

## 光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第34回）要点記録

平成18年6月17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 第34回個別協議会を始める。

（協議委員自己紹介）

司会 きょうの議題を確認する。最初に、現在の職員配置の現状等の説明をお願いする。次に、前回の協議会で、説明だけ受けたピジョンの改善策について質疑をする。3番目、現状に対する区の対応策について聞きたい。最後に、光八の保護者あてに向けて行ったアンケートの説明等をお願いする。終了時間は4時30分の予定だ。

まず職員配置の現状の説明をお願いしたい。

課長 職員配置については、6月17日現在の資料を配付している。事務長まで入れて63名の配置だ。延長保育の拡大部分などの新しいサービスも行っているので、区直営のときよりも、職員数としては大幅に多くなっている。3月までの多数の退職者の穴埋めはできているという認識だ。

司会 ピジョンから、補足説明はあるか。

事業者 保育課長から説明があったとおり、63名の体制だ。短時間保育者が若干ふえているが、6月から早番、遅番の保育形態が少し変わった。それによって必要な人員を配置している状態だ。常勤保育士については、2、3月頃に、我々として計画した29名の常勤保育士体制でやっているが、6月に入って、保育、クラス運営、体制の強化という面で、園長と今いろいろと議論しているところだ。ここのところは、園長から補足説明をさせてもらう。

園長 先月の協議会で、クラスによっては落ち着かない状況という話をした。何週間か経ち、多少、以前よりはクラスで落ち着きが見られるようにはなっている。保護者から、散歩の回数が減っているのではないかという話もあったが、最近では散歩に行く状況もどんどんふえてきている。

ただ、当番保育については、日によってはまだテラスにいたりすることがあり、保護者から子どもに声をかけてもらっている状況だ。職員からは、子どもたちに興味がある物が足りないのだろうということで、当番保育の遊具の見直しとか、職員がどこについて子どもたちにどう手をかけるかという話し合いをしている。私も、8時ぐらいの様子を見に行くと、落ち着いているときと、そうでないときがある。

0歳の保育についても、高月齢、低月齢とあるので、クラスの職員間で保育をもう一度しっかりと見直して、職員をどう配置すればきめ細やかな保育ができるかということ話を今継続中だ。

9日に1歳から5歳までの保護者会を終えた。その中で、いろいろうれしい声も

あったし、こういうことをやってもらいたいということも、保護者からもらった。いい意見を言ってもらったこともあるし、今後こういうことをしてもらいたいということも保護者会の後で整理をして、17項目ぐらい私としては考えている。ただ、0歳については、4月3日の園長不在時での保護者会であり、どうなのかという話があったので、個人面談を6月中に行って、1人ずつ個人面談をして、担任との面談後、園長との面談を予定している。そして、全クラスの保護者の意見を聞き、そのことについてはまた皆さんに報告する。

そのときに、危ないという意見をもらったものについては、即改善する。例えば、0歳の高月齢、1歳の高月齢が沐浴室の中を歩いて朝夕預けに行くが、配水管のところの洗濯用のホースが心配という話があったので、翌日早速改善した。例えばの話だが、こちらでできることはできるだけ早く意向に沿うように努力している。

それから、職員の資質向上のために研修を開始したいという話をしたが、6月の5日から1回目を始めた。1回目のときは、園内を見て回ったり、主に保護者会に向けてのアドバイスを受けるといような、具体的な研修内容を行っている。2回目を12日に行った。そのときは5歳児の環境、午後には1歳児の個別の相談事というように、週1回来てもらおうことで、何を重点に研修を行うかということ、各クラス的环境をまず見て、見直しをしようということを進めているところだ。

プール開きが28日にあるので、それに向けての準備をしているが、保護者会の中でも、水遊び、プール遊びは危険を伴うので、くれぐれも安全に注意して行ってほしいという言葉があったので、施設改善のほかに、プール遊びを指導する指導員の配置という意見もあったので、今検討しているところだ。施設改善については、プールの危ない部分ももちろんだが、そのほかにも改善することで、職員が働きやすくなることは、その分、子どもに手をかけていられるので、区に施設改善15項目をお願いして、見積もり等の相談をしている状況だ。

職員の状況だが、朝のあいさつも含めて少しずつ明るさを感じるようになったという意見も、保護者会の中では伺えた。一生懸命やっているのはとても伝わるが、とにかくずっと卒園まで続けて、卒園のときには、みんなで小さい頃の話ができるように、しっかりと頑張ってもらいたいという温かい意見が保護者からあった。その反面、当番の保育補助員の指導も必要なのではないかと、当番保育の手がすいていたとか、庭に出たりという姿はまだまだあるから、その辺の改善をやっていかなければいけないという意見もある。

それと、職員の子どもに対する言葉かけについても、指導も必要だろうと本当にいろいろな温かい意見プラスこれから改善してもらいたいという意見をもらっている。職員については、一クラス、一クラス、職員会議やクラス会議を通して、一生懸命取り組んでいるところだ。

司会 保護者から質問等あるか。

保護者 具体的な説明でわかりやすかったので、今後、園長がここはおかしいと感じた場合は、その都度、区はビジョンと連絡を密にとってやってほしい。

前回の協議会の中で、職員配置について、プロポーザルの内容から現場レベルでこうしたほうがいいのかというような思いがあった。職員の配置をこうし

たいが、プロポーザルが壁になる部分があれば、こちらとしては園長の判断で構わないという話があったと思うが、その辺については何かあるか。

園長 現実的に、5歳児の保育士が長期の病欠に入り、正直言って、いつ復帰できるか、めどは立たない。そうすると、新しく職員の配置も考えなければいけないし、0歳の担任のベテランの保育士についても、今の状況だととてもやりにくい部分がある。だから、その辺を配慮いただいて、こちらで采配できるようにしてもらえばとても助かる。ぜひ、そうしてほしい。

保護者 何か具体的に今の段階で、ここをこうしたいという提案があるか。

園長 本当に保護者が一番に心配しているのは5歳児のことだろうと思う。5歳児は、8年ほど幼稚園の経験がある保育士を中心にして、他の保育士と2人で担任をしている。そこに主任がフォローについているが、そこに3人つけるかどうか、多分2人でいったほうがいいのかと今のところ思っている。だが先ほど話したように、安全の面から考えるときに、散歩など、いろいろな面で2人ではとても見切れない部分がある。だから、私の判断で主任をつけたり、遠いところに散歩に行くときには、5歳児の担任のほかにも可能な限り職員の手をプラスすることがある。

それから、クラスごとにベテランの保育士をつけているのだが、クラスだけではなくて、もっと有効な使い方ができるのではないかということで、そこら辺の要件を取り外してやりたい。その2点を考えている。

保護者 この辺について、私たちもプロポーザル要領があるのだが、最終的には子どもたちのために、どういった保育がされるのかという観点に立って考えてみて、趣旨の部分ではお互いに了解していると思うが、今後の話も含めて少し決め事したいと思いい、その提案をしたい。そのために少し時間がほしい。

(休憩)

司会 再開する。保護者から提案をまとめてほしい。

保護者 プロポーザルは何のために設けたかということ、現状の光八保育士の状況からして、これくらい一般的には欲しいというところで最低ラインとして設けたが、現状、それが実際の保育にあたって縛りになっているのでは意味がない。子どもたちにメリットがないものでは意味がない、とはいえ経緯があってやったもので、私たちもいたし方なく議論をしているところだ。

そこで、区と園長に、これについては責任を持ってもらうことをまず大前提にお願いして、白紙委任したい。その条件については区と園長に任せる。

ただし、条件が三つほどあって、園長がいる間、年度ごと、私たちが少しおかしいのではないかというときには、協議会でこの枠を外すことについて議論させてほしい。この三つを条件にして、区と園長に白紙委任する提案だ。

年度ごとというのは、まずは3月いっぱいまでという話だ。4月になったらもう一回この議論をさせてほしい。年度ごとというのは、園長がかわる時点でまたこの議論をさせてほしい。あと、保護者側からの提案があった場合に協議会の議題として取り扱ってほしい。その3点を条件にして、この職員配置については区と園長に委任するというのを提案したいと思う。

最後に、変更点とその理由の報告を事後で構わないので、書面で全保護者に配付

してもらいたい。これは条件というよりも、お願いだ。

司会 今の話だと事後報告については、どこが仕様書やプロポーザルに外れているのかという説明をしてもらって、配置理由と配置職員の報告をしてほしいということでもいいか。その提案を受けて区はいかがか。

課長 区としても、事実上どういう形が一番いいのかということは、園長と話した上でということで、概略についてはこういう条件で結構だ。

保護者 区が責任持つわけだ。そこだけだ。常識的に考えれば、新人だらけになってしまうことはないと思うが、ふたをあけてみたら全部新人になっていたということでは、あまりにひどいということはある。

司会 保護者としては、仕様で縛ってある職員の経験年数等に対して、区と園長の責任においてやってほしい。年度ごとにこちらでもチェックする意味で話し合いを持つ。園長がかわることは当然起きることなので、そのときにも話し合いをするという提案で、区側はそれを責任持って受けるということだが、園長はそれで結構か。

園長 基本的には、プロポーザルは守りたいと思っている。もうスタートし始めているが、その中で現状の状況でこの方が子どもにとって好ましいだろうという職員の異動とか、例えば、先ほど話したようにフリーの職員の動かし方とかだ。だから、大きくかえるということは今のところは考えていない。

今、話したのは年長の採用についてと、フリーの職員のことを今のところは考えている。採用のときに全部新任を雇うということは、考えもつかなかったのだが、そんな状態になったらどうしようと一瞬思った。ことしいっぱいについては、本当に今の体制の中で、今いる職員の中で一生懸命やっているし、定着して頑張ってもらいたいと思っているので、今の職員も含めて、より子どもを中心にどうやったらいいかということを考えていきたいのが基本だ。ものすごく外れることは、子どもにとってよくないので、そうならないことを願っている。

司会 取り決めたことの有効な点は、今回、保育士が長期病欠していてそれについては何らかの対処をしなければならぬという現状があるが、保護者側の提案によって、仕様に縛られることなく、また、仕様から外れるときは、保護者側がその許可をするようなことはないので、光八が子どもにとってよくなるために動きやすくなるという提案だと思うので、お願いする。

園長 また、本当に困ったときに相談させてもらおう。よろしく願います。そういうことは、まずは起きないことを本当に願っている。

保護者 職員配置に関連して、担任とフリーとの違いについて、説明願う。

園長 フリーについては、だれがフリーかという名前が出てくることになっていたかと思う。どちらかというとな新人の職員がフリーだ。例えば、0歳のフリーが2人いるのだが、そのクラスの中でだれかが休んだときに、そこに入って一保育士として働くという役割だが、どちらかというとな補助という役割だ。同じ担任ではあるが、主よりはフォローという役割になっている。

(個人を特定する会話や個人情報扱いの確認する場面の会話を省略する。)

保護者 資料は、6月17日現在となっているが、人はもう既にかわっている。これは前の状態だ、今ではない。担任が変わったということが保護者に伝えられていない。

そういう連絡ミスがあるので今後気をつけてほしい。

事業者 わかった。申しわけない。

ここの0歳児クラス担任とフリーの全6名の中で、少し異動しているところがある。6月いっぱいまで0歳児の保護者と園長と個別に面談するが、詳しく説明をする予定だ。よろしく願います。

保護者 現在、職員は期限を決めた雇用契約をしているか。

事業者 職員にも趣旨を少し誤解して受け取っているところがあるが、できるだけ長くこちらの保育士として勤めてもらいたいと思っている。契約書自体は期限を決めて、期間については1年間の期限を区切ってあるが、それは、そこで期限を決めるだけではなくて、更新をしていくという前提なのでその部分に関しては、お互いそんな話を職員とすることもありますが、そのときに話をさせてもらう。

保護者 その継続性についても少し心配をしている。評価基準と昇給のこともある。昇給基準とか、短時間保育士が正規の職員になることができるのか、できるとしたらどういう条件なのか、といったことが内部として決まっていると思う。それを見せてもらえる範囲で、せめて協議委員に対してその書類を見せてもらうことは可能か。

事業者 保護者は安定した保育、そのために職員の安定という前提で、意見・要望などもあるので、できる限り説明できるところはさせてもらいたい。実際にこのたび1歳のフリーになった保育士だが、もともと短時間の契約だった。保育士の有資格者だが、保育園ではなくて幼稚園の勤務だけだった。本人は保育園で働きたいという気持ちがあったのでまず、ここで1カ月やってみて、お互い大丈夫かどうか確認しよう、そういうプランニングの期間を設けることができた。その彼女は今、常勤保育士として6月から勤務している。こんな実例もある。そういうことも考えている。

保護者 配置の件で別件の要求が一つあるが、以前ピジョンから、職員配置一覧のような形で顔写真入りのクラス、名前があって、非常にわかりやすい職員すべての表をもらった。いろいろ職員も変わって6月末時点ぐらいでいいので、前回同様に職員名簿を各保護者あてに配付してもらいたい。いかがか。

事業者 6月末時点のものを7月には発行できるようにしたい。

保護者 配置の件で、「担当」という肩書きのあなたは今もう常駐していないのか。

事業者 今週は2回、園にいる。

保護者 もともとその条件に入っているわけではないので、常駐しろと言っているのではないが、今まで常駐されていたらう。

事業者 そうだ。

保護者 たまたまこの間行ったときにいなくて、事務の顔写真のところを見ても写真がなかったの、もう常駐はやめたのか。であれば報告をもらいたい。今まで、その前の窓口だった人が、その後変わり、それでまたいなくなったのなら、今度はまた前任になるとかということをお願いしたい。保護者側の窓口として、ピジョンの誰に話を通せばいいのかわからないので、状況を報告してほしい。

事業者 わかった。今できることで、大前提はこの光八がしっかりと運営ができる体制をつくる必要性の緊急度が非常に高いので、私が常駐をして、なるべくその力になるためにいた。

今は、園長が園の顔として体制を整えつつある。例えば、その人材の体制づくりで本当にサポートになっているという評価があれば大変うれしいが、そういったもので思案してきた。そろそろ役割についても一段落してきたというのは、自身の正直な感想でもある。ただ、園長が今後も、プールも始まるし、安心してできるという体制になるまで、本部支援担当として頑張っていきたい。

なお、常駐時から、実は顔写真も下駄箱も私の場所はなかった。写真も、今まで撮ったということではない。

司会 窓口の件はどうか。どう考えるのか。

事業者 今は、園の運営に関しては園長窓口でやっている。例えば、この協議会とか保護者とのやりとりに関しては、事務長が必ず常駐しているので、そちらが窓口というところは以前と変更はない。こちらの体制としては、変更はないというつもりでいたが、保護者から疑問な点があれば、今教えてもらえば説明できる。

司会 窓口が変わったという経緯はなくて、ずっと同じだったという話だ。

保護者 だれに話を通せばいいかということだ。

司会 職員配置のお知らせは、かなり枚数が入ってきて、整理整頓するのも大変だが、この動きは落ち着いたと考えるとよいのか。以後も配置等でかなり出るのか。

事業者 今月配付した6月の短時間に関しては、冒頭話したとおり6月から保育形態、早番、遅番の保育形態で0歳の保育の部分がふえたので、そこに必要な短時間保育士を、朝と晩と1名ずつ加配している。

司会 状況説明はいい。何が聞きたいかということ、名簿をつくるに当たって、まだ、これからふえるのなら名簿をつくる時期ではないだろうということだけで、それは落ち着くのかを聞いている。落ち着くか落ち着かないか、どちらか。

事業者 先ほど園長からもあったとおり、フリー保育士の担当をどうするのかという変更はあるが、人員に関しては、これで落ち着いたと理解してもらって結構だ。

司会 大きくは動かないということか。

事業者 そうだ。

司会 では、名簿をつくるいい機会ではあるということだ。

次、ピジョン改善策、前回の協議会で説明したままという形になっているので、質疑応答をしたい。まず、区の評価を聞きたい。

課長 3月17日に改善勧告して、24日に改善策をもらった。それに対して、区として十分でないと思う点について指摘し、さらなる原因究明とそれに対する具体的な対応策について出すように要求した。5月12日付の資料、改善策について、ピジョンから出された。前回の改善策について原因究明等、当時の部長からも表面的だと指摘したが、今回、さらなる原因究明ということで、ある程度、原因究明していると考えている。

また、改善策についても、保育体制の確立、支援体制の確立、人材育成、保護者との信頼関係を築く対応策を園内関係スタッフ、それに加え保育職員フォローアップということで、今後新たな運営の仕方等を模索されている。区としては、その改善策については一定の評価をしているというところだ。

司会 今回の改善策について、区がピジョンに戻したという経緯があった。だめを出し

た部分は解消されたわけだが、どういうところだったのか。

課長 調整の途上の話なのであまり具体的にというところは話せない。

司会 特に、こういうポイントがだめだったということはなかったのか。

課長 表現等について指摘して、調整した。最終的に12日の部分だ。

司会 何か質疑応答はあるか。

保護者 区は改善策を求めて、改善されたという認識をしているのか。

課長 出してもらった改善策については、一定の評価をしている。

一方で、それぞれの改善項目について検証をしているところだが、4月、5月で検証するというところだが、6月3日の段階で、すべて というところには到達していない部分がある。

保護者 改善されていないという認識でいいのか。

課長 52項目の検証の中で、6月3日時点ですべてに をつけ切れなかった。ただ、 をつけ切れなかった部分を具体的に言うと、保育園の明るさ、検証報告から子どもの様子というところが中心になるが、個別のいろいろな事象があって改善が徐々に図られてきているものや、 の部分もあるけれども の部分もあるということで、最終的に という評価だ。

保護者 わかった。認識は、改善はまだ不十分だ、改善していないという話だ。

司会 この改善策が十分にできたら改善されるというのが、改善策に対する評価か。区としては、改善過程をどれぐらいの短期間でイメージしているのか。

課長 改善過程、4月3日以来、徐々に改善してきていると思っている。ただ、まだ到達していない部分はあると思っている。今まで新園長のもとで2カ月少しだが、私どもとしては、9月までのところで一定のめどがつき、最終的にどこまで到達できるかということだと思っている。

司会 保護者は、原因究明や具体的な新しい対策等含めて、何か質問等あるか。

保護者 この改善策は、正直不十分だと思う。例えば、4ページ目、2の3の保護者との信頼関係を築く対応策について、5月中に保護者アンケートを実施し、結果の検証、その対応について全保護者に知らせる。それしか書いてない。これだけで信頼関係は築けない。実際に、今まで話を聞いていると、保護者会を行ったり、個人面談を行ったり、ここに書いていない対応も行っていると理解しているので、この資料としては非常に不十分であるが、すでに改善に着手されていると理解している。

ただ、その状況の中で信頼関係を築く上で非常に重要な情報公開が全くされていないという認識を抱いている。具体的には、大きな事故ということで、0歳児クラスでアレルギーを持った子に普通のミルクを与えてしまった件があったと聞いている。これは真実か。

事業者 4月初旬に実際にあったことだ。

(園児が特定されてしまう会話を省略する。ただし内容は、園児の首にビニールテープが巻きついた事故について。)

保護者 大したことではないから伝えていないという認識なのか。大したことだ、命にかかわる。何で、それが伝えられないのか。区には伝わっているのか、本部長。

本部長 午前中の保護者説明会で初めて知った。

保護者 その際に、例えば、アレルギー児に通常飲ませるべきではない普通のミルクを与えてしまった経緯についての話は聞いたか。

本部長 それについては、経過は承知している。

保護者 承知をしながら、保護者には、黙って握りつぶしていたということなのか。どのように対応するつもりだったのか。

課長 ミルクの件は4月の初めだったと思うが報告をもらった。当該の保護者には話をし、状況について知らせたという対応の報告も受けた。ただ、その後、全保護者に対しての情報という点では、どのようにしたかまで承知していなかった。

保護者 ミルクの事故があった同じ時期に、給食の中に輪ゴムが入っていたということがあったが、それについては全保護者に通知されている。これは何だ、マスコミにバレルと食いつかれて危ない、黙っておこうとかそういうことなのか。責任を持っているのは区だ。区の見解を聞きたい。

課長 今後、そういう事故等あった場合には、保護者に状況を知らせる。

保護者 今、私が言った二つの事故は、たまたま私が耳に引っかけたもので、恐らく、私のところで引っかけられないことはきっとまだまだ残っていると思う。伝え方もいろいろあって、単純に書面でするのは難しいところがあると思うので、フェイストゥフェイスの説明会を開く形でやっていかないといけないと思うが、そういうところは考えているのか。全く何も考えていなかったのか。きょう言われて初めて、ああやらなければと思っているのか、どうなのか、本部長。

本部長 どういう形で保護者に伝えるかというやり方も確かにある。ただ、そういう事故があったことについて、園と保護者の信頼関係を構築するという面から、伝えられることを隠しているように受け取られる部分は当然あるので、それについては区で対応すべきだろうと思う。私どもの課長が話したのは、実施者としてはそのように考えているということだ。

保護者 では、そのようにお願いする。4月までさかのぼってあったことを洗いざらい、保護者に報告をお願いする。

園長 きこのうの5歳児のことについては、情報を公開すると、だれだろうという形にならざるを得ないと考える。果たして公開するということが難しい部分もある。アレルギー児のミルクの対応などはまだいいが、きこのうのことについては本当に真剣に考えているが、全保護者に書面で報告するということは、だれがしたのか詮索することになるので、全保護者に文面で報告ということは勘弁してもらいたい。

保護者 すべての事例について報告をしてもらう必要はない。実際そういった問題もある。とはいえ、重大な命にかかわる問題、命を失いかねないような問題を握りつぶしていたという現状があるので、そういうことがないようにお願いしたい。

園長 わかった。握りつぶしているという認識はなかった。本当に大きくとらえている。隠すという意識は全然ない。その辺は理解してもらいたい。今後の指導の中で、本当に大きくとらえている。

保護者 アンケート結果のフリーコメントに、5歳児クラスが非常に荒れているということが読むだけでわかる。これを読んだ他のクラスの保護者から、この保育園大丈夫なのかという声が上がっている。保護者に全然情報がいつていない。公開してほし



い。物によって公開できる、できない、したほうがよい、悪いがあると思うが、現状、すべて握りつぶしているとしか見えないので、そうならないように願います。

司会　　そういう事故等の事例について区には上げているか。

園長　　きのうのことは報告していない。

例えば、けがをして受診したときは、事後報告書という書類で報告しているが、きょうはこういう形で何歳児のだれだれがけがをしたということは特に報告という形はしていない。ただ、保護者からの苦情などはもちろん報告しているが、きのうのことについては報告していない。

司会　　では、きのうの件があっても、それは区に上がるような件ではなかったという解釈か。あれぐらいのことであれば、情報として区に上がらないか。

園長　　とてもとても大きくとらえている。きのうの状況は大きいことだ。

司会　　それを、区に情報を上げるといような認識はないということか。

園長　　いえ、そんなことはない。事例については、情報としてすぐに流さなければいけないという判断のもとに、流すべきだったと思う。

司会　　であれば、区は上がってきた情報については、どういう取扱いをするかということと、保護者は情報公開する方向でお願いしたいが、情報公開の処理の仕方について、何も考えていなかったのではないかという指摘だと思う。考えて公開の方向に向けてほしいということだ。これは区の問題だ。

保護者　　今の話だが、自分もきょう聞いてびっくりしたのだが、今回の事件については個人的には大きくすることではないと思う。ただ、少し心配したのは、今、園長が把握している話と午前中出た話とで食い違いがある。そこら辺がしっかり把握できないようだと不安がある。今後の対応が変わってくるのではないか。

こういった事故のときは、昔の区の職員は本当に細心の注意を払って親・子どもに対応していたので、同じように対応してほしい思っている。その辺の食い違いみたいなのがあると、少し怖いと感じる。

園長　　きのうのことについては、やはり私も大きくとらえた。看護師もしっかりと対応し、私も対応した。関係する保護者に担当が迎えを待って対応した。それぞれ本当にショックを受けて、今後どういう指導をしていかなければいけないかということとを本当に真摯に受けとめて考えている。だから、知らん顔ではなくて、当人もそれから両方の保護者にも十分伝えて、これからどうするかということ、私どもも保育士も含めて、指導の中でやっていかなければいけないと受けとめていた。

司会　　原因究明は十分されたか。満足いくものだったか。

保護者　　原因だが、正直言って、これではまだまだ認識は足りないだろうと思う。例えば、年度途中の委託を引き受け、どれだけ人を集めるのが難しいか、それらを判断した場合に、ピジョンがどれだけの技量をもって人を集められるか、そういう算段まできちんとしてやってきたのか。なぜ受けたということから、いろいろ突き詰めていかなければいけないことがまだまだあるはずだ。ただし、原因追究を実際してもらおうが、正直言って、もう委託がスタートしている以上、これを追及して仮にそれなりに納得するものが出てきた場合には、保護者にすみませんということになる。

それが生かせるとしたら、動いている光八ではもう生かせない。これから、ピジ

ョンがどちらかを受託するときに生かせるだろう。ただ、我々には生かせない。だから、対策を出すにあたって原因は必要だが、いわば宿題だと思ってほしい。これでは全然足りないということは、もうだれから見ても明らかだ。

ただ、また次回の協議会までにきちんとしたものを持ってこい、原因についてと言っても永遠に出てこないだろう。だから、これを解決することでそちらの財産にするという形で行かざるを得ない。我々としては、この具体的な改善策について検証、確認して、簡単に言ってしまえば、現場を邪魔しないように、現場をきちんとサポートするよというこを、ピジョンの本部に話して、とりあえず閉めるという形にせざるを得ないと考えている。改善策で確認していくが、まず、巡回指導の状況を報告してほしい。もう始まっているのか。それから、どのような形になっているのか聞かせてほしい。

司会 原因を宿題として受けとめるということについては、了解か。

事業者 了解だ。深く受けとめている。

保護者 本当は重い。免罪符を与えるような形にしているが、本当は一番重い。それを肝に銘じてほしい。ただ、やっても出てこないから、もういい。乱暴に言ってしまえばそういうことだ。

司会 こちらの気持ちについては理解して、その方向で心がけてほしい。

事業者 今後、きちんと話していかないといけないと思っている。今の言葉を深く肝に銘じて、会社としてしっかり責任は果たしていきたいと考えている。

司会 では、具体的な巡回指導を説明してほしい。

事業者 巡回指導だ。6月から園内研修専任の任用を計画しているということを改善策で報告している。6月より講師におおむね週1回程度、園に来て指導を受けている。内容については、園長より説明する。

司会 その人は、園長か。名前は初めて出てきた。

事業者 講師は今63歳になるが、区の園経験を22年ほどやっていた。

保護者 園長か。

事業者 園長を22年やっているベテランだ。退職後は近隣の保育園の園長、並びに、大学の講義を持つなどの活動をしている。よりすぐりのベテランを招いている。

(氏名省略)

司会 では、内容について園長から願います。

園長 最初は6月5日月曜日に来てもらった。園内を案内して、園内の様子を見てもらった。午後には、保護者会の間際でもあったので、保護者会についてのアドバイス、今後どのような研修を持っていくかの話し合いをして、その日は終わりにした。そのときに職員から質問と、希望クラスもあった。1回目そのような形で終わった。

2回目が12日の月曜日。曜日を本当は決めたいが、行事と打ち合わせ等の日程があるので、何曜日とはしていない。12日については、まず5歳児クラスの保育環境、担任の子どもに対する様子、子どもの様子を見てもらった。昼寝の時間に担任との話で、今ある環境の見直し、具体的な今ある中でどういう遊具で遊んでいるのか、要らない遊具はないのかなど、自分の保育の見直しをするような指導方法だった。そして、今後はこういったことを子どもたちに向けていったらどうかという

具体的なアドバイスをもらった。午後は、1歳児クラスから質問があったので、1歳児のクラスの様子を見てもらって、担任の質問に答えてもらったという状況だ。

次は20日だが、4歳児を見てもらおうと思っている。職員からも、どんな研修を望んでいるかということも今後聞きながら、今は日中の保育状況を見てもらっているが、今後については具体的な、例えば2歳児だったら担任が4人いる中で、どういう連携をとって保育をしていったらいいだろうかというような、ビデオを見ながら検証をしたり、その場合には夜の研修になるので、1人でも多くの職員が見られればいいのかと案を考えている。一番は、職員がどういう研修を望んでいるかということを中心に、今後については行っていきたいと思っている。

司会 質問はあるか。

保護者 この件は一般保護者に報告しているのか。いつから来て、講師の経歴、こういう形で来ているということ、ぜひ文書配付してもらいたい。ある意味では、今回の改善策の目玉の一つだと思う。いいことなので、きちんと周知してもらいたい。

園長 クラスの保護者会である程度の話はしたが、全員が保護者会に出席していないので、その辺についても知らせたい。施設改善でお願いしていることについても、皆さんに知らせていきたい。

保護者 続いて、職員配置の部分で採用方法を改善したという件があるが、何をどうしたかということをもう少し詳しくしてほしい。

司会 それはピジョン本部の話だ。

事業者 現場の子どもに対し保育がきちんとできること、職員側は勤務シフトの問題できつさなど無理なくできるような体制にするにはどうするか、保育士補充をするにあたっては、どういう資質が必要か、配属後にきちんと説明がされるかなど本当に基本的なところの部分から園長と一体となって行ってきた。抜本的にシステムが変わったということではない。一つ一つ丁寧に体制づくりについて支援をした。

保護者 大量に退職を出した理由の一つとして、仕事の内容が当初の話と違っていたということがあった。採用方法について、人は園長が見て、仕事の内容はきちんと主任が伝えて、条件面等は本部がきちんと伝えるというのは、さきの原因の一つに絡んでくる話だ。では、なぜきちんと仕事を伝えられなかったのか、伝えたつもりでも伝わらなかったら、それは伝わっていないのと一緒だから、非常に大きいことだ。だから今後、出てほしくはないが、新たに退職者が出て次に採用する場合に、きちんと採用して、採用方法について見る目を持つ人を見る。仕事の内容はきちんと伝える。時間外勤務も初めから言わなければいけないだろう。

司会 粉飾するなという意味だ。

保護者 新しく採用する場合、大きいことだからきちんとやってほしい。

前回協議会で保護者が指摘したが、全部の職員体制があれで間に合うのか。仕事の内容は量が多くてきつかったからやめたというのが退職の理由の一つにあった。最初からきちんと、短時間職員の人数を相当分とっていれば、少なくともその原因の一つは改善できたはずだとすれば、そういう人数をどう考えているかも実は大きな問題だから、前回指摘したわけだ。最初の時点で率直にそちらの判断ミスということだ。結局、今は光八の当初の人数よりも多くの人数を採用しているという形で

は、明らかに会社としてはむだな話だ。最初からきちんととっておけば、余計なこともなかったし、人もやめなかった、そういう判断の部分にもつながることであるし、採用に関しては今後の話になるがきちんとやってほしい。

職場環境の向上、福利厚生云々について、これは周知して職場環境の向上につながるとなっているが、具体的にもう何かやったのか、ぜひやってもらいたい。例えば、遅番などで、遠くから来る職員もいるようだしその部分は、例えばタクシー代を別途出すことは周知されているか。そういうお金で出せる部分は採用試験で一番楽な形だ、別に給料を上げる話ではないのだ、そういうことをしているのか。これだと、内容ははっきりしないし、周知しているのか。

司会 具体的に、どういうことをやったのか聞けばいいのではないか。対応策なのだから、何かしら5月中にやったのだろう。どんなふうに行ったのか説明してほしい。

保護者 区は、もう知っているのだろう。区に何をやったと伝えているのだろう。

事業者 まず、区への報告はしている。区も区側としての評価ということで、52項目の中で反映して評価をしている部分もある。一番大切なことは、本当に現場の保育士、職員が、働きやすい環境である。困っていることに関してはどこに相談して、きちんと答えが明らかになることが大切だと思っている。具体的に福利厚生がどうかは、社の就業規則、内規等に触れる部分なので、あまりここで詳しくというのはそぐわないかもしれないが個別に対応を始めている。

保護者 5月中に不明な点をなくすと書いてあるが、不明な点はなくなっているのか。人が受ける話だから、100%あり得ないが、そういう活動はしたと聞いている。

事業者 これは質問だが、何かそこに心配な点、具体的であれば教えてほしい。

保護者 根本的に不明な点をなくすことが改善策だと思わないのか。普通の状態にするとやっているだろう。

事業者 それは、話のとおりだ。

保護者 普通の状態にするとやっているのを、わざわざ線を引かないでほしい。初めて、きょうここで追加するのはわかる。通常の採用をする、不明な点をなくすことは改善策ではない。これで改善策と言われれば随分寂しい。福利厚生でアドオンするものはないか。聞いているところでは、2時間以上かけて通勤している人も中にはいる。そのような人で純粹にやめている人もいる。こんな状況で何か手厚くすることぐらいあるのかと私は思っていた。

保護者 例えば、園長も頼みやすいのではないか。朝番をお願いするとき、タクシー代が出るからとか、遅番のときにホテルを確保するとかがあればいいのではないか。

園長 個別対応した。本人にも伝えている。

保護者 それがあるのなら教えてほしい。現場で働いている職員にはそれでも随分なプラスになるだろう。そういうところで福利厚生を改善したという部分もあるわけだ。そういうところを言ってもらえれば、それはそれでいい。

司会 遅番、早番で、電車・バス等の交通手段がなくなった場合の、例えば、タクシー代というのは、この改善策が出る前には支給されていなくて、この改善策が出た後に支給されるようになったのか。その違いがあるのかどうかだ。

本部サイドなので園の内部というよりは、雇用・雇用条件に関する事なので、

園長が答えるよりも、事務系に答えてもらうほうがスムーズだと思う。

事業者 現状、遠距離通勤者については、現場のシフトの見直しを行って、可能な時間に帰ってもらうという対応をしている。

司会 ということは、前は帰れない時間までいてもらったこともあるのか。

事業者 現園長が来る前だが、シフトの中でそういったことがあった。

司会 そのときには、例えば、タクシー代は出していたのか。

事業者 タクシー代について規定はないが、実際に、もう電車がない、ここから先危険なところもあるのでタクシーに乗ったということであった。

司会 対応していたか。

事業者 対応していた。

司会 では、この改善策の前後の差は何なのかということになる。結局、採用についても、今までいい加減だった。就業規則、福利厚生、健康管理等の処遇についても職員にはきちんと説明していなかった。この改善策は、そのひどい状態をなくすということだ。こんなこともしていなかったということだ。今まで、現園長や担当事務がこちらに来る以前のピジョンは、こんなこともできていなかったので、今度からは、きちんとするということが。

事業者 表現は非常に難しいと思うが、そういう悪意を持ってということは全くない。

司会 悪意ではなくて、改善策以降を言っているよりは、そんなにひどかったということを再確認してびっくりしている。だから、これで改善策として出るということ自体が、どんな会社かということだ。

事業者 この部分に関しては、以前ここでも話したかもしれないが、本部のマネジメント体制においても職場の現場責任者に関しても、その辺の決断とかコミュニケーションのところでも力不足はあった。そこで結果として、職員に伝えるべきこと、伝えなければいけないことが伝わっていなかったという事実だ。

保護者 私だって、就業規則を1から10まで一語一句言えなんて言われてもそれはわからない。わからないが、聞かれたらこうなっているという状況であればいいと思う。どういう就業規則で、どういう職場で働いているというのが、いつもだれかに聞けばわかる。100%は、だれだって知らないだろう、そういう体制をつくったらいかがかという話だ。福利厚生も面だって、常識的な通勤でない、それは子どもにいつも笑顔を向けられないのではないか。そういう常識的なところを、便宜でやるのではなく、きちんとピジョンの雇用規約の中に明瞭化するような動きをとってほしいか、そういう動きをしてほしいというのが願いだ。

普通にまずは、就業規則の周知。それプラス、通勤時間2時間以上については、ピジョン内部の話になるが、改善を訴えかける動きをお願いしたい。

事業者 わかった。

司会 ほかにあるか。スピーチアップとは何か。

事業者 ピジョン内部の苦情処理みたいなことだ。

司会 わかった。ほかに質問があるか。なければ、区は補足が何かあるか。

課長 ピジョンについては職場環境向上ということで、全体会議の際にも周知されているということだ。各リーダーにも意見聴取して、その結果について全体会議でもき

ちんとしているので、そこら辺が抜けていたかと思う。

保護者 いろいろ言わせてもらったが、そもそもこの課題認識は甘いと考えているし、対応策もこの書面に書かれたものでは甘いと考えている。でも、それがピジョンの実力でしょうがない、あとは、選んだ区の責任だと思われるので、区がどんな責任をとって、どんな改善策を今後とっていくのか、次の議題で示してもらえると信じているので願います。

司会 次の議題だ。保育水準の下がってしまった状況の中での区の対応策を聞く。

課長 4・5月の2カ月間、フォロー職員4名でフォローしてきた。6月以降については、これ以上区職員をフォローとして残すことが、いいのかどうか。昨年12月から5月末までで、伝えるべきことはピジョンの職員に伝えてきた。認識としては、ピジョン職員にこれから実践してほしいと思っている。4月、5月の4名のフォロー職員を残していたが、引き上げ、各保育園に異動ということにした。

フォロー終了後の区の対応についてだ。今まで3月の終わりから5月末まで、おおむね1週間ごとの検証をやってきた。今後とも定期的に運営状況の検証をしていきたい。1週間よりもう少し長いスパンで見えて検証を行っていく。また、検証後もその中で をつけ切れなかった部分を中心にやっていくということだ。

区の姿勢としては、2に書いてあるように園長の指導のもとで体制整備に努め、徐々に園運営が軌道に乗り出している面もある。ただ、問題、課題含めまだまだあるということも認識しているが、ピジョンの職員が園長のもとで一丸となってやっているの、基本的には現場の運営を見守っていききたいというのが区の考え方だ。ただし、何もしないということではなくて、園運営が円滑にできるように支援をしていくということだ。要請のあるものについては積極的に対応する。

今、区でできること、例えば、なかなか人が集まらないという場合には、それぞれ本人の了解を得ながら人材の紹介等を行っていく。それから、現在、細かい部分も含めて15項目の園の修繕希望がある。今後、プールの水周り等も含めて直してほしいという要望がある。区としては積極的に対応していく。現実的に不可能な部分は、できないが、そうでない限りは対応していく方向で今やっている。

また、1週間に1回講師を招き指導している。区としても支援調整係という委託園に対する支援をしていく係がある。これは、園長、またはその園の運営がより円滑にできるようにということのために十分調整の上、どう入っていくかを協議して、支援調整係が支援をしていく。

司会 保護者側は何かあるか。

保護者 いや、あるも何も、これ何にもやっていないということだろう。

まず、今の保育の状況の説明があったが、保護者側としてはまず宣言しておくが、区が守らなければいけない光八の保育の質を維持できていない、下限を切っているという状況は一切認められない。そういう宣言をまずさせていただく。当たり前だが認めていない。

その上で、区の対応1番から5番までは、保育課が常にやっていることと一緒に。保育課の業務をそのまま書いているだけだろう。委託の話、支援調整係として支援を行う、前から言っていた話だ。何が違うのか。通常のことをやっていくと書いて

ある。フォローが終了しても、全体的な話として質が下限を切っている。その状態においても保育課は通常の業務を行う、それに対応したものを何もしないとやっている。定期的に検証を行う。具体的に全部言ってほしい。具体的にといっても言えないだろう。これは保育課の通常業務と違いはない、あるいは、前から言っていることをやると言っているにすぎない。前から区が考えているような状況と今違うわけだ。保育の質を維持していきながら支援を行っていくというのが、区の最初の方針だ。質の下限を切っている状態で同じこと書かれて、保護者はどうするのか。このような状態でどうやったら子どもを預けられるのか。説明会でも言ったが、協議会でも同じことを言わせてもらおう。区の60園の中で光八だけが保育の質は達成していないと、区からお墨付きをもらっている。それで同じお金払って転園希望出しても、全く条件一緒に子どもを通わせてほしいとはどういうことか。

部長 指摘の点については、重く受けとめている。まず、5点目の支援調整係いわゆる組織的な支援の対応だ。今回の委託運営にあたって、委託園に対する支援調整を行う組織的な対応としてつくった係だ。区立保育園60園のうち、委託園4園を対象に支援調整係の支援調整が入る。

保護者 それは、いつ決まったことなのか。

部長 組織的対応なので、人的な対応等、役所全体の中のレイアウトで最終的に係まで決まる。

保護者 保育の質が下回った。だから、これをつくろうというものなのか。

保護者 下回らない状態だとしても、これをやるつもりでいたのだろう。

保護者 これは、初めから出ていた。

保護者 対応とは、具体的に何に対する対応なのか。

部長 先ほど保育課長から説明したのは、いろいろな対応があるが、例えば4点目で今は雇用情勢が大分回復された部分があるが、短時間保育士の確保は難しい状況は全体的にある。人材の確保について園からもし区に情報があれば、本人の同意をもちろんで、保育士をやりたいという情報を伝える。人材の紹介を、少しでもバックアップしていく。

保護者 直営園でも問題があったらそういうことをするのだろう。

部長 日常的には直営は56園あるので、園長を中心として運営体制は人的には、園の努力で解決していくのが実態的な状況だ。そういう意味では、より強い支援のあり方を私どもは考えている。

施設整備についても、子どもの安全・安心につながるものが随分ある。環境整備ということで、園長中心に見直した中で、「ここを少し改善すれば、このスペースはもっと有効利用できる」とか、安全管理が非常にいいという内容も聞いている。先ほど、15項目ぐらい出ているということで、区の所管課の修理整備部隊を動かして現場で見積もりをとっているの、保育しやすい環境のバックアップをやりたい。ほかにさまざまあるが、運営状況の検証も、先ほど言ったとおりだ。

保護者 まだ続くのか、その話。あなたも説明していてもむなしと思うが、どう見ても、この五つは対応策ではない。要するに、もうそちらは何の打つ手もないということだろう。施設環境整備などはするだろうし、人材の紹介もするだろう、それは瑣末

なことだ。根本的に何か対応策があるかという、ないわけだ。こんなことしか言えないことが、ないということを証明している。あれば、もっとまともなことを書くだろう。書けないのだ。ならば、我々としては、そういう状況なのか、把握した上で話すことは幾つかある。

保護者 まず、そういう状態なのかどうか、きちんと確認しよう。

保護者 そうだ。まずこれで本当にいいと思っているのか。まだ、これは検討途中の資料なのか、どちらなのか。

司会 答えられていないと思うので、これは何に対する対応なのかということを中心にきちんと言ってもらえると、もう少し話の通りがよくなるのではないか。何に対応している策なのか。根本的に、何についてどうして対応策で対応しなければいけないのか。そこら辺があいまいなのだ。

保護者 目的がないからだ。言うことが自分たちでもわからなくなっているのではないか。フォロー後の何に対する区への対応なのか書いてほしい。

課長 フォローは、5月末で終了だ。ただ、その段階で検証の中でも十分ではない部分ももちろんある。では、保育の部分も含めて区として何ができるか。一番できるものとして周辺のもの、園の運営がより改善できるように小破修繕の部分は、区として早急にやっていく。それから、人材が足りない、応募がないという状況も以前よく報告があったので、そういうところをやっていく。

保護者 わかった。保育の質を維持したいところを下回っているので、こういう対応をしなければいけないと言えればいい。そのための対応だろう。それならば、全くおかし。もう一回言わせてもらうが、日常業務ではないか。児童青少年部保育課の日常業務だろう。プラス委託をやるときには最初からやると決めていたということが書いてあるだけだろう。質を維持していないが、申しわけないと言っているのだ。

部長 例えば、1番の定期的に運営状況の検証を行うこと、ここは個別協議会だが、1週間ごとの52項目のチェックで達成状況をチェックしてきた。区立直営は、各園での自己チェックが基本的だが、光八は、第三者評価もある。運営状況の検証という意味では、より強化した体制で臨んでいるという点は、評価してもらいたい。

保護者 検証がレベルアップされても困る。質をレベルアップしてほしい。

保護者 だめだ。だれがどう見てもレベルアップさせるための話ではない。

保護者 前向きに話したいと言っている。言いわけして時間延ばしてもしようがない。子どもたちのことだから、大人で議論してもしようがない。策はない。ただ、こちらからも提案することはあるが、本当はないのか。

部長 午前中にも話が出たこともあるフォロー終了後のところだ。区のフォロー職員が4月、5月まで残って、今6月に入った中で、ピジョンの職員での運営に切りかわったということだから、率直に言って、その日常的な運営を担うのはピジョンの園長であり、ピジョンの職員で担っていく。その体制をどう支援していくのかというので、区としては直接運営していない部分、側面の支援ということになる。

保護者 ここまで状況がひどくなってしまったときに、何をすればいいかということ、現実を直視しないと行けないのだ。今直視してもらいたいのは、そちらは打つ手がないなら、我々だってそこから何か考えることがある。公式には何か出さなければいけ



ないだろうが、実際問題として打つ手はないのだろう。そこを認めてからでないといわれは話できない。いつまでやっても認めそうもない。

保護者 保育の低下は認めているのだろう。

本部長 5月でフォローが終わったことについて、区に対していろいろ不満等もらったが、まずは理解いただき職員のフォローは終わりということで、6月からはピジョン単独に入った。新園長の体制になってから2カ月ちょっとだ。改善勧告に対する回答は、区としては不満ということで、5月12日までの回答について意見を出した。課長から一定程度という言葉で述べたが、あまりやってもしょうがないという非常に厳しい話もあった。発注者である区として、対策の書面を出したが、前から言っていることしか並べていないとの話だ。新園長の着任、その後の研修講師の対応等々、区とピジョンとしても、打てる手は打っていると思っている。

ただ、残念ながら、光八の直営当初の状態を100とするならば、100にはいっていないだろう。個々のクラス等においては、いろいろ問題は出ていることについても、先ほど来話のあったとおりだ。その辺については真摯に受けとめなければならないと思っている。各保護者は直営に戻せという話もあったが、そういうことは考えていないと話した。光八を皮切りに3園委託化を進めているところで、その3園を統括する形で支援調整係長が4月以降本格的に稼働する。特に問題を生じている園について集中的な対応を図るとのことだ。

打つ手はないということではなくて、ここに書いてあることを着実に実行していくことが打つ手だと私も思っているが、皆様から見れば、これは打つ手に入らないというご批判はあろうかと思っている。

現在、目新しい項目としてほかに何か出しているということではない。日常的な運営の積み重ねが保育園の積み重ねなのだ。したがって、4月以降、新園長が着任して2カ月ちょっと、私もとしては着実に前に進んでいると思っているが、なおかつ個々の事例等においては、そうではない事例も多々あるということを受け取らせてもらう中で、基本的には見守る、必要なフォローはしていく。支援調整係長を通じて十分、園長と調整していくことを、改めてここに書かせてもらった。

初めに、定期的に運営状況のチェック、検証を行うと書いたのは、4月、5月のフォローで終わりではなくて、期間については随時設定するが、園長の内側からの評価、外の支援調整係長の評価等々を積み重ねて、またその結果を皆様に報告し、あるいは、個別面談、クラス別の保護者会等の積み重ねの中で、一步一步改善を図っていきたい。そのために区としては、瑣末なものという批判ではあるが、ハード対応の問題、人材紹介の問題、ある意味では基本的なベースの部分ではあるが、そういう対応を積極的にしていくことを話した。それについての評価が、全然前と変わっていないという評価ならば、見解の違いと言わざるを得ない。

保護者 わかった。保育現場の園長の判断、今は委託園をよくしていかなければいけない中で、現場の判断について何も文句は言っていない、正しいと思う。それは、こんな現場でやれとってそんなすぐやれるとは思わないが、今まで保育の質を低下させてきた子どもへの保障、いつ下限レベルに達するのかもわからない、それまでの保障をもらわなければ納得できない。月曜日から下限以上まで保育の質は向上する

のか。しないだろう。そういう保障をほしいと言っている。毎回言っているが、これでは担保するものはないだろう。保育の質が下限以下でも保育園に預けさせている。うちの子どもをどうしてくれるのか。

本部長 月曜日からもとに戻せというある保護者の話もあった。それはできない。なぜならば、保育というのは日々の積み重ねだからだ。どうして委託を進めなければならないかということも午前中にも話したし、協議会でも話してきた。区としては、60園あるうち、56の直営園を持っている。これについて新しい行政改革計画の中で着実に進めていきたい、まだ具体化はしていないが、そう思っている。それを進めていくためにも先行している光八、4月からやっているほかの2園については、着実に保護者に評価をもらわなければならない。今、担保が質を引き上げるという話だったが、保育は日々の積み重ねなのでどうしても時間がかかるということは許してもらいたい、着実にそこを目指して対応していくと話している。

フォロー後の対応について書いたものも、議会等でもそういう話はしているところだ。園長は3年という時間の話をしたが、1日も早くもとの状況に戻れるように、精一杯の対応をしたい。基本的に見守り、園との調整を十分にとり、区ができる対応を着実にやっていくことで、皆様の信頼を回復していきたいと考えている。

保護者 これでは回復しない、担保のない対応策など意味がない。もうやっているのだ。机上の空論ではない。保育の質が下がっているのだ。下がっている現状で担保なしの対応策はあり得ないだろう。

本部長 委託をする場合に保育の質を守ることも、明言している。同時に、新たな保育サービスも展開していくことも話している。延長保育、休日保育での対応を進め、そういうニーズを評価している部分もある。そのためにも委託を着実に進めていかなければならない。皆様がそれはそれとして、現実の子どもの保育はどうかという話だと思う。それについては、委託という形で職員体制ががらりと変わることで、直営園における職員の異動とはレベルが違うので、一概に論じることはできないが、私どもとしては極力そういう影響のないように対応してきた。

ただ、現実問題としては、ピジョンの職員がやめるという問題は起きた。看過し得ないということで改善勧告を出しここに至っている。結果として、前任の園長が辞め新しい園長が入った。前回の協議会の5月20日の時点よりも、現在の時点においては、トータル部分としては上がってきていると思っている。それが今回、出したチェック項目において、の部分になっていて、の部分がある。したがって、まだ問題がある。それについてレベルが下がっているという批判であれば甘んじて受けるが、前回よりは着実に上がってきている。この流れをしっかりと進めていきたい。皆様の協力と、理解してもらいたい。

保護者 それは、2年前と一緒だ。結局、理解してもらいたい。そのときは質を守るので理解してもらいたいと言った。質を守っていない現状でも、結局、理解してもらいたいと言っている。あり得ない。

月曜日から保育の質が下限以上に達する案か、そうでなければ担保つきの案以外ない。あなたたちには、そういう義務がある。同じお金を払わせて、自分たちで保育の質が低下していると私たちに言っておき、ゆるゆると上がっていく、その間は

見守る。何だ、それは。

では、保育園は今どういう状態なのか。下限切っているだろう。休日とか一時保育などやれる余裕があるのか。正規で働いている職員が、そこに行っているのだろう。日常の保育の質を犠牲にしながら、休日、一時保育でやろうとしているわけだ。自分で低下していると認めておいてそんなものはできるか。

本部長 まず、低下していると認めたのは、今の協議会で認めているわけではなく、前回のレベルかという議論の中で、下限の部分があるという意味だ。先ほど話したのは、前回よりも本日時点においては着実に上昇していると思っている。ただ、その幅がどのくらいであるかということについては、評価が分かれると思う。

それと、月曜日においてすぐにもとに戻る改善策を出すか、期間の担保を示すべきだという話だが、それは両方とも私としては約束できない。なぜならば、保育の営みというのは積み重ねの上になるものだからだ。

保護者 それを含めて、あなたたちは約束したのだ。

本部長 だから、レベルを下げないということで理解してもらった。

保護者 この2年間そういうことをわかっていてやっているわけだ。

本部長 今話したが、私どもとしては、この光八が第1号なので、非常にこの間、いろいろな意味でマスコミの注目を浴びているところだ。

保護者 問題があると思っているわけだろう。

本部長 問題がないと言っているわけではない。

保護者 月曜日に戻せないと言っているのだったら、問題があるから戻せないのだろう。問題がないのだったら戻す必要もないはずだ。

本部長 何を言っているのか。問題があるということを認めている。しかし、月曜にそれを戻せという話は、できないということを言っている。

保護者 日々の積み重ねで長いことかかるものを、あなたたちは一瞬で壊したのだ。一回壊したが、それを戻すにはものすごく時間がかかる。これは当然だ。

でも、それで、見守るから待ってほしいと言われたら、私たちはノーと言わざるを得ない。

保護者 自分だってそう思うだろう。

保護者 自分子どもだったらどうするのだ。

保護者 とすれば例えばの話、これは前にも提案済みだが、一時保育なんかまだとんでもない。それから休日保育も申し込み済みのものは、たしかもう1年間の契約という話だ。確認するが、休日保育は光八の人間だけか。外部の人も入っているのか。

課長 外部も入っている。

保護者 であれば、この状況でこれ以上の負担はかけたくない。1年間申し込んだ人に関しては、もう今からやめるとは言えないだろうが、休日申し込みの今後の凍結はできるか。

保護者 光八についてはやめてほしい。正式な要求としてするが、休日、一時保育はやめてほしい。

保護者 いや、下限までいけば一時保育だって、休日保育だっていい、そういう話だ。

保護者 やれるロジックがないのか。

保護者 ピジョンの社長は、前に休日保育については、休日保育だけの特別な人員を割り当てて、従業員とは違う人間の体制でやるので、従業員に負担はないと言っていたが、さっきの話を見ると、通常の職員も入れての休日保育だ。社長が言う最終的な目標案について、休日保育は前提ということで、いつくらいに実行できるのか。

事業者 今、実際に常勤の保育士が当番で1回につき2名入っている。現実的に今月11名の登録利用者だが、実際の利用が当日になって2名とか3名とか非常に少ない利用人数で実施している。

保護者 登録は11名で、現実には2、3名というのはどういうことか。つまり登録しておいて、当日やるかやらないかということか。

事業者 事前に、この日は利用しないという連絡をもらう。

保護者 では、今登録11人ということは、その人が全員申し込む可能性もあるわけか。

事業者 いるということだ。

保護者 例えば、あした、その11人が、事前に申し込むことになるのだろう。

事業者 細かいことを話すと、その中でも日曜だけとか祝日だけというものもあるので、11名の利用は本当に可能性が非常に低い。まず、こんな現状だ。

ここでの課題認識というか、今実際に思っているのは、そのくらいの利用状況である一方、常勤保育士2名、そこにどうしてもズレ勤で入ってしまうことの評価は、区ともう少し協議をしたいと思っている。

3月、休日保育が始まる前に、区の示している想定には、保育士は正規の職員が2名休日には配置する、調理においても正規職員を1名配置する等々の、あとは施設責任者となる者を置くというような指針が出ているのだが、そこをこのままやっていくことと、現実との折り合いが必要だと思ったので、先日も課長にここについてはもう一度話し合いたいと話している。

保護者 それは、つまり別の人員を使いたいという提案か。

事業者 そういうことに縛られないということだ。先ほどの保護者からもあったが、そういう折り合いというか調整の中で一つのアイデアとして、例えば休日の顔ということで休日専任の者がいると、今よりも非常にいい運営ができると園長も私も思っている。そこは積極的に区と協議をしていきたいと思っている。

保護者 いつからやるか。

事業者 この利用状況を見ていると、まずは、正規2名という縛りをどうするかによって、すぐにも検討を始めてもいいと思う。

司会 いいか。時間がないので、先ほどのことについてまとまったか。

部長 例えば、休日保育は、今のやりとりにあったが、本来の運営に負担がかかっているという指摘だったので、いろいろと検討して、より負担がかからないような体制で組むなりしてやっていくので、それは理解してもらいたい。

保護者 こちらの主張としては、休日、一時保育は完全に凍結してほしい、光八についてのみという主張だ。お願いする。

保護者 区側は、レベルの高い検証をしているのだから、それで下限を超えたと思ったらまた話をしよう。今は個々に少しずつ上がっているかもしれないが、個々でマイナスの部分もあると言っているのだから、その時点でやれ、やらせてくれという

のは、我々は受けられない。

部長 利用実態や利用の動向だ。それから、利用の強さというか、どういう理由で利用されているのか、その対応の図り方を支援するための保育体制という部分があるので、引き続き検討部分とさせていただきたい。

保護者 例えば、今みたいなことだったら、立派な対応策だ。立場としてそちらからは言い出しにくいのかも知れない。だから負担をかけない。

本部長 休日保育、延長保育、一時保育は、民間委託化のセットで私どもとして出しているの、それをやめるといことは考えていない。

保護者 我々もやめろとは言っていない。

本部長 今、既に休日保育を始めている。光八で休日保育をする、あるいは、委託園でするという形でのPRは、区民に浸透していると思っているので、それについて中止ということは、私どもとしてはなかなか受けられない、あり得ない。主張は主張として受けとめるが、ピジョン側で運営のやり方についていろいろあるようなので、そういった点について受けとめて検討を進めることは、当然必要だと思っている。

ただ、今の話だとそういうことではなくて、とりあえずストップしろという話だったので、それは私どもとしては承知できない。

保護者 持ち帰って議論してほしい。

保護者 大きくやらなければいけないことは、やはり一番は保育の質を担保することだと思う。そう考えたときに現状、1人1人の子どもの視点で考えたときにできることについて、大きく二つに分けると、転園させる、一つは現状の園にいたまま園を改善する。園を改善するやり方ということもまた二つに分けられて、今回このペーパーで書かれているものは、園自体を改善させようという話について書かれている。もう一つは、今まで議論になっていたように、これ以上、園運営に負担がかからないようにするという話、休日保育、一時保育のやり方を考える等で予算はかからない。大きくこの三つのアプローチがあると思うので、それぞれできる、できないはあると思うが検討してもらいたい。

もらった資料について、例えば、この1番の定期的に運営状況の検証を行うところについて、こんなふうにしてもらいたいという提案があるので検討してもらいたい。まず、週1回必ず時間を決めて毎回やってもらいたい。なぜ、時間を決めなければいけないかというと、人間はやはり怠け者なので、行事が忙しかったとか、何かほかの行事があったとか、打ち合わせの機会が持てなくなってしまうこともあるので、必ず週1回という頻度でやってもらいたい。

運営状況の検証については、何に対する検証かということ、区が出した改善要求に対する検証を行わなくてはならない。今出されているこの五十何項目は、全然改善策にもとづいていない。この項目自体を見直してもらって、運営状況の検証を行ってもらいたい。まず具体的にはそんなことを行ってほしいという提案だ。

保護者 最後に、我々の要求としては、今言っているように、休日、一時保育の完全凍結。あと、転園について配慮してほしい。それが大きいもう一つだ。子どもにとってやむを得ない選択だが、あなたたちが言っている以上、そうするのが普通の親の行動だ。それを支援してほしい。今の光八で転園している人は、数限りなくいるだろう。

希望を出している人も数限りなくいるだろう。そういう状況を救済してあげてほしい。当たり前なことだ。

司会 改善するためには時間がかかる。でも、それは子どものことを考えたら、とても待てないという保護者はいるだろう。それについては何かしろということだ。

保護者 何かしろとは言わないから、検討してほしい。

司会 難しい話でもう忘れていたが、子どものメンタルケアについて、断続的にやっているだけで、何ら構造的にできていない。今はこういう子どもの安全を守るときには、やっぱり体のケアだけでなく、心の問題も大きいので、その辺をもう少し構造的に考えて提案してもらわないといけない。

保護者 既に相談できないような状態になっていたら、その子どもの視線に立って考えないと大きな事故が起きる。

課長 メンタルケア、子育て相談というものもしていたが、今まで断続的になっていたということで、保育園の中に専門家を招いて一定の期間で対応してもらった。園運営の調整上、いつ、どうやるのがいいのかというところがあったので、今回の対応策について、この件は出していない。ただ、できないというわけではない。

司会 大きなこともあるが、そういうできる細かいこともあるだろうし、だから、そういうところも忘れずをお願いします。

部長 検証について意見をもらった。私ども52項目の中で既に事実としても達成できた部分もあるので、特に、これからまだお子さんの様子や園の話など必要な項目に絞り込んでやっていきたい。意見を踏まえながら検証に関しては検討したい。

転園について、今の保育園の状況等さまざまな絡みがあって、非常に難しい問題と受けとめている。持ち帰るが、大変難しい状況、もちろん転園審査はできるが、ここで主張されている点の検討は、なかなか厳しいものがある。

保護者 持ち帰って検討してもらえばいいし、それが難しいのであれば、月曜から直るような別の対応策を出してほしい。そうすれば結構だ。

(父母会における協議会の窓口の連絡)

司会 では、第34回協議会を終わる。