

第3回区立保育園における保育のあり方検討会

1 日時 令和3年2月19日（金）10時00分～12時20分

2 場所 北沢タウンホール スカイラウンジ

3 参加者

委員 森田委員長、田谷委員、加藤委員、菊池委員

事務局 世田谷区保育部保育課

4 議事内容

（1）検討会の議事録について

（2）第2回検討会での検証に基づく改善策について

- ・不適切な保育への改善策（個人、組織）について
- ・区立保育園全体、保育課の対応策について

（3）今後のスケジュール

5 【議事】

委員 それでは第3回の検討会に移ります。資料について事務局の方からご説明ください。

《事務局より資料説明》

委員 第3回目の今日は、今後の改善案についての議論と、委員会の取りまとめに向けて、その柱がこれでいいのかどうかということについて議論をしていきたいと思います。次回が取りまとめ、最後の回になるので、議論するところはじっくり話しながらもスピード感を持ってまとめなければいけないので、ご協力をお願いしたい。

それではまず、この不適切な保育への改善案について、個人、組織ということで、議論をしていきたい。これまでの2回の討議を受けて、この改善案でいいかどうかご意見を伺いたい。まず、ここの柱立てですが、保育についてと、当該保育士について、それから当該保育園の園長について、それから保育園についてということと、区立保育園全体、そして子どもの人権を守るその取り組みについてという形で全体の構成がされています。今回の問題はかなり様々なことに関連する組織的な問題でもあると皆さん認識していらっしゃる。その人個人の問題と、その人がこの実践をする時の組織的な問題と、その人が入職されてからこれまでの職場で起きたことなど、全体を議論していくということが必要である。

まず、この保育に対する考え方については、2回の討議を踏まえて具体的な改善案が5つ出ている。第1は子ども中心の保育とはどういうことなのか、第2は各園での保育のふりかえり

はどういうふうに行われているのか、第3は保育安全マニュアルの見直し、第4は子ども保護者への対応、第5はヒヤリハットの作成、全保護者へのアンケートである。このようなものが出ているが、これで保育の課題が改善されていくと思われませんか。この改善案を見て何か感じられたことがありますか。今後、子どもと大人の関係性の問題とか、組織的に意見を言い合うというような関係性がどのように変化していくのかとかがこの改善案でわかりますか。一人ひとり違う子どもたちの問題を、どんなふうに、この保育士がやったことをふりかえりながら、どういう保育がこの保育の中で承認されていたのかということとを共有しないと新しい保育にはたどり着けない。或いは、子どもの権利をしっかりと自覚している人たちが、この保育を見て、子どもの権利侵害が甚だしいと思うのは、どういうときか保育士たちは自分の保育を振り返ることができるだろうか。そしてこの人がやったことの中でいくと、どういうことを振り返らないと、これは直らないのか。今日は公立保育園が生まれ変わるために必要な変化について考えてみたい、まず、例えば保育の中で、園長が即飛んでいくような場面ってというのはどんな時なのか少しお話しただけませんか。

委員 何で飛んでいかなかったのかというのが結構ある。まず保育士の声の大きさ、叱責する声。子どもが、意志を出している、泣いている、嫌だと言っているとか。そういう外から見てもわからない時ももちろん飛んでいく。大人が中心になって進めようとしている保育は、やっぱり見ていてわかる。脈絡なく遊んでいる時に集まれと言ったり、行きたくないと言っているのに外行くよと、無理やり連れて行ったりとか、時間が限られているから散歩に今行かなきゃいけないとか。子どもが嫌がる時には、行きたくない理由を尋ねる保育士がほとんどではあるが、無理強いする、「遅れちゃうよ」「行くよ、早くしなさい」というふうな言葉が飛び交っている。

でもそれはやっぱり、子どもは行きたくないと言っているから、その意思をきちっと明確にしてあげなければいけない。大人だったらこういう理由で嫌だと言えるが、子どもは発言できない。子どもの気持ちを見無視して、大人中心に進めようとしている時には飛んでいく。あとは、運動会や発表会、表現をするイベントで保護者に見ていただくような会において、まとめ上げようとしているとき。あれをしなさいこれをしなさい、もう1回やり直しとか。年齢がいかない子にびっちり形を作ろうとする、強制。そういう時には注意する。子ども達の前で大人の険しいやりとりをするのではなく、保育に入っていって、保育の先輩である主任の先生たちに、ちょっとこれって子どもたちの気持ちに添ってないから、教えてあげてくださいと、すぐその場に入る。後では間に合わない。食事の場面で、この人もやってましたけど、無理強い、残

さず食べることが一番と思っている、完璧主義の人。でもそうではないということ。東京都からも指導があるように、無理強いせず、その子の食べたいものを楽しく食べるのが、食事の根本であることを、実地の場面で指導する必要がある。

委員 とっても今の話でよくわかったと思うんですね。つまり、保育の具体的場面で、その人が間違った価値観で、保育を展開しているということが、園長、副園長、主任たちが、評価をしながらきちんと指導、支援していく。その立ち位置がしっかりしていないと、保育士自体として間違えることがあるだろうということ。間違えてはいけなけれども、修正をかけていくという意味で、やっぱり、日々の保育の中で修正をかけていかなければいけない。要するに言葉かけ、指摘がきちんとできる組織であるかということが問われている。言葉として人権だとか、子ども中心だとか、子どもの安全安心だとかって言うけれども、その中身が本当にそうかどうかということが問われる。つまり組織全体としてゆがんでしまった場合が、これが虐待の非常に深刻な状況にまでいってしまう。生活をケアする場で、起こってしまっている問題発生の、一つのスタイルみたいなものになっている気がするが、その辺りいかがですか。

委員 キーワードはやはり子どもを中心にするということだと思う。この反対が職員中心。子ども中心の保育とは何かということまで全職員に、テストをやったらどれだけ書けますかね。子ども中心、何か耳ざわりはいいけれども、抽象的ですよ。委員が具体的におっしゃっていたことの中に子ども中心の保育と職員中心の保育を切り分けてありますけど、子ども中心の保育っていうことをもう一度きちんと具体的に、職員が理解するような、そういうことをやらないと、なんか抽象的な子ども中心、子どもの権利、子どもの人権と、なんかわかったような気になる。

実際の保育の実践場面で、今自分が子どもを中心に行っているか、自分の気持ちだけで周りを振り回していないか、というふうに思わないといけな。そういうことを思えない人、何かやるたびにすべて職員中心の行動になってしまう人はやっぱり向かない人。園長先生が、「それってあなたの気持ちだけでやってない？」そういう言葉かけ、注意によってハッと気がついて、子ども中心に戻れる人であれば、事故は起きないのだろう。組織全体で、園全体で子ども中心の保育をきちんと理解しているかどうか、点検した方がいい。

委員 つまり、これは枠組みの議論だけではなく、園長会や、様々なところに影響してくるということですね。子ども中心ということについて深く理解していて、不適切な保育が行われたと

きには、即反応する、そういう力を持っている園長であればいいが、そうではない園長が誕生してしまったとしたら、或いはそこに応えることができない保育士が、出てしまったとしたら、どうなりますか。

委員 園長一人の手に余ることってやっぱりある。園長がこれを言うことは合っているのか、他の園長だったらどうするか、この職員が嫌いで対しているのかとか、いろんな葛藤がある。でもやっぱり、それは園長がこの保育を何とか是正したいと思っているというのを、園の中でまずは相談する。主任なり、信頼する上層部と問題意識を共有する。独りよがりな発言ではなく、主任からも他の職員からも聞いたうえで、「私たち職員集団はこういうふうに思ってこういう指導をしているんだけど、お宅はどうやってる？」と、地域の信頼できる園長に相談をする。

持ち帰ってからはやっぱり、変えてもらうように努力をしていく。その人に直接お話もするし、保育にかなり介入する。保育に介入するというのは、どきなさいってやるんじゃないで、一緒に保育しながら子どもに声をかけていく。その声かけによって子どもたちが和らいでくところを見せながら、それは1回や2回で直るなんて思わない。その人に、もうがっかりとしたものがあるので、繰り返し繰り返し行う。でも子どもが犠牲になるから、1回言ったから様子見ようということはないで、ある程度子どもに、影響が及ばなくなるまでは継続して続ける。そこで気を遣うのは、その人ばかりを園長が、攻撃していると見られないようにすること。園長自身が、論理的に、えこひいきや好き嫌いでやっているのではないと示すこと、発信についての可否を問うことが一般職員以上に、リーダーには必要だと思う。

委員 例えば組織として昔はマネジメントを専門とする人が、役所から園長として来るみたいな時代もあった。実質的な保育の中身は、副園長とか主任みたいな人たちがやっている、この方法は幼稚園とか、学校現場なんかでよくある。つまり、実践の中身がきちんとわかっている人がいないといけないということと、しかしその実践の中身をリードしていく人たちが間違っただけではないという、この二重三重のチェック。

子どもは、自分がやられてるものを相対化する力はないわけで、その子たちが今の状況の中で、嫌か、うれしいか、言える限りの言葉を使って表現する。そのことについてそれが絶対かと言われると、子どものことを全部、そのまま受けとめていくということではない。やっぱりその子どもが何を今求めているか、求めなければならないかということと一緒に考えながら、子どもにとっての最善を考えていくのが、本当に乳幼児期は難しい。だからこそ、いろん

な人たちの見解を入れながら、子ども一人一人の最善に向かっていく。これが保育の難しさでもあるし醍醐味でもある。

委員 背景になぜそうしないといけないかがわからないといけない。場面ごとの問いかけがないまま、この場合はこうすればいいという、表面上で終わってしまうのがとても怖い。その背景にある価値観を伝えなくてはいけない。そこが抜けると、非常にマニュアル化をしていくだろう。形骸化しないようにしなくてはいけない。

園の中で指導すると、その人だけ、ターゲットになったようで怖いと思うんですけど、例えば、いい実践をしている他園に3日ぐらい研修に行って、一緒に主任とかがついて、マンツーマンでライブスーパービジョンのようにやることは難しいんですか。他園に行って研修をして、それを伝えていくような仕組みというのはあるんですか。

委員 いろいろ仕掛けてますよね。例えば他のクラスに行ってもらおうとか、他の園、今の保育園の中で、駄目だとしたら他の園に行ってもらってよい保育を見てもらいたいなことは、やられています？

委員 私立はやりやすいけど、公立どうなんでしょうね。

事務局 各園で経験20年以上の職員を、公立保育園の中で交換保育みたいなものをしておりました。その目標が、自園だけの価値観とか保育だけではなく、他園に行ってそのいいところを見て、自分の園と照らし合わせ、保育の質の向上に向けるというような研修を、10年ぐらい続けてやっております。ただ期間は1日。そういう意味では、1日でどれだけのことを得ることができるかというところで課題が残っていたと思います。

委員 最近の若い人たちって、デジタル型というか、優秀になればなるほどいろんな知識をたくさん蓄えて、保育士試験受かってくるけれども、対人援助の場面で、瞬間で自分で考えなくてはいけないことがたくさん出てくる。教科書に書いてないことばかり起きる。だから自分の頭で状況をスパッと判断して何が一番今適切なのかを考えられる力を、どうやって研修等でやるのか、難しいんだろう。研修はどうしても座学が中心だから、そういうところでは器用にこなして、物を言える人たちは、たくさんいるが。難しい場面にその人がどう対応できるのかと

いうことはまた別問題の話があって、保育ってまさしくそうですよね。物言えぬ子どもたちの、言葉がないものを聞き取らなきゃいけない。聞く力とか見る力、判断する力、対応する力、そういうトータルな力がないと、保育士ってやれないんじゃないかと思っている。だから、やっぱり、優秀であればあるほど知識だけで、委員がおっしゃったように、マニュアルみたいになってしまって、この時はこうすればいい、この時はこう、みたいに切り分けるだけになってしまふ、それ怖いなど確かに思う。

委員 例えばさっき具体例で出したみたいな時には、必ず昼のふりかえりの時を持っている。この子の食事については、20分30分経ってもこの皿だけが残って、無理に食べさせることないんじゃない。もういいじゃないのって、一口食べたんだよね、頑張ったね、嫌いなんだよね。お腹いっぱいになってる？はい、それで終わりです。その代わり、年長の2月になってもほとんど食べないとか野菜が嫌いで減らしてくださいというのは、それはとんでもない。それは食育の努力をしてない。

ふりかえりの時間に何歳クラスで、私こういうふうな助言しちゃったんだけど、ごめんね保育に入っちゃってね。でもこういう意図があったから、あの子の場合にはそれを勘案してやったんだけど、どうですかというふうな、ふりかえりをしている。そのクラスのリーダーの考え方に、たとえ園長でも介入したわけだから、それは否定されたと思われてはよくないから、ふりかえりをして、いろんな考え方をすり合わせる。子どもが犠牲にならないためには必要なことだから、必ずふりかえりを行う。

委員 今の話はかなり、園の中での運営の仕方、或いは職員の育成の仕方に絡んでくる。世田谷区の公立園だと4年ぐらいで異動があり、この異動ということのプラスマイナス。つまり、4年経ったら園が変わって、必ず違う視点の保育が見えるはずなんだけれども、それがなかなか浸透しない人というのがどうもいるようだという事ですね。マニュアル化してしまうことの弊害と、マニュアル化しなければ伝わらないことの両方の問題がある。そういう意味で、よくケアの場ではマニュアルどおりになんか実践できないと言いながらも、やっぱりマニュアルは作らなくてははいけないということがある。最低限のラインとしてそれは作らなければならないし、そしてそれが、圧倒的多数の子どもたちがやれるんだけれども例えば1人ができない。それに乗れないというときに、一体どうするのかということも、対応する方法を考えていかななくてはならない。そうしたことを明確にしておかないと、あとになって問題になって必ず出てきて

しまうので、そういうことも点検しなければいけない。

先ほど研修の話で、中堅のところに焦点を当てていくとあったが、それだけでいいだろうか。園長がおおむね4年間で異動してもその保育の共有、いい保育の共有がなかなかできないのはなぜか。それは園長自身の力の問題なのか、組織マネジメントなのか、何が問題とされますか。

世田谷区立保育園として求められる保育ができない人を、日々の日常的な保育の中で、誰かがカバーするのか、支援するのか、どうされますか。不適切な保育をする保育士について、教育的なチャンスという形で学んでもらうのです。この辺、園長先生は複雑な人事マネジメントをされながら、園という組織を作っているわけだが、今回のこういった問題が発生してしまうと、その方法、つまり4年で異動して、組織、配置によって作り変えていく園の運営組織、そのやり方、相談体制、方法が適切なのか考えてみる必要がある。

また、この4年間というのは、適切な異動期間なのか。それによって、本当に良い保育が、公立保育園として展開できる期間なのか、これについても考えてみる必要があるかもしれない。私立の認可保育園だったら、そんなテンポでは動かさない。もっと長期に安定した保育を展開していく法人が多い。子ども一人ひとりのアイデンティティの形成を考えていくと、もっと長く一人の保育士がきちんと子どもの成長に関わるということも、視点としては必要だと思う。そうしたことはどのように考えられているか。

事務局 職員の異動期間は、基本的に標準期間3年から4年という形が標準のパターン。区立保育園の保育士を含めてまず、庁内の全体のバランスとして考えていかななくてはならない。確かに今、委員がおっしゃられたように、保護者の会とかでお話を聞くと、入園してから少なくとも卒園するまで、もうちょっと長期スパンで考えてくれないのかというご意見が出ているのは確か。ただそれぞれの園の課題を考えていかなければいけない。また、園長が変わってしまうと状況が変わることもあって、その辺を総合的に、判断していかなければいけない。

委員 異動ってプラスとマイナスありますよね。マイナスはとても優れた職員に異動されては困るという状況ができ上がった組織において、強制的に異動せざるをえなくなった時にはその後がとても大変。それはマイナス。プラスというのは、早くいなくなってほしいなという職員は、異動でいなくなる。これはプラスかどうか知りませんが、組織としてその先として、いなくなるので異動はありがたい。で、この方は異動するんだけど、異動する時にどのように情報を

バトンタッチしますかという話を、前に申し上げたと思うんだけど、そのことなんです。あともう1年だからちょっと我慢していれば何とかなるよねみたいなことで、皆我慢してしまっている。違う職員がカバーすることによって、カバーする職員のストレスとか不安とかいろんなものが出てくる。でもあともう少しだから我慢してみたいなことで、異動をする。異動したらよかった、で、次の組織もまた、同じことが起きやすい。この組織でちょっとまずい職員だねといったその職員を、どのような形で、次の職場にバトンタッチしながらその問題を共有していくか。

委員 親の側からは、もうちょっと長く保育園にいてほしいという思いや、3歳未満の年齢では、担任という考え方より担当というような形で、きちんと安定した関係を形成してほしいというのは、親や子どもの側からすればあるのかなという気がしますが、どうですか。

委員 そうだと思います。6年間、最後まで見届けてほしいという思いが保護者はあると思う。ただこの人どうかなと思う人は数年で代わってくれるのは、よかった。延長保育とかで、ちょっとでも担当するのが怖いというのは声としてある。朝と晩の延長保育の部分は本当に親も緊張する。担当じゃない先生方が見るので、大丈夫だったかなという心配はする。中には自分の担当のクラスの子しかあまりよく見ないという感じも延長保育の時にあったりする。ただ、委員がおっしゃったように、中の人たちが異動まであと何年だから、我慢しようと思うような仕組みだと、やはり嫌なことには触れない。そういうふうになると、その方の専門性みたいなものの価値観も変わらずに、このままでいいんだという体制が続くのはとても怖い。

やっぱり日常的なライブスーパービジョンをしていくことと、もし可能なら外部のスーパービジョンを受けるような体制があった方がいい。大学では、子どもとの逐語録を作って、学生と1時間くらい、何でそんなこと言ったの、あなたの言った背景に何があるのと喧々諤々やりながら、スーパービジョンをする。そういうものを、今回のような方には、定期的に行っていく仕組みもあったらいいのでは。

委員 この先生に6年担任してほしいという親の思いに対して、園長としての考えは、子どもにとって両親は絶対変わらないが、担任保育士は0歳から6歳までの一番人格が形成される時に、同じ人を配置することは避けた。園内にいてくれればどこかで関わることができる。私立は4年での異動というものがない。保育士の中でいろんな意味で、不適切な保育があったり、本

当にいい保育があったりすると、研修やケア会議とか持たなくても日々のふりかえりで、あれはどうしてこんなことになったのと、追い詰めなくてもその場その場で解決して、それでどうしても駄目だったらマンツーマンで入るといった段階を追う。

さっきマニュアルの話も出てきましたが、大昔に、民営化がどうだとか、株式会社がどうなるか議論があった時に、何かマニュアル化することは悪みたいなの、そういうやりとりがあった。マニュアル化することによって整理されることと、何でも画一的にするのではなく、個々の子どもを見なさいよってというその両面が必要だと今は感じている。ただ、内容が子ども中心のマニュアルなのか、きちっとした運営をするためのマニュアルなのか、その視点がずれてはいけない。やっぱり子どもが大事。自分が子どもに戻ってみて、やられていやなことというのは、やっぱり社会的に駄目なんだということをもみんなにわかってもらう。へましたときに怒るんじゃなくて、日常言い続ける。こういうことってやっぱりよくないことだよって、私たちは気をつけようって。

例えば、散歩に行くときに「いい？お散歩行ったらみんなが見てるんだからね。取り繕うことないけど、そこで、子ども中心じゃないって、1人でも思われちゃったら、やっぱりこの保育園はそういう保育園と見られるからね」と言って送り出す。必ず後で評価はする。大人だって褒められるのは嬉しいから、そうか、次はそうしようと思う。

委員 多くの保育士は、委員の言うように日常的な保育実践から保育の価値がその人の中に入って行って専門性が高まっていくが、この方にはそれをやって、それぞれの園で指導がなされ、とても努力されてきたのがわかるが、入らなくてここに至っているのではないか。そのところを考えると、入らない人に対する研修というのは、多分スペシャルなもので考えておかないといけないのではないか。だからその、スペシャルな研修を、ここまで大きくなる前にどこかで受けさせる。一般研修とは別の研修を作るといいと思うが、そのスペシャルな研修を受けさせることがバツみたいに見えるのか。

委員 結局そこに戻るんですよ。保育のあり方とか、子ども中心の保育、もちろん当然それはもう世田谷区では作っていると思うんです。おやりになっていると思う。でもそこからちょっと外れてしまう方がいて、それをどのようにアプローチしても、変化しない方について、異動だけで場を過ごしているという問題なんですよ。そうじゃなくて、どこかでやっぱり行政として判断しなくてはいけない。この職員は対人援助の場所では不適當だという判断をすること。

判断基準をどういうふうにするのかはすごく難しいが、やっぱりそこに行き着いてしまうケースだと思う。それを抜きにして、抽象的な研修を大事にしましょうと言っても、やっぱりこういう方が出てくるんだと。出てくるときにどういうふうに対応するか。場から外すとか、仕組みづくりをちゃんと作っておかないと、延々と続きますよ。

福祉現場でこいつは絶対不適合だって言ってもやっぱり異動まで頑張れという、異動すれば何とかなるだろうと。どこの行政でもそうだと思う。職員の人権もありますしね。そう簡単に問答無用の、どっか行けって言うわけにはいかないというのは重々わかるけれども、でも、事、人の命を預かる職というのは、やっぱり抜くか抜かないかっていうのはとても重要な判断。それはやっぱり行政としてしっかりやらないと、それは無責任だろう。民間だったら、解雇ということができるけれども。

委員 おそらくそれは採用時の問題と、採用後のその人自身の適性みたいなものの判断、それをシステムとしてきちんと作り上げておくということが必要なのでしょう。そして、自分で認識することと、他者による評価、両方を合わせていくような仕組みを作らないといけないと思う。特にこういった乳幼児期という、本人の訴えが非常に難しい状況にある子どもたちについては、そのシステムをきちんと作っておくことは必要だろう。障害児者の施設なんかでも、たくさんこういった権利侵害の問題が起きていて、権利擁護のところでどうしているか話を伺ったときに、自分自身が自覚するような形で、自分の中での不適切な関わりについて、きちんとチェックをして、何枚かそれが出てきたときに、そこでもう一回自分の適性ということ振り返る、そういう仕組みを作り始めているところがあるという話を聞いた。

今後、毎年の園長面接の中で、自分自身の適性にきちんとメスを入れていく。それからもちろん採用時に、子どものケア者として適切な力を持っているかの判定を正しく行うことが必要である。これから先、公務員というのがどれぐらい価値のあるポストになるかは別の話ですけども、このような保育士不足の時代でも大体3倍ぐらいの応募があるわけなのだから、公立の保育園の保育士になるということの覚悟、ケア者としてのきちんとした覚悟をどうやって要望していくのかということもまた重要だと思う。

委員 私がその適性ということ強く言うのは、児童相談所の現場では、新生児から乳幼児の虐待が一番危ないんです。死に至るのはほとんどそこ。保育園はまさしくその時期の年齢のお子さんたちを預かる場所なので、すでに死亡事故を考えないといけないような現場だと私は思

っている。だから、たまたま今回は心理的虐待、身体的虐待が重大な程度にあるわけではないが、やっぱりこれからそういう方が、ちょっとカーッとなって子どもを叩くとか、蹴るとか落とすとか、考えられますよね。死んじゃいますからね。だからこそ注意深く「適性」と言っている。適性がないと周りの大方の方が判断した場合には、やっぱり、子どもを預けるのは、いやですね。

委員 おっしゃる通りでだから保護者は、入園前にいろんな園を見に行くのは大丈夫かの確認だと思う。入った後に異動があるというのは多分知らないと思う。

委員 園長もすべて異動していくというところが、公立保育園のある種ウイークポイントにもなりかねない。今までは、区立保育園だったら安心だっというのは、保育士のレベルがかなり高いということが、前提としてあった。どの組織に行っても、すぐに一つの基準以上の保育が実現できるというその信頼感が、公立保育園の良さだった。これだけ保育施設を抱える法人は他にはほとんどない。結局、法人が大きくなればなるほど、その組織内では異動が必要になる。この異動にも、本格的にメスを入れていただきたい。異動する中できちんと保育士を育てていくという仕組みを、作っていただくことが必要である。そして、保育士を育てるという時の園長、或いは、園内のマネジメントの仕組みも、できるような力をつけてもらわなければならない。

委員 次の課題の方に行かせていただいてよろしいですか。ここでは改善案について、いろいろな提案、園長会だとか、新規採用に関しての方法だとか、OJTの方法だとか、そういうものがいろいろ出てきておりますけど、何かお感じになったことがありますか。私は大事な研修の対象は園長だと思う。園長の研修としては、運営もそうですが、もう一回保育の価値をどう伝えるか、資質と組織マネジメントが必要である。資質に入るが、指導力の育成支援研修が必要である。

委員 ある保育園の事例で、園長がいまいちで、保護者からもダメだと言われていたが、異動により新しい園長になってからは、本当に風通しがよくなって、保育士の方々が本当に楽しく保育しているのがよくわかるし、子どもも伸び伸びとしてるし、保護者もすごい安心できるようになったということがあった。園長でこんなにも変わるのかと感じたので、園長研修

もちよっとやっていただきたい。

委員 園長の園長たるべき人をどう選び、園長のサポート体制をどう組んでいくか。多分ここが重要である。施設長が変わると保育など支援はコロッと変わります。園長の力は大きいですね。

委員 施設長、学校長もそうですね。ほんとに長が変わるとガラッと変わりますね。

委員 この人たちをどう選び、どう育て、どう支えるかというところですよ。

委員 園長の昇格の制度みたいなもの。園長の適性をどのように評価して、どのようにしていくのか。

委員 園長に対する、親の評価は、当然、子どもが育っているかどうかというところを見るんでしょうけれども。プラス、中で保育をしている保育士の評価や、地域の関係者たちが園長をいろんな形で評価していくのだろう。そうしたことが4年で本当に発揮できるのかということも問われるだろう。

委員 4年待たなくても、行った日から園長なんだから発揮しなくてはいけないと思うが、自分たちは良かれと思ってやっているところの、そういう評価はやっぱり聞きたいのではないか。園長自身が園長に上り詰めるまでに、どういう保育士生活を送ってきたか、子ども中心の保育、子どもに寄り添った保育をしてきて、保育観ができ上がって園長になったかというところが、やっぱり一番大きいと思う。みんながみんな価値は違うけれども、一致団結して、本当に子ども中心の保育が大事だということを、園長に対して具体的にやっぱり、刷り込みが必要だと思う。どんなに立派に運営しようとか、保育課との関係で叱られないようにしよう、事故のないようにしようとか、保育士達はくせのある人がいないとか、園長になった時はドキドキなんですよ。でもやっぱりそういうところを全部、園長が子どもにどう向き合っ、いい保育をして、子どもから、保護者から認められるかということで、やっぱり価値は上がる。そこを改めて園長に、子ども中心の保育というのは、園長の立場でこういうことが求められるよっていうような研修がほしいなと思う。

委員 私は保育のあり方に関して、育成支援班とこの3年ぐらいずっと一緒に研究してきた。当事者主体で保育を作ろうということで、研究会と称して先生方と一緒にやってきた。園長先生がおそらく久しぶりに自分の保育を問われる機会だったかと私自身は思っている。と同時に、世田谷区には地域保育ネットというのが、5ブロックにあって、民間の保育園、認証、保育ママさんなども入ってくるので、そこに、もし園長が出てきていけば、そこでまた園長としての評判を含めた、その地域の中での課題をどこまで自分の中で認識できるか。そんな2、3年で異動しちゃったら、全然地域のことがわからなかったと。地域のことがわからないから地域支援はできませんと、園内にひきこもってしまう園長だって逆にいる。だって、園内の方が、得手なのだから。それこそ今まで経験してきたところで一緒だったような保育士も中にはいるでしょうし、そういう意味で言えば、地域に出ろってということは、やっぱり公立保育園の園長って苦手ですよ。

何十年も前に大阪のある自治体で、予算の権限から人事権から全部、各園に委譲したらどうかという、公立の幼稚園などは、かなりそういうことを議論している。地域の子どもたちの支援に深く関わってほしかったら、そういう権限も渡していかないと園長たちの自覚や実践というものが、繋がっていかないと気はしている。

委員 地域保育ネットを立ち上げたときに、民間の園長先生に強烈な人がいた。ばんばん批判もするけれども、すごいエネルギーで、いろんな意見を持っていて、子どもも伸び伸びしている、こういう保育展開があるんだとすごい刺激を受けた。けがをしないように事故報告が増えないようにとじていたが、そういう小さな保育ではないところで、子どもがやることやってたら怪我はする、怪我もしながら、体力はつくのよみたいなこと言われた。ネットを通して、地域を通して広がる、そういうありがたみがあった。それが今世田谷区中に広がっていて、私立の保育園の人たちがいろんなところで情報交換するようになって、すごい成長だなあ、世田谷はと思った。

委員 地域の子どもや子育てに目線がいくというのは、数年で異動してたら、なかなか、たくさんの子どもや家庭がある地域をカバーしきれない。これからは、ブロック制みたいな異動の考え方も検討できないだろうか。今までのようなすべて一律のルールではなくて、その地域や園長の力量に合わせたルールの見直し、また園長たちの力量みたいなものもつけていく支援体制

も、すごく大事だ。それは環境整備か、研修か、権限か。さっき関西の自治体の話をしたけれども、予算の権限みたいなものを現場に下ろしていく、責任と採用をセットで降ろしていくということも非常に重要なことではないかと思う。具体的には、例えば保育の教材にお金を使っていくという方法と、活動に使っていく方法。また制限はあるでしょうが、民間だったら職員の数を増やしていくことに使うこともある。

委員 公立保育園でその権限を移譲されて、それをどうやって広くできるのか、スキルがなくて難しいかなと思う。

委員 でもそういうことも含めて、自分たちが考えるべきことは何なのかということだ。そして、地域の人たちとの関係性。地域の人に、子どもがうるさくしても我慢してくださいという関係ではなくて、子どもたちの育ちの中で、いろいろ連携していかれることも含めて、地域との関係性を考えることが必要だと思う。世田谷区は子育てひろば事業だとか、いろんな形で、いろいろな支援機関が入っているわけなので、こういったものと、公立保育園がどういうふうに連携取りながら、この子ども中心という、これは、世田谷区の中で、保育の質ガイドラインで、はっきりと子どもの権利を中心に置くっていうことは明確にうたっているわけですから。これは、少なくとも民間の保育園、或いは保育を行っている全ての人たちにこれを守っていただきたいというルールですよ。だから、そういったものを含めて、このことを浸透させていくだけの決意というか、区立保育園の一つの大きな役割だという気がする。

委員 ちょっと具体的にどういう園長だったら今回は防げたと思うか。この方がもし自分の園にいて、どういう園長であれば防げたか。そこ私、イメージわからないんですよ。抽象的にはたくさん言えますよ。でも具体的にどのようにこういう場合にアプローチをして、どのように解決し、できるのか、多分園だけではなく、どのように本庁に上げながら、保育課ともやりながらという話になるんでしょうけど。

委員 スピーディーな人じゃないといけない。そしてやっぱり園長先生が抱え込まない。園の中で実際に園長に相談した保育士がいたのに、園長が当該保育士への指導をすぐに行わず、区民の声が上がってくるまでの時間が1か月くらいある。若手の方の意見ってとても大事だと思う。学校で価値を徹底されて教えられて、取り入れてきている。何が問題だとすぐ現場を見に行っ

て、周りの園長先生、副園長先生、主任クラスですぐに相談をその場でやってくれれば、きっと終わったんだろうと思う。注意される側だって、その場で見直して、問題をすぐに取り組んで状況を把握して、相談して共有して丁寧にやれる

委員 この当該の園長先生が、今、この方がやっている保育がどの程度大変な事態を招く恐れがあるかということを知っていたらよかったというのが、まず一つある。でも、認識していたとしても、それを大っぴらにすると、自園の評価もちろんあるし、自分のこともあったかもしれないし、出たくないという方であれば、何とかしようと思っても空回りで、うまく職員をまとめてこの問題を園内で解決できる力がなかった方だとすると、その逆を考えればいいわけですね、優れた園長ってやっぱり、自分の園で起こってること、これは危ないときちんと認識する。それがどういう保育士の生活をしてきたか。子ども中心の保育をしてきたかということ。それと後やっぱり問題は一人では解決できない。組織としてきちんと解決するのだ、そのために保育課がある、園長会がある、そういう仕組みがあるのだということ。そこを使えない方が、園長になっているということ。だからさっき、園長ってどうやっていくんだよって話をしたわけで、そこだと思う。

委員 優れた園長は、今すぐ声かけをして、何かある？って聞いてくれるので、相談をしやすい。危ないところとかを言って、権限がないからすぐできないと返す、それも返しが速いので、それであれば、地域のあそこの大工さんに相談して応急措置はしてもらおうとか、親の会から臨時的にお金出しますよとなる。あからさまにちゃんと現状を言ってくれれば、じゃあ親の側でできることはやりますよとなる。

委員 これだけたくさん園があると、園どうしの評価が起きてくるのが世の常で、あそこの園がこうだよ、そっちの園はこうだよって言うことが、言語化されていないかもしれないけど、内的にはあるんじゃないか。そうすると、自分の園の評価でも気にする方って出てくる。日頃からそんなのを感じるような文化があるとすれば、園評価に対するプレッシャーで隠してしまう、これを出すとまた何か言われる。言われるというのが具体的よりも、暗黙のプレッシャーで言われる。そういうのがなかったのかというのが一つ気になっていた。それを打ち破ってまで、自分たちの恥部を世間に見せながらでも改善する。これはやばいと思えるかどうか、相当力がないとできない仕事だ。

委員 園長の中で、どう支え合いができるのか、或いは園長の力ということ言えば、その園長だけではできない、区全体としての仕組みみたいなものをどう作っておくかということが重要である。先ほど来お話があった中で、新しい47園全体の運営組織というのが入っているが、かなり規模が大きい。例えば世田谷地域14園というのは、14園をどう分けてどう具体的に支え合うのか、14園が支え合うなんていうのは多分できない。もう少し小さい規模の、二つ三つぐらいの、姉妹園みたいな感じだろうか。

委員 多かろうが少なかろうが、そこできちんとした価値観を共有することが上手くいってれば、5個以上の、地域集団でもできるけれども。自分のところは違うと隠してしまう人がいたら、なかなかできないだろう。園長でも、保護者から言われたことに、苦情ととる人と、よかった気づかなかったとすぐ対応する人とその差って、ある。だから世田谷区立にいるとか、私立にいるということだけでなくもう、その一人一人ですよね。だからこそ、一定のレベル以上の評判を良くするにはいい保育をすることだという信念のもとに、良い保育は、子ども中心だということ。お母さん達が見に来て質問するのは、やっぱり我が子を大事にして欲しいと言う。当然ですよ。子どもを大事にする保育園っていうのはおのずとわかる。だから支え合うときにも、その根幹が揺るがなければ、14園いろいろあっても。だから地域で手をつないでやるというのは今までもやってたんだろうけど、形骸化しているところがあった。転勤できた園長が価値観が合わなくて気が合わなかったら、そこには相談しないではなくて、違った価値観があったとしたら、子ども中心をどう捉えているかを共有していく。園長自身をスキルアップした方がいい。いくら事務に堪能でも園長に一番必要なのはそこだと思う。

委員 今、課題としては、トップの園長組織と保育課の組織の問題が出てきている。組織というのは、入職のための試験の方法から、その職員たちがどう育っていくかということ。そしてそれが不適切、ケアの場では、自分に合う職場かどうかという自己覚知と他者評価ですよ。これをどういうふうに取り込みながら、その人の配置、異動を、勧告できる仕組みというのを作るかということを考えなければならない。そうしないとこの問題は解決しない。それからもう一つは、組織としてそのことに立ち向かえなかった今の世田谷の区立保育園のあり方である。

今までも中堅の主任や、副園長会だとか、園長会、そういうものがいろいろあった。しかしそれが機能しなかった。機能しないというのは何かと言うと、機能させたいと思ってる人たち

には機能しているんだけど、これを無視している人たちには機能していない。そのところはなぜだったかということをやっぱりきちんと考えてみなくてはいけない。先ほど、組織の規模の問題というのも出てきたし、その中で、与えられている課題というのが、このコロナ禍の中でわかってきたが、例えば、伝達で済むことはメールで済ませる。書類を書くというやりとりもオンライン上でできるようになった。これも一つの業務の縮小ではあるが、だからこそ増えてくるものもあるので、やっぱり、先ほど委員おっしゃったみたいに、できる限り子どもや親たちに、対面で対応していかなければいけない。こういったケアの場っていうものの質をどういうふうに上げるかについては、これはやっぱりもう一段、その保育を子ども中心でやるためにはどうしたらいいか考えなければいけない。運営組織の問題、について考えていただくということと、新規採用職員のOJT、これは採用した後のチェックシートですから、採用の際に、ケアに向く人なのか、マニュアルに向く人なのかという判断をどうするかということについてはもう一段、職員採用については、ご検討いただきたいということですよ。

委員 3倍ぐらいの倍率があるからまだ選べるわけだが、民間の児童福祉施設では、職員はもう選べないですよ。

幸い3倍の倍率があるのであれば、やっぱり何かそこで、もう少し、人を採用する時の見方。最後の面接ではこの方の適正かどうか、見る方法はないのかと昔から思っていたが、なかなか自分でも答えが出てこない。難しい。本当に向くかどうかはやってみないとわからない部分がすごく多い。最初不器用でもだんだん上手くなる人もいるし、最初すごく器用にやるんだけど伸びないとか、難しいところではあるが、ちょっと特性を抱えた方というのは、面接で感じ取れる。そういう見方のできる面接の方をもう少し考えてみるとか。採用試験は、大体管理職級が面接するんですよ。

委員 いかがですか。この辺の話、一つは採用時の方法。それから、ケア職として不適切であるとされた場合の、異動を含めた方法の問題。それから研修。

事務局 ミドル研修というのは、次期副園長、園長を見据えた職員なので、かなり中堅ステージに入ってくる。

委員 だとすると、今回考えているのは中堅の人たちをチェックするんだけど、ケア者として問題だというのは10年たたないとわからないものなのか。もう大体2、3年で普通はわかりますよね。そうした場合の、対応方法、その人が自覚したり、或いは集団が自覚したりしながら、どういうふうに、その人の今後の関わり方、保育園の関わり方、或いは仕事への関わり方を考えていくかというのは、もう1年目ぐらいではっきりしてくる気がするが。そうすると採用後の、本当に初任者の研修。或いは初任者の確認みたいところで、きっちり仕組みを作るっていうことが大事かなというふうに、今聞いていた。

委員 民間と違ってね、何年たたないと受験資格がないというのは公務員の世界。素晴らしい新人職員が入ってきて、これは将来管理職になれるなぐらいの方でもやっぱり時期が来ないと試験を受けられないそういう制度の中での話もある。

委員 世田谷区は相当数の区の職員がいるわけだから、職場を変えるということはあるわけなので、そんなことも含めて、もう一回職員の人たちと話し合ってください。或いは、それをキャッチしているのが主任なのか、園長なのか副園長なのかわかりませんが、そういう人たちとの話の中で、この人は保育の現場が合わない、もうどうしても駄目だという人たちを、職員としての異動先を確保していくのかを含めてこれから検討していかなければいけない。

事務局 採用をされて6ヶ月間というのは、条件つき採用期間と言っている。6ヶ月後に、園長の評価を終えて、そして本採用になると理解している。この6ヶ月間というのが見極めの期間と思うが、今まで採用不可というのは、経験がない。

委員 そうです。そういう制度なのだが、ほとんどそれが形骸化されていて誰でも採用される。本当に6ヶ月間、ではどのようにその職員を試したのか。刑罰を受けたとかがあれば、それは的確でオミットされますけど。よほどのことがないときに、そのまま正規の職員みたいなものですよね。

委員 対人援助のこういう仕事は、それでは駄目じゃないかとずっと思っている。6ヶ月間使えば、6ヶ月間見ればわかる。これはとても子どもの面倒なんかみせられないというのは、現場の

目から見ればわかるはずなんです。ただ、現場でその6ヶ月間の判断ができない。そういうことがやっぱりあるので、それはもうそこまでこの検討会で、入ることはできないと思うが、現実はそのようなことになっている。

委員 いろいろなところで問題になっているが、小児性愛などを持っている人たちの早期発見みたいなものは、非常に大事だ。そうした仕組みがないと子どもたちのことを、安心して託せない。子どもたちが安全で安心していられるところをつくるためには、ある種の毅然とした判断というものも必要である。本当にかわいがってくれるならいいが、病氣的なもので関わっているということであれば、これは絶対に許されない。そういったものについては、きちんと見極めていくということも、私はとても大事だと思う。先ほど委員がおっしゃったみたいに、子どもたちはどうしたって、年齢的に言えない部分があるわけだから、保育というのは1人では絶対だめというルールになっていて、2人以上必ずおとながいるが、あれだけ広い部屋では、危険な状況が生まれてしまう。安全で安心な環境を、作り上げてあげなくてはいけない。

委員 だからそこで難しい問題が、その方の人権っていうところ。はっきりわかりやすい誰が見てもこれは不適切だということは何も文句は言わないでしょうけど。例えば、あなたには保育士としての適性がありませんというのほどのような基準で判断をし、誰がそれを伝え、それがその方の人権等の侵害にならないかどうかという、微妙なあやがあって、かなりこれはしんどい作業になる。それもあってなかなか私もそういう風にした方がいいと言えない方なんですけど。

委員 一つはやっぱりそれは仕組みとして、役所の方の人事としてどう、一つのルールみたいなものを作るかということと同時に、巡回指導だとか、研修というようなもので、具体的に共有していく。園内でのOJTとは違う形で、外部評価を入れていくというのも一つかということで、巡回支援指導の方は、これをどういうふうに変えられたか、お話しいただけますか。

事務局 巡回支援相談の方ですが、前回ご指摘をいただき、とにかく報告書を1ヶ月待っていたら遅いというご意見をいただきました。まずは、7日間ぐらいいを目安に、それまでに取り組んだこと、計画を立てたことを、即、記入をして提出をして、育成支援班と共通の認識を持つというところで進めていく。さらに1ヶ月後どういうふうに変更をされたのか、長期的に進みたいの

か、さらに計画が必要なのかというところも記入いただいて、そこで育成支援班は、電話で確認をしていくのか、再度巡回を行っていくのか判断をし、進めていけば、継続していくのかなと思います。そして一番下に、長期的な取り組みと今後相談したいことという項目を入れました。園長たちが相談をしたいこと、何かあるのかというところも確認をした上で、丁寧に関わっていただけると改善したので、ご意見をください。

委員 これは年に、2回？

事務局 年に1回が基本になっています。どうしても私立保育園も回らなくてははいけませんし、保育室、認証保育所、また認可外の巡回も担っており、丁寧にやりたいのですが、というところは正直ございます。

委員 区立保育園の地域の保育施設に対する支援ということが、期待されている部分もありますから、この問題が解決しないと、おそらく地域や私立の保育園に行っても、言葉が通りません。指導体制が組めないということになる。過重な仕事にならないように。つまり過重な仕事にすると必ずマニュアル的な対応になってしまう。そういう意味で、きちんと対応ができるためには人手も必要になってくるだろう。そして、それは育成支援班がやるのが中心なのか、それとも先ほどの話で、ブロックごとにきちんとそういう体制を組んでいく、例えば、保育のネットワークがブロックごとに組まれているわけですから、そこに例えば育成支援班のある部分が置かれて、なおかつセンター的な育成班がこの役所の中にいるみたいな。これもまた、そういうブロック的な形で作っていくということも、考えてみなくてはいけないかなと思う。

委員 ネットワークの中で公立私立合わせての中の情報交換って結構本音でやってますよね。やっぱり検査に来るといって、いいところ見てもらおうと構えるところがある。ただ、できたての保育園の園長たちは、世田谷区の指導検査で厳しいことも言われたけどすごいためになったと感謝している。全然わからなかったことを聞いてよかったと言っているからこの役割と、日常的な保育の、これでいいのかという見直しは、ネットワークと分けて考えた方がいいかなと思いました。公立の中でも幹事がいるんだから、幹事の先生はしっかり襟を正して、この地域の保育をきちっと連携とって見守ってあげようと、他の地域なんかに負けられないという、そういう意気込みを持つことが大事かなと思う。全部その何十園の何百人の保育士のことを保

育課に上げて、取り上げたかと言ったら私疑問なんですね。この人こんな人がいるんですよって、それ園長の指導が悪いんじゃないのでちょっと済むんじゃないかなとか。だからやっぱりみんなでやって、これはちょっと大事だぞという時に幹事園長が代表して連携して、保育課長お願いします、こういうことが起こってるんですけど、何とかしたいんだけども、お力をお借りしたいと。そうしたら、全般を見ての保育課だと思うので、そこでやっぱり是正していく。指導について資料を見返してみると、信頼できる人を隣のクラスにつけるとか、ちょっと注意して変わらなかったとかあるが、これは指導とは言わない。結論がない。だからそこはやっぱり丁寧に、子どもを守る人が守っていないければ、言わなきゃ駄目。配置転換して他のところに回されても、その人の考え方が変わらないとどこに行っても駄目。保育の専門性のところで、あなたの専門性はここはいいんだけどもここは絶対に一回考え直ささいという指導をされてきてないというのは感じていた。隣にいい人置いたからってそんなものは、その人がそういうスキル持つてるわけじゃないし、やっぱり園長だ。

委員 いろいろな話が今出てきていて、最終の報告提言に向けての議論、提案が出てきているので、こういう点が足りないとかこういう視点があったらいいと思われることを、ここで共有しておきたい。

構成としては、今現在の問題点というのが出てきて、そしてその問題点をどう解決していくか。それから課題の解決だけではなくて、あるべき姿に向けて、こんな公立保育園に向かいたいということ、考えていただきたいと思います。この中で、一つ、組織のあり方に関しては先ほど来お話がありましたけれども、これだけ大きな組織だけじゃなくて、いわゆる地区ごとの5ブロックできちんと考えていくような全体の姿、それから公立保育園の地域の中での位置みたいなもの。いろいろな園長先生たちを含めて、あり方ということが検討できるといいなと思う。

それから問題点のところ採用の問題。資質をどういうふうに育てるかということ。もちろん、それは感性的な問題もある。子どもを豊かに育ててほしいという強い願いがあるので、公立保育園だからこそ、このところは考えなくてはいけない。それが駄目なら公立保育園の保育士は目指さないでくださいと言えるぐらいのものを出さなくてはいけないと思います。

委員 能力と適性の確認はいいんですけど、確認した後どうするんですか。確認してダメならどうするんですか。それは、能力適性を当然確認しなくてはならないが、確認した結果をどうす

るかが、抜けてしまうと。結局、一応ここでやりました、はい、やっています。でも全然、内実を伴わない。ちょっと盛り込み方は難しいというのは、重々承知で言っていますけどね。

委員 だからこれは、5年目、10年目なのか、半年1年を入れるか。その辺をちょっと考えた方がいいのでしょうか。他にこういう点はぜひ盛り込んでほしいというのを、事務局の方にお寄せいただきたいと思いますけれども。

委員 指導に半年を入れる。とてもありがたい。大体半年でわかる。最低限のここだけはやっていただきたい。

委員 学校などでも今すごく苦慮されている。多分そういうところでの知見があるんじゃないか。学校の教職員採用においての様々な、それこそ性虐待なんかがたくさん出ていますよね。

委員 先ほど言った半年間の話、この丸ポチの5年目の前に持ってきて、半年間で適正確認って書けばどうですか。

委員 半年間で適正を確認して、でもその後どうするか。

委員 そこがずっとついて回ることはあるが、少なくとも半年目できちんとあなたのことは評価しますよというのは、一つはプレッシャーになるというか、構えはつくんだらうと思う。5年目10年目というのは、例えば不適切な保育がある方に5年目や10年目でチェックされても困ってしまう。

委員 もっと早く発見しないといけないし、だから逆に保育集団が変わってしまったみたいな形で、要するにそれが病気とか障害ではなくて、方向性が間違っているみたいなことであるなら、5年、100歩譲ってですよ、5年ぐらいではっきりしてくることはあるかもしれないが、半年、1年ではわかるでしょう。どうですか。

事務局 区としての制度で、やっぱり全体的なことがあるので、変えられない部分もあり、ただ一方で、例えば正式採用の半年の部分で、一般的なこちらの評価としては致し方ないにしても、

保育士としての専門性のところでいくと、ここに課題がありますよと、それを踏まえて、今後どのような指導をして、また1年後確認をするような、評価と対応策と、そういった仕組みみたいなものを、作っていくイメージでよろしいでしょうか。

委員 半年目で人事評価に繋がるような、その職員の評価をきちんとそれは残しておかないと。何か大変な職員がいるという口頭でバトンタッチしていくのはこれは危ない。半年でわかるならばその判断したもの。この職員はこういう問題点があると。でもこういういいところもあるからと、客観的にしっかりと記録として残しておく。それを人事につなげていくみたいなことをやっていかないと、危ない職員はいるかなと。

委員 それと組織のあり方のところでは、異動の際の引き継ぎ方法しか書かれていないが、この異動の原則も含めて、要するに異動を待つのではなくて、やっぱりそこで育てることも必要なので、やっぱり異動ということに対する考え方も、きちんと考えていただきたい。或いはそのさっき言ったブロック地区の中での責任ある保育っていうものが実施できるような形で、評価も含めて、そのブロックの中でやっていくということも重要である。保健師でも地区保健師のような形でちゃんと配置されていますね。保育士の場合も、そういうふうな地区保育士みたいな考え方とか、地区全体をカバーしていくような公立保育園のあり方ということも、ぜひこの機会に、少し検討していただけたらいいと思う。他にも何かありますか。どうしても例えばこの点について今気になったなっていうふうな思いをされることがあったらどうぞ。

委員 1つだけあります。新規に入って半年間の人事評価で、子どもとよく遊ぶ保育士であると。その見極める、園長の目というのがすごく大事だなと思うんですね、遊ぶからいい保育士なのか。どういうところを気をつけてみたほうがいいのかという判断基準はやはり必要かなと思います。

委員

委員 また、お気づきの点がありましたら、どうぞ担当の方にご連絡ください。今日の課題は一応これで終了と考えてよろしいですか。今日事務局の方はあまりご発言なくて皆さんの方で

委員の方で全部発言でしたけれども、もし感じになることがありましたらとりあえず私はここで、一旦閉めますので、皆さん、少し、次回に向けて私たちの課題、考えて欲しいこととか何かあればぜひご発言いただきたいと思います。本当にありがとうございました。