

# 待遇改善へ制度活用後押し

## 任せて労務管理

### 社労士がアドバイス

働き方改革に企業はどうか対応すべきか。第1回保育分野の2回目は、県社会保険労務士会の増田文香・保育労務管理小委員長「写真」に引き続き話を聞いた。（江田真）

## 1 保育12

人材確保のため、今問題になっているのが保育士の処遇改善です。保育士の低賃金解消を目指す国の処遇改善等加算制度の活用が求められています。これは、保育士の賃金を上乗せする、いわゆる補助金をのぞく、無認可保育園などを除き、多くの保育園は保育料などの金制度ですが、保育士の勤続・経験年数に応じた賃金改善やキャリアアップの取り組みを行う保育施設に対して行われます。

この制度を活用するために



ついでに。

だからその処遇改善等加算制度ですが、活用にはキャリアアップ制度や、賃金制度を整えたり、一定の研修受講が要件になっていたりします。しかし、保育園が保育士に専門分野必須研修を受けさせるのは簡単ではありません。シフトに空き時間を生み出すのが大変です。保育士一人が丸一日職場にいない、なにかどうにもなるわけですから。

この制度を活用するために

派遣されますが、事業は大きく2つに分かれ、園長会議など地区ごとに実施される研修会への講師派遣と、各施設からの依頼に応じ、アドバイザーとして社労士が赴く個別訪問です。

個別訪問は1回2時間しかありません。人手不足、労働時間、就業規則更新など、保育施設が抱える問題を整理し、優先順位を付けて助言します。保育士は女性が多く、私も同性なので、話しやすい状況づくりを心掛けています。専門用語も日常の言葉にして分かりやすく説明しています。

子どもたちや社会にとって保育施設は絶対に必要な施設です。保育士が気持ちよく働けるように、保育施設と行政の働きかけとして、少しでも社労士たちが貢献できればと考えます。大切なのはトータルになる前の予防です。悩みや問題にならないのが一番なのです。（毎月第2、4土曜日掲載）