

社会福祉法人ナオミの会 ナオミ保育園分園ぶどうの木における不適切保育に関する第三者検証委員会「検証報告」を受けて

社会福祉法人ナオミの会の取り組みについて

社会福祉法人ナオミの会理事会
理事長 菊田 桂子

社会福祉法人ナオミの会は第二次世界大戦後の混乱期に、路頭に迷う母と子を守り、母親が自立した生活ができて、健全な子育てができるようにと考えた、故菊田澄江のキリスト教の信仰者としての歩みとそれを支えた支援者の協力で70年前に設立された団体です。今日まで、常に変化する社会情勢にしっかりと向き合っており、もっとも小さきものを大切に、人に仕え、世に仕えて歩んで歴史を紡いできたつもりでした。

しかし、この度、法人傘下の「ナオミ保育園分園ぶどうの木」における不適切保育の発生は慙愧に堪えぬ出来事でした。直接被害にあわれた親子様、また当該保育園をご利用くださっている保護者の方々には、信頼を裏切ることとなり、心よりお詫び申し上げます。法人組織として、また法人傘下の事業体は大きな衝撃を受け、これまでの歩みを振り返り、どこに間違いがあったのかを考える機会となりました。

当該事案発生以降、法人あげて猛省し、その原因や背景を検証し、再発防止への取り組みを行ってきております。ここに第三者検証委員会の報告書を公表するにあたり、社会福祉法人ナオミの会はこの検証報告書の内容をどのように理解しているか、また、多くのご提案をいただいておりますので、これへの取り組み等をここに申し述べます。

1. 社会福祉法人の理念の理解及び保育目標へのつながり

ナオミの会はキリスト教精神に基づいた人間理解と、愛をもった人とのかかわりを目指して歩んできました。それは、いと小さきものために尽くすことであり、弱きものへの愛のある眼差しをもってかかわることでもあります。この精神と態度がこれまで保育者と子どもたちを育て、社会的な信頼を得てきた歴史であると考えてきました。しかし、この精神と態度は意図的な伝達や学習の機会がなければ職員一人ひとりのものになりづらいものです。まして、チームで行われる日常の保育の中では各保育者の保育観や経験値、組織的な呪縛などが先行して、法人が掲げている理念などは空文化してしまう恐れがあると思われまます。

「いと小さきもの」これはまさに、幼き子どもたちです。その存在そのものをありのままに受け止めることは、人権の擁護であり、尊厳の受容です。この度の不適切保育はこの点が日常の保育の中までしっかりと繋がって生かされていなかった結果でした。理念に掲げていればできているかの如く錯覚していたのだと思います。各保育園の保育目標を作成

する時、また、日常の保育の中にこの理念をどのように生かしていくかを議論して、身近に意識するための努力の必要を改めて深く理解いたしました。

当該事案発生以来、人権擁護の研修や各自子どもの人権チェックシートの利用などを通して学び合い、職員会での話し合いを通して、日常保育における気づきを促すなど、様々な取り組みがなされてきています。法人としては、さらに進めて、法人が目指す理念が保育者一人ひとりの保育の中で、生き生きと躍動できる環境を整えるように、研修方法を再考してまいります。

創設期からみると保育園の数も多くなり、職員数も多くなりました。この現実をナオミの会が培ってきた大切な理念を、より多くの方々のために、広く地域のために広げていく機会としてとらえなおし、法人全体としての組織的な取り組みができるように検討してまいります。

2. 保育の実際と多くの課題

ナオミ保育園は創設者、菊田澄江の戦後の混乱期の「母と子を守りたい」という熱い思いでつくり上げられました。子育てをする親の涙(困難や不安)をしっかりと受け止めて、寄り添って保育をつくり上げてきました。乳児保育も病児保育も時代に先駆けて実施できたのもナオミの誇りです。

しかし、半世紀以上もの時間の流れは多くのものを変えてきました。かつて保育園は共働きの親のために、保育に欠けた子どもを預かってあげているところでしたが、今の保育園は、安心して子育てをするためになくてはならない社会施設として国民の期待は大きく、未来の社会を託されているといっても過言ではありません。

この変化は法人傘下の保育園へもさまざまな形で伝わってきているはずですが、残念なことですが、誰よりも早く、誰よりも深く洞察しなければならない保育者が、十分にこの変化と期待をとらえていなかったと思われます。その結果、検証報告でもご指摘いただいたように「良い保育をしている」との自負となり、今、求められていることへの対応ができていないのだと思われます。自らの仕事に誇りを持つことは大切ですが、「良い保育をしている」かどうかは、第三者が評価するものであることを肝に銘じて、謙虚に自分たちの保育を見直していくように、職員間で話し合いを進めてまいります。

子どもたちは一日のほとんどの時間を保育園で過ごします。親が安心して託せる保育園でなければなりませんし、子どもがさまざまな経験と働きかけが得られる場でなければなりません。それゆえ保育環境は常に考え抜かれて整えなければならないと考えていますが、まだまだ不十分であったとのご指摘を真摯に受け止めて、保育者が知恵を出し合って改善をいたします。

日常保育の担い手は保育者集団です。子ども一人ひとりの育ちを保護者と保育者がどのように伝え合って進めていくか、その過程には課題や困難はつきものです。保育者の保育観の違いや、人間関係の作り方の特徴、個別的な生活状況の違いからくる現状理解の違いなど、

直接、間接に保育のさまざまな場面に現れるものです。保育園における保育者集団はこれらの状況乗り越えた専門職集団、即ち目の前の子どもの成長に関わる仕事をしていますので、互いに疑問点を指摘でき、指摘が正しければ受け入れる度量のある集団でなければなりません。現実には仲間とあまり摩擦を起したくないとの思いが先立ち、深い話し合いを避けかねません。今回の事案はまさにこのような状況であったと理解しています。この事案は複数の保護者からの問題提起であったにもかかわらず、そのことを謙虚に受け止める姿勢を欠き、事実確認を怠り、十分な伝達もなく、うやむやにできてしまっていました。その結果、外部からの指摘を受けることになり、保育園全体の問題とすることもできませんでした。これでは保育の専門集団とは言えません。このような状況を放置していた法人の責任は大きいと自覚いたしました。

今後は保育をめぐって保育者と保護者がしっかりと話し合いができる集団となるように職員の自覚を促し、励ましてまいります。保護者の声を聴くことは保育を発展させるために重要な視点と考えられますので、ご提案に沿って、それぞれの保育園で取り組んでまいります。

保育の形態や年齢別の発達のとらえ方、子どもたちとの応答の仕方など、沢山のご指摘をいただきました。当該保育園はもとより、法人としてもこれらの欠けている諸点を学習できる機会を整えてまいります。

3. 保育園の運営と法人組織の責任

ナオミの会はナオミ保育園と母子生活支援施設ナオミホームの二つの事業で始まりましたが、近年は保育需要の高まりから、ナオミ保育園には二つの分園が、また新しい保育園や公立保育園の運営委託など、ここ20余年で急激に保育園の数が増えてきました。急増する保育園の運営、管理は保育の経験者が園長となり、組織的なマネジメントの十分な訓練の機会もなく、それまでの経験や知識のみで運営し、最近の求められている保育園の社会的な役割をどのように果たしていくか、そしてそれを担う職員集団をどのように育てていくかという知識と経験を欠いたものが担ってきました。そうせざるを得ない理由には、保育制度上の人件費の内容が低額に規定されており、管理運営責任者を養成するまでには至っていないこと、また、法人規模も小さく、人的交流も少なく、開かれた組織となっていなかったためと思います。法人傘下の事業所の管理責任者の教育、訓練は大きな課題と認識しております。

このような背景の中で、ナオミ保育園分園ぶどうの木で不適切保育が発覚いたしました。その後の経緯は検証報告書の通りですが、その経緯の中でかかわった者たちの「責任」の在り方が問われる部分が多くありました。役割自覚のあいまいさが責任の取り方のあいまいさに繋がっていたと思われまます。日常的には、このようなことは分かるはずだ、このことはやって当然だ、というようなやり取りで終始しており、担うべき責任の内容と権限が明文化されていないことが沢山あることがわかりました。

園長の業務内容は多岐にわたりますが、何を現場で責任をもって、何を法人本部が担う

のかとの認識には園長としての経験値から温度差があります。かつて社会福祉法人の法人本体は事業運営には力を発揮できる仕組みはありませんでしたので、現場であらゆることを判断し、決定していかなければなりませんでしたが、2000年に社会福祉事業法が改正され、その後、社会福祉法人改革がなされて事業全体の管理、運営の責任は法人にあることになりましたが、当法人の場合は現場の認識が旧態然であったこと、定款細則では事務局の権限が限定的であったことなどが影響して、責任の所在を明確にできませんでした。2023年10月20日の理事会では社会福祉法人ナオミの会定款細則の改訂を行い、法人事務局を束ねている常務理事・事務局長の役割と権限を明確にいたしました。今後は組織的には改善が図られると思います。

園長の任命は理事会の専決事項ですが、分園長の任命に関しては明文化されておらず、園長に準じて理事会案件の扱いとしています。しかし、制度上はあくまでもナオミ保育園の分園ですので、園長と分園長の業務上の責任を明確にしなければなりません。ナオミ保育園にはもう一つ「ナオミ保育園分園りんごの木」という分園があり、合計すると239人の定員と、140余人の職員となります。これらの運営、管理には当事者である者たちがよく話し合っ、助け合っ、役割を果たし、責任を担い合わなければなりませんので、法人本部はその内容によっては支援していくことになると思います。特に当該事案に類するリスク管理に関しては喫緊に話し合いをして、ルール化してまいります。

社会福祉法人ナオミの会理事会は「ナオミ保育園分園ぶどうの木における不適切保育」発生以来、事実確認はもとより、原因究明や再発防止への対応など議論をしてまいりました。2023年10月に「社会福祉法人ナオミの会 ナオミ保育園分園ぶどうの木における不適切保育に関する第三者検証委員会からの検証報告」を受領しましたので、これまでの議論も含めて当該事案への対応を申し述べました。その内容を別紙にして明示しましたが、法人本部はもとより、各事業所も見直しは緒についたばかりですので、今後、新たな気付きもあるかもわかりません。多くの方々のお支えのうちにしっかりと課題に向き合っ、確かな歩みを続けてまいります。

「ナオミ保育園分園ぶどうの木」における不適切保育に関わった保育士は2022年12月自宅待機後、2023年1月末退職。分園長は2023年1月より病欠後、2023年6月末退職。社会福祉法人ナオミの会常務理事・事務局長は2023年10月20日理事会が引責退職を承認し、10月末退職したことを申し添えます。

以上

2023年11月17日

当法人における保育改善の取り組み内容と今後の取り組み

1. 改善の取り組み内容（2022年12月以降取り組んでいる内容）

項目	取り組み主体	取り組み内容
子どもの人権についての再教育	法人全体の取り組み	・2023年1月子どもの人権について法人研修を実施した。 主任・施設長を対象に子どもの人権を基にした保育について研修を3回実施。
保育の見直し	分園ぶどうの木	・世田谷区育成支援担当の巡回訪問・子育てコーディネーターから助言を受け、保育を見直し、改善を継続している。
	ナオミ保育園、分園ぶどうの木、分園りんごの木	・再発防止のため、各保育室に見守りカメラを設置した。
	各園の取り組み	・子どもへの関わりについて、「子どもの人権チェックシート」を活用して子どもの関わり方を見直した。 ・職員会議・園内研修等、日常の保育の中で不適切保育の事実を基に話し合っている。
	法人全体の取り組み	・保育のアドバイザー（退職した元園長）が法人本部非常勤職員として在職しており、各事業所を必要に応じて助言や支援をしている。 ・主任を対象に改めて保育所保育指針に基づいた保育の進め方について研修を実施した。 ・毎月の施設長会で各園が保育の見直し状況について報告し、その成果を共有している。
運営の見直し	法人全体の取り組み	・法人事務局長の業務内容と権限を明確にした。（定款細則の改正を実施）。 ・業務管理体制整備規程の見直しを実施した。
	分園ぶどうの木	・事務所職員のシフト体制を見直し、利用者・職員の声を聞きやすい体制に変更した。
	各園の取り組み	・子ども総合研究所に各園の巡回訪問を委託し、各園の運営・保育について助言を受けた。
相談窓口の設置	法人全体の取り組み	・2023年2月子ども総合研究所へ子ども虐待相談窓口の設置を委託した。
		・各園の職員が不適切保育を発見した際の内部通報制度を整理した。

2. 今後の改善の取り組み予定

項目	取り組み主体	取り組み内容
運営の見直し	法人全体の取り組み	・法人理念と保育を結び付け、浸透するための研修・取組みを実施する。
		・理事会の責任と役割を明確化し、構成メンバーも含めて検討する。
		・本園園長と分園長の責任の所在について業務内容等の見直しを実施する。
		・各職員が本部へ相談できるよう、窓口の明確化、仕組みの周知を行う。
		・職員の人事についての情報の一本化、システム化を図り、採用条件・雇用の見直しを実施、各園の職員の適正な配置人数を検討し、職員採用を継続していく。
		・第三者委員への苦情解決窓口の周知と共に、子ども総合研究所へ子ども虐待相談窓口業務の委託を継続し、保護者の方が気づいた時に相談できる窓口として活用していく。
		・リスク管理、内部管理体制を見直し、業務管理体制整備規程の改正を行う。
保育の見直し	各園の取り組み	・職員会議等で子どもへの関わり・人権について考えてゆくことを継続する。 ・子どもたちの発達に合った保育環境づくりのため、必要に応じてアドバイザー等も活用しながら見直しを行う。 ・良い人間関係が取れる職員集団になるように努力する。職員間でのコミュニケーションのルール決めを行い、心理的安全性を担保しながらコミュニケーションが行える職員集団づくりを目指す。 ・保護者との話し合いを持ち、アンケートを実施し、その結果を生かした保育の取り組みを行う。
		法人全体の取り組み