

第2回田浦保育園指定管理者審査委員会 議事録

日 時 令和5年10月11日(水) 13時30分～14時40分
場 所 はぐくみかん会議室4

【出席委員】

有川委員、今井委員、坂梨委員、田中委員、宮田委員 (50音順、敬称略)

【事務局】

民生局福祉こども部子育て支援課 3名(和田係長、鵜飼主任、青木主査(記録者))

【議 事】

- (1) 申請団体によるプレゼンテーション
指名団体：株式会社 ベネッセスタイルケア
- (2) 質疑応答
- (3) その他

【配布資料】

- 資料1 田浦保育園指定管理者審査委員会 次第
- 資料2 田浦保育園指定管理者審査委員会 基礎評価項目一覧表
- 資料3 株式会社 ベネッセスタイルケア プレゼンテーション資料の写し

【議事内容】

- (1) 申請団体によるプレゼンテーション
指名団体：株式会社 ベネッセスタイルケアの職員によりプレゼンテーションが行われた。
- (2) 質疑応答
プレゼンテーション終了後、委員から質問等を受け付けた。詳細は以下のとおり。

(委員)
法令遵守について伺う。園内で発生した事案について本社へ直接通報するための窓口は整備されているのか。

(指名団体)
不正報告窓口、ハラスメント相談窓口、業務相談窓口を整備し、連絡先を毎月配布する

社内報で周知している。業務相談に関しては毎月数件上がってくることが多い。

(委員)

施設管理について伺う。定期的な安全確認点検は行っているのか。

(指名団体)

毎朝の施設点検、園庭で遊ぶ前の遊具点検等の日常点検のほか、建築基準法に基づく 12 条点検を行っている。

本社ではリスクマネジメント委員会を設置し、「安全衛生チェックリスト」に基づき年 1 回の点検を行っている。

(委員)

障害者、男女共同参画及び多様な性への配慮について伺う。職員の意識啓発研修は取り入れているのか。

(指名団体)

近年サステナビリティ研修を取り入れ、動画配信による通信教育は全員が受講している。ハラスメント研修は全社で取り入れ、保育事業部でも独自に取り入れるなど力を入れている。

人権についてはベネッセスタイルケア宣言を掲げ、宣言内容を職員へ浸透させるよう取り組んでいる。

(委員)

人員体制及び人材育成について伺う。等級制を導入しているとのことだが、等級は給与面に影響しているのか。

(指名団体)

各等級はさらに号俸に分かれており、給与面に影響する。年度当初に立てた目標に対する達成度と振り返りを確認し、その結果に基づいて翌年度の等級、号俸を決めている。等級を上げるためには試験を受験する必要がある。1→2は園長面談、2→3は本社でのディスカッション及び筆記試験、3→4は本社でのプレゼン試験を行っている。

(委員)

保護者等への配慮について伺う。意見箱や満足度調査を行った結果の改善例などがあれば教えていただきたい。

(指名団体)

意見箱で保育運営の改善などのご意見をいただいたことはない。「給食がおいしかったのでレシピを教えてほしい」といった暖かいご意見はいただいたことがある。

年1回の満足度調査においても手厳しい回答内容をいただいたことはない。「駐車場をもう少し広くしてほしい」「職員が時々あいさつしてくれない」といった回答をいただいた際は、職員会議を開催して情報共有及び改善に努め、回答ではないが「あいさつを大切にしていく」といった目標をおたよりで保護者に伝えるなどしている。

(委員)

障害者、男女共同参画及び多様な性への配慮について伺う。男性保育士へ育休取得を促しているのか。

(指名団体)

弊社では、男性保育士の割合が全体の2、3%である。制度を整えたことにより近年育休を取得する男性保育士は増えてきており、2人に1人は取得している印象である。

(委員)

現在の園児数を教えてほしい。

(指名団体)

0歳児が8人、1歳児が10人、2歳児が12人、3歳児が13人、4・5歳児が33人の計76人である。

(委員)

人員体制及び人材育成について伺う。保育士向けの研修体制が充実している印象である。日常保育がある中でどのように消化しているのか。

(指名団体)

園内研修は土曜日に行うことが多い。本社での研修は年度当初に年間予定を示しているため、非常勤職員でシフト調整しながら園運営を行っている。また、外部研修が入った場合はシフト調整してどうにか出席できるよう調整している。なお、研修はできるだけ勤務時間内に行うよう努めている。

(委員)

等級制を導入しているとのこと素晴らしいと感じるが、制度についていけずに気後れする職員はいないのか。すべての職員に浸透して意欲を湧かせる制度となっているのか。

(指名団体)

保育士は年度当初に目標設定とチャレンジシートを作成し、園長面談を行う。その際、本人に無理のない内容となっているかの確認を行っている。本人には少しでもステップアップできたと思ってもらえるよう、無理のない目標設定をしてもらうように努めている。

1等級のままでよいと考え、1等級に留まっている保育士もいる。等級試験を受けてみたらどうかと本人に打診する場合もある。

(委員)

災害等への対応について伺う。津波ハザードマップを見た限りでは園舎裏側の園庭に避難すれば大丈夫なのではと感じたが、津波が予想される場合はそこに避難するのか。

(指名団体)

現状では長浦小学校が避難所になっている。ただ、距離や標高の点からそこまで避難するのは難易度が高いと感じている。東日本大震災の時は園舎裏側の園庭に避難してお迎えを待った。現在行っている津波訓練では、裏側園庭のさらに上部にある山の広場も使って避難できるよう取り組んでいる。

(委員)

地域貢献について伺う。コロナ禍で中止になっていた長浦小学校や近くの特別養護老人ホームとの交流は再開したのか。

(指名団体)

まだ再開できていない。コロナ禍では、特別養護老人ホームに対して園児の作品をボードにして渡したりした。今後は徐々に再開していきたいと思う。

(委員)

保育士の平均勤務年数はどのくらいか。

(指名団体)

弊社の定年は65歳。60歳で転職されてくる方もおり、中途採用者も多い。平均勤務年数は10年を割る程度だと思う。

(委員)

田浦保育園保育士の勤務年数はどのくらいか。

(指名団体)

一番多い層は勤務3年目で4人。勤務年数10年以上は5人である。

(委員)

園長向けの研修は行っているのか。

(指名団体)

園長は唯一の管理職であり、園長自身が学べる場の提供を大切にしている。本社では年3回のマネジメント研修を行い、各自の課題に応じて大学などの外部研修も実施している。また、事業部会では毎月1回、情報交換や悩みなどの共有を目的に園長同士で集う機会を設けている。

(委員)

安全安心な保育への取り組みは適切かについて伺う。昨今話題になっている不適切保育関連の研修は力を入れて行っているか。また不適切保育が起きないように予防策は取っているか。

(指名団体)

ベネッセスタイルケア宣言に基づき徹底している。虐待などに関しては多くの時間をかけ、全国の事例と社内で起きた事例を参考にしながら全員で情報共有している。

(委員)

保育に関して抜き打ち検査は行っているか。

(指名団体)

内部監査は行っているが、抜き打ちという形では行っていない。報告書は出してもらっている。

(委員)

地域貢献について伺う。現状横須賀市在住の職員はどのくらいいるのか。

(指名団体)

非常勤職員は横須賀市在住の方が多。常勤職員は社宅組が多いが、弊社では横浜市の社宅を用意することが多いため、それらの方は横浜市民となっている。横須賀市在住職員の割合は約6割である。

(委員)

前回（5年前）の指定管理者審査時は約8割で、今回は約6割とのこと。横須賀市在住者の採用が少なくなっていることが原因ではないか。

(指名団体)

新規採用者集めには苦勞している。今年度新卒の保育士が1人退職した。現在は他園にヘルプを依頼している状況である。

(14時40分終了)

(3) その他

特になし。

以上