

## 光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第30回）要点記録

平成18年3月18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 協議会を始める。文書のサイン交換をすませている。

（協議委員自己紹介）

司会 前回の第29回協議会はかなり混乱した状態で終了した。区、ピジョン、保護者側それぞれの認識を確認したい。どういう形態で何が提案・提示され、何が保留されたのかという認識を聞きたい。まず、区から願います。

部長 前回、一番大きな問題は、ピジョンの職員が、1、2、3月で退職者が多数出るという事態をどうとらえて、どういう対応策をとるかという話をした。

その中で、ピジョン株式会社から区に対してフォロー体制の要請があったという認識をしている。従前から区としては、基本的には4月以降は巡回指導によってフォロー・支援をしていくと話していたし、前回の協議会においてもその基本的な考え方は変わらない旨、話したということである。

しかし、保護者側からフォローに対する強い要求があり、前回の協議会においては、区としてその要求に対して引き取らせてもらったという認識でいる。

司会 ピジョンの認識を聞きたい。

事業者 前回は退職者の人員配置の件、退職者を含め現時点の保育園の課題抽出、改善策について話した。また、前回時点の不足についての考え方等を発表した。

司会 では、保護者側もまとめてほしい。

保護者 前回の協議会において対応策を一応出してもらっているということだが、選定委員会の指摘事項に対する改善内容は具体的に表示されていないということで、その点については残項目であるという認識をしている。

司会 退職者が大量に出るという状況があって、保育の質が水準を保てていない状況がある。それに対してピジョンが提案してきた対応策としては、保護者側としては納得できないという状況であったと思う。それに対して区とピジョン、それぞれに対応策を提示するという話があって、それを踏まえた上で、配付資料を説明してもらい、具体的な対応策等について話し合いたい。よいか。（了解）

区から机上の資料について説明をお願いします。

部長 説明の前にまず、前回協議会において、今私が話した認識で終わったわけだが、次の協議会の予定は、当初、先週の土曜日であった。区として、皆様からの要求について大変重い課題であるということもあって、結論を出すに至るまでに時間を要した。その結果、約束していた先週土曜日の協議会の開催ができなかったこと、本日に至ったことについてまずおわびしたい。

区としてもこの事態を大変重く受けとめているし、対応策について区としても最大限これはやらなければならないという認識を持ってこの間検討してきた。その結果、区として、平成18年4月、5月の2カ月において保育士4名を配置して、フォローに当たるという結論を出した。フォローの内容については、指導、助言を基本とする。もちろん、緊急な場合等、必要に応じて保育に従事することもあり得るかと思っている。

また、その4名の保育士とは別に、現支援調整係長が4名に対して指揮を行うという位置づけである。現支援調整係長が仮に他園に異動しても、保育課主査兼務発令をして、光八の指導にあたることをあわせて行いたい。

私どもこの間巡回指導を基本において光八の4月以降の支援を考えていたが、ピジョン株式会社から要請ももらった。保護者の不安を、区としてしっかりととらえながら対応をとらざるを得ない、とるべきであるということで、区の判断として対応策をとることを、本日、示したいと思っている。

なお、委託契約の仕様書で3名を超える退職者が出た場合には、改善勧告を出すという項目があるので、かかる事態を深刻に受けとめつつ、ピジョン株式会社に対し改善勧告を昨日行ったところである。改善勧告の内容は、写しを配付したので、見てもらいたい。まず、改善勧告であるので、退職者の問題をまずしっかりと原因究明してもらいたい、その原因で同じことを繰り返すなということである。

2点目は、短時間保育従事者の増員配置を直ちに行うこと、それから、3月末に退職予定者が判明しているわけだが、この補充について早急に行うこと。いずれにしても、ピジョン本社としてこの保育体制を早期に、3月中に確立をするということ強く求めた内容になっている。本部、園運営の管理体制が極めて今重要になっていると区として認識しているので、そのところについても3月中にきちんと確立をすることを述べたものである。

さらに、この間こういう事態をもたらした経過の中で、保護者には大変不安を与えている、子どもはもちろんのこと保護者にも不安を与えているので、保護者との信頼関係を築くために事業体としてしっかりと対応策を考えてもらいたい。

大きな柱としてはそのような内容で、来週金曜日までに改善策を出すようにということで改善勧告を出した。

もう一点の資料については、以前「区民と区長のつどい」が開かれて、前に報告した内容だが、議事録が正式にできたので、質問の部分を抜粋資料として本日配ったものである。見てもらいたい。

司会 今資料の説明をもらうにあたって、その内容についてもかなり触れられていると思うので、まずフォロー体制について質疑をお願いしたい。

保護者 前回協議会のピジョンからの資料で、特にゼロ歳と1歳児低月齢のところ、新規採用がほとんど占め、フリーについても新規採用がほとんどを占めるということで、これはまずいだろうという指摘をした。実質的なフォローの仕方について、今ここで4名と言ったが、その辺の具体の部分を説明もらいたい。

課長 4名の具体的な配置である。基本的には支援調整係長が判断する。今考えている配置は、ゼロ、1歳を中心にとということである。ゼロの低月、高月は新規採用のピ

ジョンの職員がいる。とりわけ高月は、フリーを含めて2人の新規採用だ。採用者の力量について、まだ未確定なので、ゼロ歳の低月、高月には1人ずつフォローとして区の職員が入るといった考え方である。それから、1歳の低月も新規採用、フリーも新規採用だ。1歳、特に低月の部分は必要だ。1歳は低月、高月合わせて指導、助言と思っている。

2歳から5歳はいろいろな意見を聴取した中で、まず大丈夫だろうという意見もあるが、そういう中で当初から引継いで入っていた職員も退職したりしたところがあり、チームワーク等々も見ていかなければいけないので、両者の部分も区の職員が1人見る必要があるという配置を考えている。支援調整係長等の意見を聞きながら進めていきたい。

保護者 我々、数的に本当に大丈夫かという心配がある。ただ、区の人繰りも察する部分ではあるが、4名2カ月が精いっぱいという背景等あれば聞かせてもらいたい。

課長 私ども当初巡回として、この配置は考えていなかったもので、それ抜きの職員の配置という計画でいた。ここに来てということで、区の保育士、埋めなければいけない17年度中の退職が50名近く、それから欠員も17年度末時点で10名ということで、合わせると60名近く埋めなければいけないところがあったわけだが、そういう中でやりくりをしていった。今回、この4名については、私どもとしてもぎりぎりの数だ。各園にいろいろな意味で職員を配置しているわけだが、そういう中で産休に入る職員がその月ではなくて少し前倒して入れる予定のところの数の調整などもして、今回この4月、5月という形で4名を継続勤務させるという数がぎりぎりだろうと判断したということである。

保護者 一つ確認したい。現場で12月から委託されて、保育の現場を仕切っているピジョンは、この前の協議会でフォローが必要だと言った。それに対してコメントが何かあるのではないか。これでいいか。

事業者 人員配置についてはゼロ歳の低・高を含め、1歳低・高に新規採用がある。持ち上がる職員もいるが、ゼロ歳、1歳を中心にフォローを、指導、助言をもらいたい。4名という人数について、格段の配慮と考えている。人数としては4名配置をもらえるとということで、もう一度運営の建て直しを図っていきたい。人数について適切かという質問と思うが、この人数を配置してもらい、フォローもらうことによって、この機会においてしっかり建て直しをさせてもらえるものと考えている。

司会 つまり十分な人数と期間を区からフォローをもらったという評価をしているということだ。その期間で建て直してやっていけるということか。

事業者 そうだ。

保護者 3月24日までに改善策を提出することになっているが、3月25日に再度協議会をやる必要があるだろうと私自身は感じていて、それは後で提案するつもりだ。その25日の協議会の中で24日に出される改善策は披露してもらえるのか。

課長 提出されたものについては協議会の中で示したい。

保護者 2カ月という数字も、調整の結果ということか。

課長 この2カ月もぎりぎりの期間である。その先になると、人の需要は非常に厳しくなってくるということである。

保護者 提出される改善策は示すというが、「こういうものが出た」とだけ我々に示されても非常に困るわけで、区としてこれで十分だという判断をきちんとして、区としてもピジョンとしてもこれできちんとやっていけるという判断のもとで出す、そういう姿勢で臨んでもらいたい。

課長 当然、実効あるものでないと改善策にならないと思っているので、そういう姿勢でもちろん出していく。

保護者 現場を一番ご存じなのは支援調整係長だと認識している。支援調整係長の見解を聞きたいが、この4名で何とか大丈夫だろうか。現場を一番知っている人の意見を大事にしたい、見解はどうか。

支援調整係長 4名の配置について、まだどこのクラスに配置をするかわからない。クラス担任が新規採用なのか、どういう方が配置されるのかがわからない、どういう経験を持っているのかもわからない。フリーの職員も新規採用がかなりいる、この方たちもどういう方なのかがわからないので、何とも言えない。ただ、ゼロ歳と1歳についてはフォローが必要と思っている。割合や人数については、やはり入ってくる職員を見てからでないと判断できないと思っている。

保護者 資料の4番で「フォローにあたる職員については支援調整係長の指示のもと従事する。現係長が他園に異動した場合、保育課主査兼務として、委託園の指導にあたる」ということが載っているが、もし支援調整係長がこのままであればいいが、他園に異動された場合、現係長がどれぐらいの頻度でフォロー職員の指導に来るのか。保護者としては重要どころだが、どれぐらいの頻度なのか。

課長 人事の話にもなるので、確定という話にはならないが、現支援調整係長がそのままということもある。ここに記載をしてあるように、可能性としては異動もあり得るわけで、異動した場合については、特命担当保育課主査兼務という形でフォロー、指導にあたってもらうが、1日ずっと光八にいるということとはできない、これは不可能だ。ただ、1日1回、フォロー職員の報告を聞いたり指示をしたりという程度と考えている。4月の最初は毎日1回顔を出してもらって指示し、報告を受けることになろう。少し先になれば、来ない日も可能かもしれない。

保護者 1番、保育士の継続勤務は光八に常駐するということか。

課長 継続勤務は、光八に常駐するということだ。

司会 では、今の話を受けて、保護者側が話し合いを持つので、休憩にする。

(休憩)

保護者 まず、本部長に聞くが、今回の事業展開にあたって、選定委員会の結論を覆して、選定会議でこの事業者を選んで、このような事態を招いてしまった。これに対して大変な責任があると我々は思っている。本来であれば直営に直ちに戻すべきではないかと考える。先ほどのフォロー体制について、4名・2ヶ月と提示されたが、決してそれが十分な保育の質の確保につながるという認識ではない。我々としては、本来であれば直営に戻すべきと考えている。

次に、ピジョンに聞くが、2カ月というフォローの提示があった。それから、前回の協議会の中であった改善項目、2カ月での体制の建て直し、今の段階でそれに対する具体的なプランを持っていると我々は認識している。ぜひ提示願いたい。

司会 先ほどの4名2カ月の話は聞いた。ピジョンはそれを受けて、保護者が撤退や直営に戻すことも当然のような状況ではないかという認識にあることを覆すだけの提案をしてもらいたいのだが、よいか。

事業者 前回のホワイトボードに、区立保育園としての水準の下限ラインより下回るところにプロットしたこと、そして、今日の事態を招いてしまったことを申しわけなく思っている。フォローについては、区営としてのラインをカバーできる範囲、何とか下限を超えて合格ラインに1日も早く持っていくための必要なフォローについてお願いをした次第である。それについては、光八の保育を一番しっかり認識している支援調整係長の意見、考えを聞いた中で適切なフォローをもらいたいと話していたので、今回のフォロー体制については区側の配慮ももらったと思う。いろいろな条件の中でのフォロー体制であるが、これを受けて我々とすれば皆様の不安の解消に努めていきたいと考えているところである。

なお、昨日このような改善勧告を書面でもらうという事態を受けて、改善策を3月24日までということがあった。この後、今日段階での改善案、進捗等々の報告をするが、3月24日に向けて、しっかり改善の姿を示したいと考えている。

司会 本部のとらえ方が、前回とずれているような気がする。前回、区から今かろうじて保育園の質を維持しているのはフォローをプラスしているからだということだが、この2カ月についてはそういうフォローとは意味が違うと思う。「指導、助言を基本とする」と第2項にただし書きされているが、その辺の言葉の認識は少々調整したほうが良いと思う。では、具体的な話を聞くことにする。

保護者 資料ないのか。提示するものがないのか。

事業者 申しわけない、本日は書面にて用意できていない。

司会 ボードを使って説明してもらいたい。ホワイトボードを使うか使わないかの判断は任せるが、とにかく説明を始めてもらいたい。

保護者 説明しながらもう一人がここに書いてほしい。

司会 具体的に必要とされているのは、区の4名2カ月のフォローのなかで、保護者側が、それだったとしてもかしたらできるかもしれないぐらいのものが出てこなかったら、区に対してそれでいいと協議会の席で言えない、ということだ。

保護者 今回の事態を引き起こした責任の一端は、やはり区にもあることはまず明確にしておきたい。区にまず責任があることを指摘しておく。それで、今回人数調整もあり、支援調整係長の意向も参考にされたはずだが、保育士4名2カ月という数字を区は提案してきたという流れがある。言いかえると、これが、精いっぱいということである。これに対して、この4名2カ月で建て直してきちんと一本立ちしてできることをピジョンが具体的に出してもらう時間になる。それが納得できないのであれば、すべてが破綻してしまうということである。だから、4名2カ月でいいということを我々に具体的な形で納得させてもらいたい。前回、短時間保育士をふやす、本部体制を強化して人をふやす、いなくなった職員は早急に補給するということを言っていたが、それでは全く抜本的対策ではない。やって当然のことである。それ以上のことが出てくるのだろうということで今話している。

改善勧告で3月24日の改善策の提出期限を切っているが、前回からもう2週間た

っているわけだから、当然用意しないともう時間がない。

保護者 改善勧告の中で一つだけ気になるポイントがあって、悪い読み方をすると改善項目の(1)で「これ以上同じ原因による退職者を出さないこと」とあるが、同じ原因であろうが、違う原因であろうが、私たちは退職者が大量発生していること自体に懸念を示しているのである。もちろん理の通った退職もあるので、すべての退職とは言わないが、今回のような形での退職者を出さないようにしてほしいということである。同じ原因ではなかったらいいと思わないようにしてほしい。

部長 今の話についてはそのとおりだ。我々としてもこれ以上の退職者を出さないようにということである。ただ、文面として、原因を究明することがまず重要だと思っているので、それを受けた形での文章と受けとめている。

保護者 先ほど区の人繰り事情等を聞いていたら、内容的には、保護者はこれで了解せざるをえない。あとはピジョンである。フォロー4人で、どうするか。2週間前に、指摘したが、2週間何やっていたか。全然、危機感のかけらも感じない。このままだったらまたフォローを無駄にする。この後もまた同じこと繰り返す気か。今何も出てこないで、何やっているのかという感じだ。何にも話ししてないのか。どういう課題を抽出したのか。示すと言って、何にも示してないではないか。

司会 まず、原因について分析したことを話してもらおうということでもいいか。

事業者 当社の考える課題として、まず職員の疲労だ。特に朝晩の当番勤務が非常に多いことによってスタッフも疲労している。園全体においてピジョン株式会社としての意思統一、光八を運営する意思統一が不足しているところから来る問題、運営に関することや、本部に対することなどである。まずこの二つを大きな課題として私どもは考えた。

保育士の疲労、職員の疲労に関しては、短時間保育士の配置を十分に行うことによって朝夕の当番体制をしっかりと考えていく計画を持った。これに基づいて、現在のところ予定した短時間保育士、全数の配置を、終了した。現在、最終的に健康診断、腸内細菌検査等を行って、現場に配置していく予定でいる。

具体的には、これまでのところ5名の週5日の短時間勤務であったが、プラス7名の配置を行い、トータル12名の配置を行っている。例えば週3日、週2日勤務できる者の組み合わせもあるが、1週間分として数えたときには12人分の業務、以前の倍以上の配置を行って当番体制に当たる予定でいる。実際には健康診断、腸内細菌検査等を終了した上での配置となる。既に3月14日以降3人入っている。18日から1名追加、22日より2名追加、3月24日より3名追加予定である。

司会 採用が決まったのなら、その人たちをABCで表記して、どういうシフトにしてやるのかぐらい、きょうの協議会の資料として提出できなくてどうするのか。

せめて、ホワイトボードに今の発言をまとめて書いてほしい。

保護者 シフトが朝夕の当番に多く使い過ぎているのは、何でそういうことが起きるのか教えてほしい。光八の区営のときのシフトに準じてつくられたのではないのか。

事業者 職員の配置シフトについては、常勤の職員、担任とフリーの配置をし、短時間については区の職員のこれまでの状況と比較して、実際には半分ほどであった。私どもとしては、当初この人数において運営ができると判断をした。フリーの常勤保育

士について、これまでの区の職員配置以上の人数を配置したので、今回の運営ができるシミュレーションして、配置をした。

しかしながら、12月、1月、2月と光八の運営を引続き検証していく中において、実際には運営を行うにあたって、さらに短時間保育勤務者が必要であると認識を持った。その中で、私どもとしては短時間保育士の採用を急いだが、実態としてなかなかこの採用ができなかったものだから、フリーの職員、常勤できる職員の加配をして対応していたという事実がある。

実際1月、2月とそれで運営をしてきたが、今課題を抽出した保育士の朝晩の当番体制をそれまでの配置でも解消することはできなかった。これが退職に結びついた一つの原因であると私どもも認識している。

保護者 最初にそうシミュレーションして、できると考えたと思うが、他の自治体でも実際に行っている。そのときの経験が生きていないということか。今の話を聞いて、我々を実験台にしたのかという思いだ。

(進行に関する打ち合わせ部分を省略する)

事業者 最初の配置予定において、区の示された職員以上の配置を行うことによって私たちとしても練馬区での受託はもちろん初めてであるので、相当数以上の配置を行っていることを前提に考えた。ただし、実態としてさらに人数が必要であると認識したので、加配をさらに行っていくということである。

短時間勤務者については先ほど説明したとおりだ。

また、常勤保育士については現在7名の採用活動を行ってきた。現在担任を担う4名について採用を終了した。これも健診や腸内細菌検査等、保育園に入る最低限の検査を行った上で保育にあたるよう準備している。残り3名については私どもも現在社内異動も含めて調整をしているところである。既に面接も終了している。最終選考に入っているところである。

保護者 7名はいつから配置になるのか。

事業者 まず、今担任として配置をした4名であるが、うち3名は4月1日入社、1名は3月28日を予定している。ただし、これ以前に3月18日、25日の土曜日に、保育園において、細菌検査等の前なので保育に入ることはできないが、レクチャーや私どもの行える研修の開始をしていく予定である。

保護者 18日の研修は何名か。

事業者 18日は1名だ。

保護者 あとは4月1日か。

事業者 次は、3月25日を予定していて、残りの人数の研修を行う予定でいる。

保護者 配置は4月1日か。

事業者 配置は4月1日である。

司会 7名に対し4名の採用というのは担任分の4名なのか。

事業者 そうだ。

司会 できてない3名はフリーか。

事業者 フリーの3名である。

保護者 配置された18日の1名というのは、何か。

事業者 18日の1名は、配置ではなくてレクチャー開始だ。ピジョンとして行えるレクチャーを開始することだ。

保護者 では、配置ではないということだ。研修を開始したということだ。

司会 きょうから研修を始めると、配置の予定は何日になるのか。

事業者 本日の者については3月28日入社を予定している。

司会 それが配置予定日だろう。

事業者 本日3月18日に研修を開始した者が1名については3月28日に配置の予定である。

司会 予備知識として聞きたいが、検査等とか研修とかに要する時間というのはどれぐらいなのか。

事業者 実際、検査に1週間ほどかかっている。

司会 では、もう4月1日にはもう、配置されないということか。

保護者 7名足りなくて、1人は28日から来る。残り6人が4月1日から来るということか。

保護者 1日時点で配置が終わっていない。研修しないで入れるということか。

保護者 残り3名はいつから配置なのか。

保護者 ホワイトボードに書いてみてほしい。わからない。

(記入にともなう散発する会話を省略する。)

(錯綜する会話の一部を省略する)

保護者 話の途中ですまない。どうして私らが保育園に子どもを預けているかということ、共働きだからである。共働きだから土日は家事とか、やらなくてはいけないことがたくさんある。その時間を割いてここに出てきている。この資料だったら手書きでもいいから事前に配っておけば2、3分で説明する資料だろう。もう20分もかかっている。ここにいる人間はさっき数えたが56人で、それに30分もかかってまるまる24時間だ。時間を何だと思っているのか。これぐらいの資料は事前に出してほしい。時間を大切にしてほしい。

司会 こういうことをやっているから、情報を隠しているのではないかとと言われてしまう。わざわざわかりにくくしているようにしているのではないかと思う。

(パソコンへのデーター入力の会話を一部省略する)

保護者 もう一つの問題点、意思統一ができていないこと、対応策を説明してほしい。

保護者 前回の続きでまだ報告でしかないから、対応策が全然出ていない。

保護者 これを2カ月のフォローで大丈夫であるとなつなげなければいけない。

(作業中の会話を一部省略する)

保護者 いきなり25日に6人研修か。

司会 研修始めないと4月1日に配置が間に合わない。つまり、次の協議会の日には3人が決まって、研修始まってなかったら、もう4月1日には配置は間に合わない。腸内細菌の検査で陽性が出たら配置できない。

保護者 対応はいいから、意思統一ができていないということをもう少し具体的に言うかどうか、もう少し説明してほしい。

事業者 先ほど、職員と社内の職員のコミュニケーションの不足、ピジョン本部に対する声がなかなか上がっていないということで、意思統一、園の方針、ピジョンの保育



の方針という部分に関して、不足しているのではないかという指摘を受けた。それについては園の運営サポートという形で今回、前回も話したが、園長補佐、それから事務長、主任において園運営のサポートをしているということで、管理体制についても改革をしていこうと考えている。

保護者 具体的な対策がよくわからなかったので、もう一度説明してほしい。

事業者 園運営のマネジメント強化で、園長補佐を筆頭として、事務長を含めマネジメントの強化を図っていく。また、主任業務の強化のために、短時間保育者の増員で主任の保育時間の短縮を行い、クラスリーダー、主任、園長のラインを強化していくという形に園運営を変化していくという考えでいる。職員間のコミュニケーション不足が拳がっていて、これについても話し合いの場をつくる、意見交換の場をつくる管理体制もつくっていく予定である。

保護者 2週間前と変わらないではないか。

保護者 事実確認する。もう退職者は出ないのか、大丈夫なのか。いるのだったらいるで言ってもらって、それでその人間をどうする、どう手当てするのかきちんと言ってもらわないといけな。

司会 単純に退職予定者は増えていないか、増えたかを聞いているだけなので、即答してほしい。

事業者 退職予定者について、前回、確定人数と相談を受けている人数という形で示した。現段階では慰留に努めているが、フリー職員1名について3月末で退職という意向を受けている。

司会 この表で言うと、フリーのE、F、Gの次にHが増えるということか。

事業者 そこにはHはなかったが、それも想定して採用活動にはかかっている。

保護者 話にならない。事実をはっきり最初から出してもらいたい。後から後から何でこんなことになるのか。時間を大切にしろと、さっき言ったばかりである。

司会 確定している情報については速やかに伝えていかなければ、もう時間もない。そんなところで手間取っているようでは困る。

保護者 そのHは、最後に言うつもりだったと、今ならそう言うのだろう。言われなければ、言わないのだろう。ここにいる資格ない。大人のルールを守れないではないか。

保護者 子どものことを全然話してない。本質の論理全然入っていない。それ以前の状態で、うそついたりするのはないかもしれないが、事実を隠したり、こんなことで時間を無駄に使っていたら、本当のことが話せないではないか。

保護者 配置の話が終わって、もう次に行っているのに、その後でもう一回聞いたらそういうことが出てくる。隠そうとしたとしか思えないではないか。

保護者 本部長、どうか。

本部長 本日、冒頭私どものほうで、前回3月4日の協議会を受けて区としての最終的な提案ということで示した。前回の協議会において、基本的には支援調整係による巡回指導、「等」という言葉はつけたが、区側としてはそういう対応をするという考え方を明言した。ただ、その場においてピジョン株式会社からも4月以降のフォローの要請があった。保護者からも強い要請をもらった。最終的にその状況を私どもとして持ち帰り、この間調整をして、1週間を越えたことは申しわけないが、ぎり

ぎりの提案として渡したということである。

ぎりぎりの提案、すなわち4、5月の2カ月、これまでのフォローとは違う指導、助言を基本とするということで、リーディングカンパニーであるピジョン株式会社がきっちりと受け取ってもらうことが区側としてのぎりぎりの考えである。

さらに1名退職が出るという話が今あった。それも含めてきっちりと4月、5月で体制を建て直してもらうというのが我々の現在の考え方である。それを踏まえて昨日付けで改善勧告を出したということである。その回答については24日まで期限を切って回答をもらうということである。

保護者 確認するが、改善勧告の日付は、3月17日だ。きょう協議会で公にもう一人ふえたというのは、3月18日だ。これは、改善項目に抵触しているのではないか。これ以上同じ原因による退職者を出さないことに、抵触していないのか。

部長 私どもとしてはこの話について相談を受けているということ、前日も資料の中身として確認をしている。したがって、この相談を受けている職員については、ピジョンとしてこれ以上退職者を出さないように本人と十分話し合いをしてほしいというのが私どもの基本的な考え方である。当然我々として、これ以上退職者を出さないことは今まで私どもが話してきた内容と同じ内容であるから、今の質問に対して話せば、前回退職が確定をした人間をベースにしてこの改善勧告を出しているということである。

保護者 よくわからない。きょう発表された9人目の退職者は、区としては、この改善勧告の中にもう入っている、それも含めて改善だと、前に戻って言っているわけだ。それだったらそう言ってほしい。もっともっと出る。1人は繕える。9人まで改善勧告なのか。これはそういうことなのか。

部長 ここに書いてあるように、多数の退職者を出すに至った原因の究明をして、これ以上同じ原因による退職者を出さないということだ。

保護者 この書面の出た後に、18日にまた1人出たのだろう。これは、改善勧告にひっかかっているのではないかとやっている。

部長 最後の9人目については确实だということであるならば、当然そうなる。

保護者 ピジョン、确实なのか。

事業者 本人との話し合いはあるが、本人の意思は固く、确实であると言わざるを得ないと思う。

司会 それを、改善勧告等含めて、どういう判断の仕方をしていくのかということになるかと思う。

保護者 相談ということで入っていたのかもしれない。区に聞きたいが、4名2カ月と無理やりひねり出したわけだ。今、こういうことで対策を立てるとして、期限を切っているが、3月24日まで期限内ではあるが、3月4日時点と同じ話を出してきたわけだ。我々は区に対して何とかフォローぐらい出せと、ピジョンに対しては抜本的対策を出せと言った。短時間保育者を集めるのは当たり前だし、退職者の補充もしろ、いなくなったら入れるのは当たり前だ。本部強化も前日も出た話だ。前回から抜本的改革が一步も具体案が出ていない。出ていない中で区は2カ月4人という数字を無理に出した。こういう対応をピジョンがしてきたことで、満足なのか。その

改善勧告から今離れて結構である。これでいいのか。

部長 私どもとしては大変遺憾に思っている。この改善勧告を出すこと自体が大変重い意味を持っていると思っているし、ピジョン株式会社においてもその意味を十分重く受けとめてもらいたい、そして、直ちに改善勧告の対応策を出して、実行してもらいたい。そういう中で、新たに辞めていくことはまことに残念だ。それをまさに改善勧告と改善策の中でしっかりと示してもらいたいし、4月、5月にあっては我々が示したフォロー体制の中で万全の体制をつくってもらいたい、それはもう偽らざる私どもとしての考えである。

保護者 言うなれば、このフォローというのはもう今までのフォローとは違うと区側も確かに言った。最後の猶予期間として、人を出してあげるから、ピジョンは何とか建て直せという話だ。それなのに、こんなことでは話にならない。

前回指摘した選定委員会の問題点に対する答えもきょう出てきていない。あの問題点に答えるだけでも現状認識には少なくともなるはずだろう。現状認識もできていないで対応策が出てくるわけない。2週間むだに使った。改善勧告の期限は来週、あと1週間だ。まだほかにも課題が残っているし、25日にも協議会やらざるを得ない。そうすると24日に提出期限を区切っているから、25日に私たちはその改革案を聞かなければいけない。2週間無駄にして何にもやってなかった人間があと1週間で出せるのか。この2カ月を無駄にすると今からわかっているようなものだ。この4人の方、今まで何十人と一緒にいた方が4名しか残らない。どういうつもりで、いなくてはいけないと思うか。有効に使ってもらわないといけない。

司会 区の保育士の努力を無にするようなことになったらどうするのかということだ。

保護者 これは何のためなのか。納得するものを出してこなくては、いけない。納得するものが出せないのだったら、せめて現状はこうだ、ここまで認識した、こういう問題点があると思う、だから、あと1週間で改善策を立てると言うのならわかる。2週間前と同じ答えでどうするのか。結局何も進んでいないということがわかった。あと1週間で出すのだろう。これ以上突っ込んでも、今まで時間使って、現状報告だろう。短時間保育士がこれだけ入った、担任はこういう予定、そんなものは1分で終わる。その後のコミュニケーション不足とかも、何にも前回から進歩してない。もうこれ以上話聞いても、出てくるものないのは、わかっている。

保護者 この改善勧告の最後に、改善が的確に行われたかの検証は区が行うと書いてあるが、どうやって行うつもりなのか。1週間後のことだが、教えてほしい。ピジョンからどういうのが出てくるか、出ないかにかかわらず、どのようなシステムでこれが行われるのか。

部長 少なくとも、改善項目として挙げたものについてはしっかりと回答を持ってきてもらうということだから、その回答を見る。それが実行に移される可能性も含めて区として判断をするということである。実際問題として、具体的な対応策でなければ意味がない。だから、具体的な対応策のその具体性、いかに真に究明されているか、ポイントを押さえているかということなどを区としてはきちんと見定めて判断をしていく。検証という言葉を使ったのは、当然3月中にこれを確立することとなっているから、3月中にこれがきちんと確立されたかどうかについて、現地調査も

含めて、いろいろな調査も含めて行う、という考え方である。

保護者 では、来週聞かせてほしい。

司会 短時間保育者という名称について、保育士資格の問題を確認しておきたいが、どうなのか。保育士の有資格者で固めたのか。それを確認したい。

事業者 今回の配置については、全員が有資格者ということではない。

司会 内訳はいかがか。

保護者 その答えが出る前に、聞きたい。フォローは2カ月、5月末で終わると言っている。その時点で何らかの確認はするのか。おそらくやるとすれば支援調整係長あたりになるのかと考えている。

課長 フォロー職員を指導している前園長・支援調整係長の意見を聞きながら、またフォロー職員の意見も聞いて、区としてはそのフォローについてどういう効果があって、事業者としてどういう建て直しをしたのか、検証していきたい。

保護者 どういう形になるか、まだ先のことはわからないが、フォローの検証をして、その結果は我々にも報告があると考えてよいか。

課長 当然、その結果については報告する。

保護者 フォローを検証した結果、現状が不十分だった場合、どう対応するのか。

部長 区として、支援調整係という組織を持っている。支援調整係が1年を通じて委託園について必要に応じた支援を行っていくことは、いささかも変わるものではない。したがって、その段階でどのような形での検証をするかによってだが、私どもとしては2カ月のフォローを継続する考え方はない。その段階で支援調整係の巡回による指導、支援に移行していくと考えている。ただ、仮定の話になるが、具体的な課題がそこでまた改めて起きていれば、その課題の具体性に合った対応策、判断をしていかなければならないだろう。いずれにしても、4名のフォローについては2カ月という区切りを切って対応していきたい。

保護者 保護者は、現場のピジョンの保育士たちの努力はとてもよくわかっている。皆さんも一生懸命やっているし、大変感謝している。例えば先ほど意思統一という言葉を使った。意思統一でなくてコミュニケーションの方向だ。意思統一することは無理だと思う。方向は合わせるが、意思統一ではない。コミュニケーションをよくして、雰囲気をよくして、働きやすくして、ということだと思う。だから、そういった現状の認識の仕方、現場をどうやってよくしていくかというところに具体的に踏み込んだ対策、それと、指摘事項に対する本部体制、会社としてどうあるべきなのか、会社としてのありようだ。どうやってよくしていくのか。これでは、事業が続かないだろう。継続できる事業ではない。人が中心になるサービスで、人が次々抜けていく、これは一番大事な資産を失っているのと同じだ。

事業者 先ほどの質問の答えだが、短時間の7名のうち、2名が保育士有資格者である。

司会 保育課に聞きたいが、有資格者ではない者を短時間保育士という名称で呼んで、こういう公式の場で判断していくのはふさわしくないような気がする。

事業者 資格を有する者として短時間保育士という言葉を使っていたとしたら、これは誤りであるので、おわびしたい。改善勧告の文書の中にある短時間保育従事者、という言葉が適切だと私たちも認識している。

司会 これからの協議内容について保護者側で話すので、5分、休憩とする。

(休憩)

司会 きょうは順当に行けば運営委員会について話したいというつもりでいたが、それはピジョンがきちんとやっていけるという確証を保護者側が持てるという前提がなければ話せないということで、今回は保留事項として、運営委員会については次回以降ということをお願いする。

保護者 きょうここで話が出ているような内容、特に退職者の数が非常に多い話で、以前説明会を一度開いたが、その説明会も途中で終わっている。特に、4月から入ってくる保護者に対する説明、在園している保護者、この両方に対する説明をしていない。私の子どもも来年また下の子どもが保育園に入るが、その際健康診断、面談でも、全くそういう話はなかった。入園申請の窓口で、光八の混乱している現状について話しをしているか。私が、光が丘の福祉事務所に相談したところ、全然何にもなく8時半まで延長保育ができていいという説明だった。これは伝えなくては行けない。方法は任せるが、早急をお願いする。

保護者 きょう区から出た光八のフォロー体制について、区の現状、人繰りについては、4名2カ月、これがぎりぎりだということは理解した。ただし、来週ピジョンから出る改善策についてきちんとした安心できるものであると確認されるまでは、これでいいというところを、今この場では言えないということを表明しておく。

保護者 先ほども本部長がぎりぎりでこういう案を出して、区としてはこれで行くという話をずっとされて、ぎりぎりというのはわかる。結局気になるのは、区がもう委託契約を結んで、ピジョンがやるという話の中で、予定として区が組んできて、こういう事態になって、だからまたこういうフォロー2ヶ月がぎりぎりだという話だと思う。ピジョンから前回の協議会でそういう話が出たからとか、保護者から要望があったからとか、そういう話ではないと思う。これは区立保育園なので、区が保育の水準をきちんと維持できるように、ピジョンが胸を張ってできるようになるまで区が責任を負うべきだと思う。だから、要請されたからということではなくて、区として真剣に取り組んでもらいたいと本当は言いたいところだ。

改善勧告を出したことも通常あり得ないことだと再三言っているが、確かにそうだと思う。しかし、改善勧告を17日付で出して、24日の提出期限で出させて、それでいいか。きょうの協議会見てもなっていない。24日まで1週間あるが、ピジョンがどうせつくるのだろうか、区として何をピジョンにこれから言っていこうかとか、もっと真剣に考えてほしい。保護者は、区が待ちの姿勢だと受け止めていると思う。もう、そういうタイミングではない。もう3月18日だ。今度はA、B、C、Dとかああいうものが出てきて、傍聴者も驚いているのではないか。傍聴者が驚いているということは光八に預けている保護者はもっと驚いている。

部長 今の話は受けとめたい。

保護者 事務面で聞きだいが、協議事項の中に4月以降の仕様について確認をするというつもりでいるが、それについては次回出てくるという認識でいいか。

課長 そういう認識だ。次回、出す。

保護者 ということは、4月以降のピジョンとの契約はまだ締結していないということか。

課長　　こういう状況もあるので、ぎりぎりまでいろいろ調整しなければいけない問題もあると思っている。

保護者　了解だ。

（要点記録の記載について確認）

司会　　ほかにあるか。区やピジョンは何かあるか。

事業者　本日の協議会は、不十分な回答であったことを最後におわびする。

保護者　1点だけ確認だ。この子育て支援事業の執行役員でいるということは、この事業に関する意思決定は、もちろん社長への報告はあるだろうが、権限委譲はすべてなされているということでしょうか。

事業者　結構だ。

保護者　では、ピジョンとしてきちんと事業の継続性がわかる対応策、つけ焼き刃でない対応策、どうやって一番の資産になる人をうまく育ててやっていくのか、それをわかるように来週出してほしい。

司会　　では、次回の協議会の設定をしたい。

（次回の協議会の日程調整）

司会　　あとは三者で調整してもらい、火曜日までにはいつやるのか決めて、必要な資料もできるだけそろえて頑張ってもらいたい。では、第30回協議会を閉会する。