

西東京市保育園あり方検討専門部会 意見

平成29年11月6日

武田 美代子

これまで西東京市の保育は17の公立保育園を中心に市内社会福祉法人立認可保育園5園といくつかの未認可保育園が担ってきました。平成18年みどり保育園の民間委託に始まり、今では7つの公設民営園と18の認可保育園、23の地域型保育所、14の認可外保育所と計73の保育施設が誕生し、保育に携わるようになりました。これらの保育施設が足並みを揃え、西東京市の保育理念に基づき保育実践を重ねられることを願っております。

現時点で西東京市における「これからの保育園のあり方」について私の意見です。

1 公立保育園のあり方について

先ごろ実施された「公設公営保育園に望む役割アンケート」によると、認可保育園は公立保育園と連携の必要性は一樣に感じているが、巡回指導は必要としないと答えている一方、新設園や地域型保育施設では巡回訪問を求めています。認可保育園ではそれぞれの保育理念に基づいた研修体制を持っていますが、新設園や小規模保育所では隙間をかいぐりながら職員研修せざるを得ません。しっかりとした研修時間を確保できないのが実態でしょう。

公設民営保育園はそれまで培ってきた公立保育園の理念を受け継ぎ、標準化された保育の上にそれぞれの特色を付加しながら運営されています。このことは先に示された第三者評価における利用者満足度比較からも伺えるのではないのでしょうか。特色を活かしながら地域に求められる保育園のあり方を模索していければと考えます。

*地域型保育所等への支援 地域型保育所と協働し、実質的な支援を図る

新設園では経験豊かな職員や新人保育士が保育の足並みを揃えるには一定の時間を要します。

今後2園程度民営化することにより「一定の余剰人員が生まれる」とありますが、その保育士・看護師等を新設園や地域型保育所へ一定期間派遣し協働する、または公立保育園の保育士と新設園の保育士と交換保育を行うなどして、新人育成に寄与し、保育の質の向上に繋がるのではないかと思います。

職員配置基準も異なり、数少ない職員でローテーションを組み、安全を確保し、長時間保育を行うには相当の負担が伴います。公立保育園の方々にもその実態を理解していただき、改善策を共に見出し、実現につなげていくことが、第一歩を踏み出すこととなり、助言は有益なものとなるでしょうし、レベルアップにも繋がるのではないのでしょうか。

*基幹型保育園ブロックのあり方について

基幹型保育園のブロック会議を招集して頂き、地域の保育関係者が一堂に会する機会を設け、顔を繋げることが出来たことは大きな成果と思います。更に発展させるためには、地域の情報の共有化が求められます。地域の実情を把握している人達の集まりです。垣根を低くし、地域の課題解決の実行部隊として積極的な活用が望まれます。

* 保育の質の確保

保育の質はどのように計ると良いのでしょうか、とても難しく一概に計ることはできません。培った知識や経験を子どもたちの健全育成に尽くす姿勢、いわばその人の生き様が強く反映される職業かもしれません。

乳幼児期の育ちは将来に大きく影響します。信頼できる大人に見守られ営まれる環境で遊びが充実することによって身体的、精神的、社会的発達を可能にしていきます。目の前にいる子ども一人一人の成長・発達に必要な取り組みを明確にした保育の実施が求められます。子どもの事について十分に話し合える職員集団でなければなりません。また保護者との話し合いも不可欠です。子どもの将来像を描き、年齢にふさわしい成長が重ねられるよう、保護者とコミュニケーションは欠かせません。保護者と連携し、信頼関係を築くことが保育の質の向上につながるでしょうし、その構築は不可欠です。

保育園（園長）が、子ども、保護者、職員の声を傾聴し、相手を尊重し、一人一人の繋がりと絆を深めるといった基本姿勢をもとに職員と協力し保育をすすめることが、保育の質を向上させる原典ではないでしょうか。

それぞれの理念・方針に基づいた特色のある保育を展開出来ることが、は民間保育園の利点でもあります。

それらの豊かな保育実践事例を持ち寄り意見交換する場を設け、互いに学び合うことができると、保育の質の向上にもつながるのではないかと考えます。

2 民間活力の活用方法について

多様な運営主体の参入が可能になり、民間保育園も様々な形態で運営されています。認可保育園の認可基準と地域型保育所では職員配置基準も異なります。地域型保育所では限られた職員で開所時間を守らなければなりません。大変なご苦勞をしながら子どもの安全を守っておられることでしょう。

西東京市においても13時間保育（延長保育）20園中19園、一時保育事業は、9園中8園とその大半を、公設民営園を含む民間保育園が担っており、公設公営保育園での実施は13時間保育は2園、一時保育は1園のみとなっております。13時間開所には職員のローテーション、夕食の提供等わずか1時間の延長ですが、職員の確保も含め、大きな負担となっております。

保育士は子どもとの関わりだけでなく、様々な保護者との関わりや地域との関わりも求められ、一様ではありません。

また障害児保育、支援を必要とする家庭の受け入れもあります。緊急一時保育の受け入れもあります。

民間保育園でも人的配置に十分な体制はありませんが、最大限の努力をしております。

率先して公設公営保育園がこれらを担うことは当然ですが、利用者の通所可能な身近な民間保育所も同様にその役割を担えると考えます。支援を必要とする子どもたちが多くなっています。特定の保育園に集中することは子どもたちの育つ環境としても好ましくありません。様々な子どもがいて当たり前のこととして誰もが育ちあえる処であってほしいと願います。支援のあり方については公立保育園で培ったノウハウや経験ある保育園の事例を持ち寄るなど、研鑽していかれば更なる前進へと繋がるでしょう。

公立保育園のリーダー層による「あり方委員会」において様々な検討がなされておりますが、その実態を十分把握し、どの様な取り組みが可能かを考えるうえでも、民間保育園の代表者等も参画し、意見交換できる場があると良いと思われれます。

3 民間委譲による財産処分の手法について

公設民営園の状況によってその判断は異なるとおもわれますが、単独施設においては 土地の無償貸与 建物は委譲することが妥当と思われます。株式会社の参入が可能となり会計基準も変更され、運営費の中から土地建物の賃借料を拠出することができるようになりました。しかしながら昨今の建築費の高騰により建築費補助金は総事業費の 1/2 程度です。民間委託後建て替えを行う場合、補助金に加え、自己資金と多額の借入金で、その建設が可能となります。返済財源は本来子どもに使うべき運営費の中から捻出していかなければなりません。利子補給の制度もありますが、事業主の負担は長期にわたります。子ども・職員へその負担が波及することのないように願います。せめて土地の使用はこれまで同様無償貸与を強く願います。

保育士における現場の改善希望状況（普光院委員資料）にもありますが、①給与・賞与の改善 ②職員数の増員 ③事務・雑務の軽減 ④未消化休暇の改善 が挙げられています。保育士の人材確保が厳しい状況にあつて、民間施設に働く職員の処遇改善が急務である事が伺えます。

限りあり資金です。土地・建物等の賃借料に充てるのではなく、職員の処遇改善に活用し、未来ある子どもの育成に携わる職員が希望をもって働ける場となる事を望みます。

また 新築し委託されたみどり・田無・そよかぜ保育園は、建物を維持管理していく上で様々な問題を抱えております。保守・管理についての課題を個別に議論し、解決することを望みます。

以上