

保育内容等に係る行動計画（改善計画書）

令和 5 年 9 月

社会福祉法人みんなのえがお
さんさん保育園

目次

はじめに	1
(1) 虐待と不適切保育の考え方について	2
(2) 不適切な保育・関わりと思われる行為について	3
(3) 原因の分析	4
原因①：日々の保育実践においての意識不足	4
原因②：労働環境及び組織基盤の脆弱性	4
(4) 再発防止及び虐待等の未然防止の取り組み	5
①再発防止及び虐待等の未然防止にあたって	5
②職員が働きやすい職場づくりのために	8
(5) 虐待等の問題が発覚した際のフローチャート	14
(6) 保護者様アンケートの結果	14

はじめに

令和5年5月11日に当園職員からの相談により発覚した不適切保育の事案について、水戸市幼児保育課・福祉指導課主導のもと令和5年5月24日から計3回、児童福祉法第46条第1項に基づき立入調査が行われました。その後、当園から令和5年6月15日付け文書により水戸市幼児保育課へ状況報告を行い、令和5年7月5日付け「幼保第393号 改善指導及び改善に向けた行動計画の提出について（通知）」により、1歳児クラスで担当保育士2人による不適切な保育が確認されたとして、改善指導及び改善計画の提出命令を受けました。

改善計画書を水戸市へ提出するにあたり、保護者様及び在籍する保育士等の了承を得たうえで報告することになっております。
本事案のみならず、関連して浮彫になった問題についても織り込んで改善計画を作成しておりますので、拙筆ではございますが、皆様にご査収いただき、より良い改善計画の策定及び実行をしていき、風通しの良い風土を築いていきたいと考えています。

最後に、アンケート調査にご協力いただいた保護者の皆様に心より御礼申し上げるとともに、本事案にて多大なるご迷惑及びご心配をおかけしたこと、深くお詫び申し上げます。

(1) 虐待と不適切保育の考え方について

<虐待について>

保育所における虐待とは、保育所の職員が行う次のいずれかに該当する行為である。

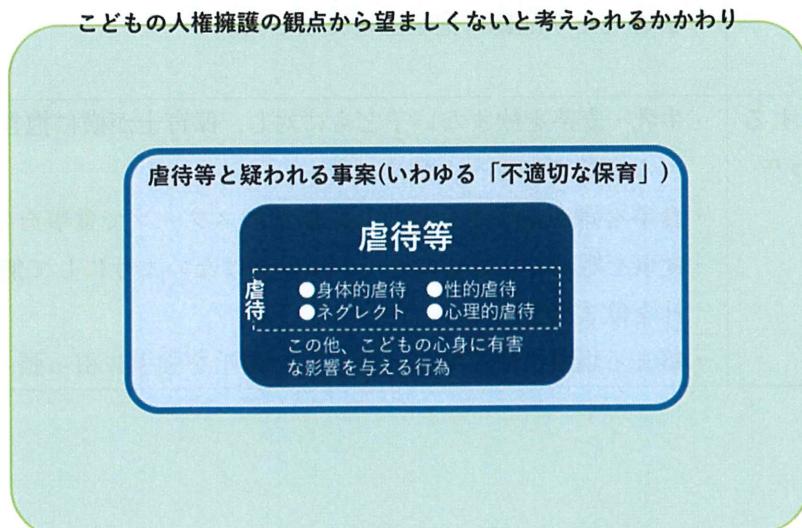
- ①身体的虐待：保育所に通う子どもの身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- ②性的虐待：保育所に通う子どもにわいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること。
- ③ネグレクト：保育所に通う子どもの心身の正常な発達を妨げるような著しい減食または長時間の放置、当該保育所に通う他の子どもによる①②又は④までに掲げる行為の放置その他保育所職員としての業務を著しく怠ること。
- ④心理的虐待：保育所に通う子どもに対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

※参考資料：令和5年5月子ども家庭庁発出「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」（以下、ガイドラインという。）

<不適切な保育について>

不適切な保育については、解釈が様々あるが、ここではガイドラインの解釈に則り、不適切な保育の中には虐待等が含まれ得るものであり不適切保育自体が未然防止や改善を要するものであるとして、必要な対策を講じていく必要があることから「虐待等と疑われる事案（不適切な保育）」として整理する。

（「虐待等」と「虐待等と疑われる事案（不適切な保育）」の概念図）



(2) 不適切な保育・関わりと思われる行為について

・報告等にあった令和5年5月8日（月）から5月10日（水）の保育内容について、防犯カメラを確認し、また過年度にあった不適切な保育が疑われる事案の件についても記録や報告書を確認したところ、下表のとおり不適切な保育又は人権擁護の観点から望ましくないと考えられる関わりが見られた。

※網掛けについては過年度としての事案

行為類型	具体的な行為
子ども一人ひとりの人格を尊重しないかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・おむつ替えの後、ズボンを自分で履かせるため、そのまま放置した。 ・子どもの言い合いのケンカがヒートアップしたため、冬時期の寒い気候の中テラスに出し、立たせた。 ・他のことに対応中、子どもが話しかけてきた等の際、あっちへいってなさいと声掛けをした。 ・支援が必要な子どもに対しクルーダウンの度合いを超えた放置や、お散布に同行させなかった。 ・目的場所へ手を引っ張り無理やり誘導した。 ・目的場所へ誘導する際、背中を押した。 ・おむつ替えが終わった際、子どもをそのまま横に移動させた。
罰を与える・乱暴なかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・注意をする際、肩を四指で押した。 ・注意をする際、頬を両手で持ち、視野を狭くした。 ・注意をする際、腕を引っ張り引き寄せ、頸を押させていいか聞かせた。 ・子どもに危険を感じたり、思いがけない行動をしたとき、咄嗟に引き寄せたり乱暴に抱き上げたりした。
物事を強要するようなかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・牛乳・麦茶を飲まない子どもに対し、保育士が横に抱きかかえるような姿勢で無理やり飲ませた。 ・食事を嫌がる子どもに対し、無理にスプーンで食事を与えた。 ・食事を嫌がる子どもに対し、顔を背けないようにして無理やり味噌汁を飲ませた。 ・集まる場所へ座らせようと子どもの手を強引に引っ張った。

(3) 原因の分析

・防犯カメラで映像を見返していく中で、明らかに虐待の疑いがある・不適切であると判断できるものばかりではなく、個別の行為等について考えたとき、虐待等であるかの判断がしづらい場合もあったが、そうした場合には、園に通う子どもの状況、保育者の状況、行為の前後での保育者のアプローチ等を総合的に判断し、その際にも、当該子どもの立場に立って判断すべきことに特に留意した。

このことを前提に、本事案が発生した原因としては大きく分類すると2つあると考える。

原因①：日々の保育実践においての意識不足

・当事者の職員から事実確認や状況の聞き取りをした際の問題点として感じたことは、子どもに対して成長や行動を求めすぎたことによる過度な関わりである。

例えば、本人は子どものために良かれと思っての行為であっても、子どもや、周囲から見たら改善が図られるべき行為になっている。しかし周囲の職員がその行為に対して園に相談しても、解決するまでに至らない体制の中で、問題が深刻化し、不適切な保育や虐待等の疑いにつながってしまったと考えられる。

- ・また、次のようなことも潜在的に感じていたのではないかと危惧している。
 - 「私は子ども（または保護者）との適切な関係ができあがっているから大丈夫」などの自己過信。
 - 「厳しいしつけや基本ルールを守るために強制的な保育を行うのは仕方ない」などの責任転嫁。
 - 「次のプログラムがあるから仕方がない」「集団での保育であるからある程度は仕方がない」などの問題意識の欠如。

これらは今後、在籍する職員も最も避けなければいけない要因である。

※取組 P5～①再発防止及び虐待等の未然防止にあたって P7～②第三者評価の実施検討

原因②：労働環境及び組織基盤の脆弱性

・令和4年度中に計14人の職員が退職している。それを受けて令和5年度は職員が大きく入れ替わっている。このことから少なくとも以下の3点がくみ取れる。

1. 職員が一斉に退職し、離職率の高い労働環境の劣悪さと不透明な組織体系からくる不信感。

要因として、前経営陣・施設管理者の保育所運営経験がないことからくる経営力不足・指揮系統の機能不全、社会福祉法人運営の認可保育所であるにも関わらず

ず、私物的認識の強さからくる組織崩壊が挙げられる。

※取組 P8 i.組織改編～ P12 iii.勤務環境

2. 職員が入れ替わったことによる保育者間の連携及びコミュニケーション不足からくる業務効率の低下。

※取組 P12 iii.勤務環境

3. 前年度の2・3月と報告のあった5月の保育士数を常勤換算ベースで比較すると2・3月の平均常勤換算数16.3人に対し5月の常勤換算数は13.8人であり、2.5人保育士が減少していること及び人員不足を補うために当時の運営陣が4月から5月にかけて保育士ではなく、保育補助者を3人雇用したが、保育士の代替えとなるわけではないため、人員不足の改善にはつながらなかった。

※取組 P10 ii.職員の募集・採用

・より良い保育を目指していくためには、保育士の確保はもとより、新たな人材の育成や、職員の就業継続、職場の環境改善が重要であり、これらの対策を一体的に行い、職員にとって「働きやすい職場」「働きがいのある職場」をつくり、さんさん保育園を魅力ある職場にしていく必要がある。

（4）再発防止及び虐待等の未然防止の取り組み

①再発防止及び虐待等の未然防止にあたって（原因①に対する取組）

まず、より良い保育を行っていくにあたって、「子どもの権利擁護」を徹底的に行っていかなくてはならない。保育所は子どもの最善の利益を第一に考慮し、子ども一人一人にとって心身ともに健やかに育つために最もふさわしい生活の場であることが求められる。

そのような環境を構築・保持していくためには

i.各職員や園単位で、日々の保育実践における振り返りを行う。

ii.職員一人一人が子どもの人権・人格を尊重する意識を共有する。

これら2点のことが重要である。

< i.各職員や園単位で、日々の保育実践における振り返りを行う。>

○保育所保育指針解説において「子どもの人権に配慮した保育となっているか、常に全職員で確認することが必要である」と示されているとおり、日々の保育実践の振り返りにあたっては、常に「子どもにとってどうなのか」という視点から考えていくことが何よりも大切である。自らのかかわりや、さんさん保育園の保育が「子どもの人権配慮」や「一人一人の人格を尊重」したものとなっているかを振り返る必要があ

る。当園では振り返りを行う際に「全国保育士会 保育所・認定こども園における人権擁護のためのセルフチェックリスト」※1を活用することとする。（保育士全員へ配布し、毎月の保育会議の場で結果を共有し、園単位で振り返りを行う。※効果を見ながら頻度の調整を行う。）※1 チェックリストについては、事務所に見本を用意してあるので、閲覧をご希望の際はお申し出ください。

○チェックリストを活用して、言葉でうまく伝えられない子どもの気持ちを汲み取り、子どもの人権擁護の観点から「望ましい」と考えられるかかわりができているかどうかを振り返り、「望ましくない」と考えられるかかわりをしていった場合もしていなかった場合も、個々の振り返りや職員間のミーティング等における対話を通じて保育の実践をとらえなおし、保育の専門職としてさらなる保育の質の向上を目指す。

○振り返りにあたって、日々の保育に不安等があった場合は、巡回支援の場面などで、積極的に水戸市関係各課に相談を行い、行政機関とのコミュニケーションを密にしていく。なお、園として虐待等に該当しないと確認することに迷いが生じたり、リーダー層の間でも判断が分かれたりしたときには、積極的に水戸市に情報提供、相談を行う。その際は当然のことながら「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応をし、そうした誠実な対応は、子どもや保護者様への適切なケア・かかわりを含め、管理者やリーダー等を筆頭に日頃からおこなうべきことである。

○こうした振り返りにあたっては、保育士同士による振り返りの場や、施設での話し合いの場を定期的に持たないと意味をなさないため、管理責任者（次期園長等へも引き継ぎ実行していくこと）においてこうした機会の確保、組織内で相談しやすい職場環境作りの対応を行っていく。※「ガイドライン 2 保育所等における対応」参考

< ii .職員一人一人が子どもの人権・人格を尊重する意識を共有する>

○職員一人一人が、子どもの人権や人格尊重に関する理解を十分に深めたうえで、子どもの人権・人格を尊重する保育や、それに抵触する接し方等について認識し、職員間でこうした意識を共有することが重要である。

このような意識を持つことは、保育所保育指針に則った保育の実施という意味において、保育士一人一人の責務であると同時に、園長及びリーダー層の責任において、こうした意識を徹底する必要がある。

○このため、保育士の職員に対し、子どもの人権・人格を尊重する保育についての教育・研修を行うことも重要である。園長及びリーダー層は施設内外の研修を実施し

たり参加したりするなど、 そうした意識を共有するための学びの機会を設けていかなくてはならない。

直近では茨城県主催、 東京リーガルマインドが運営する

【保育の質の向上のための研修】として

- 一.不適切保育～知らず知らずに子どもの人権を侵害しないために～
- 二.医療的ケア児への支援～医療的ケア児の入園をためらわないための知識～
- 三.ケースで学ぶ保育所の保護者対応～ソーシャルワーカーとしての保育士になるために～
- 四.重大事故防止の科学的方法～SHELL 分析、 同僚性を用いた事故防止～

の 4 テーマ及び

【就業継続支援研修】として

- 一.プリセプター制度って何？～この制度をしって保育士等の離職を防ごう～
 - 二.働きやすい環境作り～保育士等の「有能感」と「自己肯定感」から考える～
- の 2 テーマの研修にそれぞれ令和 5 年 10 月 2 日（月）～令和 6 年 1 月 31 日（水）までの期間で研修の受講として保育士計 10 名申込を行った。

○また、 前述しているが、 日々の保育についてや、 研修内容についても定期的に振り返りを行い、 子どもに対する接し方が適切であったか、 より望ましい対応はあったのか等、 保育士同士で率直に話すことができる場を設けることが、 全職員が子どもの人権・人格を尊重する保育を行うために意識を共有する上で、 非常に重要な取組であると認識している。

○加えて、 定期的な公開保育や、 水戸中央ブロック保育士会などの地域の合同研修の活用を通じて、 日々の保育について施設外部からより多様な視点を得、 保育士の気づきを促すことも必要だと考えている。

②第三者評価の実施検討（原因①に対する取組）

開かれた保育所作りをしていくために、 年度末近辺で、 第三者評価の導入・実施を向きに検討している。

・第三者評価とは

事業者の提供するサービスを当事者以外の公正・中立な第三者機関が、 専門的かつ客観的な立場から評価する事業である。

概要：保育所の自己評価

利用者のアンケート

評価調査者の評価（訪問調査）

が 3 点セットとなり、 結果については公表を行う。

第三者評価を実施するには保護者の皆様にアンケートのご協力を仰ぐことになりますが、当園の施設運営に、保護者の皆様のご意見や第三者機関からの評価結果を反映させていきたいと考えておりますので、ご理解・ご協力をいただきますと幸いです。

②職員が働きやすい職場づくりのために（原因②に対する取組）

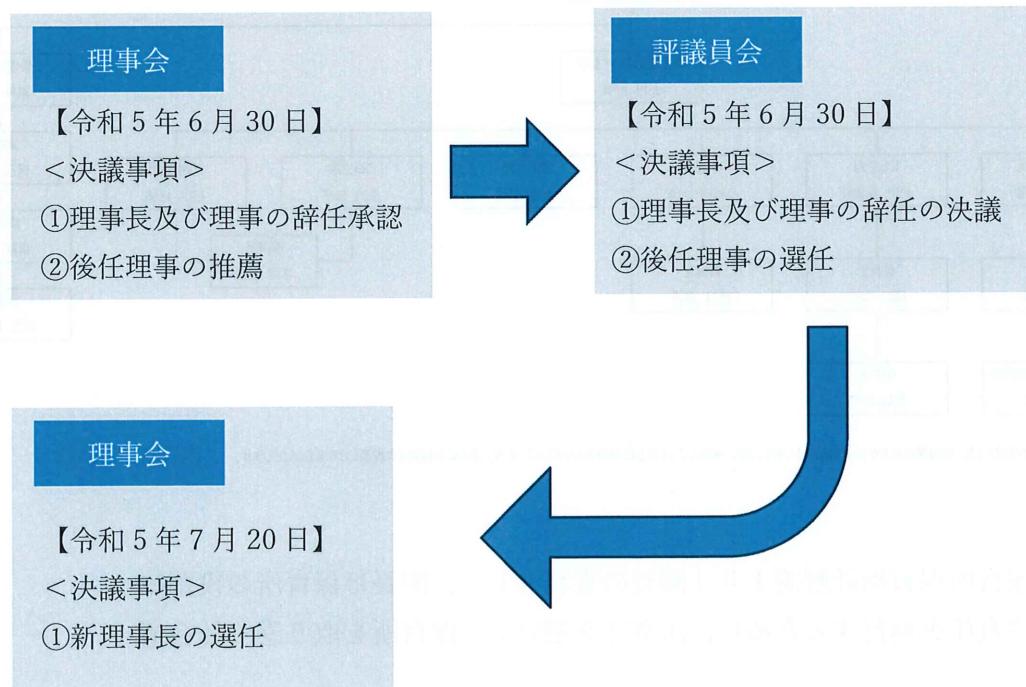
i.組織改編（原因②-1に対する取組）

まず職場環境の改善のために、法人の組織改編を行った。令和5年6月30日午前10時開催の臨時理事会にて前理事長兼保育園長の皆川鉄雄氏及び理事・保育所職員の皆川奈津子氏 計2名からの辞任の申し出の承認及び後任理事の推薦を行った。同日午後1時より評議員会にて辞任及び辞任に伴う後任の理事1名※の改選について議決された。

（※辞任した理事が2名なのに対し、後任の理事が1名なことについて、社会福祉法（※以下「法」）第44条の4第3項により理事構成員のうち1名は施設長が理事を兼務しなければならない。園長兼理事長が辞任するため、上記要件を満たす構成員が欠員となってしまう。水戸市福祉指導課や水戸市児童保育課とも協議をすすめ、現状は理事会運営上の必要最低数を満たしているため、欠員での運営を認めるが、令和5年10月1日までに施設長の選任及びその者が理事として就任するよう指導を受けた。）

その後、現員の理事で新しく理事長を選任するために令和5年7月20日に理事会を開催し、遠西 宏之氏を理事長として選任した。

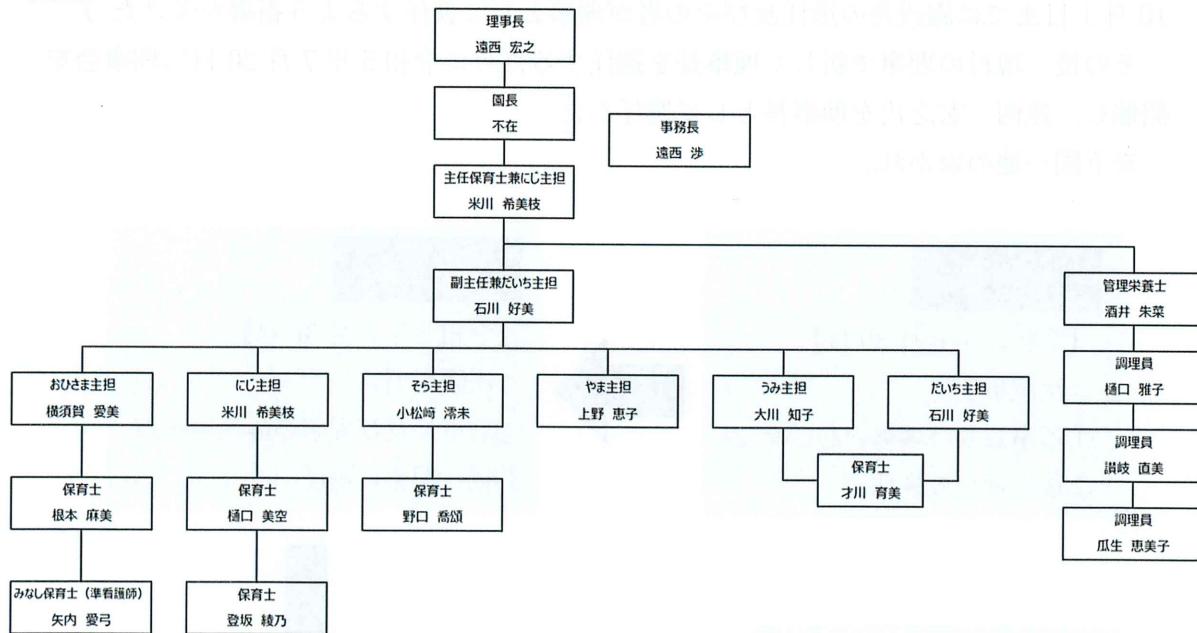
※下図一連のながれ。



	理事会（必置）	評議員会（必置）
位置づけ	業務執行の決定機関 ○以下の職務を行う（法第 45 条の 13 第 2 項）※一部抜粋 ・社会福祉法人の業務執行の決定 ・理事長の選定及び解職	運営に係る重要事項の議決機関 ○法に規定する事項及び定款で定められた事項に限り、決議することができる。 （法第 45 条の 8 第 2 項）
決定事項	※一部抜粋 ・理事長及び職務執行理事の選定及び解職 ・評議員会の日時及び場所並びに議題・議案の決定 ・重要な役割を担う職員の選任及び解任	※一部抜粋 ・理事・監事・会計監査人の選任、解任 ・定款の変更 ・解散の決議 ・合併の承認（吸収合併消滅法人、吸収合併存続法人、法人新設合併等） ・定款で定めた事項

また、園長が不在となっている現在の組織体制は下図のとおり。

組織図



※各クラスの当日の状況により、保育補助者がクラスの補助に入ります。また、場合によっては主任保育士がクラスへ入ったり、変則的な保育士の配置になる場合がございます。

及び保育所保育指針解説より「園長の責務として、園長は保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情

勢を踏まえ、園長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。」と明記されているように次期園長は次からのことについて特に留意して安全・安心な園の運営を実施していく。

ii. 職員の募集・採用（原因②-3に対する取組）

職員が働きやすい環境を作る大前提として、職員数の充足が必要不可欠である。そのため当園でも募集・採用活動を継続して行っていくが、その際に考えておきたいこととして

・求める保育士像

保育園において質の高い保育を提供するためには、保育の専門職である保育士が必要不可欠である。保育士には、子どもの気持ちを受け止めて柔軟に保育を行い、保護者様や地域の子育て支援を行っていくための様々な知識と技術、適切な判断が求められる。

◇特に「子どもの最善の利益を考慮した保育の実施に当たっては、保育士の人間観、子ども観などの総体的なものとして現れる人間性や、保育士として自らの職務を適切に遂行していく責任に対する自覚が必要であるとともに、子どもの人権を尊重することへの各段の配慮が求められる。

◇また、保育士は、その言動がお子さんや保護者様に大きな影響を与える存在であることから、特に高い倫理観が求められる。

このような保育士として必ず求められる基本的な事項を踏まえ、当園の状況や性質等を踏まえ、どのような方を採用し、どのような人材が必要なのか、下表のとおり整理した。

雇用形態	保育士としての経験の目安	必要な人数	採用期間
正職員	担任経験年数 5年程度～	3人 (正職員3名)	R5年10月1日～
パート	保育園経験年数 3年程度～	3人 (早出専従1名) (遅出専従1名) (支援拠点1名)	R5年10月1日～ 契約年数1年 (原則更新)

※各クラスでの加配人員や、シフトを回す都合上必要な希望人員数と、在籍児童数からなる必要配置基準を超えて会計上採用できる人員数をすり合わせの上、決定した目標数。

重視するポイント

- ・保育に関する専門性はもちろん必要であるが、保育は生活の中の一部の行為であり、保育に従事していくなかで徐々に身に着けていくことができる技術的な部分もある。
- ・一方で、人間性はそう簡単に変えることができない。このため、採用の際には人間性や倫理観・道徳観を重視していく。

採用にあたって気を付けること

勤務内容の正確な開示 及び相互理解	職員の雰囲気の把握	園の職員との相性
勤務環境の把握	その他、勤務条件等についてお互いに誤解がないか、必ず文書にて説明を行う。	

※採用時における選考基準として、面接時にチェックシートを活用し、項目を5段階に分け評価・総合判定を行う。また、面接の際には、事前に履歴書や職務経歴書の内容を元に、あらかじめ質問を用意し、考え方方が園風にっているか、在籍する職員たちと相性がいいか等も含め総合的に人間性や道徳観を判断していく。

※面接内容やチェック項目の評価をとおして総合判定を次のとおり実施していく。
A 採用したい B 採用した方がよい C どちらとも言えない D 採用しないほうが良い

こうした判定を実施していく、誰でも受け入れるのではなく、保育士の人間性を重視しながら当園とマッチする人材確保に努める。

iii.勤務環境（原因②-1 及び②-2に対する取組）

勤務環境・労働環境を良くしていくためには職場内でのコミュニケーションが重要である。園内のコミュニケーションをより円滑にしていくために、園長及びリーダー等が行うべきことを下記にまとめる。

・声掛けの実施

職員への声掛けを日頃から行うことにより、職員の不満や心配事を発見する機会や、園内の様子を把握することに繋がり、適切な助言を行うことができる機会になることの期待。

・職員への配慮

職員の状況（勤務体制、勤務時間、休暇の取得状況等の把握）について、常に職員の声を聞くことが必要。

・体制・休暇制度の工夫

体制の工夫により、各職員の労働環境の処遇改善や各職員の意欲の向上を図っていく。※下記具体的な取組の開示

◇当園の状況としてシルバー人材の活用、保育補助者の活用、休暇制度の充実を行ってきた。（※シルバー人材の活用や保育補助者の活用の趣旨としては、保育士が充足していて、その上で処遇向上のため活用するものであると理解している。当園の4月5月の状況としては順序が逆になっている旨、補足しておく。）

◇休暇制度について

7月からの遡及適用とし、もともとあった有給の時間単位での取得制に加え、「事前付与制度の導入」、「介護・育児の有給休暇」、コロナやインフルエンザ等を見据えた「療養休暇制度」の導入を行った。

◇賃金体系の見直し

10月の茨城県最低賃金の見直しのタイミングで、当園の給与規定及び俸給表の見直し・可能な範囲での賃上げを図っていく予定である。

・相談しやすい体制づくり

職員が働き続けるためには職場環境が重要であるということは前述しているとおりだが、その中でも相談しやすい環境を作ることが必要だと考えている。そのためには次の3点に留意し、体制を整えていく必要がある。

【職場環境】普段から相談しやすい関係性ができているか

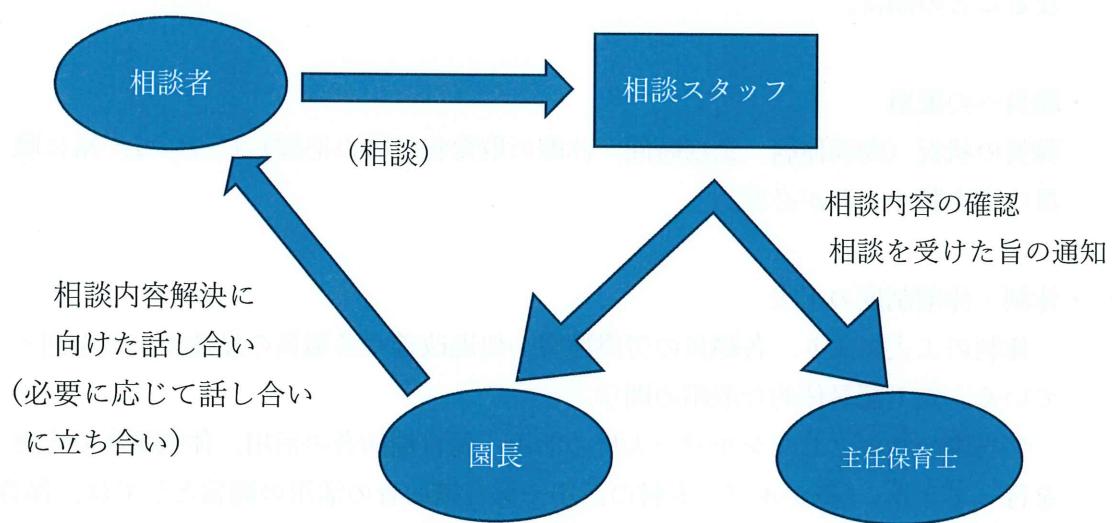
【個別サポート】個別に相談しやすい体制がととのっているか

※特に新人の職員

【専用窓口】相談専用の窓口の設置（相談に応じるスタッフの配置）

※相談窓口設置の際は以下のような仕組みを検討している。

相談記録については整備していく。



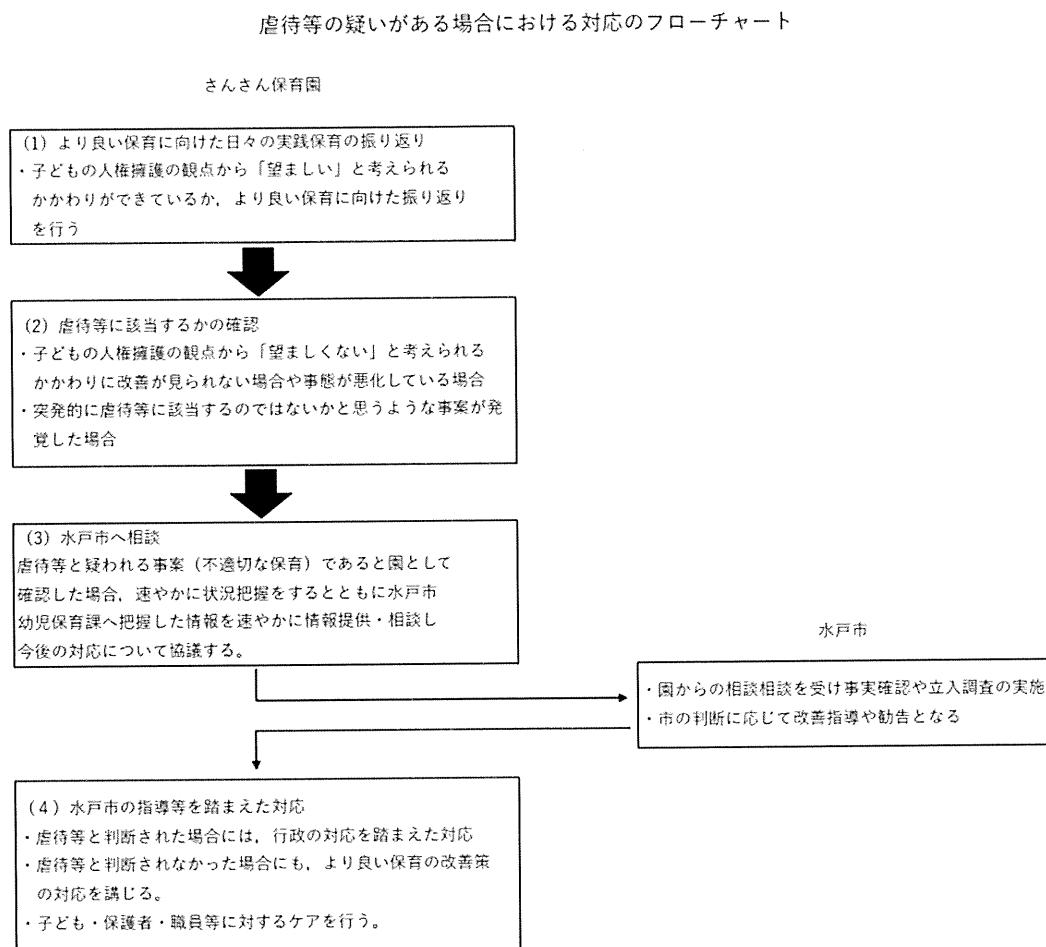
・常日頃、相談をしやすい関係を、園長や主任保育士、職員間で作ることが大切であり、そのためには、日ごろからコミュニケーションをとるように心がける。

・園長含め、職員体制が整い次第、関係性の構築に努めるよう園長・主任等の管理職には厚生労働省から発出している「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」及び実例集、「保育士が働きやすい職場づくりのための手引き」等を活用しながら園内研修・勉強会を実施し、管理職からの声掛けや意見の吸い上げの方法などを学び環境整備を進める。

その中で、先生方の負担やスケジュール等も考慮し、意見を聞きとりながら、より相談がしやすいよう例えば、定期的に「相談日」や「面談日」を設ける等職員の待遇向上につながる体制作りに配慮していく。

(5) 虐待等の問題が発覚した際のフローチャート

あってはならないことであり、未然防止をしていかなくてはならないことだが今後虐待等の問題が懸念される場合は下記フローチャートのとおり対応を行う。



参考資料：

- こども家庭長「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応に関するガイドライン」
- 厚生労働省「保育士が働きやすい環境づくりのための手引き」「保育所における自己評価ガイドラインハンドブック」
- 全国保育士会「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を用いた保育の振り返り報告」

(6) 保護者様アンケートの結果

- 保護者の皆様と円滑なコミュニケーションを図るため、また本事案の改善に向けた取組に皆様のご意見を反映させるため前園長が本事案後、アンケートの実施を行ったかと思います。アンケートの内容について、ご回答までに時間を要してしまい申し訳ございませんでした。また、アンケートの設問が自由記載であったため、集計方法や

どのように整理すれば分かりやすいかなど考えた結果、回答いただいた内容を分類ごとに分けた上でのご回答となっております。及び前述している行動計画（改善計画）の中にもアンケートで意見のあったことに対してフィードバック・回答になっている部分については割愛させていただいていること、申し添えさせていただきます。

配布世帯数	回答数	回答率
62 世帯	32 件	51.6%

設問① 「にじ組不適切保育」についてのご意見をおきかせください。

に対して頂いた意見を分類分けしたものが以下のとおりになります。

No.	事項	問・ご意見	答・取組
1	防犯カメラ	防犯カメラの映像は誰が確認したのか。	前園長以外では事務の遠西と水戸市児童保育課職員が立ち合いのもと当時の映像を確認しております。 その内容についても、職員会議等で振り返りを行っていきます。
2	防犯カメラ	防犯カメラの死角での対策は	カメラの画角上、どうしても死角は出てきてしまいますが、定期的な巡回や職員同士の声掛けを実施しています。防犯の面での記録を言うのであれば十分に機能していると考えています。
3	組織体制	緊急時のマニュアルなどはあるのか	緊急時の対応マニュアルを含め、児童虐待の疑いがあるとき等のマニュアルは整備してありますが、職員間への周知不足や認識不足であったと感じています。職員会議や振り返りを行っていく中でマニュアルも活用していく、職員全体で見識を深めてくよう取組んで参ります。

No.	事項	問・ご意見	答・取組
4	組織体制	担任の先生等や意見箱をとおして意見を投げても全体に問題提起・共有されているのか分からぬ。返答がどのように返ってくるのか分からぬ	ご指摘の通り、今まで明確な回答方法が決められておらず、不透明な部分でした。現在要望などがあった際は個別にご回答した後、解決方策や経過を記載した「苦情・要望受付記録」を玄関カウンターへ試験的に掲示しております。 匿名でのご意見に対しても回答を示していくけますし、この取組により、職員間での情報共有や、問題解決・対応・取組に対して意識づけし、執行能力の向上を図ることを期待しています。
5	組織体制	外へ向けての周知が下手、連絡が遅い、対応が遅い。	ご指摘のとおりレスポンスに時間を要することが多く、申し訳ありませんでした。原因としては、問題提起があっても管理者と職員間で判断や方策に相違が生じ、適切な指揮・回答ができなかつた事だと捉えています。改善計画に示しているような組織づくりを実行していく、迅速な対応ができるよう努めて参ります。
6	組織体制	職員が少ないなら少ないで工夫をしてほしい	配置できる職員が少なく、目が行き届かないと判断したときには、合同保育へ切り替えるなどの対応をして、安全面の担保を優先し、日々の保育を提供していくことを考えております。
7	組織体制	職員不足のなか、「児童発達支援ルームひなた」や「子育て支援室みのり」を開設したのが良くない	おっしゃる通り、運営基盤が安定していない中、時期尚早であったと感じております。ただし雇用としては保育所とは別での事業専任としての採用であり業務分掌としても別でした。 一番の問題は、やはり組織の環境が悪く当園の離職者が多かったことだと考えており、改善計画に則り環境の改善に努めて参ります。

No.	事項	問・ご意見	答・取組
8	職員体制	意見を言う親と言わない親で対応が変わるものではないか	ご意見をいただいたからといって対応が変わることではなく、逆に保護者の皆様が等しく意見を言いやすい環境を構築していくよう努めて参ります。
9	職員体制	職員の顔と名前がわからない 新しい先生がわからない なんて呼ばばいいのかわからない	ご指摘を受け、正面玄関横の掲示スペースに職員の顔写真と名前を掲示いたしました。 また、土曜日も含め当日の職員配置についても掲示するように致しました。
10	職員体制	もっと先生方と保護者間でのコミュニケーションを取れるようにしたい	人員の充足を図り、日頃の送迎の際に伝えている申し送りの強化、また現状の人員でもキッズリーを活用し写真の配信を行い、なるべく日頃の様子が見られるよう配慮していきます。また連絡帳の補助的にアプリを活用し伝達事項の連絡を行っていくように致します。 保育者の負担を考えつつも保護者の皆様とより良いコミュニケーションが取れるように保護者様の行事参加を検討していきます。
11	職員体制	管理職や職級に応じた研修、適性判断テストなどはしているのか	キャリアアップ研修や主任保育士・施設長研修については受講してきてますが、適正判断テストの実施は行っておりませんが管理職・職級に応じた適正判断としてSPI3検査等を活用し、性格・思考・仕事観やストレス耐性なども客観的に判断することも必要だと考えています。今後の人事評価の際や、採用にあたっては、リクルート社などをとおしてSPI3の導入・実施を検討して参ります。

設問②今後、父母の会の設立についてご意見をお聞かせください。

内容	回答数	回答率
1.設立してほしい	3票	9.4%
2.どちらでも良い	5票	15.6%
3.設立してほしくない	3票	9.4%
4.父母の会の活動内容による	20票	62.5%
未回答	1票	3.1%
計	32票	100%

※なお、「4.父母会の活動内容による」と抱き合わせて複数の選択肢を回答してあるものについては、4に統一して集計しております。ご了承ください。

設問③ 3と4にお答えいただいた保護者様へ理由等あればお聞かせください。(任意)

※プライバシーに該当する内容以外については原文のまま記載

回答	理由
3	仕事と育児などの両立する余裕がありません。保護者から何か要望がある時は個別で保育士さんにお時間を作っていただけませんか。また、園側にご負担をかけることになってしまいますが、保護者からの意見や要望があった際は、1月3月に1回程度の頻度で十分だと思いますので、内容とその内容に対する園の対策等についてお便り等を配布していただけるとありがたいなと思います。
3	働きながら決められた日時に毎月?毎週参加するのは時間的にも経済的にも負担に感じます。夏祭り等のイベントに「ボランティア」として設置等の参加でしたら都合がつく限り前向きに検討したいですが、意見の場として父母会が設置されても良い意見はですらく、不満大会のようになり保護者及び保育士の負担になる気がします。イベントなどで保育士さんや他の保護者の方とつながることで信頼が築ければ自ずと困りごとなど言いやすい関係が築けるのが理想と考えます。申し訳ございません。

回答	理由
3	<p>唐突にこのタイミングで、このアンケート内で父母会の話が出てきたわけですが、作為的な誘導アンケートとしか感じないため3としました。</p> <p>逆になぜ「設立してほしい」の回答は内容をきかないのでしょうか。その理由のほうが大切ではないでしょうか。ほしいと思っているのですから。</p> <p>園として父母会の必要性を感じたなら、理由と具体的な説明がないとこの設問に疑問しか感じません。入園時の説明では、当時の遠西園長、主任先生とともに、こういった組織は無いと聞いて入園した状況です。</p>
4	<p>活動内容が仕事と家庭の両立に負担になるようであればやりたくない。設立し活動するにあたって負担が大きく、メリットが感じられないようであれば設立してほしくない。まずどういった活動内容になるのか知りたい。</p>
4	<p>私自身仕事に生活がかかっているため、仕事を休むことが難しく、活動に参加するのが平日だと難しいため。</p>
4	<p>仕事をしているのと、保護者説明会のように集まるとなると子供を預けられない人の負担が増える為。何か意見があるならば今回の様に紙面で良いのではないかと思います。ただ、意見がうまく伝わらない現状がある様なので、回答する場は必要だと思います。</p>
4	<p>あったら便利だと思うが頻繁に行われるのも困る。</p>
4	<p>活動目的が分からず。父母会を知らないので想像で書きました。</p> <p>子供達のレクリエーション的な活動の補助等であれば積極的に参加したいです。今回のような事件後の保護者の意見をまとめる等であれば無意味だと思います。不適切保育を未然に防ぐ為の定期的な意見回収等であれば、まずは園の中での情報共有の仕方がまとまっていると成立しないと思います。</p>
4	<p>声の大きい保護者の意見だけでなく、全体の意見が伝わる場が今後欲しいです。</p>
4	<p>仕事に影響が出ない範囲であれば参加しても良い。</p>
4	<p>各行事を主導する。それによる会計や決算、集会があるなどの活動内容であれば設立はしないでいただきたいです。仕事して、子育てして、家事をして、毎日を頑張る父母にそんな時間はない！という方は多いと思います。</p> <p>総会なども結局グチを言うだけ、特定の人が話すだけなら必要ないです。</p>
4	<p>一部の保護者の意見だけを通してしまうのではなく、保護者の意見を幅広く聞きとり、園に伝えてほしいと思ったから。</p>
4	<p>保育園のため、子どもたちのためにメリットがあれば力になりたいです。</p>

回答	理由
4	あっても身にならない父母会であれば時間と労力の無駄です。誠実にウソやごまかす事なく保護者とトップが向かい合って下さる姿勢がなければ意味ないと思います。保護者も保育士の先生方もガッカリするだけだと思う。
4	保護者間のトラブルが心配です。保護者と先生方が負担にならないような活動だったら良いのかなと思います。
4	まず父母会がないということでこちらの園を選んでいます。ですので内容によるとさせて頂きました。理由として働いている中で集まる時間の確保が保護者でバラバラなのでは?その場合結局参加できる人とできない人で差が生じるのではないか。そしてそういったことで保護者内で派閥みたいなものができたら面倒かなど。逆に先生方やなかなかお会いできない保護者の方とも交流ができるのは良いことかなとは思います。あとはこの年間行事のまま父母会ではちょっと…という事です。設立の際は保護者参加できるイベントが増えるということなのでしょうか?そのあたりが気になる点です。また設立になった場合、参加の選択はできるのか、先生方の負担がかえって増えるのでは等、問題が多くあると思っています。
4	前の保育園では保護者会費のようなものを無駄にとられていた気がします。卒園の時も何の還元もなく、園にお金が残るような形で蓄積されていたと思います。
4	個人で言いづらい方や悩んでいる方と、保育園とのパイプ役としては必要ではないかと思います。
4	以前の園では、引き受け、引き渡しで役員探しが大変でした。また行事の際の役員の負担により子供と楽しめないこともあった為、活動内容によっては…と思います。が、多数の意見に賛同します。よろしくお願ひします。
4	頻度や強制参加にならないように配慮して頂きたい。参加できない方にはキッズリーでの文書の配信等の考慮。
4	子どもたちのためになるような活動につながるのであれば設立した方が良いと思います。頻繁に集まりがあったり、作業があったりと保護者の負担になるような活動になってしまふと、参加できず迷惑をかけてしまうので…内容によります。仕事は休みにくいです。
未回答	父母会についても、保護者説明会で話があったのでしょうか。内容についてもよくわからぬいため、上記に○がつけれません。どのような目的、具体的な活動内容等教えていただけますとありがとうございます。

父母会の設立については以上のような回答となりました。本計画書作成者である遠西も、どのような目的と活動内容を想定して父母会設立のアンケートを取ったのか、引き継ぎを行えていないままとなっております。申し訳ございません。

※令和5年8月29日時点

恐らくですが、本事案後すぐのアンケートですので、設立の意図としては、保護者間の交流や、保護者と職員間での交流を趣旨とするものではなく、園と保護者の方々との意見交換・今後の方針のすり合わせを目的としているのではないかと思います。そうだと仮定して皆様のご意見を読ませていただくと、そのような内容であれば「設立はしてほしくない」に寄っている傾向にあることが見えてきます。

また、アンケートの回答から、行事やイベントのボランティアとしてなら積極的に参加し交流を深めたいとの意見も多数見て取れます。

このような傾向を踏まえ、及び「本計画作成者個人の考え方」として保育指針に則り、幼稚園や学校等の「教育機関」とは違い、働く保護者様をはじめ様々なご事情を抱えるご家庭を支援する「児童福祉施設」としての性質を担保するべきだと思っております。（もちろん小学校へ繋いでいくために、アプローチカリキュラム等に則り教育も行わなければなりません。）このような観点から、保護者様の負担になるようであれば父母会の設置は行わずに、保護者の方々の交流や、職員間との交流も目的の一つとして、保護者の皆様も参加できる行事を増やしていき、またその際には行事運営をお手伝いいただけるボランティアの保護者様を有志で募る方向で検討していきたいと思います。