

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和2年8月25日（火）午後6時から午後8時10分まで

職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 中野 児童部長、北澤 保育幼稚園室長 他

職員団体等 郷原 吹田市職員労働組合保育所支部委員長、阪田 書記長

芝 吹田市教職員組合書記長、片岡 幼児教育部部長 他

3 交渉議題

幼稚園教諭と保育士の職種統合（保育教諭）について

4 交渉要旨

○職員団体等 幼稚園教諭と保育士の職種統合の提案について、協議の申し入れを受け、今日、本交渉を迎えました。今回の協議は、吹教組にとっても、私たち保育所支部にとっても、これからの自分たちの働き方に大変大きく関わってくる内容であると思っています。各職場で議論に入っていますが、正直なところ組合員は大変混乱している状況です。

新制度で多様な施設整備が進められるようになってくる中で、吹田市においても市民ニーズに照らし合わせながら、こども園化も今きているという状況にあると思います。これからの市の子育て施策を見据えていった時に、私たちが働く施設の役割であるとか、そこで働く職員の役割なども改めて考えていくことが今必要になってきているのではないかと考えています。

今回の協議は賃金のことをはじめ、異動先の拡大で大きな不安や様々な課題があり、やはり誰もが安心してより良い教育・保育をやっていけることも大事な視点だと思います。今日の交渉が次に繋がる実のある交渉であってほしいと考えていますし、お互いの思いや今後の到達点を含めながら、しっかりした交渉になればと考えています。

○職員団体等 それでは、幼稚園教諭と保育士の職種統合の提案を受けての交渉を始めたいと思います。まず初めに提案内容をお伺いしたいと思います。

○当局 まず本題に入ります前にご挨拶を申し上げますが、ここにいる組合員さんも含め、幼児教育・保育に携わるすべての職員の方にお礼を申し上げたいと思います。新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応につきましては、今年3月から始まりました。その後、緊急事態宣言が発令され、宣言は解除されましたが、なかなか収束の目途がついていない状況が続いています。そういった中で職員や組合員の皆さんには、現場の最前線で感染するリスクを抱えながら幼児教育・保育に携わっていただき、頑張っていただいていることに感謝しております。

今回の交渉につきましては、皆さんの働き方に大きく関わることでございますので、真摯に受け止め、皆さんの意見をお伺いする中で、協議を尽くしてまいりたいと思います。

提案に至る背景としましては、7月21日に文書をもって提案させていただいております。なぜ、この時期なのかということにつきましては、令和4年度に江坂大池幼稚園、千里新田幼稚園の2園を幼保連携型認定こども園に移行する予定で現在進めているところで、幼保連携型認定こども園で働く職員を含めてのことになります。

本来であれば平成30年のはぎのきこども園の開園までに交渉し、整備をしておくべきであったものが、なかなかできなかった案件でございます。

令和4年度に開園する幼保連携型施設2園では保育教諭として勤務していただきたい。はぎのきこども園は職種統合の整備がなされないままにスタートしてしまったというところで幼稚園教諭、保育士に様々なご苦労をおかけしたということもあって、なんとしても2園の認定こども園化までには整備を進めたいと考えています。また、今後どうしていくのかということも並行して考えていく必要があります。

その中で、先ほども話がありましたように子ども・子育て支援新制度への移行で国の動きはこども園化を進めています。吹田市といたしましても、皆さんもご承知の通り、平成25年の3月に「吹田市就学前の子どもの教育・保育に関する将来ビジョン」を策定しましたが、待機児童が今もある状況です。

この間もちろん、保育所の整備やこども園化を進めながら待機児童の解消を図ってきましたが、幼稚園につきましては、入園児数が年々下がってきている現状があります。それぞれの園の役割を維持しつつ、その責任を果たしながらこども園化していく、これがひとつの解決の道筋であると考えていて、実際この間もはぎのきこども園を開設し、幼稚園型認定こども園化も8園進めてきました。もう一つは、施設の老朽化という問題があります。これは、保育所、幼稚園に限ってのことではなく、吹田市すべての公共施設において築年数が経過してしまっていて、老朽化しているというのがあります。また当市は他市に比べ、施設の数が多いというのがありまして、その施設を引き続きそのまま維持していくためには費用もかかりますし、建て替えしたとしても非常にお金がかかるという中では、今後の施設の更新の考え方として、公共施設最適化の中で集約化とか複合化、こういった手法で検討していく方針があります。幼児教育・保育の施設については公立園で30施設あります。この公立園30施設も同様の取扱いでございます。このまま30施設を維持していくのはなかなか厳しい、財政的に厳しい中ではこの施設の複合化等も検討せざるを得ないと考えています。

加えて言うならば、今は吹田市の人口は増えています。これは吹田市の特徴として、マンション開発などで流入人口が多いことに起因していますが、子供たちも増えています。しかしながら、将来的な話でいえば、合計特殊出生率が2.07を下回っている状況が続いているということを考えますと、当市もいずれは少子化の流れになっていくことが予想されます。そのような中で施設を更新するということは、今後30年、最低でも30年その施設機能を維持していかなければならず、公共施設最適化の観点を踏まえると、現施設を複合化して、将来的には、保育所、幼稚園についてはこども園化していきたいという考えを持っています。また、そのこども園で働く先生の職種は保育教諭ということで、幼保連携型認定こども園であれば、保育所的な機能もあり、幼稚園的な機能もあるわけですから、保育士資格もあり幼稚園教諭免許もある先生方にその教育・保育に当たってもらうのが理想であるという風に考えておりますので、そういったビジョンをもち、職

種統合といった形で提案させていただいたというところが、今回の提案の背景でございます。

○職員団体等 近年の社会情勢の変容や保護者ニーズへの対応など大きなことと感じています。私たちは就学前の教育に携わる者として、就学前の子供たちのことを何よりも大切に考えて職務に当たっています。すべての子供たちが本当に笑顔に過ごせるように、限られた時間の中で、保育の準備をして、保育に当たっています。その中で、今回職種統合というとても大きな提案をいただいて、私たちはじめ、現場の者は、とても大きな衝撃を感じています。今回の交渉が幼稚園教諭そして保育士にとっても安心して吹田市で働き続けられことを切に願っています。

○職員団体等 今回の提案については、今後の働き方に大きく関わる重要なものとして、しっかりと課題を整理して、十分に議論したうえで判断させていただきたいと思っています。内容については私たちの納得がいく説明をしていただきたいと思います。本日の交渉の項目はあらかじめ整理した3点です。1つ目が賃金、2つ目が幼稚園教諭免許の取得について、3つ目が異動の拡大に伴う処遇についてです。

その3つの項目に入る前に、提案に至る背景に関わるところで3点の説明をお願いします。1つ目は、子育てビジョンについて、平成25年の3月の将来ビジョンにおいて吹田市の30施設の今後の在り方というところは説明されましたが、今回の第2期子ども・子育て支援事業計画で示される数字では分かりにくいところがあります。公立保育園や公立幼稚園のすべてを無くして、こども園化していくという計画なのか、具体的な内容があれば、教えてほしいと思っています。2つ目は、職種名変更についての理由です。職種名は規則に定められており、職種名は職種内容を限定するので職種名変更は単なる法改正により保育士になったような時は別として、重要な労働条件変更となります。従って職種名変更に関する協定を結んでいます。資格発令という形で、保育教諭にまとめ、保育園に入ると保育士、幼稚園に入ると幼稚園教諭という形になるという説明ですが、どのような根拠で説明されているのか明確にさせていただきたいと思っています。3つ目については、公平性の確保をしっかりとさせていただきたい。給料はもちろん、退職金、年金をはじめ処遇の公平性の確保。同じ職場で働く職員間の公平性、同じ職種で働く仲間の公平性どちらも必要だと思いますので、異動先によって、退職金が変わることの無いようにしっかりと考えていきたいと思っています。

○当局 公立30施設のビジョンについて部長から説明がありましたが、今年度から始まっている第2期子ども・子育て支援事業計画で、いわゆる教育・保育それ以外にもいろいろな子育て支援のニーズに対してどう量を確保し、進めていくかを具体的に出しております。吹田市は非常に幼稚園も多い市ですので、ニーズ調査も踏まえた上で、教育部分の需要に対する供給部分は、一定満たされている状況になります。保育ニーズは、第1期の時も待機児童の解消を目指し、かなりの保育所整備を進めてきましたが、解消に至ってはいない状況があります。今後も一部のエリアはまだ開発が進んでいまして、特に、ニュータウンのエリアや、今回2園を幼保連携型施設にしようとしているB区域、江坂・豊津等のエリアでは保育ニーズが高く、足りていない状況が続いています。また、厚生労働省が示す待機児数だけではなくて、その部分に隠れている、実際には

利用を申し込んでいるのに、利用できませんよという通知をさせていただいている方々もかなり数がまだいまして、そのあたりの一定の対応もしていかなければならないというところを踏まえた上で、第2期の事業計画を作っているところです。その一つの方策としては、民間で保育所整備をしてもらうということで、現実にはC区域の北千里の駅前の部分と、先ほどから申し上げている、B区域の江坂等は土地がなかなかありませんが民間事業所に手を挙げてもらえるよう、現在も公募しているところです。B区域にあるように民間での整備がなかなか難しい中では、公立の既存の施設も活用しながら待機児対策をやるというところの一つの方策として持っているところです。なので、今回の第2期の事業計画では認定こども園化による、2号枠の確保を盛り込んでいますが、私立でやるとか公立でやるというところまで限定はしていません。ただ、この間、保育幼稚園室から吹田市内の私立幼稚園には、その移行の意思を繰り返し確認させていただいているところですが、子ども・子育て支援新制度に移行されていない園がほとんどで、私立で認定こども園化を図り、2号枠を設定していただける園は、市が思い描く園数は出てきていない状況にあります。そうした中で、今回の2園に関してB区域は非常に小規模施設が多いエリアで、そこから卒園されたお子さん達が入る3歳児枠が非常に不足するエリアになっています。ここに関しては喫緊の課題で、既存の公立幼稚園で認定こども園化を図り、3歳児の子供たちを受け入れていくというのが2園の幼保連携型認定こども園への移行の背景となります。また、保育園も幼稚園も築後50年以上の施設がかなり占めている状況です。保育幼稚園室としてもこの施設で子供たちに教育・保育を提供している今の環境が、今の保護者さんが求めている水準に合致しているのかというところを今、順次確認している最中です。教育・保育を提供していくにあたって、今の時代に合った施設に変えていく必要があるのではないかと考えています。バリアフリーの問題や、衛生面も含め、サービスを提供していくことを考えると、施設の更新は、ここ数年の間に具体化しながら、やっていかないといけないと思っています。老朽化対策において、公共施設の最適化という側面からは、今後認定こども園化以外で、何が何でも、保育所から保育所への更新という形で進めていくのはこのご時世、厳しいということをはっきり申し上げます。

保護者の多様なニーズに対応していけるような機能を持ち合わせた施設に更新していくことを考えると老朽化で課題がある施設は認定こども園化して、教育・保育、地域の子育て支援をしっかりしていける、そういう施設に更新していく必要があると思っています。

○職員団体等 保育所には児童福祉施設の機能もありますので、保育所は保育所として残してほしいですし、幼稚園も保護者が幼稚園として望んでいらっしゃるところをしっかりと受け止めてもらいながら今後のことを検討してほしいと考えていますのでよろしくお願いします。

では次の保育教諭の職名変更について、保育士の勤務場所、幼稚園教諭の勤務場所は条例上のどこに定められているのか説明をお願いします。

○当局 今回、提案させていただきます、保育教諭の職名規定についてでございますが、その前に保育教諭がなぜ吹田市で必要なのかというところでございます。一般的には、法に基づきますと、就学前の子どもに関する教育・保育等の総合的な提供の推進に関する法律第15条に定めるところが保育教諭です。当市では、配慮の要する子がすごく増えてきているということで、幼稚園、

幼稚園型認定こども園、保育園等に限らず、現在の公立園の状況の特徴であると考えています。そうした中で、いかに子供たちの発達保障に繋げていけるのかというところはすごく危惧しているところです。保育教諭は教育保育を一体的に提供できる職になります。これまでは、保育士、幼稚園教諭の職で職務に従事していただけてきました。今後、子供たちの成長を考えるとその枠組みを継続するには課題があると考えているところで、セーフティーネットとして子供たちがいかに発達保障できるかが、公立園に求められている役割ではないのかと思っています。従いまして、これらの役割をどの施設でも全うしていただきたいので、児童福祉法第18条に規定されております保育士資格を有し、教育職員免許法に規定する幼稚園教諭免許を持った方を、保育教諭として設置したいと思います。幼保連携型認定こども園には、保育教諭を配置するということになっていますが、保育士の中では現在、幼稚園教諭免許を保持していない方もいるので、このあたりでは職種と任用資格を分ける資格発令が必要になってくるのではないかとというところで、提案させていただいています。具体的な扱いにつきましては、関係部局と話を詰めている段階で、この資格発令が本当に必要なかどうか、というところは再度議論しているところです。職員全員が幼稚園教諭免許と保育士資格と取得していただくことを当方では考えておりますが、これが全員取れた時には、資格発令が必要で無くなると思っています。

○職員団体等 幼稚園教諭免許を全員が取り、両免揃うと資格発令はいらないという説明ですが、もともと施設によって資格発令するものであり、免許の有り無しではないですね。

○当局 任用資格で分かりやすく例示をあげると、事務職で生活福祉室に配属となり、ケースワーカーをやるなら社会福祉主事の資格が必要になります。その事務職の中でも、社会福祉主事の資格を持っている人と、持っていない人がいますので、大学でどのような勉強をしていたかを見て、資格発令をしています。

採用の時に、保育士資格を持っている人を保育士という職名にすると、資格と職名がイコールの状態になります。幼稚園教諭免許を持っている人を幼稚園教諭という職名にすると、免許と職名がイコールの状態になります。今まで、資格発令していませんでしたが、今度は保育教諭という両免を持っている方を保育教諭としますので、経過措置期間が終わった時には、全員が両免を持つ状況になっていますので、あえて資格発令する必要が無いと考えています。一方、経過措置期間は、幼稚園教諭免許を持っていない方も一部いらっしゃるので、その部分は保育教諭とさせていただいた中で、幼稚園教諭免許を持っている方に幼稚園に勤務していただく場合は、資格発令が必要になってくるのではないかとという認識に立ってしまして、関係部局と詰めている状況です。

○職員団体等 資格発令というのは、幼稚園で働くから幼稚園教諭と名乗ってください、だから教職調整額がつきます。保育園、いずみ小規模園、療育施設は保育士として名乗ってください、ということで、資格発令に伴って手当の支給とかになるのではないかと思います。両免を全員が持っていて、全員が保育教諭となるのだったら、全員が同じ給料になるので今回の協議内容とはずれてくるのかなと思います。将来的には、全部こども園になるということですか。

○**当局** 今、ご指摘いただいたところも、関係部局と協議しておりまして、労働条件を示す、幼稚園や幼稚園型認定こども園で勤務する場合は教職調整額 4%が付くといった点を考えると、資格発令の必要性を関係部局とどういった観点で整理するか、そもそもの任用資格の部分を法に照らし合わせて、どう解釈すべきかを庁内で詰めているところです。

○**職員団体等** 法的根拠のあたりが、今回の協議内容では定かになっていないので、今後具体的に関係部局との協議で明らかにしていただけないと前に進めないと思いますのでよろしくお願いします。

○**職員団体等** 次に 1 つ目の項目の賃金に移っていききたいと思います。幼稚園教諭の 8 号給引き下げの説明を受け、北摂、中核市などの他市状況を調べましたが、どこを探しても、吹田市の保育士給料より低い市はありません。他市は吹田市より高いです。また、他市と比較すると、下げるのではなくて、幼稚園教諭の給料に保育士の給料を合わせるというのが妥当なのではないかと考えています。

○**当局** 保育士、幼稚園教諭を探しても見つからない状況もあり、保育所・保育士支援センターを立ち上げて対応していますが、なかなか厳しい状況です。また、従前から保育士、幼稚園教諭の給料が低いと言われているところを把握している中で、他市を見る限りでも、保育士の給料表があったり、幼稚園教諭の給料表があったりすることを把握しています。関係部局とは、適切な給与水準について検討し、上げることはできないのかと提案していますが、吹田市の全体的な給料の体系としまして、過去から幼稚園の給料表については別途持っていて、行政職給料表に統合になったというところで、職階と職をしっかりと整理をしてきたという経過がございます。他職種とのからみや、幼稚園教諭、保育士は幼稚園教育要領と保育所保育指針の 3 歳児以上のところが同一内容になっていることを考えますと、職を統合するなら保育士の給料水準が妥当であると庁内では議論させていただきました。

○**職員団体等** 保育所・保育士支援センターを立ち上げてもすぐに保育士が集まらないということですが、他市は保育士確保方策を進めています。市としても検討していただきたいと思います。

○**職員団体等** 現幼稚園教諭の給料を 8 号給引き下げ、保育士の給料水準に合わせる根拠や経緯について説明をお願いします。

○**当局** 幼稚園教諭の本給につきまして、過去からの経過をこの提案にあたりまして調べさせてもらいました、遡ること昭和 49 年になるのですが、幼稚園教諭につきましては、教職調整額がついているか、どうかということが大きなことだと思っています。しかしながら、本市においては、現在でも教職調整額が手当化されていないのが現状でございます。その代わりといっは何ですが、一般職の水準から 8 号給高い状況でございます。その 8 号給高いところは、教職調整額のと

ころと考えております。幼稚園教諭の過去を知る関係者にも確認させていただきましたが、皆さんに聞か中で、8号給高い部分は、教職調整額相当額が本給に含まれているというところで解されており、8号給引き下げの一方、教職調整額として、本給の4%を支給したいと考えており、条例提案を考えたところです。

○職員団体等 8号給の引き下げが半年後に行われることによって、現幼稚園教諭の生活面に対して、大きな影響があるのではないかと考えているのですが、いかがでしょうか。

○当局 現給保障という考え方があるんですけど、これは施行日の1日前、12月31日時点の本給の水準を持って、現給を保障できているのかを考えています。予備交渉の中でもお話しさせていただきましたが、現在の本給と、新たに8号給引き下がった本給+教職調整額4%を加算した額を比較しまして、現給保障できているか判断しますと、係長級以下の方については、概ね、現給保障の水準に達していると思っています。しかしながら、今の本給と、8号給引き下がった本給で比較しますとマイナスが発生します。園長など課長代理級以上の職員については、役職手当があり、8号給部分も加算されている状況なので、本給が8号給下がった時には、ダイレクトに影響を受けるというところです。

○職員団体等 今の8号給をいきなり令和3年1月1日に下げるのではなくて、4年間かけて引き下げるなど、生活を保障するため、経過措置を検討してください。

○当局 実際、現給保障できない者もいるというところでいいますと、生活面を圧迫するという点で、どのように調整できるのか、関係部局と協議しているところです。また、補足ですが、給料の号給引き下げについて、幼稚園教諭の短大卒は初任給が7等級23号給となっておりまして、6号給の引き下げで対応したいと考えているところです。

○職員団体等 今年度退職の方で、1月1日実施されると、年内に退職することは考えられませんか。施行日についても検討いただきたい。

○当局 現給保障を含めてこういった対応ができるのか、検討させていただきたいと考えております。

○職員団体等 保育士の確保方策について、何か方策はありますでしょうか。

○当局 他市が支度金として何十万円も出されているなど本市でも把握しているところですが、こういったことが効果的に吹田市で働くきっかけになり、働き続けていただけることになるのかという点で、他市の様々な事例を見ているところです。事例集みたいなものも出ていますが、効果が出ないと意味が無いので、そのあたりを具体的に来年度の実施計画に向けては、庁内の関係

部局からも認めていただけるよう組み立てていきたいと思っています。そして、効果が無いと意味が無いので、そこのところは、他市の事例を参考にその分野に長けた民間活力を借りていく必要もあるのではないかと考えており、検討を進めるつもりでいます。

○職員団体等 幼稚園教諭免許について、平成 22 年度以降、幼稚園教諭免許と保育士資格の両免保持が受験資格に採用がありましたので、保育園では、幼稚園教諭免許を取得されていない方が今現在で、未取得の方が 21 名いまして、免許を持っても休職している方が 143 名いることが分かっています。その中で幼稚園教諭免許を取得していない方の異動対象をどのように考えているのか、もうすぐ退職の方が、幼稚園教諭免許を更新しないと退職の時に不利益を被らないようにしてほしいのですが。

○当局 全員が保育教諭になっていただく必要があります。従前は、ご本人の希望によって取得されている方もいらっしゃいますけど、21 人の方は現在も未取得となっています。また、免許を更新されていない方も相当数 100 名を超える方がいらっしゃいます。ここの課題を乗り越えていかないと、実際に、「保育教諭」が絵に描いた餅になってしまいます。中核市、北摂各市などの他市の状況を調べている中で、免許の更新費用、取得費用に関しては、調査した全ての市で職員個人負担となっていました。資格の取得費用についてスクーリングするなら、100 万円を超えるところから、10 万円代のところなど様々あります。また、更新に関しても 30 時間の更新講習が必要で、忙しい中で、どうやっていけるのだろうかというところです。全員を一気に資格を有する状態にするのは到底無理だということになりますので、幼保の特例を活用しまして、令和 7 年 3 月まで期間で取得をするというところで進めていきたいと考えています。その費用に関しても、相当な費用になりますので、どうにか予算化できないものかと、庁内の関係部局と検討しているところです。

○職員団体等 免許取得や更新のためにかかる費用・時間の確保、体制の保障などの検討をしっかりとっていただきたいと思います。

○職員団体等 今から幼稚園教諭も 2 ターン目に入ります。ほぼ、全員が免許更新を控えておりますので、現幼稚園教諭についても、免許取得経費の負担について検討をお願いします。

○当局 今、おっしゃられたところも、検討はしていきます。幼稚園教諭の場合は、勤務時間中に要するやむを得ない免許更新に要する時間は職免ですので、保育士が免許の取得、更新をする場合も職免となるように関係部局で検討していきたいと考えております。

○職員団体等 3 つ目の公平性の確保。処遇についてお伺いしたいと思います。幼稚園教諭が保育園に異動になったり保育士が幼稚園の方に異動になるとのことですが、今回の提案の中で、すべての施設を異動対象にするのかどうなのか、お考えをお聞かせください。

○**当局** 現幼稚園教諭、保育士の全ての者が異動対象になります。

○**職員団体等** 保育園等で働く保育士は療育施設でも働いていますが、すべての施設というのは、療育施設も対象となるのですか。

○**当局** 対象になります。配慮を要する子供たちが増えてきていることは課題だと考えておりまして、療育施設からの異動も一定効果があると思っております。この課題にいかにか、手立てできるかというところは、公立園としての役割が求められているところで、幼稚園と保育園という枠組みでなく、公立園として、異動を考えていきたいと思っております。

○**職員団体等** 今までにない部署への異動については、不安の声が大きく上がっています。今後職場が拡大されていくにあたって、丁寧な聞き取りをやってほしいと考えています。

○**当局** 現在、保育所では通勤利便調査を実施させていただいています。幼稚園では異動希望調査というところで園長が回収して、室で集約して対応しているところです。これを、一本化させていただきまして、通勤利便兼異動希望調査を実施したいと考えております。本庁でも事務職、技術職含めて、広く異動希望をとるというところは、職員のその後のスキルアップにつながっていくというところで実施しているところでございます。保育園、幼稚園職場においても、ご自身の子育てする環境であるとか、7時から19時、8時から18時までのシフト勤務は、大きな負担になっているというところで、希望をしっかりとって、その方に応じた働き方に対応が必要と考えています。そして、離職であるとか本市で働きにくいというような声に対していかに改善できて、長くお勤めいただける環境にしていけるのかという点は我々の使命であると考えています。実施方法については、今まで、園長が集約させていただいておりますけれども、封書にさせていただき、保育幼稚園室に直接声が届くような形で、希望を届けていただくような形をとりたいと考えています。

○**職員団体等** 用務員の異動に関してですが、幼保連携型認定こども園で、はぎのきこども園は、用務員がいますが、千里新田幼稚園、江坂大池幼稚園についてはどのように考えられていますか。

○**当局** 昨年度の実施計画におきまして、スペース等の関係から用務員の配置はございません。自園調理という形はとりますが、委託して対応することとしています。

○**職員団体等** スペースが無いから自園調理できないということは、スペースがあれば保育園と同じ形で自園調理すると考えていいんですね。今後、幼保連携施設を拡大していくとなれば、自園調理をするのですか。

○**当局** 今回の2園に関しては幼保連携型認定こども園という形なのですが、3歳児、4歳児、5歳児の施設になります。幼稚園型認定こども園は一定クックチル方式で野菜とかがある程度皮む

きされたものが納品されて、園の中でそこから調理を加えるっていう形になっています。なので、全く外部搬入ではございません。その皮むきのところであるとか、材料が調理手前の段階まである程度すでに形になっている者を納品してもらって、自園で調理している状況になります。この部分に関して、もちろん一から作るということを保育所でやってきているという経過はあるのですが、すでに幼稚園型認定こども園でも一定の実績もありますし、アレルギーの対応とかも一定している中で、今回の2園に関してはこの形をとらせていただいたということでもあります。自園調理、クックチルも自園調理ですけども、その部分を直営で人を雇ってというところを考える時に低年齢児がいるということも一つの大きな判断材料です。現段階では決定してはいませんが、児童部としてはフルスペック園にはそのような形をとっていきたいと考えております。

○職員団体等 看護師の異動に関しての保健業務の在り方については、15園に対して一人の養護教諭だけと聞いているのですが、それに間違いはないですか。

○職員団体等 幼稚園型認定こども園には保健業務を専門的に担っている専門職は配置されていないので、保健業務は担任や園長代理、園長が担っている状況です。また、怪我をした子供たちに専門的知識がない私たちが対応しており、コロナウイルスが流行っている時にもどの方法をとってどういうふうに対応したらいいのか、専門的に何も学んできていない私たちが対応をしているという、子供たちを預かっている身としては、子供たちを危険にさらしてしまっている状態です。室の看護師さんに園を巡回していただいているのですが、園に常について、子供の姿を見て対応していただけるわけでないで、これから幼保連携型認定こども園、低年齢児がいない3、4、5歳児が怪我をしたり、体調を崩すこともあり、今後どんなウイルスが流行ってくるか分からない状況では、やはり専門的知識のある専門職がいることを強く要望させていただきたいと思います。

○職員団体等 今後の保健業務をどのようにお考えか、お答えください。

○当局 まず、今回の2園につきましては、千里新田と江坂大池は幼保連携型認定こども園ということで、エリア的にも大阪市に通勤されている保護者が多いエリアで7時から19時の開所時間にすると、ある程度延長保育を使われる方もいらっしゃるエリアであると思っています。そういうことも考えますと、自園で看護師が配置されて、長時間保育の子供たち、もちろん、教育時間の子供達もですけど、園できっちりとした対応をしていただけるようにと、室内で、看護師中心で検討を進めているところで、これから看護師配置を要求していく予定にしています。幼稚園型8園と幼稚園5園の保健業務を担う職員さんが養護教諭1名というところは非常に課題と思っています。幼稚園もですけど、幼稚園型認定こども園にも長時間そこで過ごす子供たちがいるという状況がある中で、非常に手薄になっています。今回のコロナの関係を踏まえ、室の看護師が巡回に入り対応しており幼稚園、幼稚園型認定こども園の保健業務の在り方についても検討も進めているところであります。保健業務のお話が出たのでここでお話をさせていただきたいのですが、今、吹田市の就学前の子供達、もちろん私立に通っている子供たちもいるのですが、公立に来て

くれている子供達もたくさんいます。吹田市は今まで、幼稚園と保育所とは、属する組織も教育委員会と市長部局に分かれていました。平成 27 年度に新制度が導入された中で幼稚園型であったり、幼保であったりという形でこども園ができています。一つ屋根の下に、大人が便宜上、保護者の働き方によって、1号認定、2号認定、3号認定という利用時間を設定する中で、認定を下ろしているんですよね。子供達は一つ屋根の下で過ごしているという状況なんですね。その中で、認定こども園もそうですし、施設が違うため、保育所には2号の子がいて、幼稚園には1号の子がいるそれって、ただの認定の違いだけであって、公立施設としてそこで提供できる、幼児教育と保育っていうのは同水準、同じ環境の下で同じようなサービスを提供していくところは目指すべきであると思っています。今、新制度も始まって5年経って、この環境をしっかりと整えていく、その保健業務もしっかりですし、発達に配慮を要する子供たちの支援もそうですし、定型発達している子供たちの発達保障も含めて、就学前の吹田の子供達を支えていく、保護者を支えていくという公立施設としての役割を十分に発揮しながら、どんな外的な変化や情勢が来てもしっかりとやっていける環境整備を今やっていかなければならない時期であると思っています。どちらかというと、遅いぐらいかなと思っています。今ここをやっておかないと、公立施設の果たす役割をしっかりやっていけなくなり、場合によっては、子供達、保護者にかえっていくことなんだと思っています。なので、そこで働く先生は、保育園が、保育士が、幼稚園が、幼稚園教諭が、ってそれはそう考えてしまうのは当然のことと思いますが、その部分は、吹田の公立施設という視点を一つ加えていただいて、考えていただけたらと思います。先ほどの職員配置のところも、知らない職場に配属されるのは、不安ですので、知る機会を持つのも大事だと思いますし、交流の時間、研修の時間をとっていくのも大事だと思っています。そこを知っていただいた上で、安心して、職員の皆さんに働き続けていただけるように、一定先のことも見通して働いていただきたいという思いを児童部として持っているところです。

○職員団体等 保護者のニーズでしたら、保育園を選んで入られる方、近くに公立幼稚園、公立保育園どちらかあればどちらかを選んで入園されている方もいらっしゃると思うんですが、保護者のニーズはどのように考えていますか。

○当局 教育を求めてこられる保護者さんがいらっしゃる、長く働いていらっしゃる方は、保育部分の充実を求めてこられているという、それぞれのニーズは、十分認識しているところです。その中で、30施設を今の形のまま継続できる状況にあれば、それはその形をとっていくのは一つだと思うのですが、先ほど部長からの説明がありましたとおり、幼稚園も保育園も、建って50年も経っている施設が、たくさんある状況です。サッシの動きが悪かったり、トイレが詰まったり、どんなに掃除してもトイレの悪臭が残るだとか、衛生面も含めて施設的に問題がある状態になってきていると思っています。コンクリートの建物は使えば80年ぐらいという話なんですけど、もう50何年使っていて、建替えの検討をもうすでに始めていかないといけない時期になっています。なぜならば、一気に30施設建替えすることは財政的にも難しく、できないからです。また、吹田の人口が減っていくと、税収は落ちて対応が困難になることが見えています。よって、特に課題のある所から施設更新などに手をつけていって、今の時代の水準に見合った、教育・保育が提供

できる環境にすることが大事だと思います。しかし、他市に比べても施設数が多いので今のままで数を維持するってことは難しい。ではその時にどう更新するかと言いますと、多様なニーズに応えるだけの機能を持ち合わせた施設を作っていくことになると思いますので、先ほども申し上げたように、保育所が、幼稚園が、そのままの形で残ってけばいいですけども、なかなか色々な条件状況がある中で、その選択をしていくのは難しく、最善の選択肢を採るための環境整備で職種統合の申し入れをさせていただいているということです。

○職員団体等 保育士と幼稚園教諭の働く施設によって、共済が変わりますが、大阪府市町村共済と、公立学校共済の切り替えは、人事室で行われるのでしょうか。

○当局 はぎのきこども園でお働きいただいている職員に関しましては、一部の手続きを人事室で実施させていただいているところがございます。今回の職種統合に伴いまして、そのあたりにつきましては、はぎのきこども園と同様の取り扱いでお願いしたいと思っています。

○職員団体等 幼稚園の方の4%を付ける代わりに、時間外勤務手当を付けないということが明記されていますが、実際の幼稚園教諭の時間外勤務時間数を把握しないといけないと思っています。超過勤務は多くないという考え方でしょうか。

○当局 時間外勤務の状況は、幼稚園教諭については、ほぼ無いという状況です。在庁時間を把握しておりまして、令和元年度で申しますと、平均で幼稚園教諭の場合29,33時間で約30時間ぐらいです。一番多いのは、課長、課長代理級で42.93時間、約43時間となっています。係長級については約23時間、主任・係員級は約25時間となっています。

○職員団体等 それは、ひと月当たりの時間数ですか。

○当局 そうです。一人当たりですが、幼稚園教諭に関しては、登庁時間から帰るまでで、タイムカードを切った時間、これがひと月当たり平均30時間ぐらいになるということです。勤務時間の前後での在庁時間を出勤日数でかけると一か月当たりのこの時間になるということです。

○職員団体等 認定こども園の中では、シフト制で一番早い方は8時から16時30分勤務ですが、保護者の方でお仕事をされている方が半数いらっしゃいまして、保護者に合わせて個人懇談できるようシフトを組むのはなかなか難しく、お仕事終わりを待って、17時とかで調整します。あとは、担任が子供の怪我の対応の報告であるとか、やはり2号保育の先生に頼むのではなくて、担任の責任として、話をしようと思えば待つこともありますので、今聞いた超過勤務だけでは納まっていない気はします。

○職員団体等 保育園と幼稚園が合わさるところで、何回か触れてきたと思っているのですが、研修や、話し合う時間の保障というところの必要性があると思っています。そこを具体的にどの

ような形で進めていくのでしょうか。

○**当局** 研修に関しましては、大変不安があるということも聞かせてもらう中でも、やはり、今後のことを考えたら、皆さんに全ての職場に異動していただきたいと思っております。今まで交流といっても、夏休みであるとか、1日、2日単位の保育、教育体験に留まってきたというところを、大きく変えるこのタイミングで、十分にお互いの職場を知ることが必要と思っております。令和4年4月1日に江坂大池幼稚園と千里新田幼稚園の認定こども園化に向けて動き出していますが、あと1年数か月あるということもございます。その中で、異動希望調査をさせていただくのですが、希望に沿った異動がきちんとできるのか、当方としてもどのような希望が上がってくるのか不安なところはありますので1年数か月かけまして、じっくりとお互いの職場を知る期間にしたいと思っております。また、1日、2日単位でお互いの職場に行ってもらうのでは無しに、1週間や1か月という期間の中で、教育・保育に携わってもらうということを実施させていただきたいと思っております。お互いの違う部分もあると思っております。その違う部分も分かった上で、課題も認識し、すぐに環境を整えていけるのかというところは、順序立ててやっていきたいと思っております。

○**職員団体等** 当局はあと1年数か月あるとおっしゃられたのですが、あと1年数か月しかないんですよ。たったそれだけで、お互いのことを分かってというのは、やはり難しさがあると思います。はぎのきこども園ができて、その間ずっと、幼稚園教諭の先生が入られる中で、一緒に保育される中で、それでもやっぱり、一緒に働く中で少しずつ分かってきたという感じなので、なかなかその、分かり合えるというところまでは、難しさがあると思います。研修内容の充実とか、研修とか交流にあたっての職場の体制の確保ですよ、例えば、園長代理が交流で1か月他園へ行くとすると、1か月間は園長代理の業務を知らない人がいるので、そこは体制の確保が必要になると思います。保育所職場では、担当保育士のほかアルバイトも配置されていますが、園長代理や正職保育士が異動となると、それぞれのクラスの運営にも関わってきますので、人的保障というところをしっかりとした上で、そういう研修や交流を進めてほしいと思います。

○**職員団体等** 新たにできる幼保連携型認定こども園の職員体制はどうなるのですか。

○**当局** 令和2年当初の実施計画上の数字でいいますと、正職保育士7名、会計年度任用職員の方が5名という状況になっており、今後の職員体制は、職員体制計画に諮っていくということで、これからの作業になっていくということです。この数字をどのようにみるのかというところですけども、限られた最低限度の人材で実施するというスキームになっておりますので、いかに効率的にやっていけるのかということを庁内で議論していきたいと思っております。

○**職員団体等** 正職7名の内訳を教えてください。

○**当局** 園長、園長代理、3歳担任2名、4歳担任1名、5歳担任1名、地域担当1名です。

○職員団体等 会計年度任用職員 5 名というのは、こういった方ですか。

○当局 幼保連携型認定こども園で個々の地区に関しては保護者ニーズも高いということになりますので、7 時から 19 時までの 12 時間開所を考えているところです。そのために、7 名の正職だけでは、シフト勤務できませんので、そのあたりを含めまして、職員の休暇代替えなどシフト勤務への対応という 5 名です。

○職員団体等 正職 7 名の中で、看護師は入っていないということですね。

○当局 これから、関係部局に要求していきたいと思います。

○職員団体等 幼保連携型認定こども園の職員体制の中で、主幹教諭の配置はどうなるんですか。

○当局 配置しなければならず、現在のところ、7 名の中で主幹教諭を兼務していただくということになると思っております。

○職員団体等 幼保連携型認定こども園には主幹教諭を置くことになっているということについては、運営のところで、担任以外の先生がいなくて回っていかないという現状があると思いますので、今兼務と言われたので、どこかの部署と論議されることと思いますが、担任の先生は担任という役割がありますし、今研修を行っていくとかの保障は園長代理 1 人で 5 人のカバーはできないと思いますので、職員数が増えた分だけ、カバーする職員がいると思います。保育園で問題となっている会計年度任用職員としてフリーを配置しているというところで、複数担任クラスとしては、正職としてではなく、会計年度任用職員で担っているという、現状のところが、全員正職が揃っていればいいのですが、病休であったり、産育休であったりということも踏まえて、配置の検討というか、正職の配置を検討してほしいと思いますのでよろしくお願いします。

○職員団体等 7 時から 19 時の開所の時間を正職がどれだけ責任をもって、どういう運営できるのかという視点をしっかり持っておいてほしいと思います。前後は、非正規の人に任せるのではなく正規職員が開園している時間は全て責任を持つということで議論をして、作ってきたと思うので、やはりそういう視点も大事にしていきたいと思います。

○職員団体等 新採 45 名は保育士として募集され、募集要項には、保育園、認定こども園等で勤務すると書かれていますが、4 月 1 日に幼稚園に配属されるということはないですね。

○当局 職員体制計画上、保育士の職員体制計画となっておりますので、45 名に関しましては、保育現場にまず配置するということになります。

○職員団体等 今日、お話を聞きまして、教育・保育の質と安心して働けるということをおっしゃられ、本当に大切なことだと思いました。給料に関して、我々は今後、両免を持った人材ということで、そういうことを思って現場で働くということをやっぱり、提案の時にも申し上げたのですが、保育士も幼稚園教諭も、子供たちの一番前で、働くということですからごくプライドを持っています。ただ、実際は、資格に対しての格付けが無いという現実があることを今日の話で改めて感じました。また、幼稚園教諭は、長年吹田に貢献してきたにもかかわらず、この1月1日に給料が下がってしまうことで、横っ面を叩かれたような結果になってしまうのではないかと危惧します。今回、保育教諭になることによって、保育士の方々に対して、格付けをするチャンスだったのですが、やはりそれをできなかったという現実が、すごく重いと思っております。今後、職場で一緒になっていくことによって、課題を一緒にどうしていけばいいか現場の職員が議論していくと思うのですが、今回の提案をされたことによって、本当に重く受けていますし、やはり、今後も常に本当に幼稚園教諭免許と保育士資格を持った人材が一般職と同じ給料でいいのかを常に考えてほしいと思いますし、検討を続けてほしいと思っています。

○職員団体等 1月1日付で施行するということについては、本当に不安の声があがっています。短大卒の方は8号でなくて、6号にするという回答もありましたが、それだけ改善しないといけないぐらい、実質マイナスという額もありますので、しっかりと受け止めて、昇給延長をすぐには行わず、4年間とか検討してほしいと思います。何年間かけてと検討の余地はあるとおっしゃられていたと思いますので、しっかりと検討していただいて、働く意欲を削ぐことにならないようにしてほしいと思っております。不安にも答えていただいて、修正も含めて、議論を尽くしていけないといけないと思っています。保育所支部でも第2次職討で意見集約している最中ですが、やはり2回目の集約の途中でもだいぶ不安の声が上がっているのです、このままでは、納得して合意するのは難しいと今の段階では思っています。今回、言われていたように、保育園は保育園、幼稚園は幼稚園というところの今後のビジョンはありますけども、これをしたからといって、来年から廃案計画を出す訳でも無く、老朽化のことも見据えて、どのように思っていたらいいですか。資格発令は、法的根拠が明確に示されなかったもので、今後の課題として残っていると思います。実施時期についても、7月21日に提案してもらってから1か月しか経っておりません。組合員としては、納得した上でないと、進めにくいというところがありますので、幼保連携型認定こども園が新たにできるそこに行くにはどうするのかということを本当に自分たちに引き付けて考えて、どうするかというふうに考えておりますのでよろしくお願いします。また、検討のほうをお願いします。最後本日のやり取りを含めて、一言お願いします。

○当局 我々の思いとしては、公立園としての今後の果たすべき役割、公立園の役割、室長の方からありました。この役割を果たしていきたいという思い、これはそのとおりです。ただ、将来のことを考えると、少子高齢化、人口減少の中で、財政的な制約がある中で、多様な市民ニーズに答えていくその方策の一つとして、将来的にはこども園化にしていきたいという思い、ここはご理解いただきたいと思います。そこで働く職員についても、職種統合、一体化して持続可能な職員体制を構築していくということこれは、交渉の冒頭、組合からいただいた発言で全ての子供

たちが笑顔でというところにも繋がってくると思いますし、安心してよりよい教育保育を進めていく環境を整えていくんだということに繋がっていくと思っており、我々はそういう立場で提案させていただいております。今回の提案内容は、この職種統合することによって、勤務条件や、給料水準、生活に直結する非常に重要な内容でありますので、そのことは、皆さんの今日の議論の中で感じたところです。ただ今後の交渉にあたって、冒頭申し上げたように真摯に対応させていただきますし、一致点を見出すように、合意できるように協議を尽くしていくと冒頭申し上げましたので、先ほども申し上げた議論の中で、職種統合にあたって、1 つは施行期日や施行日、現給保障の話がありました。2 つ目は資格取得の費用のところ、時間保証の件は担当の方からあったところですが、資格取得の費用の話がありました。3 つ目は資格発令の根拠の話がありました。これらについては一定整理をさせていただきます。提案内容以外のところについても実際2 園の幼保連携型認定こども園にするにあたって職員の皆さんも働きやすい環境、子供たちも安心して、教育保育を受けられる環境の視点を持った上で、職員体制をどうしたらいいかということについては、改めて、内部協議を進めた中で実施計画、予算に繋げていきたいと思っているところです。

○職員団体等 交渉で、より具体的なやり取りが今回はできたと思っています。将来を見据えての考え方や思い入れも、きちんとお聞きしてやり取りできたと思います。ただ、正直なところ、これだけ大きな協議を持ってこられるのであれば、もう少し、計画的に条件を整えて、進めたいと思います。人事交流の幼保の交流の計画もそうですけど、これからというところでなくて、ある程度下地からそれやったら安心していけるなあ、それやったら、引き寄せて考えられるなあみたいなベースなどを合わせて持ってきていただきたかった感じのところ。この協議だけ持ってこられると、職場も「ええーっ。」ということになり、議論が進めにくいということでは、これから実施時期も検討していただけるということですので、そういう背景も承知しておいていただきたいと思います。そこも併せて少し伸ばして、協議をさせていただきたいと思います。ただ色々、ご努力はたくさんいただいていると思います。具体的な中身をお聞かせいただいたのも良かったと思いますし、安心材料につながるような整理もできたと思いますので、思いは一緒やと思うんですよ。労組も当局も子供たちの発達保障、それも本当に毎日笑顔で過ごせる、何よりも保護者の方に安心して、私たちは市民、保護者にすべての責任をもってより良い、保育・教育を進めていく本当に現場の中で働いている人間ですので、役割が十分果たせるようなそういう条件整備をする中でこの協議をどうしていくのかを考えていきたいと思っています。その思いも今日はしっかり共有できたと思います。ぜひ、確実なものになる検討を待っていますのでよろしくお願いします。これで終わらせていただきます。