

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース4月号 (No.161)

2017年4月28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。

「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善のしくみ」、みなさんの自治体ではどのようにすすめられているでしょうか。3月終わりから4月にかけて、「辞令が必要」「勤務実態があればいい」等々、今回の加算に関する情報が乱れ飛ぶような状況がありました。自治体や各施設が制度の内容を把握・理解するには急すぎるスケジュールです。現場や自治体担当部署の事務負担が増えるのも気がかりです。国も処遇改善に動かざるを得なくなったとはいえ、本当に保育士不足を解消し、保育の質向上に結び付く処遇改善策なのかどうか、検証する視点が必要です。

全国経営懇調査研究部～部会活動体験録～

保育園の3月・4月は本当に忙しいですね。卒園、進級、新入園児の受け入れ、退職職員との別れ、新任職員も一緒に新年度のスタート。やってもやっても次々に溢れ出て来る仕事。皆さま、身も心も最大に稼働させてお過ごしではないでしょうか。「園長たちも、真の処遇改善が必須！」と叫んでみたくありませんね。

京都日帰り会議

私は、今年度初めて全国経営懇の役員をさせていただきました。そして配置されたのが、調査研究部。部員は5名。最初の仕事は社会福祉法人制度「改革」への対応実務のポイントという攻略パンフのようなものの作成でした。

法施行の日は決まっているのに、国からの情報が少ないという状況の中で、昨年8月3日、暑い京都に集まったのパンフ作成会議でした。社会福祉の変質に繋がる「改革」とはいえ、実務は粛々と進めていかなければならず、その中で法人の理念を守るための留意点も伝えたいということで、1回目の役員会后すぐに動き始めました。

私は新参者で何も役に立ちませんでしたが、先輩部員さんたちの奮闘で、大きな保育団体に先駆けてコンパクトで解りやすいパンフが出来ました。調査研究部員さんの行動力と熱意に感動しました。

この日、私は京都日帰り会議でした。でも会議会場のすぐ近くにある二条城を駆け足で観ることが出来て、それで満足・・・満足・・・。

福岡日帰り会議

次の仕事は、今年度始まる新たな制度「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善」に対しての解説と

東京・(福)育和会・しいの実保育園 飯田由美 Q&A(※)のようなパンフレット作りでした。今年2月20日の役員会後の部会で、「作成せねば！」ということになり、私は内心、驚きながらも3月8日に福岡に向かいました。

部会会場は、福岡の原田さん(経営懇副会長)が勤務されている法人の保育園でした。伸び伸びとした素敵な園舎を見学させていただきました。3時のおやつが終わった頃に、年長さんが事務所にも来てくれて、ごみ箱からごみを集める当番をしていました。とても頼もしくみえて、子どもにさせたい経験を考える上で勉強になりました。

今回の「新たな処遇改善」は、人事考課につながり、人事考課は給与財源の圧縮につながっていく、職員関係の分断にもなり、危険をはらんでいる制度だ・・・と調査研究部会では話し合いました。申し訳ないことに今回も私はパンフ作りには貢献出来ませんでした。

またもや日帰り会議でしたが、原田さんに隠れ家のような美味しいお料理のお店に連れて行ってもらってランチもできて、楽しい福岡でした。

2016年度から、全国経営懇役員をさせて頂くことで、世界も広がり、新たに知り合えた方々のお話を聞いたり、平和や仕事への熱意に触れることが出来たり、良かったな・・・と思っているところです。

でも日帰り会議は体にこたえる年になっていたんだな・・・と実感もしました。そんな体を引きずりながら、少しはお役に立てるように頑張らねば・・・!

※調査研究部作成のQ&A(改訂版)は同封資料です。ご覧下さい!

保育・福祉をめぐる情勢

●改定保育指針、告示 ～3月31日

改定保育指針が3月31日に告示されました。幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領も合わせて改定・告示されました。

◆パブリックコメント 2,772 件寄せられる

厚労省は2月中旬に改定案を示し、3月15日までの1か月間のパブリックコメント募集を行ないました。その結果がホームページに公表されています。意見数は2,772件にのぼりました。幼保連携型認定こども園の保育・教育要領への意見が29件だったことと比較すると、保育指針への関心の高さがうかがえます。

しかし「意見による変更・修正箇所はなし」という結果でした（教育・保育要領は「意見をふまえ修正あり」という結果が公表されています）。しかも、厚労省が公表した結果を見ても、どのような意見がどのような割合だったのかは示されていません。非常に大雑把な結果公表といえます（同封資料参照）。

◆「国旗・国歌」は論議が尽くされたのか？

今回の改定では、国旗・国歌に親しむ、といった内容が盛り込まれました。告示後の新聞報道では、検討過程では国旗や国歌に関する議論は一切なかった、とする委員の声も紹介されています（東京新聞）。また、パブリックコメントで寄せられた意見のまとめを見ても、国旗や国歌の強制・押しつけを危惧する意見や削除を求める意見が出されています。先に述べたように指針への意見については、意見ごとの数が示されていませんが、教育・保育要領への意見については、29件中27件が公表され回答も示されています。教育・保育要領への意見まとめをみると、国旗・国歌の記述に反対や削除を求める意見が5件あります。国旗・国歌に賛成の意見は2件です。この結果を見る限り、指針においても国旗・国歌につ

いて強制や押しつけを懸念する意見や、削除を求める意見が一定数あったことは確実といえます。

検討会での議論もなく、パブリックコメント等での意見もみていると、今回の改定が議論を尽くさずに行われたと言わざるをえません。なぜ、ここまで拙速に国旗や国歌を位置づけようとしているのか？ こうした背景にも目を向けていく必要があります。

◆新指針は保育に何をもたらすのか～6/25 学習会

今回の改定は、こうした国歌・国旗の問題だけでなく、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を目標として掲げるなど、これまでの指針から大きく変わっている点があります。こうした内容が今後の保育に何をもたらすのか、保育現場でどう考え対応していくべきか、学び深めることが重要です。

そこで、今年度総会1日目の学習として、保育研究所のフォーラム『新指針・要領は保育に何をもたらすのか』を位置づけます。経営懇会員園で参加される方には参加費の補助を行ないます（詳しくは、同封の案内参照）。ぜひご参加ください。

●技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み『処遇改善等加算Ⅱ』について

今回国が創設した「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、加算Ⅱとされました。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あり、職員処遇の底上げではないことに留意する必要があります。

経営懇役員会（調査研究部）では、会員からの疑問をもとに、処遇改善策の内容をQ&A形式で整理し先月お送りしました。その後明らかになった情報を加えた改定版を同封しました。「『処遇改善等加算Ⅱ』に関するQ&A」をごらんください。

◆加算対象職員数を算定するための基礎数

処遇改善等加算Ⅱは、経験年数を要件に一定割合の職員を対象に新たな職務上の階級をもうけて加算する仕組みです。公定価格上の職員数を算定し、その中で概ね1/3を副主任・専門リーダー、1/5を職務分野別リーダーにできるとされています。

対象職員数を明らかにするために必要となるのが公定価格上の職員数です。この点については通知が出される予定ですが、現時点では通知案で示されています。通知案で示された内容を下記のように整理しました（福岡経営懇提供のエクセルの表をニュース用に加工）。

公定価格上の職員数の計算について

定員 人		4/1 園児数	園児数÷基準数	職員数 小数点2位以下切り捨て
配置基準				
0歳児	1対3			
1歳児	1対6			
2歳児	1対6			
3歳児	1対20(15)			
4歳児	1対30			
5歳児	1対30			
合 計			四捨五入⇒	
保育標準時間認定児がいる			あり・なし	1.4人
主任保育士加算を受けている			あり・なし	1人
休日加算を受けている			あり・なし	0.5人
チーム保育加算を受けている			あり・なし	1人
定員 加算	40人以下	2名		
	41～90人	3名		
	91～150人	2名		
	151人以上	3名		
総職員数				
総職員数×5分の1				
・職務分野別リーダー人数			(四捨五入)	人
総職員数×3分の1				
・副主任保育士+専門リーダー人数			(四捨五入)	A 人
・月額4万円の手当支給職員数			A×2分の1 小数点以下切り捨て	人

ここで示された公定価格上の職員数は、実際の職員数とどのくらい違うのでしょうか。国は、配置基準以上に職員を配置している実態を知らながら、配置基準改善の要望には応える姿勢をみせていません。今回の公定価格上の職員数が現場の状況と大きく違ふとすれば、その点も国・自治体に伝え、現場の状況に見合う加算や抜本的な処遇

改善策を要求していく必要があります。

また、公定価格上の職員数の内容も本当にそうした人員を確保するに足る人件費が公定価格に盛り込まれているのか、検討も必要です（例えば標準時間認定児がいる場合の「1.4人」分も、すべての子どもが標準時間認定でなければ1.4人分になりません）。

内閣府等通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の一部改正新旧対照表（案）より

◆抜本的な処遇改善にむけて

今回の処遇改善等加算Ⅱへの対応だけでも、各施設で職員全体での合意づくりや書類の準備などに追われることが予想されます。

しかし、このことだけに終始しては抜本的な処遇改善は実現しません。現状では、開所時間に応じて時差勤務をこなし、勤務時間は子どもの保育だけで精一杯、時間外に事務仕事や準備…といった働き方で、職員配置に余裕がないことから一人ひとりに負担がかかる過密労働になっています。その原因は、配置基準が改善されていないことが大きいのではないのでしょうか。

こうした過密労働や労働時間の問題、全体的な低賃金状態などを改善しない限り、保育士不足は解消しません。そのことは、待機児問題の解消だけでなく、保育内容に直結する問題でもあります。保育所で子どもたち一人ひとりが安全に安心して過ごし、のびのびと成長・発達していけるように、保育士等の処遇改善をどのように実現していくのが、大きな課題ではないのでしょうか。

●キャリアアップ研修のガイドライン示される

保育士処遇改善等加算Ⅱで示されたキャリアアップ研修のガイドラインが、厚労省から示されました。4月1日付の事務連絡によれば、①保育所の役割が多様化し保育士に高度な専門性が求められている、②多様な課題への対応や若手の育成など職務内容に応じた研修機会の充実、③指針でも職務内容をふまえた体系的な研修計画の作成が盛り込まれている、④新たな加算の要件としての研修、等をふまえて保育現場でのリーダー的職員の育成のためのキャリアアップ研修を設定し、その内容や実施方法をガイドラインに定めたとしています。

◆ガイドラインの概要

○実施主体

都道府県。または都道府県知事の指定した研修実施機関（市町村、保育士養成施設、研修の実績を有する非営利団体に限る）

○研修内容

- ・専門別研修（6分野：乳児保育/幼児教育/障害児保育/食育・アレルギー対応/保健衛生・安全対策/保護者支援・子育て支援）
- ・マネジメント研修
- ・保育実践研修

○研修時間

1分野 15時間（講義形式の他、演習やグループ討議等を組み合わせる）

○研修終了後の情報管理

- ・研修修了者に修了証を交付
- ・研修を受講した都道府県以外でも修了証は有効

◆ガイドラインをどうみる？

ガイドラインでは不明な点も多く、今後さらに詳細が示されるものと思われます。とはいえ、気になる点もあります。

一つには、研修時間です。1分野 15時間とすると、副主任・専門リーダーの場合（4分野以上の受講が要件）は、最低でも12日間程度職場を離れて研修に参加することになります。1年で4分野を受講するのは事業開始時のことだとしても、職場運営の中核となる中堅職員を複数以上、1年に3日程度は研修に送り出すことは、現在の職員配置のもとでは決して簡単なことではありません。

また、研修修了証は他の都道府県でも有効とされている点も留意する必要があります。修了者がその職場を辞めてしまえば、その施設の加算に影響します。研修修了者にとってはメリットのようにも思えますが、修了証をもっていても必ず加算の対象になるわけではありません。研修の機会があることは保育者の専門性向上にとって重要ですが、加算とセットとなっていることで問題もお

こりそうです。

さらに、研修内容を国が指定していくことは研修の自由を脅かし保育内容への国家統制につながる危険性がある事にも目を向ける必要があります。

保育需要が高まる中で、量拡大だけでなく質の向

上も差し迫った課題である、と国も受け止めた上での動きであることも事実です。この動きの中に私たちが大事にしたい保育のあり方や積み重ねてきた保育内容を位置づけさせていけるな取り組みが求められています。

地域のとくみ・動き

●処遇改善等加算の交流会 開催／福岡・篠栗町

福岡県篠栗町では、経営懇会員園が中心になり町内の保育施設によびかけて、処遇改善等加算についての交流会を4月13日に開催しました。

◆自治体内での学習会・交流会をつみ重ねて

篠栗町には、社会福祉法人立の保育園3園と地方裁量型認定こども園・幼稚園型認定こども園・民営化された元公立保育所（社協が受託）の7園があります。成り立ちや施設の違いがあつて、保育内容も全く違うという実態がありました。その中で、障害がある子どもの保育にはみんな悩んでいるという実態から、障害児保育の学習会を経営懇会員園であるやまのこ保育園が呼びかけました。地域の支援センター等もまじえて学習したことをきっかけに、定期的に学習・交流の機会をつくってきました。

そうした積み重ねを背景に、新しい制度がでると「どうしたらいいか？」と相談も来るようになり、日常的な関係ができてきました。

◆処遇改善案にどう対処する？学習しよう！

今回の新たな処遇改善加算についても、各施設で疑問や対応に困っているという状況があるため、交流会を呼びかけました。篠栗町内の7園全園の他、近隣の1園と講師も含めて10人が参加しました。

講師は、福岡・紅葉会の原田さんをお願いし、加算の概要を説明してもらいました。参加者は、事務担当者が多く、実務的な質問も多く出されま

した。今回の加算の内容は一定は知っている方が多かったものの、早めに対応しようと焦り思い違いがあつたことがわかつたり、情報が正確に伝えられていないことも明らかになりました。そして、園の具体的な事例を出して「5,000円の対象者に、さらに配分していいのかわからない」「辞令はもう出さないとだめか」など、疑問を率直に出しあいました。

やりとりの中で、この加算がとても使いにくいものであること、公定価格自体を改善しないと抜本的な改善にはなりにくいこと、などが浮かび上がってきました。5,000円・40,000円の対象以外の新人・若手職員には配分がなく、保育士全体の処遇の改善にはならないということです。そう考えると、このような交流会を各地で行なうことで、加算にとどまらず保育業界全体として処遇改善が必要、という意識に変わっていくチャンスにできるかもしれない、と感じました。

◆日常的なつながりで地域の保育の向上を

これからも、相談や交流・学習などを通じて、日常的なつながりをつくっていくことが大事だと思っています。いざというときに頼りにされるような、日常的な関係をどうつくっていくのか、私たちの課題です。

（談・やまのこ保育園・西岡京子／文責・事務局）

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16回

山形・(福)たんぽぽ会

「たんぽぽ会」の法人研修システムづくり
～保育園を未来に引き継ぐための研修システム～

1. はじめに

今から37～8年前、全国的にベビーホテルでの死亡事故がマスコミで大きく取り上げられていた、その同じ時期に山形市でも無認可保育園において、4年間で3件の死亡事故が発生していたことが、県議会で取り上げられました。本来、子どもの命を輝かせるはずの保育園で命を失うほどの状況があることを憂い、自分たちでできることから何かを始めようと、小さな集まりをもちました。そして、約1年間の準備期間を経て、1981年8月に「たんぽぽ共同保育所」(無認可)が誕生しました。6畳2間と4畳半と台所という小さな借家をかりてのスタートでした。運営を成り立たせるためのバザーや物品販売等、保育以外の活動に多くのエネルギーが必要とされ、保護者も保育士も大変でしたが、一方で預ける者と預かる者の立場を超えて、親と保育士が本音で向き合い、子育ても運営も共に担い合う仲間としての連帯感と充実感がありました。

スタートして3年目には、「子どもが健やかに発達する権利」と「女性が働き続ける権利」の同時保障を目指して認可運動に取り組みました。署名活動・募金運動・物資販売・各団体や集会での訴えなどの様々な活動を経て、ようやく県知事の認可を獲得。認可保育園の運営母体として、19

87年12月に社会福祉法人たんぽぽ会を設立しました。以来、地域の保育要求に応えるべく、保育園創設や定員増を重ね、現在は3つの保育園(たんぽぽ保育園・たつこの保育園・とちの実保育園)を運営し、職員も全体で80名(臨時・パート含む)ほどになっています。

2. 「たんぽぽ会」の職員研修が必要とされた理由

みんなで創った保育園だからこそ、いい保育内容をめざしたいという気運が強く、どの園も職員研修に力を入れていましたが、当初は、各園がそれぞれ独自に研修に励んでいました。2008年に3つめの保育園ができた頃から、法人としての研修システムづくりが話題になるようになりました。そして2011年に理事会の中に人事委員会がもうけられ、3園の人事交流が始まったことをきっかけに、「社会福祉法人たんぽぽ会職員研修システム(案)」が作られました。3園で目指すものは同じはずなのに、意外にも同じ法人の他園の保育が見えていないことへの不安があり、異動への垣根を低くするための取組が必要でした。同時に、法人設立当初からの職員が定年を迎え世代交代の時期で、法人全体で次のリーダーづくりや、法人職員としての意識づくりも必要とされていました。

3. 社会福祉法人たんぽぽ会職員研修システム(案)

<ねらい>

- ・職員の資質向上を図り、一人ひとりが保育の仕事に携わること誇りと喜びを持てるような研修システムを構築する。
- ・法人職員としての自覚をもち、「たんぽぽ会」の今後を担うと共に、「法人理念」と「保

育理念」の実践者になれるよう、積極的に研修を位置づける。

<具体的な研修内容>

1. どの職員も年1回、全国レベルの研修会に参加し、全国の実践や先進的な保育理論を学び、個々の研鑽に努めると共に、保育現場に還元し、誰もが保育内容の質的向上の牽引者になれるように努める。
2. 年に1回、3園合同で職員研修(臨時・パートを含む全職員を対象とする)を実施する。
⇒保護者に保育のお休みの協力を得て、全職員で1日かけての研修を実施。
3. 『3園合同園長会』及び『3園合同園長・主任会』は月1回定期的に開催する。
 - ・園長・主任保育士が職員研修の要となり、研修が適切に行われているか、又、実施しての成果や課題についての的確に把握し必要な指導を行う。
 - ・2項の3園合同職員研修(年1回)のテーマや講師の選定また、今、必要と思える研修テーマをさぐり、研修システムの充実を図る。
4. 法人内研修
法人内の他園で一日実習を行う。(その年度に担任している年齢のクラスに入り、担任・園長又は主任が入っての振り返りの時間を持つ)
5. 経験及び役職に伴う研修
 - ・新人職員研修/採用されたその年の早い時期にたんぼぼ会のあゆみ・保育内容で大切にしていること・就業規則等について、3園の園長が講師となって実施する。(2H程度)
 - ・その他の階層別の研修は、保育プラザ主催「新人職員研修」・「中堅職員研修」を受講する

・主任・園長は経営懇話会主催の「主任研修」・「園長研修」を受講する

4. 今後の課題

今だ創っている最中で、必要に応じて修正・検討を加えています。みんなの力で創られた保育園が地域の子育ての砦として未来に引き継がれていくためには、法人としての人材育成は必要不可欠と思いながらも、十分な研修システムにはなりえていないのが実態です。

文責：山形・とちの実保育園 阿部 幸子

保育ってなんだろう？

保育の素晴らしをもっとアピールしていこう！



“保育って大変そう…” そんな情報がひとり歩きしています。でも、保育には子どもたちの姿や大変でもやりたいと思えるような、素敵どころがたくさんあります。そんな面をうちだそう！と『ちいさいなかま』誌のグラビア新連載「私は保育者」がスタートしました。会員園も登場！（4月号東京・陽光保育園、5月号愛知・さざんか保育園）

*見本誌あります

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日全国町村議員会館（学習会①）

26日エデュカス東京（学習会②・総会）

*宿泊は各自で手配をお願いします。

＜総会&学習会の会場案内＞詳細は同封

*6/25（日）全国町村議員会館

〒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
地下鉄有楽町線・麴町駅下車、3番出口徒歩8分
（東京駅よりタクシーで約20分）

*6/26（月）エデュカス東京

〒102-0084 千代田区二番町12番地-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

全国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。

●経営懇へのお誘いを広げよう

経営懇会員園は、現在、約500園になりました。

会員園を広げ、交流・学習を深めながら、子どもたちにとってよりよい保育をめざしていきましょう。

ご紹介のリーフレットや入会申込書等、必要な方は事務局までお知らせください。お送りします。

●第49回合研集会（埼玉）

合研集会は、埼玉で8月5～7日に開催します。

共謀罪や家庭支援法案など、個人の自由や人権を脅かすような法案が出され、指針には国旗・国歌が。子どもたちが大人になる時に、どんな社会になっているのかは、今の私たちにかかっています。そんな大きな視野ももちつつ、保育のあり方や日々の実践を語り、学びあいエネルギーを蓄えましょう、合研で！（案内書を同封します）。

同封資料～ご確認ください

①「処遇改善加算II」経営懇版 Q&A

先月お送りしたものに、新たな情報を加えて改定版を作成しました。ご活用ください。

②第20回総会&学習会のご案内

経営懇総会と学習会のご案内を同封しました。参加される方は、必ず事前に申し込みをお願いします。会場は東京です。

③第49回合研集会 in 埼玉のご案内

合研集会の案内書ができました！埼玉の会員園も、準備に奮闘中！

是非お誘いあわせの上、ご参加ください。分科会「民間保育園の運営と経営」は、経営懇が中心にあって運営を担っています。

④職員研修のご案内（新人向け・中堅むけ）

保育プラザで開催する職員研修です。グループ討議やレポートでの学習のまとめ作成など、主体的な参加を求める研修です。

⑤憲法25条を守る5・18共同集会

5月18日に東京・日比谷野外音楽堂で開催される共同集会のご案内です。

⑥保育指針関連資料

指針改定に関する資料です。パブコメのまとめ、新聞記事等。

●投稿募集中●

経営懇ニュースでは、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