

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第23回）要点記録

平成17年11月12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23回個別協議会を開催する。

（出席委員自己紹介）

司会 配付資料を確認する。区側が、「フォロー体制」、「5歳児クラスの運営について」、「運営委員会の設置要領（案）」だ。ピジョン側が、「保育士の採用状況について」、「乳児保育研修について」、「指摘事項一覧」だ。議事の確認で、最初に、引継計画についてどうなっているのか現状を含めて報告、今後の方向性、フォロー計画がまず1番目だ。2番目に、5歳児クラスの取り扱いについて。3番目に、障害児保育について。4番目に、保育の実務経験不足の対応策について。最後に、現状の採用状況とか懸案についてピジョン側に聞きたい。区側から何かあるか。

課長 先日、区から「ピジョン株式会社配置職員の個別面談の実施について」という文書を出したが、あたかも11月に面談を受けなければならないという強制的な印象を受ける、面談を希望しない家庭への配慮に欠ける文書であるという指摘を受けた。私どもしても、協議会の協議経過を踏まえなければいけなかったと、素直におわびをしたい。個別面談の日程については改めてお知らせする。提出等について強制するものではない。また、仮に設定させてもらった11月19日の日程でぜひ面談を希望される方については、調整した上で面談時間を通知する。変更または撤回を希望される方は申し出てもらうということで、補足のおわびの文書を出した。皆様には混乱を生じるような結果になり、大変申しわけなく思っている。

司会 ピジョン側の面談についての話で、10月29日の協議会のフォロー計画の時点で、ピジョン側の個別面談については、こういう考えであることを示してもらうということに、議事上はなっていたが、いろいろ思惑違いもあった。アンケートすることにしたかったが、問題があったということで、基本的には、今回はアンケートということで、それを踏まえてこの時期にやりたいということで、もう1回、協議会の場で議論するということがよいか。

課長 協議会の場を出して、議論するということにしたい。

保護者 協議会でやり直すということだが、きょうの協議会で何らかの方向性を決めないで、日程的に間に合うか。

課長 日程についても改めて設定する。引継計画書では11月だが、状況を踏まえながらやらせてもらうということで、特に、私どもとしては、いろいろな園の引継状況を見ながら、約束したほうがいいのかと思っている。

司会 では、この件については、引継計画書にとらわれなくて、状況を見ながら、協議

会の中で決めていくということで、双方、問題ないか。（了解）

最初に、フォロー計画について、区側から説明願う。

部長 フォロー体制については、10月29日の協議会で示すという約束をして、区の家を示したところである。指揮命令系統やフォローに従事しない職員というところを問題点として、皆様からの意見ももらった。そういう意見を踏まえて、再度提出するという経過があった。本日、改めて、区として、フォロー体制についての考え方をまとめて、説明させてもらいたい。この文書については、当初は、12月の体制、1月以降の体制、指揮命令系統という順番で書いたが、とりわけ、前回の協議会で、指揮命令系統の話が一番中心となって、皆様と私どもとで大分乖離があったという思いもある。そういう印象を持ったので、最初に指揮命令系統について、私どもの考え方を示させてもらう。

として、区はフォロー期間におけるフォロー業務の責任者として支援調整係長を置くということで、支援調整係長の位置づけを、明確にした。それを補佐する者として主査を置く。現在の園長、主任が就任する。支援調整係長については、フォローに当たる区の職員を統括する。事業者側園長については、事業者側職員を統括するというので、指揮命令系統を明確に決めた。

として、保育現場における事業運営に当たっては、支援調整係長並びに事業者側園長が十分な協議・調整を行う、その中で実施していくこと、これを基本としていきたい。ただ、どうしても調整が難しいという事案については、これは区立保育園であることに変わりはないわけなので、組織上、保育課長が全体の調整を行って、必要に応じて指揮命令するという明示をこの場でさせてもらった。

として、運営するに当たって、常に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、子どもの利益を最優先に、常に改善に向けて打ち合わせ等を行って、その具体策を策定し、なおかつ、その実施をしていく。お互いに調整、協議をしながら、子どもの利益のために運営を行っていくことを、明示した。

具体的なフォロー体制についてが2番目である。

として、各クラスにフォロー職員を配置するとして、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ということで、支援調整係長がフォローについて、責任をもって実施する旨、定めた。その際、円滑な業務運営を確実にするために、事業者側園長と十分協議・調整した上で、月ごと、クラスごとの職員配置など別途策定していきたい。なお、朝夕の合同保育時間帯についても、考え方として、基本的にクラスと同様であると記載をした。

として、フォロー職員は、現在の光八の保育の水準を維持するために、常に事業者側職員と綿密な連携のもと、必要な助言と保育を行っていくことで、フォロー職員の役割について、明確に規定をした。

として、保育士以外の、栄養士、看護師、調理、用務のフォローについても、基本的には保育士のフォロー体制と同様である。事業者側園長と調整の上、あくまでも支援調整係長が決めていくという内容である。

3番、フォローに従事しない区の職員ということで、これについても、前回、やりとりがあった。出産休暇中、育児休業中の職員については、皆様と意見の違いは

なかったと理解しているが、その代替職員は、皆様の意見をもらったところだ。改めて、私どもも職員課と対応したところであるが、代替職員をフォローに従事させることは難しいという判断であるので、フォローに従事しない職員とした。

なお、非常勤職員については、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、主査が必要と認める場合には、事業者側採用の非常勤職員に対してフォローを行うことができるということで記載した。臨時職員は、あくまでも臨時職員であるので、フォローには従事しないということで整理をした。

以上、フォロー体制について、区側の基本的な考え方を改めて示したので、よろしく願います。

司会 これについては、保護者とかなり近いところ、若干、離れているところが、いろいろあると思う。意見ではなくて、用語的にわからないところをまず聞いて、その後、保護者側で集まって、別室で話したほうがいいかと思うが、いかがか。まずは、保護者側で集まって議論するのに支障がないように、この中でわからないところや聞いておいたほうがいいとか、この意味はどういうことかというところがあれば、お願いしたい。

保護者 2のフォロー体制の の下から二行目の、事業者側園長と十分協議・調整した上で、月ごとクラスごとの職員配置などを、別途策定するというのがあるが、これは、基本的には3月まで、12、1、2、3月と、これを月ごとでやっていくと、そういう理解か。

課長 12、1、2、3月ということだ。

保護者 同じところだが、それは事前に決めて動かさないという考え方が。それとも、各月ごとに調整していったほうがいいということなのか。

部長 これからフォロー体制を行っていくことに関して、職員配置についても大枠は決めておく必要はあるだろうと思っている。ただ、当然、フォローも引継の機能を持つということであるので、それが円滑に進んでいるか、進んでいないかによって、配置も変わり得る部分があるので、その都度、事業者側園長と支援調整係長が協議して、フォロー体制の決定権は支援調整係長が行っていくということになる。

(保護者側、別室で協議)

司会 保護者側から、まず、質問があるようなので、願います。

保護者 3番のフォローに従事しない区の職員のところで、代替職員がフォローに従事することが難しいという話を聞いたが、具体的に、どうして難しいのか説明してもらわなければ納得できないので、少なくともきちんと説明してもらいたい。

課長 代替職員については、「職員課と兼務」、所属としてはそういう形になる。職員が産休・育休になり、兼務職員として、その代替で職員を入れて対応する制度である。職員課兼務の職員だから、職員課と再度協議したが、保育課だけの制度ではないので、整わなかったということだ。それぞれの保育園で産休・育休が生じたときに、兼務職員は必要性に応じて異動していくという形になる。今回、12月から委託ということで、ピジョンが保育園を運営し、ピジョンの職員がクラスに入っていくという形になる。私どもとしては、その中に、区の職員がフォロー体制としてフォローしていくが、兼務職員をフォローに充てることは、人事管理上、非常に難しい。

ほかで産休・育休その他の事情で欠員が生じた場合に、区全体として、その兼務職員を活用していくのが本来の制度である。そういう意味で、12月1日から委託であり、ピジョンの保育士もいることを考えると、さらに、そこに産休・育休の代替職員を置くということは区として非常に難しいということである。

保護者 今、育休なり、産休なりに充てなければいけない枠があるということか。

課長 区全体の職員配置の問題もあるが、既に欠員が生じている部分がある。

保護者 それが理由としては一番大きいのではないか。でなければ、なぜ職員を残すという話になったときに、兼務職員についての注釈がなかったのか、理解できない。兼務職員であるかどうかというのは、特に子どもにとっては全く関係ないことであって、可能な限り残ってもらわなければ困ると思っている人材である。しかし、兼務職員の性質上、育休、産休で穴があいている場合は、そちらに移さなければいけない、そう説明してもらえればまだわかるが、難しいでは困る。

部長 私ももっともだと思うし、また、子どもたちにとってみれば、全く1人の保育士である。どういう位置づけでいる保育士ということとは関係ないわけだ。保護者にとってもそうだと思っている。12月にピジョンに委託することで、職員については、すべて異動発令しなければいけないというのが人事管理上、組織だからやむを得ない話だ。そうなったときに、この代替職員は、職員課、要するに人事をつかさどる部署に戻る。そうすると、その任用について、具体的にどこへいくかということに関しては職員課の判断になるということで、職員課に相談をしてきた経過がある。

今、課長が話したように、代替職員については、区全体の中で兼務職員という位置づけになっていて、産休、育児休業の代替職員として位置づけられている職員だから、その需要があれば、そこを最優先にいかねばならないという立場の者である。今回も、職員課に皆さんからの要請があったことも伝えたり、保育課としても、保護者からの強い要望があることを伝えたりしたが、職員課としては、一方で欠員が生じている中で、本来の役割を果たさないで、光八にそのままにしておくことは、困難であるという返事をもらったために、このような形の対応をせざるを得なかったということで、ぜひ理解いただきたい。

司会 代替職員は、各保育園のあいたところの補充で回るとというのが一般的で、光八でなくても、どこの保育園でもあることは非常によくわかった。今回、フォロー体制になると、職員が2倍近くになって、ピジョンと区と両方いる。だから、光八からできるだけ出したほうが良いということなのか。一般的に、光八ではなくてどこでも出ていく。そのただ一つだという話なのか。フォローだから、通常の勤務ではないから出したほうが良いという判断か。いつものことだったら、それは別に保護者側は、多分何も言わないと思う。フォローだから、業務が軽くなるから、できれば外へどんどん出したいという意向なのか、それによって、違うと思う。

課長 すでに、欠員が生じて、充てられないところもあるのも事実だ。そういう中で、12月1日から委託をする、フォロー体制を組んでいくが、人事制度としては、兼務職員は職員課に異動となり、その権限としては、所属の職員課判断という話になる。そのときに、既に欠員が生じている中で、光八にそのままいるのと、欠員があるのとを比較すると、どうするかという現時点での判断になる。フォローに従事しない

職員の中に入れざるを得ないというのが職員課の考えである。

司会 では、フォローよりもほかの保育園の補充が大事だから、そっちへ向かわせると
いうことだ。スタンス的には、わかった。後は保護者側で議論する。

保護者 代替職員がそういう扱いとなると、ほかの通常の職員も、3月までは残してもら
うという約束を最初もらっている。それが、今度、12月で職員の身分、配置が変わ
る形になった場合、またどこかに欠員が生じたときに、今の光八の通常の職員もそ
ういう形で引っ張られるという可能性も、なきにしもあらずという印象を受ける。
これは、議論しても長くなりそうだし、解釈等の問題も絡んでくると思うので、一
言我々から話しておくが、当初の約束で、3月まで全職員を残すとしている。それ
は約束どおり、きちんとしてもらいたい。それで、今、現職員の中に代替職員はど
ういう位置づけかという質問をしたということで理解してもらいたい。改めてその
部分の確実な答えと対処をもらいたい。

部長 今、根幹的な部分の話もらった。私ども、皆さんとの約束の中で、職員につい
ては3月に、表現がどうだったかはあえて言わないが、皆さんの受け取りとして、
全員の職員を残すと受け取られていることについては、私ども、否定するものでは
ないし、そういう約束をしたというのも事実である。ただ、フォロー期間だから、
当然、フォローの進みぐあいによって職員の配置をどうするかについては、少なく
とも区のほうで皆さんに協議もなしに異動はない。異動となると、職員団体との交
渉の問題にもなるから、そういう手続を経ないでやることはあり得ないと思っ
てもらって結構である。基本的には、約束だから、そのように話させてもらった。もし
仮に、フォローの進みぐあいで、皆さんにも理解をもらい、納得してもらおう中で、
人事管理上の対応をお願いして了解してもらおうという場面があるかもしれない。そ
れはこれからのことで、皆さんと協議することを前提に約束をさせてもらう。

保護者 新たに異動する可能性がある。ただし、それは保護者にも了解を得た上である。
これは新たな事項として、今正式に聞いたので、それは別事項として、改めてこ
ちらで聞いたということをお話しておく。

保護者 この文章については、個人的な見解では、おおむねいいと思うが、ここで話し合
っているのは、区の事務方と保護者だ。抜けているのは現場の保育士で、その辺の
意見集約もして、それも含めた判断でないと、ではこれで行ってほしい、お任せす
るとは言えない。その辺を判断できるものがそろって、次回、ではこれで行こうと
いうところを返事したい。よいか。

課長 それは結構だ。

司会 では、この点については、もう少しさらに詰める必要がある。とりあえず保留と
いう形で、次回、フィックスを目指してしていくということになる。

では、現状の引継状況について、説明願う。

園長 ピジョンの職員が保育園に入ってくる前に、光八で作成したいろいろな資料を事
前に提供している。光八の保育とか年齢別の保育のマニュアルとか、光八の売り
と思っている食事スタンダードの冊子とか、もろもろの冊子を事前に配付している
ので、皆さん、事前に目を通して現場に入ってきているものと思って、初日を迎
えている。11月に入った保育士については、10月末に、ピジョン職員と区の職員で、11

月分の指導計画を作成した。その指導計画に基づいた保育がどのように行われているのか、実際に保育士に入ってもらって見てもらうことが中心である。

11月に入った職員、1週目と2週目については、保育室に入ってもらい子どもと保育士のかかわりをしっかりと見てもらう。何が大事なのか、自分なりにしっかりと見てもらって、自分なりにいろいろなことを感じてもらうことが第1ポイントだと思って、そういう日にちを設けている。そして、時間があいたときには、子ども一人ひとりをより深く理解してもらうことを大事にしながら、園で把握している資料を図案化してもらって時間をとっている。その中身としては、児童表や今までの指導計画や今までの保育日誌を見てもらう。そして、保護者とやりとりをしている連絡帳を見てもらう。それから、子どもの顔と名前を一致してもらうためにも、園でつくっている子どもの写真、アルバム、それを見てもらっている。そして、できるだけ早く一人ひとりのお子さんを理解してもらいたいと思って、そのようにしてきた。3週目については、大分、保育室にもなれてきたので、それぞれサブを経験したり、リーダーの経験をしてもらい、当番の見習いも3週目から入っている。3週目と4週目については、できるだけピジョンの職員にたくさん入ってもらいながら、区の職員がフォローしながら、リーダーとサブを経験してもらっている。

9月から入っている職員については、もう既に、11月の初めからリーダーをどんどん経験してもらっている。11月に入って、調理が2人入ってきた。調理については、食事提供までのプロセスを体験してもらう。今、一生懸命現場に入って学んでもらっているところである。調理室から抜けて事務室では、調理の作業にかかわるときに必要な事務的な話をしている。栄養士についても同じだ。栄養士から栄養士に引継いでいる。看護師は、光八の看護師が11月11日から産休に入る関係で、10月から入ってもらっている。事務的な引継はすべて終了したので、これからは子どもたちとどんどんかかわってもらいながら、理解を深めてもらいたいと思っている。用務職については、まだ、現場に入っていないので、事務職と主任に実際の用務職の引継を、一緒にかかわりながら体験して学んでもらっている。ほとんどの用務職の仕事内容については、事務職と主任には引継が終了していると思う。

司会 では、ピジョン側は、何か、情報としてもらえることがあれば、願います。

事業者 用務職について、今、園長から、事務職と主任に引継がれているということであるが、これから用務をもう1名配置するので、最終的には、事務職と用務をもって業務をすべて引継ぐ、保育士や主任がそこにかかわってくる、これで完結する予定でいる。

今、9月からの職員についてはサブやリーダーを経験しているという話を聞いた。保育士については、十分な配慮をもらってありがたいと思っている。一方、10月16日に職員が約半分、保育士が入っていて、これについての引継を受けている。特に、例えば3歳児クラスについても、現在、11月末で引継がしっかり完了できるように、現職員からある程度評価をもらったと思うが、その中で、引継をしているという状況であると感じている。10月16日付の職員について、もう一言、引継状況についてコメントをもらいたい。

10月の職員についても、大分引継が進んでいると思っている。現場では11月末に

向けて、積極的に進めてもらっているが、その辺の評価について聞きたい。

保護者 先ほど、確かに園長から、9月に入った方というのは話があって、現状でいうと10月16日というのが大きな次の節目ということで、その状況を聞きたい。

園長 基本的にみんな同じだが、1週間目と2週間目については見学してもらって、いろいろなことを学んでもらう。3週目に入ったら、当番に入ってもらう。4週目に入ったらサブを経験してもらって、次の週あたりからリーダーも経験してもらうことになっているので、10月の、3週目に入った職員についても、同じような流れになっている。11月1日に入った職員も、3週目、4週目あたりには、サブとリーダーを経験してもらおうということで、それぞれのクラスが予定を立てている。ただ、少し見学の時間とか、サブの経験とか、そういうことが少ないままにサブとリーダーを経験していくというところがあるかと思うが、10月の3週目に入った人たちは、そういうところを少し、時間にゆとりを持って体験できているのではないかと思う。そういう点では、もう11月に入ったが、かなりサブもスムーズになっているし、リーダーも少しずつ経験していったかと思う。

3歳児クラスが、2人、10月の最初に入ってきたが、11月の予定でいくと、2週目からサブをたくさん経験していて、やはり11月の3週目、4週目あたりからリーダーを中心にやっていくような形になっていくかと思う。でも、やはり11月に入った職員に比べれば、2週間の差があるので、サブとリーダーの経験の回数が少し多くて、精神的にゆとりを持って保育に当たっているかと思っている。

司会 保護者側、今いろいろもらったが、意見や質問があればお願いしたい。

保護者 用務はいつ入るのか。

事業者 用務の担当者は、11月16日付で配置をする。今現在、事務の担当者が引継を受けて、光八の方からも引継を受ける、これで最終である。

保護者 11月16日に、何人が配置する。その人たちは、いつの段階で採用が決まっていて、ピジョンの社内研修はどれぐらいの時間を要していて、現場に配置されるまで、どういう流れで来るのか。

事業者 配置に当たっては、弊社のルールでいくと、2週間前には決めなければいけない。そこで採用が決まって、内定しているという状況だ。そこで、本人と契約する格好だ。それで実際、その2週間の中で指導・教育・研修を積み上げていく。実際、配属されないときも時間を定めて、集合的に研修をやっていくということである。

保護者 これまで配置された人、11月16日に配置される人についても、同様のプロセスを経てきているということか。

事業者 そうだ。基本的に2週間だが、実態として人選をする中で、2週間をもてずに採用せざるを得ない人間も実際これまでもいたというのは事実である。その中で、必要なプロセスはもちろん投資する。社内ルールとしては2週間だが、それを1週間の中でやることももちろんあった。

保護者 保育のことは全くの素人なので、保育の仕事がどういうものか、ここで語ることを私はできないが、一社会人としての意見として、基本的にチームでやっていることなので、ピジョンの職員の帰属意識という部分でどうも薄いような気がする。なぜこの仕事をするのかというところが希薄な感じがすごくする。そういう意味で、

もっと組織立ててやってもらわないと困る。

保護者 11月16日時点で、ほぼ全員そろそろ。全員がここで初めてそろそろわけだ。そろった時点で、光八の組織固めというようなことを改めて何かする予定があるか。

事業者 入社前は、各その月の前にそのメンバーで集まって、もちろんそういう帰属意識であるとか弊社の方針であるとか、今回の光八の取り組みについてもやっている。11月23日に職員が集まって、一つの区切りをつける、そういったことをやりたいと考えている。

保護者 会社のやることなので、この件についてこれ以上は言わない。先ほどのフォローの話に戻るが、保護者は現有の保育士を残す話についても、とにかく、保護者は不安である。残すからいいといった部分もある。協議会はビジネスライクな感じに見えるが、家に帰れば、妻は心配するし、女性の視点や子どもの視点から見ると、やはり不安はいつまでたってもぬぐい去れない。不安をどうぬぐい去るということを現場で示してもらわないと、こっちはいつまでたってもうるさいことを言わなくてはいけないということになるので、そこはしっかりお願いします。

事業者 指摘は受け止めて、その点については、我々もできるように努めたいと思う。

保護者 先ほど、2週間ぐらいの研修をされるということだった。それを1週間にしたときもあったと聞こえたが、そのようなことで、未熟な状態になることはないか。

事業者 説明の仕方が悪かったと思うが、2週間というのは、書類手続上のことであって、実際には、入社に当たっては何日間かの研修を行うということで、2週間、すべて行っているということではない。会社のルールとして、最低2週間前に起案ということがあがるが、今回、人選をする中でそれを割り込んで入ってくる、契約をする人間もいるが、指導については、全部のものを行って入るということである。

司会 議題2に移る前に、面談の件、一部保護者側に質問があるようだ。

課長 先ほど、個別面談でおわびしたが、仮設定した日程で面談を希望される方もいるので、その方については、調整の上で面談時間を通知し、希望のとおりやらせてもらうことを確認したい。

保護者 これは個人面談というよりも、延長保育の拡大分のために必要という判断もあると思うので、それは個別で対応してもらって結構だ。

課長 そのようにこちらは進めさせてもらう。

司会 では、議題を進める。5歳児クラスの取り扱いについて、前回、5歳児クラスからいろいろ、こんなことをもっとやってほしいという話が出て、協議会の前に、一応、区側にこちらから資料として提出してある。その件について、どうするか、保護者から、紹介してもらった後で、区側からの見解を聞くというのが傍聴も理解しやすいのではないかと思う。まず、保護者側から、こんな要求をしているということを出してもらい、議論したい。

保護者 前回、いろいろな意見をまとめて、資料を出す約束をしたのだが、細かいところの資料を出すと煩雑になるという趣旨から、1枚の要求という形でまとめた。

光八、現5歳児の保育に関する取り扱い（保護者案）。

光八（以後、園）は、平成17年12月1日付で、ピジョン株式会社（以後、ピジョン）に運営を委託されることになった。しかし、現5歳児（以後、5歳児）が在園

する、平成18年3月31日まではフォロー期間に定められていて、区の職員が保育にかかわる形で園に残ることが約束されている。平成18年度からの園の運営はピジョンが行うが、5歳児は完全な公設民営の状態にはかかわらない。保育水準の維持を5歳児の保育に適用するとき、今年度8月までの直営時と同様の環境で園の生活を送ることを約束されなければならない。また、引継に関して、子ども個人の情報を継承する必要がない。以上をかんがみ、必要な事項を以下に求める。

1、今年度5歳児クラスの運営、今年度5歳児クラスは、支援調整係長の指揮のもと、現担任区側職員2名によって運営される。5歳児クラス運営の引継は、支援調整係長とピジョン側園長との協議によって取り決める。5歳児の個人情報に関しては、ピジョンに引継がない。

2、就学お祝い会（卒園式）の開催、今年度の就学お祝い会（以下、卒園式）は、支援調整係長の指揮のもと、開催されるものとする。卒園式は5歳児に限定された行事ではなく、園全体にかかわる行事であることを確認する。今年度5歳児クラス担任の2名だけではなく、従前どおり準備段階から開催まで、区の職員が主体となって進める。卒園式の引継は、支援調整係長とピジョン側園長の協議によって取り決める。

3、ピジョン主催の個人面談について、12月以降に予想されるピジョン主催の個人面談について、今年度5歳児クラスに関しては行わない。その他、保護者会等がある場合についても、ピジョン側職員はこれにかかわらない。ただし、延長保育などの事情により、保護者が必要とした場合は、個別にこれを行う。

以上の要求を出した。その答えが、きょうの区からの資料だと思っている。

司会 では、内容について、区側に出してあるので、これの対案として、きょうの資料である。5歳児クラスの運営をどうするか説明願いたい。

課長 現5歳児の保育に関する扱いということで、もらっていた。5歳児クラスの運営どうするかを示したものが、区の家である。一致するところもある、しないところもあろうかと思うが、とりあえず説明する。

1つは、5歳児クラスの運営体制である。5歳児クラスの運営については、現担任の2名、事業者側職員1名を入れて運営すると考えている。事業者側の職員は、事業者側の園長の事前の指示のもとでその運営に入るが、保育現場においては、支援調整係長の指示に従ってもらおうということである。この体制は18年3月31日まで継続する。事業者側職員は、18年度以降のために、5歳児クラスの運営方法を学ぶのが主な役割となる。したがって、各クラスに「実務経験12年以上の者」という条件は、18年3月31日までは、5歳児クラスにおいては停止させてもらう。

2点目が、就学お祝い会である。園内の実施のためのプロジェクトについては、現光八の主導で進行をする。ピジョンの職員は、プロジェクトへ主任および幼児クラスから代表が参加して、次年度以降のノウハウを学んでもらう。必要な係分担も担ってもらう。当日の進行等は、支援調整係長と事業者側園長と調整して決定をする。区側の案としては、このような形でまとめた。

司会 これについても、フォロー体制についてと同様な議論になるかと思うが、まず、内容的に、質問があればお願いしたい。

保護者 1項の、運営体制の、5歳児の現担任2名、事業者側職員1名で運営するということだが、私の文書で、事業者側職員1名というところをどうフォローしたかという、クラス運営の引継、今の5歳児の保育ではなくて、保育園の中でのスコアとしての5歳児クラスの運営をどうやって引継いでいくかという問題が生じてくるだろうから、5歳児クラスの運営の引継は、支援調整係長とピジョン側園長との協議によって取り決めてもらおうということで、この文書のレベルで、事業者側職員1名という指定をする必要はないというのが私の考えである。ただ、現担任2名については運営に携わってもらうことは、決めてもらって、残りの引継のための職員配置については、フォロー期間であるのだから、支援調整係長とピジョン側園長との協議によって、現場の事情に合わせて配置してもらえればいいのか。ここで1名という数まで指定する必要はないだろうというのが私の意見だ。

司会 人数指定ではなくて、協議によって決めてほしいことを言っているわけだ。

保護者 別に、この場で拒否するわけではないが、この場で決めることでもないだろうということである。この場で決めなくてはいけないのは、現担任2名には確実に残ってもらって、クラス運営の中心になってもらって、3月31日を迎えてもらうということ約束してもらい、ただし、クラス運営の引継も必要であろうから、それについては現場の支援調整係長とピジョン側園長と話し合ってもらい、その結果を具体的に現場で出してもらえればいいのかという話である。ここで、1名入れると決めなくていい。支援調整係長とピジョン側園長との協議を大切にする必要もあるし、ここで決まったから、こうしなさいという内容ではないだろうというのが提案である。

司会 ではここで、特にまた集まって話をするわけではなくて、やってもよいか。

保護者 その項目について事業者側職員1名は、抜いていいのではないかと判断だ。ただし、入れてはいけないということではない。

司会 では、これを受けた保護者の意向を、一つひとつ伝えた上で、次回以降という形でいいか。まず1の についてそういう考えでいいか。

保護者 1の に関して、ここで決めなくてはいけないことと、その体制になったときに、現場で決めていかななくてはいけないことは性質が違うので、分けて考えたい。

司会 一つひとつやりながら、最後に、きょうフィックスできるか、次回に持ち越すかということは決める。

保護者 私の提出したものについて何か言ってもらわないと、私も、書式は全然違うので、1対1で比べることができない。

保護者 これをどう解釈したからこうなったかということがあるわけだ。これをそのまま受けられるのだったら、このままでいい。

司会 区側に、質問だが、送られた文書の中で、ここはネックだよ、ここは困るところを協議する形でやっていったら、やりやすいと思う。書式が余りにも違うので、ここは困るところを指摘してもらいたい。

部長 これをどう返すかと悩んでいた。従前から、5歳児について聞いていて、私どもも、ピジョンも、基本的に5歳児については現有勢力で卒園まで見送る、保育をするということについては、基本的なところでは一致していたと認識している。改めて、事前に、こういう文書の形で来たので、これに即して返すのがいいのか、それ

とも、従前から区が言っている内容で返すのがいいのかということで、きょうのところは区の考え方で、特に、皆様からもらった文面に則した形では返さなかったというのが正直なところである。今の、 の話に関して、私どもも、これについては具体的に協議をした。確かに、現場で、十分協議して、今後の、来年度以降の5歳児のあり方について、ピジョンにしっかりと学んでもらう体制を、現場を通して話してやっていくのが、現実的だし、いいかという思いもある。ただ、もう一方では、やはりクラス運営だから、一応、体制の大枠はある程度決めておいて、その中で、それがうまく行くのか、行かないのか、あるいは、現実に、それ以上必要なのかということについて、現場の調整が入るといってもいいのではないかとということで、区側としては、その大枠はやはりきちんと示させてもらいたい。区側の職員が2名に、ピジョンの職員が1名、クラスの中に入って、当然、区の職員が主体的に主導的に5歳児クラスについては運営するが、それについて、ピジョンの職員1名、必ず見ていくという位置づけをさせてもらえないかということで返した。

1の について、個人情報ピジョンに引継がないという明確な表現になっている。私ども、再三話しているように、5歳児クラスだけ委託契約を別にする考え方はない。したがって、委託契約の中で、運営の中でこれをやっていくという考え方である。したがって、特定の個人情報だけ配慮して、園全体の運営にかけていくことは難しいと思っている。特に、看護師が今、産休に入っている中で、5歳児の保健状況についても、全くピジョンに引継がないことは難しいと思っている。その辺については、あえてこのような表現ではなくて、私どももこの趣旨はわからないわけではないから、文面的な調整をさせてもらえれば大変ありがたい、そういう印象を持っている。

2番の就学お祝い会については、言葉一つひとつの中で私どもが話したものと、思いはそんなには違わないという考え方である。ただ、若干、この表現の裏にある保護者の思いみたいなものは、また聞かせてもらいたいと思っている。

3番の、ピジョン主催の個人面談については、私どもとしては、先ほど話した内容があったから、あえて触れなかった。ある程度、保護者からもらった文書に則して話せば、 、その他、保護者会等がある場合についても、ピジョン側職員はこれにかかわらないということだが、何でもかんでも、とにかくピジョンの職員は一切関わるなということだとするならば、いささか、表現としていかなものかという思いが強いている。これについても、もし、私どもと調整させてもらえるのであれば、大変ありがたい内容かと思っているところである。

全体的な印象というか、もらった文面に対する区としての考えは以上である。

保護者 前文については、どのような印象か。

部長 「5歳児は完全な公設民営の状態には関わらない」は、区として、12月からの委託については理解してもらっていると考えているので、表現の問題として、いささか調整したい部分だ。事業者が子どもの個人情報を継承する必要がないということも、いささか断定過ぎるという思いがあるので、保護者の思いは思いとして受けとめながらも、表現については、若干、調整させてもらいたい。

保護者 調整という言葉をもらったので、そのようにしていきたい。

司会 文面の話がいろいろ違うという話があるので、最後は一つの文にしなければいけない。保護者と区の案の両方でいくと平行線になりそうで、時間も余りないので、どちら側の文書をベースにするかぐらいを決めておいて、それに対して、ここをこうするという具体的な議論に持っていきたい。いかがか。

保護者 そういう提案を受けるとすれば、保護者側の意見をまとめるにあたって必要なことだったこともあるので、調整するのであれば、区側が問題なければ、保護者側の文書を軸にして、先ほど言われた個人情報などの問題点を解消しながら、再提案してもらって、それを検討していく形が速やかなのではないかと思う。

部長 それでは、保護者側の文書をベースにして、調整したい。

司会 では、区側の考え方も一応見せてもらって、次回、フィックスできるように調整したい。次の障害児保育について、保護者側から願います。

保護者 1点だけ確認させてほしい。先ほど、園長からの引継状況報告で、障害児保育の引継状況については触れられていなかったなので、報告してほしい。

園長 今、5歳児クラスに、ピジョンの職員が1人入っているが、これは障害児保育ということではない。リーダーではなく、サブの形で保育に入りながら、5歳児保育に必要なことを学んで継承していくことになっているので、今、入っている職員に、特別、引継ぐことはない。統合保育の実態を見てもらうことになる。園長、主任については、保育園で今、行っている障害児保育についてのさまざまな研修とか、取り組み状況とか、そういうもろもろのことはすべて報告してある。

保護者 区主催障害児保育研修へのピジョンの職員の参加状況を教えてもらいたい。

課長 障害児保育研修は、9、10月で行っている。園長・主任予定者については、一部の講義を聴講した。引続き、施設見学が終わった。1人、障害児保育の実習3日間を終了したという報告を受けている。

保護者 ピジョンの保育士の実習は1名3日間ということだが、施設見学は何人がいたか。

指導係長 中村橋の福祉ケアセンターに1名参加している。大塚養護学校に2名参加している。前々回、報告したとおり実施した。

保護者 前々回ということは1カ月前だ。ペースはこれで大丈夫か。ハードルはどんどん高くなる。研修は、ほとんどできていないということだ。いかがか。

指導係長 案内済みだが、11月の24日、25日、28日の3日間、障害児保育研修の講義がある。これに参加する人数は、10名以下と聞いている。

司会 保護者側から研修のペースという話があったが、今の説明でいかがか。

保護者 受講者は全員ではないのか。

課長 今回の11月の講義の研修に加え、新たに1月20、23、24日で、障害児保育研修を決定した。会場等未定の部分もあるが、11月に受けられなかった方は1月、それでも受けられなかった方については2月の21、22、23日で、講義があるので、障害児保育研修に参加してもらおう。11月、1月、2月と、参加できるように設定した。

保護者 講義の内容と講師は変わらないのか。1、2については、同じ内容なのか。

課長 講師は、1月と2月は多少違う。内容は同じである。

保護者 これで全員受けさせる予定で、そちらで組んでいるということか。

事業者 今のスケジュールの中で、全員、受けるということだ。

保護者 3月までの研修と、4月以降の研修に、何名、どういう形で受けて、そのとき、例えば職員が足りなくなるのはどうするのかという計画は、前回は出すと決まっていたと思うが、後で出てくるのか。

研修計画は、新しいものがあれば、それも教えてほしい。全員受けるのが前提なのに、今回は10名という話が出てくる。その3カ月で全員受けるのならいい話だから出してもらえればいいわけだ。それを全部整理しないので、全員受けたのかわからないし、前回は3月までは厳しくて、4月以降に受けさせる話もあるし、とにかく全体が見えない。整理して出してほしい。前回は言ったが、乳児研修の話も同じような話があった。すべての研修について、間違いなく出してほしい。

保護者 8月30日付の障害児保育研修という資料があった。この時点で11月24、25、28の3日間を使って、8種類の講義を受けるというものだ。課長が今言っていたのは、講師は多少変わるけど同じ内容で、これをおのおの3日間、1月は20、23、24日、2月は21、22、23日、3回に分けてやる。そういう理解でいいか。

課長 まとめて、講義をもらう部分はあるが、同じ3日間を使ってやるということだ。

保護者 そうしたら、11月の3日間で何名、1月で何名、2月で何名を出して済む話だろう。出してほしい。それでおしまいだらう。

保護者 そういうのもなくてフォロー体制を考えても、やっていかれないだらう。

保護者 これと同じことを、乳児保育研修分も出しほしい。3月までフォローがいる。そのフォローとか引継の問題とかいろいろあるから、こういう決まっていることは先に埋めていくべきだ。それにともない、フォロー計画もこの日は研修でないから、ほかの人がやる、ということになる。すぐ、資料として出してほしい。11月、1月、2月の3回を実施したら、24名、全部できるのか。

司会 この研修の対象者はだれかということからずれている。もう一つ、全員、研修を受けるといふ、全員はだれを指すのか。園長とかは含まないのか。

保護者 園長、主任を含む常勤保育士ではないか。きょう出してもらった採用状況の24名、プラス、園長、主任で、26名が研修受講対象者だらう。そういう理解だ。

司会 それはいかがか。

課長 常勤保育士は、園長、主任を含む。園長・主任は、既に受講されていることが多いが、ピジョンについても、区と同様の取り扱いと思っている。

保護者 発注者がそうだとしたら、受注者はそう受けるしかない。それが委託と受託の関係だ。それが契約だらう。

司会 ピジョン、何か意見でもあれば言ってもらっていい。

事業者 全員という定義がはっきりしない部分があったので、私も今確認したところだ。区として、常勤保育士に園長・主任を含むのであれば、もちろんやらせてもらう。

保護者 ピジョンは、非常勤職員にも障害児保育研修を受けさせようと思っていたのか。

事業者 常勤職員という認識でいた。ただ、園長・主任を含むのか、というところを確認したかった。

保護者 そういうずれもあるわけだから、書類にして、整理して出してほしい。4月以降の計画分も、研修内容と参加者の概要を大至急願います。

保護者 区側は、講師は若干違って、内容は同じという言い方をしている。今回の研修の

カリキュラム等できているはずなので、12・1・2月分について、資料として区から提出してほしい。どういう内容でこの研修を行っているか示してもらいたい。

司会 だが、いつ、何を受けるか、この三つだと思うが、わかりやすく提示してほしい。もう1点質問があるようだ。

保護者 受講内容についてだ。今、課長が言ったのは保育実習だけだと思っている。大きく二つあって、施設見学と保育実習だと思っている。障害児保育研修未受講者についてという書面に2つ提示されている。おのおのについて書くべきだと思う。施設見学について、区の予定だと、先週で終わっている。中村橋の1名しか受けていない。これは、何で1名しか受けられなかったのか。定員が満杯で受けられなかったのか。これは他園の方も当然対象になっているはずだろう。

指導係長 中村橋の1名、大塚養護で2名、これは定員の関係だ。区の職員も参加しているので、定員の関係で、この3名しか、今回は参加できなかったということである。

2月に実施する、障害児保育研修の施設見学については、中村橋のケアセンターの見学を4日間、予定をしている。

保護者 その4日間だが、多分全部ピジョンが受けられるとして、最大3人だ。一回の研修、12人で約半分になる、施設見学についてはどうするか。

指導係長 4日間の内訳だが、1回当たり10名前後、センターで受けてもらうということにしていて、40名を予定している。

司会 前回の記録の中で、障害児の属するクラス担任をフォロー指名職員とするとあり、フォロー計画に反映してほしいという保護者の要望に対して、反映方法については検討するという課長のコメントで終わっているという議事がある。これについて、検討結果があると思うので、お願いしたい。

課長 配付資料の5歳児クラスの運営について、5歳児の現担任2名で、3月末まで運営するとなっている。それに事業者側がどうかかわっていくかは、先ほどの意見とすり合わせがあると思うが、検討結果はお互い一致していると考えている。

司会 意思として、障害児が属するクラス担任をフォロー指名職員としているという意は区側にある。それだったらいいと思うが、保護者側はどうか。

保護者 今、5歳児云々という話があったが、これと、5歳児云々の話は、また別枠の問題なので、一緒くたにしないでほしい。

司会 区としてもそういう意思があり、別だという見解なので、それでいいと思う。

では、保育実務経験の対応策の3つの中で、主に乳児研修でもめた。区側でも、保護者側から指摘された部分で検討したと思うので、そこを説明願う。

部長 本来であれば、本日、出して、フィックスするというのが筋だったが、申しわけない。採用がほぼ固まった。それについて、数字的にフィックスしたいというのが一つだ。なぜならば、この対応策の根幹部分について、採用あるいは配置の段階で、障害児担当経験の保育士の配置について配慮するということと、幼稚園経験が実務経験の全体の半分以上を占める保育士については、ゼロ、1、2のクラスに配置しないということが根幹部分だったからだ。

それから、乳児保育研修の関係で、皆さんから意見をもらった。私ども、できるだけ乳児保育研修については充実させていくことが、皆様との信頼を得る、一つの

対応策だろうとっていて、前回もらった意見に対して、区として考え方を示して、皆様の意見も勘案しながら最終的な対応策をまとめていきたいという思いがあって、きょうのところはピジョンから、乳児保育研修の資料を出した。それを、先にやらせてもらい、できれば、保育士の採用状況について先に説明して、また私から話をさせてもらいたい。いかがか。

司会 研修と採用状況が絡むので、説明を先にしたいということだが、保護者側はいかがか。（了解）では、乳児保育研修と採用状況の説明をお願いします。

事業者 配付資料の「乳児保育研修」について、いつ、だれがどのように入ってくるのかというところは、本日提出できず申しわけない。この研修については、保育の現場で働く者、現在、保育士資格をもっていて、保育園で働く方々を対象とする研修のメニューとして、用意している。

乳児研修については、全職員が受講することになっている。示したもののの中から、必要な部分をピックアップして、全職員がそれを受けることになっている。さらに、この中から乳児保育の基本から乳児の発達のこと、乳児とのコミュニケーションのこと、環境のこと、安全面・衛生面、発達段階を踏まえた遊びとあるが、こういうメニューについては、幼稚園経験のみの者や幼稚園経験を含む者などに関しては、こういう講義を集中的に行う予定をしている。

（資料が行き渡るまで、小休憩）

司会 次回からは傍聴者を含めて、全員で共有できるようにお願いします。

事業者 次回以降、十分注意したい。ピジョンの乳児保育研修は、乳児保育に関する理解を深めることを目的として実施する。実態としては、新たに入ってくる職員を中心にやっていく。常勤保育士については、全員、受講する。入社時研修では、ピックアップしてやっていく。今回、区側からの説明にもあったとおり、幼稚園経験のみの者、または幼稚園経験が保育経験を上回る者については、この1回目、2回目という講座を、別途集中的に行いたいと考えている。担当については、ピジョンの研修指導者または看護師が実施する予定である。ピジョンの会議室またはピジョンの受託保育園を使って、集中的に行う予定だ。

司会 採用状況についても、触れたほうがいい。では、引き続きお願いします。

事業者 採用状況については、現在、プロポーザル要領に沿った採用、配置で、11月16日付で整う。前回の表を修正しているが、常勤保育士について報告している。合計24名の常勤保育士を採用している。保育園実務経験のみを持っている者が15名、保育園・幼稚園を含む実務経験を持つ者が7名、幼稚園実務経験のみの者が2名、これらの中で、障害児保育の経験者は7名である。12年以上、6年超え、6年以下という数値については、それぞれ、7名、11名、6名だ。特に12年以上については、配置の予定を超えて配置している。

障害児保育に関しては、園長・主任予定者についても障害児保育の経験がある。また、非常勤保育士のうち、2名にも障害児保育経験がある。

保育園、幼稚園を含む実務経験者のうち、幼稚園実務経験年数が保育園実務経験年数を上回る者は2名だ。これは前回の報告と変わらない。

司会 状況について、2点伝えてもらった。では、区側からお願いします。

部長 今の内容を盛り込みながら、3本の柱で、皆様に対応策を報告したい。

第1の柱、0、1、2歳児クラスへの職員配置の明確化、未経験者については配置しないという基本的な考え方でやっていきたい。すなわち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は、4名いるが、0、1、2歳児クラスには配置しない、これが第1の柱である。

第2の柱、個別協議会等において、皆様から要望の強い、障害児担当経験のある保育士、プロポーザルの募集要領では3名と決まっているが、採用に当たって特に配慮したいということで、結果的には、採用24名の保育士のうち、障害児保育の経験者7名である。そのほか、園長・主任予定者も経験者である。なお、配置を予定している非常勤保育士のうち、2名も障害児保育の経験がある。その辺のところ、特に配慮をしたい、これが第2の柱である。

第3の柱、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は、0、1、2にはつけないと報告したが、この保育士については、フォロー期間中に自社研修を受講させるとともに、区の乳児保育研修も受講させたいと考えている。

以上の3つの柱で対応策をまとめ、文書で提案させてもらいたい。

保護者 区の乳児保育研修は、日程的にはどうなるか。

課長 毎年、乳児保育研修は5月ぐらいだが、今回、1月20日からの障害児保育研修の前に乳児保育研修を区として設定したいと思っている。講義については、乳児の食事と発達、調乳と離乳食の基礎と実践、産休明け保育の留意点やその実践について2日間、実習は4日間を予定している。5月の研修では、小さいお子さんが多いので、実習園を設定しやすいが、1月の段階では、大きくなっているため、実習可能園が少なかったが、光が丘の中でできるめどがついた。

保護者 ピジョンに聞きたいが、その4人については、この6項目について、すべて受けさせるということだ。これは、いつやるのか。

事業者 フォロー期間の中で実施したいが、まだ、日付については決まっていない。

保護者 区の乳児保育研修の講師はどのような方か。

指導係長 5月に区の職員対象に行っている研修のときと同様の講師を予定している。

司会 5月にやる予定の人を、1月に持ってきてやるということか。

指導係長 そうだ。今回の研修では内部講師として園長3名にお願いしてある。これから外部講師の方のスケジュールを確認するが、外部講師も予定している。

保護者 ピジョンの自社研修は、これは全員受けるのか。

事業者 この項目を受けるのは、実務経験の中で幼稚園経験のみの者と、幼稚園経験が保育実務経験を上回る者についてはこの講義を受けさせる。合計では4名になる。

保護者 全員ではないということだ。

それで今、区側もこの研修というのはこの4名を対象にしたということか。

課長 そうということだ。

保護者 要望だが、先ほど研修の内容については、課長から、重複する項目については調整しながらということだったが、基本的に、両方、受けさせてほしい。ピジョンの研修は、研修指導者ということになっているが、ピジョンの研修のレベルを疑うわけではないが、基本的に、重複する部分があっても、どちらも全コマ受けてほしい

というのが、保護者の願いだ。そうでないと安心できない。

課長 趣旨はわかるが、内容的に同じ内容になってしまうと、受講する人もどうなのか、繰り返しになるとどうなのかということがある。

保護者 区側は外部の講師も呼んでやっている。ピジョンは社内の人間だ。実際、そういう社内研修というのは余り信頼されない。ピジョンに限らず、受け手は一般的に信頼してもらえない。ピジョンからすれば心外だと思うが、何か信頼できない。

司会 発注者である区が、本当にそう思っているのなら、それでいいという話になる。内容がわかっていないのなら、もう1回精査するのがまず先にあるべきだ。

保護者 これに絡んで、前回、答えてもらっていない、区の乳児保育研修の意義と価値はどういうところにあるのかという質問について、答えてもらいたい。もちろん、全部、区の研修を受けるならば、それは問わない。何でそれを問うのかというと、ピジョンの自社研修と区の研修を比較してもらいたいためだ。区の研修の意義はどういうところにあるのか、30年続けてきた実績があるわけだから、その理念を聞かせてもらいたいと、前回お願いした。

課長 乳児保育は、障害児保育と並んで非常に重要なので、区としては、長い歴史の中で以前からこういう特別な研修を組んできた。これについては、区としても、保育園として力を入れなければいけない部分だ。乳児については、発達面で、幼児と違った対応もある。いろいろな病気、状況がある。急変する場合もある。そういう注意・配慮をしなくてはならない。たとえば、昼寝のチェックをしなくてはならないとか、いろいろな新しい病気も出ている。時代時代によって要請は違ってくると思うが、保育園にとっては重要な部分だと思っている。

保護者 重要に、有効に機能している研修であるということだ。それに比べて、きょう出たピジョンの自社研修がどの程度対応していると判断するか。

保護者 新しい保育、新しい情報などを、ピジョンがどう取り入れているのか、よくわからない。区は、専門家も含めて実施しているというところだが、そのレベルが同じとは私たちには思えない。ピジョンが保育についてどう取り組んでいるのかということまで全部説明してもらわなければ、職員がやると言われても、日々、そういうのをどうやって精進しているのかということまで入る話をしてもらわなくてはわからない。区は、常に新しい動きを取り入れていかななくてはいけないということで行っている。区の研修は省略せずに、私は重複してもいいと思う。

司会 最後に責任をとるのは区だから、区が自分で考えないといけない。例えば、同じところは省いてピジョンにやってもらった、乳児に事故が起こった、調べてみたら、実習の内容が違っていたなんていうことにならないようにしてほしい。日程とか、人員とか、そういう話だと思う。

課長 実習については区でももちろんやるが、講義の重複の部分で、同じことを聞くのもどうかと思ったので、中身を確認して検討する。

保護者 4名が乳児研修を受けなければいけない理由はよくわかるが、保育園のみの経験の人は、0歳児は経験しているということではいいか。保育園経験のみの15名と、保育園が幼稚園よりも実務経験が長い人は、0歳は経験しているのか。

事業者 このメンバーすべてが0歳児を担当した経験があるかということ、100%ではない。

司会　そこは、別に非難しているわけではない。プロポーザルにはそこまで書いていない。あとは、現実、12月からピジョンがやるというのだったら、その辺は配慮しなくてはいけないのではないかという保護者の意見だ。

保護者　直営の区立園でも、新人は当然0歳を経験していないわけだから、ここから先の話はピジョンが考えればいい。

一般的に、先ほど部長が言われた点については、今、おおむね確認できた。研修の中身は、再度詰めなくてはならないが、おおむねいいかと思う。

保護者　前回議論になった、0歳から2歳の配置につけないということをごどれくらいの期間、例えば3年間と設定するのかという質問が前回出ていて、答えがまだない。もう一つは、職員が変更したとき、やめて、新しい職員が配置されたときに、当然その職員はフォロー期間がないわけだから、どういう期間、設定するのか、研修を受けなくてはならない期間は設けられないが、どう考えるか。

部長　まず、初回の配置だけなのかということに関しては、経験を積む中で研修を受け、そして、園の中で、情報継承も含めてやっていくという形の中で判断していく問題と思う。つまり、0、1、2歳に配置していくことはあり得ると思っている。ただ、それについては、もちろん慎重にやっていかななくてはならないことも、また一方で事実だろうと思っている。

4月以降の関係の話は、区の基本的な考え方は変わってはいないと話したが、このたび光八のこの問題に関する協議の経過は、我々としても重く受けとめなければならないと思っている。その中で、もし4月以降、明確にその辺を整理するのであれば、契約の問題にもかかわるので、それについてはピジョン側と詰めていきたいので、今、この項目の中に入れ込み、約束するのは難しいと思っている。

司会　区的意思としては、保護者側に沿った意思を持っているということか。

部長　この間の経過を十分踏まえて対応しなければならない。ただ、採用する側はピジョンだから、当然、ピジョンともこれから詰めて、契約の中に入れ込む話なので、契約の中で詰めさせてもらいたい。

保護者　配置のところだが、経験を積む中で、慎重に、情報の継承も含めてやっていくというのはわかるが、保護者側も想定している答えだ。区ではこういう考え方で今までやっているが、今、こうしているということをお聞かないといけない。

経験を積む中で、ピジョン側が、幼稚園の経験年数が上回る方が、社内研修、区の乳児研修をしていき、引継を受けていく中で、これは経験を積んだという判断をしたときに、区はどう判断するのか。区としてそこがないとだめではないか。そこら辺を十分保護者側に説明できるような体制でいかないと、極めて抽象的な言葉だと思う。大事なポイントは押さえているのだろうが、経験が積まれてとか、慎重にだとか、それは当たり前だと思う。区では、例えば新規採用の保育士について、0、1、2に配置するには何年かけているとか、乳児研修は、こうしていく中でこういうふうに行っているということをおある程度聞いて、それを区はピジョンに伝えなくてはならないのではないか。それは、0、1、2のクラスだけではないと思う。

こういうふうな区では今までやってきた。それを、ピジョンは、こういうふうに行ってほしいというのが区の役目だと思う。研修の話についても聞いていても、は

っきり言ってわからない。社内研修のA4、1枚のピジョンの研修のこの紙ぺらみたいなものをもらっても、区でまたやると、口頭で聞いても、わからない。それが、どうつながるのか。委託契約だから、区がピジョンに対して、こうやってくれというものがあるべきだろう。

今回、9月から11月までの仕様書を見ても、抽象的である。職員の育成をするために、必要な研修を行うとしか書いていない。それで、受けているピジョンもそれでいいのかという話だ。我々、みんな思っている。12月から入っていくわけだ。4月から保育に全面的に入っていくわけだろう。それを保護者にきちんと説明してほしい。我々は、やれると、今も思っていない。

部長 どういう形で解決するかということについては、4月以降をどのような形の契約を結んでいくかという流れの中で整理をしていく問題と思ったので、現時点での表現としては、先ほど話した表現にさせてもらった。今、言われたように、例えば、ピジョン側がいいと判断したとしても、区としての判断が一方であるから、十分お互いに納得をして、そして、皆さんにも、場合によっては、話させてもらう中で配置をするとか、そういう手続き、あるいは判断が必要だと思っている。当然、区の状況についてつまびらかにしながら、保護者側に示してほしいということについては承った。区としても、職員配置の問題については、その職員の能力、あるいは、受け入れ、育てていく職場環境、それから、全体の園長のリーダーシップも含めて、トータルとして職員の育成を図らなければならない問題だから、一概になかなか言えないものがあると思う。ただ、それはそれとして、区側としてはこういう考えで職員の配置を確保しているということについては、一定程度整理をして示す努力をしたいと思う。

保護者 当然、先ほどの障害児保育研修と同じで、日程はきちんと出してほしい。カリキュラムをとにかく全部出してほしい。引継やフォローにかかわってくる問題だ。この人間がいる、いないで、引継やフォローに関わっていくわけだから、早目に出したほうが、ピジョン職員側のためでもあると思う。すぐに計画を立てたほうがよいと思う。我々も、それを先にもらいたい。お互いわかりやすい話だし、その障害児保育研修も含めて、この日は研修でいない、あとは、きちんと実務につける日ということ把握するほうが一番楽だ。それでまた、やってもらいたい。

保護者 計画をつくる中で、保護者の要望として、区が実施する研修の講義は、参加人数によってそんなに縛られるものではないだろう。先生が来る時間を決めて、4人ではなくて、10人でも入れると思う。実習は、受け入れ体制の話があるだろう。だから、その研修の講義は、できるだけ受けられるようにしてもらいたい。ピジョンも、0歳児の経験がない方がいるのであれば、その4名にこだわらずに、その4名は最低条件としても、せっかくのフォロー期間なわけだから、できるだけ受けるように、計画してもらいたい。

事業者 乳児の研修については、この中からピックアップしたものについて、全員がやっている。それが前提にあるので、我々は、まずそれをクリアしたいと考えている。

保護者 今、区の研修の話をしている。4名にこだわらずに、せっかく区は外部の講師がわざわざ都合をつけて来るわけだから、先生1人で10人受けても、先生は同じだか

ら、なるべく多く受けさせてもらいたい。

事業者 フォロー期間ということであるが、現場の運営をしっかりとやるということを前提に考えていきたい。その上で、検討できるのであれば、区と調整したい。

司会 まとめると、この件に関しては、3本の柱は、基本的には保護者は合意だ。研修について、明確に示してほしい。内容については、ピジョンと区で、この研修をやれば、乳児研修としてしっかり区が認められるというところを判断してもらって、両方やるのか、区だけにするのかというところを吟味して、再提出してほしい。

保護者側からは、だれを受けさせるかということ、希望としては、幼稚園を含んだ者はすべて受けさせてほしいという意見でいいか。全員受けさせるほうがいいのかという意見もあったが、そこをまとめて区に要求したい。

保護者 最低の4人に加えて、その日に出せる人は、講義だけでもいい。園側の判断もあるだろうが、0歳の十分な経験のある人をわざわざ出す必要もないだろうし、ない人がいればその機会をとらえて、なるべく出してほしいという要望である。

保護者 運営は、問題ないわけだ。区の職員は、基本的には、部長も先ほど言ったように、残すという前提だから、運営自体は、問題ない。

保護者 とにかく、可能な限りスキルアップしていくチャンスは利用して、保育を充実させてもらいたいというのが私たちの気持ちだ。

司会 では、保護者側は、可能な限り多く受けてほしいということでもいいか。幼稚園は入っていても、受けない人も出てもいいということか。

具体的に言わないと、可能な限りで考えたけど、次回、1人しかいなかったとか、そういうことになる。最低ラインは言っておいて、その上で可能な限りと言わないと、もう1回、もったいないことになるから、そこは言っておいたほうがいい。例えば、幼稚園を含む人は必ず受けてほしい。その上で、可能な限り受けてほしいという提案をしておかないといけない。

保護者 4名は最低限だ。プラスアルファは、保護者の希望としては、0、1、2歳の未経験者は、保育園・幼稚園の経験にかかわらず、何名いるか知らないが、その者も対象としてもらえると、こちらとしては安心だ。

司会 では、保護者側から、具体的な提案が出たので、それをもとに検討してほしい。

保護者 それにこだわらなくて、全員でもいい。せっかくのチャンスだ。来年、全員というわけにはいかないだろう、それこそ運営の話がある。チャンスだから、私は全員と言ってくると思っている。

司会 最後に意図は伝わったと思うので、よろしく願います。

採用状況については、今、ピジョン側から説明を受けているので、何かあるか。

保護者 採用状況で、プロポーザル募集要領で、6年以下の保育士の割合が20%以内にするという規定があった。プロポーザルでは、所定人員について、常勤保育士は23名という形で規定しているので、20%ということは、4.6名だ。4.6人以下ということは、4人に抑えている。現在、24名、実際にいる。そこから見ても、20%ということは4.8人ということだから、やはり4名だ。これがプロポーザル基準だが、今、見ると、6年以下が6名ということで、2名、オーバーしている。ここは、プロポーザル基準をどう理解するところなのか、教えてほしい。ただし書きか何か、ある

のか。例えば、主任と園長を含んで20%とするとか、そういう拡大解釈をしたということか。

課長 プラスアルファ部分、現在の区の職員数以上に配置している部分は、それに該当しないという基準であったと思う。

保護者 だから1人はとらないということだろう。それにしてももう1人足りない。だから、6年以下が5人だと見て、1人というのはあり得る。

保護者 それでも1人足りない。

保護者 12年以上を、各クラス1名だから6人で、1名プラスで7名だから、この1名分を何か、曲解するような指示でも出されたのか。12年以上を7名入れたから、では、6年以下は、1名おまけしてあげるとかしたのか。単純に、プロポーザル基準と照らし合わせている。基準に沿ってという言葉があったが、どういう理解で基準に沿っているのかというのが、私には理解できない。

司会 数字でいうと6名で、24分の6だから、20%以内にはなっていないということだ。

保護者 以内におさめるというのは、つまり4名だ。1名、余分にしているから、OKとしても5名だ。1名多い。

保護者 来年の4月になったら、1人が繰り上がるからOKという話か。

管理係長 プロポーザルは、主任を除いて22ではないか。ピジョンの資料だと、24になる。2名、加配だ。4人のところに、プラス2名で6名になるということだ。

保護者 プロポーザル要領は、23名は、主任込みだろう。

管理係長 そうだ。主任込みだ。だから、除いて、22名。きょう配付した資料の採用状況の中では、トータル24名だ。

保護者 これは主任抜きだ。

管理係長 この24名は、園長、主任、抜きだ。24名から22名を引いて2名。2名加配という形になっている。

保護者 加配が2名ということだ。加配分が6年以下に入っている。

保護者 プロポーザル基準の常勤保育士の対象人数というのが22名で、今、24名で、2名プラスしているということだ。

司会 次に、指摘事項一覧は、かなり長そうなので、次回に回すしかない。基本的に、前回配られたものと、変わっているところがあるのか。

事業者 冒頭に文章を入れたり、言い回しが変わっているところがある。あと、人数が確定しているところがあるので、そういったものを入れている。

司会 そこについては、次回議論だ。

保護者 確認だが、非常勤の話で、以前配られた書類は、全員、配られているのか。これで判断するということによいか。

事業者 非常勤の人数はそちらに書いてある、8名入っているということだ。

保護者 これで判断して、次回、協議するということだ。

それから、用務員が前回のときに6時間と3時間でしか採用していないという話があって、現行はそうではないから、それで何かつじつまが合っているという話をされたので、その資料を出してほしいと前回からも言っている。次回までに全部出してもらえるのか。

事業者 用意させてもらう。申しわけない。

保護者 あと、契約書と仕様書を、きょう、協議する話になっていたが、契約されるのはいつか。

保育助成係長 11月30日までに契約したい。

保護者 次回、やるしかない。

保護者 きょうできなかったが、資料に出ているが運営委員会の件だ。

保護者 中身の問題ではなくて、誤字なのかどうかわからないが、5番の障害児保育の経験者の配置予定のところの、右側の括弧の中だ。この中の3行目、常勤保育士20名、その上の11月16日付（内定者を含む）では、常勤保育士20名中7名が障害児保育の経験と書いてある。これは、24名か。

事業者 申しわけない。24だ。11月16日現在なので、24名だ。

保護者 ピジョンからもらった2枚つづりの資料のところだが、指摘事項の中で、何回か「ご指摘の具体的な内容が不明であります」という文言があるが、本人にどうして問い合わせないのか。具体的な内容がわからなかったら、回答もできないだろう。具体的質問事項がわからないまま回答はできないと思うので、区にだれがこれを言ったのか聞いて、具体的な話を聞いて、それで、理解してから回答を返してもらえないか。これ、せっかくなつくってもらったのに、私たちが本当に知りたいところが資料に書いていない。よろしく願います。

司会 次回の協議会は、26日の午後2時から、場所は光が丘図書館だ。
第23回個別協議会を終了する。