

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第4回）要点記録

平成17年3月19日（土）

於：光が丘体育館

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」、「招待した有識者委員」は「有識者」、「光が丘第八保育園」は「光八」と、「向山保育園」は「向山」と、「石神井町つつじ保育園」は「つつじ」と表記する。

司会 第4回協議会を始める。（双方委員自己紹介）

司会 きょうは有識者として、お招きしている方がいる。紹介願う。

保護者 保護者側からの要望で、有識者として、保育園を考える親の会代表をされている方を紹介する。政府の委員や各自治体の委員等を歴任されているので、公平な視点でご意見をいただきたい。よろしく願いたい。

有識者 （自己紹介）皆さんの役に立つような報告ができればと思っている。

司会 では、きょうの議題をざっと挙げていく。前回合意事項の確認。（イ）協議会検討事項記録内容の確認、（ロ）区と保護者、双方のサインの交換。前回積み残し分の協議事項。（イ）事業者選定基準「保育体制」、a)職員配置、b)職員育成、c)引継ぎ体制。（ロ）事業者選択基準「事業者的确」、a)事業実績、b)経営状態。（ハ）円滑な委託「引継ぎの具体的な内容」。（二）協議項目「事業者公募要領」の順序について。（ホ）事業者公募要領「原案協議」、注）前項において合意が得られた場合。今回分協議事項。（イ）委託検証体制、a)運営委員会、b)第三者評価。（ロ）事業形態、（二）事業者公募要領「修正案協議」、注）（二）において合意が得られた場合。その他、変動事項の確認。（イ）上記協議項目に直接関連しない新規資料の検討。a)「民間委託化スケジュールについて」、b)「社会福祉法人運営経費算定」。（ロ）その他。でボード確認、（イ）今回合意事項の確認、（ロ）今回積み残し事項の確認、（ハ）今回請求分の資料の確認。次回協議会の設定、（イ）日程案の提出、（ロ）協議内容の確認。

以上にて第4回は終了となる。きょうの議題はあくまで区側の協議日程を尊重した形で提案したものだ。区は、これでよいか。

課長 結構である。

司会 保護者側はいいか。

保護者 確認をさせていただきたい。3月19日までのスケジュールをすべて列記すると、今のような状態だ。職員配置について話を始めたばかりだ。まずスケジュールの確認をさせていただきたい。4月当初のプロポーザルはこのままでもやるのかどうかを伺いたい。

部長 新しいスケジュールを皆様に示させていただき、議会にも公表をさせていただいた。区としては、4月1日のプロポーザル公募はぜひやらなければならないものだ

と考えている。したがって、きょうの議題の確認で、事業者公募要領原案協議が順序について合意ができた場合ということで、ぜひこの協議項目の公募要領、これを集中的に議論していただきたい。重ねて申し上げる。

保護者 区側から出された協議項目を列記してある表は前回出されたが、それをやっていくということでよいか。

部長 基本的に2週間ごとの形で、協議する項目を含めて、協議会の日程について示させていただいている。だから、この順番で行うとして、5日分、19日分を本日協議するということで、司会から話があったと理解している。したがって、その中で公募要領についてぜひ集中的に議論を深めていただきたい。

保護者 だから、公募要領を協議するための、22日の資料の協議、細目について順序立ててやっていくということよいか。

部長 この協議について項目立てをした。細目は細目としてある。しかし、協議項目は事業者選定基準と公募要領とを分けて考えている。したがって、公募要領は既に原案を出しているのだから、その原案に即してぜひ協議いただきたい。その前提として、皆様から、公募要領にかかわる部分で、事業者選定基準の細目のうちのこれについてはぜひやりたいという話をいただいているので、その部分については前段で協議いただいて結構であるということをお願いした。

保護者 前提として、我々1つ宣言させていただきたい。決して4月1日の公募開始、それから9月の委託開始をそのまま受け入れたわけではない。我々は区がどういう動きをするにしろ、子どもたちの安全を守るため、保育の質を守るため最低限の人員配置、その内容構成であるとか、経験であるとか、そういう部分が質の根幹である。最低限の議論として先に進めざるを得ない。そのことを先に宣言させていただく。

司会 議題に入る。前回合意事項の確認だが、ないので、協議検討事項記録および要点記録のサイン交換をする。(双方委員代表サイン)

として、前回積み残し分の協議に入る。(イ)事業者選定基準「保育体制」のa)として、職員配置についての話を進めていただきたい。保護者側から提案願う。

保護者 今から職員配置の件について協議をするわけだが、これについて、我々の要求として公募の内容に確実に織り込むとことをお願いしたい。よいか。

課長 職員配置について議論をした内容のうち、合意をした内容をプロポーザルの要領の中に反映させるということか。

保護 そうである。

課長 それは結構である。

司会 まず初めに区側から資料の説明、解説をしていただきたい。

課長 「プロポーザル募集要領案」というのを出している。その中で、現行の定員、それからこれから募集をする職員数等で職員配置、園長、それから常勤保育士の条件、看護師または保健師、栄養士、調理員について、その他応募要領の条件ということで案の中に入れ込んでいる。その他、「選定基準の視点」という資料の中には、職員配置ということで記載をしている。「協議資料整理表」の中で職員配置について、最初、保育体制、職員配置というところで提出資料のどこにあるかということに記載をしている。1月15日提出の資料、2月22日提出資料がある。9月21日提出資料

は、「モデル園」の職員配置ということで、直接光八の職員配置ということではなく、モデル園の職員配置ということである。

3月8日提出資料は、「光八における保育士と配置体制」というところで、正規職員の人数、内訳、平均勤続年数等を載せている。また、非常勤職員の種類と時間数や資格のことを載せている。臨時職員については、病欠対応や、障害児が3人以上在園しているというときには、1名配置（1日8時間、月20日）している。臨時職員については資格を要しない。光八保育士等配置体制のところ、配置体制、時間別の職員配置体制ということで、朝8時半までのクラス別の保育に入るまでの配置体制、それから各クラス別は各クラス別で保育をして、それから4時45分からということで、徐々に子どもが少なくなって統合していく、延長になれば、正規1名、非常勤3、子どもの数によって徐々に職員数も減少していくという意味の資料である。追加で要求があった資料だが、保育士24名の内訳と一般保育士のみ経験年数や経験年数ごとの配置人数を記載している。その他の職種の数と経験年数についても合わせて記載してある。最後に、各クラスの職員配置人数を記載し、主任はフリーとして各クラスの補助をしているという意味である。

保護者 光八の職員体制について説明があった。区側から受け取っている資料の中にプロポーザル公募の提案がある。そちらとの大きな乖離があるが、どうお考えか。

課長 大きな乖離というのは、経験年数のことを言っていると思う。現行の直営の区の職員として、区の人事制度の中での経歴という形で、こういう経験年数になっている。プロポーザル応募要領の中で、区が示しているのが、園長は保育実務経験が10年以上で園長または主任保育士に準じた経験を有する者。常勤保育士については年齢別定員に対する配置基準に準じ、経験年数のバランスをとり、男性保育士の配置も配慮するとしている。ただし、主任は実務経験5年以上、配置保育士の3分の1以上は1年以上の実務経験を有することとしている。現在の平均経験年数とは離れているのは事実だが、私どもとしてはプロポーザル応募の1つの条件として、これをベースにして、事業者を広く公募をして、その中から選定をしていくという考えのもと、設定をしている。

保護者 説明になっていない。何で乖離しているのかと聞いている。経験年数も今の光八の現況と比べたとき、それはどうしてかと聞いている。

課長 実際に、事業者の選定をされて委託をしたときの経験年数が、そのプロポーザル応募要領と全く同じかということ、違う。応募する事業者からそれぞれ色々な経験年数の職員を集め、色々な事業の提案をしてくる事業者を選定していくわけだ。そういう中で、応募要領と全く同じ経験年数のものを選定するということではなくて、応募いただくための一次段階の設定ということだ。実際には、これで全部やってくれと考えているわけではない。

保護者 保育の質を維持、もしくは向上するという言葉が最初の説明会であった。保育の質は、保育士の経験年数が重要になってくると考えている。今の基準のままでは安心して子どもを預けられない。たとえ、最初に門戸を広くとって、そのあと選定基準で絞るとしても、最初に質の高い業者を確保しない限りは、やはり安心できない。あとから変更するといっても、うまくいかない部分が出てくるのではないかと。

という意味で、より高い基準を最初に織り込むことを考えた方がいいと考えている。

部長 区として、今回この事業者をどういう選び方をするのかという話を考えたときに、色々な事業者に応募いただき、自分たちであればこういう運営をしていきたいということを提案させて、その提案の中から私どもは選んでいきたい、そのように考えてプロポーザル方式を採用した。したがって、おのずから公募をするときには、広くいろんな事業者に対して働きかけて、そしてまた周知をし、応募してもらうという手続が必要になってくる。これが、例えば入札とか、指名で特定の事業者に最初からお願いをするという場合には、今いろいろお話があったような最初から仕様書という形でやっていただきたい、これ以上でやっていただきたいという形での応募になる。今回はプロポーザル方式をとっているがゆえに、広く募って、そしてその中でいい提案をしたところに我々としては選定をしていきたい。もちろん、選定の際には、このプロポーザル公募要領の水準以上は当然求めたうえで、判断をしていくべきだと考えている。

保育の質について、経験年数という、大変基本的な考え方の話をいただいた。経験年数というものが、大変高い保育サービスの水準を維持している大きな要素であるということとは否定しない。しかし、経験年数だけをとらえて、数値化して、それでなければだめだということを行うことが、果たして保育の質を維持することとイコールなのかということに関しては、私どもとしては意見がある。それは、1つには保育の質を維持するには保育の専門性というものが極めて重要である。この専門性が経験年数と近似値であるということとは否定しないが、それだけではない。やはりその人その人の能力であり、短くともその経験の豊かさであり、あるいはコミュニケーション能力を含めた関係性の力であったり、そういうものを総合的な形でやっぱり判断していく必要がある、そのように思っている。繰り返すが、応募要領の性格からして、この水準でぜひ公募をさせていただきたい。つけ加えるが、この公募の水準は他の自治体と比べても、決して遜色ないだろうと思っている。

保護者 今の部長の言葉の中で、数字だけではない、経験年数や人数だけじゃ語れない部分がある。コミュニケーションとか、目に見えないものがある、とのことだが、私たちは、正直言ってよくわからない。わからないから、そこを数字でやりたいと言っている。数字だけじゃないと言うなら、その部分を公募要領に盛り込んだらいいと思うが、どうか。

部長 区としては、まさにそこが評価の視点、つまり選定基準のところでは一番重要になってくると思っている。職員の配置についてもそういう視点を持ちながら、具体的な評点を示している。そういう数値化をしていきたい、と思っている。繰り返すが、今皆様は数字でできないこともやはり数値化すべきだろう、と話された。数値化できないものはなかなか数値化できないというのも、現実の問題である。それについては、提出された資料やプレゼンテーションを通して、事業者の提案の中身を我々として精査し、判断し、選定をしていくという形になると思っている。

保護者 それではわからない。専門性だけではない能力があるというが、それを書けばいい。専門性だけでなく、能力がある。短くとも経験の豊かさがあるというが、何かあるならここに書いてほしい。我々は素人なので、専門性とか経験年数とかが一番

わかりやすい。だから現状の光八の実態があって、それと乖離している。この案は、乖離している経験年数で応募をするということだ。それだと、我々はやはり心配だ。普通に何も知らない方が客観的に今の区のことを聞くと、現状の光八はこういう経験年数というのが示されて、応募するときはこういう経験年数と示されている。それは全然違う内容だ。保護者が心配だとは思わないか。

課長 今、話された保育の内容、その保育園について非常に満足度というのが高いものがあるので、現状と類似というか、同じ条件を持ってきてもらわないと心配だ、という意味だと思う。

保護者 同じというか、例えば主任の経験年数も5年以上でいいと言うし、配置保育士の3分の1以上は1年以上の経験を持っている方でいい、というイメージだ。

課長 それでいい、それでやってくれということではなくて、まずはそのところで応募をいただき、選定の段階でまた選別する。職員配置についても、区の職員配置以上ということだから、事業者はその工夫の中でもっと人をつけるところもあるだろうし、それから人事のノウハウのなかでその時間を工夫することもある。選定の段階で同じような保育の質を維持するために、経験年数としてはこうだが、こういう能力があるからそれをカバーできる、保育体制についてこういう考え方を持っているとか、色々な部分で保育の質というのが維持できていると思う。ご心配の点が、応募要領と今の経験年数とが全く乖離していて、これはいかなものかということ、なかなか理解していただけないと思う。区としては、応募の段階では広く募るということも含めて、応募の段階の1つのハードルであり、それから選定の段階でどういう事業者を選ぶのか、という進め方だ。結果的に3分の1以上しか実務経験がないという話にはならない。応募するためだけの条件である。1社しか応募しなかったら別であるが。

保護者 それはだめだ。

課長 もちろん、そのときには絶対評価だから、保育の質を維持できないならもう一回出直すことになる。公募をやり直すという話しかない。

保護者 選定基準が、5、4、3、2、1というような、非常にあいまいな形になっている。前回の協議会でもあったが、どこでも入ってこられてしまう。主観によって判断されてしまう。そこが、我々として非常に危惧している。したがって、この公募の段階から高い基準にしていきたい。

保護者 課長は、公募では広く門戸を広げるといふ。これがすべてではないとはいえ、今のプロポーザル基準でいけば1年未満の人は22人を母数とすると14名だ。1年以上は8名だ。これはない。玉石混交では困る。応募される事業者は玉も石もいるかもしれない。石ころばかりで、はしにも棒にも引っかからないような事業者ばかりが集まって、そこから選ばざるを得ないという世界は絶対に避けていただきたい。その意味でも、公募の段階でかなり高い基準を用意できる能力を持ち得る事業者だけで選びたい。玉だけで選んでほしい。そうしないと、本当に親は安心できない。

保護者 例えば建築物とかのプロポーザルでかけるとしたら、大手だけに偏らないようにプロポーザルのハードルを低くして広く募って、それでできるようにする。なるべく公平に仕事を割り振るという考え方もできるかもしれない。保育という事業の性

質から考えると、能力がなくてもとにかく募って、プレゼンだけはおいしいけど実質は伴わなかったというようなことが起こる危険を避けるためにも、やっぱり保育に関するプロポーザルというのは、ハードルが高くて当たり前だと思う。

保護者 ただ、こうやって会話だけしていても話が進展しない。私たちから具体的な基準、公募に当たっての基準案をつくっているのだから、それを提示したいと思う。それをちょっとごらんいただいてから少し時間をとっていただいても結構だ。その案についてちょっと検討いただきたい。

課長 皆さんで考え方があるということなので、拝見をさせていただき、時間をいただきたい。

司会 保護者は案を提示してほしい。そのうえでどのくらい時間が必要かを検討いただく。

保護者 こちらからお渡しする。私たちも現行と全く同じ経験年数をそろえなければ現行の質が維持できないとは、現実的には考えていない。もし参入されるという業者の方がいるなら、新たに集められるようなレベルでないとだめと思う。

司会 内容がわかるように読み上げてほしい。

保護者 園長は専任とし、他の施設と兼務しないこと。保育士資格を有し、かつ登録済みであること。保育実務経験を25年以上有し、園長または主任保育士に準じた経験を有する者とする。ここでの25年とは、一般企業における部長職、この平均年齢が49.7歳というデータがあり、大卒もしくは院卒と仮定すると、25年の経験が必要ということだ。また、保育士の経験としても、5歳児までの6年齢層を4ローテ、24年で4ローテ、これぐらいの経験は持ってもらいたいというところで25という数字は出ている。主任保育士については、保育実務経験を20年以上、これについては一般企業の課長職が平均年齢でいくと45歳、20年以上のキャリアがあるということだ。先ほど言ったローテーションという意味合いでは3ローテ以上の経験がほしいということだ。

正規の常勤保育士について、全員が保育資格を有し、かつ登録済みであること。1年以上12年未満の保育実務経験者を3割未満とした、7割以上は12年以上の経験者を配置すること。常勤保育士の各クラスの配置は年齢別定員に対する配置基準に準ずること。また、保育士の経験年数のバランスをとり、男性保育士の配置にも配慮すること。ここに出ている12年という数字だが、これは2ローテをこなして一人前ということだ。だから、約7割を占める人間はそういった一人前の職員を用意してほしいところから出している。

栄養士、調理については、それぞれ5年以上。栄養士について入れたのは食物アレルギー等の制限食の対応経験もある人。調理についても0歳保育実施園での経験を有する者というのを入れている。看護師については5年以上の実務経験。

プロポーザルの基準に入っていないくて、我々としても非常に重要視している部分は、非常勤とパート職員だ。保育補助員は現状13名、保育補佐員1人の14名が今非常勤でいるかと思う。これについても民間委託後も現行の区の基準にのっとって配置をしていただきたい。職員の配置については在籍園児との関係を重視して、原則として年度途中の交代は行わない。雇用の継続性の考慮。延長保育時の保育士の配

置は区の基準にのっとる。

これぐらいの陣容をカバーできるという事業者に手を上げてほしいということで、プロポーザルの当初基準の中に最初からこれを盛り込むべきと考えている。

司会 いかがか。

部長 文書もいただいた。率直に申し上げて、大変厳しい条件だと思っている。プロポーザル公募のレベルは先ほどより申し上げているように、広く、できるだけ多くの事業者が参加をしてもらい、その中で提案競争という形をぜひとりたい。そういう中で、私どもとしてもいい事業者を選定していきたい、と思っている。今示されたこの配置基準のハードルは大変高いと思っている。そういう印象を持ったことは率直に申し上げる。扱いについて若干時間をいただきたい。10分程度いかがか。

保護者 その前に、実は、私たち色々なプロポーザルの公募の条件がある中で、この人員配置は、以降の協議を重ねる中で、光八の現行水準の維持という非常に高いレベルを維持するための最低限の土台だろうと思っている。一番、重要視している部分であるという点から、ここまで詳しく資料をつくって検討してきた。もし低い水準、これが実行できるような陣容がそろっていなければ、私たちが協議している意味も根底から崩れてしまう。そういう危機感からこの人員配置についてはぜひ高いレベルの公募の要領というものを示して、公募をされるときには盛り込んでもらいたいという気持ちの表れなので、ぜひこれを盛り込んでほしい。

司会 10分間、休憩に入る。3時10分から再開する。

(休憩)

司会 では再開する。

保護者 せっかく、有識者としてお招きしているので、ここまでの議論を聞いていただいて、少しコメントをいただきたいと思う。

有識者 私も職員の質が、保育の質であるということは、区も保護者もこの点では共通認識を持っていると思う。私も、全くそのとおりだと思う。やはり一般的に保育士の実力というのはワンクールというか、0歳児から5歳クラスまで一通り経験して一人前であるというのが、保育業界の比較的常識的な考え方だと思う。それから考えると、区提案の最低条件というのは低すぎると思う。ただ、保護者の提示にしている案もかなり厳しいなど、区が感じるのも理解できる。

私が携わった市の検討方法についてあとで話そうと思っていたが、経験年数に関することだけ話す。市の要綱自体がのんびりしていて、「バランスのいい人材配置をする」というようなことしか書いていない。現実には、書類で職員採用計画というのを詳しく出させており、選考委員としては、現在の法人の運営している保育園で、現役でキャリアを積んでいる保育士を直接異動してこれるかどうかに注目した。選考委員は内部の職員ではなく、有識者、大学の先生、私と、社会福祉関係の人、税理士、それから市の部長さんが入っていた。ここの視点で大事なものは、つまり5年のキャリアがあるが、10年ブランクがあって、今度は再雇用だというような人が現役保育士と同じ実力かということ、必ずしもそうではないということだ。そのことを最低条件に盛り込むと、大変煩雑になってしまうので、最低条件はやはり最低限のところをシンプルにあらわす。選考の過程でそういったことを加味して、

きちんと透明に評価するという基準を選考基準の方で設けたほうがいい、というのが私の提案でございます。

司会 保護者側の提案についての区の判断、感想なり何なりを聞かせていただきたい。
課長 大変ハードルの高いものだった。一つひとつ、私どもの意見を言わせていただく。園長については、園のかなめであり、神経を使った選考をしていかなければいけないと思っている。園長が変われば保育園の雰囲気もがらっと変わるというふうに言われるくらいだ。区の人事制度の中で、園長は係長職ということで考えると、最短で12年で係長職になれる、それプラス5年ぐらいの経験がいるということで、17年になる。3ローテということを考えて18年ぐらいにさせていただくと、公募の段階ではよいかないという考え方を持っている。

司会 園長のところで質問だ。園長は係長職に当たるということだが、園長になるためにはどういう最低限の資格、必要性があるのか。園長試験とかあるのか。

課長 一般職と同じ係長選考というのがある。職種ごとに必要人数を選考する。

司会 どこが選考しているのか。

課長 人事をつかさどるセクションで選考するという形になる。主任保育士も区でいえば係長級である。

司会 同等か。

課長 同じ試験を受ける。役所でいう5級職になる。係長級ということである。

司会 主任をやらなければ園長にはなれないということか。

課長 そうだ。その意味で、先ほど最短で12年で係長級になって、もう5年ぐらいで園長という、話をした。ただ、現実的には、人事制度上、順番もあり、最短でなれるかというとなかなかないという現実はある。そういうことで、主任保育士については12年という実務経験の設定でいかがかと思っている。常勤保育士についても、私どもの案と相当乖離があるということだが、区の考え方だと、各クラスのリーダーについては、やっぱり12年ぐらいの2ローテぐらいの経験が必要かなと思う。それは理解できる。ただ、7割以上が12年以上が必要なのかというと、疑問がある。もう少し経験年数が少なくてもいいという部分もあると思う。皆さんから提案をいただき、ぜひ配慮してほしいということであれば、プロポーザル案とは別に、選定基準などで配慮するやり方もある。栄養士だが、管理栄養士の受験資格が3年の実務経験で受けられるということを見ると、資格を持てるぐらいの経験を持った栄養士ということで、3年という基準ではいかがかと考えている。

司会 アレルギー対応の経験というのは、いかがか。

課長 それは入れてよろしいかと思う。調理について、最低1名は5年以上の集団給食の実務経験とある。区も集団給食の実務経験が必要だと考えているが、それが5年かどうなのかというのはある。

司会 学校給食調理の委託をしているが、そちらは最低何年の経験が必要か。

課長 教育委員会なので、把握していない。

司会 調理士の5年についてはいかがか。

課長 5年、最低1名ということなので、探せないわけじゃないと思っている。ただ、0歳保育実施園での経験については、一般的には栄養士がつき、調理に指示をする

ので、そこまで要求をしなくてもよろしいかなと思っている。看護師または保健師さんの5年以上の実務経験も厳しい話だが、要求ということであれば、考えていきたい。

非常勤、パート職員について、皆さんの言う趣旨は、それも含めて現行の保育体制を維持する人員として担保してもらわないと、今の保育の質は維持できないというところにあると思う。区もそうかなと思う。ただ、それぞれ事業者、事業方針によって、人員の確保の仕方が違っており、区と同じように非常勤職員を組み合わせていくやり方もあれば、なるだけ常勤の8時間をそろえていくというような雇用の仕方もある。結果として、例えば時間換算でいけば十分補っているよ、ということを知っている範囲内にと考えている。

司会 了解の範囲内というよりは、今プロポーザル公募の文面を考えている。文面化できなかつたら意味がないのだから、どうか文面化してほしい。

課長 区としては、区の雇用をしている非常勤と同じ人数ということではなくて、今雇用をしている人数掛ける時間換算で見たときの労働時間を見ていく。

保護者 今、課長が言ったことは、要は体制として、雇用形態をどうしようが構わない。それは事業者が考えることだ。この体制として人数、頭数が全体の中でそろっていれば別にいいという理解でいい、ということでもいいか。

課長 資料でも出しているが、例えば7時半から8時半の間に何人見ているんだという部分で、そこを非常勤であろうが正規であろうが、今の基準以上の人員を配置するという事業者であれば、クリアしていると見ていく。

司会 ということは、今はイメージだけの話だが、そこを織り込めるような文章をプロポーザル公募に加えることには今はないということか。

部長 先ほど、この保護者側の配置案は、保護者としては最低のラインであるという話をいただいた。また、職員配置がプロポーザル公募要領を考える際の再優先の課題であるという視点だと伺った。そういうことから考えると、今細かく区としての意見を言ったが、一つひとつをやりとりして合意をとっていくという話にはならないのかなと思っている。これはもう判断の問題だろうと、私どもも考えている。

そこで、包括的に3点だけ聞かせてほしい。1つは今いただいた、この職員配置の案だが、これはプロポーザル公募の要領ではなくて、選定基準に具体的に盛り込むということは不可能なのかどうか。最初から公募するときはこのハードルでやってもらいたいという強い意向を伺っているが、区としては広く事業者を募って、その中で提案競争をさせたいという強い思いがあるから、最初からハードルが高いということに対しては非常に危惧を持っている。しかし、保護者側の強い意向として、こういう具体的な数値の提案があったので、これについては選定基準にきちんと盛り込ませていただきたい。それでだめなのかどうか、これが1点目だ。

2点目は、今園長以下、それぞれについて数値が示されているが、仮に公募でも選定でもいいわけだが、これはもうびた一文負けないよという意味なのか。つまり12年以上といえ、11年11カ月はだめよと。どんなに人物的にすぐれていていい人間であっても、とにかくこの年数はもう絶対最低限クリアしなければだめという意味で言っているのかどうか、これが2点目だ。

それから3点目は、常勤保育士の7割が12年以上は大変厳しいものだということは先ほど課長が言ったし、これについてはぜひ何とかしていただきたい。それはそれとして、この割合は、例えば事業者が、区の配置基準以上に常勤職員を配置すると言ってきた場合、つまり、25人常勤職員を配置するといった場合でも、その25人に対する割合になってしまうのか、プラス要員については、ある程度その事業者にお任せをいただけるものなのかどうか。この3点についてぜひお考えを伺いたい。

司会 保護者側は即答できるか。

保護者 ちょっと時間がほしい。

司会 5分間中断する。

(中断)

保護者 では、答える。まず1点目、今現在プロポーザルをされるということからすると、やはり数値できちっと抑えるべきだと考える。したがって、選定基準に入れるのではなく、公募要領に入れていただきたい。

2点目、確かに人材の評価というのは、実際の経験、その人の思い、色々と評価する面があると思う。ただ、その部分について我々はタッチできない。プロポーザルという方式をとるといって以上、やはり数値として入れていただきたい。

3点目、70%、30%という数字については、今の配置基準の範囲の中では、この割合は守っていただきたい。それからさらに、追加で配置される人数の部分についてはこの範囲の中ではない。つまり、22名のところ25名となるとすれば、22名の範囲は我々の提案している割合を守っていただきたい。そして、残り3名というのは仮に新人の保育士であってもこれは構わない。

司会 よろしいか。

部長 今、皆様の考えということで示されたとは私は理解している。大変厳しい話だと思うが、区としてもプロポーザル公募に早期に入りたいということは再三申し上げている。その中で具体の原案を示して意見をいただきたいと申し上げている以上、それに対する具体的な意見の表明があったと受けとめる。最終的な考えについては、聞いたので、今度は具体的話で、先ほど課長から幾つか具体の数字について話をしたので、もしそれに対して意見があればお願いしたい。

司会 園長、主任、一つずつについてコメントをお願いしたい。

保護者 園長についてですが、課長は、係長職18年で3クールということだが、我々としてはやはりここは4クール、ですから25年。主任保育士についても12年という考えを示されたが、私どもとしては曲げられない。3クール以上なので20年。

保護者 常勤保育士の部分については、リーダーの保育士が12年経験者ということで、そこを理解いただいたところは私たちもありがたい。確かに、現行厳しい水準であるとは思いますが、現行の配置基準からすると、常勤保育士についてもできるだけこの基準でお願いしたい。

司会 常勤保育士について読み上げてほしい。結局、具体的には12年以上が15名。1年以上12年未満が7名でお願いしたいということか。

保護者 そうだ。

司会 栄養士については、区の方は3年でいいのではないかとやっているが、いかが。

保護者 栄養士、調理、看護師は一まとめにして話す。現行、全員が5年以上ということなので、ぜひこのままお願いしたい。ただし、調理について0歳保育園実施園での経験という部分について、先ほど課長の話があった栄養士の指示のもとでの作業ということで、私たちもちょっとその部分は知らなかった部分もあるので、これについては確かに必ずしもここに入れる必要はないと思う。

司会 では、0歳児の給食の経験がなくてもいいとするということか。

保護者 非常勤、パート職員については、別に非常勤でなければいけない、パート職員でなければいけないという考えではない。最低、その時間帯に応じた現行の水準が維持できれば、職員の雇用形態について口を挟むものではない。

司会 その状態を保てる条件を文章化したものを盛り込んでいけば結構だということか。

保護者 そういうことだ。

司会 保護者側のコメントに対する区側のコメントをいただきたい。

部長 常勤保育士のところが大変きついと思っている。みんなきついが、とりわけ常勤保育士のところがきついと思っている。7割以上、12年以上というこの職員構成というのは、ブランクがある人だと、年齢構成上、高くなる可能性がどうしても出てくる。今区立の保育園保育士の平均年齢が39歳。私立の保育園が練馬区の場合は31歳だと記憶している。やはり年齢構成のバランスというのを、経験年数に比較してどうかという問題があるが、大切な要素だろうと思っている。12年以上の職員ばかり、7割以上配置をするということによって、年齢構成上、バランスを欠きはしないかという危惧を、率直に私は持ってしまう。先ほど課長からクラスリーダー6名、これについては12年以上の経験者ということで対応させていただきたいと申し上げた。それを一つのとっかかりとしながら、ご再考いただきたい。

保護者 保護者側に時間をほしい。

(中断)

保護者 部長が言われたアンバランスになる、基準が高すぎる、という懸念があるとのことだ。とはいえ、保育の質を維持したい、それからできるだけいいものにしていきたいという私たちの思いは変わらない。ただ、現実味のあるところということで、保護者で今話をした中身を、ホワイトボードに書いて、提案したい。有識者委員からアドバイスのあった「現役保育士」を取り入れた。正規職員は現役保育士で、かつ全員が保育士の資格を有し登録済みであること。各クラス1名以上、保育実務経験12年以上を有する者を配置すること。経験年数6年以下の保育士の割合を20%以内にする事。

保護者 常勤保育士の各クラス配置は、年齢別に対する配置基準に準じること。また、保育士の経験年数のバランスをとり、男性保育士の配置にも配慮すること。ここは同じだ。

保護者 この文言を表示するとこうなる。22名が交代をするのであれば、6年以下の保育士の割合は20%以内に抑え、4人にするという事だ。クラスリーダーについては課長の案の12年以上こなしている人を各クラスに配置してほしいということで6人だ。一番核になるところは6から12年。全部で22名ということで考える。今、我々が考える、区との妥協点という意味ではこうなるが、いかがか。

司会 区のコメント、お願いしたい。

課長 現役保育士ということだが、採用の前日までどちらかで保育士というのか、ブランクというのはどこまで許容範囲があるものか。

保護者 実際に選定を行った経験のある有識者にコメントをいただきたい。

有識者 先ほど私が現役と言ったのは、法人が既存園から引き抜いてくる保育士のことなので、それこそ前日まで前の法人で働いていたという意味で言った。現役保育士を相当数引き抜かなければならないということだと、母体の既存園への影響もかなりあるので、全員が現役保育士でなければならぬという条件を付したときは、法人にとってかなり厳しい。余りそこを厳しくしすぎると、むざむざ優良な法人を取り逃がすということにもなりかねない。その点は、私は最終的に言おうと思っていたが、民営化・民間委託を決定する場合には、その優良な事業者を獲得するというのが一番大事だと思う。獲得した法人が区民の財産になるわけだ。区のこのプロポーザルの基準は余りにも低いと思ったが、余りに厳しくすると、せっかくいい法人が応募しようと思っても、その道が閉ざされるという可能性もある。その点は作戦として、少し練った方がいいかと思う。

保護者 市の場合というのはどれくらい割合が現役なのか、伺いたい。

有識者 手元に持っていないし、余り詳しいことを公開してしまってはいけないと思う。やはり体力があるというか、大規模園をほかに経営しているところは、10人以上、光八の規模でいくと、半数でも現役を連れてこれるといふ提案をしたところもあった。それ以外では10人以上というのはかなり厳しいという感じはした。各クラスの核になる人は、できれば既存園から連れてきてほしい、私はそのように見ていたと思う。(有識者本人による校正時の補足：年度の区切りがよければ、他園の現役を引き抜くことも可能かもしれない。いずれにしろ、保育者集団は「烏合の衆」になるわけなので、採用後、引き継ぎ保育に入るまでの間に、十分な準備期間があるべきだと考える)

司会 現役の保育士を入れられれば、それはそれで助かるけど、どれくらいまで許容できるか。区からその辺について具体的に何か代案みたいなものはないか。

課長 できれば全部外したい。

保護者 今、貴重な意見をいただいたので、各クラスリーダーは現役にする。

司会 12年以上の経験を持った、現役保育士ということか。

保護者 要は必ず各クラスに現役の保育士さんを入れようということだ。経験豊富な現役の保育士がリーダーとして、質の維持をきちんとやっていただきたい。

司会 区側はこの修正についてはいかがか。

課長 最初の案よりはそういう形で考えていただき、配置というかバランス的には私どもとしても受け入れられるようなバランスかなと思っている。

司会 では、経験6年以下は4人以下に抑えて、12年以上を6人以上という、そういう配置の要望には区は応じることはできるということでしょうか。問題は、そうするとやっぱり12年以上の6人について、現役保育士であるかということだ。

課長 12年以上6人、クラスリーダーということで、現役保育士がかぶるというのはなかなか現実的に厳しいことがあるということもご再考いただいた結果だというふう

に思う。もちろん法人の体力次第だと思うが、これだとある程度大規模園を運営して、なおかつ体力のある法人に限られてくるという感じがする。現役保育士というと、事業者にとって厳しいかなと思う。例えば、今のスケジュール、日程、4月に公募というお話はさせていただいたが、3月にどこかの法人の保育園を退職して、仕事を探していた方はやっぱり現役保育士という話には該当しないという考え方になるか。

司会 双方の話を聞いていると、現役保育士という言葉が苦しくなっているというのがある。現役保育士というカテゴリーに匹敵するような、カテゴリーはないか。

課長 それ類似するものとして、ブランクとしては、私どもは1年未満のブランクもその中に含めていただけるのかと思う。

保護者 ちょっと、結構瑣末な議論になっていると思う。1年未満がどうなのかとかは多分今決められない部分だと思う。今、クラスリーダー6名ということで提案しているが、専門家のご意見としてはいかがか。

有識者 今考えていたのは、現役保育士かつ12年以上という条件が民間の社会福祉法人でも、そんなにたくさん異動できないかもしれないという現実的な部分が少し心配になった。むしろ難しいのはその12年以上の方かもしれない。現役保育士をある程度既存園から引き抜くことは、例えば5人なり6人は可能と思うが、それが12年以上でなければならぬということかなり難しくなる。その現実的な状況を見てうなっていたというのが1点ある。本当はもう少しソフトな判断基準にして、先ほど私が申し上げたが、選考基準の方である程度柔軟に判断できないかということをお願いした。私は、皆様がそれをのめないと言うのもすごくよくわかるのは、恐らく選考委員会がどのように行われるのかということが全く明らかになっていないということが、皆さんの不安だと思う。その辺、ある程度第三者的な委員で構成して、透明性を高めてということであれば、皆さんもう少し選考基準に対して信頼感が持てるのではないと思う。プロポーザル公募に全部盛り込まなければいけないと考えるのは、恐らく選考、プロセスに、信頼感がないのだなと外部から拝見していた。

保護者 言いたいことをすべて言っていただいた、という感じがある。選考基準の中に、ポイント制にして、具体的なこの年次についての判断基準を入れそれを公開するというのであれば、公募に入れる必要はないのかなと思うが、いかがか。

司会 細かい条件で入れる必要ないというのは、現役保育士6名以上ということか。

部長 選考基準の中でそれについてきちんと位置づけをして項目、文書できちんと表現した選定基準をつくるということだ。現役保育士のところについては、私もぜひ選定基準の中で処理をさせていただきたいと思っていたので、そのようにしたい。

保護者 選定基準の中に文書として明確にうたっていくということを約束するのか。

部長 どういう中身にするかについて、皆様と話し合うにしても、入れることについては約束する。

司会 ということは、保護者案のところから、うち現役保育士という項目は抜き、6年以下を4人以下にして、6年以上を12人、12年以上を6人の配置ということによろしいか。それをプロポーザルの公募に反映させていく。

部長 全体について改めて申し上げようと思ったが、個々についてはそれで結構だ。

司会 全体の確認ということでしょうか。

部長 私から一言言わせてほしい。先ほども申したように、皆様からいただいた配置案、これについては大変厳しい案だという認識を持っている。しかし、この局面でもあり、区としては皆様がプロポーザル公募する際の最重要課題であるというふうに位置づけられたということは重く受けとめる必要があると思っている。なお、この数値が、公募をする際に事業者が広く応募してくれるかどうかということに対して、大変強い懸念を持ちつつも、私どもとしては今判断をしなければならない時期だろうというふうに思っている。先ほどより、個々の課題について意見は意見として申し上げさせていただいたが、その過程で合意した内容については、こういう形でプロポーザル公募に盛り込ませていただきたく。

司会 全体の確認をする。全体どうなったか読み上げてほしい。

保護者 園長のところから確認する。経験年数25年以上。主任が経験年数20年以上。正規職員は全員が保育士資格を有し、登録済みであること。保育実務経験12年以上有する者を各クラス1名以上配置すること。経験年数6年以下の保育士の割合を20%以内に抑えること。常勤保育士の各クラスの配置は、年齢別定員に対する配置基準に準ずること。また、保育士の経験年数のバランスをとり、男性保育士の配置にも配慮することということ盛り込むと。

栄養士については、これは経験年数5年以上になったのか。

保護者 全部5年。

司会 5年以上。経験年数5年以上で、これに書いていないけど、アレルギー食対応経験あり。調理は最低1名については5年以上の経験を必要とすると。看護師に関しては経験年数5年以上。非常勤、パート職員については、雇用形態によらず、雇用人数、時間で、現行以上の人数配置をする。こういう趣旨で進めていく。

保護者 調理の0歳児経験を外したが、栄養士のアドバイスが前提条件に入ることになったが、ということは逆に言うと栄養士のところにアレルギー制限職の経験と、それから0歳児経験の2つということではないのか。

司会 栄養士の条件に調理士の条件であった0歳児給食の経験を付加するということだ。0歳児給食の経験をしているから、調理にアドバイスを与えることができる。

課長 もともと栄養士の仕事の中に、母子の関係ですとか離乳食の関係というのが仕事の中身としてあるので、何のために栄養士を配置しているかという、離乳食の関係があるので配置をしているという考えだ。あえて入れなくてもいいかと思う。

司会 栄養士の職務の中にもう既にあるということか。アレルギー食も別に最低条件になっていないのか。0歳児の給食ができるのは栄養士の、当然の職掌の中に入っているとして、アレルギー食はどうかということ伺った。アレルギー食に対応できなくても栄養士にはなれるのか。現在の栄養士が0歳児の食事について扱えるのはわかるが、例えば病院で栄養士をやった方はどうなのか。

課長 栄養士の関係で食物アレルギー等の制限食にも対応経験を有する者とするというのは抜かすという話ではない。

司会 違う。0歳児給食について外せるのは、0歳児の給食についてできるのは栄養士の最低限必要な条件であるから、あえて、ここで断る必要はないと言っているの、

アレルギー食に対応した給食は栄養士の必要条件かということを知っていた。

保護者 栄養士のところだが、食物アレルギー等の制限食に対応した経験を有する者とする。栄養士の前提として、0歳児の給食に対応できる能力を持っている者ということではどうか。

司会 保育園の栄養士は0歳児の給食ができるけど、栄養士というのはいろんなところにいる。学校給食の栄養士は0歳児の給食はできない。

有識者 だから、保育園でこれだけの年数を積んでいれば当然やっているということだ。

司会 経験年数というのは保育園の栄養士の経験年数になる。

保護者 そこを保育園で5年以上というふうに入れればシンプルだ。

司会 保育園での経験5年以上だ。それは構わない。

保護者 区がやられる、趣旨は多分そういうことだと思うので、それを文書にして書くだけの話だと思う。そうしたら、例えば保育園において5年以上の経験を有すると書けばそれは同じことになる。

司会 いかがか。そういう認識でいいか。

課長 保育園に限定ではなく、集団給食という考え方はしている。

司会 であれば、0歳児給食について触れておかないといけない。栄養士も調理も経験ないということになると、不安だ。

部長 さまざまな資格、例えば保育士なら保育士、栄養士なら栄養士、その資格が当然持っているべき能力というものが当然ある。ただ、そうではなくて、それを生かしながら経験やその勤務場所によって培われる力というか、そういうものがあると思う。栄養士に関して申し上げれば、0歳の離乳食も含めて、母子栄養の観点で、これはもう栄養士としてもう当たり前前能力というか、当然備わっているべき能力だということで、あえて0歳児については触れなくてもよろしいのではないかと申し上げている。ただ、集団給食の経験だとか、アレルギーに対する対応経験、これについてはすべての栄養士が実務で行っているとは限らないので、そういう意味でここに書かれているのだろうと思う。私どもの原案では集団給食だけ触れているが、あえてアレルギーについて皆さんからも提案があって、これは結構だと申し上げたので、その辺の区別をした上で、あえて0歳保育の経験がなければだめだというふうにつけ加えるのであれば、それはそれで検討するが、区としては当然栄養士が持っている当たり前前能力であるということでも申し上げた。

保護者 部長の意見わかったが、もともと0歳保育実施園での経験を有する者という言葉が調理のところについていた。そちらを栄養士の方に集団給食及び0歳児保育園での経験を有する者ということにしたい。そのあとの文言は同じだ。

司会 いかがか。

課長 あえてということで、それはそれで結構だ。

司会 全体の確認が終わった。何かあるか。

保護者 きょうは職員配置ということで、我々が一番入れたい内容、押さえなければならぬ内容について話した。決してこれを、今の区の出している4月公募開始、9月の実施そのものを喜んで承諾したわけではないということも、まず改めて言っておきたい。少しだけ休憩したあとに、有識者から今のここまでの議論、それから練馬

区の中で行われている民間委託というものがどういうものなのか、外から見た視点で幾つかお話をさせていただければと思うが、いかがか。

司会 以上の職員配置について、プロポーザルの要領の項目としての職員配置についての変更については、区側、保護者側、合意を得たということでは、合意とする。休憩をとる。

(休憩)

有識者 (自己紹介)

私は、保育園を考える親の会という、保育園に子どもを預けている親たちの地域性のないネットワークの代表をしている。そういった性格の代表していることから、少子化を考える内閣の会議とか、各自治体の委員を幾つか引き受けており、保育施策に関する臨時的な検討会などもやらせていただいた。その中で、市の民営化について参画させていただいた経験があるので、それを中心にきょうは話したい。皆様にも資料配らせていただいた。

平成13年11月に、市の公立保育所あり方検討会に要請され参加した。要するに、公立保育所をこれからどうしていくかという検討会だった。結論としてこれまでの公立保育所の事業をまず評価することから始まり、公立保育所を活性化していくという計画、公立保育所の役割はやはり大事なんだということをきちんと押さえることから、この検討会は報告を出している。公立保育所の役割は、直接行政が直営の保育所を運営するメリットがあること、行政がニーズに合った保育施策をするために、あるいは子育て支援策をするために、直営の施設を持つことの意義があること。それによって公民を問わず、すべての保育所の保育水準を保つことができるというようなこととか、あと公立保育所の役割として、子どもの養育についてさまざまな問題が指摘されている今、公立保育園が行政組織の機関として機能、経験豊かな人材を活用して、さまざまな事業に積極的に進めることが必要だということと同時に、市の公立保育所においては、延長保育や一時保育の取り組みがまだ民間に比べて低いので、その点を充実しようと、乳児の受け入れも拡大しようというようなことも報告されている。

さらに、後段の方に、なお18園ある保育所のうちの4園を民営化するというところで、この表のような計画が打ち出された。それが表の1。これが13年だったわけだが、その2面の方に市がどのように進めたかということが書いてある。ここで注目してもらいたいのは、最初の民営化計画は、今年の4月1日から民営化される。これが1園目だ。この運営法人の募集が、14年の6月から行われている。14年の6月3日から7月31日にかけて公募を行っている。公募の範囲は、1園目のときは全国の社会福祉法人、2園目のときは一応首都圏の社会福祉法人となった。社会福祉法人に限定した理由というのは、社会福祉法人以外にも新しい発想やコストダウンが期待できるものがあるが、大規模公立保育園を移管するにはまだ実績が少なく評価が困難であるという、13年時点の判断があった。もう1点は、施設の老朽化に対する改築を伴うため、施設整備の補助金が社会福祉法人でとれるということに注目した。

2園目も社会福祉法人に限定した。1園目は、全国から公募したので、東北から

も応募があった。ただ、遠隔地の法人は職員が直接異動して来られないという物理的な問題があった。

民間委託ではなく民営化したのは、一つは施設整備の補助金が民営化、民間保育園になることによって得られるという点もあったが、中心的な理由としては、法人は真に民間のよさを発揮して長期的展望のものに地域との信頼関係を築きながら保育事業を責任を持って行っていくという点から、法人の園にしてしまったほうがいいのではないかというような視点があった。

公募期間が2カ月間と申した。公募期間2カ月間は、公募の情報を得てから法人の意思決定をするまでには、最低限必要な期間ではないかと思う。つまり、法人としては、これこれの条件の公募が出たという情報を得て、その法人全体で経営の意思決定として、それまでにある程度の期間が必要である。さらに応募するためには、保育計画、人員計画等を提出しなければならず、その計画を作成するにも期間が必要であることを考えると、公募期間2カ月は必要と感じている。

応募要項の作成については、保護者の意見も取り入れてつくっているが、今ここで検討されているような細かい項目は設けられていない。ただ、選考委員会は外部の委員会をつくっている。外部の委員会は有識者が2名、社会福祉法人協議会等の福祉関係者が1名、県の専門家として税理士が1名、それから市の部長という形で計5人で構成されていた。確かに市の部長は入っていたが、一委員でしかなく、選考委員の意見が尊重されたという形で行われた。

先ほどの資料の表面に戻っていただき、公立保育園の民営化計画の表の下に、移管先選考方法がある。書面・面接・実地審査となっており、私がこの選考、手法を経験した感想をちょっと言わせていただきたい。書面審査は、ベーシックな判断材料を得るには非常に有効である。特に、実績の記録、人員計画、例えば既存園から何人連れてくるとか、どのくらいの経験年数を考えているといったもの、また、指導監査の結果などは大変有効に感じた。しかし、事業者が作成する保育計画は、書類のうまい下手があり、実際に施設長候補との面接や実地審査で見た印象とは違っていることもあった。書類というものが余り評価として大きくなってしまふことはいかなものだろうという感想を持っている。

都の第三者評価などもプロセス評価と言って、計画があるか、記録があるかという、いわゆる書類面に非常に片寄っていて、都の第三者評価に対して、改善の余地があると思っているが、結局、重要なのは実地審査であり、また施設長候補等の人物面の面接であったと思う。

施設長候補の面接で私が特に重視したのは、やはり、民間保育園事業は多額の税金が注ぎ込まれる事業なので、親の子育て支援も含め、子どもの最善を考えた支援を行うという社会的使命感がなくてはならないということだ。この辺はどうみのかというと、どうしても主観的な部分があるが、複数のさまざまな視点を持った選考委員が見て、それなりに判断するということが大切だと思う。

さらに、重要なのは実地審査だが、実地審査も子どもたちの様子、印象等が大事であり、また園生活の組み立てなども実地に見ながら、どうしてそうなっているのかというようなことを実地に現場で質問していく中で、保育園が子どもをどうとら

えているかがよくわかってくる。現在、発達障害の子どもがふえている等、保育に難しい要素がふえているだけに、保育園では的確な個別対応をすることが非常に重要なポイントになっているが、施設長の保育方針や各保育士の資質に非常にかかわってくる。その点も本当は丸一日見ても足りないくらいだが、なるべくつぶさに現場を見るのが大切だと思う。

こういった選考過程を経て、新規の認可保育園をつくるのではなく、既に存在している公立保育園を引き継いでもらう以上、ある程度実績のある法人を対象とすることは、移管する側の責任として必要であるという感想を持った。この点は、先ほどから職員の経験等非常に重視した個々の皆さんの意見があったが、そういった意味でもその点を重視するということは大事だと思った。

今日の協議で、厳しい条件のやりとりがあったが、栄養士、調理とかの部分について、私は民間保育園の実態をよくつかんでいないが、例えば現在の案の条件が、民間の法人にとってどの程度のものなのか、多少は判断してみる必要がある。ある程度優良な法人と言われている法人の実際の人材はどうであるか、実態として調べてみる必要があると思った。手法的に難しい部分もあるが、できればそういうことも考えてみるとよいかという程度の提案だ。

これからは非常に優良な民間事業者というのは、取り合いになっていくと思う。これだけ各自治体で民間委託・民営化が進んでくると、有名法人はどんどん決まっていってしまう。その有名な法人であっても...、有名だからいいというわけではないが、いわゆる優良と言われている法人が、例えば幾つも受託している状態を考えると、そこでは人材が薄まり、力がどんどん分けられてしまっている。3園目、4園目となっている法人は、その期間が余りにも短いと、たとえば去年も受託して、その前も受けているというような事業者が果たしてさらに力が出せるのかどうか、ちょっと私が危惧しているところだ。

そういった状況を見ながら、もしも、適格な法人の応募がない場合、やはり、これを無理矢理移管、あるいは委託するのは無謀であり、計画の中止、延期をする勇気を自治体には持っていただきたいと考える。

先ほどの資料の裏面の市の計画を見てほしい。このように選考を行い、14年の12月に選定をした。選考には、8、9、10、11の4カ月をかけて、12月に決定した。そして1月から、新園舎の建築があったので、1月から4月までが市と法人の協議があった。5月から市、法人、保護者、三者懇談会というのを開いている。

市としては、保護者の参画を十分にしたいということがあり、15年の5月から三者懇談会を開催している。その内容は、その次の表の3のところに書いてある。ここに10回の内容が書いてあり、下に保護者の意見等が回数が示されている。

仮園舎や新園舎の設計図についても、保護者の意見をかなり取り入れて設計をしたが、その後もずっと、つまり15年の5月から現在に至るまで、三者懇談会を開き続けており、17年2月までに計10回開催している。

さらに、民営化についての情報開示を非常に熱心に行っており、平成14年の3月に説明会をしたが、14年の8月から保育園民営化情報というプリントの発行を始めており、その中で応募法人の数なども公開している。選考委員の名前は公表で

きない。選考する前に公表すると、色々な働きかけがあるので、公表できないわけだが、どういう人が選考委員になっているも、こういった民営化情報の中で発表している。この三者懇談会で出た意見もこの民営化情報の中で随時知らせている。民営化情報は、20年度民営化予定の次の2園目の保育園、それから21年度実施予定の3園目の保育園、22年度実施予定の4園目の保育園についても、既に説明会が行われ、民営化情報が発行されている。

引き継ぎ保育は、1月からで、3カ月で行っている。実施状況というのはこの経過の下に実施期間、17年1月の6日から3月の31日延べ70日ということを書いてある。このように延べ519人だ。一日平均、2月は4, 5人、3月は10人だった。10数人だったとなっているが、1月から3月は、この職員の経費を市の方で全額ではないが負担している。それ以前に、15年から16年度にかけて、全く市が経費を負担しない期間に、この法人は自主的に職員を保育園に派遣している。これは法人の自主的参加で、つまり、引き継ぎ保育の前にも職員を手弁当で派遣したということで、この法人の熱意が感じられるところだ。引き継ぎ保育は最低でも3カ月は必要だということは、もっと求める保護者もほかの自治体では多いかと思うが、私も3カ月は最低必要かと思う。やはり、子どもを受け入れる側が全員入れ変わるというのは、子どもにとっても大人にとっても受け入れ側にとっても大変リスクの高い状況なので、引き継ぎ保育期間はこれだけ必要だということには合理性があると思う。

市について、このように万全の経過で進んでいて、保護者もこの進め方に満足しているのか、比較的反対という声等も特段聞かれていない。4園目の園については、民営化情報の中にかなり議論がなされているという経過が報告されていたが、これからさらにまだ22年度実施予定なので、議論されていくと思う。

市については以上だが、私たちの会は、民間委託・民営化に関する最低条件10カ条というものを発表している。これは2004年の1月に記者会見をして発表した。大変反響が大きくて、多くのマスコミに取り上げていただいた。これを私どもは毎年発行している「95都市保育力充実度チェック」という各自治体のさまざまな保育サービスについて、比較できる一覧表の冊子があるが、練馬区にも協力いただいているが、こちらの巻末に入れて、そういった情報と一緒に提供して、各地の行政担当者、保護者、保育園関係者、研究者が、この10カ条を読んでくださっている。現在の親の会のホームページにも掲載している。10カ条に関しては、もう時間がないので詳しくは説明しない。ただ、できた経緯を少し説明したい。

親の会には、2003年度中にある区の保護者から、私たちの保育園が民間委託されてしまうが、その経過が非常に乱暴であるというお便りを再三いただいた。平成15年7月15日突然民営化が発表され、翌年4月からという急な話だった、実施まで8カ月もない発表で、余りに無謀な発表に困惑した、区の行政の責任者による保護者の説明では、区長の指示で速やかにしなければならぬということや、民間にした方が夜間保育や延長保育などのニーズはよくできるという説明があったが、納得はできなかった、せめて1年延長してほしいといろいろ要望出したが、すべて認められなかった、途中、区の担当部長から女性父母会長に対して暴言があったというよ

うな、こういったことが切々とお便りに書かれてきた。これはその後、その区のもう一つの園のことが雑誌 に掲載されたのだが、そのとき同時に民間委託・民営化されたもう一つの園の保護者の訴えだ。雑誌 の記事によれば、移管前後に保育士が次々にやめてしまったり、予定されていた自主事業がとりやめになったりといったことがあって、非常にお粗末であったというようなことが書かれていたわけだが、その保育園の職員が次々にやめてしまったのは、もちろん、会社の力自体もなかったが、保護者とも強い不信感から園と最悪な関係になり、その悪い関係が影響して非常にうまくいかず、それが双方にとってショックな状態になったということだ。保護者にとっても子どもにとっても、不幸な結果になったということを聞いている。もちろん、今は改善してきていることとは思うが、その区のやり方について、私はやはり反省点はあると思う。計画が余りにも性急であったということ。そのために保護者の納得が十分に得られなかったということ。それから事業者においても、受託後、人材の採用、育成などの準備の時間がなかったということ。事業者の選定方法が適切であったかの点もどうだったのかなと思っている。

先ほども申したように、既存園を移行する場合は、やはり最初から十分な体力を備えた事業者を選ばないと、これから育つという事業者では不足であると思う。

こういった状況があり、親の会にも強い不安感が訴えられてきた。その当事者と、親の会のスタッフでメールでやりとりをしながらこの10カ条を構成した。今まで言ったことの中に、大体10カ条の内容はかかわっているが、やはり、コスト削減が民間委託・民営化のねらいであることはもう明白である。民間が、公務員と同じだけの待遇というのではなく、ある程度人件費コストを削減してやっていくことで、コストダウンすることは認めるとしても、極端に削っていくと、保育の質に必ずかかわってくるということを10カ条では書いている。子どもや家庭のさまざまな状況に対応できる保育所を育てるためには、研修やマニュアルの整備だけでは難しく、意欲と能力のある人材を採用し、定着させることができる待遇条件の確保が必要だと思われる。もちろん、コストをかければいい保育ができるということは言えないわけだが、ポリシーなく人件費を削っていくと必ず質は落ちてくる。労働市場の原理からも自明のことだと思う。

市の場合はプロポーザル方式ではなく、第三者的な評価だけをやっている。おそらく市の考え方としては、もう事業補助金の規定は決まっている。どういう保育をするかは三者懇談会で決めるということであれば、予算というのは三者懇談会で決めた後についてくるので、市はそれを負担せざるを得ない、と考えているわけだ。ただし、経理の専門家を入れて、やはり経済的にもきちんとした新しい園を運営していくだけの経済的な基盤を持っているかを判定しているが、予算と一緒に事業を提案させるという方式はとっていない。

この点について、ある大学の先生と一緒に、民間委託・民営化に関する本を書いている。その中で先生も言っているが、どうしてもプロポーザル方式では、何とか低コストで提案しようというプレッシャーが事業者にかかる。もちろん自治体としては一番低いコストのところに決定したというのでは格好が悪いから、そこを選ばないかもしれないが、一番高いコストを提案したところは多分選ばないだろうと思う。

事業者に対して予算のプレッシャーがかかること、選考するほうにとっても、何となく予算で判断してしまうというところがあるので、このプロポーザル方式における予算提示の仕組みは、果たしてどの程度有効なのだろうか、市民にとってメリットがあるのだろうか、疑問に思っている。やはり、第一には保育の質の方を重視するべきではないかということだ。

区で今協議会が持たれていて、こちらでは非常に広範な議論が行われている。もうすぐ結論が出るそうだが、区の提案しておられる公設民営、つまり業務委託案のほかに、民営化案、独立法人化案、公設公営のままで改革するという案まで保護者から提案されていて、それぞれの案について、比較検討が行われている。ただし、その区の公設民営化を進める場合の具体的な手法についても検討が行われているということだ。こちらは中間まとめを昨年7月に出して、パブリックコメントを募集した。第2次の協議会が始まり、その最終決定がこの3月に行われる。こういった保護者を取り込んだ活動も 区では行われていることを報告しておく。

最後に、先ほど本を書いていると言ったが、色々な事例を入れて書いている。

先生の大変おもしろい視点がある。「公営とか民営とか言うが、公営と官営は違う。民営と私営は違う。真の民営とは民主的に運営されることであり、保育園でいえば保護者や地域に開かれていることであり、運営にかかわっていける仕組みであることだ」そういう意味で、地域の力をいかさなければいけないということは、今しきりに言われているが、今求められているのは民主的な運営という意味での民営だ。私営というのは民営ではなく、その私人の利益のために行うものだ。民営というのは民主的であると同時に公共の利益のために、運営されなければならないということでもあるわけだが、民営の施設も官営や私営になってしまう場合もあるし、公立の施設であっても民営でなければならないということを書いており、大変いい意見だと思う。ぜひ、こちらの民間委託のプロセスも、民営でやっていただきたいのが私の希望だ。以上である。

司会 感謝する。一つだけ確認したい。今の話を要点記録の方に反映させてよいか。
課長 結構だ。

司会 (有識者に対して) 要点記録、簡易版の議事録をつくっているが、今のお話もそれに載せて、各保護者に配ることになるが、構わないか。

有識者 結構である。

司会 感謝する。次回の協議会の取り決めをしなくてはいけないので、議事を進める。

保護者 待つてほしい。4月1日に公募をかけるのか、かけないのか。それについての議論がなされてない。最低限の話として人員の配置、それから経験の年数等についての話をさせていただいた。これだけでは私たちとしては承服したわけではない。それから選定基準等について具体的な話はまだ何もできていない。区が以前出されている資料に書いてあるとおり、選定基準等について少なくとも2月22日に出された資料のうち、3月19日のところに書いてある内容までは本来終わっているべきと考え。この状態でやられるのかどうするのか。

部長 冒頭にもそういうお尋ねがあり、私から既にスケジュールについては示させていただいた。4月1日にプロポーザルの公募を行いたい。本日はそのプロポーザルの

募集要領の中で皆様方としても一番重要であるということで、ご指摘をいただいた職員の配置について大変厳しい要請ではあったが、私どもとしてもできるだけそのご意向を反映させたいということで合意をさせていただいた。区としては繰り返しになるが、4月1日の公募をぜひ開始したい。重ねて申し上げる。

冒頭の発言があり、またさらに今この問題に関してご指摘をいただいた。私として今、こういう形で話をする職責として9月1日委託開始ということ、これは既に示しているわけなので、4月1日公募開始をぜひお願いしたいということを申し上げたが、きょうのやりとりを踏まえた形での再度のお尋ねだから、ここで5分ほど時間をいただきたいと思います。いかがか。

(時間延長にともない、保育が可能かどうかの発言が続くので、一部省略)

保護者 再三再四、話を聞いたが、判断がつかない。我々としてはやはりまずは最低限の話をしたものの、もう少し時間をとってきちんとした話をしないことには、実際プロポーザル公募をかけられないと思う。選定基準等いろいろあると思う。実際のスケジュールについて話ができるようにしたい。部長が判断つかないのであれば、きょうは助役が来ると聞いている。助役に来ていただきたい。どうか。

部長 私としてはそう思っているが、助役の判断がほしいという要請なので、助役がこの場へ出席するという形をとりたい。よいか。

司会 とにかく出席していただくことでよいか。

保護者 お願いしたい。

司会 では、お願いする。助役が来たので、スケジュールについて話していただきたい。保護者側からもう一度改めて質問してほしい。

保護者 部長に再三再四、話をさせていただいている。我々は今の進行状況では、4月1日の公募開始はまだできないと認識している。というのも、わずか1項目及び職員配置についてのみ話しただけである。その後の選定基準であるとか、実際のスケジュールであるとか、引き継ぎの内容であるとか、そういった部分についての話はできていない。この状態で、感情的な対立をせずに混乱を最小限にしながらやることは、4月1日の公募をかける限り避けられない状況だと考える。私たちは子どもたちのことを第一に今まで考えてやってきた。それを区側が打ち切り強行するというようなことにするのかどうか。私たちの協力の度合いも考えていただいた上で、部長では判断できないということだから、ぜひ助役に懸命なご判断をお願いしたい。

司会 よろしいか。助役からお願いする。

助役 (自己紹介)

今、短時間だが、部課長からこの間のやりとりの経過を聞いた。時間が押しているとのことなので、余り前置きなしに本題で話したいと思う。公募については、私ども4月の早い段階から公募を開始するというので、今までスケジュールを示してきた。具体的には4月1日に公募を開始したいということで、部課長から話してきたと思う。今までの協議で皆様方から出ていたのは、1日公募開始では協議は1回だけだ。その間まだ詰まってない項目について協議をする必要があるという話である。この間、委託が何が何でも反対ではなく、もし委託するにしてもできるだけいい環境で委託してほしいという皆様の気持ちについては私も共感を持てるところ

である。スケジュールについては、9月1日の委託開始を前提とすると、十分な余裕はとれないが、その間でどれだけ具体的な項目について協議をしていくかというのが、大事だと思っている。

今これから申し上げるのは、最終の回答ではなく、こういうことはできないだろうかということで逆に伺いたいが、2点申し上げる。一つは、今が、一番皆さんにとっても大事なところだと思っている。場合によっては、この協議項目を詰めるため、予定している協議会の間に臨時でも少しでも入れる可能性があればご検討いただきたい。これはどちらかということ、私の方からのお願いだ。区はこれについては皆さんから申し入れがあれば、曜日、時間を問わず受け入れたい。回数を間に入れることによって少しでも協議項目について協議ができる場を設定できればと思っている。

もう一つは、1日から公募と考えていたが、1日の公募だときょうが最後になってしまう。次が2日にあるとのことなので、少なくともこの2日の協議会の後に公募を開始するというので、1回はさらに回数がとれる、と思っている。協議項目の表を見せてもらい概略の説明を受けたが、この中で公募開始までに詰めなければいけないこと、あるいは公募開始後の選定会議を開くまでには検討しないといけないこと、それからものによっては、選定会議を行いながらでも協議していけるものと整理することも可能なのではと思っている。先ほど私が言った工夫の2点をして全項目を十分やるということは、なかなか困難なところもあると思うが、検討項目を精査して、繰り返しになるが、公募までにやるもの、選定会議をやりながら検討するもの等に分けながらやっていくというような方法はないかなと思っている。具体的には1日が金曜日になると思うので、週明けで行うということで検討願えないか。最終回答ではなく、まず意見を伺いたい。

保護者 我々、とにかく子どもたちのために守らなければいけない最低基準をつくる。優良な事業者入れるために、どうしてもプロポーザルをやるということであれば、子どもたちのために時間を割くことはやぶさかではない。ただ、本来区側が話したいといていた内容に対して、なぜ我々が精査しなければならないのか。そういうスケジュールを改めて、区側がこういう話の仕方をしないかと思すべきだ。少なくとももともと出ている資料からすれば、4月16日までの分を3月末までにやろうという中身だ。それまでにどうやったらできるのか。最低限そのラインでやっていただけないか。つまり16日までは話をする。18日からでどうか。

司会 いかがか。

助役 いつまでという日にちからの話だが、間に入れることについてのご協力はいただけるということで、よいか。

保護者 単純に協力ということではなく、区側がどうしても4月にこだわって公募を出すということであれば、子どもたちを守るためにやらざるを得ない。

助役 了解した。その後の開始の時期だが、9月から委託をするということで、2月に所信表明をしている。そういう中で事業者たちは、区が本当に踏み切るかということに強い関心を持って見ていると思う。私も委託後の環境を考えると、少しでもいい業者、それからまた業者も少しでもいい職員配置をしてもらいたいというこ

とを、これは私どもとしても真剣に願っている。そう考えると、早い時期に区がその姿勢を示すことがぜひとも必要だと思っている。ぜひともご理解いただきたい。

実質的に姿勢は示しながらも、どう協議をとれるか、区がどれだけ実際の公募の手続きを延ばすことができるか、延ばしながら協議の回数を入れられないか、ということを用いて協議していくということでしょうか。

保護者 具体的に今区側がやりたいといていた項目があると思う。4月4日だとして、回数を例えば1週間に1回したとすると、どういうスケジュールになるのか、内容を含めて示してほしい。それが今の協議会の進行状況と照らし合わせて冷静にできるかどうか。ただ突っ込めばいいということではない。だれが見ても納得できるようなプランがない限り、それはできない。見せてほしい。

課長 具体的にきょう3月19日だ。4月4日であれば、4月2日にあと1回ということが通常の協議会の入れ方になる。きょうから4月2日までの間にもどこかで何回か協議を入れる、日程調整ができる日付があるのかどうか。私どもとしては、ぜひその協議が不足している部分があるということであれば、皆様のご都合が付き、協議ができる、ある程度のメンバーが集まるということであれば、時間や曜日に関係なく、協議をさせていただき、少しでも検討を進めたいと思う。具体的にどう入れるか、何回入れられるかという話もあるので、それは双方お互い日程調整の回数を考えながら、その中の限られた日について、ではどういう振り分けをするか、調整させていただくという形になると思う。最大限努力をさせていただきたい。

保護者 例えば次回の協議会の中で、この項目の精査の部分、私たちの協力しなければいけないからするわけだが、その部分の整合をとる協議会にするとか、その中で、だれが見ても納得できる項目と進行スピードとそれに対するスケジュール、この3つがきちっとかみ合った状態で、だれが見ても分かるというスケジュールをまた立て直すということによろしいか。

課長 もちろん、それについては具体的に双方全員そろおうというわけではないが、調整をさせていただき、それぞれご意見があるかと思う。皆さんからも、それは早急にやるべきだというのもあるし、遅らせてもいいよというところがあるかと思うので、調整させていただきたい。

司会 それらについてお願いしたいが、プロポーザルにあわせて、プロポーザルまでにはこれを話さなくてはいけない、事業者選定の前までには話さなくてはいけない、その最中にも話せるという内容に分けていき、プロポーザルと選考の関係性を、スケジュールだけでなく、要素・要因なども含めた上で、一度説明してもらいたい。実のことをいうと、その流れについてご説明いただいている。その辺をわかりやすく簡潔に整理してだれでもわかるように説明してほしい。プロポーザルという言葉はだれでもが知っているようなスタンスではなく、その辺の流れも説明していただいて、その流れがあるからこそ、この話題についてはここで話すというような関連づけもお願いしたい。項目だけ引っ張ってきてこれはプロポーザルでやって、事業者選定はこれだというのを項目で割り振っていくだけではなくて、チャートもつくっていただかないとわからないと思う。

課長 全体的なプロポーザル公募をして、事業者をどうやって選定をして、どういうス

スケジュールでやるかということも再度説明したほうがいいかもしれない。プロポーザルまでの項目はこれ、事業者選定までの項目はこれ、選定中でもこれ、それだけでは相互の関連が不明だから関連付けるものを示すということだけでいいか。

司会 選定までの流れがわからないわけだ。その流れについては説明を受けてない。

課長 それは今回調整をさせていただき、これからどういう形で検討日程を入れて、どういうスケジュールでやっていくかという、具体的には調整させていただかなければいけないと思うが、プロポーザル・選定までの流れを関連づけるような形で説明をしたい。

司会 流れの中でのプロポーザルということをご皆さんに分かるようにプレゼンテーションしていただくとありがたいと思う。

保護者 そういう流れも説明を受けてないのに、公募ということ自体が信じられない。

司会 とにかくその流れを含めた上での項目の精査をしてほしい。それをこちら側が受けて返して、次の協議会はどうなるという形になるのか。ここでは決められないということだ。保護者としては、子どものためなので日程を無理するのはやぶさかではないので、区がそういう資料を用意できれば、協議の回数をふやすことは一時的にはできる、ということだ。それは双方とも了承できるか。(異論なし)

あと、日程の方の質問についてのことはどうなるのか。

保護者 待つてほしい。3分間待つてほしい。

(中断)

保護者 4日という話を助役がしている。今、どの項目に対してどれぐらいの時間と回数を持っていいのかわからない状態だ。お互いに今わからない。あともう一つ、できるだけ早く事業者に対して周知をしたいと助役が言った。それで、4月1日にどうしてもやらなければいけないのか、それともその次の項まで2週間待つて何が違うのか。4月1日に例えば区報に載せるとして、4月1日から公募するのではなくて、4月1日に4月のいついつから公募をかけるというような話の出し方もできると思う。私がやはり気にしているのは、我々も非常に今時間がない中、きょうは4時間以上かかっているが、何とかぎりぎり時間を割いている状況だ。この協議会の形で回数をふやす。確かに必要であればやるが、具体的な数字のすり合わせとか、折衝の部分については別途検討会を持ったりすれば、できる部分もあると思う。実際これからは話をしなければいけない内容を明確にした上で、その検討会等も持つ方向に仮にしたとして、お互い納得、ある程度説明を受けた形でこちらも、本来なら全部だが、きちっと説明を受けてそれに対して意見を反映した形でプロポーザルまでに必要な項目をすべて議論したという形にして公募をかけるべきではないかと思う。それが18日なのか、11日なのか、4日なのか、それとももっと先なのか、今の時点で判断する材料が欠けていると思うがいかがか。

部長 私ども4月1日公募開始と申し上げて、今、助役から4日と提案したところだが、依然として早期に事業者に対して区の姿勢を示していくことが、質の高い、より優良な事業者を確保するために、極めて重要な要素だと考えているので、4月1日号の区報に出したい。その次に、確かに4月1日号の区報からの中で、いつから公募を開始するという記載の仕方というのは、形態としては可能だと思っている。

それからもう1点、判断の際に協議の項目の整理がまだできてない段階では、どれだけの回数、どれだけの日数がかかるかはわからないという指摘があった。私ども基本的に皆様が重要だと判断をした順番、これを一応踏まえながら協議項目の整理をさせていただいた。私どもは私どもなりに公募の要領までに、やはりこの部分については選定基準の項目ではあるが、ぜひ皆様の意見を聞いたほうがいだろうと私どもは考えて、示した経過がある。ただ、公募要領の審査だけは前倒しをさせていただいた。

そこで、私ども今皆様が協議いただいている間に、私どもとしてではどうこの協議項目を整理して皆様に示すのか、検討した。その中でやはり今職員配置の問題が今1点確認をされたわけだが、基本的にはやはりこの順番がいいだろう。そして3月19日までに審議すべき項目を基本的には行うのが、公募の前提としては必要な協議項目ではなからうかと思っている。ただ、1点、運営委員会について、3月19日に予定されていた運営委員会の第三者評価については、事業者を応募する際の要領に盛り込まなくてもよいと思う。その後でも十分協議させていただけると思う。そういう意味では職員の育成の問題、事業者適格の問題、引き継ぎの問題、保育内容の問題、そして前回お話しいただいた業務形態、これについて行うことがおそらく皆様も私どもも考えている公募前の審査の中身ではなからうか、と思っている。それらを踏まえて、ぜひ判断いただきたい。4日公募開始でご判断をいただきたい。

司会 その内容を4日までに間に合わせられないかということか。

部長 今までのペースだと、2日に予定させていただいている。助役も申したように、今月も含めて色々な工夫をしながら、皆様にも大変ご苦勞をおかけすることにはなるが、ぜひ協議の時間をとっていただきたい。そういうことを含めて何とかやらせていただきたい、そのように申し上げている。

司会 先ほどのプロポーザルから事業者選定に入ってくるプロセスとのその関連性というのはどうなるのか。整理してもらいたい。

部長 その辺の話をいただいているので、きちんと整理をした形で示したい。関係性について整理をして、至急示したいと思っている。

保護者 部長が言った項目、とりあえず19日までの項目は全部必要だ。私たちの考えるところは、また別にあるはずだ。そこら辺を協議しないかという話をしている。一方的に示していた、だからいただいた証拠だというのは、違う。お互いに納得した上で項目はこれだ、これは別に要らない、ここに書いてあるが実はこれはこっちでやった方がいいこともある。そういう協議をして精査という。遅延という意味で申しでない。純粹にこの協議細目をすべて見たときに、本当にそれでいいのかなというのを議論する時間は必要と思う。いかがか。

部長 先ほど申したように、私ども皆様が重要だと判断した順番で、私どもとしても協議予定の区案をつくったので、当然こういう形での進み方がよろしいのではなからうかと今現在としても考えている。さらに、4月2日、この案でいうと4月2日以降の項目を含めて全体をまたもう一回精査し直すということは、この場合の経過からいうとそうはならないのかと、そう思っている。

司会 進行的な面で提案したいが、26日までに双方で詰めていただくのは、いかがか。

部長 申しわけないが、区としては助役が来たのでご判断いただきたい。

保護者 区の意見もいろいろとあると思う。早くやりたいという気持ちもあると思う。ただ、早くやりたいというのは区の気持ち、それから事業者に対する配慮だと思う。最終的に僕らにメリットがあるかということ、いい事業者がつかまればメリットがある。そういうことだ。ただ、4月当初にという話だけ何うと、それだけではなかなか承服できないところもある。先ほど申したとおり、私たちもう少しきちっと話をしようと言っているわけだ。全体のこういう協議会ではなくて検討会のレベルでもやり、細かい数字とか内容は詰められるところはあると提案させていただいた。本来であれば、4月16日までの内容は公募をかける前に選定基準まではきちっと押さえているべきだと思う。選定する段になって、選定基準が間に合わないとなるのは、本来事務作業としてはおかしい。我々も協力はせざるを得ないから、もちろん協力はしていきたい。助役、もう一度確認だが、4月18日の公募ではなぜだめか。

助役 委託の前段で区としては、ぜひとも3カ月の引き継ぎ期間をとりたいと思っている。それから、いい事業者ということが出ているが、いい事業者でいい職員を確保したいと思っている。特に、具体的に申し上げると、主任、リーダークラスに経験のあるいい職員を得たいと思っている。これを確保するために、既に2月の所信表明で9月に委託ということを表示している。こういう中で事業者は本当に区がやるのだろうか、あるいはできるのだろうかと見ている。ここで区が事業者にとってやるという確信が持たれないままであると、どれだけいい職員が確保できるか。もちろん私どもはそれでも努力はしていくが、少しでもいい事業者、職員ということを考えていくと、4月の公募が私どもとしては当初不可欠と考えた。ただ、先ほどの話の中で、協議も十分そう日にちはとれない。とる日にちを工夫する協力もいただけるということもあった。私どもも努力する必要があるとに考えて、1日に区報を出すにしても実際の公募は翌週の週明けの4日に送るということは可能なのかなと思う。18日だと、実際の選定作業は、連休明けということになると思う。そうすると、2カ月間の公募期間がとれない。事業者から見ると本当に今年度事業ができるかどうか確信が持てないまま、それなりの人材を確保しておく余裕があるかどうか。そのようなことを考えると、私どもとすると4月の当初にはぜひともやりたいという気持ちを持っている。

保護者 事業者の人材確保も、そもそも9月委託は、年度途中になってしまう。

保護者 おかしい。

部長 きょうの前段で大変厳しい職員配置の内容を提示いただき、私どももこれでもう皆さんとの中で合意をして努力しなくてはいけないと思っている。今、助役が申したように、職員の質をどうして維持をしていくかということ、私どもも事業者を決める際の最も重要なポイントだろうと考えている。そのためにも先ほど申したように、4月1日にぜひ公募をして、そしてきちっとした形で事業者を確保していく。公募をいい方向にしていく体制をつくってまいりたい。18日を提示いただいたが、それについてはなかなか難しかりょうと申し上げている。

保護者 事業者の確保と9月開始とどっちが大事か。良質な事業者を選定することと、9月に始めることとどっちが大事か。

部長 全体のスケジュール、これについてはもう既に何度もお話をさせていただいている。9月の実施、これについては私ども本来であれば17年4月、この4月にぜひ計画を実施したいと申し上げて、それを送ったという経過の中で9月というものが出ている。9月の実施ということ的前提に私どもとしては皆様にスケジュールも示し、話もさせていただいている。どっちがどうという比べる要素ではなかろうと思う。いずれにしてもこの条件の中で一番いい形で事業者を選定したいという気持ちは強く我々も持っている。その中で今話させていただいた。

保護者 つまり、スケジュールが大事ということだ。スケジュールが前提、スケジュールは動かせないということが一番大事だ。そういう理解でよいか。

部長 スケジュールの大枠を示しているの、その大枠の中で細かい部分をどうしていったらいいだろうかということで話させていただいている。

保護者 部長はスケジュールが大事だと思う。ただ、我々は子どもたちのことが一番大事だ。そのために9月途中というのは本来あり得ない形だと思う。ただ、それをやるに当たって、前段話した高い基準をどうしても形にしなければいけない。そういうことではないか。そのためには4月中に公募をかける形にしないとイケない。その最終リミットが18日ではあり得ないということか。では、最終リミットはいつか。もちろん最終リミットがあるのであれば、それに向かって話をせざるを得ないから、検討会なり協議会の形ではなく、別途話をしてもいいということは先ほどから申し上げている。いかがか。

部長 ある意味では区側の最終判断を迫る話だったと思うので、お時間をいただけないか。5分いただきたい。

司会 5分休憩する。

(休憩)

司会 では、再開する。助役はいかがしたか。

部長 私から話をさせていただきたい。

司会 助役はどうしたのか。退席されたのか。

部長 いるが、私からまず話させていただきたい。よろしいか。

司会 わかった。

部長 4月のプロポーザル開始の時期について、皆様からは18日という提案をいただき、助役からは4日という話をした。また、日付の問題だけではない、協議すべき内容・回数を精査して区側が示すべきという要望もいただいた。区としては3ヶ月の引継ぎ期間が必要だと考え、新たなスケジュールを示してきた以上、これは確保すべきだと考える。したがって、18日公募開始では、日程的に大変困難、無理であると考え。そのうえで、皆様から可能な限り協議する場を設けたいという話もいただいている。区としても、項目の整理・関係性についても示したうえで、皆様にも協議に応じることが苦勞をかけるが、協力いただけるという話もいただいた。

それらを受け止めた結果として、4月11日に公募開始をしたい。それについて、4月1日に区報で公表をしたい。そのことを改めて申し上げる。

司会 区側の提案はいかがか。

保護者 いつになろうとも承服できる内容ではないというのは、保護者がずっと言ってい

る立場である。ただ、9月の委託開始に対して、高い基準での人員確保が必要である、それを確保するためには、4月中の公募開始が必要であり、そのリミットが11日である、という説明であると受けた。前段の基準については、必ず約束したとおり織り込んでもらいたい。また、9月の開始に対して、事業者が人材の確保を実際にできない場合、9月からを準備委託として、たとえば、園長・主任だけとかの形にして、実際の引継ぎ期間を後ろにしたり、もしくは、引継ぎ期間を短縮して人材の確保に当てる期間を長くする、ということもありえるのではないかと思う。このことを提案する。

部長 1点目のプロポーザル募集要領に載せる職員配置については、合意している内容だから、遵守する。2点目の、引継ぎ期間については、提案として受け止め、事業者とのやりとりのなかで、皆様のご意見の趣旨を生かした形で進め、具体化した場合には皆様と相談させていただき、より良い引継ぎにしていきたい。

保護者 今回のことは次回以降していくということか。

部長 そういうことだ。

司会 まとめると、プロポーザル公募について、4月1日の区報において、4月11日に公募を公開するという方向で、双方とも極力の努力をもって向かうということによいか。

(助役着席)

助役 区としては、良い事業者を選定し、良い職員を確保し、良い中身でスタートするためには、4月11日の公募開始がギリギリ可能であると考えます。もちろん、この間には土曜日が3回しかないが、検討項目を公募開始までに協議が必要なものを計画的に順次進めていただきたいと思います。1日の区報には、11日に公募開始を載せたい。

司会 そういうまとめでよいか。

保護者 区側の4月11日という線は、本当に子どもたちのことを考え、良い事業者を選定し、よい形にもっていくという、決意表明だと受け止めた。絶対に間違いのないように進めてもらいたい。それに対して、我々も協議しなければいけないものについては、進めていきたい。ただ、重要な局面で助役が退席したのは大変遺憾である。せっかく責任者として出席しているのだから、きちんと私たちに対峙して助役の言葉で話してもらいたい。今後こうした重大な局面が、私たちだけでなくほかの園にかんしてもあると思う。ぜひ、責任ある方がきちっと住民に説明し、責任とれる形で発言してもらいたい。

司会 4月1日に区報で4月11日にプロポーザル公募を公開するということを表明することは、合意されたということによいか。

保護者 合意ではない。合意ではないが、これについては区としてそれではできないと言っている。協議する項目ではないということだ。

司会 協議項目にはない、そういうことだ。次に移る。次回の協議会の設定をしたい。

保護者 26日が全体だから、27日の2時から4時ということになるかと思う。

司会 緊急かつ重要な課題があるときは、保護者の要請のもと開催できる、という運営規程2(イ)を適用することになる。会場等を調整願いたい。

課長 保護者の時間設定の要望は承った。会場、保育の問題等を調整させていただきた

い。資料については、4月2日用として封筒に入れた資料も次回の資料になる。

司会 緊急かつ重要な課題ということで開くので、資料を提出するルールは問わないが、なるべく早く提出願いたい。

課長 なるべく早く出したい。

司会 合意事項を確認は省略する。

部長 助役が不在であったことについて、誤解があるといけないので、補足する。区としての提案を部長から出し、皆さんと協議してもらいたい、ということで一旦離席した。協議をさせていただき、最終判断者として、再度皆さんに申し上げる、ということである。

保護者 重大な局面で席につかないということは、この事業に対する助役の意気込みはその程度だったと受け止める。

部長 判断者がいない場面で、まず、皆さんと協議をさせていただく。そのうえで最終的な判断として、区としての考えを助役から申し上げた、ということである。

司会 そういうことは事前に話してもらいたい。突然いなくなるのは、不自然である。少なくとも司会には伝えてもらいたい。

部長 そういう誤解が生じたのであれば、今後気をつけたい。

司会 第4回協議会を終了する。