

# 改善報告書

市から改善報告を求められた事項	問題点、問題が生じた原因等	具体的な改善策等	改善完了年月日 (改善予定年月日)
<b>1 不適切な保育の是正</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 園長への対応</li> <li>・ 再発防止のための対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前園長自身の子どもの人権尊重の意識の希薄さ、専門性の欠如があった。</li> <li>・ 一部強制的に子どもを動かす等従わせる行為は、人権、人格等を侵害し、子どもに恐怖心を感じさせ、トラウマを与える恐れのあるもので、保育者として許されないものであった。</li> <li>・ 平成30年3月に作成した事故防止ガイドラインは、前園長が作成し、職員との話し合いがなされていなかったため、職員に周知されていなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前園長は令和3年12月8日付で退職し、12月9日付で当法人山田洋子理事が新園長に就任した。</li> <li>・ 職員全員が、「人権擁護のチェックリスト」を実施した上で「子どもの最善の利益」について話し合う。CAPの職員研修は職員全員参加。その内容をふまえて、事故防止ガイドラインを見直し更新する。全職員で意見を出しあいまとめたものを回覧するほか、いつでも全ての職員が閲覧・追記できるような掲示板の設置や研修素材として活用することにより、その徹底による不適切な保育を生じさせない環境・組織づくりを目指す。</li> </ul>	<p>令和3年12月9日</p> <p>実施中 (令和4年2月3月でCAPは実施)</p>

2 閉ざされた園運営を解消するための運営体制の改善		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 苦情解決の仕組みを機能させるための対策</li> <li>・ 法人のかかわり方の見直し</li> <li>・ 第三者評価等の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 苦情解決のしくみについて、入園時の配布物の中に『苦情申出窓口』として、苦情受付担当者（主任保育士）、苦情解決責任者（園長）、第三者委員についての記載、苦情解決の方法が記載されており、玄関にも掲示されていた。しかし、第三者委員に伝えることなく市への通報となった点において、苦情解決のしくみが保護者に周知されていなかった。</li> <li>・ また、何でも話し合える職場環境となっておらず、法人の相談窓口が明示されていなかった。</li> <li>・ 保護者の方から、お手紙、口頭等で苦情の申出があったにもかかわらず、苦情としてとりあげられず、前園長が職員からの話に耳を傾けなかったことで、園全体での解決に向けての話し合いや取り組みがなされず、不誠実な対応となった。</li> <li>・ 法人として勝楽寺こども園との交流や情報交換の場がほとんどなく、情報共有がなされていない環境であり、自己評価においても保育士個人の自己評価にとどまり、園としての自己評価がなされていなかった。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 苦情解決のしくみについて、おたより等での周知をはかるとともに、苦情受付簿を作成し、苦情受付から解決、改善までの経緯について書面に記録し、回覧するなど、全職員で共有できるようにする。また、苦情申出人との話し合いによる解決だけでなく、必要に応じて第三者の助言・立ち合いを要請していく。改善を約束した話し合いの結果を改善事項にまとめた上、書面で記録に残し改善を行う。解決、結果の公表については、個人情報に関するものを除き、おたよりやホームページでの公表で報告するものとする。</li> <li>・ 令和4年4月より第三者委員についても見直す。山潟地区の主任児童委員の方に第三者委員への了承を受けており、令和4年2月園にて打ち合わせ予定である。</li> <li>・ 同法人の勝楽寺こども園との交流として、年数回程度の園長、主任、担任または副主任を含めた合同会議の場をもち、情報共有、保育方法や現場の悩みについて話し合いをもつ。また、今回のことをきっかけに普段から連絡を取り合い、保育内容や運営内容等の情報交換を行えるよう継続していく。</li> <li>・ 適宜保護者の意向を確認する機会を設け、それをふまえた園の自己評価に取り組み、課題や今後取組むことを話し合い、保育の計画の展開や保育の内容の改善を図っていくことにより、保育の質の向上が図れるよう、全職員が共通理解をもって取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年4月中</li> <li>令和4年4月1日 (令和4年3月打ち合わせ)</li> <li>実施中</li> <li>令和4年度より実施</li> </ul>

3 職員の人権意識やコンプライアンス意識の向上を含む資質向上に向けた改善				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修計画</li> <li>・ 日常的な語り合いの機会の設定や仕組みづくり等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成30年の監査で、市より前園長に人権研修の素材として提供された「人権擁護のチェックリスト」について前園長自身が未把握であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「人権擁護のチェックリスト」を活用した園内研修の計画を立てる。適宜チェックリストの実施、職員が「子どもを尊重する」「子どもの人権」について意識を高め、話し合いの場を持ち、改めて子どもが人権の主体であるという認識をもって自らを振り返り、保育にあたる。</li> </ul>	実施中	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前園長の保育内容に問題があれば、職員らが速やかに法人や第三者委員に報告し、対応を委ねるべきであるが、報告しても聞いてもらえないとの思いから躊躇され、市への通報や、職員から保護者への直接の情報提供によって、初めて問題が明るみになった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CAPに来園依頼して、園児、保護者、職員が参加する園全体のワークショップを行う。</li> </ul>	令和4年2月、3月で実施	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の園内研修の未実施、前園長と職員間の日常的・常態的なコミュニケーションの不足で、情報共有や保育内容についての語り合いの機会が設けられなかった。結果として、子どもの思いや育ちをとらえる視点が共有されず、またお互いを尊重する職場の雰囲気がつくれなかったことから、コンプライアンス意識の希薄さにつながった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己評価においては、一人一人の保育者が自己評価を行う。また、園全体での評価として、年度内の保育を総括し、「子どもを尊重する」保育ができたか、どこに課題が残ったのか等、保育の質について話し合っていく。</li> <li>・ 月二回の会議（保育の振り返り会議、予定会議）に加え、日々の状況に応じて会議は随時行い、不適切な保育に対する気づきをはじめ、クラスや子どもたちの様子等、非常勤職員も含め意見を出し合い、全員で共有し、研修内容や保育の質の向上の視点をもって意見交換していく。</li> </ul>	実施中	実施中

4 保護者への対応				
	<p>・保護者への説明の内容・方法・時期</p>	<p>・園のホームページにおいて令和元年、2年の内容が掲載されていなかった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・12月8日湖桜保育園お遊戯室にて保護者会を開催した。理事長からの謝罪、この件の経緯、内容、改善に向けて、今後の園の運営体制について、前園長の謝罪という流れで行った。40家庭が参加した。説明会において、運営体制等に係る質問はなかったが、終了後、参加した保護者からわかりにくかったという声もいただき、改めて14日に「先日開催された保護者会のご報告」の文書を配布した。</li> <li>・不適切な保育の対象児として特定された子どもの保護者の方には、個別に内容を伝え法人として謝罪をした。しかし、中には、法人への不信感、前園長の謝罪の仕方に納得しない保護者もあり、前園長の直接の謝罪等、個別に対応していく。</li> <li>・保護者からの苦情に対して、園全体で話し合い、保護者の方に理解していただけるような説明や対話を通した誠実な対応をし、保護者との相互理解を図る。</li> <li>・ホームページの苦情解決については、苦情解決のしくみと公表の基準等を明確にした上で今後は速やかに公表する予定である。</li> </ul>	<p>令和3年12月14日</p> <p>実施中</p> <p>令和4年度から</p>

5	その他、市及び法人内での調査の結果、確認された課題への対応		
			<p>・今回の件は、前園長の不適切な保育という内容だけでなく、園としてもう一度自分たちの保育を振り返り、改善点を話し合い、改善に取り組む。保育所は、児童福祉法第39条に基づき、保育を必要とする子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であり、入所する「子どもの最善の利益」を考慮していく。</p> <p>・どんな場面でも、子どもたちの気持ちに寄り添い、気持ちを受け止めながら、安全で情緒の安定した生活ができる環境や、様々な活動を通して自己を十分に発揮できる環境を整え、発達を支援していく。</p> <p>新園長ともども、心新たに「子どもの最善の利益」を考え、保護者と協力しながら、職員全員で保育に取り組んでいく。また、職員の意識の向上、資質の向上に向け、外部の支援（CAP等の講習等）を積極的に活用し、職員間で共有する。</p>

実施中