

平成 27 年度第 5 回茨木市立保育所の民営化
に伴う移管先法人選考委員会

議事要旨

- 1 日 時 平成 27 年 7 月 7 日（月）午前 9 時 30 分～午前 11 時 25 分
- 2 場 所 社会福祉法人 ○○○○会 ○○○○園
- 3 出席者（順不同）
 - (1) 選考委員会委員（◎は委員長）
◎小田委員、新野委員、齊藤委員、吉村勝樹委員、岡委員、吉村文男委員、
松岡委員、赤土委員、楚和委員
 - (2) 法人
○○理事長、○○園長、○○園長、○○経理担当
 - (3) 事務局
佐藤こども育成部長、中井保育幼稚園課長、瀧川民営化担当参事、
西田保育幼稚園課職員
- 4 案 件
 - (1) 視察について
 - (2) 選考項目におけるヒアリングについて
 - (3) その他
- 5 発言要旨

委員長： それでは、ただいまから第 5 回の選考委員会を開催させていただきます。

本日は、○○○○会の○○理事長をはじめ、両園長先生、それから、経理のご担当の方、視察とヒアリングを受け入れていただきまして、誠にありがとうございます。お忙しいところ、ご迷惑をおかけいたしますけれども、よろしく願いいたします。

また、委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日の会議、お手元の次第に従って進めさせていただきます。

本日の案件は、視察とヒアリング、の2点でございます。

視察については、ただいま拝見させていただいたとおりでございますので、早速その点も踏まえまして、〇〇〇〇会さんのほうからのご説明をいただいて、それに関するヒアリングを進めさせていただきたいと思っております。

ヒアリングの時間は50分程度を予定しておりますので、ご協力をお願いいたします。

早速ですが、まず最初に〇〇〇〇会さんのほうから3点、現在の法人としての保育に関する基本姿勢、2点目として、今回民営化、移管先としてご応募をいただきました理由、3点目として、仮に玉島保育所の移管先としてお引き受けいただくことになった場合の民営化後の法人としての基本的な運営姿勢、以上の3点につきまして、それぞれ5分程度、合計で全体15分程度のご説明をしていただきながら、法人としての意欲や姿勢をアピールさせていただきたいと思っております。

時間の管理は、事務局のほうでお願いいたします。

それでは、よろしくお願いいたします。

法人：失礼します。〇〇でございます。

法人の保育に対する基本姿勢、変わりはないのですけれども、私どもとしましては、子どもの持っているというか、親から授かっている遺伝子というか、それを十分発揮させるような保育をしたいと思っております。

昨日あった、女子サッカーなでしこの決勝戦をご覧になったと思いませんけれども、あれを見ていて、優勝したアメリカが初戦から決勝戦までの間、失点ゼロで勝ち進んできた。日本は、その点、苦しみながら決勝戦までいった。

決勝で、初めに点をとられて、やはり差があるんだなと思ったのですけれども、しばらくすると、取り返したというか、自分の姿を出すようになって、得点をしていく。

そのとき私一番嬉しかったのです。というのは、今まで決勝に進むまで、対戦相手は全部0点だったのに、日本が1点とり、オウンゴールを入れると2点ということになったということは、今までにない成果です。見ていた、たくさんの方が溜飲を下げたというか、ようやくくれたという気持ちになったと思っております。

私どもも、その瞬間を見ていますと、やれやれ、良かったなという気持ちでした。

結論から申しますと、なでしこのチームも、努力に努力を重ねながら

やっていったんでしょね。それを見ている人、みんなが良かったという気持ちになった。その後、小学生くらいの子どもがテレビで答えているのは、自分は自分の、サッカーにする子、あるいは、水泳の選手もありました。あるいは、卓球の選手とか、小中学生などでは、そういうように、裾野がどんどん、しっかりと根づいてきていると思います。

これは、何が基かという、それぞれの保護者が目の前のことばかり考えるのではなく、長い目で見て、この子には何が伸びる可能性があるか、それを伸ばすためにはどうするのかということを考える。何も学習塾、点数をたくさんとるために、2点、3点、そういうような点数もなのですが、そうではなしに、一人ひとりが持っている可能性、素質、それを伸ばそうという保護者が増えてきているなと思いました。

今、日本は、少子高齢化がどんどん進んでいます。まだまだこれから進みます。このようなときに、今のままで果たしてどうなるか。やはり、一人ひとりが自分の持っている力をしっかりつけて、伸ばして、そして、人口減になったとしても、それを支えるような一人ひとりに育てるといふ、僕はこれが一番大事なことだと思います。

そういうふうに考えたときに、我々、乳幼児を扱う者が基礎、基本、をしっかりと身につけさせるということが、大事なことではないかと思っております。

そういう点において、今回は茨木市で最後の民営化になりますが、この機会に私どもの考えている、一人ひとりの持っている子どもの資質を伸ばす、せつかく親から授かったものを伸ばさないで、むしろ伸びようと思っている面を消して、止めて、横道にそれさせる、そのようなことがあっては、もったいない。国家的な損失でもあります。

私どもは、そういうことのないように、乳幼児一人ひとりが生まれ、育ったときに授かっている可能性を、資質をずっと伸ばしていくような保育を考えております。

そういう点で、数年前からは、応募書類にも書かせてもらっていますけれども、私ども独自で全職員を対象に研修を計画的にやっております。

これは、出張という形で研修に行きますと、特定の人には学習するかも分かりませんが、全ての人が学習できない。むしろ厚かましい話ですが、全職員に研修を受けさせるということで、数年前から縁のある大学の先生に来てもらって、研修をさせてもらっています。

今年もまた、私どもが言ったことが通じたのかどうかは分かりませんが、今年度初めてですけれども、出前講座を府がやると言ってくれたので、それに乗って、計画を立てて、職員の資質を向上させようと。職員

の資質を向上させなかったら、乳幼児の持っている力を存分に発揮させることにはならない。

まず、伸ばすためには、伸ばそう、携わる人間一人ひとりが勉強しなければならない。もちろん、一方的なワンサイドでは、子どもは育ちません。家庭での協力、連携プレーで、お互いに助け合って、切れ目のない子育て、子どもは保護者と連携してやっていきたい。

そして、一人ひとりがせっかく持って生れて育ってきた子どもが、良かったという人生を送れるように、一人ひとりが社会に貢献するような、一人ひとりになるように育てたい。

そのためにも、一人でも多くそうさせたいということで、今回の民営化にも手を挙げた次第です。一人でもたくさんの子どもの、できるだけ社会貢献できるように、結びつけていきたいというのが、私どもの願いです。

今、ここもご覧になったと思いますが、今から〇年前ですか。民営化のときに、子どもがさせていただきました。目立ったところは、これと言ってないかも分かりませんが、ご覧になって、分からなかったかも知れませんが、例えば、廊下一つにしろ、事故を未然に防ぐために、また、健康のために、もしも園舎の建て替えということがなかったら、こちらの部屋も全部、床を張り替えたかった。これは、健康のためです。土間打ちで、ピータイルをはるのと、少し隙間を空けてやるのでは、子ども一人ひとりの健康面にかけても違います。

そういうことをしながら、心身ともに健やかで、社会に貢献できる、一人ひとりに育てたい。もちろん、親、あるいは、大人がこっちに向け、あっちにというようなことは考えていません。その子が持っている資質をそのまま伸ばしながら、サポートしながら進めていく、そういう姿勢でやっていきたいとも思っております。

応募の理由や、民営化に取り組む姿勢ということにつきましては、この〇〇〇〇園を見ていただいて、〇年間の間に少し変わったかなということをご覧いただけたかなと思うのですが、子どもは、世間で言う国語、たくさん字を書けるようにする。算数、しっかりできるようにする。外国語を話せるようにする。そういうことに気をつかうのもなのですが、そのベースになるもの、知的好奇心というのか、これをしっかりと身につけて、教わる前にまず自分が、何が課題であるか。どうしたらどうなるか。何をするかというような、自分から求めていくような子どもを育てたいと、これが基本姿勢です。

できるだけ、そのような点を注意してやっているのですが、先ほど申

しましたように、全員研修を数年前からやっていると申しましても、保育士の知識面、あるいは、技術面は多少は身についたと思っても、なかなか身につかないのは、一人ひとりの人間性をどのようにして高めるか。

豊かな心を持つ保育士、おもてなしというか、相手の立場に立って考える保育士、こういうようなことを「言うは易し、行うは難し」なかなかそういった内面の向上は難しいです。

でも、これを抜きにして、ただ、読み、書き、そろばんそういうものだけを考えている保育士を作りたくない。あくまでも、その先生のおかげで、豊かな心の子どもが育った、思いやりのある子どもが育った、興味、関心を持っている自分の力でやっていこうというような子どもが育ったと言えるような保育園を考えております。

そういうようなことで、精いっぱいこれからも保育士としての知識、技術だけではなく、豊かな心を持った一人ひとりの職員にしていこうと、これは時間がかかります。絵に描いた餅に終わらないように、これから先が大変だと思っております。

取りとめのないお話になりましたが、基本姿勢としては、今申しましたようなことで、心身ともに健やかで、社会の進歩発展に貢献できる、そういう一人ひとりに育てたいと思いますし、民営化につきましても、今申しましたようなことで、私どもの従来から考えている一人ひとり、社会に貢献できる子どもを育てたいということでもあります。

そのためにも、一人でもたくさんの子どもの社会貢献で、そして、これから先の日本の少子高齢化、益々進みますが、その中でも、それを解決するような一人ひとりに育てたいということでございます。

法 人： 応募書類に書かせていただいていますように、前回もヒアリングをさせていただきました。そのときは、私自身が発言した中で、同じ地域の子どもたちに、同じことを経験しながら、共にこの地域を愛する子どもになってほしいということをお願いしたのです。

その中で、結果は思うようにはいかなかったのですが、すぐに認定こども園、新システムになりまして、やはり、どういう子どもに育てたいのか、どういう保育が私たちに課されているのかというところで、やはり人間が大きくなる中での、私たちが目の前にしている子どもたちは、本当に根っこ、人格の基礎にあるようなので、学校教育の先取りをするのではなく、色々なことに興味、関心を持って、どんなことが出てきても、それに立ち向かえる子どもたち、そういう子どもたちに育てる保育をしたいということで、両園が保育園から認定こども園に変わった訳なのですけれども、地域、地域と言っているのを、地域だけではなく、

茨木市に広げたいということで、今回もそういう思いを持って手を挙げさせていただきました。

委員長： ありがとうございます。

ただいま法人から基本姿勢、応募理由等についてご説明をいただきました。

これからヒアリングに入ります。ここから50分ということになります。各委員のほうから、お尋ねしたい点などがございましたら、選考項目のチェックシートを配付しておりますけれども、こういったものをご覧いただきながら、お進めいただきたいと思います。ご自由にご発言ください。

A委員： 今年度から認定こども園になられたと思うのですが、保育内容としては、何か大きく変わった点などは、あるのですか。

法人： ○○でございます。よろしく申し上げます。

制度的には、幼稚園部分ということで、1号認定の児童と、2号認定、3号認定の保育所部分という受け入れ体制はございますが、今のところ、待機児童の解消ということで、2号認定、3号認定という、保育所部分のみの児童を預かっております。

ただ、今仰いましたように、教育と保育、両方の内容を備えたものということで、内容的には大きくは変わらないのですが、例えば、子どもたちが手を洗っている姿を見て、きれいに洗いましょう、袖をめぐって濡れないように洗いましょうとか、水を流したときに出し過ぎないように気をつけましょう。これは保育部分でございます。

ただ、教育はそこからが違いまして、その洗っている子どもは、なぜいつまでも洗っていたり、しゃぼんを使っていたり、それを見たときに、教育的配慮であれば、その子がなぜ冷たい水でいつまでも手を洗っていたり、しゃぼんにどのような興味を持っているか。こういう部分を大切にしようということですから、基本的には変わりませんが、そういった教育的な配慮をした見守りもやっていくというのが、認定こども園の特色かと捉えております。

A委員： そうしましたら、玉島が移管されたら、そちらも認定をとられるご予定ですか。

法人： 移行期間は、保育所の引き継ぎですから、保育所として、今までどおり継続してやります。

ただ、時代とともに、保護者の皆さんが認定こども園に変わろうと仰るようでしたら、その時点で考えるというふうに思っております。

A委員： 三者協議の中でということですかね。

法 人： はい。

B委員： 認定こども園の中に研修室ができたということで書いてありますが、認定こども園の制度とかの部分をも、もちろん考えておられるでしょうけれども、もう少し具体的に研修室の意義を教えてください。

法 人： それは、元々デイサービスセンターがあったのですけれども、色々な事情で、閉鎖しまして、職員の資質向上のためには、研修センターが要るということで、研修センターに切り替えた訳です。

私自身、夢のような話ですが、実際に茨木市のほうから措置されてくる園児を見ていますと、時代の変化と決めつけるといけないかも知りませんが、要支援の子どもが増えてきています。

職員は、大学在学中に、色々と学習も実習もしている訳です。ところが、一番変化の多いのは、支援を受けられる対象の子どもじゃないかと思えます。同じ事情でも、個人差が物凄く大きいです。

それについては、大学で学んだからこうだ、あなた経験あるでしょう、こんなふうに言うのは、もってのほかです。全員違うのですから。ですから、そういう支援だけを中心には考えていませんけれども、研修室を設けて、色々なことを共に学ぶ。あの年齢の子どもだから、あの年齢を担当している人がそれを対処したらいい、そういうものではない。その機会に、職員皆がそういう事例を研究する。そして、そういう課題を持っている子どもを上手に育てる。これが僕は大事なことです。

それにはやはり、そういう部屋が要るのです。ときには、たくさん対象の園児を入れて、それに関係する先生皆がそこに入って、色々な行動に、どういようにやっていくかを研究するには、やはり、そういうスペースがなかったらできません。そういうことにも使いたいと思っております。

委員長： どうぞ、ご自由にご発言ください。

C委員： 今、見させていただいて、朝のおやつの牛乳の準備が乳児さんたちはあったと思うのですけれども、玉島もそうですけれども、公立の保育所では、朝のおやつの牛乳も陶器のコップで飲んでいるのですが、ここでは、昨日の園もそうだったのですけれども、アルミのカップが並んでいたのですけれども、それは、なぜアルミなのでしょう。やはり味が陶器で飲むのと、アルミのカップでは違うのですけれども、なぜ、アルミを使っているのかなと思ったのですけれども。

法 人： 保管庫の関係上、朝、使用したものを、お昼までに洗って、保管庫に入れて、熱処理をするというスペースがないもので、午前中はアルミを使わせてもらって、お昼は全部陶器でやっているのですけれども。

C委員： お昼からのおやつで飲む分は。
法 人： コップがあります。
C委員： 陶器のコップ。朝だけアルミですか。
法 人： はい。
D委員： もし玉島が移管された場合、配置予定の所長さんとか、施設長さんは、
どの方がなられるのですか。今、ここにはいてらっしゃらないですね。
法 人： 今は、大阪市の〇〇にあります。来年の春、定年退職になりますので、
その方に来てもらおうと思っております。
D委員： 大阪で働いている方が来られるということなのですね。
C委員： 今現在、幼稚園に勤務している。
法 人： はい。
C委員： 幼稚園しか勤務されていなくて、保育所と扱う年齢も違いますし、配
慮するところも色々変わってくると思うのですけれども、その辺はどう
思われますか。
法 人： 今は、幼稚園の園長になっていますけれども、元々は、大学で保育に
ついての学習もしていますし、昔だったら、就学前とって5歳組だけ
とか、4歳組だけでしたが、今は3歳組とか、色々年齢幅も広く、幼稚
園でもやっているところもありますので、全くの素人ではないです。
D委員： 職員の人数は、現状の玉島の人数くらいは維持していただけるのでし
ょうか。
法 人： これは、ここを受けるについても、確保しましたし、そのつもりでお
ります。
D委員： 今現状で、玉島で働かれているパートの職員さんも、条件が合えば、
そのまま。
法 人： そうですね。この場合も、現職でここで勤めていた人を、何人か来
てもらっています。
D委員： 引継保育はありますけれども、やはり何人か残ってもらえるほうが、
子どもたちもいいと思うので。
法 人： はい。やはり引き継ぎをしたときに、保育環境の変化があることを保
護者の方が一番心配されていると思うのですけれども、ここでも経験し
ましたように、緩やかな民営化ということで、できるだけ子どもたち、
もちろん保護者の方にも影響の少ないような形を十分話し合いをしま
ながら進めたいという、その気持ち、姿勢は堅持してまいりたいと思っ
ておりますので、よろしく申し上げます。
E委員： 保育内容のことが飛んで、職員のお話にいきましたけれども、実習生
の受け入れですとか、そういうことは今はされているのでしょうか。△

△△△園でも〇〇〇〇園でも。

法 人： どちらもやっています。

法 人： 年間に4、5人はやっています。

E委員： △△△△園のほうも、〇〇〇〇園のほうも。職員募集、採用の方法のところに、そのことには触れられていないのですけれども、どこへ募集をかけて、どこでどのように職員さんを採用されているかという、いわば職員採用の道、ルートのようなものは、しっかりお持ちなのでしょうか。

法 人： 実習依頼のある学校であるとか、今現在、うちの職員の卒業大学であるとかには、しっかりとルートを持ってやっております。

法 人： 形の上では、一般公募の形をとります。特定の学校だけというのは、むしろ誤解を招きますので、一般公募、公表して、そして、給食部門もありますし、保育だけではないので、合わせて一般公募ということで、何月何日ということやるといことです。

E委員： 例えば、私は、某大学に勤めておりますけれども、就職を扱う担当の部署に募集がきます。学生たちは、その学内の募集の手続を踏んで、就職試験を受ける、そういう道があります。

ですから、一般にホームページで募集されていたり、ハローワークで募集されていたりというところに載るのではない、そういう連携というものもあると思うのですね。そういうことは、特にはなされないのですね。

法 人： 今、おっしゃるのは、一般公募の中に大学へご挨拶に行って、何月何日に、一般公募でやりますよということや、そこに応募してもらう訳です。ハローワークからという意味ではないです。

E委員： 一般公募は、大学との連携も、ホームページで募集をされて、いわば飛び込みで来る方も、そういう人たち全部含めての一般公募と考えてよろしいですか。

法 人： はい。

E委員： ありがとうございます。

F委員： 法人の基本理念は、いただいている資料に書いてはありますがけれども、法人としては保育だけではなく、高齢者、障害者部分もされている訳で、基本理念の中では、保育ということが一言入っているのですが、その辺は、高齢者、障害者のほうについての基本理念というのは、この書類からは外してあるということですか。

法 人： 基本理念は、保育であろうと、介護であろうと、人権尊重の立場から言うと、違いはないと思います。

F委員： 保育だけではなく、高齢者も色々されているということですがけれども、

基本的な法人としての運営、法人の役員さんの名簿を見せてもらうと、役員さんの平均年齢が非常に高い。そういう状況もあって、実際の理事会の開催とか、理事会としての決定というのですか。本来、法人を運営することについてのシステム、その辺は、どういう形になっているのですか。

法 人： 常に理事間の連携はとっています。形だけのものではないです。平均年齢が高いというのは、前回も申しましたけれども、私が定年退職してやる時に、自分の先輩をお願いした訳ですので、それが平均年齢が上がって今日になっている訳ですけれども、一部、年齢とともに引退、あるいは、色々な都合で去った人もありますけれども、こちらから年齢だから辞めてくださいということも言えない、むしろ私は、人生の先輩として色々相談もしやすいという訳で、今日に至っています。

F 委員： 別に年齢が高いからダメとか、実際に機能して運営されておれば、何も問題ないのですけれど。法人として、法人そのものを運営するというか、全体を見回す事務局的なものというのは、どんな感じであるのかなというのが、要するに、運営は例えば、老人の施設なり、保育の施設なりも、施設長に任せるいう形で預けて、理事会としての運営というのは、どんな形であるのかという、その辺のところですが。

法 人： やはり理事会が基本です。そして、理事会で色々、こうしよう、ああしよう、例えば、民営化の問題一つにしても、あるいは、人権の問題一つにしても、たまたまうちの理事の一人が、この前まで茨木市の人権協の会長でしたけれども、そういう人に色々基本政策については、理事、個人との形で理事会を開く前には、ある程度話をしておいて、そして、理事会の話題にもすれば、法人の運営にも使う、生かしていく。そういうふうにありますから、形骸化された理事会でも何でもありません。むしろ、私どもから見たら、一番、理事との意見交換はよくやっているのではないかと思っていますのですけれども。

そして、その基に、保育のほうは保育、介護のほうは介護のほうで、運営してもらっています。

E 委員： すみません。新しく去年、加わった方は、去年の平成26年の履歴書を添付していただいています、それ以外の方は平成20年の履歴書をつけてくださっていて、もう7年前の物なのですね。これは、今、F委員がおっしゃいました、ご高齢ということに加えて、さらに高齢になっていらっしゃるということで、やはり私も少しそこは懸念をしているところでございます。

法 人： 確かに、年齢からおっしゃるのはわかりますけれど。

E委員： 85歳くらいの方が3人。

法人： 一人は、某大学の講座を持っている人ですし、そういう人に来てもらっていますので、形骸化している訳ではなく、むしろ意見ももらって運営している。そういう人と交流しながら、法人の運営に当たっている訳です。

委員長： ほかにご発言ございませんでしょうか。

D委員： 5年間は現状の維持をしていただけるということなのですが、5年後、もしくは、5年間の間に保育料とは別に発生する料金があれば、教えていただきたい。いざ移管先になったものの、後から上がるというものがあれば、今日見た感じでも、体操服とかも揃えておられるのだなというところで、そういうところは、やはり要るのかなと思ったり、それは5年間は大丈夫なのかどうか。

法人： 体操服もそろそろということで、〇年目のときだったと思いますが、もちろん何事にも、保護者と話し合いをして、園としては、こういうふうに思っているのですけれどもどうでしょうかということで、Tシャツを揃えていただいた経過がありますし、本当に全部5年がどうということではなく、何が今、子どもたちの課題になっているのかとか、保育をする上での課題を解決するためにはということ、本当にしっかりと保護者と、本当に子どもたちにとってより良い。Tシャツは〇年前なのですけれども、今年の春から短パンをそれも協議して。

D委員： 保護者のほうで揃えてもらったということですね。

法人： そうです。

D委員： そこは、協議で納得していただいてというところなのですね。布団はリースではなく、持ってきてもらう形ですか。

法人： 布団は持って来てもらっています。布団乾燥も月に2回、もちろん、それも保護者の運営で、園は協力させていただくという形でさせていただいています。

C委員： 保護者会があるのですね。

法人： あります。

C委員： 私立、民間だったら、保護者会がないというところもあると聞いたのですけれども。

法人： 私もそういうのも聞きますけれども、△△△△園のほうにも保護者会がありますし、〇〇〇〇園の場合は、公立時代からずっと保護者会が。

C委員： 体操教室があるというのは、年間行事の分でも見せてもらったのですけれど、今までそういうのがない生活だったので、そういうものが始まると、習い事代じゃないのですけれども、そういう費用というのは、月々

では。

法 人： 発生は、しておりません。本園のほうもずっと昔から、体操教室であるとか、和太鼓とかをやっていますけれども、一切いただいておりませんし、〇〇〇〇園で体操教室というのは、〇年前から本園が毎週一回していたのですけれども、理事長ともよく話をさせてもらっていたのですけれども、体操教室は、わざわざ体操の先生に来ていただいて、どうこうするのではなくて、私たちがずっと保育をしているときは、遊びの中で身につけていたことを、体操教室ですという形でしていますので、でも、今の先生たちには、本当にマット一つ、でんぐり返し一つするときでも、注意するところであるとか、跳び箱一つ、逆上がり一つ、そういうところで指導の仕方を学ぶという視点が、強くあると思います。子どもにどうしていただくではなく、ずっと△△△△園でしていたので、毎週ではなくても、先生たちが指導のポイントとか、遊びのポイントを習得すればいいのではないかということで、〇〇〇〇園に月の半分来てもらって、ここの先生たちにも指導をしていただくということで、いかがですかというのはもちろん、保護者会と協議して、そういうことだったら、やってもらったらいいなということで、こちらに月2回、両方で月2回ずつやっています。

法 人： 先ほどからも理事長の話の中にありましたように、子どもに何かをさせたいから、こういう教室をしていて、オプション付きで料金をいただきますではなく、やはり職員の資質を上げるために、その辺が目的に近いところがありますので。

G委員： 今の話も、お聞きしながらなのですけれども、実際に、〇〇〇〇保育所を受けられて、そういう経験をお持ちなのですから、今度玉島を受けられたら、保育の内容的に、緩やかに引き継いでいただくことは基本になりますけれども、プラスアルファ、保育内容として、こういうことを充実させていこうという考えは、具体的に何かありますか。

今は〇〇〇〇保育所を引き継がれて、何かされていると思うのですね。そこも少し教えてほしいのですけれども、玉島は玉島で、こういう保育内容を展開していこうと、そういう具体的なことがあったら、教えてほしいのですけれども。

地域、地域とおっしゃるように、地域性というものを考えながら、こういうビジョンがありますということ、教えてもらえたら、ありがたいのですけれど。

法 人： 玉島は玉島で、今現在、すごく色々な取り組みをされていると思います。基本は、それを引き継ぐというか、その指導を受けながら、もちろん

ん私どもにも考えはありますし、一人ひとり、具体的に誰が配属されてということになれば、やはりチームとして、色々やりたいこととかも出てきます。

だけど、しっかり玉島の歴史を学びながら、一緒に話し合っやっていきたいというのは、基本姿勢です。

G委員： 具体的な話は、今はありませんか。

法 人： そうですね。まだ。

G委員： そうしたら、今、〇〇〇〇園は、何かアレンジされたとか、こういう保育内容を充実したというのは、何かお持ちですか。引き継がれて、最初は公立を引き継ぎながらやっていただいたと思うのですが、やはり民間の良さというところは当然ある訳であって、そこをこういうふうアレンジした、こういう内容を充実させたというのはありますか。

法 人： 基本は、本当に引き継がせていただいています。

G委員： 結構ですよ。ベースが公立保育所、結構ですけども、私たちが民営化に望むところは、何かプラスアルファの部分があってもいいと思うのです。民間の良さを、こういうことをプラスアルファしましたということもあってしかるべきかと思うのです。そういうことがあれば、教えてもらいたかったというところがあります。ないのでしたら、それで結構なのですけども。

そうしたら、ここで保育の内容になりますけれども、特別保育ということで記載されていないのですけれども、こういうことを特別保育としますと、何か具体的に考えておられますか。

応募書類に書かれているのは、市の指導のもと、現行どおり実施いたしますと書いているのですけれども、現行どおりというのは、少し分かりづらいのですけれども、具体的に、こんな特別保育メニューをしますよということを考えておられることがあれば。今度、もし玉島を受けられたら。それは余りないですか。

法 人： そうですね。特別に、こちらから先にどうこうしたいというよりは、先ほど申しましたように、玉島が大事にしてこられていることを受け継ぎながら、その方法は、また協議をしながら。

G委員： そうしたら、職員の話なのですけども、職員の質を向上させるということで、何度もお話が出てきて、大学の先生を呼んだりして研修をします、それはそれでレベルアップすると思うのですけれども、よりレベルアップ、質の向上というところで大事なのは、職員同士の中で高めていくことが一番大事だと私は思います。聞いた後、それを浸透させながら、職員同士が切磋琢磨しながら、質を上げていくことが大事だと思

ますが、そういう部分で、何か定期的に職員同士でしておられることはありますか。

法 人： あります。もう数年前からというのはそれなのです。こちらの1歳組の先生と、本園の1歳組の先生で交流して、お互いに保育園に行って体験をして、こういうことがあったらどうしていくか、ということをしていきます。

G委員： それは定期的に。

法 人： 計画的にです。

G委員： そういう研修計画のようなものをお持ちなのですね。

法 人： はい。それと、今、研修を継続して、講師の先生に来てもらってやっていますが、独自でやっているのは、先生悪いけれども90分の講座を80分に縮めてください、そして、後の5分、10分を当日の出席者で、疑問に思うところ、聞きもらしたところ、そういうことを、もう一度おさらいして、そして、話し合い、その中で色々なことが課題になったら、もう一回、先生がおいでの際に質問して、理解を深める、こういうような現象教育をしております。これも継続しているのです。

G委員： そういう体制をお持ちだということですね。

法 人： そういうようにしなかったら、聞き逃したまま、何か言ってた、なんだったかなと思いながら、自分のものにしないで終わる。それで、研修した、受けたということでは、これは深まらないと思いますので、こういう制度を入れて、計画的にやっています。

G委員： もう一点なんですけれども、この保育所を公立から引き継がれて、そのときに色々なことがあったと思うのです。苦勞された部分があって、次に引き継ぐときは、こういうところに注意しようと、何か考えておられるところはありますか。

例えば、こういうトラブルがあって、そこは反省しながら、ここを注意しながら、次に受けたときは、こういうことに配慮しながら引き継いでいこうとか、そういう部分は、何か持っておられますか。

法 人： 一つは、この〇〇〇〇園というのは、民営化の当初の対象でございましたので、やはり保護者の皆様の混乱とか不安というのは、非常に高かったと思います。

ですから、三者協議会におきましても、何回も繰り返して、その辺の溝を埋める努力をしたと思いますので、その経験を生かして、保護者の皆さんの気持ちをどれだけ汲めるかというところにポイントを置き、また、子どもたちの不安をどれだけ解消しながら引き継げるかというのを、それを大きな教訓と捉えておりますので、大きな変化というか、隠し玉

のような、こんな特別保育をやりますという、そういうものは持ち合わせておりませんが、受け継ぐものはしっかり受け継ぐ、不安をできるだけなくすという方向に全力を尽くしたいと考えておりますので、先ほど質問がありましたように、家庭的保育とか、地域開放とか、ノウハウは持っております。

というのは、△△△△園には、子育て支援センターを独自で持っておりますので、そういうノウハウは持っておりますけれども、あくまでも保護者の意向、子どもたちの気持ちを大事にして、その後、お話があれば、その方向にもいけるかということで、当面は、まず安定した引き継ぎをしたい、そこに全力を尽くしたいと思っております。

G委員： 先ほどの質問ですけれども、引き継がれてずっとやっておられて、もともと公立から、子どもはずっと一緒にいますが、その中で、子どもがこういうふうに変化したというのは、何かありましたか。引き継がれた後、良い意味で。

法 人： 子どもたちは、本当にすごく前向きですから、新しい先生にでも、すぐなつきますし。

引き継がれた後でも、園のほうも、今までいた職員もウェルカム体制で、色々な行事のときにも、通りすがりに、「みんな元気してるかな。」とって覗いても、「先生入って、入って」というような、そういう関係を作ってきたというか、そういう大人が、意思疎通ができるというあたりでは、子どもにも保護者にも不安は少なかったのではないかと考えております。

E委員： 2つお伺いしたいのです。人権保育ということが大きく今、上げられております。子どもさんに、人権の内容を伝える、教える。子どもさんに教える人権保育の方法、具体的にはどんなことがありますか。というのが一つ。子どもさん自身が人権意識を育んでいくという、職員さんたちは、人権研修を受けたりして、人権意識を持つというのは、当然やっ
ていらっしゃいますけれども、子どもの保育の内容の中で、子どもさんたちが人権意識を育てるということを意図した保育の方法、これを教えていただきたいことと。

それから、児童虐待のケースというのは、これまでに対応されたことはございますでしょうか。書類を見せていただいた限りでは、特に具体的なことは何も書いていないのですけれども、その辺を教えていただきたいです。△△△△園でも〇〇〇〇園でも。

法 人： 2番目のほうからなんですけれども、虐待にも、重篤なもの、そうでないものという差はあるかと思うのですけれども、△△△△園でも 1

件ございましたし、〇〇〇〇園でも3件ありました。対応は、してきました。

E委員： それは、事件になったようなケースでは。

法 人： そういう大きなものではないのですけれども、母子2人で暮らしておられて、なかなか登園できない。もちろん、市のほうから見守りをという指導は入っていましたので、毎朝迎えに行ったり、声をかけに行ったりしていたケースもありますし、後は、普通に園に来て、見守って傷がないかという感じで、そんなに重篤なものはありませんでした。

E委員： それらのケースは、もう、うまくおさまった訳ですね。ありがとうございます。

法 人： 人権というのは、やはり、ことばで伝えるものではないと私は思っております。

やはり職員の態度、姿勢、そのものだと思っております。確かに、全員が全員そういう人権意識とか、知識とかはあるのですけれども、なかなか具体的に、子どもに対してというあたりは完全にできているかといえば、確かにまだまだ指導中というようなところがあります。

子どもの名前一つ呼ぶのでもそうですし、みんなこうしましょうということ、でもやはり、一人ひとりが大事にされている、一人ひとりに寄り添ってもらえているという、気持ちが自分で分かるような対応をどれだけしてもらっているかということで、人権の意識というか、気持ちの安定の中から人との対応の仕方を学ぶというふうに思っておりますので、人権そのものをことばでとかいうような指導は行っておりませんが、一人ひとりに寄り添いたい、一人ひとり子どもの表情を見たり、ことばかけを受けとめるといふ、職員の姿勢で伝えたい、伝えているということですのでけれども。

法 人： 私のほうは、職員との面談の中でもよく申し上げるのですけれども、人権という捉え方を命とか、生きる力とか、そういう方面から捉えまして、子どもたちの自尊心をいかに育てるかというところで、一つの例としては、ほめ方でございますけれども、私が常に言うのは、ほめ方には3つある。

それは、どういうことかという、一つは、結果ではなく、経過をほめるということです。結果は、ともかくとして、経過を認めたときにはほめる。

また、いつほめるかという、すぐほめる、見つけたときに「今の良かったよ。」という、その声かけが大事ななど。

最後は、ほかと比べない。ほかの子ができる、できない、関係なく、

その子が頑張っている姿をほめるという、そのほめ方で自尊心を育てようと。

ひいては、それが他人をも尊重するという、お互いを尊重し合える関係作りができるのではないかという考えで、人権保育に取り組んでいます。

虐待につきましては、〇〇園長から申し上げたとおりでございますが、平素の着がえなどの間に、身体の傷とか、お母さんの様子とか、その辺もしっかり見させていただいて、お母さん、ちょっとしんどそうだなというときは声かけをして、事前に相談を受けるということで動いております。

以上でございます。

B委員： 法人の基本理念のところなのですけれども、先ほども少し質問したと思うのですけれども、地域社会の人々に信頼されるキメ細かい保育と介護に努め、とありますが、きめ細かいというのは、色々な捉え方がありますね。

今、おっしゃった人権保育とか、一番最初に理事長がおっしゃった乳幼児の資質を伸ばすとか、やはり、保育園をこれから3つということになると、この基本理念のところでも、しっかりと根幹にかかるあたりが、もう少し要るのかと、それでお話を聞かせていただいて、つながったのですけれども、きめ細かいと書いてあると、何か、どんなことを指しておられるのかと思いつつ、今お聞きしていたのですけれども。

法人： きめ細かいというのは、細心の配慮ということになりますけれども。去年の秋、ちょうど大雨が降る前に、色々な話を、△△△△園で園児にしたのです。そうしたら、その後、雨が降って、避難指示が出るかどうかくらいに川の水が増えて、その後の川を見に行つた訳ですね。先生が園児とともに。そうしたら、随分、あちこち水たまりがあつて、水たまりの中には、色々な雑魚がたくさんおりました。

そのときに、その子どもたちが、早速持ってきたハンカチで、すくつてきて、そして、飼育を始めたのです。僕は、そういう一つひとつに興味、関心を持ってやる、これやはり人権にもつながると思うのです。そういう長い目で見て、命を大事にする、育てる、そして、そこで観察する。

僕は、そういう現実が積み重なるときに、きめの細かいものができるのだと思いますし、そういう点では、命の大切さということも、そこで勉強して、人間が人間の命というのではなく、ほかの色々な小さい動物にしても、あるいは、植物にしても、大切にすることを経験学習

することを僕は大事にしたいと思っています。

委員長： あと5分程度あるようですけれども、最後に何か確認しておくべきことなどございませんでしょうか。

C委員： 今、ずっと見せてもらって、子どもたちの様子が、公立を引き継いできているというのもあるとは思いますが、玉島で見る様子とよく似ている、誰か来たら、「誰なん、誰なん。」と言って見に来るし、声をかけてみたりとか、良くも悪くも、よく似ているという感じを受けたのですけれども、ここはやはり、公立を引き継いでという流れもあって、そういうこともあるのかなと思うのですが、保育の内容であったり、様子などで、△△△△園のほうと、こことの違うところというのは何かありますか。

法 人： そうですね。どういうふうに言ったらいいのかと思いますけれども、△△△△園は、やはり私立として、ずっと歴史があります。ですから、そこで職員もしっかりと教育されてきている部分があるのかと思います。

私は、公立育ちですので、みんなでぎやかに、ぎくばらんにといったところは、やはりどこを切っても育ったところがそうであれば、そうなるのかなと思って、△△△△園に行ったときに、お行儀がいい先生たちだなと思いましたし、そういう良いところは良いところで、学ばないといけないし、そのお行儀がいいというのが、ぴしっとしていいのか、やはり自分の気持ちはしっかり出せるという、マナーと保育に対する姿勢というのは、両方作っていかないといけないのかなと思いました。

だから、こちらも元気がいいという、2つを比べて、こちらが、すごく元気がいいというように見えました。交流研修をする中でも、こちらの先生は、物すごく意見をしっかりと行って、△△△△園は、やはり持っているのだろうけど、なかなか出せないというところがありました。

私、3年間いたので、やはり、しっかり自分の思いとか自分の考えを出さないと、子どもたちに自分の意見を言いましょうとか、思ったことを言わないと、と言っていても、先生が言わないで、指示待ちしていたのは、そういう子どもたちには育てられないということは、3年間見てきたところなのですけれども。

久しぶりに、こちらに戻ってきた中では、やはり元気はあるのですが、言いつばなしではいけないし、やはりはじめ、ないわけではないのですけれども、その辺は、両方あるかなと感じています。

それで、先ほどの委員さんの質問の答えにもなったと思うのですけ

れども、どういう保育をしたいかと、私が本当に思ったのは、〇〇〇〇会の一つになってほしいと。ですけれども、△△△△園でもない、〇〇〇〇園でもない、玉島の保育園を作りたいというのがあります。

G委員： 職員のことは、先ほどお聞きしたのですけれども、実際採用のルートはお持ちなんですか。採用ルート。

それと、今の職員の定着率というのはどのくらいですか。

法 人： 定着率は、結婚退職はありましたけれども。

法 人： 年に2人かな。

法 人： 〇〇〇〇園でも、引き継ぎをしたときの先生たちが、ほとんど残っておられます。

G委員： 職員の確保方策で分からないのは、ルートはお持ちですか。最終的に、一般公募されるのですかね。もし、なかなか集まらなければ、何か確保できる方策は、具体的にお持ちなのですか。

法 人： 自信はあります。一般公募という形ですということ、そうしないで、某大学から、これは、むしろ誤解を招きます。

G委員： それは分かっていますけれども、実際は、なかなか保育士の確保が難しい情勢になっていますが、そういう中で、人が確保できないと運営できませんよね。最終手段としてでも結構なのですから、そういうのは持つておられるということで認識しておいていいですね。自信があるということで。結構です。

D委員： 僕も今、おっしゃったように、最初入ってきたときの、「いらっしやいませ」とかというのは、すごく好きです、ああいう雰囲気があるというのは、僕もすごくいいなと思いましたし、そこで子どもを見て、楽しそうにやっているというのが分かりますし、それが〇〇〇〇会さんのスタイルであったら、そこはやはり継承してほしいと思います。

でも、もちろんおっしゃったように、玉島スタイルがありますけれども、僕個人ですが、〇〇〇〇会さんのスタイルももちろん、良いところは、どんどん引き継いでいってほしいと思うのですけれども、最初に聞いた配置されるであろう所長さんが、まだ実際に〇〇〇〇会さんの中では働いていないのですよね。そこは、やはり〇〇〇〇会さんの理事長の方針であったり、理念というものをもっと浸透させていただいて、今、園長がおっしゃったように、考えさせるというのは、すごく大事だと思うのです。

前の法人さんも、子どもの最善の利益とおっしゃっていましたが、こちらの書類にも書いているのですけれども、理事長の自分のことばで、言ってもらえるのも好きなのですから、文書だけで読むので

はなくて。

基礎とか基本を鍛えているとか、そういうことも考えて、そういうスタイルを大事にしたいとおっしゃっていたので、もし、玉島の移管先になった場合、配置予定の園長さんにも、そういうところは、浸透させてほしいと、個人的な意見ですけれども、思います。

法人： 私も大阪市におりまして、我々、人事異動のときには、どこへ行くにしても、その園なら園、学校だったら学校に、まず飛び込んで、その良さを伸ばす。これが基本です。

自分の思うようにやるのは、長のやるべきことではないと思います。その地域がより良い環境にあるのだから、その環境を大事にしながら、さらにグレードアップするためには、どうするのかと。これがまた、長の責任だと思います。

大阪市にまだいてとおっしゃるかもしれないけれども、どこでも人事異動といたら、あるでしょう。そこで、長はまた、いかに絵を描いていくか、それがまた見せどころとっております。

委員長： 予定の50分が経過いたしました。最後にどうしてもこれだけはこの点はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、これでヒアリングを終了させていただきます。

この後、委員だけで協議をさせていただきたいと存じますので、場所をお借りして大変恐縮ですが、法人さん、一度ご退席願いますでしょうか。恐れ入ります。

(法人退席)

委員長： それでは、たくさんのご質問をいただきましてありがとうございます。

残り時間はありませんけれども、10分程度を予定して、選考項目などに関連して、委員の間で相互の意見交換といいますか、最終的な次回での判断をするに当たって、認識を共通にしておくべきことなどございましたら、ご発言願います。いかがでしょうか。

E委員： ちなみに、F委員がおっしゃったことがずっと気になっているのですが、理事さんの現在の年齢を言いますと、80歳、83歳、82歳、82歳、86歳、85歳、監事が82歳、77歳なのです。お覚えおきください。

F委員： 理事会が開かれると思うのですが、当然開かないといけないので。意見もいろいろ聞いているという話、それはそのとおりだと思いますけれど

ども、法人として色々な施設を持っていて、全体としてどういう方向に動いているとか、その辺をきっちり動かしているような事務局機構とか、その辺が全然見えてこないの、何かもう一つ要領得ない答で。

今、そこに座ってた人は、どこの担当なのかな。

E委員： 経理です。

F委員： 経理というのは、それぞれ、事業所ごとの経理ではなく、恐らく全体を見てると思う。だから、あの人が事務局をしてるのかな。

委員長： 財務面で心配な点とかは。

A委員： ここは特段問題はないです。良いと思います。数字的には。10年後ですよね。10年後どうなってるのかというのは見えないですよ。年齢を考えると。

B委員： 基本理念のところ、介護と保育のあたり、きめ細かい保育ということばで、記入されています。△△△△園と〇〇〇〇園を運営される中、もし玉島を受け入れた場合、社会福祉上、将来を担う子どもたちをどう自分たちが地域で、真正面で受け止めて、どう人材を育てていくかという思いで、理事長や園長も頑張っておられる。個々には皆さん頑張っておられるのでしょけれど、一番根幹にかかわる基本理念のところをしっかりと押さえて、それで色々話をされるのだったら、「ああ、そうだな。」と思うのですが、そこが少し惜しかったかなと思います。

E委員： それは、3法人の書類見せていただいて、ここが一番事務的で、ことばもみんな削ってしまって、現行どおりにしますとしか書いていないという、書類を見た中でそういうことが、印象に残ったことですね。

A委員： 先ほどの話ですけれども、この書類を誰が作ったのか、こういう書類を作るときに、どこが確認しているかですよ。

委員長： 保育の内容については、好感を持たれたような印象を受けましたけれども、それは、昨日との比較ですか。

D委員： 僕は別に〇〇〇〇会さんは、良いものもあるので、まして近いということがあって、交流も、畑もそうですし、食に力を入れておられるというのは、やはり子どもにとってすごく大事だとは思っているので、すごく良いとは思いますが、ここが本当に何にもわからなくて、保護者のかたもわからなくて、いざ今日来てみたら、雰囲気は、こちらのほうが良いのかなと思います。

B委員： 公立保育所で、保育内容の継続ということをおっしゃってましたでしょう。クラスの環境とか、子どもと遊ぶ姿とかを見たときに、やはり、公立をそのまま継承されているし、子どもたちを一斉に指導するだけではなくて、主体性を持って、自分たちで活動して、そして、遊

びを選んでいくという部分を大事にしておられたし、0歳、1歳も楽しそうに表現遊びをしていたし、やはり子どもたちも、元気がありましたね。活気がある保育所だなというふうな印象は、感じました。

D委員： 1歳の子があそこまでできるのは、すごいと思ったので。

B委員： します、します。1歳は、あんな感じです。もう表現大好きで、物すごくやはり、先生と関係ができていたら、大喜びで。

だから皆さん、発表会とか運動場で感激されるのです。1歳の子があそこまでできるのかというような、家ではなかなかなので。普通の姿です、あれは。

C委員： これだけ大人が来ている中で、普段どおりの姿でいられるというのが、すごいなとは。

B委員： それは、すごいですね。普通なら人見知りとかありますけれども。

C委員： それだけ普段、しっかり見てもらっているし、安心して生活しているというのを感じられる。1歳の子でも、ああやってできるというのは、0歳からずっと、ああいうこともしていると思うし、上の幼児さんたちの様子も見ているから、あれができるのだと思うのです。それをこれだけ、普通にお母さん、お父さんが参観とかで来ただけでも、やはりふわふわするのに、こんなかしこまった、空気の違う大人が来ても自然体でいられるというのは、普段がしっかりしているから。

B委員： だから、0歳、1歳の方向性とか、子どもと向き合う、しっかりした保育を普段から心がけているから、人が来ても動じないというか、そこが不安定だったら、色々な人が来たら、ビビってしまったり、泣いてしまったりとか、それが子どもは正直だから、その姿をそのまま出します。だから、本当にそのとおりで、普段の姿を見せていただきました。

F委員： 今、言っておられるような保育の細かさとかというのは、公立の保育所の場合は、皆押しなべて、このような形で、そういうことは、されているのですか。

B委員： 大体3年、5年とかで、保育士が異動していくので、もちろん所長が変われば保育が変わるとよく言われることもあるのですが、でも職員が保育の継承を、きっちりしていつているから、そんなに、どこの公立の保育所がずば抜けてとか、そういうのではなくて、公立は、大体ある程度の平準化というのですか。

F委員： 公立保育所は、こういうレベルだということと、今おっしゃったように、ここの保育園が一つ頭抜けたレベルにあるのかどうかというのは、どうですか。

C委員： 頭抜けているとは思いません。玉島の子どもたちと同じように過ごし

ているのだなというふうに思う。

F委員： 公立レベルを維持していると。

C委員： そうです。移管してから〇年くらい経っても、公立と同じ雰囲気を保っているという、民間になっても、それを保っているというのは、すごいなと思うし、かと思えば、きのう行ったところは、変わってすぐだけれども、やはりカラーが違うなというのを、昨日の園と比べてもそうですし、玉島に迎えに行ったときの様子と比べても、やはりごろっとカラーは違う感じがするなと思ったので、公立を引き継ぐ、緩やかにという部分は、こちらのほうが言うとおりのだなど、応募書類でも「現行どおり引き継ぎます。」と、ああなるほどというところは、感じたのですけれども。

E委員： 私は、少し見方が違うのですけれども、いいですか。〇〇園長は、公立育ちだとおっしゃいました。だから、移管してからも、その色でずっとしてこられて、△△△△園は、私たち見ていないですから、もともとの民間の独自性をしていらっしやった。

書類は、△△△△園の現状が書かれていましたよね、全部。ですから、この書類に書いてあること、それから、今日、〇〇〇〇園で見せていただいたこと、それから、今度新しく玉島の移管を受けられたとなったら、先ほど、D委員がおっしゃいましたように、全然〇〇〇〇会さんでの経験のない、よその幼稚園の先生、しかも幼稚園の経験しかない先生がやって来られる。イメージできないのですよ。移管先が、どんな〇〇〇〇会としての民間の良さを入れながら、そして、現在の玉島のやり方の良いところを引き継ぎながら、どういうふうにやっていかれるのかというところが、何かすきっと落ちてこない感じが、私はしたのです。という印象でございました。

D委員： そこは、本当にそうです。だから、最後に質問で言わせてもらったのが、園長になって来られるのであれば、やはり〇〇〇〇会さんのスタイルをきっちり、どこまで落とし込むのか分からないですけれども、何十年もやっておられる方だったら、その人なりの意見もあるでしょうけれども、僕等は、この〇〇〇〇会さん、この園を見せてもらって、良いと思ったのに、実際来られる人が違う人で、いや、やはり違いましたということにならないようにしたいとは思っています。

B委員： 社会福祉法人で、認定こども園ということばを使っていますが、ほかは使っていない。お聞きしたら、19か園あるということで。認定こども園というのはご存じのように、保育と教育ということで、1号認定の子どもも入れるということで、今は、1号認定はゼロですが。

だから、来年度、幼稚園の園長さんをとというのは、認定こども園になるかは分からないですけど、そういうことかなと思ったり。認定こども園になったら、幼稚園経験者の園長さんでいけるというか。来年度、玉島が認定こども園というのは、まだ移管したところなのでとおっしゃっていましたが、そのあたりの大きな構想を持っておられるのかなというのを。

D委員： それを見据えて。

B委員： そうそう、そういう感じかな。何かそういうのを見据えておられるのかなと思って。

委員長： 大体、時間ですけれども、次の委員会は結論を見なければなりませんので、それに先立って、何か確認しておくべきことは、ございませんでしょうか。

それでは、委員間協議を終えまして、会議を終了する前に、その他の項目で何か事務局からご報告ありますでしょうか。

事務局： 本日も慎重なご審議を賜りまして、本当にありがとうございました。次回の開催ですけれども、昨日ご案内させていただいたとおりですので、特にほかの連絡はございません。

委員長： ありがとうございます。

それでは、本日の第5回の選考委員会、これを持ちまして終了させていただきます。ありがとうございました。

—了—