

処遇改善Ⅱについての問題点

2017年8月26日 遠藤清賢

処遇改善Ⅱの概要について

8月22日奥州市より処遇改善Ⅱについての説明会が持たれました。この制度について、未だに確定されていない部分があるのですが、今年度から支給することが決定されました。奥州市の場合は早くても12月以降の支給ということで、本来は毎月の給与に加算されるべきものですが、今年度は一時金として支給しても良いとのことでした。今回の加算は利用している児童の数によって加算される職員数が計算されています。私たちの施設では利用児童87名です。職員は全体で29名うち保育士は21名です。これで計算すると経験年数7年以上の4万円の加算できる職員Aは5名、経験年数3年以上の5千円を加算できる職員Bは3名ということになりました。この加算を得るために職員Aは1科目15時間で4科目以上の研修が必要条件になっています。職員Bは1科目以上15時間の研修が課せられます。ただし今年度はこの研修要件は課さないことになっています。

保育とはいかなる働きなのか

この制度の概要は以上なのですが、保育の観点からさらに制度について検証してみたいと思います。保育とは、子どもたちに命を伝えることであると私は理解しています。命とはただ単に生きているということだけではなく、いかに生きるべきなのかという人間としての生き方そのもの、精神、生き様を命として捉えています。幼い子供たちに人間としての生き方を伝えることが保育であると思います。ですから私たち自身が自分の命とは何か、自分はこのように生きたいという思いをしっかりと持つことが求められていると思います。保育をする者が子どもたちの心に何を伝えるのか、その伝える「命」を持っていなければ「命」は伝わらないのです。人間としての命の継続することが、私たちが生まれてきた大きな使命と言えるのです。この働きは家庭の働きでした。しかし、今の日本はこの家庭としての働きを失ってしまいました。家族ができなくなってきたこの大切な働きを保育園は担っているのだと思います。この命の連携を継続するために保育園は保育を行い、子どもたちの成長を支えているのです。

非認知的能力について

子どもたちの中で育ってもらいたい能力として最近よく言われる言葉があります。非認知的能力という言葉です。非認知的能力とは目に見えない能力です。その能力とは、最後まであきらめないでやり通す力、他者と良い関係性を持ち支え合う力、感情をコントロールする力、そのような能力を非認知的能力と言います。逆に認知的能力は見える能力です。文字が書ける、数を数える、計算できる等、いわゆるお勉強ができる能力ということです。一頃、幼い子供たちに早期教育をすることが子供の能力の成長には良いことということで、幼稚園や保育園では3歳を過ぎたころから文字を教えるとか、数の計算を教える施設が多くなっています。特に新しい保育制度は3歳以上、3歳以下で区切り3歳以上は学校教育をすることが認定こども園の教育課程として位置づけられているのです。早期教育を行った子供と、特にそのような教育を行わない子供を知能検査したところ当然その検査結果は早期教育をした子供のほうが高い点数になったのです。しかし、継続的に知能検査をすると小学校高学年くらいにはほとんど知能検査の差はなくなっているということが明らかになったのです。早期教育をしてもその効果は長続きせず、期待する能力の向上には、つながらないとい

うことがわかりました。教育経済学で2000年にノーベル経済学賞を受賞したジェームス・ヘックマンという人がいます。その方の代表的な研究に「ペリー就学前プロジェクト」というのがあり1960年から現在まで続く調査だそうです。貧困世帯の123人について、この中の半数の子どもたちに、2年間1日3時間、週3回プリスクール(日本でいえば3歳くらいの子どもたちが通う保育園や幼稚園のような施設)に通った子と、通わなかった子について追跡調査をした結果、その子たちが40歳になる時点で明らかな違いが現れました。プリスクールで非認知的教育保育を受けた子どもたちのほうが、収入が多く経済的に安定した生活をして、自分の家を持ち、学歴が高いという差が見られたのです。しっかりと決められた税金を負担している割合が格段と大きいという結果が確認されたのです。この結果に基づいて国の教育予算は乳幼児期に多くを振り分けるべきであるという意見が出されたのです。世界の乳幼児の教育や保育は非認知的能力を身に着ける保育、教育が重要であるということで、乳幼児期の保育や教育を非認知的な保育又は教育にシフトしているのです。新しい保育所指針はこの非認知的能力を高める保育の内容が具体的に示されていると思います。乳幼児期に成長を促すべき能力は非認知的能力に重きを置くことを確認して下さい。これは決して認知的能力は必要ないということではありません。日本ではいまだに早期教育を求めている人たちがたくさんいます。そして、テストで数学や国語、理科など成績の結果について日本では点数が高い低いということで保護者は右往左往しています。日本の教育は世界の教育の方向性と逆行しているような気がします。

我々が育んできた保育

この非認知的能力というのは思いやり、忍耐力、お互いを信頼する心、協力する心、支えあうという能力です。要約すれば心の成長なのです。これらの能力は目に見えません。また、点数を付け他者が評価できる能力でもありません。この能力がより良く成長することによって私たちの生き方をより良いものに導いてゆくのです。お互いに支え合い、愛し合って生きるというのが人としての生き方であるという聖書の言葉の通りなのです。キリスト教保育とは「神様を信じお互いに愛し合い、支え合って生きることが神様の意志」であることを子どもたち、その保護者に伝える保育です。ですから私たちはこの保育園の保育の中でこの非認知的能力を子どもたちと共に育んできたのです。私たちの保育の業は、正しい保育であることを皆で確認して頂きたいと思います。そのために私たち保育園の職員として心を通わせ、お互いに支え合い、連携しながら子どもたちの成長を支えてきました。ピアノが得意な職員、手遊びが得意な職員、リズムダンスが得意な職員、子どもたちと楽しくお話ができる職員、誰とでも隔てなく仲良く遊べる職員、私たちは様々な得意や不得手を持っていますが、その保育力をお互いに力を合わせ、支え合って一つの保育力として子どもたちの成長を支えてきました。私たちは全体としてそれぞれをお互いの能力を理解し合い、子どもたちにとって何が大切なのかを心を割って話し合いながら協力して支え合って保育をしてきました。保育の業とはそのような物だと私は思います。ですから保育は高度なチームワークによって行われているのだと私は考えています。

保育は高度なチームワーク

そのように考えると、今回の制度はたしてこれが施設にとって有益な処遇改善になるのかどうか大きな疑問があります。施設の中で給与が加算有の者と加算無の者が出てくることによって、保育の連携またはチームワークに支障が生じる可能性があるのです。施設内で競争を促して保育の向上

に繋げるという方針の施設ではこの制度は歓迎されるかもしれませんが、ほとんどの保育園は保育士の資質を競争で向上させようとはしていないと思います。お互いの得意分野を十分に発揮できるような保育業務環境を構築しようとして職員全体で努力していると思います。保育自体が子どもたちを目標に向かって切磋琢磨させる保育ではないはずです。保育は子どもたちがお互いの大切さを理解し合い、協力し支え合う人間形成の基礎を育む保育、いわゆる非認知的能力を高める保育を行っているはずです。そのために繰り返しになりますが、何をなすべきなのか保育士はお互いに話しあい、力を合わせて子どもたちの成長を支えているのが保育の働きなのです。

処遇改善Ⅱの問題点

今回の処遇改善は一部の職員の処遇を改善し、一部は改善しない制度になっています。そして研修の受講が必要条件として課せられていますが、これもどうして全体の職員に研修を受けさせることをしないのか、大きな疑問です。今まで指導監査等の国の指導は常勤、非常勤に関係なく研修の機会を均等に与えなければならぬと言ってきたのですが、処遇を改善する職員にのみ研修の機会を与えるような制度はこれまでの国の指導と矛盾しています。努力した者の処遇を改善し給与を増額する制度であるというのは、当然のように聞こえますが、研修を受講した者が努力した者なのでしょうか。研修を受ける職員に代わって現場で子どもたちの保育をしている職員も同じように努力しているのです。このように保育は高度なチームワークによって子どもたちの成長を支える働きです。全ての職員はそれぞれお互いに支え合ってより良い保育をしようと全員が努力しているのです。しかし、この制度は給与が増額する者としめない者が現実に存在してしまいます。これによって保育の連携やチームワークに大きな支障を生じさせるリスクがあるのです。このように考えると一部分の保育職員の処遇が改善しただけであり、どうしても不公平感を持ってしまうのがこの処遇改善Ⅱという制度です。もう少し知恵を出し、保育の現実に即した処遇改善を行うべきであると思います。この制度はこの基本的な保育精神の根幹を壊してしまう制度になる可能性があるのです。

この制度は保育の現状が理解されない欠陥制度であると思います。とりあえず、江刺保育園は、今年度はこの処遇改善Ⅱは申請しないと考えています。当然職員にはこの制度について説明し申請しないことについて理解を求めなければなりません。申請しなくとも法人運営において規制緩和などに支障はありません。研修は必要時間数のみ決められていて約60時間の研修をどのように行うのか検討されています。研修は各都道府県に一任されています。岩手県では業者委託をするような話も聞こえてきます。このような大切な研修を業者委託することは賛成できません。神奈川県、福島県、広島県はニチイ学館やポピンズに委託したようです。その他の県は県の社会福祉協議会を中心にした保育3団体と認定子ども園協会や養成校、大学等が連携して研修を企画実施するような計画がなされています。保育は地域によってその地域特有の課題があり、育んできた保育事業に特徴があります。より良い保育研修を目指すのであれば、その地域にある関係機関が連携し研修内容を決定することがより良いものになると思います。業者委託することは反対です。

この処遇改善Ⅱを受けるのか、受けないのか、どちらかと言えば私はこの制度は問題があり受けたいとは思いません。従って今年度は申請しません。この制度について職員全体に周知します。出来るだけ給与改善を均等に行うためには、年度ごとに改善を受ける職員を換えるという方法もあるかもしれませんが、できるだけ多くの職員の処遇が改善できる手立てがないのかよく検討してみる必要があります。