令和７年11月20日

福岡県知事　服　部　誠太郎　殿
田川市長　村　上　卓　哉　殿

社会福祉法人 松原福祉会
理事長　高瀬　春美

不適切な保育事案に関する改善報告書

このことについて、下記のとおり報告いたします。

記

【勧告内容への対応】

１　不適切な保育が生じた原因の検証と再発防止に向けた取組方針の整理

（１）検証

①Ⅰの１で指摘された内容について、当施設の職員が不適切な保育に当たる行為として認識していたか。

各職員から聴取した内容を取りまとめ、これを概観すると、特に虐待または不適切保育に関与した保育士は、自らの行為（または目撃しながら指摘しなかった他の保育士による虐待行為）について、「園児へのしつけの一環である」「その保育士にとっての保育のあり方の一つ」として、必ずしも不適切との認識がなかったことがうかがえる。その一方で、保育士としての経験が浅かったり、保育に関する技能が不十分で自信がなかったりした結果、対応困難な園児またはその状況に直面した際などに、感情に任せて怒鳴りつける・手を出すといった態様の行動しか選択肢がなく、結果的に虐待または不適切保育に至った、という事例も多かった。

これらの聴取内容を俯瞰して、共通する事項や事案発生当時の職員の心理的状況ないし園や職員を取り巻く環境を分析すると、本件においては、次のアからカの各事情が複合的に関連して暴行等の虐待ないし不適切保育につながったものと考えられる。

ア　個々の保育士の資質・性格や能力（スキル・技術）不足

園に所属する保育士（事案発覚当時：14名）について、その年齢構成こそ多様であるが、保育士として園児（とくに、特別な配慮を要するような園児）にどのように対応するか等の技能が必ずしも成熟している者ばかりではなく、むしろ高い技能を有する者が少なかった。これは、比較的若手又は経験の浅い者（経験年数５年以内）はもちろん、いわゆるベテランに位置づけられる経験年数20年以上の者であっても例外ではなかった。

特に若手保育士は、日々の経験・努力によってその保育における技能を習得・向上させていくところ、自助努力はもちろんのこと、周囲の経験ある保育士による指導や助言を受けることによって飛躍的に成長することができる。しかし、当園においては、そうした技能を高める指導等の環境がなく、いわゆるOJT（オンザジョブトレーニング）で資質を磨く場や機会が欠如していた。

このため、当園の保育士らは、園児が集団行動をとれなかったり他の園児をはたく等の問題

ある行動をとったりした際に、どのように対処・対応すべきか分からず、自己の感情や衝動のままに当該園児に対応してしまい、結果として、不適切保育や虐待と評価される行為に至った。

また、保育士らの中には、平成初期から現在に至るまで当園で30年以上にわたって保育士として勤務し続けている者もおり、同人らは年数的には大ベテランの域にあって、若手や経験の浅い保育士らに対する指導・助言をすべき位置づけではあった。しかし、長きにわたって同じ職場環境の中にいた弊害で、園児に対する保育のあり方や保育に対する考え方などが当園の内部で完結してしまい、当園以外の他の保育所での保育や、保育に関する最新の知識・考え方などを取り入れることがないまま年月を経過させてしまっていた。

この期間中、時代が平成から令和になり、子どもの人権尊重や子どもを中心とした保育の実践等といった理念・考え方が浸透して一般的なものとなっていったが、当園ではそうした理念等の更新が必ずしもなされているとは言い難い状況にあった。こうした状況のもと、当園の保育士の中には、昭和末期から平成初期にかけての価値観に基づき、“言うことを聞かせるためには、ある程度、怒鳴ったり有形力を行使したりすることも一つの手段となり得る”という考え方が抜けきらずにいる者もいた。

その結果、本件では懲戒解雇となった2名の保育士はもちろんのこと、それ以外の保育士もまた、(意識的にせよ無意識的にせよ)上記の考え方によって虐待行為ないし不適切保育に及んでしまったと考えられる。なお、学校等の保育士養成施設において養成課程を修了したばかりの新人保育士も、当園に入職した直後には、上の虐待行為等を目の当たりにして驚き疑念を生じさせていたものの、先輩保育士がやっている姿に影響を受け、またそれを指導・是正する環境がなかった(下記ウ・エ)こともあって、次第にそれを受け入れるようになってしまっていた。

イ　給食等の食事を「完食しなければならない」との園の風潮

本件の虐待ないし不適切保育は、運動会の練習の場面や、粗相をした園児を叱る場面などでもみられるが、その多くが「食事(給食等)」の場面で発生していた。

その背景として、当園では、長らく「ごはんは残さず食べましょう」との呼びかけが職員ないし園児に向けてなされており、園に所属する者の意識に強く浸透していた。こうした呼びかけの前提には、旧来からの“しつけ”として、食べ物を大切にしようとの観点による指導があった。また、長時間(最長11時間)の保育となる園児も在園していることから、“これからの時間に空腹にならないよう、食べられる時に食べさせておきたい”との意識も作用した。そこで、保育士は上記呼びかけないし意識に沿って保育を実践し、園児らに対しても同様に伝えていた。

ところが、これらが行き過ぎた結果、“食事は絶対に残してはいけない”“そのためには無理に食べさせても構わない”との誤った理解が生じ、時間的な制約も相まって、食べるのに時間を要している園児の背後に回って手を添えて食べさせたり、同じスプーンを使い回して複数の園児に食べさせたり、配ぜん用のトングを用いて直接園児の口に食べ物を運んで食べさせたりといった不適切な保育となって表れた。これらが徐々にエスカレートすると、食べられない園児に対して暴言を吐いたり、1人だけ別の保育室に連れていって早く食べるように詰め寄ったり、食べ物をほおばったままの園児の口に箸を突っ込んで飲み込ませようとしたりするなどの虐待となっていった。

なお、事案発覚以降、少なくとも令和7年10月末の時点までには、当園における上記の呼びかけは完全に廃止され、園児に無理をさせてでも完食を強いるような保育はなされていない。

ウ　保育士（特に主任級）の不在

園では、本件の発生当時（令和７年８月４日）、上記のとおり14人の保育士が在籍していたところ、いわゆる主任保育士（園内の保育士をまとめるリーダーとなり、指導・育成に携わるとともに、若手保育士の相談に乗る者）が不在だった。

かつて園には、中堅の保育士が複数名在籍していたものの、本件の発生前の２年以内に同人ら合計12名は相次いで退職した。その理由としては、下記カに示すような園長との関係性悪化が挙げられる。ただしその中には、各保育士をまとめたり、虐待や不適切保育を絶対にしてはならない等の指導につき強いリーダーシップを伴って実施・推進することができる資質を持った者はいなかった。その後、園は新たに保育士数名を採用したものの、その中に主任級の保育士は含まれていない。

その結果、保育の現場における保育士らの声や不安・要望等を吸い上げて園長その他の園運営側に伝達したり若手らを指導したりといった重要な役割を果たす“頼りになる主任保育士”がもともと不在だったうえに、わずか 1～2 年という短期間のうちに若手保育士とベテランとのつなぎ役となる中堅の保育士すらも園内に不在となった。これに加えて、多数の退職者発生に伴い保育士の人員が不足したことにより、経験が浅い保育士であっても、1 人でクラス担任を任されることになった。

こうした事情により、園内に残った若手ないし経験の浅い保育士らは「自分のしている保育が適切なのかどうか、分からない」「相談したくても、誰にも聞けない」「誰からも“これはやってはダメ、このようにやっていこう”と教えてもらえない」という孤独で不安定な心理状態となり、心身に余裕がなくなった結果、自分では対処が難しい園児を前にして、またはそのような状況に置かれた際に、不適切保育や虐待行為に及んでしまった。

エ　相談体制の未確立ないし機能不全

上記ウと関連して、主任保育士（または中堅層の保育士）が不在となったため、個々人の保育士は、悩みや意見を持っていてもそれを他の職員に相談しづらい・できない状況にあった。

当園では、全体の職員会議（月１回）や個別の職員会議（週１回程度）が実施されていたものの、そこでは事務的な報告等がなされるにとどまり、保育に関する個別的な相談やそれに対する指導があるとか、当園での保育を改善するための意見提出等がなされることはなかった。

また、個別の職員会議は園児の午睡の時間に合わせて実施されていたところ、午睡中とはいえ保育室を園児らのみにはできず、監督役の保育士が各保育室に配置されることから、参加できない保育士も必ず生じており、その内容を事後的に参加者から伝え聞くほかない状況だった。

これに加えて、当園ではかつて、保育士を含む職員全体で懇親行事（新年会、忘年会、職員旅行など）を実施して親睦を深めていたところ、近年はそうした行事が一切なくなり、保育園を離れた場での交流は（個々の職員による個別のものはあったものの）全体としては失われていた。

こうしたことから、各保育士が他の保育士に、気軽に保育上の相談をしたり悩みを打ち明けたりする場がなくなり、そうした環境・雰囲気を醸成する機会も失われ、職場における風通しそのものが悪くなっていった。その結果、保育士同士が悩み等を相談する体制が失われ、少なくともその体制が機能不全に陥ってしまったことから、保育士らは、保育に関する自己の悩みや不安を解消できないまま蓄積させ、これを園児に対する虐待という形で爆発させてしまったと考えられる。

なお、園内の保育士による虐待ないし不適切保育を目撃した他の保育士について、これを自ら指摘して指導したり、同僚や先輩の保育士に報告・相談したりといった対応は、少なくとも本件の発覚当時も実践はされたようである。しかしながら、それらは組織的なものではなく、個人的に・目撃の都度行われるにとどまったし、一過性かつ表面的なもので虐待等をした保育士に反省や行動変容を促すものではなかったから、根本的な改善を伴うものではなく、同様の行為が繰りかえされた。その結果として「あの保育士には言っても仕方ない」「自分が言っても意味がない」といった諦めのような感情を伴って“見て見ぬふりをする”という雰囲気となった。

オ　園児ら一人ひとりに対する見守り体制の不十分さ

当園では、園児の安全を確保するとともに、不審な行為等を早期発見するために令和７年６月から園内19箇所（各保育室ほか）に防犯カメラを導入・設置したところ、同年８月４日に同カメラに撮影された映像によって保育士Ａによる虐待行為を発見し、本事案が発覚した。

このことから、防犯カメラ設置が虐待等の発見に奏功したことは間違いないものの、同時に次の問題点も浮かび上がった。

(ｱ)　設置から発見までに２か月もの期間を要しており、その間の映像にも100件超の虐待を含む不適切事案が記録されていた。

防犯カメラの定点映像は事務室内部に設置されたモニターに常時映し出されているものの、事務室内に常駐する職員は園長ほか事務職員２名の３名のみであり、設置モニターも１箇所にしかなく、上記職員は他の業務をしながら映像を確認するしかない状況だった。事務室は園建物２階にあり、基本的に出入口の引き戸が閉じられているため、引き戸を開けたり事務室から出たりしない限り、不適切保育や虐待に伴って生じる音（泣き声、怒鳴り声など）や保育室内部の様子を具体的に知ることは困難な構造だった。

(ｲ)　防犯カメラ設置より「前」の期間においても、（場合によっては数年・数十年単位で）同様の不適切事案が存在したと考えられるところ、園内でこれを発見・問題視するとともに内外に報告・共有されたことはなく、これを実践する体制が整っていなかった。

(ｳ)　保育園内部で虐待ないし虐待が疑われる行為がなされていた際、これを目撃ないし耳にした者が周囲（同僚・上司など）に相談したり組織的に解決に動いたりする動きがなく、その仕組みもなかった。

(ｴ)　保育士以外の職員（園長、事務職員、給食職員）が園内を歩いて教室にいる園児や保育士の様子を見て回る頻度が必ずしも多くなく、周囲の目が入らなかったため、特に保育士１人が担任となるクラスでは、教室内でどのような保育が行われているかが見えずブラックボックス化していた。

これらは、いずれも園全体としての組織的・構造的な「園児の見守り」の意識・体制が不十分であったことによるものと評価できる。

カ　園長のマネジメントと保育士との距離感に関する問題

各職員からは「園長とコミュニケーションが取れていない」「意見を聞き入れてもらえず、却下される」「諦めに似た空気感がある」などの意見が出されており、本事案の発生当時、園長と各保育士その他の職員との間では、特に保育業務に関して十分な意思疎通ができていない状況にあったと考えられる。

園長は、令和５年９月に当園の園長に就任した。臨床検査技師・細胞検査士という医療系の

資格を持ち、医療機関での勤務経験があることから、これらを活かして当園における感染症対策や組織運営の改革などを進めることとなった。もっとも、就任までに保育園での勤務経験や保育士資格がないことなどから、園児に対する保育の考え方・やり方の面で、当園の保育士（特に、古参者として数十年にわたり勤務してきた者）との間で意見が合わず、時には軋轢すら生じて、溝が生じてしまう事態となった。

それでも園長としては、当園の体制や保育に関する考え方が“昭和のまま”であり、当園が旧来のやり方から抜け出せていないことに危機感を持ったことから、就業規則の整備、職員休憩室の導入等の労務管理や労働環境の改善、園児の安全を守るための防犯カメラの導入など、新しい仕組みを次々と導入してきた。一方で、保育士との間に生じた溝は埋まらず「意見が通らない」「言ってもすぐに却下される」「寄り添いが足りない」などという評価を受け、さらには古参の保育士が一斉に退職してしまう事態にも発展した。

こうしたコミュニケーションの機能不全は、本事案における保育士による園児への虐待・不適切保育発生の観点からすると、環境的な側面はあるが、本事案の虐待行為及び不適切保育は、その期間（令和7年7月18日～8月6日）に対する発生件数からしても、また古株の保育士ら（当園で30年以上にわたり保育士として勤務）の証言内容に鑑みても、当園では、園長の就任前から種々の虐待等が発生し続けていたと考えられる。

とはいえ、園長と各保育士らとのコミュニケーション不全をそのままにしていては、各保育士との間の信頼関係を構築・回復して当園一丸となっての改革・改善を進める、との園の改善方針を実現することができず、退職する保育士もさらに生じかねないことから、当園としても対応策を講ずるべきと認識している。

②不適切な保育を誘発しないために求められる、保育士が行う日常の保育に対する管理職等の複数の目が届く環境や体制、また施設内部の相談・報告体制について、当保育所の職場環境にどのような問題があったか。

上記①のアから同カのような状況から、当園における保育業務においては、次の(1)から(7)の各問題点を挙げることができる。

(1) 個々の保育士が知識・技能を高め、保育士として成長するための教育環境・体制が整っておらず、困難な園児・状況への対応に際して不適切保育ないし虐待“以外”の方法を知り、身に着けることができていなかった。

(2) 各保育士をまとめるリーダー的役割の職員・保育士が不在だった。

(3) 問題のある状況を把握した場合の連絡・対応・改善の体制が構築されていなかった。

(4) 経験豊富な保育士による後輩・若手の指導・助言・育成の仕組み・体制がなく、保育士同士が自分以外の保育士の保育状況につき衆人環視することをせず、その意識も希薄だった。

(5) 個々の保育士が保育に関する悩みや意見を抱えていても、それらを園で共有して解消するなどより良い保育の実現に向かうための議論・話し合いの場が存在しなかった。

(6) “園全体で子どもを見守る”という意識が乏しく、虐待等を発見等することができず、仮に発見等してもこれを問題視して共有・改善しようとする信頼関係や体制がなかった。

(7) 保育士経験のない園長と、保育士その他の職員とをつないで連携させる、パイプ役となる者（いわば園長の“右腕”となるべき者）が不在だった。

（なお、①イについては、旧来の風潮に基づく「ごはんは残さず食べましょう」との呼びかけ等を一切廃止済みであるため、本項ではこれに対応する問題点として挙げていない。）

（２）再発防止に向けた取組方針の整理

上記（１）の検証内容を踏まえ、当園では、虐待・不適切保育の再発防止のため、次のアの各重点的取組事項を整理した。これらの事項は、当面はイの実施計画に沿って実施していく。

当園は、本項に掲げた方針に基づき改善を着実に実行するとともに、将来的には、保育の専門家（学識経験者、園長経験者など）を外部から招聘するなど第三者的視点を入れながら、進捗の管理、実施状況の分析、効果検証を定期的に繰り返すなどして、園内で二度と虐待等を発生させないことを決意するとともに、より良い保育を実現する体制づくりを目指して、鋭意、改善・改革を進めるための不断の努力をしていく。

ア　重点的取組事項

(ｱ)　各保育士の資質・能力を向上させるための指導・教育体制づくり（上記（１）②(1)に対応）

○研修への参加と研修フォロー制度

各保育士に、経験等に応じて各種研修への参加（主催：行政／私立保育士会／福岡県保育協会／その他）を義務付けるとともに、外部講師を招聘しての園内研修を年１回実施する。

なお、それぞれの研修への参加後、受講した保育士には当園内で「学んだことの発表」の場（１人５分程度）を設ける。このことにより、研修による学びを「受講」のみで終わらせることなく、内容を自ら整理して腹落ちさせ、実践に活かせる知識・技能としていくことを目的とする。また、当該研修に参加していない／できなかった保育士にも研修の情報を共有させ、新たな知識・考え方等を知る機会を創出する。

○“特別支援保育”に関する研修を必修とする

当園の保育士は、障がいがある子などの保育（特別支援保育）に関する行政・大学等実施の研修を必修とし、「サポートが必要な子を基準とする保育の実践」の意識を醸成する。“全面的に園児に配慮するという前提のもと、できる（ようになった）子にはその配慮を外していく”という発想への転換を図ることで、できない園児を「なぜできないのか」と責めるのではなく、できるようになった子にはそのことを認めて褒めてあげる、という心持ちを体得させる。

○「保育の理念」「保育士の役割」「子どもの安全を守る必須項目」等を作成し、毎朝始業前に読み合わせる

“不適切な保育は、二度と・決してしない”“危険から一人ひとりの園児を守る”との意識を徹底するため、毎朝の始業前に、当園が作成した上記の理念等を読み合わせし、園児の保育に携わる者としての心構えを正したうえで、日々の業務に臨む。

○全国保育士会「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」を週１回読み合わせる

同チェックリストの内容を常に振り返って頭に入れておき、自己の保育の振り返りを制度化・習慣化して、二度と人権侵害や虐待を起こさない保育士・保育園を目指す。

○“ヒヤリ・ハット”事例報告を実施

保育の現場において、重大インシデントには至らなかったものの、その発生が“未遂”に終わった事案があった場合、①同事案の発生に関与または対応した保育士には、その状況を書面で報告させるとともに、口頭で園長・主任保育士にも報告させる。また、②上記の報告書面を回覧することにより周知し、事案によっては保護者に向けた発表会を実施する。

これらの取組みにより、①事案の発生に関与した保育士には、（失敗を叱責された事実だけで終わらせず）発生した事案を整理・客観視させて反省させることによって再発防止を促す。

また、②について、他の保育士にも事案を共有し、同様の事案の防止に向けた研修に替える。

(ｲ) 保育士の人員拡充と「主任」保育士の採用または派遣要請（上記（１）②(2)に対応）

○主任保育士の採用／派遣要請

本事案は、若手や経験の浅い保育士の相談に乗り、これらを指導するとともに、保育士全体を取りまとめてリーダーシップの取れる主任者がいなかった点が大きな原因の一つだった。

そこで当園は、本報告書の提出日から１ヶ月以内を目途に、こうした主任者となる人材を募集・採用し、または田川市をはじめとする行政機関と緊密に連携してこうした人材を他の公立・私立保育園等から非常勤で派遣してもらい、上記のような問題点に早期に対応していく。なお、田川市（子育て支援課）には、市内公立保育所から主任級保育士を非常勤で派遣することについて前向きに検討いただいているところである。

なお、当該主任保育士またはそれに相当する人材には、保育士の取りまとめ役としてはもちろん、園長ら事務職員との橋渡し役としての役割をも担ってもらい、園内の情報共有や意思疎通が円滑に進むように園体制を改善していく。

○2名以上の保育士で１クラスを担当（担任／副担任）

本事案では、人員不足の関係もあり、年長・年中の１クラスを保育士１名（いずれも若手で必ずしも経験が豊富とは言えない）で担当してもらっていた。しかし、そのことが保育士の肉体的・時間的・精神的な余裕を失わせる要因の１つとなり、結果的に虐待行為に結びついてしまっていた。

そこで、保育士の採用に力点を置いて人数を拡充し、年長・年中を含む全クラスについて、１クラスの担任保育士を２名以上（主担任１名、その他は副担任）とする。また、田川市ほか行政にも支援を呼びかけ、子育てに関する支援員等を派遣してもらい、保育士に精神的・時間的な余裕を持たせて保育士にしかできない対応に集中してもらうことを目標とする。

(ｳ) 風通しのよい保育環境づくり（上記（１）②(3)(4)(5)(7)に対応）

○園体制の刷新に向けた取組

本事案では、園長と各保育士との意思の疎通やコミュニケーションが機能不全に陥り、それぞれの意図や思い・認識などが正しく伝わらないことをきっかけとして、多くの問題や不満・不安が生じた。このことは、虐待行為や不適切保育の（直接ではないにせよ）間接的な要因またはそれら行為を引き起こした悪環境の一部になったものと思われる。

そこで、こうした意思の疎通を図る仕組みを構築するとともに、保育士としての実務経験がほとんどない当園の園長を補佐して業務執行を円滑化する、いわゆる“右腕”となるべき中核的人材を選定する。

まず第１段階として、当園の外部から「副園長」を招聘する。同人には、園長固有の事務をサポートしてその負担を減少してもらうことはもちろん、園長－保育士の間のコミュニケーションややり取りを調整してそれらのパイプ役となるべく活躍してもらう。

本報告書の提出（令和７年11月20日）時点においては、人選を急いでいるものの、純粋な“外部”の人材を確保できていない。そこで、近い将来に人材を確保して体制刷新を進めていくための“繋ぎ”の役割として、社会福祉法人松原福祉会内の別事業所の管理者に一時的な「副園長」への就任を要請し、その内諾を得ている。同管理者が副園長でいる間に、当園は早急に常勤の副園長となるべき人材を確保・選任する。

なお、同管理者も（園長と同様に）保育士としての資格はないものの、看護師としての資格を有しており、上記のとおり福祉系事業所の管理者を務めていることから医療・介護・福祉の知識も豊富で、同じく医療系出身の園長とは考え方や方向性に類似点を見いだせる。ま

た、同管理者は当園の各保育士とも率直に・わだかまり等なくコミュニケーションを取れることから、園としては、暫定的な措置とはいえ上記のパイプ役として適任であると考えている。

○「保育士チーム」制度を創設

保育士同士に一体性を高めつつ、自主性をもって園運営に関与してもらうため、それぞれの属性（担当クラス／主副担任／常勤・非常勤等）などの区別なく、若手・中堅・ベテランで構成する保育士3～4人の少人数チームを編成する。

当該チームについて、各年度行事（七夕会／いもほり／運動会／お遊戯会など）をそれぞれのチームに割り振り、企画・運営等を担当してもらう。また、各チームに年間を通して取り組むべき目標や、当園の保育理念を細分化したテーマ（例：子ども一人ひとりの心身ともに健やかな成長 など）を設定してもらい、その進捗率・達成度・取組み等について報告してもらう。

これにより、各保育士が自主的かつ能動的に園運営ないし自己研鑽に取り組むことができ、園の問題点の改善に止まらず、さらに活性化にもつながる。

○保育士メンター制を導入（対象：新人及び入職すぐの保育士―中堅保育士）

各保育士に当園の保育理念「子どもの笑顔を一番に、子ども一人ひとりの心身ともに健やかな成長に寄り添い、人工芝の広い園庭・温水プールでたくさん遊び、伝統の松原よさこいや豊富な絵本の読み聞かせで豊かな感性を育む」を浸透させるとともに、新卒保育士や来たばかりの保育士を孤立させない仕組みとして、こうした保育士に対してメンターを選任する。メンターは、日々の保育に関する相談はもちろん、業務に止まらずプライベートな面でもサポートしていけるよう、園もメンターチームを結成し、メンター向け研修等を実施する。

○職員会議の多角化

保育士全体が集まる定例の職員会議だけでなく、各チーム／メンター／若手保育士…など各種の属性ごとに園長が職員会議を招集・実施する（午睡の時間）。

これにより、主担任・副担任の関係性だけに止まらず、いろいろな保育士同士が保育業務を連結点としてつながる多種多様な関係を創出し、保育について気軽に相談できる関係性を多チャンネルで構築する。

○全職員対象のメンタルヘルスチェック年１回実施／福岡県臨床心理士会カウンセラー配置

必要に応じて、専門機関や産業医と連携して、職員を対象としたメンタルヘルスまたは心理ケアを実施する。このことにより、日々の保育業務から生じる疲労感や不安・ストレスを改善し、活力ある保育士による保育の実現に資する。

○保育士の離職防止・職場復帰を支援する巡回支援制度の利用

福岡県が実施する「働きやすい職場づくりのための巡回支援制度」を活用し、保育事業者支援コンサルタント（社会保険労務士）に訪問してもらって、職員の働き方、事務効率化、求人情報の作成等について相談を行う。これにより、所属保育士が気持ちよく働くことのできる職場環境づくりを推進する。

(ｴ)　園・保育士・保護者が一体・一丸となって園児を見守り保育する仕組みづくり（上記（１）②(6)に対応）

○保育参観を始めとする保護者参加の機会を増加

当園における普段の保育の様子を、保護者を始めとする園外の第三者に見てもらえるよう、保育参観日を少なくとも月１回は設定することとし、加えて、保護者がいつでも当園に足を運んで保育の様子を見ることができるよう、「保育園開放日」を創設し、“開かれた保育園”

となるように環境を整備する。近日中の実施を目指し、各職員・保護者への説明・了承を得る。

○保育士以外の職員等（理事／園長／事務職員／給食職員）の積極的な保育参加

園長を始めとする事務職員または給食職員について、朝の当園時や夕方のお迎えのタイミングで事務室から出て顔を見せ、園児や保護者に対してできる限り挨拶をする。また、トイレや来客対応後など１日のうち機会があるたびに、事務室・給食室を出て意識的に園内を歩き回ることとする。さらに、園が実施する各行事（運動会、遠足、発表会、日々の散歩ほか）に園長や各理事が積極的に参加し、園児やその保護者と触れ合っていく。

これらのことにより、園児の様子を見守る意識を醸成するとともに、保育士も“自分以外の第三者から見られている”との意識を持っての保育につなげていく。また、園児と保育士とのやり取りや、園児の表情・園内の声などで異変を感知する感覚・感度を高め、園全体で園児を見守り不適切保育を防止する意識を深める。

○事務室の位置を変更／複数名の職員による防犯カメラ映像の確認

不審な事由が発生した際に、そのことをできる限り早期に把握して即座に現場に臨場できる体制を整える。

そこで、現時点では各保育室からの声が届きにくい事務室の扉を開放し、または事務室の位置を移転して、園児たちの声や姿がいつでも見られるような環境を整える。加えて、事務室内の防犯カメラ映像のモニターを事務室内の誰もが見える位置に移動させ、園内における虐待や不適切行為の存在をすぐに察知できるような環境を整備する。

イ　再発防止策の実施計画

別紙のとおり

２　不適切な保育に係る職員間での認識の共有の徹底について

①各職員に自らの保育の振り返りを行わせ、書面で報告を求めるとともに、それに基づき職員間での話し合いを行い、今後の保育について、職員間での共通の認識を図ること。

警察の捜査状況に注意しつつ、本事案における虐待または不適切行為に関する映像の確認を職員ごとに行い、セルフチェックにより不適切な保育について確認・認識し、自分自身の日常の保育を振り返り、上記１（２）ア(ｱ)の外部研修講師または同(ｲ)の（派遣）主任保育士の指導のもとセルフチェックシートを用いて報告書を作成する。

各月毎に行うセルフチェックと同報告書の記載内容について、多角化させた各種の職員会議（上記１（２）ア(ｳ)）において共有し、職員間での共通認識に昇華させて再発防止に努める。

②職員会議において、虐待防止、こどもの人権への配慮や人格の尊重及び職員倫理について、定期的に議題として取り上げるとともに、職員１人１人が主体的に会議に参加し得るよう会議の運営方法の見直しを行うこと。

「園児の人権擁護のための保育の実践」などをテーマにして、多角化させた各種の職員会議（上記１（２）ア(ｳ)）を月 1～2 回程度実施する。「保育士チーム」を単位とする会議では、虐待事例をもとにグループディスカッション等の意見交換・議論も行う。

③外部講師による実践的な研修等を計画し、早期に実施するとともに、今後も最低年１回、定期的に実施すること

本事案では、保育士が自己の怒りやイライラ等の感情に任せて暴行等を行っていた点に鑑みて、全職員を対象に、アンガーマネジメント・ハラスメント講習、子どもの人権に関する研修を毎年１回受講させる。

また、キャリアアップ研修（幼児教育／保護者支援・子育て支援／障がい児保育など）について、各保育士の受講状況を把握・管理し、未受講の研修について順次積極的に受講していくことを推進する。特に障がい児保育については、上記１（２）ア(ｱ)のとおり必ず受講させて保育士の意識変革を支援する。

現在、外部講師として公立大学法人福岡県立大学人間社会学部人間形成学科こどもコースの教員に、幼児と健康、保育者の困り感への対応における知識・技術獲得の現状と課題、子どもとその家庭の背景などについての講演をいただくようお願いしているところである。

④「保育所や幼稚園等における虐待の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」に記載の保育士会チェックリスト等を活用すること。チェック結果は①の職員会議等で活用し、日々の保育実践における振り返りを行うこと。

本事案で発生したような虐待または不適切保育の認識を強く意識して決して風化させないようにするため、月に１回のセルフチェック実施を必須とし、週１回のチェックリスト項目の読み合わせを繰り返し、職員会議等でも職員全体に呼び掛けて認識を深め、チーム会議では若手や経験の浅い保育士個々人への指導ができる体制を取る。

⑤保育所の自己評価及び保育士の自己評価の評価項目に「こどもの人権への配慮、１人１人の人格の尊重」を位置づけ、自己評価を行うこと。

半年に一度、各自の日々の保育の振り返りとして個々人が自己評価を行い、集計したものを事務室内に掲示するよう心がける。保育士の自己評価は、今後作成する自己評価シートに記入する。特に、「こどもの人権への配慮」「1 人 1 人の人格の尊重」については重点的な振り返りと自己分析を実施させる。

３　再発防止に向けた職場環境の整備について

①こどもの人権に配慮し、人格を尊重した保育を行えるような適切な職員が配置されているかを検討した上で職員配置すること。

特別支援保育研修を必須として、これを受講済みの保育士を各クラスに必ず配置する。園長及び主任級の保育士は、各保育士のキャリアアップ研修の各分野の受講状況を把握・管理し、定期的に受講内容をフォローアップして理解や定着度を確認するとともに、理解・定着度が不十分な場合は状況に応じて指導を行う。

②虐待等の不適切な保育の防止に係る担当職員を明確にし、施設長までの報告体制を整備すること。また、指導担当職員には必要な研修を受けさせ、指導助言が行えるようにすること。

虐待等の不適切な保育の防止に係る主任者として、副園長（主任保育士を採用したら当該保育士）を任命する。副園長（・主任保育士）は、園内を定期的に（例えばトイレに立つタイミングなどに）巡回し、防犯カメラ映像の確認を行い、気になることがあればその情報を園長に報告して集約させる。当該主任者はもちろん、園長・事務職員も同様の巡回を行い、園内の園児の様子や保育士の保育の状況を見回る。

不適切な保育その他を発見し、その旨の報告が上がった場合、園長は副園長（・主任保育士）

とともに防犯カメラ映像を確認し、当該不適切保育等に関係する保育士や園児等に事実確認を行ったうえで、職員会議、各チーム会議等で共有して職員の共通認識として確認・対応する。

③改善の取組を確実にするため、福祉サービス第三者評価の受診など、専門的知識を有する第三者の客観的な評価や意見を受けるとともに、その評価内容を踏まえ、更に改善を進めること。

現時点では、各職員の意識改革や知識・スキルの習得、及び内部体制を早急に整備することを優先させることとする。福祉サービス第三者評価については、県・市のフォローアップ・指導のもと早い時期における受診を目標とし「本事案の発生を受けて当園は劇的に改善した」と評価されるよう体制整備を行っていく。タイミングとしては、令和8年度中の体制整備と受診を目指す。

4　保護者に対する信頼回復について

保護者に対する信頼回復のため、今回の事案についての県及び市の指導結果並びに1で示した不適切な保育が生じた原因の検証結果と再発防止に向けた今後の取組方針等の内容について保護者に対する説明会を実施すること

本事案の発覚以降、当園では、保護者説明会を令和7年8月20日（第1回）、同年10月24日（第2回）と実施し、実施時点における状況を説明・報告した。

また、本改善報告書の提出に先立ち、第三者としての弁護士に依頼して以降の調査内容やその結果を取りまとめて報告するとともに、そこで分析した発生原因やこれに対応し改善するための対応方針に対する保護者の理解を得て今後の保育園運営に関する決意表明とするため、第3回説明会を同年11月16日に実施した。この中で、当園は、(1)弁護士の立会いのもと保育士が園児に虐待ないし不適切保育といった行為をしている様子を収めた防犯カメラ映像を可能な限り詳細に確認したこと、(2)懲戒解雇した2名の保育士を除く職員に対して、上記行為に関する事実関係や本件発覚当時の園内の状況等について聞き取り調査を実施したこと、(3)本件事案が発生した要因や今後の園の改善について、保育士に認識や意見を聴取したこと、を説明した上で、(4)上記(1)ないし(3)を踏まえた事案発生の要因及び改善に向けた方策を提示してこれに対する意見を求めるなどして理解を得るよう努めた。なおこの際、福岡県臨床心理士会との協働により、各園児に対する心のケアを実施するため、園にカウンセラーを配置したことを案内した。

以上

（別紙）再発防止策の実施計画　　（改善報告書１（２）イ）

<table>
<tr><th></th><th>R7.11</th><th>R7.12</th><th>R8.1</th><th>R8.2</th><th>R8.3</th><th>R8.4</th><th>R8.5</th><th>R8.6</th><th>R8.7</th><th>R8.8</th><th>R8.9</th><th>R8.10</th><th>R8.11</th><th>R8.12</th></tr>
<tr><td rowspan="5">指導・教育
体制づくり</td><td colspan="6">各種研修を実施・受講
（外部講師／行政／保育協会／保育士会／その他）</td><td colspan="3">キャリアアップ研修
（研修申込み）</td><td colspan="4">キャリアアップ研修
（受講）</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="14">※受講者は、受講した研修で学んだことを翌週の各種職員会議等で発表（5分）</td></tr>
<tr><td colspan="14">「保育の理念」「保育士の役割」を始業前に読み合わせ（毎日）</td></tr>
<tr><td colspan="14">人権擁護のためのセルフチェックリスト 読み合わせ（毎月1回）</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="13">“ヒヤリ・ハット”事例報告(事案発生ごとに)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">保育士の採用・
派遣要請</td><td colspan="2">主任保育士の人材募集
・選定・採用</td><td colspan="12" rowspan="2">主任保育士（専任／派遣）による若手保育士等への指導・助言等の実施</td></tr>
<tr><td colspan="2">他の保育所からの
保育士派遣を依頼</td></tr>
<tr><td colspan="14">保育士の募集・採用活動（通年）</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="3">クラス編成</td><td colspan="10">2名以上の保育士での1クラス担当を実践</td></tr>
<tr><td rowspan="6">風通しのよい
保育環境づくり</td><td colspan="6">暫定的な副園長の選任・任命</td><td colspan="8" rowspan="2">専任・常勤の副園長による新体制の実践</td></tr>
<tr><td colspan="5">専任・常勤の保育士を選任・任命</td><td>副園長の
引継ぎ</td></tr>
<tr><td colspan="2">保育士チームの編成</td><td colspan="12">保育士チームの稼働　※保育士の入れ替わりに応じて随時、組み換え等を行う</td></tr>
<tr><td colspan="2">メンター保育士の選定</td><td colspan="12">※メンティーとなる保育士が入所次第、メンターを任命して稼働</td></tr>
<tr><td colspan="14">各種職員会議を稼働（全体／保育士チーム／メンター／若手保育士ほか）　※毎日～毎週</td></tr>
<tr><td colspan="2">メンタルヘルス
チェック（全職員）</td><td colspan="11">※必要に応じて、福岡県臨床心理士会にカウンセラー（臨床心理士）を派遣依頼：職員・園児へのカウンセリング</td><td colspan="2">メンタルヘルス
チェック（全職員）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">園・保育士・保護者が一体・一丸となって園児を見守り保育する仕組みづくり</td><td colspan="14">保育参観を増加（1か月に1回程度）</td></tr>
<tr><td colspan="14">理事／園長／事務職員／給食職員による園内の見回り</td></tr>
<tr><td colspan="14">事務室のレイアウト変更（防犯カメラモニター／出入口扉の開放／（場所の変更）</td></tr>
</table>