

再発防止対策の取組

1 指導方法等の確立

課題のある職員に対して、適切な指導により課題をしっかりと認識させることで、効果的に改善を促し、必要に応じて組織で対応を図ります。

また、所長が異動する場合の引継ぎにおいても確実に行われるよう指導状況等について記録します。

- (1) 本人の欠点を改善するために必要な研修を受講させます。
- (2) 保育のリーダーである主任保育士を中心とした、周囲の職員による日々の保育へのフォローを行います。
- (3) 面談や指導の内容、対応方法などを記録し、共有を図ります。
- (4) 管理職による面談や職務業績評価への反映、配置の見直しを検討します。

2 保育士への取組

より一層子ども中心の保育が実現できるよう、子どもの最善の利益が尊重されるために、「子どもの人権」や「子どもの人格尊重」に対する理解を深めてまいります。

- (1) 「子どもの権利・人権」研修を実施し、職員の意識啓発を図ります。
- (2) 人権擁護のためのセルフチェックリスト及び自己評価チェックシートを活用し、自らの保育を振り返り、結果について公表してまいります。
- (3) グループワークを通じた職員間の意識、気付きを共有し、コミュニケーションの活性化を図ります。

3 組織マネジメントについて

保育所長は、保育所の管理者として求められる、組織マネジメントに対する能力を向上させるとともに、チーフ主任及び主任保育士と協力して、職員をリードしながら保育運営を行ってまいります。

また、保育支援課（事務担当者）は、安心で安全な保育運営が行えるよう、所長及びチーフ主任をバックアップしてまいります。

- (1) 管理者向けの研修を受講し、マネジメントのスキル向上に努めます。
- (2) 巡回支援員や基幹保育所長からの助言を活用し、課題に取り組みます。
- (3) 保育のリーダーである主任保育士と協働しながら組織マネジメントを行います。
- (4) 保育支援課（事務担当者）への報・連・相を徹底し、情報を共有します。
- (5) 保育に集中できるよう、保育事務等に関する業務改善を進めます。

4 保育支援課（事務担当者）と保育所の連携した取り組み

不適切な保育の再発を防止し、お子さまを安心・安全に保育所へお預けいただくため、保育支援課全体が連携して保育環境の改善に取り組んでまいります。

- (1) 不適切な保育に対する相談体制を整備し、周知を図ります。
- (2) 巡回支援員を派遣し、保育環境の改善やより良い保育の実践につなげます。
- (3) 保育支援課（事務担当者）は、保育所の様々な課題に対してフォローを行い、負担の軽減を図ります。
- (4) 気持ちに余裕のある保育実現のための業務改善のフォロー及び職員の適正配置について検討してまいります。
- (5) 再発防止対策の取組の進捗状況を公表してまいります。

原因・課題	再発防止対策	期待する効果
<p>【職員分析の原因・課題】 感情的になり、気持ちのコントロールができなかった。 自身が抱える特性を理解していなかった。 指導について重く受け止めていなかった。</p>	<p>指導方法等の確立 (1) 本人の欠点を改善するため、必要な研修を受講させる。 なぜ受講の必要があるのか、学んでほしいこと、課題を事前に理解してもらう。 (2) 保育のリーダーである主任保育士を中心とした、周囲の職員による日々の保育へのフォローを行う。 (3) 面談や指導の内容、対応方法など、異動した場合にも対応できるよう記録する。 (4) 改善がみられない場合、管理職の面談や職務業績評価への反映、配置の見直しなど、組織で連携して対応する。</p>	<p>(1) なぜ受講の必要があるのか、学んでほしいこと、課題を事前に理解をしてもらうことで、より効果的な学びとなるよう意識させる。 (2) 保育のリーダーである主任に力を発揮してもらい、保育所長及びチーフ主任の負担が軽減されるとともに、組織マネジメントが保育所全体に行き届くようになる。 (3) 記録の引継ぎにより、継続した指導が可能となり、異動先においても速やかな対応が可能となる。 (4) 困難なケースは組織で対応することが重要であり、フォロー体制があると、現場が安心して対応することができる。</p>
<p>【保育所分析の原因・課題】 職員の兆候に対する対策が講じられていなかった。 「子どもの権利・人権」に対する意識が薄かった。 課題のある職員に対する有効な指導、具体的な改善策が準備されていなかった。 組織として共有できておらず、適切な対応ができていなかった。 巡回相談への職員出席数が適正でなかった。 組織マネジメントが十分ではなかった。</p>	<p>保育士への取組 (1) 「子どもの権利・人権」研修を実施し、職員の意識啓発を図る。 (2) グループワークを通じた職員間の意識、気づきを共有する。 (3) 人権擁護のためのセルフチェックリスト及び自己評価チェックシートを活用し、「子どもを尊重する」ことや「子どもの人権擁護」についてあらためて意識を高め、自らの保育を振り返る。</p> <p>組織マネジメントについて (1) 管理者向けの研修を受講し、マネジメントのスキル向上に努める。 (2) 巡回支援員や基幹保育所長からの助言を活用する。 (3) 保育のリーダーである主任保育士と協働しながら組織マネジメントを行う。 (4) 子どもの権利・人権の意識啓発を図る。 (5) 保育支援課への報・連・相を徹底する。 (6) 事務に関する業務改善を進める。</p>	<p>保育士への取組 (1) 日頃の保育から、意識して取り組めるようになる。 (2) コミュニケーションの向上、お互いの考えを共有することで保育観を共有することができる。 (3) 自らの保育を定期的に振り替えることで、研修で学んだことが実践できているか、身につけているか確認することができ、改善につなげることができる。</p> <p>組織マネジメントについて (1) 管理者としてのスキル向上を図ることで、安心安全な保育運営につなげることができる。 (2) 客観的な視点で助言をもらうことで、新たな気づきや現場所長やチーフ主任の負担を軽減することができる。 (3) 日頃の保育の中心である主任保育士に対し、不適切な保育の防止の観点から改めて主任としての役割を明確にすることで、組織マネジメントのフォローにつなげることができる。 (4) グループワークや研修により、定期的に職員へ意識付けすることができる。 (5) 問題が起こりそうな時に組織として迅速に対応することができる。現場だけで抱えていた負担を軽減できる。 (6) 保育以外の事務負担について見直しを図り、保育に集中できる環境を目指す。</p>
<p>【保育支援課（本庁）の原因・課題】 保育所の状況を把握できていなかった 業務負担及び職員配置による保育士の負担軽減</p>	<p>保育所との連携した取り組み (1) 不適切な保育に対する相談体制の整備を行う。 (2) 巡回支援員を派遣する。 (3) 困難ケースに対する保育所へのフォローを行う。 (4) 気持ちに余裕のある保育実現のための業務改善のフォロー及び適正配置について検討する。</p>	<p>(1) 窓口を明確化することで相談しやすくし、適切な対応が講じられるようにする。 (2) より良い保育の実践につながる相談や支援を行うことができ、現場の状況を客観的に把握することができる。 (3) 困難ケースを組織で対応し、課題のある職員の改善につなげる。 (4) 業務や職員配置について見直しを検討し、事務負担の軽減を図ることで保育士が保育に集中できるようにする。</p>