

## 2020-2-17 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第2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2回「保育の現場・職業の魅力向上検討委員会」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、また、早朝よりお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本日の会議につきましても、お手元のタブレットを使いましてペーパーレスでやっていきたいと思っております。

失礼しました。その前に本日の出欠でございますけれども、佐藤博樹構成員につきましては、所用により今日は御欠席ということでございます。

それと、まだ座長の汐見構成員がお見えになっていませんが、ちょっと体調を崩されたということで、遅れるという御連絡を頂いておりますが、その他のメンバーにつきましてはおそろいいただいておりますので、進めさせていただければと思っております。

資料は、タブレットを開いていただきまして資料一覧がございますが、議事次第と資料ナンバーで言いますと資料1から5までと、参考資料が1から4の9点があるかと思えます。また、当日の追加資料としまして、前回に続きまして相模原市さんのほうからセミナーの御案内の資料と、馬場構成員のほうから、これは卓上だけになるのですけれども、参考資料を、今、配付いただいたところでございます。

タブレットの操作方法等、不明な点がございました場合は、適宜、事務局のほうにお尋ねいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、撮影はここまでにさせていただければと思っておりますが、よろしいでしょうか。

（カメラ撮り終了）

○齊藤課長補佐 なお、傍聴されます皆様におかれましては、事前にお知らせしております傍聴時の注意事項の遵守を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、急遽で大変申し訳ございませんが、副座長でございます吉田構成員に当面の間、座長代理ということでお願いできればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○吉田構成員 改めまして、おはようございます。

実は、前回会議は、石川県のキャリアアップ研修で所用があったために出席できずに大変失礼いたしました。

今日、来たら、いきなり汐見先生が遅れているということでむちゃなスタートになったなと個人的に思っておりますが、おっつけお見えになると思っておりますので、それまで代理を務めさせていただきたいと思っております。よろしく願いします。

では、議題1ということで、前回会議で出された主な意見が様々ございましたので、これについて事務局のほうから御説明をお願いしたいと思います。

○大月室長 事務局でございます。

資料1を御覧ください。前回、第1回の検討会の際の主な意見について、事務局が整理したものを御報告いたします。

「(1) 保育士という職業の魅力向上とその発信方法」についてです。

(保育士の職業のやりがいや魅力) の関係では、子ども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。

生涯学び続けられる。

特技が保育の仕事の範囲にとどまらず専門性として生かせる。

専門職として多数の子供を定点観測のように見続けることができるなどの御意見を頂きました。

(保育士・保育の仕事の専門性) の関係では、子どもと保育者の不安を理解し、柔軟性や子どもに寄り添う感性が必要ななどの御意見を頂きました。

(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) の関係では、保育所を保護者に開放して、保護者に保育参加をしてもらって、保育の楽しさ、大変さを理解してもらおう。

また、保育所は隣の園の取組を知らない。横の連携を広げて、見習うべき保育を知ること。

また、保育士の養成校が保育所で行う実習は、養成校と保育現場をつなぐ重要な仕事などの御意見がありました。

続きまして、(保育士の職業の魅力の向上と発信のために必要なこと) の関係では、保育士の養成校は大学、短大などであり、保育士の養成のためには、その前の高校生のとき、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であるというような御意見。

また、保育士の魅力の発信のためには、保育の魅力の整理や言語化が必要。

また、取組によっては、保育士は高齢者を元気にもできる。

地域の保育団体と連携して、現場がやる気になってくれることが重要。

また、専門性として誇りを持つために名刺を作る。他の園とつながるためにも名刺を作ることは有効などの御意見を頂きました。

(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) の関係では、保育現場、養成校から保育の魅力を発信することが重要。

保育士は忙しいので、SNSの活用が重要。

また、保育者自身が、輝いている先輩や同僚の姿に気づくことなどの御意見を頂きました。

続きまして、2ページ目の「(2) 魅力ある職場づくりについて」の関係でございます。

1つ目の○と4つ目の○を合わせて紹介しますと、保育の長時間化が問題であると。子供の最善の利益を考えるとという制度の根本的なことの問題のほか、保育の質にも影響を与

えると。

子供の保育の長時間化につながらないためにも、職場の働き方改革の推進は必要との御意見。

また、保育士として勤務し始めの3年までは、指導する管理職のマネジメントが特に重要であり、同じ勤務条件でも、離職率が大きく異なってくるはずとの御意見。

また、処遇改善や保育士の配置基準の見直しも必要との御意見。

また、賃金が低いなどと発信するのは逆効果と、少し逆の御意見。

また、保育士の配置基準は、地域により上乘せを行っているところもあるとの御紹介もありました。

また、学生はワーク・ライフ・バランスを保てるかに関心があるとの御意見。

また、保育士1年目から保育のやり方に意見を述べて、納得して保育ができるようにすることも大事などの御意見を頂きました。

その他、(3)の部分でございます。

検討会での検討のためには、記載のようなデータや分析が必要であるとの御意見を頂いたところでございます。

例えば、4つ目の○のところでございますが、保育士の養成校を卒業して保育士として就職しない層が15%いる理由。

保育士の離職者が保育士業界内で転職しているかどうか。

また、結婚、出産をして短時間勤務等ができていますか。

高齢者は、体力的に保育士として勤務できるのかなどの御意見でございます。

これらの御意見等に関しまして、必要なデータについては、可能な限り随時用意して、参考資料として追記していきたいと思っております。

前回から追記した内容について、参考資料3で簡単に御説明したいと思います。

まず、参考資料の12ページ目「過去に保育士として就業した者が退職した理由」です。

これは東京都のアンケート調査等の結果でございますが、前回は御説明したとおり、就業した者が退職した理由として、職場の人間関係が一番多いということですが、東京都の調査では配偶者有・子供の有無でも調査を取っておりました。それによれば、配偶者無、子供無の層では、職場の人間関係、給料が安い等々、上位3つの理由について、高い割合でそう思うという答えが多かった一方で、配偶者有・子供有の層では、妊娠・出産というのが、むしろ職場の人間関係、給料が安い等々よりも高い離職理由となっておりますし、配偶者有の方にとっては、退職理由として結婚も高くなっているところが分かります。

続きまして、13ページ目です。

これは「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」ということで、こちらの上のグラフの部分は御説明したところでございますが、下のところに配偶者と子供の有無の状況を示しているところです。

配偶者有・子供有の層では、雇用形態パート・非常勤採用ができるかどうかというのが、再就業する場合の希望条件として高くなっていることが分かります。

また、その次の14ページ目は、新しいデータで「過去に保育士として就業した者の時間単位勤務での復職意向」ということです。

こちらは男女別、年齢別でも取っております。男性の20代では半分以下にしかすぎませんけれども、女性の30代では8割ぐらいの方が短時間勤務での復職意向を示されているということ。

また、同様のものが、配偶者の有無なしで取られているのが15ページ目でございますが、配偶者有・子供有の層では8割近い層が時間単位勤務での復職意向を示されていることが分かります。

また、16ページ目、こちらは独立行政法人福祉医療機構のデータですけれども、他のデータでもおおむねそうなっているとおり、保育施設での勤務状況として、女性が96%ぐらい、男性が4%ぐらいです。また、60代以上の方も6%ぐらいはいらっしゃるということです。

また、17ページ目は、同じく福祉医療機構のデータで「平成29年度 退職者の退職理由」として、保育業界に転職されていることが多いことが分かります。

事務局から説明は以上です。

○吉田構成員 ありがとうございます。

それでは、続きまして、議題2に入ります、保育士の養成等ということで、まず、最初に、一般社団法人全国保育士養成協議会の矢藤常務理事のほうから、保育資格の取得に関する調査研究事業を行われてございますので、その調査結果について御紹介いただきたいと思っております。お願いいたします。

○矢藤参考人 失礼いたします。全国保育士養成協議会常務理事の矢藤と申します。和洋女子大学の教員をしております。

保育士養成協議会は、汐見座長を会長とする養成校の団体でございます。この団体の厚生労働省の子ども・子育て支援推進調査研究事業の2つを今日は御紹介したいと思っております。

報告書については、本会のホームページに掲載しておりますので、詳しくはまたそちらを御覧いただければと思います。今年度の調査については、多分5月ぐらいには掲載できるかと思いますが、また改めて詳しいところは、その辺りを御覧ください。

今日は本会に関わる部分について、駆け足になりますが、お話をしていきたいと思っております。

資料はやや複雑なので、先に確認なのですが、1ページ目からが2018年度の保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究のまとめでございます。

ページ番号で8としているところが、今年度行っております「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究」で、今の4年生あるいは2年生、卒業学年の学生に調査をしていて、つい最近データが出たところなので、最終の確定版のものではございません

が、速報としてお伝えする予定です。

それから、この後で13ページからが補足の資料として急ぎ付け加えたものです。

ずっとまた5ページ行きますと、36ページが出てきますが、ここからが2018年度の報告書の報告書そのものの必要なページを抜粋したものですので、詳しいデータはそちらを御覧いただければと思います。ちょっと分かりにくい資料となってしまって恐縮ですが、説明を始めさせていただきたいと思います。

まず、昨年度行いました「保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」ですが、事業内容としては、合格者の就職状況等に関する質問紙調査とインタビュー調査等です。それから、保育資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策の研究として、聞き取り等を行っております。

1ページ進んでいただいて「保育士試験合格者の就職状況等に関する調査」という2ページのところを御覧いただければと思います。

これが、先ほど御案内した報告書の最後につけてある資料に詳しいところがあるものですが、まず、質問紙調査において分かったことは次のようなことです。

第一に「保育士として就業する意思」について、試験に合格している方のうち、84%の方が就業する意思を持っていることが明らかになりました。理由としては、子供と関わる仕事がしたい、それから、保育補助を現在していて資格が必要となったという方が上位でした。詳細はまた後につけてあるデータを御覧いただければと思います。

第二に「保育士として働く場合に求める条件や重視する点」については、仕事量が適正、休暇が保障されている等、勤務環境や職場環境に関する項目を選択するものも多かったというのが結果です。

希望する年収を見てもみると、国税庁が示した平均給与より低い範囲にとどまっていて、つまり、フルタイムで長く勤めるといったようなキャリアの考え方でない方のほうが多いのかなというように私どもは理解しております。

3ページ目に行きますが、第五「保育士として働く場合の不安」についてで、やはり労働条件、労働環境などが多く挙がっており、それから、これについて就業経験の有無が不安のある、なしに関わっているということが分かりました。つまり、働いたことがない人はより不安が大きいと。保育士でなくても、働いたことがある方はやや不安が少なく、保育の現場で働いたことがある方はさらに不安が少ないという形で、やはり就業経験あるいは保育職の経験というものが不安に関わっているということです。

それに対して、第七「保育現場における実習や研修」ということで、回答者の約7割が実習や研修を必要と考えています。つまり試験で保育士になるということは実習等を経験しないということですので、そういった部分について、しっかり研修したいといったような方が大変多くありました。

第九が「内定先」ですが、この保育士試験に合格した時点での調査ですけれども、既に内定先の現場がある方が4分の1にも上っていました。その約4割が認可保育所で、認可

保育所に内定した者のうち、多くの人が運営方針や給与を重視していたというのが結果です。

4 ページに移りまして、この辺はインタビュー調査等からのものですが、試験で資格を取得した理由というのが2行目からございますが、子育て経験等の中で子供と関わる楽しさを感じ、保育士に興味を持ったといったような方がおられます。

5～6行後ろになりますが、子育て等の理由で家庭と両立しながら資格を取得したいと考えた人もおられて、家庭と両立しやすい職場環境であることが就労につながるということも考えられるかと思っております。

それから、就職活動の実態については、試験で資格を取った方は、派遣会社とか知人の紹介がきっかけになるような場合が多いようです。

これは試験で保育士になった方へのインタビュー等からなっていますが、就労前に受けたかった支援としては、保育体験の機会がやはり必要だということが挙げられています。

5 ページに移りますが、5行目の第三「就労継続への課題と支援」についてですが、就労継続に必要なことについて、これは試験で保育士になった方にお聞きしているわけですが、職場環境の整備、組織の中での関係性の支援、ワーク・ライフ・バランスの実現、保育感と保育園の思い、それから、制度の充実といったようなことが上がってきました。

これは、試験の保育士さんへのインタビューとか保育団体の方へのインタビュー等も踏まえたまとめですが、この5つのうち、特に②だけの特出ししたいのですが「組織の中での関係者の支援」というのがございまして、人間関係のよさとか信頼できる同僚がいて、相談できるような関係がある中で、相談や助言を通して互いが成長していくことができるような組織の在り方が求められているといったようなことが分かりました。

8 ページに移りまして、今年度、2019年度の子ども・子育て支援推進調査研究事業の、こちらは指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究で、卒業学年の学生に質問紙調査をし、それから、養成校の取組について調査をしております。

まず、質問紙調査のところで、就職の状況等については、先ほど厚労省のほうから御案内ありましたことと大きく違っておりませんので割愛させていただいて、8 ページの一番下「現在、行われているキャリア支援」で、養成校でどんなことを行っているかということですが、これについては、教員・職員等による学生個人のキャリアカウンセリング、これは多くの学校が行っています。

それから、キャリアセンターなどによる組織的な支援です。それから、入学初年次からのキャリア教育、これが最近割と進んでいまして、初年次からしっかりキャリアを考えていこうということで、キャリア教育が熱心に行われています。

それから、卒業後の相談対応とか講座等によってキャリアを支援するということで、卒業後も、離職等を防ぐためにしっかりサポートしていこうという養成校が大半であるということでした。

それから、養成校のインタビュー調査というのも行っておりまして、幾つかの好事例と

思われるよう養成校をピックアップして、今はまだまとめている最中ですが、9ページからそのことを示しています。

10ページを御覧いただけますでしょうか。真ん中辺りですが、好事例を見て、主な共通点としては、学内外での連携や協働しっかり進めていること、あるいは授業や現場経験等を通じてアクティブラーニングをしっかりとやっていく中で、保育職志向を涵養しているということ。それから、学生の自主性・自律性の尊重が見られます。それから、学生に対する基本的信頼に基づく学生の自己肯定感と主体性を高めるような支援や教育ということが、学生が保育職を魅力ある仕事として捉え、そこに主体的に向かっていくといったようなことが示唆されているということです。

それから、その下に、指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する質問紙調査をまず挙げております。

10ページの一番下の「保育職の就職目指した時期」は、4年制大であれ2年制の短期大学、専門学校等であれ、入学前に大半の学生が保育職を目指しているということです。

11ページに移りまして、8行目ぐらいで、私どもがちょっと注目したのは、実習が学生の就業意欲等にインパクト与えるといったようなことを私どもは何となく考えているわけですが、実際に調査をしてみると、むしろ実習などよりも授業を通して保育の面白さややりがいを感じたという学生のほうが多かったことが、やや意外な注目すべき結果でした。

それから、保育職の就職率は、これは希望も含む数字ですが、4年生で80%ならず、2年生で90%超というところではあります。

そのもう少し下に行きまして「就職園（施設）を決めるにあたり重視したこと」として、4年制、2年制学生ともに、一番下のまとめのところですが、園の理念や保育方針や保育内容が自分に合っているということを重視している学生が多いということが分かりました。

もちろん、給与も重要と考えている学生も割合が高いです。特に4年生の学生は福利厚生等に関心が高く、長く働くことを念頭に置いているのではないかと推察されます。

一方で、一般職に就く学生もいるわけで、これは4年制大学のほうに多いわけですが、4年制大学のほうで就職先が一般職の学生を見てみると、12ページになりますが、一般職を目指した時期が3年次前期あるいは後期、それから4年次の前期という辺りが多くなって、一番多いのは3年次後期なのですが、つまり、それまでは、やはり保育職に就こうと思って入ってきていて、悩みながら目指していたのですが、いよいよ一般職に決めようというような、就職を決める段階でそちらにシフトしていく学生が比較的多いのではないかと分かりました。

それから「一般職を目指すことにした理由」としては、実習で保育をすることに自信を持つことができなかったという学生が多く見られました。それから、給与や福利厚生、休暇の保障や労働時間ということが、一般職のほうがよりよいからであるといったようなことで一般職にシフトしているということが分かりました。

駆け足でピックアップしながらでちょっと分かりにくい御説明だったと思いますが、また御質問等を頂ければと思います。

まずは御説明は以上にさせていただきます。

○吉田構成員 ありがとうございます。

御意見等は、またこの後でお伺いする時間ございますので、ただいま御説明いただいた調査研究の内容等について、御質問があればお願いしたいと思います。いかがでございましょうか。

お願いいたします。

○宮川構成員 資料の38ページ、棒グラフ7の「保育資格・免許等」となっているところなのですけれども、本筋ではないかもしれませんが、ちょっと意外というか面白いので、もし理由があったら教えてもらいたいのですけれども、保育士試験を受けた人で、既に持っている免許で、中学校教諭と高等学校教諭が10%もあるというのが意外というか面白い結果だなと思って、それに対して小学校教諭は3%ぐらいというのは何か理由があるのでしょうか。

○矢藤参考人 その理由までは分かりかねますが、小学校の免許の場合、幼稚園教諭免許と併有するとか、あるいはそのときの保育士課程があつて保育士の資格を取るとかいったようなことは、中高に比べればよりあるかと思いますが、あくまでも推測の範囲ですけれどもね。

○宮川構成員 分かりました。ありがとうございます。

○吉田構成員 ほかはいかがでございましょうか。

それでは、御意見等はまた後ほどお伺いしたいと思います。それでは、矢藤常務理事、いろいろ御丁寧な御説明、ありがとうございます。御退席いただいて結構でございます。

(矢藤参考人退席)

○吉田構成員 それでは、ただいまの御説明も含めて、保育士の養成について、養成校入学前の段階である中学、高校生への働きかけ、あるいは保育士養成と保育所を結ぶ実習等も含めて、構成員の皆様方から、大変短いのですが、お一人2分本ぐらいという目安で、せっかくでございまして御意見を頂きたいと思います。全員に御意見を頂きたいと思います。

私は前回出ていないのですが、逆の順番ということで、若林構成員のほうからお願いできますでしょうか。

○若林構成員 相模原士の若林でございます。よろしく申し上げます

今、矢藤先生のお話を伺って、私どもがやっていることは間違っていないのだということをし少し思いました。

今日は皆様のお手元にチラシを置かせていただいたかと思いますが、保育の就職支援セミナーということで、15日の土曜日と今度の22日の土曜日にやるものです。

これは、経験が少ないからとか、現場を離れている方はすごく不安な気持ちになられて



いて、そういう人たちに現場に戻ってもらうとか、あるいは保育の仕事にもう一度魅力を感じてもらうとか、そういうような位置づけでやっている事業でございます。

やはり、重要なことはつなぐということでもありますので、地元の養成校の先生に出ただいて、具体的なお仕事とか、あるいは実習に変わるようなもの、そういったものやっていたらいい事業でございます。

ただ、若干残念なのは、大体二、三十人程度なのです。就職に結びつくのはもっと少ないということなので、これをいろいろなニーズを踏まえて、学生さんとか離職をされている方とか、今、お話のあった試験で資格を取られた方、そうした方にもう少しくまくPRして、よりこの事業を深めていきたいと思いました。

あと、さらに言うと、実習もできますということが書いてあるかと思いますが、実習まで結びつく例というのは年間数件ということもありますが、ただ、今日の資料を拝見すると、実習のニーズもあるということで、その辺りももっと上手にPRしながら、つなぐことを一生懸命やっていきたいと感じたところでございます。

以上でございます。

○吉田構成員 ありがとうございます。

それでは、森構成員、お願いいたします。

○森構成員 失礼します。

調査研究の結果が、あらゆる視点が網羅されていまして、養成校が担うべき、それから果たすべき役割について考えることができたと思います。

リカレント教育、卒業後のキャリア支援も各養成校が担っているということも、数値でも充実している、半数以上が取り組んでいる旨が示されているのですけれども、キャリアアップ研修が導入されてから、このリカレント教育の意義をどう持続させていくのかということは、養成校として考えるところなのですけれども、いろいろ示されている中の、卒業生が養成校に戻っていろいろ学びながら交流するという、保育士間のコミュニティーづくりといったことも養成校としてできることではないかと感じております。

それから、試験保育士へのサポート体制ですけれども、6ページの下半分辺りのメッセージというのは、養成校にとっても非常に力強いメッセージだなと感じておりますが、養成校の学生だけではなくて、保育士試験を通して保育士の資格を取得した方も、実習や実践の場への不安を抱えているということです。保育士の試験の合格者と、保育現場をつなぐ役割が養成校としてできないかなということを改めて考える資料と見てとれました。

養成校にできることは何かと考えましたときに、例えば、実習の配属で、試験保育士の方が、どこの園で実習をするのかというようなところの配属の配当作業というようなことをよく養成校の中では言っていますけれども、たくさんの学生をいろいろな園に実習に配属を考えていきますが、そのノウハウというのはどこの養成校も持っているわけで、試験保育士の方の実習先をどう考えていくのかということも養成校として取り組んでいくことが可能性としてはあるのではないかなということを感じています。

○吉田構成員 ありがとうございます。

では、宮川構成員、お願いします。

○宮川構成員 今、森先生のおっしゃったことがすごく重なるのですけれども、養成校を卒業した保育者というのは、養成校の割と手厚い指導の下、それぞれの園に行くと思うのですけれども、試験で取った資格保有者は、なかなかこれが行っていない。それで、6ページの「調査結果からの示唆及び提案」の第一で「保育士試験による資格取得者について、制度として実習あるいはそれに準じる現場経験を提供することと、就業前及び就業後の相談体制を整えること」となっていますけれども、本当にそうだと思います。

それで、あえてもう一つ提案すると、4分の3の合格者は、内定をまだもらっていないわけですね。それは一番いい時期というか、資格は持っている、どこに就職するか決まっていないというのは、つまり複数の園をそのときに見せる制度があるといいのではないかと思います。

そういうのは、入ってしまうとなかなか見えない。この時期を逃しては駄目ではないかと思っていて、就職前に複数の園を見比べる機会を与える制度づくりというのが必要かなと思いました。

そのときに、もし制度でやるとして、養成校の教員がそれに立ち会えば、そこで保育の質のようなことを語れるし、試験を受けて資格を持った人が、まだ園が決まっていない、その時期というのは、保育の質を実は高めるし、園も選ばれる側になるというのもあるし、保育の質というのはどういうところで見ればいいのかというのを教えてもらうということもできるし、そこで一つ、就職前の複数の園を見比べる機会を与える制度づくりというのもあえて提案したいと思います。

もう一つは、試験による資格所有者だけでなく、養成校卒業者も含めて提案があるのですけれども、これは後ほどまた発言する機会があると思いますので、ここでは割愛いたします。

以上です。

○吉田構成員 ありがとうございます。

では、御手洗構成員、お願いします。

○御手洗構成員 大分県庁の御手洗でございます。

私どものほうも就職のマッチングとか、保育士登録のシステムなども来年度から稼働させるようにいろいろとやっているところなのですが、やはりPRがなかなか難しい。潜在の保育士の方にしても、登録している数は大分県内で1万5000人いると言われているのですが、現実には、本当に潜在保育士、資格を持っている、動いている方が大分県内に何人いるのかというのが、実は全然数としては分からない。だから、そういった方にダイレクトメールを送るにしても、半分以上が不在とかで帰ってきてしまう。

また、いろいろと保育士の免許の登録の取消しの通知などもありますけれども、これが現実により役に立っていない。通知を頂くだけというような状況になっています。です

から、本当に保育士の資格持っている方が、日本全国どこにいて、では、今、大分県内のどこにいる、何人いるとかいうのがはっきり分かるようなシステムがあるといいなと思っております。

あと、今、現実的に全国で保育士の取り合いになっている中で、修学資金の貸付けというのが非常に大きなインセンティブとなっております。やはり、返済が不要という修学資金を高校生のときにいかにPRできるかというのが、現実的な保育士確保の一番の近道という感じですか。

それから、配置基準を満たすために、いかに保育士資格を持っている方を確保することなのですが、その保育士の資格も、本当に看護師のように看護助手、准看、正看というような仕組みがあって、例えば、保育士の資格でも、ピアノが弾けなくても、ピアノをお持ちの方は特別にリトミックの特別手当が出るとか、そういった柔軟な保育士資格の運用ができると、配置基準にもうまく充てられるのではないかなと、現場からはそういう提案をさせていただきたいと思います。

○吉田構成員 ありがとうございます。

それでは、馬場構成員、お願いいたします。

○馬場構成員 この報告を聞いていて思ったのは、実習より授業で保育の魅力を感じたみたいな話があったかと思うのですが、これは僕は現場としては問題だなと思っています。何でかという、子供がいる現場が一番のモチベーションになっていたり、あるいは、これはひっくり返せば、授業で魅力は感じただけでも、実習先に行って、その現実を目の当たりにしてみたいものとかが読み取れてくるような数字なのかなと、ちょっと違った見方かもしれませんが、そのようにも感じたというのが率直です。

やはり保育現場としてやっていくべきことというのは、実習というのは、その職業選択の一番の保育のリアルがそこにあるわけですから、その中でいかに、ここにも書かれた理念や思いの部分と、あとは専門性のエビデンスも含めた保育士というのが、前回も出ていたと思いますけれども、専門職であるということをいかに学生たちにお伝えして、自分の将来を描けるかということが、やはり現場の役目でもあると思って、介護のほうもそのように考えてやっているところです。

保育の現場の中で、私は現場の人間なので、現場の中で学生たち、あるいは、ちょっとした見学、就職フェアみたいなものの中で、どのように見せるかというところは、先ほど言った潜在保育士を拾い上げることに思っていますし、とにかく現場での仕事の見える化といいますか、多分、全部お伝えし切れていないのではないかなと。これは介護も一緒なのです。全てをちゃんと伝え切れているのかということ、各事業者、各法人がもう一度考えていくということが、これは僕の論調で、現場の話なのですが、そのように非常に強く思います。だから、学校とか養成校とかということではなく、月並みですがけれども一体的にその部分を考えていくという必要があるのかなと、これを聞いていて思った次第です。

○吉田構成員 ありがとうございます。

順番を間違えてしまいまして、大変失礼しました。佐藤構成員、お願いしたいと思いません。

○佐藤（弘）構成員 佐藤弘道です。1つ飛ばされました。

今回、矢藤先生の資料は、僕は本当に参考になりました。ありがとうございます。僕もすごく勉強になりました。

この平均給与の432万よりも200万から300万程度の収入で十分だという方が多いというの、会社で言うと正社員よりもアルバイトでいいかなという人が多いのかなど。その点で、責任感はそのままで持ちたくないけれども、子供の仕事には立ち会いたいという方がすごく多いのかなというのを、この資料を見て思いました。

あと、馬場構成員さんもおっしゃっていましたが、やはり学校は、何とか卒業させたい、資格を取らせたいというところで、手厚く学生に接している先生がすごく多いのです。その中で実習に行ったときに、学校ではこんなに先生が手厚くしてくれているのに、現場に行ったら、実は蓋を開けてみたらこんな厳しいんだということ。あとは、その学校内での生徒同士のコミュニケーション能力の不足がすごくあって、指導云々よりも、まず人間性の育成の形成のほうから、僕のほうはいつも客員で授業を持つときはそのようにしているのですが、そこの辺の不足を、僕ら学校の現場ではそこを指導させてもらっています。

あとは、やはり僕は運動面からの指導なので、どうしても手を取る、足を取る、体を触る、挨拶をするとか、そういったところの基本のところももう少し学校のほうできちんとできていかないと、現場では、社会では役に立たないかなというところが現実かなと思います。

あとはいつも思うのですが、トップダウンで動いている園の現状を見ると、トップの方が職員と寄り添っている園に出会うというのは、これも本当に縁なので、僕がよく講演会とかでお話しさせていただくのは、その園のトップが施設を褒める人なのか、職員を褒める人なのかで随分違うのではないかなというところで、学生がそこで運よく職員を褒めてくれるような先生に出会えるのが一番理想かなとは思っています。

なので、またこれが潜在保育士さんにも変わっても、どうですか、うちの施設はすごいでしょうという人なのか、うちの職員はこんなに輝いているでしょうという人か、また変わってくると思うので、その辺もひとつ、学校のほうのテーマと現場の方のテーマとうまくコラボレーションしていけたらなと思いました。

ありがとうございます。

○吉田構成員 ありがとうございます。

では、那須構成員、お願いします。

○那須構成員 失礼いたします。

矢藤先生のお話を聞きながら、これは森構成員もお話をされていましたが、やはり養成

校教員の関与というものが、今後、非常に大きな鍵になってくるということの一つ感じております。

私どもは、やはり現場と養成校間における連携、協働、これを指針に基づいていろいろな形で実践をしてきているわけなのですが、やはり現場と養成校間、あるいはそこに行政を含めた連携、協働の在り方、これが非常に重要だろうと。

いろいろなことを考えていく中で、やはり我々養成校の教員が、どのような局面で現場との連携、協働あるいは行政も含めての連携、協働を図れるのかといったときに、やはり、私は実習という局面、さらには就職、そして、卒業後のいわゆるキャリアアップ研修等を初めとする研修、この3つの局面があると考えています。

先ほどの報告にもありましたが、とりわけ、やはり養成校における授業がいろいろな意味で影響しているということ、これも恐らく事実であると思います。ということは、やはり今後、この実習、就職、研修に加えて、授業という局面において、養成校教員、現場、行政、そういったところがどのように連携していくのか。

実際、取組としては、本学もつい1月末ぐらいから始めたのですが、我々の授業をそういう一般の方、とりわけ現場の方々にも公開する、事業の内容についていろいろ御意見を忌憚なく聞かせていただく、そういう機会を設けたりしているところです。

可能性としては様々にあるのですが、学内においても、大学の教員はあまり授業を公開するのに慣れていないというところもありまして、そういうところを現場のほうからもどんどんりクエストされるとか、そういう取組もまた必要になってくるのではないかと考えております。

私自身も保育士養成協議会に加盟している大学の教員ですから、保養協の、今日の矢藤先生に御紹介いただいたような資料等も目にするにはあるのですが、その中で、とりわけ、今後、前回の会議のときにもお話ししましたが、今回の保養協として、養成校あるいは養成校教員の倫理に係る、そういう倫理綱領をつくらうということで、今、試案が出されているような状況なのです。

多くの養成校がこれに対して、あるいは養成校教員がどのような反応してくるのか、非常に私個人的にも関心があるところなのですが、これについて、本当はもっと矢藤先生にお尋ねしたかったのですが、この養成校倫理綱領、やはりこういったものに基づく養成校教員としての立場、そういったものを少し明らかにしていく必要があるのかなど。これは言いながら、自分で自分の首を絞めることに結果的にはなるなと思いつつも、やはりそのことを感じております。

もう一点が、今、馬場構成員からもありましたが、やはり実習という局面で、これは学生にとっても我々養成校教員にとっても非常に重要なものであると認識しております。

ところが、実習先も様々でございまして、資料の中にもありましたが、4年制の大学生ほど、就職は長く続けたいという思いがありながらも、12ページ目には一般就職をすることにした理由が、やはり実習先でのいろいろなことで、それで諦めているというようなこ

ともあるのです。つまりは実習指導者の要件、これは養成校サイドでもそうですし、実習指導担当者がいるわけですから、その指導担当者の要件、あるいは現場における実習指導担当者もいるわけですから、その辺りのことを少しまた精査して、一定の取決め、これが今後求められてくるのではないかなということを感じております。

以上です。

○吉田構成員 ありがとうございます。

では、菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 社会保険労務士の菊地です。どうぞよろしくお願いいたします。

私は社労士として保育現場だけではなく、様々な企業の労務管理に携わっている中で、今回もこのキャリア教育というところにすごく興味を感じたのですが、私も多くの保育園を回っている中で、全部が全部ではないのですが、園長先生だったり主任の方のお話を伺っていると、なぜそこまで20年、30年続けられましたかと聞くと、やはり両親と一緒に暮らしていたとか、小さい頃、ほとんどおじいちゃん、おばあちゃんに面倒を見てもらって助けてもらったのでやり切れたというようなことをよく伺うのですが、一方で、若手の方たちが、結婚、出産で挫折をしてしまっている方がまだまだ多いなということを感じます。そのときに、園長経験者の方が、キャリア教育で私はこうしましたよとアドバイスしても、もしかしたら、それがかなわないという方が大多数いるのかなということを感じているところです。

今、処遇改善で、副主任、専門リーダーという少し中間層のマネジメント層というものが生まれていますが、この方たちは、ちょうど20代、30代前半の方たちが該当すると思うのですが、育休を取ります。4万円の手当をもらっています。では、戻ってきたときに同じ仕事ができますかという、時短勤務を希望しますと言った途端に、では、あなたは副主任から降りてくださいということが、まだまだ多く現場で私は見えました。

副主任だったり専門リーダーをやるのなら、4万円という手当が欲しいのであれば、フルタイムで働けないと難しいですよというように、そういうルールを敷いている保育園がまだまだあると思います。

現実的にもマネジメント層の仕事をするのに、時短勤務というのが難しいというのはすごくよく分かるのですが、副主任層だったり専門リーダーの方たちが、この役職を担いつつ、時短勤務だったり多様な働き方というものを選択できるような職場環境というものをつくれている園がどれだけあるか、まだまだ未知数で、今、開拓期だと思うのです。この4万円を時短勤務で、お給料面で言うと、社労士で言うと、その4万円を時間で按分して減額していいのかなどというような議論もあるぐらいなので、まだ皆さん、迷っているところかと思います。

そうしたような経験をしっかり生かせる、担保できる専門職として、育児期も、時間が短かったとしても、今までの経験値、専門性というものを評価しますよというものをしっかり敷いていることで、潜在保育士の方たちが復帰をする際も、パートなどで若手の方

ちの下の補助で働かなければいけないというようなことのないように、今までの専門性というものをしっかり生かしつつ、時間ではない職務だったり職責、専門性というものを生かされた働き方をつくっていくことが、今後、同一労働同一賃金という問題にもつながってきますし、すごく今大事な局面にあるのではないかなということを感じております。

以上です。

○吉田構成員 ありがとうございます。

それでは、近江屋構成員、お願いします。

○近江屋構成員 近江屋です。よろしくお願いいたします。

私も、実は実習で挫折しまして、就職をどうしようかなという一人なのですけれども、そのとき、短大の学務課の先生に、あなたに合っていると思うからここに行ってみなさいと言われまして、私はその当時は無認可保育所に見学に行きまして、自分が求めていたところはこういう保育をしているところだなというところで、そこに就職をして、今に至っているのですが、実習で挫折するのはとてもよく分かるなと思いながら、今、聞いていたのです。

とはいえ、今、まさに保育園の現場では、ちょうど5月から6月、9月、1月、2月にかけては実習生がたくさん来る時期なのです。私の園でも、今、数えましたら15個ぐらいの大学、短大、専門学校から実習に来ています。おおよそみんな2週間ほどの実習を、ずれたり重なったりしているので、このところ毎日6~7人は実習生がいる状況になるのですけれども、その分だけ学校の先生が巡回指導に来てくださるのです。

例年、学生さんを見ていますと、例えば10年ぐらい前に、先生とこんなにお話をしていたかなと思うのですが、すごく学校の先生を心待ちにしている学生さんが多いことに気がつきます。本当にたまっているものを、一生懸命、巡回指導のときに先生にわっとお話している姿を見ると、こんなにいろいろ疑問だったり、困っていることだったりということを、その日のその時間にため込んでいるというのは一体何なのだろうなど。日々の中で解決できないことがこんなにあるのかなということ、傍らで見ながら感じることもあるので、養成校の先生たちへの信頼と、実習の私たちに対する微妙な距離感みたいなものは、ちょっと感じながらいるところです。

それから、このところインターンシップに取り組む学校も増えてきていまして、実習だと連続した2週間とかという時間なので、なかなか子供がこのように大きくなるとか、職員がこのように何かを育てようとしているのだなということがなかなか見えずに実習期間が終わってしまうというのはあるかなと思うのですが、インターンシップだと、例えば、週に1回、半年間通うというような取組だと、この子がこのように大きくなったとか、先生から、こんなことをしようと思っていたんだという、その先まで見通せるので、そういう取組の中に学生さんがいるというのは、もちろん職業選択においてもそうですし、保育の魅力にとっても一番近いものになるのではないかなと、今、感じております。

○吉田構成員 ありがとうございました。

ここで汐見座長がようやくお見えいただきましたので、バトンタッチをしたいと思いません。よろしくお願ひします。

○汐見座長 ありがとうございます。申し訳ございません。

本当は、時間があれば、今の御意見の意見交換をしたいのですが、議事が幾つかまだありますので、先に進めさせていただきたいと思ひます。

議題3が「保育士の職業の魅力の発信方法等について」というテーマであります。もう既にたくさん出てきましたが、どう発信していくのかということです。

まず、現場で働いている保育士さん、2名の方からお話を伺いたひと思ひます。

(齊木参考人、本田参考人着席)

○汐見座長 まず、かほるこども園の齊木様、お願ひします。よろしくお願ひします。

○齊木参考人 山梨県の甲府市にありまひ、かほるこども園から参りました齊木香里と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

私は、地元の養成校を卒業後に当園に就職をし、14年たちまひ。その間に結婚、出産、そして、育休、産休を経て、今の2歳半ぐらひになります娘と一緒に当園に通っておりまひ。現在は年長クラスの担任と学年リーダーを行っており、子供や同僚と一緒に毎日の保育をつくっています。

保育士という職業の魅力についてなのですけれども、私が考える魅力は、保育士の仕事をしていて、答えがないというところにすごく魅力を感じていて、14年続いているのかなというのはやはり感じまひ。

明確なものがない分、明確がないところが面白くて、毎日、同僚と一緒に子供のことについて対話できたり、子供はすごく面白いというところを共有できる職業なのかなというのは思ひまひ。

また、専門性や能力の発揮のために必要なこといったら、まずは子供中心に考える、考えられる思考であることがすごく必要なのかなと私たちは思ひまひ。子供が今何に興味があつてとか、子供は今どんな遊びをすごく楽しんでいるのかとか、そういうところを、私だけではなく一緒に仕事をする仲間と一緒にいろいろな環境をつくったりすることが必要なかなと思ひまひ。環境が豊かではないと、子供も私たちが想像するような感じにはならないし、日々失敗しながら毎日やっていくことが必要なのかなというのは思ひまひ。

あと、保育という職業の魅力の発信方法なのですけれども、私たち保育士からは、その発信方法というよりも、保護者にまず日々の保育を伝えてくというところからやっけていて、毎日、私たちは仕事でもカメラを持っているのですけれども、カメラで撮りながら、こういう面白さがあつたり、こういう発見をしたとか、子供の表情だつたり、遊びの邪魔にならないような感じでカメラで撮って、それを保護者にも伝えていまひ。

魅力ある保育の職場づくりという件に関しては、まずは子供が毎日生き生きとしているというところが魅力にもつながるのかなと思ひまひ。また、子供も大人も、自分で考えて



遊びを選べるというか、そういう環境もつくることが必要なのかなというのは思っています。なので、子供が生き生きとして毎日の生活を送っているということは、職員も生き生きとしていなければ、その魅力にもつながらないと思うので、子供が生き生きするようになるには、日々、自分で選べる遊びという環境をつくるようにはしています。

あと、リフレクションというのも取り入れておりまして、私たちは保育の時間の中で15分ぐらい時間を取って、私たちの園は50名ほど職員がいるので、毎日顔を合わせない先生もいるのですけれども、その中で、いろいろな他学年の先生方とグループをつくって、こちらがグループをつくって、この日のこの時間にリフレクションをやりましょうというのをつくっているのですけれども、そこで全然年齢関係なく、子供について語り合う公式の場所というか、日々の中で子供について語り合えるのは、一緒に組んでいる先生とかなら、ちょっとした時間、子供の面白さとかを語り合えるのですけれども、ほかの先生となかなかコミュニケーションが取れないので、そこは大事にしておりまして、子供のしぐさとか行動とかについての振り返りというので、自分の保育感や後輩の保育感とか先輩方の保育感とかを一緒に共有しながら、いろいろな考え方の人たちと豊かに共感できる環境をつくっていくことが必要なのかなというのがあります。

あとは、休みが取りやすいという部分では、私たちの園は、自分で好きなときに休めるという、クラスの先生と話し合いながら、ここは休みをもらいますというので、結構自由に休みは取れています。

あとは、入ってくる先生に、何でこの保育園に入ったのと聞くのですけれども、そのときに、一斉保育ではなくて、自分で考えて保育をつくっていくところに魅力を感じて入ってきましたという先生もいたり、子供が自由に好きな遊びを楽しめているという姿を見て、私も一緒に遊びをちょっと面白がりたいたいと、ここ最近、入ってくる先生はおっしゃってくれているので、設定保育ではないのですけれども、決められたことを毎月やるというよりは、毎日の保育で、日々、子供の遊びとか変化していく中で、一緒に子供と保育をつくっていくという園ですので、そこは魅力ある保育の職場づくりとしては、私たちの園では必要なかなと思っています。

以上です。

ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます

ただいまのお話について、これは質問しておきたいということがございましたら、今の時間に質問をお願いしたいと思います。確認のことも結構です。

では、那須構成員、お願いします。

○那須構成員 齊木先生、ありがとうございます。

まさに先生の園の生き生きとした子供たちや、先生たちの表情が思い浮かべられるような感じでしたけれども、職員間の対話というのが非常にキーワードになっているかなと思ったのです。リフレクションというキーワードも出ていましたが、先生は、今おっしゃい

ました学年リーダーという働きをされている。そのリーダーとして果たしていらっしゃる役割というのが多分あると思うのですが、それは何なのでしょう。

○齊木参考人 学年リーダーといっているのですけれども、私も特にリーダーとは思ってなくて、ただ、後輩育成も必要ではあるので、一緒に後輩のやっている保育を振り返ったり、これは面白いねとか、これは参考になるとか、私も特に指導できる立場ではないのですけれども、一緒に保育を考えてくというのはやはり必要なのかなと。上でも下でも関係なく、保育士の年数関係なく、子供のことについて私も語り合おうとするし、私の失敗談はどんどん後輩には伝えてこうと思っていますし、リーダーという名はあるのですけれども、そんなにリーダー的なことは特にやっていません。すみません。

○那須構成員 ありがとうございます。

もう一つは、そういうリーダーが、学年リーダーと言われるぐらいですから、いろいろな学年にいらっしゃるわけですね。その学年のリーダーとリーダー間の何かやり取りとか、あるいは園長、主任とのやり取りというのがあれば教えてもらいたいです。

○齊木参考人 一応、月に一度、リーダー会議というのを設けていまして、園長、副園長、主任の先生方と学年リーダーが集まって、今の子供たちについてとか、一緒に働いている同僚について話す機会はありますけれども、その話す内容も、まず子供中心に考えて、子供について語り合っている感じなのです。そんな感じです。

○那須構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 ほかにございますか。

では、若林構成員、お願いします。

○若林構成員 先生の園では休みが取りやすいというお話がございましたけれども、そのために何か工夫をされていることはございますか。

○齊木参考人 まずは後輩たちから取れるように、どんどん取っていいよというのは言っていたり、私も自分自身もどんどん取るので、下の子たちも、好きなときに取っていいのだよというのは、学年リーダーとかが率先して、一緒に組んでいる先生たちに取ってもらえるようにというのは、結構、積極的に声をかけています。

○汐見座長 どうですか。

では、吉田構成員、お願いします。

○吉田構成員 たまたま、私は大変よく知っている園でございまして、この間、園長と対談したばかりなのですが、もともと規模の大きい園で、大きいから、昔は一斉保育的な世界だったのが、今、お話のように、かなり子供の主体性を大事にし、そのために職員の主体性も大事にし、保育環境整備も、よほどの金額でなければ、先生方に実質的に任されているということをいろいろお聞きしたのですが、こども園になって、さらに職員が増えたと思います。

そうすると、よく言われるのは、職場の人間関係というのがかなり大きな課題になっていて、そういう点で、職員がもともと多く、かつ、子供園でさらに増えてきた中で、職場

の人間関係をよくする、あるいはそれを維持するという点で何かございますか。

○齊木参考人 そうなのです。職員が以前よりはちょっと増えてたりして、人間関係はどんなのですかね。私もよく分からないのですけれども、50人いれば50通りの考え方もあるし、多様な考えを持っている先生方がたくさんいるので、そこを和気あいあいと仲良くという感じというよりは、やはり子供のことを一緒に語り合えるというか、考え方は人それぞれなので、人間関係は良好ですとは大きな声では言えないのですけれども、そこはそれぞれの考え方を大事にしながら、まずは子供のことを第一に考えた保育というか、そういうのをやってこうと。目指すものは一緒なので、人間関係は、そこら辺は分からないのですけれども、目が合ったら挨拶したり、本当にそんなに大したことはやっていません。

○吉田構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

時間があれなので、もっといろいろ質問はあると思いますけれども、今のあれで、職場の雰囲気の中で、先生方がやはりキラキラ、生き生きと仕事をしているかどうかということが、実習生にとっては決定的に大きいという印象を改めて受けました。

私の妻は養成校の教員を十何年やって、ゼミの学生たちを、日本でもかなり有名な、ユニークな保育やっているような園にしょっちゅう連れていくのですが、ある園に連れていったときに、園長は物すごく頑張っているのですが、あとで学生たちに感想を聞いたら、職員みんな目が死んでいた。誰もうれしそうにやっていた、ああいう保育園には行きたくないというのが共通の感想だったというのがありまして、今、保育を変えなくてはいけないということで頑張っているのですが、上のほうが頑張っているのだけれども、それを共有している先生方の集団がないと。

先生は子供の主体性は大事にと言いつつながら、先生の主体性は全く大事にされていないということがあって、実習生がどういう園に行くのか、どういう園を見せていくのかが、実はかなり大きい印象を持っていて、今の園の話聞いていて、齊木さんの話から、何か明るそうな園だなということはすごく伝わってきました。だから、何かそういうところの秘密をもう少し分析しなければいけないのかなと思いました。

どうもありがとうございました。

続きまして、もうひと方、順正寺こども園の本田先生をお願いします。よろしくお願ひします。

○本田参考人 よろしくお願ひします。

広島県広島市にあります順正寺こども園で指導保育教諭をしております本田と申します。私は、短大を卒業して、20年ぐらい、ここで働いています。

私も保育現場からの目線というか、今の保育現場の現状課題と、保育の現場で、魅力を職員自身が実感していくためにはどうしたらいいのかということと、保育の魅力向上と発信について、この3つの柱でお話をさせていただこうと思います。

まず「保育現場における現状課題」なのですけれども、やはり人手不足は深刻です。仕

事量も、保育士は子供と関わるだけではなくて、書類や保育準備とか、保護者対応とか、たくさん本当に莫大な仕事がある中で、人手がいない。どうしても人手がなくなると、長時間労働はやむを得ないという状況があります。そうすると、毎日が保育をこなすことで手一杯になってしまって、なかなか保育の質の確保とか向上につながっていかないという現状があるのかなと思っています。

また、トップダウンで、先ほどもちょっと話が出たのですけれども、保育運営をしている園が周りにもたくさんあります。以前もうちの園もそういった園ではあったのですけれども、そうなってくると、職員がだんだんと受け身の形になっていって、自分の思いを発せない、何か困ったことがあっても言い出せない、いろいろそういうところで、だんだん職員関係も悪化していって、離職者が増えていくといった現状があって、また、それが結局、人手不足につながってという感じで、すごく悪循環な状況が起こっているなというのを感じています。

保育士でも、またそれだけではなくて、次に行くのですけれども、魅力を感じられない要因というのは、ほかにもたくさんあると私は思っています。先ほども言いましたけれども、やはりトップダウンで人間関係が悪くなって、そこから離職者が増える、そうしたら人手不足になる、人手がいないから長時間労働になる。毎日、人手がいないことで、休みも取れない園もあるということを知っていますので、なかなかそこから、外部の研修に行きって学ぶ機会があるのかって言われたら、なかなか研修にも出してもらえないという話も聞きます。もちろん人間関係もそれほどよくないので、園内で高め合っていくような何か研修をしましょうと言っても、私はちょっと忙しいからと言って参加しない職員さんもいたり、そうすると、昔からやっている保育内容が変えられない、質が上がらないといった状況があって、全てにおいて悪循環が負の連鎖をつくっているなということ、私自身、感じています。

人手不足の要因なのですけれども、先ほどから話の中にも出ているのですが、養成校の課題、それから、実習生を受け入れる園側の課題も、とても大きいものがあるなと感じています。

では、本当に魅力がないのかと。この仕事はどうなのかといたら、そんなことはなくて、本当にたくさん魅力があるなと私は感じています。私の園の職員にも、この仕事の魅力は何だと思いと聞いたら、もうみんな、本当にずらずらと出てくるぐらい、こんなことがすごいとか楽しいよねと職員が言うのです。だけれども、そうやって感じられる職員もいれば、そうではない保育士さんも、そういう園ではないというのはすごく残念なことで、現場で働く保育士さんたちが、この仕事に対する魅力をどうやったら感じられるのかなということを考えたときに、現場がどうにか変えないといけないということを、私はすごく感じています。

そのためには、先ほどの負の連鎖をどこかで断ち切らなくてはいけない。では、現場で何ができるのかと聞いたときに、まず、トップダウンは止めたいです。トップダウンの保

育運営ではなくて、職員一人一人が主体的に、自分の思いが言える、安心して自分の考えも尊重してもらう。存在自体を受け入れてくれるような園に変えていかないと、なかなか人手不足の解消、離職率というものを抑えられないのではないかなと感じています。また、保育の質の向上にも、そこがつながっていかないのではないかなと私は思っています。

そのように私が強く思うのは、実は私の体験というか経験が絡んできていて、私は園の中で指導保育教諭という立ち位置で携わっているのですけれども、そうなってきたときに、やはり職員の育成というところが目の前にあって、それが私の役割だと思って、以前は保育の質を上げていく、イコール職員一人一人の質を向上していかなければならないと単純に考えていたので、月一回、園内研修というものを行っていたのですけれども、その園内研修では、職員の課題改善に向けて園内研修をずっと行っていました。

そこで、先ほどの語り合うとか、子供のことを楽しくというよりは、今、この園で起こっている課題は何だろうとか、あなたたちが、今こういう問題を抱えている、そこをよくしていかなくは保育はよくなるよというような、とにかくマイナス面を職員に突きつけて、それでもよくしていこうという思いは私の中にはあったのですけれども、すごく職員を苦しめていたという状況がありました。

その当時は、やはり管理職から求められるから一生懸命そこを頑張る職員がいるのですけれども、そうなってくると、やはり仕事が面白くない、これで合っているの、間違っているのといって管理職の顔色を見ながら保育をするのです。そういう職員も増えてきて、最終的には、自分はこの仕事に向いていないと言って、辞めていく職員も中にはいました。

やはりそれではいけないということに、私たち管理職は気づかされて、どうしていったらいいのだろうなと思っていたときに、広島市の保育連盟主催の園内研修コーディネーター養成講座という研修会が開催されました。そこでの学びなのですけれども、そこは園内研修の意義とかマネジメントについてを一から学べるような研修会で、それに参加したときに、ここに「学びのキーワード」と書かせてもらったのですけれども、良好な職員関係が保育の質を向上させるということをピンポイントで学びました。

その学びを、自分自身が理解するためにリンゴの木に置き換えてお話をさせてもらえたらと思うのですが、この土の中にあるこのリンゴの木の根っこが、職員一人一人の心情面で、この職場で、職員関係の中で安心できて、一人一人が互いに信頼を持って、うれしいことも楽しいこともつらいこともどんなことでも共感ができて、自分に自信があって、この仕事が本当に楽しいと思ったら、やはり関係性もよくなるのです。関係性がよくなったら、どんどん一人一人の意欲も湧いてくるし、子供理解もそうだし、知識・技能なども自分でもっと身につけたいと思ってくるし、関係がいいから連携も情報共有もうまくいくというようないい循環が得られるということを、この研修で私は学びました。

私は保育の質をよくしていきたいと思って検証していたときは、リンゴの実だけを、その質のところを上げていこうと、そこをつけさそうと一生懸命していたのだけれども、実は土も全然耕せていなかったし、根っこの部分の職員の心情のところにも全然気づいてい

ない自分がいたことに、今となって振り返って、本当に申し訳なかった思いでいっぱいなのですけれども、その学びを私は無駄にはしたくなくて、園内研修の在り方というものをがらっと変えました。

職員の課題改善に向けた園内研修ではなく、やはり子供のことを語り合う、子供理解に向けた園内研修をすることにして、そこでは子供のことを、とにかくみんなが本音で語り合えるような雰囲気づくりをしたり、職員同士が互いのこと話す中で、あなたはそんな考えを持っているの。今までは、それが、私たちと違う考えに対してすごく否定的な見方をしていた、私、管理職がいたのですけれども、それを面白がれるように、違って当たり前だし、いろいろな考えがあるから面白いのだよねと思えるような、そういった存在も認め合えるような関係性を、この研修では、その土台づくりをしていこうと思って取り組んでいきました。

最終目標は、チームワークとか専門性の向上とか保育の質の向上を目指そうということで、多分、5年目ぐらいになるのですけれども、これをやっていく中で、どんどん職員関係が変わっていきました。

会を持たなくても、ふだんから子供を目の前にして、子供はすごいよねとか、こんなことをしていると、職員同士で気軽に話もできるようになりましたし、誰かが何かに悩んだときにも、みんなが寄り添ってそこに共感して、こうしてみるのはどうだろうと言って、支え合えるようなチームワークができてきたなということを感じています。

そうしたら、子供にとって、もっとこうしていったらいいのではないかという意見が気軽に言えるので、保育もどんどんよくなっていくのです。そうしたら、子供にとってももちろんいい環境であれば、職員にとってもいい職場であるはずなのです。だから、子供にとっていいものをつくらうと思えば、やはり職員にとってもそれがいい場でなければならぬと私は感じていて、そこに互いを認め、職員同士が認め合ったり、互いの関係を尊重し合えるようなことが、まず、保育の魅力を感じる上では必要不可欠なのではないかなと感じています。

もう一つ、私の園が今すごく力を入れて取り組んでいることがあります。

うちは私立の園で、姉妹園とかそういうものもない、たった1園なので、その中だけで完結しないということをモットーにやっています。往還型の外部研修、これは大豆生田先生がされている研修なのですけれども、そこに行って、他園の方と交流することを大事にしています。

あとは、自園で公開保育をして、いろいろな方に見に来ていただくようなことも企画しています。でも、それは、よくある公開保育のための公開保育、つくられた保育を見てもらうのではなくて、ありのままの、ふだんと同じ、変わらない保育を外部の方に来て見てもらって、その後いろいろな意見交換をしたりという公開保育も行っています。

それと他園の見学も、積極的に出向いて行って、やはり違った視点でまた保育を見ること。また、他園の方と交流で語り合うことにすごく意味があると思っています。

そこで、自園のことを職員が質問、例えば、他園の方が公開保育に来られて質問を受けたときに、そこで、私たちの園はこんな思いでこうやっているとかを話す中で、そこにはやはり専門性もだんだんついてくると思いますし、発信力のほうも、表現力ということも身につくのではないかなと思っていて、そういうのも、今、うちでは力を入れてやっています。

そうやって、やはり現場で子供と常に関わる保育士自身が、やはりこの仕事は楽しいとか、すばらしいという思いがどんどん膨らんでいくことが、魅力向上につながって、社会から見られる保育士は、ただ御飯を食べさせて、おむつを替えて、寝かせてというような誰でもできる仕事という悪いイメージはどんどん変えていきたいと私は思っています。そうやって現場の保育士が、やはりこの仕事がいいなと思う気持ちがどんどん膨らむことがまず先決なのではないかと感じています。

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。

ただいまのお話について、何か御質問がございましたらお願いいたします。

森構成員、お願いいたします。

○森構成員 本田先生、本当にありがとうございます。たくさん示唆を与えていただけたと思います。

園内研修で語り合う時間を大事にしているということなのですが、今、保育の現場では、時間の確保ということは非常に難しいということをいろいろなところで耳にしますけれども、その辺りの時間をどう確保していくのかということは何か工夫などはございますでしょうか。

○本田参考人 うちの園は、もう10年前ぐらい前から、ずっと職員会議という形で、みんな勤務が終わった後、6時半から8時半の2時間は必ず集まって話す時間というのを確保していたので、特にここ最近、大きく工夫しているところはなくて、うちの園長のほうが、そこは時間外もつけるから、職員で研修する時間であるからということで、しっかり確保していただいています。

○汐見座長 よろしいですか。

では、御手洗構成員、お願いします。

○御手洗構成員 前回の会議のときも、保護者の方に理解をいただく、保護者の1日参観、保育士体験とかがとても重要というお話があったのですが、今回の本田先生の園でも、そういう取組をされているのか、また、先生方の意識が変わることと、親の方に参加いただくことで、いろいろな影響があれば教えていただきたいのですが。

○本田参考人 やはり保育は、ふだん保育士が一生懸命子供に関わって、すごく繊細なところをいろいろやっているのですけれども、なかなかそこが保護者に伝わりにくい現状があるというのは思っているのです、やはりそこを見える化していくことが大事だと思って、うちはドキュメンテーションを、日々子供の遊んでいる様子、熱中している様子、学んで

いる様子を撮って、それをドキュメンテーションで保護者に発信をしています。

やはり、そういうものやっていると、保護者の方も、ただ園で遊んでいるだけではないのだと。子供はこんなに考えて、こんなに遊びの中でたくさん学んでいるのだということを感じてもらえれば、園に対しての理解も得られますし、あと、うちはウエルカムというか、いつでも来てもらえるようにしているので、出入りもよくされています。

○汐見座長 よろしいですか。

ほかにございますか。

では、菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 すばらしいお話をありがとうございました。

社労士で意地悪な質問になってしまうかもしれないのですけれども、本当に子供中心の園ですという園で、トップの方だったり中心となっている方たちが、すごく保育に真剣で、寝ても覚めても保育のことを考えています。一方で、時間に制約のある方たちが、夜になってもラインがばんばん飛んでくるとか、夜になっても、あしたの保育をどうしようかというようなラインが目に入ってきてしまって、見ないようにしてもどうしても気になってしょうがない。それがいろいろなところで、時間外でも休みの日も連絡が飛び交う中で気が休まらないとか、子供中心といっている、自分たちの職員さんたちがいないがしろで、プライベートな時間がなくなってしまって苦しくなるというような声を聞かれたりするので、そういう配慮というか、時間外はなるべく連絡しないようにしましょうねとか、オン・オフは切り換えましょうねというようなルールを敷いていたり、配慮されたりという工夫はされていますか。

○本田参考人 本当に、以前はそれこそトップダウンで、人間関係がぎくしゃくのときほどそういうことがありました。時間外でも、とにかくあしたの保育のことをみんなでやり取りしておかないと保育が回らないという現状があったのです。一時、それが鳴り止まない、休みのときに家にいても鳴るからしんどいという状況があったときには、園の規定としても、保育のことをそうやってラインでやり取りするのは止めましょうとって一時やっていたのです。

だけれども、結局、そこで職員関係がよければ、子供を目の前にして、そこでも話して、こうだねと、次はこうしたらいいよねというやり取りで完結してしまうのです。なので、家に持ち帰ってまで、あのときああだったよねとか、あしたはどうするかというやり取りは本当に今はなくなったのです。

もう一ついいですか。やはり関係がいいので、自分一人でこの20人、30人を請け負うということが今はないのです。職員みんなが、うちの園の子をみんなで見ていく、育てていくという状況になっている。気持ち的なところかもしれないのですけれども、そこで自分一人がこれだけの責任を持って頑張らなくてはいという思いも、多分そこにつながっている。軽減していくことによって、そういった不安がなくなっているのかなと感じています。

○菊地構成員 ありがとうございます。



○汐見座長 まだ、いろいろあるかもしれませんが、どうしてもという方がおられましたらお一人だけ。

では、佐藤構成員、お願いします。

○佐藤（弘）構成員 どうもありがとうございました。

負の連鎖を断ち切るために、トップを断ち切るということで、そのトップの方は今どうなのでしょうか。

○本田参考人 トップは後ろにいるのでちょっとあれなのですけれども、うちのトップは、思いはあって、自分の思いもぼろっとは言うのですけれども、職員の主体性というか、職員をすごく大事にしてくださる方で。

言わされていません。大丈夫です。

そこはよかったのですけれども、実際、主任、副主任、私も含め、そこら辺がやけに張り切ってしまうと、舌を制するというような状況が生まれてしまったのです。そういう状況を見ていたときにも、園長は、職員育成は、すぐにならと職員が変わるものではないし、焦らなくてもいいよ、ちょっとずつできることからやっていったらいいよというスタンスで見守ってはくれていたのです。

でも、そのときは私はイライラです。こんなに園のことを考えて、職員育成も一生懸命やっているのに、なぜ園長は前に出てきて、もっと職員にがつんと言わないのだというような思いもあったのですけれども、でも、今、思えば、そこも、園長が言ったからそうする職員にしたくなかったのかなと思って、やはりそういうものがうちの園は根づいている。うちの園は一人一人が、そこを自分で感じて、思っで行動できるような自然な育成体制ができていたのかなと感じています。

○佐藤（弘）構成員 では、もう今は関連性もよくなって。

○本田参考人 はい。

○佐藤（弘）構成員 よかったですね。

僕も会社をやっているのですが、どうしても社長というのは孤独なので。その辺でうまくトップが、最後きちんと責任を取ってくれるようないい関係が、やはり保育も必要だなと思ったのです。ありがとうございました。

○汐見座長 園長、今日、帰りにはおいしいものをおごってあげてください。

ありがとうございました。

それでは、お二人の方、どうもありがとうございました。席にお戻りください。

（齊木参考人、本田参考人退席）

○汐見座長 次に、事務局のほうから、この間、応募していました保育士の方々から様々な御提案を頂いていますので、その内容についての紹介をお願いいたします。大月室長、お願いします。

○大月室長 事務局でございます。資料4を御覧ください。

座長から御説明いただいたように、1月16日から行っておりました意見募集は一昨日で

締め切らせていただきました。2月10日時点では1,000件を超える意見を頂いております、本資料は1月27日まで頂いた398件をまとめたものです。作業が追いつかず申し訳ございません。

分類項目ごとの意見の件数でございます。398件のうち、Q1で「子どもとの関わり・成長実感等」で361件頂いております。「保護者との関わり」が87件。お一人から複数の様々な御意見を頂いておりますので、合計として398を超えております。

具体的な御意見の内容でございますが、2ページ以下でございます。

問1の「あなたは、保育士という職業のやりがいや魅力を、どのようなところにあると思いますか？」というところで、先ほどのものがございますが「子どもとの関わり・成長実感等」が361件あるということ。この検討会でも出たような御意見もございますけれども、人生の節目で園に来てくれたときとか、また、人間本来が感じる喜びや発見、様々な感情を抱えている姿に立ち会えとき等の御意見を頂いております。

また「保護者との関わり」の中で、保護者の悩みに寄り添い、一緒に乗り越えること。様々な保護者がいるので大変な面もあるけれども、保護者から感謝されたり、子供の成長を共に喜び合ったりすることができるというような御意見を頂いております。

また「自身の成長・学び・喜び・誇り・自主性」で、本日の御意見発表にもございましたが、魅力があふれているというような御意見を多数頂いているところでございます。

問2の「あなたは、働く場所としての保育所の魅力を、どのようなところにあると思いますか？」ということです。

労働環境の部分で、職員同士が同じ方向（保育観・保育方針）を向いて保育ができていくこと。

共に成長し合い、認め合い、学び合えるような人的環境があるというようなこと。

その下の賃金、昇進等で、マスコミ等で騒がれるほど悪くはないと思うという御意見も頂いております。

また、就業時間・休みの取り方等でございますが、これは頂いている御意見の園のことでございますけれども、福利厚生等々が整っている。急に呼び出されたり急な仕事で予定をキャンセルすることはないと。子供の急病や行事に対してとても理解があり、有休や早退などが取りやすいというような御意見を頂いております。

また、問3番目で「あなたは、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のために、取り組んでいること」等でございます。

各種研修会への参加促進、また、資質・能力向上ための学習等やっているというようなこと。

また、ICTなども取り入れられているようでございますが、さらに5Gなどの技術を結びつけて、よりインタラクティブな環境を子供や保護者、地域とつないでいく取組ができればという御意見を頂いております。

また、ドキュメンテーションなどを利用した子供の姿の情報発信。ポートフォリオなど

を活用し、個人の育ちの記録を見える化していくようなこと。

また、その下でございます。他人に負けないと思える自分の強みを身につけられるよう、学び続けたり、研修に参加するようなこと。

エピソードなどを通して保育活動を発信し、子供の成長や保育の楽しさを職員や保護者と共有するようにしているというようなこと。

また、その下の、労働環境、人的関係等でございますが、休憩時にもコミュニケーションを取るとのこと。

また、下のほうでございますが、若い人が意見を言いやすい雰囲気・意見交換が年齢、経験に関係なくできる雰囲気をつくること。

お互いが助け合いながら仕事をするというような御意見を頂いているところです。

次のページで、就業時間等の労働環境の関係でございますが、仕事量を調整・削減。

書類面を含む業務の簡素化、時間外や持ち帰りの仕事の見直し。

有給取得・残業代等について指導があって、実践もできているということ。

行事を精選し、会議や書き物を減らしていること。

また、志望者等への働きかけ。実習生や見学者の受入れを積極的に行っている。

また、保育所実習やボランティア、職業体験などに来た学生に、保育の楽しさが感じられるように指導する等の御意見を頂いております。

その次が問の4、国や自治体への要望等でございますが、これかなりの部分が労働環境でございます。

子供の命を預かるような非常に重要な仕事であるのに、その割に待遇改善等が十分ではないというような御意見でございます。

その下の、社会的地位の向上等のところでございますが、保育士は子守ではなく専門職としての知識や技術を持ち、子供の教育・保育に取り組んでいることをもっとアピールしてほしいというような御意見。

また、配置基準の意見も頂いております。

あと、その下のOJT等の部分でございます。国と自治体において、キャリアアップ資格をeラーニング受講でもオーケーにしてほしいというような御意見。補足しますと、国においては認めており、自治体においてはやっているところもありますが、やっていないところもあるということです。

また、自治体監査等のところでございます。

書類至上主義を廃止してほしいというような御意見を頂いています。

また、施設運営・事業主体の規制等々で、保育園の開園時間を短くすること等の御意見を頂いています。

最後に、その次のページで、業務負担軽減・業務効率化のところでございます。

やはり書類が多過ぎる。厚労省には簡易版の書類のひな形を作成していただきたい。

ICT化を保育所ごとに任せるのではなくて、自治体を挙げて推進してほしいというような

こと。

また、そのほかの部分でございますが、施設長や準ずる方の国家資格取得を必修化するとか、キャリアアップを目指す方に試験をしたり、ゴールド保育士免許というものを付与するというようなこと。

また、幼稚園免許も就職には求められることが多いので、文科省とも連携して、潜在保育士も幼稚園免許の更新をしやすくしてほしい。

また、その下で、専門知識がある職員が数園を管轄して、相談に乗るような制度にしてほしいというような御意見を頂いているところでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

今の御説明について、何か確認したいことがございますか。これはまた丁寧に読まなくてはいけないなと思いましたがけれども、よろしいでしょうか。

それでは、残された時間で、構成員の方々からもう一度それぞれ御発言いただきたいと思っているのですが、先ほどは養成校とか高校生辺りにどのようにアプローチをしていくかということが中心だったのですが、後半は、先ほどの御報告を踏まえて、どう社会にアピールしていくか等についても含めた御発言をお願いしたいと思います。

最初に、前回御欠席された吉田構成員のほうから参考資料2がございまして、それを基に御発言いただきます。よろしくお願いたします。

○吉田構成員 前回欠席のために提出した資料でございまして、一応、御覧いただければ分かるように作っているつもりでございまして、今日のいろいろな御意見等を踏まえて、また改めてポイントだけ少しお話をさせていただきます。

まず1ページ目で、一番下に☆で、これが私、一番謎かけのような大事な課題提起だと思っております、第一生命保険が毎年行っています、小学生に対しての「大人になりたいもの」で、一番直近のこのデータが、第30回ですから、学術調査ではありませんが、30回続けたというある種の傾向、重みがあるかと思えます。

それが、前回3位だったものが、今回また2位に「保育園・幼稚園の先生」が上がっているということで、小学生の女の子にとってはかなりいいイメージで、そもそもは捉えられている。

これが、中・高・大・社会人となるにしたがってだんだん減って行って、減るところか何か物すごくイメージの悪い要素も少し出てくると。それは一体何なのだろうということをもう一回考える必要があると思えます。

このアンケート調査を細かく見てみると、例えば、小学校5年生の女の子の意見として、小さい子供と遊ぶのが大好きだから保育園の先生になりたいと。1位は食べ物屋さん、残りはケーキ屋さんとか果物屋さんとかたくさんありますからパーセンテージは多くなると思いますが、2位が幼稚園・保育園の先生。3位は看護師さんでした。

意外に歌手とかタレントとか芸能人が9位と低くて、芸能人よりも保育園・幼稚園の先

生のほうが魅力があるということでございます。ただ、これが将来、消えていっている部分で、今のプラスイメージをどう維持して発展させるかということに何か大事な課題があるのかなと思っております。

そういう意味では、小中学生の段階で、やはりもっといろいろな小さい子供と触れ合っ  
て、そのよさに気づく機会をつくることもそうでしょうし、中高生が保育ボランティアで  
子供と関わる、赤ちゃんをだっこする、そういう経験も大事だろうと思いますし、あるい  
は高校の進路指導が、残念ながらやはり進路指導としての実績が必要なので、お前のよう  
な優秀な者は養成校に行かずにこちらの学部へ行けみたいなことがないわけではございませ  
んの、高校の進路指導あるいは職業指導のレベルでももう一度課題を掘り起こさなければ  
いけないのだろうと。もちろん、先ほど御報告いただいたように、養成校における課題  
もあろうかと思えます。

そこで2ページ目を御覧いただきまして、ロジックモデルの御説明はもういたしません  
が、この魅力向上という点で2つ切り口があろうかと思ひまして、その魅力を向上させる  
以前の話として、そもそも、この分野、この職業のマイナス要因がかなりあって、それが  
この分野に入ってくることを阻害をしているのではないかと。

端的に言えば、長続きせずに離職してしまうというところに象徴される要素、これも最  
近いろいろな努力がされておりますけれども、もっと処遇を改善して給与を上げなくては  
いけないとか、あるいは有給休暇をちゃんと希望日に取れるようにしなくてはいけないと  
か、あるいは大変な業務の中で職員配置をもう少し充実させなくてはいけないのであると  
か、もっと具体的には、持ち帰りの仕事はとてもしなくていいような世界でなくてはいけ  
ない。もちろん残業も基本的にしなくて済む世界にしなくてはいけない。これはマイナス  
要素を減らすということで大事な基盤だと思いますが、それが実現したら、みんな喜んで  
魅力ある仕事としてどんどん来るかということ、恐らくそうではない。それプラス、さら  
に仕事のまさに魅力、もっと長く、いい仕事としてこれを続けたいというプラス要因を増  
やさなければいけないのではないかと。ここに重要なポイントがあると思ひます。

これが処遇改善とか有給休暇を増やすという、かつちりしたものにと比べると、これをど  
のように具体的にやるかということに難しさがあるかと思ひますが、少し抽象的では  
ないけれども、ここに書いていますように、1つはこの職場で長く仕事をし、例えば、園内外  
の研修が保障され、いろいろな形で私も成長できる、専門家としても成長できるし、人間  
としても社会人としても、この園で仕事を続けることで私は成長できるのだと、そういう  
実感が持てる職場であることは重要だと思います。あるいは、支え合える職場であること。  
同僚、先輩、後輩あるいは園長、管理職等も含めて、職員集団として、あるいは汐見先生  
がおっしゃる同僚性ということを含めて支え合える職場、つまり人間関係もいいのだとい  
う要素。

それから、貢献できる職場というのは、私がやはりプロの保育者として子供たちの健や  
かな育ちに貢献できているのだということが実感できる職場であること。そして、評価さ

れる職場というのは、そのことが同僚や園長や保護者、場合によっては世間からちゃんと認められ、評価されるということ。そのことがやはり定着率を上げ、要は魅力があるのだということにつながるのだらうと思っているわけでございます。

3 ページ目に書いているのは、では、もう少し切り口を変えると、これは厚労省もかつておっしゃっていたことですが、まずは人を採用しなくてはいけないということで「入れる」。新規採用については、文字どおり養成校を出た新卒者もいますし、資格免許も持っている。

それから、養成校を出ながら、保育士資格を持っていながら、一般のほかの企業にお勤めの方。例えば、1～2年をお務めになったけれども、やはり資格があつて、もう一回、保育の世界に行きたいということで、有資格者としての既卒者の新規採用ということ。

それから「つなぐ」というのは、もちろん長く就業を継続していただくということです。

「もどす」というのは、再雇用というの、自分の園の職員が、結構、出産、旦那さんの転居、その他の理由で一旦お仕事を辞めになるけれども、またチャンスがあつて園に戻ってくるというケース。再就職というの、ほかの園で保育者として働いて、何かの理由でお辞めになった方が、自分の園に来ていただく。こういうイメージでございます。

「入れる」、新規採用については、実は、私は保育の質が「つなぐ」も「もどす」もそうですが大事だと思つていまして、中には、数は少ないのですけれども、ほとんど人材募集をしたことがない、それで人が集まるという園が世の中でございます。そこは、かなり保育の質が確かに高いし、世間からもそう言われ、ある意味有名な保育園でございます。現にそういうところもあるということは、職員に対する処遇であつたり、働きやすい職場だつたりということももちろん重要なのですが、本質的に保育そのものがかなり質が高く、魅力を持っているということが一番ベースで、重要な要素でないかと感じています。

それから「もどす」については、これもしっかり確保できているところは、例えば、園児の保護者で資格を持った方がかなり実はいらつしゃつて、その園児が卒園をして、保護者の方が少し手が空いたときに、短時間勤務保育士であつたり、柔軟な働き方をちゃんと用意した上で、その保護者の方が園の職員になってくれる。3人も4人もいて、その中から管理者も出るみたいな園が実際でございます。これはすごいことだと思います。これも保護者ですから、園の保育を知っているわけで、園の保育に魅力があるから、我が子がお世話になり、我が子が卒園して、少し手が空いたら、頼まればこの園のために私も少し仕事をしようというように協力してくれるのだらうと思います。

この3つを当然考えなくてははいけません、最も重要なのは「つなぐ」だと思います。やはり、その園に現にいる方々が、気持ちよく質の高い仕事をし、自分たちも成長し、貢献できる、これができなければどんどん辞めていき、どんどん採用しなくてははいけない。どんどん辞める職場には、そもそも採用でなかなか確保できない。あるいは、どんどん辞める職場は、そもそも戻ってこないということでございますので、この「つなぐ」をベースに考えなくてははいけない。

そのときの一つのキーワードが、その下に書いている「ノーコンタクトタイム」で、最近ようやくあちこちで言われるようになりましたけれども、保育というのは子供と関わることだけではございませんので、当然、子供と関わる保育を豊かにすばらしいものにするためには、そのための様々な記録だったり準備であったり、ここに書かれているような、その日1日を振り返り、子供たちの記録を残し、あるいはその保育で気になったことを、保育指針を確認してみたりウェブで調べたり、それを同僚と話し合ってみたり、あるいは、翌日の環境構成のためのいろいろな準備をしたり、教材、資料を自分で作ったり、あるいは引き継ぎ情報を共有するために話し合ったり、打ち合わせをしたり、様々な保育を豊かにするための、保育のための、しかし、子供と直接は関わっていない大事な時間があります。

これをノーコンタクトタイムあるいはノンコンタクトタイムということで、1日の中でどこまでこれを保障できるのか。これは、かなり現場の先生方に聞くと、この話をすれば、相当これに対する関心も高いし、希望も強いと言われております。まだまだその意識が十分ではない。これどうやって、システム上も保障するかということは極めて重要だと思います。

ちなみに私は毎年ヨーロッパに行っていますが、例えば、イギリスでもイタリアでもスペインでも、あるいは、ヨーロッパではありませんが、ニュージーランドでも、この話を聞くと、すぐ答えが返ってきます。あなたの園は1週間どのぐらい働いて、ノーコンタクトタイムはどのぐらいあるのかということで、一番すごかったのは、今年の秋にバルセロナに行ったときに、あまり働かない国ですから、我々は週35時間、月～金で働いている、そのうち5時間がノーコンタクトタイムであると即座に答え返ってきました。

日本の場合、恐らく、多くの園で、主任クラスの方に、職員1人平均、ノーコンタクトタイムが大体どのぐらい取れていますかと聞いても、多分、答えは返ってこないのではないかと。そのことの意識をし、かつ、業務の中にしっかりとその価値あるいは実際の時間を位置づけるということが必要だろうと思いますし、そのためには業務の省力化を、ICT、その他を含めてやらなくてははいけない。

あるいは、今、恐らく厚労省の委託調査研究が進んでいると思いますが、保育タイムスタディーということで、現場の先生方が、1日を、どのように、どこでどういう仕事して時間を使っているのか。その中に、無駄、無理があれば省略しなくてははいけないし、ここにICT化すればもっと時間を浮かせられるかもしれない。あるいは、ここにもっと職員を投入すれば、もっと質の高い仕事ができるとか、いろいろなものが見えてくると思いますので、そういう見える化もしながら、業務省力化をやらなくてははいけないと思っています。

そして、最後に、また、2ページのところに戻りますが、上のロジックモデルは説明しませんが、これからのやはりキーワードというのは、いろいろな御意見が出て、いろいろある考え方で、こういう課題があって、解決方策もこういうことが大事だなと、恐らくもっと出てくるとと思いますが、大事なことは、それを報告書にまとめただけでは絵に描いた

餅になりますので、最近よく言われるように、エビデンスベースでそういう対応がちゃんと計画をされて、その進捗管理ができて、その成果に向かって、ちゃんと証拠立てながら確実にいい結果を生み出すような、そういうマネジメントも織り込んだ、できれば報告書の生かし方をしていただくことが実はとても重要だろうと思っていますので、そのことを特に申し上げて、私のほうからの意見とさせていただきたいと思います。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、もうひと方、介護分野での仕事の魅力、発信事業にずっと携わってこられた馬場構成員のほうから、その分野での実践の御報告を頂きます。

○馬場構成員 すみません。もっと持って来ればよかったのですがけれども、前回6日の会議の次の日の『POPEYE』3月号で、挟み込みでこういう冊子を入れています。

これは、令和元年度の厚生労働省の社会・援護局の人材確保室の補助金事業で、僕らが企画を持ち込み、厚生労働省から採択されて、あと、これが1つの事業で、あと5つあるのですが、いろいろな取組をしているのですが、その中でつくったものの成果物なので、ちょうどいいなと思って持ってきたものです。

僕らが考えたのが、介護の魅力を語る時に、介護というものにフォーカスをして語り出すと、大体同じようなものしか、側面しか光が当てられなかったり、介護職は、保育士もそうだと僕は思っているのですが、保育を極めた人は介護もできるのです。障害者の支援もできるのです。

介護福祉士を極めていこうという、それはもう試行過程なのですが、そこを積み上げている人は保育もきつと転用できるという、これは持論というか、うちの中で言っていることなのですが、それを考えると、ソーシャルワークとか福祉のいろいろなチャンネルの中に、これは4ページに取り上げているのですが、やはり保育士という仕事の可能性とか、上位概念で言えば、福祉職というものの魅力みたいなものを全体的に取り上げていくことが一番いいと考えて、この企画をまずは企画書を作って、A4で1枚の企画書なのですが、それを持ち込んで、マガジンハウスという出版社とやったものです。

これは、なぜ『POPEYE』にしたのかというと、1976年創刊の43年目で、僕と同年なので、ずっと見てきて、最近変わっていて、背表紙があって、要は待ち時間のある場所、例えば美容室とかクリニックとか、カフェも雑誌を置いているところは置いています、定期購読されている雑誌です。ですから、一般で何にも福祉に、あるいは保育に興味のない人たちの生活動線の中に、この福祉というものや保育みたいなものを入れ込むということを狙って作ったもので、バックナンバーなども結構売れたりする雑誌なので、毎月毎月送られてくる定期購読の中に、代官山とか原宿とか、あるいは地方都市でも、ちょっとおしゃれな美容室とか若者が集まるところに、これが今、頒布されているというような形になっています。

介護のほうは、残念ながら、先ほど御報告があった、小学校のときになりたい職業ラン



キング2位とかには上がっていない仕事の中で、そこから比べると、保育の仕事というのは非常にインスタ映えするといいますか、伝えられる、伝えやすい、そして共感を生みやすい仕事だと僕はすごく感じているところで、こういうアプローチをしましたという、今回、お仲間にお裾分けということでお持ちしたというものです。

一般の書店で、普通の書店では売れ筋好調のようで、Amazonでもベストセラーみたいな形になっています。それはこの仕事の特集だけではなくて、部屋特集みたいなものの中で挟まっていますので、これがいい効果を生み出してくれるといいのかなと思っているところです。

○汐見座長 ありがとうございます。

何かやればいいなと思いつながらお伺いしていました。

それでは、今のお二人の意見に対する御感想なども含めてでも結構でございますので、それぞれの構成員の方から順番に御発言をお願いしたいと思います。3分から5分以内でお願いします。

今度は逆にしましょうか。では、近江屋構成員のほうからお願いします。

○近江屋構成員 近江屋です。

齊木先生と本田先生、どうもありがとうございました。私も現場の者なので、とても共感する部分がたくさんありました。

保育士の職業の魅力や専門性の発信方法というところを考えておまして、職業とか魅力を言語化する相手は一体誰なのだろうということを考えています。保育士を目指す学生なのか、潜在保育士なのか、中高生なのか、それとも、改めて私たち現役保育士が、本当に保育士はこういう豊かな仕事なのだということを見出すことなのか、また、保護者なのかということも含めて、どこにポイントを合わせればいいのかというところが論点になるといいなと思っています。

幼児教育の重要性をずっと皆さんで語ってまいりましたけれども、やはり、それはとても専門性が広いなということも思っています。もちろん、子供の発達だとか、例えば、子供をずっと見ていて、この子に凸凹があるところを、どこで私たちが見つけるとか、そういう子供の発達に関してもそうですし、健康のことも、食のことも、表現のことも、運動や遊びや環境や文化や、本当に一つ一つ挙げていったら、こんなにいろいろなことに出会わなければならない仕事はないのではないかと思うのです。それがそんなに言われていないというか、先ほどもおっしゃっていましたが、子供を遊ばせて、食べさせて、寝かせて、健康な状態で親元に帰すという仕事、それだけが保育士の大前提になっていないかなということも改めて思いました。

私たちがふだん、もっともっと豊かに深めていることを伝えるにはどうしたらいいのかということが、多分、今回のこの集まりなのだと思うのですけれども、例えば、コミュニケーション能力などもすごくスキルを求められていて、それは、もちろん対一人の保護者もそうですし、集団になった保護者ともいかにコミュニケーションを取っていかなくては

いけないかというスキルもあります。同僚ともコミュニケーションを取っていかなくては  
いけない、子供ともそうです。それから、保育園を一步出て、地域の人とも豊かにコミュ  
ニケーションを取っていかないと、本当にその地域では生きていけないので、そういう意  
味でも保育士に求められているものはとても大きいなと改めて思いました。

すごく余談なのですがすけれども1月はいつも子供たちとたこ揚げをしているのですけれど  
も、たこ揚げをするときに、どんな風が吹いていたらたこがよく揚がるのかということ、  
子供と一緒に気づくということも大事ですが、保育士自身がそういう知識を持っていると  
いうことはとても大事だなと思っていて、今までそんなこと考えたこともなかったけれど  
も、例えば、気象予報士みたいな資格を持っていたら、そういう勉強していたら、保育の  
現場がもっと豊かになるなど。そういう人がいたらもっと面白いなとか、前回のお話でも  
ありましたが、いろいろな専門職の人がここに集うということがとても重要なのではない  
かなと思いました。

本当に感想ですみません。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 私も本当に個人的な意見になってしまいますけれども、この議論でも、若  
手の方たちへのキャリアというところ、私はちょっと視点を変えて、潜在保育士のとこ  
ろに焦点を当てたいと思うのですけれども、私も、前回、自己紹介で子供が6人います  
と申しあげましたが、この2月、一番上の子は高校受験、2番目の子は中学受験、その中  
で小学生の子もいて、幼稚園の年中さんと0歳の子もいる中で、いろいろな年代の子供と  
向き合いながら過ごした1か月だったのです。

その中で、本当に私自身も一番上の子が小さなときは専業主婦をしていて、それこそ弘  
道お兄さんをすがって生きていたというような、テレビしか見ないで、悩み悩んで子育て  
をしていたのですけれども、そこで保育園と出会い、保育士さんたちが、こんなにも一人  
一人の子供のことについて考えていて、私は、本当に失礼な言い方ですけれども、保育士  
さんは子供と遊んでくれる明るいお姉さんというぐらいにしか思っていなかったのですけ  
れども、ここまで子供の育ちというものを考えているのだということを感じることができ  
ました。

おかげで、これだけ子供ができて大変なのですけれども、今、0歳の子と向き合いなが  
ら、この保育というものと出会ってから、また子育てをゼロから始めることができ本当  
によかったなど。子供が泣いても何をして、自分が本当に徹夜で忙しくても、どんな子  
供の変化も面白いと感じることができるのは、とっても幸せなことだと思いつながら子育  
てをしています。

それを、もっともっと親が知ってほしいというのが私の中の、今、こうして社労士と  
して保育園の労務管理をしている原点でもあるのですけれども、やはり、このほかの業種  
と比べて、保育園は何と閉鎖的なところかということを感じます。これだけ深い議論

をしていて、専門性の高いものを行っているのに、なぜ保育の深さが外に広まっていかないのか。もっと言うと、子育てをしている親たちに届いていないというのはすごくもったいないことだと思います。

保育と子育てというものは違うものだと思うのですが、この保育の専門性だったり、子供を見る視点だったり、保育で検討されている環境構成だったりというものが、私もいろいろな保育園を見ながら、これを家に持って帰ろうと思って、いつもおうちの中でまねをしているのですが、そういう視点が親たちにもっともっと広がればいいなと思っているのです。

そのためには、私のように、保育園と出会って子育てをする中で、保育というものに興味を持って保育士になりましたという、いわゆる試験合格の方たちがたくさんいるのですが、そういう方たちを増やすきっかけにもなっていくと思いますし、子育て環境、それから一人一人の親が子育てが楽しい、子供がかわいいと思うきっかけにもつながってくると思います。

そういう意味では、ありのままがいいと思うのですが、保育園ではこういうことやっている。皆さんにとってはもしかしたら当たり前と思われていることが、実は、一般の親たちにとっては物すごく発見であり、学びでありということを私は感じています。それをもっともっと、保育記録だったり個人記録の公開でもいいと思うのですが、広めてほしいなと思います。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、那須構成員、お願いします。

○那須構成員 失礼します。私は養成校の教員という立場もございますので、特に4点ほど感じたこと、考えたことを発言させていただきます。

まず第1点目ですが、社会的な発信に向けて、一番私に関心があるのは、養成校で学ぶ学生たちです。保育の道を志して入学してきている学生たちですから、この学生に向けてどのように発信していくか、これは極めて重要なことだと思います。

ただ、その際に、現場との協働、これが欠くができない1つの条件にこれからますますなっていくだろうなと。多様な学生が、実際の現場と関わる、そういう局面をつくっていく。今のところ実習というのが具体的な一つの局面ではありますが、やはり実習というのは評価を伴いますので、学生たちもなかなかふだんの様子ではない状況がそこにはあったりします。ですから、先ほども御紹介いただいておりましたインターンあるいはボランティア、こういう様々な局面の中で、往還型の園内研修というお話を先ほど本田先生がされておりましたが、往還型の保育士養成、前回の会議のときにも言いましたが、学生たちも、どちらかという養成校ではインプット型の学びが当然多くなるわけですが、やはりアウトプットしながらインプットする、そういう意味合いでの往還型、フィールドとの行き来のあるような中で、しっかりとまずは学生たちに発信していく必要があるだろうなという

ことを感じました。

もう一つは、小中高生です。地域によっては、実際に中学生などは赤ちゃんをだっこしたりとか、赤ちゃんスイッチと呼ばれるような取組をされているような地域もあつたりします。そこにおいて繰り返される生徒と赤ちゃんたちとの関わり、また、そこに保護者が関わっていく姿、非常にこれも意味があるものになっていくのではないかなということも感じております。

それから、これは前回もお話ししましたが、やはり多職種、ほかの職業の方々に向けた、いわゆる社会に向けた発信、これをますます強めていく必要があるかなと思います。

園の保育を、あるいは地域の保育を閉じたものにしないということが、すごく意味があるのではないかなと。そう考えますと、各園に勤務されている保育士の方々、そういう専門職という意味合いからすれば、その地域における、これは同僚です。ですから、専門職としての同僚性、これを地域単位で考えていく。その中に様々な保育者のコミュニティーがまだできていく。そこからいろいろな発信の可能性も生まれてくるのではないかなと。保育を閉じたものにしないというのがすごく大事なことではないかなと思います。

そして最後です。

やはりメディアの影響、これが非常に大きく社会に影響を与えているということです。そのことを受けて養成校に学ぶ学生たちもいろいろなことを知っていますし、あるいは学生の保護者が、今いろいろな意味で意見をします。それに保育職を目指している学生が非常に悩んでしまう原因にもなっているというようなこともあります。やはりメディアを通して何を発信していくのか。また、メディアのほうも、保育の何を中心的な課題として取り上げていくのか、その辺りをもう少し養成校の教員としても、また、様々な知見を持った専門的な学者、研究者、そういったところと含めて協議していく、そういう必要もあるのかなと。メディアを活用させてもらうということも大事なポイントになるかなということを感じております。

以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、馬場構成員、願います。

○馬場構成員 今日は現場のお二人のお話もすごく興味深く聞かせていただいて、ありがとうございました。

僕は保育の駆け出しで、前回お話ししたとおり、まだ保育の業界に来たばかりで、こういうところに参加させていただくのは非常に光栄で、かつ、すごく勉強になるなと思って聞いているのですけれども、先ほど本田さんがおっしゃっていた、リンゴの木の話とか、その前の保育の魅力というのが丸でパワーポイントでぱっと書かれたことというのは、リンゴの木は職員のことだったと思うのですけれども、これはこのまま保育なのではないかなと聞いていてすごく思って、保育士はこういう仕事なのではないかと。

だけれども角度を変えてしまうとつい一生懸命になってしまって、子供にやっているべ

き主体性とかそういったことが、先ほどお話しされたように、職員間ではなかなかできないみたいなものは、よく考えると笑ってしまうというか、笑ってしまうというのは我々も含めてですよ。こういうのは人間のさがだなどと思ったりとかするのです。つまり人間学と言えるのかなと僕は生意気にも思っています、介護のことを現場凝視して、その後、今、保育現場をまだまだ短いですけども凝視していると、すごく人間学だったり、マネジメントの要素がすごく内包されている現場だなどと思っています。

先ほど齊木さんのお話の中にあつた、正解がないというか、答えがない。お二人がそういう話をされていたか、正解がないということが面白いと思える思考はすごく面白いというか、だけれども、きっと個別性を重ねていく中で、個別性の中から一般性を導き出すということをしていくことが、この専門性を高めていくと個人的には僕は思っているのですが、その中で、正解はないけれども最適解はあるよということを、保育士がしっかりと、要するに、ままにお伝えするときに、これがマルだバツだではなくて、三角の答えで、その三角の意味は最適解なのだと。

私たちが現場で積み上げてきた知見の中で導き出した一般性なのだけどねという話をできることになってくるのが、これは、高齢者がクリニックに午前中たまって井戸端会議をやることなどを考えても、お母さんたちも、保育園に来て子供の引き渡しをしたときに、とっても晴れ晴れした気持ちで仕事に行ったり、あるいは家に帰って、御飯を作って、お風呂に入って、一緒に寝るとか、そういうことにつながっていくのではないかなという話は、よくうちの園ではしているのです。

今日は僕も『POPEYE』の話とかもしましたけれども、こういう飛び道具は飛び道具で、使えるものを使って、あとは現場の地肩を鍛えるといいますか、現場の中にもっともっと魅力は内包されているものがある、内在しているものを顕在化していこうということを、やはり現場の人間だから言える言葉でつくっていくのがとてもいいのではないかなと、今日はお二人のお話を聞いていて感動しました。ありがとうございます。

以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、佐藤構成員、お願いします。

○佐藤（弘）構成員 僕がこの幼児教育に関わるようになったのが、NHKの「おかあさんといっしょ」という番組で、30年弱になるのですけれども「おかあさんといっしょ」は人生で3回出会える番組と言われていて、まず、自分自身が子供の頃、自分が親になったとき、そして、自分がおじいちゃん、おばあちゃんになったときに孫と一緒に見る。人生で3回見る。この番組の中で、僕がいつも思っていたのは、子守番組にしたいくないなというのがあって、やはり番組を通じて、親子が一緒にお歌を歌ったり手を触れ合ったり、その中で保育の先生方が、それを参考にさせていただいて、一緒に園の中で子供たちと歌ったり踊ったりしてもらったらいいなというのが常にあるとあって、そんな思いで、30年弱来たのですけれども、それが僕の中の保育の魅力の発信のまず第一というところになっているのです。

あとは、いろいろ言いたいことがたくさんあってまとまらないのですけれども、今日は現場の齊木先生と本田参考人のお話を聞いたときに、自分自身で反省したのですけれども、年間で僕は指導者講習会とか実技研修会とかを結構させてもらっていて、毎回メッセージで言っているのは、腐った土壌によい子供は育たないということを言っているのですけれども、その腐った土壌というのが、要はその職場環境のことだったのですけれども、そういったところが、この30年弱講演を続けていても、まだまだ広がっていかないのだなということと、今、遊びを通じた指導というものが自由保育の中であって、ただ、自由保育の中に、遊びの指導というのは、先生個々の引き出しの差が出てきてしまうのです。だから、その差をこれからも指導していけるように頑張っていきたいなということを思いました。

それと、今日思ったのは、国がこうやっていると現場に下ろすことが、言葉は悪いですが、小さな親切大きなお世話になっていることを、もう一度アンケートか何かで調べてもらって、今日の資料4のように、ある程度意見の募集をまとめて、そこでまたもう一回、現場の先生たちの声を拾って、こういう会議ができればいいかなということを今日は思いました。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。

それでは、御手洗構成員、お願いします。

○御手洗構成員 私どものほうでは少子化対策もやっておりますので、それと、保育士の魅力という両方を捉えたときに、やはり男性にどれだけ関心を持っていただくかという視点も必要かなと思っております。

本当に幼児教育、保育の現場が、とても社会的に意義のあることというのは、もちろん当然のこととして分かってはいるのですが、やはり関心のない方、子供の成長の喜びにまだまだそこまで関心を持ってないという方もいっぱいいて、企業もイクボスとかいろいろな取組をしていますが、生涯未婚率、50歳時未婚率とかも上がる中で、自分に子供がいない、なかなかそこが体験できない、実感できないという中で、どれだけワーク・ライフ・バランスとかも、ファミリー・ワーク・バランスとかも考えてもらえるかといったときに、例えば、今後、保育の現場が社会の中で、保育の子育てのプロとして、そういった企業の研修の受入れの場になったり、そういったことも社会の中でもっともっと魅力を発信できる、保育のプロとしての地位を確立できる部分にもなるのではないかなと思います。

また、私どもも、大分県の中で保育の魅力発信というときに、ある男性の保育士の方から、保育のアイドルをつくらうというような話も出ました。そうしたときに、私どもは、せっかく男性保育士がいるのだったら、男性の保育士のアイドル、保育王子というのはどうというような提案もしたのでありますが、保育の現場イコール女性の現場という発想をもっともっと切り換えていって、世の中に、子育ては男性、女性、一緒にやるのが当たり前だということを、保育の現場も、まずその発信の拠点にできればいいかなと思います。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございました。

それでは、宮川構成員、お願いいたします。

○宮川構成員 先ほど、試験で有資格になった保育者に、複数の園を見せる、そういう制度をつくったほうがいいのではないかと提案しました。もう一つ、これは試験で有資格になっても、養成校を出た保育者でもそうなのですけれども、気軽に隣の園を見る機会、その制度が難しければ、園長先生の裁量でもいいのですけれども、そういうことがもっと意識として広まるといいなと思っています。

ある保育士が言いました。やはり保育の魅力というのは、園長先生なり先輩に、私の5年後、10年後の姿、それが見えるかどうかというところで、やはり見えないと、自分の足元の仕事に魅力がなくなる。それで、そういうことがあったら、隣の園を見に行けばいいのではないかと思うのです。

私もしつこいですが、名刺を持って隣の園に行き、先ほど閉鎖性という言葉も出ましたけれども、自分の園だけで人間関係とか組織を考えていると、どうしても壁にぶつかってしまいますから、隣の園に気軽に行き、自分の保育が正しいのかどうか、あるいはちょっとしたヒントをもらえるかどうか、そういうことをできるといいなと思っています。それを制度としてできるといいと思います。突撃隣の園の何とか、最初は園行事で、突撃隣の園行事でいいと思うのですけれども、そのうち園生活を見て、何か学ぶべきこと、それから、園長先生の人柄とかそういうものを、現場は忙しいのでしょうけれども、そういうことができるような意識改革をすることが保育の魅力につながるのではないかと思います。

もっといろいろ言いたいことがあったような気がしたのですが、忘れました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。また、メモでも送ってください。

○宮川構成員 はい。

○汐見座長 それでは、森構成員、お願いします。

○森構成員 養成校で学んでいる学生は、保育の専門性をもちろん学んでいるのですけれども、今日はいろいろな発表や御意見を伺って、保育の難しさとか保育者として困難なことにぶつかったときに、どうそれを乗り越えていくのかという自己評価の取組を、これは人間関係をどうつくっていくのかということの学びも必要だという御意見もあったのですけれども、そういう乗り越えていく力というものを、養成教育の中でも伝えていかないといけないのだなということを感じました。

養成校の授業というものが、保育者になる動機づけにもつながっているということも改めて気づかせていただきましたし、養成校での学びということが、さらに重要なテーマになってくるのだなということを感じています。

それから、発信をどうしていくのか、言語化に向けてということなのですが、本当にいろいろな意見を見ていく中で、自分の得意の分野を生かせるということが保育者としての魅力なのだということが読み取れるのですけれども、保育学、教育学、それから心

理、保健、栄養学、音楽学、体育学とか、先ほど出たたこ揚げの得意な人、気象予報の得意な人とか、様々な得意の分野を生かせる本当に魅力のある職業なのだということをたくさんの人にどう伝えていくのか、その方法をどうしていくのかといったところをさらに考えていく必要があると思います。

今、受験生は、大学や短大、進路を決めるときに、インターネットを通していろいろな情報を得るということがほとんどですがけれども、各大学、短大、いろいろ趣向を凝らした、充実したホームページを作っていますけれども、そのホームページを開くと、保育の魅力がばんと見てとれる、受験生だけではなくて、最近、保護者も一緒に進路を決定している材料としてホームページとかもかなり見ていると思いますので、各大学のホームページを開くと、そこに保育の魅力が出てくるような、各大学がそういう工夫もしていかないといけないのだなと思っています。

あるいは、各養成校が単独で取り組むのではなくて、やはり体系化していくということで、横のつながりをということもかなりキーワードとして出てきていますけれども、例えば、各養成校のホームページを開くと、そこから全国保育士養成協議会につながって、養成協議会のホームページを見ると、保育の魅力がばんと出てくる。

汐見先生、矢藤先生、勝手なこと言っていますが、今、「保育士になるには」という保養協のホームページを開くと、PDFファイルでは一覧が出てくるのですがけれども、そこから各大学にはつながらないので「保育者」「魅力」というようなキーワードで引くと、全国保育士養成協議会がばんと出てきて、そこから保育士の養成校につながっていく、あるいは、保育士養成校のホームページから全国保育士養成協議会につながっていく、そこで保育の魅力を発信できる、あるいは厚生労働省の何か動画につながっていく、そういう、今、チーム保育ということが注目されていますけれども、本当に体系的に、行政、保育現場、養成校がチームになって保育の魅力というのを発信していかないといけないと思っています。

勝手にいろいろなことを思い巡らしていますけれども、以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、最後に若林構成員、お願いします。

○若林構成員 今日、いろいろ議論がありました。

やはり一番強く感じたことは、元気な現場をどうやってつくっていくのかなということに尽きてしまうのかなと思います。お二人の参考人の先生から、非常に熱のこもった、本当にこの仕事はすばらしいのだということをお聞かせいただいて、改めて、私はそれを感じたのです。

やはり、その根底には人間関係、いわゆる職場が楽しい。その人間関係がうまくいって、職場が楽しいことによって、子供とも向き合える。そういった好循環をつくっていくことがやはり一番大事なのだなということを確認しました。

あと、そのためには、皆さんが何をやるかということになってしまうのです。これは



やはり現場の先生だけでは解決ができない部分もありますから、ここの場にもいろいろな方が出ていらっしゃるって、例えば、養成校の選手とか我々行政とか、元気な現場をつくるために、どのような働きかけを、制度的なものも含めてやっていかなければいけないかなということ、さらに議論を深めていきたいなと思っています。

養成校さんの場合は、現場に学生さんを送り込むというようなお仕事があって、その人たちが、さらに長く勤めていただけるようにするにはいけないということもありますし、あとは行政と養成校さんの間であれば、現場の人たちのために、例えば、研修であるとか、そういったところの協力できますし、あるいは、説明会とかそういったところでも潜在保育士の方とか、あるいは試験で資格を取って、まだ現場ことを知らない方とか、そうした方にもいろいろ働きかけができるでしょうし、そんなことを一生懸命やっていかなければいけないのだなということを感じています。

それと、この検討会が立ち上がった最大の理由というのは、人手不足に対して今後どう対応していくかということなのかなと思っています。人手不足に対しては、今まで議論してきたように、人手が十分にあるところはコミュニケーションが十分に取れて、休暇も取れて勤務条件がよくなってという好循環にするには、どちらが先かというのは当然あるのですけれども、それを同時並行でやっていかなければいけないのだなということなのだと思います。どちらが先ということではなくて、現場に人が定着して、さらに新しく供給ができるような体制を、制度としてもつくっていかなくてはいけないのだなと思います。

あと、そこについては、行政としてできることとしては、研修とかでいろいろなところでつながることを進めていくことも大事ですし、あとは処遇の改善といったことも当然あるでしょうし、そんなことを一つ一つ、皆さん、ここに関わる人たちができることを地道にやっていくことが、一番遠回りなのだけれども近道なのだなと感じています。

最後、まとまりがなくなってしまうかもしれませんが、一つ一つこつこつとやっていくことがやはり大事なのだと感じます。

以上です。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

少し意見交換をしたかったですけれども、時間がなくなってしまいました。申し訳ございません。

整理することはできませんし、する必要もないかもしれませんが、一つ、保育の質を向上していくということと、保育の魅力を外に伝えていくということは、かなりつながったテーマだということがはっきりしてきたなという感じがあります。今、保育の質をどう向上するかということと同時に並行的に検討しているわけですが、それがつながったテーマだということが大体見えてきたような気がします。

もう一つは、やはり保育所というのはかなり専門性の高い仕事をしているのにもかかわらず、これほど外から見えづらい組織もないということが現状の課題としてあるのだろうということ、これを改めて感じました。様々な形で開いていくということが共通のテーマになっ

ている、それは多分、保育の質を向上させていくことにもつながっていくし、保育の魅力を知ってもらうことにもつながっていく。開くというのが一つのキーワードかなと私は感じて、今日はお伺いしていました。どうもありがとうございました。

それでは、最後に事務局のほうから、今後のスケジュール等についてお願いします。

○大月室長 活発な御議論をありがとうございました。

資料の5を御覧ください。今後のスケジュールでございます。

時間も超過しておりますので、一言だけ申し上げます。次回は3月12日木曜日、10時からを予定しております。議題としては「魅力ある保育の職場づくりについて」の具体的なお話、また「多様な人材の活用について」のヒアリングも行いながら、また、構成員から御発表いただきながら御検討いただければと考えているところでございます。

また、おとといに締め切りました意見募集の全体の結果についても、御報告させていただければと思っております。

以上でございます。

○汐見座長 それでは、少し時間をオーバーしてしまいましたが、今日はこれで終わります。どうもありがとうございました。