

【レポート】

子どもの大切な命を預かる保育現場。公立の必要性や住民から何を求められているかについて確認し、保育現場で今後起こりうる事態について話し合い、より魅力的な働きがいのある保育現場となるために何が必要でどのようにしていけばいいのか考えていきたいと考えます。

子どもが育つ環境としての保育施設

— 安心安全な保育の提供を —

大阪府本部／社会福祉評議会・こども部会

1. はじめに

保育現場では様々な職員が子どもの命を預かるという大きな責任を持ちながら日々子どもと向き合っています。また、在宅家庭においても、子育て支援や家庭支援を担うことが重要視されています。社会が多様化し様々な状況がめまぐるしく変化している現代において子育ての継承がなされないま目の前にいる子どもを必死に育てている保護者も多く、子育てに関する保護者支援がより求められています。

様々な理由で保育を必要とする子どもの人数は増え、保育現場に求められる業務は年々増加しています。また、民間の就学前施設が多いなかで公立の考え方がひとつの基準や指標となることもあり、保育の質の維持の観点からも重要な役割を果たしていると言えます。

2. 配置基準の見直し

2023年12月に閣議決定された「こども未来戦略」における少子化対策では、76年ぶりに保育士配置基準が見直しされ、「保育の質」がようやく改善されることとなりました。国全体で「こどもを安心して育てることができる体制の整備を促進する」ことが提案され、国が保育現場の改善を考えていることから、子どもは減少しているが保育を行う就学前施設はまだまだ必要であると示されています。

図表 1-2-2 子ども・子育て支援の「量的拡充」と「質の向上」項目

所要額	量的拡充 0.4兆円程度	質の向上* 0.3兆円程度～0.6兆円超程度
主な内容	●認定こども園、幼稚園、保育所、地域型保育の量的拡充 (待機児童解消加速化プランの推進等)	○3歳児の職員配置を改善 (20:1→15:1) △1歳児の職員配置を改善 (6:1→5:1) △4・5歳児の職員配置を改善 (30:1→25:1) ○私立幼稚園・保育所等・認定こども園の職員給与の改善 (3%～5%) ○小規模保育の体制強化 ○減価償却費、賃借料等への対応 など
	●地域子ども・子育て支援事業の量的拡充 (地域子育て支援拠点、一時預かり、放課後児童クラブ等)	○放課後児童クラブの充実 ○一時預かり事業の充実 ○利用者支援事業の推進 など
	●社会的養護の量的拡充	○児童養護施設等の職員配置基準の改善 ○児童養護施設等での家庭的な養育環境の推進 ○民間児童養護施設の職員給与等の改善 など

量的拡充・質の向上 合計 0.7兆円程度～1兆円超程度

※「質の向上」の事項のうち、○は0.7兆円の範囲ですべて実施する事項。○は一部を実施する事項、△はその他の事項

※ 令和4年度 厚生労働白書 「社会保障を支える人材の確保」より抜粋

社会のニーズは保育を必要とし、保育業務は年々増加していますが慢性的な人手不足が続いています。現状を重く見た政府は、「保育士等処遇改善臨時特例交付金」の交付を行っていますが、公立での実施が難しく、抜本的な解決までには至っていません。

各種の処遇改善の概要						
	趣旨	対象者	主な要件	賃金改善の方法	加算額の算定方法	賃金改善の種類の有無
処遇改善等加算Ⅰ (基礎分)	職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に充てる	全職員	①施設の平均経験年数に応じた加算率の認定	定期昇給等に充当	在籍児童数×処遇Ⅰ単価×加算率 ※加算率は職員の平均経験年数(0～10年以上)に応じて、2～12%と設定	なし
処遇改善等加算Ⅱ (賃金改善要件分)	資金改善・キャリアパスの構築の取組に応じた処遇改善	全職員	①資金改善計画(実績報告)書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度(前年度)の賃金水準との比較 ③キャリアパス要件(職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や賃金向上の計画や研修の実施等)	基本給、手当、賞与又は一時金等により改善	在籍児童数×処遇Ⅱ単価×加算率 ※加算率は6% (平均勤続年数が11年以上の場合27%、平均勤続年数が10年以下の場合2%)、平均勤続年数を算入しない場合は▲2%	あり
処遇改善等加算Ⅲ	技能・経験の向上に応じた処遇改善	副主任保育士等 職務分野別リーダー等	①資金改善計画(実績報告)書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度(前年度)の賃金水準との比較 ③職位・職責等に応じた賃金体系等の整備 ④加算対象者は一定の研修の修了等が必要 ⑤加算額の配分ルールあり(月額4万円対象者は実際に1人以上確保が必須等)	基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善	4万円×公定価格上の基礎職員数の1/3 5万円×公定価格上の基礎職員数の1/5 ※在籍児童数は公定価格上の基礎職員数における年数に配置基準の職員数を計算の際に使用	あり
処遇改善等加算Ⅳ	賃金の継続的な引上げ(ベースアップ)による処遇改善	全職員	①資金改善計画(実績報告)書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度(前年度)の賃金水準との比較 ③2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	基本給、手当、賞与又は一時金等により改善	9万円×公定価格上の基礎職員数 ※在籍児童数は公定価格上の基礎職員数における年数に配置基準の職員数を計算の際に使用	あり
人事院勧告による改善分	人動に伴う国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	全職員	-	基本給、手当、賞与又は一時金等に反映	基本分単価の中に含まれている	あり

※ 処遇改善等加算Ⅱの対象者(全職員)には法人役員を賃務する施設長は除く。

※ こども家庭庁 第5回子ども・子育て支援分科会(2024年2月19日)資料8より抜粋

毎日の保育の中で「人員が充実していたらもっとこんな保育ができたのに、もっと子どもたちの深い経験や学びが保障できたのに」と思う場面があります。配置基準が見直されることで遊びの際に使用できる遊具を制限することが少なくなり、子どもが「したい」と思う遊具で遊ぶことができるようになるなど、様々な遊びの保障ができるのではないかと考えます。子ども達が「伸び伸び」「いきいき」と育つためには「したい」を伸ばすことが非常に重要です。子どもの「したい」を実現するために何が必要か、どうすれば実現できるかのプロセスを職員間や子どもたちと一緒に考えることでより豊かな保育の提供を期待します。

	現在の配置基準	改定後(内閣府令を改定)
0歳児	3 : 1	3 : 1
1歳児	6 : 1	6 : 1
2歳児	6 : 1	6 : 1
3歳児	20 : 1	15 : 1
4歳児	30 : 1	25 : 1
5歳児	30 : 1	25 : 1

※ 1歳児についても6 : 1から5 : 1への改善を進める。

3. 医療的ケアをはじめさまざまなフォローが必要な子どもたち

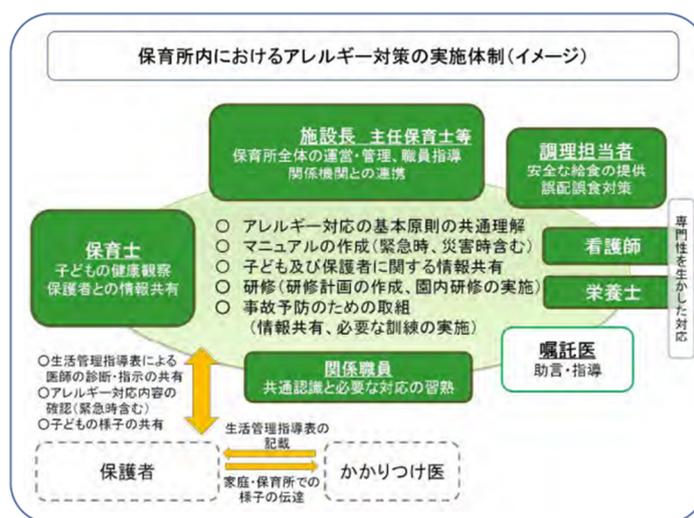
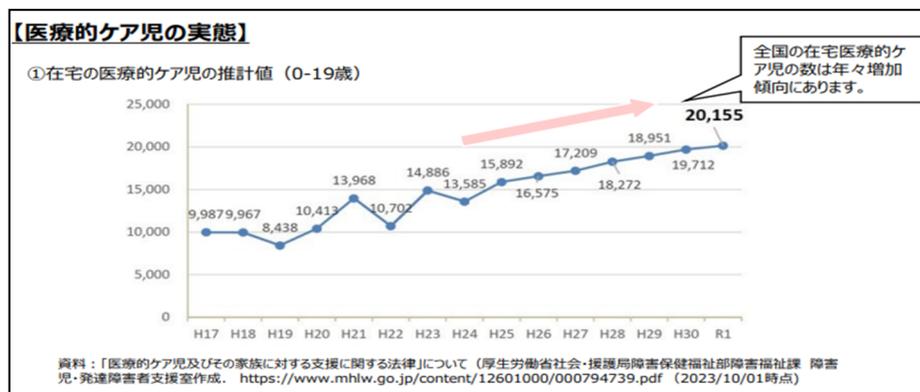
小児医療の進歩とともに多くの命が助かるようになりました。一方、医療的ケアが必要な子どもは、全国で2万人を超え、15年前と比べると2倍に増加しています。保育現場ではそれに伴い、医療的ケア児の受け入れは年々、増加傾向になり、医療的ケア児の日常生活および社会生活を社会全体で支えることが必要です。

地域社会の一員として子どもとその家族が参画するためにはまずは子どもや保護者が抱えている不安や課題に向き合い、「社会的背景」をともに考えていかないと見えてきません。預けている保護者は常に「今日は穏便に過ごせただろうか」と気にかかることです。こうした不安に寄り添える保育の「体制整備」や「合理的配慮」が必要です。医療的ケアが必要な子どもとともに過ごすなかで、どの子どもも安心し、育ちあうクラス、園づくりを行うためにも人員を確保し、職員同士の連携を図ることは必要不可

欠です。

アレルギー児に対しての支援も様々な対応が求められており「アナフィラキシーショック」など、重篤な子どもへのエピペンの使用法やエピペンの保管場所、アレルギーについての知識の共有、アレルギー児に対するマニュアル作りなど、園全体で細かく検討し、実際に起きた際には落ち着いて適切に対応する必要があります、とても責任の重い業務を担っています。

上記の子どもだけでなく、さまざまなケアが必要な子どもに対しての業務は日々、複雑化・高度化しています。



※ 厚生労働省『保育所におけるアレルギー対応ガイドライン（2019年改訂版）』より抜粋

4. 人材育成、保育の質の向上を

就学前施設では、子ども同士の衝突やおもちゃの誤飲防止など、子どもの年齢に合わせた安全配慮が必須です。万が一体調不良やケガが起きた場合は、子どもへの対応だけでなく保護者への連絡と説明も必要となります。目まぐるしい業務で職員に余裕がなくなり、大きな事故に発展するケースも散見されます。現場からは、そのような事故を起こさないためにも、「丁寧な人材育成を行い、引き継いでいきたい」と要望していますが、人手不足や業務量の多さから急務である人材育成が丁寧に行われず、新人の職員もフル回転で働いているのが現状です。このような実態から、若い職員が保育の楽しさに気づく前に、退職してしまったり、試験は受けたが採用に繋がらなかったりするケースも少なくありません。現場では長く働き続けることができるように魅力のある職場づくりや働きがいにつながる方策を常に模索していますが人員確保の厳しさは続いています。

5. さいごに

子どもの出生率が年々減少していることから保育所、幼稚園、認定こども園などの様々な就学前施設が廃園や統廃合をされています。しかし、本当にそれでいいのでしょうか？ 社会の状況が変化し、親だけでの子育てには限界がある現代において、よりきめ細やかな保育の必要性が問われています。子どもたちが安心安全な環境で伸び伸びと大きくなるためにも廃園や統廃合ではなく、今の社会にあった職員の配置や環境が検討されることで魅力のある働きやすい職場になる一つになるのではないのでしょうか。

さまざまな家庭背景や配慮が必要な子どもがいる中で、より多くの専門機関などとも連携を行いながら、セーフティネットの役割を果たすことができるのも公立のつよみです。

まず大人が「自分っていいよね」と思える自己肯定感、自己有能感を持つことで、子どもを尊重することにつながると考えます。みんなが働きやすい環境になり、一人ひとりの子どもの豊かな育ちにつながる保育を行うためにも組合員が一丸となって保育現場職員の処遇改善を訴え、改善されていくことが必要です。人的環境、物的環境ともに子どもの思いに寄り添った保育ができるように社会全体でこれらの課題について考え、より魅力のある公務現場にすることで働き甲斐のある職場となり、人員が増えることで、私たちが今まで大切にしてきた「一人ひとりの子どもの思いに寄り添い、どの子どもも安心して過ごすことができる保育」を丁寧継承しながらの人材育成ができることを望んでいます。