

2025年 5月号 (2025. 05. 8発行)

全国福祉保育労働組合東海地方本部
〒456-0006
名古屋市熱田区沢下町9-7
労働会館東館405
TEL 052-881-2971/FAX 052-881-2998
e-mail fukuhotk@gmail.com

1面…ようこそ！福保労
2面…労組調査寄稿
3面…名物組合員 4面…平和企画

HP, 各種SNSは
こちらから



仲間がいるってうれしいね！



ようこそ！
ふくほろうへ
(福祉保育労)

働く人も福祉の対象者も
みんなてよくなる
社会をつくらう！

入職したみなさん福祉・
保育職場へようこそ！

福祉の対象者（子ども、
障害のある人、高齢者、
その家族）など地域で暮
らすみんなの『その人ら
しい暮らし』を守り、よ
り豊かにしていくために、
私たちの仕事があります。
子ども・障害のある仲
間・高齢者や家族、みん
なのつながりをとらえ、応
えていくこの仕事。単純
なマニュアル労働や生産
性だけでは計り知れない
仕事内容で、やればやる
だけ変化が起き、やりが
いにつながります。

一方で、職員にも自分
の暮らしがあります。交
友関係、趣味、自分の時
間の確保。仕事をがんば
りながら、自分のことも
大切にしたいジレンマが
起きます。そんな中で
「大変だからこれくらい」
と自分たちで単純に仕事
を簡素化してしまえば、
やりがいまでも削られて
いく…。拍車をかけるよ
うに、職場だけではなん
ともならない給与水準。

福祉の対象者の権利保
障も、自分たちの暮らし
も、「こんなものか」とあ
きらめたくない。いい仕
事にしたいし、自分たち
の生活もよくなるように
していきたい。私たち全
国福祉保育労働組合は、
①「生活者としての暮らしの要求」と、②「権利
保障としての専門性を発揮
できる職場づくり」の両
輪を大切にしています。

日々、仕事の忙しさに
追われがちですが、だか
らこそ労働組合は、立ち
止まって自分たちのこと
を振り返り、よりよくし
ていこうと考える『自分
を大切に時間』です。

東海地本は1990年
3月11日に結成しました。
今年で35周年ですが、福
祉・保育労働者の職員処
遇の改善と、権利として
の社会福祉の拡充のため
に種々さまざまな活動
し、ここまでできました。

新たな仲間とともに、
生活者として、そして福
祉保育の実践者として、
同じ思いの仲間とつなが
り、みんなの権利が守ら
れる社会をめざしてい
きましょう。

私も今回初めて執行委員に
なりました。組合の活動内容
をやっと理解し始めた頃に、
この執行委員をお願いされ、
職場の先輩執行委員の方に相
談しながら頑張っているところ
です。しかし、日々の保育
でさえ精一杯のところ、職員
会議、行事の係、組合活動、
と想像以上の多忙さに正直し
んどさを感じてしまっています。
できる範囲で頑張りたいです。
さて、今年度は2度目の0
歳児クラスを担任しています。
初めての集団生活ですが、1ヶ
月も経たないうちにすっかり
保育園に慣れてきて、よく食
べ、眠り、遊んでいる姿にこ
ちらが驚かされます。そんな
子どもたちは、どうやらクラ
スの担任やパートさんの中で、
早くも自分のお気に入りを見
つけているようです。泣いて
いる子を保育士が抱っこして
思いを受け止めようとする
「あなたじゃない！」と言わ
んばかりに体をねじってあり
ようとしています。そして追
けるのは別のパートさん。お
目当てのパートさんに抱っこ
してもらえると安堵の表情で
す。そんな風に新しい環境の
中で自分の好きな大人を見つ
けて、心の支えにしているの
だなと感じています。これ
から1年間どのように成長し
ていくのか楽しみです。

ペンネーム：Po

地本カルトクイズ

【第57回カルトクイズの正解と当選者】

正 解

1問：25春闘は、「〇〇〇〇だからこそ一人ひとりの想いから出発します」 **正解：労働組合**

2問：めいほく保育園分会は、要求して何が全額法人負担となった？ **正解：病児保育**

3問：「恵」問題オンライン集会で「金儲けの福祉」から、どんな福祉にしたいと確認した。 **正解：人権保障(としての)**

当選者… いませんでした。。。涙

～応募者の感想を紹介します～

恵オンライン集会を読みました。私は保育士ですが、保育園も株式会社など様々な事業形態が増えてきているように感じます。今一度、私たちの大切にしたい人権保障の在り方を考えていきたいです。(きたちくさ分會 海老原さん) / 「目的はストすることじゃなくて団結すること」を読み、コロナ禍を経て、要求を出し合うこと、団結することが難しくなっている？とここ数年感じていたので、新年度にむけもう一度分會の持ち方を考えていきたいと思いました。(ほしざき分會 橋本さん)

【今後の重要日程】

5/23金 中央行動@参議院会館

5/30金 19~20:30

グリーンフェスティバル@東館ホール

5/31~6/11 平和行進@愛知

6/8~18 平和行進@三重

6/11~16 平和行進@岐阜

6/7-8土日 @香川(申込5/23まで)

全国保育種別学習交流集会

6/7-8土日 全国非正規集会@広島

6/21土 13:30~16:30

社保協総会@伏見保険医協会会議室

7/10木 職場代表者会@東館ホール

7/27日 夏期組合学校！

@東館ホール

東海地本+広島支部コラボ企画

「平和を語ろう」を振り返って

私が生まれ育った広島に地では、小さな頃から身の回りに「ヒバクシャ」といわれる方がおられ、街の至る所に被爆の爪痕が残っていました。小中学校では、当たり前のように平和教育が取り組まれ、こうした環境は「あたりまえ」ではなく、貴重な経験だったのだと今回の企画に

きつかけは『日本被団協』のノーベル平和賞に対する広島の方の受け止めは？』といったことを尋ねられ、私自身、広島生まれの広島育ちですが、日本のどこで暮らしても同じ思いを共有して、今回の受賞を受け止めているものだと思っています。

私が生まれ育った広島に地では、小さな頃から身の回りに「ヒバクシャ」といわれる方がおられ、街の至る所に被爆の爪痕が残っていました。小中学校では、当たり前のように平和教育が取り組まれ、こうした環境は「あたりまえ」ではなく、貴重な経験だったのだと今回の企画に



福祉保育労広島支部
執行委員長 九内さん

コラボ企画で感じた驚き

東海地本から「平和」について交流の機会を持つことが提起され最初は驚きました。

よって再認識しました。同時に気づいたのは広島の中でもこうした経験を色々な方と交流しなければ、記憶は風化し、平和の尊さやヒバクシャの方が私たちに伝えてくれたもののまで忘れ去られるということ。

平和は黙っていても
勝ち取る事ができない

「被団協」がノーベル平和賞を受賞し、もちろん感慨深いものがあります。しかし、現実を見てもヒバクシャの方や平和運動に関わる方の高齢化は深刻で、平和運動の継承が今後の大きな課題になると感じています。今回の企画によって、「この問題に関わりたい」と思う方が一人でも増えれば有意義な取り組みと感じます。きつと、平和運動に長年関わって来られた方々の願いの中に、「平和運動を継承してほしい」という思いは大きいと思います。平和は黙って

でも勝ち取ることができないことは、今の国際情勢や歴史からみても明らかです。

福祉保育労だからこそ、みんな
で考えていきたい平和への思い

私たちの仕事は、人を幸せにすることです。しかし、その前提は、「平和であること」です。平和でない国は、社会保障に充てられていた財源が「軍事費」に成り代わり、人を殺める武器や兵器になって人の命を奪います。私たちの仕事は、人を幸福にし、命を育みます。全く正反対の行為に対して、肯定的な考えを持つ人はいないのでないかと思いますが、何もしなくとも自分たちの政治や情勢への無関心が暗い時代への入り口をつくってしまうのだと思います。労働組合はこうした問題をみんな考えて仲間でありたいと思っています。

【編集後記】
新年度が始まり約1か月。5月とは思えない暑さの日もあり、少し疲れも出てくる時期だと思いましたが、みなさん体調を崩されたりしていませんか？

5月号は新年度最初に手にとる風光というところで、1面から福祉の紹介、労働組合の大切さ、頑張る仲間の記事を中心に載せています。私自身、組合に加入し気づけば約6年。最初は何も分から

ず誘われるがまま…でしたが、あまり目を向けてこなかった福祉の現状や情勢が知れ、だからこそ「自分の職場もこうしたい」と活動にむかひ、それを話せる職場を越えた仲間もでき、今では加入して本当によかったと感じています。みなさんの中でも、まだよく分からない方もいると思いますが、先輩たちとも話しながら、仲間と一緒に様々なことを知り、活動していきたいと思います。(やまびー)

風の音
～或る執行委員の
つぶやき～

児童養護施設で調査 労組の有無で何が違う?!

日本福祉大学
社会福祉学部教授
堀場純矢さん



私は大学卒業後に児童養護施設（以下、施設）で働く中で、経営側の不祥事や労働争議等に直面し、それに対する改善運動に取り組みました。その際、福祉保育労に加入し、専従の方々や組合の仲間が支えになりました。また、同僚が不当解雇された際も、福祉保育労等の支援により裁判で勝利和解し、職場復帰を勝ち取ることができました。そして、そこで生じた問題意識を踏まえて、働きながら修士・博士の学位を取得し、現在に至っています。

市場化・営利化で深刻化

だからこそ労働組合

近年、社会福祉の分野では措置制度が解体されて市場化・営利化が進み、介護・保育のブラック化や人手不足にみられるように、職員の労働問題が深刻化しています。児童養護施設は措置制度が維持されているため、職員の労働条件は公務員に準じて安定していますが、近年は小規模化・地域分散化（以下、小規模化）が進むなかで、1人勤務や宿直が増えたことなどによって職員が疲弊し、職員の確保・育成も困難になっていきます。

労組の有無の違いを調査

こうした状況がありながら、社会福祉の分野では労働問題や労働組合（以下、労組）が忌避される傾向がありますが、職員の労働条件・労働環境はケアの質にも大きく影響します。また、労組が職場にあることで外部の

情報が入ったり、他施設の組合員との交流を通して視野が広がったり、組合活動を通して職員の人権意識が高まったりします。何より、職員の人権がなせにされやすい職場だからこそ、職員が労組に団結し、労働条件・労働環境だけではなく、子ども（利用者）の生活環境の改善に向けて、経営者や国・自治体と対等の立場で交渉・運動することに重要な意義があります。

こうした状況を踏まえて、私は2016年度に行った全国各地の施設職員へのアンケート・インタビュー調査結果を基に、2025年2月にミネルヴァ書房から『児童養護施設の労働問題 子ども・職員双方の人権保障のために』を刊行しました。本書は、4つの部と16の

章、336頁で構成されています。本書では、先行研究の分析や労働問題の歴史を踏まえて、職員の労働問題アンケート調査（20施設の職員565人）と小規模化の影響に関するインタビュー調査（6施設の職員18人）結果から、施設における労働問題と労組の役割を明らかにしました。

その結果、正規職員の労働条件は相対的に安定しているものの、親代わりの役割を求められる仕事の特性に加えて、労働時間の長さや宿直回数の多さ、有給休暇取得日数の少なさなども影響して、職員の心身のストレスが深刻でした。こうしたなかでも、仕事にやりがいを感じている職員が約95%と顕著に高い一方で、職員の多くは給与の安さや心身の疲労、休暇の取りにくさなどに不安や悩みを抱えていました。また、仕事を辞めたいと思ったことがある職員は約61%で、その理由は職場の人間関係や労働条件・労働環境、施設の子どもの関係が多く、辞めたいと思ったときに支えになっ

たことも同様でした。

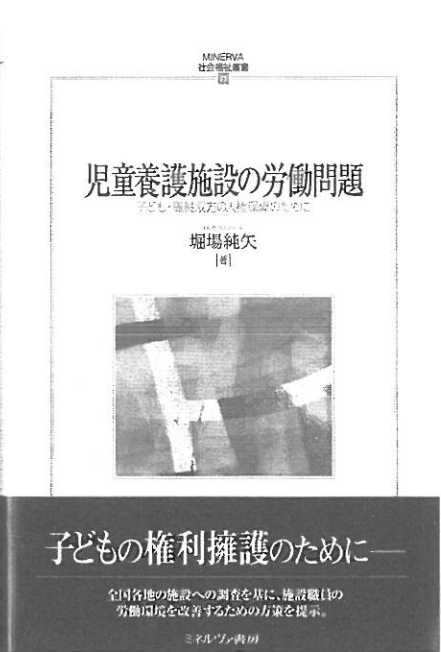
さらに、労組の有無別にみると、労組がある施設はない施設と比較して賃金や研修参加率などが高い傾向にあることに加えて、働きやすい環境がきめ細かく整備されており、職員の多くが労組や社会運動の重要性を強く認識していました。一方、労組がない施設の職員は労組の認知度が低く、労組がある施設と逆の傾向がみられました。

労組加入・参加で制度改善の運動を強める必要性

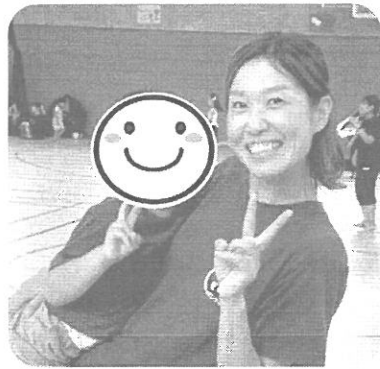
他方で、近年進められている施設の小規模化は、子どもにとっては多くのメリットがあるものの、職員の労働環境からみるとデメリットが多いことや、国の方針と現場の実

態に乖離があることも明らかになりました。そうしたなかでも、調査対象施設ではさまざまな工夫をしながら働きやすい環境づくりや職員集団づくりをしていました。労働問題を改善するためには個々の施設の自助努力だけではなく、労組への加入・参加と国・自治体に対する制度の改善に向けた社会運動が必要であることも改めて浮き彫りとなりました。

本書は、施設を対象にしていますが、介護・保育など同じケア労働者が抱えている労働問題とも大きく共通しています。本書を社会福祉の現場で労働環境を改善するための基礎資料として活用していただくことを願っています。



【シリーズ・名物組合員】 西美濃福祉社会分会 松井陽子さん（本人寄稿）



西美濃福祉社会分会は岐阜県大垣市にあるはだしっこ保育園、はだしっくし保育園（小規模保育事業）どろんこ子どもクラブ（学童保育）の3施設の職員が組合に加盟し、2020年1月に分会結成。働き続けられる職場にしてい

仕事を続けられるように

私は2024年9月に組合に加入し、活動を始めました。それまでは、子どもがまだ小さいこと夜の職員会議は子連れで参加することもあるため、一日でも会議を減らして欲しいと思うのに、さらに組合の会議が増えるとなるとより家族に負担が；と加入することをためらっていました。

しかし、法人側は全てにおいて「組合を通して要望してください」というスタンスであり、日々改善して欲しいことを園

長にかけ合ったところで「そうだね」と共感してもらえただけ。職員同士でも常々不満の声はあり、改善できるところから少しずつと働き方改革が前に進んでいました。が、実際にやってみると子育てしながら働いている職員には恩恵が感じられない部分もありました。

子育て中の職員こそ、この仕事を諦めなくても続けられるように環境を変えていきたい！とその時強く思いました。そして組合で直接意見を出していくことで仕事のモチベーションに繋がれば、と加入に踏み切りました。

俸給表の改定案

2024年10月、初めての分会会議で、たまたま園長から提示された俸給表を見て驚きました。2025年度の4月から改定されようとしていた俸給表は、初任給を上げたため勤続21年目以降の職員の生涯賃金が下がる提案となっていたのです。丁度勤続20年目という節目にいた私は正にこの立場に当てはまりました。

提案を知ってからというもの、保育中もそのことが頭をよぎり、長年働き職場に尽くしながらやってきたのに：と虚しくなるばかりでした。いつの間にか、これを機に非常勤に切り替えるか、もしくは退職するか、そこまで追い込んでいました。

理事会との懇談

しかし、ここで私が引き下がっても法人が変わらなければ、同じことで悩む職員が後に続くだけ！訴えて変えていかなければ何の意味もない！と思い、その後書記局の薄さんや岐阜県労連の平野さんにも力添えを頂き、理事会との懇談にこぎつけました。

懇談の場で、この俸給表では長年働いてきた職員が大切にされているとは思えないこと、保育現場はいろんな子ども

を育てながら人と人が密に関わる職業であり、経験を積み重ねただけの意味はある事など、胸の内を話しました。そして、「この改定案は組合として受け入れられない。全ての年数で引き上げとなる給与表となるようにして下さい。」と要求しました。

ベースアップを実現 働くモチベーションに

その後、理事会で再検討され俸給表が再考されることになりました。法

働き方改革はまだ始まったばかり

初めての訴えでしたが、薄さんや、平野さんが、私の気持ちに熱心に寄り添い、どうにかしよう！と一緒に理事会に掛け合ってくれたことがとても励みになりました。

私が働く保育園の働き方改革はまだ始まったばかりで、到底これで十分とは言えません。これからも働きやすい職場を目指して取り組んでいきたいと思っています。



分会の仲間たち 団結してがんばろう～
未加入の仲間も分会会議に誘い対話しています。

