

第4回 練馬区立氷川台保育園運營業務委託事業者選定委員会
会議要点記録

平成30年7月15日（日）午前9時30分～午後3時 氷川台地区区民館
出席者：学識経験者2名、有識者2名、練馬区立保育園園長経験者1名、
こども家庭部長、保育課長、事務局（保育計画調整課長）

1 応募事業者プレゼンテーション

運營業務委託に応募した3事業者によるプレゼンテーションを、それぞれ40分（事業者のアピール20分・質疑応答20分）行った。

なお、氷川台保育園の保護者3名の参観があった。

《保護者からの質問事項に対する回答》

質問1 区が公表した募集要項の職員配置基準（下限）を踏まえ、現場を回す上でどのような工夫（配置人数、経験年数等）を行う考えか。

事業者A 今回の契約の仕様の配置基準は、経験者の要請が多い。法人内の職員の異動をまず考え、委託が決まったらすぐに動いて、優秀な人材を集めたいと思う。一番大変なことであり、大事なことだと考えている。

事業者B 経験年数等は、安心・安全な保育をする上で大切と思っている。複数担任の中で、新任あるいは3年目の保育士だけにならないように設定し、ブラザー制という、ベテランの保育士が注力して新人を育てる仕組み等も導入を検討している。配置基準等のルールの中だけでなく、揃えた人材が、どれだけの能力を備えているかを考慮して、採用活動をしている。

事業者C 配置基準では、常勤職員の配置人数が26名とされているところ、28名の配置を考えている。経験年数は、園長は12年以上の経験者、主任は8年以上または同等の経歴を有する者を、異動にて配置したいと考えている。また、各クラスリーダー保育士は6年以上または同等の経歴を有する者を配置したいと考えている。

質問2 民間委託（民営化）に際しては、新規に保育園を開設するのとは違う面があると思うが、どのような課題があり、どう対応されるか。

事業者A 保育所保育指針に則った保育という点では、違うところは基本的にはないと考えている。まずは、今の氷川台保育園をそのまま継承するが、職員が変わるので、その点は気をつけて、準備の時間をきちんと取りたいと思う。氷川台保育園を見学させていただき、法人の運営園と似ているな、というのが、率直な意見である。

事業者B 新規に保育園を開設するのと大きく違うのは、園がもうそこにあるということである。新規開設園であれば、一からつくりあげるため職員の採用は非常にやりやすい。委託の場合は、1年後、2年後の運営に向けて、準備委託期間に採用したメンバーのモチベーションをどのように保つか、また、移行の分かりにくさを明確に伝えながらどのように1年を過ごしていくかが、課題だと思っている。法人の既存の園を行き来して、あるいは園長候補の下で研修するなど、ビジョンを明確にしながら行っていきたいと思う。

また、ゼロからつくる場合は、話し合いながらルールをつくることで、チームワークが早く築けることがメリットと思っているが、既にある状態から徐々に移行していく、今までのルールの中で動かしていかなければならないことが課題と感じている。

事業者C 委託に際しては、現在、氷川台保育園で行われている保育が保護者や子どもから求められると思うので、しっかりと踏襲して、引き継ぐことを大事にしたいと思う。そのためには、保護者との意見交換が大事だと考えている。意見交換の場は、引き継ぎ期間も含めて3回ほど、設けさせていただくことになるが、運営後も、保護者会や運営委員会を開催する。また、毎年10月頃にはCS（顧客満足）アンケートを行うことで、保護者から意見をいただき、更なる保育園の質の向上に努めていきたい。

質問3 保育士・看護師・調理員が定着するためにどのような職場づくり・工夫をしているか。

事業者A 保育士など職員の確保には四苦八苦している。人間関係が良く、子どもを育てる資質(よい環境)があり、保育の仕事にすばらしさを感じられる魅力ある職場では職員は辞めない。職員が辞めない職場が理想なので、コミュニケーションを大事にし、困った時には、先輩保育士や園長、主任、副園長がフォローするような、助け合いで困難を乗り越える職場風土・組織風土をつくりたい。

事業者B 例えば、当法人は、幾つか県をまたいで運営しており、県によっては、看護師が不要であるなど、勉強ができる環境があるところとないところと分かれているため、このような場合は、県をまたいで研修に参加している。

また、法人の運営園の中でまとまりがよいクラスや保護者の評価が高いクラスに、月に1回、交換研修を行っている。研修後は、ミーティングの中で、何が良かったのか、何を持って帰らなければならないのかを話し合い、学んでいる。保育士だけでなく、看護師や給食室でも行い、今後は、主任、副園長と続けていく予定である。

事業者C 法人本部と職員が連携し、コミュニケーションを良くするために、本部職員が園を回り、全園の全職員とコミュニケーションをとり、普段は言えないような意見も受け止めている。集まった意見に対して、できることは実践するが、できないことは、こういった部分が理念や方針とずれているためできないという説明を、納得がいくまで実施している。

また、園でのコミュニケーションも大きな課題であり、法人本部で園長と職員の面談の頻度等を管理し、コミュニケーションをとる機会を設けている。さらに、職員同士のコミュニケーション不足も離職の大きな原因になっているため、OJTがしっかりできるようなツールも使うなど、工夫しながら、職員定着に努めている。

質問4 保護者からの意見等について、どのように聞きとり、法人・園として回答しているか、運営園でのケースを教えてください。

事業者A 苦情、意見、クレーム等は、口頭や電話などで直接受けるだけでなく、意見箱を園に設置している。また、連絡帳や保護者面談の話も、園で対応している。苦情は、園全体で共有し、必要に応じて第三者委員へ相談するなどして、解決策について迅速に協議している。苦情は宝と思っているので、保育力を高めることにつなげるようにしている。

事業者B 保護者へは、行事の際に都度、アンケートをとっている。良いことも、そうでないことも、多く書いてもらえるので、大きなクレームにつながる前に気持ちを出してもらえていると感じている。いただいた意見をもとに、個人面談を行っている。また、園長、副園長、主任が、送迎時の対応を行っているが、その際に、些細なことでも言うことで、大きなこと苦情等になっていないと感じている。アンケートは、必ず実施しており、回答を分析し、円グラフにして掲示板に掲示している。他の保護者がどの程度満足して、どのようなことに問題を感じたのかを、保護者全員が共有できるようにしている。

事業者C 法人の運営園では、年に2回、運営委員会を設ける決まりがあり、園長、主任、各クラスの担任、各クラス1名以上の保護者代表、および有識者を招き、法人本部の職員が出席している。園への要望や、日頃感じている率直な意見を、その場で伺っている。上がった意見は、改善できる点は改善する。保護者、法人、職員が一つのチームとして、より良い園を運営し、子どもたちの成長を見守っていけるようにしている。

CSアンケート（保護者アンケート）を年に1回とっており、フリーコメントも多くもらっている。各園で中身を読み込み、対策は手紙を掲示している。運営園全体で共通する課題は、法人本部でも検討し、対応している。

2 園長候補者等ヒアリング

運營業務委託に応募した3事業者に対するヒアリングを、それぞれ30分（園長候補者のアピール10分・質疑応答20分）行った。