

保護者様

社会福祉法人千葉学園  
理事長 定山 清

### 第三者委員会結果報告及び再発防止策について

日頃より保育園運営に際しまして、ご理解ご協力をいただき感謝申し上げます。

令和5年2月21日に江戸川区から指摘を受けた、脱臼事故をはじめとする5つの不適切保育に関する事実関係を検証、認定、再発防止のための提言をすることを目的として、令和5年4月17日に第三者委員会を立ち上げました。

第三者委員会の報告を当法人が10月13日に受け取りとり、提言を受けて法人として意思決定に時間がかかり公表がこの時期になってしまったことに対してお詫び申し上げます。

ここにその経緯をお伝えいたします。

#### 1. 報告書を受けてからの経緯

- \* 令和5年10月13日、第三者委員会から報告書を当法人が受け取り
- \* 令和5年10月19日、江戸川区へ報告書の提出
- \* 令和5年10月20日、当法人役員へ報告書を送付
- \* 提言を受けての、法人としての公表案を江戸川区から提出依頼を受ける
- \* 令和5年11月14日、法人から江戸川区へ改善案の提出（来庁）
- \* 令和5年11月17日、公表案の提出を江戸川区へメールで確認
- \* 令和5年11月20日、公表案の再提出を江戸川区へメールで確認
- \* 令和5年11月21日、保護者公表について江戸川区と協議
- \* 令和5年11月24日、作成した保護者への公表内容、法人としての公表案を理事長、江戸川区へ確認
- \* 令和5年12月4日、臨時理事会開催。第三者委員会報告書、保護者への公表、法人改善案について協議
- \* 令和5年12月6日理事会での協議後、公表案修正の承認
- \* 令和5年12月8日、保護者への公表

このような経緯で時間を費やしてしまいましたがご報告申し上げます。

また改善案に対して法人は真摯に取り組んでおりますのでご理解をいただきたく存じます。

**社会福祉法人千葉学園 ほほえみ保育園**  
**第三者委員会報告書**

**第1章 調査の対象・目的及び方法**

**1. 第三者委員会の設置に至る経緯**

令和5年(2023年)3月7日付けで、江戸川区が、社会福祉法人千葉学園(以下「法人」という)に対し、本法人が江戸川区松島1-30-5に設置する「ほほえみ保育(以下「本園」という)における不適切保育について、文書による改善指導を行い、「早急に第三者委員会を設置し、中立的な立場から事実関係の調査、原因発明、再発防止策を提言させることで、園運営の適正化を迅速に図ること」を求めた。これを受けて、本法人が設置したのが当委員会である。

**2. 調査の対象・目的**

当委員会は、第1回調査委員会において、調査の対象と目的を以下のとおり確認した。

(調査対象)

- ① 2023年2月21日に生じた園児の脱臼に関する事実関係
- ② 江戸川区が確認した5つの不適切保育に関する事実関係
- ③ 職員が感じている不適切保育を止められなかった原因
- ④ その他、不適切保育に関連する事項

(調査目的)

- ① 公正・中立な立場から、関係法令などを踏まえ、対象事案につき原因を含む事実関係を究明・把握・認定し、必要に応じて再発防止策等に関する意見を形成し、これを報告すること
- ② 誠実に、公正・中立な立場を堅持し、予断・偏見を排し、証拠に基づいてその知識・経験を活かして事実関係を把握・認定し、十分な見識と良識をもって意見等を形成すること
- ③ 第三者調査委員会の調査は、上記①の趣旨を離れて、民事上刑事上の責任の有無又は所在を追及すること自体を目的とするものではないこと

**3. 第三者委員会の開催と調査の実施**

第三者委員会は、以下のとおり、委員会を開催するとともに調査を実施した。

(1) 第三者委員会

- ① 2023年 4月17日 第1回第三者委員会
- ② 2023年 5月22日 第2回第三者委員会
- ③ 2023年 6月24日 第3回第三者委員会
- ④ 2023年 8月16日 第4回第三者委員会
- ⑤ 2023年 9月 8日 第5回第三者委員会

- ⑥ 2023年 9月29日 第6回第三者委員会
- ⑦ 2023年 10月13日 第7回第三者委員会（答申）
- (2) 保育観察  
2023年 4月17日15時～17時
- (3) アンケートの実施  
2023年4月28日付けで、「アンケート調査へのご回答のお願い」を、令和元年度開園以来、本園に勤務したことのある44名に発送し、43名に到達、うち21名から回答を得た。
- (4) ヒアリング  
本法人が実施した聞き取り調査結果及びアンケートへの回答を照合し、元職員6名、園長、統括園長、理事長からヒアリングを実施した。

## 第2章 事実の概要・経緯

### 1. ほほえみ保育園の概要

- (1) 施設名 施設名 ほほえみ保育園（認可）  
本園 江戸川区松島1-30-5（2019年4月開設）  
分園 江戸川区中央1-1-15（2022年4月開設）
- (2) 設置法人 社会福祉法人千葉学園（埼玉県三郷市）  
運営施設 認可保育園3（江戸川区1、三郷市2）  
事業所内保育所1（三郷市）
- (3) 定員 95名（本園71名、分園24名）
- (4) 在籍 79名（本園65名、分園14名）※2023年3月1日現在
- (5) クラス別人数及び職員数

		合計	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	職員数
本園	定員	71	12	12	15	15	16	15人 (常勤11、非常勤3、その他1)
	在籍	65	12	12	15	11	15	
分園	定員	24	12	12	—	—	—	7人 (常勤3、非常勤2、その他2)
	在籍	14	12	2	—	—	—	

### 2. 第三者委員会設置に至る経緯

2022年3月、近隣住民からの通報があり、2022年4月、2022年7月に園児の保護者から相談が江戸川区にあり、都度指導をした。2023年10月7日に実施された区の一般指導検査を受け、11月14日文書による改善指導がなされた。2023年2月24日、園児の保護者から「子どもが保育士に腕を引っ張られた。帰宅後、痛みを訴え受診したところ左肘の脱臼が判明した」との相談が江戸川区に寄せられ区が特別指導検査を実施したところ

- ① 園児の腕を引っ張り、肘を脱臼させた
- ② 給食を食べ終わらない園児を、壁に向かって一人残された状態で食べさせた

- ③ 給食を食べ終わらない園児を一人部屋に残し、シャワーを浴びさせなかった
- ④ 運動会の練習で注意して泣いた園児の腕をつかみ、外に出した
- ⑤ 他の園児が見ている前で叱り、その場から離して立たせていた

との5つの不適切保育を確認し改善指導がなされ、第三者委員会が設置された、との事案である。

### 3. 事実経過及び評価

#### (1) 本園の開設に至る経緯～法人の体制

2012年（平成24年）10月に設立した法人である。2013年（平成25年）4月に三郷市に認可保育園を開設し、送迎保育ステーション業務運営を受託、2014年（平成26年）1月には病児保育を開始した。

2016年（平成28年）4月に二つ目の認可保育園を開設した。

2018年（平成30年）4月には、事業所内保育所を開設した。

2019年（平成31年）4月に、本園を開設することとなった。

#### (2) 開設当初ー2019年度

○園長就任予定で入園説明会で挨拶した職員が3月下旬に入職を断り、急遽7月より保育士が園長に就任した。

#### (3) 2020年度

○今回の該当職員が2020年12月に入職。フリー保育士として勤務することとなる。また、3月には園長と対立した職員5名が退職し、園長も三郷へ人事異動となる。

#### (4) 2021年度

○新園長は三郷より人事異動で就任する事となる。園長は統括に伺いを立てて、自分で判断しないため、年度途中からは、職員らは園長には相談せず、各クラスの担任が自己判断で保育や保護者からの苦情対応などを進めるようになり、組織としての一体感を欠く状態になった。

該当職員は、3歳児クラス担任となり以下のような不適切な保育を行うようになった。

・「おしっこ出ない」と言う女兒をトイレに閉じ込め、出るまでトイレから出さない、という言動をとった。

・午睡時間になかなか眠れず、動いたり話したりしていた男児を、別の階の他のクラスに連れていき、大泣きするのを放置していった。

・苦手な食べ物を口から出しかけた男児に「吐き出さないよね」「から揚げだと思って食べな」「これだけは食べるって言ったんだから、これだけは食べてね」などと食べることを強いた。

・着替えが遅い女兒を廊下に出して、着替え終わるまで放置していた。

・水筒を抱えて泣いている4歳児から水筒を取り上げて投げつけた。

・具合が悪いと訴えた子どもに「病弱アピールしないでいいから！」と言った。

- ・咳をしている子どもに「もう！バイキンまき散らかさないでくれる！！」と言った。
  - ・泣いている子どもに「今、泣くところじゃないから！」と言った。
  - ・自身が手伝った子どもに対して「誰がやってあげたと思ってるの？」と恩着せがまし  
く言う。
  - ・やって欲しいと訴えた子どもに「それが人にもものを頼む態度なの！？」「あんた性格  
悪いね！」など園児に暴言を吐く。
  - ・「気をつけ、ピ！」など、自分の思い通りに子どもを動かそうとする。
- 上記のような保育を目撃した他の保育士らが注意しても、該当保育士は意に介さず、  
「自分は間違っていない」といって直そうとしなかった。
- 他の保育士らが、園長に報告して 直ぐに見に来るように促しても、園長は直ぐには  
来ず、その後確認をしたのちに、該当保育士は、園長に注意されると「辞めてやる」と  
述べ、辞められると困る園長は該当保育士のご機嫌を取る状況であった。
- 園長が機能していない状態であったことから、次年度の園長候補の求人を出したとこ  
ろ、2021年11月より、管理職候補が主任として入職した。
- 2022年3月、主任保育士、該当保育士、園長、管理職候補で話し合いを持ち、主任が  
該当保育士の言動は虐待である旨を指摘したが、該当保育士は主任に「あなたの保育も  
どうなんですか」「私、あなたに何か言われても全然響かないんで」「私、あなたのこと、  
尊敬していないんで」と言い放ち、立ち去った。
- 2022年3月、近隣住民から「園内から怒鳴り声や冷たい言葉が聞こえてくる、言葉  
の虐待ではないか」との通報があり、江戸川区から口頭指導があった。
- 2022年3月までに8人の職員が退職した。

#### (5) 2022年度

- 前園長は三郷へ異動となり、昨年度管理職候補で入職した職員が園長に交代した。
- 子どもに対する言動を注意していた職員らが退職したことから、該当保育士に注意す  
る者がいなくなり、子どもに対する乱暴な言葉かけ「～～しなよ！」「早く！」など、言  
うことを聞かない子どもに怒鳴る「泣かないで口で言いなさい！」「なんでできない  
の！？」など、腕を引っ張る、部屋から出す、などの不適切な保育が日常的に継続する  
こととなった。
- 2022年3月の近隣住民から「園内から怒鳴り声や冷たい言葉が聞こえてくる、言葉  
の虐待ではないか」との通報に引き続き、2022年4月には園児の保護者から「給食時  
に嫌な物でも飲み込み、出してはいけない」「食べ終わらなければ暗い中で食べさせら  
れる」「部屋から出される子がいる、怒られるから怖い」と子どもが述べている旨の相  
談が江戸川区にあり、園長就任早々、区から指導を受けることとなった。
- 2022年7月、園児の保護者から「子どもがお昼寝中に騒いでしまい、怒られてトイレ  
に閉じ込められた」との相談が江戸川区に寄せられ、区は口頭で改善指導をした。
- 2022年8月、運動会の練習の際、該当保育士が、話を聞かない園児を注意したとこ  
ろ園児が泣き出し、腕を掴んで引っ張って廊下に出した。また、水分補給をしていると、  
「いつまでも飲んでるんじゃない！」と、水筒を投げた。

○園長は休職に伴い園長の任を解かれ、2022年10月1日からは現園長が三郷から異動した。職員らは、現園長が戻ったことで、再び、話を聞いてもらえないと感じるようになった。

○2022年10月7日に江戸川区から年1回の定期指導検査があり、これを踏まえて11月14日付けで以下6点の文書による改善指導がなされた。

- ① サービスの質の向上のための取り組みを行っていない。
- ② 健康診断の実施方法（時期）が適切でない。
- ③ 毎月避難・消火訓練を実施していない。
- ④ 避難・消火訓練の結果記録が不備である。
- ⑤ 保育士を常時2名以上配置していない。
- ⑥ 前期末支払い資金残高の取崩しを適正に行っていない。

○2022年12月1日、前園長は保育士として分園に異動し、復職した。

○2023年2月21日（火）15時半頃から、本園3階で、3～5歳児クラス合同で帰りの会をしていた際、ひな祭りの話をしていたが、職員の1人がシフトあがり退勤し、1人は職員室に行き、職員が一人の園児が注意を聞かないことに腹を立て、当該園児の左腕を引っ張って前に出した際、左肘が脱臼する事故があった。

翌22日、母親から園に連絡があり、当初、園長が該当保育士に尋ねた際は腕を引っ張ったことを否定していたが、母親が来園して再度尋ねると、「移動させた際に抜けたかもしれないので、申し訳ありませんでした」と述べ、園長から区に報告した。

園児の保護者は、2月24日（金）、江戸川区に対し、「子どもが保育士に腕を引っ張られた。帰宅後、痛みを訴え受診したところ左肘の脱臼が判明した」と相談した。これを受け、江戸川区は、2月27日、28日、3月1日に、特別指導検査に入った。該当保育士は、江戸川区からの聴取により、腕を引っ張ったことを認めるに至った。

○2023年3月7日、江戸川区は特別指導検査を受けて、以下の内容の文書による改善指導を行った。

**人権に配慮した保育が実施されていない。**

（確認した事例）

- ・園児の腕を引っ張り、その結果脱臼した。
- ・給食を食べ終わらずに、壁に向かって一人残された状態で食べさせた。
- ・給食を食べ終わらない園児を一人部屋に残し、シャワーを浴びせなかった。
- ・運動会の練習で注意して泣いた園児の腕を掴み上げ、廊下に出した。
- ・他の園児が見ている前で叱り、その場から離して立たせていた。

（6）改善状況

○法人によれば、2023年4月7日に江戸川区に以下の内容の改善状況報告書を提出した。

1. 保育士の資質向上
  - ① 研修の実施（外部研修、内部研修、園長研修）
  - ② 職員の意識改革（公開保育、月1回の継続的面談）
2. 保護者との連携
  - ① 保護者の送迎時に直接のコミュニケーション
  - ② 室内カメラの設置
  - ③ 意見箱の設置
3. 職場環境を整える
  - ① 各フロアの主任保育士配置
  - ② 園全体の報告連絡相談を実施する
4. 法人本部との連携
  - ① 第三者委員会設置
  - ② コンプライアンス委員会の設置
  - ③ 理事会への報告をその都度行う

○法人によれば、2023年6月12日に江戸川区に改善状況報告書を提出した。（設置者及び施設長が職責を果たしておらず、運営管理上問題が生じているので、是正すること）

1. 園長の資質向上を行う
  - ① 園長の役割（保育指針）を再度確認し、自覚をもって業務に取り組む。
  - ② 園長研修の充実
  - ③ 厚生労働省主催の中堅園長研修に参加
2. 職員の意識の改革  
職員に対し「ほめる」事で、園長と職員との意識の改革を図り、目標を持って保育できる、自信をもって行える環境を作っていく
3. 区役所提出物等のチェックシートを使っての確認  
(献立に従って食材を購入し給食を提供していない)
  1. 安定した給食の提供を目指して、給食会議を開催し共通認識を持つ。
  2. 園長が給食業務について、責任を持ち給食の提供ができるよう、報告書を活用して提供する。
    - ① 栄養量について
    - ② 食材の発注について
    - ③ 献立変更の場合の取り扱いについて
    - ④ 給食業務の役割分担について
  3. 献立表にそって発注しているか確認し園長の責任のもと業務を行う。

○法人によれば、その後、以下の改善策を実施しているとのことである。

1. 施設に関すること
  - ① 室内カメラの設置
  - ② 玄関受け入れから、各クラスでの登園、降園を行い、保護者へ子どもの様子を伝えコミュニケーションを図っている。
2. 保育
  - ① 子どもが自主的におもちゃの出し入れができるおもちゃ箱の購入。
  - ② 年齢、発達に適したおもちゃの購入。
3. 職員
  - ① 引き続きの職員採用活動。
  - ② 園長を含めた職員の外部研修の参加を積極的に行う。
  - ③ 園長が職員へ言葉をかけ、コミュニケーションを図る。
4. 体制
  - ① 各保育園、園長の指示のもと、保育の実施。物品購入に関しても、園長の裁量判断で行っている。

### 第3章 本事案から明らかとなった問題点及び課題

#### 第1 子どもに対する関わり方について

##### 1. 子どもの人権・尊厳及び不適切保育に対する認識

過度に厳しい言葉で叱る、大声で怒鳴る、という不適切な行為は、該当保育士以外にも見られている。

これは、一面では、子どもも一人の人間として、個人の尊厳を尊重されるべき存在であるという人権意識が欠如していることの表れであると同時に、子どもの発達に関する知識・認識の欠如も表している。すなわち、子どもの月齢・年齢による発達段階に対する知識、そして、定型的な発達の目安と一人ひとりの子どもには個人差があることへの認識が保育士らに不足していることから、その一人ひとりの子どもの発達段階にそぐわない指示や要求をすることになり、その結果、子どもは指示や要求を言われた通りに遂行することができず、保育士からの叱責を受ける、という悪循環が生じていることがうかがわれた。

一人ひとりの子どもの側から見れば、自分の発達段階に合わない不可能・困難を強い指示・要求をされ、従えないと人格を傷つけられるような言葉や大声で叱責されることは、尊厳を傷つけられる人権侵害行為である。

自身では過度に厳しい言葉や大声を出さない保育士も、このような発達段階に関する知識・認識が乏しいため、他の保育士がかかわる不適切な関りをしていることについて人権侵害であるとの認識を持たず、真摯に注意せずに「あの人はそういう人だからしょうがない」というように、状況を容認してしまっていたと推測される。

積極的に不適切な保育を行う者と、消極的に黙認する者との違いはあっても、総じて、一人ひとりの個人差も含めた発達段階に対応するのではなく、大人主体の保育、指導的



管理的な保育が行われていたことを指摘せざるを得ない。

## 2. 保育環境づくり

本園の保育環境をみると、各クラスに共通する問題点として、玩具や絵本などが質的・量的に少ないことと、子どもの手の届く（子どもが主体的に遊びたい玩具などを選び取れる）範囲に設定されていないことが指摘できる。

子どもの主体性を尊重した保育、という法人の理念・目標と、保育環境が合致していない。

保育環境が、子どもが自ら主体的に遊びこめる環境になっていないことは、子どもの遊ぶ権利（子どもの権利条約31）が保証されていない、という指摘もできる。と同時に保育士の「こうさせたい」という指導的・管理的な保育と、子どもの遊びの要求が衝突しやすい状態に置かれるため、保育士の「言うことを聞かない」子が生じやすくなり、それが保育士の不満を高め、不適切な保育につながりやすくなる、という悪循環も指摘できる。

## 3. 応答的関わり

保育観察で見た限りでは、保育士と子どもとの会話は、保育士からの指示的な言葉かけや、子どもから保育士への許可を求める言葉が多く、子ども発（主体）の言葉に保育士が応答的にかかわる場面が少なかった。そのため、保育士が決めた活動に従い、子どもの意見が反映されている様子がなかった。

過度に厳しい言葉や大声で怒鳴るなどの不適切な保育に至らなくとも、一人ひとりの子どもの主体性や要求を引き出す保育になっていない。子どもの主体性を尊重した保育、という法人の理念・目標と合致していないと言わざるを得ない。

## 第2 組織体制

### 1. 園長の資質を備えた人材の欠如

統括園長が、みさとの保育園の園長と兼務しながら、統括する組織となっており、統括園長に権限が集中している。他方、本法人理事会には理事長以下、保育事業経験や専門家はおらず、保育内容に関して、統括園長に対するチェック機能を欠いている。

本園の運営については、ある種の無責任体制が生じてしまっていた。

統括園長として、各園の自立性を尊重することがなかった。

### 2. 職員の人材育成と定着のための体制づくり

上記のとおり、理念を実現し保育の質を保障する園の運営に対しリーダーシップを発揮し、真任をもってマネジメントする管理職がおらず、不安定な園の状況だったことが伺える。そのため、職員一人一人に対して、その能力を引出し、認め、伸ばす人材育成や、職員が定着し、チームとして保育の質向上を目指す組織になる土台ができていない。

特に、職員が定着しなかった大きな原因の一つは、法人の保育理念・保育目標には、

「子ども主体の保育」が謳われながら、具体的な方針を理解できず、管理職や力のある職員の顔色をみながら仕事をする働きにくい職場風土にある。特に新たな人材を確保しても、同じことを繰り返す可能性を示している。職員が定着する組織づくり、それらの職員を中心とするチームづくりを実現しなければ、保育の深まりには到達できない。

### 3. 職員集団作り

本件のような不適切な関わりに対して、「おかしい」と感じた職員が率直にそれを問題提起し、共に考え合うことができるような職員集団を目指すことが必要であったところ、その営みが欠如していた。

### 4. 法人と園の役割・マネジメント

本法人は、研修や環境整備を行う責務を負っているが、統括園長及び、園長に対してハラスメント研修は行っていない。

このため、指示的・管理的保育に疑問を抱かない職員が残り、新たな採用は離職に追いつかない状況となり、人手不足から職員に精神的余裕がなくなり、ますます指示的・管理的保育になっていくという悪循環に陥っていることがうかがわれた。

法人は、本来は、保育理念・目標の浸透と、それを支える人材の確保、労働環境の整備に責任を負っている。その役割を果たすための組織体制の整備が必要である。

### 5. 職員教育

本園においては、法人内の職員が行う園内研修を受講させていたものの、職員数が実質的に足りていないことにより外部研修への参加が困難な状況など、職員教育が十分行われていたとは言えない。それにより、保育の基礎的な子どもの発達及び環境構成等を学ぶ機会が少なかったと推察される。また、園内研修において、理念・方針を伝えていたとしても、実際の保育での保育士の行動に影響するような現場での実践の話し合いの機会が少なく、現状を見る限り、保育理念・方針が浸透していなかったといえる。

## 第4章 提言

第3章の問題点を解決するために、以下、提言する。

### 第1 組織体制の改善－法人の責任において、園のマネジメント体制を構築すること

#### 1. 統括園長と園長の兼務を解消し、統括園長（スーパーバイザー）の資質を備えた人材を確保すること

統括園長が、統括として、各園のマネジメントに関するスーパーバイザーの役割を正常に果たすため、園長の兼務を解消する。

#### 2. 統括園長・園長の裁量権及び業務と責任を明確にすること

各園の園長が、自園の運営に第一次的に責任を負うことから、これに見合う金銭面・人事面・保育面・運営面での裁量を定款細則等に明確に表し、その範囲では権限を与えること。また組織図等において、統括園長、園長の業務と責任を明確化し、法令遵守、コンプライアンス遵守も含め、その職責を果たすこと。

#### 3. 園長の資質を備えた人材の確保

子ども主体の保育に対する見識も持ち、職員のモチベーションを高め、チームワー

クを構築するため自由闊達な組織風土を醸し出す、能力と責任感のある園長を招聘すること。また、その後、園長自身が受講できる研修（法令遵守やコンプライアンス遵守などの研修、マネジメント研修等）を行うこと。

#### 4. 園長を支えるしくみづくり

園長一人だけで改善は難しいため、それを支える副園長もしくは主任、副主任、各クラスリーダーを適切に配置し、園長と連携し、改善を進めていくこと。

また、月一回以上のクラス会議、リーダー以上の会議を持ち、主任以上はクラスを巡回するなど、保育の把握とコミュニケーションを円滑に進めていくこと。

#### 5. 職員の確保及び離職率の改善

職員数が実質的に見ると足りていない（能力的に担任を任せられない者など）ことから、十分な職員を雇い入れること。

職員を確保するためには、賃金等処遇水準を手厚くすることと、職場の風通しのよさを醸成することが車の両輪であり、両面に取り組む必要がある。

また、職員の確保後は離職率を下げるために、理念・方針の共有及び労働環境の改善が望まれる。

#### 6. 法人理事会のメンバー構成

法人理事会として、各保育園の運営、特に保育内容にも責任を持てるように、理事会メンバーに保育現場に造詣の深い理事を迎えること。

本法人には、保育関連事業の会社役員や高齢者関係の福祉施設に関する法人の役員経験者がいるが、本法人外の保育施設を運営する社会福祉法人の理事長・園長経験者などは見当たらない。

本事案に至った経緯を鑑みても、今後の本法人の理念の達成のためにも、まずは理事に、保育施設を運営する組織の代表経験者や施設長経験者を迎え入れることを検討されたい。

理事会と職員が、保育について、保育園について、対話・コミュニケーションを行えるようになることが必要であろう。

#### 7. 事務体制の整備

園長が、組織体制の構築に注力できるよう、法人本部で事務を集約する。園の実情と剥離しないよう、あくまでも園のサポートとしての機能を主とすること。

## 第2 子ども主体の保育を学ぶ

### 1. 職員教育の充実

#### (1) 子ども主体の保育に特化した研修

子どもの尊厳・権利・保育の環境設定、応答的な関わりについての研修を実施すること。研修の実施、グループワークを行い、職員に定着させること。

#### (2) 外部・内部園内研修

予算編成において研修費の充実を図り、外部講師の招聘による園内研修を行

うことや保育の基礎的な子どもの発達及び環境構成等を学ぶなどの外部研修に積極的に職員を参加させること。また、外部研修を受講した内容を内部研修に活かすことや、チームビルディング研修等を行うことで、園職員のチーム力向上や保育を職員同士で共有し気づきを促し現場で活かせるよう更に学びを深めることが望まれる。

**(3) 他園の施設見学**

計画的に他園の施設見学を企画し、保育環境の改善について職員間でディスカッションし、自園の保育に落とし込むこと。

**(4) 実際の保育の振り返りの機会を設ける事**

職員間で、週案や月案の立案プロセスとして、日々の保育に振り返りを行い、子どもの内面と外部行動についての見方を互いに深めるとともに、保育内容に反映していくこと。

**2. 保育環境の整備**

子どもの年齢・発達に合った十分な玩具等を用意するとともに、保育環境を整える事。また、子どもの声に耳を傾け、興味・関心に応じた玩具・環境を設定すること。このことが、ひいては子どもの発達段階にあった遊びを充実させ、無用な職員と子どもとのトラブルを解消し、不適切保育を防ぐ事に繋がる。

# 社会福祉法人千葉学園 ほほえみ保育園 改善報告書

改善を要する事項	改善又は方策
<p>1. 組織体制の改善—法人の責任において、園のマネジメント体制を構築すること</p> <p>①統括園長と園長の兼務を解消し、統括園長（スーパーバイザー）の資質を備えた人材を確保すること。</p> <p>②統括園長・園長の裁量権及び業務と責任を明確にすること</p> <p>③園長の資質を備えた人材の確保</p> <p>④園長を支えるしくみづくり</p> <p>⑤職員の確保及び離職率の改善</p> <p>⑥法人理事会のメンバー構成</p> <p>⑦事務体制の整備</p>	<p>* 千葉学園では、スーパーバイザー等の人材確保を検討します。</p> <p>* 各園の一次責任者を園長とし、園長の決裁権の下で運営を行います。</p> <p>* 園長に必要な知識、経験を備えられる研修、経験年数に合わせた教育機関の研修の強化を行い、人材の育成を図っていきます。具体的な研修として外部研修、園長研修、マネージメント研修に参加し園長に資質向上をめざします。</p> <p>* 現在千葉学園では、月に1回園長会議を行っており、保育園の運営、困りごと等を話しあう機会を作っており園長が孤立しない体制を作っておりますが、今後につきましては管理体制、職員を支える仕組みを検討するに当たり、他法人の導入例等を参考に致します。</p> <p>* 今後も継続的に採用します。また、職員一人ひとりが意見を言える風通しの良い職場を作り離職率の改善を図ります。</p> <p>* 法人として、管理体制、職員を支える仕組み、理事会の役割について、また、その機能を発揮できるよう保育事業に精通した理事の選任を検討いたします。</p> <p>* 令和5年7月に事務職員1名を採用し体制を整えたところです。今後につきましても、事務長を招聘し本部機能、事務体制の充実を図って参ります。</p>
<p>2. 職員教育の充実</p> <p>①子ども主体の保育に特化した研修</p> <p>②外部・内部園内研修</p> <p>③他園の施設見学</p> <p>④実際の保育の振り返りの機会を設けること</p>	<p>* 子ども主体の保育に特化した研修、外部講師による研修。キャリアアップ研修に参加し子ども主体の保育について学んでいきます。</p> <p>* 研修は現在も毎月一回の内部研修を行っておりますが、今後につきましては、受け身的な研修ではなく、ワークを行い職員一人一人が参加し、保育についての個々の考えを話していく研修も取り入れていきます。具体的には、毎月1回の研修、一人年5回の研修参加を目指します。</p> <p>* 子ども主体の保育を実施している保育園を実際に見学し、保育を学んでいきます。江戸川区、又は近隣市の保育園を毎月1保育園の見学を目指し、子どものかかわり方、接し方等を学びます。</p> <p>* 毎月の職員会議では、保育の反省、行事についての話し合いを行っていますが、一人一人が保育について振り返りを行う、項目を含め職員全員が保育について自由に発言できる職員会議を行います。</p>
<p>3. 保育環境の整備</p>	<p>* 子どもの発達に合わせたおもちゃの購入を始めとして、子ども達が自主的におもちゃを選び持ち運びできる環境の設定を図りました。また、保護者懇談会を年数回開催し、保護者とのコミュニケーションを図り、いつでも保育の様子を見ていただける保育参観の仕組みを構築いたします。</p>

\* 研修に日程、他園の見学など日程が決まり次第、随時お知らせ致します。