

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース10月号 (No.179)

2018年10月26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、お元気ですか。財務省は、公定価格を引き下げ算定も包括方式に変更すべき、さらに給食費を実費徴収化せよ、といった提案をしています。思い返せば、財務省は、昨年度も「中小企業より儲かっている保育所」だから公定価格を「適正化」すべし、と提案しました。過去にも運営費の一般財源化案や給食費を公定価格から除外するといった案が出されてきました。こうした綱引きは続きますが、力を緩めず、的確な反論や主張をすることが重要です。

運動会での子どもたちの姿から～これからの保育で大事にしたいこと

埼玉・ふきのとう保育園 桂川順子

ふきのとう保育園は山を背に建っており、園庭は斜面で、芝におおわれています。何十年もかけて、自然と裸足になって遊べる環境をその時々のお父さんお母さん方とつくってきました。そして、斜面を自然に登り降りする生活をするようにと、山の上に鉄棒、雲ていを置き、ウサギや犬も山の上で飼うことにしました。ヨチヨチ歩きができるようになった1歳児が山の上のウサギを見に行く姿は微笑ましいです。



運動会に向けて、この芝山を使ってかけっこしたり、障害物競技をしたりします。かけっこで平らなところを走るのは1歳児だけ。2歳児からは順に低い斜面から高いところに上がっていき、年長さんは広い園庭を一周走ります。障害物競技は年齢別で、日常生活で使っている机やイスを利用するなど、様々な種目を行います。各年齢で机を2段、3段と重ねてとんだり、斜面で机を運んだ

りと保育士が工夫に工夫をこらします。

特に年長さんは、逆上がり、のぼり棒、木登りからターザン、丸太渡り、平板とびおりなど、自分自身の体力と根気（最後まで諦めない）に挑戦する種目ばかりです。子ども自身が葛藤し、「やるぞ！！」と自分で決めるまでは大人は見守り続けます。子どもは必ず乗り越えると信じ、応援し、子どもの思いに寄り添っていくと、自然にやる気が出始め、「あっ！できるようになった」、「もっとやりたい！」と意欲が出てきます。運動会が近づき、「見て見て！」の声が多くなり、「すごい！ほんとにすごいね！！」「やった！」と保育園中で子どもたちの姿を喜び合いました。

子ども自身が主人公になって生きていけるような生活・遊びを大事にし、頭や体を使わなくても生きていける暮らしに流されないよう、諦めないで踏ん張っていく保育園でありたい。子どもたちの成長に強く励まされ、日々子どもたちに教えてもらっているんだな、と改めて思う運動会でした。



厚労省・内閣府懇談

10月22日に厚労省・内閣府との懇談を行い、厚労省からは保育課吉家宇調整係の北田昌輝さん・保育調整係長の今野健宏さん、内閣府からは子ども・子育て本部企画官の杉原広高さんに出席いただきました。

<要望事項>	<厚労省・内閣府>
<p>1. 保育士の人材確保のために抜本的な処遇の改善をしてください</p> <p>(1)保育士の賃金を全産業水準まで引き上げてください</p> <p>(2)最低基準の約 1.8 倍の保育士を配置している実態もあることをふまえ、職員増員ができるように公定価格を改善してください。</p> <p>1)子どもの命と安全、保育の質の確保のために、配置基準を抜本的に改善してください。</p> <p>2)保育士一人につき、少なくとも一日 1 時間程度の記録・教材準備等の時間を保障するための職員を配置してください。</p> <p>3)施設類型間の配置基準格差を是正してください。</p> <p>4)労働基準法を遵守して職員の週休等を確保するためにも、土曜日の保育実施については加算をつけてください。</p>	<p>・加算Ⅱや人勧分などで努力している。</p> <p>1 - (1)全産業平均とは勤続年数の違いがある。</p> <p>1-(2)-1)・2)3 歳児を拡充した。財源が確保できれば 1 歳児、4・5 歳児も拡充したい</p> <p>3)違いは認識している。</p> <p>4)公定価格に週 6 日開所できる費用を盛り込んでいる</p>
<p>2. 処遇改善等加算Ⅱについて</p> <p>1)加算Ⅱの運用実態調査にもとづき、制度の客観的な評価を行ってください。現時点での調査の分析・評価について、お聞かせください。</p> <p>2)加算ではなく職員全体の給与水準を底上げできるように、公定価格をひきあげてください。</p> <p>3)当面、保育士不足の現状をふまえ、キャリアアップ研修のあり方を抜本的に見直してください。</p>	<p>・調査で 8 割の保育所が活用。使い勝手の悪さは認識している。2018 年度見直した。</p> <p>・4 万円の配分を受けた人も 4 分野の研修が必須かどうかは検討中。</p>
<p>3. 安心・安全な保育のために制度の改善・拡充をしてください</p> <p>1)プール監視員や午睡時の呼吸チェック、散歩の安全確保などのために必要な保育士を増員できるようにしてください。</p> <p>2)食物アレルギーへの対応や給食・おやつ時の誤食・誤飲防止などについて、人員配置ができるようにしてください。</p> <p>3)国家戦略特区において、保育士配置は 6 割でも良いとする「地方裁量型認可化移行施設（仮称）」は、安心・安全な保育の実施を困難にする恐れがあるので、導入しないでください。</p>	<p>・財源確保に努めたい</p> <p>3)まだ決まっていない。提案団体は大阪、どういう安全対策をとるか、検討するしかない</p>
<p>4. その他</p> <p>1)増大する事務負担に対応し、事務職員を常勤配置できるように、事務職雇上費加算を大幅に見直し、増額してください。</p> <p>2)幼児教育・保育の無償化にあたり、給食食材費は私費負担化せず、従来通り公定価格にふくめるようにしてください。</p> <p>また、食は保育の一環として位置づけられています（保育指針・保育所における食事の提供ガイドライン等）が、食材費私費負担化提案にあたって現時点での考え方についてお聞かせください。</p>	<p>1)基本単価で週 3・加算で週 2 分をつけている</p> <p>2)子ども・子育て会議で論議中 食材費は、現行でも保育料に含まれ保護者は負担している。 財務省資料の数値は、財務省独自の調査、厚労省からは出していない。</p>

懇談では、要望事項に対する回答・説明を受けて、現場の実態や要望を伝えました。

保育士不足問題では、この間の処遇改善策では給与水準の底上げにはならず、「例えば、我が園では初任給は 172,900 円しか出せない、手取りは 13~14 万円」と具体的な金額も示しました。こういった金額で保育士が集まるのか、このままの状態では待機児童問題も解決できず保育全体が大変なことになるという危機感を持って対応することを訴えました。

処遇改善等加算Ⅱについては、実際の配分例を資料として渡しながらか、加算の要件となる研修の受講も現場では難しい状況があることなど、現場での矛盾や苦勞を伝えました。

安全確保の問題では、基準以上に職員を配置して保育にあたっている実態を伝えました。プールだけでなく、午睡や食事の場面でも事故の危険性があります。また、給食室職員の配置を拡充するように要望しました。

厚労省・内閣府の担当者も、施設間の加算の格差や加算Ⅱの使い勝手の悪さ等々認識していますが、財源がないというのが言い分です。問題は、国の予算をどのように配分し、国民の生活や社会保障の充実のために還元させるのか、ではないでしょうか。そうした視点で学びつつ、各地から運動を広げ声をあげる必要があります。



↑右から杉原さん(内閣府)、今野さん・北田さん(厚労省)
※詳しくは、今後の経営セミナー等でご報告する予定です。

地域の動き・活動

●自治体に向けて要望を届ける活動

現在、国に向けた請願署名のとりくみが各地で行われていますが、並行して自治体に向けて要望書を届けたり、懇談したり、といった活動もとりくまれています。

◆福岡県と懇談／福岡経営懇

福岡経営懇では、8月24日に加算Ⅱの問題を中心に県と懇談を行いました。

加算Ⅱについて現場の実態を訴えたところ、県も「こんなやり方はない」という反応でした。また、保育士処遇の抜本的な改善課題として、①加算Ⅱを加算Ⅰに取り込むこと②全産業水準まで人件費積算額を上げること③配置基準の見直しをあげて

要望しました。

県は「保育所と直接やり取りすることもない立場で、今日の話聞いたことは有意義だった。こういう機会が時々あってもいいと思う」と発言しました。

「県は制度の立案はしていない、要請される立場ではない」と硬い表情で壁を感じたが、やりとりのなかで共感するところもあったようだ。現場の実態を伝えると同時に、自治体を動かす取り組みが必要だと改めて感じた。

(以上、福岡経営懇資料より。詳細は同封資料)

◆東京都、埼玉県所沢市など

そのほか、東京や埼玉県所沢市でも懇談等を行っています(要請書等は別紙資料参照)。また、労働組合や保護者と一緒に、要請・懇談を行っている地域もあります。各地の活動をお知らせください。

コラム

保育施設での 重大事故防止

Vol. 4

弁護士・社会福祉士・保育士 寺町東子

Vol. 4 小児性犯罪者の排除

このところ保育施設で男性保育士が園児にわいせつ行為を行ったとして逮捕される事件が相次いで報道されています。報道を受けて「男性保育士にはオムツを変えてほしくない」という声も根強くあります。

しかし、男性保育士「だから」、わいせつ行為をするわけではありません。性犯罪の認知事件のうち99.5%の加害者は男性ですが、性犯罪は非常に常習性・累犯性の高い犯罪です。多くの男性は性犯罪の加害者ではありませんが、少数の男性が繰り返しわいせつ犯罪を行うため、「男性は怖い」というとばかりを受けているのです。そして、小児性犯罪者は、保育施設や小学校など子どもに業務として近づける施設を狙って入ってきています。ですから「男性保育士だからオムツを変えさせない」のではなくて、どうやって小児性犯罪者を自園に入れないか、排除していくか、が、子どもと園を守るために重要です。

水際作戦として推奨したいのは、①：子ども達への性教育、②：①を実施していることの発信、③：採用時に身分証明書の提出を求めるよう就業規則を改定することです。

子ども達への性教育は、「子どもにプライベートゾーン（水着に隠れる場所）を見たり・見せたり、触ったり・触らせたりする大人は悪い大人だ」ということや、『イヤダ!』と言っていいんだ」ということを、子どもが知識として知ることが重要です。子ども達は、自分や友達に妹や弟が生まれると「赤ち

ゃんはどこから産まれるの?」という疑問を自然に持ちます。これをチャンスに、おへソの話、おんちんの話、ヴァギナの話、とても大切な場所だから、大人になってお互いに自分と同じくらい大切に思える人とだけ、見たり・触ったりするんだよ、自分が嫌なときはいつでも『イヤダ!』って言っていいんだよ、相手に『イヤダ!』と言われたら見たり・触ったりいけないんだよ、と教えてあげるとよいでしょう。

海外に比して、日本の児童相談所における相談件数では、未だ未就学児に対する性的虐待はわずしか報告されておらず、専門家からは「未発見」の状態にあると指摘されています。子ども達が、知識が無いために、被害を受けたときに被害と認識することができず、信頼できる大人に助けを求めることができないまま放置されているのです。大きくなって幼い頃にされたことの意味を知った時にトラウマを発症するケースがよく見られます。が、年月が経っていることから証明ができず、小児性犯罪者は放置され、更なる被害が拡大しているのです。「寝た子を起こす」のではなく、「被害を防ぐ」ために性教育が必要です。

自園に小児性犯罪者を入れないためには、上記のような子ども達への性教育の実践を、ホームページなどで対外的に発信していくと良いでしょう。小児性犯罪者は、犯行をしやすい園を選んで就職を希望してきます。「意識の高い園だ」と思われることで小児性犯罪者が避けていきます。

また、求人に関する就業規則を変更し、犯罪歴照会を意味する本籍地が発行する「身分証明書」の提出を義務付けることも重要な抑止力になるでしょう。

社会保険労務士 まつださんのお役立ち情報 Vol.4

🌿 休業手当について

Q: 学童で子どもを預かることになっていましたが、当日キャンセルで預からなくなりました。非常勤職員に、「仕事がないので帰って下さい」と言い、所定の終業時間よりも早く帰ってもらったとき、給与はどうしたらいいのでしょうか。



子どもを見守ることがなくなったので、早く帰らせてあげようという気持ちは理解できますが、働いていないから無給にすると労働基準法違反にあたるかもしれません。

休業手当とは

労働基準法第26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない」と定められています。

つまり、雇用契約書等で所定労働日・労働時間が決定していた場合に、会社都合によってその契約した日数・時間勤務せず賃金が支給されない部分について休業手当を支払うということです。

使用者の責に帰すべき事由による休業とは

使用者の故意・過失による休業はもとより、資

金難や原材料不足による経営上の障害による場合も含まれています。地震や台風などの天災地変については不可抗力によるもので会社の責任で休業させたものではないため、休業手当の支払いは必要ありません。

不可抗力とは、以下の2つの要件を満たすものでなければならないと解釈されています。

- (1) その原因が事業の外部より発生した事故であること
- (2) 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

「子どもが来なくなった」ということが、上記の条件に該当するとは言い難いこと。また、職員も指揮命令の下で出勤しているので、使用者の責にあたるのではないかと考えます。

休業手当の額

原則は、平均賃金の6割以上です。しかし、途中まで勤務をしていた場合は、平均賃金の6割以上になるよう差額を支給すればよいことになっています。

例：時給1000円 9時から17時まで（休憩1時間）の契約で、午前中3時間働き、午後が休業の場合

→平均賃金4200円ですが、午前中3時間（3000円）支給するので、休業手当は差額の1200円を支給することになります。

労務管理に関する
ご質問をお待ちして
います

FAX03-6265-3184

連載

職員会議のくふう

第14回

北海道・(福)札幌東勤労者医療福祉協会
勤医協ぽぷら保育園

〈はじめに〉

勤医協ぽぷら保育園は、1975年、北海道勤医協中央病院の職場保育所としてスタートし、働く看護師さんたちの子育てを応援してきました。しかし、開園して27年、保育をめぐる情勢と子育て環境は大きく変わり、職場保育園としての役割は一定果たしてきたのではないかという思いに至りました。

では、次に目指すものは何かと考えたとき、それは、地域に根ざした認可保育園を作ることでした。待機児童の問題、若い父母たちの子育て不安、それらの要求にこたえられる保育園が求められている、と2003年4月に60名定員の認可保育園としてスタートしました。その後、2010年4月には社会福祉法人札幌東勤労者医療福祉協会に法人移管し、2012年10月に新園舎を建て、2013年4月からは定員90名で現在に至っています。

〈概要〉

【定員】 90名

0歳児→12名、1歳児→17名、2歳児→18名
3歳児→19名、4歳児→16名、5歳児→19名

(2018、10月現在101名)

※3、4、5歳児は、生活を主とした異年齢保育を行っています。

【職員】

園長1名、主任1名、副主任1名、保育士21名
(うち産休2名、短時間2名)、栄養士1名、調理師1名(副主任兼務)、調理パート2名、事務

パート1名、用務パート3名

〈保育園の目標〉

- ①子どもたちがいきいきと元気に過ごせる保育園
- ②保護者が安心して生活し、子育てをとおして仲間づくりが出来る保育園
- ③子どもからお年寄りまで安心して暮らせる地域をめざし、ともに手をつないでいける保育園
- ④職員が広い視野を持ち、保育者集団の中でお互いを高めあうことができる保育園

〈職員会議の現状〉

職員会議は、毎月第1木曜日に2時間～2時間半で行い、正規職員と臨時職員、栄養士の参加で行っています。各クラスの様子を出し合い、全員が各クラスのことを把握できるようにしています。相談事を出し合って他の職員からの意見ももらったり、インシデント・アクシデントは必ず報告し、全員で再発防止の確認をしています。その後は、行事の進行状況、終わった行事の反省、園長より(入退園、報告事項、情勢も話したいと思っていますが、なかなか話せていません)、研修報告、それぞれ関わっている団体の活動報告をしています。

〈その他の会議〉

- ・管理部会議 月2回13:00～16:00
法人の常務理事(月1回)、園長、主任、副主任で園運営の話中心。
- ・リーダー会議 月2回程度13:30～15:00
クラスの子どものこと等、もう少し深く掘り下げて話し合う。職員会議後の確認事項等も話し合い、内容はクラス内に伝えてもらう。
- ・クラス打ち合わせ 毎週13:30～14:30
各クラス、曜日を決めて来週の週案、子どもの

話をする。

- ・給食会議 月1回 16:00~18:00
主任、栄養士、副主任が参加して献立、アレルギーの確認、お誕生会メニュー等を話し合う。
- ・カリキュラム会議 月1回 2時間
- ・期の総括会議 年4回 期により3~5時間
(5時間は2日間)
総括会議のある月はカリキュラム会議なし。
- ・随時、各種委員会・行事の打ち合わせ・反省等

〈職員会議の課題〉

子どもの姿、各クラスで抱えている問題を全体で話し合い、共通の認識にしたいと思っていますが、意見を出すのは限られた人数で、質問に対する答えもリーダーが主でみんなで話し合える会議にはなっていません。管理部会議でどうしたらみんなが発言できる会議になるかを話し合い、2日間の総括会議では、1日目は全体での報告、そこでテーマを3~4個決めて、次の日は小グループで話し合いをして発表というように、みんなが意見を出せる工夫をしています。

また、法人は介護施設が中心で保育所は1か所のみのため、法人の課題を提起しても、その内容がよく理解できず話し合いにはなりません(特に若い職員の場合)。園長として、職員にわかりやすく提起できない自分の力不足も感じているところです。法人の理念は、憲法を守り、制度をよくする運動を主としているところですので、保育制度の話、福祉に関するニュース等を職員会議で発信し、みんなで考えるきっかけ作りができればと考えています。

〈終わりに〉

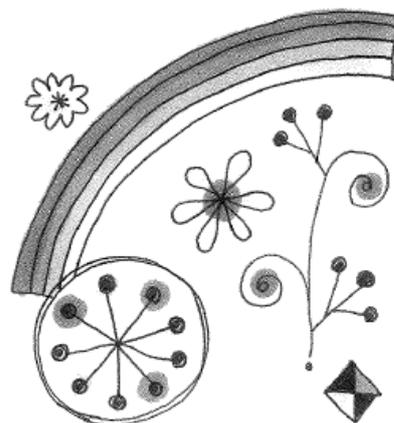
介護施設の中の保育園1カ所なので法人本部の運営、組織も介護中心となり、保育園の存在をアピールしきれいていません。昨年は、保育と介護

ではお金の入り方も違うので一緒にいること自体無理があるのではないかと「独立」も視野に入れた話し合いを法人の職員と重ねましたが、それぞれの職員の中に具体的なイメージが持ちきれず、このまま法人の保育園として運営していくことになりました。

法人からの課題は、運動面、経営面からの話が中心となり、その中で保育園の存在を示していくのは難しさもありますが、大きな法人があることによつていざという時は頼れる安心感もあります。

法人内で行われる実践交流会では、介護現場の利用者さんへの支援、かわりが様々な角度から語られ、保育園では、保護者支援の話を中心に発表しています。それらの視点はいずれも利用者さんの立場に立って、子ども、保護者に寄り添うという法人理念が息づいています。それらをきちんと保育園職員に伝え園長も職員ももっと広い視野で世の中を見つめていくことが、自分たちの保育に反映されていくと信じていますが、まだそれが出来ていない現状です。

(文責：勤医協ポプラ保育園園長 樋口厚子)



お知らせ・今後の予定

●国に対して保育条件改善を 求める声を届けよう

～国会請願署名活動にとりくもう～

2018年度の国会請願署名活動が各地でとりくまれています。共通する要望をもとに、幅広い方々に協力を訴えていきましょう。
各地域の保育連絡会と共に署名活動を！

- 署名用紙・チラシは、各地域の連絡会または全国保育団体連絡会を通じてお取り寄せください。
- 11月2日に集めた署名用紙を持って国会議員への要請を行います。3日は日比谷野外音楽堂（東京）で保育大集会を行い銀座をパレードします。

●第39回経営研究セミナー

今年度の経営研究セミナーは、来年1月に神戸で開催します。

記念講演は、内田樹さん。そのほかの企画も現在、最終調整中。ぜひ、ご予約ください。

とき	2019年1月14～16日（月～水）
ところ	神戸ベイシェラトンホテル
参加費	15000円 （宿泊費・夕食交流会費は別途）

学習会・研究会のご案内

保育研究所研究集会

11月4～5日（日～月）に東京で研究集会が開催されます。改定保育指針と処遇改善問題に焦点をあてます（詳細は同封の申込書参照）。

まだ間に合います!!至急お申し込みを!

福祉国家構想研究会 公開研究会

6月の総会学習会にて講演いただいた後藤道夫さんが所属する福祉国家構想研究会では、『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし』という書籍を出版しました。その出版記念として、11月17日・18日と公開研究会・講演会を連続して行います。

『最低賃金1500円で社会を変える／社会が変わる』11月17日東京（八重洲）・18日愛知（名古屋）～詳しくは同封の資料をご覧ください。

平和への思いをこめて… 私の一句②

知らなかった

ごめんなさいでは すまされない

米軍ヘリの部品落下事故の報告を聞いて。
～夏季セミナーに参加された方にきました～

同封資料～ご確認ください

- ①地域の活動資料（自治体に向けた活動）～福岡・東京・埼玉
- ②保育研究所研究集会（11月4～5日）
- ③福祉国家構想研究会の公開研究会・講演会チラシ

