

## 幼保連携型認定こども園「ニツ橋あいりん幼稚園」における 不適切保育等への対応状況について

### 1 概要

瀬谷区に所在する幼保連携型認定こども園「ニツ橋あいりん幼稚園」につきましては、特別指導監査を経て本年5月に不適切保育等に関する改善勧告を行い、令和5年第2回市会定例会において改善勧告の概要及び指導状況のご報告をしたところです。

その後、本事案に関する市の対応の課題や今後の改善策について、横浜市コンプライアンス委員会で検証を行うとともに、8月には同園による高額な給付費の不正受給が明らかとなり、不正受給した給付費の返還を求めています。

横浜市コンプライアンス委員会での検証結果及び当該園に対する現在の指導状況についてご報告します。

### 2 不適切保育に対する本市の対応にかかる検証結果について

別添資料「市内認定こども園における不適切保育に対する本市の対応にかかる検証結果」のとおり

### 3 運営法人に対する指導状況について

6月15日に運営法人から提出された改善状況報告書に基づき、2週間に1回程度の頻度で区局課長級が園に赴き、主に不適切保育の改善に向けた取組の進捗状況を園長に確認しながら、取組が不足しているものについて指摘し、指導及び助言をしています。

改善勧告で指摘した事項については、今後も継続して改善状況を個々に確認し、必要に応じた指導助言を行っていきます。

主な指摘事項と指導状況については、次の通りです。

#### (1) 保育実践及び振り返りに関する指導・助言

本市保育士職による月1回、半日程度の定期訪問を行い、子どもへの介助や保育士間の連携、保育環境などを確認し、必要な助言・指導を行っています。

また、保育園や幼稚園で園長経験のある外部専門家2名を市から派遣する制度（園内研修・研究サポーター制度）を活用し、園職員たちの保育実践における振り返りや園内研修の実施などを通じて、より良い保育に向けた意識・行動の変化の促しや、職員同士の話し合いの仕組みづくりなどを支援（令和5年5月～8月、計3回）したほか、外部専門家が運営する保育施設（小規模保育事業）での実地研修も行いました（令和5年7月、計1回、4人参加）。この外部専門家2人による支援は、今後も2か月に1回程度、今年度末まで継続する予定です。また、近隣の市立保育園でも実地研修の受入れや職員同士の交流等を行い、保育の質の向上に向けた支援を行う予定です。

(2) 保護者との信頼関係の回復

改善勧告に関する法人主催の保護者説明会が7月に計3回開催されたほか、給付費の不正受給に関する保護者説明会が8月に1回開催され、市からの指導・勧告内容についての説明及び謝罪を行いました。

また、実際の日常的な保育を保護者に参観・体験する取組を新たに開始し、保護者に対して開かれた保育の推進に取り組んでいます。

他方、不適切保育の被害児童のご家庭には、法人から個別に連絡を取り、謝罪を進めていますが、これまでの園の対応への不信感から、園の謝罪を受け入れることができないご家庭もあります。引き続き、保護者からの信頼を回復できるよう、保護者に寄り添って誠実に対応できるよう指導していきます。

(3) 法人の執行体制及び保育人材の確保

法人としての適正な管理運営のため、組織経営や児童福祉に精通した人材を法人理事として外部登用するよう指導しています。現在、法人が候補者の選定を行っていますが、選定が困難な状況となっており、本市が推薦する候補者の登用を含め、調整を進めています。

また、乳児保育を含め、保育全般に関する助言・指導ができる人材を新たに雇用するよう指導しています。現時点では適切な人材が見つからないため、法人にはできる限りの採用活動に取り組むよう指導しています。

(4) 不正受給の再発防止及び給付費の返還

職員の勤務予定を確認せずに給付費請求に係る届出をしていた状況を踏まえ、職員の状況を毎月確認したうえで届出に反映するよう指導しました。現在、園では新たに会計責任者を2名配置しており、本市への提出前に、必ずダブルチェックをするよう指導しています。市としても、定期的な立入や出勤簿の徴取等により職員の勤務実績を確認するとともに、実態に即した適正な請求が行われているかどうかを厳格に確認していきます。

また、不正受給した給付費の返還については、今後提出される予定の返還計画に基づき遅滞なく返還されることを確認するとともに、加算金・利息についても徴収していきます。

当該園は令和2年7月1日に幼稚園型認定こども園から幼保連携型認定こども園に移行していますが、幼稚園型認定こども園当時の給付費の受給状況についても現在確認作業を進めています。

## 市内認定こども園における不適切保育に対する本市の対応にかかる検証結果

### 事案の概要（要旨）

- 幼保連携型認定こども園（以下「当該園」という）における不適切保育の実態を録画した動画を、園関係者の情報提供により市職員が令和3年12月に視聴したにも関わらず、動画は提示のみで、提供いただけなかったことから、文書による速やかな改善指導を行うことができませんでした。
- 当該園に対して継続して指導を行った結果、保育の状況や保育士の理解は改善されたことから「概ね改善」と判断しましたが、その後、法人理事長(園長)の不適切保育に対する理解等が未だ不十分であったことが判明したため、後日改めて改善指導、改善勧告を行うこととなりました。
- 担当者マニュアル等には公益通報制度の観点に記載されておらず、組織として公益通報制度に対する認識が不足していたため、情報提供者(園関係者)に公益通報制度について適切に説明できませんでした。

### 1 主な経緯(経緯の詳細については別紙参照)

時期	対応の状況	
令和3年	10月4日～	当該園の不適切保育等について、複数の保護者から市へ情報提供
	10月29日、11月10日	市による当該園への立入調査
	11月30日	不適切保育が疑われることについて文書指導
	12月6日	園関係者の情報提供により、不適切保育を映した動画を市職員2名が視聴
	12月10日、12月14日	市職員による当該園訪問
令和4年	12月23日～4年3月11日	市職員同席のもと園による保護者への個別説明(延べ5日)保護者説明会(2回)
	4月18日～9月5日	市職員による園保育士に対する研修(延べ3日)及び立入調査による保育の改善状況確認(5回)
	11月21日	3年11月30日付文書指導の項目について、「概ね改善」と判断
令和5年	12月14日	当該園がホームページに「不適切保育はなかった」旨の見解を掲載
	2月3日	園関係者(3年12月6日とは別の方)の情報提供により、不適切保育を映した動画を市職員5名が視聴
	2月15日	動画に基づき不適切保育の事実認定を行い文書指導
	5月16日	改善勧告

### 2 検証の手法

こども青少年局、瀬谷区が自ら検証し、検証資料は吉開コンプライアンス顧問に御確認いただきました。また、吉開顧問には、当事者へのヒアリングも行っていただきました。

### 3 事案の振り返り

#### (1) 令和3年12月6日に不適切保育の動画を視聴したにもかかわらず、このことに関する文書指導が令和5年2月15日になったことについて

- 3年12月6日に園関係者の情報提供により市職員は不適切保育が撮影された動画を視聴したため、当該園関係者に動画の提供を依頼しました。このことについて、区局の部長まで報告しました。
- しかし、その後も動画の提供が得られず、当該園関係者の連絡先を聞いていなかったことから催促することはしませんでした。また、動画が提供されなかった場合の対応の検討や進捗管理の徹底ができていませんでした。
- 動画の視聴が一度のみで、人物の特定や行為の再確認等ができない中で判断することが難しい中でも、動画の存在を園に伝えて更なる指導を進めていましたが、5年2月に別の園関係者から動画を提示されたことを受け、改めて組織内で動画の存在が共有されたため文書指導を行いました。

#### (2) 令和3年12月6日に園関係者に児童福祉法に基づく保育士の守秘義務について述べたこと

- 3年12月6日に保護者が同席している中で、当該園関係者から個別の保育士の退職理由や適正に休暇を取得できていない等の話があり、園の内部情報が保護者に伝わっていることが分かりました。
- そこで、市職員は園関係者に対し、「次の働き先が決まっている先生もいるので、おそらく今日のこのやりとりも録音されているであろうことも踏まえてもあえて言わせてもらう。児童福祉法にもあることはご存じだと思うが、保育士は園で知りえたことについては秘匿義務がある。子の安全のことを思ってだとは思いますが、本来であれば何から何まで保護者に情報が伝わるのは良いことではない。園長に相談して対応すべきことだと思う。行政に対しては躊躇しなくて良い、今後気になることは市または区に伝えてほしい。」と伝えました。(3年12月6日に作成した記録より)
- 5年3月に当該園関係者に対して実施した市のヒアリングの中で、「市職員から守秘義務の話がされたことで市を頼れないと感じた」と話がありました。

#### (3) 令和4年11月21日に文書指導の項目について「概ね改善」と判断したこと

- 3年11月の文書指導以降、複数の市職員が、保育の様子を直接確認したり、園職員へのヒアリングを複数回実施していました。4年11月21日は、保育の改善の確認ポイントや改善と判断する際の要件等を事前に区局で調整したうえで立入調査を行いました。
- 調査では園から提出された改善報告書の実施状況のヒアリングや、保育内容については事前予告せずに職員同士の連携・子どもへの声掛け・保育環境等を確認しました。これにより、区局で予め調整した要件に沿った状況と認められたため「職員配置を除き概ね改善」と判断しました。
- 一方で、園は不適切保育の有無に関して独自に弁護士による調査を行い、「不適切保育は確認されなかったこと及び誹謗中傷等には法的手段も辞さない」旨を園のホームページに掲載し、市はその事実を4年12月に把握しました。
- 5年1月に市が法人理事長と弁護士へのヒアリングを行ったところ、不適切保育に関する園の認識や保護者との信頼関係の構築が未だ不十分であったことが判明し、指摘事項が改善されたとは言い難い状況であることを認識しました。

### 4 課題

#### (1) 組織としての判断基準や意思決定の方法などの不備

- 保育所等への指導や相談者対応は個性が高く、上司への報告や指導方針の検討・決定は個々の事案ごとにその内容や程度に応じて行ってきており、また、動画の提供を受けていない中での不適切保育の事実認定を組織としてどのように行うべきかという明確な判断基準がありませんでした。身体的虐待の疑いのある事案等については、証拠が得られない中でも踏み込んだ対応を行うための考え方や判断基準を予め整えておくことが必要でした。
- 法人理事長を含め園職員へのヒアリングや市職員による研修の実施などの指導を継続し、複数回の立入調査を踏まえ4年11月21日に「概ね改善」としたものの、その後、改善されたとは言い難い状況を認識しました。立入調査では、保育状況や保育士の理解については改善されていることを確認したものの、法人理事長の不適切保育に対する理解や保護者との信頼関係構築に対する認識や姿勢を確認することを定めていませんでした。より確度の高い判断ができるよう、改善とする判断の視点や基準、立入調査後の意思決定の方法を予め定めておくことが必要でした。

## (2) 組織としての公益通報制度への理解の不足

- 運営指導の相談・通報では、園職員による情報提供が多いため、園に対する運営指導にあたり、相談・通報者が特定されないようにすることを、従来、担当者マニュアルや担当者会議等で注意すべき点として共有していました。
- 本件においても、情報提供者の不利益にならないよう配慮した対応は行っていたものの、局として公益通報制度への理解が十分ではなく、担当者マニュアル等には公益通報制度の観点での明確なルールはありませんでした。
- 通報者対応において、市への信頼感や通報者を保護してくれるという安心感を与えることができるよう、公益通報制度について書面等で明示することや留意点等を定め、予め区局担当者へ周知徹底を図っておくことが必要でした。

## 5 今後に向けた改善の取組

### 【事案の振り返り及び課題を踏まえての総括】

- 本件以外の複数の重大な指導案件対応や新型コロナウイルス感染症による業務等に追われていた当時の職場状況の中でも、可能な限りの対応に取り組んできました。しかしながら、保育所への指導等は内容や背景など事案の個性が極めて高いため、従来、区職員の支援を行う局の指導担当係長の経験やスキルに頼った対応となっていた実態がありました。
- 直接の現場対応を担う係長・職員の不安や迷いをできる限り少なくし、また、迅速・的確な運営指導を組織的に実施できるよう、判断の視点や基準、意思決定の方法などを予め定めるとともに、相談を寄せる園関係者に対して公益通報制度に則った相談対応が的確に実施できるよう、相談受付時の対応も含めてマニュアルや手引きに規定し、関係する全ての区局職員が共有することが必要です。
- その上で、マニュアルや手引きに基づいた対応を基本としつつも、事案の個性も十分踏まえ、子どもの最善の利益の視点に立ち総合的に判断することや、今後も定期的にマニュアルや手引きを見直すことなど、経営責任職や課長が、現場対応を担う係長・職員をしっかりとサポートすることが欠かせません。  
このことを踏まえ、以下の通り改善の取組を進めます。

## (1) 組織としての判断基準や意思決定の方法などに関すること

- ア 不適切保育の相談受付後の行政内部の「対応の手引き」の策定(5年4月)  
(相談内容と対応経過を記録する様式、定期的なカンファレンスの実施、及び上司への報告基準等を整備)
- イ 改善状況を確認する留意点の追加等「対応の手引き」の改訂(5年7月)  
(現場で確認すべき視点や基準等を事前検討することのルール化、現場で確認した様子の組織内での共有方法、及び国が5年5月に策定した「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」を反映)
- ウ 責任職及び職員向けの指導スキル向上研修の実施(5年12月まで。次年度以降は年度当初及び必要に応じて)
- エ 手引き等の定期的な点検・改訂(年1回以上)
- オ 通報が急増している現状を踏まえ、経営責任職や課長のマネジメントの徹底と運営指導体制の強化

## (2) 公益通報制度の適切な対応に関すること

- ア 公益通報にも対応した相談員による不適切保育に関する専用相談窓口を委託により設置(5年4月開設)
- イ 担当者マニュアルへの追記及び担当者会議等を活用した公益通報制度の観点や情報提供者への対応時の留意点の周知徹底(5年8月)
- ウ 局内の他の指導業務に関し、同様の公益通報に関するマニュアル整備や周知(5年8月)

## 6 吉開顧問の見解

こども青少年局・瀬谷区による検証結果及び資料の内容を確認するとともに、当時の関係職員からヒアリングを行った結果、当時は職員の体制等において厳しい環境下にあったとはいえ、本件での対応には改善を要する点があると認められた。

本件では「不適切保育があった」という事実を認定するにあたり、動画という客観的な証拠を視聴したのに、なお「疑い」に止め、当該園への対応が後手に回ったことは否定できない。事実を証拠によって認定することには、一般に困難が伴うが、子どもの安全に関わる重大問題であることからすれば、仮に動画が入手できなくても複数の園関係者の証言を基にして事実を認定し、より踏み込んだ対応をとることも考えられたところである。本年5月の改善勧告は、こうした考え方に基づいて行われており、今後も同様の考え方で同種事案に対応することが望ましい。

また、情報提供をした園関係者に対して守秘義務の話をしたことは、直ちに不当とは言い難いが、公益通報制度に対する理解が十分でない状況で行われたことから、相手方に誤解を招いた可能性がある。当該園関係者は、他に頼るべき先がない状態で市に情報提供をしてきたのであるから、その立場を理解し、公益通報制度を踏まえてその安全に最大限の配慮をしながら対応することが望ましかったといえる。もっとも、職員が業務上必要な法制度を理解して適切な対応をするには、市全体として組織的に職員を支援する取組が必要であり、職員の個人的な責任に帰するのは相当でない。

再発防止にあたり、現在では職員の体制等に一定の手当てがなされ、公益通報制度についても法改正を契機にした研修が実施されているが、今後もこれらの問題について市全体で職員を支援する取組を充実させていくべきである。その点でマニュアルや手引きの作成は有効であるが、他方で個々の職員が本件を踏まえ、同様の事態を繰り返さない意識を持つことも重要だと考える。

## 7 コンプライアンス委員会での主な意見

### (初動対応の在り方)

- 本件のような事例は、まずは子どもの安全を考え、(空振りに終わったとしても)動くべきだったのではないかと思う。

### (公益通報制度への対応)

- 令和3年当時は、法改正前であり、公益通報制度に対する周知・理解が本市全体として不十分であったと思う。改めて、組織的に適正な制度運営を図ることができるように公益通報制度の理解を進めていく必要がある。

### (経営責任職に求められる姿勢)

- 法令に基づき業務を監督する区局には、様々な内部通報が寄せられると思うが、そのことについて、経営責任職も含め、しっかりと対応できる体制を整えることが必要である。
- このような事例(施設関係者による行政への内部情報提供)は、どこの区局でも発生し得る問題。経営責任職が内容を把握し、早々に対応を検討していくことが必要である。

### (職員への意識付け)

- 自身の業務に関して、どのようなものが公益通報となり得るかを考えていくよう、意識を持って対応していくことが必要である。
- 今回の事案を踏まえ、現状の仕組みについて、他の区局においても、改めて点検・見直しの必要性を検討すべきである。二度と同じような事態を招かないように、改めて職員への意識付けのきっかけにしたい。

## 市内認定こども園における不適切保育への対応状況について

令和3年度	10月4日	<p>保護者（匿名）から瀬谷区役所（以下、「区」）へ連絡 「怖い先生がいて、子が登園を嫌がっている。壁を蹴る、壁を叩く、他の子どもが怒られるのを見て、怖く感じている。複数の保護者からも話が出ている」</p> <p>・園に内容を確認してその結果をご連絡することも可能であることをお伝えしたところ、その対応は保留するようご希望があった。</p>
	10月14日	<p>保護者A様から区へ連絡 「脅すような言動の先生について園長に伝えたところ、確認して注意する、と言われたが、その後どうなったのか話がない。園からは改善策について話がないので、区か局から話が聞きたい。」</p>
	10月19日	<p>区から保護者A様へ連絡 ・11月2日にこども青少年局と園を訪問することを伝えた。</p>
	10月20日	<p>保護者B様から区へ連絡 「自分の子どもも登園拒否がある。壁を叩く先生がおり、それ以外の先生と園との間の対立もある。先生の入替わりが激しく、大量退職の懸念がある。先生方の勤務条件、安心して働けているか心配。11月2日の園訪問の状況によっては、11月16日申請期限の来年4月の転園申請に影響するため、結果を保護者に共有してほしい」</p>
	10月21日	区局による園への立入調査を早めることとし、10月29日に変更
	10月29日	<p>市による立入調査 園長：「保育士による児童への叱責の事実があり、当該保育士には園長から指導済み。また、先生同士の間関係の問題があり、年度内に複数の職員の退職予定がある」</p>
	11月1日	<p>保護者B様からこども青少年局（以下、「局」）へ連絡 「2歳児クラスの保護者と話したところ、複数の保護者から、先生による不適切な行為の話が出た。防犯カメラで確認するよう園に求めたが、返答がない。複数の子どもたちが園に行きたくない、と言っている。多くの先生が辞め、不適切な行為をしている先生が残ると聞いた。園からの説明もない。来年度の職員体制も確認してほしい。」</p>
	11月5日	<p>保護者B様から局へ連絡 「4月から保育内容が一変し、散歩に行かなくなり、先生方も自由な保育ができなくなった。複数の職員の退職意向がある」</p>
11月10日	<p>市による立入調査（園長、園職員の計9名へのヒアリングを実施） ※当該保育士による不適切な行為について、複数の証言が得られた。また、年度末までに多数の職員の退職見込みがあることや、園運営側と職員とのコミュニケーション不足、園と保護者とのコミュニケーション不足も確認。</p> <p>【保育士が見た行為】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・遊具から子どもを引っ張り下ろす（手をぎゅっと握って）</li> <li>・部屋を暗くし、雷の音を模して、隣室から壁を強くドンドンと叩く</li> <li>・朝、おむつにウンチをしてくることが多い子を叱る</li> </ul>	

令和3年度		<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の手を引っ張って床の上を引きずる</li> <li>・子どもを逆さ吊りにする</li> </ul> <p>【保育士が児童から聞いた行為】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・歯ブラシを喉の奥に入れて嘔吐</li> </ul> <p>※不適切な保育を行ったとされる保育士（当該保育士）へのヒアリングは、本人が長期休暇取得後、退職し、令和3年度中は実施できず。</p>
	11月15日	<p>保護者C様から区へ連絡 「園に調査をしたと聞いた。園には説明を求めているが、保護者が望むような説明がされないのでは、と懸念がある」</p>
	11月15日	<p>市会議長あて付託外陳情の受理 陳情要旨；〇〇（原文では園名）在園児に令和4年度第一次転園申請の期間延長を求める。</p>
	11月19日	<p>保護者B様が市庁舎に来庁 「複数の保護者が園に説明会を開催するよう要請したが、断られた。謝罪もない。市の指導を強めてほしい。公金が充当されている施設として適正なのか。園には反省、謝罪をして事実を明らかにしてほしい」</p>
	11月30日	<p>指導文書（1回目）の発出(瀬こ第2004号)、園長に手交</p>
	12月6日	<p>区役所に園関係者A様、B様が来庁、園職員の労務関係の課題を聞き取った後、不適切保育が映った動画の提示があり、市職員2名が視聴。 ※市職員から動画データの提供を依頼したが、その後もいただくことができなかった。また、この時、園関係者A様、B様の連絡先を聞かず、その後、市から連絡しなかった。 市職員から園関係者A様、B様に対して、園で知り得た情報は、行政には躊躇なく情報提供をしてほしいが、外部の人に情報提供すると守秘義務違反になる恐れがある、と伝えた。 ※その後、園関係者A様とB様からは、「市職員から守秘義務の話の説明され、市職員にも頼れないと受け止めた」と聞いています。</p> <p>【動画の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育施設内で、1名の保育士が1名の児童と向かい合い、児童に言い聞かせている様子あり。</li> <li>・泣いている児童の顎や頬を保育士が片手でつかみ、無理やり児童の顔を保育士の方に向かせる行為を、繰り返し行っている。</li> <li>・7、8メートル程度離れた場所から撮影した様子。2分程度。音声は不鮮明。</li> </ul>
	12月7日	<p>園から改善計画書が提出される。</p>
	12月9日	<p>改善計画書について、市から園に再検討を指示</p>
	12月9日	<p>保護者C様が区に来庁 「園から改善状況報告が出ていると聞いたが、状況を知りたい。先生が年末までに大勢辞める噂があり、年明けの保育体制が心配。個別面談を園に申し入れたが、応じてもらえなかった。園には説明会を開催してもらいたい」</p>
	12月10日	<p>市による園訪問（保護者や職員への説明に関する指導） 市から園に、動画の内容を口頭で伝え、強く指導</p>

令和3年度	12月13日	園から改善計画書が再提出される。
	12月13日	こども青少年局から議会局へ、付託外陳情に対する回答を提出 回答要旨；園に対し、園と保護者の信頼関係の構築や、職員体制、不適切な保育等、園の運営面について指導中です。園は改善の意向を示しており、市として改善状況を確認する予定です。現在の指導状況では、4月入所の一次申請受付期間を変更する予定はありませんが、今後の指導において改善が見られず、安全な保育が確保できない場合は、必要に応じて転園申請への配慮を検討し、在園児の保護者に御案内します。
	12月14日	市による園訪問（保護者や職員への説明に関する指導）
	12月17日	園から改善計画書が再々提出される。
	12月22日	保護者4名が市庁舎に来庁 「園には、個別説明ではなく、保護者説明会を開催し、各家庭に平等に情報を提供すべき。また、市職員が情報提供者である園関係者に対して、口外するなどと言ったのはなぜか。園は保護者に真摯に対応する姿勢が感じられない。園の改善が何も進んでいない」 ・市からは「園は保護者へ丁寧に説明する必要がある。説明形式は園の判断となるが、ご要望は園にお伝えする。保育士には守秘義務がある。園内の問題は本来園長や行政に相談すべきで、保育士を守るためにお伝えした。園長は少しずつ変わってきているが、改善にはまだ時間がかかる。」と伝えた。
	12月23日 12月24日 12月27日 1月12日 1月18日	園から保護者への個別説明に、市職員が同席（計30組） ※保護者からの要望を受け、園は、別途集合による保護者説明会の開催を1月下旬、2月中旬に予定した。いずれも新型コロナの感染拡大により延期。
	3月9日	市による園訪問（保護者説明会の開催に向けた指導）
	3月10日 3月11日	園による保護者説明会（市職員が同席） ・園長が改善計画を説明し、当該保育士による不適切な保育（走り回る等危険行為を行った児童に対して腕を掴んで強い口調で注意する行為）を一部認め謝罪
令和4年度	4月18日 5月2日 5月9日	市による立入調査（運営状況確認のため園職員にヒアリング）
	5月12日	市による園職員へのヒアリング
	6月7日 6月29日 6月30日	本市保育士職による園保育士に対する研修実施
	9月5日 9月9日	市による立入調査（改善状況の確認） 一般指導監査
	11月21日	市による立入調査（改善状況の確認） 令和3年11月30日に出した指導文書（瀬こ第2004号）の項目については概ね改善を確認。職員配置については、確認継続とした。 また、園長から、園による当該保育士への聴き取りを実施した旨の説明があった。
	12月5日	一般指導監査結果を通知。職員の配置不足、教育・保育の全体的な計画の未作成について文書指摘。

令和4年度	12月14日	区から園長へ連絡した際に、既に園の弁護士により聞き取りを行って園のホームページに掲載したことを園長から聞き、掲載の事実を知った。 ※掲載内容（抜粋） 「園の弁護士による当該保育士への聞き取り調査を実施、当該保育士が通常の業務に付随する範疇の注意を行った事実を確認することはできたが、それ以上の問題行動等は確認できなかった。当園としても、事実無根の名誉棄損、誹謗中傷等があった際には、法的手段も含めて厳正に対処していく予定。」
	12月15日	区から園長へ、ホームページに掲載されている、当該保育士への聞き取り調査の内容について、詳細な報告を求める。
	12月26日	一般指導監査に対する改善状況報告書が提出される。
	1月18日	市による園長・弁護士へのヒアリング ・12月14日付の園ホームページの掲載内容について聞き取り。 ※不適切保育とは何か、十分理解がされていない中で、当該保育士へのヒアリングであったことがわかる。
	1月23日	園関係者C様から、区に連絡あり。 「園での不適切保育が映った動画がある。以前にも職員が動画を見て、不適切保育と認識していたのに、何もしていないのはなぜか」 先方との調整により、2月2日区に来庁いただくこととなる。
	2月2日	園関係者C様が区に来庁。 ・不適切保育の動画の提示をいただき、区職員2名が視聴。令和3年12月6日に視聴したものと同一のものであることを確認。 ・被害児童を特定。 ・局職員の視聴についても了解を得る。
	2月3日	区から園関係者C様へ、市役所への来庁について依頼。同日、園関係者C様が市役所に来庁し、市職員5名で動画を視聴。
	2月6日	区から園に対し、指導のための日程調整を連絡
	2月9日	園の弁護士より連絡があり、2月20日に対応する旨連絡あり
	2月14日	動画に映っている人物が特定され、動画内容が不適切保育に該当することが確認できたことから、組織として早急に文書指導する必要があると判断。 市から被害児童の保護者に対して、令和3年12月の動画確認後の文書指導の遅れについて謝罪、2月15日に文書指導する予定を説明。 同月17日に経過を説明することとなった。
	2月15日	指導文書（2回目）の発出(瀬こ第2671号)、園長に手交
	2月17日	園関係者C様を含む保護者複数名が来庁。 市から2月15日の文書指導の内容と、園長に手交した際の状況を説明
	2月20日	市から園長に対して、2月15日の文書指導項目を改めて説明。 改善に向けて迅速かつ真摯に対応するよう促した。 また、園のホームページの12月14日掲載内容が削除されたことを確認。
	2月24日	園のインスタグラムに、ホームページと同様の記載が残っていることについて、区から園長に対して削除を指示（2月27日、削除を確認）
	2月27日	園から改善状況報告書が提出される。 改善状況報告書について、市から園に、再検討を指示。
	2月28日	園から改善状況報告書が再提出される。

令和 4 年度	3月4日	改善状況報告書について、市から園に、再検討を指示。
	3月5日	市による保護者説明会（計2回、44世帯51人参加）
	3月6日	園から改善状況報告書が再々提出される。
	3月8日	市による不適切な保育を行ったとされる保育士へのヒアリング 市による園長・弁護士へのヒアリング ・3月6日に園から再々提出された改善状況報告書の取組状況を確認。
	3月9日	市会こども青少年・教育委員会において報告 「市内保育・教育施設における不適切保育について」
	3月10日 3月11日	園による保護者説明会（市職員が同席） ・市からの指導内容と、園の今後の取組・改善に向けた姿勢について説明
	3月14日	市による特別指導監査を開始。
	3月15日 3月20日	市による職員ヒアリング（退職者含む）
	3月22日 3月29日	市による調査（職員配置及び職員関係帳簿の確認）
令和 5 年度	4月11日	主に保育棟に従事していた退職者10人へ調査への協力依頼文を送付
	4月18日 4月19日 4月20日 4月26日 5月1日	市による職員ヒアリング（退職者、園長含む）
	4月20日	市による調査（職員配置及び職員関係帳簿の確認）
	5月11日	園から改善状況報告書の修正版が提出される。
	5月16日	改善勧告文書発出（こ保運第245号）、園長に手交
	5月22日	市による保護者説明会（5世帯5人参加）
	5月26日	市会こども青少年・教育委員会で報告 「市内保育・教育施設における不適切保育への対応状況について」