

「大津市のこともの人権を尊重する保育のガイドライン」

に基づく取組の評価(所属用)

評価年度	令和6年度
評価期間	令和6年4月～令和7年3月
所属長名	大南 公彦
ガイドラインに掲げる課の取組	<p>(1)各園の体制整備</p> <p>(2)各園の保育の質の向上を図るための支援</p> <p>(3)保育の質の向上に向けた取り組み</p> <p>(4)こどもの人権が守られるための組織体制</p>
令和6年度の取組	<p>(1)各園の体制整備</p> <p>①地域担当保育士の配備</p> <p>保育園においては、待機児童数に課題を抱えつつも、原則としてフリーの保育士として、各園に1名ずつの地域担当保育士の配備に努めた。</p> <p>②正規保育士の積極的な確保</p> <p>保育現場における体制を整えるため、令和7年4月の採用については、例年の約2倍にあたる21名を正規保育士として雇用した。</p> <p>(2)各園の保育の質の向上を図るための支援</p> <p>①保育アドバイザー及び幼児教育アドバイザーによる現場訪問</p> <p>園長経験者が保育アドバイザー及び幼児教育アドバイザーとして園を訪問し、保育・教育へのアドバイスのほか、人材育成に関しても支援を行った。</p> <p>②園内研修の充実</p> <p>園内研修を充実させるため、各アドバイザーによる支援のほか、課主催の研修において、園内研修の充実を目的とした内容を取り扱った。</p> <p>(3)保育の質の向上に向けた取り組み</p> <p>保育の質の向上に向けて、年度当初に、本市における課題や時代のニーズを踏まえた研修計画を立て、計画に基づいた研修を実施した。</p> <p>(4)こどもの人権が守られるための組織体制</p> <p>①「大津市のこともの人権を尊重する保育のガイドライン」の策定</p>

	<p>大津市社会福祉審議会児童福祉専門分科会・子どもの人権を尊重するための保育審査部会及びアドバイザリーボードからご意見をいただいた上で、令和6年10月に「大津市の人権を尊重する保育のガイドライン」を策定した。なお、策定したガイドラインについては、各園長会で周知したほか、市のホームページにおいて公表している。</p> <p>②幼保支援課内での支援チームの設置</p> <p>各園において、対応困難事案が発生した場合に、園だけの対応とならないよう幼保支援課内に、発達支援に関する専門職である発達相談員も交えた支援チームを発足した。支援チームでは定期的な協議を行い、情報共有を行っている。</p> <p>③アドバイザリーボードへの相談</p> <p>令和6年度は、重大事態に陥ったケースはなかったものの、園において対応に苦慮するケースがあり、特に継続性があり、他の子どもや保護者に影響を及ぼす可能性があったケースについて、専門家であるアドバイザリーボードに相談し、その対応について助言をいただいた。</p>		
【活動指標】	R6	R7	R8
指標①（予防） 保育アドバイザーの現場訪問件数（公立保育園・こども園）	114		
指標②（予防） 幼稚教育アドバイザーの現場訪問件数（公立幼稚園）	327		
指標③（予防） 子どもの人権や豊かな保育に係る研修の実施回数（幼保支援課主催の研修）	78		
指標④（初期対応） アドバイザリーボード等による専門的な助言の回数	1		

指標⑤（重大事態対応） 重大事態に至った件数	0		
【評価指標】 指標⑥ 予防に関する取組の園別評価の平均点 <u>目標値:2.7点以上(3点満点)</u>	2.79		
指標⑦ 初期対応に関する取組の園別評価の平均点 <u>目標値:2.7点以上(3点満点)</u>	2.68		
所属長による自己評価	<p>令和6年度は各専門機関からご意見をいただいた上で、令和6年10月に「大津市こどもの人権を尊重する保育のガイドライン」を策定し、現場への周知を行った。</p> <p>一方で、ガイドラインが完成する前から「大津の子どもをいじめから守る委員会」からの提言や、アドバイザリーボードからのご意見を踏まえて、課及び園では、園長経験者をアドバイザーとして、現場に派遣するとともに、課内支援チームを発足し、各ケースに対して、チームで対応する仕組みを構築している。また、現場の職員一人ひとりが、知識を深め、高い意識をもって保育に臨めるように研修の充実に努めてきたところである。</p> <p>今後は、これらの取組をさらにプラスシュアップさせていくとともに、ガイドラインの策定により組織として体系づけられた各取組を、ガイドラインの策定に至った経緯も踏まえ、全公立園で実施していく。</p>		
アドバイザリーボードからの意見	<p>保育士の確保や保育アドバイザー、幼児教育アドバイザーによる園訪問などの取組は、現場の負担を軽減するための取組として評価できる。また、こどもの人権を意識した研修も丁寧に実施できており、職員の意識が高まっていくことが期待できる。</p> <p>一方で、勤務体制や時間的な制約の中で、職員間の情報共有に課題があることが見受けられ、効果的な情報共有の方法を検討する必要がある。</p> <p>保育の現場では、こどもの性の問題、虐待への対応や保</p>		

	<p>護者支援の重要性が増している中、職員一人ひとりの知識やスキルアップを図っていくことは必要だが、職員が安心して働ける職場を作っていくことが重要である。</p> <p>良好な職場環境が作られることで、一人ひとりの職員の力が発揮され、それが子どもの安全・安心に繋がるものであり、安心して働ける職場づくりに向けて、組織として継続的に取り組んでいただきたい。</p>
--	---