

第 1 回の検討会における主な意見

(1) 保育士という職業の魅力向上とその発信方法**(保育士の職業のやりがいや魅力)**

- 子どもの存在を通して、命と向き合い、社会と関わることができる。
- 未来につながる仕事。保育者も生涯も学び続けられることが保育の魅力。
- 自分のライフワークが仕事に活かせる。あそび歌や造形などの特技を仕事に活かせる。
- 感動のある仕事。例えば、大震災の際の救助など。
- 専門職であること。多数の子どもを定点観測のように見続けることができる職業。

(保育士・保育の仕事の専門性)

- 子どもと保護者の不安を理解する。
- 柔軟性や、子どもに寄り添う感性が必要。
- 複合的で多面的な保育の質を豊かに保障していくための専門的知識及び技術、幅広く深い教養及び総合的な判断力、そして保育者の豊かな基盤となって立ち現れてくるもの。「子どもにとって」の保育の意識を持つこと。

(保育士の魅力や専門性が十分に発揮されるために必要なこと)

- 保育所を保護者に開放し、保育参加を通して、保育の楽しさ、大変さを保護者に理解していただく。保護者を保育の現場に引き込む。
- 隣の園を知る。保育士の横の連携をもっと広げる。見習うべき保育を知ること。
- 保育の方針について、各園が掲げる。方針の違いによる離職はやむを得ない。
- 短期大学は保育士養成に直結している。養成校同士の横のつながりも重要。
- 実習は、養成校と保育現場をつなぐ重要な仕事。
- 保育の魅力は、保育の理解者から発信していくことも必要。

(保育士の職業の魅力の向上や発信のために必要なこと)

- 高校生の時、将来の職業の選択肢として保育士が残ることがまず重要。
- 保育の魅力を発信するためには、保育の魅力とは何かを整理することや言語化が重要。
- 取組によって、保育所は高齢者を元気にできる視点もある。
- 地域の保育団体と連携し、現場がやる気になってくれることが重要。
- 専門職として誇りを持つため名刺を作る。他の園とつながるためにも有効。
- 名刺を持つ。園内や園外、保護者、研修会などで名刺を渡して、自分の所属を社会に対して明らかにする。

(誰に対して、誰がどのような内容を発信することが望ましいか)

- 保育士は小中学生には人気だが、高校生で人気な職業でなくなる。この問題については家庭課の先生や学生の親がキーとなるのではないか。
- 保育現場、養成校から、保育の魅力等を発信することが重要。
- マスメディアの活用、忙しい保育士は SNS の活用が重要。
- 保育者自身が現場で輝いている上司や先輩や同僚の姿を、現場の人達が気づくこと

(2) 魅力ある職場づくりについて

(魅力ある保育の職場とは (マネジメント、業務の効率化など))

- 保育者の働き方は、子どもの保育の質にも影響を与える。
- ブラック職場というイメージの払拭 (給料や忙しい職場)

(魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- 産休・育休後のキャリアパスを明確化。
- 保育の長時間化が問題。保護者が保育を知り、職場の働き方改革を進めることも重要。
- 保育士として勤務し始めた最初の3年 (初期キャリア) までは、指導する管理職のマネジメントが重要。同じ勤務条件でも、離職率等が大きく違ってくるはず。
- 処遇改善や配置基準の見直しも必要。
- 賃金が低いなど発信するのは逆効果。
- 配置基準も地域によって異なり、色々と工夫している自治体もある。
- 学生は、保育士の給与面等は知っている。ワーク・ライフ・バランスを保つことができるかに関心がある。
- 2、3年目になったら保育のやり方について意見を言えるようになりたいと考えている。保育のやり方については、1年目から意見を述べて納得できることが大事であり、養成校としての教え方にも課題があると感じている。

(3) その他 (検討会の進め方や必要なデータなどに関して)

- 検討会の検討スパンをどのように設定するか。(10年、15年先を見据えたシミュレーションを事務局は検討)
- 魅力の向上だけでなく、他業種との比較が重要。
- 平均値を前提とした議論意味がない。先進的な良い取組と課題のある取組を比較することも1つの方法。
- 養成校を卒業し、保育士の資格を得ながら保育士として就職しない層が15%いる理由。
- 離職者が他の業界に転職しているか、保育業界内で転職しているか。
- 女性はライフイベントが男性よりも多く、結婚、出産を経て、保育士として働き続けていただくために短時間勤務等ができていないか。
- 大学と短大の就職先のデータ。
- 高齢者は、体力的に保育士として勤務できるのか。また現場で受け入れられるのか。