

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.164)

2017年7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。処遇改善等加算の説明会や手続きが始まっているようですが、皆さんの地域ではいかがでしょうか。加算Ⅱは、職員間の分断につながる・根本的な処遇改善策にならない等の問題点が多く、導入を迷う法人・園もあります。まず、私たちが望む処遇改善や配置基準のあり方を確認しあいましょう。そして、それぞれの地域・園長会での交流や自治体への働きかけをしつつ、国にむけても要望を届けていきましょう。

埼玉合研でお会いしましょう！！

DSHを全国へ

埼玉・(福) さやまが丘保育の会 牧 裕子

連日30度を超す暑さの中で、第49回合研(埼玉合研)の実行委員会は、県内の施設訪問、1万人の合研成功のため頑張っています。埼玉合研の合言葉は「DSH」です。Dはどの子にも、Sは質の良い、Hは保育、このDSHを活動の目標にしています。

第49回合研は埼玉県内を8つのブロックに分けて、私立保育園、公立保育園、幼稚園を中心に組織しています。若者を中心に、各ブロック創意あふれる活動を展開しています。

合研活動の中で生まれた活動を紹介します。

*バイク好きの保育士たちが「バイクで合研」と、県内を走り回っています。

*若者たちのサークル「SAITAMA ライン」は若者たちが保育を学び交流する会です。

*「ちいさいなか」部は、とうとう素敵な歌を作りました。合研当日CDも発売します。

乞！ご期待ください。

取り組みの中で名刺広告を1866口集めました。合研史上最高です。どんな小さなつながりも大事にしてみんなで取り組んだ名刺広告です。

企画部は全国の皆様にお伝えしたい埼玉のメッセージを込めて取り組んでいます。さいたまアリーナの会場では鳥肌が立つような感動をお届けする予定です。

埼玉経営懇の会員も連日参加者組織のために施設

訪問や電話かけに取り組んでいます。

施設訪問は日本の保育の現状を私たちに伝えてくれています。マンションの保育園、駅前のビル3階4階が保育室の保育園、どこもたくさん子どもたちと保育士さんの一生懸命な姿に胸を打たれます。そして園長先生の「保育士が足りなくて、毎日ぎりぎりです」という声に「同じですね」とうなずくしかできませんでした。

訪問した保育園どの園も園庭に工夫がされていました。山の中の保育園に合研のポスターが貼ってあって感動し、玄関に「ちいさい なかま」が置いてあって嬉しくなりました。「読んでいますよ」の一言に、疲れも飛びました。おやつ時に「どうぞ」と誘われて、ホッとした日もありました。

何より「合研申し込みましたよ」が一番励まされました。埼玉から5000人、全国から5000人の参加者が集う、第49回埼玉合研でお会いしましょう。



第20回夏季セミナー

学び、交流しよう！

第20回夏季セミナーを、9月3～4日に開催します。会場は、新横浜国際ホテル。新幹線の新横浜駅から近く、交通の便がいい会場です。

●フォーラム「どうなる？子どもと保育 —保育指針改定のわらいと私たちの課題—」

9月3日は、保育指針改定問題を中心しつつ、学習指導要領改訂問題にも目をむけて考えます。

指針・要領には、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」として10項目が挙げられました。その中に「道徳性・規範意識の芽生え」という項目があります。学習指導要領でも道徳が教科化されました。こうしたことをどう考え現場で実践するのか、教育現場・保育現場を知っているお二人の先生からお話しいたします。

◆報告1・保育指針改定の問題点と私たちの保育運

営・実践 近藤幹生さん（白梅学園大学）

◆報告2・改定学習指導要領の問題と対抗軸としての実践 渡辺雅之さん（大東文化大学）

◆コーディネーター：杉山隆一さん

●2日目～処遇改善等加算Ⅱ、どう考える？ 各地の状況と私たちが求める改善内容

9月4日は、活動交流と記念講演です。

活動交流では、処遇改善等加算Ⅱの問題を中心に、自治体での動きや法人の対応の事例を報告し、今回の加算の問題点や改善の方向性について確認しあいます。

記念講演では、清水雅彦さん（日本体育大学）から、憲法の意義・役割と私たちがどのように憲法を守っていくのか、運動論も含めてお話いただきます。

●申し込み締め切りは8月14日

宿泊される方は、特にお早めにお申し込みください。予約数には限りがあります。詳しくは同封の案内書をご覧ください。

地域の活動

●静岡経営懇 第6回学習交流会報告

静岡経営懇では、新園開園、園舎改築、新規事業を立ち上げ準備、社会福祉法人「改革」への対応など、本当に目まぐるしい中、恒例の学習交流会を7月1日（土）午後～2日（日）午前、浜松市の浜名湖サゴロイアルホテルで行いました。

9法人15ヶ園の理事、評議員、園長、副園長、主任、副主任、事務長、事務など47人が参加し、1日目は全体会、2日目は職種に分かれて分野別交流会を行いました。

全体会では、全国経営懇役員（松本）の情勢報告と、浜松市のみんなの森福祉会（どんぐり保育園、くすのき保育園）から、予算管理、職員集団づくり、職員育成の取り組みなど報告していただき、具体的

な内容を学び合うことができました。

分野別交流会は、理事、園長、主任、事務の4つの部会に分かれ、それぞれ活発な意見交換が行われました。

理事、園長部会では処遇改善等加算Ⅱの扱いが話題になり、どの法人も悩んでいる様子が伺えました。同じ県内でも、同じ職種の人同士が集まる機会は少なく、同じ職種だから分かり合えることも多くあり、好評です。

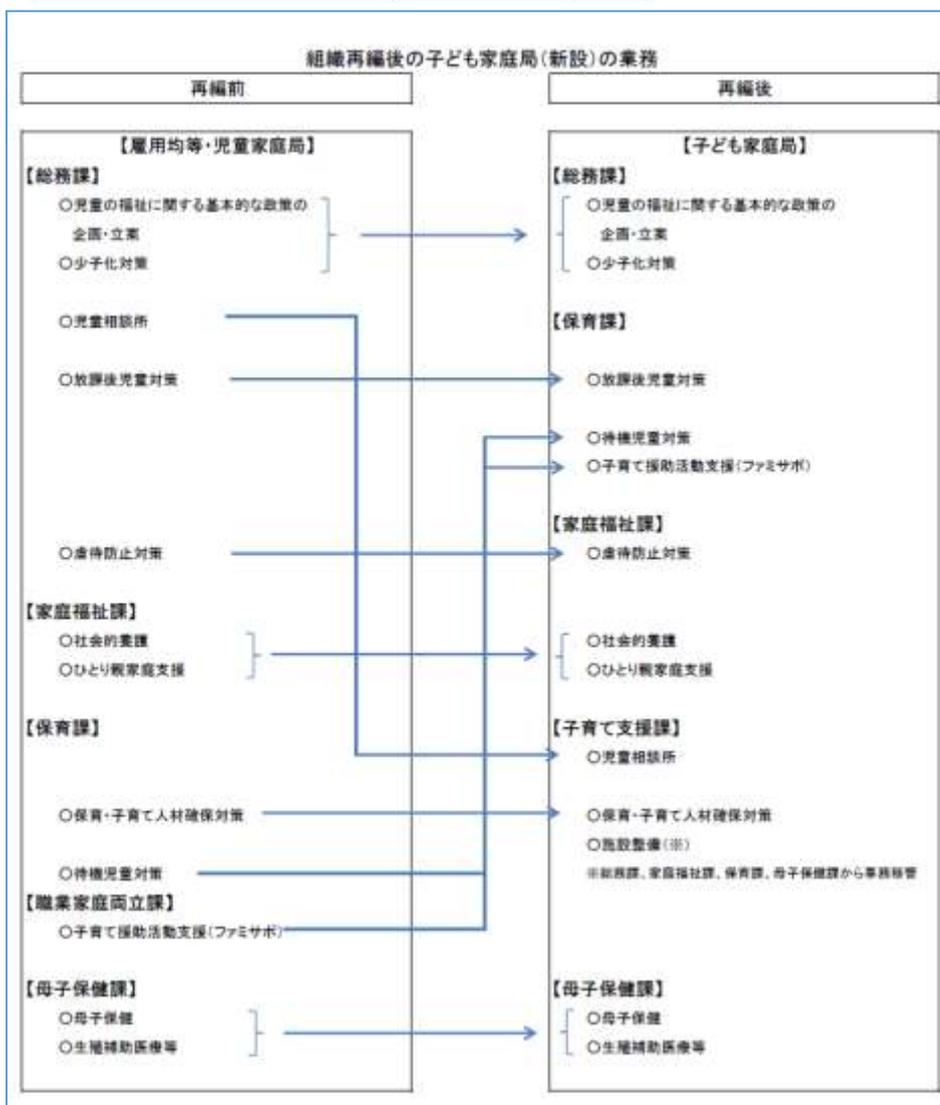
慌ただしい日々から少し離れて、ゆったりした時間配分でのんびりと交流できる学習交流会。来年度も継続して実施する予定です。

文責：静岡・（福）静岡福祉会 谷津智恵美

保育をめぐる情勢

●厚労省組織再編／子ども家庭局新設

厚生労働省が、7月11日付けで組織改編を行いました。その中で従前の雇用均等・児童家庭局が解体され、子ども家庭局と雇用環境・均等局が新設されました。子ども家庭局は「保育・子育て人材や児童相談所等の子育て支援基盤の一体的整備や切れ目の



ない子育て仕事両立支援の推進など、子ども・子育て支援に特化」するとしています。

◆保育課で待機児童対策、学童保育などを担当

局内には、総務課、保育課、家庭福祉課、子育て支援課、母子保健課がおかれます。

子ども・子育て支援新制度にかかわる予算編成など大半の仕事は内閣府に移っているのですが、保育課では、待機児童対策と、学童保育（放課後児童対策）、ファミリー・サポート・センターの子育て援助活動支援が主な仕事とされています。

焦眉の問題といえる保育・子育て人材確保対策、施設整備に関わる仕事が、児童相談所とともに、子育て支援課に移行したことが気になるようです。

自治体の動き

●処遇改善等加算IIの動き

処遇改善等加算についての通知が4月27日に出され、5月末にはFAQが出されました。皆さんの地域では、どのような動きがあるのでしょうか。

◆処遇改善等加算IIの手続き～内閣府資料より

内閣府の資料によれば、施設での手続きは3段階とされています（別紙資料参照）

【手続き1】

処遇改善の対象者の決定

※4万円の加算対象職員の1/2は満額支給、残りは配分可能。

【手続き2】

対象者への発令等

※発令は年度途中でも相当する業務を4月から行っていれば4月から加算の対象になる。

【手続き3】 申請手続き

※手続きは、施設の所在地の市町村が行う。

施設の所在地の市町村が申請書を都道府県に提出
→都道府県が認定（政令・中核市はその市）

加算を受けた場合、翌年度に実績報告書を提出

2017（H29）年度は研修の受講要件は課さない

◆自治体の動き～自治体によって大きな差

経営懇役員会で、各地の状況を交流したところ、自治体によって大きな差があることが分かりました。

*静岡市・・・7月末までに書類提出を求められたが、その後9月末までになった。

*宇都宮市・・・自治体側が4月時点の児童数に応じて加算額を算出し、7月の委託費にすでに加算分が含まれていた。

*東京都・・・7月25日に都から各市区町村への説明会を行う。その後、市区町村から説明があると思われるが、9月初めまでに申請書類を出すように、と言われている。

*横浜市・・・6月26日市が説明会を開催。7月末までに申請を求められている。

*京都市・・・7月25日に説明会の予定。

*大阪府・・・8月初めに各市に説明会の予定。

*島根県・・・すでに研修をはじめている。

また、園側に意見を求めるような動きもあります。

*鎌倉市・・・加算制度について、疑問や不安、些細なことでも構わないので意見を集約したい、というアンケートを市が実施（7月20日締切）。

*旭川市・・・研修受講にあたって、研修を実施する日時（平日がいいのか？土日がいいのか？）など、アンケートがきている。

自治体の動きではありませんが、広島では全私保連の幹部を招いての学習会が行なわれました。

いち早く申請させた自治体・支給した自治体もありますが、全体としては他の地域の動きを見ながらと、様子をうかがっている自治体が多いようです。

◆各地域でのとりくみ

こうした状況の中で、悩んでいる園・法人は多く、地域によっては、学習会や交流する機会を設けるなどの動きをつくっています。

兵庫では、尼崎市内の法人を中心に8法人が集まり、内閣府の資料や経営懇の資料等を読み交流しました。京都経営懇は、臨時総会を開催し、その段階で各法人がどのように考えているのか交流しました。このほか、神奈川では経営研究会の総会で、静岡経営懇や東京経営懇でも、交流・意見交換が行われています。こうしたとりくみの中で、様々な声が出されています。

- ・加算を受けないという選択肢もあるのか。
- ・加算のための費用を、公定価格の改善に使うように求めていきたい。
- ・この加算が、いつまで続くのかわからない
- ・加算Ⅱは役割に対する手当に過ぎないので、処遇改善とは言えないのではないか
- ・研修を受けた個人に終了証が渡されるのなら、個人が受講するのか？施設からおくり出すのか？
- ・リーダー以外の一般職員は考えなくてもいいような仕組み、保育のあり方としてどうなのか

◆加算Ⅱ～本質的な問題はどこにあるのか？

こうした自治体の動きや各地域でのとりくみ・現場の声なども踏まえて、9月の夏季セミナーでは、今回の加算Ⅱについて、国の狙いや本質的な問題点等を整理し認識を共有できるように準備中です。

昨年度は、厚労省・内閣府懇談を行うとともに、退職手当共済の公費助成継続を求める運動を行い、社会的にもアピールしてきました。そこで私たちが求めてきたのは、加算等ではなく、賃金の底上げを実現しうる公定価格の改善と、開所日・時間に見合う職員配置です。基本の要求に立ち返りつつ、施策への対応や反論等を検討しましょう。

<不定期連載・新入会の園を時々ご紹介するコーナー>

ようこそ経営懇へ♪

新会員園紹介⑥

新入会員園の紹介コーナーです。今回は東京です。



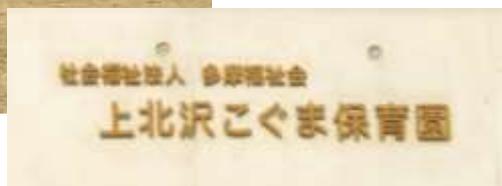
東京都 世田谷区 上北沢こぐま保育園

上北沢こぐま保育園は、2017年4月に開園しました。社会福祉法人多摩福祉会の4園目の保育園です。

●定員は94名ですが、まだ1年目のため、現在は62名が在籍しています。

●職員数は、31名。常勤25名+有期雇用職員が6名です。

●待機児童がとても多い東京。世田谷区もそうした地域の一つです。この園の開設の背景には、待機児童対策として区から要請されていた、ということもあります。初めは民有地活用でつくる予定でしたがうまくいかず、その後、都有地を活用して新園をつくることになりました。



●上北沢こぐま保育園の特徴は？

1～5歳児までの異年齢保育が特徴です。とはいえ、1年目のため、現在5歳児はゼロ。4歳児が4名です。3年後くらいには、それぞれの年齢の子どもたちがいっしょに暮らせるようになる予定です。

また、小規模保育の連携園になっているので、再来年には、7名分受け入れできるように確保しておくことになってい

ます。そこがどんなふうになるか、少々不安な点もあります。



●園長をつとめる安川信一郎さんは、法人内の保育園3園で園長を経験し、上北沢こぐま保育園の園長になりました。還暦を迎えましたが、新園開設時の園長を引き受け奮闘中の現役です。

「新たな出会いがあって、励まされる毎日！」とのこと。世田谷区は、保育の質を確保するためにガイドラインを作成するなど、行政も保育・子育てに力を入れようとしています。そんな中で、仲間を上げながらがんばっています。



新連載

職員会議のくふう

第2回

北海道・(一社)フレ・ウィングステージ
キララ保育園

はじめに

キララ保育園は、0歳～就学前まで定員40名、職員17名の小さな認可保育園です。

子ども一人ひとりに保育士全員が目を向け、チームワークで子どもを育てる園を目指し14年前に認可外として立ち上げ、昨年認可になったばかりの保育園です。

旭川市の中心部に位置していますが自然に恵まれ、野花摘みにとんぼ捕り、冬には、堤防でそり遊びを楽しめる環境があります。

また、年長が小さい子を寝かせてから自ら午睡に入る等、大きい子と小さい子の関わりを大切に、大きい子に優しくされ育った子は、また小さい子に優しくでき、縄跳びや跳び箱等の活動も伝承されています。今年も運動会で忍者気分になって楽しんでいました。

夜会議ゼロ！！

“学ぶことと実践”“科学とロマン”は、私の保育の基礎となり、職員に感得して欲しい真髄です。

私は、それと同等に家族と過ごしたり、自分の好きなことに没頭したり、美術館や映画の後カフェ等で友人とリラックスすることは、仕事とのメリハリが生まれ、休んでいるつもりが、逆に保育を振り返る大切な時間となる、と思っています。プライベートで繰り広げられる楽しいことや辛い経験そのものが視野を広げ、知識先行型にならず、人の痛みが分かり心に寄り添えるといった保育の基盤をつくと信じています。

昼は保育、夜はもろもろの会議に追われ、“疲れているけど大丈夫”という意気込みで、子どもと接する経験をしてきた私は、休息により最高のコンディションで子どもに向かう大切さを自ら痛感するとともに、毎日ハツラツと子どもに向かう職員からも学ばせて頂いています。キララ保育園は夜会議ゼロ。しかし、ひと月に1～2回の職員の飲み会は開催されており、20歳～70代の保育を語り合う場は続いています。

“職員会議の分類”と“旬な会議”

- ① 職員同士情報を共有するもの
- ② 行事やカリキュラム、給食会議など、話し合っ方向性を決めるもの
- ③ 発達や感染症、処遇改善手当Ⅱ、保育所保育指針改定など学び理解し習得していくもの
- ④ 子どもの“個としての成長度合”や“集団としての高まり具合”を話し合い、保育を見つめ見直していくもの

上記のように、職員会議を大きく4つに分類しています。職員会議は、“朝会”と11時から13時半迄に全員休憩を取れるようにし13時半からプレステック担当の職員以外全員参加で“昼会”を行っています。

時間を有効に、共有する朝会！！ ガムテープを使う！！

“職員同士情報を共有するもの”は、毎日山の様にあります。例えば、「昨日の夜7時頃家のソファから落ちてテーブルに頭をぶつけ受診している」「家で右肘が外れた」「祖父が3時半のお迎え」「下痢気味で牛乳を控えたい」等々。キララでは、小さい子を抱きかかえ、全保育士と栄養士とで朝会を5分程もうけ、保護者からの引き継ぎや、職員の動きなどを共有します。朝番の保育士は、引き継ぎ内容をPCに端的に

まとめ報告。緊急性の高いものについては、小さめに切ったガムテープに「昨夜ソファから転倒」「右肘注意」など子どもの背中や右腕に貼り、全職員がそのコマンドに常に気付き、確認し対応できる様にしています。

適材適所！その道の“プロ”を育成する！

“行事やカリキュラムなど、話し合って方向性を決める会議”には、“プログラム係”“司会”など毎年変わらない事務的な担当があり、職員を適材適所に配置し毎年担当を代えないことで慣れ、スムーズに進みます。また、“各年齢で育て欲しい姿のおさえ”や“準備・当日の役割分担の種類”も例年そうそう変わらないので、その全てを1枚にまとめた表を作り毎年使用し反省も記入しています。担当が代わらないので事務的な会議は短縮され、逆に各クラスがその行事を具体的にどんな内容で集団を高めていくのか、実際取り組む中での担任の悩みなどをタイムリーに毎日話せることは、全保育士の育ちの場となっています。

カリキュラム会議も同様で、クラス担任も、小さい子向き、大きい子向きと個性が分かれます。病院に内科小児科外科があり専門性を高めているのと同様、キララでは、各年齢の担任を固定し、その年齢担当のプロとなれる様に考えています。毎年続けて持つことでその年齢の発達をより理解し、失敗しながらも子どものどこを育てるべきかが見え、やりたい保育が生まれるので、全職員が自分のクラスのカリキュラムの入ったPCを開いた上で、各クラスの利点反省点を職員と確認しながら、活きたカリキュラムを作ります。

わからないことを“わからない”って安心して言える会議を！！

“学び理解し習得していく会議”では、誰が読んでもわかりやすい資料と説明力が大切ですが、何より大切なのはどこまで理解しているかです。その為、毎回質問します。わからない時は、「わからない」って安心して言い、「私わかった!!」と答えてくれるのは、感無量。土曜日が5回あり4週6休をとっても1日全員出勤する日が必ず1月から3月にあり、新年度に向けてのオリエンテーションを行います。キララの職員としてのお願いや安全・感染症・虐待などの各種マニュアル、アレルギーや投薬のおさえ、また、各年齢の発達などの大切なことを全て話します。その資料は、各自のロッカーにしまってもらい必要な時に確認できるようにしています。そして、必然時期に園内研修で、もう1度おさらいをし、鮮度を高めていきます。

その個性が、社会で輝くように

“個”や“クラス集団”についての会議は、常に昼会で話すようにしています。その子に育て欲しいことを具体的にアセスメント会議で導きあい、課題を持ち、子ども集団と照り合わせ相互的に育ていける策を練り全職員で関わっていきます。クラス集団を語る上で一人ひとりの個性の美点、弱点そしてその子の“満足”を把握することは大切。キララでは、子どもの個性を9通りに分け、その個性の美点を伸ばし、弱点を本人が気付けるよう働きかけ、進めています。

北海道・(一社)フレ・ウィングステージ
キララ保育園園長 吉田秀博

お知らせ・今後の予定

●第20回夏季セミナー ぜひご参加ください。

第20回経営懇話会夏季セミナーを、下記の日程で開催します。お誘いあわせの上、ご参加ください。

テーマ

子どもたちの豊かな育ちや学びを保障する保育とは－保育指針改定の中で子どもの権利・主体の保育を貫く道を探る

日程：2017年9月3～4日（日～月）

会場：新横浜国際ホテル（神奈川県・横浜市）

参加費：8,000円（会員外10,000円）

詳しくは同封の案内書をご覧ください。

***申し込み締切：8月14日（月）**

ホテルの部屋数が限られます。宿泊を希望される方は、お早めにお申し込みください。

●主任セミナーのお知らせ

今年度の主任セミナーは下記の日程で開催します。

と き：2017年11月10～11日（金～土）

と ころ：ホテル明山荘（愛知県蒲郡市三谷温泉）

各園からご参加くださいますようお願いいたします。

2017年度会費のお知らせ

7月初めに請求書をお送りしました。まだ振り込んでいない園は、なるべくお早めにお振込みください。



****同封資料～ご確認ください****

①第20回経営懇話会夏季セミナー案内書

第20回夏季セミナー案内書・振込用紙を同封します。また、講師の渡辺雅之さん（大東文化大学）のインタビュー記事を同封します（毎日新聞6月7日付）

②内閣府資料

「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善について」

③第49回合研集会・基調報告（案）

合研集会に参加する方もしない方も、ぜひご一読ください。保育現場・保護者を取り巻く状況や、保育指針の問題などをふまえて、今後の課題をわかりやすく書いています。

職員会議等での活用も、おススメです。

④保育白書2017 申込書

指針・要領問題の特集。大宮勇雄さん・小泉広子さん・平沼博将さんが執筆。新保育指針全も掲載。

●書籍のご案内●

保育白書2017年版が間もなく発行されます。

今回は、処遇改善問題と指針改定問題の特集として取り上げています。

《特集1》ここが焦点！保育士の処遇改善策

- ◆保育士の低賃金、長時間労働化の現状と課題…菘輪明子
- ◆なぜ、給与・賞与が低いのか…村山祐一
- ◆保育士として責任の持てる仕事を安心して続けるために…村山祐一
- ◆処遇改善政策の動向と今後の課題…勝連千賀子
- ◆キャリアアップ制度をどう考える－同僚性と相互性に関する危惧…長瀬美子

《特集2》指針・要領「改定」で保育が変わる？

- ◆指針・要領の主な改定内容と検討すべき課題…平沼博将
- ◆改定指針・要領の何が「問題」か…大宮勇雄
- ◆改定指針・要領で「保育の質」は向上するか？PDCAサイクルの問題点…大宮勇雄
- ◆指針・要領の法的意味と保育所・幼稚園…小泉広子