に至っています。
- また、「手ぶら通園」が可能なようにとの配慮で、布団のリースやオムツのサブスク制度が市立保育所で 24 年度から導入することになりました。民間保育園での導入は民間保育所協議会での議論を経て、それぞれの園に判断が委ねられました。保護者からの意向にそって導入を検討し、25 年度からはオムツのサブスクを実施。布団のリースについては保護者から料金の問題や利用の仕方などで課題ができてきており、今年度は保護者へのアンケート調査と、検討会議の開催を行い、引き続き検討課題としています。
- 24 年度に教育研修規定を作成するとともに、職員の資質向上と人材育成について取り組みましたが、十分な教育研修ができたとは言えない状況です。今後は園での計画的な教育研修を実施できるように努めて、改善することとしています。
- 24 年度に「標準的な保育の実施方法」について整理しましたが、今年度も引き続き充実したものになるように改善を行いました。今後は、こっこ保育園の保育の実施について職員での共有を図ることにしていく予定です。
- 職員の処遇改善については、労働組合や職員からの要望に沿って対応していますが、特に賃金改善については、毎年見直しを行い、最低賃金の改定にともなう非常勤職員の時給改善に伴う、正規職員の給与表の改定(1500 円のベースアップ)を行いました。処遇改善Ⅰ、Ⅱや特例処遇改善事業(処遇改善Ⅲ)の配分、及び人勧分手当が全職員に

及ぶように配慮しています。

また、週休2日制の導入に伴って、土曜日出勤の交代制導入を行うなど、職員の協力を得ながら出来るだけ負担が分散できるような工夫をしています。

- 寝屋川市のディベート教育が24年度には3歳児以上から、25年度からは0歳児以上から行われています。市の補助対象となる事業ですが、日々の取り組みを報告し、年間で取り組みの評価が行われる事業でもあり、職員の事務作業などの負担増に配慮が必要です。
- 保育中の事故や送迎バスでの置き去り事故などを受けて、保育所でも安全計画を策定する義務が発生し、こっこ保育園として安全計画及び安全管理マニュアルを24年度に策定しました。今後、この内容を職員と共有していく必要があります。

<利用者支援計画>

- 児童虐待防止規程とマニュアルにつづき、性的虐待防止規程と防止マニュアルを策定し、法人研修で職員と確認しました。
- プライバシー保護規定は比較的早期に作成しています。今後はこの規程に沿った取り組みを職員で再確認し、定期的な見直しを実施していきたいと考えています。
- ハラスメント防止規定は就業規則の中に記載していましたが、新たに規程としてマニュアルと共に作成したので、今後、研修機会を設けて職員が共有できるようにしていきたいと考えます。
- 第三者評価の受審を23年度に予定していましたが、職員の入れ替わりが多かったことから、保育の引継ぎなどが落ち着く27年度の受審予定に変更しました。
- 苦情解決については、委員会で年1回の報告検討会を行いました。本年度も前年同様に保護者の皆さんからの直接の相談などに園長、担任、主任が対応して、内容を職員で共有しました。職員の皆さんがヒヤリハット運動に取り組む中で、細かな事故事前対策を実施していただいていることもあり、対策がすすんでいます。
- 地震・災害対応マニュアルやBCPの作成を行い、寝屋川市社会福祉協議会主催の研修を受けて充実しました。BCPについては、今後も継続して取り組みをすすめる予定です。
- 四者懇の開催は、保護者、職員、支える会、法人の四者による懇談で、年4回開催しています。保護者からの保育園への意見や園からの保護者への依頼、労働組合の活動などについて、懇談しました。

<地域福祉活動・福祉運動拡充計画>

- 保幼小連携による「架け橋プログラム」が具体的に実施され、近隣施設との連携した取り組みがおこなわれました。
- 小学校と幼児教育施設との「架け橋プログラム」に基づいて寝屋川市の「ねやっCoプログラム」の作成に伴い、保育園での取り組みが必要になりました。園では民間保育所協議会での取り組みと連携して取り組みをおこなっています。今後、子育て支援員の確保を含めて検討していく予定です。
- 社会福祉施設の行政監査を簡略化する方針が政府から示されており、この方針が社会福

施設での各種課題を放置することにならないように、社会福祉施設全国会議を通じ、さらに大阪保育運動連絡会、全国保育団体連絡会を通じて意見書を提出して対応しました。寝屋川市では24年度から保育園監査は6分野を2分野ずつ毎年行い、法人監査は従来通りに2年に1回の監査を実施することになりました。

- 寝屋川社会福祉協議会の地域貢献委員会の取り組みに参画し、地域の子育て支援やフードバンクやフードドライブなどに関する事業への取り組みを共有しました。
- 3階多目的室を利用した学童保育事業などを検討していますが、担当する人材確保などの課題があってできていません。今後さらに検討を継続します。

<民主的管理運営計画>

- 職員の処遇関連については、年2回の職員面談や労働組合との懇談の中で、具体的な資料をもとにして検討を行っています。今年度は時間外労働時間の見直しなどを行うとともに、新たに人事院勧告による手当の支給について、予め文書で周知を行った。
- 健康で働きやすい職場環境づくりでは、持ち帰り業務を減らすために、職員と検討をかさねてきましたが、具体的な対応策は出来ていません。引き続き検討する予定です。また残業業務の見直しが進まないなかで、残業時間の上限について検討して一部対応をおこないました。
- 3～5年目職員の退職が続いているなか、定着についても検討して対策を行っているが、文書作成が重荷になって退職・転職するなどへの対応が不十分な状況です。
- 人材確保は、年次計画として保育士2名と給食調理1名を予定しており、全国会議や派遣会社、ハロワークの開催する就職フェアにもコーナー参加して求人に取り組んでいます。

<地域ボランティア>

- ボランティア受け入れ規程を作成し、太鼓ボランティアの受け入れを再開しました。受け入れ規程に基づいての実施ですが、今後、課題が発生した場合には早期に受け入れマニュアルなどの見直しも行うことにします。

<財政基盤強化と財源確保計画>

- 補助金申請に過誤が発生しないよう、会計責任者と事務員、理事長が相互に確認できるようチェックするようにし、相互に声掛け確認を実施しています
- 予算執行の民主化については、保育現場の実態や職員の希望などに沿った購買計画を作成するなかで実現していきたいと考えます。
- 中・長期資金収支計画を策定し、次年度から4・5年先の資金収支について確認できるようにしています。職員数が安定的に確保できることが前提ですが、基本的には0歳児9名の入園が最も安定的な財源確保になります。

<施設整備計画>

2年間続いた財政赤字を脱却して、今年度は黒字決算になりました。要因としては職員の経

(自) 令和7年4月1日 (至) 令和8年3月31日

1. 法人の概要

主たる事務所所在地 大阪府寝屋川市中木田町13番5号
代表者名 理事長 太田 潔
法人認可年月日 平成17年 2月15日
施設認可年月日 平成17年 4月28日

2. 法人のおこなう事業

社会福祉事業 第二種社会福祉事業 保育所施設 こっこ保育園
施設長 吉住 美佳
利用定員 60名
保育時間 7:00~20:00
休園 日曜日・祝日・年末年始
一時保育(自主事業) 9:00~17:00 (1日3名まで)
園庭開放 9:30~17:00

3. 施設(保育)運営の基本

こっこ保育園は、職員の専門性を研磨し保育の質向上に努めるとともに、どの子どもも健康でたくましく、心身共に健やかに育ち、子どもを真ん中に大人達も育ち合う保育を大切にします。

- ・子どもたちの「生きる力」を大切に育てます。
- ・子ども・保護者・職員の豊かな人間関係を大切にします。
- ・子どもの成長に保護者とともにしっかり寄添い保育します。
- ・子どものひとみかがやく未来をめざします。
- ・職員の保育感と連携を大切に成長できる仕組みと環境をつくります。
- ・職員が自主的に仕事のできる仕組みと環境をつくります。
- ・子どもの権利条約、児童福祉法を根幹に保育園を運営します。

4. 保育方針

- ・どの子どもも健康でたくましく、健やかに育つように
- ・しっかり自分らしさを表現し、なかまと共に育つ
- ・誰もが安心して子どもを産み育て働き続けられるように
- ・子どもを真ん中に、大人たちも育ち合う
- ・保育者が健康でいきいきと働き続けられるように
- ・地域と共に、地域の子育てセンターの役割を担う保育園に

5. 保育目標

- ・しっかり食べ、いっぱい遊び、ぐっすり眠る子
- ・何事にも興味を持ち、意欲的に遊び、自分の思いを表現できる子
- ・豊かな人間関係の中で自分を認め、相手も認められる子

6. 職員の状況（令和8年3月末）

施設長	1名	
主任保育士	1名	
保育士	正規職員 9名	非常勤職員 6名
保育補助		非常勤職員 6名
調理員	正規職員 1名	非常勤職員 3名
事務員	正規職員 1名	
合計	13名	15名 (28名)

*警備・検便・一部清掃・使用済み布おむつ回収を業務委託

*職員採用については、令和7年度に常勤職員1名と非常勤職員1名を採用した。令和8年度は保育担当の常勤職員1名を予定し、保育担当非常勤職員の1名を内定しており、給食担当非常勤職員1名の採用を予定している。

*令和2年度から週休二日制を導入し、職員のご協力を得て、土曜出勤を3グループに分けて交代で出勤する体制で実施している。職員数が安定していたことで、この制度が充実するように職員の方をお借りして検討を加えていきます。

*運動会、生活発表会、保育参観、お餅つきなどの行事の開催は規制を自主的に緩めながら工夫して、保護者の皆様のご協力いただきながら開催にした。

7. 行事報告

4月	身体測定・こどもの日のつどい
5月	春の遠足・検便
6月	さくらクラス懇談会・内科健診・プール開き・検尿
7月	七夕まつり・さくらお泊り保育（5歳児）・歯科検診
8月	プール開い・検便
9月	さくらクラス懇談
10月	運動会・お芋掘り遠足・焼き芋大会・検便
11月	秋の遠足・個人懇談（さくら）・内科健診・検尿
12月	乳児生活発表会・クリスマス会・もちつき大会
1月	新春のつどい・とんど焼・節分のつどい
2月	幼児生活発表会（保護者観覧、人数限定）・さくらクラス懇談
3月	ひな祭り・さくら遠足・卒園式・入園進級懇談会・4、5歳児お別れ散歩

・毎月定例の地域保育事業として、0歳児を対象とした「赤ちゃん会」、1歳以上児を対象とした「遊ぼう会」、出前保育として「こっこクラブ」、1歳児と2歳児クラスでの「半日体験保育」、他に「お誕生会」、「園庭開放（常時）」、「育児相談（常時）」、「一時保育（随時）」、「園行事参加・地域むけ取組のお知らせニュースの発行」などを行っています。

・年に2回の内科検診と年に1回の歯科検診を行っています。

*発表会は、乳児、幼児とも保護者のみの参加で実施しました。（昨年、乳児は無観客・YouTube 配信）

発表会の DVD 販売は全クラスで実施しました。

- * 一昨年度から、保護者参加の行事や、懇談会、参観などを再開しました。運動会は中木田中学校グラウンドをお借りして通常通り開催し、クリスマス会は職員のお知り合いの方に協力をいただいて昨年同様にサンタさんに登場していただきました。

保護者と一緒に子どもの姿を共有する機会がほぼ通常通りできるようになっています。

- ・ 毎月定例行事としての避難訓練、お誕生会、年齢別クッキング保育なども実施しました。

8. 職員の運営体制

運営会議	年 11 回	全職員参加年 4 回 常勤 7 回
代表者会議（保育・運営）	月 2 回	園長・主任・乳児主任・幼児主任
保育会議	月 1 回	園長・主任・クラス代表者・給食
事務所会議	月 1 回	事務所・高木
乳児会議	〃	0・1・2 歳児クラス、主任・園長
幼児会議	月 2 回	3・4・5 歳児クラス、主任・園長
クラス会議	月 1 回	各クラス担任・主任または乳児主任
週案会議	週 1 回	各クラス担任
給食会議	〃	調理員
食育会議	年 3 回	3・4・5 歳児クラス担任
延長保育士会議	〃	延長時間保育士全員・主任
支援会議	随時	対象クラス担任・主任・園長
加配会議	随時	対象クラス担任・主任・園長
総括会議	年 2 回	クラス担任・非常勤職員（保育士）・延長保育士代表（1 名）・乳児主任・主任・園著
各行事実行委員会会議	行事ごと	行事担当者・主任・園長

- ・ 他に各行事の反省会・父母の会会議と行事参加（担当者）などがあります。
- ・ 職員は担当を決めて寝屋川市や複数の保育研究会に参加するほか、年 4 回程度開催する保護者、支える会、法人との四者懇談に参加しています。

9. 令和 7 年度の利用者数の推移（全園児数 単位：名）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
6 3	6 3	6 4	6 4	6 4	6 3	6 3	6 7	6 6	6 6	6 6	6 6

今年度は、昨年度に比べて若干ではあるが年度当初から在籍児が増えたこともあり、委託費収入が増えることになった。入園児童の減少は全国的な現象だが、コロナ感染症の影響が大きかったようです。寝屋川市においては、子育て世代の流入が増えているとのことで、乳児の人数が多い傾向がある。

10. 令和 8 年度の保育事業計画

- ・ 昨年度から、ほぼコロナ感染症が流行する前の対応で保育事業計画の見直しや行事の実施方法の見直しを行い、職員ができるだけのびのびと保育できるような環境づくりをすすめていきます。
- また地域向けの取り組みとして、つどいの広場「こころ」さん、地域の福祉委員会主催の「親子のコアラ」、寝屋川市も含めた「まんまる広場」などとの連携も、行政のガイドラインなどを参考にして

具体化していきます。

- ・太鼓ボランティアや実習生、体験学習などの受け入れについては、通常通り受け入れを行っていますが、絵本の読み聞かせボランティア受け入れは実現できていません。今後の課題です。
- ・2014年度に発足した寝屋川市社会福祉協議会地域貢献委員会を中心とした地域貢献には、委員会の方針に沿ってフードドライブへの協力など、積極的にその役割を果たすようにします。
- ・これまで取り組んできた発達障がい児の保育や、発達障がいなどの診断のつかない子、この地域に多い生活において何らかの配慮・手だてが必要な子どもも、子ども守る課や保育課、小学校、中学校とも連携しながら、できるだけ丁寧に保育ができる環境づくりを研究して実践します。又、今年度もあかつき・ひばり園と並行通園の4歳児と5歳児の子どもがいることから、あかつき・ひばり園の先生方と連携しながら保育を行っていきます。さらに発達のゆっくりな子どもの対応については丁寧な保育のための環境を全職員で検討していきます。
- ・放課後デイサービスに園から通園するこどもが毎年いることに関しては、引き継ぎの安全対策はもちろんとし、こどもたちが施設でどのように生活しているなかなどについても調査をするなどの取り組みを検討します。
- ・保護者と共有し合う保育実践については、園内外での研修を含め、引き続き研究して行います。
- ・一時保育については、寝屋川市の事業として認可していただくように引き続き要望を行います。
- ・地域の保育所や幼稚園・小学校との交流については、新たに提案されている「ねやっ Co エージェンシー」の取り組みを含めて、5歳児交流を中心に行っていますが、対象が低年齢までに拡大したことを受けて、実践の在り方を含めて検討していきます。