

令和元年度第 2 回 京都市はぐくみ推進審議会 児童福祉分科会
市 営 保 育 所 移 管 先 選 定 部 会 提 出 資 料

京都市聚楽保育所 保護者意見書

2019 年 7 月 26 日
京都市聚楽保育所保護者会

【目次】

1 京都市聚楽保育所の民間移管に係る保護者意見 1p

はじめに 1p

1. 今回の聚楽保育所の民間移管が「市営保育所の今後のあり方に関する基本方針(改定版)」に基づく「再公募」であることについての疑問・不安 2p
2. 聚楽保育所の移管先の「再公募」に至る経緯についての疑問・不安 3p
3. 今回の聚楽保育所の民間移管が「基本方針」を大きく逸脱する内容であることについての疑問・不安 3p
4. 全国的に保育士が不足し、保育の質を担保するための十分な人員配置や保育士の確保が見込めないなかで民間移管が進められることについての疑問・不安 4p
5. 子どもや保護者が移管先の選定に関与できず、申請(応募)法人についての情報も明らかにされないことについての疑問・不安 5p
6. 保護者が独自に実施した意向調査への正常な回答が京都市により阻害されたこと、および保護者の不安に対し誠実に対応しない法人等が申請(応募)を検討していることについての疑問・不安 6p
7. 「募集要項(案)」における応募条件についての疑問・不安と保護者案 8p
8. 「移管後の運営に係る基本事項」についての疑問・不安と保護者案 9p

2 聚楽保育所保護者が求める「移管後の運営に係る基本事項」 11p

3 聚楽保育所保護者が求める「移管後の運営に係る基本事項」についての解説 17p

4 参考資料編 31p

- ① 京都市聚楽保育所の民間移管に関する意向調査
 - ・ 京都市聚楽保育所の民間移管に関する意向調査の実施について
 - ・ 京都市聚楽保育所の民間移管に関する意向調査(調査票)
 - ・ ご回答にあたって(必ずお読みください)
 - ・ 京都市聚楽保育所の民間移管に関する意向調査について(ご報告)
- ② 緊急企画 市営保育所の民営化で、じゅらく保育所はどうなるの?! ~みんなで知りたい、考えたい、民間移管のこと~(2019年6月14日開催) チラシ
- ③ 緊急企画・第2弾 「募集要項」を読もう! 作ろう! 保護者参加型「募集要項」検討ワークショップ(2019年7月4日開催) チラシ
- ④ 聚楽保育所保護者会民間移管対策委員会『じゅらく保育所民間移管対策委員会 News Letter たけうま』Vol.11~20、2019年6月22日号外、2019年7月6日号外
※ 『たけうま』Vol.1~10 および 2015年7月6日号外、2016年5月2日緊急号外については、2016年6月14日に開催された平成28年度京都市聚楽保育所移管先法人等募集要項の「保護者会のページ」を参照のこと。以下のURLより閲覧可能。
[https://www.city.kyoto.lg.jp/hagukumi/cmsfiles/contents/0000202/202113/01-2hogosya\(zyuraku\).pdf](https://www.city.kyoto.lg.jp/hagukumi/cmsfiles/contents/0000202/202113/01-2hogosya(zyuraku).pdf)
- ⑤ 令和元年度京都市聚楽保育所移管先法人等兼京都市じゅらく児童館受託者の選定に係る募集要項(案)に係る聚楽保育所保護者説明会(摘録)
- ⑥ 令和元年度京都市聚楽保育所移管先法人等兼京都市じゅらく児童館受託者の選定に係る募集要項(案)に関する保護者意見

2019 年 7 月 26 日

京都市はぐくみ推進審議会児童福祉分科会
市営保育所移管先選定部会 委員の皆様

京都市聚楽保育所保護者会
(会長 末友 響子)

京都市聚楽保育所の民間移管に係る保護者意見

はじめに

今回の京都市聚楽保育所の民間移管については、多くの保護者が、子どもの安全な生活や健全な成長に及ぼす影響を強く心配しており、たくさんの不安の声を挙げています（後掲参考資料⑤⑥ほか）。

民間移管に対する賛否については、保護者の間にも様々な意見があります。しかし、移管にあたって市営保育所の保育の内容や水準を引き継ぐこと、そして子どもや保護者に影響や負担を生じさせないことは最低条件であり、全ての子どもと保護者に共通の願いであることは言うまでもありません。

しかしながら、これまでの京都市（子ども若者はぐくみ局幼保総合支援室）の説明や対応、本年度第1回選定部会において提示された「令和元年度京都市聚楽保育所移管先法人等兼京都市じゅらく児童館受託者の選定に係る募集要項（案）」（以下、「募集要項（案）」）の内容、これまでの市営保育所移管先選定部会での議論、そして、それらにおいて示された保育やその現状をめぐる認識等々は、こうした保護者の不安に応えるものとはいえず、また、民間移管において市営保育所の保育内容や水準を実質的に引き継いでいく上でも不十分かつ不適当なものであると考えています。

そこで、以下に私たち聚楽保育所保護者会としての意見や考え、疑問点等をまとめ、さらに「募集要項」のいくつかの項目について具体的な提案を行っています。

保護者にとっては、これが自分たちの考え方や提案等を直接選定委員の方々にお伝えし、意見を交換する唯一の機会です。そのため、委員の皆様におかれましては、子どもと保護者の立場や思いを最大限に配慮・尊重し、以下の意見・提案を十分に踏まえた上で意見交換に臨むようにしてください。また、審議においては、以下の保護者の意見・提案を十分に踏まえ、予断や憶測を挟むことなく、慎重かつ論理的な議論・審議をおこなっていただきますよう、お願いする次第です。

1. 今回の聚楽保育所の民間移管が「市営保育所の今後のあり方に関する基本方針（改定版）」に基づく「再公募」であることについての疑問・不安

京都市の説明によると、今回の聚楽保育所の移管は京都市が策定した『市営保育所の今後のあり方に関する基本方針（改定版）』（以下、「基本方針」）に基づく「再公募」であるとのことでした。

この「基本方針」は2015年度より子ども・子育て支援新制度が施行されることを見越し

て2014年10月に策定されたものであり、当然ながらそれ以前の保育をめぐる状況を踏まえて作成されています。また、この「基本方針」のベースとなった改定前の「基本方針」にいたっては、2011年12月に京都市社会福祉審議会の福祉施策のあり方検討専門分科会が取りまとめた「市営保育所の今後のあり方について（最終意見）」を踏まえて、2012年5月に策定されたもので、今から7年以上前までの実状しか反映されていないことは言うまでもありません。

しかしながら、この「基本方針」が策定された2014年10月以降も、待機児童問題や保育士不足の深刻化、その一方で、子ども・子育て新制度の施行とその影響、企業主導型保育事業の導入とそれをめぐる課題の表面化、「保育所保育指針」の改訂、幼児教育・保育の無償化とそれに伴う保育需要のさらなる増加、保育士の処遇改善と「保育の質」の向上を図るキャリアアップ研修の導入等、求められる保育のあり方も、また保育をめぐる状況も、大きく変化してきました。

また、児童福祉法の改正をはじめとして、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」の施行、社会福祉法人制度の改革、学童保育をめぐる問題等々、保育に関連する分野においても様々な変化が生じています。

さらに、これらと呼応するように民間保育園における委託費（保育所運営費）の弾力運用と保育士の処遇や「保育の質」との関係や、保護者が支払う保育料以外の負担（いわゆる「隠れ保育料」）の問題が指摘されるなど、保育をめぐる社会的関心も高まっており、そうしたなかで、「子どもの最善の利益」を保障するとともに、様々な事情や困難を抱える全ての人にとって利用可能な施設としての公立保育所の価値を改めて見直す声も多く挙がっています。

こうしたなか、「基本方針」がもはや今日の保育をめぐる状況に対応したものとなっていないことは明らかです。

そうであるにも関わらず、保育をめぐる状況に対する認識がアップデートされないまま、時代に即していない「基本方針」に則って聚楽保育所の移管先の「再公募」が行われようとしていること、また、この「基本方針」に基づいて進められてきた民間移管において作成された「募集要項」が、大きな変更も無いまま、未だに用いられようとしていることに、保護者として疑問と不安を禁じ得ません。

そこで、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」がなされること、「基本方針」に基づいて作成された「募集要項」が大きな変更も無いまま用いられようとしていることについての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただきますようお願いいたします。

2. 聚楽保育所の移管先の「再公募」に至る経緯についての疑問・不安

聚楽保育所は「基本方針」において 2018（平成 30）年度に運営を民間に移管（民営化）する方針が示され、2016（平成 28）年度には移管先となる法人等の募集が行われました。

しかしながら、この時は聚楽保育所が児童館との合築であり建て替えや補修に際して調整が困難であることや、移管に必要な人材を確保する見通しが立たないこと、保護者会の反対が強く移管後の職員の負担が大きくなると予想されること等を理由に、法人等からの申請（応募）が一件もなかったため、当初予定されていた 2018 年度からの民間移管は不可能になりました。

その後、京都市は保護者に対し 2016 年 8 月に「再公募に向けた検討を行う」と通知したものの、その時期や進め方については一度も明確な説明がなされず、私たちは再公募の方針について「検討中」とされたまま、2 年半以上を過ごしました。

その間、京都市は 2017 年 3 月、一度は保護者に対し「2017 年度中には再公募を行わない方針」とであると説明しながら、2017 年 5 月にこの説明を一方的に破棄して再公募に向けた意向調査を実施したため、保護者は大変困惑し、強い不信感を抱かざるを得ませんでした。

また、2017 年度以降の入所希望者に対しては、聚楽保育所が「民間への移管対象保育所」であることを伝えつつ、その時期や詳細についての情報を提供しないまま、入所への同意だけを求めるという京都市の姿勢にも疑問を禁じ得ません。

京都市は移管先の再公募について「保護者の皆様へ丁寧な説明に努めながら取り組んでまいりたい」と通知したはずですが（2016 年 8 月 31 日）、保護者は京都市に対し再三にわたって丁寧な説明を行うよう求めてきたにも関わらず、「検討中のため説明できる内容が無い」といった理由で説明の機会をもつこと自体を拒否するなど、「丁寧な説明」とは程遠い状況にありました。

保育所がこれからどうなるのか、見通しが持てないまま日々を過ごすのは、子どもにとっても保護者にとっても大変不安なものであったことは言を俟たず、子どもと保護者に不利益・不都合を生じさせるものであったと言わざるを得ません。

そうした、「再公募」に至る経緯についての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただきますようお願いいたします。

3. 今回の聚楽保育所の民間移管が「基本方針」を大きく逸脱する内容であることについての疑問・不安

そうしたなか、京都市は本年 3 月 14 日に突然、聚楽保育所の保護者に向けて「聚楽保育

所の民間移管の取組について（お知らせ）」を配布し、3月18日（月）より4月5日（金）の期間において「民間保育園等に対し、聚楽保育所の民間移管に係る意向調査」を実施する旨を通知しました。

しかも、前回の移管先法人等募集時（2016年度）に申請（応募）が無かった大きな理由として「施設の老朽化により、今後大規模改修又は建替えが必要となることが見込まれること」と「別法人が運営する児童館との合築であることがその際の障壁となること」が挙げられたことを踏まえて、新たに募集条件として「(1)京都市聚楽保育所との合築である京都市じゅらく児童館について、保育所と併せて運営すること」「(2)民間移管後、移管先法人から園舎の建替え又は修繕に関し〔中略〕予算の範囲内において補助金を交付すること」という2項目が追加されていました。

いうまでもなく、今回新たに加えられた募集条件は、従来の条件を大きく変更する内容であり、京都市がこれまで聚楽保育所の民間移管の根拠としてきた「基本方針」の内容からも大きく逸脱するものです。しかも、このような重大な変更でありながら、子どもや保護者に対しては事前に何の説明もありませんでした。そのため、多くの保護者が驚き、不安を感じるとともに、そのあまりにも一方的な対応に、強い不信の念を抱いた保護者もおります。

このような形で聚楽保育所の民間移管に向けた手続きが進められたことに対し、保護者のなかには反発や混乱も生じており、それによって子どもたちの育ちに不都合や不利益が生じることが懸念されます。

そこで、今回の聚楽保育所の民間移管が「基本方針」を大きく逸脱する内容であることについての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただきますようお願いいたします。

4. 全国的に保育士が不足し、保育の質を担保するための十分な人員配置や保育士の確保が見込めないなかで民間移管が進められることについての疑問・不安

上述の通り、2016年度に聚楽保育所の移管先法人等の募集が行われた際に、法人等からの申請（応募）が無かった理由のひとつに、「募集要項に規定されている一定の経験年数等の要件を満たす園長及び保育士確保が困難であること」というものがありました。

保育の質を担保するためには何よりも知識や経験に裏打ちされた専門職としての優秀な保育士の確保と、十分な人員配置が必要であることは言うまでもありません。子どもと接する保育士の質は、保育の質や子どもの満足度と直結し、ひいては子どもの権利を保障することと密接に関わっています。

しかしその一方で、周知の通り、保育士不足は全国的に深刻化しており、幼児教育・保育の無償化と、それによる保育の受け入れ増加を控えて、この傾向は当面続くことが予想されます。

また、十分な人件費を投入し保育士の労働条件や処遇の改善に力を入れることで保育の質を確保しようとする法人等ほど、自園の運営で手一杯になるという傾向も指摘されています。

こうした現状の下、各法人等が知識や経験を有した優秀な保育士を一定以上確保することは、実状として非常に困難です。

京都市内でも、2017年度に移管先が選定された（2019年度より民間に移管）京都市修学院保育所では、移管先となった法人が保育士の確保に苦慮し、三者協議会においてこのままでは移管を辞退せざるを得ないといった発言をするに至ったと聞いています。

当然ながら私たちは、聚楽保育所においてもそのような混乱を繰り返すべきではないと考えており、保育士確保に向けた明確なプランを示すことができず、保育の質の維持への見通しを持てない法人等が、聚楽保育所の移管先募集に応募されることを強く危惧しています。

そこで、全国的に保育士が不足し、保育の質を担保するための十分な人員配置や保育士の確保が見込めないなかで民間移管が進められることについての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただきますようお願いいたします。

また、移管先の審査にあたっては、保育士確保に向けた明確なプランを示すことができているかどうかを必ずご確認いただき、聚楽保育所の移管先として相応しいかどうかを審査・判断する基準としてください。

5. 子どもや保護者が移管先の選定に関与できず、申請（応募）法人についての情報も明らかにされないことについての疑問・不安

これまで市営保育所の民間移管においては、当事者であるはずの子どもや保護者が移管先の選定に関与出来ないことはもちろん、全ての審査・選定が終了するまで、どのような法人が何組申請（応募）しているのか等、移管先法人等の募集に関する情報も一切明らかにされてきませんでした。

保育の主体であるはずの子どもにとって、また、その子どもを預け、その健やかな成長を託す保護者にとっても、どのような法人等が今後のパートナーになるのか、そこでどのような保育が行われるのか、移管が実現してみなければ分からないというのはあまりにも理不尽で、強く不安を感じるところです。

また過去には、選定部会委員の配偶者であり、同委員の本務先の共同経営者でもある方が市営保育所の移管先法人に申請（応募）した法人の運営を担う理事を務めており、同委員との間に公私にわたる極めて密接な利害関係を有していることで審査の公平性を確保する上で重大な疑念が生じかねない状態であったにも関わらず、京都市がこの法人の応募資格に問題が無いと判断したため、審査の段階では同委員が除外されることになり、結果的に同委員の専門知識や視点が反映されない形で審査が行われてしまうという問題が生じたこともありました。

しかし、こうした経緯についても、保護者は全ての審査・選定が終了してからしか知り得ないため、このような事態が再度生じる可能性も否定はできません。

京都市はこれまで、丁寧な説明によって保護者の不安を解消すると繰り返し述べていますが、一方で今回のような進め方がなされる現状では、保護者の間にさらなる不安が広がる可能性もあります。

そこで、子どもや保護者が移管先の選定に関与できず、申請（応募）法人についての情報も明らかにされないことや、過去に委員が審査から除外されるに至ったことについての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただきますようお願いいたします。

6. 保護者会が独自に実施した意向調査への正常な回答が京都市により阻害されたこと、および保護者の不安に対し誠実に対応しない法人等が申請（応募）を検討していることについての疑問・不安

聚楽保育所保護者会では、こうした不安を解消するため、本年4月初頭、京都市内の保育所（園）および認定こども園と、それらを運営する法人等に対し、独自に聚楽保育所の民間移管に係る緊急の意向調査を実施し、1園（1法人）より回答を得ました（後掲参考資料①）。

ところで、この意向調査の期間中に、京都市より各法人・園に対し、保護者会が実施する意向調査への回答も含め、民間移管対象保育所の保護者との接触を控えるようにとの通知がありました。しかしながら、移管先法人等の募集が開始されておらず、そもそも募集要項の案すら示されていない段階で、京都市が保護者会独自の活動や他園との自由な交流に制限を加える根拠はありません（京都市も、保護者からの照会に対し同通知に根拠規定が存在しないことを認めています）。

従って、このような通知のために保護者会が独自に実施する意向調査に対し、各園から正常な回答が得られなかったとすれば、非常に遺憾であり、本保護者会の正当な権利を侵

害するものであったと言わざるを得ず、さらに保護者の不信感を招きました。

他方、京都市が4月5日（金）までの期間に類似の調査（市営保育所の民間移管に関する意向調査）を実施しておりました。その結果を、保護者が公文書公開請求により照会いたしましたところ、同調査に対しては、4園（4法人）より「現時点で応募を予定している」（1園・法人）または「応募について前向きに検討したい」（3園・法人）旨の回答があったことが判明いたしました。

保護者会では、聚楽保育所の移管先募集に向けた手続きは開始されていない段階であることから、本保護者会が独自に実施する意向調査に法人等が回答されても何ら支障が無いことはあらかじめお伝えしておりました。

また、保護者会が実施する意向調査に回答されず、京都市が実施する類似の調査にのみ回答された場合、子どもや保護者の立場や意向を踏まえた誠意ある対応をいただけない法人等であると判断させていただく旨も明記していました。

それにも関わらずご回答をいただけなかった3園・法人については、京都市が実施する意向調査への回答を優先される一方で、子ども・保護者からの要望や意見、対話の呼びかけは無視しても構わないと判断されたものと受け止めざるを得ません。私たちの、聚楽保育所での今後の保育のあり方への強い不安に対して、向き合っていただけなかったことは非常に残念でなりません。

私たちは、子ども・保護者の切実な不安や要望に真剣に応えていただける法人等と、今後の聚楽保育所での子どもたちの生活や成長をより良いものにしたいと考えています。

しかし、私たちの呼びかけを無視し、子ども・保護者に対し最低限の手続きすらも踏まえず一方的に移管先法人の申請（応募）を進めようとする法人等に対しては、大きな不信感を抱くとともに、大変傲慢であるとも感じています。そのような法人等と信頼関係を構築するのは非常に困難であることはいうまでもありません。

また、子ども・保護者との対話が無視される園・法人の姿勢は、各種ステークホルダーとの双方向の対話や相互理解を通じて公益性や公共性を高めるという社会的責任に基づいたガバナンスが実現していないという意味で、今日の公益法人改革の理念や潮流に反した独善的で不適切なものであると言わざるを得ません。

組織運営や社会的責任を踏まえたコンプライアンスという観点からも、このような後進的あるいは前時代的ともいえる園・法人等が聚楽保育所の移管先に相応しくないことは明白です。

そこで、保護者会が独自に実施した意向調査への正常な回答が京都市により阻害されたこと、および保護者の不安に対し誠実に対応しない法人等が申請（応募）を検討していることについての、以上のような保護者の疑問や不安について、各委員の皆様のご意見・ご見解をお聞かせください。

なお、各委員の皆様におかれましては、「基本方針」に基づいて聚楽保育所の移管先の「再公募」に関する審議を担当される立場である以上、それらについて、選定委員として踏み込んだご意見・ご見解をお示しいただく社会的責任を有するものと考えます。したがって、単に京都市より委員に任命されているだけであり京都市の方針や対応に意見する立場ではないといった不誠実な回答はお控えください。また、これに回答できない場合は、委員としての責任を果たす意思が無いことを表明し、かつ今後の審議や審査からは外れていただ

きますようお願いいたします。

また、このように不誠実な対応をされる園・法人等が聚楽保育所の移管先に申請（応募）を予定・検討しているということは、子ども・保護者にとって著しく不当・不利益であると言わざるを得ません。そのため、選定部会においては申請（応募）した法人等が、保護者会独自の意向調査に回答した法人等であるか必ずご確認ください、子ども・保護者に対し誠実に対応しようとする法人等であるか、聚楽保育所の移管先として相応しいかどうかを審査・判断する基準としてください。

7. 「募集要項（案）」における応募条件についての疑問・不安と保護者案

さて、以上のような保護者としての疑問や不安を踏まえれば、今日の保育をめぐる状況を踏まえた上で、確実に市営保育所の保育を引き継ぐことが出来る具体的な条件を備えた「募集要項」を整備する必要があることは言うまでもありません。

しかしながら、今回提示された「募集要項（案）」は市営保育所の保育を引き継ぐ上で非常に不十分なものであり、ひとつひとつの条件等の根拠も明確ではありません。

特に、法人等の応募資格については、聚楽保育所の保育を引き継ぐにあたって、どのような法人等が相応しいと考えるのか、どのような法人等の応募を認めるのかを決定づける非常に大きな要素となります。

7-1. 法人等の運営実績について

今回提示された「募集要項（案）」では「(1) 京都市内において、認可保育所、認定こども園又は認可幼稚園を運営している者であること」（「1 共通編」4 頁）とあります。しかしながら、これでは認可保育所の運営経験を持たない法人や乳児保育の経験をもたない法人等でも応募できることになり、保護者としては強い不安を感じます。

また、市営保育所の保育を引き継ぐことが民間移管における大前提である以上、そもそも認可保育所の運営経験を持たない法人等が認可保育所の保育を引き継ぐことが出来るという想定自体に無理があります。

さらに、運営実績についても問われないことから、運営経験の極めて浅い法人等でも応募することが可能という点も、保護者の不安や反発が大きいところです。

下京区の京都市崇仁保育所では、認可保育所運営経験2年未満（移管先決定時）の法人が移管先に選定されたため、保護者の9割が撤退を求める要求書に署名したり、転園を選択せざるを得ない保護者がたくさん出て在園児が大きく減ったりしたと聞いています。

私たちは、そのような混乱を聚楽保育所においても繰り返すべきではないと考えます。

これに対し、京都市は「民間移管においては、「移管後の運営に係る基本事項」の遵守を求めており、経験年数にかかわらず、内容が遵守できるのであれば問題ないものと考えています」、「これまでに乳児保育経験の無い法人に民間移管した実績があり、丁寧な引継ぎ・共同保育を行うことで、乳児の保育を引き継ぐことができると考えられる」といった説明を行っていますが、後述するように現状の「募集要項（案）」における「移管後の運営に係る基本事項」自体が市営保育所の保育を引き継ぐ上で不十分であり、また、それに基づいた「引継ぎ・共同保育」についても課題が指摘されることから、こうした説明自体がいず

れも根拠希薄で、保護者の不安に応えているとは言い難いものです。

なお、他の自治体での公立保育所民営化においては、認可保育所もしくは保育所型認定こども園、認可保育所から行こうとした幼保連携型認定こども園を運営している法人等にのみ応募を認める、数年以上の運営実績を持つ法人等にのみ応募を認めるといった応募資格を設ける場合もあります。

しかしこれらについても、京都市は「他都市と本市が全く同じ条件で民間移管をする必要はな」といった理由により、そのような条件を設ける予定は無いと説明しており、保護者としては疑問や不安を抱かざるを得ません。

そこで、法人等の運営実績に関する以上のような保護者の意見・立場や不安を踏まえ、応募資格については、

- ・ 認可保育所の運営経験を持たない法人等の応募を認めない
- ・ 認可保育所の運営実績 6 年（一人の子について、0 歳から 5 歳までの保育を最低 1 度担当する年数）以上を条件とする

という条件に改めてください。

7-2. 平均給与、平均勤続年数及び離職率について

上述の通り、保育の質を担保し、子どもの権利を保障するためには何よりも知識や経験に裏打ちされた専門職としての優秀な保育士の確保と、十分な人員配置が必要であり、そのためには十分な人件費を投入して保育士の労働条件や処遇の改善に力を入れることが求められます。

市営保育所については元々、「民間保育園と比べて高コスト」とされており、その「コスト」の差が主として「公民の平均給与格差」に基づいて説明されてきた（「基本方針」）ことから明らかなように、その労働条件や処遇に十分に力を入れてきたと考えられます。

そのため、市営保育所である聚楽保育所の保育を引き継ぐ上では、労働条件や処遇において、少なくとも京都市の民間保育園の平均値以上であることが求められるのではないのでしょうか。

以上から、法人等の応募資格として、

- ・ 以下の条件（いずれも平成 29 年度における京都市内の民間保育園の平均値：<https://www.city.kyoto.lg.jp/hagukumi/cmsfiles/contents/0000251/251807/R010514.pdf> に依る）を全て満たすこと
 - ① 保育士の平均年収が 468 万円以上であること
 - ② 保育士の平均勤続年数が 10.1 年以上であること
 - ③ 保育士の離職率が 8.2% 以下であること

という条件を設けてください。

8. 「移管後の運営に係る基本事項」についての疑問・不安と保護者案

「募集要項」のうち、移管先となった法人等が市営保育所の保育を確実に引き継ぐ上で

特に重要となるのが、「移管後の運営に係る基本事項」（「2 保育編」保一別紙4）であることは言うまでもなく、京都市も移管先法人等がこれを遵守することで保育の質や内容が担保される旨を繰り返し説明してきました。

しかしながら、今回提示された「募集要項（案）」における「移管後の運営に係る基本事項」についても、今日の保育をめぐる状況を踏まえたものになっておらず、ひとつひとつの事項についての論理的な根拠も希薄・不明確です。

そこで、以下に聚楽保育所保護者が求める「移管後の運営に係る基本事項」案と、各項目についての解説を添付しています。

各委員の皆様におかれましては、「募集要項（案）」の審議において、必ず以下の保護者意見・提案を十分に踏まえ、予断や憶測、希望的観測等を挟むことなく、常に「最悪の事態」を想定しながら、慎重かつ論理的な議論・審議をおこなっていただきますよう、重ねて要望する次第です。

聚楽保育所保護者が求める「移管後の運営に係る基本事項」

- ※ 本資料は、「令和元年度京都市聚楽保育所移管先法人等兼京都市じゅらく児童館受託者の選定に係る募集要項（案）における「移管後の運営に係る基本事項（聚楽保育所）」を踏まえつつ、京都市聚楽保育所の保育内容・保育水準を維持・継承する上で最低限必要であると考えられる事項を保護者意見として提案するものである。各事項の根拠等は後掲資料「聚楽保育所保護者が求める『移管後の運営に係る基本事項（聚楽保育所）』についての解説」において説明しているため、必ず、当該後掲資料を十分に踏まえ上で各事項について審議されたい。
- ※ 市から提案された募集要項案（「2 保育編」保一別紙 4）から変更した項目については、参考として「**原案:**」以下に原案の内容を記載している。これは実際の保護者が求める基本要素事項には含まれない。また、新たに追加した項目については「**新規:**」と記載している。
- ※ 以下の各事項において、「当分の間」とは、移管日の前日に在所している児童が卒所するまでの期間とする。

I 保育所運営等

1 保育所運営	
新規: 名称	新規: 「聚楽保育所」の名前を変更しないこと
定員・運営	認可保育所として運営すること 原案: 保育所又は認定こども園(幼保連携型又は保育所型)として運営すること
	新規: 認定こども園への移行については全保護者の同意を得ること
	就学前までの6年間を見通した保育を実施すること
	聚楽保育所の過去の歳児別受入割合に沿った児童の受入れを行うこと（別添1 参照）
開所時間	月～土曜日まで以下の開所時間を確保すること 7時00分～19時00分
休所日	日曜日、祝日及び12月29日～1月3日のみとすること
乳児保育	産休明けから（生後57日以降）の保育を実施すること
費用負担	移管日の前日に在所している児童については、市営保育所で徴収する費用以外の費用負担を保護者に求めないこと（別添2 参照）
	新規: 移管後に入園した児童については、移管日の前日に在所している児童と異なる費用を求めないこと
	やむを得ず保護者に市営保育所で徴収する費用以外の費用負担を求める場合は、全保護者に意向調査を行い、一部でも反対がある場合には実施しないこと 原案: やむを得ず保護者に市営保育所で徴収する費用以外の費用負担を求める場合は、三者協議会において協議したうえで実施すること
保健・衛生	給食施設・設備をはじめ施設の衛生管理、児童・職員の健康管理を徹底すること

	児童に対しては、現在市営保育所で実施している検診種別・頻度を継承すること（別添 3 参照）
安全管理	消防計画を策定し、避難訓練及び消火訓練を毎月実施すること
	AED を設置し、定期的に救命救急に関する研修を行うこと
苦情処理	苦情処理の仕組みを整備すること（苦情解決責任者、苦情受付担当者の設置）
その他	その他、国・市などの法令、通知等を遵守し、児童の健全な発育・発達を促すこと
2 職員について	
職員数	京都市の基準に基づく保育士等を確保すること
	障害児認定区分に応じた職員加配基準に基づき保育士を配置すること
施設長	専任の施設長とし、次の全てを満たすこと - 認可保育所での常勤保育士としての経験 33 年以上（少なくとも 24 年以上） - 保育士経験年数のうち、移管先法人での施設長経験 5 年以上 原案:専任の施設長とし、次のいずれかを満たすこと - 社会福祉事業の経験 15 年以上（うち認可保育所経験 3 年以上） - 認可保育所での保育経験 12 年以上 - 社会福祉事業の経験 10 年以上（うち認可保育所施設長 3 年以上）
保育士	次の常勤保育士を確保し、移管を受けた保育所において勤務させること ※ 以下の経験年数は、常勤かつ正規職員での勤務経験年数を指す - 全保育士について、保育士等（保育士、保育教諭、幼稚園教諭）としての経験が平均 16 年以上（少なくとも 10 年以上） - 主任保育士として、経験年数 29 年以上（少なくとも 21 年以上）で、そのうち移管先法人での勤務経験が 5 年以上の保育士を 1 名以上 - 保育士等として経験 15 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 8 年以上の保育士を 3 名以上（うち 1 名以上は保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士） - 保育士等として経験 7 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 4 年以上、かつ保育士等キャリアアップ研修のうち 4 分野以上を修了した保育士を 1/3 以上 0 歳児、1 歳児、2 歳児の各年齢に対して担任として乳児保育経験が 2 年以上あり、保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士を各年齢ごとに 1 名以上ずつ - 障害程度区分 1 級又は 2 級の児童を 2 年以上担任として保育した経験があり、かつ保育士等キャリアアップ研修の障害児保育分野を修了した保育士を 2 名以上 原案:次の常勤保育士を確保し、移管を受けた保育所において勤務させること - 保育士等(保育士、保育教諭、幼稚園教諭)として経験 10 年以上又は法人が運営する園での経験が 7 年以上の保育士を 3 人以上(うち 1 人は乳児保育経験のある者) - 上記のほか、乳児保育経験がある保育士を 2 名以上 - 保育士等として経験 5 年以上の保育士を 1/3 以上

	新規：いずれのクラスも複数担任制として配置すること 新規：移管初年度は、全保育士の経験年数を 3 年以上とし、新卒職員を配置しないこと 新規：常勤保育士については、正規職員として確保すること 新規：保育士等キャリアアップ研修の 8 分野の各研修に対して、いずれかの職員が受講を修了していること 新規：移管前年度における聚楽保育所の保育士の経験年数、障害児保育経験年数、乳児保育経験年数を下回らないこと 新規：現在法人が運営する既設の保育所と移管を受けた保育所において、移管前年度までに勤務し移管年度に在籍している保育士を均等以上に配置すること												
引継ぎ・共同 保育	京都市が指定する引継期間において、市が指定する職員（保育士、アレルギー除去食の知識・経験のある調理員）を配置すること（※）												
	※ 令和 2 年度												
	<table><tr><th>対象者</th><th>期間及び日数（1 日とは、7 時間 45 分の勤務を指す）</th></tr><tr><td>園長予定者</td><td>4 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>主任保育士予定者</td><td>4 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）</td><td>6 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～12 月 週 2.5 日以上、 1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）</td><td>6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>調理員予定者 1 名</td><td>6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr></table>	対象者	期間及び日数（1 日とは、7 時間 45 分の勤務を指す）	園長予定者	4 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日	主任保育士予定者	4 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～ 3 月 原則週 5 日	幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）	6 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～12 月 週 2.5 日以上、 1 月～ 3 月 原則週 5 日	乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）	6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日	調理員予定者 1 名	6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日
	対象者	期間及び日数（1 日とは、7 時間 45 分の勤務を指す）											
	園長予定者	4 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日											
	主任保育士予定者	4 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～ 3 月 原則週 5 日											
	幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）	6 月～ 8 月 週 1 日以上、9 月～12 月 週 2.5 日以上、 1 月～ 3 月 原則週 5 日											
	乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名に加え 1 名以上）	6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日											
	調理員予定者 1 名	6 月～12 月 週 1 日以上、1 月～ 3 月 原則週 5 日											
	原案：												
<table><tr><th>対象者</th><th>期間及び日数</th></tr><tr><td>園長予定者</td><td>4 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 2.5 日</td></tr><tr><td>主任保育士予定者</td><td>4 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）</td><td>6 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～12 月 原則週 2.5 日、 1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）</td><td>6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr><tr><td>調理員予定者 1 名</td><td>6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日</td></tr></table>	対象者	期間及び日数	園長予定者	4 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 2.5 日	主任保育士予定者	4 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～ 3 月 原則週 5 日	幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）	6 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～12 月 原則週 2.5 日、 1 月～ 3 月 原則週 5 日	乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）	6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日	調理員予定者 1 名	6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日	
対象者	期間及び日数												
園長予定者	4 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 2.5 日												
主任保育士予定者	4 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～ 3 月 原則週 5 日												
幼児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）	6 月～ 8 月 原則週 1 日、9 月～12 月 原則週 2.5 日、 1 月～ 3 月 原則週 5 日												
乳児クラス担任予定者 （各クラス 1 名）	6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日												
調理員予定者 1 名	6 月～12 月 原則週 1 日、1 月～ 3 月 原則週 5 日												
引継・共同保育に参加した法人等の職員は、移管後 6 ヶ月以上、当該保育所で保育に従事するこ													

	と 原案:引継ぎ・共同保育に参加した法人等の職員は、移管後も継続して当該保育所で保育に従事すること 新規: 引継ぎ・共同保育にあたっては、引継ぎ・共同保育開始前日までの聚楽保育所の勤務シフトに準じた引継ぎ・共同保育体制を確保すること 移管前に聚楽保育所において勤務する臨時的任用職員本人が希望した場合は、移管先法人において雇用し、当該職員が引き続き移管を受けた保育所において、現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務させること 原案:移管前に聚楽保育所において勤務する臨時的任用職員本人が希望した場合は、移管先法人において雇用し、当該職員が引き続き移管を受けた保育所において現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務させるよう努めること 移行期間としての引継ぎ・共同保育期間中は、保育内容や職員配置等運営に係る市からの助言・要請に対して誠実に応じ、確実に対応すること 原案:移行期間としての引継ぎ・共同保育期間中は、保育内容や職員配置等運営に係る市からの助言・要請に対して誠実に応じること
職員の育成	当分の間は、市が指定する市営保育所職員研修に出席すること（別添 4 参照） 新規: 職員に対して、計画的に保育士等キャリアアップ研修を受講させること 職員は、保育の質の向上を目的とする「自己評価チェックシート」等を用いて自らの保育実践を評価し、園長、主任保育士、職員相互との話し合い等を通じて自身の保育実践に理解を深めるとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること この自己評価を活用し、専門性および保育の質の向上のための課題を明確にし、その保育実践の改善を図ること 原案:自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、専門性の向上や保育実践の改善に努めること その他職員研修など職員の資質向上に積極的に取り組むこと
3 その他	
第三者評価の 受審	移管後、3 年以内に第三者評価を受審し、それに基づき移管における保育実践への影響について検証し、その評価結果と検証結果を公表すること 原案:移管後、3 年以内に第三者評価を受審し、結果を公表すること 新規: 移管後の運営については、聚楽保育所が受審した一般社団法人京都府保育協会「福祉サービス等第三者評価」と同様・類似の評価項目において、また総合的に判断して、その結果を下回ることがないように努め、これを下回った場合は、ただちに改善し、その結果を公表すること
三者協議会の 設置	当分の間は、三者協議会において保育の内容の継続性及び基本事項の変更等について調整するとともに、三者協議会で決定事項については遵守すること（後掲、「資料 3 三者協議会について」を参照のこと） 新規: 重要な事項と保護者が認めた協議事項については、臨時総会などでの保護者会の議決をも

	って、三者協議会の決定事項とすること 保育体制の確保（保育標準時間の時間帯に加えて、現状の聚楽保育所の主な保護者向け会議時間である 19 時から 21 時を含む）等、保護者代表の出席に配慮すること（月 1 回程度の定期開催に加えて三者のいずれかが必要と認めた場合に臨時に開催、1 回 1～2 時間程度） 原案:保育体制の確保(ただし保育標準時間の時間帯に限る)等、保護者代表の出席に配慮すること(年 5 回程度、1 回 1～2 時間程度)
情報開示	移管先法人は、年 1 回、保護者会と共催で、全職員及び保護者に参加資格が認められる総会を開催し、園の運営状況を報告・協議するとともに、運営費の内訳を開示すること（保育士給与については総額のみ） 原案:保育所の運営状況、法人の経営状況等の積極的な情報開示に努めること
基本事項の遵守状況の検証	新規: 本市が必要と認めた場合、もしくは保護者代表からの要請があった場合に、市は移管後の運営に係る基本事項の遵守状況の検証をおこなうこと 本市が、移管後の運営に係る基本事項の遵守状況について検証を行うに当たっては、市の求めに応じて報告を行うとともに、立入調査の必要が生じたときにはこれに必ず応じること
内容の変更	基本事項の内容の変更に当たっては、「全保護者の同意」を条件とし、一部でも反対があった場合には実施しないこと 原案:移管日の前日に在所している児童が卒所した後にあっても、基本事項の内容の変更に当たっては、保護者の理解を得よう努めること
基本事項に違反した場合の取扱い	申請の資格又は基本事項の違反が認められた場合は、本市及び保護者からの損害賠償請求に応じること 移管後に申請の資格又は基本事項の重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、当該保育所の運営を速やかに京都市に返還すること。また、これに係る費用の損害賠償請求に応じること 原案:移管後に申請の資格又は基本事項の重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、他の法人等が当該保育所の運営を行うまでの間、児童及び保護者に不利益が生じないよう、本市の指導の下、利用者の保育を保障すること
保護者対応	保護者の不安に最大限配慮し、保護者や保護者会の要望に誠実に対応するとともに、誠意をもって解決すること 原案:保護者の不安に最大限配慮し、保護者や保護者会の要望に誠実に対応するとともに、誠意をもって解決に努めること 新規: 移管先法人は、移管先法人と保護者会が対等な関係であることを認め、保護者会活動の自主性・自立性を尊重すること 移管先法人は、保護者会活動のための施設利用を最大限保障し、特段の事情がない限り利用を制限しないこと（平日夜間の利用時間は 21 時まで。これとは別に宿泊を伴う交流会あり。） 原案:保護者会の活動に当たっては、通常の保育所の運営に支障がないと認められる範囲でホール等の利用を認めること

	新規：保護者会の会議の際には、保育のための部屋の確保を認め、また、保護者会から非常勤職員に対して保育アルバイトを依頼することを認めること 新規：移管先法人は、各在園保護者用の個別ポストを用意し、保護者会による保護者への配布物については、一切制限しないこと
その他	現在法人が運営する既設の保育所を廃止又は大幅縮小しないこと 移管を受けた保育所の運営を他の法人等に委託しないこと 建物を譲渡又は担保に供さないこと 建物は所有権移転登記後直ちに法人の基本財産に編入すること 地域住民との関係を維持し、地域に根差した保育運営を行うこと 移管前年度に小規模保育事業者等と締結している連携項目について、小規模保育事業者等から希望があった場合、引き続き、移管前と同様の連携内容を満たした連携施設となること

Ⅱ 保育内容等

保育内容全般	保育所保育指針に則り、現在市営保育所が実施している保育内容（※）を遵守し、保育運営を行うことをホームページや重要事項説明書に明記すること。また、保育内容（※）とそのガイドラインの内容について、保護者に周知すること ※（子ども一人ひとりを主体として受け止め、主体としての心を育てることを大切にする保育。 「市営保育所 保育のガイドライン」参照） 原案:保育所保育指針に則り、現在市営保育所が実施している保育内容(※)を尊重し、保育運営を行うこと ※（子ども一人ひとりを主体として受け止め、主体としての心を育てることを大切にする保育。 「市営保育所 保育のガイドライン」参照）
障害児保育	京都市民間保育施設障害児受入促進事業及び京都市民間保育施設障害児保育対策費を活用し障害児保育を実施し、障害児（疑いのある子を含む）を障害の程度・内容による差別なく、積極的に受け入れること 原案:京都市民間保育施設障害児受入促進事業及び京都市民間保育施設障害児保育対策費を活用し障害児保育を実施し、障害児(疑いのある子を含む)を積極的に受け入れるよう努めること 新規：障害児の受入割合について、障害区分に応じて、市営保育所と同程度の割合で受け入れること 新規：障害児保育を積極的に実施ことをホームページ等に明記し、広く周知すること 新規：加配職員の確保ができないことを理由として障害児の受け入れを拒否することがないよう、配置基準に上乗せした常勤職員を常時確保し、障害児保育の申し込みがあった場合には即時に受け入れられる体制を整備すること

	現在入所中の障害児について、市営保育所における障害児保育の取組を確実に引き継ぐとともに、卒所又は退所までの保育を必ず保障すること
配慮の必要な子どもの受入れ	アレルギーのある子ども、被虐待児（疑いのある子を含む）、家庭支援の必要な（必要と思われる）子ども、外国に文化的背景をもつ子どもなど、「一定の配慮が必要な子ども」を積極的に受け入れること 原案:アレルギーのある子ども、被虐待児(疑いのある子を含む)、家庭支援の必要な(必要と思われる)子ども、外国に文化的背景をもつ子どもなど、「一定の配慮が必要な子ども」を積極的に受け入れるよう努めること
年間行事	当分の間は、移管前年度の行事（数、種目、内容等）を維持すること（別添 6 参照） ただし、変更がある場合は三者協議会で合意を得ること 原案:当分の間は、移管前年度の行事(数、種目、内容等)を維持すること(別添 6 参照) ただし、変更がある場合は三者協議で協議すること
宗教的な保育	子ども及び保護者の信教の自由に配慮した保育・食事を行うこと。当分の間は、特定の信仰や宗教的理念に基づいた保育理念や保育目標等を設定せず、宗教的な行為（お祈り、講話等）や行事は行わないこと（クリスマスやひなまつりなど現在市営保育所で実施している行事は可） 原案:子ども及び保護者の信教の自由に配慮した保育・食事を行うこと。当分の間は、宗教的な行為(お祈り、講話等)や行事は行わないこと(クリスマスやひなまつりなど現在市営保育所で実施している行事は可)
給食・調理	児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画を策定し、計画に基づき食事の提供を行うこと 当該保育所の調理室において調理した給食を提供すること 食材の安全性を確保し、食材の産地表示を行うこと 栄養士による献立作成を行うこと 食物アレルギー、宗教食等、一人ひとりの子どもの発育・発達や心身の状態、文化的背景に応じた食事の提供を行うこと 原案:食物アレルギー、一人ひとりの子どもの発育・発達や心身の状態に応じた食事の提供を行うこと 幼児に対する主食（月～土）の提供を行うこと 土曜日の給食の提供を行うこと
食育	菜園活動や食事に関わる行事など食に関する体験を通じ、食事や食物への関心が深まる取組を行うこと
子育て支援事業	園庭開放、子育て相談等、子育て支援事業を実施すること 新規： 園庭開放、子育て相談等の子育て支援事業の規模は、移管前年度の規模・回数を維持すること

聚楽保育所保護者が求める「移管後の運営に係る基本事項」についての解説

I 保育所運営等

1 保育所運営

名称

- 保育所は在所児のみならず、これまで卒所していった子どもたちにとっても、また地域にとってもかけがえのない財産です。保育所の名前が変わることで、在所児・卒所児にとって、自分達が育った場所が失われるような思いを強いることがないよう、どのような名称の法人等が運営する場合でも、最低限「聚楽」という名前は残すべきだと考えます。

定員・運営

- 移管後も市営保育所の保育を引き継ぎ、同等の役割・機能を果たすためには、京都市の保育実施義務を明確にする必要があります。園と保護者が直接契約する認定こども園では、京都市の責任が後退するため、同等の役割・機能を果たすことにはなりません。したがって、現在の聚楽の保育を継承するために、保育所としての運営が必須です。
- 認定こども園への移行は、保護者と園との法律を含めた関係を大きく変更するものであり、どうしても必要な場合には、在園する保護者全員の同意を要件とすべきです。

費用負担

- 移管後に入所した児童と、移管前から在所している児童と差別的な取り扱いをすることで、保護者間に不公平感が生じるため。保育料以外の費用負担については、入所・入園の時期にかかわらず等しい条件とすることが大原則です。
- 費用負担について、現在の市営保育所は、少ない費用負担でも不足のない保育を受けることができます。これを引き継ぐため、むやみに費用負担を増額するべきではありません。また、費用負担の増額は、経済的に困難を抱える世帯には死活問題であるものの、保護者の多数を占めるとは限りません。仮に賛成意見が多かったとしても、経済的に困難を抱える世帯に負担を負わせるべきではないといえます。そのため、三者協議会における保護者代表との協議は不適切であり、全保護者への意向調査が必要です。その際、反対意見があった場合は、その意見を尊重する必要があります。

2 職員について

施設長

- 「認可保育所での常勤保育士としての経験 33 年以上（少なくとも 24 年以上）」

原案では、認可保育所の経験が 3 年しかない人でも、また認可保育所の施設長の経験が無い人でも園長になれることとなります。保育と無関係の「社会福祉事業の経験」も含まれることとなります。また「認可保育所での保育経験 12 年以上」という条件も、保育経験の内容が曖昧で、例えばアルバイトを 3 年、派遣で 6 年、残りの 3 年はフリーで担任を持ったことがない、という人でも条件を満たすことになり、到底受け入れられません。

市営保育所における所長の平均勤続年数は約 33 年（平成 31 年度 4 月 1 日現在）です。移管において、市営の保育を継承することを前提とする以上、市営保育所の所長の平均勤続年数以上の経験を求めます。また、国内の民間の保育所において、園長の平均勤続年数は約 24 年であるため、（出典：（資料 1）図表 3-2-5 保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/backdata/01-03-02-05.html> より）少なくともこちらの平均勤続年数（24 年）は適切な民間保育園の運営に必須の条件となります。

そのため、移管後の園長については、基本的に市営の所長と同等の経験年数以上とし、少なくとも民間保育園の園長と同等の勤続年数を条件とします。その際、パートやごく短時間の補助的勤務について、担任としての勤務と同様に扱うのは不適当ですので、ここでは常勤保育士としての経験を求めます。

- 「保育士経験年数のうち、移管先法人での施設長経験 5 年以上」

無責任な応募とならないように移管先法人においての経験と実績がある人物を園長として配置する必要があります。

保育士

- 原案では、例えば保育士が全部で 13 人として、移管先法人での経験 7 年以上の保育士を 3 名（うち 1 人は乳児保育経験あり）、経験 5 年以上を 2 名（いずれも乳児保育経験あり）、未経験の新卒を 7 名、という構成でも基本事項の条件を満たすことにはなりますが、保育体制としてはあまりにも不十分です。また、法人での経験が 7 年以上あれば主任保育士をできることにはなりますが、あまりにも経験不足といえます。

- 「以下の経験年数は、常勤かつ正規職員での勤務経験年数を指す」

パートや非正規での補助的な業務と、常勤の正規職員とでは経験の質や責任が異なるため。

- 「全保育士について、保育士等（保育士、保育教諭、幼稚園教諭）としての経験が平均 16 年以上（少なくとも 10 年以上）」

市営保育所の保育の質は教育・研修とともに、経験に裏打ちされたものであるため、その継承を前提としたとき、保育現場に入る保育士には十分な経験年数が必要とされます。市営保育所の職員の平均勤続年数は約 16 年です。したがって移管において、市営の保育を継承するためには同程度の勤続年数が必要です。また、保育の質を維持するためには、最低でも、京都市内での民間保育園の平均勤続年数約 10 年は必須条件です。これは、移管に際しては、保育環境が急変し不安定になる子どもへの適切な対応であり、通常の民間園での保育よりも難しい状況となるためです。

- 「主任保育士として、経験年数 29 年以上（少なくとも 21 年以上）で、そのうち移管先法人での勤務経験が 5 年以上の保育士を 1 名以上」

原案では主任保育士についての条件が明記されていませんが、移管先法人には責任をもって経験と実績のある主任保育士を配置してもらう必要があります。民間園での主任保育士は、市営保育所での副所長に相当します。市営保育所における副所長の平均勤続年数は、29 年（平成 31 年 4 月 1 日現在）です。移管において、市営の保育を継承することを前提とする以上、同程度の勤続年数

が必要となります。最低でも、国内の民間保育園における主任保育士の平均勤続年数 21 年（出典：資料 1）が、適切な移管には必須です。

- 「保育士等として経験 15 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 8 年以上の保育士を 3 名以上（うち 1 名以上は保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士）」

指導的立場を担う職員として、階層別研修の中堅Ⅱ保育士研修の対象職員の経験年数が 15 年であることから、中堅職員としての条件として経験 15 年以上を求めます。経験年数 15 年は仮に初年度から担任を受け持ったとして、0～5 歳児までの各クラスを 2 巡半する程度の経験であり、妥当な経験年数といえます。クラス担任として勤務し、同時に若手への指導的立場を担う中堅職員としての条件に当たることになります。そのため、移管先法人等からの派遣が不可欠であり、かつ移管先法人での十分な勤務実績が必要です。

加えて、中堅職員の少なくとも 1 名は乳児保育での指導的立場を担う必要があるため、乳児保育に関する適切な経験（その基準として、1 名以上は保育士等キャリアアップ研修において乳児保育分野の研修を修了していること）を求めます。

- 「保育士等として経験 7 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 4 年以上、かつ保育士等キャリアアップ研修のうち 4 分野以上を修了した保育士を 1/3 以上」

7 年を基準とし、キャリアアップ研修を条件とすることについては厚生労働省が示すキャリアアップの仕組み（資料 2）厚生労働省資料「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層（イメージ）」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000155996.pdf> を参照のこと。

担任予定者（又はフリー）として引き継ぎを受けることになります。なお、経験 7 年は 0～5 歳児の各クラス担任を一巡できる程度の年数である。市営保育所では 8 年目に中堅研修を受けることになっており、保育士の経験としては中堅に至らない程度であるが、中堅保育士のフォローを受けながら保育を行うことになります。

厚生労働省のモデルでは、園長、主任保育士を除いた保育士の 1/3 がこの条件に該当する保育士であることが適当とされていることから、移管後の保育所でも、モデルに沿った人材の配置の実現が必要です。

- 「0 歳児、1 歳児、2 歳児の各年齢に対して担任として乳児保育経験が 2 年以上あり、保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士を各年齢ごとに 1 名以上ずつ」

0 歳児から 2 歳児では、保育内容が異なり、ひとまとめに「乳児保育」とするのは乱暴な議論であるため、それぞれについて経験のある保育士を確保する必要があります。また、経験の質としては責任ある立場での経験が求められるため、担任としての経験が必要です。また、経験のみに偏らない資質が求められるため、客観的な基準として、キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了していることが求められます。0～5 歳児の各クラスの担任予定者として引き継ぎを受けることになります。

- 「障害程度区分 1 級又は 2 級の児童を 2 年以上担任として保育した経験があり、かつ保育士等キャリアアップ研修の障害児保育分野を修了した保育士を 2 名以上」

市営の障害児保育を引き継ぐには、重い障害のある子どもの保育を責任ある立場で経験した保育士の確保が必要です。また、担任として責任ある立場である程度長期間担当した経験が必要となります。また、研修を通じて客観的に自身の経験を振り返る必要があるため、経験の客観的な基準として、キャリアアップ研修の障害児保育分野の修了を条件とします。

- 「いずれのクラスも複数担任制として配置すること」

市営保育所では、年度途中での入所に対応できるように職員が配置されている、もしくは加配を受けられる体制となっています。この職員の余裕のある配置が、保育の質の向上にもつながっていると考えられます。このような、市の保育を継承するため、職員の余裕ある配置としてすべてのクラスにおいて複数担任制とします。また、複数担任制とすることで、年度途中の保育士の自己都合退職や産休等にも対応することができます。

- 「移管初年度は、全保育士の経験年数を 3 年以上とし、新卒職員を配置しないこと」

保育所の移管後は、職員が全員入れ替わることとなり非常に保育が不安定になります。そのため、移管初年度は全員を保育経験者とし、新卒職員を配置することを避けていただきます。このことで、新卒職員への指導に関する職員負担を軽減することができます。

- 「常勤保育士については、正規職員として確保すること」

派遣や非正規雇用などの不安定な雇用では、保育の安定が図れず、短期間での離職や職員のモチベーション低下など保育を受ける子どもへの不利益が予想されます。正規職員として確保することで、実践される保育の質が改善されます。

- 「保育士等キャリアアップ研修の 8 分野の各研修に対して、いずれかの職員が受講を修了していること」

移管後の保育で生じる様々な課題に対応する必要があるため、保育士等キャリアアップ研修の全ての分野の研修を、いずれかの保育士が修了する必要があります。

- 「移管前年度における聚楽保育所の保育士の経験年数、障害児保育経験年数、乳児保育経験年数を下回らないこと」

加えて、現在の聚楽保育所の保育の質を担保するということから、現在の聚楽保育所の経験年数、障害児保育経験年数、乳児保育経験年数を下回らないことが必要です。

- 「現在法人が運営する既設の保育所と移管を受けた保育所において、移管前年度までに勤務し移管年度に在籍している保育士を均等以上に配置すること」

法人等が無責任な申請（応募）を行うことがないように、移管先法人において勤務経験のある職員を派遣してもらう必要があります。

また、新規採用の職員が多くなると職員間の連携が取れず、保育が不安定となり、子どもの発達に影響が及ぶとともに、自己の危険も高まります。

そもそも、法人の選定について実地審査があり、法人の既存の保育所が審査されます。その保育所の保育が適当であると判断されて法人が選定されますので、移管された保育所においても同様の保育が受けられるべきであり、それを担保するには、既存の保育所の保育士が必要です。この項目がなければ、実地審査において、いかに良質な保育の現場を示したとしても、移管後の保育所において、その良質な保育の経験を持たない保育士による保育が実施されることになります。その場合、実地審査の意味はなくなります。

引継ぎ・共同保育

- 引継ぎにおいて、十分な引継ぎを行うため各対象者は毎週引継ぎ業務を行う必要があります。そのため、引継ぎは週 1 日以上とします。
- 現在の聚楽保育所において、園長は児童全員の状況を把握しており、移管後の園でも同様のことが必要となります。そのため、主任保育士と同等以上の引継ぎ期間が必要ですので、1 月～3 月では原則 5 日の引継ぎを行います。
- 引継ぎ・共同保育に参加した法人等の職員が早期に退職する過去の実例を考慮し、各クラス 1 名の担当者に加えて、乳児クラスと幼児クラスの各 1 名を引継ぎに参加いただきます。
- 引継ぎ・共同保育に参加した職員の継続的な勤務として少なくとも 6 ヶ月は必要です。
- 引継ぎ・共同保育時の保育士の勤務については、保育士の負担軽減のため引継ぎが開始される前の勤務シフトを維持し、短期間での過密な引継ぎとならないようにします。
- 現在、聚楽保育所に勤務いただいている臨時的任用職員については、保育の継続性の観点からも、移管後の保育所でも同様の保育をしていただくことが望ましく、本人の希望があれば、現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務いただくべきです。
- 移行期間における市からの助言・要請には確実に対応いただく必要があります。

職員の育成

- 京都市が実施するキャリアアップ研修などを積極的に活用することで、職員の資質向上を図るとともに、職員の待遇改善を望みます。
- 各職員には、一般の企業で広く実施される MBO (Management By Objective : 目標管理制度)により、自身の保育実践と保育所全体の保育の内容について認識を深め、課題の解決・保育実践の改善を図ります。そのために「自己評価チェックシート」等を活用します。

3 その他

第三者評価の受審

- 移管における保育の状況を客観的に評価される第三者評価を 3 年以内に受審します。その受審結果に基づき、移管の保育実践への影響を検証する必要があります。これらの第三者評価と検証結果を公開することで、移管の影響を保護者も含めて検討することができます。
- 京都市は、移管の影響を最小にすることを掲げている以上、移管によって第三者評価が一項目でも以前の評価を下回れば、保育内容、保育の質が悪化したと認めた上で、それを公開し改善する必要があります。

三者協議会の設置

- 運営法人与市との対話を行う三者協議会について、そこでの決定事項・合意内容は遵守されるべきです。また、三者協議会の運営については、「(資料 3) 三者協議会について」に保護者案を示しています。
- 三者協議会において、子ども・保護者の利害に関わるような重要事項に関する協議が行われる場合、保護者代表のみでの判断が難しくなることが考えられます。その場合に、臨時保護者総会などでの保護者会としての議決をもって、三者協議会での合意形成を図ります。
- 三者協議会の開催回数、開催時期については、参加する移管先法人、京都市、保護者のいずれかが必要とし場合に臨時に開催します。
- 三者協議会において、広く保護者が参加するため保育体制を確保される必要があります。また、保護者のほとんどが平日の日中に勤務していることから、現在の聚楽保育所の主な会議時間である 19 時から 21 時に三者協議会を開催し、その場合の保育体制についても担保します。この保育体制については、京都市からの説明会などで、すでに実践されているものです。

情報開示

- 保育所の適切な運営、運営法人の健全な経営は、子どもが受けられる保育の内容・質に直結する非常に重要な情報です。園運営に関する情報開示は、このような保育の質を担保するために必要です。また、子どものより良い保育環境の実現に向けて、園の運営に保護者が参画することも重要です。

基本事項の遵守状況の検証

- 移管後の保育所の運営において、運営に係る基本事項の遵守状況を把握できるのは保護者ですので、その保護者代表からの要請があれば、市は検証を行う必要があります。

内容の変更

- 基本事項の内容の変更については、子ども・保護者の利害に直結するものであり、内容（費用負担・障害児保育など）によっては、一部の世帯の死活問題となることもあり、そのような負担を一部の世帯に負わせるべきではありません。そのため、保護者の賛成の割合に関係なく、全保護者の同意を条件とします。このことは、「当分の間」の終了後であっても当然のことであると考えます。

基本事項に違反した場合の取り扱い

- 重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、児童及び保護者への不利益を最小にするため、市に運営を速やかに返還します。原案にあるような、市の指導下での違反法人による保育所運営では、児童及び保護者への不利益を最小化することはできません。

保護者対応

- 保護者の不安に対する対応は必須であり、その解決は努力目標ではなく義務です。
- 保護者会での活動は、子どもの適切な保育環境を守る重要なものです。移管先法人等は移管先法人等と保護者・保護者会が対等な関係であることを認め、その自主性・自立性を尊重する必要があります。

- 「通常の保育所の運営に支障がないと認められる範囲」は、具体性に欠け安易に保護者会活動が制限させる恐れがあります。現実には、保育制度の改善を求める署名活動を規制する民間園もあり、保護者同士の交流が困難な状況に迫いられる恐れがあります。それを避け、現状の聚楽保育所での保護者会活動の文化を守るために、施設利用、保育体制の確保、配布物の自由について保障が必要です。

II 保育所運営等

保育内容全般

- 現在の聚楽保育所が遵守し実践する保育内容の継続性を担保するため、移管後の保育所においてもその保育内容を遵守する必要があります。また、ホームページや重要事項説明書に本件を記載し、広く周知することで、市の保育を引き継ぐことが具体的に明確化されます。

障害児保育

- 障害のある子どもがいる世帯では、その障害の内容にかかわらず、生活の上で困難が伴います。その困難の緩和のために障害児保育がありますので、障害の内容や程度にかかわらず積極的に障害児を受け入れる必要があります。
- 聚楽保育所は、市の障害児保育に多大な貢献をしており、多くの障害を持つ児童の保育を受け入れた実績があります。その中には、介助が必須であったり、車椅子が必要であったり、全盲であったりなど、民間園では受け入れが困難とされる障害の程度が 1 等級に該当する児童もいました。このような児童への保育の必要性は今後も変わりませんので、移管後の保育所においても、現在の聚楽保育所が果たしてきた障害児保育における役割を引き継ぐ必要があります。それを担保するため、受け入れる障害児の割合については、障害区分ごとに、市営保育所と同程度の割合で受け入れることとします。
- 移管後の保育所でも、今までの保育が引き継がれていることを明確化するため、障害児保育を積極的に実施することを、ホームページ等を通じて広く発信する必要があります。
- 市営保育所では、加配への対応が滞りなく行われており、このような環境を引き継ぐためには、移管後の保育所でも余裕のある常勤職員の確保が必要です。そして、市の保育所と同様に障害児の受け入れを滞りなく実施すべきです。

配慮の必要な子どもの受入れ

- 市営保育所においては、一定の配慮が必要な子どもを積極的に受け入れることは、努力目標ではなく果たすべき役割であり、そうした機能そのものを引き継ぐ必要があります。

年間行事

- 現在の年間行事については、保育の継続性の観点からも維持する必要があります。また、行事の変更については、保護者の同意が必要ですので、三者協議会での合意を条件とします。

宗教的な保育

- 子どもや保護者の信教の自由は重要なものであり、宗教的な行為として具体的な講話や祈祷以外にも、特定の宗教的理念に基づいた保育理念や保育目標を掲げることについても不適切です。

給食・調理

- 信仰に応じた宗教食の提供など、文化的背景に配慮した食事の提供が求められます。

子育て支援事業

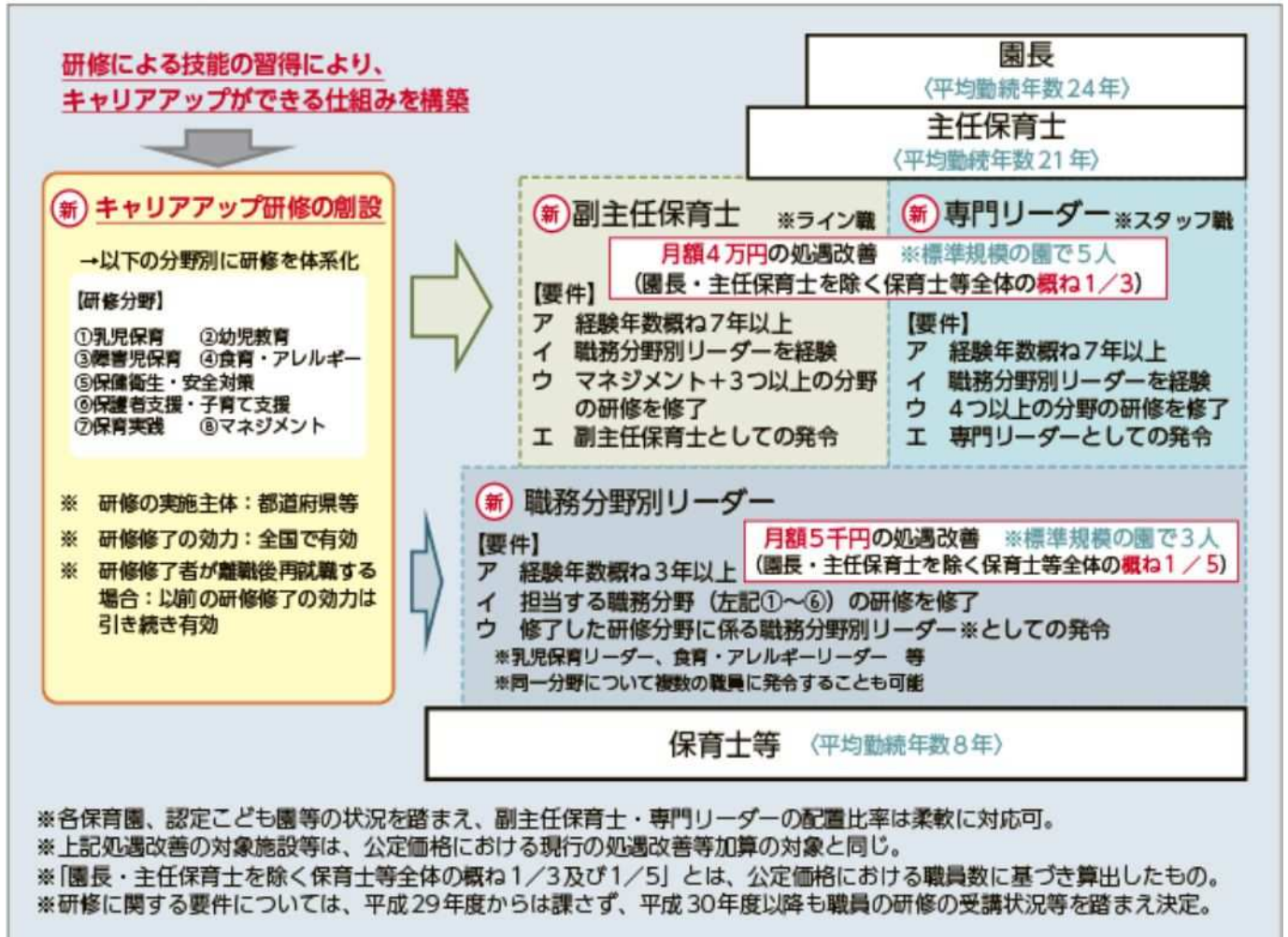
- 特に聚楽保育所の園庭開放は、平日の日中に安全に遊べる数少ない場であり、地域住民への貢献が認められます。そのような子育て支援事業について、移管後も同様に地域住民への貢献をするべきであるため、支援事業の規模や実施回数を維持することを求めます。

(資料 1)

図表 3-2-5 保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/backdata/01-03-02-05.html>

図表 3-2-5 保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ



(資料 2)

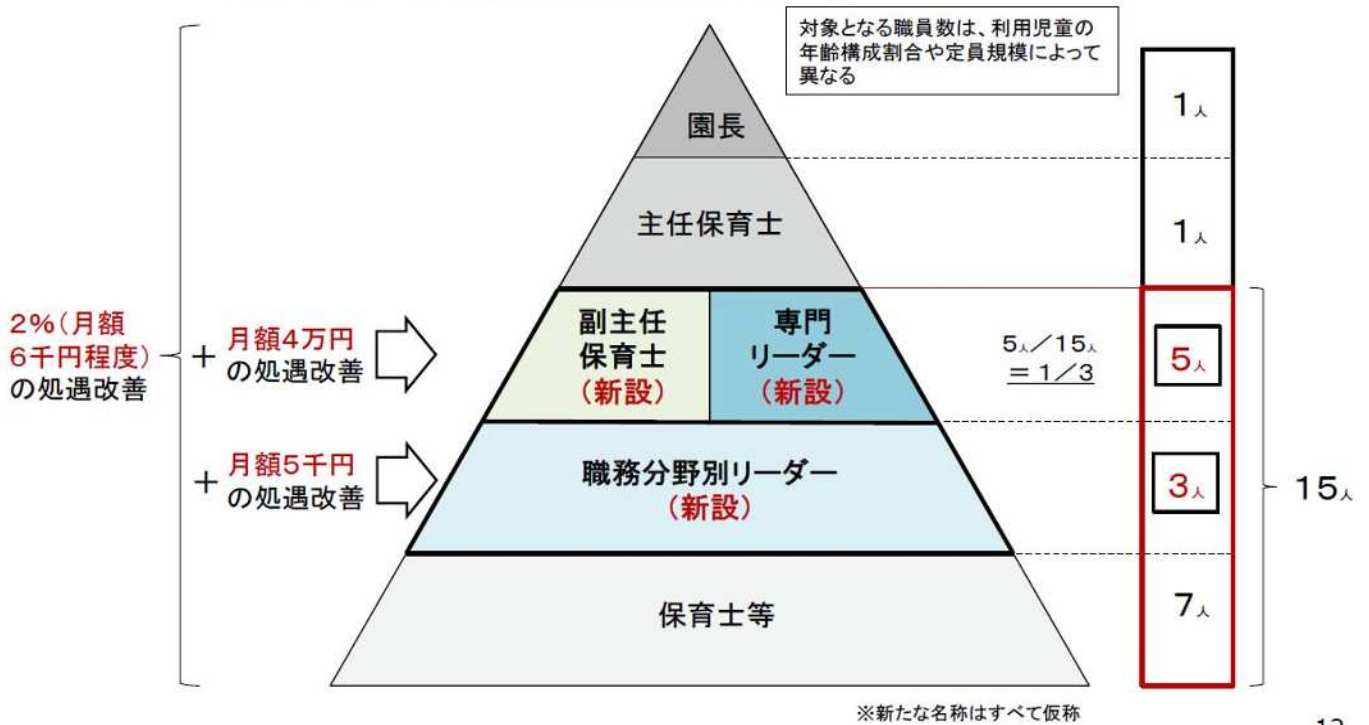
厚生労働省資料 「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層（イメージ） P. 12」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000->

保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層(イメージ)

＜定員90人(職員17※人)のモデル(公定価格前提)の場合＞

※ 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、調理員等3人



12

[Koyoukintoujidoukateikyoku/0000155996.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-)

聚楽保育所の民間移管に係る三者協議会 要項

(設置)

第1条 聚楽保育所の民間移管に関して、入所児童等への影響が最小限となるよう、保護者、移管先法人及び京都市の三者が協議する場（以下「三者協議会」という。）を設置し、保護者と移管先法人が対等の立場に立ち、また京都市が必要な支援を行うことにより、移管に当たっての課題等について協議する。

(構成)

第2条 三者協議会は、次に掲げる者をもって構成する。

(1) 保護者

聚楽保育所及び移管後の保育園（以下「移管保育所」という。）に入所している児童の保護者代表（各クラス1名以上）、及びその補助者（弁護士、臨床心理士などの専門家）

(2) 移管先法人

理事長、移管後の保育園の園長（予定者）及び主任保育士（予定者）

(3) 京都市

聚楽保育所の所長（移管時まで）及び副所長（共同保育終了時まで）、京都市子ども若者はぐくみ局 幼保総合支援室（以下「幼保総合支援室」という。）課長2名

(4) その他

三者協議会において必要と認めた者

(成立要件)

第3条 三者協議会は各クラスの保護者代表の3分の2以上の出席（委任状を含む）および、過半数以上の実出席をもって成立する。

(協議事項)

第4条 三者協議会は、次の事項を協議する。

- (1) 引継ぎ及び共同保育の内容に関すること
- (2) 移管後の保育園の保育の内容に関すること
- (3) その他移管後の保育園の運営に関すること

2 子どもと保護者の利害に関わる重要な事項については、三者協議会において協議のうえ、臨時の保護者総会での議決をもって三者協議会の合意とする。この場合、保護者総会の成立要件および議決要件は、移管前年度の聚楽保育所保護者会の会則に準じる。

（会議）

第 5 条 三者協議会は、毎月 1 回程度開催するものとし、移管のスケジュールに応じて、あらかじめ年間のスケジュールを定める。また、三者のいずれかから臨時の協議会の開催要求があったときは、その要求があった日から 2 週間以内に開催するものとする。

2 三者協議会の議題及び進行については、協議会の開催前に事前協議を行い、保護者から提案された議題については協議の対象とする。

（設置時期）

第 6 条 令和 2 年度 4 月（予定）

（設置期間）

第 7 条 三者協議会の設置期間は、移管日の前日に在籍していた児童が退所するまでの期間とする。ただし、三者協議会での協議により、これを短縮することができる。また、保護者から期間延長の申し出があったときは協議を延長する。

（開催場所）

第 8 条 三者協議会の開催場所は移管保育所とし、必要に応じて、三者協議会で協議して開催場所を変更することができる。

（傍聴）

第 9 条 移管保育所に入所している児童の保護者、聚楽保育所及び移管先法人の職員は、会議を傍聴することができる。

2 傍聴者（移管保育所に入所している児童の保護者に限る。）のうち、保育の提供を希望する者は、三者協議会の開催日の 1 週間前までに所長に申し出るものとする。

（庶務）

第 11 条 三者協議会の庶務は、幼保総合支援室が行う。

2 三者協議会の概要は幼保総合支援室が速やかに作成し、保護者及び移管先法人がその内容について確認・了承した後、移管保育所に入所する児童の保護者に配付する。

(その他)

第 12 条 この要領に定めるもののほか、三者協議会の運営に関し必要な事項については、三者協議会で協議して定める。

附則

この要領は、 年 月 日から施行する。

2019 年 8 月 5 日

京都市はぐくみ推進審議会児童福祉分科会
市営保育所移管先選定部会 委員の皆様

京都市聚楽保育所保護者会
(会長 末友 響子)

「京都市聚楽保育所保護者意見書」の補充について

去る 7 月 26 日（金）に開催されました京都市はぐくみ推進審議会児童福祉分科会の本年度第 2 回市営保育所移管先選定部会において、私たち京都市聚楽保育所保護者会が提出した「京都市聚楽保育所保護者意見書」（当日配布資料 3）について、下記の通り補充いたします。

つきましては、「京都市聚楽保育所保護者意見書」の当該箇所については、本状の内容に差し替えるものとし、本状の内容に基づいてご審議いただきますようお願いいたします。

記

① 「京都市聚楽保育所保護者意見書」9 頁、26 行目以下について

「7-2. 平均給与、平均勤続年数及び離職率について」における法人等の応募資格を以下の通りとする（下線部を補充）。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ <u>直近 3 年間の運営実績</u>において以下の条件（いずれも平成 29 年度における京都市内の民間保育園の平均値 https://www.city.kyoto.lg.jp/hagukumi/cmsfiles/contents/0000251/251807/R010514.pdf に依る）を全て満たすこと<ul style="list-style-type: none">① 保育士の平均年収が 468 万円以上であること② 保育士の平均勤続年数が 10.1 年以上であること③ 保育士の離職率が 8.2%以下であること |
|--|

補充理由：

単年度では職員の異動等で変動する場合があります、直近 3 年間（またはそれ以上）の平均年収・平均勤続年数・離職率を確認する必要があるため。

② 「京都市聚楽保育所保護者意見書」11 頁以下

「聚楽保育所保護者が求める『移管後の運営に係る基本事項』」および「聚楽保育所の保護者が求める『移管後の運営に係る基本事項』についての解説」について、本状別紙の一覧表を追加する。

補充理由：

京都市による「募集要項」原案と保護者会案とで異同がある場合について、京都市原案と保護者会案と、その変更理由を一覧できる表を作成した。

以上

※ 以下の一覧表において、「京都市原案」と「聚楽保育所保護者会案」との異同については下線で示した。また、「聚楽保育所保護者会案」において新規に設けた事項については「**新規：**」と表記した。

I 保育所運営等

項目		京都市原案	聚楽保育所保護者会案	変更理由
1	保育所運営			
定員・運営	名称	—	新規： 「聚楽保育所」の名前を変更しないこと	保育所は在所児のみならず、これまで卒所していった子どもたちにとっても、また地域にとってもかけがえのない財産です。保育所の名前が変わることで、在所児・卒所児にとって、自分達が育った場所が失われるような思いを強いることがないよう、どのような名称の法人等が運営する場合でも、最低限「聚楽」という名前は残すべきだと考えます。
	保育所又は認定こども園（幼保連携型又は保育所型）として運営すること	保育所又は認定こども園（幼保連携型又は保育所型）として運営すること	認可保育所として運営すること	移管後も市営保育所の保育を引き継ぎ、同等の役割・機能を果たすためには、京都市の保育実施義務を明確にする必要があります。園と保護者が直接契約する認定こども園では、京都市の責任が後退するため、同等の役割・機能を果たすことにはなりません。したがって、現在の聚楽の保育を継承するために、保育所としての運営が必須です。
	—		新規： 認定こども園への移行については全保護者の同意を得ること	認定こども園への移行は、保護者と園との法律を含めた関係を大きく変更するものであり、どうしても必要な場合には、在園する保護者全員の同意を要件とすべきです。

費用負担		新規： 移管後に入園した児童については、移管日の前日に在所している児童と異なる費用を求めないこと	移管後に入所した児童と、移管前から在所している児童と差別的な取り扱いをすることで、保護者間に不公平感が生じるため。保育料以外の費用負担については、入所・入園の時期にかかわらず等しい条件とすることが大原則です。
	やむを得ず保護者に市営保育所で徴収する費用以外の費用負担を求める場合は、三者協議会において協議したうえで実施すること	やむを得ず保護者に市営保育所で徴収する費用以外の費用負担を求める場合は、全保護者に意向調査を行い、一部でも反対がある場合には実施しないこと	費用負担について、現在の市営保育所は、少ない費用負担でも不足のない保育を受けることができます。これを引き継ぐため、むやみに費用負担を増額するべきではありません。また、費用負担の増額は、経済的に困難を抱える世帯には死活問題であるものの、保護者の多数を占めるとは限りません。仮に賛成意見が多かったとしても、経済的に困難を抱える世帯に負担を負わせるべきではないといえます。そのため、三者協議会における保護者代表との協議は不適切であり、全保護者への意向調査が必要です。その際、反対意見があった場合は、その意見を尊重する必要があります。
2 職員について			
施設長	専任の施設長とし、次のいずれかを満たすこと ・ 社会福祉事業の経験 15 年以上（うち認可保育所経験 3 年以上） ・ 認可保育所での保育経験 12 年以上 ・ 社会福祉事業の経験 10 年以上（うち認可保育所施設長 3 年以上）	専任の施設長とし、次の全てを満たすこと ・ 認可保育所での常勤保育士としての経験 33 年以上（少なくとも 24 年以上） ・ 保育士経験年数のうち、移管先法人での施設長経験 5 年以上	「認可保育所での常勤保育士としての経験 33 年以上（少なくとも 24 年以上）」： 原案では、認可保育所の経験が 3 年しかない人でも、また認可保育所の施設長の経験が無い人も園長になれることとなります。保育と無関係の「社会福祉事業の経験」も含まれることとなります。また「認可保育所での保育経験 12 年以上」という条件も、保育経験の内容が曖昧で、例えばアルバイトを 3 年、派遣で 6 年、残りの 3 年はフリーで担任を持ったことがない、という人でも条件を満たすことになり、到底受け入れられませんが、市営保育所における所長の平均勤続年数は約

			33 年（平成 31 年度 4 月 1 日現在）です。移管において、市営の保育を継承することを前提とする以上、市営保育所の所長の平均勤続年数以上の経験を求めます。また、国内の民間の保育所において、園長の平均勤続年数は約 24 年であるため、少なくともこちらの平均勤続年数（24 年）は適切な民間保育園の運営に必須の条件となります。 （出典：（資料 1）図表 3-2-5 保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/backdata/01-03-02-05.html より） そのため、移管後の園長については、基本的に市営の所長と同等の経験年数以上とし、少なくとも民間保育園の園長と同等の勤続年数を条件とします。その際、パートやごく短時間の補助的勤務について、担任としての勤務と同様に扱うのは不適当ですので、ここでは常勤保育士としての経験を求めます。
保育士	次の常勤保育士を確保し、移管を受けた保育所において勤務させること ・ 保育士等（保育士、保育教諭、幼稚園教諭）として経験 10 年以上又は法人が運営する園での経験が 7 年以上の保育士を 3 人以上（うち 1 人は乳児保育経験のある者） ・ 上記のほか、乳児保育経験がある保育士を 2 名以上 ・ 保育士等として経験 5 年以上の保育士を	次の常勤保育士を確保し、移管を受けた保育所において勤務させること ※ 以下の経験年数は、常勤かつ正規職員での勤務経験年数を指す ・ 全保育士について、保育士等（保育士、保育教諭、幼稚園教諭）としての経験が平均 16 年以上（少なくとも 10 年以上） ・ 主任保育士として、経験年数 29 年以上（少なくとも 21 年以上）で、そのうち移管先法	「保育士経験年数のうち、移管先法人での施設長経験 5 年以上」： 無責任な応募とならないように移管先法人においての経験と実績がある人物を園長として配置する必要があります。 原案では、例えば保育士が全部で 13 人として、移管先法人での経験 7 年以上の保育士を 3 名（うち 1 人は乳児保育経験あり）、経験 5 年以上を 2 名（いずれも乳児保育経験あり）、未経験の新卒を 7 名、という構成でも基本事項の条件を満たすこととなりますが、保育体制としてはあまりにも不十分です。また、法人での経験が 7 年以上あれば主任保育士をできることになりましたが、あまりにも経験不足といえます。

	1/3 以上	人での勤務経験が5年以上の保育士を1名以上 ・ 保育士等として経験15年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が8年以上の保育士を3名以上（うち1名以上は保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士） ・ 保育士等として経験7年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が4年以上、かつ保育士等キャリアアップ研修のうち4分野以上を修了した保育士を1/3以上 ・ 0歳児、1歳児、2歳児の各年齢に対して担任として乳児保育経験が2年以上あり、保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士を各年齢ごとに1名以上ずつ ・ 障害程度区分1級又は2級の児童を2年以上担任として保育した経験があり、かつ保育士等キャリアアップ研修の障害児保育分野を修了した保育士を2名以上
		以下の経験年数は、常勤かつ正規職員での勤務経験年数を指す： パートや非正規での補助的な業務と、常勤の正規職員とでは経験の質や責任が異なるため。 全保育士について、保育士等（保育士、保育教諭、幼稚園教諭）としての経験が平均16年以上（少なくとも10年以上）： 市営保育所の保育の質は教育・研修とともに、経験に裏打ちされたものであるため、その継承を前提としたとき、保育現場に入る保育士には十分な経験年数が必要とされます。市営保育所の職員の平均勤続年数は約16年です。したがって移管において、市営の保育を継承するためには同程度の勤続年数が必要です。また、保育の質を維持するためには、最低でも、京都市内の民間保育園の平均勤続年数約10年は必須条件です。これは、移管に際しては、保育環境が急変し不安定になる子どもへの適切な対応であり、通常の民間園での保育よりも難しい状況となるためです。 主任保育士として、経験年数29年以上（少なくとも21年以上）で、そのうち移管先法人での勤務経験が5年以上の保育士を1名以上： 原案では主任保育士についての条件が明記されていませんが、移管先法人には責任をもって経験と実績のある主任保育士を配置してもらう必要があります。民間園での主任保育士は、市営保育所での副所長に相当します。市営保育所における副所長の平均勤続年数は、29年（平成31年4月1日現在）です。移管において、市営の保育を継承することを前提とする以上、同程度の勤続年数が必要となります。最低でも、国内の民間保育

		園における主任保育士の平均勤続年数 21 年（出典：資料 1）が、適切な移管には必須です。
		保育士等として経験 15 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 8 年以上の保育士を 3 名以上（うち 1 名以上は保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士）： 指導的立場を担う職員として、階層別研修の中堅Ⅱ保育士研修の対象職員の経験年数が 15 年であることから、中堅職員としての条件として経験 15 年以上を求めます。経験年数 15 年は仮に初年度から担任を受け持ったとして、0～5 歳児までの各クラスを 2 巡半する程度の経験であり、妥当な経験年数といえます。クラス担任として勤務し、同時に若手への指導的立場を担う中堅職員としての条件に当たることになります。そのため、移管先法人等からの派遣が不可欠であり、かつ移管先法人での十分な勤務実績が必要です。 加えて、中堅職員の少なくとも 1 名は乳児保育での指導的立場を担う必要があるため、乳児保育に関する適切な経験（その基準として、1 名以上は保育士等キャリアアップ研修において乳児保育分野の研修を修了していること）を求めます。
		保育士等として経験 7 年以上で、そのうち移管先法人が運営する園での勤務経験が 4 年以上、かつ保育士等キャリアアップ研修のうち 4 分野以上を修了した保育士を 1/3 以上： 7 年を基準とし、キャリアアップ研修を条件とすることについては厚生労働省が示すキャリアアップの仕組みを参照のこと。 （資料 2）厚生労働省資料「保育士等（民間）の

		キャリアアップの仕組み導入後の職制階層（イメージ）」https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000155996.pdf 担任予定者（又はフリー）として引き継ぎを受けることとなります。なお、経験 7 年は 0～5 歳児の各クラス担任を一巡できる程度の年数である。市営保育所では 8 年目に中堅研修を受けることになっており、保育士の経験としては中堅に至らない程度であるが、中堅保育士のフォローを受けながら保育を行うこととなります。 厚生労働省のモデルでは、園長、主任保育士を除いた保育士の 1/3 がこの条件に該当する保育士であることが適当とされていることから、移管後の保育所でも、モデルに沿った人材の配置の実現が必要です。
		0 歳児、1 歳児、2 歳児の各年齢に対して担任として乳児保育経験が 2 年以上あり、保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了した保育士を各年齢ごとに 1 名以上ずつ： 0 歳児から 2 歳児では、保育内容が異なり、ひとまともに「乳児保育」とするのは乱暴な議論であるため、それぞれについて経験のある保育士を確保する必要があります。また、経験の質としては責任ある立場での経験が求められるため、担任としての経験が必要です。また、経験のみに偏らない資質が求められるため、客観的な基準として、キャリアアップ研修の乳児保育分野を修了していることが求められます。0～5 歳児の各クラスの担任予定者として引き継ぎを受けることとなります。
		障害程度区分 1 級又は 2 級の児童を 2 年以上担任

		として保育した経験があり、かつ保育士等キャリアアップ研修の障害児保育分野を修了した保育士を2名以上： 市営の障害児保育を引き継ぐには、重い障害のある子どもの保育を責任ある立場で経験した保育士の確保が必要です。また、担任として責任ある立場である程度長期間担当した経験が必要となります。また、研修を通じて客観的に自身の経験を振り返る必要があるため、経験の客観的な基準として、キャリアアップ研修の障害児保育分野の修了を条件とします。
	新規： いずれのクラスも複数担任制として配置すること	市営保育所では、年度途中での入所に対応できるように職員が配置されている、もしくは加配を受けられる体制となっています。この職員の余裕のある配置が、保育の質の向上にもつながっていると考えられます。このような、市の保育を継承するため、職員の余裕ある配置としてすべてのクラスにおいて複数担任制とします。また、複数担任制とすることで、年度途中の保育士の自己都合退職や産休等にも対応することができます。
	新規： 移管初年度は、全保育士の経験年数を3年以上とし、新卒職員を配置しないこと	保育所の移管後は、職員が全員入れ替わることとなり非常に保育が不安定になります。そのため、移管初年度は全員を保育経験者とし、新卒職員を配置することを避けていただきます。このことで、新卒職員への指導に関する職員負担を軽減することができます。
	新規： 常勤保育士については、正規職員として確保すること	派遣や非正規雇用などの不安定な雇用では、保育の安定が図れず、短期間での離職や職員のモチベーション低下など保育を受ける子どもへの不利益が予想されます。正規職員として確保することで、実践される保育の質が改善されます。

				移管後の保育で生じる様々な課題に対応する必要があるため、保育士等キャリアアップ研修の全ての分野の研修を、いずれかの保育士が修了する必要があります。
			新規： 保育士等キャリアアップ研修の8分野の各研修に対して、いずれかの職員が受講を修了していること	加えて、現在の聚楽保育所の保育の質を担保するということから、現在の聚楽保育所の経験年数、障害児保育経験年数、乳児保育経験年数を下回らないことが必要です。
			新規： 移管前年度における聚楽保育所の保育士の経験年数、障害児保育経験年数、乳児保育経験年数を下回らないこと	法人等が無責任な申請（応募）を行うことがないよう、移管先法人において勤務経験のある職員を派遣してもらう必要があります。 また、新規採用の職員が多くなり、職員間の連携が取れず、保育が不安定となり、子どもの発達に影響が及ぶとともに、自己の危険も高まります。 そもそも、法人の選定について実地審査があり、法人の既存の保育所が審査されます。その保育所の保育が適当であると判断されて法人が選定されますので、移管された保育所においても同様の保育が受けられるべきであり、それを担保するには、既存の保育所の保育士が必要です。この項目がなければ、実地審査において、いかに良質な保育の現場を示したとしても、移管後の保育所において、その良質な保育の経験を持たない保育士による保育が実施されることとなります。その場合、実地審査の意味はなくなります。

引継ぎ・共同保育	京都市が指定する引継期間において、市が指定する職員（保育士、アレルギー除去食の知識・経験のある調理員）を配置すること（※） ※ 令和2年度	京都市が指定する引継期間において、市が指定する職員（保育士、アレルギー除去食の知識・経験のある調理員）を配置すること（※） ※ 令和2年度	引継ぎにおいて、十分な引継ぎを行うため対象者は毎週引継ぎ業務を行う必要があります。そのため、引継ぎは週1日以上とします。 現在の聚楽保育所において、所長（園長）は児童全員の状況を把握しており、移管後の園でも同様のことが必要となります。そのため、主任保育士と同等以上の引継ぎ期間が必要ですので、1月～3月では原則5日の引継ぎを行います。 引継ぎ・共同保育に参加した法人等の職員が早期に退職する過去の事例を考慮し、各クラス1名の担当者に加えて、乳児クラスと幼児クラスの各1名を引継ぎに参加いただきます。
	対象者 園長予定者 主任保育士予定者 幼児クラス担任予定者（各クラス1名） 乳児クラス担任予定者（各クラス1名） 調理員予定者1名	期間及び日数 4月～12月 原則週2.5日 4月～8月 原則週5日 6月～8月 原則週2.5日 6月～12月 原則週5日 6月～12月 原則週1日、1月～3月 原則週5日	期間及び日数（1日とは、7時間 45分の勤務を指す） 4月～12月 週1日以上、1月～3月 原則週5日 4月～8月 週1日以上、9月～3月 原則週5日 6月～8月 週1日以上、9月～12月 週2.5日以上、1月～3月 原則週5日 6月～12月 週1日以上、1月～3月 原則週5日 6月～12月 週1日以上、1月～3月 原則週5日 6月～12月 週1日以上、1月～3月 原則週5日
	引継・共同保育に参加した法人等の職員は、移管後も継続して当該保育所で保育に従事すること	引継・共同保育に参加した法人等の職員は、移管後6ヶ月以上、当該保育所で保育に従事すること	引継ぎ・共同保育に参加した職員の継続的な勤務として少なくとも6ヶ月は必要です。
新規： 引継ぎ・共同保育にあたっては、引継ぎ・共同保育開始前日までの聚楽保育所の勤務シフトに準じた引継ぎ・共同保育体制を確保すること		引継ぎ・共同保育時の保育士の勤務については、保育士の負担軽減のため引継ぎが開始される前の勤務シフトを維持し、短期間での過密な引継ぎとならないようにします。	

	移管前に聚楽保育所において勤務する臨時的使用職員本人が希望した場合、移管先法人において雇用し、当該職員が引き続き移管を受けた保育所において現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務させるよう努めること	移管前に聚楽保育所において勤務する臨時的使用職員本人が希望した場合は、移管先法人において雇用し、当該職員が引き続き移管を受けた保育所において現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務させること	現在、聚楽保育所に勤務いただいている臨時的使用職員については、保育の継続性の観点から、移管後の保育所でも同様の保育をしていただくことが望ましく、本人の希望があれば、現状と同等またはそれ以上の待遇条件で勤務いただくべきです。
	移行期間としての引継ぎ・共同保育期間中は、保育内容や職員配置等運営に係る市からの助言・要請に対して誠実に応じる	移行期間としての引継ぎ・共同保育期間中は、保育内容や職員配置等運営に係る市からの助言・要請に対して誠実に応じ、確実に対応すること	移行期間における市からの助言・要請には確実に対応いただく必要があります。
職員の構成		新規：職員に対して、計画的に保育士等キャリアアップ研修を受講させること	京都市が実施するキャリアアップ研修などを積極的に活用することで、職員の資質向上を図るとともに、職員の待遇改善を望みます。
	自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、専門性の向上や保育実践の改善に努めること	職員は、保育の質の向上を目的とする「自己評価シート」等を用いて自らの保育実践を評価し、園長、主任保育士、職員相互との話し合い等を通じて自身の保育実践に理解を深めるとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること この自己評価を活用し、専門性および保育の質の向上のための課題を明確にし、その保育実践の改善を図ること	各職員には、一般の企業で広く実施される MB0 (Management By Objective：目標管理制度)により、自身の保育実践と保育所全体の保育の内容について認識を深め、課題の解決・保育実践の改善を図ります。そのために「自己評価チェックシート」等を活用します。
3 その他			
第三者評価の受審	移管後、3年以内に第三者評価を受審し、結果を公表すること	移管後、3年以内に第三者評価を受審し、それに基づき移管における保育実践への影響について検証し、その評価結果と検証結果を公表すること	移管における保育の状況を客観的に評価される第三者評価を3年以内に受審します。その受審結果に基づき、移管の保育実践への影響を検証する必要があるとします。これらの第三者評価と検証結果を公開することで、移管の影響を保護者も含めて検討することができま

		新規： 移管後の運営については、聚楽保育所が受審した一般社団法人京都府保育協会「福祉サービス等第三者評価」と同様・類似の評価項目において、また総合的に判断して、その結果を下回ることがないよう努め、これを下回った場合は、ただちに改善し、その結果を公表すること	京都市は、移管の影響を最小にすることを掲げている以上、移管によって第三者評価が一目でも以前の評価を下回れば、保育内容、保育の質が悪化したと認めた上で、それを公開し改善する必要があるとあります。
三者協議会の設置		新規： 重要な事項と保護者が認めた協議事項については、臨時総会などでの保護者会の議決をもって、三者協議会の決定事項とすること	運営法人と市との対話を行う三者協議会について、そこでの決定事項・合意内容は遵守されるべきです。また、三者協議会の運営については、「(資料3) 三者協議会について」に保護者案を示しています。 三者協議会において、子ども・保護者の利害に関わるような重要事項に関する協議が行われる場合、保護者代表のみでの判断が難しくなることが考えられます。その場合に、臨時保護者総会などでの保護者会としての議決をもって、三者協議会での合意形成を図ります。 三者協議会の開催回数、開催時期については、参加する移管先法人、京都市、保護者のいずれが必要とし場合に臨時に開催します。
	保育体制の確保(ただし保育標準時間の時間帯に限る)等、保護者代表の出席に配慮すること(年5回程度、1回1～2時間程度)	保育体制の確保(保育標準時間の時間帯に加えて、現状の聚楽保育所の主な保護者向け会議時間である19時から21時を含む)等、保護者代表の出席に配慮すること(月1回程度の定期開催に加えて三者のいずれが必要と認めた場合に臨時に開催、1回1～2時間程度)	三者協議会において、広く保護者が参加するたため保育体制を確保される必要があります。また、保護者のほとんどが平日の日に勤務していることから、現在の聚楽保育所の主な会議時間である19時から21時に三者協議会を開催し、その場合の保育体制についても担保します。この保育体制については、京都市からの説明会などで、すでに実践されているものです。
情報開示	保育所の運営状況、法人の経営状況等の積極的な情	移管先法人は、年1回、保護者会と共催で、全職員	保育所の適切な運営、運営法人の健全な経営

	報開示に努めること	及び保護者に参加資格が認められる総会を開催し、園の運営状況を報告・協議するとともに、運営費の内訳を開示すること（保育士給与については総額のみ）	は、子どもが受けられる保育の内容・質に直結する非常に重要な情報です。園運営に関する情報開示は、このような保育の質を担保するために必要です。また、子どものより良い保育環境の実現に向けて、園の運営に保護者が参画することも重要です。
基本事項の遵守状況の検証	—	新規： 本市が必要と認めた場合、もしくは保護者代表からの要請があった場合に、市は移管後の運営に係る基本事項の遵守状況の検証をおこなうこと	移管後の保育所の運営において、運営に係る基本事項の遵守状況を把握できるのは保護者です。ので、その保護者代表からの要請があれば、市は検証を行う必要があります。
内容の変更	移管日の前日に在所している児童が卒所した後にあっても、基本事項の内容の変更に当たっては、保護者の理解を得るよう努めること	基本事項の内容の変更に当たっては、「全保護者の同意」を条件とし、一部でも反対があった場合には実施しないこと	基本事項の内容の変更については、子ども・保護者の利害に直結するものであり、内容（費用負担・障害児保育など）によっては、一部の世帯の死活問題となることもあり、そのような負担を一部の世帯に負わせるべきではありません。そのため、保護者の賛成の割合に関係なく、全保護者の同意を条件とします。このことは、「当分の間」の終了後であっても当然のことであると考えます。
基本事項に違反した場合の取扱い	移管後に申請の資格又は基本事項の重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、他の法人等が当該保育所の運営を行うまでの間、児童及び保護者に不利益が生じないよう、本市の指導の下、利用者の保育を保障すること	移管後に申請の資格又は基本事項の重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、当該保育所の運営を速やかに京都市に返還すること。また、これに係る費用の損害賠償請求に応じること	重大な違反により移管に係る協定を解除した場合は、児童及び保護者への不利益を最小にするため、市に運営を速やかに返還します。原案にあるような、市の指導下での違反法人による保育所運営では、児童及び保護者への不利益を最小化することはできません。
保護者対応	保護者の不安に最大限配慮し、保護者や保護者会の要望に誠実に対応するとともに、誠意をもって解決に努めること	保護者の不安に最大限配慮し、保護者や保護者会の要望に誠実に対応するとともに、誠意をもって解決すること	保護者の不安に対する対応は必須であり、その解決は努力目標ではなく義務です。
	—	新規：	保護者会での活動は、子どもの適切な保育環境

		移管先法人は、移管先法人と保護者会が対等な関係であることを認め、保護者会活動の自主性・自立性を尊重すること	を守る重要なものです。移管先法人等は移管先法人等と保護者・保護者会が対等な関係であることを認め、その自主性・自立性を尊重する必要があります。
	保護者会の活動に当たっては、通常の保育所の運営に支障がないと認められる範囲でホール等の利用を認めること	移管先法人は、保護者会活動のための施設利用を最大限保障し、特段の事情がない限り利用を制限しないこと（平日夜間の利用時間は21時まで。これとは別に宿泊を伴う交流会あり。）	「通常の保育所の運営に支障がないと認めらるる範囲」は、具体性に欠け安易に保護者会活動が制限される恐れがあります。現実には、保育制度の改善を求める署名活動を規制する民間園もあり、保護者同士の交流が困難な状況に追いやられる恐れがあります。それを避け、現状の聚楽保育所での保護者会活動の文化を守るために、施設利用、保育体制の確保、配布物の自由について保障が必要です。
	—	新規： 保護者会の会議の際には、保育のための部屋の確保を認め、また、保護者会から非常勤職員に対して保育アルバイトを依頼することを認めること	
	—	新規： 移管先法人は、各在園保護者用の個別ポストを用意し、保護者会による保護者への配布物については、一切制限しないこと	

Ⅱ 保育内容等

項目	京都市原案	聚楽保育所保護者会案	変更理由
保育内容全般	保育所保育指針に則り、現在市営保育所が実施している保育内容（※）を尊重し、保育運営を行うこと ※（子ども一人ひとりを主体として受け止め、主体としての心を育てることを大切に）する保育。「市営保育所 保育のガイドライン」参照	保育所保育指針に則り、現在市営保育所が実施している保育内容（※）を遵守し、保育運営を行うことをホームページや重要事項説明書に明記すること。また、保育内容（※）とそのガイドラインの内容について、保護者に周知すること ※（子ども一人ひとりを主体として受け止め、主体としての心を育てることを大切に）する保育。「市営保育所 保育のガイドライン」参照	現在の聚楽保育所が遵守し実践する保育内容の継続性を担保するため、移管後の保育所においてもその保育内容を遵守する必要があります。また、ホームページや重要事項説明書に本件を記載し、広く周知することで、市の保育を引き継ぐことが具体的に明確化されます。
障害児保	京都市民間保育施設障害児受入促進事業及び京都	京都市民間保育施設障害児受入促進事業及び京都市	障害のある子どもがいる世帯では、その障害の

育	市民間保育施設障害児保育対策費を活用し障害児保育を実施し、障害児（疑いのある子を含む）を積極的に受け入れるよう努めること	民間保育施設障害児保育対策費を活用し障害児保育を実施し、障害児（疑いのある子を含む）を障害の程度・内容による差別なく、積極的に受け入れること	内容にかかわらず、生活の上で困難が伴います。その困難の緩和のために障害児保育がありますので、障害の内容や程度にかかわらず積極的に障害児を受け入れる必要があります。
		新規： 障害児の受入割合について、障害区分に応じて、市営保育所と同程度の割合で受け入れること	聚楽保育所は、市の障害児保育に多大な貢献をしており、多くの障害を持つ児童の保育を受け入れた実績があります。その中には、介助が必須であったり、車椅子が必要であったり、全盲であったりなど、民間園では受け入れが困難とされる障害の程度が1等級に該当する児童もいました。このような児童への保育の必要性は今後も変わります。また、移管後の保育所においても、現在の聚楽保育所が果たしてきた障害児保育における役割を引き継ぐ必要があります。それを担保するため、受け入れる障害児の割合については、障害区分ごとに、市営保育所と同程度の割合で受け入れることとします。
	—	新規： 障害児保育を積極的に実施ことをホームページ等に明記し、広く周知すること	移管後の保育所でも、今までの保育が引き継がれていることを明確化するため、障害児保育を積極的に実施することを、ホームページ等を通じて広く発信する必要があります。
	—	新規： 加配職員の確保ができないことを理由として障害児の受け入れを拒否することがないよう、配置基準に上乗せした常勤職員を常時確保し、障害児保育の申し込みがあった場合には即時に受け入れられる体制を整備すること	市営保育所では、加配への対応が滞りなく行われており、このような環境を引き継ぐためには、移管後の保育所でも余裕のある常勤職員の確保が必要です。そして、市の保育所と同様に障害児の受け入れを滞りなく実施すべきです。
配慮の必要な子どもへの受入	アレルギーのある子ども、被虐待児（疑いのある子を含む）、家庭支援の必要な（必要と思われる）子ども、外国に文化的背景をもつ子どもなど、「一定	アレルギーのある子ども、被虐待児（疑いのある子を含む）、家庭支援の必要な（必要と思われる）子ども、外国に文化的背景をもつ子どもなど、「一定の配	市営保育所においては、一定の配慮が必要な子どもを積極的に受け入れることは、努力目標ではなく果たすべき役割であり、そうした機能そのも

れ	の配慮が必要な子ども」を積極的に受け入れるよう努めること	慮が必要な子ども」を積極的に受け入れること	のを引き継ぐ必要があります。
年間行事	当分の間は、移管前年度の行事（数、種目、内容等）を維持すること（別添6参照） ただし、変更がある場合は三者協議で協議すること	当分の間は、移管前年度の行事（数、種目、内容等）を維持すること（別添6参照） ただし、変更がある場合は三者協議会で合意を得ること	現在の年間行事については、保育の継続性の観点からも維持する必要があります。また、行事の変更については、保護者の同意が必要です、三者協議会での合意を条件とします。
宗教的な保育	子ども及び保護者の信教の自由に配慮した保育・食事を行うこと。当分の間は、宗教的な行為（お祈り、講話等）や行事は行わないこと（クリスマスやひなまつりなど現在市営保育所で実施している行事は可）	子ども及び保護者の信教の自由に配慮した保育・食事を行うこと。当分の間は、特定の信仰や宗教的理念に基づいた保育理念や保育目標等を設定せず、宗教的な行為（お祈り、講話等）や行事は行わないこと（クリスマスやひなまつりなど現在市営保育所で実施している行事は可）	子どもや保護者の信教の自由は重要なものがあり、宗教的な行為として具体的な講話や祈祷以外にも、特定の宗教的理念に基づいた保育理念や保育目標を掲げることについても不適切です。
給食・調理	食物アレルギー、一人ひとりの子どもの発育・発達や心身の状態に応じた食事の提供を行うこと	食物アレルギー、宗教食等、一人ひとりの子どもの発育・発達や心身の状態、文化的背景に応じた食事の提供を行うこと	信仰に応じた宗教食の提供など、文化的背景に配慮した食事の提供が求められます。
子育て支援事業	—	新規： 園庭開放、子育て相談等の子育て支援事業の規模は、移管前年度の規模・回数を維持すること	特に聚楽保育所の園庭開放は、平日の日中に安全に遊べる数少ない場であり、地域住民への貢献が認められます。そのような子育て支援事業について、移管後も同様に地域住民への貢献をするべきであるため、支援事業の規模や実施回数を維持することを求めます。