

# 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.172)

2018年3月29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](mailto: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・年度初めで忙しい時期ですが、体に気をつけつつ朗らかに乗り切りたいですね。

## ちょっと立ち止まって 一呼吸（いき）についてみませんか？

大阪・よどっこ保育園 藤木克己

この原稿が読まれる頃は、2017年度の実績報告や2018年度の事業計画、はたまた決算報告に新保育指針への対応などなど何から手をつけてよいのやら？！の状態になっているだろうと想像しています。

そんな時期なのですがあえて、一度はお読みになった事があるであろう、ミハエル・エンデの書いた『モモ』の本から、一節を紹介させていただきます。

この本の副題は「時間どろぼうと、ぬすまれた時間を人間にとりかえてくれた女の子のふしぎな物語」となっています。

この場であらすじを書くよりもこのふしぎな女の子モモと道路掃除夫ペッポの言葉を紹介したいと思います。

では・・・

「なあ モモ、」と彼はたとえばこんなふうに始めます。「とっても長い道路を受け持つことがあるんだ。おっそろしく長くて、これじゃやりきれない、こう思ってしまう。」

「そこでせかせかと働きだす。どんどんスピードをあげてゆく。ときどき目をあげて見るんだが、いつ見ても道路はちっともへっていない。だからもっとすごいいきおいで働きまくる。心配でたまらないんだ。そしてしまいには息が切れて、動けなくなってしまう。こういうやりかたは、いかなのだ。」

「いちどに道路ぜんぶのことを考えてはいかん、わかるかな？つぎの一步のことだけ、つぎのひと呼吸（いき）のことだけ、つぎのひとはきの

ことだけを考えるんだ。いつもただつぎのことだけをな。」

「するとたのしくなってくる。これがだいじなんだな、たのしければ、仕事がうまくはかどる。こういうふうにはやりにやだめなんだ。」

「ひょっと気がついたときには、一步一步すすんできた道路がぜんぶおわつとる。どうやってやりとげたかは、じぶんでもわからん」

「これがだいじなんだ。」

・・・と、話は続いていきます。

この物語は、第一版が1976年となっていますが、今、2018年でも当てはまる話ではないでしょうか？

何十年ぶりに読みはじめてみて、今の自分にピッタリ…と読み終えてしまいました。

ご興味をもたれた方は、書類の山からちょっと離れて、もういちど『モモ』の本を手にとって読むのもいいのではないのでしょうか？



# 保育をめぐる情勢

## ●処遇改善等加算Ⅱ 加算対象を広げるなど、運用見直しで事務連絡(3月7日)

2018年3月7日付で、処遇改善加算Ⅱの運用見直しについて事務連絡がだされました。2018(平成30)年度から運用の見直しがされます(詳細は同封資料)。通知は追って出されるとのことです。

事務連絡の資料から抜粋してお知らせします。

### ◆加算額の配分の見直し内容①

<副主任保育士又は専門リーダー：加算額20万円(4万円×5人)>

20万円のうち、12万円は副主任保育士又は専門リーダーのみに配分可能(配分人数及び額は事業者において判断)

#### 【改善点1】

12万円については、職務分野別リーダーにも配分可能

これまで、「副主任保育士または専門リーダー」への加算は、園の対象職員のおおむね1/3程度の人数で、一人当たり4万円とされていました。その人数のうち、半数には必ず4万円を支給し、残りは配分することもできるとされていました。その配分対象として「職務分野別リーダー」も認められることとなります。

### ◆加算額の配分の見直し内容②

<職務分野別リーダー：加算額1.5万円(5千円×3人)>

3人の職務分野別リーダーに月額5千円

#### 【改善点2】

3人以上の職務分野別リーダーに月額5千円以上(ただし、副主任保育士等への一番低い加算額を超えない額)

また、これまで対象職員のおおむね1/5に限定してきた「職務分野別リーダー」の人数と加算額を限定せず、上乘せすることもできるとしました。

### ◆加算額の配分の見直し内容③

同一事業者内での保育園間の配分は不可

#### 【改善点3】

加算額21.5万円(20万円+1.5万円)の20%について、同一事業者内で保育園をまったく配分が可能(2022年度までの時限措置。同一事業者内全体での処遇改善を確認。)

さらに、加算総額の20%を上限に、同じ法人内での施設間配分を容認する、とされました。ただし、2022年度までの時限措置です。

### ◆「配分見直し」は現場の実情に応えられるか？

①・②の見直しをふまえると、4万円対象者のうち、満額支給者以外の対象者は職務分野別リーダーとして発令しなおすことが可能となります。加算額も、5千円以上にはできますが、「副主任保育士」等の賃金改善額のうち、最も低い額を超えない範囲内とされています。

この見直しにより、「副主任保育士・専門リーダー」とされる経験年数7年目程度以上の中堅・ベテラン職員が少ない園の場合、「職務分野別リーダー」とされるような経験年数の職員層への配分が可能になったといえるかもしれません。各現場の実態にあてはめながら、検討する必要があります。

### ◆研修必須化は2022年度を予定

加算要件である研修受講については、2022年度から必須化をめざす、とされました。都道府県には2022年度からの必須化を目指して研修実施計画を作成すること、各施設では職員の研修受講をすすめること、が示されました。

研修については、すでに今年度から実施している県もあれば、2018年度実施に向けて指定研修の募集を始めたばかりの東京都や、独自のキャリアパス制度を設けて動いている京都府、面積の広さからDVDでの研修を検討している北海道、といった例もあり、都道府県によって取り組み状況や内容に大きな差が出ています。

各園の状況から考えれば、加算対象者を研修に送り出すためには人員増が不可欠です。都道府県として研修実施計画を立てるにあたっては、そうした現場の状況に対し、どのように支援するのかもあわせて検討を求めたいところです。

一方で、そもそも研修は、各施設や職員が自主的・主体的に考えとりくむものでもあります。加算のための研修に追われ、自主的・共同的な研修の場が縮小したり、必要な研修を工夫する営みが困難になるのであれば、保育の質の向上や保育実践の多様性が失われていくことにもなりかねません。処遇改善加算Ⅱへの現実的な対応と同時に、研修の意味やあり方についての視点を持つておくことが必要ではないでしょうか。

#### ◆処遇改善等加算Ⅱ～今後の課題は？

加算Ⅱが始まって1年もたたないうちに、配分方法の見直しがだされました。もともと、スタート時点から、各自治体・関係者に十分に周知徹底されたとはいえ、自治体担当者も理解が伴わず現場でも混乱し、申請をしなかった施設もあります。保育士不足が深刻な状況の中で処遇改善は必要ですが、性急な進め方が現場の混乱を招き、結果的に短期間のうちに見直すことになりました。見直しは歓迎すべき面もありますが、一方で振り回されている感もあります。

保育士不足の現実を打ち破るには、保育士・職員の給与の抜本的な底上げが不可欠です。加算Ⅱはあくまでキャリアパスのための加算です。加算Ⅱへの現実的な対応は続けつつ、公定価格の大幅な改善で処遇を底上げし、働き続けられる条件を確保することが急務といえます。

#### 保育プラザ～キャリアアップ研修、申請中!

合研 50 回記念事業として、加算Ⅱの要件となるキャリアアップ研修を保育プラザで実施すべく東京都に指定申請中。4月に決定の見通しです。ぜひ、受講の検討をお願いします(詳細別紙)。※保育プラザは、全国保育団体連絡会の呼びかけにより、沢山の方々からの募金で開設されました(2011年12月)。

## 海外の旅で感じたこと

### ●その1・スウェーデン報告続き

大阪・いぬいみやこ



5時には真っ暗。街角には子どもたちのための手作り雪滑り場が出現。

前回(2月号巻頭)書ききれなかったのは、武内先生の上司にあたるイヴァルソン教授と、その友人のエヴァさんのことです。

イヴァルソン教授は、世界を網羅する公衆衛生学研究の中心人物。エヴァさんは、地元の公立学校運営にかかわり、左翼党の地区指導者でもあります。教授のご自宅で希少なキノコの入ったスープと薄焼きパンとチーズをごちそうになりながら時間を忘れてお話しでき、スウェーデン社会の成熟が、女性の経済的・政治的・精神的自立を盤石の基盤として実現していることが、本当によくわかりました。福祉の到達点の高さをいろいろと聞いてみると、エヴァさんは、歴史の中にその答えがあると指摘。女性が参政権を勝ったのは1921年、200年間戦争をしていないことが、「平等と存続」の前提となっているというのです。選挙人名簿は政党ごとに男女代わりばんこに並べなければならないので、国会議員は男女半々で選出されます。政策決定の場に女性が半数存在するという事は、考えてみれば当然のことです。



ウメオ大学の研究チームのお茶の時間の部屋。10時と3時は必ずここに集まる。



すが、労働政策、保育・教育政策など生活のすべてにそれが反映するのです。

公立図書館の中にある女性史ミュージアムは、女性の性染色体「XX」をシンボルロゴにして、生命進化の生物学的機序をさかのぼり、そこから人類社会を見渡す内容になっています。子どもたちを対象とした展示ですが、決して結論を教えるのではなく、アンティテーゼを提示して子どもたち自身が考え、選択するよう構成されています。

極めつけは公衆トイレ。男女不問の個室が並んだ入り口と、特別なニーズ用の入り口だけが分かれていて（写真）、徹底したジェンダーフリー、LGBTQフリーになっています。ヘルシンキ空港（フィンランド）ではまだ男女別だったので、これは世界最先端だと思います。



生まれてくる命が徹頭徹尾大切にされる社会、どんな障害を持って生まれたとしても必要な手立てを惜しまない社会は、産む性が軽んじられることなく尊重され、貧困や虐待に対しても同じように手を差し伸べる社会を形作っています。

ゴミ焼却の熱で、都市の隅々に供給されるお湯と暖房。厳しい自然の中で、ひとたび建物に入るとほんのりと温かく、いつでもだれでもすぐにお湯が使える環境を整え切ったのは、まさに女性たちの発想の勝利そのものではないでしょうか。

仕事を終えた武内先生が、夜の雪道を自転車で颯爽と向かうダンス会場。そこはエヴァさんもイヴァルソン教授も訪れるアルゼンチンタンゴの練習場で

す。日本人が思う激しいリズムとは違い、胸を合わせ頬を寄せ、夢見心地で滑らかに動く、セクシーな対話のような不思議なダンスです。肌の色や国籍、仕事や年齢の別なく、様々な人々が静かなコミュニケーションを楽しみに三々五々やってきて、自由にパートナーを選んでいました。教授はヴァカンスの二ヵ月近くをブエノスアイレスで踊って暮らすのだとか。

平等に豊かである社会の上質な時間が、素朴なバンドネオンの音色とともに、北緯 63 度の街を流れていきました。



## ●その2・スリランカの旅

広島・石川幸枝

経営セミナー後、1月末の韓国・釜山での保育研究所と生態教育研究所との交流ツアーに続き伊藤千尋氏とのツアー「光り輝く島スリランカの旅」に出かけてきました。今回はスリランカの旅の報告です。

### ◆「光り輝く島」スリランカ

小さな島国(北海道の8割の面積)スリランカは、豊かな自然をもち、壮大な文化世界遺産を持つ国でした。何よりスリランカの人々にはとても親しみを感じたこともあって、スリランカへのイメージは「光り輝く小さな国」として印象深く残った。

#### 一番心に響いたこと＝衝撃的だった

1951年のサンフランシスコ講和会議の際、スリランカ代表 J. R. ジャヤワルダ氏の主張『戦時賠償権を放棄し、日本分割案を廃案に』が4大強国を説得したという。「憎しみは憎むことによって消えず、愛することによってよくなる」という、いかにも深い信仰心からの言葉。日本が二度と戦争ができないように立ち直れないほどの賠償金を各国が受け取ることと4大強国が分割して日本を統治することを主

張する中、この小さな国は賠償金を放棄すると主張したという。

この年齢になるまで知らなかった私は、この事実に出会って無知であった自分をとても恥じた。同時に現日本政府の政治家たちも知らないのではないかと思った。この小さな国の後の大統領が日本を救ってくれた事実を知っていたら世界との付き合い方は今とは違うはずだし、平和憲法を変えようとはしない筈だと思うのだ。憲法9条の立場で外交努力をすることがジャヤワルダ氏の姿勢と同じことだと確信した。

### シーギリア・ロックは正しく貴重な世界遺産



巨大な岩の上に城跡。岩の下まで1200段も階段がある。頂上めざしさらに階段を登る人々。

想像していた世界遺産巡りとは全く違ってこれこそ世界遺産と思った。とてつもなく大きな岩（まるで山）があること自体が不思議だったが、あのような巨大な岩の上に王宮を造ることを考えたとは、今考えても不思議としか思えない。

それには王様の成り立ちの理由（父親を殺して王になった）があったとのことだったが、どこから見ても雄大な景色だった。世界遺産とはこのようなものをいうのだと思った。あの感動はこの先もずっと長く忘れられないと思う。

### 野生の象の群れに出会えたことも感動

「今日はひょっとして会えないかもしれない」と小雨が降る中ジープに乗って森の中を進んでいくと突然現れた広々とひろがる湿地帯に象の群れを発見。その時の感動は忘れられない！

目の前に象の親子、じゃれ合う子ども象や喧嘩？している子ども象などずっとずっと見ていたい気分



だった。仕事柄よく子どもたちと動物園に行くことがあるが、そんな動物園の象たちとは全く違う。

『こんな感動を日本の子どもたちにも味合わせてあげたい』と思ったものだ。

その草場には、野生のクジャクもいたりしてなんとも言えない光景だった。

スリランカの国は、野生の動物たちがノンビリゆったり生活している。観光地やホテルの庭、道路で行きかう動物（サルや犬）を見てもそう感じた。日本の動物たちはこんなにゆったり過ごしていないなと、その違いの訳を知りたくなった。

延々と広がるお茶畑が続く紅茶の国スリランカ（セイロン島）を感じたし、仏教国の原点とも言えるような世界遺産のダンブッラの仏像の数々にも心が満たされた。

### 最も驚いたこと～教育無償・医療無償

スリランカを最も尊敬したのは、教育の無償と医療の無償である。小学校入学から制服も靴も支給されるというのには驚いた。子どもたちは7時半から午後1時までの学校生活を楽しんでいた。この小さな国でできるのだから日本でも政治の力で可能だと思ったし、この国には貧困による教育の格差やお金がないから医者に行けないということがないことにいたく感動した。現在の日本の深刻な子どもの貧困や教育の格差といった実態との落差に驚き、この小さな国でなぜ可能なのかを伊藤さんも現地のジャーナリストに質問したが、通訳の関係で解明されなかった。ぜひこれからも知る努力をしていきたい。

スリランカの国はほんとうに「光り輝く島（国）」という結論を導き出すものとなったのです。

連載

## 職員会議のくふう

第9回

神奈川・(福)新しい芽の会  
大船ひまわり保育園

### <はじめに>

大船ひまわり保育園は、1971年に母親たちが働き続けるために、子どもたちを安全に預けられる場所をと、地域の協力を得ながら自分たちの手で作り上げた保育園です。“共に育つ”を理念に大船第一共同保育所として開所し運営してきました。1998年に「社会福祉法人鎌倉新しい芽の会」を立ち上げ、認可保育所「大船ひまわり保育園」を開園しました。

共同保育所から47年、認可を取って20年になります。

当園は鎌倉市大船駅西口から徒歩4、5分の交通の便の良い所です。4階建のビル(市の建物)の3・4階が保育園で、屋上に芝生とウッドデッキの園庭があります。保育室が狭いこともあり、3年前から隣の民家の1階を借りて4・5歳児が生活をしています(分園)。

線路と川に挟まれ園の周りは自然が少ないのですが、近くにある大船観音様や県立大船植物園(フラワーセンター)は遊び場になっています。雨以外は毎日、公園などに散歩に行き自然に触れたり、体づくりをしています。また、理事の方の畑で、野菜の収穫や種植えなど土に触れる経験をしています。

### <概要>

【定員】74名 産休明けから就学前まで

【クラス構成】0歳児9名 1～5歳児各13名

【職員】 園長1・主任1・栄養士1・調理師2・事務1・保育士12(うち3非常勤)

調理パート2・保育パート11～13名

【開所時間】 7:00～20:00

(18～20時は延長保育。補食・夕食提供18:30)

土曜日は8:00～17:00

【事業内容】 産休明けからの保育・延長保育など

### <法人の理念>

共同保育所の理念“共に育つ”を土台に

- ・地域の母親たちの要求から生まれた『共同』保育園の精神を受け継ぎ、「保護者の願い」を受け止め、働く権利を保障します。
- ・「子どもたちの笑顔が輝き」「保護者が安心して預けられる」「職員が生き生きと働ける」保育園をめざします。
- ・児童憲章にのっとり「児童の最善の利益の実現」をめざします

### <職員会議の現状と課題>

#### ○現状

職員会議は月一回、夕方の18時15分から2時間位、正規職員と非常勤職員で行っています。給食室・事務職も含め全員参加にし、園の状況をみんなで把握するようにしています。また、職員会議が最高決議の場としています。

議題は園運営に関するもの・保護者の状況・各部署より・行事について、時々研修報告など話しています。また、毎回避難訓練の反省・課題を出し合い確認しています。

今のところ、職員会議の議題は園長・主任の所で考えています。職員会議は園長が、子どもの事例や保育の課題など話し合う「姿会議」は主任が

担当しています。

数年前までは正規職員だけで夕方の4時頃から行っていました。夕方の一番怪我の多い時間帯に非常勤の先生や、パート職員に任せてしまう事や正職以外の職員が参加できませんでした。保育園で子どもが育つという事は、保育士はもとよりすべての職員がみんなで関わっています。その視点で正職非常勤職員全員の参加に切り替えました。(パート職員は夜の会議に参加していませんが、その都度、極力報告するようにしています。)

#### ○その他の会議

昼の時間帯に行っている会議

#### ◇クラス会議 担任全員 月1回

月案の検討しながら、クラスで抱えている事を話す。

#### ◇フロアー(3階・4階・分園)会議、

フロアー毎に月1回 クラスリーダー

お互いのクラスの状況や環境、検討事項などの提案確認

#### ◇給食会議 月1回

フロアー又は各クラスからリーダー・栄養士  
栄養士からの提案と各クラスからの要望など

#### ◇幼児会議 幼児クラス担任 毎週1回

週案・縦割り保育・行事の確認など

#### ◇パート会議 不定期(年3～4回)

職員会議の報告・園の状況・要望など

\*会議のない月はプリントで報告

#### ◇行事の係会議 必要に応じて持つ

#### ◇昼会議 毎日 14:15～45 (20～30分)

各フロアー、部署から

クラスの状況・体制の確認。伝達事項・確認事項など。

#### ◇その他

・実習生の振り返りの会(実習最終日)

・行事のリハーサルの日に確認する会議

各会議には基本的に園長・主任が参加します。

0・1歳児のクラス会議は13:00～13:30分

その他の会議は13:30～14:15分

#### ○課題

課題としては、会議で一言も話さない職員がないようにすること。一部の人での発言で終わらないための会議の持ち方を模索しています。

限られた時間の中で、建設的な会議にするための努力・工夫が必要だと思っています。各クラスの会議や係の会議の持ち方を見直し、職員1人ひとりが責任を持ち、自主的(意欲的)に取り組む力をつける事も課題です。

#### <おわりに>

私が園長になって2年がたちました。2年目になって、不十分ながらも各会議を月一回行う事が出来てきています。内容などはこれからも検討しつつ、質も高めていこうと思います。

夜の会議は全員参加の職員会議と、元園長経験者の保育アドバイザーの助言を受けながら、子どもの事例や保育の課題など討議する保育士のみ「姿会議」があります。それぞれ月1回、18時15分～20時15分の2時間で行っています。落ち着いてゆっくり話せるこれらの会議は大事だと思っていますが、職員からは夜の会議をなくして欲しいという声も上がっています。実際に昼に職員会議を持っている所では、どんな体制でやっているのか、休憩保障はどうするのか、今でさえ議題は盛りだくさんで討議する時間も少ないのに…と思えますが、他園の「職員会議のくふう」を拝見すると、まだまだ吟味や工夫の余地があると思います。

みんなが参加したいと楽しみに思えるような会議をつくっていかれたらと思っています。

文責：大船ひまわり保育園・園長 高杉末子



# お知らせ・今後の予定

## ●2018年度の日程について

2018年度のセミナー等の日程です。是非、次年度の予定に組み込みご参加ください。

### \*2018年度総会&学習会

2018年6月10~11日(日~月)/東京

### \*夏季セミナー

2018年9月2~3日(日~月)/広島

### \*主任セミナー

2018年11月9~10日(金~土)/横浜

### \*民間保育園経営研究セミナー

2019年1月14~16日(月~水)/神戸

経営懇主催セミナー以外では・・・

\*第50回合研集會 8月4~6日(大阪)

\*給食セミナー12月22~23日(香川)

職員育成の機会としても位置付け、ご参加をお願いします。

## ●第50回合研集會

### 分科会提案の締め切り迫る!

第50回合研集會分科会に、保育実践を提案しませんか? 締め切りが迫っています(3月末)。

分科会への応募状況など、詳細は合研集會事務局まで(電話03-6265-3171)。

## あなたのストレス解消法は? ③

○吹奏楽団で楽器演奏(ホルン)。にっぽんどまんなか(鳴子踊り)のチームで踊ること。(30代・保育士)

○行き帰り約15キロのロードバイクでの通勤。とりあえず運転して汗を流している間は、そのことだけに集中できるので発散になっています。(30代・主任)

○一人で映画をみにいく。(40代・副主任)

○ドライブ。ですが、疲れているのか、以前に比べると、途中休憩がふえました。

(30代・理事)

○職場では事務所で淹れるコーヒータイム。プライベートでは息子とカヌーとサッカー。経営懇では、主任部会の仲間との同じ立場での意見交流。どれも人と人とのつながりで助けられています。(40代・主任)

○おいしいものを食べること。

(30代・保育士)

※30~40代編でした。ぱりぱり動ける中堅世代!? 積極的に動いてストレス解消もありますが、中堅ゆえの疲れがでる年代かも?

「保育運動のセンターをつくろう!」と、全保連の呼びかけでできた保育プラザ。3階に経営懇事務所もあります。プラザ研修は8年目に突入! その蓄積を活かし、キャリアアップ研修を実施すべく申請中。

### \*同封資料~ご確認ください\*

#### ①処遇改善等加算IIの運用見直しに関する事務連絡資料(3/7)

#### ②保育プラザ研修2018のご案内&保育プラザ・キャリアアップ研修

保育プラザで開催している研修のご案内です。春・夏は新人・若手向け、秋・冬は中堅職員にもおすすめです。平日講座や実技講座もあります。

また、加算IIの対象となるキャリアアップ研修を保育プラザで実施するために東京都に申請中です。東京都の指定研修ですが、他の道府県の方も受講でき、修了証が発行されます。

#### ③憲法フェスティバルご案内

5月26日に都内で開催される憲法フェスティバル。今回は「子どもたちの未来と憲法」がテーマです。「保育と憲法9条」をテーマにした対談(平松知子さん・川口創さん)もあります。