

2024年1月15日

東郷町「不適切保育」第三者委員会報告書

東郷町長殿

東郷町不適切保育第三者委員会

第1 不適切保育の検討について

本件で問題とされた「不適切保育」を直接行ったのは、当時1歳児クラスの保育を担当していた保育者達である。

しかし、「不適切保育」は単に保育者単独の問題ではない。

「不適切保育」を生み出す構造的な背景が必ず存在する。

そもそも、不適切保育を疑う保護者が存在するという事実自体から、保護者からこども園に対する不信感が根強くあり、保育の運営や日々の保育実践自体に問題がある場合が少なくない。

加えて、本件は、2023年4月（なお、本書面の日付は、断りのない限り2023年とする）に公立保育園から民間移管したばかりであり、引き継ぎなどが適切に行われたのか、あるいは、保育体制の構築が十分なされたのか、という問題もある。

さらに、不適切保育の背景には、こども園が責任を持って保育を行っていく体制が欠如していなかったか、子どもを大切にするという保育観が作られていたのか、保育者にゆとりがない保育者配置ではなかったか、保育者の質の向上が図られていたのか、保育者集団としての育ちあいの機会が保証されていたか、保育が保護者や第三者により検証されていく機会が日々担保されていたか、など、様々な要因が考えられる。

とりわけ、8月24日に行われた保護者に対するアンケート結果から、保護者の根強い不信感がかねてよりあったことがうかがわれる。

この点からも、様々な問題が重なり合って今回の「不適切保育」が発覚したのであり、多角的な検討が不可欠だとの観点から、調査を行い、分析を行った。

第2 調査経過

1 委嘱

2023年10月23日

2 委員

川口創（愛知県弁護士会 弁護士）

野田さとみ（名古屋柳城女子大学子ども学部 教授）

山下直樹（名古屋短期大学保育科 教授）

堀口佳子（一般社団法人愛知県社会福祉士会 社会福祉士）

天野恵利子（東郷町民生委員児童委員協議会 主任児童委員）

3 会議

- 1 0月31日午後7時00分 1回目調査検討会議
- 1 1月20日午後7時00分 2回目調査検討会議
- 1 2月 1日午後7時00分 3回目調査検討会議
- 1 2月18日午後7時00分 4回目調査検討会議
- 1 2月26日午後6時00分 5回目調査検討会議
- 1 月15日午後3時30分 6回目調査検討会議

4 現地視察

- 1 1月10日 太陽わごうこども園

5 ヒアリング

- 東郷町 職員
- 理事長
- 統括園長
- 園長
- 副園長
- 保育者 A (リーダー)
- 保育者 B
- 保育者 C
- 保護者

第3 事実認定

1 認められた事実

2023年8月3日、4日の両日において、1歳児クラス保育担当の複数の保育者により、

- 「はい、嫌われ者はここ」
- 「〇〇はあっち行ってもう」
- 「ねえ、来ないでこっちにもう」
- 「いい加減にして、帰りなさい。頭ギョンするよ」
- 「意味が分からん、ほんとヤバイこの人」
- 「もうぬすつとはやめてくださいあなたほんとに」
- 「〇〇ちゃん入らないで ほんと腹立つこの子」
- 「はい もう〇〇ちゃんもうごはんなし」
- 「うちはアンポンチンが多い」
- 「ねえーちょっと、ほんとこの子やだ」
- 「おやつなしよ」
- 「〇〇連行」
- 「ほんとに嫌どいつもこいつも」

「ほんと腹立つわー」

などの発言が確認された。

これらの発言が、すべて直接子どもに向けられた発言かは定かではないが、いずれも子どもが耳にした可能性は否定できない。

なお、「ギョン」については、頭をぶつけるという意味での「ゴン」の可能性もあり、ただちに、子どもに対する威迫とまでは判断できない。

また、全ての発言について、どの発言がどの保育者の発言なのか、という特定までは十分にしきることが出来なかった。

しかし、全体として、複数の保育者から、子どもの尊厳・人格を踏みにじる発言が多数なされていたことは事実として認められる。

また、聴取した1歳児クラス担任保育者達は、「このような発言をした記憶は明確にはないが、そのような発言を自分かあるいは他の保育者がした可能性はある」とし、「自分達は言葉は悪かった」としている。

2 こども家庭庁のガイドライン

こども家庭庁が2023年5月に示した「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」において、虐待と不適切保育の関係について、不適切保育の中に虐待が含まれる関係にあり、不適切保育は「虐待等と疑われる事案」と整理された。

しかし、同ガイドラインでは、不適切保育の具体例は示されていない。

そのため、前提として、具体例が提示されている「虐待」、とりわけ心理的虐待に当たるかの検討から行うことが、手順として適当であると考えられる。

心理的虐待については、同ガイドラインによれば、「保育所等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の保育所等に通う子どもに著しい心理的外傷を与える言動を行うこと」とされている。そして、「個別の行為等について考えたとき、虐待等であるかどうかの判断しづらい場合もある。そうした場合には、保育所等に通う子どもの状況、保育所等の職員の状況等から総合的に判断すべき」とされている。

そして、具体例としては、

- ・ことばや態度による脅かし、脅迫を行うなど
 - ・他の子どもとは著しく差別的な扱いをする
 - ・子どもを無視したり、拒否的な態度を示したりするなど
 - ・子どもの心を傷つけることを繰り返し言うなど（例えば、日常的にからかう、「バカ」「あほ」など侮蔑的なことを言う、子どもの失敗を執拗に責めるなど）
 - ・子どもの自尊心を傷つけるような言動を行うなど（例えば、食べこぼしなどを嘲笑する、「どうしてこんなことができないの」などと言う、子どもの大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てるなど）
 - ・他の子どもと接触させないなどの孤立的な扱いを行う
 - ・感情のままに、大声で指示したり、叱責したりする など
- が示されている。

3 本件について

本件の発言のうち、「はい、嫌われ者はここ」「〇〇はあっち行ってもう」「ねえ、来ないでこっちにもう」「意味が分からん、ほんとヤバイこの人」「もうぬすつとはやめてくださいあなたほんとに」「〇〇ちゃん入らないでほんと腹立つこの子」「うちはアンポンチンが多い」「ねえーちょっと、ほんとこの子やだ」「ほんとに嫌どいつもこいつも」「ほんと腹立つわー」といった発言は、いずれも、子どもの自尊心を傷つけるものであり、また、子どもに対して感情のままに叱責していたとも言える。

また、「はい もう〇〇ちゃんもうごはんなし」「おやつなしよ」「〇〇連行」という発言は、罰を示唆する内容であり、「いい加減にして、帰りなさい。頭ギョウするよ」は、仮に頭部に何らかの暴行を加える趣旨だとすれば、子どもに対する脅しとなり得る内容である。

いずれも、子どもの尊厳・人格を踏みにじるものであり、繰り返されていたことから、「心理的虐待」であると言わざるを得ない。

もっとも、全体の文脈などが不明確な部分もあり、判断が困難な面があるが、少なくとも全体として、虐待と疑われる事案、すなわち「不適切保育」があったと認定せざるを得ない。

第4 2023年8月3日、4日（録音が行われた日）の1歳児クラスの保育状況について

1 1歳児クラスの保育体制

1歳児クラスには当時21名の子どもが在籍しており、週に数回、一時保育の子どもがそこに加わるという状況であった。ただし、一時保育の子どもが加わっても、新たな保育者が加算されることはなかった。

1歳児クラスの担当保育者は、2023年4月の本園開園直前は8名とのことであったが、4月開園時には7名となっていた（週3日勤務の非正規職員も含む）。

7名全てが新規採用であり、開園前に顔合わせをする機会もなく、開園後も、保育者間で懇親の機会もなく、お互いの理解を深めていく機会は作られていなかった。

その後、1名は他のクラスに移って6名となり、さらに1名が突如退職する、という事態になり、5名となったが、保育者の補充はされなかった。

なお、1名の退職の理由については、1歳児クラスの保育者間の関係性の問題が起因しているが、園としてその原因を解明しようとした事実は認められなかった。

8月の時点で、1歳児クラスの保育者は5名であり、当初8名とされていた保育者の人員から3名少ない状況となった。1歳児クラスの保育者から、園に補充を求めたが、主幹保育者が時々保育に入るのみで、補充はなされなかった。

なお、保育者5名のうち1名は新卒採用であったが、他4名は経験年数の長い保育者であった。

他のクラスでも退職者が相次ぎ、園全体として保育体制がかなり厳しい、という

背景及び1歳児クラスは比較的経験年数の長い保育者が多かったことから、「1歳児の保育者達なら大丈夫でしょう」などと言われ、保育者の補充はされなかった。

週3日勤務の保育者が1名おり、その保育者がいない日は4名で保育をすることとなる。給食の時は、アレルギー食の子ども3名に保育者1名、残り18名を保育者3名でみる、ということとなり、1つのテーブルに1歳児6名を座らせ、食べさせるという状況であった。

さらに保育者が1名休むと、週3回勤務の保育者がいない日には、保育者3名体制で保育をしないといけない状況となり、アレルギー食の子ども3名に保育者1名、残り18名を保育者2名で食べさせる、つまり保育者1名で1歳児の子ども9名を食べさせる、ということもあった。

その際は、自分で食べられる子どもグループを一つ作り、遠くから声がけをして見守りながら食べさせる、という状況であった。

7月下旬に1歳児クラスの保育者（リーダー）が左足薬指を骨折し、保育室外では松葉杖、保育室内では、基本的に着座しての保育となり、動き回ることが出来なくなり、給食の時も、椅子に座って子どもに食べさせることとなった。

以上から、本件不適切保育が確認された8月3日及び4日においては、当初予定していた保育者の配置を大きく下回った中で保育を行っており、さらに1名は怪我をしていたことが認められる。

2 8月3日及び4日（録音が行われた日）

(1) 8月3日の状況

午前中に夏祭りが園内で開催された。

夏祭りでは、2階のホールに「ホットドッグ」「お菓子」「ポップコーン」「輪投げ」「金魚」「ヨーヨー」を買うことができる店が設けられ、9時45分開始となり、子ども達は実際に「ホットドッグ」や「お菓子」「ポップコーン」などの食べ物を購入して食べていた（幼児は本物のお金を持って購入する形であったが、乳児については1歳児クラスの保育者が紙で作ったお金を用いた）。

1歳児クラスの子ども達も、ホットドッグなどそれぞれ欲しいものを購入し、食べていた。

その後、11時から給食となった。

本園では、「クラスの中に食材が持ち込まれて保育者が子ども達の様子を見て食べ物の量などを分けていく」という形ではなく、事前に給食室で食器に盛り付けが均等に行われており、各園児それぞれにプレートごと、均等に割り当てられる形で給食が提供されていた。

午前中の「夏祭り」で1歳児の子ども達はすでに食べ物を食べていたが、11時からの給食は通常通りの量で提供され、食べられない子ども達が続出した。

1歳児クラスの保育者達は子ども達になるべく食べさせたいとは考えたが、午前中に食べているので、無理して食べなくて良い、という判断がなされ、「食べなくて良い」という発言につながったものと考えられる。

ただし、発言の様子は、子どもの気持ちに寄り添った発話ではなく、子どもに

向けた発話の仕方として不適切であったことに変わりはない。

しかし、その不適切な発言の背景には、当初予定していた保育者の配置を大きく下回る状況により、現場の保育者はかなり余裕のない状況であり、7月末にリーダーが足を怪我しており、動ける保育者がさらに減っていた面があった。その状況下で、すでに夏祭りで食べ物を食べている子ども達が、11時からの給食を食べることを嫌がるなどしたことは想像に難しくなく、それでも食べさせなければならないという状況に保育者達が追い込まれ、子ども達に苛立ち、不適切な発言をするに至った可能性も否定できない。

確かに国の「人員配置基準」（最低基準）によれば、1歳児は子ども6名に保育士1名であり、21名の子どもに対し、4名保育者がいれば、国による最低配置基準は下回っていない。

しかし、上記のように、1歳児6名を1名でみる、ということは、特に給食の際に6名の子どもを1名の保育者で食べさせることは現実的には極めて困難である。

1歳児は、まだ自分1人では食べられない子どもも少なくない。しかも、給食は特に誤嚥誤飲など保育事故の危険が高いことも併せ考えると、そもそも、1歳児6名に保育者1名、という現在の国の保育士配置基準自体が不十分なのではないか、という疑問も拭えない。

なお、社会福祉法人若葉会が浜松市内において設置運営することも園は、0歳児クラス及び1、2歳児クラスの配置人数が下回っていることが認められ、2018年2月に改善指導を受けている。さらに2019年2月には、4歳児・5歳児クラスの担任について、常勤保育教諭が配置されていないことが認められ、この件についても改善指導を受けている。改善指導事項とは、準拠すべき法令に抵触している事項であり、このことからしても、法人全体としてコンプライアンス意識の低さがうかがわれる。

(2) 8月4日の状況

リーダーが休みであり、4名の保育者で保育をしていた。

この日は19名が登園してきており、給食の際は、アレルギー食の子ども達に保育者1名が担当し、残りを保育者1名で1歳児5名ないし6名を食べさせる、という状況であった。

しかし、この日の午前中に、もう1名のベテランの保育者が仕事中に左足の指を痛め、「痛い、痛い」と言いながらも保育を続けざるを得なかった。

この日の勤務後に医者に診てもらったところ、左足の薬指を骨折していることが判明した（たまたまリーダーの骨折部位と同じ部位である）。

なお、その日以降も人手が足りないために休むことは出来ず、ベテラン保育者2名が怪我をして（保育室外では松葉杖を用いて）保育をする、という状況となった。

怪我をしながらも休むことが出来ない職場環境で保育をしていた背景があり、園として、他の保育者をサポートに回すことが出来なかったのか、強い疑問を抱かざるを得ない。

3 8月3日、4日の検証

「不適切保育」をした保育者達の発言や保育内容に問題があることは間違いがない。

しかし、怪我をしても休むことなく保育の仕事に従事していた保育者達は、彼女らなりの責任感を持って仕事をしていたことがうかがわれる。

むしろ、1歳児クラスが大変な状況となっているにもかかわらず、何ら対応を取ることもしなかった園の対応が保育者達を追い込み、不適切保育を生み出した大きな要因となったのではないかとわざるを得ない。

第5 「不適切保育」発覚後の園の対応について

1 「不適切保育」発覚後の経緯

「不適切保育」についての情報が東郷町こども保育課から園に伝えられたのが8月10日である。その日の夜、園は直ちに1歳児クラスの保育者5名を園に集めた。

その場には、園長と主幹保育者がおり、電話のハンズフリーで浜松から統括園長が対応した。園長は、不適切保育とされる発言をピックアップした紙を保育者達に配り、自分がした発言に○をつけるように求めた。

その時点では、1歳児クラスの保育者達に発言の状況を確認したり、その背景を検証したりすることなく、統括園長からの厳しい叱責に終始したようである。

8月11日から13日はもともと園が休みであり、14、15、16日は本来1歳児・2歳児合同での保育をする予定であったが、1歳児担当の保育者5名とも出勤停止とされた。

なお、その時点では、1歳児担当の保育者から発言の意図や状況、発言をするに至った背景などを園が確認することはなかった。

この時点では、発言の有無についての事実確認を優先したものである。

8月14日の面談において、保育者達はそれぞれ個別に統括園長、園長、子育て支援センターの長（園長の姉）からの話があったが、保育者側の言い分などは十分聞かれることはなく、調査が十分なされたとは言いがたい状況であった。

8月16日頃には、園長から保育者達に電話があり、うち1名の保育者には「他の保育者は辞めると言っているがあなたは辞めるのか」という問いかけがあり、その保育者はその電話の中で、「8月末に辞める」ということになった。

保育者達は、8月21日、園長からのLINEで、8月19日、20日の2日間、保護者説明会が行われたことを知らされた。

このことについて、当該保育者の中には、「直接保護者に説明し、謝罪をさせてもらいたかった」と述べている保育者もいた。

保護者からも、保護者説明会での説明があまりに不十分であったとの厳しい批判があり、直接保育者達からの説明がなされることが果たして望ましいかはともかくとして、園としてより詳細に保育者から聞き取りを行い、より丁寧に保護者に説明を行うべきであったが、この時点で十分な事実確認がなされたとは言いがたい。

なお、その時点で録音を保護者に公表しなかったことについては、録音データの提供者が公表を望んでいなかった以上、やむを得ない。

また、速やかに保護者への説明をする、という時間的制約の中で、調査や検証は不十分とならざるを得ない。

しかし、その後も園として、十分な調査や検証がなされたとは言いがたい。

なお、東郷町役場こども保育課自身も調査を行っており、各1歳児クラスの保育者からの聴取（基本的に1回）や、他のクラスの保育者からの聴取を行っている。

2 「不適切保育」発覚後の対応

「不適切保育」の問題が顕在化した後、不適切保育の再発防止のためにどうしていくか、ということについて、園としては、「子ども家庭庁から出ているガイドラインの再認識及び不適切保育の内容把握とセルフチェックシートを通じて自己分析を行うといった内容で、保育教諭に考えてもらう時間を持ちました」と保護者に説明している（令和5年10月5日付け保護者向け文書）。

8月24日に配布された保護者へのアンケートについては、107世帯中68世帯からの回答があり、かなり厳しい意見が多数寄せられていたが、このアンケートに対する「保護者アンケートの結果と考察及び改善点について」との書面も11月30日に作成され、A4サイズ1頁半の簡単なものであった。68名分の保護者による真剣な意見に対するものとしては具体的な改善内容は十分示されていない。

全体的に、不適切保育の背景の検証及び再発防止に向けた園を上げての取り組みは十分とは言いがたい。

第6 保育者集団づくり及び保育者の成長について

1 保育者集団づくり保育について

「不適切保育」を担当保育者集団として行っていた、という点からも、適切な保育をする保育者集団としてどう育っていくか、ということが重要である。

保育は、一人の「カリスマ保育者」がいれば良い保育が出来る、ということではない。保育者が共通の保育観を持ち、連携して「保育者集団」として子ども達にかかわっていくことで保育を作り上げていくのであり、保育のためには「保育者集団づくり」が不可欠である。

本園は、2023年4月に開園された新しいこども園である。

1歳児クラスの保育者達は、事前に顔合わせをする機会もなく、お互い顔も知らない状況で開園し、「保育」が始められた。事前に引継ぎ保育が全くない中、1年間どのような「ねらい」を持って保育をしていくか、ということについて、園から保育者達への働きかけはなく、保育者同士で議論することすらなかった。

さらに、園からは、「職員同士で仲良くなる必要はない」と言われていたとのことである。

4月以降も保育者同士の懇親会などは一切なされていない。

4月時点で「はじめまして」という関係で保育を始めており、その後もお互いのことを知り、保育観をすりあわせる、ということもなかった。

これらのことから、園として、保育者集団を作り上げていく、という意識が欠如していたものと言わざるを得ない。

2 保育者間の意見交流の文化の不足

保育者は昼食をとる際に、職員室横の会議室（事前の計画上は一時保育室とされているが、一時保育に使われたことはない）において昼食をとっていた。

しかし、日々の保育のことについて話し合うということはほとんどなく、みな、急いで食べて現場に戻る、というような状況であり、他の年齢のクラスがどのような状況なのか、ということについても、情報交換をする環境にはなかった。

会話自体が禁止されていたわけではないが、保育者同士が交流し合いながら昼食をとる、という空気ではなかったことから、保育者相互の関係性が深まるということではなかった。

3 保育者の意見を吸い上げる文化の不足

毎月の避難訓練のやり方に苦言を呈した保育者がいたが、園として、その意見を吸い上げることはなかった。むしろ、避難訓練中の「私語の禁止」という対処がなされたのみであった。話し合い、意見交換をする、また上司に意見を述べることを「私語」とするこうした対処からは、保育者同士が意見を交わし合ったり、その意見を園が吸い上げたりする環境が作られていなかったと言わざるを得ない。

4 保育者研修について

保育者に対する研修は適宜行われていた。

しかし、プロポーザル資料では、他園の保育者とともに研修を受け、学習し合うなどと書かれていたが、他園の保育者とともに研修に参加した事実は確認できず、他園の保育者と交流し合った事実も確認できなかった。

今後も、様々な形で研修を行っていくことは重要である。

しかし、不適切保育が問題となる場合、「圧力的」な「研修」を強化していくことにより、職員の管理を強めていくことにつながるが多いことは注意しておく必要がある。

本法人の「社会福祉法人職員研修規程（マニュアル）」を見ると、その傾向が強くうかがわれる。例えば、園外研修では、研修当日の研修参加職員が全員そろった段階で、「統括園長に『これから研修に向かう』旨を伝えなくてはならない」。浜松市外の研修の場合は、浜松駅に集合した時点で、「統括園長に『これから〇〇研修のために△△に向かう』旨伝えなければならない」。宿泊を伴う研修では、研修会場に到着したことや宿泊場所に到着したこと、さらに翌日宿泊場所から研修会場に向かうこと、研修会場に到着した旨及び受講する法人職員の体調等を、その都度「報告しなければならない」と明記されている。

この規程からは、職員研修が他園の保育者とともに研修を受け、学習をし合うというより、研修を強化すると称して、職員の管理を強めていくという法人の方針がうかがわれる。

保育者不足が深刻な現状の中、研修を優先することで、さらに保育者の業務を増やし、心理的にも保育者を追い込んでいくことがないように、保育体制を改善した上で、計画的かつ適切な研修を行うことが当該園については強く望まれる。

また、研修の実施及びその内容も、保育者に対する管理職からのさらなる「圧力」とならないよう、配慮が必要である。

第7 日頃の保育から伺える保育観について

1 「不適切保育」から伺える保育観

本件の不適切保育をしたと考えられる保育者達の発言からは、子ども一人一人を尊厳ある存在として捉え、それぞれの個性と気持ちを尊重しながら日々保育をする、という保育観が不足していたように思われる。

その背景には、上述したように、1歳児クラスにおいて当初予定していた保育者の人数を相当数下回っており、補充されることもなく、限られた人員で保育をすることを余儀なくされていたことも要因の一つである。

その結果、一人一人の子どもの気持ちに寄り添う余裕がなくなった面も否定できない。

保育者の人数が限られている中で、防災訓練や様々な行事において、1歳児の子ども達を1階から2階へ移動させたり、炎天下でもその場で待機させるなどということが日常的に行われていた。日々のこうした「会」や「行事」などをこなしていくために、現場の保育者も、子ども達に対して画一的な保育をせざるを得なかったのではないかと思われる。

2 8月24日実施の保護者アンケートから伺えること

8月24日付けのアンケートは、1歳児クラスの保育者の保育に限定せず、園全体の保育に対するアンケートで、107世帯中68世帯から回答があった。「園児への声掛けや態度で気になったことがあるか」の問いには「はい 31名」「いいえ 34名」（無回答 3名）とほぼ半々であったが、「（園に対して）不安な面」との自由記述では57名が不安や不満を記入していた。保育者達への感謝の声も寄せられてはいたが、50名近くが強い不安と疑問を記している。

以下、具体的にいくつか抽出する。

「お漏らしした子供に対して『自分でかえれば』という発言があったと子供が話しました。お昼寝中はトイレに行かせてくれる先生と、行かせてくれない先生がいると子供が話した」

「子供に冷たい。保護者が迎えに来てもらってもあいさつしない。保護者とすれ違っても下を向いたまま。笑顔がない先生がいる」

「先生に怒られる。怖いという発言がある」

「先生方の子どもたちに対する言動が子どもが萎縮してしまうような感じがします」

「言うことをすぐに聞かずにいた子をすぐしかっていた。どなりつけるように」

「ドスのきいた声でキツイ口調で指示を出している」

「保育園での事や先生の事を聞くと、あまり話さず泣き出してしまふことがあります」

「正直不安なことしかありません。担任が一人減るということは子どもや保護者にとっても大したことではないのでしょうか。すぐに理由が説明できなくとも事情があり、担任が一人不在であるとすぐにきちんと説明をするべきではないですか？今の園の状況を見ていて、不安に感じるどころばかりです」

「玄関で泣いている子に対して、『泣いてもしょうがないよ』『ママは来ないよ』といったような発言を聞いたことがある。子どもが余計泣いていた」

「教室に入るときにおじぎを出来ない子に手で頭を押さえて無理矢理させているのが気になった」

「入園した当初、挨拶をしなかった子供に対して『何で挨拶できないの？』と言われた。その日1日しか関わっていない先生から『出来ない』と言われたのがとても辛かった」

「あいさつをしない子に対して、言えるまで執拗に関わろうとする」

「遅延でいくと、教室の外で待っていても先生方が誰も声をかけてくれず、教室内からジロジロ怪しい目で見られることがあった」

「お漏らしや失敗を恐れるようになってしまった。怒られると思ってしまっている。聞くと『先生に怒られるから言えない』と言っていた。うんちがふききれず、パンツについてしまっても先生に言えないと言って、家に帰ってお尻がかゆくなってしまっても、先生には言えないと言っていた」

「クラスの担任の先生はいつもおこっている。と言っている」

「入園前の説明と全然ちがう内容が多く本当に納得いかない」

「先生の表情が怖い、真顔になっていたり笑顔がなく冷たい様子あり」

「園児の名前を間違えて呼んでいることを何度も見かけた。先生の配置換えが多く、先生たちが園児の名前を覚えきれないのでは？アレルギーがある子もいるので、間違いは危ないと感じた」

「子どもらしく遊べていない気がする」

「年齢に対して、園児に達成させたい目標が高いのではないのでしょうか。そのことも先生の負担になっていませんか？園の方針もあると思いますが、もっと自由に楽しくじゃダメですか？」

「いまだに前の保育園に行きたいという」

(以上、アンケート原文のまま)

他にも、保育者に笑顔がない、話しかけにくい、楽しくなさそう、という指摘が多数記載されている。

このアンケートから、子どもの思いや気持ちを受け止める保育がなされていないということが伺える。数人の保護者が指摘していたが、「一人一人を大切に作る保育などではなく、一定の水準に達成することを目標とするような画一的な保育」観によって園が運営されているということが伺える。

同時に、保育者達の余裕のなさも顕著であり、保育が楽しい、と思えていないのではないかと思わざるを得ない。極めて残念なことである。

保護者の多くは子どもが伸び伸び自由に遊べていないと感じ、子どもが保育者に受容されているように思えないとしている。

こういった保護者の不安を払拭するためには、園がこの機会に、自園の保育観自体から立ち返って見直していくことが強く求められる。

3 その他

また、朝のおやつでは麦茶ではなくスポーツ飲料を飲ませており、幼児に対しては、お昼のミルクもスキムミルクが与えられていた。これに対し、保護者から、「スキムミルクが飲めない。なぜスキムミルクなのか」「スポーツ飲料を飲ませていることは知らなかった」「虫歯になるので止めてほしい」など疑問や意見が上がっていたが、検討をして返答をした形跡がない。

一度何かを決めたら、たとえ保護者からの疑問などがあっても、そのことを検討し直す文化がなく、集団的に何かを検討するという組織体制がそもそもないように思われ、組織的改善が求められる。

4 園全体の保育観の構築と保育観に沿った保育実践の追求を

現在伺えるのは、若葉会の法人側による、保育者及び子ども達に対する支配的な保育体制のみであり、園全体として、どんな保育を作っていく視点が見受けられない。

そのため、法人側が各クラスの保育内容の確認もしていない。そして、目指す保育観が欠如していることから、保育者間においても保育をどう作っていくかの議論もなく、保育者から管理側に「見通し」が欲しいといっても管理側から返答が返ってこない。

今回、若葉会が民間移管に向けて東郷町に提示したプロポーザル資料には、「一人一人を大切に寄り添える心を持てる」「どんな時でも、子どもと保護者の最善の利益を守るという強い信念をもつ」などの保育観が示されている。

しかし、保護者からのアンケート結果を見る限り、「子ども一人一人に寄り添う保育観」が園の中で培われていたとはおよそ考えられない。

もし、「子ども一人一人に寄り添う保育観」、「子どもの権利条約が示す子どもの最善の利益を守る保育観」が園全体で生まれ、その保育実践の追求がなされていたとすれば、今回の不適切保育は生じなかったものと思わざるを得ない。

日頃の保育者の保育を支えるのは、保育者の保育観である。

園として、一から子どもの最善の利益を大切にする保育観を追求しなおし、共有していく姿勢が強く求められる。

第8 保護者との信頼関係形成の努力の欠如

1 アンケート等に見られる保護者の苦情、意見

4月当初から保護者からの強い反発があったが、そこへの対処も園からは十分されていない。

8月24日に配られたアンケートは、107世帯中68世帯の回答があり、6

3%の回収率であった。

このアンケートには、かなり具体的な意見が多数寄せられている。

たとえば、

「園（先生）と子供の親との接点が少なく感じます」

「クラス担任と会う機会がなく、直接園での様子を伺う事が出来ず、どう過ごしているか分からない」

「まだ参観等、保育の様子を見る機会が無く、新しい園ということもあり、早めに見たいと思う」

「お忙しいのは承知なのですが、出来れば...という形で良いのですが、お迎え時に園での様子を少しお話ししてもらえるとうれしいです」

「先生の顔と名前が一致しない」

「朝送るとき、2階のクラスの子たちは玄関で見送らなければいけないのは、どういった理由からでしょうか。自分の子どもを含め、一人で2階にいけない（ママとはなれたくない）でグズる子を何人か見かけますが、お出迎えもお兄さん一人で大変そうです。2人以上同時に泣いてクラスも違うと、座り込んでしまっている子を後回しにせざるをえず、放置されてしまっているのを見るときがあります。お出迎えのフォロー体制や人数をもう少し増やしたら、先生も園児もお母さん方ももう少し楽になるのでは」

「先生が辞めた報告がない。気づいたら知らない先生が増えている。保育室に貼り出されていない先生が保育をしている。名前すら分からない先生がいる」

「先生が保育報告をしてくれない。保護者との会話が少ない」

「保護者と保育士等のコミュニケーション不足である」

「先生と保護者の信頼関係はまだまだなのかな」

（以上、アンケートから原文のまま）

このように、保育者と保護者との関係性に関連する点だけでも、多数の意見が寄せられており、信頼関係の構築が不可欠であることは明らかである。

2 保護者からの苦情に対する対処不十分と保護者間の分断

和合保育園から移ってきた保護者達からの様々な苦情が寄せられていたが、それに真摯に対応していない。

8月24日のアンケートにおいても、和合保育園から移ってきたと思われる保護者のアンケートから、厳しい感情を持っていることが伺えた。

もともと、東郷町の町長やこども保育課が、和合保育園の保護者達に対して「和合保育園の保育を引き継ぐ」と言っていたのに、まるで引き継ぎがなされていないという面での苦情が多数認められた。和合保育園から移ってきた保護者達は、和合保育園の保育を大切にしており、そのような保育を期待していたのに、まるでその期待に寄り添う姿勢が、東郷町においても見受けられなかった。

この点については、本園のみならず、東郷町の対応にも問題があったものと言わざるを得ない。

一方で、「こども園としての保育を期待しているのに、和合保育園から移ってき

た親たちが口うるさいことを言っている」などと冷ややかに見る保護者も一定数認められ、保護者の中での分断が生じてしまっていたことが認められる。

3 園として保護者との信頼関係形成の認識不足

保護者からの根強い不信感があることが明確となりながら、アンケートに対する回答や対応も保護者にフィードバックしておらず、保護者との信頼関係を具体的に構築しようとする姿勢が認められない。

保育参観も、当初予定していた10月に開催されたのみであり、園に保護者達が積極的に関わり、園を全体として良くしていこう、園として保護者達と良い関係性を作ろうといった認識は残念ながら伺えない。

第9 運営体制について

1 不適切保育がなされたことに対して、十分な調査検証が出来ておらず、保護者からの根強い不満にも対処できていない。

この背景には、園としての運営体制に問題があったか、あるいは機能していなかったのではないかと思わざるを得ないことから、運営体制についても検証した。

2 園運営における指揮系統のいびつさ

本園の法人である社会福祉法人若葉会は、「理事長」と、全体を統括する「統括園長」が夫婦であり、夫婦で全体の方針を決定している状況にあった。また、太陽わごうこども園の園長は、理事長・統括園長の次女である。一般的に夫婦で保育園、こども園を経営している園は少なくないが、家族で決定していく、ということとなると、その意思決定過程が閉鎖的となる危険性がないとはいえない。本園はとりわけ、理事長も統括園長も日頃浜松におり、太陽わごうこども園の子ども達の姿を現実を知ることはない。にもかかわらず、統括園長が日頃の保育に関する指示をかなりの部分までしていたようである。本園において、家族経営であることの弊害が生じていると言わざるを得ない。

3 現場の保育を軽視した体制

東郷町の太陽わごうこども園において、他の園同様、そこで生活する子ども達や保育者達の関わりの中で日々湧き上がる様々な課題が生じていたはずである。

保育は、それぞれの園の中で日々営まれているのであるから、その日々の保育に対して、園が組織として保育を実践していくことは当然である。

そのためには、園長を中心に、副園長、主幹などがそれぞれ役割を担い、また、ときに集団的に検討して保育実践及び問題の対処を行っていくことが求められる。

しかし、太陽わごうこども園においては、日々の保育に対しても、全園を統括する浜松の「統括園長」が園の運営に対して日々指導を行っていた。指示を行う統括園長は浜松におり、現場の保育に関与していなかったため、現場の子ども達の姿から出発した指導がなされることは事実上困難であったと言わざるを得ない。

保育者の横のつながりを作らせず、各保育者に対して厳しい支配的な関係性を作

り上げていった結果、保育者達は萎縮し、保育者集団として育ち合う機会も十分作られなかった。

さらに、園長不在のまま統括園長により突然会議が開催されることもあり、日頃から園長が保育のマネジメントの体系から排除されていた。

保護者から様々な質問がなされても、最終的には統括園長に聞かねば誰も判断が出来ず、判断に時間がかかることもあった。

様々な保育の実践が統括園長の指導に基づいて決せられており、保育者達の現場から生まれる主体的な発想が保育実践に活かされることは少なくとも組織としては認められていなかった。

今回の「不適切保育」の問題の対応策として、園が作成した「特定教育・保育施設等の確認監査の指導事項報告書」によれば、「園児の様子の変化に気づく」目的、「職員間での情報共有が出来るようにする」目的、「虐待等に関する正しい知識と対策について、職員に周知する」目的などで、2023年末に園内にビデオカメラを設置するとされ、現に園内に20カ所以上設置した、ということである。

確かに、不適切保育が密室で行われることからすれば、ビデオカメラによって確認していくことの必要性はあり、また、保育現場をビデオで確認しながら、保育者同士で学び合うという効果は認められる。

しかし、ビデオカメラの使い方によっては、法人側が保育者を管理、支配することにつながりかねず、支配的な保育が増長されてしまわないか、強い懸念を抱かざるを得ない。

また、子どものプライバシーにも関わることから、保護者への丁寧な説明が不可欠である。

4 園長・副園長の機能不全

園長は保育経験がほとんどない、ということもあり、本園では、統括園長が保育に対する指導を行っており、保育者達によれば園長は「飾り物だった」とされている。また、園長は園内にいるのかもわからない、いても事務室にいるのみだと言われており、園長として子ども達や保護者達との関わりは不十分であり、園の全体を見渡していたという状況にはない。

役割分担としても、園長の仕事は基本的に事務仕事とされており、実質的には事務長の仕事を担っていたように思われる。

具体的な日頃の保育については、実質的には副園長が担っていた。毎朝各学年のリーダーをまとめて朝礼をしていたようであるが、副園長は0歳児クラスを担当しており、園全体を見渡すことは不可能であった。

結果として、誰一人こども園全体の運営責任を全うしていなかったと言わざるを得ない。

現時点でも、統括園長、園長、副園長などによって組織的に問題を解決していく体制は作られておらず、園から町に提示されている回答なども、誰が作成しているのか定かでない。

少なくとも、園を上げて検討をして作成された形跡はない。

8月24日の保護者からのアンケートに対しても、その改善案が示されたのは、11月30日であり、当第三者委員会から提出するよう言われて初めて作成されたものと推認される。しかもわずかA4サイズ1頁半のものである。その中の「考察及び改善点」に関しては、保護者に評価されている点について記されている一方で、「職員一人一人の対応や保護者一人一人の受け止め方に個人差があることを理解した上で、改善に努める」と危機感がない。改善点にも「禁止用語一覧表の作成」や「研修の強化」などとされているのみであり、そこには子ども達や保育者や保護者に寄り添っていく姿勢が感じられない。

アンケートを見る限り、相当多数の保護者が不安や不満を具体的に記載しているのに、その保護者の声に対して検討すらしていない、というのは深刻である。保護者からの様々な声に耳を傾け、保護者の不安や不満に向き合い改善する、さらに保育者は保護者とともに園を作り上げていく、という発想が経営陣に全く認められない。

5 運営体制の解体的再構築を

太陽わごうこども園において「運営主体」あるいは「経営陣」というにふさわしい機関が果たして存在するのか、という根本的な疑問がある。保護者会では、「太陽わごうこども園の現場に関与していない浜松の理事長が一方的に話をしていた」という批判もあった。東郷の現場、太陽わごうこども園において、問題に向き合い、改善していく「機関」を作り上げることが不可欠である。

厳しい表現をせざるを得ないが、現在の太陽わごうこども園に対しては、根本的に組織を作り直していく、まさに、運営体制の「解体的再構築」なくして、いかなる改善も期待できない。

第10 民間移管の問題

1 民営化の公募・選定過程について

(1) 民間移管に至る経緯

本件の問題の大きな背景として、民間移管の問題があると考えられることから、民間移管の経過から確認する。

東郷町は、2000年時点で公立保育園7園、民間の保育園1園であった。公立保育園については、子ども一人一人に向き合うことを大切にし、また、自然との関わりを重視する「東郷の保育」と言われるほどの特殊性ある保育がなされてきた。

しかし、公立保育園の施設の老朽化等に伴い、公立保育園の民営化を行うこととなり、2016年4月に西部保育園が民営化された。ただし、2017年3月に策定された「東郷町公共施設等総合管理計画」によれば、公立保育園は5園残す方針であった。

ところが、2018年5月に就任した現町長の下、2019年10月に定められた「保育所等長寿命化計画」により、公立保育園の民営化の方針が一気に転換され、公立保育園を最終的に2園のみ残し、他は順次民間移管していく、という

方針が変わった。

このような大きな方針転換にも関わらず、町議会の議事録を見ても、議会で議論された形跡がほぼなく、パブリックコメントも募集されていない。

ほとんど議論がされることなく、結果的に7園の公立保育園のうち5園を民間移管していくという大幅な方針変更がされたことについては、拙速だったのではないかとの疑問を抱かざるを得ない。

- (2) 本園は2023年4月に、公立の和合保育園を廃園とし、それを引き継ぐ、という目で2019年10月に民間移管が決まり、2020年11月に公募を行い、2021年3月にプレゼンテーション審査がなされた結果、静岡県浜松市に拠点を置く社会福祉法人若葉会が受託し、2023年4月に「太陽わごうこども園」として開園したばかりである。

従前の和合保育園の保護者に対しては、「和合保育園の保育を引き継ぐ」という説明が町長などからなされていた。しかし園の開園前後に、スムーズな移管のための十分な協力体制を構築する姿勢が、東郷町側に見られなかった。

- (3) 若葉会が民間移管において謳っていたこと

ア 若葉会より、選考過程で出されたプロポーザルプレゼン資料においては、「こどもたち、保護者、職員、そして地域の皆様と共にみんなで育ちあうこども園」と銘打ち、「一人一人を大切に寄り添える心を持てる」「どんな時でも、子どもと保護者の最善の利益を守るという強い信念」「子どもが育つ力 保護者の子育て力 地域や社会の子育て力をエンパワメントする」とされている。

また、「主体的に生きる=生きる力」とし、「主体的に物事を考え、自分の人生を豊かに創造し、多様性を認め、他の人と対話をすることで折り合いをつけ、困難を乗り越えられる人間」を目指す子ども像としている。

その上で、各年齢ごとの目指す「子ども像」を示しており、0歳児については、「『2歳までの教育は生涯にわたって影響する』（モンテッソーリ）をしっかり受け止めた教育・保育」などとしている。

一般的に、「生活の場に取り入れるモンテッソーリ」「モンテッソーリの教具が置いてある部屋での体験」など、モンテッソーリの保育観を反映した保育であるように謳っている。

さらに、「東郷町全体で取り組んでいる TIS 指導の幼児運動遊びを取り入れる」「他の園の子ども達との交流」「職員研修や勉強会を他園と進めていき、教育・保育の質の向上を目指す」とされている。

加えて、OODAサイクルに基づく保育の実践、が明記されている。

- イ 若葉会から東郷町に出された「認定こども園設置運営事業者応募申込書」（2021年3月3日付け）においては、その「運営計画書」において「子ども達と保育教諭との対話を通して生き生きとした自分大好きな自己肯定感、粘り強さや挑戦する気持ちなどの非認知能力の育成を目指す教育・保育」「保護者とのコミュニケーションを重視し、保護者支援に心がける教育・保育」などと記載されている。

また、ここでも「0歳、1歳の教育・保育はモンテッソーリの『2歳までの教育は生涯にわたって影響する重要性を持つ』をしっかりと心にとめた、教育・保育を実現していかなければならないと考えます」と、モンテッソーリ教育を明示している。

一方で、自己肯定感をどう育むかの具体例として「靴が一人ではけた、パンツが一人で履けたなど、出来たことが自信となり、自己肯定感につながる」とし、「一人でできること」を増やすことで自己肯定感を育むと捉えている。

「一日の教育・保育の流れ」によれば、朝8時半までに登園とされ、主活動などが示され、昼12時から3時まで午睡の時間とされるなど、大きな流れは示されている。また、年間行事も示されており、保護者との関係に関しては、4月に保護者総会、10月に保育参観などとされている。

「保護者からの意見・要望・苦情等の対応」について、どう対処していくかについて記載がされている。

「必要となる保育用品」については、「園服」「帽子」「体操服」「ランドセル（カバン）」などが明示されており、当初から園服での登園を予定していたことが分かるが、一方で、和合保育園から移行される園児に対しては、和合保育園で使用していた用品をそのまま使えること、「園服、帽子、ランドセル、体操着、体操ズボンは浜松の3つのこども園の卒園児の方たちが、卒園したために使わなくなった園服などを寄付してくださった場合、それを利用したい保護者の方がいらっしゃれば、無償で差し上げたいと考えています」とされている。また「和合保育園から移行される園児の保護者の皆様には、上記内容について丁寧なご説明をしっかりとさせていただきたいと考えております」とされている。

特にアピールしたいこととして、第一に「リトミックとモンテッソーリ」とされ、「モンテッソーリの『自己教育力（子どもには、自分を育てる力が備わっている）』という考え方も付け加え、子ども自身が自ら取り組めるような整備された環境（教具や教室の配置等）を用意しています」としている。

(4) 選定の決定

選考には3つの法人が候補となっていたが、若葉会による上記のプロポーザルに対して、東郷町保育所等設置運営事業者選考委員会において、6名の選考委員のうち5名が1位とし、若葉会が受託する法人として選定された。

2 民間移管についての問題点について

(1) 和合保育園からの「引き継ぎ」について

和合保育園を廃園にして行くにあたって、東郷町長などから保護者に対し「和合保育園の保育を引き継ぐ」という説明がなされていた。

しかし、まず、若葉会から、和合保育園の保育を事前に引き継いでいく努力がなされた形跡がない。

たとえば、名古屋市においては、公立保育園を民間移管する際に、前年から受託する保育園の保育者が数名先行的に勤務し、引き継ぎを行っていくということ

が多くの園で行われている。

しかし、今回、浜松の法人ということもあったのであろうが、若葉会から先行的に和合保育園において勤務した保育者は1名もいない。

2023年4月の開園後、浜松の若葉会からは2名が来ているだけであり、1名は副園長であるが、3月末まで浜松で勤務しており、4月以降も、短期間で浜松に帰るつもりであったとされている。

4月以降、和合保育園に勤務していた会計年度任用職員（保育士）7名が太陽わごうこども園にて勤務しているが、和合保育園の保育を承継していく、という意図は何えない。

和合の保育を引き継ぐ、という以前に、和合保育園での保育がどのような保育であったかを若葉会において検討した形跡もない。

もちろん、新たな園としての方針があることから、和合保育園の保育をそのまま承継する、ということにはならないだろうが、一定数の園児が和合保育園から移行する中で、少なくとも、和合保育園でどのような保育がなされ、その保育をどう引き継ぎ、あるいは、若葉会の保育に移行していくのか、ということについて検討するという意識が全く何えない。制服導入など一方的であり、物品購入についてのトラブルもあったが、保護者の意見を全く吸い取ろうとしなかった。

保育園にはそれぞれ「文化」があり、そこで育った子ども達の育ちをどう継続的に保証していくか、という視点が欠如していたように思われる。

その結果、既述のように、こども園開設段階で多くの保護者からの不安、不満が続出した。8月24日の保護者のアンケート結果の内容は深刻である。

しかし、園として、保護者に対する不安、不満に対する適切な対処がなされていないため、いまだに父母からの不安・不満が解消されていない。

こうした保護者の不安・不満に園として向き合っていないことが、不適切保育発覚につながっていった要因の一つであると言わざるを得ない。

(2) 選考において示された内容との乖離

ア 上述のようにプロポーザル資料などによれば、「こどもたち、保護者、職員、そして地域の皆様と共にみんなで育ちあうこども園」と銘打ち、「一人一人を大切に寄り添える心を持てる」「どんな時でも、子どもと保護者の最善の利益を守るという強い信念」「子どもが育つ力 保護者の子育て力 地域や社会の子育て力をエンパワメントする」とされている。

しかし、保護者会は作られておらず、むしろ、保護者とは仲良くするな、との指導が保育者になされていたとも言われており、保護者との信頼関係を構築し、ともに、こども園を作っていく、という発想が認められない。

イ また、『2歳までの教育は生涯にわたって影響する』（モンテッソーリ）をしっかり受け止めた教育・保育」などとし、「モンテッソーリの保育観」を全面的に打ち出しており、実際に父母の中には、モンテッソーリに共鳴してこのこども園に決めたという保護者もいる。

しかし、現実には、モンテッソーリの教具については、2023年11月時点においてもほとんど導入されていなかった。モンテッソーリの保育観は、教

具に限定されるものではないが、少なくとも、教具を購入すらしていない現状からは、モンテッソーリの保育観に基づく保育を十分していないとの疑問を持たざるを得ない。

また、園を上げて「モンテッソーリ」の保育を取り入れる場合、モンテッソーリの保育について講習を受けた指導的立場の保育者が配置され、その保育者を中心に研修を重ねながら取り組むことが一般的である。しかし、新規採用者が大多数を占める中、保育者を対象とした「モンテッソーリ教育」に関する事前研修を行ったという形跡はみられなかった。

プロポーザルで大きく打ち出した「モンテッソーリ」について、開園後半年以上経っても、真摯に取り組んでいるようには思えない。

ウ 「他の園の子ども達との交流」と示されているが、他の園の子どもとの交流がなされた形跡も、その計画も認められない。

エ 「職員研修や勉強会を他園と進めていき、教育・保育の質の向上を目指す」とされているが、職員研修は十分なされておらず、他園の職員との勉強会などがなされた形跡もその計画も認められない。

また、OODAサイクルに基づく保育の実践がされている形跡も認められなかった。

オ 以上のように、プロポーザルで大きくアピールしていた保育の重要な点が実現されていない。

3 法人がノミネートする中で、選考委員が評価して選んだのが若葉会である。

しかし、実際には、選考会で提示した内容と、現実とが乖離している。民間に移管してしまった以上、行政として何も指導できない、ということでは、プレゼンで良いことを言った者勝ちになってしまう。選考のための評価が、プレゼン資料や事前のプレゼンだけであれば、見栄えの良いことを書けばいい、ということとなってしまうかねない。少なくとも、選考委員が選定する前に浜松の園の視察などが出来なかったのか、町の民間移管のあり方にも疑問を持たざるを得ない。

カ また、保育園から突如「こども園」への移管自体も無理があったのではないかと思わざるを得ない。「東郷あやめこども園」への移管の際には、まず「東郷あやめ保育園」として移管され、その数年後、「東郷あやめこども園」となっていることを考えると、「和合保育園」を「こども園」に直ちに移管したことにも無理があったのではないかと思わざるを得ない。

3 移管に関しての東郷町の責任

こうした現状に対し、行政としてどう対処していくべきか、法的には、民間事業者の問題と言うことになるのかもしれないが、児童福祉法24条1項に基づき、基礎自治体に保育を行う責任があること、民間移管について、どのような園でも良いというわけではなく、プロポーザルを経ており、その申請内容によって受託が決まったこと、和合保育園の保育を承継すると東郷町長自身が発言してきたことなど

を踏まえれば、東郷町に責任がないとは言えない。

第1 1 提言

1 第三者機関あるいは東郷町などによる一定期間の定期的監査

専門的かつ客観的な立場である第三者機関より第三者評価を定期的に受審し、公表することで不適切な保育を防止し、施設の体制や実施している保育についての新たな気づきを得ることができる。

毎年の一般監査以外に一定期間の毎年の実地検査を行う。

2 現在の運営体制の抜本的改善

組織マネジメントについて学び直す。

施設長向けの組織マネジメントやリスクマネジメントを受ける等で今後の施設運営に活かす。

東郷町に根ざした保育環境を理解できる園長に経営の主体性を持たせて、浜松の法人メンバーは後方援護に徹する。

園長を中心に副園長、主幹保育者等がそれぞれの役割を明確にし、その役割を担い、組織的に問題解決をしていく体制作りを行う。

P D C A サイクルを活用して指導計画、研修計画等の策定、実施、評価、見直しを職員全体で行い、保育内容の改善と保育の質の向上を図る。

3 保育者の研修のありかたについての見直し

「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」（全国保育士会）を活用して定期的に保育者が自身の保育を客観的に評価して振り返る機会を持ち、改善に向けて園全体で取り組む体制を構築する。

地域の他園との合同の研修会等の機会を持つ。

園の課題に合わせた研修も含めて年間研修計画を策定して職員に周知するなど、職員の教育、研修に関する基本方針や計画を策定し、実施した研修の効果を検証するシステムを構築する。

そのために、東郷町として町内保育施設を対象とした研修体制を整備する。

4 風通しの良い職場作りの具体策の策定

定期的な職員へのアンケート実施と面談や集団的討議の機会をもち、保育者の把握と働きやすい職場づくりの構築を図る。

保育者が大切にされない園で子ども達が大切にされることはない、という原点に立ち返り、管理者からの画一的な指導をしていく方針を改め、保育者達の声を保育実践に反映させていく職場作りを目指す。

5 保護者との信頼関係形成の努力

保護者懇談会の定期的な開催と、最低でも年一回の保護者アンケートの実施とそ

の検証と公表を図る。

保護者との定期的な意見交換会をもち、保護者との信頼関係構築に努め、日々の保育の現場でも、登降園時の保護者への挨拶や一言の声かけ等のふれあいや子どもの様子を保育者と保護者とで情報交換し合う関係構築を心がける。

保護者への行事のボランティア参加等、協働して園運営を行う機会を設ける。

6 東郷町における今後の民間移管の一時停止とガイドラインの策定

今回の民間移管に関しては、若葉会の問題が大きいい方で、東郷町の民間移管に関する手続きが拙速で、若葉会との協力体制が十分とられなかったようにも見受けられる。

東郷町として、反省の念を持ち、今回の民間移管の過程を十二分に検証し、申請内容と実際のこども園の実態との乖離がある場合、どのように町として対処していくかなど、民間移管のあり方を検討し直すことが必要不可欠である。

かかる検証がなされないまま、さらなる民間移管を進めるべきではない。

現時点で、上記の検討がなされるまで、いったん次の民間移管の手続きは停止されることを強く求める。

また、2017年3月に東郷町により策定された「東郷町公共施設等総合管理計画」では、公立保育園5園を改築し存続させる方針が示されていたにもかかわらず、2019年10月に「保育所等長寿命化計画」が策定され、突如、当初の「保育所整備計画」が変更になった。そのことについて、議会でも十分議論が尽くされたとは思えず、さらにパブリックコメントの募集がなく広く町民の意見を聞いた形跡が見当たらない。これらのことから、太陽わごうこども園について、拙速に民間移管がなされたものと言わざるを得ない。今回の不適切保育を踏まえて公立保育園の民営化について、保育現場で働く保育者や園の保護者などをはじめ、広く町民の意見を聞き、議論を重ねるなどして、「保育所等長寿命化計画」を再度検討することを強く求める。

7 保育士配置基準の抜本的改善を

本件の「不適切保育」の背景には、低すぎる保育士配置基準の問題があると考えられる。

保育士の配置基準が低いままでは、不適切保育を無くしていくことは困難であると言わざるを得ない。

保育士配置基準の抜本的改善を、町から国に対して要望するよう、強く求める。

以上