

第4回 練馬区立南大泉保育園運營業務委託事業者選定委員会
会議要点記録

平成30年7月29日（日）午前10時～午後3時 南大泉地域集会所
出席者：学識経験者2名、有識者2名、練馬区立保育園園長経験者1名、
こども家庭部長、保育課長、事務局（保育計画調整課長）

1 応募事業者プレゼンテーション

運營業務委託に応募した3事業者によるプレゼンテーションを、それぞれ40分（事業者のアピール20分・質疑応答20分）行った。

なお、南大泉保育園の保護者5名の参観があった。

《保護者からの質問事項に対する回答》

質問1 南大泉保育園の運營業務委託に立候補した理由。

事業者A 練馬区立保育園は、半世紀にわたり、質の高い保育を提供してきた歴史がある。その保育を引き継ぐことは、保育の質を上げて確立するとともに、保育士のキャリアアップにとって、またとないチャンスだと思ったため。

事業者B 園長候補者が、ぜひ、練馬区の保育内容を勉強したいと考えたのがきっかけである。それと同時に、法人としても過去に練馬区立保育園を引き継いで、現在運営をしており、そのようなお手伝いができることに自信を持っていることも理由である。

これまで4年間（委託園）の運営で、区から勉強することが非常に多かった。子どもの自主性を引き出すポイントが、ようやく今、緒についているところである。南大泉保育園の子どもたちを一番に考えながら、引き継ぎを行い、区の保育を勉強させてもらえればと思っている。

事業者C 法人のベテラン保育士が働けて、活躍できる場所として、応募した。練馬の保育への勉強の観点や、南大泉保育園、練馬区の子どもに、様々な意味で多くの経験を提供させてもらえたら、という思いで応募した。

質問2 募集要項で示す保育士等の職員を委託開始までにどのような方法で確保するのか。

事業者A 募集要項に、経験者の職員を揃えることがうたわれている。魅力的な保育をするために、委託が決まったら、早急に優秀な経験者を揃えることに、1年間、しっかりと力を注いで、職員の採用をしなければと思っている。

事業者B 保育士の採用力、という言葉を使わせてもらうが、今年度、法人では、杉並区内で公設民営からの新設を行った。定員が200名規模と非常に多かったため、平成30年4月入職の保育士を、昨年11月30日までに43名採用している。

保育士の確保のために具体的には、採用イベントに行く、理事長が全国各地の大学や養成校に行き、採用活動で就職担当の先生にお願いしている。また、法人職員による職員紹介制度を昨年度からスタートし、リファラル制度を用いて、昨年度は10名以上、職員を確保している。そのようなことから、保育士採用には、自信を持っている。ここ数年の保育士不足の中でも、保育士の採用が予定どおりできなかったことはない。

事業者C 昨今、世の中で、保育士不足の話題も多い中で、保育士の確保には、法人内の職員の異動をまず考えている。また、新規の採用として養成校への働きかけ、インターネット等も使用し、職員の確保に全力を尽くしたい。

質問3 事業者の特色のある取組、行事が始まる時期はいつぐらいになるか。

事業者A 委託が決まったら、法人で行っていることを精査して、少しは行いたいという気持ちもある。しかし、いきなり行うといろいろな問題もあるので、第1回目の保護者会の際などに、「このような保育内容を取り入れたいが、いかがか。」と、まずは保護者に聞きたいと思う。賛同が得られなければ行わず、ぜひやってほしいということであれば、法人の保育内容の幾つかを採用したいと思う。

保育内容は、もちろん区に報告しなくてはならないので、法人の取組を取り入れることになった経緯は、逐一、区に報告しながら進めていく。

事業者B 一番は、とにかく子どもを100%引き継いで安定することを大事にしたいと思っているので、特色ある取組については、そちらが落ち着いてからと考えている。その後は、保護者から意見や要望を受けて、区に相談しながら、特色ある取組を開始させてもらいたいと思う。

よって、当面は今のまま南大泉保育園の保育を継続することで、進めていきたいと思っている。新たな取組を始めるときは、必ず皆様の合意を得てから始めさせてもらいたい。

事業者C 区との協議が始まる時期の流れに沿って、順次、年度保育の計画を立てていきたい。まずは、子どもが一番楽しんでいる行事を最も大切に考えていきたいので、現在の南大泉保育園の行事等を、きちんと1回させてもらう。その上で、保護者が求める、「こんな行事はどうですか」という意見を聞く機会を設けてもらう。その後は、順次、移行を機に、区と保護者との協議、また、もらった意見を加味しながら、年間行事計画等を立てていければと思う。

質問4 保育士の処遇改善や福利厚生向上のためにどのような努力をしているか。

事業者A 処遇改善は、自治体から手厚い保護を受けている。保育士のキャリアアップにつなげるために、給与面の改善や、希望者には全員、宿舍借上げを行うなどしている。

福利厚生は、有給休暇、リフレッシュ休暇、法人独自の休暇等が取りやすいような環境や、研修体制などを取り入れている。

事業者B 処遇改善は、給料を国の基準以上に引き上げている。他の法人にあるような臨時賞与ではなく、当法人では、基本給を上げている。また、自治体からの処遇改善の補助金の中で、指導育成手当をベテランに支給して、ベテランが後進をしっかり指導する仕組みも構築している。

福利厚生は、宿舎借り上げ制度を活用している。職員からは、休暇を取りやすい職場環境だと言われている。平成 30 年 4 月からは、フルタイムの職員で、週 20 時間の勤務、つまり、半日勤務も認める制度をスタートした。これは、介護や育児のほか、職員が病気から復帰する際に、最も活用されている。現在、この制度を利用して復帰している最中の職員が 3 人程度いる。

法人の理念は、「ママの保育士の方が、ママである保護者の気持ちがよくわかる」である。したがって、入職した保育士が一生働き続ける保育園にしていくことが、雇用施策の基本である。

事業者 C 処遇改善は、職員にきちんと説明しながら対処している。処遇改善は、かなりいろいろな動きがあり、そのときの動きに応じて、南大泉保育園でも、職員に説明の上で改善していきたい。育児短時間制度は、昨年、一昨年の実績として、産前・産後の休暇から育児休暇および 3 歳までの育児短時間制度を利用した職員が 2 名いる。また、育休を取っている職員が 4 名いる。女性が多く働く職場なので、そのような職場環境の整備は進めている。さらに、リフレッシュ休暇は、可能な限り有休を使えるように、先生が気持ちよく勤務できるようにとバックアップしており、今後もさらに進めていきたい。

福利厚生は、職員の働きやすい職場が一番なので、十分に配慮して、様々な計画を担っている。職員の健康管理として、インフルエンザの予防接種補助を出している。また、B 型肝炎、破傷風等々の、予防接種についても、法人内で検討している。

2 園長候補者等ヒアリング

運營業務委託に応募した 3 事業者に対するヒアリングを、それぞれ 30 分（園長候補者のアピール 10 分・質疑応答 20 分）行った。