

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第22回）要点記録

平成17年10月29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22回を開催する。

（出席委員自己紹介）

司会 資料を確認する。研修計画、11月中旬の採用者の引継、フォロー体制、ピジョン側からの保育士の採用状況だ。議題については、幼稚園経験の部分の状況、フォロー計画、5歳児クラスからの要望、障害児保育、研修、という形で保護者側から聞いている。区側で何かあるか。

課長 議題は結構だが、報告を最初にしたい。第三者評価について、報告書を取りまとめて、配付予定だった。これについては、評価機関から都の評価機構に、結果を送って、その上で公表されるという形になるが、新基準の運用について、都の評価機構と評価機関とで、1カ月ぐらいの調整期間が必要という都の指示があった。その上で配付となるので、予定の日時で配れなかったことを報告する。

司会 保護者側、何かあるか。事務的な部分という印象を受ける。

保護者 準備ができ次第で結構だ。

司会 私が見たところ、現状の引継報告、ピジョン側から出ている今の採用関係で、その現状報告を入れたほうがいいのかと思う。保護者側は、順番で何かあるか。

保護者 採用状況の報告をもらってから、幼稚園経験の問題で、実務経験の補足分の対応策について、ずっと、これにかかっているの、そこは合意できればしたい。

司会 では、第三者評価は今、終わったので、3番目、ピジョン側から職員の採用の状況をまず、説明してもらいたい。

事業者 この表は11月1日付、入社内定者を含む状況となっている。ブロックごとに分かれている。左の軸が保育実務経験の年数別、6年以下、6年以上、12年以上という形で出されている。11月1日付で20名の保育士を配置する予定であるが、今、問題なく進んでいる。6年以下の経験者が5名、6年以上の者が9名、12年以上が6名、採用をしている。このうち、保育園実務経験のみ、それから、保育園・幼稚園含む実務経験、幼稚園実務経験のみということで分けている。トータルで行くと、保育実務経験のみ、20名中13名、保育園、幼稚園含む実務経験者は6名、幼稚園実務経験のみの者は1名となっている。保育園・幼稚園含む実務経験の6名のうち、幼稚園の経験が保育園の実務経験を上回る者は2名入っている。6名中2名である。

また、障害児保育については、現在、20名中6名、経験がある。このほかにも、園長・主任予定者についても障害児保育経験がある。採用においては、こういった経験を含み、現在、20名の採用配置を終了しているという状況である。

保護者 引継状況まで一気にやってもらって、その後、質疑にしたい。

司会 では、引継状況について、現状行われていることを伝えてほしい。

事業者 引継状況については、現場の者から話させてもらいたいと思うが、区側の了承をもらえれば、園長の話、その後、園長予定者とやってもらいたい。

司会 保護者側は、それでいいと思うから、支障がなければお願いします。

園長 最初に、子どもたちの状態を把握してもらおうということで保育に入った。3週目あたりから、当番の見習いに入っている。保育の補助も3週目あたりから入っている。その後は、保育の補助と、クラスの打ち合わせが10月の後半にあったので、クラスの指導計画を作成するときに区の職員とピジョンの職員が入りながら、11月分の指導計画を作成した。この中では、各クラスとも自分たちがどんな思いで保育をしているのか、どういうことを大事にしながら保育をしているのかということピジョンの職員に伝えている。これから個別のお子さんについての引継と、保育の細やかなことを引継いでいきたい。

候補者 うちの職員も、9月中に入った職員に関しては、見学も済ませてクラスに入り、サブという動きから、サブリーダー的な動きまでできるようになってきている。運動会までは、私たちも現光八の職員の思いを大事にしてきた。運動会というのは一朝一夕にできることではなく、今までの保育の積み重ねの発表の場なので、そこまでは区の職員の保育への思い、子どもたちへの思いを大事にしようということだ。運動会が済んで、そろそろ本格的な形で引継という形になってきつつあると思う。その中で、1日目から3日目までが見学、4日目からようやく子どもたちと接していくというペースで入ってきている。それは一番に保育の場を大事にしたいということで、そういう形で入ってきている。

ところが、11月採用職員もいるので、職員としては、初めに入った職員がもっと保育をつかんで、園児を把握して、新たに入ってきた自分のクラスの担任に伝えていこうという思いでいた。確かに区の引継計画も、児童票や園児個人に関しては、11月という計画が出されていたこともある。私たち、保育を引継ぐといった場合、保育園の雰囲気、保育方針、年間指導計画、職員の動き、変則勤務の体制、そういうものと、もう一つ大きな柱としては、子どもたち一人ひとりの状況を把握する、子どもたちとの関係を築くということがとても大きいはずだ。そこは、これからエンジンがかかるというような状況だ。ただ、9月、10月に入った者に関しては、引継会議とかレクチャー等がなくても、必死に保育の場で子どもたちと接触して、この子はこういうお子さんかな、こんなふうに接したほうがいいのかなどといったところを体験的につかんできていると思う。

だから、11月中に入る者に関しては、そういった体験的に、時間をかけてというところは、実習等も必要であり、多々入ってくるので、頑張りたい。頑張りたいが、そのところはもしかしたら少し不十分で、引続き、今の光八の職員にフォローしてもらおう方がいいのかなと思う部分もある。それは本当に正直な状況である。

司会 率直に今の状況を言ってもらったと思う。これに関しては、現状の光八の計画に対してどうなのかということを中心になると思うが、保護者側から何かあるか。

保護者 まず、採用状況について、もらった資料の内容では、プロポーザル基準をどの程

度達成できているのか、よくわからないので、そこを補足してもらいたい。現状、保育実務経験のみで12年以上が何名とか、6年以上は何名とか、願います。

事業者 プロポーザル要領に沿ってももちろん採用している。現在のところ、12年以上、6年以上、6年未満という形で表現があるが、今のところ、保育園・幼稚園を含む実務経験、これを我々はカウントして、採用・配置をしている。これについては、人数、配置の時期、すべて合わせて配置をしていくという状況ではある。

保護者 配置の話で内訳として、保育の実務経験のみで12年以上の方は何名なのか、保育の実務経験のみで6年以上の方は何名なのか。

事業者 例えば12年以上の者が6名いるが、保育園実務経験のみの者は4名である。

保護者 その12年以上の欄の横、保育、幼稚園を含めてというのはどういうことか。

事業者 保育園と幼稚園の経験を足して12年を超える者が2名ということである。
(表記の仕方についての会話を一部省略する。)

司会 今の説明で、大丈夫か。

保護者 プロポーザル要領に関して、保育士以外の栄養士、看護師、調理、用務はどうか。

事業者 栄養士は配置している。看護師は、早目に配置した。事務職員についても10月16日の採用、配置をしている。用務については、11月16日付配置を予定している。

保護者 早目の配置は大変ありがたい。当然、実務経験のところはクリアしているか。

事業者 それぞれの看護師、栄養士の実務経験は、クリアしている。

保護者 食事は子どもにとっては非常に大事だ。集団給食の実務経験が5年以上はどうか。

事業者 調理のリーダーとして11月1日付で配置を予定している者は、調理担当として12年、保育園での経験もある。この者は、保育士としての経験もある。

保護者 11月1日付か。

事業者 そうだ。より手厚い手当ができるようにということで、人物を見きわめて採用している。そのほかの調理担当も、集団給食の調理経験がある者を配置している。

保護者 事務職員はどのような仕事をするのか。

事業者 いわゆる事務だ。

保護者 今、引継状況を聞いた上では、少しピジョン側が不安を持っていると感じた。あとは、現場サイドの話になるので、余り細かい部分は質問できない。採用状況については、看護師、栄養士、調理等、個人情報保護に触れない範囲で、保護者に周知文を出してほしい。これは、我々から出すよりは、そちらが出すほうが、ほかの保護者との信頼関係づくりというところで、安心を提供する情報なので、お願いしたい。今、聞いている限り、きちんとやっているのはわかったので、いいことはどんどん早目にやってほしいので、その対応をしてもらえるとありがたい。

保護者 採用状況の表の中で、障害児担当はどこにカウントされるのか。

事業者 障害児を担当する者については、配付した保育士採用状況では、6年以下の保育実務経験のみというところに入る。

保護者 非常勤は、今、どういう採用状況になっているか。

事業者 非常勤については、保育士、11月16日付で8名を予定している。今、8名中、4名は確定している。あと、二次面接へと進んで、決定しようとしているところだ。

保護者 前からお願いしていた非常勤を含めた体制表は、いつごろ出てくるか。

事業者 先日、説明会を開き、その際にいろいろ質問を受け、議事録を配ると話していたが、11月1日、皆さんのポケットに入れさせてもらおうと思っている。そのときにあわせて配置等をやらせてもらいたいと思っている。

保護者 非常勤は8名のみということか。

事業者 そうだ。

司会 資料の中に確認書がある。区側の話とリンクしてくるかと思うので、区から、この確認書について説明願いたい。

課長 前回、確認書案ということで見てもらい、中身として問題ないということで、正式に確認書という形で、区とピジョン株式会社で結んだものである。

こちらは、準備委託契約を補完するということで、区とピジョン株式会社が以下の事項について確認するということである。準備委託契約の仕様書の中には、引継計画書、職員配置について、表記上、職員の職種、配置時期、並びに配置人数のみの規定となっているが、その当然の前提として、プロポーザル募集要領に定められた経験年数の条件を満たしているものとして、仕様書に直接規定しなかったが、それを前提にしたものだということで、発注者と請負人が確認しているということである。以前の協議会のときに指摘を受けたので、確認書という形で、経験年数等の条件を満たしているということを両者は確認し、結んだということである。

司会 それに関して保護者から特にあるか。(了承)

次の議題は、保育実務経験不足分の対応策についてである。これは区から謝罪文が出て、いろいろな状況になっている中で、この問題をどうやって先に進むのか議論したいと思う。区側から、説明してもらおう。

部長 前回の協議会で、今回の経過も踏まえて、私ども、一定の話をして、文書も出したという経過である。しかしながら、保護者からは、それはそれとして、今後、この件についてどのような対応策をとるのかという話をもらっていて、私どもとしても、皆様の不安をどうやって取り除くべきなのか、この間、検討をしてきた。きょう時点で決まったものごとを考えていたが、本日のところは、大変恐縮であるが、現時点での区の考え方について示したい。対応策については、3点、考えている。

1点目、ただいま、ピジョン株式会社から採用状況の話があった。区としては、幼稚園経験が全体の実務経験の半分以上を占める保育士2名は、ゼロから2歳のクラスには配置しないこと、まず、1点目として申し上げたい。

2点目、この間、個別協議会で皆様からの要望が強かった障害児の担当経験のある保育士についても、先ほど、ピジョンから採用状況についての話があった。この件については、プロポーザル募集要領の条件として、障害児保育の担当経験者は3名のハードルを設けている。個別協議会で障害児保育の重要性についてそれぞれ議論した経過を踏まえて、採用について、特段の配慮を行いたい。現実、そのような形になっていて、20名の採用保育士のうち、障害児保育の経験者は6名いる。さらに、園長・主任予定者についても、障害児保育の経験を持っており、8名の経験を有する職員を配置となっている。これについて、ピジョンと話をする中で、特段の配慮をもらったと考えていて、皆様にもご理解願えればと思っている。

3点目、先ほど、ゼロ、1、2歳については一定レベルの経験年数の制限をした

いと話した。幼稚園経験が全体の実務経験の半分以上を占める保育士については配置しないということだ。これについては、区としても、乳児保育の重要性を非常に考えているし、また、皆様からも乳児保育の重要性は、ことのほか強く出されたと私どもは理解している。そういう意味で、乳児クラスの保育レベルを特に重視したい。これについては、ピジョン株式会社が、委託事業者として、フォロー期間内に集中的な自社研修を実施したいと考えていて、改めて、それらも含めて文書で示したいと思っている。ピジョンの研修については、他の自治体からの研修を受託するものであり、高い水準を持っていると聞いている。それらをフルに活用しながら、乳児保育の充実に努めてまいりたい。これについて、全体として保育水準を拡大・拡充していくということで、ぜひ、今話した3点を対応策として、区の考え方として取りまとめたいと考えている。皆様には、ぜひご理解、ご協力願いたい。

司会 ピジョン側から補足説明があるか。(なし) では、保護者側からお願いします。

保護者 今、最後に出た乳児研修の件だが、自社の乳児研修ということで、他の自治体から請け負っていると聞いたが、もう少し詳しく説明してもらいたい。

事業者 弊社では、乳児研修も含めた保育全体の研修を自治体や一般企業に対して提供しているという実績がある。自治体でいえば、都内の区や市で、家庭福祉員の養成研修を行ったり、区に登録をして仕事をしている方の子育て支援に関する研修を行っていたり、ボランティアの養成研修を行っていききたいということで、自治体から、こういった事業を受託させてもらって研修を行うという実績もある。また、企業については、航空会社との契約により、空港のスタッフや客室乗務員向けに、お子さんのケアやそのご家族のケアも含めて研修を受託し、提供している。

これらの研修での要素は、通常の入社時研修に生かしているが、今回、実務経験を補うというところにおいて、こういう部分から乳児の研修の部分を充実して、対象者にはフォロー期間中に集中的に研修を行いたい。

保護者 日数でいうとどのくらいかかるのか。

事業者 乳児研修については、その者の経験にもよるが、1日または2日を考えている。

保護者 幼稚園経験が保育園経験を上回る人に受けさせるという理解でいいのか。

事業者 幼稚園経験が保育園経験を上回る者、幼稚園実務経験のみの者に関しては、受講させたい。全職員、入社時に研修を行っているが、幼稚園のほうが多い者、幼稚園のみの者については、別途行いたいと考えている。

保護者 入社時の研修と同じものなのか、違うものなのか。

事業者 入社時の研修とは別のものを予定する。

保護者 幼稚園経験を含む人は全員受けることはできないのか。

事業者 対象とすることはできる。

保護者 不安を解消するという意味では、プロポーザル基準を満足していない人は受けさせるべきだと思う。

保護者 この研修の実効性がよくわからない。保育士資格を持っていない方対象の研修ではないか。今回採用者は、保育士資格を持っている。こういう研修を、人によっては20年くらい前かもしれないが、受けられている方に再度同じことをやるということであろう。この研修、具体的に何をするのか。

事業者 まず、資格については、自治体によって違うかもしれないが、保育士資格を持っている方も持っていない方もいると思う。乳児研修の項目については幾つかあるが、乳児の特性を理解するものや、発達段階をしっかりと理解し、どう指導していくかというようなもの、保健、安全、衛生面といったことについて理解を深めるもの、そのほか、乳児保育の基本について講義を行うという予定でいる。

司会 これについては、保育園で、保育士として乳児を実際に保育していくわけで、それについて必要なことは何か、それを埋めるために研修をするわけだ。そのところは、保護者は本当にそれでいいのかと不安に思っている。保育士が保育園でゼロから乳児保育でいいのかということだ。逆に、区の職員も、新人で入ってくるころは経験がないわけだし、そういった面での研修のやり方と、今回やろうとしていることはアンマッチがあるのかないのか。そういう着眼もあると思う。

保護者 そもそも、短大や専門学校で習うことをあえてやっても全然意味がないわけだ。

司会 保護者側としては恐らく、本当に役に立つ、どうせやるのならば、保育士として、きちんとやってほしいということだと思う。

保護者 この問題について考えるときに、区の乳児研修の必要性について、まず話を聞きたい。どういう必要性や価値があって乳児研修を行っているの聞きたい。次に、保育士資格、有資格者という立場で聞きたいが、学校での乳児研修は必須であるものなのか。乳児保育の実習等は、保育士資格をとるための必修なのか。まずそこを確認したい。有資格者として答えてもらいたい。

司会 今の意見は、実際に保育士資格を持っている方という話だ。この中では園長候補と園長に意見を聞きたいということだが、どうか。

保護者 単純に単位として必須に乳児研修があるのか。乳児保育研修があるのか。それとも、必須条件ではないのかということを知りたい。

司会 保護者側は恐らく、単純に乳児研修というものを知らない。どういったことをやっているのかという実態を知らないから、不安なところがあると思う。

園長 相当前のことなので、位置づけは不明だが、習ったことはある。

保護者 乳児保育研修の必要性とその価値について、簡単に説明してもらいたい。

指導係長 本日、資料がないので、概略の説明になるが、乳児保育研修については、保育研修の必須だ。毎年行っているが、参加の資格については、入区してから、3年ないし4年してからの参加という形だったと思う。研修の中身については、理論研修として講義、乳児保育を行っている区立の保育園に乳児保育実習に行く。期間は3日間だ。それから、演習として、研修のまとめをして、冊子を作成・配付している。

保護者 園長に聞きたいが、今までの区立の保育園の経験の中で、ゼロ歳クラスには乳児研修の経験者を入れるように心がけて配置していたか、。

園長 全員が乳児研修を受けているかどうかはわからないが、研修を受けた人を必ず一人二人、入れていると思う。乳児研修を受けてない人だけで、乳児の保育の経験のないまま、ゼロ歳児保育は担当させないと思う。

司会 今の議論を聞いていて、保護者側の思いと、区が乳児保育研修をやると言っているのに対して、どうも区側は、本当にやってほしい内容を把握できていない現状がある。この問題については、次回に持ち越して、本当に何をやりたいのか、区側が

何をやりたいと思っているのかということをもっと提示してもらって、それで議論するのが正しい道筋と思うが、そういった形でどうか。

事業者 若干の補足と、次回の対応策について話したい。先ほど、他の自治体からの受託内容だが、受講者はほとんどが資格を持った、一定の勉強をされた方に対して、保育の現場で、乳児に対する接し方、実態に則した研修をさせてもらった。例えば沐浴、調乳というところに始まって、アトピーも多くて、そういうスキンケアの部分も含めて、ピジョン株式会社が持っていたノウハウについて保育に生かせないか、そんなプラスアルファの研修を考えている。

採用一覧、20名の職員配置を示したが、この中で、どこまでの対象者に、どういう内容で、どのタイミングでやるということについては、私どもから示すので、それを受けて、またご議論をもらえればと思う。

司会 発注する側の意向をよく聞いて、区側とよく調整した上でお願いします。

保護者 部長から出された案、それから、ピジョンが言われたところにあわせて、私たちから希望を伝えたい。ピジョン主催の研修を当然やってもらいたいというのが一つ。それと、区主催の乳児保育研修についても同じ対象として判断を出してほしい、こっちにも出てもらいたい。対象者は、今の段階では幼稚園経験が勝る人ということだが、できれば、保育園、幼稚園を含む実務経験6名と、幼稚園実務経験のみの1名、この表でいえば7名全員についてはピジョンの研修も受ける、それから、年度が明けたら、5月か6月にやる区主催の乳児保育研修についても出る、そういう形にしてもらえるとありがたい。

司会 今の提案について、保護者側は何かあるか。

保護者 区の研修は4月前に前倒しできないのか。というのは、今の要望でいくと7名だ。7名という結構人数的に多い、3日といっても多いから、フォローで区の職員がいる時期にやったほうがいいと思う。障害児保育研修の場合、講師が忙しくてなかなか日程が難しいとのことだったが、乳児研修に関してはどうなのか。

課長 乳児研修についても、若干外部の方も頼んでいる。今のところ、17年度は5月9日からの予定になっているので、これとは別にフォロー期間にやるのはなかなか難しいと、現時点ではそのように思っている。

保護者 今の計画、基本的にフォロー期間を使って経験不足を補うという考え方だと思うが、欠員が出たとき、例えば2007年度に1人やめて入られるというようなときは、当然保育園経験だけでプロポーザル基準を満たすような保育士を選ぶという考え方でよいか。今回はフォロー期間があるので、当然、それを使ってうまくやるということで、幼稚園経験を認めているが、基本的には、今後、入れかわりの保育士に関しては、保育園経験だけで判断するというでよいか。

部長 区としては、保育士の資格を持っている幼稚園経験者については排除しないという形で基本的な採用のヒアリングについて事業者と話をした。その考え方は基本的には変わっていない。今後どうするのかということで、一定程度、区としても整理が必要とは思っているが、現時点で、そうすることについては、改めて答えさせてもらいたいと思っている。

保護者 もしそれを認めるのなら、それを含めた計画として今回出してもらわないと、こ

のままでは納得できない。今回はフォロー期間を使ってという話だからだ。また、そのときにはフォロー期間を使うのかという話を含めて願います。

保護者 幼稚園経験が保育園経験よりも長い方に関しては、ゼロ、1歳に入れられないという話があったが、ピジョンの採用で、よく頑張っていると思うのは、現役率がすごく高いということだ。幼稚園経験と保育園経験で、保育園経験が長くて、幼稚園の現役から来ている方はいるか。

事業者 幼稚園経験のみを除いて、その両方の経験を持っている者で、直近が幼稚園だったというのはいない。

保護者 もし、直近が幼稚園の場合は、保育園経験が多少長くても、ゼロ、1に回さないほうが無難と思って、こういう質問をした。

司会 区側から出されたその三つの部分で、乳児でいろいろあって、持ち帰り部分が今出た。区から提案されたこの大枠について、保護者側はこれでいいのか。

保護者 基本的な考え方は、いいだろう。あとは、持ち帰りの部分で、今、我々から出た要望をどこまで加味してやってくれるのかということである。

司会 保護者側は、1番、2番についてはそれでいい、3番について、一部残っているので、そこを詰めた形で協議したいというスタンスでいいか。

保護者 確認だが、1番の幼稚園経験が全体の実務経験の半分以上を超える保育士についてはゼロから2には配置しないというのは、これ以降ずっと配置しないということでもいいのか。そこら辺も含めて説明してもらいたい。例えば今回の採用を受けて、初回の配置、いわゆる各クラスの配置においては配置しない。それは、我々聞いていて、当たり前だということもある。その上で3番目は、乳児研修を受けさせる、これも当たり前と思っているが、乳児研修を受けたら、次回の異動というか、そこで配置するという事なのか。その辺も含めて全体的にきちんと説明願う。初回には配置しないということだけでなく、そういう方はこういうことをやっていけば配置を考えているとか、いつになったら、こういう条件を区なりピジョンとしては考えているという説明がないとわからない。判断できないと思う。

司会 今の説明してもらいたいという部分に対して、どうか。例えば4月からは、受講しているので、実際は配置することがあるのかなのかということである。

保護者 あと、先ほど、指導係長が言っていた、区だと3年間ぐらいは乳児研修に参加していないとかあったと思うが、区ではこうやっている、今度、ピジョンが入ってきたときにはこうやる、何か変わるのか変わらないのか、そういうところが保護者は一番心配に思っていると思う。変わらないのだったら、こう変わらない。変えるつもりだったら、こういうふうに変えていくというのがないわからない。

司会 今、そこら辺について、答えられるのであれば答えてもらいたい。即答できないのであれば、乳児研修のところと含めて、持ち帰ってもらって、また次回に対応策について協議するということにならざるを得ないと思う。

保護者 乳児研修、7名を受けさせる方向で考えているという話で、年度内にはできないと課長からあった。その乳児研修の期間、7名が受講するという事は、どういう形であれ、何らかの増員がなければ保育に支障をきたすことは加味して考えてもらいたい。今年度の光八の乳児研修の実績はゼロだ。つまり、研修を受けさせるとい

うのは、保育の現場において、軽いものではなく、片手間にできるものではないということも加味して次の提案をもらえるようお願いしたい。

司会 それでよいか。

事業者 今、承ったことを含めて、次回、出したい。なお、この後、フォローの話とも絡むとも思うが、フォローがある間に、なるべくこういう研修も含めて、体制を整えたいと考えている。補足すると、各クラスに12年以上の経験の者を1名配置というのがプロポーザルの条件であるが、今、私どもでは、特に、ゼロ歳クラスは、この経験年数の2名をしっかりと配置していきたいと考えているので、そのあたりも含めて、しっかりしたものを出していきたい。

司会 対応策については、一度案が出て、質問なりが出て、持ち帰りということになったので、次回に持ち越しということになる。

では、次の議題、引継計画、フォロー計画について、引継計画でまず進めて、次、フォローへという流れがいいか、一緒にやったほうがいいか。両方か。

保護者 時間的配分を考えて、障害児保育を先にとという提案があるが、いかがか。

司会 保護者側がまとまっていないようなので、障害児保育へ行ってよいか。保護者側から、その辺の整理について時間が欲しいということなので、休憩する。

(休憩)

司会 では、保護者側から順番について話し合われたと思うので、お願いします。

保護者 先ほど、障害児について出たが、まず、フォロー体制から入ってほしい。

司会 ではフォロー体制について入る。それについては資料が配られているので、まずは区側からの説明ということでよいか。

部長 フォロー計画体制について、中身の説明に入る前に、区としての基本的な考え方である。引継期間並びにフォロー計画があり、12月1日には完全委託ということで、私どもとして、それを前提として、フォロー体制としての骨組みをつくっているということはまず申し上げる。その上で、12月のフォロー体制と1月以降のフォロー体制について、段階を設けたいということが考え方としてあった。それらについて資料に沿って話したいと思っている。

まず、12月の体制についてだ。として、各クラスにフォロー職員を配置する。フォロー職員の人数および配置の時期については、事業者側園長と調整の上、支援調整係長が定めるということである。各クラスの体制とあわせて、朝夕の合同保育、これについての体制も同様とするということである。12月にはピジョン株式会社が事業運営主体となるので、ここでは事業者側園長となる。現在の園長は、12月には支援調整係長となるということで、承知願いたい。

フォロー職員の職務内容であるが、現在の光八の保育水準を維持するために、綿密な連携のもとに、必要な助言と保育を行うということで、区の職員のフォロー内容としては、必要な助言等とうたっているものである。

保育士以外の職員については、事業者側園長と調整の上、支援調整係長が定めていくということである。栄養士、看護師、調理、用務については区の職員という意味で受けとってほしい。

12月の体制についてはそのような形で行い、1月以降について、2番目に記載を

している。保育士のフォロー体制については、基本的には12月の体制を継続したい。その上で、4月以降の円滑な業務運営を考慮したフォロー体制について支援調整係長と事業者側園長と十分協議・調整するものとする。これは12月については、事業者側園長と支援調整係長と調整していきながら、よりよいフォロー体制になるようにやっていくということだが、4月以降については、フォローはもうない。ピジョン株式会社の、文字どおり、単独で事業運営に当たっていくということであるので、そういう事業運営の円滑な進展というものを考慮して、フォロー体制を十分両者が協議・調整しながら組んでいってもらいたいということである。考え方として、12月と1月の違いを記載した。保育士以外についても同様である。

3番の指揮命令系統である。現園長・主任については、12月以降、それぞれ支援調整係長・支援調整係主査として、フォローに当たる区の職員を統括する。一方、事業所側園長については、支援調整係長と十分な協議・調整を行って、事業者側職員を統括していく。これは12月に完全委託になって、事業主体がピジョン株式会社になるということの当然の結果であると考えている。3点目、そうは言っても、保育現場における指揮命令系統については子どもの利益を最優先に考えて、かつ、フォロー体制の変性を考慮して現場に混乱が生じないように、支援調整係長と事業者側園長とが協議してクラス別ごとにきめ細かく設定していく。現場主義というものをより明確にしていくべきだということだ。これについては議論のあるところであって、区としてもさまざまな議論があった。そういう中で、現場でどういうフォローが行われていくか、これを重視して考えていきたいという考え方のあらわれだ。

については、この指揮命令系統の包括的な考え方であるが、事業所側園長と支援調整係長は保育の質を維持するため、委託業務の改善、調整項目について打ち合わせを常時実施して、子どもの利益を最優先に改善策を策定して実施するものとする。これについては基本的な考え方と言ってもよいかと思う。現場の重要性について、両者が十分認識しながら園運営を行ってもらいたいという内容だ。

4番目、フォローに従事しない区の職員ということで、としては、出産休暇中・育児休業中の職員およびその代替職員。として、非常勤職員・臨時職員ということで、これらについては区としてフォローに従事しないと考えている。

繰り返しになるが、12月には本委託をするという前提で、私ども、引継期間中の引継の流れなども踏まえながら、12月は少なくとも、引継の機能を持たせる必要があると考えている。しかしながら、1月以降については、ピジョン株式会社の単独での保育実施に十分配慮しながらフォロー体制についても行っていくということが基本であるだろうと考えていて、そのことが子どもにとって一番よかろうと考えて、今回、このような考え方を示させてもらった。

司会 フォロー計画は、前から、重要な項目になっていた。きょう、紙1枚の内容で説明を受けたが、保護者側は、進め方について、何か意見があれば聞きたい。

保護者 この「可変性」とは何か。

部長 フォローを具体的に各クラスでやっていく中で、職員の配置についても順次配置していく、あるいは最初から決めていく、これについてはまだ現場の調整が必要だろうということで、支援調整係長、園長の調整と協議という形にした。そういう意

味では、フォロー体制で、各クラスの細かい部分から見ると、12月から不変の形で3月末まで行くということにはならないだろう。人の配置、あるいはピジョンの職員と区の職員とのバランス、そういうものも変わっていくだろう。それから、また、クラスごとについても恐らくさまざまな対応があるだろうということをお案して、このような、変わり得るということを使っている。

司会 一つ一つ細かいところに入っていくと、詳細なところに行き過ぎて、時間がもったいないので、意見ではなくて、わからないところ、質問したいところ、理解するためにわからないところがあれば先に聞いておいたほうがいいかと思う。

保護者 きょう初めて聞く言葉として、支援調整係長という言葉が出てきた。支援調整係というのが区の中にできるのかと思うが、今、既にあるのか。3月までは現園長だと言ったと思うが、4月以降の体制としてあるのか。これは、区の代表というか、統括責任者みたいなイメージなのか、その辺を少し詳しく教えてほしい。

課長 支援調整係、今現在もある。係長も兼務で置いている。何のための組織かということ、主として委託園の調整、指導、支援をしていくためにつくった組織、係である。今回、12月委託ということで、支援調整係長は現光八の園長で、光八の委託について、今度は支援調整係長として円滑に運営できるように支援してもらおう。それは保育課内の係ということで、保育課として支援をすることになる。3月末、来年度はどうなるのか。組織としてはもちろんある。支援調整係長にどういう方を人事配置するかというのは、まだ人事管理上の問題もあり、他の予定している委託園との絡みもあるので、人事管理上、どういう配置をしていくのが適切なのかというのはまた先の話になると思う。3月までは、園長が支援調整係長として光八の委託について支援をしていくということは、区として考えている。

保護者 フォロー体制というのは可変的なものであると言っていたので確認したいが、現職員については、可変的な状況を支えるために、変化に対応できるための体制をとってもらおうということで、光八に残ってもらうという認識でよいか。

部長 個別協議の話し合いの中で、ほとんどの職員は3月末まで残るという話をしている。職員が残る、残らないという意味では約束しているという認識を持っている。現実問題、現在、引継業務が始まって、これからフォロー体制に入るという現段階において、果たしてそういうことが子どもにとっていいのか、悪いのか、これはやはり改めて考える必要があると思っている。ただ、きょう示したフォロー体制の中で言えることは、1月以降のフォロー体制については、4月以降、ピジョンが一本立ちしていくということを踏まえた形で、両者が十分話し合っ、現場にとってどういう体制が一番いいのかということをお話し合っ決めていく体制づくりが一番よいのではないかと提案をしているとご理解願いたい。

司会 要は、協議して変えていく場合もあるという発言だと思う。

保護者 12月の体制のところ、フォロー職員については支援調整係長が定めると書いてあるが、これはいつまでに定めるのか。

課長 12月の体制についてだから、11月中に定める。その前に定めなければいけないということである。ただ、この資料の中でも「可変性」とあるが、途中で状況がいろいろ変わったりすれば、調整の上ということはお出してくるかもしれない。

保護者 この資料、非常に残念だ。現場に玉を投げているだけだ。何も決めていない。いろいろ聞いていると、「可変性」という言葉で、やってみなければわからないと言っているだけではないか。特に、指揮命令系統をクラスごとに設置するとあるが、それをやるから現場は混乱するのではないか。これ、全然、計画になっていない。このフォロー計画をつくってほしいとお願いしたのはいつだったか。どれだけ時間をかけて、この資料が出てきているのか。やり直してほしい。これでは何も話ができない。現場に任せると言っているだけだ。ピジョン、今まであちこちの自治体で受託している。こんなので受けているのか。全然組織として動いていない。現場の園長と保育士に負担が行っているだけではないか。ピジョン、今までどういうふうをやってきたか、例を幾つか教えてもらいたい。

事業者 他区の例でいくと、時間を決めて、フォロー体制についても、クラス別に、どちらがどうリードをして、例えば、保育士が4名入るクラスであれば、当月はどちらかの保育士が4名入って、具体的な数値で、クラス運営のイメージが、区側、事業者、保護者も、ある程度イメージできるフォロー体制を示すのが責務であると認識している。ただ、今回、区から出てきたものについては、区側と職員組合の間の問題であったりして、不十分なこういう表現になったと認識している。

司会 議論に値するようなものであるならば、すぐにどうこうというのが出てこないと思う。対案という形で出せるか。保護者側で議論をする時間をもらう。

(休憩)

司会 今、保護者側から幾つか質問や意見があった。具体的に、この原案に対して保護者から対案の形で説明したい部分があるということなので、まずは、質問、意見、その辺から入りたいと思う。保護者側から願います。

保護者 まず、指揮命令系統のところだが、支援調整係長というのは、区の職員として担当の光八の統括に当たるという認識だが、区の職員だけでは、結局、区として管理監督責任が果たせないのではないかと考えるが、いかがか。

部長 12月に本委託という形で委託契約をピジョンと結ぶ。したがって、その委託という結果として、ピジョンが事業主体として運営に当たっていくという関係になるわけである。したがって、支援調整係長はフォローの責任者ということで現場に入るので、当然、フォローに当たる区側の職員に対して統括を行うという関係になる。12月の本委託という契約のありようからして、事業主体であるピジョンに対して、支援調整係長が何らかの統括的な指揮命令系統を持つということは考えていない。今、区としての管理監督の役割の質問があった。区立保育園であるから、事業運営のあり方について、支援調整係長を通して、区が指導監督に当たっていくのは、当たり前のことである。ただ、光八における指揮命令系統に関して言えば、先ほど話した内容になるかと理解している。

保護者 事業主体という話をされたが、ほかの業態の委託業務という中で、現場の管理について役所側のある人を定めて、その下に事業者がつく。事業者は事業者で、責任者を別途置くことも実際やっているのだから、少なくともこのフォロー期間についての指揮命令については、こういった形で2系統設けるのではなくて、1系統にしても、契約的な部分でも特に問題はないと思っているが、見解を聞きたい。

部長 現場の責任者として、事業主体であるピジョン株式会社の園長が着任して、事業運営を実質的に行っていくという形が、12月からの本委託のあり方だろうと先ほど話した。当然、指揮命令系統と責任の所在は密接な関係にあるわけなので、契約上、事業主体をピジョンが担うという本委託の中身からして、責任についても契約の中身になるだろう。そうした場合には、責任の所在と指揮命令系統が分離することは、考えにくい。そういう意味では、12月からはピジョン株式会社が事業運営に関しては区から受託して、その範囲で責任を負っているの、具体的には園長の指示・指揮のもとに職員が動いていく流れが当然あるべきだろう。

一方で、区が包括的に指導・監督をするという区立保育園としての立場、また、フォロー体制を敷いているために、区の職員がいるわけで、その職員に対して、先ほどのような形で指揮命令を持っていくかということ、これについてはフォロー体制のあり方が変わる中でいろいろと変わっていくと思うが、少なくとも12月の段階においては、区の職員に対しては支援調整係長が、ピジョンの職員に対しては園長が指揮命令系統を担う。皆様としては、混乱を逆に招くのではなからうかという話をもったが、私どもとしては、そういう指揮命令系統がむしろ現場としてはスムーズではなからうかという考え方に基づいている。

保護者 ピジョンはこれでいいのか。

事業者 現場の指揮命令に関しては、12月以降、いわゆるピジョンの職員の責務と、区の職員がフォローで残ってもらう責務、この質が違っていると判断しているので、2系統、こういう指揮命令系統があることも可という認識を持っている。

保護者 言葉で「何とか責任」と言っているが、現場は一々、分離してやっていない。言葉遊びのような気がする。

保護者 部長の説明は、現場と言うが、現場はこう言っているということでもいいのか。

部長 区とピジョン、それから、当事者という観点、これまでの引継のありよう、フォローのありようを皆さんと話していく中で、現場で子どもを処遇しているという、そんなところを一番大事にする必要があるだろうという認識を持っている。

保護者 イエスかノーだけでいい。そんなに長くない答えをお願いします。時間がない。

部長 これは区としての考え方を示しているの、当然、現場の中だとか、現場だからということではない。区として、原案として示している。

司会 今の質問は、現場はそういつているのかいないのか、それに対するイエス、ノーだと思ふから、正確に答えてほしい。答えられないなら、また持ち帰ってもいいが、現状のところ教えてもらいたい。

部長 この問題について、特に現場におろして意見を聴取したという経過はない。

保護者 一番重要なのは現場だから、現場の意見を聞いてほしい。あと、非常勤職員と臨時職員の件も意見を言いたい。朝夕のお迎えの時間帯に必ずいるのが臨時職員、非常勤職員で、当番の職員が交代していると聞いたが、どうして、フォロー期間に非常勤職員と臨時職員を入れないのか。出産休暇中と育児休業中の職員が入らないというのはわかるが、何で、現状の体制を最後まで残す約束をとばすのか。

課長 臨時職員については臨時的任用ということである。非常勤職員は、保育補助員といい、主として朝夕の短時間勤務である。非常勤職員制度は、区としての全体の話

である。非常勤職員は区の常勤職員の保育を補助するのが役割であるので、12月から本来的に委託になったときに、非常勤職員をそこに置くかどうかという問題がある。その中で、区としては、異動という形でフォローにはつけず、今の区の正規職員を対象に考えていた。

保護者 今の保護者の発言を説明したいが、例えば幼児クラス、3歳から5歳の場合だが、各クラスにいるのは5時までである。5時から、5歳児のクラスに全員が集まり、3、4、5歳の混合集団ができる。その中で、時間がばらばらでお迎えが来る。朝と違って、夕方はばらばらに来る。だから、各クラスの年齢が混合して、ただでさえ混乱している中にお迎えが来る。現状、私が知る限り、保育士1名が当番制で変わっているように思う。残りが非常勤職員ないし臨時職員である。

課長 その合同保育の時間帯、保育体制が変わる部分は、保育士と非常勤職員である保育補助員という形になっている。

保護者 日によって保育士が変わる中で、補助の非常勤職員はずっと同じ方だ。その合同保育の時間でいうと、むしろ非常勤職員のほうが現状をよく理解されている。これがフォローに従事しないことになった場合に、合同保育の混乱した時間で、場合によっては現状を知らない人間だけで、シフトによっては、朝夕の合同保育の時間を過ごさなければいけない。これはだれが迎えにいったのかどうかという確認なども非常に難しい時間帯だ。そういった中で、むしろ、場合によっては、非常勤職員のほうがそういう点を知っているのであれば、フォローに参加してもらうのは、ピジョン側もいいのではないかと思うが、どうか。ある意味では、一番、危険をはらむ時間帯になってしまう可能性があると思う。このあたりのフォローをしてもらえるのはむしろ非常勤職員ではないかと思うが、いかがか。

課長 話の趣旨としては、そういうことであろうと思っている。朝夕の、正規の保育士の数が少ないところで、非常勤職員が常にその時間帯にいる。正規の保育士を非常勤職員として保育補助しているという位置づけだ。実際、現状をどれだけ知っているかという部分では、ご発言にうなずけるところはある。非常勤制度全体の中で、どうするかということもある。一方で、現実的なそういう安心感等の話もある。制度全体の中で、フォローに従事させるというのはなかなか難しいかと思うが、そこら辺の部分は少し検討させてもらいたい。

保護者 事業者側はどうか、今の部分の考え方を聞きたい。

事業者 私どもの保育所運営の中でも、非常勤・臨時という言葉以上に、こういった雇用の職員の役割というのは大変重要な役割を果たしているという認識は持っている。できたら、フォローについてももらいたいという、運営上の気持ちは持っている。

ここから先は区の考えと異なるかもしれないが、他区の例で行くと、こういった非常勤の方、有期の契約の方に関しては、もちろん本人の気持ちもあるが、私どもで、来年4月以降雇用するということも行ったケースがあって、なるべく今の光八の運営を大切に来年も継続をしていくという、その本来の趣旨から行けば、そういったことも柔軟に検討していきたいと考えている。ただ、私どもがプロポーザルの中で約束した中に、非常勤職員に関して、有資格者を配置するという約束をしていて、残念ながら、光八のこの職員は資格を持っていないというところが、一つ課題

として残っているという状況である。

保護者 それに関しては、まだ話し合いの段階だが、もしそういうことが可能であれば、保育士の有資格という部分を保護者側がこだわるものではないと思う。

保護者 現在入っている代替職員について、システムとしての違いはあるかもしれないが、保護者や子どもにしてみれば保育士だ。だから、正規の保育士が残る状況で、代替職員であるという理由で光八から離れてしまうのは納得がいかない。なぜかという、今までの協議会の流れの中で、フォロー期間には職員を残すと言われていて、その中で保護者側は今までの先生たちが中心になって3月までやってくれるというイメージを持っていることは忘れないで、対応策等を考えてもらわないと困る。代替職員も非常勤職員も、そのようなベースの中で考えてもらいたい。

保護者 有資格者の問題については、保護者としては現行の非常勤職員を雇ってもらえるのであれば、有資格者にこだわらないことに関して、意見を聞いておきたい。

司会 ピジョン側は、保護者側がOKならば、構わないという見解でよいか。（事業者了承）区側は、保育士資格を持っていない方はどうか。

課長 保育士資格が国家資格に切り替わったという理由だけではないと思うが、保育士の有資格者を常時必ず2人以上配置すること、という都の指導が最近強くなっている。このこともクリアしないといけないと思っている。

保護者 保護者側が言っている内容は、再雇用の場合ということなので、今、フォロー体制の話だから、フォロー体制については現職員を残すか残さないかということだけで議論をしたい。再雇用についてはまた別で話をさせてほしい。

課長 区としては、非常勤職員の制度以上に兼務職員制度ということで、人事サイドの考え方があり、児童青少年部だけでは決められない部分もある。産休、育休が出たときの代替職員である。本務職員とは違った取り扱いをして、一定の兼務の経験を経た上で本務職員となる。現在、区ではそういう勤務体系だ。区としては、残すのはなかなか厳しいということである。

保護者 9月に全員そろって、3カ月間、引継いでいるということであれば、2系統の指揮命令系統も、代替職員の話もなるほどと思って聞けるが、最後に入るのは11月16日だ。人事にかけあってほしい。指揮命令系統もきちんとしてほしい。

保護者 今、区の資料を見せてもらった上で、対案をつくったので、見せる。

事業者 先ほどの私の発言で、補足する。非常勤職員については、ピジョンとしての希望であり、あくまでも本人の意思があつての話であることを断らせてもらいたい。

司会 対案が出たので、保護者側から説明願う。

保護者 従前の園長、主任については、それぞれ支援調整係長、支援調整係主査として光八の保育水準の維持のため、所属職員を統括する。また、事業者側園長と協議・調整する。

各クラスに区職員によるフォロー職員を配置する。フォロー職員の人数および配置の時期については支援調整係長が定める。朝夕の合同保育時間帯も同様とする。

フォロー業務は、現在の光八の保育の水準を維持するために必要な助言と保育を行う。

栄養士・看護師・調理・用務のフォローについても、と同様、支援調整係長、支援調整係主査が、事業者側職員と調整の上、別途定める。

2、1月以降について

区職員の保育士は、12月の体制を3月末まで継続する。

栄養士・看護師・調理・用務もと同様とする。

3、指揮命令系統

光八の所属職員、保育士、栄養士、看護師、調理、用務は、支援調整係長、支援調整係主査の統括のもとにある事業者側園長の指示に従うものとする。

事業者側園長と支援調整係長は、保育の質を維持するため、委託業務の改善、調整項目について打ち合わせを常時実施し、子どもの利益を最優先に改善策を策定し、実施する。

4、フォローに従事しない区の職員

出産休暇中・育児休業中の職員

代替職員については、保育の質が維持できることを最優先に、支援調整係長、支援調整係主査が判断する。

非常勤・臨時職員についても、朝夕の合同保育時間帯の保育の質を維持する上で、支援調整係長、支援調整係主査が必要と認める場合は、事業者側対応の非常勤臨時職員に対し、フォローを行う。

基本的に、我々の意見を反映して、もらった「フォロー体制について」をもとに、我々の対案としてつくったものである。

司会 保護者側からの対案だが、協議会としてはできるだけ早目に、どちらかにフィックスしたいと考えているが、区側、ピジョン側、何かあればお願いしたい。

部長 1の に、「所属職員を統括する」とあるが、この所属職員は区の職員か。

保護者 これは現職の光八の職員とピジョン側の職員も含めてということだ。つまり、光八にいる人間全員ということである。

部長 では、その考え方が3番の指揮命令系統と対応しているという考え方で理解してよいか。

保護者 基本はラインを一本にしたい。光八の上に保育課がある。その保育課の職員が係長としているという考え方だ。そのラインとして一本というのが我々の考え方だ。

部長 指揮命令系統については、区として、本委託の契約が12月から始まるという有りようからして、12月以降も事業主体であるピジョン株式会社に対して支援調整係長あるいは支援調整係主査が全体に対して指揮命令系統を持つことについては大変厳しい考え方に立たざるを得ないと思っている。

また、12月の体制と1月以降の体制については同じという対案になっているが、12月と1月以降については、フォローの中身について段階を設けることは現実的だろうし、そのことが現場における子どもの保育にとってもいいのではないかという基本的な考え方に立っているから、改めて皆さんと対応について考えてみたい。

さらに、代替職員または非常勤・臨時職員の対応についても、職員課にかけあってほしいという話があった。当然これは行うが、私どもも組織として動いているので、人事管理上のどうしても避けられない問題が当然あるので、その観点から改め

て皆さんの意向について検討をしたいと思っている。

保護者 検討してもらうときに、ぜひとも光八の園長以下の現場の保育士、それから、ピジョンの園長以下の現場の保育士、両者の意見もくみ上げて、これでやれるというものを再提案してもらうことを望む。

司会 厳しいという言い方をされているが、決してピジョンを追い出そうとか、権利を剥奪しようとか、そういう意図ではなくて、現状、さみだれ式の採用の現実とか、現場の状況とかを鑑みて、ピジョンにもやりやすくということも考えられていると私は読めるので、そこだけ理解してほしい。

事業者 私もきょう皆様の考えを聞いたので、考えは受けとめた中で我々も判断していきたい。あくまでも現場の意見をという保護者の意見であるし、皆様も現場の意見というのはまだ聞かれていないという認識を持っているので、我々も、皆さんが示した案が、子どもの利益というか、現場の保育を考えていく中でいいのか、そういうところに関しては、保育のプロである園長の考え、それから、私どもの園長候補者の考え、このあたりも十分含めて検討していきたい。もし可能であれば、この場で園長の考えを聞くというのもよいのかと思うが、いかがか。

司会 保護者側、どうか。

保護者 今は難しいと思うので、別途、場を設けてやらせてほしい。

司会 今回、保護者側の対案を提示したという形で、一度持ち帰ってもらい、次回、できればフィックスするという流れでよいか。（了解）

次、5歳児クラスの取り扱い、前回までは最低の要件ということで、四つぐらい挙げさせてもらった。5歳児クラスもまとまって話す場を持って、かなり意見の集約ができていますので、これを含めた説明を保護者からお願いします。

保護者 5歳児の保育に関する取り扱いという問題も、フォロー体制の考え方に密接に関係してくるので、望むところのラインの提示をまずしたい。5歳児の保育に関する取り扱いを、どうやって特別に立ち上げて話すかということについては、前回のときにも既に話したと思うが、この3月で卒園してしまうということで、今の5歳児の子どもたちの引継をする必要はないこと、保育園生活の最終局面にあって、まとめの時期にあるので、これは特別に扱ってほしいということで提案した。具体的に、どうしてももらえればいいのか、5歳児クラスの保護者で集まって、いろいろ意見を聞いたので、提案させてもらいたい。

5歳児クラスの保育に関する扱いは二面あって、5歳児のクラスだけの問題と、就学お祝い会という園の行事、5歳児クラスが主役になる園の行事に関して、大きく分けて二つあるという認識がある。まず、5歳児クラスの運営という面から提案させてもらいたい、5歳児クラスの担任は、現担任の職員2名によって行ってもらいたいというのが、まず第1点である。

2番としては少し割れるところでもあるのだが、現4歳児の今後のことを考えると、ピジョンの職員を全然入れずに今年度終わってしまうのはまずいのではないかとということも加味して、担任の方針のもとに、5歳児クラスの保育に参加するという立場に入ってもらえればよいのではないかとというのが希望である。そのときの1名のピジョンの保育士がどういう指揮命令系統で動くのかというのは、フォロー体

制が決まらないとわからない。クラスの運営についてはそれだけだ。

問題なのは、就学お祝い会だ。卒園式という言い方で言ってしまうと5歳児クラスだけの行事というとり方もできるのだが、就学お祝い会というネーミングでやっているのには、それなりの意味があって、送り出す側のための行事でもあるという認識をしている。細部に入るには時間がないので、保護者にどうしてほしいかということも聞いた。実際に去年の事例でどのように園全体が動いたのかということも聞いている。それを見る限りでは、やはり4歳児クラス、3歳児クラスに関しては、子どもたちもその就学お祝い会に直接参加するような形があるので、そこについてのフォローは保育士がやっていかななくてはならない。

就学お祝い会という結構大きな行事を行うに当たって、いろいろな仕事を負担しなければならぬが、平常の保育はあるわけで、すごく時間を工夫しながらゼロ歳児から5歳児の保育士まで、全体にわたって仕事を分担して仕上げていくという経緯が読み取れる。その一連の開催準備に関して、区の職員を中心に準備・開催してもらいたい。運動会という大きな行事について特別に扱ったのと同様に、今年度に関してはとにかく、短い期間で、急に切りかえていいような性質の行事ではないという判断のもとに、この行事についても、準備・開催については、区の保育士に中心になってもらって進めていってもらいたい。そこについてもピジョンの保育士にまったくかかわってもらわないことになると、引継の面での問題が出てくるので、5歳児クラスのかかわりのように、補助的にかかわってもらって、就学お祝い会の流れ全体をつかんでもらい、来年度に向けて基礎をかためてもらえるような形にしてもらいたい。ただ、フォロー体制がかたまらないと、具体的にこうお願いすればそれが生きるということが見えてこないなので、抽象的な話になってしまっている。

司会 フォロー体制にかかわらず、要求したいことは要求しておいていいと思う。きょう全部言えないのなら、また別途の機会に、そのデータなりを全部1回送って、言いたいことすべて送り、その上でまたやってもいいと思う。どうしてもフィックスしなくてはならないということでもないと思う。

保護者 具体的な資料をそろえるというのならそろえる。見てもらってどうなのかということ判断してもらえらるなら、それもそれでありがたいと思う。とりあえず、今、話したことで結構いろいろと判断できることもあるかと思うので、区にしても、ピジョンにしても、そこら辺は聞いておきたい。

司会 まず文書で箇条書きみたいなレベルで、思っていることを全部まとめて、1回投げて、その上で一つ一つについて議論していけばいいのではないか。今度までにそういう議論ができるように、まず、事前にデータを流すことくらいはどうか。保護者側でも、集まる機会があるので、うまく使ってやりたい。

保護者 時間的に間に合うなら結構だ。

司会 5歳児クラスについてはフォローに入るときまでにフィックスできればいいという認識でいる。5歳児クラスについては、主なところはきょう伝えたので、細かいところについても別途伝えるという内容にする。

次は、障害児保育について。この件、資料でも、障害児保育については、研修についてあるが、ここの説明からお願いしたい。

課長 18年度の研修計画、ピジョンの職員が出られる研修として、資料を出した。その下に「障害児保育研修未受講者について」ということで、11月末に講義の予定をして、施設見学、保育実習を、今回の引継期間で予定している。ただ、引継という大事な時期ということもある。引継優先で、仮に研修が終了できなかった方についてはどうするかという話があった。区として、施設見学および講義を、来年の2月中旬に同程度の研修を予定しているの、仮に11月の障害児保育研修を受けられなかった方がいれば、これを受けてもらえる。施設見学および講義については、参加してもらえる機会があると。また、保育実習については、12月1日以降の実習について継続する。引継という部分で実習ができなかった職員がいれば、保育課で調整して、受け入れ保育園と日程調整後、実習参加を決定していく。こういう形で、障害児保育研修のフォローをしていきたい。

資料の説明は以上であるが、前回、取り扱い要領についての改正の必要性云々についてのお尋ねがあった。私どもとしては、事前保育とピジョンの園長が当然立ち会えると考えている。要綱の改正の必要があるかどうか、区の法規担当と協議したが、現在の実施要綱の解釈の中で大丈夫という話ももらっているの、現在の要綱の中で実施をしていきたい。

司会 保護者側からあるか。おそらくこれはフォロー期間を活用してやっていこうという、大枠でいうとそういうことだ。

保護者 要綱の件だが、どういう解釈をすると大丈夫なのかということ、言葉で言われてもわからないので、文書でもあるとわかりやすく安心できる。

課長 仮に、ピジョンの園長を障害児保育の実施取り扱い要綱から除くということであれば、こだわらなければいけないが、区の園長と同等に考えていくのであれば、今の条文の表現の中で、改正の必要はないということである。事前保育等もこれできると回答をもらっている。

司会 今は研修についてだが、そのほか、障害児関係、事前には職員の配置等があったが、その他、何かあるか。

保護者 本日配付された「障害児保育研修未受講者について」だが、その2番、保育園実習についてと書いてある。これについては、12月1日以降と書いてあるが、そこは、例えば3月31日に切られてしまうのか、それとも、ずっと、ピジョンの保育士に対しては特別な措置を今後もされるのか。

課長 今の予定だと、フォロー期間を活用して、保育の実習等もピジョンの職員にやらしてもらおうと思っている。3月末まで実習ができないという方が仮にいれば対応していきたいが、フォローの間でなるべくやらしてもらえると、円滑に進むのではないかと考えている。

保護者 実習の日程、期間は何日を考えているか。

課長 実習自体は3日間である。

保護者 調整可能な園はピックアップされているのか。

指導係長 引継優先という考え方をとっているの、ピジョンの保育士の日程に合わせて実習受け入れ園との日程調整を保育課で行う。全園で受け入れるので、ピジョンの保育士の住所要件なども考慮して、実習園を決めていきたい。

(保護者どうしの散発した会話を省略する。)

保護者 来年度の障害児保育研修に何名ぐらいの保育士が受講しなくてはいいか聞きたい。研修を受けるのは結構大変である。だから、何人ぐらいの人がこの18年度の障害児保育研修を受けなければならないという見込みが出ているか聞きたい。

保護者 私は、逆の意見で、できるだけ受けてほしい。区の考え方を聞きたいが、都主催の研修とか入っている。これは受けてもいいということか。これは受けられる研修ということか。基本的にはなるべく多く受けてもらいたい。区の今までの保育を知らない方対象だ。その中で、負担がかかるところのフォローは一体どういう形で行うのかということも含めて、人が足りないので1人ずつしか受けられないではなくて、先ほどの、例えばフォローの中で、乳児の問題、幼稚園経験の問題とかでこういうのも、6人から7人の話が出ていたから、その期間を一体どうするのかということも含めて、逆にどれにどれだけ行かせる計画かというのが、先ほどの保育園経験問題と直接絡むことだと思う。それは、例えば、障害児保育研修も都主催が4月にあるようだし、大概の部分は早目にフォローできるということもある。4月以降、いっぺんに受けると確かに足りなくなるので、その部分のフォローを踏まえた計画を逆にピジョンから出してほしい。

司会 こういう研修があるという情報に対して、こういう意思を持ってこれは受ける、これは受けなくていい、こういう理由があるからだ、そういうところを次回、できればお願いします。

保護者 古い資料になるが、17年3月30日、区側から提出している障害児保育の取り扱いについてという書面がある。これの最後のほうに、障害児が属するクラスの担任は、委託開始後フォロー指名職員とすると書いてあるので、この一文については区の検討してもらっているフォロー体制の中で一応明記してほしい。

課長 3月のときに区で出した文書で、障害児保育一連のことについてである。そのときは、特定の人にフォローしてもらおうとしていたので、必ず、障害児担当は残すという話をしていた。今、たまたま5歳児ということもあったが、5歳児クラスの取り扱い、いろいろ話ももらった。現在、そちらからも話があったように、大方の職員がフォローで残るという形になっているので、それは当然残るということになるかと思っている。

司会 では、その部分は特に問題なく実施する予定である。要求として、その文書をこのフォロー体制に入れてくれないかということがあったが、そこについてはどうか。あまり問題ではないかと思う。

課長 全体の文書というか、考え方の話で、当時の考え方と、今とは違う部分があるから、どう文書に入れるか、検討させてもらいたい。文脈が違うという部分が出てきている。

司会 あと、11月中旬の採用者の引継について、説明してもらいたい。

課長 11月中旬の採用者の引継について、まず1で、11月16日付の採用者、 から まで、保育士の常勤の方、4人、その内訳としては、4歳または5歳児の担当2人、フリーの保育士が2人、4時間のパートの保育士8人、調理2人、用務1人だ。
引継事項については、2以降、4点ほど挙げている。子どもとの信頼関係を最優

先すること、また、そのため、可能な限り保育室に入ってもら。保育士の4時間パートについては、朝夕の合同保育に入って運営方法を知る。それから、お迎への保護者と顔合わせをして、信頼関係を築いてもら。個々の事例や保育方法については各クラス担任から引継いでいくということである。

は調理で、調理の役割分担を理解し、一緒にかかわりながら把握する。特に夕食もあるので、夕食の提供について、作業の流れや役割分担について確認をしてもら。

で区の用務の職務について、ピジョン採用の用務、これは6時間勤務だが、分担する職務を除いて、各職員が分担して、ピジョンについては従事するという事である。そのために、区の用務の職務内容一覧をピジョンの園長予定者へ示し、どの職務をだれに引継いでいくか、区の用務職員とも確認作業を既に行っているところである。その意味では、引継は始まっているとも言える。したがって、区の職員からの引継とともに、ISOやリサイクルなどについても、事業者内部での指導も同時並行的に行うという形になる。

司会 これは11月中旬ということで、12月1日までに、2週間しかないというところについて、このように対応するという文書だ。これに対して、時間がないが、持ち帰りで、次回でもいい。

保護者 一つだけ。用務の6時間というのは、これはどこから出てきたのか。用務の方、6時間勤務者なのか。

課長 事業者については、区は、用務職ということで、その仕事のすべてをその方がやっている。区のやっている用務の職員の仕事を、ピジョンとしては、この6時間の方、事務職の方、フリーの保育士、それぞれに振り分けて対応する考え方ということである。

司会 伝わり方が難しかった。用務だけではない、いろいろな人で兼務をするということを行っているのか。保育士の負担がふえるということか。

課長 用務の仕事を、ピジョンの6時間の用務、区にはないが、事務職員、フリーの保育士、主任で仕事を振り分けて分担をしていくということである。

司会 こういう時間で何人ずつやって、分担はするが、時間的には合っていると、そういうことだったら納得するのではないかと思うが、そういうことなのか。

保護者 主任に雑務をやらせるというのもどうか。

保護者 用務と事務職、それはわからないでもないが、フリーと主任についてはどうか。

保護者 今の実際の仕事の内容を具体的に、どの項目をどういう形で吸い上げていくのか示してもらった方がわかりやすいと思う。

司会 では、次回協議会ではなくて、保護者側に提示してもらって、保護者側の考えもまとめた上で臨むということにしたほうが、おそらく時間的には良いと思う。

保護者 たしか選定委員会のときに光八の、私たち保護者から、「保育の質」という資料を出している。それに対して、その後、たしか区の栄養士から、実際と違うということも踏まえた資料一式を、ピジョンに渡してもらいたい。

保護者 課長から渡す資料、私どもが光八の現状の保育の水準だと思っている資料、当然それをすべての保護者が期待している。参考になるかと思うので、細かいことが書

いてあると思うが、ぜひ参考にしてほしい。相当の人数をかけて、みんなでまとめたものだから、ぜひ参考にしてほしい。

司会 では、これについてはお願いします。次回の協議会は、基本的には12日になるが、区側として大丈夫か。

課長 12日土曜日、2時からということで、図書館でとってある。

司会 保護者側、どうか。

保護者 結構だ。

司会 次回は11月12日14時から、場所は図書館である。
では、第22回個別協議会を終了する。