

令和3年10月21日に社会福祉法人新星会に対して行った改善勧告に対し、以下のとおり同法人から改善報告が提出されました。

内容を精査した結果、再発防止に向けての体制づくり等改善が見込まれることから、これを受理したので、概要をご報告いたします。

今後は、改善報告書どおりに健全な運営が図られるかを含め、随時指導して参ります。

令和3年11月22日

中間市長 福田 健次

1 虐待等の不適切な保育が生じた原因の検証と再発防止に向けた取組方針の整理について

(1) 不適切保育が生じた原因の検証について

ア 検証の実施

勧告を受け、下記のとおり検証を行った。

①検証内容

(ア) 職員の不適切保育に関する認識について

(イ) 不適切保育を防止するための職場環境の問題点について

②検証メンバー

社会福祉法人新星会理事長兼双葉保育園園長

主任保育士

第三者委員（元保育士）

第三者委員（民生委員）

③検証方法

・ (ア) について

全国保育士会において作成・公表されている「人権擁護のためのセルフチェックリスト」に本勧告で指摘された4つの不適切保育を加えたチェックリストを作成し、園長・主任を除く全職員（産休・病休中の職員を含む）に記載・提出をしてもらった。

職員が提出した用紙をもとに、検証メンバーにおいて、園児との日常の様々な関わりについて、職員がどのような関わりを不適切保育と認識していたか、そして、そのような不適切保育を行っていたかどうか、という検証を行った。

・ (イ) について

検証メンバーにおいて、主に副主任保育士から従前の職場環境について聞き取りを行う等したうえ、検証メンバー・副主任保育士において、不適切保育を防止するうえで職場環境にどのような問題があったか、という検証を行った。

イ 検証の結果

・検証内容（ア）について

職員が提出したチェックリストを検証すると、大部分の職員については、人権擁護の観点から不適切であるとされるべき保育を「不適切である」ときちんと認識できており、その職員自身は、園児に対して不適切な保育を行っていないことが分かった。

しかし、一部の職員（2～3名程度）については、不適切であるとされる保育を「不適切である」と十分には認識できておらず、特に、全国保育士会チェックリストの「物事を強要するようなかかわり・脅迫的な言葉がけ」項目において、子どもの人権に十分配慮しない保育が行われていたことが分かった。

なお、病休・産休中の計4名からはチェックリストの回答が得られなかった。

本検証と並行して、外部委員の2名は、本勧告で指摘された4つの不適切保育の存否について、現職員から書面で回答してもらう方法及び面談にて聞き取る方法で再調査を行った。その再調査の中で、「頭を叩く」・「腕を引っ張る」等の行為を「行った」あるいは「目撃した」職員がいること、「好かん」、「ばか」等の暴言を目撃した職員がいることが明らかとなった。

頭を叩いたことがあると述べた職員は、その行為自体は不適切であると認識していたが、言うことを聞かない園児についてやってしまったということであった。また、各行為を目撃した職員も、それらの行為が不適切であると認識していた。

このとおり、職員の大部分については、不適切保育に関する認識も十分であり、当該職員自身は不適切な保育を行っていないことが、一部、不適切保育に関する認識が不十分な職員がいた。また、不適切であると認識しながらも不適切保育を行ってしまった職員がいること及び不適切保育を目撃してそれが不適切であると認識しながら後記のとおり報告等適切な対応がとれなかった職員がいたことを、園としては重く受け止め、後記2の対策を行っていく。

・検証内容（イ）について

検証の結果、園においては、特に若い職員が、園長・主任等上の立場にいる職員に意見を述べづらい環境であったことが分かった。そして、その原因は、意見を述べても採用されない、あるいは、意見を否定されることが多くあったことにあることが分かった。また、何か問題が生じなければ園長・主任と普段から気軽に話す機会がない職員が多く存在したことも、意見を述べづらくしていた原因であることが分かった。

このように上の立場の職員に意見を述べづらい環境があったため、職員が、他の職員の不適切保育を目撃し、保育方法として不適切であると認識したが、それを副主任・主任・園長に直接報告等できなかったことが、不適切保育継続の大きな原因となっていた。

また、園長・主任等が日々の保育に直接関わることが少なく、園長・主任等自身が不適切保育に直接気付かなかったことも、不適切保育継続の原因となっていた。

園としては、これらの点は重大な問題であると捉え、後記3の対策を早急に進めていく。

・小括

検証の結果、一部の職員の不適切保育に関する認識不足が判明したが、勧告で指摘をされたような不適切保育が継続して行われてしまった最大の原因は、自身は不適切保育を行っていなかった職員が、他の職員による不適切保育と思われる行為を目撃した場合にもそれを園長・主任その他の職員に伝えられたなかった職場環境にある。

そのため、誰もが意見を述べやすいように職場環境を改善することは、急務である。

(2) 再発防止に向けた取組方針の整理について

前記(1)のとおり、後記2・3の対策を進めていく。

特に、職員が意見を述べやすい職場環境を整備することが至急必要である。

園児死亡事故後、園長及び主任が交代し、新園長・新主任とも、就任後すぐの時期からこの点について改善が必要であると認識し、積極的に職員に普段から声を掛け、話を聞くようにしてきたところではあるが、今後、さらに後記3の対策を早急に進めていく。

2 虐待等の不適切な保育に係る職員間での認識の共有の徹底について

(1) 職員会議

ア 毎月の職員会議において、全員で、全国保育士会倫理綱領を声に出して読み上げる。

イ 後記(3)のとおり、3か月に一度、職員会議の場でチェックリストを作成し、職員全体で振り返りを行う。そして、その度、虐待防止・子どもの人権への配慮等について議題として取り上げ園内研修を行う。

(2) 実践的な研修の計画・実施

下記研修を行う。

また、次年度以降も、定期的に虐待等の防止、子どもの人権への配慮及び職員倫理について、外部研修及び園内研修を行い、子どもの人権への配慮や人格の尊重、保育所職員に求められる資質について認識し、職員間での共有を徹底していく。

・保育士研修

下記研修を、保育士に受講させた。

主催 令和3年度保育士研修会（福岡県保育士会）

日時 令和3年11月10日（水）～11月13日（土）

9時～18時（90分セミナー）

形式 オンライン配信

テーマ 「児童虐待防止・不適切保育への対応」

・保育士研修

主催 福岡県保育協会

日時 令和3年12月27日（月）

形式 オンライン配信

テーマ 「不適切保育について」

(3) チェックリストの作成、自己評価

前記1で職員に記載してもらった全国保育士会作成のチェックリストを、今後も継続して、3カ月に1度、全職員で記載する。

今回、記載をしてもらった職員からは、「チェックすることで改めて気をつけていこうという気持ちになった」、「自分では不適切であると認識できていない項目もあり、改めて自分でも見直しが必要だと感じた」等という感想が出た。

個人ごとに振り返りできるような結果シート及び職員全体の結果を記した結果シートを作成し、今後は、結果シートを参照しながら、職員会議で自身及び職員全体のチェックの結果を振り返る機会を設けていく。

そして、園児に対して指導をする必要がある場合に、どのような方法で行うべきか、職員全体で意見を出し合って、不適切保育についての認識を共有しながら高めていく。

3 再発防止に向けた職場環境の整備について

(1) 指導担当職員の設置、報告体制の整備等

ア 指導担当職員の設置

主任保育士を、不適切保育防止の指導担当職員とする。

そして、指導担当職員は、日常の保育で不適切保育に気付いたときは直接指導を行うとともに、定期的に行うチェックリスト作成時の振り返りの際に、職員から園児に対する指導方法で困っている点がないか等を職員で検討・協議ができるよう、副主任とも協力しながら研修の準備等を行う。

イ 園長までの報告体制の整備

主任は、日常の保育で不適切保育に気付いたときは、直接指導を行うとともに、その都度、園長に、不適切保育の内容・指導内容について報告を行い、園長から直接の指導が必要なときや保護者対応の必要の有無について協議する。また、副主任その他職員に対しても不適切保育に気付いたときは主任に報告を行うよう指導し、日ごろから積極的に職員とコミュニケーションを図ることとする。

(2) 管理職・他職員等の目が届く仕組みづくり

ア 他職員の日

複数の職員が担当することとし、一人で担当させない。

イ 管理職の日

園長・主任は全クラスを毎日随時見回る。

ウ 保護者の目

1月8日～19日の2週間にかけて、希望する保護者の自由参観を行っている。参観のために特別な活動をするわけではなく、普段の保育の様子を、保護者の都合がつく時間に自由に見守ってもらった。保護者からは、普段の様子が分かって安心したという意見が多数出された。今回はコロナ感染防止のため事前予約制（時間ごとに人数制限）とせざるを得なかったが、今後もこのような自由参観期間を設けて、積極的に、保護者に自由参観をしてもらうとともに、保護者から希望があれば自由参観期間外であっても保育に支障がない限り自由に参観してもらえるようにしていく。

(3) 第三者評価

令和4年度中に受ける。

(4) その他

ア 園長・主任・副主任等に話をしやすい環境作り

前記のとおり、園では、特に若い職員が、園長・主任・副主任等に意見を述べづらい環境であったことが判明しており、それが不適切保育継続の大きな原因となっていた。

そこで、前記(1)(2)の対策に加え、職員が園長・主任・副主任等に話をしやすい環境を作るため、以下の対策を行う。

(ア) 園長・主任・副主任から、各職員に対し、普段から積極的に1対1で話しかけ、保育の悩みや対保護者の関係等において悩みがないか等を尋ね、職員から話を聞き、職員と対話をする。

(イ) 空き部屋を休憩室として確保し、園長・主任・副主任も休憩時間は他の職員とともにその部屋を利用して、気軽に話ができる雰囲気を作る。

(ウ) クラスごとに、月1回程度、園長・主任と会議を行う。

(エ) 年に1～2回程度、全職員が園長と1対1で話をする面談の機会を設ける。新園長就任後すぐに全職員との面談を行ったが、職員からは、直接1対1でじっくりと話ができてよかったという意見が出ている。

イ 職員間で話をしやすい環境作り

(ア) 前記(イ)のとおり、休憩室で気軽に話ができる雰囲気を作る。

(イ) 勤務体系の見直し

休憩を十分にとれていないこと及び定時で仕事を終わられていないことがあり、職員間での不公平を感じている職員がおり、職員間で話をしやすい環境に悪影響を与えている。

そのため、今後、就業規則を見直して勤務体系を多様化する等させ、職員間で待遇に不公平感が生じないようにするとともに、休憩をきちんととれ、定時で仕事を終わられるような仕組みを作る。

(ウ) 業務分担の見直し

清掃、活動用の教材作り、装飾作り等、必ずしも保育士でなくても可能な業務に保育士が時間をとられ、休憩を十分にとれず、また、定時に仕事を終えられないことがあった。

そのため、保育士以外でも可能な業務について、補助職員、事務員、用務員等に分担をさせる。

ウ 園内行事の見直し

これまで園では特に力を入れてきたマーチング活動について、抜本的な見直しを行う。従前は、高いレベルを目指してマーチング活動を行っており、保護者や外部からも評価を受けていた。しかし、より高いレベルを目指さざるを得ない状況に追い込まれ、負担に感じる職員が多く、また、厳しい指導に発展しがちで、その指導が行き過ぎて不適切保育が行われたケースもあり、園児にとっても負担になっていた。

コロナ禍で現在はマーチング活動を停止しているが、これを機に、ただ高いレベルを目指すのではなく、職員・園児双方に負担にならない活動を再検討する。

その他の園内行事も、過去のやり方にこだわらず、職員に負担にならない方法を改めて考えて実施していく。

最終決定は園長・主任・副主任が協議して行うが、見直しにあたっては、若い職員等の意見にも十分に耳を傾け、様々な意見を職員から出してもらったうえで園にとって良い方法を決定する。

エ クラス編成の見直し

園では、これまで3歳以上児について縦割り保育を行ってきたが、縦割り保育を行うに際しては、保育士が全年齢ごとに適した活動を考える負担が保育士にあった。

そのため、令和4年度以降は、年齢ごと保育を行う方向で、現在、園長・主任・副主任で検討を行っている。

4 保護者に対する信頼回復について

保護者説明会を、令和3年12月中旬に実施する。

説明内容については、今後さらに中間市と協議を進めていく。