

## 第4回京都市プール制検討委員会摘録

日時：平成21年10月17日（土）18時00分～

場所：こどもみらい館4階第1研修室等

出席者：委員長 宮本義信，副委員長 木原克美，

安保千秋，井上直樹，片岡滋夫，土江田雅史，山田尋志，山手重信，

山本 隆，油谷幸代，今井豊嗣

（敬称略：五十音順）

※ 計11名（欠席者：なし）

### — 開会 —

#### ○ 事務局

ただいまから，第4回京都市プール制検討委員会を開始致します。

本日は，前回に引き続きまして，土曜日の開催とさせていただいておりますが，そのような中，委員の皆様方には御参集いただきまして，誠にありがとうございます。

司会を務めさせていただきます，保育課長の加藤でございます。どうぞよろしくお願い致します。

本日は，委員全員の出席となっておりますので，「京都市プール制検討委員会設置要綱第4条第1項」に基づきまして，本委員会が成立しておりますことを御報告させていただきます。

それでは，まず始めに資料の確認をお願い致します。お手元に「意見聴取関係資料集」及び「委員提出資料集」，加えて「平成22年度京都市保育予算要望」というリーフレット及び「保育士の研修体系」という冊子がございますでしょうか。別冊の「保育士の研修体系」につきましては，全国保育士会の有償刊行物である関係上もございまして，議事関係者以外の皆様方には表紙の写しを配布資料とさせていただきます。

また，著作権の問題等もございますので，資料の公開も致しませんので，ご覧になれる場合は，全国保育士会様へお問い合わせいただきますようよろしくお願い致します。それでは，宮本委員長，議事の進行をお願い致します。

○ 宮本委員長

それでは、議事を進めて参りたいと思います。前回、第3回の委員会では、第2回の委員会でも出されました論点のうち大きな2点、すなわち“相互扶助”の問題、“配分基準の公平性”をめぐる問題について、議論を深めました。時間を超過する形で熱のこもった議論となりました。

さて、今回は、民営保育園にお勤めの職員の方々の声としまして「全国福祉保育労働組合京都地方本部」様、以後、福祉保育労様とさせていただきます。そして、保育園を御利用されている保護者の方々の声と致しまして「京都市保育園保護者会連合協議会」様、以後、保護者会様とさせていただきます。本委員会で行っているプール制見直しに関する御意見を頂戴したいと思っております。

そのあと、井上委員から保育園連盟の各区の声をとりまとめた資料及び保育園におけるキャリアの考え方に関する資料、また、油谷委員から保育士会におけるアンケート結果や研修体系等に関する資料提供もごございますので、そちらの議論に移って参りたいと考えております。

なお、前回資料要求のありました公営保育所に関する資料につきましては、議事時間の関係上、事務局からは次回提出予定であると伺っております。さて意見聴取に関しましては、それぞれの団体につきまして、意見表明を約20分その後質疑応答、約20分、合計40分程度で進行して参りたいと思っております。皆様どうぞよろしくお願い致します。

資料は、「意見聴取関係資料集」の1ページからになっております。

それでは、福祉保育労様からの意見表明をお願い致します。

(福祉保育労 意見表明)

○全国福祉保育組合京都地本 久保田副執行委員長

プール制検討委員のみなさんこんにちは。私は、全国福祉保育労働組合京都地本で副委員長をさせていただいている久保田と申します。本日は労働組合としての意見を述べる機会を設けていただき、ありがとうございます。私は労働組合の役員ではありますが、日頃は、保育の現場で現在主任をし、保育士として26年余り仕事を続けて参りました。今回このプール制委員会で意見を述べるに

当たって、労働組合として現場で働く保育士、調理、栄養士のみなさんの雇用を守り、賃金や労働条件を改善していく立場で、保育プール制をどのように捉えているのかということと合わせて、保育の現場で今どのようなことが起こっていて、どのような課題があるのかを保育現場にいる者の視点からも是非お話させていただきたいと思っています。

まず、意見を述べるに当たって、今回京都市が、このプール制検討委員会を設置した理由と言いますか、背景について労働組合としての捉え方をお話させていただきたいと思います。

背景としては、1つ目に今年度予算で反映された京都未来まちづくりプランによって保護者含む保育関係者の反対運動の中、京都市は京都の保育水準に大きな影響を及ぼすであろうプール制への補助を5億円削減したことです。

2つ目には京都市も深く関与したプール制以外の補助金の支給過程の中で、保育園連盟を舞台にして、一部が不正流用され特別監査が実施されてきたことです。

3つ目の背景として、その特別監査を受けて3月の予算議会で付帯決議が採択されたことなどが挙げられると思います。

私達労働組合は、5億円ものプール制への補助削減は民間保育園の保育と職員の雇用条件の著しい低下を招くものとして、京都市との交渉や議会また地域の中でも様々な削減撤回の運動をしてきました。

しかし一方で、プール制を含む補助金の内容や執行の方法、管理の仕方など特別監査が指摘するとおり、より透明性を持たせ市民の理解と共感を得て、現場の実態改善に補助金が活かせる使われ方をすべきであるとも求めてきました。

このプール制検討委員会がそういった点でプール制の本来の意義や目的、理念に沿った情報公開や透明性を持たせる仕組みの構築などが議論されるのならまだしも、今回当委員会に諮問されている内容や、この間委員会に京都市が用意した資料や議論の方向を見ると、京都市はプール制そのものを変質、解体し、更なる民間保育園への補助の削減や京都市の保育実施義務という公的な責任を後退させる意図を持っているのではないかと思わざるを得ません。

これは、国において小泉構造改革といわれる規制緩和路線の下、保育の分野にも市場化と基準緩和を持ち込み、保育そのものを「商品化」し、多くの矛盾や

問題が指摘されている介護や障害者福祉の分野と同じように、公的な責任の低下や「受益者負担」の強化を進める流れと同じではないのかと非常に危惧しています。

先の特別監査や市議会での付帯決議でも、京都の保育水準の維持・向上に寄与してきたプール制の意義や目的を見直すことは求めておらず、当委員会への諮問内容は、それを逸脱したものではないかと私たちは捉えています。

この点について詳しく意見を述べる時間はありませんが、私達が考えるプール制の課題という点で、現場実態をお話しする中で意見を述べたいと思います。

ご承知のように、プール制はあくまで定員内の子どもの年齢と人数、合わせて特例保育利用人数を基に正規職員の人数配置を決めています。ところが、現場では今、「待機児童解消」の名の下に、定員の弾力化が進み、定員以上の子供が最高で25%も超過入所しています。

合わせて延長保育や障害児保育、一時保育等、様々な子育て支援のための取り組みなどのいわゆる「特別保育」を、財源としては不十分な補助金事業として実施しています。

ところが、それらの事業対応のため、補助金を使って増員されるのはほとんどが非正規の労働者です。つまり、定員内の基準であるプール制で正規職員の人数を規定していても、すでにその1割がフリー経費としてすでに非常勤化されるのと合わせて、様々な保育ニーズに対応する事業拡大の中で、どんどん不安定雇用の非正規職員が増えているということです。

私達労働組合の調査でも、保育現場の今や平均で4割以上は非常勤・パートの保育士や調理師です。組合で交流会を持ちますと、年収200万以下がほとんどで、夜や土日でアルバイトするなどいわゆるWワークの実態や、1年の雇用契約で、来年働き続けられるのか不安の中保育をしているという実態が多く出されます。

「大好きな保育の仕事ができるのは喜びがあるが、こんな不安定な状況で長く続けられるのか」「お金がないからリフレッシュするゆとりもない」といった悲痛な声が寄せられています。

非正規職員の増加は、一方で正規職員の負担を増加させています。各クラスの保育計画やカリキュラムの立案や実施、行事の計画、保護者との対応等、安

全面での責任、保育の総括や次年度への引継ぎ等、正規職員のその内容に関する責任は大きく、新しい保育指針や食育の推進が叫ばれる中で、持ち帰り仕事が増える等、責任だけではなく事務量そのものも急激に増えてきています。

また、例えば延長保育を例にとりますと、保育園の開所時間が11時間を越えた延長保育実施の保育園は半数を超えていますが、その長時間の保育を実施するために、職員は非常に複雑で細分化された時差勤務体制を組んでいます。

ほぼ全員の職員が揃うのは1日4時間程度しかありません。安定した保育環境が必要な子どもにとっても、1日の流れの中で保育士が複雑に変わっていく、保護者にとってもなかなか担任の先生と話ができない等といった不安も高まっています。

延長保育では、年齢別の配置基準も全くないこと等、組合と京都市との交渉で毎年その改善を訴え、その実態は市も一定理解いただいているはずですが、一向に改善はされていません。

保育士が国家資格となり、近年のいわゆる「気になる子ども」の増加や、子育てで不安を持つ多くの若い保護者との信頼関係をつくっていくこと等にも高い専門性が求められています。そういった点からも教師や看護師等の職種と比べても職員の処遇が低く抑えられ、公営保育所に比べても、職員数や賃金で格差が今なお残されていることにも多くの課題が見えてくると思っています。

私は保育水準を維持し、高めていく上で大切ないくつかの条件があると思っています。

それはまず「経験」です。保育の実践を重ね、一人ひとりの子供に寄り添い、保護者との信頼関係を培っていくには何よりも豊かな経験が必要です。「この保育園はベテランの先生が多くて安心している」「日常のふとした悩みや不安にも親身になってアドバイスしてくれる」とベテラン保育士の多い保育園でよく聞かれる保護者からの声です。

自らの子育ても経験した保育士は、単に本や講義の知識だけではなく、同じ悩みを持ったものとして、子育ての喜びも一緒に感じることができる保育を進めてきています。

また、経験を重ねた職員が増える事で、障害児保育の受け入れや本当に必要な子育て支援のための事業が拡大できたという声も多く聞きます。つまり、保育

水準の維持や向上には経験を積み重ねられるような働く条件が必要だということです。2つ目に必要なことは、「共同・チームワーク」です。職場の中では保育士も調理の現場も、正規も非正規職員もベテランも若い職員も、皆で子供の発達と保護者の生活に向き合った保育をしています。

しかし、今はそのために必要なじっくり話し合う時間もなく、日々の保育を回すだけで他のクラスや一人ひとりの子どもや保護者にじっくりと目を向けられなくなるほどゆとりがなくなっている、そういった現状の改善が急がれています。

そして必要な3つ目の条件としては「健康」です。京都市も把握しているようにプール制ができた背景には、保育士の頸腕腰痛といった職業病が社会問題化して、その改善が叫ばれてきた時代背景があったわけですが、現在、保育現場の仕事量や密度、内容の拡大でメンタル面での病気を発症する職員が増えています。元気な子供達に接する私たちがいつもクタクタな状態ではいい保育ができるはずはありません。

この経験、共同、健康を守るためにも必要な京都の保育制度がプール制だし、それを拡充していくことが求められていると、私達は考えています。民改費を拠出し、京都市の補助金と合わせて運営されるプール制があるからこそ、職員は安心して働き続けることができるのだと思います。

今は経験を重ねた職員が少なく、配分金は少ないけれど、経験を重ね職員が増えることでプール制からの配分金も増えていく、逆に今は配分金の額は多いが職員がしっかりと勤め上げ、定年し、若い職員に引き継いでいく過程では、配分金は少なくなる。

これはプール制の特性として、各民間保育園同士、京都市も入った、いたって互助の精神と公平性を保った制度ではなのでしょうか。職員一人当たりの配分金の差は、プール制の仕組みから必然的に生まれてくる結果であり、そのことだけに着目して配分が不公平ではないかとするのは、プール制の仕組みそのものの否定であり崩壊につながる危険性を持っていると言えます。

自由裁量の拡大といった場合、一般的にはその過程で人件費の抑制が行われると思います。「保育や福祉は人」だと言われるように、運営経費のほとんどは人件費です。「保護者の多様なニーズに応える」というのは一見大事な施策ではあ

るのですが、ともすると、見栄えのいい設備や細切れのメニュー事業の拡大、利便性のみを求める傾向が出てきます。そうすると、事業拡大にともなう財源確保のため、人件費の抑制が行われ、正規職員を削り、非正規、アルバイトばかりの職員体制がつくられてきます。

給食は外部委託や仕出し弁当、狭いスペースに子供がすし詰め、保護者負担も「受益者負担」とばかりに増加し、結果として保育の質の低下を招くことにつながるのではないのでしょうか。

それはまさに、コスト論を優先させ、保育への参入を求める企業やその意向を受け保育制度改革を進めようと様々な基準を緩和、改悪している厚労省の考え方と同じであると思います。

国においては、規制緩和路線の矛盾が国民の怒りとなって政権が変わり、これまでの「市場化」一辺倒の路線を見直す動きが高まっています。現行のプール制はそういった観点からもしっかりとした理念をもった制度であると私達は考えています。

保育ニーズというものを考える時、これまで例えば延長保育や一時保育等のように、メニューと個所数の拡大が重点に置かれてきました。確かに保護者の就労形態の多様化で保育時間の延長も必要です。

しかし、保護者の保育ニーズというものを考える時、本当に安心して子どもを預けることのできる保育所なのか、悩みや不安に親身になって応えてくれるのか、何より子供を中心とした、子どもを権利の主体者として捉えた保育を実践しているのかに保護者の本当の願いがあるのではないのでしょうか。

民間保育園への支援のあり方を議論する時、東京の事例が出されているようですが、東京都が現在の保育サービス推進補助制度に移行する大きな理由は、保育への補助財源を削減することでした。

東京の保育関係者の大きな反対を押し切って導入された制度によって、いま保育の現場はどのようになっているのかも京都市として把握されているのでしょうか？私も色々資料を取り寄せたり、実際に東京の保育士さんに聞いたりしたのですが、東京の制度は簡単に言えば保育メニューによるポイント加算制度です。

いくらしっかりと子供と向き合い、丁寧に保護者と接して、保育実践を重ねて

いても、特別な保育メニュー事業をしていなければ補助金は入ってこない仕組みです。ほとんどの保育園が従来制度より運営経費が減収となり、最高で5年間で2500万円も減らされたということでした。

また、ポイント加算で補助金が入ってきたとしても、正規職員を充分雇用できずアルバイト職員で保育を回すしかなく、ましてや昇給のための財源は確保できず、給与カットや昇給停止など働く者にとっては保育に注ぐ情熱も自らの生活すらも守れなくなってきたということでした。認可保育園には国が定める最低基準があるように、プール制は全国的にも誇れる京都の保育水準を維持するためのいわば、京都の「最低基準」だと思います。

京都市は今なお残されている公私格差を是正する事や、保護者の願いに応え、安心して職員が働き続けられる労働条件の為にプール制の基準を引き上げる努力をすべきです。諮問の内容のような意見がどれほどあるかは不明ですし、その数も示されていませんが、圧倒的多数の保護者を含む保育関係者がプール制を守ってほしいと考えている、だからこそ12月の京都市議会では、全会派一致でプール制堅持の決議も上がったわけです。

今後、この委員会の議論の中で、プール制の目的、理念の大事な柱である、公私格差の是正という観点での議論も深めていただきたいと思います。

それは、児童福祉法の平等の原則であり、また1992年に出された京都市の社会福祉審議会答申でも「公私の格差はできる限り解消する努力が必要である」とも指摘しています。

今、公営保育所と民間の保育園との格差はどれほど残されているのか、公営保育所における各職種での職員配置や手当を含み給与状況、公営保育所の維持の為にどれほどの予算が当てられているのかなどの検証も必要だと思います。

格差が是正されない中で、民間では「公営保育所にはない」という理由で、夏の間、職員が交代で休暇をとるための代替補助や、妊婦職員が勤務を緩和したり、出産し職場復帰後、育児時間のための勤務短縮をしたりするための補助制度も廃止しました。

こういったことで民間保育園の現場では、夏の交代でのわずかな休みすらなくなった、女性が多い職場でありながら、安心して子供を生き育てられる条件がまた減らされた、職員に対するそれらの制度を維持するために園としての財



源持ち出しがまた増えた等の声があちこちで聞かれます。

今回のプール制への 5 億円削減で、京都市は、私達労働組合との交渉でも、しきりに「現場での工夫」を求めてきました。現場は「これ以上どう工夫しろというのか」「子どもたちの前では『先生しんどいねん』とは言えないけれど、このままでは全く先が見えない」等の悲痛な叫びが蔓延しています。賃金はすでにカットされ、その上、このままでは職員の人数も減らされるのではという不安も出てきています。

また、この間プール制が黒字決算で推移していますが、何故黒字になったのか、高原型の給与体系や非常勤化されたフリー経費定数、また「欠員」と言われる職員配置状況についても見ていただきたいと思っています。

そして何より、京都の保育制度の根幹とも言えるプール制を議論する上では、単に数字だけでなく実際の民間保育園の現場の実態をもっとリアルに捉え、京都の子供達の今と未来を行政はどのように守っていこうとしているのかも議論していただきたいと思っています。現行のプール制基準が、私達はベストだとは考えていません。理念と目的を発展させるための改善が必要です。

そして、今後、抜本的な人材確保や処遇改善対策が必要な介護や障害者施設などにもこういった制度を適用できるような政策議論も始めるべきだと考えています。京都市が「子育て先進都市」を目指すなら、圧倒的多数を占める民間保育園の支援を今回のように削るのではなく拡充していくべきです。

今回、組合として「プール制への提言」をまとめましたので、是非今後の議論の参考にしていただきたいし、また必要なら私たち労働組合としても今後の議論に是非参加をさせていただきたいとも考えています。

このプール制委員会が京都の保育水準を維持発展させる立場で、そのために必要な職員処遇改善や正規職員の増員という視点からプール制のあり方を拙速な結論ではなく、じっくりと時間をかけて御議論いただくことを最後に希望して私の意見としたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

#### ○ 宮本委員長

時間どおりありがとうございました。それでは、委員の皆様からご議論ご意見等ございましたらよろしくお願い致します。

○ 木原副委員長

それでは質問をさせていただきますが、1つはプール制検討委員会が立ち上がった背景としていくつか挙げていただきましたが、2つ目くらいに挙げていただきましたが、不祥事は全くなかった訳です。ですから、これが立ち上げの理由にはなっていないと思っています。

1番大きな理由は、45億円カットの話ですが、これがどうしてもプール制を再検討せざるを得ないだろうという背景としてはあるのではないかというのが1つですね、認識のずれだけですけれども、40億円を下げたいこうという話でもなくて上げていくという事でもなく、40億円でどういうふうにしていけば良いのかということだと、理解をしております。

それから、もう1つは公私格差が幾つかあるのですが、私は同じ様な私の思いと重なったところが随分あります。

保育園の現場は非常に大変だというのがよくわかりました。様々なニーズがあって、様々に対応していく時に、職員の数がやはり足りない訳です。どうしても、非常勤というか非正規の職員をせざるを得ない、というローテーションですから、そういう意味では人数削減は絶対にありえないと私は思っています。

むしろF定数だとか欠員だとか、むしろ、京都の最低基準は復活すべきだと、個人的には思っています。人員削減はありえないだろうと思います。

現場で、市民のニーズに応じていく為には、必死になって現場で支えている訳です。むしろ逆に、特にこの資料があります。

連盟の資料の裏表紙に、保育園の保育状況というのがあります。これが保育所・幼稚園・その他となっています。保育園の子供達は一定、保育専門家と関わっています。そして、幼稚園も一定幼稚園教育と関わっています。残りの水色の部分、ここは制度的には全くない訳です。ここへ一番手を差し伸べているのが保育園だと思います。

むしろ、こういうところで我々はやっている訳です。現場の在園児以外の子供達に対する取り組みも多くしている訳です。問題を抱えているのはこの水色の部分です。

密室保育だとかカプセル保育だとか言われたり、非常に悩みを抱えている母子がいるということです。

そういうところも含めて活動をするならば、もっと人が欲しいと思います。

例えば、保育ソーシャルワーカーだとか、そういう人達も含めて欲しいと思います。

公私格差については、実はプール制は一定公私格差を標榜してスタートしています。ただし、それは予算運動の一定の手段だと思っています。決してそれは目的ではなくむしろ民間独自のソーシャルワーカーにしても、そういう保育機能拡大していくための一定の公立にはないものも作ってあげればいいと私は思っています。

むしろ、公立は京都市内のデータは分かりませんが、全国的には非正規が公立の場合、5割を超えているのです。実際のところ、ほとんど非正規でやっているという状況で、それは公立としては標準にならないのではないかと。むしろ一般財源化が影響してきている訳ですから、今の公立は悲惨な状態になっています。

公私格差を否定する訳ではない訳ですが、一定の目安としてはいいのですが、これは目的ではなくて、プール制が民間独自の理念なり目標なりを持つべきだと思っています。

もう1点は、先程、保育水準を高める条件として3つ挙げていただきました。経験と共同と健康、そういう3つを挙げられていると思いますが、例えば私もベテラン保育士が必要だと思いますが、どれくらいの人数が適当とっておられるのか、100パーセントそれでいいとっておられるのか、その辺のところを少しお聞かせいただければ嬉しいと思います。

#### ○ 宮本委員長

ご意見とご質問。質問については、全体のバランスですね。望ましいあり方とは何なのか、というご質問であったかと思うのですが、もしございましたらお願い致します。

#### ○ 福祉保育労（久保田副委員長）

現場でベテラン職員がどれ程いるのがふさわしいのか、というのは全員がベテランだからいいとか、何割だから許せるとかそういう事は一概には言えない

訳です。当然、保育園の地域性とかその時の子供の年齢とか人数とか、それから保護者の層であるとか、どういう課題を抱えているのかとかということを含めて、例えば若い保育士が駄目ということではない訳です。非常に積極的にこんなことを学んでいこうとか、こういうこともやっいていこうとか、フットワークを軽くどんどんやっいていこうと、当然バランスだと思っているのですが、経験の浅い職員ばかりの保育園ということは、私達はほとんど想像ができません。

いろいろ資料がでていますが、ここの保育園は非常にベテラン保育士が多い保育園で、一方こちらの保育園はベテラン保育士がほとんどいない、という様な、そういう部分のその格差というか差というのは、現場が一体、どういう実態におかれているのかとか、どういう保育が進められているのか、ということで、見ていく必要があるのではないかと思います。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○ 山手委員

先程の話にありました4ページの自由裁量の件ですが、個々の保育園は多様なニーズにしっかりと応えながら個々の子供達に丁寧に保育をするというのは非常に重要なことであり、ここに書いてあるように『保育は人』、企業は人なりといいますが、その通りだと思います。

ベテラン職員の頑張り具合は心強い限りであり、結婚して出産して、子育てがある程度終わった段階で、非常勤職員として復帰していただいていることは、心強い限りなのですが、一方では新規採用の職員は3年程しっかりと教育を受け、また保育を積み重ねる中で経験もついてきて、その中には非常勤職員の先生も頑張ってくれていて、そこでの職員方のやる気を起こさせるのも園長の仕事だと思います。

その中で、あまり行き過ぎた自由裁量というのは問題があると思いますが、やる気を起こさせる程度の自由裁量は利用者にとっても子供達にとっても幸せだと思いますので、その辺りはいかなものかと考えております。

○ 福祉保育労（西浦書記長）

山手委員がおっしゃったのは、この政策提言の4ページの部分かなと思いますが、この中にも書いてありますように、プール制の中で自由裁量が全く働かないのではないかという考え方は、間違った捉え方ではないかと思っております。今の中でも、プール制で決められているのは、いわゆる左表の正規職員のところと、それに伴う給料基準ということで、右表の部分とか、それから、定員外入所がどんどん入ってくるという中で、延長とか一時とか、ステーションとかそういうものについては、十分に保育園の裁量が働くところにあるのではないかと思います。

自由裁量を云々言うことと、現行のプール制を変えていこうと言うのは、質的に違う議論になってくるのではないかと思っております。

労働組合として全く自由裁量を認めないということは言っていないのです。ただプール制の中でそれをすることについては反対したいと考えております。それはやはり基本的な保育を守っていくのはプール制だと思います。

○ 山本委員

もう1度原点に戻して質問をさせていただきます。私の質問の発想からですが、むしろ今回の補助金をめぐる公的な責任のあり方というのは、原点だと思っております。

補助金のアカウンタビリティ、これは対説明責任ではなくて、法的責任のあり方として公私共々、関係者がどう考えているのかということ、これは原点とと考えております。

そこで、久保田様のお話が、非常に説得的で、しかもまとまりのよいお話を聞いて、なるほどと頷いたのですが、それでもわからないところがあり、ここから質問なのです。プール制に関して意見陳述という今回の機会があった訳です。プール制が何を生んで相互扶助で良かったかどうかという見解が正面からなかったような印象を受けました。もう一度、個々を説明していただけますでしょうか。

プール制というのは、何を生んで相互扶助をして良かった点は何だったのか。今、何度か質問がでておりましたが、国の最低基準が低くて、京都市さんで努

力をさせていただいて、そしてとりわけ現場実践の方とスクラムを組んで共同されていたという、この理解は私もしております、国の最低基準が低い故に、対抗的措置を作られたのは、京都の一つの知恵・仕組みかと認識しております。

次が質問です。お言葉にありましたように、公的保育という中で、この制度を築いていらっしゃったのですが、一步話をすすめまして、民間が創造する保育であるとか、保育ニーズの変化であるとか、こういうことに対して、民間の立場からすると、どういう考えを持っておられるのかが見えなくて、もちろん国の最低基準が低い故に言われたのはわかるのですが、それとは立場をかえまして、創造的な福祉があるとすればそれは何なのかということをお教えいただきたいです。

それから最後、きつい質問をさせていただきますが、決して削減していいとは絶対に思っておらず、守らなければいけないと思っているのですが、政令市の中で京都市財政があまり良好でないという時に、とりわけ非常事態となった時に、それでも保育を守る時の、いわゆる保育の公共性ということの守る、そのロジックを端的におっしゃっていただけますでしょうか。

○ 宮本委員長

いかがでしょうか。

○ 福祉保育労（久保田副委員長）

非常に難しい質問で、この短い時間で労働組合の立場を適切に表現できるかどうかはわからないのですが、相互扶助のところの部分についてはすけれども、民改費を出し合い、それから京都市の補助金を使って、プール制で経験を重ねていけば、プール制の配分金が多くなります。

それは結局、経験を積み重ねられるような、働く条件がそこで確保されている、守られているということだと思います。

運営費だけとか、子供の頭割りの人数だけの補助金だけで、すべて保育をやっつけというところになると、経験を積み重ねていくことによって、人件費が膨らんでいくということに対応できませんので、そういう意味では、先程述べた経験を大切に、保育の中では、それを制度として支えているプール制と

いうのは非常に大事だし、相互扶助の精神にも則っているということです。

今は非常にたくさんの配分金を貰っているけれども、その園も毎年それだけたくさん貰ってるという訳ではなく職員の入替わりによって、当然配分金も変化していく、今は少ないけれども、経験を重ねていけば配分金も当然増えてくる、そういう意味でも公平という部分でも保たれているのではないかと思います。

それから、民間保育園の創造的なアプローチの仕方というか、そういうことだと思うのですが、当然各保育園の地域に根ざした保育園ということで、地域のいろいろな子育ての声だとか要求だとか、ということに応じて、例えばステーション事業とかでも、この地域ではこういうことをやっていこうというのが多くでてきており、それは民間保育園だからやれて、公立保育園だからやれない、ということではないと思います。

公立保育園もやらなければならないし、民間保育園も率先して頑張らなければならない。民間保育園もやるのであれば、きちんとそれに見合う補助金や人員配置をしなければいけない、ということも思っていますので、民間保育園が創造的なのというようなことはまだ、僕自身はまだびんとこないことを思っております。

それから、政令指定都市の中で、非常に財政が赤字だ、というそれを大きな理由にしながら、未来まちづくりプランを立てられた訳ですし、プール制にもメスが入られたと補助金が削られたということなのですが、京都市が財政が非常に豊かとは決して労働組合も思っておりませんし、大変な状況であるということも思っています。何を優先して、何を削るのかということで、私は労働組合でもプール制の5億円を削るのであれば、例えば、梅小路の水族館はいらぬのではないか、とか、まだまだ同和行政に対する補助金がでているのではないか、本当に無駄を削ったのか、その中で保育園のプール制にも手を付けますという議論をしてきたのか、ということで、ずっとお話を京都市ともやりとりをしてきたので、プール制だけ守れというような話を前提にしている訳ではありません。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。それでは他の委員の方、ご発言をお願い致します。

○ 土江田委員

皆様多くの方が保育園の事業に携わっておられる中で、私は全く異質ですので皆様と違った角度からのご質問となるかと思いますが、京都市の財政については相当悪いとご認識をいただきたいと思います。

当然、高齢化社会になって、日本の経済が非常に緊迫している中で、入ってくるお金が限られる中で、どういうふうに配分するか、何らかの形で、何も今まで通りで済むということは今後ないと思います。これはどういう行政の話であっても、ありえる話だという事はご理解いただきたいと思います。

先程からの中で異質だと思うのは、ベテランが長く仕事をなさるということに対しての評価の高さというのは、先程、ちらっと見ていたのですが、保護者の方のアンケートの中でもあることですから、これはある意味、現場の方々の多くの方の意見かなと思っております。

ただ、単純に右肩上がりになるという給料表というのが違和感を覚えます。前回議論になりました、スキル評価ができていないという事に対して、これはできる仕組みを作って、それを評価する事で何らかの形で年収に反映できるようなことを考えなければ、今のように単純に長くいけば右肩上がりで年収が上がっていくということと、スキル評価をしないといけないということとは相反する事ではないと考えますので、スキル評価をしながらベテランの中でもスキルの高い方はそれなりの年収という事は必要でしょうけど、必ずしもそうでない場合もあるかと思えます。

一般論で言いますと、保育士さんはわかりませんが、働きだして10年くらいが気力体力ともに充実しているのが一般的な仕事のあり方かなと思いますので、その辺りの例えばその辺りに配分があるような評価の仕方が必要でしょうし、やはり前回山田委員がおっしゃったキャリアパスとキャリアラダーを一致させているだけという、そういう面も感じましたので、ベテランが多いから持ち出しが、若い先生だけの園が持ち出しがあるというだけでしている今の仕組みは違和感を感じますので、今度京都市の財政が少なくなる中で、スキル評価が導



入されても、労働組合としては、それを前向きに受け取っていただいて、尚且つこの制度を維持しようとお考えなのかと、その辺りについてのご意見をお聞かせいただきたいと思います。

○ 福祉保育労（西浦書記長）

スキル評価をどのところの視点で言われるのかというのが非常に大きなポイントになるかと思います。保育の現場では保育士の資格以外に他に資格がなく、主任という役職はありますが、一般職員には特にございません。

となると、どこで持って評価するのか、かつて福祉の現場、高齢とか障害の分野でも、さかんに仕事に対する能力をどう評価するかというところから、能力給が導入された時期がありました。これについて私達は反対する立場で、保育所というのは人数的にも1つの保育所で職員が20人とか、せいぜい30人程度の中で、どういう形の仕事の中身を評価するかということですが、集団の仕事を評価することによって職場の連携を壊していくのではないかと考えています。

仕事の中身をスキルアップしていくことは当然大事でしょうし、本日の資料にもありますが、研修とかは労働組合でもやっている訳なのですが、そのことと給料に結びつけることとはよくないのではないかと考えています。

働かだして10年くらいが充実していてそこに評価をおきたいのはわからないでもないです。しかし、労働者ですから、人生の生活設計もあり、結婚して子供も生まれて、子供も大きくなって教育費もかかってくる、そういう中では一定の予想できる生活水準が、描ける給料表が必要です。給料表の右肩上がりは納得できないとおっしゃいましたけれども、それがないと生活設計が描けないと思います。

やはり、前提として、今回給料表が問題となっていますが、京都の保育をどういうふうに支えていくのかといいますと、木原副委員長の意見としましては、プール制度の目的は公私格差が問題ではないと言われたかと思いますが、やはり配置基準も給料表の水準も公立の水準に合わせていこうと、それがやはり京都に通っている子供達が等しく保育のサービスを受ける、その保障になるだろうと私達は思っているのです。そういう意味から言っても、右肩上がりの今の

給料を保障していくのがプール制だろうし、そのことによって働く意欲なり展望なりが生まれてくるのだろうと、考えています。

○ 宮本委員長

時間が参っております。これからの議論を進めていく上で、委員長として1点だけ確認しておきたいのですが、福祉保育労のスタンスとでもいったらいいのでしょうか。

最も基本的な事柄になるかと思いますが、5ページのプール制改善についての政策提言、ここでいうプール制の実施要綱とありますが、これは京都市民間保育園職員給料と運用実施要綱であっていいということですね。

この提言書の3ページの第一パラグラフにおいて、現行制度の理念を大きく変えていくことに対して、危惧を述べておられると思いますが、再び5ページに戻っていただきまして、実施要綱の1条をこのように改善すべきであると明記してあります。

つまり、職員配置基準及び職員給料については、公営保育所における職員配置基準及び職員給料の水準を保障すると明記するというのとありまして、しかし実施要綱の目的の第1条を確認しますと、全民間保育園の横断的な給料体系を確立して、関係職員の処遇改善と近代化経営の近代化、並びに保育水準の向上を目指す、とあります。

決して文言として、公私間という言葉もありませんし、処遇改善という文言はあるものの、給料のみに限定するのではなくて保育園経営の近代化、並びに保育園水準の向上という幅広い捉え方であると私は認識しております。

ということは、理念を大幅に変えようしておられるのか、ということであれば、3ページの展開とは矛盾すると考えております。

○ 福祉保育労（西浦書記長）

この目的にここに書いてある政策提言の中身を入れ込みたい、ということが趣旨です。ですから、当然今ある職員処遇とか保育園の近代化の水準の向上を目指すのは、それを保障するためにも保育所のプール制における職員配置と職員給料については公営基準の水準を保障するという形でこれをつけ加えるべき

ではないかと考えております。

○ 宮本委員長

どうもありがとうございました。それでは時間になりましたので、これで終らせていただきたいと思います。

それでは、意見徴集関係資料集の9ページになるかと思いますが、保護者会様からの意見表明をお願い致します。

(京都市保育園保護者会連合協議会 意見表明)

○市保連 樋口会長

初めまして。市保連の樋口と申します。

この度は、このプール制検討委員会において、発言させていただく機会を与えてくださりましてありがとうございます。当委員会から意見陳述をする旨の連絡を受けてから、京都市保育園保護者会連合協議会（市保連）加盟園の保護者で話し合った意見を以下に述べさせていただきます。

やっとこのレジメにまとめさせていただくことができました。保護者もいろいろな方がおられますので、いろいろな方の意見がまじって言葉尻が変わっていたり、不備があると思いますが続けさせていただきます。

始めに、私たち京都市保育園保護者会連合協議会（市保連）では、保護者の日々の生活や保育情勢に対する保護者の立場からの生の要望としての要望書を、毎年京都市保育課に対し提出しています。そして保育課さんからは丁寧な誠意ある回答をいただきまして、そこで前向きな議論をしているというそういう流れをここ数年持たせていただいております。

今回、別紙資料（1）として付けさせていただきましたのが、昨年度、市長宛に提出させていただいた要望書なのですが、保育料、給食、病児・病後児保育、障害者保育、職員の配置基準、待機児童対策などに関する計9項目の要望を記した要望書になります。

この内の2項・3項・4項・6項・8項等がプール制に関わってくる内容なのかなと思います。ということは、やはり元々この委員会に関係なく、保護者はプール制に大変関心があったのだということをおわかっていただきたいと思います。

ます。

それではこれから各保護者に聞いた内容をまとめた結果ということはこの検討委員会の流れに沿った形でお伝えさせていただきます。

まず保護者の意見をざっくりとまとめたら、3つの点に集約されました。

- ① 保育園はいつも慌ただしく狭く感じている、という保護者の印象です。
- ② ベテランの保育士の経験が保護者にもたらしてくれる目に見えない「安心感」、というのが、これはうちの保育園だけでなく、他の保育園の保護者ともよく話し合っております。
- ③地域の保育園は、働く保護者のニーズをどこまでフォローしてくれているのか、というこの3点についての話が集約されました。

この①について、ここで述べさせていただきますと、職員の配置基準であるとか、園児あたりの面積とかそんな事の説明があったと思うのですが、実際私達が保育園に子供を預ける時や、夕方迎えにいった時に、本当に保育園がこの数字くらいの広さがあるのかとか、実際に配置基準くらいに職員さんがいるのか等、雨の日は特にせせこまさがわかりますので、是非委員の方にも見ていただきたいと思っております。

また、それは見た目だけではなく、そこで保護者の実感としては、日々の送り迎えの際などにおいて、自分が働いている時に見てくれている担任の保育士さんとのコミュニケーション不足を常々感じておられます。保護者自身も忙しいのですが知りたいのです。それに加え、保育園は常にせせこましく、保育士さんは忙しく慌ただしく本当に忙しいという印象を受けています。保護者は、まずこの点を少しでも改善して欲しいと考えています。

あとの2点というのは、今回話をさせていただいている市長からの指摘とこの委員会様の論点にリンクしてくる部分があると思いますので、それに沿った形で進めさせていただきます。

まずこの論点1ですが、相互扶助を前提とした制度と言えるのか。諮問書の指摘1，論点の1・2で全体の0.1パーセントである点，それと持ち出し額を0となる仕組みを構築する点，を挙げられると思います。

ここで相互扶助であるかどうかという点は保護者からは見えにくい点であると認識しております。という点が諮問書に挙げられていましたが、保護者は、

そもそもプール制の目的は京都市の保育の公私間格差であると聞いています。

保護者会として言っておきたいことは、公立と民間が5対5くらいで地域にばらばらになっているのであれば公私間に格差があるとか、条件の良い公立に私達保護者は行こうとかになります。リーフレット（平成22年度京都市保育予算要望）にもあるとおり、京都市は約9割が民間というところで、私立の保育園となっているので、保護者は公立の保育所を現実的に選択できない。実際私が住んでいる地域は100%選べません。

ということで、やはり認識として持っているのは、このプール制によって埋められていない格差はそのまま京都市の保育の質を表していると考えております。

次に相互扶助の点からお金が持ち出しされている保育園という話がでてきたのですが、普通、保護者、我々夫婦も正社員で9時から5時まで働いているのですが、5時まで働いているとお迎えに行けませんので、6時までと言うと、特例保育と言われてしまいます。

これは初歩的な話ですが、普通に5時まで働いていて特例保育扱いとされると、保護者にとって違和感があります。だからもし特例保育が行なわれていないような保育園があるとすれば、それは夫婦がフルで働いている保護者すなわち保育に欠ける子供を持つ保護者のニーズに応じていないのではないかと感じている保護者がおられ、私もそう感じます。

次に、諮問書の指摘②についてですが、現行の配分基準は本当に公平なのかという点です。ここでは、380万円の開きがあるということですが、ここで保護者からの認識と致しましては、若手の保育士からベテランの保育士までバランスよく職員配置がされている保育園と、若い職員ばかりを置いている保育園を比較するとそういう差がでてくるのは当然であり、プール制が機能しているのであればその差は「公平」と考えます。

逆に380万の差が出た低い方の保育園みたいに、おそらく若い職員しか居ないような保育園があることの方が、離職率が高い等、別の問題を含んでいるのではないかと考えます。

保護者からみて、職務経験を豊富に積んでこられた保育士さんに対しては、その労力のみならず、「経験」に恩恵を受けているというのを感じています。言

い換えれば、アテにしているという印象です。

ここから先の一文は、そういった意見をそのまま述べさせていただいております。保護者の印象としては、このような例えば保護者を経験からサポートしてくれる保育士さんが何らかの形で居なくなるとしたら、想像しただけでもゾッとするという意見が出されておりました。

諮問書の指摘③ですが、もっと各保育園の自由裁量が働く余地を多くできないかについてですが、論点としては、各保育園の自由裁量余地を拡大し、園の経験感覚を向上させることにより、各保育園の地域や実情に応じたきめ細やかな多様な保育を促進される仕組みが必要なのではないか、の後段部分は非常に理解ができます。

「各保育園の地域や実情に応じたきめ細やかな多様な保育が促進される仕組みが必要」という点は理解できます。しかし、この点が前段部分の「自由裁量」及び「経営感覚」とは別の話のように感じました。

諮問書の指摘④ですが、多機能な保育需要に各保育園の創意工夫で応じられるシステムとして構築できないかについてですが、論点としては、いかに各保育園のインセンティブを引き出すプール制配分基準を構築するか、同時に、基本的サービスの提供が疎かになっている場合には、配分基準が逆に厳しくなる様な仕組みが必要なのではないか、と思います。

子供を産み育てていくということは現在も40年前も一緒と考えます。しかし保護者の労働条件は明らかに悪化しています。京都市民の中で、働きに出ざるを得ない両親が増えていく現状では、プール制が支える特例保育、延長保育、更には一時保育という事業は昔にも増して重要度を増していると考えます。

特例保育だけでなく延長保育や、または土曜日も保育してくれるような保育園が現実的に地域には少なく、その様な保育園に待機児童が集中している傾向にあるというふうに保護者は感じています。

待機児童のデータというのは、京都市も把握されていると思いますが、各保育園に満遍なくなっている訳ではないと思います。実際にそういった待機児童が集中している保育園でどういうことが起こっているかという、兄弟でも上の子と下の子が別の保育園に行かなくてはいけないという実態も普通に起きていて、2つの保育園に預けなければいけないというケースが結構あるのです。

ここで、保護者と話をしたのですが、待機児童が集中する状況というのは、この委員会でどういうふうにしてほしいかといいますと、つまり、保育園が延長保育や、土曜日の保育といったニーズに応え切れていないという現状から鑑みると、割に合わないからやっていないという印象があります。

普通、民間企業の考えからすると、「プール制」によるこれらへのサポートが的確になされてきたのか、プール制を利用することによって特例保育や延長保育を含め、地域の保護者のニーズに応えようとするのが、やればやるほど「割に合わない」ものとはなっていないかということです。

これらの必要とされる保育が「割に合う」ようなシステムであれば、もっと地域のニーズに応じた保育園が増えるのではないかと考えます。

その他の論点ですが、プール制によって、各保育園にどのような項目でどれくらいの資金が配分されているか等について、説明責任を果たすため、積極的に開示する方策が必要なのではないかについてですが、保護者の視点としては、保護者会で「プール制」という言葉をだすのですが、1回聞いただけでほとんどの保護者は「プール制はどういう意味ですか？」とご質問をされますし、実際に私の方から仕組みを説明しましても、この委員会でもプール制の説明だけで1回半くらい時間をかけていたと記憶をしておりますが、委員会で相当の時間をかけているのに保護者がわかる訳がないのです。

そういうところというのは明解にしていれば、我々保護者会にとっても保護者に理解をしてもらい役に立つと思いますし、保護者のニーズに応えるということに繋がるかと思えます。

最後ですが、この委員会で述べておきたいことですが、今回忘れて欲しくない点としては、プール制に支えて貰って子育てと仕事とを両立している我々保護者は、間違いなく京都市の財政を下支えしている納税者だということです。

これら納税者の仕事に影響を来たせば、京都市が不況から抜け出そうとしてこのプール制委員会もやっていると思いますが、保護者が勤めている会社から納税が減ることにはなって欲しくないと思います。

他方、少子化と云われる傾向の中、我々が実感として感じていることの一つとして、保育園を利用する世帯の出生率は、京都市が創り出している 1.14、それに対して全国 1.34 で低いとされているのですが、実際は市保連で知り得る範

囲の数字で、個人的なデータなのでそんなに扱いたくないのですが、ざっと口頭でお伝え致します。

N保育園が 1.9, K保育園が 2.0, H保育園が 1.89, Y保育園が 1.75, T保育園が 1.79, A保育園が 1.95 というような在園児で 2 人目, 3 人目を産んでおられるといった傾向があります。

やはりデータの取り方はいろいろありまして、これが必ずしも正しい数字ではないということは承知しておりますが、保護者の実感からして、京都市の保育としては、少子化の流れを頑張っただけで食い止めているのかなと思います。

やはり、ここでこういったところを支える、または拡充してもらえれば、全国的にも京都市が少子化の流れを止めていただける、今後の政策に関する、大きなヒントになるものと思っています。これを最後にお伝えさせていただきます。以上で発表を終わらせていただきます。

○ 宮本委員長

それでは、委員の皆様いかがでしょうか。

○ 安保委員

私も子供が 2 人おります。この議論をする時に 1 つの視点として、プール制について市民的な理解を京都市の財政がこのような状況で得られるのかということですので、特別監査の監査結果は読まれましたか？

○市保連 樋口会長

ざっと読みましたが、内容を完全につかんだわけではありません。

○ 安保委員

保護者の方も納税者でいらっしゃるって、プール制の今までの運営方法、そして監査のチェックの方法について率直にどう思われますか？

○ 市保連 樋口会長

監査の結果という事ですね。やはり第一印象なのですが、監査の結果として



は正しい結果がでたという印象はあります。

○ 安保委員

保育の質等ではなく、いきなり違う方向で質問をさせていただきましたが、プール制を維持するのであれば、いわゆる透明性のあるきちんとした運営とか監査とかをやっつけていかざるを得ないのですが、そうすると保護者の方とか、かなり一定の役割を果たしていただく必要があると思っております。

市民に説明する時に、保育園の利用者としてその一翼を担っていく必要があると思っております。そういう意味でご質問をさせていただきました。

○ 宮本委員長

先程の福祉保育労様の政策提言の3ページ第2パラグラフの特別監査の結論を十分に踏まえて、この流れでという指摘もあったと思います。他にいかがでしょうか。

○ 片岡委員

現場の者として、日常が慌しく狭いという印象については、本意がどういうところにあるのかということですが、保育園の先生も精一杯バタバタ働いているということを言っていたのか、或いはもうこんなところで子供を育てられない、もっと条件の良いところで育てないといけない、と言っていたのか、ここのところを定義してくれないと少しズキッとになりました。

○市保連 増田氏

市保連の増田と申します。よろしくお願ひ致します。0歳から子供を預けて働かざるを得ない保護者にとっては、私もですが、送迎時に先生と我が子の様子を話しましたが、例えば、今までお昼寝ができなかったのができるようになったとか、こんなものが食べられるようになったとか、ハイハイできるようになったとか、私達が仕事をしている間に初めてできるようになったことについての内容がたくさんあるのです。

先生も今日はこんなことがあったよ、とか喜んで言ってくれようとされるの

ですが、今の京都の配置基準は国よりは多くしていただいておりますが、それでも先生方はバタバタしておられます。

座って先生と話し合う時でも、先生は私とだけ話をするにはできなく、保育をしながら私と話をしてくれているので、あまり話に集中をしてしまうと、噛み付きとか引っ掻きとかが起こるのです。噛み付きとか引っ掻きというのは、2歳位までの言葉が十分に発達しない子供には普通に起こることなのです。

先生達は間にはいって止めようとしてくれるのですが、話に集中してしまうと噛み付き・引っ掻きが起こり、それも一生傷になったりします。

小さい子とかであればパタンと倒れてしまって、打ち所が悪いと命に係ることも起こりますし、大きな子だと走り回って大怪我をする場合もあります。

本当に、先生すみませんと話をしながら話をする、もしくは、特に何か悩みがあれば、特別に先生がただでさえお忙しい中に、敢えて勤務時間外で時間を取っていただかないといけなく、そうなると、今度は自分の子供が横にいるのでバタバタして話ができない。本当にそういう慌しい状態です。

#### ○ 片岡委員

きっと現場は慌しくてバタバタしているのだと思っています。かなり朝早くから遅くまでやりますので、ローテーションの話もありました。入れない人があるということで、定員も増やして、ますます子供が増えて職員の数が増えて、担任の先生もきっとバタバタしたくないと思っているのだけれども、そのバタバタしてでもそういうことに応えていくのが保育園の役割なのだと、現場の先生方も精一杯していただいているのだと思っていましたので、言っておられる意味もよくわかります。

#### ○ 木原副委員長

バタバタの話があったので、それは保育の我々反省しないといけないところもありますし、保育の捉え方とか質の問題、保育の質は日常子供と接するプロセスは、福島大学の宮先生が紹介しておられましたが、3つあります。

日常子供と接するプロセス、それと環境条件、それからもう1つは労働条件、それを総合したのを保育の質といいます。

その一番大切な子供と接するプロセスですが、そのところは丁寧というふうに思います。一定の、京都市は上積みしておりますが、全国の市町村で市町村が800くらいありますが、その内の人件費加配をしているのは16.8パーセントだという内閣府の調査で、ごく僅かです。

地方もありますので、あまり比較にはならないかもしれませんが、政令指定都市の中では、2番目に京都市は加配しているのです。

データもお見せしますが、約15ある政令都市の中で、横浜は幼稚園がとても多いですし、保育園の政策はとても遅れていましたところですから、少数のところを手厚くしていたということです。京都はその2つ目ですので、全国的に見れば、非常に手厚いはずですから、そこでバタバタしているという印象を与えているのであれば、申し訳ないと思いますし、私の園では、言葉は投げるのではなく丁寧に手渡すものだという言い方で、保育の質に関わってくる話であると思っております。

実は誤解があったのではないかと思いますのは、1つは380万円の差の話で、20人いれば平均380万円で、つまり、給料が380万円ではなく、国の単価がその下に400万円くらいあるのです。780万円と400万の差ということです。

つまり、20人いれば20人の平均が780万円ということになるのです。780万円ということは、今の給料上、経験で全員が新卒とすると、30年位いる。全員が50代位という、そういう意味です。

私はベテランを絶対に否定はしませんし、ベテランは絶対必要だと思っております。理屈上はそういうことです。ベテランの人が必要だと思っておりますし、親御さんも安心されると思っておりますので、必要だと思っておりますが、そういう意味で380万円ということなのです。

もう1つはまた誤解があると思うので、割に合わないという話です。国は保育単価という補助金を出していて、京都市も上乘せしています。国が言っているのはだいたい300日の保育日数です。300日ということは休日だけ除いたらだいたい300日ということで、つまり土曜も入っているのです。

一定我々は僅かだと思うのですが、一定水準が割に合う合わないではなく、しなければならぬという、そういう基準になっておりますので、そのところを誤解のないようお願い致します。

○ 宮本委員長

土曜の保育についてもばらつきについて、ご意見があったと思うのですが、実態としてはそういう事例があるということですか。

○市保連 樋口会長

私は右京区に住んでいまして、下京区の保育園に9時から5時の時間で子供達を入園させておりましたが、右京区の保育園で探しますと、土曜日は隔週で休んでおられ、時間的には4時までと決めておられました。

○ 宮本委員長

このあたりにつきまして事務局にご質問なのですが、土曜日の扱いについての対応はどのようなのですか。

○ 事務局

土曜日につきましては、従来から保護者の方のご意見とかご要望等がございましたので、この4月に改めまして、土曜日の保育をきちんとしていただくように通知をだしたところなのですが、実際のところと致しましては、すべての園が同じようにしているとは言えず、まだ指導が必要な園は何箇所かございます。

○市保連 樋口会長

私自身が上の子を入れたのは8年前の話ですので、指導が進んで変わっているかもしれませんが、このような意見をお持ちの保護者の方が、他の区にもおられたということですか。

○ 宮本委員長

それでは、山田委員よろしくお願ひ致します。

○ 山田委員

この10ページの諮問書の指摘④に関してですが、この保護者の視点というと

ころです。ここで、待機児童の待機施設が偏っているという話も含めて、ニーズに十分応えるということが1つの課題だと書かれていたと思います。

その中で、そのニーズに応えられるために、プール制に拠るこれらのサポートが的確になされてきたか、ということが書かれていまして、先程もでていたくんだりですが、先程、樋口さんが保護者にプール制の説明をしてもわかっていただけない、非常に複雑だ、と説明をされている側としてプール制を熟知されていると思いますが、説明をされている側として、保護者のニーズに応じていく、というのは、我々は高齢者の介護分野ですが、大変大きな課題だと思っています。

先程の安心という話と合わせて、ニーズに応じてくれる、ということのを両立してほしい訳ですよね。それでは、このプール制がニーズに応えようとする割りに合わないとなると、どの辺りがそうさせているとお思いでしょうか。

#### ○市保連 樋口会長

これは保護者の印象というところを、これはプール制を直接見てというか、そういうこととはちょっと一致するかどうかはわかりませんが、やはり、これは実際には社会、保護者としての感覚と言った方が正しいかもしれません。

プール制のお金の流れ方等をチェックした上でこれを書いたというよりは、実際今日ここであげてきた意見というのは、僕の独断で話をする訳にはいかないので、他のいろいろな保護者が感じていた意見を集約したものですので、プール制のお金の流れを見て分析した中で、割に合うかどうかということではなくて、実際にどうして先程言った待機児童が集中するような園ができるのか、ということのを保護者が推察した推測、というような理解をしていただいて正しいと思います。

どちらかという、そういったところをなんとかしてほしい、というニーズを、1つのコメントと理解していただきたいと思います。

#### ○ 宮本委員長

他によろしいですか。

○ 片岡委員

先程、土曜日のお話もでまして、今年度、総会の時等でも保育園連盟としても地域の利用者のニーズに的確に対応して、保育園の本来果たすべきことをきちんとしていこうと、発信はしているところでございます。

すぐに十分に対応できていないかもしれませんが、ニーズを出していただいてそこで上手くやっていけるようにということがいいかなと思っています。

保育園連盟としては利用していただく方に喜んでいただき、そして役に立って、良かったと思っていただくことが大事なところだと思いますし、子供達がすくすく育っていくところだと思っています。

あと、割に合わないからやらないとありましたが、例えば一時保育をしましょう、延長保育を長くしましょう、日曜保育をしましょう。なかなか大変です。割に合わないと私自身は思っております。

しかし利用者があるとか、必要であるというところで、各園の園長はやろうと決めて踏み切られているところが多いのです。でも現場は割に合わないのです。当然時間が延長になり一時保育をすれば何人園に来られるのかわからない等、いろいろな問題がでてきて大変なのです。

やったらやっただけ報われるという制度の方が、個人的にはいいかと思っています。やって頑張っている保育士に、少しでもやっただけ良くなる、何か返ってくるという方がいいかと思っています。

これはプール制でしたらいいのか、或いは行政がそういうことに対してインセンティブが働くような形を取っていただく方がいいのか、というのは、議論の要るところだと思っています。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。それでは油谷委員、お願い致します。

○ 油谷委員

保護者さまのお声を聞きまして、たどっていけば、ひも解いていけば配置基準の問題であり、プール制に関するお話になっていくかと思いますが、日中お仕事をされて、お子さんの送迎時しか保育園の中を覗いていただけない、そう

いう夕方や早朝の中で、気持ち良く「子供をお願いします。」と安心して仕事に行っていただけるように、また一仕事を終えて、「今日はこんな状態でしたよ、こんな元気に過ごされていましたよ。」というふうに、落ち着いて伝えられるようにしたいなということを、先程の発言をお聞きして思っておりました。

そこにはやはり配置の問題、プール制の、ひも解いていけば、そういう背景もあるのかなと思いますが、安心して仕事をしていただけるように、保育の現場は質を高めろ、というところでこれからも訴えていきたいと思っております。以上です。

#### ○ 宮本委員長

保護者会様の御意見を聞く上で、納税者・利用者の視点から、プール制のシステム・仕組みというものをより単純化させて、誰もがわかる枠組み・組み立て方を前提に、地域ニーズに対応する形で、或いは先程、土曜保育・基本的なサービスを着実に実施する、そういう形でプール制の枠組みというものを検討していかなければならないのではないか、というご意見ではなかったのかと私としては伺いました。どうもありがとうございました。貴重なご意見どうもありがとうございました。

先程の意見表明の中にもありましたように、やはり保育園連盟、京都市及び福祉保育労、或いは保護者会そして納税者である市民そういった方々の意見を十二分に踏まえて参考にしながら、この委員会を進めていかなければいけない、という思いを私としては新たに致しております。それでは引き続きまして、議事を進めて参ります。

前回山本委員の方から保育園におけるキャリア形成、能力認定、査定の仕組み等につきまして、保育園の現場サイドから説明してほしいというご意見があったかと思えます。今回、井上委員の方から、本委員会への諮問内容に対する保育園連盟各区のご意見をまとめられた資料と山本委員のご意見に対する資料の提供をいただいております。

資料は委員提出資料の 1 ページからになります。それでは井上委員、ご説明をよろしくお願い致します。

○ 井上委員

今、お話がありました、前回は資料を提出させていただくのに時間的に間に合わなかったので今回にさせていただきました。

まず、最初に連盟理事会のみの回答意見ではないという事で、各 225 ヶ園の保育園からの自由な発言をいただいて、それをまとめさせていただいたという事をお伝えさせていただきたいと思います。

今回の諮問を受けまして、我々連盟、或いは連盟の会員に対しまして、こういう諮問を受けて、その結果、各園がどう思われているのか、それに対してどういうご意見なのか、ということを中心に自由にご意見をいただいております。

だから、内容の中には諮問内容が正しいという意見が、先程、組合関係もおっしゃっていたように、そうではない、我々は、長い間この民間保育園のプール制によって初めてこの取り組みが維持され、また保育の質が確保されてきたという視点もある訳です。

もちろんこれは園長先生の回答ですので、経営者的な或いは運営者的な声为主体になっているかと思いますが、やはり先程組合の方がおっしゃっていたところと同じような意見が相当ございます。

ただし反面、そういうふうではなく、やはりそろそろ制度が疲労となっているから、時代に合ったものに変えるべきという声もある訳です。いろんな意見があることを知っていただきたいと思っております。

保育園連盟はすべて今現在、この方向で方向付けているのではなくて、様々なご意見があるということをしつかりと見ていただきたいと思っておりますし、或いは詳細な発言されている園長先生がおられるのも事実ですし、その中でこういう考えがあるということを読んでいただいて、園長先生方の今の保育水準を維持する為にはプール制は必要であるが、ただし、見直すべきことはこれからもしっかり捉えて見直していくけれども、職員処遇を守ることがイコール子供の保育を守ることであり、よい保育ができるということではないかと思っております。

また委員の先生方、これに対してのご質問がありましたら、お伺いさせていただきますが、集約でございますので、丁寧にお答えできない面があるかと思いますがご了承いただきたいと思っております。



もう1つの方なのですが、山本先生から研修のスキルアップはどうされているかというご質問がありましたので、平成20年度の我々の連盟の総会資料から、こういうふうな研修会をやっているということを出させていただきました。

ただし、これだけかと言われると、これだけではございません。これは連盟が主体になってやっているという研修会でございますし、各保育園でも実施しておりますし、各区でもしております。

また、これから保育士会の油谷先生からお話しがあると思いますが、保育士会でも実施しておりますし、いろんな機会の中での研修は持っているのです。

我々保育園連盟は13 或いは14 の委員会がございまして、その中で大事なことなので話を聞こう、或いは今度はこういう講師をよんで話を聞こう、もちろん園長先生が主体の研修もあれば、保育士さんが主体の研修もあり、調理員さんが主体の研修もあると思います。先程、組合の方も言われていましたように、非常に限られた時間の中で研修の場を持とうとしております。

南区で話をした中で、やはり、それ相応の規模であれば「今日、研修がありますが、あなた行きますか？」と言われれば、「はい、行かせていただきます。」と言える訳ですが、小規模園の非常に限られた職員数の中で研修に出すということは、こんな言い方は語弊があるかもしれませんが、保育現場を1人の保育士が出ていく訳ですから、それをカバーする職員がまた必要になります。そうすると、先程、組合の方が言われていましたが、常勤職員では無理ですから、非常勤職員でカバーをします。それすらできない園がありましたら研修に保育士を派遣すること自体が厳しいのです。

私は南区におりますが、南区でも保育研究会という組織がございまして、毎月例会をしております。そして研修会を持っています。

内容によりましては、たくさんの先生が来て欲しいのですが、それも土曜日にしていきます。しかしながら、お話にありましたけれども、土曜日でも通常保育をしなければなりませんし、子供達もある程度保育園に登園します。

また職員も40時間労働という中での就労でございますので、公休を土曜日に増やして40時間を守るように保育をしていますので、なかなか研修に行きたくても行けないのです。もちろん自分の時間を割いて労働時間以外に研修に行く保育士もたくさんいます。

また、保育園連盟には今までは活動のできなかつた保育研究所という組織がございます。

できたらこれをこれから有効に活用して、それこそ指摘のあるスキルアップ或いは向上を含んだ研修を持っていきたいという構想はしっかりもっておりますので、その辺を理解していただきまして、見ていただきたいと思ひます。

○ 宮本委員長

それでは、安保委員、よろしくお願ひ致します。

○ 安保委員

意見聴取をまとめていただひているのは要約というふうに言われたと思ひますが、これは 225 ヶ園の全部の園から回答が来たものなのか、それから要約方法はすべてを記載しているのか、重ねているところは省いているのか、どのような要約方法をされたのか、をお聞きさせていたひきたいです。

○ 井上委員

225 ヶ園のすべての園長先生の声がかこに入っているということは、正直申してしてありません。各区において、責任を持って「意見聴取をお願ひします。」ということですので、各区でまとめられているところもあるでしょうし、中には FAX で連盟の方に「私はかこいう意見です。」という方もいるかと思ひます。

あまりにもここに提出するのには、語弊があるような、個人的な意見のもの、或いは数値を間違っているところは、わたしたちの方で修正をさせて頂ひておりますし、同じような内容は削除させていただひておりますが、なるべく載せるようにはさせていただひております。

225 ヶ園の園長先生方のすべての声がかこに載っている訳ではありません。各区でお任せして、そこで出てきた意見を集約して、できる限り載せているということかです。

すべての園長先生の声がかこえたかかというてできていない状況で、園長先生の中でもしっかりと発言される先生もおられますし、同時に、手を挙げて発言されない園長先生方もおられますので、もうちょっと積極的に出していただひたい

いという願望もございます。発言をいただいた先生の声はなるべく載せさせていただきます。以上です。

○ 宮本委員長

他によろしいでしょうか。連盟の意見聴取を通し読みさせていただきます。まして、実に、多様性に富んでいるという印象を持ちました。

○ 井上委員

225ヶ園の中には、土曜日保育がなされない、或いは特例保育をされていない、この多様な保育観を持っておられる先生方にはおられるということです。もちろん非常に頑張っているいろいろな保育を取り入れられて頑張っている園長先生もおられるでしょうし、或いは保育とはこういうものであるから、土曜日は家庭保育をするべきとか、或いは中には長時間の保育をしてかわいそうという価値観の園長先生もおられるかもしれませんので、これも保育園連盟のも良さかもしれません。

○ 事務局

先程からの特例保育に関しましてですが、平成20年度からはすべての民間園で特例保育を実施できる体制をとっておりますので、たまたま保護者の希望がないというのを除きましたら、すべての園で特例保育は実施しております。

○ 宮本委員長

では、続きまして油谷委員の方から、保育士会関係資料としまして、子育て支援及び在宅の子育て中の保護者に関するアンケート、そして別冊の保育士の研修体系を提出していただいております。委員提出資料集の13ページから、それではこれについてのご説明をお願い致します。

○ 油谷委員

それでは説明させていただきます。今回、京都市保育士会は、制度調査委員会が平成19年度・20年度に取り組みました地域における子育て支援活動につい

でのアンケート調査報告を提出させていただきました。

新しく定められました保育所保育指針第6章にも示されておりますように、保育所における保護者支援は保育士との業務であります。その専門性を活かした子育て支援の役割は特に重要であると感じております。

保育所はその特性を活かし、保育所に入園している子供の保護者だけでなく、地域の子育て支援を積極的に取り組む事が求められていますし、特に保育所の施設・設備は地域の子育て支援に大変ふさわしい条件を多く備えております。

支援を効果的に進めることのできる職員が、特性を活かしながら、保育指導・栄養指導を一体にして行うことができるのです。

もちろんそれを利用する子供達にも、在園する子供達同様、発達の保障を行っています。

19年度の調査報告にもございますように、保育所が行っている地域への子育て支援活動の内容は決して相談助言だけではなく、多岐に亘っております。保護者はここでも個別的できめ細やかな支援を求められておられます。

保育所が人員的にも環境的にも大変厳しい中で、それぞれやりくりをしながら支援活動を実施している現状を考えると、積極的に支援を行えるようアンケート結果をご一読くださり体制づくりをお願いしたいと思います。

続いて、保育士の研修体系をご覧ください。10ページになります。

委員の皆様しかお手元に資料がないとは思いますが、科目ごとにねらい・内容・研修方法・留意点をまとめております。

保育士として身に付けるべき資質を獲得する為のシステムとして大変ここでは期待がかかっております。しかし、これも保育士会だけの力では職員一人ひとりに丁寧に浸透させるにも限りがあります。

京都市行政様や保育園連盟の方々にもお力をいただきながら、体系作り・検討を行う必要があると強く感じております。

保育の現場では、先程、井上委員がおっしゃっておられましたように、研修内容が本当にその園に必要なだとしても職員配置の上では限りがあり、受けた研修に参加したくても参加できないという現状がございます。その意味におきましても、プール制に連動させていただければと願います。

それと共に、この研修体系に基づく京都市保育士会の昨年度の研究活動及び

研修内容を付けさせていただいておりますのでお目通しください。

それから最後をお願いなのですが、私は京都市保育士会という組織の代表として委員にご指名いただいたと思うのですが、それは同時に保育所の職員の意見をまとめたり、それから保育の現状をお伝えするという認識でおります。しかし、すべての思いを集約するというのにも限りがございます。

これまで保育士会宛に届きました意見書を同じ内容のものはきちんとこちらで要約をして、次回提出をさせていただきたいと思うのですが、それでよろしいでしょうか。

○ 宮本委員長

委員の皆様、それでよろしいでしょうか。それでは次回是非資料の提出をお願い致します。この件についてご意見等はございますでしょうか。

油谷委員は研修システムをプール制に連動させていくということでのご意見・ご提案ではなかったかと思っております。

それでは、以上をもちまして第4回プール制検討委員会の議題は終了致します。あらためて、京都福祉労様それから保護者会様、意見聴取に対応してくださいましたことを深くお礼申し上げます。ありがとうございました。

— 了 —