

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第20回）要点記録

平成17年9月17日（土）

於：光が丘図書館

文体はすべて「である」体、または体言止めに統一する。

区管理職以外は、保護者・区議会議員も含め、個人名を表示しない。

文中、「保護者側出席者」は「保護者」、「保護者側司会」は「司会」、「光が丘第八保育園」は「光八」と表記する。

司会 第20回個別協議会を始める。

（双方委員自己紹介）

司会 ピジョン株式会社から来ているようだ。ピジョンがここに出席する経緯は何っていないので、ピジョンがこの協議会に出席する理由を課長から話してもらい、その後、自己紹介願う。

課長 本日、ピジョン株式会社の3名が協議会に出席している。仕様書の中では、協議会等に出席することがうたわれており、前回、要請もあった。本日、初めてだが、ピジョン株式会社として出席している。それでは、自己紹介させる。

（ピジョン株式会社社員の自己紹介）

司会 では、協議に入る。議事順序について、ピジョンから、委託事業についての詳細の説明をしてもらうことから始めるか。いかがか。

課長 本日の資料を区側から説明した後、ピジョンの説明も出てくると思う。

司会 保護者は、その順番でいいか。まず、区に配付資料を説明してもらい、詳細についてピジョンから説明してもらう。その後、引継等、今後の計画について具体的な形になると思う。では、配付資料について、区側から願います。

保護者 ピジョンにお願いだ。発言は、現場が適切だと思えば現場の方が、もう少し上の判断が必要ならばその方が、きちんとわかる人が説明してほしい。

事業者 わかった。

司会 配付資料の説明をお願いします。

課長 ピジョン株式会社に関する選定委員会の指摘事項一覧だ。まず、「指摘内容と指摘者数」だ。1を例にとると、事業者の運営方針が現場に生かされていない〔1〕とあるが、指摘内容と、〔1〕が指摘した選定委員の数である。中間は、「指摘の原因とピジョンの考え（指摘原因が不明な事象があり）」である。右には、「具体的な対応策」という表のつくりになっている。全体で23項目である。後で、具体的な対応策、ピジョンの考えをピジョンから説明させる。

次の指摘事項一覧は、前の選定委員会の中で、A社、B社に対する指摘項目で、対応策はない。右に選定会議の見解（評価）を記載した。全体で42項目ある。

次に、光八対策協議会の8月20日における保護者からの質問に対する回答で、7月27日開催の健康福祉委員会での委員の発言について、前回の口頭での回答を文書で出したということである。

次に、ピジョンヒアリング補足資料だ。前に区が出した事業者のヒアリング資料

で、若干、行間の説明が不足している部分があるとピジョンから申し出があり、その辺りの言葉も全部埋めるとどうなのかを書いたものである。区は、テープをとっていないが、メモを参考にしながらそれにもとづいたものである。ピジョンからは、これについて了解は得ている。

次の引継確認表。保育指導的な部分は、月に1回協議会に報告するという話はしたが、例えば「保育園の概要を把握する」というのは、何と何をやったら把握できるのか、どうやったら確認できるのかということが具体的に記載されていないということで、すべての項目を網羅するというわけにはいかないが、代表的なものについて記載した。確認は、事業者と園長で行う。月ごとに「保育」、「給食」、「保健」とある。この資料について、もっと詳細にという意見もあると思うが、具体的には、ピジョンと現場の園長・主任で細かい打ち合わせ、引継をしている。

確認書(案)がある。準備委託契約の中には、配置職員の経験年数等、プロポーザル募集要領によって定められた部分での記載がされていない。もしそれを履行しなかったときに債務不履行という形にならないのではないかと、契約の中身に入っていない、という指摘があった。区としては、プロポーザル募集要領は、当然、前提にあると考えているが、契約書と仕様書の解釈ということで、双方が確認書を取り交わすことで、契約と同等の効果があらわれる確認書とする案である。

次は、改修工事等についてだ。委託にあたって一時保育・休日保育事業等のサービスを拡大していくと話してきた。特に一時保育事業については改修工事が必要ということで、予定としては、17年11月から翌年の1月までの改修工事を考えている。あわせて、屋上防水工事を行う。現況平面図・改修計画平面図では、医務室の改修と休憩室を設けること、玄関に事務室を一部拡張する改修計画。2枚目は、現在の休憩室を一時保育室に改修する計画。3枚目は、屋上防水工事の資料である。

保護者 内容等はまた後ですが、保護者の質問に対する回答は、書面で依頼して、こう出てきたが、この間言ったことがそのまま、これは書面ではない。だれがまず書いたのか、この内容でいいのであれば議員のサインがほしい。これではただ紙に書いただけである。

課長 議員の了承も得ているが、記載者と確認の日付が必要ということか。

司会 日付と、部長の発言だったと思うので、部長の名前と、議員の承認のサインをもらい、次の協議会で出し直してほしい。

保護者 回答はこういう形になるだろうが、内容自体、非常に由々しき問題である。その問題に対する回答書だから、きちんとしたものを出してほしいということだ。

部長 再提出する。

司会 よろしく願います。どういう進行でいくか。

(終了時間について確認)

保護者 ピジョンの資料の説明を簡単に求める。この場で全部説明すると、ほかの大事なことが抜けてしまうので、別途、保護者向けのピジョンからのプレゼンの機会とかを数回設けるつもりなので、そのときに詳しく話してほしい。きょうは、こちらの職員配置予定(案)について詳しい説明、現状の採用の状況、実際どこまで集められるのかというところである。

区から出た前回の8月30日付の資料「引継状況の確認について」、職員がいつ入るのかというチェックの資料があったと思うが、いまひとつよくわからない。これについて、わかるように説明してもらいたい。

事業者 本日、私どものプロポの際の提出資料について、渡しても構わないものだが、一部、私どもの保育園の園児の写真があって、こういう企画書に使う了解は得ているが、不特定多数の目にとまることを避けたいので、後ほど回収を考えている。ただ、色刷りの現物を週明けにでも保育園に置きたいと思っていて、その点、保護者の了解をとる。保育課にも、だれでも見られるように準備をお願いしているので、この中身については、十分見てもらう中で、指摘・意見をいただきたい。

この後、引継に対する考えや現時点での採用状況について、当プロジェクトの責任者から説明させ、もう少し生の情報も補足説明したいと考えているが、よいか。

保護者 どうぞ。

事業者 17年5月9日作成の光八準備委託の考え方を見てほしい。我々、前回傍聴した中で、ピジョンはどこを一番大切にするのかという質問があったが、子どもが負担にならないことを一番のポイントと思って対応したい。採用は、現在、問題なく進んでいる。引継計画、引継体制については、現場の園長から、当社の園長・主任候補者、配置する保育士に対して引継が順調に開始されている状況である。

保護者・園児に対する配慮だが、弊社では、事業部長をトップに、2名が中心になって本企画について進めたい。今後の協議会等についても、そのような形でいきたい。また、ピジョンでは、グループを上げて、光八の運営をしっかりと引き継げるように、この準備委託期間中に取り組んでいきたいと思っている。

三者による協議会の実施であるが、提出の時期が5月の時点なので、現在と合わない部分があるが、現在、9月から11月末日まで準備委託期間ということで進めているが、もちろん、協議会で説明していきたいし、また、光八の保護者への説明の機会をいただければと考えている。我々もその状況については、透明性を持って、しっかり説明して、ご理解、ご協力をいただきいたいと考えている。

職員体制は、配置計画に基づいて、現在、進めている。引継状況についても、合わせて後ほど詳しく説明させてもらう。

最後のページ、準備委託スケジュールについて、別紙の職員配置予定(案)を、事業者決定後に、こういうプランで提案した。実態としては、各日付に職員を配置して動いている。これを見てもらい、協議を進め、決定してほしい。右側の備考に、週のうちのどのくらいスタッフが保育室に入って引継ぎを行うということを書いているが、実際の細かい内容については、現場で、園長から引継ぎを受けるため修正を行い、一つ一つの引き継ぎが十分できるようなスケジュールを進めている。準備委託の考え方、職員配置の予定は案なので、最終決定前の段階を説明した。

司会 続けて説明願う。

事業者 今の採用状況については、仕様書に基づいて、現在、進んでいる。新聞の折込版などで採用を進めている。日々、多くの方々と会い、一次面接、二次面接、進めている。9月16日現在、園長、主任を初め、予定どおり、進んでいる。次のポイントになる10月1日についても、現在、メンバーが定まっている。

10月16日付採用については、専門職の栄養士、看護師の配置が、予定されているが、現在、この基準を満たす栄養士が1名決定している。要件を満たす看護師も内定している。10月16日付だが、現場は1日も早く配置をとという声があるので、現在、調整している。そのほか、保育士については、現在、正確には3名、定めている。この間に、10月16日付で3名の採用を予定しているが、現在も内定があり、あるいは二次面接、最終の選考ということで、10月16日付でも決定する予定である。

11月1日付、16日付も進めている。本日も、夜、一次面接、二次面接がオフィスで行われている。明日も説明会を開催し、採用を図っていくという予定でいる。採用活動については、区に随時報告しているので、確認してほしい。

保護者 この配置予定(案)、8月30日付の資料だが、わからない。これは累計なのか、それとも、この段階でこの人数が入ってくるのか、わからない。全部で何名配置する予定で、どの段階で何名配置して、累計で何名なのか。どの段階で何名配置してというのが見えないので、全然わからない。見づらい。

司会 その辺の説明できるか。

保護者 人の配置だが、日付と保育士を並べて、予定の日日に丸を打ってあげればいいのか。そのほうがよっぽどわかりやすい。

事業者 修正して、用意する。

保護者 多分、これ、わかっている人が書いていると思う。

保護者 あまりにつたない資料なので、私たちでつくった。プロポ基準を数値化したもので、人員配置の空いているところに入るべきだろう。ただ、たとえば、10月16日に何名以上配置されるという数字は入っていない。それはわからないので、私たちもこの場で提案しているが、入れられない。フィックスできない。今、この場で、ブランクのところは何名入っているのか、チェックシートにして、現場の園長にこれを渡して、人員の配置をチェックしてほしい。入れていってほしい。

司会 提案だが、今、すぐにやっていける作業というわけでもない。

保護者 今やれないのであれば、埋めてきてほしい。

事業者 了解した。

保護者 案というのは、どういう意味なのか。きょうは9月17日だ。意味がわからない。案というのはこの場で議論するという意味か。

事業者 職員配置を定めるプランを準備期間の考え方という資料を以前に提出していたが、職員配置の予定は古いものだ。事業者決定後、これが直近の提案資料だ。

保護者 では、これは決定事項か。

事業者 そうだ。

保護者 でも、この前の協議会だと、ここについてもまだ、保護者と協議して、修正するところは修正すると言っていた。

保護者 配置も、おおむね週3日とある。「おおむね」とは何か。週3日で、引継できるということか。区にも言いたい。毎日来るのではないのか。全然わからない。

課長 区としては、毎日、保育園の開いている時間帯にずっといる方がいいのかというと、必ずしもそうではない。

保護者 どうしてか。

課長 毎日ずっといて、そこで把握することも大事だが、把握したことをどう展開していくのか考えてもらうことも大事だと言うことだ。

保護者 そういうことをやっているのか。3日以外の残りは何をやっているのか。

事業者 まず、表について、皆様に理解しにくい点、おわびする。きょう、指摘された点、早急に期限を切って提出するようにする。

「おおむね週3日」という考え方は、私どもが提案したことで、週3日、園に入って、しっかり引継を受け、残りの2日は本部で、その3日間の反省、改善を行う。2日間は我々の中でのミーティングで、翌週の確認を行って、引継を行いたいということで、「おおむね週3日」と記載した。

保護者 ずっと前から引継期間は、2カ月か3カ月か、随分、揉めてきている。「おおむね週3日」とかを聞いたのは、ついこの前である。子どもたちのことを考えてほしいと言っている。子どもたちが慣れるということもあるだろう。そのためにどれぐらいかかるかという目で何カ月かという話をしている。区側もそうしていた。中身を見ると、週3日だ。あなたたちはいろいろやらなければいけない。子どもたちは週の半分でいいのか。最初に子どもたちが最優先って書いてあるが、いいのか。

事業者 保育園の引継というのは、なかなか定量的に示せなくて、大変心苦しいが、このおおむねというの、例えば毎日、午前中だけ保育園にいてとか、夕方から本部でミーティングということもあったので、例えば、1日8時間掛ける5日間で、40時間のうち、おおむね1日を8時間としたときに、おおむね3日というような、極めてあいまいな表現になっている。実際の園の引継においては、このような形で進めていくことがお子さんの負担の面でも、それから、区の職員と私どもの職員の間での引継に関しても、円滑に進むと考えると提案をした。

保護者 これは、光八の職員も納得しているのか。

事業者 園長にはこの考え方を示し、一部、修正しながら、この流れで進めていきたいということを確認している。

事業者 職員の配置案は、今回、提案書、準備委託の考え方を提出してほしい、ということとで提出したが、5月9日現在のもので、7月から引継、9月から本委託のものだった。今回、引継が9月から11月末までの3カ月となったので、決定後すぐに、私のほうで、園長を含めて、どのように3カ月間入っていったらいいのかというたたき台と考えてほしい。

保護者 これがたたき台か。どれがたたき台か。

事業者 準備委託の考え方が、一番初めの2カ月のものだ。その後、8月の決定した段階で、私どもの職員配置案を見てもらい、9月1日から園長を含めた区の職員と、どのように入ったらいいのかという打ち合わせの材料になっている。それと同時に、その引継計画書は、準備委託の契約書である。そのたたき台にもなっていたので、協議した案だ。だから、8月の決まった段階では、9月から11月まで、どう効率よく、その園の、例えば行事の日や、いつ入ってほしい日、そういうものがまだ全くわからなかった状態だった。決定後に、園長始め、どういう配置で9月に入ったらいいのかということで、印をつけて、それに基づいて、まず9月は配置をしている。10月についても、おおむね週3日、4日だ。その週によっては、この日は乳児会議

だから出てほしいとか、この日は幼児会議だから幼児の担当に出てほしいとか、今、そういうすり合わせをしている状況だ。例えば10月の段階で、何日と何日に入るといのは、園と調整している、そんなような状況だ。

保護者 そうすると、これがたたき台で、園長らとたたいている最中ということか。もうたたき終わったのか。

事業者 その資料に関しては終わっている。今後、その3カ月のスケジュールについて、10月、11月を含めて、もっと細かく、きょうは何をやる、午後何時から何をやるというのを、入日とすり合わせを今しているのが10月だ。何日にどう入ってとか、その時間、何をやるというスケジュールを園長から3カ月間で契約の引継が完了するような案を出してもらい、それに合わせて私たちは入っているという現状だ。

保護者 園長、両方の現場の保育士が理解しての話ということでもいいのか。

事業者 これは園長につくってもらったものだ。

保護者 それは、見ていない。

事業者 内部のもので、例えばセキュリティーの問題などがあるので、すべてを開示という形にはなっていないのかもしれない。私どもは、区と園からもらっているものなので、それをもとに進めている。実際に29日は何をやるのかとか、保育士は何をやるのかというのを園長につくってもらったものでスタートしている。

保護者 区と整合がとれていないような気がする。前回の協議会だと動いた部分は仕方がない、今後については協議会でも議論して、変えていける、と聞いているが、どうも、決めてしまっているという感じだ。この先、保護者の意見を取り入れる気持ちはあるのか。

事業者 保護者の意見というよりは、私どもは区から仕事を受けているので、区と園長の指導のもとに話は進めている。

司会 区は、園にはどういう指導をしているのか。一連の引き継ぎに関して、どう取り扱うのか。園長に一任しているという形をとっているのか。

課長 もちろん一任というわけではない。現場の細かい引継については、一つ一つの中に入って行くよりは、園長や保育園の現場スタッフがいるから、ピジョンの園長・主任予定者らと詳細な打ち合わせをしたほうがスムーズだろうと思っている。現場も我々が頻繁に行くのどうかという話だ。保育課としては節目に確認に行きたい。実際に保育の中身の何を確認し、どう引継は終わったのかというのは、現場の園長の確認が一番大きいと思っている。

保護者 今話を僕なりに解釈したが、協議会のこの場では、保護者の意見を聞いて、取り入れるものは取り入れる、そういう度量もあると区は言っている。その反面、現場では、もう期日も来ているからどんどん引継を始めてほしいということでピジョンが動いている。これは二枚舌なのか。区は、このやり方が普通か。

課長 保護者との協議の前に動き出しているという意見をもらった。今後、どういうチェックシートをつくるのか、この前の協議会で意見をもらい、今回、保育の内容について、こちらも提案している。チェックの内容、方法については協議をして決めていくという話と思っている。9月1日から動き出しているのは事実なので、何人来るのかというようなことは、きょうの協議という形にはならないと思うが、園長・

主任が1日から予定どおり来ているということで、数値的なことについては確認ができる。では、今、何をやっているのか、そのチェックシートについては、皆さんとの協議の中で変えていける話ということで、本日、提案している。

保護者 では、内容はもう変えない、チェックの仕方だけは議論する、そういう話か。人員配置で、例えばこれから本当に引き継ぎできるのかとか、クラスリーダーをもう少し前へ持ってきたらいいのではないとか、そういう議論を受け付けないのか。

課長 前回、クラスリーダーを早くからという意見は、すりあわなかった部分である。意見のすべてを引継できるというのはなかなか難しい、中身によると思うが、看護師の10月16日配置は、ピジョンも言ったように、1日でも早くという努力をしている。そういうことは、変わっていくという可能性がないわけではない。

保護者 業者都合だ。だから、保護者との話の中で、合意できたところについては変更の余地があるのか、ないのかというのを聞いている。

(錯綜した会話を一部省略する。)

部長 合意したことについては、当然、変更していく。合意に至るまでのやり取りは当然あるだろう。区の考え方は、その場で言っていく。引継期間の中身、チェックシートでお互いチェックし合うところは皆さんとの合意内容だから、その内容でチェックしていく。その上で、皆様からこうしたほうがいいという提案がある、それについて、それは難しい、あるいは、そうだとする。合意できたところは、ピジョンあるいは現場の園長を含めて我々としてお願いする部分になるだろう。

保護者 部長、行間を読ませるような話し方ではなくて、はっきりと、人員配置については協議するとか、協議することについては合意していないのだからしない、それについては、はっきりしたらどうか。

部長 人員の配置については、当初から引継計画書に基づいて配置したい。区としてはこの考え方でやっていく。しかも、その考え方に基づいてピジョンと区との間で契約を結んでいるから、ピジョンはそれに基づいて人員の配置をする。そのチェックはチェックシートに基づいて行う。だから、職員の配置について、例えばこの部分は前倒しするという皆様の意見が仮にあったとする、それについて、難しい、あるいはできるかもしれない、そういうやり取りが協議会でなされて、もし合意ができた場合にはピジョンに区として話すという中身である。

保護者 どこの段階で、累計何名になるのか、わからない。だから、こちらも、人員配置とか、もう少し前倒してほしいという具体的なお願いができない。

部長 職員配置のところで、前回30日に示したチェックシートがわかりづらいという指摘をもらい、皆様が逆に提案したと理解している。その提案の中で、私どもとしてもこの部分は難しいということもあるので調整はする。様式として、こういうやり方が一番、保護者にとってもわかりやすい。今後、保護者から意見を出すにしても、こういうほうがやりやすいということであれば、早急につくる。

司会 この表の取り扱いについても、協議会の中では、要望を言ったり、説明を受けたりすることぐらいしかできないが、こういうものができたら、早急に保護者に配らないといけない。9月17日まで来ないという状況は、委託事業の流れからすれば余りにもルーズである。そんなにルーズなことを許されるような引継期間ではない。

17日になって、事業者との引継スケジュール、9月15日までの予定で、配置職員が園長と主任保育士、その他に保護者に12月からの職員として紹介するとあるが、主任保育士については、まだ私は受けていない。そういうルーズなことをやっている、この引継はできない。

保護者 確認だが、これは区とピジョンの間では、これで行こうということになったものという理解でいいのか。

司会 話が見えにくい理由の一つとして、12月1日時点での職員配置について、具体的にピジョンから、数字とか、説明をもらっていない。だから、どこに向かって引継しているのかわからない。話が具体的になってこない、イメージできない。最終的なものは提案してあるわけだ。これでいいのか。企画運営提案書の35ページが最終なのか。延長時間が延びるはずだが、それを考慮して、この人数なのか。

事業者 提案書の職員数が常勤者の予定で、12月1日からそのつもりである。それ以外に、例えば延長、休日とかがあるので、アルバイトとして8名の採用予定が職員配置案に入っている。調理のアルバイトも、夕食担当の調理ということで、アルバイトが非常勤になるので、提案書には入っていないが、配置案に入っている。

司会 わかりやすい形で、最終的な配置を空間的に整理して、提出してほしい。
(提出書類の記載方法についての会話を省略する。)

保護者 配置予定案、おおむね3日とある。だが、8月30日の引継スケジュールには、週3日、4日という表記は、ないと思う。大きな問題だ。区も、これがいいということであれば、残りの2日間はこうしているということを知らなければ我々は判断できない。普通、これを見たら、毎日配置されると思う。それはどう考えているのか。区は週3日でいいとしているのか。もう契約期間に入っているではないか。どう考えているのか。

課長 先ほど話したとおりだ。区としては、開所している時間すべてに、引継のために、必ずいなければいけない、必ずしもそうではないと思っている。

司会 説明不足は、引継事業に関しては致命的だ。信頼を失う。

保護者 週1日でもいいのかという話だ。週3日だって、こういうことで週3日という説明があるべきではないか。残りの2日はこうする。そういうのは聞いていない。だから、我々は週3日が一番いいとは、わからないわけだ。

保護者 契約はどうなっているのか。3日、光八に出ればいいということになっているのか。5日分のお金を払っているのか。

保護者 最初にこういうことを言うべきではないか。何で後になって、出てくるのか。だから、不信感を招く。

保護者 やることをやる前に教えてもらわない。園長、主任、紹介も受けていない。やることをしていない。仕様書の違反だ。協議会に、この前ピジョンが来てない。仕様書に協議会に来ると書いてある。協議会に参加するって仕様書に書いてある。何で来ないのか、仕様書に書いてある。違反だらけだ。たった半月でだ。

事業者 私どもの至らない点、おわびをする。まず職員配置については、こちらの資料の段取りも悪かった。週5日のうちの3日程度現地に入り、残りの2日は光八のチームワーク編成だったり、理解を深めるために、光八の現場でないところで作業を行

うことについては、プロポーザルの段階から説明していた。この点に関してはしっかり、区側と提案側の認識は一致していると思っている。

前回の協議会への出席については、私どもの発言の中で傍聴とあったが、実質的には出席であり、私どもの考えを伝えるということ。

司会 具体的に前回の協議会では出席を要請して、その場で責任者である方がいないということなので、今回は傍聴に回らせていただくという言葉があり、本部長にも確認して、今回に関してはそういうことだけど、説明はいただくという話になっているわけで、その傍聴が出席だったということはおかしい。

事業者 間違った発言であった。訂正する。

保護者 どうするのか。契約違反している。仕様書に書いてあることと違うことをやっている。仕様書に9月1日からと書いてある。

課長 仕様書に、協議会等に参加するものとある。参加しないとピジョンが言っているわけではない。前回については、本日は傍聴で、次回は出席ということで話させてもらった。ずっと私どもから要請していて、全く協議会に出ないということであれば、仕様書に反すると私どもも思っている。本日の協議会に出て説明をしているということも考えると全く違反だったとは思わない。

保護者 では、区は、ピジョンに来てほしいと指示していなかったのか。指示のもとと書いてある。9月3日は来なくていい、もしくは何も言っていなかったのか。

課長 要請があったので、私どもからも説明してほしいと言った。ピジョンとして参加しないというわけではないが、次回は陣容を整えて参加するということであるので、契約違反という判断はできない。

保護者 仕様書というのは、そういうものか。そういう判断が入るのか。そうならないように、明確、単純に書いてあるのではないのか。そうだったら仕様書は要らない。

事業者 区側から、前回、出席の要請をもらっていた。ただ、この出席の経過について、私の今の認識違いであって、結果として出席しなかったことは私どもの至らなかつた義務違反であると認識している。今後については、私がすべての会議に出席することができないとしても、会社側の意見を代表して述べる者がきちんと出席するので、1回目、私どもの義務違反に関してお許しをいただきたい。

保護者 それは最初に出るべきだろう。最初にあなたたちに発言を求めたはずだ。戻って報告しなかったのか。報告を聞いたのなら、きょう、最初に、詫びがあってしかるべきだ。いきなり説明から始めたが、それは違う。そういうつまらないところから不信感が重なっていく。これからは中身でどんどん不信感が増していくのだろう。

司会 ほかの区で受託しているという話だが、少なくとも今回の練馬区の委託事業計画は、スケジュール優先で、すごくタイトだ。区のホームページに、この協議会の要点記録が10回分までは出ている。日付だけでも確認してほしい。1日、2日をむだにする人には安心して任せられない。どんぶり勘定の方も困る。きちんとやってほしい。情報はなるべく早く全保護者に伝える。

事業者 その点に関しては、私どもも区を通じて保護者の代表の方と協議会以外の場を持たせてほしい、代表の方と話し合いを進めていきたいという申し出はして、もしお受けいただけるようでしたら、保護者の代表の方としたい。

保護者 受ける用意はあることは区に伝えている、ずっと前から。

事業者 その代表という言い方が違ったら申しわけないが、私どもは直接話させてもらう場を、協議会以外に欲しているのは事実である。

司会 どこに出したのか。

保護者 いろいろ文書も出しているし、我々の名は、色々調べられるわけである。あなたたちに決まる前から、調べるなら調べられるのであって、それを区に対して、例えばコンタクトを直接とりたいとか、それは幾らでもできた話だろう。

保護者 我々とは逆に、あなたたちは該当者だということは、例えばプレゼンあたりでわかっている。だから散々、手紙を差し上げた。逆だって、できるだろう。

保護者 説明会のときも、こういう機会を持つと、言っている。協議会以外にきちんと機会を持つと言っている。それならば、どうしてアクションを起こさないのか。まだ保護者へのあいさつは少し終わった程度である。ここにいる光八の保護者は、せいぜい、全体の15%ぐらいしかいない。我々の口から、ピジョンはこんな会社だと一々全員に言って回るのか。そうしないために説明会をやろうと、その話は区にも何度も言ってきたし、あなたにだって、私、言った。

事業者 私どもの方で早急にしたい。

保護者 何でそれを、今、この場でそうやって言うのかがわからない。

事業者 今回、正直、区に遠慮していたということもある。

保護者 受注者と発注者の間で、あと5年以上も仕事をする気があるなら、遠慮する必要はない。

事業者 遠慮ではなくて、筋道として、区を通して保護者の代表の方と会いたい。ただ、保護者から、それは現時点では難しいということで我々は聞いている。

保護者 そんなこと、一言も言っていない。区に対して、何度も協議会とは別途やろうと言っている。

部長 今、皆さんとピジョンとが、じかに話し合うこと、間に入っている区は、それぞれの意欲を伝えていないことが、こういう結果を招いたとすれば、区としては大変申しわけないと思って聞いていた。区としても、受託事業者と保護者が、それぞれ手をつなぎ合わせながら話をしてもらおう、それが双方の信頼関係を築いていくということに一番つながるいい機会であるわけだから、むしろ積極的にそういう場を持ってもらうように、区がすすめるのが筋であろう。現実問題として、そうでない方向で、今あるならば申し訳ない。保護者とピジョンの考え方と合うのであれば、今後、ぜひそういう話になるように区としても努力するので、もし誤解や行き違いがあるとしたら、それは区の責任であるので、大変申しわけないと思う。

保護者 今後は、直接電話でも何でもいいから、区から連絡先を聞いて、コンタクトをとりたければ幾らでもどうぞ。説明会も受ける気はある。私たちはむしろ全保護者に対して、どういう会社なのか、仕様を守ることはもちろんだが、光八の保育を継続しながら、なおかつ、ピジョンという会社はどのような保育を展開しているのか、そういうものも含めて、全保護者に向けてメッセージを発信してもらいたいと思っている。そこは誤解しないでほしい。私たちは、毎週日曜日、夕方4時半から、それから、毎週水曜日、夜11時から会合を持っている。もし区がいなくて話した

いことがあるのであれば、そこに来ていただいても結構である。

事業者 大変ありがたい話をもらった。これから短期間に引継をしていく際には、皆様と、現園長、我々の園長予定者、そこまで含めて、しっかり話していきたい。

司会 引き継ぎ期間、6分の1は終わっている。

(表に関する会話を一部省略する。)

事業者 保護者側と区側と、この表の表現についても合意ということか。もし違うのであれば、その違いを説明してほしい。

課長 その表現で、合意できていない部分もある。9月16日までに、クラスリーダーというところ、それから10月1日までにクラスリーダー全員配置、この段階で配置された保育士ということではないと思っている。もう少し先にいってクラスリーダーを選任するという形がいいと思っている。

保護者 クラスリーダーの方はとりあえず、保留する。

(表に関する会話を一部省略する。)

司会 プロポーザルの現状説明で、主任はフリーとして各クラスの補助という形だ。規定はしていないが、現状は指摘している。主任がクラスリーダーになるとフリーになれないから。35ページの職員配置がある。園長1、主任1、その下に各クラスの割り振りが出ている。その24が割り振られている分に主任は入っていないのか。

事業者 24が常勤の保育士で、主任は入っていない。

保護者 全部で24だ。園長、主任を足して26人いる。

保護者 クラスリーダーは、区が決めるのか、それともピジョンが決めるのか。

課長 区の考え方としては、引継計画書には10月16日までに配置ということだ。

保護者 では区の考え方だ。ピジョンに聞くが、まず、16日に2名、これはどういう方が。既存園から連れて来ると言う話を聞いている。

事業者 9月16日付の2名は、1名が異動、もう1名が新規に採用した者である。

保護者 では、10月1日で4人だ。これで6人である。最初に、園長と主任でクラスリーダー候補を、どのクラスに配置するか検討するというのがあるが、これは次回の話になっているが、検討するにおいては、人間がいたほうがわかりやすいのではないのかという考えもある。10月1日の段階で6人入る。それをクラスリーダーにするという考えはないのか。

事業者 クラスリーダーについては、もちろん候補と考えているが、この中からすべて充てるとは考えていない。この先の採用も含めて、適切な人物を充てたい。

保護者 クラスリーダーはいつ決まるのか。

保護者 クラスリーダーの方が直接、ある程度光八に入り、その方が、では私はこっこのクラス、あなたはこっこのクラスというのは、しなくていいのか。保育士は2名、これはベテランと聞いているが、その方はクラスリーダー候補の人となりを知っている方なのか。この保育士2人が、あなたはこのクラスと決めるわけである。計で6名のクラスリーダーがいるわけだから、その人となりを知っているのか。この2名がそうでないと、この目的というのがあるが、区側の資料で、クラスリーダー候補者をどのクラスに配置するか検討すると書いてある。

事業者 クラスリーダーについての考えだが、今回、9月16日付で2名、10月1日付で4

名決まっている中で、まず乳児と幼児のリーダーという核になる人を、このクラスリーダーというのが、今、面接を担当しているのが私らと、園長予定者、主任だ。その中で、リーダー適性を見ながら、今までの経験、幼稚園なのか、保育園なのか、幼児中心、乳児中心に行けるのかということ、本人の希望等も含めた中で、総体的に決めている。9月16日付の異動と採用に関しては、乳児と幼児のクラスのリーダーが1名ということで配置している。

保護者 残りの4名の面接は、採用の面接か。まだ採用できていないのか。

事業者 違う。面接したときに、クラスリーダーの適性を、園長予定者と主任予定者が中心に見ている。そこでクラスリーダーの適性を見る。

保護者 面接というのは、何か。採用の面接はもう終わって、採用が決まっていて、クラスリーダーとして適性があるかどうかを見ているのか。

事業者 適性を判断するのは、クラスリーダーの中でするのではなくて、園長予定者と主任予定者が見て判断する。

司会 採用の面接のときに、そのクラスリーダーの適性についても、面接官としての園長、主任が判断しているってということだ。クラスリーダー候補はいるということだ。

保護者 この4人はクラスリーダー候補になり得たのか、なり得なかったのか。

事業者 全員はなり得ない。

保護者 10月16日でさらに6人入る。この中では候補が出てくるという確信は何かあるのか。確かに12人だから人数は倍になるが、クラスリーダー候補が倍になれば、そうという確信または理由はあるか。

事業者 現在で、10月16日付の決定している方がいるが、その方もリーダーを予定しているので、現在、今言えるのが、3名がリーダーとして10月16日に配置する。

保護者 合計で5人になるはずだ。2プラス3で、あと1人がまだ決まっていない。

事業者 今いる中で適性を見ていくということである。

保護者 最終的にクラスリーダーが全員揃うのはいつか。

事業者 10月16日である。

保護者 1名決まっていないが、それは10月16日までに決めるのか。

事業者 今、その選考をしている。ただ、決定はしていないので、今お話ができない。

保護者 16日付の保育士2名は、クラスリーダーになってしかるべき人だという話か。

事業者 1名はクラスリーダーになり得る方だが、もう1名については違う。

(表に関する話を一部省略する。)

保護者 クラスリーダーがあと2名、必要だ。10月16日に採用するうち、3名がまだ決まっていない。そうすると、残り3名のうちから候補者が2名出てこないといけない。それはやり切れるのか。選んでくれないと困る。

保護者 クラスリーダーは面接だけで決めるのか。実際の保育現場の確認はしないのか。

事業者 今回は実際にチームをつくっていかねばいけない。おおむね週3日のうちのチーム編成の中に入ってくるが、まず、クラスリーダー候補者として配置している。その中で、実際に保育専任のほうがいいのか、その方がクラスリーダーとして適任と認めもらえるのか、調整させてほしいと、園長には話している。10月含めて入った中で、16日までには決めていくという形である。

保護者 16日にならないと配置されない人もいる。

事業者 今回の園長と主任の予定者が、実際に動きを見た中で、この何歳児のリーダーはこの人の方がいいだろうということである。

保護者 それは実際の保育の現場を見て決めるのか。実際の保育をしたところを見ずに園長候補が決めるのか。それはおかしいだろう。実際に口でいろいろ言っただって、人あたりがいいだけで、実際の適性は、保育の現場を見て、例えば5歳児だったらできるが、ゼロ歳児はできないかもしれない。いろいろある。1日も見ずに決めるという乱暴なやり方なのか。

事業者 あいまいな表現を前回使ってしまったわけだが、10月16日にはクラスリーダー候補ということで、面接や研修などで十分みきわめていくが、10月16日付では、クラスリーダー候補ということで対処する。園長、主任、クラスリーダーは、12月1日、本委託開始日をもって正式辞令ということで考えている。

保護者 そこまで決めないということか。

事業者 10月16日の段階でクラスリーダー候補ということで配置する。

保護者 それで、もしだめだったらどうされるつもりなのか。

事業者 替える人材を充てていきたい。

保護者 もう引継期間が終わる。その時点で、だめだったらどうするか。クラスリーダーが足りない。それで、お手盛りで適当に研修期間をチェックするだけで、候補者で一気に12月以降も押し切るということか。

事業者 我々の考えとしたら、総数として保育士が、園長、主任を含め、相当数いるので、それらで他にクラスリーダーの適性がある者がいる場合には変えていきたい。

保護者 クラスリーダー候補をまず選んで決める。その人は、一度漏れているわけだ。

事業者 クラスリーダーとしての適性は漏れているかもしれないが、一般保育士としての適性があれば、精査等したいと思っている。

保護者 クラスリーダー、6人の候補者を出す。その人の保育現場を見てみたら、やっぱりこの人、向いていないという話になったら、1人、足りなくなってしまう。

事業者 クラスリーダーの条件に、経験年数等、見合った、他のスタッフの中からクラスリーダーを引き上げていきたい。

保護者 その人の適性はどうするのか。だれかいなくなったら、もう年齢的な条件だけで、リーダーの適性があるかないか、無条件で12月1日から配置してしまうのか。心配でしょうがない。

保護者 そこがぎりぎりのスケジュールというのはおかしい。どう考えても10月中にはクラスリーダーを配置して、引継をしている期間だ。適性がある人が引継に来てくれる期間だろう。実際に現場の保育士とこの子はこういう特性がある、例えばアレルギーを持っているということを引継いでもらう期間だ。それをクラスリーダーの人にきちんと引継いで、それは10月中だって遅いと思う。それを11月いっぱいとか、12月1日から正式に辞令だ。それから引継ぐのか。

事業者 12月1日と言ったのは、その日が辞令配付ということだ。逆に、説明が不十分だったかもしれないが、基本的には10月16日の段階でクラスリーダー候補としてしっかり配置することが仕様書でうたわれたことで、それを達成していきたい。

保護者 私たちの要求をもう1回聞いてほしい。私個人のイメージだと、クラスリーダーは、全クラス、回らなければいけないだろう。それで、その人の適性を見て、判断するのが普通だろう。それが、この目的「クラスリーダー候補者をどのクラスに配置するか検討する」と、「配置職員保育士2名」が、合致していない。光八の現場の保育をしていないだろう。その人の適性の有無はわからないだろう。だから、9月16日にクラスリーダー候補6人を配置してほしいと言っている。実際に保育をしてもらって適性を判断してほしいと言っている。そのほうがベターだと思うだろう。

事業者 そう思う。

保護者 もっと早く、クラスリーダーを全員配置してほしい。できないなら、対策をとろう。現実的に、子どもに負担がかからないこういうやり方がいいという提案をしてほしい。12月1日に正式決定して、それまでクラスリーダーの資質があるかどうかわからないわけで、だめといたらどうするのか。それからまた引継ぐ。きちんと子どもたちのことが守れないような、年度途中で厳しいからというのであれば、そういうことも含めて、区に提案していくべきだ。とにかく区から言われているから人だけ集める、資質なんか関係ない、ということでは信頼関係は築けない。子どもたちのことを中心に考えたらぎりぎりまで、12月1日まで資質を見きわめて、それで、きちんと引継ぎできるととても思えない。そんなことあり得ない。

事業者 今言う通りであればあり得ない。10月16日に配置をして、12月までに、1カ月半で見きわめるということではなくて、最終は12月1日であるが、10月16日にクラスリーダー候補として配置する。10月16日から、一定の期間、これは10月末であるのか、11月1日であるのか、この中で見きわめをしていきたい。

保護者 何が言いたいかというと、区も他人事で聞いているがどういうことかわかるか。要するに、候補といたら、まさしく候補だ。実際、現場に出ていないからだ。これを解決するには、どうするか。9月、10月で、今の時点で全部人員をそろえてあれば現場がわかるから、候補でいいが、12月までには決まるだろう。それができなくて、6名、8名、12名とやるならば、引継期間を延ばす以外、ないということだ。だから、その意味では区は他人事ではない。12月1日で、今度はフォローだ。フォローというのは、引継の続きではない。フォローは、ピジョンの方が従にならないで主になる。区の保育士はそれをサポートする立場に変わる。引継もしていないのに、サポートで主になるなんてあり得ない。

保護者 ピジョンは、この話をしている、引継期間は足りていると思っているのか。

保護者 本当にそう思っているか。子どもたちのことを考えて言っているか。

保護者 最初に逆提案してほしいと言っただろう。

事業者 今回、与えられた条件の中でという前提であったので、区にも私どもの意見を伝えた中で、最終的に決まったのが仕様書であり、職員配置表であると認識している。この決定事項の中でやり遂げることが責務である。

保護者 それはわかっている。やれるのかと聞いている。

事業者 責務である以上、やり切るといふことである。

保護者 とにかく集めて、クラスリーダーを決めるとしたら、一通りは少なくとも各クラスを回らないと、この人、乳児は無理という判断がある。当然、クラス一回りぐら

いずつ回らなくてはいけない。それをすべて見きわめてからの話だ。こちらだって毎日行っているわけではないから、休みもある。晴の日と雨の日の保育は違う。3、4サイクルぐらい回ってもらわないと全体なんかわからない。

事業者 一般論としてはわかる。

保護者 光八は、ゼロから5歳まで、0・1歳は2グループずつあるから、8クラス分、実保育日数24日とか32日ぐらいを見てもらいたい。保育士全員は11月16日に配置といっているが、そのぐらいはやってほしい。今すぐに全員配置してほしい。できないのであれば、引継期間を延ばすしかない。

保護者 今、わかると言った。3、4ローテを回して行って適性を判断するのが妥当だということを具体的に数字で今度の協議会で提案してほしい。

事業者 言っていることはよくわかるが、今回、3カ月の準備委託期間で、12月1日本委託ということに関して、これを決定事項という前提で我々は仕事をしている。

保護者 きちんと9月1日に全員配置してくれたならば、32日とれる。別に無理なことを言っているわけではない。引継期間をきちんと使って、全保育士がきちんと、3ローテ、4ローテを回して、やる期間があるわけだ。あした配置すればまだ間に合う。

事業者 現時点で、その必要な保育士数の採用をしていない。

保護者 保育の質を守りたいなら、引継期間を延ばす提案をしてほしい。結局、保育の質を下げるところにしわ寄せしようと言うのか。確かに厳しい、年度途中なんて、難しい。初めてだ。区はめちゃくちゃだ。確かに難しいと思う。でも、難しい中で手を挙げたから、実際にやる、あしたにでも全員そろえるというのだったら、ピジョンはさすがだという話になる。できないから、12月1日まで実際には採用の最終決定はしない。それは、単に子どもたちにそういう部分のしわ寄せを全部押しつけているだけだ。厳しい中で受けたなら、子どもたちに負担がかからないようにやってほしい。子どもたちに負担がかかるような計画になるなら、きちんとそれを改善するような提案をしてほしい。ピジョンの体質だ。どういう考え方でいるのか。結局、子どもに全部しわ寄せをするのか。しわ寄せしないやり方を考えるべきだ。

保護者 区はフォローしないのか。フォローしないで決定事項ということであれば、もうピジョンは先に人を集める以外ない。だけど、引継期間、フォロー期間をいじるならば、こういうぼろぼろ集めて何とかできる。

保護者 引継期間は、何だと思っているのか。

部長 私どもは、あくまでもピジョンと契約を結び、その内容については引継計画書、それに盛り込まれた内容である。この引継契約の内容で引継を完了してもらおう。内容を含めて、完了してもらおう。これがピジョンと私どもの契約の内容だから、職員をいつまでに配置すると記されているわけだから、それを守ってもらうのが区の立場である。これが区の立場だから、10月16日までにクラスリーダー候補を配置するという話があったが、そのような形でやってほしい。

保護者 ピジョンはそこまでは守ると言っている。そうではなくて、我々は、それでは間に合わないと言っている。

部長 皆様の意見はわかるが、この3カ月の中で、しっかりと引継いでいくことだから、その内容を守ってもらう、そういうことが区としてのスタンスと思っている。

保護者 では個別に言うが、9月15日までに保護者に12月からの職員として紹介する、これができる。

司会 区に聞きたいが、契約書としての所轄の保育課として、今、保護者が言っていたクラスリーダーの取り扱いについてはどう考えるのか。

保護者 具体的にこの問題について、契約上の処理はどうするのか。紹介されていない。9月15日までときっちり書いてある。9月16日から保育士2名というのは光八には来ていない。それは把握している。光八には来ていない。

課長 保育士2名は、光八には来ていないが、障害児研修に行っている。

保護者 説明がない。配置はしているが、研修に行かせているという説明がない。

保護者 職員として紹介されていない。契約上、どうするか。

課長 保護者に9月15日までに園長、主任として、紹介されていないということか。

保護者 紹介されていないことはいつ知ったのか。きょう、協議会で知ったのか。

課長 1日には、園児にはクラスをまわっている。

司会 保護者に職員として紹介するというのは、具体的にはどういう行為か。

課長 何らかの手段で紹介するという形、掲示する方法もある。

保護者 掲示しておけば、知ると思っているわけか。

課長 そういう方法もある。保護者会とか、そういう機会での紹介もある。

保護者 紹介していない。

司会 本部長、日程的なことも何もやっていなくて、どうとらえているのか。

保護者 契約書の引継計画書を履行していない。

司会 引継計画書は、契約の仕様書に引用されている文書だ。

本部長 いろいろ指摘をもらった。契約書にあるように、9月16日、2名の職員を採用するというので、先ほど課長から話したように、障害児研修を受けていた。

保護者 研修をすることが引き継ぎなのか。

本部長 障害児保育は、練馬区の保育レベルとして、確保していくものだ。

司会 障害児保育は複雑な問題がある。本部長が言っている日付は違う。16日採用の二人のことでなく、15日までの引継計画の中で、園長・主任候補者の紹介、周知をしなくてはいけないと書かれてあるのに何もしていない。

本部長 園長と主任候補者、保護者あてに私の名前の文書で8月30日に出している。それと同時に、園長候補について9月1日に現園長から各クラスを回って子どもに紹介した。確かに、「私が園長だ、私が主任だ」という対応を全保護者に対してしていない。この協議会以外にもいろいろなアクションがあるだろう。それについての指導も園と調整していきたい。いずれにしても、2人は9月1日から入って、16日、昨日付で2人の保育士を採用し、障害児保育の研修に今、行ってもらっているということであるので、それでもって、保護者に了解をもらってないから、契約違反という考えはわからないわけではないが、現実の対応の中で、園長、主任の保育については、週5日ではないが、今、現実に入っているし、子どもの状況も十分踏まえて、負担を与えないように、現園長と調整をしながらコミュニケーションの機会をふやしていると私は理解している。

司会 というより、機会を作って保護者に紹介していないことについて、引継計画書に

掲げていることを行っていないことはどうされるのか。何もされないのか。

本部長 保護者会をやっている。子どもとしては、子どもたちには話をしたが、保護者全員に対しての対応という機会をまだ設けることができないので、我々とピジョン側でやるということで、現園長も含めて調整を取らなくてはならない。保護者会をやる場合には、保護者会の代表との調整も必要だ。

保護者 だから、それを15日までに終わらなくてはいけない。

本部長 それは確かに計画書の表現にあるので、それについては15日までにやるべきだった、それがベストだと思っている。現場の園長サイドと、保育課、ピジョンと十分調整しながら、現場に過度の影響を与えないようにやっていくつもりだ。

保護者 それを15日までにやると、本部長自身が言っている。

本部長 できなかったことについては申しわけなかった。早急に対応する。

保護者 その分引継期間が延びるということか。

保護者 区の怠慢で、子どもたちにしわ寄せがきている。

本部長 子どものことを十分把握しているのは現場の園長サイドである。そこを十分調整しながら、どういう引継をしているかということである。保護者の対応についても、その一環として、十分園長サイドと調整しながら進めていく必要がある。

保護者 私たちとの協議はどうするのか。

本部長 15日までに全保護者に対しての説明会を持てなかったことはおわびする。それを含めて、残り2カ月半を切っているので、早急に行いたい。

保護者 いつまでか。もう始まっている。2週間前と同じではないか。引継が、もう2週間たっている。

本部長 保護者会の開催については、この場で決めるということにはならないと思う。

保護者 いつまでか。もう始まっているのに、まだこれから考えるのか。

本部長 早急に開催する。

司会 百歩譲って、今のことを本部長が現場に指示しているとしても、15日までに保護者会の席で紹介できなかったこと、こういう事情で15日までには紹介できないということ報告する義務は区にはないのか。

本部長 保護者に対して、園長・主任候補が、簡単に言うとお披露目をしていない。顔を合わせる場面は、たとえば、朝に子どもを預かる場面と思っているが、これについても、現場の園長サイドと十分調整したうえ、子どもたちに対して過度の負荷を与えないような形で行いたい。

司会 遅れた場合に報告する必要はないのか、あるのかを伺っている。

本部長 それはある。申しわけない。早急に対応する。

司会 個人的な話をすれば、このスケジュールを見ていたので、9月1日には園長候補者が玄関で、「おはようございます」とあいさつをするのかなとわくわくしながら登園した。それがなかった。

保護者 周知の仕方とか、区とピジョンで十分話し合っしてほしい。保護者は、最低限、この入ってくる日に、せめて顔写真を「ピジョンから来た者だ」という形で用意できるだろう。「だれなのか。ピジョンの人なのか」と思っているのは気持ち悪い。

司会 今、光八の担任はクラス前に写真と名前を貼って保護者への周知を図っている。

それと等しいことはピジョンもするべきだというのが今の意見であると思う。

事業者 今回の件はする。

保護者 先ほどの2名が障害児保育研修に行っているというが、区主催の研修か。

課長 16日については、区が実施している障害児保育研修の一部を聴講することが可能だったので、受けた。障害児保育研修は、ピジョンの保育士については区で主催して、別の形でおこなう。

保護者 11月末に、それを全員受けさせることはわかっているが、その先行した2名は、区で主催した研修の残りのカリキュラムは受けさせないのか。

課長 引継の中で日程調整さえできれば区としては構わないが、16日は光八を巡回指導している先生だったので、紹介した後、受けたということだ。

保護者 先ほど、職員に関して、幼稚園から異動してくるような話があったが、事実か。

事業者 異動ではない。経験である。

保護者 保育士としての資格はあるのか。幼稚園の経験というのは、保育の経験としてカウントしているのか。

事業者 実務経験としてカウントしている。

保護者 幼稚園を保育園の経験としてカウントしているのか。

事業者 区に確認した。

保護者 区に確認し、区はそれでいいと言った。保育課として、それは妥当なのか。

課長 プロポーザルの段階で、保育実務経験をこういう形にした。募集の際に私どもとしては、特に制限をしていない。

保護者 保育実務ではないだろう、どう考えても。それ、保育実務なのか。

保護者 保育園と幼稚園とは、明らかに中身が違う。

保護者 管轄も違う。混同している。また話がおかしくないか。つくったプロポーザルがどんどん歪曲されているが、どういうことなのか。

保護者 具体的に教えてほしい。今、採用している中で、幼稚園経験がこれだけいるというのが、わかっているのか。

保護者 保育実務と書いている。幼稚園の実務経験を軽んじるつもりはないが、保育園と幼稚園とは明らかに違う。それをカウントしていいという解釈は暴挙だ。話のすりかわりもいいところである。

課長 幼稚園でも、預かり保育という事業をやっているところがある。そういうところもあるので、即座に排除をするべきではないと考えている。

保護者 プロポーザル応募基準に保育実務経験と書いてある。

保護者 それはどなたの判断か。

課長 私の判断である。

保護者 明らかに違う。プロポーザルに違反している話だ。本部長、知っていたか。

本部長 記憶の定かでないところがあるが、幼稚園と保育園の先生は違う。違うが、幼稚園勤めの方が保育士資格を持っている場合、保育園勤めの方が幼稚園の資格を持っている方もある。相当数ある。キャリアの中で、保育園経験もあり、幼稚園経験もあるという方は当然いる。一方において、皆さんと協議したプロポーザル要領がある、それについては当然大事にしていかなければならない。

保護者 保育実務経験ではだめだということだ。

本部長 それは当然大事にしていかなければならない。預かり保育を私立幼稚園にお願いして取り組んでいるところもある。また、幼保一元化に取り組んでいる区もある。

保護者 幼稚園でも保育園のようなことをやっていることがあるから、実態は同じだろうと言いたいのだろう。

本部長 そうではなくて、資格を持っている方が両方の経験をしている部分があるだろう。

保護者 だから、資格を持ち、さらに実務経験と書いてある。

保護者 例えば20年やっている人が幼稚園で7年、保育園で13年やった。その場合は保育実務12年以上になっている。それは、文句を言うつもりはない。ただ、例えば12年とか13年やっていて、そのうち7年は幼稚園、6年は保育園、そういうあいまいな期間は、だめだ。保育実務12年以上できちんと見てもらわなければいけない。採用基準はそれだ。これからそれを集めてもらわなくては困る。

事業者 ピジョン側の見解を示すと、この件は他の自治体のプロポーザルのときでもこの点はよく議論されることで、今回応募の各事業者は、プロポーザルの段階で区に確認し、各事業者、この見解をもらっている。その中で我々は進めている。

司会 区の間違いだから、修正してほしい。

保護者 一保育課長の個人的な見解と、今、言った。区の見解でも何でもなし。

保護者 何のためのプロポーザル基準をつくったのか。あれだけ時間をかけた。それで勝手に幼稚園経験をいいと、勝手に判断しているのか。我々に何の一言もない。裏切りだ。どうするのか、課長。1人で何を勝手に判断している。

課長 幼稚園にも預かり保育等をしていることもあると話した。私の判断の間違いだ。(錯綜した会話の一部を省略する。)

課長 今回、私ども、事業者に対して幼稚園経験についてはそう答えていた。そういうなかで応募をもらった。私どもとしては、幼稚園で預かり保育等もやっているという経験について即座に排除するのはどうかということで、事業者に対して答えていた。その中で、今回、応募してきた事業者の中で選定されたので、それをひっくり返すという話にはならない。

保護者 無理だ。結局ハードルを超えた業者は一つもいなかったのだろう。

保護者 園長候補者のときはきちんと25年かそれ相応という説明があった。どうして、これはないのか。都合のいいときだけ、こっちに相談して、黙っていたわけか。

保護者 当然、こういうことだけかどうか、というのはあるべきだ。

保護者 公募からやり直すべきなのではないか。

保護者 今すぐ、対応を教えてほしい。今、決めないと、待ってられない。持ち帰ることない。本部長がいる。

本部長 先ほど私へ質問があったので、記憶も含めて話した。課長の対応で、事業者にそういう形としているということなので、区側としてはそれを撤回できない。したがって、協議会の場で決めた基準を区としては変更させてほしいと考えている。

保護者 その文言をどう変えるのか。今、変えてみて。今やろう。

保護者 何でそんなに簡単にそういう判断になるのか。

保護者 変えた理由も全部明記しろ。とんでもない。こんなの見たことあるか。

本部長 幼稚園も含めた実務経験期間という形での対応を早急にしてほしいとお願いしている。

保護者 保育課として、それでいいの。行政としてやっていいのか。

保護者 さっき言ったが、私たちと合意した内容だ。お互いに約束し合った内容だ。勝手に変えるのか。絶対認めない。

保護者 今、本部長が言われたことは、課長はこの保育実務という形で語れるのではないかと saying いたが、本部長は違う。やはり文字面を変えないといけない、これはそういう単語ではあり得ないと、今、判断で言われた。

本部長 そうではない。

保護者 文言変えるとは言わないのか。本部長、意味わからない。解釈が違っている。

本部長 私が言ったのは、課長が先ほど言ったことと同じ認識である。ただ、それに対して、皆さんが、それはそもそも協議会の合意事項と違うだろうという話であったので、実務上は同じとして、先ほど課長が言ったことを何とか理解いただきたいと申し上げた。

保護者 いや、理解できない。全くできない。基準違反としか思えない。

(錯綜した会話の一部を省略する。)

本部長 冒頭、4時半までと申し上げた。この場では時間までにできないので、別途の場で取り扱いたい。

保護者 次の協議会だろう。

保護者 こちらの都合があって、直接皆さんと話した過程はある。でも、これでわざわざ呼び出されて、時間ほしいと言われても、それほど暇ではない。

保護者 こんな重大な案件は、協議委員だけという話にはならない。

保護者 できるわけない。次回協議会でやろう。

保護者 申し上げるが、それは委員長、副委員長と、本部長、あと誰が来るか知らないが、その中だけで決めるつもりはない。

本部長 どういう扱いにするか、前段で協議する場がほしいということを上申した。

保護者 協議するのは協議会の場以外にない。

本部長 次回の協議会で取扱いたい。

保護者 その間、基本的に委託をまず停止してほしい、こんな大事なことだ。

本部長 幼稚園の実務経験をカウントするという部分について、今問題になっているわけなので、それをもって全部の委託、引継業務を中止することにはならない。

保護者 プロポーザルそのものが問題になっている。

保護者 選定結果そのものがおかしいということだ。

司会 「選定なし」ではなく、これは「応募者なし」だったのではないの。だって、プロポーザルの公募の条件を満たしていないのだから。

本部長 前回の資料で出しているが、ピジョンは8月2日のヒアリングであった。そのやりとり等の要約も出している。それをさらに詳しくという話があったので、補足資料を出した。私どもとしては、プロポーザルそのもの、選定会議そのものの内容については公正に行ったと考えている。幼稚園の実務経験についての話で、保育課長の対応が明らかになったので、区としての責任者である私としても、この責任を

負うものである。したがって、この問題については、次回協議会において協議させてほしい。この間の対応については、幼稚園の実務経験にカウントする部分の予定者がいるとするならば、その部分について当然ストップするが、それ以外については進めさせてもらう。

保護者 ピジョン、今配置されている職員の中で、幼稚園の経験を除くと、この基準に適合しない人は何人いるのか。

事業者 今の質問は、カウントさせるが、その前に2点。1点目、プロポーザルの段階でこの件は、私どもだけではなくて、全事業者に同じ情報が出ている。2点目、私どももその前提でこの準備委託を考えており、既に内定を出した人間の中にもいる。

保護者 内容は別として、何人いるのか。

事業者 現状の資料によると幼稚園経験者、2人いる。2人のうち、1名については、仮に訂正が働いたときに、6年という水準を割ってしまう人間が1人いる。

保護者 今、配置されている職員か。それとも採用が決まっている職員か。

事業者 採用が決まっている職員だ。

保護者 配置されている方は、一応経験は満足しているのか。

司会 園長、主任は大丈夫か。

事業者 園長、主任は大丈夫だ。

保護者 9月16日付で配置された2名はどうか。

事業者 9月16日の2名のうち1名は幼稚園の経験なので、この者が逆に、全体のクラスの20%にしか入れられない1名になってしまうということになる。

保護者 スケジュールを見直してもらわないとしようがない。

保護者 そういふかけ違いを勝手にやっているということが問題だ。

保護者 是正するならば、採用計画だって響く。

司会 例えば採用期間が延びれば、プロポーザルどおりの採用はできるか。

事業者 きょうこの後、うちの2人は戻って採用があるので、その点、2週間後ということとは、我々としては厳しい。

司会 次回の協議会の日程候補をあげてほしい。

保護者 前回も言ったが、2週間後でいいのか。

司会 ちなみに明日も民営化対策委員会では定例会として、16時から光が丘地区区民館である。だれでもいい。来たほうがいいと思う。というのは、この人たちだって休み、つぶれてやっている。

事業者 採用があるので、水曜日の夜11時でしたら伺う。

保護者 だから、それでいいの。それでいいと思っているならいい。

(日程調整の話の一部省略する。)

司会 候補を挙げてもらい、対策委員と調整してほしい。よいか。

本部長 結構だ。

保護者 いきなり工事の予定が入っているが、11月からというのは、非常識だと思う。今、時間もないから、とりあえず、契約を止めてほしい。

課長 まだ契約していない。

保護者 新サービスは、とにかく落ち着いてからにしよう。今、そこまで話せない。

司会 今の新サービスについて、落ち着いてから、再度、日程的に立ち上げるところから話し合うということでよいか。

本部長 皆様が基本的にそういう立場と言うことであれば受けとめる。ただ、私ども内部的といわれるかもしれないが、関係機関との対応があるので、それについても次回の協議会において変更を確認させていただく。

司会 関係のところと調整してもらえということか。

本部長 とりあえず待たせてもらうということである。

司会 では、第20回協議会を終了する。