

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第32回）要点記録

平成18年4月22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前に、今回の協議会は、民営化対策委員会がなくなって初めての協議会となるので、その辺の流れを前委員長から説明してもらう。

保護者 この3月末まで光八の民営化対策委員会の委員長をしていた者だ。民営化の話が持ち上がってから、1年8カ月、光八としては、父母会の下に民営化対策委員を組織して、区とピジョンと協議を続けてきた経緯があるが、今回、4月1日からピジョンが完全に単独で事業運営をするにあたって、父母会としても民営化対策委員会を解散し、公式には、今、存在していない。今後については、協議会に協議委員を出す際、父母会からの要請を受けて、そこに応募した人間がここに参加している。したがって、基本的には、ここに協議委員として参加している者と合意した事項については父母会と合意したということなので、今後についても、そういう取り扱いでお願いしたい。特に肩書きなどはないが、ここに座っている人間が父母会の総意であるという意味合いを持つ。

司会 第32回協議会を始める。

（協議委員自己紹介）

（新園長自己紹介）

（区側人事異動にともなう転入職員自己紹介）

司会 議題に入る。最初に、仕様書と運営委員会設置要領の確認から始めたい。次に、ピジョンの改善策の進捗状況を聞き、質問したい。また、新園長になったことに関連しながら、フォローのチェック、区のチェック状況も願います。そのあと、配置状況、退職者等の説明をしてもらい、その他という形で考えている。

最初に、仕様書と運営委員会設置要領について、区から説明願う。

課長 仕様書と運営委員会の設置要領、これは前回の協議会の中で指摘のあったところ、仕様書について修正したものだ。

一つが、4ページのアスタリスクのところだ。上記「実務経験」は、原則として幼稚園教諭実務経験を含めないものとする。ただし、それにより難しい場合は、「運営委員会」に諮るものとする、とした。

一時保育のところ、9ページ中程に開園日があり、その3で平成18年10月というところに「（予定）」という言葉を入れた。

11ページ、10のフォロー体制（3）フォロー職員に要する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ということ、誤植があったので直した。

司会 仕様書について、今の修正部分で、問題あるか。

保護者 確認させてほしい。9ページの2項目一時保育について、実施時期を平成18年10月、「予定」という文言を追加したという説明を受けた。前回の協議会のときに、平日保育の質が検証できた場合という文言を入れるのはどうかという話が出たと思うが、それについての取り扱いはどうなったのか。

課長 私どもの計画では10月であった。その中で、実際に、こんな状況の中で確定的にやるのかどうなのかという話があって、区としては、計画としてはあるので、記載はあるが、いろいろな状況の中で変更することもあるから、「(予定)」として入れるということだ。実際、実施の判断にあたっては、協議会あるいは運営委員会で協議をした上で実施に至るという形になろうかと思う。区側としてはそう認識しているので、仕様書に入れるということではなくて、そういう協議をして、判断をして、実際に実行するという認識でいるということである。

保護者 今までいろいろあったので、協議するというところで、議題に乗ればいいのか、それとも合意したら始めるのか、確認をさせてほしい。

課長 どういう段階で実施に至るのかということは、いろいろな意見を聞いて、協議の進む段階で意見を聞いて判断をする形になる。協議の場でおおむねの納得が得られた上でという形になると思う。

司会 その答えで納得できたか。とりあえず、運営委員会なり協議会なりに、こういう提案をする可能性があるということだ。状況によって、区の判断によっては提案しない可能性もある。あまりに、保育が成り立たない状況であれば、とても新しい事業は考えられないという状況があれば、提案すらないだろう。

課長 そういう意味では、そういうこともある。

司会 仕様書に関しては、確認したということによいか。では、仕様書については確認がとれたということで終わりにしたい。

次に、運営委員会の設置要領について、課長から説明をお願いします。

課長 運営委員会の設置要領だが、保護者からの意見をもらい、内容も前回までの協議会でもらったものを要領として出したということだ。

保護者 今後、この要領に沿って、運営委員会を開催していければと思う。父母会の総会は、あす、行われる予定なので、新しい代表が、選出される。連休明けくらいに連絡があると思うので、時期については話し合いで決めるということだろう。

司会 会長から直接、連絡するという形をとるのか、それとも、今、連絡するか。

保護者 保護者からだれにするかという窓口等についてはまた決めていく。

司会 そうということによいか。

保護者 運営委員会はいいが、同時にあった苦情処理は前に案内をもらっているが、正式に動いているのか。

課長 苦情処理調整委員会について、区の中で現在、検討しているところだ。今あるものをどういう形でまとめていくのか。まだ結論が出ていない。

保護者 これはまだ公式なものでないのか。

課長 今、お配りしたのは正式なものだ。

保護者 これとは別なものを立ち上げるのか。

課長 立ち上げるのではなくて、内容はどうするかという検討を別途する。

保護者 まだ公式にはなっていないのか。

部長 合議制の制度として、苦情調整委員会を、介護保険が導入された平成12年4月に作った。介護保険サービスにかかわる苦情調整機関ということだ。現在、この枠組みは、保健福祉サービス全般にわたっての苦情調整制度に切り替わっている。平成15年の4月頃に行政から独立性の調整機関になっている。現場での苦情の調整、斡旋等を行う。オンブスマン的な委員が3名ほど委嘱されていて、それを補佐する専門相談員で運営されている。

今後の方向性についてだが、保健サービスだけでなく区政全般のサービスとのすり合わせをどうしようかということは課題になっていて、現在、検討している。だから、現時点での組織については苦情調整委員制度が今の第三者の苦情処理と理解してもらえればと思う。

保護者 ということは、運営委員会については合意だが、同じ23日にもらっている第三者機関における苦情調整について(案)は、保留ということか。

課長 今の苦情調整委員の制度はできているから、それは使う。

司会 中身についてどうするか詰めていない。

保護者 保育園の、こういう問題に対して、十分に機能するかどうか、今、検討中だというような話だ。

部長 制度として、保健福祉サービスとしての苦情調整機関は、形の上では完成形になっている。区長の補助機関としての条例で設置されている。調整委員ということで、独立に3名いる。あとは、どのくらい有効に機能しているかについては、それに対する評価の問題なので、仕組みとしての、保健福祉サービスだけの枠組みからいえば、苦情から学ぶというシステムだが、個々具体的なサービスに対する苦情についての相談・調整・斡旋、場合によっては勧告も入っているが、それら機関としては成り立っているし、現実の事例としても出来ている。

保護者 第三者機関における苦情調整(案)という形の中に、その苦情調整委員会と連携をとり、子どもたち及び保護者の苦情申し立て等について対応するとなっている。実際に申し立てたら対応ができるような形になっているのか、なっていないのか。

保護者 合意していれば対応できるかもしれないわけだ。対策が出来ていないのなら、まだ合意できる内容ではないということになるし、これは公式には発効ができない。

課長 もちろん申し立てがあれば、苦情調整委員で受けるようになる。

保護者 受けられるのか。形ができているのか。

司会 そのもらった書類についても、案をとって、要領と合わせてもらいたいというのが趣旨だと思う。

課長 それはそのように思っている。

司会 週明けにもらえるということで、それで、理解できるか。

保護者 わかった。

司会 問題がないようであれば、光八運営委員会設置要領については、合意だ。運営委員会の要領についても、これで終わりにしたいと思う。

次、ピジョンの改善策、進捗状況を確認させてもらいたい、できるか。

事業者 手元の資料を参照してもらいたい。

司会 資料について、当日配布は普通扱わない。火曜日に出してほしい。事前になるべく全保護者に見てもらおう性質の資料だと思うので、よろしく願います。
保護者側、資料は扱っていいか。

保護者 時間はかかる。

司会 区は、この内容について事前に確認しているか。

課長 事前に確認している。

保護者 みんな同じ情報を共有した上でやらないといけない。資料を見るのはきょう、おそらく初めてだろう。協議会の運営規定に書いてあるから、守ろう。

司会 改善策の進捗については伺わざるを得ない。

保護者 説明を受けてからでもいいかとも思ったが、改善策進捗状況とは、何の改善策に対する進捗か。資料を見てもわからない。

事業者 前回、3月25日の協議会の中であったが、私どもの改善策としては保育体制の確立、マネジメント体制の強化、保護者に対して信頼関係を築くこと、の三点があった。それに対して現在どうなっているか、それについて、資料にした。

保護者 その課題認識がそもそも間違っているのではという話を、以前、しているかと思うが、この三つだけでよい、そういうことか。

司会 前回お願いしていたのは、改善策は不十分であるということだ。区も、保護者も、そういう認識で一致したわけで、不備な改善策を補完する資料を出してもらえと思っていたが、それが無いというのが、今、問題になっているのではないか。それについては、ピジョンはどういう考えで、こういう資料での説明になろうとしているのか、説明してほしい。

事業者 一つには前回お配りした、常勤保育士の体制、短時間保育従事者についてはどういう仕組みになっているのか。調理室関係についての補充を含めてどうなっているのか。円滑な運営につながっていないのではないか。そういったことも含めて、資料として提案させてもらった。

保護者 区からの改善勧告の中の改善項目は、四つ書いてあるではないか。それに対応する改善策を議論するのではないのか。それを払拭するのが、それに対する改善策だ。例えば、多数の退職者を出すに至った原因を究明し、これ以上、同じ原因の退職者を出さないこと、これに対する改善策はこれだという進め方が普通ではないか。

保護者 この改善項目四つと自分たちで見たところだと、ピジョンとしてもっと改善する項目があって、それが全部この資料に含まれているというならよくわかるが、この四つの中で、抜け落ちていてほかの部分を持っているとしたらおかしな話だ。四つの問題点が、改善項目であり、これを区は改善してほしいとピジョンに言っている。それに対する改善策が、あまりあるものだったらいいし、足りないものだったらそれはまずいという話だ。そんな難しい話ではない。

司会 認識として、これはどういう視点になっているのか。前回、もらったのは不備であるということは、区も保護者側も指摘している。余りにも不備なので、内容の1項目1項目について触れ、ここが問題だということをあえてしなかったわけだ。それなのにもかかわらず、きょう出された資料が前回を受け継いでいる形になっているというのは、一体、前回の協議会で何を考えたのかがわからない。これが改善策

として活着ていると言いつれるのがわかつらない。そこを説明して欲しい。

保護者 改善策の内容について、発注者側の意見をもらいたい。発注者側の改善勧告に対する評価など受け入れがあるはずだ。実際、改善勧告を出したのは区長名だから、区長に対してどう説明したのか。具体策が不十分だと、前回言っているわけだから、それに対して、発注者側、管理監督する側として、ピジョン側に働きかけをしたのかどうか。説明をお願いします。

課長 前回の協議会に前部長から話したが、ピジョンから出された改善策について、決して十分と言えないということで、原因については現象面にとどまっているという表現もあったかと思う。区としても、この改善策が十分という認識にはたっていないが、即座に実現できるものは実現してもらい、原因について究明して検討しなければいけない部分はさらに検討してもらおうという認識である。現在においても、改善策の不備な部分については検討してもらっているし、対応策についても、前回出した対応策に、さらに詳細に具体的な部分に立ってもらおうということで、本日、より具体的に出てきたと考えている。

保護者 一応、改善策が不備だったので、もう少し詳しいものをということでピジョンは考えて、区に事前にこれを出して、区は改善策としてはまず妥当だと判断したという話でいいのか。

課長 前回の改善策の不十分な部分について、きょうで100%になったという認識ではない。それについての進捗については区で検証しなければいけないと思っている。

部長 3月17日付で改善勧告を行った。それは先ほど指摘があった四つの改善項目に基づいて行った。3月24日に、改善策ということでピジョン側から出された。前回の記録を読み、前部長の部分にもあるように、区としては、3月24日に出された改善策そのものが、この内容の具体性も含めて、完全なものとしては受けとめていない。これは協議会の記録などでもそのように私も引継いでいるし、そういう認識をしている。3月24日、改善項目の第一項目で触れているが多数の退職者を出したことについても、さらに精査が必要との位置づけがあるわけだが、きょう出されたものは、3月24日の改善策をさらに補う位置づけ、さらに具体化したものとして受けとめてもらえればと思っている。

この内容を、きょう出されたものを含めて完全かどうかは、これからこの協議会で協議をして、必要なもの、不足しているものを明らかにして、また改善を進めていきたい。表現的に改善策の進捗状況が前回の改善策を是としてなったような表現になっているので、冒頭の質問になったと思うが、私どももそのような形で受けとめている。個々の資料の中にシフト、休日体制、4の園内の安全確保、3ページ、園長方針、それから、5の人材育成の取り組み、研修等を初め、改善に向けた具体的な取り組みをさらにつけ加えられている部分については、新たな改善策の具体的なアクション、計画も含めてのアクションプランであると私は理解している。

保護者 今までのものを引継いで、協議を続けようと思っているのであれば、もっと早く出せと何でピジョンに言わないのか。

部長 指摘のとおりだ。申し訳ない。より早く議論が出来るような指導をしていきたい。

司会 もう一つ、前部長は、特に原因究明が不十分なことについて強く言っていたと思

う。保護者側も、その点についてはそのとおりだということだった。ところが、今回出された資料については、原因についての言及が皆無のような気がする。

部長 聞いている部分について、多数の退職者を出したことはピジョンのマネジメント体制の問題でもあるし、また、パート配置の問題、非常勤、職員との関係など、そういう意味では原因を知っているということで、意見聴取の場を持ったり、研修をやったり、短時間パートの採用を行うなど、全体の中で、今後、退職者を出さない仕組みにつながってくると受けとめている。今、まだ全体の説明をもらっていないが、私が見た範囲では、そういう部分での進歩はあると見ているので、進捗がないと論議が重ならないと思っているので、そのように含んでもらいたい。

保護者 発注者側である区が説明を受けていないのか。

部長 内容の説明はもらっているが、まだ説明に入っていないから、共通認識として、この協議会で、例えば今後、退職者を出さない仕組みはどうなっているのかとか、その検証についてはなど、この資料内容を説明してからでないと、この協議会の討論は進まないのではないかという意見を、今、話した。

保護者 正直、この資料は議論に値しないものだと思っている。区の、この資料に対する認識をもう一度伺いたいが、100点満点の対応策としては、これは何点で、どういった指導をピジョンにしているのか、既にされているのか、教えてほしい。

部長 点数評価については、この協議会の中で、きょうの資料の評価は何点だということとはイメージとしてはわかる。事前説明を受けた区は、何点で聞いたか、その点数はよかったのか悪かったのかという認識の話ではなくて、まずは資料全体を説明してもらい、前回からどのくらい変わってきたのか判断したい。

保護者 発注者であるあなたが責任者だ。どうして協議会までに点数をつけられないのか。

部長 先ほど私の評価を話した。私が前段で説明を受けて、例えば、そこで100%とは思わないが、短時間のパートの配置をこの間に図ったとか、研修を行った点については一定の評価をしている。それは、点数、数字では認識していないが、前回よりもさらに改善の努力の跡が見られるという印象を私は持っている。これは私が見た印象だから、この協議の中で、全体をどう評価するかは、全体の問題だろう。

保護者 この改善勧告は、区長が出している。24日までの提出期限を待っても、いまだに改善策は、100%ではないと思っている。区自身が、まだ100%とは思っていないものを、協議会に持ってくるべきではない。自分たちで納得しておらず、まだ不十分だとわかっているものを協議会に持ってきて、皆さんと諮って決めたいと言うのは筋が違う。情報としてもらうならこれでいい。自分たちが、ピジョンに改善するようにと行って、その改善策について納得し、これだったら区はやれると思うものについて、協議会の皆さん、これでどうだろうかというのが筋だろう。

司会 改善策の締め切りはいつか。

保護者 改善策の提出期限は3月24日だった。1カ月過ぎている。

部長 この後、議題にもなっているが、光八改善項目と検証リスト、1週間単位でチェックをして、それを示している。だから、改善策が完全ではないという指摘は確かだし、私どももそう臨んでいるのだが、スタンスとしては個々の形状について、4月15日までの52項目を議題として示して、後ほど説明するという位置づけで認識

していたので、完全なプランニングが出ていないという指摘は、認識の仕方が違っている。完全な改善策がなされない中でも、52の検証項目のチェックは同時進行的に進めているという認識でいたので、それについては理解願いたい。

保護者 同時進行的に進めるのは確かにそうだと思う。改善策が出せないが、既に保育は始まっているから、やらざるを得ない。完全な改善策がいつでるのか。期限はいつか。どういう指導をされているのか。

保護者 区長が期限と決めた3月24日からもう既に1カ月がたとうとしている。なのに、まだ100%のものが出ていない。区はどう対応するのか。区長が言ったことに対して、1カ月たってもまだ満足に何もできていない。自分自身で認めたのに、それで何もしない。どうするつもりか、まずそれを聞かせてほしい。

部長 例えば、前部長から聞いている検証項目52項目について、これが最終的にすべてを目指していきたいということになる。15日時点までのものをつけたが、いまだ、×という項目もあるという状況を正直に説明するつもりで今日臨んだ。こういう指摘の中で、できていない点は、申しわけない。ただ、52の側面を充足していけるよう努力していきたい。

保護者 充足するのはわかるけど、そのために何をどう努力するのかというのが改善策だ。

保護者 どう指導しているのか。期限はいつか。

保護者 1カ月過ぎて、改善策さえも出せない。発注者としてどうするのか。

部長 例えば、短時間パート職員の不足が、常勤職員に比重がかかったということで、その対応については、指導し、採用した。これが改善の方向につながっている一つの具体例だ。研修をやってほしいということも、実現すれば具体的な改善に向かっていくわけだから、そうした個々具体的な改善策の積み上げが全体の光八の保育の質の向上につながり、お子さんの成長に寄与していくと考えている。そうした一つひとつの具体的な取り組みをする中で、進めていくと考えている。

保護者 3月24日に出されたものを、区として不十分だとずっと言っていた。今も言っているのだから、区は今、どう指導しているのかを聞いている。何日に提出せよとか、どう指導しているのか、ということについて、全然、答えが出ないではないか。

部長 3月24日以降の改善策について、不足部分を含めて、本日、ビジョンが出された資料は、その対応も含めたさらなる改善策を補う部分が入っていると受けとめている。だから、協議の中で、具体的な問題点があれば、さらに改善を図っていくよう具体的な指示なり、協議をしていくつもりだ。

司会 部長が言っていることは、部分部分の、具体に対する対応のことであって、それは必要だろうが、今、保護者側が問うているのは、改善勧告が出されたときに、改善策を出させて、原因究明ができていないので、だめだとしたのは区と保護者側の共通の評価だった。だから、普通であれば、このレベルに立ち戻って、出し直しをさせて、原因がきちんと究明できていないのに何の対応策なのか。まず、原因を究明しなければならぬだろう。

保護者 改善勧告の3番の改善の検証というところ、乙の改善が的確に行われたかの検証は、本契約の当事者である甲が行うと書いてある、甲というのは区だ。検証結果は、光八協議会の資料だ。報告するのは区だ。やるのはやるが、協議会でどうだろうか

ということではない。その前に区がやるのだろう。

部長 それが、これだ。

保護者 これは違う。 、 ×、 は現状の現場の進捗状況だ。求めている具体策というか改善策は、原因究明の中身だったり、課題であったり、それに対しての目標値であったりする。それに対して具体的に事業者がどうアプローチするのかというとは違うだろう。保護者が言っているのは、それをきちんと切りわけて、区側が見たのかといっている。何でここまで追求しないといけないのか。

保護者 某新聞にあのように載っているのに、何でこんな状態なのか。

司会 部長にも言うておくが、この資料は15日までのものだ。先ほども注意したが、火曜日までに出してほしい。そうしないと、資料として正式には扱えない。

保護者 百歩譲って100%ではないが、量でいえば例えば8割方は、この項目については完璧な改善策だと思っているのも幾つかあるのか。正式な手続をまだ踏まれていないのだから結局、ピジョンから出された改善策について、区が了解したものはまだどこにもないということだ。

本部長 3月17日付で改善勧告を行い、24日に改善策をもらった。それについては25日の31回の協議会で、そのまま出した。これで満足しているわけではない、不安だということであった。保護者から、区のほうでそれを認めた上で協議会に諮る旨があった。前は期間の問題もあり、そういう状況であったということは理解してもらいたい。これでは不十分だという点で、区側と対策協議会の意見がある意味では一致した。ただその時に、区側としては不十分だが、現実に保育は動いているので、1週間ごとの検証を密にやっというこは併せて話したと思う。それが、チェックリストだと理解頂ければと思う。

このチェックリストあるいは本日ピジョンの資料について、そもそも改善策そのものがなっていないのだから、聞く耳を持たないというのが一つと、もう一つは手続きの問題。この二つでおかしいのではないかという指摘であった。52項目について、今まで半分は答えていると思うが、今後の部分については答えていない。この間、園長の交代があった。区としては、ピジョンから要請を受けて園長候補を仲介し、4月8日、区の主催で保護者に説明会を行った。その時、私から各保護者に対して話をした。大きな原因の一つとして、ピジョン本社のマネジメントの問題。もう一つは、現場管理能力。現場を知っている園長が十分管理能力を発揮できない状況があり、また園長が病気ということで、園運営がなかなか難しいということで、私どもとしては一つ前に進んだと考えている。その後、4月6日、新園長が着任し、本日まで2週間経過したわけだが、どのような状況になっているのか、率直に保護者の皆様からも聞きたいと思っている。

もう一つ、ピジョン本社としてもマネジメント体制をどのように改善していくのかについて、先ほどピジョン部長から、新たなスタッフの紹介もあったが、そういった部分が一つのあらわれだと思っている。ただ、本日の資料については、それらの言及は指摘の通り全くない。私どもで、前段で資料をもらったということはそのとおりだが、前回と同じような対応で、本日、資料を出した。この資料の出し方がそもそもルールに則っていないので、この場での議論はということであれば、それ

が協議会をどうするかという議論にもなると思う。私としては、本日、ピジョンから資料が出てきて、ピジョン本社でマネジメント部分の担当スタッフを新たに構築している。その中から、不満かと思うが、現状の状況について区から説明させてもらい、一定のやりとりをさせてもらいたい。区もピジョンの改善策で満足しているわけではない。1週間単位で検証をしながらやっていく、それと同時に支援調整係長あるいは光四の園長と、あるいは保護者、職員の状況等も踏まえながら、逐次子ども等の状況を把握する中で、改めて対応していきたいとおもっている。

保護者 説明については、どうぞしてほしい。ここで出されているのは、現場のことだ。現場論は当然大事だ。ただ、保護者は、ピジョンそのものの体質であったり、会社が抱えている根っこの部分まで問題視している。確かに子どもを預けているのは光八だから、現場のことをこうやって出してくるのは、一時的には安心する。新園長も来て、ある程度精神的には、ゆったりした状態が保っている。しかし、正直な話、新園長が何年やれるのかということがある。子どもを0歳で預けている人もいる。ピジョン本体、会社の体質まで踏み込んで、どうするのかをきちんと聞かせてもらわないと、納得できるものではない。そもそも保護者が問題視している部分と、このレベルとでは言っている部分がかげ離れている。あと3年、4年、新園長の元気なうちは安定するだろう。だから、改善策は出さなければだめだが、会社の体質自体までメスを入れなかったら、安定しないだろう。

保護者 その前に、本部長の話はわかる面もある。緊急的に保育がやられているから、改善策とは別にチェックはしなければいけないのはわかる。それを情報として提示したいというのはわかる。だから、先ほど来、話しているとおり、期限を切ってやってほしい。完璧な改善策、いつに出しなさいと今日にでも宣言してほしい。

保護者 本部長に話を聞きたい。行政マンとして、こういった手続については区民に裏切りのないようにきちんと進めてほしい。園長が変わったから、何となくそれでいい、だからと行くのではなくて、行政マンとしてやるべきことがあるだろう。

司会 今の改善策の再提出について、期限を切るという話についてはいかがお考えか。

本部長 1週間ごとの現場状況のチェックは非常に大きなことだと思っている。何よりも、保育の現状が安定しなければ話にならない。同時に根本的なメスのはいる部分もあるだろう、この問題意識は区も、同様ではないが、話されたことについて受けとめる。この場で何日という期限を切ると言うことは、今回は遠慮させてもらう。いずれにしても、4月、5月、2カ月のこの期間しか残されていない。

保護者 改善策を立案することと、立案した改善策を検証する話は、別の話だ。検証するのは当たり前で、1週間ごとにやって構わない。立案ができていないと言っている。立案のないものを検証できないだろう。その期限を切れと言っている。あなた方は、検証期間は、4月、5月でやると言っている。その検証を行うために、それより前に立案しなければいけない。それをどうして期限を切らない。

改善勧告に書いてあるとおり、これ以上同じ原因による退職者を出さないと、ピジョンは一切触れていない。これが、一番大事な話だ。緊急性がある。後で資料が出てくるが、またやめる先生がでるといふ。だから急がないといけないわけだ。きちんと原因を究明して、どうして保育士がやめるのか。そこをきちんと改善、立案

をしなければ検証なんかできない。

部長 本部長が答えたが、立案と、それを検証していくことは違う。まさに指摘のとおりだ。ただ、進行形の状態の中、4月、5月で見ているので、52項目ですべてかというところを含めて、1週間ごとの検証は行われていると理解している。新たな問題が発生すれば、新たな対応の改善が求められるという進行形の状態だから、そういう意味では、大枠の改善4項目は既に示した。それに対して、不十分だが、退職を出した原因を含めて、回答が3月24日あった。さらに、立案部分も含めて今日の資料があるという位置づけで、不足があればさらに出してもらおう。立案・検証、それをまた立案を出して、改善対策につなげていくやり方をぜひご理解いただきたい。

保護者 そうであるなら、ここに改善策と書いてないといけない。

部長 その表現が誤解を生む問題だったということは先ほど話したとおりだ。現実には、さらなる改善策、改善策の進捗状況という内容を含んでいると思っている。

保護者 それがわかるから、期限を切ろうという話だ。それはいいだろう。

部長 同時進行的に検証しながら改善し、この協議会の意見の流れを踏まえ、さらにどうしよう、次にどうしようということになっていくものと思う。

司会 逆に、その説明は混乱する。保護者側が先ほどから言っているのは、原因究明に問題があり、その原因究明ができていないのに、対策案の具体的項目に入れない。原因究明して、こういう対策方針でいくという、この間つくったような書式での完成形を提出する義務については責任をもって、発注者側から受注者側にやってもらい、具体的にはどういう対応でいいのか。その改善策にのっかって、この具体的なチェックは有効か有効でないのかという話が出てくるかと思う。まず、この形を完成させることが、改善勧告を受けた受注者の急務でもあるわけだ。しかも、現場は動いている。そちらもやらなければいけない。

保護者 本部長が言ったことで合っている。だから、本部長の言ったことに対して期限を切ってほしいと保護者は言っているだけだ。本部長が先ほど言ったとおりで結構だ。

司会 本部長の話を聞こう。

本部長 部長が言っているのは52項目の改善項目の中に、ほとんどヒントが隠れているとの認識だ。私もそう思っている。ただ、文言として、こちらが改善勧告を出したことに對して、ピジョンの本社が出されていた答えが不十分だということを区が表明している以上、それについて更に提出させることは当然、筋のある話だ。期限を切れという話に、私は、4月、5月という言い方をしたが、それでは間隔があるので、今、22日なので、連休明けでどうか。

保護者 5月9日あたりだったらどうか。

本部長 5月9日に資料提出。わかった。

司会 区からの改善勧告に対するピジョンの答えとしての改善策を5月9日までに提出してもらおうということではどうか。保護者に提示する前に、きちんと区は目を通してもらえるかと判断するが、よいか。

保護者 目を通すだけではなくて、行政としての手続をきちんとしてほしい。

保護者 区と、特にピジョンのこういう資料の出し方や内容の根本にあるのは、今回の新

園長の就任だと思う。新園長は幸い優秀な方が入られた。それなので、手を抜いていないか。新園長に任せればもういいと思っていないか。こういった非常時で、幾ら新園長が優秀でも、経過がひどかったらつぶれてしまう。全力でサポートしてあげなければだめだ。そのためには、現場の諸問題が多少、煮詰まったが、根本の部分を解決していかないと、だめだろう。このあとの人だって育てないといけないのではないのか。今、0歳児ということは、光八にあと6年いる。新園長に失礼だが、区を退職された方に、6年間、頑張れと言うわけか。この2週間で非常に疲れているように見受けられる。それだけ大変なんだ。一生懸命サポートしないと、せっかく来てくれた人がつぶれる。つぶしたらもういないだろう。

司会 それがマネジメントというものではないのか。

保護者 絶対頼っている。もうあの方に任せておけばいいと思っているだろう。一生懸命サポートして、それで初めて動いていくのではないか。そういうことをもし考えていなかったら、こんな冗談みたいな資料は出てこない。

事業者 資料配付のタイミングや、もろもろの手續に不手際があり、改めておわびをする。今、ここで話したいのは2点、4項目の改善項目をもらっているが、2点目、3点目、4点目に関して、より具体的なものを今日提出したいと思っている。

改善項目が4項目あって、1点目が多数の退職者を出すに至った理由を改めて話す。2点目の改善項目として、短時間保育士を増員して、しっかり保育の体制をとるという2点目の改善項目について、今回、回答しているという認識だ。それから、3点目の改善項目として、本部および園のマネジメント体制の再度の見直しについてもこの中に含まれているという認識である。それから、4点目が、保護者との信頼関係を結ぶ具体的な対応策、この2、3、4、についてはきょうの資料の中で、報告をしたいと考えている。

肝心の1点目については根本だと指摘をもらっている。1点目の、多数の退職者を出すに至った原因、これについては、大きく言うと2点あると認識をしている。まず1点目は、当社の企業体質というよりも、今回の光八の受託に当たって、私の判断ミスも含めて、当初から私どもに大変不手際等があったと思う。2点目は、まさに、多数の退職者を出すに至った理由として、改善項目の2点目、3点目にあるような、スタッフの配置であったり、本部として園の責任者のマネジメント体制が不足していた。だから、私どもとすれば、その改善項目の1点目については、会社としての方針や、考え方、保育事業における意識等の改革。これを1点目で進めていきたいと思っている。2点目については、まさにこの具体を、光八の内容を遂行していくと思っている。

最後になるが、当社の企業体質というところである。本来、ピジョン株式会社は、福祉用品を製造・販売している。そして、保育園等の運営をしている会社で、お子さんたちの生活全般が明るく豊かになる、そんな思いを、当社としては持っている。ただ、今回の光八の委託に関しては、8月の段階で、光八の質を守る、それから、9月というタイミングでの委託を受けると判断した。私どもとすれば、十分、できるという認識でプロポーザルに応募し、決定をもらったが、実際、今、振り返ると、この判断が9月であったこと、そして、私どもの数少ない成功経験の中で、光八の

質を守ることが、高いハードルだったという再認識をしている。

ただ、今、この9月のときにさかのぼることができる問題と、逆に、これから改善をして実行する問題とに分けて考えていて、今、9月で私の判断ミスだったということはおわび以上のことができない。これからの改善策、今後の対応として、現場の保育職員について、より雇用を安定できるような施策を図っていく。もう少し具体的に言うと、来年7月以降、正職員化を図っていくといったような対応の中で、私どもも努力をしていきたいと考えている。

それから、光八の現状については、指摘のとおり戒めてはいるが、新園長という極めて優秀な人材を採用できたことで、我々としても、新園長におんぶや抱っこしてもらいながらやっていくということは考えていないが、若干、次のステップ、次の局面に進めたかなという認識を持っていたことは事実である。そういうことも含めて、この後、きょう出した資料の具体的な説明をさせてもらいたい。

司会 では、そういう分析とか、いろいろあるのであれば、原因究明の部分から、どういう方向で改善していかなければいけないかということを中心に文書にまとめて区に提出してほしい。協議会の資料としても報告してもらわなければいけない。

保護者 資料については、それは出てくるのが当然なので、改めて我々が言う必要はない。

この時間で説明をするということだが、本日、4時までだ。

事業者 まず、保育士の件だが、4月の新体制の中で29名の常勤保育士を配置した。このたび、1歳児、低月齢担当の職員が退職になった。これは、4月1日入社し、4月11日から来ていないが、理由としては、本人は保育に自信がないと言っている。新体制に当たって、私どもも、フォロー的な部分とか、採用の部分で甘さがあったのではないかという気がしている。その点については反省したいと思う。

常勤保育士は、29名体制において1名、緊急事態が発生しているが、本部としては後任の採用を急いでいる。園においては、短期的ではあるが、短時間保育従事者、フリー保育士を中心に、また園長、主任を入れて対応しているというのが現状である。資料1で職員の配置状況、経歴等の資料を載せている。

保護者 1人はいつなのか。

事業者 4月の段階で1名退職する。5月末段階で、プライベートな理由もあるが、本人の要望で退職と聞いている。その方に関しては、一応、3月末に退職意向があったが、こういった状況の中で働いてくれるということで、私どもとしてやってもらっていた。そういったこともあわせて報告する。

保護者 その人は、アルファベットでどれか。

事業者 アルファベットではLだ。

保護者 L。それでは、1歳児のKはかなりきついと思われる。

保護者 話の腰を折るようで悪いが、私は、さっき、企業体質そのものに問題があるのではないかと話した。先ほどから反省していると言っているが、その言い方だと、これからまだまだやりそうだとしか思えない。だから、やっていることが小手先しか見えない。本当に、会社は、今危機だ。これから、そこを分析しなさいという話だ。さっき、企業体質の問題について、自分自身が区の保育事業のことを甘く見ていたと言っていた。それで、できなかったというのは、どうするのか。今4月だ、

いつ気づいたのかという世界だ。そこを問題視しているのは、そういう意味だ。自分たちで、会社の中身の、問題点はどこなのか、きちんと把握しろと何度も何度も言っている。全然、ボタンがかけ違っているだろう。センスない。

事業者 2番目として、短時間保育従事者の採用に関してだ。現在、15名を配置している。これは、木曜・金曜・土曜・日曜の朝が欠けていた。欠員補充を含め、3名の追加採用を終了した。4月25日配属で、フルタイムのパートタイマーと、同じく保育士のアルバイト、4時間×週3日の休日対応の方、28日配属で、保育士のパートタイマー、8時間×週4日で土曜、休日も対応できる方を採用した。詳しいことについては、後ほど、また、園のお知らせで紹介する。

常勤職員の業務における負担感を減らし、また、短時間保育従事者にわかりやすい業務手順を示すことで安全な保育の確保を進めていくこととしている。こちらについては、資料3と4を参照してもらいたいが、資料3で、当番保育について、書いている。こちらの目的は、職務対応の明確さだ。まだまだこういうことが十分できていなかったという現象もあった。改めてこれを進める。当番についても、たまたま4月については、見習い当番があるため、回数はふえているが、半減する動きになっている。下に保育従事者の紹介についても書いてある。また、同じように、夜の部分についても、順を追って、だれが見てもわかりやすい体制ということで、保育士、短時間保育従事者についても、改めて構築している。

続いて、調理室について報告する。調理室は、現在、栄養士1名、調理員常勤4名、アルバイト1名の運営体制だが、職員の疲労感が見られたため、4月12日において、調理会議を実施した。栄養士、調理員にも確認をとりつつ、補充採用人員を確定した。その後、本部担当が速やかに採用活動を行って、4月20日に常勤者1名の配置をした。さらに、5月1日に常勤者1名、パートタイマー1名の入社も内定していて、早期の職場環境改善に努めている。下の表は、4月12日の調理会議の現状である。出席者は、園長、栄養士、調理師、本部支援担当だ。体制をふやした理由だが、一つは夕食対応、もう一つは休日対応、この2点に対応するために、調理会議での決定事項として、栄養士1名、調理師常勤6名、調理補助アルバイト2名、要望として挙げられた。5月の体制において、栄養士1名、そして、常勤の調理師6名、調理補助、アルバイト1名、パートタイマー1名ということで、ほぼ会議の決定事項と同じ体制が整うことを報告する。

4番目として、土曜日の保育体制に関してである。平日、土曜、日曜と、勤務体制が違うということで、改めて、ここで提示した。土曜の保育に関しては、常勤保育士と看護師を含めた6人体制を基本として、5班体制のローテーション、それに4名の短時間保育従事者を配置することで保育体制を確立した。こちらについては、添付資料の5と6に書いている。

保護者 なぜ土曜だけ特別にするのか。というのは、土曜保育は平日の延長ではないのか。土曜を申し込んでいる人は平日よりも少ないから体制は多少軽くいいという感じだけの話で、日曜保育は別だろう。ほかの人が来るわけだ。だから、土曜を含む平日と休日保育の二本立てでいいのではないか。

事業者 現状の利用者が土曜保育については25名という現状がある。当然、現在の在籍

者が、土曜もほぼ登園したら、それに合わせたシフトしていこうと思っている。
司会 確認したいが、土曜日は希望すれば、手続きなくて、保育してもらえるのか。
課長 保育に欠けるということで、保育園に入園すれば、土曜保育が必要であるという
勤務形態等であれば、もちろん保育する。登園率は、地域によって違っている。

保護者 現状は、平日と比べ、土曜日はどのくらいあるのか。

新園長 土曜日の保育は、保育形態が変わる。というのは、現在、0から5歳児まで、20人から25人くらいと把握している。通常、月曜日から金曜日は百十何人ぐらゐの登園数があるので、当番保育以外についてはほとんどクラス保育になる。その資料に書いてあるとおり、土曜日については人数も少ないということもあり、職員の数の出勤数も変わる。保育形態が、クラス保育というより、0・1歳の保育と2歳から5歳の保育、主に2形態の保育体系になっているというのが現状である。だから、保育内容は同じだが、保育形態・クラス単位が違う。

事業者 土曜日保育については、常勤保育士が、早、中早、中というパターンだ。右側が補助の短時間保育になるが、早の常勤に対して補助として朝パートが入る。また、遅の部分、常勤保育士、11時45分から20時45分に関しては夕パートが入り、半日パート、一日パートについては、中身の充実を考えて、こういった体制をとっている。資料6は、土曜日保育体制の職員6人の出勤形態、短時間保育従事者の役割の明確化の資料だ。以上が土曜日保育に関する系図である。

続いて、日曜日、祝日の保育体制に関してだ。5月までは登録園児数が9名と確定している。そのため、常勤保育士2名と、朝・夕の専任短時間保育士が保育に当たる。さらなる園児数の増加に対しては、ピジョングループの登録保育士を光八専任の保育士として配置することによって対応していきたいと思っている。

この結果、常勤保育士については、およそ、3カ月に1回、日曜、祝日勤務になって、平日に振替休日を取得することになる。平日の保育に支障がないようにシフトを組み、配置するとともに、職員の勤務の負担を軽減することを念頭に、園長と協力しながら万全な保育体制をつくっていきたい。

保護者 具体的にどうするのか。

事業者 資料の7に、日曜・祝日の保育シフトを書いた。4月においては、6名が登録していた。実際の利用者は、2日は1名、9日は2名、16日は1名となっている。5月においても9名という登録である。以上が日曜・祝日の保育ということなので、それに準ずる形で、黒い太線の部分が、日曜、祝日の保育士用に確保している人材である。日曜、祝日の保育シフトは7時半から18時30分までが保育時間になっているが、それに準ずる形で常勤保育士が7時15分から15時15分の1名。朝パートの保育士が7時半から11時。常勤保育士で10時45分から18時45分。一方、夕パートの保育士が15時15分から18時45分、こういったシフトで5月は対応できる。

また、短時間保育従事者で日曜、祝日も対応している。加配の園児数によって、柔軟に対応できるシフトを組んだ。こちらについては、常勤保育士2名、朝・夕パート保育士2名の4名をベースに、当月の保育児数によって、園長の指導のなか、作成していく。さらなる加配の対応は、光八専任の登録保育士を考えている。

保護者 平日の保育に支障がないがないようにシフト組みに関して配慮すると書いてある。

その部分は資料7にあるということか。

事業者 申しわけない。こちらについては載せてはいない。

保護者 日曜、祝日勤務になって、振休をやると平日に裏返ってくるわけだ。私たちはどちらかというとその返りの部分を気にする。そのところは配慮する、念頭に置く、協力しながら万全の保育体制を目指すと書いてある。それがないと、日曜保育の振休の担保がないと、成り立たないという話をしたではないか。

保護者 資料7を確認する。平日も働く人はパートを含めてどれか。日曜、祝日、専門の人がいるのかどうか。または、常勤保育士が2名と言った。これは何か。

事業者 平日、働いている人だ。

保護者 それはさっきの話だと、3カ月に1回程度回るはずだと言っていた。

事業者 30名いる。

保護者 これが平日。では、朝パートというのは何か。これは専門か。

事業者 専門だ。

保護者 日曜・祝日が朝パートで専門か。

事業者 そうだ。

保護者 短時間はどうか。

事業者 日曜・祝日専門の短時間保育士だ。4月25日ないし28日で配置した者だ。

保護者 平日に働く常勤保育士が2人で、それ以外のパート、短時間は専門がいて、さらに人がふえた場合には、その人数に合わせてピジョン登録保育士というのを持ってくるという解釈か。

保護者 ピジョン登録保育士は、今回初めて出てきた言葉だが、資格などどういう人か。

事業者 ピジョンで派遣する。当社の保育士登録している者だ。

保護者 登録というと、今まで臨時保育しかやっていない、パートぐらいの手伝いしかやっていないから、朝パートぐらいの仕事しかやっていない保育士として登録されていて、それが来ても結局、常勤保育士に負担がかかるとかということはないのか。

事業者 当然、光八に専任で入る時間の者だ。

保護者 そういったところも含めて、きちんとした者を連れてこられる体制に今ないのであれば、例えば休日保育をとめてほしいとかという逆提案はあってもしかるべきだろう。それに、常勤保育士は平日の人たちが来るから、3カ月に一遍回るにしても振替休日をとったりするわけだろう。そうすると、3カ月一遍しか回らないのは確かだが、その人が日曜・祝日に出ることによって1人休む。休むことによって、平日、1人足りなくなる。それが大丈夫なのかという話をこの間もしたが、そこに関して何も出ていない。大丈夫か。

事業者 そこに関しては、フリー保育士を加配しているので大丈夫だ。

保護者 フリーをクラスに入れようというのか。

事業者 今、配置しているフリー保育士で振休対応もできるシフトを組んでいる。

保護者 最初の話だと、休日保育専門の保育士を雇うという話だったが、そうではなくて、パートや短時間は専門を雇うが、常勤については平日の人を当番で休日保育に回して、負担をフリーで補うという体制に変えたということだ。その分、フリーを多く配置し、その体制で臨む。さらには、今後、ふえていった場合は、ピジョン登録保

育士を使うという体制にしたということか。

事業者 そうだ。

司会 登録保育士を光八専門の登録保育士にするというのはどういう意味か。

事業者 通常はないが日曜、祝日には光八に出勤して、保育ができる方を私どもで登録して、保育園に配置するというようなことをしていきたいと考えている。

保護者 いわゆる一般の会社の派遣みたいな意味合いか。ピジョンに席を置いて、登録してあり、休日などの時に、助けに来るということか。

事業者 ピジョンで登録している保育士だ。

保護者 区として、そういうしのぎ方はOKなのか。課長どうなのか。

課長 委託の仕様書で休日保育をすることになっている。保育士の数については、区の職員の配置以上の職員を配置してもらう。ピジョンの配置する職員の中で、休日保育についてもやってもらうというのが基本的な考えである。休日保育の利用者がふえて対応できない場合、緊急の対応策の一つと思う。

保護者 これは、緊急ではないだろう。今の話だと、常勤保育士は2名しか入れなくて、あとはパートや短時間で、さらにふえた場合は、その月その月で違う登録保育士を使うということだ。それでいいのか。

課長 ピジョン登録保育士を、光八保育園の保育をするために登録してピジョンが雇うということであればいい。

司会 これは子ども的人数がふえたときに対応する、いわば、クッション的なものを用意するということか。

保護者 今、課長の回答が最終回答だとすれば、そのことは情報開示をしないといけないのではないか。最終回答でないのであればまた検討してもらえれば結構だ。

もう一つ聞きたいのは、日曜、祝日専門の常勤保育士は雇わないで、当番で回す。平日はフリーで補うということだが、現時点で、光八の平日保育自体が落ち着いていない状況で、そういう体制をとることに対して、園長はいかがか。今の考え方で言うと、その間、担任である人が休みをとって、フリーが入るわけだ。人数的には足りるだろうが、担任という、そのクラスの軸になる人間が、今、まだまだ正直言って、教育しなければいけない途中にあると僕は思っているが、そういう中で、3カ月に一遍とはいえ、日曜・祝日保育、つまり休日保育で人がとられるという現状をいかがお考えか。現場の人間として答えてほしい。

新園長 2週間が経過した状況のなかで話す。仕様書に23名の保育士とあるが、現在29名いる。29名がきちんと配置され、休日と朝、夕の対応をしているので29名いれば大丈夫だろう。今、落ち着かない状況だが、人数的には大丈夫だろう。

司会 今の説明でいいか。

保護者 休日保育に対しては、もう申し込んでいる方は仕方ないから、これで1年間やっていくということだ。申し込みがある以上、やらなければいけないが、我々としては、今後の休日保育は、できれば募集を凍結してもらいたいという意見、気持ちがある。シフトを新しく出して、園長も人数的には対応できると言ったが、それで支障がなければ、やってもらっても構わないが、園が平常に動いていない時点で、どうしても不安を拭い切れないということもあるので、少なくとも、凍結を念頭に置

いて、もう一度検討をお願いしたい。

この場で即答は無理だろうが、少なくともそういう不安があるし、ビジョン登録保育士という新たな形も出てきたし、専門には雇わないで、平日を回して、その分をフリーで補うというやり方も初めて聞いたから、それをきちんと検証して大丈夫、これで平日には影響がないという確認した上で、休日保育のゴーサインを出す。今すぐ凍結というのは無理かもしれないから、検討してもらって、早急に回答するなり、協議するというをお願いしたいが、いかがか。

課長 区として休日保育という事業を開始しているのだから、今、この場でどうするという答えはできないというところが正直なところだ。一方で、今、保育園の状況が、少しずつ落ち着いてきているという話は聞いているが、どういう状況なのか、みきわめなければいけないと思う。たまたま、1名とか2名とかなので、現在のところは大きな問題がないものと思う。1名のお子さんだから、かえってその状況がいいのかというのもあるが、今の話は受けとめて、考えさせてもらいたい。

保護者 我々は、素人考えで、これでいいのかと言っているだけだから、ぜひ現場の意見も聞いてもらって、本当に大丈夫であれば、我々は何も言うことはない。

司会 保護者としては、去年までのサービスの水準を確保するためだったら、新しいサービスは控えてもらってもいいという考えだ。

保護者 登録保育士は、どういう方をどういう形でとるのか説明してほしい。園に入るわけだから、どういう形にするのか知らない。採用に当たってはきちんと保育士面接しているのか。

事業者 当然、保育士は面接をして、入る前には、園の入り口のお知らせボードで、保護者にはあらかじめ挨拶させていただく。

保護者 先ほど課長は、緊急的にと言っていたが、緊急的な措置だけではなくて、ずっとそうするということが。

事業者 現状の日曜、祝日、シフト用の保育士、朝パート、夕パートは十分足りている。さらに、ふえた場合においては、土曜、日曜、祝日対応の保育士を2名採用している。その方が当たることによって、今現在、休日保育9名の登録だが、20名近くまでは、倍くらいまでは大丈夫だと思う。さらに、足りない場合においては、登録保育士ということも考えているということをやっている。

保護者 この資料ではわからない。20人くらいまでは対応できると考えていても、例えば緊急時に関してはどうするのか。登録保育士が入ることしか見えてこない。今までと概念が違う人が入ってくるなら、どういう審査を受けて、どういう人が、きのうまでどういうことをやっていて、アルバイト感覚で現在のことを何も知らないでやるのか。などいろいろ不安になるから、きちんと説明できるものを出してほしい。

事業者 わかった。休日保育が、20人、25人というようにふえていけば、保護者と園児に対していい形だと思っているので、登録保育士よりそれ相応の短時間保育従事者を雇って対応するという形はとっていく。休日保育登録は6名に対して利用が1名、2名。5月の9名に対して3名だったということから、こういうシートを書かせてもらったというのが現状だ。

保護者 4月が1、2名しか利用していない。5月はどうなるか。9名登録されていて、

実態として何名利用するか。光が丘地区においては、休日保育の人数というのは非常に低いのではないか。そこに費用をかけてやることはどうなのだろう。きちんと、その部分のニーズ調査を行うのは、区として必要だと思う。使っている方に対しては非常に申しわけないが、ニーズがない地域にこれだけの費用を投下するというのはすごく無駄に思える。その1名のために、日当ベースでいけば、3万、4万という金が出ていくわけだ。調べてみると、20名単位、30名単位で集まるキャパのある地域はあるかもしれない。そこにもっと人、金を投入するほうが正しい保育サービスだと私は思う。これは、協議会の話とは違うので、提言でとどめておくが、そういうことも区はやっぱりやっていくべきだろうと思うので、ぜひ一考願いたい。

部長 人数で把握して、地域的なニーズ、将来的なニーズも含めてやるか、やらないかと考える。ご指摘の通り、ニーズを予測しながらやっていきたい。

保護者 ニーズは、誰もいないということを調べて出している。

司会 (保育の確認) 4時40分を目指して進めてほしい。

事業者 続いて、マネジメント体制の確立だ。4月6日から、新園長のもとに、新たな体制になった。前回の協議会のときに、ピジョン職員を本部支援担当ということで光八に行かせている。保育園の中でいろんな問題がある面で発見、分析、解決といったことをやる。そういった人間を、今、派遣している。本部支援担当は事務所に常駐して、できるだけ園内で起こっている課題の対処について流れを確認するとともに、緊急重要課題でありながら、対応の扱いに問題があった採用活動を担当している。また、当初は、職員の声を聞き、そして、改善テーマを職場環境向上委員会で取り組むこととした。職場環境向上委員会は4月5日に主任、リーダーを中心に実施されたが、現在は、園を統括する園長との実務的な関係を保ちながら、本当に園運営がうまくいくように、側面からサポートする役割として、今、やっている。

園長は、職員の安全を最重要課題として指摘している。そういうことから、欠員の補充、研修制度、人材育成、処遇の改善、当番回数の軽減だとか、職員の疲労の軽減などに取り組むことを書いた。添付資料9の体系図だ。

保護者 もらった資料は体制と言わない。箱の絵をかいているだけだ。この箱のそれぞれが何をするのか、この制度の間でどういう情報がなされるのかというのがないと体制とは言わない。どういう情報が流れて、どうやってフェース トゥ フェースなのか紙なのか、そういう情報がないと体制とは言わない。

司会 それを説明するか。

事業者 見直して、もう一回出す。事務室においては、園の事務全般についてのサポートすることを受け持ってやっている。

司会 では、いつ出してもらえるか。資料は、なるべく早く出してもらわないと見られない。改めて出すのなら、いつ出すのか。

保護者 資料に、園で起こっている課題と対処について流れを確認するとともに云々と書いてある。例えば、子どもの中で事故が起きた時、その後の連絡体制などいろいろなことが4月初めに課題になったと思う。その後、似たような問題がやはり起こっている。子どもに対しても向き合っていない状況になっていないか。保育士がきちんと取り組めない状況をつくり出していないか。もしくは、流れの中でそうい

ったことになっていないのではないか。そういう問題点は、認識されているか。

事業者 今回の指摘、質問の内容だが、これは、例えば、本部支援担当員の存在が園の運営の指示系統に何か邪魔をしていないかというようなことか。

保護者 いや、そうではなくて、連絡体制の不備などを、ピジョンの、この組織図の中に、それが発生する要因なり、問題点を自分なりに認識されて何がしらの対応策を考えているか。そういうことだ。

事業者 まず、私の認識から話をすると、不備が指摘された資料9の体制図だが、これは組織図をつくる、フォーマットでつくらせてもらった。ピジョン職員は、指示のレポートラインには入っていない。園の運営に関することは園長の指示のもと、主任、クラスリーダーという指示ラインに、入らない立場を保っている。それは、指示やあるべき園運営の、レポートラインが、実際にこの光八に入った3月末に、非常に弱いというか、きちんと体制がとれていないことはすぐに認識した。そこに私が何かの指示だとかを出すということではなく、本来の形、レポートラインというのを、つくるのが先決と考えている。

現在は、強いリーダーシップの園長のもと、指示系統、主任、クラスリーダー、場合によっては看護師、事務長に流れるようになっている。もし園長が園運営を円滑に行っていく際に、阻害になるような要因があったら、私がある場で解決できることはサポートさせてもらって支援をする。今なるべく園にいて、自分の目で確かめるように心がけているが、私だけで解決できないことに関しては、私の上司に上申するなり、必要な情報を本社にすぐに伝えて、必要であれば、本社に自ら移動して上司に上申することもある。メール、電話等で、日々、密に報告をしているというようなスタンスで、今、やっている。答えになっているか。

保護者 的確に答えてもらっていると思うが、私が聞いたかったのは、もっと具体的に、例えば子どもがけがをした後の連絡体制の不備について、園長が指導される。現場の保育士がそういうことをやりにくくなっているような問題点があるのではないか。何となく言わないような雰囲気であったり、忙しかったり、そういうところの問題点をきちんと認識して、それを課題としてとらえて、次に改善しようとするアクションをとっているのか、ということだ。多分、今、答えは出てこないと思うので、この場では求めないが、そういう認識をきちんとしてもらいたい。

事業者 正直なところ、指摘内容を100%理解したわけではない。まだ、もう少しわからなくてはいけないこともあると思うので、園でその部分を見つけて、自分でできること、必要なサポートを本社を通じてとっていきたい。よろしく願います。

司会 先に進みたい。

事業者 続いて、保護者との信頼関係を築くためには、改善策の遂行が第一と考えている。

園では、積極的なあいさつの励行、コミュニケーションを図って、日常的な信頼関係の向上に努めている。従来の苦情要望ボックスの活用のほか、「えんちょう通信」を通じて、園で起こったこととその対応策等をすばやく発信するなどの取り組みを始めている。本部では、このような園長、全職員の日々の努力についての理解を深め、職員が実行するために必要な支援を行うことが重要と考えている。

また、保護者アンケートについて、先般、指摘を受けた。早急に実施する要望が

あって、4月1日の段階で実施計画を区に提出しているが、園長の新体制ということもあって、園長と相談しながら実施したいと思う。園長が着任して一月半後ぐらいの5月15日になると思う。早急にできなかったことは、申しわけなく思うが、理解をお願いしたい。

保護者 ここのところ、当たり前のことしか書いていない。しかも、改善策の遂行が第一と考えているのなら、期限を切りなさい。いつまでもただらして、保護者に何も情報が来ないで、聞くとももしていないというのが続いているのが問題だと言っている。改善策の遂行が第一なのは、だれでも考える。信頼してもらおうというのであれば、期限を切りなさい。いつまでにやるのか聞いたら、答えられるのか。

事業者 改善勧告が出された件については、根本的な部分、1から4を含めて5月9日にまた再提出させてもらう。その段階でまた改めてお願いしたい。

保護者 第一に考えているのなら、いつも期限を切って行動するべきだ。

司会 アンケートの内容は、区との間で固まっているということか。実行時期について園長と相談があるということか。そのアンケートの内容は、これからどうなるのか。

事業者 アンケートについて、4月1日に区に提出したものに関しては、25日の協議会で、こちらで出したコピーの資料14番をもとにつくっている。ただ、この4月始まった当初で聞くのはどうか、という項目など少し精査をして、全15問ぐらいの素案ということで提出をしている。

司会 前回、指摘したと思うが、調理関連についての項目がなかったが、そういうものについては追加したか。

事業者 ご指摘ありがたい。調理の件、再確認をさせてもらうと、今の発言は、今までとてもいい給食だった。3月末に退職者があったので、4月に入ってから、その提供される食事のおいしさも含めて、それがきちんと保たれているかということを確認するというところでよいか。

司会 個人的に聞かれて、僕が全部細かく答える内容ではないと思う。

事業者 それでは、また、確認をして、給食の件をまとめてくる。

司会 区は、アンケート、確認しているか。

課長 意見についてはもらっている。

司会 評価としてはどうか。

課長 状況が、多少、変わってきている。園長が交代し、新しい体制で書き直されているという部分もあるので、もう一度、再度検討する必要があると思う。

司会 期限を切ってやってほしいということについては、どういう答えをもらえるのか。

保護者 そういうつもりですべてはやってくださいという話だ。

司会 では、この点についてはいいか。説明、続けてほしい。

事業者 続いて、園内の安全確保だが、園長方針についてまとめた。4月、5月は、園児にとっても、新しいクラスでの生活で保育室内環境にもなれていないため、まず、安全の確保ということを園長方針により、保育室の環境設定の見直しと、危険箇所の養生を集中して行った。園長、保育士、事務所で回っている。各クラスの環境設定、危険箇所養生、遊具の見直し、園庭の危険箇所の養生、例えば園庭スチール製遊具棚のエッジ部の養生、鉄製支柱のエッジ部の養生、5歳児室前テラスのレンガ

のエッジ部の養生、事務所内の危険物の排除などを行っている。白黒の写真だが、実施後の状況だ。こういうのを使いながら、安全を念頭に置いてやっている。引き続き、4月、5月も第一の重要課題としてやっていく。

最後になるが、人材育成の取り組みということで、3月から4月の新採用職員に対しては、先週の4月16日に研修を実施した。第1部では、光八での当番保育、土曜日の保育、休日の保育についての流れを説明、確認するとともに、第2部では乳児保育研修を実施した。内容については、第1部は光八の保育ということで、当番業務についての確認をした。当番業務の認識を今まで十分できていなかったということもあるので、当番保育はどういったものなのか、どういう役割があるのか、土曜の保育、日曜・祝日の保育について、園長を中心に話した。

続いて、個人情報保護について、連絡帳、児童票の記載について、記録のとり方、人権保護をおこなった。報告、相談の大切さとか、まず、当たり前なことについて、第1部でやっている。

そして、第2部においては、外部講師を招聘して、自社研修だが、乳児保育研修といったものを13時から17時までした。第1部の参加者は7名、第2部は、保育経験の浅い方を含めて11名、人材育成の取り組みを行っている。

保護者 危険箇所の養生については、進捗状況は終了ということか。

事業者 危険箇所については、各クラス、または園長の確認のもと、随時、目を通していきたいと考えている。まだ、すべては完了していない。特に危険だと思われるところから手をつけている。

保護者 既に気づいているけど、まだ手を打っていないというところがあるか。

事業者 私たちの手でできるところと、専門の業者に発注するところがあるので、専門の業者に発注して、今、それを待っている状況である。

司会 今、ピックアップしてあるところはとりあえず、発注は済んでいるわけだ。自分たちの手でできるところもまだ残っているか。

事業者 各室内で必要なところ、自分たちの手でできるところも、まだ残っている部分があるので、そこは早急に処理する。

司会 できれば、その辺は園長の手を煩わせることなくやってもらいたい。

保護者 そういう作業の進捗は資料に入れておいてほしい。

保護者 人材育成の取り組みは第1部の最後に言っている、報告、相談の大切さでは、どういう内容がされたのか、教えてもらえないか。

司会 そう簡単にできるものではないと言いたいわけだ。

事業者 このセッションのコーチは、園長に務めてもらった。実際の保育士は、例えば問題があったときにすぐに報告、相談をせずにいるが、報告は非常に大事ということを園長から指導をもらっている。

保護者 資料全体を勘案して、結局、場当たりの対応しかないという印象を受けた。ピジョンはこれまで他の園でかなりの経験がある。その学習がどこに入っているのか。例えばコミュニケーションに関して、以前口頭で、イモ煮会やってよかったと話していたが、そういうのは利用しようとしめないのか。社内の幾つか事例があると思うので、それを踏まえて、次回、5月9日にはよりよい資料をもらえると信じている

ので、よろしく願います。

保護者 職員配置の資料だが、仕様書の中にも経験年数がうたわれていて、常勤保育士は、6年以下の保育士の割合を20%以内にするという仕様書があるが、そこについてはどうなっているのか。見たところ合計年数6年より下の人随分いる。

事業者 資料2に、合計の経験年数の多い順に配置をさせてもらっている。仕様書では、主任を除く保育士ということで22名。22名のうち、6年未満の保育士が20%未満になっていることというのが一つ。それから、各クラスに、経験年数12年以上の保育士が1名以上は配置されていることという認識でいる。この二つに関して、まず、仕様書上の、22の20%というと、我々、6年以上の保育士は18名必要だ。こちらには18名以上、保育士の配置がある。

保護者 仕様書には6年以下を20%以内と書いてある。

事業者 その母数のところか。母数の認識は22である。

保護者 22の20%、4から5人とどめなさいと言っている。

事業者 課長、少し、こちら解説をお手伝いいただきたい。

課長 22名というのは加配部分を抜いて計算している。少し、補足させる。

保育課 昨年の3月19日の協議会の時に、当時の部長から、「加配の部分についての割合は含めなくていいか」と質問して、保護者から「加配については含めなくていい」という発言があった。22のうちの20%以内という数字である。

保護者 では、この配属年月日によって考え方を変えなければいけない人たちがいるということか。この中には加配された人というのが何人かいるわけなのか。

保護者 この中で22人に該当する人たちがわかればいいわけだ。そうすると経験年数がわかって、どうなっているかというのがわかるわけだ。

事業者 大事なことなので、今、いい加減なことを言えないので、区にきちんと確認をして、改めて報告する。我々の認識としては、仕様書に基づき約束どおりの配置をしているという認識でいる。

司会 それも確認して、5月9日までの資料としてほしい。

事業者 わかった。

保護者 もう1点、備考のところに障害児担当経験というのがありますが、仕様書には障害児担任経験となっているが、備考の内容は障害児担任経験と書くと変わるか。

事業者 ここには担当、担任についての違いを意識して書いているものではない。担任という言い方に変えてもいいと認識している。こちらの件も確認をする。

保護者 この中に担任であったり、担当だけであったりする人が全部担当という形で書かれているということだ。実際、担任と担当は違うという認識で仕様書は書いているので、そこは書き分けてもらいたい。

司会 配置のときにいろいろと区と話すだろうから、担当であるか、担任をやったのか、それとも補助で担当にかかわったかの違いが、区の基準でどうなのか、資料にしてまとめてほしい。

保護者 基本的に、今回の説明に絡むかどうかだが、今の説明だと、4月末に退職者が1人、5月に退職者がもう1人という話だ。これは、いわゆる改善勧告の1番、出さないことというのに抵触している。これに対して、区は、どういう考えなのか。い

わゆる契約解除に値するのではないか。

課長 退職について、この4月に、4月1日採用の方がやめたいという話で、5月末にやめる方については、本当に個人的な事情の中でと聞いている。個人の事情をこういう席で話す性格のものではないと思う。

保護者 4月末の人は同じ原因ではないのか。

課長 4月末の方については原因をもっと究明しなければならないと思う。

保護者 原因を究明して、同じ原因だったらどうするのか。知っているから言っている。

課長 4月末の方、先ほどもピジョンから報告があったように、入ってきて自信がないという発言があったと聞いている。

保護者 だから同じ原因ではないと言っているのか。

課長 原因について、どういう原因なのかどうなのか、そこを究明しなければいけない。

保護者 なるほど。了解。究明してほしい。そう言っている間にどんどん出てくるから、区は逃れられないよ。原因が違うと言って、のらりくらりやろうと思っているのだろう。

保護者 子どものことを考えるよ。

保護者 退職の原因が違って子どもにとっては一緒だ。これが行政のやり方だっていうなら、違う原因だったら何人やめてもいいということになる。

司会 どうするか。退職という現象だけでは見ないということであれば、どう説明してもらえば保護者側は安心できるのかという問題が出てくる。

保護者 究明をやってほしい。

司会 その辺を、保護者側にどう説明できるか。

保護者 それは最後の最後まで行けば、退職の原因はみんな違う。あの人が嫌だからやめた。ピジョンが嫌だからやめた。

司会 時間がない。今の改善策に絡めて、こちらの検証項目リストについて深く触れてもらわなければいけないと思うが、進めてもらってよいか。（了解）

では、区から説明してほしい。

課長 52項目について、3月の下旬に私どもで抽出してリストにした。評価については、段階的ということではなくて、×ということで、は不十分という評価ということでさせてもらう。把握の仕方については、区でピジョンに対して、調査、資料の提出、保育課の担当係長が状況把握をし、もとの園長からも話を聞いた。

4月1日土曜日、4月8日土曜日、4月15日土曜日、土曜日ごとの検証ということだ。この3回についての記述について、時間の関係もあるので、時間まで話す。

52項目の中で、最初の1から7については通知関係で、保護者への周知、今まで余りできていなかったということがあるので、これは即座にやってもらいたいということで、4月1日のところ、タイミングとしては遅かったが、3月31日に、1から4までの、新担当の保護者への周知等をしたということだ。ただ、3月31日の通知はタイミングとしては遅いというのもあった。通知を出し、周知をするということもあったが、考え方が整理されていない通知もあって、不十分というものもある。

新配置職員について、4月1日の段階で未実施。

大きなところで、10の、4月シフト表の全職員への周知ということで、シフト表自体が、全体がよく把握できないシフト表ということで、作り直した方がいいということで、指示をした。

休日保育の配置表について、3月31日、職員は周知をしているが、保護者には未通達だという部分があって、まだまだ知れていない。

14から17のアンケートについては、このときには4月6日ぐらいに実施をするということを考えていたが、新園長の交代の時期と重なったこともあって、実施時期を延ばそうと考えている。

司会 ここには5月15日と書いてある。

課長 さっき、5月15日と話したと思うが、4月15日の段階で、1カ月後の5月15日に実施を予定しようという考えでいた。

司会 1項目ずつ聞いている時間がないかもしれない。

課長 簡単に説明する。2ページ目については、実質の中身に入っているところだ。確かに、保護者への対応について、28、29、30についてはできていないということで、当初、未実施ということであった。

4月15日の段階で、新園長の就任と同時に明確な方針のもと、少しずつ不十分ながらも検証するに値するものが出てきていると思っている。完全かということ、不十分な部分もあるということで という指摘をしているものが多い。

現場管理者のコミュニケーション能力という部分だ。現場管理者については、区としては、最善と思っている。ただ、本部のコミュニケーション能力については、4月15日、新園長のもとで改善策について着手中。園長がどのように現場を運営しやすくするのか、本部のサポートとしてのコミュニケーション能力を改善してほしい。今、本部が取り入れながら着手しているというところだ。

けが等のトラブルについては、3月下旬から4月当初、4月1日の段階ではできていなかったということだ。新園長が来て、それらの対応について、安全安心の部分の指示から始めて、職員に、今、徹底していると思っている。

給食についても課題があった。輪ゴムの話だとか、ミルクの話だとか、そういうことがあったこと自体が問題だが、その対応をどうしていくかということで、翌8日の週には対応し、15日の週、改善しているということだが、ただ、提供時間がおくれるという問題がある。大きくおくれるということではないと把握しているが、おくれる場合がある。22日のきょう、検証するが、19日、私どもの職員が調理室に行って、かなり長い時間再度指導してきた。

安全対策、危機管理について、情報の伝達が当初できていなかったということで、4月8日の日は朝礼で共有したという話であるが、それはできたと言える段階ではないだろうと考える。4月15日の段階で、やっと、園内の環境設定と危険箇所の養生ということで、こちらの方も始まったと認識している。

42番、園児に対する保育の検証については、4月1日の状況では、課題があったと考えている。無表情の職員がいたり、よく見ていない保育士がいたり、声が大き過ぎるというような保育士がいたということである。これは集団をなかなかまとめ切れないということで、クラス運営が難しいという保育士がいた。これが、8日、

15日というところで、8日の段階で、相当数、ミーティングを繰り返しながらやったということだが、新園長が来て、15日になって、現在に至り、少しお子さんの状況も落ち着きを取り戻しつつあるという報告もあり、保育士も積極的に園長に相談している。今はそういう段階であると思っている。さらに改善してもらいたい。

最後、51番、苦情対応の検証、これも4月1日、不十分であった。8日の週については、当然のことだが朝礼等で職員全員情報の共有化を図る。それから、15日の週では、翌日の16日の研修でも取り上げるということである。

43番の記載については、年齢と人数が抜けているということで、個人情報に影響等があるので、訂正させてもらう。

52番について、最終的に、この部分が変わるというところが一番だと思っている。経営の理念、営業活動など言ってみれば、企業体全体の対応の部分について、それが変わったと見受けられるところが出てきてほしいと思っている。これは大きな問題なので、個々の積み上げの中で、今後の推移を見ていきたい。1週間ごとにどうかという話ではないと思うが。個々に出てきた問題について、今後、改善の部分、見えるものがあれば期待していきたい。最終的に変わったのか変わらないのか、よくなったのか、どうなのかというところの判断が我々としては必要なのだと思う。

司会　ここで質疑しなくてはいけないが、保育の問題があるのでどうするか。

保護者　別件だが、きょうはフォローについても聞こうと思っていたが、発言できなかった。フォローについて、従前、私たちは一貫したフォローのやり方、管理、指導ということで、現場の中で基本的に保育に入ったほうがよかったのではないかと思う。実際、子どものことを本当に考えて保育園職員は、やっているところもあって働き方を含めて、支援調整係長のもと、園職員と園長で、やりやすいフォローという形をとる。入り方や入る時期についても、元園長（前支援調整係長）と新園長で相談の上、調整し、こういうフォローをしたいという提案があれば、現場の二人の意見を私たちは尊重するつもりでいるので、そこまで一度議論してもらい、何か変えていった方がいいということがあればいい。そういうスタンスは持っている。

司会　メンタルケアを忘れていた気がするが、検討してほしい。

（次回の開催日程を協議）

司会　日程は、調整のうえ、連絡をもらいたい。開催日の前の火曜日に、いろいろ資料をお願いする。用意しなければならない資料がたくさんあるが、区もビジョンもよろしく願う。では、協議会を終わりにする。