

各委員からの事項及びその趣旨

【辰巳委員より】

待機児対策のための、保育所児のバス利用について

以前 保育所のバス利用状況について質問させて頂いたところ、調査予定はないとの回答でしたが、今回の報道が事実ならば、早急に実態調査をまずすべきではないでしょうか。

教育・保育部会の意義は何なのでしょう。

待機児童解消特別チームで物事を決められるのであれば、この会の存在意義はどこにあるのか。この会を特別チームに組み込むか、特別チームにこの会に参加して頂きたい。

会議の運営について

会の時間配分ですが、報告は簡潔に、そして議論する時間を十分にとってください。そのためには、事前に質問事項等を委員に知らせて意見を持ち寄るようにして頂きたい。

認可・確認部会について

将来就園児が減少した時のため、適正配置の観点から、認可・確認部会に関係団体者を入れておくべきではないでしょうか。

各委員からの事項及びその趣旨

【竹内委員より】

労働組合の立場で、職場で子育てに奮闘する労働者の素朴な声(資料)を参照)
を紹介し下記の通り要望とさせていただきます。

多くの企業では多様な雇用形態で働く職場が大半を占め、3人に1人が非正規社員です。労働条件も雇用形態で大きく異なり、賃金は勿論、様々な制度にも違いがあります。特に非正規社員における「出産・育児・介護にかかわる制度」には、格差が存在し労働組合として条件の引き上げが急務となっています。

職場の非正規組合員から「幼児を施設に預けながら就労するうえで、自分自身の勤務時間と有給休暇数が、施設の保育時間と休園がマッチしているかがもっとも重要」そして、「正規社員にある夏季休暇等が適用されない雇用形態では、施設のお盆休み等の長期休園等には、限りある有給休暇で対処せざるおえず、幼児の突発の病気やケガに対処できなくなり、欠勤等での対応では、収入減や就労継続が困難となる」との声が上がっている。

今回の「こども・子育て支援制度」は、消費税引き上げによる財源を投入しての子育て支援そして就労の継続との主旨からすれば、幼児を預かる施設において、夏休み等のまとまった休暇の「ある施設」と「ない施設」では大きく子育て支援の「質」に違いが発生している。同様の補助が適用されているのであれば、同様の「質」にすべきで多くの施設が子育て支援の「質」を高めるべきである。また、施設職員の休暇増等の労働条件向上については、本来の支援制度の主旨を鑑みた職員の増員あるいは、輪番等での対処とすべきである。

「職場の声」

私は、子育て中のシングルマザーです。〇〇〇のグループ企業で時給制の契約社員で働いています。地方出身者ですので、実家の母に子どものお迎えをお願いすることはできません。私の職場では、スキルや雇用年数に応じて時給制から月給制、さらには社員登用されるというスキルアップできる制度があります。スキルアップするためには働き続けなければなりません。しかし、育児のために、いったん退職してしまえば、復職時には、以前勤めていた年数等は考慮されず、一からの出発になってしまいます。そして、もっと深刻なのは、生活費を稼がなくてはなりません。

現行の会社の制度である、育児休暇は、「満1歳に達するまでの子」しか取得できず無給となっています。また、育児のための短時間勤務制度では、「子が満3歳に達するまで」となっており、3歳を超えても長時間保育をしてもらえる、保育園に預けて仕事に行くしかありません。平日のお迎えは延長保育等を利用すれば、仕事に通うことができますが、夏休みなどに保育園が休みになってしまうと、長期休暇を取得するしかありません。

年間の有給休暇も勤務年数が1年6か月以内であれば、11日となっています。看護休暇は小学校就学までならば1年度に5日取得できることになっています。

特に乳幼児は「はしか」「手足口病」など、伝染病にかかることが多く、伝染病にかかれば保育園を休ませるしかありませんので、看護休暇を全て取得してしまえば、有給休暇を取得しなければなりません。伝染病は最低でも3日は休ませなければなりません。そうすると、夏休みに長期休暇を取得すれば、「欠勤扱い」となってしまい、必然的に仕事を辞めざるを得なくなり、スキルアップも望めなくなります。

政府は、女性活躍とうたっているにもかかわらず、育児中の働く女性に対してなんの考慮もありません。いったいどうやって活躍すればいいのでしょうか？

特に、大阪府は、M字カーブがきつく、働き盛りの20代から30代が多く失業しています。待機児童も多いと聞いています。しかも、保育園は「働くお母さん」でないと子どもを預かってくれず、預けるところがないので働けないという負の連鎖が始まります。

せっかく、フルタイムで働き、社会につながりを持ち、会社に貢献したいと思っても子どもを預けるところがなければ働くことすらできません。

働けなければ、子どもの教育費などにも影響があり、子どももまた同じような負の連鎖に巻き込まれていきます。

子どもの将来を考えるうえでも、このような現状を理解していただき、延長保育や夏休みの保育体制など、育児中の働く女性がより働きやすい環境を提供していただきたいです。

竹内委員より電話で問い合わせを受け市の考え方を示してほしいと依頼された事項

- 保育施設利用者へ大きな負担を強いている長期休園などについて、施設をつくる際や施設を認める際などに大阪市として工夫できないものか。

公募時の「運営の条件」について

- ・ 認可保育所の開設や認定こども園への移行にかかる公募に際し、運営条件において「開所日」を、「日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び 12 月 29 日から 1 月 3 日までの日を除く毎日。（必ず遵守してください。）」と記しており、認可後はこれに基づく施設運営をお願いしているところです。

認定こども園等の「認可基準」について

- ・ 認定こども園や保育所の認可基準として、1 年の開園日数は年末年始、日曜日及び国民の祝日を除いた日を原則としており、認可申請において、この認可基準に基づき、審査したうえで、認可しています。

一方、施設を運営していく中で、地域ニーズを踏まえ、保護者に対し重要事項説明書を交付のうえ、保護者全員の同意を得られれば、開園日の変更は可能ですが、そうでなければ、この認可基準を遵守する必要があります。

- 施設で働く職員の労働条件は職員の加配等で向上させるべき

- ・ 国の定める公定価格（運営に要する費用）には基準職員を補完する職員のための経費が含まれており、短時間保育士等の活用など、シフトの工夫をおこなうことにより、研修受講や休暇取得など職員の処遇の向上につとめていただいているところです。