

「保育現場の課題と市の対応を問う」というテーマで2点について質問いたします。

1点目は、稲保育所の引き継ぎに関して、質問いたします。

①-1

来年1月からの引き継ぎについて、伺います。

稲保育所は、来年度からアートチャイルドケア株式会社に移管されますが、来春の新規入所予定者の状況について教えてください。また、現在稲保育所に入所している乳幼児のうち、他の公立保育所に転所する子ども、あるいは他の民間園に転園する子どもの有無や状況についてもお答えください。

通常保育の引き継ぎについて、1月以降に各クラスに1名ずつ担任になる移管法人の保育士さんに入っていただき、子どもたちと関わりながら行われると伺っていますが、これは、毎日、終日入っていただくのでしょうか。また、担任以外の保育士は、どのような頻度で引き継ぎを行う予定でしょうか。

現在、コロナ罹患者がじわじわと増えているようです。保育の現場でも、保育士がコロナ陽性や濃厚接触者等で休業を余儀なくされ、人手不足で大変であると聞きますが、稲保育所ではいかがでしょうか。また、来月1月からの引き継ぎについて、コロナによる影響が及んだ場合の対策はどのようにお考えでしょうか。以上、ご答弁をお願いいたします。

<答弁①-1>

ただいまの中西議員さんからのご質問に対しまして、ご答弁いたします。

まず、「稲保育所における来年4月の新規入所予定者や他園所への転園希望」についてですが、現在、約1,000件の市内全園の転園も含めた入所申請の処理中であり、集計等には至っていません。

次に、「1月からの移管先法人の担任予定者による保育の引継ぎ」についてで

すが、基本的に、毎日、終日参加予定です。また、担任以外の保育士の引継ぎについては、法人側と調整中ですが、まずは、クラス担任予定者が支援児も含めた引継ぎを十分に行い、3月末までの期間の中で、少しでも早く配置する方向で法人と調整を進めているところです。

次に、「保育現場でのコロナによる影響」についてですが、保育士が陽性または濃厚接触者となり自宅待機となった場合は、シフト調整等により、保育所運営に支障が出ないように対応しています。なお、1月からの保育の引継ぎにおいて、仮にコロナの影響が発生した場合は、市保育士と法人保育士による合同保育の引継ぎ期間の中で、必要な引継ぎに不足が出ないように、法人のマネージャーや園長予定者等も含めて全体でフォロー体制を組んでいきます。

以上でございます。

来年1月からの引き継ぎについて、担任以外の保育士についても、なるべく稲保育所における保育を肌で感じていただけるよう調整をお願いいたします。

コロナ禍が加わり、保育の現場は非常に人手不足で厳しい現状であると聞いておりますので、場合によっては引継ぎ期間の延長などを含めて、保育現場に過度な負担やストレスがかからない方法と併せて、ご検討いただきたいとお願いいたします。

## ② -1

次に、受入れ体制について、質問いたします。

移管法人において、民営化後、直ちに医療的ケア児を受入れる体制は整っているのでしょうか。

1月からの合同保育ですが、支援保育については加配保育士も一緒に引き継ぎに加わることになっているのでしょうか。

つぎに人権保育、共生保育について質問します。

稲保育所民営化に伴う第2回三者懇談会の議事録によると、人権・共生保育に関する認識について、保護者からの「人権保育を日常の保育にどう落とし込んでいるか、組織としてどのように引き継がれるのか」というような質問に対し、移

管先法人からは「保育士の人間性が子どもに伝わる」「職員が気持ちよく働けるような声かけ」「植物の栽培などを通して、命の尊さを感じられるよう保育にとり入れている」「稲保育所の人権保育を感じ、気づかされることが多い」などというようにお答えでした。職員が気持ちよく働ける環境や、職場での人間関係はとても大事ですし、植物を慈しむ心を育む情操教育も大切な要素であると考えます。しかし、保育士の人間性が良いことが、すなわち人権保育・共生保育を充分理解し、実践しているとは言い切れないと考えますが、いかがでしょうか。

箕面市が大切に取組んできた人権・共生保育を、移管するスタッフにしっかり引き継いでいただくためには、十分な時間や組織的体制を確保して全ての職員さんの理解を深めていただきたいと考えます。そのための具体的な方策を教えてください。

#### <答弁②—1>

「医療的ケア児の受け入れ体制等」について、ご答弁いたします。

まず、「民営化直後の医療的ケア児の受け入れ」についてですが、現在、移管先法人において、医療的ケア児受け入れのノウハウの蓄積を進めているところであり、まずは、保育園運営全般の引継ぎに注力したいとのご意向も踏まえ、民営化初年度の受け入れについては、医療的ケアを必要とする児童の入所ニーズや状況により、受入の調整を進めることとしています。

次に、「支援加配保育士の引継ぎ」についてですが、先ほどご答弁したとおり、1月からクラス担任予定者が支援児も含めた引継ぎを十分に行い、法人による支援保育の加配職員の調整が完了次第、当該加配職員も含めた引継ぎを行います。

次に、「移管先法人における人権保育・共生保育の理解や実践」についてですが、稲保育所が培ってきた人権保育については、しっかり法人に引き継いでいきたいと考えています。そのための具体的な方策としては、民営化後の園を指導監督するマネージャーや日々の園の運営を総括する園長予定者に対し適宜引継ぎを進めており、クラス担任予定者には、今後の合同保育期間中に実際の保育を通じてしっかり引継ぎを進める予定です。

また、民営化後も、保育・幼児教育センターによる研修の提供等により、継続的に人権保育の理解・実践に繋げる取り組みを進めていきます。

以上でございます。

支援加配保育士も、共同保育に参加する、ということで確認させていただきました。

人権教育・共生保育については、管理・監督職だけでなく、すべての職員が参加できる体制が重要だと考えております。

## ②-2

保育・幼児教育センターが10月に開設されていますが、

そのなかで、移管先法人における稲保育所を引き継ぐ職員のセンターの活用状況について、お聞きします。どのようなテーマの研修会に参加されたのか、また研究部会活動をどのように活用されたのか、状況を教えてください。また12月の段階で、研修参加者は、ほぼ全員なのでしょうか。参加状況についても教えてください。

### <答弁②-2>

「研修会への参加状況」について、ご答弁いたします。

稲保育所を引き継ぐ法人職員の研修参加状況や活用状況については、民営化後の配置が確定している園長予定者や主任保育士予定者のいずれかが当センターの主催する研修や研究部会に概ね参加されています。研修等の活用については、現在所属されている民間園での実践や、今後の民営化園での保育の実践等に繋がっていただく認識です。

また、12月の段階で稲保育所を引き継ぐスタッフの研修参加状況は、現在、1月以降の合同保育等に参加する保育士等の最終調整を行っている段階でもあるため、調整後、可能な限り研修会に参加する予定です。

なお、これまで実施した研修には稲保育所も参加しているため、民営化後の園に勤務する職員の受講状況に関わらず、研修内容も踏まえたくえて、現在の稲保育所の保育の実践を移管先法人に適切に引き継いで行く考えです。

以上でございます。

ぜひ、移管後のすべての職員が研修に参加できるように、調整をお願いします。人権保育や共生保育は、ひとりひとりの職員の意識や理解が大切であるため、まずは、スタッフ全員が共有できる方法を確実に実施していただきたいと、重ねて要望させていただきます。

### ②-3

職員確保の進捗についてお聞きします。

現在の稲保育所の園長さんは民営化後も新保育所に出向し、引き継ぎ等の補完を担ってくださる予定になっていますが、現在の非正規職員についてお聞きします。8月に稲保育所の非正規職員を対象に採用説明会をおこない、10月末までに面接が実施されたとのこと。現在、稲保育所には朝・昼・夕の短時間勤務の方が12名、フルタイムの会計年度任用職員や任期付職員が3名いらっしゃると伺っております。合わせて15名のうち、何名が引き続き、移管先法人で働くことになっているのでしょうか。ご答弁をお願いいたします。

### <答弁②-3>

「稲保育所から移管先法人に移籍する保育士」について、ご答弁いたします。移管先法人が、稲保育所の非正規職員の希望を踏まえ採用を進めていると認識しており、一定数のかたが移籍される予定と聞き及んでいますが、現時点で採用内容については決まっておりません。

以上でございます。

12月のこの時期においても、移籍者が定まっていない、行政も把握しおられないということですが働く人にとっても、また保護者にとっても、不安だろーと思えます。速やかに決定いただけるよう願っています。

### ③-1

つぎに保育内容について質問します。

保育の質の担保についてですが、

この7月に、稲保育所の特徴に関する質問項目を追加した第三者評価としての保護者アンケートが実施されました。たくさんの回答が寄せられ、稲保育所の良いところが具体的に記述されていたようですが、その内容について、移管先法人はどのように受け止めておられますか。また、そこに書かれていた「稲保育所の保育の質」は、きちんと引き継がれることが担保されているのでしょうか。

#### <答弁③-1>

「保育の質の担保」について、ご答弁いたします。

現稲保育所の第三者評価保護者アンケート結果についての移管先法人の受け止めとしては、「現在の稲保育所の保育の良さ等について、民営化後の園運営の参考にしたい」「民営化後に実施する第三者評価でも同様の良い評価をいただけるよう、しっかり引き継いでいきたい」との姿勢を示されています。

稲保育所が大切にしてきた保育を引き継ぐために、この間の引継ぎや移管先法人を加えた三者懇談会で、保護者との意見交換などを進めてきたところです。また、これまでもご答弁してきたとおり、民営化後1年間が経過した令和6年度にも法人として第三者評価を行い、現稲保育所の第三者評価結果との比較検証により、仮に評価が大きく下がるような点があれば、市として指導・助言を行う予定です。

以上でございます。

#### ③-1-再

ご答弁ありがとうございます。

「評価が大きく下がるような点」とは具体的にどのような場合でしょうか。例えば、稲保育所の評価項目がAだったのに対し、移管法人がB評価であった場合は、市として指導や助言を行うのでしょうか。あるいは、移管法人に対して稲保育所の保育の質が担保されるよう、「民営化事項に関する留意事項等」として文書を交わすなどし、後日、遵守されているか否かが確認できるような体制にはなっているのでしょうか。

<答弁③-1-再>

第三者評価の結果」について、ご答弁いたします。

移管先法人の第三者評価の結果は、より良い福祉サービスの実現に向けた「達成度」を示すものであり、第三者評価の項目毎に必要な応じて「改善を求める点」と併せて「具体的な方策」が示されるため、それに基づき指導・助言を行います。

以上でございます。

茨木市では民営化に際し、協定書の内容は留意事項を細かく定め、行政、保護者、法人が留意事項の検討チェックをおこなっています。保育の内容が見える化されているため、保育の質や内容がしっかり引き継げると考えます。このような手法も参考にさせていただきたいと思えます。

③-2

保育における午睡について質問します。

現在、稲保育所では午睡について、どのように実施しているのでしょうか。(場所、年齢、方法等)午睡については、4、5歳児への可否や、机に突っ伏して寝かせる保育所があるなど巷では議論になっています。稲保育所では、午睡についての考え及び机上を活用することについてどのように評価されているのでしょうか。稲保育所での実施状況について、説明をお願いいたします。また、移管後は、現在の稲保育所と同じ実施方法になるのでしょうか。

<答弁③-2>

「稲保育所の午睡」について、ご答弁いたします。

午睡の運用としては、3歳児までは保育室内で布団を敷いて実施し、4歳児の途中から午睡をなくす運用としています。この運用は、子どもの年齢が上がるにつれ、徐々に体力が付いてくる中、必要以上の午睡により夜眠れなくなること防ぐこと、小学校就学を見据えて生活リズムを整えていくことを目的としています。なお、午睡を行わない年齢においても一日の中で休息時間を取り入

れており、個々の子どもたちの発達や体調等によって、静かに絵本を読む子ども、机で楽な姿勢で休息を取る子どもなど様々です。休息を取る姿勢等については、子どもたちそれぞれが無理なく休息しやすいかたちであることが重要と考えており、子どもの状況に応じて布団を敷いて横になって休息を取るなどの対応を行っており、机で休息を取る子どもがいても、それがただちに不適切であるとは考えていません。

なお、民営化後は、現在の稲保育所の運用に合わせる予定です。  
以上でございます。

一人ひとりの子どもの状況に応じて、対応いただくということで了解しました。

#### ④-1

つぎに施設改修についてお聞きします。

1回目に続き、2回目の三者懇談会においても、保護者のみなさんからは施設改修に関して、改修内容や実施時期などを保護者全体に対して説明してほしい、というご意見がありました。保護者としては、トイレ・セキュリティ・駐車場の3点についての共通認識はあるが、改修をしながら保育ができるのかなど、3点以外の内容の提案の必要性や工事時期などについて懸念されており、様々な課題をリストアップして、解決策を示して欲しい、との意向を示されています。保護者としては、民営化後に一気に工事を進めるのではなく、その前に説明があってしかるべきだし、民営化後の子どもたちの状況を見ながら、改修の実施時期を見定めて欲しい、という願いがあり、保育の主体である子どもや保護者の思いを尊重することが大切であると考えます。

この件は、その後どうなったのか、説明を求めます。

#### <答弁④-1>

「施設改修」について、ご答弁いたします。

施設改修については、もとより保護者に事前説明し、ご意見も聞きながら検討す

る方針で進めており、これまでの三者懇談会でも法人から改修に関する説明を行っています。その中で、民営化直後でなく、一定落ち着いた時期に改修するという選択肢についても検討してほしい等のご意見をいただきました。

現在、令和5年度に改修を実施する案のほか、令和6年度に実施する案も検討し、両案について、改めて保護者への説明及び意見聴取を行う方向で調整を進めています。

以上でございます。

是非、保護者ら三者の合意形成を大切に進めてください。

2点目に施設内における乳幼児虐待事件を受けて、質問いたします。

先般、静岡県裾野市の私立保育園で働いていた保育士が園児を虐待していたという事件や熊本市の乳児院で、職員が乳幼児に「うるさいね」「顔面偏差値低いよね」「おデブだね」などの不適切な発言が心理的虐待に認定されていた件などが公表されました。

多くの園所では保育スタッフが子どもたちに寄り添いながら温かい保育を実践していることと理解しています。しかし専門家は今回の事件は、特殊な事件ではなく、氷山の一角である、と述べており、極端な暴力はなくとも、暴言や軽口、躰と考えた行為や職員のストレスによる行為などが、子どもたちを傷つけ、悲しませているかもしれません。保育現場の現状を把握し、早期の課題解決に向けて何が必要なのかを考える意味で、箕面市での状況について質問させていただきます。

## 2-①

はじめに虐待の定義について伺います。

庁内では虐待の定義についてどのように共有されておられるでしょうか。例えば、ジャンプ競技が上手くできない子どもに対して「身体、重たいな。ご飯食べすぎや」ということ。コロナがまん延している時に、咳をしている子どもに対して「あんたコロナと違うの」と語りかけること。競技やお遊戯がうまくでき

ない子どもに対して、「見てたらイライラするわ」「この子のおかあさんは甘やかし過ぎ」などと言うのは不適切な発言であると考えますが、これらは幼児に対する虐待にはあたらないのでしょうか。

服の着替えが速やかにできない子どもに対しておやつを上げない。服を頭からかぶったままのこどもを見かねてフォローの保育士が手伝うと、「ちゃんと着替えないから、私が指導できていないみたいに思われる」と言わんばかりに、子どもを叱責したり、強い口調で接することは、虐待にはならないのでしょうか。

市内園所との「虐待の定義」についての共有方法はどのように行われているのでしょうか。

庁内では施設内における職員向けの、虐待の未然防止のためのマニュアル等を作成しているのでしょうか。

またそれらのマニュアル等は、民間園とも共有されているのでしょうか。

あるいは各園所では独自にマニュアルなどを作成されているのでしょうか。その調査の有無、および調査結果について教えてください。

#### <答弁2-①>

虐待の定義は、官民間問わず共有されており、研修も行われ、適切な保育が提供されるよう取り組まれている。また市の監査や幼児教育サポーターによる巡回を通じて確認し、各園では園長から全職員に虐待防止の話をしていると市は把握されている、と伺いました。

#### 2-②

それでは次に、虐待の背景や要因についてお聞きします。

多くの保育現場では、子どもや保護者に寄り添った保育が行われていることと思いますし、たとえ虐待行為がおこなわれた施設であっても、全ての保育スタッフが虐待していたわけではないと思います。園所における虐待事案は、高齢者や障害者施設における虐待を生む背景と共通点があるのではないのでしょうか。施設における人手不足や過重労働、薄給などがストレスの要因となり、攻撃性に転嫁したという専門家の意見があります。また躰と虐待の区別がつかないケースでは、厳しく躰けることで、成長を促進させようとする場合があります。

す。ストレスと表裏一体であるとも言えますが、これは人権意識の問題ではないでしょうか。小さな子どもの一人ひとりの人権を大切にすることをしっかり意識できれば、「見て見ぬふり」をすることもなく、早い段階で虐待が発覚し、改善に繋ぐことができるかもしれません。市は保育現場における虐待や不適切な事案の背景について、どのようにお考えでしょうか。見解を求めます。

<答弁2-②>

「保育現場における虐待や不適切事案の背景」についてご答弁いたします。

昨今の保育現場における虐待や不適切事案については非常に深刻な問題であると認識しています。これら事案の背景としては、大きく2つあり、一つは保育士ひとり一人の認識の問題、もう一つは職場環境の問題と考えています。

保育士ひとり一人の認識の問題については、子どもの人権や人格尊重に関する理解が十分でないこと、保育士自身は子どものために良かれと思っているが故に、子どもの権利を侵害するという重大さに気づいていないこと、保育士経験が長い場合などには、かつては躰という範囲で許容されていた子どもへの関わりが、今では虐待や問題行動となって虐待や不適切な保育とされているとの認識がないこと等が挙げられます。例えば議員が例示しておられる躰と虐待の区別がつかない場合への市の対応として、市内公立・民間保育園等に対し全国保育士協会による「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を送付し、日々の自らの保育や、ともに保育を行う保育士の保育を見つめ直す機会としての活用を促すとともに、保育・幼児教育センターでは、市内すべての保育施設職員を対象とした子どもの人権を尊重する保育」など人権養護をテーマとした研修を開催し、一人でも多くの職員が参加できるよう努めています。

職場環境の問題については、保育所が地域において最も身近な児童福祉施設として社会的な責任や役割が高まるとともに、加えて保育所を利用する子どもとその家庭の多様化などもあり、保育士ひとり一人にかかる負担が大幅に増加していることが挙げられます。保育士が多様な対象、複雑化するニーズに対応することを求められる昨今の状況においては、個々の子どもや保護者に丁寧に向き合い、対応するための十分な時間が確保できず、また、職場において職員同士で日々の保育の振り返りを行う機会などを定期的には持っていない状況もあり、保育士同士

の気付きが促されないなどの弊害が起こっていると考えられます。

市としては、民間保育園等を対象に国制度を活用し、散歩などの園外活動時の見守りや園内の清掃業務、遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意など保育に係る周辺業務も担い、保育士の負担軽減につなげるための保育士以外のスタッフの配置に関する補助を行うとともに、各園が安心・安全な保育を行ううえで必要な保育士を円滑に確保できるよう、保育士確保対策の強化を進めています。以上でございます。

## 2-③-1

市内園所内で虐待が起きた場合の市の対応についてお伺いします。

国は今般の事件を受けて、12月中に全国の保育施設や自治体への調査をおこなうとしています。

市は国の調査内容等について、どのように承知されているのでしょうか。調査は全保育所を対象に悉皆調査が行われるのでしょうか。

市はこれまでに市内の保育施設における虐待事例を、どのように把握されておられるのでしょうか。

施設や家庭における高齢者、および障害者・障害児への虐待事例等は、毎年議会にも報告がなされていますが（公開されていますが）、子どもへの虐待事例については、どのような扱いになっているのでしょうか。またその理由についても教えてください。

## <答弁2-③-1>

「国による保育施設を対象とした調査」について、ご答弁いたします。

お尋ねの国による調査については、令和4年12月7日付けで厚生労働省・内閣府から都道府県あて通知が発出されており、その内容は、「保育所等における実態や各自治体における不適切な保育への対応の実態を把握する」、「詳細は追ってお示しする」となっており、現段階で詳細は明らかになっていません。

次に、虐待事例の把握についてですが、市内保育施設における虐待等の不適切な保育の把握については、入園児童の保護者や保育施設関係者からの相談・通告、

市が施設を訪問・巡回した際の保育内容の確認や指導監査時の職員に対する聞き取り等により把握しています。

次に、子どもの虐待事例の取扱いとその理由についてですが、家庭におけるものについては、児童福祉法に基づき、大阪府子ども家庭センターと連携しながら子ども未来創造局児童相談支援センターにおいて対応しており、公表はしていません。また、児童福祉施設における虐待については、児童福祉法やいわゆる「認定こども園法」、「子ども・子育て支援法」に基づく指導監査の結果、「指導」「勧告」を経て「命令」の行政処分となった場合にその旨を公示することとなりますが、昨今の虐待事案に鑑み令和4年12月7日付け国通知「保育所等における虐待等に対する対応について」において、「事案の性質や重大性等に応じ、事案の公表等も判断していくことが重要である」とされており、本市においてもこの対応方針に基づいて対処していきます。

以上でございます。

虐待事例を市が把握されている、つまり市内でもこれまで虐待があったということを確認いたしました。

## 2-③-2

市の監査についてお聞きします。

実地監査（指導監査）はこの間のコロナ下で緩和されましたが、箕面市ではどのように対応されていたのでしょうか。また特別監査はどのような場合に行われるのでしょうか。

特別監査の結果、虐待が認定された場合は、どのように扱われるのでしょうか。（国府への報告、議会への情報提供など）

なお虐待が疑われた場合の調査方法についてですが、虐待が疑われる場合は、全職員からの聞き取り調査を行うのでしょうか。

園所における虐待や不適切な対応が認定された場合、市はどのような指導が可能でしょうか。

市の指導の後、一定の改善がなされたか否かの確認（判断）はどのような手法で行うのでしょうか。

虐待の疑いがあったことや、調査結果などは保護者にはどの段階で報告するのでしょうか。当該園所が保護者への報告を行わない場合、市はどのように対応されるのでしょうか。また、その前に、虐待の通報があった場合は、保護者に知らせ、家庭での子どもの変化や状況などの聴き取り調査を行うのかについても、お答えください。

<答弁2-③-2>

「コロナ下での実地監査（指導監査）の対応と特別監査」について、ご答弁いたします。

児童福祉法に基づく一般監査については、児童福祉法施行令の規定により原則的には実地にて行うこととされていますが、コロナ禍においては、感染拡大防止の観点から、「箕面市社会福祉法人及び認可保育施設等指導監査実施方針」の「新型コロナウイルス感染症まん延下における社会福祉法人・認可保育施設等指導監査計画」に基づき、直接現地に出向き確認する必要性の高い「利用者支援」や「食事提供」以外の、「職員処遇」や「会計管理」について、リモートによる指導監査を実施する等、安全な監査の実施に努めてきたところです。

また、特別監査については、「箕面市認可保育施設等指導監査実施要綱」において、「一般監査を拒否したとき、保育所等において死亡事故等の重大事故が発生したとき、児童の生命、心身又は財産に重大な被害が生じる恐れがあると認められるとき、保育園等の運営に重大な問題があるとき、度重なる一般監査による指導にもかかわらず是正又は改善が行われないうとき、その他必要があると認められるときに随時実施する実地及び書面による指導監査」と規定されています。

次に、「特別監査の結果、虐待が認定された場合の扱い」についてですが、児童福祉法に基づく特別監査の実施状況については、虐待の有無にかかわらず、年1回、大阪府を通じて国へ報告を行っています。

次に、「虐待が疑われる場合の調査方法等」については、虐待が疑われる場合、事実確認を行うために必要であると判断した場合は、その態様に応じ、一部職員又は全職員からの聞き取り調査を行います。

次に、「不適切な対応が認定された場合の指導と改善の確認の手法」について

ですが、特別監査の結果、虐待が認定された場合、保育園等に対し、虐待に至った原因の検証と再発防止に向けた取り組み方針の明確化、職員に対する研修の実施や労働環境の改善、虐待を防止するための組織的な体制の強化等の指導を行います。指導後は、文書による改善報告の内容の確認に加え、必要に応じて現地に立ち入るなど、改善状況を確認します。

次に、「保護者への報告」についてですが、保育園における虐待等の不適切な保育の疑いや調査結果の保護者への報告については、その具体的な内容により時期や実施する主体が異なると考えています。

過日に新聞報道等があった他府県の事案のように、入所児童への暴行容疑で加害者である保育士が逮捕されるという事態であれば、事実を確認し次第、可能な限り速やかに保護者に対し保育園または市町村が報告を行う必要があると考えます。

社会福祉法や児童福祉法では、保育園の利用者に対する保育の内容等の情報提供については、保育園に努力義務が課されています。市が保育園で不適切な保育が行われている事実を確認した場合は、その内容や入所児童、保護者等の状況を踏まえ、必要に応じて当該保育園と、保護者への情報提供について相談、協議等を行い当該保育園が保護者に報告をしない場合は、その理由等の状況把握を行います。

保護者に対する家庭での子どもの変化や状況などの聞き取り調査についても、個々の状況や必要性に応じて実施の有無等の判断を行います。

以上でございます。

## 2-③-2-再

必要に応じて現地に立ち入るなど、改善状況を確認します。とありますが、具体的にどのような方法で確認されるのでしょうか。

例えば、園の責任者等が加害者であった場合は、園の全職員に対して対面等で聞き取り調査を行うのでしょうか。ご答弁をお願いいたします

## <答弁 2-③-2-再>

「現地立ち入りなどによる改善状況の確認方法」について、ご答弁いたします。

指導を行った事象によって、必要な職員に対し、必要な方法で調査を行います。以上でございます。

明確にお答えいただけませんでした。

園の責任者や指導・監督する立場の人が加害者である場合は、指導と虐待をはき違えるなど、悪気がない場合があるかもしれないが隠蔽がおこなわれるかもしれません。市と幹部との話し合いの内容が、上層部で止まってしまい、職員に伝わらないことがあるかもしれません。そうした場合は、さらに罪は重いといえるのではないのでしょうか。

市内の園において、過去も現在進行形で虐待事案があると聞いています。

子どもへの影響を考えると、一刻もはやく、現場が是正されるよう市の覚悟や決意が求められています。

東京都の日野市は、この16日に、職員の園児への虐待行為に対する改善勧告に従わなかったとして、園と法人名などを公表しました。市は「複数の職員の証言に基づく勧告にもかかわらず、否認するのは重大」としている、と報道されています。

子どもが一番の犠牲者であり、そのような事実をしらない保護者も不幸です。また、職場内の虐待が続いたままでは、そこで働く他の保育士さんたちも辛い思いをされるだろうと思います。

市は精一杯やりました。あとは園の問題です、ということでは問題は解決しませんので、改善結果の確認を職員全員に行うことなども含めて、市の毅然とした行動を求めて、一般質問を終わります。ありがとうございました。