

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.203)

2020年10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

全国民間保育園経営研究セミナー 声明

福祉や保育・教育を豊かに創造していくために～日本学術会議任命拒否に抗議します
全国民間保育園経営研究懇話会 事務局長 森山幸朗

日本学術会議は、学術の進歩に寄与することを使命として1949年に設立され、「学者の国会」とも呼ばれます。戦前、政府による学問への支配、とくに戦争利用の苦い経験を踏まえ、日本国憲法23条は「学問の自由は、これを保障する」として、学者の研究成果や発表は自由に認めるということを明確に規定しています。つまり政府からの強い独立性をもっているのです。

会員は学術会議の推薦にもとづき首相が任命しますが、それは形式的なもので首相は推薦された人を拒否できないのです。歴代内閣ではそう解釈されてきました。しかし、菅内閣は推薦された105人のうち6人の任命を、理由を示すことなしに拒否しました。推薦基準は、日本学術会議法の定める「優れた研究又は業績」が唯一のものであるのに、国民の批判が高まると、「総合的・俯瞰的な観点」という基準を持ち出しました。これは明白な違法行為です。これらの違憲・違法の疑問について一切説明をしないまま、学術会議のあり方が問題であると、論点ずらしに乗り出したのです。さらに、人事に関することなので明らかにできない、と詭弁を弄しています。これは、学問の自由への国家権力の不当な介入であるとともに、民主主義を破壊する危険な動きであります。菅内閣は憲法や法律を軽視して、強権的な政治手法をすすめる危険な性格が明らかになってきました。私たちが願う民主主義とは、どんな小さな意見も見逃さず、合意を図り、誰もが納得するような結論を導き出すことです。多様な考えや意見があるからこそ建設的議論が生まれ、新しい可能性が広がるのです。

今回、なぜ菅内閣は6人を任命しなかったのですか。なぜ理由を述べることをかたくなに拒否するのですか。任命しないことは法に違反し、理由を述べないのは民主主義に反します。国の最高権力者が「意に沿わないものは理由なく切る」と言い出したのです。これを許せば、同様の事がいろんな分野に広がり、多くのところで同じことが起き、権威に忖度する傾向が強まっていきます。福祉や教育、保育分野も例外ではなくなります。

この問題は、学者や研究者だけでなく、私たち国民の言論表現の自由や創造的文化活動のすべて、そして基本的人権に関わることです。学問の自由が脅かされ、科学と真理の探究が統制されたなら、福祉や教育、保育の創造は危機に瀕し、子どもたちの健やかな成長、国民の命と幸せな暮らしが脅かされてしまいます。

今こそ、平和と民主主義、基本的人権の日本国憲法の精神に沿って、声をあげ、行動を起すときです。私たちの先輩が築いてきた社会保障、社会福祉、教育・保育、医療の運動をいっそう発展させ、広げていくときです。学びを深め、学術会議の任命拒否に対し、反対の意思を示しましょう。

速報

退職手当共済制度の “公費助成”、廃止か？！ 2021年度の予算編成／厚労省 経営懇・役員会

2020年10月号の『保育情報』は、社会福祉施設職員等退職手当共済制度（実施主体：独立行政法人福祉医療機構）の公費助成に関する情報を伝えています。これによれば、厚労省は公費助成の廃止を含めた見直しに着手したとのこと。しかし、制度創設の目的からみても、保育所の実態からみても、公費助成廃止は論外といえます。詳細はまだわかっていませんが、通常なら遅くとも12月中には厚労省内での予算要求額が確定することから、状況は切迫しているといえます。今回は現時点で確認できる情報と役員会としての見方を会員のみなさんにお伝えします。

1. 見直しの判断はいつ？

2021年度予算の概算要求は9月30日で締め切られ、現在は厚労省内で要求額の詰めが行われているものと思われます。公費助成が継続されるかの情報もありますが、公費助成を継続させることができるかどうかは、ここ1～2カ月でどれだけの運動がつけられるかにかかっています。国の予算編成スケジュールをにらみながら、機敏に対応していくことが求められています。

2. 公費助成見直しの内容

2017年12月18日に開催された第20回社会保障審議会福祉部会では、以下のことが確認されました。

- 2017年6月に公表された「子育て安心プラン」により、遅くとも2021年3月までの3年間で全国の待機児童を解消するための取り組みが行われている。
- こうした状況を踏まえ、保育所に対する公費助成を一旦継続しつつ公費助成の在り方について更に検討を加え、2020年度末までに改めて結論を得ることとする。

厚労省子ども家庭局保育課予算係の担当者は、2021年度予算に係る公費助成の見直しに当たっての厚労省の基本スタンスについて、以下のように説明しています。

①第20回社会保障審議会福祉部会で確認された「待機児を解消するためのとりくみの状況を踏まえ」という前提で検討を行うことになる。

②今回の見直しも、社会福祉法人とその他の経営主体との「イコールフットィング」の観点からの検討が中心となる。

③公費助成を廃止するか、継続するかは、現時点では白紙の状態である。

3. 公費助成廃止のここが問題！！

社会福祉退職手当制度は1961（昭和36）年より「社会福祉施設職員退職手当共済法」に基づき実施されました。本制度創設の目的は、「社会福祉法人の経営する社会福祉施設等の職員の待遇改善により職員の身分の安定を図り、もって社会福祉事業の振興に寄与する」とされています。保育士の処遇改善が国民的課題になっている今、制度創設の目的を実現させることが保育分野における今日的な課題ともなっていることを確認しましょう。今求められているのは公費助成の廃止ではなく、助成継続を含めた制度全体の充実です。

(1) 「イコルフッティング」論のまやかし

退職手当共済制度の目的を踏まえれば、営利法人等に社会福祉法人を合わせるということ自体がそもそも筋違いです。しかし、厚労省の主張する、「イコルフッティング」論を前提にしたとしても理屈はたちません。下図は 2019 年 1 月 28 日開催の第 41 回「子ども・子育て会議」に提供された資料（2018 年 7 月調査）の抜粋です。保育所の経営主体（民間事業者）に占める社会福祉法人の割合は 86.9%、営利法人はわずか 4.9%にとどまっています。

経営主体	社会福祉法人	営利法人	学校法人	その他
割合	86.9%	4.9%	2.8%	5.4%

※保育料の無償化にあわせ、給食の提供が義務づけられた保育所の「副食材料費」を保護者が実費負担することになりましたが、ここでも「イコルフッティング」論が展開されました。幼稚園に子どもを通わせる親だけが実費を負担するのは不公平だ、という理屈です。「イコルフッティング」論のまやかしは決して看過できません。

(2) 保育所職員の身分の安定に逆行

社会福祉事業の発展のためには、そこで働く職員の身分の安定が必須であり、その条件の一つとして退職手当共済制度がつくられました。制度ができてすでに 60 年近くたとうとしています、保育士処遇の不安定さは未だ解消されず、保育士確保は困難を極めています。

このような中、保育の量の確保と質の向上に寄与することを企図した「退職手当共済制度」の改悪は論外と言わざるを得ません。保育所職員の身分の不安定化が保育事業に与える影響を正面から受け止め、制度理念の具体化のための検討に舵をきるよう国に求めなければなりません。

(3) 人件費率の上昇と保育士処遇への影響

退職手当共済の掛け金は職員一人当たり 134,100 円、その 1/3 の 44,700 円を保育所が負担しています。公費助成が廃止されれば、職員一人当たり 89,400 円の負担増です。対象職員が 25 人の場合、年間 2,235,000 円が人件費に加算されます。営利法人とのイコルフッティングを理由に、営利法人に比べて人件費率が 20% も高い保育所の人件費率を引き上げるようなことは許されません。

公費助成が廃止になれば、限られた財源のなかで保育士処遇の改善にむけた取り組みを躊躇する法人がでてきても不思議ではありません。保育士処遇への影響は必至といえます。

* 今後、公費助成の継続・拡充を求める要望書を提出すると同時に、「賛同署名」にとりくみます。

同封の賛同署名を 11 月中に全国の民間保育園に郵送し、情報を共有し賛同を呼びかけます。地域でも園長会等で話題にしてくださいよう、お願いします。

保育をめぐる情勢

●2021 年度概算要求

来年度の予算確定にむけて、政府内での予算編成作業が行われ、概算要求が出そろいました。今年にはコロナ禍の影響もあり、コロナ関連の予算については事項要求として、要求額が明示されてい

ません。保育に関わる予算についても同様です。

今後、予算については、政府が策定するとしている 2021 年度以降の待機児童解消にむけた新たな計画がどのような内容なのか、注目する必要があります。

●保育の魅力向上検討会報告書

厚生労働省は、9月30日に、「保育の現場・職業の魅力向上検討会」の報告書を発表しました。保育士確保の方策を検討するとしています。しかし、例えばノンコンタクトタイムを実現するには職員増員が不可欠と言えますが、職員の配置基準の改善といった根本的な課題に踏み込んではいません。

【概要】保育の現場・職業の魅力向上検討会 報告書（案）

資料 2

1. 基本的な考え方

- 保育の質の中核を担う保育士の確保には、保育の現場・職業の魅力向上が重要
- 保育士は、子どもの育ちに関する高度な専門知識を備えた専門職で、**多くの子どもを見守りながら育み続けることができる、魅力あふれる仕事**
- 保育士の確保や専門性を向上させていくためには、主に、以下の方策を推進することが必要。
 - ① **保育士の職業の魅力を広げ地域や社会に発信するとともに、養成段階の取組を充実させること**
 - ② **保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりを推進するため、働き方改革と業務効率化・業務改善を進め、技能・経験・役割に応じた処遇としつつ、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境を整備していくこと**
 - ③ **保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを図るため、保育士・保育所支援センターは関係機関とネットワークを構築すること**
- 本報告書を踏まえ、国や地方自治体、保育団体、養成校団体、保育所等の関係者が、取組を進めていくことが期待される

2. 具体的な方策

① 保育士の職業の魅力発信・養成の充実

保育士の職業の魅力や専門性を地域や保護者等に発信するとともに、養成段階の取組を充実させる

（具体的な取組）

- **保育所を「開く」、保育参加を呼びかける**
 - ・保護者や地域の住民等に保育所を積極的に開く（職場体験・ボランティア等）
 - ・保護者に保育参加を呼びかけ、保育現場の日常、子育ての楽しさ、奥深さを知ってもらう
- **関係機関の連携による保育の魅力発信**
 - ・保育の魅力を発信する基盤の構築の検討
 - ・HPやSNS、漫画等を活用し、国、養成校、保育団体等が連携して、魅力を発信
- **養成校における教育の充実と質の向上**
 - ・養成校と保育所双方の実習担当者の共通研修等を実施
 - ・保育現場との協働により、教育の質の向上

② 生涯働ける魅力ある職場づくり

働き方改革と業務効率化・業務改善を両輪として行い、保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりや、やりがいに見合った職場づくりを推進する

（具体的な取組）

- **保育所における働き方改革の推進**
 - ・産休・育休後のキャリアパスの明確化や多様で柔軟な働き方を選択できる勤務環境の整備、技能・経験・役割に応じた処遇となるよう、労務管理の専門家による支援や働き方に関する研修会の開催等による支援
 - ・財源確保と併せて、引き続き処遇改善の検討
- **ICT等による業務効率化と業務改善の推進**
 - ・作成書類の在り方を踏まえたICT化、保育補助者等の活用のガイドラインの策定、研修による普及
 - ・ICT等の活用に係る研究の推進
- **ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等**
 - ・ノンコンタクトタイムを確保し、保育の振り返り等を行う
 - ・オンライン研修の推進、公開保育等の推進
 - ・保育士が外部人材に相談しやすい環境整備
 - ・シニア人材の活用の推進

③ 保育士資格保有者と保育所のマッチング

保育士・保育所支援センター（保・保センター）が関係団体等と連携して、ネットワークを構築し、機能強化を図る

（具体的な取組）

- **保・保センターの機能強化**
 - ・ハローワーク、養成校や保育団体とのネットワークの構築
 - ・学生等の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援の実施
 - ・センターの好事例の収集、周知
- **保・保センターへの登録の推進**
 - ・センターの認知度向上
 - ・離職時の登録の努力義務化を含む、「潜在保育士」の把握方法の検討
- **その他**
 - ・保育士試験合格者に対する実習の推進
 - ・民間職業紹介事業者に対する規制や取組について、保育所関係者へ周知

地域の動き・とくくみ

●副食材料費に関して、福岡市と交渉／(福)紅葉会

(福)紅葉会は、副食材料費の実費徴収問題について福岡市と交渉を始めました。交渉記録をご紹介します。

副食材料費に関する福岡市との交渉

記録：原田 2020.10.27

日時 2020年10月22日 14:00～15:00
 場所 福岡市役所
 福岡市：子ども未来局子育て支援部
 運営支援課長、係長
 紅葉会：理事長・理事

本交渉は1回目であることから、福岡市の基本的な認識を引き出すことを主要なテーマとした。

1. 福岡市の認識

- (1)副食材料費は保育に通常必要な費用である。
- (2)保育の実施に係る福岡市と私立保育所による業務委託契約は公法上の契約であり、福岡市が私立保育所に支弁する委託費の額は子ども・子育て支援法附則6条1項を根拠とする。
- (3)子ども・子育て支援法附則6条1項にある「相当する額」を規定する政令等はないが、福岡市は「相当する額＝公定価格」と認識・決定している。
- (4)福岡市は3歳以上児の副食材料費を保護者から徴収できるよう、条例（福岡市特定教育・保育施

設及び特定地域型保育事業並びに特定子ども・子育て支援施設等の運営に関する基準を定める条例第13条4項(3)改正を行っており、私立保育所は給食の提供に必要な資金を確保できる。

(5)福岡市は委託費(=公定価格)を越えた額を私立保育所に支弁することを否定しているわけではない。これまで、初任給調整手当や勤続手当など、必要な上乘せをしてきているが、副食材料費については(4)によりその必要はないと考えている。なお、仮に副食材料費を福岡市が負担とした場合、年10億円の予算計上が必要となる。

2. 福岡市の認識の問題点

(1)福岡市は子ども・子育て支援法附則6条1項にある「相当する額」を「同額」と読み替えているが、その根拠となる政令等は発出されていない。福岡市は、読み替えは市の判断であるとしているが、その根拠は示せず、「そう決めた」と主張するのみである。まずは判断の根拠を示すべきである。

(2)福岡市は食事の提供(3歳未満児を除く)に係る費用を、「特定教育・保育において提供される便宜に要する費用」と規定しているが、保育所の食事の提供(給食)は保育所認可基準で必須要件とされ、また、保育所保育指針においても保育の柱と位置づけられていることから、給食の提供を文房具等と同様に「便宜」と規定することに合理性はない。

(3)福岡市は「副食材料費は保育に通常必要な費用である」ことを認めており、副食材料を使った給食の提供を「便宜」にあたることは、これと矛盾する。福岡市は副食材料費の私立保育所による徴収の根拠を改正条例に求めているが、副食材料費が便宜に要する費用ではないことから、実費徴収を可能とした改正条例は応能負担の原則に反する。

(4)条例第13条4項は、「…次に掲げる費用の額の支払いを教育・保育給付認定保護者から受けること

ができる。」としており、副食材料費を保護者から徴収しないことを排除していない。これは、副食材料を使わずに給食の提供を行うことを可とするものであり、児童福祉法第24条1項で規定された市町村の保育実施責任が果たせないことになる。また、そもそもこの規定は、私立保育所に保護者に対する副食材料費徴収の根拠を付与したものとどまり、委託者である福岡市が受託者である私立保育所に対して支払うべき委託費を減免することを定めたものではない。

(5)副食材料費の実費徴収は、保育事務の委任者である福岡市が支弁すべき委託費の一部を、受任者である私立保育所に確保させるというものであり、業務委託契約の枠組みを逸脱している。

(6)福岡市は業務委託契約の一方の当事者である私立保育所の了解なしに委託費を減額し、副食材料の実費徴収を事実上強要している。これは、契約違反であるとともに、独禁法で言う「優越的地位の濫用」の可能性もある。

●コロナ禍での保育～自治体が慰労金等支給の動き

国は、コロナ禍の業務継続に対する慰労金を、医療・介護・障害分野の職員に支給することとしました。しかし児童福祉分野へは支給されなかったため、自治体が独自で慰労金や支援金等を支給する動きがあります。支給額や支給方法(個人あて・施設あて等)は自治体によって、様々です。こうした動きについては、月刊『保育情報』誌に紹介されていますので、ご覧ください。各地の動きに学び、自治体に要請しましょう。

*全国に先駆けて4月時点で「特別給付金」の支給を決めた福岡市の資料を同封します。

職員会議のくふう

静岡・(福)みんなの森福社会
どんぐり保育園

<はじめに～法人・施設の沿革>

どんぐり保育園は静岡県浜松市東区に位置します。周りは集合住宅も少なく緑豊かで田園風景が広がります。

園舎も天竜杉をふんだんに使ったぬくもりある木造平屋作りです。園舎裏には広い畑があり、作物を通した自然体験活動ができるなど、子どもたちにとって恵まれた環境です。

2005年に定員90名で開園しました。その後2014年に第2園のくすのき保育園が車で10分ほどの距離に定員120名で開園し、2018年5月に児童発達支援事業所「ころころ」がどんぐり保育園の向かいに開設しました。さらに2つの保育園長は2018年3月で定年退職し、同年の4月より両園の園長・主任全てが新任で運営しています。また、2020年4月に第3保育園である、まつのき保育園が定員110名で開園し2021年には小規模保育所の開園が決まっています。事業拡大が進む中、現場の主力は30代の職員であり、働きやすい職場づくりと職員の育成を進めることが課題です。

<園の概要> (2020年10月1日現在)

【子どもの数】定員90名(現員97名)

0歳児11名、1歳児18名、2歳児17名
3歳児17名、4歳児17名、5歳児17名

【保育理念】

- ① 生きる力を育む保育
- ② 違いを認め合う保育
- ③ 思春期を見通した保護者支援

【クラス配置】

0歳児：9名、0.1歳児：12名 1.2歳児：13名
2歳児：12名、3.4.5歳児：17名×3クラス

乳児も幼児も、ほぼ異年齢クラスです。

【職員】 計36名

園長1名、主任1名、正規保育士12人、非常勤保育士16名(短時間パート3名含む)

栄養士1名、調理師2名、事務1名、用務員2名

<職員会議の現状>

職員会議は毎月第3土曜日の午後を基本に行っています。土曜日の保育は、姉妹園であるくすのき保育園と毎週共同保育(※1)を行っています。くすのき保育園の職員が保育を担当するため、非常勤を含めた全員が最後まで会議に参加することができています。

※1：共同保育…待機児解消に向けた保育士等の勤務環境の改善を図ることを目的とし、近隣の保育施設が連携し、1箇所の保育施設で保育する事業。(小規模保育所や他法人でも可)

時間	内容
13:00～14:45	各部署からの伝達・討議 各クラス報告
15:00～17:00	園内研修

会議と研修とを2時間ずつで設けていますが職員同士で話し合う園内研修に十分時間を取るために、会議は1時間程で終わることもあります。職員会議を簡素化する分、それまでの会議を充実しています。

会議名	参加者
クラス会議 (給食月1回)	クラス担任
ブロック会議	乳児(水)：2クラスずつ 幼児(金)：6名全員
給食会議	給食職員、主任 幼児(偶数月) 乳児(奇数月)
乳児会議	クラスリーダー、主任、園長
幼児会議	幼児担任、主任、園長
運営会議	子育て支援担当者、副主任、 児発管、主任、園長

特に「ブロック会議」の時間を大切にし、毎週平日の昼の時間帯で子どもの様子や保育の計画等を複数クラスで行い、異年齢保育でも学年の発達を保障しています。

話し合う時間を作るため、幼児の会議の時には乳児から午睡の応援に入ることもあります。

<違いを認め合う職員集団>

ここ数年、法人内の施設整備等で異動や新規採用、年間に複数名の出産者がある等、職員が流動的になりながら保育を続けてきました。

その中で、ブロック会議を充実したことで課題や問題に対して職員が一人で悩まず、複数で多角的に考えて保育を積み上げることができました。

クラスを中心にしてしまうと、どうしても経験者の声が大きく反映されます。そのため、思いを言葉にすることが苦手な人の意見が反映されにくくなってしまいます。

ブロック会議では、隣のクラスの職員やリーダーから客観的な立場で伝え合うことで、経験者も多角的な視点で捉え、自分の保育を振り返る機会になります。

そのブロック会議も、週に1回集まれば充実した話し合いになるわけではありません。

日頃から保育やお互いの生活や考え方について気軽に話し合う関係の土台があって初めて、充実したものになると思います。

その土台作りには、働く環境の改善がかかせません。休憩時間に他クラスの人と集まることで、日頃の生活や保育の悩みを話す機会になります。休暇を取ることでリフレッシュしたり、自身の子どもの行事や姿を見たりして新たな考えが閃く時もあります。

職員が「健康で文化的な最低限度の生活」ができるよう、可能な限り心の余裕を持てる体制を作ることで、より良い保育をする力になるのだと思っています。

<法人会議>

1園だけで体制を整えようとしていては、園ごとに格差が生まれてしまいます。

そのため職員の思いや現状を確認するための会

議を法人内でも行っています。

会議名	参加者
給食内部会議	各園の管理栄養士
主任・副主任会議	主任・副主任（事務・給食主任含む）
園長・主任会議	園長、事務長、主任
施設長会議	施設長、事務長
事務局会議	施設長、事務長、理事長 評議員数名
理事会	理事、評議員数名

主任・副主任会議では、法人研修の内容や職員交流等の実務や保育の確認をしています。

園長・主任会議は、今年度初の取り組みで主任を含めて、法人の方針を確認する機会を設けるため行っています。

施設長会議や事務局会議では、各施設の収支も含めた実態を確認したり、手当・規則等の叩き台を整備し、理事会で審議する準備をしたりしています。

法人のそれぞれの会議については職員会議で各園長が報告し、法人の動きを知らせるようにしています。

<まとめ>

地域との交流を含めた園の歴史、園舎の作り、園児の定員や姿、保育者の人数や経験年数、保護者の姿等、園ごとに様々な違いがあります。

よって同じ法人内でも、これらの事情から保育も働き方も各園が全く同じようにすることは困難です。

その中で私が気をつけていることは、法人の保育理念に向かった保育であるかどうかであり、子どもの都合で考えた保育であるかです。子どもを真ん中に、職員一人ひとりが主体的に行動する時、会議は必然です。思いをすり合わせ、目の前の子どもたちの笑顔と育ちを守るために、仲間の思いを聞き、自分の思いも伝えながら、より良い保育をみんなで作っていきたいと思っています。

報告者：どんぐり保育園 園長 竹内 映晴

お知らせ

●2020年度セミナーについて

○コロナ感染症拡大防止の観点から、今年度のセミナーは中止となりました。ご了承ください。

○2021年度は同じ会場での開催を予定

- ・2021年9月夏季セミナー（神奈川県横浜市）
- ・2021年11月主任セミナー（東京都多摩市）
- ・2022年1月経営セミナー（愛知県豊橋市）

●経営懇リモート学習会企画

セミナーにかわる学習の機会として、リモート学習会を企画します。11月27日に第1弾を開催し、2021年1月～3月に第2回・第3回を準備中です。

第1回のみ、会員園限定の学習会とし、参加費は無料にさせていただきます。

○経営懇リモート学習会第1弾

『冬の感染症対策と保育』

- ・2020年11月27日（金）13:30～16:30
 - ・Zoom（ウェビナー）によるライブ配信
- 「新型コロナウイルス」の感染拡大のなかで、保育・くらしづくりは一変しました。感染症の多くなる冬を前に、コロナ禍のもとでの保育・くらしづくりのポイントを学びます。

・参加方法

事前にお知らせするID・パスコードを、Zoomアプリ（Zoomホームページ）に入力し、ご参加下さい。

※ID・パスコードは、11月下旬にお知らせします。

※参加者側の映像は映りません。

※参加費無料（第1回のみ。会員園限定企画）

●こんな時だからこそ、学ぼう！

保育研究所主催のオンラインセミナー

「コロナ禍での保育の未来を展望する」

参加費：4,500円

○12月12日（土）13:30～16:45

シンポジウム・コロナ禍と保育・福祉の未来

・中西新太郎（関東学院大学）

コロナ禍から保育の未来を展望する

・世取山洋介（新潟大学） 子どもの権利として

「親密な人間関係の保障」とコロナ対策の両立を

・池添素（NPO法人福祉広場）

子育て家庭の願いとコロナの現実

○2021年1月23日（土）13:30～16:00

コロナ禍から考える公立保育所の存在意義と課題

講師：中山 徹（奈良女子大学）

【経営懇・活動日誌】10月

○10月5日（月）事務局会議

○10月7日（水）全保連常任幹事会（Zoom）

○10月12日（月）三役会。（Zoom）

○10月14日（水）『権利としての福祉を守ろう！学習決起集会』。118人が参加。保育分野から、東京・（福）育和会理事長の飯田さんが発言。

○10月24日（土）第53回合研・常任企画合同会議開催。広島での合研開催に向けて論議始まる。

○10月26日（月）役員会（Zoom）。退職手当共済公費助成問題や厚労省・内閣府懇談に向けた要望等について検討。

同封資料

①退職手当賛同署名セット

②経営懇リモート学習会ご案内

③評議員選任解任委員会の流れ

*経営懇役員会・調査研究部が作成した資料です。

④福岡市通知～特別給付金について

⑤10・14権利としての福祉を守る学習決起集会ニュース