

2020-7-30 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第4回）

○山本児童福祉専門官 それでは、ただいまから「保育の現場・職業の魅力向上検討会」第4回を始めさせていただきます。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中、お集まりいただき、誠にありがとうございます。

この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、佐藤博樹構成員、首藤構成員、那須構成員、馬場構成員、森構成員におかれましては、オンラインでの参加となっております。

本日の会議につきましては、前回同様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、オンラインで御参加いただいております構成員の方におかれましては、事前に資料を送付しておりますので、そちらのほうを御覧ください。

なお、資料につきましては、議事次第と資料1から4まで、また、参考資料1ということで、計11ファイルが格納されております。それ以外に、机上に配付させていただいております座席表、また、那須構成員から御提出いただきました資料となっております。そして、ファイルで格納もされているのですが、倉敷市様から御提出いただいている資料につきましては、ファイリングされたものをお手元にお配りしておりますので、こちらのほうも御覧ください。操作方法や資料に不備等がございましたら事務局のほうにお尋ねいただきますようお願いいたします。

なお、会場の皆様におかれましては、入り口のアルコール消毒薬による手指の消毒、マスクの着用、せきエチケットなど、感染対策の徹底への御協力をどうぞよろしくお願いいたします。

なお、カメラの撮影はここまでとさせていただきます。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お願いいたします。

（報道関係者退室）

○山本児童福祉専門官 それでは、以後の進行につきまして、汐見座長をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○汐見座長 皆さん、おはようございます。本日は「保育士資格を持つ方と保育所のマッチングの改善」をテーマに前回と同様ヒアリングを行いまして、その後でまとめて各構成員からの御報告及び御意見を頂戴したいと思っております。

その前に事務局から、本検討会の検討事項とスケジュール、本日のテーマに関する厚労省の施策について御説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○大月室長 まず、検討会の主な検討事項とスケジュールでございます。資料1を御覧ください。会場のスクリーンにも映っているところでございます。

主な検討事項は、資料の上段にありますとおり、3点ございまして、本日は、そのうちの(3)の「保育士資格を有する方と保育所のマッチングの改善」について検討を行っていただきます。また、資料の下段にありますとおり、次回の検討会は8月24日に開催して、本日の議論を含めこれまでの御議論を踏まえ、報告書の骨子案について作成して御議論いただく予定としております。また、本日は説明を省略させていただきますが、本検討会においてこれまで頂いた御意見は資料2で整理しております。また、本検討会のスケジュールとしては、9月中旬までにもう一度開催して報告書の取りまとめの御議論を行っていただきたいと考えております。

続きまして、厚生労働省が行っている保育士資格を有する方と保育所のマッチング改善に関する関連施策について御説明いたします。資料3-1でございます。

2ページ目でございます。都道府県、指定都市、中核市におきましては、保育士・保育所支援センターを設置して、資料の上段にありますとおり、保育士資格を有しながら現在保育士として従事していない、いわゆる潜在保育士に対して、再就職に関する相談、就職あっせん、求人情報の提供を行うとともに、保育所を離職する者や新たに保育士登録を行う者にも保育士・保育所支援センターに登録してもらい、必要なときに支援を受けられるように人材バンクとしても機能させております。

国の補助基準額は、資料のとおり、運営費として430万円、コーディネーターの雇上費用として400万円、マッチングシステムの導入費として700万円等ございまして、その2分の1を補助しております。

続きまして、3ページ目でございます。保育士・保育所支援センターは、マッチングシステムを導入することにより、右側にありますように、求人側である保育所はホームページを通じて直接システムに求人登録をして求職者の求人情報を検索して直接閲覧できるようになっております。

また、保育士・保育所支援センターは、下段にありますとおり、条件面でのすれ違いがわずかな場合に仲立となって条件を調整したり、ハローワークのみに掲載されている情報を収集したり、潜在保育士の現状に合わせた研修の企画等を行っているところでございます。

4ページ目でございますが、全国の保育士・保育所支援センターの一覧でございます。45都道府県で64か所開設されております。そのうち28か所は社会福祉協議会に委託されておりまして、そのほかは直営で運営されていたり、保育団体や民間団体等に委託して実施されているところでございます。なお、本日は、この後、ヒアリングや、構成員から保育士・保育所支援センターを活用したマッチングのみならず、様々な取組がなされていることについて具体例を挙げて御紹介いただきますけれども、京都市につきましては保育団体に委託して、倉敷市については直営でやられており、相模原市におかれては民間に委託されているところでございます。

5ページ目は、事業実績でございます。保育士・保育所支援センターの数は平成28年度

の52か所から64か所まで増えているところでございます。求職件数や就職件数は資料のとおりでございます。

6 ページ目でございます。離職後のブランクが長くなった潜在保育士が抱く職場復帰への不安を軽減するため、保育所等が潜在保育士を非常勤として試行的に雇用する際に行う研修等に要する費用を補助する事業でございます。これまで保育士・保育所支援センターを設置しているところには補助しておりましたが、昨年度からは保育士・保育所支援センターを設置できない市区町村も対象にしております。

保育課からの説明は以上でございますが、続いて職業安定局からは、前回の検討会で御質問のありました人材確保等支援金・助成金に係る件や、ハローワーク業務やシステム改善、優良な職業紹介事業者の明確化の取組について御説明いただきます。ハローワークや職業紹介事業につきまして、本検討会での検討事項ではございませんが、ハローワークについては、保育士・保育所支援センターの改善の参考になること、また、同センターの連携先となること、優良職業紹介事業については現在、活用されている保育所も多くなっている一方で、優良な事業者のみならず、問題がある事業者も存在するというような御意見もあることを踏まえまして、優良な職業紹介事業者の明確化の取組について説明いただきます。

○木嶋雇用復興企画官 職業安定局の木嶋と申します。

先日の検討会におきまして御指摘いただきました人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）について再度御説明させていただきます。

こちらは、雇用保険の雇用勘定のほうから出されている助成金でございます。介護、また保育の事業主が賃金表を作成するなど賃金制度の整備をしたことによって、労働者の離職の低下に取り組んだ場合に助成するものでございます。

介護と保育につきましては、まず、賃金制度を整備した段階で50万円の助成が得られます。そのときにそれぞれの規模に応じて離職率の低下の目標を定めていただきまして、1年計画、3年計画と、それぞれ達成した場合にさらに助成が受けられるというような仕組みになっております。

前回の検討会におきまして御指摘いただきましたどれくらい利用されているのかということにつきまして、実績を書いております。平成29年度11件でございます。平成30年度、令和元年度は一気に伸びているように見えますけれども、実は平成30年度から、保育だけのコースに介護労働者の助成コースを介護・保育労働者雇用管理制度助成コースということで統合した結果、支給件数が多くなっている次第でございます。

保育に係る分だけここで紹介させていただきます。口頭で恐縮でございます。平成30年度が保育コース45件、令和元年度が保育コース16件となっております。結果としては介護労働者、介護事業所の実績のほうが圧倒的に多いというのが実情でございます。これは労働系の労働局で実施している助成金でございます。保育の事業者の方々への知名度も足りないというのは我々の反省材料でございますけれども、保育事業主においては3段階助

成ということでこれまでの人材確保等助成金の中では類を見ない助成となっておりますので、ぜひとも活用いただければと思っております。

私からは以上です。

○田中中央職業指導官 続きまして、職業安定局の田中と申します。

ハローワークの職業相談・職業紹介について御紹介させていただきます。

全国544か所にございますハローワークでは、求職者向けのサービスとして、求職者の希望や経験、資格などのニーズを踏まえて、求人を御提案したり御紹介させていただいております。また、応募する求人が決まった場合は、履歴書や職務経歴書の作成のアドバイス、あるいは面接の受け方のアドバイスなども行っております。また、必要な方には職業訓練のあっせんも行っております。

求人者向けとしましては、まず、求人受理の際に求人条件の法令面のチェックを行っております。また、求職者に見ていただく求人票の記載内容の充実に向けた助言、あるいは求人開拓・充足支援を行っているところです。

こうしたハローワークのサービスをさらに充実させるために、ハローワークのサービスを支えるシステム的大幅な見直しを行っております。9ページに見直しの趣旨やポイントをお示ししておりますが、具体的には何が変わったかということも10ページでご説明いたします。

今年の1月から、求職者向けのサービスとして新たなサービスを開始いたしました。これまで求職申込書は手書きでしたが、自宅のパソコンやスマートフォンを利用して事前に登録できるようになりました。これによりまして、安定所内での手続の時間の短縮などを図っております。また、インターネット上にマイページを開設することで、よく検索する条件を保存したり、応募の履歴を管理できるようになっております。

また、これまでもインターネットで全国のハローワークの求人を検索できたのですが、インターネットでは求人票の一部、概要しか確認できなくて、詳細についてはハローワークに行かないと分からないという状況だったのですが、これにつきましても、1月から自宅のパソコンやスマートフォンでハローワークで見ると同じ求人票が確認できるようになりました。

求人者向けのサービスといたしましては、求人申込書についても紙に書いていただくという形だったのですが、これも会社のパソコンから申し込んで入力していただく、ハローワークにお越しいただかなくても求人申込み手続が可能になるという見直しを行っております。

また、求人情報について求人票の様式の見直しを行いまして、求職者が気になる固定残業代の項目を追加したり、あるいは事業所の職場風景などの画像情報、あるいは事業所の担当者から求職者の方へのメッセージ、こういったPR情報の欄を新たに設けるなど、求人情報の充実を図っております。

さらに、来年度末までに引き続きシステムの見直しを行う予定で、ハローワークにお越

しいただかなくてもオンライン上で求職申込みができるようになる計画です。また、ハローワークの職業紹介を経ずに求職者の方がオンライン上で求人へ直接応募できる機能を設ける、あるいは求人者のほうから求職者の方に応募しませんかという働きかけができるようになる、こうした見直しを通じて、さらにハローワークのサービスの充実を図ってまいりたいと考えております。

○藤田課長補佐 続きます。職業安定局首席職業指導官室の藤田から御説明させていただきます。

私からは、ハローワークにおける保育士のマッチング支援について御説明させていただきます。資料の13ページ目「ハローワークにおける人材不足分野のマッチング支援」という資料を御覧いただければと思います。

ハローワークにおきましては、保育分野をはじめとしまして、医療、福祉、建設、警備、運輸、こういった雇用吸収力が高い分野のマッチング支援を強化するという意味で、全国の主要なハローワーク103か所に専用支援窓口であります人材確保対策コーナーを設置しております。

こちらのコーナーでは、求人者、求職者双方への支援を行っているところでございます。求人者への支援メニューの内容としましては、求職者のニーズを把握いたしまして、把握したニーズを踏まえた求人条件の見直しを助言するなど、求人への充足に向けた支援を中心にしております。

一方で、求職者に対しましては、担当者制による職業相談・職業紹介といった個別支援をはじめ、有資格者の方、経験者の方に対する求人情報の提供も行ってまいります。それに加えまして、業界団体、関係機関と連携したセミナー、面接会も開催しております。

14ページ目でございます。そのほかの取組としまして、保育士の確保を図るための保育士マッチング強化プロジェクトに取り組んでおります。こちらの取組ですが、ハローワークにおきまして、紹介していない求人、充足していない求人、こういった求人に対してのフォローアップを強化するほか、個別の施設ごと、または、複数の施設を集めた面接会や職場体験講習会のようなイベントを開催しています。また、保育士・保育所支援センターが行うセミナーの受講勧奨なども行ってございまして、保育士の確保に向けた支援を実施しております。

令和元年度におきまして、ハローワークの職業紹介でマッチングできた保育士の方々は全国で約2万人いらっしゃいます。また、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で雇用情勢が厳しかった今年の4月から5月におきましても、約2500の方が保育士として就職したところでございます。引き続き、ハローワークにおきましても保育士のマッチング支援に取り組んでまいりたいと思っております。

○清水課長補佐 続きます。私、職業安定局需給調整事業課の清水と申します。

民間職業紹介事業に関して御説明させていただきます。資料3-2でございます。こちらの資料は、民間職業紹介事業者の利用に当たっての留意点をまとめたリーフレットで、

広く保育所の皆様にお配りして御説明させていただいている資料でございます。

民間職業紹介事業者については様々な御指摘がございまして、特に人材確保が困難であるということ为背景に、御指摘いただいているのは、紹介手数料がかなり負担になっている、高いということ。もう一つは、高い紹介手数料を払ってやっと人を確保したのに、すぐに辞めてしまう早期離職。この2つがよく御指摘いただいていることとございます。

こうした背景がある中で、私どもは平成29年に職業安定法を改正しておりまして、それが平成30年1月1日から施行されておりますが、その内容は大きく2つポイントがございます。

1つは、民間職業紹介事業者の様々な情報を開示せよということ、具体的には、民間職業紹介事業者の各種情報を厚生労働省のサイトである人材サービス総合サイトに掲載を義務づけました。職業紹介事業の許可を得ているかどうか、あるいは紹介事業者の紹介により就職した人の数、離職した人の数、つまり、就職した人の数と離職した人の数でもって離職率が分かるわけですけれども、どれぐらい離職しているのか、それから、手数料に関する事項、手数料の金額や種類など、それから、返戻金制度、返戻金制度というのは、就職した後に早期に就職された方が辞められた場合に手数料の一部をお返すするという制度ですが、こういった制度があるのかどうか、あるいはその内容がどうなのかということを開示させる。これを義務づけております。こうしたことを義務づけた狙いというのは、利用される求人者等が適切な紹介事業者を自ら選択できるようにする、そういうことを狙いとしております。

もう一つ、民間職業紹介事業者の適正な業務運営のために指針を改正しておりまして、次のページに職業紹介事業者を利用する際の注意点がございます。これが指針で改正した内容です。指針において、自らの紹介により就職した人に対して就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはならないとしております。まさに問題となっているのが、自分で紹介して就職させておいて、その方にまた別のところに転職を促して、それで繰り返し手数料収入を得る。こういう悪質な事例に対して、これをこの指針で禁止しております。

あと、返戻金制度、これは望ましいという言い方ですが、指針で記載しております。

それから、お祝い金などの金銭を支給することは好ましくありません。お祝い金というのは就職者に払うものなのですけれども、転職したらお祝い金をあなたに1万円なり2万円なり払いますと言って転職を勧奨させる温床になっているということで、金銭で転職を促す、こういったことは好ましくないということを指針に明記しました。

こういったことにより、就職してから短期間で転職するように求職者に勧奨して繰り返し手数料収入を得るといような悪質事業者を排除することを狙いとしております。

こういった改正を行ったのですけれども、これは平成30年1月から施行されておりますが、これをさらに一歩進めまして、こういった法令・指針の内容を遵守している事業者に対しては、自ら遵守していますということを宣言する制度を本年1月から開始しております。それが資料3-3になりますが、法令・指針を遵守している事業者ということと事業

者自らが宣言していただいて、これを先ほど申し上げた厚生労働省の人材サービス総合サイトで見えるようにして、こういったところを選んでいただければという狙いでやっております。自らの宣言ではありますけれども、ちゃんと指針を守っているところが選ばれることによって指針を守っていないところが淘汰されていく、市場の中で悪質事業者がなくなっていくということを狙いとしております。

これはあくまで事業者自らの宣言なのですけれども、さらに今年度からは、また別の協議会を立ち上げて、業界団体と紹介事業者、両者が話し合っって優良な事業者とは何かという基準をつくり、その基準を満たしたところを見えるようにしていく、こういう取組を今、進めているところでございます。

私からの説明は以上です。

○汐見座長 御説明ありがとうございました。

御意見がございましたら最後にまとめて御発言いただく機会を設けますので、これだけはどうしても質問しておきたいということがございましたら、それだけを今お願いします。よろしいでしょうか。御協力ありがとうございます。

それでは、ヒアリングに入りたいと思います。本日のテーマである「保育士資格を持つ方と保育所のマッチングの改善」について、今日はお二人からヒアリングを行います。

初めに、京都市民営保育施設課長、橋本さんより御発言をお願いいたします。京都府、保育団体と連携した取組についての御説明を中心をお願いしたいと思っています。よろしくをお願いします。

○橋本参考人 京都市の橋本です。どうぞよろしくをお願いいたします。

京都市では、保育士の担い手確保に向けた様々な取組を実施しているのですが、まず、保育士水準を一定以上に引き上げ、維持する役割を果たしてきた、昭和47年から実施している民間保育施設職員の処遇改善に関する取組から説明させていただこうと思っております。

1 ページ目を御覧ください。京都市における保育士等の処遇改善についてです。1 ページ目では手厚い保育士配置基準、2 ページ目では京都市の民間保育士給与水準は全国トップクラスと記載しております。京都市におきましては、昭和47年から保育現場の処遇改善を図るため、国基準を上回る民間保育園統一の職員配置基準と、京都市職員給与表に準じた民間保育園全園統一の賃金体系に基づき各園への補助金を算定し分配するという京都市独自の事業を実施しております。その結果、手厚い保育士配置基準や全国トップクラスの給与水準を維持することができております。

1 ページ目の中ほどの図で示しているのが現在の京都市における保育士の配置基準となっております。例えば、90名定員の保育所であれば国基準では保育士12名が必要とされているところ、京都市ではその1.33倍の16名の保育士配置を実現しております。京都市における保育士配置基準のポイントは大きく2つあります。

1 つ目は、市条例による保育士配置基準の引き上げ、中ほどの図右側に市条例で定める

保育士配置基準を記載しております。注釈にありますが、1歳児については5対1に加えて1歳7か月に満たない子供までは4対1まで保育士を加配できるよう別途助成を行っております。

2つ目は、市条例基準に加えて上乘せした職員加配分の費用を補助する京都市独自の京都市民間保育園の職員に対する給与等運用事業での取組により、標準時間を利用する児童数に応じた職員の加配、休憩対応の際に必要な保育士の加配の実現に必要な費用補助を行っております。その結果、90名定員の保育園なら国基準では12名のところ、16名の配置を実現することができておまして、子供の安全性の確保や質の高い保護者支援など、ゆとりを持った丁寧な保育に大きく寄与するものとなっていると考えております。

次に、2ページ目を御覧ください。全国の保育士の給与水準は349.9万円とされているところ、京都市における民間保育士の給与水準は468.4万円と、約1.34倍の水準となっております。これは全産業平均の461万円を上回る基準となっております。これは、先ほど説明いたしました京都市民間保育園等職員の給与等運用事業などの取組によって市独自に約50億円の上乗せ補助を行うことで実現できているものでございます。

中段の囲みの「京都市における保育士給与水準」を御覧ください。保育士等の給与水準の底上げができています理由ですが、各園への補助金の算出に当たっては、全園統一の京都市職員給与表に準じたモデル給与表を用いて経費の算出を行っております。そのため、国の公定価格で定める人件費よりも高い給与水準を実現することができております。2つ目ですが、モデル給与表による給与改善の枠組みは維持しつつ、併せて国制度となる処遇改善等加算制度を積極的に活用し、キャリアに応じた昇給制度の導入を支援していることも要因の一つとなっております。

これらの手厚い保育士の配置や保育士の給与改善をはじめとした様々な保育士支援の取組などによって、保育士の「やる気」と「頑張り」を応援させていただいているところです。

次に、3ページ目を御覧ください。保育士の担い手確保に向けたPR活動です。京都市保育園連盟と連携し、保育士養成校の学生向けに就職活動の後押しとなるような情報冊子を作成しております。掲載内容は、京都で保育することの魅力から始まり、学生との年代が近い若手保育士へのインタビュー、保育士業務の一日の流れ、京都市の担い手確保事業などについて掲載しております。この冊子につきましては、保育士養成校を訪問し、ガイダンス内で配布したり、就職フェアでも配布するなど、京都で保育することについての魅力についてPRしております。

次に、4ページ目を御覧ください。「京都保育の魅力発信キャンペーン」です。保育士は専門性の高い職であること、実際に職場で働く方々の保育に対する思いを知ってもらうことや、保育に興味を持っていただくことを意識して取り組んでおります。この京都保育の魅力発信については、平成29年度に、京都市、京都府、京都市保育園連盟、京都府保育協会の4者共同で「京都保育の魅力発信キャンペーン実行委員会」を立ち上げ、京都にお

ける保育人材の確保・養成のため、保育の仕事に関する様々な情報や魅力を発信しております。令和元年度には、実際に保育現場に密着した保育のドキュメンタリー動画を制作し、先輩保育士へのインタビューをYouTubeで配信しております。令和2年度におきましては、学生の利用率が高いInstagramを活用したPRを行うための取組を進めているところでございます。

次に、5ページ目を御覧ください。京都労働局・ハローワークとの連携事業です。京都市保育園連盟に運用を委託している保育人材サポートセンターのコーディネーター2名がハローワークでの就職相談を実施するものとなっております。ハローワークでの求職活動を行っている方を対象にハローワークのスペースをお借りして実施しております。令和2年度は6回の開催を予定しており、第1回は7月13日に、コロナウイルス対策を取った上で開催し、相談者が減るのではないかと危惧していたのですが、昨年度と同様の相談件数があったところです。

次に、6ページ目を御覧ください。引き続き、京都労働局・ハローワークとの連携事業です。こちらは、少し規模が大きくなり、各回、約30法人の民間保育園や認定こども園が出展し、保育方針や採用条件など園から直接説明を受けることができる場となっております。保育人材サポートセンター及びハローワークのブースを設置することで就職活動を行うに当たっての就職相談も実施しております。年4回の実施を予定しており、令和2年度においては、コロナウイルス感染拡大のため、第1回目は見送りとなりましたが、次回については9月8日の開催を予定しております。

次に、7ページ目をお開きください。保育園就職フェアです。これは、卒業予定の学生をメインとした就活イベントとなっております。平成25年度から実施しており、平成28年度からは京都府との共催で実施しております。各回、約100ブースほどの出展があり、保育園・認定こども園の職員と直接話ができ、園の雰囲気を知ることができる貴重な場となっております。令和2年度は6月28日に開催し、これもコロナウイルス感染拡大による参加者数への影響を心配していたのですが、近畿でも早いほうの開催であったこともあり、昨年度以上の参加があり、盛況に終わったところです。

次に、8ページ目をお開きください。保育士に対する評価や感謝の取組です。新型コロナウイルス感染症が拡大する中、医療職や介護職など社会生活を維持するために働くエッセンシャルワーカーの方々の就労を確保するため、重要な役割を担い、高い使命感を持って保育を継続していただいたことに対する敬意と感謝について、京都市として情報を発信しております。保育士に限らず一般市民の方も含めた様々な方に対して、保育の魅力であったり保育業務の社会的評価の向上につなげることを目的として取り組んだ内容となっております。

最初の取組としては、6月28日の就職フェアの開催に先立ちまして、門川市長が会場に来られ、現場の保育スタッフに向けて、コロナ禍の中、保育業務を担っていただいたことに対する感謝と慰労の挨拶を直接行っております。また、7月25日の「リビング京都」で

は、コロナ禍における保育園での保育に関する特集記事を組み、保育園のインタビューでは、子供の成長のため、様々な感染拡大防止策を講じながら行事やイベントの検討を行っていることや、医療従事者をはじめとした保護者の方から「保育士さん、ありがとう」という感謝の声を掲載するといった取組を行っております。

保育士の配置基準や処遇改善といった取組も大事ですが、京都市として現場の保育士までこのような声をしっかり届けるという取組も大事であると考えております。

その他、京都市では、保育士宿舎借上事業、保育士就学準備金貸付事業、京都市保育園・認定こども園見学ツアーなどを実施しており、この資料にはないですが、その中で保育園・認定こども園見学ツアーについて説明させていただきます。これは、京都市内の民間保育園・認定こども園6か園の施設を見学するとともに、京都市内の文化観光地等を巡る2泊3日の宿泊型見学ツアーとなっております。昨年度は定員14名を超えての応募があり、申込者は全員学生で、うち、卒業年次の学生は3名いまして、その中で京都市内の園の就職者は1名となっております。京都の街及び京都市内の民間保育園・認定こども園の魅力を実感していただくことで、京都市への転入であったり、京都市内の民間保育園・認定こども園への就職に結びつけたいという目的で実施しているものです。

私の説明は一旦ここで終わらせていただきます。

○汐見座長 ありがとうございます。

御意見については、後でまとめて議論したいと思いますので、何かこれだけは聞いておきたいということがございましたら、それだけ今、受け付けます。よろしいでしょうか。

それでは、橋本さん、ありがとうございました。

続きまして、岡山県倉敷市保健福祉局子ども未来部保育・幼稚園課保育・幼稚園支援室長の岡野さんからお願いたします。保育・幼稚園を一元化して取り組んでいる、それを中心に御説明をお願いいたします。

○岡野参考人 倉敷市の岡野でございます。

倉敷市の取組について説明させていただこうと思います。

お手元にパワーポイントのものと冊子のものを用意させていただいていると思います。京都市様とかぶるところがございますので、うちの重点的な取組を紹介させていただこうと思います。よろしくお願いたします。

2 ページ目を開いていただきますと、倉敷市の場所とか、そういうものがございます。

3 ページ目に、美観地区、そういったものもありますので、コロナが落ち着きましたら、ぜひとも倉敷市に皆様お越しいただけたらと思います。

4 ページ目には、倉敷市の概要、そういったものを書いてあります。倉敷市においても人口は減ってきているのですけれども、世帯数は増えている。待機児童、要するに単世帯が増えて保育園需要が増えているということが倉敷市についても起こっているところでございます。

5 ページ目が倉敷市の現在の保育園、認定こども園、幼稚園の概要です。他市町村と大

大きく異なるところが、市立幼稚園43園、これは多分、全国でも多いほうの数になっていると思います。こういったものを含めて市のほうには多くの園を整備しています。多大な数があるということです。

6 ページ目が平成26年4月の段階です。5 ページ目が今の状態で、認定こども園が増え、地域型保育事業が増え、企業主導型事業者も増えというようなことで、公民の総力を挙げて待機児童対策に取り組んで就学前の子供たちが通えるところを増やしているところが倉敷市の特徴でございます。

7 ページ目は、倉敷市の就学前児童の状況でございます。倉敷市の特徴ではあるのですが、子ども・子育て支援制度が始まった際に、満3歳以上のお子様が高質の幼児教育を受けられるようにということで、就学前の子供たち、4歳、5歳は98%なのですけれども、3歳の通園全体のところを見ていただくと、92.7%の方が既にどこかに通っていただいているという状態をつくり出しています。これが少し前ですと80%を切るような状態だったのですが、3歳児の受入れに非常に力を入れるということで多くの方に来ていただく、こういったことがあるので、幼稚園教諭、保育士の必要性が早い段階から言われていたところでございます。

8 ページ目は、本市が目指す幼児教育・保育のイメージですが、先ほどお示ししたとおり、幼稚園、保育園、さまざまな園がございます。保育園だったら、長時間、給食ありで預かってもらえるとよく言われます。そうではなくて、倉敷市が目指す像としては、保育園、幼稚園、認定こども園、地域型保育事業、様々なものを活用して保護者の方が子供たちにとって最も相ふさわしいところを選択していただきたい。子供たちにとってよいところを選んでいただきたい。子供の発達段階、いろんな成長段階のお子様がいるので、それに合ったところに行っていただきたいということを倉敷市は目指しております。

9 ページ目は、倉敷市の保育行政の組織図です。市長の伊東香織が「子育てするなら倉敷でと言われるまち」を目指すということを、今、4期目になるのですけれども、1期目からずっと公約としております。その中で、私が属している支援室は、保育園、認定こども園、幼稚園の様々な支援をするようにつくられた組織です。

10 ページ目ですが、支援室は、市長が、保育園、幼稚園、認定こども園の施設、職員、保護者などに寄り添ったあらゆる支援ができるように機動力を持った組織として設置しております。民間保育所協議会や、保育園だけではなくて私立幼稚園の協議会、当然、公立のものも含めて様々な対応を行うようにということです。支援室に属する職員は、通常市の組織なら事務と保育士が多いのですけれども、その中に保育園園長OB、幼稚園教諭、幼稚園園長OB、さらに保幼小の連携、そういったこともありますので、小学校教諭、管理栄養士、保健師、養護教諭、建築技師となっています。要するに、いろんな方からいろんな相談がある。これに対してスピードを持って答えができるようにということで対応させていただいております。さらに、保育士、幼稚園教諭、認定こども園の保育教諭、これだったらあっちへ行ってください、これだったらそっちへ行ってくださいとかいうことがな

いように、学生の方、求人募集の方、いろんな方が来られても、この支援室に来れば就学前の施設のことなら何でも聞けるということで一元化させていただいております。

この後、説明する、外部委託が多い支援センターについても直営でさせていただいております。市の支援センターのイメージ図はこのような形になっております。

これを具体的に12ページ目と別紙1を使いながら説明させていただきます。潜在保育士の件につきましては、先ほど京都市様が詳しく御説明いただいて、うちのほうも似たような形でさせていただいておりますので、説明は割愛させていただきますが、ハローワークの皆さんにつきましては、いつも周知に御協力いただいたり、いろんなことをさせていただいております。

ちょっと違うところは、保育実習体験研修会、別紙2や3になりますが、よくある一遍に人を集めるという形ではなくて、希望者や来られた方、この方々に、日時、場所、どんな体験をしたいかなどを、配置しているコーディネーター、公立のOBなのですけれども、この者が細やかに聞いて、その方が何を勉強したいか、何で困っているか、何で潜在になったのかとお聞きして、その方に合った研修計画をつくって、実際に研修の場も一対一で行って、その園の園長とその者がついて一日を過ごす。過ごした後に、当然、途中経過で出てくることに対する相談、そういったことにも乗って、最終的にはほぼ100%の方が就職に導かれて、その後もフォローアップという形で、職員がしばらく本人の希望される期間、定期的に面談させていただいて困らないようにするということで、離職ゼロとなっております。ちょっと変わっているのかなということです。

保育士・保育所支援センターですが、市の直営ということもあるので、保育所だけではなくて、小規模保育事業や認定こども園を含めて、幼稚園、あらゆる職種、園種に紹介可能という形にさせていただいております。

13ページ目です。もう一つの柱として、保育士資格取得希望者、これは学生、養成校を含むという形で、就職ガイダンスをやったり、民間園専用の就職希望登録サイトをつくったり、窓口の一元化という形で、養成校の方が一番困るのが、幼稚園はあっち行け、公立はあっち行ってくれとか、そんなことを言われるのですけれども、そういったことをしない形で、支援室のほうへ聞いてくだされば、幼稚園であろうが、保育園であろうが、認定こども園であろうが、どこであってもどんな相談でも学生さんが困ったら言ってくださいという形で対応させていただいております。

さらに、養成校のほうに出ていかせていただいて、園長や現役の保育士などを連れて、私たちがしゃべるといよりは現役の職員にしゃべらせたほうが分かりやすいということがありますので、事務職が行政的な説明をした後、保育園の職員が各校の要望に応じた説明をさせていただく。養成校のいろんな要望にも応えております。学会の協力要請があれば、させていただいたりする。保育学会のほうへ協力したり、そういったことをさせていただいております。9月にも川崎で養成セミナーも行われると思いますので、皆様、御参加していただければと思います。

高校での授業、ここがちょっと違うところだと思いますが、養成校へ通う子を増やそうということで、別紙8ですけれども、高校での授業で、手づくりおもちゃ、そういったものを一緒に作りながら、実施高校のOBの若手の保育士を連れていっております。保育士の方々に高校生がいろんな質問をします。そこにも書いてありますが、彼氏ができますかとか、お金というよりも休めますかとか、茶髪でもいいのですかとか、いろんな質問がありますので、それに対して細かに答える。今、世間的な悪いイメージというか、きつい、しんどい、そういうイメージではなく、安心して働ける、彼氏もできるということを、私たちの声というよりは、実際に働いている若い保育士の方が高校生に伝えて、その方々が養成校へ進んでもらえたらという形にしております。

さらに、うちに市立短期大学があるのですが、その先生方の御協力を得て、保育士試験準備研修会という形で試験の前に集中教育を半年ほどやっております。最近では、保育士の経験も何もない、働いたこともない男性の方が試験を受けられて無事に合格されたという例が出たり、合格して保育士で働いている方も出ている状態になっております。要は、保育士資格を取りたい人を対象として、行政を含めてやっているところが一つあります。

14ページ目です。ここはうちがすごく力を入れているところです。実際、潜在保育士、就職希望の方々もいるのですけれども、園種が多様化したこと、株式会社の参入、先ほどの紹介の方々とか、いろんな方が出てきて、さらに潜在保育士の方々についても、県と一緒にアンケートを取ったのですが、第1次ベビーブーム、第2次ベビーブームの方が大半を占めていたということが発覚しました。こうなると、高齢化や少子化のために潜在保育士や保育士資格取得希望者もだんだん減ってくる。そうした厳しい時代の中で何が必要なのかということで、経験豊富な保育士がもし辞めるとなったら、その代わりに育成期間、10年選手が辞めたら1年の方が代わりに成り立つような職業ではございませんので、今いる保育士の方々が辞めないような対策をしていく。倉敷市はここに非常に力を入れております。当然、転職希望が出た場合、保育士は嫌だと言われた場合について、その方については、幼稚園があるとか、小規模があるとか、違う職種で頑張ろうということで、保育者は辞めないようにということで対応もさせていただいております。

特に研修で、別紙10を後で見いただいたら様々な例を出していますが、年代ごと、経験年数ごとの交流研修会に非常に力を入れて、いろんな意見を吸い上げるようにしております。実際、働いている方がどんな悩みがあって、それをみんなで共有することで、一人だけではなかった、私だけではなかったのだというようなことがあったり、年代が異なればどんな研修をやってほしいとか、そういったあらゆることを言っているという形を取って、それを吸い上げるという形にさせてもらったり、育休中の職員だけを集めたり、経験の厚い職員、男性保育士だけを集めるような研修とか、そういったこともしております。

アで吸い上げた研修をイの実技研修会ということで、今、若い先生方については保育の引き出しが少ない、自分自身悩んでいるというようなことがあったり、運動会、発表会の題材にも困るというようなことがあるので、テーマごとで意見交換をやったり、ピアニカ、

おもちゃ、絵本の読み聞かせ、そういったことを聞くだけではなくて楽しく交流しながらやれるような研修をさせていただいております。

冊子の中に、実際の研修で出た声、昨年1年間の全ての研修企画書を入れております。その中には保育士の声もあるので、ぜひ聞いていただきたいと思います。

あと、この研修の中で、保育士で幼稚園免許を併有しているのだけれども、幼稚園免許を取りに行く時間がないという声をお聞きしました。文科省の御協力といいますか、相談したときに、市長部局がすることはできないが中核市の教育委員会として講習会をすることは可能だという御意見を頂いたので私に教育委員会の併任をかけ、教育委員会として幼稚園免許の講習会を毎週土曜日や日曜日、保育士が来やすいときにやるというような形で、1年間かけて更新ができるような体制を整えて、今、公立のほうで試行させていただいて、来年度からは民間へ広げてやっていく予定にしております。

15ページ目です。こういった出たことを支援室の事業へ吸い上げるような形にしております。いろんな不安な声、いろんな声が出てくるので、どうすれば保育士の方が働きやすいのか、当然、処遇面も含めてですけれども、そういったこと以前にいろんなことが出てきたということです。保育士の方々が一番悩んでいるのは保護者の方がいろいろ出てきたということで、自分たちを本当に守ってくれるのだろうかということもあって、市内の保育士・保育所については市が守るという大きな方針を出しました。

防災情報の発令時の対応やコロナの対応、これを保護者に出すときには、全て園と市の連名で、園だけではない、保育士が言っているのではない、市が言っていますよということが言えるような通知文書にしております。これは別紙12を見ていただけたら分かります。

モンスターな保護者もかなり増えております。無理難題を言う保護者も増えてきたということで、これについては公立だけでなく、公民問わず市として対応ということで、教育委員会や警察とも連携して、安心して倉敷市内の保育所で働いてください、幼稚園で働いてくださいと言っております。

イとして市の方針ということで、防災情報の発令時、コロナの対応などについては、市全体として、厚生労働省の皆様の御協力を得ながらのときもありますが、例えば、今、倉敷市では子供たちがプールに入れる状態にしております。近隣市ではプールは駄目という話もありますが、夏の中、子供たちの遊びを減らすということはできませんので、そういったことは市として許可というような形で、プール遊びを安全面、衛生面に気をつけた上、感染防止に努めた上でやってもいいですと。保護者の方が不安になったときに、大丈夫ですかと園長先生に言われたときに、これは市から大丈夫と言われておりますということが言えるような、保育内容についても文書を出しております。

また、育休、育児時間、学童保育、今、子育て中の保育士も多いです。保育士が辞める原因の大きな一つに、子育てに取りかかったときに、子育てしながら保育士をすることは難しいということで辞められる方も多い。5年、10年たった人を辞めさせるわけにはいか

ないということで、どういったことで困っているのか、育休が取れば大丈夫なのか、もう一つ大きいポイントとして1年生になったときに学童保育があります。保育園の間は大丈夫だったのだけれども、その後が駄目だったということがあったので、公立ですら毎年10名程度退職が出ておりました、これをゼロ名まで持ち込むようにして、公立園のほうで細やかにいろんなことに配慮して頑張って、その期間だけちょっと持ち上げてあげればやれるということを民間園に伝えて、民間園のほうもそのことをだんだん導入してくださって、退職の数が減るような形を取っております。

倉敷市の場合は養成校が5校ございます。こちらのほうと連携して新しい取組として、市内の高校から市内の養成校へ進んでもらおう、養成校の皆様も学生確保に困っているという声が出ておりましたので、市内の高校から市内の養成校へ進めていけたらということで、いろんなことを一緒にさせていただき予定にしております。

16ページ目は、今後、倉敷市が目指す像です。小学校や中学校の職場体験で非常に人気があるのは保育園という場合がございますが、高校なり養成校の段階になると、だんだん人気が減ってくる。そういったことがないようにということで、市内の小学校から中学校へ進んで、一番いいのは高校、養成校へ行って、市内の保育所に就職してもらおう、こういったことができる環境づくりを今後進めていこうと思っております。

さらに、保育士を育てるということで、今までは卒業したら終わりという形だったのですが、そうではなくて、養成校と連携して、園、市、養成校で、若い方は今頃就職してもすぐ即戦力ということにはならないので、一緒に連携して就職後もサポートしていこう、そういったことで離職を防ごうという形です。つぎに、センターがというより市全体なのですけれども、保護者の方に変わっていただかなければ、保育士の方々はきつい職場はなかなか続かない。保育士も社会の労働者の一員であるという認識を持っていただきたい。月曜日から土曜日まで、朝7時から夜の7時まで開園が当然としている状況もあるのですが、家庭で見られるときは家庭でということをして市としては言っていきたい。子育ての第一義的な責任は保護者にあるということについての意識づけをしていきたいということでございます。

全て保育所の先生方から出た声をやはり伝えていかなければいけないということで、保育所が全ての子育てをする場ではない、親としての役割を持ってほしい、その声を受けて、幼児教育・保育の無償化の際に市独自でパンフレットに追記させていただきました。子育ての第一義的な責任は親御さんにありますよ、親御さんも一緒になって子育てをしましょうというような内容でパンフレットに追記しております。

17ページ目、コロナの対応については、家庭保育、登園自粛期間中ですけれども、「おもちゃ通信」というものを作って、現在、15号まで出ております。センターのほうで、保育所や家庭で見るときにこういった手づくりおもちゃをしたら親子で楽しいですよという通信を作ったり、感染対策をした上で交流研修会を開いて、コロナの自粛期間中に困らないようにというような形をさせていただきました。倉敷市としては、感染リスクを抱えな

がら強い使命感を持って業務に従事していただいた保育園勤務者について、保育園、幼稚園、認定こども園、認可外も含めて、その期間休むこともなく頑張ってくれた保育士の方々に給付金を単市の予算でやるという決断を市長がしてくださって、これについて保育士の方々が非常に勇気づけられたという声をいただいております。

最後ですけれども、国の補助金等の活用です。当然、センターのお金につきましては、保育士・保育所支援センター設置運営事業のお金をいただいたり、保育所や保育士の先ほど出たような声を反映させていただいて、事故防止、ICT化、質の向上のための研修事業、宿舍借上げや雇上事業、保育体制強化、こういった事業を導入しながら保育士の確保に努めております。

さらに、利用者支援事業ということで保育コンシェルジュ設置ですが、先ほど申したとおり、保育所だけではなくて、幼稚園、認定こども園、公立幼稚園においては長時間の預かり保育を朝8時から18時までやっていますが、そういったものを全てサポートできるようにということで、保護者から相談が来た場合、保育所だけではありませんよ、こういったところでも大丈夫ですよというようなことをしながら、待機児童対策を含めてさせていただいているところでございます。

簡単な説明ではあったのですけれども、倉敷市からの説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○汐見座長 岡野さん、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、基本的な質問だけですけれども、もし何かこれだけは確かめたいという御質問がございましたら、どうぞお願いします。

橋本さん、岡野さん、ありがとうございました。

続きまして、少し時間が押していますので、要領よく進めたいと思っておりますが、議題の2に移ります。「保育士資格を持つ方と保育所のマッチングの改善」に関する意見交換に入りますが、最初に、社会保険労務士でいらっしゃる菊地構成員より、社会保険労務士として関与した兵庫県豊岡市の保育士確保の経験と、それを踏まえた御提案を御説明願えればと思います。菊地構成員、お願いいたします。

○菊地構成員 菊地です。よろしく申し上げます。

自治体の事例にかぶってしまうのですけれども、マッチングということも踏まえて自治体の事例を御紹介させていただきたいと思っております。

まず、社会保険労務士という資格は何なのかということもお伝えしたいと思ひまして、冒頭に説明しますと、社会保険労務士法に基づく国家資格で、全国に4万3000人程度おります。どんな仕事をしているのかとよく聞かれるのですが、人事労務の専門家ということで、就業規則をつくったり、労務問題、ハラスメントなどに対応しています。

私は、自己紹介でもありましたけれども、社労士を開業しつつ、保育園の運営も行っているということもあって、自分の保育園はもちろんですが、全国の保育園の労務管理も行っております。全国の保育園の労務管理は普通の企業ともまた違うものがありますので、

社労士会のほうでも保育の労務管理に強い社労士を養成しようということで、保育労務管理部会というもの立ち上がって、私はその委員として全国の社労士に向けて講義をしたりしています。今、話題になっている処遇改善等加算の仕組みなども分からないと給与計算や待遇改善もできないので、そういったことも社労士にしっかり伝えていく役割を担っています。

社労士会の保育業界への支援の考え方ですけれども、質の向上というところに私はとても重きを置いております。もちろん労務管理の専門家ではありますが、未払いとか、サービス残業とか、マイナスのことが言われていますけれども、その先には保育の質の向上というものが目的にあるということを伝えたいと思っております。

私も子供が6人おまして、高校生から一番下の子がゼロ歳の赤ちゃんです。まさに私も自分の子供を自分の保育園に預けて、保育園を利用する親でもあります。いろんな保育園を訪問していて、保育士さんたちとヒアリングを丁寧にするようにしていますが、先生たちもベテランになってくると、スキルはつくものの、体力が保たない。疲れてくると子供たちにきつく当たるということを聞くと、自分の子供も疲れてきつく当たられてしまったら親としても悲しいし、そういうふうに当たってしまう先生たちもすごくつらいのだらうなというを考えると、やはり労務環境、働く環境を整えるということは絶対に重要だと思っています。

そんなことから保育園に預けたくないという親もいると私は思っています。そうなってしまうと、女性の社会進出だったり、子育て世代が生き生き働けないということ、経済の停滞にもつながると思っておりますので、全てが循環していると考えて支援を行っております。

事例紹介の背景なのですけれども、保育の質と待遇面、労務管理、待機児童問題、全てを包括して取り組んだ事例です。保育士不足をどうするかというだけではなくて、質ということにも切り込んでいることに注目していただければと思います。

豊岡市というところなのですけれども、なぜ私が豊岡市の事業に携わることになったのかというところからお話します。私は豊岡市と全く縁もゆかりもなく、実はこの仕事に来るまで豊岡市はどこにあるのか、何県にあるのかということ全く知らなかったのです。人口8万人程度の本当に小さな都市です。

なぜこの事業が起こったかという、そもそも保育士不足に対する確保事業というものは最初から立ち上がったわけではなくて、地方ならではの人口不足問題に対してこのままでは豊岡市の人口は半減していってしまうという危機感を持たれた。そうしたときに、では何が問題なのかと考えたとき、このグラフはちょっと分かりづらいかもしれませんが、右側の年齢性別・純移動率を見ていただくと、豊岡市は地方都市なので、男性と女性が20代になるとがくんと谷ができています。これはどういうことかという、都市部に移動しているのです。豊岡市は大学は短大しかないのです、皆さん進学するとなると出ていきます。豊岡市の男性は、長男だからという理由などで割と地元に戻るというケースが多いのです。

けれども、女性の復帰率が若干低いということが分かりました。では、何で女性が戻ってこないのだろうというのと、子育てする、自分が結婚して仕事をするというイメージがつかない。まさに女性に見捨てられた町なのだということに市長が危機感を持たれて、女性の就労支援を行いたい、そこからスタートしました。

でも、女性の就労支援をするためには保育園を何とかしなければということで、次のページになるのですけれども、御多分に漏れず豊岡市も保育士不足でした。何が深刻かというのと、豊岡市は京都がすごく近いのですけれども、私も先ほどの発表を聞いて愕然としたのですが、京都市の待遇が日本でトップレベルとおっしゃっていましたね。豊岡市は、ここに赤丸がありますが、京都が割と近いのです。青で囲ってある丸は何かというと、宿舍借上げ支援が行われている都市です。宿舍借上げは国の制度ではあるのですけれども、それをやるかやらないかはその自治体の財力にかかっています。豊岡市はそれをやることはできませんでした。

何か起こっているか。私も社労士で全国の保育園を支援していますが、今、お金のある東京が宿舍借上げをばんばんやっています。住むところを提供します、給与とは別に8万2000円の家賃を補償しますということなので、保育士さんが宿舍借上げをやってくれるような都市にどんどん移動してしまうのですね。東京になるとまた独自の補助もあり、千代田区だと13万円ついたりとかするので、みんな移動します。そうすると豊岡市でのような地方都市は勝負ができない。

自治体の皆さんはすごく頑張っているんですけど、私もすばらしいと思いますが、正直、全国レベルで考えると自治体同士の争いになっているのではないかと。私、横浜で社労士をやっています、保育園をやっていますけれども、すぐそばが東京なので、戦々恐々していますし、川崎の保育園は多摩川を渡ったらすぐ東京に行けるのですね。保育士さんは、東京のほうがキャリアアップ補助金もつくし、手厚いので、そっちに移動してしまう。そんな問題があるので、お金で勝負はできません。どんどん流出してしまいます。そうしたときに市がどんなに確保策をしたとしても、こんなれでは保育士を確保できないのではないかとということで、ではどうしようかと考えたときに、これは質で勝負するしかないということをお私決意したところです。

次のページです。では、どんな絵を描こうかと思ったときに、やはり保育園は子供が幸せに暮らすべきところで、保育士たちも保育の質が上がったらやりがいにもつながるし、いい保育園が増えれば親たちの就労支援・促進にもつながって行って、よい循環が生まれるのではないかとという三角形の図の絵を描きました。これを全て担った事業にしていきたいということです。

豊岡市は小さな町ですけれども、コウノトリが生まれ育つ町ということで有名です。そういうこともあるので出生率が上昇していく。先ほど倉敷市も「子育てするなら倉敷市へ」ということでしたけれども、人口流出の大きな原因とは逆に、どこで住みたいかという親たちの決定要因はやはり子育て支援が充実した町に住みたいということだと思っているので、

そういったことも踏まえて、それをよくしていけば人口流出にも寄与するのではないかと考えました。

ちなみに、コウノトリの町ということで、私、この事業に毎月、往復12時間かけて、豊岡市はすごく遠いのですけれども、通っていたのですが、その途中で6人目を妊娠したので、本当にコウノトリの力というのはあるのだと感じました。出産ぎりぎり、臨月まで通いました。子供が生まれてちょうど1か月たったときには、夫に車を運転してもらって、どうしてもこの事業をやり遂げたいという思いで、今度は車で8時間、往復16時間かけて、幼子を連れて通って最後までやり切ったという、本当に思い入れのある町です。

女性の雇用の創出と保育労務環境の見直し、これを両方やることで豊かな町をつくっていきたいと思いました。

続いて、次のページです。実施当初、豊岡市に足を踏み入れて、まずハローワークに行ってみました。豊岡ハローワークは小さなところなので、すごく手厚くて、データがしっかり整っていて、保育士有資格者の求職の申込みをしている方のデータがあったのです。保育士資格を持ってハローワークに求職の申込み、仕事を探している方が31名いるということを知ってくれました。ただ、衝撃だったのが、保育園の求職、保育園に就職したいと言っている方は1人しかいないということで、そこで絶望してしまいました。そういうことなのですね。ほかの方は別の職種を希望していたので、保育士フェアや潜在保育士の確保、そっちから行ってもこれは絶対に無理だろうということでまずは諦めました。

でも、潜在保育士の方に何で辞めてしまったのか、何でもう一回働きたいと思わないのか、ヒアリングしようと思って、潜在保育士の方を探し当てて、一人一人ヒアリングもしました。そうすると、前職でつらい思いをして、二度と保育の世界には戻りたくないという答えがすごく多かったのです。特に結婚してから、家庭が崩壊寸前までいってしまった。独身のときは何とかできていたけれども、夫との関係は離婚寸前になったとか、子供が好きで保育士になったのに自分の子供も育てられないという環境に絶望したということで、もう絶対戻りたくないということです。そういったかたくなに心を閉ざしてしまっている潜在保育士の方がもう一度保育の世界に戻ってくる、それも難しいということで、また違った方向からやっていかなければいけないのではないかと考えました。

では、資格がある方ではないところからということで、補助者を活用しようというところを考えました。国の支援の中にも補助者の雇上強化加算というものがありますが、そういったものも利用しながら、まずは資格がない方を雇い入れることで仕事に余裕を持たせようということを考えました。

9ページです。次に、ではどんなふうに行ったかということですが、補助者も特に保育の世界に対してどんなふうにいるのかということがありました。保育士就職フェアなんてやった日には、私もリサーチしたのですけれども、兵庫県でも幾つかの地域で保育園の就職フェアをやっていたのですが、但馬地域という豊岡市が属する地域は「参加者が去年は1人だったのですよ」と、役所の方ににこっと言われました。

絶望だらけだったのですけれども、そんなことをやってはいけないのだなということは何をしたかという、女性の就労支援というものも立ち上がっていたので、それと一緒に「子育て・お仕事大相談会」と銘打って、保育園だけではなくて、全業種、市内の全ての業種を併せた専業主婦向けの就職フェアというものをやりましょうと。豊岡市はかばん産業、おそば、そういったものが有名で、あと城崎温泉という旅館業、観光業なども有名なので、そういった方たち、皆さんが人手不足で悩んでいるので、そこに主婦の力を、というフェアを行いました。そば、旅館、かばん産業という中に保育園がぽんと入っていたのですが、一番人気だったのが保育園でした。やはり親和性が高い。自分の経験に親和性が一番高いのが保育園だった。子育て経験がすぐに生かせる。

求人票の書き方もすごく丁寧にフォローしました。最低賃金が安いので895円というすごい数字が出ていますが、幼稚園児のお母さんでも勤務できる時間帯、9時から3時ぐらいです。実は10時から3時ごろの時間帯は、子供が寝ている時間ではあるのですが、給食を食べて、片づけて、布団を敷いて、お昼寝をさせて、トイレ掃除をして、書類を書くと、意外と保育士さんたちが忙しい時間帯であると思います。忙しい先生たちは、餌づけのように子供たちに「はいはい」とスプーンで急いで食べさせるようなことが常態化している園もあるかと思いますが、先生たちはじっくり子供たちと食事に向き合ってください、片づけは補助者がします、布団を敷くのも補助者がします、寝ている間の片づけ等も補助者がすることで書類の記載をしたり会議をしたりという時間を取ってください、そのための採用ですということでも説明しました。

そうすると、専業主婦たちも片づけとかだったらできるし、子供も好きだし、何となく食事の介助、食べこぼしとかも理解しているし、アレルギーの細かいところは分からないけれども、その危険なことや、やらなければいけないことは理解しているということで、すごくスムーズに仕事を進めることができました。

このブースに来られた主婦は33名中18名と、ほぼ皆さん回ってくださって、何とその中に保育士の有資格者まで交じっていたというものもあって、これだったらできるということで就職してくださった方がいらっしゃいました。

補助者の活用によって、ここにあるように、寝かしつけだったり、布団を敷いたりというふうにしてきて、皆さんは積極的で、お裁縫が得意な方は壊れたおもちゃを直してくれたり作ってくれたりなんていうこともあって、すごくうまく回り出しました。

11ページは、補助者が入ったことによる効果です。今までは寝かしつける人がいたり、クラスの担任の中でも2人だけでぱぱっと打ち合わせするとかいうことしかできなかったのですが、全員で打ち合わせをすることができるようになりました。すごいと思ったのが、ピアノの練習をしてください、勤務中に勉強してもいいですよ、そんな余裕まで生まれました。有休もほとんど取れなかったのが、常勤保育士は前年から3倍取れるようになりました。

ということで、ここには補助者が入って、必要配置人数と保育士比率ということを考え

ると、そこに保育士は絶対に配置されていなければいけないのですが、仕事上の余裕を生んだということでは大きな成果だったと思います。

12ページです。効率化、ICT化もすごく今、求められていまして、いろんな議論がされているかと思います。豊岡市は私がいたときは全部手書きの園でした。びっくりするぐらい手書きだったのです。パソコンも全く使わない。何で使わないのと言うと、パソコンなんてさわれない、手で書いたほうが早いとか、お便り帳は手書きのほうが味がある、伝わるとか、わけの分からないことを皆さんがおっしゃる。駄目だよということで、でもいきなり全部紙は廃止というと皆さんも混乱してしまうと思うので、何から始めようかという、クラス便り、園便り、そういったものを印刷して、それを畳んで子供たちのポケットに全部しまって、これでも時間と手間と紙代、印刷代、コストがかかる。そこからまずなくしていこう、保護者がスマホから見れば、PDFで園便りが見られるというようなものから始めていこう、そうするとこれだけ削減して、目に見えて効果があらわれた、こんなに楽なのだということが分かってくれるのですね。

それから、園便りやクラス便りも、きれいな用紙の中にレイアウトする、文字ももっともっと書きたいことがあるのだけれども、ここに収めなければとか、ウサギを入れなければということばかり考えてしまって、なかなか進まない、持ち帰ってしまうということもありました。そんなことをするよりも、私が親だったら、その文章を全部見るよりも写真をたくさん送ってもらって、そのコメントを枠にとらわれずに送ってもらったほうが絶対うれしいと言ったら、ではそうしましょうということで、クラス便りは廃止しました。ICTなので、予定だったらカレンダー機能があるので共有できますし、連絡事項もメッセージということで送れます。わざわざ冷蔵庫に貼るようなクラス便りを作る必要は今の時代はないと思いますよというふうになると、そこも時間がかかり削減されていきました。何といっても保護者の満足度も高まりました。

ちなみに、私のやっている園では、保護者たちにも同じようにやっているのですが、毎週水曜日は必ず職員会議の時間で、個別のお便りというものはお休みをしています。その代わりに、写真をたくさん送ってあげるのです。コメントには、今日は職員会議なので個別の連絡はお休みさせていただきますというふうに書くと、今の保護者の方たちはみんな保育士さんたちは忙しいということも分かっている。でも、お休みしますというそれだけではなくて、写真をたくさん送ることで満足度もあります。保育の様子も見えますし、お互いにとって、質も落とさず、コミュニケーションも取れるということで、すごくいいのではないかと思っています。

○汐見座長 お話し中、申し訳ございません。大分時間が押してしまっていますので、後はもうちょっと要領よく、申し訳ございません。

○菊地構成員 分かりました。すみません。

これまで費やしていた時間を話合いの時間にしていったことで、質ということを見ると、14ページの上の段が実施前、下が実施後で、見違えるほど変わっていったと思いま

す。これは、先生たちに余裕が生まれて、みんなで話し合っただけで保育をよくしていこうと動いた結果だと思えます。

そして、多様な働き方ということで、こちらも社労士としての視点ですが、どうしても専門職であるということで、若手の常勤とベテランの非常勤、さっき申し上げたように子育て世代が働き続けるとなると常勤ができない、朝から夕方まで働けないということで、非常勤になってしまう。そうすると待遇面の不公平感が起こったり、ベテランと補助的な方との意識の違いというものもあります。さっきの潜在保育士のようなちょっと離れていたのが慣れていないという方もいらっしゃるし、そういったものを全てきちんとならしていく、職務・職責を明確化していくということも必要になってくると思えます。同一労働同一賃金ということもありますので、こういった待遇面の整備も行いました。

最後になりますが、振り返りで、保育が本当に楽しくなった、余裕が生まれたということで、話合いの時間ができることで皆さんと楽しく話すことができるようになったと喜んでくださって、よかったですと思っております。

18ページの潜在保育士の調査の中で、豊岡市で半数以上が4年未満で退職しているという状況が分かりました。ただ、みんな辞めているのかということ、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という潜在保育士も実は結構いるということも出てきました。やはり働く環境はすごく大事だということです。

保育士がいないのではなくて、保育園で働きたいと思っている保育士がいないということで、働きやすく、働きがいのある園をつくっていくことで、採用定着、保育の質の向上につながると考えております。

少し時間が押ししてしまいましたけれども、私の発表は以上とさせていただきます。

○汐見座長 せかしてしまって申し訳ございません。

ただいまの御報告に対して何か御質問、御確認の点ございましたら、どなたでしょうか。

○佐藤（博）構成員 佐藤です。

○汐見座長 佐藤さん、お願いします。

○佐藤（博）構成員 どうもありがとうございました。

菊地さんがハローワークへ行ったときに、保育士さんが31人求職していても保育所に勤めたい人は1人、それで御自分で後でそういう方を探してインタビューされたところなのですが、ハローワークではそういうことについてインタビューしたり分析はしていなかったということですか。

○菊地参考人 そうですね。

○佐藤（博）構成員 確認はそこだけです。分かりました。

○汐見座長 ありがとうございました。

ほかにございますか。

ないようでしたら、続きまして、遠山構成員から相模原市の取組の御紹介と、これまで課長として携わってこられた介護人材の取組について御説明をお願いいたします。

○遠山参考人 相模原市の遠山です。よろしくお願ひいたします。

資料4-4を御覧いただきたいと存じます。「相模原市の保育士等人材確保推進事業について」ということで、市でもいろいろな事業をやっているのですが、この事業に特化した形で説明させていただきます。

ページを振ってなくて恐縮ですが、次のページ、保育士等就職支援コーディネーターです。相模原市総合就職支援センター内に、就職支援センター、自立支援相談窓口、若者サポートステーションの3つの就労支援機関を集約して、これが約10年前にできているのですが、ハローワークのいわゆる出張所といいますか、職業紹介・相談コーナーも併設している状況です。この就職支援センターの中に保育士等就職支援コーディネーターを1人配置しておりまして、ワンストップで一人一人のニーズに合わせた就職を支援しているところでございます。

次のページです。相模原市総合就職支援センターですが、JR横浜線、相模線、京王線、の橋本駅北口から歩いて1分ぐらいの距離にあります。「シティ・プラザはしもと」という再開発をしたとき、約20年前に出来上がっているビルですが、これの6階にあります。利用時間は平日と第2・第4土曜日の8時半から5時です。この施設は、同じフロアに公民館、男女共同参画推進センター、消費生活センター、市民相談室があります。ちなみに、リニア中央新幹線が出来上がると、神奈川県はこの橋本駅ということになります。

次のページは、パンフレットの抜粋なので分かりづらいかと思いますが、このような配置になっているということをお理解いただければというところです。

次のページが窓口の写真です。時間外だったので一部電気が消えていて恐縮なのですが、左側が就職支援センター、右側がハローワークということで、窓口がほぼ一緒になっている、このような状況でございます。

次のページは、コーディネーターを配置した契機でございますが、平成27年7月にコーディネーターを配置しています。当時は待機児童対策に重点を置いておりまして、保育所の新設が相次いでいりましたが、一方で現場からは保育士の確保が困難だと、こういった声を受けてコーディネーターを配置したという状況でございます。市内に2つ養成校があるのですが、その1つの養成校の出身者が大体4割を超えているという推計もありまして、本市に居住の長い方が多いだろうと、そういう方が市内の養成校で保育士を目指して保育士となっている、こういう現状があるわけで、こういった人をうまく活用できればということです。ちなみに、このコーディネーターもその養成校の出身者です。

次のページは、コーディネーターの事業内容でございます。養成校へダイレクトメールを送ったり、これは市内だけでなく市外も含めてということです。それから、ホームページの作成や更新、就職情報や保育士の活動を掲載した「センターだより」を発行しているのですが、これを登録者に送付したり、市保育連絡協議会、これは公立、私立の保育所の園長が構成員になっていますが、それから、私立の主に社会福祉法人の園長会との連携を図っています。合同就職説明会あるいは面接会、就職セミナーの開催、養成校への訪問、

あるいは相談業務は毎週木曜日に保育士専門で相談を受けているという状況でございます。

次のページは、令和元年度の実績ですが、個別の相談としては218件、新規登録25人、求人が50園、就職決定が36人という状況です。また、夏に就職説明会と就職支援セミナーを2回、冬に就職支援セミナーを2回しておりまして、本年度の夏の分は、コロナの影響もありまして、8月29日にウェブで就職フェアを開催する予定で、今、準備を進めているところでございます。

次に、コーディネーターの特色の2つ目のところですが、「センターだより」を対象者に送付する際に、一言メッセージを添えてコーディネーターと相談者との個人の付き合いを大切にしているというところから、関係性を構築して気軽に連絡できる関係づくりに努めているというところなんです。

書いていないのですが、インタビューをしてきたのですが、就職支援センターでは保育士以外の相談も受け付けているという状況です。職種を限定しない就労相談ということで、女性のライフスタイルにも合わせた職業紹介が可能となって、視野を広げた相談の体制に保育士が安心して相談に来ることができる。中には、保育士はもう嫌だというような意見は意見で受け入れつつも、一定の冷却期間を置いて、改めて保育士はどうですか、というふうなことの情報提供もしているということです。

市全体として女性の再就職に力を入れているというところもあって、その中で保育士が大きなウエートを占めているということでセンターのほうでも考えているところです。

インタビューの中で印象に残った言葉で「保育士は、離職してほかの職種を経験した後に最終的に保育士にまた戻ってくる人も実は多い」というコメントもありました。ほかの業種で活躍できる潜在保育士に関しては、様々な経験をしてきたという引き出しの多さ、こういったことがあるので、御自身の保育士という職業を客観的に感じる、そういった俯瞰的に見るようなこともプラスの面で、園長先生のほうでは非常に好評だという話も伺っております。

資料に書いてあることを少しお話しすると、3つ目の点では、その人ありきの求人をつくるため、逆に園長も気軽に電話をくれるような関係が今できているということです。

それから、就職後も定着の支援をしているということで、もう一つ印象に残った言葉では、マッチングに関しては非常にタイミングが重要であるというようなことがありました。

あと、保育士になれる人材はほかの職種でも十分通用する方が多いということ、それから、年間40人程度が就職しているのですが、最高齢では何と74歳の方がいらっしゃったというお話がありました。

就職支援センターとハローワークが横並びになっているわけですが、お客さん層でどういう違いがあるのかということ聞いてみたところ、ハローワークは、求人を選んで採用される人が行く傾向が多くて、就職支援センターは、保育士というわけではないのですが、何らかの課題があって求人選択ができなかったり採用に至らない方が多いので、そうした人を支援するために始めている、そういうようなこともありました。

次のページの「かながわ保育士・保育所支援センター」というのもありますので、うちも政令市として、県、横浜、川崎、相模原、横須賀の5自治体でやっています。これについては紹介です。

私は保育課長に着任したのがこの4月からということで、2つ前の職場の高齢政策課の課長のときに、やはり介護人材も不足している中でいろいろやってきたことを御紹介すると、人材確保として介護の仕事のPR冊子を中学1年生向けに作って配布しました。中学2年生が職場体験を2日間から4日間、市内の全36校が実施しているということで、まず、中学生に保育園で職場体験してもらおうといったところから始めたり、それから、PR動画、ほかの市でも話がありましたが、これは市内の大学生などでつくっている団体がありまして、そこをお願いしてPR動画を2パターンつくっていただいて、今もユーチューブに載せています。それから、新任介護職員の応援交流会をやったのですが、支援する人を支援する先生に講師になってもらって、グループワークをして、横のつながりをつくったり、昼食会をやったりということをしました。それから、この当時、団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年問題ということがありましたので、40歳以下の若手職員で勤続5年、10年、15年の表彰などもやっています。

時間が10分過ぎましたので、最後のスライドです。新型コロナの状況ですが、本市の場合は、昨日までで145例の陽性患者が出ているという状況で、実際、相模原市では最初のクラスターが相模原の病院あるいは福祉事業所、そんなこともありまして、早目のうちから保育所の利用の家庭での自粛などについて声をかけてきたという状況です。

緊急事態宣言発出後に関しては、真に利用が必要な方に特化して申出書を頂く形で保育を実施して、登園率は25%から30%ぐらいという状況でした。市から利用の自粛を要請したため、保育料は日割りで還付することになりまして、ゼロ歳児から2歳児は保育料は全て還付となり、認定こども園や地域型保育事業の補填分なども出てきまして、トータルすると全体として4億円ぐらい想定していない部分で支出が増えてくる。このうちの4分の1が市持ちになるかもしれませんが、そんなことを心配していたり、それから、公立保育所の給食費の還付なども行っております。

最近問い合わせが増えているのは、感染者が増えてきていることによって育児休業者の復職期限、うちは8月まで延長しているのですが、これをもっと延ばしてほしいとか、保育料に関しては、6月まで家庭での自粛をお願いしたのですが、7月以降やっていませんので、この保育料を減免してほしい、そういう話が出てきている状況でございます。

雑駁でございますけれども、説明は以上でございます。

○汐見座長 遠山構成員、ありがとうございました。

今の御報告に対して何か御質問がございますか。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、本日のヒアリング、それから御報告を踏まえて「保育士資格を持つ方と保育所のマッチングの改善」という本日のテーマについて構成員の方々から御発言をお願いい

たします。時間が少し押していますので、申し訳ないですが、お一人3分ないし4分以内で御発言いただければと思います。よろしく願いいたします。

今日、Zoomで参加している方が私を含めて7人で、現場に来てくださっている構成員が5人いらっしゃいます。順番はどなたからでも結構ですが、「はい」という形で御発言くださいますか。では、佐藤構成員。

○佐藤（博）構成員 中央大学の佐藤です。ありがとうございます。

今日のテーマはマッチングということなのですが、3つ考えなくてはいけない。

1つ目は、それぞれ保育士さんを雇いたいという保育所と働きたい人、これは情報流通がうまくいかないからマッチングしない。うまくつなげばマッチングできるという考え方です。ただ、ほとんど現状でマッチングしないと考えるべきで、つまり、お互い、雇いたいという保育所側の求人、こういう人を雇いたいということ、こういうふうに通じる人を雇いたいということと、働きたい人はこういう仕事でこういう働き方をして、もちろん合わないという前提でマッチングを考えなければいけないと思っています。

一番大きいのは、先ほどのお話のように、例えば、以前、保育士をやっていて、退職した。今、働きたいけれども、働けるのは週3日だとか短時間、でも雇いたい側はフルタイムで、できれば少し残業もしてねと、合わないわけですね。これをマッチングさせるというのが今、必要なことなのです。

そうすると、とりわけ菊地さんのお話にありましたように、雇う側が雇いたいというふうに通じる人はもういないと思わなければいけないのです。こういうふうに通じてほしいという人はいない。だから、これまでやったことがない、あるいは雇ったことがない働き方で働いてもらうとい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。そういう意味では、マッチングというだけではなく、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やらなければマッチングしないと考えなければいけないというのが2つ目です。

3つ目は、掘り起こしのところですが、大事なのは、今、働きたいという人は、潜在保育士を含めて、大体いろんなところに出てきているのです。問題なのは、保育士資格があっても、子育てで退職したのだけれども、もうちょっと子供が大きくなったら働きたい、こういう人たちに早目に働いてもらおうと思う、ここなのです。働きたいと思っている人はもう出てきているのです。少したったら働きたいという人にどう働きかけるかというのがすごく大事です。

幾つかの事業所では、例えばショッピングセンターなどでお子さんを連れていく方向けに、今、コロナでちょっとあれですけど、ネイルの仕方を教えますとか、これからのお子さんの教育を考えますみたいなことをイベントし、お子さんを預かります、そういうイベントをやった後に、少しでも早く働いたほうがお得ですよと、お子さんにこんなにお金がかかるのですよみたいなことをやって、3年後働こうと思っている人が、では今働こうかなと思ってもらおうようなことをやっていると思いますが、少したったら働こうという

人に、今、働こうと思ってもらおうということの働きかけもすごく大事ではないかと思いません。

以上です。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した。

どんどん御発言をお願いいたします。那須構成員、お願いします。

○那須構成員 中村学園大学の那須でございます。本日も様々な取組のご紹介ありがとうございました。本当に刺激になりました。

突然でしたけれども、今日、皆様のお手元に私のほうからも、ある法人さんの取組を紹介させていただいております。時間がないので詳しくはお話しできませんが、今回のテーマが保育士資格を有する方と保育所とのマッチング、ある意味、潜在保育士の方々のマッチングというところが論点かと思しますので、この取組にも潜在保育士の方々にとっても強力なインパクトを与える可能性があるのではないかと考えご紹介した次第です。

さて、養成校の立場ということで発言させていただきますと、養成校で資格を取っても保育の現場に進まないという学生も増えてきています。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なのですが、まずはやはり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、そういったものの醸成を図っていくとか、より意識的に養成教育の中で伝えていくことの重要性を再認識させられた次第です。

やはりこのときから長く勤められる、つまり定着しやすいような環境を整えていくということ、いったん保育の現場を離れた方がいずれまた戻ってきたときにきちんと働けるようなフォローアップしていくような体制を整えていくなど、今後養成校が担えることは意外にたくさんあるのではないかと感じています。

いずれにしても、まだまだ互いを知る機会が限られているので、この機会をどのように増やしていくのか、この点が極めて重要になってくると思われまます。現場のほうも、特に学生たちもこのコロナの騒ぎで実習にも出かけられない状況もあつたりするわけです。となると、ますます現場の魅力といったものを伝える場が現場のほうからも失われていっているという状況にもなっていると思います。

そこに来て、こういうオンライン型のテクノロジーが入ってきて、それを一変させるような状況が今、起きてきているような気がします。今日御紹介している資料で紹介された取組も、こういうオンライン型のテクノロジーを使って現場と養成校の教員あるいは学生が具体的につながっていく、こうした取組が今、各地で起きてきています。その中で、現場の先生たちも養成校の学生たちにあれこれ保育を語っていく。実はこれは相当な専門性の涵養にもつながっていくような気がします。そういう専門性の向上というところを何より柱にしながら、こういう具体的なマッチングの在り方、特に養成校で学んでいる学生たちがしっかりと現場に定着していく、結局、そういう人たちの中に潜在保育士になっていくような人たちもいるわけですから、やはりそのところを養成校の教育の中でもき

ちんと指導しつつ、現場に対してもしっかりとそのことをお願いし、また要請していくことが我々養成校関係者に求められていることではないかと感じております。どのように対応していくか、それをしっかりと我々はまた考えていかなければいけないということを感じております。

もう一つだけ、すみません。これは倉敷の取組であったのですが、潜在保育士の方々のマッチングの上で、多種多様な職種の方を取り入れて、そこでいろいろなアドバイスをされているということのお話があったかと思えます。逆に保育の現場そのものに働く人たちも多種多様な専門性を持った方々が、今後、いわゆる多職種協働による保育の実践の在り方を模索していく中で、実は資格・免許は持っていないけれども、その人たちがこうやって保育補助のような形で関わっていく中で、その方々が保育士の資格を取る、そういうこともまた起きてきている、そういう現場もあるようです。そういう多職種協働による保育の在り方についても一歩踏み込んで考えていくテーマになりうるのではないかとということをお話させていただきました。

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。

どんどん御発言をお願いいたします。どなたかいらっしゃいますか。馬場構成員、お願いします。

○馬場構成員 ありがとうございました。本日もいろいろと考えさせられるところが多くて、ちょっと疲れましたがけれども。

先ほどの菊地構成員のお話の中にあつたところはすごく共感する部分が多くて、恐らく今、人気の職業でも上位の保育士を志して実際に現場に出たときのそこのコントラストが強いといいますか、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というか、守っていかなければいけない部分だと思います。

定量的に人を確保していくということよりも、先ほどICTのお話でも菊地さんの中であつたのですが、根本的にそもそも紙で切っているウサギちゃんが必要なのかということとか、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、本質的な議論といいますか、変に保育の温かみというものの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だと個人的には思っています。

介護のほうでもよくあることなのですが、やはり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、しかしながら、今、自分たちの生活はどうなっているかといったらスマートフォンで全てのことを指先で処理しているような生活を一方でしている。学生たちが入ってきたときに、はさみと鉛筆を使うような、そういうコントラストの強い生活というのは非常に精神衛生上よくないと思っています。その部分を保育業界全体で見直す、まずコンテンツを整理していくということが必要なのではないかと何となく感じました。

全体的にどうやっていこうか、フロントラインをどう前に押そうかということよりも、

一つ一つのコンテンツ、ICTのことや作業負担みたいなものはどうやって軽減できるだろうかということ、そこの分野での離職のパーセンテージを下げていくようなもう少し各論というか、そこの部分を見直したほうがいいのではないかと、どうしても起きてしまう現象だなど、聞いていてすごく感じたところです。そういうことです。

○汐見座長 ありがとうございます。そうですね。

では、近江屋構成員、お願いします。

○近江屋構成員 どうもありがとうございました。

お話を聞いていてまず一番強く思ったのは、今いる職員が辞めない職場づくりに努めなければいけないということでした。たまたまコロナ禍の中で気づいたり発見したことだったのですが、うちで言うと、職員会議をみんなで集まって共有するということが大事だと思っていたし、職員にもそれを課して、午睡時に非常勤の先生たちに入ってもらって、常勤の保育士たちが集まって会議をして、報告は紙で皆さんに渡して、それで共有できていると思っていたのです。でも、今回みんなで集まることができなくなってきたので、常勤も非常勤もいろんな職種を全部交ぜて、15人、15人ぐらいで2日間に分けて同じ会議を2回持つということはこの3月からずっと続けています。そうすると、業種を超えて働き方も超えた人たちがその場で同じ話を共有できることの安心感をみんなが持っているというのを3月からの非常事態の中で感じています。こういうことはやはり引き継いでいきたいと思ったことと、それによってすごくすてきなメリットが生まれていると感じています。

一つは、短時間勤務の職員も非常勤職員も全員同じ場に出られるということ、途中で出たり入ったりということがないので集中できること、また会議を進める園長、主任、副主任というチームは両方の会議に出るのですが、そこが本当に話し合えないと会議が進まない、そのチームワークがとてよくなっていること、あと、10人前後でじっくり話し合いができるということが出てきました。

もう一つは、地域への発信というのはとても大事だと思います。今はできていないのですが、未就園児を対象に保育園に来てもらったりする「遊ぼう会」という地域支援をずっと行っていました。園の中で保育士が担当して、例えば2歳児のクラスと一緒に遊んだりしている中で、そこに通ってきていた子供たちが入園したいという希望ももちろんあるのですが、中には「私、昔、幼稚園の先生をやっていたのです」とか「保育士資格を持っているのです」という方が「就職したい」といって来てくださった方もいますし、今、調理で働いている方もいます。そういう方たちを集めるために子供たちを集めているわけではないけれども、地域に向けて保育を発信していることがいずれそこにつながるということを今日のお話を聞いてまた改めて思いました。

最後に、昨日も保育参観に来てくださったお父さんがいたのですが、昨日の夜、父母の会という役員会があって、役員会の中で私がコロナ禍の保育をいろいろお話をしました。たまたま来ていたそのお父さんが「子供たちの手洗いがとても上手だったり、使ったものを分けたりということがとても上手だった」と一言ぽんと言ってくくださったことで、そこ

にいた5～6人のお父さんたちが一瞬で保育を理解してくださるみたいな場面がありました。私も何度かお話ししていますが、保護者に保育を直接伝えていくということは、保育士資格を持つ方やこれからのマッチングに向けても一つのきっかけになるのではないかと感じました。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。

今、Zoomで参加されている方々が全て発言してくださっていますので、その流れでいきましょうか。首藤構成員、御発言ございますか。

○首藤構成員 ありがとうございます。

私、自治体の立場で参加していますので、今日、4つの自治体のいろんな取組を聞いて非常に参考になりました。特に豊岡市の菊地構成員のお話などでは、社労士さんが自治体の取組を改革していったというところで参考になったのですが、特に、少し幅を広げて専業主婦向けの就職フェアで保育園の人气が高かったというところは多いに参考になりました。また、倉敷市でも高校や養成校で授業したりとか、いろんな魅力のPRに工夫されていますし、保育士試験のための研修会をやったり、「おもちゃ通信」と、私ども思いつかなかったような取組をいろいろされているというところで大いに参考になりました。

マッチングという点について、大分県は昨年度、マッチングシステムを国の補助を頂きまして4月から運用しているのですが、特徴として、施設の求人情報を掲載するのは当然なのですが、求人がない施設についても、施設のPR、施設の情報を全ての施設で掲載していただくように徹底しています。見る方が、求人のあるところだけではなくて、大分県にある全ての園、施設の情報、あるいは実習できる園がどこにあるかということも併せて検索できるようなシステムサイトにしております。こういった特徴的なシステムをつくりましたので、今、一生懸命広報しているところです。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございました。

では、森構成員、お願いします。

○森構成員 聖和短期大学の森でございます。今日はたくさん貴重な御提言を頂きまして、ありがとうございました。

私は養成校で学生の教育に携わっていますが、今回のテーマである保育士の有資格者と保育所とのマッチングの改善ということで、実習指導と就職支援に当たっている立場としていろいろなことを考える機会になりました。

養成校では、学生の就職活動を支えるために様々なプログラムを組んでキャリア支援を行っています。就職ガイダンスとか、資料、情報の提供、教職員による個別相談とか、学生の就職活動を支えているわけですが、学生は採用試験を受けて内定を頂き、就職が決まれば活動は終わります。この時点で恐らくマッチングが100%なわけで、保育士になる夢が実現するというところで学生の喜びは非常に大きくて、教員としてもうれしい瞬間です。

しかし、今日、様々な御発表を伺いながら、実は就職支援というのは就職が決まった時点で終わりではなくて、就職が決まった時点からその学生の保育士としての歩みが始まったわけで、保育の現場で長く勤務できるようにフォローしていかなければならないことがたくさんあるのだということを改めて思います。就職が決まって養成校を卒業するまでの期間というのが実はとても大事なのだと思います。

今日、御発表を伺いながら、この取組を養成校だけで行うのではなくて、自治体と連携を取りながら、そういった取組ができるのではないかと、倉敷市さんの御発表もとても心強く感じておりますけれども、養成校で授業の取組とかもなされていますので、就職が決まった学生へのフォローというものも連携しながら実現できればすばらしいと思いました。

内定を頂いてから採用まで各保育所ではそれぞれに研修のプログラムが組まれています。研修を行うことで就職園のよい面を知ることもあれば、保育の現場の大変さ、難しさを知って就職辞退を考えてしまうという学生も少なからずいます。就職を辞退されたら困るので、研修は少な目にと考えた園が以前ありました。しかしながら、そこに就職した学生は4月に入ってすぐ実はつまづいてしまいました。その学生にとっては、卒業までに保育の現場での研修の機会を得て、就職園の現状を理解することができればよかったのだらうと思われそうです。就職が決まって卒業を間近に控えた学生たちはとにかく不安を抱えています。保育士として働くことは難しいこともありますが、新しい保育士を支える支援体制というか、新人保育士をフォローする環境があるので大丈夫というメッセージを早い段階から学生に伝えることが大切になるのではないかと感じています。

就職が決まってから卒業までの学生の支援体制を整えるということがまず1点ですけれども、あわせて養成校では卒業後の再教育の場として卒業後とカリキュラム教育といったものを行っています。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、ここが大切なポイントだということを感じています。ここが充実していれば専門職としての基礎を揺るぎないものとするところではないかと思えます。卒業教育やホームカミングデーといったもので卒業生が母校に戻る機会をいろんな養成校が準備していますが、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、そういう環境づくりですね。養成校が保育士間のコミュニティーづくり、コミュニティーセンターとしての役割ができないかということは以前の検討会でも出ていましたけれども、卒業生が集うことで保育士間の横のつながりを強化することができますので、そういった辺りも何か離職を防ぐ機会として有効に活用できるのではないかと考えています。

今、コロナ禍にありまして、大学のキャンパスに集うということがなかなか難しい現状にあるのですけれども、那須先生が御紹介してくださったいろんな取組でも、オンラインでつながるといって新しい環境が今回いろんな可能性を示しているのではないかと、キャンパスに来ることが難しくてもオンラインなら気軽につながることができるのではないかと考えていますので、今後、そういったことも養成校と保育の現場と市と自治体と連携を取りながら、さらに充実させていくことができたらと思っています。

就職フェアもいろいろ御紹介してくださいました。本学ではキャンパスで就職フェアもしています。そこでは、現場で働いている卒業生がキャンパスに戻ってきて大学生の就職相談に乗ったり、現職保育者と保育士を目指す学生の交流が生まれたり、卒業生と在学生との交流も生まれてきています。いろいろ取組を通して保育者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、そういう体制を今後さらに強化していけたらいいなと思っています。今日は本当に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。

ちょっと皆さんにお話ししたいのですが、時間は来ているのですけれども、まだ御発言いただいていない構成員がいらっしゃいます。貴重な機会ですので、十数分延長させていただいていいでしょうか。もし御予定があって退出しなければいけないという方は御遠慮なく退出ください。

それから、事務局、12時過ぎてもZoomは使えますでしょうか。

○山本児童福祉専門官 はい、大丈夫です。

○汐見座長 それでは、会議室のほうに参集して下さっているメンバーの方の御発言をお願いいたします。どなたからでも結構です。今日御報告された菊地構成員と遠山構成員については最後に追加の発言があったらお願いいたします。それでは、宮川構成員、吉田構成員、佐藤構成員、どなたからでも結構ですので、お願いします。

○宮川構成員 それでは、宮川から発言させていただきます。今日はさまざまなマッチングの取組を伺いまして、大変ためになりました。どうもありがとうございました。

菊地構成員からの御報告が印象的で、保育補助者という人材の導入と業務の効率化をはかることで保育の質が向上したという豊岡市の事例は、とても考えさせられる報告だと思いました。保育界は決して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って保育の魅力が向上するのではないかと思いました。

それから、3つの自治体の取組ですけれども、コーディネーターが中心になって、園と市と養成校をまとめ、マッチングしていることがわかりました。

さて、私は雑誌・書籍の編集者なので、ちょっと視点の違うことを申し上げます。京都市のPRパンフレット、倉敷市のパンフレット、ユーチューブも興味を持って拝見させていただきました。こうしたPRの媒体というのは2つのことは絶対押さえなければいけないと思っています。一つは配置基準や賃金体系という処遇を改善したいところのアピールです。うちの市はこういういいことをやっていますということを京都市はきちっと出しているらっしゃる。

もう一つは、子供のそばにすることがどれだけ魅力的なのかということです。個々の保育者の現場での楽しみ、これからしてみたい保育の在り方などがわかれば、これからの求職者へ夢を発信でき、それぞれを拝見して再確認しました。

欲をいうと、もう一つ、もしこれができればいいなと思っているのは、保育者のプライ

ベートが見えるような、つまり自分の人生の中に「保育」という職業を選んだその「ライフスタイル」を見せられるといいかなと思っています。特にお子さんを産んで離職していた、そういう方たちが復職する際にも、これからの保育者はこういう生き方ができるという例を、誌面等で発信できればいいのかなと思いました。それもいずれ紙よりデジタルでやったほうがいいと思います。さらに言うと、こういうのは絶対、漫画で見せるべきだろうと思っています。漫画で各自治体から具体的に保育者のライフスタイルをアピールできればいいと思いました。

すみません。マッチングのテーマと少しずれましたけれども、自治体の具体的な取組を拝見して、編集者として新たな視点をいただきましたので、申し上げます。以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

佐藤さん、お願いします。

○佐藤(弘) 構成員 よろしく申し上げます。本日は、京都の橋本さん、倉敷の岡野さん、発表をありがとうございます。構成員の菊地さんと遠山さん、御苦労さまでした。

京都がこんなに手厚く給料を支給されているというのは知らなくて、私の知っている長野の男性保育士が30歳ぐらいで手取りで月12万円ぐらいという話を聞いていたので、随分差があるという印象がありました。

京都のすぐお隣の大阪の守口市で昨日、LINE NEWSか何かで1年目の保育士にだけ市から40万円支給されるというニュースが載っていて、1年目だけ40万円払って、それで今後つながっていくのかなという、ちょっと一瞬、自分自身で悩むこともありました。やはりこうやって市区町村の長が動いてくれることによって、保育士の資格を持つ方と保育所のマッチングの改善だけでなく、トップが動くことによって市や国が保育所とマッチングしてくれたらもっとスムーズに動きがよくなるのではないかという印象も持ちました。

岡野さんは今日ずっと顔が半分しか映っていなかったもので、よかったら後で顔を全部見たいと思いました。

菊地構成員の豊岡市は、私はずっと群馬の話かと思ったら兵庫のほうだったので、その辺の意外性、遠山さんのほうはコーディネーターの話だったのですけれども、私が知っているコーディネーターの方は結構印象が悪く、ほぼ園長、園主のイエスマンが多くて、例えば、私たちは外部から園に派遣講師として運動指導や体育の指導に行くのですが、どう考えてもこの指導はおかしいというものに対して「いいえ、園長はこういうふうに言っていますから」とコーディネーターの方が言うのです。コーディネーターの人によると思いますが、そこら辺ももう一度じっくり、私自身もコーディネーターについて勉強してみたいと思ったのと、コーディネーター自身が、園でもし間違っている指導をしていけば、その園の長に対して「園長先生はこうですけれども、周りはこうですよ」と、一言言えるような存在にもなってほしいというのを今日改めて感じました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、吉田構成員、お願いいたします。

○吉田座長代理 政令市の京都市と中核市の倉敷市と比較的人口の少ない豊岡市ということで、恐らく人口規模等の状況の違いに応じて非常にきめ細かい対応をされたのだらうと思います。この3つが全部できればすごいと思いますが、なかなか難しいかもしれません。

今日は、少し簡潔に細かい視点とちょっと違った視点でお話しさせていただきます。

まず、保育士資格取得者ということですが、その特性を少し整理したアプローチも恐らく必要ではないか。厚労省のいろんな、保養協の調査等でも出ているかと思いますが、短大を出た方と四大を出た方で実はいろんな違いがある。就職先の違いもありますし、就職率も違うし、あるいは自宅・自宅外といった違いもございます。それから、養成校で資格を取った方と保育士試験で取った方、これも実習をどの程度受けたかということの特性の違いも出てくる。あるいは保育士資格と幼稚園教諭免許を併有されている方、あるいは保育士資格とほかの福祉資格を併有されている方等々、様々な特性が多様でございます、可能であれば、そういう特性の違いを丁寧に踏まえた中でのマッチングの在り方を考えるということが一つあっていいかと思っています。

それから、潜在保育士についても、そもそも資格を持って保育所等で働いて、いろんな事情があって一旦お辞めになった潜在の方と、養成校を出て一般企業等にお勤めになった、でも資格のある方、これも特性が違うわけですから、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。

そして、保育人材という視点で需要と供給の両方から見たときの、いわゆる情報の非対称性の解消、ちょっと面倒な言い方をしますが、まず施設側は人材が欲しい需要があります。潜在保育士がそこに人材として供給できる。一般的には、そこで履歴書あるいはエントリーシートがあり、あるいは施設側は求人票があって、基本条件のマッチングを考えるわけですが、実はもう一つ、働きやすい職場という視点からは働き手としての需要、これは保育士の側ですね。一方で、働く場を提供している施設側の供給、そうするとそのマッチングの際には、例えば必要な情報としては離職率であったり、あるいは有給休暇の取得率であったり、職員配置の充実度であったり、あるいは先ほど来出ていたような短時間勤務を含めた柔軟な働き方ができるかどうかということであったり、あるいは育児休業が保障され、かつ育児休業からの復職後の復帰支援プログラムが整備されている、されていない、そういった需要と供給の両方が納得できるような、相互に情報が十分共有されるということを多分考えなければいけないだろうと思っています。

最後にもう一点、保育士・保育所支援センターが各地にあって、大変努力されているわけですが、実際の登録数がさほど多くないという印象を受けております。一つは、やはり認知度アップをもっと考えなければいけない。例えば、ハローワークの話もいろいろ出ましたけれども、昔は普通には職業安定所、職安と言っていて、私の世代ではあまりいい、明るいイメージはないのですが、ハローワークということになって随分イメージが変わってくる。そういう意味では、保育士・保育所支援センターというのも何となくもうちょっ

とハローワークのようななじみやすいネーミングが必要だろう、そういうことをてこにした認知度アップも必要でしょうし、身近な市区町村との連携も恐らく考えなければいけないだろうと思います。

それから、潜在保育士と言っていますが、基本的には、求職される方が登録して初めて見えてくるわけです。今日もいろんなお話がありましたけれども、そうでない方々をどう掘り起こすかということも必要です。保育士資格はそもそもは登録制をしかれているわけですから、登録された保育士が保育の仕事に携わって、いろんな事情でお辞めになった場合に、そういう有資格者で退職した方の把握、いわゆるトレーサビリティ、そしてそのフォローアップみたいなことがシステムでできて、そこを「見える化」して掘り起こしの対象にしていければ、またこれはこれで違う面が見えてくると思ったりもしています。細かいことも含めて、いろんな幅広い多様な観点でマッチングも検討し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。

あまり時間はないのですが、菊地構成員、遠山構成員、何か追加の御発言がございましたらお願いいたします。

○菊地構成員 すみません。時間オーバーしながらまた話してしまうのですが、最後に、社会保険労務士としてお伝えしたかったところで、処遇の話、待遇改善という話が出ていたので、私が今たくさんさんの保育園に関わっている中で感じていることですが、確かに処遇改善等加算というものが配分されて支給されています。これが施設に入っているの、一人一人の処遇改善というものにつながっているのかということをもう一度考えてほしいと思っています。

今日、養成校の先生方もいらっしゃいますので、私も豊岡市の短大で研修したときに、皆さんは長期的なキャリアというものは全く描いていなかったのですね。私も今こうやって子供がたくさんいながら働いていますが、なぜ自分が働けているかといえば、働き方に自由度があるからなのです。子供の授業参観があったらすぐ飛んでいけますし、中抜けもできる。今日は自宅で仕事をしよう、夜にやろうということが出来ますが、保育士さんにはそれができません。子供を産んで育休を取得する方たちが増えてきていますが、では復帰したとき、7時から8時までの保育園で常勤の要件というのは時間帯なのですよという、いわゆる労働に対する対価としてしかお金が払われていないということがすごく残念なことです。これまで10年、15年と子供を産むまで積み上げてきたキャリア、経験というものが全く無視されてしまって、その時間帯に働けないからパートというような園がたくさんあります。確かにこの時間帯を埋めるということは重要なことではあるのですが、専門職としての知識・経験に対して、時間帯が短かったら短かったでお金をもちろん減らしているのですけれども、時間単価で考えたときに、いきなり常勤からパートになってしまったときに物すごく待遇が下がってしまう。これを何とか食い止めたい。

そういった意味での一人一人の処遇改善について考えたときに、シフト固定の正職員を設けるとか、週4の短時間正職員を設けるとか、そういった柔軟性というものをつくりつつ待遇改善を目指して行ってほしい。そういったものも見えてくると、まだ18歳、19歳の若い子たちが子供を産んでからの働き方というのはイメージできないかもしれないですけども、できない時期だからこそ、まだ結婚する前だからこそ、生涯、保育士として働くためにはどうしたらいいのかということ伝えていくべきだと私は思っていますので、園側もそういったこともお伝えして行ってほしいですし、体制を整えて行ってほしいと思っています。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

では、遠山構成員、お願いします。

○遠山構成員 ありがとうございます。様々なアイデアを頂いたということで、3つの市の取組を教えていただきまして、ありがとうございます。

先ほど、最後に時間がなくてばばっとしてしまいましたけれども、相模原市、市の立場として、保育士あるいは保育所をはじめとする園の支援事業を実施するアイデアをいろいろ頂いて非常にありがたかったと思う反面、先ほどもちらっと言いましたが、新型コロナの関係で、例えば保育料だけ特化しても、相模原市3000億円ぐらいの一般会計の予算の中で1億円ぐらいはこの保育料だけで飛ぶ。こういう状況の中で来年度どれだけ新規事業ができるのかということ頭を悩ませながら考えていきたいと思っています。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。

今日御発言いただいたことを議事録の中でもう一度確認していただきたいと思います。

まとめられる時間はないのですが、簡単に私から一言だけ。今日は大変考えさせていただけただけの御報告を頂いたのですが、今、頭の中にあるのは、マッチングとはいえますけれども、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を改めて感じました。このネットワーキングというのは、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、中学校・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、そこのところ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ということを今日学んだような気がいたします。

それから、その労働している園の改善を並行してやっていくということが実は長くとどまってもらいたい大事な保障で、その場合に京都のような条件の改善をしているところというのは、ほかのところは簡単には期待できないのですが、その際、今日の菊地構成員の御報告でなるほどと思ったのは、理想から入らないということですね。まず、現実をしっかり把握する。現実をしっかりつかむということから可能なことを見いだしていく、そういうスタンスがとても大事だと感じました。そう考えますと、保育の労働に従っている人た

ちの現実、辞めようとする人たちの現実を私たちがどのぐらい把握しているのかということ、これを改めて考えなければいけない。それを常につかめていくようなシステムをつくるということ、これがとても大事だということを私は今日学んだような気がします。

それから、そのためにも、ICTのシステムをコロナをきっかけにもっともっと充実していく。先ほど馬場構成員からあった、若い先生方は全てスマホで処理しているのに、園に入ると全部手作業でやらなければいけないということになると、違和感が蓄積して園に対する魅力を失っていく可能性もあるわけですね。今日もこうしてやっていますけれども、その可能性というのは意外と高い。そのインフラを急速に整備していくという辺りは、園の努力と同時に行政の努力として行っていかなければいけないということを改めて感じました。

そのほか、いろんなことが今日出てきて、改めて議事録を読んで考えてみたいと思います。

それでは、事務局にお返しいたします。

○山本児童福祉専門官 ありがとうございます。

第5回の検討会につきましては、8月24日（月）の10時から12時で開催する予定としております。場所につきましては、追って御連絡させていただきたいと思います。

事務局からは以上でございます。

○汐見座長 今日私は私の不手際で時間オーバーになってしまいましたが、御協力ありがとうございました。今日御報告いただいた方々に改めてお礼申し上げます。どうも失礼いたします。