第４回　みどり保育園民営化に関する評価・検証委員会　会議録

開催日時：平成 25（2013 年）2 月 12 日（火）19：00～20：30
場　　所：市役所 5 階　認定審査会室
出 席 者：大方委員、卜田委員、道籏委員、平林委員
　　事務局（日谷子育て福祉部長、阪本子育て福祉部理事、青木保育課参事）

会議記録
１．開　会
２．議事
委員長：まず、前回の委員会前に実施しましたヒアリング内容について事務局から報告いただき、その後で各委員からコメントをお伺いしたいと思います。それでは、事務局から報告をお願いします。
事務局：ヒアリングは 1 月 8 日の委員会開催前に実施し、現在のみどり保育園長と前の市立みどり保育園長のお二人から、民営化や園運営等について、現状やお考えを拝聴しました。その内容を簡単に報告させていただきます。
最初に、現在のみどり保育園の園長からの聴取内容です。
まず、公立からの引き継ぎについては、市の非正規職員から多くの職員を採用し、1 年前から合同保育を行ったこともありスムーズな移管ができたとのことでした。
この移管前の合同保育については、客観的に公立の保育を見せてもらえる貴重な体験になったとのことです。
障がい児保育については、現在加配が必要なお子さんもおられますが、保育士が常に付いていないと保育できないという状況ではないとのことでした。市の巡回指導や法人の作業療法士との関わりのなかで保育ができているとのことでした。
また、体調不良児型の病児・病後児保育を実施していますが、保育中の大きなケガなどもそれほどなく、看護士も豊富な経験をお持ちの市職員 OB を採用できたことで、安心して任せられているとのことです。
職員会議については、毎週水曜日の午後に各クラス代表が集まって行っておられ、その内容はノートや会議録を通じて全職員に知らせるようにされています。
なお、全職員が集まる職員会議は、これまで夏に 1 回、生活発表会の後に 1 回の計 2 回行われています。
会議はまず先にクラスで話し合いを行い、その意見を持ち寄って開催されています。この各クラスでの職員間の話し合いは午睡の時間帯にされている場合が多いようですが、低年齢児クラスは時間の確保が難しいこともあり、今後の課題と考えられておられました。
カリキュラム会議については、毎月末の職員会議をこれに位置付け、クラスの月案や反省をまとめたり、保護者対応や気になる子どもの様子についての情報交換を行なったりされています。

クラスのリーダーについては、特に位置付けはされておらず、今後も各クラスにリーダーを置く予定はありません。現状としては、年上の職員や経験年数が長い職員が、結果的にリーダー的な立場に立っているとのことです。

大きな園行事に関しては、特に実行委員会のようなものは設置されていません。これに近いものとしては、年間を通して「ことば」「音楽」「人間関係」「環境」「健康」の5つの領域に分かれた役割分担が決められています。

基本的には各担当がその領域の活動を行いますが、大規模な清掃などは担当以外の職員にも呼びかけて、大勢で行う場合もあります。

引き継ぎ保育（市の後方支援）については、6月頃までは保育にも付いていましたが、それ以降は保育からは少しずつ離れています。現在は、保護者対応などのアドバイスや、他の公立保育所のサポートなどが主になっています。

外出の機会についてお聞きしましたが、子どもにいろいろな体験をさせたいという思いから、公立で行われていた行事に、法人での独自事業を追加されています。日ごろの散歩に出る回数は少し減っていますが、行事も含めた外出機会としてトータルでは大きく変わっていないと思われます。

0歳児の保育については、現在28人のお子さんを預かっておられて、苦労されている様子がうかがえました。ヒアリング後になりましたが、新たに購入されたロッカーで保育室を区切り、月齢によって2グループに分けてできるだけ家庭的な環境に近づける工夫をされているとのことです。

施設内容については、安全に関わる部分はかなり改善されましたが、すぐに改善できない箇所もまだ残っているとのことでした。また、調理室については、工夫はされていますが配膳台などがコンパクトで作業スペースが少し狭くなっています。

おやつについては、土曜日は市販品や果物ですが、平日は手作りのおやつを提供されています。

保育時間は、朝7時から平日は20時まで、土曜日は19時までとされています。19時以降の利用者は、多い時で1日8人平均すれば3〜4人程度です。乳児の利用は、今のところほとんどないそうです。

送迎表については、送迎時間とお迎えの予定時間を書いてもらっています。いろいろな形態があると思いますが、保育士の負担も考えて今の形になっているそうです。

温水プールについては、法人として初めて設置されたものなので、維持経費や子どもの健康維持との関係はまだ検証できていません。なお、光熱水費は財務内容からおおよその推計はできると思います。

最後に、職員研修については、府社協や市が主催している研修に積極的に参加されているとのことでした。

次に、公立保育園であった当時の園長からの聴取内容です。

公立からの引き継ぎについては、園長と主任が1年間見てもらったことや、嘱託職員が引き継いでくれたことで、心丈夫に過ごすことができました。また、引き継ぎの期間に、改めて自分たちの保育を認識することができたという感想をお聞きしました。

引き継ぎ時のクラス担任については、民営化が決まった22年度に職員面談を行い、民営化後も考慮して最後の1年間の職員配置を決定されました。

合同保育については、行事の他に職員会議やカリキュラム会議などにも法人職員に同席してもらいました。なお、現在は、市の職員が法人の会議に同席させてもらい、必要に応じて意見を伝えているとのことです。

新しい行事については、前年度の三者協議会で話し合い決まっていたので、行事が増えることについて保護者は喜んでいるのではないかという感想です。ただし、行事は多くなっているため、客観的に見て保護者、職員ともに忙しくなっている側面はあるようです。

職員のローテーション勤務については、公立とは大きく方法が変わっています。法人の考え方は、朝か夕方のどちらかの送迎時に、短時間であっても担任と顔を合わせて話ができるということのメリットがあるということです。公立の場合は、毎日決まった顔ぶれで子どもの送迎時に対応できるという点でメリットを感じておられます。

保護者会と三者協議会についてですが、民営化以前から役員のなり手がいないという課題がありました。そこで、会長を決めずに運営委員会という組織で保護者会を運営することになり、三者協議会と保護者会の役員が同じ顔ぶれになったことから、保護者会活動について分かりにくくなっている現状があるのではないかということです。

実行委員会やリーダーを置かれていないことについては、外部から見て、職員の動きが分かりにくく、担当者間の情報共有もうまくできていないように感じられています。また、市の嘱託職員からの転職者が多く、リーダーとしての経験が浅いので、職員が法人の保育をまだよく理解していないのではないかとのことでした。

また、保護者への情報伝達については、これまでに園と大きなトラブルにつながったことはありませんが、担任がまだ慣れていないように感じられています。

与薬管理については、マニュアルに基づき、事務所で一括して把握し、与薬の確認もきちんとされています。

施設内容については、保育する側の意見が設計に上手に反映できていない、設備面で対応できていない部分があるという感想です。

地域活動には、かなり積極的に参加されています。また、地区の行事に園庭を貸し出したりもされています。

清掃や衛生管理については、一部に手が回っていない感じを持たれています。

後方支援については、移管前から1年間一緒に仕事をされていたことで、安心感を持たれています。移管からしばらくの間は、保育を手伝うこともありましたが、現在はほとんど関っておられません。この期間は保護者にとって安心のために必要ですが、実際に支援する立場としては1年という期間が必要だったかどうかは疑問を感じておられます。

登園後の子どもの動きは、ホールにカバンを置いて、必要な物を各部屋に行くようにされています。これは、保護者が部屋に行かなくてもよいようにという配慮でしょうが、カバンを置く場所が狭いと感じられていました。

延長保育については、17時以降は1・2歳児は1歳児室、3～5歳児はホールに移動して合同で保育をされます。なお、地域性も少しあるのかもしれませんが、比較的早い時間にお迎えに来られる家庭が多く、20時まで残っている子どもは少ないようです。

保育所民営化については、一保育士として民営化をしたくないという思いと、新しい保育園にきちんと引き継ぎたいという思いとの両面があるというお話でした。

ヒアリング内容については、以上の通りです。

委員長：ありがとうございました。では、各委員からコメントをお伺いいたします。

委　員：公立の保育と民間の保育が違っているのはあたりまえだと思います。ただ、職員意識を統一するための職員会議が代表者でしか開かれておらず、クラスでの話し合いも0歳児などは十分にできているのか疑問が残ります。水曜日は全員が出勤する日になっているので 工夫の余地があると思いました。

次に0歳の集団が大きいことについては、部屋の出入口を別にして担任も決めるようにできないかと感じました。いろいろな経過があったと思いますが、15人くらいの集団が上限ではないでしょうか。

また、給食の試食もさせていただきました。味は薄味で、これは子どもにとってよいと思いますが、色彩的には緑の食材が少ないように感じました。

連絡ノートは既製品をお使いでしたが、市販のミニノートや自前で印刷したものを使うなど、保護者とのつながりを深められないかと感じました。

委員長：民間でも全員で職員会議を行っている園はあります。園の考え方なのでしょう。

新しい園なので、特に話し合いの機会は必要だと思います。

委　員：勤務シフトについては非常に複雑なローテーションを組まれているので、このままでは全員での職員会議は難しいと思います。良い面もあると思いますが。

委員長：法人として慣れておられるので違和感はないのでしょう。そのために第三者評価が必要になります。

委　員：リーダーついては、保護者との関係も考えると園長と主任だけという管理体制には弱さを感じます。13時間開園している保育園では、クラスの責任者が必要ではないでしょうか。現状では、各職員が園全体を見る目が育たないように思います。

また、パート職員をあまり雇用されず、正職員のローテーションで朝夕の保育をされています。職員の労働時間が8時間45分、休憩45分となっていて労基法はクリアされていますが、話し合いの時間が取れるのか、休憩時間が保障されているのか、少し心配は残ります。

領域ごとの役割分担については聞いたことがない方法なので、イメージが湧きにくいのですが、カリキュラムや指導計画とうまくつながるのかが良くわかりません。

行事が多いことは、保護者はそれなりに満足されていますが、行事の前段である目的や準備の点にはあまり力点を置かれておられないのではないでしょうか。

公立の保育を引き継ぐという点では、初年度から法人のカラーをかなり出しておられるように感じました。

給食は外部委託されているので、きちんとされているのでしょうが、中身が見えにくく感じました。

委員長：アレルギー対応は、除去食などで対応されているのでしょうか。

委　員：それは対応されています。

委　員：拝見した印象では、公立を引き継ぐということは意識されていると感じますが、今日お聞きした内容からは、保育全体の内部の構造の弱さを感じます。やっておられることは丁寧にされていますが、すべてが単体での経験になっていて、2年目、3年目に向けて考えると活動が表層的になってしまう可能性があり、そのあたりが課題と感じます。

あと、0歳児室の広さは気になります。部屋を区切って工夫されているとのことですが、そうせざるを得ない。先生方が大勢いて全員で見ていると言えますが、逆に、全員が見ていないようなことになる危険性もあわせ持っています。

若い先生が多い職場では行事主義に陥りやすいので、深い保育内容を確保するためには、全体での職員会議の重要性が感じられます。

委員長：ここで出された意見は、法人には伝わるのでしょうか。

事務局：最終的には評価・検証の結果としてまとめますから、当然法人にも伝えます。また、指摘事項で改善できる部分は改善していただく必要があります。

先日実施した保護者アンケートについても、回答を原文のまま法人に提供し、具体的なご意見や課題については、園としての考えをまとめていただくようお願いしていますので、本日のご意見もしかるべき時点でお伝えしたいと考えています。

これに対して、園独自で解決できる部分もあるでしょうが、領域担当やシフトの考え方などは法人全体にも関わる部分ですので、すぐに対応できないことも考えられます。

委員長：公立を引き継ぐという基本的な条件の中では、保育の構造が浅いと感じられます。

事務局：保育を見せてもらっているなかでは、まだ職員の経験が浅い、毎日の保育に追われていると感じることはあります。その顕著な例が生活発表会で、保護者アンケートにも表れていました。

委員長：今後、2年目3年目が問われます。

委　員：そのために、引き継ぎ保育のための公立の保育士が残っていますが、関係はどうなのでしょう。

委員長：全体の会議が開かれていないから、聞く場がないということなのでは。

事務局：公立で実施していて法人で実施していない行事はありませんから、法人に移られた先生は、少なくとも公立での行事の段取りはご存じのはずです。ところが、それができていないのは、公立で勤務されていた時に伝えきれていないということです。そのあたりは、後方支援の保育士も悩んでいる部分です。

委員長：最初は誰がやってもうまくいかないのが当たり前ですが、1年目をどのように反省し2年目以降にどう活かしていくかが重要です。それを誰が考え、誰がまとめていくか。

私は危機管理面でのチェック体制が非常に気になりますが、それがリーダー、クラス責任者の必要性ではないでしょうか。

事務局：個々の場面でのチェック体制は出来ていますが、総体的な体制となると園長、主任の2人以外にクラスを統括する体制はありません。

委　員：領域制では人任せになってしまい、引っ張っていく人がいない。

事務局：たとえば行事の準備など、どの時期に始めないといけないかといったことを、後方支援から担任にはそれとなく言っていますが、うまく伝わっていないようです。

委員長：みんなが遠慮のかたまりになっているのでしょう。

事務局：どこまで口を出してアドバイスしていくのか難しいところかもしれません。聞きたいけれど聞きにくい、言いたいけど言っていいものか、お互いが悩むところでもあります。

委員長：清潔や安全に関しては、新しい建物だけに一致して取り組める課題です。それができていない、あるいは誰も気がついていないということは、来年以降に向けて、リスク対応でも非常に怖い部分です。

委　員：先ほども出ていましたが、皆で見ているけれど皆が見えていないということです。子どもへの対応では役割分担をどうされているのでしょうか。

委　員：0歳児の対応は、責任を持つという点では弱い。

委員長：28人となると3歳児でも大変です。

委　員：担当制が全て良いとは言えませんが、あの状況であれば逆に担当制を取らないとやっていけないと感じました。

委員長：カリキュラムは当然あるのですね。

事務局：実物を見たわけではありませんが、作成されているはずです。資料提供を依頼しましょうか。

委員長：見ておきたいと思います。

委　員：カリキュラムを作るプロセスでもリーダーシップが必要です。

委員長：人数も多い、設備も使いこなしていないという中で、人間関係がまだできあがっていないため、思わぬ落とし穴ができないよう気をつける必要があります。みんながそういう意識でいないと。

委員長：初年度で清潔面での意見が出るとは思いませんでした。

委　員：清掃は委託されていますね。

事務局：廊下や階段、トイレの清掃は業者に委託されています。

委員長：委託しているから、職員はしなくていいという意識があるのでしょうか。

事務局：食事の後は職員で行っています。夕方以降は子どもが部屋を異動しますので、保育室の清掃、片づけは職員が行っています。

委　員：フローリングなので目立つのでしょうか。

事務局：前の施設と比べればすべてが新しくなっていて明るいので、ホコリやごみが目立つのかもしれません。目立つだけに清潔には気を配らないと。

委　員：公立は朝に早出の職員で清掃されています。できなくはないと思います。

事務局：職員の立場が変わり、これまでは正職に言われたことをやっていたのが、法人では自分が保育の中心になるように変わっています。園長も職員が保育で精一杯になっていると

感じられていましたが、先日の作品展の準備が始まったころから、少し余裕も見えてきているようです。

委員長：掃除というのは子どもにとっての環境づくり、保育内容の一部と思っていただく必要があります。

委　員：4・5歳になれば、子どもと一緒になって物を片づけるという指導も必要になります。

委員長：改善に向けて課題解決を考えていただきたいと思います。

では、次の案件について、事務局から説明をお願いします。

事務局：それでは、財務内容について説明いたします。

まず、お手元には23年度の法人各会計別決算、24年度のみどり保育園の予算と決算見込み、25年度の予算案をお渡ししています。

これらのうち22年23年度の決算と、みどり保育園の24年度実績をもとに、法人の財政状況についての指数を計算しましたので説明をさせていただきます。

まず、一般的な財務分析手法による法人会計の診断基準ですが、短期的な安定性を見る指数として流動比率があります。これは、短期間に支払わなければならない流動負債に対して、支払財源である流動資産がどの程度あるかを示すものです。通常、安定的な経営を行っていくには120%以上が望ましいとされていますが、法人全体では22年度決算で200%、23年度決算で218%となっており、非常に安定していると思われます。各施設会計でも、おおむね良好な指数と言えます。

つぎに、流動負債を当座資産で支払う能力を示す当座比率です。この当座資産には、現金預金、有価証券、未収金、立替金などが含まれます。一般的には、80%以上が望ましいとされていますが、22・23 年度の法人全体、各施設会計ともに良好な数値となっています。

この2つの指数について、みどり保育園の場合は、開園初年度ということの影響か、たとえば第3四半期までの間に大きな未払費用、おそらく施設の追加工事等にかかる費用があったり、未収金が第3四半期までに計上されていなかったりすることから、短期的には非常に低い数値となっています。

つぎに長期的な安定性について見ていきます。

まず、自己資本が固定資産にどれだけ投入されているかを示す固定比率です。22・23年度の各施設会計ともに100%前後の数値となっています。みどり保育園の第3四半期までの会計では142%と高い数値となっています。水準としては100%を下回るのが望ましいとされています。

次の固定長期適合率は、長期的に資金返済する財源でどれだけ固定資産が賄われているかを示す指数です。水準としては100%以下であれば問題なく、80%以下が望ましいとされています。法人全体、各施設会計共に100%を若干上回り、みどり保育園でも高い数値となっています。この2点については、もう少し努力が必要と考えられます。

次に、自己資本比率は、所有する総資産のうちどの程度の割合で自己資本が占めているかを示し、33%以上が望ましいとされています。法人全体、各施設会計、みどり保育園すべてでクリアしています。

次の負債比率は、負債が自己資本に対してどの程度の割合であるかを示します。一例として大企業で300%以下、中小企業で250%以下が望ましいとされます。法人全体、各施設会計、みどり保育園すべてで非常に小さい数値となっています。

次に純資産比率は、資産の中に、返済の必要がない純資産がどの程度であるかを示します。社会福祉法人にあっては、公的な補助があるため、通常は70%を超えるのですが、みどり保育園で約70%、他の会計で80%超となっています。

次に、事業活動収支計算書のデータをもとに運営の効率性を見ていきます。みどり保育園は初年度ですので参考にとどめておき、法人の運営を示す数値としてお考えください。

まず、総資本回転率は、収益が総資産に対してどの程度の割合を占めるかですが、総資本回転率が大きいほど経営効率がよいとされています。社会福祉法人で、どの程度の率が望ましいかという基準はありませんが、福祉サービスの場合は、その特性から企業の場合に比べ著しく低いとされています。また、施設等が老朽化している場合にも率が高くなる傾向があります。法人全体で0.9前後、施設別では1園が1.0を超えていますが他は下回る結果となっています。

次から説明します指数は、基本的には何年かの数値の変動を見る必要がある指数です。

まず、事業活動収入に対して人件費支出がどの程度占めるかという人件費比率を見てみます。前年度との比較で大きく乖離する状況があれば、何らかの特別な要因が考えられます。法人全体で60%台、各施設会計でも安定した数値と言えます。

次に事業活動収入に対して事務費支出がどの程度占めるかを示す事務費比率です。前年度との比較で高い数値の場合は、管理面で非効率な要因があると考えられます。各施設会計では若干のバラつきがあるものの、全体で見ると大きく高まっているものではありません。

次に、事業活動収入に対して事業費支出がどの程度占めるかを示す事業費比率です。新規事業の開始などがなければ、通常は一定の値で推移します。法人全体、各施設会計ともにこの2年間の決算では安定した数値となっています。

なお、23年度にはみどり保育園の建設にかかる収支が発生しましたが、これは特別会計ですので、この表のなかに含んでいません。

最後に減価償却費比率です。これは、事業活動収入に対して減価償却費支出がどの程度占めるかを示す数値ですが、率が大きくなれば施設が有効的に活用できていないということの判断になります。どの会計でも4～6%台で安定しています。なお、みどり保育園は開設初年度ですのでまだ減価償却が発生していません。

これらの指数も踏まえて、法人ならびに施設の経営状況について、どのように考えるべきかを、最終的に取りまとめていただきたいと考えています。

よろしくお願いします。

委員長：では、法人会計についてコメントいただきたいと思います。

委　員：大筋では今の説明通りで、まあまあの経営だと思います。また、すでに新会計基準に移行されていて、だいぶ先を行っておられます。

気になるのは、人件費比率が1年目の割に少し高い数値です。これが今後どのように推移していくのか、また温水プールの維持経費は、今後どのようになっていくか。

そして、事務費の中で光熱水費と事務消耗品費が0になっていますが、これはなぜでしょうか。

本部会計からの繰り入れや銀行からの借り入れがありますが、今後の運営への影響はどうでしょうか。

また、給食が外部委託され、その分の人件費が業務委託に入っているので、状況が見えにくいところですが、そのあたりはどのように理解するのか。園の運営は、教材費と給食費、人件費で見ていくことになりますが、委託ということで信頼して考えればよいのかというあたりが論点になると思います。

委員長：食材の価格とのこともあるでしょうから。

委　員：一括で年間契約されていると思います。

委員長：委託の場合は食材費の変動が少ないけれど、すべて給食に回っているのかどうかが分かりにくい。

事務局：園の方で確認しましたが、光熱水費はプールとそれ以外に分けられないため、すべて事業費に含めています。また、厳密に言えば少しは事務用の消耗品もあるかも知れませんが、保育に関係する消耗品はすべて事業費として計上しているとのことでした。

委員長：幼保一元化した園だと、メーターを2つ付けるなどしてすべて分けないといけないですね。

事務局：そうです。しかし、保育園でそのような設計にはなっていないということです。

あと給食の関係では、事業費のほうに入っている給食費は食品・食材費で、調理委託は事務費に入っています。この委託費が給食調理にかかる人件費に近い額と思われます。

法人の各保育園では1園が自園調理、他が調理委託ですので、その視点で比較しても、みどり保育園の人件費は高めだと言えます。ちなみに民改費は開設初年度から10%です。

委　員：初年度からかなり高いですね。

事務局：民営化にあたって法人が雇用される正職員の経験年数や人数の条件を付けましたので、年齢も高めになっています。

委員長：事業収入の額はどのように見ればよいでしょうか。

事務局：各施設会計でいう経常経費補助金収入がこれに相当します。今年度のみどり保育園会計が新会計基準に基づいている関係でこのようになっていますが、市からの補助金です。

委員長：雑収入も同じように見ればよいのでしょうか。

委　員：事業活動外の雑収入は後方支援にあたっている市職員の給食費などが計上されています。

委員長：経営は上手と言えますね。

委　員：最近はすべて自前で修理はしないといけないので、どこの園でも内部留保は持つようにされています。

事務局：各会計間での繰り入れが頻繁にされていますので、状況を読みにくいところがありました。

委員長：複数の施設を持っておられるからですね。

委　員：以前は施設間で貸し借りしても年度内に返してもらう必要がありましたが、新会計基準になって企業会計に近づいていますので、資金の異動が容易になっています。

委員長：よろしいでしょうか。

あと、事務局から何かありますか。

事務局：次回の日程について、2 月 26 日、本日と同じ時間、会場での開催を予定しております。案件としましては、職員の勤務内容、労働条件等について予定しています。

シフト表などの資料はすでにお渡ししていますので、次回にご議論いただきたいと考えております。

その他、必要な資料があればお知らせください。

委員長：カリキュラムの提供をお願いします。

それでは、本日の会議は終了といたします。ありがとうございました。