

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース9月号 (No.154)

2016年9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

経営懇会員のみなさん いかがおすごしですか。

保育施設での死亡事故が9月初めにも起きました。新制度実施後も深刻さを増す待機児童問題に対し、規制緩和による詰め込みや職員の資格要件緩和という小手先の対策に終始していることで、子どもたちの生命や安全を危機にさらすところまで来ているのではないのでしょうか。子どもたちのいのちを守り、安心して暮らせる日々の暮らしを保障するために、今何をすべきか、みんなで考えあいたいですね。

身近なモデル

9月の夏季セミナーにて「保育士処遇」にかかわるシンポジウムで話をする機会を頂き、職員にいろいろ聞き取りをすると、「保育士は、3年ぐらいで辞めるものだと思っていました。」「この保育園にきて始めて、子育てしながら保育士している人を知りました。」「母親もパートだったし、保育士は辞めてそのうちパートかなあ〜って感じですよ。」と言うのです。職業観や人生観はもっとも身近なモデルから選択していくのかもしれないね。

私自身は・・・という、「結婚したら仕事をしない」とは一度も考えたことはありませんでした。高校生の頃は、帰ったら母がいる生活に憧れていたもので、私の価値観はどこかで変わったのです。

福祉学科を選び、最終的に『保育士になろう』と決めた時の憧れは大阪の横田昌子氏でした。親たちと一緒に運動する保育運動にも憧れました。そして、朱い実の元園長永田量子氏。新卒で京都の朱い実保育園に就職し、2年就労しただけで亀岡で共同保育所を始めたので、永田量子氏がたったひとりの憧れの園長です。お二人にはちっとも近づいてはいませんが、いつも胸のどこかにあります。

そして、もっと身近なモデルは母。東京大空

京都・(福)くわの実つむぎ会 理事長 細見玲美

襲で焼け出され、女学生で和歌山に疎開した母。幼稚園・保育所に勤めていたものの父と結婚し退職。まぐろ船で遠洋漁業船主となった父を助けながら、洋服と呉服のお店・スーパーの移動販売・食料品店の経営と、転職しながら「現金収入」のために働き続けていました。経済的な不安定さもあり、娘達には「女性も手に職を」と言い続け、女性が仕事を持ち、経済的な自立ができることの大切さを体現していました。

もう一人、定年近くまで教師を続けていた義母。結婚してからは、同居している義母にずっと支えてもらいました。共同保育所で連日の夜の会議も、子どもの病気も行事前の長時間勤務の時も（子育て中は、夫も深夜族。子どもの病気で1日も仕事を休んだことはない夫）。自身も義母に子どもを預けて仕事を続けていたので、『働く女性』の先輩でもあります。どんなに仕事が遅い日が続いても「保護者はたくさん来てくれたんか？よかったなあ〜」と言ってくれました。

今の青年達に、私たちはどんなモデルになっているのでしょうか？「あんなヨレヨレの人生はいやだなあ〜」と思われたいようにしたいものです。

夏季セミナー特集

9月4～5日に開催した第19回夏季セミナーは、27都道府県から248名が参加しました。



●処遇改善は業界の課題

1日目は、シンポジウムとして、保育士の現状と処遇改善に向けた課題を考えあいました。シンポジストは、京都・くわの実保育園園長の細見玲美さん、蓑輪明子さん（名城大学）、村山祐一さん（保育研究所）です。



京都・くわの実保育園園長の細見さんは、職員たちの不満や要望を受けて法人として取り組んでいることもまじえて報告しました。持ち帰り仕事が多いという実態から、記録や報告等の書類作成を時間外勤務として申告するようにしました。この時間外勤務の手当てが、年間では240万円程度になることから、ほぼ職員一人分の仕事となっている実態が出されました。職員の希望は週休2日と賃金の改善であり、そのために公定価格の大幅改善と職員配置基準の改善が必要、とまとめました。



細見さんの報告にもあるように、休みにくい・賃金が労働に見合わないといった状況のもと、保育士不足が全国的に問題になっています。こうした

た状況の背景に、日本全体の労働市場の変化があることが、蓑輪さんから報告されました。日本全体が労働力浪費型の社会に変わり、家族みんなで働かないと食べていけない状況のもと保育も必要になっている、という社会的な構造が明らかにされました。その中で、保育士の労働条件も悪化しています。専門性を有する職業として一応処遇を保障しようとしていた政策からなし崩し的に非正規化が進む状態に変化し賃金水準も悪化しているのです。非正規職員によって何とか保育の質を維持するような現状であることを業界が自覚し、改善策を打ち出すことが急務ではないか、と提起されました。保育業界の最低賃金を設ける、という試案も示されました。



村山さんの報告では、蓑輪さんの報告にあった賃金水準の悪化を公定価格・運営費の観点から裏付けています。1995年から

2000年にかけて改善したきた運営費が、ここ15年間で2000年の水準以下に落ち込んでいます。公定価格に積算された職員の本俸基準額は、園長や主任の場合、今年度でも2000年の水準を下回っています。こうした実態の中でやりくりをしているため、保育士の賃金水準の悪化や、非正規に頼る職員体制が恒常化しているといえます。このままでは保育士不足も解消せず、保育の質の低下など大変な事態になる、業界を上げて改善のために立ちあがる必要がある、と問題提起されました。

今後、どのように運動していくのか、問われているといえます。

●法人「改革」の本質と運動課題

2日目は、社会福祉法人「改革」について緊急学習を行ないました。当面やるべき実務的な課題について、調査研究部が資料を作成し報告しました。来年度4月までに何をすべきなのか把握し実

務内容を確認していくことがポイントです。特に評議員会の設置にあたっては、理念や基本方針を共有する評議員の選任が必要です（詳しくは同封資料をご参照ください）。



法人「改革」の本質と運動の課題について、日本障害者センター理事の山崎光弘さんからお話しいただきました。

法人「改革」は、社会福祉・社会保障の市場化のなかでのすすめられていること、公的責任を縮小し自助・互助に丸投げしようとしています。当面对応すべき実務には対応しつつ、公的責任に基づく社会福祉・社会保障を求めて、全体をよくする観点で地域から共同し運動を広げていくことが重要です。

こうした学習を受けて、森山事務局長が「立場や考えの違いを越えて一致できるところから運動を広げていこう」と提起しました。具体的には経営者アピールと国にむけた請願署名を地域の保育関係者にも広げていきましょう。経営者アピールは、保育士の待遇改善で安定した保育を行なうために退職手当共済制度の公費助成維持を求めています。国向けの請願署名（よりよい保育を！実行委員会）は、項目を思い切って簡潔にしているので、保護者や地域の保育関係者などにも伝えやすい署名です。

経営懇としては、経営者アピールについて私立認可保育園 1 割以上の賛同をめざして広げ、12月～1月までに社会的な発信をすることも含めて準備中です（アピール文等、同封しました）。

●記念講演・浜矩子さん



記念講演は、浜矩子さん。浜さんは、安倍首相がすすめる経済政策アベノミクスを「アホノミ

クス」と呼び、本来の経済活動の原点を見失っている、と批判しました。経済は、本来人間の営みであり人間を不幸せにするようなことがあってはならない、という観点で今の日本の状況を分析することが重要です。今の日本にとっては、経済活動を今以上に大きくすることよりも、富の分配



をどう進めるかが求められていることとお話しいただきました。

●アンケートより

◆何故今まで職員処遇の低さについて、みんなでもっと論議をしてこなかったのだろう、と思った。時代に取り残された感じ。いろんなところをまきこんで処遇の改善につなげたい。（大阪）

◆保育業界が処遇改善を訴えることができていない。保育諸団体がこのわかりやすい課題に力をあわせることが出来ていないことが大きな問題だと思った。（理事・60代）

◆公定価格の問題を明確にするとともに地域職別最賃運動の大事さを改めて痛感した。積立金や繰越金ができるのは人件費比率をおさえているからであり、最賃の設定は保育の継続や質向上のために不可欠だと思う。（秋田・園長）



社会福祉法人「改革」

●『法人「改革」への対応実務のポイント』について

経営懇調査研究部

この数年の間に、社会福祉に関する二つの重要な法律が公布されました。すでに、子ども・子育て支援法は2015年4月1日に施行され、「改正」社会福祉法は2017年4月1日施行が予定されています。これにより、“福祉サービス提供のしくみ”とその“実施主体のあり方”が大きく変容し、

福祉の市場化が現実のものとなってきました。公的責任を規定した児童福祉法 24 条 1 項という市場化にとってのアキレス腱をかかえたまま、国は社会福祉基礎構造改革の仕上げに向けた動きを加速させています。

社会福祉法人制度「改革」は、社会福祉法人の役割を縮小化・限定化させます。すなわち、社会福祉法人と営利企業との共通の活動フィールドを最大限に広げ、そこでは“イコールフットイング”論を堂々とかかげて、営利企業が活躍できる「市場」を創成する。そのうえで、非課税という「優遇措置」に見合う活動を社会福祉法人に課するというものです。地域における公益的な取り組みを実施する責務が社会福祉法人に押し付けられ、しかもそれは無料、または、低額な料金で実施しなければなりません。また、財務規律強化の名のもと、「社会福祉充実残額（いわゆる内部留保）」の福祉事業や公益事業への吐き出しも要求しています。社会福祉法人制度「改革」が、社会福祉基礎構造改革の仕上げのための十分条件として準備されてきたことに疑いの余地はありません。

法律は「改正」されましたが、多くの付帯決議も付されました。それは、「改正」内容にそれだけの懸念材料があることを意味します。地域貢献

や社会福祉充実残額の抛出など、社会福祉法人への不当な縛りの撤回を求める運動に力の結集が求められます。退職手当共済制度への補助打ち切りが保育所職員に及ばない根拠はなく、それを許さないとりくみも急を要します。

保育所経営にかかわる私たちは、社会福祉法人の存立さえ危うくする社会福祉法人制度「改革」に対し、24 条 1 項を守った時に匹敵する運動をつくりださなければなりません。同時に、法律の施行に向けたさまざまな実務にも、適切に対応する必要があります。

国から十分な情報が提供されないなか、法施行が目前に迫っています。評議員選任・解任委員会の設置と評議員の選任、それらを規定した定款変更等、対応すべき実務は多岐にわたっています。また、具体的な実務対応について整理されたものがほしいとの声も多いことから、経営懇役員会は、法施行までにすべき実務に関する情報を会員の皆様に提供すべく、『社会福祉法人制度「改革」への対応実務のポイント』を作成しました。今後の実務に活かしていただけることを願っています。

※『社会福祉法人制度「改革」への対応実務のポイント』は夏季セミナーにて、役員会調査研究部より報告しました。今回あらためてお送りしますのでご活用ください。

地域の活動・動き

●法人運営を見つめ直そう — 京都経営懇学習会

京都経営懇 丸国朋子

祇園囃子が聴こえる京都の夏。7/5 に「法人改革にむけての連続学習会」として福岡の社会福祉法人紅葉会の原田秀一氏を講師に「社会福祉法人制度改革と保育所経営の課題 — 今一度、法人運営を見つめ直そう」と題して、47 名の参加で拡大研修を行いました。

「国は基本的に「公助」という考え方をはずし「自助努力の強要政策」を進めている。これは今後の社会福祉法人の動きを大転換させるものであり、本来の役割と性質が大きく変化していく。国がめざすものをしっかり見据えた上で、各法人は今後の方針をうちだしていかなければならない」と原田氏より提言がありました。

*情勢の客観評価

法人でのさまざまな方針を決定し遂行していかなければならない状況で、どうあるべきか。

理事会全体としての方針決定の前提となる情勢（財源・組織力・地域の状況等）把握や、起

きている事実の把握と背景の分析（貧困・就労状況の関連性や職員の意識等）が必要。

*** 法人理念と行動基準の確認**

法人理念を全体のものにしていくための「綱領」が皆が目指していくものの明確な柱となり、今後のさまざまな方針決定の大きなよりどころになっていく。

*** 本部機能の確立**

本部機能と施設機能は違うという点をふまえ、すみわけ。「施設完結型」からの脱却が必要。

*** 人材育成と処遇**

キャリアパス要件についても国とは違う考え方で捉え進めることが大切。すべての職員は「ひとりひとりが必要な役割」と捉える。

*** 法人間の連携と地域経営懇の強化**

法人間の連携の橋渡しとして、経営懇の加盟法人も連携強化をして、この制度に立ち向かっていく。

その他、紅葉会での具体的な本部体制や、人材育成、給与体系などについての進め方なども非常に参考になりました。

ようこそ経営懇へ♪ 新会員園紹介①

東京・NPO 法人 KOTO ともそだちネット
あゆみ保育園

今年度より経営懇に仲間入りさせていただきました、NPO 法人 KOTO ともそだちネットが運営するあゆみ保育園、園長の高見澤宏子です。

わが法人は、東京都江東区に 5 つの東京都認証保育所と 2 つの認可保育園を運営しています。あゆみ保育園は、法人内で 2 園目の認可保育園として今年度 4 月 1 日に開園した、1 歳児～5 歳児までの定

員 46 名の小規模保育園です。私は、昨年まで認証保育所の施設長をしておりましたので、認可保育園のことはまだよくわからないところも多いのですが、これまで乳児ばかりみていたので幼児の姿がとても新鮮で、毎日の会話を楽しんだりできることのすばらしさに感動しています。

一つずつのクラスは少人数なので、他のクラスと合同の活動をしたり、職員が協力し合ったりして過ごしています。全職員が全部のクラスの子どもに責任持って関わりあう事を心がけています。

それから江東区は非常に待機児の多いところで、毎年認可保育園が増えていますが園庭を持たない園が多いため、お散歩先の渋滞、運動会の場所の確保等が問題になっています。あゆみ保育園も園庭がなくビニールプールを広げての水遊びしか出来ないで、この夏幼児のプール遊びを保障するために、子どもの足で歩いて 20 分かかる区立の幼稚園まで夏休みの間、大きな設置プールを借りに行ってきました。普段のお散歩の公園でも、行ってすぐに他の保育園が次々と来て、ゆっくり遊べなかったという報告をよく聞きます。都会の中の保育園で、子どもたちの育ちと環境をどこまで保障していけるのか、工夫が求められます。

これから経営懇の中で似たような状況の保育園の話の聞いたり、アドバイスを受けたりしたいと思います。経営懇にはこれまでも研修等には参加させていただいていましたが、これからはさらに会員として一歩踏み込んで情勢について学習したり、それぞれの自治体の状況を交流しながら大いに学ばせていただこうと思っています。よろしくお願いいたします。



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 11 回

埼玉・(福) さやまが丘保育の会

法人での職員研修について、誌面で紹介し交流する連載です。各法人・園での研修を考える上でのヒントや工夫を学び合えるコーナーをめざします。

今月は、埼玉県所沢市にあります社会福祉法人さやまが丘保育の会です。

<法人のあゆみ>

1966年4月 狭山ヶ丘共同保育所開設

1979年4月

社会福祉法人さやまが丘保育の会「あかね保育園」認可／定員30名(0歳～2歳まで)

1986年4月

措置年齢延長(定員増)運動始まる

1986年5月 後援会「あかねの会」発足

1988年7月 園庭用地として隣地378㎡購入

10月 無認可幼児保育室開園

1991年4月 定員60名(0歳～5歳まで)

2000年4月

子育て支援センター「親子サロン棟」の建設

2003年4月

移転改築園舎竣工「あかね保育園」定員80名／一時保育・子育て支援センター

2007年4月

新園「あかねの風保育園」60名定員開園
一時保育・子育て支援センター

2011年4月

新園「あかねの虹保育園」60名定員開園
一時保育

<運営方針>

1. ころ豊かで、しなやかな子どもを育てる。
2. 保護者の働く権利と家族の生活権を守る保育体制を実現し、長時間保育、産休明保育、障害児保育を実施する。
働く保育士の労働条件維持、向上をはかり、働きやすい職場をつくる。
3. 保護者会・保育士会・理事会・後援会のそれぞれが主体的・自律的な活動を展開する基礎をつくりだす。
4. 保護者と力を合わせて、共育での保育活動をすすめる。
5. 地域の母と子のために、相談活動と仲間づくりのためのサポートをし、子育て支援の活動をすすめる。

<法人役員、職員研修について>

開設当初の法人役員は、ほとんど卒園児の保護者だった。理事と職員は仲が良く、忘年会も一緒にしたり、職員旅行も一緒に行ったりもした。

法人主催の研修は1年に1回から2回行われていた。内容は、情勢や運営方針に関する研修がほとんどであったが、2003年に垣内国光先生を講師におこなった研修で新たな課題をつきつけられた。垣内先生は保育所のもつ使命について「職員の皆さんは園舎が新しくなってホットしていることでしょう。しかし、保育運動はこれからです。休んではいけないのです。飛び続けなくてはなりません。今、飛ぶのをやめることは地に落ちることです。休むことなく、今何をすべきか考え行動することです。」と語った。垣内先生の提起を職員・理事は真剣に受け止め、法人として次の課題についての論議

を始めた。

待機児童対策として所沢市から要請をうけて、2007年には「あかねの風保育園」を開設した。職員は今までの2倍になった。2011年にも所沢市の要請により、「あかねの虹保育園」を待機児童対策として設立した。

急激に増えた職員に対する研修は保育内容から、保育情勢、社会問題まで取り組む必要があった。3園合同で行う研修は参加者が80名以上になる。最初の頃は土曜日の午後を使ったりしていたが、現在は勤務が終わってからの6時～8時30分に行っている。保育は7時まで行い、超勤扱いとしている。

●保育情勢では

講師 全保連副会長・上野さと子氏

「子どもは未来の希望 保育制度『改革』はどのように進められているか。」

講師 福島大学・大宮勇雄氏

「幼児期だからこそ 身につく力とは」

●社会情勢では

講師 写真家・落合由利子氏

「戦争は知らないけれど」

講師 大久保賢一弁護士

「安保法案と憲法について」

講師 斉藤なお子氏

「保育者に育てる人権意識」やまゆり園に学ぶ
11月予定

●保育内容では

講師 赤ちゃんの急死を考える会小山義夫氏
「保育園の事故から考える」

講師 未定

「3園の混合卒児の保育実践交流」2月予定

各園年3回の保育総括会議（講師・清水玲子氏）と3園の職員が年齢別・職種別の研修を勤務時間内に行っている。

5年前からは所沢市内のひまわり保育園、東所沢保育園と保育内容についての年齢別・職種別研修を行ない交流をしている。また年に1回、保護者・職員を対象に5園研修会も開催している。

●理事研修

社会福祉法改革について

社労士による「就業規則について」

法人としては、新採用の職員研修にも力を入れたいと思っている。保育園にとって「人」は財産であり、一人一人の自己研修（外部研修）も大切だが、実践を交流しながら集団で学び合うことも重視している。特に、幹部研修（主任・園長候補も含めて）は今後の課題になっている。

（福） さやまが丘保育の会理事長・牧裕子

セミナー・学習会のお知らせ

権利としての福祉 を守る学習会

時：9月29日
13：00～15：15
所：参議院議員会館
『地域共生社会実現
とは…』
講師：峰島厚氏

給食セミナーin 山形

時：11月5～6日
所：山形市内
1日目は全体会。2日目は講座と分科会。
案内書は下記に請求を。
☎03-6265-3171（全国
保育園体連絡会）

当面の課題

●国・自治体に現場の声を届けよう！待遇改善の世論を広げよう！

①経営者アピール

・処遇改善で安定的な保育を行なうために退職手当共済制度の維持・拡充の声を広げましょう。

・地域から保育関係者の世論をつくり、保育業界全体に処遇改善を求める声を広げましょう。

・アピールをきっかけに法人「改革」や保育制度を地域の保育関係者の話題にしましょう。

*9月末～10月初め…全園に発送（事務局より）

⇒アピールをつかい、待遇改善や法人「改革」について園長会等でとりあげましょう。

*11月末・・・しめきり

*目標：1400園以上（私立認可保育園の1割以上）

②国向け請願署名

・請願内容をしぼりこんで、簡潔な項目になりました。これまで以上に幅広く広げていける署名です。保護者や職員はもちろん、地域の保育関係者にも働きかければ応えてもらえる内容です。

・経営者アピールとセットで、広げましょう。

●公定価格、法人「改革」を学ぼう。学習は改善の力！学びつながろう！

学習会開催費の補助も継続しています。ぜひ、各地域で学習会を企画し、会員・会員外を問わず、共に学ぶ場をつくりましょう。その中から、評議員や理事の相互乗り入れ等々、地域での連携・協力関係がひろがる可能性もできます。

各地でとりくみをお願いします。

※学習会開催費補助※

①県レベルでの学習会であること

②会員外も対象（全県に告知、宣伝）

以上の条件で開催する学習会において、経費の不足分を補助します（上限5万）。

活用したい県は事務局までお知らせ下さい。

●主任セミナーin 大阪

日程 10月28～29日（金～土）

会場 ホテルマイステイズ新大阪

*1日目シンポジウム～日々現場で奮闘している主任と園長がシンポジストになり、現場の状況や保育について語り合います。

コーディネーターは黒澤祐介さん（兵庫大学短期大学部）。

*2日目テーマ別分散会

*記念講演～浜田桂子さん（絵本作家）

講演テーマ『へいわってどんなこと？』

～いま子どもたちと考える命と平和～

主任セミナーは、各地の主任が実行委員となって運営する主任のためのセミナーです。愚痴や悩みも出しつつ、一人ひとりが園運営を担っていく主体者としてパワーアップできるセミナーをめざします。

ぜひ、各園から主任さんを送り出して下さい。

同封資料～ご確認ください

①『社会福祉法人制度「改革」への実務対応』
調査研究部作成資料。A3版。

②主任セミナー案内書

③経営者アピール&賛同呼びかけ文

④国向け請願署名

経営者アピールとセットで地域の園にもお願いしてみましよう。

⑤保育研究所主催・日韓交流プサン保育研修ツアー