

## 会議録

会議の名称	平成29年度第3回西東京市子ども子育て審議会保育園あり方検討専門部会
開催日時	平成29年11月9日（木曜日）午後7時00分から午後9時00分まで
開催場所	田無庁舎5階 503会議室
出席者	委員：普光院部会長 武田部会員 鳴海部会員 吉野部会員 事務局：保谷子育て支援部長 飯島子育て支援課長 遠藤保育課長 岡田子育て支援部主幹 齋藤児童青少年課長 日下部子ども家庭支援センター長 笹本けやき保育園長 朝原なかまち保育園長 海老澤保育課課長補佐 古川保育課係長 保育課里主任 保育課豊田主事
議題	議題1 保育園のあり方検討専門部会まとめ 骨子（案）について
会議資料の名称	資料1 保育園のあり方検討専門部会まとめ 骨子1（案） 資料2 公私連携型保育所制度の概要 委員提出資料1 西東京市あり方検討専門部会 意見 委員提出資料2 井上部会員からの意見 参考資料1 第2回会議会議録（案）
記録方法	<input type="checkbox"/> 全文記録 <input checked="" type="checkbox"/> 発言者の発言内容ごとの要点記録 <input type="checkbox"/> 会議内容の要点記録
会議内容	
<p>○発信者名： 発言内容</p> <p>《開会》</p> <p>○事務局： 定刻となりましたので、第3回西東京市子ども子育て審議会 保育園あり方検討専門部会を始めさせていただきます。議題に先立ちまして、第2回の会議録の確認をさせていただきます。 《会議録の確認》</p> <p>○事務局： 会議録につきましてはお認めいただいたということでよろしいでしょうか。よろしければ（案）を取らせていただきます。それでは、普光院部会長、議事の進行をよろしく願いいたします。</p> <p>○普光院部会長： ここからは、私が部会長として進行させていただきます。よろしく願いいたします。会議に入る前に、資料の確認を事務局からお願いいたします。</p> <p>○事務局：《資料確認》</p> <p>○普光院部会長： それでは会議に移りたいと思いますので、傍聴希望の方にお入りいただきください。 《傍聴者入場》</p>	

## 議題1 保育園のあり方検討専門部会まとめ 骨子（案）について

○普光院部会長：

それでは、議題（1） 保育園のあり方検討専門部会まとめ 骨子（案）について、事務局からの説明の前に、本日、武田部会員から委員提出資料として、西東京市あり方検討専門部会意見を御提出いただいておりますので、武田部会員より、御説明をお願いいたします。

○武田部会員：《委員提出資料1に沿って説明》

○普光院部会長：

井上部会員からも御意見をいただいておりますので、続けてこちらの代読を事務局からお願いいたします。

○事務局《委員提出資料2を代読》

ありがとうございました。それでは、事務局から議題（1） 保育園のあり方検討専門部会まとめ 骨子（案）について、御説明をお願いいたします。

○事務局《資料1及び2に沿って説明》

○普光院部会長：

事務局からの説明の内容について、また、部会員からの御意見について、質問や御意見がありましたらお願いします。

私は保育士不足、保育士人材が今どうなっているのかをもう少し明らかにした方が良いと感じています。井上部会員から、施設長、職員共に非常に経験の浅い施設があるという御指摘がありました。そこも心配です。公立、私立と平均年齢については第1回の資料にありましたが、平均年齢だけではなく、経験年数・勤続年数などを公立、私立、施設の種類ごとにどういった状況なのかを見ていく必要があると思います。

事務局について質問ですが、こういった調査を既に行っているかということと、井上部会員からの御心配について、状況を把握されていますでしょうか。

○事務局：

地域型保育事業につきましては、待機児童対策のために急速に増え、新規開設園が多いということは事実だと思います。新規開設園は新しいスタッフを集めて調整していかなければならないといったところで、初年度につきましては軌道に乗るまで保育園の中で混乱が生じることはあるかと思いますが、保育課で巡回等を通してサポートし、支援をしております。また、先に開設している園につきましても、開設から1年以上が経過した今、保育環境を積極的に工夫して整え、現在は1人1人の子どもに沿った、とても良い保育をしてくださっておりますので、市としましては軌道に乗るまではきちんとしたサポートをし、その先は基幹型ブロック等の仕組みも活用しながら支えていければと考えております。また、地域型保育事業の施設長会議を設けるなど、サポート体制を整えているところです。

保育士の経験年数についてですが、公定価格で加算の部分がありますので、常勤相当の職員につきましては各園から報告はいただいております。平均は資料でお示しした通りでございます。

○普光院部会長：

私は施設調査の仕事をすることがあります。調査では年齢、現施設での経験年数、現法人での

経験年数、他法人から転職してきたものも含めた保育の経験年数など、そういったものを全部提出してもらっている資料を、たくさんの保育施設について見ているのですが、それを見ると施設の状況が詳細によくわかります。平均年齢は高いが、長いブランクの有る方が入っていたり、入れ代わりが激しいことがわかる場合もあります。提出されている資料で、有効な資料が作れないか御検討いただきたいと思います。

小規模のお話は、武田部会員と井上部会員からの御意見の中にもありましたが、基準が低いいため、その分給付費が低くなってしまっているということがあります。西東京市だけではなく、他の自治体でも大きな課題になっています。

○武田部会員：

保育に対する考え方そのものが、育児と捉えられているので、あのような基準で配置されてしまうのだと思います。育児経験も大事だとは思いますが、育児経験が有れば良いということではなく、専門的な知識をどう補っていくのかというところが必要だと思います。研修の期間や機会をどう作っていくのか、或いは公立の先生方に実際に現場に入ってもらって、保育のあり方をその場で一緒に考えるというようなことをすることで、いろいろな気付きもあるでしょうし、保育の質の向上にも繋がると思います。

今、人を確保することが本当に大変で、産休の代替職員の確保はまず出来ません。常勤化していくことで多少違ってくるところはありますが、期間を区切って雇用するという事は難しいです。最近の傾向として、職を求める方はそれなりにいらっしゃいますが、朝7時から夜8時までの交替勤務をどう可能にしていくかというところで、私達が必要としている早い時間又は夕方の遅い時間に働いてくれる人はなかなかいません。昼間の9時から4時くらいまでの3、4時間程度で週3回の扶養の範囲内という方、自分の余った時間を活用していきたいという方は確かにいらっしゃいますが、それでは現場は回っていかないというところがあります。かつて資格を持って現場で働いていた経験はあるがブランクがある方や、社会貢献をしていきたいという方など、そういった方達をどう活用していくかは従来の体制で考えてはいけないと思うのですが、子どもの側から見た時に、大勢の大人が交代わり、日代わり等で入れ代わっていくこと自体が、子どもの成育環境として良いのだろうかと思います。きちんと職員同士が連携をして、その子にとって何が必要か、しっかり研鑽した上で、子どもと係わり保育を積み重ねていくということが補償されない限り、一人ひとりのレベルが高くても集団としての保育の質は上がっていかないと思います。そういった意味では、人材をどう育成していくかは大きな課題だと思っています。

13時間をいろいろな方が連携をして保育を繋いでいくというのは一様ではないと思います。西東京市の保育の質の向上というところで、それぞれ特色を持ってやっている職員集団として、どのように研鑽していくのか、協働の気持ちをどう重ねていくのか、大事な部分だと思います。

○吉野部会員：

公立の先生の方が厳しい環境だと思います。私の園は認可外ですが、児童数に対して十分な保育者数が確保できています。その分、保育士も余裕を持って働けますので、辞めずに続いています。国の決まりなので仕方ないとは思いますが、この配置基準が厳しい気がしています。

井上部会員から、小規模保育園に対して不安があるという御意見がありましたが、小規模保育園に預けるより、認証保育所に預けた方が良いという方がいらっしゃるということは耳にしてい

ます。園長先生がたびたび代わったり、新しい先生の入れ代わりが多くて不安だということも聞いています。市の基幹研修等でフォローが出来れば良いと考えられますが、うまく機能しているのか、心配なところはあります。

○鳴海部会員：

小規模保育園に対して、保育課も軌道に乗るところまでサポートをして、改善されてきているという報告が事務局からもありましたが、現場サイドとして感じることは、開設したばかりの園の施設長や保育士が厳しい環境の中でも、工夫をたくさんして、すごい努力をされているということです。それでもやはり、人員不足や厳しい基準等で、やりたいことがなかなか上手く出来ないというところがあると思いますので、その部分を公立と私立とがサポートをしていくことが大切であり、役割であると感じています。

○普光院部会長：

制度をもう少し支援していくと、改善しやすいのではないかとと思われるところはあると思います。民間活力の活用というところにも、民間であれば何でも出来るというのではなく、民間にもより充実した環境で保育が出来る支援というものが、もっと必要ということではないかと思えます。

○武田部会員：

ある会議の情報交換の場での報告を受けたのですが、保護者対応等で、定時に上がれなかった30分間を残業代にするのではなく、そういった30分間を足していき、どこかで早く帰るといった調整をして経費削減をしているという認可保育園があるそうです。保護者との関係を作っていく上では、お迎えに来た後がとても貴重な時間であり、それはほとんど時間外になります。保護者対応に限らず、職員同士でも通常の勤務時間では、到底追えない雑務が日常的にあります。残業ではなく、時間通りに帰れば良いですが、なかなかそうもいかない状況でありながら、月の中で調整をするということは大変なことで、本当に運営が厳しいのだと改めて思いました。

民間の活力の中で何を生かしていくのか、民間だから出来る部分と、民間だから安上がりではないといったところは、しっかりと抑えていただきたいと思えます。

○普光院部会長：

民間もある程度は出来ていると言っても、質を継続し高めていくための改善を民間も必要としているところはあります。今回の骨子（案）の検証では、民営化することによって、国の財源が入り市の負担が減ることが話し合われているわけですが、その分を民間の質の改善のためにも活かしてほしいということはあるかと思えます。

○武田部会員：

国や都の財源を十分に活用しながら、現状維持、或いは向上していくための予算に使っていただきたいです。

○普光院部会長：

軽減できた分を他に回すのではなく、市の保育のために使って欲しいということですね。

骨子（案）について、更に御検討いただきたいと思えますが、公立保育園の役割、存在する意義というところは今までも意見を出し合ってきましたので、こういった内容で概ね違和感はないかと思えますが、いかがでしょうか。

③保育のセーフティネットのⅢに「民営保育施設が何らかの事情で急遽閉鎖する場合等の入所児童の受け皿」とありますが、閉鎖するだけではなく、いろいろな事が起こっていると感じます。西東京市ではないですが、何らかの内部のトラブルで職員の大量退職が発生するなど各地で起こっていますので、止む無く閉鎖ということだけではなく、トラブルによって保育の質が支えられない状態になった時、自治体の保育士が入って助けるという事態になることもありますので、そういったことも範疇にいれておいていただきたいと思います。場合によっては、行政職に入っている方が出てくることもあるでしょうし、それが出来るような体制を作っていただくことが必要だと思います。

○鳴海部会員：

行政機関というところでは、その責任を考えると、役割は大きいと思います。具体的な仕組み作りを検討していかなければいけないと思います。

○普光院部会長：

在宅で子育てをする家庭への支援で、在宅子育て支援が多様にあるということも大事だと思いますが、フィンランドのネウボラというのが評判になって、一時期いろんな自治体がネウボラを作りました。国の利用者支援事業と結びついて、窓口の1本化や妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援をするという国のプランとなって、自治体も先行をして行っていたところがありましたが、本来ネウボラというのは、窓口ではなく人です。保健師にあたるようなネウボラおばさんという人がいて、その家庭がプライバシーの守られる空間で子育ての相談をするから、そこに信頼関係ができ、プライバシーが守られた空間の中で話せるからリスクを抱え始めた家庭が繋がれる、という場になっているのではないかと思います。そう考えると、基幹型保育園の中に今も相談室はあると思いますが、相談できる場所があって、そこに定着している人材がいるということも大事なのではないかと思います。民間園でも出来ることですが、地域に定着した相談係のような存在になることも、一つの支援かと思います。

○吉野部会員：

基幹型の子育て支援に行ってから保育園に預けて、何かあったときは、今でも相談に行っているという保護者の方が急に増えました。いつでも行って相談できるというのは保護者にとって大きな存在だと思います。

○鳴海部会員：

私がコーディネーターをやらせていただいていた時、子育てひろばに来ていろいろな相談や話をしていた方が、引越した後に近くを通ったからと、センターに寄ってくださったことがありました。地道なことが在宅の子育て支援になり、それがより身近な保育園で出来るということが理想だと思います。

井上部会員から御意見がありました孤立化しているという地域につきまは、月に1回場所を借りて、小さな赤ちゃんや大きなお腹を抱えたお母さん達が集える会を開いて、基幹型のコーディネーターや看護師がいろいろな話を聞いたり、身長体重を測るなど、こちらが出向いてサポートをするということを行っています。

借りた場所が児童館であれば、そこで遊ぶことも出来ますので、それをきっかけにその児童館に通うようになったり、少し大きくなったら自転車でセンターに遊びに来てくれたりと、そのよ

うに繋がっています。

○普光院部会長：

その地域に住んでいけば親同士の関係も続いていきますので、その真ん中にコミュニティとしての保育園があるというのは、地域関係を盛り立てていく意味でも大事だと思います。

次に、公私連携型保育所制度の概要に進みます。これは新しい制度で、完全な民間法人の民設民営の保育園であっても、明確に協定を結び、その協定を基に運営をしてもらう制度ということですが、いかがでしょうか。

事務局に質問ですが、資料2の3 協定の具体的な内容の例の中に保育内容が箇条書きであがっています、これは国の最低基準を上回る内容ということですか。

○事務局：

はい、そうです。

○武田部会員：

旧都基準ですね。今、西東京市の民間保育園で基準を守っていないところはあるのでしょうか。

○事務局：

基本的には自園調理等、守っていただいて、市としても補助金を出させていただいております。また、1歳児の配置基準等につきましても守っていただいておりますが、例えば調理員の方や看護師の方が常勤ではなく非常勤の方であったりと、内容によっては私立園ごとに違ってしまいうこともございますが、基本的には基準を守っていただいている状況です。

○武田部会員：

旧都基準に、自園調理が加えられたということですね。

○普光院部会長：

旧都基準レベルは守っていただきたいという形になっているということと、それから西東京市の保育指針に沿った保育の実施とありますが、この保育指針というのは既にあるものですか。

○事務局：

指針というところまでは至っていませんが、今後ガイドライン等は作成していこうと考えております。

○武田部会員：

それが民間の保育園とは違って課せられた部分ですね。

○普光院部会長：

私が気になるのは、西東京市内にはそういった事業者さんはおられないかもしれませんが、例えば系列園に人を回してしまうということが株式でありました。例えば、西東京市の認可園に在籍している職員なのに、他市の系列園に長期間応援に行ってしまうといったことです。今は無くても起こる可能性があります。また、やむを得ない事情を除き、施設長を開設後5年は代えないなどの条件も考えられます。そういったことも質を守るためには必要かもしれないと思います。

公立保育園の民営化を前提においているとすれば、福祉的ニーズにしっかり応え、障害児保育や養育困難な家庭、虐待懸念のある家庭の保育など、ひるまず困っている家庭の受入れをすることも、現在の公設民営園はすでにちゃんとやられておられるかもしれませんが、今後いろいろなことが起こり得るということを前提に協定を結ぶことが必要かと思います。

延長保育の実施というのは、時間に条件が付くというようなことでしょうか。

○事務局：

今やっているものを維持していただきたいということです。

○普光院部会長：

「当該園の保育士を公私連携型保育園に残留及び段階的な市保育士の引き上げ」ですが、民営化をする場合にこういったことが想定されるということですが、これについては前回もかなり大変だというお話があったかと思います。事業者が決定してから実際に移管するまで、西東京市はどのくらいの期間をおいているのですか。

○事務局：

1年になります。事業者を決定して、その翌年に月1回の打ち合わせを行い、保育士が実際に入って行く等、段階を踏んで進めています。

○普光院部会長：

その期間は、保育士を雇用する補助金は出ていますか。

○事務局：

契約の中に規定し、お支払いをしています。実際に保育士が入って一緒に保育をする期間は3か月くらいです。

○普光院部会長：

今は、公設民営園どこもうまくいっているという話を聞いていますが、プロセスとして、途中が苦しくなかったのかと心配しています。両方の職員と一緒に保育をするというのは第三者が考えているほど、簡単ではないと思います。

○武田部会員：

簡単ではないです。合同保育はいろいろな軋轢がありますし、合同保育による引継ぎを終えて4月になると、職員は半分になったように見えます。やがて解消はされていきますが、保護者目線からいくと、理屈として分かってはいても手薄になったという感覚なので、そこは超えなければならぬ問題だと思います。うまく引き継いでいきたいと思いながら、それまでの保育士の思いと、受ける側の思いの重ね合いが非常に難しく、それぞれの園で苦勞されているとよく耳にするところです。

お互いに節度を持っていくということも必要だと思いますし、どういうやり方が良いのかは一概にはいえないと思います。

○普光院部会長：

法人が早くから関わって公立保育園の運営を一年間見るというのは良いことだと思いますが、完全に一緒に保育をする合同保育という状態は、かなり厳しい期間ではないかと思っていますので、長ければ良いという感じではないと思っています。この辺はデリケートな問題なので、もう少し緻密な、現場の経験者によるすり合わせが必要かもしれません。

○武田部会員：

私の法人では4月に民間委託をし運営を始めましたが、パートで働いていた方たちが、そのまま身分を変えて、法人の職員として関わってくれています。法人の職員として、足並みを揃えて保育を引き継ぎながら実行できているという、非常に良いケースだと思います。

保護者としても4月に知っている先生が何人もいるので、朝の受入も含めて、非常に安定的に引き継ぎが出来たと思っています。正規職員だとなかなか難しいとは思いますが、嘱託やパートだとうまく役割を担ってもらえるということはあるかと思っています。

○普光院部会長：

御本人たちの条件に合えばということですが、市としても、こういうことができるの良いというプランは持っていた方が良いでしょう。

○普光院部会長：

保護者との信頼関係が保育の質の一部だというお話がありましたが、私も本当にそうだと思います。民営化というのは保護者の視点から見ると残酷な話で、ずっと信頼してきた先生方が、自分達の希望ではなく行政の都合で、いきなり奪われるという感じになってしまいます。保護者にとっても保育園というのは家庭の一部だと感じているはずなので、不可抗力で変わっていくことの苦しさや、侵害された感というのは十分に理解する必要があると思います。だからこそ、移管するときの工夫は大事になってきますし、骨子（案）に民間活力の効果はうまくいっていると書かれると思いますが、保護者の理解や協力がなければ成り立たないことなので、そういう痛みを伴っているということは分かっていたきたいと思います。

○武田部会員：

保護者にとっては、一番最初に預けた保育園が、標準の保育園としてスタートします。何らかの事情、民間委託等で状況が変わった時に、その不安をどう払拭していくかというところは、保護者もそうですが、受けた側も十分に理解をして、保護者と話し合っていく時間がとても大事だと思います。時間の経過と共に、それまでの不安が払拭されていくということもありますし、むしろ今までより良くなったとなっていけば、こんなに良いことはないと思います。

○普光院部会長：

移管には、いろんな人のエネルギーが必要だと思います。

○武田部会員：

受託後、何年かは移管用としてプラス要員がいるとカバーできると思います。

○普光院部会長：

骨子（案）に、そういった信頼というような要素を含めた選定などについても踏まえてまとめることが出来ればと思います。

この問題と密接に関連していることですが、保育士不足が今年、来年すごく深刻になるかもしれないという空気があります。これまで安定的に決まったところから人が採用できていた法人が、採用が難しいと言っているということがありますので、来年度の新設園等で人が足りないために定員どおり預かれないというところが出る恐れもあるのではないかと感じています。

公立保育園というある意味、身分保証がしっかりされていて、お給料が良い職場を減らすということを、今この時に同時進行していいのかという不安は感じています。様子を見る必要はあると思っています。つまり、民営化すると公立の先生方は子育て支援やいろいろなところに回せるかもしれませんが、そこを受け継ぐ民間は全部新しく人材を確保しなければならず、そこに大きな保育士のニーズが発生します。もし東京都内の自治体が一斉に民営化を実施していくと、ますます大変なことになってしまうのではないかと危惧があります。人材というのは全体で不足し



ているわけですから、人材確保について注視して、民営化の時期などに気を付けないと、みんなで墓穴を掘るということにも成りかねません。

○吉野部会員：

公立の先生方は一時保育から、障害児保育から、全部を担っていらっしゃるのです、その御苦労は想像を超えるというか、本当に大変だと思います。

○普光院部会長：

こういうものが地域にあったら良いということはたくさん思い描かれ、現場の方々はそれが必要だと感じていると思いますが、それをやるためには、費用がかかるということは絶対に確かなことです。少しでも国や都の財源を入れてやることももちろん大事ですが、決してそれだけで節約出来るということではないですし、むしろ節約した費用を使ってもっと費用をかけていかなければいけない部分があるのかもしれない、ということは思っています。

○武田部会員：

早い段階で、大手が数百人単位で募集をかけ採用していくということで、今、私達で求人活動をしていても、学生たちはほとんど採用先が決まっています。子どものためにも一定数はきちんと確保したいと思いますが、その一定数の確保が出来なくなりつつあります。今いる職員の産休や育休といったところも保障していかなければなりませんし、かなり厳しいです。お電話をいただいても、住宅手当はありますか、といった待遇条件が最初の質問の場合は、その次に話がいかないということが今年は多いです。

処遇改善で給料が上がっているというのも、応募者はしっかりと着目していますので、職員の処遇もかなり上げていかないとはいけません。今、派遣だと安くても1時間2千円です。人材紹介がいろんな方を紹介してくれますが、仮に年収300万の方で契約が成立した場合、今はマージンが3割なので、100万近い手数料をお支払することになります。そういったところも含めて確保していかがるを得ないという状況なので、経営の中では本来、子どもに掛けられるお金がそういったところに回ってしまう、というジレンマがあります。

派遣会社からセールスの電話はきますが、それで決まることはありません。派遣会社も営業活動はされていますが、実態としてはかなり人がいないのだと思います。

○吉野部会員：

地方から出ていらっしゃる方は、手当等も手厚いので区部に流れているという話は聞きます。

○普光院部会長：

お時間となりました。ここまでの話を事務局で整理をしていただきまして、それを踏まえた上で、取りまとめ案を作っていただくということでよろしいですか。

○事務局：

はい。

○普光院部会長：

意見の追加等につきましても、事務局に直接お送りしてよろしいでしょうか。

○事務局：

何かございましたら、事務局に御連絡くださいますようお願いいたします。

## 2 その他

○普光院部会長：

それでは、その他の次回会議日程について事務局から説明をお願いします。

○事務局：《説明》

○普光院部会長：

他に何かありませんか、よろしいでしょうか。無ければ本日の議題は以上となります。

ありがとうございました。