

子どもの豊かな発達を保障するため、保育士の処遇改善と認可保育所の増設を

【西山議員】日本共産党の西山のぶひでです。

質問に入ります前に一言申し上げます。私は先の府議会議員選挙で伏見区から選出され、今回初めての質問となります。どうぞ、よろしく申し上げます。私が大学を卒業する直前にリーマンショックがあり、同世代の多くがやむなく非正規で働いていました。また過労による病気等で3年以内に退職した友人もあり、「ブラック企業」という言葉が広がる中で仕事をしてきました。いまこの世代が子育てを担っていますが、将来への不安が多くあります。私はいま、京都市の保育園保護者会連合協議会の役員もして子育て世代の悩みを聞いてきました。今日はこれまで聞いてきた声をもとに、質問していきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、10月から消費税増税とともに実施される保育・幼児教育の無償化に関わって伺います。その問題点は、わが党の成宮議員が代表質問ですでに指摘したように、対象が限定的で無償化と呼べるものではなく、保育の公的責任という点からいえば、保育の質の確保の視点を欠いた規制緩和や民間開放を促進させるものとなっていることです。その上、保育時間による料金差がなくなるため、長時間保育の可能な保育所へのニーズが高まり、喫緊の課題である待機児童問題に拍車をかける可能性があります。

現に私がお聞きした保護者の声も、「保育園を増やしてほしい。自宅近くの保育園に入りたい」などといったものでした。4月時点で待機児童ゼロと発表された伏見区では、神川小学校区の保護者からこんな話を伺っています。「周辺の3学区すべてで保育園に入れず、別の中学校区にある保育園まで車で15分かけて送迎している。地域の間関係のなかで子育てがしたい」。また別の学区の方は、「きょうだい3人、全員別々の保育園に送迎している。一人ひとり向き合う時間がない」。こうした声に応えることが、いま、喫緊の課題ではないでしょうか。同じ保育所に通った子どもたちが同じ小学校へ通っていく、それを地域の方々が見守っていく、こうした保育施設が必要です。そしてその役割こそ、認可保育所が担っているのではないのでしょうか。ところが、いざ保育定員を増やそうとすると、保育士の担い手不足にぶつかります。実際、保育園側から「保育士が確保できなくて、本来の定員分も受け入れられない」といった声を聞いており、この間定員を増やしたある民間園でも、「保育士を募集しても集まらなくて困っている」とお聞きしています。ですから、保育士の処遇改善も急がなくてはなりません。

ところが、国がすすめてきた待機児童の解消策では、保育士の担い手不足の対策は、資格要件の緩和の方向で進められてきました。定員をこえた詰め込み保育などが、実際に行われてきました。また、関西特区では「地方裁量型認可化移行施設」を今年4月から導入し、保育士不足で維持できない認可保育所は認可外施設にすることを認めるなど、認可保育所の維持を投げ捨てる動きも起こっています。こうした国の方向と同一の待機児童対策では、保育の質の確保ができません。

本来保育所は、保護者の就労等のために保育が必要な子どもの保育を保障する施設ですが、同時に子どもの豊かな発達のための生活の場であると、保育所保育指針や児童福祉法にも示されている通りです。そのため、子どもの安全と豊かな発達を保障する保育士が欠かせません。本府が、国と同じような方向ではなく、保育の質が確保された認可保育所を増やしていくこと、そのためにも保育士の処遇改善をは

かっていくことが必要です。知事は、本会議の答弁で、「今後の少子高齢化、人口減少社会の中で、保育ニーズというものをきちっと把握しながら、必要なところには認可保育所の増設にも対応する」と答弁されていますが、本府として保育の公的責任を果たすよう、独自に保育士の処遇改善をはかり、担い手を確保しながら認可保育所の増設や定員増をはかれるよう、施策を進めるべきと考えますが、知事の所見を伺います。

保護者の負担軽減へ、京都府独自でも給食費の補助や乳児保育料の軽減を

次に、無償化の対象について具体的に伺います。1つ目は対象からはずされた副食費についてです。国は自宅で子どもをみている場合と比べて、食費を自己負担しているという事実は変わらないと説明されています。しかし本来、給食は保育の一環です。子どもたちが保育園の畑で自分で野菜をつくったり、皮むきなどのお手伝いをして、五感で食を味わうという取り組みがされています。こうしたなかで、子どもたちも苦手な野菜が食べられるようになった、こういう話を伺っています。このように食育という観点からも、給食を保育と切り離して考えるべきではありません。それを切り離したために、新たな負担増が生じることになり、また、今回その補助について議案で提案されていますが、ほかにも現行の保育料で見ますと、ひとり親世帯や低所得の世帯の方のなかには、給食費の方が以前の保育料より高くなってしまい、こういう事態がいま、現実起こっています。

こうした保育にかかわる負担の逆転現象の解消のため、また「経済的負担の軽減へ拡充を」という保護者の声にもとづき、府内では宇治田原町、井手町、南山城村などが給食費への補助を検討されています。秋田県では多子世帯に限らずに副食費の補助をされています。本府もこうした動きに続くべきではないでしょうか。知事は「保育の無償化の範囲の拡大を国に強く要請する」とおっしゃられています、いま問われているのは本府の役割です。給食費の思い切った補助や、乳児の保育料の負担軽減が必要です。本府独自の制度をさらに打ち出すべきと考えますが、いかがでしょうか。

2つ目に、対象として認可外施設まで拡大されていることに懸念の声が広がっています。政府は認可外施設について、「認可外保育施設指導監督指針」を定めていますが、本指針は1970年代にベビーホテルで多くの児童の命が奪われた痛苦の経験から、劣悪施設の排除のために生まれたものです。しかし今回、政府は待機児童解消のためにこの認可外施設、さらには本指針で指導される対象のような施設まで、「子育ての受け皿施設」として位置付けています。これは大きな矛盾ではないでしょうか。国は認可外施設を対象にする期間を5年とし、その間に認可を目指すようにとしています。いま、京都市ではこの期間を1年半に縮めて、認可施設への移行を支援するとしています。そこで、本府の指導監督の役割が重要になります。年に1回の調査を行っておりますが、保育事故を防ぐためにも、指導監督の強化とともに、こうした施設を利用されている児童とその保護者の実態を把握し、あらためて認可施設で受け入れられるよう、市町村と連携し、施設の充実をはかっていくべきではないでしょうか。ここまでよろしく願いいたします。

【西脇知事・答弁】 西山議員のご質問にお答えいたします。幼児教育・保育についてでございます。認可保育所における保育士の処遇改善につきましては、国が責任を持って、保育の運営に要する基本額として定める公定価格に、処遇改善に要する経費を加算すべきものでございます。このため、これまでか

ら国に対して強く要望し、その結果、平成 25 年度以降、月額約 4.1 万円の引き上げがなされ、平成 29 年度には、保育士技能や経験に着目した処遇改善制度の導入にもつながったところでございます。

保育士の確保につきましては、京都府では平成 25 年度に保育人材マッチング支援センターを設置し、就職相談や就職フェア等を行うとともに、保育士資格を 4 年制大学で取得される方が多いことをふまえ、平成 30 年 6 月補正予算により、保育士修学資金の貸付期間を独自に 2 年から 4 年に拡大し、京都府で保育士が長く働ける環境づくりに努めているところでございます。また、保育の施設整備につきましては、保護者のニーズの高い市町村において、今後の保育ニーズも勘案し、今年度は 14 カ所 563 人の定員増を図るなど、待機児童解消に向け、計画的に整備を進めているところでございます。

その他のご質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。

【松村健康福祉部長・答弁】 幼児教育・保育についてでございます。京都府におきましては、国に先駆け、平成 27 年度から市町村と連携し、3 人目以降の園児に対する保育料無償化事業を開始いたしますとともに、国に無償化を強くはたらきかけてきた結果、この 10 月からすべての 3～5 歳児と住民税非課税世帯の 0～2 歳児の無償化が実現されたところであり、さらなる制度の拡充について要望しているところでございます。10 月からの無償化の開始にともない、食材費については自宅での子育てを行う場合も同様にかかる費用であることから、主食費と同様に、副食費についても原則保護者負担とされたところです。この見直しにより、これまで京都府の無償化事業となっていた世帯に新たな負担を生じないよう、今議会において副食費の支援を行う独自の助成制度を創設するための予算を提案しているところでございます。

次に、認可外保育施設についてでございます。認可外保育施設の無償化にあたっては、施設からの申請を受け、所在地の市町村が指導監督結果、保育の質や安全性などの確認をふまえ、無償化に該当する施設かどうかを判断するとされているところです。京都府内にある、届け出を要する認可外保育施設においては、4 月 1 日時点で指導監督基準を満たさない施設はなく、今後も立ち入り検査等実施し、適正な運営や保育の質を確保してまいりたいと考えております。認可外保育施設においては、保護者のニーズに対応するため、少人数保育や自然体験などの多彩な保育、また事業への利便性向上のための企業内保育など、それぞれの特徴を生かした運営が行われているところです。また、就学前の子どもを持つ保護者の保育等に関するニーズ調査につきましては、例えば保育所、幼稚園、認定こども園、認可外保育施設など、どの園を希望されるのか、病児保育を利用されるのかなど、市町村が昨年度調査をしており、その結果をふまえて、市町村が保育の必要見込み量とそれに見合った保育所等の整備計画を、改定する「子ども・子育て支援事業計画」において定めることとしております。

【西山議員・再質問】 いま、ご答弁いただきました。認可保育所の増設について伺ったところ、保育ニーズに対応して、いま 14 カ所を増やされてるとのことですけれども、今後も保育ニーズというものは高まっていくということがすでに言われているなかで、保育の質を確保した認可保育所を増やしていくのが待機児童対策の基本であるという、この立場から進めるべきではないか、そしてその立場から保育士の確保をやっていくべきではないかという趣旨で伺っておりましたが、この認可保育所の増設を基本にやっていくということについて、再度ご答弁をお願いいたします。

また、保育士の確保の点について、私が伺ったのは、いろいろ努力はされてますけど、現場としては

今年度の採用でも、まだまだ不足しているという声が上がっています。そして本府が、子育て環境のために保育士の確保を本気でやっていく、抜本的な処遇改善を図っていく、このことを大きく打ち出していく必要があると思っております。いま、国の方で行われている、そういうことについて要望されるのはもちろんなんですけども、本府がいま、府内の現状を良しと考えているのか、思い切った支援がいまこそ必要だと考えていますが、その点いかがでしょうか。再度、ご答弁をお願いいたします。

また、副食費の補助などの支援策について、国への意見を言っていくということもご答弁いただきましたけども、もちろん、こうした子育ての経済的負担の軽減へ、国が行うべきですが、本府の役割をさらに拡充すべきだと、こういう趣旨で質問いたしました。今後、この点について、何ら検討しないのか、今後のことも含めてのご答弁を再度求めて、質問いたします。お願いいたします。

【西脇知事・再答弁】 西山議員の再質問にお答えいたします。認可保育所の件でございますが、今年度の数字につきましては先ほどご答弁申し上げました。元々、認可保育所の増設につきましては、「子ども・子育て支援法」に基づいた法定計画の必須項目ということで現行計画に位置付けておりまして、現在、市町村においてもニーズ等の調査を行っておられまして、保育の必要量の見込みと、それに見合った保育所の整備計画を検討されておられます。京都府としても年度内に改訂します府の計画に位置付けまして、令和2年度以降も保育所の整備等を進めてまいりたいと考えております。保育士の確保のための処遇改善につきましては、給与の改善はもとよりでございますけれども、働き甲斐のある職場にするために、職務と経験が適正に評価されて処遇につながるものが非常に重要と考えておりまして、国がそれを責任を持って公定価格に反映させていかれるものと認識しております。引き続き国に対しても、必要な措置について強く要望してまいりたいと思っております。

その他の再質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。

【松村健康福祉部長・再答弁】 保育料にかかります経済的負担の軽減につきましては、先ほどもご答弁させていただきましたとおり、京都府におきましては、国に先駆けて、平成27年度から、市町村と連携するなかで、3人目以降の園児に対する保育料無償化事業を開始しているところでございます。今後の部分についても、さらなる制度化の拡充について、国に対して要望してまいりたいと考えているところでございます。

【西山議員・指摘要望】 待機児童の解消や、保育所の処遇改善、また子育ての経済的負担の軽減、いずれももちろん国でやっていくべきですけども、本府独自で支援する、このことも可能なはずですが、国に要請するのはもちろん、本府が率先して行っていく、この役割を果たしていくこと、このことを繰り返し求めさせていただきました。冒頭申し上げたとおり、子育て世代やいまの若い世代が貧困になっているからこそ、支援が必要だと私は思います。

また、子育ての経済的負担軽減のために、わが党は子どもの医療費助成についての拡充を求めてきました。これについても、この際引き続き求めます。通院分について上限を3000円から1500円に引き下げられましたが、保護者からは「現物給付での制度の拡充を」との声が上がっております。この点も要望いたしまして、次の質問に移ります。

ハラスメント対策の推進へ、相談窓口や救済機関の設置、実態調査などを行え

【西山議員】府内のハラスメント対策にかかわって伺います。

実際に私の友人が受けたケースですけれども、「職場の先輩に、自身のミスを周囲の人間にも聞こえるような大声で指摘され、何度も罵倒される」といった、いわゆるパワハラを受けていました。この方は、上司に相談したところ、配置転換によって加害者と顔をあわさないような配慮をされたそうですが、本人はまったく反省しておらず、「同じ職場にいるので、報復されないかといった不安がある」と語っておられました。

このようなハラスメントの相談が、いま急増しています。府内でハラスメントの相談について伺うと、本府の労働相談所に寄せられた相談、平成 30 年度分で全 6163 件中、ハラスメント、パワハラに関連する相談は 900 件以上と最多だったとのことです。京都労働局でも、直近は平成 29 年度の数字しか上がっていませんが、ハラスメント相談窓口寄せられた相談 2219 件中、パワハラは 1702 件とのことで、過去最多になっているとのことです。ただこれは氷山の一角にすぎません。私が個人的に伺ってきたケースでも、セクハラの場合は「内容が恥ずかしくて誰にも言えずに、そのまま仕事をやめた」。あるいは「後から振り返ればハラスメントだったと思うけど、その時はわからずにいた」。また、「職場に相談窓口がなく、病気になってやめた」といった、こうした声をこれまで伺ってきました。

ハラスメントは一般的に「嫌がらせ」と訳されていますが、人権侵害です。被害者にとっては尊厳を深く傷つけられる行為であり、許されないものです。ハラスメント防止にかかわって、これまでセクハラ、マタハラを規定し、防止する法律がありました。先の通常国会でパワハラについても規定し、セクハラ同様の枠組みで防止していくこととなりました。ただ、これらの関連法ではハラスメント防止に効果的でないとの指摘がされています。

最大の問題点は、ハラスメント行為を明確に規定し法的に禁止する規制がなく、そのため罰則規定もない、また独立した救済機関もないということです。そのために、ハラスメント行為そのものが認定されない、あるいは被害者が相談できない状態が広がっています。例えば、職場で相談すると、対応した者が「あなたの方に問題があった」と不適切な対応をしてしまう、いわゆるセカンドレイプの問題が発生したり、相談先が人事となっているため、評価に影響がでないかといった不安で相談をためらう、こうした問題が起こっております。相談先が専門性の高い第三者機関、独立した機関である必要が、こうした問題から伺えます。

企業の体制が不十分なばかりか、そもそも対策できていない、そうしたところもあります。国の調査では、全国の企業へ調査した雇用均等基本調査平成 30 年度分ですと、全国でマタハラ対策取り組めていない企業が、従業員 10 人以上のところでは 29%、セクハラですと 32.6%もあります。この点について先日、京都労働局に伺いました。府内の先ほど紹介した調査は、都道府県別では出ないということで、ハラスメント対策については、「届け出義務がないため、どれだけの企業が対策できているか、実際のところはわからない。個別相談があれば助言・指導・勧告をしている。さらに、労働局として年に 1 回、府内企業を抽出して訪問し、事業主がハラスメント対策をしていなければ指導している」とのことでした。

このハラスメント対策について、事業主が違反しても、制裁措置は企業名の公表のみで、実績数も少なく、有効性がないと専門家から指摘されています。また、この法律の問題に当たっては、被害者と加害者が同じ職場とは限らない場合、第三者の場合が規定されていません。職場内のハラスメントのみ、

議論されてきました。例えば、取引先によるハラスメントや非正規労働者へのいやがらせ、フリーランス等の労働者扱いされない立場の方の問題、介護者への利用者によるハラスメントや、昨今ニュースになった就活生へのセクハラなどが、こうした第三者のハラスメントに当たります。

こうしたハラスメントの法律の問題点で、国際的にはOECD加盟国36カ国中、ハラスメント禁止規定がない国は日本のほか2カ国しかないとのことです。今年6月にILO（国際労働機関）がハラスメントを禁止する条約を締結しました。そこではハラスメントについて、「身体的、心理的、性的、経済的被害を引き起こす許容しがたい行為と慣習」と定義され、被害者と加害者の対象は限定されていません。いま、この立場であらゆるハラスメントを禁止し、対策していくことが求められています。

こうした問題点は、当然国で整備されるべきですが、本府でも独自の対策が必要ではないでしょうか。そこで、職場におけるハラスメント対策を周知啓発する、また独自の相談窓口や救済機関の設置など進めていくべきと考えますが、いかがでしょうか。また対策を行っていくにあたり、あらためて実態調査が必要です。ハラスメントの現場は、先ほども紹介しましたように職場内とは限らないため、労働局のみならず、教育機関などあらゆる機関との連携が必要です。府内でのハラスメントの実態について、関係機関と連携した調査を求めますが、いかがでしょうか。ご答弁よろしくをお願いします。

【鈴木商工労働観光部長・答弁】 ハラスメント対策についてでございます。職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を傷つける、社会的に許されない行為であり、労働者の能力の発揮を妨げ、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であります。京都府におきましては、これまでから、京都労働局、京都市とともに、経済界17団体に対し、総合的なハラスメント防止の啓発や職場環境づくりの推進について要請するとともに、女性活躍支援拠点であります京都ウィメンズベースにおける、企業の管理者・社員等に対するハラスメント研修の実施や、労働者団体との連携により、ハラスメントをはじめとした労働問題と人権に関するセミナーの開催などに取り組んでいるところでございます。また、京都府労働相談所においてハラスメントに関する相談を受けた場合には、相談者に対する助言を行うとともに、法令違反が疑われる場合は、指導監督権限を有する京都労働局につなぐなどの対応を取っているところでございます。

国においては、男女雇用機会均等法等の一部改正法が本年6月に公布され、公布日から起算して1年以内に施行される予定ですが、京都府においてはさる5月21日から24日にかけて、府内4カ所において、「京都府企業内人権問題啓発セミナー」を京都労働局と共同開催し、企業の人権担当者向けに法律案の周知を図ったところです。また京都労働局においては、本年12月を「職場におけるハラスメント撲滅月間」と位置付け、ハラスメントに関する相談状況等の実態を発表するなど、法施行を待たずに、経営者・労働者双方に対し周知啓発する予定と伺っております。

京都府といたしましては、本議会に最終案を提案いたしております新総合計画において、働きやすい環境づくりに向けて、職場におけるハラスメント対策の周知啓発を盛り込んだところであり、京都労働局をはじめ経済団体や労働団体とも連携しながら、ハラスメントの撲滅に取り組んでまいります。なお、ハラスメントにつきましても、労働者本人に対する実態調査がよりの確な実態把握につながると考えておりました。年内に実施予定の「男女共同参画に関する府民意識調査」において、ハラスメントに関する項目を盛り込むことと考えております。今回の法改正を機に、セミナーや研修を通じた啓発等ハラスメントの防止対策や、ハラスメントが起きた際の相談対応に、京都労働局をはじめとする関係機関と連

携ししっかり対応してまいります。

【西山議員・再質問】ご答弁いただきました。今後、労働者向けにも調査がされるということで、ぜひ、先ほど訴えました、いまの現状をふまえて、国際的な議論もふまえて、この対策と調査の方、進めていただくよう、重ねて要望いたします。ハラスメントというのは、被害を受けた時点で、すでにその方の尊厳を大きく傷つけています。そのことを原因に、自ら命を絶たれる方もあります。そうした方に対して、広く相談先を明らかにしていくこと、このことが必要だと思えます。この点を、また重ねて強く訴えさせていただきます。

府営呉竹団地跡地の活用は、戦災孤児受け入れの歴史ふまえて住民合意で

最後に、私の地元・伏見区の住民の方から要望が上がっている点について、一点、要望のみさせていただきます。

元府営呉竹団地の跡地活用についてです。この地は、かつて1941年に、住民有志の手によって、福祉事業施設「社会館」というものが建てられました。この施設は戦後、府が借り上げて一時保護所「伏見寮」として利用されたことも、多くの住民の方の記憶に残っています。戦災孤児を受け入れた歴史を残したいということで、再三、府にいまある石碑の保存や、その案内看板の設置等の要望が寄せられてきました。また、いまこの跡地は一部が交番になっておりますが、まだ残りの跡地が広大に残っています。この跡地活用に対して、住民の方から、この地の歴史的な性格をふまえて、集会所等に活用してほしいと要望が上がっております。

そこで、この跡地活用についてはこれから計画段階とお聞きしておりますけれども、その計画時から、住民の声をしっかり聞いたうえで実施していくことを求めて、私の質問とさせていただきます。

ご清聴、ありがとうございました。

以上