

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第24回）要点記録

平成17年11月26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」、「向山保育園」は「向山」と、「石神井町つつじ保育園」は「つつじ」と表記する。

司会 第24回協議会を開催する。

（協議委員自己紹介）

（資料確認および取扱いの確認）

司会 議題の確認を行う。仕様書、保育実務経験、乳児保育研修。5歳児保育。フォロー計画、ここについては、17日にピジョン側、区側で懇親会を持ったということで、内容について情報をもらいたい。あとは短時間保育士、用務の仕事の割り振り、これはピジョン側の資料の疑問点の洗い出しである。

あとは、今後の運営委員会の設定・区長の集いの件について、保護者側から確認したいところがある。ピジョンの資料にもあるが、改善計画、他の指摘事項一覧を保護者側は挙げている。区側からあれば、指摘してもらいたい。

課長 二つある。1点目は、特別保育だ。一時保育については、改修等の絡みがある。区としては、施設改修工事について、年度内については無理と考えている。一時保育は実施しても来年度だ。改修が終わってからのなので、年度途中という形になる。休日保育は、窓口等でも相談や要望があるので、来年の4月から実施したい。PRもかねて、どのぐらいの需要があるかをつかまなければいけないので、区報などで出していきたい。その点の意見を聞きたい。

2点目、12月からの延長保育スポット利用の申込方法というお知らせをした。裏面の（5）、光八では継続利用の延長定員枠を外す、申込みがあれば、全員延長保育を受けられる。スポット利用については5枠であるが、継続利用についてはどなたでも受ける。最後のところで、当日の6時半まで申込みということになっているので、申込みがない場合には、夕食の用意は難しい。申込みがない方で、6時半を過ぎてお子さんを預かることになると、スポット利用料金をもらわざるを得ない。スポット利用を申込んだ方と、そうでない方の公平さを保つためだ。

ただ、いろいろな事情で遅れることはあると思う。1分遅れてももらうことはないと区として考えているので、ピジョンも同様に考えていると思う。毎回、遅れる形の場合は、スポット利用を申込んでもらうという認識をしている。

司会 区側からの情報として、一時保育について、年度内は改修工事を行わないで、年度途中から実施したいと考えている。休日保育については、来年の4月から実施したい。保護者への告知についての意見などあるか。

保護者 1点目、概ねいいが、一時保育に踏切るタイミングについては、保護者ともよく

話し合うことを前提にしてもらいたい。

課長 一時保育に入るタイミングは、話し合ってやっていくことになると思う。

司会 1点目の保護者側の要望なのでお願いします。2点目は、よくわからない。

保護者 この間配付されたスポット利用の文書について、最後の記述がわかりにくいということで、今、課長が補足説明をしたということか。

課長 そうだ。

司会 特にこの情報については、保護者側はこれで納得ということだ。

保護者 今聞いた我々は、わかった。光八保護者でスポット利用を考えている方に対して、聞いたら、説明してくれるということでもいいか。

課長 保育課に問い合わせてもらいたい。

保護者 そのスポットの利用料金は、どういう流れになるのか。

入園相談係長 継続利用者の4,000円は、今まで通り納付書あるいは銀行引落としされて、そのまま区の収入になる。スポット利用者は1回400円、10回を越えても4,000円を上限とする。それを園長が翌月初めに、何日まで納めてほしいという形で集金袋を渡し、現金をもらい、領収書を渡す。同じやり方をピジョンでやってもらう。

保護者 光八に還元されるものではないのか。

課長 直接、還元されるものではない。区の収入だ。

司会 では、1番、仕様書について、区側から説明をお願いします。協議したうえで、11月末日には締結したいということだ。

(誤字等の訂正部分を省略する。)

保育助成係長 大きな構成の柱、こちらの意図するところだが、1ページから仕様書と違って、第5項、委託内容をこの三つにくくった。

(1) 入園児童等に対する保育の実施およびその他処遇に関すること

(2) 入園児童等の健康と安全管理に関すること

(3) 上記事項のほか、園の日常運営業務および設備等の管理保全に関すること

第2項、前項に規定する業務については、別に仕様細目を定めるとして、大きなものについては、第1項から第38項まで、協議事項までできた。さらに、第5項の委託内容の(1)入園児童等に対する保育の実施およびその他処遇に関することに関して、仕様細目が、9ページから始まっている。以下、11ページ第5項に定めた「入園児童等の健康と安全管理に関すること」の仕様細目である。13ページに、書いてあるが、「園の日常運営業務および設備等の管理保全に関すること」の仕様細目と区分して、仕様細目という形で記載している。

それから、保育課では、第6項の委託料、ここは保護者の不安に答えたいと思い、平成17年度運営業務費の額は次のとおりとする。委託料については、いずれ情報公開されるが、ここではまだ話せない。(1)人件費、(2)運営費、(3)合計、契約金額の総額が(3)となり、合計金額の範囲内で運営業務を行うものとする。人件費および運営費の区分を超えて支出する必要があるときは、事前に甲と協議し承認を得なければならない。これは、乙が予算流用を乙の独自の判断することはないようにしたいという意図である。

それから、仕様細目ではないほうについては、区の指定管理者制度はもう既に始

まっているが、個人情報保護、人権尊重、情報公開、決算処理の事業報告書の提出について、光八は業務委託であり指定管理者制度ではないので、保育課でアレンジをしながら、漏らさないように事項を一つずつ挙げてきた。職員研修、人権および個人情報については、委託事業者に対して研修をしてもらう形をとっている。

それから、今の保育園運営業務と変わらないように随時報告を四半期ごとに報告、例月報告事項については、最大漏らさず挙げた。仕様細目について、開園日、開園時間等を入れて、保育計画、指導計画を立てるということが重要なポイントと言える。以下、光八の保育の方法・方針等については、今のやり方を守るようにという意味を、以下、仕様細目でうたっている。

司会 保護者側から願います。

保護者 個人情報保護と人権等の研修をピジョン側に求めると聞いたが、その研修計画は、この研修計画についてという資料でいいのか。

事業者 きょうの配付資料には、計画書を含んでいない。個人情報保護に関しては、もちろん遵守する。弊社の個人情報保護方針もあるので、全社員対象に実施していきたい。特に、光八のお子さんの情報の管理の仕方は引継を受けているところである。各ミーティングにおいても、情報管理を確認して、今進めているところである。

それから、人権に関するところは、これは非常に大切なところだと思う。我々が保育士として、どのようにお子さんの成長過程で保護者との関係の中でどのようなことをしていくかということについても、これも随時ミーティング等で補足していきたいと考えているところである。

保護者 ピジョンとして研修メニューは持っているのか。持っているのであれば、いつ、その研修をやるのか。個人情報の研修、人権保護の研修は、委託事業者にやらせる仕組みにしているというが、資料がないなら、早急に出してほしい。

事業者 個人情報、人権擁護については、社として準備があるので、別途提出する。

保護者 仕様書の中にあるのだから、この場に出さないと、この仕様書でいいと言えない。前回、そういうものは全部出してくれと言ったのに、なぜ出さないのか。それを出してもらわないと、仕様書を了解できない。やらせる仕組みと言っていて、ピジョンは、準備はあるが、きょうは資料がない、という。やるのかどうかもわからないのに、この仕様書でいいと言えないではないか。どういうつもりか。

事業者 本日、提出しなかったことは、お詫びする。至急、準備する。できれば月曜日には提示させてもらいたい。

司会 月曜日に提示というのは、どういう提示方法になるのか。例えば文書で配付するとか、正副委員長あてにメールを流すことなのか。至急ということなので、そこら辺も決めておかないといけない。それで、こちらからまた再度、何か返答することになると思うが、何らかの形で提示するということがいいか。

保護者 研修日程一覧に、追加して訂正してもらえばいいのではないか。

司会 研修のカリキュラムが載っている資料があるが、ここに追加する方法がわかりやすいようだ。

保護者 内容が出ていないから、内容もきちんとあわせて出してほしい。

司会 そこに入れ込むのか、わかりやすい別の形をとるのか任せるので、月曜日には、

正副委員長にまず内容を提示してほしい。こちらもそれについて返答する。水曜日ぐらいでいいか。

保護者 きょうのこの扱いをどうするのか。

保護者 その部分を除いて、ほぼ合意をとっておいて、最後、ピジョンから出てくるものを見せてもらって、最終的な合意という流れしかないだろう。

保護者 この適切な研修は、今まで区は、具体的にどんなことをやっているのか。

課長 自治体の人権研修は、同和研修、男女人権共同参画、そういう形が主だ。

司会 仕様書について、何かあるか。

保護者 確認だが、以前から話があった保育実務経験、ゼロ歳児クラスを担当しない期間をいつまでということに関しては、18年4月以降の話だから、4月以降の仕様書に入れるということによいか。

課長 結構だ。

保護者 仕様書の5ページの上から3、4行目あたりが、雇用の継続性に関する文言だと思う。かなりあいまいな表現だが、具体的にどうするつもりなのか、聞きたい。

保育助成係長 保育課としては、ピジョンの保育士配置で、異動・退職・採用した場合、定める様式により直ちに報告してもらおう。上段は、あいまいな表現かもしれないが、雇用の継続性を最大限考慮して年度途中の交代は行わないようにしてもらいたい。

保護者 もらいたいだけなのか。具体的には何も言っていないのと同じ文章に見える。

課長 今、話したのは、様式で報告するということだが、もし仮にピジョンの職員が、常識以上に辞める場合、事前に私どもで協議し、その状況を協議会または運営委員会にも報告し、私どもと対策について協議してもらおう形になっている。

保護者 常識的な数字というのは、どのくらいの数字を言っているのか。

課長 退職というのは、個人の都合もあるので、1名が家の事情で退職ということであれば、それについて補完をする、いつまでできるという目算について、区に報告をもらい、保護者にもそういう報告をする。何名以上という数字については、今、言えないが、1、2名ではない。

保護者 では、3名ということによいか。

課長 1、2名ではないと考えているが、同時に、1、2名を超えるような退職ということがあればということ考えている。

保護者 だから、先ほど協議会に出して対応策を検討すると言った。どういうタイミングでやるのかを教えてほしい。

課長 それが判明した時点だ。

保護者 何人がどういう状態になったら、それを行うのか。3名の職員がやめたら、協議会で検討するのか。

課長 3名以上の職員が同時に、辞めるという情報を得たらということだ。

保護者 同時というのは、どういうことか。

課長 同じ月内ということだ。

保護者 同時というのは、この契約期間内に3名以上やめたらということではないか。

保護者 2名ずつが、ずっと2週間おきに辞めていったらどうするのか。

司会 このところは、区が保育の質を維持する基本が職員であるというところで、職

員が辞めることに関して、どういうスタンスなのかというところである。そこに対して、仕様書できっちりうたっておかないと、保護者側から、こういうことが出てくるので、そこを今のうちにすっきりしておいたらどうかということである。

保護者 プロポーザル基準にも、保育の安定性・継続性の確保は極めて重要である、そのため区は、委託の継続性を契約上、最大限考慮するという表現が書かれているわけだ。これでは何の縛りになっていない。年間、例えば3人だか4人だか知らないが、辞めたら、もうその時点で大問題だ。だからどの時点で異常事態と判断して、その対応策をどう考えるのかという基準はやはり設けるべきだろう。

課長 少数でも毎月辞めるという話では、それもまた異常事態だと思っている。

保護者 では、2カ月連続して職員が辞める事態もということだ。

課長 2カ月連続して、契約期間内、毎月、例えば2名辞めていくという話であれば、それは私どもとしては雇用の継続ということでは異常事態だと思っている。

保護者 それをこの仕様書の中に整理して入れてほしい。

司会 区の実績を調べて、区立直営園並というところをうたってみるのは、だれが見ても納得しやすいと思う。そういうところでいかがか。

課長 区の職員の雇用状況と、株式会社の保育園とは違うだろうが、保育園の運営という中で、対お子さんの関係ということでは、同じような関係をもつべきと思う。区の職員を参考に、基準にしていきたいと思っている。

司会 例えば異動する率などがあるが、そんな数字はどうか。

課長 異動については、毎年、職員の15%がかわる。

司会 保護者側の懸案も、人がかわって、保育の質の低下にもつながる可能性があるということだ。異動率15%という区立直営園の今の実績だ。

保護者 具体的なそういう15%という数字を入れてもらって構わない。改善勧告をして、それでも直らなかつたら契約解除なのだから、15%を超えたら基本的には異常状態になるということで、勧告を行うなり、対応策を検討するなりするという状態に入る。それでよいか。

課長 区の異動率15%を超えれば、改善勧告ができることにする。

保護者 ピジョンの配置で15%というのは何人か。

事業者 常勤保育士が26名なので、その15%は3名になる。

保護者 当然だが、1年間での数字だ。それを超えたら、基本的には何らかの改善策なりを仕様書に盛り込んでもらわなければならない。

司会 総合すると、1年で3人を超えて辞めたという事態になったらということだ。

改善勧告は区が行うが、保護者側から、例えば協議させてほしいということはないか。今のままだと、改善してほしい、それで終わりということだ。

保護者 もし、そういう改善勧告等の事案になった場合は、その都度、運営委員会等協議機関に報告させる、そういう一文を入れてもらえるとありがたい。

保育助成係長 保護者側の話をして、どのように仕様書にうたうのか考えたところ、期間のとり方とか、1年間を通して3人ならばとか、1カ月間なのかとか、いろいろ書き方がある。職員がかわるということは、保護者もすぐにわかる。担任がかわった、職員がかわったということはわかるので、その都度、区にピジョンから報告があるから、

運営委員会なり協議会なりに報告して、その事実を確認する。それで、感覚的にこれはおかしいということは上がってくると思うので、そういう話し合いにするという仕切りではいかがか。この仕様書の中に、15%なり1年間なりというのは、なかなか入れにくいかと考えている。

保護者 その数字を入れてほしい。数字がないと、判断の基準があいまいだから、結局なあなあになってしまうのが困る。だから、年度内で3名を超えるときには、何らかの保護者側と協議をするという形にしてほしい。

司会 15%というと、また母数の問題でもめるから、3名と決めたほうが良いと思う。あとは職員の定義だ。例えば常勤保育士か、全職員なのか。常勤として、今のイメージだと、26人のうちの3名を超えるという認識でよいか。3名までは良いということだ。年度内に常勤保育士の3名超の異動が該当する。

保護者 この15%の異動率というのは、区の年度がわりのパーセンテージだから、年度途中で、例えば5歳児クラスの担任2人が同時に辞めたら、これはもう問題なので、これとは別個の問題として挙げてもらうように区には願います。

司会 では、その文章だが、区側は、きょう、フィックスできるところはしたいわけだ。具体的に文章をつくらないといけない。ピジョン側は、今の議論で何かあるか。

事業者 本件に関しては了解だ。プロポーザルのときから約束しているが、社命によって他の保育園に異動させることはしないので、その点も含めて、私ども了解している。ただ、現実としては、年度途中の退職については、主に結婚、出産、両親の介護というような状況で発生するケースもあるので、その都度、報告をしていく。

司会 文書をつくってしまうということだが、どこに入れるのがいいのか。保護者側の要求事項として、基本的に盛り込むのは、年度内に3人の話と、そのときには運営委員会などで協議対象にするということだ。時間の効率的な使い方ということで、とりあえず文案を作成しながら、次のところへ進みたい。ほかにあるか。

保護者 仕様書の10ページだが、8番、障害児保育の実施要綱のところで誤字がある。それから、保護者側に配られていない資料がある。練馬区立保育所障害児保育取扱要綱は配られていない。保護者側に配ってほしい。

司会 一つは誤字の点、もう一つは、資料を見せてほしいということだ。

課長 練馬区立保育所障害児保育取扱要綱は後で出す。

司会 とりあえず見せてもらえればということだ。情報提示をお願いします。

保護者 6ページ28項、第三者の代行および権利の譲渡の禁止、乙は、運営業務の全部または一部を第三者に委託してはならない。ただし、甲が承認した業務については、第三者に委託することができる。これは、例えば一斉清掃を業者に頼むというイメージだ。内容と回数を協議会等に報告してもらいたい。そこはどうか。

保育助成係長 ここでは、保育はもちろんだが、給食などを第三者に委託してはならないことを強くうたっている。しかし、すべての業務をピジョンの直営でやる必要はないので、第三者に委託する業務を、保護者側に示して、不安を取り除きたい。

司会 直営でも実際にそういうことをやっている。だから、そういう事例を、情報提供してもらえれば良いという話なので、願います。

保護者 4ページ目の職員配置等のところだが、20項の職員配置等の(1)職員配置。下

表の職員配置以上の配置をすること。練馬区の年齢別定員に対する配置基準によるとあるが、その年齢別定員に対する配置基準は、延長保育の時間帯でも、早朝の時間帯でも、この配置、年齢別の基準が守られるという理解でよいか。

そうであるならば、延長保育は、仮に要請によっては、すべての園児が8時半まで残る可能性があるわけだ。その場合、この職員定数で間に合うのか。そういうケースは、どう対応するのか。

保育助成係長 入園相談係に保育に欠けるということで申込みがある。それを見て把握した時点で、毎月の締めがある、それを把握した時点で、それに合わせる職員をつけなければいけないと保育課は考えている。

保護者 その話はどこに入ってくるのか。延長保育の希望状況によって、職員配置の数が変わってくるということだ。これをどの時点で、だれが判断して、その職員を導入するのかということだ。

保育助成係長 確かにここには何も書かれていないという指摘だが、朝の7時から夜の8時半まで、最低基準に基づいた職員数となる。その中で常勤・非常勤という区別とか、いろいろバリエーションがあるが、明らかなものとして、諸々の条件としてという意味で仕様書に書いた。そこまでうたうとなると、なかなかこの厚さでは済まないところが実はある。

司会 では、そういうときには、ピジョン側に職員をふやしてほしいということになる。その場合、例えば経験年数とかは、区はどう考えるのか。だれでもいいというわけではないと思う。

課長 区だけで決めるのではなく、ピジョンとも協議しなければいけない。そういう質問、指摘があれば、もらって、協議した上で、回答させてもらいたい。

司会 では、問題点を挙げて行ってほしい。

保護者 5番目の(7)の非常勤職員の配置についても、17年4月1日の現状の基準というが、これも増減する。

保育助成係長 非常勤職員は、増減しない。おそらく3月31日のほうが多いのではないかということだと思う。0歳が1歳になって11時間保育に入ってくるので、非常勤ではなくて、臨時職員がふえるということを目指していると思うが、非常勤は変わらない。ちなみに、非常勤は1年契約で、臨時職員は最長で半年だ。

司会 4月1日を3月31日にすると、多少変わってくるのではないかと思ったが、変わらないという内容だ。

保護者 非常勤ではなく、臨時がふえているというが、臨時職員の配置基準もあるわけか。
保育助成係長 ある。

司会 正規ではない方たちの抜け・漏れががあるかもしれない。

保護者 一緒に検討してもらいたい。その基準があるのなら、区立保育園だから、当然基準を守るようにしてもらいたい。文言としてどうするかだけの話だろう。

司会 もとの基準があり、文言として書き出すだけの話だと思う。

事業者 先ほどの点を含めて、例えばこの20番の(1)の職員配置の文言で、原案では、下表の職員配置以上の配置をすることとあるが、この後に、「また」または「なお」の後に、延長保育等の時間帯においても、練馬区配置基準を守ること、とする

のはどうか。延長保育の時間帯でも、区の配置基準を守るという文言を入れることで了解してもらえればと考えている。区の基準は守ることをうたってもらえれば、どの時間帯・職種であっても、カバーできるという認識だ。

司会 「など」という言葉がある。広い意味をカバーしていて、通常の時間帯ではない時間帯でも配置基準を守るとすれば、確かにだれという議論をしなくてもよくなる。いかがか。(双方了解)では、仕様書に関しては以上でよいか。

保護者 文書をつくってもらって、できた段階で発表してもらえばいい。

司会 では、一応、仕様書の内容については合意ということだ。

次は、保育実務経験の問題だ。本部長名の対応策についてという資料があって、(3)の研修内容について、もめていた。この研修計画を説明願う。

課長 光八の乳児研修計画という資料である。区の乳児保育研修計画ということで、1月16日、17日、それから2月上旬、会場未定の部分があるが、決定している。

教科は、乳児の食事と発達、産休明け保育の健康管理、乳児保育の実践とポイント、調乳と離乳食の基礎と実際、心の発達と乳児保育、乳児の異常の早期発見と疾病および応急処置、こちらは、小児科医師と今調整中である。講師名については、区の保育園長・看護師に、外部講師も入れて計画している。これにプラスして、保育園の実習を4日間実施する、そういう内容である。

それを受けて、(3)を修正して、「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、フォロー期間中に、区の乳児保育研修を必ず受講させます。それ以外の保育士についても、区の乳児保育研修を受講させるよう努めます。」という形にした。

司会 計画と対応策について、基本的に乳児保育研修というのは、ピジョンで別にカリキュラムがあったが、今回、区でやることにしているという内容か。

課長 そのとおりだ。

司会 保護者側はいかがか。前回の議論だと、例えば、全員受けさせてはどうかということもあったように思う。

課長 研修参加の日程については、ピジョンで別途、研修の参加者の表をつくっているので、そちらを参照してもらいたい。

司会 では、そちらについても、引続き説明してもらいたい。

事業者 職員研修日程一覧は、園長、主任以下の職員が、どういう研修を行うかという予定になっている。乳児研修については、講義と実習の両方に参加する者は、幼稚園実務経験のみの者・幼稚園経験が保育園経験を上回る者、合計4名だ。丸印の横に(F)と書いてあるのは、この職員が研修で抜けたところに、当社のフリー保育士・パート契約保育士で補充し、運営に支障がきたさないようにしている。

保育の実務経験はあるが、できるだけ区の研修に参加させてもらいたいということで、この機会を利用して講義に参加する者が、ほかに3名いる。

そのほか、園長・主任を含めて、障害児研修・障害児実習を3月までに実行するという計画である。その間、保育については、弊社職員が補充し、運営に支障を来さないようにしている。何も無いところは特に補充せずにやるところだ。例えば、13番目のKの職員が2月21日から23日に研修参加する分については、フォローを区

側の職員にお願いしたいというスケジュールとなっている。

保護者 乳児研修だが、実習まで参加する人の分は当然だ。講義のみの3人は、ピジョン側の考え方で受けさせようと思ったのか、もしくは、本人からの強い希望があって、受けるものなのか。

事業者 この職員については、保育実務経験はあるが、比較的若い職員で、ほかのメンバーと比べて多少経験が少ないので、こちらからも働きかけ、入れさせてもらった。

保護者 乳児保育研修の計画で、2月上旬に2時間ほど予定している、乳児の異常の早期発見と疾病および応急処置の講義の日付指定がないが、どうなっているのか。

課長 区の従来の乳児研修も、この項目は、小児科の医師にやってもらったので、同じようにしたい。ただ、日付は設定できなかったが、詰めていきたい。

保護者 2月に予定しているものも、同じようにこの7人で受けるということか。

司会 のついている方が出るということだ。当たり前と思うが、乳児保育研修計画の項目に入る。

保護者 前回の協議会で、0歳児保育の経験がない方が、保育園経験のみの方にもいるという話があったが、0歳児経験のない人は全員研修を受けるとしてよいか。

事業者 ピジョンの研修を受ける。

保護者 ほかに人に関しては、0歳児の経験ありと考えていいか。

事業者 経験はある。

司会 そうすると、(3)のところで、0歳児経験がない人は、とにかく受けさせるというピジョンの意思だ。悪い方向ではないので、これでいいと思うが、区側は、これは了解でいいか。(了解)そこは上乘せを確認しておけばいいと思う。

では、来年度4月以降の研修計画について説明願いたい。

課長 平成18年度研修計画について、ピジョンからもらっている。平成18年度の区の通常研修について、記載している。以下、東京都主催の研修、東京都社会福祉協議会で実施の研修等がある。時期については、表のとおりであるが、日程についても、12日間かかるものもあれば、半日で終わるものもある。

1番目の乳児保育研修、障害児保育研修、4の障害児担当保育士実践交流会、区では各園1名の参加となっている。6番と7番の東京都主催、東京都社会福祉協議会主催の研修は、主催者側に私どもで研修生を推薦するので、ピジョンの職員を区の職員と一緒に推薦という形になるかと思う。

司会 基本的に、区のすべての研修を同じように受けさせるということだ。そのすべてがここに書かれているという認識だ。それに、ピジョンの職員も参加していくという話だ。保護者側は、来年度以降の計画で、人数が減ったときの話を気にしていたが、人数的には1名という形になっている。これが、区で行われている人員の充て方だ。保護者側はどうか。

保護者 例えば障害児保育研修は、ほぼ丸1カ月だ。だから、来年度以降に関しては、やはり保育を優先しながらどこまでできるかという兼ね合いがあるだろう。出たくても出られないという現状もあるかもしれない。この後は、実際の保育の影響を危惧しているので、その判断はむしろ、そこをクリアしながら、どこまで出せるか。出せないのであれば、無理に出す必要はないだろうしということになると思う。

司会 このような通常の日程で出せるような体制にしてほしいということだ。

保護者 5番の就学相談事業説明会の、参加予定のところに1名と書いてあるが、その下に、就学を控えた障害児が在園の場合と書いてあるが、今も区の基準はこうなっているのか。それとも、今回何か意図があって、こうされているのか。

指導係長 区の基準と同様だ。

保護者 区の基準と一緒に程度では困るというのが実感だ。受けられる研修があるのなら、一遍に3人も4人も、通常の運営をしていく中で受けられるわけない。1名受ける心づもりがあるのであれば、5歳児クラスに障害児がいなくても、将来的なことを考えて、最低1名は受けるということにしてもらいたい。いかがか。

司会 これは、区立園全部に当てはめられているものだ。4月すぐでは、なかなか円滑にはいかないだろうから、特別に手当してほしいという意味か。

保護者 区の直営園には、累積しているものがある。就学相談事業説明会に出たことがある人がいる可能性が高い。しかし、ピジョンの運営状況の中では、それはないわけだから、受けられるときには、受けておいてほしい。

事業者 ピジョンとしては、しっかり実績を積みたいので、区の了解があれば、問題ない。

司会 では、ここのところは、積極的に受けてもらうように配慮してもらいたい。

乳児保育の研修については、一応内容を含めて確認できたということで、保育実務経験についても、一応これでいいという理解でよいか。

部長 (3)は、0歳児保育の経験のない保育士については、フォロー期間中に必ず受講させるという表現に直したいが、よいか。(了解)直したものを全保護者に配る。

司会 次の議題、5歳児については、どちらの文案をベースにするのかという議論があった。今のところ、納得できる形になってきている。まずは、5歳児の保育に関する文書について、説明してもらい、その後で議論したい。

課長 光八、現5歳児の保育に関する扱いである。前回、前文が大事であるという話を聞いた。その中で、修正しながら、前文を入れさせてもらった。それは、光八(以下、「園」という)は、平成17年12月1日付でピジョン株式会社(以下、「ピジョン」という)に運営を委託する。12月から園の運営はピジョンが行うが、区は保護者との協議において、平成18年3月31日まではフォロー期間として区の職員が保育に関わる形で残ることを約束している。特に、現5歳児(以下、「5歳児」という)については、卒園まで4カ月余りであり、直営時と同様の環境で園の生活を送ることが、子どもたちにとっても保護者にとっても望ましい形である。よって、今年度の5歳児クラスの運営は、下記のとおり実施するものとする。

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名によって運営する。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、支援調整係長がこれを管理する。

2番の就学お祝い会の開催、今年度の就学お祝い会(以下、「卒園式」という)は、支援調整係長の指揮のもと開催する。卒園式は5歳児に限定された行事ではなく、園全体に関わる行事であることを確認する。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として、ピジョン主催の個人面談等についてだ。12月以降に予定されているピジョン主催の個人面談については、今年度5歳児クラスに関しては行わないが、延長保育などの事情により必要な場合は、保護者と協議のうえ個別にこれを行う。

保護者会等についても、と同様にする。以上、まとめたものである。

司会 保護者側とやり取りがあって、そこからまた変わっているという内容と理解している。変わったところはどういうところか。

保護者 私としては、この資料に関しては、火曜日に出されるべき資料であって、本日、こうやって出されても困るということを言いたい。そこについて、どういう流れがあったか、順を追って話したい。

始めに、保護者側から、5歳児の扱いは考慮してほしいという要望を出した。その後、区から案をもらった。それでは、保護者の気持ちからすると不十分であるため、5歳児クラスの保護者と相談しながら、保護者案を作成し、前回の協議会で資料としては提出しなかったが、読み上げた。それで、区に渡して、火曜日より前に戻してもらおうと考えた。その内容が今回のこの内容とほぼ一致するとは思のだが、なぜ火曜日に出なかったかと言えば、火曜日以前の段階で、協議会の場ではないので、正式な合意ではないが、意を酌み取ってもらった区の修正案について、保護者側も納得して、資料として火曜日に提出してもらおうようお願いして、きょうの協議会をもって合意に至りたいという話をした。しかし、その火曜日に出なかったのもので、どういうことかと思っていたら、何か修正の希望が出たということだった。そのため、待っていて、きょう初めてこの資料を見た、というのが流れた。

司会 一つは、実りある協議会にするために、文書は火曜日までに出して、保護者が見る、という規定がある。この件に関したことだけではなくて、出される文書は、いきなり出して議論すると、どこか抜けが出てしまうときがある。だから、協議会の規定にもあるように、そこは守ってほしいという話と、あとは、内容が少し変わっていることについて、議論する必要がある、というところだ。

部長 5歳児の保育の扱いについて、いろいろなやり取りがある中で、本来であれば、火曜日に資料として出して、本日、了解をもらう手はずになっていたにもかかわらず、それができなかったことについては大変申しわけないと思っている。

5歳児の保育の扱いについては、基本的な考え方については、皆様とそれほど違いがないだろうと思っているので、文章上どう表現するかという問題と理解している。その文章上の表現について、火曜日に間に合わせるができなかった、調整に若干時間がかかってしまった。大変申しわけないと思っている。

資料の中の3番の個人面談の扱っだけが、変わっている。当初、個人面談は、5歳児クラスにおいては行わないとしていた。保護者会等についても、ピジョン側の職員が関わらないが、延長保育などの事情によって、保護者が必要とする場合には、行うという文面になっていたと思っている。

延長保育の事情によるものは、むしろ個人面談ということで、に持ってきた。必ず保護者と協議して、個別にこれを行っていくことについては、入れたつもりでいる。したがって、保護者会等については、これと同じ内容ということで、2番と

して加えたものだ。したがって、内容的にそれほど大きく、皆様の思いと離れているということではなくて、文章上の整理の関係で、大変申しわけなかったと思っている。全体的にその程度しか、結果としては変わっていないが、一つひとつの文章について、ピジョン側とも十分詰め、いろいろなやり取りがあった中で、最終的にはこういう形で決まった。

保護者 遅れた事情はともかくとして、出してもらった結果については、非常にこちらの意を酌み取った形でまとめてもらった、よく調整してもらったと評価している。

私としては、この方向で合意という形でやってもらっていいと思っている。

保護者 内容に関しては、合意で結構だ。

司会 5歳児についての扱いは、これで合意ということで、次の議題に移る。

では、仕様書の文面までやって、休憩する。

保育助成係長 区とピジョンで調整した文面を今から読み上げる。

5ページ、(7)は、このまま活かしたい。第2項 乙は、職員の配置にあたっては、在籍園児との関係を重視して、原則として年度途中での交代は行わないこと。また、雇用の継続性を最大限考慮すること、ここまでは変わらない。ここから変わる。ただし、年度内で常勤保育士の異動があった場合は、直ちに保護者へ報告する。1名でも異動があった場合は、直ちに保護者へ報告するということだ。さらに、年度内で3名を超える常勤保育士の異動があった場合は、甲は乙に対して改善勧告を行うとともに、運営委員会に諮るものとする。

第3項は変えた。乙は、職員の配置表(組織表)および職員名簿を備えるとともに、勤務体系を定めておかなければならない、までは変わらない。その後、職員の配置および異動について、別に定める様式により、甲に報告しなければ。「また」を入れて、また、職員の配置および異動について別に定める様式により甲に報告しなければならない。第2項から、その「また」以下をおろした。

(休憩)

司会 5ページのところを読み上げてもらいたい。

保育助成係長 また、雇用の継続性を最大限考慮すること。ただし、年度内で常勤保育士の異動があった場合は、直ちに保護者に報告する。さらに、年度内で3名を超える常勤保育士の異動があった場合は、甲は乙に対して改善勧告を行うとともに、運営委員会に諮るものとする。3項、乙は、職員の配置表(組織票)および職員名簿を備えるとともに、勤務体系を定めておかなければならない。また、職員の配置および異動について、別に定める様式により、甲に報告しなければならない。

保護者 運営会に諮るところだが、まだ運営委員会が立ち上がっていないので、運営委員会または協議会とさせてもらいたい。

課長 結構だ。あとは、(ただし産休を除く)部分、それと同様の育児休業とか介護休暇等も同じように考えて解釈してよいという認識で確認してもらいたい。(了解)

司会 保護者側は、これで大丈夫か。あとは、職員配置のところぐらいと思うが、そのところは今出ている文章を、4ページの職員配置の最後の部分につけ加えるということだ。この内容について、保護者側からあるか。

保護者 20条の(7)、臨時のところはもう変わらないと言ったが、これは、提案の文言

があるからということか。

司会 そういうことだと先ほど区側は言っていた。理解としては、人で縛るのではなくて、時間帯で縛ると、自動的に人が縛られるということになるということだ。

保育助成係長 区の年齢別定員という、アルバイト、非常勤を読みにくいので、区の基準としてもらいたい。区の配置基準を守ること、という形だ。年齢別定員は、不正確になる。それで、アルバイト、非常勤をカバーできる。

司会 わかった。あとは、今までの中では、先ほどの持ち帰りの部分で、月曜日に持ってきてもらう分だ。

保護者 時間帯においてとあったが、臨時職員が、4月の時点と3月時点では違い、3月に増えている、それも含めるという考え方でいいのか。後半になってくると、時間帯は長くなって、その分、人が足りなくなっていて、だから臨時職員が増えるというのが現在の体制だ。その部分を含んだ書き方と理解していいのか。時間帯と別に、期間というか季節、そういう問題を含んでいるということであればいいが、それが明文化されていないと、不安だが、大丈夫か。

保育助成係長 区の配置基準は、今、言ったことも含めて考えている。

事業者 月曜日に報告するとしていた件だが、休憩時間に調整したので、2点報告する。

一つは、個人情報保護に関しては、各園の職員は、本部の職員も含めて講習を行っている。これについて、11月29日、15時から17時の間に、我々今、引継ぎに入っている職員に対して、講義を行う。

人権に関しては、外部講師を依頼して、専門的な話を受けたい。これについては、実施時期等、日時、細目等、講師の調整も必要になるので、別途、日程指定について連絡したい。

司会 今、報告があったが、これについて、保護者側は大丈夫か。

保護者 おおむねいいが、どの研修についても、来年度以降、新たに入る人に対しても当然やるということでもいいか。

事業者 新たに入る人についても、研修、指導はしっかりやっていきたい。

保護者 非常に大切な問題なので、常勤保育士のみではなくて、アルバイト的な保育士とか、事務職員など、ピジョン所属職員全員を対象とする理解でいいか。

事業者 社員については、この教育をするという認識でいる。

保護者 研修については結構だ。

保護者 仕様書の15ページの付記というところで、下記文書を保育園運営業務するにあたり参照し、その文書の意図する趣旨を遵守するとあるが、「意図する趣旨を」というのがわざわざはいつているのはどういうことか。マニュアルというのは、意図する趣旨というのは、普通、マニュアルそのものの文章だ。

課長 マニュアル等は、例えば安全・衛生管理は遵守する、当然な話である。ただ、その資料の付記の中で、参照で出しているものについて、一行一行というところではない部分もあるだろう。例えば保育の水準について、遵守するようにやっていくわけだが、その文章が意図するところを酌み取って、遵守するという形になるものも出てくるだろう。そういうことで、文章が意図する趣旨と表現した。もちろん、これらの文章を見ただけでいいというわけでもなく、それぞれのマニュアル等の意図

するところを遵守するという事は変わらないのだが、一言一句遵守するという事ではないものもあるので、こういう表現にした。

保護者 逆のような気がする。運営の条件に応じて改善してくるのは当然の話だ。文書を遵守することであったとしても、状況に応じて、判断するというのは当たり前の話だ。なぜ、逆にわざわざ弱くしてしまうのか、よくわからない。陳腐化した部分があれば、そんなものはやる必要がない。本来は、マニュアルとか、そういうもの全体にわたって、そういう話のものだ。逆に言うと、何か意図する趣旨と言われると、何か漠然と読んで、何となく似たようなことをやればいいみたいにとられる。基本的に、マニュアルというのは、非常に大事なものだと思っているから、その文書を遵守すること、ということで別に構わないと思う。

細かい基準がきちんと書かれているわけだから、一つのマニュアルが全部意図になってしまふ、そんな話にされたら困るわけだ。。

保護者 一言一句が守れないものもある。マニュアルで手を二度洗えというのは、守れる。でも、例えば、伸び伸びとした保育と書いてあった場合に、これは一言一句というよりも、意図する趣旨を解釈するのは当たり前だ。だから、それをやった上で遵守すると言うわけである。伸び伸びとした保育をやっていないではないかということとは言わないわけだ。それは、むしろ内容の話であって、基本的には一言一句そのとおりやる。ただ、その内容は、一言一句で該当しない部分に関しては、それは本来やっている、やっていないという話ではない。どちらにしても判断できないから、遵守でいいではないか。読むとよりよい保育ができるということで、参考文献として挙げているのとは、意味が違う。

司会 ここは、こだわるところではなくて、区側の言うところは、自明の理なので、「意図する趣旨」は除いて、簡略化したい。

課長 そういう前提の上ということが、共通の理解であれば、私どもとしては表現を使う必要もないので、「参照し、遵守すること」で結構だ。

保護者 「その文書が意図する趣旨を」というのを削除ということだ。

保護者 これで仕様書はフィックスということでいいが、先ほど言った、個人情報保護研修と人権に関してのところ、概略でいいので、先ほど言った趣旨をデータで、少なくとも我々には渡してほしい。

課長 15ページ、付記の参考文献、4番目の「保健給食のてびき、安全・衛生管理」は、旧の表題で、2番目の「保育園給食の衛生管理」が新しい表題になっているので、4番目を削除してもらいたい。同じ項目が重なってしまっていた、ということだ。

司会 新旧で載ってしまっているのので、4番目を削除する。では、その情報提供の部分だけ、次に残して、内容としては、これでフィックスとする。

次、フォロー計画。区側から資料をもらっているのので、説明願いたい。

部長 フォロー体制については、皆様とやり取りしてきた。保護者の意向にも沿い、また、フォロー開始の時期を目前に控えているので、区の最終案として、出している。

1番の指揮命令系統においては、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。支援調整係長を補佐する者として主査を置く。係長、主査には、それぞれ現在の園長・主任が就任する。支援調整係長は、フォローにあ

たる区の職員を統括する。事業者側園長は、事業者側職員を統括する。これは前回話したとおりだ。 保育現場における事業運営にあたっては、支援調整係長ならびに事業者側園長が十分な協議・調整を行い実施するが、区立保育園であることに鑑み、全体の調整権限者は支援調整係長とするという表現にした。 については、前回と同様である。

2番のフォロー体制。各クラスにフォロー職員を配置するというので、以下、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。その際には、現場職員の意見を反映しながら、事業者側園長と十分協議・調整した上で、具体的な職員配置について別途策定する。朝夕の合同保育時間帯も同様とするということで、現場職員の意見を反映しながらというのを入れた。 は、基本的に変わっていない。についても、 に準じてつけ加えた。

3番のフォローに従事しない区の職員ということで、出産休暇中・育児休業中の職員およびその代替職員。 、非常勤職員は、必要と認める場合にはフォローを行うことができる。臨時職員は、フォローには従事しない。基本的に区の考え方は、根底として変わっていない。

皆様からは、とりわけ代替職員について、強いフォロー要員への要望があった。それについては十分承知をしている。しかしながら、前回話したが、代替職員については、区立保育園全体の人事上の位置づけがあって、12月で一たん、身分が職員課に戻る。代替という、本来の目的以外の目的、フォローという形で残すことは大変難しいということだ。保育課としても、職員課にも十分保護者の意向は伝えたが、現実問題として、欠員が生じており、その充当をする必要があり、対応は困難であると判断し、前回同様の回答となった。ぜひ、この点は理解してもらいたい。

司会 フォロー体制について、まず議論したい。

保護者 今回、新しく出てきた言葉として、調整権限者という言葉が出てきているが、そのイメージを話してもらいたい。

部長 最終的にどこが調整するかということ、どう表現するかという話だと思う。権限という言葉をあえて使ったのは、それなりの力というか、位置づけ、役割、そういうものを明確にしたいということで、そういう表現にしたと理解してもらいたい。

保護者 代替職員は、12月からということは、もう変わらないことなのか。

部長 これは、はっきり言わざるを得ないが、12月には異動という発令をするので、これについては12月からということになる。

保護者 1の 、事業運営にあたっては、支援調整係長ならびに事業者側園長が十分な協議・調整を行い実施するとなっているが、実際にその協議・調整を行うルール、こういった意見交換の場を持つのか、イメージを話してもらいたい。

課長 具体的なルールというか、事業者側園長からの申し入れ、支援調整係長からの申し入れ、両方あると思っている。最終的に、どんな引継・フォローをしていくのか、園運営として、今後、移行していくのにどういう形がいいのか、意見を出し合い、最終的には、区立保育園の運営であり、フォロー体制だから、支援調整係長が最終的に判断して決めざるを得ないと思っている。

保護者 では、その意見交換にあたっては、特に時期を設けるとか、定期的な会合を持つ

ということではなく、随時ということだ。

運営に当たって、やはり、見かけは2系統になってしまうので、どうしても現場で混乱が起きがちではないかとかいう危惧がある。意思決定の透明性というか、記録を残して、こうすると決めたら、その方向で、非公開の議事録でも結構だ。メモレベルでも結構だから、必ず記録を残して進めてもらいたいが、どうか。

課長 調整権限者を支援調整係長にした。最終的な部分で、いろいろな議論をすべてメモとはならないと思うが、決まった分は、確認した言葉という形になると思う。

保護者 やはり一般の保育士、事業者側も区側も動きにくいところが出てくると思う。だから、決まったことをオープンにして、記録を残すという形で進めてほしい。

司会 今の話だと、記録に残すこと、もう一つオープンにするという二つがあった。オープンの仕方については、議論したほうがいいと思う。

保護者 実際に、保育園の中の運営がどうなっているかわからないが、少なくとも職員のミーティングなり職員会議が持たれると思うので、その中での共有化を図ることと、記録はここにあるというのがわかるようにしてもらいたい。

司会 それについては、大丈夫だろう。通常なら、どこでもやる話だ。

保護者 必要ならば、園便りなどで伝えてほしい。これからこう変わるという部分もあると思う。今までこうであったのが、フォローで少し変わるとかということがもしあるのであればお願いします。

司会 そこはオープンにする対象という意味だ。園の中だけクローズではなくて、保護者もかかわっている話なので、そこへもお願いしますという話である。

保護者 何でもかんでも知らせるとは、言っていない。ただ、例えば、連絡帳の書き方がこうなるとか、今までと違ってどうなるとか、その辺の判断はもちろん任せるが、そういう説明部分のオープンも考えて、ぜひ考えてもらいたい。

保護者 現時点でも園長と園長候補との協議はあると思うが、現状としてそういう話し合いは持っているか。というのは、最初の話で、定例的な形で話し合いの場を設定したほうが話しやすいのではないかということだったと思う。でも、そうではなくて、随時やると言っていたので、現状、そのような話し合いというのは、滑らかにうまくいっているのかどうか聞きたい。

園長 今、引継期間で、私たちも経験したことのないことばかりなので、私一人の判断ではできない。それで、必ずいろんな問題点、これはどうなのかというときには、週1回、臨時のリーダー会議を招集して、リーダーに投げかけて、リーダーの意見をもらって、そして決定した我々の思いを、ピジョンの園長に伝えて、お互いのできるだけ合意するように努めている。

保護者 フォロー体制の文言に戻るが、代替職員の件にも絡んでいるが、以前、部長から急に区の職員がいなくなることはなくて、来年の3月までは、基本的には全職員が残る話を協議会でもらったと思う。確かに細かい点、だれは入る、入らないという話し合いはしていなかったが、それを信じて、園の中でもそれを伝えてきたわけだ。ここへきて、代替職員は組織が違うから難しい話を聞いた。基本的に全職員が残るという言葉自身、ふたを開ければ代替職員だけなのか、それ以外にも残すということ自身が、全くもうあれは違う話だったということなのか。いわゆる3月まで区の

- 職員を残すという発言に対して、今どういうことなのか、整理して教えてほしい。
- 部長 前回の協議会でも、私が話したように、皆さんが、3月までは区の職員全員残るものだという認識でいることについては、これまでの協議の経過を踏まえる中で、私どもも十分承知をしている。ただ、実際フォローをしてみて、かえって全員が残ることが子どもたちにとってどうなのかという問題提起があるのであれば、それはさせてもらうこともあるかもしれない。もちろん、その際にはきちんと協議して、どうするかということについて、皆様とも話し合いをさせてもらう。そういうスタンスで今現在もいることを話した。きょうも改めて、繰り返して話す。
- 司会 保護者が言っているのは、実際、それは保育に支障が出てはいけない。だから、全職員を残した上で、混乱をせずにやるにはどうしたらいいかと議論するという話ではないか。全職員を残すと、混乱が起きるから、全職員は残さないというのは、これは本末転倒だ。
- 部長 そこまでも言っていない。区としては、そういうこともある、子どもたちにとってどうなのかという問題もある、起きる可能性があるだろう。だから、全員残る、残らないということではなくて、そういう場合には、当然、話をさせてもらい、その細部のところから、どういう体制が望ましいのか、話し合いをさせてもらうということもあり得ると考えている、そういう意味だ。
- 保護者 残すというのは、園にいるが、保育に参加しないと、その日休むとか、その体制はわからないが、そういう意味なのか、それともどこかへ行ってしまうのか、どっちなのか。つまり、3月31日に限りなく近くなってくるころには、どういう形にせよ、光八の現職員の存在が非情に薄くなるであろうことは、我々も覚悟している。職責として残っているのか、それとも現場にいないのか、どっちなのか。それが残すというのは、どういう意味なのか。
- 部長 もちろん、3月までは職員としていると話したが、もしそうでないような状態になるのであれば、事前に皆様に話して、どういう理由、こういう問題が起きていて、皆様としてどうかという問題提起をさせてもらうと話しているので、私どもとしては、基本的には3月までは現職に残って、フォローを行うと話してきている。
- 今の、「残る」という言葉が、ではどういう意味なのかということは、基本的には光八に継続して残っていくということだ。これは基本的な考え方だ。その上で、いろいろな問題が起きたときにどうするか。これについても、またそのときにやるということだ。
- 保護者 その意味では残るというとらえ方は同じだと、私は解釈したが、今、はっきり部長は言わなかったが、前回の協議会で言われたのと同じことだ。つまり、今の光八の職員は、他園で、例えば離職なり、何なりがあった場合には、回す可能性はあるということを前回初めて公式に聞いた。そのことを言っている。
- 部長 そういう人事管理上の問題よりも、むしろ、私の問題意識としては、光八として、とりわけ2月、3月の段階で、全員がその職場にいることがどうなのかという問題提起はあり得るだろうという認識を持っている。今言った、他園で欠員があると、どうしても動かさなくてははいけない、そういう人事管理上の問題もあるかもしれない。それはもちろん協議させてもらうが、それよりむしろ、光八としてどうなのか

ということが優先的にはあり得るだろうと思っている。

司会 保護者側から、5分程度時間をもらいたいということである。

課長 その前に、フォロー体制について、最後の非常勤職員については、支援調整係長・支援調整主査が必要と認める場合という形で記載している。現場からの声としては、ピジョンの職員、区の職員、非常勤ということで、職員の人数が多くなると、お子さんにとっても落ちつかないこともあるだろうということで、12月で非常勤職員は他園に異動したほうがいいと思う。その抜けた分、区の職員でフォローする必要がある、していくという気持ちが、現場からの声だ。

司会 情報としてもらっておく。では、5分休憩する。

(休憩)

司会 保護者側から、2点ほどあるという話なので、まずどうぞ。

保護者 先ほどの非常勤職員についての説明については理解し、了解した。

部長から、職員は3月まで残る、動かすにしても、事前協議の上という趣旨の発言だったが、そういう考えであるならば、むしろ一行入れてほしい。というのは、5歳児のところ、前段の文章で、区は保護者との協議において、3月31日までをフォロー期間とし、区の職員は保育にかかわる形で園に残ることを約束している。こういう文章をここでは入れているので、フォロー体制の2項の に、同様の文章を入れるのも同義なので、そこは文章として入れてほしい。

部長 皆様の思いもよくわかるし、今の話については、従前からもらっていると認識している。ただ、私どもとしては、さまざまな場面がある。この職員を残すということについては、一方では職員の過員の問題が生じていることを区として認めているわけだから、職員団体に対しても、表現についてはそれなりの配慮をしている内容だ。そういう意味からすると、ここに明記することは、重ねての要請ではあるが、区としては非情に厳しい、難しい話だ。むしろ、この協議会の中で、先ほど私が話した内容で確認することで、ぜひ仕切ってもらえれば、大変ありがたい。

保護者 確認では、はい、やめる、よろしく願いするで終わらないか。協議といっても、そう言うことだろう。違うか。

部長 こちらの問題提起のレベルによって、皆様にはぜひお願いしなくてはいけない部分があるだろうし、また、協議の結果、合意を持って行う、それまでは実施しないこともあるだろう。ただ、私どもとしては、先ほど言った基本的な考え方を持っているわけであるから、この協議会の中でお互いに確認をし合って、それで協議会の要点記録を残すことをもって、この点についてはぜひ理解をもらいたい。協議すれば、それで終わりということではなく、協議するということは約束しているわけだから、その辺について確認をした上で了解してもらいたい。

保護者 残すという定義を確認したのは、3月31日に近づくとつれて、ほぼピジョン色がかなり強い形になるのは当然だろう。現場には、実際徐々に出なくなる、最終的にはほとんど出ない形になって4月を迎える。それは自然な姿ということは理解している。ただ、事務所にいるだけで、その形は現場で判断してもらって結構だが、籍として、3月31日まで、正規保育士が全員残っているのが、精神的な意味でも安心を得るいわゆる一つの柱であると思っている。約束してもらったことでもある。ま

た、協議するといって裏切られた過程がある。そういう意味も含めて、ここはそういう紳士的な態度でやってもらえるのであれば、逆に3月31日まで正規職員は光八に籍を置くという形が入っていないと、我々としては安心できない。

部長 籍が3月31日まで残ることについては、今後のフォローの推移が実際にどうなのか。さきほど、他園の欠員の問題も出たが、さまざまなことが想定されて、皆さんに協議させてもらわなくてはいけない、そういう流動的な要素もまだまだある。ただ、認識については、今回の協議の経過を踏まえて、私からはっきりと話したので、その認識については、協議会の中で確認してもらって結構だ。

したがって、このフォロー体制の中でそれを明文化して残すことになると、それだけが一人歩きをして、実際に私どもが具体的な場面において、具体的な対応について協議させてもらうことが非常にしづらくなる。我々のサイドから言えば、ぜひ、明文化ではなくて、この協議会での確認事項ということで処理してもらいたいと考えているので、ぜひ、理解してもらいたい。

保護者 その文言を残していても、途中で現場の保育士が「いないほうがいい」と言えば、私たちも協議して、他のところに配置になることを認める。

代替職員もそうだが、部長が、区長の代理としてこの会に出席して、協議会の場で全員3月まで残すと言っていて、私たちも、そういうことだったらということで、この12月の協議までもってきたという経緯もある。なので、代替職員も残してほしい。人事の所管課がどうのこうのと言うのなら、その課も呼んできてほしい。

部長 代替職員の問題も含めて言われたが、我々としては、今回のこのフォロー体制については、皆様の意向をできるだけ配慮しながら、文章を作った。

保護者 自分から全部残すと言ったのではないか。それを守ってほしいと言っている。

部長 それについても、協議会の中での話し合いとして、記録に残り、確認してきた中身だから、今回もそういう仕切りをしてもらいたいと話している。

保護者 最後になって、代替職員は残さない、全部残すが、代替職員は職員ではないという言い方で、これは残さない、これでは詭弁だ。代替職員も子どもにとっては先生だから、12月からいきなり代替職員がいなくなることはだめだ。職員課で交渉ができないなら、職員課をここに呼んできてほしい。私たちが交渉する。

部長 組織的な対応だから、これは当然、区の代表として話している内容だ。区として話をしているということである。

保護者 矛盾している。全員残すと区長の権限で言ったのに、後で代替職員は違う、何々は違う、これは定義が違う。そんな詭弁を言っている場合ではない。もっと正面からぶつかってほしい。こういう約束でやっていると言っている。区長から命令されたら、職員課だって言うことを聞かざる。違うのか。

部長 区長が言う、言わないではなくて、区全体としての位置づけ、これは組織上、あるいは人事上の位置づけが当然あるわけだから、その中で話している。

保護者 それをわかっていて、すっ飛ばして、私らにその場しのぎで全員残すことを約束したということか、。

部長 皆さんに話した内容については、記録を確認していないのではっきり言えないが、全員残るといふ皆さんの認識については、私も承知している。だから、それは何回

も話している。私どもとしては、それが一人残らず全部という意味合いで話したつもりはなかった。ただ、言った、言わないの話ではなくて、今現在でどうなのかという問いかけであるから、我々としては、今話した内容で、提示する文面については、ぜひ、この協議会の中で確認をし合っていきたい。

保護者 そういうことを言われるから、文言に残してほしいと、言っている。

司会 幼稚園経験と一緒に。そのときにそこまで言わないと、全員残すとだけ言って、今になってそれを言うのは、それは普通あり得ない。それで、フォロー計画の根幹である部分を明文化しない。それはあり得ない。

保護者 さっきも15%とやった。最大限の努力で済むのなら、あれでいい。済まないから、15%、3人とやったわけだろう。今の話もそういう形だ。百歩譲って、代替職員は、職制が違う。それなら一応話は通る。では、正規職員は全部残していいではないか。さまざまな理由でと言うが、全員残すという理解はして、さまざまな理由で代替職員はとった。そこまでは認められないが、理屈としては一応ある。でも、正規職員は残らないという理由には全くなならないだろう。それはおかしい。

12月からたかだか4カ月だ。ほかに必要があっても、こういう特殊なやり方で行っているからこそ、格別な配慮をそもそも始めた話だろう。年度途中の異例だからこそ、いろいろな形で手厚いフォローをすることということで我々は納得して、協議会に臨んでいるのだから、根幹部分を確約できなければ、認められない。

そうした中で、現場としてフェードアウトしていくことは、当然あるだろう。そこで余っている、よそが欲しい。それは2カ月でも3カ月でも多少我慢してもらおうとしか、我々は言えない。そういう約束で始まった。アルバイトでも雇えばいいではないか。一生、ここに抱えていると言っているのではない。

保護者 フォローに従事しない区の職員という項目を明文化して、正規職員を残すことを明文化しないというのは、文章のバランスとしても非常に悪い。従事しない職員のことはこれだけ大きく明文化している。

司会 約束したことは文章で書いて、確認しようと言っているだけの話だ。難しくない。根幹の部分を書かないと、フォロー体制についてというのはあり得ない。

保護者 きちんと約束を守ってくれというだけだ。

部長 約束守ることについては、先ほど私が話したとおりだ。それについては、きょうの協議会の中で確認させてほしいということだ。問題は、そのフォロー体制の中に明文化するか、しないかという話をさせてもらっているわけで、それについては、私どもとしては協議会の中での確認事項としてもらいたい。

保護者 もう少し、その事情を教えてください。

部長 先ほど言ったように、これから実際にフォローが動いていく。そういう中で、さまざまな職員の体制については、現場の事業者側の園長、支援調整係長が協議して、フォロー職員の配置、人数を決めていくという位置づけになっているわけだから、実際の問題として、職員がいる場所の問題あるいは配置のあり方の問題、そして子どもにとってどういう負担があるのかどうかという問題、さまざまな問題によって、区側としても皆様に問題提起せざるを得ない、そういう場面が出てくるだろう。そういう流動的な要素がある以上、明文化については難しい。

保護者 私たちの心配は、既に何度も約束を破られてきた経緯があるから、そこはやはり明文化してもらいたい。実際、人数がいきなり12月から減る、そういうシフト表の話が幾つか出ている。これは複数のところから、聞いている。結局、12月からいきなり人数を減らすという動きが既に動き始めている。したがって、きちんと文章として残してもらい、約束はきちんと守る形にしてほしい。

司会 その現場の動きがあることは、区は知っているか。

課長 職員が減るということか。区の職員が入る人数が減るということか。

保護者 クラスの中の人数、いわゆる光八の今の職員を、例えば私のところのクラスであれば、2人のところを1人にしてとか、ピジョンは2人にするというようなことだ。具体的に詳しくは知らないが、そういうものを提出しなければならない状況にあったと聞いている。現場はかなり混乱していると聞いている。課長の指示なのか。

課長 フォロー期間は、ピジョンの職員もクラスに当然入るが、どのようにフォローをやっていくのか、それはクラスによって、状況によって、変わってくるだろう。いろいろな進み方があるだろうと思っている。それは現場の中で判断し、最終的に支援調整係長がどのようなフォロー体制がいいのか、決めていくというのが、今回出しているフォロー体制についての文章だ。私はそういう認識をしているので、現場で判断していくのが一番よいかと思う。

保護者 現場での話ということは、課長の指示ではないということだ。先ほど、意思決定とか方針、運営の内容が不明確なままに、現場を混乱させたくない。何か無理強いしている人がいるのではないか。そういうことを考えざるを得ない状況にある。そこにもってきて、今、人数を3月まで残さない、残すかどうかわからないというように受けとれる発言を部長がしているので、あえてこういう言い方をした。

保護者 これでさらに減るなんてことになってら、もう安心どころではない。

保護者 部長の話聞いていて、明文化できないのは、もうこれから減らすことを協議会で協議するのは決まっているから、ここで減らさないと書いたら面倒くさいから、明文化しないと聞こえる。もう、減らすことを前提に考えるということか。私たちは、人数が多くて、そこからやはり引かなくてはいけない状況出てくるだろうとは思っている。ただ、そう判断したことによって、一たん、その職員が抜けてしまったら、もう戻ってこられないことにしてもらっては困ると思っている。だから、光八の建物の中にいなくても、光八にいつでも戻れるような所属性を3月31日までは保持してほしい。何かあったときに、戻ってきて、助けてもらえるようなセーフティとして、3月31日までは、皆さんに光八の所属であってほしい。

司会 時間が無い。フォロー体制の文書では、12月1日からだ。フォロー体制について時間切れで、合意していない状態だ。区側としては、どうするのか。時間が無いので、判断しなければいけない。

保護者 区長の集いを各地でやられたが、その中の区長の発言に、初めての委託だから、多少の失敗があっても仕方がないような発言があったと聞いている。初めてだからきちんとやってほしいということで、ずっと協議会をやってきた。その辺に関しては、少なくとも部長、課長はその理解でやってきてもらったと思ったが、区長がそうだということは、実は皆さんはどうなのか。初めてでどうでもいい、ということ

になったら、3月まで残すことも入れられないということになるのか。

部長 私どもは、何としてでも成功させたい、させなければならないという考え方で、皆様との協議を続けてきた。したがって、一般的に新しいことをやる場合のことを言ったのかと思うが、我々光八、つつじ、向山については、とにかく成功させるといふ決意のもとに、皆様とも話し合いをさせてもらってきたと私は考えている。その辺は今のお尋ねなので、改めてお知らせする。

司会 フォロー体制を始めることになっている。区側としてはどうするか。

部長 説明したときも最終的な案として示すと話した。区としては、きょう皆様との話し合いの中で、文章として合意に至らなかったということは大変残念であるが、この12月からフォロー体制の開始をさせてもらいたいと思っている。

保護者 実質的なフォロー体制に入る期間を少し延ばせないのか。名目上は、フォロー期間に入ったとしても構わないから、実質的な、いわゆるこの指揮命令とか、ここに書いてあることを実行に移す時期をもう少し伸ばせないかという質問だ。

部長 皆さんの要請だとは思いますが、これは契約の中身の問題で、区としては12月1日をもって、ピジョンに受託してもらおうという契約を結ぶつもりでいる。したがって、フォロー体制については、12月1日をもって開始するということについては動かしようがない。ただ、今言われたように、実質的な中身については、少なくとも12月、1月は、引継の機能を重視した形で実施していきたいということについては、これまでも話してきた。改めて話させてもらおう。

司会 逆に、区は12月1日までにもう1回協議会をやるということも意思もないのか。時間はいっぱいある。5日もある。

保護者 11月17日に現場のピジョンと光八の職員で会合をしてもらった。その路線に沿って、現場の意見を、特に光八の職員がもうこれで引継終了というところまで、光八の職員の意見を重視して、フォロー期間に当たってもらいたい。引継が早く終わるほうがいいという短絡的な考え方ではなくて、じっくりやってほしい。

保護者 次回協議会、12月10日までは、実質的な運営を現状の体制のままやってもらえないか。きょうはもう時間もない。今、8割が合意しているが、このままでは中途半端になってしまう。もちろんフォロー期間はフォロー期間として構わない。

事業者 ピジョン側の考えとしては、皆様から要望は、重々聞いていたので、基本的には子どもの利益を守る、いわゆる保育の質を担保するのに必要なフォローが12月、1月、2月、3月だ。その目的を達成するのに必要なフォローの質と量を区から頂戴したいというのが基本スタンスである。その中で、12月1日からのフォローのあり方については、本日、この後でも区と協議するので、その中で何らか皆様に示すことができると思っている。区側の考えも聞きたい。

司会 12月1日までにもう1回協議会をやるべきだ。時間切れというのは、全く当てはまらない。保育の時間もあるので、次回の協議会の日程を決めてもらいたい。ここから後、また次の協議会でやろう。

保護者 それが無理なら、次の協議会まで今の状態を保留としてもらわないといけない。

保護者 日程が難しいようなら、次回まで現行対処でとりあえずしてもらえないか。

司会 どちらかの結論になると思うので、12月1日までは難しいということなら、それ

を確認したい。臨時的な開催だから、責任を持って発言できる方だけでも構わない。

課長 12月3日の午後はどうか。

司会 12月3日に合意がとれたら、そこからということか。

課長 そうだ。

保護者 では、1日、2日は保留ということか。

課長 契約は行う。

司会 その筋道は通っている。それで保護者側はどうか。

保護者 3日、了解だ。

司会 時間と場所は、別途で、12月3日で行う。

それまではフォロー体制はなしで、そのままの状態だ。

保護者 最後に、本部長は、区長代理というか、区長そのものだといわれ我々は認識するが、さきの区長の、最初だから余りうまくいかないかもしれないという発言に対して抗議したい。さきの区長の発言に対して、問題の発生は認知できているにもかかわらず、それを回避する対策を意図的にとっていないという、故意の作為があると私たちは認識している。区長に対して断固として抗議するものである。

司会 区側はないか。ピジョン、その点以外はないか。

事業者 実質の運用として、12月1日から延長の拡大部分については、ピジョンが行っていくということになっている。今、フォロー体制の話があって、当面、何日かまでは現状のままということになったときに、その対応をどうするかというところを、区と打ち合わせをしていきたい。

部長 フォロー体制については、一定程度やはり皆様の仕切りがあるだろうと話した。延長保育の実施については、12月1日と約束している内容なので、それについては、体制の問題で、契約の問題でもあるが、これはやらせてもらいたい。

司会 フォロー体制と別なので、それはいいという保護者側の認識だ。

では、以上で終了する。