

一般社団法人 埼玉私保連



# 広報

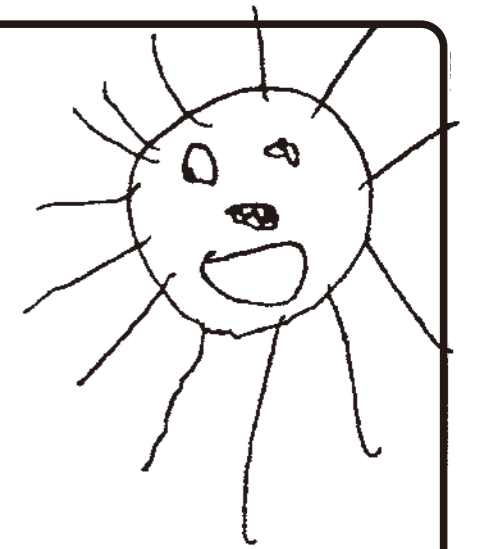
No.137  
H30. 11月  
発行



## 収穫の秋 定番のいもほり

Saitamaken Siritu Hoikuen Renmei

### 園および園児を さまざまなリスクから サポートします



園経営には、さまざまなリスクが伴います。  
(公社)全国私立保育園連盟指定代理店である(有)ゼンポでは、  
園経営はもちろんのこと、園児をとりまくリスクに関する  
各種保険を取り扱っております。

#### ほいくのほけん

「園賠償責任保険」  
「園児団体傷害保険(学校契約団体傷害保険特約付帯傷害保険)」  
「特別保育事業賠償責任保険」  
など、園経営におけるリスクに関する保険を  
ラインナップしています。また、それらを総合的に  
補償するセットプランもご用意しております。

#### 園児総合保障 共済制度

園児を24時間補償する共済制度  
(総合生活保険(こども総合補償))です。  
団体契約による割引の適用で割安な掛金で  
補償を確保することができます。

上記以外にも、「学童保育」などの、保険を取り扱っております。  
ご照会は、下記連絡先にどうぞ。

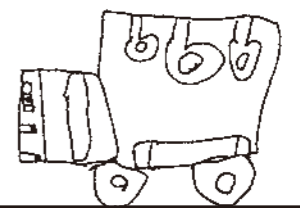
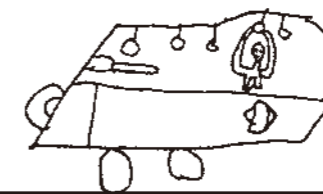
〈連絡先〉 (公社)全国私立保育園連盟指定  
東京海上日動火災保険株式会社代理店

#### 有限会社ゼンポ

〒111-0051 東京都台東区蔵前4-11-10 全国保育会館内  
TEL 03-3865-3881 FAX 03-3865-2806

〈引受保険会社〉  
東京海上日動火災保険株式会社  
担当課：公務第二部 文教公務室  
TEL：03-3515-4134

このご案内は施設賠償責任保険・生産物賠償責任保険・学校契約団体傷害  
保健特約付帯傷害保険・総合生活保険(こども総合補償)の概要について  
ご紹介したものです。保険の内容は本保険制度のパフレットをご覧ください。  
詳細は契約者である公益社団法人全国私立保育園連盟にお渡しする  
保険約款によりますが、ご不明点がありましたら、取扱代理店または保険  
会社までお問い合わせください。また、ご加入にあたっては、必ず「重要  
事項説明書」をよくお読みください。





た。(以下 割愛)  
 一連の話の中で、子どもの命を守る仕事である以上友達のようななれ合いを廃し、シビアで行くべき、保育観の違いを乗り越えて職員自らが考え、意見を言える組織であるべきとの言葉が印象に残りました。  
 弁護士としての法的視点、保育士保護者からの目線でこの他にも沢山の大事なお話を下さいました。私たち保育者はこうした研修等で得た正確な情報、知識をもとに子どもたちの安全を考え、保育を構築しなければと改めて思いました。  
 (文責：広報部)

… 編集後記 …

毎年秋の終わりを「川越まつり」で感じます。自園の運動会も終わり、ひと段落付いたところで行われるこの祭りに若い頃からよく通いました。小江戸川越の町中をたくさんの山車が行き交う「曳っかわせ」。山車同士が出会うと囃子台を回転させ、至近距離でお囃子を打ち鳴らし、競い合う光景はこの祭り最大の見どころ。江戸文化の華やかさ、豪快さ。規模といい雰囲気といい実に見事な祭りです。祭りが終わり、お囃子の音が止むと一瞬静寂が訪れて、暗闇の先には冬将軍がお待ちかね… 今宵はこの辺で… (T.M)

新聞記事によれば、政府は来年改める元号を過去の頭文字アルファベット表記と重複させない方向で検討とのこと。 (「明治」、「大正」、「昭和」、「平成」の頭文字アルファベットと異なるように)。現在の「平成」も別案「修文」「正化」の頭文字「S」が昭和の「S」と被るために残った経緯があります。つまり消去したのち有力なのは、「あ行・か行・な行・や行・ら行・わ行」で始まる元号となります。

そこで私の元号大予想。オリンピック開催も加味して本命が「安明」、対抗に「和陽」(あるいは「光陽」、大穴で「寿限無」。当たったら私を官房長官にしてください。よろしくお願いします。(S.K)

今年になって携帯をスマートフォンへ替えました。新機能が面白くて遊んでいる内に、保育園の既設無線 LAN が Wi-Fi 対応であることを発見したり、パソコンとリンクさせてデータ交換したり、昔懐かしの DQ シリーズや FF シリーズをダウンロードしたり出来ました。半年過ぎたころ、スクリーンタイム機能の通知を見て愕然としたのが、用途の 7 割がゲーム…。もう子ども達に「ゲームばかりするな」と注意できません。(M.K)

アンガーマネジメント、叱り方セミナー、怒りに関する書籍の数々…。最近「怒り」や「叱り方」といった言葉をよく目にします。どうやら叱ることが苦手という人が増えたのが原因なよう。背景には人間関係の変化、パワハラ意識の高揚、褒めてのばす教育現場の風潮など様々な要因があるでしょう。「怒る」「叱る」は人間の自然な感情です。相手のためになるのであれば「怒る」「叱る」行為は必要です。

私の場合、身の回りを見ても職場、愛する夫、子どもたち、夫の親、ご近所さん。こうした人たちに怒りを感じることもあって… 今宵はこの辺で… (S.H)

事務局 (一社)埼玉県私立保育園連盟  
 〒363-0015 桶川市南2-7-13 桶川中央マンション2F  
 TEL 048 (772) 8623  
 FAX 048 (772) 8635

研修会(予対部・組織事業部共催)および地区懇談会  
 『事例から学ぶ事故対応と保険制度』

日時/2018年7月25日(水)  
 場所/さいたま市市民会館うらわ  
 講師/東京海上日動火災 加藤氏他



園児の事故防止対策については各園とも日々配慮されているところと思います。そうした中、保険会社担当者、提携弁護士等を講師に迎え、万一の事故時の初期対応のあり方や保険制度の適応範囲など

について、実際の事故事例も参考に説明していただきました。  
 事故が発生した場合の対応として、最も大切なのが初期対応です。①緊急対応(迷ったら救急車で医療機関へ)とともに家族に連絡し丁寧な説明とお詫びをする。  
 ②説明のために事故の発生状況および発生原因を速やかかつ正確に確認する(5W1H、処置内容も)。③園の賠償責任が発生するかの観点での検証は、感想ではなく事実を克明に記録しておく。このことでした。  
 保護者と対応するときには、心情に十分配慮しながらも明確に話をする。相手の窓口を決めて話すこと(複数の方々と別々に対応は混乱誤解の可能性に)。やり取りの食い違いを防ぐために時間、内容等きちんと記録に残すことなどがあげられました。  
 事故が発生した場合の責任ですが、民事責任の有無は、「過失」の存在を確認することが必要です。これは園側が事故を予見できたか(予見可能性↓予見義務)、回避できたか(結果回避可能性↓結果回避義務)で問われます。神奈川県大和市の幼稚園で起きたプール事故(平成23年7月)では、水深は20cmでしたが、担任



がプール終了後の片づけをしていた30数秒の間に3歳児が溺れ死亡した事故でした。判決(平成29年4月)では園側の過失(予見できた)を認め、担任教諭は刑事事件の有罪となり罰金50万円となりました(これは保険の対象外)。  
 事故への対応については、適切な初期対応と解決を急がず、最後まで保護者に寄り添った人間関係の形成が大切だというお話でした。

# 研修部研修会報告「危機管理を学ぶ」 保育園における危機管理と重大事故防止を中心に

日時／2018年9月14日(金)  
場所／大宮ソニックシティ906  
講師／寺町東子氏(弁護士・保育士)

冒頭で講師がいわれたのが1. 保育でいちばん大切なことは子どもの「いのち」を守ることに、でした。そのために「配置基準の大切さ」を強調されました。学びや育ちのプロセスを大切にすること、子どもの言葉に「耳」を傾けること、こうしたことは保育の基本です。これは配置基準の適正さがあることで実現されます。保育の質の向上のためにも保育をしっかり学んだ保育者の存在が欠かせません。制度の充実も強調されました。



次に2. 「保育事故」に対する基本的な考え方、として具体的な事例も交え説明に入っていました。(以下は要約してお伝えします。)

保育士は小さな怪我には慣れてしまっています。事故は起こさないようにすること「4分」という数字も覚えてください(重篤の危険状態までのタイムリミット。「あと4分!!」のシミュレーションも)。事故は同じ子ども同じ場所でも繰り返し起こります。園内でたくさんのはやりハットを出してください。



3. 「保育施設」での死亡事故の現状。「くうねるみずあそび」は最も気を付けたキーワードです。



(1) ねる 0〜1歳 睡眠中の事故。「うつせ寝」にしない。呼吸チェックに「舌圧子」が便利。預け始めの時期は要注意。満2歳まではあおむけ寝。などの話が出ました。  
(2) くうねる 1〜2歳 食事中の事故。ナッツ類は気管に入ると水分で膨らみ取り出しにくくなる。飲み込みは保育士の見守り(量・タイミング)、役割、ポジショニングが大事。などの話が出ました。  
(3) みずあそび 2歳以上 水の事故。10cmの深さでも溺れる(排水溝、トイレ、洗濯槽)。溺れるときには静かに溺れる(静かに沈んでしまう)。「監視人」を必ず置く。熱中症で意識がなくなる場合もあるので注意。などの話が出ました。

# 「地区懇談会」

引き続き同会場地区懇談会が行われました。まず予対部より、保育3団体による「平成31年度保育関係予算要望」と埼玉私保連独自提出の「要望書」についての経緯と今後の見通しについて説明がありました。その後、村山会長の発言を皮切りに参加した会員から各地の様々な実情が報告されました。当日の報告内容をいくつか紹介します。



- ・市町村から期限の短い調査が来るが多く、先日も二日で回答を迫られ大変困惑した。また市町村によってはこうした調査が行われない場合もあるなど対応の違いもある。
- ・県の補助金の説明については、年度当初にきちんと行う市町村もあれば、ほとんど説明のない中、最近メールで送られてきた市町村もある。以前のような県の担当課の説明が必ずやだ。
- ・幼稚園教諭の免許更新を猶予期間内にとってもらうべきか悩んでいるという質問があり、



- ・会場から期間を延長する動きがあるようだ、行政も今は幼稚園の免許更新への対応でいっぱいらしいとの回答があった。
- ・保育士確保がどの園でも厳しい中、各市町村単独の処遇改善補助がある市町村とない市町村で格差が生まれている。県単で始めた家賃補助率も下げられている中、県としての処遇改善をぜひとも実現させたい。(賛同多数)
- ・参加した県議から、「切実な問題がたくさんあることが分かった。保育士の処遇改善や研修は保障されるべきなのでもっと声をあげてほしい。」

# 来年度予算要望に向けての動き

## 埼玉県保育三団体「平成31年度保育関係予算要望」提出

8月22日の午前、埼玉教育会館において、埼玉県福祉部少子政策課高島課長他4名出席のもと、保育三団体(埼玉県私立保育園連盟・日本保育協会埼玉県

支部・埼玉県保育協議会)の会長はじめ各役員による平成31年度保育関係予算要望を行いました。主に保育現場での保育士不足の問題と職員の給与改善が急務である旨を訴えてまいりました。しかしながら県では保育士が不足しているという認識はなく、また他県等への流出もさほどではないと考えていました。給与の改善よりは、職員の働きやすい職場づくりが大切として、経営者や管理者向け研修会や社労士による働き方改革等に力を入れているようです。残念ではありますが、他県ではすでに実施されている県独自の職員処遇について、埼玉県としては難しいとの回答でした。現在の県単独補助事業については維持していきたい、との回答にとどまりました。

安全対策等で人材配置に苦慮している園も多いことと思えます。園でお困りになったことがありましたら、今後とも当連盟にご意見をお寄せください。埼玉私保連単独で行った「平成31年度保育関係予算要望書」関連は、次号で報告いたします。(文責：予対部)

# 「保育士の退職、転職実態調査」 集計結果の報告(1/2)

調査部により過日実施いたしました「保育士の退職、転職実態調査」の集計結果がまとまりました。この調査は、保育士不足問題の原因や離職防止の対策を考えるために行われました。本調査は大きく4つの設問と2つの自由記述により会員から回答をええました。

集計結果の特に設問③「他地域（埼玉県以外）で保育の仕事が続いている人はいますか」の問いには48園で「いる」との回答があり、地域としては東京都が最も多く31園、次いで千葉県が7園となりました。理由として最も多かったのは転居の為に25園、「埼玉県内より賃金が高い」が20園の回答となりました。設問③の回答から他の地域、特に東京都に埼玉県内よりも賃金

が高い為保育士が流出していることが明らかになりました。

設問④ 転職をした方の人数について「いる」と回答した園が47園あり、理由としては「責任が重い」が12園で最も多く、続いて「仕事と家庭の両立ができない」が11園、「結婚の為」7園、「体調不良」7園、「賃金が低い」、「休暇が取れない」、「業務量が多い」が6園との回答がありました。

全ての理由の詳細については本調査だけでは分かりませんが、特に回答数が多かった「責任の重さ」「両立が困難」という点については平成28年度、29年度に実際に離職している保育士の離職理由となっていることから現在勤めている多くの保育士が感じている点、あるいは今後の

「離職の理由になりうる」という点で注視すべき点だと考えます。

各法人の離職防止の為の取り組みとしては様々な工夫をして離職防止に努めていることが分かりました。賃金改善はもちろんのこと休暇取得の推進、独自の休暇ルール等（リフレッシュ休暇、誕生日休暇）、休憩時間の確保、残業については禁止だけでなく持ち帰り仕事の禁止や早出残業禁止をしている園やノー残業デーを設定している園がありました。保育士の加配や用務員、保育補助者を採用して保育士の負担を軽減したり業務負担の軽減として書類を簡略化したり、ICTの活用、行事や会議を減らすなどの思い切った工夫をしている園もありました。特に子育て中の職員の離職防止として勤務シフトの配慮（固定シフト、一部シフトの免除等）や子どもの急な休みや

学校行事等に対応がしやすいようにする。手当として保育料補助手当を導入している園もありました。



若手職員の離職防止として、入職前の事前説明の徹底や研修の充実、悩みを聞くための場所づくり、定期的な面談、保護者対応等は抱え込まずに全体でフォローをする（ベテランが対応する）などがありました。離職防止には職場内の人間関係が重要であると考えている園が多いようで、コミュニケーションの機会を増やす、クラスごとの食事会や懇親会（バーベキュー大会、慰労会）、定期的な面談の実施などを通じて日頃から職場内の人間関係が良好なものとなるようにと様々な取り組みを行っていることが分かりました。

離職防止の取り組みの為の園の対応としては改善アンケートを実施するなど働く職員の意見を大切

にして労働環境の改善に努めている園も多く、自分達だけではなく専門のコンサルタントに依頼をして離職防止の為の取り組みを進めている園もありました。保育士の離職防止の観点からの埼玉県への要望として、各会員園からは「処遇改善・職員の配置人数の改善」が最も多く方法としても具体的な意見が寄せられていますのでご覧いただきました。と思います。

日々増え続ける業務に追われ両立の難しさに悩み、疲弊し離職を考えている保育士が埼玉県内にも数多くいると考えられます。離職防止の為に改善すべき点は必ずしも賃金だけではありません。しかし同じ業務であれば賃金が少しでも高い園で働きたいと思うのは自然なことだと考えます。埼玉県で働く保育士達が安心して長く働き続けられる環境の整備が急務です。なぜなら保育士達が離職せず継続して安心して働くことは子ども達の保育の質に関わるからです。

他の地域への流出と離職防止の為に埼玉県で近い将来、今以上の「処遇改善・職員配置人数の改善」が実現されることを強く望みます。

もちろん行政に改善を求めるだけではなく、我々事業者も今回の調査等を参考に最大限可能な努力を続ける必要があります。少しの工夫で働きやすさにつながる取り組みなどもありますのでぜひ参考にしてくださいと思います。

本調査が埼玉県で働く保育士達の処遇の向上につながることを願います。調査にご協力いただいた会員園の皆様、ありがとうございました。

※上記記事は資料をもとに、広報部で編集し直したものです（一部記事の書き直し・傍線）。詳しくは会員園にお届けしたものをご覧ください。

