

委員提出資料

1 土江田委員提出資料

- ① 答申（案）修正箇所について …… 1

2 油谷委員提出資料

- ① 京都市保育士会決意表明文 …… 5

5 「時代の要請に応えるプール制の今後の在り方について」の検討と提言

(2) 相互扶助の在り方について（諮問課題①） P 15

② 民改費は、そもそも国基準運営費として、国が示す最低基準を維持するための経費の一部として支出されているものであり、各施設において余剰がなく給与改善等に支障を来すおそれがある場合における、公・私施設間の職員給与格差の是正などを目的としているものである。また、保育所運営費は、一定の要件を満たした場合、その弾力的な運用が認められるものの、あくまでも当該保育園又は同一の設置者に係るものに限っての措置であり、プール制への拠出のような設置者が異なる保育園を助成する根拠となるものではなく、「金銭的相互扶助」により他園のために資金を融通している保育園は、過度な余剰金があると判断されるおそれがある。

これらを踏まえると、「金銭的相互扶助」の理念の下に、各園が民改費をプール制に拠出することは望ましいものでなく、ましてや、各保育園に対するプール制配分金が、自ら拠出した民改費の額を下回るような事は認められるものではない。「特別監査」報告においても、「民改費人件費等は国基準運営費の一部であるという性格から、その全額が各保育園に配分されたと見るべきものであり…」とされているところである。

今後、①を踏まえて民改費が京都市から各園へ直接執行されたとしても、各園からの自主的拠出も含めてプール制への拠出は行われるべきではない。

このように措置されたとしても、プール制財政が危機的な状況になると認められるものではなく、京都市の民間保育園に勤める職員が同じ制度の中で処遇されるという意味での共通理念は維持されるものとする。

コメント [t1]: その意味で、相互扶助の理念は、革新的経営を目指す保育園の出現の阻害要因となるおそれも包含している。また、相互扶助の理念が護送船団となっている、という批判もあり得る。

(3) 配分基準の在り方について（諮問課題②③④）

【給与格付（諮問課題②）】 P 17

現在、プール制認定職員一人当たりのプール制配分金には約380万円の開きが認められるが、これは、年功序列的要素が強い給料表に基づいて職員ごとに給与格付を行っているため、各園の職員構成によって大きく差が生じる構造となっていることに起因しているものである。前述のように、プール制全体の職員年齢構成としては、20歳代から30歳代中頃の職員を中心に、それを支え、指導・統括する中堅・ベテラン職員がおおむね万遍なく在籍している状況となっているが、プール制認定職員一人当たりのプール制配分金が平均から大きくかい離する保育園では、ベテラン職員あるいは若手職員に相当程度偏った職員構成となっている。

保育園運営を考えた際には、保育園に児童を預けている保護者からの信頼感や豊富な経験に基づく質の高い保育を提供するという部分で、ベテラン職員の存在は欠かせないものであるとともに、豊富な経験に基づく高度な保育サービスに市民が寄せる期待には大きいものがあると思われる。また、保育の質を担保するための一つの条件として、ベテラン職員に対してはそれに見合った労働条件、いわゆる職員処遇が確保されているという視点も欠かせないものである。

しかしながら、個々の職員の生活ベースの視点に立てば、給料が徐々に増加していくことの意義は認められるものの、単に在職年数が長いことと保育園や市民が期待する経験に基づいた高いスキルとは一致するものではなく、この部分の考慮がなされていない現行のプール制給与体系は、時代に合ったものとは言えない。職員の能力や職場における役割・責任に応じた報酬や、若手職員とベテラン職員の構成のバランスについては各保育園の人事管理上の問題ではあるが、全市的観点に立って高い保育水準の確保を目的とするプール制においては、その望ましい在り方を前提として配分基準の設定を行うことが必要であり、年功序列的要素の強い給料表に基づき給与格付を行う現行の手法は妥当性を欠くので見直すべきである。

コメント [t2]: この3行は、その次のセンテンスから考えると、不要ではないか？

【自由裁量（諮問課題③）】 P 1 8

プール制においては、統一給料表に基づいて個々の職員の給与格付を行うため、各保育園にとっては、その格付どおり給与を支払っていれば人事管理に関しては基本的な園運営は可能となっている。反面、園として、給与制度を含めた運営をどのように行っていくかという経営感覚が喚起されにくいものとなっている。

また、既述のように、園全体の運営を考えた際には、各保育園における人事管理上の課題ではあるが、若手職員、中堅職員、ベテラン職員がそれぞれバランスよく、保育の向上に向かっていく職員構成が理想的である。

したがって、プール制としては、園としての独自の給与制度やキャリア評価を実施する余地、つまりこの部分での園の自由裁量を広げることにより、固定的な基準に縛られすぎない柔軟な対応を可能とすることで、園の主体的な経営を促進すべきであるとする。

このような自由裁量によって、職員のやる気を引き出していくことも経営者（施設長）の責務である。職員のインセンティブを高めることは、子ども・保護者にとって極めて有益であって、良質な保育サービスを提供する上で必要である。

コメント [t3]: そもそも、公・私施設間の職員給与格差の是正目的が今日的にも市民の理解が得られるのか、本当にその是正がなければ保育水準を維持できないのか、疑問の声もある。

【創意工夫（諮問課題④）】 P 2 0

一方で、市民に対して基本的保育サービスの着実な提供が担保されているという事は、保育園運営の必須条件である。いうまでもなく、本来、国や京都市から各保育園に支払われている運営費は、各園において基本的な保育サービスが着実に行われることを前提としており、また、その意味において保護者は保育料を負担しているものである。本委員会における関係者からの意見聴取において、土曜保育が一部完全に実施されていない現状が報告されており、また、夏期休園や年度末・年度初めの休園といった課題など他にも改善すべき点がある。京都市においては、各民間保育園への指導監査などを通じて強く改善を図ることはもとより、プール制が市民の税金によって構成されている現状に鑑みると、基本的保育サービスが実施されていない園に対しては、プール制の配分額において考慮がなされるなどの対応が必要である。

コメント [t4]: その意味で、経営者には、市民や保護者から見て努力の少ない保育園は淘汰される、という意識を充分に保持し、不断の努力が求められる。

(6) プール制の運用の在り方について P 2 4

- ④ 京都市においては、これまで40年の永きにわたってこのプール制の支援を行ってきたが、この制度は歴史的にも京都における保育水準の底上げ向上の大きな要因となったことは既述のとおりである。しかし、この運用に当たっては、これまで京都市と連盟の二者間において、適宜の指導や議論がなされてきたことは承知するが、財政支援の大きさに鑑みると、本委員会のような外部委員の目線で審議する余地があつてしかるべきである。今後、この点を十分念頭において運用されることを期待する。

コメント [t5]: そして、少数意見が阻害されにくい組織となっていないか等の自らの自治能力を常にチェックする組織であることが望まれる。今後、この点を十分念頭において運用されることを期待する。

平成 21 年 12 月 26 日

プール制検討委員会
委員長 宮本義信 様

京都市保育士会 会長 油谷幸代

京都市保育士会として、京都市プール制検討委員会が答申を出されるに当たり、次のとおり決意表明いたします。

この度のプール制見直しに際しまして、委員会を通じて京都市保育士会として保育の現場の様子をお伝えし、保育士の立場から意見を述べてまいりました。

終始一貫して「子どもの最善の利益」「保育の質の維持、向上に努める」ことを伝えてまいりましたが、その中で保育の現場における課題も見えてまいりました。

今後も、新保育指針をすべての地域の子どもたちに平等に行き渡らせるため、京都の子どもの育ちを守り、保護者の子育てを支援するために、ひいては安心して子育てができる京都のまちづくりのために、保育にまい進してまいり所存でございます。

京都市保育士会として以下のことを決意表明いたします。

- 1、京都市保育士会は、京都市の子どもたちの育ちのために、保育の質の向上及び保育者の資質の向上に努めます。
- 2、京都市保育士会は、今後も子育て支援を充実させ、地域に貢献できるよう努力します。
- 3、京都市保育士会は、安心して子育てができる京都をめざして努力します。

以上