

(11) 運営体制

保育の質の確保・向上の中心となるのは人材であり、職員が安心して保育に従事し、常により良い保育に向かって取り組む姿勢を支えるためには運営事業者の健全な経営が不可欠です。

適切な広さや設備、子どもや職員の動線を考慮した保育室が確保されること、また、保育に必要な備品や遊具・玩具等の整備・充実には保育士等の意見が反映されることは、子ども中心のより良い保育を展開することにつながります。

こうした保育環境を整えるために必要な経費が確保されていなければなりません。さらに、職員の社会保障や、労働条件が整備されていることも重要です。

国等で示している、保育の現場・職業の魅力向上検討会での議論内容等を踏まえ、それぞれの保育園が法令を遵守し、保育園としての社会的責任を果たすことで、より質の高い保育の実践につながります。

また、行政は保育園が円滑に運営されるよう、現場を支えるという視点をもつことが大切です。

1	園長等は、保育園の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し保育園を取り巻く社会情勢を踏まえ、園長としての専門性等の向上に努めている。	
2	運営事業者（園長等含む）として、熱意と積極性をもっており、保育に対する理念や方針が明確である。	
3	経営者層と園長等との意見交換があり、方針決定や判断の参考としている。	
4	園長等は、現場の職員が気軽に相談でき、助言、意見交換などができる体制を整えている。	
5	園長等が他園との交流や外部研修の機会等がもてるよう働きかけている。	
6	自身の保育を振り返り、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育園全体として保育の質の向上を図るため、園内での研修が充実している。	
7	保育の課題への的確な対応や専門性の向上を図るために、外部研修に参加するための体制が整えられている。	
8	会議を定期的かつ必要に応じて開催し、保育目標、保育の状況、一人一人の子どもの発達状況について話し合い、共有している。	
9	保育士等の役割分担を明確にし、協力体制をとって保育している。	
10	互いにコミュニケーションを図り、チームとして保育に取り組んでいる。	

11	保育士等の安定雇用の為の労働条件（給与水準・休暇制度・休憩時間等）や自己啓発、リフレッシュのための労働環境（人員配置・時間の保障など）が整えられている。	
12	保育士等のワークライフバランス（育児、介護等）に関する視点を持ち、具体的な取り組みが実践されている。	
13	職場におけるハラスメントについて保育士等が正しく理解し、職場でのハラスメントの防止と解決に向けて取り組んでいる。	
14	ノンコンタクトタイム（※）を意識し、確保できるよう努力している。	
15	保育士の専門性が必要な業務内容を整理し、業務の効率化や改善に努めている。	
16	保育士等の意見を反映しながら自己評価や保育の質の向上・改善の取り組みを行っている。	
17	利用者からの苦情に迅速かつ適切に対応するため、苦情受け付けの窓口を設置する等、必要な措置を講じている。	
18	保育施設の自己評価、利用者アンケート等に取り組み、その結果を踏まえた保育の改善について保護者に伝えている。	

※ノンコンタクトタイムとは、勤務時間内に子どもと離れて業務を行う時間のことです。

