

## 会 議 録

会議の名称	第15回小金井市公立保育園運営協議会次第	
事務局	子ども家庭部保育課	
開催日時	平成27年1月22日(木) 午後7時33分～9時09分	
開催場所	小金井市役所第二庁舎 801会議室	
出席者	五園連	東海林一基 委員(くりのみ保育園) 本多由美子 委員(くりのみ保育園) 岡崎 英 委員(けやき保育園) 八下田友恵 委員(小金井保育園) 寺地 理奈 委員(小金井保育園) 市川 朋子 委員(さくら保育園) 小泉 未紀 委員(さくら保育園) 片桐 由輝 委員(わかたけ保育園) 三橋 誠 委員(わかたけ保育園)
	市	川村 久恵 委員(子ども家庭部長) 鈴木 遵矢 委員(保育課長) 諏訪 知恵 委員(保育課長補佐兼保育係長) 前島 美和 委員(くりのみ保育園園長) 海野 仁子 委員(けやき保育園園長) 福澤 永子 委員(小金井保育園園長) 福野 敬子 委員(さくら保育園園長) 杉山 久子 委員(わかたけ保育園園長)
欠席者	五園連	宮田 優子 委員(けやき保育園)
傍聴の可否	(可) ・ 一部不可 ・ 不可	
傍聴者数	13人	
会議次第	1 開会 2 議事 (1) 第14回会議録の確認について (2) 保育業務の総合的な見直しについて (3) 平成26年度 小金井市公立保育園父母の会 意見・要望等について (4) 保育の質について (5) 当面の課題について (6) 次回日程の確認	
発言内容・ 発言者名(主な 発言要旨)	別紙のとおり	

<p>会議結果</p>	<p>1 開会  2 議事  (1)第14回会議録の確認について  会議録の確認を行い、公開することとした。  (2)保育業務の総合的な見直しについて  次回以降の運営協議会に質疑を送ることとした。  (3)平成26年度 小金井市公立保育園父母の会  意見・要望等について  説明・質疑を行った。  (4)保育の質について  保育の質について 前回の質問に対する回答（資料58）  を参考として質疑を行った。  (5)当面の課題について  職員募集配置状況の報告がなされ、終了した。  (6)次回日程の確認  平成27年2月24日（火）19時30分から開催する  こととした。</p>
<p>提出資料</p>	<p>1 保育の質について 前回の質問に対する回答（資料58）</p>
<p>その他</p>	<p>なし</p>

## 第15回小金井市公立保育園運営協議会 会議録

平成27年1月22日

### 開 会

○川村委員長　それでは、ただいまから小金井市公立保育園運営協議会の会議を開会いたします。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に従って進行いたします。

初めに、議事の(1)第14回会議録の確認についてを議題といたします。

第14回の会議録につきましては、お配りした内容で決定することにご異議ありませんか。よろしいですか。

それでは、ご異議がございませんので、第14回会議録については、お配りした内容で決定いたしました。

次に、議事の(2)保育業務の総合的な見直しについてを議題といたします。

○鈴木委員　すみません。資料については、調整中です。今回も保留ということをお願いいたします。

○川村委員長　以上で、(2)保育業務の総合的な見直しについてを終了いたします。

次に、議事の(3)平成26年度小金井市公立保育園父母の会 意見・要望等についてを議題といたします。

これは、資料の説明は終わったんですか。

○鈴木委員　はい、前回から引き続き、何か質疑があれば。

○川村委員長　前回から引き続きでございます。何か質疑はございますでしょうか。

○三橋委員長　すみません、前回はどちらかという待機児童の話をする中で市側で資料について持ち帰って検討いただく話がありました。加えて、要望の上位のほうだったということで、皆さん関心が高い保育士体制のところについては、最後の当面の課題のところでも話が出ると思いますが、そのあたりのことでも構いませんし、あるいは3番目で、病児・病後児保育の話ですとか、その後、延長保育の一時利用ですとか災害対策とかというのが一個一個ありますので、ちょっとこのあたりで皆さんのほうから、このあたり、ちょっと集中的に議論がしたいとか、時間をとってというところがあれば、まだ前回d3も一通り議論ができていないわけではないので続けたいと思いますし、引き続きニーズの議

論をやっていきたいと思っているんですけども、とりあえず、保育ニーズといったときに、こういうところが要望すべき内容だとか、どうなっているかというところを議論したいとか、この場であれば。

じゃあ、ちょっと上からで、病児・病後児保育になるんですけども、今、五園連とかでも話は出ているんですけども、病児・病後児保育に関して今現状、医師会等の働きかけを市の方でやっている。あるいは施設自体は足りないということは理解されているというところだったのですが、一方で、先日の子ども子育て会議の中での病児・病後児保育に関する事業計画がこの後、来年とか再来年に新規にできるということではなく、かなり後のほうに計画していると思うんですが、そのあたりとの関係も含めて、病児・病後児保育に関して今どういったような対応をとられているというところをもう少し詳しくご説明いただきたい。

○鈴木委員      じゃあ、病児と病後児ということでまとめてというか、考え方というか状況をご報告させていただきたいと思います。

24年11月に病後児保育施設として1カ所開所しているところで、利用につきましては五園連からも、使い勝手の問題であったり、いろいろご指摘をいただいているところです。場所の問題もあって、なかなか使いにくいというお話もいただいているところです。

先ほど三橋委員長からもありましたように、この1カ所で全て賄える、足りているという認識はありません、もっと必要というふうに考えておりまして、お話にもありましたように、子ども・子育て会議の中で現在検討している事業計画の中でも1カ所、31年までの計画なんです、その後半部分へ位置付けているところです。そこで後半部分に位置付けているというところが、そこまでつくらないということではなく、具体的に話が進められるような状況になれば、前倒しで実施していきたいという位置付けで、計画上、考えているところです。

医師会にもいろいろお話ししているところではございますが、小児科のお医者さんが市内に少ないというような状況もありまして、なかなか手を挙げていただけるような状況がないというのが現状です。ただ、冒頭申しましたように、現状で満たされているというふうには考えてございませんし、事業計画の中でも位置づけていることから、いろんな形で働きかけていって、早急に実現、解決を目指していきたいというふうに考えております。以上です。

○三橋委員長 病児・病後児保育に関して、ちょっと我々の中で議論をするというのはほぼほぼ初めてだと思うんです。五園連の中では毎年でているんですけど、要望の順位的には、アンケート結果をみても毎回上位に入っているような内容だと思います。そのアンケートのコメント欄を見ても、かなり切実で、子どものかぜで1週間ぐらい休みとらなきゃいけないとか、この時期だとインフルエンザにかかったりして大変だとかというような話とかが出ている中でいます。また、病児・病後児保育の関係でいうと、先ほど課長さんのほうからも話あったんですけど、25年度かな、以前、くるみ保育室が開園したんですけど、ただ、それでも、これだけニーズが多い中でも、利用度というか、実際埋まっていないことが多いところがあるとお聞きしています。これについては使い勝手の問題等がかなりあるということ、父母のほうからも改善の要望を出しています。今、ある意味、ニーズは多いにもかかわらず利用されていないところは非常に問題だと思います。そこについては一つ一つ、場所の問題はしようがないとか、そういうのはありますけど、場所以外にもいろいろと、病児保育はできない、金額の問題もそうだし、予約の仕方とかいろいろとあったりするので。これ、ほかの市のやり方ですが、三鷹とかだと、お迎えに行くところを駅前にしていたりとか、非常にいろいろと改善して、予約の仕方なんか、当日の朝でも、かなりフレキシブルに対応したりとかいろいろありますので、ちょっとそういったところを含めて改善をしていただければと思います。また、一番はくるみ保育室について、やっぱり周知がなかなか足りないとか、知らないという父母が結構多かったというようなのも事実で、知らないという声がありました。改善策として、小児科とかにパンフレットを置くという提案なども父母の方からでていました。また国分寺の保育園などでも当初は利用度が低かったため、周知の努力をされていたということ、前回見学に行ったときにもお話を伺ったので、やっぱり最初に、何かあったりしてもなかなか預けたことがなかったりとか、子どもがちゃんと預かってもらえるということが理解されないと、なかなか親のほうも使いづらいうようなところもあったりするので、そういったことを含めて対応をいただければという話をしています。そういったところって何か少しは改善がされそうですか。

○鈴木委員 今、具体的なお話をいただきましたけど、現時点で医療機関等に置いてほしいという具体的な動きはちょっとできていないところです。そちらのほうは、医師会さんのほうとちょっと相談をしまして、可能であれば対応していきたいと思います。

それから、また、ホームページのちょっと下のほうに入っちゃっている部分もあった

りますので、そういうのを改善できないかなというのは、内部で検討したいと思いません。

それから、そうですね、あとは、各保育所には案内のチラシ等は置いてあるはずなんですけども、一応それもきちんとあるのかどうか確認をして、わかりやすいところに配置するようにちょっと配慮してみたいと思います。

○三橋委員長 特に皆さんのほうから質問・ご意見等がありますか。あと一つ、待機児童関係の資料について、たしか前回宿題としてあり、どのタイミングで出すかとかというのはあったと思うんで、ちょっとこの辺については、数字がまとまって、前回口頭で話したようなものが出せる出せないとか、あるいはどのタイミングでちょっとそういった資料について確認なり議論なりということについては、全体のスケジュールなり整理の仕方を含めて、後でまた調整できればと思っておりますので。

○川村委員長 そうです。前回、そうですね、数字を表でというようなお話もありましたけれども、子ども・子育て会議の事業計画の素案についてのパブリックコメントも予定してございますので、そのタイミングは予定ではちょっと2月ぐらいというふうに考えてございますので、そこでお示しできるかなというふうに思います。ですので、これにつきましては資料は提出できないということをご了承いただきたいというふうに思います。

ほかに何かご質問ございますでしょうか。

○三橋委員長 ここのところはいいですかね。ニーズ関係、本当はちょっとまだいろいろとあるかとは思いますが、まだ後半の議題も結構あると思いますので。

○川村委員長 それでは、以上で(3)の平成26年度小金井市公立保育園父母の会、意見・要望等についてを終了いたします。

次に、議事の(4)保育の質についてを議題といたします。

保育の質については、前回の質問に対する回答ということで、資料58をご説明をさせていただきます。

これは園長のほうで。

○福野委員 さくらの福野です。前回、・・・の方から質問があった中で、今回は朝夕の時間帯の引き継ぎの対応についての配慮と、保育士のスキル向上と維持のための取り組みと、大事にしていることということで話をしたいと思います。

まずは、さくらの福野のほうから、朝夕の時間帯の引き継ぎの対応についての配慮についてお話しさせていただきます。

公立5園の園長で大体共通していることをここに書いてあります。読まさせていただきます。

①遊びの場面、子どもへの配慮としては、大人が引き継ぎまでの時間を見通したかかわり方をする。子どもたちが何々して遊んでって言ったときに、あと引き継ぎまでこのぐらいの時間だったら、こういう感じの遊びをしていこうかなってという大人の見通しを持った中でのかかわりをしていくことで、子どもが引き継ぎの時間になっても、もっと遊びたかったのについていう感じにはならないんじゃないかっていうことです。引き継いだ大人へ今までの遊びを伝え、続けて同じ遊びをしてもらう。今までこの子とこういう遊びしてたので、こういうふうな感じで遊んであげてねって感じで、子どもには続きは〇〇さんとしてねなどと伝えて、そこでの遊びの継続を持つようにしていく・・・をしている。状況を見て、遊びの区切りがついたところで引き継ぐ。あしたまた遊ぼうねって言って、その入っている保育士が残れるんでしたら、遊びの切りがついたところまでいるっていうことです。

毎日同じ生活の流れをつくるっていうことは、午後のおやつの後、外遊びに行っ、トイレに行ったら遅番の人が来てって感じで、子ども自身が時計を見なくても生活の流れが、毎日同じことをしている中で、この時間になったらこういうふうになるんだなっていうことを見通し持てるのが、落ちついて遊べるようになることにつながっていくっていうことです。

夕方保育用の遊具を用意しておき、子どもの状況によって出して遊ぶっていうことは、夕方用の特別なおもちゃがあるっていうわけではなくって、年間を通していつも同じおもちゃが出ている、遊具が出ているということではなくて、やっぱり子どもの気持ちも新たに遊べるように、定期的におもちゃを入れかえしているんですけれども、雨の日とか外にずっと出られなくて、ちょっときょうは子どもたちがざわざわしているなっていうときは、久しぶりにしまっておもちゃを出して、気持ちを新たに遊べるようにとか、そういう配慮をしているということになります。

②の引き継ぎでの大人の配慮ということでは、子どもの安全・確認を優先するっていうことで、引き継ぎまでの子どもの様子や、特に配慮をすることを伝達するということ、日中ちょっと微熱があったとか、おなかが痛いとか訴えたとか、そういう健康面での引き継ぎとか、そういうことまでの一人一人の引き継ぎをしていくっていうことです。

引き継ぎ時に登降園板表を見ながら、子ども一人一人を確認するっていうことは、き

よう何々組、何人ですって、そういう雑駁っていうんですか、大まかな引き継ぎではなく、子ども一人一人の顔の表情を見ながら、きょうこの子がいるんだな、この子がいるんだなっていう確認をしながら引き継ぐっていうことです。

園全体・クラスの遊びの約束を職員間で共有するっていうことは、大人によってクラスの遊び方が違うっていうことは、子どもの遊びが落ちつかなくなるっていうことにつながっていくので、座ってはさみを使うとか、そういう安全面で、具体的に言うとあれなんですけれども、そういうことです。

あと、夕方の時間帯、トイレに行かずに落ちついて遊べるように、トイレは引き継ぎ前に済ませる。乳児クラスは、決まったパート職員を配置する。いつも同じ大人がいることによる安心につながるということです。

3番目は、会えない保護者への対応については、連絡帳に記入する。特に伝えたいことがあるときは、担任が残って、または正規の遅番、またはパート職員に伝えてもらうっていうことです。あとは、その日に無理があるときは個人面談の時間をつくってもらって伝えていくっていうことです。以上です。

#### ○福澤委員

小金井保育園の福澤です。引き続き、保育士のスキル向上と維持のために取り組みということで、先般そういった質問がありましたので、ここに5園の・・・を集めてみました。

職員の研修実績の資料っていうのは、以前、皆さんのほうにもお渡ししてますので、それも参考にさせていただければと思っています。

時間内学習会については、研修実績の資料のほうでわかっていたかと思うんですけども、それぞれA学習会、主任会主催の研修ということで行っています。

あとは、自主的に研修、自主研修の制度も利用して、それぞれ自分で学びたいところでは研修をしてもらっています。

あと、課を通しての研修会というのもありまして、そこにも参加して学んでいます。これは時間内なので人数的には限られているんですけども、そういった研修もあります。

あと、それぞれの園での園内研修を行っています。これ括弧で幾つか書いてあるんですけども、エピペン研修だったり、交換実習があったり、朝夕パート職員の勉強会みたいなのを実施して学んでいます。

あと、父母合同学習会、園主催学習会などを企画して実施して学んでいます。

あと、会議で自主研修に行ったりとか、課を通しての研修会とかで研修に行った者か



ら研修報告を受けて学んだりとか、あとは、そういった研修報告のファイリングなんかを自由に、自分は参加していない人で興味あることに関しては、そういったファイリングなんかを自由に見て質問したりとか、そういった時間もそれぞれ持っています。

あとは、⑥番ですね、会議で学習の時間をつくって学ぶこともしています。括弧の中のは、これは各園でそれぞれやっている項目です。それぞれの園のやり方とか、こういったことをじゃあ今年度は集中してやろうとかっていうことでは、それぞれの園でまた違った形になっているんですけども、一応内容は今年度に関してはこういった感じで行われています。

あと、保育・安全関係の本やプリントを回覧したり、研修報告のファイル、先ほど言いましたけれども、そういうのを自由にできるようにはして、本なんかもそれぞれ定期的に各園でとっている本がありまして、それで、これはちょっとみんな読んでおいたほうがいいよっていうのはポストイットつけて、ああ、ここ大事だから読んでおこうとか、そういう感じでは事務所のほうに置いてあって、休憩時間にそれぞれ見るとか、そういったことはしています。

あと、チューター制度ですね、これは2年間、新人が入ってきていないということで、このところをしていないんですけども、新人の育成のためのプログラムも行われています。

人事考課制度を行っています。各園で、園長と1対1でセイメンバーを行っているんですけど、今まさにそれを行っているところで、職員は園長とするんですけども、課長は各保育園を回って、総括で、そういった人事考課のことを行っています。

あと、⑨番が、ベテランと若手でクラス担任を組む、それによって若手の人たちがベテランの保育を見たりとか、あとはベテランからアドバイスを受けてたりとか、そういったことで保育士のスキル向上につながってやっています。

次、大事にしていることについてなんですけども、やっぱり職員が仕事に対するモチベーションや、どんな仕事がしたいのかっていう理想を持っていることがとても大事だというふうに思っていて、向上心が持てるような職場の土壌づくりというところでは、それと、みんなこれはつながってくることなんですけど、①番、②番、③番、④番、⑤番ってつながってくるんだけど、職場の土壌づくりには私たちもとてもいろいろ気を使っているところで、若手職員が保育についての悩みとか疑問とかっていうのを気軽に話せるような職員集団をつくりたいというのはいつも思っていて、会議とか打ち

合わせの場でも、どういうふうに思っているとかって感じでは、みんなの意見を吸い上げたいっていう気持ちではいます。

あと、④番も同じようなことですね。公立の保育園なので、園長の独断とかそういうことはまずなくて、みんなのやっぱり意見を吸い上げて民主的な人間関係をつくっていきたいと思っているし、職員集団もそういうふうになっているつもりでいます。

あと、職員と保護者の方、職員と保護者のパートナーとなって、ともに子育てを楽しむようにしているっていうことも、とても大事に思っているところの一つです。楽しむようが消えていますね、しているって書いていただけますか。以上です。

○三橋委員長 これについて、今、前回ご質問があったりとかしましたけれども、ご回答いただいたということなんですが、ご質問とか、まだちょっとこういうところを聞きたいというところがあれば手を挙げてください。

○八下田委員 質問なんですけど、裏の保育所のスキル向上の③の園内研修の、括弧の交換実習っていうのはどういったことなんでしょう。

○福澤委員 クラスを、自分のクラスではなくて、ほかのクラスに入ってやるということです。小金井ではやっていないんですけど、ちょっと説明してください。

○杉山委員 今年度わかたけでやったのは、まだ異年齢クラスを経験していない若い職員に、やっぱり異年齢のクラスの運営とか、いや、何ていうんですか、保育の流れる日課とかのことを学んでほしいというふうには思っています、その職員に私は特にホールでの童歌活動とか、体育活動とか、あと製作なんかを学んでほしいと思っていたので、その得意なクラスに入れまして、その幼児のクラスから一人担任をそちらの乳児のクラスにその日は行ってもらって、そこを交換して、たくさん長い時間は無理なんですけれども、1日、2日とかの期間をもって交換して勉強してもらおうというような機会をつくっています。

○八下田委員 じゃあ、担任の勉強のために、ほかのクラスの活動を見るのが……。

○福澤委員 見るというか、一緒に実践しながらっていうことですね。

○八下田委員 1日、2日間やるっていうことですか、期間は。

○福澤委員 そうですね、もっと機会があったらもう少し入れたいとは思いますが、なかなか、全体の体制もあるので難しいときもあるんですけども、そちらのクラスにはきちんと正規が行ったりしますので、そちらの乳児のクラスのほうも支障がないようにっていうふうにはしています。

- 八下田委員 わかりました、ありがとうございます。
- 三橋委員長 ほかはよかったですか。  
その横のエピペン研修というのを僕は初めて聞いたんですけど、エピペン研修というのはどんなのですか。
- 福澤委員 アレルギーを持っているお子さんで、アナフィラキシーの既往があって、それでエピペンを持参されているお子さんがいらっしゃいますので、それでマニュアルがあるんですけども、看護師役の人、患者役の人ってそれぞれ役割分担して、・・・場合だとグループに分かれて役割分担をして、今じゃあどういふふうに動いたらいいのかとかってというような研修になります。エピペンの打ち方だったりとか、あと救急車を要請するときにどうするのかとかいうようなことになります。
- 三橋委員長 スキル向上とこの学習会というのは、基本的に対象となる先生は、保育所の方はみんな同じですか。パートの方も対象になっているような書かれ方をしているところもあるとは思んですけど、一応一通りみんな同じ形と考えていいんですか。要は体制によって違っていたりとか、そういったことってというのは何かあったりするんですか。
- 福澤委員 主任会の学習会についてが、この間の資料でもお配りしているんですけども、主任会のほうで主催をして、それで、非常勤さんはお誘いはしてません。時間内であったり、夜の学習会であったりってというのはあるんですけど。  
あと、父母合同学習会とか園主催学習会というのも、それをちょっと説明していいんですか。
- 福野委員 さくらの福野です。さくら保育園は、各年で、ことし父母会のほうで学習会を担当したら、次の年は園側の職員が企画してやるってということで、実際も父母会と園側職員で負担し合って、出し合って、計画を立てて学習を進めていくって感じにしています。以上です。  
けやきはどうですか。
- 海野委員 けやきの海野です。同じような形ですね。企画が交代するってようなことはないんですけど、一緒に企画を考えて、同じような形でやっています。
- 三橋委員長 さっきの話じゃないんですけど、要はどうしても、前回も少し話ありましたが、非常勤さんと時間給だったりとかも、給与が出ないとかそういうところも当然あったりとかしたりすると、どうしても学習会とかには参加とかっていうのもしづらいというか、お声かけしづらいとかそういうところもあるって、そういうことですか。

○福澤委員 確かに職員よりはそういった機会が少ないかなとか思うんですけども、園の中で例えばエビペンにしても、感染症の学習会にしても、ビデオテープを回してもらって、それぞれは自宅でそういったテープを見て、どういうふうにしていくのかとか、あと、11時間非常勤さんについては、どういったことを学びたいかっていうのを吸い上げて、それで、時間外っていうか、業務ではないんですけども、11時間非常勤さんがこういうことを知りたいっていう要望がある場合は、そういった学習会を別途土曜日の午後だったりとか、それぞれ出やすいときに来てもらって、内容によって看護師が説明したりとか、そういった形ではやっています。

○三橋委員長 なるほど。でも、基本はやっぱり任意というか、必須で業務の時間外とかもあるので、ニーズがあれば当然フォローはできるけれども、強制的にこれをやってくださいとか、これ受けてくださいとかっていうのはなかなか当然しづらいという感じにはなるにはなるんですね。

○福澤委員 そうですね。救急の講習とか、消防署も来てやるものに関してはなるべく出てほしいとか、あと夕方のパートさん、夕方やることが多いので、そういうときは正規が保育のほうに入ってパートさんに講習会に出てもらうとか、交代して時間で、それで出てもらったりはしています。

○三橋委員長 ありがとうございます。

東海林さん、はい。

○東海林委員 くりのみの東海林なんですけども、これは前回、一人一人聞かれてお答えしたところについて一応、大体全部ご回答をされているということなんですか。それとも、また、第2弾とか3弾が、そういうことじゃなくて。

○福澤委員 まだ全部ではないんです。今回ちょっとこのことでまとめたということなんですけど、全てではないです。

○東海林委員 それも踏まえてということだったんですけど、ちょっと失礼な言い方になっちゃったら申しわけないですけど、これを書いていただいても、あんまりちょっとイメージが湧かないんですね。何でイメージが湧かないのかって自分なりに考えると、これ多分小金井市の公立の園で大事にされていることっていうことで聞いてますけど、小金井市の例えば認可園だとか、あるいは認可外の園とかに同じ問いかけをしても、そんなに違った答えには多分なんないんだと思うんですね。ここに書いてあるような項目を、真っ正面からうちはやっていませんとか興味ありませんというところは逆にないと思うので、そ

の辺がちょっとわかりづらいのかなっていうのが1つと、私、前日もその比較でっていう話を出したんですけども、もし比較が難しいということであれば、例えば公立園の動きだけを見たときに、大きく今、前年の最初の退職された方の補給の話と、それから今回も任期つきの職員の方で代用するとかいって、随分労使でお話しされたっていうふうに伺っているんですけど、それって公立の中だけでも大きな変化だと思うんですが、その変化に伴って、この中で例えば今の、何だ、学習会にちょっと参加しづらくなっちゃうとかいうような、具体的にその変化に伴って、今まで大事にしてきたところで、どのあたり難しくなっちゃうだとか、苦勞しちゃうとか、そういったところってあるんでしょうか、ここで上げていただいてないところ。

○福澤委員　　そうですね。確かに研修会とか、園内研修は別ですけども、体制的には厳しいっていうのはあります。保障するクラス、研修会に出ることによって、そのクラスを保障クラスだと誰かが入らなくちゃいけないっていうような状況はあるので、体制的には厳しくなっていて、本当は4人出せるところを3人しか出せないとか、そういった本当にどう生み出していかみたいな、そういった苦勞はあります。

○三橋委員長　　退職者の補充のところの話は、後で当面の課題のところでは報告をいただいた上で、ちょっとその部分に話を特化して、来年度の改正という形で話したいなとちょっと思っています、今それも絡めてあれですね、そういうことですよ。

○東海林委員　　それ自体がどうっていうのは、そういうふうな動きがあった中で……。

○三橋委員長　　こういうところにも影響してくるんじゃないかという。

○東海林委員　　そうなんですね。何かそれを聞くと、何が起きようとしているのかとか、その辺がもうちょっとよくわかるのかなという。多分どんな意味、どの運営している方に聞いても、こんなのやりますって多分おっしゃると思うんですよ。そうすると、小金井のほうに行くっていうのが非常に浮き上がって見えてこないというようなところなんです。

○三橋委員長　　前日も、今、保育の質についてどういうふうに議論をしていくかという話の中でのやりとりとして、こういったスキルの向上・維持のためとか、大事にしていることとかのポイントが出てきたというところです。確かにこれだけちょっと取り出してぽんと出てくると、どういうふうに議論というか、そういったのをご理解した上でどうかというのもありますし、あと大事にしていることというの、多分、職員にスキルとかそういった観点から見えていくと、こういうふう話になってくると思うんですけど、もうちょっと

大きな話でいうと、また子どもの最善の利益だとか、そういった全体的な話にもつながって、そういう中でちょっとこの部分っていうのが、全体の中でどういうふうな位置づけになっているかっていうところをちゃんとマッピングできるような形にしていかないといけないと思っています。職員体制なり、保育士のスキルとか意識についてのところに関してということで、この大事にしていることというところの位置づけを考えると、大事にしていることの中で、いろいろ大事なことがいっぱいあると思うんですよ、物すごくいっぱいある中で、ここだけをあえて取り出したっていったところっていうのが、ごめんなさい、ちょっと僕はこれを見ていて、もっと上からの流れて来ているのがあるでしょうと、勝手に思っているんですけど。

海野さん。

○海野委員 けやきの海野です。職員の資質向上のために園長としてどんなことをしているかっていうことを考えると、ここの大事にしていることの5つというのがすごく大きなことなんです。学習をし合うというようなことは、いろんな形でできているんですけども、これはもちろんそうなんですけれども、小金井の公立の特徴っていうのは、民主的な人間関係がすごくできていて、いろんな保育観を持っている人が、今の子どもたちを見ながら、こういう保育をしていきたいというのを対等な立場でぶつけ合いながら、いい保育を目指していくっていうようなところがすごく特徴だと思っているんです。ここに書いてある大事にしていることの5つっていうのが、こういう職員の体質っていうか、土壌っていうか、そういうことがきちんとできることで質が保たれているというふうに思っているんです。これは全員共通かどうかわからないんですけど、私の表現だと、そういうふうなことになります。

欠員の問題が去年ありました。穴があいていて、私たちは園長ですけど、求人担当みたいな形であちこちに電話をかけたり、いろいろ手配をしたりっていう仕事も日中しました、園長の仕事の中の一環としてしました。それから、穴があいているところの埋め合わせをどういうふうやるかっていう、そういうやりくりもしました。そういうようなことにすごくエネルギーをとられてしまうというようなことで、大事な職員全体のこういった保育にきちんと向き合って、職員が一人一人力を発揮するっていうようなことに対するマネジメントですとか、そういう園長としての後押しとかっていうことがなかなかできなくなってしまったっていうようなことがありました。そういうことは大変大きな影響があったんじゃないかなっていうふうに思っています。

○三橋委員長　そうですね。こうやって見ると、さらっと読んじゃうんですけども、おっしゃるとおり、これは園のカラーだと思いますけど、いい悪いとかじゃなくて、やっぱり母体があつたりとか、園長とか理事の方がリーダーシップをとって長期的にやられているようなところの園も当然あつたりすると思いますし、正直、保護者が一緒になってやるというのも、確かに我々もただ預かってればいいのか、預かってもらえばいいみたいなそういうことではなくて、一緒に子育てをしていきましょうとか、だからこそ父母会したり勉強会、父母と子どもの勉強会やつたりとか、いろいろイベントをしたりするとは思いますが、そういったのっていうのが、小金井の特徴的なところかなと思います。これだけ見るとやっぱりさらっとしちゃうんですけど、そういうのを一個一個かみ砕くというか、そういう中で我々のほうも理解をしていく必要があるし、そういったところをうまく整理してアピールしていかなくちゃいけないのかなとちょっと思ったりはする次第ですけれども。

○海野委員　東海林さん、私の今の説明については、どういうふうに感じられました？

○東海林委員　募集にエネルギーをとられてしまう、よっぽどのところは・・・まして、でも、それは実際デメリットだと思うので。そうですね、それぐらい言うであれだな。

○海野委員　それくらい、ううん、そうか。

○東海林委員　だから、例えば大事にしていることの③番がありますよね、若手職員の保育について、疑問や悩みを気軽に話せるような職員集団をつくっていることを大事にしているということだと思うんですけど、これを大事にしてませんっていう保育園って多分ないと思うんですけど、ただ、実際には、そうはいつでも、体制面の問題とか、あとは保育士1人当たりの人数とかっていう面でなかなか難しいというところが、まさに現場の保育士さんたちとかっていうとわかるところだと思うんですよ。我々は、本当にパンフレットに書いてあるようなことを読み比べても、なかなか実際のところが見えてこないというんですかね。

だから、例えば今回の任期つきのお話なんですけれど、あの話で、任期つきじゃなくて、正規がどうしてもという主張、労使交渉の中で出てきていると。それは、そうじゃないと、この間のところで体が落ちちゃうところが出てきちゃうということなのかなと思ったんですよ。そうならないように体制の中でやっていただくということだとは思いますが、実際やりづらくなっちゃう面というのは何かもし具体的にあるのであれば、知りたかったというところなんですけど。

○三橋委員長　　ちょっとその話に落ちつきますかね。とりあえずこちらのほうの中で質問とか、確認したいこととか、引き継ぎなんかも結構僕は父母のほうから課題感というか、朝夕のパートさんとかとやっぱりその引き継ぎとかっていうところで、こういうふうに配慮していただいているところというのは当然として、もうちょっとプリミティブなところ、プリミティブというのは、要はちょっとした連絡事項とか、そういうところがうまく伝わってなかったりとかっていう話はちょっと聞いたりとかは正直しているんですよ。

そうですね、なかなかやっぱり忙しかったりとか、うまく引き継ぎとかがされてないケースなんかも、忙しかったり、人数が少なかったりしたりすると、ちょっと忘れてしまふとかなんとかっていうところもあったりするのかなとか、さっきのスキルの研修などもいろいろとあると思う。いろいろというか、一個一個の中身というのは結構聞き出したら切りがないところもありますし、あるいは大事にしているところについても、若手職員の育成のことがあります、逆に言えば、ベテラン職員の存在がやっぱり特徴的なんだろうなと思ったりもするわけなんです。ベテラン職員がしっかりとサポートしてってというか、ベテラン職員がそうやって、入っているからこそ、こういった若手職員の安心があると思うんで、そういったところを一個一個、小金井らしきとか、やっぱり今ある課題とかっていうのをきちっと整理したりとかする必要があるのかなというふうになんかちょっと思ったりはします。

○本多委員　　ちょっと確認したいな思っていたところがあるんですけども、今の三橋委員長の話をお聞きしたんですけども、朝夕のパートさんというのが父母にとってはやっぱりとても目につくところなんですよ。昼間の保育はすごく頑張っているのはわかるんですけども、実際それを目にする機会はなかなかなくて、やっぱり送り迎えの時間帯に接するのはパートさんなので、父母にとってはすごく一番目につくところだと思うんですね。

それで、例えば朝夕のパートさんですとか臨時の職員さんが入ったときに、何か例えば園としてこれを研修するとか、こういったことを覚えてもらうとか、そういったことが、マニュアルというか決まった研修とか、そういったことっていうのは何かあるんですか、それとも各園でそれぞれって感じでやられているんですか。

○福澤委員　　小金井の福澤です。朝夕のパートさんについては、年に2回、パートさんとの打ち合わせっていう時間を持っています、1時間なんですけども。それで、その中で、夕方のパートさんも朝のパートさんも大体どこのクラスに入るかっていうのは決まっています



ので、担任とちょっと打ち合わせをしてもらう時間を持って、あと、そのときに、今の時期の子どもたちはこういう状況にあるので、こんなふうに接してほしいとか、あとは、今、子どもたちはこういう遊びを楽しんでいるので、こういうものは出してあげにくいけども、それを出すに当たっては、こういうことに気をつけてほしいんだとかっていうような、そういったパートさんとの打ち合わせっていうのもあります。

あと、それと、終わりの会は前半、後半って分かれていて30分ごとなんですけど、後半の30分については看護師のほうからとか、あと栄養士のほうからとか、食事のことだったりとか、アレルギーのことだったりとかっていうことでは、パートさんのほうにはお知らせをしたり、あと事務的なことだったりとかっていうことではいろいろお知らせしたり、消火器のことだったりとか、ゴキブリバツというのがあってとか、毎年パートさんに覚えてもらいたいのので、同じことも言うこともあるし、そのときの園の状況だったりとかクラスの状況によっては違うことを言うこともある、違うこととかいうか、別の話題になることもあるんですけども、そういった年に2回のパートさんとの打ち合わせっていうのは業務内でやっています。

ただ、それだけでは足りないという認識があるので、先ほども言ったんですけども、パートさんのほうからか、こちらからも言うこともあって、じゃあエビペンのことをやりましょうとか、感染症にはこういうふうに気をつけてもらいたくて、対応の仕方はこうなんですとかっていうようなビデオをそれぞれ見るように回したりとか、そういうような形で行っています。

- 本多委員 年に2回っていうのは、もう各園でそういう形になっているっていうことですか。
- 福澤委員 そうです、各園全園が年に2回、パートさんとの打ち合わせっていう時間を設けています。
- 三橋委員長 それ、どこに入るかっていうのは、もうパートさんが来たらすぐにわかるような形なんですか。前の日ではなく、次の日の朝のことってその日パートさんがくるまではわかってないんですね。
- 福澤委員 はい。だけど、もう正規はどこに入る、幼児のクラスに入るとか、パートさん、何々さんについてはこのクラスに入るっていうのは決まっています。
- 三橋委員長 前日からですか。
- 福澤委員 はい、ずっと4月からとか。
- 三橋委員長 4月からとかですね、わかりました。ちょっとどこに入るんだみたいなところを、き

ようはちょっと違うとか、何かよくわかっていないみたいなところを聞いたりとかあったので。

○福澤委員 担任と引き継いだ時点では、いつも同じところに入るっていうふうには決まっています。

○三橋委員長 決まっているんですね、わかりました。

○福澤委員 パートさんのお休みもあるので、そういうときは、このクラスには以前この人が入っていたこともあるので、じゃあその人に入ってもらおうとかっていうような動きがあるんですけど、パートさんもお休みをとられますので。

○三橋委員長 なるほどなるほどなるほど。そういうイレギュラーのときにちょっとどうしようかということですね。

○福澤委員 はい、そうです。そういったことでは、いつも同じとは各自言えないんですけども、決まっています。

○三橋委員長 ありがとうございます。

ほかはいかがですか。

はい。

○寺地委員 小金井保育園の寺地ですけども、公立保育園では、非正規の方はこれからもどんどんふえていく形で、今も半数に及ぶ職員の人たちが入っていることかとは思いますが、その非正規がふえていく中で、大事にしていく5つっていうのをどう続けて・・・いくのか、どうやって工夫していくのかっていうのは、これからのことを考えていらっしゃいますか。

○三橋委員長 ちょっと答えにくいのかもかもしれませんけども。

○寺地委員 ……非正規をふえ続けていく・・・非正規を続けていくというのが前提。

○寺地委員 それじゃあ、また答え・・・。

○海野委員 けやきの海野です。非正規職員がふえている中で、それぞれの非正規の職員に対しても、園全体でどんな保育をしたいかっていうようなことはよく伝わるように、あと、その職員がどんなふうなことを考えながら保育しているかっていうことを私たちはつかむよう、そのための打ち合わせとか面談とか、そういう時間はすごくふやしています。それと、ミーティングの数をやっぱりふやしていくということがすごく大事なかなと思って、そういう時間もつくり出していくっていうことですね。

○福澤委員 小金井園の福澤です。臨職さんとか非常勤さんとか、これからちょっとふえていく、

来年ごろふえていくんですけども、園長と職員との育成面談だけではなくて、臨職さんとの育成面談というのかどうかわからないんですけども、臨職さんと非常勤さんの1対1での話とかそういったことで、どんなふうに思っているのかとか、どんなふうな保育を望んでいるのかとか、そういった話し合いは持つようにはしています。

○寺地委員　　小金井保育園の寺地ですけども、以前の資料52で、職員実績ということをごらんで出して、ここを読ませていただいているんですけども、これは、このことが非正規の方に当てはまるわけでもないの、やはり正規の方の研修に伴った信頼性、安心感というのは、やはりどうしても強いんですよ。ですから、今後、非正規の方に対してそういったことができるのかとか、もうちょっと……ことも出た意見だと私も思うところなんですけども、どういったスキルアップということでの……かなというような中で、これからの課題なかなというふうに思うところなんですけども。

あと、別のことなんですけども、まだ私は、……ということで、先生たちがやられている保育実習のことをもっと聞きたいんですね。ですから、今まで3つぐらいして、これからどう展開していくかとか、これからどう議論につなげていくか……悩まれているかとは思いますが、わざわざ、質でいえば、ここに出ることって幾らでもあると思うんですね。そしたら、一応一つ聞きたいなと、いっぱいあるんですけど、絞って聞きたいなと思うのは、以前、お泊まり保育のときに、お泊まり保育をしたことによって、あんなにお泊まり保育を嫌がっていた子が一晩にして変わったっていうお話あったじゃないですか。ああいったお話、ほかにもいっぱいあるかと思うんですね。例えば、お泊まり保育じゃなくて、遊びを通じてそういった話があるとか、成長が見られることがあったとか、実践を通してそういった報告って上げれば切りがないんですけども、そういったこともちょっと聞いてみたいなと思っていて、やられているそういう内容っていうのもっとちょっと出してほしいなとは思っているの、聞きたいと思っているので、ちょっとお願いします。

○片桐委員　　済みません、一つ入れさせてもらっていいですか。わかたけの片桐です。今、非常勤の人との面接、コミュニケーションの時間をふやして5つの部分を補完していくというか保つようにしているというのは、さっき言っていた非常勤やそういう、または正規じゃない人たちに、いろいろ講習に出てもらったり一緒に勉強する機会が少なかったりとかってということだから、正規職員とは違ってそういう対応をしないと、これが保つけないという認識でいいんですか。

○福澤委員　　そういうこととは別なんですけど、非常勤の人たちのスキル向上ってということだけではなくて、それよりかも、日常やっぱりどんな気持ちで仕事してもらっているのかとか、保育についての疑問点だったりとか、あとはやりにくさとかそういったこと、何か思っていることを出していただいて、それに職員が少し改善しなくちゃいけないこともあるかもしれないし……。

○片桐委員　　それは、だからどう、正規の人だったらそういう特別な手当をしなかったとしても、日常の職員会議だったり研修会の中だったりでクリアしていける部分を、特別なそういう手当をしなくてと非常勤の人たちとは接する機会だとか話す機会が少なくて、そういう手当を特別にしなければいけないという事態になっているという認識でいいんですよね。

○福澤委員　　そういうことになりますか。

○片桐委員　　そういうことになりますよね、それはね。

○福澤委員　　そうですね。

○片桐委員　　だから、いや、僕はちょっとさっき、また今度、今すぐ答えてほしいということではなくて、朝夕のパートさんが入る前の状態のときってというのは、例えば職員の体制はどうだったのかとか、どういう意思疎通ができていたのかとか、そこのところが実は変化が何かあったんじゃないかと思うんですよね。そういうことでいえば、親は、さっき言われたように朝夕しか見る機会が少なくて、そのときにいろいろ親のほうとしてはやっぱり不安はあったと思うんですよね、今までずっと担任と顔を合わせた時間が減っていったわけだから。そういう変化っていうのは、何がどういうことがあったのかなっていう、当時どういうところがよかったのが崩れ、何か崩れたのかどうかわからないけど、何か変化があったのじゃないかとは思っているので、それを、どういうふうなものの感じで変わっていったのかを知りたいなとちょっとさっき、ぼやっと思ったんですね。

そういうふうに思っているところに、そういう特別に非常勤さんたちとは時間を割かないとこれが保てないということになると、いわゆるそれは園長職の仕事になっているわけですよね。園長がそういう面談をやったりだとかっていう……。

○福澤委員　　はい、話を聞いたりとか。

○片桐委員　　今までやっていた仕事にプラスアルファそういうことがふえていったということですよね。今までは今の正規職員の人たちとやっていたところで基本的に全体をつかめたり意思疎通ができていた部分が、それが特別な手当をしなくてできなくなったということは、園長職としての仕事をやっぱり一つふえたということですよね、いわゆる実質

的に保育にかかわったり、一つの会議で済んでいたものを、個別で何かをしなきゃいけないなくなったっていうことになったんじゃないかなと、今聞いていて思ったんですけども、それでちょっと確認したいんですね。

○福澤委員　　そういう意識は個人的にはなかったんですけども、やっぱり正規だけではなくって、非常勤さんや臨職さんとかとも話をして、そういった時間をやっぱり持つことが大事なんじゃないかって個人的には思っていて……。

○片桐委員　　正規職員だけだったとしても、必要だとは思うんですよ、個々人で話をするっていうことは、それ以上にという思いが多分あるから、そういうふうになっているんですけどいうふうに言われたんだろうなと思ったんですよ。親としてみれば、そういうふうに非常勤の人が入ってきたときに、そういう工夫をしてくれているんだったらじゃあ安心だわって思う反面、今まであれした時間の部分をどっかを割いてそういうことをやっていることになっているはずなので、じゃあどこが削られたのかなとか、どういう負荷がかかったんだろうかっていうそういう負荷が、それは多分仕事がふえるわけだから疲れにもなるし、いろんな疲れがたまってくれば判断力の低下にもなるっていうのは当然出るわけなので、見えないところにやっぱり何かしら出ているんじゃないのかなということもちょっと思ったので、特別な時間が必要なんですねっていうことを今確認をしているんですけども、そういう認識でいいですか。

皆さんは日常のことなので、ある問題を解決していかなきゃいけないわけだから、それがじゃあ特別なことになったのかっていうと、それは目の前にある課題を解決しなきゃいけない、ほかの問題と同じように解決しなければいけないことなので、特別にやったという認識はもしかしたらないのかもしれないですけども、僕はそういうふうに感じたので、ちょっと今、確認をさせてもらったんですね。

もう一つ、発言させてもらったのでちょっと追加しますけど、チューター制度について、やっぱり2年間、若手が入ってきていないから、今とまっているっていう……。

○福澤委員　　1年間、ごめんなさい。

○片桐委員　　1年間。このままそうやって新人が入ってこないってことになると、そのチューター制度を経験していない、チューターになったことのない職員がふえていくっていうことになると、この制度自体も維持できなくなるんじゃないかなというふうなことを思っていて、育てられなくなる、育ってはいったけれども、チューターになることによって、保育、保育士っていう仕事を客観的に見ることができ、新たな発見があって、自分も

成長していくっていうことですよ、チューター制度っていうのは。

○福澤委員        そうです。

○片桐委員        その経験を積まないで、客観的に見る機会がいわゆる具体的に減るっていうことになっていくと、このままいくと保育士、今までのようには育てられなくなるんじゃないのかなっていうことをちょっと感じていて、それは多分、業績不振で新入社員を何年も採らなかった会社が、にっちもさっちもいなくなって問題を抱えるのと結構似ているなということのをちょっと思ったので、そういう危機感とかは皆さんにはあるのかなと。

別な形で継承していってもらいたいと思いますけど、新人が入ってこなかった場合に、ただ、全くの新人を教えたことのない人たちばかりになっていくというふうになると、それはそれでちょっと問題があるんじゃないかなと思って、その辺をちょっと。

○三橋委員長     正規、非正規の中身っていうところでは、多分まずこの後、来年度の話、当面のもうすぐ目の前にある話もあるんですけど、今、片桐さんなり皆さんの中で思っているところとしては、中長期的なところと、両方ともあると思うんですよ、中長期で見たとき、あるいは過去から見てきてどうだったのかということも含めてだと思いうんですけども。前の議論の中でも、例えば障がい児対応をするときに、正規1人のかわりに非正規だったら2人とか、そういった形で対応ができるとかなんとかっていう話もある中で労使交渉の中でやられて、こういったような体制にするとかいう、今までのちょっと長い積み重ねとか、かつ非正規だから全部だめだとか、正規職員だけだったらいいとかっていう話っていう、そんな単純なものでもなくて、やっぱりそういう中、今、片桐さんもおっしゃるとおり、全てが全て非正規だからだめとかそういう話でもないし、じゃあ、いろいろと色々な雇用形態がある中で、そういうのをプロとして、あるいは労使交渉で合意した中でやっていただいているという理解だとは思いますが。

ただ、その中でもやっぱりじゃあ、多分普通に通り一辺倒に聞いたら、正規、非正規で何か保育の質で変わりありますかって言われて、少なくとも我々父母に見えるような形で何かトラブルなり問題が起きるようなことって絶対あっちゃいけないし、そうでないんだけど、何か今おっしゃるように、目指している保育というか、前にもちょっと話があったと思うんですけど、いろいろ保育の質のちょっとしたところの中で少しずつ変わってきたり、ちょっとしたところで違ってくる。そういったところが、今保育の質の一個一個を議論していく中で、まずは小金井の保育となり、こういった形ですね、大事にしていることというのを理解した中で、そういう点が変わってくると、それでも

変わらないんだな、いや、やっぱり変わっちゃうんだっていうところを最終的には我々のほうも、理解していくところが大事なのかなとちょっと思っています。

今、片桐さんがおっしゃられるところとか、あるいは皆さんが結構思っているところというの、じゃあどこまでだったら大丈夫で、どこまでだったらちょっと難しいのか、あるいはどういうところにほころびが出てきたりしているのかなというところが、もちろん先生方も、これは自分たちからほころびが出ていますということを使うっていうのはなかなか難しかったりもするとは思んですけど、ちょっとそういったところについて保育の質を議論する中で、今過渡期という状況が変わってきているところは変わってきているところで、どういうとこなのかということを議論していく中でも見えてくるんだろうなと思っています。そこをとりたてて、我々のメニューのところになっちゃうんですけど、先生方のほうから、これでこうです、こうですみたいな、保育体制が変わってこうだからとか、今の現状がちょっとどうだとかというところというのはもしかしたら言いにくいのかもしれないですけど、それを自分たちから言うっていうのがまた難しかったりとかもあるとは思うので、そのあたりは父母がうまく理解をするとか、あるいは質問の中で聞いていく中でちょっと整理していくとかって形かなっていうふうには思ったりはします。

ちょっと今このタイミングで、この紙について別になければ、とりあえず先ほどから東海林さんたち、皆さんのほうから話が出ている当面の課題という待遇面の話をよろしいですか、基本的に今の話の流れと多分似たような話になってくるとは思うんですけど。じゃあ、ちょっとよろしいですか。

○川村委員長　　ちょっと先ほど来お話をいただいているのに、今25年度までは正規職員ということで配置されていましたが、26年度は4名の欠員に対しまして8人の非常勤嘱託職員、さらに27年度4月からも欠員2人が生じるという中で、1月の14日に労使交渉が行われまして、この間の経過も踏まえまして、欠員の6人に対しまして、27年4月からは任期付きの職員で補充したいという当局の回答が出たところでございます。臨時職員につきましては、もう平成26度に交通費等の処遇改善も行っており、今後も社会経済情勢等の変化も踏まえて対応したいという、こういう回答でございます。以上、報告でございます。

先ほど来11時間パートのお話が出ていますけれども、これは時間延長に伴いまして、朝夕の非常勤嘱託職員が配置されたという経過の中で、当然正規職員の配置は25年度

まではされていたというふうな認識を持っていますので、それまでも非常勤、臨時職員の配置はありましたけれども、障がい児対応でありますとか加配の対応という形で配属されていまして、朝夕のパートさんにつきましては一定経過があるというふうにご理解いただきたいというふうに思います。

○三橋委員長　　今、報告があったわけですけど、委員のほうから何か園のほうに補足とか、もしあれば。

○岡崎委員　　岡崎ですけど、労使交渉で任期つきでいくよと決まったみたいなチラシをもらったんですけどね、労使の労はどのような要望だったんでしょうか。

○川村委員長　　これは正規職員の配置ということです。

○岡崎委員　　そうですね。さっきの資料に、保育の質にもかかわってくることで、ちょっと私、厳しい言い方をすると、大事にしていることだというのは役職者とか管理者だったら当たり前前で、そのための手段がスキル向上の研修だったりするんで、これは当然として、今お聞きしていると、どういう処遇の職員が入ろうが保育園側の責任で育成をしていく、OJTだったり研修だったり。ということは、そこは誰の仕事なのかというと、これは園の仕事だったとしたら、いわゆる当事者が要望していることをなぜあえて反対するのか。本当は、立場わかりませんが、労使の使のほうはそれを応援するのというか、普通の認識だと、ということではないんじゃないかなと僕は思うんですよ。にもかかわらず、かたくなに任期つきを入れるというのは、また子ども・子育てのどうのこうのなんでしょうけど、審議中だからという話という説明を園長がたしか前回されたと思うんですが、いわば、労からするとゼロ回答ですね。それで、例えば育成もしなさい、モチベーションも保てっていったら金属疲労を起こしてくるんじゃないかなと、単純に人間だから思うんですが、それについてはどういうふうにお考えでしょうか。

○川村委員長　　交渉の場に私は出ている者ではないんですが、私は子ども家庭部長の立場で発言をさせていただきますと、当然正規職員が必要だという認識は持っています。ただ、これは市長の考えでもありますが、子ども・子育て会議ではなくて、保育業務の総合的な見直しを今行っているというそういう中で、協議期間の延伸、2年間行っているという中で、2年間の任期つき職員で対応をしてほしいという、これは当局の回答であります。

○岡崎委員　　時間はずるずると過ぎていって、園長というか園側は現場なんで、毎日子どもを預かっているから、それは時間がたてばたつほど、言い方は別ですが、不利になりますよね。だって、待っていたって、4月1日は来ちゃうんだから。だから、ゼロだったら任期つ



き入れたほうが、それは当然そういう結論になるという。何か父母の一人としては非常に釈然としない。

人事というのは非常に重要だと思っていて、僕は小金井市はすごく負のスパイラルに入っているような気がします。せっかく来年度の4月から5年間で、国の目標よりは非常に2年ぐらい遅いですけど、待機児童をゼロにしようという計画を立てているにもかかわらず、職員の計画をなぜ同時に立てないのかというのは不思議でならない。そこは非常に、当局というか、ちゃんと労使で話し合っていたいただきたいなというところが、先生方はなかなか言えないんじゃないかなと思うんで、僕らがある意味ではスピーカーにんなきゃいけないのかなとは私は思っているんで、そこは非常に考えていただきたいなというのがありますね。

○川村委員長 保護者のお立場ということで承っておきます。ただ、今現在、労使で保育業務の総合的な見直しも行っている中で、今後その辺につきましても、整備をしてまいりたいというふうに考えております。

○岡崎委員 そうですね、労使の交渉に僕らが入れないんで。

○川村委員長 そうですね、ですので、保護者のお立場ということでご意見は承りたいというふうに思います。

○岡崎委員 ということで、よろしくお願いします。

○川村委員長 はい、わかりました。

○三橋委員長 ほかはないですか。

東海林さん、どうですか。

○東海林委員 ちょっと国の・・・じゃないですけど、ひょっとしたら同じ話になっちゃうかもしれませんが、先ほどやっぱし園長の側からはなかなか難しいんじゃないかというようなお話もあったんですけど、一つ、なかなか具体的に、先ほど聞いたような今大事にしているところで、こういうようなほころびがっていうような、ちょっと言いづらいかもしれないですけど、そこを伺えないと、いつまでたっても園の中だけの問題という感じがしちゃうんですね。なかなか父母の側の問題、どういった立場の職員さんが配置されても、大事にしているところをしっかりとやりますっていうのであれば、直接って、そこはどのような体制でやられるかっていうのは、ひょっとすると父母に影響ないところなんだと思うんですよね。

だから、言いづらいことなのかもしれないですけど、こう難しいんですっていう話が

聞けて初めて父母の側は、今労使で話されているようなところ、公立保育園の運営体制がいろいろ少なからず変わろうとしているっていう、その可能性があるっていうところが初めて自分たちの問題になる。要するに父母の問題というのは、大きく言っちゃうと市民の問題というか、ここ以外のところに広がっていくという意味でも、そこが何かキーになってくるんじゃないかなという気がするんですよね。だから、言いづらいことだというのは重々承知なんですけど、何かここ以外の、ここを越えて、運営協議会を越えて広く議論を起こすとかっていう意味でも、何か整理というか、かけたほうがいいんじゃないのかなって僕は思います。

○三橋委員長 端的に言うと、正規職員じゃなくて任期つきになったんで、それによって、多分短期的と中長期的な影響があるとは思いますが、こういったところが懸念されるとか、こういったところっていうのが今課題としてあるとかっていうところをストレートに聞きたいって、そういうことですよ。

○東海林委員 そうですね。じゃないと、正規が欲しいって言って、本当に職員さんの身分上の話だけになっちゃうように聞こえちゃうんですよ。そこが、実際に具体的にどういうところが出てくるっていうところが明らかにならないとということですよ。

きょうこの場ですぐとかっていう話じゃなくて、今後議論していく上で、その理由をちょっと聞ければなっていうふうなことですよ。

○三橋委員長 実際に去年というか、今現状は、正規4人に対して30時間保育2人という形でやられたわけですよ。30時間保育2人というところの体制というのが、これが任期つきにまた変わる、ないしは、今正規で2人入っている人がやめられて任期つきに変わるといったときに、具体的に多分体制だとかやっていることとかというのは当然変わってくると思うんですよ。少なくとも非常勤30時間保育2人に比べたら、それは当然変わってくると思うんですよ。

任期つきの場合って、皆さん多分任期つきってご存じだというふうにも思いますけれども、基本的には正規職員と同じような仕事の配置をされるという整理で、ただ、処遇だけが、給与が違う。非常勤の30時間保育とかに比べると、ボーナスとかが出るというふうには理解をしていますけど、給与水準はそれなりにいいかわりに、そのかわり業務的にもかなりきつくなってくるんで、正規職員と比べると同じことをやっているんだけど、給与が低いんじゃないかっていうようなところもあるし、任期つきということでも期間の定めがある、もちろん更新は5年までできるとかそういうのがありますけれど

も、期間の定めがあるっていうところで、いろいろと保育の形状とか、そういった期間、定めがあるところに関していろいろとまた課題が出てくるだろうなということについてはわかっているとは思うんですね。

その上で、じゃあ来年度の体制っていうんですか、についてどうかっていうところ、ないしは、今30時間保育を2人でやられているのに比べて、どういうところが変わってくるのかっていうところを、我々父母が見えない程度であれば、それはうまくできていないんじゃないというような見方も確かにあるのかもしれないけれども、やはり一方で、それが短期的には大丈夫かもしれないし、見えなかったかもしれないけども、ポディーブローのようにきいてくるところも当然あるし、一方で、本当に大丈夫なのかっていうところもあったりするとは思うので。

去年の今ぐらいのこのタイミングだと、我々の中ですごい心配だったのは、まず、非常勤で8人も採れるのかという話を非常に心配をしたんですね。そんな8名一週に、これだけ保育士不足の中で採れるのかというところの思いがあって、今回6名で任期つきということで、給与水準的にはそこそこの給与水準だけれども、逆に言えば、週5日フルで働くような形になるので、そういった方の応募っていうのが正規職員に比べたらなかなかやっぱり厳しいところは当然あるという中で、そういうところというのは本当に大丈夫なのかというところは、思ったりはしています。そのあたりというのは実際、今の雇用環境というか、保育士のマーケットの中でちょっとどんな状況なのかなどかと思えますし、そういう中でどういうふうにかこの2年間をやっていくのかっていうところの整理というか、配置の仕方なり体制作りというところを、この後園長先生が考えていかなきゃいけない話かなど。

それは1個のお話で、当面の我々の保育の話があるということと、あともう1個が中長期の話で、やっぱり小金井の保育をどうしていくかという話になったときに、やはり2年間で切れてしまう、それをやっぱり継承していかなければいけない、スキルだとか、またきょうのチューター制度とかいろいろとあったりとか、あるいは持ち上がり保育で6年間でできれば持ち上がっていったほうがいいねとかいろいろとある中で、6名の方が正規職員だったのが、そういった形で任期つきになり非常勤の方なりという形でかわられるということが、小金井の保育の継承にどういうふうに影響するのか。

もっと言うてしまうと、今までの僕の理解だと、協議中というか、将来がわからないんで、とりあえずは採用をしていったっていうか、それ労使交渉の中でだと思いますけ

ど、それが去年から、交渉中だから、逆にどうなるかわからないんで採りませんという話に変わったというふうに理解をしています。それは僕の理解が間違っただけで言っていた方がいいのですが、そういうふうになっていくと、じゃあこの後、やっぱり業務的にどういうふうに影響が出てきて、あるいは我々の議論の中でも、去年の五園連の中では当面ちゃんと採用が大丈夫かどうかというところの話に加えて、もう1個は、この協議会の議論もそうですけども、保育士体制がそういった形でいろいろと変化していくと、あるべき小金井の保育の姿とか、そういった体制面に関する議論についてもいろいろと影響してくるんじゃないかと。つまり、延長保育をどうするかとか、障がい児保育をどうするかという話をしたとしても、じゃあ職員配置が当然変われば、今までの前提の職員配置からまた変わったような体制で考えなければいけなくなってくるんで、土台がやっぱり変化するなりしっかりしていかないと新しいこともなかなかできないよねっていうような話がちょっとあったっていうふうに理解はしています。そういったことを含めて、多分これだけじゃないと思うんですけど、今、先生方というか保育士さんのほうで、どういったところが実際に議論がされていて、多分実際に交渉の中でいろいろ議論があって、論点はいっぱいあったと思うんですけども、それを全部つまびらかにしてくださいとかっていう話じゃ当然ないし、それは労使交渉は労使交渉の話だと思うので。ただ、我々協議会の中で、こういったところというのはやっぱり押さえておく必要があるとか、こういったところっていうのは理解を今後協議会として、保育士体制なり、あるべき保育を考える中では必要だということについてもちょっとお聞かせしていただけたらなということではあるなと思うので、いかがですか。ちょっと保育士のほうからか、あるいは逆に父母のほうから、こういうところを心配してますと、こういうところが心配ですとかっていうようなことでも、そっちのほうが見えやすいのかもしれないんですけど。

とりあえず、あれですか、保育課なり子ども家庭部のほうでは、非常勤8名採ると任期つき6名採るので、採用なり中身についてどういうふうに違いがあるとかっていう、ないしは、正規職員とどういうふうに違うのかっていうところについて、認識は何か違いが、こういうところがありますとか、あるいはこうこうですみたいところがありますか。もう全然変わらないという感じですか。

○鈴木委員　そうですね、今回任期つきということで決定をしているわけですけども、採用試験の時期が2月というタイミングになるので、そういうのがあるんですけども、基本的には

正規職員と同じ仕事をしていただくということで配属いたしますので、そういう点は変わらないということでお答えさせていただきます。

○三橋委員長　　じゃあ、基本的にはもう6名、当然採用できると思っているからということですよ。

○鈴木委員　　はい。

○三橋委員長　　はい。

○海野委員　　けやきの海野です。労使交渉の中で、私たちもいろいろなことを考えて当局とやりあったわけですが、最終的にはこういう結論になったということで、その中でどんな話が出てきたかというところを少しお話ししたいと思います。

今年度、臨職さんの欠員不足に、私たち、どの保育園も苦しんだのですけれども、保育士不足というのは本当に深刻で、都内では本当に保育士さんがいないんです。多摩エリア、小金井市でも不足していて、臨職さんが集まらないというところの背景には、待機児対策で、たくさん保育園ができ、分園開設や定員増などで保育士の需要が増加しているということがあります。

民間の保育園は臨職募集というのはなくて全部正規募集で、ネットを検索すれば、初任給で幾ら、どんな手当がつく、どんな仕事ができるって、ばんと出てきますよね。時給対応しているようなところも、時給は幾らですって出てきますね。それを見ると、とても高いです。小金井の臨職さんの単価でいえば1,050円なんですけども、調べると本当に1,200円とか1,300円とか、市内の認証さんとか認可保育園とかそういうのを出しています。あと、初任給もとても高いです。17万ぐらいから25万ぐらいまで幅がありますけれども、ばんと出ています。

そういう、どこも本当に深刻に保育士さんが足りないんですね。そんな中で、任期つき職員の処遇が、今回のですと15万幾らプラス地域手当というふうな形で、ぱっと見て物すごく低いです。本当に集まらないのではないかと、4月から全然募集しても応募がなくて穴があいちゃうんじゃないかっていう心配もありました。それから、そうなると、その欠の部分を臨職さんで募集しなくちゃいけない。その穴埋めの臨職さんも、とてもとても集まらないんじゃないかという、そういうような心配もありました。なので、やっぱり正規じゃなくっちゃあ、もう今は仕事を探している人は応募しないだろうというふうに思っています。

それは、本当に正規が必要っていう認識と、あと、保育士さんが保育園の重い責任の仕事をするにはやっぱりそれだけの処遇が必要というようなこともあり、そういういろ

んなことを考えて、やっぱり正規というところだったんです。でも、ゼロ回答が続き、4月から穴をあけないためには、もう苦しんで苦しんでこういう結論になったわけなんですけど、それは労使交渉の過程の中であつた話で、その中でも今、1月の14日のこの間の労使交渉の日を逃すと、もう4月、今この3月までの時期に皆さんの、いろんな働き方をしている保育士さんの契約が切れるので、ここで募集をかけないと、これがちょっとずれちゃうと本当に採用の募集の広告を出しても全然ないんですね。なので、本当に4月からの欠員を出さないためには、もう本当に仕方がなかったっていうところがあります。

こういうような保育士の不足っていうことの深刻さっていうのを本当に認識して、対応する必要があり、職員課や保育課が任期付きの募集をするわけなんですけど、埋まらないのではというふうに心配をしています。なので今、いろんなところに声をかけながらやっているわけです。この保育士不足ということは小金井の公立だけじゃなくていろんなところが抱えている状況で、そこも考えないとならず、正規保育士が必要と認識していますということのほかにも、本当に保育士さんがいないんですよっていう問題もあるっていうことが重要なんです。

プラス、臨職さんが27年度に必要な見込みの人数というのを私たちは出しています。産休、育休をとる職員、一時保育の職員、在園中に加配が必要になったお子さんにつく職員は臨時職員なんです。これから子どもを育てたいと思っている職員もいるので、そういう職員を見込む人数っていうのが40数人、27年度中に必要っていう数が出ています。その臨職さんも来てもらえるかどうか、本当に処遇を改善しないと厳しいです。それは本当に保育課のほうでもよくわかってもらえて、職員課にも働きかけてくれているっていうところなんですけれども、そのあたりも、もっと本当に保育士さんが足りないんですよっていうことを認識しないと、処遇をどんどん改善していかないと集まらないというふうに皆が認識しないといけないなと私たちも思っているところです。

○片桐委員      いいですか。

○三橋委員長    はい。

○片桐委員      今の話でいくと、そうすると、当局側はここまでゼロ回答を続ければ、職員側はうんと言わざるを得ないという認識でいいということですか、その責任は保育士のほうにあるんですか。うんと言わなくて欠員になってしまった場合、その責任は保育士の側にあるんですかという問題だと思うんですよ、私は、先ほど岡崎さんが言われた問題はそこ

にあると思うんですよ。ここまで当局側が引っ張ったら、ゼロ回答で、ずっとここまでうんと当局側が言わなければ、職員の側は欠員を出さないために、ここでうんと言うんだという表明ですよ、今のは、ですよ。そういう人事政策でいいんですかということ先ほど言われたわけですよ、その責任は現場のあなたたちにあるんですかっていうことも言われたわけですよ、そういう問題なんだと思うんですよ。

思いはわかりますよ、穴をあけたら大変なことになりますからね、職員いなかったら。だって、子どもはどんどん来るわけですから、4月1日になったって、職員が減ったから子どもも減りましたということにはならないわけですよ。その責任は、現場が今もう正規職員を入れてもらわないとだめなんだっていうふうに言ったことが責任になるんですかっていう問題なんじゃないんですか、それは。今のスタンスを聞くと、この後もずっと当局側は、この時期までゼロ回答すればいいんだなっていうふうになりますよね、当然。

ちゃんとした保育をしたいという思いがあるからこそ、そういう要求を出したわけで、安全を守るためにこういうふうしなきゃいけないという、この大切にしていることを継承し、小金井の保育を守っていくために要求したわけですよ。何か楽しみたいとか、そういう話だったわけじゃないと思うんですよ、それは。

だから、ちょっとそういう……。

○福澤委員 非常に、だから任期を受け入れたのは悔しかったですよ、私たちは。悔しいし、ことしこそはという思いがどの職員にもありましたから、大変悔しい思いをしたけれども、こういう……。

○岡崎委員 これは録音されたくないですけど、普通、労使でもめるとストをするんですよ。

○福澤委員 そうです。

○岡崎委員 でも、それって、やっぱり思いがあるからしないじゃないですか、されても困るし。

○福澤委員 何か昔はあったって聞きました。

○岡崎委員 ああ、そうなんですか。

○片桐委員 ストがあったときにどういうふうに体制を守るかっていう父母会の規定に、わかたけなんかは父母がそこを援助しようというような条項があるんです。

○岡崎委員 それって、本当に本末転倒だと思って、やっぱりやるべきことをやるべき人がやるっていう原点ですよ、それが。

(「賛成」と呼ぶ者あり)

○岡崎委員 ありがとうございます。

○三橋委員長 ちょっと何か一番柱のところが見えてないというか。例えば、今先ほどの話じゃないですけど、たればの話をするのもどうかというところがあるんですけども、合意が先ほどの話ではできなかつた、何しろ、4月に穴があきましたっていったときに、それでどうするの、じゃあ開園できませんとかっていったらまたちょっと別ですけども、あるいは法に抵触しちゃうような人数しかいませんといたら、じゃあ誰がどういうふうな責任をとるんですかといたら、それは多分市長だと思っただけですよ、当たり前ですけども。

じゃあ、微妙なのは、1人足りない、2人足りない、3人足りないって、もうぎりぎりですと、一応法律上の人数には間に合っているけれども、残業等でぎりぎりですっていったときにどうかといたら、それはじゃあ誰の責任になるのかっていう話になっていくし、今は当然、労使ちゃんと合意されて、これでやるってことだから、少なくとも我々のほうから見たら円満に合意されたというか、円満ということはなにか、円満ということは別にしても、合意されて、4月からはちゃんとした体制でやっていただけるというふうにとるのが普通ではあるんですけどもね。

○岡崎委員 だから、欠員が確約されているわけじゃないから、確約されない、入ってこない、みんなが手分けして、例えば職員の方たちが臨職を募集する。それも本業ではないわけで、結局本業がじゃあそれでおろそかになったら困るという本末転倒の状況なわけだから、やっぱり集まらなかったときの責任ってあんまり言いたくないですけど、誰がとるんだとか、何か難しいですよ。

○片桐委員 要するに、そこで答えないと募集もかけられないようなところまでずっとゼロ回答をし続けたっていうその行為自体は不誠実団交だと思うんですよ、相手に条件ないわけですから。きょうの新聞で、何だ、東京国際大学が都労委に訴えて、不誠実団交でそれ認められて出てましたけれども、不誠実団交なわけですよ、それは。条件ないんだもん、だって。のまざるを得ないような、兵糧攻めに遭って、そこでうんと言わないと欠員が出るようなところになって、実際現場も回らなくなるという状態まで追い込んだというのは、それは労使交渉の例の立場でいえば対等な関係じゃなくなっている瞬間ですから、不誠実団交ですよ、それはね。だって、ここ回答がないんだもん、それしか。欠員、法的に触れないようにするためには、もう、はいって言うしかなかったわけじゃないですか、それは。うんって言わなかったら首だよって言ったようなもんですよ、だって。



だって、法的に触れるような状態になったら開園できないわけでしょう。そうなったときの責任は、うんと言わなかった保育士の側にあるんですかね。という問題じゃないのかなと僕はずっと思っているんですけどね。

あんまり労使交渉の話をしてあれなんで、この辺でやめますけど。

○川村委員長 労使交渉の話はちょっとあれですね、ここではできません。

○片桐委員 だから、責任がどこにあるのかということ間違えないようにしてもらいたいなと僕は思います。全部現場に負わせるんですかっていう問題だと思うんですよ、それは。欠員になっちゃったときは、それは運営している市の問題ですからね、当然ながら。

○三橋委員長 そこは当然ですよ。後から、繰り返しになりますけど、やっぱり保育の質なり中身にどういうふうに影響してきてしまうのかということについて、ちょっと我々のほうももうちょっと関心を持って中身をちゃんと理解して、多分先生方はそれに影響しないようにという形でやっていらっしゃるんだろうけれども、でも、そういったところの中身をちゃんとしっかりと理解というか、言っていないと、なかなか結局非正規で任期つきで十分問題ないんじゃないな話になるので、そこをじゃあ何なのかということについて、もうちょっとちゃんと整理する必要があるのかなというふうに思いますけれどもね。

逆に言えば、去年、非常勤で1年間やられて、それで、大体どういったところが課題としてあったのかとか、来られる人自体は非常にいい方が多くて、僕の子どももそのクラスの一人でしたけれども、先生方に何か不満があるとかそういうわけでも当然なかったんですよ。だから、そういうような話の中でも、やっぱり小金井の保育なり、実際やっているところというのは何なのかというところを、それがもちろんぶつ切れで、また来年、先生かわっちゃうってところは、先ほどの担任ができるだけ持ち上がるというところから見ると、大きく制約要因になってくるとは思うんですけども、やっぱりちょっとそういったところの一個一個というところが、もう少し中身の議論っていうんですか、今、手続論とか戦術論とかそういった話っていうのは労使交渉の話であるんで、協議会という観点でいうと、ちょうどそういったような中身の話っていうのをちゃんとしっかりと押さえた上で、父母としての意見なり考えているところをちゃんと整理する必要があるなと思いますね。

○岡崎委員 けやきの岡崎ですけど、すごい大きい意味でいえば、小金井市のブランドをやっぱり上げるということだと思うんで、ブランド戦略ということは絶対必要で、ブランド力が

上がれば必然的に、普通に考えたら人口がふえて、当局側がいつも心配している税収だ  
ってふえるんじゃないかなということが普通に考えられてくるんじゃないかなと思うん  
ですけどね。大き過ぎるかもしれないけど。

○三橋委員長　　そうですね、いつもフラストレーションがたまるのは、当局側にしてみるとやっぱり  
お金の話というのが、毎回毎回、東海林さんとか皆さんのほうからもお話がある、お金の  
話との絡みがというのがあって、そこってというのは我々のほうもメインの議論ではない  
としても、やっぱり大きなテーマの1個になっているんで、最終的には、今、岡崎さん  
言われたブランド戦略なり、そういったところの価値判断と当面のお金だったりとか、  
そういったところとの関係の話だと思うんで、そういうをちゃんと市民なり我々にちょ  
っと開示していただいて議論の俎上に上げて、それでも、どっちをとるんですかってい  
う話っていうのは最終的な判断だとは思いますが、ちょっとまだなかなか生煮え  
ってというか、結局一方的に何か懸念なり問題点なりっていうところを指摘したとしても中  
途半端な感じは若干していたりはするんで、そのあたりが、総合的な見直しの議論を含  
めて、この後、ちょっと課題感があるというところでもあります。

そういうところ、課題感があるにしても、我々としてはちゃんと粛々とやっていくこ  
とというか、やっぱり一番大事なのは、とりあえずの中身についてちゃんときちんと理  
解して整理して、どういったところが大事なのかということをやちゃんと押さえておく  
ていうところが非常に大事だし、父母のニーズっていうのは何なのかということをや  
ちゃんと押さえたところが一番ベースにあるところなので、それはちゃんときちんと踏ま  
えた上での、今やある意味、応用編というか、どういうふうに変えていく、どういうふ  
うにしていくということだと思います。そのあたりは、どうしても、フラストレーシ  
ョンがたまったりとか、そういう中途半端に根っこだけ議論しても、なかなかちょ  
っと全体が見えなくなってきちゃうところがあったりするんでわかるんですけど、ちょ  
っとうまく議論を頭の中で整理しながらできればと思います。

○川村委員長　　よろしいですか。ちょっとお時間がかなり過ぎてしまったんですが、あと一つ、当面  
の課題ということが残っていますけれども。今ちょっと話がかなりいろいろ広範囲に飛  
んでしまったようですけれども、申しわけありませんが、(5)の当面の課題のところの職  
員の配置状況、資料57について簡単にご説明させていただきます。

○諏訪委員　　保育課、諏訪です。資料59につきまして、毎月のことですが、職員の募集配置状況  
ということで、今月も出させていただきました。

今回、動きがあるところに関しましては、臨時職員さんの退職に伴って出入りがあつたり、今いる方が時間数をふやしていただいたり、日数をふやしていただいたりすることによっての出入りでございます。

②の朝夕パートさんに関しましては、ここで一定埋まったという状況でございます。状況は以上です。

○川村委員長　それでは、資料についてはお読みいただくということによろしいでしょうか。特にご質疑はないということによろしいでしょうか。

それでは、(5)の当面の課題についてを終了いたします。

次に、(6)次回の日程の確認を議題といたします。

若干休憩いたします。

休　憩

再　開

○川村委員長　再開いたします。

次回の日程は、2月24日火曜日、午後7時半からと決定いたします。また、3月につきましても、3月の24日火曜日、午後7時半からと決定いたします。

それでは、以上で本日の日程は全て終了いたしました。お疲れさまでございます。

閉　会