

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第25回）要点記録

平成17年12月3日（土）

於：旭町南地区区民館

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25回協議会を開催する。

（協議委員自己紹介、資料確認）

司会 議題だが、前回の流れから、フォロー体制の3月までの部分がある。保育課側からこれぐらいでどうかということで資料がある。1番目、仕様書、これは前回の確認だ。2番目、フォロー体制。3番目、短時間保育士。4番目、用務。5番目、運営委員会。6番目、区長発言、となっている。ビジョンからも資料が出ている。仕様書の中で絡んでくるので、そこで触れて2番に行くような形でいく。何か触れたいことが、区側とビジョン側からあればお願いしたい。（特になし）

では、仕様書について、保護者側に11月28日付で文書をもたらしている。前回の協議会を反映して、文言の修正も入ったものという認識だ。前回の協議会から変わっているところについて、確認したい。区側から、前回の協議会で議論して、誤字脱字を除き、意思を持って、ここはこう入れたいというところがあるいろいろあると思う。そのことについて、一応、説明をお願いしたい。

課長 事業計画の11番については、表現については変わっていない。12番も変わっていない。18番、利用者等の人権の配慮で、後ほどビジョンから話がある。

20番の1、2が変わった。1は、延長保育等の時間帯においても2番の配置基準を守るということが入っている。（2）園長は、他の施設及び職務と兼務しないものとするというところ、職務を入れたということだ。2は、前は、乙は職員の配置について次に定める様式により、甲に届けなければならないということだったが、前回の議論を受けて、在籍園児との関係を重視して、原則として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としている。ただし、年度内で常勤保育士が異動となった場合は、直ちに保護者へ報告する。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、運営委員会または協議会に諮るものとするという形で、前回の議論を受けて訂正したということだ。

22番については、前回の協議会で案を出し、了承を得ているが、一応、読み上げる。22-2ということで、乙は前項の目的を達成するため、利用者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するため、必要な規定および体制を整え、公正な解決を図らなければならない。保護者にも報告し、協力して解決を図らなければならない。

契約の解除、24の3、これは変わってない。

最後、参照文書の表現が変わっている。

司会 変更したところを説明してもらった。保護者はこれでよいか。

保護者 24の契約の解除のところ、第2項で、甲は乙が次の各号のいずれかに該当するときにはこの契約を解除することができるものとするを書いてあるが、この契約を解除することができるの前に、催告を要せずという文言入らないか。通常、発注者側が解除するときは、下の各号に該当したということで、催告をしなくてそのまま解除することができるという文言が普通だと思う。

課長 1が通常の契約と書いているから、そういう意味だとは思う。仕様書として催告を要せずという文言を入れるやり方でやっているのかと思う。意味はそういうことだと思う。

司会 「催告を要せず」とは、どういうことか。

課長 いきなり解除できるということだ。

司会 わかった。特に文書を変える必要はなさそうな状態か。

課長 ほかの契約の仕様書を確認して連絡する。

司会 確認して、入れるべきものなら入れてしまうという趣旨でいいか。とりあえず連絡するということが。

課長 これは、契約担当課も見ているので、契約上、問題ないとなっていると思う。文書上入れるべきなのか、入れなくていいのか、確認する。

司会 確認して、次回、報告してほしい。保護者側から、特になければ、仕様書の文言についてはオッケーだ。

前回の残りで、ピジョンから、前もってこちらには文書でもらっているようだが、それをもう1回、この場でやりたい。説明願います。

事業者 個人情報の保護及び人権への配慮に関する研修の件について、私どもとしましては、これは必ず実施するものとして、提案している。

まず、個人情報の保護については、去る11月29日火曜日に15時から17時の間、全職員を対象に研修を行っている。弊社としては、プライバシーマップを取得している企業であるということもありまして、全職員に対して、この研修を行うということになっているので、その1つとしても実施している。もちろん弊社の個人情報保護方針、弊社の規定にのっとることはもちろんだが、区、光八における方針をしっかりと継承していきたい。この研修を弊社で受講した社員については、必ずこの規定を守り、遵守していく誓約書を提出させて記録を残している。また、退職時においても、情報の開示をしないことを誓約するという会社のルールがあるので、それにのっとり行っている。11月29日火曜日に研修を行い、区職員の協力をもらい、31名の職員がこの時間、現場を離れて研修を受講することができた。このほかのスタッフについては、当日、配付した資料を読ませた。また、私からも研修を行い、全員、誓約書を提出するという予定でいる。なお、弊社の個人情報保護方針については、ホームページなどに記載されているので、そちらも参照願いたい。

人権への配慮については、区の教育項目も掲げて、これに沿った形で、外部の講師を依頼して研修を実施したい。人権に関すること、保育者として守らなければいけないこと、こういう講義をお願いしたいと思っている。予定については、現在、講師と調整中だ。できれば3月の第1週あたりに実施したい。仕様書に基づいて個

人情報の保護、人権への配慮について研修を行うことについて、報告した。

司会 ピジョン側の説明があったが、保護者側から何か質問あるか。

保護者 これらの研修は、新しい人が入れば、その都度やるという理解でいいか。

事業者 そのとおりだ。

司会 仕様書については、先ほどの唯一確認するところだけ確認してもらう。

保護者側から指摘が1点あり、前回の協議会でピジョンから、いろいろまだ説明してない資料があった。指摘事項一覧、専門職のプロフィールなどについては、ピジョンから、きょう説明してもらえればと思う。その場を設けたいが、どうか。

事業者 時間が許すのであれば、説明する。

司会 保護者側はそれでいいか。では、次いく。

(進行について確認)

課長 前回、確認したものを文書化して、きょう配付した。(3)のところ、1つは、ピジョンでも、0歳児保育の経験のない保育士について、研修させることになったので、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、この期間中に乳児保育研修を必ず受講させる。2、さらに0歳児保育の経験のない保育士についても必ず受講させる。また、それ以外の保育士についても、乳児保育研修を受講させるよう努めると改めた。これでよければ、合意とさせてほしい。

司会 保護者側、どうぞ。

保護者 結構だ。改めてほかの保護者にも公文書で配付してほしい。

司会 保護者に配付してもらうことで、この対応策については終わりだ。

次、フォロー体制について、きょう付の文書の説明をお願いする。

部長 前回、フォロー体制について、とりわけ3月までの職員のフォロー体制、職員配置について皆様から強い要請があったと理解している。前回、私が話したように、当然、皆様との話し合いの経過を踏まえて、区の職員が3月までは残っているという認識で皆様をお願いしたということは、十分、承知をしている。ただ、実際の問題として、具体的な対応、現実的な対応をとらせていただく。もちろん、その前提として提案をすることもある。したがって、文書としては記載しないで、協議会での確認事項とさせてほしいというのが、内容だったと思っている。基本的な考え方は変わっていないが、皆様の強い要請も受けた。私どもも、このことについてはもう既に12月になって契約を結んでいるという状態もあるので、1日も早くフォロー体制としてスタートさせたいという強い思いがある。

したがって、皆様の要請をもらいながらも、区として、全面的に必ず最後までとは、なかなかならないように思っている。前段としては、現行の保育職員については、下記3の に記載した職員を除いてフォロー職員として、引き続き、光八において勤務する。ただし、それによらない職員がいる場合には、必ず保護者側と協議をするという文言を加えたので、ぜひ了解をもらいたい。

司会 具体的には2の 番が追加されているという内容だ。基本的には、前回、部長が発言したことがそのまま書いてある。要は、職員は残す、それによらない職員がいる場合には協議をするという内容だ。保護者側はどうか。

保護者 ここに書いてある、それによらないというのは、欠員が出た場合にそこに当てる

人という位置づけだと思う。それが産休等は除いた結婚退職だとか、病欠だとか、そういうことで欠員が出た場合のみ、あてるという理解でよいか。それによらない場合とはどういう場合なのか、説明してほしい。

課長 前回、代替職員のところに書いたものは、産休・育休の対応の職員という位置づけだ。今回、それによらないという表現は、何らかの事情で、年度途中の退職とか、病欠とかが発生したときに、区として、どう考えながら対応していくかという判断をして、その上で、光八のフォロー職員についてどうするかということが出たときに、保護者側との協議をするということだ。産休、育休とは違う。

保護者 産休・育休は、通常でもよくあるそう。それに対してはあてないということか。代替職員がそれに該当するという話を聞いたはずだ。

課長 代替職員はそういう位置づけだ。あてる代替職員がいなくなれば、その穴について、つまり欠員について、では、どうするかという判断が出てくる可能性がある。第1に代替職員を当てるのが当然だ。

保護者 産休・育休は基本的に代替職員をあてるが、代替職員がいなくなった場合には、光八の職員ももそこにあてる可能性もあるということだ。それがいない場合、基本的には産休・育休が出た場合にはあてないで、それ以外の欠員が出た場合に対しては当てる可能性があるという話だ。代替は、産休・育休専門だ。基本的に当てることはないが、もし、代替を全部使い切ったら、調整によってはあり得るということだ。

課長 調整というのは、たとえば、その欠員が何人も出ている園があるとどうするかという話だ。園の状況によって欠員が1人でも運営が厳しいところもある場合もあるが、では、区全体としてどういう判断をしたらいいかというところで、判断の範囲の中身としては考えざるを得ないというところがあるということだ。

保護者 前回、何とか文書でとお願いして、文書で入れたことに対しては率直に感謝している。文言自体についても、個人的にはこれでいいと思っているが、文書として入れるという話ではなくて、そういう事態になったときに、我々と協議をするというところで、その段階において、では、この人を抜くというときに、フォローの状況はどうなのか、子どもたちにもここで抜けても問題ないという判断が、客観的な資料等が出せるかどうかはわからないが、支援調整係長の判断も含めて問題ないというのをきっちり我々に示してもらいたい。

部長 私どもも、それについては協議の場合は、当然の資料と考えているので、今のご意見については遂行したい。

保護者 時期的なものもある。例えば、3月の1カ月だったら何とかできるとか、12月早々に発生したら、これは考えなければいけない。そういう時期があると思うが、それは当然、考慮するものということだ。

課長 いろいろな意味で時期の部分は、フォローの状況の中身でも考慮しなくてはいけない。それは考えていく。

(小休憩)

保護者 それによらない職員がいる場合というのを、読みようによっては、心配もある。その辺はお互いの信頼関係できっちりやってほしい。これで結構だ。感謝する。

部長 今の発言は受け止めて、信頼関係の中でやっていきたい。感謝する。

保護者 この文書ではないが、前回、フォロー体制の話をしたときに、支援調整係長と園長との話し合いという部分で、話し合いの内容の記録と公開という話が出たと思う。どういう話をしているか、決定に至る過程というのが大事だと思うが、その内容を公開する。公開に関しては、まず、双方、職員の関係については間違いなく公開だろう。内容によっては、保護者に対しても公開する必要もあると思う。この中に書くということではないが、前回、提案しただけで終わっているの、その続きの協議をしたい。

課長 今の話、基本的には、記録はなければいけないと思っている。事細かにということではなくて、決まったこと、確認点についてはその通りと思っている。それに基づいて、両方の職員に見てもらって、周知されるべき話になるだろう。中身によって、保護者にもこういう形でやっているという形もあると思う。あくまでどういう頻度で、どういうやり方ですかという話になると思っている。

保護者 フォロー体制についての文書にも載っているように、一番、重要なのは、現場の職員の意見の反映がうたわれている。特に今回、特殊な形でやるわけだから、一番、現場がやりやすい形を確保したい。また、その意味でこのフォロー体制の文書の中にも、そういう文言をつけ加えた経緯がある。決定を公開とか、記録公開というのは、逆にいうと、自分たちの現場の意見がどこまで反映されているかを確認するという作業でもある。だから、その部分を確保する必要があると思う。今、具体的に課長が話したように、毎月、何回ということではないが、少なくともこの場でそういうことを確認してもらいたい。あと、現場の方の話も聞きたい。

司会 補足すると、現場の職員の意見を反映することは大事だ。現場の意思が統一されているという理解だ。現場の意見は、例えばこういう意見があると、それに対してこういう対応をしたということを記録に残して、ある程度、公開してほしいという要望だ。区も、そういう現場の職員の意見を記録によって知るというのも、非常に有効と思う。今、現場の職員の意見を聞きたいということだ。今は、例えば現場の職員の意見はこうだということを議事録みたいなものに明記して、いろいろ調整してこうなったということを残してほしいということか。

保育園の中で、支援調整係長と園長の間だけで話し合いで決められることもあるかもしれないが、その議事録と、あと現場の声が必要な場合は、その現場の声を吸い上げた結果の議事録と、それによってこう決めたというというのが、あったほうがいいという話だ。

保護者 何から何までということを行っているわけではない。現場の吸い上げが議事録になって提出しなくてはいけないということでもない。ある結果を出す前に、どういう理由をもって決定して、どういう目的のためにその決定があるということをきちんと現場に周知すべきだと思う。それが現場に届いてない、または現場の意図したものと違うという場合があるような状況もあるとすれば、保育の実務に混乱が生じる。だから、その部分をきちんとわかるような形で残して現場に公開することだ。意図とか目的とかがきちんとしたもので出れば、例えば、自分たちの考えと、ここはこう違うとか、またはきちんと反映されているとか確認して、その実務が進められると思う。ただ、2人が実際話し合っ

削除: です

の際に決めたことを、ただポンとおろすのではなくて、こういう理由・目的があるので、今回、この決定をしたということがわかるような形でおろせば、混乱は減っていくということだ。決めたときに、それをそのまま決定とおろすのではなくて、意図や目的に合わせておろせば、混乱も少なくなるだろうと思っている。

司会 保護者側の意見はそういうことだ。では、その点に関して、特に、現場と一緒にいる保育士に聞くことは特にないということだ。では、それに対して、今からどうか、その背景なり、意図や目的に合わせて、何のためにやっているか、どうしてそうなったのかという話だ。難しい話ではないと思う。

保護者 あと、あとは見解の話ですから、今、こういうものに決まったということで、それでよいということであれば、そちらでやっていただければ結構だ。また、話がありえないということであれば、それは違反だから、それはきちっと守っていただくというだけで結構だ。

または、現場に異論があるのなら、また、我々の考え過ぎだということもあるのであれば、現場から言ってもらって結構だ。いかがか。

支援調整係長 何か決めなくてはいけないことが発生したときに、私1人で決定するにはどうかということについては主任と相談して、それでも決められなければ、各クラスのリーダーに相談しながら、園としてはこういう方向でいこう、こういう思いがあるからこういうことを伝えていこうという形できた。会に出ているメンバーは同じことを話してはいるが、なかなか共通認識が固まらないこともあるので、1枚の記録をきちんととって、園としての考えはこうだということでも全職員で共通認識を持つようにしている。その認識に基づいて、私は今まで、この意図、意向はこうだということ伝えてきた。なかなか伝わらない部分もあったが、どこかでお互いに歩み寄らないといけない。決定できないことは、もう一度、職場に返して、もう1回話し合いをして、その間に少しずつつみたいな感じで話が上がってくるようなこともある。1回で決まったこともあれば、1回で決まらなくて、行ったり来たりしながら最終的に決まってきたと思う。決まったことのうち、保護者と子どもたちに関することについては、文書で示していきたい。

園長 私は、計画に沿って引継が進行すると思いつつ、そのようにスタッフに状況をお知らせしていくが、各クラスでいろいろな進行状況がある。そういったときに、これはどうか、このように考えたらどうかということで、係長から投げかけられて、私もスタッフにお知らせして、それをここに持ち寄る。そこですべてが合致していけばいいが、そうもいかず、持ち帰り、また、持ち寄る。そういったことで、よりよい方向に少しずつ歩み寄ってきているつもりだ。こちらとしても、計画どおりという形にはもちろんいかない。子どもたちの気持ちを重視して、いろいろな変更・相談とかは、その都度、してきたつもりだ。それで、保護者・子どもたちに関して何か変更がある場合は、きちんと周知していくということで、先日、係長から、変わるどころか、このように考えているという形でお便りを発行してもらった。今後もそれは2人で相談して、園長名か係長の名前は別として、変更部分は、今までと同じ形で周知していくべきだと思っている。

司会 この話をお願いした経緯を話すと、現場で、いろいろな意思決定がどうやって、

何のためになされたのか、指示についてどういった形があるのかということがあり、現場の保育士が混乱しているようだった。園長と支援調整係長の話し合いで園の方針が決められるときに、どういう背景があり、どういう意味でこういう決定をしたということが後でわかるように残してほしいということだ。内容については、職員へ周知してほしい。もちろん、保護者が一番危惧しているのは、計画ありきでやってほしくない。そうではなくて、子どもたちにとって混乱する状況は避けたい。職員間で、保育の決定に関して、問題ないと言えるようになっているかどうか、そういうことがわかるように記録を残してほしいということだ。

保護者 記録を残す意味、記録を報告する意味というのは、あくまでもどういう理由でどういう目的で、あるいは子どもたちのことを考えて記録し、周知してもらいたい。必要であれば、保護者にも周知してほしい。保護者が決める話ではないので、現場でやってもらえれば結構だ。ただ、この要望は、協議会を通して決定したということなので、遵守してもらいたい。保護者でチェックするというわけではない。我々が今言った意味を汲み取ってもらいたい。

司会 これについては、そちらの判断に任せる。保護者の意思としては、お願いしたいという内容だ。では、この件についてはオッケーということだ。

次の議題に入る。短時間保育士について、保護者側からある。

保護者 先に説明してもらいたい。ピジョン側の11月1日付の説明会資料で、短時間保育のシフト表を出してもらった。この説明をお願いしたい。このシフトから変わっているものはあるのか。もしあれば、変わったものも含めて、説明してほしい。保護者はこのシフト表の問題点を指摘したい。

司会 まだ説明を受けていないということで、資料は、全体的な説明でもいいと思う。変わっているところがあれば、言ってもらいたい。

事業者 光八職員シフト、10月28日現在のものを出している。当番を行うに当たっての基礎データということで、幾つか条件を設定して書いている。月曜日から金曜日の体制、それから土曜日の体制、それぞれ園児数、年齢別の数に対して各クラスどのように入っていくのかという表である。土曜日についても同様である。現在、実態として短時間保育士の数の変更もあったり、増加していたり、現状に合わせたシフトの変更を行っているので、今、ここに書いてある案という形で書いてあるシフトとは変更されていない。

保護者 10月28日現在ということで12月から案となっていて、今、12月3日だが、また変わっているところなので、現実のシフト表を、再度、出してほしい。なるべく早目に出してほしい。我々も、きょうそちらに聞こうと思ったのは、あくまでも10月28日現在で出てきたものに対して、これはどうなのか、ということを考えていた。だから、そこから変わったということであれば、それをもう一度、我々でもっと分析したいので、これについては、早い段階で資料をもらいたい。

保護者 実際は資料ができてからになる。基本的には、人が足りていれば問題ないわけだから、我々としては、それを見せてほしいので、最新のデータで送ってもらいたい。きょうはこれ以上話すことはできないので、また次回、お願いしたい。

司会 保護者側の発言は、更新されたデータをもとにやるという意味か。おおまかなデ

ータで議論するのではないということだ。では、いつまでに出せるか。

事業者 シフト一覧については、月曜日にもう一度、確認して、できれば火曜日じゅうに渡したい。よいか。

司会 では、火曜日じゅうにお願いしたい。

次の議題に行く。用務について、前の協議会での、区側の引継事項の資料の説明を受けてから保護者側の質問に入ったほうがスムーズと思う。前回協議会で、まだ触れていないので、区側から用務引継事項という資料だ。

課長 仕事の項目と内容、引継ぐ者、引継完了欄の資料だ。現在、用務の仕事について、ピジョン側の用務職、事務職、一部、保育士がやっている仕事もある。一部、中段に草花の手入れ、部屋のごみ捨て、保育室の掃除ということで、引継ぐ者が区の保育士で、受け手がピジョンの保育士というものもある。おおむね区の用務職から、ピジョンの用務職、事務職に引継いだということだ。資料の細かい項目については1つ1つ言わないが、そういう形の資料だ。

司会 区側の資料に関して、保護者側から質問事項があると聞いている。

保護者 区は、用務の仕事をするにあたって、何名体制で、それぞれどういう身分の職員を配置しているのか。

課長 光八の体制は、正規の用務職員が1名おり、用務職の中心だ。その補助として、用務パート6時間の配置をしている。2人で用務の仕事をしている。

保護者 正規1名は、当然、フルタイム出勤という理解でいるが、パートの6時間は、何か曜日を限定しての出勤か。毎日6時間出ているのか。

課長 雇用形態は月20日だ。

保護者 ということは、ほぼ月から金まで出ているというイメージだ。

では、ピジョンに聞きたいが、この用務の仕事については、以前、用務職1名と事務職ですということだが、それぞれの雇用形態、時間的にはどういう人なのか、説明してほしい。

事業者 事務職員は、正規の職員、1日8時間の週5日勤務だ。6時間の用務については、1日当たり6時間の勤務となる。パートだ。6時間で週5日勤務という形だ。

保護者 課長に聞きたいが、プロポーザルの職員配置等に、下記の職員配置以上の配置をすることということで、今回のピジョンの用務に対して、事務職の人が週5日、用務の短時間の人が入る。これはこれでオッケーということか。

課長 ピジョンの職名は、事務という名称だ。区は、用務職と言っているが、事務的なことも事務室の中でやっている部分はある。区の用務および用務パートの配置と、ピジョンの事務1名と用務の6時間は、同等以上と考えている。

保護者 人の数としては合っているが、ピジョンの事務は、区の正規1名の用務並みの時間を用務の部分でやれるのか、少し疑問だ。細かい仕事のことまでいちいち言うつもりはないが、例えば掃除1つとってもそうだが、環境の部分で子どもがけがをしない環境をつくるとか、例えばトイレのそうじ1つにしても水浸しにしている子どもが滑って転んで頭ぶつないようにとか、そういった気遣いも必要だろう。今まではごみ1つない、本当に清潔な保育園というイメージを私は個人的には持っているが、そういう細かいところまで本当に配慮しきれぬのか。いかがか。

事業者 現在の光八の清潔な環境とか、安全な環境にあるということ、しっかり我々事務だけではなくて、職員一同、心がけなければいけない。事務担当が、これまでの用務の業務を引継ぐことによって、後退することがないようにしたいと考えている。現在、そのような体制をとって事業を行っているという認識だ。

保護者 区側が正規1名と6時間パート含めて14時間、1日働いている。それに対して、ビジョン側は事務1名と用務が6時間、14時間という数字は合っている、ただし、事務というのは用務専任ではないということで、ほかに事務の職務をやるわけだ。それとも違うか。もし、兼任であるならば、その時点でそのほかに事務の仕事をやるのであれば、足りなくなるという危惧がある。こういう形でやるから大丈夫だということを示してもらえれば問題ない。まず、事務職というものの自体の説明をしてもらい、それから、兼務した場合にできるのか聞きたい。

あと、足りないからということで、保育士にやらせるのは困る。これは当たり前の話だ。それができるということを証明してもらえれば問題ない。逆にいうと、証明できないと困るから、もう少しふやすなりしてもらわないといけなない。

事業者 事務の業務については、今まで用務の担当されたものを引継ぐことと、例えば、経営費の管理であるとか、発注等の管理であるとか、今まで園長が負われていたものの業務の一部をフォローして行うものが実態として含まれている。それを行った上で用務の業務と合わせたときに、仕事が引続きできるように我々は設定をしている。

司会 保護者の質問は、用務の仕事をどうやってやっているのかということだと思う。それを教えてほしいと言っている。こういうふうになっているから、できている、見てほしいということだと思う。内容を教えてほしい。

保護者 ビジョン側が資料を提出するのであれば次回で構わないが、やっているようにしているでは困る。見える形で、職務を振り分けてきちんとやっている。なおかつ、発注などの仕事も別に時間をとるわけだ。そういうのをとってでも、できるようにしている。この2人でやるのであれば、どこかの部分を濃縮してやるしかないだろうから、その場合には、濃縮可能であるということ。濃縮によって、例えば事故の可能性等が起きないという保障、そういうことがわかる形で資料を出してもらえれば結構だ。

事業者 わかった。事務の業務について、環境・安全配慮がしっかりできるという前提で行っているというところ、どのようにしているかという資料を用意する。

保護者 区にも聞きたいが、理解しているか。ビジョンがやるから大丈夫だろうなと思っているレベルだ。本部長もとても理解しているとは思えない。逆に、区側・発注側からどうなっているのかというのが普通だ。事務と用務で名前分けているけど、どうということなのかと言ってもらうのが普通だ。たぶん、大丈夫だろうとおさめないで、そこについては、わかる形でビジョン側をお願いしたい。

これはいつまでももらえるのか。

司会 協議会の資料提出ルールにのっとれば、それでいいか。

保護者 いや、もう引継が始まっている。

保護者 だから、既に、あるはずだ。あわせて聞きたいが、今までの光八の用務、2名と

言っていたが、その人は、今どういう状況か。今、フォローに入っているのか。

課長 正規職員についてはフォローで残っている。6時間パートはいない。

保護者 当然だが、ここの部分について、将来的にはピジョン側の2名ですべてを賄うということなので、やれるやれないの判断、ほぼ大丈夫だという判断は、支援調整係長や課長できっちりしてもらいたい。丸一日じゅうずっと掃除をして、働きっぱなしのポジションだと思うが、一番、目につくことをやってもらっている人たちだ。例えば、今ここにほこり1つないピカピカの床でやっている。来年4月になって掃除が行き届いてないとか、トイレが水浸しだとか、そういうのは一発でわかる。別にそれをチェックするとかという意味ではなくて、子どもに変わらない環境で過ごさせる、今までと変わらない環境で過ごさせるという意味では非常に大事なことだと思う。サービス低下という話も、目に見えてしまえば、我々だけじゃなくて、ほかの保護者からも出てくる話だ。ここは、我々妥協するつもりないので、きちんと出す資料については出してほしい。

司会 たぶん、この件については固まっているはずで、それを提出するだけだと思うので、よろしく願います。先ほど、火曜日までの資料があったので、それと一緒に、保護者側は助かると思うが、いかがか。

事業者 再度、精査するので、来週いっぱいにしてほしい。

司会 現状の整理だが、来週いっぱいにしてほしいとのことだ。保護者側どうか。

保護者 承知した。ただ、時間かけるのだから、過去の光八と現状との比較ができるように、例えば掃除機がけ、モップがけは、今までどのくらいやっていた、ピジョンはこれだけやっているというところがわかるように願います。

司会 きちんと内容なども合わせて、よろしく願います。

では、次の議題にいく。運営委員会についての青写真を区から説明願う。

課長 12日に示した光八の運営委員会設置要領案に基づいて、区の考え方を説明する。運営委員会のあり方については、過去も何回か資料を出しているが、その後の話し合いの経過等も踏まえて、改めて出していると理解してもらいたい。

第1条は目的、区が業務委託する光八の円滑な運営管理および保育の質の向上を図るため、保護者、受託事業者、区の三者を構成員とする運営委員会を設置する。

第2条、委員会は、今の目的を達成するために保育園の運営に協力し、互いの立場を尊重しながら次に掲げる事項について協議するということで、協議事項を記載している。1番、保育内容に関すること、2番、管理運営に関すること、3番、その他必要な事項という3種類だ。

第3条、委員会の構成だ。まず、保護者の代表として各クラス1名ずつの6名以内。2番目として、受託事業者、これは園長を含む3名以内。あと、3番目として、区保育課長含む3名以内。マックスで12名という構成を提案している。

第4条、委員の任期だ。1年として、再任を妨げないということと、委員が欠けた場合の補充委員の任期は、前任者の在任期間とするということだ。

第5条、会長および代理。委員会には会長を置く。この会長については、委員の互選によって選出するというのが1番だ。2番目、会長は、会の事務を掌握して、委員会を代表する立場だ。3番目、会長に事故があり、出席できないときに、あら

かじめ、会長の指名する委員が会を運営するということだ。

第6条、実際の委員会の会議の内容だが、1番目、委員会は会長が招集する、2番目、委員会の開催日の回数・会議の進行内容・概要などについては、当該の年度の最初に開催する委員会において定めるということだ。3番目、会長は、必要に応じて臨時的に委員会を招集することができるという内容だ。

第7条、第三者委員だ。委員会は、所掌事項を協議するにあたって、必要に応じて、第三者を委員として招聘し、協議に参加させることができるということだ。

第8条、事務局は保育課に置くということだ。

第9条、運営に関して必要な事項は別に定めるということだ。また、この要領は12月1日から施行するという内容の要領案をつくったので、先般、示した。概略は以上だ。これまででも、運営委員会については、区の考え方は示してきたが、第三者委員を加えたところが新しいところだと思っている。

司会 運営委員会の内容について、今、説明をもらった。保護者側からも対案をいろいろ考えている。今、12月ということで、運営委員会の内容を議論していく段階で、もう少し大きな話として、運営委員会をいつから始めるというのはなかなか難しい。もう少し協議会の形で進めるとか、そういうことも議論する必要があると思う。中身に入る前に、大枠から埋めたほうがやりやすいと思うが、保護者側、いかがか。

保護者 まず、物理的な問題として、運営委員会の選出の部分で、ここでいつも出てる人間が、スライドするのもあるのかもしれないが、協議会との絡みもあって、基本的に運営委員を組織できるのが保護者代表、仮にここに6名いるが、それを組織できるのか、正直、見えない。見えないというのは、父母会ともきちんと協議しなくてはいけないということもあり、いつの段階で選任できるのか、ここで明言できないということが1つある。運営委員会としてスタートするのは、18年4月1日以降、運営委員会という形でやる可能性もあると言わせてもらう。

したがって、それを想定すると、そこまでの期間はつなぎ的に協議会という形、頻度は月に1回という感じになるかもしれないが、運営委員会が保護者側で組織できる段階になるまでは、そういう形になろうというのが正直なところだ。

司会 運営委員会の開催はいつからということが、父母会との絡みもあり、保護者側から意見があったが、基本的な考え方については、区側はどうか。

課長 保護者の事情も当然あると、ある程度、私どもも思っていた。

ただ、委託になって運営委員会を立ち上げ、円滑な委託運営をやっていくこと、これは私ども区民に話している内容なので、今、遅くとも4月という話だったが、できるだけ運営委員会の形に尽力いただきたい。

保護者 それとあわせて、立ち上がってから議論する場合は、協議会をどういう形にせよ、連れて行くということもよいか。

課長 協議会の持ち方あるいは協議会については、現実的に続いていくことにはなるかと思っている。今後、相談していきたい。

司会 では、今回、説明してもらったということで、保護者側で内容を吟味して、対案を提出するなりして煮詰めていきたいと思う。あと、何かないか。

(文章表現についての会話を一部省略)

保護者 区立保育園に子どもを通わせている保護者に対して、このような運営委員会という義務的な負担を強いるということはほかの区立保育園にはない。そういった負担を保護者に強いる、もともと時間のない、子どもを預けなければ働けない保護者に対してそういう負担を強いることは、区として本来あるべき形ではないというところは意見として言わせてもらう。ただ、我々は、子どもたちのことを考え、運営をできるだけいい形に持っていきたい、そういう意思からも、運営委員会そのものを否定するものではない。

司会 運営委員会のもち方だ。これも、いい内容にしてきっちり運営していきたいということで議論していこう。保護者側では、ある程度の対案があるという話は聞いているの、次の協議会で円滑な議論をしてほしいと思う。何かあるか。

保護者 我々もそれなりに考えているものもあるので、来週早い段階で、出せると思う。早めにそれについては議論したい。

保護者 もう1点補足で、6月に交わした覚書の中にある苦情処理の仕組みについて、その部分の具体化も含めて議論をさせてほしい。

(休憩)

司会 次の議題へいく。区長の発言だ。

保護者 この案件については、我々も直接聞いているわけではないから、伝聞という形だ。前回指摘した内容について、区側で調査の確認をしていただきたい。

部長 まだ正式な議事録ができあがっていない。私も確認しようと思ったが、できあがっていない。近々にできるので、確認した折にまた報告する。

保護者 報告は書面でお願いします。できた時点で結構だ。

司会 (保育と終了時間の確認)

7番目、ピジョンの資料の指摘事項、よろしくお願いします。

事業者 選定委員会での指摘内容について、左にあげられており、原因とピジョンの考え、具体的な対応策という形になっている。

(説明の仕方について確認、配付資料の確認)

事業者 1番目、事業者の運営方針が円滑になされていないということ。現場とのコミュニケーションは最も重要なことと受けとめている。弊社の方針を現場に徹底させるように努めたいと、書いている。具体的には、本部にスーパーバイザーを配置し、園長とともに会社の方針が徹底されるように指導していきたいということだ。各種ミーティングといった場面、あるいはリーダークラスとのミーティングを通じて、光八の運営方針を着実に継承することを目指す。それから、会社として大きな方針についても、これについては浸透を図っていきたいと考えている。

2番目、現場の声が本部機能に反映されていないという指摘がある。これについても1番と同様だが、園長、保育士とのコミュニケーションをとっていききたい、現場からの必要な情報は、園長から我々が伝達を受け、会社としてもしっかり対応していきたいと考えている。

3番目、事業者の利潤追求体質に問題があるということ。利潤追求体質との指摘はよくわからないが、利潤追求だけでは、現在、存続できない。弊社としては、サービスを提供して、サービスを支援し、適正な利潤を得ることによってより質の高

い保育サービスを継続して提供できるものと考えている。適正な利潤を得ることによって、さらに充実した保育サービスを行っていききたいと考えている。

4番目、保育計画指導計画、保育記録に問題がある。実際、現地での調査の際に、調査員、選定委員、保育日誌等の資料を見てもらった。現地調査の際、調査員からの指摘については、日々の活動内容が実際に子どもの発達・成長に適切であったかなどを検証して、担当保育士のコメントを記すように指導する。実際、見てもらった園でも、なされてはいたが、抜けていた分もあったと聞いている。そういった漏れがないようにコメントを記すようにしていきたい。

5番目、障害児保育経験者の配置という問題があるという指摘をもらった。障害児保育については、重大事項と認識していることはこれまでも述べてきた。プロポーザルの条件を満たすことはもちろんだが、採用活動を継続的に行ってきた。常勤保育士24名中7名が障害児保育の経験を有している。非常勤保育士についても2名が障害児保育の経験を有している。

6番目、延長保育スポット利用の内容に問題があるということだ。指摘の理由について、確認をする中では、例えば、予約の方法が前月までであったということだ。そういった点を指摘されたと思う。運営にあたっては、お子様の生活習慣、生活リズムおよび安全を配慮した保育を行っていききたい。これについては、実際もう始まっているので、しっかり現場で遵守してやっていききたいと考えている。

7番目、職員の配置計画や採用方法に問題があるという指摘をもらった。これについては、これまでの協議会においても何度か指摘を受けたが、配置については、プロポーザルの定めに従い、つとめてきた。期間内にこの条件を守ると当時は答えてきている。配置状況については、これまでも何月何日に何人という配置をしてきたという報告をしてきた。12月1日までに配置は行われたことを報告する。

8番目、経験6年以下が28%で基準を満たしていないという指摘を受けた。これは、申しわけなかったが、提出した提案書に誤りがあったという事実があり、こちらでも気がついたので、選定委員会の開催期間内に基準どおりの計画に差し替えた。

9番目、全員が1年雇用の契約社員であるという指摘がある。1年契約という契約社員の契約だが、継続を前提とした契約であり、また、期間の満了に伴って逆に解雇したという実績はない。会社の仕組みとしてこういったものを持っているが、今後も、この契約社員の形態で契約継続をしていききたいと考えている。

大半が新規採用であるという10番目の指摘だ。できるだけ経験のある職員を配置したいと考えているが、既存園で安定的な運営を達成すべきという責務もあり、短期間では、光八は難しいと認識していた。新しい採用ではあるが、質の高い保育士の配置を検討したいと考えている。プロポーザルで定められた経験、実務年数を基準に、我々もそれなりの基準以上の保育士を配置できたらと考えている。また、社内での異動についても、何年か経験のある者は、異動して配置している。

11番目、人を育てる仕組みが本部にあるかどうか疑問であるということ。これについては、人材の育成は、保育の業務にとっては重大な項目だと認識しているので、保育意思の向上と保育園運営上の問題に対応できる能力を身につけるのを目的として、弊社および区での研修に参加させ、能力、スキル、それから保育士としてのモ

チベーションを向上させていきたいと考えている。

12番目、委託開始前に研修ができるか疑問であるとのこと。短い引継期間で研修体制がとれるかどうか不安だという指摘だと思われる。確かに各採用時、時期によって、実際の委託開始日、12月1日まで十分な期間をとれない、例えば11月16日入社であれば、その後の時間については非常に短い、入社時の研修や現場実習、それから、区の研修にも参加させてもらっている。期間中は、フォローをいただくということで、格別の配慮をもらっている、この間にしっかり可能な限りのスキルを身につけられるように努めたいと考えている。

13番目、号令型の保育がなされているということ。これは最も多い4件の指摘だ。一部の保育士に、やや言動や行動などに見られたようであり、指摘を真摯に受けとめ、十分、指導を行っていきたい。弊社は、号令型の保育をしていないと書いた。実際の現場でそういった形が見られたということは、申しわけなかったことであり、実際に、調査現場でも指導を行い、改善している。光八の保育においても、当然ながら、こういったことがないように採用者の研修でも説明をし、指導してきた。実際に保育現場の指導につきましては、園長等からしっかり確認して、注意していきたいと考えている。

14番目、保育士に禁止語等が目立つなど、資質に疑問があるとのこと。これについても13番目と同様に考えている。お子さんにとって問題となるようなことがないように努めていきたいと思っている。

15番目、全体的に活気がないという指摘だ。私も現場にいたが、保育士の緊張が子どもたちに伝わったかと認識している。現場については、むしろ明るい雰囲気になっている。光八の保育についても、活気のある明るい保育ができるように指導してまいりたい。

16番目、委託のため、区の方針を守ることにせいっぱいとの指摘だ。確かに、調査の保育園についても、その区の方針やシステム、内容をしっかり引継ぐことを大前提に進めてきた。まず、それを遵守することを尊重して、確認に来られた皆様にも説明したので、そういった指摘を受けたと思う。光八においても、まず、現在の運営をしっかりと継承することを第一に考えている。そのほか、こちらから提案したいことも、この条件をクリアされた段階で次のステップと考えている。

17番目、保育士が緊張のためか、表情が硬く、萎縮しているという指摘だ。調査員の来園で職員が非常に緊張したことを当該園から報告を受けている。これについては、私も同席していたので、確かに非常に緊張しており、言葉がけもかなりかたく、あるいは調査員からの質問に対しても、かたい答えであったと思う。

18番目、きょうのトピックスや園だよりは、保護者うけをねらい過ぎという指摘を受けた。ここでの保育園の区の方針をしっかりと引継いだ上で、こういった新しい提案をして、保護者・区の子承ももらい、実施している。これについては、好評だったので、この指摘は、非常に残念だった。光八の運営においては、まずは、現在の運営をしっかりと継承した上で、改めて提案の機会をいただきたい。

19番目、事業者の保育方針や理念や方針が現場に浸透していないという指摘や意見をもらった。これについては、冒頭で話した運営方針が現場に生かされていないと

いう指摘と同様に考え、対応していきたい。

20番目、一部、転倒防止がなされていないという指摘が3件あった。現地を確認したが、転倒防止策を施してなかった。指摘を受けとめて、棚の位置を変えとか、使い方を再考したり、転倒防止策をとるようなことをこの園でも考えた。光八においても、施設環境をそのまま引継いでいるが、もし、子どもにとって危険と思われる箇所については、その場で改善がなされるように努めていきたい。

21番目、玩具が古くて貧弱であるという指摘を受けた。手づくりおもちゃ、従来から使っていて、園児の愛着が持たれているものについては、そのままこの園でも使っていた。また、新しい遊具や玩具についても新規に調達している。光八においても、現在、使われているおもちゃの中で愛着を持たれているおもちゃについては、もちろん継承していく。破損や割れがあったようなものについては、改めて購入をしてそろえていきたいと考えている。

22番目、退職者が1年で12名もいるという指摘だ。これについては、これまでの保護者説明会等でも指摘を受けた。退職者が確かにいたが、退職者の理由としては、結婚や家庭の都合などを理由として退職しているものであった。現在のこの園では安定している。光八においても、退職者を出さないように努めていきたい。入社、それから、万が一の退職の動向につきましては、その都度、区に報告し、保護者にも知らせていきたい。

23番目、子どもの育ちとリスクに関する認識に問題があるという指摘だ。これは、園長へのヒアリングの際のことだと手前どもでは認識している。指摘は、園児が鉄棒にロープなどをかけてぶらんこをして遊んでいるという想定のもとで、園長は、対応についてどう考えるかという質問だった。このヒアリングの際のやりとりでは、まず、危険回避を最優先した上で、お子さんの興味を十分に引き出すようにすると答えている。

司会 さきの選定委員会でピジョン側も公平な選定というのが唯一の条件というところで、指摘事項に対して対応していく、という一覧だと思っている。具体的な対応策を書いてもらったところで、保護者側からもいろいろな疑問点や意見があると思うが、きょうは、説明を受けたということで質問だけにするか。

保護者 この文書が出てきた時期がタイミングとして遅かったという感触がある。実際に、配置等がなされた後で、この具体的な対応策として書いている部分もある。10番目、大半が新規採用者だという点について、例えば、12月からではなく、4月からの運営なら、新規採用でない方をもってこられるかどうか。それについていかがか。

事業者 弊社の保育園においても、4月、年度変わりの保育園での異動は定期的には行っていないが、今回の配置よりも可能性は高いと思う。

保護者 高い質の保育を実現するために必要であれば、事業者側から、プロポーザル時点での意見ということで、より強く言ってもよかったのではないか。13番目、14番目、現場の保育士の資質について書かれているが、研修や集合研修が書いてあるが、こちらは確実に進めてもらいたい。16番目、光八保育の継承をあげているので、こちらを進めていただけるものと我々は認識したので、このとおり進めてほしい。

22番目、退職者の件については、運営の仕様書の中に文言を入れた。しかし、現

実としてこういうことが発生しない位置づけが大事だ。現場の保育士がづらい思いをしないように、子どもたちに無理がいかないように、そういうことを前提にきちんと安定した保育ができる環境づくりというところをよろしく願います。

司会 今、質問、意見をもらったが、これについては、今後も議題として上げていくか、今で願いますという形にするか。

保護者 今、説明してもらったので、次回の協議会で追加項目がなければ、また、こういう説明をしてもらうということで終わりたい。

司会 次回までに、あればまとめてくるということで対応する。

次の項目、専門職職員のプロフィールを説明願う。

事業者 専門職職員のプロフィールについて、看護師、栄養士、調理、事務、用務のプロフィールとなっている。経験年数等の条件があったが、それを上回る実務経験等の職員を配置している。

看護師については、内科、小児科などの経験12年ある者を、今回、配置している。他の保育園や幼稚園と連携をしながら勤務してきたことを生かして光八で働いてもらおうと思う。

栄養士については、保育園、小学校、中学校で集団給食、調理、栄養士としての経験がある。除去食やアレルギーなどの経験もある。

調理については、資格12年という者は、保育士、幼稚園教諭、調理師の資格を持っている。保育園給食で12年の経験、保育園の保育士として6年の経験がある。調理担当者以下3名いる。栄養士資格を持つ小・中・高などの経験を持つ者が7年の経験者。調理師、保育園給食業務を行ってきた者、5年の経験者が1人。それから、栄養士の資格を持っているが、老人ホームの集団給食での調理にかかわり、栄養士業務を行ってきた者などだ。

事務については、保育士、幼稚園教諭の資格を有している。保育園の保育士として5年の実務経験がある。そのほか一般企業で、事務や経理を扱う経験がある。

用務については、資格は保有していないが、学校の用務経験が2年、この近隣の児童館の補助という経験が2年ある者だ。

プロポーザルの基準以外にも、例えば調理担当、事務員について、保育の経験があるような者を採用し、より実態に合った指導ができるようにしている。

司会 今の説明で、プロポの条件はもちろんクリアしている、状況はこうだという説明だが、保護者側から、何か質問があるか。

保護者 調理担当は4名、プロポーザル基準は3名で、1名加配している。これは将来的に、延長の際の夕食のためにシフトを組むという意味合いで1人ふえているという理解でいいか。

事業者 業務が追加されるので、その前提に採用している。

司会 議題はすべて終わった。体制だが、前回、フォロー体制について合意できなかったが、きょう、合意できたということだ。区から、一言願います。

部長 前回の協議会后、現状のままの体制を継続した。きょう、皆様の了解をもらったので、5日からフォロー体制に入る。改めてよろしく願います。

保護者 先ほどから再三繰り返しているが、子どもたちに影響が出ないように、それから、

光八の保育の質を維持するという点を守ってほしい。計画配置でそれをやらなければならぬということを進めるのでなくて、現場の保育士たちの納得の上で、リーダーとして安心して進められるように、ビジョンの職員も、区の職員も安心して進められるようにしていただきたい。結局、保育士たちが、安心して子どもを見てくれるかどうか、その辺で子どもたちの雰囲気も随分変わってくると思うので、ぜひその点、最も重要視してもらいたい。よろしく願います。

事業者 前回、5歳児の保育の扱いについて了解をもらったが、確認する。5歳児の土曜の保育は、従来からほかの園児との合同保育という形をとっているの、従来どおりのやり方でよいか、確認したい。

保護者 結構だ。

司会 困ったところがあったら抱え込まないで、保護者にも相談してほしい。よろしく願います。

(次回の協議会の日程等確認)

では、協議会を終了する。