

平成 25 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（下穂積保育所）

議事要旨

- 1 日 時 平成 25 年 7 月 8 日（月）午前 9 時 30 分～11 時 30 分
- 2 場 所 社会福祉法人 福祉会 保育園
- 3 出席者（順不同）
 - (1) 選考委員会委員
清水委員、嶋田委員、小田委員、新野委員、吉村委員、松岡委員、
山本委員、赤土委員、楚和委員
 - (2) 法人
理事、 園長、 副園長、 総務主任、 指導主任、 指導
主任
 - (2) 事務局
佐藤こども育成部長、中井保育幼稚園課長、小西保育幼稚園課参事、村田保
育幼稚園課指導主事、中山保育幼稚園課職員
- 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
- 5 発言要旨

各委員： 【施設の視察】

委員長： それでは、ただ今より、下穂積保育所の民営化に係る第 5 回選考委
員会を開催させていただきます。

本日は、ご応募いただきました〇〇〇〇園の現地視察、ヒアリング
及び質疑応答ということで、法人の皆さま方には大変お忙しい中、視
察とヒアリングをご快諾いただきまして、誠にありがとうございます。

また、 理事を始め、関係の皆さま方には、委員会にご出席いた
だきましてありがとうございます。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、案件の審議に入りたいと思いますが、委員の皆さま方のお手元に配布しております会議次第に沿って、進めさせていただきます。

本日の案件は、(1)から(3)まで3つございます。そのうち「(1) 視察」については、先ほど、終了しておりますので、「(2) 選考項目におけるヒアリングについて」の議題に入らせていただきたいと思います。

ヒアリングについては、50分程度を予定しておりますので、各委員の皆さま方ご協力をお願いいたします。

ヒアリングに先立ちまして、応募法人の方から、まず、3点、ご説明いただきたいことがございます。

1点目は、保育に対する基本姿勢、2点目は、今回、民営化に応募された理由、3点目は、仮に、移管先になった場合ですけれども、民営化に伴う保育の充実に向けた法人の姿勢について、それぞれ5分程度を目安にさせていただいて、最初の15分で法人のお考えを聞かせていただきたいと思います。

その後、質疑応答という形で進めさせていただきたいと思います。

それでは、3点について、よろしくをお願いいたします。

法人： ヒアリングについての3つの質問に関しまして、担当理事の私から答えさせていただきます。

まず1つ目の、法人の保育に関する基本姿勢ということですが、これに関しましては、当園の保育の理念と重なるところがあると思います。やはり、基本姿勢として大事なものは、子ども一人ひとりの最善の利益を第一に考えることが重要ではないかと考えております。

しかし、当園の考える子どもの利益と、保護者の皆さまが考える子どもの利益というものが、ある程度、一致しなければ、当然、保育は成り立たない訳ですし、保護者の皆さまも、お子さまを当園に預けることはないと思います。

保護者が一番に望むことは、やはり、子どもが健康であることということなので、当法人としましては、最善の利益に対する基本的な姿勢は、子どもの健康を維持して、そして、発展させるというふうを考えております。

子どもの健康を発展させ、維持させるという目的を達成させるために、当法人としましては、色々な手段を講じてきました。

手段というものも、基本姿勢の一つと言えます。

具体的に言いますと、日々の遊びの中で、あるいは、遊びを通じて、しっかりとした体づくりを行い、健康を維持して、発展させるということです。

例えば、今でも、たまにマスコミ等で報道されますが、外で遊ばさず、室内で右脳ばかり鍛える右脳教育というものがクローズアップされておりますけれども、やはり、健康であって、勉学に励めるから東大にも入れる訳ですし、健康であって、野球の練習に励めるからプロ野球選手になれる訳であって、健康面を維持して遊ぶ、体操する、そのようなところを重視しているところが、私どもの基本姿勢の一つになると思います。

あと、もう一つは、保育というものを、もう少し大きな捉え方をしますと、保育というものは、子どもがいて、保護者がいて、そして専門職である保育士がいます。

私は、この関係は、正三角形でなければならないと思っております。

当然、子どもと保育士の関係のみならず、子どもの利益を優先させた上ですが、やはり、子どもと保護者の関係も、日々の業務を通してしっかりと確認するということです。

そして、保護者と保育士の関係も、信頼関係を構築すること、こういうところに重点をおいております。

当たり前のことを言っているように思われるかも知れませんが、非常に重要なことでして、子どもが頂点で、保護者、保育士は底辺です。この関係が崩れてしまうと、三角形が崩れてしまい、頂点の子どもが落ちてしまいます。子どもが代償を負うこととなりますので、そのようなことも、同時に、重視しております。

保護者、保育士の底辺の関係を充実させるためには、やはり、一義的には、保育士の資質の向上、価値観や倫理感も上げていかなければならないと思っております。

子どものことから離れた議論になりがちですけれども、やはり、こういうことも重要ではないかと思っております。細かなことを言い出すときりがありませんので、以上に述べたことが、概ね、当法人の保育に対する基本姿勢ということになります。

続きまして、応募理由についてです。

先程と重なるところがあるかも知れませんが、当法人は、昭和〇年4月1日に開園しております。それ以来、この保育園を管理運営してまいりました。その間、色々なことに取り組んでまいりましたが、全

てが正しかったとは思っておりません。

しかし、これまでの経験という歳月のフィルターを通しまして、保育には何が必要であるか、不要であるか、あるいは、何が良くて、何が悪いのかというものを、ある程度、しゅん別できるようになっていることは、法人としましては、自負しているところであります。

そういった中で、職員全員の認識としまして、子どもは親の所有物ではなく、人間であると、子ども時代は、準備の時期ではなく、人生の一要素であり、不可欠な部分であると、子どもは、どんどん人間になるのではなく、既に、人間であるという認識を持ち十分に啓もうし、そして、子どもの利益になるように考えております。

その場合の保育の方針としましては、パンフレットにもあると思えますけれども、たくましく、健やかな子ども、想像力のある心の豊かな子ども、素直で思いやりのある子どもという保育方針を、徹底的に実践で活かしてきました。

具体的には、全園児対象に、リズム運動を行っています。

2歳児からは、裸体操、スイミング指導、3歳児からは、体育指導もやっており、4歳児からは、太鼓や木琴を使った楽器の音楽指導というようなことも開始しております。

多くを語る必要はないとは思いますが、子どもたちというのは、未来の社会を築いていってくれる訳ですから、茨木市の子どもたちの一人でも多く、当園の取り組みを経験してもらい、子どもたちの発達に貢献できればと考えていることが、応募理由の一つになります。

もう一つですけれども、綺麗ごとを並べる訳ではなのですが、社会的な要請に、積極的に応えていきたい。

どういうことかと言いますと、当園は、これまで、公立の保育所が大きな役割を果たしてきました配慮を要する児童の保育について、積極的に受け入れてきております。このことは、本日、出席していただいております事務局の方に、ご確認いただければ分かることだと思いますけれども、そういった配慮を要する児童の保育にも、さらに積極的に力を入れていきたい。

一つの社会問題化している待機児童の解消という問題のみならず、配慮を要する児童の保育にも力を入れることによって、法人としまして、いわゆる公益性、公共性を全面的に打ち出せるように、更なる一歩を踏み出したいと考えているということが、もう一つの応募理由です。

そして、3番目ですけれども、民営化に伴う保育の充実に向けた法人の取り組む姿勢ということですが、これまでの話の中で、当園のこれまでの取り組みを中心に、お話しさせていただきましたが、当然のことながら、下穂積保育所を分園にするつもりは、毛頭ありません。

合同保育や引継保育等を通して、下穂積保育所の独自の取り組みの中で、良い点は、継続していきたいと考えております。それと同時に、その良い点というものは、この保育園にも取り入れたいと考えている次第であります。

具体的には、見学した当園の職員が、全員、感心していたのですが、まず一つは、下穂積保育所が取り組んでいる絵画等、製作に関するものや、食育への取り組みです。

小さな頃から土に慣らすと言いますか、土をいじって野菜を作ったりしていますが、そのような取り組みは、場所等も考慮しなければなりません、取り入れたいと考えております。

このように、当園の良いところ、そして、下穂積保育所の良いところをうまく融合させることが、保育の充実に資するのではないかと考えております。

また、これは当園に決定したらの話ですが、当園に決定したら、早急に取りかかることになろうかと思いますが、合同保育、引継保育を上手く充実させること、これが保育の充実に繋がると思うのです。

両園で十分に話し合い、密な連携を取る。場合によっては、下穂積保育所に訪問する機会が、予定よりも増えるかも分かりませんが、そのようなところを、しっかり充実させるということを当園に決定しましたら、どのようにやっていけばいいかを考えながら、すぐに取りかかりたいと考えております。

もう一つは、保育の充実ということですので、専門職である保育士の資質の向上、これも重要です。

やはり、保育士の資質が向上しないと保育は充実しない訳ですから、その充実も図りたいと思っております。

これも、例え話としては、ずれるかも知れないのですが、例えば、学生時代の勉強でもそうだったのですが、授業では、全く分からなかったけれども、友人同士でテスト前に教え合う、あるいは、ノートを共有し合うことにより、その科目については、すごく理解力が上がったという経験があると思います。やはり、公立、民間の保育士と一緒に技術、価値観や倫理観も含めて教え合う、伝え合う、議論するだけ

でも保育の質が向上して、保育が充実していくのではないかと考えております。

このような考えのもと、当法人としましては、そのような機会を数多く設けたいと思っております。

今の話からもそうですけれども、保育の理念や、口先だけでは保育は充実しません。

やはり、道具が必要になってきます。道具というのは環境整備のことです。

健康を維持するためには、体づくりが一番だと主張しているにもかかわらず、鉄棒やマットがないということでは話になりません。絵に描いた餅になってしまいます。だから、そのようなところを十分に配慮していきたいと考えております。

保育の充実のための環境整備という言葉の中には、法人としての考えとして、保育士の環境整備という言葉も含めております。

やはり、働きやすい環境、保育士の悩みを打ち明けやすい環境、そのような環境整備にも配慮して取り組んでいきたいと考えております。以上に述べた理由が、保育の充実に資するのではないかと考えております。

以上です。

委員長： ありがとうございます。

今、お話いただいた内容などにつきまして、これから選考いただく委員の皆さま方に、色々ご質問やお考えをお聞きしたい点などがあるかと思しますので、自由にお尋ねになっていただいて結構でございます、どうぞご発言ください。

A委員： この保育園は、スイミングやかけっこ等、子どもたちにとっては、下穂積保育所の子どもたちに比べたら、課題が多いと思うのですが、子どもによっては、嫌がる子がいたり、できる子、できない子の差が出て、大丈夫なのかなと思いますが、そのあたりはどのような様子なのか、お聞かせいただけますでしょうか。

法人： 私たちの保育園のほうで、たくさんカリキュラムがあるので、遊ぶ時間があるのかなとか、苦手な子はどうしたらいいのだろうかという、ご心配はたくさんあると思いますが、スイミングに関しましては、2歳の9月から、水慣れから始めます。その水慣れの中で、楽しさを感じますので、3歳に上がる頃には、ほとんど泣いている子はいません。

スイミングを嫌がる子は、ほとんどいないので、のびのびと、その

後は楽しくやっております。

リズム運動にしてもそうですが、入りたくないときに、無理矢理入りなさいということはありません。

子どもたちがやりたいときに、入ってもらえるような環境に気を付けております。

音楽にしてもそうなのですが、どのカリキュラムにしても、子どもたち一人ひとりが得手、不得手というものがあると思います。

子どもたちが自信を持って、この保育園生活を過ごすためには、子どもの自尊心を育てることが大事だと、私たちは考えておまして、このたくさんのカリキュラムの中から、一つでも、子どもたちが好きなものを見つけてくれたらという思いで、このカリキュラムを用意させていただいております。

苦手なものに関しましては、その時に、色々な配慮をさせていただいておりますので、その子が、今、一番安心してできる部分を一生懸命伸ばす、できた時には、大きく褒めるということで、一年間を通して、嫌がる子はほとんどいなくなりました。

卒園するときには、年長さんは、発表する場がたくさんありますので、音楽指導にしてもそうですが、体育指導にしても、注目を浴びるという場面が必ずありますので、それが自信につながり、大きな自尊心に育っているのではないかと、私たちは、思っております。

A委員： 下穂積保育所としては、取り入れたとしたら、料金がすごく発生するのかなという思いがあるのですけれど。

法 人： 今のところ、別にいただいているお金はスイミング代だけで、あとは、全て保育の中に含まれているので、特別にお金を徴収することはありません。

A委員： 基本的に、5年間は、下穂積保育所の保育内容を引き継いでいただくということですので、結構、積極的にそういう取り組みをしたいという考えを持っておられるのでしょうか。

法 人： いえ、日々の遊びの中で取り組めるものは、取り組んでいけたらいいなと思っておりますが、やはり、どういうことをしているかということが、保護者の方には、まだ見えてこないと思いますので、それも少しずつ、ご理解をいただきながら、望まれることを取り入れていければいいかと思っております。

法 人： 付け加えるなら、当園でやっていることが、全て、正しいとは決して思っていないくて、先ほどの話の続きとなりますが、引継保育、合同

保育を充実させないと、私たちが取り入れたいと思っても、保護者の方も、ましてや、向こうの先生も拒否されると思うのです。そこを充実させて、一步一步やっていきたいと考えております。がらっと、変えるなんてことは、あり得ないです。ましてや、物理的にも、できないと考えております。

B委員： 幼児は、スイミングをしたり、5歳は、外に出て遊んでいたりと、色々、設定保育をやっており、そこが民間の特徴なのかなと思うのですが、やはり、0歳児が12人、1歳児が33人ということで、先程、見学させていただいて、見させてもらったのですが、やはり、乳児の一人の育ち、基本的信頼感とか、安全安心とか、そういう個別な中で子が育ち、幼児に移行していくというシステムがあると思います。

その時に、先程、環境整備をしていくとか、保育の質の向上という力強い話を聞かせていただきましたが、保育士はいますが、あれだけ12人もいたら、公立の場合だと、担当制や子どもの小規模の中で一緒に生活する部分と、落ち着いて、0歳児4～5人が安心して遊べる先生との関係、やはり、日常の保育の中で、工夫というものが求められると思うのです。

保育所というところは、やはり、長いです。特別保育もこれから考えておられて、子どもたちは、集団生活は、お家よりも保育所のほうが長い生活の中で、その安心と、子どもにとったら環境整備、おもちゃ玩具を選んで遊ぶという主体性は、乳児から十分あって、初めて幼児にあって、集団の中で自分というものを発揮して、頑張っていくという力になっていくと思います。

今日、見させていただいた時に、0～2歳児あたりの玩具やおもちゃに、どんなものがあるか見ていましたが、保育の工夫をどのようにされていますか。

法人： 今日、朝の活動が始まる前の様子を見ていただきましたので、自由に遊んでいましたが、一応、乳児も公立のように、一年間を通しての担当制というものはしていないのですが、週ごとにグループ分けをしているので、今日、このグループは、この先生が見るという形で、週替わりで、交代で見ることしております。

B委員： 例えば、0歳児が12人いますよね。先生が4人いたら、一週間で引き継ぎしてという形ですか。

法人： その通りです。

うちは集団が多いので、1歳児は特に、噛みつきとか、多い学年

ですので、お部屋を出来るだけ広くということも指導いただいております、今日は、おやつの時間が入っていましたので、仕切りを作っていましたけれども、普段は、仕切りを取り外して、半分ずつ外に出たり、中で遊んだり、交代してということで、一度に多くならないように工夫する保育はさせていただきます。

0歳児に関しましても、一番、人間関係が大事なときなので、そういう部分では、できるだけ、今日は、この子たちの担当という形で、一週間でも人間関係が作れるように、グループ保育はさせていただきます。

C委員： 施設長の予定者の方を見させていただきましたが、色々、経験されているということで書いておられますが、過去の経験を活かしてということですが、どのような経験をされているのでしょうか。

法人： この法人においては、一番初めに老人ホームの方に勤務させていただきました。その後、保育園の方で、保育士として働かせていただきました。

結婚を機に、しばらく退職させていただきましたので、その後、公立の保育所でも臨時職員として働かせていただいた経験と、あと、保育関係ですが、幼児教室のほうで保育にあたっておりました。その後こちらの保育園に戻らせていただいたという経緯があります。

D委員： 貴法人では、大変、多角的に事業経営をなさっておられます。その観点で、今回、保育事業は、大事業でございます。

公立保育所の民営化ということでは、保護者をはじめ、選考委員会としては重要な責任だと思っております。

それで、貴法人の役員構成を拝見した中で、理事は常勤理事でしょうか。

法人： 常勤理事です。

D委員： 常勤理事として、メインは保育事業ですか。

法人： ドクターですので、保育事業の中でカバーしているのは、保育園児の健康管理です。特に、園児の健康管理というものをメインでは見させてもらっております。

具体的に言いますと、例えば、集団生活の中で一番の問題というのは、感染症です。その場合というのは、職員もそうですが、看護師と密に連絡を取りまして、その感染症はこういった場合は大丈夫だとか、隔離しなければならないものなのだとことを含めて、啓もうするというようなことをまずメインにさせていただきます。

普段、配慮を要する児童の受け入れもありますので、職員や看護師であっても、判断に迷うところがありますので、その辺は、密に連携を取って指導させてもらっている立場です。

もう一つ挙げるならば、先程の話の続きになるのですが、職員のメンタル面の配慮もさせていただいております。

専門職の保育士は、精神面に伴って、体力面も落ちてくるということもありますので、そういったケアを定期的に行いながら、時には、教室等を覗きながら、児童の顔も当然見ますが、先生の顔色も見ながら声掛けをするなど、やらせてもらっています。

保育事業というとは違いますが、保育園には、ある程度、密に絡んでいる状態です。

D委員： 質問の趣旨は、たぶん、推察いただいていると思うのですが、先程申しました言葉で、再度、申しますと、公立の民営化ということで大事業です。

したがって、貴法人として、どういうスタッフを育てて、どういう心積もりなののでしょうか。

どれだけの経験豊かなスタッフがいて、今回のプロジェクトを前に向けていく力があるのかどうか、我々は、どなたがどういう資質を持っておられるのか、分かりませんが、その辺をご披露いただければと思います。

法人： ご指摘のとおり、大きなプロジェクトですが、ビジョンをしっかりと示して、それを伝えるということに関しましては、私も、先程、述べさせていただいたとおり、法人の基本姿勢などのビジョンは持っています。

いわば、子どもの健康を大切にしたい、もっと究極的なことを言えば、子どもが好きだという思いが強いのです。民営化で公立保育所に入っていくということになった場合、そこで保育士が1年目、2年目だけであるということになってしまうと、その保育所が崩壊してしまう可能性があります。

専門職である保育士は、経験が非常にものを言います。

私の職業でもそうですが、医療、福祉の世界で、私が必要だと思っているのは、どの医療、福祉関係でも、知識と経験です。知識というものはいくらでも補えますが、経験とはなかなか補えません。歳月を積まないと取得できないものですから、私自身が大号令をかけた状態で、そして、今回の施設長予定者にもしっかりとした施設長を、自信

を持って選んでいますので、そのような形で取り組んでおります。

そのようなことも含めて、他の理事ともしっかり情報を共有して、当然、このような書類を作成するときにも十分に話し合い、これでいきますという話はさせていただいております。

もう少し言うと、新しい下穂積保育所には、しっかりとした職員、保育士を配置したいと考えております。

自負するところではないのですが、保育士は過酷な環境で働いておりますので、なかなか定着しないというところがありますが、他の保育所と比較していただいたらいいと思いますが、当園の平均勤続年数は10年です。

やっぱり、ある分野を10年行くと、ある程度一人前になるということで、職員の質は、他の保育所と引けを取らないと思っておりますし、10年選手が多数いますので、数名送り込んだところで、この園も維持できます。そして、もう1つの園も、現場としては、十分機能して動くのではないかと考えております。

保育園の事業に関しましては、他の法人では、2つ、3つ、やっているところもあると思いますが、私どもは保育としては、園が1つだけですので、保育に関しましては、体力があると考えております。

そこは、しっかりやらせていただきたいと考えております。

ちょっと、質問の内容とずれているかも知れませんが。

法人：現場に近い保育士からですが、次の予定者は、現場で、すごく信頼されています。だんだん年齢がいくと体がきつくなり、正直なところ、動けなくなったりするものですが、すごくよく動いています。

園長からも、動き過ぎと叱られるぐらい本当に体が軽く、私たちが行こうと思っても、先に動いていて、本当によく働きます。

後輩からも信頼されており、誠実なのです。

保育指針に、保育士の質の向上のところ、人間性と専門性の向上に努めるとありますが、専門性よりも人間性のほうが先にあるというのは、専門性は経験や勉強により上がってくるとは思いますが、人間性や誠実さは、元々、持っているものが、大半を占めると思います。

私たち後輩からも、自信を持って、園長になると聞いたら、付いていきたいという職員が一杯いると思うのです。そこは、本当に、自信を持って言いたいと思います。

法人：民営化が叫ばれてから、最初は、私たちも戸惑いがあったのですが、ここ2年間は、本当に民営化に取り組む姿勢として、まず、職員の内

外の研修に取り組んできましたし、第三者評価は受けていませんけれども、自己評価表でチェックをし、それによって公開保育をしたりと、保育の質を上げることにもしっかり取り組んできました。

理事会においても、この2年間は、組織の編成も変えてきました。主任も一人の主任ではなく、保育の資質を上げるために、どういう組織がいいのかということにも、本当に取り組んできたのです。

また、体育の遊具一つにしても、機能性や、子どもの身体的な能力、そこに、将来の学習能力であったり、色々な経験をさせることによって、子どもの能力、人権にも、もちろん配慮してきました。

そのような小さなこと一つ一つに取り組んで、この2年間してきました。だから、職員の勤務年数も10年間、保育の資質を上げるには、どういう指導をしたらいいのか、どういう叱り方、怒り方をしたらいいのかという小さなことまで、この2年間、しっかり取り組んできたので、それも、もちろん理事会の承認を得て、いつ民営化のお話がきても、先程、施設長候補の話にもありましたけれども、この保育園としては、熟したと思っております。

保育園の質も下げることなく、今までの経験も活かして、下穂積保育所の保護者の方の色々なお話を共有しながら、進めていけたらと思っておりますので、表現力が悪くて、この2年間の取り組みが伝わらなかったのが残念ですが、そのように取り組んできましたので、安心していただけたらと思っております。

D委員：色々事業展開されてきた中で、保育事業について、あえて言わせていただきますが、ここの沿革がございますけれども、定員が150人になったのはかなり前です。

それで、あえて、穿った質問をさせていただきますけれども、保育事業をもっと広く、精力的に展開されるではなく、形の上で言えば、他の社会福祉事業へ、かなり展開されてきました。保育事業は、割とスローに展開されているなという部分で、あえての質問なのですが、事業を展開されていく上で、何か、良い意味でも、困難な部分でも、あったのでしょうか。

法人：私は、当初からいる訳ではないのですけれども、これまでの理事会等の議事録で確認させていただいておりますが、まず1つは、同じことばかり話してしまうのですけれども、やはり、保育士としての職員が定着しない、この問題は、他の施設に関しても同じことが言えますが、保育士としての職員が定着しないということで、やはり、一杯一

杯な状態でやってきたというところがあります。

良い事も、悪い事も含めて、取捨選択しながら、理念は、しっかりしていたけれども、その下がついてこない。

これは理事会としては責任の多いところですが、そういう意味で、体力がある状態ではなかったのも、なかなか、保育事業だけを前に進められなかったというところがあります。

それは、やはり、職員が定着しなかったということです。色々な対策を講じたおかげで、ようやく勤続年数が10年までになり、先程、副園長からお話がありましたが、ちょうど去年から今年にかけて、機が熟してきたというところなんです。

そして、医学的な観点からもそうですが、他の社会福祉事業もやっていますから、わかることなのですが、0歳児、1歳児の保育というのは、経験がなく、知識の薄い保育士だけでは、なかなかできないことです。やはり事故が起こってきます。スローに進めてきたから、保育事業に関しましては、園内の事故について、こけて頭をぶつけるくらいはありますけれども、ほぼ大きな問題なく、ゼロでやってこれました。

何度も言いますが、機は熟したので、これからという状況なのです。職員やスタッフのマンパワーが、十分に確保できなかったことが、これまでスローに保育事業を進めてきた一番の理由になります。

D委員： ありがとうございます。

いずれにせよ、展開されている事業、全てがある面、労働集約型です。今、理事がおっしゃったように、定着性というものは、他の事業でも悩みがあると思います。ありがとうございました。

E委員： 提出していただきました書類の、応募理由の最後のところに、先程、理事のお話の中では、言葉としては出てきておりませんでしたけれども、当法人の理念であるのは、ノーマライゼーション、インクルージョンの実現に、更なる一步を踏み出したいとありますが、現在、子どもたちの保育の中で、ノーマライゼーションやソーシャルインクルージョンを、具体的には、どのように保育の中で伝え、育てているのでしょうか。

法人： 具体的にというのは難しいのですが、いわゆる、ノーマライゼーションとインクルージョンというのは、児童福祉だけではなく、今の社会福祉の世界では、通説的な概念であり、当たり前のことを書いているような気がします。やはり、実際に、子どもの場合は、一つ一つ

できるようになるまで、皆と同じ土俵で一緒に遊ばせてあげて、そこは何とか補助しながら、時間をかけながらゆっくりやっつけていこうということなのです。

標準化と包括化ということに関しまして、法人の理念ではありますけれども、具体的に、子どもに対してどのように行っているかということは、なかなか難しく、今後の課題ではあるとは思いますが、理念としては挙げさせていただいております。

やはり、配慮を要する児童に関しては、皆と同じ土俵に立てるように、環境を作ってあげたいと考えております。

法人： 無理やりではなく、子どもの状態を見ながら、できるだけ同じようにというふうには努力させていただいております。

その子、その子によって、苦手なこともありますし、その子の特性等もありますので、それを皆が周知した上で、きちんと保育会議等も持ちまして、配慮を要する子についてもそうですが、子どもの情報交換を、職員の中できちんとしながら、統一した指導ができるように、その子を尊重して、保育の中で、生き活きとできるようにということはさせていただいております。

E委員： ちょっと、そこから転じるかも分かりませんが、ご老人の福祉事業、障害者の方の福祉事業をなさっています。園児とその方々が交わるという機会は、お作りになっておられるのでしょうか。

法人： 小さな子どもたちは無理なので、4歳児、5歳児ですが、老人施設の方に、合同誕生会ということで、年に一回、訪問させていただいております。

先日、金、土曜日と、年長の子どもたちが、お泊まり保育に行ったのですが、同じ山の施設の中の工場にも見学に行くなどして、交流は持たせていただいております。

E委員： ノーマライゼーションやソーシャルインクルージョンということを、そういう形で展開されているということで、お話をお聞かせいただきたかったです。

法人： 申し訳ございません。そのように、交流を持っています。敬老の日などは、小学生の学童でも、近くにサービスがありますので、おじいさん、おばあさんと遊んだり、一緒に折り紙をしたりと交流しております。

E委員： 今度、仮に、移管が決まったとしたら、そのような取り組みは、どのようになさるのでしょうか。

法人： 核家族が多い中で、そのような機会もないと思いますので、できればお連れしたいと思いますが、それも保護者会の方のご意向もあると思いますし、相談しながら、できれば、そのような機会があればいいなと思います。

E委員： ありがとうございます。

F委員： 今までのやり取りで、話は出ているのですけれども、2つお聞きしたいと思います。

1つは、保育の質を上げていくということで、職員の倫理観を上げていくというお話がありましたが、倫理観、価値観が大事だということですが、具体的には、どういう形で上げておられますか。

それと、それに関わってなのですが、マンパワーが大事で、職員を採用しなければならないと、その時に、職員にどういう視点・観点を持って、何を大事に採用されているのでしょうか。

もう1つは、パンフレットを見まして、色々な特色を出して、素晴らしいことをやられていると思います。

先程、分園にするつもりはないと宣言されました。

公立保育所の良いところを取り上げてやっていくという話があって、この取り組みと少しアンマッチする感じがします。

これは、素晴らしいことだと思いますが、公立保育所はオーソドックスでやっていて、法人がやっておられることは、非常に特色があって、整合性というところを踏まえて、どういう形の方向性を持っておられるのか、なおかつ、受けていただいたら、特別保育について、どのようなことを考えておられるのかを併せて教えていただきたいと思います。

法人： まず、質の向上から、お答えさせていただきます。

先ほども、副園長から話がありましたが、園外に出た研修というのは、割と、たくさん行かせていただいております。

特に、夏場の時期は、一人必ず一回は、行くようにしておりますし、園内の質を高めるということで、先ほども申しましたように、公開保育というものに取り組んでおりまして、月に一学年、各クラスの先生たちが、例えば、今月は0歳ということでしたら、0歳の保育を見に行きます。その保育を見て、その後、色々なチェックをする視点があるのですが、保育室はどうであったか、保育の指導方法はどうかであったか、気になる子どもはどうであったか、それに対応している職員の対応の仕方はどうかであったかという、色々な項目があります。その項

目に沿って、見に行った先生達がチェックをして、その後、反省会という形で、慣れ合いにならないように、常に緊張感を持って保育をするようにという努力はしております。

また、月に一度の職員会議、学年リーダーのリーダー会議、運営委員の運営会議という形で、上から順番に、会議におろして、その時に、問題になっている点を、皆で共有し合うということは定期的に行っております。

2人の指導主任がおりまして、指導というものは、子どもの指導だけではなく、職員の指導ということもありますので、定期的に部屋を回り、気になることがあれば、後で、反省しながら、駄目であった部分というものを指摘して、質が向上するように気をつけております。

それから、定期的に振り返りをしておりまして、各自で目標を立てながら、それが到達できていたかどうか、課題は何があったかということ、まず、自分の中でできるようにしております。

法人： あと、付け加えるならば、F委員から話がありましたが、倫理観と価値観については、非常に難しいと思います。

保育の技術は素晴らしいけれども、その家の家庭のことをしゃべってしまっているようでは、非常に良くありません。守秘義務が守れないということも含めて、これは、園長の方からも話がありましたけれども、会議を通して、その都度、じっくり皆に説いていくしかないのです。人権の研修があつたりしますので、そのようなものに積極的に参加しながら、価値観と倫理観を十分に備えられるように努力はしております。これは、一步一步進んで行くしかないのです、徐々にですが効果は上がってきているかなと思っております。

法人： 特別保育に関しては、現行の延長保育であつたり、地域開放は、そのまま継続させていただきたいと思っております。

延長保育に関しても、うちの保育園では、最初、朝の7時30分から19時までだったのですが、19時以降の保護者の方もたくさんおられたので、2～3年前から、19時30分までに延長しました。やはり、地域に合った時間帯についても、今、検討させていただいているところです。去年は、19時以降のお迎えも大変多かったと、下穂積の保護者の方から聞いておりますので、時間帯についても、地域に合わせながら考えさせていきたいと思っております。

あとは、病後児保育ですが、専任の看護師を配置させていただいてとは考えております。

法 人： まずは、合同保育がありますので、下穂積保育所の子どもたちを見させていただいて、0歳から就学前というものは、人生の一番重要な時期だと思っておりますので、できるのであれば、学習というよりも、体で覚えていくことが、全ての根幹だと思っておりますので、音楽指導や、体育指導を、よろしければ、是非させていただきたいと思っております。

法 人： 職員採用についてですが、最近、保護者から、直接、悩み事を聞くことが多いのです。

若い職員には、なかなか聞けないことというのは、たくさんあると思うのですが、採用するにあたっては、先ほども申しましたように、専門性ももちろんなのですが、相談しやすい人間性というものも、すごく大事だと思っております。

子どもの支援というものは、保育士になるのはもちろんですが、今は、子どもの支援、プラス、保護者の支援というものが、すごく大きくなってきているので、そのようなところに対応できるような、人間性の大きな心を持った人が来てくれたらいいかなと思っております。

F委員： 採用による人材の確保は、なかなか難しいと思うのですが、何か、考えておられることはありますか。

法 人： 当園は、実習生も多く来られていて、学校との関係もありますので、それに関しては、学校回りをして、人間性の豊かな人をと、直接お願いして採用させていただいております。

法 人： それと、退職してから戻ってきたいというベテランの先生もおりますので、声をかけさせてもらったり、それは、既にしているところで

す。

F委員： 分かりました。ありがとうございます。

G委員： 今日、色々を見せていただいて、ありがとうございました。

資料等もたくさん準備していただいて、本当に民営化という、保護者から見ても大変なのに、応募してくださったってということ自体に、保護者として、どこの法人にも感謝していて、ありがたいと思っております。

やはり、パッと見た印象は、現下穂積保護者として、ここの法人の、スイミング指導、英会話指導をみると、やはり、少し違うと、正直なところ思っています。

先生達も、心のケアと言うぐらい、職員会議の回数も非常に多いですし、先生達は消耗していないかなと心配に思います。それだけ会議している間に、子どもの顔をいつ見ているのかなと、正直なところ、

思います。質の向上はプロ意識で素晴らしいことだとは思いますが、もっと子どものことを見てほしいと思います。

もし、受託していただいた場合、言われることとかもいっぱいあると思いますが、もう少し温かい雰囲気、アットホームに、子どもがにっこり笑顔でいられるように、堅く倫理観とかではなく、そもそも、そういう雰囲気の保育所なので、良いところを融合するとおっしゃっていたので、そのようになってくれたらと思います。

雰囲気が違うということは、すごく感じてしまいました。

良いとか悪いとかではなく、これは、すごく素晴らしいことだとは思いますが、もし、受託していただいた場合に、そういう形で一緒にやっていってくれたらと思います。

法人： 決して、笑う子が少ないという訳ではなく、いつ顔を見ているのかということでしたが、良いか、悪いかは別にして、やはり、その日に解決しなければならないことがあります。

その日に解決しなければならないことは、その日のうちにですが、子どもがいる前ではしません。その場で、一言二言で済む話はしますけれど。

会議というのは、基本的にはしっかり子どもを見た上で、良いか、悪いかは別にして、時間をずらし込んででも、徹底してやってくださいとは指導しておりますので、決して子どもを見ずに、やっている訳ではありません。

雰囲気が違うとおっしゃられましたが、G委員がそう感じたのであれば仕方ありませんが、先ほども言いましたけど、分園化にする訳ではなく、このパンフレットに書いてあることを押し付けるという訳でもありません。

下穂積保育所での、絵画の取り組みや食育への取り組み、野菜を作る、土いじりなどは、当園にはございませんので、下穂積保育所が、決してオーソドックスだとは思っておりません。

むしろ、民営化によって、逆に当園が二つ、三つ学び、こちらに取り入れたいと思っております。こちらの取り組みで良いと思うことは、保護者との話し合い、向こうの先生との話し合いのもと、取り入れられるものは、取り入れたいと思っております。私たちが行っていることが全て正しいとは思っておりません。

また、スポーツ、体を動かすことは、大切にしたいと思っております。そのことに関しては、両園で共有できたらと思っております。

二つの園で切磋琢磨して、例えば、定期的な交流戦を持つとか、ある年は、こっちから行ってドッジボールをする、次の年は、こっちに来てもらってサッカーをするとか、1つの同じ競技でもいいですけども、そういう形でやっていきたいとは考えております。

子どもたちには、にっこり笑顔でいていただけるような保育園にしておりますし、下穂積保育所も独自の特色がございますので、それを活かしつつ、今、下穂積保育所の子どもたちも大笑いしていると思いますが、それを2倍、3倍にしたいという心意気でございます。

法人： 少し、付け加えさせていただきます。

会議は、子どもたちが寝ている間に行っておりますので、昼寝のお部屋には、必ず、職員が居残りしております。できるだけ、子どもが起きている時間には、手を抜くことはありません。その点は安心していただきたいと思っております。

それと、公立の見学に行かせていただいたときに、前回、見学に来ていただいた保護者の方にもお伝えしましたが、庭に野菜や花がたくさん植えられていて、部屋の中にも生き物をたくさん飼っておられて、それは、先生たちの手間がかかることなので、素晴らしいなということで、早速、2人の主任は庭いじりが好きなので、裏に畑を作ったのですが、雨などであまり上手く育たず、思うようにはいかなかったもので、そのようなところも合同保育等で引継ぎさせていただいて、子どもたちが伸び伸びとできるところは、大事にしていきたいと思っております。

今日は、リズム運動をしているところを見ていただきましたが、最近の子どもたちは、こけたりしたときに、まず、手を付くということできない子が多いのです。そのために、音楽に合わせて動物の動きをすとかいう中で、色々な機能を育てるということであって、無理矢理リズムに合わせて体を動かしているという訳ではございません。

そこだけ理解していただいて、子どもたちは、全てのカリキュラムを笑顔で行っているのです、その点をもっと見ていただけたらと、少し残念に思います。決して詰めこんでいる訳ではございません。

法人： 一日のうちに、ずっと、そればかりをやっている訳ではなく、カリキュラムの時間は、40分程度で、残りの生活の時間ベースは、現場の保育士と子どもたちが園庭に出て、一緒にダンゴ虫を探したり、散歩に出て季節を感じたりということで、時間を使っています。

やはり、保育園は生活ベースになりますので、基本的なことが身に

つくように、トイレに入ったら、スリッパを次の人のために並べましょうとか、手をこのようなときに洗いましょうとか、簡単なことですが、相手の気持ちを考えるということで、日々、伝えていけたらと思ってやっております。

法人： 会議に関しては、保育士も、正直なところ多いとは思っています。

しかし、私たちが、会議を進めていく訳なので、結果、終わった後に、一時間ちょっと、しんどかったけれども、今日、良かったなと思ってもらえるような内容に、努力して、毎回しておりますし、保育士は、勤続年数が平均10年になってきますと、ここしか知らないという保育士が多いので、他も色々経験している人に、上に立ってもらって、これが普通か、これが全てかということ、そうではないということ、普段から会議の中で、保育士は、頭を柔らかくしないといけないと思います。

同じところに長くいると、考えが凝り固まってくるので、そういうあたりを日々の会議の中で、ニーズもどんどん変わってくるし、子どももどんどん変わってくるので、去年、こうやって成功したからといって、今日はそうではないと、失敗したけれども、それは失敗ではないと、当たり前なことだと、会議でも保育士に、何度も伝えて、頭をどんどん柔らかくして、新しいことをどんどん吸収して、今回も、もし、私たちに任せていただけるのであれば、頭を柔らかくした状態で、公立の先生といっぱいコミュニケーションをとり、私たちもいっぱい知りたいことがあって、良いところばかりを取り入れたら、すごく良い保育園になるのではないかと考えております。

会議は、正直なところ、負担になる部分もありますが、結果、素晴らしい内容になればいいなと思いつつやっております。

法人： 全て子どもたちのためにということで、ご理解いただけたら、ありがたいと思います。

委員長： ありがとうございます。予定の50分が経過いたしました。

最後に、各委員から、どうしても確認したい点、言い忘れた点などはございませんでしょうか。

D委員： マニュアル関係についてですが、一委員として、大変力を入れておられるなという印象を受けます。

これらの必要性は、いつ頃から感じられて、例えば、保育の質の向上等が切り口になったのではないかとと思いますが、私も、社会福祉法人のマニュアルを作った経験がありますので、そのあたり、ご披露い

ただけますでしょうか。

法 人： 新しく入ってこられた保育士が、今までのように、雰囲気を感じ取って仕事ができるという人が減ってきたように思います。

私たちは、見て覚えると言われていたもので、マニュアルなどがなくても、一緒に組んだ先生がやっていることを真似して、なんとなくの空気を読んでやっていたのですが、空気を読むということがすごく難しくなってきた、皆が同じ質の状態では保育を提供しようと思うと、どうしてもマニュアルがないと、一定まで上がってこないということ、恥ずかしい話かもしれないですけど、ここ何年かすごく感じて、もちろん、監査等でも、他の園はこのようにしているということをお教えにいただいたりしながら、あちらこちらから資料をとったりしながら、ここの保育園に必要なマニュアルとはどのようなものかということから始まって、10年ほど前までは、マニュアルはなかったのですが、今、提出させていただいているもの以外にも、各クラスにも、デイリーのマニュアルがあったりと、これからはどんどん増えていって、それが良いのか、悪いのか悩んでいるところではあるのですが、無いよりは、まず、それから手をつけていながら、あと、ここの保育園は、個々の保育士の個性もすごく出せて、新しいもの、良いと感じたものは、会議にかけて、すぐに、子どもたちに提供してみようという取り組みがあり柔軟なので、マニュアルだけではなく、それをどんどん良い方向に展開していけたらと思っております。

法 人： あと、加えるならば、こういう言い方をしたら怒られるかも知れませんが、行政の方で、マニュアルがあるかということは、非常にチェックされます。

ある程度、マニュアルの良さというものは、全てにおいて基本がありますので、まず基本を叩き込んだ上で、子どもが10人いたら10人違う顔になりますので、違う保育をしなければならないということもありますので、まず、基本を徹底的に叩き込むという意味でも、使用させてもらって、このマニュアル化の流れが、良いか、悪いかは別にして、対応させていただいているような状況です。

医療などの面に関してもそうですが、マニュアルと言わずにガイドラインと言います。何とかの病気のガイドラインとして、その通りにしっかりやらないと、逆に訴えられてしまって、負けてしまうというようなこともありますので、当園の一つの防御という意味でも、しっかり守る、固めるという意味でも使わせてもらっています。

D委員： ありがとうございます。

委員長： 先程、保育士の先生方は、大変過酷な環境の中で仕事をされておられるという話がございましたけれども、それでも、当該保育園としては、勤続年数が10年になるまで、色々と努力を重ねられたと思います。

それについては、園長先生が現場の責任者として、ご功績があったと思います。若い保育士の先生方から悩みを聞いたり、保育技術のご指導をされたり、そういう時に、どのような具体的な心がけ、努力をなさったか、お伺いしたいと思います。

法人： 色々な研修を受けさせていただいておりまして、子どもと接するときもそうなのですが、いつも言われることは、気持ちを、まず受け入れるということから始めまして、私も、今年の4月から園長に就任しまして、それまでは同じように、今年の3月までは現場にいましたので、職員の抱えている悩みや背景というものは、把握しているつもりです。その日の顔の状態等を見て、今日は元気がないなとか、顔色が悪いなという時には、声をかけると、「少しお話いいですか」というような形で、色々な悩み事を話します。

また、「最近どう」というようなところから話をして、できるだけその気持ちを受け止めるところから行っております。

悩みの中には、聞いてほしいだけの時と、答えを出してほしいという時と、2通りあると思いますが、それを見極めながら、聞くだけでいいときは、とりあえず聞き、何か、答えがほしいときは、私の経験の中から、アドバイスできることは、アドバイスするように心がけています。それは、保護者に対してもそうですが、できるだけ細かく声をかけさせていただくようにしております。

委員長： お忙しいところ時間をとっていただきましたが、それでも、少し超過してしまいました。

質疑応答につきましては、これで終了させていただきたいと思いません。この後、この場をお借りして、委員間協議をさせていただきたいと存じますので、福社会の皆さま方には、大変恐縮なのですけれども、お外しいただけますでしょうか。大変申し訳ありません。

法人： はい。ありがとうございます。

【法人退席】

委員長： 残り時間もあまりございませんけれども、本日の視察、ヒアリング及び質疑応答を総合いたしまして、選考項目に沿って、色々とお考えいただいたと思います。

最終的な決定は、次回の委員会になりますが、本日、ヒアリングまで終了した段階で、各委員の皆さま方の中で、意見交換、または、共有しておくべき認識などがございましたら、ご発言いただきたいと思います。

H委員： 下穂積保育所では、地域との関わりや交流は、具体的に何かあるのでしょうか。

G委員： 地域開放で、ご近所のお母さんと子ども、お父さんと子どもが遊びに来るといようなことはあります。

事務局： 地域開放でありますとか、応募書類にもありますが、園庭開放とか、そういうところで地域交流をしております。

H委員： ここであれば、学童保育を行ったり、ボランティアの養成講座をしたりとか行っていますが、そこまでは行っていないということですね。

G委員： トライアルウィークとかで、中学生が来たりしています。

事務局： あと、ボランティアの受け入れも行っております。

H委員： それは、園の行事に対するボランティアの受け入れですか。

事務局： 年間を通して、日々の保育のボランティアです。

B委員： 下穂積保育所で、食育と生き物について、たくさんされているとおっしゃっていましたのでお尋ねします。保育生活での時間は長く、保育環境は、各クラスで、子どもが主体的に選んで遊べるのが大切です。そのあたりで、集団規模の大きさは、ここと形態は違うとしても、保育の質という部分での保育環境、下穂積はどうでしょうか。

G委員： 部屋の規模は大きくて広いのですが、公立であれば、先生が二人くらい部屋にいらっちゃって、4歳・5歳は、まず、最初の部屋で、子どもが自由に手に取って、絵本を読んでもらったり、自分で読んだり、剣玉したり、コマしたりという時間が、朝にも夕方にもあると思うのですが、自主性と言いますか、子どもが選んで取っていく、それを保育士さんの補助を受けて発展させていくということが、部屋から見とれなかったことが、気になりました。

あとは、規模の大きな保育園なので、ご飯の前など、子どもたちが手を洗う時に、行列にならないかなというところが気になりました。

B委員： 保育の考え方として、昔は、一斉保育、指導という観点で、公立も行っていきます。

しかし、そのやり方の保育形態だけでは、指示待ち症候群という形で、色々と反省された時期がありました。

保育指針が変わり、幼稚園要領も変わりと、社会背景や状況もあり

ますが、私たちは、子どもたちを指導ではなく支援していこう、支援していく中で子どもたちの主体性、子どもたちが生きる力をどう育むかというところの、保育環境のあり方が、とても問われてきたのです。延長保育の子どもは、12時間保育所に居る訳です。子どもたちが主体性を持って生きる、長い生活や時間を居心地の良い保育環境が大切です。

一斉保育というものは一日の中で30分～1時間位ですが、それ以外は生活そのもので、子どもたちが主体的にやっていけるということを大事にしようとしています。

先程、12人の0歳児と1歳児の保育で、多くの子どもたちがいましたが、その中で、子どもがどう育っていくのかという日常の保育についてどのようにされているのかを、質問させてもらったのです。

乳児の時に集団の中で、個がきちんと育ち自立していく、そのステップを大事にしながら、私たちは保育を心がけています。

例えば、トイレの入り口に、名前のカードがありました。あれは誰が行ったかということ把握するためのものです。

2歳の座るところにラインがありました。

「これは何ですか」と聞いたら、並んで座る乳児は、僕も僕もと、我先にという思いがあるので、混乱を避けたり、喧嘩が多いので、ある程度運営しやすくするために工夫されているようです。

ここは、難しい所ですが、多くの命のある子どもを預かり、責任があるということは分かります。子どもの主体性と管理の関係のみきわめは大切なことと考えます。

保育の形態は、いろいろな形はありますが、良い保育の捉え方、考え方は、5年間引き継いでもらう中で、民間の良さと公立の良さが融合することを望むところです。

子どもの主体性を大事にしていくということが、キーワードかなと思います。

委員長：他に、経営面に関してでも結構ですが、何かありますでしょうか。

F委員：民間の保育所は、パンフレットを見ても、どのようなことをしているのか、特色を出さないといけませんし、それが民間の保育所だと思います。

公立はそのようなことをしなくても、パンフレットを作る必要はありません。

民間は、表立って出していく、そこに良い要素があると思います。

私が聞いたのは、民間は独自性もあるし、そのあたりの融合性をどうするのかと質問しましたが、何度も、合同保育、引継保育を大事にしたいとおっしゃっておられましたので、もし、ここで決まれば、こちら意見も言いながら、公立の良さも認識されておられましたので、そのあたりは否定ではなく、パンフレットを作って、目立つことをする、これは民間の生きる術だと思います。

G委員： 子どもの顔を見てほしいということが、私たちの希望なので、否定はしませんが、どうなっていくのか、不安が残るとするのは、正直な気持ち、融合したときに、スタートが違いすぎると思いました。

これが民間だと言われれば、そうなのかも知れませんが。

F委員： 上手く融合させることが大事だと改めて思いました。

G委員： 私の子どもは、現在1歳児ですが、自分のマークのラインというものがあって、以前、下穂積保育所の保護者が、何人か見学に伺わせていただきましたが、歌を歌うときに、そこに並んで歌わせるとおっしゃっていたらしいのですが、それは何故ですかと聞いたら、子どもがバラバラになるからとおっしゃっていました。

1歳児はバラバラになるものですが、そのような発想ではないのだなと思いました。良い、悪いではなく、考え方が違うということを見学でとても感じたので、一緒になったときに、どのような方針でいくのか、もし、受託していただいたら、こちら側も考え方として、非常に受け入れていく努力をしないといけないと思うし、法人側も、そこを理解して融合していくことは、大変だろうなと感じました。

委員長： 定員が多いですね。そのあたりの印象の違いも、かなりあるのではないのでしょうか。

他に、この機会に、委員間で共有したいようなご意見などございましたら、ご発言いただきたいと思いますが、何かございませんでしょうか。

G委員： 職員採用の点でも、現存の、下穂積保育所にいらっしゃる臨時採用やパート採用の方を、積極的に採用するということは、自らおっしゃられていなかったもので、気になりました。

委員長： よろしいでしょうか。

それでは、案件(3)に移りたいと思います。

事務局の方で、何かございますでしょうか。

事務局： 本日も多数のご意見、また、慎重なご審議を賜り、本当にありがとうございました。

次回ですが、2法人の視察、ヒアリングを終えまして、その内容等を勘案しまして、総合的に判断していただく選考になります。

日時ですが、既にご案内をさせていただいておりますが、7月30日（火）午後6時30分から、南館3階の防災会議室で、開催させていただきたいと考えておりますので、また、お時間をいただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。以上です。

委員長： ありがとうございます。

それではこれもちまして、第5回選考委員会を閉会させていただきたいと思えます。

本日は、大変お忙しい中、長時間にわたって、慎重なご審議をいただき、ありがとうございました。