

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 11月号 (No.204)

2020年11月30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

経営懇役員リレーエッセイ

「子どもの幸せとは何か」世界一幸せな国(幸福度)デンマークの教育・保育に学ぶ —いじめ、自殺、不登校、親殺し、虐待(子殺し)のない国—

東京・社会福祉法人新田保育園 川端 隆

「おれの一週間」(小学6年生)

オレは、剣道・サッカー・ピアノをやっている
そのためオレには休みがない 月・水・金が剣道
火・木・土がサッカー 木がピアノ
日には、試合が入ることが多い 大変だ

今の日本社会の子どもたちをめぐる状況は厳しく、貧困、虐待、いじめ、不登校、自殺等が、毎年増加しています。安心して暮らし成長していく基盤が崩れ、子どもの命が脅かされ幸せに生きる権利が守られているとは言えません。新自由主義的な教育政策の中で、競争と学力向上・規範意識が蔓延する学校教育は、「学校スタンダード(学校における生活様式が決められ従うことが求められる)」「ゼロトランス(無寛容)」の考え方がまかり通り、子どもを信頼し「待つ」ことや主体性を大切にすることができなくなっています。乳幼児期においても、競争に勝つために「人よりも早く」「人よりも上に」の思いに駆り立てられ、習い事や早教育に子どもたちがおかれている状況があります。

世界一幸せな国と言われる「デンマーク」では、子どもたちをめぐる状況や教育・保育や社会はどうなっているのでしょうか。

デンマークは人口581万人、首都コペンハーゲン市はアンデルセン童話でも有名です。デンマークは、「生活大国」を目指し「人と共に」の教育が行われ、社会福祉の基礎に、人間の自由と尊厳を大切にすること、人格を認め合い、人権を尊重することを置いています。これは民主主義の根底を支える原理「自由・平等・連帯・共生」と同じです。福祉国家の基礎は、成熟した民主主義にあり、デンマークの国民はこの民主主義を「教育」の中で自分たちのものとして身につけてきた国民と言えます。

「福祉」とは幸福という意味であり、人々の幸福を実現することを目的としています。子どもを含む国民一人一人の「豊かな生活」を平等に保障するものであり、「誰もが自分らしく生きられる社会」「格差のない社会」を目指しています。福祉はすべての国民が生まれてから死ぬまで、自分らしく、人間らしく、人間としての尊厳を保ちながら暮らすために必要なものとして認識されており、福祉のために高

い税金を払うことを納得しているのです。

デンマークでは、子どもの成長のペース、興味・関心の違いに配慮した保育がなされ、自立性や自己選択・自己決定することが重視されており、保育士は子どもが何をしたいのか、子どもの気持ちを聴くなど、対話を大切に「認めの保育」をしています。対立や葛藤を解決するため、話し合いが重視されています。子ども達は、大人からの命令・一方的な指示や、他者と比べられ、優劣を競わされることはありません。

子どもが6歳になるまでは原則として読み書きや算数をあえて教えず、様々な遊びを通して、自由・責任・社会性を身に付けさせることが優先されます。保育園でも同様で、決まったプログラムはなく、その日の天気や子どもの様子によって、戸外に出で自然の中で、異年齢の子ども達が一緒に遊ぶことが多いようです(森の幼稚園・保育園が有名です)。保育園の職員配置は、3歳未満児は子ども3人に保育士1人、3歳以上児は6人に保育士1人となっています。

学校においては、小中学校の区別はなく9年生です。1学級の定員は平均20人前後です。授業は、教壇のない少人数の教室の中で、対話式の生きた言葉によって生徒一人ひとりの能力と個性に合わせて進められています。序列を決める試験も通知表もありません。子ども達は試験の点数で人間を評価するような経験を一切せずに、そのかわり自由・平等そして責任を果たすことを学び、連帯や共生の意識をもてる国民に育てられています。高校・大学・専門学校への進学に関しては、試験も、入学金も、授業料もありません。更に奨学金が支給されるとのことです。また、デンマークは日本と同様、地下資源がありません。国の一番大切な資源は子どもであるといい、教育は国の投資になっています。子どもの時期から民主主義を身につけることにより、人間尊重・命の大切さを身につけます。

以上のことを通し、デンマークで子どもの権利や人間尊重の政治が行われていることに、大きな衝撃を受けると同時に、私たちが目指す未来に明るい光を感じることができました。

保育をめぐる情勢

●2021 年度予算の概算要求～保育関係予算～

経営懇役員 岡千加雄(大阪・あおば福祉会)

原田秀一(福岡・紅葉会)

2021 年の保育関係予算(概算要求)を駆け足で解説します。予算要求額を明示せず項目だけを載せた事項要求も少なくありませんが、予算の傾向をつかむことに支障はないものと思われます。詳しくは下記のサイトをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000677014.pdf>

ところで、保育関係予算の多くが厚労省の所管だと思いがちですが、実はその 9 割以上が内閣府の予算です。「子どものための教育・保育給付費等」が内閣府の所管になっているのが大きな理由です。児童福祉法(24 条 1 項)を所管する厚労省の予算が内閣府の 1 割にも満たないわけですから、保育政策に関する国の立ち位置が透けて見えてきます。

厚労省 1,063 億円+事項要求

内閣府 1 兆 8,656 億円+事項要求

2021 年度の保育関係の予算概算要求をみると、「少子化対策(子ども・子育て支援新制度の着実な実施/内閣府)」予算(児童手当を含む)は事項要求がついているものの、2020 年予算と同額です。

2020 年 31,917.7 億円

2021 年 31,917.7 億円+事項要求

待機児対策の柱となる「保育の受け皿整備/厚労省」の予算も前年と変わりません。2020 年度と同じ予算の受け皿整備で待機児解消が進むとは思えません。これでどうやって保育を受ける権利を保障することができるのでしょうか。国の本気度が問われます。

2020 年 768 億円

(うち、保育所等整備交付金 638 億円)

2021 年 768 億円

(うち、保育所等整備交付金 638 億円)

子どもの処遇や保育者の処遇に直結する「子ども

のための教育・保育給付等」予算もゼロベースです。私たちが求めている職員配置基準の改善や保育者賃金の大幅改善は、2021 年度予算には盛り込まれていません。これでは保育士の保育所離れに歯止めがかかりません。子どもに豊かな保育を行う条件も改善されません。

2020 年 14,743 億円

2021 年 14,743 億円+事項要求

保育関係の 2021 年度予算の特徴は、前年と変わらない“ゼロベース”です。予算の増額をしないで、保育分野に山積した重要課題の解決はできません。運動課題は明確です。私たちは、予算から見えてくる国の姿勢を抜本的に転換させるために、具体的で実効的な提案を行ってかなければなりません。

◆具体的な項目について

ここからは具体的な項目を見ていくことにしましょう。新型コロナウイルスへの対策も予算化されているので、確認してください。

① コロナ関連

昨年度に引き続き、マスク、消毒液等、感染防止備品購入、研修、かかり増し経費として 1 施設 50 万円が組まれています。

② 宿舍借り上げ支援事業

月 82,000 円を上限として組まれています。ここでは「対象となるものとならないものの公平性を鑑み段階的見直しを図るとして 10 年から 9 年にする」となっています。政府は、事業そのものを徐々になくしていこうとしています。本来は、保育士の人材不足から始まった事業なので、保育士全員が対象の家賃補助を行い、処遇の改善につなげるべきだと考えます。

③ 保育所等整備交付金 638 億円

対象事業 保育所、認定こども園、小規模保育、防音壁設備、防犯対策強化

保育所等改修費等支援事業 394 億円

対象事業 賃貸物件による保育所等改修、小規模改修、幼稚園における長時間預かり保育改修、認可化移行改修、家庭的保育改修

いずれも前年度と同じ水準になっています。「ポストの数ほど保育所を」と運動が展開され、そのもとで保育所が建設され 50 年を超えてきました。その後建てられた民間の保育園も多く施設で建て替えや整備が必要になっています。もっと大幅な予算が必要です。

④ 保育所における ICT 化推進等事業

ITC 導入により、計画、記録、登降管理、通訳・翻訳の業務が軽減されるため、1 施設 100 万円 翻訳機 150 万円の補助が組まれています。必要なら来年度自治体に問合せましょう。

⑤ 保育士不足解消のため

①保育士・保育所支援センター 運営費 720 万円
コーディネーター400 万円 等

②保育事業者コンサルタント、保育士支援アドバイザー 自治体 約 406 万円

働き方改革支援コンサルタント、保育実践コーディネーター 自治体 約 406 万円

③保育士の魅力発信イベントなど 相談業務指定都市 953 万円 自治体 約 403 万円

⇒いずれも保育士の魅力を発信して相談し、つなげる活動は大切ですが、**保育士の処遇や保育における体制の整備など根幹のことが解決していません。**

④保育補助者雇上強化事業 保育士の補助を行う補助者を雇う費用の補助（年額）

定員 121 未満 約 233 万円

定員 121 以上 約 466 万円

⑤清掃、配膳 寝具片付けを行う保育士支援者（月額）10 万円 園外見守り 14 万 5 千円

保育士不足の中、喉から手が出るほど欲しい費用と人材ですが、気を付けなければならないのは、なしくずし的に「資格を持たない人材を多用してしまう」と「保育は子守でいける」ことにつながり、「保育士の専門性は必要なくなる」ことにもつながりかねない危惧がある、という点です。ただでさえ保育士の給与は勤労者平均に届いておらず、専門性による地位向上には至っていません。私たちは、2021 年度の予算に抜本的な処遇改善の要求を盛り込ませる運動を展開しなければなりません。明るい未来のために共に頑張りましょう。

厚労省・内閣府懇談

11月16日コロナ禍で実施

11 月 16 日に、厚生労働省内の会議室にて、厚労省・内閣府との懇談を行ないました。

厚労省から社会援護局福祉基盤課の浄土さ



ん・子ども家庭局保育課の船水さん、内閣府から子ども・子育て本部の有川さん・横澤さん・新野さんに出席いただきました。経営懇からは、石川会長の他、役員の安川さん・川端さん・飯田さんが参加し、現場の実態と要望内容について訴えました。

◆主な要望項目と回答

1. コロナ禍で保育の役割を果たすための条件改善

①「3密」を回避し、災害時に子どもの命を守るために、保育所の増設による定員増を前提に、職員配置基準の見直しを求める

0 歳児：2 対 1

3 歳児：1 2 対 1

1 歳児：3 対 1

4・5 歳児：2 0 対 1

2 歳児：5 対 1

②面積基準を引き上げ、倍加すること

→国が定める最低基準(設備運営基準)に、自治体が上乘せすることは妨げない。

引き続き「質の向上」にとりくみたい。

③職員の処遇改善、大幅に引き上げること
→2013 年度から処遇改善を進めてきた。さらなる改善は必要だと思うが、財源の問題と事業者の努力が課題。

④国の責任で「いつでも、どこでも、何度でも」PCR検査を受けることが可能な体制を求める
→行政検査として1日8万人検査できるところまでひろげてきた。検査対象も法律に基づき、クラスター発生状況に応じて対応できるようにしている。都道府県と相談を。

⑤特別保育事業～コロナ禍の自粛保育による減収にならないよう例年並みの補助を求める
→4月17日事務連絡を参照(できる限りの支援をしたと市町村が認めれば交付金の対象)

⑥コロナ感染クラスターの発生や災害等により保育園が休園になった場合、看護師、消防士など社会的なインフラを支える保護者のための保育を、国・自治体で対応すること
→代替保育は市町村の判断で実施。国からの補助は出ている。

⑦感染拡大から子どもと職員を守るため、必要な物品を優先的に支給すること
→都道府県の備蓄品の活用を

2. 処遇の抜本的な引き上げ

①「処遇改善加算Ⅱ」は廃止し、本俸の大幅な引き上げが可能になるよう、公定価格の人件費積算額の引き上げを求める

→一般的な引き上げと技能への対応と両方必要。格差改善のため柔軟な配分ができるようにしたい。

②保育所における「チーム保育推進加算」について、職員の平均勤続年数要件(12年以上)の撤廃を求める。

3歳以上児の職員配置は、幼稚園と同じく1クラスあたり、専任教諭(保育士)を1名配置すること。
→新制度に統合する前の、旧制度を引きずっているため違いがある。

③人事院勧告の引き下げ分を公定価格に反映することがないように求める

→公定価格にどのように反映するか未定。リンクはする。しかし実質的に下がらないように配慮したい(検討中)。

④全国どこでも同じ保育が可能となる地域区分。
→同様の要望は聞いている。財源もからみ全国一律は難しい。格差是正は課題。

⑤職員配置基準を改善するとともに、感染症対策等に対応できる正規看護師の配置と、無償化等にもない急増する事務業務を行う体制を確保するため

に正規事務職員を配置するよう求める

→感染症対策には嘱託医。保育の周辺業務の支援で補助者雇上げ補助やICT化補助。

⑥離乳食対応、アレルギー対応のため、90名定員以下の保育所にも調理員3名の配置を求める
→栄養管理加算で対応を。

⑦「退職手当共済制度」存続と拡充を求める
→2021年度以降について検討中(来年度概算要求に組み込んではいないが確定ではない)

⑧「積み上げ方式」による公定価格を堅持するとともに、単価水準の引き上げを求める。
→様々な団体から、要望をいただいている。現時点では包括方式導入といった議論はしていない。

3. 保育料「無償化」、及び給食費徴収の改善を求めます。

①幼稚園、認定こども園と同様に保育所も満3歳になった時点から無償化の対象にすること。
0歳児から2歳児も、早期に「無償化」すること。
→0～2歳児は非課税世帯を対象と限定。待機児童対策を優先。

②無償化において食材料費もふくめて無償化とすること。
→以前から一部は徴収していた。在宅の子育て世帯とのバランス、義務教育でも授業料はゼロでも給食費は徴収している。負担軽減は免除制度の活用を。

◆「声を上げ続けないと！」～参加者の感想

東京・育和会 飯田由美

11月16日に行われました、「厚労省・内閣府懇談」に出席させていただきました。東京都は連日コロナ感染者が200人超・300人超の最中に、広島から駆けつけてくれた石川会長に心の中で頭を下げつつ、東京在住の安川さん・川端さんと私が代表して、保育現場の声を伝えさせていただきました。

今回の要望項目にある①コロナの広がりの中での職員配置基準・面積基準の引き上げ②保育所職員の処遇改善と職員確保の2項目は、保育現場にいる者としては、必ず一步、前に進めたい課題です。

職員配置基準については、10月末に東京経営懇が東京都と懇談をした時に、東京都から「国の基準あって、その上での東京都の上乗せである」という

答弁と聞いたばかりでしたので、「国の基準を引き上げる事がまず第一だ」と伝えました。国は「自治体が定めるところは妨げない」と言い、自治体は「国が…」と言っていては何も前に進みません。国にはしっかり考えて、必ず改善して欲しいと思いました。でも、正直言ってその気概は感じられませんでした。

人員配置については「チーム保育加算」で、幼稚園は職員の平均勤続年数に関係なく加算されるのに保育園には12年以上という縛りがある事、加えて担任数の算出の仕方が、幼稚園は1クラス1人だが保育園は1人にならない。例えば4歳児20人クラスだと0.7人になり、有り得ないことだと伝えました。内閣府は「バラバラの制度を一本化してまだ完全に出来ていない」と回答していましたが、

一刻も早く改善してほしいと思いました。特に厚労省には頑張ってもらいたいです。

「退職手当共済制度」については「なくす」と言っていないで、「保育3団体も私たちも声を上げているから」ということがはっきり伝わってきました。これからは油断せず声を上げ続けたいです。

「積み上げ方式」についても、直ぐになくすという方向ではないようでした。安心していましたが、やはりこれも油断できませんね。

コロナの関係で、1時間に限定された懇談でしたが、現場からの切実な声を伝えられたのは良かったと思いました。

連載 第30回

職員会議のくふう

愛知・(福)名南子どもの家

みよし保育園

【はじめに】

みよし保育園は、1968年に地域の働く女性が中心になって名古屋市南区に開設した共同保育所「なかよし」が前身です。その認可運動が実現し、1973年に「女性が働き続けることと子どもたちの豊かな発達保障」をめざして0・1・2歳児30名定員の保育園として開園しました。

その後、2009年に名古屋市の中でも待機児童の多い緑区に移転し、0歳児～5歳児60名定員の保育園となりました。その2年後には、待機児童解消のため定員増をして現在は90名定員となっています。

【園の概要】(2020年11月1日現在)

(定員) 90名 (各年齢 15名) 現在 93名

0歳児：14名 1歳：16名 2歳児：17名

3歳児：16名 4歳児：15名 5歳児：15名

*3・4・5歳児は異年齢保育(2クラス)

(開所時間) 7:00～22:00

(職員数) 計 38名

(正規職員：19名、非常勤職員：19人)

【子ども像】(法人内の保育所4か園共通)

- ・矛盾にたちむかい意欲をもって、仲間と共に切り拓いていける子ども
- ・健康で体力のある子ども
- ・自分の考えや要求を出し、友だちを大切にできる子ども
- ・身の回りのことを受け止め、感動し表現することができる子ども
- ・自分を誇らしく思える子ども

<大切にしていること>

- *子どもの主体性を大切にし、自己肯定感を育てます。
- *あそびや実体験を通して五感を使って楽しみ、生きた知識や知恵、探求心を育てます。
- *3～5歳児は「きょうだい保育」(異年齢保育)の中で多様な子ども同士のかかわりを通して、お互いを認め合い自分に自信を持てる保育をすすめます。

*手作りの給食、おやつで子どもたちの心と身体を育てます。

【職員会議の基本形】(2019年度まで)

11月現在は、新型コロナウイルス感染症の感染防止をしながら会議・研修を行っていますが、コロナ感染防止以前は以下のように園内の会議を行っていました。

○職員会議 月1回 3時間(全正規職員)

3年ほど前までは、18:00~21:00という遅い時間に行っていたが、夜の会議や研修の負担軽減のため見直しを重ね、昼1時間、夜2時間が定着。

○フロア会議(1階:0.1歳児、2階:2歳児、幼児)クラスを超えて、保育実践や子どもの姿のとらえ方、職員個々の悩みについて話す会議で、少人数なのでだれもが発言しやすい雰囲気。毎月夜1.5~2時間行っていたが、夜の会議の軽減と全職員で話す職員会議に重きを置くことの両面で回数を減らし、年4回とした。

○園長主任会 週1回

園の保育、運営の基軸となる会議。園長主任からそれぞれが把握している現状・課題・問題意識を出し合い、方向性を持った上で、リーダー会に問題提起、相談する。この会議が流れると園全体の運営が滞ってしまうと実感しているので、時間外を含め短時間でも週1回行っている。

○リーダー会(クラスリーダー) 隔週

(年4回は防災会議を兼ねる)

リーダーからクラスの現状(子ども・保護者・職員・環境など)が報告・相談され、課題について考え合う。また園全体の連絡事項や課題を共有し、クラスに持ち帰る。クラスで話し合ったことは、職員会議で報告し、全員で共有していく。

○パート会(クラス別) 週1回

○給食委員会 月1回

○障害児保育委員会 月1回

○幼児パート会月1回(担任と幼児の非常勤職員)

【2020年度 コロナ禍での職員会議】

2019年度2月末、園の近隣での新型コロナ感染が大きく報道され、まだ得体のしれない新型ウイルスに緊張が走りました。市の対応もはっきりせず、園としてどう対応したらいいのかよくわからない状況で2020年度4月に突入しました。

4、5月は、感染防止のため全職員での職員会議は行わず、園長主任会とクラスのパート会のみで保育と園運営を進めてきました。6月に入り感染防止策を講じながら少しずつ会議を再開してきました。<職員会議は縮小、フロア会議を充実>

大人数で長時間行う会議を避け、6月からの職員会議は、夜1時間のみと、ごく慎重なスタートでした。職員会議で保育内容の検討や学習会が十分できないところは、フロア会議を毎月行うことで補ってきています。そこでは2人の主任が大いにリーダーシップをとって会議の議題や研修内容を吟味し、計画、準備をしてきています。

1階0・1歳児フロアは、わらべ歌や環境・教材の研修を、2階2歳児・幼児フロアは、歌やリズム研修を会議の中に盛り込んできました。

今年度の園の保育方針の一つは「表現活動」を豊かに実践していくことです。1・2年目の職員が多いことから、まずは各フロア会議で描画や製作、感触あそびについての学習から始めました。各フロア会議では、実践報告を通して具体的な子どもの姿を伝え合い、実践の方法を学び合っています。

以前は休憩時間こそクラスや年齢を超えて和気あいあいと話し、お互いを知り、保育の様子や悩みも話せる時間でしたが、今は感染防止のためそれもままなりません。

職員同士がたくさん意見を交わしあい、考えあう時間が足りない感じは否めませんが、今しばらくは感染防止しながらできる限り話し合い、学びあえる会議や研修の在り方を探り実践していきたいと思っています。(文責:みよし保育園園長 久米房子)

コロナ禍での 保育

コロナ禍にあって大切にしていること

宮城・(福) 宮城厚生福祉会
乳銀杏保育園 西野 純

気づくと季節は冬。一年前には、こんな風に社会の光景が一変するなんて思ってもいませんでした。

2月末の全国一斉休校発表。すぐに法人の管理者会議が開催され「保育園でも一般的な感染防止対策しかできないこと、集団生活での感染リスクは高く避けられないことを保護者にはっきりと伝え、その上で利用の判断をするよう呼びかける」という方向が決まります。個別の声掛けはせず、配布物と掲示で「家庭での保育が可能な場合にはご協力ください」と依頼しました。

しかし、緊急事態宣言後も平日は8割程度の登園状況。混乱の中での年度末・新年度の保育、高まる緊張感と不安と疲労で、職員の中には「どうして…」と保護者への複雑な思いが漂いました。そこで、感染拡大の中での育児に不安を訴えてきた保護者のことや、社会はつながっていて休みたくても休めない業種があること、収入が減って職探しをしている保護者の状況などを具体的に出し合い、「自分には見えない様々な状況がお互いにあること」を心にとめて“目の前の子どもの保育に集中しよう”と確認しました。

その後4/13~5/31には仙台市からの保育料減額を伴う家庭保育の協力依頼が出され、連休前の登園は5割程度になります。連休明けは6割程度。5月中旬以降7~8割に登園が増加し、6月から

は通常の登園状況に戻ります。登園人数が減ると、職員の中にもほっとした空気が流れました。しかし一方で、単純なミスが続き、子どもが少ないからとりあえず合同保育をして見守る…といった気の緩みも出てきてしまいました。

そこで、改めてこれからの保育について考える時間を持つことにしました。少人数だからこそできる丁寧なかかわりや、クラスを超えて異年齢集団で過ごすことへのねらいを話し合うことで、やるべきことが見え保育に活気が戻りました。

また、今後も感染状況で子どもたちの登園が揃わなくなることもふまえ、クラスの集団づくりや行事などを見直し、創造的に保育をしていく一年にしようと話し合い取り組んできました。段ボールバスでの“遠足ごっこ”、保育者と子どもで企画を考えた“夏祭りウィーク”、狭いスペースを生かして充実できた“屋上での運動会”…振り返るとどの行事も楽しい思い出と深い学びがいっぱいです。

今までの保育や行事と比較して「あれもできない」「これもできない」と消去法で考えるのではなく、「何をしたいのか」「何故したいのか」と考えて、残したいもの・やりたいことを選び取っていくことで、自分たちが大事にしたいことが明らかになっていきました。

ここに来て、宮城県でも感染者が急増し不安は高まります。でも、“コロナだからできない”ではなく“コロナだからできること”を、職員と一緒にワクワクしながら話し合い、これからも前向きに保育に取り組んでいきたいと思っています。

「コロナ禍での保育」原稿募集しています。字数は、1000~1200字程度です。お待ちしております。

お知らせ

●経営懇リモート学習会

◆第1弾はYoutubeで配信中。

経営懇ホームページ⇒研修会・企画のご案内⇒
11.27リモート学習会：文末にYouTubeリンク
初めてのWebでの学習会、無事始まり終わることができました。

リモート学習第1弾 感想より

- 飛沫、空気感染での恐れ方を教えてもらいました。ウイルスが感染する仕組みがわかりました。早速職員会議で共有します（園長）
- 「職員の疲れが感染につながる」「長丁場のマラソンとして考えることが大切」、という言葉、本当に大切だなと感じました。
- 常に空気を動かすこと、この重要性を職員と共有したい（看護師）

◆第2弾は2021年1月12日

第2弾から有料となります。同封のチラシにてお申し込みください。

●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）

ある日の保育園

本日、ハロウィンということで、近隣を子ども達が仮装してパレードしました。

事前に予告していたこともあり、あちこちに保護者が待っていたり、近所の方がお菓子を持って待っていてくださったりと、子ども達はご満悦で帰ってきました。その歓迎ぶりに感謝すると同時に、自粛続きで楽しい交流を求めていることが伝わってきました。

（2020年10月30日・宮城県石巻市）

【経営懇・活動日誌】11月

- 11月4日(水)「よりよい保育を！実行委員会」国会要請行動。国会議員をまわり紹介議員の要請。コロナ禍の中、53名が参加。
- 11月16日(月)厚労省・内閣府懇談。石川会長、他4名で懇談。3ページ参照。
- 11月16日(月)退職手当共済制度の公費助成継続・拡充を求める賛同署名、全国発送スタート！
11月30日現在、約1800名を越える賛同が集まっている。
- 11月20日(金)三役会。(Zoom)
- 11月27日(金)リモート学習会第1弾。約200か所で視聴。コロナ感染対策と保育をテーマに開催。

同封資料

- ①経営懇リモート学習会第2弾
2回目以降は**事前申込制で有料**です。会員外の園にもおすすめください。
- ②保育研究所オンラインセミナー
12月の分、ギリギリですが間に合います！至急、申し込みを！