

令和6年度 事業計画

社会福祉法人がやの実社



イラスト

吉沢 京子

社会福祉法人かやの実社

令和6年（2024年）度事業計画

はじめに

厚生労働省では、中国湖北省武漢市から発生した新型コロナウイルス感染症の 카테고리を令和5年5月8日からII類相当からV類に変更となり、日常生活をコロナ以前に戻し、5月19日開催の第49回先進国首脳会議(広島サミット)を開催するとともに、開催が危惧されている令和7年4月19日開催予定の日本国際博覧会(大阪・関西万博)の会場設営のスピードアップを目指した。

長く続く不況に加え、コロナやウクライナ紛争による世界的物流の停滞により物不足と物価高、少子化が進み、全国的に保育園の児童定員割れがおき、従来待機児童対策が課題となっていた大都市部でも定員割れ対策が喫緊の課題となった。低年齢児の定員割れは保育園経営に大きく影響するため、今後の検討課題として、かやの実、さくら両園の定員変更(削減)が今後の検討課題となる。

その中で、岸田総理は異次元の少子化対策として、子ども未来戦略(加速化プラン)を打ち出し、①保育所職員配置の大幅な改善、②保育所における事業運営負担の大幅な改善③保育所公定価格の大幅な改善を打ち出した。しかしながら、保育現場への影響は異次元とは言いがたく、より一層の改善が必要である。

一方、羽村市では一昨年度、障害児補助金の支給方法を申請方式から児童数比例配分方式に改め、障害児補助金支給の不公平を改めるとともに、過剰な障害児認定の抑止を図った。また、入所児童の定員割れ補助金の支給を決めた。定員割れ補助の支給は、市の財政負担の軽減策として、今後児童定員の削減への動きと繋がると思われる。しかしながら、令和5年度は大きな動きは見られず、市と保育園協議会との協議で改善を促したい。

かやの実社では、保育事業の維持継続のため、職員のスキルアップを図り、処遇の改善を進める。施設整備等のハード面では、メンテナンス中心に保育の実情に合わせた改善を図る。また、諸規定や業務マニュアルの整備等のソフト面の改善を図る。

職員処遇では給与面の諸問題、高学歴者や多職種有資格者の給与逆格差が放置されているので改善に向けた検討、多種資格保有者の処遇の検討を進める。また、労働条件の改善として、現状では実態としてほぼ週休二日制が実施されているが、今後、完全週休二日制の実施の可能性を研究する。

I 国の動き

令和6年度保育対策関係予算

厚生労働省

1. 異次元の少子化対策（こども家庭庁）

1 令和6年度保育関連予算 2.45兆円＋事項要求（5年度予算 2,19兆円）

(1) こども家庭庁に関連する予算

保育所等の運営に関する改善事項

（こども未来戦略（加速化プラン）、令和6年度予算案等における対応）

職員配置基準の改善、処遇改善等（加速化プラン）

○4・5歳児職員配置基準の改善（30：1→25：1）

- ・こども未来戦略を踏まえ、4・5歳児の職員配置基準は30対1から25対1へと改善し、それに対応する加算措置（※）を設ける。これと併せて最低基準の改正を行う（経過措置として当分の間は従前の基準により運営することも妨げない。）
- （※）チーム保育推進加算やチーム保育加配加算を取得している施設は、25：1以上の手厚い配置が実現可能となっているため、引き続き、当該加算のみを適用。
- また、3歳児についても、4・5歳児と同様に最低基準の改正（20：1→15：1）を行う。

※1歳児については、2025年度以降、保育人材の確保等の関連する施策との関係も踏まえつつ、加速化プラン期間中の早期に6対1から5対1への改善を進める。

○民間給与動向等を踏まえた保育士・幼稚園教諭等の処遇改善

- ・保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について、令和5年人事院勧告を踏まえた処遇改善（＋5.2%）を行う。

○保育・幼児教育分野における継続的な見える化を法定化

保育所等における負担軽減

○処遇改善加算の関係書類の見直し

- ・処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの計画書の提出を原則廃止（※）する。
- ※代わりに賃金改善を行う旨の誓約書を提出。
- ・引き続き、事務の簡素化や令和7年度に向けた加算の一本化について検討を行う。

○保育補助者の配置関係（R6予算案）

- ・潜在保育士の再就職支援として、保育士資格を持つ者も保育補助者として配置することができることとする（補助対象期間は1年を限度）。

○DX関係（R5補正予算、デジタル行財政改革）

- ・給付・監査等の業務負担が大きいとされる保育現場でのDXの実現に向けて、行政事務の運用実態を把握して、標準化やデジタル化を進めるための調査研究事業を実施。

○ICT関係（R5補正予算）

- ・ICT化推進等事業の対象とする4つ目の機能として実費徴収等のキャッシュレス決済を追加。
- ・自治体がICT関連事業者・保育事業者などで構成される協議会を設置した場合、補助率を嵩上げ。（市町村の補助率は1/4→1/12）

○虐待等の未然防止に向けた保育現場の負担軽減と巡回支援の強化について（通知）

- ・指導計画の作成や園児の記録に関する書類等の見直しによる保育士等の負担軽減に資する取組について通知（令和5年5月）。

公定価格の改善

○地域区分の見直し

- ・令和3年度介護報酬改定の内容を踏まえ、隣接する地域の状況に基づく補正ルールを追加する。

○主任保育士専任加算の要件の見直し

- ・0歳児の利用に係る新たな要件を創設。

（※）①0歳児の利用定員が3人以上あり、かつ、②0歳児保育を実施する職員体制を維持し、③地域の親子が交流する場の提供や子育てに関する相談会を月2回以上開催している場合、前年度に要件を満たしていた月（令和5年度に特例の適用があった月を含む）については、0歳児3人以上の要件を満たしたものと取り扱う。

○主幹教諭等専任加算の要件の見直し

- ・幼児教育センター等と連携した園内研修の実施によっても取得できるような要件を弾力化する。

○小学校接続加算の見直し

- ・中教審答申を踏まえ、小学校と協働して架け橋期のカリキュラムを編成している場合に加算額を引き上げる。

① 予算は前年度比1割増額

2023年4月に発足したこども家庭庁は、一般会計で4兆1457億円、特別会計も含めて5兆2832億円を計上した。発足初年度となった2023年度の当初予算と比べると4728億円、およそ1割の増額となった。こども家庭庁は、これにより、政府の「こども未来戦略」で今後3年間の集中的な取り組みとして「加速化プラン」に掲げたおよそ3兆6000億円規模の対策のうち3割程度を実現できるとしている。

② 児童手当の拡充

こども家庭庁は児童手当の抜本的な拡充に向けて1兆5246億円を計上した。具体的には、

令和6年12月に支給される分から所得制限を撤廃するとともに、今は中学生までとなっている支給対象を18歳まで広げる。さらに、3人以上の子どもを扶養する世帯への「多子加算」については、第3子以降を月額3万円に増やすとともに第1子が22歳に達する年の年度末まで増額措置を継続することとしている。

③ 保育士の配置基準改善など

4・5歳児の保育士の配置基準の改善や保育士などの処遇改善のため1兆6617億円を計上した。保育の質を向上させるため、4・5歳児の保育士の配置基準を、来年度から「子ども30人に1人」から「25人に1人」に見直す。

④ 児童扶養手当の要件緩和

ひとり親世帯を対象にした児童扶養手当については1493億円を計上した。令和7年1月に支給される分から要件を緩和し、満額を受け取れる年収の上限を160万円未満から190万円未満に、所得に応じて減額しての支給が受けられる年収の上限を365万円未満から385万円未満に、それぞれ引き上げる。

⑤ 新たな国債を発行

こども家庭庁は、少子化対策の強化に必要な財源の不足分を賄うため、2024年度から新たな国債「こども・子育て支援特例公債」を発行する。少子化対策の財源確保に向けては、医療保険を通じて国民や企業から集める「支援金制度」を2028年度までに構築することにしていて、新たな国債は、この制度による収入が満額になるまでの暫定的な措置だとしている。2024年度の発行額は2219億円で、児童手当を拡充するための財源に充てられます。

⑥ 子育て政策強化に向け地方の財源確保

こども・子育て政策の強化に向けて総務省は、地方自治体が関連する事業を実施するための財源として、あわせて3500億円を計上した。児童手当の拡充や保育士の配置基準の見直しなどに伴う地方の負担増加分に加え、地方が独自に実施する事業にかかる費用についても、新たに「こども・子育て支援事業債」を創設するなどして、財源を確保するとしている。

⑦ 仕事と育児の両立に向けた環境整備

厚生労働省は、働きながら子育てをする環境整備を図るため、中小企業で▽男性従業員が育児休業を取得した場合や▽育児休業中の人や短時間勤務で働く人の業務を代替した従業員に支給する手当てに対する助成金などの予算として、2023年度よりも81億円多い、181億円を盛り込んだ。

⑧ 自治体の子育て支援策を後押し

厚生労働省は、子どもの医療費を独自に助成している自治体に対して、国民健康保険の補助金を減らす措置を、2024年度から廃止する方針を決め、必要な予算として39億円を計上した。少子化対策を強化するための「こども未来戦略」に廃止の方針が盛り込まれたことによるもので、減額をやめることで、自治体による子育て支援を後押ししたい考えだ。

2. 令和6年度保育関係予算案等の概要

(1) 保育の受け皿等整備事業 6年度 374 億円+事項要求 (5年度 313 億円+ 387 億円)

できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、女性(25～44歳)の就業率の上昇に対応するため、「新子育て安心プラン」に基づき、保育所等の整備などを推進する。

(2) 保育人材確保のための総合的な対策 6年度 353 億円 (5年度 313 億円+ 387 億円)

保育を支える保育人材の確保のため、保育の現場・職業の魅力向上を通じた、新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職の支援に総合的に取り組む。

(3) 保育現場のICT化の推進(新規) 6年度 353 億円 (5年度—)

保育保育所等における業務のICT化等を推進することにより、保育士の業務負担の軽減を図り、保育士が働きやすい環境を整備する。

(4) 多様な保育の充実 6年度 124 億円+事項要求 (5年度 124 億円+ 99 億円)

医療的ケアを必要とする子どもの受入体制の整備や家庭的保育における複数の事業者・連携施設による共同実施の推進等、様々な形での保育の実施を支援する。

(5) 認可外保育施設の質の確保・向上 6年度 8 億円 (5年度 8 億円)

認可外保育施設における保育の質の確保・向上を図るため、認可外保育施設が遵守・留意すべき内容や重大事故防止に関する指導・助言を行う「巡回支援指導員」の配置や、必要な知識、技能の修得及び資質確保の研修の実施等、認可外保育施設の認可保育所等への移行に向けた支援を行う。

(6) 子ども・子育て支援新制度の推進 6年度 2兆 1,568 億円 + 事項要求 (5年度 2兆 1,118 億円 + 1,283 億円)

「新子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿を整備するとともに、引き続き、すべての子ども・子育て家庭を対象に、市区町村が実施主体となり、教育・保育、地域の子ども・子育て支援の量的拡充及び質の向上等を図る。

また、仕事と子育てとの両立に資する子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、企業主導型の事業所内保育等の保育を支援する。

(7) 認定こども園向け補助金の一元化 6年度 事業要求 (5年度 295 億円+ 444 億円)

「こども政策の新たな推進体制に関する基本方針について」(令和3年12月閣議決定)に基づき、認定こども園に対する施設整備費の一元化等を行い、事務の輻輳や縦割りの問題の改善を図る。

3. こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定) こども家庭庁

(1) 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～実施する具体的な施策～

全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

(1) 幼児教育・保育の質の向上～75年ぶりの配置基準改善と更なる処遇改善～

○ 待機児童対策の推進により量の拡大は進んだものの、一方で、昨今、幼児教育・保育の現場でのこどもをめぐる事故や不適切な対応事案などにより子育て世帯が不安を抱えており、安心してこどもを預けられる体制整備を急ぐ必要がある。

○ このため、保育所・幼稚園・認定こども園の運営費の基準となる公的価格の改善について、公的価格評価検討委員会中間整理（2021年12月）を踏まえた費用の使途の見える化を進め、保育人材確保、待機児童解消その他関連する施策との関係を整理しつつ、取組を進める。

○ 具体的には、「社会保障と税の一体改革」以降積み残された1歳児及び4・5歳児の職員配置基準について1歳児は6対1から5対1へ、4・5歳児は30対1から25対1へと改善するとともに、民間給与動向等を踏まえた保育士等の更なる処遇改善を検討する。

(2) 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充～「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設

○ 0～2歳児の約6割を占める未就園児を含め、子育て家庭の多くが「孤立した育児」の中で不安や悩みを抱えており、支援の強化を求める意見がある。全てのこどもの育ちを応援し、こどもの良質な成育環境を整備するとともに、全ての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらない形での支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度（仮称）」）を創設する。具体的な制度設計に当たっては、基盤整備を進めつつ、地域における提供体制の状況も見極めながら、速やかに全国的な制度とすべく、本年度中に未就園児のモデル事業を更に拡充させ、2024年度からは制度の本格実施を見据えた形で実施する。あわせて、病児保育の安定的な運営に資するよう、事業の充実を図る。

(3) 多様な支援ニーズへの対応～社会的養護，障害児，医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援（障害児支援，医療的ケア児支援等）

○ 障害の有無にかかわらず、安心して暮らすことができる地域づくりを進めるため、地域における障害児の支援体制の強化や保育所等におけるインクルージョンを推進する。具体的には、地域における障害児支援の中核的役割を担う児童発達支援センターについて、専門的な支援の提供と併せて、地域の障害児支援事業所や保育所等への支援を行うなどの機能強化を行うとともに、保育所等への巡回支援の充実を図る。また、医療的ケア児、聴覚障害児など、専門的支援が必要なこどもたちへの対応のため地域における連携体制を強化する。こうした体制の強化が全国各地域で進むよう、国や都道府県等による状況把握や助言等の広域的支援を進め、地域の支援体制の整備を促進する。

II 東京都の動き

令和6年度子育て支援関係予算

福祉保健局

1. 子供の笑顔があふれる都市

II 子供の笑顔があふれる都市

Children

ダイバーシティ

安心して子供を産み育てることができる社会を実現するため、出会い・結婚への希望を叶える支援、妊娠・出産を希望する方への支援、子育て世帯に寄り添った支援を行うとともに、世界で活躍できる人材の育成や子供を伸ばす教育を推進し、チルドレンファーストの社会を目指します。

1 安心して子供を産み育てることができる社会の実現 ⑥5,633億円（⑤4,537億円）

■ 出会い・結婚への希望を叶える支援 ⑥3億円（⑤2億円）

- 結婚支援マッチング事業【生文ス】 ⑥1億円（⑤0.9億円）
AIマッチングシステム、交流イベント、Web相談などにより、結婚に関心があるが婚活をしていない人の第一歩を後押しする支援を展開

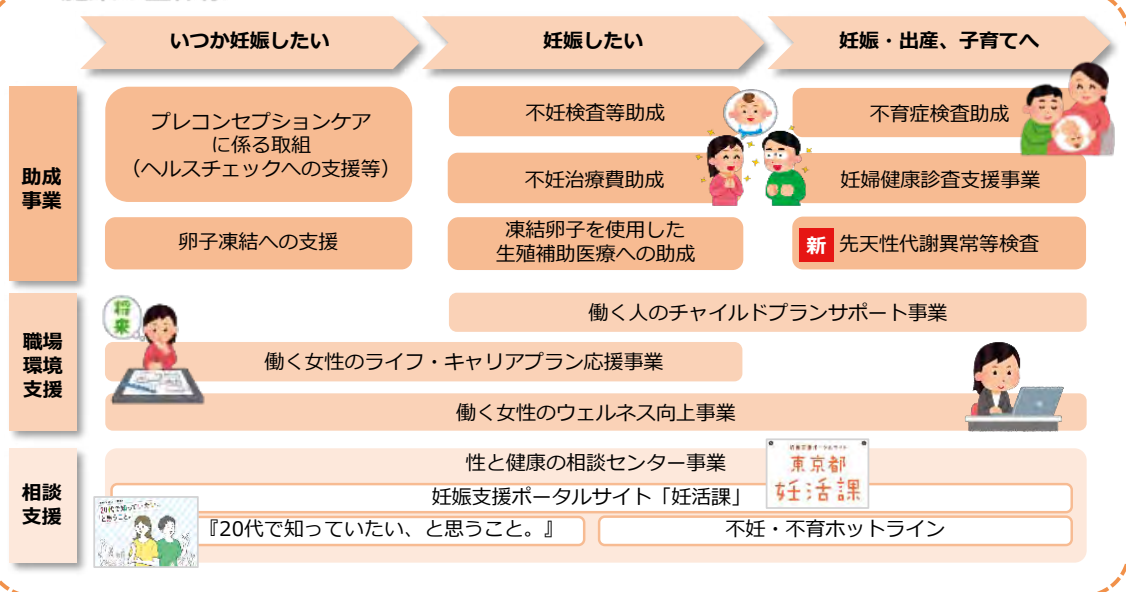
- 新** ➢ 結婚にまつわるエピソードの漫画化&結婚思い出ソングの発信【生文ス】 ⑥0.5億円（新規）

結婚・婚活についてポジティブイメージの定着を図るため、結婚にまつわるエピソード・思い出ソングを募集し、結婚応援イベントで発表、SNSで紹介

- 結婚応援イベント【生文ス】 ⑥0.7億円（⑤0.3億円）
結婚支援マッチング事業の本格稼働に合わせ、年間を通じ様々なイベント等を実施して結婚に
一歩踏み出す人を応援
など

■ 妊娠・出産を希望する方への支援 ⑥243億円（⑤227億円）

施策の全体像



- **働く女性のウェルネス向上事業【産労】** ⑥0.6億円（⑤0.5億円）
女性特有の健康課題と仕事の両立に関する取組の好事例を発信するとともに、フェムテック製品等の導入による福利厚生制度の整備・拡充等を後押し

- 新** ➤ **先天性代謝異常等検査【福祉】** ⑥6億円（新規）
先天的な代謝異常やホルモン異常を早期発見するため、従来からの対象である20疾患に加え、重症複合免疫不全症や脊髄性筋萎縮症等の早期発見・治療が可能となった疾患について、生後5～7日の新生児期に血液による拡大スクリーニング検査等を実施

事業内容

<公費負担対象20疾患>

アミノ酸代謝異常症 (5種)	有機酸代謝異常症 (7種)	脂肪酸代謝異常症 (5種)
糖質代謝異常症 (1種)	先天性甲状腺機能低下症	先天性副腎過形成症

<拡大スクリーニング>

- ・公費負担に追加されるまでの間、**都が先行実施**
- ・公費負担対象を早期に拡大するべく、データ提供を実施するなど、**国へ働きかけ**



- 新** **都民** ➤ **妊娠や子育て等の知識に係る企業内の普及啓発事業【産労】** ⑥3百万円（新規）
不妊治療から妊娠・出産・育児等の一連の知識や支援策に関するリーフレットを作成し、企業や従業員への活用が進むよう、普及啓発を実施

など

子育て世帯に寄り添った支援 ⑥5,387億円（⑤4,309億円）

子供の成長に寄り添う継続的な支援

	妊娠・出産	乳幼児	小・中学生	高校生	大学生
国の制度 (こども未来戦略)	出産一時金 (50万円)	児童手当拡充 (所得制限撤廃、第3子以降3万円) 児童扶養手当拡充 (所得制限の引き上げ、多子加算の拡充)			多子世帯の 授業料無償化
妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援の充実	妊娠時 6万円	出産後 10万円	1歳又は2歳前後 6万円	経済的支援に加え、相談支援や家事・育児のサポートなど、切れ目ない支援を実施	
018 サポート	0歳から18歳 (所得制限なし) 5,000円/月 (6万円/年)				
保育・教育費支援	保育料第二子以降無償化		給食費の負担軽減 私立中学校等の授業料支援 (所得制限撤廃)	高等学校等の授業料実質無償化 (所得制限撤廃)	都立大学等の授業料実質無償化 (所得制限撤廃)
医療費助成	乳幼児 医療費助成	義務教育就学児 医療費助成	高校生等 医療費助成		

コラム 「チルドレンファーストの社会」実現に向けた施策の強化

- ・今日の子育て環境の下において、子育て世帯は将来への不安など様々な悩みを抱えています。
- ・高等学校等の授業料実質無償化や学校給食費の負担軽減に、都として先行して大胆に踏み出すなど、シームレスな対策をスピード感を持って展開することで、子育て世帯を全力でサポートし、自己実現を叶えられる東京を創り上げます。

令和5年度 約1.6兆円



更なる
少子化対策・子供政策の推進
約1.8兆円を計上

これまでの取組

- ・不妊治療費助成
- ・018サポート
- ・第二子以降の保育料無償化
- ・保育の待機児童対策
- ・医療的ケア児への支援
- など

結婚

妊娠・出産

子育て

子供が産まれる前から成長するまで
継続的に寄り添う支援

1 出会い・結婚への希望を叶える支援

- ◆ 結婚支援マッチング事業
- 新** 結婚にまつわるエピソードの漫画化 & 結婚思い出ソングの発信

2 妊娠・出産を希望する方への支援

- ◆ プレコンセプションケアに係る取組
- ◆ 卵子凍結への支援 **新** 先天性代謝異常等検査

3 子育て世帯に寄り添った支援

- ◆ 018サポート **新** 学校給食費の負担軽減
- ◆ 高等学校等の授業料実質無償化

4 子供を安心して産み育てられる環境の整備

- ◆ 子育て世帯に配慮した住宅の供給促進
- ◆ エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業

5 チルドレンファーストの視点に立った取組

- ◆ とうきょう すくわくプログラム推進事業
- 新** 認証学童クラブ制度の創設に向けた取組
- 新** 学齢期の子育ち
- ◆ ファミリー・アテンダント

6 障害を持つ子供への支援

- ◆ 障害者(児)ショートステイ事業

7 児童虐待対策

- 新** 都児童相談所と子供家庭支援センターの連携強化

8 不登校・いじめへの対応

- 新** 東京型不登校特例校（校内分教室）の設置

9 自殺対策

- ◆ こころといのちの相談・支援 東京ネットワーク

全ての子供が
自分らしく健やかに
成長できる社会の実現

幼稚園、小中学校、高等学校の運営など、教育関係の取組

Ⅲ. 社会福祉法人かやの実社令和6年度事業計画概要

1. 法人の人員配置

(1) 役員等

理事長；勝山 明里（法人運営責任者，スーパーバイザー）

業務執行理事；武藤 清美（施設運営責任者）

理事；上原 祐子（保育所施設長）

山本 壽夫（元大学教授）

二上 護（弁護士）

今 裕司（老人デイサービス施設長）

小玉 充（社会福祉法人事務長）

山本 一代（社会福祉法人理事長）

監事；石井 賢郎（公認会計士，税理士）

田中 雄二（元保育所施設長，苦情処理第三者委員）

施設長；勝山 真澄（施設運営責任者）

事務局；佐藤 旅人（統括会計責任者），勝山 智現（法人事務長）

苦情処理；解決責任者 武藤 清美，勝山 真澄

第三者委員；田中 雄二，倉持恭子（元公立保育所施設長）

(2) 評議員等

評議員；原島 正之（公認会計士）

窪田 之喜（弁護士）

伊藤 展大（社会福祉法人事務局長）

松尾 ユミ（元保育所施設長）

横井 博子（元保育士）

泉 健司（植物生態コンサルタント）

柴田 満行（団体職員）

西山 裕子（大学職員）

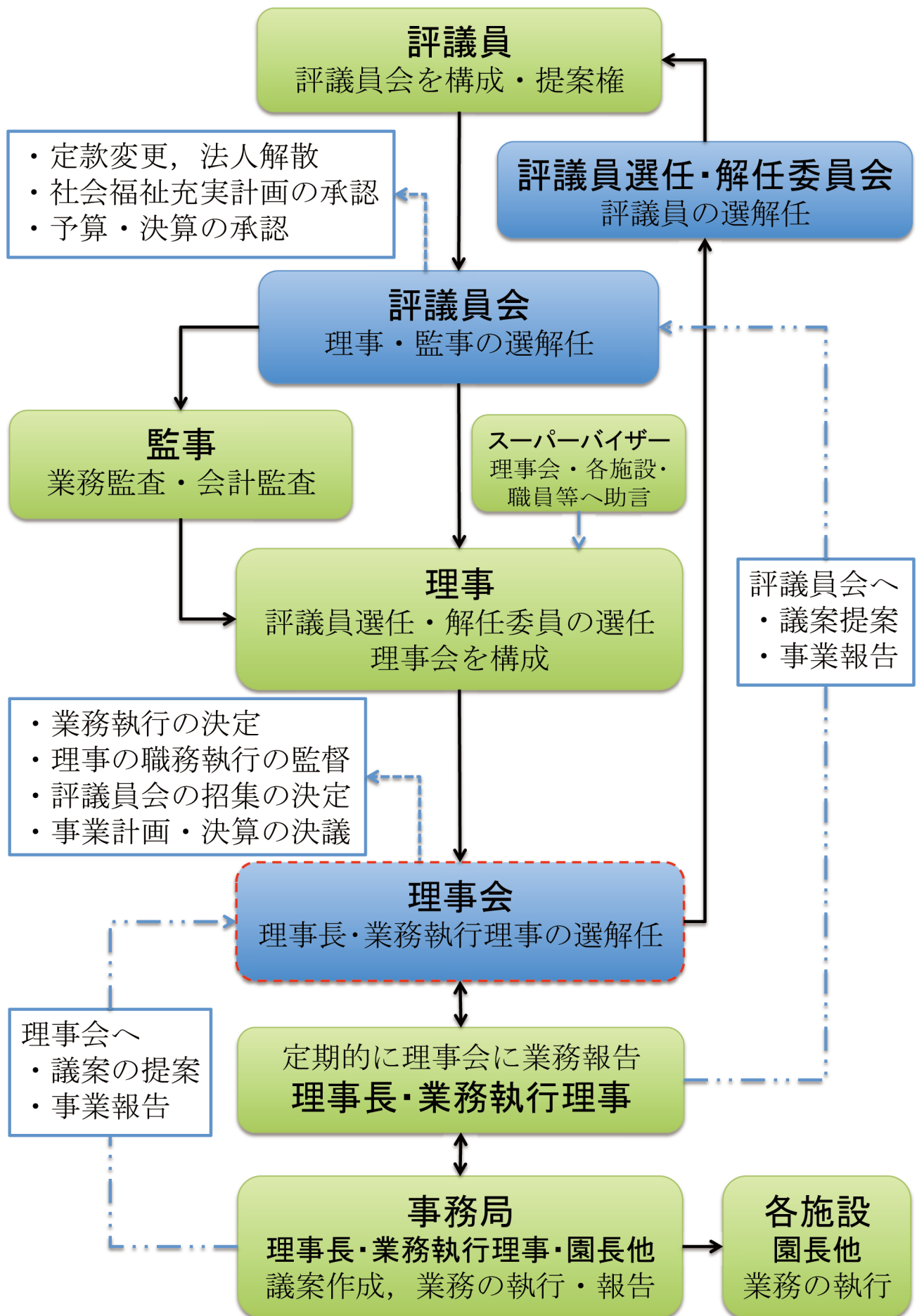
小早川 淳子（保育所施設長）

評議員選任・解任委員長；田中 雄二（保育所施設長，法人監事）

同委員；勝山 智現（法人事務長）

橋本 美佐子（保育所施設長，外部委員）

三浦 多佳子（元社会福祉法人理事，外部委員）



2. 実施事業

(1) 保育園

かやの実保育園の運営 昭和 52 年 1 月 1 日より

さくら保育園の運営 平成 26 年 4 月 1 日より

3. 保育園の経営と事業運営の理念と基本方針

(1) 基本理念「児童憲章」「児童権利宣言」「児童の権利に関する条約」

本法人は、我が国の児童憲章と児童福祉法、ならびに国連の児童権利宣言に基づいて設立され、児童の権利に関する条約に基づき運営される。

本法人の保育園は、両親にとって大切な子どもを預かり、国や人類の明日を担う大切な宝との考えに立ち、ご家庭と相談、協力し合い、子ども達の心と体と知恵が健やかに育つよう努める。

…児童憲章全文…1951 年 5 月 5 日宣言

われらは、日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、全ての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。

児童は、社会の一員として重んぜられる。

児童は、よい環境のなかで育てられる。

1. すべての児童は、心身ともに、健やかに生まれ、育てられ、その生活を保障される。
 2. すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもって育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。
 3. すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害から守られる。
 4. すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果すように、みちびかれる。
 5. すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がつつかわれる。
 6. すべての児童は、就学のみちを確保され、また、十分に整った教育の施設を用意される。
 7. すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。
 8. すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、教育を受ける機会が失われず、また、児童としての生活がさまたげられないように十分に保護される。
 9. すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、わるい環境からまもられる。
 10. すべての児童は、虐待、酷使、放任その他不当な取扱からまもられる。
- あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。

11. すべての児童は、身体が不自由な場合、または精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。

12. すべての児童は、愛とまことによって結ばれ、よい国民として人類と平和と文化に貢献するように、みちびかれる。

…**児童権利宣言前文**…1959年11月20日国連総会

国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権と人間の尊厳及び価値とに関する信念をあらためて確認し、かつ、一層大きな自由の中で社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決意したので、国際連合は、世界人権宣言において、すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、同宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有する権利を有すると宣言したので、児童は、身体的及び精神的に未熟であるため、その出生の前後において、適当な法律上の保護を含めて、特別にこれを守り、かつ、世話することが必要であるので、このような特別の保護が必要であることは、1924年のジュネーブ児童権利宣言に述べられており、また、世界人権宣言並びに児童の福祉に係る関係のある専門機関及び国際機関の規約により認められているので、人類は、児童に対し、最善のものを与える義務を負うものであるので、よって、ここに、国際連合総会は、児童が、幸福な生活を送り、かつ、自己と社会の福利のためにこの宣言に掲げる権利と自由を享有することができるようにするため、この児童権利宣言を公布し、また、両親、個人としての男女、民間団体、地方行政機関及び政府に対し、これらの権利を認識し、次の原則に従って漸進的に執られる立法その他の措置によってこれらの権利を守るよう努力することを要請する。…以下本文省略…

…**児童の権利に関する条約前文**…1989年11月20日

この条約の締約国は、国際連合憲章において宣明された原則によれば、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び平等のかつ奪い得ない権利を認めることが世界における自由、正義及び平和の基礎を成すものであることを考慮し、国際連合加盟国の国民が、国際連合憲章において、基本的人権並びに人間の尊厳及び価値に関する信念を改めて確認し、かつ、一層大きな自由の中で社会的進歩及び生活水準の向上を促進することを決意したことに留意し、国際連合が、世界人権宣言及び人権に関する国際規約において、すべての人は人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしに同宣言及び同規約に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明し及び合意したことを認め、国際連合が、世界人権宣言において、児童は特別な保護及び援助についての権利を享有することができることを宣明したことを想起し、家族が、社会の基礎的な集団として、並びに家族のすべての構成員、特に、児童の成長及び福祉のための自然な環境として、社会においてその責任を十分に引き受けすることができるよう必要な保護及び援助を与えられるべきであることを

確信し、児童が、その人格の完全なかつ調和のとれた発達のため、家庭環境の下で幸福、愛情及び理解のある雰囲気の中で成長すべきであることを認め、児童が、社会において個人として生活するため十分な準備が整えられるべきであり、かつ、国際連合憲章において宣明された理想の精神並びに特に平和、尊厳、寛容、自由、平等及び連帯の精神に従って育てられるべきであることを考慮し、児童に対して特別な保護を与えることの必要性が、1924年の児童の権利に関するジュネーブ宣言及び1959年11月20日に国際連合総会で採択された児童の権利に関する宣言において述べられており、また、世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（特に第23条及び第24条）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（特に第10条）並びに児童の福祉に係る専門機関及び国際機関の規程及び関係文書において認められていることに留意し、児童の権利に関する宣言において示されているとおり「児童は、身体的及び精神的に未熟であるため、その出生の前後において、適当な法的保護を含む特別な保護及び世話を必要とする。」ことに留意し、国内の又は国際的な里親委託及び養子縁組を特に考慮した児童の保護及び福祉についての社会的及び法的な原則に関する宣言、少年司法の運用のための国際連合最低基準規則（北京規則）及び緊急事態及び武力紛争における女子及び児童の保護に関する宣言の規定を想起し、極めて困難な条件下で生活している児童が世界のすべての国に存在すること、また、このような児童が特別な配慮を必要としていることを認め、児童の保護及び調和のとれた発達のために各人民の伝統及び文化的価値が有する重要性を十分に考慮し、あらゆる国特に関発途上国における児童の生活条件を改善するために国際協力が重要であることを認めて、次のとおり協定した。…以下本文省略…

(2) 基本方針

① 人間らしく健やかに育てる

子どもは人類の宝、私たちの未来であるとともに非常に不安定な存在であり、かつ無限の可能性を持っている。本法人では、創立以来保育園の卒園証書に一つの言葉を書き続けている。

「いきていることを すばらしいと おもうおとなに なってください」

② 日本民俗の文化と伝統を伝える

ア 保育

多くの国にはその国固有の文化があり、子ども達に伝えながら守り続けていることを誇りにしてる。植民地にされ迫害を受けながらも自らの民俗文化を守り通した国もある。

日本は明治政府以降、西洋文明を取り入れることに重きを置きすぎた結果、我が国固有の庶民の生活に根ざした多くの伝承文化、伝承音楽を価値のないものとして政府自らの手で排除してしまった。

今日では地下莖のように残った庶民の文化は掘り起こされ見直されつつある。私たち

は日本の伝承文化に誇りを持ち、和太鼓、わらべうたと遊びを子ども達に伝えてゆくと同時に、他の国の文化を尊重する心も育ていく。

イ 食育

三本の柱

- ・日本固有の食文化を伝承

行事食を始め、様々な工夫により、日本人の民族としての文化、伝統を「食」を通じて子ども達に伝える。子ども達が、日本の文化、伝統を意識することにより、異文化に対する意識、理解を深める。

- ・食の意味を理解

必要な量の食事を取るだけでなく、摂らねばならない栄養素があることを理解する。バランスの良い食事を正しい生活リズムで摂る必要があり、生活リズムを正し、食事をとれる体を維持し、摂取した栄養を身につけるためには必要な睡眠を取らなければならないことを理解する。

- ・食糧の確保を理解

大規模な畑を持ち、定期的に通うのではなく、小さくても良いから、園庭に菜園等を持ち、子ども達が日々管理、観察ができる環境を造り、日々の変化や疾病、枯死などを子ども達と話し合える環境を作り、食料生産と自給について理解する。

3. 今年度の法人事業運営と主な検討課題

- ・理事会：年4回程度：5月事業報告，9月收入補正，1月支出補正，3月事業計画
- ・評議会：4月：事業計画，6月事業報告
- ・長期修繕資金計画（今回提案）
- ・法人改革に対応した人材育成（統括会計責任者，法人事務局長の育成）
- ・諸規定の改正（昨年就業規則を改定，今年度はその関連規則の整備）
- ・防災対策（未着手，主に巨大地震への備え，パンデミック感染症への備え）
- ・防犯対策（未着手，主に暴漢の侵入対策）
- ・法人マニュアルの改正（未着手）

(1) 長期修繕計画の実施 ※：令和5年度実施済み

園舎の使用期間を仮に50年として、建て替えに必要な資金の目安＝減価償却累計額として長期修繕計画を作った。その結果、かやの実保育園は年1,300万円、さくら保育園は年700万円の積立が必要となる。両園の積立必要額に大きな差異が生じた原因として、2011年竣工のかやの実保育園の建築単価が27万円/㎡に対し2018年竣工のさくら保育園の同単価がオリンピック景気による価格高騰で32万円/㎡となったことが大きい。

なお、50年経過した時点で建築単価が竣工時と変わらないと仮定すると上記の積立で建

築がまかなえることになるが、現状同等に補助金で50%まかなえるとすると、積立額は半分で良い。建築単価が倍になったと仮定すると、上記の積立+補助金となる。なお、今後は無償借地の土地についても随時状況を把握する必要がある。

以上により、上記の積立予定額は、実積立額を記載しつつ定期的に見直しが必要であるとともに、短期修繕については随時専門家による調査が必要である。

(2) 施設職員人材教育・養成

① 職員の教育

さくら保育園の運営に伴い、新規職員が増加した。中堅以上の職員による若年層の教育を進める。中堅、ベテラン職員を新制度に関する調査研究等の研修参加を積極的に進める。幹部職員を事務取扱等の研修会に参加させ、新制度の理解を高める。

また、職員の資質向上に向けて国制度による幹部職員の研修育成（現状未実施）に努め、職員構成の再構築を図る。

② 事務系幹部職員の育成

両園の事務職員を昨年採用したので各種研修会に参加させ、1名は統括会計責任者、1名を法人事務局長とし、経営と法人運営を分離して人材育成を引き続き行う。

また、法人業務のICT化を進めるとともに、戦後から現在に至るまでの保育史、制度の変遷、通知通達の把握、海外の保育、就学前教育の把握と理解を進める。

(3) 諸規定の整備 ※：就業規則の改訂にあわせ、休業規定・ハラスメント規定の改定を最優先（5年度から引き続き実施）

社会福祉法人改革に対応した諸規定の整備を行うとともに、近年の制度改革への対応に忙殺されていた諸規定の改定作業を、あらたな法人事務体制により進める。

(4) ホームページのリニューアル（随時実施）

法人改革に伴う情報公開をホームページに盛り込むとともに毎年必要な更新をおこなう。また、動画配信、SNS等も統合した全面リニューアルを行う。

(5) 防災・疾病対策（随時実施）

平成23年の東日本大震災、令和4年の能登半島地震を受け、首都直下型地震に備え防災設備・備品、食料等の備蓄について再検討するとともにソフト面の対策の検討を進める。

また、平成31年度（令和元年度）には新型コロナウイルスがパンデミックとなり、学校が休校となる中、保育園は児童の受け入れを続けたが、今後、新たなパンデミックが近いと言われ、あらかじめ事前に対策をマニュアル化しておく。

(6) 防犯対策（随時実施）

かやの実、さくら両保育園は園舎改築により、充実した防犯対策を行った。ハード面の防犯対策は概ね整ったが、ホームページのリニューアルにあわせ、今後は SNS 等の対策を検討する。また、防犯対策の講習会の実施について検討する。

(7) 法人業務マニュアルの整備（随時実施）

従来通り日常の事業運用の中で随時見直し、改訂作業を行い、より事業実施に即した内容に改め、実用的なマニュアルの完成をめざす。また、パンデミック等に対応した感染症対策マニュアルを検討すべきかもしれない。

一方、本法人のみならず、昨今高い保育技術、能力、計画性、実行力、指導力等を有していながら対人サービスの基本としてもっとも必要な利用者とのコミュニケーション、接客技術にも問題見受けられ、そのような観点での充実も進める。

4. 中長期的課題

- ・法人給与体系と国、都などによる給与改善との整合性を図る（※：令和6年度検討）
キャリアアップと処遇改善、学歴給・資格給の検討（不平等、逆格差の解消）
- ・今後の施設整備計画と資金計画
- ・法人内事務体制の強化
- ・長期的事業展開（※：定員削減も検討課題）
- ・その他

(1) 法人給与体系

当法人の給与体系の基本理念である同一労働同一賃金の原則に基づき、常勤、非常勤職員とも同一の給料表を採用している。当法人の給料は、現在運用中の福祉職俸給表と行二俸給表を用い、本俸月額、民間施設給与改善費加算、処遇改善加算を毎年的人事院勧告に基づき支給する。人件費財源として、このほか都の民間福祉施設サービス推進費補助事業、子育て支援交付金の人件費相当額、市加算を財源としてほぼ定年までの昇給制度を構築している。また、一般職の他、責任者、主任等（副園長、事務長、スーパーバイザー）、園長等の職責に応じた各級を4段階に設けた昇格制度も構築している。

当法人の給与体系は、公定価格の積算根拠が同俸給表に準拠する限りこれを使用する。なお、現在、旧都加算の地域加算率12%を維持し、福祉職俸給表単価にそれを乗じている。看護師、11時間保育士、調理師など常勤職員の人件費が含まれる都加算が交付金化され、さらに地域手当導入となって以降、基本的に国基準と同等の経験年数の変動と人件費収入がリンクしない人件費固定型の仕組みとなっている。

今後、職員の経験年数が上がるとともに運用が困難になることが予想される。そのため、

この給与体系を維持しつつ、人件費収支を調整しながら、かつ、職員の処遇の維持しさらに充実図らなければならない。

また、国制度のキャリアアップ加算と都制度の加算がおこなわれ、運用の改善が実施された。これらの加算制度は、基本的に昇給昇格が無いが、あるいは極めて少額の昇給昇格しか実施していないことを前提としていると思われるが、基本ルール通りの加算を行うと職種間の格差、昇格者の逆格差が拡大されるなど、法人給与制度とのミスマッチがあり、法人制度と給与加算の整合性を図る必要がある。

※：保育士給与の問題点と当法人の給与制度

① 保育園職員の給料が低い理由

公定価格では経験年数に上限がある。しかし、実際には上限を超えて昇級させており、そのための昇級財源を確保しなければならない。財源としては各法人ともベテラン職員の人件費を抑えるかたちで給料表を作成している。ベテラン職員はより重責を担う（昇格）ことにより給料を高く保つこともできる。

② 法人給料の積算根拠

ア 同一労働・同一賃金

当法人では、現在使用している給与システム制定時（平成 16 年度）より常勤職員と非常勤職員を一つのシステムで運用する同一労働・同一賃金を実現している。現在、国では同一労働同一賃金の実現に向けた作業を行っているが、当法人では先がけること 10 年以上の実績がある。これまでの実績を踏まえながら必要に応じて運用の改善を進める。

イ 公定価格の積算根拠である国家公務員給料表を積算根拠とする

毎年 8 月に実施される国の人事院勧告給料額ならびに賞与の支給率を、翌年 4 月より適用する。ただし、勧告が凍結された場合は据え置きとする。

有資格職員は国家公務員給料表の福祉職俸給表を、無資格職員は行政職二級（行Ⅱ）俸給表を使用する。国家公務員給料表は公定価格の積算根拠であり、公定価格に含まれる人件費収入と法人の人件費支出が近い金額となるため、東社協モデル給与のような職員の経験年数に伴う不合理、ミスマッチが比較的少なく、法人給料の積算根拠として最も合理的な仕組みである。また、施設の予算編成にあたってもしリスクが少なく予算管理がしやすいのも特徴である。

③ 法人給料の公平性

・かやの実社の給料制度では、次の図「全体の年収データ 2022 年版 DODA」に示すような日本の賃金制度において最大の問題点である賃金の男女格差が皆無である。

また、本邦人の学歴別年収では、勤続年数に応じた給与のため、低学歴ほど勤続年数が長く、生涯賃金が高い、逆格差となっている。

なお、昨今のパンデミック中の事業実施等における職員の負担は相当なもので、多くの

法人で保育士や看護師の離職が続いているという。そのような状況で、保育所職員の給与の低さが問題となっている。国制度では職責給の制度はなく、加算で対応しているが、あくまでも基本給で職責に相応しい改善を実施すべきである。

なお、DODA2022年版の全職種年代別の平均年収は「20代」が342万円（去年341万円）、「30代」が435万円（同437万円）、「40代」が495万円（同502万円）、「50代以上」が596万円（同613万円）。2021年と比較すると、全年代でマイナスとなっている。昨今の物価上昇を踏まえると実質賃金はさらにマイナスと思われ、少子化と密接に関係する弱年齢層の賃金もマイナスとなっていることは現状の深刻度を物語っている。

④ 法人給料制度の問題点（学歴別、複数資格別の給料を検討）

・学歴による給料の逆格差

前述の通り、現在の法人給料制度の問題点として、高学歴者の給料の逆格差が生じており問題がある。一般的に、日本の学歴別賃金カーブは下図「学歴別賃金カーブ」のようになっている。同じ年齢の労働者の賃金は高学歴ほど高収入で、生涯収入も高学歴ほど高くなっている。

一方、かやの実社の次ページの給料制度「かやの実社給料試算表」では学歴に関わりなく年齢（経験年数）によって同一の給料単価となっている。この制度では修学年数が長い高学歴者ほど就業年数が短くなり、生涯年収が少ないという給料の逆格差が生じている。

これを改善すると上段の学歴による給料の公平性と矛盾が生じる。公平性を年齢給（経験給）で担保するか、あるいは生涯賃金で担保するか。高学歴がデメリットでしか無いというのでは職員が自己のスキルを磨く意欲を失う。

・複数職種の有資格者の処遇

前段の高学歴と同様複数の資格を取得するため修学年数が増えた分、生涯賃金に逆格差が生じる。学歴逆格差以上に改善が必要である。

※：完全週休二日制の検討

① 現状

現状では第一四半期は1日、第二四半期と第三四半期では2日、第四四半期では3日休日過多となっており、週休2日相当以上になっている。しかし、月別で見ると6月、10月、3月ではそれぞれ1日、休日不足となっている。各週の週休2日の状況では、完全週休2かとなる週が43週、週休が1日のみの週が8週、その他（年度初めと年度末で日数不足の週がそれぞれ0.5週＝1週）となっている。この8週で週休2日を実現するためには休日過多の週へ土曜出勤を移動できれば完全週休2日を実現する。

ただし、本法人では3カ月単位の変形労働制であるため、四半期内での土曜出勤の移動には制限があり、月の第四週と12月の第四週のみ週休1日となる。

当面は週休二日相当を実施しながら完全週休二日制の仕組みを検討する。なお、岸田内

閣の「異次元の子育て支援」の中で保育所の職員配置が検討課題になっており、職員配置の改善により対応することが望ましい。

(2) 今後の施設整備計画と資金計画

30年度は、かやの実保育園、さくら保育園の施設整備、減価償却に対応する資金計画を作成した。今後、積立金と修繕費の予定額に実額を加え、随時計画の見直しを行う。現在無償借地の園舎用地が有償化、もしくは買い取りとなると思われ、その対応も検討する。

(3) 法人内事務体制の構築

現在、法人で一括して行っている予算管理の担当を、次のような体制で行う。

- ① 法人 理事長，園長，統括会計責任者，事務長
- ② 各施設 園長，(副園長)，事務員(統括会計責任者，事務局長)

(4) コロナ感染症対策

① 新型コロナが令和5年5月に2類相当から「5類」に移行が

昨年、新型コロナの感染症法上の位置づけが5類に移行したあと、国の方針に基づいて、現在は無料となっている検査や外来診療の費用を患者の自己負担となった。東京都は、その後も新型コロナ感染症とインフルエンザの同時流行が現在も続いており、学級閉鎖などが多発している。特に、新型コロナの感染は自己防疫システムに悪影響を与える(一説にはワクチンの方が影響が大)と言われ、また、血栓ができる、感覚の異常、倦怠感で学業や仕事に影響が出るなど、従来の感染症より多くの重篤な後遺症が長期間続くことが知られ、今後も引き続き慎重な対策を継続する必要がある。具体的には…

② 新型コロナの5類移行をうけ、本法人でもインフルエンザと同等の扱いとしたが

厚生労働省の専門家会合のメンバーらがまとめた新たな見解の案では、感染対策の「5つの基本」として

▽「体調不安や症状があるときは自宅で療養するか医療機関を受診すること」

ただし、対応してくれる医療機関は未だ限られている。

▽「その場に応じたマスクの着用やせきエチケットの実施」

▽「3密を避けることと換気」

保育園では3密対策は事実上不可能。

▽「手洗い」

▽「適度な運動と食事」

を挙げている。特に換気が重要でビニールシートや衝立の設置は状況によっては逆効果としている。

(5) 長期的事業展開

当面はかやの実、さくら両園の経営に集中すると共に、両園の事業連携についても検討する。今後の展望として、

① 羽村市の少子化，定員割れ，保育関係予算の削減

新型コロナの影響で就労スタイルが変化し、リモートワークが進み、都心を離れる労働者の都心離れが進んだが現在は緩やかに戻りつつあるが完全にリモートに切り替えた企業もある。このため、数年前まで待機児童が溢れていた都心区部でも保育園の定員割れが起き、その傾向は現在も続いている。

羽村市でも未就学児童数、出生数ともに減少の一途である。なぜか羽村市は「2022年度共働きしやすい街全国4位」、「2023年度子育てしやすい街全国5位（ちなみに都内1位）」となっているが、実際には都心を離れた子育て世代の受け皿となるには制度的にも費用的にも魅力に欠ける。加えて、羽村市は保育予算の削減を進めており、市内保育園が一段となって、市の保育予算削減を阻止するとともに改善を進めなければならない。

② 給与

P25～28に示したとおりだが、定員割れが進行すると現行の給与体系を維持するのが困難となるので、魅力ある保育園を作り、保育内容をアピール、魅力ある職員の意識改革に取り組むことが重要となる。

5. 法人予算

詳細は別紙

表 1. 社会福祉法人かやの実社令和 6 年度当初予算額

区分	収入(千円)	支出(千円)	差額(千円)
事業活動による収支	5,156	3,960	1,196
施設整備等による収支	0	0	0
その他の活動による収支	0	0	0
予備費			1,196
当期資金資金収支差額合計			0
前期末支払資金残高			5,680
当期末支払資金残高			5,680

6. 法人組織

社会福祉法人の経営組織は業務執行の決定機関である理事会、法人運営に係る重要事項の議決機関である評議員会、理事の職務執行の監査を行う監事（一定規模以上の法人が必置となる会計監査人）で運営される。

評議員会は、法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに、役員を選任・解任等を通じ、事後的に法人運営を監督する機関として位置付けられている。従来の評議員会に対し諮問されていた業務執行に関する事項についての意思決定は理事会で行うこととなり、評議員会の決議事項は法に規定する事項および定款で定めた事項に限定されている（法第 45 条の 8 第 2 項）。

なお、法律において評議員会の決議を必要としている事項について、理事、理事会その他の評議員会以外の機関が決定することができることを内容とする定款の定めは、効力を有さない（同条第 3 項）。

理事会は、全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行う。法律または定款に定める評議員会の決議事項以外の事項については、評議員会に諮る必要はない。

(1) 理事会の職務

- ・業務執行の決定（法第 45 条の 13 第 2 項第 1 号）
- ・理事の職務執行の監督（法第 45 条の 13 第 2 項第 2 号）
- ・理事長の選定および解職（法第 45 条の 13 第 2 項第 3 号及び同条第 3 項）

(2) 役員人事

かやの実園長人事（もう 1 期改選、候補あり）、理事長人事（あと 2 期）を検討。

7. 進行中の重要課題

- (1) プラスワンとの訴訟問題 ※：別紙

8. 世界と日本の保育園の現状から今後を考察

全国各地で事故や児童虐待が表面化し、日本の保育園の現状、配置基準、給料、労働条件等の問題が表面化してきた。現場で働いている保育士にも不安、不満が積み重なって保育が消極的になっている。

2016年のツイート（ポスト）「保育所落ちた、日本死ね」で待機時解消が一気に加速したように、利用者のSNS発信があれば日本の保育園の置かれた状況、特に保育士配置基準があのような一気に改善されるのだろうか。今後の政府や厚生労働省、世論の動向が注視される。

Ⅰ 異次元の少子化対策

少子化対策の柱は、今のところ、①児童手当など経済的支援の強化、②学童保育や病児保育、産後ケアなどの支援拡充、③働き方改革の推進、の三つ。

現状では保育園関連は含まれていないが、識者、国民からは今回の事件の根本的問題と考えられる保育士配置基準の充実を求める声が上がっている。

これに対し厚生労働省では、「基準を変えて配置すべき人数を増やすことは当然望ましいことに思いますが、地域によっては、必要な保育士が確保できない可能性があります。そうすると、基準を守れず運営できなくなる園が出かねません」「特に厳しいと指摘された3歳児については平成27年度から15対1に配置した場合、上乘せして給付しています。これは消費税を8%に引き上げた際の財源を充てました。しかし、1歳児と4・5歳児については安定財源の確保が課題となり、毎年度、予算確保に取り組んでいますが、実現できていないのが現状です」とし、配置基準の見直しは行わない方針である。

現在、出生数の激減により少子化が進む一方で、「異次元の少子化対策」が不発に終わると少子化が一段と進み、低年齢児の大きな定員枠を抱える保育園はそれ自体がリスクでしかない。これまで待機児対策が中心だった区部でも定員の削減を進めており、羽村市、かやの実社においても定員削減がこれからの課題となることは間違いない。定員削減は保育士の削減に直結するが、保育士配置基準の改善があれば保育士の雇用維持に繋がり、冒頭の問題の改善にも繋がる。

保育団体においても、保育士配置基準が世間で注目されるようになったことは基準見直しの好機であり、国や自治体に働きかけるとともに世論に訴える取り組みを行うべきである。「はむら保育展」でも以前はそのような取り組みに注力していたが、近年は活動が停滞しているのが気に掛かる。

以下に日本と海外の保育士配置基準の実態、保育事業、少子化対策の考え方について比較検討してみた。

II 保育士配置基準

保育士配置基準の変遷（日本）

年度	乳児	1歳	2歳	3歳	4歳以上
1948～51	10:1		30:1		
1952～61	10:1			30:1	
1962	10:1(9:1)			30:1	
1964	8:1		9:1	30:1	
1965	8:1			30:1	
1966	7:1			30:1	
1967	6:1			30:1	
1968	6:1			25:1	30:1
1969～97	3:1	6:1		20:1	30:1
1998～2014	3:1	6:1		20:1	30:1
2015～	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	30:1
2024～	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	25:1

※：2015年より地方交付税により公立保育所の3歳児は15:1

日本では、国で一律の基準を定め日々改善することとしている。1952年以降、保育士配置基準は徐々に改善されてきているが、1969年以来50年以上ほぼ改善されていない。特に4歳以上は70年以上放置されている。一方、海外では国による統一基準は定めず、州や自治体で独自に基準を定めているところが多い。また、事業者が独自に基準を定めて運営しているところもあるようだ。日本の配置基準が最大30:1であるのに対し、イングランド、ニューヨーク、デンマーク、フィンランドなど、最大配置が一桁のところもある。

海外の保育士配置基準（2021年4月25日現在）

国	乳児	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳
日本	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	25:1	
英国(イギリス)	3:1			7:1	8:1	9:1
フランス	5:1 歩けない 4:1 歩ける			13:1		
独逸(ドイツ)	6:1			13:1		
スウェーデン	1クラス上限14人に職員3人				13:1	
ニュージーランド	5:1	1~6人職員 1,~20人 2,~30人 3,~40人 4				
米国(ニューヨーク州)	6週~1歳半 4:1,~		3歳未満 5:1	7:1	8:1	9:1
ベルギー	保育所 7:1, 幼児学校 15:1					
オーストリア	保育所 7~8:1, 幼稚園 16:1					
デンマーク	3.3:1			7.2:1		
フィンランド	4:1			7:1		
イタリア	保育所 7:1, 幼児学校 25:1					
韓国	3:1	5:1	7:1	15:1	20:1	

※：日本の職員配置はOECD（経済協力開発機構）が調査した20か国で一番低い基準

※：米国基準は1クラス10名を越えない

※：ベルギー以下は2012年2月24日現在

III 保育事業

日本の保育（保育所保育指針より：厚生労働省）

子どもの安心安全を守ることにかけては、日本の保育者は世界の中でも最高の努力と専門性を持っている。

例えば、連絡帳には子どもの1日の生活の様子やケガをした際の内容、検温、食事、お昼寝の時間などが細かく記載されている。子どもの様子を詳細に書くには、一人ひとりをよく観察していなければならない。クラスにたくさんの子どもがいる中で、一人の保育者が何人もの子どもの様子を一度に観察している。

鋭い観察力を持ち、子どもの姿を熟知し、そして親が気がかりなことなどを理解した上で、子どもの様子や成長を記録している。

また、近年では、保育者がICTやIoTなどの技術を使うことで、さらなる保育の質の向上が注目されるようになってきた。例えば、0歳児がお昼寝している時にきちんと呼吸しているか、うつ伏せになっていないかをチェックして記録し、異常時にはアラートを出してくれるシステムを活用したり、全保育室にカメラを設置して、保護者がいつでも園で過ごす子どもの様子が見れるようなシステムを導入する園が増えている。

保育者の専門性と技術は、子どもの健康・安全を保証する上でも大切な役割を担っている。

1 保育のねらいや内容が具体的

保育のねらいや内容が具体的。新保育所保育指針の中にある第2章の「乳児保育に関わるねらい及び内容」「1歳以上3歳未満児に関わるねらい及び内容」で具体的に改定されている。これは、共働き世帯の増加によって保育施設に入る乳児から3歳未満児が多くなったことで保育内容を充実させようという動きがあり、改定された。

2 保育園が教育施設と位置づけされる

保育所保育指針のポイントの二つ目は、保育園が教育施設と位置づけされるようになったこと。新保育所保育指針第1章の総則に「幼児教育をおこなう施設として共有すべき事項」と記載されるようになった。保育園も幼稚園や認定こども園と同じように教育施設と位置づけられた。これにより、保育園もよりよい教育を行うことが求められるようになった。

3 健康と安全がより配慮される

ポイントの三つ目は、健康と安全がより配慮されるようになったこと。子どもたちを守ることは、保育士にとっても重要な役割の一つ。新保育所保育指針では「第3章健康及び安全」の中に災害への備えについて新しく制定されることになった。災害の備えについて設けられたことで、万が一災害が起きたときに地域の消防署や防災センターと連携できる

ように定期的に訓練を行わなければいけなくなった。

4 子育て支援が強化された

ポイントの四つ目は、子育て支援が強化されたこと。これは、子育てニーズの多様化に合わせて追加されたもの。改定前は保護者に対する支援と言われていた。それが、2018年の改定で子育て支援と名前が変更されてより支援の幅が広がった。子育て支援では急速にネットが発達したことからよりプライバシーを守る項目が追加になった。また、保護者や家庭、地域が連携をして支援を行うことも求められるようになった。

5 保育の質を上げる取り組みが追加

ポイントの五つ目は、保育の質を上げる取り組みが追加されたこと。新保育所保育指針第5章の「職員の資質向上」の中で、研修の実施体制等が追加された。具体的な内容としては、研修で得た知識・スキルを保育所で共有し、保育所全体の資質向上を図ること。そして、保育所において保育士のキャリアアップを見据えた研修計画を作成することが挙げられる。厚生労働省が定めた保育士等キャリアアップ研修ガイドラインを使用して、保育士を養成していくことが求められるようになった。

6 5領域

5領域とは、保育を行う上での目標を5つの領域に分類したもの。保育所保育指針の中の1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容の項目で示されており、具体的な内容は以下の通り。

「健康」：心身の健康に関する領域

「人間関係」：人との関わりに関する領域

「環境」：身近な環境との関わりに関する領域

「言葉」：言葉の獲得に関する領域

「表現」：感性と表現に関する領域

以上の5つを指し、それぞれにねらいと内容が設定されている。5領域は、子どもの発達の基盤になっていくものであり、保育園の指導も5領域を元に行うことで子どもの心身の総合的な発育が期待できる。

7 10の姿

10の姿とは、幼児期の終わりまでに育てて欲しい幼児の具体的な姿として提示されている。一般的に幼児期の終わりとは小学校入学までを指す。10の姿とは、幼児教育の法令改正に伴って2018年に施行された。

健康な心と体

自立心

協同性

道徳性・規範意識の芽映え

社会生活と関わり

思考力の芽生え

自然との関わり・生命尊重

量・図形，文字等への関心・感覚

言葉による伝え合い

豊かな感性と表現

以上の10項目を踏まえて，子どもの成長を振り返って今後の保育に活かしていくのが10の姿。

8 今後の保育の姿

昨年度は，今後の保育のあり方を検討する上で，イタリア，フランス，カナダを中心としたレッジョ・エミリア（保育指針に影響）を取り上げたが，今年度はユネスコが提唱し，ユニセフが途上国を中心に教育・保育の普及活動をし，先進国では，ドイツを中心にEUで現在主流として実施されているESDを取り上げる。

令和 6 年度研究テーマ 海外の保育

「ESD(持続可能な開発のための教育・保育)」

ESD とは

「ESD」とは、「Education for Sustainable Development(=持続可能な開発のための教育・保育)」を略した言葉。国連が掲げる「SDGs(持続可能な開発目標)」の考え方を子どもたちにも知ってもらい、持続可能な社会づくりの担い手を育てようと、世界の教育の場で取り入れられてる。

環境・貧困・人権・平和・開発など、世界にはさまざまな課題がある。これらの課題は遠い国で起きている他人事のように感じる人もいるかもしれない。しかし、世界中の人々がこれからも豊かな暮らしを続けていくことができる社会を実現するためには、世界にはどんな課題があるのかを知り、解決に向けて私たち一人ひとりがどう行動すればよいのかを考えなければならない。

1 持続可能性に向けた保育をめぐる諸外国の動向 (抜粋)

ESD for 2030, SDGs, UNESCO

持続可能な社会, 幼児教育・保育

木戸啓絵 (東海大学)

日本国内では、乳幼児期の ESD(持続可能な開発のための教育・保育) の実践報告や実践をベースに論じた研究が多く、これらの ESD 実践例の多くは、自然体験や地域交流などを通して子どもが体験的に持続可能性について学んでいるとされるケースが多いが、日本の幼児教育・保育の文脈を考慮しながら、持続可能性と教育・保育について批判的に論じている研究は少ない。人間も含んだ形で自然を生態的にとらえる視点を持たずに自然体験や生活体験を繰り返しても、楽しい自然体験とエコな生活規範の伝播が蓄積されるだけで、これまでと同様に持続不可能な現代の社会が再生産されるだけである。平成 29 年改訂版の「学習指導要領」および「幼稚園教育要領」の前文に、子ども一人ひとりが「持続可能な社会の創り手となる」という文言が加筆されたものの、具体的にどのように持続可能性について乳幼児期に取り組んでいくのかという明確な指針は打ち出されていない。

OMEP (世界幼児教育・保育機構) では、幼児教育の現場で持続可能な社会 (持続可能な共同体) を構築する際の手がかりとして、評価スケールがあらたに開発され、その後も改良が続けられている。諸外国では「子どもの権利 (子どもの参画)」の視点で議論となることが多く、これまでの子ども観や保育観の見直しが進んでいる。

例えば、ドイツのユネスコ国内委員会が刊行している資料では、「ESD は、教育の根本的な理念として取り扱われるべきものであり、ESD を単なる一つの活動として取り入れるという立場ではなく、ESD に取り組むことで、保育者と子どもの関係性や幼児期について改

めて見直すべきである」としている。ドイツでは、ナショナルカリキュラムの中に ESD に関連する文言が加筆され、さまざまな実践が各地で行われている。また、各州において ESD for 2030 を踏まえた独自のガイドラインも作成されているが、日本では未だ作成されていない。まずは、保育者自身が持続可能性について自分のこととして身近な園生活や自分自身のライフスタイルを見直していくことがはじめの一步となる。そして、保育内容の面から考えると、子どもたちが日常的生活の中で自然との共生の観点から生態学的な環境観を育む保育実践を積み重ねていくことが求められている。その場合、直接的な自然体験が鍵となるが、一過性の非日常的な自然体験だけでは限界がある。また、効率性や目に見える成果を重視した保育者主導の一斉活動などは、ESD でも重視されている子どもの参画の視点が十分保障されているとは言い難いものも少なくない。持続可能な社会を支える一人ひとりの子どもたちが尊重され、子どもの主体性が真に発揮されるような園文化が求められている。そのためには、従来の活動や行事の在り方自体をあらためて問い直し再構成していくことが必要になってくる。その際、子どもの生活や遊びが、持続可能な社会の担い手の育成にどのようにつながっているのか、アセスメントやカリキュラム等の観点からも諸外国の取り組みから学ぶことは少なくない。

(1) 持続可能な文化の熟成

教育や保育の分野においても、効率性や競争原理を中心にしたシステムを続けていくことは、これまで環境教育や ESD の専門家たちが指摘してきたように持続不可能な社会の再生産を続けていくことにつながりかねない。従来の幼児教育・保育に散見される成果主義的な園文化を持続可能性の観点からあらためて見直し、持続可能な社会すなわち多文化共生型の社会を築いていくことが必要である。

(2) 共感と慈愛に基づく変容的行動の促進

乳幼児期の子どもは、目の前の生き物や植物、モノなどに「なってみる」というような擬人的もしくは共感的な形で身近な環境を理解している。言葉による論理的な説明を受け、自分自身の経験と思考的な判断を組み合わせることで世界の仕組みを理解するようになるのは、児童期以降である。持続可能な世界を認識し構築していくためには、部分的に断片化された知識だけでは不十分である。つまり、頭で理解する前に、体と心で世界と直接かかわるなかで理解を深めるプロセスが不可欠である。その際に共感と慈愛に基づいた身近な環境との直接的なかかわりが原体験となることが重要である。例えば、自分を含めた身のまわりの生き物がどのようにつながりあい、自然のサイクルのなかで命を紡いでいるのか、知識として知るのではなく感情や感覚を伴って共感的に理解することが求められる。知識偏重型の保育ではなく、共感的な知性の在り方が再考されることが望まれる。

変容的行動は子どもよりもむしろ大人の側に求められることが多いかもしれない。子どもとの日常生活の中では、簡単に答えが出ないような疑問や状況に遭遇することもある。例えば、身近な生き物の命とどのように向き合っていくのかというテーマは、真剣に考え

るほどどのようにふるまったらよいのかわからなくなるものである。そのようなときには、大人が事前に想定した範囲の中で活動を完結させるのではなく、子どもと共に立ち止まって考え、わからなさとともに目の前の状況に応答していくことが変容的行動につながるのではないだろうか。この点については、共感や慈愛とも関連してくるが、持続可能性の根底にあるすべての命を尊重するというケアの視点を軸に、子どもたちの声を聴きながらともに生活を営んでいくことが求められている。

(3) 本質的な問いとともに持続可能な暮らしを営む

日本の幼児教育・保育の分野では、小学校以上の学びのスタイルとは異なり、子どもたちは環境を通して体験をもとに学んでいる。つまり、日常での園生活や遊びを中心とした活動が、すべて学びにつながっている。持続可能な暮らしの営みを、実際に子どもたちが園生活や家庭生活の中で実現していくことで、持続可能な社会とはどのようなものなのか、実体験を通して子どもは学んでいく。

保育理念やカリキュラム、子どもたちの活動内容、保育教材、室内外の園環境、保育者の労働環境など、保育の現場においてはどこを切り取っても地球にやさしい持続可能性が見て取れるような運営や実践が求められる。その際、OMEP が提唱している持続可能性をチェックするための評価スケールなども活用できるだろう。

OMEP ESD 教育評価指標 (2019 年 第2版)

環境的な持続可能性について						
子どもと大人の日々の実践において、生態学的な持続可能なアプローチに取り組むために、園ではプロジェクトやグループ活動に参画し、人間の生存に関係する基本的な人権、人間が自然とすべての生物と人間以外の世界に依存していることの探求を課題とした持続可能な文化に向けて努力すること。						
1. 自然界						
1	2	3	4	5	6	7
園では、子どもたちが自然に接することや、自然の中に出かけていくことがない。		園では、保育のための材料、資源を提供している郊外や地域の自然豊かな場所へ出かける機会が時々ある。		園では、動物や植物を含む自然の世界を探索するための様々な素材や活動を定期的に提供している。		子どもたちは、園や地域社会の中で定期的に、四季を通じて自然体験をし、自然界や動植物を大切に育てる活動に取り組んでいる。
【上記番号を選んだ理由と園での実践例】 および【今後取り組みたいこと】						
2. 環境や自然の保護						
1	2	3	4	5	6	7
園では、子どもたちが自然を大切にしたり、飼育したりする機会がほとんどなく、緑をより多くする方法などについて話し合う機会が少ない。		園では、子どもたちに学校や自然や地域社会の環境を大切にすることについて、関心を持たせている。園では、身の回りにある遊具、設備機器、環境に含まれる毒物や化学物質などの衛生的な管理を始めている。		子どもたちは、園の環境や社会における問題や課題を特定し、そのための行動や解決策を提案することが奨励されている。園では、遊具、設備機器、環境に含まれる毒物や化学物質が除去されている。		子どもたちは、環境問題と自然の関係や自然の様々なリサイクルおよび、人々、自然、社会が相互にどのように影響しているのかを調べたり、日常的にプロジェクトに参画したりしている。
【上記番号を選んだ理由と園での実践例】 および【今後取り組みたいこと】						

2 ドイツのESD実践例1 保育園（トゥインクルキッズ保育園＝横浜市企業型認可保育所＝研究テーマ抜粋要約，参考：OECD資料）

(1) オープン保育

ドイツの保育園では、0歳児から異年齢で保育をしている。日本のように特定の保育士とのかかわりは見られない。これは“オープン保育”という取り組みになる。この“オープン保育”は従来のように保育士が前に立って指導する保育方法と違い、子どもが自由に遊び遊ぶ時間を十分にとる特徴がある。保育士によって計画，指導される保育もちろん必要だが，ドイツではそれよりも子どもの発達に大切なのは，自主的な自由遊びの中での学びであることを強調している。

子どもたちの個性，自立性を尊重し，多種多様性を受け入れることができ，困難を乗り越える力も培うことができる保育形態としている。核となるコンセプトは，すべての子どもたちが心地よく過ごせる場所であること。子どもたちは，どこで何をして誰と遊ぶかを自分で決めることができ，保育園は子どもの決定権や，意思を保証する場とされる。

職員全体で園全体の子どもたちを保育するため「私のクラス」，「僕の担任」という概念がなく，「私たちの園」，「私たちの先生」，職員から見れば「私たちの園児」というとらえ方をこのオープン保育の考えが基本となっている。

(2) 子ども観

子どもは学ぼうとする姿勢を生まれもっていること，子どもには学ぶ権利があることが強調されており，守ってあげる存在ではなく，自分で自分のやりたいことや可能性を決定する力がある子ども像が確立されている。

また，社会の変化に伴いシングルマザーや共働き家族の増加，移民や難民の流入など，さまざまな形の援助が不可欠となってきているため，多種多様なバックグラウンドをもつ子どもたちをそのまま受け入れることのできる園が求められるようになってきている。

ドイツでオープン保育に移行するにあたり，一番憂慮されたのは，「子どもと保育士とのつながりが弱くなってしまわないか？」「年少児がとまどうのではないか？」という点だった。しかし，オープン保育を進めるにしたがって子どもたちの表情や，活動への取り組む姿勢が目に見えてポジティブに変わってきたことによりその考えが徐々に改まっていった。

オープン保育により特に変わったのが，一斉保育において消極的な立場の子どもたちだった。特に彼らにおいて，遊びの選択肢，遊び相手の選択肢，かかわる保育士の選択肢などが広がることにより，園がより心地よい場所に変わっていることが実感できた。

子どもの視点にたった自発的で無理のない学びが尊重され，長期的で，人格形成の基礎となる遊びの体験に基づいた保育が大切とされた。

(3) 異年齢保育

ドイツでは基本的に異年齢保育で，「子どもの発達過程によって違っていることを受け入

れる」とあり、大切なのは、小学校に入る時点で、皆同じ能力を持つということだという。また、異年齢で過ごす、面白そうなものは5歳児が独占する可能性がある。

しかし、飽きて他のゾーンに行った5歳児を見ていて、急いで3歳児がそのゾーンで遊ぶという。ゾーンの中で最近人気のあるのが人体模型だ。各部を取り外せるようになっていて、それを組み立てて遊ぶ。子どもたちも初めは恐る恐る触っていたが、今では人気のコーナーの一つだ。

(4) 小さな科学者 (持続可能保育=ユネスコ提唱)

日本では、どうしても乳児から入園となると、保育者との愛着形成(アタッチメント)が大切とあって、特定の子どもの担当になる担当制保育を執ることが多いが、ドイツでは少し考え方が違う。最近のアタッチメント研究によれば、複数の保育者との信頼関係を結ぶことがより大切だという結果が報告されている。オープン保育という形態は、それが基盤であり、大切にされている。

子どもたちは、家で、園庭で、公園で見つけたものを園に持ってきて並べ、それを観察することからいろいろと発見をしていく。園庭には、足の裏の触角を促すような道や石がごろごろと敷き詰めた場所があり、子どもたちは虫眼鏡を持って、石の観察か石の間にいる虫の観察をしている。

また、例えば大きなかたつむりを飼育するなど生き物とのふれあいを大切にしている。そして、園で卵を産み、小さなカタツムリが生まれる。

このような「小さな科学者たち」の取り組みは、この地域の園長たちが集まって、1日半、保育者は1日研修をする。

(参考)

ドイツの保育所配置基準 (2020年 OECD=経済協力開発機構=資料より)

○ベルリン州 (市)

グループ規模についての規制なし

保育者と子どもの人数比

3歳未満) 保育者1人当たり子ども4.8人

3~5歳) 保育者1人当たり子ども8.7人

異年齢保育規制なし

○ブランデンブルグ州

グループ規模についての規制なし

3歳未満) 保育者1人当たり子ども7.6人

3~5歳) 保育者1人当たり子ども11.5人

6歳以上) 保育者1人当たり子ども12.5人

どのグループにも異年齢グループの活動を提供できるようにしなければならない。ただし、人員割り当ての規定なし。

○ノルトライン・ヴェストファーレン州

グループ規模についての規制あり

3歳未満) 保育者1人当たり子ども3.5人

3～5歳) 保育者1人当たり子ども9.4人

6歳以上) 保育者2人につき子ども20人

異年齢保育規制なし

○バイエルン州

グループ規模についての規制あり

3歳未満) 保育者1人当たり子ども5.8人まで

3～5歳) 保育者1人当たり子ども1.5人まで

6歳以上) 保育者1人当たり子ども9.6人まで

異年齢グループの活動を提供の規制なしは想定されていない。

3 ドイツのESD実践例2 幼稚園 (東京家政大学 ランブレヒト・マティアス他, 抜粋要約)

(1) 幼稚園では、年に一度、夏休みが始まる前に在園児を中心にした「子どもカンファレンス」を設けている。昨年の年間の活動を議題にして、一人ひとりの子どもが感想や希望を表明する時間を設けている。例えば、先生から子どもに対してこのような質問が提起される。

- ・「去年、何が一番楽しかった？」
- ・「去年してきたことの中で、何が思い出せる？」
- ・「新学年はどんなことがしたい？」

子どもは言いたいことを思いつくと手をあげて、自分の番になるまでじっと待っている。例えば、2003年～2004年に「子どもはみんな発明者」という年間テーマがあったが、「火を使つての遊びが楽しかった」や「地球や土のことについてもっと知りたい」など、次々と子どもから感想があがる。

一緒に参加している教員は子どもの感想を記録し、後日行われる教員会議でそれについて話し合う。教員会議の後の一週間はもう一度、子ども一人ひとりと個別に話し合い、どんなテーマに興味を持つかに関して、より深く理解しようとする。子どもカンファレンスとその後の個別面談から生まれた提案を持って、夏休みに入る前に年間カリキュラムとプロジェクトを計画していく。

例えば具体的には「子どもはみんな発明者」という年間テーマをそのように振り返った結果、次の一年には「五感で四大元素を研究しよう」という年間テーマが生まれた。年間テーマが決まってから、具体的な内容や教員のプロジェクト担当を考える。毎年、その様に年間カリキュラムが形成されていく。保育現場においても、教員は子供たちと関わりながら次々と保育内容を工夫している。

決まりきった流れではなく、常に子ども、保護者、教員という三者の希望を取り入れながら新しいプランを作ることに對しては信念を持って取り組んでいる。

(2) 自然科学への試み

幼稚園では子どもに科学への興味を持たせるように積極的に取り組んでいる。例えば、訪問者の視察では液体を扱う実験を勧められ、実際に体験する。ちなみに、実験活動については訪問者だけでなく、保護者も参加し体験している。実験は、いずれも仕組みが簡単で、一般家庭にあるもので再現できるものだった。

一つ目の実験では、水道水に入ったグラスに食用油を投入する。しばらくすると水の上に油だけの層ができる。そこで、ピペットを使って水性インクを一、二滴ずつグラスに加える。その時、子どもには「水性」であることを伝えない。インク滴は玉のような形を崩さずに油層に付着し、重力によって少しずつ下がっていく。数分間経過すると、油層を貫いたインクが水性であるため、水に接すると突然、その中に広がっていくのである。

二つ目の実験では角砂糖 2 個を小皿に置き、水に溶かした着色料を別の器に用意する。ピペットを使いながら、砂糖の塊をそれぞれ違う色で濡らす。角砂糖が溶け始めると、小皿に色の着いた水が流れていくが、それぞれ違った色は混ざらない。そして、角砂糖が完全に溶けてからは、皿に溜まった水の色も混ざることが観察された。

視察の時には、子どもは参加しないが、子どもの活動についても説明があった。実際に子どもと実験を行うときは、すべての段階において子どもに「今はどうなっている?」、「これからどうなる?」、「本当にそうなったの?」という問いかけを積極的に促し、また科学において必要な「仮説」「観察」「証明」という段階を意識させるよう心掛けている。水性インク実験では、変化が起きるまでに時間がかかるため、研究心だけでなく忍耐力や集中力も育まれる。そして、他の子ども達と仮説を比べたり、観察内容を説明したり、お互いの結果を見せ合ったりすることによって、「科学性」だけではなく社会性もともに育まれる。指導者である教員の役割は、一方的に「正解まで導くこと」ではなく、参加者全員が協力し、共に学べる環境づくりにある。

(3) 今後の課題

幼稚園では、教育概念と実践的活動を見ると、いくつかの共通点が明確になる。フルンド幼では教育者は子どもの意見を最大限に尊重し、子どもと共に学び空間（環境）を工夫していく取り組みをしている。

幼稚園と小学校で積極的な交流を持ちながらより良い教育を探求している。教員の負担は大きくなるだろうが、教育現場における「変化」や「工夫」を肯定的にとらえている。このような幼稚園で行われている教育はもはや教員から知識として子どもに与えられるものだけではなく、むしろ教員・子ども・保護者の間で築き上げられるものになってくると考えられる。

そのような教育環境の変化に伴い、子ども観にも大きな変化が見えてくる。幼稚園での

「子どもカンファレンス」や小学校での「おちびさん牧場」でも、教員は子どもたちを一個の人格として尊重し、信頼感を抱いている。限られた時間でも子ども達に「定着させる時間」を与えることこそが、子ども達の自己実現を可能にし、やがて社会性の成長につながるのではないと思われる。

一見「ほったらかし」のように見えるその教育は、経験したことや感じたことへの振り返りのために必要な時間と空間を作り、実は子ども達の内面的な発達を培うとも言える。

これまでみてきたように、幼児・児童期の ESD には、プログラムではなく学び空間（環境）が必要であり、子どもとの対話によって学びのサイクルを子どものペースに合わせて作っていく必要があることが確認できた。教育内容に関しては、子どもの日常生活のなかにある科学性や ESD のテーマを掘り出し、それを頭・心・手で学ぶことが大切である。

また、学びのサイクルでは、驚きや感動、不思議さ、畏敬の念などのセンスオブワンダーから素朴な疑問が生まれ、それを獲得するための活動と定着が確保されなければならないことがわかった。そして活動は、物語（ファンタジー）のなかに埋め込まれた様式で促進されることが確認された。今後はこうした成果を活かしつつ、理論的枠組みを形成し、日本の幼児教育の今後の行動計画につなげていきたい。

4 ESD の日本での取り組み「清瀬どろんこ保育園」

(1) 子どもたちに価値観を育むための体験活動

清瀬どろんこ保育園の主任を務める加藤さんは「どろんこ会グループでは野外での体験を大切にしていますが、それを単なる自然体験で終わらせるのではなく、その体験機会を与えてくれる自然を守る、それが世界とどうつながるのかを考える機会にしたいと考えました。またそれは子どもたちに知識を植えつけるということではなく価値観を育みたい、と考えたのです」と、ESD の視点を取り入れた背景を語ります。



松山保全林で外来種であるオオアマナの球根の駆除作業に参加

そこで今年度はさまざまな計画を実施してきました。4月には環境保全ボランティア活動に参加しました。7月からは金融リテラシー教育※として、畑で育てたじゃがいもが余ったのを機に保護者への販売を始めました。お金の大切さや使い道、感謝の気持ちといった価値観を育むための取り組みです。

さらに、世界的なスポーツの祭典が自国で開催されるという貴重な機会を活用し、異文化の理解、多様性を認めること、そして平和について考える機会を創りました。

※お金について十分な知識をもち、お金との付き合い方について適切に判断する力をもつための教育。

5 ドイツのESD保育と日本で一般的な担当制保育との違い

(1) 保育制度

① ドイツ（ドイツのミュンヘン市バイエルンには6種類の幼児教育施設がある）

0~3歳児対象の保育園、3~6歳児対象の幼稚園、6~10歳児対象の学童保育。そして、保育園と幼稚園が統合した「コープ」、保育園・幼稚園・学童の3つが統合した形をとる複合乳幼児施設がある。そういった環境の中で保育が行われている。

② 日本（日本には概ね7施設2保育サービスがある）

認可保育所（0~5歳）、幼稚園（3~5歳）、認定こども園（統合型施設0~5歳）、認証保育園（認定保育園）（0~5歳）、地域型保育事業（0~2歳）、託児所（年齢規定なし）、企業型保育園（年齢規定なし）、院内保育所（年齢規定なし）、ベビーシッター（年齢規定なし）、ファミリーサポートセンター（年齢規定なし）。

(2) 保育方式

① ドイツ（オープン保育）

職員全体で園全体の子どもたちを保育する。職員から見て保育園にいる子どもたち全員が「私たちの園児」という捉え方をするので、「私のクラス」という概念がないのが特徴。そして、その核となるコンセプトは「すべての子どもたちが心地よく過ごせる場所であること、子どもたちは、どこで何を誰と遊ぶかを自分で決めることができ、園は子どもの決定権や、参画を保障する場」とされている。そして、その中で、子どもの発するシグナルを重視し、子どもの欲求や子ども自身がすでに内に秘めてるそれぞれの陶冶（とうや）プランを見出すことが職員の役割と捉える。「陶冶」とは「人の性質や能力を円満に育て上げること。育成。」ということ。子どもそれぞれに合わせた保育の提供が根底にある。

ドイツの多くの施設では基本をオープン保育とし、時に、適宜担当制保育と組み合わせて保育を行うが、全国統一ではなく、各地域の行政の方針や地域の特性、施設の独自性や裁量により様々。

※：陶冶（とうや）とは、

この概念はかなり多様な意味で用いられているが、ドイツ語のBildungの訳語として使

われることが多く、これまで人間の本性の諸力を内部から調和的に発展させることを意味してきた。日本語では「教養」と訳される場合もあるが、教養がいままでの成果の内容をさしているのに対して、陶冶はその形成の過程ないし作用を表すという違いがある。その場合、子どもをある目的にまでつくりあげていくという意図的、積極的な作用を意味するのみならず、より広く自然の人間形成の過程をも含めて陶冶という概念が用いられることもある。

② 日本（担当制保育）

担当制といっても概念は様々で、クラス担当制、育児担当制、グループ担当制、場所担当制などを適宜組み合わせて保育するのが日本特有の担当制保育である。

・クラス担当制

担任がクラスの全児童を担当する。ドイツのオープン保育と対比される担当制保育とはクラス担当制のことと思われるが、日本では当たり前すぎて一般的に担当制保育とは呼ばない傾向がある。

・育児担当制

固定した一人の保育士が特定の児童（食事、トイレは1対1、を担当する、主に乳児クラスや3歳未満児クラスで実施されている。

・グループ担当制

クラスをいくつかのグループに分け、毎日の生活面（食事、睡眠、排泄）を固定した担当の保育士が関わる。

・場所担当制

保育者と子どもの組み合わせは非固定で、手洗い場・トイレ・着脱の場など、クラスの保育者が場所を担当し、そこにくる子どもを次々と援助していく方法。

日本では、これらの担当制について、それぞれの意義や課題についての検証はまだ充分とは言えず、今後実践に即した研究が望まれる。

ユネスコの動向	幼児教育・保育の国内動向
1987年 ブルントラント会議『我ら共通の未来』 →持続可能な開発が定義される。	
1992年 地球サミット『アジェンダ21』 →持続可能な未来の促進に教育の必要性が示される。	
2005年～2014年 国連ESDの10年 →ESDの普及・啓発が進められる。	2014年 『環境教育指導資料【幼稚園・小学校編】』 →自然体験・環境保全の必要性を強調される。
2015年～2019年 GAP →5つの優先的に取り組む分野が示される。	2017年 『学習指導要領』および『幼稚園教育要領』前文 →「持続可能な社会の創り手」の文言が追加される。
2016年～2030年 SDGsが正式にスタート →持続可能な開発目標（17の目標と169のターゲット）が示される。	
2019年～2030年 ESD for 2030 →SDGs達成に向けた教育の在り方が示される。	

令和6年度研究テーマ 参考資料 今後の保育のあり方について

ESD とその他の保育・教育メソッド

乳幼児教育における「ESD」のあり方として、自然、命、文化の継承、地域とそれを結ぶ「人」の関わりが重要である。そのESDのあり方を考える上で最近の保育の動きとこれまでの乳幼児保育・教育のメソッドを見直した。

1. 保育士の数を2倍にした園（東洋経済）

東京都の保育士実態調査によると、保育士の半分（50.1%）が「現在の職場に改善してほしいこと」として、「職員の増員」を挙げている。しかし、今年4月の保育士の有効求人倍率は1.98倍と全職種の平均値（1.17倍）よりも高く、保育士確保はそう簡単ではない。そんななか、保育士を国基準の2倍配置し、結婚や出産、育児を経ても働き続けられる職場作りに取り組む園がある。社会福祉法人風の森（東京都杉並区）が運営する、Pico ナーサリだ。

もともと幼稚園運営をしていた同法人だが、区の待機児童の問題を受けて7年前から保育園運営を開始した。当初は、国や区が定める配置基準どおりの職員数を配置していたが、すぐにほころびが出始めた。「基準どおりの職員数だと、交代で休憩を取ることすら難しかった。研修時間や有給休暇も取れず、職員が疲弊するのが目に見えてわかりました。行事前は、衣装などの制作のために、残業や持ち帰り仕事が当たり前になっていました」と振り返った。

保育園の運営開始から1年ほど経ち、職員を国基準の1.5倍に増員。すると、交代で1時間の休憩が取れるようになり、残業や持ち帰り仕事をする必要もなくなった。しかし、「勤務時間内の研修やミーティングの実施、希望どおりの有給取得は難しかった」という。

そこで2年前、都の補助金を活用して職員を国基準の2倍に増やしたところ、希望どおりの有給取得や、勤務時間内に交代で研修を行うことが可能になった。また、担任間のミーティングも、パート職員に午睡チェックを任せている時間に行えるようになった。

(1) 職員の満足度が保育士確保につながる

しかし、今の保育業界は、1人の保育士を2、3園で取り合う状況だ。そんななか、たくさんの職員を採用するのは難しいのではないだろうか。

「たくさんの応募をいただきますが、働いている保育士からの紹介が圧倒的に多いです。職員の満足度が高いと、人材の紹介につながると実感している」。職員の満足度につながっているのは、有給の取りやすさや、残業時間ゼロという点だけではない。充実した研修制度によるキャリアアップや、毎日の保育の充実も職員の満足度につながっている。

研修については、保育士それぞれが抱える課題や学びたいことを、年度ごとに園長と面談。1人ひとりに研修プランを組んでいる。外部講師による研修はもちろん、園内でもグループ

ワークやディスカッションなどを行い、保育の質を高めている。また、職員からは「ゆとりがあるから、子どもの気持ちを受け止められる」という声が多く聞かれる。例えば、散歩の時間に外に行きたくない子どもがいても、職員数にゆとりがなければ、無理にでも散歩に連れていかなければならない。しかし、職員数にゆとりがあれば、誰かが「なぜ散歩に行きたくないの?」と、子どもの気持ちを聞いてあげられる。駄々をこねている子どもも、話を聞けば満足して、スムーズに動いてくれることはよくある。こういったささいなことが、「子どもの気持ちを受け止められた」と、保育士の自己肯定感につながるという。

(2) 職員増だけでなく、持続可能な働き方の土壌作りが重要

職員を増やすことでさまざまな課題が解決したが、人員を増やすだけでは、何も変わらない。保育園運営を始めた当初は、行事の制作物について「じっくり時間をかけて、クオリティーの高いものを作りたい」という若手職員の声もあった。しかし、「将来、結婚や出産でライフステージが変わっても、今と同様に時間をかけて仕事ができるのか考えてもらった」という。時間をかけて作業することをよしとすれば、子育てや家事、介護で早く帰らなければならない職員が肩身の狭い思いをするかもしれない。長い目で見て、持続可能な働き方をしてもらうには、決められた勤務時間内に仕事を終えるカルチャーを作らなければならないと考えた。

今は、ミーティングのアジェンダの事前共有をはじめ、行事も計画的に前倒しで準備を始めるなど、全員で協力しながら貴重な時間をやりくりしている。今後の課題については、保育士の働き方を見直す動きが広がり、潜在保育士が保育業界に戻ってきたいと思ってもらえることが、当園の働き方改革の最終目標。

(3) 保育士の数を2倍にした園で起きた劇的変化

自治体として、保育士の働き方改革に取り組んでいるのが、兵庫県加古川市は、「ほかの市町村と同じく待機児童をはじめ、保育士不足は地域課題だったと振り返る。これらの地域課題の現状を知るため、市内の保育園に足しげく通った。すると、事務作業など、子どもと向き合う以外の業務にもかなりの時間がかけられていることに気づいた。

具体的にどの業務が大変なのか検証し、ICTを使って何とかできないだろうかと考え、内閣府のスマートシティ実証研究に応募。ICT導入による保育士業務の変化に関する検証が始まった。

(4) ICTを使った実証実験で、さまざまなツールを導入

実証研究ではさまざまな実験が行われたが、なかでも興味深いのが NEC の感情分析ツールによる実験だ。この実験では1カ月間、園長と受け持ちクラスのある主任教諭に感情分析ツールを着けてもらい、感情を測定しながら行動記録を行った。解析ツールの測定結果から、園長先生は園全体を見なければならないプレッシャーのなか仕事をしており、つねに集中・緊張状態で高い負荷がかかっていることがわかった。

そのうえ事務作業も膨大だ。園長の負荷を軽くしなければ、その部下である保育士の負

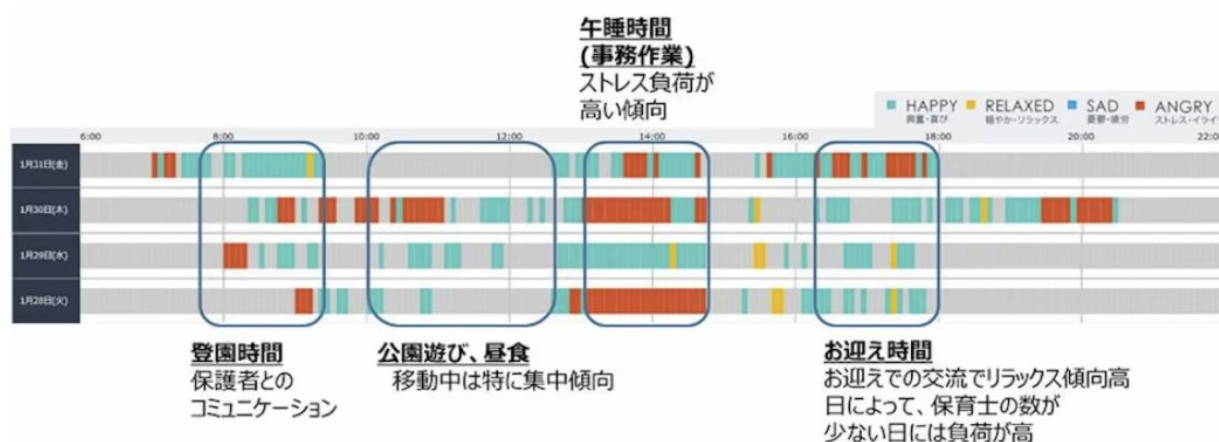
荷は軽くならないと考え、同市では園長の事務補助職員の採用を始めた。

子どもと向き合う時間を増やすことで…保育士には、連絡帳の記入、日報や指導案の作成など、子どもの成長と寄り添う以外の業務も多い。

その中で「人がやらなくてもよい業務」の負担を軽減し、さらには人員を増やすなどして、ゆとりを持って子どもと向き合う時間を増やすことが、保育



感情分析ツール（出所：[wisdom](#)「保育士不足を救え！「感情」からたどる、働き方改革と魅力向上」）



NECが開発した感情分析ツールの画面（出所：[wisdom](#)「保育士不足を救え！「感情」からたどる、働き方改革と魅力向上」）

士の定着につながっていく。さらには、潜在保育士が保育の魅力を再発見することにもつながるだろう。保育士の働き方改革は、国や自治体の制度や園の取り組み、そしてICTなどさまざまな側面から行われている。今後も社会全体で保育士不足について考えていけば、多様なアイデアによって保育士や子どもたちの環境がよりよくなるかもしれない。

2. 世界の主な乳幼児保育メソッド

(1) モンテッソーリ（イタリア）

1907年保育施設「子どもの家」設立から。「自己教育力」をモットーとしたメソッド。生まれ持った潜在的な能力を自ら引き出し、一生にわたり学び続ける姿勢を持った人間を育てることが目的。マリア・モンテッソーリ博士は医師でもあったため、科学的事実にもとづいた教育方法・教材が開発されていることが特徴。

・人間の傾向

抽象化する, 活動する, コミュニケーションする, 正確さを求める, 探検する, (環境に対して) 操作する, 秩序を求める, 見当識を持とうとする, 繰り返す, 自分でやり遂げる, 作業する (「目的をもって活動する」と呼ばれることもある)

・準備された環境

移動と活動がしやすい配置とすること、環境の美しさ、調和、清潔さ、子どもの体格と子どもの求めることに見合った寸法の建築・設備であること、材質の制限。子供の発達を支える材質のみが用いられること、整理整頓され、秩序があること、教室内外に自然があること

・発達段階

第一段階：出生～6歳、第二段階：6～12歳、第三段階：12～18歳：第四段階：18～24歳

第一段階：言語の獲得 — 出生～約6歳

物体への興味 - 約1歳半～3歳

順序 — 約1歳～3歳

五感の洗練 - 出生～約4歳

社会的な振る舞い — 約2歳半～4歳

日常生活の練習	コップに水を注ぐ・ボタンをかける・掃きそうじをするなどの日常生活の動作を、子どもに合わせたサイズの道具を使って行うことで、独立心や自信を養う。
感覚教育	色付きの円柱を積み上げて大きさ・色・重さの違いを感覚的につかむことなどにより、抽象的な概念を体得し、考える力を身につける。
言語教育	絵カード・文字カードなどを使って、文字に興味を持つところから始め、語彙力・文法力も高めていく。
算数教育	算数棒やビーズなどを使って、数の感覚をつかむところから四則演算へ導く。
文化教育	世界地図や時計などを使って、身の回りのものへの興味を広げる。

(2) シュタイナー教育（ドイツ）

1919年「自由ヴァルドルフ学校」から。子どもそれぞれが持つ「ユニークな個性」に着目したメソッド。ドイツを中心に活躍したルドルフ・シュタイナーによって考案された。ルドルフ・シュタイナーは、「幼児期は健康的な『からだ』を作ることが最も重要」と提唱。そのため、シュタイナー教育が導入されているほとんどの幼稚園・保育園などでは、テレビやビデオなどが無い。

・特徴は、人間の発達を7年で一区切りとし、それぞれの時期に教育的課題を設定している

という点。とくに幼児期に関連した3つの期間を見ていく。あくまで年齢は目安で、個人によって成熟のタイミングは変わる。

・発達段階：0～7歳 身体の健やかな発達を促す時期

8～14歳 感情を十分に働かせる時期

15～21歳 抽象概念、思考力によって世界についての包括的な認識を持てるようになる時期

縦割りクラス・同一担任制	幼稚園・保育園では、年齢の異なる子どもが同じクラスに在籍する縦割りクラスを導入。小中学校は一貫教育で同じ担任が同じクラスを担当することで、子どもにきめ細かな対応を行う。
オイリュトミー	音楽に合わせて感情や図形を表現しながら体を動かす。言葉の中の子音や母音、メロディーやリズム、他者との調和を学ぶ。
絵本を読まない	絵本から得られる視覚的情報ではなく、語り聞かせることでストーリーのイメージを膨らませ、子どもの想像力を育む。

(3) イエナプラン (ドイツ)

1923年イエナ大学ペーターセン教授。自分らしく成長する。誰からも影響を受けずに独立していること、自分自身で自分の頭を使ってものごとについて判断する気持ちを持つこと、創造的な態度、人と人との関係について正しいものを求めようとする姿勢。

自分らしく成長して行く権利は、人種や国籍、性別、(同性愛であるとか異性愛であるなどの) その人が持っている性的な傾向、生れついた社会的な背景、宗教や信条、または、何らかの障害を持っているかどうかなどによって絶対に左右されるものであってはならない。

・6つのクオリティ特性

経験の重視、発達の重視、協働(生と学びの共同体)、世界に目を向けている、批判的思考、意味・意義のある学び

・コア・クオリティ

子どもの、自分自身との関係

子どもの、ほかの人との関係

子どもの、世界との関係

・7つのエッセンス

物事に進んで取り組む、計画する、協働する、生み出す、プレゼンテーションする、リフレクションをする、責任を持つ。

4つの基本活動	対話・遊び・仕事（学習）・催しという4つの基本活動を循環するように行う。
ワールドオリエンテーション	教科にとらわれないテーマに沿って、学習の計画から実行まで子ども自身で行う。
リビングルーム	教室を「リビングルーム」と呼び、快適に過ごせる環境を子どもが整えていく。

(4) ドーマンメソッド（アメリカ）

1960年「人間能力開発研究所」。健常児だけでなく脳障害児に対しての幼児教育も確立しているメソッド。「脳は使うことで発達する」という言葉を残したグレン・ドーマンによって考案された。ドーマン・メソッドは、インターナショナルスクールなどで導入されているだけでなく、家庭で実践できるプログラムも販売されている。特に、乳幼児期における知性発達や、読み書き・算数の向上などに強みを持っている。

・同研究所では「人間能力開発研究所のプログラム」と呼称しており、世にいう「ドーマンメソッド」とは別物として注意を喚起している。

※ナシヨジオ

(5) ニキーチン教育（旧ソ連）

1985年「ニキーチンの教育」遊びを通して「創造力」を身に付けるためのメソッド。特に、「積み木を使った知育遊び」が有名。ニキーチン教育を生み出したニキーチン夫妻は、自らの子どもたちを幼稚園・保育所へ通わせず、自宅の中に好奇心を刺激するような遊具や仕掛けを施した。その仕掛けの一つとして生まれた遊びが「積み木遊び」。ニキーチン教育で使用する積み木を使用することで、問題解決能力や空間把握力などを養うことができる。

・教育法の基本

○施設に通わせない、○危険を体験させる、○信じる力を養う、○難しいことをさせる

・五つの条件

○早くから始める、○子どもが自ら挑戦する、○常に限界まで能力を出し切る、○完全な自由を与える、○大人は子どもに教えない

(6) レッジョエミア（イタリア）

1946年発祥、1990年代に世界に紹介。解決方法ではなく「解決の方向性」にアプローチして育成を行うメソッド。幼児教育のノウハウや方法ではなく、子どもと接する上での「心構え」にフォーカスしている。そのため、特別な教材・認定を受けた講師・細かいカリキュラムなどは存在しない。子どもの行動を観察し、興味を持っていると思われることに対し、大人がコミュニケーションを取りながら支援を行う。

・子どもの権利

子ども一人ひとりが思うままに行動して良い「子どもは権利の主体」というのが、レッジョ

エミリア教育の掲げる理念の1つ。「子どもの権利」を尊重するという教育理念が徹底されている所こそ、世界で最も高い教育方法の基準と呼ばれる所以。子どもの権利とは具体的にどのようなものが挙げられるかという、何かを試してみる権利、質問する権利、間違える権利、答えを想像する権利、迷う権利、黙っている権利などが挙げられる。このように、子どもが本来持っている特性を全て受け入れる姿勢を持つことが、子どもの尊重に繋がる。

・社会性

4～5人でグループに分かれ「プロジェクト」と呼ばれる活動を行い、保育士が指示を出したりはせず、子ども達がお互いに話し合い、意見を出し合いながら作業を進める。子ども達が対等な立場で、テーマを決め、参加人数や「何を作るのか?」「どのように作るか?」ということを決めることで、お互いの意見を尊重することや相違点を認めること等を身につけることができる。こうした作業を繰り返すことで、子ども達が自然と社会性を身につけられるように工夫している。

・時間

あらかじめ決められたカリキュラムや時間割が一切なく、子ども達のペースで「プロジェクト」を進めていく。プロジェクトの内容によっては、数ヶ月や1年単位で続く場合もある。子ども達は、急かされることによって本来持っている創造性や好奇心を発揮することが出来なくなる。

プロジェクト活動	一定期間の間に、1つのテーマについて、子ども同士で話し合ったり、製作したり、調べたりする。
ドキュメンテーション作成	子どもたちの様子を動画・写真・文字などで記録に残し、園内に掲示したり、保護者と共有することで、次の活動に生かす。
アトリエスタの配置	アトリエスタと呼ばれる造形美術の専門教師を配置して、プロジェクトを見守ったり、ドキュメンテーション作成などを行い、子どもたちの活動を支える。

(7) ピラミッドメソッド (オランダ)

1994年に Cito (オランダ政府教育評価機構) によって開発された幼児教育法。自主性を育むことを目的に、「やる気」「働きかけ」「寄り添い」「距離を置く」という4つの柱からなるメソッド。幼稚園では、自主性を育むために、「保育室を分け、各スペースに遊びのコーナーを設ける」などの取り組みを行っている。また、「サークルタイム」と呼ばれる、互いの顔を見合わせて会話をを行う時間がある点も特徴的。

・基本

ピアジェやヴィゴツキーなど新旧の様々な教育理論をベースに整理された幼児教育であり、子どもの遊ぶ(学ぶ)意欲を引き出すための保育環境づくりが基本。

子どもの自主性	「認められたい・自信を持ちたい・学びたい・探索してみたい」という要求を満たすこと。
保育者の自主性	保育者は子どもが安心できる保育環境を整え、変わらないサポートで安らぎを与えること。
寄り添うこと	子どもが安心して自分の探求心に基づいて行動するために、保育者と子どもが信頼関係でつながっていること。
距離を置くこと	「今、目の前にある」物事だけを学ぶのではなく、「目に見えないもの」にも焦点を合わせて学びを深めること。

	ピアジェ	ヴィゴツキー
発達因子	子ども同士	大人や周囲の年長者
知識の発達	自分自身	大人の援助により一人で取り組める

(8) ESD(OMEP)2020年

省略

(9) 最近の欧米の保育・幼児教育メソッドの傾向（国や地域による違いが大きい）

- ・国による統一の制度がない場合が多く、自治体や施設の独自性がある。
- ・6時～18時開所が多い。
- ・朝食が出る場合が多い。
- ・行事はないか有っても非常に少ない。
- ・必ずしも保育士資格等を必要としない場合がある。
- ・日本ほど給食が充実していない。
- ・日焼け止め対策をしっかりとしている場合が多い。
- ・保育園 NO 位置付けは幼児教育のための施設で、公立より民間主流で各施設の独自性重視。
- ・決まったカリキュラムではなく、子ども各個人の主体性を重視し、自ら活動するよう促す。
- ・体験を通して伝統を継承する。
- ・実体験重視で、本物に触れることにこだわり、積極的に体験し、自然素材に触れ、危険と思われることも体験する場を与える。
- ・食育は、素材そのもののおいしさを知ること、食べること、自然界のサイクルを知り、生きることの楽しさを知ること。
- ・異年齢保育重視。
- ・生活環境は、デジタル機器をできるだけ遠ざけ、今ではボタン一つでできる洗濯や掃除も、

本来のプロセスを手作業ですべて体験する。

- ・機械化される前の本来のプロセスをすべて見せて、物事の道筋、論理を体感する。
- ・仲間と対話しながら一つのもの作り上げる協働活動。
- ・子どもは子どもたち自身で難題をクリアする力があり、保育者の子どもとの関わりを制限。
- ・保育者は観察とミーティング重視で記録はチェック方式が多く筆記は少なめだが、職員集団で共有し、ミーティングや父母面談で活用の機会が多い。

3. 日本の主な保育・教育メソッド

(1) 七田式教育法, 1978年「株式会社しちだ教育研究所」

子どもの心、他者への愛情、夢、志を育てる「魂の教育」を提唱し、知育、徳育、体育、食育をベースに全人格的教育を目指す。人間が生来持つ右脳の優れた能力に、イメージトレーニング、カードフラッシュ、記憶法など脳の発達理論に基づく様々な取り組みで働きかけ、読み、書き、プリント学習など左脳を使う取り組みとも併せて、能力や知識の定着を図る。親からの愛情が子どもの成長に不可欠という考えから、「認めてほめて愛して育てる」を教育理念とし、親への子育てのアドバイスやサポート等も行う。「ESP」(超感覚的知覚)に注目し、右脳の活性化に繋げる。

科学的には左脳右脳分離論は完全に否定されており、根拠が相当怪しい理論だが、幼稚園を中心にカスタマイズして採用している施設は多い。

フラッシュカード	絵や文字が描かれたカードを大量に高速で見せたり、それを保護者が読み上げながら見せたりして、右脳を活性化させる。
ドッツ	赤色の点がランダムに描かれたカードを見て、点の数を数えることから始め、徐々に四則演算に発展させる。

(2) ヨコミネ式教育法 (1980年ころ?)

「すべての子どもが天才である」という理念のもと、自らが考え、判断し、行動・実践できる子どもを育てることを目的にしている。

親・社会が子どもを決して過保護にせず、「心の力」「体の力」「学ぶ力」を身につけることで、自立に向かわせます。読み・書き・計算・体操・音楽・図工・遊びなどさまざまな活動に取り組む。日本では人気の高いメジャーなメソッドの一つで多くのアスリートを輩出。

基本：子ども達が自立して生きていけるよう『学ぶ力』『体の力』『心の力』の3つを重視。その本質は、自ら考え、自ら判断し、自ら行動・実践すること一すなわち自立すること。

- ・ストレッチ、ブリッジ、逆立ち歩き、マット運動、跳び箱、読み・書き・計算「自学自習」
- ・できることは面白い、面白いから練習する、練習すると上手になる、上手になると大好きになる、そして次の段階に行きたくなる、くり返しで才能が開花する。

(3) 石井式教育法 (1970 年ころ?)

脳幹 = 思考力・読解力・表現力を身につけ、未来の社会で活躍できる子ども達を育てる。好奇心旺盛な幼児期に“学ぶことの楽しさ”を教え、全ての子ども達が本来持っている、天才的潜在能力を 100 パーセント引き出す。

・漢字かな交じり文で本物の日本語にふれる、遊び感覚の学習方法、本物の美術作品で芸術にふれる

4つのスイッチ	競争したがる・真似をしたがる・少しだけ難しいことをしたがる・認められたがる
才能開花の法則	できることは面白い→面白いから練習する→練習すると上手になる→上手になると大好きになる →次の段階にいきたくなる

(4) 最近の日本の保育保育・幼児教育メソッドの傾向

- ・国により全国統一の制度が定められ、補助金で厳しく規制されている。
- ・7時～19時開所が多い。
- ・朝食が出ない場合が多い。
- ・一般的に行事が多い。
- ・保育士資格は必須。
- ・給食は2本ほど充実していない場合が多い。
- ・一般的に日焼け止め対策はあまりしない。
- ・保育園は働く親のための施設的な性格が強化され、また、従来は民間より公立が主流だったが近年急速に民間主流となりつつあるものの、公が共通ルールでコントロールする。
- ・共通カリキュラムで集団の協調性を重視。
- ・伝統は主に行事で伝える。
- ・集団の中で「どう考えるか」「どう表現するか」を学ばせる。
- ・主に栄養価と安全性を重視した食育。
- ・年齢別クラス編成が中心。
- ・一般的に全員が共通教育カリキュラムで平等制を重視。
- ・保護者の需要が多く、選択されるために早期教育やスポーツ鍛錬等を重視する傾向。
- ・国の方針により、健康・安全を徹底管理。
- ・安全性にも教育にも ICT や IOT などデジタル機器を積極的に活用。
- ・保育者は子どもと比較的積極的に関わる。
- ・保育者は観察より記録重視で質、量とも多いが職員集団での記録の共有など活用頻度は比較的少ない。
- ・世界一と言ってもいいくらい保育士や栄養士の仕事内容が細かく、厳しく徹底している。

別表1 令和6年度 有資格給料表(管理職含む)

令和5年度適用福祉職俸給表準拠(処遇改善I含む)

1-9 短大卒初任給

基本給(本俸加算額=調整手当込み、端数100円単位で四捨五入)

号 級	1級		2級		3級		4級		5級		6級	
	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差
1	210,500	-4%	265,800	21%	314,600	44%	339,000	55%	384,500	76%	434,900	99%
5	215,900	5,400	274,100	8,300	320,800	6,200	345,000	6,700	394,900	10,000	446,000	11,100
9	222,300	6,400	281,700	7,600	326,500	5,700	354,000	8,200	403,800	9,100	457,900	11,600
13	229,000	6,700	288,000	6,300	331,400	4,900	362,200	8,200	412,900	9,300	469,600	12,000
17	235,400	6,400	293,900	5,900	337,500	6,100	371,600	9,400	421,900	9,000	479,900	10,200
21	241,000	5,600	298,700	4,800	344,400	5,900	379,600	8,000	430,900	9,000	488,800	8,800
25	246,400	7,400	304,200	5,500	351,800	7,400	388,900	9,300	439,900	9,000	496,900	8,300
29	255,400	7,000	311,900	7,100	358,100	6,300	397,600	8,700	448,900	8,600	504,100	7,200
33	261,100	5,700	316,900	5,600	364,000	5,900	406,400	8,800	456,700	8,200	510,000	5,900
37	266,400	5,300	321,900	5,000	370,800	6,800	414,100	7,700	463,400	6,700	516,000	6,000
41	271,300	4,900	327,100	5,200	377,500	6,700	423,000	8,900	468,700	5,300	519,600	3,600
45	274,900	3,600	332,700	6,600	383,800	5,300	431,300	8,300	473,600	4,900	523,000	3,400
49	278,500	3,600	340,300	6,600	389,200	5,400	437,400	6,100	476,800	3,200	525,900	2,900
53	282,000	3,500	345,900	5,600	393,400	4,200	442,100	4,700	479,100	2,300	527,800	1,900
57	285,500	3,000	351,200	5,300	396,700	3,300	445,500	3,400	480,900	1,400	529,400	1,600
61	288,600	3,100	357,100	5,900	402,600	2,400	449,200	3,700	482,000	1,500	531,000	1,600
65	291,100	2,500	363,200	6,100	409,900	1,800	452,000	2,800	483,400	1,400	531,000	1,600
69	295,000	3,900	368,100	4,900	403,100	2,200	454,700	2,700	484,700	1,300	531,000	1,200
73	298,500	3,500	373,800	5,700	405,000	1,900	457,400	2,700	485,900	1,200	531,000	1,200
77	302,100	3,600	379,900	3,100	407,000	2,000	460,100	2,700	487,100	1,200	531,000	1,200
81	305,800	3,700	385,600	2,600	408,800	1,800	462,800	2,800	488,100	1,100	531,000	1,100
85	309,600	2,800	391,300	1,800	410,600	1,800	465,600	2,800	489,100	1,100	531,000	1,100
89	313,400	3,200	397,100	1,500	412,400	1,700	468,400	2,800	490,100	1,100	531,000	1,100
93	317,200	2,800	402,900	1,700	414,200	1,600	471,200	2,800	491,100	1,100	531,000	1,100
97	321,000	2,800	408,700	1,700	416,000	1,600	474,000	2,800	492,100	1,100	531,000	1,100
101	324,800	3,000	414,500	1,500	417,800	1,500	476,800	2,800	493,100	1,100	531,000	1,100
105	328,600	1,800	420,300	1,500	419,600	1,500	479,600	2,800	494,100	1,100	531,000	1,100
109	332,400	1,800	426,100	1,600	421,400	1,500	482,400	2,800	495,100	1,100	531,000	1,100
113	336,200	1,300	431,900	1,500	423,200	1,500	485,200	2,800	496,100	1,100	531,000	1,100
117	340,000	1,600	437,700	1,400	425,000	1,400	488,000	2,800	497,100	1,100	531,000	1,100
121	343,800	1,500	443,500	1,500	426,800	1,400	490,800	2,800	498,100	1,100	531,000	1,100
125	347,600	1,300	449,300	1,500	428,600	1,400	493,600	2,800	499,100	1,100	531,000	1,100
129	351,400	1,500	455,100	1,500	430,400	1,400	496,400	2,800	500,100	1,100	531,000	1,100
133	355,200	1,500	460,900	1,500	432,200	1,400	499,200	2,800	501,100	1,100	531,000	1,100
137	359,000	1,500	466,700	1,500	434,000	1,400	502,000	2,800	502,100	1,100	531,000	1,100
141	362,800	1,300	472,500	1,500	435,800	1,400	504,800	2,800	503,100	1,100	531,000	1,100
145	366,600	1,300	478,300	1,500	437,600	1,400	507,600	2,800	504,100	1,100	531,000	1,100
149	370,400	1,300	484,100	1,500	439,400	1,400	510,400	2,800	505,100	1,100	531,000	1,100
153	374,200	1,200	489,900	1,500	441,200	1,400	513,200	2,800	506,100	1,100	531,000	1,100
再任	241,000		288,000		305,000		344,400		376,300		426,000	

令和6年度 無資格給料表(責任者含む)

令和5年度適用行二俸給表準拠(この他処遇改善I含む)

1-25 短大卒初任給

国処遇改善内訳

国処遇改善2~3%+1%+1%+2%年度追加算2%=-

号 級	1級		2級		3級		4級		5級	
	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差
1	157,400	-1%	128,500	2%	244,200	3%	299,300	70%	332,200	88%
5	162,000	4,600	125,100	6,600	250,400	6,200	295,400	5,100	341,500	8,300
9	166,500	4,500	127,800	6,700	256,900	6,500	298,900	5,500	349,000	7,500
13	171,100	4,600	131,300	5,500	263,800	6,900	303,500	5,000	357,000	8,000
17	176,000	4,900	142,300	5,000	270,000	6,200	309,000	4,500	365,500	7,900
21	181,700	5,700	147,000	4,700	274,100	4,100	314,000	4,600	374,000	7,000
25	187,300	5,600	151,900	4,900	278,400	4,3%	318,900	4,200	382,900	6,400
29	194,300	7,000	156,000	4,100	283,000	5,600	323,200	5,000	392,000	7,100
33	201,200	6,900	161,300	4,400	287,300	5,800	327,700	4,500	401,000	7,700
37	209,700	8,500	166,100	4,700	292,300	5,700	332,400	4,200	410,000	8,200
41	217,500	7,800	170,000	4,900	297,000	5,400	337,300	3,900	419,000	8,900
45	224,200	6,700	175,200	5,200	301,600	5,000	342,400	3,600	428,000	9,600
49	230,600	6,400	180,000	4,800	306,500	4,800	347,700	3,300	437,000	10,300
53	236,000	5,400	184,900	4,900	311,000	4,400	353,300	3,000	446,000	11,000
57	241,000	5,000	189,800	3,900	315,000	4,200	359,000	2,700	455,000	11,700
61	245,900	4,900	194,700	3,600	319,000	3,800	364,800	2,400	464,000	12,400
65	249,900	4,000	199,600	4,200	323,000	4,000	370,800	2,100	473,000	13,100
69	253,100	3,200	204,500	3,600	327,000	3,600	376,900	1,800	481,000	13,800
73	256,900	1,800	209,400	1,900	331,000	3,200	383,000	1,500	489,000	14,500
77	259,900	2,000	214,300	2,000	335,000	3,000	389,000	1,300	497,000	15,200
81	262,800	2,900	219,200	2,100	339,000	2,700	395,000	1,100	505,000	15,900
85	266,800	2,600	224,100	1,300	343,000	2,500	401,000	900	513,000	16,600
89	269,800	2,400	229,000	1,200	347,000	2,300	407,000	800	521,000	17,300
93	273,800	2,100	233,900	1,300	351,000	2,100	413,000	700	529,000	18,000
97	277,800	1,700	238,800	1,500	355,000	1,900	419,000	600	537,000	18,700
101	281,800	2,200	243,700	1,300	359,000	1,700	425,000	500	545,000	19,400
105	285,800	2,500	248,600	1,200	363,000	1,500	431,000	400	553,000	20,100
109	289,800	2,800	253,500	1,100	367,000	1,300	437,000	300	561,000	20,800
113	293,800	1,800	258,400	1,100	371,000	1,100	443,000	200	569,000	21,500
117	297,800	2,100	263,300	1,200	375,000	1,000	449,000	100	577,000	22,200
121	301,800	1,900	268,200	1,300	379,000	900	455,000	100	585,000	22,900
125	305,800	1,300	273,100	1,200	383,000	800	461,000	100	593,000	23,600
129	309,800	1,500	278,000	1,200	387,000	700	467,000	100	601,000	24,300
133	313,800	1,500	282,900	1,200	391,000	600	473,000	100	609,000	25,000
137	317,800	1,500	287,800	1,200	395,000	500	479,000	100	617,000	25,700
141	321,800	1,300	292,700	1,200	400,000	400	485,000	100	625,000	26,400
145	325,800	1,300	297,600	1,200	404,000	300	491,000	100	633,000	27,100
149	329,800	1,300	302,500	1,200	408,000	200	497,000	100	641,000	27,800
153	333,800	1,200	307,400	1,200	412,000	100	503,000	100	649,000	28,500
再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	

※:100円単位で四捨五入

再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	
再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	
再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	
再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	

※:100円単位で四捨五入

再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	
再任	230,400		243,600		265,600		290,400		326,900	
再任	230,400		243,600		265,600		290,400	</		

1-9 短大卒初任給

本俸総額(時給単価)

号	1級		2級		3級		4級		5級		6級	
	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差
1	1,250		1	1,530	1	1,870	1	2,020	1	2,290	1	2,530
5	1,290	40	5	1,630	5	1,910	5	2,060	5	2,330	5	2,650
9	1,320	30	9	1,680	9	1,940	9	2,110	9	2,400	9	2,720
13	1,360	40	13	1,710	13	1,970	13	2,160	13	2,460	13	2,800
17	1,400	40	17	1,750	17	2,010	17	2,210	17	2,510	17	2,860
21	1,430	30	21	1,780	21	2,050	21	2,260	21	2,560	21	2,910
25	1,480	50	25	1,810	25	2,090	25	2,310	25	2,620	25	2,960
29	1,520	40	29	1,850	29	2,130	29	2,370	29	2,670	29	3,000
33	1,550	30	33	1,890	33	2,170	33	2,420	33	2,720	33	3,040
37	1,590	40	37	1,920	37	2,210	37	2,460	37	2,760	37	3,070
41	1,610	20	41	1,950	41	2,250	41	2,520	41	2,790	41	3,090
45	1,640	30	45	1,990	45	2,280	45	2,570	45	2,820	45	3,110
49	1,660	20	49	2,030	49	2,320	49	2,600	49	2,840	49	3,130
53	1,680	20	53	2,060	53	2,340	53	2,630	53	2,850	53	3,140
57	1,700	20	57	2,090	57	2,360	57	2,650	57	2,860	57	3,150
61	1,720	20	61	2,130	61	2,380	61	2,670	61	2,870	61	3,160
65	1,730	10	65	2,160	65	2,390	65	2,690	65	2,880		
69	1,760	30	69	2,190	69	2,400	69	2,710	69	2,890		
73	1,780	20	73	2,230	73	2,410	73	2,720	73	2,890		
77	1,800	20	77	2,240	77	2,420	77	2,740	77	2,900		
81	1,820	20	81	2,260	81	2,430	81	2,750				
85	1,840	20	85	2,270	85	2,440	85	2,760				
89	1,860	20	89	2,280	89	2,450	89	2,770				
93	1,890	20	93	2,290	93	2,460	93	2,780				
97	1,890	10	97	2,300								
101	1,910	20	101	2,310								
105	1,920	10	105	2,320								
109	1,930	10	109	2,330								
113	1,940	10	113	2,340								
117	1,950	10	117	2,340								
121	1,950	0	121	2,350								
125	1,960	10										
129	1,970	10										
133	1,980	10										
137	1,990	10										
141	2,000	10										
145	2,000	0										
149	2,010	10										
153	2,020	10										
再任	1,400			1,710		1,820		2,050		2,240		2,540

1-25 短大卒初任給

本俸総額(時給単価)

号	1級		2級		3級		4級		5級	
	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差	号	本俸月額 間差
1	940		1	1,300	1	1,450	1	1,780	1	1,980
5	960	20	5	1,340	5	1,490	5	1,810	5	2,030
9	980	30	9	1,380	9	1,530	9	1,840	9	2,080
13	1,020	30	13	1,410	13	1,570	13	1,870	13	2,130
17	1,050	30	17	1,440	17	1,610	17	1,900	17	2,170
21	1,080	30	21	1,470	21	1,630	21	1,930	21	2,210
25	1,110	30	25	1,500	25	1,670	25	1,950	25	2,250
29	1,160	50	29	1,520	29	1,700	29	1,980	29	2,290
33	1,200	40	33	1,550	33	1,740	33	2,010	33	2,330
37	1,250	50	37	1,580	37	1,770	37	2,040	37	2,360
41	1,290	40	41	1,610	41	1,800	41	2,060	41	2,390
45	1,330	40	45	1,640	45	1,830	45	2,080	45	2,410
49	1,370	40	49	1,670	49	1,860	49	2,110	49	2,440
53	1,400	30	53	1,700	53	1,890	53	2,130	53	2,460
57	1,430	30	57	1,720	57	1,920	57	2,150	57	2,490
61	1,460	30	61	1,740	61	1,950	61	2,170	61	2,510
65	1,480	30	65	1,770	65	1,970	65	2,190	65	2,530
69	1,510	20	69	1,790	69	2,000	69	2,200	69	2,540
73	1,520	10	73	1,800	73	2,020	73	2,210		
77	1,530	10	77	1,810	77	2,040	77	2,230		
81	1,550	20	81	1,820	81	2,050	81	2,230		
85	1,560	10	85	1,830	85	2,060	85	2,240		
89	1,580	20	89	1,840	89	2,080	89	2,250		
93	1,590	10	93	1,850	93	2,090	93	2,260		
97	1,600	10	97	1,860	97	2,100	97	2,260		
101	1,610	10	101	1,860	101	2,120	101	2,270		
105	1,620	20	105	1,870	105	2,130				
109	1,640	10	109	1,880	109	2,140				
113	1,650	10	113	1,880	113	2,150				
117	1,660	10	117	1,890	117	2,150				
121	1,670	10	121	1,900	121	2,160				
125			125	1,910	125	2,170				
129			129	1,910	129	2,170				
133			133	1,920	133	2,180				
137			137	1,930						
再任	1,370			1,450		1,580		1,730		1,950

令和6年度給与新旧対比表(人事院作成令和5年度年8月単価を元に試算)

給料表1. 福祉職俸給表地域手当12%、如遇改善7%で基本給を試算

年 数	1級				2級				3級				4級				5級				6級																		
	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率	基本給	前年	差	率											
-2	210,900	190,200	1	20,800	10.7%	285,800	1	16,400	6.8%	314,600	1	303,500	1	11,100	3.7%	339,000	1	328,300	1	10,700	3.3%	384,500	1	379,800	1	4,700	1.2%	434,900	1	431,900	1	3,000	0.7%						
-1	215,900	195,500	5	20,400	10.4%	274,100	5	16,500	6.4%	320,800	5	310,000	5	10,800	3.5%	345,700	5	330,200	5	9,500	2.8%	394,500	5	390,400	5	4,100	1.1%	446,000	5	443,200	5	2,800	0.6%						
0	222,900	202,100	9	20,800	10.0%	281,700	9	15,700	5.9%	326,500	9	318,200	9	10,300	3.3%	354,000	9	346,100	9	7,900	2.3%	403,600	9	400,800	9	3,300	0.8%	457,600	9	454,700	9	2,900	0.6%						
1	229,900	208,800	13	21,100	10.1%	288,000	13	15,200	5.6%	331,400	13	322,300	13	9,100	2.8%	362,200	13	355,200	13	7,000	2.0%	412,900	13	410,100	13	2,800	0.7%	469,600	13	467,100	13	2,500	0.5%						
2	235,400	215,900	17	19,500	9.0%	293,900	17	13,800	4.9%	337,500	17	329,900	17	7,600	2.3%	371,600	17	365,200	17	6,400	1.8%	421,900	17	419,200	17	2,700	0.6%	479,800	17	477,400	17	2,400	0.5%						
3	241,000	223,700	21	17,300	7.7%	298,700	21	11,900	4.1%	344,400	21	337,600	21	6,800	2.0%	379,600	21	375,000	21	4,600	1.2%	430,900	21	428,800	21	2,600	0.6%	488,600	21	486,500	21	2,100	0.4%						
4	248,400	231,500	25	16,900	7.3%	304,200	25	10,900	3.7%	351,800	25	345,600	25	6,200	1.8%	388,900	25	385,000	25	3,900	1.0%	439,900	25	437,600	25	2,300	0.5%	496,900	25	495,200	25	1,700	0.3%						
5	255,400	239,800	29	15,600	6.5%	311,300	29	10,500	3.5%	358,100	29	352,700	29	5,400	1.5%	397,600	29	394,400	29	3,200	0.8%	448,500	29	446,400	29	2,100	0.5%	504,100	29	502,500	29	1,600	0.3%						
6	261,100	246,400	33	14,700	6.0%	316,900	33	10,000	3.3%	364,000	33	360,500	33	3,500	1.0%	406,400	33	403,500	33	2,900	0.7%	456,700	33	454,700	33	2,000	0.4%	510,000	33	508,500	33	1,500	0.3%						
7	266,600	252,400	37	14,200	5.5%	321,900	37	9,800	2.8%	370,800	37	367,800	37	3,000	0.8%	414,100	37	411,600	37	2,500	0.6%	463,400	37	461,700	37	1,700	0.4%	516,000	37	514,400	37	1,600	0.3%						
8	271,300	258,600	41	12,700	4.9%	327,100	41	7,200	2.3%	377,500	41	374,700	41	2,800	0.7%	423,000	41	420,500	41	2,500	0.6%	468,700	41	467,200	41	1,500	0.3%	519,600	41	518,000	41	1,600	0.3%						
9	274,900	263,800	45	11,100	4.2%	333,700	45	6,800	2.0%	383,800	45	381,400	45	2,400	0.6%	431,300	45	429,000	45	2,300	0.5%	473,600	45	472,200	45	1,400	0.3%	523,000	45	521,500	45	1,500	0.3%						
10	278,900	268,300	49	10,600	3.8%	340,300	49	6,000	1.8%	389,200	49	389,900	49	2,300	0.6%	437,400	49	435,300	49	2,100	0.5%	478,800	49	476,800	49	1,400	0.3%	525,900	49	524,300	49	1,600	0.3%						
11	282,000	272,400	53	9,600	3.5%	345,900	53	5,100	1.5%	393,400	53	391,400	53	2,000	0.5%	442,100	53	440,300	53	1,800	0.4%	479,100	53	477,700	53	1,400	0.3%	527,800	53	526,200	53	1,600	0.3%						
12	285,900	276,300	57	9,200	3.3%	351,200	57	4,700	1.4%	398,700	57	394,800	57	1,900	0.5%	445,500	57	443,900	57	1,600	0.4%	480,500	57	479,100	57	1,400	0.3%	529,400	57	527,900	57	1,500	0.3%						
13	288,600	280,600	61	8,000	2.9%	357,100	61	3,500	0.9%	404,000	61	397,200	61	1,800	0.5%	449,200	61	447,800	61	1,400	0.3%	482,000	61	480,800	61	1,500	0.3%	531,000	61	529,400	61	1,600	0.3%						
14	291,100	284,400	65	6,700	2.4%	363,200	65	2,600	0.7%	409,900	65	399,400	65	1,500	0.4%	452,000	65	450,700	65	1,300	0.3%	483,400	65	482,000	65	1,400	0.3%												
15	295,000	289,100	69	5,900	2.0%	368,100	69	2,300	0.6%	413,000	69	401,700	69	1,400	0.3%	454,700	69	453,400	69	1,300	0.3%	484,700	69	483,300	69	1,400	0.3%												
16	300,000	293,200	73	5,800	1.8%	373,800	73	2,300	0.6%	418,000	73	405,600	73	1,400	0.3%	457,400	73	456,100	73	1,300	0.3%	485,900	73	484,600	73	1,300	0.3%												
17	302,100	297,500	77	4,600	1.5%	376,900	77	2,000	0.5%	419,900	77	408,800	77	1,200	0.3%	460,100	77	458,700	77	1,400	0.3%	487,100	77	485,800	77	1,300	0.3%												
18	305,900	302,100	81	3,700	1.2%	379,500	81	1,800	0.5%	419,900	81	407,600	81	1,200	0.3%	462,600	81	461,200	81	1,400	0.3%																		
19	308,600	306,100	85	2,500	0.8%	381,300	85	1,700	0.4%	418,000	85	409,400	85	1,200	0.3%	464,200	85	462,900	85	1,300	0.3%																		
20	311,900	309,600	89	2,200	0.7%	382,800	89	1,400	0.4%	412,900	89	411,100	89	1,200	0.3%	465,400	89	464,100	89	1,300	0.3%																		
21	315,000	313,000	93	2,000	0.6%	384,500	93	1,300	0.3%	413,900	93	412,700	93	1,200	0.3%	466,600	93	465,300	93	1,300	0.3%																		
22	317,600	316,100	97	1,700	0.5%	386,200	97	1,400	0.4%																														
23	320,900	319,200	101	1,600	0.5%	387,700	101	1,200	0.3%																														
24	322,600	321,100	105	1,500	0.5%	388,200	105	1,100	0.3%																														
25	323,900	322,500	109	1,400	0.4%	390,800	109	1,200	0.3%																														
26	325,200	324,000	113	1,200	0.4%	392,300	113	1,100	0.3%																														
27	326,600	325,600	117	1,200	0.4%	393,700	117	1,200	0.3%																														
28	328,300	327,100	121	1,200	0.4%	395,200	121	1,200	0.3%																														
29	329,600	328,400	125	1,200	0.4%																																		
30	331,200	330,000	129	1,200	0.4%																																		
31	332,700	331,500	133	1,200	0.4%																																		
32	334,200	333,000	137	1,200	0.4%																																		
33	335,500	334,300	141	1,200	0.4%																																		
34	336,800	335,600	145	1,200	0.4%																																		
35	338,100	336,900	149	1,200	0.4%																																		
36	339,500	338,100	153	1,200	0.4%																																		
精算	11,436,900	11,144,700		292,200	2.6%	10,757,000		184,900	1.7%	9,021,200		8,923,900		97,300	1.1%	#####		9,989,700		80,900	0.8%	9,056,600		9,016,300		42,300	0.5%	7,982,700		7,982,700		31,500	0.4%						

資料2. 行政職俸給表(二)(本俸加算基本給)地域手当12%,処遇改善7%で試算

年 齢	1級			2級			3級			4級			5級												
	基本給	今年	基本給 前年	差異	率	基本給	今年	基本給 前年	差異	率	基本給	今年	基本給 前年	差異	率	基本給	今年	基本給 前年	差異	率					
14	157,400	1	157,400	0	0.0%	218,500	1	218,500	1	0.0%	244,200	1	244,200	1	0.0%	299,300	1	299,300	1	0.0%	333,200	1	333,200	1	0.0%
15	162,000	5	162,000	5	0.0%	225,100	5	225,100	5	0.0%	250,400	5	250,400	5	0.0%	304,400	5	304,400	5	0.0%	341,500	5	341,500	5	0.0%
16	166,500	9	166,500	9	0.0%	231,800	9	231,800	9	0.0%	256,900	9	256,900	9	0.0%	309,900	9	309,900	9	0.0%	349,000	9	349,000	9	0.0%
17	171,100	13	171,100	13	0.0%	237,300	13	237,300	13	0.0%	263,800	13	263,800	13	0.0%	314,900	13	314,900	13	0.0%	357,000	13	357,000	13	0.0%
18	176,000	17	176,000	17	0.0%	242,300	17	242,300	17	0.0%	270,000	17	270,000	17	0.0%	319,400	17	319,400	17	0.0%	364,500	17	364,500	17	0.0%
19	181,700	21	181,700	21	0.0%	247,000	21	247,000	21	0.0%	274,100	21	274,100	21	0.0%	324,000	21	324,000	21	0.0%	371,500	21	371,500	21	0.0%
20	187,300	25	187,300	25	0.0%	251,900	25	251,900	25	0.0%	280,400	25	280,400	25	0.0%	328,200	25	328,200	25	0.0%	377,900	25	377,900	25	0.0%
21	194,300	29	194,300	29	0.0%	256,000	29	256,000	29	0.0%	286,000	29	286,000	29	0.0%	333,200	29	333,200	29	0.0%	385,000	29	385,000	29	0.0%
22	201,200	33	201,200	33	0.0%	260,400	33	260,400	33	0.0%	291,600	33	291,600	33	0.0%	337,700	33	337,700	33	0.0%	390,700	33	390,700	33	0.0%
23	209,700	37	209,700	37	0.0%	265,100	37	265,100	37	0.0%	297,300	37	297,300	37	0.0%	341,900	37	341,900	37	0.0%	395,700	37	395,700	37	0.0%
24	217,500	41	217,500	41	0.0%	270,000	41	270,000	41	0.0%	302,700	41	302,700	41	0.0%	345,800	41	345,800	41	0.0%	400,600	41	400,600	41	0.0%
25	224,200	45	224,200	45	0.0%	275,200	45	275,200	45	0.0%	307,700	45	307,700	45	0.0%	350,100	45	350,100	45	0.0%	405,200	45	405,200	45	0.0%
26	230,600	49	230,600	49	0.0%	280,000	49	280,000	49	0.0%	312,700	49	312,700	49	0.0%	354,100	49	354,100	49	0.0%	409,800	49	409,800	49	0.0%
27	236,000	53	236,000	53	0.0%	284,900	53	284,900	53	0.0%	317,100	53	317,100	53	0.0%	357,400	53	357,400	53	0.0%	413,900	53	413,900	53	0.0%
28	241,000	57	241,000	57	0.0%	288,800	57	288,800	57	0.0%	322,300	57	322,300	57	0.0%	360,800	57	360,800	57	0.0%	417,500	57	417,500	57	0.0%
29	245,900	61	245,900	61	0.0%	292,700	61	292,700	61	0.0%	327,100	61	327,100	61	0.0%	364,100	61	364,100	61	0.0%	421,000	61	421,000	61	0.0%
30	249,900	65	249,900	65	0.0%	296,900	65	296,900	65	0.0%	331,700	65	331,700	65	0.0%	367,200	65	367,200	65	0.0%	424,200	65	424,200	65	0.0%
31	253,100	69	253,100	69	0.0%	300,500	69	300,500	69	0.0%	335,200	69	335,200	69	0.0%	370,000	69	370,000	69	0.0%	426,500	69	426,500	69	0.0%
32	254,900	73	254,900	73	0.0%	302,400	73	302,400	73	0.0%	338,900	73	338,900	73	0.0%	372,000	73	372,000	73	0.0%					
33	256,900	77	256,900	77	0.0%	304,400	77	304,400	77	0.0%	342,400	77	342,400	77	0.0%	373,900	77	373,900	77	0.0%					
34	259,800	81	259,800	81	0.0%	306,400	81	306,400	81	0.0%	344,500	81	344,500	81	0.0%	375,300	81	375,300	81	0.0%					
35	262,400	85	262,400	85	0.0%	307,700	85	307,700	85	0.0%	346,600	85	346,600	85	0.0%	376,600	85	376,600	85	0.0%					
36	264,800	89	264,800	89	0.0%	308,900	89	308,900	89	0.0%	349,100	89	349,100	89	0.0%	377,900	89	377,900	89	0.0%					
37	266,900	93	266,900	93	0.0%	310,200	93	310,200	93	0.0%	351,300	93	351,300	93	0.0%	379,300	93	379,300	93	0.0%					
38	268,600	97	268,600	97	0.0%	311,700	97	311,700	97	0.0%	353,400	97	353,400	97	0.0%	380,400	97	380,400	97	0.0%					
39	270,800	101	270,800	101	0.0%	313,000	101	313,000	101	0.0%	355,600	101	355,600	101	0.0%	381,600	101	381,600	101	0.0%					
40	273,300	105	273,300	105	0.0%	314,200	105	314,200	105	0.0%	357,100	105	357,100	105	0.0%										
41	275,000	109	275,000	109	0.0%	315,400	109	315,400	109	0.0%	358,900	109	358,900	109	0.0%										
42	276,800	113	276,800	113	0.0%	316,500	113	316,500	113	0.0%	360,500	113	360,500	113	0.0%										
43	278,900	117	278,900	117	0.0%	317,700	117	317,700	117	0.0%	361,600	117	361,600	117	0.0%										
44	280,800	121	280,800	121	0.0%	319,000	121	319,000	121	0.0%	362,800	121	362,800	121	0.0%										
						320,200	125	320,200	125	0.0%	364,000	125	364,000	125	0.0%										
						321,400	129	321,400	129	0.0%	365,200	129	365,200	129	0.0%										
						322,600	133	322,600	133	0.0%	366,400	133	366,400	133	0.0%										
						323,800	137	323,800	137	0.0%															
	7,195,300		7,195,300		0.0%	10,059,900		10,059,900		0.0%	10,949,900		10,949,900		0.0%	9,099,400		9,099,400		0.0%	6,984,700		6,984,700		0.0%

令和6年度昇級昇格切替表

1. 給料表1(本俸加算=基本給)地域手当12%, 処遇改善7%で試算

年数	年齢	1級(一般)		2級(責任者)		3級(責任者以上)		4級(園長)		5級(特別給)		6級(特別給)	
		基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級
-2	18	210,500	1-1										
-1	19	215,900	1-5										
0	20	222,300	1-9										
1	21	229,000	1-13										
2	22	235,400	1-17										
3	23	241,000	1-21										
4	24	248,400	1-25	265,800	2-1								
5	25	255,400	1-29	274,100	2-5								
6	26	261,100	1-33	281,700	2-9								
7	27	266,400	1-37	288,000	2-13								
8	28	271,300	1-41	293,900	2-17								
9	29	274,900	1-45	298,700	2-21	314,600	3-1						
10	30	278,500	1-49	304,200	2-25	320,800	3-5						
11	31	282,000	1-53	311,300	2-29	326,500	3-9	339,000	4-1				
12	32	285,500	1-57										
13	33	288,600	1-61	316,900	2-33	331,400	3-13	345,700	4-5				
14	34	291,100	1-65	321,900	2-37	337,500	3-17	354,000	4-9				
15	35	295,000	1-69										
16	36	298,500	1-73	327,100	2-41	344,400	3-21	362,200	4-13				
17	37	302,100	1-77										
18	38	305,800	1-81	333,700	2-45	351,800	3-25						
19	39	308,600	1-85										
20	40	311,800	1-89	340,300	2-49	358,100	3-29	371,600	4-17				
21	41	315,000	1-93										
22	42	317,800	1-97										
23	43	320,800	1-101	345,900	2-53	364,000	3-33	379,600	4-21				
24	44	322,600	1-105										
25	45	323,900	1-109										
26	46	325,200	1-113										
27	47	326,800	1-117	351,200	2-57	370,800	3-37	388,900	4-25				
28	48	328,300	1-121										
29	49	329,600	1-125										
30	50	331,200	1-129										
31	51	332,700	1-133	357,100	2-61	377,500	3-41	397,600	4-29				
32	52	334,200	1-137										
33	53	335,500	1-141										
34	54	336,800	1-145	363,200	2-65	383,800	3-45	406,400	4-33				
35	55	338,100	1-149	368,100	2-69	389,200	3-49						
36	56	339,300	1-153	373,800	2-73	393,400	3-53						
				376,900	2-77	396,700	3-57						
				379,500	2-81	399,100	3-61						
				381,300	2-85	400,900	3-65						
				382,800	2-89	403,100	3-69	414,100	4-37				
				384,500	2-93								
				386,200	2-97	405,000	3-73						
				387,700	2-101								
				389,200	2-105	407,000	3-77						
				390,800	2-109								
				392,300	2-113	408,800	3-81	423,000	4-41				
				393,700	2-117								
				395,200	2-121	410,600	3-85						
						412,300	3-89						
						413,900	3-93	431,300	4-45				
								437,400	4-49				
								442,100	4-53				
								445,500	4-57				
								449,200	4-61				
								452,000	4-65				
								454,700	4-69				
								457,400	4-73				
								460,100	4-77				
								462,600	4-81				
								464,200	4-85				
								465,400	4-89				
								466,600	4-93				
										479,100	5-53		
										480,500	5-57	523,000	6-45
										482,000	5-61		
										483,400	5-65	525,900	6-49
										484,700	5-69	527,800	6-53
										485,900	5-73	529,400	6-57
										487,100	5-77	531,000	6-61

- 国基準保育士(高卒7年)=保育士標準給
 - 国基準主任(国主任の標準給, 最低級は3級1号)
 - 国基準園長(園長標準給, 園長最低給は4級1号)
 - 一般職昇級停止の例
 - 責任者停止
 - 主任・事務長・統括会計責任者昇給停止
 - 副園長昇給停止
 - 園長昇給停止
- ※: 昇給停止は各法人で独自に設定
 ※: 切替表は法人独自で設定

2. 給料表2(本俸加算＝基本給)地域手当12%, 処遇改善7%で試算

は国基準調理員(昇給停止なし)

無資格責任者昇級停止

特別級 主任・事務長・統括会計責任者昇給停止

年数	年齢	1級(一般)		2級(一般以上)		3級(責任者)		4級(責任者)		5級(特別給)	
		基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級
中卒	-4	14	157,400	1-1							
	-3	15	162,000	1-5							
	-2	16	166,500	1-9							
	-1	17	171,100	1-13							
高卒	0	18	176,000	1-17							
	1	19	181,700	1-21							
短大	2	20	187,300	1-25							
	3	21	194,300	1-29							
四大	4	22	201,200	1-33							
	5	23	209,700	1-37	218,500	2-1					
	6	24	217,500	1-41	225,100	2-5					
	7	25	224,200	1-45	231,800	2-9					
	8	26	230,600	1-49	237,300	2-13	244,200	3-1			
	9	27	236,000	1-53	242,300	2-17	250,400	3-5			
	10	28	241,000	1-57	247,000	2-21	256,900	3-9			
	11	29	245,900	1-61							
	12	30	249,900	1-65	251,900	2-25	263,800	3-13			
	13	31	253,100	1-69	256,000	2-29					
	14	32	254,900	1-73	260,400	2-33	270,000	3-17			
	15	33	256,900	1-77	265,100	2-37	274,100	3-21			
	16	34	259,800	1-81							
	17	35	262,400	1-85	270,000	2-41	280,400	3-25			
	18	36	264,800	1-89							
	19	37	266,900	1-93							
	20	38	268,600	1-97							
	21	39	270,800	1-101	275,200	2-45	286,000	3-29			
	22	40	273,300	1-105							
	23	41	275,000	1-109							
	24	42	276,800	1-113	280,000	2-49	291,600	3-33	299,300	4-1	
	25	43	278,900	1-117							
	26	44	280,800	1-121	284,900	2-53	297,300	3-37	304,400	4-5	
					288,800	2-57					
					292,700	2-61	302,700	3-41	309,900	4-9	
					296,900	2-65	307,700	3-45	314,900	4-13	
					300,500	2-69					
					302,400	2-73	312,700	3-49	319,400	4-17	
					304,400	2-77					
					306,400	2-81					
					307,700	2-85	317,100	3-53	324,000	4-21	
					308,900	2-89					
					310,200	2-93					
					311,700	2-97					
					313,000	2-101	322,300	3-57	328,200	4-25	
					314,200	2-105					
					315,400	2-109					
					316,500	2-113					
					317,700	2-117					
					319,000	2-121	327,100	3-61	333,200	4-29	
					320,200	2-125					
					321,400	2-129					
					322,600	2-133					
					323,800	2-137					
							331,700	3-65	337,700	4-33	
							335,200	3-69	341,900	4-37	
							338,900	3-73			
							342,400	3-77	345,800	4-41	
							344,500	3-81	350,100	4-45	
							346,600	3-85			
							349,100	3-89	354,100	4-49	
							351,300	3-93			
							353,400	3-97	357,400	4-53	
							355,600	3-101			
							357,100	3-105	360,800	4-57	
							358,900	3-109			
							360,500	3-113	364,100	4-61	
							361,600	3-117			
							362,800	3-121	367,200	4-65	
							364,000	3-125			
							365,200	3-129	370,000	4-69	
							366,400	3-133	372,000	4-73	
									373,900	4-77	
									375,300	4-81	
									376,600	4-85	
									377,900	4-89	
									379,300	4-93	
									380,400	4-97	
									381,600	4-101	
									390,700	5-33	
									395,700	5-37	
									400,600	5-41	
									405,200	5-45	
									409,800	5-49	
									413,900	5-53	
									417,500	5-57	
									421,000	5-61	
									424,200	5-65	
									426,500	5-69	