

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第29回）要点記録

平成18年3月4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29回個別協議会を始める。

（出席委員自己紹介）

（第11回～第14回協議会の要点記録と検討事項記録のサイン交換報告）

司会 まず、運営委員会については、保護者側が受けている段階で、今、止まっているという形だ。保護者側から願います。

保護者 運営委員会、前回、保護者側の提案をして、今回期日どおり区から資料をもらっている。対策委員の主だったメンバー目は通しているが、退職者問題が大きくなっている。運営委員会も今話をしている段階ではないと判断して、今回議題にも戻していないし、我々も説明を受けて検討もやっていない。したがって、先に退職者問題についての議論をしてもらいたい。（区・ピジョン側同意）

司会 では、この問題は保留ということで、次に退職者について協議したい。まず、整理し切れていないので、状況説明をしてもらいたい。

保護者 区立保育園として責任者からまず内容、現状認識、それから、具体的に事業者から話をもらいたい。

司会 その趣旨を理解してもらった上で説明してもらえるか。

部長 区として現状認識をどう考えているのか、また、それに対してどういう対応策をピジョンに指導しようとしているのか、この辺を中心にして話させてもらいたい。

昨日の説明会でもお話し申し上げた。私ども、この退職問題については、1月の中旬に1名退職者が出たという段階から大変重要な問題ということで認識していて、この間ピジョンに対してこれ以上の退職者を出さないように、体制を整えるようにということで話していた。しかし、2月の末でさらに2名の退職者を出すに至った。さらに、3月の末において、退職を表明している方、また、相談を受けて慰留に努めている方がいるということも情報として聞いている。したがって、我々としてはこの事態については大変ゆゆしき事態であると認識している。区としても重大な事態であるという認識のもとにピジョンに対して具体的な対応策について幾つか指示、指導をしている。こういう事態に立ち至っているということに関して、我々としてどういう認識をするか、原因をどう見るかということである。これだけの退職者が続けて出るということは、職員の側に精神的あるいは肉体的な疲労というものが蓄

積まれていて、このまま続けることに対する不安あるいは断念、それらもろもろのものがあって、このような数になっていると考えている。

その理由に関して、区としては二つ考えている。

一つは、非常に朝早い、夜も遅いという厳しい労働環境の中に置かれている。ローテーションで回すわけだが、そのローテーションが非常にきつくなっているという認識を持っている。それはなぜかということ、区直営ならば、正規職員と非常勤職員とで回しているが、残念ながらピジョンの短時間保育従事者の確保がなかなか予定どおりいかなかった。そのために正規職員だけで当番を行わなければならない。大変ローテーションがきつくなってくる。この辺のところは非常に大きな負担を職員にかけるということになるし、実態としてその負担が極めて大きい、精神的あるいは肉体的なストレスに重なっていく直接の原因だったろうと分析している。

もう一点は、光八の従事者集団としての組織の管理を司るべき園長の管理能力の問題を問わざるを得なかったということである。これについてはむしろ園長は非常に責任感の強い方で、そういう意味では朝晩の職員がきつくなっているということも慮りながら、自身が直接当番に入ることを日常的に繰り返していた。そのことによって、非常に肉体的な負担が園長自身も多く出てきた。それに対してピジョンとして具体的な方策が取り切れなかったことに原因があるだろうと思っている。

この二つを原因としたときに、対応策として直ちに組織的な対応をとってもらいたい、具体的には当番の軽減、負担の軽減を直ちに目に見える形で図ってもらう。そのためには、短時間の保育従事者を直ちに採用してもらうこと、それから、その配置を現在の職員に示して、目に見える形で負担軽減になるという事実を示してもらうこと、これをまずやってもらいたいということで指導、指示した。

2点目としては、園長が非常に激務であるという中で、マネジメント能力が十分発揮し得ない環境にあることにかんがみて、我々としては園長を補佐する役割の副園長の設置をピジョン側に指示した。

さらに、それらを包括するという当然の前提として、ピジョン本部としてのサポート強化について、重ねてピジョン側に指導した。

以上、3点にわたって、指導していて、それに基づいてピジョンとして具体的な対応策をとっていると考えている。

なお、このような事態に立ち至ったということ、保育の水準、保育の質の面から見て区としてどう認識しているのかということであるが、現時点で保育の質については現在フォローの職員がいるので、フォロー職員が全面的にフォローするという形の中で、保育水準は守られている、維持されていると思っているが、客観的に、冷静にピジョンの職員だけの体制を見た場合に、我々が望む、満足すべき水準にはやや達していないと見ざるを得ないという認識を持っている。だからこそ、我々としてはこの事態を早期に解決をするために、具体的な対応策についてピジョン側に指示、指導を行ったということである。以上が、区としての見解である。

司会　ピジョン側から願います。

事業者　現在退職者が出ている。また、複数の職種の相談を受けていることについても保護者説明会でも説明したが、改めて具体的な内容について私から説明したい。また、

昨日は貴重な時間をもらいながら、私ども準備不足もあって、長時間にわたった説明会になってしまった。深くおわびする。

司会 先ほど来説明会という言葉が出ているが、出ている人間にはわかるが、協議会は傍聴もいる席なので、何の説明会をやって、その次に資料不足で時間がかかってしまった、もうしわけないというのならわかる。司会から補足する。

昨日、光八の保護者向けに今回の件についてピジョンと区で説明会が開かれた。いろいろと資料の不備などがあって、かなりもめて、結局説明できていない状態で説明会を終わらざるを得なかった状況がある。そういう説明会をきのう開いた。

事業者 今、手元にもA4判1枚の資料がある。3月末時点での私どものスタッフの状況である。クラス別、職種別に退職確定している者、面談等で相談を受けた者、各クラスの短時間保育士のことについて話す。

0歳クラスは、3名の退職確定者がいる。1月15日付で1名、3月末付で2名の退職者が確定している。

1歳クラスは、退職者、相談者もない。

2歳クラスは、2月末に1名退職、3月末にさらに1名の退職予定だ。

3歳クラスは、1名の退職が確定している。

4歳クラスは、2月末日、1名退職した。

フリーについては、1歳の乳児のフリーが1名退職確定している。

短時間勤務保育者は、現在のところ、退職者はいない。

その他、事務職員1名、3月末で退職が確定している。

右の欄だが、個人的な面談または相談を受けたレベルであるが、フリーの幼児の担当職員で1名、短時間保育者で相談は受けたことがあったが、ほぼ残る予定である者が1名、看護師、調理、用務に各1名である。看護師については昨日の面談において、今後も継続するという意思表示を受けているが、退職相談を受けた者のくくりの中に入れていく。以上、退職確定者数と相談を受けた者の人数を報告した。

退職者または予定者が増加した事実がある。大きく二つその原因を考えている。

一つは、保育士の疲労と書いた。非常に朝夕の当番回数が多かった。私ども、これを認識していながらも短時間保育者の配置ができなかったこともあり、かなり保育士にとっては過重な労働があったと、私どもも認識している。

それから、園全体の意思統一不足とあるが、これも保護者から指摘を受けたことでもあるが、活発な意見交換の場、自由に議論をし、園全体の意思を統一して図っていく部分の不足もあったかと思う。

また、両方相まって保育士の疲労、休養せざるを得ない状況、または、短時間保育者不足のために園長や主任が当番に入り、本来園全体の意思統一の部分に十分な力を割くことができなかつたことが、退職要因につながっていると認識している。こういった課題を解消することで園運営の円滑化を図っていきたいと考える。

退職予定者の現状報告について、表にまとめている。一番左に退職者、下段に新規配属者を挙げている。例えば一番上でいくと、1月15日付で退職した社員がいるが、10月16日入社、1月15日で退職したということがわかる。

(要点記録の記載について双方確認)

事業者 0歳児については、退職者が1月15日付で1名。その後、主任がゼロ歳児保育に入り、また、0歳児のフリー保育士が保育に当たった。その後、2月16日付で1名ゼロ歳児対応を行って、現在保育している。

2歳児については、10月1日付で入社した社員であるが、2月末に1名退職、その後、3月1日付で1名職員を同クラスに配置している。

4歳児クラスについては、9月16日付で入社した者、2月末に退職し、その後新しい職員の配置と伴って、他のクラスから保育士1名配属をした。

それ以下、0歳児クラス2名、2歳児クラス1名、3歳児クラス、それから、1歳児クラス、フリーについては、今後入社を行う予定である。

確定退職済みの3名の分まで、現在このような配置を行ったという報告だ。

今後の対応策については、この退職に伴い、保育の質を維持、向上を第一に目指さなければいけないと認識している。その中で、1番目に、常勤保育士の過重な労働を軽減するために、短時間保育従事者の採用を行うこと、次に常勤の退職者の補充・育成を急ぐこと、三つ目に園運営のマネジメントの強化を図ること、特に園長サポート体制の強化、スタッフミーティングの強化、三つ目にあいさつ運動と書いたが、明るい元気な保育園であることが何よりだと思っている。お子さんが毎日楽しんでもらえるような園づくりをしっかりとしていきたいと考えている。

常勤保育士の過重労働について、短時間保育者の不足部分の採用を図り、朝晩のシフトの改善を図って、十分な体制を持って運営していきたい。短時間保育者については、現在7名いるが、追加で5名配置を行いたい。本日時点で5名中4名の入社を決めている。配属は3月16日を予定しているが、事前の準備、研修等もあわせてできるだけ早く現場に入れるように整えていきたい。

次に、常勤者の新規採用者の補充についてである。先ほど見てもらった表に、右側に研修のスケジュール等を書いてある。入社が2月の中旬、または3月末の退職者については4月上旬ということも考えられる。これに当たっては、社内研修（乳児研修・人権研修・障害児研修・個人情報研修）、区の年間の研修も受講させてもらいたいのは当然のことだが、できるだけ早期に、ここには5月と書いたが、必要な研修を行っていきたいと考えている。

新担当表を紹介している。基本的には持ち上がりと言ってきたが、退職者問題等もあり、それがクリアできていない分もある。ゼロ歳の低月齢については現在ゼロ歳の低月齢の乳児保育、副担任をしている者を1名残し、1歳児クラスから1名異動、新規採用1名という3名の体制で行いたいと考えている。

保護者 バックの色の説明を先にしてほしい。

事業者 バックの色で、水色については持ち上がっていく職員である。ピンクベースの色については現在退職を確定している職員である。それから、黄色はそのままクラスをスライドする職員である。グリーンは、新たに配置をした職員、紫色は今後新規採用をする職員である。フリーの欄には紫色が少し見にくいいため入れていないが、新規採用というところで、紫色のバックになる。無地は、現在、在籍して、4月以降も在籍するという者である。

司会 資料には、後から見てもきちんとわかるように凡例をつけてほしい。

保護者 自分で配った紙を見てほしい。きのうも言っただろう。だれに対して説明しているのか。こんなの普通の会社でやったらNGだ。

司会 カラー刷りするなら色を使ってもいいが、印刷前提に考えるなら、それをどうにか工夫して資料に落としていかななくてはいけない。

保護者 印刷でわかるようにして、明確な資料に差し替え願う。

司会 では、続けてほしい。

事業者 園運営のマネジメント強化については、私が1月下旬から常勤しているが、園長を補佐し、運営をサポートするという立場で園長補佐を1名配置したいと考えている。事務長としては私が引き続き事務に当たっていきたい。園長が従前担当していた区に対する報告処理、園内での運営に関連する業務の書類の承認とか、まとめといったことに私も入って、園長業務をできるだけ現場の保育に行ってもらいたい。

園長補佐については、園長業務のマネジメント的な業務の補佐、園長とともにスタッフに対し指導をしていくという立場の者である。

主任については、引き続きクラスリーダーとの窓口、現場の指導、特に職員との連絡窓口という役目については今後主任に強化させていきたい。

司会 では、それを受けて、保護者から何かあるか。質疑応答願う。

保護者 確認したいが、いろいろ現状と対応策について話してもらったので、区はこの委託業務を進めるに当たって、光八の保育の質は守る、維持するというところでやっているが、今現在の現状把握をしたい。ピジョンと健康福祉事業本部長の二人で、白板のところに書いてあるが、光八の保育の質、80点から100点として、常に変動している。現状どこにあるのか。フォローのある現状でどこにあるのか、点を打ってほしい。下限から上限の中に入っているのか、それ以下なのか。点を打ってほしい。ピジョンからお願いする。この土俵を合わせないと話ができない。推移しているというのを確認するだけだ。書いたら、その根拠を、教えてほしい。現状の点をお願いする。どこにあるのか。ピジョンから、書いた内容の説明をしてほしい。

事業者 今、ポイントについては、点数は難しいが、下限よりも下であるという認識を残念ながら持たざるを得ない。大変申しわけなく思っている。

保護者 確認だが、今現状フォローが入っている状態である位置だと言っている。

事業者 現状、あの丸を打ったところが現在で、区職員に指導もらう中で、きょう現在の実力値という認識を持っている。矢印でフォローと書いたのは、引き続きフォローをもらう中で1日も早く、下限に近づけるようにしていきたいと認識をしている。

司会 では、本部長、お願いする。

本部長 私は質問の一番下の線よりは下だと現状認識をしている。端的に申し上げる。

保護者 「なぜ」というところを聞かせてもらえないか。

本部長 24人の保育士のうち、3名やめている。今後、今年度末を含め、かなり増えるようであることを一つの判断基準とすれば合格とは言えない、そういう判断である。

保護者 フォローが入っている現状でも下限を下回っているのか。

本部長 保育の質でいうと、今ほぼ全員入っているのだから、先ほど部長から話したとおりの認識だが、現状ということであるので、私としてはこういう形で評価している。

保護者 フォローが入っている現状で、そうだとということだ。だから、レベル的には下限

より下にあるという認識をピジョンも区も持っているという認識でいいわけだ。その認識を調べて、議論も下限に入っているかないかで、随分これから変わってくるので、レベル合わせということでやらせてもらった。

また別の話を今聞いて、そこについて何か、今の対応策にプラスしたものがあるか、聞きたい。

事業者 先ほどの説明の中で、下限を目指すというような表現をしてしまったが、まずは下限を目指す、訂正させほしい。将来的にはアッパーに近づくようにしていきたい。このような現状認識を持っているので、まだ私から正式に区に要求はしていないので、この場を借りてということになってしまうが、3月末までのフォローを引き続き強力にお願いをしたい。4月以降についても、実際現場をみてもらっている支援調整係長等の意見も聞きながら、必要な範囲・期間のフォローについて、今後ぜひお願いをしたい。この後の話し合いの機会をもたせてもらいたい。

保護者 確認だが、なぜフォローが必要だと思うか。

事業者 現状、下限より上にポイントを打てたならば、自分たちの力だけでアッパーに近づけていきたいという思いは使命として認識している。ただ、きょう現在私が下限より下にポイントを置いてしまったという現状認識の中では、何らかのフォロー、またはそれにかわる措置の要求をするということである。

司会 区側に意見を聞きたいが、今一連の話の流れの中で、区の考えをお願いします。

部長 今、ピジョン、本部長からそういう認識があった。私どもとしても、だからこそ早急な対応策を強力に指導しなければならないという認識を持っている。先ほども話したように、私どもとしては組織体としての強力なマネジメントなくして根本的な解決に至らないだろうという認識も持っている。そのための具体策について、我々としては改善勧告も含めて強力な指導を行わなければならない事態だろうという認識も持っている。

その中で、私どもこの間フォロー体制ということで行ってきた。ピジョンから組織体としてのマネジメントの強化を図るための具体的な三つの方策を行うという提案は前にもらっていたが、きょう皆様に示した内容である。したがって、区としてこのマネジメントの強化に関して、4月以降、ピジョンが自立し、また、責任を持って執行、運営を行っていくこと、これをやらなければならない、その意味からすると、私どもがいつまでも手助けをすべき話ではないだろうと思っている。したがって、4月以降の区としてのフォローは、今現状のようなフォロー体制を敷く考えはない。しかしながら、当然のことだが、区立保育園であるから、必要に応じて必要な資源、フォローは行っていく。そのために私ども組織として支援調整係を持っているので、その支援調整係をフルに活用して、光八のフォローを引き続き行っていきたいと考えている。

保護者 今の発言、非常にわかりにくい。具体的な部分がなくて非常にわかりにくかったので、もう少しかみ砕いて説明をお願いします。

部長 ピジョンに責任・自覚を持って、一本立ちしてみずから光八の運営をしていてをやらなければならないことには、私どもとしても委託をしている以上、この体制を整えてもらいたい。そうすることが直ちに行う懸案だろうと思っている。したがっ

て、4月以降、現在職員が、毎日張りついてフォローをしているが、このような形のフォローの考えはない。しかし、支援調整係が区の組織としてあるが、この職員をもって、どう巡回して必要に応じてフォローをしていくということについては、当然やっていかなければならないと考えている。

保護者 ピジョンに聞きたいが、フォローがなぜ必要かという、ただ、人数を埋め合わせしているだけでスキルが足りないから、フォローをしてほしい、それというのは、9月から入ってきた方々がいて、その状況と同じである、という認識だと思う。しかし、区は巡回指導、今までと一緒にフォローではないと言っているが、そこに関してピジョンが必要なフォローというのはどういうフォローか。

事業者 今、区側から話があった「ピジョンとしての責務はやった上で」というところに関しては私どもも同意見である。ただ、先ほどの発言の中で、すべてを区のフォローに頼むという発言の趣旨は持っていないので、まず私どもでできることは、先ほど三つ示したが、これについては完遂していく。その上でフォローということだが、今までこの協議会の席でも約束してきた、例えば子どもとのかかわりの中で6週間後、そういったことを最低限守れる範囲でのフォローというところに恐らくここでの議論がなるのかと思う。

ただ、残念ながら現時点でどのクラスでどのぐらいの期間という各論については支援調整係長等の指導を受け、必要な期間、必要なフォローをお願いしたいという認識だ。ここで具体的な期間や、人数等を答えられないことをおわびしたい。

保護者 要は、ピジョンが必要としているフォローを、区はしないと言っている状況である。区に聞きたい。

部長 私どもは9月から3カ月かけて引継を行い、12月から4カ月かけてフォローを行ってきた。しかも、ほとんどの職員を残してフォローを行っている。そういう流れの中で、当然ピジョンの職員の中に7カ月にわたる中で、蓄積されたものが当然あるだろうと思っている。したがって、私どもとしては今後新しく入ってきた職員に対しても、ピジョンの中で十分職員の育成はできるだろうと考えている。特に、先ほど示された具体策の中で、園長、主任が本来の役割を果たすことが可能であるならば、新規職員の教育係として十分その力を発揮してもらえると認識している。そういう具体的な方策も含めて、我々として必要に応じた巡回フォローを確保する意味でやっていくということと相まって行っていきたいと考えている。

保護者 ピジョンは12月から今までのようなフォローをお願いしたいと言っている。区はそうではない。そうしたならば、ピジョンとしては維持できるか。

事業者 今までと同様なフォローというよりも、クラスによってはそのまま持ち上げられるクラスもあるので、必要な範囲においてのフォローをもらいたいということである。

保護者 フォローの内容として、全員は要らないと言っているのか。

事業者 全員の職員が残ったのフォローは必要ないと認識している。

保護者 ピジョンの意見としては、全員は要らない、内容としては12月から今までのようなフォローの形態でお願いしたいという話か。

事業者 先ほど示したポイントからまずは下限に近づける努力を我々が体制を整えてやっていくところプラスフォローをもらえないかということだ。保護者からの評点は別

として、我々ゼロ点とは考えていないので、不足分、下限から上回る部分に必要なフォローをもらいたい。

保護者 ピジョンが出した対応策も不満足だし、これをよしとしようとしている区の考え方も大甘だと私は言わざるを得ない。資料の2ページに2・退職(予定者)の現状報告とあって、2月までに3名やめた。3月にもいるようだと書いていたが、全部で8人だ。3分の1抜ける。3月末の退職が5人いて、3月下旬に赴任してくるだろう。担当者がどうなるかよくわからないが、それで引継云々とか、もらったスキルというか、光八の保育の質をどう伝えていくのか。重なる短い期間、1日か2日で、どういう手だてをするのか。その理屈が全然わからない。

4ページ、7の3-(2)-の新担当表、0歳、1歳のところはぼろぼろである。3月3日現在の持ち上がり担当表があるが、これどうするのか。こんなの全然安心して子どもを預けられない。0歳、1歳、2歳も3歳も4歳もそうだ。どうやって保護者を納得させるのかという話だ。どういう具体的な手法を出すのか。何にも具体的ではない。人のはりつけをやるというだけだ。何にも具体的ではない。だから、だれも納得しない。ピジョンもやりたいんだろう。やり切るつもりだったら、きちんとやることを具体的に言ってほしい。

事業者 私ども何とかそのあたりをきっちりやっていきたい。そういった意味で、一つには持ち上がり担当を図表にして、この新編成を提出した。言われたように、0歳児、1歳児については非常に今手薄になっている。この点に関しては、フリーの職員を置く。今まで主任が0歳児に入っていたところだ。

保護者 フリーだって新規採用だ。この人が0・1歳をどうやってするのか。とんちんかんことを言っている。全然具体的ではない。謝ったって何にも解決しない。フリーの新規採用者がどうやってやるのか。0、1をどうやってまとめ切るのか。どうやって光八の保育を引継いでいくのか。具体的にどうやってやるのか。

事業者 一つには、持ち上がった保育士がOJT的に保育を引継ぎたい。

保護者 子どもを見ながらどうやって引継いでいくんだ。OJTなんかできるわけないだろ、わかっているのか。

保護者 OJTしないために、引継とかフォローがある。

保護者 これで区はいいのか。

保護者 区に聞くが、こういう状況で0歳、1歳に新規に入園してくる方々にどのような説明をしているのか。「何も聞いてなかった」ということになるのではないかと。

課長 新入園の手続については既に現在終わっている。こういう話が今出てきたというところで、今二次選考に入っているというところである。入園説明会、11月からやっていたが、そのときにはそういう情報も入っていないので、こういう話はもちろんしているわけではない。

保護者 この状況を伝えるのか。課長の認識を聞きたいが、0歳、1歳、この状態で区立保育園の保育ができるか。

課長 入園の内定を今して、これから、二次選考に入っているところだ。入園の段階で光八をピジョンが運営しているということで、この保育園において新入園児の面談を行うので、その中で新担任等の話がある。

0歳、1歳はどうかという話であるが、0歳については退職が多いということで、ピジョンとしては新規採用の中で経験者を入れようとしている。そういう中で3月のできる限り早い時期に退職予定のところを埋めてもらい、できる限り今の保育について引継ぎ、検証について努力してもらおうと考えている。

保護者 再度、区に認識を聞きたいが、今までは区の職員がいるという多い人数の中で引継ができた。区の職員がいなくなる状況で、子どもを見ながら、引継がやれると思っているのか、本部長。

本部長 先ほど現状認識は話した。それについての対応策についても部長から話した。12月からピジョンが委託を受けて、運営をしている中で、年度途中ということもあり、区としては現状の職員をほとんど残す形で今日まで来た。この結果、かなり手厚いフォロー体制を敷いていると思っている。ただ、これがよかったのか、悪かったのかという評価は区側としてはしなくてはならないと思っている。結果として、園長も含めて一本立ちができていないところもあると思っている。4月からはピジョンが一本立ちをしてもらうというのが区側の考え方である。ただ、現状こういう状況があるという中で、支援調整係での役割、指導を中心にした必要な支援を行っていくという考え方である。

やめる保育士のかわりを1日も早く入れてもらい、可能な限り年度内の引継等も含めてやってもらう。4月1日からはピジョントータルの力量での対応をお願いしたい。管理者についても、区は副園長を入れると指導し、先ほど園長補佐を入れるという話があった。管理者が管理者としての力量を発揮できる環境を整えつつ、保育園の運営の本来のあり方として、回してもらうというのが区の考え方である。

保護者 考え方は、よくわかった。それではだめだ。保育の質を維持できないとピジョンが言っている。それで、責任者はどうするのか。

本部長 先ほどピジョンが言っているのは、現状のフォローの継続を言っているわけではないというように私は受けとめた。ピジョン株式会社、業界のリーディングカンパニーであるので、区としては信頼して、ピジョンを選定した。

保護者 リーディングカンパニーが欠陥商品を僕らに渡そうとしている。欠陥サービスである。それを認識しているにもかかわらず、区は不作為で、何もせず、行政として保育の質を守る責任を果たさないとやっているように我々は認識した。

本部長 その認識は誤りだ。

保護者 誤りであるというロジックを示さないといけない。

本部長 先ほど部長から冒頭話したとおり、なぜこのような現状になったのか、区側としては深刻に受けとめ、分析し、対応策についてピジョンに指示した。

非常に大きな部分として、職員の過剰労働が朝晩かかっている、園長が管理能力を十分発揮できていない状況が結果としてある。そこの改善策を強力につくってほしいと話をした。朝晩の短時間保育者が3月半ばから入るとのことだ。私どもとしては3月の中と言わず、直ちに改善を図るべきだと思っている。

園長補佐の対応についても、1日も早く園長の負担軽減ということで対応すべきと思っている。それから、ピジョン本社のスーパーバイザーを中心とするスタッフの組織的な対応の強化も含めて、それを直ちにやってほしいとピジョンに話をして

いる。ここが根本の話だと思っている。

その次に、残念ながらやめる保育士の引継あるいはフォローをどのようにしていくかという話である。24人のうち、トータル8名、3分の1だ。非常に大きな数字だ。既に3人はやめているが、この手あてはすぐに入れている。残り5人の確定ができれば、なるべく前倒しで採用して、引継等をそれなりにやってほしい。それは契約を受けているピジョンとしての責務、リーディングカンパニーとしての当然の責務だろうと考えている。それをピジョンが受けとめて、子どもたちによりよい保育を提供するというで返してもらいたいと思っている。

保護者 今の話では、根本と言っていたが、前半部分は根本だとは決して思えないが、それは一応置いておくとする。それを根本と言っているのは、今後その根本の対応策が効いたとして、8名以上の退職者は出ないだろう、出ないような組織をつくるということで、そのとおりの対応になるだろう。

現実に出ている8名の引継・フォローに関しては、それなりにと言うが、もう時間がないではないか。そこをどう考えているかと聞いている。4月から、見ながら引継なんかできるのかと先ほども質問した。その部分をどう答えるのか。

本部長 それも答えつつもりだ。

保護者 わからない、もう一回言ってほしい。

本部長 保育園の運営は保育園全体でやるものと私は思っている。担当保育士1人だけで運営するわけではない。チームの運営でやっているものと思っている。それを総括するのが園長であり、補佐するのが主任であると思っている。個々具体的な保育士の引継はどのようにしていくのか、先ほど話したとおりだが、違う言葉で言うと、4月1日付で仮に入れようとピジョンが思っているのであれば、1日でも2日でも5日でも10日でもとにかく前作業をしると言っている。これは具体的な話だ。

それで、引継をすることで、やめる方から子どもについての状況等、保育の状況等を直接聞くこともあるだろうし、園長、主任や残っている保育士トータルの方から保育園の現状、子どもの状況、そこを引継ぐことも当然あるだろう。そこら辺をまずやってほしい。4月以降、先ほどオン・ザ・ジョブという話をして、皆さんからおしかりを受けたが、保育園トータルとして現場の中で保育士を育て上げていくことは当然ある話だ。直営保育園でもそれは当然ある。新人を受け入れる場合に、当然そういうことをする。異動等の場合も同じである。そういうことでの対応は当然あるだろうと思っている。

ただ、それでも十分ではないとすれば、先ほど言った組織的な支援調整系の巡回指導等を中心に考えていきたい、そこまでは考えているところである。

保護者 議論をすりかえている。まず、1日、2日、5日前倒しで、それだけで、そんな短い時間で引継できるのか。それから、直営保育園で、新人保育士が入ることがある。それは園が組織としてきちんとでき上がっている中で、少ない人数の新人が入った場合に、組織体として引継・フォローするのは可能だが、全体の組織がぼろぼろになっているところで、新しい人間が入ってきて、引継がうまくできると思わない。今の話、保育士の引継は総体で行う、それはある意味正しいと思う。しかし、この人数を見てほしい。1人、2人ではない。全部で8人だ。それを、組織全体で

何とかフォローするという。フォローできっこない。本部長は「ゆゆしき問題」と言っただろう。8人だ。3分の1である。3分の1がやめた組織に、総体として8人をフォローできると考えているのか。前倒しで1日、5日、10日、その程度のレベルで引継できるほど保育というのは楽なのか。そうでなかったら、今までのフォローや引継というのは、何のためにこんなに時間とったのか。我々が騒いだからか。騒がなかったら、1日、2日、5日でやるのか。どう答えるのか。

本部長 順不同で答える。保育園の委託を進めているのは光八を皮切りにして、残り2園については3カ月の引継ということで、この4月から一本立ちしてもらおう。そのための対応を今お願いしている。私どももその指導をしている。これは他園の状況であるが、そういう状況があるというのはもう一つ話しておく。

それから、1日、5日、10日で引継げるほど保育は甘くないともちろん思っている。ただ、4月1日が入るのは残り5人だ。8人のうち3人についてはもう既に入っているわけだから、5人が4月1日付で全部入れかわるよりも、1日でも2日でも10日でもと話したが、前に入ったほうが園全体の雰囲気あるいは前任者からの引継を含めてやれることができるだろうと話した。可能な限りという意味であって、それですべて引継げるだろうと話したわけではない。

だから、私の考え方は前任との引継期間を設けることで、一定の引継は可能と思っている。それから、4月1日以降、組織トータルでの引継はあるし、それは認めてもらったとおりだと私は思っている。

保護者 1日、2日というのはできると言ったのか、できないのか、どちらか。

本部長 できると考えているが、なお不足であるとするならば、そういうところも含めて支援調整係のフォローが巡回指導を中心に入るという考え方である。

保護者 巡回指導というのは、通常の引継がうまくいって、4月からピジョンが立ち上がった場合でも巡回指導する。通常の対応である。今回、緊急、異常な状況においてリスク対応をせず、同じ対応しかしないと我々受け取っている。そういうことか。

部長 体制として、区が持っているシステム、仕組みをフル活用する。当然、状況に応じて巡回指導の密度を上げていくということも当然あり得るだろう。そういうこともやらなければならないかもしれない。我々としてはそれに対しても臨機応変でやっていくつもりでいる。通常のシステムであるが、そこに危機意識を前提とした指導のあり方というのは当然あって、例えば巡回という形ではあるが、日常的な指導に入るといっても、その場面場面によってはあり得るだろうと思っている。

いずれにしても、私ども現在ある組織をどう活用して、できる限り最善なフォローをやっていきたいと考えている。

保護者 つつじ・向山の話が出た。今回の件はリコールと同じである。車でいったらブレーキペダルが折れている。そんな車に乗れと言っているが、つつじ・向山は、フォロー・引継を3カ月より短い実績で今やっているのか。それで、やれると考えているという論理がわからない。つつじ・向山を1カ月と仮定して、委託が成功した実績があるのか。その実績を持ってきているならわかる。うまくやれると信じてやっている1カ月の引継で、うまくやれると思っていると言っている。実績を持ってこないとだめだ、当たり前だ。私はこう考えていると言って、人を説得するのに、そ

のバックにあるものを、何にも出してこない。私は委託できないと思っているから、そう言われて納得すると思うか。その理由も何にも言わないで、どうしてそう考えているのか。人を納得させるには、後ろにあるバックボーン、これこれこうだから、こういう実績があるから、つつじ・向山は1カ月でやって、1年たって実績がある、何にも問題ないではないか、だから、これでいいと思っている、というのが当たり前だろう。つつじ・向山は委託成功しているのか。それから持っているなら、その理論がわかる。大人の理論でも成り立ってない。実績から持ってきてほしい。

あとは、他区の実績とか言うだろう。他区の実績と練馬区と何で同じなのか。他区の実績がいいとどうしてできるのか。アイデンティティがない。バックボーンもなしで、人を納得させようとしても無理だ。考えだけ言って、納得するか。これこれこうだから、これはこうだからというのは、納得性のあるものでなければだめだ。具体的なものを何も言わないで、だれも信用しない。まだ委託していないつつじ・向山を出してきて、それで大丈夫だというロジックを教えてほしい。

本部長 つつじ・向山は、この4月1日から本格委託なので、今準備委託の最中である。私が先ほど話したのは、光八も初め区が提案したのは準備委託3カ月ということである。9月1日から準備委託に入って、12月1日の本委託まで3カ月だった。いろいろな状況の中で3月までフォロー継続という形になっている。再度委託を提案し、いろいろな状況の中でとりあえず理解いただき、動いているという中で、向山・つつじについては4月1日本委託ということで今現在動いていることになる。発言のとおり、4月1日からの本委託だから、実績はない。残念ながらこれは証明しようがない。光八がトップだからだが、その2園についてはそういう考え方で進んでいき、4月1日から支援調整系のフォローで我々は考えている。

保護者 あなたが最初にこの話を出した。だから、今のは何が言いたいのか。わからない。

保護者 実績があるところから持ってくるのだったら、光八の引継・フォローやってもこういう状態が出てしまったというのが実績だ。練馬の唯一の実績はそれだ。

保護者 向山・つつじの話は今意味深に言っているのは、向山・つつじは3カ月で我慢するのに、光八は6カ月も手厚いのをやっているのに文句言っているというのをさも言いたそうなことを、ほのめかして言っているが、そういうことを言いたいのではないか。だけど、そんなの関係ないだろう。我々は、必要な日数を考えて、区と交渉している。向山・つつじがどういう交渉をしているか、そんなことは知らない。これは光八の個別協議会だから、そもそも何で持ってきたのか、全くわからない。

保護者 実績のあるところから持ってきてほしい。そうではないと納得できない。本部長も、自分で実績ないと言っている。区のやり方で委託が成功、保育士がやめない、みんな楽しく保育園に通っている、そういう委託を実施した例から持ってきてほしい。それがない。どこに実績求めるか、光八に求めるしかない。これだけやってきて、保育士がやめているという実績はある。だから、それよりもっと手厚いことをやる、それだったらわかる。それ以下のことを逆にしようとしている。実績があつて、なお、その実績以下のことをやろうとしている。実績以下のことをやるのだったら、やれるというロジックを示さないといけない。

本部長 先ほど来、私が話しているのは、何で光八がこういう状況になっているのかとい

うことを区側としては非常にゆゆしい事態と受けとめて、その原因を分析して、それでピジョンに対してここここを改善してほしいという指示をしていることを話した。現状24人のうち、3月末で保育士8名退職は大変ゆゆしき事態である。どこに原因があるのかという分析が一番重要であって、繰り返さないような体制をつくり直すことが一番ポイントだと私は思っている。だから、そのための対応を早くしてほしいということで、ピジョンに指示をする。

確かに時間がない、もう3月に入っている。だから、先ほど言ったように、4月1日の採用ではなくて、1日でも2日でも前倒ししろと言った。当然のことを言っている。当然のことをあえてピジョンに言っている。

保護者 それは当然のことで、それから先、4月以降、一本立ちさせるというところに僕らは不安視しているわけだ。

保護者 だから、当然のこととして一たん可能な限りやって、1カ月ないだろう。そのところを証明してほしいと言っている。あなたたちの思っている実績から、大人の議論で、数字で言ってほしい。

保護者 子どもは2、3日でどうやって慣れるのか。

本部長 まず構造を建て直すことが一番ポイントだと私は思っている。一番大きい問題は組織系統の立った運営がされていない。残念ながら、そこが一番問題だと私は思っている。その強化をまずしなさい。そうすると、保育園が今よりもはるかに組織立って動くことになるだろうと、そこがポイントだと言っている。

保護者 あなたの言うとおり、組織形態に問題がある、それは我々もそう思っている。根本だと思っている。一番重要だと思っている。それは今回の退職者問題の一つの側面でしかない。もう一つの側面は実際8人という人間が出たときに、まだ時間があるのならいいが、4月はあと1カ月を切った状態で、どうやってこの人たちの引継、フォローをやるかという話を聞いている。今言っていたのは、これから8人以上の人間は出さないということだ。根本の治療になるわけだから、それは非常に重要だ、私も本部長の話のとおりだと思う。しかし、この8人の教育指導をだれがどうやるのかを聞いている。問題は二つある。本部長が重要な問題だというのは私も認める。それはこの組織の問題だから、今後ピジョンにこんなたくさんの退職者を出さないようにピジョンが変わると、当たり前だ。しかし、もう一つの問題として、現実に1人、2人ならあなたの言うように、組織全体としてのフォローというのも可能かもしれない。だけど、8人という大量の人間が出ていて、しかも、一本立ちの期日である4月に対してもう1カ月切っている段階で、どうやってこの8人の引継、フォローをやるかというのを聞いている。

本部長 前段の認識では一緒だった。その前段の認識の中で、組織改正の強化を早急に図る中で、今後退職者を出さないという以上に、今の保育士の働きぐあいについて、よりモチベーションアップも当然図られると思っている。そこが、二つ目のポイントだと私は思っている。したがって、何よりもまして組織の強化が必要だ。

それと、確かに8人だ。そのうち3人のかわりはもう入っているというのは事実だ。引継期間が長くあれば、それにこしたことはないと思う。しかし、12月1日で本委託ということでピジョンにお願いしている。ピジョンもそれを受けている。

年度途中の委託ということで現状手厚いフォロー体制を敷いている特殊事情は確かに光八にはある。それにもかかわらずこういう状況を呈しているということについては、私ども責任ある立場からしても、まことに申しわけない点である。だからがゆえに、抜本的対策を講じてほしいと強く指示している。それで、具体的に5人をどうやって一本立ちさせるのかという話だと思っている。それは、先ほど話をしたら、まだ、2園については本委託になっていないから、それは証明できないではないか言われた。

保護者 それは説明のバックボーンに使ってはいけない。

本部長 ただ、私どもはそういう考え方で進めているということを話している。

(錯綜する会話を一部省略する。)

保護者 本部長の言うところを我々も一通り聞いたが、納得できる部分がない。それで、区として、行政として説明責任を果たしていないという状態である。

本部長 説明し切れていないという受けとめ方だとすると大変残念であるが、私どもとしては先ほどピジョンから表明があったが、この場で突然の話なので、私どもいささか面食らっているが、区は、支援調整系の巡回指導を中心とした必要な支援を継続していくという考え方できょうは表明したということである。

保護者 本部長はそう言っても、業者ができないと言っている。支援調整系の巡回は知らないが、それだけの想定したフォローではないだろう。委託側の区が引いて、それでもやれるというのは何なのか。そんな契約できないだろう。区が委託しようとしている業者ができないと言っているわけだ。子どもを預けている保護者もできないと思っている。それなのに、区はできるというのは何なのか。巡回とは何か。業者は想定してない。初めて聞いている。それなのにできると思うとか、やろうと思っているとか言う。組織の系統ができていないことが3月のこの段階にわかって、なぜ4月1日に、今の区の保育士が全部いなくなって、できると思うのか。

保護者 巡回指導フォローは、最初の説明会のときにも書いてある。委託した後も、継続的なフォロー、巡回指導を行う、運営委員会も立ち上げる、書いてあることやっているだけだ。緊急時に何を対策したのかと聞いている。ピジョンは保育の質を維持できない。それなのに区にそんなこと言われたら、ピジョンは撤退するしかない。

ピジョンは謝っている。しかし、子どもの保育の質を守るためには、これが要る、と言っているにもかかわらず、区は、できると言っている。おかしい。本部長が責任者だ。どうするのか。ピジョンを撤退させる気なのか。

本部長 先ほどのピジョンの話は、現状のフォローをそのままではないと話されている。

(錯綜する会話を一部省略する。)

事業者 今の子どもたちと私どもの保育士が今まで過ごした時間をむだにしないためにも、子どもたちのためにもこの大変厳しい状況ではあるが、完遂していきいたいという認識である。当たり前の話として、園の組織強化を行う、職員配置も入れる。その中で、肝心の保護者の評価としても、私どもの現時点の評価としても、不足部分がある。不足部分を埋めるために必要なフォローについて、自己の責務を果たさない立場で言うのは申しわけないが、区の方にいてもらいたい。ただ、現状の保育士すべてに残ってほしいということではなく、今の園の運営を一番実態として理解してい

る支援調整係長等の意見も聞きながら、必要なクラスに必要な人数、質のフォローをもらいたいと話している。本部長が言っていることも私が言っていることも決して違っているとは思っていない。

保護者 巡回と言っている。巡回でいいのか。

保護者 形態としては今と同じフォローがほしい。ただし、支援調整係長等の判断で、人数やクラスに関しては光八の保育士20何名べったりは求めていない。ただ、同じ形態は求めている。どのクラスにその必要があるか、何名必要かというのはまたの議論になるが、少なくともピジョン側はそう思っているという理解でいいのか。

保護者 そんなことは必要ないと言うのであれば、それが必要でないロジックも説明してほしい。巡回でいいと言うのだったら、それも教えてほしい。

保護者 今と同じ形態なのか、巡回なのか、人数やどのクラス、全クラスかとかは別として、どうなのか。そこを確認したい。

事業者 巡回に関しては、本部長の話の語尾に、「巡回等」という「等」のところに今後話し合いの余地があるという認識をしている。きょうここで区と我々とで事前に協議したわけでもないし、今突然申しているわけで、今ここで答えを聞き出すのは難しいという認識を持っている。

保護者 巡回しか入らないと言ったらどうするつもりか。

(錯綜する会話の一部を省略する。)

事業者 巡回という言葉の意味も議論すべきだが、巡回のみでは厳しいと思っている。

保護者 厳しかったらどうするのか。

事業者 先ほど部長の話にもあったが、巡回においても密度もあるし、方法もあるという言葉があったので、そこでやり切れるのではないかと思っている。なお、他区の認可受託園の事例でも4月以降のフォロー体制は、私どもとしての実績がある。

保護者 区が言っているのは、支援調整係の巡回で、保育士の巡回なんか言っていない。

事業者 私は支援調整係の組織の中身や人員を認識していない。

(錯綜する会話の一部を省略する。)

司会 支援調整係の概要を説明してほしい。

課長 支援調整係の職員は保育士の園長・主任クラス3人を予定している。

保護者 4園を3人で見ている支援調整係がいる。そのうち保育士は何人が。

課長 3人だ。

保護者 全員保育士の資格持っているのか。

課長 そうだ。園長の経験、主任の経験のある者を予定している。もちろん直前まで、区立保育園をよく熟知している、現場の経験がある人間だ。

保護者 その巡回に来る人たちは、今の光八の子どもたちを全然知らない人たちか。

課長 だれをどこに配置するということは、人事上の話になるので言えないが、組織としては個別の保育園の子どもを一人ひとり熟知しているわけではない。

保護者 では、密度を濃くと部長が言ったが、密度が濃いとはどういう意味か。回数を多くするという事だけか。

司会 この状況で、支援調整係の「巡回等」で間に合うのか。

(錯綜する会話の一部を省略する。)

事業者 今この場でできる、できないというところは、判断の材料が十分でない。各クラスの状況は、持ち上がりで十分子どもの状況を把握している職員が多いクラス、それから、0、1のように皆様から見ても我々が見ても不十分なクラス、いろいろあるので、これに必要なフォローをもらいたい。

保護者 だから、さっき確認したろう、クラスや人数は違うが、望んでいるのは、保育士を現状の形で、同じままでフォローをもらいたいと言いたいのかと聞きたら、さっき。人数やクラス全部かどうかは別としてと聞いている。

事業者 不足とされているクラスの現在の保育士が何名というのは、そのクラスによって状況は違うが、事務所ないしは控室に残ってもらって、いつでもフォローできる体制を念頭には置いている。

最善の状況というのはそれぞれの考えがあると思うが、光八の現状、質を維持するというのをフォローしてもらえらる方であれば、その固有名詞、どなたということとはここでは話すことができないと思う。

保護者 事実を確認したい。5人の3月末退職予定に対して、新入職員全部、3月下旬配置予定となっているが、具体的な日付がわかっている人間については、今ここで出してほしい。下旬というあいまいな表記ではなくて、具体的な日付をきちんと出してほしい。1日も早くと言っているが、実際それができるのか、受け手としてどうなのか、きちんとここではっきりさせよう。

保護者 今まで区は保護者に何をやってきてくれたのか。いきなり民営化の話を持ってきて、民営化の是非も、民営化に対してどの程度の金が浮くのかの説明もなく、民営化の形態はどうあるべきか、民民なのか、官民なのか、指定管理者制度というのもあった。そういう議論もしないで、納得させられないで、協議会を始める、協議会の要領もこっちが全部つくった。話し合いを始めたら、区長はいきなり所信表明で9月の年度途中委託というとなんでもないものをぶち上げた。当初のプロポーザル募集要領案は何だ。1年そこそこの保育士を全部集めればいいなんて、中身がすかさずかなもの持ってきて、それを我々が作り上げて、ピジョンが入ってきて、ピジョンと区の保育士の相互を取り持ったのだから我々だ。区もピジョンも何にもやらなかった。それで一応、いい形になってきたかと思ったら、退職者が多数出るこの状況だ。区は今まで何をやってきたのか。

それに対してこの最後の最後で、何もしないで、いいかげんにしろ。どこが区立保育園だ。何が民営化だ。何のための民営化だ。これでどれだけ今回金が浮くのか。この前、予算の発表があった。何をやっているのか。ピジョンはピジョンでこれ持ち出しだろう。それはピジョンの問題だから関係ないが、持ち出しになって、会社がやっていけなくなって、だんだん保育士のレベルが下がってくるのでは、保護者側も困る。きちんとしたところで、きちんとした理念を持った会社が、きちんとした保育をやってくれる、それでなおかつ民間の力を入れて、お金が節約できるのだったら、それにこしたことはないではないか。そういう話ではなかったのか。ふたあけたら全然話が違うではないか。一体何を考えてやってきているのか。

保護者 今回の件、はっきりしておく。これは区長と行政の区民に対する背信行為だ。区が選定会議をつくった。すぐに私非常に嫌な思いした。第三者の選定委員会の指

摘事項に対して、いろいろ問題点があるということで、ピジョンに対してもいろいろな指摘あった。読み上げると切りがないが、例えば最初からいくと、「事業者の運営方針が現場に生かされていない」「現場の声が本部機能に反映されていない」「事業者の利潤追求体質に問題がある」「職員の配置計画や採用方法に問題がある」「経験年数6年以下が28%で基準を満たしていない」「人を育てる仕組みが本部にあるかどうか疑問」「号令型の保育がなされている」「保育士に禁止語や叱責が目立つなど資質が疑問」「保育士が緊張のためか、表情が固く、萎縮している」「事業者の保育理念や方針が現場に浸透していない」とどのつまりが「退職者が1年で12名いる」である。これ、ほとんど当てはまってないか。全然改善されていない。選定会議は繕った背信行為である、裏切りだ。

それに対して、ピジョンが出したこの対応策も我々に対する全部裏切りだ。欠陥である商品とすれば、どうするのか。繕うのではなくて、きちんと対策を出してほしい。先ほどの対策は表面的な対策だ。そうではなくて、本質的な対策は何か。ピジョンとして、事業をこれからやっていく上で一番大事なことは何か。

聞きたいが、例えば事業者の保育理念、現場に浸透していない。園長、保育理念どうなっているか。今言えるか。

保護者 経営理念一つ言えない。何なのか。

保護者 現場の管理者が契約社員の園長だからこんな程度だ。仕事の仕方が間違っている。

園長 私も説明する。9月から私たちは光八の保育を引継ぐ。

保護者 僕が聞いているのは、ピジョンという会社の保育理念について言ってほしいと言っている。現場の人が知っているかどうかだ。どういった理念に基づいて、何をやるようとしているのか、現場がそれに対してきちんとこたえるように動いているのか。それをサポートする本部がきちんとできているのか。事業は、やるからやるのではない。一番よくわかっているだろう。理念なき事業は凶器だ。

園長 私たちはとにかくここまで子どもたちと築いてきた関係、責任において。

保護者 わかった。結構だ。

保護者 もう一ついいか。社長の、ホームページにあるメッセージを見ると、「子育て支援サービスなどを通じ、育児の感動と喜びを生活者の皆様とともに分かち合っております」と書いてある。我々には苦痛を与えてもらっている。あと、「働きながら安心して子どもを託せる企業でありたい」とあるが、実際にそうになっているか。あと、「愛を形にする」とは具体的に何か。ものづくりも、こんな程度の認識でやっているのではないか。前の協議会で言ったが、一般の消費者はこの実態を知ったら不買運動でもする。たまたま関連の会社が少ないから不買には至らない。愛を形にするとは何か。我々にとって何か。ピジョンという会社の顧客はだれか。だれに向かってサービスを提供するのか。

(会話の一部を省略する。)

事業者 大変厳しい話をもらったので、受けとめて、今後の運営に生かしていく。

保護者 だから、生かしてないということ積み重ねて、あそこに点を打ったのだろう。

区もあそこに点を打った。下限に打ったのなら、ずるいけど頭いいと思ったが、それより下に打っている。保育の質守ると言っても、守れてないだろう。どうするか。

これからやることはわかる。今までやってきたことをどうするのか。サービスに対して金を払っている。下がって、金はどうするのか。金はもらう、保育の質は下がっていると言っている。下がっている。下げないようにしなくてはいけない。改善するというのが、勧告して上がるまで何日かかるか。その間確信犯か。あした上げるというのでなければ、認められないだろう。それまでの実績もあるし、下がり続けてきた実績、これからまだ経過見る。背信行為だ。金はどうするのか。

本部長 お金は、規定であるので、支払っていただく。

保護者 どうして払わなくてはいけないのか。

本部長 保育を提供しているからだ。

保護者 してない。自分でしてないと言っていた。

本部長 私が先ほどあそこに点を打ったのは、区のフォローをもって現状は何とかという認識だ。しかし、ピジョン本体としてはということで申し上げたつもりだ。だから、先ほど来、どこに原因があるかということを行っている。

保護者 区のフォローがある現状でどこかということで、点を打てと言っただろう。

本部長 8人がやめるというゆゆしき状況を考えるとそうだとした。

保護者 違う。現場の保育のことを言っている。では、8人やめそうになくったら保育の質は急に上がるのか。

本部長 私の評価は変わる。

保護者 おかしい。

本部長 おかしくない。

保護者 現場の子どもはそんな保育受けてない。子どもにわかるのか。8人やめそうになくったら、急に園が楽しくなるのか。

本部長 現状のサービスについての認識は部長から言ったとおりである。

保護者 保育の喪失点はどうするのかと聞いている。

保護者 今までの、保育の質はどうしてくれるのか。守れてない。

本部長 意見は承った。私どもの認識はゆゆしき状況と受けとめている。

保護者 違う、受けとめてない。守ってほしい。月曜日から守れと言っている。

本部長 ゆゆしき事態と受けとめて、改善に本腰を入れているということである。

司会 司会から、もうここでは協議会も時間的にも過ぎてしまったし、ピジョンと区で話し合っ、次回の設置をしてほしい。

保護者 下限にいそうだから、改善勧告出して立ち上がるというのならわかる。言っていることが、守れている。下限より下にいる。改善勧告どころではない。下限だったら、改善勧告出す意味がわかる。守っていると見える。自分でやりたいことできてない。改善勧告出して、保育の質が上がるまでどうするのか。

本部長 さっきから答えている。

保護者 確実に月曜日に保育の質が、上がる玉を出せ。

保護者 それは今この段階で出す形ではない。

保護者 それをするのが義務だ。

本部長 そうだ、だから、努力する。

司会 ピジョンの改善策に、努力するとあって、それはもう9月の時点で努力し初めて、

このていらくである。努力という話だけでは納得できないだろう。

とても息苦しいが進行だが、このままやってもこういうことになってしまうので、ピジョンと区で、この状況を打開するために、協議会で協議していくためにはどういう日程が必要なのか、話し合ってもらいたい。保護者側としては来週の土曜日にやらざるを得ないだろうという認識だ。

一つ確認をとるが、この状況に至るまで、保護者は、応援こそしているが、邪魔なんかしていない。その辺を確認してほしい。保護者のせいなんかにしたら承知しない。

保護者 ウの目タカの目でピジョンのあら探ししているわけではない。

保護者 短時間であったが、簡単に添削しておいたので、見ておいてほしい。事象・結果・課題になっている。その現象が何で起きているかというのを出さなくてはいけないので、例えば、この疲れているとかの後ろにある原因は何かというのをきちんと洗い出してもらいたい。具体的な対応を考える。具体的になっていない。

保護者 何で疲れるのか考えなくては、その後も、疲れるだろう。さっき本部長と前段階は合っていると言ったが、その認識が違う。ピジョン本体に問題がある、その認識はオーケーだ。しかし、その問題点がどこにあるか、その認識は我々とあなたとでは全然違う。あんな甘い対策でピジョン自体の組織が直るとは思えない。

本部長 協議会は、来週の土曜日の午後で結構だ。

司会 来週の土曜の午後、保護者側はいいか。

保護者 何を持ってくるのか。教えてくれないと嫌だ。

本部長 それは検討する。

保護者 出てこなかったらどうするのか。持ってくるのならやる。

本部長 検討する。

保護者 検討してなかったらどうするのか。やめる。

本部長 検討する。

保護者 T P Aがないといつも言っている。だめだったら何があるといつも用意してない。検討してだめだったらどうするのか。改善策もうまくいかなかったらどうするか。

本部長 区の方法は申したとおりであるが、ピジョンからきょうそういう話し合いをしたいということを踏まえて、区側とピジョンで調整をする。答えが納得しないということであれば、時間のむだということになると思うが、区としてはきょう話したことを踏まえて、また、皆様からもらった対応、思い等踏まえて、短い期間であるが、調整したいと思っている。以上だ。

司会 では、来週土曜日の午後、場所と具体的な時間については保護者と区で調整して、保育の問題や傍聴の件もあるので、なるべく早く連絡してほしい。

保護者 1点だけ補足する。先ほどのことについては、メールで送るので、その内容に基づき対策の検討、来週の協議会に対しては、必ず、わかりやすい対応を追加してもらえるようにしてほしい。

司会 記録係からだが、きょう11回から14回の要点記録、検討事項記録について調印を交わしたことによって、公開されている部分が第1回から第19回となる。私のほうに原稿で届いている分が第21回分までだが、きょうこういう大きな変化があったの

で、第29回の記録を起こすところから始めてもらいたい。
では、第29回協議会を終了する。