

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 3月号 (No.160)

2017年3月27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

経営懇会員のみなさん いかがおすごしですか。年度末の処理や理事会等の準備、新入園児の受け入れ準備等々、忙しい時期ですね。忙殺される…といいますが、「殺されて」（穏やかではない表現ですが）自分がなくなってしまわないよう、どこかで心の余裕をつくりながらむかかっていきたい、と思うこの頃です。2017年度もよろしくお願ひいたします。

自分の保育の原点を思い出してみよう！

みなさんは、笠木透*というフォークシンガーをご存じでしょうか？

私は、学生時代笠木透さんの作った歌「我が大地のうた」に出会いました。歌詞は、ただただ日本の自然から生まれた単語が並べられていて「これが歌？」が第一印象でした。それを合唱で歌ってみて身体が震えたのを今までも覚えています。

ストーリーがあるわけではないのですが、何故か頭の中で映画のように単語の持つ風景のイメージが浮かんできました。長くなりますが最後の一言までがこの歌だと思うので、ここに紹介させていただきます。

我が大地のうた 詞・笠木透

1. から松 こめつが 針葉樹林
かもしか 月の輪熊 走る稜線
そびえ立ち 連なる わが山々よ
そびえ立ち 連なる わが山々よ
いくたびか春をむかえ
いくたびか夏をすごし
いくたびか秋をむかえ
いくたびか冬をすごし
2. 柿の木 赤土畑 広がる水田
かわやなぎ 青い水 流れる河川
この土地に 生きている 私の暮らし
私に流れる 人たちの歴史
私がうたうたではない
あなたがうたうたでもない
わが山々が私のうた わが大地が私のうた
3. かるかや かやつり草 わきたつ積乱雲
からすうり 月見草 風渡る草原
この土に 私の すべてがある
この国に 私の 今がある
いくたびか春をむかえ
いくたびか夏をすごし
いくたびか秋をむかえ
いくたびか冬をすごし

大阪・(福)西淀川福祉会・よどっこ保育園 藤木克己

4. かもめどり 黒松 岩礁海岸
かつおどり うみつばめ うねる水平線
この国の 歴史を 知ってはいない
この国の 未来を 知ってはいない
けれども私は ここに生まれた
けれども私は ここで育った
私がうたうたではない
あなたがうたうたでもない
わが山々が私のうた わが大地が私のうた

この歌詞に出てくる単語すべてをその時に知っていたわけではないのですが「自分の生まれ育った日本って捨てたものでないな！歌われている日本の自然を見てみたい！なんとしても次の世代に残したい！」と思い、人生の転機になりました。この思いが、次の世代を託す子どもを育てる保育士を目指す原動力になったことは、確かです。

その後、保育士を目指し保育園で働き、歌との出会いから30数年が経ちました。

自分が生まれ住んでいるのは、日本という国なのですが、沖縄の基地問題、被災地の問題、原発の問題などなど、人として保育士として考えて何か一つでも行動できないかと思いつづける日々です。

今回の改定保育指針(案)の中でも「文化や伝統に親しむ」「国旗・唱歌」や「国旗に親しむ」などができますが「わが大地のうた」で歌われている歌詞から感じる「この国」との違和感を覚えます。

こんなに目まぐるしく変わっている時代だからこそ一度、自分の保育の原点に戻って「どんな保育園を目指すのか」。そのためには、どんな保育が必要なのか、どんな保育内容を目指すのか、どんな職員集団を目指すのかなどなど・・・立ち止まって考える暇なんかはないよ！と言いたくなる自分もいるのですが、考えないと前にすすめない！と思うこの頃です。

*笠木透(かさぎ・とおる)…1937年岐阜県生まれ。「中津川フォークジャンボリー」を企画製作。生活の中から歌をつくり広げる「フィールド・フォーク」を提唱。代表作『私の子どもたちへ』『あなたが夜明けを告げる子どもたち』など。2014年没。

保育・福祉をめぐる情勢

●新たな処遇改善策(キャリアアップと処遇改善加算をセット)について

～経営懇版Q&A作成!

先月号でもお知らせしましたが、2017年度予算案には「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み」が盛り込まれています。その内容の問題点を指摘してきましたが、この間、少しずつ具体的な内容が明らかになってきました。

経営懇役員会(調査研究部)では、会員からの疑問をもとに、この処遇改善策の内容をQ&A形式で整理しました。同封の資料『「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善のしくみ(キャリアアップ・処遇改善)」に関するQ&A』をごらんください。あわせて、この処遇改善策が、法人・園の職員処遇の底上げにつながらないことや、職員配置の少なさによる疲弊感を解決するものではないこと等、課題を指摘しています。下記の内容とあわせて同封資料を読み、どのように保育現場の実情を改善していくのか、考えあってください。

◆「公定価格上の加算」として創設

この「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み」は、現在すでに公定価格にくみこまれている「処遇改善等加算」と同様に、公定価格上の加算として設定されます。公定価格上の処遇改善加算が2種類になった、ということです。この点からも、職員全体の処遇底上げをはかるものではないことが明らかです。

◆職員への配分、対象者の1/2には全額支給

—「ニッポン一億総活躍プラン」に掲げた“4万円”に固執!?

4万円・5千円の加算は、各園の判断で園長のぞく他の職員に配分可能です。その場合でも、

月額4万円支給の対象者の1/2には、4万円全額を支給すること、とされています。誰が全額支給の対象となるのか、それをどこでどのように決めるのか、など悩ましい状況が想定されます。

国が、4万円全額支給者確保に固執する背景には、「ニッポン一億総活躍プラン」で掲げた“4万円程度の処遇改善”を何が何でも実現しなくては、という安倍政権の強いこだわりがあることがうかがえます。この4万円の根拠について、「ニッポン一億総活躍プラン」では、“全産業の女性労働者との賃金差”をうめるもの、と示しています。保育士の処遇改善が社会的な課題として注目を集め続けている今、国としては「ニッポン一億総活躍プラン」にもとづき4万円賃上げを実行した、という実績をとにかくつくりたい、という意図が透けて見えるのではないのでしょうか。

◆研修事業は都道府県・市町村が実施主体

研修の実施主体は、都道府県等とされています。2017(平成29)年度は、研修に関する要件を課さないとされていますが、研修事業自体は『保育の質の向上のための研修事業』として、2017(平成29)年度予算案に計上されています。

実施主体は、都道府県または市町村です(国1/2、都道府県または市町村1/2)。都道府県・市町村は、社会福祉協議会や民間団体等に委託できる、とされています。また、既存の研修を活用することも可能とされていますが、そうした研修の内容や実施方法については、今後「ガイドライン」(通知)を示す模様です。

このガイドラインで示される内容によっては、研修内容の自由が規制されることにつながる可能性もあり、注視していく必要があります。

◆問題は「公定価格上の職員数」!

問題は、対象者数を規定する「公定価格上の職員数」です。具体的には、来年度予算案が認められて以降、通知などによって示されます(予定で

は3月末)。

現在、各保育現場では平均すると最低基準の約1.8倍前後の職員数を配置しているという実態があります(全保協の実態調査より算出。村山祐一氏作成資料より)。この間、厚労省・内閣府との懇談において、現行の配置基準では保育がまわらない現状を再三訴えてきました。しかし、事務仕

事の軽減の必要性は認めても(ICT化の導入など)、配置基準の問題点については積極的に受けとめ改善しようという姿勢がうかがえません。

今回の加算における「公定価格上の職員数」を国がどう提示するかを注意深く見つめ、今後、配置基準の抜本的改善を求めていく上での課題・切り口を探っていく必要があります。

地域のとくみ・動き

●3.7 処遇改善をテーマに学習会開催/しまね保育連絡会

3月7日に、出雲市にて「民間保育園をとりまく状況」をテーマに学習会を開催しました。講師は、保育研究所の逆井直紀さん。

◆処遇改善案にどう対処する?学習しよう!

次々と打ち出される処遇改善案にどう対処したらいいか、各保育園が大いに悩んでいる中で、新年度を控え学習の必要性を強く感じて企画しました。

県内の保育所(無認可も含む)にチラシを郵送し案内しました。また、出雲市の所長会で「みんなで学習しましょう」とアピールし、連絡会の保育園4か園で電話がけを分担してお誘いしました。松江市では、FAXで各保育園によびかけました。

◆当日の様子~真の処遇改善とは

当日は、出雲市内から認可外1園を含む12園が参加したほか、安来市・松江市・雲南市・大田市・浜田市・美郷町の10園から参加がありました。合計で、53名の参加となりました。

講演では、国が提案した処遇改善案について「副主任や専門リーダーの制度は、職場の分断につながるなど、実際の運用においては難しい現実がある」として、「処遇改善は、公定価格アップと保育士等の配置基準の改善がなされてこそ実現される」と指摘されました。

また、保育指針等改定のパブリックコメントの募集期間中であったことから、積極的に意見を出そうと提起されました。

◆参加者の感想より

参加者から、今回の処遇改善案についての疑問や自治体の動き等、情報や意見が出されました。
*出雲市では、2月の所長会で、「来年度実施する予定の園は、職員に辞令をだしてください」と出雲市から話があった。

*4万円の配分は、職員で分けてもいいかと思っていたが、半数は4万円をそのまま支給しないといけないというのでは、主任や園長の給与より高くなってしまいう現実が予想され、どう対応したらいいか難しい。

*森友学園の幼稚園で、教育勅語を子どもたちに言わせていた。子どもごころを傷つけはしなかったか?子どもの気持ちを思うと気になる。保育指針でも、国歌や国旗が気になる。

◆今後の課題

昨年から、保育士処遇や待機児童問題が大きく社会でもとりあげられていますが、当事者である保育関係者の声をアピールしないと前に進まないことを感じました。そのためにも、学習や各地の経験交流を継続していきたいと思います。



連載

どうしてる？法人研修

職員同士の学び合い・研修の工夫

第 15 回

宮城・(福) 宮城厚生福祉会

私たちは 法人を引き継ぐ次の世代に 何を伝えなければならないか ～法人研修について～

はじめに

私たちの法人は現在保育所を 5 箇所運営し 2017 年 4 月から、仙台市の公立保育園の民営化を受け、6 箇所の保育所運営に携わります。

さらに保育所だけではなく、介護分野、障害児・者、児童館と幅広く運営しています。保育所の研修は各園で計画を立て、実施していますが、法人としては特に理念を伝える研修を位置づけて行っています。

保育分野では草創期の職員の定年退職と保育所拡大のなかで、管理部も含めての世代交代の時期がここ数年続いています。そのために、法人の歴史から生まれた理念や福祉拡充のための社会保障運動について学ぶ場として、多種職種の職員の交流の場として法人研修を位置づけています。

1. 法人の歴史と理念

法人が経営する乳銀杏保育園は、60 年の歴史を持っています。初代園長は戦前から保育問題研究会のメンバーであり、民主主義を求めて活動してきた方でした。戦後、国の復興事業として失業対策事業が実施されました。そのときに、乳飲み子を背負い土木作業をしていたお母さんたちの子どもを保育するところから、乳銀杏保育園は始

まりりました。

その経営を引き受けたのは無差別平等の医療を掲げ、国への要請など運動を活発に行う医療を中心にした財団法人でした。その後、今から 20 年前に介護要求に応えるために、社会福祉法人を作った経緯があります。

2. 介護と保育合同の職員研修

社会福祉法人の設立の中で、理念として「赤ちゃんから高齢者まで安心して暮らすことのできるまちづくりを、広く市民の皆様とつくりあげていく」を掲げ、特に子ども、高齢者、障害者の方すべてに共通する人権尊重を重視しています。

講師は法人内の介護、保育、本部の管理者が担っています。講師を担う管理者もそのための学習や準備が必要になり、理念を自分のものにして深めていくことになります。参加者も管理部も、各分野のことを学ぶ機会になり、福祉、社会保障について学ぶ場になります。

3. 研修内容

(1) 新任職員研修

- ①法人の理念と成り立ち
- ②民意連について
- ③就業規則と共済制度について

(2) 入職半年研修

- ①社会保障運動について
- ②法人の事業とこれからについて
- ③グループワーク「半年働いて大切だと思ったこと、困ったこと、悩んでいること」

(3) 2 年目研修

- ①反核・平和運動について
- ②諸事業の制度と収入の仕組み
- ③参加者による各事業所の紹介
- ④グループワーク「1 年目の仕事を振り

返り、2年目の目標を考える」

(4) 3年目研修

- ①社会情勢と法人理念に基づく実践
- ②法人のこれからと経営について
- ③3年目の役割と職場に必要なコミュニケーション
- ④グループワーク「これからの自分の役割と目標」

(5) 4年目研修

- ①保育、介護各分野から現在の情勢についてグループワークで出し合い、発表
- ②私たちが今求められていること
保育・介護各講師から子どもや高齢者をめぐる情勢、仕事が見えて面白くなる時期の主体的な学び、管理部として期待すること等
- ③講義を受けてのグループワーク・発表

以上の他に年に1回、法人職員全体で学ぶ講演会と実践発表の場を設けています。今年度の講演会は憲法を学ぶことをテーマに行いました。

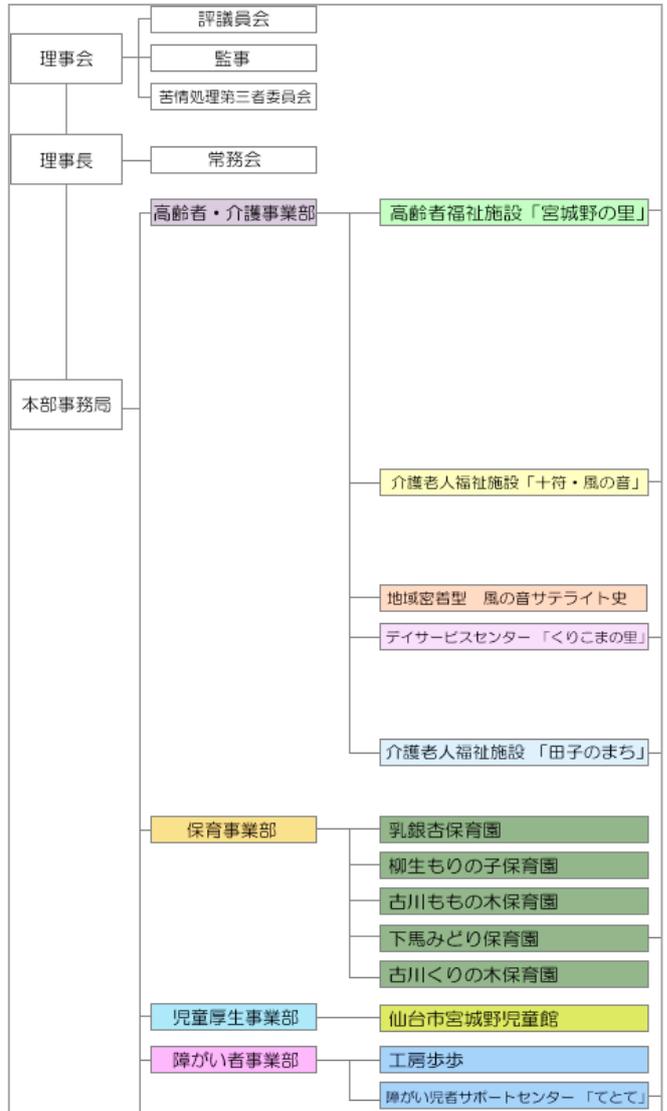
おわりに

保育の分野は自主的な学びも多くあり、園内研修、外部研修も含めると研修の場は多くあります。しかし保育内容だけでなく、もっと大きな視点で学ぶ、社会保障を中心にした法人研修は、社会全体の動き、主権者としての学びであり、未来の主権者を育てる保育士が、子どもや保護者を深く理解する上で大切だと感じています。保育の現場にいる私たちだけでは計画できないことを法人本部管理者の力を借りて実現しています。

法人の歴史、成り立ちから作られた理念を次の世代に引き継いでいくことが大きな課題です。今保育は新制度と保育指針の改定など、公的な保育の保障が低下し、真に一人ひとりを大切にする保

育がつくられるのか、不安な方向を感じています。平和で民主的な社会の中で人権が守られることができるように、その重要性を離さないで、引き継がれよう、今後も法人研修を位置づけていきたいと思ひます。

文責：宮城・乳銀杏保育園 丹野広子



●投稿募集中●

経営懇ニユースでは、会員のみなさんからの投稿を募集しています。

***職員会議の工夫**～職員会議は時間内？時間外？月に何回？参加対象は？誰が司会進行してる？内容は？などなど、やり方の工夫や悩み、大事にしていること等、おしえてください。(2000～2500字)

***地域のとりくみ・自治体の動き**～地域でのとりくみや、自治体で起きている新たな動きなど。

***新会員園紹介** (400～600字)

宛先は FAX03-6265-3184

メール：gsp10404@nifty.com

おしらせ・今後の予定

●第20回経営懇総会開催

第20回経営懇総会&学習会を、下記の日程で開催します。ご予約ください。

日程：2017年6月25～26日（日～月）

会場：25日町村議員会館（学習会①）

26日エデュカス東京（学習会②・総会）

学習会①

『新指針・要領は保育に何をもたらすのか—その問題点を乗り越え、真に子どもの主体性を育む視点をさぐる』（仮）

講師：平沼博将氏（大阪電気通信大学）、大宮勇雄氏（福島大学）、小泉広子氏（桜美林大学）

※学習会①は保育研究所フォーラムを、経営懇総会学習会として位置付けます。

学習会②

『私たちが求める保育をどう実現するのか—現場の実態から考える』（仮）

この間、国やマスコミに対し、現場の実態をもとに私たちの要望を発信してきました。そうした内容をあらためて交流し学びあいます（詳細は、4月号にてお知らせします）

<その他>

*宿泊は各自で手配をお願いします。

●2017年度の予定

◆8月5～7日（土～月）第49回研集会（埼玉）
2日目分科会には「民間保育園の運営と経営」もあります。

◆9月3～4日（日～月）夏季セミナー
会場：新横浜国際ホテル（JR新横浜駅より徒歩4分）

◆11月10～11日（金～土）主任セミナー（愛知）

◆2018年1月8～10日（月～水）
経営研究セミナー（滋賀県長浜市）

＊＊同封資料～ご確認ください＊＊

①「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善のしくみ（キャリアアップ・処遇改善）」に関するQ&A

経営懇役員会（調査研究部）が、会員からの疑問をもとに、Q&Aの形式で、今回の処遇改善策についてまとめました。各法人・園や、地域で、ご活用ください。

②保育プラザ研修ご案内

2017年度の保育プラザ研修ご案内を同封します。新人職員向け研修にぴったりの春夏講座は、例年4月上旬には定員に達してしまいますので、お早目にお申込みください。



★総会&学習会の会場案内★

6/25（日）町村議員会館

〒102-0082 千代田区一番町 25 番地
地下鉄半蔵門線・半蔵門駅下車 2 分

6/26（月）エデュカス東京

〒102-0084 千代田区二番町 12-1
地下鉄有楽町線・麴町駅下車 2 分
JR 四谷・市ヶ谷駅下車徒歩 7 分

※ホテル情報

町村議員会館近くには ダイヤモンドホテル、エデュカス東京近くには、東京グリーンパレスがあります。