

第162回定例研究会

11月18日(木)

於:国労会館およびZoom

静岡市における保育士の実態

報告者:長島 利樹 氏(静岡市労連)

はじめに

2020年は応募者の増加を図るため採用試験の時期を前倒したにもかかわらず、倍率は1倍程度となり、採用予定の人数の半数程度しか採用が出来ませんでした。そのため2021年4月も昨年同様、人手不足の中スタートしています。

2021年4月から正規保育教諭の初任給の引き上げが実現し、それに伴い会計年度任用職員の給与も上がりましたが、採用の増加に繋がるのかを見守りながら、更なる対策が必要だと考えます。また、人手不足に加えて、こども園での業務負担は年々増すばかりです。正規職員のサービス残業や、人員不足のため朝や夕方の保育に支障をきたしている職場では、不足している時間帯を時間外で対応しているため、労働環境も悪化しています。こうした職員の負担の軽減やサービス残業解消のため昨年度の課長交渉では負担軽減のための業務見直しを要求し、時間外の労使確認事項が守られていない「実例」などを労使確認し、当局から園長に指導・周知することを約束させることができました。

1 静岡市の保育士(保育教諭)が集まらない原因は何が考えられるか。

現場の保育士(保育教諭)の意見

- こども園になったことで、仕事量が増加したので負担が多い。
- 残業代が出ずに、働くことが常態化している。持ち帰り仕事が多すぎる。
- 日誌を書く量が多いのではないか。
- 給料が仕事に対して見合っていない。
- 正規になると有休が取れない。
- 会計年度職員(フルタイム)は、正規と同じ仕事をしているのに給料が低い。
- 施設が古く働く環境が整っていない
- 静岡市に限らずだが、保育士の地位が低い
- 昇給制度がないので、頑張ってもモチベーションがあがらない。

2 静岡市労連こども園支部の職員の処遇改善と人手不足解消を目指した取り組みについての方針

(1) 正規職員の特別昇給廃止の代替制度を要求していきます。

(2) 会計年度任用職員の賃金や処遇改善について当局に要求していきます。

(3) 職員適正配置計画の内容の実現のために2022年4月に向けた人員要求をしていきます。

3 働き続けられる職場環境づくりのための取り組みについて

①36協定締結と合わせて労使確認した事項について、当局から全園長に周知徹底させるとともに、全職員に改めて組合としても周知し、職員一人一人や職場の意識を変えていけるように取り組んでいきます。

②男性職員が増え、安全衛生法で定められているトイレや更衣室、休憩室などの男女別確保が課題となってきています。

③通勤時間については、過去の合併時の「通勤時間はおおむね45分以内となるよう配慮」を守るよう求め、通勤上の安全や災害時等を考慮した職場配置をするよう要求していきます。

4 静岡県自治労連保育部会として県に要求

2021年度対県交渉(私立の保育園、公立のこども園)

- ・子どもたちの豊かな発達保障が守れるよう、認可保育施設を増やすように自治体に指導してください。
- ・保育士の労働条件・処遇を改善し、全ての職員の配置基準及び抜本的な公定価格の改善を行うよう、国に意見を上げて下さい。
- ・保育は「密」を避けられない仕事です。「密」にならないような保育を進めるために保育環境、保育士と園児の人数等の改善が必要です。
- ・保育所は、集団感染によるリスクが高い施設です。勤務する職員等定期的にPCR検査を行えるよう県として補助制度を設けてください。
- ・市町の保育実施責任を後退させる公立保育所や給食・調理業務の民営化を行わず、直接契約となる認定こども園化の導入や押し付けを行わないこと。

*連絡先:〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>