

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 6月号 (No.175)

2018年7月31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このニュースが届くころは、第50回研集会(大阪)の直前ですね。保育をめぐる課題は山積していますが、各現場は日々の業務に追われ自分の園のことで精一杯になりがちです。しかし、根本的な問題が解決しなければ、現場はさらに疲弊していきます。歴史的な保育の流れや今日の課題に目を向け、学ぶことを忘れず、保育業界全体の底上げも視野に入れていきたいですね。

保育園における労働環境を見直すきっかけとして考える

社会福祉法人において、職員との労働問題が顕在化するケースが増えていると言われていた昨今。そんな中、1947年の労働基準法制定以来、70年ぶりの大改革と言われる労働法関連の大改正(働き方改革関連法案)が6月29日に可決・成立し、早いものでは来年2019年4月から施行される事となった。

労働基準法では、

- ①「残業時間の上限規制(大企業)」(※中小企業は20年4月より)
- ②「年次有給休暇の取得義務化」
- ③「フレックスタイム制の拡大」
- ④「高度プロフェッショナル制度の創設」。

労働安全衛生法では

- ①「労働時間の把握義務」
- ②「産業医・産業保健機能の強化」。

その他、労働時間等設定改善法では、「勤務時間インターバルの努力義務」が挙げられる。

そして、20年4月には労働契約法及びパートタイム労働法、労働者派遣法を含む三法による「同一労働同一賃金(大企業)」(※中小企業は21年4月より)が施行される。

これらの中で(良くも悪くも)保育園での労働環境に影響を与える内容は「年次有給休暇の取得義務化」と「同一労働同一賃金」だろう。特に来年から施行される年休の取得義務については現状の保育園での労働環境も検討する必要に迫られるのではないだろうか。

まず、年次有給休暇の定義とは、“一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても

神奈川・(福)神奈川労働福祉協会 足立堅太郎
賃金が減額されない休暇”※厚生労働省HPより。

その年次有給休暇について、“使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。”とされている。

10日以上付与される労働者に限り、その労働者自ら5日以上年休を取得したのであれば、使用者側の指定義務はなくなる、という事がひとつのポイントとなる。

既に職員が年休を年間で5日以上取得出来ている園や、取得する事が出来る組織風土が培われている園では、特に問題にはならないかもしれないが、そうでないのであれば時間外を含む労働時間や休暇、休日に関する規定も含め、労務面の見直しや問題点の洗い出しをする良いチャンスであると捉える事も必要だろう(もちろん、労働基準法での法制化なので違反すれば罰金も課される事になる)。

福祉の世界では職員の善意や献身さに支えられている面も多くあるが、それだけでは真に保育の専門性を担保する事は出来ないだろう。そして、政府主導で行われた働き方改革を保育園の現場でも実現するためには、相応の職員配置が出来る制度と公定価格の見直しが必要である事は間違いない。

最後に、平成30年7月豪雨災害により、亡くなられた方々のご冥福をお祈りいたします。また被災され、いまだ不自由な生活を余儀なくされている皆様へ、心よりお見舞い申し上げます。

保育をめぐる情勢

●保育無償化の負担／私立分は市町村負担減？公立施設分は負担増？

保育・幼児教育の無償化における自治体負担をめぐって、注目すべき課題があります。

◆私立分は市町村の負担は軽減？

毎日新聞は、2018年6月8日に、幼児教育・保育の無償化に関わる報道を行いました。報道は、「政府は昨年末時点で、幼稚園なども含めた無償化の費用を約8,000億円と試算した。しかし、地方自治体は独自の負担で、保育料を国の基準より減免して保護者の負担を軽減している。厚労省の調査では減免割合が全国平均で約4割に上る。地域別でみると、一番高いのは四国で47.5%、首都圏だと42.6%、近畿で40.1%。一番低い北陸でも37.0%に上った。」としています。

記事に示された厚労省の調査は、一般社団法人統計研究会が2017年3月に公表した「保育に係る地方単独事業の実施状況及びに各種申請様式に関する調査—調査結果の概要と考察—」です。調査によれば、全国の市町村で国基準の保育料に対し、独自に財政負担して37.0～47.5%程度軽減していると推測できます。

今回国の方針で実施される無償化については、まだ国と地方の負担割合が決定されていませんが、おそらく教育・保育給付の負担割合が踏襲されると予測されます。そうすると私立施設に関わる分と、小規模保育などの地域型保育事業に関わる分（公私ともに）についての負担は、国50%、都道府県25%、市町村25%となります。

40%前後負担していたものが、無償化を契機に25%の負担で済むようになるので、12～22%程度市町村の財政負担が減るということです。そこで、

先の毎日新聞記事は軽減された市町村負担分が何に使われるかが課題だと報じています。

◆公立分では負担増

一方、公立の施設（保育所、認定こども園、幼稚園）については、これまで公立施設にかかわる費用は全額市町村負担であり、今回の無償化も市町村負担になることが濃厚です。つまり私立分等は負担減ですが、公立施設分は負担増なのです。

◆自治体の状況を踏まえて現場から要望を

こうしたことから、自治体における状況をきちんと把握することが重要です。

これまでの国基準に対する保育料軽減率の高い、または、公立施設が少ない市町村ほど負担軽減となります。一方、軽減率が低く、また公立施設が多い自治体ほど無償化を契機に負担増になる可能性があります。

負担減になる自治体では、軽減された財源を保育の充実にどう充てさせるかが課題です。今回の無償化はけっして保育の利用に関わるすべての費用が無料になるわけではありません。特に、0～2歳児の無償化対象者は、住民税非課税世帯のみと、ごく限定されています。そこで、浮いた新たな財源をその負担軽減策に充てる、あるいは、保育士の処遇改善策や質を維持した保育の量拡大に充てる等の課題について、検討する価値があるのではないのでしょうか。

一方、負担増となる自治体では、無償化を契機にした公立施設の統廃合・民営化が提案されるおそれがあり、どう対応するかが問われます。

いずれにせよ、自分の自治体がどうなるのか、まず状況を把握することが課題といえます。

その上で、要望をまとめ行政や議会に働きかける必要があります。

●厚労省、プール事故の防止に関する通知発出／監視に専念する人員の配置求める

厚労省等は、2018年6月8日に、通知「教育・保育施設等においてプール活動・水遊びを行う場合の事故の防止について」を発出しました。

通知では、保育所等で「プール活動・水遊びを行う場合は、監視体制の空白が生じないように水の外で監視に専念する人員とプール指導等を行う人員を分けて配置し、また、その役割分担を明確にすること。水の外で監視に専念する人員を配置することができない場合には、プール活動・水

遊びを中止すること」を求めています。

監視に専念する人員の配置は、事故を防ぐために必要な事項といえます。実際に、プール活動するには、直接プールで子どもたちに対応する職員が必要なのは当然ですが、この通知が求めるように、プールの外で監視に徹する人員、さらには、体調不良でプールに入れない子どもに対応する人員等も求められるはずです。

各施設で、日常の保育活動を支障なく、かつ安全に行うには、人員体制の確保・大幅増員が求められているといえます。その条件を、制度的・財政的にどう保障するのが問われています。

(通知等、詳細は同封資料参照)

地域のとくみ・状況 ●事故防止にむけて監視員派遣等、市に申し入れ／神奈川

神奈川県鎌倉市にある経営懇会員園 5 園は、6月 29 日に鎌倉市長に対し、保育施設での重大事故を防ぐために緊急の申し入れを行いました。7月 10 日までの回答を求めています。(詳細は、同封の申し入れ文書を参照)。

◆要望内容は・・・

申し入れ文では、通達や提言で示されているプールの監視者を確保することは難しい状況がある、として 3 点にしばり申し入れています。

一つは、緊急措置として監視者を派遣すること、二つめに公定価格に反映されるまでの間は市として補助をすること、三つめに、これらの措置をすべての教育・保育施設に実施すること、です。

◆事故防止は重要だが、その人員は？

上記の厚労省の通知の件でも触れていますが、日々の保育を安全に行うためには、実際に人員が不足しています。このことを、現場の事実在即して発信することが必要です。職員や保護者ともこ

うした現状や国からの通知などを共有し、今後の国会請願署名や、自治体に向けた運動をすすめていきましょう。

●保育園・保育の仕事を知らせるとくみ／愛知

あいち保育共同連合会では、6月 24 日に「夢をかなえる保育園ひろば」を開催しました。220 名の来場で大盛況となりました。

この「ひろば」では、保育園で働きたいという学生さんや、子育て中の保護者、保育園に復職したいと思っている方などを対象に企画されました。現役職員・保護者のトークや保育園でのあそび体験、給食試食など、保育内容や保育の仕事を伝えるとりくみです。

「働くなら、こんな園で働きたい！」

「先輩栄養士さんの意見が聞けてよかった」など、参加者の反応もとてもよかったとのこと

です。



●西日本豪雨災害



福岡県久留米市の大橋保育園（会員園）では、近くの川があふれ床上浸水しました。翌日はコミュニティセンターで保育、3 日目には床を吹いて消毒し、園での保育を再開しました。他の地域での被害状況等は、追ってお知らせします。

保育の旅 中国・南京その1

2018 年4月末「南京」へ

石川 幸枝（広島／経営懇会長）

◆3 月中旬、南京行が決まる

劉郷英氏（福山市立大学教授）から「石川さん！南京に行こうよ！」と突然の電話のお誘いがありました。

「いつですか？」

「4 月 24 日からどう？」

「その日は用があって難しいです」(実は 26 日に北海道経営懇からのお招きがあったのです。)

「それなら 28 日から 30 日は？」

「その日はみんな祝日ですから…。」

「それでは行きましょう！」

「ほんとに！？」

「南京大学で講義してください」

「えっ講義ですか？誰に向かって、何を話すんですか？」

「日本の保育を紹介したいの。中国の保育はまだま

だだから。日本から学んでほしいと思って。」

・・・と、こんな具合に事がはじまりました（私のおっちょこちよいが露見）。

中国語は（も）、まったく分からない私です。劉先生が通訳してくださるので言語的心配はないのですが、初めての中国行きで誰か誘いたい気分になって「お友達を誘ってもいいですか？」と聞いてみたところ、「いいですよ。その方にも講義してもらえるかしら？」。

ということで、私と同じく、すぐその気になってくれる福山市の元園長さんを誘って出かけることが決まってしまったのです。

◆中国の方に伝えたいことは何か？

昨年秋、劉先生が中国から 15 人の見学者を連れて我が法人の高陽なかよし保育園に来られた時のこと。熱心な見学者で質問も多く、メジャーを出して、子ども用の設備（手洗い・トイレ・イスなど）を測るなど、中国に帰り次第すぐにでも実践に移す勢いでした。特に、0 歳児室の子どもたちや保育者たちの動き・保育環境に関心が深く、見学時間の大半をそこで過ごされていたことが思い浮かびました。

そこで劉先生に「私、中国の方には、『保育の土台は乳児期～集団の中で豊かに育つ』を話したい」と宣言して、長年の私の保育実践の写真を使いパワーポイントにして持っていくことにしました。

4 月 26 日（注）福岡空港から上海行きの飛行機に搭乗したのは、18 時 15 分。上海空港についたのは当地の時間で夜 22 時 30 分。そこには南京からの通訳の若い男性が「石川先生！」と書いた大判の用紙をもって迎えてくれました。その方の案内で車に同乗して幅広い高速道路をひたすら 4 時間、真っ直ぐ突き進んで南京のホテルに到着したのは深夜 2 時半過ぎ。格調高い歴史あるホテルが滞在中の私たちの居場所。中国という国は、何と広大な国かとあらためて実感した夜でした。 <つづく>

（注：北海道のお招きを 24 日に変更していただいたのでした）

コラム

保育施設での 重大事故防止

Vol. 1

弁護士・社会福祉士・保育士 寺町東子

災害級の猛暑が続いています。皆さま、いかがお過ごしでしょうか。

このたび「保育施設での重大事故防止」をテーマに何回かコラムを書かせていただきます。最初なので少し自己紹介します。私は弁護士業の中で、交通事故などで中途障害になった人々に関わり社会福祉士を取得し、保育施設での重大事故防止に関わるようになり保育士を取得しました。児童虐待案件や苦情調整の仕事もしています。保育合研では10年以上にわたり、「赤ちゃんの急死を考える会」として特別分科会に関わっています。毎年、遺族の生の言葉を聞き、喪われた命は戻ってこないこと、このような哀しい思いを繰り返させてはいけない、という思いを新たにしています。

今回は、この猛暑ですのでプール遊びと熱中症について考えてみましょう。

まず、溺れに関してですが、福岡市の認可保育園で1歳児が排水溝に頭を突っ込んで溺れた事故を見れば、深さ7cmでも溺れることがわかります。ましてワニさん歩きをする3歳児の腕の長さ＝顔の高さは約35cmです。水深30cmでも、容易に水を飲むなどして、喉頭痙攣を生じて溺れることがわかります。

また、この酷暑です。シェード無しの直射日光ではプールサイドや子どもの頭などは40度を超えます。水温も時間とともに上昇し、30度を超えることもあります。気温＋水温が65度を超えると大人でも危険だと指摘されています。プールの中でのぼせて意識を失えば、直ちに溺れてしまいます。気温が

31度以上では急激に熱中症発症の危険が高まります。31度以上ではクーラーの無い屋外での活動は中止しましょう。

そして、溺れる時は、意外にも静かに溺れることが多いのです。マンガやドラマで溺れた人がバシャバシャともがいて知らせるシーンはレアケースです。

水の中で指導する人の他に、必ず、水の外で監視に専念する人を配置します。監視係は、水面で動かなくなっている人、水の中に沈んでいる人＝溺れている人がいないか、子どもたちの隙間・足元を縫うように、水面から下を、エリア全域をチェックします。溺れる人を見つけやすくするには、プール内の人口密度を少なくすることが大切です。グループ分けして時間をずらして入りましょう。更に、自由遊びより、水泳指導のほうが動きが規則的になるので溺れる人を発見しやすくなります。活動の目的をはっきりさせましょう。

プールの外で監視する係は、ベストやタスキなどで明示し、監視係には話しかけない、ものを頼まない、遊んでもらわない、を徹底しましょう。また、集中力を保つため、監視係は15分程度で交代し、タスキや腕章で引き継ぎましょう。万が一の場合に備えて、プールサイドに電話機・ポケットマスク・あればAED・救急通報マニュアル・基本情報を持ってきておきましょう。

プールの中で子どもたちと一緒に遊ぶ人と、プールの外で監視する人を配置できないときは、プール活動は中止しましょう。人員配置が難しい園では、プール活動以外で、夏らしい遊びを工夫できると良いですね。

警察庁の統計では、平成29年に水難事故に遭った中学生以下の子どもは130人。うち14人が死亡または行方不明になっています。日々、心を引き締めて、撤退する勇気を持ちたいものです。

★安全について、取り上げて欲しい場面をお寄せください。

社会保険労務士 まつださんのお役立ち情報 Vol.2

働き方改革関連の改正のポイント

今日の最高気温は何度になるのかと気になるくらい毎日暑い日が続いていますが、体調を崩されぬようお気をつけ下さい。

さて、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革関連法」）が、6月29日の参議院本会議で可決・成立。7月6日に公布されました。

この働き方改革関連法は、労働基準法や労働安全衛生法など8本の法律を一括で改正しています。改正内容については、最後にまとめていますのでご高覧下さい。

保育園関係のお仕事をさせていただく中で、気になった法律改正、「労働時間の把握」、「有給休暇の取得義務」、「同一労働同一賃金」について説明したいと思います。

職員さんの労働時間を出勤簿で管理されているところはありませんか。「時間外労働の上限規制」によって時間外労働の時間把握も必要になってきますが、改正された安全衛生法では、「労働時間の客観的な把握方法」として「面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間を把握しなければならない。」と労働時間管理を義務化しています。長時間労働をしている職員に対して医師の面接指導を実施するためという前提がありますが、長時間労働の有無に関わらず、使用者の現認やPC・タイムカード等による労働時間の把握が求められま

す。最近聞いた話に、ある一般企業では、残業することが少ないからという理由で時間管理はされていませんでしたが、ある時、民間の求人会社を通じて求人募集を出そうとしたところ、「勤怠管理していないと求人は出せません。」と言われ、急遽、勤怠機器を導入しています。このような事もありますので、これから勤怠管理は必須と言えるでしょう。

また、「有給休暇の取得義務化」について、皆さんのところの取得状況はどうでしょうか。

自主的若しくは計画付与で年間5日以上取得している場合は問題ありませんが、5日以上取得していない場合は、本人の希望を踏まえて日程を決めて取得させることが法人に義務付けられます。法人としては、職員さん一人ひとりがきちんと年休を消化しているかという管理もこれまで以上に必要となります。

最後に、労働契約法・パートタイム労働法の改正です。この改正では、労働契約法20条が強行法規であるパートタイム労働法に移り、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と名称も変わります。改正後は、パート労働者だけでなく、有期雇用労働者もこの法律の対象となります。正職員と待遇の差があるかどうかは、（基本給や賞与など）個別の待遇ごと判断することが明文化されました。また、正職員と待遇の相違がある場合には、その内容や理由等の説明が義務化されます。

労務管理上、契約期間の有無だけで待遇に差をつけていると、不合理と言われかねません。それぞれの手当について、支給する基準や額の決定など説明できるようにしておきましょう。

時間管理や有給管理は、来年から施行されますので、まずはこの点について法人内できちんと管理できているか確認いただければと思います。

 松田康子（第一経理・社会保険労務士）

時 期	改 正 法	
2019 年 4 月	雇用対策法	題名と目的規程等の改正、国の講ずべき施策、基本方針の策定、事業主の責務
	労働基準法	・ <u>時間外労働時間の上限規制（大企業）</u> 年間 720 時間、月 100 時間（休日労働を含む） 2-6 か月の平均を 80 時間（休日労働を含む） 違反した場合 罰則有り
		・ <u>年次有給休暇の取得義務化</u> 10 日以上付与される労働者が対象 年 5 日は消化させなければならない
		・ <u>フレックスタイム制の見直し</u> 清算期間を 1 か月から 3 か月に変更
		・ <u>高度プロフェッショナル制度の創設</u> 高収入の
	労働時間等設定改善法	・ <u>勤務間インターバル制度導入の努力義務</u> 終業と始業の間に一定の休息時間を確保に努めなければならない
2020 年 4 月	労働安全衛生法等	・ <u>労働時間の把握義務</u> 労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならない
		・ <u>産業医・産業保健機能の強化</u> 産業医に従業員の健康管理に必要な情報を提供することなど
	労働基準法	・ <u>残業時間の上限規制（中小企業）</u> 内容は大企業と同じ
	労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法	・ <u>同一労働同一賃金（大企業）</u> 非正規と正規の待遇格差の解消 待遇格差の内容等の説明を義務化
2021 年 4 月	労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法	・ <u>同一労働同一賃金（中小企業）</u> 内容は大企業と同じ
2023 年 4 月	労働基準法	・ <u>中小企業の割増賃金率の猶予措置の廃止</u> 月 60 時間超の時間外労働に対する 50%の割増賃金率について、中小企業に適用している猶予措置を廃止

改正内容一覧表（作成：第一経理・松田康子）

※「連載・職員会議のくふう」今月はお休みです。

お知らせ・今後の予定

●夏季セミナー申込み受付中

○と き 2018年9月2～3日（日・月）

○ところ ホテルメルパルク広島

○1日目シンポジウム

『どうする？保育士確保・処遇改善
各地の調査活動から課題を探る！』

報告：蓑輪明子さん（名城大学）

黒澤祐介さん（大阪青山大学）

○2日目活動報告（沖縄より）

落下物事故があった保育園から、事故の様子
や沖縄の状況について

○記念講演

『子どもたちは未来のおとな

－誰もが暮らしやすい社会づくりを考える』

武内一さん（佛教大学）

<お願い>

ご自分で宿泊を確保できる方 はご協力ください。

会場のホテルメルパルク広島の宿泊確保数が
少なく、別のホテルも確保しました。しかし、数
が限られているため、申し訳ありませんが、ご自
分で宿泊を確保できる方はご協力ください。

●保育白書 2018 年度版

保育白書 2018 年度版が完成しました。今回の
特集は、○保育士がなぜ足りないの？ ○新指針
とこれからの保育 です。

都道府県別の単独補助一覧や、保育料表など、
合研以降の運動にもご活用下さい。

※各都道府県の保育連絡会で取り扱う場合もあり
ますので、注文先はご確認ください。

子どものころ、どんなあそびを していましたか？②

○鳥のフンごっこという鬼ごっこが流行しま
した。それは、木の棒の先に、本当の鳥のフ
ンをつけて、それを鬼がもち、タッチするかわりにフンを実際につけるという緊張感あふれる鬼ごっこです。逃げる場所が広いと鬼がしんどいので、場所は狭く設定して休み時間のたびにやっていました。今思えば、友だちと話しあって楽しい遊びを考えルールも自分たちで作っていたのかなと思います。田舎で、鳥のフンが豊富にあったからできたことです。ちょっと汚い話ですが、フンをつけられたくないのに、本気で逃げるというところに、面白さがあったのです。（40代・園長）

○秘密基地づくり。自分たちが居心地の良い環境（ソファやイスなど）をつくっていくことが楽しかったです。（40代・理事）

* 40代編です。自分たちで考えてあそぶ、というところがミソですね。

あなたの子どもの時代・遊びをおしえてください。Eメール：gsp10404@nifty.com

* 同封資料～ご確認ください *

①夏季セミナーのご案内

夏季セミナーのご案内&振り込み用紙。

②2018年度保育白書 申込書

保育白書 2018 年度版完成！

③資料：保育施設における重大事故を防ぐための緊急の申し入れ（鎌倉市長あて）&プール活動・水遊びの事故防止に向けて通知等