

## 光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第37回）要点記録

平成20年2月23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37回光八個別協議会を始める。

（協議委員自己紹介）

司会 本日、司会をお願いしていた方が、事情があり参加できなくなってしまったので、急遽、私が司会をさせていただきます。運営委員会の会長もやらせていただいている関係上、司会でありながら、委員の立場にもなると思うが、よろしく願います。

18年11月11日以来の37回協議会ですが、開催するに至った経緯を、これは運営委員会の会長の立場で話させていただきます。

光八個別協議会、この協議会のことだが、練馬区立光が丘第八保育園民間委託化対策協議会要領によって、保育の質の維持・向上を通じて、子どもたちの最善の利益を実現することを目的として掲げている。

また、光が丘第八保育園運営委員会は、運営委員会の設置要領において、子どもたちの利益を優先し、区立保育園としての保育園の質の維持・向上を図り、円滑な運営管理を行うために設置するとある。つまり、協議会、運営委員会ともに、光八に在園する子どもたちの利益のために、区、事業者、そして保護者の三者が話し合う場であって、対立を目的にするものではないということを、まずここで確認させていただきます。

その上で、今日の協議に至った経緯を説明させていただきますが、先日行われた運営委員会の場で、区の方から、この光八の業務委託に関する契約に付随した仕様書に変更を加えたいという申し入れがあった。運営委員会では、それをいいとか悪いとか判断できる内容を超えているという判断をしたので、運営委員会の会長として、私が協議会の開催を要請した。区もセーフティネットとしての協議会の意味を認識して、直ちに協議会開催に応じた。これは協議会に対する理解として評価させていただきたいと思っている。

とはいえ、セーフティネットが頻繁に働く状態というのは、子どもたちの利益と安全を考えれば、決して望ましいことではないということを申し上げておく。

そういうわけで開催させていただいたのだが、仕様書に対しての変更の申し入れがあったということは、それなりの事情があるのだろうということで、いろいろ伺っている。それはこれから話していただくことになっているが、本日の議事進行の展開をざっとあらわさせていただきます。

まず、光八の現状の説明をピジョンの方からしていただき、その現状の受けとめ方を、区の立場から、保護者の立場から、お示ししたいと思う。

その後で、ピジョンの対応策というものを提示していただき、それについて質疑応答していきたいと思う。その対応策を受けて質疑応答する中で、光八の状況というものを把握し、1番のテーマである、ただし書きの説明をいただき、そこについての質疑を行いたいと思う。

それを受けて、保護者からの要請もあると思うので、そういう時間をとって閉会に向かいたい。

では、これから協議を始めたいので、まずピジョンの方から、光八の現状についての説明をお願いしたい。

事業者 平成17年12月に、私どもが光八を受託いたしまして、本当に私ども本部の人間の職員に対するフォロー不足等があり、本当に皆様方のお子様方に対して、非常に動揺を来たして、園運営が滞ってしまったことを、本当に申しわけなく思っている。保護者の皆様方からはお叱りを、そして練馬区からは改善勧告を受けさせていただいた。

私どもとして、本当に、新任の園長と一緒に、またスタッフと一緒に、何とか園運営の方をきっちりとやっていきたいと思いつつ努力をさせていただいた。

昨年は、また改善要請を受け、また今年度に至っているところである。

本当に皆様方にご協力いただきながら、今、園運営の方は何とかうまくやっていくように、園長、そしてスタッフ一同やっているが、今年度においても、実は年度途中で2名の退職があった。1人は結婚・転勤、そして、もう1人も出産、そしてご家族の転勤といったことで、異動があったのだが、その異動に関しては、私どものスタッフを早目に当てることによって、日常の保育に支障を来さないような状態をとらせている。しかし、また今年度末において、7名の方の異動というのが見込まれている。私どもといたしては、そういった職員に対して、いろいろ話し合いの場を設けたのだが、何分にも非常に個人的な事情ということで、当社としてもいたし方ないのという気がしている。

その7名に対する補充等につきましては、お手元の資料の中の資料1の20年度予定表に書かせていただいたが、来年度、0歳児を除く1歳児からの担任数16名中、持ち上りを11名といったことで、各クラスとも問題ない、持ち上がり担任を置くような仕組みをとらせている。

お手元の添付資料、職員配置一覧の右側に、資料1で20年度予定表というのをつけさせていただいているが、真ん中にある担任数といったところの括弧づけが来年度持ち上りを予定している人数である。1歳児から5歳児までで16人の担任中、今、11名を持ち上がりというふうに考えている。

年度末において、また7名の退職、異動予定ということで、非常に皆様方にはご不安、ご心配をおかけするが、支障のない形で園運営をおこなえると、私どもとしては今考えている。

本日、皆様方にお集まりいただきご検討いただきたいことは、年度途中の異動というものについて、職員と話し合いながら、きっちり年度末までの保育をお願いする話をしているなかで、年度末の退職、異動につきましても、当然、継続とい

うのを考えておりますが、何分にも、いろいろな個人的な事情もあることは事実である。一生懸命働いている職員等も、この改善勧告等の話で、非常に、いろいろな部分で微妙に感じている。また、こちらとしても本当にいろいろな部分で日常の保育を順調にやっていただきたい。

お子様に対してのきちんとした保育をやっていくという意味で、何とか年度末につきましての、仕様書のただし書きについてご検討いただきたいということで、私どもとしては区の方に申し上げた。

今日、皆様方におかれましては、ただし書き等についてのご検討をぜひお願いしたいと思ひまして、お時間をいただいた。

司会 断るのを忘れたのですが、傍聴の方からビデオを撮りたいという申し入れがあり、今まで協議会の中ではそれを許してきたので、本日に関しても許可したいと思うのですけれども、問題ないか。

(異議なし)

司会 では、結構です。

この現状について、区の方のとらえ方というのも、お話したい。

課長 ピジョンからご説明いただいた現状の受けとめ方ということでお話をしたいと思う。

私ども区立認可保育園は、お預かりした子どもさんの健全育成というふうなことを図ることが役割だと考えている。そういった役割を果たしていくためには、区立認可保育園としての保育の維持・向上というようなことをしていかなければならないと認識している。

そのためには、常勤の保育士が働き続けられるという環境を整えることが、大切な要素であると考えている。

しかしながら、先ほどお話あった光八につきましては、初年度の17年度に、さまざまなご事情で保育士が途中で退職をし、また園長も病欠となってしまったことは、保護者の皆様、子どもの皆さんにご不安を与えたと、十分認識している。

そのような状況を踏まえ、区は改善勧告を行い、事業者の方に対応策を求めたということである。

18年の4月に、現園長が就任して以降、保育園の運営が徐々に落ち着きを取り戻してきていると考えているが、18年度にも退職があり、それに対して区としては改善要請を行い、事業者にさらなる改善策の構築を求めたところである。

そういった経過があり、19年度がある。19年度に入り、園運営の方はほぼ軌道に乗ってきたのではないかなと考えている。このことは日常の私どもの巡回指導を通して確認をしているが、昨年の秋には区議会の常任委員会の議員さんにもご視察いただいて、一定の評価を得ていると考えている。

今年度、年度途中で2人の保育士がやむを得ない事情で退職したが、これについてピジョンが速やかに補充を行ったと考えている。

ただ、先ほどお話しした、この年度末には7人の退職含む異動があると報告を受けている。園の運営には一定の新陳代謝というか、そういったことが必要であるというふうと考えているし、今回の7人の方もやむを得ない事情だと考えているが、子

どもさんや保護者の皆様にとって、この7人という数字は重いというふうに考えているということも事実であると認識している。

そういったことも踏まえ、区としては、18年3月の改善勧告、また、12月の改善要請を経て、ピジョンが構築された改善策につきまして、運営委員会に報告した後に、今回、協議会を開催して皆様方のご意見を伺いたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思う。

司会 では、保護者側から保護者側のとらえ方をお願ひしたい。

保護者 とらえ方というか、確認するが、要するに、まず、最初に区が変更の要請があつて今回の協議会を開いたということだったが、お話を聞くと、まずピジョン側の方から年度途中で2名の退職があり、さらに、年度末に7名の退職を予定であると。

簡単にするが、さまざまやったけれども、年度末に7名出てしまうため、年度末は別にしてほしいということではよろしいか。

つまり、年度内に3名以上の異動があつたら、区が改善勧告を行うという、仕様書にあるその部分を、年度末に関しては何とか考え直していただけないか、別枠にしてくれということではよろしいか。

これをピジョン側がまず言ったということではよろしいか、最初に。

それに対して、区が報告を受け、ピジョンはよく頑張った、改善勧告と改善要請を出したけれども、落ち着いてきて頑張っているからということで、ピジョンの意見に対して、今回要請したのか。

つまり、認めてやってくれないかということか、区は。それで今回、協議会を急にしたという理解ではよろしいか。

課長 端的に言うと、そういったことだ。

ただ、当然、今回、資料の中で後でご説明がある中で、さらなる改善という部分が行われることが前提の中で、今回、ただし書きの追記についても、区として保護者の皆様に広く意見を伺って、お願ひをしたいと考えている。

保護者 ということは、もう一度確認する。ピジョンから年度末は別枠にしてほしいという要請があつた。今、それを区が聞いて、聞いたと同時に対応策とおっしゃいましたけれども、ピジョンは何か言ってきたわけか、それに対して、何かをするということ。黙って、別枠にしてくださいだけを言ったのではなくて、そのほかに何かやるというようなことを言ってきたわけか。

課長 まず、先ほど司会の方から、現状についての認識、報告ということがあつた。その後で、対応策を一つ一つということでお話を進めていくというお話もあつた。そういった今後の対応策ということ、私どもとしても聞かせていただいた上で、今回はお願ひをしたいというふうに考えている。

保護者 もう、聞いたのか。これからはもちろん吟味しますけれども、ピジョン側のその対応策というのを、区は聞いているのか。

課長 聞いている。

保護者 では、別枠にしてくれという要求と、それと別に、今回それを補うための対応策をピジョンは出してきたと。それで、区は、別枠の要請と対応策は聞いていると。それをよしとして、保護者側にも確認してもらって、公開の場で吟味して、それで

別枠というのを認めるかどうかを決めたいというふうに思って、今回、協議会を要請したと、こういう流れでいいか。

課長 そうだ。

保護者 経緯の確認をさせていただいた。

あと、課長の認識的なもので言いたかったのでだが、先生がかわるということに対して、子どもたちに影響があるという感じのことを、先ほど軽く言っていたが、実際、今日うちの子ども2人を保育園に預けたときに、知っている先生がいない。そういうときに子どもはやはり先生を探すわけだ。そういう、子どもにかなりの影響があるということを経験してもらって、ピジョン側の意見を聞いた上で、行動とか考えをしてほしいなと思うので、言わせていただいた。

課長 決して軽く考えているつもりはないので、言い方に齟齬があったとしたら申しわけないと思っている。

司会 運営委員会の会長として言わせていただいてよろしいか。

今回、年度途中に2名、年度末に7名の異動・退職というものが見込まれる状況というのは、仕様書の中に、年度内に3名の異動があった場合には、練馬区は事業者に対して改善勧告を出さなければいけないという内容がある。それを受けてのこの今の話だということ、ちょっとつけ加えさせていただくが、それに照らしてみれば、17年に8名だった。それで、昨年度が10、今年度が9、この数を考えれば、改善勧告を受けている事業者がこういう状態であるということは、数字だけ考えれば、撤退も視野に入れた形での協議会ということになって当然だと思う。

ただし、17年度に比較して、保育の現場は落ち着きつつあるというのは実情だと思う。

それを加味して考えれば、新たな運営の移行をとって、その移行による子どもの負担を考えれば、移行するよりもピジョンと区に頑張ってもらって改善を待つ方が、子どもたちの利益という点でベターだろうという次元には来ていると思う。

であるから、今日、これからの対応策、新しい対応策等にも言及していただくことになると思うのだけれども、そのときに保育の向上、よりよい光八へ向けて希望を持てる展望を示していただかないと、こちらとしてもいろんなお話を受け入れるわけにはいかないということだけは言っておきたいと思う。

ほかにありますか。そういう考え方で別の意見はありますか。

では、次に入ります。対応策。

常勤職員の正社員化というのを挙げているので、では、資料の2ページ目、上段についてピジョンの方から説明をお願いします。

事業者 この項目につきましては、平成18年5月に改善策で私ども出させていただいた26項目で、保育所職員の雇用の安定についてを1年9か月ほど前に出させていただいて、今ごろまたこういった実現に向けて出させていただくことについて、本当に申しわけなく思っている。

そのときに出させていただいたのは、現在、弊社グループの子育て支援事業の経営資源を保育サービス会社（ピジョンハーツ）に集中し、諸システムの構築の検討に着手しており、その中で最も注目しているのが人事制度の構築だ。採用システム

の改善とか、保育スタッフがやりがいと誇りを高めていけるような環境整備を進めているということで、正社員化ということを実は申し上げた。今回、皆様方に、この改善策をやっと実現していきたいということでお話申し上げたいと思っている。

実は私どもの方で、ピジョン子育て支援事業本部の方は、今こちらの光八、そして、中野の打越保育園、国立病院とやっている。もう一方、お手元の資料の私どもピジョンハーツという会社の中に、こういった施設ご案内があるが、それ以外の施設等はピジョンハーツという会社で運営している。

今回、私どもといたしては、このピジョン株式会社というのは、メーカー部門でやっている会社で、当然、正社員につきましては目標管理ということで、例えば、売上、利益を追う形のシステムで動いている。また、人員制度につきましても、柔軟的な対応というのはできづらい関係がある。今回、ピジョンハーツという子育て支援関係だけをやっている会社に移管させていただき、同時に、今いる光八の常勤スタッフにつきましては、正社員にしていきたい、そんな考えを持っている。

今回、皆様方にお話を申し上げたいということで、一つには、そういった移管についてのお願いと、正社員化することによって、今まで1年契約の契約社員だったのですが、正社員ということは、契約せずに、長期雇用は当然のことだ。そういった任務を私ども持っている。当然、処遇改善、細かい内容はこの場で申し上げられないが、処遇改善等含めて、やっぱりうちのスタッフが働きがいを持って長く働いていけるようなことをやっていきたいと考えている。そういった意味で、正規職員化して雇用の安定のもとに、よりよいお子様に対する保育ができるような、環境を私どもとしてつくっていきたいと考えている。

ピジョンハーツへの移管ということですが、これにつきましては、会社法を会社分割、吸収分割という手法でもってさせていただきたい。今日、皆様方にお話申し上げまして、ご理解いただきましたら、実は来週月曜日に、ピジョン株式会社、そして、ピジョンハーツ株式会社の方で取締役会を開かせていただく。その場で吸収分割の契約ということを締結させていただく。当然、それについては、運営委員会の会長から申し受けいただいたが、来月開かれます運営委員会の席上に、きちんと締結したといったものをお見せして、継承できたということをお話申し上げたいと思っている。

また、ピジョンハーツ株式会社というのは、ピジョン株式会社の100%子会社で、私の方がそちらの方の代表取締役を兼務しております。そういった意味で、ある面で経営的な部分を一にしている会社ですので、その点ご安心いただきたく、ぜひともハーツへの移管、そして、職員の正社員化ということをご理解いただきたく、一つ目の課題として、対策として掲げさせていただいた。

司会 では、練馬区はそれについてどうとらえているか。

課長 資料の中にも私どもの考え方を示しているが、まず、ハーツという会社が子育て支援事業を独立というか、専門性を高めているということと、実際、このパンフの中で子育て支援事業のご案内として幾つか出ています。その中でも、区が9保育施設について今運営されている中で七つについて、ハーツの方に移行されるということが一つある。そういったことが一つある。

また、先ほど現況の受けとめ方の中でお話をさせていただいたが、常勤の保育士が働き続けられる環境を整えるということが重要であると申し上げた。ピジョンの方からお話があった中でも、ピジョンでは1年の契約社員であるということが、ハーツに移行すると雇用の定めのない正社員になる。現在、光八に勤務している職員、これは保育士さんだけに限らず、原則として皆さん正社員化されると伺っている。

そういったことを考えると、先ほどお話があった、保育士さんを初め皆さんが、年度も越えて特に契約の定めがないわけだから、継続して勤務ができるということは、保育園の安定、お子様方の安心という意味でいうと、一つ重要な要素と思う。

そういった意味から、練馬区としてはこの正社員化に、ハーツの移行に伴う正社員化については、よりよいことだというふうに考えている。

ただ1点、あくまでピジョンからハーツへ移行するというで、ないとは思いますが、もしいろんなことがあった場合に、それがどうなるのかということが、私ども契約の発注者として、やはり一番懸念するところであった。

そういった内容をいろいろ確認をさせていただいた中で、ピジョンハーツというのは100%ピジョンの子会社であるということ、グループ全体として、そういった責任の明確化というか、セーフティネットとしての機能も果たしていくという、説明を受け、それについては十分対応ができるだろうと考えている。

また、重ねてここにも書いてある、資料にも添付してあるが、ハーツと、それから、ピジョンへの継承みたいなことも含めた覚書を、新たに、さらに結んだということも聞いた中で、そういった場合の対応も十分図られるということもあり、懸念の部分についても、十分対応ができると考えている。

また、このハーツへの移行については、やはり18年の段階から提案されていたことであって、なかなかそれが実現できていなかった。それが遅くなってしまったということでもあるので、速やかな正社員化ということが図れば、より雇用の安定、保育の安定、子どもさんの安心につながるのかなというふうに考えている。

司会 それでは、保護者の方、何かあれば。

保護者 これは区でもいいのだけれども、この保育課から出されている資料で、ピジョンからピジョンハーツへの委託先の変更についてというところを見ると、19年4月1日から、他の保育園は、9保育園のうち7保育園は19年4月1日で承継された。

それで、まず聞きたいのが、なぜそのときに、光八が入れなかったのか。それはどちらに原因があったのかどうかというのはわからないが、基本的には、そちらが受託した当初からピジョンハーツという話はこちらも聞いていて、雇用の安定というお話は、ピジョンが何度も言っていたのは私も覚えている。その中でこちらとしても契約社員なんていう、そういう不安定な身分ではなくて、正社員にしてくれるのだったら、そうしてくれた方がいいという話はしてきた。であれば、こちらとしては1年でも早くそうしてくれていたのであれば、例えばだけれども、今回のような大量な離職というのが、もしかしたらなかったのかもしれないというふうに考えてしまう人もいるだろう。であるので、その19年4月1日のタイミングになぜ乗

れなかったのかというのを一つ聞きたいのだが。

部長 18年の5月の改善勧告の雇用の安定ということで載っているということは十分意識して、いわゆるハーツへの移管について、庁内での調整とか議会で、議決機関等の調整が必要だったということで、いろいろな検討はずっと続けてきた。これはもう大変申しわけない、おわびということだが、本日こういう形になったということは、やはり区の調整に時間を要したということをお願いさせていただきたい。

ピジョンからは、改善勧告にある実施の依頼を受けていた。それから、既にご案内のとおり、大田区ではハーツへの移管が昨年4月から移っていると。それから、中野区はまた別の仕組みの中で、指定管理者という議会の議決を経てやっているわけで、現在検討している最中だということである。そういう意味では、大変この時期になったということは申しわけないと思っている。

保護者 これは事実確認だけれども、ピジョンの方からは、この19年4月1日で事業承継をしたいという申し出はされたのか、18年の段階で。

事業者 させてはいただいた。

保護者 では、区の方で内部調整、要は怠慢だったということか。

部長 今日になったということは、そういうご批判を受けざるを得ないと思っている。

本部長 いろいろ事情があるということで部長から申し上げたのですが、大田区は19年4月から移管ということで対応された。

そもそもピジョンが大田区の見解を受けたのは私どもよりも1年前だったということもある。中野区は指定管理者という、議会で議決をとっているということで、事業サイドはやるべきだという判断なのだが、中の方でいろいろあって進んでいないという状況だというふうに聞いている。

私どもの方は、大田区と、私ども事業執行側の方としてはやりたいということで対応していたのだけれども、一つ大田区と違う状況、ご案内のとおり区長が被告になっておまして、そういった状況が一つある中で、私の方としては、中の方の調整をどうしてもし切れなかったということで、今日に至ったということは事実である。

保護者 区長が被告だったことは、こちらとしては全然関係ない、この問題とは全く関係ないことなのだ、こちらにしてみれば。これは光八の協議会であって、そこに区長が被告だろうがなんだろうが、そんなこと、こちらの知ったことではない。

それで、大田区が19年4月1日でできて、なぜ練馬ができないのと、それは当然ある、同じ区の行政として。そうすると単純にこちらとしては、内部調整できなかったあなたたちの力不足と、思わざるを得ません。この1年の時間をどう考えるのかというのは、どう思っているのか。

部長 大変恐縮である。私ども、まず契約は年間で行われるから、いわゆる年度契約ということで、年度を区切りとして整理をしていきたいという視点を持っていた。したがって、そうすると平成19年の4月なのか、それから、今回についても20年4月を目指して調整をしているところである。

ご案内のとおり、18年の4月に現園長が就任されて、運営は少しずつ先ほどもお話したように安定をしていると。ただ、一方で、やはり退職等、職員の異動とい

うものが出ているという状況の中で、書面だと改善勧告ということですが、次年度、安定を、いわゆる人員を先に配置するなりして、要は安定しているという判断の中で、改善要請という形をさせていただいた。そうした流れの中で、改善要請にしても、やはりまだ園運営をもう少し見切れなければいけないという状況の中で、なかなか全体調整ができなかったということである。

そういう要素もあり、さらに今年度に入り、園はさらに安定運営になっているという認識があるので、十分そこら辺を調整でき得たというのが結果である。

保護者 この契約事に関しては、会社分割についてはすぐできるのですよ、委託については。要は、人と物と契約が移管されるわけだから、実績という部分でも引き継がれるので、プロポーザルの応募条件だとか、そういったものは持っているというふうに判断するわけだ。だから、それはそちらの契約サイドの部分の問題であって、ただ単に普通に事務処理を進めればいだけの話だと思うのだが。そこに改善勧告とか何だとかという、その中身のことはまた別で考えることであって、契約とは全然関係ないように私は思う。

保護者 これで、1年間ほったらかされて、もしかしたら正社員化が大田区と同じタイミングで行われていれば、9にならなかつたかもしれないという可能性あるわけだ。

もしもの話だが、そうしたら、今ここで、仕様書云々のことだって、協議会なんかやらなくても済んだらうと。

保護者 では、私の方から一つ、質問の仕方を変えて質問をさせていただくけれども、ピジョンハーツであれば正社員で臨むことができるのであれば、なぜ最初からプロポーザルにピジョンハーツで臨まず、ピジョンで臨んだのか、そのところを説明してほしい。

事業者 そのときは、ピジョンハーツでもって認可保育園の運営実績がなかったというのが実情であった。ということで、ピジョンの方で応募させていただいた。

保護者 つまり、プロポーザルの応募要件を満たしていなかったということか。しかも、19年度にやるとしたら、その時点でもまだ満たされていなかったわけか。

保護者 事業継承されるのだから、要は、実績も含めて契約が全部ピジョンハーツに移行されるのだ。だから、移行された段階で実績ができましたよという判断ができるのだ。だから、19年4月1日はやろうと思えばやれたのだ。要は、区内の方、練馬区がのんびりのんびりやっていて、それで、だらだらやっていて、一年延びたということだ。

司会 とらえ方として、そういうことでいいか。

課長 先ほどお話があったとおり、応募の時点では、ハーツの中で私どもが出させていただいた応募要領の中で、認可保育園の運営実績ということがなかったということがある。

ただ、今おっしゃったように、19年の4月1日時点で、それが問われるかということでは、そういったことでは決してない。保護者の方がおっしゃったように、1年間延びたという原因は区の方にあるので、申しわけなかったと思っている。

保護者 そこを確認して先に進みませんか。要するに、19年度の4月時点では、ピジョンハーツに承継は可能であったと。しかし、それは区の問題でできなかったという

ことを確認して先に進みましょう。

司会 そういうことでいいか。

次の話を伺ってから、もう一遍、振り返ることもあると思うので。

では、次に挙げられている複数年契約への移行ということについて説明をいただきたい。

保護者 その前に、もうちょっと中身で聞きたい部分がある。

司会 では、聞いてください。

保護者 この中で、園長の見解を聞いたかったのだが、それは19年度の配置の単純に数の部分で、トータルで30名が28名になっているよと。その違いは、0歳のフリーが2人が1人になっている。それから、3から5歳のフリーが2人から1人になっていると。これは園長の方としては、この配置で問題ないということか。

園長 はい、この人数で20年度は大丈夫というふうに判断した。

保護者 繰り返しになるが、例えば、シフトが入り、光八の場合は、土日があつてという部分と延長保育というところで。それも含めて労基法上問題ないという判断か。

園長 そのように判断した。

保護者 それと、これ先々のこの仕様書の話もあるのだけれども、どうも今回のテーマについては、園長頼りの部分、いつまでも脱し切れていないなというふうに思っていて、ぜひ、今後、園長をどうやって育てていくのだという、いつまでも現園長に任せておく気か、あなたたちはというふうに思う。それは全く触れられていないので、それは園長1人育てるのに、そんな簡単にできないという部分はあるかもしれないが、どうやって、次の人をどう育てていくのというところは、これは区も含めてもっとちゃんと出してほしい。

司会 確認しておくが、その園長後継の話については、僕も後で職員配置等の話のときに伺おうと思っていた。それで、今答えられることはお答えください。

事業者 その点に関しましては、園長といろいろ話し合いをしております。園長の方からいろいろと意見をいただいておりますので、後ほど、そのお話をさせていただきます。

司会 それで、この契約のというか、正社員化のところについて、進んでいいか。

保護者 よろしい。

司会 では、次の3、複数年契約へ移行するという話なのだが、ピジョンの資料の方にも出ているが、流れから見ると、区からの提案をピジョンが受けるというような形であったと思うので、この複数年契約への移行について区の方から説明いただけるか。

課長 では、説明をさせていただき。先ほどの保育課と書かせていただいたペーパーの中にも記載してある。

やはり、これも冒頭でお話をさせていただいた、常勤保育士の方が働き続けられる環境を整えることの一環として、複数年契約ということでの導入も考えていきたいという提案である。

具体的には、21年の4月に、ちょっとかたい名称だが、長期継続契約というふうな制度が地方自治法の中にあつて、期間を3か年間にした契約として導入をするために、ピジョンとともに検討していきたいという内容である。

ちょっと経過があつて、そこにも書いてあるが、平成16年の11月の段階で自治法の施行令が一部改正された。基本的に、区、自治体が契約するのは、単年度ごとというふうなことが原則になっている。ただし、例えば建物の建設であるとか、そういった少し年数をまたがるような契約をしなければならないということもある。そういった場合には、次の年度にこういったお金がかかるということ予算の中に書き込む、債務負担行為ということ予算書の中に入れ、議会の議決を受け、やる必要がある。

ただ、そういったことを一部改正して、予算は年度年度に定めていい、そのかわり契約については、一定程度の期間契約するようなことが、制度として自治法の改正ということのできるように、16年の11月からなつた。

それで、そういった自治法の規定はあるが、それをやるには区の方で、長期継続契約を締結できるための条例を定めることが前提となっている。資料で言うと3行目あたりのところに、18年12月15日に長期継続契約を締結することができる契約を定める条例というのを区の方でつくって、その条例に基づいて、この保育園の運營業務委託についても対象としてなり得るということ、契約の担当とも話をし、一定の見解を受けて、この導入を検討していこうと考えている。

毎年毎年、運營業務委託を1年度ごとで契約するよりも、一定の期間、3年というふうに考えているが、ピジョンと契約するということ約束手方が雇用の安定にもつながるといふふうに私ども考えていて、それを導入していきたいと考えている。

なぜ、20年4月からではないかというような部分があるが、当然、ピジョンと長期継続契約を随意契約としてやっていくことが必要なので、そのためには一定程度、ピジョンがこういった保育園の運營業務について、適正な業務の運営をしているという、少しハードルみたいなものを設けて、その結果、では、契約を随意契約として契約をするに値するという、評価みたいなことを加えていかなければならないということがある。

そのあたりのところをどのようにしたらいいかと、まだ検討段階にあつて、それを20年度に入りつて詳細をピジョンと詰め、21年の4月からそういった制度の導入というのを図っていきたく、今のところ検討している段階だ。

ただし、この長期継続契約については、例えば、21年4月からやった場合には、この3年後の24年の4月の契約のときには、改めて、また随意契約というふうには、今原則でいかないというふうになっている。その場合には、再度、プロポーザルをやるという、新たな事業者を決めるということが原則としてあるので、そういったことも一つある。

あくまで雇用の安定するための一つの考え方として、複数年契約ということの導入を検討したいというところだ。

司会 では、それを受けて、ピジョンがどういうふうにしたのかを説明を伺う。

事業者 私ども、1年ごとの現行の契約よりも、やっぱり3年という期間の方が、長期的な視点でもって運営できると考えている。

しかし、3年ごとにプロポーザルということはお聞きしているし、それは行政の

ことなので、当然のことかと思っっている。

私どもといたしては、本当に皆様方からご信頼いただけるような、園運営をして、また3年ごとにきちんと練馬区の方から、また、皆様方から、ピジョンハーツでもって運営していいと言われるような、事業者になっていきたいと、思っっている。

司会 保護者の方、質問ありますか。

保護者 確認だが、そうすると20年4月以降の契約は、これは随意契約だと。それで、これは単年度だと。それで、21年4月からの契約は長期継続契約という形で、これも随契だけれども、3年間の長期継続契約にしたいということか。それで、24年の3月でこの契約は終わる予定になるので、次の24年4月については、もう一度スクリーニングをかけると、それはプロポーザルでやると、できれば、そういう方式をとりたいということか。

課長 そうだ。

保護者 一つ聞きたいのは、長期継続契約は3年でなければだめなのか。

課長 うち先ほど申したその条例の定めで言うと、5年を越えない範囲でということが一つ決めになっている。その中で、これは新たな委託の部分も含めて、経理用地と話をした中で、こういった運營業務委託については3年が妥当ではないかという今考え方で進めているところである。

保護者 現在、ほかでも委託の動きがあるようだが、複数年契約3年というのは、そこでも当てはめるのか。

課長 基本的に、例えば、光が丘第四保育園について事業者の応募を行いました。応募要領を当然提示している。その中でも3年という形での提示をさせていただいているし、今後の部分についても同様の考え方で進めたいと思っっている。

保護者 その例えば光四の場合、今ご差し支えがあるのだったら別に答えなくて結構なのだが、光四の業者が仮に決まったとして、それは1年目はやっぱり随意契約で1年で様子を見て、その後3年か。

課長 例えば光四の場合について言いますと、今回、受託者を今選考する作業をしているけれども、それが決定した場合、準備委託期間というのを1年間設けるというふうに考えている。プロポーザルをやって、準備委託期間については随意契約で1年間まずやっていただくと。その上で、翌年の21年の4月から、長期継続契約で3年間の契約を随意契約としていくという考え方で今進めている。

保護者 要するに、何が言いたいかという、練馬区が3年契約というのを提示してきたと、それで、ピジョン側も歓迎しているという返事があって、なぜ来年度からできないのかが。先ほどは何か、1年ハードルみたいなもので様子を見てということをおっしゃっていたので、それがまた先ほどの正社員化のときのように、何かごたごたしているのか、それとも本当に様子を見るということなのか。様子を見るのであれば、今まで2年間の実績があるわけだし、それが様子を見るというのがよく意味がわからないのだが。

課長 まず、随意契約として21年の4月からもっていきたくて考えていて、その場合に一定程度、当然、毎年更新をしている中で、来年度もお願いしたいという評価というのは区の方としてもしている。

ただ、ある程度長い期間お願いするに当たっては、少しチェックの仕方の仕組みとか、モニタリングだとかとよく言うけれども、そういった仕組みづくりを今、区全体として検討しているところだ。それが間もなくできると聞いているので、そういった仕掛けを多分来年の今ごろか、もうちょっと前に、チェックをかけた上で、随意契約として21年4月からもっていきたいというふうに考えている。そのために時間がいただきたいということである。

保護者 要は、随契理由をつくりたいだけです。21年4月以降で3年契約を結ぶための、随契理由をつくるために、この20年度の仕事をこう評価しましたと、役人として、それをもって議会に報告して、議会の方で、21年4月からの3か年契約を認めましょうと、そういう流れに持っていきたいのだと思う。

課長 おおむねおっしゃったとおり。

ただし、1点だけ、この契約をするに当たって、例えば議会の議決を受けなければならない種類の契約かどうかということ、そうではない。内部的にそういった評価をしていただいて、議会にももちろんご報告はするけれども、議決を受けなければならないということではない。

保護者 もう1点聞く。他園でも複数年をやる上で、準備委託を1年持って、それから3か年で結ぶということだったが、もし仮に24年4月以降の部分で、プロポーザルを再選定のところをやらなければいけないという話だったが、同じように当てはめた場合、もし仮に、そのときにピジョンではない事業者がプロポーザルで選定されたと、仮にそうした場合、同じ考え方でいくと23年4月から準備委託するということになるのか。そうすると、プロポーザルは22年度のどこかでやらなければいけないという話になりるだろう。それで、今年はまだ20年度ですから、まごまごしているとあつという間にそういうふうになると。

これを、ただ基本的には、公平な競争機会を各事業者に与えなければいけないという考え方からすると、やはり1年ほかでやって、1年の準備委託期間を持つと、ほかの園でやっていて、光人だけ先行でやっているからとかという理由は、多分通らないと思う。その辺については、どこまで絵を描いているのか。

課長 今おっしゃった部分について、まだ絵を描いてない。いずれにしても、そういったハードルの部分をどうするか。それと、24年のその更新の段階でどう考えていくかということも、今回1年間かける検討の中身として考えておりますので、まず、それも検討しなければならない項目だと思いますので、まず20年度については検討をさせていただきたいと考えております。

保護者 別に他園のことは何も思っていないし、他園に助け舟を出すつもりなんか一切ないが、他園でも、やはり更新というのが、これから先どんだん出してくるわけであって、基本線は早いところ決めておかないと、また、ばたばたばたして1年おくれましたと、なるだろう。これはただの忠告だが。

司会 何かあるか、そのほかは。

基本的に複数年契約ということについては、契約とかということに余り詳しくない親としては、プロポーザルをかける当初から、保護者側から、長期的な契約の方にした方がいいのではないかというような基本的な考え方があったので、その点に

については問題がないと思うのだが、今のお話にも少しはかぶるのかと思うが、3年ごとのプロポーザルを行うとして、ピジョンハーツが手を挙げなかった場合、どうなるのかというのが一つあるのと、3年ごとにプロポーザルを行うとして、向山とつつじも同じことにすると、光四もこのまま選定されたとして、そうすると、向山、つつじ、光四、光八が同周期に入る。それで、平成24年に最初のプロポーザルがあるのだが、その年にも新規に石神井町さくらと光六がプロポーザルを行う。この年は6園同時のプロポーザルになるし、その後、平成27年には、光が丘保育園と石神井第二が新規民営化ということで、8園同時のプロポーザルになる。しかも、それが3年ごとに8園のプロポーザルを行わなければならなくなるし、また、今年は光四だけだが、来年度は豊玉二とあと2園のプロポーザルがあつて、そこから毎年プロポーザルがあるというような状況があつて、このボリュームは大丈夫なのかという心配が、余り契約事に詳しくない人間としては心配だ。

保護者 こっちが心配することではない。

司会 でもそれで、いい加減なことにされれば困るので、大丈夫ではないと困る。

保護者 これは、形式上のプロポーザルと考えてはいけないのか。

保護者 ちゃんと公平に各事業者に事業機会の参入という部分考えた場合は、早くやらなければいけない。ぎりぎりのタイミングになればなるほど、手を挙げる事業者というのはいなくなってくる。そうすると、結局、現業者のピジョンしか残らなくなると。

でも、今回のやり方でいけば、もし1年の準備委託、本当に公平という部分を考えれば、1年の準備委託期間を持ちますよという形にしないと、多分、官製談合とかそういう話に言われてしまう。それは役人の立場からすると、自分の首の問題になるので多分絶対にできないと。

保身が大好きな役人だから。

であるから、それを考えた場合、受けているピジョンにしてみれば、ああ、3年契約にやっとなりましたと、それで21年になって、1年間やったと、それで、22年度のところで、さあプロポーザルだという話になるので、できたら5年にした方がいいと思う、個人的には。その方がお互いに安心して園運営できるし、あと保育課の方も、事務方が次こっち、次こっちと絶対になるし、それで、また漏れが出ましたと言って、それで、またごめんなさいと言って、謝れば済むよといって心の中で舌を出しているに決まっているのだから、そういうふうに僕は思う。

保護者 大きな提案だな。

保護者 そういうのもちゃんと考えているか。

事業者 そこまでプロポーザルの時期が1年早くなるとか、わかっていなかった。

既存受託している園をきっちりやるということは前提かなというふうに考えていた。

保護者 1年早まった場合、こっちが心配することではないけれども、ピジョン側に負担が出ると考えていいか。

保護者 区が書類上でばたばたする。

保護者 プロポーザルの手続をやっているのは区だ。

保護者 いや、区がばたばたするのはどうでもいい。いや、ピジョンがばたばたされては、こっち側が影響受けることになる。

保護者 でも、少なくとも例えば3年サイクルで、2年目のその段階で、さあプロポーザルですよとなったときに、現場で働いている保育士さんたちは、どきどきする。

保護者 もしかしたら、うちにならなかつたらどうしようという部分では。だから、もう5年契約なのだから安心して働きなというふうに言えるか、それか、3年で1年半たったらまたプロポーザルだから、もしそれで光八にならなかつたら、あなたたちほかの保育園の方に異動になるかもしれないよという話をしなければいけないかというのは、それは女性が働いているという職場としては大きな問題だと思う。だから、5年契約の方がいいのではないですかという提案を今した。

課長 期間の話について、内部的に今話をしているのは3年ということでの前提の話をさせている。ただ、新たにまたそういったご提案をいただいて、我々もあんまり毎年ばたばたしたくないのも本音のところであるから、そのあたりのところは十分この1年かけて検討してまいりたいと思う。

保護者 ということは、通年契約は考えているけれども、年数が、考える余地もあるということか。

課長 まず、条例の定めから言うと5年以内という定めがあるので、それと先行、例えば光四の場合について3年という定めをしている。であるから、今の方針としては3年だが、条例の話も含めて考えると、全く考える余地がないということではないと考えている。

保護者 では、その辺に関しては、複数の方は我々の方も希望として出した部分であるから、後はよりよい形で。

それから、少しでも関係者が余計な手間がかからない方法で、しかも3年、それに対して別の提案が出て、考慮する余地があるというのであれば、それも確認しておいて、また後で決定した時点でのお話を聞かせていただければいいと思う。

司会 ということは、どっちみち3年になるか5年になるか、まだわからないしという話で、基本的な方向としては、長期契約は、そんなに文句を言うような内容ではないよということによろしいか。

保護者 ただ当然、事業者が下手打ったら契約を切るのだよと、発注者側の責任として契約は切りますというのは、当然の話として入る。

課長 それは今の契約でも入ってるし、今後の契約の中でも入るというのは当然前提だ。

司会 では、ちょっと確認したいのだが、委託先がピジョンハーツに変更になることについて、正直申して、ここでそれがいいとか悪いか、という合意をとるようなレベルの問題ではないと思う。これに関しては、お話は確かに伺ったということで、一応、合意の形とさせていただく。

事業者 感謝する。

司会 長期継続契約への移行については、まだ来年度の話だから保留の方がいいのか、それとも、もう話聞いたから、とっととやれということでもいいのか。

保護者 いや、3年にするか、5年にするかとか、これから検討するとおっしゃっているのだから、今後の例えば運営委員会でもいいし、そこで報告してもらえればいいの

ではないか。

受けるだけで、3年、5年のメリットという、例えばで今話している。その延長自体は、最終的には我々の意向がどうこういう問題ではないので、報告を受けてこうなったで、協議会を、要請する必要はないと考えるが、それでよろしいか、それだけは確認をしておかないと。

保護者 親の立場としては、5年の方がありがたいですよという話をしただけで。それを受けて、あとは発注者と受託者で、あと、他区やほかの園のことも含めて、どうぞ考えてもらいたい。

司会 では、この件に関しても、詳細が決まったら報告はしていただくが、内容の方向性については確かに伺ったということ。

保護者 では、報告は運営委員会で。

司会 報告は運営委員会に上げていただき、大きな変更がない限り運営委員会で報告を受けて、そのまま通させていただきます。

では、次に移らせていただく。次は、新規に練馬、新規だけではないのだが、いろいろその他の対応策がピジョンの方にあるということなので、それについて説明していただきたいと思うのだが、そこで挙げられているのが、研修と専属産業医と職員採用の異動の方法の見直しというのが内容になっているので、それをこの項目については全部一遍に話していただいて、その後に質疑応答という形をとる。

保護者 こちらの後ろの対応策なのだが、資料を拝見したが、多分これ以外にも対応策がいろいろある中でも、代表的なものをいただいたと認識している。

日々、園運営を改善していただけているということなので、それについては保護者側としては全く異論はない。ここにあるもの、ないもの含めて、今後も継続的によい保育園にしていっていただきたいと思う。

以上の2から4までのこの対応策については、あるもの、ないもの含めて、よい運営にしていっていただきたい。

事業者 感謝する。

司会 説明要らないということか。

保護者 特に何かセールスポイントとか、そういったものがあればお伺いする。

事業者 とにかく2番の人材育成についてなのですが、保護者の皆様方から、保育の質が下がっては困るといった、いろいろなお叱りをいただいた。それで、園長が着任した4月以降、どうしたらいいだろうかということで悩んできて、園長に相談して、本当にいろいろ練馬の園長経験を長くやっていた、そういった保育士の専門家を実際園にお呼びして、園での実地研修をすればいいと、それをこの2年ほどしている。

おかげさまで、実際の職員自身も、いろいろ自分のやっている保育に自信がついたということは、実は意見を承っております。そういった面で、お子様に対してやっぱり自信を持って接することができたのかなという、感想を持っている。

実際、本当に実践を中心にした研修を2年間やったこと、あとは、保育技術の向上ということで、リズム研修とか、いろんな外部研修を含めて今やっている。そういったことで、冒頭にあった本当にお子様にとってのよりよい保育、利益ということで、今本当に園長以下スタッフ含めて頑張っている。

また、2番目として、私ども本部の方でも、そういった現場に対するバックアップ体制を強化しなければいけないということで、園内研修をしている専門家を、私ども本部の方に顧問として呼び出して、本当によりよい園運営をしていくような、体制をとらせている。

また、今年度から会社全体でバックアップということで、全職員をお集めして、研修ということで始めさせている。これはある面で意識的な部分を増進する研修である。

司会 何か、質問は。

保護者 質問ではないのだが、こういった内容を我々保護者も非常に安心する内容になるので、運営委員会等を通じて、どんどんPRしていただければと思う。よろしく願います。

事業者 感謝する。よろしく願います。

司会 この後、ただし書きに入る。仕様書の変更の方に入るが。

保護者 では、一言。このような対応策、別枠をお願いするというだけではなくて、例えば、正社員化に関しては遅かったということだが、話を聞くと、どうも区の怠慢の理由もあったということもある。それから、いろんな対応策出していただいた。努力、それから向上の意図は非常にわかる。

ただし、私は個人的に考えるならば、委託が始まった当初の混乱、それを招いたのが正直申し上げて、当時、院内保育の実績しかなかった、ただあれが数的に一気に引き受けたから、大きくなって何か保育ができるのではないかと、正直、きついこと申し上げるが、ピジョンはそういうふうに思っていたと思う。その中でいい加減な職員の配置、人数とか、配置のスケジュール、いい加減な形でやっていただいて、その混乱を引きずって、その当時、優秀な保育士もいたにもかかわらず、優秀な方から抜けていってしまったと。そして最終的には、園長の病欠から園長の交代と。ある意味では、負の遺産をもって委託が始まったわけだ。私としては、こういう対応策ももちろんそうですが、昨今の食品の偽造だとか、そういうもので会社がいろいろ傷ついている。そのときに会社としてどういう形をとるかというときに、私はゼロからのスタートではないかと、過去の過ちをきちんと見つめて、その部分をよく吟味した上で、新たな対応を考えていくというのがきちんとした会社なのではないかと思う。

それで、もちろん、冒頭で申しわけございませんみたいなことはお聞きしたが、果たして、その負の部分をごとまできちんと把握して、こういう悪いことをして、悪いって、よくない、よくないって別に善悪という意味ではなく、会社として正しいとほとんど思えない、無茶であるような形で委託に入ってきた、最初はそうだったということをごととお認めになってから、こういう対応策をまた示していただければ、より説得力があったのではないかと。もちろん内部的にはそうお考えなのかもしれないが、そういった姿勢がちょっと見られなかったのが、少し残念だと思う。苦言として呈しておく。

過去にさかのぼった話になるが、今現在において、心を入れかえたかどうかはわからないが、きちんとやっているという姿は、保護者としても感じるころではあ

る。その部分だけ、一応、指摘させていただく。

事業者 今、おっしゃっていただいたこと、私も職員の採用を含めて、本当に皆様方にご迷惑をおかけした。当然、お子様に対して迷惑をかけてしまったことを、本当に責任者として申しわけなく思っている。言葉では足りないかもしれないが、重々思っているし、何とか今後、皆様方から評価されるような本当の園運営にしていきたいと思っているので、どうかよろしくお願い申し上げます。

司会 対応策が示されているわけだが、今、それだけで改善が終わったわけではなくて、これから改善していくということも忘れずにいってほしいと思う。

それで、僕の提案なのだが、先ほどあった、園長の引き継ぎというのですか、それをどういうふうに考えているのかというのを、ここで伺っておいた方がいいかなと思う。

やっぱりこの光八の状況からすると、園長にかかっている重さというのは大きいので、その辺をどういうふうイメージしているのか伺いたいなということで、よろしく願います。

園長 18年度の当初のことを考え、思い出すと、どうしても涙が出る。こういう状況に子どもを置くということは一体どういうことなのだと、正直、私は思った。最初に行った時点で、この世界は何だろうなと思った。それは後から行ったものだから、原因が云々かんぬんということはさておき、子どもがこういう状況に置かれているのだということを、やはり真摯に受けとめていかなければいけないなということも思った。

私は、区立の保育園で園長を20年余りしていたので、とにかく練馬区立に私がずっと働いていた保育園の状況に、子どもたちを今の状況から普通に戻したいと、それが私の役目であるというふうに思って、その時点では、まだ次の園長とかという、考える余裕はない。何とかこの子どもたちを普通の状況にしなければというように思っていた。

本当に必死でやった。職員と一緒にやった。18年度だから、17年度に採用された職員が、まだ今の時点で16名、残っている。その職員と、それから、混乱している職員も含めて、一緒に18年度はやっていっている。こちらにいらっしゃる協議会の保護者の方々のご意見とか、支援とかもいただきながらも、まず、私が行ったことは安全対策なので、その安全にするということは、職員にとってもとても働きやすい職場になるということであるから、会社の方に必死にやるためにはこれが必要なのだというようなことを頼んで、そちらの方はまず100%、やることはやってもらった。それと、区の方には安全面の対策はしていただいた。

それで、だんだん少しずつ、少しずつ落ち着いてきたかなと思うと、また、やっぱり油断できないというようなことで18年度が終わって、研修も先ほど事業者から申したが、その研修をしたという意味合いは、質を下げないということはどうやって示そうかということですから、やはり何らかのこういう対策をとったということ、保護者の方々にわかっていただくということがまず何よりであるから、施設改善なんていうのは目に見えてわかるから、それは問題ないにしても、職員の質を下げない、保育の質を下げないということはどういうことかということ、やはり

人材育成だということで、実践家の人に助けていただいた。やはり、私1人でやるということではなく、やはり、そういった人たちを呼んでやるということは、保護者の方々にもご支援いただけるだろうという判断をした。

それと、卒園児には時間がなく、もう1年留年してよということができないので、委託園ならでは、子どもにプラスになるものは何だろうというようなことを考えて、そして専門講師を呼んで、ちょっとこういったことも子どもたちにプラスになるのではないかとということで取り組んできたので、ある部分で、委託でよかったかもと、ちょっとは思っていたいて、そして卒園していただければありがたいという思いである。であるから、そういった中で、園長、次の園長などというような余裕はなかった。

しかし、19年度になり、少しずつ保育目標枠のものと同じではあっても、自分たちの保育というものをどういう形で打ち出していかとか、継承していか、もちろん今までの保育の内容も含めて、行事ももちろん引き継いでいくし、そういった中で19年度になったら少しずつ余裕ができてきたので、それで、これをどういうふうに継承していかというふうに考えたときに、先ほど言ったように、19年度から苦勞して一生懸命働いて今の園を支えてくれている職員がいる中で、優秀な職員もいる。そういう中で私は今の保育園を引き継いでもらいたいというように、気持ちでどんどん募っていた。

そのことも含めて、皆さんご承知のとおり、主任がちょっと病気になったりしたので、そのときに乳児リーダー、幼児リーダーを位置づけて、そして、リーダー制度をしっかりと位置づけ、そして、その人たちがこの保育園を継承してもらえるように、積み重ねてまいった。

であるから、私が、今いる職員の中から、この人に園長になってもらいたいと思う人もいる。主任になってもらいたいという人もいる。そういう職員をあと少し時間をかけて、育てて、そして、ここの園を、しっかりと園長になって、今まで積み重ねてきた職員でこの園を成り立つように、そして、安泰というか、皆さんのお力を借りながら光八の保育園づくりができていければと思うので、よそからだれかを園長候補として呼んできて育てようということではなく、今いる職員の中から園長としての人を選んで、続けていってもらいたいというふうに思っている。それで、力はあるというふうに今の段階で判断している。ですから、本当にもうやめないで、そして続けていってもらいたいと思っているのは私が一番だと思う。

先ほど会社の方の対応策も話したが、本当にそのところをしっかりと実現してもらって、そして、子どもたちが卒園して行って、大人になって、ああ、先生、まだいたのという、感じで来られるような保育園づくりが夢なので、今の私の気持ちとしては、一生懸命育てているとだけ思っていたければありがたい。これでよろしいか。

司会 よろしいか。何かご質問はあるか。

では、示されたその他の対応策については、お伺いしたので、頑張ってください

ということで、ひとつ合意の仕方として受けさせていただく。

次に、仕様書、職員配置、2項の変更についてである。

まず、区からの提案なので、区から提案内容をお願いします。

課長 それでは、資料の中の規定に関する変更案ということがある。それをごらんいただきたい。まず、変更の項目としては、今、お話しいただいた職員の配置等という中の、2項の改善勧告の要件に、ただし書きの規定を追記したいと考えている。

変更の内容で、上段のところに現行と書いてある。この部分は、規定の条項そのままである。その下に矢印があって変更案ということで、上記文書に下記の文言を追記するというように書いてある。

読み上げると、「ただし、年度末の常勤保育士の異動については、異動の理由、人数、引継ぎ対応策について、運営委員会に報告するとともに、年度内の異動に対する早期補充を条件に、別に定める規定により改善勧告を行うものとする」ということである。

具体的にはどういったことなのかということだが、先ほど来、年度末については、人事上の観点であるとか、あるいは個人の都合によって、一定の数が出てくるということがある。ただし、そのあたりのところについても、子どもさん、あるいは保護者の方の不安のないようにということと、それから、保育園が年度を越えても安定的な運営ができるということであれば、一定の制約が必要であると考えている。

そこで、年度末、年度途中については、「早急な補充をし」ということを一つ前提としながら、区の保育士の配置基準に基づいて、年度末に係る規定というのを追記したいと考えている。

具体的にどういった内容なのかということが、資料の別紙2のところに記載をさせていただいた。先ほど申しました別に定める規定という内容の案である。

読み上げると、「年度末において、翌年度に継続する常勤保育士数が21名以下になったときは、練馬区は事業者に対して改善勧告を行う」ということにしたいと考えている。

この数字の話の説明したい。1ページ前の別紙1をごらん願いたい。別紙1は、練馬区が区立区営の保育園の保育士の配置に関しての基準というのか、そういったことに基づいて、光八の場合にはこうなるということをお示ししてある。

まず、(1)のところに、児童定員による配置ということで、光八の125名、年齢別な定員を考えていった場合に、配置割合ということがある。保育士と、それから、子どもさんの配置割合というのがあって、例えば、1歳のところで21人の子どものさんがいらっしゃって、5対1の割合で保育士を配置するということをやると、 $21 \div 5$ で4.2という数字になる。それらのことを乳児と幼児で合算して、配置数を14名、それと3名ということで、17名の配置が年齢のそれぞれの定員によって配置することが必要だと考えている。

その下(2)以下だが、いろいろな要素によって、さらに保育士を加算するということが書いてある。わかりやすいのが(4)のところの延長保育の部分、これは夕方1時間相当になるが、1人保育士を加算する、あるいは、障害児保育に

についても1人加算する等々のことがあって、区直営と同等に考えると、23名の保育士が必要であるという基準として考えている。

それに大きく分けた2番のところ、特別保育実施に当たっての常勤保育士の配置数ということで、これは委託園特有のことだが、延長について、直営と比べて、朝30分・夕方1時間を、さらなる延長保育をやっていただいているという部分でいうと、さらに上の1の(5)に加えて、さらに1名の常勤保育士の配置が必要であると。それと休日保育もやっていただいている中では、その分をカウントして、さらに1名ということになる。

そういったことを区基準等々を考えて、光八としては25名、上の23と下の1名、1名、合わせて2名を足して、25名の保育士が必要だというふうに考えている。そういった25名が区の配置基準に基づく光八の場合の数値と考えていて、下の理由のところの3行目あたりに同等のことが書いてあるが、それから言うと、現状の29の常勤保育士という保育士がいて、配置していただいているというであると、4名、あるいは主任さんを加えると、5名のゆとりがあると考えている。

それらのことを考えて、その配置数25名から、年度途中の異動があって、速やかな補充ができるという3名を引いて、22名の保育士が年度末の時点で、次年度も継続して同じ個名の方がいらっしゃるということであれば、保育の継続という部分を考えてみた場合でも、一定の考え方として、それがあつたのではないかと考えている。

そういったことが一つあるので、それを下回つた21名以下に年度末においてなつた場合については、幾ら年度末とはいへども、改善勧告という部分というのをやらせていただくということを、別添の規定として考えている。

もう一度、最初のページに戻っていただいて、変更内容のところ、「ただし、年度末の常勤保育士の異動については」等と書いてあり、年度内の異動に対する早期補充を条件に、別の規定、これは先ほど申し上げた、21名以下であると改善勧告を行うという形での内容にしたいと考えている。

それで、別に定める規定としたのは、仕様書の中の全体で長い文章である。その規定については、仕様書の後ろの方に仕様細目みたいな形で続いているので、それと同様に特記事項として、この旨を仕様書の中に明記をするという形にしていきたいと考えている。

司会 まず、では、ピジョンのこれについてのとらえ方を、お話を伺う。

事業者 先ほど申し上げましたが、若い職員もおり、結婚等、いろんな状況が正直あることは事実だ。そういった方々を無理に引きとめてということは正直できないが、ただし書きにあるように、一定レベルでの押さえというのは必要だと思っている。そういうことで私どもといたしては、この区の出されたものについて努力していくように考えており、日々いろんな改善策をつくっていかねばならないと思っている。

司会 では、保護者側から何か質問等あるか。

保護者 ちょっと二つばかりお聞きしたいのだが、もしかしたら、これは解決済みの話なのかもしれないが、繰り返しになったら申しわけない。

一つは、現状で29名の常勤保育士を雇用されているという形になっているが、これは今後も継続して29名という人数を考えていらっしゃるのか、どうなのかということが一つ。

それと、翌年度に継続するという常勤保育士の数が21名以下だったということなのだが、これは例えば年度末で退職される方を、例えば12月ぐらいに把握されて、それを見越して例えば1月から現場に来ていただくと、そういった人数も継続する人数に入るといったことではないのか。そこをもう一回お聞きしたいと思う。

事業者 保育士の数につきましては、本当に安定した園運営ができるということを前提としているので、それは園長と相談しながら、どうすることが一番現場にとっていいかどうか、また、たくさんい過ぎてはいけないと考えていて、それは適宜という言い方は恐縮かもしれないが、相談しながらやっていくというふうに考えている。今年度28名。そういう考えでいる。

保護者 つまり、この区案の年度末における規定に書いている理由のところで、「29名の常勤保育士を雇用し」と書いてあるけれども、これはある意味、来年度だけのものとか、そういうことではないという意味でいったら、恒久性からすると、この29名という数字が入っているのはおかしいのではないかということだが。

保護者 もう一つの方も、答えられるか。

事業者 私どもとしては、退職、異動等がわかった段階で、早目に対応して入れていく、それでもって年度末において確保していきたいと、そういう考えでいる。

課長 先ほど、おっしゃったのは、例えば、12月でやめるということがわかって、そこで補充した人は年度末の部分にカウントするかどうかというお尋ねなのだと思う。ここで文言等にいくと、そういった方については年度内に補充をされているという前提になると思うので、それからいうと年度末の人数には含まないということになるのだと思う。

保護者 継続させる人数か。

課長 そうだ。ただ、そこが限りなく年度末に近づいた場合、どこまでなるかというのは悩ましい問題だと思うが、それは常識の判断かなと思う。

ただ、一つここで考えたのが、今日の会合の頭の方から、翌年度への保育の継続性といいたいまいしょうか、そういった部分が保護者の方にとって、子どもさんにとって一番大きいと考えており、そういったことから考えると、区の配置基準というのを一つ置いて、そこまでのところで、では、最低限どこまでなのかというふうなことをポイントに置いて考えるべきだと考えて、こういった案としている。

保護者 今日一番最初のあいさつのときに、課長から、保育の維持運営も大事だけれども、一定の数の新陳代謝も大事だというお話があったと思うのだが、それを両方含んでの人数がご提案いただいている、この数だという認識でよろしいか。

課長 例えばの話なのですけれども、私どものほかの園といいたいまいしょうか、区立区営の部分でも、当然その退職だけではなくて、異動ということをやっており、その園の運営の各年度の新陳代謝というか、新たな取り組みというか、そういった部分をやっているというのはある。そういったことも考えると、一定の新陳代謝というものも、管理上の観点からの異動というものも必要だと考えている。

保護者 それでもう一つ確認させていただきたいのだが、この数字が守られなかった際に行われる改善勧告というのは、区が行う最も厳しい処分だというふうに以前説明をいただいている、その認識には間違いないか。

課長 そのとおり。

保護者 であるにもかかわらず、今までその最も厳しい処分であるはずが、我々保護者にきちんと、保護者であったり区民であったり、きちんと告知されていないという状況があるかと認識している。

例えば、東京都のホームページなどを見ていると、どこどこに改善勧告をしましたというところを報道発表として逐次載っているのだが、練馬区を見るとほとんどないし、以前やった光八の改善勧告については全く載っていない。

同様に事業者側にもお願いしたいのだが、例えば改善勧告でもいろいろ、最近の例ですと、コムスンがグッドウィルグループが改善勧告を受けたと、これに対して、グッドウィルは即時にIR情報ということでコムスンに対する改善勧告についてというリリースを打っている。ですので、今後、改善勧告が行われることがあるのだったら、区そして事業者、両者で、区としては区民、保護者に対して、事業者としては、恐らく一番大事なものは株主に対して告知するような形に持っていただきたい。

司会 いかがか。

保護者 あと、あわせてなのだが、先ほどの話でも改善勧告を行った、それと改善要請も行ったというお話があったが、改善勧告と改善要請の違いというものがどういうものなのか、そして、前はなぜ要請であって勧告ではないのか、そういったわかりやすさというのでしょうか、その部分も。

だから、このような形でまだ合意したわけではないが、仮に、そういう合意の部分を検討するのであれば、今おっしゃったのも同じことだと思うのだが、それに対しての違反した場合の改善勧告という形を、しっかりと公に知らしめるということと、その改善勧告がどういう意味であるかということとをきちんと示さないといけない。とすれば、その改善要請なんていうものが途中で出てくるのは一体どういうことなのかと。そういうあいまいさも逆に言うと払拭していただかないといけないのではないかと。つまり、完全に透明な、クリアな形にして、こうなったらこうするという形でやらないと、今後もまたこのような形で、協議会等が開かなければいけないような状況にもなると思う。

ある意味で、今回非常にわかりやすい形で全部細かく決めておけば、今後、こういうようなことで少なくとも集まる必要はなくなるでだろうし、実際問題、現実に園の運営がもう既に委託して始まっているところで、このような形で集まること自体に、以前ほどの重きがあるものではないと思う。実際問題、もう業者の方が努力していただくしかないですし、それを発注者である区はきちんと管理して、必要ならば指導していくというのが一番の本筋ですから、そこの部分をクリアにして、だれが見てもわかる、これだったらこうなって自動的にこういう処分を下されるのだというような部分まではっきりした上で、変更というのを考えるべきだと思う。

本部長 それでは、私から。

まず私どもの方で、17年度、18年の3月に改善勧告を出させていただいた。

それについては、この協議会において、いろいろ議論、ご意見等をちょうだいした。私どもの方も、職員の退職の数が、先ほど、優秀な職員からやめているというお話もあったが、そういう実態も含め、また、園長が病欠に入らざるを得なかったということも含めて、私どもとしては仕様書にある3名以上ということで改善勧告を出したという経過がある。

その後、新園長の着任、一定、徐々に落ち着きを取り戻す中で、18年度、やはり退職者が出たということですが、それについては、園運営が一定軌道に乗りつつある状況があるということ、区として判断させていただき、しかし、一方においては仕様書の表現、数字があると、ということの中で、改善要請という、わけのわからないというお話がありましたが、私どもとしては前年の改善勧告とは意味は違うが、区としてはさらに改善をお願いしたいということで要請という表現をさせていただいた。

それが仕様書からするとおかしいということも当然あるとは思いますが、先ほど話して、東京都はきちっと事業者に対して改善勧告、具体的には、今非常に世情を賑わせております食品の安全衛生とか、そういった関係では私どもも保健所の対応としてはそういうことがある。職務上の問題とはちょっと違うとは思いますが、要するに、保護者に対して、あるいは、区民の方に対して明確にするべきだということについては、私どももそれはそのとおりだと思い、受けとめさせていただく。

今回、ただし書きということで、区の方として運営委員会にお話しし、それは協議会だということで、協議会を開くということで区の方としてもお願いしたということは、そこら辺を明確にしたい。明確にすることによって、園運営が軌道に乗りつつあるという状況を踏まえて、区としても、子どもたちの状況、あるいは保護者の方々に、安心して園運営ができるような形での規定というものを改めて整理をさせていただきたいということで、わかりやすいような形で今回お出しをした。

司会 では、確認させていただきますけれども、改善勧告を出すような事態になれば、保護者には通知し、あとは、ホームページ上でのお知らせ等をするということでしょうか。

課長 今のお話で、詳細は検討しますが、考え方としては保護者の方に当然お知らせするということと、保育課のホームページに掲載し、議会の方にもご報告するということが考えられると思う。

保護者 新しく入園する人たちも、ある程度知る権利があると思うので、入園案内パンフ等に載せるか。

課長 入園パンフはちょっと違うかなと思うが、ただ、保護者の方という中には、当然、新入園の方も含まれると考える。

それと、さっきの運営委員会でも、その運営委員会の活動がどんなものだとかということも含めて、よりPRを厚くするよという話をいただいているので、その中で、例えば新入園の方々に我々が説明をするような機会があれば、ご説明をさせていただこうと思う。

司会 今確認できるのは、保護者への周知、保育課のホームページに掲げる、議会報告ということは、お約束いただけるということか。

それと、ピジョンさんの方ですが、事業報告書なんかで株主に通知するとか、そういうことについてはいかがか。

事業者 まず、改善勧告等受けないように、私ども事業者としてやるのが務めだと思っているので、そのために私ども正社員化したし、いろんな処遇というのは一朝一夕に変えられないのだが、徐々に正直変えてはいる。何とか変えていきたいと考えているが、一番大事にしたいのは、やっぱりうちの保育スタッフが本当に安心して保育に当たらせる環境にしてあげたいと、私は思っている。

どうしても、そういった改善勧告とかが、出てしまうと、自分たちが悪いことをしているのではないかと、正直、スタッフが思うということを知っている。

であるから、私ども会社としては、何とか出さないような努力をしなければいけないし、退職というのも当然勧めないし、何とかいてほしいと思っはいる。しかし、ご家族の転勤ですとか、ご出産とか、いろいろ、どうしようもない理由というのは正直ある。であるから、そういったこともある中で、真摯に受けとめて、発表することは構わないが、本当にそういうことは出ないように努力したい。

そういう状況だということをご理解いただきたいと。本当に、それは当然、お子様を保育するに当たって、ちょっと何かしら影響があるのかなという気がしてるので、その辺だけのご理解いただきたいと思う。

司会 どうか、その答えでいいか。

保護者 何も答えることはない。

事業者 当然、受けた段階では、ホームページ、今度、ハーツという形でさせていただくのだったら、ハーツホームページ等には、当然ご報告等はさせていただくが、そういった状況があるということだけご理解いただきたいということが言いたかった。

保護者 区から出る最も重い処分ということなので、最も重い処分が出たのであれば、当然ホームページ、あとピジョンの株主に通知する手段というのをご用意いただきたい。当然、それが出ないのが一番ですし、そう考えたときに、本当にこの基準が妥当なのかというところが、ピジョンとしてよろしいのですよねというところを確認したい。

事業者 本当に、いろいろ厳しい基準だということをお話しながら知っておりますが、なかなか基準のないことには仕様書として成り立たないだろうと、そんな状況も正直わかっている。その中で、努力するしかない。

保護者 まず、何らかの形で、その数字を提示しないことには、だれかが今度は、逆に判断しなければいけないということになるので。つまり青天井で枠を認めるというわけには、やはりいかないのではないかと。これから検討するわけだが、そういう意味では、今回の区の提案をこれから議論していくわけだが、何もなしで、毎回判断するわけにはやはりいかない。

それと、裏を返せば、「区が一番重い処罰」とおっしゃるが、これだけやめても、これだけ保育できるのだから大丈夫だと開き直れるぐらいのことをやっていたらいいわけだ。我々はもちろん、今、過渡期ということも承知している。であるから、保護者は基本的にはピジョンを温かい目で見るところにきているが、全面的な信頼かということ、まだそうではない。そうすると我々が何

をもって、例えば落ち着いているかというときに、退職者の人数というのは、やはり一つの目安にどうしてもなってしまう。

であるから、今回こうやって、いろいろ話をしているわけで。この後ずっと続いて落ち着いた保育ができて、それでもなおかつ、やはり、やめる者はやめるのだと。極端な話、その21を超えてもやめてしまうのかもしれない。だけれども屋台骨はびくともしないという、これが実際にあるかどうかというのは、また別の話として、ただ、それぐらいの保育をやってくださるなら、それはそれでいい。実績がないし、今、信用してくださいと言っても、やはり、そういうわけには、手放しではいかない。そういう意味で、こうやって数字をつけさせていただかざるを得ない。

また、最初に言ったように、毎回、判断も我々にはできないし、そういう意味では、この数字はかなり厳しいのではないかと僕も思うが、年度末の退職というのは、確かに、一度、以前の協議会で話題が出たが、きちんと詰めていなかったということがある。であるから、年度末の退職者が、ある程度の数、その3名とどうリンクさせていくかというのは議論の余地が確かにある。しかし、ここで、またそういう議論を始めると、これは考え方も非常にあるだろうし、ある程度の納得した枠でやっていくしかない。その中で厳しい枠ではあるとは思いますが、今の段階では、そうやっていただくしかないだろうし、それから遅きに失したが、先ほどの、最初の対応策である正社員化というのは、ある意味では一つ大きな対応策ではないかと思うし、それで、果たして来年度がどうなっているのかということを見るという部分もある。

まずは、ある程度の枠の中でやってくださいとしか、我々として申し上げられないというのが正直なところであり、今から、これからその枠をどうするかということ。区の提案に関して、どうそれを認めるか、認めないかということで話し合いをすることになると思う。

保護者 数の解釈なのだが、確認する。別紙1の計算によると光八に配置されるべき最低限の常勤保育士の配置数は25ということになる。つまり最低でも25人で、その年度を始めなければいけない。年度途中で、例えば今年度みたいに2人、異動・退職が出る。そのときに、今回のように常勤保育士でそこを補う場合、その年度に存在した常勤保育士は27になり、そこから22までは大丈夫ということか。

保護者 そういう計算するのか。

保護者 純粋に引いてしまうのか。

保護者 そうだ。だから22を割り込んではいけない、どんな理由があろうと。途中で補充するのは当たり前だから、多く常勤保育士を雇っていれば、例えば9人やめても大丈夫だと。乱暴な言い方をしてしまえば、50人雇ったら9人やめようが10名やめようが、22までいっぱいあるという考え方だ。

保護者 年度前にもう一回補充して採用すれば、そのパートは。

保護者 しない。

保護者 あくまで年度初めの。

保護者 年度初めに、だから今回だったら28名、予定は。

保護者 そうだ。

保護者 ということは、6名まではオーケーなのだと、そういう計算になるのだ。

保護者 そうなのか。年度初めにいた人数が翌年の年度初めに何人いるか、というのが21名。

保護者 22のはずなのだけれども、21はバツ。

保護者 そうのことか。

保護者 それで区の提案はいいか。

保護者 年度途中でやめていいのは3名なのか、年度途中というのは。

だから、改善勧告に引っかからない退職者数というのは2名ではないか。そこを補充した分については上乘せしてもいいと思っていたのだけれども。だって、どんなに補充しても年度途中で3名超えたらだめなのだから。

保護者 だから年度途中の3名は文句言っていない。年度末に出てしまうかもしれないと言っている。

保護者 常勤保育士で補った場合は。

保護者 違う。だから年度途中の3名は生きているのだ。だから、それは、もちろんやめさせないようにする。だから年度末が厳しいからというような話が出てきているから、だから25名、もう今年大丈夫だと、絶対に。それだったら25でもいいわけだから、初めから。

保護者 ピジョンもそういう解釈か。

保護者 違うのか。

事業者 そういうふうにとめている。

保護者 それでいいのか。わかった。

では、年度当初の配置によって、その年度末に許容される退職者数が決まるということだが、いいのか。だから、許容される異動・退職の数が決まるということだ。今、区が言ったこと、ピジョンが受けたこと。こちらの保護者側が言ったことも、そういう計算だが、いいのか。

保護者 保護者の解釈と、区の解釈は、根本の解釈は違う。でも、いいというのだから、それはいい。

園長 別な解釈も、あるなら教えて欲しい。

保護者 両者がいいというならそれでいい。

保護者 だから、3名の縛りは生きているわけであり、つまり途中退職者は3名以上出せない。3名出したら、もうそれで改善勧告。2名までだったら、まだセーフなのだから、その2名の欠員を、ちゃんと常勤保育士でしっかり埋めていけば、それを実績として認めてあげたいから、年度当初の配置にプラスして換算して退職者数を計算した方がいいのではないのと思ったが、別にそうでなくていいと区も言うし、ピジョンも言うのだったら、それで構わない。

保護者 2名までは。

保護者 3名を超えるから、4名、3名まではプラス。

保護者 どっちみち、そういうことではなかったのでは。

保護者 だから年度途中で欠員が出るとし、3名まではオーケーという解釈があつて、3名まではよくて、4名出たらもう改善勧告。だけれども、3名欠けたところをちゃんと常勤保育士でしっかり補って、その実績があるのだったら、それは認めてあげ

てもいい。

保護者 補充してということ。

保護者 そう。新たな採用で補充して、対応して、うまく園を運営しているのだったら、それを年度途中の。だから、もう、そこでマイナス3を一遍ゼロにしてあげましようという話是可以できるということだ。

保護者 でもそうしたら、永遠に数が。

保護者 いや、そういう解釈をするのであれば、保護者の中で意見が割れてどうかとも思うが、そういう解釈をするのであれば、この規定は要らない。そちらから出されている「21名以下になったときは」という考え方は要らない。

保護者 そういうことか。

保護者 そうではなくて、今、来年度の例で言うなら28名の予定だ。そうすると来年度の途中で3人以上抜けたら、4名になったら、これは改善勧告だ。

ただし、仮に3名としよう。3名途中でやめて、今ぎりぎりの状態である28名。当然、補充はしてもらわなきゃ困る。それ以外に、年度末で何名やめられるかという28ですから、28引く25で3名余分にある。ということは、年度末になると3人まではやめても勧告の対象にはならない。これが、この区の示した考え方だと思う。

だから、28ではなくて30名配置すれば、年度途中は当然3名だけれども、30引く25だから5。5と3で8、年度末だったらオーケーだと。つまり8名で年度末だったら、30引く8で22で、かろうじてオーケーであると。そういう考え方ではないかと思う。

保護者 言われたままの配置数で判断するということか。

園長 いえ、先ほどおっしゃったのは、またプラスアルファにしてくれとかということ。28プラス、新たに3人、2人雇ったから30なのかと考えて、そうすると年度途中でやめたけれども、プラマイゼロではあるけれども、数的にはプラスしてくれて、職員数が30いましたと、今年度は。その30の数で数えると、極端なことを言うと、年度末は6ではなくて8ですよとおっしゃって、じゃあそうなのかなと思った。

保護者 出発数が増えるわけなのか。

園長 そうだ。だから、それが最大3人だとしたら、3人で28。3で31と補充はしているのだから、31として数えてあげましようということ。

保護者 それはあり得ない。なぜかといえば、今回問題にしているのは、職員の継続性を問題にしているから、補充した時点で、もう継続していない、4月にいないわけだから。1か月であろうと。

だから、その考え方自体は、僕は成り立たないと思う。今回の、そもそもの話が、職員の方がずっといらっしやっていたきたいということだ。

園長 そうい意見はないということか。

保護者 そうだ。

園長 要するに年度末に22ということ。それで3を引く。最初のとおりか。

保護者 そうだ。

保護者 では、基準に膨らむのではない。そのときに、終わりに22というのは、どうい

うことか。

保護者 途中に膨らまない。

保護者 補充すれば膨らむ。

保護者 補充で28で初めて、例えば途中で2人やめたとする。その時点で、人にも性質にもよるのだろうが、当然2人やめたら2人補充することになる。3人補充するということがあるのか。

園長 状況による。でも、基本的にはやめた数を補充する。

保護者 そうなる、考え方として。

園長 よほどでない限りは。

保護者 膨らむというのは関係あるのか。

保護者 単純に言うと、年度初めを比べて、共通する人が22名以上いればいいということでしょう。

園長 そういう意味ではないと思う。

保護者 そういう意味だと思う。

園長 共通する人。

保護者 スタートした時点と、翌年のスタートした時点を比べるのではないのか。年度末と年度初めを比べるのでは。

保護者 まず、保育の継続ですから少なくとも年度末から年度をまたいで、次の4月1日に継続する人がやはり大事だろうと。それが22人。

保護者 では、年度初めの、人数が22人残っている。

保護者 いや、年度末の。

保護者 年度初めに配置されていた保育士が、22名残っている。

保護者 そうすると1か月しか経験がない人とかが10人ぐらい来ても、それは継続になるのか。それはちょっと違う。

保護者 問題を整理したいのだが。

どの期間で28名をとるとというのが、何かずれているというような気がしていて。4月1日から4月1日で見るとか。この間が同じ22人で同じだと見るのか。この間は22人で同じだということで、この区の点はどちらか。

保護者 下の方。

保護者 下は22というのは、意味がよくわからない。

保護者 下、だから19年3月31日に25人を。

保護者 それは、年度途中でやめた人を補充したという条件か。

保護者 そう、こっちだと下の方だ。

保護者 下がよくわからない。

保護者 数字を比較するだけで。

保護者 そうなことだ。

保護者 総取りかえでもいいのでは。

保護者 こっちで28人。

保護者 しかも3人譲歩がある。年度途中が3人までだから。

保護者 3人以上は増やせる。

保護者 こっちで28人残っていて、途中でやめる方が3人抜ける。

保護者 そうしたら、その3人は上のケースだと3月31日から4月1日の間に抜けても構わないというのは5人になる。

保護者 4月1日まで、これを延長したら5人。

保護者 5人。何で5人。

保護者 3人。

保護者 3人だ。

保護者 22だから3人。上のケースだと3人。

保護者 下のケースだと。

保護者 下のケースだと、途中でマイナス3人になっても、途中で3人補充していたとしたら、ここで抜けていい人数は6人ということですね。

保護者 6人。

保護者 途中で補充していて、3月31日と4月1日の2日だけを比べるという。

保護者 それだったら、4月1日に退職する方もいるのでは。

保護者 だから、次の…3人。

保護者 そうだ。

保護者 だめだよこんなの。

保護者 わかりにくい話だ。

保護者 そういうことか。

保護者 わからないときは、子ども視点で考えたら。

保護者 だって数字合わせていると、やめることのないように解釈してほしいのか。

保護者 それは前提だ。

保護者 あと保育士さんたちのモチベーション下がるようでは困るし。

保護者 話の出発点がおかしい。光八だけの話なのだから。

保護者 だめだよ、視点がおかしいのだから。子どものこと考えよう。

保護者 結局、今のお話、下の方が。とにかく3月31日と翌日4月1日の間で22人同じ人が残っていればいい。

保護者 それでは、保育園継続とは。

保護者 それは数のマジックであって、要するに保育の継続を言っているのだから上だろう。上以外あり得ない。なぜそういうことを言うかということ、保育の質だもの。子どもたちは同じ保育士さんになるべく見ていただきたいというのがある。だから、そういう形だけれども、年度末、つまり1年間までは頑張ってもらったと。その後、ただ事情があってやめるというのを。

保護者 上乘せみたいなので、特別に認めるということか。

保護者 ということだ。上の方は。

保護者 単純に継続性ということを考えたら上でしょう。

保護者 下の考え方は、常に6名の保育士。

保護者 それは、だから入れかえの時期にもよる。

保護者 結局、最大9人変わってしまう。

保護者 最初に配置された数が。

保護者 ただ、年度末にたくさんやめても大丈夫だと。そういうのもあるけれども、年度途中でやめられたら。

保護者 膨らませてやめられるのは、どうしても困る、3人以上。

保護者 上だったら納得する。

保護者 ピジョンはどうか。

事業者 正直、それは努力はするが。

保護者 いや、どっちの解釈か。

事業者 極端にあんなことはしないが、下というイメージで。

保護者 園長も下の解釈か。それとも全く違う。

園長 私は、提案されたときには、要は厳しいなと思いながらも上をとりました。ただし、それは厳しい。だから私がお願いしたのは、年度のその3人を、とにかく保育士という仕事上、年度途中で退職というのは、それはやむを得ないという場合について、先ほど申しましたように、結婚とか、今年もいた。でも、3月まではどうしてもできないということで、年度の途中でやめさせてくれになった。

そういうことを考えると、3月はとにかく来ているのだけれども、年度末については別扱いにして、その6人というところを、22という職員をちゃんと確保してほしいと。それが今のように4月1日の時点なのか、5月なのか、6月なのかと言われると、そこのところはどこから認めてくださるのかなという思いがあるが。年度末のところでは6人という数があるとありがたいと思っている。端的にいうと、年度末は別枠にさせていただきたいという要望がある。

だからといって、それは強行に言ったのだが、区としてはやはり去年、今年のところでの数からいうと、基本的にそういうことは難しいのではないかというお話で、この案がきてもしょうがないかなという思いである。

保護者 ちなみに区立の保育園の年度末の定常異動、退職というのは何割、何%ぐらいか。

課長 パーセントで出すのは難しいが。

保護者 いや、職員何人いるうちの何人が異動するというのがあると思うが。

保護者 事情なのでは。退職率は。

確か、それを出して3名という。

保護者 そうだ。

課長 違う。それはあくまで退職なので、常勤を含めて考えると、例えば22人勤務ぐらいの園だと、年度末の異動というのが、大体、4.3とかという数字が出てくる。幅を持っているから、3人から6人の幅で動いている。

それは22人規模だから、そんな形なのではなくて、例えば19人だったとしても同じ平均でやると4.3。1人から6人の幅で動いている。

当然、年度途中で補充はカウントしない。単純に年度末ということ。

保護者 あと、そしたらピジョンに伺いたいのだが、大田区で昨年度から正社員化してやっていて、退職者というのは、異動退職というのはどういう規模になっているのか。

事業者 個別に、どこで云々ということは言えないのですけれども、うちも四つ民間保育園させていただいております。退職者はゼロ名、1名、3名、7名という感じです。

保護者 7名は光八。

園長 堂々巡りになるかもしれないが、正直言って退職者をどう補うかというのは、常識的な考えでいってご理解いただければいいと思う。わかった時点で、この改善策に書かせていただいたように、このときに、年齢にもよるが、3か月ぐらいあった方がいいと思えば、早く採用したいと思うし、人事の募集もかける。年度については、やはり、これだけの、30人規模の職員の保育所を抱えていると、年度末の中で3人でおさまるといふふうには、まず考えられないというのが私の危惧しているところで、それで、このお願いをしたわけである。

だからといって、年度途中で1人も出さないということは、まず絶対に言えないことなので、ある程度、年度末の退職の時期は、先ほどの採用の改善策で早めて、どんどんやりますという話を書かせていただいているが、そういうことを考えると、年度末の退職者については何らかの形での対応策は考えられると思っている。

でも実績がないと言われてしまうと、それっきりだが、やはり、今のような解釈の中でいうと、極端なことをいうと年度末は3人だ。それはとても厳しいという話は区の方には再三話している。

保護者 数の問題だけということだと考えると、何か、いかさま的なニュアンスが聞こえてきてしまうのであるが、実際問題、今年度、欠員に対してどのような対処をしてきて、それは評価があるのか、ないのかとか、そういうところでアピールしていかないと、ただ、数だけでやりとりしていると話が有機的に進まないのではないかと。区の方で、何かははっきりしていただけると嬉しいのだが。

課長 いずれにしても、先ほどおっしゃられた、一回一回の判断でというのは、なかなか難しいだろうということで、一つは数字的な話をお示しした方がいいと思う。

それと、園長先生がおっしゃった年度途中の部分というのも、速やかに補充をするというのが前提だということをもって話をすべきかと思う。

そういった中で考えた場合に、年度途中は除いて、例えば今いる人数から次の年へ引き継ぐ人数、それが、保育の人の継続ということが大事なのかなと思い、今回そういう数字を出させていただいた。

保護者 例えば、保育士の配置数は25って出ているわけだね。光人を運営するのに25人の常勤保育士がいればできるでしょうというのがあって、でも実際問題、28いると。

28いる意味ってどういうことなのかとか、25人の配置よりも28の配置の方が退職の可能性の数は膨らむわけでしょう。その辺の話を、ただの数だけの話ではなくて、数の内容の話をしないから子どものことを全然考えずにやっているのではないかという話になるのではないかと。

課長 その辺の説明が足らなくて申し訳ない。例えば今年の場合でいうと、本来区の基準の考え方でいうと25名で、それに対して4名加算をしていただく。主任さんを入れるとさらに1名となるが、30名という形になる。

そういった中で考えた場合に、先ほど言いました区の基準でいったとしても最低22人程度を継続すればいいということだから、そこでいうと7ないし8の幅が出てくるということの一つを考えて、こういった考え方を、今回、案として出させていただいている。そういった説明でよろしいか。

保護者 では、確認しますけれども、今年の場合、今年度の場合、このまま見込みどおりの数の退職になると、この方法だとどうなるか。

課長 今、その主任さんのとらえ方をどうするかというのはあるが、例えば一般の保育士ということから考えると、29人いる。それで年度途中で2人やめられたが早急な補充ができていくということなので、年度末については29人から、22人は翌年に同じ方が19年度から20年度に向けて引き継いでいただくということでしょう、差し引き7という数字が出てくると思う。そういった形の整理が今年度の場合にはできるのではないかなと考えている。

保護者 ただ、改善勧告が出るという。

課長 出ないという形になる。

保護者 わかった。

課長 まず、それを今回の規定を当てはめた場合で言っているだけの話である。

保護者 主任に関していうと、主任については仕様の方には人数は保育士の方に入っているの、主任は常勤保育士としてカウントされます。

ピジョンの方から何かないか。

事業者 今、ご指摘いただいたのですが、今年度については、本当に、担任の方がやめた段階で、非常勤保育士で入った者がいる。それはすぐに雇用変更しながら、わかった段階で後任を担任ということで、2か月後と引き継ぎをさせていただいた。そんな対応を実はとっている。

もう一方の、結婚・出産退職につきましても、フリーの保育士を配置して、同時にフリーの保育士を新たに配置して、保育の継続性ということを言われているが、その対応はとらせていただいている。

保護者 5分ください。保護者も、まず解釈が違っていたし、とりあえず下の解釈ということで提案を受けて、我々も考えてみたいので、45分からということでしょうか。

司会 では、一たん休憩する。

(休憩)

司会 では、再開させていただく。

それでは、保護者側からお願いしたいけれども、だれか話してくれるか。

保護者 確認なのですけれども、基本的には、20年4月以降の契約の仕様書という解釈でいいか。

それであれば、基本的にはこの文言の部分と、あと区側の下の方の解釈でいい。ただし、年度途中については、そこはある。あとはお互い信頼関係でやっていきましょうというところである。

司会 よろしいか。

課長 今、信頼関係というか、運営委員会という組織もあるので、そこでご報告することも含め、保護者の方に状況も周知ということも含めやらせていただく。

保護者 ただし、今期の部分で、その7名についての報告はきちんとしてください。その状況、個人情報なので全員が全員どうだというのは、どこまで明らかにするのかというのはあれだが、それは区側の解釈もちゃんと入れて、これだって仕様書からいったら、これは、この19年度の仕様でいけば改善勧告の対象になる。

だから、中身を見て、普通に、仕様を読み込んでいけば、これは改善勧告だという世界になると思うので、それは区としての対応をちゃんとやっていただきたいし、それは保護者側に何らかを見せていただかないと、何なのというところが出てくると思う。それさえ区側の認識がしっかりしているのであれば、この話はもうこれでいい。

課長 まず、今回お話をさせていただいているのは、あくまで20年度に向けての仕様ということでのお話をさせていただいている。19年度については、こういった、ただし書きがない仕様というか契約をさせていただいているので、それに基づいたお話ということになる。

それと、先ほどの中身といいましょうか、そういったお話については、また来月運営委員会も予定していただいておりますし、また保護者の方にも提示等々みたいな形で、全保護者にはご周知申し上げるというふうにする。

保護者 それで、その内容的に方向性としては、それでいいということだが、文面として「年度末における規定」というようなタイトルというのは、何か貧弱な気がするのだが、契約の方からするとどうか。「年度末における規定」というタイトルだけで別紙に入っている、違和感はないか。

保護者 仕様に文章を一面入れるということか。

課長 多分、正式には仕様書19の第2項についての規定とか何とかという、そういう文言上の整理はすると思う。それは、案文を実際につくってから、またこれは運営委員会の会長に見ていただくみたいなことであれば、お示しするということはできると思う。

ただ、あくまで今回は資料としてお出しして、「年度末における規定」という方がわかりやすさという意味ではいいかなと思った。

司会 いいですか、それで納得いくか。

保護者 納得も何も、最初から資料だと思っていた。

司会 では理由も別に載るわけではないということか。

保護者 これは、年度途中だから。

司会 了解だ。

保護者 若干の変更もあるわけだし、理由なんて仕様書に載せるのはナンセンスだ。

司会 では、そうすると、この年度末に対する異動の緩和は飲むという形でよろしいか。では、これは合意するという事でお受けする。

次に移らせていただく。これは運営委員会の会長として、いろいろとお願いしたいことが幾つかあるので、ここで述べさせていただきます。

まず、区に対して。運営委員会をとにかく一刻も早く軌道に乗せていただきたい。協議会開催については、一定の評価はしているが、運営委員会の方は、まだまだ開催にあたって不安定な状況が続いていると思う。父母会等とも連絡を密にとって、安定した形を早く確立していただきたいと思う。

次に、区は光八に対して12月中には年度の異動の状況を把握して、保護者に知らせるべきではないか。というのは、保護者には転園という選択も許されるべきだ。そのときに、4月の転園希望の締め切りを考えると12月中には事情がわかっ

ていなければいけないわけだから、それは発注者の責任としてやっていただきたい。

ピジョンに対しては、先ほども申し上げたが、対応策が出されたとしても改善ができたというわけではないので、肝に銘じてやっていただきたい。

区とピジョン両者をお願いだが、来年度早々に区とピジョンで全体保護者会を開催して、契約先変更とか大きな問題があるので、そのことを周知していただきたい。その際には運営委員会のことについても説明していただきたいし、仕様書のことについても説明してほしい。

以上、運営委員会の会長としてご要請させていただいた。いかがか。

課長 まず、運営委員会の周知というか、PRを含めて、前から会長から言われていることである。それについては、次回の運営委員会でもお話をさせていただくとお約束をしてあるので、そこで協議をさせていただきたいと思う。

あと12月中にはという部分だが。先ほど運営委員会は年何回かということ、そのタイミングがこのあたりのところに会長のお許しがいただければ開催し、その旨を報告するように考えていきたいと思う。ただし、12月の時点での予定数といましようか、退職・異動の見込みがピジョンでどのように、このインターバルになっているのかというのがわからないので、直近で一番正しい情報というか、そういった状況をお話するというふうになろうかと思う。

それと、区と事業者で全体の保護者会ということがあった。先ほど、一番初めの話と同じですが、運営委員会の周知も含めて保護者会といいますか、父母会の方と連携をとっていずれ皆様の方で周知するという宿題もいただいているので、その中で対応していきたいと考えている。それでよろしいか。

司会 きちっとやっていただきたい。

ほかにあるか。

(なし)

司会 では、一通り、今日の合意事項について確認させていただく。

正社員化、契約先変更の件については、話は確かに伺った。長期継続、契約への変更についても話は確かに伺った。3年、5年というような問題があるので、その辺が確定したら、運営委員会の方に報告していただく。そのほか、いろいろな対応策については、これもお話を伺って期待するというので、ピジョンに答えさせていただいた。改善勧告の規定に関する変更についても合意ということで。年度明けの全体保護者会についても、やっていただく。12月中のその時点で、できる限りというレベルでもあるが、とにかく保護者へ周知することも合意していただいた。

では、閉会することになりますが、ピジョンから何かありますか。

事業者 本当に皆さん、本日はお忙しい中、感謝する。本当に私どものご提案を受け入れていただき、心から感謝申し上げます。

これから、会社として園運営を強力にバックアップして、よりよい園になるようにしていきたいと思っているので、今後ともどうかご支援の方、よろしく願い申し上げます。

本当にお礼申し上げます。

司会 区の方からは。

本部長 久方ぶりの協議会ということで、こういう形で私どもの方からも提案を含めてお話し申し上げさせていただき、真摯なご論議をちょうだいし、一定の結論を得ることについては、心から感謝申し上げます。

発注者の立場として、子どもたちの保育の状況を維持し、よりよいものにしていく。このために私ども今後とも全力を上げて対応してまいります。

以上です。

司会 保護者からは。

保護者 私、今年で息子が卒園するので、余りこういうところで言う資格は、半分ないのかとは思っているのだが、最後の、先ほどの数字のことにに関して、「お互いの理解のもとに」ということを申し上げた。数字で言うのは不本意であるが、やはり正直な話、判断ということをおぼろげに我々がしなくてはいけないような形になっていくと難しい。それから条件をつけるということに関して、我々が余り、保護者がどこまで、そういうことに首を突っ込んでいいのかということもある。

ただ、例えば来年度の配置数でいえば、3名が6名に増えた。余裕ができたということだが、だからといって、それが続くようでは実際困るのではないかと思うし、それから範囲内におさまっていても、例えば、持ち上がりが過半数をきちんと確保できているのかとか。

ただ、これは、やめるのだから確保できない場合はしょうがないのだが、その場合には早目にどのような対策ができるのかとかを考えて、報告していただく。そしてそれで納得をいただくと。例えば、今年の2名プラス7名ですが、これは父母会役員会でこの間、これはまた聞きで申しわけないが、数字だけ聞いた時点で皆さん驚かれたそう。ただ、それぞれの保育士の新たな手配等を聞いて、一応は納得された方が半分ぐらいいたのではないかというふうに聞いている。

ですから、実際のそういう対応、こういう数字で6名いるからいいのだというようにすることではなく、やはり、きちんと園運営をできるように。つまり規定では書けないことをお願いせざるを得ないのだろうと思っている。

それから、今日は久しぶりの協議会ということで傍聴の方もいらっしゃっていると思う。

現在、委託に向けて、さまざまな問題を抱えていらっしゃる方がいらっしゃっているのだと思う。その方たちが今回の協議会を聞いてどう思われたのか、それは、どう思われようと我々には関係ないことだ。これは光八の個別の協議会だから構わないのだが、一言だけ申し上げさせていただくならば、我々はピジョンの委託を一度たりとも、実は認めてない。

これは、経緯を調べていただければわかると思うが、我々は一度たりとも、このピジョンに決定したという区の決定も認めていない。ただし、実際にもう業者が入ってきた時点で、それは認めないと、突っぱねていつまでも対立を続けていることによって、子どもたちが被る不利益を考えて、いろいろと話し合ってきた。既に、もう委託が始まっている時点で、現場の園長から年度末は退職を別枠で考えていただきたいという提案が出たときに、数字としてどうかという話とは別に、やはり現

場は、ある程度支援していきたいという考えが基本的に我々の中にはある。

であるから、「何だ、業者に随分簡単に迎合するな」というふうに受け取られるかもしれない。受け取るのは勝手だが、最終的に業者の動きやすいように、業者がまたそれを甘んじないで改善するということを感じつつ、ゆだねているのだということをお願いしておく。

そして、このような火種をつくったのは、やはり区であるということは指摘せざるを得ない。

例えば、信頼した業者が選ばれたのであれば、そもそも、このような規定を我々が仕様書に入れ込んだかどうか。こういった規定とか職員配置の規定でも、我々は非常に厳しいものをプロポーザルで突きつけた。そして、それは、その時点で参加していただいた有識者の方から、これは非常に厳しい職員配置である。諸刃の剣であると指摘された。私たちは、それも承知の上で、その職員配置を通した。その職員配置を通さざるを得なかった理由というのは、やはり、選ぶ区に信頼が置けなかったからだ。信頼なくして、こうやって委託を進めていったことによる禍根が、こうやって最後に、のどに刺さった魚の骨のように、いつまでも残り、今回改めてその骨を抜こうか、どうしようかというのが、今回の協議会であると私は考える。その意味では、私、前回36回の最後に申し上げたが、我々の光八の委託のよい部分、悪い部分、悪い部分の方が多いのだろうが、それを次回の委託に生かしてほしいということは申し上げた。それが生かされているかどうかは、わからないが、このような形で、やはり引きずっているということを考えると、区に対して猛省を促すということをつけ加えざるを得ない。

ただし、我々は、あくまで個別協議会ということで、光八の内容に関してだけお話を申し上げてきた。あわせて全体協議会というのを要請したが、それは、もろもろの事情で頓挫しておる状態だ。これはだれのせいなのか、私は申し上げないが、そういったところの話とは違うここは個別協議会なので、これ以上は申し上げない。

最後になりましたけれども、そのことを指摘しておく。

司会 では事務的なことの確認をする。

要点記録、検討事項記録は36回までの扱いと同様にお願いします。次回の協議会の開催だが、別に保留事項がなかったので、次回は、また運営委員会から要請があった場合に開催する。

第37回光八個別協議会をこれにて閉会させていただきます。