

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
(第5回)
議事録

厚生労働省 子ども家庭局保育課

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会
(第5回)
議事次第

日時：平成30年9月3日(月) 10:00～12:00

場所：中央合同庁舎5号館 専用第22会議室

1. 開 会

2. 議 事

(1) 保育所等における保育の質の確保・向上について

(2) その他

3. 閉 会

○高辻保育指導専門官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第5回「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」を開催いたします。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中、お集まりいただき、まことにありがとうございます。

本日の構成員の出欠状況ですが、松井構成員より、欠席の御連絡をいただいております。続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。

本日の配付資料は、議事次第に記載のとおり、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料2、資料3の計5点を用意しております。このほか、メインテーブルには世田谷区より御提出いただきました資料を机上配付させていただきます。

資料の落丁等の不備がございましたら、事務局までお申しつけください。

なお、構成員の皆様には、これまでの本検討会の資料を紙ファイルでとじたものを参考配付しております。

カメラの撮影はここまでとさせていただきます。

傍聴される皆様におかれましては、事前にお知らせしている傍聴時の注意事項の遵守をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ります。

汐見座長に進行をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 おはようございます。

きょうもよろしくお願いいたします。

それでは、議題の1、「保育所等における保育の質の確保・向上について」に入りたいと思います。

本日は、前回に引き続きまして関係者ヒアリングを行います。3つの自治体の関係者からお話を伺うことになっております。初めに各自治体の御担当者から御発表いただきまして、その後、質疑・意見交換を行いたいと思います。その後、本日はこれまでの本検討会のさまざまな意見交換を踏まえつつ、今後の論点整理に向けて自由な答弁を行いたいと思っております。よろしくお願いいたします。

まずは、本日御発表いただく3つの自治体について、事務局から御紹介をお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 御紹介させていただきます。

まずは、1つ目の自治体としまして、秋田県より、教育庁幼保推進課課長の鈴木和朗さんです。

続きまして、2つ目の自治体としまして、香川県より、健康福祉部子ども政策推進局子ども家庭課課長の増本一浩さんと、同じく子ども家庭課課長補佐の佐々木公光子さんです。

最後に、3つ目の自治体としまして、世田谷区より、保育担当部保育課課長の後藤英一さんと、同じく保育課教育・保育施設担当係長の山本恵理子さんです。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、この順番で、最初に秋田県の鈴木さんから御発表いただきます。

よろしく申し上げます。

○鈴木氏 おはようございます。

秋田県の教育庁幼保推進課の鈴木と申します。

最初にちょっとだけ自己紹介させていただきますと、私はことしで秋田県に入庁して35年目になっておりますが、ずっと知事部局のほうにおりまして、教育庁に参ったのが昨年4月でございます、33年間は行政畑を来たということでございます。突然教育も保育もわからないままに来て1年半が過ぎようとしているところでございますけれども、本日は、一生懸命やらせていただきますので、どうかよろしくお願いたします。

それでは、秋田県の「就学前施設における教育・保育の質の確保・向上」についてということで説明をさせていただきます。

(PP)

初めに、2ページをごらんください。

本日は、4つの視点からお話しさせていただきます。1つ目は支援体制の整備について、2つ目は保育者一人一人の資質向上の取り組みについて、3つ目は園全体の質向上について、4つ目は園及び市町村の主体的な取り組みの促進についてです。

(PP)

3ページをごらんください。

初めに、秋田県幼保一体化の歩みについて御説明いたします。

昭和61年の4月に県教育庁に幼保推進課の前身となります、幼児・養護教育課が設置されました。このときから幼保一体の研修が実施されるようになりましたが、私立幼稚園と保育所の業務はまだ知事部局が所管しておりました。

平成16年4月に幼児・養護教育課が幼保推進課となり、保育所事務を補助執行することとなりました。

このような幼保一体化に向けた動きの端緒ですが、昭和47年にまでさかのぼります。時の知事であった小畑勇二郎さんという方が、生涯学習の視点から、幼稚園と保育所、施設の違いはあってもみんな小学校に行くわけなのだから、幼保の施設が連携することが大事という趣旨の提唱がありまして、それが今日までの流れのベースとなっております。

平成16年4月、幼保推進課がスタートをしたときのスローガンは「はじまりは乳幼児期から」でしたが、ゼロ歳児から連続した子供の育ちを支えること、それから、子供たちがどの施設においても質の高い教育・保育を受けられることという思いが込められており、この理念に基づいて訪問指導や研修等を実施しているところです。

(PP)

4ページをごらんください。

秋田県の幼児教育の推進体制について、教育庁幼保推進課は、課長以下、指導班、調整・

企画班の2班体制で、指導班は、班長、指導主事5人、幼保指導員2人、教育・保育アドバイザーの計9人から成っております。県央地区、県の中央地区の訪問指導と県内全域の施設の職員を対象とする研修等を行っております。

また、下のほうにあります、北秋田市にあります北教育事務所と横手市の南教育事務所には、それぞれ指導主事1人と幼保指導員2人が配置されて、県北と県南地区の訪問指導等をそれぞれ担当していることになっております。

(PP)

5ページをごらんください。

県内の就学前教育・保育施設数ですが、認可施設数が計312、認可外の施設が86ということで、合計398となっております。新制度移行後は、幼稚園から幼保連携型認定こども園への移行が進んでおりまして、この5年間で、公立の幼稚園は約4分の1の5園に、私立幼稚園も約2分の1の32園となっておりますが、この数年は総数には大きな変化はありません。

(PP)

6ページをごらんください。

県で実施しています研修の一覧です。

当県の特徴としては、公立・私立の別なく、認可施設・認可外施設の別もなく、どの施設の職員も同じ研修を一緒に受けることができます。年度末に一斉に次年度の研修カリキュラムを送るといようなことをやっております。

17研修がありますが、12～15番につきましては、保育士等キャリアアップ研修として今年度から委託となっておりますが、NPOに委託してこれから新たに実施するものです。また、直接実施している研修のうち1番と5番については、キャリアアップ研修とはなりませんけれども、それ以外はキャリアアップ研修と位置づけております。今年度はほとんど全ての研修で参加申し込みが2～3割増しとなっております。複数人の参加を希望した施設には人数の調整をお願いするなどをして対応しているところです。No.1の園長等運営管理協議会は、毎年4月、年度初めに実施しているものですが、今年度は398施設中305の施設から参加がありました。この協議会では秋田県の義務教育のことと幼保推進課の重点事項等について説明した上で、どのような園運営をしていくのかということ、協議、情報交換等を行っております。

研修の受講者は、昨年度、小学校教員も含めて延べ2,800人余りでしたが、今年度は約5,000人が受講予定となっております。

(PP)

7ページをごらんください。

こちらは、新規採用者の研修の参加数となっております。

法定研修として義務づけられている公立の幼稚園と幼保連携型認定こども園に加え、任意で参加している保育士等も多数となっております。受講者が昨年度139人から2割ほどアップをしまして170人となっておりますけれども、今年度から3年目の保育士を対象に行い

ます、前のページのNo.6をごらんいただきたいのですが、3年目に保育実践力向上研修というものを御案内しておりました、その受講要件をこの新採研修受講者に限るとしたことが影響して2割ほどアップをしたのかなと感じております。

(PP)

8ページをごらんください。

新採研修の主な内容となっております。

1回目に行います研修の開講式と県の総合教育センター長の講話につきましては、小・中・特別支援学校の新規採用者の研修と合同で実施しております。3回目、5回目の保育参観・研究協議は、他園の保育を見て感じたことなどを協議してもらっております。

(PP)

9ページをごらんください。

こちらは、昨年度、平成29年度、新採研修を7回受講しまして、最後の研修最終日に保育士等が心に残った研修ということで記載した感想となっております。

1番から言いますと、1回目の研修で、子供たちがどこの園に入っても同じ保育を受けられるという話は、子供たちと接する保育者としてとてもやる気になったという感想がありまして、この新採研修が、保育者として、さらに県の教育を支えていく一員として、その自覚向上につながっているものと感じております。

また、2番目ですが、2回行う他園の保育参観では、たくさんの気づきがあり、自分の保育を見つめ直すよい機会になっていることがわかります。

3点目の心理カウンセラーの講義ですが、保護者とのかかわりについて不安が払拭されたという感想が非常に多く出されておりました、要望、ニーズの高い講義となっております。

(PP)

10ページをごらんください。

指導主事が各園の保育の質を直接感じられるのが、この訪問指導になります。施設からの要請に基づきまして指導主事等が施設を訪問の上アドバイス等を行うもので、1施設当たり年1回を原則としています。訪問の基本スタイルは、指導主事1人に幼保指導員1人で、県央地区は幼保推進課が、県北と県南地区は北・南教育事務所がそれぞれ対応しております。

要請で一番多いスタイルといいますか、午前に2時間ほど保育を参観し、午後に各園の課題に沿って協議、最後に指導主事が20分ほど助言をするという形が多くなっております。10年ほど前は、午後の協議、約2時間が指導主事の助言に終始したようですけれども、最近では保育士等がほぼ全員参加して意見を出し合うワークショップ形式が徐々にふえているということになっております。

(PP)

11ページをごらんください。

こちらは、認定子ども園への移行を目指す施設からの要請に基づいて訪問する、認定子ども園サポート事業となっております。

1施設当たり、年3回まで、最長2年にわたって指導を行い、保育者の資質向上と園内の研修体制の整備等を図るものです。認定子ども園を目指す施設のほとんどが、このサポート事業を受けています。平成27～29年度の事業実施施設と翌年度の4月1日に移行した施設が、記載のとおりとなっております。30年度は、現在、17園で実施中になります。

(PP)

12ページをごらんください。

平成28年度から文部科学省の委託を受けて、幼児教育の推進体制構築事業に取り組んでおります。県北、県央、県南地区から、大館・男鹿・横手のモデル市を選定しまして、幼保推進課に1人、モデル市に各2人、計7人の幼児教育・保育アドバイザーという人を配置し、各市の幼稚園、保育所、認定子ども園等を巡回・指導したり、あるいは市独自の研修を実施しております。

30年度は見込みではありますが、訪問数が各市とも年々ふえてきておりますのは、アドバイザーが巡回訪問を重ねる中で、各施設との信頼関係が構築され、頼られる存在になったことのおかげだと思っております。事業の成果として、身近な場所に信頼できるアドバイザーがいて気軽に相談できる体制が整備されたということで、特に中堅保育士等のモチベーションが向上し、園内の研修環境が充実、教育・保育の質向上につながっていると感じております。個人的には、若手を含めた保育士のサポート体制あるいは働き続けられる環境が向上しまして、若年退職者の抑制につながって、保育士確保、ひいては待機児童対策にも一定の効果があるものと感じております。

このほか、下のほうになりますが、全ての市町村を対象として、「園内研修リーダー養成講座」や「就学前・小学校地区別合同研修会」などを実施しているほか、この10月11日・12日の両日には、これまでの成果等を発表する全国フォーラムを大館市で開催する予定となっております。

事業は今年度で3カ年終了ということになるわけですがけれども、モデル3市に加えて、秋田県内幾つかの市で幼児教育・保育アドバイザーの配置に前向きな姿勢を示していますので、実施主体となります市町村の経済的負担を最小限に抑えていただき、同様の事業の継続を文部科学省には要望しているところでございます。

(PP)

13ページをごらんください。

昭和62年度から就学前施設職員と小学校教員と一緒に研修する機会をつくり、約30年にわたって双方の橋渡しをしてまいりました。当初は小学校からの参加者が少なかったようですが、現在は小学校区ごとにグループをつくり、子供の実際の情報交換ができるまでになっております。また、この研修会に市町村の関係職員にも出席していただきまして、就学前施設の職員と小学校の教諭と一緒に研修することの理解促進も図っております。大館

市では、独自の取り組みとして、双方の就学前・小学校双方の管理職と担任が年度初めに一堂に会して、年間の連携計画の確認などを実施しております。

(PP)

14ページをごらんください。

これまで県が主導して就学前施設と小学校との連携を進めてきた結果、子供同士の交流や職員間の情報交換は一定程度進んだという数値が出ております。

その一方で、網かけにしておりますけれども、教育の接続に関してはまだまだ不十分という数値となっております。このため、下のほうにありますように、今年度から4年間の県の総合計画であります「第3期ふるさと秋田元気創造プラン」におきまして、就学前教育・保育における小学校教育への接続を意識した指導計画の作成率を数値目標と掲げました。施設の管理者等への研修や訪問指導などでその向上に重点的に取り組んでいくこととしております。

(PP)

15ページをごらんください。

平成20年度から、園長や教頭、主任保育士等を対象としまして、園の自己評価の実施に向けた研修を実施しました。

翌21年度には、厚生労働省の「保育所における自己評価ガイドライン」とすり合わせをしながら、園評価のPDCAサイクルを回すことが保育所等の活性化につながることをPRし、園評価の導入を積極的に推奨したところです。県の研修を踏まえて、これも大館市になりますが、公立保育所の園長や新任保育士等が協議しまして、試行錯誤をしながら園評価の年間スケジュールを作成、平成25年度からこのスケジュールに従って園評価を実施し、その結果を園便り等で公表しているところです。

以上が、秋田県における教育・保育の質の確保と向上の取り組みとなります。

秋田県としましては、幼児教育の無償化あるいは教育の円滑な接続が、これから本格的に実施される、既に始まっているということ踏まえまして、今まで以上に就学前施設における教育・保育の質が問われてくるものと思っております。重要なものとなってくるものと考えております。

このため、こちらとしましても、市町村におけるきめ細かな指導を文部科学省さんの事業でやらせていただいているわけですが、そこら辺のところを膨らませながらやっていきたいと考えておまして、1点、要望にはなりますけれども、県の指導主事が市町村のそういうアドバイザーを指導するという体制が非常に効率的にはいいのではないかと考えておりますけれども、何分、秋田県は、北と南、中央ということで、縦に長く広がっておりますので、義務教育、特別支援という分野ではきちんと指導主事という存在は認められているわけですが、幼児教育の指導主事をぜひこの検討会でも御検討いただいて、そういうものを県に対して、その分を予算措置といいますか、そういう手当をぜひ検討いただけないかということをございます。

今後、市町村や就学前施設の主体的な取り組みを促してサポートをしていくことでその質向上を図ってまいりますので、皆様方からの御支援、御助言を引き続きよろしくお願いしたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○汐見座長 ありがとうございました。

質疑・意見交換は、3つの御報告の後にまとめて行いたいと思います。

続きまして、香川県の増本さんと佐々木さんから御発表いただきます。

よろしく願いいたします。

○増本氏 改めまして、香川県の子ども家庭課、増本でございます。きょうはよろしくお願いいたします。

香川県からの報告ですが、前半の大きなところを私から御説明させていただきまして、研修なり数なりの具体的なことは、担当補佐から、かわって御説明させていただこうと思っております。

(PP)

まず、香川県の施策体系の御紹介の図でございますが、香川県は瀬戸内海に面しております。ちっちゃな県でございますが、気候は非常に温暖で、人柄も穏やかな方が多いかなと思っておりますが、施策としましては、「せとうち田園都市創造計画」というものを28年から32年を計画期間として定めております。

施策の基本方針の中で、「笑顔で暮らせる香川」、「成長する香川」、「信頼・安心の香川」という3つの大きな方針がありますが、その中の「信頼・安心の香川」の中の重点施策の一つに「子育て県かがわ」の実現が置かれておまして、施策の中の大きな柱の一つがこの子育てに関する施策でございます。具体的には、結婚・妊娠期からの支援、子ども・子育て支援の充実、子どもや子育て家庭に優しい環境の整備ということ掲げさせていただいております。

(PP)

香川県の紹介というのもあれですけども、御存じのとおり、非常にちっちゃな県といえますか、面積的には全国で一番狭いといえますか、ちっちゃい県です。大阪と似たぐらいなのですけども、関空の広さぐらいが違うと言われております。人口的には100万をちょっと前に割り込みまして、だんだんと減ってきている。それに合わせて児童人口も少しずつ減ってきております。一方、保育所の利用児童数につきましては、これは逆に少しずつふえておまして、子供は減っておりますが、保育の需要自体は伸びている。全国的な傾向とも同じかと思っております。待機児童の関係ですが、30年度が入っておりませんが、28年度の324人がピークの年なのですけども、29年度に227人、平成30年度、今年度ですが、108人ということで、待機児童数については、いろいろな取り組みが一定の効果を上げてきてまして、ゼロに向けて減ってきているところでございます。

施設の数については、保育所、幼稚園は、認定こども園のほうに移行していることもあ

りまして、数としては減ってきていますけれども、認可外保育所はふえてきているという状況です。

(PP)

香川県の保育、子育ての関係を担当する組織体制ですが、昨年度まで健康福祉部の子育て支援課という課の中で保育の関係をしておりました。ただ、先ほど言いましたように、子育てをめぐるもろもろの施策はどんどん広がっていっていますので、格上げというか、今年度から子ども政策推進局という局になりまして、その局のもとで、子ども政策課といういろいろな企画をする課と、いわゆる虐待とか母子保健や保育所・保育に関することをしっかりやるための子ども子ども家庭課の2課体制をしきまして、いろいろな施策に取り組んでいく体制を強化したというところでございます。

(PP)

なお、保育行政ですが、もちろん指導・監査等を通じてということですが、保育の質の向上についてはきょうのテーマであります研修とかも力を入れていきますし、就業継続は離職防止ですね。長く働くことでスキルも上がっていくということもありますので、そういうことの応援も含めて質の高い人材の確保に努めているということ、それから、保育の人材バンクも置いているのですけれども、しっかり保育士さんの数も確保するということで、保育士の量的な拡充についても力を入れていただいているところです。

(PP)

保育所の担当グループの人員体制ですが、グループを総括する補佐を含めて計8人で、一つ一つの御説明は省きますが、いろいろなことを担当して、保育士とか栄養士とかも含めて8人体制で監査等々をしております。

監査については公立・私立等によって違うのですが、公立については、保育士と管理栄養士のペアで行きます。私立保育施設については、事務の職員が2名、保育士、管理栄養士の計4名で監査を実施。認可外につきましては、年に2回、うち1回は無通告での監査を実施しております、これは事務と保育士と管理栄養士。それぞれ対象施設によって頻度は違いますが、運営についてもチェックを入れながら、保育の質の向上に努めているということでございます。

この先、具体的な監査の内容等については、担当補佐にかわらせていただきますので、よろしくをお願いします。

○佐々木氏 続きまして、資料の7ページから説明させていただきます。

まず、保育施設に対する指導監査の内容について御説明いたします。香川県における保育施設の実地の指導監査では、各保育施設に調書を作成いただきまして、その調書に基づき、監査を実施しております。

7ページの2つ目から4つ目のポイントにございますように、運営面では、設備及び運営に関する基準に基づきまして、児童数に応じ面積基準や職員の配置基準などを満たしているかどうか、そのほか、労働基準法に基づく法的な書類の整理の確認とか、職員への賃

金の支給状況、有給休暇の取得状況などの確認もさせていただいております。保育士と管理栄養士ですが、保育の内容とか給食の内容を、保育所保育指針や国からの通知等に基づきまして、検査を行っております。

監査の時間にしますと半日程度と短い時間ではございますが、単純に書類の検査だけでなく、園長先生や保育士の先生方と直接お話しさせていただくことで、園の実情をお伺いしたり、時には業務の効率化についてのアドバイスもさせていただいております。また、お話しした内容につきましては、県の施策への反映にもつながっているものと考えております。

(PP)

次に、8ページをお開きください。

先ほどは通常の監査の御説明をさせていただきましたが、電話などで施設内虐待などの通報を受けた場合には特別監査を実施いたします。この資料には通報を受けてから1カ月以内に実地検査を行うとしておりますが、実際のところは2週間程度で現地のほうに向かいます。

特別監査の方法なのですけれども、施設に勤務する全ての職員お一人お一人からヒアリングを行いまして、通報の事実の有無についての確認をさせていただいております。事実が確認できました場合は、文書指導を行うとともに、市町を通じて入所児童の保護者に対して文書指導の内容を周知することも行っております。

認可外保育施設につきましては、同じ方法で実施するのですけれども、保護者への連絡につきましては、県の職員が保護者の方お一人お一人に電話にて御連絡をすることとしております。加えて、特別監査での職員からの保育士等からのヒアリングのときには、香川県が作成いたしました「施設内虐待対応のポイント」をお渡しいたしまして、虐待が起らないような指導を行っております。

(PP)

この施設内虐待の対応のポイントですけれども、9ページに参考でポイントを挙げさせていただきます。

ここで補足なのですけれども、香川県がなぜこのように特別監査を綿密に徹底して行うのかということについて御説明させていただきますと、平成14年に香川県の認可外保育施設において児童が施設内虐待により死亡し、県は当時の施設長とともに損害賠償を支払うよう判決が下されたという事件がございました。これをきっかけとして、認可保育施設だけでなく、認可外保育施設についても徹底して指導を行っている次第でございます。

次に、保育施設指導・監査における課題につきまして、4点挙げさせていただきます。

1つ目ですけれども、指導・監査につきましては、チームに分かれて実施するため、施設間の指導の相違が出ないように、指導内容の情報共有を徹底しておかなければならないという点でございます。

2点目は、認定こども園の幼稚園部分の指導・監査につきまして、幼稚園要領は私どもの所管ではないため、指導内容に不備が出てしまうところです。

3点目につきましては、市町が実施する指導・監査でも、小規模保育事業等がありますので、その指導内容は県が実施しているものと異なるおそれがあり、情報共有にも限界がある点です。

4点目です。保育所の園内研修ですが、保育所保育指針にも定められているところですが、入所児童数の急激な増加により園内研修を行えない状態ということが明らかなとき、どのように指導していけばいいものかというところが非常に悩むところでございます。

以上、指導・監査の内容につきまして、御説明いたしました。

(PP)

続いて、保育の質の向上のための研修について御説明いたします。10ページです。

香川県では、平成22年4月に「香川県現任保育士研修基本指針」を策定いたしまして、県内の保育士に対する研修を体系的に実施することにいたしました。

(PP)

11ページに研修体系を掲載しておりますが、委員である古賀先生に御協力いただきまして、その研修体系を策定した次第でございます。ちょっと小さくて見づらいですが、平成28年度までは、階層別研修、専門別研修、認可外保育施設研修の3つの区分としておりましたが、平成29年度から処遇改善加算に関するキャリアアップ研修を加えまして4つの区分で実施しております。また、専門別研修のうち幼・保・小連携コースにつきましては、幼稚園所管の教育委員会と連携いたしまして実施しております。年度末には、香川県も含め研修の実施団体が参集いたしまして、県内全ての保育施設が保育の質を向上できるよう、翌年度の研修内容についての調整や情報共有等も行っております。

(PP)

それぞれの団体が実施する研修につきましては、一覧表にして県内の保育施設が閲覧できるようホームページに公開しております。12ページには現在公開されております研修の一覧表を掲載させていただいております。特に今年度から、新たな研修の取り組みいたしまして、香川県が実施する研修のうち研修施設に勤務する看護師を対象とした看護対応職員研修を実施することにしております。保育施設では、事故が起きたとき、看護師に求められる役割が重要になるため、そのような研修を実施いたしまして日ごろから備えておくことが必要であるとの認識で実施することにした次第でございます。

(PP)

続きまして、保育士の研修に関する課題について御説明いたします。13ページをお開きください。ここでは、研修を実施する側から2つの課題を挙げさせていただいております。

まず1つ目ですけれども、社会情勢の変化に伴いまして、保育士に求められる専門性が多様化し拡大している中であっては、そのような能力を身につけられるような研修内容にしていかなければならないところなのですけれども、専門的知識を持った講師を見つける

ことの難しさがございます。例として遊具の安全確保に関する研修を挙げさせていただいておりますが、昨年4月に香川県の保育施設で児童が遊具に挟まれて意識不明の重体となり、その後、死亡した事故がございました。香川県では、これを受けまして、今年度の指導保育士を対象とした研修の際に、地元の遊具を設置する業者の方をお願いして、遊具に潜むリスクに関する研修を行ったのですが、参加した保育士も非常に参考になったという感想を述べておりました。本来でしたら多くの保育士に研修すべきところでしたが、講師をしていただくに当たり、業者の方からの条件が少人数対象ならば研修してもいいですよということでしたので、各地域で選任された20名程度の指導保育士研修で実施し、研修内容については各地域で展開してもらった次第でございます。特に遊具に関して申し上げますと、平成14年11月11日付で厚生労働省から出された「児童福祉施設等に設置している遊具の安全確保について」という通知の中で、現在の一般社団法人日本公園施設業協会、JPFAが策定した遊具に関する安全基準をもとに、事故防止対策に活用するよという内容になっておりましたが、実際には講師が見つからないことから保育士の研修に直接反映できていないところが現状としてございます。

2つ目の課題といたしまして、保育所保育指針では保育士に対し特に高い倫理観を求めているわけですが、現在実施している研修につきましては、技術的な向上のみを目的としていることが現状でございます。

これら2つの課題に対しまして、僭越ながら、簡単ではございますが、対策案を御提案させていただきますと、研修に関する講師の選定につきましては、各都道府県に実施されている研修内容を共有させていただくことで、各都道府県の研修内容に生かせるのではないかと考えております。

次に、保育士の質の向上のためには、技術的な研修のほか、職場環境や賃金など、保育士を取り巻く環境の改善を、複合的に、より一層推進していかなければならないのではないかと考えております。

(PP)

次に、14ページでは、全国でも保育士不足が叫ばれております中、香川県が実施しております保育士確保に向けた事業の代表例を御紹介しております。主に潜在保育士向けの対策といたしまして、保育士人材バンクの登録を呼びかけたり、保育士の求人開拓コーディネーターを配置いたしまして、県内の保育施設の求人を掘り起こし、保育士人材バンクに登録された求職情報とのマッチングなども行っております。また、県内外の大学生を対象とした就職フェアとか、高校生を対象とした保育体験バスツアーなども実施しております。一人でも多くの方に保育業務に携わっていただけるよう事業を実施しているところでございます。

(PP)

最後になりましたが、香川県から保育に関する情報発信として、「子育て県かがわ情報発信サイト」と「香川県保育士ガイド」につきまして、15ページにそれぞれのトップペー

ジを掲載しておりますので、よろしければごらんいただけたらと思います。

それでは、香川県からの説明は以上となります。御清聴ありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

続きまして、世田谷区の後藤さんと山本さんから御発表いただきます。

よろしく願いいたします。

○後藤氏 改めまして、おはようございます。世田谷区の保育課長、後藤でございます。山本は質問で頑張るということで、発表は私のほうでさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

まず、説明に入る前に、世田谷区は待機児童が一番多い自治体ということで、この間、ずっと施設整備を頑張らせていただいていたのですけれども、ことしの4月の待機児童数486名ということで、それでもまだ多いのですけれども、一番多い自治体からは脱したという状況がございます。500人を下回ったのが10年ぶりということで、2020年4月に向けて、待機児童の解消を目指して引き続き整備を頑張っているという状況でございます。施設数もそんなことでどんどん量産をしてまいりまして、区立保育園は50園で変わらないのですけれども、私立の認可保育園がこの間で150施設ほどになります。認可外も含めると、合わせて270ぐらいの施設を全体として保有している自治体になります。

そんなこともございまして、質の取り組みということで、これは従前から進めてきたのですけれども、整備以上に今後は質を強化していかなければいけないということで、これまで私どもの諸先輩方がつくり上げてきた体系をさらに今後は強化していかなければいけないといったことで、現在、進めているといった、きょうはそのエキスのところを、ちょっとだけお時間をいただいて、御紹介させていただければと思います。

(PP)

資料を見ていただいて、「世田谷区のあらまし」は、面積とか、そういったものを落としております。当然基本計画、子ども計画、世田谷区で27年のときに「子ども・子育て応援都市宣言」で宣言させていただきまして、区長の保坂の指導のもと、子育て支援については非常に力を入れている自治体といった形で進めさせていただいております。

(PP)

これまでに築き上げてきた体系ということで、図に落としてみました。ごらんいただいた質の向上に向けた行政支援ということでまとめさせていただいて、こんな形で、研修だとか、他の自治体さんもやられている部分もかなりあるのですけれども、きょうはちょっと丸が大きくなっている、ガイドライン、保育ネット、巡回指導相談等を主に説明させていただければと思っております。

(PP)

まず、一番上、これはかなめかなということで、巡回指導相談でございます。

(PP)

どういったものなのかということで、まとめさせていただきました。各保育施設が疑問・

相談などを気軽にできるようにするというので、これは平成14年から看護師の職員の方を保育課に配属いたしましたので、そこで順次巡回することから始めて、現在、19名体制で、看護師、栄養士、保育士の体制で日々保育施設を巡回させていただいている形になります。

・でまとめてありますけれども、訪問までに大体質問をまとめていただいて、訪問を実際にした職員と一緒に考えていく。数が多いものですから、間に合わない場合には電話で相談する場合もあるということで、巡回訪問を職員指導にも活用して、各施設でこういうことで助言があったよということで、各保育施設の中でも情報共有が図りやすいみたいな、そんなメリットもあります。

ただ、今後の課題といたしまして、ここに記載があります。行政指導監査の指導的な立場と巡回指導相談の支援的な立場があるのだけれども、役割を明確に仕切れない難しさがあるのかなというところなんです。これは、巡回支援で私も職員の保育士が入って、こういうアドバイスでいいですよみたいな話をした部分と、指導検査で入ったときに、巡回支援の先生がそういうふうに言っていたのだけれども直っていないではないかみたいな、そういうことで、信頼して相談したのにそこが筒抜けになっているみたいな話の部分だと、寄り添って向上させていかななくてはいけない部分と、ちゃんときちり守っていただかなければいけない部分というのは、そこら辺の難しさがあるなということでございます。

現在の保育の世田谷区の体制なのですけれども、巡回支援を行う保育課、私どもの課と、指導権限、保育の入園を担当する保育認定・調整課と、保育の計画と施設の整備を担当している保育計画・整備支援担当課という3課体制でやっております。一応課は別れているのですけれども、同じフロアで一体として進めていくことで、そういうメリットもあるのですけれども、先ほどみたいなデメリットもちょっとあるので、そこら辺もうまくやっていかないといけないなというところがございます。

物理的に施設数が増加していますので、巡回相談員の人員配置が大きい課題にはなってます。そこら辺は、今、区立保育園が50園ある中で、区立の保育園のあり方もあわせて検討しているところなのですけれども、そこら辺で区立の保育園がどういう役割を果たしていくのか。そこら辺もリンクしてくるのかなと思っています。

(PP)

仕組みといたしましては、1施設必ず年1回は巡回訪問をしております。新規開設した園については、複数回、3～4回とか、また、課題のある園とかについては、この決まりに限らず、必要に応じて強化をして巡回させていただいているということになります。

保育士と看護師のペアで基本は不定期訪問ということになりまして、巡回指導の視点としては、ここに記載のとおりでいろいろなポイントから入っていく形になります。

一番大事なのは、先ほど申しました事業所と一緒に考えていくということで、助言・相談としての立場を一番大事にして、基本は職員19名体制と言ったのですが、巡回で入る職員については、区立保育園の園長OB、再任用の職員の方、この方々を中心に巡回指導支援をさせていただいているという現状がございます。こういった寄り添いの部分を通じまし

て、事業所さんへの自主性への働きかけについても、あわせて巡回の中でお話しさせていただいているといった状況でございます。

(PP)

巡回指導相談の視点ということでまとめさせていただきました。まずは「子どもを中心とした保育」が行われているのかといったこと、安全面の配慮はどうかといったこと、あとはアレルギーといったところについてはどうか、それから、保護者からの御意見、悩みとか、そういったところについてお話し合いを進めているところです。

(PP)

巡回指導については以上なのですけれども、もう一つ、世田谷区の大きな特徴として、地域の保育ネットというものがございます。

(PP)

地域保育ネットとはということでまとめさせていただいたのですけれども、施設の種別を問わずに、保育施設同士が顔見知りになり支え合うネットワークということで、世田谷区は広いのですけれども、各5地域に分けまして、「総合支所単位」と言っておるのですけれども、それぞれの総合支所単位で1つずつ保育ネットを立ち上げて、今、自主的に運営をしていただいております。

目的については、記載のとおりでございます。

参加者も、基本は園長・副園長ということではあるのですけれども、若手の職員の方が中心に参加いただいて、研修を企画してみようかみたいな、そんなこともやっております。

運営につきましては、自主的にということになりますので、ここに記載のと通りの運営をしているのですけれども、ここら辺でも区立の保育園の職員が中心となってまとめていくという事務局的な機能も果たしている状況です。

(PP)

発足の経緯ということで、先ほど看護師の職員の方を配置して巡回支援を始めたのが14年ということで、このころにいた保育課の職員に恐らく先見の明が非常にあったのかなということで、私は当時人事にいたのですけれども、最初、保育課の本庁に看護師の職員・保育士を配置したいということの意味が全然わからなくて、今、ここに来て、こういうことだったのだなということが非常にわかっています。これが非常に功を奏しているのだなと思っておりますけれども、保育ネットにつきましては、その翌年の15年度に、世田谷区の左上のほうに烏山地域があるのですけれども、そちらで始まった取り組みになります。第三者評価の内容の検討会ということで、これをもうちょっと「見える化」はできないかみたいなことがきっかけで、話し合いで集まりましょうといったことで始めたものでございます。

このままで終わるのはもったいないということで、烏山でまずはネットを始めて5地域に展開をしていったという形になります。何か決まりがあるということではありませんので、地域ごとに特色のある取り組みをしているということでございます。

(PP)

定例会ということで年3回ぐらいは集まりましょうということでやらせていただいています。こういった勉強会とか、情報交換、活動報告といったものを話し合ったりしています。

成果としては、中間のほうに落とさせていただきましたが、顔見知り、多分この顔を地域で知っているというのは非常にいろいろな意味で強みがありまして、施設でも園庭が確保できない園もございますので、そういったところで協力し合ってちょっと借りたりとか、道具、遊具とかを貸していただけたりとか、夏などはプールとか、そこら辺をいろいろと活用できないかみたいところで協力し合ってやっていくという、仲のいい園みたいなものも結構ふえてきておりますので、ここは特に災害時等の連絡調整とか、そういったところには非常に大きく力を発揮するのかなと思っております。

ただ、今後の課題として3つ挙げさせていただきました。全ての保育施設に呼びかけはさせていただいているのですけれども、毎回全部の施設が来られるわけではないということ。それから、幼稚園さんとのつながりが、今後、徐々に世田谷区でも幼児教育・保育推進ビジョンというものを立ち上げまして、今後、新教育センターというものを整備していくのですけれども、その中でどういった幼児教育・保育を展開していいものにしていくのかという流れの中で、幼稚園とのつながりについても非常に強化をしていく。そこら辺の課題がございます。また、地域の実情に合わせた学習会を、これは地域によってはまだおとなしいところもあるので、烏山が一番盛んなのですけれども、そこら辺を頑張っていく必要もあるのかなということでございます。

(PP)

事例として、防災訓練とか、遊びの交流ということで挙げさせていただきました。

(PP)

先ほど来、一番最初に冒頭でお話しさせていただいた質のガイドラインということで、少しだけ紹介させていただきたいと思えます。

(PP)

平成17年度、それから、先ほどの14年度の職員の体制とか、この間、この時代で非常に保育に対する意識の高まりがありまして、17年度に保育安全マニュアルというものを立ち上げた。ここら辺がきっかけになりまして、その間に区立保育園の民営化とか、区内で5園の民営化を進めてきたのですけれども、そこら辺の検証も含めまして、全体として今後の保育の質の向上ということで立ち上げたものがきっかけとなりまして、このガイドラインが策定されております。

(PP)

作成の趣旨ということで、ここに記載のとおりでございます。保育事業の多様化、実施主体が多元化しているということで、それぞれの事業者様が責任を持ってという部分はあるのですけれども、区全体として、共通としての部分で保育を理解して、質の向上に取り組むための指針は必要ではないかということをつくっております。

(PP)

位置づけにつきましては、ここに記載のとおり、当然、子ども計画、保育所保育指針の中に内包されるということで位置づけをさせていただきました。

(PP)

全体像としては、一番最初に来るのは「子どもの権利」、「職員に求められる資質」など7項目に分けて整理をして、主に「子どもの権利」と「職員に求められる資質」を、大事なことは何でしょうかということで、系統的にチェック形式みたいな形で、きょうは冊子をお配りさせていただいておりますけれども、まとめているものでございます。

(PP)

ガイドラインの活用、各施設の具体的な活用内容ということで、年に1回、冬の時期に「保育実践フォーラム」ということで、手挙げ方式なのですが、各園で発表会みたいなものをやるのです。その発表会のテーマとして、このガイドラインに記載されている、例えば、安全に関するこういうことが書いてありますけれども、それは私たちの園ではこのように斟酌して、こういう取り組みをしてみましたといったことを発表し合う場があります。そんな中でも活用されていたり、職員育成はもちろんのこと、いろいろな面で活用がされております。

(PP)

「開設前からの支援」ということで移らせていただく前に、先ほどのガイドラインは、せっかくなのでつくったのですが、A4の冊子にしたものでお配りさせていただいたものをごらんいただくとわかるかと思うのですが、非常に文字が多いということで従前から言われておりました。チェックをしていくみたいな形式になって、それはそれで非常にいいのだけれども、いまいち文字が多くて、書いてある内容もわかりづらいといったお話がまして、何とかならないかなということで、この「なるほど！せたがやのほいく」ということで、漫画のコラム形式みたいな形で系統的に整理して、ポイントを漫画で紹介するような冊子を29年3月につくりました。当初、2万部を刷って、保護者の方、在園児の方、園には全部配って、これを今後はもっと活用していこうということでホームページにもアップをさせていただいております、あとは区政情報コーナーだとか、そういったところで販売もしたりとかしております。今後は、ここを中心にどんどん普及して、この指針について御理解いただく普及啓発についても進めていきたいと思っております。

(PP)

あわせて、開設前からの支援で、「開設前研修とフォローアップ研修」ということで、学識経験者の先生方を含めた選定委員会で、世田谷区で私立認可保育園をオープンするに当たりましては、施設の誘致も含めまして、必ず事業所の審査をします。普光院先生にも非常に前からお世話になってはいるのですが、こういった先生方に御協力いただきまして、非常に厳しい審査を通過した事業者に世田谷区で保育園をオープンしていただくといった流れをとっているのですが、この先生方のお力をおかりしながら、決

まった施設については、開設の前に必ず研修、開設後にフォローアップ研修というものを行っております。

(PP)

主な研修内容につきましては、こういった記載の感じで、事前に気をつけることを中心にお話しさせていただきます。

(PP)

研修の内容についても、セッションを3回ぐらいに分けて、こういう内容でさせていただいております。

今後の課題としまして、施設数がどんどんふえていくということで、区内の事業者だけでは賅い切れない部分があって、全国各地に保育計画の整備担当が出張して行って、営業活動ということで呼んでいます。そこで、世田谷と地域ごとに保育のやり方とかで大きく違う部分があったりとかして、そこら辺の部分の調整の難しさがより高まってくるかなという課題もございます。

(PP)

これは研修の様子ですね。

(PP)

そういうことで、ここら辺はまた切り口を変えて一覧で落とさせていただいたものが最後のものになります。長くなりまして、済みません。

参考資料で、先ほどの待機児童の話とか、世田谷区が5地域に分かれていることとかをまとめさせていただきましたので、後ほどごらんください。

私からは以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの3つの自治体からの御発表について、質疑・意見交換を行いたいと思います。

構成員の皆様方から、どなたでも結構ですので、挙手の上、御意見、御発表をお願いいたします。

短い時間で急に自治体のあれを聞いたので、なかなか整理が大変だと思いますが、普光院構成員からお願いします。

○普光院構成員 それでは、秋田県の方と香川県の方にお伺いしたいのですが、きょうはお話をありがとうございました。

まず、秋田県のほうで、事業の種別を問わず全ての保育施設に同じような質の保育をしてもらうための取り組みということで、大変すばらしいなと思ったのですが、先ほどの香川県さんのお話の中で、例えば、指導・監査のところで、幼稚園の教育要領と整合性がうまくとれない部分があるとか、そういうお話もあったのですが、そういった主に保育と幼稚園の部分とか教育の部分で、何か制度上の違いであるとか、そういったことで障害になっているようなことがあるのかどうかということをお聞きしたいなということをして1

つ思いました。

香川県さんのほうには、保護者からだと思うのですけれども、通報、内部告発もあると思うのですけれども、その指導に当たって、通報を受けてかなりすぐに確かめに行くみたいなことを行っておられるということで、保護者としては、私もそういうことをしていただけのような窓口があるといいなと日ごろ思うことが多いものですから、大変いいなお聞きしたのですけれども、そのときに、そういうことを県で、今、香川県さんの場合は積極的に実施されているわけですが、市町村との連携とか、あるいは市町村でもやっているけれども県がそれを行うことのメリットとか、そういうことがありましたらお聞きしたいなと思いました。

以上です。

○汐見座長 鈴木さん、お願いします。

○鈴木氏 3つ、保育所指針、教育要領、教育・保育要領があるわけですが、昨年度は、この4月1日から同時施行されるということで、文部科学省さん、厚生労働省さん、内閣府さんにそれぞれ講師として来ていただきまして、特に研修の参加については、保育所保育指針だから保育所だけとかとせず、広くやりました。そうしたところ、いろいろな園の方がそれに入りまじって受けているということで、文部科学省さんからは、その制定に当たっては、文部科学省さんでいろいろ調整をされて、リードをされてつくったと、3つの要領・指針が根底としては小学校教育との接続という点を重点的に共通的なものとしてつくったと聞いておりますし、その点をそれぞれの説明会に、1つだけ出たのか、あるいは3つとも出たという人もいるかもしれませんが、そういうことでやっておりますので、特に障害というか、そういう意味では余り感じておりません。

そういうことでよろしいでしょうか。

○普光院構成員 わかりました。

○佐々木氏 香川県からですが、保護者からの通報にすぐ駆けつけることを県で積極的に行うことのメリットなのですが、まず、香川県では中核市が1つありまして、指導・監査の監督権限というものが、中核市は中核市が指導・監督を行う、中核市以外は香川県が指導・監督を行うようになっておりますので、その根拠の関係から、中核市以外は、県が通報を受けて県が直接現地に出向くことになっております。

ただ、中核市も県のほうに通報は入りますので、それは中核市に伝えるとともに、県での監査というか、特別な監査の方法をお知らせして、そのように行うようにということのお願いをして、実際、現地に行ってもらっております。ただ、小規模保育事業所さんなどは市町の監査・監督権限になりますので、今はその事例はないのですけれども、そちらの事例がもしあった場合には、県がどのようにかかわっていくかというところはこれからの検討課題ということになります。

1つ、メリットとして言うならば、非常に統一的な指導ができているというところがメリットになるのではないかと考えております。

○汐見座長 先生、どうぞ。

○普光院構成員 ありがとうございます。

私も日ごろ保護者からの相談とかを受けることが多いのですが、保護者は、保育所に関しては、何か困ったことがあると市町村に御相談することがとても多いように思っております。そういった相談や通報というか、そういったことが寄せられるように窓口として何か工夫されていることがあるのかどうかということと、指導された結果といいますか、認可保育所にしても、市町村にそもそも権限がある小規模保育にしても、その質を継続的に見守ったり、支援していったり、あるいは指導したりするということで、市町村と連携する必要があるのではないかと思うのですけれども、そのあたりはどうなっておりますでしょうか。

○佐々木氏 説明の中ではなかったのですが、実際、市町村に通報が行くこともあります。ただ、市町村のほうはそれの監督権限が県にあるということにはしみついていますので、すぐ県に連絡が入りまして、県が指導・監査の現地に出向くということをやっておりますが、認可保育施設ですと、市町で保護者のほうに連絡をします。何かお手紙のようなもので連絡するとか、県からこういう指導を行いました、今後とも気をつけていきますといった内容の通知を市町から保護者向けにさせていただいたり、指導内容もすべてお伝えするので、市町とは非常に連携がとれております。ただ、保護者の側からは、恐らく市町は余りにも近過ぎて言えない部分もあるのかなと考えています。恐らく県なら何かやってくれるだろうということで連絡がある。

あるいは、保護者以外に、そこで働いている保育士の先生が通報されることもあります。非常にいたたまれなくなっていて、こういう事例を早く直してほしいということで通報を受けることもありますので、1つ、ワンクッションを置いているので、恐らく通報する側としては言いやすいのかなとは考えておりますが、もちろん市町にも情報提供をくださったらすぐ県のほうにつながるようにはなっております。

○普光院構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員 指導・監査や巡回指導など、さまざまな担当をされている方、アドバイザーであったり、指導主事であったり、巡回指導の担当者の方がいらっしゃると思うのですが、恐らく、保育士経験者であったり看護師さんであったりしても、自分たちの経験だけでは、指導や支援をする立場としての専門性というのは、ただ経験があるというだけでは確保されないのではないかと私自身は思っておりまして、その意味で、そうした方々の専門性を確保するための、例えば、研修であったり、情報共有であったりということをどのようにされているのかということと、また、先ほど通報に関する監査の市町村との連携といったお話がありましたけれども、通常の監査について、先ほど世田谷区の方から指導と支援の難しさということもありましたけれども、監査でいろいろ見えてきたことをどうきめ細かな支援や質の向上に生かしているのか、その難し

さがほかの香川県や秋田県のほうでもありましたら、教えていただけたらと思います。

○汐見座長 それでは、世田谷区からどうぞ。

○山本氏 それでは、私のほうから、現場に私たちは出向いておりますので、そういう点でお話ができたらと思うのですけれども、巡回支援相談のポイントは、この保育所保育指針、保育の質のガイドラインをもとにしながら、世田谷区でも定めています。ですので、保育所保育指針が改定されたときには、一体どこの視点でさらに見ていこうかというところは再度検討し、今、つくっているような状況ですね。

本当に自分たちを磨かなくてははいけませんので、これは保育課としても研修をかなりやっておりますので、そちらのほうでも、今の保育の中身というのでしょうか、そこを常にみんなで学ぶようにしております。情報共有を、必ず月2回、私たちは係の会を開いておりますので、そこでいながら、ここはどういうふうに支援に入っていこうかということをお話しております。自分たちで気づいたことは、今度、指導・監査の方々にも情報を落としながら、そちらからも一緒に入って世田谷の保育の質の向上を目指していきましようというところでやっているような状況です。

○野澤構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 ほかの自治体から今の御質問に対してございませんか。

○佐々木氏 香川県ですが、香川県は、指導を行う者と監査を行う者が同一なのですね。保育士が1名しかおりませんので、その保育士が実際に保育の内容の指導・監査を行うようになるのですけれども、迷ったこと、疑問に思ったことは、グループ全員で協議をして指導を行うようにしております。

その保育の指導・監査を行う保育士の資質向上に関しましては、この1人の保育士が全部の研修の企画も担っているのですね。研修内容は全て聞いております。その中で、いろいろな分野の研修はそれなりの専門家の先生方のお話も聞けますので、恐らくそこで資質の向上を図っているものと考えております。

○汐見座長 鈴木さん、お願いします。

○鈴木氏 秋田県の資料として出しました中で4ページをごらんいただきたいのですが、先ほど説明をしていないのですけれども、幼保推進課の指導班と調整・企画班というものがありますけれども、通常の監査につきましては調整・企画班が中心になりながら行きますけれども、そこに1人、指導班のほうから幼保指導員がついていく。幼保指導員という人は、幼稚園、保育所、どちらも経験がある非常勤職員ですけれども、その人たちと一緒に監査・指導に行くという体制をとっております。

指導・監査の専門性の確保という観点からいいますと、確かに弱いところはあるかなと思っておりますけれども、権限移譲している市では、最近では税理士を帯同していくということもやっているようです。県のほうではそういうことはやっておりません。

あと、アドバイザーの質の確保といいますか、幼保指導員は、言いましたとおり、幼稚園、保育所、どちらも経験がある人が2人いて、教育保育アドバイザーは幼稚園のOGです。

北と南の教育事務所にも幼保指導員はおりますけれども、そちらも保育所等のOGでして、その人たちが月に1回集まって秋田市のほうに来ていただいて、お互いの情報交換をする、あるいはそういう指導等の勉強会をするということはやっております。

ちなみに、指導主事なのですが、これは指導班に5人いる県の幼保推進課の班長、それから、指導主事、合わせて6人の先生がいるわけですがけれども、義務教育枠、小学校のほうの先生を経験した方から来ていただいている者が4人、特別支援から2人という枠で来ておまして、北と南の指導主事はそれぞれ義務教育枠になっております。

以上です。

○野澤構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 ほかにどうでしょうか。

古賀構成員、お願いします。

○古賀構成員 古賀です。きょうは、どうもありがとうございました。

きょうのお三方のお話を総合して、いろいろと考えさせられる部分が多かったです。というのは、教育部門が幼保を統合していくときに核となることで小学校以上の教育との接続が非常にうまくいくというのは、割と世界的にも明らかになってきているところで、その先進県としての秋田県の御報告を聞いたことで、そういったその後の子供たちの成長も踏まえて研修・研究というものを推進していく体制がしかれていること。

もう一つは、前回の検討会のときに、全国津々浦々の園、全部の園の保育の質の確保と向上を考えていく仕組みがこの検討会で検討すべき非常に大きな課題だということを共通認識としたかと思えますけれども、その点で監査と指導をどう組み合わせっていくのかということ。どうしても、例えば「評価」とか「指導」とかという、非常に上から指導されるという印象があるような言葉ですがけれども、プロセスを上手にというか、丁寧にしていくことで、対話的な質の改善が生まれるのではないかと非常に希望を感じた次第です。

少し御質問をさせていただきたいのですけれども、まず、秋田県のほうには、「幼保小連携の取組」というところで、今、まさに情報交換はかなり実施率が高いのだけれどもと、14ページのところでですね。指導計画の作成というところで数値目標をつくってということがありました。この検討会でも何かの枠組みをつくって底上げをしていくということをやっていくべきではないかということをお私は何回か発言させていただいているのですけれども、要は、数値目標とか、何か義務づけをした後のフォローアップ体制というか、実際につくって終わりというようなカリキュラムもあったりするわけなので、そこから実施へ移ったときの指導体制とかフォローアップ体制というところで、何かあれば教えていただきたいということが1点です。

次に、香川県さんのほうがあればこれとあって、私も、それこそ一番最初に、11ページのところで香川県の保育士の研修体系をどう持つ。それこそさまざまにあるグループ研修とかいろいろな団体さんがやっている研修をどう整理するかということにかかわらせていただいておりますので、懐かしい思いもしながらお聞きしていたのですけれども、例え

ば、この12ページにある6月26日の臨時雇用保育士研修とか、全員、それぞれ県にいる多くの臨時雇用者の質を何とか上げていこうというので始めた研修だったと思います。3年間ぐらいの中で全員が研修を受けられるようにとか、今回の看護対応職員研修であるとかという、何か漏れがちなところをきちんと押さえられている研修体系というものが、他の自治体にも相当参考になるのではないかなと思いつつ聞かせていただいたのですけれども、認可外保育所が数として多くなってきている、逆に保育所等の数が減少しているというところで、認可外保育施設の研修を私も香川県でやっていましたが、どちらかというリーダー研修とかは講義形式でその時期にはされていたかと思います。そういった認可外保育所はここがやるというような分離した研修が、これから共同的になっていくような研修のあり方を検討されているかどうか。要は、認可施設等との共同的な研修ですね。例えば、公開保育も一緒にそこに参加できるような形を検討されていらっしゃるかどうか。それから、教育部分との連携が課題になっているかと思いつつ聞かせていただくのですが、そのあたりでどういった方向性があるのかといったこと。

世田谷区につきましても、非常に急激に増加している施設の質の向上・確保が非常に大事な喫緊の課題であろうと思いつつ聞かせていただいたのですけれども、指導・監査の指導的な立場と巡回指導相談の支援的な立場をどのように組み合わせながらやっていくのかというところで、たしかニュージーランドだったかと思うのですけれども、第三者評価的な評価を入れていくときに、評価して終わりではなく対話を続けていくという仕組みをつくっていくことで、評価される側・評価する側ということではなく、対等な関係性の中でお互いに保育の内容を語り合うということを続けていく。要は、対話と継続をしていく仕組みがあったかと思うのですけれども、監査というと1時点ですけれども、その後も継続的な関係とどのように組み合わせる仕組みをつくっていくのかというところで何かあれば教えていただきたいということと、「自主性」という言葉が非常に印象的であればいいかなと思いつつ聞かせていただいたのですけれども、自主的に保育のことを語り合う風土を形成していくのは非常に重要だと思いつつ、危うさとも表裏一体であると思いつつ、そのあたりのことで何か、うまく運営していく、それも継続していく、何かお知恵のようなものがあればお聞きしたいと思いつつ聞かせていただきました。

とりあえずは以上です。

○汐見座長 それでは、鈴木さんから。

○鈴木氏 秋田県からお答えいたしますが、指導計画策定後の指導体制といいますか、フォローアップ体制ということですが、12ページをまずごらんいただきたいのですが、下から2つ目に、先ほどは言いませんでしたけれども、「秋田県就学前教育振興アクションプログラムII」の作成・周知ということで書いていますけれども、これは保育所保育指針や幼保連携型の教育・保育要領あるいは幼稚園の教育要領を踏まえて、3つの全てのガイドラインということで園に対してお示しするものということで、IIになっていますけれども、Iはできているのですが、かなり前でして、これを10月11日の先ほど言った全国フォーラ

ムの大館のときにお披露目するというところで、実はなかなか忙しくてできないということで、そのときに合わせてお披露目するわけですが、そういうお披露目も兼ねて、計画策定ということの周知を、改めて、昨年度も研修の中で3つの指針とか要領の研修の中でやっていますし、園長等研修あるいは教頭・主任研修という中でも、策定についてはやっってくださいねということをおっしゃっています。

その後、要請訪問という格好で各園からの要請に基づいて行くというものがありまして、それも資料にありますけれども、今、10ページにあります、29年度でいいますと72%まで上がってきているということなのですから、上がってきているといえますか、私立の保育所からも、秋田県の場合、ずっと長い間やってきたおかげで、声がかかるといいますか、来てくださいますということなわけですね。そういう中で、そういうものについて内容を確認しながら、実際にどうなっているのかというのを確認していくという作業になると思いますが、72%まで声がかかっているといえますか、もう少し声はかかっているのですが、マンパワーの関係で年1回しか行けない。それから、申しわけないのだけれども、今年度はということでお断りしているところもあって、指導主事等の配置を北と南にももう1人ずつふやしたいというのが現状ですけれども、そういう形で、そういう園からの信頼関係で非常に声がかかることが多いので、その中でやっていくことになると思います。

以上です。

○汐見座長 それでは、香川県、お願いします。

○佐々木氏 認可外保育施設の研修なのですからけれども、これにつきましては研修の一覧表を載せているのですけれども、こちらにも認可外保育施設からの参加は可能になっております。ただ、認可外保育施設自体は非常に少人数の中でやっているのです、実際、職員が出せないのです。ですので、今年度から認可外保育所の職員向けの研修は土曜日に行います。特に要請が高いのが乳児の研修なのですからけれども、そちらを中心に行う予定で、恐らく土曜日だと、認可外の方も保育施設自体は閉まっていますので、参加しやすいのではないかと考えております。

教育部門との連携研修なのですからけれども、公立保育施設は比較的教育委員会との連携がとれていて、先ほど秋田県さんからアドバイザーの配置とか、文科省の事業なのですからけれども、そちらのほうも公立の保育施設からかなり要請がかかるのですけれども、私立のほうは独自路線を行くといえますか、独自の教育理念・保育理念をお持ちなので、なかなかそちらのほうは声がかかりにくいというところがあります。ただ、私立は私立で、私立の団体独自で研修をしっかりとやられていますので、恐らく幼児教育に関する部門もそちらでというお考えがあるので恐らく呼ばないのかなというのはあるのですけれども、もう少し教育委員会との連携をさらに深めていかないと、今、ちょっと認定こども園が置き去りになってしまっているのです。なので、そちらのほうも、先ほども申し上げたのですけれども、これからの課題だとは考えております。

○汐見座長 それでは、世田谷区、お願いします。

○山本氏 指導・監査と巡回指導相談の継続性というのか、その連携なのですけれども、当然指導・監査の内容は私たちも拝見します。ですので、それを踏まえて、私たちが今度巡回に行くときに、支援という形なのだけれども、この部分はどうかねというところも確認してくる。そんな仕組みをつくっているような状況ですね。

逆に、私たちが指導、巡回相談に行った記録は、この指導・監査の方たちも見られるのです。そして、事故報告がどのくらい上がったか。事故報告の内容も全部コピーをしてお渡しなどをしながら、そこでともに連携をとっていく。そして、継続をしていく。今、そんな流れですかね。

○汐見座長 ありがとうございます。

もっといろいろ御意見、御質問はあると思いますが、時間の関係で3つの報告に対する質疑はここで打ち切らせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、自治体の皆様には座席を後ろのほうに移っていただきまして、これから構成員による自由討議に入りたいと思います。

(自治体、後方席に移動)

○汐見座長 それでは、先に進めさせていただきます。

後半のきょうの議題であります。事務局より、資料2に基づきまして、これまでの本検討会における主な意見について御報告をお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 お手元の資料2をごらんください。「これまでの検討会（第1回～第4回）における主な意見（案）」をまとめさせていただきました。

前回の検討会の折にお示した第1回～第3回の主な意見をまとめたものに、前回第4回の主な意見を追記する形になっておりますので、新たにお示した部分を中心に御紹介させていただきます。

まず、「1. 基本的な視点」としまして、保育の質の確保・向上を図る際の前提として改めて確認すべきこととして、まず、子供を1人の人間として尊重するという子供観に基づいて、「子どもにとってどうか」という視点で保育の質について考えていくのだということ。また、保育所保育指針に示す子供の主体としての思いや願いを受けとめることや、子供が主体的に周囲の環境とかかわりながら育っていくことを踏まえまして、環境を通して、また、養護及び教育を一体的に行うといった保育の基本的な理念を、現場における保育の実践と結びつけて具体的に理解すること、さらにはそれを組織全体で共有していくことの重要性などを新たに冒頭でお示しさせていただいております。

ページをおめくりいただきまして、「2. 現場における保育実践」に関する御意見をまとめております。今回新たにお示した部分としましては、この2ページの一番下のところになりますけれども、専門性を備えた外部人材などの資源には限りがあり、また、地域間でさまざまな状況の違いもある中で、全ての現場に対してアプローチが必要であるということ、その上で資源配分や活用の仕組みといったことを構築していくことが課題であることなどが指摘されております。また、そうしたこともあわせまして、ICTの活用、保育士

以外の保育を支える人材の活用といったことなども御指摘があったところかと思えます。同じく、保育の現場における保育士等の資質向上のところの下から3つ目の○、研修等において、先ほども出ました全ての現場へのアプローチというところにも関係しますけれども、ICTや映像資料の活用などによって、全国的にさまざまな保育の実践を共有していく、「見える化」をしていくといった取り組みについて、その必要性が指摘されたところかと思えます。また、研修の質の担保というところで、研修を行う講師が、冒頭で紹介しました保育の基本的な考え方や理念といったものを認識していくというところも非常に重要であるといったこととか、保育士の専門性の確立というところでは、研修の体系化だけではなく、保育の研修を受講する側であるそれぞれの保育士の方の研修履歴の記録など、一人一人の研修の積み重ねの「見える化」といったことも必要であるといった御指摘がございました。

続きまして、保育所にかかわる「3. 保護者や地域住民との関係」についての部分、保育内容の「見える化」というところで2つ目のところになりますけれども、保育の質の向上の取り組みを進めるに当たっては、その方向性等につきまして、「見える化」の取り組みなどを通じて、現場の職員はもとより、保護者や地域住民、また、法人の経営者、あるいは公立の場合は自治体も含まれますけれども、そういった経営者も理解を共有することが非常に推進に当たっては重要だといった御指摘がございました。また、保護者や地域住民の参画という点では、下から3つ目のところになりますけれども、自己評価を初めとする取り組みといったものが保育所の中で完結するというところだけでは十分ではないのではないかとということで、外部の声をさまざまな形でどう取り入れていくのかということが課題であるといった御指摘がございました。地域における保育所の社会的な意義や目指すものを理解してもらおうといった意味でも、保育所の評価を地域と共同で行う体制を整備することも必要であると。学校評価における関係者評価のように、「地域」というものをどのようにして保育所における質の向上の取り組みに組み入れていくかといったことが課題として指摘されたところでした。

最後に、ページをおめくりいただきまして、「4. 自治体や地域の関係機関との連携・協働」、より広く地域の関係機関、また、自治体と連携・協働していくという点に関して、3つ目の○のところ、自治体のかかわり方、働きかけ方といったものには地域差があるといった現状を踏まえたと、園内研修や自己評価を初めとして、さまざまな質向上の取り組みといったものを、どのように定着させていくのかというところの仕組みづくりの必要性といったことが指摘されたところかと思えます。

以上になります。よろしくお願いたします。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、今のまとめの御報告を踏まえた上で、自由な討議を行いたいと思います。

それでは、大豆生田構成員からお願いします。

○大豆生田座長代理 ありがとうございます。

今の主な意見の整理に基づいて全体に目を通させていただきまして、きょうの議論も含めて幾つか加えてはいかかと思うような点をお話しさせていただきたいと思います。今、ざっと思うだけで4点あるので、1つずつ短目に申し上げます。

1つ目は、きょう話題になりました「4. 自治体や地域の関係機関との連携・協働」の中でのアドバイザーの話です。アドバイザーのことはここに書かれているのですが、この人材の養成が課題ということですが、改めて量的にも質的にもということだろうと思います。きょう、お2人の先生方がおっしゃられたように、どうこれからのやりとりにつなげていくかということや、どういう人がそれにふさわしい専門性なのかということも含めて、量と質の面からの充実というところがさらに加わるとよいかということが1点目です。

2点目ですが、これも4番とかかかわると思いますが、監査の話が出てきました。済みません、私は時間がなかったので触れられなかったのですが、指導・監査の中で、今、これだけそれぞれの園が自分の園のやり方で質の向上を始めると、例えば、ドキュメンテーションを書いたとする。そうすると、そのドキュメンテーションのような記録のあり方ということが、自治体によっては、それは西とは別ですとしたり、今、記録のあり方、振り返りのあり方をどこも工夫しようとしているのだけれども、これは自治体にもよるのだと思うのですが、あるいはそのドキュメンテーションの内容にもよるのかもしれませんが、監査が、それでは日誌ではないということであったり、自治体によってはそれを日誌として認められていたりということが、一様でないように思います。そうだとすると、指導・監査の内容もある程度一般化していくことが、今後、必要なのではないかと、私の2点目の意見として申し上げさせていただきます。

3点目ですが、これは主に2番の保育士等の資質向上のところに入ってくると思います。きょうの秋田県の話の中で、自己評価の話が入っていたと思います。幼稚園と保育所には、そこに差があります。そうしたときに、自己評価ということを保育所も義務化していくということに進められないだろうか。そのときに、背景としては、幼児教育の無償化が進んでいたり、そうすると、家庭や社会、地域に対する説明責任からもこの自己評価は不可欠だと思います。ただ、自己評価も、さっきの監査との兼ね合いもありますけれども、紙がそろってればいいということではなくて、これまでの議論もあつたように、日々の保育の振り返りみたいなことそのものが自己評価であるということもまた重要なことかと思しますので、その辺も含めて自己評価の義務化ということは検討の一つになるかと思えます。これが3点目です。

4点目ですが、きょうの話とは直接関連しませんが、これも保育士等の資質向上ですが、リーダーシップの話がかなり重要な話としてこの会の中で出てきました。そのときに、きょうは階層別という話もありましたけれども、1つ大きな課題の中に、初任者をどう支えていくかということが重要な課題だと思います。保育士を志したのだけれども、早い段階でやめてしまうということも多くあります。これは保育の質と非常

に関連することではあるのですけれども、そのときに、職場風土みたいなことがここで触れられていると思いますけれども、職場風土の中でも、具体的に、例えば、園の中でメンター制をとるだとか、初心者に対してこのように園の中でやっていこうという工夫をしている園もたくさん出てきています。そう考えると、初心者を支えていく仕組みも園内の風土形成で大事なのではないかということで、私からはその4点を提案させていただきます。

○汐見座長 ありがとうございます。

今、大豆生田構成員からの論点の提起に絡んでも結構ですし、また、独自でも結構ですから、論点として、これは課題として明記すべきではないかということがありましたら、どうぞ御提案ください。

普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 今的大豆生田先生のお話に関連しまして、監査や自己評価の標準化というか、規格化という部分は私も大変重要だと思うのですけれども、ある意味、保護者の相談を受ける立場からは、指導・監査などはより厳しく即時的に、きょう香川県さんのお話があったように対応していただきたいということがある一方で、例えば、子供の監査で、子供のアレルギー対応の安全性を確保するために、アレルギー児を一人で食事させるという指導の監査もあったりするわけですね。アナフィラキシーショックがあるかないかとか、アレルギーの程度はどうかとか、その子の年齢や理解度はどうかということは一切関係なく、一律に孤食をするように指導するみたいな監査もあるわけですね。そのような一律化とか義務化というのは非常にまずいと思っておりまして、最終的には一人一人の子供にとってどうなのかというところに価値判断を持っていかなければいけないけれども、その目安となるような指標をどうつくっていくかという、すごく難しいところですが、その監査や自己評価の一般化や標準化に当たっても、常に子供にとってどうか、その子供にとってどうかという視点を持ち込んでいくことが非常に重要なのではないかと思います。

○汐見座長 ありがとうございます。

標準化とかマニュアル化というものが必要な局面は必ずあるのですが、例えば、子供の思いを第一に考えた上でとか、保育園が温かく優しい環境を常に目指すということで、それを前提とした上でこういうこともとならないと、そこが抜けたら、それが一律指導になっていきますよね。そういうことが、行政で監査される方は別に現場にいたとは限らない方も多いものですから、よくわからないということが起こりますからね。そこをどうクリアするかというあたりですかね。標準化は大事だけれどもということでしたね。どうもありがとうございました。

ほか、どうでしょうか。

古賀構成員、お願いします。

○古賀構成員 古賀です。

大豆生田先生の4点の指摘は、全くそのとおり、私も大賛成でございますけれども、その監査の質というところとどう確保していくかというところもかかわるのですが、要は、

全体の質を確保するために、例えば、自己評価の義務化とかいろいろな枠組みづくりをして、その先をどうするかとか、その質が本当に担保されているのかということを支えていくような指導体制のセットで行っていくべきなのではないかということ、前回から引き続いてちょっと考えさせられています。

既に割と保育所保育指針の中に含まれている内容があったりとか、キャリアアップもなされていたりとか、割と既に提案されていることはたくさんあるのだけれども、その実施が一樣でなかったりとか、質の高いところもあればかなり心配なところもあるという、このばらつきをどうするかということを考えていかななくてはならないわけなので、そこを支えていくような、要は、絶対にこれはやりましょうねという枠組みをどれだけそろえるかということと、そこからの対話的な指導体制のあり方をどう整備していくかということ、セットで考えていくべきなのではないかと考えています。

それから、研修が重要だということは何回も出てきて、毎回出てきているわけなのですが、やはり考えさせられるのは、研修に出てこられる体制をどうつくるかということですね。先ほども、小規模とか認可外とかというところの先生方が、研修に出てきてくださいと呼びかけはするけれども、出てこられないということがあるわけなので、保育所保育指針で研修が大事だと言っているのであれば、研修時間の確保をするということをしつかり制度的にやっていくべきだということ、この会で進めていく、そういう会なのではないかと思いました。

きょう、秋田県から出ていましたけれども、関係者評価ですね。地域の方をどう巻き込みながら質の向上に向かっていくか。私も何度もお話をさせていただいているのですけれども、自己評価を最低限全ての保育所でやる。そこからプラスアルファとして、この先にあるべきものはそうやって地域に開かれた評価であるということも視野に入れながら、ぜひとも関係者評価、秋田県さんの資料の最後のほうだったと思いますけれども、ぜひとも取り入れていただけたらと思いました。

とりあえずは以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

先ほど、大豆生田構成員のほうから、アドバイザーの大事さということ、きょうも既にそういうことがかなり具体化されているということが伝わってきたのですが、ただ、量的にもまだ不足しているという問題と、もう一つ聞こえてくるのは、アドバイザーとなる方の資質といいますか、姿勢といいますか、どういう保育観とか子供観を持っておられるかという部分の経験の上でのアドバイザーですよね。今、国が求めていることとうまくそれが整合していればいいのですが、必ずしもそうとは限らないということ。

もう一つは、ここはどうアドバイスをしたらいいのかというときに、上から目線でやっても効果が余りないだけで、反発されることがありますよね。そうすると、このアドバイスの仕方について、個人的な経験を超えて、きょうは世田谷でありましたけれども、相談をしながらやっていくとか、現場とコミュニケーションをしながらやっていくという

やり方とか、アドバイスの仕方そのものが既に課題になってきているのだなと思いましたので、ファシリテーターとかアドバイザーの量の確保と質というか、交流とか、経験工学とか、相談体制を確立しながらやっていかないと、アドバイザーが行って困っているという自治体も聞いているわけです。ですから、そういうことのないようにということが一つの課題になるのかもしれないね。

それから、初任者研修のことをおっしゃってくださったのですが、保育士の場合は十分に拡充されていないということがあって、私などは養成校にいますから、1年目で頑張って一生懸命勉強していたことを少しでも主張したら、先輩からにらまれるといいますか、それで1～2年で精神的におかしくなってやめていったというのは何人もいますね。

そういう意味で、何というか、初任者の何かあったときの相談体制というのでしょうかね。あるいは、駆け込み寺というか、気楽にここに行ってそのことを話せるとか、初任者ですから、その意見をそのまま信じる必要もないのですけれどもね。だけれども、せっかくなくなった人がそこで潰れていくということが起こらないようにするためには、そういう制度が必要だということがありますので、きょうの内部通報というものが制度化された場合、事件が起こりそうだとかという場合、確かにそうなのですが、初任者の悩みをどのように聞いてもらえるかというあたりも大事なのだということで、その辺も少し書き込めたらいいかなと私は思いましたけれどもね。

野澤構成員、お願いします。

○野澤構成員 先ほど汐見先生からもお話があったことともつながると思いますけれども、園内とか、あるいはアドバイザーと保育士や園長先生との関係が、今まで、階層的リーダーシップという話も出てきましたけれども、そういったかなり権力関係を前提としたような関係性の中で今まで進んできている部分も日本社会全体としてある中で、そこをいかに、子供の人権はもちろん大事だけれども、それが世田谷のパンフレットの中に入っているのは非常に感心したのですけれども、さらに一人一人のそこにかかわる人々全て、保育士も含め、人の人権とか、人を尊重するというあり方自体をもう一回考えて、民主的な風土をどうつくっていくかということは、非常に基礎的なこととして重要なのではないかと思います。

それは全体的なことですけれども、その中で、研修に出られる体制ということで、かなり私がいろいろな園に伺う中で、やはり保育所で難しいのは、お昼の食事前から食事、お昼寝までという時間帯が非常に忙しく、難しく、ここの質がかなりその園の質にも結びついていて、そこをうまくすることで研修の時間をつくり出せたりもするということがあって、そういった中で、保育の質といったときに、時間の要素が、今まで十分に環境ということは言われていましたし、内容ということもあのですけれども、そこに1日の流れをどうつくるかということのを改めてもう一度考えていく必要があるかと。そこにどういう環境の構成だったり人員の配置をしていくかということがあかなということ。

それから、関係機関評価といったときにもし評価が入るのであれば、こういうことだっ

たら地域でできるよね、こういうことだったら地域のお祭りがあるから行って見たらみたいな、そういう関係性が生まれてくると、保育所だけでやらなくてはいけないということだけではない、地域の支えの活用ができるかなと思ったこと。

最後なのですけれども、この振り返りということは、多分計画につながっていかないと意味がないということで、ただ、今、私は計画の研修講師などをさせていただくと、園によってはかなりフォーマットが決まっていて、そこに先生たちが本当に一生懸命、細かい文字で手書きで書いているということがあって、それをどうするのですかと聞いても、監査のためですと、それが見返されることがなかったり、そこに書かれたことで3種類ぐらい同じことが書かれていたりすると、これは何のためと、すごくお忙しい中でされているということがあるので、一方では、工夫してドキュメンテーションも計画までそれをつくって、サイクルをつくっているところは、先生方は、これをつくるのは最初は大変かなと思ったけれども、すごく楽しくなってしまっただけと行って、保護者の方も見られるようにしているというような、サイクル自体をどううまくつくっていき、監査の仕組みの中でも、どうそれが質に活かされているかという視点で見ないと、このフォーマットをつくっていたらオーケーみたいになってしまうと、本当にみんなにとってとても苦しい状況ではないかと、個人的には考えております。

○汐見座長 ありがとうございます。

今の野澤構成員の御意見は、この枠をつくったとしても、その中身をもう少し検討していかないと、今おっしゃってくださったように、物すごく細かな指導計画をつくって、それで疲れて、実際はほとんど役に立っていないという、何のためか、監査のためですというものはすごくあるのですよね。

ですから、記録をとるとか計画をつくるということが楽しくなるような、これをつくったからおもしろくなってきたというものを、記録として認めていい、計画として認めていいという、新しい提案がなされないと、現場は余計に仕事がふえたとなりかねませんので、そこは丁寧に検討していかなければいけないということはあると思います。

普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 すごく細かいことを申し上げるのですけれども、今の野澤構成員のお話のように、研修のためにも時間の要素の見直し、1日の流れの見直しはすごく大事ななと思っています。それについて、既にまとめの3ページにも書かれている、上から2つ目の段落の「保育士の業務負担等、現場の実態を踏まえ、ICTや保育士以外の保育を支える人材の活用」等々を書いてあるわけなのですけれども、私はこの言葉尻に非常にひかかりまして、「保育士以外の保育を支える人材の活用」という部分なのですけれども、これはプラスでなければ意味がなくて、配置されている保育士が保育士以外になってしまったら逆に保育士の負担がふえてしまうと思うので、この保育士を支える人材の活用は、そういう人材の加配というか、現場への投入というか、プラスでなければ、今、考えているようなゆとりを生み出すということではできないのではないかと思います、非常に言葉尻のことですけ

れども、もしまとめとして書くのであれば、この辺にもう少し神経を使いたいと思いました。

○汐見座長 ありがとうございます。

時間が押してきておりますけれども、これだけは発言したいという方はお願いいたします。

大豆生田構成員、お願いします。

○大豆生田座長代理 幾つか、出た意見の追加ですけれども、研修時間のことは、これまでノンコンタクトタイムの話は出ていて、今、古賀先生がおっしゃられたことは重要なこととして、時間ということはどうするかということと、もう一つ、その体制、どう工夫ができるかということの両面からしっかり捉えていくことが必要だということ、改めてこれは重要だなと思いました。

それから、アドバイザーの話、さらに言うと、この要請の仕組みをある程度確立させる必要があるだろうと思っています。そうだとすると、今、階層研修も含めていろいろな研修がある中に、そのことの延長線上にこのことをどう位置づけられるか。つまり、あくまでもほかの面でも全て子供にということが重要になってくるので、そうすると、子供にとって質の高い保育のためということで考えていくと、そのような研修の延長線上にこの要請の仕組みを考えてもよいのではないかということも思いました。

2つ、追加です。

○汐見座長 ありがとうございます。

余りお時間がなくなってきたのですが、また議論することはこれから可能ですので、よろしいでしょうか。

今、出てきた意見の中で、保育士がきちんとゆとりを持って研修できるようなシステムをどうつくるかということがありますが、幼稚園は教育的な時間とその後の時間に差がつけられていて、その後の時間の中で1日の振り返りとかということはかなりやりやすくなっていますよね。私は保育園もそういうやり方に少しシフトしていくことは可能なのではないかと考えていまして、午前から午睡までのコアタイムのような時間はきっちり記録もとって、だけれども、午睡の後の時間は放課後的な時間として、少しカリキュラムの考え方を変えて、そこできちんと会議をすとか、情報交換をすとか、そういうシステムというものを幾つか試みてはいるのですけれども、制度的に検証できるような制度にというのは、こちらで検討すべきだということは書けると思うのですけれども、同時に、そうやって保育の流れのあり方についての工夫とか、そういうことについてももう少し研究しなければいけないことがあるような気がするのですね。

ですから、そのあたりはまだまだこれからの課題なのだと思いますけれども、保育士さんが精神的にゆとりを持って仕事ができるような体制をどうつくっていくかということについて、私たちの中では少し関心が強いということを書いておくべきだと改めて思いました。

それでは、12時までですので、ここできょうのあれは切らせていただきたいと思います。
今後のスケジュール等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○高辻保育指導専門官 資料3にお示ししております。次回の第6回検討会は、9月26日、水曜日、9時半から予定しております。どうぞよろしくをお願いいたします。

以上です。

○汐見座長 それでは、次回は、きょうの件も含めて論点を改めて整理していただいて、その上でどういう報告書にするかということについての議論を中心にいたしたいと思えます。よろしくをお願いいたします。

きょうは、お忙しい中、ありがとうございました。これで終わります。