

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第27回）要点記録

平成18年1月21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 個別協議会を開催する。本日の議題だが、1番、短時間シフト表。2番、用務、事務、主任、調理、業務内容。3番、フォロー期間の現状確認。4番、メンタルケア。5番、区長発言。6番、運営委員会。7番、苦情処理の仕組み。8番、要点記録のホームページアップの考え方というところが提起されている。

議題の前に、前回の第26回協議会の中の確認事項等について、まだ検討中というところの答えについて、現状の確認をさせてもらう。前回、ピジョンの人権研修スケジュールは、まだ調整中、決定次第、報告という形だ。これについて、今どういう進捗状況なのか、答えてもらいたい。

事業者 人権研修は、3月5日日曜日を予定している。時間、場所等については、今調整中だ。内容が決定次第、報告する。

司会 わかった。

保護者 参加対象は全保育士か。

事業者 全保育士を対象としている。

司会 この前は、保育のシフト表について、どういう配置をしていくのか。時間単位で話をしていたわけだが、区側も前は初めて資料を見るような状態で、議論がなかなかできなかった。きょう、区側も中身を精査するという事だった。確認だが、資料は見て、きょう議論できるという形でよいか。

課長 結構だ。

司会 わかった。あと、5歳児クラスの対応について、引継ぎ・フォロー期間のやり方はこうするという内容が、保護者へ配付されていなかった件で、課長から早急に対応するという事だったが、これはどうか。

課長 資料として、本部長名の文書で配付している。

司会 わかった。その他、前回の積み残しはないようだ。

配付資料の確認をする。一つ目が、運営委員会イメージ図。ピジョンからもあるので、説明願う。

事業者 前回の協議会の際に、私どもの職員のシフト、用務・事務の業務区分、今までで十分な説明で大変申しわけなかった。きょう改めて説明する資料を用意した。

少し色のついたものが、火曜日に区から配ってもらったものだ。一部、タイプミスがあり、きょう改めて、白いものが新の資料だ。この後、説明させてもらう。

司会 2部あると思ってよいか。

事業者 結構だ。

司会 わかった。では、課題1で短時間のシフト表というところは、用務、事務、主任のところとも絡んでくるので、ピジョンの資料の説明をお願いします。

事業者 まず、用務の業務については、比較がわかりづらいということで、別表1にそのプログラムをまとめている。これまでの区職員の業務にかわり、ピジョンの事務、パート用務職員の2名で業務を行ってきた。光八の用務業務は、非常に質が高く、また保育環境は、本当にきれいに、丁寧に安全にされていることを理解した。これをしっかり継承していくために、人数の加配と、担当者の時間の増を行って対応していきたい。1月16日以降、パート用務職員は、6時間だったのを7時間に業務時間を延長し、6時間のパート用務職員を1名加配して対応していきたい。これによって、現在の質の高い保育環境をしっかり継承していきたいという内容だ。

別表1は、用務デイリープログラム、比較一覧表だ。これについては、左側が区職員の用務業務内容だ。右側が当社の職員の業務内容で、左にある区職員の業務内容をほとんどそのまま受継いでいる。区用務Aと書いてあるが、1日8時間勤務の担当者の業務の流れだ。時間を追って書いてある。例えば、8時半のお湯の用意は、区用務A1あり、以下、順を追って番号を振っている。それが、ピジョン側に受継がれたときは、ピジョンの事務の8時40分のところに受継がれてきている。

これから3名体制で業務を行うことにより、フリー保育士、非常勤職員が分担してきた業務を取り除き、保育に十分対応できるようにした。フリーで入るクラスで、十分保育の一員として対応できる体制を整えていきたいと考えている。ピジョンの用務Aは1日7時間勤務者、ピジョン用務Bは1日6時間勤務者、それからピジョンの事務職員という体制だ。もともと事務職員は業務を引継いでいたが、その業務を行いつつ、ピジョン用務のAとBに対して、同時に業務を行ったり、フォローしたりするなど、体制の再整備を行った。

次は、フリー保育士の配置と業務だ。フリー保育士については、これまで用務の業務を行いながら、例えば乳児の担当、幼児の担当というような形で保育に入り、業務に必要な時間は抜ける体制をとっていた。クラス担任とは別になるが、基本的に入るクラスを決定し、そこに責任持って入る。別表 で、フリーの 、 、 、

という形で、5歳児のところも含めて、終日担当するクラスに入って保育にあたる形になる。クラスの中でも環境整備の業務を担ってもらい、制作物を作るときなどは、休憩室や事務所等で業務を行っているが、基本的に入るクラスを決定していきたいと思っている。この中で例えば、担任1が休暇をとったときにこのフォローにあたりとか、あるいは他のクラスへも応援に入るということを考えている。

3番目、朝・夕時間帯の職員配置状況だ。前回の協議会でも、朝・夕の一部の時間に、区のこれまでの状況と比較して、不足する部分があるという指摘を受けた。現在のところ、もちろん基本的な配置条件は守っているし、それぞれの配置も行っている。区のこれまでの体制に近い体制をとっているが、部分的にイコールではない部分が発生している。この部分の理由について、説明する。最後につけた表は、火曜日に配ることができず、申しわけない。

例えば朝の職員配置状況について、上の段が区職員の11月の配置条件、下がピジョン職員の12月の配置条件だ。園児数の違いや、延長保育の拡大による違いは

あるが、基本的に近いところで比較をしている。これについては、時間帯別に8時半の通常保育に入るまでのスタッフ配置だ。各クラスの配置図で、区の場合は正規正職員と非常勤職員、当社の場合は常勤職員と短時間保育士という形で作っている。各クラスの園児数と、下段にはその時間帯での合計の人数を入れている。

ほぼ同数の人数を配置しているが、非常勤職員と短時間保育士、ここが数的に違っていたり、正規職員の数が違っていたり、そういう内容差はあるが、ほぼ同数の配置を行っている。ただ、朝の8時半からの保育にあたり、例えば区の職員配置では計23名、ピジョンの職員配置では計19名となっている。ピジョンでは、5歳児についてはクラス担任がないので、ここはあえて0という形なので、単純に比較はできないが、区の数からこの2名を除けば、21対19という状況だ。例えば2歳の8時半の状況を見ると、区では正規職員が3名、非常勤職員が2名、合計5名で保育を行っている。ピジョンでは4名になっている。ピジョンでは子どもの登園に合わせて、9時になった時点で5名になり、区と同数の配置になる。保育の受入れも変わってくるが、4名から5名という変化をここでとっている。

例えば3歳児については区では2名、ピジョンでは1名という形になっている。それが受入れの状況によって、3歳児に2名を配置するという状況に30分後には変わるという状況だ。3歳児1名についても、状況によっては4歳からのフォローが入ることはあるが、3歳独自の1名から2名は、この30分で変化をするというような状況だ。したがって、9時においては合計21名、区職員の配置23名中、5歳を除いた場合には、同数の配置を交代では行っていることになる。

これについては、受入れの非常に重要な時間でもあるので、園長を中心に、保育士をしっかり監督していきたいと思っている。園長がこうした時間、各クラスの状況を確認し、指導する時間帯は、私や別の者が事務所に入り、業務をしっかり努めていきたいと考えている。

時間帯、クラス、登園してくる子どもの状況によって、多少の違いはあるが、ほぼ同数の配置をしている。一方、さらに安全を目指して、この時間帯をしっかり運営されるように、しっかりクラスごとに指導を行っていくよう徹底している。

夕方の時間帯については、保育士は8時半まで保育することもあるので、比較できない部分があるが、これについてもほぼ同数の配置をして運営を行っている。

司会 きょうの議題の1番、2番について、この資料で語られていると確認した。議題の中では主任や調理についても保護者側から意見があるので、まずこの資料をベースに質疑を行い、その後、主任、調理について説明という形にしたい。

まず、この資料で1番の用務業務については、基本的に人をふやして、時間もふやした。用務と事務に分かれていたところは、次の表を見ればわかるということだ。では、保護者側から質問願う。

保護者 この人を加配したのは、今週の月曜日からということか。

事業者 16日配置で、実際は、17日から業務をしている。

保護者 事務職員はもう用務にはつかないということか。

事業者 別表1を見てもらうと、ピジョンの事務職がB欄の下段に書いてある。ピジョンの事務職は、事務所周りの用務業務は引続き行う。前期のみ行うというもので、区

側でいうと区用務B、下段の番号6、7、8だ。ここについてはピジョンの事務職員が担うことを予定している。それから事務所関係で、月単位の仕事では、事務所、休憩室の食器棚の整理整頓はやっている。そのほかにも、一緒に従事したり、ピジョンの用務Aに行き届かない部分が発生したときには、この事務職員も入って業務を補助することを予定している。また、当社では休暇をとった場合についても、この事務職員が対応するということを予定している。

保護者 もう1点、非常勤職員も前は用務をすることがあると言っていたが、それはどうなったか。

事業者 フリーの職員は、今後、各保育に集中するという形になる。もちろん、各クラス内の環境整備は、どの職員にもあるが、用務業務として担うことはない。

保護者 この資料で、用務の仕事についての説明についてはいいと思うが、前回の質問としては、今まで入っていなかったカテゴリーとしての事務について、説明してほしいということだった。つまり、用務の観点から事務を説明するだけでなく、事務を主体にして、どういう仕事をするのか。というのは、短時間保育の穴埋めにも入っているという状況があった。そういうことにも使うつもりなのか。事務とは何なのかということの説明してほしいとお願いしたつもりだ。

事業者 別表1のピジョンの事務担当業務の中に、今回は書いたので、説明する。

事務の業務については、これまで区の体制の中ではなかったものだ。園長の業務のうち、事務的な業務をこの事務職員が補佐する。園長については、保育の運営面について集中させたいとして事務職を配置した。特に引継ぎ、それから12月1日以降の各クラスの運営状況、職員の状況、区職員との対応等が予想された。4月以降についても、しっかり軌道に乗せていくため、管理的な業務を担う者を配置して、その業務に集中させ、園長の補佐をさせたいということで、配置した。

業務は、園長の事務業務の補佐、経費の管理業務、これは委託を受ける中で、毎月毎月業務の中の一つとして、さまざまな経費がかかってくる。それらについて、発注から支払いをしている。例えば、各保育士から事務職員が受けて、保育士にはできるだけ保育に従事させることとした。事務職員は、そういったことを受けて、一連管理をして発注、支払いをしていく。

それから、スタッフの健康管理という点では、月々の諸般の検査を行い、入社時のいろいろな検査も事務職員が担って、窓口となって行っていく。現在も、園長・主任は、各クラスに入って、状況確認ということが非常に多くなっている。その中で、この事務職員は、事務所の業務を担っている。あるいは、園長不在のときの、連絡役も担っている。そういったことを事務職員に担わせていきたい。

保護者 前回、事務が保育士資格を持っているので、短時間保育の穴を埋める形で1時間入っていたことがあったが、これからもそういうことがあると考えてよいか。

事業者 前回示した表の中で、1時間入っているという説明をした。これについては、あくまでも非常時対応であった。今後、この職員は、事務業務、用務業務に集中する予定だ。ただし、経験もある有資格者なので、この経験を生かして、どうしても必要な時間帯が生じた場合には入ることはありうるが、今のクラス配置やローテーションには全く含んでいない。恒常的に入ることはない。

保護者 区に聞きたいが、基本的には今ピジョンが説明した事務業務は、直営の場合だと園長もしくは主任が担うという理解でいいか。

課長 現場では、園長、主任、一部の職員が担うが、保育課全体としては保育課内に保育所係があり、ここで統括して行う事務もある。

保護者 このやり方が駄目といっているわけではなく、こういう職種も民間の発想で、いたほうがいいのであれば、それはそれでいい。4月以降もこの事務がいて、わずらわしい事務から、園長・主任が解放されて、その分、現場に入れるということか。

保護者 こういう事務職を置くことによって、ピジョン側の考えている主任の使い方は、我々が把握している、今までの直営での園長・主任と考え方が違うのではないかという印象を受ける。つまり、主任が割と保育参加に重きを置いているポジションに見受けられる。事務を別に充てることによって、むしろ主任を現場に出していく考えということがあるのか。

事業者 主任は、できるだけ現状について、各クラスの状況をしっかりと把握して、保育にあたっていくことを目標にしているのだから、それができる体制をとるという意味でも事務を配置している。事務業務に従事することによって、現場の理解を深め、現場職員と同じように、しっかり状況を把握してもらいたい。主任についてはこの後また説明していく。

司会 用務・事務職については、今週の始めからということだから、まだ仕事の習熟度はあがっていないだろうから、実際に効果がどのようにあらわれているか、まだ把握仕切れない部分もあると思うので、その辺については、適宜報告をもらいたい。

保護者 今後も事務職が保育に入ると言っているが、どういう基準で事務職が保育に入るのか。

事業者 まず、シフトの対象としては全く考えていない。ただ、例えば、きょうこの時間に入る職員が急病で出てこられなかったとか、電車が遅延して30分おくれるとか、その中で現有の保育スタッフで、もしカバーできないときについて、部分的にフォローするという程度に考えている。

保護者 区としては、別に問題ないか。

課長 緊急でカバー仕切れない場合、直営の保育園でも、休みをもらったり、電車の遅延等の場合がある。そういうときは、結果的に保育士だけではなくて、事務室の職員全体でカバーしていくことがあるので、問題ないと思う。

保護者 区に聞きたいが、委託だから区立保育園のままであるという観点からすると、ピジョンの想定範囲外に人員の配置ができずに、保育の現場が混乱するような、一時的な現象が生じたときに、直営園であれば、当然、対策をとると思うが、光八においても、そういう措置をとる準備はあるのか。

課長 基本的には委託をしているので、受託した事業者が努力してもらわないといけないと思うが、保育課としては、そういう対応ができない情報を得たときには、区としてどう対応するのか考えていかなければならない。情報を得れば、直営か委託かということではなく、子どものことなので、区としても対応していく。

保護者 今の資料1ページ目の一番下、「今後は十分なシフト体制が組めるように非常勤保育士および常勤保育士の配置を予定いたします」とあるが、具体的によくわから

ない。「今後」はいつのことを言っているのか。「配置を予定する」というのは加配するという意味なのか、それともまたシフトをいつかの段階で変えるということか、説明してもらいたい。

事業者 加配のときは常勤か非常勤のどちらをとるか、あるいは、シフト体制の変更を選ぶのかは、今後の状況によって考えていきたい。4月以降、新サービスの導入時期も明確になってくるので、これにあわせてスタッフを補充し、新たなシフト体制を組んでいくということを考えている。

保護者 つまり、3月までは主任がフォローする体制を計画して、4月以降のことは未定ということだ。これを見ると、近々加配するみたいな印象を受ける。結論だけ言えば、主任がフォローする体制を当分継続するということだ。

事業者 現在のところ、必要に応じて主任がフォローする体制をとっていく。ただ、4月以降のことがあるので、それより以前に保育士を配置し、現場で教育し、4月に向けてやっていくということだ。

司会 一見、園長や主任の業務をある程度事務が請け負って、負担は軽減するという意味にとれるが、例えば直営の状態で「園長、主任が仕方なくやっている」、「本当はこんなことやりたくない」ということならわかる。そのところを、区に聞きたいが、今は必要があって園長・主任にこういう職責を与えているならば、本当に改善になっているのか、わからない。園長・主任のやるべき業務だから、やらせているということだったら事務にやらせてはまずい、ということもあると思うが、区はどう思っているか。

課長 保育園の業務をどう担っていくか、どういう職責の人間に担当させるかということについて、区は、園長・主任という事務室の体制をとっているが、ピジョンは、事務職を置き、園長・主任についてはより保育の中に入っていきというやり方で保育園を運営していく考えだと思っている。

司会 ピジョンのやり方の話ではなく、このやり方は、区立保育園としてふさわしい、より良いやり方と判断している、そう言ってもらえれば安心する。ここで、ピジョンはこうやると思っていると言うだけでは、心配だ。悪いところがあれば、発注者として区は言わなくてはいけない。それは、園長・主任がやるべきである、これこれこういう理由で、それをやるべきであるということがあれば、それは言わなくてはいけないと思ったので、聞いている。

課長 直営保育園だと中央に保育課という組織があって、管理係、保育所係というところで事務的な部分をまとめてやって、統括してやっている。それぞれの園長、主任は、事務の分もあるが、園の実際の運営をやってもらう。委託園は、保育課が実際の事務を一緒にやれない部分も出てくるので、会社は会社として、委託園の運営を会社の一部としてやっていかななくてはいけないので、事務という職種を置くことについては、区としても運営について必要なことだと思っている。事務という名称はともかくとして、そういうことをする者が必要だと思う。

司会 園長・主任がもともとやるべきものということではやっているわけではないから、今回事務職を別に分けるのは全然問題ないと思っているということだ。わかった。用務について話したが、以上でよいか。

保護者 課長の話の話を聞いていると、園長・主任が今やっている事務業務は、保育課との連絡という意味合いが強い印象を受けた。そうであれば、委託後に関して、ピジョン本体との連絡にもかかわってくると思うが、事務はそういう位置づけか。連絡のパイプ役もやるということか。

課長 直営保育園の場合は、備品・消耗品の購入に関する予算の執行について、保育課でやっている。つまり、園長先生とも、来年度どうするかということも含めて話す。実際に事務的なことをまとめてやる。園の維持は、園長が取りまとめたりする事務もある。ピジョンはピジョンとして、一部には、そうした事務があるだろうし、委託園という保育園の運営上、事務的な部分を取りまとめる仕事もあると思う。両方あるのではないかと思っている。

事業者 事務については、基本的には入園にかかわることがメインになってくる。それから、会社における人事面、経理面のことなどを、我々本部と連絡を取り合っていていく。基本的には、園の中での業務を中心に行っていくという形だ。

保護者 わかった。

司会 用務についての議論は、終了する。フリー保育士の配置と業務について、別表2を見ながら願います。

保護者 まず、この別表2と次の光八朝・夕職員配置の比較表の人数は、同等のものか。

事業者 別表2と、きょう配付した比較表の配置数は同等のものだ。

(表の見方についての会話を一部省略する。)

保護者 今、フォロー期間ということで、5歳児の取り決めがあった絡みで、5歳児については1名だと思うが、4月以降について5歳児の配置は、どう考えているか。

事業者 4月以降は、区の直営体制と同じように、2名の配置をする予定だ。

(新年度の配置について、個人名が特定される部分を省略する。)

保護者 なぜ、ここについて議論するかというと、現在の保護者の意識としては、引継・フォロー期間を通じて、子どもたちがなじんだ保育士がそのまま上がることによって、多少なりとも安心感を得られるという前提があって、そういう話を聞いている。この問題をただ単純に配置だけの考え方でいると、安心感を損なう大きな要因になるということだけは、言っておきたい。

保護者 今の担任の問題に関しては、2月くらいに組むと言っていたが、早目に保護者全体に連絡をしてもらいたい。というのは、おそらく保護者は持ち上がると基本的に考えているはずだ。それがクラスによって、もし変わるということになるのであれば、早目に情報を皆さんに出してほしい。よろしく願います。

司会 保護者の要請だ。基本的に、直営だと保育士の人数が減る場合は、当たり前だが、一人削られてしまう。保育士の数が同じであれば、持ち上がっていくというのも子どもの安心につながっているのだから、上がるのが当たり前というか、上げてほしい、要望だ。大人の視線ではなく、子どもの視線で考えてほしい。願います。

保護者 つけ加えていえば、よほど適性を欠くとか、こちらのほうがクラス運営として、クラスリーダーのこちらのほうが質が高いだろうとか、そういう見極めをした上で、こうするというのは、別にそれは構わないと思う。通常のクラスの運営というよりも、子どもの状態というか、関係をそれなりにしてきているわけだから、そういう

部分も含めて引継いでいる観点からすれば、通常の人事異動的な考え方とは、全く違うと思うので、子どもへの影響を一番に考えて、一番いい選択をしてほしい。

あと、区側はこの職員配置の精査をされていると思うが、これで問題ないという判断でいいか。いけるだろうという判断か。

課長 いろいろ指摘を前回受けたところもあるが、はっきりした部分もあって、全体として大きな問題はないだろうと思っている。

司会 ピジョンと区直営の配置で、朝・夕を見たが、濃淡はまだあるという話だ。淡の部分について、区側はこれでいいと言うが、そのロジックがわからない。先ほどピジョンの話だと、園長か主任がそのフォローに回る、だからいいという判断か。人が足りないというのは、相当大的な話だと思う。1人全くいないところに、園長・主任が行くわけで、園長・主任の負担も相当なものになると思う。

例えば、朝の話だと8時半のところを注目すると、区職員は23人、ピジョンは19人、4人足りない。これで園長と主任がフォローするから大丈夫と判断しているロジックが、さっぱりわからない。区がこれで本当にいいというなら、直営の運営がむだだったということになる。

課長 実際には、5歳児の2名分がある。それから直営の場合、2歳のところでは8時半から8時45分の間が、正規3、非常勤2という5名だ。8時45分のところは、4名になるというところが、ピジョンの場合は4名で常勤3、短時間保育士1ということで、30分後の9時から逆に5名にふえるという、入れかわりのような部分の配置がある。そのときの状況によって、変えているということで、そういう深い対応が必要と思っている。

また、園長・主任がクラスの保育にもかかわっていく。運営の仕方であるので、その時間についてピジョンとして対応できる形でいい。例えば8時半から9時までの30分間について、3歳クラスは、1名30分の期間があるが、ピジョンとして園長・主任が対応するというので、この時間についてはやっていくということである、そうしたことで対応できると思っている。

司会 4人足りないところを園長・主任で4人分賄えるという判断に思える。最初の民間委託で、私が区だったら、濃淡があってもいいと思えない。濃はあても淡は絶対許さないと。保育の質の維持向上に、濃淡があってもいいというのはよくわからない。本当にそれでいいと思っているのだったら、任せるとしか、言えない。

保護者 誤解している部分があると思う。5歳クラスの0は、今の特別な状況の中で0だということを加味して考えてもらわないと困るということは、あるかもしれない。どうしてこういう誤解が生まれるかということ、この職員配置の比較表は、この2つであるのが当然だ。つまり区がどうやってやってきたか。今現状としてピジョンがどうやっているか。足りないのは何か。4月からはどうするのか。区のフォロー期間が終わって、その後どうなるのかというのは、はっきりいって何も見せてもらっていない。そちらの方向性が全然見えない。現状で比べるのも大事だが、とにかくただ単純に、では、この表で4月もこうだと言ったら、それはできないだろう。5歳児0ではできない。4月からどうするのかというこの比較の中に同時に存在するような考え方でいかなければ、あと3カ月先の状況を乗り切るとは難しいのでは

ないか。だから話がわかりにくくなるのではないか。

司会 これは3月までの話で、4月からまた変わるといっているのか。

保護者 今はフォロー職員がいるから、これでできるということだ。つまり5歳児が0人は、区職員が2人残ることを約束したから0でできるということだろう。だから、今の状態でしかない。ピジョンが完全に自立した形で、どうやって運営していくかということについての説明が何もないからわかりにくい。

保護者 19に5歳児の2人を足して21、あと2人足りないところを今は園長・主任が出ているという計算だ。

事業者 21と19になる。5歳児の扱いを想定して考えたときには、そのような形になる。例えば1歳児のところ、濃淡で言えば淡の部分だが、これについては、現在の子どもの登園状況等もあわせて、4から5に上がって行く。実態として企画している時点が違うので差はあるが、今、基本的には運営されている。ただ、部分的に必要なところでは、主任がフォローしたりすることはあるが、基本的には今ここでは成り立ってはいるという状況だ。

ただ、一方、区職員がフォローしている期間なので、我々が4月になった時点では、これについてはさらに見直しは必要と考えている。4月の時点においては、おそらくこの現状よりも少なくなる。4月の時点では、通常の区の保育士の配置も確認しながら、4月以降の配置の件については決定したいと思っている。

保護者 それは、4月以降の園児の数が、ある段階で決まるので、その後ということか。

課長 そうだ。

保護者 それに応じて、職員配置が決められるという理解でいいか。

課長 区立保育園の場合、毎年、職員配置について、朝夕の登園状況とかいろいろやって、配置職員は変化している。ずっと変更していない園もあるが、計算して配置し直しているということだ。

今回、新入園の関係は1月6日に締め切ってまた一次選考、二次選考とあるが、新たな方の入園も、園児の数も最終的に4月の段階で何人になるか、どういう何歳児のどういう方が来るか、決まる。それを前提の配置ということで、職員の数はまだ必ずふえるということで配置をしているわけではない。園児の数と例年の状況に応じて職員配置はしていきたいと思っているので、ピジョンとしては、私どもの来年度、18年度4月の園児の入園状況、情報を知らせ、それによって配置が変わって、ふやさなければいけない部分は、もちろん出てくると思う。

保護者 その人数は、おおむねいつ決まり、わかるのか。

課長 2月20日くらいだ。その後、各園で面接等があり、正式に決まっていく。

保護者 短時間の部分でもそうだが、最初に訂正してもらったシフトから、どんどん変わってきている。人がふえているということだ。今ようやくここまで来ている。はっきり言って、この過程を見ていると、現状はアップアップで足りないから、やはり人をふやさうということで、今ようやく追いついてきた。そうすると、4月からのピジョンの体制が見えないから不安だということだ。もっとはっきり言ってしまうと、最初の配置でやれると思っていたのが、実はやれなかった、だからこう人をふやしている。読み間違いということはあるにしても、ここまでの過程を見ていると

お粗末と言わざるを得ない。それが、また4月で人数がふえるのか、減るのか知らないが、それにしても新しい人間が入ってくるということでは、やはり4月の混乱は考えなければいけないのが普通ではないかと思う。

その中で、どの程度の配置を考えているか、そろそろ描いておいてもらわないと苦しいと思う。今までだって現状があるにもかかわらず、合わせるのにこれだけ時間がかかっているわけだ。そうすると4月の混乱期で、また人数もどうなるかわからないというところでの素早い対応ができるのか。ピジョン本部がサポートしてやらないと、実際の園運営はかなり厳しくなってくると思う。その辺のことを含めて早目に対応を考えて、十分な対応を考える。やはり淡よりも濃ぐらいのつもりで、それで後で足りているのだったら、差し引いていく感じぐらいのことを考えてもらいたい。非常に不安だ。その辺をしっかりとやってもらいたい。

司会 これは、4月からピジョンだけの運営になったときも、かなり大きな数字で語れる部分があって、非常に簡単で、かつ議論しやすい内容で、かつ重要な話だ。この協議会で、こういう配置にする、区側もオーケー、保護者側も大丈夫という過程が必要かと思う。その場のイメージは、3月ぐらいの協議会になるのか。先になるが、3月の協議会で、その部分をつけ加えていきたい。

保護者 シフトの構想を組めないほど、2月20日の数を待たなくてはいけないのか。そんなに大きな変化があるのか。例えば子どもが10人ふえたり減ったりするような、そんな大きな変化があるのか。

課長 各クラスの全体の定員はもちろん決まっている。ただ、延長の希望がどのくらいかとか、どういう障害児が入ってくるか、新たな配置をどうするかとか、そういうことだと思う。また、0歳が最初の段階では、8時間保育だから、ピジョンの短時間保育士は、数として即座に必要なということもある。だんだんと大きくなって、保育が長くなったりすれば、そういう配置もふやしていかななくてはいけないという部分もある。決まっている定員のプラスアルファを考えるということだ。

保護者 先ほどの発言は、3月の協議会で議論しても、もう間に合わないというか、後手後手になるので、決まっているものは、決まっているその数字でやってしまう。例えば、ある程度、想像の数字でやっておいて、後で変更すればいい、そうしないと間に合わないと言っていると思う。

事業者 きょういろいろ保護者の思いも受け止めたので、2月中旬時点で、まずモデルとなる4月以降の配置について報告する。3月になり、具体的な子どもの状況が見えた段階で微調整を行う。それから、濃淡の問題については、従前からこの協議会の場でも、区側としても保育の質は落とさない。我々も落とさないように努めるということ約束している。まず一番定量的に考えられるこの配置数については、我々質を量で補うという議論も過去にはあったので、濃い部分、または同等ということ原則に、シフトも考えていきたいと思う。

表現を変えると、4月以降、子どもの状況に数や何か、配置に変更あるものがある場合、配置必要数を下回らないように配置をしていくということの基本を考えているので、そのことも含めて2月にモデルを出す。情報が入った段階で微調整をするということで、理解いただきたい。

保護者 次の協議会の資料には、きょうの職員配置の比較表の不足として4月以降のイメージを加えたものを資料として提出してもらいたい。よいか。

事業者 次回の日程によるが、モデル配置については、提出したい。

保護者 今回、事情が特別だから、区側もできるのであれば、早目に人数を決定してあげるようなことができるのだったら、願います。

保護者 ただ、4月以降も契約が続くという前提でいけば、仕様を固めて契約するということだと、それなりに早目に固めておかないと、区の手続きがあると思うので、その前の段階で我々としても問題ないことを確認できるレベルまでしておいてもらいたいと思う。

司会 では、次の議題に移る。引継ぎの状況、現状だ。保護者側にも、1名退職者が出ているという情報もあり、そこら辺を含めて現状をピジョン側から、話してもらいたい。

事業者 12月1日からフォロー期間ということで、支援調整係長を中心にフォローしてもらっている。日々、私も現場に入り、現状の確認をしている。係長にもいろいろ相談しながら、例えば会議のあり方について、双方の職員が集まったの会議の資料を定期的に持っていったり、意見交換しながら進めている。その中で、保護者には案内したが、1月15日をもって1名の退職者が出た。健康等の理由によって退職があった。期間中に退職者を出すことは、避けたかったことではあったが、残念ながら本人の健康のことでもあって、現在に至った。当該職員は0歳児クラスを担当していたが、現在、主任が入り、業務を行っているところだ。

また、これにかわる人材については、現在のところ内定段階だが、2月16日付をもって、実務経験等の要件に合致した人物を配置する予定だ。9月以降、引継ぎ・フォロー期間、スタッフの体調もしっかり管理しながら運営を行っていきたい。

司会 保護者側から質問事項等、願います。

保護者 仕様書には、「年度内で3名を超える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」ということで、1人目が出たと思っているが、本当に健康上の理由なのか。

入社面接したときに健康上の理由を抱えていることが、わからなかったのかと思う。プロ野球でも肩の故障の履歴があれば、再契約してもらえないとか、そういうことは往々にしてある話だ。ピジョンの会社としての体制に対して、ピジョンだけの運営になったときにどうだろうか、不安、不満がある。ほかの理由はないか。本当に健康上の理由だけならいいが、もしほかの理由があって、問題があるような理由であれば、次に続く人もピジョン側として、きちんと解決しないといけない。次に続く退職者が出てくることを危惧している。本当に把握しているか。

事業者 まず、入社時においては健康診断等をクリアして配置しております。実態として、体調を崩しての退職だった。ここに至る要因は、私どもの面談のなかで、何度も聞いている。いろいろ考えるとところは幾つかある。直結してそれが理由かどうかは、わからないが、少しでもそういう面があったことについては、我々改善をして運営したいと考えている。

保護者 内部の人事に干渉したくはないが、もし3名超えたら、発注者として、区は大丈

夫か。勧告するのは区だ。

課長 今回の退職が、健康上の理由ということで、区としては受託事業者の職員が、当然、継続的に保育を運営していくことを望んでいるので、その職員が変わっていくことについては、十分神経を尖らせていかなければいけないと思っている。この件についても健康上の理由と聞いて、それはそれとして受けとめながら、仕様書の話もあるので、改善できる部分、会社として対応できる部分があれば、検討して早急に対応策が打てるものであれば、打ってほしいと話しているところだ。

保護者 1名出てしまった。その1名は、新たに採用する問題、それと、1名でとまるのかどうかということをお我々考えている。健康上の問題だけなら、次回は健康な人をお願いするだけしか言わないが、それはいろいろあるだろう。だから、我々としては、むしろ退職者が出た理由、環境、出ないためにはどうすればいいかということをよく考えてもらいたい、という言い方でとどめておく。

それから、やめた方のかわりに2月16日予定と話していた。経験も退職者と同等と聞いているが、退職した場合に、そのかわりになる人間を採用する場合の規定はないはずだ。プロポーザル云々はあるが、退職した場合にどういう人間を採用するのかという考え方、区としてはどう考えているか。

課長 区としては、委託の際のプロポーザル基準を全体として下回らない方、当然、能力としてもきちんと果たせる方を採用してほしい。

保護者 3点、聞きたい。1点目、前回の協議会で、朝のテラスに置き去り事件や、保護者への連絡が遅れた件に対して、今後どう対応していくのか。それを次回の協議会で報告することになっていたのだから、お願いします。

2点目、昨年12月22日付、給食への異物混入の件の資料によると、今後の作業工程の見直しを行うと書いてあるので、具体的に教えてほしい。

3点目、今の健康上の理由の話だが、11月に配属されて、やめなくてはならないほど健康がひどくなったのか。本当に健康上の理由であるとするならば、どうして2カ月でそんなことになってしまったのか。どんな病状なのか。激務で疲れてやめたという感じなのか、何か持病を持っていてやめたという話なのか、いずれにしろ健康上の理由にしても、子どもへの影響がないわけではない。どうして、たった2カ月で、やめたのか。おかしいと思う。どうして見抜けなかったか、ピジョンとして大問題だ。

事業者 3点、質問をもらった、まず、3点目の退職者の件に関しては、極めて重要な件ですので、私から答える。その後、1・2点目を答える。

退職者の件、我々非常に重要な問題と考えており、当人も面談を重ね、課題を2点抽出している。この中身については、個人案件なので話せないが、会社の組織運営上、問題があったことは事実だ。その中で、抽出し2点について、主に4月以降について期待を持って仕事ができるよう、また現行の中で過剰労働にならないよう、早速対処し始めたところだ。非常に会社として重く受けとめ、対応しているということで、きょうこれ以上の言及は許してもらいたい。3点目については、我々の改善等を見てもらいたい。

なお、当社のプロジェクトリーダーを務めていた者を、今回の件、しっかり会社

としても対応できるように、フルタイムで現場に入って、こういう退職者が今後出ないように、みずからことに当たっていく体制を整えている。

事業者 事故のあった件、対応等について、私どもの全職員のミーティング等を行っている。それから、対策については、朝礼で周知していく。区職員とも話し合う中で、勉強している。

一つ目の事故について、保育所の窓にぶつけて、けがされて、その後、保護者への連絡体制に誤りがあって、保護者が想定する医院に行けなかった。これについては、まず、予防として、保育者の死角となるような位置やコーナー、人数の把握をして、スタッフがしっかり目を行き届かせるようにして対応していきたい。

それから、保護者の送迎時において、子ども全体から目が離れることがないように、保育所に入っているスタッフ間で、しっかり役割分担を明確にし、声かけをし、子どもから目が離れないように、その辺を注意していきたい。

事故対応について何点か、議論し、結論を出したものがある。1番目については、当たり前だが、保護者への連絡先については、第1～3連絡先とあるので、必ずこの順番で確認し、保護者の意向をもらう体制をとることを決めている。これを徹底するためにも、現在事故があったときの対応マニュアル等について、これとこれとこのポイントを保護者に伝え、子どもについての確認、手当、次の行動はこうなる形というチェックができるものを我々として用意し、配付している。

今回、かかりつけ医の情報が、保護者の意向に沿ったものではなく、旧の情報だったこともあった。看護師が受診カードをつくっている。区の運営のときからつくっているもので、児童票から抜き書きをした、かかりつけ医の情報をもとに連絡を取っていたが、更新がなかなかできない。今後そういうことがあった場合には、必ず保護者からの情報に基づいた医療機関に連絡をする。そこには書いてあったものは、すべての情報に斜線を入れて、消した。必ず保護者に情報を確認の上、かかりつけ医に行く、またはそのときに保護者の希望する医者に行くことにした。こういう情報については、職員会議、区職員との合同会議において周知している。

次に、ある時間、子どもが1人で部屋から出ていたことについて、区職員とも打ち合わせをして、対策をとっている。特に朝夕の時間は、送迎のため、人が出入りする時間なので、受入れを確保する担当者、保育担当者、出入り口または子どもがふえる状況を把握する担当者をしっかり定めて、この役割を明確にして、区職員とピジョンの職員とで対応していくことを決めている。これについては、各種会議で検討等を行い、全体の会議の中でも報告している。今後についても、けが、事故、あるいはそこに至らなかったとしても、そういうことが懸念される情報については、必ずその日の議題に挙げて、報告をし合い、ケースの検討を行って対策を立てていることを決めている。

次に、給食への異物混入の件だ。子どもも非常に楽しみにしていた給食でメニュー変更を余儀なくされたということで、申しわけなかった。異物混入については、できあがった食べ物を検査するときに発見されたものであった。フードカッターを使った調理もあったということで、メニューを変更した。

その後の対応として、園長・担当栄養士で確認をしている。異物なので、食品を

仕入れての段階のチェック、頭にかぶるネットか帽子について異物の付着がないようにローラーでお互いとり合うことをしている。給食室の入り口付近、更衣場所、こういうところの髪の毛やほこりについても、清掃を見直した。

また、食品ができあがった後、配膳するときにも、一つ一つ確認していくこと、また、配膳にあたっては、各クラスから職員が来て持っていく形だが、職員が受取る時の確認、あるいは給食室の戸をあけるときのほこりが入らないような対応をとることを決めている。

また、事故以前からももちろん衛生管理、調理マニュアルに沿って行っているわけだが、区の栄養指導主査に現場確認をしてもらい、指導を受けた。こういう中で、職員一人一人の意識を改善し、こういうことが繰り返されないように対応していきたいと考えている。

保護者 ピジョンはこんなものか。正直に教えてほしいが、こんな短期間でいろいろな事故が起きたり、給食に異物が入ったり、職員がやめたり、こんなものか。それとも今は、異常な状態なのか。

事業者 一連の起きたことに関しては、お詫びすることしか、今できない。退職者の件は自分自身ふがない思いで一杯だ。民営化の中で、引継ぎ期間・フォロー期間内の退職は、非常に重要な問題で、ここを少なくやり切ることが円滑な引継ぎの一つのバロメーターになると考えているので、退職は重く受けとめている。

民営化は、会社としても3年目で、最初の保育園が1月から3月の間で、退職者を7名出して、引継ぎとすれば極めて厳しい状況で行われていた。昨年春、別の保育園は、30名ほど配置した中で、1人の退職者も出さずにやり切った。このときの成功事例を今回、光八の引継ぎの中でも我々十分に取り入れて行ってきたつもりだが、今回残念ながら1名退職が出た。ということで、先ほど課題を抽出して、その点に対して早期の対応をしていきたい。その抽出した課題については、この場で話すことが、決して今の園運営の中でプラスに働かないと私が判断しているので、この場では容赦願いたい。答えになっていないが、お詫びを兼ねて報告する。

(進行確認)

司会 では、本日は、4時15分までということにする。

少し遡るが、用務、事務についてはわかった。保護者側から主任と調理の役割、業務内容が若干変わっているならば、その役割を教えてほしいということだ。次回の協議会にはしたいが、直営とピジョンのやり方みたいところで、また対照表をつくってもらい、主任・調理とも全く変わっていないなら、その一言でいいが、何かあれば表という形でお願いしたい。

保護者 給食に問題が出た件で、区の栄養士が現場を確認したというので、ぜひその結果について、報告をお願いしたい。というのは、光八の給食の時期としては、暇な時期にあたると思う。ミルク・初期離乳食もない。楽な状態のときに、こういう問題が出てきて、引継ぎの習熟度がどうなっているか、ぜひこの機会に聞いてみたい。

栄養指導主査 先ほどの調理工程の見直しで、現場職員でないとわからない部分と思うので、それも含めて報告する。まず異物混入の件だが、当日連絡を受けてすぐ保育園に行き、園長、栄養士、調理員からそのときの状況一つ一つを確認して、再発防止

のための対応策を職員に考えてもらった。重要視したのは、まず身支度を確認することだ。そして、複数の職員が一つのものを作って、それぞれに分担している。その間の十分な連携ができていないと、例えば、ある物が置かれているところに、職員が違うものを刻んでいく。別の職員がいためる。そういうところのつながりが、スムーズに確実になっていないと、途中で、例えば炒めたたまねぎを冷ましている間に、もしかしたら何かが入るかもしれない、いろいろな可能性があるので、その辺の連携が十分できることが重要だと思ったので、自分の分担した作業が終わったら、こういう状態で次に渡す、声を出し合って、きちんと確認して、全体で作業を進めるように、まずは職員の中で話し合ってもらいたいと伝えた。区の身支度の衛生基準以上のことをするということがあったので、お願いした。

1月に再度、調理室に朝からお昼を出すまで、現場にいた。そのときには、ピジョンの職員が5人で、区の職員は全く入らない状態で、私がずっと最初からお昼を出すところまで、調理室の中で観察をするという状況だった。そのとき、白菜に虫がついていて、洗っていた職員から声があり、もう一度そこを丁寧に洗いなおしたが、刻むときに「もう一回点検して」という言葉が、洗った職員から出た。刻んだ職員も注意しながら、よく白菜を刻んだ。虫はついてなかったという報告をしていた。その後、白菜をスープのなべに入れるときに、入れる職員がよく気をつけながら、見極めながら入れていた。そういう連携ができていたので、暮れの事故の対応策としてお願いしたところが、私が言うまでもなく、きちんと作業の中でやってもらっていることを確認できたので、安心した。

11月下旬に同じように、朝から昼まで全部見ていたが、そのときには、区職員が中心で、ピジョンの職員は、区職員の指示にもとづいて、区職員に確認しながら作業をしているという状況だったので、ピジョンの職員だけでどうやっていけるのか、力量が見えないところがあった。12月から区職員が徐々に手を引き、1月には、区職員が入らない状態でピジョンの職員だけでやっていて、多少最後に時間を考えながらガタガタというところもあったが、そのときでも、きちんとした手洗い、使用した調理器具の取扱いも、マニュアルにもとづいて、私は一言も言わなかったが、やっていた。なれない献立など、なれるまでは、バタバタもあると思うが、その中できちんとポイントをつかんで、管理に重点を置き、味の確認を丁寧に、給食を出している現状を見たので、まずは安心できると課長に報告した。

保護者 そうすると、あと2カ月余の時間があれば、区職員のフォローもあるという前提で、4月以降、ピジョンの調理については、ピジョン独自のオペレーションは確立できるだろうという判断か。

栄養指導主査 先日見たところでは、私はそういう印象を持っている。

保護者 退職者の件は、今後を期待して、とりあえずは見ていくしかないと思う。調理に関して、この仕事は、簡単に言ってしまうと、スキルの成熟度に尽きると思う。私はたまねぎと相性が悪いみたいなことは、子どもと違ってないわけだから、単純に熟練できるかどうか、熟練するだけの意思を持って、きちんと接してくれているかということに尽きると思うので、できるか、できないかの二者択一はないとは思っている。今後も出るようでは困る。区の栄養士の見通しができたということなの

で、それをいい方向にとらえていきたいと思う。

ただ、一つだけ、気になることがある。先ほど、用務のところ、事務職が食事を運ぶとあった。今回は、異物混入、髪の毛だ。一般の家庭ではよくあることだから、うちで見ついたら、ひょいつまみ出して終わりだが、保育園という場だと、それでは済まないわけだ。そのときに、事務が運ぶということ、兼務させるという体制はどうなのだろうか。例えば、調理は今問題が出たので、意識が高くなっている。それを運ぶ担任は、きちんとした心構えがあると思う。それが事務だと、食事を運ぶだけという言い方もあるかもしれないが、運ぶ時点で異物が混入する可能性も考えられる。職務に対して、どの程度の意識を持たせるかということだ。そのときに兼務というのが、果たしていいことなのか。

最初に用務の話のときも出たが、職務に上下はないから、保育資格云々ということよりも、与えられた仕事をきちんとこなしていく人間が一番望ましい。その辺も含めて、今まで三つぐらい問題が出たが、それぞれの職務にプロ意識を持ってきちんとやっていくという基本があって、それでも何か問題が起きることはあるだろう。それに対して対策をとっていかなければいけない。そういう基本的な姿勢に疑問を感じるので、今後その辺のことも含めてしっかり考えてもらいたい。

司会 時間がないので、議題を調整する。メンタルケア、区長発言、苦情処理の仕組み、要点記録については、次回に飛ばす。きょうの配付資料の運営委員会について、説明してもらったところで、終わりたい。保護者からの意見等はなしにしたい。まず、区の考えを保護者が受け取るということで、説明をお願いします。

部長 前回まで、運営委員会については、保護者の考え、区としての考え方のやりとりをしてきた。一番大きな問題としてあがったのが、協議会と運営委員会の位置づけだ。保護者からは、運営委員会は日常的、親睦的な話し合い、取決めみたいなことでやっていったらどうか、重要な案件・テーマが出てきたら、この協議会で議論したらどうか、という具体的な提案をもらったと認識している。

区としては、運営委員会が、委託民営化方針の中で、今後の委託のチェックを保護者、事業者、区の三者でやっていくということで、運営協議会あるいは運営委員会を設けていくことを契約に位置づけているので、運営委員会を中心とした形で、ぜひやりたい。協議会の機能についても、運営委員会の中に収斂する形で、ぜひさせてもらいたい、前回、そのような形で話をしてきた。私ども、保護者の強い要請も受けながら、二階建のような形もやむを得ないかと思っており、具体的な形としてA案、B案という形で出したものが、きょうの資料だ。

A案は、運営委員会があくまでも中心である。運営委員会の中に現在の協議会の趣旨を引継ぐような形で運営委員会を設置し、その下に名称はともかく、三者懇談会という位置づけをして、定例的な案件を話し合っていく会を設けるとするのがA案だ。全体としては運営委員会で行うが、その中に第三者委員の参画も加えながら、現在の協議会の流れを含んだ形で重要な案件について、協議していくことになる。下部組織として三者懇をもつて、定例的な案件を協議していく。。

なお、苦情の調整について、第三者機関という宿題があった。皆さんとの合意でも第三者機関については調整していく、ただ、現行の苦情調整委員の制度との整合

性を図る必要があると話してきた。私どもも内部的にいろいろ考えたが、保健福祉サービスの苦情調整委員が、条例で設置されていて、正式な苦情処理機関としてあるという事実を重く見なければならぬ。その運用、ありようについて、いろいろと意見があろうかと思うが、制度の中で保護者の思い、あるいはセーフティーネットの仕組みということで、うまく取込めないかと思っている。現行の保健福祉サービス苦情調整委員の制度を使いながら、運営委員会、協議会なりにフィードバックし、セーフティーネットとしたいという区としての基本的な考え方だ。

2ページ目がB案だ。B案は、現行の対策協議会の中身の見直しは、話し合っ決めていくことだ。基本的には残していくという案だ。そのほか、運営委員会を設けて、先ほどの三者懇のような位置づけで、日常的、あるいは定例的な運営のあり方について協議していくということで、重要なテーマ、あるいはそれぞれのテーマについては、今ある対策協議会を継続する中で、随時開催をして行っていくというイメージだと考えている。苦情調整は、先ほど話した通りだ。

3ページ目は、A案にもとづいて行った場合の設置要領だ。運営委員会が協議会をある程度引継ぐので、A案の運営委員会の設置要領は、この協議会の設置要領に極めて近い形のスタイルとなっている。所掌事項、構成等については、ほぼ協議会の中身と同じと思っている。その内容として、第7条に三者懇談会を下部組織として設置して、三者懇を個々に位置づけするという内容だ。ただ、三者懇の具体的な中身については、別に定めるとなっているので、次に三者懇の運営について別定めの内容を書いた。まだ調整の余地は当然あるが、区の方案と受取ってほしい。

6ページは、B案の要領だ。現行の状況を残す形になるので、B案における運営委員会の位置づけは、三者懇的な部分を行っていくというイメージだ。次の7ページの第7条第3項、運営委員会は案件の協議を協議会にゆだねることができるということで、重要なことについては協議会にゆだねることができる規定をここに位置づけた。位置づけも、いろいろな認識があろうかと思うので、意見をいただきたい。

8ページ以降は、第三者機関における苦情調整についての考え方だ。冒頭、話したように、区としては、現行の練馬区保健福祉サービス苦情調整委員、この制度を使いながら、この運営委員会等との関連性をつけながら、実際にセーフティーネットとしての機能を果たしていきたいというのが、区の方案ということだ。現行の福祉サービス苦情調整委員のパンフレットもつけた。ちなみに、17年度途中だが、保育関係は3件の申し立てがあったと聞いている。具体的な公表可能な範囲を調べて、次回、区の方資料として示していきたい。

保護者 今後の協議会だが、きょうの話し合いを見て、あと3回くらい必要と思っている。

次回、2月11日、次が3月4日、最後25日、これくらいのペースで、やりたい

(日程調整)

司会 次回に引継ぐ事項として、主任の役割・業務内容、メンタルケア、区長発言、苦情処理の仕組み、要点記録のホームページ公開の考え方、運営委員会だ。

保護者 メンタルケアの件だが、きょうの子育て相談が、メンタルケアのつもりか。

課長 そうだ。名称としては子育て相談という形だ。保育園を巡回指導している専門家だ。

保護者 やり方について、次回、話したい。それと、名称として子育て相談と出されると、一般の保護者は、そういう話だと思わないだろう。あの文章だと単に子どもの成長の相談会かと思う。例えば、引継ぎに基づいて、「メンタル面での心配があったらぜひ」みたいなことを、案内してもらえないか。あの文章だけだと、とてもメンタルケアとして位置づけているとは思えない。

課長 「委託後のお子様のことで、ご心配なことなどございましたら・・・」という感じでいいか。あまり前面にメンタルケアを出すのはいかがなものか。

保護者 ピジョンさんの仕様書の中で、苦情処理の仕組みが入っているが、全くいまだに全然わからない。次回、運営委員会の話で苦情処理の話が出てくるようだったら、ピジョンとしてどうするのか、仕様書にかかるのは分かっているか。大至急出してほしい。既に始まっている。いつ把握できるか。今だと、いろいろな細かい話があっても、だれがどこに言いに行っているのか、わからない。

事業者 次回の協議会で議論できるようにしたい。

保護者 協議会だけの問題ではなくて、実質仕様書でうたっているのだから、運営している以上、その窓口は設けていなくてはいけない。

事業者 次週、来週中に必ず出す。

司会 積み残しもあるが、次回2月11日、午後1時からだ。では、終了する。