

第2回区立保育園における保育のあり方検討会

- 1 日時 令和3年1月22日（金）14時00分～16時00分
- 2 場所 三茶しゃれなあとホール オリオン
- 3 参加者
委員 森田委員長、田谷委員、加藤委員、菊池委員
事務局 世田谷区保育部保育課

4 議事内容

(1) 検討事項の報告

- ・区特別指導検査で改善を求められた9つの行為について確認と共有
- ・検討会要領について
- ・検討会の会議録について

(2) 当該保育士についての検証

(3) 当該保育園（組織）についての検証

(4) 区立園全体、区保育課としての検証（職員育成、対応等について）

【検討事項の報告】

事務局 第1回検討会でいただいたご意見について、保育課として再度考え方をまとめましたので、ご報告します。次第の（1）から（3）について確認させていただきます。まず初めに、9つの行為について、第1回検討会終了後、区児童相談所へ行くなどし、区として、虐待の定義と今回の9つの行為を改めて比較検証した結果、9つ全ての行為が心理的虐待にあたりと判断しました。

「子どもの心身に害を及ぼす不適切な行為（保育）＝虐待」という認識を共有した上で、今後の検討会での議論をいただきたいと思えます。

【第2回検討会 議事】

委員 それでは、第2回の検討会を始めます。初めに、資料の説明を事務局にお願いします。

事務局より資料説明

委員 今日の課題は、当該保育士の検証。当該保育士が、やったこと、やってからこれまでの間の当該保育士についてのこと。当該保育園のこと、そして区立全体って話と、3段階のことがある。次回検討会の2月のところでおおよその方向性が出てこなければいけない。今日この問題に関するいくつかの共有をして、課題を出し、さらに追加しなければいけないことがあれば追加をしていく。そして、次のところでは、ある程度の共有をして、取りまとめをどういう形にするかっていうことを3月に。その下台ぐらいについては作らなければならない。

今日については、ここから自由に意見を出してほしい。どうぞ皆さんの立ち位置でご発言いただきたい。

これからこの問題の、どこを明らかにしておくことが必要なのかということも、共有した上で、次のところに進んでいきたい。

委員 資料を読んで、正直苦しくなってしまった。

手を頭の

上に置くこととか、その先生が怖い存在、先生が出しちゃ駄目と言ったから、子どもから見れば、先生や大人というのは、権力というか、立ち向かえない存在であるということを経験していただかないといけない。子どもにとっては、先生の言うことは絶対なんだろうと思う。保育所という場にいるからこそ、そこから出られない苦しさというのは彼らにはあるので、先生にマイナス表現をされてしまうと、本当にそこががんじがらめにされてしまう。プラスの表現をしてもらいたいということを本当に感じた。なおかつ、隣の部屋に連れて行くとか、下のクラスに連れて行くことが複数回あったと書かれている。一番彼らが、自分が育ってきて、大きくなってきて、

下のクラス、自分は小さい存在だと思わせたのは、どれだけ負荷がかかっていたか、本当に切なくなってしまう。自分が力があることを誇示するような中に置かれていたとなると、虐待という言葉を使わずとも、相当の人権侵害と捉えられる。

児童虐待防止、まず施設による虐待が文言として入ってないが、高齢者虐待や障害者虐待は法律には入っているわけで、そこに照らして言えば、入っていないからいいわけではなく、やっぱり、児童虐待防止法の中に、施設による虐待というものをもっと意識化していかなければならない。よく子どもたち、生き抜いたなという思いを強くする。改めてその辺りを考えていただけたらと感じた。

委員 自分がもしこの保育園の園長だったらという目で見したが、多分そこまでいく前に許さなかった。同僚が大体20人ぐらいいらいると思うが、当該保育士がそういうことをやってる時に、「エッ」て思った職員がいたのが一番気になる。毎日ミーティングをやっていると思うが、そこで事務連絡ばかりやるのではなく、きちんと子どもの振り返りが日常的に行われていたのか。この人の発言の言葉が強いからみんな言えなかったという記述があるが、それはお友達集団の論理であり、専門職の集まりとは言えない。園長はこの保育士の動きを見ていたら、明らかにおかしいと思うはずだ。事務室にこもっている園長は世田谷区にはいないと思っている。保育士が、感情や自分の個人的な価値判断で保

育をしたら、それは人権侵害でしかない。ご飯を食べるのが遅い子がいたとしても、それは20人いる中の個人差であって、どうしても食べ切らなければいけない子なのか、体調はどうなのか、いろんな洞察の仕方を、保育の専門職として学んできたはずだ。園長として指摘をし、これはどうしたのって話し合いもし、それでもきかなければ、もう事務なんかどうでもいいから保育と一緒に入る。おかしいなと思ったら子どものいない場面で、こうこうこうだったからこれはちょっと気になったよ、自分が子どもの立場だったらいやだよねと、力づくではなく、指導していく。園長の一番大きな役割は、預かっているお子さんたちが、心も体も安定して過ごしてもらうことであり、その安定を図るために職員を指導する。教育と養護といわれるが、半分以上は養護であり、養護の中に教育も入っている。そこに安定を図らない職員がいたら、それは逸脱しているのだから、いくら経験が長くても、発言権が強くても、それは違うと言わなくてはいけない。それで険悪になるとしたら、職員指導がいけない。確かに年数が経つと、幅をきかせる人がいるというのはわかる。年数が若くても、慣れてくると、ともすると自分がやりやすい保育をする人がいる。子ども中心の保育とは何か、それは大変に手間がかかるものだ。周り道も多い。それをやらずして、保育というのであれば、1人いれば集団の保育が可能。世田谷区は保育士の人員配置基準が他と比べて高い。研修体制も充実している。配置が厚いのはそれだけ手をかけてあげてください、子ども一人一人を個別に大事にしてくださいという意図があるということだ。他区、他自治体の人たちから、世田谷区はすごいねとずっと言われてきた。

「駄目と言わない」。駄目と言わないだけじゃなく、上手下手とか、そういう区分けはしない。だって、その子にしたら一生懸命にしていること。大人の保育士が認めてもらいたいという気持ちがあるんだったら、子どもはもっと認めてもらいたい。であるならば、子どものあるがままを認めなさいと保育士に言う。おそらく喧嘩になってもしばらく保育現場から抜かしてでも、指導することが必要である。一番同僚がいけなかったのは、ミーティングの時に、多分いろんな話が出たと思うが、深く入らなかった。「今日さ、頭に手置いてたけど、あれって叩いてるように見えたよ」「そんなことない、あれは愛を持ってやってた」と言ったら、「いやそうは見えない。おかしいじゃない。どうですか」と。是正しなくちゃいけない行為の是正は、やっぱりしっかりやってほしい。

園長になるには世田谷区ではかなり厳しい試験のはずで、決断力も必要。まして、保育経験を積んでいる。子どもの感情、発達、全部知っている人が園長になっているから、発達にそぐわなればきちっと指導しなければいけない。その当該保育士も伸びないままここまで来てしまってかわいそうだし、みっともないと思った。その犠牲になっているのが子どもだとしたら、何があっても、戦ってあげなければ、子どもの代弁者として。泣くしかできない子ども、怒られないようにうまく世渡り上手な子どもを育てるようではいけない。今いろんなことを言われていることの集大成が保育園にあるなと感じている。この資料を見ていて、まことにいっぱい保育課でも、手を尽くしている。みんな合っていて正しいことを書いてあるのだが、生きなかつたらそれはやらなかったと同じことだ。

委員 今言われた、毎日のミーティングだとか、月1回とか、会議としては様々な場があると思うが、お互いが深く、その保育をやった時の意味合いみたいなものについての共有と、そしてそこでやってはいけないことと、やらなければいけなかったっていうことの、すり合わせや、意見交換が深く行われなかった。その「深く」というのは、どういう意味なのでしょう。

委員 いや、本当に現象です。今日のことを今日やるんだとしたら、あの行為は虐待に見えちゃったよ

と伝える。もちろん反論するでしょう、虐待してやろうと思ってやってる人はいないから。そうした時に、いやそうじゃないよねと、みんなで意見交換して、そこで出ないかもしれないが、1回で終わらせない。アンテナを張って、主任、リーダー級の職員とタッグを組んで、保育の様子を見ていく。

それがチームワークだ。

保育士たちとの連携、チームワークこそ必要。深くというのはそういう意味で、くどくしつこく、掘り下げて、何でそこやったのか、どういう理由であの子にこういうことしたのか、どういう解決をねらってたのかと。もし自分だったら悲しくならないかと、小さくても園児は一生懸命生きてるんだよねと、そういうやりとりをしていく。

委員 この事例を見ていて思ったのは、子どもが大きい場合は、自ら声をあげられる。意見表明権は当然持っているわけだから、声をあげることが望ましい。東京都の場合は学校から児童生徒にハガキを配るので、子どもが自由に自分の現状を書ける。ところが、保育園の年齢の子どもは自ら伝えることは、難しい。自分たちはいかにこんな大変な思いをしている、こんな駄目だとか、そういうことは子どもから上がってこない。そういう状況の中の現場であるということを、職員が、もっと注意深くみていかなければいけない。本当に今やっていることは、子どものためになるだろうか、子どもはどのような表情をしているか、丁寧に感受性を持って拾っていかないといけない。そういう感受性が乏しい人の保育は、自分は前からこういうようにやってきたからこれでいいだろう、多少不自由かけたけど、別に何でもなかったからこのままでいいだろうと、流してしまう。当該保育士もおそらくずると来てしまったのではないか。

こういう職員がいた時に、組織としてどのように指導するのか。それを全体として考えないといけない。これだけ多くの数の職員がいるわけだから、全員が全員素晴らしい方ではないと思っている。必ず、向かない方、保育とか養護とかの現場にはちょっと駄目、違うところでは能力発揮するけど、この仕事は向かないという方が必ずいる。それをどのように指導するか。指導しても全然指導効果がない人に、どのように組織が対応するか、やっぱり組織論になると思う。

委員 今、一通り発言いただいたが、まずは、ここで、当該保育士のこの人がこういうことを「した」ということについて、これは事実として捉えるしかない。これはいいですよ、皆さん。要するに、年間多分放置したのではなくて、指導してきたんだろう。その指導してきた内容が、果たしてこの指導で良かったのか。或いは、指導プラス判断。委員がおっしゃったように、対人支援には向か

ないという判断をした場合に、公務員という職の中で、どういうふうな点検、職場替えも含めてそのシステムを作っておくか。これは、子どもを虐待から守る時にはすごく大事だ。例えば小児性愛的な傾向を持っている人は一番危ないわけだし、価値観として子ども観が、強圧的な上下関係、指導関係でものをみていく人。新しい教育観、保育観に価値が全く変化しない人。このような人たちは、チェックしておかなければいけない。要するに変更は可能な人なのか、変わらない人なのか。変わらないときにはどうしたらいいのか。或いは変更ってどうしたらいいのかというこの二通りがあるだろう。

指導してきた育成支援班からも、何か、いかがでしょうか。職場歴、年数は普通、このような年数で見通しているものなのか。

事務局 大体4年ぐらいが、異動の年数になるが、この方はそんなに短い期間で異動はしていない。この方の特性を、園長や組織がとらえながら、うまく人を配置し、対応してきた。園長も周りの職員も、この方にいろいろな指導の言葉をかけている。それを素直に受けるところもあるが、ある意味、すぐに忘れてしまう。なかなか重なっていかないという特性はあったようだ。園長たちも、この方が聞いてくれるような人を隣に置いたり、この方と話ができる人をうまく配置し、やりとりができるようにしていたという背景があった。それが崩れてしまったのではないか。

当該保育士について保育課の調査では、去年までは、互いに関係を結べる職員が隣のクラスに配置されており、副園長とも話ができていた。ところが、今年度、その話ができていた職員と副園長がいなくなってしまう、少し孤立状態にあったことは、見て取れた。

委員

当該保育士の若いころはあまり問題が発生しなかったのか。

事務局 保育士としては、子どもとよく遊ぶという、一つの姿があったようだ。年数を重ねるにつれ、調子に乗っているというか、ふざけるというか、遊びとふざけの区別が、指導により支えられる状況下にあった。それが、次の園に行ったところにも感じられる。

委員 そうするとこの人の適性みたいなものを、若い時にチェックしようとする、それはなかなか難しい人であった。ということになるか。

委員 一番気になったのが、こだわりについて、こだわりが強かったとある。先輩保育士となぜそう考えるのかとかなりやりとりをしたと。こういうことを続けていけばよかったのに。そういうことがだんだん自信になってきて重なっていかない姿につながったのではないか。

だからやっぱり、おさえるところはきちんと抑えないと。見た目の

て、そういうこともしていく。多分ちょっと保育させたらすぐわかる価値観だったんだろうと思うが、やっぱりそういうふうなことがあると困る。一日保育に入ってもらって、それを見てから採用するみたいなことは、多様な保育園で行われている。そうしないと、人権侵害だとか、そういうのは、固有の価値なので、この価値がずれていると、もう直しようがない。世田谷区の場合は採用時には保育実習などのようなことはしていないのか。

事務局 していない。筆記試験で選考したうえで、最終的には面接をし、決定をしている。特別区人事委員会の規定に沿って採用試験は行っている。

委員 今、保育士不足で、そんなの吟味している場合じゃない。だからこそ、合格出してから入る前の意識づけは死ぬほどやっている。園長自ら。 [redacted] だからやはり、世田谷区であんなにいろいろ、ガイドラインなど作っていい保育目指したけど、こぼれたところで気づかなかったっていうのが、非常に胸が痛い。

委員 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted] 職員とうまく関係が作れなくて、それに対して保育の指導や援助をやっても、指導だけで変わるものじゃない部分があったとすれば、かなりやっぱり、園長先生たちも努力したけど難しかったのではないか。

委員 今、この人は、自分がやった保育は不適切であったことを自覚した上で、いろんな聞き取りをされている中で、自分のしたことの重さと価値みたいなことに、葛藤しているのか。ぶつかって、もう一回保育とは何かを考えるような姿勢というのは見られているのか。またはどういう指導だったら、この人には入るのか、みたいな辺りは掴めているか。

事務局 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

委員

事務局

委員

こういう不適切な保育をしている人が見つかった時に、例えば育成支援班のところに、判断みたいなのがあったとして、長くて1ヶ月ですよ。普通だと1週間。その人がどう事態を認識して、どういう課題が自分にあったのか振り返りをさせる。1週間ぐらい様子を見て、保育をやらせてみる。この人のこの保育で安心して託せるかというあたりを皆で見ながら、リハビリさせていく。多分そういう手順というか、そういうことなんだろう。

それは具体的には、巡回指導報告書の中に 育成面で配慮が必要とみられる保育士のことが書かれていた。それをどういうふうに改善させたか。それを園長から求めなくてはいけない。改善できる人なのか、できない人なのか。巡回支援相談に求められているのはそこだったんだろうという気がする。

つまり指摘するだけでなく、指摘を受けて、その園なり、その期間なりは、改善をしなくてはならない。職員との話し合いや研修などをしていって、この人についてはもう自分だけでは手に負えないから、例えば育成支援班にお願いして1週間みてもらうとか。そういうところに繋がらないと改善にはならない。このあたりは、世田谷区の場合は、どういうふうになっていたのか。

委員 第1回では、巡回指導報告書は現場と共有されていないって言っていましたよね。

事務局 そのことについて、急いで係の中で話し合いを持ち、巡回報告を園にバックすることが必要だということを認識し、また新たな方向性を見出すことができた。今後の取り組みですが、巡回報告の記録を各保育園にバックをし、その3ヶ月後、実施した内容について報告をもらう。また6ヶ月後に報告をしてもらう、そういう積み重ねをしたら、少し見えてくるものがあるかというところで、取り急ぎ作成した。ただこれは改善の余地が非常にあると思っている。3ヶ月でいいのか、6ヶ月でいいのか、1ヶ月も入れた方がいいのか、そういうことも、委員の先生方にご助言いただければありがたい。ただ、施設面の改善は1か月でもすぐにできるが、人の育ちというものはなかなか難しく、継続が必要と感じている。このことを、ファイリングにどんどん重ねて入れていくと、異動があってもそれを引き継げると考える。

委員 これは次の改善という話に移っているが、改善というよりは、問題点のキャッチということ。その問題点をどのように把握して、解決に導くかということだ。例えばある保育士が、とても危なそうな保育をしている、 年のキャリアのある人に対して、その園では是正して取り組むことができなかった。でもそれは一番の問題。だんだんだんだん言えなくなってしまう、そういう時にも、歯止めがかかるような組織が必要。その組織とは、例えば巡回支援相談であったり、或いは5年目、

10年目のきちとした点検。やっぱり一番重要なのは保育観、子ども観。一番大事なところだ。それが共有できない人だったら、やっぱり30年保育したって、もうダメだ。

委員 そういう人は、表面的な言葉のやりとりはできる。でも、相手がどういう気持ちで自分に言っているのか、そういう思いを汲み取りにくいのではないか。だから自分がこういうことをやったら子どもがどう思うとか、子どもの立場に立って物事を考えられない。つまり、何か周りからこう言われているから、すみませんでした、反省してますとは言うけど、じゃあ具体的に心情としてどういうところを反省してどんなことが悪かったのか言ってごらんとすると、おそらく言えない。

委員 自分がどう他者から見られているかということがわからない。そうした問題が、とっても大事なんだということは、保育の質のガイドラインの中でも言われているわけだから、それをどう使うかということはそれはそれでいいのだが。要するに、問題が何らかの形でキャッチされた時に、具体的にその後どうするかということ。これが次の問題。問題を捉えられるような仕組みというのが、世田谷区の場合にどうなっているかということと、それから、今の段階はどうなっているか。日常の保育の中で、毎日のミーティングの中で振り返りをやるという話だったけれども、それは本当に全部でやられているのか、この人は毎日どうしていたのか。

事務局 クラスの中で、子どもの保育のことについて共有する時間というのは必ずってはいるが、それ以外に日々の中で、今日こうだったよね、ああだったよねっていうのは、先生たちの方から、お互いに、あの時はああすればよかったよねとか、あの時あの子こうだったから、こんなふうになればよかったかもしれないねというように、会議を持つとかではなく、普通の会話の中で、担任間や隣のクラス同士で情報共有している。

委員 そこでの気づきは大きいですね。

事務局 ああそうだったんだとか、その時は説明できなかったけども、そういうふうに言われたことによって、そういうことだったんですね、すみません気づきませんでしたとか、そういうことが、普通に会話でやれているっていうのが、大半という感じだ。

委員 そうすると、

課題がある人に対しての引き継ぎの仕方が大事になってくると思われるが、何かご意

見ありますか。

事務局

今回のケースについて保育課の調査では、園長同士の引継ぎがうまくいっていなかったと聞いている。

委員 それは組織的でない。そのあたりのところ、何か感じるところありますか。

委員 職員全員のことを園長の目線で、あの人はこうなんてことは言わないが、やっぱりこの人はって人はいる、何人かは。そういう時は、みんなのいない場で、ちょっといいですかって引き継ぎをする。

園長が交代する時も、引き継ぎを受けた園長が聞いたことを、自分が変わる時には、きちっとこういう職員だから、子どもに対してこうだよって、大部分の園長は言うと思う。だから、そんなところにこの人が行っちゃったってということは、子どもにとって気の毒だった。やっぱりそこからやり直さなくちゃ駄目だろう。園長はプロとして、職員と子どもを預かるのだから、誰にも負けない、一番いい状況で保育をするという、そういうプライドを園長は持ってほしい。

異動したら一応1年目はみんなおとなしくしている。前の園は、前の園はという人は嫌われるし、前の園はと言う人に限って、広い目で見ない、自分の思いに固執している人が多い。でもこういういいところもあるから面倒みてってよと言いながら、異動者には園長はかなり気を使う。特にベテランはどんな保育してきたかを見たい。クラスでは複数担任となり、若手と組ませることになるので、しっかりした若手と組ませるとか配慮する。全部かけ違えてしまったのか。手を尽くしたにもかかわらずこういうことになってしまったのであれば、人事ヒアリングの時に、ちょっとこの方は保育園には向かないかもしれないという、そういう一言があってもいいのでは。

月の指導計画を見ると、保育士の言動が強いとか、年齢、月齢に対する指導内容のおかしなところが現れているはずだから、保育士として最低限の指導計画の中で、園長は指導できたはずだ。そういう園長へのスキルアップの取り組みも必要。漫然と園長先生を続けているようではいけない。

世田谷区の各園がみんな頑張っているのに、こんなことでみそつけて欲しくない。何とか早い時に、これから出てきたら嫌われてもいいから園長は子どもを守る立場としてやってほしい。同僚保育士は気づいて、それを注意しなかったら自分を、同罪だと思ってほしい。「あなたそれ止めなさいよ」って言わなかったってことは、「まあいっか」ってなったということだから、やったことと同じ。

委員 今、おっしゃったことを考えてみると、一つは、同僚として言わなければいけないこと、言わなければいけないところで言うこと、それから、園長としてきちんと、節目節目で点検しなければいけない園長職としてのルールが、きちんと作られないといけない。作られているのかもしれないが、園

長が交代時の引継ぎに対する認識が甘かったとしたら、要するにのりしろがそこで剥がれてしまうということだ。

せっかくそこまでちゃんとやってきたものができなかったということ。それからもう一つは、不適切、ここには合わないということ、どこで誰が判断するのか。それをきちんと仕組みとして作るということ。乳幼児期の子どもの権利を守るためには、どうしても必要なのは大人たちの挑戦である、という言われ方をする。自分で語ることができない、表現することができない。ただ、本当に幸いなことに、怖いとか、嫌だとか、悲しいということ、涙を流して、抵抗したりして必死になって表現している。そのことを、受け止められる組織でなければならない。もしその保育士が受け止められなかったとしたら、中間の保育士が受け止めなければならない。それで受け止められない場合はその組織がまずいということになり、そういったことがきちんと捉えられるような仕組みであってほしい。どういうところが見えたらもうアウトなのか。例えば、小児性愛みたいな人、これはもう少しでも見えたらレッドマーク。だけど、例えば不適切ということ、明らかに大人と子どもとの関係性の中で、威圧的な態度でやっている場合。この威圧的っていうことが、直るかもしれないと思ってしまうと、それをあと何年みたらいいのかという辺り。そこはやはりすごく大事なところで、子ども中心の保育と言っているが、子ども中心とはどういうことなのか。どこが見えたらもう赤なのか。このところはしっかり、園長先生方も含めて、保育現場でどう改善していくのか。

先ほどの計画で、3か月とあったが、これは駄目。やっぱり1か月、1ヶ月で変わらなかったら3か月だって変わらない。本当は、翌日から変わらなかったら、もう変わらないと思っていい。1週間でまず判断、そして1ヶ月で判断。そして、3ヶ月で判断するぐらいで、もうそれぐらいで、もう駄目なものは駄目という感じはする。だって犠牲になっているのは子どもなんだから、本当はその日で赤なら赤なのだ。

委員 例えば園の評価とかを保護者からしてもらいたいな、そういうことは、やられていますか。自分たちで評価するのではなくて、保護者がこの園をどのように思っているか、やっぱり日頃からそういう声を聞き取るのは大事だと思う。一緒に仕事している人は、同僚だし、いいところもあるでしょうから、欠点だらけじゃないところでなかなか言いづらいところはあるかもしれないけども、保護者は辛辣ですからね。ダメなことはダメだって言いますからね。そういった日頃から聞く耳をきちんと持っていることがすごく大事になってくる。

事務局 区立保育園では3年に1度、第三者評価でかなり細かな項目で調査し、1年に1回、第三者評価を受けてない全園は、利用者アンケートというものを毎年やっている。その他に、保護者の意見を聞く機会としては、個人面談、グループ面談など意見を聞く場所の設定はある。

委員 そうすると今回のこのアンケートでの意見とか、こういうものが出ていたということか。

事務局 10月の28、29日に、1回目の臨時保護者会を開いている。その時は、保育課で確認した最初の4項目を話した。ただ、子どもたちがどう思っているかというのは、こちらも非常に気になっていたため、当該クラスには個人面談、その他のクラスについては、アンケートをさせていただいた。保護者に振り返ってみていただいて、あの時、子どもがこういったことを言っていた、あのときこういった

表情だったとか、何かあればアンケートに書いていただき、それを含めてさらに調査を進めていくということで、協力を求めたアンケートを行った。

委員 保護者は確かに辛辣だが、待機児童がいる中で、文句を言えないのが事実。文句を言ったことで自分の子どもが、あそこの家は文句を言う親だから気をつけようって思われてしまうのは怖いので言えない。第三者評価の際、保護者は自分の園を介さず、直接第三者機関に送れる封筒を用意されなければ、率直な意見を書けない（注：世田谷区立保育園の第三者評価では、別途封筒を用意して、第三者評価機関に直接送るようになっている）。親側の辛辣でありながら言えない状況もある。これが出てきたのはやっぱり、この事案が出てきたからこそ、言ってくださったことなのだろう。同時に大事なのは、通報などがある前に、保育士から園長先生にこの保育士に対して相談があるということ、言ってきた段階で、相当この保育士さんたちが悩んだうえで園長先生に言ってきたわけなので、そこで何とかしてほしかった。中で出てくる苦情や問題意識をどう高めていっていたのか、愚痴として受け止めるのでなくて、きちんとそこで受けとめておけば、改善の方向にいったと思う。確か9月上旬だったと記憶しているが、その保育士たちから上がってきた声というのはどう生かされているのか、どういう形になるのかというところがもっと真摯に対応すると、違った形だったのではないか。

委員 今、改善に向けてというところはかなり入ってきているわけだが、今回の取り組みの中での不幸な点は、もっと早くにこの問題は解決できなかったんだろうかということ。課題のある職員に指導、育成を試み、何年間かさまざまな方法で指導をし続けてきたけれども、是正されない。そうした場合にこれを受け止める仕組みというのは、世田谷区の公立保育園ではどういうふうにあったのか。つまり、園長にも言えないという状況にあった場合に、ほかにこの人たちの状況を受け止める仕組みというのはなかったのか。

事務局 職員相談係として、育成支援班の係長の名前が名簿にきっちりあるので、実際職員から相談を受けるということもある。そこで解決に向けていく仕組みもあるが、今回は残念ながら、どこにも、職員厚生課にも、職員担当係長にも上がってこなかった。また園長が何か困ったときには、地域園長会という、地域で園長たちが集まって検討する会があるので、そこで細かく情報交換し、アドバイスをもらうことはしている。育成支援班も巡回相談支援をしながら、聞き取ることはしていたが、今回については残念ながら、出てこなかった。また育成支援班がキャッチできなかった。

委員 具体的には今の話の解決方法っていうのは、いくつかこれから考えてもらうとして、こういった不適切な保育士がいた時の、早期にその本質を見極める方法と、具体的な対策を立てる方法。どう対策を立てていくのかということについては、今後の方法を考えていただきたいと思うわけだが。それに関して、3ヶ月では長いという話をした、今後のこういった問題への育成支援班の巡回相談支援の取り組みの仕方、保育園保育マニュアルという、改善状況報告についてもご意見をいただければと思う。

委員 区立保育園園長会が、子ども人権プロジェクトチームを立ち上げて、保育課長に決意表明文書を提出とあるが、これはどのような内容か。

事務局 園長会として、この件は公立保育園全体として考えていかなければならないという思いがあり、そのことに関してPTを立ち上げたが、園長会としてやっぱりこれをちゃんと全園で取り組んでいこうという意思表示をまずは課長にするということで、課長の方にその表明を出させていただいた。その中で、園長としての役割や、課題というのは、今回何がどうだったんだというところをちゃんと明らかにして、考えていくというところで、立ち上げさせていただいた。

委員 具体的には、改善状況報告書は誰が作ったのか。

事務局 改善状況報告書につきましては、特別指導検査で指摘を受け、改善状況を報告する仕組みになっている。今回これについては設置者が世田谷区になりますが、所管である保育課でこれを取りまとめて、指導権限のある保育認定・調整課にこれを、その時点でお出ししている。期限が区切られており、12月25日までという期限の中でその時点の状況を取りまとめて、報告を出したというのが、この改善状況となる。

事務局 添付資料については、当該保育園で改善策を行う中で、こういうマニュアルをもう一度整理をするとともに、人権擁護するためのチェックリスト、午睡のチェックリストというものを新たに作って、これを必ず取り組んでいくという形で、当該園が作ったものになる。

委員 当該園という時の園というのは、保育士が全員で作ったということか。

事務局 作成にあたり、大事にしたことということで、子どもを大事に考えた保育を行うため、今回のようなことを二度と起こさない固い決意のもとに作成したとのことだ。話し合いの中で、職員の意見の中で気づいたことから考えていった。ガイドラインを読みあい、自分たちの保育を見直すこと、経験が少ない職員にも分かるよう、具体的な対応を明確化していった。参考にした資料は、保育の質のガイドライン、保育指針、人権擁護のためのセルフチェックリスト、その他に急遽、研修をしていただいた乳幼児の子ども権利と保育の資料も参考にしたという話があった。

ただ、先ほどから話の中心になっている子ども保育の中心、保育観というのか、それぞれの職員がどういうふう子どもと向き合っていくのか、そういう部分が薄いと感じている。これについて確認したところ、これは完成形ではなく、今後これを基にプラスしていくという話が園からあり、その辺はフィードバックしていくことも必要なことから、この会議の中で触れていただければと思う。

委員 児童虐待の予防と発見、対応ということが盛んに言われていて、保育現場におりてきているはずだ。児童福祉法上でも児童の虐待を発見する立場にあるのが職員、であるので、世田谷区の保育園としては、どこかに入れてほしいと思う。それから、物言えぬ子どもたちの意見を代弁するアドボカシーの機能ってやっぱり職員が持っているはずであり、子どもを中心にした保育というのは、そういうことだと思う。子どもの声を大事にする。そこら辺の文言を入れていった方がいい。

委員 この人がずっと新人からやってきた年月の間に、保育指針の大きな改定があったではないか。そ

の時に世田谷区でもものすごく、今までもやってはきたが、やっぱりきちっと人権を守ると、あと子どもを主体とした保育をすとか、大人カードを押しつけないとか、随分語り合ったが、机上の空論だったのかと見ていて思った。口では子どもを中心にした、そういうふうには言っているけど、保育内容は、都合のよい保育をしていないか。大人としては便利に整理してきちっとしたいけど、子どもは散らばりたいし、雑然としたい。そのために、世田谷区は基準より人を多く配置している。そういうのは日常的に言っているから、やっぱりその見直しが必要かと思った。聞くとみんなやってると言う。巡回相談支援をしたらみんな準備するから、だとしたらそこはやっぱり見抜いて欲しいし、子ども中心というのは大人には面倒くさい保育なんだということを、もう1回、何のためにガイドラインを作ったか、ちょうど同じ時期の保育指針も変わった。古い価値観でやっている保育士がまだいたんだと思う。

委員 長年やってきたやり方というのは、なかなか変えられない。古い方たち、やっぱり時代が変わってきて子どもの権利みたいなこと、かなり言われるようになってきている時代に、それは古いのではないか。でも、なかなか変わらないということで、若い人たちはおかしいと思いながらそれを見ているが、やっぱり先輩のやり方に従ってしまう。ある意味ではその方が便利で、子どもたちを自由に動かせることというのはある。それはでも、我々の観点から見たら、不適切で人権侵害。でもそんなこと言ったら子ども動きません、動かせませんと。多分そういうことって、いろんな場面であって、保育でもおそらくあるんだろう。だからやっぱり不断の見直しと人権みたいなことで、やかましくやっていかないと、前年踏襲に流れるのが人間だと思う。変えるというのは、大変なことだと思う。

委員 今、委員がお話になったような、子どもが何を感じて、何に刺激されて、どんなふうに動き始めようとしているのかというのは、一人一人違うし、そのリズム、タイミング、表現の仕方は一人ひとり違うわけだが、私たちが保育園と一緒に、この3年、4年取り組んできたこと。子どもや親たちの通訳の中から、課題を抽出していく、その保育のあり方というのは、まさに子どもたち一人一人が抱えている状況、心や、気持ちや体、本当に静かに寄せられる保育士が、その中に育つはずであった。そういう意味で私はもう、今回のこれはすごいショックだ。

これだけ力を注いできただけに、一体何が起きているのかと思った。つまりそれは、こうした課題のある保育がずっと許容されてきてしまったわけだし、この集団自体のあり方も許容されてきてしまった。ここはチェック機能が働いてなかったということだと私は思っている。しかも最終的に動いたのが、外部からの通報、そういうもので動いたわけで、本来ならば保育の質ということで第三者評価もあったはずだし、「せたホッと」みたいな、子どもの人権というところもあったはずだし、いろんなところがあったのに、結局はこれかという、私はすごいがっかりしている。そういう仕組みではなかったということで、ここでやっぱり、それぞれの仕組みが、子どもの権利侵害に対して本当にピピットに動く機能にならないと、多分、子どもって、ほんの一瞬の不適切なものでも、ものすごく傷つくわけなので、これがなくなるためには、やっぱり日々の保育の中での、仕組みというか、そういうものの質が問われるのだと思う。作ったけれども、やっぱりその質は機能していない、では、どこをどうすればこの質が機能するのか。育成支援班を作ることを提案し、これができれば機能するだろうと思ったけど、しなかった。機能させるには、もう一段の仕組みが必要で、それがただ厳しくなれば

なるほど、逆に今度はね、非常に不自由な保育になって、

、まさにそこ。そこが、具体的にはすごく制限されて、保育士が何でも見守ってあげたいな感じで、動かない保育をされてしまったのでは、

これもまた世田谷区にとって不幸なことになる。本当に子どもたちが、大事にされて、豊かに育つ保育ってどういう保育なのかを示さなければならなくて、そのために、この保育士がやったことは、やっぱりこれは不適切な保育なんだということ。そのことをきちんと理解して、子どもにとってやっぱりこれは、虐待そのものである。親達がもしこれがいいんだとすれば、親達もやってはいけないことだということを今度は親たちに伝えなければいけない、しっかりと。これは絶対に許されないんだということを、私たちは伝えなければいけない。地域にも伝えなければいけない。そのことを私たちがやっていかなければいけない。

実はいろんなところに広がっている問題なので、この問題を一つの手がかりにしながら、私たちが、発信しなければならない課題ということがある。

価値観をきちんと持っている者が現場に入って見たら、やっぱりいろんな問題が発生していることがわかった。これが大事なんだ。きちんと価値観を持っている専門家が不適切な養育だと思ったら、変えてもらわなきゃいけないし、変える努力をみんながしなきゃいけないし、そして、変える努力ができなかった人はどうするかという仕組みをきちっと作っておかなければいけない。この辺のところ、まだ十分にできないうちに、この問題が発生してしまったということについて、私は本当にこの事件自体はすごいショックで。間に合わなかったと思うと同時にこの年間放置されてしまった世田谷区のあり方については、これはもう1回、きちんと見直して、多分この問題はここだけじゃなくて、いろんなところにあると思わなければいけない。そういうことを考えて、最終の答申に向けて、きちんと書き込みをしていく。一番大事なことは、園長先生、保育士の人たち、そして子どもを育てる親たちが、子どもの権利ってこういうことなのかということをきちんと理解して、適切な養育者になれることが一番大事なことだ。そこに向けた取り組みを、次回、かなり重要なところになるので、出てきた案をもう一回練り直しながら最終答申に向けていきたい。

本当に今日は厳しい、いろいろな議論をしていただきありがとうございました。私の方はこれで終わりにさせていただきます。