

## これまでの検討会における主な意見

※ 青字は第3回の検討会における意見

(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)**

- 保育士が各々、特技、専門知識を持っていることで、保育の現場がもっと豊かになる。
  - 正解がないのが面白いという思考は面白い。保育に正解はないが、保育士は専門性により個別の取り組みを積み重ね、最適解を導いているのではないか。
  - 保育の現場は、人間学やマネジメントの要素が内包されている職場だと思う。
  - 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。
  - 国のインフラを担うという不可欠な役割。
  - 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)**

- 子どもの発達、健康や食、表現、運動や遊びや環境や文化など幅広いことが求められる。
- 子ども、保護者、地域の方とのコミュニケーション能力。
- 保育は遊びを通じた指導であり、保育士の個々の引き出しの差が保育の質にあらわれる。保育士の専門性を高めることが大事。
- 今後は、これまで以上に子どもの健康・安全を守る保育の専門性や子育て支援の専門性が必要。それを養成校の学生に伝えていくことも必要。
- 保育を極めた人は介護や障害者も支援できる。
- 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)**

- 保育士の専門性、子どもへの深い関わりを知ってから、どんなに忙しくても、どんな子どもの変化も面白く感じることができ、幸せになった。保育の深さが外に広まることが重要。
- 日々、子どもの遊んでいる様子、熱中している様子、学んでいる様子を撮って、ドキュメンテーションで保護者に発信している。それにより、保護者も子どもは遊びのたくさん学んでいることが感じられ、園に対する理解も深める。また、いつでも保護者に来てもらえるようにしており、出入りも良くされる。
- 保育士は、ノーコンタクトタイムの確保が重要。ヨーロッパでは、勤務時間のうちノーコンタクトタイムの時間数が一定時間以上明確に確保されている。その確保のためにも、保

- 育士が一日の勤務時間を何に使っているのかを明らかにして、見える化と同時に ICT 化の推進により、業務省略化を進めることが重要。
- 保育の仕事に魅力を感じるためには、保育士が5年後、10年後の自分の姿が見えることが重要。
  - 近隣の園に行き、学べるようにすることは、保育所は今でも多忙であり大変だろうが、そのような意識改革が保育の魅力の向上につながるのではないかと。
  - 保育の魅力や少子化対策を考えると、男性にどれだけ関心を持ってもらえるかが鍵であり、子育ては男性、女性が一緒にするのが当たり前になることが必要。保育の現場は、例えば、保育・子育てのプロとして企業の研修の受け皿になってもらうことで魅力をもっと発信できるのではないかと。
  - 国の細かい指導は、保育所にとって大きなお世話になっていないかと。
  - 養成校の半数以上が卒業後のキャリア支援に取り組んでいるが、キャリアアップ研修が導入されて以降、その方法等を検討する必要が生じている。保育士が養成校に戻って、色々学びながら交流することによる保育士間のコミュニティづくりをサポートできる。
  - 保育現場の仕事の見える化を行い、実習等を通じて、保育士は専門職であるということを養成校の学生等に伝えていくことが重要。
  - 養成校の学生の保育現場での実習は非常に大きな意味を持ち、養成校の実習担当者に求められることを精査することも今後は求められる。
  - 保育の専門性を学ぶには直接体験が必要であると考えているが、新型コロナウイルスの影響により、養成校においてもオンライン授業となっており、直接体験を伝えていく限界や難しさを痛感している。保育現場で働いている保育士に養成校に来てもらい、保育の取組を発信する機会を養成教育の中に位置づけることなども含め新しい養成教育の在り方について今後考えていくことが必要。
  - 養成校において、保育者としての責任感、使命感を育てることも必要。
  - 新型コロナウイルスの影響により、養成校の学生が保育所での実習等の機会が喪失されており、対応が必要。それに対して、保育所の職員が保育所の様子等を作成したビデオを養成校の学生に限定配信しているような取組も行われている。
  - 養成校の集まりとして、教員の倫理綱領をつくる取り組みも必要ではないかと。
  - 養成校の学生は、教員が巡回指導に来るのを心待ちにしており、教員への信頼と、実習する園への微妙な距離感を感じる。
  - 養成校の学生は、園長が職員を褒めるような保育所で実習できるのが理想。
  - 養成校では手厚く学生に接している教員がすごく多いが、実習に行ったら落差があり、対応できない学生が出てくる。コミュニケーション能力などが不足している学生もいる。社会に出るためには、学校において基本的なことを指導しておくことが必要である。
  - 保育の難しさや保育者として困難なことにぶつかったときに、どのように乗り越えていくのか、人間関係をつくっていく力を養成校においてつけていくことが必要。
  - 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。
  - オンライン研修会を進めることにより、東京と地方の格差がなくなる。若い人の能力が上がり、先輩との格差が縮まる。
  - 経験2年目の保育士は子どもの表情、顔だけを見ているが、10年目の保育士は表情だけでなく、周りの状況も見て、総合的な状況の中で子どもの動きを捉え深く理解しているという調査研究がある。保育士として子どもの姿が本当に理解でき、その楽しさを実感でき

るには10年程度の経験が必要であると思うが、その前に辞める保育士が多い。ICTを上手く活用すれば、勘と経験に頼るだけよりも、もう少し短い年数で、その域まで達することができるのではないか。

- 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)

- 保育現場、行政、養成校が連携して保育の魅力を発信することが必要。例えば、実習を始め授業、就職、卒業後のキャリアアップの3つの局面で協力、連携することが必要。
- 保育実践を通じて保護者や地域社会に子どもの育ちを支えることの重要性を伝えていくこと。
- 保育を閉じたものになりがちである。開くことで魅力を発信できる。
- 専門職としての同僚性や地域単位で、様々な保育のコミュニティが出来ることにより、発信の可能性も生まれてくる。
- 実習だと連続した2週間なので、子どもの成長や職員の保育への考えが見えず終わってしまうことがあるので、例えば、週に1回、半年間のインターンシップの取組を進めることが、学生の職業選択のみならず保育の魅力発信にも効果的である。
- 養成校における授業はいろいろ影響を与えている。養成校の授業を現場の保育所の方に公開するような取り組みも必要。
- 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)

- 全国で保育士の取り合いになる中、修学資金の貸付けが保育士への非常に大きなインセンティブとなっており、高校生への返済不要の修学資金の効果的なPRが最も効果的である。
- 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。プラスイメージをどのように維持・発展させるかが重要。そのためには、小中高生が保育ボランティアなどで子どもと関わるようにすることや、高校の進路・職業指導での課題、養成校の課題を考える必要がある。
- 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。
- 保育所の魅力を高めていくためには、保護者が保育所と接していくときに良い印象を持ってもらうことがかなり大きい。そのためにも、保育所が相談できる場所がもっとどこにもあるということを考えていく必要がある。
- 社会的な発信に向けて、まず養成校の学生に対して、アウトプット型の学びもしながらインプット型の学びをして、発信することが必要。
- 各養成校のホームページを開くと保育の魅力がすぐ見られる、あるいは各養成校のホームページから全国保育士養成協議会のホームページにすぐつながり、保育の魅力が見られる

といった仕組み作りが必要。

- テレビの教育番組では、子守番組にならないよう、親子が一緒にお歌を歌い、触れ合ってもらいたい、それを保育の先生方にも参考にしてもらいたいという思いでやってきた。それが保育の魅力発信にもなっていた。
- 介護分野での魅力発信事業に採択され、介護の上位概念である福祉職の魅力ということを取り上げ、おしゃれな雑誌の挟み込みの冊子にまとめて、発信している。保育はこのような方法も使いながらも、現場の中にもっと内包されているもの、内在しているものを現場の人間だから言える言葉でつくっていくことが良いのではないか。
- 新型コロナウイルスへの対応として緊急事態宣言が出される中でも、保育所は社会を支えるインフラとして原則開所の方針が示された。大臣が関係者に向けた感謝の言葉などの事実を広めることも魅力の向上につながる。
- 例えば「保育の日」を創設して、保育の意義を深く理解してもらうような取組が必要。
- 個々の自治体の取組として、「保育の日」を設けて、その日は保育所を休みにする、全職員が研修に参加できる日にしているところがある。このような取組を新たに実施することについて保護者等の理解を得ることは非常に難しいだろうが、昔から行っている取組なので、できるであろう。
- 地域、社会全体で子供の育ちを支えていこうという保育運動の象徴を作る。
- 保育団体の個々の取組は素晴らしいが、その多くは団体、業界内にとどまっていると思う。一元的に取り組み、広く国民に発信することが必要ではないか。
- 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))

- 実習生にとって、保育士が生き生き仕事をしているかが決定的に重要。
- 職員が満足していない保育所では、子どもに良い保育ができないので、職員の勤務時間、休暇の消化、交代要員等について改善を図ることが大事。そのため、書類の記入等定型的な業務は IT 化により業務効率化を図り、削減できた時間を保育の充実に使うことが重要。
- バックオフィスの IT 化は必要で、業務改善にもつながる。例えば、事故報告書も検索出来るように作成すると、事故防止の改善にもつなげることができる。
- 魅力ある職場でなければ、よい保育はできない。
- 職員間でコミュニケーションがとれて、職場が楽しく、子どもとも向き合えるといった好循環をつくり出すことが一番大事。保育士が不足しており、現場が好循環をつくり出せるよう、行政や養成校が連携支援することが必要。
- 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)

- もっと長く、良い仕事としてこれを続けたいというプラス要因を増やすことが重要であり、例えば、園内外の研修が保障され、保育士という専門家としても、人間としても社会人としても、この仕事を続けることで成長できるのだと、実感が持てる職場であることが重要。職員集団として支え合う職場であり、人間関係も良く、プロの保育者として、子どもたち

の健やかな育ちに貢献できていると実感できるということ。また、同僚、園長や保護者、場合によっては世間から適正に評価されることが必要。

- 働き方改革のモデルとなる園をつくるため、専門家に数ヶ月にわたって対象となる保育所に対して重点的に支援してもらった。具体的には、対象となった保育所の全ての職員にアンケートを取って現状分析をして、個別にヒアリングを行い、課題を把握して、主任保育士を中心にアクションプランをつくって、実際に行動してもらって進捗を確認し、振り返った。ノンコンタクトタイムの確保、ICTシステムの導入、専用休憩室の確保等色々取り組んできた保育所でも、行事の準備が大変という声が多く、準備の効率化を図った。
- 働き方改革のモデル園をつくるほか、そのような園を増やすため、園長や主任保育士を対象に自主ワークやグループワーク等の3日間の講座を開催した。その結果、ノンコンタクトタイムの確保、文集やアルバムの見直しなど成果を上げる園もでてきた。
- 保育所は素晴らしい取組を数多く行っているが、自己評価を高めるだけでとまっているところが多く、保育士の質について外部評価を含め行うことなどにより、保育士の給料や待遇に結びつけることが必要。
- 自己評価にとどまらず、他己評価、さらに進んで公開保育のような取組が必要。
- 保育に長く関われば非常に魅力のある職業であることが分かるが、現場では保護者問題が大変になっている。保育士が間違っただけをしていなくても、問題は生じる。問題が起これば、早い時期に対応を改めることが重要。保育所を外部人材が支援することも必要。日々、保護者には名前を呼んで、挨拶をして一言話をする、子どもには1日1回は目を見て、笑顔で呼んで抱きしめるといった取組が重要。
- 保育力はチーム力。その土台として、保育士は、日々、相談・報告・連絡が重要。
- 保育所そのものが大事になってくると考える。保育現場を支える、応援する対策が必要。
- 保育所においても助成金の活用により、賃金制度を整備することは重要だと考えるが、一人も例外なく賃金制度を整備する必要があり、大規模な園が活用するには非常に難しいので、もう少し柔軟な運用をしていただけるとありがたい。
- 数は少ないが、ほとんど人材募集をしたことがない、それで人が集めるといふ園がある。職員の処遇や働きやすい職場も重要だが、本質的に保育そのものの質が高く、魅力がある。
- 子どものことを第一に考えた保育を行うに当たっては、目指すものは一緒であり、普段一緒に直接仕事のやりとりをしない同僚も含め、保育所において、子どものしぐさや行動についての振り返りや、保育感を語り合うなど、職員間の対話、挨拶が大事ではないか。
- 保育士が全員、語り合う時間を確保することが大事。園は、職員会議の時間ということで、時間外手当をつけて支援してくれている。
- 普段から職員が対話を重ねていけば、勤務時間中で、保育方針も話し合うことができる。関係が良いので、自分一人で20人、30人の子どもを背負うということがない。
- まずは、保育士として自分の保育が認められることで自信が持て、研修や実践を積み重ねていくことで専門性を高めることが必要。
- 一人一人の保育士が、思い切って行動できるような保育所にすることが園長に求められる重要な役割。
- 保育所のトップが職員に寄り添っている園は魅力がある職場になっている。自分の施設ではなく、職員を褒めるようなトップの園は魅力がある。
- 看護師のように、保育士資格も資格の段階化と柔軟な運用ができれば、配置基準上も良い。
- 保育士資格を試験により取得した方は、給与よりも働き方、やりがいを重視している模様
- 保育所において多様な年齢の人が働くことは、働く者に取っても良い影響を与える。

- 先入観を持たずに、非常勤で働く人材の活用が重要。
- 企業等で様々な経験をしたシニア人材はもっと活用できる。週3日働けるシニアの保育士を2人確保すれば、一人のフルタイムの保育士より多くの仕事ができるので、保育士養成の一つとして、シニア人材の活用について周知も含めてしっかり検討していくべき。
- シニア人材はシフトの穴埋めではなく、今は、一番子どもとのやり取りで忙しい時間に仕事をしてもらうことができる。保護者とのやり取りも上手にできる人が多い。
- 保育士のシフトは、スキル、年代、経験値などを考慮して行うことが重要。
- 研修の受講など学び続けられるか否かは、魅力ある職場づくりにも密接に関連する。
- 良い土壌には良い作物が咲いて実るように、職場の環境改善は保育士の成長や保育に必須。
- 保育士は専門性だけでなく、魅力的な人間になることが必要ではないか。そのためには、ノンコンタクトタイムの確保のみならず、教養を深める、趣味を広げる、そういうことができる職場環境をどのようにつくっていくかが大事。
- 産休・育休後に、時短勤務をしながらも、副主任、専門リーダーとして技能を評価されながら、勤務できるような職場環境づくりが必要。
- 全員が率先して休暇を取れるような職場づくり。
- 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) 保育士資格を持つ方と保育所とのマッチングの改善について

- 一部の自治体で行われているが、その地域の養成校と保育関係団体、行政等がコンソーシアムのような形で、保育士の確保、掘り起こし、定着、魅力向上の取組を行っており、そのような取り組みを行っていくことが効果的である。
- 保育士の資格を持っている方が、日本全国どこに何人いるのがはっきり分かるシステムがあれば良い。
- 保育士資格者も、経験が少ない方や現場を離れている方は不安であり、市は、現場に戻ってもらえるよう、就職支援コーディネーターの配置、就職支援セミナーの開催などを行っている。調査研究で示された実習へのニーズも踏まえ、工夫して、つなぐことに努めたい。
- 保育士資格を試験により取得した方にも実習ニーズが強くあり、養成校は、実習する保育所の配当も含め、支援できる可能性がある。
- 保育士試験の合格者の4分の3は内定をもらっておらず、合格後に勤務園を選び際に、複数の園を見比べる機会を制度づくりができれば良い。保育の質の向上にもつながる。

○園の保護者には保育士資格を有している方もいる。園の保育の方針を知っており、園の保育に魅力があるなら、我が子がお世話になったのだから、時間が出来たときには、保育士として働いてもらえる可能性がある。管理職になった例も実際ある。

**(4) その他（検討会の進め方や必要なデータなどに関して）**

- 報告書には、課題と解決方法を示すだけでなく、エビデンスベースで計画がなされて、進捗管理をしながら、確実に良い結果を出せるような形にしてほしい。
- 検討会の検討スパンをどのように設定するか。（10年、15年先を見据えたシュミレーションを事務局は検討）
- 魅力の向上だけではなく、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。