

吹田市民営化保育所移管先選定委員会(第5回) 議事要旨

- 1 開催日時
平成30年3月17日(土) 午後1時～午後3時20分
- 2 開催場所
吹田市役所中層棟4階第4委員会室
- 3 出席委員
9名
- 4 次第
 - (1) 開会
 - (2) 西山田保育園移管先候補事業者の面接調査
 - (3) 西山田保育園移管先候補事業者の最終審査
 - (4) 答申(西山田保育園分)
 - (5) 閉会
- 5 議事(要旨)

1 開会

委員長： 第5回選定委員会を開催いたします。会議の成立を事務局にお願いいたします。

事務局： 本日の出席委員は9名でございます。委員数の半数以上の御出席を得ておりますので、本日の委員会が成立している旨、ご報告いたします。

2 事業者の面接調査

委員長： それでは、次第2 西山田保育園移管先候補事業者の面接調査について、事務局からの説明を求めます。

事務局： 【資料】について説明

委員長： 面接調査に先立ち、応募事業者の財務状況等について、会計に関して専門的

知識を有する〇〇委員に御説明をお願いします。

委員： 【応募事業者の財務状況等】について説明。

委員長： ありがとうございます。引続いて委員間協議を行います。

(委員間協議)

委員長： 委員間協議が終わりました。これから事業者の面接調査を行います。

面接調査

(社会福祉法人耕心会入室)

委員長： 社会福祉法人耕心会の企画提案を受けます。

耕心会： まず応募理由についてお話いたします。応募理由の1つ目は吹田市の児童福祉の取組に対して貢献させていただきたいという点です。現在、耕心会は南吹田地域で吹田くすのきこども園を運営しております。開園当初は、吹田市の事情に詳しいわけではありませんでしたが、運営していく中で吹田市や地域の皆様に温かく迎え入れていただきました。園に通っておられる方々や地域で子育てをされている方々と関わっていく中で、保育の必要性や子育てに関する情報のニーズを強く感じました。私たちの持っているものを活かしてお役に立てるのであれば、運営する地域を広げてさらにお役に立ちたいと思いを持って今回応募させていただきました。

応募理由の2つ目は西山田保育園の環境の良さです。現在の南吹田では、非常に狭い環境の中で様々な工夫を重ねて保育を行っておりますが、西山田保育園のように広く恵まれた環境の中で存分に保育をしてみたいという思いを持っております。

応募理由の3つ目は職員のキャリアパスです。保育士は専門職です。専門性を高めながら仕事をしていくことが求められます。専門性を高めるという意味においても、長く勤めたいという意味においても、多様な働き方を提案できる法人でありたいと思っております。そして、自らの保育の専門性を追求しながら、様々な所で職員に応じた活躍の場を設けたいという思いを持っておりました。そのような思いがありましたので、今回応募させていただきました。

次に職員採用に関してお伝えいたします。現在、保育の分野では非常に人手

不足が深刻な状況でして、私たちも含めて多くの法人さんが色々な手をつくしながら職員採用を行っています。耕心会は理事、幹事、評議員などの役員に保育士養成校の関係者が多くおります。そういった人のつながりによって、現在は、職員確保に困ることなく、多くの保育士に来ていただいております。

また、多くの実習生を近隣の養成校から受け入れをしておりますので、実習に来られた方とボランティアやアルバイトなどの形で関わりが続き、就職につながることもあります。この関わりの良いところは、園や保育の様子をよく分かったうえで就職してもらいますので、ミスマッチが少なく長期間お勤めいただけると思っています。

そして、新任者だけではなく、養成校の関係者を含めた様々な方たちと一緒に勉強会をしておりますので、そのつながりによって保育経験の豊かな方にもお勤めいただいております。

保育の質の向上の考え方についてお話いたします。現在、耕心会では研修を積極的に行っています。園長を中心に、主任等がアドバイスをしながら、各クラスの担任が色々と工夫を凝らして考えた保育について、みんなで勉強をするという園内研修を月に2回行っています。そして、外部研修も最近は多く開催されていますので、職員は積極的に参加しています。一人あたり年4、5回は研修に行っていると思います。職員が研修に行くときには、別の保育士がフォローをします。耕心会は正職員の割合が高く、長時間勤務をしてくれる職員がいます。フリーの保育士もたくさんいますので、多くの職員が外で研修をしつかりとできるような職員配置を行っています。

次に、園長予定者から西山田保育園でどのような保育を進めていきたいかについて、私の教育観や保育観を含めて申し上げたいと思います。私は長く小学校の教員をしてきました。その間に心がけてきたことは、学びの原動力というのは人間が持っている知的な好奇心であるということです。子供たちが活動しながら自らを探究していくような授業を心がけてきました。

かつて、「獲得された無力感」という本を読んだことがあります。その本によりますと、赤ちゃんは応答的な環境で育たないと無力感に陥り、応答的な環境で育つことによって効力感が育っていくとのこと。私は、応答的な環境、すなわち色々な問いかけに答えていけるような環境が子供の伸びる力を引き出していくと考え、図画工作を中心に研究してきました。子供たちが面白そう、やってみようと考え、その結果、これでどうかな、もっとやってみようとする追求していけるような教材を研究してきました。

現在求められているものは、かつての読み書きそろばんというような狭いものではありません。知識や技能はもちろん、思考力や判断力、表現力を育てることが大切になっています。また、さらに言えば意欲を育てることや、人間性

といった非認知能力の部分が大変大事だと考えています。非認知能力は乳幼児期の子供の育ちに大変重要と指摘されておりまして、将来の小学校以降の学校生活で養われる学力の基礎を培うとされています。そういった意味においては、保育部分の重要性があらためて問われています。

今回の保育所保育指針の改定では、3歳未満児についての記述が充実しております。乳幼児期の教育という点にもしっかりと意識を持って保育に取り組んでいきたいと考えています。もちろん子育て支援という側面も大切ですので、保護者の皆さんと十分に話し合いをしていきたいと考えています。

次に、事務長から耕心会が大切にしていることをお話ししたいと思います。1つ目は、保育に関わるのは人であるということ。常日頃から、人を大切に、職員を大切に、長く耕心会で働いていただきたいと園長や理事長たちと話しています。

職員のチームの輪を大切にしながら、いつでも話し合いを行って情報を共有できるような環境作りを心掛けています。現在、吹田くすのきこども園では、ICTの補助金を活用し、各クラスに1台ずつタブレットを配置して、事務作業にかかる時間を軽減しています。事務作業にかかる時間を軽減することで、職員間での話し合いの時間や、子供に接する時間を確保することができています。

職員を大切にするために福利厚生にも取り組んでいます。吹田くすのきこども園には地方から就職してくる保育士が多くいます。単身者向けに保育士宿舍借上費の補助制度がありますので、この制度を利用して長く勤めていただいています。また、法人独自の奨学金制度がありますので、新しい資格を取りたいとか、大学に行ってもっと保育を勉強してみたいという職員が利用しております。保育士はとても勉強熱心で、新しい知識を求めたり、研修をきっかけに、さらに保育の興味を持ったりします。そういった気持ちを法人としてしっかり受け止めて後押しできるようにしたいと思っています。

2つ目は保護者支援です。全職員で保護者支援を行うということを法人の方針としており、登降園の際には必ず保護者の方と声を交わすことができるような職員配置を考えています。保護者の方はいつでも園に来ていただいているので、いつでも保育の様子を見ていただける環境を整えています。そうすることで、保護者の方としっかりと会話をする時間を取れるようにしています。また、その会話の内容も職員間でしっかり共有しております。

また、看護師や栄養士は専門職の特性を活かして保護者の方への支援を行っています。看護師であれば、保護者の方に向けて手洗いやうがいについて、乳児クラスでベビーマッサージについてお伝えしたりしています。栄養士は献立の御案内や食育に関する相談もお聞きしたりしています。

最後に地域との関わりについてお伝えいたします。先ほども申し上げましたが、何の縁もない南吹田の地で保育所を開園しました。そのため、地域との交流を非常に大切にしてきました。自治会活動の盛んな地域ですので、自治会や子供会はもちろん、社会福祉協議会の取組にも積極的に参加してまいりました。昨日は地域のデイサービスセンターを訪問して世代間交流を行ってきました。お年寄りの方に非常に喜んでいただき、地域のつながりは大切であるとあらためて実感しました。

委員長： 社会福祉法人耕心会の企画提案が終わりました。次に質疑応答を行います。

委員： 西山田保育園の民営化に応募されるにあたって、この園のことを色々と勉強されてこられたと思います。現在の西山田保育園についてどう思われているのか、今後どのように発展させていきたいのか。また、西山田保育園の課題をどのように考えているのか教えてください。

耕心会： 西山田保育園は非常に落ち着いた静かな場所にあるというのが第一印象です。とても広い園庭がありますし、隣にも公園がありますので本当に自然の多い園だなと感じております。園内はホールと調理室が隣にあり、調理の様子が子供たちに見えるような配置になっていました。吹田くすのきこども園と比べると、広くてゆったりとした環境の中で子供たちを保育していると感じました。

また、園内にお花が多くあり、お話をうかがうと地域の方がお花を植えるに来られるということでした。それを聞いてすごく地域を大切にされていると感じました。私たちも地域との関わりを大切にしながら保育を行っていますので、共通する部分だと思いました。

課題をお答えするのは難しいですね。これから西山田保育園の行事や取組をしっかりと学ばせていただきたいと思っております。また、現在、別の公立保育所の移管を進めており、運営方法や特徴がある行事等を学んでいるところです。そういった経験を西山田保育園でも活かしながら進めてまいりたいと考えています。

委員： 現在、吹田くすのきこども園では 89 名定員で運営されていると思います。西山田保育園の民営化を引き受けるのであれば、少し規模が大きくなります。クラス運営や保育はどのように変わると想定されていますか。

耕心会： 現在の吹田くすのきこども園の園長は、大規模の保育所や幼稚園で 30 年以上の保育士・園長としての勤務経験があります。そのつながりを活かして他の

保育所や幼稚園と職員交流を行っています。園に行き、大人数の保育方法などの必要なポイントを研修させていただいています。

園長予定者からも申し上げます。私はかつて200名規模の幼稚園の園長をしていたことがあります。その際に心掛けていたことは、子供に対する共通理解を深めるために、先生同士で意見交換を行いながら進めるということです。

委員： 西山田保育園を引き受けるのであれば、運営資金も増えることになると思います。園ごとの運営資金の管理については、それぞれ責任者を置くことになるのでしょうか。

耕心会： 事務を担当する職員をどのように配置するのかは重要なポイントになってくると思います。現在、耕心会には事務を行う職員が3名おります。西山田保育園を受けることになれば、吹田くすのきこども園、小規模保育事業所、民営化受託園にそれぞれ事務の担当者を置きまして、その中の1名が全体を統括するような職員配置を考えています。

委員： 吹田くすのきこども園では、発達支援保育制度の適用を受ける子供を預かっておられないと聞いています。一方、西山田保育園は公立保育所ということもあって、そのような子供をたくさん預かっています。西山田保育園の移管を受けた場合に、そういったことについてはどのように考えていますか。

耕心会： 発達支援保育制度ではありませんが、現在、吹田くすのきこども園でも配慮が必要なお子さんを2名お預かりしていますし、過去にもお預かりしていました。保育を行ううえで、大切に考えていることは、発達に課題があるお子さんに対して特別な保育を行うのではなく、集団の生活の中で一緒に保育をしようということなのです。

具体的な手法としては、吹田市が行っている巡回相談を利用して、年に2回、発達指導員の方たちに来ていただき、園児の様子や保護者の相談をお伺いしながら対応しています。また、保護者の方の希望により保育所等訪問支援事業によって、療育施設の先生方にも来ていただいています。配慮が必要なお子さんが専門的な支援を受けていますし、吹田くすのきこども園の職員も保育をどのように進めていくか打ち合わせを行っています。

また、保護者の方への支援も大切と考えています。耕心会には養成校に関わりのある専門分野の者がおりますので、保護者の方の相談に乗っております。色々な形でお子さんの成長を支援できるような体制を整えています。

委員： そういったお子さんたちに対する職員配置はどのように考えておられますか。

耕心会： 基本的には保護者の方との話し合いになります。集団で可能な活動や個別に行う活動、今その子に必要な活動は何かを話し合って、必要であれば加配の職員を1名つけています。ただ、ずっとその子を見ているというわけではなく、全体で活動をするときは担任がそのお子さんを含めて見えています。そして、個別の対応が必要な場合に、加配の職員がその子に寄り添って保育を行っています。

委員： 現在の吹田くすのきこども園の1日の生活の流れを見ると、0歳児から5歳児を合同で保育している時間が長いようです。西山田保育園を運営するとなると、子供の人数が増えます。合同で保育をする時間はどのようにされますか。

耕心会： 吹田くすのきこども園では、乳児クラスのお子さんは遅めの登園の方が多く、結果的に登園しているお子さんが少ないため、合同で保育する時間が長くなっています。登降園の時間に在園しているお子さんの数などの実情に合わせて対応していきたいと思っています。

委員： 登降園の状況についてです。吹田くすのきこども園の前の道路の交通量は少ないと思います。しかし、西山田保育園の前には大きな道路があります。朝は急いでいて、スピードを出している車もあると思いますし、万が一事故があった場合にはどのように対応をされますか。

また、園の前に立っておられる安全管理員の配置方法や不審者が入って来た場合の対応について教えてください。

耕心会： 実は、吹田くすのきこども園の前も多くの交通量があります。近くに宅配会社の集配所と自動車教習所がありますので、車の往来は非常に多いです。その宅配会社とは、子供たちが行き来しながら、交通安全の取組を一緒にさせていただいています。

西山田保育園の安全管理員さんについては、シルバー人材センターにお願いして、ぜひそのまま引き継いでいただきたいと考えています。また、吹田くすのきこども園では、不審者の侵入に対する訓練を3か月に1回行っています。園の配置上、玄関から入ってすぐに事務所になっています。事務所にいる職員がインターホンを見ながらどのように対応するのか、園の門を乗り越えた場合にどうすべきかなどについてマニュアルを作って対応しております。

委員： 地域の子育て支援についてお伺いします。吹田市内でも場所によって様々な地域性があると思いますが、西山田保育園においては、どのような子育て支援を行いたいと考えていますか。

耕心会： 子育て支援活動は、在園児の保護者の方向けと、地域の保護者の方向けの2通り実施しています。地域の場合ですと毎週土曜日と毎月1回に園庭開放をしています。地域の保護者の方に集まってもらってお話をしていただき、子育ての情報を共有しながら交流を深めてもらっています。

また、在園している保護者の方へも園として専門的な立場から支援を行っています。先ほども申しあげました看護師によるベビーマッサージの講座や、栄養士による給食の試食会などです。時期によっては様々な製作活動も行っていますので、親子で来ていただいて楽しんでもらったりしています。

一方で、園の職員が様々な地域の行事などに参加させていただいています。子供会のおみこしや夏祭りの盆踊りにも行きますし、高齢者施設へ子供たちと一緒に参加して世代間交流を行ったりしています。西山田保育園で行っている地域交流を引継ぐことが前提ですが、その他にもお役に立てることがあれば相談をしながら対応していきたいと思っています。

副委員長： 今年度はインフルエンザが非常に流行していました。感染症の対策について具体的にどのような対応を行っていますか。また、アレルギー児を今まで受け入れたことがあるのかと、受入れているのであれば具体的な対応について教えてください。

保育所は集団で保育を行っていますので、安全面や保健面、衛生管理が非常に重要です。研修等を通じて職員間で情報共有をされていますか。

耕心会： 吹田くすのきこども園では看護師を常勤で配置しておりますので、看護師と保育士が中心になって、感染症とアレルギー対応それぞれの研修を行っています。

感染症については、対応マニュアルを園で作成しておりますので、新年度などに新しい職員が入ってきた場合には、看護師が主導して指導を行っています。また、地域に清掃事業を行う会社がありますので、薬剤等の知識について子供たちと一緒に講習を行っていただいたりしています。

アレルギーの対応は非常に重要なことと考えており、園でしっかりと情報を共有しています。毎年、2名程度のアレルギーのお子さんがありますし、過去にはエピペンを必要とするようなお子さんも預かっていました。

マニュアルを整備してそれを順守することはもちろんですし、アレルギーの

お子さんが入って来る場合には、園全体で年度始めにシミュレーションを行います。そして、食品や調味料等にアレルギーが入っていないことを確認して管理する、調理後の配膳のときには違うカラーの食器を用いる、配膳後は保育士がしっかりと確認を行い、個別のテーブルでそのお子さんの食事を提供する。こういったことを一つずつチェックしながら対応しています。

また、万が一の誤飲の場合も想定し、園医との連絡方法を周知していますし、エピペンが必要であればエピペンの講習を園で行ったりしています。

委員長： 2018年問題というのがありまして、この年以降に18歳人口が減少していくことが分かっています。保育士養成校の関係者を通じて人材確保を行うとのことでしたが、関係のある学校の学生は減ってきているのではないのでしょうか。そういった意味でも保育士の確保が気になっています。

また、先日には社会福祉法が改正され、社会福祉法人が行う地域貢献の重要性が高まっています。ただ、実際には、地域貢献として子育て支援を行っているところがほとんどです。それ以外に何か計画はお持ちでしょうか。

耕心会： 2018年問題で若い世代が減っていくというのは本当にその通りです。保育士を目指す学生が増えているわけではないですし、役員たちが関わっている養成校で必ずしも多くの学生を確保できているというわけではありません。

ただ、一方で、吹田くすのきこども園に実習に来ていただく養成校の数は増えています。具体的なお名前は出せませんが、吹田市や大阪北部には養成校がたくさんあります。1つの養成校でたくさんの方を確保するのは難しいですが、関わりのある養成校を増やして、広く色々なところからきていただきたいと思っています。その結果として、様々な経験をお持ちの方に職員として来ていただけることはメリットであると思っています。

地域貢献として子育て支援を充実させるのはもちろんですが、その他に考えていることは食に関する取組です。複数の栄養士から色々な提案を受けており、地域の方と食を通じてつながりを持ったり、食を通じた貢献が何かできないだろうかと話しています。

委員： 企画提案で年に4、5回は研修をされているとのことでした。正規職員で長時間勤務をしてくれる方がいるので、その方に代わってもらって研修に行くことができると言われていたと思います。その方の勤務時間がすごく長くなったりして負担が重くなったりはしないのでしょうか。今は長く勤務することが可能であっても、女性が多い職場ですので育児休暇や時短勤務を選択されることもあると思います。そういった場合にはどのようにされていますか。

耕心会： 私の言葉が足りなかったようです。特定の職員が長時間勤務しているということではありません。正規職員が多く、フリーの保育士を複数配置しているので研修への参加が可能であるという意味です。クラス担任が研修に参加する場合には、クラス担任以外のフリーの保育士が保育を行って保育に支障がないようにしています。その代わりに、他の職員が超過勤務をするということではありません。

女性職員の処遇については、子育てをしながら働いている職員もいますし、育児休暇を取ってから、戻ってきたという職員もいます。時短を取る職員もいますので、しっかりと労務管理を行っています。

少し話がそれるかもしれませんが、吹田くすのきこども園は男性の保育士を多く採用しており、現在は7名おります。男性がいることは家庭の延長線上として、保育環境の中で大切なことと考えています。男女を問わず、年齢構成も踏まえた保育士の採用を進めているところです。

委員： 看護師の配置について教えてください。吹田くすのきこども園の看護師は保健の問題や研修などにも関わっておられるとお聞きしました。保育所の看護師は保育に入ることも多いと思います。西山田保育園を運営するとしたら、どのような看護師を確保したいと考えておられますか。

また、提出していただいた資料によりますと、吹田くすのきこども園のアレルギー対応は除去食を提供しているとのことですが、西山田保育園では代替食で対応していただいています。先ほどは、アレルギーに対する情報共有や万が一の対応について聞かせていただきましたが、実際にアレルギーを持っている子供たちは、どのような給食を食べていくことになるのでしょうか。

耕心会： 西山田保育園で専任の看護師を採用したいと考えています。吹田くすのきこども園では4月から2名の看護師を配置する予定です。1名は保育士の資格を持っております。看護師といっても、小児の病棟や内科や外科を経験してきた等、様々な経歴の方がいらっしゃいます。ただ、保育所では子供たちを見ることとなりますので、ある程度小児医療のことが分かっている看護師をできる限り採用したいと思っています。

保育に入ることもあるとは思いますが、子供の体調管理をしっかり担っていただき、園児全員の体重測定等の管理などを行いながら、発達の段階を看護師の目でとらえていくということも必要だと思っていますので、そういったことに対応ができる看護師を配置したいと考えています。

アレルギーの給食についてですが、現在は除去食と代替食のどちらも対応し

ています。また、定期的に主治医の意見書を園で確認させてもらいながら、栄養士や保育士と保護者の方でお子さんの状況についてお話をしています。アレルギーの原因について確認し、数値なども参考にしながら解除していいかどうか、細かく相談しながら進めています。

副委員長： 提出された資料の中で、移管後の職員体制の部分には、経験年数を書かれた保育士が数名記載されています。これは特定の方を想定されて書かれたのか、それともこれくらいの経験年数の方を雇用したいと思って書かれたものなのか教えてください。

また、園長を予定されている方は、現在、小規模保育事業の園長をされているとお聞きしました。西山田保育園を運営することになった場合は、小規模保育事業の園長はどうなりますか。

耕心会： 移管を受ける条件として一定の経験年数がある保育士が必要になりますので、該当する職員にはすでに声を掛けております。名前は書いておりませんが、具体的な職員を想定しています。

小規模保育事業の園長が西山田保育園の園長になる場合は、現在の副園長が園長になる予定です。

委員： 大変失礼な質問ですが、念のために確認します。移管を受ける藤白台保育園に配置予定の職員と同じ方が、西山田保育園の配置予定の職員として書かれているということはないですね。

耕心会： ありません。

委員： 藤白台保育園の移管を終了してから、次のステップに進むという考え方もあると思います。続けて西山田保育園に応募されたのはなぜでしょうか。

耕心会： 吹田くすのきこども園の園長たちが養成校時代に関わってきた教え子たちが、現在、全国各地で活躍をしています。その一方で、耕心会の職員として一緒に保育をしたいという方も多くいる状況です。その方たちが活躍できる場があれば、喜んで採用していきたいと思っています。

委員： 藤白台保育園と西山田保育園の移管を受けるということになれば、吹田くすのきこども園の保護者の方が、自分たちの園は大丈夫なのかと心配されるかもしれません。保護者の方への説明はされていますか。

耕心会： 担任を含めた通常の職員配置とは別に、民間移管担当という職員配置を作成して保護者の方にお伝えしています。移管先に異動する職員は民間移管担当になり、通常の職員配置についてはきちんと基準通りに配置しています。

委員： 先ほど、吹田くすのきこども園に看護師を2名配置すると言われていました。現在すでに配置している方とプラス1名ですね。その方を移管後の西山田保育園に配置するというのでしょうか。

耕心会： 少し分かりづらい御説明で申し訳ありません。確かにもう1名看護師を採用しますが、小規模保育事業の園に配置する予定です。もし、西山田保育園の移管を受けることになれば、さらに新しい方の採用を進めていきます。

委員： 今は、藤白台保育園の引継ぎを進められていると聞いています。引継ぎをしている中で工夫されていることや、西山田保育園を引継ぐとしたら活かしていきたいと思っていることを教えてください。

他園の保護者の方からは、市が予定している合同保育の計画人数よりも保育士を1名多く配置すると聞いています。西山田保育園で引継ぎを行うとしたら、同じようにしていただけるのですか。

耕心会： 現在、藤白台保育園の引継ぎをしており、たくさんのことを学んでいるところです。公立保育所と私立保育所の大きな違いとして費用面の問題があります。例えば給食費や布団の取扱いなどです。現在も協議を進めていますが、法人の努力で何とか埋めることができると聞いています。

また、藤白台保育園の職員の方に吹田くすのきこども園に来ていただき、保育の交流をしているところです。交流を行うなかで、色々なことが分かってきましたが、子供の成長を見据えて保育を行うという目標は一緒でした。そのための方法については藤白台保育園で大切にされているなどを教えていただきながら、移管後も活かしていきたいと思っています。

合同保育が始まるのは4月からで、今の段階は藤白台保育園の園長先生や園長代理の先生とお話している段階です。4月から実際に保育を進めていきますので、具体的にお伝えできることが出てくると思いますが、今の段階では難しいかもしれません。

確かに吹田市の合同保育計画では、毎日引継ぎを行う保育士は2名でした。ただ、吹田くすのきこども園に比べて園児の人数が大分増えますし、保護者の方からこういった保育の先生がいたらうれしいという要望もお聞きしました

ので、法人としてできる限りのことをしたいと考えて3名の職員にさせていただきました。西山田保育園でも保護者の方からの要望をお聞きしながら、法人として可能であれば、そのような体制を取っていきたいと思っています。

委員： 藤白台保育園の後に西山田保育園も運営されるとなると、どうしても職員配置のことが心配です。移管後の職員体制を見ましても保育士や看護師、調理員だけで20人近くの採用が必要です。3年以上の保育実務経験がある保育士が半分以上という条件もありますし、養成校を通じた色々なパイプをお持ちとはいえ、現状ではなかなか容易ではないと思います。この条件を充たすために、既存の園から保育経験の豊富な保育士を移してしまうと、既存の園がものすごく手薄になってしまうという心配もあります。

新年度に採用する保育士についてはもう決まっていると思いますが、どの程度おられますか。

耕心会： 全国的に保育士の人材難と言われておりますし、私たちも様々に鋭意努力をしているところです。新しく採用する職員だけではなく、内部の職員をどのように育てていくのかも大きな課題になっています。

経験年数の多い保育士を新しい園に配置すると、元の園が手薄になるのではないかという点については、何度も話し合いを重ねてきました。今の保育士たちにどう育ててもらおうかを考えながら様々な体制を組むだけではなく、経験のある保育士をいかに採用していくかについても様々な手立てを考えています。

一つは先ほど申し上げた養成校のつながりがあります。また、もうひとつは耕心会の中で行っている幼児教育等の勉強会です。この勉強会の参加者の中に、法人の考え方や保育に興味を持ってくれる方が何人かおられます。そういった方にも働きかけを行って採用につなげたいと考えています。必ずしも養成校だけではなく、それ以外にも多方面で採用することを計画しています。

4月から藤白台保育園の合同保育がはじまりますので、担当職員として3名を採用しています。そして、来年1月から合同保育に参加する職員が必要になりますので、プラス6名もすでに採用しています。

また、現在、吹田くすのきこども園にアルバイトの学生が15名ほど来ておりますので、来年の4月に向けて採用のお話をこれからしていきたいと思っています。

藤白台保育園に関しては、現在働いておられる非常勤の職員さんがどれくらい残っていただけるのかということが大きな要素になってきます。耕心会としては、全員の方に残っていただきたいというスタンスでお願いをしておりますので、その結果を踏まえて採用活動を進めていく予定です。

委員長： 時間になりましたので、ここで終わらせていただきたいと思います。最初と最後の御質問が人材確保に関するお話となりました。先ほど申し上げましたように、18歳人口が減ってくるということは歴然とした事実ですので、なかなか難しい問題だと思います。

これで社会福祉法人耕心会の面接調査は終了となります。耕心会のみなさん、本日はありがとうございました。面接調査の後、最終審査を実施いたしますので、結果については後日ご報告いたします。

(社会福祉法人耕心会退室)

委員長： 事業者の面接調査が終わりました。引続いて委員間協議を行います。

(委員間協議)

委員長： 委員間協議が終わりました。これより最終審査を行います。

3 事業者の最終審査

委員長： 事務局から最終審査の集計結果を報告願います。

事務局： 集計結果を報告いたします。

お手元に配布しました最終審査集計表を御確認ください。

最終審査集計表によりますと、社会福祉法人耕心会は、9名中7名の委員が120点以上の採点をしておりますので、過半数の委員が120点以上の採点をしております。

委員長： では、この採点結果を踏まえて、選定委員会としては、社会福祉法人耕心会を移管先候補事業者に選定したいと思います。

4 答申

事務局： 【答申書(案)を各委員に配付】

委員長： 本委員会は、岸部保育園及び西山田保育園の移管先の選定について諮問をいただいておりますが、今回は西山田保育園の移管先の選定について答申を行います。事務局から答申書(案)が配布されました。この答申書(案)について、

何か各委員のみなさんから御意見等はございますか。

(意見なし)

委員長： では、この答申書（案）を本委員会の答申書として決定いたしたいと思いますが、御異議ありませんか。

(異議なし)

委員長： 御異議なしと認め、この答申書（案）を本委員会の答申書として決定いたします。この答申につきましては、本委員会から市長に行うこととなりますが、本日市長は公務とお聞きしております。したがって、市を代表して児童部長に私から答申書をお渡しすることといたします。

(委員長による答申)

5 閉会

委員長： 以上をもちまして、本日の選定委員会を閉会いたします。委員の皆様からは、貴重な御意見をいただき、有意義な議論を行うことができたと思っています。お忙しい中、選定委員会に御参加いただきましたこと、私のほうからも重ねてお礼申し上げます。

吹田市におかれましては、答申の趣旨を尊重し、西山田保育園の円滑な移管に向けて御尽力いただきたいと思います。