

市からの派遣職員ヒアリングまとめ
(第 5 回審議会議事録からの抜粋)

1. 引継ぎの方法はどのようなものでしたか

(1) 引継ぎのプロセスについて

- ・新園への移行準備を通常の保育と並行して行い、業務は莫大でした。プレハブから引越しの 1 年前には、準備のために 1 名増員するという予定になっていたのですが、実際には入ることはなく、また、感染対策をしながらの日々の保育で大変でした。
- ・「想い」は、文字や方法で伝えることは難しく、一人一人が大切な存在として育つ環境を整えることや、保育で大切にしていることはとか、どんな保育園にしたいかなど、公立保育園の全職員で話をたくさんしました。その内容は、『子どもたちに大切にしたいこと』と『矢川プラス～私たちの思い～』にまとめました。マニュアルのような文章で伝えたい内容を細かく記すのではなくて、大切にしていることを伝え合って、伝えるだけではなく、一緒に考えて引継ぎをしていこうというようなことを確認しました。公立・私立の違いは、制度や環境の違いはあっても、子どもの最善の利益を守り、保育していくことは同じだと思います。冊子をまとめるに当たっては、とても長い期間がかかったため、その間に保育指針の改定などもありました。
- ・検討事項としては、定員、建物、園庭の設計、引継ぎをどのように行うか、複合施設(矢川プラス)や他の公立園との連携をどうするか、他の事業を行うか、を検討課題として公立 4 園の係が話を進めて決めていきました。
 - ① 設計：市の担当者と話し合いを、建築業者として 30 回を超えるような打合せを行ってきました。自分たちの保育園という思いで、職員全体で共有して話し合いを進めてきました。
 - ② 引継ぎ：引継ぎ期間をどうやったらスムーズに行えるか。期間や派遣職員の役割などを考えて、正規職員は制度上で可能な 5 年を目安に、緩やかに移行していくことになりました。市の採用で働いている正規以外の非常勤職員の労働条件、内容は今までと変わらないという説明を聞いて、事業団の職員となる選択をしてくれました。
 - ③ 公立園との連携：係会(保育問題研究・研修・給食・栄養士・保健師会・園長会)や、5 歳クラス交流・行事も継承して、可能な限りつながっていくようにしたいと考えていました。

(2) 保育内容の引継ぎについて

- ・(事業団に採用された)職員は、新園という感覚が強く、継承を受け入れてもらえない姿勢と、目の前でどんどん変えてしまう保育内容に戸惑いを感じながら、派遣されている職員がいました。
- ・保育を継承することに重点を置くならば、新園へ行く前に、(仮園舎で)保育を共にで

きる期間が必要だったのではないかと思うとともに、事前に公立4園で作成した引継書をもっと活用できたらよかったのかなと思いました。

2. 民営化された矢川保育園に派遣されてみて感じたことはどのようなものでしたか

(1) 保育内容について

- ・(事業団職員は、)新しい保育をつくることの方針もあつたため、伝えることが難しかったです。具体的には、園長と一緒に物事を進めていく役割が主任となる捉え方や、(国立市の公立保育園が大事にしてきた)みんなで話し合つて決めていく仕組みの考え方のずれがありました。
- ・時代も変わり、保護者や子どもの様々なニーズに応えるべく、保育のやり方は変えていかなければならず、公立に比べ、迅速かつ柔軟に対応できるよさもあつたとは感じています。
- ・お泊まり保育、プール、遠足の行き先、お祝い会などの大きな行事に関しては、趣旨が全く異なっていて、別物になってしまつてはいないか。まだ移行期間中の数年の間に、あまりにも簡単に(一部行事を)なくしてしまったことについては、とても残念です。

(2) 事業団による保育園運営について

- ・新園がスタートしてから、民間になったのだからとピラミッド式のような役割分担をなどの話が出て、のんびり環境をつくりながら公立の保育を伝えていきたいという思いと、現実の変化に戸惑いました。事業内容も、経営・生き残つていく園になるためのサービス・地域交流・実習生の受入れなど、今までお金と結びつかない環境だったのですが、経営という視点を知る機会となり、勉強になったところもあります。
- ・社会福祉法人を市が設立して、どのような保育園にしようと理事長に委託したのか知りたいと思っています。

(3) 施設管理(園舎・備品・ICT等)について

- ・新園舎で実際に生活する中で、課題や改善が必要なこともあり、試行錯誤しながら環境を整えていました。
- ・園舎について、民営化が決まつた際から、矢川保育園から2名、なかよし、西、東保育園から1名ずつ代表で園全体の意見を集約し、定期的集まり、どんな園舎がいいかを話し合つてきました。園庭は部屋からすぐに出られ、ほかのクラスの様子を見て、思い切り体を動かせる空間、壁や棚など、状況に応じて変更しやすい可動式の空間、異年齢交流を大切に、つながれる空間、遊びが継続できるアトリエコーナー、ほっとくつろげる図書コーナー、駐輪スペースの充実、ランチスペースは食に関心が持てるよう、給食室の様子が見えるようにしたり、テラスは1周回れるようにつなげたり、玄関は遊びに来た人が立ち寄りやすいように、門はあえてつけずなど、閉鎖的にならないような希望を出し、採用してもらいました。

しかし、当初は旧矢川保育園のような平屋でL字型の園舎を希望しましたが、面積が8

00 平米という制限の中では、希望を全てかなえるには難しさがあり、環境デザイン研究所（矢川保育園新園舎の設計を委託された企業）が下案を出してきた時点で、扇形の園舎を基本に考えなければならなかったという経過があります。保育園のことだけではなく、地域のつながりや居場所、大きな家をコンセプトに、矢川プラス含め統一したイメージも重視され、市の中心的なプロジェクトとなっていたため、ある程度の土台は既にできており、市の目玉となるような園舎がコンセプトの事業団側と、なるべく変化なく新園舎での生活を考えていた保育士との間には、考え方の差があったと思っています。

- ・備品についても、開園に向けて始まる前に全て準備しなければならなかったため、実際に生活してみて必要なものもありましたし、園舎との素材の相性や、子どもが実際に使ってみてからの課題もあり、買い直しや撤去という無駄が出てしまいました。新園での生活をイメージしながら、安心して過ごせるように事前準備をしていくことを選択しましたが、保育や生活が始まり、園舎をしっかりと把握した上で、過ごしながら買っていく方法でもよかったのではないかと思います。
- ・（ICT の導入により、）事務量の大幅な削減につながっています。

（４）安全管理について

- ・園庭での大人のつき方も広い範囲で、これまではなかった遊具遊びの安全を考慮するなど、大変に感じる場面もありました。

3. 事業団で採用された職員と市から派遣された職員が同じ職場で働くこと

（１）事業団職員と市職員がどのように協力して保育をしたか

- ・理事長を含め、公立の保育を継承することより新たな保育園をつくりたいという事業団に採用された職員さんとの想いのずれが修正できませんでした。
- ・事業団職員と派遣職員と一緒に保育をしていく中で思いを伝えてきましたが、スタート時に、もっと丁寧に、採用された職員にやり取りをしていく時間を持つべきだったと思います。引継書の活用などを十分にできなかったのも、時間をしっかりと取って、話す時間を持っていたら、もう少し違ったかなと思います。
- ・（事業団に採用された他園での勤務）経験がある職員は、それまでの経験や考え方は私たちと異なることがあり、伝え合ってきたつもりですが、1つの意見にまとめることや、これまでの保育を理解してもらうのは難しかったように感じます。

（２）職場環境について

- ・事業団の職員を主任に選択しました。しかし振り返りとしては、主任を市からの派遣職員に任せ、新しい生活を安定させることに力を入れるべきだったと思いました。
- ・事業団職員も、毎年職員の入れ替わりが多く、派遣がいなくなるまでは、毎年職員を採用し、安定しない大変さもあるのではないかと思います。派遣職員も年々人数が少なくなり、令和6年度時点で5名。公立職員の保育を基盤としていくなら必要な期間ですが、

5年間が必要なのかなというふうに思っています。

- ・手当の仕組みや、補助金に関わる保育事業が幾つもあることなど、細かいところで派遣職員が知らないことや、情報共有できていないことにより、思いのずれにもつながり、同じ職場で立場の違う職員が働く難しさを感じました。

4. 民営化をしたことによる保護者から意見とその対応

(1) ポジティブな意見や声について

- ・1年目に第三者評価を受けたときの保護者の反応は、これまでの保育を大切にしてほしいという意見のほか、新しい視点も期待しているという声などもありました。プレハブの状況等を比較した環境や、新しい園舎での安全面、ICT化による情報システムの反応がよかったと思います。

(2) ネガティブな意見や声について

- ・民営化1年目、5歳クラスの担任の異動が一番大きなことでした。(もともと公立では就学しても保育園に戻れる場をつくってあげたいということから、5歳担任は次年度も同じ職場で子どもたちの帰りを待つことを大切にしてきたが異動となった。)

5. 民営化による変化

(1) 民営化をしたことにより変化したところ

(ア) 事業団の運営になったことによる変化

- ・(一般の社会福祉法人による運営ではなく事業団の運営による民営化であっても) 予想と大きく違い、公立ではなくなることが大きなことでした。

(イ) それ以外の要因(感染症対応等、社会的要請によるもの等)による変化

- ・民間となると、補助金の仕組みも違い、すぐに対応でき、購入できることが大きく違うと実感しました。ネット環境もあり、オンラインの研修など、研修を生かしやすいというような要素もあり、矢川プラスとの連携も行いやすい環境であるよさをとて感じていました。

(2) 今後、どのように変化・向上していけば良いと思うか

- ・派遣職員がいなくなったときの関係性を一緒に考えていけるとよいと思っています。
- ・今後、民営化を進めることがあれば、引継ぎは移行前に委託先の職員を配置したり、一緒に保育をして、職員間、子ども、保護者の関係をつくってから、新しい生活に見通しを持ってスタートすることがよいと感じています。派遣期間の検討も必要かなと思います。日常の保育と並行して、現場の職員が移行準備をすること、業務がとて多くなるため、市で業務を担当する職員を確保してほしいと思っています。
- ・今後の派遣職員の人事は、さらに本人の希望を優先してもらえたら良いと感じています。
- ・事務局に保育の専門家や、保育担当をしていた方がいるほうが良いと思います。

- ・市が設立した法人の保育園としての役割は何なのか、担うものが何なのか、今後明確にしていくことも必要だと思います。
- ・新園舎スタート前に、事前に職員全体に、どのような方向性で今後保育園を運営していくか説明してほしかったと思っています。