

平成 30 年 9 月 15 日

ふくのたね保育園職員行動指針 (vol.1)

大原則

ふくのたね保育園は企業主導型保育園です。企業主導型保育園の使命は、お預かりする宝物のようなお子様のすこやかな発達を支援することはもちろんのこと、働くお母さん、お父さんが心置きなく職場で働ける環境を「保育」という側面からサポートすることです。

したがって、親御さんのリクエストに応じてできるだけその要望に応じていく、サービス業として「ハイよろこんで！」の気持ちが必要です。

福の種合同会社は「幸せの種を世の中に播く」ことを理念として平成 23 年に設立いたしました。「あたりまえのことはあたりまえに」「自分の愛する家族が受けてほしいサービスを提供する。」「利他のこころ」を大切に職員一丸となってサービスに努める会社です。職員の方はこころして職務に励んでいただきたいと思います。

この指針すべてに納得し、実践していただけないのであれば、あなたにとってのふさわしい職場は当園ではないでしょう。ふさわしい活躍の場を探していただいたほうが当園の子どもたちにとって幸せだと考えます。

遵守事項

① 心身ともに健全な子供の育成

自分のこどもが通園した場合当園でどのような保育を行ってほしいかをイメージして保育をする。

1) こどもの前では明元素を使い暗病反（別紙 1）の言葉を使わない。

こどもの人としての尊厳を守る。こどもはどうせわからないから。。などと考えは払しょくし、保育士のしている会話すべて理解できていることを前提にふるまってください。おとなとして、人生の先輩として恥ずかしくない会話をしてください。例えば親御さんの批判やこどものマイナス面ととられかねない言葉、井戸端会議的な話題をこどもの前で言うことなどは保育に関わる専門職として恥ずかしいことです。もしその会話が子どもの発育のために本当に必要であるなら職員室で公の議論としてなされるべきです。

2) 虐待と疑われるような保育を行わない。（別紙 2）

どのような事情があろうとも、短時間であろうとも虐待、それに類する行為はこれを厳に禁じます。

狭いところに閉じ込める、食事を与えない、無視をする、他の子どもに比べ不利益な扱いをする、モニターカメラに映らないように虐待と疑われる行為を行う。等。保育士が下品なおふざけをしてこどもの尊厳を傷つける行為などの虐待等の行為は、

どれほど、お預かりしているお子さんの小さな心を痛めることでしょう。

例えば、配布するときに机の上に置くべき手をふくおしぼりをこどもの頭の上に置いていく行為等。これらのご自身でおかしくない行為であると考えられるならば、ふくのたね保育園以外に活躍の場を求めていただいで結構です。

- 3) その親御さんにとって大切なお子さんをお預かりしているという認識を持つ。
保育士さんにとっては多数の中の一人でも、親御さんや子どもにとっては、保育士さんの存在は特別です。「先生」とよばれるにふさわしい振舞か自らを振り返り行動しましょう。
- 4) 職務時間中の携帯電話、スマートフォンの私的使用は禁じます。
家族の病気等止むを得ず連絡を取りたい場合、上長に連絡先を明示して許可を取り、保育室以外で架電してください。
- 5) 乳幼児突然死症候群 (Sudden Infant Death Syndrome)の予防のための対応順守
親御さんにとって宝物であるお子さんを SIDS で亡くす。保育園が、保育士が、どのような言い訳をしても、プレスチェックの懈怠、うつぶせ寝の放置が原因であれば、法的責任追及から逃れられません。対応方法の遵守をお願いいたします。

★重要★なぜ5分おきのプレスチェックが必要なのか？

→低酸素脳症のリスク

低酸素脳症（ていさんそのうしょう、hypoxic ischemic encephalopathy）は脳の灌流低下や低酸素血症によって脳の全体的な障害がおこる状態である。周産期仮死の他、窒息、心停止、呼吸停止、重篤な不整脈、著明な血圧低下などによって起こる。

3-5分以内であれば注意力障害、判断力低下、協調運動障害などが出現することがあるが、後遺症を残さず回復することが多い。それ以上の時間低酸素状態に暴露されると、脆弱な部位である内側側頭葉（海馬など）、大脳皮質、淡蒼球、小脳などに持続的な障害を残す場合がある。症状としては意識障害、錐体外路徴候、認知症、小脳失調、ミオクローヌス、コルサコフ症候群、痙攣など多彩な症状が生じる。
Lance-Adams 症候群による動作性ミオクローヌスなどが有名である。頭部 MRI では拡散強調画像、T2 強調画像などで異常信号域が認められる。一度神経症状が改善したのち 2 - 10 日で遅発性低酸素後脳症が起こる場合もある。

- 6) 根拠に基づいた保育を行う
日々の保育については、なぜその支援をこのタイミングで行うのか。根拠を持って行動してください。その根拠は専門職として親御さんや外部の第三者機関に説明責任を果たすために必要な考え方です。なんとなくやっている。説明を求められるとそのたび内容がぶれる。いきあたりばったり等。で終わる保育ではよい保育はできません。

7) 保育室でのマイナスイメージの言葉の使用を禁じます。

「水らの伝言」にあるように「悪い」言葉は体の中の水分に悪影響を与えます。職員が保育室の中でマイナスイメージの言葉を使うということは、急激に脳が発達し言葉を乾いたスポンジのように吸収していることもたちにも悪影響を与えます。保育室の中ではこどもは保育士さんのことばから逃れることができません。

ふくのたね保育園では、保育室の中でのマイナスイメージの言葉の使用を禁じます。

保育室でのマイナスイメージの言葉の使用は、当園では「虐待行為」とみなします。（反証を許さない。：問答無用）。身体的虐待、ネグレクト（無視）等の虐待行為と同様、もちろん懲戒処分（退職につながる処分）の対象とします。

急激に言葉を覚えている、こどもたちの心に耳に一生消えない毒物を盛るのと同じ行為です。

当園ではないことと信じてますが、待遇に対する不満、上司（〇〇はざっとしちゅう等）に対する不満を保育室で話すのではなく、職員室で公の議論として行ってください。問題があれば、前向きに業務改善をおこなえる職場でありたいものです。

この行動指針が納得できず実践できない場合も他の保育園で活躍の場を求めています。

8) ふくのたね保育園は開かれた意見交換に価値をおきます。

これまでも述べた通り、公でない場所での噂話、人の悪口はもちろんマイナスイメージの会話には会社として一切価値を認めません。オフィシャルでの会での発言を求めそこに価値をおきます。

9) 基本的な生活習慣を身につける支援を行う

食事のあと食べかすのついた服で午睡をとることのないよう着替えたうえで就寝する。あたりまえのことですが、清潔にして午睡をとる。こんなことからはじめていきましょう。

あいさつをする、両手でものを受け取る。「先生」と呼ばれる保育士としてのふさわしい立ち居振る舞いを考え実践してください。

② 職員のお子さんと外部にお勤めの方のお子さんとは全く違いのないことを認識する。したがって、土曜日、延長保育の時間帯でお預かりすること等に対しては親御さんに一切嫌な思いをさせない、ウエルカムでフレンドリーな対応を行うこと。

1) 職員の子どもだから休んでほしい、早く帰ってほしい等親御さんにとって不利益になる誘導は行わないこと

2) 職員として勤務している親御さんに対して、通常当社で勤務していない親御さんに判断を求めないような内容については、親御さんに判断を求めないでください。保

育園の組織の中で処理を行ってください。業務の支障をきたします。

なお、専門職としての助言を当該職員に勤務時間中求めることは構いません。

③ 職員間での言葉遣いについて

明要素を用いて会話するように心がけましょう。

業務上、注意すべきことがある場合、職員室で行ってください。

(安全上、即時対応しなければならない場合は除く。)

職員同士ではあだ名は使わず「〇〇さん」「〇〇先生」と呼んでください。その言葉をこどもは先生方の言葉を聞いています。「あんた！」等の呼びかけは禁止します。皆さん名前があります。きちんと名前と呼ぶことが良好な人間関係を創ります。

専門職として、統制された感情のコントロールを行ってください。

④ 組織図に基づいた報告、連絡、相談を行う。

組織図とは

組織の分業関係および権限関係、そして部門化（役割同士のグループ化）等の組織の骨組みとなる構造を図に表したものです。分業関係とは「組織における仕事の分担、つまり役割（職務）」であり、権限関係とは「役割の間の指揮命令関係」、さらに部門化とは「ある役割同士を結びつけてグループ化する」ことを指しています。

※上司から指示を受け「はい」と応えたからには即実践してください。

もし異論がある場合はその場でその理由を述べて相談してください。

例) 就業時間が終了したので早く帰るよう勧められたが、そのまま付き合い残業等で残っている。

指揮命令系統の遵守がなされないと、健全な組織運営はできません。

⑤ 利他の心

みんなが幸せになってこそ自分も幸せになれる。自分のことばかり考えている方が行う保育とみんなのことを考え保育を行う方の仕事と同じ結果を出すとは思えません。こどもが立派な大人になる過程の支援をする専門職としてふさわしい考え方はどちらでしょうか。それは日常のささいな立ち居ふるまいから透けて見えてきます。

ふくのたね保育園 管理職行動指針 (vol.2)

掲題の件、下記の如く指示しますので遵守してください。管理職は、その職責故、一般職員より、より高次の業務レベル、責任を要求されます。また当該指針を管理職の適格性を測る指標といたします。

記

- ① こどもが保育園での時間を楽しめる保育を行ってください。ということは先生方が楽しんで仕事ができる環境（雰囲気）を整えてください。そして、子どもの発達をみんなで支援するチームを作ってください。笑顔いっぱいの保育園にしましょう！
- ② 職員の良いところをみて、言葉にして褒めてあげてください。
- ③ こどものすこやかな発育のためのサービスを行うことを一義とする、ふくのたね保育園です。ふさわしくない支援を職員がしていた場合、職員の気付きを促しながら指導をしてください。指導後、なお問題があれば、すぐに上長に相談してください。
- ④ 指導を行うときは職員のプライドを守りながら保育室、トイレ以外で行ってください。（緊急性のある場合、子供のいのちを守る場合は、その場での指導をお願いします。）
指導の場面では、大きな声で怒鳴りつけたり、荒い言葉遣い（あんた！等）、職員に対し指をさしながら話をするのは厳禁とします。穏やかに理路整然と指導をしてください。責め心のない厳しさをお願いします。感情のコントロールを自身でしてください。
- ⑤ だれより率先して、だれに対しても明るい笑顔での挨拶をしてください。挨拶は、する人のほうに自身の体を向け、しっかりと相手の顔を見て挨拶してください。気持ちの良い挨拶はひととして大切なことです。
- ⑥ 管理職はただ管理職であるだけで偉いわけではありません。お神輿（みこし）は担いでくれる人がいないとお祭りは始まりません。すべての職員の「奉仕者」であるくらいの覚悟で職員さんに接してください。職員さんだけでなく取引業者さんも同様です。
「実るほど首（こうべ）を垂れる稲穂かな」
- ⑦ 職員に指導する立場である管理職は自らの所作についても注意しなければなりません。これができないと、職員は管理職についていかず、子どもの支援をする良いチームはできません。職務時間中に職務以外のことをする等は論外です。管理職の適格性以前で当社職員としての適格性を問うレベルです。（例：お化粧、個人のスマホ操作、噂話等）
- ⑧ 専門職を束ねるためには、自らの専門性を高める不断の努力をしてください。
- ⑨ 虐待行為もしくは、虐待を周囲から疑われる行為はこれを禁じます。こどもを守るためにもそのような行為があった場合は、しかるべき処分を可及的速やかに行います。
- ⑩ 事故、虐待行為の恐れのある場面があれば、すぐに統括主任に報告してください。
- ⑪ 管理職自身が当該指針および保育職員行動指針違反があった場合、一般職員から管理職に対して、注意をする義務があることを周知してください。
- ⑫ 業務上知りえた事項は、在任期間、在任期間外、退職後も含め一切口外いたしません。口外した場合懲戒処分を受けることはもちろんのこと会社に損害が生じた場合、これを異議なく賠償します。

私は、表面に記載されている上記指針を理解しました。そして実践することをお約束します。
平成 30 年 9 月 日

氏名 _____