

2020-7-10 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第3回）

○山本児童福祉専門官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第3回「保育の現場・職業の魅力向上検討委員会」を開催いたします。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中、また、あいにくの天気で足元が悪い中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

なお、本日、佐藤博樹構成員につきましては、御欠席となっております。また、会場に御参集いただきました構成員の皆様のほか、汐見座長、近江屋構成員、首藤構成員、那須構成員、馬場構成員、森構成員はオンラインでの参加となっております。

なお、本日の会議はペーパーレスとなっておりますので、お手元のタブレットを御使用いただきますようお願いいたします。また、オンラインの方につきましては、事前にお送りさせていただいております資料を御確認いただければと思います。

なお、資料につきましては、議事次第と座席表、資料につきましては1番から5番まで、参考資料が1番から5番までの計15ファイルとなっているところでございます。

操作方法に御不明な点などがございましたら、事務局のほうにいつでもお尋ねください。

また、会場の皆様におかれましては、入り口の消毒薬アルコールによる手指の消毒、マスクの着用、せきエチケットなど、感染症対策の徹底への御協力をお願いいたします。

また、今回構成員の交代がございましたので、御紹介させていただきます。

大分県福祉保健部こども未来課長、首藤丈彦構成員でございます。

○首藤構成員 よろしく申し上げます。

○山本児童福祉専門官 相模原市子ども・若者未来局参事兼保育課長、遠山芳雄構成員です。

○遠山構成員 遠山です。よろしく申し上げます。

○山本児童福祉専門官 どうぞよろしく申し上げます。

なお、カメラの撮影はここまでとさせていただきます。

（カメラ撮り終了）

○山本児童福祉専門官 傍聴される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どうぞよろしく申し上げます。

それでは、以後の進行につきまして、汐見座長、どうぞよろしく申し上げます。

○汐見座長 聞こえますでしょうか。大丈夫でしょうか。

汐見でございます。すみません。そちらに行って参加する予定でしたが、私、糖尿病で医者にかかっている、医者からなるべく今は出ないようにと言われたものですから、今日はこういう形で参加させていただきます。申し訳ございません。

本日は、「魅力ある職場づくり」というテーマで、ヒアリングを行って、その後にまとめて構成員から御意見を頂戴したいと思っております。

その前に、前回の開催から大分時間がたってしまいましたので、事務局から本検討会の

主な検討事項、スケジュール、それから本日のテーマに関する厚労省の様々な施策について、まず説明を受けたいと思います。よろしく願いいたします。

○大月室長 それでは、御説明させていただきます。改めて主な検討事項とスケジュールから御説明申し上げます。資料1を御覧ください。保育の質を担う保育士の役割は一層重要になる中で、本検討会では、保育士を目指す方や、保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるように、資料1の(1)から(3)にありますように、保育士という職業の魅力向上や、その発信方法などについて御検討いただくことになっております。本日は、「(2)の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」について御議論いただきます。

検討会のスケジュールでございますが、下段でございますように、次回は7月30日に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御検討いただき、8月末から報告書の取りまとめに向けて御議論いただいて、現時点では9月中に報告書を取りまとめ、必要なものについて概算要求をしていくことを考えているところでございます。

続きまして、資料2を御覧ください。これまでの検討会で頂いた主な御意見を御紹介いたします。事務局の責任で本検討会の主な3つの検討事項に沿ってまとめているところでございます。

一番最初の「保育士という職業の魅力向上とその発信方法」については、2月に開催した前回の検討会において数多くの御意見を頂戴しているところでございます。本日のテーマである「(2)魅力ある職場づくり」も密接に関係することから、これまでも御意見を頂いておまして、3ページ目から4ページ目になりますが、魅力ある職場でなければ、よい保育はできない。職員の処遇や働きやすい職場も重要だが、保育そのものの質が高く、魅力あるところには保育士が集まる。保育所においては、子どもの仕草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、いわゆるノンコンタクトタイムが必要ではないか。保育所の園長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。保育士のキャリアパスの明確化が必要、などの御意見を頂いているところでございます。

続きまして、資料3を御覧ください。1月から2月にかけて意見募集をした結果でございます。本日のテーマである「魅力ある職場づくり」に関する主なものについて、一言御紹介させていただきます。

5ページ目を御覧ください。働く職場としての保育所の魅力向上のために保育士等が取り組むべきこととして、保育士をはじめ、職員がコミュニケーションを取ること。研修等を通じて一人一人の保育感を認め合うこと。保育の専門性を高めること。ドキュメンテーションなどを利用した子どもの姿の情報発信などを通じて保育の楽しさを職員や保護者と共有するなど、構成員の御意見と重なるような御意見も多数頂戴しております。

一方で、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ほしいこととして保育士等から寄せられた意見としては、7ページ目から9ページ目になりますが、専門性に見合った賃金、休暇の確保、配置基準の改善等について意見が寄せられております。

ただ、この御意見の中には、保育士に対してなされることとなっている処遇改善が職員に還元されていないなど、当然行われるべきことが行われていないことも含まれておりますので、国として保育士等の賃金改善が確実になされるように、地方自治体と連携してしっかり取り組んでまいります。

そのほかの要望としては、9ページ目の下段にありますように、現場で困ったことがあれば保育アドバイザーが話を聞いてくれる巡回相談などがあればよいなどの御意見がございました。

これに関する厚生労働省の施策でございますが、資料4を御覧ください。2ページ目でございます。保育に関する計画・記録や保護者との連絡等のICT化を行うための補助事業でございます。1施設当たりの上限は100万円で、国が2分の1、自治体が4分の1、事業所が4分の1という負担割合が基本となっております。平成27年度から昨年度の途中段階までの実績として9,000以上の保育所等で活用されてきました。

続きまして、3ページ目、保育士の補助を行う保育補助者の雇上げに必要な費用を補助するものでございます。この事業は市町村が実施主体となり、保育士資格のない方が対象であります。実習等を修了することを要件としております。

また、資料の下のほうにあるように、保育補助者が保育士資格を目指す場合には、資格習得にかかる受講料等の補助を行う事業もでございます。

そのほか、保育補助者雇上げ費用として事業者に300万円程度を貸し付け、保育補助者が3年間で資格を習得した際には返還免除とする都道府県、指定都市が実施主体となる事業もでございます。

続きまして、4ページ目でございます。清掃業務や園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者への配置の費用の補助事業でございます。

続きまして、保育所における自己評価ガイドラインの関係でございます。保育所保育指針に基づき、保育所は保育士等の自己評価を踏まえ、保育所の保育内容等について自ら自己評価を行うこととなっております。

5ページ目から6ページ目にかけては、保育指針の改定を踏まえ、保育所の自己評価ガイドラインの見直しが行われたこと、その主な内容を説明しております。この自己評価ガイドラインの作成に当たっては、まずガイドラインの案を作成して、その案について、全国の様々な保育所にそれぞれの地域で有識者からのアドバイスを頂きながら、自園の自己評価の取組と照らし合わせる形で試行検証に御協力してもらい、内容を確定させたものでございます。

7ページ目でございます。その試行検証での成果も踏まえ、保育への手応えが生まれ、保育がより楽しくなる評価を目指して、自己評価ガイドラインハンドブックを作成しました。ハンドブックを活用して職員間の対話を心がけ、それを踏まえて保育の計画を作成し、保育実践、記録、さらに職員間の対話を通じた自己評価の充実というサイクルを繰り返せば、魅力ある保育の実践とそのための職場づくりにつながると考えております。ハンドブ

ック本体も本日の資料の参考資料6としてお配りしておりますので、お時間があるときに御一読ください。

保育課からの説明は以上でございます。

安定局から人材確保等支援助成金について説明していただきます。

○木嶋雇用復興企画官 職業安定局、○木嶋雇用復興企画官 職業安定局、木嶋と申します。よろしく願いいたします。

では、8ページ、人材確保等支援助成金について御説明させていただきます。保育関係で一番深いのは、IVの介護・保育労働者雇用管理制度助成コースかと思えます。人材確保等支援助成金は、雇用保険2事業、雇用安定事業として行われているものでございますが、幾つかコースがございまして、その中でIVの介護・保育労働者雇用管理制度助成コースというものを御紹介させていただければと思えます。

これは、介護事業所、保育現場において労働者、従業員の賃金制度をしっかりと整備していただきたいという、その旨の助成コースでございます。この賃金制度を整備していただいて、結果として事業所における離職率の低下が実現した場合に助成が得られるというものでございまして、一番うまくいけば3段階助成金がもらえるという形になっております。

まず、制度を整備した段階で助成50万円。目標達成すれば、さらに助成金が受けられます。これは事業所の規模に応じて下げ幅は変わってくるのですが、離職率低下の目標を掲げていただきまして、それを1年後達成した場合に1回目の助成金。3年後達成したときには2回目の助成金が頂けるというコースとなっております。もともと名前のおり人材確保等支援助成金ということで、なるべく離職率を減らして人材確保をしていこうという旨の助成金でございます。

先ほども案内がありましたけれども、賃金制度というのは、労働者にとっても非常に重要なものでございますし、モチベーション等に関わってくるものでもございます。これは都道府県労働局を通じての申請になるのですが、ぜひともそのような助成コースをどんどん活用していただければと思っております。

○汐見座長 ありがとうございます。

御意見があるかもしれませんが、最後のほうでまとめて意見交換をしたいと思っておりますので、今の御説明に対して、これだけは確かめておきたいという質問がございましたら、今、お願いいたします。どなたかいらっしゃいますか。

特にないようでしたら先に進めたいと思えます。本日のメインテーマ、ヒアリングでございます。「魅力ある職場づくり」は、本検討会の3つの課題のうち一番中心テーマですが、本日は5つの個人、団体からヒアリングを行う予定でございます。

初めに、EBEL代表で、企業を定年退職後に保育士として勤務されている高田さんより御発表をお願いいたします。第1回の検討会において構成員の方々から、魅力ある職場づくりに向けてシニア人材の活用、登用ということが大事ではないかという御意見がございま

した。本日は、保育士へのシニア人材の活用と、それから長年民間企業の勤務の経験がございまして、それを踏まえた保育所のIT化の促進等についてお話ししたいと思っております。

それでは、高田さん、よろしくお願ひいたします。

○高田参考人 こんにちは。改めましてよろしくお願ひします。保育園では「じじ先生」で通っております。よろしくお願ひいたします。

最初にビデオをお願いいたします。NHKのビデオです。

(ビデオ)

今日はテーマをITの問題とシニアの活用、この2つに絞らせていただいて、15分以内で終わらせていただきたいと思っております。

今、御紹介いただいたビデオですが、外資系の会社に38年勤め上げまして、その後待機児童の問題に啓発されまして保育士になりました。今、4年目です。新参者でございますが、毎日がとても楽しく、子どもたちと保護者と過ごしております。そこにあります本を出版しまして、自分なりに気がついた保育業界の課題をまとめさせていただきました。

今のビデオが130万回以上再生されまして、海外でもこれの英語版が提供されまして、かなりの声を頂いております。コメントでも1万5000件頂いております。ありがたいことです。

今、メディアからいろいろ注目されまして、真ん中に赤字で「NHKネット」と書いてありますが、これが今のビデオです。これは何を表すかということ、縦軸が待機児童の問題についてメディアが取り上げたもの。横軸が人生100年時代、シニアの生き方について。あえて各社から取材いただいたものをこういうふうに整理すると、こんな分布になります。緑がテレビ・ラジオ、黄色がネット、ピンクが新聞社、青が出版社です。同じニュースですけども、こういう形でそれぞれ捉まえ方が異なっております。何でこんなことを言っているかということ、後ほどのシニアの活用についてつながるからです。

要望のところはさらっと行きます。1番目の処遇については、厚生労働省、地方自治体の御尽力で少しずつ改善されていますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。

2番目の勤務のきつさ。職員数の増員。事務・雑務の軽減。休暇を消化したい。こういうことについて少しでもお役に立ちたいなということで、述べさせていただきます。

1点目のITですけども、その前に、今、保育園は足りない一方で、ブランドの確立というのが求められていると思っております。それで何が大事になってくるかということ、顧客満足度。顧客は誰か。子どもと保護者です。子どもたちの満足度を高めていくことが生き残りに非常に大事になってくる。そのためにはどうしたらいいか。職員満足度です。職員が満足しない保育園、企業は、絶対にお客様満足度に知恵が回りません、熱意が回りません。したがって、勤務時間ですとか休暇の消化、交代要員、こういう問題について改善を図ることが大事だと思います。

保育士の仕事というのは、皆様のほうが専門家ですけども、ここに列挙しましたが、

縦軸がお客様対応。顧客への対応に近いものを上のほうに。下のほうは内部作業。事務作業ですとか内向きな仕事です。横軸は、左側が定型、毎日必ずあるもの。右のほうは非定期。当然ITをするときは、下の赤字で表示されているものが取り組みやすく、効果も出てくるのですけれども、こういうものについて一つ一つやっていく必要がある。定量分析すると、この円の大きさはワークロードの大きさを示し、実際は大きさが全部違うわけで、価値があるものから取り組んでいく必要があると思います。

先ほどありましたタブレットの導入とか、一部IT化が進んでいるのですが、現実には1クラス1台のタブレットしかなくて、4人の保育士だと、待ち行列ができてしまいます。もう一つ、保育園も大手のほうになると、本来はCIOというITの責任者が必要なのですが、実際には外部のベンダーさんに依存しているところが多いです。ある保育園では、月案、週案が突然紙に戻りました。日案はタブレットに入れているのですけれども、木に竹を接ぐようなそういう現実が現場にはあり、保育士の生産性を下げます。

ITと言うと、園長先生の中には、保育園は子どもたちへの愛が大事だから、ITなんか必要ないみたいなことをおっしゃる先生がいるのですが、ちょっと次元が違うかなと思います。

この図の上のほうは顧客対応時間と内部事務処理時間と分けています。それぞれ園児、保護者に対する時間の費やし方。内部処理時間には、計画書、プランニング、報告書、こういうものがあるのですけれども、保育業界に入って気がついたのは、かなり紙が多いです。それと判こ。諸悪の根源とは言いませんが、根っこに監査の問題があって、とにかく紙を残さざるを得ない。段ボールに何箱もコピーをして、判こを押して。そこは改善の余地が非常に大きいなと思います。海外、カナダとかいろんなところとこういう付き合いがだんだんできてきて、そこは日本の特質で、改善するべきエリアかなと思っています。

この図の下のほうを見ると、基本的に顧客の対応の時間が見えますが、ITで浮いた時間を顧客の対応の時間に増やしましょう、充実させましょう。

それから、赤いところがあります。これは内部処理時間の矢印が下を向いていますね。内部処理時間、特に報告書をIT化することで、空いた時間に休暇を取っていただきたいという狙いです。

IT化によって効率が上がることがあるのですが、例えば事故報告書。保育の品質の大事な要点の一つだと思うのですけれども、事故が起きた、転んだ、ぶつかった、けがをした、病院に連れていった。残念ながらこれが現実に日々あるわけですが、何をやっているかというと、報告書は紙ですから、そこに保護者の名前とか住所を書くのです。病院に行けば、病院名とか住所を書くのです。その台帳は事務室にあるのです。セキュリティーがありますから各部屋に持っていきませんから。そうすると、子どもの面倒を見ながら一々行ったりできませんから、報告書は時限性もあり、ストレスがたまるのです。

例えばサイトウのサイが間違っていて、判こで押し直したりしないです。IT化すると、例えば3歳児クラスをクリックすると、19人の子どもが出て、子どもの名前をクリックす

ると、その住所も保護者も自動的に表示される。そしてけがの箇所も出て、頭、足などをクリックするだけで良い。そうすると、各データは分類・集計されて。すると、職員会議でどこの公園で事故が一番多いのかとか、どの部分のけがが多いのかとか活用できます。そういう情報が一発で分かるようなシステムで生産性だけでなく、保育品質が上がります。要は、紙の文化を変えていく必要があなとります。

保育園の先生は年度によって担当が代わる場合があります。でも、保護者はずっと覚えているのですね。1年目、2年目、3年目、4年目、5年目、どこをけがした。保育士の説明に、保護者は「大丈夫ですよ」と言ってくれるのですが、保護者の記憶には残っています。先生は担当が変わったりして、また紙文化ですから、分かりません。IT化されていけば、クリックするだけで時系列に1、何歳時にどんなけががあった、病院に行ったのも含めて全部分かるようになります。大きい事業者保育園だと数の数が10、20、50と多い。そうすると、うちの保育園はどういう事故が多いかと検索すると、クリッカー一発で出てくる。そうすると、保育品質の改善につながりますね。今は紙で、段ボールの中をひっくり返しても絶対できないです。これは一つの事例です。ITはタブレットを配るだけでなく、CIOを含めて体制を整える必要があります。

シニアの活用の話に行きます。先ほどのNHKの動画のコメントがとても多いので、後でゆっくり見てください。

先ほどのビデオを見た方は、3つの層の方がいます。1つ目は保護者の方方で、いっぱいコメントを頂いています。「保育士の大変さが分かった」とか、応援の声が多いです。2つ目は保育士や潜在保育士の方々です。「もう一度復帰したい」、「保育士の仕事はきつい」などのコメントを頂いています。3番目がシニアの方々です。50代、60代で、「今は、企業で働いているのだけれども、次の道を考えています」「保育士という道もあったのか」「保育補助から徐々に入っていこうかなとか、」「短大は幾らぐらいかかるのだろう」とか、いろんなコメントが来ています。

自分自身の反省を踏まえて、シニアが新規に保育の仕事に取り組むときの注意点が5つあります。①健康であること。②謙虚であること。「かつては企業で100人部下がいた」「部長だった」とか、そんなことは忘れて、新人としての謙虚さが必要。③好奇心が大事歌でも踊りでも、好奇心をもって取り組む。④週3日の勤務でもいい。働き方改革で、週3日でも十分。そういうシニアが2人いたら、5日間働く常勤よりも多く仕事ができます。⑤最後に笑顔です。女性保育士も子どもたちも、最初は警戒していますので、笑顔は大事なコミュニケーションです。

最後に御提案ですけれども、シニアの保育士の方を活用するために、養成校や通信教育にシニア人材の入学を薦める少子化で入学者が減っている中で、シニアはホワイトスペースです。今、お配りした中に通信教育のパンフレットにもありますように、保育士は女性の仕事イメージがあります。保育士のうち男性は5%です。養成校や通信教育にとって、今まで誰も取り組んでいなかったシニアへのアプローチによって、人手不足、保育士が休

暇を取りやすくできるなどの、メリットもいろいろあります。そういうシニアのスキル、経験を活用する意味で短大とか通信教育、養成校や通信教育でシニアへの間口を広げて欲しいです。大きな投資や予算がなくてもできる改善ですので、よろしければ、お手伝いさせていただきます。

それから、保育士の人材仲介会社です。私が保育士資格を取ろうと思って申し込もうとしたときに、ホームページでの申し込み画面で、年齢が50代までしかなかった経験がありました。保育士資格があっても、60歳以上は申込が出来ませんでした。人材仲介会社にも、シニア保育士への間口を広げて欲しいです。そういうことを改善していく必要があるし、地方自治体での保育補助向けの研修の場にも、シニア人材の活用を考慮した研修が必要でしょう。

最後にメディアです。今日いらしているのかどうか分かりませんが、メディアの方にシニアを保育士としてもっと活用しようよという積極的なアプローチをしていただきたいと思います。

以上の保育士や保育補助へのシニア人材の活用については、お手伝いさせていただければ、幸いです。最終のページはまとめです。ITの活用。による生産性向上と保育品質の向上残念ながらOECDの中でも、日本の労働生産性は34位、大きな課題です。これは保育士だけではないですけれども、生産性を高める。ことはとても大事です。また保育業界へのシニア人材の活用も、少子化が進む現在、大事です。養成校や通信教育での「学び直し」で保育という新しい道にチャレンジしていただきたいということです。

以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

大変貴重で、刺激的な御提案だったと思います。

何か御質問がございましたら、短い時間ですけれども、お願いいたします。よろしいでしょうか。また最後のほうでまとめた議論をいたしますので、そのときにでも出していきたいと思います。

それでは、高田さん、どうもありがとうございます。（拍手）

続いて、社会福祉法人日本保育協会から御発表をお願いいたします。発表者は、伊澤さんと杉上さんです。保育3団体には保育士がやりがいを持って長く働き続けられるような保育所の取組例。特にそのような保育所を支援する団体のほうの取組についてお話しいただければと思っています。よろしくをお願いいたします。

○杉上参考人 では、よろしくをお願いいたします。私、日本保育協会の杉上と申します。伊澤と一緒に参りました。

まず初めに、ここにお集まりの先生方におかれましては、日頃から保育の充実に御尽力いただきまして、誠にありがとうございます。また、この会では保育の現場や保育士の魅力向上といった難しいテーマを御検討いただいていることに対しても感謝いたしたいと思っています。



先ほど座長のほうからお話をということでございました。この検討会の趣旨に即したお話ができるか分かりませんが、活動などを通じて日頃考えていることなどをお話ししますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

資料5-2の表紙をおめくりいただきまして、そこから行きたいと思ひます。まず、保育現場や保育士の魅力向上に関して、どんな要素を考えればいいのかという点を考えてみました。今、保育の現場では保育士の確保が課題となっております。量の拡充などにより、そもそも保育士の必要数が増加しておりますが、一方で、保育士資格を有している方というのは、それ以上の相当数に上回っている状況と承知しており、保育現場としてはどうすれば保育士の確保がスムーズにいくのかという問題と直結しているのだろうなというふうにも思っているところでございます。

なお、通常ベースでのお話をして、今回新型コロナウイルスの状況下での心配事など不安な点について、最後に若干申し上げたいと思っております。

まず、保育士の魅力向上ということを保育現場に置き換えれば、保育士の仕事が社会的に認められて、高く評価を得ること。結局のところ、保育の質の向上を通じてやりがいやモチベーションをどう高めていくかということが現場での実践になると思っております。また、その際、保育士一人一人だけではなくて、保育施設全体を通じた取組が必要と考えているところでございます。このためには、職場の環境の改善、職務の見直しであるとか、あるいは職務に応じた処遇改善ということが不可欠と考えております。これらについてどのように確保していくかは後ほど御説明申し上げますが、研修などを通じて最後はそれぞれ保育士さんが考えること、あるいは施設や法人全体で考えていただくことも多々あり、団体としてはそれらのヒントをどのような場でどのような形でどの程度示すことができるのか。特に職場環境や職務改善などについては、実際には人の配置、あるいは現行の公定価格の中では限定的にならざるを得ないという面も当然あるわけでございますけれども、どう工夫していくかということが、まさしくそれぞれの施設、法人においてどう保育士を確保するのかということに直結するものと思われまふ。

また、これから保育士となる方々については、進学や就職に当たって、保育団体としてどういう関与ができるのか。背景にはネガティブなイメージをどう払拭していくのか。現時点では、学生さんとは実習等を通じて保育の現場を知っていただくことがより具体化する接点とは考えますが、もっと早めに接点を持つていく必要があると思っております。

御承知のとおり、今でも小さいお子さんの将来なりたい仕事の相当高い位置に保育士さんという職業が挙げられております。また、資料を見させていただきますと、参考資料の中に、保育士の現状と主な取組の、養成校の学生が保育職への就職を目指すことを決めた理由の断トツの8割弱が、保育士になることが夢だったとなっております。一方で、小学校や中学校でも課外授業や職業体験などで保育所の現場を見知る機会も今、増加していると思われまふが、進学指導や就職指導などの場面がどのような形で、必ずしも希望の進路に向かわなくなるというケースも相当あるやに聞いているところでございまして、例えば

そうした養成校だけでなく、養成校以外の学校の担当の方、これまでさほど接点があるわけではございませんので、どのような方なのか、不明な点もありますが、そうした方たちの意見調整の場も必要ではないかと思っているところでございます。

1枚おめくりいただいて、協会としてどういうことを実践しているかという点でございます。1つ目は、古くて新しい話でございますが、保育事業に関する顕彰事業ということは、従来から長年にわたってやらせていただいているところでございます。各自治体や国のほうでもいろんな形で実施されているところでございますけれども、永年勤続表彰として長年の御功績、御労苦に対する表彰という形でございます。

また、長年という要件ではなくて、年齢や経験年数を問わず、保育実践についての研究を募集し、優秀なものについて表彰するというのもさせていただいているところでございます。報告書、あるいは発表の場という機会を設けたりすることを最近では行わせていただいております。

4ページ、研修会の実施ということでございます。保育士の職員向けには保育士とキャリアアップの研修をかなりの頻度で、また管理職向けの研修も協会独自の事業として実施させていただいております。特に働きやすい環境づくりなども、主たるテーマとして実施したり、あるいは研修内容に盛り込んだりしてやっているところでございます。

また、実習指導者研修ということで、これから保育士となる方に保育所の内容を適切に伝える、あるいは実習を効果的にするため、養成校との効果的な連絡調整など、保育所側における実施に向けての研修ということもやらせていただいておりますが、こういったことも一つ保育所の魅力を伝えるものなのかなと思っているところでございます。

なお、現状ではなかなか集合研修は実施できない状況にありますが、メリットとしては、研修の中にワークショップを織り込むなど、つながりを持たせる効果は捨てがたいものだと思います。

5ページでございます。本検討会の趣旨とはちよつと異なると思えますけれども、保育団体としてはいろんな形で行政機関への予算であるとか、制度の要望活動をしております。これも一つの大きな柱であるということを一言だけ付記させていただきたいと思えます。

最後に、今回の新型コロナウイルスへの対応に関連して少しだけお話しさせていただきたいと思えます。今回の新型コロナウイルスへの対応で学校が休校となる間でも、保育所は規模を縮小して、医療従事者をはじめとする事業継続が不可欠な事業に従事されている方々のために、原則開所の方針が示されて、現に緊急事態宣言下においてもほとんどの保育所が開所されたところでございます。社会を支えるインフラであることを示したのではないかと思っているところでございます。

後ろのほうの資料に関連して、厚生労働大臣が発言された関係者に向けた感謝の言葉などを付けておりますが、こうした事実を広く広めることも、まさしく魅力の向上になるのではないかと思っているところでございます。

もう一点は、反対に心配事でございます。実習の機会などが失われることによって、来

春保育所の保育士が確保できるのかどうかということをご心配しているところでございます。養成校の実習の話を入れさせていただいておりますけれども、先ほど申し上げました協会の研修の話、今年度研修ができるのかどうか。現在準備期間等もありまして、既に秋口までの研修については中止、延期ということになっているところでございまして、引き続きできるのかどうかということをご心配しているところでございます。

新型コロナウイルス関連では、社会全体が影響を受けて、今後もどのような状況になるのか不明な点多々ありますが、保育の現場や保育士などの職員の頑張っている姿を発信していけたらなと思っているところでございます。

次に、資料の説明だけでございます。6ページでございます。先ほど申し上げました厚生労働大臣発言。二度にわたって発言いただいておりますが、参考につけさせていただきました。

なお、資料としてはつけておりませんが、6月12日に当協会の理事長が天皇皇后両陛下に保育の現場について御進講する機会を頂きました。新型コロナウイルス感染症によって緊急事態宣言が発せられたときも、全国の保育所が原則開所ということで、社会的使命を果たしたことなどについて、両陛下より全国の関係者への労いのお言葉を頂いたということでございます。

7ページでございます。昨年度協会で開催した研修の一覧表をつけさせていただいておりますので、御参考にとということです。

最後の最後は、協会のごく簡単な概要をつけさせていただきました。

以上で御説明については終わらせていただきます。お役に立てる話ができただろうか、定かではございませんけれども、御清聴いただきましてありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

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。

ただいまのお話について、何か御質問ございますでしょうか。お願いします。

○那須構成員 福岡市にございます中村学園大学の那須でございます。いつもお世話になっております。

今、提示していただきました資料の中で、最後のほうに出てまいりました参考2という資料でございます。令和元年度保育人材センター研修事業実績一覧をもう一度出させていただくことは可能なのでしょうか。時間がかかるようでしたら、口頭で申し上げます。この表を拝見いたしますと、一番下に研修の申込者数並びに受講者数の取りまとめが書いてございます。合計の欄を拝見したのですが、申込者数が1万2211名。これに対して受講者数が9,370名。実に2,800名ぐらいいが、申し込んでいたにもかかわらず参加ができなかったのか、されなかったのか。その理由は様々だと思うのですが、本日のこの会の主たるテーマが「魅力ある保育の職場づくり」についてというところでございますので、こうやって2,800名も参加できないという実態は、何を物語っているのか。要は、学ぶ機会が与えられない

のか。参加できない理由は様々だと思いますが、学び続けるということが保育職の魅力として非常に重要なポイントだとすれば、実際は研修に出られないとなると、これは大変なことになっているのではないかなと思うのです。このあたりのことについて、今後の対応と申しますか、そういったお考えがあれば教えていただきたいのですが、いかがでしょうか。

○杉上参考人 例えば1番の乳児保育担当者研修会ということで、東京開催と書いてあります。定員が250名のところ、応募が400名ありました。実際お受けいただいたのは、定員をちょっとオーバーしておりますが、285名ということで、物理的なギャップがここにあるわけでございます。主な理由を積み上げていくとかなり大きな数字になっております。

なお、令和2年度、今年度につきましては、そういった研修会の開催等について、いろいろ調整しながらやっているわけでございますけれども、先ほど来申し上げているとおり、集合研修の形で今やらせていただいていますので、今のところ研修が開催できないというような状況になっているところでございます。

また、こういった時代になりましたので、インターネットを活用した研修というのも今、準備中でございます。全てそういった研修に置き換えられるとは思いませんが、そういった学びの機会というのも団体としては考えていきたいと思っているところでございます。

以上でございます。

○那須構成員 ありがとうございます。大変よく分かりました。

繰り返しになりますが、本日の議題が魅力ある保育の職場づくりでございますので、学び続ける環境というのは、極めて魅力ある職場づくりにも関連してくることだと思いますので、御質問させていただきました。ありがとうございました。

○杉上参考人 もう一点だけすみません。ここに掲げさせていただいたのは、日本保育協会の本部が主に実施しているものでございまして、実は各県の委託を受けたり、あるいは各県の支部が独自に実施するという研修も別にございます。それについては表に入っていないので、念のため申し添えさせていただきたいと思えます。

以上です。

○汐見座長 先生、よろしいでしょうか。

○那須構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 先ほどの表は、保育士のほうは定員よりも申込みのほうが数がかかなり多いということで、定員に近づけているのですが、園長・主任のほうは、定員を満たしていない研修が圧倒的に多いのです。ですから、この辺り、園長・主任の研修をどう進めるかということは別に課題があるのだろうということをここから読み取れると思うのですが、それはまた後に議論したいと思えます。

○杉上参考人 ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思っております。

○汐見座長 それでは、時間もございますので、先に進めたいと思えます。

続いて、社会福祉法人全国保育協議会及び全国保育士会より御発表をお願いいたします。

発表者は、村松さんと北野さんです。では、よろしく申し上げます。

○村松参考人 皆様、こんにちは。座ったままで失礼いたします。全国保育協議会の副会長を務めております。村松と申します全国保育士会の会長を務めております。本日は、常任協議員の北野と一緒に参りました。北野は全国保育士会副会長を務めております。2人とも保育士資格を有した園長おります。よろしくお願ひいたします。

私からは、全国保育士会とはどういう組織かということをお説明させていただきます。資料の2ページ目になります。毎年4つの事業を柱として展開をしておりますが、基本的には「情報を発信する」ということと「研修を行う」ということを大きな柱に据えながら事業を展開しているところです。先ほども研修こそがやりがいにも通じるという話がありましたが、同じように私たちのところも組織としては研修を中心にしながら、資質の向上に努めていくことを大きな柱にしています。

また、令和2年度は保育の魅力の発信ということをお重点事業として。取り組んでいますさらに、今、このような御時世ですので、全国各地でコロナ禍における様々な工夫を重ねながら保育を展開しておりますけれども、今後それらの事例を集約しながら、また発信をしていく、そういう取組をしていきたいと思っております。

この後は、具体的に保育士がどのようなことにやりがいを感じているのか、どんなところが魅力なのかということについて、北野より北九州市の取組を通して御説明を申し上げます。

○北野参考人 北野でございます。よろしくお願ひいたします。

北九州市という一つの地域ですし、それから短期間での聞き取りですので、これが全ての声になるかどうかは定かではございませんが、生の思いを把握するために語群選択とかスケールではなくて、記述式でのアンケートをいたしました。保育士になって良かったこととか、うれしかったこと、頑張っていることなど、項目は10項目です。「経験年数3～5年程度」(47名)、「経験年数7～10年程度」(36名)、「主任保育士」(63名)、「施設長」(30名)の計176名から回答を得ることができました。まだ細かい分析はできておりませんが、これまでの調査、あるいは本日の資料3ともかなり重複する結果が出ております。ここに出てくる結果がほぼ重なるということは、これが本音だなと感じております。

またアンケートで調査した「5年後、10年後、どんな保育士になりたいか」は、キャリアデザインにつながり、「保育士を目指す人に伝えたいこと」は、後輩を育てるということにつながる。そして「地域社会や周囲の人に伝えたい保育の魅力」ということが、おそらく本検討会の大テーマであろうと思っております。

「保育士になって良かったこと」の中では、「子どもどもの…」とか、あるいは「子どもどもたちと…」とか、「子どもどもとともに…」という言葉が多く出てきました。これはやはり子どもの人としての根っこを育てる、重要な人間形成の基礎を培う役割だということ、子どもどもの育ちに寄り添っているということ、どの階層も実感しているということでございます。

また、「大変なことや困っていること」を挙げてみますと、実は3年から5年目の保育士よりも主任級保育士のほうが保育について迷っている、悩んでいるということが多くなっています。しかし、それは恐らくやり続けることで考えるポイントが高くなっているのかなとも思いますし、「迷っていること」も、実は新人よりもむしろ主任級のほうが「人間関係」という数字を出しているのです。この人間関係も、恐らく人間関係の調整ということで考えるきっかけが多いのであろうと思います。

「うれしかったこと、喜びを感じることは、もちろん「子どもどもについて」がどの階層も1番になっているのも、子どもどもとともに、子どもどもの傍らで育ちに寄り添う保育の真髄というものがここに出ていると思います。

「頑張っていること」も「保育・スキル」についてということですので、これも学び続ける専門職ということの自覚があるなどのだ思わせていただきました。

7番の「5年後、10年後、どんな保育士になっていたいですか」という資料を御覧いただきますと、「信頼性の向上」とか「専門性の向上」のところ、施設長自らが専門性の向上を図りたい、5年後、10年後、専門性の向上だということを言っていることは、やはり学び続けるという前向きな姿勢がある。つまり、魅力があるからこそ学び続けたい、継続したいということが言えるのではないかなと思います。

8番、「コロナ禍での再認識」ということでございますが、ここにも掲げましたように、「保育所は社会を支える大事な役割だと再認識した」。そして「感染のリスクの不安を抱えながら保育に取り組む使命感」といったものを保育士みんなが感じているのですが、エッセンシャルワーカーとして、社会のインフラ、ライフラインを支えるのだと使命感に燃えつつも、社会的地位や認識の低さに対してやりきれないむなしさを感じているという声も少なくはありません。

9番目、しかし、それでもやりがいのある仕事として、「後輩や次世代に伝えたいことは何ですか」という項目では、人生の一番大事なときに関わるのだということ。子どもどもの成長を保護者とともに見守るのだ。それをまた喜べる存在だということ。そういったことも大きな数字として出ていますし、「継続すると給与も休みも保障され、安定した職業」という回答からは恐らく少しずつキャリアアップの概念が根づいてきたのかなとも思います。

10番目、ここが本検討会の大テーマでもございますが、「地域社会に伝えたい魅力は何ですか」です。保育園は様々な年齢の人が集う一つの社会であるということを私たちは発信したい。そして、子どもどもたちが日々学んでいること。大人も育つ場所だということもお伝えしたい。家庭でできない様々な経験ができるように、保育士はその日暮らしではなく、きちんと発達段階に合わせた保育というものを計画的に行っており、お保育の中の遊び、生活の中に生きる根っこが全て詰まっている。こういった声をが多く記述されていることに、やはり私たちの魅力とそれをどう発信するかということが結びつくのではないかと思います。

○村松参考人 ただいま北九州市保育士会の調査を報告させていただきましたけれども、私たち保育士というものは、全国津々浦々おおむねこのような思いを持って保育をしているということが言えるかなと実感をしているところです。

では、改めまして、保育所として、保育士がやりがいを持って長く働き続けられるようにどんなことに取り組んでいるのかということをもとめてみたいと思います。今の説明にもありましたが、私たち保育士というのは、日々子どもどもを通して感動の場面に出会っています。それこそがやりがいであり、日常の保育の中で感じる喜びを共感して、ともに語り合える仲間がいることがとても必要なこととなります。そうした土壌をどのように醸成していくか。それは施設長や主任保育士等々の役割になるかもしれませんが、基本的には職員間の協働とか連携が大きな肝になると考えております。

加えて、自園の保育を新任保育士にどう説明していくかもとても大事なことになります。

そして、少しずつですがキャリアアップという道筋も見えてまいりました。その道筋をさらに自覚できるような階層に応じた研修計画を各園がそれぞれ策定して、それに基づきながら保育をしていくこともとても大事なことになります。

さらに自分たちがことが そして、何よりも自分たちがどのような研修を受けてきたかという履歴を私たちが持っている。それも大きな力になるかなと思います。

そして、これらを実現するための働く場としての環境づくりもとても大事になります。これは保育の面もと運営の面の両方の視点がありますが、いずれにしても、ちょっと立ち止まって、「ねえねえ、あの子がねとか、…」 「こんなようなつぶやき言葉を聞いてすごくうれしかった」といったことが何げなく語り合えることが環境づくりにつながるし、それがやりがい、保育の楽しみ、喜びみたいなものを実感できるところでもあります。給与等の処遇だけではなく、それに勝る魅力も実は保育所は持っていると言えます。

それから、コミュニケーションの円滑化を意識した、誰もがフラットに意見を言い合えるような職員会議や園内研修の工夫なども積み重ねながら、様々な工夫をしています。

次に、こうした保育士を増やすために今、組織として取り組んでいることを説明申し上げます。まずは、先ほども申し上げました魅力を発信するための事例集の作成です。各園それぞれ、自分たちの園の取り組みを自信を持って発信してくださると思いますので、それらを集約して、共有していくということで、やりがいを感じている仲間たちが多くいることも実感できればと思っています。

それから、私たちの保育士会はブロック別に様々な活動をしております。その情報共有も大きな役割を果たしているところです。

次に、保育内容や保育士の専門性の発信については、DVDやポスターの作成をしています。DVDは以前の指針のときにつくったものなので、若干どうの部分修正が必要ですがこのDVDを活用して養成校等々、広く御活用いただくようにPRをしていきたいと思っております。

11月29日は、保育士資格が国家資格になった日でもあります。この日の一つの機会として、毎年ポスターを作成しています。これをいろんなところに貼っていただいて、保育の

仕事というのは養護と教育を一体的に行っている、養護も教育もちゃんとやっているところであることを広く周知する活動をしています。

また、保育士会のホームページもさらに充実した内容に発信していきます。

次のページは、このDVDがどんなものかということ載せておきました。

それから、皆様のお手元に保育士会便り「だよ」が2部あるかと思います。特に今年度の296号では「だから保育はおもしろい」ということで、様々な方たちの保育のやりがい、楽しさというものを載せて特集を組みあります。もう一つは、こうした楽しさ、喜び、生きがいを養成校のほうにもっと発信しなければいけないということも考えてこれをつくりました。

○北野参考人 こうした全国保育士会の方針等をふまえた地域の取り組み例を最後に報告します。北九州市では、11月29日前後に駅前的大型ビジョンで学びは遊び、遊びは学びですと題して、遊びの中には学びがいっぱいといったキャッチコピーをつけたコマーシャルを流したり、自作のファイルを配ったり、または保育士の仕事分かるように、保育士のナビゲーションというものを作り小中高に発信して、出前授業に行ったり

それから、市内の各園におきましては実習指導担当者を決めて編集研修を実施したり、あるいは実習力アップセミナーということで、実習前に保育を目指す学生さんをサポートする取組をしておりますし、現場をより正しく知っていただくために養成校の先生方を対象にした研修も行っています。また、実習生には就職後も就職したその入り口で立ち止まるのではなくて、基礎知識、自分のポジション、キャリアアップ、たたずまい、そういったことも心得ましようねという思いを込めて保育ハンドブックというものを作成して、現場でもフォローアップしているところです。

○村松参考人 最後に、国を挙げたポジティブキャンペーンをぜひ展開していただきたいと思っています。どうしてもネガティブな情報が先走ることがありますので、私たちだけではなくて、もっと影響力のある皆様方からポジティブなキャンペーンをしていただきたいということと、11月29日を「保育の日」として創設していただき、さらに保育というものの前向きなところを国民の皆様にご理解いただく、そのような取組もぜひお願いしたいということをお願い申し上げます。

どうもありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

ただいまのお話について、何か御質問ございますでしょうか。

特にならなければ、またまとめて後で討論したいと思います。

村松さん、北野さん、ありがとうございました。

それでは、続いて公益社団法人全国私立保育園連盟より御発表をお願いします。発表者は塚本さんと山口さんです。よろしくをお願いします。

○塚本参考人 皆さん、こんにちは。公益社団法人全国私立保育園連盟の常務理事の塚本



でございます。

私どもの団体は、全国の私立の保育園または認定こども園等が今日現在9,985会員加盟しておる保育団体でございます。主に研修でありますとか広報、こういった情報共有などに取り組む保育団体でございます。

本日は、魅力向上についての私ども連盟の取組につきまして、山口のほうから発表させていただきます。

○山口参考人 皆さん、こんにちは。全国私立保育園連盟常務理事の山口たかこと申します。本日はこうした保育の魅力向上について、保育現場の声を聞いていただく機会を与えてくださったことに感謝いたします。

保育人材の確保が困難な今もなお、保育士や幼稚園教諭は多くの女の子の憧れの仕事です。常に将来なりたい職業の上位にランクしています。これは子どもたちが保育園やこども園、あるいは幼稚園での園生活で保育の魅力を肌で感じているという証拠です。保育は魅力にあふれた仕事なので、この検討会も魅力向上よりも「魅力発信」というふうに言っていたほうがいいのかもしいかなと思っています。

さて、その保育の魅力を感じていただくために、地域や社会に保育の取組を発信していく必要があります。今もなお「開かれた施設づくり」とか「園庭開放」などをスローガンにしている園がありますが、これは閉じていると言っているようなもので、根本的に見直す必要があるのではないかと思います。

保育の魅力を発信していくのは私たち保育現場からです。私たち保育現場では、子どもたちを保育することや、保護者を支援していくことに全力を注いでいるので、余力がありません。行政や養成校の力を借りながら保育の魅力発信に積極的に取り組んでいきたいと思っています。

しかし、残念なことに、今は保育の仕事について、お給料が安いとか、保護者対応が大変とか、ノンコンタクトタイムが取れないとか、保育のやりがいや魅力を分かってもらうためには、こうしたネガティブなキャンペーンではなく、先ほどお話がありましたポジティブキャンペーンを行っていただきたいと考えております。

本日は、全私保連が取り組んでおります保育の魅力向上発信につながる具体的な実践報告、提案をさせていただきます。保育の魅力を発信していくためには、まずは言うまでもなく保育者自身が働きやすい環境の下で、保育という仕事に専念でき、自信とやりがいを持てることが一番です。それにはもちろん、労働条件や環境、人間関係など、取り組むべき課題は多岐にわたっていると考えられますが、まず保育者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できる。加えて、いつもそばにいる子どもたちの笑顔や成長を感じられることにやりがいを見つかることができるのではないかと思います。

全私保連は、予算対策、制度検討、保育運動の三本柱で活動しています。中でも保育運動は、全私保連の中核をなす取組です。その基本的な方向としては、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で、全ての子どもを全ての大人で支えていく社会の実現を目指しています。

また、全私保連の保育運動の取組を視覚的に社会に向けて訴える象徴として保育リボンを作成しました。このバッジです。保育リボンは全私保連が作成しましたが、決して団体の象徴ではなく、子育てに関わる人はもちろん、それらを取り巻く地域、そして社会全体で子どもの育ちを支えていこうという保育運動の象徴です。長期的な計画とはなりますが、虐待のオレンジリボン、入学のピンクリボンなどと並び、社会全体で子どもの育ちを支える保育リボンとして広げていきたいと思っています。いろいろな団体の枠を超えて、全ての人が生まれてきてくれた大切な命、まさしく社会の宝、その大切な命の育ちを社会全体で支え、見守っていききたいと強く願っています。

次に、具体的な研修の取組を報告いたします。平成24年から4年間、京都大学名誉教授の鯨岡峻先生に講師をお願いいたしまして、広く全国の保育者たちを対象に同じ研修を実施しました。全国6ブロックにおいて、子どもの心の育ちを支えていくことを主眼に、エピソード記述による子どもの心の育ちや、それを支える保育者の在り方などについて学びました。また、平成28年からは玉川大学教授の大豆生田啓友先生に、同じく全国6ブロックにおいて保育実践の見直しと、それらを保護者に伝えていくことを重要課題とし、その実践のためには、職員の同僚性や保育者の自己肯定感の向上が不可欠であるということも教えていただきました。

また、今年からさらなるステップアップとして全私保連が行っている研修を総括的に見直ししていく研修基本計画会議を設置して、グレードアップを図っていききたいと思っています。

そして、それぞれの研修を通して、保育者自身が子どもたちにとって何が一番大切で、今、何が必要なのかということをしっかり理解し、その保育実践を自ら発言していくことが自信となり、専門性を高め、そしてやりがいにつながるのではないかと考えています。

こうした子どもの主体性を大切に作る保育をしたい、今の保育を見直したいと思って取り組んだある園の事例を紹介させていただきます。いつもは園全体で行われていたお店屋さんごっこの行事でしたが、少し立ち止まって振り返ることにしました。すると、先ほど申しあげました子ども主体の遊びを通して学ぶ保育への研修を受けた保育者が立ち上がりました。まず、職員同士で日頃の保育を語るができるような園内研修を企画し、とにかく細かいルールなどは設けずに、語って、笑って、楽しむことから新しい気づきや発見が広がったようです。その後に取り組んだお店屋さんごっこが激変しました。各クラスで子どもたちが何を知りたいのか、何をやってみたいのか、子どもたちとの話し合いの中から見えてきたものや、大人の思いや都合だけではなく、子どもの心に寄り添ったからこそ様々なことに気づいたことなど、新たなお店屋さんごっこが始まりました。クラスでの活動から異年齢との関わり、3歳未満児への移動販売、夕方にお迎えに来られた保護者も巻き込んでのお店屋さんごっこは大盛況でした。

途中、会議でお店屋さんごっこへの発言を求められたその保育者は、楽しい、んー、楽しいです、とにかく毎日楽しいですと満面の笑みで答えたそうです。その報告を聞いて、この一言がいつまでも私の心に残っています。今、彼女にとってやりがいを実感することができる保育は最高の職業なのではないか。そして、いろいろと悩んだり、迷ったりすることはあるけれども、楽しいと思える職場にこそ保育の魅力が詰まっているのではないかと思います。

しかし、その魅力ある職場に至るには、まず園のトップである園長の保育を変えたい、職場を変えたいと願う思いが根底にないと動かないということは、言うまでもありません。

このたび、保育士にもキャリアアップの制度化により、研修の受講が処遇改善の条件に位置づけられました。全私保連が取り組んでいるこうした研修をキャリアアップ研修として認めていただき、全国全ての地域で多くの保育者たちが保育についての知識を深め、専門性を高めることによって、もっともっと自信をつけていってほしいと願っています。

また、現場で頑張っている保育者をしっかりと社会全体で認めていただき、評価していただくことで、子どもたちや養成校で学ぶ学生をはじめ、広く人々に保育の仕事が憧れの職業として魅力を感じてもらえるのではないのでしょうか。

私たちは、今回の新型コロナウイルス感染症が全国に拡大する中、介護や医療従事者、宅配や食料品等の小売を行うなど、社会生活を維持するためのいわゆるエッセンシャルワーカーの方々のお子様を保育園やこども園で受け入れるため、感染リスクを抱えながら懸命に必死に保育の継続に取り組みました。この間、加藤厚生労働大臣から感謝と励ましのメッセージも頂きましたこと、また、国や行政からも手厚い御支援を頂きましたこと、改めて御礼を申し上げます。本当にありがとうございました。

私たち全私保連は、これからも子どもの育ちを支える保育の重要性を社会に積極的にアピールしていきます。その取組をぜひ行政や養成校の先生方に後押ししていただきたいです。また、就学前の保育の重要性に賛同する企業・団体とも連携して、保育の魅力を社会に発信していけたらとも考えています。こうした取組を通して子どもたちの笑顔をより一層輝かせて、保育者の笑顔を保育現場に広げられるようになることを願っております。

どうも御清聴ありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

ただいまのお話について、何か御質問ございますでしょうか。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と申します。すばらしいお話をありがとうございました。

私どもは社会保険労務士として保育園の労務管理というものを中心に行っているのですが、今回の話はとても興味深くお聞きしたのですけれども、前半に保育士の処遇のお話をされていて、その後に保育士のやりがいというお話がありました。私も子どもがいるので、ああ、すごくいいなと思いながら見ていたのですが、保育士さんたちが自分たちの仕事が楽

しいと思って、本当に心から楽しい、やりがいにつながったというすばらしいエピソードだったと思うのですが、一方で、それに対する外部評価というものが保育の世界には少し欠けているのかなと思うのです。ああ、よかったね、保育士のやりがいにつながったね、楽しい、よかった。でも、それに対しての外側からの評価。自己評価は高まったかもしれないのですが、保育の質の評価とお給料、待遇というものを結びつけるのが私たち社労士としても物すごく難しいといつも感じています。そこで、団体としてそういったことに対してどんなふうにお考えか、ちょっとお聞きしたいなと思います。

○汐見座長 お願いします。

○塚本参考人 ありがとうございます。

今おっしゃっていただいたとおり、私どもは日々保育の中でいろんな実践をしているのですが、それを発信するのが下手なのですね。やっていることをやっているよ、やっているよと言わな過ぎて。今回のこの事例につきましても、園ではみんな、やってよかったねと。子どもたちも喜び、職員も喜び、園長からの評価は得ているのですが、その先に行っていないので、今、申し上げたように、私たちがやっていることは本当にやりがいがあるし、一つ一つ子どもの成長を見守っていけるといいうすばらしい仕事なのですが、そのことも含めて発信できていないということが大きな課題だと思っています。

ですので、私たち連盟では、こういった事例を広報紙とか、月刊の「保育通信」で紹介したり、あるいは実践発表の機会を研修会の中で設けたりということで、発信する努力はしているのですが、まだまだできていないなという反省点ではあります。

ありがとうございます。

○菊地構成員 園内でのこういった企画だったり、子どもたちの育ちをしっかりと変化させたとか、いいほうに持っていったと。見るだけでも変化が見られるのですけれども、そういったものが、普通の企業だったら、その人の評価や職員の評価に直結するのかなと思うのですが、そこがよかったねえという称讃で終わってしまうというのが。それ自体がいいほうへ行くというのを評価するというのは難しいと思いますし、ただ、そこに何かしらの評価というものが今後検討されていってもいいのかなと。せっかくここまで頑張ったことに対しての評価というものが、外部でもそうですが、園の中でもしっかりと評価されるといいのかなと思いました。どうもありがとうございます。

○汐見座長 あとはよろしいでしょうか。

今の私保連の御発表は、保育の魅力を向上するためには、まずやっていることをもう少しきっちり発信しなければ、そことつながらないのだろうということで、そこに特化して報告いただいたとっております。

塚本さん、山口さん、ありがとうございました。

続いて、日本保育者支援協会の代表理事でいらっしゃる新保さんより御発表をお願いいたします。保育というのは楽しい仕事で、保育現場は大変やりがいがあるのですが、保護者対応に大変苦労しているという現実もあるわけですね。それでうまくいなくて魅力が

下がるという話もしばしばお聞きします。新保さんは、日本保育者支援協会として、会員となっている保育者等が保護者とトラブルになったときの相談支援等を行っておられて、本日は保護者との関係構築、あるいは保育におけるチーム力などについてお話しいただきたいと思っております。

新保さん、よろしく申し上げます。

○新保参考人 新保です。よろしく申し上げます。

私たちの仕事は、保育3団体の皆さんの大きい枠の中で、どちらかというとその隙間の仕事をしています。この業界に入って今年でちょうど50年。4月に74歳になりました。去年、9回目のポーランドに行ってきました。なぜかというと、1989年11月20日、第44回国連総会で子どもの権利条約が採択された。その提案国がポーランドで、その大きな原動力になったのがコルチャック先生。そのコルチャック先生がワルシャワのゲットーからトレ布林カ絶滅収容所に送られて、子どもたちと一緒にナチスに殺されました。それが子どもの権利条約の最初の一滴です。そこをバスで、行ってきました。今回で4回目です。自分の仕事を振り返る意味を含めて行ってきました。

そこで受け取ってきたのは、「子どもではないーそこにいるのは人間であるー」、これが非常に大切なテーマだと思っておりますが、今日与えられているのは保育園の魅力。先ほどいろんな先生がおっしゃられたように、非常に魅力のある職業であるということは、年を取れば取るほど本当によく分かってきました。

しかし、現実の現場は大変です。何がといたら、保護者問題です。だから、子どもは好きだけど、私は保護者のことだったら嫌だと辞めていくという事がたくさん起きています。特にリスクの大きい親との関係では、担任が辞め、看護師が辞め、園長が辞め、副園長が辞めということが年に数回起きています。そういう現実がありますので、当協会ではNPO東京都公立保育園研究会と業務提携しています。私は、歴史が70年以上あって、会員が1万人いる、その顧問ですので、その退職者の皆さんのお力を借りながら今、保護者対応のトラブルに当たっています。

新しい保育園だけではなく古い歴史のある保育園ほど、実は保護者問題が大きくなっています。なぜかというと、自分たちの今までの経験だけで対応をしているからです。決して経験が間違っているわけではありませんが、今の親の置かれている状況が大きく違い、コミュニケーション能力が弱くなってきています。

もっと分かりやすくお話しします。今回のコロナの時に起きた事例です。連れてくるのはお父さんで、迎えはお母さんだという家庭。園児の靴下の事で担任の先生と言った言わないの行き違いがあり、少し大きな問題になりました。その話をずっと聞いていたら、あることがわかりました。それは、お父さんが保育園に子どもを連れてきたときにマスクをしていなかったのです。それに対して、担任の先生は、「お父さん、マスクをしてください」と言いました。実はそのことでお父さんはカチンときていることがわかりました。保育士も保護者もコミュニケーションのトレーニングが必要な事例です。

保護者対応で何が難しいかと言えば、初期対応です。どの先生も言います。でも初期対応は間違ってもいいのですよ。間違っただということが分かったら、それを早い時期に直すことです。から4年前に大変なことが起きて、結果的に複数の担任が辞め、看護師も辞め、園長、副園長が3月に辞めるとい事例がありました。役所から依頼があり、解決までに10か月かかりました。最終的にその子は、児相と子家センと警察と私が入って、本当は施設に行く予定でしたけれども、おじいちゃん、おばあちゃんとその園児のおばさんが引受人になってくれるといことで解決しました。今、東京の真ん中辺りでは高学歴、高収入で、そして親になれない親が増えている。非常に学歴がありますから権利要求が強過ぎて、職員たちの対応が難しいのが現実です。

それを担任に任せるのか、それとも保育園に任せるのかという任せでなくて、応援してあげる。支援のおかげで退職まで保育士でいられた、園長でいられたというお礼は毎年来ています。魅力あるということは、先ほどの先生方がおっしゃったとおりですけど、現実の問題としてそれをどう支えるのかということがとても大事です。それをぜひシステム化していきたいと思いながら、最低週3日は現場に行っております。私が一番保育園現場を知っていると自負しています。それは公立とか私立とか、株式会社とか、小さいところでは保育ママ、そういう生の声をどれだけ聞いて、それをどう具体的に支えることができるか考えています。

保護者対応で私たちが入ってどうなったのかということについては、資料1にあります。巡回前はこうだったという4人の先生が、巡回後にどういう感想を示したかという資料です。

もう一つは、去年からスタートした、アクションリサーチです。今、保育園の現場で大きな問題の一つは、リーダーがリーダーになれないことです。先ほど園長、主任育成の話もありましたけれども、もっと現場で大事なことは、クラスリーダーがリーダーをとれない、自分だけの保育で精いっぱいになってしまう。だから、若手をきちんと育てられない。実践を組み立てられないことです。

うちの協会では、そのことについて、まず園の問題点は何かということを探るために、2人から3人の退職園長を派遣して、アドバイスをするのではなくて、一緒に保育をします。午前中保育をして、午後の子どもたちの昼寝のときにほかの先生にそのクラスを見てもらって、そこで実践の振り返りの話し合いをします。3回繰り返します。それをまとめまして、さらに提携している研究者のグループに見ていただきます。その園の具体的な課題、こうやったらいいのではないかなという提案をしております。このアクションリサーチのおかげで、現場の先生たちは、もうやめようかなという意見がありましたが、もう少し頑張ってみようかなと思ったのが資料2に抜粋して入っております。

今、1市5区と契約をしてやっておりますが、特に1市というところは、私自身が十何年行っております、そこの保育総合アドバイザーという形で仕事しております。そこでどんなことをしているのかというと、資料3のところにあります。13時に行って打合

せをして、それからその園のテーマに沿っているいろいろワークを使って園内研修をします。大事なことは理論でなくて、その園で起きている具体的なことにどうしたらいいのかということが実は問われています。保育力はチーム力ということ。では、何が大事かといったら、あなたの園は、あなたのクラスはどこラインにいますか。相談、報告、連絡ができていますか。報告、連絡、相談ではありません。保育の職場は、まず相談することです。悩みを相談するのでなくて、うちのクラス、今度の運動会はこういうふうにしますけど、いいですかという相談をさせないと、自己解釈で仕事をしてしまう。それが大きな問題になっていきます。

もう一つは、保育のバランスがいいか。保育界というのは、保育の水準、保育の技をとっても大事にしています。だから、ベテランほど水準を問題にします。でも、新人はその水準にもいけていません。だから、まず水準でなくて、バランスを合わせながら、どうやって自分のクラスをつくるのか。そこに力点を置かなければいけないのですが、保育の研修はやはり保育の水準というところに重きが置かれています。

その次に、全職員が同じ方向を向いているかどうかです。だけど、保育界は、必ず全職員が同じ方向に向いているかどうかをまず第一に挙げるのです。具体的にはどうするかというと、職員同士は笑顔で挨拶をして、今日の健康状態を話すことができる職場をつくらなければいけません。今回コロナのことで、今、大事なことは自分が具合が悪いということと言える職場です。陽性者が保育士の場合~~も~~、その先生が休んだところから休園は2週間になります。保護者には名前を呼んで、挨拶をして一言。子どもには1日1回子どもの目をしっかり見て、笑顔で名前を呼んで抱きしめる。そういう誰もができる具体的なことが大事になってきます。

実は私自身が~~は~~60を過ぎてから保育園の現場の園長になりました。今、その理事長をしています。今から8年前、国と厚生労働省の御協力で、東村山にある全生園というハンセン病の療養所に保育園を移転しました。なぜ移転したかということ、元患者さんたちの平均年齢が85歳以上になって、子どもを産むことも育てることもできなかつたけれど、子どもの泣き声を聞いて最期を迎えたい、子どもの笑い声を聞いて最期を迎えたいという元患者さんの思いで全生園に保育園をつくりました。本当はその交流をここでビデオで見せられればよかったのですが、生命というのは親から子へ、子から孫へとつながるものではなくて、親の世代が子どもの世代をつくり、子どもの世代が孫の世代を育てていく世代間の生命の連鎖です。その大きな要が保育園だと思っております。

これからは保育園の魅力だけでなく、保育園そのものが大事な時代になってくるのではないかと思いますので、希望とか、保育園はこんなところだよということはもちろんですが、保育現場を支える仕組みとか、応援する対策が必要ではないかと思っております。

ありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

ただいまのお話について、何か御質問ございますでしょうか。

ないようでしたら、新保さん、どうもありがとうございます。ヒアリングに御参加いただきまして、感謝いたします。

それでは、ヒアリングを終わりにして、議題（２）のほうに入っていきたいと思います。議題（２）は「魅力ある職場づくり」に関する意見交換でございます。それでは、本日のヒアリング内容を踏まえた上で、各構成員より今日のテーマである「魅力ある職場づくり」について、自由に御意見を頂きたいと思います。

最初に、保育現場の働き方改革研究会の報告書をまとめられた大分県の担当課長である首藤構成員から、改革のモデル園となった保育所の状況などを簡単に御説明いただければと思っております。首藤構成員、お願いいたします。

○首藤構成員 御指名いただきました大分県のこども未来課の首藤でございます。前任の御手洗から引き継いで参加させていただく機会を頂きました。よろしくお願いいたします。

大分県では、今、御紹介いただきましたように、平成30年度に保育現場の働き方改革研究会を開催いたしました。その内容を少し御紹介させていただきたいと思います。本日の参考資料2-1にその報告書の概要版がございます。

今回のこの報告書では、課題の洗い出しや現場で実践できる改善策のほか、右端にございますような行政に望む支援策ということで、大きく6つ挙げておりまして、その報告に基づいて昨年度から具体的な取組をしているところです。

その中で、現場における実践支援といたしまして、例えば専門家による働き方改革の実践支援ということで、大分県内に働き方改革のモデルとなる園をつくらうという趣旨で、3つの園に専門家としてコンサルタントの業者に入らせていただきまして、6か月以上にわたって数回重点的に支援に入るという取組をいたしました。モデルとなる園に対しましては、全ての職員にアンケートを取りまして現状の分析をし、個別にヒアリングを行い、課題を把握する。そして、主任の保育士さんを中心にアクションプランをつくる。そして、実際に行動して進捗を確認し、振り返っていくという流れで行ってまいりました。

例えばモデル園の一つに臼杵市のすみれこども園さんというところがありますが、こちらの園では6年前から問題意識を持っておりまして、ノンコンタクトタイムでありますとか、ノンコンタクトデイ、専用休憩室の確保、ICTのシステムの導入など、いろいろ取り組んできたところでございますけれども、今回専門家の支援の下、改めて全ての職員にアンケートを取ったところ、行事の準備が大変であるという声が多く上がったということから、卒園式の準備を題材に、その準備をどうしようかというところで、例えば休日を利用して全ての職員、これは保育士だけではなくて、栄養士とか、いろんな職員全員が参加して準備に当たってみて、日頃のない楽しく準備ができたというところでもありますとか、卒園式の飾りつけも子どもたちと保育の中で一緒につくっていくなど、改善を図りました。また、クラス便りにつきまして、それまでは園全体で冊子をつくっていたということをやめまして、クラスごとにそれぞれのクラスでつくっているものを、そのクラスの分だけ保護者



に配付するという方法に簡素化したなどの取組を行っております。

こうしたモデル園の取組以外にも、働き方改革を進めたいという園を増やしていきたいということで、実践の中核を担うリーダー養成講座というものも開催をしております。主任保育士さんや園長等の管理者20名ほどを対象に、3日シリーズの講座ですけれども、講義よりも自主ワークやグループワークなどを実践しながら改革を実現できるリーダーの養成を目指すものでして、参加者の中にはノンコンタクトタイムの確保や、文集やアルバムの見直しなど、具体的な成果を上げることができた園も多くありました。

こうしたモデル園やリーダーの養成といったものは、今年度も引き続き実施する予定でございます。こうした事業の成果につきましては、年度末に開催する報告会には、県内のいろんな園長さん、管理者の方においでいただいて聞いていただき、意識の醸成につなげているという取組も行っているところです。

私からは以上です。

○汐見座長 首藤さん、ありがとうございました。

各構成員の方々から御自由に、最低1回は発言していただきたいと思っておりますので、魅力ある職場づくりについて、今、考えておられること等について発言いただきたいと思えます。手を挙げてくださると助かるのですが、はいと言ってくださいませんか。では、僕の画面に馬場さんが映っているのだけれども、馬場さんからいいですか。勝手に申し訳ない。

○馬場構成員 今日お話しいただいた皆さん、本当にありがとうございました。とても勉強になって、それぞれの方たちの思いが、きっと目指す方向は同じなのでしょうけれども、角度というか、切り口が多様で、面白かったです。

僕は、神奈川県のアムダールというところで凸凹保育園という保育園。社会福祉法人をやっています。高齢者施設はまた別にあるのですが、ミノワホームという特別養護老人ホームと高齢者の事業と保育園と障害者の事業を組み合わせたものをやっています。

今日聞いていて、感想になってしまうのですけれども、最初に話された高田さんのお話にすごく共感を覚えました。今日再三お話に出ている魅力とか仕事の本質から派生していく魅力というのは何なのだとことを考えたときに、今日の高田さんのお話は非常に勉強になるというか、すごく共感を持ちました。

おっしゃっていた中で、バックオフィスの合理化のお話があったと思うのですが、ICTによるバックオフィスの合理化が、お話の中では手づくりで温かいものでなければという論調で、その推進がなかなか足踏みしてしまうとか、課題の整理が必要なのではないかなと感じたところです。その課題は保育の課題なのか、業務の課題なのかということ整理していくことが、お話の中にもあったES・CSの向上とか、それがひいてはブランディングにつながっていくという考え方であるとか、SEの方だから縦軸と横軸で色分けして、非常に分かりやすく、今、どこに向かっていて、どんなニーズが自分の取材にあるのかとか、感情論ではない、建設的なそういった議論がなされていくということがとても重要だ

と思いました。

手づくり感というものとか、ソーシャルディスタンスと言われている中で人と人との距離とか、そんな話とすごく似ているなと思って聞いていたのです。手づくり感と合理性をどう整理して、どういうふうに職場の魅力を上げていって、ひいては保育の魅力にするのかという話だなと思って聞いていました。

長くなりましてすみません。感想です。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。

感想で結構ですけども、こういうことをもう少し丁寧にやっていくと保育の魅力、保育士の魅力が向上していくのではないかということで、思っていることをどんどん言っていただければと思います。まだ時間もありますが、積極的にお願いします。では、那須構成員、お願いします。

○那須構成員 今回のテーマは魅力ある保育の職場づくり。魅力ある保育の職場というのは何なのか。今の馬場構成員の話聞きながらいろいろ考えたわけですが、保育の現場で働く保育士の方々は、専門職としての魅力、働き自体の中身、そういったものを通して子どもが変化する、保護者が変化する、そういうところを通して御自身の専門職としての魅力が実感できる。これがある意味魅力ある保育の職場につながる一番大事な要素ではないかと思うのです。

私は今回この会には養成校の教員という立場で参加をさせていただいているわけですが、先ほどの全国保育士会の村松先生並びに北野先生の御報告にもありましたように、とりわけ今回学生たちがその現場に出かける、まさに実習やボランティアという機会がある意味制限がかけられているし、その機会を失いかけているような状況もあるわけです。そういう中で、先生方がふだん実感されている専門職としての魅力をこの後、現場のほうとしてはどのような形で伝えようとされているのか。様々に工夫されているところがあると思うのですが、その辺りを少し聞かせていただければありがたいなと思いますが、いかがでしょうか。

○汐見座長 村松さん、北野さん、何か御発言していただくことはあるでしょうか。

○村松参考人 保育士会としましては、実習については、今、非常に大事なことだと考えております。具体的な内容として北九州市の取り組みを説明します。

○北野参考人 今年実習生の受け入れをどうするか、現場も悩み、考えました。コロナ禍の中でどういうふうに受け入れていったらいいのだろう。そこで、養成校には実習に来られる2週間前の行動記録と体調管理をきちんとつけてくださいと。毎日体調管理や検温をしもていただき、その上で受け入れます。つまり、お互いのために何かあったときにあなたの行動が分かるようにしておくということです。しかし、これは個人情報ですので、私たちはその情報は受け取らずに、何かあったときのためにあなたの行動をきちんと記述してほしいということを申し上げた上で、受け入れをさせていただいていますが、先ほども申しましたように、本来は集合研修の中で、実習生に実習力がアップできるように、あ

るいは怖がらずに、入り口、垣根を低く現場に行けるようにということの研修も行っておりました。コロナ禍の中、工夫したこととしては、各園の現場の職員でつくったビデオをYouTubeで各養成校に限定公開で配信をさせていただいています。一例でございますが、具体的な取組でございます。

○村松参考人 あとは、私の市では各園の実習の内容、こういうことをやりますよということを取りまとめた冊子を養成校に事前に配布させていただいて、実習を行う際の参考にしていただいているところです。私たちのほうから保育所を発信していく。今はそのような形になってきています。

○那須構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

保育士会のほうで今度DVDをつくって、実習というものの質を上げていくということに対して、一生懸命取り組んでおられますので、養成校とその間のパイプを丁寧につくっていくということは、これから大きな課題だと私は思っています。

どうもありがとうございました。

○那須構成員 ありがとうございます。

○汐見座長 それでは、近江屋さん、先ほど手を挙げてくださっていましたね。お願いします。

○近江屋構成員 鳩の森愛の詩あすなろ保育園の近江屋と申します。今日はたくさんの提案をどうもありがとうございました。とても参考になりました。

私がお話を聞いていてとても強く思ったのは、職場づくりということを考えて、働く者の場所なのかなと思います。そうすると、働く者が多くいる場所には様々な世代の人が当然のようにいるということがノーマルになるといいのではないかなと思います。

私の保育園で言うと、保育士は男性も女性もいまして、20代から60代までいます。栄養士は女性ですが、20代から50代。調理師も女性ばかりですが、40代から60代。保育補助の方は今は女性ばかりで、30代から70代。それから、ボランティアで来てくださる70代のおじいちゃんがあります。それから、養護学校を卒業した19歳の方が作業員として1人入ってくださっているのですが、その方のつてもありまして、毎年養護学校から実習に来てくださる方もいるのです。保育士の養成校の生徒さんも来てくださいますが、養護学校で学んでいる学生、高校生の人たちも保育園にある一定期間来て、掃除をしたり、洗濯をしたりしながら子どもと少しずつ関わるといっているのを見てみると、本当にいろいろなパーソナリティーを持った方が保育園にいつものようにいるというのが、ここで働く者たちにとってもとてもいい影響を与えているなと思います。

うちは常勤が17名で、非常勤が13名いるのですが、勝手な思い込みで、常勤だけで土曜日のシフトを組んでいることが多くて、とても頭を悩ましていたのですが、思い切って非常勤の方に土曜日勤務ができないかということ聞いてみたら、何人の方ができますよということを実際に快くおっしゃってくださって、土曜日のシフトも常勤と非常勤の方と

組んで、そこで土曜日の保育をつくるみたいなこともできてきたので、こちら側の思い込みで職場を狭くしたり、小さくしているということがあるのだなということに最近気づいています。

それから、先ほど質の評価ということがありましたけれども、確かにそうだなと思いました。質の評価まではするのですが、私たちも自己評価、自分でこの保育がどうだったかというところは随分取り組めるようになったなと思うのですけれども、お互いに他己評価みたいところにも取り組めると、もっともっとお互いの保育が面白くなるのかなということだとか、先ほどの実習生の話を聞いていて、実習生と最後に面談をしていると、ああ、そういうところを見ていたのだとすごく気づかされることも多いので、実習生の方に保育の評価をしてもらいたいなことも新しい取組としてできるのではないかなというヒントを頂きました。ありがとうございました。

○汐見座長 ありがとうございます。

私が意見を言う場ではないのですが、これと並行して、保育の質を向上させるための検討会というのを厚労省の中で行って、それはまとまりが出たのですけれども、今、近江屋さんがおっしゃってくださった他己評価に近いのですが、その中で公開保育を行うと。いろんな園に見ていただいて、そのときにできたら保護者の方も来ていただくということで、地域で保育を開放しながら、その意見を取り入れて保育が変わっていく、そういう循環をつくろうという提案が入っているのです。今おっしゃっていただいたことをつなげて考えたいなと思いました。どうもありがとうございました。

どうぞ御自由をお願いします。参集して下さっている先生方、どうぞ。では、宮川さん、お願いします。

○宮川構成員 小学館の宮川です。

今日は、現場の楽しいお話とか、いろんな協会の取組とか、さらに保育の楽しい魅力だけでなく、厳しい面も御紹介いただきまして、本当にためになりました。ありがとうございます。

この時期なので、皆さんが触れそうで触れなかったコロナのときの保育所の対応等について若干思っていることを申し上げたいと思います。皆さんの発表なども聞きまして2点ばかりと。

1つめは、ジャレド・ダイヤモンドではないですけども、病原菌というのは人類に物すごい影響を与えるものだなと。あっという間に変えてしまいました。何を変えたか。今日もZoomで会議をやっていますが、今、毎日のようにZoomで保育の研修をやっています。私も昨日参加しましたが、5か月前にはこんな状況になるとは思いませんでした。

高田先生がITの徹底活用とおっしゃっていましたが、バックグラウンドのICT化はどんどん進むでしょう。また全国保育協議会が、この時期、養成校の学生にYoutubeで研修を行っているという発表がありました。あっという間に保育の世界がデジタルで進まざるを得なくなりました。

オンライン研修会が当たり前になってきて、今まで時間がないから研修に行けなかったとかいうことが多分なくなります。1日に2つ、3つ研修を受けることもできます。

私はオンライン研修会というのは面白いなと思っているのですが、地方と東京の格差がなくなります。それから画面を見ながらワープロでメモをしやすくなります。研修会だとなかなかできませんね。

さらに大きい変化になると思うのですけれども、職場の上下関係が変わるのではないのでしょうか。なぜなら、若い人たちのほうがデジタル知識で先行しているのです、今までの園長先生と新人の差が縮まる。これはいいことだと思います。それがコロナで一気に来たかなと思いました。

保育の現場・職業の魅力を発信する際に、SNS、ウェブ、オンラインといったデジタル媒体の要素を考えなくてはいけなくなったなど、皆さんの発表を伺いながら思った次第です。

2つ目は、発表の中にもありましたが、コロナ期に保育所が閉じられなかったことで、保育者とは何かを考えるきっかけになったようです。閉じられなかったことに怒りや残念な声がありますけれども、逆に私の知っている保育者はこういうことを言っていました。「医療従事者は人気が出たのではないですか。なぜなら、格好いいですもん」。こういう状況で医療をやっているのは格好いいのだと。だから彼はこの状況だからこそ「保育は人気が出るのではないですか」とおっしゃっていました。ああ、そういう考えもあるのだなと思いました。

先ほどの保護者対応の厳しい現実でも感じましたが、保育者の厳しい現実、自分たちは国のインフラを支えているのだという事実を顕彰してさしあげられればと思います。あくまで我々は保育者の犠牲的なプライドに対して甘えてはいけないと思いますが。ここも国の会議なのであえて申しますが、コロナ期に開いていた保育所の職員などに特別手当を出せないのでしょうか。

保育という仕事のもつ使命感、苦勞もいろいろあるけど、それでも保育の深い楽しみはいっぱいあって……それを、デジタル媒体を通して養成校や社会に発信していく。そこに国が何らかの形で援助していく。このシステムが作られれば、これからの魅力発信のやり方ではないかなと、皆さんの話を聞きながら思いました。

すみません。ちょっと長くなりました。

○汐見座長 よく分かりました。今、大事な論点を幾つか出していただいたので、後でまた整理されたらよくお分かりになると思いましたが、ありがとうございました。

引き続きお願いいたします。参集されているメンバーの方、どなたか御発言。菊地さん、お願いします。

○菊地構成員 2回目の発言になって申し訳ありません。

先ほどの高田先生の発表、本当にすばらしかったので、そのときに質問したかったのですが、週3日働いていて、それが一番というふうにおっしゃっていて、本当にそのとおりでだと思ったのですけれども、時間帯、何時から何時までの勤務なのでしょうか。

○高田参考人 私は朝8時から17時までの9時間です。

○菊地構成員 ありがとうございます。

シニアの方の雇用、保育士の活用ということは前から言われていて、朝と夕方の時間帯、普通の保育士さんたちが手薄な時間帯に時間のあるシニアの方たちをとという話が多かったなと思う中で、あの映像を見ている限りでは本当に子どもたちと触れ合う時間が長くて、きつといい時間にいらっしゃるのだろうなということが伝わってきました。今までシフトの穴埋めに活躍されていたシニアの方たちが一番濃い時間帯にいらっしゃるということが、これからの保育にとって必要なことなのではないかということ画像とお話を通じて思っておりまして、本当の意味でのシニアの活用というのはそこから始まるのかなと思いました。

新保先生の保護者対応のところでも、どうしても若手の方たちは保護者対応が苦手。苦手というよりも、しょうがないと思うのですけれども、私も親として子どもを迎えに行ったときに、ベテランの先生がいらっしゃると、ほっとしますし、子どもたちも午後の時間帯から夕方の疲れてきている時間帯にかけて、慣れている優しい先生たちにちょっと甘えるという時帯があったりとか、すごくいいのかなと思っていて、この時間帯は暇だから入れますとか、時間があるから入れますということではなくて、どの時間帯が子どもにとって最適な配置なのだろうかとか、年代ごとにスキルだったり、経験知だったりということその子どもにとっての最適配置というのがあるのかなということを感じました。そうやって意味でも、労働管理とかシフト管理とか、時間制という問題がありますが、そういった視点も踏まえて人の配置というものを考えてみるといいのかなというとても大きなヒントを頂きました。どうもありがとうございます。

○汐見座長 どうぞ。

○高田参考人 私の娘と息子は40代なのですけれども、保護者の方は大体30代なのです。だから、息子や娘と話すような感じで、先ほど新保先生がおっしゃったような、保護者からいろんなクレームを受けてもうまく対応できると。例えばお父さんがリストラで大変なのですよという個人的な悩みにも、拙い経験ですが、こういうことを考えられますよということをお話しできたりして、シニアというのはいろんなそういう引き出しがあるのではないかなという気がします。

○汐見座長 そうですね。ありがとうございました。

ドイツに行ってデパートへ行くと、店員が70代のおばあちゃんがたくさんいらっしゃって、ほっとしたことを思い出しました。どうもありがとうございました。

どんどんお願いいたします。森構成員、お願いします。

○森構成員 兵庫県西宮市にございます聖和短期大学の森と申します。たくさんの御発表、ありがとうございました。魅力ある保育の職場づくりということで、より具体的な視点で様々に考えることができました。

私は養成校の教員として、那須先生の御発言にもありましたように、保育者を目指す学

生と関わる中で、学生の学ぶ姿勢をどのように高めていけばいいのかということについていつも追求しているわけですが、今は感染症の影響でオンライン授業になってしまっていて、対面での授業がなかなかできていない中で、保育の専門性を学び、理解するために、どうやってこの専門性を伝えていくのかということを実際に難しく感じております。

保育の専門性ということを知るには、何より直接体験が必要であると思っておりますが、オンライン授業の中ではそういった直接体験を伝えていく限界や難しさを痛感しています。非常に難しい現状の中で教育を行っているところですが、今年度、保育の実践を通して学ぶという極めて重要な機会をどのように確保していくのかということは、それぞれ養成校にとっては大きな課題になっていると思います。

今日いろいろお話を伺って、コロナ禍にあって、新しい生活様式が求められているわけですが、新しい養成教育の在り方も今後考えていく必要があるということを実感いたしました。

このような環境にあってこそ保育の現場、職場との連携ということが今後ますます重要になってくると思っております。例えば養成校の教員が保育現場に行くということは、これまでも実習の巡回とか実習視察などで機会はありましたが、保育の現場の先生方が養成校に来て、保育の実践に近い形で保育の在り方を発信していただくといったような様々な授業の方法の可能性を検討していく必要があるのだろうと考えています。本日の御発表の中にもありましたけれども、保育の取組を発信する機会を養成教育の中に位置づけていく、その仕組みづくりというものも今後ますます必要になってくるのかなということを感じています。

実習指導を専門ですべてやっていますが、実習指導においても感染症対応のマニュアルを作成したり、学生に感染症対応について指導したり、様々な対応を講じています。大変な状況なのですが、今回御発表の中にありましたように、コロナ禍で再認識したことも実はたくさんありまして、これまで以上に子どもの健康・安全を守る保育の専門性であるとか、子育て支援の専門性などを学生に伝えていく重要性を感じています。本当はこういうときこそ学生は保育の中に入れていただいて学ばせていただくべきなのだろうと思うのですが、今後養成校と保育の現場の先生方との連携を強化しながら、学びの充実を図っていくことができると考えています。

今回、特に4月以降、保育者としての責任感とか使命感をいろんなところで感じているわけですが、こういう思いを育てるといったことは、保育を学ぶ学生の動機づけにもつながると思っておりますので、現場と養成校は本当に連携強化しながらこの辺りの充実を図っていただければいいなということを実感しています。

ポジティブキャンペーンという言葉とか、11月29日の「保育の日」もぜひ実現していただけたらなと思えました。

ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます。本当にそうですね。「保育の日」などというのが

できたら、大分変わると思いますがけれども。

参集してくださっている方で、まだ。では、佐藤さん、お願いします。

○佐藤（弘）構成員 佐藤弘道です。本日は参考人の皆様、準備から本日の発表まで御苦労さまでした。ありがとうございました。

初めてお会いする方は、何でこの会議にタレントが1人交じっているのだと思っている方もいらっしゃると思うのですが、おにいさん、おにいさんと言われながら、もう52歳になります。ふだんは関東を中心に十数か所の幼稚園・保育園さんのほうに体育の指導員を派遣させていただいて、正課の体育から課外の体操教室まで指導させていただいております。その中で実際に現場の先生方といろいろお話をさせていただきながら現状を把握しつつ、中には、これだけコミュニケーションが大事だと言われている中、先生たちの休憩時間のときは、私語は一切禁止、しゃべってはいけないというお部屋に園長先生がカメラを設置して、全て管理をしているような保育園も知っていますし、専門学校によっては、ただ就職率を上げたいためだけに、人を卒業させて、就職をさせて、その子が1か月、2か月で辞めても、うちの学校は就職率がいいですというところも何校か知っております。

今日はたくさん参考人の方のお話を聞かせていただいて、本当に勉強にもなりましたし、個人的にはじい先生に会いたかったので、すごく満足しております。

発信力に関しても、その辺のお手伝いは個人的にできるかなと思っております。11月29日の「保育の日」の件に関しても、グリーンのリボンの件に関しても何かお手伝いできないかなと思いつきながら聞かせていただきました。

新保先生の初期対応の大切さというものも、大切だけど、間違ってもいいのだよというところが、自分自身も会社を持っているので、その辺をスタッフのほうにも聞かせてあげたかったなという気持ちにもなりました。

今後も魅力のある仕事というのは、面白がる、面白がって職場に行くというところも一つの案なのかなということと、あとは正解がないというところで面白さがあるのかなと思います。いい土壌にはいい作物が咲く、実るように、職場の土壌が腐っていれば、いい人間は育たないと思っておりますので、これからは魅力がたくさん発信できるようなお手伝いができたらいいなと感じました。

ありがとうございました。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

隣の遠山さんはどうでしょうか。

○遠山構成員 遠山です。よろしくお願いたします。

5つの発表を非常に興味深く聞かせていただきました。ありがとうございます。

高田先生のリタイアされてから保育士になられたというお話、非常に興味深く伺ってまして、私も退職したらできれば役所以外のことに関わっていきたいなと思っておりましたので、一つの候補に入れさせていただければなと思いました。

また、3つの団体の特徴ある取組に関してもいろいろ頑張られているのだなということ



がよく分かりました。ありがとうございます。

最後の新保先生の、非常に難しい対応と。というのは、市役所にいると、比較的そういう人しか来ないというところもあって、非常によく分かるなど思いながら、そういう取組が保育の現場を支えているのだなということも勉強させていただきましたし、市として何か考えなければいけないのかなということも考えていました。

私はこの4月に着任したばかりで、保育の現場は初めてです。私が着任したときに上から言われたのは、幼児教育・保育の無償化が昨年10月からということがありましたけれども、事務量が多く、とにかくマネジメントを何とかしろと言われて着任して、すぐ緊急事態宣言と。こういうことで、ほとんど新型コロナウイルス対応をやってきたというところではあるのですが、緊急事態宣言が解除されて、今、1週間に一遍、公立の27の保育園や幼稚園などを順に回っています。回り始めて4回目ぐらいになるのですが、私自身、現場に行くのが非常に楽しいです。子どもは、遊んでくれる子もいたり、一緒に給食を食べたり、ちょっと距離は離れなければいけないのですが、そのようなことをして非常に楽しい。役所で働いているより全然楽しいと思っています。

保育の現場の中にはすごく魅力がいっぱいあるのだなということを私自身も今、感じ始めているところです。この魅力をどうやって皆さんに周知できるか。市役所の立場ということは、情報が集まると同時に情報を発信できるというところがあります。そういったところでいろんなことを考えながら、我々の範囲ですと相模原市の市民にということになりますが、いろんな情報発信ができればなと考えています。

今日、参考資料でお知らせをさせていただいていますけれども、7月1日、うちのほうですと、広報さがみはらというのを毎月1日と15日に発行しています。その中で今回特集号を組む機会を頂きましたので、何がいいかということのを課内で話し合った中で、潜在保育士、要するに、人材の確保という部分で、今、参考資料2-2でお知らせさせていただいておりますが、具体的に潜在保育士でいらっしゃった方が保育の現場に復帰したというエピソードを入れさせていただきました。今、改めて見ると、うわ、字が多かったなとちょっと反省しているところもあるのですが、こんな取組もさせていただいているというところでございます。

また、次回うちがやっております取組なども御説明させていただきたいと思いますが、いずれにしても、我々として保育の現場を支援する、そういった役割を担っていると実感しているところでございますので、今日頂いた意見も踏まえて、引き続き勉強させていただければと思っております。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。

吉田さんは今日はいらっしゃっていますか。

○吉田座長代理 います。

○汐見座長 では、吉田さん、お願いします

○吉田座長代理 1つ質問と、あと3点ほどございます。

質問は先ほどし損なったもので、職業安定局の御説明についてです。介護・保育労働者の雇用管理制度助成コースで、離職率低下に取り組む介護・保育事業者に対して助成ということで、これは実例が何例ぐらいあるかということをお教えいただければありがたいと思います。

ここからはお話でございます。「保育の日」というのは、確かにお金もかからず、結構なことだと思います。現実には幾つかの自治体でございまして、講演等と呼ばれると、たしか茨城県は「保育の日」がございましたし、会津若松市は、平日ですけども、「保育の日」は保育園を全部休みにしています。昔からやっているからできたのだと思います。今、そんなことをやると大変なブーイングが起きると思いますが、全職員参加の研修ができるという「保育の日」を設けている自治体もございまして。そういう意味では、今日は保育3団体がいらっしゃるんですが、どの団体ということではなしに、こういうことはオール団体共同で各地域で進めていただくといいのかな。ただ、「いい肉の日」に勝てるかどうか、ちょっと疑問ではございますが。

それから、保育3団体のいろんなお話がございました。大変素晴らしいと思うのですが、それぞれの歴史的経緯、特徴がございまして、こういう保育のコアな部分については、保育リボンもそうでしょうけれども、もうちょっと一元的、総合的に国民レベルで発信をしていただく。3団体がそれぞれ発信というのは、業界内にしか届いていないことが多くて、もっと国民レベルでいけば。3つの団体というのはオール保育というような視点が必要ではないかと思っております。

それから、もう少し地域レベルで引きつけて言うと、これも例えば石川県とか京都府、京都市辺りがやっていたと思いますが、その地域の養成校と保育関係団体と行政、それプラスアルファということで、少しコンソーシアム的な取組をし、その中で保育士の確保、掘り起こし、定着、あるいは魅力向上みたいな工夫をされ、あるいは修学者に対する独自の奨学金を出したり、やはり地域特性もございまして、全国的な課題と同時に地域地域で、少なくとも地域ブロック単位でそういうコンソーシアム的な取組を関係者でやっていただくと、かなり効果的ではないかと思っております。

最後、もう一点でございます。ICTの話もございました。保育士の平均在職年数は7～8年ぐらい。最近ではもうちょっと伸びているかもしれませんが、平均ですから、実際には5年未満でお辞めになる方が大変多いのではないかと思います。一方で、保育士という仕事をやって本当によかった、あるいは面白い、あるいは子どもの姿が本当に理解でき、見えてくるというのは、多分10年ぐらいかかっている。それが見えてくれば何とか頑張れるのだと思いますが、見える前にそこから去るというケースが多いのではないかと。しかし、最近ではICTをうまく活用すれば、10年間もかけた勘と経験による名人芸に依存しなくても、もう少し短い期間でそのレベルに達することができるのではないかと。

例えば東大のCedepで研究してございますが、子どものおやつの場面で保育者の目線、視線をカメラで撮ると、経験2年目ぐらいの保育者は子どもの表情、顔だけを見ている。し

かし、10年経験の保育士というのは、子どもの顔も見られるけれども、周りの状況も見て、総合的な状況やコンテキストの中で子どもの動きを捉えて、深い理解ができています。子どもの顔だけにとらわれていない。そういう差が出たという調査がございます。

しかし、そういうことがいろいろ分かってくると、10年かけなくても、ICTを活用して、例えば5年でそういうレベルまで近づいていけるのではないかと。そうすると、10年たって初めて分かる保育の深さ、面白さが、ひょっとしたらそういうICTの活用も含めて5年ぐらいで何とかそれに近いレベルに行けるかもしれない。5年ぐらいで行ければ、そこで辞めずに定着するかもしれない。それによって、もちろん資質の向上も図られるでしょうし、職員、保育士のモチベーション、意欲も新しい形でまたできるかもしれない。それがひいては保育全体の魅力向上ということになるのかもしれないなどということもありますので、ICTで業務の省力化、棚卸しも必要だろうと思いますし、しかし、一方で全く違う発想でのICTの活用ということもありますので、今後そういう研究も含めて、もう少し新しい光を当てながらこの魅力向上ということを、いろいろ政策も含めて考えていただくといいのかなと思っています。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

私に代わってまとめをやってくださったような感じもあって、ありがとうございます。

一通り御発言いただけたでしょうか。追加の御発言がございましたら、短い時間ですが、お願いいたします。

○木嶋雇用復興企画官 職業安定局でございますが、先ほどの保育の助成コースの実績なのですが、今、手元にデータがないので数字で申し上げることはできないのですが、聞いてみるところによると、想定よりは利用が少ないかなという印象であるのは事実です。人材確保等助成金も労働局で受け付ける制度なので、あまり知られていないのかなというのが私の感触でございますので、労働局方面の施策でありますけれども、このような助成金もあるということを皆さん、しっかり周知していただけると幸いです。

○吉田座長代理 後で結構ですので、この検討会のメンバーに少し情報共有していただけるとありがたいと思いますし、例えばハローワークでも保育所で行う研修に助成金が出るようなものが幾つかあったのですが、いいものがありながら、実はあまり知られていなくて、活用されていないということがこの魅力向上関連施策でもありますので、大事なことは、せっかくの施策がもっと広く周知されて、広く利用されて成果を生むという部分での課題もあろうかと思えます。予算を組んで施策化をしても、なかなかそれが現実に反映されないという側面もありますので、そういうことの運用改善も今後の課題かなと思いますので、少し情報共有させていただければありがたいと思います。

○汐見座長 どうぞ。

○菊地構成員 すみません。補足で、今の助成金について、社労士なので申請代行等もやっているのですが、私の実感値ですが、本当におっしゃるとおり、知られていないというか、

難しいのです。なぜ難しいかという点、例外が認められない。保育園の世界だと、今、中途採用がすごく多くて、人材の紹介も多くて、保育士さんたちの言い値で、私はこの金額でないと入職しませんというようなことが起こっている。そうすると、たくさん例外があるのです。あと、施設長、理事長の鉛筆なめなめでお給料が決まってしまうという現状がどうしてもある中で、きちんと賃金制度をつくって、1人も例外なく賃金制度をつくらないとこの助成金がもらえないというような使いづらさがあるので、今、私は北海道の旭川の保育園で申請をしていますけれども、旭川でも北海道労働局の方がこれは初めてで、よく分かりませんということでやるぐらい難しいのだなと。そこも19名程度の小規模なので何とかできるというレベルなので、大規模の保育園になると余計難しいのかなと感じるので、もう少し柔軟な運用をしていただけるとありがたいです。

○汐見座長 ありがとうございます。それでは、時間も迫ってまいりましたので、この辺りで意見交換は打ち切りたいと思います。

これをそろそろまとめていかなければいけない段階なのですが、今日の議論もまとめるのは大変難しいのですけれども、私なりに整理してみると、今、いろんな団体から保育を発信しなければいけないということで、発信する努力が始まっているということは大変よく伝わってまいりました。「保育の日」の制定等の新しい提案などもあって、これは上手にやれば、大して財政的な措置なしでも保育に世間が注目してくれるきっかけができるというような大事な提案だったと思いますので、もっと深めていきたいなということが幾つかありました。

それから、保護者というか、市民が保育園のことを知るとするのは、まずは保護者が保育園に対してどういう思いを持っているか、それをちまたでどう語るかということがやはり大きいので、そう考えますと、インターフェースという言葉がありますけれども、保育園と社会の接面というのは、保護者対応なのですね。保護者の育ち方とか価値観が大きく変わってきているにもかかわらず、保育をやってきた人たちは、ベテランはある対応の上手さというのがあるのだけれども、考え方が変わっているということになかなか気がつかなくて、経験だけで対応してしまう。そこで必要なのは対人援助技術のようなものなのだけれども、私は保育の質の向上のほうの検討会にも参加させてもらっていたのですが、保育の中身の質をどう上げるかということは随分議論してきたのですけれども、保護者対応の考え方とか姿勢とか技術というのをどう上げていくかということについては、それと見合うだけの研究がまだ十分されていないなということを改めて思いました。

保育園の魅力を高めていくためには、実は保護者が保育園と接したときにすごくいい印象を持ってもらうということがかなり大きいのだということで、そういう意味で、今日新保さんがいろいろ問題提起してくださいましたが、これをもうちょっときちんと引き取って、例えば地域にそういうことが相談できる場所がもっとどこにもあるということも含めて考えていかなければいけないなということが、感じられたことの一つでした。

それから、今、吉田さんがおっしゃってくれましたが、最初の高田さんの問題提起の中

にもICT化できるものについてはなるべくやって、事務処理も合理化していくということをやらないと、保育士は無限に忙しくなってしまう。文書主義というものについて何とかできないとか、いろんな問題提起がございました。これは大変大事なことなのですが、親を対象にしている、子どもを対象にしている。人間を対象にしている職場の中での運営の合理化というのは、もう一つ難しさがあるのだということで、きちっと研究しなければいけないということだと私は感じました。

というのは、私は学校教育のほうで長くやっていたのですがけれども、1960年代から1970年代に学校というところがいかにも手弁当的にやっているということで、こんなことでは学校がその運営を合理化できないとあって、教育工学という分野ができて、そこで教育技術、いろんな機器を使いながらやるとか、目標を立てて、その目標を達成したかどうかをどう評価するのかとか、そういう形で学校を運営するようにならなければならないということで、教育工学という分野ができたのですが、それが入ってくることによって学校の管理主義がもっと進んでしまったという苦い経験があるわけです。私の知り合いの佐伯胖さんは、そのことから入って行ってとても失敗してしまったりと反省をされているのです。

ということで、保育園というところの経営の合理化をどう進めていくかということ、独自の難しさがあるので、これも丁寧に研究しながら、必要なICT化を上手に進めていきたいなと思いました。

それから、アンケートを北九州が取ってくださった中に、何をやりたいかというときに、先ほどはおっしゃらなかったのですが、趣味の時間を持ちたいということがかなり出ていました。これはすごく大事なことだなと思って読ませていただいたのですが、保育士としての専門性を上げるということはとても大事なことです。保育士が自分の人間性を磨くといいますか、魅力的な人間だなというふうになるためには、専門性だけではないと思うのです。だから、自分がやりたかったことを一生懸命やれるような、つまり、自分の教養を深めるとか、趣味を広げるとか、そういうことができるような職場というものどうつくっていくのかということが、実はかなり大きい。そういう意味で、ノンコンタクトタイムという問題をどう保障するかというだけではなくて、保育士の人間としての磨きとこのをどう保障していくのかという辺り、これも実は回り回って大きな保育園の魅力になっていくのではないかと思います。

そのほか大事な問題がたくさん出されて、これから事務局で整理してくださると思うのですが、それらをまとめて、この検討会でまとめができるようにもうちょっと頑張りたいと思います。

今日は、参集してくださる方とZoomのような形でやろうとすれば、いろんな形でできるのだなということを変更して思いました。私は今日、夜はZoomの講義があります。先ほど宮川さんがおっしゃっていましたが、コロナで社会が変わるなということを実感していますね。これを上手に活用していくと、今までできなかったことができますね。私が今日やるやつは、今までだったら東京都内の人しか集まらなかったのですが、今日は

沖縄の人も東北の人も皆、簡単に参加できるということで、これは新しい可能性だなと思います。これからいろいろ議論されていくと思うのですが、それを保育の質とか保育の魅力をどう向上させていくきっかけにするのかということで、またみんなで議論したいなと改めて思いました。

今日は長時間になりましたけれども、ありがとうございました。

それから、意見を様々に述べてくださった5つの団体、個人の方に改めてお礼申し上げます。

それでは、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。