

光が丘第八保育園民間委託化対策協議会（第33回）要点記録

平成18年5月20日（土）

於：旭町南地区区民館

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33回協議会を始める。

（協議委員自己紹介）

司会 5月16日の配付資料として、1 ピジョンの改善策、2 改善項目検証リスト、3 第三者機関における苦情調整という内容である。

議事の順番だが、ピジョンの改善策については、後に回して、改善項目検証リストからまず入りたい。その次に、第三者機関における苦情調整について説明を受け、運営委員会との関連などについて、いろいろと話をしたい。

まず、区から、改善項目検証リストについて説明願う。

課長 前回の協議会で、4月15日までの結果の資料を出した。今回、5月13日までの結果を足して、資料として出した。改善項目の検証は、3月末、52項目の検証項目を設定し、保護者に知らせた。職員に対する情報伝達等に関するところが不十分な部分があったので、具体的に項目の中に入れて検証した。後半になってくれば、それほど必要もなくなる可能性もあるが、特に入れたということだ。4月15日までの分を、前回の協議会のときに話したが、今回はそれ以降の分を説明したい。

1番、4月クラスの新担当表の保護者への周知は3月31日にやっているの、それ以降についてはやっていない。

2番、3月末日現在の退職者一覧表は、4月1日の検証で終わっている。退職者の保護者への周知は、随時やっている。4月15日付の調理・事務、4月30日付の短時間の周知は行っている。

1番から8番までは、通知関係、周知関係、あいさつ、というところは、目を通してもらいたい。通知について、3番の5月13日検証のところだが、30日付常勤保育士の退職通知が少しおくれたので、検証評価としては、不十分と受けとめている。全職員への周知については、4月22日以降、できている。

14、15、16、17、保護者アンケートだ。これは日程をずらしたので、現在、5月15日に配付し、22日を締切りとして、26日、公表予定という形だ。

職場ミーティング等も定例ミーティングがされているし、各クラスのミーティングもされている。5月13日については、当該の定例ミーティングがなかったので特に記載はしていないが、随時のミーティングはされているということだ。

2ページ以降については、フォロー体制、今まで不十分とされていた迅速性・即応性の対応、危機管理意識の改善、職員への対応改善、職員からの評価である。

4月15日、当初、対応が不十分な部分が見受けられたが、新園長着任後徐々に、

支援する体制が整ってきた。人の採用、人員補充はしっかり行われている。

保護者対応について、園長が着任して即座に、「えんちょう通信」を発行し、いろいろな出来事・対応策について知らせることを始めたということだ。

職員に対する指導については、園長の指導のもと保護者に対する対応も改善に向かいつつあると受けとめている。

5 ページ目以降が、最近の検証だ。6 日は連休の中だったので、13 日に一緒に検証した。

6 ページ目、フォロー会議をしている。フォロー体制については、区職員が出している「はなみずき通信」でお知らせする。16 日の、今後のフォロー体制、フォロー職員のスケジュールを知らせている。

30 番の人材育成の取り組みに対する検証は、今後、講師による園内研修をピジョンとして予定している。講師については区立保育園の園長、私立保育園の園長OBを予定しているということだ。

本部のコミュニケーション能力についても、支援担当を派遣し、迅速な対応に努めており、対応についておくれるということは以前より少なくなってきたと区としてもとらえている。

35、36 番、子どもの様子、保育園の明るさ、活気等のところだ。保育士を含め、区職員の表情等は、積極的なところが見られてきて、明るくなってきたと思っている。子どもの様子は、個々にばらつきはあるかと思うが、全体として少しずつ落ち着きが見られてきているととらえている。

7 ページ、けが等の発生のところだ。新園長着任以降、安心・安全の面で、危険回避として、環境の設定を見直し、終了していると聞いている。

38 番、給食に関する時間、質、衛生管理の検証については、区の見方としては、安定的に給食を提供できているととらえている。

42 番、まだ完全に十分というわけではない。園児に対する保育だが、例示の号令型、禁止語等乱暴な言葉遣いの面で、全体として自発的な取り組みが進んでおり、改善されつつある。なお一層の向上をしてもらいたいという指摘だ。

8 ページ目。52 番、ピジョン株式会社の企業体質についての検証だ。今まで週ごとの検証では、今後の推移を見るということで表記をしていたが、5月13日のところで、個々の対応について改善が見られるが、なお推移を見たいということだ。会議、ミーティング等、以前よりも十分行われていると区としてもとらえているし、採用等も迅速に行われて、採用し、人を活かして育てていこうという園長の姿勢である。ただし、全体として、どう評価するのかというところでは、まだ企業体質についての検証が終わっていない段階で判断を下すには早計ととらえている。

司会 何か、質問あるか。

保護者 検証されたのはだれか。

課長 私自身だ。ただ、保育課主査が保育園に常駐しているので、そこからの報告と、ピジョンからの報告を聞いて、私どもで検証しているということだ。

保護者 ということであれば、この検証自体、無意味だと言うつもりはないが、例えば、連絡事項についてのチェックなども、もう、全部 であってしかるべきだろうし、

その他の体制等もいろいろ問題があっては困る。逆に、委託当初、保護者の大きな心配事であった大きな事故という話も聞いていない。あと、問題なのは、例えば、この状況の中、この表でいうならば、我々が、今、一番気にしているのは、35、36あたりの、子どもたちの様子ということになると思う。その部分に関して言うと、全部 がついているが、立場として×は書けないだろうし、少なくとも ではないということだ。我々が一番知りたいのは、子どもたちが、実際、どういう状態にあるのかということだ。園の体制、福利もしっかりやらしてもらわなければいけないし、問題点は、引続き区でチェックして問題があれば対応してもらいたい。

我々としては、保育の現状、子どもたちの様子をぜひ聞きたいので、先ほど言ったように、フォロー職員が入っているので、引続き報告を受けるということでフォロー職員からの進捗状況を聞きたいが、いかがか。

司会 それは、フォローの進捗を確認という形でいいか。

保護者 一番聞きたいのは、35とか36だが、この表で見てもよくわからないから、フォロー職員の話の聞こうと思う。皆さんで、この表について何かあれば、私は特にない。

保護者 言えば2時間終わってしまう。

司会 では、 で終わっているところが、どのようにして になるのか気になるところではあるが、時間のことを考えると、ここが聞きたいという点で、 に欠けている部分をどうとらえているのかをフォロー職員に聞きたいということか。

保護者 そういうことである。他の部分は があつたら、徹底すればいいだけの話なので、みんなで議論する必要はない。ただ、子どもの状況は、これではわからない。

司会 区は、それはよいか。

保護者 フォローの進捗というよりも、フォローがこれからどうなるのか。

司会 とにかく現状が知りたいわけだ。

保護者 そうだ。保育の現場の現状だ。

司会 実際の場面からの評価ということか。

保護者 トラブルの話は、4月当初にあったような連絡が悪かったとか、けがしてどうだとかということは余り聞かなくなっている。だから、保育が落ち着いてきているかどうかを知りたいわけだ。

司会 どうか。

課長 現場を見ている者から話をするわけだが、現場として私どものフォロー職員の話をするのが先なのか、園長の把握の話が先なのか。

司会 では、フォローの進捗という問題は別として、このリストについて答えてもらうには、フォロー職員よりも園長が適任と考えるが、いかがか。この35から37の項目に当たる部分について、現場の話を園長にしてもらうという形で仕切りたい。

あとでフォローの進捗状況を聞くことになると思うので、よろしく願います。

園長 最初に、すべてではないにしても、まだまだ十分に納得、満足いただける状況になっていないことを、保護者におわびしたい。日々の保育を考えて一生懸命やっている現状だが、保護者から、この点はどうなのかと聞かれる状況だ。

現状を話すと、保護者からの指摘のとおり、各クラスばらつきはあると思ってい

る。比較的落ち着いてきているクラスもある。まだ、必死でやらないといけないというクラスは、5歳児だ。0歳児の保育内容と、職員も全員ではないが実際の指導を現場で行っていく必要があると認識している。ただ、この点でいうと、現状の保育の様子は少しずつ、子どもたちが成長して、1カ月過ぎて安定してきて、食事やミルクも十分飲んで、担任との関係もできてきている様子がある。ただ、職員の指導は必要であるという現状でもある。

1歳児は、職員が欠員状況であったり、出入りがあったりで、申しわけない。ここにきて、ようやく、そろってスタートが切れるという状況だが、そういう状況にもかかわらず、1歳児のリーダーである職員が柱になって、今月、しっかり体制をとっているのだから、大きなけがもなく、どうにかやっている。保護者の信頼の言葉も、数々、聞くような状況にはなっている。

2歳児は、きのう、保護者会を行って、9世帯の参加ではあったが、温かい言葉ももらって、本当に感激している。この点についてはどうか、という意見ももらっているのだから、まだまだこれからやっていかなければいけないと思う。

3歳児、4歳児は、少しずつ改善し、落ち着いてきている。

5歳児は、保護者から心配されているし、もう必死でやらなければ、来年の就学に向けて、子どもたちの時間もないし、力を入れてやっていかなければいけない。朝の当番保育のなかで、私が4月6日に就任してすぐ、何日もしない間に、保護者から指摘があったので、安全点検、保育環境を整備し、どうすれば安全になるのか、保育士との話し合いをしながら善処してきたところだ。一日一日、本当に必死の思いであると話さざるを得ない。

職員の連携を大事にしなければいけないと思っている。あまりいつまでも遅くまで残らないように話してはいるが、各クラスで連携をとって、むだな動き、子どもにとってのいい動き、見落とすことのないような保育、そして、保育の内容についてどうすべきか、話し合いを密にしている状況だ。そういう中で、落ち着きが少しは見られ出しているかという状況だ。子どもたちの様子は、まだまだ、これから時間が必要になってくる。職員の資質向上ももちろんだが、子どもたちの状況からいうと、心配なクラスはまだある。

司会 2歳児クラスの保護者会があったのか。

園長 保護者会は、きのう、1回目を行った。他のクラスはこれからである。

司会 保護者から質問がなければ、フォローの状況を、説明してもらいたい。

元園長 私たちフォロー職員は、4月、5月については、見守りをしながら必要に応じて指導と助言をしていくということで、4月スタートした。4月6日、新園長が着任されてから保育の現場を見てもらい、見守りの中で、指導、助言だけでは不十分のところも見られるということで、実際に保育要員になって保育をしてほしいという要望があって、0歳児クラスについては、実際に保育した。赤ちゃんの抱き方から、食事の食べさせ方、ミルクのあげ方、そういうすべてのことについて、実際に保育士がやってみせて、それを見ながらピジョンの職員がいろいろなことを学んでいくという期間を設けたときもあった。

それから、今まで散歩にたくさん出ていたが、なかなか外へ出る機会が少ないと

ということで、私たちは保育要員になって、一緒に散歩についていながらでも、子どもたちを外へ出してあげたいという気持ちがあったので、そういう話を新園長にして、では見守りでお願いするということになり、そういうこともしていった。

5歳児クラスについては、個別に、指導というか、心を受けとめてあげなければいけない子どもが出てきていて、クラス全体として落ち着きがなくなっているところも見られたが、そこはすぐには改善されないところがあるかと思う。ただ、フォロー職員は、今までの子どもの姿と、今現在の子どもの姿があまりにも違い過ぎて、このようにしたほうが良いと思うことについては、クラス担任には伝えたり、新園長にも伝えている。

安全な保育環境を整えるということでは、物理的にはされたかと思うが、実際に安全な保育をするのは保育士である。まだ、保育士同士の連携が十分ではないと私たちは見ている。ここのところは、これからしっかりと連携し合って、十分改善していくと思う。

全体的には、クラスとして落ち着いているように見受けられるが、まだ十分に子どもたちの心が開放されて、職員とのコミュニケーションがしっかりとれているような状況だとは、思っていない。一生懸命、保育士たちは保育しているが、今後は、一人ひとりの子どもたちの心をしっかりと受けとめてあげることが大事だと思っている。

私たちは今まで、ピジョンの職員と子どもたちとの関係が密になるように、できるだけ託していきたいという思いがあったので、フォローという形で外側から見守ることを中心にしたが、残されたあと10日間については、子どもたちは少し心が疲れていると思っているので、3月と、今現在の子どもたちの姿を見て、少し違う、気がかりだという子については、一人ひとりについて、心のケアをしていきたいと思っている。そのことは、新園長からも、私たちとの話し合いの中で、そのようにしてほしいと言われたので、残された10日間を有効に使っていききたい。

司会 どういうことでまとめるか。何かあるか。

保護者 現場での新園長の話、フォローの元園長の話に共通して、まず、5歳児と0歳児は問題があるという話だった。0歳児は、実際、保育要員として入ったと言った。5歳児は、やはり改善にかなり時間がかかるだろうということだが、保育要員としては入らなかったということだ。それは何か理由があるか。

元園長 当初から自分が担当していたクラスには入らないということで、4月にスタートした。外側から見て、私自身の気がついたことを担任に伝えたり、園長サイドにも伝えたり、改善していく方法をとった。

保護者 そうすると、0歳に入ったのは、もう入らざるを得ないということか。

元園長 そうだ。

保護者 抱き方を知らないという話を聞いた。実際、入る直前で0歳児担任はほとんど人が変わって、新しい人ばかりになったということもあるのか。

元園長 日常保育に必要なところがあったので、そこを中心に保育要員として入った。

司会 今現在は入っていないか。

元園長 今は入っていない。室内で検証し、あとは新園長が判断をしている。

司会 フォローの目から見ても、園長の目からも見ても、5歳児クラスは問題があるということだが、この原因は何か。

保護者 新園長も、元園長も、ここが不十分だと思われる点を、包み隠さず、この場で教えてもらって、もちろん不満はあるが、率直な態度で教えてもらえることについては非常に安心している。問題を隠して、後で噴出するよりも、この場であらかじめ指摘をもらったほうが、私どもも安心だ。

フォロー職員は、この6月1日からいないが新園長の目から、また、元園長の目から判断して、フォロー職員がいなくなっても大丈夫なのかということを知ってほしい。もちろん未来のことなので、推測の部分になる。

課長 それは、新園長と元園長の責任という意味か。

保護者 もちろん責任ということではない。現場の人が判断したことを受けて、最終判断をするのは本部長だ。

元園長 新園長も、5歳児については、今、必死にやらなければならない状況という判断をしているので、いろいろな面で体制を考えていくと思う。私たちがいろいろなことを言っても、それは私たちが今まで経験してきたことを伝えるだけのことで、そのことを聞いたからといって、実際に実行するかどうかは職員の気持ち、力なのかと思う。そういう点では、私たちは12月から今まで、十分、引継ぎもしたし、フォローもしてきたので、これ以上フォローしてもどうかという思いはある。

保護者 先ほど私は、5歳児の話でも聞いたが、改善にはかなり時間がかかるだろうということだったが、保育要員としては入らなかった。今の話でも、ピジョンの職員が頑張ってもらえないということを見たが、それは、ある程度問題があるにしても、フォローとしての役目はもう終わったと判断していいということか。つまり、伝えるべきことは伝えたので、これ以上、問題があるのはもちろんわかっているが、フォローとしてやることはないという判断でいいのか。

元園長 そのように感じている。

ただ、5歳児クラスの担任だが、1人は11月ぐらい、もう1人は3月、もう1人は4月に来た。やるかやらないかはピジョンの職員が考えればよいことだが、リズムのという点では、1人は経験しているが、あとの2人についてはあまり経験していない。園長からリズムの引継ぎをしてほしいということで、1日だけ、引継いだ。1日ぐらい引継ぎをしたからといって、すぐ、現場で大丈夫というものではないと思っている。

保護者 検証リストだが、このまま5月が終わってしまうが、どうするつもりか。私たちにしてみれば、子どもたちの明るさとか、活気だとかで、大問題だ。

課長 このような項目についても、どの段階で とするか、私どもとしては、検証は、5月20日、27日、6月3日までであるが、即断を避けながら、本当の意味でどうなのかじっくり最後まで見てみたいと思っているので、現時点でよくなりつつあるがそれが十分かということ、上向きではあるがもっと上に行ってほしいと思っているという点では、 という評価を13日の時点ではしているということだ。

保護者 13日にどういう判断をしているかではなくて、今の元園長、新園長の話も含めて、一番いいクラスで上向き始めているという傾向で、ほかのクラスはまだ、徹底

的にてこ入れしなくてはいけないという状況の中で、きょうはもう20日だ。10日しかなくて、急には にならない。なるというのは、無理やり をつけることだと思う。それに対して次の手としてはどういうことを考えているのかと聞いている。

課長 もちろん、検証を続けていくが、新園長のもとで体制をとりつつあり、上向きになりつつあるということで、それをさらにてこ入れするというので、改善策の中にもあるが、ピジョンの職員のスキルアップ、人材育成をしていく体制をピジョンでもとっていく。新園長の要請のもとで、園長がみずから行う育成だけでなく、不足する部分、時間が足りない部分は、その方にもやってもらうという体制を6月以降とっていくという形になっている。予定されている講師については、区としても信頼を置ける人材だと認識しているので、そういう効果も出てくると思っている。

保護者 簡単にいえば区としての意見はどんな意見か。最初、2年前の説明会をやったときから、区は区長を初めとした方針で、民間委託で保育の質は下げないと言ってきた。それが、区長以下方針が変わって、下がっても民間委託を進める、方針変更したということか。はっきり言ってもらいたい。

課長 区として、園任せではなくて、支援調整係という課を設置し、委託園の支援をする体制を整えている。どういう形で支援調整係がこの園に対して支援をしていくのか、新園長と相談の上、一番効果的な方法を選んでいく必要があると思う。

保護者 少し待ってほしい。今、共通して言っているのは、そういうレベルの話ではない。そもそも、元園長に確認した意味はということかということ、保育の質が下がっているということで、区もそれに対する対応策として、今回フォローを4月過ぎても引続き行うことにした。それから、新園長を迎えたという経緯だ。先ほど現状を確認したところ、新園長も前園長も共通して言っていたのは、5歳児に問題があり0歳児も少しくエスチョンマークがつくということだ。それ以外のクラスはまあまあだが、表面上は出てきていないが、まだ個々に問題は抱えていそうである。今、話したことは間違いはないか。

園長 最後の、ここに問題があるというような表現だが、そのことについては、保護者からまだ十分に満足をもたらえていない部分があるという解釈でよいか。

保護者 それでいい。いずれにしても、最初の段階でも、園長は、3年見てほしいと説明会で言っていた。

園長 そのことについては、現在いる子どもたちを3年間の中でということを含んでいるということでは決してない。そういうことを言うと、現在いる子どもたちはどうなるのだという話になる。特に5歳児については、あと10カ月なので、3年というスパンで言っているわけではない。

保護者 すぐ直してくれということを行っているのではなく、現状をみんなで確認しようという話をしている。下限状態の対応策としてフォローをつけて、新園長が就任した。少なくとも5歳児を中心に子どもたちの姿に問題があるというのは事実だ。それなのに、フォローは6月で終わっていいと元園長が言った。今確認したところ、フォローとしてやるべきことは終わった。伝えるべきことは伝えた。あとは、ピジョンの職員の頑張りにかかっていると聞いた。改めて聞くが、現時点で、保育の質はどこにあるか。そこを確認して、フォローという形でやってきて、それで少なく

とも先ほどの話だと、5歳児に関しては改善に時間がかかるということを書いてきた。そういう現状を踏まえて今の光八が、今までの保育の質を維持しているか。

先ほど区の対応策はどうするのか、園任せなのか聞いた。そうではないと課長は言ったが、フォローは終わって次に何をやるか。今、この場で言えといってもおそらく出ないだろう。出ないだろうし、簡単な答えで改善するのであれば、とっくに何かやっているはずだから、今対応策をこの場で求めても意味はない。私が言いたいのは、保護者も、区も、現場の園長も、今はどういう状況かという認識、現実を見つめたい。低いということであれば、残念ながら、そこから上に行くという態度をとっていかざるを得ない。今、この時点で低いから例えば、ピジョン出ていけと言っている状況ではない。なぜなら、もう保育が動いている。その状況をみんな何とかなっているという、いい加減な認識でやっていくのか、それとも冷徹に現実を見つめてやっていくのか、ここである。ここから持ち上げていきたい。

司会 もう少し単純にもとに戻せば、35番から38番に対して、という評価がある。それについては、フォローの立場でも、園長の立場でもやはり だという。この評価が妥当であるか。

園長 の中に という形で評価してもらえればありがたい。

司会 そういう認識か。質問の先が、ピジョンに行っている。

保護者 わかっている。区に対して、対応策と言ったが、対応策は出ないと思っている。

夏頃、区は光八の保育の質を落とさないと言っていたが、保護者が質を落としてもやるのだという言い方をした。だから、別の言い方をして、もう一回、確認しようと言っている。光八の保育の質は、現在、維持できているか。もし維持できていなくても、新園長、元園長の責任ではない。

保護者 区が だと言っているのを報告しているから、区長は知っているわけだろう。区長は、子どもたちに影響が出ているとわかっているわけだ。課長は怒られたのか。区長は、どうしてこんな保育の質を下げたのかと怒っているのか。

課長 報告はしているが。4月当初、園長不在のときに比べて、新園長就任から上向きになっている。ただ十分ではないので引続き立て直してもらいたいということだ。

保護者 一時的に、保育の質が下がっていることに関しては何も言っていないのか。方針変更して、民間委託は一時的には保育の質は下がるものだと、区長以下そういう認識であるわけだ。

本部長 区は一時的に保育が下がってもいいのだと認めたとかどうか、区長がどう思っているのかわからない。ただ、委託をスタートさせる段階において、これだけのことから職員も入れかわるという中で、特に光八については、年度末に8人、かなりの数が辞めたことを含めて、私どもとしては、保育のレベルを維持するために看過していないということで改善策を出した。保育の低下はないことを区として、放置することは絶対断じてない。これは守らなければ、今区立保育園60園あるわけだが、この4月から委託は、4園である。56園については直営保育園で運営していくということで、区としては全部委託すると言っているわけではないが、計画的に進めていかなければならないと思っているので、委託のせいで下がったことをそのまま放置して、それでも進めるということは考えていない。

現場と保護者をつなぐ、どうやって改善するのかということも区が対応してきた。ピジョンから要請があり、私どもとしては園長の経験者を紹介した。ピジョン側も新園長が現状の保育士のレベルを変えていかなければならない。そのためにどういう施策をするかということで改善策が出てきているが、私どもの園長OBである方を講師として入れていくことについては、やったからすぐという即効性にはなかなかない点もあるかもしれないが、確実にメンバーの力量を引き上げていく効果があると思っている。私どもとしては、そういった対応について、ピジョンからの要請があれば環境設定とか、予算を伴う強化については精いっぱい対応させてもらいたいと思っている。

保護者 最初課長にした質問に戻るわけだが、改善勧告があつて、2カ月間のフォロー期間があつて、2カ月間の結果が になるだろう。現場は確かに、新園長以下頑張つて、だいぶ改善しているのもわかるし、フォロー職員も頑張っている。ただ、当初、区がフォロー期間として設定した期間を終わろうとしているが、それも特に重要な子どもたちの問題に対して が残り、区としては次の手をどう考えるのか。

本部長 この協議会において、私どもも詳細に検討させてもらい、52項目のチェックをしたところである。冒頭、指摘があつたように、だれがどういう判断基準でチェックしていくのかということだが、それは区の視点でチェックしている。それについて現場でこれはどうかという報告を受けて、そういう形になったと思っている。私ども、6月3日まで一応やっているが6月3日以降検証をやめるという話ではない。これは逐次ずっとフォローしていかなければならない。光八は、一番初めに委託した保育園になるので、区立園として委託園としてのレベルをどのように設定し、維持していくのか、私どもとしてはずっと追いかけていく必要があると思う。それについては、ピジョン側と適切な連携をとっていく必要が当然ある。だから現場任せで何もしないということではなくて、支援調整係という組織もつくっているので、そこのスタッフの評価等々もある。クラス別の保護者会でもいろいろな問題点が出てくるだろう。そういう点について、区側としてどうしても必要な対応があるのであれば、積極的に対応していくと思っている。

保護者 巡回とか、いろいろあるだろう。それを教えてもらいたい。6月以降、どうするつもりでいるのか、説明はまだ聞いていない。例えば定期巡回があれば続けるとか、6月以降区としては、検証リストはどうやっていくのか。チェックは5月いっぱいまでは だと言っているが、6月に、 を にするためにはどうすればいいのかという話を当然していかなければいけない。いつまでも といって、1年間で終わらせるわけにはいかない。この を にするために、今度どうしていくのかという話を含めて、今後の体制について区としては何をどうするのか教えてほしい。

保護者 簡単に言えばフォロー期間という形では、 がとれなかったわけだ。

司会 ピジョンの対策案を実施されている。園長はかわつたし、連絡がうまくいくようにピジョンの事務職員が来た。保育園は、水準の低いところにマークしなければいけなかった状況から、6月には脱却できているのか否か、区の判断としてどうなのかを聞いて、それで足りなければ区立保育園に対して区として何か対策をしてくれるのか、説明してもらえればわかりやすいのではないかと思う。

本部長 5月13日時点でのチェック表を出している。あと10日しかない。これが6月1日に全部 になることは、先ほど園長から話があったように必死でやっている状況があるのでそう簡単にはいかないと思っている。では区として6月から何もやらないのかという話だが、新園長指導の目配り、気配り等での対応だけではなくて、それなりのベテラン講師を入れる。区立と私立の両方の園長経験者なので、状況に見合った形での対応を保育士指導で入ってくるということで、ピジョン側もそれを当然のこととしてやっていくということなのでその状況は一つあると私は思っている。これは、今のところ、まだ入っていないわけだから、何とも言えない。

司会 先ほどから、講師の話がいろいろなところに出ているが、まだ正式にその話を聞いていないので、何の話をしているのか、わからない。その話をまず一遍説明してもらったほうがいい。

本部長 それは物の順番で、改善策の中に入っている話なので、今、そのように話をされると初めから改善策について入っているだろうという話に逆になってしまう。

司会 あちこちに出てくる講師の話、これが大事だという話があるが、ここの場でそのことについて説明がないので、それがどうしても今のお話をするのに必要なものであるのなら、あらかじめここで説明もらったらいかかかと勧めている。それが何か問題あるか。

保護者 改善策とは、ピジョンが主体の改善策だ。区が主体でやることは何なのか。

本部長 私どもは、運営についてピジョン株式会社に委託をしている。だから、第一義的に現場の運営について責任を持つのはピジョンである。最終的に責任を持つのは当然、区である。園の運営についてその根幹をなす保育士の対応について指導を行っていくという形で、ピジョン側に改善策を3月24日に出すよう区が指示したものは不足だということで、再度、検討してもらって出してきた。それを私どもは受けとめ、見て、評価をするということである。今現在、一週間ごとにチェックをしているが、例えばなかなか改善が見られない5歳児の状況が、5歳児の保護者会等においてもやはり問題だという状況があるならば、私どもとしては、その保育の状況についてどのようにこれから考えていくのか、改めてピジョン側と話をしていかなければならないと思っている。

だから、区が何もしないということではない。現場任せということではない。私どもとしては、一番初めの委託園としての光八については何としても成功させたいと思っている。成功するということはどういうことかということ、お子さんが毎日楽しく保育園に登園し、保護者が安心して光八に預けることで、保育園の役割を果たすということである。その状況をつくっていくことが成功ということになる。そのために私どもとしては、今現在、こういう対応をしているということである。

保護者 今現在、何をやっているのか。

本部長 ピジョン側の状況を見守るということである。

司会 進行面の調整のため、一たん、10分ほど休憩する。

(休憩)

司会 再開する。

保護者 では、改めて2点、確認する。まず、区として、 がついたということで、やは

り保育の質は現時点では落ちているという認識でよいか。

課長 ではないということで、落ちているという表現をするのであれば、そういうことかもしれない。

保護者 先ほど、本部長からも、第1園目であるし、ぜひとも成功させたいという言葉があった。区として何もしないつもりはない。園に任せ切りというつもりではないということで、例えばチェックなども引続いてやっていく。ただ、今、最後のところで見守ると言っていたが、我々としては、それだけでは不十分だと思っている。区としても何らかの対応策を考えてもらいたいし、これはぜひやってもらわないと強く要求するものだが、今、この場ですぐ出せと言っても、それは出るものではないということもわかっている。これはフォローということで3月からやってきたにもかかわらず、ピジョンの対応策を出させつつ、新園長を迎えつつも、時間がかかるというのは承知しているが、それでも、少なくとも現時点では、がつかなかった、落ちたということだから、何らかの形で、今後区の対応策を出してもらおうということとを約束してもらえるか。その内容はいろいろあると思う。

部長 新園長のもとに、さきほど本当に必死という言葉もあり、園長サイドとして努力をしている。もちろん保護者からの意見はいろいろあるが、現時点で、職員も含めて子どもも含めて、ばらつきはあるものの明るい雰囲気が出てきているということなので、その成果が形として出てくるのは、多少やはり時間がかかるだろうと思う。そう見てもらえればと思う。

それから、先ほど話が出たアンケートを今実施しているので、率直な保護者の具体事例について課題に類するものが出てくることもある。その集約が26日に向けてあるとのことなのでまだ具体的に見えていないが、今後の個々の課題についてどうしていくかということを一義的には受注者であるピジョンの対応について、区との話し合いの中で、当然いろいろな対応策も出てきているので、そういう理解のもとで、示せるものは示していきたいと思っている。よろしく願います。

司会 保護者は、それでよいか。

保護者 出してもらえるということだ。

部長 端的に言えば出すということだが、先ほど本部長が話したように、私どもは、発注者として、受注者であるピジョン株式会社に運営を託している部分がある。具体的な指導、助言などは、本当に日常的にやっているわけだが、具体的にアクションが出てくるのは、やはり受注者側としての園の運営の問題なので、形としては、ピジョンの対応というのが一義的な形になる。そういう意味で、区がどうかかわりをしたかという点について、対策の取り組む性格が基本的にあるだろうと思っている。だから、基本的に出すが時間をもらいたい。

保護者 時間を与えるのは、いいものが出るのであれば与えるが、一義的ということは問題ではない。要するに、それはピジョンが出すのは当たり前だ。最初に確認したが、今、質はやはりまだ落ちている。質を落とさないと約束したのは区だということを散々言っているので確認をしている。落としたままでやるとは言わないだろうし、もちろんピジョンが努力するのは当たり前だが、区としても何らかのことはやってくれるのか、出してくれるのかを今、聞いている。だから、一義的とかいうことは、

結構だ。出すと言ってもらえれば、それで終わりだ。

本部長 発注者としての責任は当然自覚しているので、出す方向で努力する。

保護者 結構だ。

保護者 率直に、その質の維持ができていないことを認めたのは評価する。今、ここに並んでいる区の職員は、区長の意を受けて座っている。4月1日時点で既に質の維持ができていなかったことは、区長が保育の質を維持しながら民間委託を進めるといふ言葉を守れなかったということである。昨年の2月、所信表明で、私たち、だまし打ちにされたり、選定委員会をひっくり返して無理やりピジョンを選んだり、職務に忠実であり過ぎてそういうことになると思うが、やることなすこと品がなさ過ぎる。4月1日の時点で、まず区長が来て、私たちに説明なり謝罪なりして、質が維持できないからこれ以降、また、保護者も協力してこういった協議会なども開いていって、民間委託をうまくやらせてほしいと、区長が出てきて説明するのが筋だ。この協議会には本部長が現場の長としているが、それを全部現場に押しつけて長が1回も出てこずに謝りもせず、なし崩し的にまた進めるのか。

本部長 今、区長が来て、謝るべきだという話である。そういう意見をもらったことは区長に報告するが、私ども組織であるので、この問題については健康福祉事業本部長である私が、区長から命を受け対処しているということである。

保護者 重々承知している上での話である。

本部長 重々承知かと思うが、私が責任を持って対応している。この協議会のやりとり等は、区長、助役等に逐一報告しているので、ぜひ理解いただきたい。

保護者 理解している。その報告を受けながら、1回も出てこずに済ませようとしていることに対して、品がなさ過ぎると言っている。68万区民の長として、部下に汚い仕事を押しつけている。

本部長 押しつけるとか、押しつけないとかそういう話ではなく、これは私どもの組織としての仕事であるので、当然のことながら区の立場を代表する意味でここに出てきていると私としては思っている。だから私の責任も当然あるが、区としてここで話しているということである。先ほど言ったように組織として対応している。

保護者 協議会を2年間で33回もやって、1回も出るチャンスはないのか。出てきて説明したらいい話ではないか。組織で行っているのはもちろんわかっている。最終責任は区長だといつも言っていて、区長、出てこいと言うと、組織で対応している、と言う。組織で対応することが区長の責任か。逃げてばかりではだめだ。

ピジョンにも聞きたいが、スーパーバイザーという職階があった。日本語で、そのスーパーバイザーの職階と職務内容を教えてもらいたい。

事業者 スーパーバイザーの存在意義は、その保育園が円滑に運営できるための本部支援にかかわることである。保育園は規模の違いがある。園長の能力も得意、不得意なところもあるので、本部で補完するための役割という認識でいる。

具体的な職務内容は、人事関連の管理とか職場環境の向上などが、量も質も非常に問われる仕事である。人事手続だけではなくて、園長と密接に連携をしながら、その園の職員が十分に自分の力を発揮できるような体制をつくることを手伝う。また、職員はピジョンの社員になるので、その幾つかある雇用形態に関して、就業規

則、処遇面、福利厚生も含めて、採用時、入社時にきちんと説明を行うが、そういうコミュニケーションを図っていく役目である。

園運営に関してだが、運営主体には、自主運営と受託運営という形がある。受託運営に関しては、事業主、設置者が別にある。それは、区、自治体であったり企業という場合があるが、そちらとの調整窓口という役割も担っている。あとは、社内の内部の仕事だが人事、経理、総務等々との連絡調整であったり、会社として提携をしている協力機関、研究機関との連携、そういう窓口となり、園運営を向上させ質を向上させるために必要な支援をすべて立案して行うというものである。

保護者 わかった。相当、責任があって経験もある立場だ。もう今はいないが、その方と昨年の12月に話をしたときに、4月1日は絶対大丈夫だと言った。スーパーバイザーの立場として言うと明言された。この現状がどんなふうに大丈夫なのか。次の協議会に、その人本人を呼んで説明させてほしい。会社だから、異動になったから、今、責任はないのでそんなことは言えないなどということは許されない。大体、プロはパーフェクトとは言わないが、ミスをしないのがプロたるゆえんで、その人が絶対大丈夫だと言うこと自体おかしいが、そういうスーパーバイザーの立場として大丈夫だと言われた。組織だから、もう関係ないなどということは保護者としては許せない。次回、その方をこの場所に呼んで説明させてほしい。

事業者 その発言、12月の発言というのは、これは確認だが、どの場での発言であったか。

保護者 12月にきらきらで、ピジョンの職員の社長もいたが、保護者と話し合いをしたときの話だ。

事業者 当時、スーパーバイザーの職にあった社員が行った発言であるが、当時においても、今日においても、本件の責任者は私であるので、この問題に関しては私の方で調査をして確認をし、私から答えさせてもらいたいと思う。

保護者 わかった。

司会 ほかにあるか、保護者側。

保護者 保育の現場のことで話が始まったので、逆に、園長から、現場で問題は何かあるか。こうしたいとか、やりにくいことがあれば聞かせてほしい。

園長 クラス運営についての問題に、今、一生懸命取り組んでいるところだ。もしかしたら、いろいろなプロポーザル条件があることでやりづらい点が、今後、出てくる可能性もあるかと思う。私の判断のもとに、できるだけ早急に、園の保育内容の充実・向上を図るために、そういうことが守れない状況が出てくるかもしれないので、そのことについてのお願いではあるが、そこら辺を、多少の余裕をもらって、許してもらえればありがたい。縛りというかプロポーザル条件、待遇についてだ。

保護者 縛りというと、経験年数とか、クラス配置で実務経験何年がリーダーでというような部分についてということか。

園長 そのとおりだ。

保護者 経緯を少し話させてもらいたいですが、あの時点では、まだ区と我々保護者だけの話だったが、プロポーザル要領で、経験年数の縛りを入れたという背景には、我々としては、保育のプロではないし、それから、面接もプロポーザルで参加するわけ

ではない。プロとしても見る目がないので、職員に対してどういう方針をとるかということ考えたときに、数字であらわせるのは経験年数しかないということで、また、光八の保育の質を落とさないという前提があったので、その当時の光八の職員配置の年数を中心にして、このような形で経験年数の者が集まれば、いい保育ができるのではないだろうかという想定のもとに出した数字だ。

この数字を決めた時点で、協議会で有識者を招いていたが、その有識者も、条件が厳し過ぎるという面はある、ただ、裏を返すと、こういう条件を出すということは、保護者が区を信頼していないのだろうという話を受けた。まさしくそのとおりで、我々も、あの条件が非常に厳しいものだということは承知している。逆に、あの条件が障害になって、いい人材がとれないという可能性も考えていた。しかし、あの時点で、残念だが区に対してもっと緩めるというようなことを話すことはできなかった。なぜならば、あの時点で、区は信頼に足るものだと判断できなかった。

これは、協議会で決まったことなので、私の一存または、現在出席している人間のもとで、それを破っていいと、今、ここで言明するわけにはいかない。ただし、先ほど言ったように、園長からそういう提案があった。我々が園長を信頼できる方だと判断するのであれば、このプロポーザル要領に対して手を加えるということを考えないわけではない。もちろん区の了解も必要だろうし、保護者の意向も確認しないと、今、この場では決められない。

保護者 プロポーザル要件、いわゆる仕様書の内容自体を変える気はない。ただ、個別の要件について、そのほうがやりやすいということに関しては、相談を受ける気はあるということだ。プロポーザル条件として、何年未満などについては、変える気自体は今のところない。それ全部を撤廃する気はないけれど、園長がこういうところがやりやすいという、部分的にすることにしましては、私たちはみんなで考えていく話だと思っているので、それは具体的に話してほしい。個人名を出す話になるのが少しやりづらければ、この場でなくても構わないと思う。

いずれにしろ、こちらの方がうまくいくということであれば、みんなで相談して決めていく。必ずしも、その仕様書にとらわれるものではないということだ。

司会 プロポーザル要領は変えるわけにはいかないが、現場をどう保全していくかということを考えれば、相談を受ける用意は保護者側にはある。もちろん、区のほうもあると思う。相談をどう受けるかということ少し難しいので、またにする。

保護者 仕様の変更は契約の話になってくるので、正直、保護者としても時間的な部分を考えると、園長ができるだけ早急にという希望であるならば、仕様書云々まで踏み込んだ変更は逆に時間がかかる話だと思う。例えば、合意事項という形で、今年度についての三者の合意をとるのも一つだろう。その辺は話しながらやっていけばいいと思う。もっと具体的に言うと、園長からこの条件がどうしてもクリアできないから、この人をここに入れられないとか、この条件を外してくればこの人間を他に持っていけるということをしてほしいということか。

園長 そういうこともあるかもしれないが、正直言って4月6日に来た時点で、そして、今、いろいろな課題が出ている。人を採用することについても、短時間職も常勤職も、現在までに私は何人も面接している。採用ということについて、今までの経緯

を考えると、先ほど、保護者からの話にあったように、この人はいいなと判断した時点で、その要領に合わなかったときに、残念だがもう時間がない、また人を探すということは現状として、募集をかけてもすぐということには、なかなかいかないという状況がここ1カ月の中であるので、そういうことが今後生じたときには、時間がない状況の中で、許可をもらいたいという話だ。どういう状況かというのは、今後、出てくると思う。

保護者 区に確認するが、そういう緊急な要件の場合を想定したとき、協議会の場ということは、仮に今の件に関して難しい可能性もあるので、直接の打ち合わせで、場合によってはやり方を考えつつ、対応するということがよいか。

課長 仕様書云々という話は難しいので、対応については協議の上、区もそれに乗ってやっていく。

司会 そのような判断でいいか。

保護者 実際に、想定したことが起きた、起きそうだというとき、事前にある程度余裕を持ってもらい、区と私どもで必要なものがあれば、調整するということがよいか。

園長 結構だ。

司会 では、次に、第三者機関における苦情調整について説明願う。

課長 第三者機関における苦情調整について、従来ここに「案」をつけていた。運営委員会の設置要領の議論の際に、運営委員会のイメージを構成するときに、第三者機関ということで紹介し、苦情調整委員を紹介した。第三者機関としての苦情調整委員における調整ということで、設置要領の説明のときはまだ案だったが、設置要領について了承されたので、こちらはこれでいくということである。

区の第三者機関、練馬区保健福祉サービス苦情調整委員であるが、連携をとって、子どもたちおよび保護者の苦情申し立てについて対応するということだ。苦情調整委員に相談なり苦情申し立てがあると、所管の私どもにも必ず連絡があるようになっているので、随時対応できるようになっている。寄せられた相談等について定期的に運営委員会等に報告していく。

司会 この件については、内容的には確認がとれていることで、「案」を取って出してもらった。きょうは時間がないので、以上で、この件については終わりたい。

次は、ピジョンの改善策についてだが、時間がないので、変わったところ、加えたところなどについて、説明してもらいたい。

課長 前回の協議会において、5月9日までに改善策の提出を求めると話していた。ピジョンから5月9日に改善策の文書もらったが、区として、その内容を見たうえで、修正の必要があると考えたので、その時点で正式に受理することを控えて、再提出を求めるとした。その結果、資料の配付がおくれたことをおわびする。

司会 その旨は了承ということでもいいか。

保護者 こちらの組織が4月で少し変わったので、連絡窓口が混乱していたが、旧連絡窓口の私が父母会あてということで、資料のおくれの通知は区からもらっている。

司会 では、それについては、よしとして、説明をお願いします。

事業者 配付資料の3ページ以後から新たに対策をしている点等々を中心に説明する。

今回、多数の退職者を残念ながら出したことについて、ピジョンの会社自体に抱

えていた問題も見つめ直しながら、今、保育が始まっているので、保育体制の安定を研究課題として取り込んでいる。

3ページから改善策について説明しているが、下線部を引いたところがこれまでの3月24日付の改善策、私どもが着手を始めたもの、22日に進捗報告しているものに加えて、新たに追加をしたものだ。

まず、保育体制の確立についてだが、保育士の体制は4月1日現在で、常勤保育士29名の体制、必要な、朝夕保育の部分に関する短時間の保育補助員の十分な採用を約束していた。今、5月末で1名退職の予定があって、改善策の添付資料の職員配置、また、職員配置経験年数という表もつけたが、こちらには常勤保育士、特に経験年数では、園長、主任を除く常勤保育士28名で書いてある。29名の保育体制を現在もこの方針で、園長の体制づくりのサポートをしている。

採用、配置に関しては、反省点から話すと、4月に1名、入職後にすぐ退職という事態を迎えている。思った以上に仕事がきつかったという理由で退職者を出したことは、改めて、私どもの最初の採用自体に問題があったと深く反省している。すぐに園長に相談し、採用体制についても改善をした。光八の必要な常勤保育士の能力等々をしっかりと園長が確認し、仕事内容の細かいことに関しては、主任が詳細を説明し、処遇等々、入社に関するものは本部できちんと説明して、採用、配属後にミスマッチがあるような事態を迎えないために、新たに取組んだ一つだ。

また、保育士29名体制に関しては、先日、当該クラスの保護者には、「えんちょう通信」を通して知らせたが、1歳フリーの保育士の後任に関しては、配属決定して紹介したところだ。クラスでは、23日に保護者会があるので、そちらでまた園長から改めて紹介する。

このように、基本となる常勤保育士の体制が整い、安定化してきているので、次の段階として、保育園の核となる人材の育成は園長の育成方針に基づいて、園長からの要請を受け、6月から園内研修の講師を新たに任用する予定だ。

保育士体制について、仕様書、プロポーザル要領との整合性というところで、前回、宿題があったので、最後に加えさせてもらおうと、本日、追加で配付を許してもらった1枚の表がある。今、29名体制でしているが、プロポーザル要領や仕様書上、主任を除く保育士22という仕様書の配置基準に対して、経験年数等々の基準をクリアしているかについて、表を用いて説明させてもらう。

本日、新たに配った補足説明資料の中で、22名の保育士に対して、6年以下、6年に満たない保育士の割合を20%以内に収めることとある。つまり、22に対して4名以内に収めよということだが、逆を言うと6年を超える経験の保育士を18名以上確保していることということがあった。現在の体制だが、この18名に対して19名の基準配置となっている。29名なので仕様書の22から数えると7名の加配ということになり、また、配置基準をクリアしているものであるが、現実的に6年に満たない保育士も多数いるので、若手の保育士がこれからしっかりと光八、ピジョンで、保育士としてもみずからを磨いていくために、まずは、短期的には園内研修、それから、保育士の勤務に負担のならない範囲で、しっかりとしたあるべき本部支援体制という形で善処し、全社研修等々を計画していきたいと思っている。

調理室だが、先日の報告どおり現在夕食、休日保育の対応のために調理員を加配して、今、ようやく疲れがとれ始め、順調な給食提供が見えてきている。また、保護者アンケート等々の回答でも、給食に関して、よい評価をもらいつつある。こういうことを励みに、今後も、おいしい食事の提供を頑張っていきたい。

(進行の確認)

事業者 次に、本部の支援体制だ。4月初めから、本部支援担当員として、私が光八になるべく常駐して、現場の声をきちんと聞き吸い上げながら、今、必要なもの、すぐにできることをすぐにやってきた。また、4月6日新園長で開始しているので、園長と密接に連携をとって、しかるべき本部支援体制をつくっている。

細かいところだが職場環境向上という観点では、職員に対して処遇面等々の説明がまだ十分にされていなかった点もあるので、不明な点をなくして気持ちよく働ける、福利厚生に関しても、企画、立案、実施を重ねながら、職場環境の向上に努めていきたい。

これによって、職員の声が届かないという問題が残ることは想定していないが、セーフティネットという意味で、職員の声が届かないといったことが二度と起こらないようにするために、会社として「スピークアップ窓口」を設けて、直接、経営の立場に声が届く仕組みも、活用していきたいと考えている。

次に、保護者との信頼関係を築く対応策ということで、改善策の4ページに保護者アンケートを明記している。保護者アンケートに関しては、まずおわびがあって、15日に配付したが、一部、用紙の左上に、だれだれ様ということで名前を書いたところが幾つかあった。配付漏れのないようにという職員の配慮だったのだが、こちら説明が足りなくて、回収のときに気がついて、反省している。保護者アンケートに関しては、これからも続けていきたい。今後、気をつけたい。

アンケートについてだが、22日の締切りで取りまとめる。その結果の公表とそれに対する対応策等々に関しては、26日には全家庭に発信したいと思っている。現在、3割弱ぐらい回収している。できるだけ多くの皆さんからのアンケートの回答をもらいたいと思っている。

4番目、園内の安全確保(園長方針)は、危険箇所の養生が完了した。

5番目、人材育成に関してだが、先ほど少し話したとおり、この後園長に話が変わるが、園内研修講師の任用等々により光八の職員育成プランを、短期的、中期的な視野で組み立てていきたい。また、若手保育士の育成だけではなくて、次世代の幹部育成に関しても、これから会社として責任を持っていきたいと思っているところだ。今、具体的なプランはないが、そういうことしていきたい。

最後に、今後の関連でもあるが、職員の雇用の安定等について、保護者会等でも、少し紹介しているとおり、グループの中で子育て支援事業にふさわしい会社になるべく、子会社に現在、経営資源を集中させている。その中でこういった事業に一番必要な人を育てる仕組み、いい人材が集まる仕組みを日々構築しつつ、システムづくりをしているところだ。国家資格を持つ保育士がピジョンで働いて、本当にやりがいと夢を持つ会社にすることを目指して環境整備を行っている。

引き続き、園長から話させる。

園長 議題にもあったが、園長から、現状の話の中で問題点をもう既に話したので、今後の課題ということで話させてもらう。

現在、保護者会等で直接話を聞く機会をもらっている。クラスの保護者会の後、休憩室で具体的に、直接座って丸座で話を聞いたのがきのうだ。そういったことを通しチャンスをとらえながら、アンケートも含めてだが保護者の声を直接把握して改善していきたい。

研修の話が出ているが、やはり若い職員もいるので指導、助言として、職員の意向を聞きながらやっていきたいと思う。研修と言っても相手があるので、その辺については職員の意向を聞きながら成果の上がる研修にしていきたい。不安を持ちながら仕事に携わっている人もいるので、力になっていきたい。それと、具体的には、6月に園の専門職である看護師による指導もある。6月から沐浴が始まる。沐浴のこと、それからプールもあるので、心肺蘇生法も保育士全員に、応急手当も含めて研修をしようという計画を立てている。実際の保育内容とクラスの保育環境については、顧問の指導者があたる。私ももちろん、一緒にやっていきたい。

当番の保育体制だが、早番、遅番、延長保育、休日保育の保育形態、内容についても、今、見直しをしているところだ。休日保育も、今、登録は9名だが、月々、1人、2人とふえているのでそこら辺のことと、0歳児は1歳になると、早番、遅番に入るので当番体制の見直しをして、どういう保育をするのか示して、安心してもらえるようにしていきたいと思っている。

それから、一番大事なところは、職員間のコミュニケーションと考えている。協議会からも温かい言葉をもらっている。もっと、ざくばらんな形で、ほかのクラスの職員同士も、もっと交流したらいいのではないかと、もっと声をかけ合って、和気あいあいとした職場だと外から見ても感じられるように、普通にやっていけばいいという声をもらっている。早速、30日に第1回目の親睦会をやるかと考えている。少しずつ笑顔がふえていると思うが、やはり、何より一番職員が力つけてもらえるのは、職員に対する保護者の温かい言葉とか、励ましとか、笑顔とか、申しわけないが、そういうことが本当に子ども職員の励ましであり、力になる。心からお願いする。どうぞ力を貸してほしい。よろしく願います。

司会 質疑については次回に送るとして、これは、区ではこれで十二分だという評価がある資料だと考えてよいか。

課長 一定評価をして、改善策として、受理したということだ。

保護者 一言言いたい。運営委託は保護者がお願いしたのではなく、区とピジョンの都合ではじまった。保育の質は守るといいながら、質は低下した。これは愚の骨頂である。しかし我々の子どもが絡んでいる。真摯に真剣に、明日でいいというような考えでなく、死に物狂いで、よくしていただきたい。本部長、部長、課長、ピジョン本部、よろしく頼む。

司会 きょうの協議会はこれで終了する。