

保育系弁護士がゆく

少子化時代をサバイブする園の護身術

第25号

保育士の離職防止

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方のトラブル・悩みごとに対応しています。

事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をお届けします。

レーヴ法律事務所弁護士。
大阪電気通信大学工学部電子工学科卒業、半導体製造会社にエンジニアとして勤務した後、金沢大学大学院法学研究科法務専攻修了。2012年弁護士登録。
2021年に保育園・幼稚園・こども園でのトラブルや法律問題を主に取り扱うレーヴ法律事務所に参画。



弁護士
今西 淳浩

I ntroduction

1. はじめに

思うように保育士を採用できないという声は多くの園で聞きます。そのような背景もあり、採用効果のない無料求人広告を申込み、その後業者から高額な広告料を請求されるというトラブルの相談は後を絶ちません（なお、無料求人広告に関するトラブルについては、メルマガ1号および13号で解説しております）。採用が厳しいという状況が改善される見通しが無い現状では、在職保育士の離職防止により保育士を確保することが重要になります。

R eason

2. 保育士の離職理由

東京都が、今後の保育士確保、定着及び再就職支援策のための基礎資料とすることを目的に、令和4年に実施した「東京都保育士実態調査結果」によれば、元保育士が保育士を辞めた理由の上位は、「職場の人間関係」(31.5%)、「仕事量が多い」(23.1%)、「給料が安い」(22.1%)、「健康上の理由」(20.6%)、「労働時間が長い」(18.6%)となっています。

上位を占める離職理由を除去ないし改善することにより、離職を防止する効果が期待できます。そこで、本稿では、元保育士が保育士を辞めた理由の一位である「職場の人間関係」の改善についてお話をします。



W hat to do

3. 職場の人間関係の改善

(1) 園として取り組むべきこと

そのひとつが、職場における「パワーハラスメント」と「カスタマーハラスメント」の防止です。



What to do (後半)

(2) パワーハラスメント防止のために取り組むべきこと

取り組む内容としては、以下の①～⑥の取組が考えられます。

- ① 園のトップが、職場のパワーハラスメントは許さないというメッセージを発信し、全職員に周知する。
- ② 就業規則等にハラスメントに関する規程（ルール）を設ける。
- ③ 職員アンケートを実施し、実態を把握する。
- ④ 研修等を実施する（園のトップも含む）。
- ⑤ 相談や解決の場となる相談窓口を設置する。
- ⑥ ハラスメントを行った者に対し、再発防止研修等を行う。

皆様の園では、上記①～⑥の取り組みがなされているでしょうか。今一度、ご確認ください。



(3) カスタマーハラスメントのために取り組むべきこと

令和4年の「東京都保育士実態調査結果」では、「保護者対応の大変さ」を退職した理由に挙げていた保育士は7%でした。しかし、当事務所に寄せられる相談のうち、「保護者対応」に関する相談が激増している状況を踏まえると、カスタマーハラスメントから職員を守るという取り組みを行うことが必須です。

カスタマーハラスメントに対しては、「一人の職員に対応させるのではなく、複数の職員で対応する」、「申入れに対し、調査を実施し、事実確認等を行う」、「不当な要求には応じない」、などの対応方法・手順を決めておくことなどが必要になります。ここでは紙面の関係上、詳しく触れることができませんので、厚生労働省が公表している「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を参考に、カスタマーハラスメントから職員を守るという取り組みを実施してください。

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



この号について園でも話し合ってみよう



レーヴ法律事務所

園の困りごと、何でもお問合せください

～園の顧問弁護士～ レーヴ法律事務所

[東京弁護士会所属]

■弁護士 / 保育士 柴田 洋平
TEL : 03-5336-3390

■弁護士 板垣 義一 ■弁護士 今西 淳浩
Email: reve.info@reve-law.jp

■弁護士 / 公認会計士 中谷 健二
HP : <https://www.reve-law.jp/>

