

令和元年 12 月 27 日

八尾市長様

社会福祉法人 さくら会
 理事長 佐邊 壽人
 認定こども園 さくら保育園
 園長 藤井 威

幼保連携型 認定こども園 さくら保育園
 再開（休園後の再開）に向けての対応方針
 （報告）

社会福祉法人さくら会（以後「本法人」と言う。）が運営しております認定こども園さくら保育園（以後「本園」と言う。）につきましては、平成31年1月15日付で幼保連携型認定こども園廃止休止申請書にて、平成31年4月1日から1年間の休園届けを提出いたしましたところです。

福祉事業を実施する本法人・本園といたしましては、休園にあたり、多くの皆様に混乱とご迷惑をおかけしたことにつき猛省しております。

本園の再開に向け、平成31年2月21日開催の八尾市児童福祉審議会、また、令和元年7月25日開催の八尾市社会福祉法人設立認可等審査会でのご意見を真摯に受け止め、勤告事項改善報告書にて報告した改善方法の各項目について、鋭意取り組みを進めております。

この度、再開に向けた体制の整備、また、本法人並びに本園運営についての方針案を定めましたので、ご報告申し上げます。ご確認いただくとともに、市からの指導助言についてもお願い申し上げます。

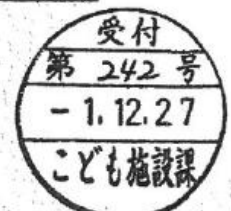
1 認定こども園さくら保育園の対応

(1) 令和2年度以降の園体制について

①令和2年度

	職名	年齢	経験
	園長	72	47
1	主幹保育教諭	47	27
2	主幹保育教諭	48	24
3	保育教諭担任	46	24
4	保育教諭担任	37	13

	職名	年齢	経験
5	保育教諭担任	34	14
6	保育教諭担任	43	20
7	保育教諭担任	30	7
8	保育教諭	42	21
9	保育教諭	45	21



	職名	年齢	経験
10	保育教諭 (延長対応)	62	23
11	保育教諭 (休憩対応)	49	4
12	保育教諭 (特配保育士)	34	9
13	保育教諭 非常勤 (週 36 時間勤務)	56	8

	職名	年齢	経験
14	保育教諭 非常勤 (週 36 時間勤務)	38	8
15	保育教諭 非常勤 (週 38 時間勤務)	30	6
16	保育教諭 非常勤 (週 24 時間勤務)	45	2

表中 14 は令和 4 年度常勤、15 は令和 3 年度常勤職員に変更。

以上 保育者 12 名、園長 1 名 計 13 名が常勤職員。

保育者 4 名が非常勤職員。

合計 17 名（園長含む）で令和 2 年度は園を運営します。

令和 2 年度 本園園児募集数について（案）

0 歳児	クラス	6 名	(保育教諭 2 名配置)
1 歳児	クラス	10 名	(保育教諭 2 名配置)
2 歳児	クラス	10 名	(保育教諭 2 名配置)
		26 名	担任保育教諭 6 名

安定的な事業継続をめざし、令和 3 年度から勤務可能な保育教諭 3 名をすでに確保しております。また、ハローワーク 大阪福祉人材支援センターにおいて継続して保育者の募集を継続中です。

②令和 3 年度

令和 2 年度 16 名の保育者が在籍予定であり、

令和 3 年度には、

	職名	年齢	経験
17	保育教諭	45	23
18	保育教諭	27	3
19	保育教諭	20	0

以上 3 名を確保しています。令和 3 年度は合計 20 名（園長含む）で園を運営します。

令和3年度 本園園児数について (案)

0歳児	クラス	6名	(保育教諭2名配置)
1歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
2歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
3歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
計			60名
			担任保育教諭 11名

③令和4年度

令和3年度19名の保育者が在籍予定であり、
令和4年度には、

	職名	年齢	経験
20	保育教諭	20	0

以上1名を確保しています。令和4年度は合計21名(園長含む)で園を運営します。

令和4年度 本園園児数について (案)

0歳児	クラス	6名	(保育教諭2名配置)
1歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
2歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
3歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
4歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
計			80名
			担任保育教諭 12名

④令和5年度

令和5年度は、前年度と同様の保育体制合計21名(園長を含む)で園を運営します。

令和5年度 本園園児数について (案)

0歳児	クラス	6名	(保育教諭2名配置)
1歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
2歳児	クラス	17名	(保育教諭4名配置)
3歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
4歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
5歳児	クラス	20名	(保育教諭1名配置)
計			100名
			担任保育教諭 13名

(2) 個人情報の取り扱いについて

園則にも、(個人情報の保護の項)記載しているように

- ・ 全ての職員は、園児及び保護者の個人情報について個人情報の保護に関する法律及び関係法令を遵守し、適切な取り扱いを厳守します。
- ・ 本園が得た園児及び保護者の個人情報については、当園での教育・保育の提供以外の目的では原則的に利用しないものとし、外部への情報提供については必要に応じて保護者又はその代理人の了解を得るものとしています。
- ・ 他の就学前施設・進学する小学校などや関係機関に個人情報を提供する場合は対面により提供することを原則とするなど慎重に取り扱いをします。

(3) 園長を含む職員間の意思統一

- ・ 職員間の意思統一を図るため、日常的に子どもについて語り、論議し合う場を設定します。

職員会議、職員研修等の定期的実施

各年齢担当・担任と園長、主幹保育教諭との会議

会議録の作成と全職員供覧

※毎月の会議予定

第1水曜日 職員研修(月案の確認、園児の状況、学級の様子)

第1金曜日 保護者からの意見の理解と園としての対応

第2水曜日 各学年での打ち合わせ

第2金曜日 予備日

第3水曜日 職員会議(翌月の行事予定の確認、課題の提示)

第3金曜日 各学年での打ち合わせ

第4水曜日 予備日

第4金曜日 理事長、園長、主幹保育教諭会議

各会議は原則午後1時から2時30分の間で、園児の安全・安心を第一にして

2部制とし、全職員が参画できるように工夫します。

(4) 情報の共有

- ・ 毎日の職員連絡簿(子どもの様子、保護者からの意見、職員への意見等)を丁寧記入し、全職員が読み、必要な情報を共有します。
- ・ 保護者への情報提供(各月の園だより、保健だより、行事など)は、園長・主幹教諭了解の上、紙媒体で知らせます。

(5) 保育の質の向上

- ・ 幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基き、より良い教育・保育を実施することはもとより、その実践を互いに見せ合う場を定期的に設定し、常に検証する姿勢を高めます。

- ・人格形成の基礎を培うため、同要領の健康・人間関係、環境、言語、表現におけるねらいや内容を実践し、研究保育を実施します。
- ・カリキュラムマネジメントに対する見識をより高めることにより、子どもの変容を通して検証し、年間目標、期別目標、月目標等を見直していきます。
- ・私保連の研修、市教育センターでの研修、他の園での研修に積極的に参加し、一人ひとりの保育者の質の向上を図り、伝え合うことを通じ、園としての質の向上を図ります。

(6) 組織的な園運営

園務分掌、園組織図を再確認し、組織的・有機的な園運営が図れるようにします。

また、本園のめざすこども像

『のびのびと個性豊かな子どもに「強く、やさしく、元気な子」』
を具現化していくため、令和2年2月に予定されている、辞令交付の日、園内会議を開催し、

～6か月、～12か月、1歳児、2歳児、3歳児、4歳児、5歳児
それぞれの年間教育保育計画を作成します。

(7) 市との連携

市の所管課への報告を密にし、指導・助言を受け園運営に反映していきます。
また、園だより、保健だよりなど保護者配布物を所管課に送付し、指導・助言を受けます。

(8) 公開保育の実施と自己評価

令和2年10月を目途に、全学級公開保育を実施します。

広く市全体の認定こども園、保育所、幼稚園及び関係諸機関の方々に来園いただき本園教育・保育についての研修を実施し、見直しを行います。

また、本法人理事、評議員等も参加し、本園の教育・保育活動を理解すると共に内部での評価を行います。

(9) 福祉サービスの第三者評価制度の受審

本園の教育・保育活動の質をより一層向上させるため、専門的・客観的立場から公正・中立な第三者評価を受けます。

また、その評価結果を受け止め、改善策などを見出し、実際の教育・保育の取り組みにつなげていきます。

さらに、評価結果を公表し、利用者や保護者、地域への説明責任を果たし、信頼を高めていきます。

(10) 理事会との連携

園務分掌を改定し、園長の職務を

「園務をつかさどり、所属職員を監督する。市の所管課との連絡・指導等をすべての職員に伝えその徹底を図る。また、園を代表して、事業を理事会にはかり、業務を理事会に報告する。」と規定しました。

園の再開後は、教育・保育実施状況及び保護者・地域の声、保育者の状況などにつき報告するための理事会開催を園長の申し出により適宜開催します。

2 社会福祉法人さくら会の対応

昨年度お受けした改善勧告では、

- ① 法人体制の刷新 ② 適切な意思決定 ③ 組織風土の改善
 - ④ 内部統制が機能する体制の構築などであり、当法人の改革を強く促しています。
- また、社会福祉法人設立認可等審査会において出されたご意見を真摯に受け、当法人は以下の内容に取り組んでおります。

(1) 法人体制の刷新、適切な意思決定

前述の改善勧告後元理事長兼園長及び理事兼主幹教諭、2人の退任に伴い、現在の理事長が就任した後に理事2名と評議員2名が就任しました。新たな理事・評議員を選ぶ際に考慮したことは下記の事項です。

- ① 社会福祉法人の理事・評議員としての認識と責任を有し、積極的に法人に意見を言える人材であること。
- ② 豊富な社会経験を有し、福祉に対し、自らの考えを持つ人物であること。具体的には、民間の事業会社での勤務経験を当法人の運営に活かすことを当法人が切望し、本人の了解を得、就任した理事1名。

もう1人は、他市での保育所勤務が長く、現に本園で勤務している保育教諭であり、保育者の立場から法人運営に寄与することを期待し、理事に就任してもらいました。

さらに、本年度4月園長兼理事に就任した者は、小学校長・幼稚園長も歴任し教育・保育実践経験があり、園改革の面においても寄与しています。また、新評議員1人は、民間企業で総務の経験が長くその経験が当法人の運営に、またもう1人は、他市の幼稚園を長年経験し、教育・保育の実践を通じて当法人の運営に寄与することを期待できると考えています。

以上の体制刷新を含む法人改革により、次の効果が生まれています。

- ① 法人理事長と園長が二人体制になることにより、園務と法人経営が分離され、それぞれがその職務に邁進でき、牽制効果も生じています。
- ② 理事の入れ替わりだけではなく、理事会での理事がその職務を果たし、積極的に意見が述べられるよう、会議資料を送付し、理事会の活性化を図っています。

具体的な取り組みとしては、本年11月7日の理事会では、理事報酬規程の改正案、危機管理マニュアルなど様々審議が行われました。

その際、監事の意見により、報酬規程は原案を修正したのち、可決しました。また、園再開の件では、園児の確保、保育者の確保と質について多くの意見が出されるなど活性化が図られています。

※なお、元理事長兼園長、元理事兼主幹保育教諭は、本年度残務整理のため再任用職員として勤務していますが、今年度末退職します。

(2) コンプライアンスの徹底

「危機管理マニュアル」を策定し、そのマニュアルを本法人及び本園を構成する全ての職員が熟知し、的確で組織的な対応をしていくことが重要と認識しています。

- ① 法人及び園を構成する全ての役員、評議員、職員に対して、「危機管理マニュアル」を配布し、熟読を徹底しています。
- ② 次回評議員会、理事会において、理事長より、「危機管理マニュアル」について再度説明し、質疑応答をする中で、その徹底を図ります。

また、理事、評議員、監事が、保育現場を知る機会を設け、教育・保育活動を構成する職員、保護者、子どもの様子を知り、声を聴き、社会福祉法人として現場に根ざしたコンプライアンスの徹底を図ります。

③ 苦情対応について

苦情は、保育者自らの保育方法や保護者等への対応を謙虚に振り返り、保育の質向上に寄与する事だと認識することです。

その解決過程を通して保護者等との相互理解を図り、信頼関係を築いていくことが重要であると認識しています。

また、苦情に関する検討内容や解決までの経過を記録し、職員会議などで共通

理解を図り、実践に役立てます。

保護者等の意向を受け止めながら、園の考えや保育の意図などについて十分に説明するとともに、改善や努力の意志を表明することも必要です。

苦情解決とは、保護者等からの問題提起であり、個別の問題として対応するだけでなく、それを通じて、教育・保育の内容を継続的に見直し、改善し、保育の質の向上を図っていくための材料として捉えることが重要です。

苦情への総合的な対応を通じて、社会的責任を果たしていくという姿勢をもつことが特に本園では求められています。

苦情対応、苦情解決過程、解決方策は第一義的には、園にありその責任は園長にあります。園の運営責任は法人にあることから、理事長及び理事会への迅速で適切な情報提供は不可欠であり、解決過程や解決方策についての意見や助言を求め、より良い解決法を共有することが重要だと考えています。

詳しくは以下(1)～(3)に記載しています。

(1)「苦情申出窓口」設置について・・・全利用者へ配布 別紙1

(2)「苦情解決システム」運営要項・・・別紙2

(3)「本園におけるセクシャル・ハラスメントへの対応」・・・別紙3

(1)～(3)を見直し、苦情解決責任者を理事長、園長とし、苦情受付担当者を主幹保育教諭としました。

また、園と法人との連携を図るため、苦情受付第三者委員を監事としました。

(3) 危機管理について

令和2年3月当初の職員会議にて、園長より

本園の置かれている状況

保育者としての責務

「危機管理マニュアル」等を説明指導するとともに、理事長より理事会・評議員会の決意を説明し、法人・園が一体となって事業実施を図り、一致協力して教育・保育活動にまい進することを再度確認します。

(4) 市の所管課との連携

市の所管課への報告を密にするとともに、受けた指導助言を、法人・園運営に反映します。

(5) 情報の共有

園再開後、園が保護者等に配布する、年間行事予定、園だより、保健だよりなどを理事、評議員、監事にも送付し情報の共有を図ります。

(6) 理事会と園との連携

園再開後は園長の申し出により適宜開催する理事会とは別に、必要に応じ理事会を開催する等、法人・理事の在り方・法人経営の視点から園運営や教育・保育活動について協議し、情報の共有を図ります。

