

ともえ保育園

令和4年度も、子ども達が遊びや生活の中で安心して自己表現できる環境を作りながら、保育を進めてきました。広島市保育連盟や広島市私立保育協会での往還型研修に複数の職員が参加し、他園の先生と情報交換をしたり、自分で決めたことを保育の中で挑戦したりして学びを深めました。

また、コロナ禍ではありましたが、公私立や保育施設の種類等の枠を超えて、複数の職員が他園の公開保育に参加させていただいたり、本園にもお越しいただいたりと刺激を受ける一年となりました。

そして令和4年度も体調不良の職員が出ると、出勤している職員に残業やシフト変更をお願いすることが多々あり、主任がいつも人員配置をしてくれました。公平をお願いするために悩んだり、時には「私がすればいい。」と自分が引き受けることも多かったように思います。どの職員も「お互い様」の精神で快く引き受けてはくれますが、本当に一人ひとりがよく頑張ってくれました。子ども達一人ひとりに丁寧に関わるためには、やはり保育士の心身のゆとりはとても重要です。保育士の頑張りに頼り過ぎることなく、一人ひとりが休息をしっかりと取りながら安心して働けるよう、保育士一人が抱える子ども的人数が見直されますよう声を上げ続けていきたいと思えます。

令和5年度も子ども達の健やかな成長を願うとともに、職員が笑顔で働ける職場環境づくりに力をそそぎたいと思えます。

ともえ保育園 園長 坂本 智恵



テーマ
夢と希望

保育目標
仲良く遊ぶ 元気な子

「ありがとう」「ごめんなさい」
「おねがいします」

行動指針

「インテグリティ」

Be(在り方) - Do(行動) - Have(結果)
の一致。
すべての発想と行動が
「夢と希望」 になっているか。

ともえ保育園 保育理念

子どもの人権や主体性、個性を尊重し、地域や保護者と力を合わせながら、
子ども一人ひとりの最善の利益を考え創意工夫を図る。

テーマ『夢と希望』

～自ら考え、行動し、夢と希望をもって社会に貢献する人を共に育ち合う～

- ♥ 子ども達が安心して過ごし、主体的な活動としての遊びを通して豊かな体験ができる環境を作る
- ♥ 園内、園外で様々な環境(人・物・出来事)に関わる中で、豊かな境を作る人間性、道徳性、たくましく生きる力と知恵を育てる
- ♥ 人の話を良く聞き、自分で考え、何事も本気でする子どもに育てる
- ♥ 「食」に関する様々な体験をし、自然の恵みに感謝しながら“食べること大好き”な子どもに育てる

保育目標

仲良く 遊ぶ 元気な子

「ありがとう」「ごめんなさい」「おねがいします」

地域の実態	広島市の中心地に近く、交通量の多い場所に立地しているが、広島城へも徒歩で行ける環境にあり、自然にはとても恵まれている。白島学区は高齢化が進んでいるが、地域の子育てオープンスペースを利用される若い世帯もいる。転勤族も多く、同世代のお子さんを持つ保護者同士が近所で知り合うというよりは、オープンスペースや健康診断で知り合いになることが多い。若い子育て世帯が孤立しないように地域の民生委員さんと連携を図り、支援していくことが課題である。
社会的責任	地域において最も身近な児童福祉施設として、子育て家庭や地域に対し、保育園の役割を果たす。
● 人権尊重	保育士等は、保育の営みが子どもの人権を守るために法的、制度的に裏付けられている事を認識し、理解する。
● 説明責任	保護者や地域の方々と交流を図りながら、一方的な「説明」ではなく、応答的な「説明」をする。
● 個人情報の保護	保育に当たり知り得た子どもや保護者に関する情報は、正当な理由なくもらしてはならない(児童福祉法第18条22)。
● 苦情処理、解決	苦情解決責任者である施設長の下に苦情解決担当者を決め、第三者委員を自主設置している。苦情に関する検討、内容等は記録し、全職員で共通理解を図り実践に役立てる。

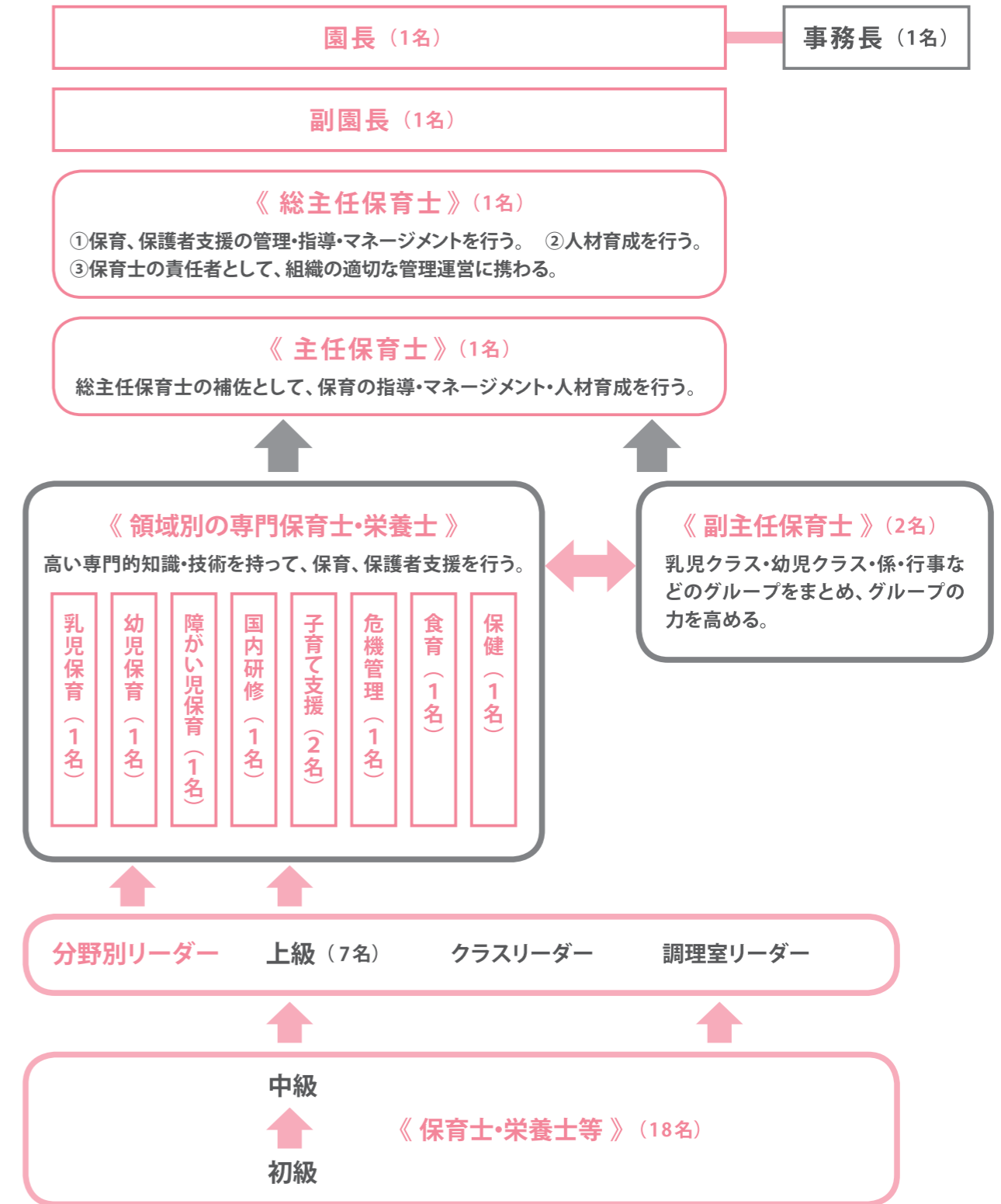
令和5年度 年間保育テーマ



子どもたちが自ら遊び、学んで育つ。
そんな環境・土壌を創る。

たのしもう! やってみよう!

令和5年度 ともえ保育園 組織体制



定員数

3歳未満児	120名
3歳以上児	120名
園児合計	240名

職員数

正規職員	33名
限定正規職員	4名
非常勤職員	4名
派遣社員	2名
職員合計	41名

(令和5.2.26)

社会福祉法人
ともえ福祉会より
ともえ保育園
ともえの家

ともえ保育園の沿革と中・長期計画

令和5年2月

【制度・法律等】

1976年	4月	ともえ保育園開所 定員数……200名	
1986年	4月	増改築 定員数……270名 ◎事務所・ホールができる	☆保育所保育指針 改定 (1990年)
1999年	4月	定員数……200名	☆保育所保育指針 改定 (2000年)
2001年	4月	定員数……220名	
2003年		◎園歌制定 ・お茶会ごっこ、囲碁チャレンジが始まる	
2005年		◎30周年記念式典	
2007年	4月	定員数……240名	
2008年		・咀嚼力向上に取り組み始める。	
2013年			☆安心こども基金を活用した保育士等 処遇改善臨時特例事業
2015年			☆子ども・子育て支援新制度 施行 ☆処遇改善Ⅰ
2016年		◎お茶室ができる	☆処遇改善Ⅱ
2018年			☆新保育所保育指針 施行 ☆10月から幼児教育・保育無償化
2020年			☆保育所における 自己評価ガイドライン【改訂版】
2021年			
2022年			
2023年			
2024年			
2025年			
2027年			

長期計画
(2018年～2027年)
認可保育園の役割を全職員が理解し、機能の強化を図る

中期計画 (2021年～2023年)
☆保育の見直し
・子どもの主体的な活動を支えるための保育内容、行事、自己評価の見直し
☆「倫理綱領」の策定、コンプライアンス規程、マニュアルの策定

中期計画 (2021年～2023年)

- ☆保育の全体的な見直し
 - ♥子どもの主体的な活動を支えるための保育内容、行事、自己評価にする。
- ☆倫理綱領の策定、コンプライアンス規程、マニュアルの策定

2022年 (2年目)

◎行事の見直し、より良い週案(ウェブ形式)になるために2022年度も行事について、子どもの主体的な活動を支えるものになっているのか等各担当を中心に意見を出し合い、取り組んできた。週案も子どもの姿や声から、翌日の保育に繋げていけるようなウェブ方式で記入している。個人によって書き方が違うので、上手く考察や子どもの姿から今育っている力に気づいて記入する保育士がいる一方で、そこまでの気づきに達成しない保育士がいる。園内研修などで新たな視点に気づけるようにしていく。

2023年 (3年目)

・行事の細かい内容については主任・副主任・係を中心に変更し、実践していく。(子ども達が自分で考え、決めて行動できるものへ)
・ウェブ方式の週案を使いながら、その日の保育をクラスで振り返り、語り合いながら明日の保育環境、活動に取り入れていく。

倫理綱領の策定、コンプライアンス規程、マニュアルの策定

- ◎保護者にも保育内容や子どもの成長を伝えていく。(園だより・クラスだより・ドキュメンテーション)
- ◎園内研修で教材研究をする。
- ◎日々の保育、環境についてのカンファレンスを計画的に取り組む。
- ◎子どもの主体的な活動を支えるための保育内容の見直しを日々行う。(行事・記録の取り方・自己評価)

子ども達が興味を持ったことに、集中してあそび込む。遊びや生活の中で、考え、決定し積極的に生活していく。保育士は子どもを見守り、楽しんで保育をする。

長期計画 (2018年～2027年)

- ☆認可保育園の役割を全職員で理解し、機能の強化を図る
 - ♥乳児保育、幼児教育の質の向上を図る。
 - ♥子育て家庭、地域社会への役割を理解し、はたす。

◎育児相談、園庭開放、小・中・高生などの体験学習の受入
⇒コロナ禍にあり、人数制限を設けながら、できる時には積極的に実施してきた。

◎保育の質の向上に向けて外部研修に参加(キャリアアップ、人権、虐待、危機管理、保健、食育、保育実践)
⇒リモート研修を利用しながら、できるだけ多くの職員が参加できるように工夫してきた。

◎明日の保育に繋がる自己評価や子ども主体の保育についての研修(往還型)に複数で参加し、アウトプットしながら、実践を積んでいく。
⇒他園の方と情報交換をし、刺激を受けながら自分の保育に取り入れる姿が見られた。

◎公開保育の実施、他園の公開保育に参加
◎カンファレンスの実施、参加(園内、他園、専門家に依頼)

◎職員参加型で、行事や記録、自己評価の見直しをする。(職員会議、係などの小グループで見直し、検討する)

