

(改訂版)保育所第三者評価基準説明会から

保育所評価基準説明会（ 11月6日（前橋）、9日（高崎）、10日（太田））における会場からの質問、意見等に対する深町園長の解説の要旨です。（総参加者数：95名）

運営費等の問題。

園長を始めとして、保育士の給与が、例えば教職員に比べても非常に少ない。労務的に厳しい環境、あるいは業務が忙しい中で、地域の子育て支援や第三者評価等々色々押しつけられている。第三者評価どころではないように感じている。

深町氏「私もその通りだと思う。しかし、保育の業界は今まで論理的に、実証的に保育を示すことをしてこなかったと思う。ただ大変だ、忙しい、運営費が少ないと叫んでいるだけではなく、実証的に保育をアピールするためにもこれからは第三者評価を受審していくことが大切だと思う。」

家業・小規模の問題。

民間企業等と違い、全てではないがオーナー法人が多く、また、職員数も少ないので個人商店的な運営という状況があり、職員のモチベーションが上がらない、保育の業界は異常だ。

会場から「保育所はもともとは篤志家等が地域の必要に応じて設立してきたという歴史があるので異常な業界ではない。しかし、保育園を運営する社会福祉法人の多くは歴史はあるが、古い体質を持っており、新しい動きに対しての拒否感があるかもしれない…」との意見も出された。

自己評価の期間、方法。

自己評価は、モデルスケジュールでは3ヶ月～となっているが、深町さんの園の状況を聞かせて欲しい。

深町氏「私の園では、各職員の自己評価がすんでからグループ分け（各クラス、給食）をし、それぞれグループリーダーを決め、大項目毎に割り振って検討するように指示をした。その後マニュアル等のたたき台を作成し、全員で検討する作業を行った結果、6ヶ月近く自己評価がかかってしまった。つまり3ヶ月にこだわらずにそれぞれの園のペースでよいと思う。」

マニュアルの作成について。

マニュアルの作成はどうしたのか教えて欲しい。

深町氏「私の園では、グループ分け（各クラス、給食）をし、それぞれグループリーダーを決めたが、そのリーダーにそれぞれマニュアルのたたき台を作成してもらった。その中から感じたことは、リーダー間でも実力の差が出たということだ。ある職員は自分で考えながら現場に即したものを作成したが、他の資料等を丸写しにした職員もいた。また、それらを持ちよってみんなで話し合いながらマニュアルを作成した。」

「今日は我が園のマニュアルのほんの一部を参考までに持ってきた。表現活動に関するものがあるが、正直言って、こんな感じでよいと思っている。表現活動をする意味として…様々な体験を通して、豊かな感性を育て、創造性の芽生えを培う」と明示した。簡単過ぎるかもしれないが、職員みんなで議論して、このことばに決めたことに意義があると思っている。」

職員の意識の向上、効果は。

第三者評価を受審して職員にどのような効果が上がったか教えて欲しい。

深町氏「自分たちで考えて動けるようになった。逆に、自分たちで動きすぎるために、ほうれんそうを忘れずということを行ったこともあった。また、子ども達のためにということ念頭におき、改善することや変えるということに抵抗が無くなったと言っている。しかし、職場が活性化したことによる反動かどうか分からないが、4人の職員が辞めた。」

受審の時期はいつ頃がよいか。

第三者評価を受審するにはいつ頃がよいのか教えて欲しい。

深町氏「年度の初めとか、途中とか考えるというよりも、思い立ったらその時に受審するのが一番だと思う。とにかく自分に暗示をかけるしかない。」

職員に対しての説明、納得させるためには。

深町氏「理事会に受審したいと申し入れて了承を得、職員には理事会に受審しろと言われたのでやります、と言った。また、職員には第三者評価の研修会にリーダーを出させて理解を図った。1年くらいかけたと思う。」

会議の持ち方は。

どうやって、話し合いの時間を設けたのか教えて欲しい。

深町氏「これも、第三者評価を受審した効果にもなると思うが、職員が自分たちで勤務のシフトを調整して、例えば3歳児のグループは夕方4時から5時の間にシフトからはずれるような時間を設けてそこで議論をしていた。これは、今でも生きていて、ケース会議の時間となっている。その他、土曜日に集まって話し合いを行ったり7時、8時頃まで話し合いを行っていた。うちの園では超勤は出しているの、正直相当な額になった。」

「受審料に30万円、超勤に25万円ということになれば、計55万円の経費になる。しかし、25人の職員全員を研修に出したら1人、2万円の経費だと50万円かかる。しかし、第三者評価の自己評価以上の効果は見込めないのではないかと思う。そう考えれば、素晴らしい研修になると思う。」

評価の方法は、職員ヒアリングは。

具体的に評価の方法を教えて欲しい。また、職員ヒアリングはどう行っているのか。職員の話から偏った判断にはならないか。

深町氏「やはり、検証するには記録が必要になるので、会議録をしっかりと残して欲しい。調査に行くと困るのは、記録を探すことだ。協議題だけ記述してあり、何が話し合われたか分からない議事録も過去にはあった。その時は、保育の記録や日誌等の内容を読み込んでとにかく該当する事柄をさがしてなんとか評価した。これはまずいのだけれども、日誌等の記録を借りて家に持ち帰ったこともあった。」

「職員のヒアリングは、経験年数の違い等を考慮して3人の方にお話を伺っている。ただ、実態で評価することにならないように、気をつけている。聞いたことに答えられなかったりした場合には、それを評価せず、あくまでも、共通認識を図るような取り組みがなされているかというシステ

ムを判断するので心配しないで欲しい。」

園長は保育の専門家ではない。では何をするのか。

保育の専門家は主任保育士だと思う。私は、民間を定年になってから園長になり4日間の全社協の研修を受けて園長になったくらいのことの無い園長だ。保育の専門家は主任だと思っている。園長の役割をどう考えているのか、深町さんの考えを聞きたい。

深町氏「私も同じように民間企業を経験して園長になったたいしたこと無い園長です。保育の細かい内容までは把握していないけれども、概要は承知している。主任に任せているが、最終判断は私がしている。やはり、組織のマネージメントをしっかりとすることが大切だと思う。この第三者評価も管理者からすればマネージメントの一つの方法であると思うし、その意味では意義があると思っている。」

国は今後どのような考え方をもっているのか。

事務局「保育所保育指針に保育所の自己評価という項目が新たに追加された。厚労省の解説書では、第三者評価の活用も明示されている。また、施設長の責務という項目についても厚労省の解説書では第三者評価の受審を勧めている。こういった状況を考えると、国は積極的に受審を勧めていると考えられる。また、全保協の将来ビジョンにおいても第三者評価の活用が謳われている。」

話を聞いて憂鬱になった。

私は深町さんほど凄い園長ではないので、今までもよりも第三者評価に対して憂鬱な気持ちになった。

深町氏「自分達は子どものための保育を長年やってきたという自負心があったり自分達の保育は最高であり問題は無いという意識がある方が多いと思うが、他人に評価してもらうことにより、改善点や課題を見つけしていくという発想になって欲しい。」

また、私は凄い園長ではないが、子ども達のためということを考えれば今後はみんなで取り組んでいく必要があると思う。まあ、受審したので好きなことが言えるのかもしれないけれども、第三者評価は単なる始まりに過ぎないと思う。ここから次に進んで子ども達のための保育がいかに良いものになるのかを考えるきっかけになると思う。

ですから是非、みなさん第三者評価を受けてください。」