

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 12月号 (No.157)

2016年12月20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。

今年は、保育が大きく注目され、保育士不足や待機児童問題が社会的な問題として認知されるようになりました。みなさんの地域では、どのような状況でしょうか。

11月に国会議員に要請を行なった際には、賃金や配置基準等の厳しい実態を訴えると、自民党も含め党派を超えて議員さんたちが紹介議員を了承しました。実態を示し、改善を求めていくとりくみを、全国各地で工夫していきたいですね。

深刻な保育士不足 なんとかしてくれ

静岡・(福) 静岡福祉会 松本正良

「保育園落ちた」のブログがきっかけになって、保育が大きく取り上げられた一年だった。待機児童問題や保育士の処遇にこれだけ光が当てられたことはこれまでなかっただろう。一方で企業主導型保育制度がスタートすると同時に社会福祉法人改革が多く反対の声を押し切って進められた。保育の課題は明らかになったが、解決に向けてではなく困難を大きくする方向に舵が切られたと言える。今年は保育制度の大きな曲がり角として歴史に刻まれることだろう。

それにしても保育士不足は深刻で、わが法人でも三名採用予定のところ、現時点で一名しか内定していない。養成校に問い合わせたら、「7月段階でほぼ全員内定をもらっている。」とのことだった。もう学生はいないということだ。

「履歴書が提出されたら即、内定通知を送る。」「見学に来たら、何回も連絡を取る。逃がしちゃあだめ。」「採用時に選別する余裕なんかない。来た人を育てるしかない。」とは、県内の園長会での話。全くその通り。皆さん涙ぐましい努力をしている。

しかし、来た人を育てるのは当然としても、

これまで採用時に課してきた小論文や実技、面接などを省略してもよいのだろうか。法人の理念に基づいた保育をしてもらえる人なのかどうか、その見極めをするのが採用試験だと思う。「そんなことを言っていたら学生から敬遠されてしまうよ。」と親切に忠告してくださる方もいる。

わが法人が目指す職員像には、社会に開かれた目と保育を科学する目を養うとある。保育士なら誰でもいいというわけではないのだ。こども第一に考え、こどもとこどもをつなぎ合わせ、生きにくい環境の中で必死に頑張っている保護者に寄り添う、そんな保育を共に目指してほしい。社会の矛盾に目を向け、ともに社会に働きかけてほしい。たとえ頭数は揃えても、本来法人が目指す保育ができないようでは、本末転倒と言うしかない。

もはやハローワーク頼みでは採用の見通しが立たない。だからと言って、数十万円の経費をかけて人材斡旋業者を頼るのも業腹だ。園児の受け入れ数を確定する時期が迫り、入園を制限するかどうかの瀬戸際に立たされている。だから、なんとかしてくれ！！

経営研究セミナー最終締切迫る(12/26)！お急ぎください！！

保育・福祉をめぐる情勢

●社会福祉法人制度「改革」 全国担当者説明会開催(11/28)

11月28日に、社会福祉法人制度改革の施行に向けた全国担当者説明会が開催されました。11月11日に出された政省令や通知等についての説明として、膨大な資料がだされています(※主な資料は、月刊『保育情報』誌・1月号に掲載されません。1月号のみ購入を希望される方は、経営懇事務局までご連絡ください)。

◆社会福祉充実財産の算定式、各種係数は未定

今回の法人「改革」の柱の一つに財務規律の強化があります。その具体策として、「社会福祉充実残額」を計算し残額がある場合は「社会福祉充実財産」として、計画をつくり社会福祉事業等に再投資することが求められるようになりました。しかし、算定にあたっての各種係数は、この時点でも未定でした。今年度末から来年度初めにかけて、対応に追われる法人担当者も、自治体担当者も、早めに提示してほしいところですが、遅れ気味のようです。

◆定款変更の実務はすすんでいますか？

福岡の会員園から「定款変更の認可申請は12月1日に提出しましたが、福岡市の法人(保育所経営)からは、まだほとんど出ていないとのことでした」との情報が届いています。

こうした具体的な対応や、今後の法人の課題について、1月に開催するセミナーにおいて、講座・分科会で学びつつ交流します。

セミナー2日目(1月10日(火))

午前：社会福祉・社会保障をめぐる動向と社会福祉法人の課題

講師…峰島厚(立命館大学)、茨木範宏(社会福祉施設経営者同友会会長)

午後：分科会「社会福祉法人「改革」への対応と課題・今後の運動」

素朴な疑問から法人の将来まで、共に学び語りましょう！

●内閣府子ども・子育て会議開催(12/5)～実態調査・指針改定等

12月5日に、子ども・子育て会議が開催されました。来年度の概算要求の内容や、保育所・幼稚園・認定こども園の実態調査、企業主導型保育事業の実施状況等が報告されています(資料抜粋を同封しました)。

◆実態調査の中間集計の状況～賃金・配置の底上げが必要！

保育所・幼稚園・認定こども園の職員配置や給与の状況について実態調査が行われ中間集計が発表されています。回収状況は40%弱、そのデータをもとに中間集計として職員の給与額と賃金改善状況が施設別に示されています。

集計表では、施設ごとに職種別の一人あたりの賃金(月額+賞与1/12)が示されています。その額をもとに、年収額を計算し、公定価格の本俸基準額と比較すると下表のようになります。

	中間集計	本俸基準額
施設長	628万6632円	約466万円
主任保育士	449万3388円	約430万円
保育士	316万2156円	約363万円

施設長・主任保育士の本俸基準額が低すぎるのがわかります。また、保育士の賃金は、本俸基準額よりも低く、配置基準以上に保育士を配置して保育を保障している実態が反映されているといえます。どちらにしても、本俸基準額の底上げと、配置基準を抜本的に改善することが必要ではないでしょうか。

また、常勤と非常勤の差も顕著です。非常勤を低めに抑えることで常勤の賃金を確保できている傾向があるといえます。非常勤職員抜きでは現場がまわらない状況を考えると、非常勤も含め全体を底上げできるよう、配置基準・公定価格の改善が必要です。

中間集計であることから、全国的な状況を的確に反映しているのかわかりません。最終的な集計結果

の発表が待たれます。

◆指針・要領等の改訂について

子ども・子育て会議では、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の改訂についての審議のまとめ資料がだされました。保育指針・幼稚園教育要領との整合性を確保するとし、今後のスケジュールも示されています。保育指針も同様ですが、2016（平成28）年度中に大臣告示、1年間の周知期間を経て、2018（平成30）年度から施行予定とされています。

内容的には、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が、指針・要領等に盛り込まれようとしています。この問題については、1月に開催するセミナーにおいて大宮勇雄さんにお話しいただきます（月刊

『保育情報』12月号に大宮さんの論文掲載。機関誌経営懇13号も参照）。

また、教育・保育要領では、在園時間・日数が違う子どもへの配慮や2歳児から3歳児への以降についての配慮など、幼保連携型認定こども園として留意すべき内容があげられています。そうした留意点が必要になるような保育の状況があることがうかがえます。

地域の活動

●公定価格と民間保育園の経営・運営／愛知で学習会

9月15日に、「保育制度を考える会」主催の学習会が名古屋市にて開催されました。講師に村山祐一氏を招き、公定価格と民間保育園の経営・運営について学ぶ機会をもうけました。

◆学習会のねらいは！？

新制度2年目に突入し、様々な矛盾が明らかになってきました。保育園と認定こども園で、公定価格の単価はなぜ違うのか？どこに問題があるのか？等について、一緒に学び今後の施設経営を考える契機となるよう企画しました。愛知県下の保育園の他、岐阜・三重の経営懇加盟園に案内を送りました。

◆参加者100名、会員外が36%！

当日は、会員園64名、会員外から36名の参加がありました。会員外では、名古屋市内の保育園から23名、愛知県下の保育園から7名、認定こども園2名、幼稚園1名、企業系の園から3名と幅広く参加がありました。

◆内容について

村山氏より、公定価格の分析の最新情報を報告い

ただきながら、なぜ保育園で残ることが重要なのかを講演いただきました。経営者アピールと、経営懇のリーフレットを配布したところ、アピールに賛同していただいたり、入会を検討します、という反応もありました。

<質疑応答より>

Q：有休完全取得・サービス残業をしないために、いい知恵はないか？

A（村山氏）：

・配置基準のカウントの仕方が問題です、開所時間に合わせた配慮がされていません。「労働時間8時間中子どもという時間は6時間」とするとかなり改善されます。そのためには、人を3割プラスにできるような、改善が必要です。有給取得は職員がいないとできません。

・土曜日保育を特別保育として通常の保育と切り離すことができれば、完全週休2日制となり、かなり改善されます。また、幼稚園は夏休み、冬休みがありますが、保育所はありません。そうした閉所期間を設けることができれば、年休やサービス残業が改善されるのではないのでしょうか。

どちらにしても、公定価格の抜本的な改善を求めていくことが重要ではないのでしょうか。

Q: なぜ、単価が低いのか？保育は素敵な仕事なのに。国基準改善なのか、配置人数3割増なのか、保育士の最低賃金制か？何から運動をするか？

A (村山氏) :

保育所に、幼稚園並みの加算がない等、単価の差については、保育関係団体が必要と言ってこなかったことが大きいのではないのでしょうか。

保育所の運営費は下がったが、定員を超過して受け入れしてきたことで、わからなくさせられています。運営費の改善を真剣に詰めることをしてこなかったからであり、私たち自身が言うていく必要があります。

待機児童は、1995年から続いています。2000年度以降、経費はあがっていません。処遇改善を！と声を上げていくしかありません。世論の注目を浴びている今こそ、実態を示す数字を正確に出していくこと、そうしたとりくみを積み上げることが大事です。

どこから・何から実現させていくのか、という点については、いくつか出していくことと同時に、重点を決めていくことも必要です。例えば、研修のことは、保育3団体も要求しています。幅広い方たちと共同し、自分たちの現状から何が大事なのか・どう改善させていくのかを明らかにして、予算要求として、社会にも訴えていきましょう。

<感想より>

*公定価格の差が、標準時間と短時間認定では差があまりなく、11時間保育という、本来37.5%増えるはずが、実際は9.5%しか計上されないことなど様々な資料から伝えて頂き、11時間認定の子どもが増えると負担が増えることがわかりました。今の公定価格では保育士配置が不十分で、子どもの命と成長の発達を保障することの難しさを感じました。また、幼保連携型認定こども園は、旧制度と新制度では違いがあるのにとてもわかりにくいです。

「新制度は言葉に気を付けろ！」の村山先生の言葉

通り、中身をきちんと理解していかないといけないとつくづく感じました。

*保育の問題が国の課題になっているからこそ、今声を上げなければならないと思いました。今まで働いてきて仕事がきつくても、残業や持ち帰り仕事が多くても、“そういうものだ”「子どものため」という思いでやってきたところもありますが、これからの子どもたち、保育士社会のためには考え直すときにきたのだと思いました。

*先生が初めにおっしゃられた「保育関係者が言わなければ、事実をみんなわからない」の言葉、本当にその通りだと思いました。たった一人のブログの言葉がきっかけで、この半年これだけ社会が変わり始めている今だからこそ、保育に注目が集まっている今だからこそ、周りに現状を伝えていく努力をしていかなければいけないと改めて思いました。大変さだけでなく、同時に、保育士の保育士の仕事のすばらしさも伝えたいです。

経営者アピール

さらに賛同を広げ、保育業界全体の世論を盛り上げよう~12月末をめどに

来年度にむけて保育士の募集をしても応募がないなど、保育士不足によって運営に支障をきたすような状況が続いています。厚労省・内閣府との懇談では、2%程度の処遇改善や一部の経験者の賃金アップ等を検討しているとの回答がありました（経営懇ニュース11月号参照）。しかし、全体の底上げにはなりません。抜本的な改善策が示されない中で、退職手当共済制度の公費助成廃止は、保育士不足をさらに進行させるものです。

2017年度については公費助成は継続されますが、2018年度以降も継続するかどうかの検討を17年度

中に行なうことが予定されています。これだけ保育が社会的にも求められるようになってきた中で、公費助成廃止を検討すること自体、もってのほか、と言わざるをえません。

しかし、そうした声が大きくなる限り、国は粛々と工程表に従い法人「改革」をすすめていくにちががありません。これ以上、現場にしわ寄せを許しては、子どもたちの乳幼児期の豊かな成長・発達も保障することが難しくなっていきます。現場の工夫で乗り切れる状況ではない、保育士が働き続けられる公定価格を、との声を上げていく上でも、当面、経営者アピールを活用し、各地から・園長会から・保育団体から声をあげ、待遇改善を保育業界全体の世論にしていきましょう。

◆賛同の状況

12月20日現在 1319名の賛同

法人数 775 / 施設数 736

目標は、私立認可保育園の1割以上です（園数で1400以上）。さらにひとまわり、賛同を広げましょう。

◆私の一言より

*保育現場では本当に人が集まらない状況です。正規になれば負担も多く、パートでおぎなっている状況ですが、退職金に格差がうまれれば、ますます人がはなれていきます。拡充を強く求めます。

*40年間、地方にいて、子ども・保育士・保護者とともに保育事業に、子育て支援に、親支援にも取り組んでいます。「職員の退職手当共済制度」の公費助成の継続を強く求めます。

*保育という仕事は素晴らしいものであるのにも関わらず、大変さがクローズアップされ、本当に人手不足を実感しています。職員の処遇がきちんと守られていくことは、とても重要であると考えます。公費助成の継続をして下さい。

<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③

新入会員園の紹介コーナーです。（※不定期連載）



●静岡県静岡市

(福)静岡あらぐさ福祉会

つくしんぼ保育園 園長 山下純子

静岡あらぐさ福祉会には「ひとりみんなのために、みんなはひとりのために。ひとりひとりの人権が守られ、健康で安心して暮らせる平和な社会を目指します。」という運営方針があります。

1970年、静岡市駅南地域にも子どもを預ける所が欲しいと、現理事長が中心になりたんぼぼ保育園の前身である共同保育所を作りました。1980年にたんぼぼ保育園が認可され、今年で35年になります。2002年には、ディサービス「福寿草」を開設。そして、駅南地域の待機児を解消するため、2015年4月「つくしんぼ保育園」が開園しました。



子どもたちの全面発達を目指し、集団保育のよりよい実践を追及することを目指し、働くおかあさんの立場を考えみんなに支えられ作られた第1園のたんぼぼ保育園。つくしんぼ保育園でも、「心

身ともに健康なからだを育てること、一人ひとりに丁寧によりそい、子どものやりたい思いを育てること、仲間の中で自分をおもいきり発揮し仲間とともに楽しみながら、創りあげること」を大切に保育していきたいと思っています。からだを育てる手作りの給食、からだも心も育てる散歩、園庭でおもいきりできるどろんこ遊び、たんぽぽ保育園で学んだ大切なことを引き継ぎながら進んでいきたいと考えています。

つくしんぼ保育園は60人定員。ひとりひとりの育ちを職員も保護者も共有しながら見つめ



ていける‘あったかいお家’のような保育園を目指しています。

全国の経営懇のみなさま、たんぽぽ保育園同様、どうぞよろしくおねがいいたします。



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12回

北海道・(福)光星子どもの家福祉会

<はじめに>

社会福祉法人光星子どもの家福祉会は現在札幌市東区に二つの認可保育所を運営しています。1967年女性が出産しても安心して働くことができ、未来をになう子どもたちの幸せを守るために、札幌市で初めての産休明けの乳児を保育する共同保育所としてスタートしました。1975年無認可保育所の劣悪な保育環境と保母の労働条件の悪さを克服するため、またさらなる保育実践の発展をめざして地域や保護者とともに認可運動をし、乳児30名定員の認可保育所を建設することができました。その後、6年後には隣に60名定員の幼児保育所を、またさらに25年後に初めて作った乳児保育所の老朽化で、札幌市東区の別の地域に90名定員の乳幼児併設の保育所を作りました。法人としてこれまで3つの保育所作りを、みんなの力でしてきました。

<記念誌づくりを通して>

2015年法人設立から40年がたちました。この間、法人として認可になる前の「あゆみ」を2冊、認可後は10年ごとの記念誌が4冊と各園の10年誌を2冊を発行してきました。節目ごとの記念誌は編集委員を作り、かならず保護者にも加わってもらい、理事、園長、ベテラン～新人の保育士が入り保育運営、保育運動、保育実践をまとめてきました。記念誌づくりは大変な労力ですが、さまざまな角度から保育園を振り返るよい機会と学びになっています。

＜職員育成シートの作成＞

40周年の年には、これまで法人を作り支えてきた職員がすべて定年退職されていなくなっている中で、設立の理念を大切にしながら、地域の保育要求をうけとめ、これからの法人をどう発展させていくのか、今関わっていく者たちが取り組んでいかなければなりません。そのために一人一人の意識と自覚の向上のために、経験年数ごとに4つの区分と、到達目標、保育実践、人間関係、教育研修内容のカテゴリーでわけた「職員育成シート」を作成しました。職員は毎年、自分の位置を確かめながら、自己目標をたてていますが、上手にそれを活用して、一人一人の向上に結びついているかは、まだまだこれからの課題です。

＜研修内容＞

①新任保育士研修

4月に両園の園長と主任が講師になり、新採用の職員の研修を行ないます。

- ・法人の理念と運営目標について
- ・法人のめざすこども像と職員像について
- ・就業規則等について

②法人研修

5年前から、法人の理事から学ぼうと、理事が講師になる研修をしています。保育とは違う世界で活躍している理事の話は、一般常識を学べて知識を広げることになると共に、理事と職員の交流の場にもなっています。

- ・舞台照明の仕組み
- ・お茶のたしなみ方
- ・人間関係の作り方
- ・秘密保護法とは
- ・憲法の話
- ・税金の話〈2016年度〉

③合同実践検討会議

両園から1本ずつクラス実践を持ち寄り、両園

の職員で論議しています。

④園運営

3月に一年間の中で、課題となったこと、次の年度の課題とすべきことを両園の園長主任会議で出し合い、職員におろし、それぞれ主題に対して、レポートを提出しみんなで論議します。

- ・安全管理
- ・保育園目標に対しての取組と課題
- ・地域支援とは
- ・働き続けること
- ・職員育成シートの作成について
- ・はとポップ保育園の歴史と理念
- ・職員集団作り

④各園での研修内容

年10回それぞれの園で研修テーマを決め、学習します。



＜おわりに＞

保育園のなりたちや歴史から、自園の中での課題とともに、外部とのつながりでもとめられることがたくさんあります。組合もあり、保問研や合研等さまざまな場所で当園の職員が活躍しています。若い職員が多くなっていく中で、自分の要求としての活動というより、やらねばならない活動になってしまい負担に思う傾向も多くなっています。簡単に離職してしまう保育士も多くなっていること、簡単に保育士が見つからない現状の中で、いきがいをもってはたらき続ける保育士を育成していくための研修の在り方を常に考えていかなければならないと思っています。

*経営研究セミナー2 日目分科会にて、「法人の幹部職員育成のとりくみ」として、(福)光星子どもの家福祉会に報告していただきます。直接聞きたい方は、分科会①にご参加ください。

当面の課題

●経営者アピール～ もう一回り広げてください

*しめきり：12月末（延ばしました）
*目標：私立認可保育園の1割以上（1400園以上）
地域から保育関係者の世論をつくり、保育業界全体として処遇改善を求める声をあげていきましょう。
※アピール呼びかけ・アピール本文は、ホームページに掲載しています。多めに必要な方は、事務局まで御連絡ください（印刷してお届けします）。

●経営研究セミナーで、学び交流しよう

日程：2017年1月9～11日（月～水）
開場：ロワジールホテル豊橋（愛知県豊橋市）
参加費：15000円（会員外18000円）

最終締切は26日です。まだ申し込まれていない方は、大至急お申込みください。
27日以降は、お電話にてお問合せください。
※12月29日～1月3日は事務所お休みです。

●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。

学習会の様子はニュースでお知らせします。11月号には長野、今月号には愛知の学習会の様子を掲載しています。

●国向け請願署名 1月末までにお送りください。 2月に国会要請行動を予定。

現在、全国から約54万筆の署名が寄せられています。そのうち50万筆を、臨時国会に提出しました。年明けから始まる通常国会にも引き続き提出できるよう、要請活動も行ないますので、当面、1月末を目安に「よりよい保育を実行委員会」（事務局団体：全国保育団体連絡会）まで、お送りください。

＊＊同封資料～ご確認ください＊＊

- ①資料
実態調査の中間集計（抜粋）
新聞報道等
- ②学習会・研究集会ご案内