

2020-2-6 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第1回） 議事録

○齊藤課長補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第1回「保育の現場・職業の魅力向上検討会」を開催したいと思います。

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、誠にありがとうございます。

私、厚生労働省保育課の齊藤と申します。本日、冒頭進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は、お手元のタブレットによりますペーパーレスの会議という形をとらせていただいております。お手元のタブレットを開いていただきまして、資料を御確認いただければと思います。

資料1-1と1-2、そして資料が全部で資料5までございます。

それから参考資料1と2、それとは別に座席表と議事次第という形でタブレットの中に掲載させていただいておりますが、操作方法等は大丈夫でしょうか。

もし何か操作が不明な点等ございましたら、事務局のほうにおっしゃっていただければと思います。

それから、当日になってしまって申し訳ないのですが、追加の資料としまして、紙で那須構成員から説明のときの資料ということで参考資料3と、もう一点、相模原市さんから保育士等人材確保推進事業のリーフレットを御用意いただきましたので、そちらは紙のほうでお配りさせていただいております。よろしいでしょうか。よろしく願いいたします。

次に、構成員の紹介でございますけれども、本日は後ほど自己紹介も兼ねまして、お一人お一人の構成員の方にお話をいただく予定でもございますので、ここでの御紹介は省略させていただきます。恐れ入ります。

名簿といたしましては、先ほどの資料1-1を開いていただきますと、別紙という形で構成員様の名簿一覧をつけておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本日は、株式会社保育システム研究所代表の吉田正幸様におかれましては、所用により御欠席という連絡をいただいております。

また、本検討会の議事に関連しまして助言をいただきますように、本日は内閣府子ども・子育て本部、文部科学省初等中等教育局及び厚生労働省職業安定局にオブザーバーとして出席をいただいております。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

厚生労働省子ども家庭局長の渡辺でございます。

○渡辺局長 よろしく願いいたします。

○齊藤課長補佐 子ども家庭局総務課長の宮本でございます。

○宮本課長 よろしく願いいたします。

○齊藤課長補佐 保育課長の矢田貝でございます。

○矢田貝課長 よろしく申し上げます。

○齊藤課長補佐 保育の現場・職業の魅力向上推進室長の月大月でございます。

○大月室長 よろしくお願ひいたします。

○齊藤課長補佐 それでは、子ども家庭局長の渡辺より御挨拶を申し上げます。

○渡辺局長 子ども家庭局長の渡辺でございます。先生方には、本日は大変お忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

また、構成員につきましても、御快諾をいただきまして、重ねて御礼を申し上げたいと思います。

本日から、この保育の現場・職業の魅力向上検討会ということで開催させていただきますが、この間、保育行政を巡る課題というのは様々ございますが、特に政府全体としては待機児童をゼロにするということをここ数年、大きな旗印に掲げて様々な受け皿整備を進めてきております。

そういった中で、いわゆる箱物としての受け皿はかなり整備をされてきておりますが、最近、私も自治体の方、あるいは現場の方とお話をさせていただくにつけ、やはり現場での保育士の人材確保ということが大変厳しい状況にあるというお話をよく伺っております。

厚生労働省といたしましては、これまで内閣府等と連携しまして、この人材確保ということにつきまして、処遇改善ということはもちろんでございますけれども、保育士の資格をできるだけ取りやすくするという資格の取得の促進、あるいは一旦就職された保育士の方が就業を継続していくための環境づくり、さらに一旦離職をされた方が再就職していただけるような様々なメニューを用意してきておりますけれども、なかなか依然として保育士の有効求人倍率は、全職種より今でもポイント1ぐらい高い状態でございます、さらなる対応ということが求められております。

それから、最近のトピックといたしましては、昨年の10月から幼児教育・保育の無償化ということがスタートしたわけでございますけれども、子供の豊かな育ち、あるいは健やかな育ちということを支えていくためには、やはり何と云ってもこの保育の質、そしてそれを確保する一番の源は保育士等の人材の確保ということであろうかと思っております。

こうしたことから、もちろん我々は先ほど言いました、様々な政策としての人材確保策は進めていくわけでございますが、一方で保育現場そのものが一旦離れた方もやはり戻ってきたいと思えるような魅力ある、就業しやすく働き続けやすい職場として魅力を発信していくことが何よりも重要かと思っております。

そういった観点から、この検討会では本日も皆様方からいろいろプレゼンもいただきますが、並行して私ども1月16日～2月15日まで、全国に御意見募集ということで、特に今、現場の方からたくさん御意見をいただいておりますが、そういったこともしながら現場の声をしっかり踏まえて、どのようにしたらこの保育士という職業、あるいは保育所という働く場所としての魅力というものを向上できるかということを皆様と一緒に考えていきたいと思っております。

こういった場を通じて、皆様方からいろいろ発信をいただくことも1つの大きなツールだと思っておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

簡単でございますが、開会に当たりまして私の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○齊藤課長補佐 それでは、ここまででカメラの撮影は終了という形をお願いしたいと思いますので、報道の方、よろしく願いいたします。

(報道関係者退室)

○齊藤課長補佐 また、傍聴される皆様方におかれましては、事前にお知らせしております傍聴時の注意事項を遵守していただきますよう併せてよろしく願いいたします。

では、議題の1になります「本検討会の進め方について」に移りたいと思います。資料1-1の開催要綱を御覧ください。

2の「構成」の(2)におきまして、「検討会に座長、副座長を置く」というふうに規定されております。

本検討会の座長は汐見構成員に、副座長は吉田構成員にあらかじめお願いをしておりますのでございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、以降の進行につきましては汐見座長をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○汐見座長 いきなり座長ということで御指名賜りましたので、よろしく願いいたします。

最初に、この会の趣旨と、皆さんに御検討いただきたいことについて簡単にお聞きさせていただきますと思います。今、局長のほうから御説明がございましたけれども、保育所の人気うなぎ登りになってきて待機児問題が簡単に解消できないと、歴史的には後の歴史家がどう書くだろうかというような現象が起こっているわけですが、その箱物がある程度整ったにもかかわらず、そこで働く人たちの確保がなかなか難しくなっている。

これは、一般的に労働力が足りなくなっていることの現れでもあるのですが、その現れ方がちょっと深刻になっておりまして、私などが関わっているある地方の町で、子供の数が減っているにもかかわらず保育園に入れなくて待機児になっている。なぜかといったら、保育園はあるけれども、職員がいない。そのために、待機児になってしまっているわけで、そういうところさえ出てきているということです。

何とか今、局長のほうから説明があったようないろいろな手を打ってきておられるのですが、保育園で働くということが本当に魅力があって、私は働きたいんだという人たちが増えてくるような算段がないものかということでもあります。

議論の中でいろいろ出てくると思いますが、最近、熱心な保育園は海外にいっぱい研修に行くんですね。私もドイツから帰ってきたばかりなのですが、日本に比べて外国の保育はどうだこうだということで、日本より外国の保育のほうがすばらしいというような言説が多くなっているような気がするのですが、私は率直に見たら、日本の保育の水準という

のは相当高いということをはっきりと断言できていると思っています。

その自分たちが培ってきた保育のレベルというものを、さらに21世紀型に合わせていけないといけないのですが、それを誇りに思うような職場というものがなければ、やはり魅力ある職場というものはなかなか作れないだろうという気がするんです。

ですから、この議論の中で日本の保育の到達点、よさを見直しながら、その中身をどう発進していけばいいのか、どういう仕組みを作ればやはり保育園で働きたいなという人が増えてくるのか。その辺りに焦点を絞って議論していただきたいと考えておりますので、よろしく御協力のほどお願いしたいと思っております。

それでは、本日の議事はお手元にあると思っておりますが、まず2の「保育の現場・職業の魅力向上について」というのが本日の最初の議題でございます。事務局のほうから、本検討会の開催目的、それから保育士の現状などと主な取組などについて説明をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

では、お願いいたします。

○大月室長 保育課の大月です。資料の説明をさせていただきます。

まず、資料1、本検討会の開催要綱を御覧ください。

「目的」のところでございます、局長から先ほど挨拶があったことを事務的にまとめているようなところがございます。認可保育所を中心に整備を進める中で、保育の担い手の確保が困難な状況が続いている。

また、昨年、幼児教育・保育の重要性に鑑み、無償化が始まった中で、保育の質を担う保育士の役割が一層重要になっている背景を踏まえつつ、保育士を目指す方や、保育士に復帰しようとする人が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、保育士という職業や、働く場所としての保育所の魅力向上や、その発進方法について検討いただくというものでございます。

また、内閣府の子ども・子育て会議が昨年12月10日にまとめた子ども・子育て支援新制度施行後5年の見直しに係る対応方針においても、保育士等の魅力向上とその発進に向けた取組等の検討に着手すべき旨、記載されておまして、それも踏まえて検討するものでございます。

3の「主な検討事項」でございます、3点挙げております。「保育士という職業の魅力向上とその発信方法」「魅力ある職場づくりに向けた、雇用管理改善と業務効率化」、最後が「保育士資格を有する方と保育所とのマッチングの改善」でございます。

この点については、後ほど資料4の「検討の視点」のところ改めて御説明申し上げます。

4の「運営」は、検討会の庶務は保育課が関係局課の協力を得て行うとしております。

「スケジュール」でございます。本日から4月にかけて5回程度開催、その後、必要に応じて継続的に開催するとしております。

次のページに、検討会の構成員の名簿をつけているところでございます。

続きまして、資料1－2です。こちらは特に御覧いただくことはないのですが、本検討会のテーマである保育の現場・職業の魅力向上の推進は喫緊かつ重要な課題となっており、厚生労働省保育課の中に室を設置して担当者を明確にして取り組んでいくこととしているということでございます。

続きまして、資料2を御覧ください。局長から先ほどの挨拶の中にもありましたが、「保育の現場・職業の魅力向上」について検討するに当たって、保育の現場の声をしっかり踏まえて検討するために、先月16日から1か月の意見募集を行っているということでございます。締切りまであと約1週間ございますが、昨日の正午時点で741件の御意見を頂戴しております。整理して、次回以降の検討会でその概要を説明させていただきたいと考えております。

続きまして、資料3を御覧ください。少しお時間をいただいて、資料に沿って御説明させていただきます。

表紙の次の2ページ目で、「保育所について」の説明でございます。

児童福祉法上、保育を必要とする乳児・幼児を保護者の下から通わせて保育を行う施設と保育所は定義されておりまして、その役割は、入所する子供の最善の利益を考慮してその福祉を積極的に増進すること、保育に関する専門性を有する職員が家庭との密接な連携の下に擁護及び教育を一体的に行うとされております。

続きまして3ページ目、「保育士について」でございます。

保育士は、児童福祉法に規定されておりまして、児童の保育を行うとともに、保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とするものとされているところでございます。都道府県知事が指定する学校である指定養成施設を卒業するか、保育士試験に合格することにより保育士となる資格を有することになり、保育士として登録することにより、保育士として勤務することができます。

続きまして、4ページ目、指定養成施設の概要でございます。

養成施設につきましては、68単位修得しなければなりません。短期大学を卒業するには2年以上在学し、62単位以上修得しなければならないということになっておりまして、指定養成施設になっている短期大学、専門学校は多くが修業年限が2年であるところ、かなり濃密な学習をすることが想定されています。

続きまして、5ページ目です。

指定養成施設の入学定員、入学数でございますが、入学定員は横ばい、入学者数は微減傾向にございます。また、養成施設の定員・入学数とも、短期大学の方が4年制の大学よりも多くなっています。

続きまして、6ページ目ですが、指定養成施設を卒業して保育士資格を修得された方の就職先の推移ということですが、

そのような方が4万人弱と、養成施設の入学者同様、微減傾向にありますけれども、そのうち保育所及び幼保連携型認定こども園への就職者数も平成28年をピークに減少傾向に

ありますが、それ以前はずっと増加傾向、大幅な増加をしてきているところです。

続きまして、7ページ目です。

指定養成施設を卒業して保育士資格を取得した方の就職先の割合ですが、保育所及び幼保連携型認定こども園に就職する方の割合が増えていることが分かります。

続けて8ページ、これは就職者の割合を数字等で示しているものです。

(1)にありますとおり、保育所及び幼保連携型認定こども園は6割弱、(4)までの児童福祉施設等は66%となっています。また、幼稚園は(8)番でおおむね15%、それ以外に株式会社等と考えられておりますけれども、おおむね15%となっているところでございます。

続きまして、保育士になるためのもう一つのルート、「保育士試験の受験申請者数・合格者数」でございます。平成28年度から年2回実施になっており、受験申請者数は平成28年度には7万人を超えて合格者数も1万8000人と、それ以前に比べて増えております。29年、30年度は少し少ないですが、それでも、合格者数は1万3000人程度いらっしゃいます。

10ページ目、「保育士の登録者数と従事者数の推移」です。

保育士登録される方は増えておりまして、保育所のほか、児童養護施設等の社会福祉施設で従事している方について短時間勤務で働いている方も1名として数えると、赤色のグラフにありますとおり57万人いることがわかります。

一方で、保育士資格を持ち、登録されている方で働いていない方が90万人いるという計算になりますけれども、そのうち現在仕事等をしておらず、条件が合えば保育士として社会福祉施設等で働ける方の人数は把握しておりません。いわゆる潜在保育士と言われるような方についての具体的な数は把握していないところです。

11ページ目ですが、保育所で勤務する保育士の経験年数でございます。

8年未満の方が約半分になっております一方で、不詳の方が相当程度いて、それを除いて分かる範囲ではございますが、14年以上の方が30%にも達していることが分かります。

下のほうに、離職者、離職率が10%であることがわかりますけれども、採用者数が非常に多いことは考慮する必要があると考えております。

12ページ目は、「過去に保育士として就業した者が退職した理由」でございます。

東京都の調査でございますけれども、「職場の人間関係」が最も多く、その後「給料が安い」「仕事が多い」という順になっております。

13ページ目は、同じ東京都の調査で「過去に保育士として就業した者が再就業する場合の希望条件」でございますが、「通勤時間」「勤務日数」「勤務時間」の3つが80%以上になっておりまして、その後、「給与等」、パート・非常勤採用、雇用形態が続いているところでございます。

14ページ目が、保育士の有効求人倍率でございます。

昨年11月時点で3.23倍になっており、高い水準で推移していることが分かります。

15ページ、16ページは、この有効求人倍率の各都道府県の状況でございます。

都道府県によって、かなり違いがあることは分かります。

17ページ目でございますが、保育所等の定員数・利用児童数でございます。

平成27年度に新しい子ども・子育ての新制度が始まって以来、幼保連携型認定こども園が増え、定員も着実に増えております。全体として、保育所等の今年度の定員は289万人、それに対して利用児童数は268万人と、定員数が大きく上回っている状況です。

18ページ目ですが、本資料は平成30年度時点で推計値も含まれているものですが、0歳児の15%が保育園や認定こども園を利用して、それが1歳児では4割程度、2歳児では5割を超えるというものでございます。

一方で、3歳児～5歳児になるにつれて幼稚園児の割合が増えているところです。

続きまして、19ページは施設累計ごとの在園者数ですが、幼稚園の在園児が減って幼保連携認定型こども園の園児が増えていることが分かります。

20ページ目ですが、「子育て安心プラン」により待機児童を解消し、女性の就業率8割に対応するために、来年度までの3年間で保育の受け皿を32万人整備することとしております。昨年4月時点の待機児童数は1万6000人程度となっております。調査開始以来、最小となっているところでございます。

21ページが、「保育士等の処遇改善の推移」でございます。

平成25年度以降、今年度までで月額約4万5000円、14%の処遇改善に加えて、平成29年度からは経験に応じて月額最大4万円の処遇改善を実施してきているところでございます。

22ページが実際の保育士の年収等でございますが、平成25年度が310万であるのに対しまして、昨年度は358万円となっております。

また、こちらは常勤換算でございますが、保育施設に従事する保育者数は平成29年度で46.4万人となっているところでございます。

23ページ目は、他業種との年収の比較でございます。

保育士の年収は、先ほどの資料にもありましたように昨年度は358万円でございます。保育士の大半が女性でありますので、全職種の女性平均と比べてみると月額で保育士のほうが約2万円低くはなっているところです。

ただ、先ほど御説明したとおりに、今年度にも2.0%の処遇改善がなされることにはなっております。

24ページ目、保育人材確保に向けて厚生労働省が取り組んできた施策について予算事業を中心にまとめたものでございます。

一番上の「新規資格取得支援」の1つ目の柱でございますけれども、例えば都道府県に対する補助事業として、養成校に通う学生に対して修学資金の一部を貸し付けるものがございます。こちらは、卒業後5年の実務従事により返還が免除になります。

また、これまで補正予算で確保しておりましたけれども、安定的に確保するため、令和2年度の予算案に盛り込んでいるところでございます。

続きまして、真ん中の箱にあります「就業継続支援」につきましては、ICT化の推進、保

育補助者、清掃等を行う方への補助事業、さらに保育士に対する宿舍借上支援事業等を行っているところでございます。宿舍借上支援については、対象者の要件や補助基準額について見直しを行いつつ、必要な予算を確保しているところでございます。

最後に、「離職者の再就職支援」については、潜在保育士の掘り起こしを行い、保育事業者とのマッチング支援を行うため、都道府県、市町村、中核市が設置できる保育士・保育所支援センターへの補助や、再就職する方に対する就職準備金貸付けの上限の引き上げなどを行っているところでございます。

25ページ以降は、参考資料になります。詳細は説明しませんが、今、御説明した保育士試験の詳細、保育士等に関するキャリアアップ研修の概要、各個別の予算事業の概要のほか、昨年10月から実施しております幼児教育・保育の無償化の概要、また幼児期の質の良い教育・保育が生涯にわたる人格形成に良い影響を与えることを説明した資料等を添付しています。

最後に、資料4を御覧ください。事務局において用意した、本検討会における現時点での検討の視点でございます。

まず、「検討会の主な検討課題」としては、先ほどの資料1の開催要綱に記載した3点を挙げております。それを踏まえ、検討課題の(1)と(2)について少し具体的に書き下ろしているところでございます。

2の「検討の視点」の(1)のところですが、保育士の職業の魅力向上とその発信方法について2つに区分しております。1つ目は、要は保育士の職業のやりがいや魅力とはどういふことだろうか。また、さらに職業のやりがいや魅力と密接に関連するのであろう保育士の職業の専門性とは何か。また、それらが十分に発揮されるために必要なことは何かという形で記載しております。

また、その下の2つ目の○で、保育士の職業の魅力の向上と発信方法についてです。魅力の向上や、発信のために必要なことは何か。また、誰に対してどのような内容を発信することが望ましいかとしております。

最後に下の(2)で、「魅力ある職場づくりに向けた、雇用管理改善と業務効率化」です。保育所にかかわらず、日本の職場において魅力ある職場づくり、働き方改革が求められているところですが、魅力ある保育の職場にするためには他の職場と同様、管理職のマネジメント、業務の効率化が必要ではないかということで記載しております。他の視点等もありましたら、ぜひ御発言いただければと思います。

構成員の方の御意見を踏まえ、検討の視点、または論点というようなものを厚くして、それに関して今後、第2回以降、御意見を頂戴できればと考えております。

事務局からの資料の説明は、以上です。

参考資料2として、本日御欠席の吉田構成員から資料が出されております。本日の御議論の御参考にいただければということですので、適宜御参照いただければと思います。

事務局からの説明は、以上です。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

ただいまの事務局からの御説明を受けて、ちょっとここは確認をしておきたいとか、質問したいということがございましたら今の時間をお願いいたします。確かめておいたほうが良いということがございましたら、今おっしゃってください。急にいろいろなデータが出されたので、あれでしょうか。

それでは、佐藤構成員をお願いします。

○佐藤（博）構成員 1つは検討のスパンなのですけれども、今足りないということはありませんが、介護と違って正直言ってピークがある時期にくるのは間違いないですね。昨年度の出生数は86万人と、10万人減っているんですよ。それ自体課題ですけれども、例えば全員が0歳を預けるとしても最大の需要も出せると思うので、いつぐらいまで考えて我々は議論していいのか。

当面のことを議論するのか。特に、雇用管理というのは結構時間がかかったりするので、これから入った人が出てくるまでまた時間がかかるわけですね。ですから、その辺を伺えればと思います。

○汐見座長 よろしいでしょうか。

○大月室長 マッチングの関係などについては、早期に改善を図っていきたいと考えております。

また、御指摘のどの程度のスパンで考えていくのかということでございます。これは、短期的なことだけでなく中長期的なことも踏まえて検討していくということですので、どの程度のもを出せるのかは分かりませんが、御指摘を踏まえて、15年、20年先も見据えられればとは思っておりますけれども、御指摘を踏まえて検討してまいりたいと思います。

○汐見座長 これは、どこの自治体で数を計算するときも悩むところです。港区でかつてやりましたけれども、見事に外れました。

今おっしゃったように急速に出生数が減ってまいりましたから、86万人というのは非常にショックだったです。その前が94万人ですから、このペースで減るのではなくてもうちょっと回復してもらわないと、せっかく作ったけれども、今は0歳児があちこちで空きが出てきているわけです。そうすると、経営が大変なわけですよ。

そういうようなこともありますので、見通しとしてどの辺りまで保育士が足りないという現状が続くだろうかというようなことがあって、その後は逆に保育所という施設をどう有効活用するかということが議論になってくるのか、あるいは労働力が足りないから外国人にたくさん来てもらわなければいけないと、外国人の子弟の保育ということを考えなければいけない。確実にそういうことが問題になりますね。

介護の場合は、例えばインドネシアから来てもらってやっているとか、外国人の子供の保育を日本人だけでやるのは難しいかもしれないということがありますね。だから、保育士に外国人を考えるとということで、その辺りの問題はいつから出てくるのかとか、この間

題は大変流動的で、この検討会ではそこまではなかなかできないので、当面というか、この数年間何とかしたいというのがあるかというふうにお考えいただければと思います。

ありがとうございました。ほかにございませつか。

またあれば出していただきたいということで、では、続きまして、吉田構成員がお休みなのですが、自己紹介を含めて10人の構成員の方々からこの検討会のテーマであります保育士の魅力ですね。検討を進める視点、それから保育士の魅力等についてこういうふうにすればどうかというようなことについて御発言いただきたいと思っております。実際に取り組んでおられる方も来ていただいていますので、積極的に御提言いただければと思っております。

お一人5分程度ということで、大変心苦しいのですが、10人いらっしゃいますのでよろしくお願ひいたします。

それでは、勝手に申し訳ないのですが、こういう順番でいいですか。近江屋構成員のほうからお願ひできますか。よろしくお願ひします。

○近江屋構成員 よろしくお願ひいたします。横浜市泉区にありす「鳩の森愛の詩あすなろ保育園」から参りました近江屋希と申します。

私は新卒で現在の園に就職し、20年ほど保育士をして、主任保育士を経て園長になり、現在4年目になりました。本当に私も学ぶことがこれからたくさんありますので、ぜひお知恵をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

私が考える保育士のやりがいや魅力については、1つは子供という存在のそばで様々な可能性に出会えることが大きいと思ひています。その中で、保育士自身が多種多様な大人に出会います。それは保護者であったり、保育士として成長していくためにいろいろな文化に触れる中で、その文化の専門的な方に出会えるという意味でも多種多様な人に出会います。

それから、様々な表現に出会ひ、様々な文化に出会ひ、命と向き合ひ、社会の在り方に気がつく仕事だなと思ひておひます。社会の在り方というのは、本当に貧困でありますとか、格差でありますとか、今の家族の在り方ということに一番身近に気づく仕事だなというふうに感じておひます。

保育士の専門性でいきますと、子供を理解するということは一番前提にあるんですけども、その理解するということの中に、例えば柔軟性や様々な環境を鑑みることができる、受け入れる力があるかどうかとか、子供が生き生きとしている瞬間を見逃さない。面白がる感性があるか。また、子供の姿を言葉や文章や描画、それから身体表現、音楽等での的確に表現する力があるかどうか。子供の必要をタイミングよく満たす、その子に沿う力というか、感性があるかどうか。また、保護者の不安や、同僚の考えや、雰囲気気づく、相手の思ひに気づくような感性があるかということが、保育士の専門性としてとても重要なのではないかと感じておひます。

私どもの保育園では、保育参加ということを保護者の皆さんに提案しているんですけど

ども、4月の中旬ぐらいから2月の末まで、ほとんど毎日、いつでも保育園に来ていいですよということをしていまして、毎年延べ120~130人の保護者の方が保育園に来て、半日遊んで給食を一緒に食べて帰るといふうにして過ごしてもらっています。

そして、その中で毎回保護者の方から感想をいただいているんですけども、このことを皆さんと共有したいなと思ってちょっと書き出してきたので読ませてください。

子供たちの話し合いの内容は難しい内容だったし、方向性を決めるのも大変そうだなと思いましたが、子供たちはよく考え、発言し、成長したなど心底思いました。グループに分かれての給食では、保育士さんの多忙と奮闘ぶりに驚きました。無理とは分かっていますが、御飯はもう少しゆっくり食べられる環境を先生方に作ってさしあげたいです。お手伝いできる子供たちをもう少し育ててもいいのかなと思いました。娘の昼間の世界を垣間見られて、幸せな半日を過ごしました。5歳児の母。

それから、子供たちの成長にびっくりしました。みんな、自分はこうしたいという意思があり、意見を言っている姿を見ることができました。それゆえ、乳児組では余り見ることのなかった言い合いがあちらこちらであり、成長を感じるとともに、先生方が冷静に子供たちの意見を聞きながら対応されており、本当にすごいなと改めて保育の大変さ、大切さに気づかされました。4歳児の母。

それは疲れました。ただ、我が子と友達の成長が感じられました。我が子が、上のお姉さんたちが使っていたものを使うときに、「これ、もう使ってもいい？」と話しかけていたことにびっくりでした。今までなら、ずっと外で待っているだけだったんじゃないかなと思います。どの子も「〇〇のパパ」と話しかけてくれて、仲よく遊んでくれました。聖徳太子ばりに、いろいろな方向からの言葉を受けつつ保育する保育者に脱帽です。また参加します。3歳児の父。

こんなふうに、保護者が子供と遊びながら保育士の仕事を垣間見てくださって、それをまた私たちに返してくれることで、私たちの自分たちの保育の不足に気づくこともありますし、保育を共感する1つの言ってみれば発信方法であるのではないかと感じました。

つたない発表ですが、終わりにしたいと思います。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。

菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 初めまして、社会保険労務士の菊地加奈子と申します。

私は今、申し上げたように社会保険労務士ということで、保育園の労務管理を幅広く行っております。全国社会保険労務士会連合会のほうでも保育の労務管理というものに特化して、4万人の会員向けの研修を行ったりしております。個人的には、私自身も保育園を経営している立場でもあります。そして、上の子は15歳、一番下の子が生後5か月という6人の子供を産み育てている母親でもあります。

そういうことで、労務管理をする立場、それから保育園を経営する立場、そして親として保育園と関わる立場で、いろいろな面で保育園と関わっているんですけども、今日は

主にそれぞれ発信方法ということで、魅力を伝えるというテーマもありますので、どんなふうにそれぞれにアプローチをしていったらいいかということのを少し考えております。

まず、保育園の施設向けですけれども、保育園を見ていると本当に様々な施設が、幼稚園もあり、こども園もあり、保育園もあり、乳児院もあり、保育士さんが働く先というのはたくさんある中で、ただ、労務管理をしましょうと、今とても浸透はしてきていますけれども、ただコンプライアンス重視ではなく、法律を守りましょうではなくて、なぜこの法律を守っていかなければいけないのか。労務管理をしなければいけないのかということ、その先には保育士さんたちが働きやすい、働きがいがある職場を作っていくことで、質の向上につながっていくんですよということをしっかり意識した上での労務管理をしていかなければいけない。

そうすると、休憩の時間のとり方であったり、年間休日の考え方であったり、シフト勤務の構成の仕方であったり、これは様々、本当に園によって違いますけれども、この考え方というのもの、もっともっと深まっていくのではないかと思います。

今までは、保育の専門家の方たちでの議論、それから社労士のような労務管理の中での議論というふうに分かれてしまっていたものが、せっかくこの検討会はいろいろな専門家の方が集まっていらっしゃるので、そこが合わさって議論ができるといいなというふうに思っております。

そして、この指針にもありますけれども、キャリアパスの重要性というものが今、見直されていますが、実際に蓋を開けてみると、この処遇改善でもキャリアパス要件というものがあありますが、ただ、実際にチェックを入れて終わりという現状があって、キャリアパスというものを形骸化している傾向にあると思います。

その中でも、保育士を目指す方、それから保育士さんたちも自分が将来どうなっていくのか、実はすごく気になっていて、でも保育園は財源も限界があるので人件費もそんなに上げられないし、それからすごく転職も多くて、皆さんいろいろな経験を持ってこられているので、今までのキャリアというものがはかりにくいというような現状で、前職は幾らもらっていましたかということで全部お給料が決まって、いつ昇給するかも分からないというような不安定な状況にあるのかなと思います。それを、もっと長期的にはかる指針というもの、指標というものが必要なのではないかと思います。

どうしても保育園というのは長時間運営で、開所が長時間にわたるので、出産、育児期ですね。育休は取れるようになってきましたけれども、復帰後のキャリアというものがどうしても置いてきぼりになっているので、朝夕入れない。そうすると、もう役職をとりますよというような園もたくさんある中で、どういうふうに長期的なキャリアを作っていくのか。これは、働き方と一緒に考えていく必要があるのかなと思います。

そして、もう一つが、今、近江屋先生からもすごくいいお話がありましたけれども、親が保育を知ることはすごく大事だと私は思っています。私も保育園を作るまで、保育士さんたちがこんなに考えているんだということをやはり保護者の立場では分かり切れないこ

とがあったなということを感じております。

それが、ひいては親が働く職場の働き方の改革にもつながっていくと考えています。私は社労士事務所を運営しつつ、保育園を運営しているので、社労士事務所の職員が保育園を使っているというケースもあるんですけども、そのために保育士さんたちを残すわけにはいかないから絶対に残業はしてはいけません。それから、朝と夕方も自由に時間調整ができる園なので8時～6時ということで、普通だったら7時半～6時半がスタンダードですけども、7時半～8時の時間は結構大変というようなことも考えまして、保育士も働きやすく、それから社労士事務局の職員も働きやすくということを考えつつ運営しております。

親がそういう保育園の中身を知ることで、もっと働き方をこういうふう工夫していったらいいのかというように社会一体的に改革が進むのであれば、そういったものももっともっと考えていくべきではないかと思っております。

そういった働くという立場から、いろいろ御意見させていただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、佐藤構成員をお願いします。

○佐藤（博）構成員 中央大学の佐藤です。佐藤が2人ですが、佐藤博樹です。よろしくをお願いします。企業の人事管理が専門で、ダイバーシティーとか女性活躍みたいなことが大きなテーマです。

ただ、この分野で言うと、今の人手不足のところ、保育だけじゃなくて、介護とか、建設とか、運輸ですね。そういうところの人材の確保、定着なども厚労省の委託事業などでやらせていただいています。

今回のテーマなのですが、かなり広い分野を議論する必要があるかと思えます。

1つは、高校を出た人が保育士資格を取れるようなところにまず行ってもらうということです。現状で言うと、これは定員割れを起こしているんです。高校を出て大学に行く人もいるわけですが、保育士になろうと最終的に職業選択の中に入っているかどうかです。入らないと思うと、どうしようもないです。初めから、職業選択の中に保育が入ることがすごく大事なんです。ですから、現状そこがどうなっているかですね。高校を出て、保育を選ぼうという人がどういうきっかけで選んでいくのか。

でも、現状は定員割れを起こしているんです。ですから、きちんと保育の魅力をそこで理解してもらい、選択肢に入れてもらう。選択肢に入らないと、いきようがないんです。そうして、まず入ってもらう。

次に、そういう養成校に入った後、資格を取り、今度は出るときです。出たときに、その保育資格を生かせるところに勤めてもらうということです。現状で言うと、これは計算しなければいけないのですが、15%ぐらいが別にいっているということでもいいんですか。

そうすると、資格を取っているにもかかわらず、卒業した段階で保育関係の資格を生か

せるところに行っていない。これは、なぜかですよ。これを減らすというのはすごく大事です。こういうデータはあるのかもわからないですけども、ここを知りたい。

それで、今度は勤めた後です。保育関係に勤めた後、大事なのは初期キャリアです。私たちは1年、2年、3年ぐらいなんですけれども、ここでやはり保育は面白いし、続けようと思ってもらわなければいけないんです。

そういう意味で、保育士さんが結婚、出産する前がすごく大事なんです。保育士がやはり自分に向けていて続けようと思ってから結婚、出産、これがすごく大事で、そうでないとやはり結婚、出産でやめようということになるんです。

離職率も、全体で見ると10%ぐらいでそんなに高くないんです。大事なのは、1年、2年、3年、ここで定着できるかどうか。

ここで言うと、後でお話ししますが、園としてのいろいろな制度ももちろん大事なんですけれども、さっきのマネジメントですね。配属されたところで自分を指導してくれる人、この人がすごく大事なんです。やはり初めは資格を取っても不安ですよ。いろいろやってくれるけれども、保育の仕事が面白いと思ってもらえるようなマネジメントを新人にやれるかどうか。

ですから、同じような大手のところでも、全体としては保育園の労働条件は一緒でも、園によってなぜ離職率、定着率が違うか。現場のマネジメントなんですね。これがすごく大事です。これが、入り口です。入って1年、2年、3年のうちに、自分に合っているから続けようと思うことです。

それで、やはり女性ですからライフイベント多いです。結婚、出産ですね。そのときに続けられるか。これも、育児休業を取っている人とかのデータはないみたいです。信じられないけれども、どれぐらい取っているのかとか、そこでやめているのかとか、復帰した後、先ほどの短時間勤務ですね。保育現場は実は両立しにくい現場だと私は若干思っていました、昔はそれでやってきちゃったところがあると思うんですけども、本当に育児休業を取って短時間勤務を続けられている人がどれぐらいなのか。ここが続けられないとしたら、どこに課題があるのか。これも、データが欲しいと思っています。

あとは、特に短時間勤務のときに定員の管理、つまり法律上の定員のとき6時間勤務をどうしているか。介護でも問題になったんですけども、それも分かれば後で教えていただきたいと思います。

そういう意味で続けていって、それから先ですよ。もちろん、途中で辞める人が出てくる。確かに、そのときに大事なのは、転職したときに別のところに行っては困るんです。この園は合わなかったけれどもというのはあります。この園の子育ての考え方が違った。自分はこういうのがいいんですけども、こういうことはあり得ると思うので、それで転職して、でも今度は別の保育園に行ってもらおう。これは、大事ですね。だから、転職した人がほかの保育園に行ってしまうというデータが余りないんですね。これも欲しいです。ほかの業界はあるんですけども、ないみたいです。

だから、そこは離職自体もちろん大事ですけれども、園の保育の方針に合わないものまで定着しろというのは難しいので、やはりそれぞれありますから、そういう意味では先ほど言ったように、採用するとき、うちの園はこういう保育の考え方だということを出したほうがいいですね。うちは、こういう考え方です。やはりそれに合うなと思うところに入ると定着率は高くなるんですね。

それで、入ってみて合わなかったら、今度は別のところに行くんです。できれば別の保育園にということで、そうして別のところに行ったとき、さっき潜在保育士とあったんですけども、資格を持っていても別の仕事に就いていたら戻ってきてというのは無理ですね。ですので、資格があっても、無業の人がどのくらいいるかが大事ですが、でもこのデータもないんですね。

そういうことで何を言いたいかというと、検討するためのエビデンスがない。ぜひ、探してください。なければ作るというふうにしないと、検討のしようがない。

例えば、結婚、出産で育児休業を取っている人がどれくらいいるのかとか、本当は取りたかったけれども取れなくてやめたとか、そういうデータはないのか。私はデータを全部見ているわけではないので、ぜひ事務局にはもう少し研究者がやっているデータも含めて集めていただく。ですから、高校を出てこの分野に入り、資格を取り、卒業したら保育園に入って定着してもらい、結婚しても続けられる。これをどう作っていくかがすごく大事なことで、それぞれの段階ごとにどうするかというようなことを議論しないと、確保定着というのにはできないのではないかと思います。

ちょっと長くなりましたけれども、よろしく申し上げます。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、那須構成員をお願いします。

○那須構成員 失礼いたします。福岡市にございます中村学園大学の那須でございます。私は、養成教育の立場から発言をさせていただきたいと思っております。

今日、急ではございましたが、参考資料3としてお手元に資料を配付させていただいております。今、3名の構成員の方々がいろいろお話をされましたことと関連するところは多々あるなと思って聞いていました。

まず、本日の検討課題の①の「職業の魅力向上と発信」についてなのですが、「子どもたちの夢・あこがれの職業としての保育士」というのがやはりあると思っています。毎年、年初めのいろいろな調査、子供たちの未来の項ですね。憧れの職業を聞くものがありますけれども、いまだに小学校、中学校の、とりわけ女子に非常に高い人気を持っているわけなのですが、まさに今、佐藤先生がおっしゃったように、高校になるといわゆる職業選択の中にそれが残らない。これが何なのか。

そういう中では、私は中高の家庭科の先生の働きがこれから必要になってくるかなということも感じたりしていますし、やはり進路指導の先生の意識、あるいは最近、保護者の方の意識が養成校に入学を希望する学生をためらわせることにもつながっているような気

がしております。

子供たちの夢の実現に応じていくために、我々は何ができるのか。これを、一生懸命考えていかないといけないと思っております。

今回、保育を学ぶ学生の声ということで紹介をしておりますが、パブリックコメント、本学を問わず全国の養成校仲間に声をかけまして、学生たちにもぜひ積極的に声を挙げるようにと伝えております。

その結果、幾つも挙がってきているのですが、最初の学生は、これは未来につながる仕事なんだ。それは自分自身を含め、子供の成長とともに自分も未来につながっていく。そんなところを魅力として感じているということですね。

さらには、その下、保育者も生涯学び続けられる。そんな職業なんて、本当に少ないよねというようなことを言ったりする学生もいたりします。

その下ですが、では保育の専門性というのとは一体何なのか。これは、一言で語るのは本当に難しいことだと思っています。まさにそこに書きましたが、複合的で多面的な保育の質を豊かにしていく。OECD等の研究報告等も含めて、様々に議論されているわけですが、それを保障していくための専門的な知識及び技術、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人間性が基盤となって立ち現れてくるものではないかと思っています。

先ほど事務局のほうからも御説明がありましたが、保育士の単位だけでも68単位ございます。かなり学生たちも熱心に学んでいるわけなんですけれども、そういったところも含めて今後また考えていかないといけない。

いずれにしても、本当に一言で言うならばということなのですが、その下で「子どもにとってどうなのか」ということへの命題が常にあるわけですが、この命題への探求を怠らない。これが、まさに保育職の専門性として必要なことになってくるのではないかということをおもっています。

次に「保育士養成校としての使命と倫理」ということですが、座長をお務めの汐見先生が会長をお務めの一般社団法人全国保育士養成協議会という全国の保育士養成校の団体があるのですが、そこが折しも2月3日、先々日ですが、保育士養成倫理綱領案を策定し、これを今パブリックコメントを求め始めております。

ぜひ、今日お集まりの皆様にも見ていただきたいと思います。これを受けて、我々保育現場と養成校との協働というものをキーワードに、今、様々な養成教育の質的な向上に向けた取組を各地で行っているということでございます。

本学におきましても、やはり授業公開、我々の授業を現場の先生方に見ていただいて、実際に現場で必要としている内容になっているかどうか、あるいはこちらが伝えたい内容がどこまで現場に浸透しているのか。そういうところを、相互に検証し合うということを始めたりしております。

さらには、最近、学生を現場に実習以外のところで様々な形で関わらせる。現場の園内

研修等にも学生が参画し、そこの現場の質の向上に寄与する。そういうことの中で、学生もインプットだけではなくアウトプットしながら学ぶ。こういう機会が、やはり養成教育の中で非常に重要だということを今、感じております。

それから、3つ目で「保育現場における発信機能の強化」ということです。これまでお話になった3名の先生方、構成員の方々から私も学ぶことができました。「保護者による一日保育士体験の積極的な案内」、これは自治体ベース等でも広く周知していく取組、近江屋構成員もおっしゃっていましたが、そこで学ぶ保護者の実感というのがじわっと広がっていく。このこと、がすごく意味があるような気がしてなりません。

それから、今、厚労省においては「保育所の自己評価ガイドライン」の見直しが行われていて、4月には新しいものが発出される予定ということなのですが、やはり保育の公開による関係者評価の促進を図りつつ、そこはどんどん開いていくことで、私はむしろ教育保育関係者のみならず企業関係ですね。こういった方々に、やはりもっと園のことを知っていただく。保育士の仕事を知っていただく。そういう機会を増やしていかないといけないのではないか。全てが保育所で、あるいは幼稚園でというような社会的な空気というか、そういうところを少し見直していく必要もあるのではないかと感じています。

さらに、国や自治体からの情報発信や伝達の在り方、これは一層の工夫が求められるのではないかと考えています。いつも関係のある厚労省の皆様にもお願いをしていますが、でもこれはお願いをするだけではなくて、我々養成校の教員は結構大きな発信力の源にもなるとお思いますので、我々ももちろん、関係の方々にもやはり情報発信の在り方、発信のみならずどのように情報を受け取りに行くのかも併せて考えていかないといけないのではないかと考えております。

検討課題の②については、また後でということによろしいでしょうか。

では、一旦、終わります。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、もう一人の佐藤構成員、歌のお兄さんの佐藤構成員からお願いいたします。

○佐藤(弘) 構成員 皆さん、こんにちは。NHKの10代目の体操のお兄さん、佐藤弘道です。

お兄さんといっても、もう50歳を過ぎています。すっかりおじさんになってしまいましたけれども、もともとは中高齢対象のインストラクターをして学校の体育の先生を目指していたのですが、1993年、27年前に体操のお兄さんのオーディションに合格をして、そこから幼児教育に関わるきっかけをいただきました。

そして、2002年の1月に幼稚園、保育園、こども園さんの現場に体育の先生を派遣するという会社を立ち上げて、そこから今は全国で研修会や講演会を行いまして、直接、生の保育士の先生方、幼稚園教諭の先生方と関わったり、今は管理者研究会という理事長先生や園長先生という上の先生ともいろいろお話をする機会をいただいています。

これまで保育士の皆さんの仕事に対しては、本当にやりがいしかないという生の声を聞いていたんですけれども、でも、私自身がなぜこの幼児教育にはまったかという、やは

り幼児教育は深い。そして、いけばいくほど興味が湧く。知れば知るほど、勉強がしたくなる。楽しくなる。そして、当時3歳だった子供たちが、気がつけば今は幼稚園、保育園の先生として現場で働いています。そして、自分で立ち上げた体操教室の子供たちも、今は就職をするぐらい、みんな大きくなっています。ここで、やはり何か恩返しをしたいなという思いで、今日はここに参加させてもらっております。

2015年に、青森県の弘前大学の大学院で医学博士を取得して、親子の関わりで肉体系と精神面の改善がどのようになるのか、健康度がどのように上がるのかを研究させてもらって医学博士を取得させていただきました。

親子と一緒に活動することによって、健康度が上がります。小さいころから体を動かす運動習慣、そしてその子供を持つ若い世代のお父さん、お母さん方が子供と一緒に体を動かすことで生活習慣病の予防ができるということが分かりました。精神面の改善が見られることで、現場で一番困っているモンスターペアレンツというものを減らせるのではないかと。

あとは、精神面が改善されれば夫婦の仲がよくなるのではないかと。そのことが少子化の一手になるのではないかとということで、先ほども問題になっておりました出生率も上げられるのではないかと。こういったことを研究しながら、日本の健康寿命を上げることを目標に今、私は活動しております。

そのためには、日ごろの園の中での運動指導というものが大切になってくるのではないかなということで、今、話題になっている運動遊び、遊びを通じた運動、運動からのスポーツという流れをスタッフと一緒に今は現場に行って実施をさせてもらって、それ以外に年に2回、自然活動としてキャンプの運営をさせてもらっております。

私のモットーとして、もともと子供の仕事は未来作りというものを掲げて現場に出ています。現場でも、どうしてもマイナスの面が出ることも多いんですけども、子供の仕事はよさが前面に出せる。日々、よさを見つけられるというのが保育士の仕事の最高の現場ではないかなと私は思っております。

失敗を振り返ることができる。その振り返ることで、原因を見つけられる。それもまたよさではないかと思っています。

私は運動のほうの専門なので、そちらの人間としてこれから運動遊びを保育士の先生たちに伝えながら、子供を支えながら先生方のサポートもしていけたらと思っています。世の中に、環境作りの人としての魅力のある保育士を一人でも増やしていきたい。一緒に子供を支えてくれる人材を増やしていきたい。一緒に子供のことを真剣に考えてくれる保育士を増やしていきたい。そんな思いで、本日は参加させていただいております。

皆さんとはちょっと考え方の方向が違ってもいいと思いますが、先ほど大月さんのほうから御説明があったように、今日、私がここに来たのは、うまく皆さんの御意見を世の中に発信ができればいいのか、それが私の役割かなと思って、これから回数を重ねて皆さんのお役に立つように頑張っていきたいと思っておりますので、皆さんどうぞよろしくお願い

します。

○汐見座長 ありがとうございます。NHKでやってください。

それでは、馬場構成員からお願いいたします。

○馬場構成員 初めまして。社会福祉法人愛川舜寿会という社会福祉法人で今、特養、介護のほうと保育園をやっています馬場拓也と申します。

去年の4月に保育園をオープンしまして、「カミヤト凸凹保育園」という保育園なんですけれども、神奈川県厚木市でやっているのですが、その隣に愛川町という人口4万人の小さい町がありまして、そこから今日は参りました。

私たちの地域の中では、隣に津久井という町があります。津久井やまゆり園という障害者施設がありまして、うちから20分ぐらいなんですけれども、そこで2016年の7月26日にある事件が起きました。皆さん御存じの事件なのですが、私は当時まだ保育園をやっていないんですけれども、非常にショッキングで、何でもこういうことが起きたんだろうということをしごく考えさせられて、変な話ですが、それがきっかけとなって、地域とか人格形成期などについて私なりにいろいろ文献を読んだりしながら考えるようになったというのが、実は保育園の1つのきっかけになりました。

それで、私ごとで言うと大学まで野球をやっています、大学を卒業してからイタリアのジョルジオ・アルマーニというブランドに在籍しておりまして、34歳のときに法人の2代目として地元に戻りました。

福祉の学びを積み上げてこなかったもので、非常に最初は苦労して、やっと今年で10年たって、僕は43歳なんですけれども、福祉の魅力とか、さっき佐藤先生がおっしゃった、まず選択肢に入らない。選択肢、テーブルに上がってこないということがとてももったいない。私は人気の職業というか、ある意味、求職者が殺到するような職業に2代のころいて、それからまた高級ブランドだったので、いろいろな大人の人がいて、いろいろな成功者の方をお相手してきました。

片や、今度は特養にいくと生活保護の人にお相手をする方が変わるということで、その振れ幅があったとき、とても楽しいんですね。仕事が今でもおもしろくて、保育を始めたときにすごく感じたのは、ここに書かれているような未来を作るという言葉とか、そういった言葉がそのままの仕事だなとすごく思ったんです。

けれども、1つ何かここで考えなければいけないことというのは、多分、この言葉は社会で皆さんが何となく知っているんじゃないかなということがあって、保育のもっと内在している魅力とか、本当に顕在化していない魅力というのは何なのかということと言語化する場にしていかないと、これは実は介護も同じで、そんなことを私は介護の中でやってきまして、なぜかそうそうたる面々の中に今日は突っ込まれてとても緊張していますけれども、私は外からの視点みたいところで、少しそういう立場で客観性を持ってお仲間に入れていただいて、保育の魅力みたいなものを発信できたらいいのではないかとすごく思っております。

あとは、うちの保育園の話と言えば、高齢化率32%のところにあえて保育園を建てようと思いました。保育の専門的なことを私は余りよくわかっていなかったのですが、どんな保育園にしようかと考えたときに、黒柳徹子の『窓際のトットちゃん』と、灰谷健次郎の『兎の眼』、この2冊を読んで何となく保育園の事業デザインを考えました。

今やってみて思うのですが、この1年間まだ成果を上げられていないのですが、うちは縁側を作ったら、犬の散歩のときに必ず寄るといって、地域のあるおばあちゃんの日課ができました。その人は10年前に旦那さんを亡くして犬と2人暮らしで、大きな屋敷に住んでいます。それで、散歩で縁側に遊びに行ったり子供たちとしているんですが、保育士が、4月にうちがオープンしてから、そのおばあちゃんはMさんと言うんですけども、「馬場さん、Mさんが最近変わってきたことがあるのに気づきましたか？」と言われて、「気づかないけど、何？」と聞いたら、「最近、うちに来るようになってから化粧が濃くなったんです」と言ったんですね。

つまり、おばあちゃんが保育の財源によって介護予防になっているようなところがあります。これはとても重要な視点だと思っていて、地域包括ケアとか、地域共生社会とか、ダイバーシティということを語るときに、やはり縦割りではない、さっきもお話がありましたけれども、じわっとグラデーションになっていくということがとても重要なんじゃないかと考えております。

どうぞお手柔らかに、よろしく願いいたします。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、御手洗構成員お願いいたします。

○御手洗構成員 皆様、こんにちは。大分県のこども未来課長をしております御手洗と申します。

私は、今日は地方の県という立場で、皆様方に何かお伝えできるものがあればいいかと思っただけです。

大分県は「子育て満足度日本一」というスローガンを掲げまして、本当にこれでもか、これでもかというぐらい毎年、毎年いろいろな事業が増えております。

例えば、0～2歳児の2人目以降の保育料は、大分県は全市町村で無料になっております。それから、特に配慮を要するような子供さんのための保育士の質の向上ということで、保育コーディネーターという制度を県独自で設けておまして、そういった方が今年も100人近く研修を修了されて、全部で今600人ぐらいになりましたか。そういうような研修もやっております、今年度から幼児教育センターを大分県でも立ち上げまして、幼稚園の関係、それから保育園の関係、認定こども園、一緒になって研修を一元化しようということで、研修を一元化しているところはまだまだ都道府県レベルでは少ないと聞いております。

その中で、私どもの課は本当に結婚から妊娠、出産、子育てまで全部を担っております、大分県も全国と同じように少子化に歯止めがかかっていないです。

今、皆様方のお話を伺いながら、女性が子供を産まないというけれども、保育士を選ば

ないというところと根底は同じじゃないかなと思いつつ、本当に根本的なところを考えると、きれいごとでは子供も生まれないし、保育士も増えないんじゃないかと思っております。

それで、保育士確保は特に私どもも重点的に取り組んでおまして、今日、事前にお配りしております参考資料1ということで見ていただければと思います。平成30年度、昨年度に保育現場の働き方改革研究会というものを立ち上げまして、社会保険労務士の先生とか、現場の園長先生とか、いろいろな方に参画いただきまして、課題とか、それに対する改善策、またそれに対して行政として何が支援できるかという観点でまとめたものを今日添付しております。

若い女性も大分県からどんどん出て行っていますし、それに伴って同じように保育士もどんどん出て行っている。それで、都市部も当然、保育士が足りないというのはわかりますが、地方もどんどん都会に流れていっていますので、そういう意味で本当に大分県として保育現場をどう変えていったらいいのかということをご一緒に話したいです。

事前のアンケートもとりまして、私どもは施設長側と保育士側と、保育士も施設長を介さずに直接私どもにアンケートを出していただくような仕組みをやったときに面白かったのが、退職の理由が若干その辺に差が出たなというような調査の結果もござります。

主要課題としては、賃金や処遇を除く部分で6つの課題をテーマにいろいろまとめましたけれども、先ほどお話があったように、保育士の魅力ですとか、自園の積極的なPRとか、保護者の一日保育士体験等々、そういった改善策も出ました。

それで、右側にあります「行政に望む支援策」のところなのですが、実はこれを基に今年度も随分事業を膨らませて取り組んでおります。この中で、優良園に対する表彰制度はまだできておりませんし、4つ目の◎の「行政事務の効率化ときめ細かな情報共有」、この辺りをぜひ国のほうの3省の事務の重複した部分を何とか改善していただけたら、ここはもっと改善できるんじゃないかと思っております。

それから、「保育士が相談できる体制の整備」というところで、ここがまだまだできていないところです。

あとは、本当にいろいろなことを手を変え、品を変えやっているところです。

その次のページにあります「保育現場の働き方改革推進フォーラム」というものを2月20日にいたします。これは、本当に働き方改革を実践してくださる施設を3園、モデル園としまして、その発表会を2月20日にいたします。厚労省の保育課の岡本係長さんが来ていただけるというようなお話も伺っております。ありがとうございます。それから、ICTはなかなか食わず嫌いの方も多いので、ぜひ比較できるようないろいろな企業さんの展示も見たいということで、そういったことも一緒にやるようにしております。

今回、実際にやってみて私ども思っているのが、保育連合会の青年部が今回とてもやる気になってくれた。そこが、非常に大きいと思っています。やはり行政が一生懸命、旗を振っても、当の施設の方がその気になっていただかないと、なかなか進みません。そうい

う意味では、今回青年部の方としっかり私どもも連携して一緒に取り組めたことが大きいかと思います。

少し長くなって申し訳ないです。私の個人的な部分を言いますけれども、私もこども未来課長は2年目なんです。それまでは商工労働ですとか、観光ですとか、いろいろな部署にいました。その中で、やはり保育はまだまでもっと違った視点で物を捉えたら面白いんじゃないかなと思うこともいっぱいあります。

実は30年前、こういった保育の仕事をちょっとだけしたことがあるんですね。そのときに、保育士の試験を受ける方がだんだん少なくなって、メディアさんに営業に行きました。保育士試験がありますのでぜひ受けてくださいということを取り上げてくださいと、そういう状況だったんですけれども、30年たって帰ってきたときに、やはりその辺がまだまだ全然変わっていないなというのはとてもショックでした。

私自身は3人の子育てをしながらだったのですけれども、保育園にはいつも最後にお迎えに行って、子供には申し訳ないし、先生には、お母さん、もう少し早く来られませんかとか言われて、本当に保育園には後ろめたくて、余り自分から積極的に保育園に関われなかったんですね。そういう反省点もあります。

それで、30年たったときに、もっともっと私自身、何かやれることがあるんじゃないかと思ひまして、今日は自分の反省も含めて、また、保育士の方々が日ごろから本当によく頑張っていることをもっともっと行政としても発信できる方法を皆さんと一緒に議論できたらと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 ありがとうございます。この報告書というのは、大きなものももうできているんですね。

○御手洗構成員 はい、できております。もうちょっと詳細版も、ホームページにはアップしております。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、宮川構成員お願いいたします。

○宮川構成員 小学館で長年、雑誌の編集をやっておりました宮川勉です。

小学館は『幼児と保育』という老舗の保育雑誌があったんですけれども、ちょっと売れ行きが何だったので、9年前に「新」をつけて『新幼児と保育』という雑誌を創刊しました。そのときの創刊編集長になります。

そういうわけで、保育に関しては取材をして聞く。つまり、耳学問で、本当に門前の小僧で、私がこういう席にいていいのか、本当に恐縮なんですけれども、私の思っていることを述べさせていただこうと思っております。

今回、魅力の発進をどこからするかということなのですが、マスメディアの活用、我々がつくっている保育雑誌の活用というのもあると思うんです。テレビもそうです。でも、今、忙しい保育者さんはやはりSNSでしょう。それで、保育者自身が自分の職業の魅力を再認識、確認して、そこから発信していくというのが、ちょっと遠いようだけれども一

番発信力があるんじゃないかと私は思っています。

保育という職場なのですが、どうしてもちょっとブラック職場じゃないかという世間一般の微妙な匂いがしますよね。給料が安いとか、現場が忙しいとか、現場が忙しいというのは今回のこの向上検討会でいっぱい人を入れることによってこの辺の問題が解決していればいいなと思うんですけども、卵が先か、鶏が先かという話になると思います。

保育の魅力を門前の小僧が言っても仕方ないですけども、私は3つ、特に強調したいと思っている点があります。

1つ目は自分のライフワークが仕事に生かせること、2つ目が感動のある仕事であること、3つ目が保育士は専門職であるということです。

1番目の自分の特技を生かせる職場、ライフワークを生かせる職場であるということは、ぜひ養成校の先生方が学生さんに伝えていただきたい点です。私は取材で、歌が得意で、あるいはダンスが得意で、それを自分で発表して、プロの遊び歌作家になったり、絵が好きでオリジナルの造形遊びをして発信したりという例を幾つも見てきました。

それから、自然が好きだとか、鉄道が好きだとか、昆虫が好きだとか、こういう人たちが子供たちのそばにいること、特に幼児期の子供のそばにいることがどれだけ子供にとってプラスであるかということがやはりあります。

それで、本人も自分の趣味というか、ライフワークが生かせない職場ではない。こんないい職場は、ないんじゃないかと思えます。

感動がある職場、これもぜひ養成校の先生は学生さんに伝えてほしいんですけども、東日本大震災のときに、あんな特別な訓練もしていない二十歳ぐらいの保育士が、よくぞ子供たちを守ったなと思います。彼女たちは発信しませんが、具体的な例は幾らでも私は聞いています。これは日本の風土に根差しているものなのか、ちょっと分かりませんが、これに感動を催さない人はいないと思います。研修などで自身の体験を語ったり、先輩たちの話をもっと知れると、この職場が、職業が感動に満ちているものであるということがわかつてきます。

宣伝ではありませんけれども、宣伝です。小学館から今、『日本が誇る！ていねいな保育』という大豆生田啓友先生の本が出ております。これを見ると、日本人、保育士というのは偉いものだな、ここまで子供を考えている大人がこんなにいる国というのは大したものだなと思いました。

最後に、専門職であるということを少し申し上げたいと思います。保育の魅力は何かというのはいろいろ言葉があると思いますが、私は子育て中の親御さんと比較すると専門職であるという意味ではっきり出てくると思うのですが、保育は多数の子供の成長を定点観測のようにして見られる職業だと思っています。子育て中のママやパパは、自分の子供が成長すると、もうそれで興味がなくなっちゃうんです。当たり前ですよ。だけど、保育士というのは子供の成長をずっと見続けられる職業だということ、定点観測をしている職業であるというプライド、そういうものが育つというか、ちょっと確認していただければ

いいなと思います。

本来、保育と子育ては24時間、365日、手を結べば子供を見守ることができるんですけども、私も実は保育誌の一方、家庭子育て誌というのも同時に編集長をやっていたことがあって、対立構造とは言わないけれども、子育てのお母さんたちから見ると、保育というのは専門家だが、困ったときの駆け込み寺ぐらいの感じですね。これは福祉から出てきているものなので仕方ない部分もあるんですけども、サービス業として思われている。

こういうことを、私は保育士のステータスを上げるということで3つ提案したいと思います。

1つ目は、保育士は名刺を持つこと。名刺を持っていない保育士さんの多いこと、大抵園長先生しか持っていません。どんな場に行っても、やはり挨拶をして名刺をいただかないと人間は忘れてしまうんです。いろいろなところで、私は園長先生に、園で名刺を作ってあげてくださいと言っています。今、個人情報とかうるさいから、いろいろ問題もあるでしょう。でも、できる範囲はあると思うので、名刺を渡すという行為は自分の所属を社会に対して明らかにすることで、やはり名前を残すということは大事なことかなと思いました。

園内、園外、保護者、それから散歩で挨拶するお店の人に、私はこういう保育園の誰それだと挨拶をするのはすてきなことじゃないかと思います。研修会でお話を聞いた先生にお渡しする。一緒に受講した保育士、隣の保育士と名刺を交換する。すてきなことだと思います。こういうことを、ぜひ保育士のステータスを上げるということで、保育の魅力の発進の1つとして私は提案したいと思います。これが提案できたので、今日はもう帰ってもいいぐらいの感じです。

次ですが、簡単に言います。保育士の横の連携をもっと広げる。保育士というのは、本当に隣の園を知りません。少ないと思います。それは、やはり足元の仕事が忙しいからで、隣の園でこういうことをやっているというのが、要するに環境構成とか本当にもっと知りたがっているんだけど、なかなかその機会がない。機会がないから、どうしても自分のところの園長先生がやはり一番で、見習うべき保育の星のような人を見当たらないので、その辺で自分たちで保育の魅力が語れないところがあるかもしれません。

それから、先ほどの名刺の活用で、横の連携を作るということです。

最後に、これは何度も構成員の方々がおっしゃっていましたが、保護者に保育を知ってもらおう。一日保育は、すばらしいと思います。私の知っているのは、もっとカジュアルなおやじの会とか、それからある園ではお母さん、お父さんを集めていろいろな話をするんですけども、そのうちやはりお酒がないと、という話になって、宴会を毎週金曜日にやっているという園も知っています。そういうところで保護者に保育のすばらしさとか、そういうものを知ってもらおうというのが保育の魅力向上の一環ではないかなとちょっと思いました。

私は今日、名刺の件を話せたので、もうよしとします。どうもありがとうございました。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、森構成員をお願いします。

○森構成員 聖和短期大学の森と申します。

兵庫県の西宮市にございます1学年150名、定員は300名の保育科の単科だけの小さな短期大学なのですが、今回提示していただいた様々な資料を大変興味深く拝見いたしました。短期大学の所属ということで、2年間の保育者養成教育に携わっている立場から発言させていただければと思っています。

2つの視点ですが、まず1点目が保育士養成の立場から、それから2点目が保育を学ぶ学生と、保育の職場をつなぐ実習教育の視点から検討できればと思っています。

まず1点目の保育士養成の立場ですけれども、4年制の大学進学率が伸びて、短期大学への進学率が低下しているという現状がありまして、短大への入学者の確保が難しくなっている現状があります。

ただ、本日、様々な資料を提示していただきまして、指定保育士養成施設の入学定員を見ると、先ほど御説明いただいたように、大学よりも短大のほうがまだ入学定員そのものは多いということです。

そして、全国の保育士養成施設の入学者数を見ると、充足率は短大は大学よりも低いのですけれども、入学者数そのものは実は短大は大学よりも多いということが分かります。保育士確保の難しさというものがある中で、保育士を養成する全国の短大も頑張っていかなければならないと感じています。

保育現場への就職について、大学からの就職率と、短大から就職する割合、就職率と、どちらが多いのかなということも考えますけれども、短大の場合は2年間ということで保育現場への就職と直結しているということを感じています。学生は、保育者になりたいという夢と、明確な目的を持って入学をします。

本学の場合も、95%以上が保育の現場に就職をしていきますが、保育者になる学生を育てて、保育の現場へ確実につなげていく養成教育への指名と責任を更に果たしていかなければならないということを強く感じています。

短大、大学、専門学校、保育士養成に関わる全ての学校が、保育の魅力をもっともっと発信していかなければならないと思っています。各大学も近年、18歳人口の減少ということで、受験生の確保に力を注いでいるんですけれども、保育士の養成校が横につながりながら、先ほど保育士の横のつながり、連携というお話がありましたが、保育士養成校も横につながりながら保育の魅力の発信、それから保育士の確保に力を注いでいかなければならないと思っています。

離職率についても気になる場所なのですが、本学も卒業生が久しぶりに大学に戻って来て、保育者としての喜びを話してくれる卒業生もいれば、悩みを打ち明けたり、職場を変りたいということを相談したり、いろいろなケースがありますが、退職してもなお、保育士として新しい職場を探すという卒業生が実は多いんですね。

退職しても新しい職場に就職がつながるということ、これが専門職としての強みでもあると思います。そういう意味で、各養成校は卒後教育とか、研修会とか、様々な取組をしていますけれども、卒業生に対しても保育専門職としての魅力を継続して発信していくことが必要であると思っています。

それから、兵庫県では中学生を対象にトライアルウィークという職場体験のプログラムがあるのですが、なぜ保育者になりたいのかということを探ると、中学生、高校時代の職場体験がきっかけになったという学生が結構多いんですね。ですので、先ほどからも何度か出ているかと思いますが、大学生だけではなくて中学生、高校生へのアプローチをどう進めていくのか。こういったことも、大切な視点になるかなと思っています。

それから、2点目の実習教育の視点からなのですが、保育士になりたいという思いを強くするのも、保育士に向いていないのではないかと後ろ向きの考えになってしまうのも、実習の経験が大きいと言えます。私も長く実習教育に携わっていますが、保育を取り巻く環境が大きく変わっていく中で、実習環境とか実習教育の在り方ということも近年変わってきたというふうに感じています。

多くの実習園から実習生を受け入れていただいているのですが、毎年、今年度は何人の受入れができますでしょうかということを探る現場にお尋ねをして、今年度は何人受け入れることができますよという承諾を得て学生の実習先が決まっていくわけなのですが、受入れの人数というのは年々増加しています。

その背景には、保育士を養成したいという保育現場の先生方の思い、それから実習から就職につながってほしいという先生方の思いを感じているんですけども、実習教育の質の向上というものが、保育者になりたいという思いを育てることにつながるといいますので、養成校と保育の先生方、保育の職場、現場との連携というものが今後さらに必要になってくるのではないかと考えています。

あとは、保育士試験を合格した方の就職率がどうなのかとか、いろいろと気になるころはあるんですけども、また今後検討をさせていただければ、情報共有させていただければと思っています。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりますが、若林構成員お願いいたします。

○若林構成員 神奈川県相模原市から参りました保育課長の若林と申します。

本市は、人口は約72万人です。御存じない方もいらっしゃるかもしれませんが、平成22年の4月から政令指定都市として市が成り立っております。

私は保育課の課長をしているわけですが、本市の保育課におきましては全ての幼児教育保育の施設を所管しております。したがって、保育所から認定こども園、幼稚園、認可施設、これを全て一人で見ているという状況です。

そうした中で、やはり様々な方とお話をさせていただきますので、いろいろな御要望を賜

っているような状況です。

さらに言うと、まだ相模原市においては公立の保育所が24園、認定こども園は1園ありますので、保育所の運営の責任者も同時に務めているというような状況です。

そうした中で、やはり人材の確保、育成、これが喫緊の課題だということで、今回こういう機会を与えていただいたことに大変感謝をさせていただきます。

まず、こうしたことを考えますと、行政というのは何ができるのかということだと思いますけれども、私が考えますに、今回のテーマであれば、行政としてどういう情報を発信していくのか。あるいは、養成校さんとか保育士資格を持っている方、そして保育所のマッチングをどういうふうにお手伝いしていくのかということと、最後にもう一つは今日出席されている行政の方には耳の痛い話ではありますけれども、処遇の改善をどうしていくか。この3点が、行政としてできる仕事なのかなと思っています。

そうした中で、今日御紹介させていただくのは相模原市の保育士等の人材確保推進事業の関係なのですが、これについては2つの柱でやってございます。

資料はないんですけれども、1つは、今日、厚生労働省さんのほうから出た資料にもありますが、保育士保育所支援センターの関係で、これは神奈川県さんと、県内の政令2市と、中核市の横須賀市さんとの合同で、県の社協に委託をした中で事業を実施してございます。これは、県内横並びで広域の取組が必要だということで参考にさせていただいているのですが、先ほどもお話ししましたように、相模原市は少し横浜という神奈川県の中心から外れたところにありますので、やはり独自の取組が求められる中で、独自に保育士の人材確保事業をやらせていただいているという状況です。

内容としては、特にすごく目新しいことは実際ないわけですが、1つの特徴としては、民間の就職活動のノウハウのある事業所さんに委託をして専任のコーディネーターを配置してもらって、常に相談に乗れる体制を作っているところでございます。

実施に行っているほかの事業につきましては、就職相談は当然のことながら、セミナーでありますとか、合同の就職説明会であるとか、そういう一つ一つの取組についてはこういった場でお話をさせていただくような特殊なものはないわけですが、やはり地域に根差した地道な活動が非常に大事だということで取組をさせていただいているところで

す。あとは、この事業とは別に、市としましては市内に2つ養成校さんがございますので、そうしたところと連携をとりながらいろいろな働きかけもさせてもらっていますけれども、これも先ほど来からお話がありますように、養成校の生徒さんが減っているというようなこともありますので、なかなか結果に結びつかないというところがございます。

そのほか、市の取組としましては、これも先ほど来いろいろな構成員の方からお話がありましたけれども、やはり横のつながりということもすごく大事ななと思ってございまして、これも大分県さんのほうから御発言がありました。私どもは研修にも大変力を入れてございます。研修について、相模原市の最大の特徴は、先ほどもお話ししましたように、

私が全ての保育、教育、幼児教育の施設を見ている関係で、認可の保育所から認可外の保育所まで全て同じ研修を受けられる体制を整えています。

これは、横のつながりを作る上ではすごく大事だなと思っていて、当然、幼稚園さんも入っています。そうした中で、横のつながりをしつつ、お互いに高め合っていただく。横のつながりというのは、すごく保育士さん自体にとっては重要なことなんですけれども、経営される方からすると、よその園の処遇がどうだとか、幼稚園と保育園の差がどうなっているとか、そういうことがどうしても気になってしまうので、なかなか理解を得るのは難しかったですけれども、やはりここはしっかりやっていかなければいけないということで様々な課題があったわけですが、今年で2年目を迎えて、徐々に浸透して受講生も増えているような状況でございます。

そのほか、キャリア教育の話もあったかと思います。これについても、市では教育委員会さんが中心になっているわけですが、キャリア教育を一生懸命やっています、その中でやはり保育現場というのは人気の職種になっています。受入側の体制がしっかりしているということも当然あるのかもしれませんが、キャリア教育が非常に重要な位置を占めていますので、そうしたところできっかけを作ってもらって、そしてお子さんたちが高校、大学と、夢を諦めずにといいか、変えずに進んでいくことが今後の人材の供給にとってはすごく重要なことかと思っていますので、これも教育委員会と連携をしながらしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

最後に、処遇の話もちょっとしなければいけないと思います。今日はその話が全く出ていないのですが、我々は各協会さんとか園長会さんとお話をすると、どうしても処遇改善の話は避けて通れません。一番多く意見としていただくのは、配置基準の話と給与の話ですね。

配置基準については人材が少ない中で、例えば1歳児の6対1を4対1に下げるといって人も必要になってくるわけですが、保育現場に余裕が生まれることは間違いないですね。それは、やはり非常に強く要望としていただいています。

あとは、いわゆる給料の話ですね。これは、いろいろ国のほうでも当然やっていますし、市でも独自の取組をしています。

しかしながら、こちらのほうは処遇の部分で重要ではありますけれども、今は少し競争が過剰になっているのかなというところがありまして、このままいくと行政としても耐えられなくなりますし、自分のところだけよければいいというものでもありませんので、この辺りもぜひこうした場で皆さんの御意見を聞きながら、今後のよりよい方策を考えていければと思っています。

これから何回か議論が進むと思いますけれども、自分の立場で皆さんのためになるようなことができればと思っています。よろしく願いいたします。

○汐見座長 ありがとうございます。

御協力いただいたおかげで、何とか時間内で一通りの御発言をいただきました。残され

た時間は大してないのですけれども、今それぞれにいろいろ提案いただいたことについて、少し意見交換をしたいと思いますので、何か付け加えたいとか、あるいはちょっと質問したいということがありましたらどうぞ。

では、佐藤構成員お願いします。

○佐藤（博）構成員 1つ、皆さんやはり保育の魅力向上ということなんですけれども、もう一つ大事なのはほかの業界も同じようにやっているんですね。取り合いなんです。ですから、同じことをやってもだめなんです。

例えば、保育だけでは看護、介護、近いところですよ。ですから、やはり正直、その先を見ないと、それを少し頭に入れておいたほうがいいです。これが1つです。

もう一つは、ほかの業界ではやはり高齢者のところなんです。私は保育現場はよく分かりませんが、保育補助者も含めてですが、介護で言うと高齢者といったときに65歳以上なんです。全国で見ると、65歳以上で働いている人が15～16%いる。50代ぐらいから入って、65、70で働いている人が15%くらいいるんですけれども、私は分かりませんが、保育はまず1つは仕事としてやれるのかどうかということと、もしかしたら保護者等も嫌がるのかも分からないですね。つまり、実際に仕事として50代後半から入って60でもやれるのか。

でも、介護はやっているんですよ。ヘルパー以外の介護職のところもやっています。みんなそこをターゲットに考えているんですけれども、保育はそこを考えるかどうかなんです。

ですから、私はわかりませんが、例えば年齢構成を見て、補助者も含めて、特に50代以降ですね。65までは今、企業は雇わなければいけないんですから、今度は70までの議論ですけれども、實際上、高齢者で保育に携わっている人がいるのかどうか、あるいはいないとすればなぜかということが2番目です。

3つ目ですが、給与が低いとか魅力がないというと来なくなるんですね。大事なのは、平均で議論をしないということで、やはり人はちゃんと若い人も採れて定着している保育園もたくさんあるんです。それで、ひどいところもあるんですよ。

ですから、やはり大事なのは、全部が悪いわけではない。平均は、実は余りいないんです。ちゃんと定着しているところと、ちょっとひどいところがあるので、余り平均で議論をしないで、大事なのは保育の場合はいろいろな処遇のことも自分だけではできないところはありますけれども、この中で若い人が採れて定着できているところは何をやっているかですね。これも、すごく学ぶところです。

ですから、余り平均のデータというのは意味がないので、例えば厚労省の離職率のデータがありましたよね。あれは、日本社会全体として保育士さんの離職率を1社として考えているんですか。1保育園ごとの離職率の分布がどうなっているか、データが出ていない。すぐ計算すれば出るんですけれども、ですから定着している園は何をやっているのか、離職率とは何なのか、実際の分布はどうなっているのか。平均じゃなく、頑張っているところ

ろを学ぶということをやられれば良いなと思います。追加ですみません。

○汐見座長 ありがとうございます。

私は余り意見を言う立場ではないんですけども、処遇改善について今、最後に出ましたが、いろいろな園に行くと年を経るほど、つまり経験を積むほど改善費が高くなるんですね。それで、一番お金がかかる、子供が学校に行くとか、何とかのときよりは、もういいというときのほうが高くなっているわけです。

だから、ある園は、例えば処遇改善費が全部で1,000万円だとしたら、職員が20人いたら20で割って50万、全部そうやっているとそこは辞めないんです。例えばそういうことの工夫みたいなものもやっていかないと、若い人にとってはおっしゃったとおり、給料が安い、安いと言うのは絶対にやめたほうが良いと思っています。かなり改善されてきていますので、やれるよということと言わないと、でもそういう努力もされているということがやはり大事だと思います。では、どうぞ御自由に。

那須構成員、お願いします。

○那須構成員 今のお話にも関連するのですが、私の今日の資料3ですね。

検討課題②で「魅力ある職場づくりについて」として挙げておりましたが、やはり今、給与改善の問題がかなり注目されているわけなのですが、実際、学生たちにも聞いて、もちろん給料が高いことにこしたことはないけれども、ここにありますように、やはり現場に対して安心して働けるのかということ非常に学生たちは今、思いとして持っているんですね。

それは、ここにも学生の声を挙げておりますが、やはり学生もこういう現場の実態をある程度分かっているわけです。その中で、保育者のワークライフバランスについて今回も卒論を書いたりとか、ノンコンタクトタイムの現状を調べたりとか、いろいろそういう問題を直視して、それでもなお現場に進みたいという学生たちがいるわけなんですね。

ただ、気になったのが、その下のほうにアンダーラインを引いている部分があります。「保育士1年目のうちは無理でも、2年、3年と経験を積み、意見を言える立場になったら」というようなことを書いているんですね。これは、今申し上げた、現場に対して安心して働けるというか、あるいは自分たちの存在価値というのが1年目は余り認められていない。それは、専門職としてどうなのかるでも、こういう考え方になってしまっているのは我々養成校教員の責任もあるでしょうし、やはりこの辺りを現場とどう共有していくか。

先ほど御発言の中にもあったのですが、保育の現場というのはどうしても内側に対しても、外側に対しても、まだまだ閉ざされたようなところがあるので、先ほどから佐藤先生もおっしゃっているデータがなかなか出てこない。その辺りも、きちんとこれから精査していく必要があるのかなと思いました。以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。だんだん時間がなくなってきましたので、もし御発言があったらお一人だけどうぞ。

では、御手洗構成員。

○御手洗構成員 先ほどの話題性というところでは、やはりとんがった情報をいかに発信できるか、工夫しなければいけないなと思っています。

私どもも県のPRをするにしても、やはり売りが何かというのがないと皆さんに刺さらないというのはどの業界でもそうだと思います。あとは、応援者を増やす。先ほど保護者の方もそうですし、企業もそうですし、地域の方もそうですし、とにかく理解していただく方を増やして、その人たちから発信をしてもらう。

保育士さんが自分たちで、魅力的ですよ、魅力的ですよというのも大事なんですけども、それ以上にその周囲の方が、「保育士さんありがとう」というツイッターがとても皆さんの心に響いたという経験もありますけれども、そういったことを増やすことが重要ではないかと思っております。以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

これから本格的に議論していきますので、今日出た論点をもう一回改めて整理していただきますけれども、もう既に頭に残っているだけでも、保護者に保育に実際に参加してもらってその人たちが発信していくとか、それから横のつながりということをもう少し積極的にやっていくとか、SNS、その他で様々な発信は今の親の一番身近なメディアを使っていくとか、それから可能な限り正確なデータを集めないと、正確にこれからは言えないんじゃないとか、さらには具体的な提案も、例えば名刺を作れとか、これは私もずっと言っていることですね。名刺のない職業というのは、やはり自分を卑下してしまいます。そういうようなことで、誇りを持ってやるためにはそういうツールというのは大事だとか、様々な提案が既に出てまいりまして、後で整理して提案できるんじゃないかと思いました。

最後のほうでは処遇改善のこともありましたけれども、昔、最低基準と言っていたものですが、自治体によってかなり違うんですね。新潟市などは、1歳児でも2歳児でも1対5というのは決まっています、私は『エデュカーレ』という雑誌をやっているんですが、この間、取材させていただいたら、やはり誇りを持ってやっています。働いている人はすごく誇りを持っていましたね。そういうことで、少しこの会でも必要であれば来ていただいて話していただくというようなこともやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、事務局の方にお返しします。

○大月室長 活発な御議論、ありがとうございます。

事務局から、今後の予定につきまして、資料5に基づき御説明申し上げます。

今回は、2月17日月曜日10時からを予定しているところです。本日の御議論を踏まえ、事務局としてデータを収集しつつ、保育士の職業の魅力、専門性のほか、それを発揮するために必要なことなどについて御議論いただきたいと思いますと考えております。

また、意見募集の結果も紹介しつつ、現場で勤務している保育士等からもヒアリングを行おうと考えております。

ヒアリングにつきましては、本検討会の構成員以外からの必要な知見を得られる方から

行うということで考えていきたいと思っております。

第3回以降の予定は、記載のとおりでございます。

また、本日、構成員から資料を提出いただいたこともございましたけれども、資料に基づいて構成員から御説明等をいただくこともあろうかと思えます。事務局から相談させていただくこともあると思いますが、何とぞよろしくお願い申し上げます。

また、検討会の終了の前でございますけれども、傍聴席の報道関係者の皆様に申し上げます。会議終了後、事務局及び座長にて記者ブリーフィングを実施しますので、参加を希望される方はお残りください。

また、構成員の皆様方におかれましても、御都合がつかれる方については参加いただけます。

以上でございます。

○汐見座長 それでは、本日の会議はここで終了させていただきたいと思えます。

どうも御協力ありがとうございました。