

保育の現場・職業の魅力向上検討会 提出資料

令和2年7月30日

全国社会保険労務士会連合会

分野別業域拡大支援部会

委員 菊池 加奈子

社会保険労務士とは・・・

○昭和43年(1968年)に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格者

○社会保険労務士法（抄）

第1条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて**労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。**

○全国47都道府県社労士会

○会員数**43,019名**(開業:24,254名,法人の社員:2,805名,勤務等:15,960名)(令和2年5月末時点)

【1. 人事労務管理の専門家】

具体的な業務には・・・

○就業規則、賃金・退職金制度（規程）、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用

○労働時間管理、人間関係管理（ハラスメント含む）、両立支援（病気と仕事、子育て・介護と仕事）、育児・介護離職防止・病気と仕事等の両立支援（職場復帰支援含む）、採用・退職、人材配置、定年、再雇用、短時間正社員導入、ストレスチェック制度、安全衛生管理、公的年金（企業年金含む）、福利厚生、雇用保険関係助成金などに関する相談・指導等のアドバイス

○個別労働関係紛争、労使トラブルの未然防止、円満解決（ADR含む）

【2. 労働社会保険関係の専門家】

○労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、約60の法律が主な業務範囲

○上記法律等に関する書類作成・手続の代理

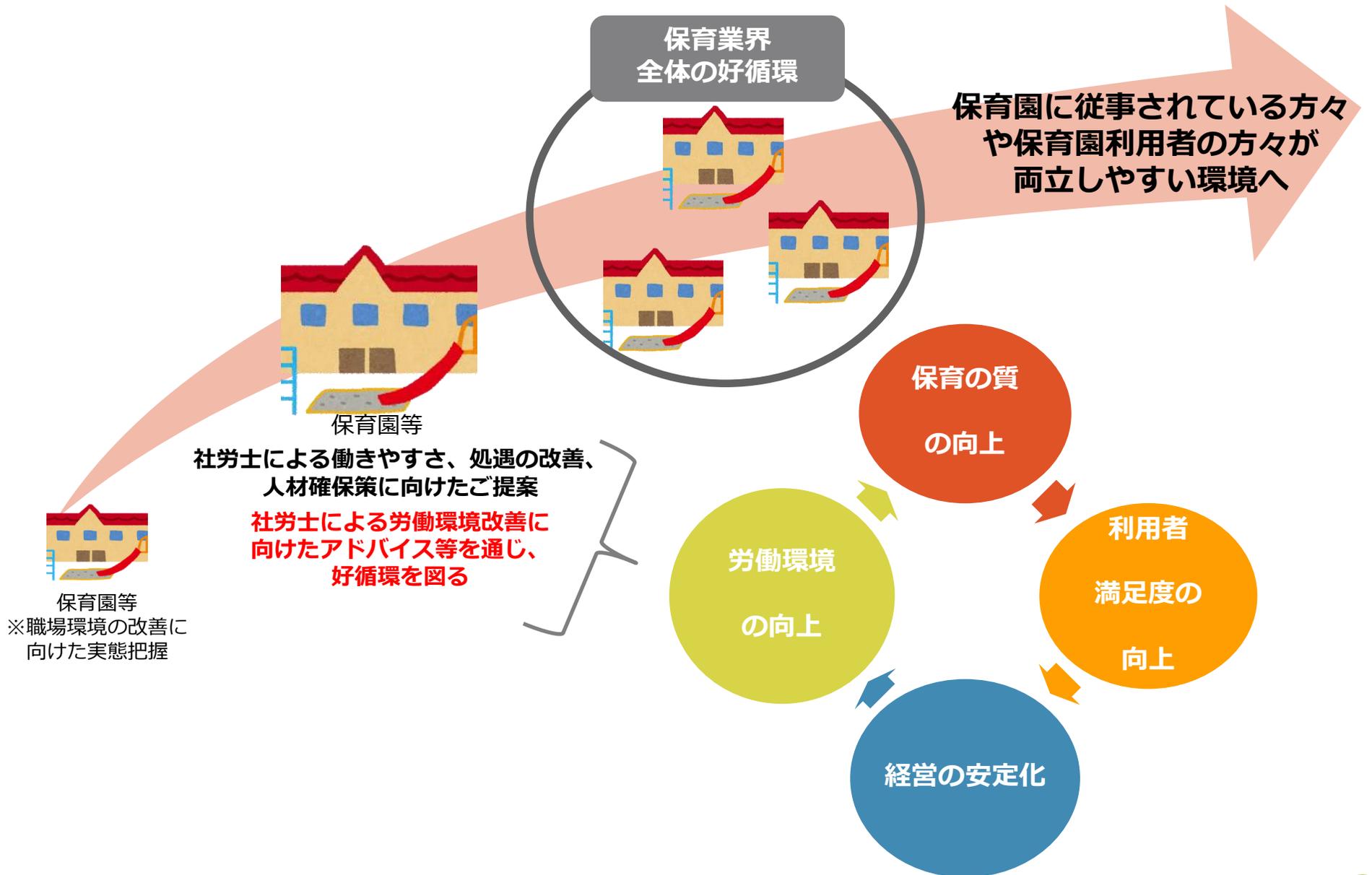
・就業規則、36協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等

・労働者名簿・賃金台帳等の調製



働き方改革の専門家

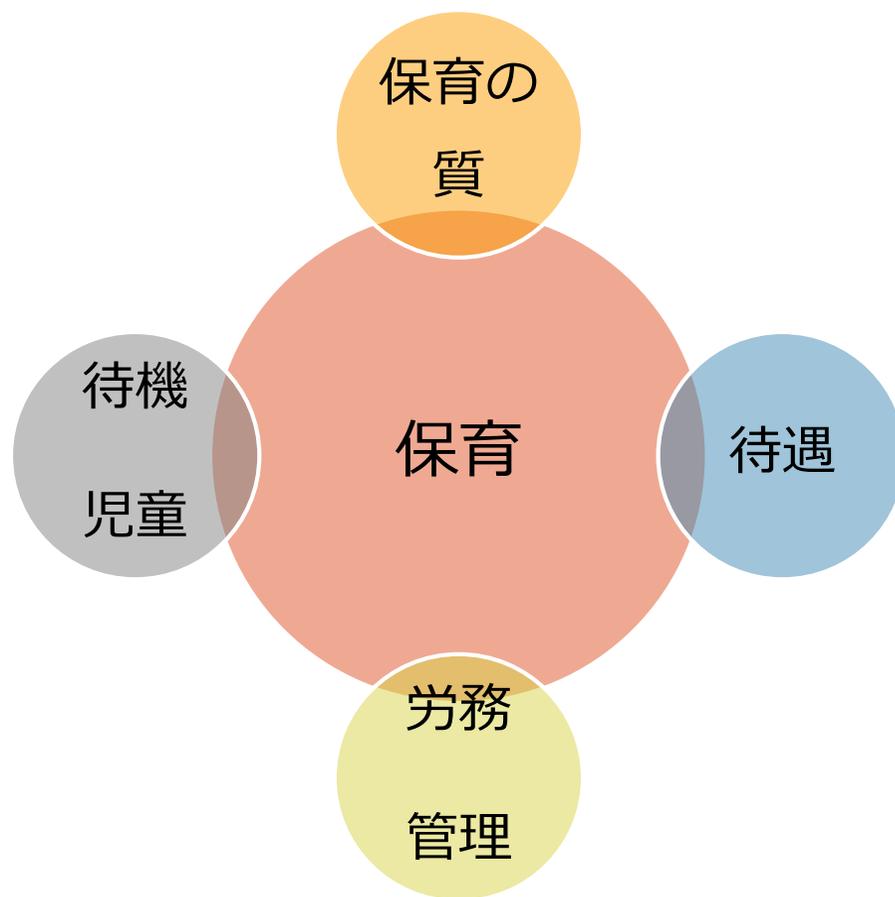
社労士会の保育業界への支援の考え方



事例紹介の背景

保育の問題については、労務管理上の問題、待遇の問題（保育士の利益）、待機児童の問題（保護者の利益）、保育の質の問題（子どもにとっての利益）等が挙げられますが、これまではそれぞれの当事者の中で個別に議論されてきたとの認識です。

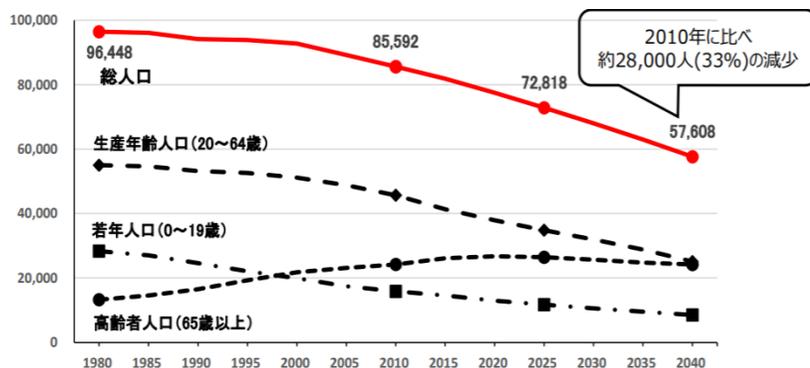
今回提示する兵庫県豊岡市の事例は、社労士と自治体が協力し、職場環境整備を切り口にそれぞれのステークホルダーが専門性と知見を出し合い、解決に向けての取り組みを行った事例になります。



豊岡の背景①—少子化の進行と若い女性の流出

- 豊岡市は、合計特殊出生率は高いが（2010年:1.94）、少子化・人口減少が進行している
- 市外へ進学した女性の回復率（卒業後、地元に戻ってくる人の割合）が低いことが、その大きな要因となっている

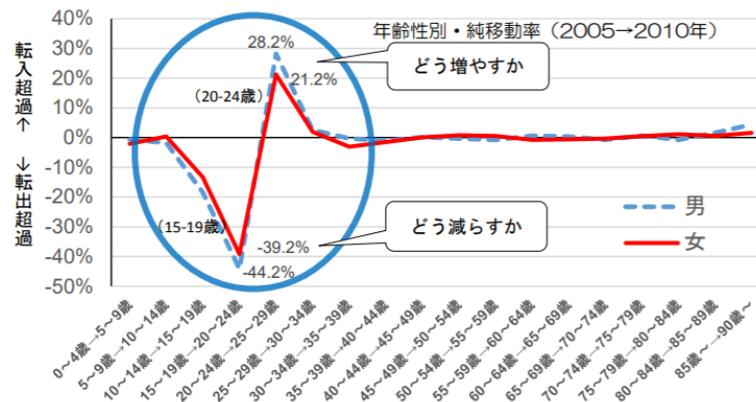
豊岡市の総人口と年齢3区分別人口の推移
(1980年～2040年)



(出典) 「豊岡市の地方創生（人口減少対策）」（市HPより）

市全体の人口は、2015（平成27）年の国勢調査では82,250万人だったが、2040年には57,608万人まで大きく減少する見込み

豊岡市の年齢性別・純移動率
(2005年～2010年)



(出典) 「豊岡市の地方創生（人口減少対策）」（市HPより）

10代の転出超過が20代の転入超過を大きく上回っており、特に女性の回復率が低い
若い女性が豊岡市に戻ってきていない

豊岡の背景②一保育環境の地域格差による保育士不足

宿舍借り上げ支援事業実施の格差

豊岡市では未実施であるため、豊岡短大卒業後に他府県への移動も見られる

※近隣の実施自治体

- ・兵庫県神戸市、姫路市、尼崎市、明石市、西宮市、伊丹市
- ・大阪府大阪市、堺市、豊中市、高槻市、枚方市ほか10市
- ・京都府京都市

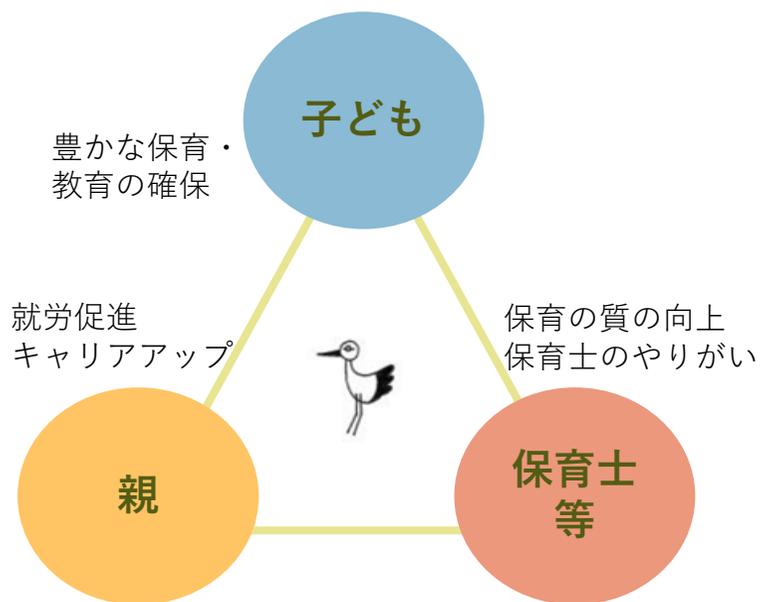
自治体の財政力の格差をすぐに埋めることは難しい・・・

保育園で働くことの魅力を最大限伝えていくことしか手段はない状況。

→待遇改善よりも労務環境と保育の質の向上を目指した。



豊岡市の保育園改革への取り組み



- ◆ いのちを運ぶ鳥＝コウノトリが育まれる町でより多くの子どもが誕生する（**出生率の上昇**）
- ◆ 親も子どもも未来をより豊かにするために親たちが経済的に自立（**新たな雇用の創出**）
- ◆ 最小組織の親子関係だけで子どもを育てるのではなく、地域/企業が協力して子どもの育ちに力を注ぐ（**保育・幼児教育の充実**）
- ◆ 子育て経験をした保育士等が再び現場に戻りたいと思う好循環が生まれる（**潜在保育士戦力化・定着**）

【豊岡モデルの好循環サイクルをつくる】

単に保育の受け皿を増やすだけでなく、保育士等が意欲的にスキルアップを図ること、労務環境を整え、保育士等のキャリア継続・キャリア伸長を可能としていくことが、豊かな子どもの育ちを保証し、親にとっても子どもを他者に預けて働くことに対する心理的障壁を取り払うことにつながる。

【具体的な施策】

- (1) 女性（主婦）の雇用創出
 - ・短時間勤務の推進
 - ・企業における柔軟な働き方の推進
- (2) 保育労務環境の見直し
 - ・短時間勤務者が勤務できる労働時間管理
 - ・潜在保育士や短時間勤務者の能力が発揮できる職務分担の見直し

事業実施当初の豊岡市の状況

豊岡ハローワークへの保育士の求職状況

求職登録者の中に保育士有資格者が31名
うち、保育園への求職者は1名のみ。

それ以外の方は別の業種・職種を希望していた。



- ✓ 市内約30園すべての保育所において人材不足が深刻な状況。
公立・私立1園ずつのモデル園を選出して重点的に改革を実施。
- ✓ 社労士と保育の専門化の先生、豊岡市が共同して実施。

【目標】
好循環を生む

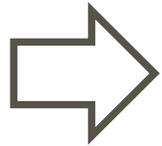
- 単に労働時間を削ることばかりに注視して保育の質が落ちることを防止
- 業務の効率化・労務管理・保育の質の向上のための研修時間の確保

①人材不足対応ー補助者の活用

社労士の 視点1

「保育の質」をより向上するには以下の環境を整えることが良い、との仮説を立て・・・

- 保育教諭が保育に専念できる
- 職場の仲間同士が提供している保育の状況を共有できる（話し合える、学びあえる）
- 眠っていたもしくは、新たなやりがいの創出やモチベーション向上につながる



保育教諭・保育事務の業務を明確に分けて
保育教諭が保育に集中できる環境をつくる

<これまで>

- ✓ 担任全員で会議をすることが難しい
- ✓ 週の保育についてじっくり話し合う時間を取りづらい
- ✓ 片付けや次の活動の準備と保育を同時進行しているため、保育に集中しづらい



<保育補助入職後>

- ✓ 週に1回、担任全員で打ち合わせ
- ✓ 話し合いの内容を事前に整理したうえで1週間の保育について担任間で話し合う
- ✓ 保育業務に集中できるように

①人材不足対応ー補助者の活用

社労士の 視点2

○保育園では様々な業務があり、その業務を棚卸・整理し、保育と保育事務を切り分けた結果、人材確保の観点から、人材を保育業界内だけに求めるのではなく、広く求めるようになるだろう・・・
 → (具体策) 保育園就職フェアではなく、あえてさまざまな業種の中の就職説明会を実施

【保育補助者の求人内容】

勤務時間

こどもが幼稚園児でも働くことのできる時間帯
乳幼児の成長を一通り経験している

業務内容

- ・ 食事の介助・入眠の補助
- ・ 清掃
- ・ おやつ準備

はたらく不安を吹き飛ばす
子育て*お仕事
大相談会!!

2018年10月22日(月) 13:00~15:00
 ほっとステージ
 主催：豊岡市
 共催：豊岡市立子育て総合センター ハローワーク豊岡
 後援：豊岡市PTA連合会

豊岡市内
 H30.10発行
 生活に合わせて短時間で働ける
「プチ勤務」
 子育て・家族・仕事・私らしさ
 どれも大事にしたいから！

仕事カタログ 2018

【プチ勤務とは】 シフトに加え、業務の細分化を行うことで生み出される、1日2、3時間〜、週1日〜といった“超短時間勤務”での仕事です。これまで働きたくても働けなかった主婦や子育て中の方が活躍しやすい勤務体系で、やのがいや働く喜びを感じられる、新しい働き方です。女性の雇用・活躍の機会を増やすだけでなく、職種全体の働き方改革にもつながるとして注目されています。

掲載企業(14事業所) ※五十音順・敬称略

1. アルタナティブ	8. チャイルドハウス保育園
2. 出石精和園	9. ティーアンドエムズ
3. ウノフク	10. ときわ別館
4. 錦水旅館	11. ノヴィータ
5. 旧馬銀行	12. ハイファイブ

豊岡で「プチ勤務」
 週3日〜 4時間〜 時給 895円
 子育て経験が活きる！園児と遊んだり保育士の業務をサポートする仕事です

例えばこんな働き方もOK！
 月水金 7時半〜13時 お昼まで
 月火水 11時〜15時 昼間だけ

未経験可 40代以上歓迎 資格不要 車通勤OK
 ママ歓迎 社員費用有 運転免許不要 交通費支給
 平日のみ 保険加入者 残業なし WワークOK

勤務開始時期：11月〜(応相談) 勤務日：月〜金 時間帯：応相談
 雇用形態：パート 雇用契約期間：〜平成31年3月31日(更新有)

小さい頃からの夢をかなえるため、現場でスキルを身につけながら、勉強もしています。(吉田さん)

Q 家庭との両立、できますか？
 保育園なので家庭の様々な事への理解があります！複数の職員でフォローしますので、急なお休みも安心してご相談ください。

Q どんな職場？
 スタッフの年齢は20歳〜70歳！みんながまるで家族のような、和気あふましい保育園です。

園庭での土あそび 安心空間でたっぷり遊んだり 栄養満点の給食を準備 我が子を思い出す食事風景

8 (株)豊友会 **チャイルドハウス保育園** ハローワーク求人番号:28090-66878
 勤務地：豊岡市下藤字吉道黒5番地
 TEL:0796-23-7799(平日8:30〜17:00)
 求人お問合せ先：採用担当 大木本(おおきもと)
 従業員：36名(男3名・女33名) 社員：20名 パート：16名
 このお仕事の休日：日祝・年末年始

採用担当：大木本さん 園庭の様子

効果

- ブースに来られた主婦が18名/33名 (うち保育士有資格者3名)
- 実際に求職された方が10名
- うち、就職された方4名

①人材不足対応ー補助者の活用

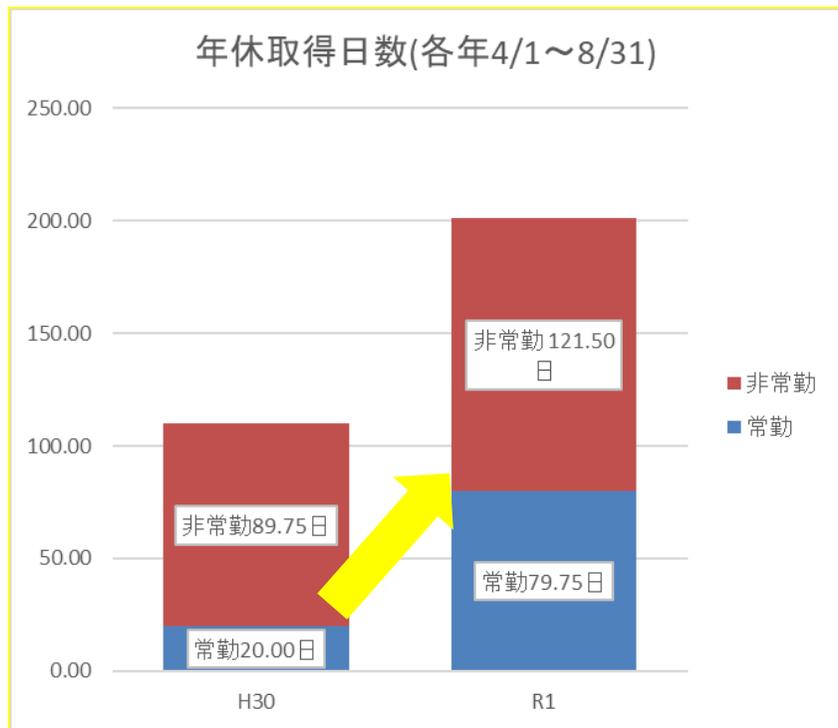
- ✓ 食事後の片づけを保育補助員に任せることで、保育教諭全員が食事後の活動や子どもたちの世話にあたることができるようになった。
- ✓ 担任(保育士資格有)の職員とともに寝かしつけの補助に入ることにより、連絡メールの入力等に当たることができるように
- ✓ 担任が園児にかかわっている間に、布団を敷いてもらうことで、ゆっくりと園児にかかわることができる
- ✓ 寝かしつけの補助にパート保育補助員が入ることにより、他のクラスの保育教諭が別のクラスの補助に入ることができ、担任全員によるノンコンタクトタイム及び打ち合わせタイム(休憩を確保したうえで+30分)を確保することができるように
- ✓ その他除草作業及び窓ふき等の清掃作業補助、傷んだ人形や衣服等の裁縫、子どもたちの安全確保のための見守り



①人材不足対応ー補助者の活用

保育補助員が入ったことによる効果

- ✓ 保育補助員と他クラス担任の協力によって、クラス担任全員で打ち合わせをする時間を確保（ピアノの練習や勉強の時間に充ててもよい）
- ✓ 年間休日数（公休日+有休取得日数）の大幅な増加
 - 常勤・・・前年比3倍
 - 非常勤・・・前年比1.3倍以上



「打ち合わせタイム」及び「ノンコンタクトタイム」作成のための保育補助員活用案

- 月のシフト表に、週休等で欠けないクラスで「打ち合わせ日」を設定する。
- 年休・振替休等により、設定日に打ち合わせができないときは、「ノンコンタクトタイム」として活用するか、他のクラスと設定日を調整する。
- 基本、「打ち合わせ」は週1回は確保できる。打ち合わせが必要でないときは、「ノンコンタクトタイム」として、「新休憩及びノンコンタクトスペース」でピアノ練習、休憩、読書、資質向上のための勉強、互いの学び合い等の様々なことに取り組んでよい時間とする。
- ノンコンタクトタイムは、事務室で通信や指導計画作成の時間にあててもよい。

☆その時間の保育は、下記の方法で保育補助員を活用する。

例	週休	その他の休み	打ち合わせ設定クラス
22(月)	嶋田		ぞう
23(火)	小林	山口	ひよこ
24(水)	植村	西垣0.5	きりん
25(木)	西垣	西垣・北林0.5	うさぎ
26(金)	中村		

☆打ち合わせ・ノンコンタクト設定日クラスの時間の流れ

○ひよこ、うさぎ、きりん、ぞうの担任

時間	内容	休憩
12:30～13:00	連絡帳記入	
13:00～	①谷口+保育補助員	②12:30～13:30
13:00～14:00	休憩	
14:00～14:30	打ち合わせタイム or ノンコンタクトタイム	①14:00～15:00
14:00～	②加賀見+保育補助員	

◇業務改革と資質向上のために、保育補助員さんが4名配置されたこともあり、時間外勤務の縮小と保育補助員さんの有効的活用を園内でも工夫していきたいと考えます。

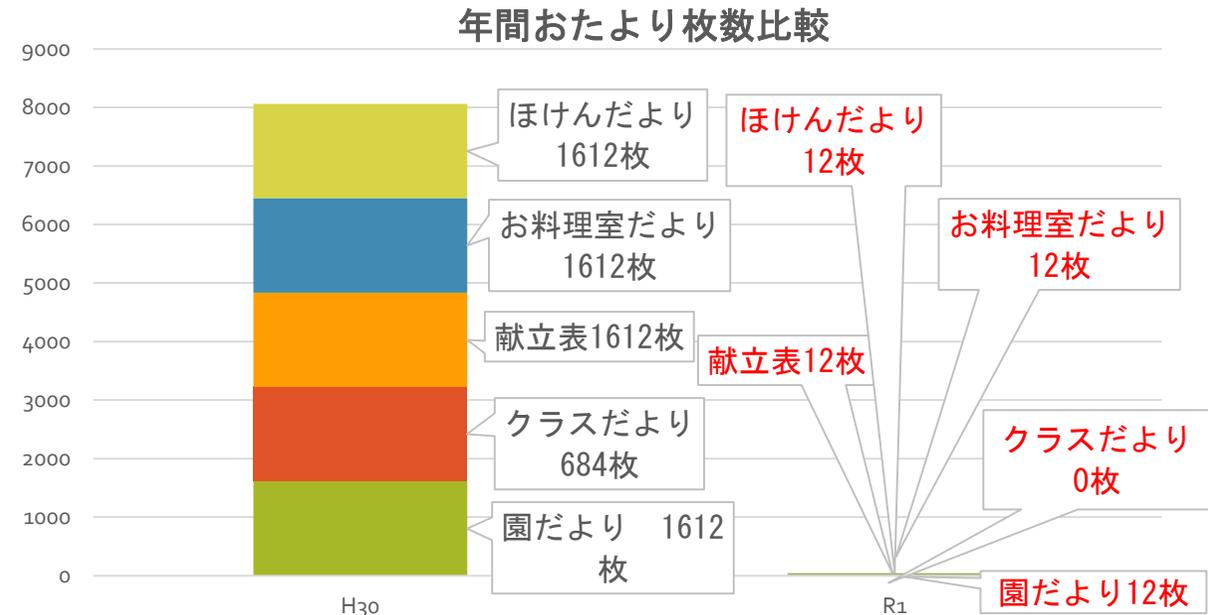
◇まず取り組んでみて、不具合があれば、ご報告ください。より良い方法を一緒に考えましょう。

◇ピアノが苦手な先生も、製作が苦手な先生も、リズムが苦手な先生も、得意な先生から学んだり、教え合ったり、教わったり、一緒に勉強したりする時間になればいいと思います。

タブレットやPCをうまく活用することで大きな業務改善につながった

- ✓ 記入時間の短縮
- ✓ ファイルを取りに行く→探す→戻しに行く の手間が省けるように
- ✓ 大量の印刷・配布→データで送って保護者にはスマホから見てもらう
- ✓ 朝の忙しい時間に保護者からたくさんの電話対応
もしくは、事務所からの手書きの伝達メモが事前のメール連絡でスムーズに

項目 (月あたり)	システム導入前	システム導入後
コスト	¥16,120	¥96
各園児への 配布準備時間	3,566分	24分



これまで費やしていた時間を研修や話し合い、
学びの時間に！

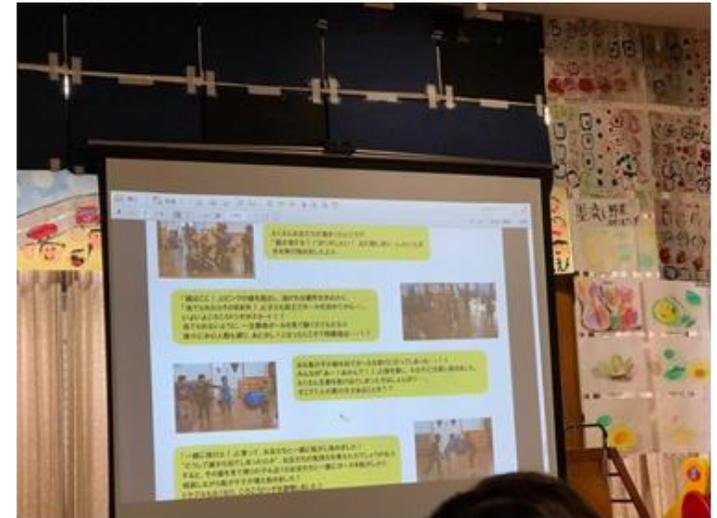
専門家の先生の研修

前半は座学の研修中心



後半からはより具体的なアドバイスを求めて各
クラスの取組（環境構成の工夫やエピソード）
について助言を頂く

業務改善や補助者の補充によってクラス単位で
の丁寧な話し合いが可能に



③保育の質



室内環境の変化



平坦な室内ではなく、あえて、でこぼこの環境にすることで、自由な発想を促す。



④多様な働き方（キャリアと処遇）

保育士のキャリアの問題

保育士不足の影響で結婚や出産を機に仕事を辞めた保育士が非常勤という雇用形態で現場復帰するケースが増えている。



スキルのねじれによる待遇の不公平感

若手常勤



ベテラン非常勤

意識の差による待遇の違い

ベテラン非常勤



補助的な非常勤

社労士の
視点3

- ①職務職責を明確化 → 常勤は何でもやらされて大変、という不安を払拭
- ②休む・時短以外の両立支援 → 働き方の工夫で働き続けるための支援を
- ③ベテランのパートにもリーダー職を → 同一労働同一賃金の観点で整理（若手常勤との関係）
- ④潜在保育士は補助的な業務からのスタートで安心感を

<モデル園事業の振り返り>

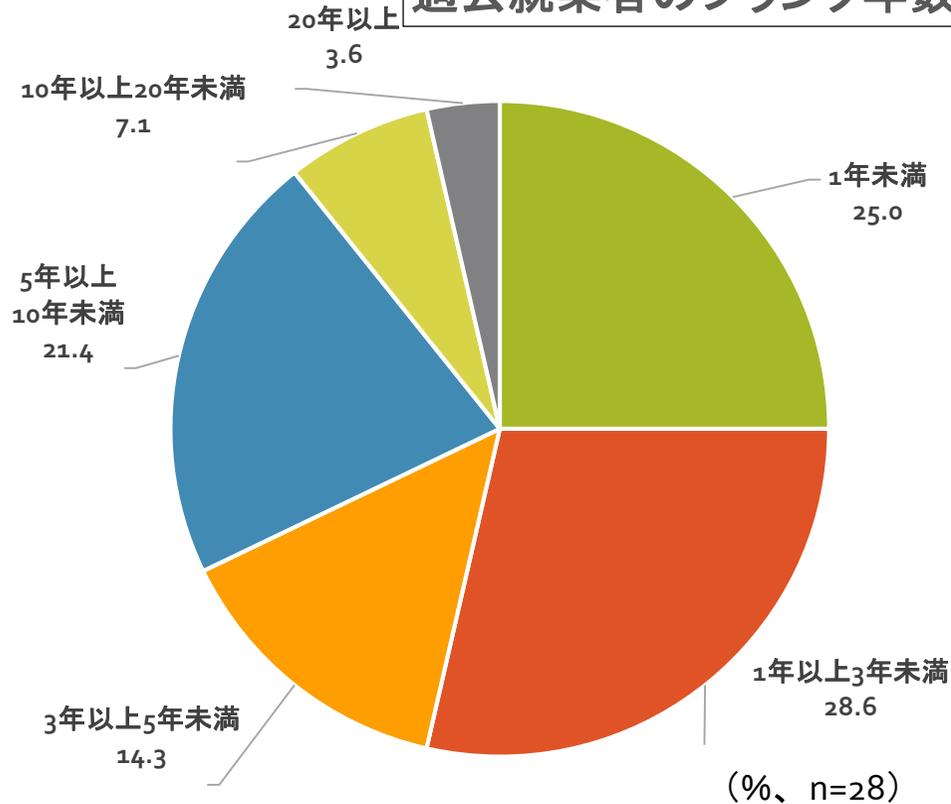
- ✓ 確認のやりとりの時間が簡略化されその分、話し合いの時間や準備の時間に活用する事ができるようになった。
- ✓ 保育システムのアプリを確認することで情報を共有することができ、色々な情報を一斉に確認する事ができるようになった。子どもたちの遊びや生活の様子をリアルタイムで伝えることができ、子ども達が降園した後も情報を発信できる。
- ✓ 保育補助員の方のおかげで時間外に行なっていた業務時間を時間内に確保できるようになった。今まで優先していた保育業務を保育補助者に任せられるようになった。
- ✓ ノンコンタクトタイムを設けることができ、話し合いをする時間が出来るようになった。
- ✓ いろいろな作業を任せられたり、雑務をお願いできることで、気持ちに余裕ができた。
- ✓ 保育士たちが変化を楽しみながら職員間で話し合い、チャレンジする姿が見られるようになった
- ✓ 担任の構成、シフト、休みの取り方の工夫など、勤務スタイルにもさまざまな変化を促し、働きやすい職場になった

<モデル園事業の振り返り>

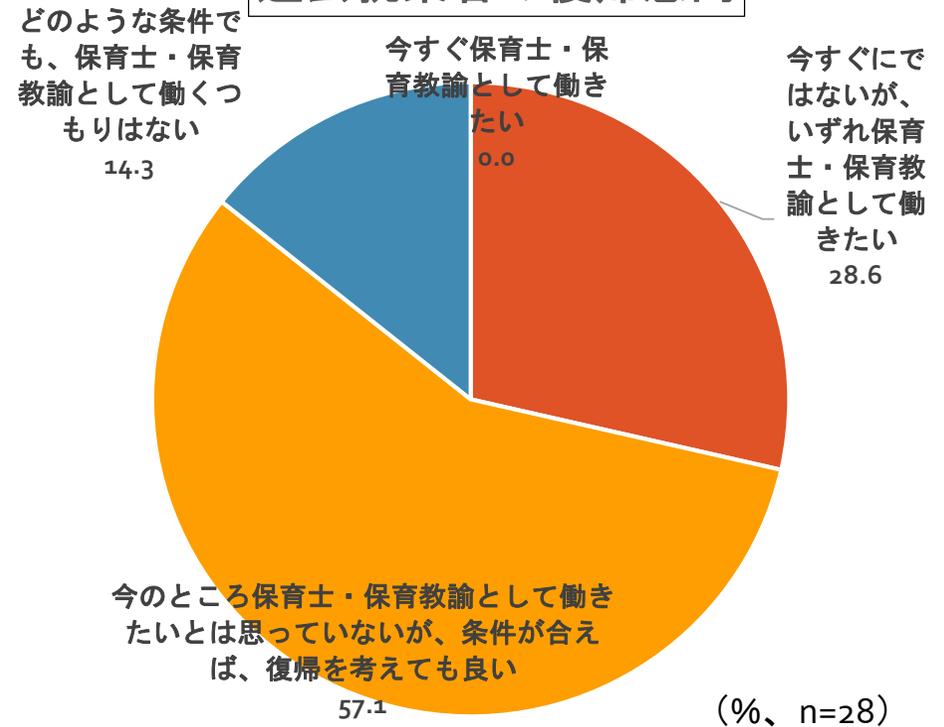
- ✓ 子どもたち（3歳児）は、成長とともに、生活の見通しをもって行動できるようになってきている。その発達段階に合わせて、片付けることにより遊びが中断してしまわないように、作ったものを置いておくスペースや、遊びの続きができるような環境づくりを見直した。
- ✓ 今まで休憩時間を短縮して確保したり、週1回確保することが難しかった打ち合わせだが、ノンコンタクトタイムの確保により、週の打ち合わせや保育の振り返り、子どもの様子について話し合う時間の確保が可能になった。
- ✓ 交流の時間を今まで以上に確保できるように、各クラス一日の生活の流れを見直すことで、他クラスの職員とも連携を密にしながら、全体で子どもの様子を見ることができるようになった。
- ✓ 渡り廊下や職員玄関スペースを、遊びスペースとして最大限に活用できるように環境を再構成する。移動不可能とあきらめていた職員の靴箱を移動することで、雨天時に0.1歳児が存分に体を動かして遊ぶことができる遊び場を確保できた。
- ✓ 週案の書き方を改善し、保育のポイントとなること、教師の配慮、援助することを具体的に書き、同じ気持ち、方向性をもって保育できるようになった。

豊岡市内で実施した潜在保育士調査結果より

過去就業者のブランク年数



過去就業者の復帰意向



- ✓ 半数以上が4年未満で退職してしまっている状況
- ✓ 時期が来れば、もしくは条件が合えば再び働きたいと思っている潜在保育士の割合が85%

保育士がいないのではなく、保育園等で働きたいと
思っている保育士がいない



**働きやすく、働きがいのある園をつくっていくこと
で保育士の採用定着、保育の質の向上につながる**

今回の自治体自体を支援する事例を通じ、
保育の現場・職業の魅力向上という観点で・・・

○保育施設の雇用管理改善を通じて、保育の質の向上、保育士の確保、保育士の前向きな視点が得られ、また、地域の雇用確保や雰囲気がとてもよくなった。

○保育業界以外の方々との接点を多く設けることにより、魅力を伝えられるのではないか。

（保育業界を理解していただくという点と保育業界以外の方が保育業界に触れてもらう機会を増やすことで、業界内では感じ取れなかった魅力が発見される可能性も）