

要 望 書

山中 竹春 横浜市長 様

一般社団法人 横浜市私立保育園こども園園長会
会 長 大 庭 良 治

子どもたちの未来のために—— 保育の未来をつくる、若者たちへの投資を

あと10年後、この国の子どもたちは、どんな毎日を過ごしているでしょうか。安心して笑える日々を、大人たちはきちんと用意できているでしょうか。

日本は急速に高齢化が進み、政治や制度設計の主導権を握っているのは、子育てをすでに終えた世代です。もちろんその世代の経験は貴重ですが、今まさに子育ての渦中にいる若者たちが抱えている不安や葛藤、そして未来への焦燥感は、過去の記憶だけでは共感しきれない部分もあります。だからこそ、次の世代のために、今を生きる若い世代に目を向ける政治と制度の転換が必要です。

子どもたちの育ちを支える保育という仕事は、単なる“労働”ではありません。小さな表情やしぐさ、言葉にならない気持ちを受け取り、それに丁寧に応えていく——そのためには、感性・共感力・想像力、そして誠実さが必要です。それを育むには、保育従事者自身が豊かであること、尊厳をもって働けることが不可欠です。そこで、横浜市から始めたい、保育の未来をつくるビジョンを、以下に整理してご提案します。

第1章 保育所の雇用と運営の改善

保育所の人員雇用と生産的な運営は、保育の質を高めるために重要な要素です。適切な人員配置と効率的な業務運営により、保育士の負担軽減と保育の質の向上が期待できます。

1. 保育従事者の「安定した生活」を支える報酬制度と配置基準の見直し

キャリアに応じた報酬・役割・賞与の整備

- ・ 初任年収は360万円以上
- ・ 30代以降に向けた明確な昇給制度(年収480万円以上)
- ・ 主任職の責任に見合う処遇(年収600万円から)
- ・ 園長職の責任に見合う処遇(年収720万円から)

「命を預かる」職責に見合う処遇が必要です。生活の不安なく、専門性を磨き続けられる制度が、質の高い保育を支えます。

また、日本の保育士の配置基準は、3～5歳で大幅に緩いとされています。保育士1人で見られる子どもの数は3歳児が20人で、4～5歳児になると一気に30人に増えます。これにより、保育士の負担が増大し、保育の質に影響を及ぼす可能性があります。3～5歳児の保育士配置基準見直しを希望します。

2. 「仕組みと制度」の見直しで生産的な運営

- ・ 保育所入所決定後のキャンセルをゼロに 第一志望保育園の選考を事前に行い、入所希望者には10日以内の申請義務を課す。申請がない場合は自動キャンセル。無断キャンセル者は年度内の再申請を不可(転勤など正当な理由を除く)。

- ・ 事務作業の完全AI化

- ・ 保育と教育の定義を明確化

- ・ 保育所と家庭で担う役割の整理(過度な保育所依存の回避)

保育士が本来の仕事に集中できるように、制度設計の効率化・明確化を図るようお願いする。

第2章 目的が明確な補助から建設的な子育て支援を

3. 運営が大変厳しい小規模保育園運営への援助を

横浜市が令和6年度に小規模保育園への支援を増加させなかったことは、保育現場の厳しい状況を反映しており、特に園長の給与未払いなどの問題が深刻化しています。このような状況に対して、保育士の処遇改善や安定的な雇用環境の整備が急務とされています。

横浜市では、認可保育所や認定こども園に対して、ローテーション保育士雇用費の助成を拡充し、正規職員の雇用を促進しています。具体的には、令和6年度から、従来の月160時間未満勤務の職員を対象とした助成から、40時間以上勤務する職員を対象とする制度に変更され、さらに単価区分を新設して、保育現場の実態に即した支援が行われています。しかし、小規模保育園に対する同様の支援は現時点では適用されておらず、これが保育士の処遇改善や安定的な雇用環境の整備において課題となっています。そのため、小規模保育園にもローテーション保育士雇用費の助成を導入し、正規職員の雇用を促進することが求められています。

また、保育士の採用難や処遇の格差も問題視されています。例えば、認定こども園では処遇改善等加算ⅠやⅡ、臨時特例事業などの制度により、保育士の給与が改善されている一方で、従来の制度に移行していない施設では給与水準が低く、採用に苦慮するケースが増加しています。これらの課題に対処するためには、小規模保育園への支援を強化し、保育士の処遇改善や安定的な雇用環境の整備を進めることが必要です。ローテーション保育士雇用費の助成を小規模保育園にも適用し、正規職員の雇用を促進すること

保育士の処遇改善や安定的な雇用環境の整備は、保育の質の向上や待機児童の解消にも寄与する重要な要素です。横浜市は、小規模保育園への支援を強化し、保育士の処遇改善や安定的な雇用環境の整備を進めることが重要です。

4. お布団やシーツのリースに対して補助をお願いする

現在、多くの保育園では、保護者の負担軽減を目的として、紙おむつや食事用エプロンなどの提供を行っています。これにより、保護者からは大変好評を得ている一方で、お布団やシーツのリースに関する補助がないため、多くの園では保護者がシーツの持ち帰りを行っており、効果が薄れているとの声もあります。是非、「にもつ軽がる保育園」にお布団やシーツのリースに対しての補助金を加えて欲しい。至急の対処をお願いする。

5. 雑務に従事する職員、用務員の雇用を

保育園の運営において、清掃、消毒、園庭掃除、園舎管理、修繕、警備などの雑務は、保育士の本来の業務である子どもたちへの保育に集中する時間を奪い、負担を増加させています。特に人手が不足している中で、これらの業務を保育士が担うことは、業務の効率性や保育の質に影響を及ぼす可能性があります。

このような状況を改善するためには、用務員の雇用が有効な手段となります。用務員がこれらの雑務を担当することで、保育士は子どもたちへの保育に専念でき、業務の効率化と保育の質の向上が期待されます。これらの取り組みを通じて、保育士の業務負担を軽減し、より質の高い保育を提供することが可能となります。したがって、用務員の雇用を含む人員の適切な配置と業務の効率化は、保育園の運営において重要な課題であり、予算の計上を検討する価値があると考えます。用務員の雇用に予算の確保をお願いします。

6. 保育現場でのハラスメント問題に対する取り組み

保育現場でのハラスメント問題に対する取り組みは、保育の質向上と職員の安全・安心な環境づくりに不可欠です。以下に、「保護者へのお願い」につき、見本提案します(別紙)。ぜひ、横浜市から配布をお願いします。

第3章 将来を見据えた人材育成を

将来を見据えた子育て支援を行うには、その分野に従事する人材育成が不可欠です。

7. 「豊かな経験」で感性を育てる学びの環境づくり

- ・海外や地域間での交流研修(多文化・多様性への理解)
- ・アート・音楽・農業など、創造的体験の推進
- ・産官学連携による実地研修の整備
- ・AI活用による最新知識のアップデート機会の提供

子どもに“豊かさ”を伝えるためには、まず大人自身が豊かであること。人としての広がりと感性を育む学びの場が求められます。他業種、他地域での研修、活動、学習での人材育成に予算の計上をお願いします。

8. 研修予算の拡大

- ・コミュニケーション能力やマナーの基礎研修
- ・社会課題への意識を高めるリテラシー教育
- ・保護者対応・危機管理の実践的トレーニング

保育の現場に立つということは、人としての成熟が求められる場でもあります。保育士が社会人としても尊敬される存在となるよう、育成の質を高めていきます。研修の予算を拡大するようお願いする。

まとめ

子どもを大切にする社会は、子どもを育てる人を大切にする社会から
未来を担う子どもたちが、安心して成長できる社会を築くためには、保育の現場で働く若者たち
に対する投資が不可欠です。保育の「仕事」としての価値、人としての成長を支える「学び」の機会、
そして地域に根ざした「生きがい」のある職場づくりを。横浜市が、保育に携わる若者たちにとって
「学びがい」「働きがい」「生きがい」のあるまちとなるよう、行政のリーダーシップを強く求めています。

【保護者のみなさまへ お願い(主旨案)】

近年、保護者の方による行き過ぎた行為が原因で、心ある保育関係者が離職を余儀なくさ
れるケースが増加しています。これらの行為は、保育の質を低下させるだけでなく、子ども
たちの未来にも影響を及ぼす可能性があります。私たちは、保護者の皆様と共に、子どもた
ちにとって最適な保育環境を提供するために努力しています。

つきましては、以下のような行為をお控えいただきますようお願い申し上げます：

- ・理不尽な要求を繰り返すこと
- ・子どもたちの前で怒鳴ること
- ・威圧的で執拗な言動をすること

これらの行為は、保育士の心身に大きな負担をかけ、職場環境を悪化させる原因となりま
す。私たち保育者が安心して働ける環境を守ることが、子どもたちにとっても良い影響を与
えたと信じています。

以上