

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 7月号 (No.116)

2013年7月30日

162-0837 東京都新宿区納戸町 26-3 保育プラザ 3F Tel03-6265-3174 Fax03-6265-3184 gsp10404@nifty.com

会員のみなさん、いかがおすごしですか

子ども・子育て会議が始まり、3か月がたとうとしています。地方版子ども・子育て会議も、各地で動き出しています。みなさんの地域はいかがですか。

さて、運動の力で復活させた児童福祉法 24 条 1 項の市町村の保育実施義務ですが、積極的に活用しないと、骨抜きにされてしまいかねない状況です。1 項は市町村の責任で保育を実施（保育所）し、2 項は各施設・事業で保育を確保できるよう市町村は調整・斡旋・要請を行なう、とそれぞれ違うはずですが、1 項も 2 項も大して変わらない・保育所も保育所以外の施設等と一緒に受けつけて調整する、といった言い方でまぜこぜにされて、結果的に市町村の責任が追及できなくなる危険性が高まっています。

24 条 1 項を積極的に活かすことなくして、子どもたちに保育を受ける権利を保障することはできません。このことを基本に、実施主体となる市町村と、懇談や対話・要請を粘り強く繰り返し、少しでも子どもの視点に立った内容・私たちの願う内容を盛り込ませていきましょう。各自自治体に向けて、あの手この手でとりくむことが、鍵をにぎっています。

夏季セミナー受付開始! 新制度施行を目前に 今、私たちの課題は!?

第 16 回経営懇夏季セミナーを、9 月 1～2 日に愛知県名古屋市にて開催します。

今回は、『新制度のもとでも子どもたちの未来が輝くように一児童福祉法 24 条 1 項を活かした民間保育園の課題』をテーマに、新制度施行を目前に控えた今、私たちにできることは何なのか、学び考えあう場にしていききたいと、企画しました。

子ども・子育て会議は動き出していますが、なかなか具体的な内容は明らかになってきません。にもかかわらず、幼保連携型認定こども園だけが、高い条件であるかのような印象が広まり、移行を促進する傾向が見られます。そのような状況の中で、移行すべきかどうか動揺させられている保育園関係者も多いのではないのでしょうか。今、私たちが考え行動すべきことは何なのか、各地域での動きや実践をまじえ、学び考えあう夏季セミナーに、ぜひ、ご参加ください。

* 案内書を同封しました。申込締切は 8 月 23 日ですが、なるべくお早目にお申込みください。

保育をめぐる情勢

●子ども・子育て会議～基本指針案出される!(7/26 子・子会議)

内閣府の子ども・子育て会議は、7 月末までに親会議が 5 回、基準検討部会が 3 回開催されました。7 月 26 日の親会議で、議論の一定のまとめとして、基本指針案等が出されました（別冊で同封）。

◆基本指針（案）について

基本指針（案）は、7 月 26 日の意見を受けて修正し、8 月 6 日に自治体向け説明会が行われる予定です。最終的には、告示として出されますが、告示までには一定期間かかることが予想されますので、その間に、問題点を指摘する必要があります。

◆幼保連携型認定こども園について

< 名称と内容が大きく違う >

幼保連携型認定こども園の名称は従来と同じでも、内容は大きく違うことが明らかになってきました。幼稚園・保育所とは別の単一の施設として「認可」を受け、幼・保の定員を設ける必要がないことから幼保連携といっても、必ずしも幼・保の対象児童と一緒に保育しなくてもいい施設になります。

< 基準の問題 >

認可基準についての議論も始まっており、職員配置については「財源の確保との関連が強い事柄であ

り、公定価格の議論の進ちよくと合わせて整理」する、と提案されています。国のスケジュールでいけば、公定価格の検討・確定は来年度後半であり、施設を運営するにあたって重要な職員配置についても確定するのは来年度、ということになります。

基準内容について、幼稚園と保育所の基準内容が異なる場合は高い水準をひきつぐとしていますが、既存の幼保連携型認定こども園からの移行には緩和措置をとる、としており、職員配置基準が財源確保によることと合わせて考えても、どこまで高い基準が実現するのか不明です。また、特定の施設だけ高い基準を設定することは、子どもに格差をつけることであり、平等な取扱いを求める必要があります。

＜移行促進の動きと問題点＞

3党合意では、幼保連携型認定こども園への移行は義務付けられていません。しかし、保育所からの移行を促進するような動きがあります。

具体的には、学校かつ児童福祉施設であること・保育教諭という名称の職員を配置することを根拠に、①補助の単価を高く設定する、②保育所は学校教育を行なえない、といった説明を行い移行を誘導しようとする動きがあります。上記の基本指針（案）にも、認定こども園への移行に必要な支援や認定こども園の普及に関する考え方を市町村の事業計画に記載すること、と記述されています。

しかし、補助単価等の詳細は確定しておらず、移行しても施設給付となって安定的に運営が維持される保証はありません。また、保育所では教育ができない、といった説明はこれまでの保育が積み重ねてきた実践を否定すると同時に、施設型給付の対象施設の保育内容に不当に格差をつけるものです。移行を誘導すること自体、3党合意に反するものです。

こういった移行を誘導する動きに対し、問題点を指摘し声をあげていかなければ、幼保連携型認定こども園への移行促進により市町村の保育実施義務が形骸化され、結果として保育を受ける権利が保障できない事態につながります。

私たち民間保育園は、市町村の委託をうけ地域の

保育要求に根ざし保育事業を展開している立場から、どの子どもにもよりよい保育環境を保障するために、国や自治体に声をあげていく責任があるのではないのでしょうか。

●地方版子ども・子育て会議

地方版子ども・子育て会議が、各地で動き出しています。自治体によって、開始時期や委員の構成・人数等は違いますが、おおよそ6～7回程度開催できるよう予算化されているようです。

◆子ども・子育て会議で議論する事項

- ・基本指針の検討
- ・ニーズ調査案の検討、調査結果の検討
- ・事業計画案の検討、計画のとりまとめ

主に、上記のような内容を議論する、とされています。国の子ども・子育て会議で出された案を検討することになりますが、それぞれの内容に対し改善案を提案できるように、取り組む必要があります。

当面、事業計画策定に向けたニーズ調査の内容・方法等が審議されるはずですが、潜在的なニーズを把握できる視点が設定されているのか・誘導的な内容になっていないか等、注視する必要があります。

◆子ども・子育て会議にむけたとりくみの視点

既に動き出している自治体もありますが、まず、構成メンバーに注目し、公私の保育園の保育士や保護者会の代表、学童保育の保護者・指導員、社会的養護の関係者、障がい児を持つ保護者等も、メンバーに加えるよう、要請しましょう。

園長会や保護者会等の代表等、関係する方が会議の構成メンバーとなった場合は、その方にお任せ状態とならないよう、バックアップ体制をつくる必要があります。また、構成メンバーに加われない場合でも、会議の傍聴や議事録の公開を求め、必要に応じて臨機応変に会議への要請等を行なえるよう、体制を組む必要があります。

地方版子ども・子育て会議は「国に要求する場」と位置付けて、取り組む必要があります。

* 地方版子ども・子育て会議の設置状況や、論議内容等、各地の情報をお寄せください。

FAX:03-6265-3184 [メール:gsp10404@nifty.com](mailto:gsp10404@nifty.com)

各地の動き(子ども・子育て会議)

新制度施行にむけて、国が着々と準備を進めている中で、各自治体と具体的な問題を提示し考えあうことなどが求められています。各地域の子・子育て会議の動きやとりくみを紹介します。

●東京都・世田谷区子ども・子育て会議を傍聴して

東京・(福) 多摩福祉会・砧保育園園長
安川信一郎

7月18日に開催された第1回の世田谷区子ども・子育て会議を傍聴しました。経営懇として園長会の有志に傍聴を呼びかけ、2名が傍聴しました。

冒頭で、区側から、世田谷区の人口や保育所・幼稚園の施設数や子育て全般の状況等が説明されました。その後、委員の自己紹介とニーズ調査の項目についての論議が行われました。

委員は学識経験者が8名、市民や保育園等の関係者が11人で、計19人の構成でした。第1回会議は18時～21時過ぎと3時間を超えました。

傍聴をつうじて、このままで2015年4月の施行に間に合うのか?本当にできるのか?と、強く感じました。ニーズ調査案は就学前児童の場合で36項目もあり、市民の委員から「全部書くと1時間かかる、項目が多すぎるのでは」と意見が出されました。学識経験者の委員からは、質問が誘導的ではないか、という意見も出されました。ニーズ調査一つとっても、様々な意見が出され、本当に有効な調査が実現できるのか不明といった印象を受けました。委員から意見だけ出させて、国の案ですすめられて行く危険性を感じました。傍聴者が少ないのも問題です。園長会から代表が委員に出っていますが、代表まかせにせず、園長会として意見をまとめ反映させるようなとりくみが必要、と感じました。同時に、区への要請を行うことも重要だと思います。

●園長会で対策会議/宇都宮

宇都宮市の子ども・子育て会議に、宇都宮市の民間保育園園長会から代表を選出し、参加することが

決まっています。代表が参加するにあたって、対策会議を設けることになりました。対策会議が動き出すのこれからですが、12名の園長で構成し、経営懇会員も参加しています。

●東京都練馬区では

東京・(福) 陽光会・区立北町保育園園長
高田礼子

練馬区は人口約71万人。保育関係施設として、認可保育所101園(公立60(うち民間委託14園)、私立41園)私立幼稚園40園(うち、預かり保育実施は4園)、区立幼稚園5園(26年3月で2園廃止)、家庭福祉員54人、認証保育所36園、保育室4園、駅型グループ保育室8室、があります。待機児童も多く、来年度700人の定員増で保育所を増設する予定です。

民間委託園は、委託園のみで園長会をやっています。6月の民間保育園の園長会での、区の担当者とのやりとりを紹介します。

民間委託の園長会には、区の保育課保育計画調整課課長が担当として参加しています。新制度について概要の説明がありました。その中で、保育所を認定こども園等に移行させるのかと質問したところ、「今でも保育所は足りない状況なので、保育所のまま運営していく予定である」「認定こども園については、幼稚園に移行してもらい運営できればと思う」との回答がありました。

課長の回答が区の姿勢なのか不明ですが、今後開催される子ども・子育て会議の動きに注目していきたいと思います。子ども・子育て会議は、現在、保護者等を公募中ですので、区の保育連絡会としても動きを作っていきたいと思います。

●会議の設置状況

全国では、35%が設置済み、今後対応予定の自体が51%、方針が決まっていない自治体も14%あります(詳細は、別紙資料)。大阪の設置状況の資料(大阪保育運動連絡会作成)と、兵庫県川西市でのとりくみ・たつの市の資料も合わせてごらんください。

各地域の活動

●保育園のよさを保護者と確認しあうことの大切さを実感／広島・ひよこ保育園

広島・(福) いずみ会・ひよこ保育園園長
乃美 栄

6月29日に開催された広島県保育団体連絡会総会で、新制度についてのシンポジウムがあわせて行なわれました。そのシンポジウムの報告者として、ひよこ保育園から保護者代表をだすことになりました。昨年度の保護者会長が中心となり、役員会でも議論し発表者を選出し、当日は数名の保護者が参加しました。

保護者の発言より抜粋

ひよこ保育園で、乳幼児期に本当に大切なことは何かをたくさん学ばせて頂いています。直接コミュニケーションしながら教えていただくだけでなく、プリント等で専門的に発達段階にあわせた情報をくださり、子育てのヒントをたくさん取り入れることができました。(中略)

人や自然とかかわる体験が子どもたちを豊かにしてくれます。保育園の毎日がどれだけ大切か、多くの知らない大人に知ってもらいたいです。自分の感覚器官を総動員して成長することができる機会を、大人たちがたくさん保障することが大切です。すばらしいひよこ保育園の環境を守ってもらいたいですし、すべての子どもが等しく保育を受ける権利を、国に保障してもらいたいです。(後略)

保護者会では、子どもたちの保育環境を守ろう！と署名活動に積極的にとりくんできたほか、全国合研や県合研に参加する費用を捻出するためのバザー(手作り品販売)等、楽しい活動繰り広げています。

シンポジウムのとりくみを通じて、保育園に対する保護者の思いをあらためて知り、一緒に学ぶ良い機会となりました。

*** 新制度が保育と教育を切り離しているのに対し、保護者と一緒に保育の意味を発信していきたいですね！**

●学習交流会開催 静岡経営懇話会

静岡・(福) 静岡福祉こぐま保育園 谷津智恵美

静岡経営懇話会では、6/29～30の2日間、第二回学習交流会を行いました。会場は、世界文化遺産に登録され、一躍に有名になった“三保の松原”すぐそばの“三保園ホテル”。あいにくの曇り空で、残念ながら「三保の松原&富士山」の景観を見る事はできませんでした。



2日間の参加者は48名で、加盟園以外の園長先生や伊東市で無認可から認可を取る準備をしている園から3名の参加もあり、1日目は3つの分散会で交流を深め、2日目は村山祐一先生の講演で「新保育制度」を学び、「運動はこれから！！」と決意を新たにしました。

静岡市と浜松市では、市の新設園計画に加盟園がいち早く手を挙げるなど、地域の保育要求に応えるために頑張っています。そして、浜松市どんぐり保育園の2園目(くすのき保育園)の平成26年度開園が決定するなど、静岡経営懇は今、“上げ潮”ムードです！



南京玉すだれ(夜の交流会にて)

<新連載>

人事管理講座 パート1

第一経理・特定社会保険労務士 加藤 深雪

1. 人事管理とは？

経営懇談会のニュースではありますが、保育園は営利企業ではないので、一般的には「経営」という言葉になじみが薄いかもかもしれません。しかし、「ヒト、モノ、カネ、情報」という資源を使って、よりよい保育を安定的に継続していくという点では、しっかり「経営」を意識していかなければなりません。先にあげた4つの経営資源のうち、最も重要なのが「ヒト」です。ヒトは感情をもち、組織への信頼が大きければ、その能力を伸ばし、大きな貢献をしてくれます。一方、モノやおカネや情報は、使うヒトの使い方によって、その価値は大きくプラスになり、マイナスになることもあります。とくに、保育園のようなヒトが未来のヒトを育てるといふ職場では、ヒトの管理が大きな課題といえるでしょう。

これから3回、人事管理についていくつかの方向からアプローチをしてみます。第1回目の今回は、人事管理全体を経営学寄りの見方で概観します。

大企業には人事部があり、人事管理をメインの業務として動いています。では、そもそも人事管理とはいかなるものなのでしょうか？一言でいえば、組織の中の「ヒト」に関するすべてということになりますが、組織目標達成のためにいかに人を有効に管理するか、具体的には、

- ①採用や配置転換、人事考課などの雇用管理
- ②労働時間や休憩、休暇などの時間管理
- ③賃金制度や退職金などの賃金管理
- ④健康診断や労働環境改善などの安全衛生管理などがあります。

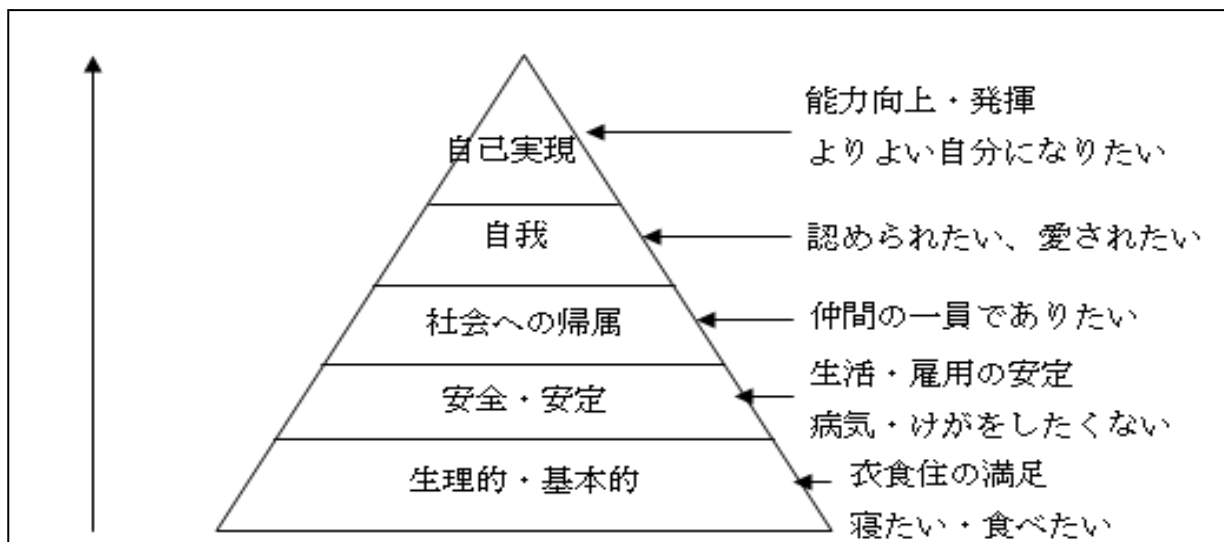
ヒトが安心して働くためのルールとして、法令を基準とした就業規則や諸規定と、いかにその能力を伸ばして処遇していくかの人事評価制度(教育制度も含めた)がハード面として挙げられます。また、そのしくみを運用できるかどうかは職員さんがそれを受け入れている状態、大きく言うと、組織への信頼や参画意識をもっているかにかかっています。ご立派なルールやしくみを、高いコンサルタントを入れて作ったとしても、それを守っていこうとする職員さんがいなければ、絵に描いた餅になってしまいます。このハード面とソフト面が車の両輪のようにうまく回ってこそ、人事管理がうまくいっていると言えるでしょう。

2. 組織力を上げるヒント

「担任を持っていたのに、急に辞めると言い出し、次の週から来なくなった」とか、「会議の時間に必ず遅れて現れ、求められても発言もしない」などと、ここ最近の相談で多くなっているのが、まさにこのソフトの部分である職員さんの「組織への信頼や参画意識」の欠如の問題です。そもそも、保育園の運営は一人ではできません。色々な職種の人がそれぞれの能力を発揮して成り立ちます。二人以上の人々が「共通の目的」に向かって動くとき、組織になります。経営理念が職員に浸透し、組織の方向性が意識されていれば、基本姿勢はぶれません。そして、職員さんが組織の目的への「貢献意欲」つまり、やる気を持つことが必要です。ここで、やる気を持たせるためのヒントとして、古典的な理論を挙げてみましょう。

ヒトは、どのような欲求を持つのかについて、段階を用いて説明したのが、マズローの欲求5段階説です(図)。一番下の生理的欲求が満たされると、さらに高次の欲求が芽生えてきます。一旦満たされた欲求は、それ以降はモチベーションになりません。生理的欲求や安全欲求は満たされているでしょうから、組織としては、下から3番目より上をしくみとして用意することが求められ

図. マズローの欲求5段階説



ます。まずは仲間の一員として認められ、さらに、他者から、承認され、尊敬される。職場において自分の能力を引き出し、裁量的で創造的な活動ができていくという内的な心を満たせれば、この上ない貢献をしてくれるでしょう。

次に、仕事に関して、満足をもたらす要因と不満足をもたらす要因は異なることを提唱したのがハーズバーグです（表）。これによると、給与が低いという不満を解消しても、満足感が得られるのではないことがわかります。ここでも、満足要因として、達成感や承認などの心を満たす条件が挙げられています。不満足要因があると、採用された人がすぐに複数辞めていき、また、満足要因が満たされないと、優秀な人が去っていくような事態が起こります。不満足要因はできる限りそれを取り除き、評価される機会や権限を渡す仕組みを作ることで、満足要因を提供することが求められます。

表 ハーズバーグの動機づけ・衛生理論	
満足要因 (あれば満足だが、なくても不満を引き起こさない)	不満足要因 (ないと不満だが、あっても満足にはならない)
達成 承認されること 仕事そのもの 責任 昇進	給与 職場環境 労働条件 対人関係

組織力の発揮に必要なものの3つ目が「コミュニケーション」です。共通の目的やそれへの貢献意欲は、情報や意見を交換しなければ理解できません。認めあったり、ほめたりすることもコミュニケーションです。良好なコミュニケーションは、職場を活性化させます。

最近の若者はネット世代で、隣に座っているのに、わざわざメールをしてくるからやりづらいなんて言う話も聞きますが、双方向のコミュニケーションで、互いの価値観を理解しあうことが大切です。上司は部下の話をよく聴き、否定せず、質問をしていく中で、誤りに気づかせるのも会話のテクニックです。日々のホウレンソウ（報告、連絡、相談）はもちろん、朝のミーティングや会議で、コミュニケーションのあり方を見つめなおしてみましょう。

3. 最後に

社会は規制緩和の一途をたどり、子ども・子育て新支援制度の導入など、保育所経営を取り巻くこの先の環境は不透明です。そんな中で、ニーズの変化に柔軟に対応していく原動力は「人材」です。今回は、人材に関するソフト面からのアプローチをしてみました。次回は、ハード面である労働に関する法令をみていきます。

当 面の課題

●自治体要請・懇談、地方版子ども・子育て会議等々、自治体でのとりくみを早急に！

◆地域の園長会や所属する保育団体、保育連絡会等で、要請・懇談を行いましょ。

◆地方版子ども・子育て会議の動向をつかみ、対策を検討しましょ。

- ・会議設置の状況把握、委員の構成を確認
- ・傍聴や議事録の公開を求める
- ・会議の検討事項に対する機敏な要請

◆自治体にむけた今後のとりくみ

- ・可能な地域では、秋に行う国向けの請願署名とセットで自治体向けの請願署名にとりくみましょ。保護者や職員、誰でも参加しやすい活動です。
- ・現在の保育水準が後退しないよう、各自治体の単独補助等がどうなるかを確認しましょ。自治体の担当窓口と一緒に考えあうような場づくり・関係づくりも必要です。

●児童福祉法 24 条 1 項の意義を学び積極的に活用を！自治体に 24 条 1 項の意義を伝え存在を確認し合おう！

復活させた 24 条 1 項を積極的に活かすためにも、保育所で保育を受ける権利を主張し続けることが重要です。私たち民間保育園としては、新制度導入を控えた今こそ、保育所守れ・保育所の拡充を主張し、制度の詳細設計に対し具体的な要望を出していくことが、緊急の課題です。

また自治体によっては、24 条 1 項と 2 項の違いが認識されず、市町村の保育実施義務がないがしろになりかねません。自治体にも、24 条 1 項の意味や、市町村の役割等を、積極的に伝え確認していきましょ。

●新制度を学び考えあおう

＊第 45 回合研集会和夏季セミナーに結集し、学びを深めよう

①第 45 回合研集會 8 月 10～12 日・神奈川

理事や地域の園長さんたちを誘って参加を！

※保育制度については保育制度講座&シンポジウム (8/11) がおすすめです。

②第 16 回経営懇談夏季セミナー

1 日目の企画は、新制度施行を控えた今、民間保育園として何をすべきか、がテーマです。全国の園長や理事さんたちと、一緒に学びましょ。

＊学習パンフの活用を！

新制度の概略を知ると同時に、今取り組む課題も提案されています。

ご活用ください。電話・FAX・メール等で、ご注文ください。

(1 部 100 円)



合研のとりくみ紹介～東京

東京経営懇談では、園長が手分けして電話する等とりくみ中。合研ニュースも発行して参加を呼びかけています。

合研ニュース No. 2 より

職員会議で、今の保育情勢を学習し、声をあげる時は、この 1 年しかない！神奈川合研にもできる限り参加しよう、と決まりました。

3 日間で 13 人の職員が参加します。保護者や地域で保育に関心をもっている方々にも誘いかけをしたいと考えています。

(東京・つちっこ保育園)



会員みなさんへ

●予算等にかんする補足資料について

6月10日に行った第16回経営懇総会では、会員制・会費の改定をふくむ提案内容について、参加者のみなさんと論議し、確認しました。2013年度予算は、会費改訂と会員拡大による収入増を前提に、今の経営懇に求められている活動が保障できるよう編成させていただきました。その結果、会議費と事務局費が前年実績を大きく上回り、全体で約5,800(千円)の増額予算となりました。

総会での予算案に対する討議で、提案の趣旨に理解を示しながらも、増額予算の根拠を会員にわかりやすく伝える必要があるとの貴重なご意見をいただきました。このご意見を役員会は積極的に受け止め、文章での追加説明を後日会員のみなさんにお送りすることを、約束させていただきました。今回、補足資料として同封していますので、ご確認ください。

会員のみなさまにおかれましては、増額予算の経緯と意味をご理解いただき、経営懇の活動へ引き続きご協力をいただくようお願いします。

●会員登録確認書について

7月中旬に、会員制の改定に関するお知らせをお送りしました。個人会員から施設会員に移行しますので、会員登録確認を行っています。7月末を返送締切としていますので、お願いします。

<訂正>

上記のお知らせの中で、ニュースの発送に関して間違いがありました。

誤：ニュースの発送は会員施設以外に2か所まで

正：会員施設を含めて2か所まで

大変申し訳ありませんでした。

●切り替えの予定

～7月末 会員登録確認書返送締切

8月以降 2013年度会費請求

10月～ 発送先を施設に切り替え

会員登録確認書にもとづき名簿を整理し、10月をめぐりにニュース等の発送を施設宛てに切り替えます。
当面は、個人あてに資料等をお送りしますのでご了承ください。

ホームページ開設！

経営懇の宣伝・情報提供等に ご活用下さい

7月より、経営懇のホームページを開設しました。経営懇の活動内容や、セミナーのお知らせ、その時々々の情勢のポイント等を掲載していく予定です。経営懇を知らない方にもお知らせいただき、会員園拡大にご活用ください。

アドレスは下記の通りです。

<http://www.hoiku-keieikon.jp/>

◆◆同封の資料 ご確認ください◆◆

- ①夏季セミナー案内書
- ②予算に関する補足資料
- ③基本指針(案)

7月26日子ども・子育て会議提案

- ④資料集(子・子会議の設置状況、大阪、兵庫)

