

## 処遇改善Ⅱについての問題点

2017年8月26日 遠藤清賢

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、未だに決定され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月移行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28名うち保育士は21名です。これで計算すると4万円の加算できる職員Aは5名、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Aの職員は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。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。

はたしてこれが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。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を行ってきたはずで、そのために何をなすべきなのかを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。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。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ない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今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、努力する者が職員自身の選択ではなく施設の管理者に委ねられていることもおかしな話です。施設の管理者から選ばれなければこの利益を得ることが出来ないのです。自分が努力してこの処遇改善の利益を得る制度なら納得できるかもしれません。しかし施設内の一部の職員しか得ることができないのです。保育職員全体の処遇が改善したとは言えないのがこの処遇改善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。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。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。心ある施設長は悩んでいます。この処遇改善Ⅱを受けるか、受けないか、どちらを選択するのか決めかねています。私自身そうです。

とりあえず、江刺保育園は、今年度はこの処遇改善Ⅱは申請は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たいと考えています。申請しなくとも法人運営において規制緩和などに支障がないこと、研修が、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、まったく決められていないこと等、制度自体まだ固まっていないと思います。今年度は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検討したい思います。