

議論の整理（案）	（参考）検討会におけるこれまでの主な意見
<p><b>保育士の職業の魅力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 保育士は、子どもの存在を通して、命と向き合い、社会と関わる。専門職として、保育を必要とする多くの子どもの多様な姿や育ちを定点観測のように見続けることができる魅力あふれる仕事。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 保護者とともに、子どもの成長の喜びを分かち合い、社会を支えるライフラインとして欠かすことのできない感動のある職場であり、仕事である。</li> <li>○ 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。</li> </ul>	<p><b>（保育士の職業のやりがいや魅力）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 保育士という職業の魅力は本当にたくさんあると感じる。職員に魅力は何だと尋ねても、みんなずらずら出てくる。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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組を積み重ね、最適解を導いているのではないか。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 国のインフラを担うという不可欠な役割。</li> <li>○ こういうコロナの状況で働く医療従事者は格好良く、保育も同様に人気が出るという考えもある。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 感動のある仕事。例えば、大震災の際の救助など。</li> </ul>

○ 保育士には、遊びを豊かなものにするための幅広い知識・技術と、子どもの健康を守り、安全・安心を確保し、状況に応じた判断を行いつつ保育をする専門性が求められる。保育活動の中心となる子どもの遊びを通じた指導・援助は、個々の子どもの発達や興味・関心に応じて行う必要性が高く、保育士の個々の引き出しの差が保育の質にあらわれることから、研修等を通じて、専門性を高めることが大事である。このような保育の専門性については、感染症対策等を始め、今後これまでに以上に必要となる。専門知識や技能、さらに特技を高めることで、保育の現場が豊かになり、未来をつくる子どもとともに、生涯学び続けることができる。

○ 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することが重要である。

#### （保育士・保育の仕事の専門性）

- 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。
- 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。
- 子どもの発達、健康、食、表現、運動、遊び、環境、文化など幅広いことが求められる。
- 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。
- 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。

#### （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することが重要。
- 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。

### 保育の職場・仕事の魅力の向上に向けて

- 保育所が、保育士自身が仕事を通じて成長できる職場、支え合える職場となることで保育士の仕事の魅力やプラス面を更に高めることが必要である。こうした取組が、もっと長く仕事を続けたいとの思いや、人間としても社会人としても成長できるとの実感を抱くことにつながる。
- 同時に、保育士という職業の専門性が保護者・世間から評価されない、同僚・園長から認められ、キャリアアップしながら生涯働ける職場になっていない、子育て中の保育士が短時間で働くなどライフステージに応じた柔軟な働き方を選びづらい、多忙で残業せざるを得ない、有給休暇が取得できないといったマイナス面を減らしていく必要がある。
- 人気の職業としての保育士のイメージと、実際の現場に出たときのギャップが強く、それによって保育そのものが嫌いになることは何としても阻止しなければならない。子どもへの愛情を伝える方法として、例えば、部屋の飾り付けとして紙を切ってウサギを作るような作業は必ずしも必要ではないのではないかと。こうした業務過多みたいなものを解体していくことが必要。保育業界全体で見直す、コンテンツを整理していくことが必要。

### (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必要がある。
- 人気の職業としての保育士と、実際の現場に出たときのコントラストが強く、それによって保育そのものが嫌いになってしまうということは何として阻止しなければならない。紙で切っているウサギちゃんは必要なのか、紙で書いたものの温かみというものはその作業で伝える以外に方法はないのかとか、変に保育の温かみという言葉で包摂されてしまっている業務過多みたいなものを解体していくことが必要。対人援助職のマインドというのは、そもそもそういった愛情の部分が醸成されて今の立場にあるという前提は認めた上で、スマートフォンで全てのことを指先で処理している生活をしている一方で、保育でははさみと鉛筆を使うようなコントラストの強い生活は精神衛生上よくないと思っている。その部分を保育業界全体で見直す、コンテンツを整理

- 出産して、育休取得後に保育士として復帰しても、フルタイムで働けないから、パートして働き、10年、15年と出産する前に積み上げてきたキャリア・経験が全く処遇に反映されないという保育所が多くある。
- シフト固定の正社員を設けることや、週4日の短時間正社員を設けることなど、柔軟性を作り上げつつ、待遇改善を目指すことが重要。
- 給料が低く忙しいブラック職場というイメージを払拭することが必要。

していくことが必要。

- 保育界は魅力がない職業ではなくて、慣習的に固定化された働き方がどれだけ魅力を減じているのかというのがよく分かって、まずそこを変えることにより保育の魅力が向上するのではないかと思った。
- 処遇改善加算が配分され、支給されているが、一人一人の待遇改善につながっているか考える必要がある。出産して、育休取得後に、保育士として復帰しても、フルタイムで働けないから、パートとして働き、10年、15年と出産する前に積み上げてきたキャリア・経験が全く処遇に改善されないという保育所がたくさんある。勤務時間が減る分の給料の減額は良いが、パートになることにより、時間単価がものすごく下がるということを食べ止めたい。そのため、シフト固定の正社員を設けるとか、週4の短時間正職員を設けるとか、柔軟性を作り上げつつ、待遇改善を目指してほしい。

**(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))**

- ブラック職場というイメージの払拭(給料や忙しい職場)

## 保育士の職業・保育の現場の魅力向上のための具体的方策

### 1. 保育士の職業の魅力と発信の向上

(保育所を「開く」、保育参加を呼びかける)

○ 保育所は、子どもにとって安全・安心な場所であることが前提となることから、外部に対しては閉じたものになりがちであるが、開くことで魅力を発信できることから、保育所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が大事である。具体的には、安全・安心は維持しつつ、保育所を保護者や近隣の保育所の保育士、地域の住民や関係者に積極的に開いていくことにより、保育士の専門性について保護者の理解が広まるとともに、専門職として地域単位や個々人の専門とする分野で、様々な保育のコミュニティが生まれる。このことにより、保育士の職業の魅力を高め、その発信の向上につながる。こうした保育所を開いていく取組とともに、一人ひとりの保育士が専門職として誇りを持つことも重要である。そのための象徴的なツールとして、保育士が名刺を持ち、自分の所属を社会に対して明らかにしていくことも有効な取組と考える。

(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)

○ 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。

○ 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。

○ 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。

○ 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。

○ 子育ての楽しさ、奥深さを知ってもらうため、保護者に対して保育所での保育参加を呼びかけ、保育参加を国民的な運動とする。例えば、「保育の日」を創設することなどにより取組を推進する。それにより、保育士の専門性や多忙さを理解するとともに、自分の子どもを通して他の園児の成長も楽しみになる。保育参加を通じて、保育所に子どもを「預ける」のではなく、保育所とともに子どもを「育てる」という意識を醸成していく。子育ては男性、女性がともにすることが当たり前になることが必要であり、こうした取組は、男性の育児参加を促すことにも寄与する。

○ 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

#### P1（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。

○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。

○いつでも保護者に来てもらえるようにしており、出入りもよくされる。

○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。

#### （保育士の職業の魅力の向上や発信のために必要なこと）

○保育所での子どもの様子を保護者がしっかり見て、そのことを保護者に共有することにより、保育の可能性を広げるきっかけになる。

#### （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）

○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。

○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。

○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

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。

- 保育士の働き方は、子どもの保育の質にも影響を与える。
- 保育の長時間化が問題。保育者が保育を知り、職場の働き方改革を進めることも重要。
  
- 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、保育士のコメントを付け、「ドキュメンテーション」として、保護者に発信している。それにより、保護者も子どもが遊びを通じて多くのことを学んでいることが感じられ、園に対する理解も深まる。
- 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。
- オンライン研修会を進めることにより、東京と地方の受講機会の格差がなくなる。若い人の能力が上がり、先輩との格差が縮まる。
- 保育所におけるICT等の活用を促進し、子どもの保育所での様子を効果的に保護者等に伝える取組を引き続き

の事実を広めることも魅力の向上につながる。

(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))

- 保育士の働き方は、子どもの保育の質にも影響を与える。
- (魅力ある保育の職場にするために必要なこと)
- 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。
  
- (保育士の魅力や専門性が十分に発揮されるために必要なこと)
- 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、保護者も子どもが遊びを通じて多くのことを学んでいることが感じられ、園に対する理解も深まる。
  
- 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。
  
- 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。

支援する。さらに、記録や振り返りの充実を通じた保育の内容の改善に向けて、官民が一層連携し、ICT等の活用のための研究を進めることが重要。

#### （保育の魅力発信のための基盤の構築）

- 保育士は小中学生に人気の職業であるが、高校生で人気の職業でなくなる。高校生になって将来の進路を本格的に考える段階になっても選択肢の一つとして考えてもらえることが重要である。中学・高校時代の職場体験がきっかけで保育士を志望する学生は多く、職業としての保育士に関心を持ってもらうため、中高生等を対象として、保育所でのボランティアや体験イベントが行われているが、中高生の将来の進路の決定に影響を与える保護者や進路指導担当の教員をはじめ多くの人は、保育所に関して一面的な情報しか持っていない場合が多く、職業としての保育士の魅力や実状が伝わっていない。そのため、国は、保育の仕事の魅力や保育関連の体験イベント等を発信する基盤を構築することを検討し、保育の現場に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発信していく取組を支援することも必要である。

また、その中で、中高生のみならずその保護者や進路指導担当者等が、その目的に応じて必要な情報を検索できることが必要である。さらに、その中で、保育士を目指す方への修学資金貸付制度や、国や各自治体で行われている保育士の処遇改善の状況や研修情報についても周知するとともに、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを

#### （保育士の職業の魅力向上や発信のために必要なこと）

- 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。

#### （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）

- 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。
- 中学、高校時代の職場体験がきっかけで保育士を志望する学生は多い。
- この問題は家庭科の先生や学生の親がキーとなるのではないか。
- 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。
- マスメディアの活用、忙しい保育士はSNSの活用が重要。
- 保育という仕事のもつ使命感、苦勞もいろいろあるけど、保育の深い楽しみはいっぱいあって、それを国が援助し、デジタル媒体を通して養成校や社会に発信していく。
- 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。



行う保育士・保育所支援センターの情報についても掲載することが有効である。

**(保育の魅力を表すコンテンツによる社会への発信)**

- 国は、保育の価値、保育士の専門性や職業としての魅力のイメージについて、関係団体と連携して発信していくことを検討する。その際、漫画を始め、保育士に関する人気のコンテンツを著作権者と連携して活用することや、動画スポット映像を作成することなどが効果的と考えられる。
- 保育現場、養成校から、保育の魅力等を発信することも重要。
- 保育団体は一元的に発信に取り組むことにより、広く国民に発信することが必要ではないか。

○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、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。

**(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)**

- いずれ紙よりもオンラインでやった方がいいが、絶対漫画で、保育士のライフスタイルをアピールできれば良い。
- 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。
- 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。
- 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。

### (養成校における教育の充実、保育実習の改善)

- 保育士資格を取得する主要な途である指定保育士養成施設（以下「養成校」という。）における入学者数は微減傾向にあり、インプット型の学びとアウトプット型の学びをバランスよく行っていることを社会に発信して、入学生を確保するとともに、養成校は保育現場と養成校との協働により、養成教育の質的な向上に向けた様々な取組を行い、引き続き、養成校の卒業生がしっかりと保育の現場を担っていくという意識の涵養を図る必要がある。
- 保育士の魅力や専門性、養成校の教育の魅力について、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つながり、保育の魅力が見られるといった仕組みを作り、中高生や進路指導を担当する教員、保護者等対象に応じてきめ細かく発信していく必要がある。
- 養成校の卒業生の約15%は企業の一般職等に就職している。令和2年度の調査研究によると、卒業して一般職に就いた学生の約4割は、その理由として、「保育所における実習で保育をすることに自信を持てなかったから」と回答している。養成校においては、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おくことが必要である。さらに、保育所での実習指導における質の差を改善し、実習等を通じて、保育士としての責任感、使命感を育て、職業にする決意を固めても

### (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)

- 養成校において、保育士としての責任感、使命感を育てることも必要。
- 養成校で資格を取っても保育の現場に進まない学生も増えてきている。実習で保育に自信を持つことができなかつたとか様々な理由があるようだが、養成校の卒業生がしっかりと保育の場を担っていく、そういうところをもう少し我々も意識の涵養を図っていくとか、社会的な使命感の醸成を図るなどの必要性を養成校の教員として感じている。
- 養成校の集まりとして、保育士養成倫理要綱を策定し、これを受けて、保育現場と養成校との協働ということをキーワードに、養成教育の質的な向上に向けた様々な取組を各地で行っている。
- 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。
- 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。
- 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。

らえるように、養成校の団体が実施主体となり、養成校における実習指導に携わる者に対して共通の研修を開始することとする。さらに、実習が養成校での指導と相まってより効果的になるよう、国等は、実習を受け入れる保育所で実習指導の責任者となる保育士への研修を引き続き推進する。

○ 学生には長期的なキャリアを考えられるように教育した上で、保育士として長く務める、定着しやすい環境を整えていく、一度離職した後に戻ってきたときにちゃんと働けるようなフォローアップしていく体制をつくるなど、養成校は様々なことができる。

○ 養成校では、卒業後の再教育の場としてリカレント教育を行っており、卒業後1年目から2年目の保育士を保育所や自治体と連携しながら、支援して、専門職としての基礎を揺るぎないものとするのが期待される。

○ 保育士としての悩みや課題を抱えている卒業生が母校に戻って相談できる環境作りが大事。卒業生の横のつながりを強化することで離職防止にもつながる。

○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。

○養成校として、保育士として長く務める、定着しやすい環境を整えていく、一度離職した後に戻ってきたときにちゃんと働けるようなフォローアップしていく体制をつくるなど、色々なことができるのではないかと感じる。

○学生が保育士として就職が決まってから卒業するまでの期間が、養成校として、とても重要である。その期間に、各保育所で研修プログラムが組まれているが、不安を抱えている学生を連携しながらフォローできれば素晴らしい。

○養成校では、卒業後の再教育の場として卒後教育とカリカレント教育を行っているが、卒業後1年目から2年目の保育士を養成校としてどう支えるか、大切なポイントで、ここが充実すれば、専門職としての基礎を揺るぎないものとするができると思う。

○養成校では、卒後教育やホームカミングデーで卒業生が母校に戻る機会を準備しているが、保育士としての悩みや課題を抱えている卒業生が母校に戻って相談できる環境作りが大事。卒業生の横のつながりを強化することで離職防止にもつながる。

○養成校を活用しての就職フェアでは、現場で働いている卒業生が大学生の就職相談に乗ったり、現職保育士と保育士を目指す交流が生まれたり、卒業生と在学生の交流も生まれてきている。学生が保育士になるという夢の実現に向けて前向きに取り組んでいけるような体制を今後

○ オンライン型テクノロジーが入ってきて、現場と養成校の教員と学生がつながることが各地で行われている。これまで学生の指導に行けなかった卒業生も含め現場の保育士が養成校に行き、学生に語りかけ、教えることにより、相当の専門性の涵養につながっていると考えられ、これらの取組を推進する。

○ 養成校の授業を現場の保育所の方に公開するような取組も必要。

○ 保育現場、行政、養成校が連携して保育の魅力を発信

さらに強化できればと思う。

○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。

○コロナにより、養成校の学生が実習に行けない状況もあり、現場の魅力を伝えることができないことが懸念される。しかし、配布資料にあるとおり、オンライン型テクノロジーが入ってきて、現場と養成校の教員と学生がつながることが各地で行われているようであり、これらの懸念を一変させる。これまで、養成校に行けなかった卒業生も含め現場の先生が養成校の学生に語りかけることにより、相当の専門性の涵養につながっていると考える。

○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。

**(保育士の職業の魅力の向上や発信のために必要なこと)**

○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組も必要。

○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。

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。

- 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。

## 2. 生涯働ける魅力ある保育の職場づくり

- 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、保育観を語り合うなど、日頃から職員間の対話が大事である。

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。

(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)

- 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。

(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
- 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。

(魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- 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。

その他(検討会の進め方や必要なデータなどに関して)

- 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。

(魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- 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。

○ 保育所長、主任保育士の下で、目指すべき目標に向かって、多くの子どもの多様な姿や育ちを定点観測のように見続けるためには、初任から中堅・経験豊富な保育士等が勤務時間・雇用形態にかかわらずチームとして力をつけることが必要である。所長（園長）はマネジメント力を身につけ、保育士がチームとして、語り合う時間を確保しながら保育の質を確保しつつ、保育士がキャリアアップしながら、生涯働ける魅力ある職場づくりを進める。そのため、雇用管理改善と業務効率化を推進する。これらにより、ノンコンタクトタイムを確保して、保育士が「子どもの理解」を中心に語り合える環境の実現を図る。

○ 普段から職員が対話を重ねていれば、勤務時間中で、保育方針も話し合うことができる。

○ 保育士として勤務し始めた初期キャリアに当たる最初の3年は、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。

○ 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。

○ 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れば、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。

○ 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。

○ 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。

○ 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。

- 常勤の保育士が全員参加できる会議を開催していたが、コロナにより出来なくなったので、同じ会議を2回開催して、短時間勤務や非常勤の職員も含め一方に参加することにしたら、その結果、様々なところでじっくり話し合いが行われるなど、メリットが生まれている。
- 先入観を持たずに、非常勤で働く人材の活用が重要。
- 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。
- 勤務時間のうちノン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るように、保育士が一日の勤務時

- 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。
- 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。
- これまでは、常勤の保育士が全員参加できる会議を開催していたが、コロナにより出来なくなったので、同じ会議を2回開催して、短時間勤務や非常勤の職員も含め一方に参加することにしたら、その結果、様々なところでじっくり話し合いが行われるなど、メリットが生まれている。
- 先入観を持たずに、非常勤で働く人材の活用が重要。
- 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。
- 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。
- 園の勤務環境・状況の改善を行っていくことは、長期間働けるために重要だが、現実をしっかりと把握して、可能なことを見いだしていくスタンスが大事。保育の労働に従事している人たちの現実、辞めようとする人たちの現実を常につかめていくシステムをつくることが大事。
- 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。

(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。
- 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

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、業務省力化を進めることが重要。

#### （保育所における働き方改革の推進）

- 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。
- 保育所においては、産休・育休後のキャリアパスの明確化を始め、生涯保育士として働けるためにはどうすれば良いか考え、保育士の状況に応じて、柔軟に短時間勤務を認めるとともに、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育士の役割、能力に応じた処遇とすることが必要。
- 保育所の働き方改革の取組を支援するため、国は、働き方改革支援コンサルタントによる保育所への巡回支援を検討する。その際、賃金制度について、国の助成金により整備すること等が有効と考えられ、国は、関係団体と連携して、助成金の効果的な活用事例を収集し、周知を進める。
- 国は、個々の保育士がライフスタイル、意欲・能力に応じて働けるための支援策や事例を収集、整理する。

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、業務省力化を進めることが重要。

#### （魅力ある保育の職場にするために必要なこと）

- 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。
- 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。
- 養成校の学生には、長期的なキャリアを考えて欲しいし、生涯、保育士として働けるよう、どうしたらよいか、保育所も考えてほしい。



### (業務効率化の推進)

- 保育の仕事が多忙である要因として、保育士が作成しなければならない書類の多さ、保育の周辺業務や補助業務の ICT 化が進んでいないことが指摘されている。国は、自治体と連携して必要書類の簡略化の調査研究を進めるとともに、バックオフィスの ICT 化により、業務改善と業務効率化を推進する。
- 保育補助者が保育士資格を取得して保育士として働いてもらえるよう引き続き支援策を継続するとともに、業務負担軽減のための保育補助者に対する国の補助制度について、ニーズの増大を踏まえ、活用促進策を検討する。
- 国は本年度中に、保育所において作成する書類の在り方、それを踏まえた ICT 化の推進、保育補助者の活用の在り方のガイドラインを作成して、ガイドラインを活用した研修の実施し、保育所における業務効率化を推進する。
- 都道府県・政令市・中核市等は、働き方改革のモデルとなる保育所をつくることや、研修等を行うことにより、業務効率化を推進する保育所が増えるよう、支援を行う。

### (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))

- 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がることができる。
- 保育所の特性を踏まえた、必要な ICT 化を進めることが必要。

### (魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- ICT を活用していくには、園の努力と同時に行政の努力が必要。
- 保育補助者の導入と業務の効率化で保育の質が向上したという取組はとても良い。
- 保育の現場で働く多種多様な専門性を持った人が、その専門性等を活かしながら、保育実践を行い、その中で、保育補助を担っていた人が、保育士資格を取るという現場もある。本日のヒアリングでのお話は、多職種協働による保育の在り方にもつながっていくと思う。
- 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。

**(ノンコンタクトタイムを活用した園の保育方針の共有、研修の推進)**

- 所長（園長）が中心となって、業務効率化を行った際には、保育士同士で保育の振り返り等を行うノンコンタクトタイムを確保し、園の保育方針を共有するとともに、保護者に理解してもらうことが重要である。ノンコンタクトタイムの確保は、保育のチーム力や保育の質の向上、保育士が仕事のやりがいを実感するのに効果的である。各園において振り返りや研修の時間を確保して、その研修等の成果を踏まえ、各地の保育団体や都道府県等が主催する研修にその内容や保育士等の専門性に応じて参加することが望まれる。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ことから、国は、都道府県等が行うキャリアアップ研修について、実施の均てん化の観点からオンラインでの受講が可能となるように、支援を検討する。

○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。

**(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)**

○国の細かい指導は、保育所に取って大きなお世話になっているのではないか。

**(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。

**(魅力ある保育の職場にするために必要なこと)**

○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。

○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。

- 数は少ないが、ほとんど人材募集をしたことがない、それで人が集まるという保育所がある。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、魅力がある保育所であることが重要。
- 保育の質の向上を図るため、自己評価にとどまらず、他者からの評価を受ける。さらに進んで公開保育のような取組を行うなど、「保育所における自己評価ガイドライン」を始め、「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」に関連した取組を推進する。

#### (保育士の相談しやすい体制の整備)

- 保育士が保育現場で就業しやすくなるよう、国は保育所等で働く保育士が、保育所長経験者など外部人材に相談しやすい環境を整備することを検討する。
- 保育現場を支える、応援する対策が必要。

#### (シニア人材等の活用の推進)

- 保育士試験に合格して、保育士資格を取得する方は増えており、中には、これまでの経験や知識を活かしつつ、子どもとのやり取りで忙しい時間に仕事を中心に保育士として活躍しているシニア人材もいる。保護者とのやり取りも上手にできる人が多く、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

- 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。

#### (魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- 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。保育士が間違っことをしていなくても、問題は生じる。問題が起こったら、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。

#### (魅力ある保育の職場にするために必要なこと)

- 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。
- 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

より多くの仕事ができるため、シニア人材の活用について国は支援方策を検討し、保育所はその活用についてしっかり検討していくべきである。さらに、保育士試験に合格した方で保育士として勤務する方が増えるよう、試験合格後に、希望する保育所での実習が行えるようにする必要がある。

### 3. 保育士資格を持つ方と保育所とのマッチングの改善

- 都道府県、指定都市、中核市が設置する保育士・保育所支援センターにおいては、保育士資格を持つ方と保育所とのマッチングを行っているが、機能強化を進めるハローワークと一層連携を図りつつ、その実績等を踏まえ、以下のような改善を進めることが必要である。

#### (保育士・保育所支援センターの機能強化、ハローワーク、養成校や保育団体とのネットワークの構築)

- ・ 保育士・保育所支援センターは、ハローワーク、各地域の養成校や保育団体等とコーディネーターを中心にネットワークを構築し、学生・社会人の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援を行うことが必要である。その際、都道府県等は、これまでの成果や他の自治体の好事例を踏まえ、保育士・保育所支援センターの改善方策を検討することが必要である。
- ・ 国は、保育士養成施設や保育所と密に連携した保育士・保育所支援センターにおける就業支援の好事例に

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。

#### その他（検討会の進め方や必要なデータなどに関して）

- 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。

#### (保育士資格を持つ方と保育所とのマッチング)

- 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いることが効果的である。
- マッチングの前提として、様々なネットワーキングが保育という労働には必要だということに改めて感じた。卒業して現場に行った保育士のネットワーキング、養成校と保育所のネットワーキング、中学・高校と養成校、あるいは行政とのネットワーキング、地域とのネットワーキング、これらを上手に充実していくことによって、マッチングの機会が増えていくことを学んだ気がする。
- ヒアリングで話を伺った自治体では、自治体、保育所、養成校がコーディネーターを中心に精力的に関わって、良い取組をされている。
- コーディネーターは、指導が間違っている園を指導、助言する力が必要である。
- 保育士・保育所支援センターが各地にあり、大変努力されているが、実際の登録数はさほど多くない印象を受けている。ハローワークのようななじみやすいネーミングをつけて、認知度アップも必要だろうし、身近な市町村との連携も考えなければならない。

ついて収集し、関係機関に周知する。

### （「潜在保育士」の把握、保育士・保育所支援センターへの登録の推進

- ・ 国は、地方自治体を連携して、保育士・保育所支援センターについて、認知アップに向けて、名称の在り方も含めその周知向上方策を検討する。併せて、前述の保育士の魅力等を発信する基盤を通じて情報発信を強化する。
- ・ 国は、保育士資格を有し、現役保育士として働いていない方に、保育士・保育所支援センターに登録してもらえよう、オンラインの手續の構築と合わせて、保育士離職時の登録の努力義務化も含めその推進方策を検討する。

○ 働き手としては、施設側の離職率や有休休暇の取得率、職員配置の充実度、短時間勤務を含めた柔軟な働き方ができるか、育児休業が保障され、復帰後の支援プログラムが整備されているかなど、相互に情報が十分共有されるということを考えなければならないのではないか。

○自治体のトップが動くことによって、スムーズに動く。

○人材を募集するときは資格を持つ方に限定せず募集することにより、資格を持つ方も見つかるという話は大いに参考になった。国の補助を使いながら、マッチングシステムを運用しているが、施設の求人情報を掲載するのは当然、求人がない施設についても、施設のPR、施設の情報情報を全ての施設で掲載していただくよう徹底している。これにより、見る方が求人のあるところだけではなく、全ての園、施設の情報、あるいは実習できる園がどこにあるかも併せて検索できるようなシステムサイトにしている。

○保育士を雇いたいという保育所と働きたい人の情報流通がうまくいかないからマッチングしない、うまくつなげればマッチングできるという考えがあるが、現状では雇いたい側と働きたい人の考えは合わないという前提でマッチングしないと考えるべき。よって、雇う側は、雇ったことがない働き方で働いてもらうようなことを考えて、保育の仕事の仕方や雇用の仕方を見直さなければマッチングできない。マッチングを行うところは、マッチングだけでなく、保育所側の保育士の活用の仕方を見直してもらうようなアドバイスを行う必要がある。

○一般的には、求人票と、履歴書やエントリーシートがあり、基本条件のマッチングを考えるが、働き手としては、施設側の離職率や有休休暇の取得率、職員配置の充実度、短時間勤務を含めた柔軟な働き方ができるか、育児休業が保障され、復帰後の支援プログラムが整備されているかなど、相互に情報が十分共有されるということを考えなければならないのではないか。

○保養協の調査にもあるとおり、保育士といっても、大学卒の方と短大卒の方は就職率等が違う。大学卒と短大卒の違い、自宅・自宅外の違い、養成校で資格を取った方と試験で資格を取った方の違い、実習をどの程度受けたかによる違い、保育士資格と幼稚園教諭免許を併有さ

○ 潜在保育士についても、資格を持って保育所等で働いて、事情があつてお辞めになって潜在となっている方と、養成校を出て一般企業等にお勤めになって潜在となっている方は特性が違ふので、それぞれに応じたマッチングの在り方を丁寧を考える必要がある。

○ 潜在保育士と言われる方の中には、もう少し子どもが大きくなつたら働きたいと思つている方もいる。そのような方に、少しでも早く働いた方がお得ですよと働きかけることが大事。ショッピングセンターで、イベント等の開催と合わせて、そのような働きかけを行う。

れている方、保育士資格とほかの福祉資格を併有されている方、特性が多用であり、特性の違いを踏まえた中でマッチングを考えることが一つあつても良いかと思う。

○ 潜在保育士についても、資格を持って保育所等で働いて、事情があつてお辞めになって潜在となっている方と、養成校を出て一般企業等にお勤めになって潜在となっている方は特性が違ふので、それぞれに応じたマッチングの在り方を丁寧に考える必要がある。

○ 潜在保育士と言われる方の中には、もう少し子どもが大きくなつたら働きたいと思つている。そのような方に、少しでも早く働いた方がお得ですよと働きかけることが大事。例えば、いくつかの事業者がやっていると思うが、ショッピングセンターで、イベント等の開催と合わせて、そのような働きかけをやることが考えられる。

○ 保育士資格は登録制であり、有資格者で保育士を退職した方を把握し、フォローアップにより見える化をして、掘り起こしの対象にしていけば、違ふ面が見られるのではないか。幅広く、多様な観点でマッチングも検討していければと良いと思う。

○ 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。

○ 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つており、園の保育に魅力があるなら、我が子がお世話になつたの

#### (保育士試験合格者)

- 平成28年度から保育士試験を年2回実施しており、保育士試験に合格して保育士になる者は増えており、保育士として従事する者が増えるよう、保育士試験の合格後に、希望する保育所での実習が行えるようにする必要がある。

#### (データの充実、保育施策の効果の検証)

- エビデンスに基づく施策をより一層推進するため、国においては、保育士・保育現場に関するデータについて充実に図っていくことが必要である。さらに、KPIを設定し、保育施策の効果を検証していくことも必要である。

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。

- 地域支援を行うことにより、子どもが入園希望するだけでなく、保育士資格を持っている保護者や調理で働いてくれる方も見つけられる。

- 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ぶ際に、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。

#### 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。

- 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くか。

- 大学と短大の就職先のデータ。