

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第31回）要点記録

平成18年3月25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 個別協議会を始める。臨時開催なので、本日、机上に用意された資料も正式な資料として扱う。

（協議委員自己紹介）

司会 資料は、区から仕様書の案だ。ピジョンからは、改善策だ。

（記録の取り扱いについて確認。保護者と区が確認を行った場合は、調印を待たずにホームページ上に公開することで合意。）

司会 改善策を後にして、まず仕様書について説明してもらった後、質疑する。今日、チェックするのは、仕様書に関しては難しいが、質疑・応答の中で確認していく。とりあえず、訂正等を説明してほしい。

保育助成係長 11ページだ。10のフォロー体制のところ、訂正させてもらう。（1）の中の、保育園長の表記で、「元」を「前」に直してほしい。

（3）、「（3）フォロー職員に要するに人件費相当分は乙に支払う」と「委託料」の間に、下の（4）の言葉、「第1四半期分委託料から相殺するものとする」と、直してもらいたい。もう一度繰り返す。（3）が、「フォロー職員に要するに人件費相当分は乙に支払う第1四半期分委託料から相殺するものとする」（4）すべてを削除ということをお願いする。

保護者 この3月までの仕様書との変更点、そこを中心に説明してもらいたい。

保育助成係長 まず、1ページ、6の委託料。「甲は乙の請求に基づき、概算払いにより四半期ごとに」とあるが、17年度は、人件費 円、運営費 円、合計 円と仕様書に記載した。17年度は確定払いであり、「1カ月分を翌月に支払う」としていた。ここが大きな変更点である。18年度は、「概算払いにより四半期ごとに委託料を支払う」。3カ月置きに支払うということである。

続いて、2ページ。11、決算書および事業報告書の提出。「乙は、年度終了後（年度の途中において契約を解除したときは、その解除した日以降）30日以内」とあるが、17年度は60日以内をしていた。17年度は確定払いであったので、地方自治法により、5月31日までの出納閉鎖期間までに出せばいいとしたが、今回、出納閉鎖に、残り1カ月を残して、4月30日までに決算書が出なければ精算ができないので、30日払いにした。

4ページ。（2）「園長は、保育士登録済みで、園長または主任保育士に準じた経験を有する者とし、保育実務経験が25年以上または同等の経歴、識見、能力を有する者とする」としているが、17年度は、「有すると委託事業者選定委員会が認め

た者とする」としていたが、もう委託事業者選定委員会が存在していないので、「有する者とする」に直している。

9ページ。1、開園日の2項だ。「平成18年4月から休日保育を実施すること。ただし、年始と休日に行う園の行事等のため保育できない日は除くものとする。園の行事等のため保育できない日について甲乙で協議する」。第3項、「平成18年10月から一時保育を実施する。ただし、園の行事等のため保育できない日について甲乙で協議する」。これは18年度契約新規事項だ。

先ほどの11ページの10、フォロー体制が17年度と違うところである。

保護者 まず、仕様書の1ページ、「概算払い」の文言の意味を説明してほしい。

4ページの常勤保育士について、以前、保育実務経験の規定のところ、「幼稚園経験を含む」といったところで、前回の仕様書では特約的に扱っていた部分があったと思うが、その考え方についてどうするのかというところ。これはテーマとして残っていたはずなので、ここは盛りたいと思う。

9ページの3項、一時保育については、園の工事が必要である。工事と一時保育はセットという考え方だったと思うが、実施時期の取り扱いは、ナーバスな部分もあるので、工事も含めて、スタート時期については運営委員会等で諮ってからというつもりでいる。ここについての見解を聞かせてほしい。

司会 質問に答えてもらって、また新たな質疑ということにしたい。

課長 概算払いというのは、概算で支払い、後ほど精算する。余った部分については返してもらうという形になる。これは区の福祉、処遇施設についての委託はすべて、現在、確定払いではなくて、概算払いでやっている。それぞれ概算で支払い、実際にかかった費用を除き、余った部分については返してもらうという形をとらせてもらっているので、今回の保育についてもそういう形である。

保護者 変動分というのは何か。人件費も含めて、全部変動分として扱うのか。

課長 もちろん人件費も含めてだ。

保護者 かかった分すべては変動型ということで契約するということが。

課長 本来かかる費用はかかると思う。最終の全体の中で、契約のときに区としての積み上げ、事業者の積み上げ、そこで折り合いがついて、実際の運営の中で、実行が伴わなかった部分等があれば、当然、返してもらうことになる。

保護者 概算払い、確定払いに文句をつける気はないので、自由にやってほしい。

契約で、例えば四半期、3カ月で5,000万として、一たん5,000万を支払う。実際、その3カ月間、かかったお金が4,000万だった場合は、1,000万返すということか。

課長 大まかな仕組みとしてはそういうことだ。

保護者 仮に5,000万として、6,000万かかった場合はどうか。1,000万超過したところは、受託事業者の能力のなさということで、それ以上は払わないということか。普通に考えるとそうなる。5,000万で済むところを6,000万かかっても、1,000万を追加して払うことにはならないと思うが、そこはどうか。

課長 通常、5,000万でできるところで6,000万かかった場合も、5,000万でやってもらうしかない。ただ、契約当事者で合理的な理由があるとすれば、どこまで契約変更ができるかという話になると思う。

課長 4ページの幼稚園経験についての記載については、仕様書の中では以前も入れてはなかった。これまでの協議の中で、その部分について文書で出したことはあるが、仕様書の中では前にも入れていなかった。

保護者 その当時の仕様書をつくるときに、4月以降の話だから、その段階で示すと言っていて、そのまま保留になっているだけだ。今回、それをどうするのか。あのときは、検証を行うとか、そういう前提で、盛り込まないことになった。3月の正式な仕様書の中ではどういう形にするかも含めて示すということだった。盛り込まないなら盛り込まないの理由、4月以降の体制をどうするのかを説明してもらわないといけない。あの当時は、検証も含めて出してもらった。あれにかわるものをどうするのかということだ。これとは別に出すのか、この中に盛り込むとか、してもらいたい。あのときなかったから、今もないというのは全くおかしい。

課長 それは仕様書とは別に出したいと思う。

保護者 それがわからないと、仕様書も決定できない。

課長 それは出す。

司会 仕様書の中にふれない理由はあるのか。但し書きなり何なりが入るとするのはまずいとか、そういうことがあるのか。

保護者 1点、事務的なことを確認したい。例えば、ここを直してほしいという話があったとして、その際に4月をまたいでしまった場合、契約事務上はどうなるのか。4月1日に遡るのか。そういうことは区のシステムの中では可能なのか。

正直、もう日がないので、今日、フィックスできなければ、また来週という話もなるのかと危惧している。

課長 4月1日に遡って契約することは考えていない。仕様書については、今日、私どもの案を出して、意見をもらって、取り入れられるものについて取り入れて、それで手続に入りたいというのが私どもの考え方である。

保護者 わかった。一時保育についてはどうか。

課長 一時保育について、契約上、いつから始めるのか、明記しなければならない。私どもの考えで10月という仕様書の案として出している。園の工事をやらなければいけないのは当然の前提だ。工事をやる前に、工事の計画、一時保育の計画、スケジュールについて、協議会か運営委員会になるかわからないが、その中で協議をするという認識だ。その協議を終えて10月には実施したいということだ。

仕様書では、開始時期を記載しなければいけないので、10月としてある。

保護者 10月と入れるのは構わないが、基本的に、休日保育にしてもそうだが、ビジョンの仕事振りをきちんと検証した上でないと大丈夫なのかという不安があるので、やる部分については慎重を期してほしい。一時保育については、私どもの子どもが直接保育を受けるということではないが、ただ、やっつけでビジョンがやると、私たちの子どもにも影響が出るから、そこについては、諮りごととは諮るという形でやってほしい。

保護者 区がそういう心づもりならば、実施時期は運営委員会で決めると書いてはだめなのか。どうしてもアナウンスしなくてはいけない理由がありそうだ。

課長 時節を区切らないと、契約金額の見積もりなどの部分で、何カ月分の一時保育か

という話になるので、最終的に、10月でなくて、例えば11月から始まったという話になれば、概算払いなので、1ヶ月分の一時保育の費用は、実態としては減ってくる。どこかで時節を区切らないと、契約金額が確定しないことになる。

司会 その場合、運営委員会で協議して、問題が出てきて、10月は無理だろうという話になったら、概算払いをして、10月になっても一時保育をまだやっていないから、その分を返してもらうということか。

課長 最終的に、実態に伴った支払いになるから、かかっていない費用については当然返してもらう。

保護者 幼稚園経験に関しては、前に書いていなかったらというのは、非常にショックを受けた。例外規定を設けてもいいから、原則、幼稚園経験は認めないと入れておくことはできないか。「資質があると認めた場合にはその限りではない」という例外規定を入れてでも構わないから、原則は入れてもらいたい。

課長 検討させてほしい。その上で答える。

保護者 一時保育の開始時期だが、だれがどう見ても、18年10月から実施するとなっている。予定と考えているならば、そういう文言をどこかに入れてもらいたい。

課長 契約担当に照会して、仕様書の中身としてどうなのか、確認する。その方向で照会してみる。

司会 その照会というのは、時間的にはどれぐらいかかるのか。

課長 週明け、27日月曜日に聞く。

司会 では、これから10分、休憩させてもらう。

(休憩)

課長 先ほどの幼稚園経験の話だが、仕様書に文書を入れようと思う。入れる文言としては、「なお、ここにいう保育実務経験は原則として幼稚園経験を含まない。それによりがたい場合は運営委員会に諮るものとする」。

司会 保護者側はいいか。(了解) では、そのような修正の方向でお願いします。

課長 一時保育のところ、27日に最終確認するが、「予定」という文言を入れて、最終確認をしたい。多分、大丈夫だろうということだ。

保護者 一時保育について、今現在、申し込みは、当然できない状況だ。先日から、繰り返し、協議会の内容を確認しているとおり、通常の平日保育について、十分なサービスの品質レベルが確保できていないと、我々、認識している。それが確認できて、十分な品質の保育のレベルが確保できているという確認ができた上で、一時保育をスタートするをしたい。休日保育についても同様と考える。

課長 発言の趣旨はよくわかるが、休日保育については、既に申し込みを受けている。申し込まれている方についてはサービスを提供しなければいけない。事業者に、休日保育ということで、きちんと責任を持って対応してもらうという考えだ。一時保育については、改修のこともあるし、休日保育よりもさらに、一時的な保育を必要としている方も来るわけなので、また、ローテーション等の回し方も難しくなるので、園の改修工事等の問題も含めて、平日の保育の運営がどうなっているかというのも一つの判断にはなってくると思う。それは、今後の協議会なり運営委員会の中で協議していきたい。仕様書上は、予定ということで協議したい。

保護者 一時保育についてはそれでいいだろう。休日保育については、もう申し込みもあるということなので、これから聞かせてもらうピジョンの改善策、そこで体制なり、平日へのしわ寄せといったところとか、そこで指摘することはきちんと指摘をさせてもらって協議をしていくということにしてほしい。仕様書にこういったことを盛り込むということについては、わかった。

司会 ほか、仕様書全般について、何かあるか。

保護者 11ページ、10項、フォロー体制のことだが、区から、2カ月間、4名のフォロー職員を配置するということが出た。これ以上のフォローはないだろうということは我々も重々わかっているのですが、この10項はこれでOKだ。ただし、仕様書上はもうこれでいいが、ピジョンの対策について、きっちり、そこで補完する。足りない部分については協議事項として残しておくということをお願いしたい。

課長 そういう扱いで結構だ。

司会 では、仕様書についてはこれまでとする。

光八運營業務に対する改善策についてという文書について、説明してもらう。

事業者 皆様には、心配をおかけしたこと、深くお詫びする。

まず、多数の退職者を出すに至った原因についてだ。平成17年12月1日の本委託後、今日までに8名の退職者、また、今月末も1名予定していて、そこに至った原因について、次のとおりであると認識している。

1番目、弊社の保育士は、きちんとやってもらっているが、本部の現場管理者のコミュニケーション能力が非常に未熟であったと思っている。そうした部分から、理念、方針、施策の本意というものが、具体的に、正確に伝わらなかったことが、職員の信頼を十分に得ることができなかつたことに起因していると思っている。

2番目、本部の情報収集力、伝達力、管理力、対応というものがどうしても後手後手になってしまった。本部による支援協力体制に手間どってしまったことが大きな原因になっていると思う。9月当初、受けた段階で、非常勤保育従事者より常勤保育士を多く配置した。しかし、常勤保育士を多く配置したことによって、逆に、時間的制約等のため、柔軟に配置できず、朝、晩の配置が薄くなってしまった。その解決のため、短時間保育従事者を増やすこととしたが、採用が進まなかつたため、そういったことが原因として、特に常勤保育士の業務負担増を招いてしまった。

あと、保育園職員が負担の増大を訴えていることに対して、本部、現場管理者が状況説明や対策を的確に行うことができなかつた。そういう職員の不安を解消できなかつたことも起因していると思っている。

また、現場における運営上の課題を的確に把握すること、その課題への対応策、調整策といったものを、具体的に職員に対して、安心させ、納得させるような仕組みが弱かつたと認識している。

本部として迅速に遂行して解決を図る姿勢と結果が示せなかつたことが、このように多くの退職者を出してしまった要因になっていると思っている。

2点目の、改善項目にある保育体制の確立だが、短時間保育従事者を直ちに投入・配置するとともに、3月退職予定者の補充配置を早急に行って、保育体制を確立することが勧告として挙げられている。短時間保育従事者については、平成18年

3月中に8名の新規採用を実施した。(資料の差し替え配付)

短時間保育士については、このような表になっているが、4月1日予定で、入社
手続をしている。新配置については、ほぼ予定どおり配置できている。有資格者・
無資格者という区分けはあるが、短時間保育従事者についてはきちんと配置は整っ
た。当番、年齢、勤務日、勤務時間等は、この表に書いてあるとおりだ。

司会 資料が差し替えになったということは、間違いがあったから差し替えているはず
だ。何が変わったのかを言ってもらわないと、ただ、差しかえられても困る。

事業者 初めに配った資料に記載されている という部分について、決定をしている。そ
ういったことから、今、新しい資料を配付している。

司会 未定の3名が2人に減ったということだ。

保護者 表の、 a、 とか とか の記号の意味がさっぱりわからない。

事業者 例えば、一番上から a、 、 とあるが、この数字は、資料1のシフト表にあ
る短時間保育従事者の 、 、 といった部分にリンクしている。資料1に書かれ
ているものが資料2にある、それぞれの数値と符合するものである。シフト表に書
かれている時間、人物について、資料2でその詳細を書いている。

資料2に、例えば aとある。 aは、月、火、水、木、金、週5日労働とした
場合に、これを2人で業務を分けているものを示している。例えば aは、月、火、
水、木、勤務していて、金曜日分の業務を bと置いている。金曜日の1人の業務
を行う者の補充採用をして、最終的な配置のために、研修や検査等の結果を待つて
いるというところである。

司会 つまり、今、未定になっている bとある。それは短時間保育従事者で、金曜日
の7時から11時をやってくれる人がまだ見つかっていないということか。

事業者 資料1に戻ると、短時間の というのがある。これが実際は短時間 aとbと分
かれて、2名で実際1日分の出勤はもう行っているが、金曜日の人材が、今、この
時点では入っていないというものである。

司会 未定の については、0歳児の8時半から10時半を月曜日から金曜日まで見てく
れる人がまだ決まっていないということだ。

事業者 については、従事帯でいえば8時半から10時半というところだ。

司会 採用の方向性によっては、 もaとbに分かれることもあるわけだ。

事業者 続いて、平成18年3月末退職予定の補充についての採用が決定した。3月27日に
1名、28日に3名、4月1日に3名の配置を行うということになっている。これに
よって、4月1日から常勤保育士29名の体制を整えた。その内訳だが、手元の資料
の3番に、常勤保育士配置状況ということで確定した。AからHというイニシャル
で示した。Aは、3月1日に配置している。こちらは実務経験21年で、3歳児の新
担当をしていて、認可保育園で副園長も務めたこともある。

また、Bは3月28日に配置された。こちらは10年10カ月の実務経験を有している。

司会 担当の年齢は、今年度分の年齢なのか、来年度分の年齢なのか。

事業者 新年度の年齢である。次に、Cの配置は4月1日、6年11カ月の実務経験を有し
ている。1歳児の低月齢を担当させる。こちらは認可保育園で、乳児担当を5年11
カ月している。

Dは、3月28日配置、16年2カ月の経験で、0歳児の高月齢担当だ。認可保育園で14年2カ月、私どもの事業所内保育園の施設長、園長を2年ほどやっていた。

保護者 細かいことを聞きたいが、このA～Hは、何の順番に並んでいるのか。

事業者 順不同である。

保護者 配置日で並べるとか、実務経験で並べるとか、担当の年齢で並べるとか、何か基準があって普通並べるのではないか。そうでないと、わかりにくい。

事業者 担任とフリーだけに分けてしまい、大変失礼した。

保護者 そういう基本的なことも含めて、今後、考えてほしい。

事業者 Eは、3月27日に配置した。実務経験が7年。5歳児を担当させる。こちらは幼稚園教諭を7年、学年主任の経験を2年有している。

フリー3名、Fは4月1日に配置。実務経験が9年3カ月、0歳児の高月齢で、こちらもゼロから3歳児の担任経験を9年3カ月有している。Gも4月1日配置。2年9カ月の実務経験で、2歳児を担当する。認可保育園での0・1歳児担当を1年9カ月やっている。Hはフリーで、未経験だが、3・4歳児の担当をする。

こちらの配置の日付だが、資料4を見てもらいたい。前回、0歳児の低、高が手薄だと指摘を受けている。記号だが、 が持ち上がりである。こちらは14名いる。

印が同年齢のクラスを担当する2名だ。 が新規採用、 のアンダーラインが社内異動だ。黒い四角は、その他といった形だが、2月末までに配置されて、クラス担当を異動した職員だ。1歳児については、リーダーが持ち上がり、フリーの人間も持ち上がりとなっている。新たに、Cの者を配置している。

同じように、0歳児の高月齢だが、Dの実務経験が豊富で、私どもの施設の園長をやっている人間が入っている。

Hはフリーだ。4歳児は持ち上がりが3名、3歳児は持ち上がり2名、そのうち、Aは認可保育園で副園長を務めて21年もやっている人間だ。いろいろ指導を受けながら、育成していくので、フリーの新人Hを配置している。

こういう形で、皆様の信頼を得るような新担当を書かせてもらった。

なお、3月、4月の配置職員に対しては、当然、各クラスのリーダーが指導に当たるが、今回、区のフォロー職員、4名の確認指導を受けながら、早期に新しい職員の意識の向上に努めていきたい。

また、乳児研修、人権保護に関する研修、個人情報に関する研修を、平成18年4月16日日曜日に実施する。

以上、退職補充に対する新規配置の新担当表ということ述べた。

続いて、資料5は、4月の土曜、日曜の配置図だ。日曜日の保育は、5名ほどの利用予定だ。きっちり回す体制を整えている。

また、非常勤保育士の配置、そして、新しく入社する社員も経験豊富な者がいるので、きっちり配置して、質の面でも皆様から信頼をもらえる保育をできるようにしたいと考えている。

司会 資料で確認したいが、土日・祝日の予定だが、月から金の配置表には、クラスが区切っている。土曜日の保育は1クラスでやるのか。

事業者 土曜日については、クラスは分けて行う。

司会 では、続けてほしい。マネージメント等をお願いする。

事業者 三つ目の指摘の本部および園のマネージメント体制の確立についてだ。退職者を出した原因の一つとして、本部体制の不備があった。本部のマネージメント体制については、1点目として、現状保育等の再構築、2点目として、園長が体調を崩しているの、園長病欠期間の体制づくりの2点を再構築して、着手した。

まず、1つ目の現状不備機能の再構築だ。皆様から、スピーディーな意思決定、対応がないといった指摘を受けていた。そういうことで、改めて、組織を見直している。こちらは子育て支援事業のマネージャーが行っている。そちらに、園長、主任、事務長という。皆様や職員の意見、要望等を聞いても、本部のほうに吸い上げる力、分析の力、フォローする力といったものが、園の担当者にはなかった。そこで、本部直結の職員を投入して、園での課題をフィードバックする体制をとる。区の4名のフォローをもらうが、そんな中でもって新人の養成を含めて、きっちり体制を確立したいと、そういうことで立ち上げた。いままで、なかなか本来の保育体制がとれなかったが、全社挙げて、色々なケアをして、保育士がきっちり保育に従事できるような体制づくりをしていくつもりである。

こちらの職務分掌にも載せているが、役割的な部分も不明確な点があったので、きっちり載せ、体制を整えている。とにかく課題認識、対応策、説明責任、その一貫した流れをチェック、支援する担当者を入れた仕組みをとっている。

情報の共有と言う点で、本部が考えていることがなかなか現場の職員に伝わっていなかったことから、3月29日からこういう体制によって、保育士が働きやすい対応にして、お子様方を見守る保育に従事できるような仕組みにしていくことで、意思統一して、そういう方向で新年度を迎えようと考えている。

現場の声を聞き、対応を明確にした情報処理を行うことを、資料の8に掲げた。職場ミーティングの実施の目的は、情報の伝達、課題の認識、対応策の検討、実施報告という形である。メンバーは、園長、主任、クラスリーダー、本部から出る。毎週月曜日に、現場の職員のいろいろな悩み、課題、そういったものを吸い上げて、すぐに対処できるような体制をとるようにする。

3番目として、職場環境向上委員会を4月から設置する。資料9だ。目的は、風通しのよい組織風土への変革を掲げている。メンバーは、園長、主任、各クラスから1名だ。当然、任意なので、だれが来てもよいが、もっと忌憚のない意見の交換の場を設けていきたい。こちらについては、毎月1回、時間的には職員会議内に実施していきたい。決定事項においては、翌日までに報告書の作成。そして、翌週月曜日の会議の日にフィードバックをして、徹底していく。

資料10に園内会議を掲げた。今、やっている月1回の職員会議、リーダー会議、乳児会議、幼児会議などの保育の話し合いをしながら、一方でこういった職場環境向上委員会を月1回、職員会議の中に組み込み、何とか良いほうへ持っていきたい。週単位の会議は、実際、やっていなかったの、職場ミーティングを、週1回することによって、徹底していくようにする。

司会 園内会議のところで、職場環境向上委員会が各クラス1名となっているが、手元の資料では、園長、主任、リーダー、本部になっている。幼児会議の回数も違う。

事業者 こちらの資料10が正しい。

事業者 2点目だが、今、園長の病欠期間の体制だ。当然、保育については、主任、クラスリーダーを中心に、また、現場会議については、事務長、担当者、それぞれ分担して園長業務を代行している。主任を助けながら、事務長、本部からの事務で対応していく体制をとっている。当然、クラスリーダーや現場はきっちりと体制をとって、保育をしていくということで掲げた。

改善事項の4点目だが、保護者との信頼関係を築く、具体的な対応策を早急に示すことを挙げている。子どもは保護者との信頼関係を築くためには、改善策を確実に実施することだと思っている。その上で、対策委員との定期的な情報交換などを行っていききたい。

保護者 対策委員ではない。保護者だ。

事業者 保護者からの意見をもらい、公表等をしたい。また、5月末には、第1回の保護者アンケートを実施して、その回答を公表して、保護者から信頼してもらえるように、よりよい保育園の運営に生かしていきたい。資料13、皆様に5月15日から19日にアンケートを実施したいと思っている。この目的は、保護者の声をもとに、よりよい保育園を目指すことを考えている。

また、アンケートの結果を5月26日までに皆様に報告する。そして、結果に対しては、ミーティング等を実施しながら、改善点については、本部、そして園全員が共有化して対策を行っていききたいと考えている。このアンケートによって、当然、よりよい保育ができていくようにしていきたい。

次に改善指摘事項についてだ。前回の会議で、ピジョンとして、どうやって人を育てていくのか、という質問を受けた。子どもは、まだまだ不十分な点もあるかと思うが、それぞれの保育指導ということで、ホスピタリティ、目配り、気配り、思いやりを持つということ、心身ともに健康であること、専門職の知識と技能を有すること、自己啓発の意欲があること、人格者であり、保護者に信頼されること、一般常識、良識を備えたバランス、そういった保育指導を掲げている。

こちらは、ホスピタリティして心身ともにやっていくという研修、長期的なスパンでの考え方である。ある意味では職員研修とか、ホスピタリティ研修、そういうものをしながら進めていく。

あと、保育所保育指針の見直し、いろんなオリエンテーション、研修とかを踏まえながら、皆様が本当に信頼できるような保育士の育成をして、長く、子どもの会社で働いてもらえるようにする。

司会 説明を受けて、保護者側が打ち合わせをするので、10分、休憩する。

(休憩)

司会 再開する。保護者側から質問願う。

保護者 まず、新しい事実が出ている。「担当」という新しい職員の紹介があったが、どういう方なのか。どういう位置づけで、何をされる方なのか。

次に、以前いた方が、今回いなくなっている。その辺のことも説明してほしい。

3つ目、園長休養という話がいきなり出ている。先週の協議会で園長が体調を崩したという話は聞いている。ということは、1週間、休養しているということか。

とすれば、改善勧告の対応とは別に、保護者に対して、組織の長が1週間も無断で休んでいることを黙っているとは、全く考えられない、非常に不誠実な組織だと言わざるを得ない。何も報告していないにもかかわらず、対応策で園長休養に対してのシフトは、どうしていきなり話が出てくるのか。

事業者 1点目の新しい「担当」だが、ピジョンの総合企画室の者だ。事務長をサポートし、園全体の管理、分析、そしてフィードバック等をする担当として配置している。今まで、職員の意見等をまとめたり、園運営等のサポートなどが、十分できなかった面があったから、大きな形で応援させる。

保護者 端的に言って、保育の現場に入る人か、事務の人か。

事業者 事務関係だ。

保護者 経験はどういうことか。保育士としての資格があるのか。

事業者 持っていない。

保護者 前任は保育士だった。今度は、事務専門だ。抜けがあるのではないか。

事業者 より一層スピーディーな本部体制をとっていきたいということから、今回、前任を外して、後任を入れて、ジャッジメントを早くする、また、現場の意見等をいち早く本部に伝える体制をとっていくということとさせてもらった次第だ。

保護者 前任のメリット、デメリットあって、今度 後任はその部分を全部払拭してメリットだけだというのはわかる。これは、改善策だろう。保育士の資格の有無で、前任がやれること、後任がやれないってということもあるだろう。そのところをどう考えているのか。

事業者 保育という部分については、今回、前任を入れさせてもらったが、主任を中心に、今度、リーダーを中心に現場の方をまとめていくということを考えている。

保護者 これでは、原因について、全然改善になっていない。どうして、保育の現場を知らない人間が入ってくるとスピーディーな対応ができるのか。

事業者 前任については、一身上の都合で、体調を崩している。

保護者 とりあえずは、もう人がいないから後任を入れたということか。

保護者 一身上の都合というのはそちらの話だ。子どものためにやってほしい。

司会 後任が入るとどうしてスピーディーになるか、その理由を言えば、紹介になるだろう。前任がいないこととか、副園長という話がどこにもなくなった話は、またしてほしい。とにかく後任の説明をしてほしい。

事業者 契約なども含めて、事務处理的なことが、今、滞っている面がある。

保護者 「原因について」のどこに書いてあるのか。

事業者 こちらには書いてない。

保護者 書いてないことがどうしてここで原因になるのか。把握できてないだけだ。

保護者 事務が滞っていると、今、初めて聞いた。

保護者 原因のところからやり直した。全然、対応策になっていない。まずは原因をきちんと整理してほしい。24日までに改善勧告に対しての答えを用意してくる予定だったが、ピジョンとしては原因の把握さえできなかったと答えてほしい。

保護者 1番目の退職者を出すに至った原因についてという部分だが、ここに書いてあることは、協議会の中で我々が指摘したことを受けて、そのまま受け売りで書いただ

けにしか見えない。原因があって、それに対する解析があって、なぜそうなのかという分析がさらに細かくあって、したがって、抜けていた部分が何で、それに対して穴を埋めていく、どういうことをやらなくてはいけないのか、きちんとロジックを示してほしい。その中で、マネージメント体制に不備があって、後任を入れると保育全体がうまく回るようになるという説明があってしかるべきだろう。

保護者 先に行かないから、園長のことだけ説明してほしい。

事業者 園長は、今、体調を崩して休みをもらっている。

保護者 なぜ正式に保護者に報告しないのか。

保護者 体調を崩すこと自体に、我々、文句を言う筋合いないが、対応策を出す前に、なぜ保護者に対して報告がないのか。トップが1週間も休むこと自体、大問題だろう。なぜ報告しないのか。それで、報告しないくせに対応策には園長が休養のときの体制をつくっている。確信的に隠しているのだろう。送迎にしばしば行くが、とにかく聞いていない。それなのになぜここに出てくるのか。

事業者 その点については、大変、申しわけない。

司会 15年間、光八に通っているが、1週間、園長が連絡なしで休んだのではない。

保護者 報告をしないのはどうしてか。

保護者 いない時の対応をつくっているということは、しばらく園長が来られないことを前提につくっている。しばらく来られないことをあなたたちは把握しているはずだ。それなのに保護者に出してないことになる。今の認識、間違っているか。来られそうなのか。月曜から来るのか。

事業者 月曜日では厳しい状態である。

司会 園長が長期休暇の状態に入ると判断したのは、いつか。

事業者 3月20日の段階で、こういった体制をとらせてもらった。

保護者 区の場合、一般的に、園長が長期という場合はどういう対応が普通なのか。

保護者 区は報告を受けているか。

司会 最初に、報告を受けているかどうかについて、答えてもらいたい。園長の病気療養の状態に入ったという報告はいつぐらいに受けているか。

課長 園長が体調を崩したというのは、先週の土曜日に聞いている。体調を崩したということは聞いた。それで、ある程度長引きそうな様子だという話は聞いている。

保護者 区のほうが早いわけか。

司会 20日で、同日に報告を受けたということだろう。一般的に区立の園長がそういう長期療養の状態になったときの対応は、一般的にはどうなのか。

課長 何ヶ月か入院ということはある。そのときには主任が代行する。

保護者 保護者への周知ということはどうか。

課長 各園で、園だよりなどでお知らせをしていく。

保護者 そうということが園だよりに何も書いていない。そこがおかしいと言っている。

保護者 長引くという判断だが、普通、長引くというのは、医者に行き、診断書をもらって、それで長引きそうだということになる。診断書が出れば、当然、しかるべきところに報告をするのが義務だ。診断書は出ているのか。

事業者 出ている。

保護者 日にちはいつか。

事業者 20日だ。

保護者 では、診断書が出て、何で報告がないのか。

保護者 きちんとした理由を聞きたい。情報交換がうまくできていなかったとか、そういうことが聞きたい。問題を解決しようと思って、来ている。だから、問題を言わないとだめだ。謝りに来ているのではない。

保護者 報告するまでもないと思ったのか。

事業者 園長が一週間以上休んでいたことを報告しなかったことは申しわけない。

保護者 だから、どうして必要ないと思ったのか。

保護者 原因がわからないだろう。原因がわからないと潰せない。園長、また元気に出てきて、また療養に入ったら、あなた、次はどうするのか。

司会 1週間休んだことを報告しろと言っているのではない。長期的に療養状態に入らなくてはいけないと判断したのであれば、そのことをどうして報告しなかったのかと聞いている。長期療養に入るから、こういう体制を立て直さなくてはいけないと判断したのだから。それを判断したのが、20日なわけだろう。

保護者 忘れていたのか、もっと後でもいいと思ったのか、いろいろ連絡したが、だれかが伝え切れていなかったとか、そういう話だろう。それを言ってほしいと言っている。そう思っていなかったのか。

事業者 一つには園長の不在の間、しっかり園を立て直すということに思いをはせていたということがある。そして、保護者にアナウンスが遅れたことをお詫びする。

保護者 原因を言えと言っている。謝って済むのだったら、協議会はいらない。協議する場だ。謝る場ではない。意味ない、時間の無駄だ。原因になってない。だから、やる気は最初からなかったのだから。

司会 この園長についての報告をなぜしなかったのかということについて、今、やる気がなかったと言っているのは、そもそもそういう発想はなかったということか。

保護者 報告する必要はないと思ったのか。

事業者 それについては、私の落ち度である。申しわけない。

保護者 ほかの保護者には、いつ、話すのか。

事業者 月曜日に文書で出す。

保護者 発注者の区に聞きたい。24日とここにあるが、これは、いつ受け取ったのか。それと、この対応策についてどういう評価をしているのか。そして、この検証についてはどのような手段を用いてやるのか、3点を聞きたい。

部長 1点目、きのうの夜だ。2点目の評価だ。区としても、まず、現状認識、情勢分析が、現象面にとどまっているという認識を持っている。また、保護者との信頼関係の構築部分が非常に弱いと思っている。改善のための資料というよりは、今の時期、補充・採用の問題で当然出してくるべき資料という認識を持っている。

今、園長の問題が出たが、体調を崩しているということから、病欠というところの間には少し飛躍があるという考え方も持っている。

人を育てることは非常に重要なポイントと思っていたが、非常に弱い。

いずれにしても、なぜこうなったかの分析については、区としては非常に不満で

ある。しかしながら、私どもこれを受け取って、ピジョンとしてみずからの甘さ、弱さ、不十分さ、そこをしっかりと認識をするというところから、改善勧告の回答ができていたということは、分析がまだ出されていないことは留保しても、そういうことで、一定程度、評価をした。

即応性・一定の危機管理については現れている部分があると思っている。

いずれにしても、今、これを不十分ということでやり直しということも一つの方法ではあるが、区としては、一定の回答として受け取りたいと思っている。その上で、さらに、この分析については引き続きやってもらう。そして、何よりも、今回の回答で示された改善計画を直ちに実行してもらう。そして、結果を出してもらうことに区としては強く指導していきたいと、そのように考えている。

3点目の検証である。検証については、この改善勧告の中でも、考え方として示しているが、何よりも現在の光八の現状をこの場において、区として支援調整係長を中心としたスタッフをもって、実際にどのように改善がされるかということの検証をさせてもらいたい。そのように考えている。

保護者 検証の期限だが、いつぐらいを考えているか。あと、検証の具体的な項目について、イメージがあれば教えてほしい。

部長 検証の期限だが、改善勧告では3月中ということを確認にうたっているので、当然、3月末日までの一時期として、まず検証を行う。さらに4月に入って、区としてでき得れば、週ごとの検証を行っていききたいと、思っている。

検証項目については、今、ピジョンが出してきたさまざまな課題、つまり、保育体制の確立の問題、マネジメントの確立の問題、保護者との信頼関係の構築の部分、これらについて個々の項目立ての回答をもとにして、私どもで項目立てをしてチェックリストをつくっていききたいと、思っている。

さらに、現状分析については、さらにピジョンに求めていくつもりでいるので、それを行うことによって新たに課題が生じた場合には、それについても逐次報告をさせ、検証項目に加えていききたいと、そのように考えている。

保護者 検証のやり方については、概略わかった。出ている内容の計画は、具体的な対応策になり切っていない部分が多々あると思う。それから、この対策をやることによる効果予測、実効性の面で非常に怪しいと私たちは認識している。

それで、課題の抽出、現場での改善項目、ないしは新任も多くいるということもあるので、保育の専門家、いわゆる有識者を招いて、実際に保育の現場を見てもらい、それで、具体的な課題、具体的にどう保育をよくしていくのか、それから、マネジメントの改善を図るために、第三者の目が必要ではないか。

なぜこんなことを言うかということ、例えば、今のピジョンの保育士のシフトの件についても、朝夕のシフトは12月段階から、これは怪しい、これはきつくなると言っていたわけだ。今になって、退職者が出た、人を入れる、こうなってくるわけだろう。そういった、後手後手に回っている内容、そういった体質をずっと引きずっている、そういうところに改善勧告を幾らやってもよくなるのではないのか。第三者の目で、良くするにはどうしたらいいか、ぜひ入れてもらいたい。

保護者 4名、2カ月、フォローを出してもらった。区の職員は、いろいろ苦労あったの

に、4名に無理言って、貴重な時間を捻出して、その間にピジョンが組織として改革してくれという時間を与えるという認識で、我々、ここまで来たと思っている。それに対して、この程度の対応策しか出てこない。部長も、今、満足ではないと言っている。さらに、その対応策をきちんと出させるような形でのフォローを、有識者のような形で求めざるを得ないのが我々の考えだ。

要求ばかりしているととられては心外だし、言い換えれば、ピジョンがここできちんと対応策を出してくれば問題なかったわけだ。それで、4名、2カ月で何とかやってみようという話になるはずだったのに、このようなものしか出てこなかったとすれば、我々は、その部分のフォローとして、有識者を呼んで、課題の抽出、アドバイスといったことを求めざるを得ないというのが偽らざる心境である。

部長 有識者、第三者を入れた検証、あと、課題抽出をしてほしいという意見だと思っている。私ども、それを全面的に約束しないと言うつもりはない。ただ、区としては、今回、極めて重要で、なおかつ、直ちに対応策をとって、それを実施しなければならない、そういう緊急事態だと思っている。そういう意味では、当面、やらなければならないこと、そして、しっかりと腰を落ち着けて、中長期的に頑張らなければならないこと、これはきちんと分けて考える必要があるだろうと思っている。そのためにも、課題抽出は非常に重要だということは私どもも皆様と認識は違っていないだろうと思っている。そこに、第三者なりの有識者を入れるという考え方は、考え方としてはあると思っている。我々としても、それについては検討しないということではないが、今現在、我々が、直ちにやらなければならないことについて、区として指導力を発揮しながらやらせてもらいたい。その上で、課題抽出を引き続き求めることについては今も話したので、ピジョンからの引き続きの対応のあり方を十分見きわめて、今、提案もらったことについても検討していきたい。

保護者 確認だが、受け入れる余地があるということでしょうか。

部長 今後の推移によって、皆さんと相談させてもらうことはあり得る。

保護者 この状況で、緊急に課題を認識してやらなければいけないことがあると言っていたが、例えば、保護者のアンケートをどうして緊急にやらないのか。今の問題をなぜ把握しないのか。どうなのか。

事業者 5月の中旬と書いたが、私ども、4月から新しい体制で何とか立て直していく気持ちでやっていく。フォローももらいながら、この2カ月間で、なんとかしっかりやっていく。現場の保育士は、非常に一生懸命やっているが、本部の不手際等もあって、マネジメントできなかつた面があった。そういったことから、2カ月間できちんとやるなかで、1ヶ月半たった段階で、保護者がどういう気持ちを持っているか、アンケートをとるつもりだ。今の話のように、早急にアンケートをとり、私どもに対する保護者の意見への対策も大事だと思っているので、今後すぐ実行したい。

保護者 この中で、2カ月という話が今、出ているが、その2カ月をどうやっていくのかというのがここにはない。1日の流れはこうして行くというのはわかるが、4人、2カ月でやれるとピジョンは判断しているわけだ。2カ月間をどう動かしていく、その後はこういうふうにするから、2カ月の後は、だから大丈夫だ、と言ってもらえないとだめだ。

保護者 今の言うことは、つまり何を出せばいいか、言ってみてほしい。

事業者 私ども、こちらの資料の3、4で、示している。

保護者 ほら、わかってはいない。スケジュールを出せと言っている。

事業者 一つには、保育の検証があった。そういった点から、どうやって新しく入った者に対して、光八の保育、今までやった保育を継承していくのか、そういったことは、保護者からもいろいろ指導をもらった。

保護者 確認すると、区のフォロー職員と、ピジョン側の職員体制、どういったコミュニケーションをとっていくのか、どういう流れでフォローを受けて体制の立て直しをつくるのかというところを、日程をつくって、それに対する具体的なアクションを入れて、どういったチェックをしながら、どんな進めでやっていくのか、それを出してほしいと言っている。工程表を出してほしいと言っている。

司会 それが出なかったら、区提案の4人2カ月でいいと言えない。何度言ったらわかるのか。区も困る。4人2カ月のフォローをもらう。そうしたら、それをどう有効に使い、この2カ月間で、こういう状態からこういう状態に立て直してみせるということを示唆しなかったら、どうして4人、2カ月で済むかわからない。

事業者 今まで、区の職員から、十分なフォロー、ケアを受けた。その指導をもとに、リーダー格を含め、1歳・2歳・3歳・4歳児等は、きちんとした保育のできる保育士を配置している。そんな中であって、今回、4名のフォローをもらうのは、まだまだ保護者から見て不安がある、新人が入っているゼロ歳児等を中心に、いろいろ指導・ケアをもらって、新しい方がひとり立ちできるよう、考えている。

保護者 話を戻して、先ほどの課題の抽出について、ピジョンに任せてもだめであろうという判断があり、有識者の指導等について余地があると聞いた。だから、有識者の招聘も含めて、課題の抽出や指導についての考え方を、別途、場を変えて話ができると考えてよいか。確認だ。

部長 先ほど話したように、今後、さらにピジョンには課題抽出を突っ込んでやってもらわなくてはいけないと思っているから、当然、その経過の中で、ピジョンの回答次第によって、今、提案をもらった中身も含めて、区として判断しなければならない。それについて相談する場合は、当然、ある。

保護者 わかった。もう一つ、確認だ。引き続き、ピジョン側にもまた、改善等を求めていくことは、今回、改善勧告で24日という期限を切った。次の期限を切るということはあるのか。先ほど3月いっぱいとか、4月一緒にと言っていたが、現実的にもう無理だ。見きわめながらということもあると思うが、再提出ということがあるのか。確認だ。

部長 先ほど言ったように、まず、3月中に改善してもらおうということで出しているから、3月の一定の区切りの中で、その検証をしてどうなのか、ということが一つある。もう一つは、現在、出された中身はまだ不十分ということで出してもらう。その二つだから、基本的には、その後、1週間刻みぐらいで検証していきたいと話している。そのくらいのスパンで取組む。改善勧告という形ではないかもしれないが、追加の対応策を出してもらおうと考えている。

保護者 そうすると、不十分であるから出してもらう。とりあえず目安として3月末と考

えてよいか。

保護者 抜本的な話ではなく、対処の面で保育の方法の話をさせてもらう。資料の5番で、土日・祝日予定表が出ているが、この中の常勤保育士や短時間保育士は、平日の保育士と重なっているところも多いのか。それとも土日専用の方が。

事業者 土曜日も日曜日も、常勤保育士を配置している。現在、29名の保育士がいるが、土曜日については、仕様書通り、交代で入っている。短時間勤務者も同様だ。

日曜日については、現在、申し込みは5名だ。常勤2名を配置するが、3カ月に1回くらいのパターンだと思うが、平日に勤務している人だ。

保護者 平日の保育に影響はないのか。

保護者 平日の保育は大丈夫なのか。「当番がいっぱいくるから」という同じ原因の退職理由にならないか。繰り返すことにならないか。本当に影響出ないのか。

保護者 以前、別途採用して、日曜日や祝日に追加すると言っていた。人は調整するにしても、費用に関しては別立てして負担がないようにするという話を、たしかここで聞いた覚えがある。

保護者 影響出ないのか。大丈夫なのか。それだけ答えてほしい。

事業者 まず、休日出勤をした場合には、平日に振休をとる。

保護者 では、平日はどうするのか。

保護者 それで、影響は出ないのか。平日の保育に影響は出ないのかと聞いている。

事業者 職員の配置については、休日についても配置しているので、振休があったときには補充するという形ではある。ただし、個々人のことは、そういうところに影響が全く出ないかということ、全くないとは言い切れない。

保護者 会社としてどうフォローするのか。保育士のモチベーションをどうフォローしていくのか。不平不満がたまる。

事業者 現在、平日勤務している保育士ですべてで、土曜日も含めて対応する。負担がないようにと思っている。

保護者 あなたではなくて、現場の保育士はどう思っているのか。みんな、喜んでやりたがっているのか。また、不満がたまるかどうか、心配している。みんな喜んで、私、やりたいと言っているのか。あなたが考えている話ではない。あなたの言うことを信用してきて、ここまでめちゃくちゃになった。

事業者 5名の日曜保育があるが、早急に日曜保育についても対応していきたい。

保護者 早急ではなくて、しっかりと期日で限ってほしい。

(錯綜した会話の一部を省略する。)

事業者 非常勤職員の配置や退職補充についても後手後手になってしまった。この3月になって、非常勤の部分は補充した。現場が少しでも安心できる形になった。

保護者 休日を1週間後に初めてやるのだろう。

保護者 現場管理者が状況把握と対策を的確に行うことができずに、職員の不安が解消できなかったと書いてあるだろう。それなのに、早急というその態度がいけない。

保護者 本当に休日保育できるのか。

事業者 それについては、できる。

保護者 僕らが言っているのは、休日保育ができるのは当たり前だ。平日の保育に影響が

出ないような形で休日保育をやると前から言っていたではないか。それで、聞いてみたら、違うから、みんな、怒っている。もう一つ、スケジュール表の中、まだ、全然調理が出ていないが、これはまずい。調理も出してほしい。

保護者 調理は大丈夫なのか。

保護者 退職者は8名と言っているが、本当に8名なのか。調理師はいないのか。

保護者 事実確認はさせてもらおう。

司会 きちんとした数字、日付で確定している事実関係をまず答えてもらいたい。

保護者 課長に聞く。休日保育は、人数の決定や振り分けはどういうシステムになるのか。今、5名という話をしていたが、それはいつの話か。

課長 休日保育の必要のある方が申請して、その中で保育要件を審査して認められた方が休日保育の対象者だ。それが5名だ。

保護者 まず、申し込みはいつで、その締め切りはいつか。

入園相談係長 例月の通常保育の締め切りと同じで、月の中旬だ。この4月については、通常保育と同じように、2月まで受け付けている。3月は、受け付けていない。

保護者 その、5名の申し込みは、具体的に言うと、日曜か。

入園相談係長 日曜・祝日だ。

保護者 それで、いつまでやるのか。1年間ずっと、その5名は休日をお願いするのか。

入園相談係長 そうだ。毎日曜日という方もいる。

保護者 それ以上増えることはとりあえずないのか。

入園相談係長 あり得る。定員を30に設けている。

司会 毎月申し込めるのか。可能性が定員30なのか。

入園相談係長 そうだ。

(錯綜する会話の一部を省略する。)

保護者 現状5名だからいいという問題ではない。30名想定の体制は、持っているのか。

保護者 この4月で、20数名申し込んできて、条件が合えばいいと区は言うのだから、そうしたら一気に増える。そういうことも考えてないのか。

司会 まず退職の話だ。ここに8名と書いてあるけど、間違いはないのか。

事業者 退職については、先般の協議会において話した中から、3月末で退職予定した者の中で、1名については、こういった事態もあり、当面の間、現場のために残りたいと言っている。長期にわたって残れるかどうかは、我々のこれからの職員の対応ではあるが、保育士1名は残っている。

(錯綜する会話の一部を省略する。)

保護者 辞めたある保育士から聞いたが、この公開の協議会に来るなと上から言われたと聞いた。だれが言ったのか、来週までに調べてほしい。

保護者 それは要綱違反だから、調べてきてほしい。

保護者 ボードを埋めてほしい。その間に、調理のことを聞きたい。4月からの新しいゼロ歳児中心の調理の件で、前をお願いしていて、前回やられたということを聞いているので、報告をお願いする。

栄養指導主査 3月中に4月以降の離乳食も含めた調理の体制を、今の区の職員とピジョンの職員とで詰めていくと聞いていたので、3月22日の水曜日に、実際の調理をど

ういう形でやっているのか、どういうものができあがるのか、確認した。

通常の乳幼児給食をつくりながら、4月以降の状況を想定して、離乳食の、初期・中期・後期・完了期のすべての調理を、時間に合わせて仕上げてもらった。栄養士だが、乳幼児食の調理補助をしながら、離乳食の調理をした。乳幼児食は時間どおり、きちんとした味と内容のものができていた。離乳食は、若干、時間の遅れがあった。調理そのものはできあがっていたが、盛りつける食器の用意があらかじめできていなかったのので、盛りつけまでに、10分遅れという状況だった。

でき上がりの状況だが、全部味を見て、食品本来の味がきちんと生きていて、ふんわりとした優しい味、私の中では離乳食の評価としては一番高い表現だと思っているが、そういう形に、おいしいなと思う離乳食ができていた。

初期のおかゆが少し固いという状況だったが、その辺は一般的な初期のおかゆよりは少し固いかなという程度で、お子さんによっては結構しっかり食べる子もいるし、もう少し緩くないと飲み込みにくいかなという子もいるので、その辺は子どもの食べる状況を見ながら、クラス担任とも連絡、情報交換をしながら、個々に合わせて対応していくようにということを伝えた。

今後の課題と思っているのは、その日は栄養士がつくったが、調理員全員が同じようなものが、乳幼児食に支障がないように、乳幼児食の時間どおりにできるという状況にならないと困るので、3月中に、交代で、全員で同じようなものができるように練習をしてほしいと伝えた。乳幼児食と離乳食の調理と合わせて、アレルギーの対応食もつくってもらった。卵と大豆アレルギーを想定して、代替食をつくって、それぞれの味見をしたが、アレルギーの対応食は、調理だけではなくて、調理室から出して、クラスでどういう形で食べさせてというところまでが、園全体で連携がとれていかないと、幾ら調理室できちんとしたものをつくっても、それを違う子に食べさせてしまったという誤食が、一番心配になる。園全体でどう連携していくのかというのは、また園に行って、全体の中でのやり方を確認したい。

保護者 調理関係で、かなり重要な、毎日の話なので聞くが、主査が見てきて、簡単に言えば、内容的には4月から大丈夫だという感じなのか。

栄養指導主査 そうだ。

保護者 人の配置について、その中に3月末でやめる人はいるのか。つくられたものはよかった。4月からもやれそう。その内容が4月からできるかどうかだが、3月末でその中からやめる人はいないのか。

栄養指導主査 退職者の情報は、聞いていない。そのときは調理3人、アルバイト1人、栄養士がいて、5人で回していた。その体制で離乳食・乳幼児食・アレルギー対応もきちんと回していけるという確認と、できあったものの状態を確認した。

保護者 主査が当日見た状況はそうだったということだ。それが4月以降継続されなければ、それはわからないということだ。人が欠けたりした場合はどうか。

栄養指導主査 そのときに常勤の調理員は1人休務で、ほかの人で回していたので、その人数でやっていけると思う。調理員もベテランがいて、中心になって指示もして回していたので、すごく安定して調理室の中は回っているという印象だった。

保護者 調理の部分でやめるのは本当にいないのか。主査が見られた方は、本当に4月か

らもやってくれるのか、確認したい。調理の件を含めて、全体的に説明してほしい。
事業者 保育士は8名、報告のとおりである。事務は、3月の退職を予定していたが、現場では異常事態で、退職の時期を延ばしてもらっているという状況だ。調理は、本人の体調不調の理由により、退職の申し出が1名ある。

司会 その方は、3月22日の給食にはかかわっていたのか。

事業者 3月22日に勤務していると思う。

保護者 それでは、4月以降は、まずどうするのか。4月1日に新しい人が来るのか。

事業者 退職の意向が出たので、求人を随時繰り返し行っているところである。

保護者 求人している途中で、4月1日に来られるかどうか、現状不明と理解でいいか。

保護者 対策の表には、調理や用務も全部合わせてほしい。今のところ相談を受けている人はいないわけか。ゼロでいいか。

事業者 相談を受けている者は、保育士について3名だ。事務1名は、退職意向を示している。調理はいない。

保護者 長期休暇はいないのか。

事業者 調理の当初のメンバーのうちの1人が長期療養をしている。

司会 看護師の問題は、解決したのか。

事業者 看護師は、継続すると言っている。

保護者 やめる調理1名は、引継ぎをきちんとやってもらう余裕を持ってくれるのか。今の段階なら大丈夫と主査は言ったが、1人、いなくなる。

事業者 本人の体調がすぐれない。

司会 3月22日に見た時点の十分さというのは、これから続く、ルーチンワークに耐え得るだけの大丈夫さだったのか。それとも、息切れ寸前の何とか仕上げることでできるような十分さだったのか。

栄養指導主査 11月、1月、3月と、朝の9時から給食を出すまでの半日、調理室にいて作業を見る中で、今回は本当に自然に自分たちで声を掛け合って、私の中では気にかけているところもないくらいスムーズに回っていた。22日に行ったときには、最初からいる調理員、3人のうちの2人が出勤していた。もう1人は初めて会った方で、1月か2月に採用されたと聞いた。最初からの調理員2人と栄養士が中心になって動いていて、その新しい方をサポートしながら調理が回っているという状況だったが、非常に安心して、大丈夫だろう、任せられる、私はその日の調理の進行状況、でき上がったものを、そういうふうに見た。

保護者 今の状態から1人抜けるわけだが、誰が抜けるかにもよるし、見なくてはわからないだろうが、どう思うか。

保護者 それは、だめとしか言えない。よかったら、1人、要らないことになる。

保護者 主査には、引続き、その検証をお願いします。

ピジョンには、怒る気力もなくなる。言われた後からばたばた言って、もうやめにして、きちんと行ってほしい。後から出されると、こうしたらいいのではないかとか、そういうことが、協議会の場で何もやれないではないか。だから、どうするつもりなのかというのもよくわからない。

子どもが給食のおかわりをしなくなったら、まずなくなったということだ。そうい

うことをもっとイメージーションを膨らませてやってほしい。調理の採用は、いつまでにやるのか。いつ人数揃えるのか。

保護者 調理にフォローはいない。調理は、1人欠けている状態で4月スタートする。今やっていることはわかる。集まらなかったらどうするかを聞いている。

事業者 今、調理の採用をかけているが、この時点でまだ確定ができていない。

保護者 揃えられなかったらどうするのか、質問している。

保護者 給食を行っている他園から異動させるとか、そういう具体的なこともないのか。採用するというが、採用状況もわからない。どれだけ応募しているのか。面接は、いっぱいやっているのか。反応はどうか。

事業者 採用自体は行っている。既に10人ほどと、第1次選考、面接を行っている。ただ、すぐに業務ができないなどの事情がある者が多い状況である。

保護者 4月1日、人数が揃えられなかったらどうするのか。候補はいるが、4月1日に間に合いそうもないという状況はわかった。1日を超えたらどうするのか。仕様を満たしていないということになる。どうするのか。ご飯の時間になっても、いつまでたってもご飯が配膳されないで、どうするのか。

事業者 揃える。

保護者 どうやって揃えるのか。採用状況によれば、4月1日に来ないと言った。だから、そのときどうするか聞いている。揃えるではわからない、具体性が全然ない。

事業者 社内異動を含めて揃える。

保護者 釜番の話は前回聞いた。あの意図は、体制の確認だ。調理の責任者を置かず、その週の釜番を責任者にしていると聞いている。前回、釜番の役目を聞いた。火を扱う、だから、その釜番を中心に食事の用意が行われる、そのために釜番は重要になると聞いたが、それとは別に、調理の体制として、だれが責任者であるというのは必要だと思うが、それをその週の釜番に任せる。つまり、週ごとに責任者が変わってしまう体制をピジョンはとっていると聞いている。そういう体制をどう思うか。

栄養指導主査 調理室の責任者は食品衛生責任者だ。給食施設はそういう形で、保健所に報告しているが、栄養士がいたら、衛生管理も含めて、責任者は栄養士だと思っている。調理の責任というか、釜番は各園1週間で変わったりするが、責任を持ってきちんと仕上げるという意味で、調理室の中での役割分担と認識している。もちろん、栄養士がない園もあるので、そこは調理員が食品衛生責任者として、だれか役割を決める。責任という意味ではそういう認識だ。

保護者 つまり、調理は、その食事を出す部分に関しての責任であれば、問題ないということだ。そういう体制で食事をつくることに問題がないとすれば、あとは組織として問題がある。つまり、調理なら調理でリーダーが不在というのは、組織として、その調理をまとめたり、割振りしたりする場合には問題が出てくるかもしれない。それは主査の範疇ではなく、料理をつくることに関しては問題ない、こういう理解でよいか。

今、安心を確保したいので確認している。釜番で責任者をぐるぐる回しても、きちんと食事が出れば、食事に関しての問題はない。ただ、責任者不在という別の意味で問題があると考えるが、これは4月から食事が遅れるとか、そういうことでな

ければ、また、問題は別途指摘するので、その確認だけさせてほしい。

栄養指導主査 調理室の中で、リーダー的な役割をする職員は、それぞれの園で明確に決まっているという確認がとれた。私としては、衛生管理、それから、給食がきちんと献立どおりにできているか、というところで見ている。

ピジョンはどう決めているかはわからないが、当初からいる調理員の中で、この前に行ったときも、指導的な立場をやっている職員もいた。推測だが、人材としてはいると思う。あとは、決めるかどうかだと思う。

司会 心配なことは多々あるが、時間もあるので、ほかに何か確認したいことがあるか。

保護者 改善策については、言いたいことはいっぱいあるが、別途ということにする。

前回、するつもりだった運営委員会の設置要領のことだ。内容的には大丈夫なので、ここの確認のやりとりだけしてフィックスしたい。（区側了解）

3月4日付の案で、保護者側の要望は、ほぼ反映されているので、中身自体は問題ないと思っている。1点、確認だが、2枚目の会議、第6条の文言云々を含めて、説明をしてもらいたい。

部長 第6条3項「会長が必要に応じて臨時的に運営委員会を招集することができる」臨時会の招集権の問題だ。会長が招集権を持っている。運営委員会という組織運営にかかわるものだから、しかも会長という職を置く以上は、会長が招集権を持っていなければ逆におかしいので、表現としてはこのようにした。

要請のあった、臨時会の開催の判断を具体的にどのようにするのかといったところで、例えば、保護者側委員の要請があった場合には臨時会を開かなければならない、あるいは会長が必要と判断した場合には保護者側の委員の同意を必要とするとか、いわゆる運用上の決めについては、運営委員会の細目、あるいは、年度当初に今年の運営委員会は回数も含めてこういう形でやっていこうと決めるわけだが、その中で、お互い、確認すればよいという意味で書いた。

保護者 臨時招集については運用の中でカバーしようという提案だ。わかった。具体的には、これでいいので、運営委員会についてはこれで合意ということで結構だ。

司会 運営委員会については合意とする。ほか、あるか。

保護者 今回、いろいろ確認できてきたこと、園長病欠の件、休日保育の件、退職者最終何名で、今、グラフでつくってもらった件、そういうことを全保護者にも周知してもらいたい。傍聴者はある程度わかっている。最終的な発表は全然ない。例えば調理が1人やめて云々ということ、上のクラスの子がいて、今度0歳児で入ってくる保護者もいると思う。情報に飢えていると思う。だから、確認した事項については全保護者に周知をお願いしたい。

それから、新担任はもう決定しているのか、発表はいつごろの予定なのか。

事業者 新担任は、30日木曜日ごろに案内したいと考えていた。

保護者 保護者への周知という話で、退職者の件、あと、園長の件も多分あるだろう。説明会を1回やった。複数回の開催をもともと約束している。やってほしい。それを保護者に早く発表してほしい。1週間前以上でないと、保護者の段取りつかない。

司会 説明会についてだが、早く、資料の形でお知らせして、そのお知らせしたものを補充説明する形での説明会という形にしてほしい。

次にどうするかということが非常に難しい状況だ。というのは年度をまたぐ。でも、どうにかしなくてはいけない。何か提案、あるか。

保護者 運営委員会については、4月23日に父母会総会を行い、そこで18年度の新役員が決まる。最短でも5月14日以降でないと日程は組めない。

協議会については、3月中にピジョンの体質改善状況について、まずは検証する。4月以降は毎週やっていくというので、どこか区切りのいいところで、4月どこかで今は考えている。日程については、追って相談したい。

司会 区は、そういう段取り、考え方でよいか。

課長 4月当初の日程を見極めたい。後ほど協議させてもらいたい。

司会 次回協議会は、両方で日程調整してほしい。第31回協議会を終了する。