

2020-8-24 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第5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5回「保育の現場・職業の魅力向上検討会」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、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

また、この会場に御参集いただきました構成員のほか、汐見座長、近江屋構成員、佐藤博樹構成員、首藤構成員、遠山構成員、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。

また、今回、事務局につきまして、人事異動がございました。

まず、大臣官房審議官（子ども家庭、少子化対策担当）の大坪審議官でございます。

○大坪審議官 お世話になります。依田審議官の後任で参りました大坪と申します。

非常に重要な政策に関われますことをとても光栄に思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○山本児童福祉専門官 続きまして、子ども家庭局総務課長の小澤総務課長でございます。

○小澤課長 8月7日付で宮本総務課長の後任で参りました小澤と申します。よろしくお願い申し上げます。

○山本児童福祉専門官 なお、小澤総務課長につきましては、本日はオンラインでの参加となっております。

なお、本日の会議につきましては、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、オンラインで御参加いただきました構成員の方につきましては、事前にお送りしております資料のほうを御覧いただきますようお願いいたします。

なお、資料についてですけれども、まず議事次第、座席表、資料につきましては1番から4番まで、参考資料が1つの計5つのファイルとなっておりますのでございます。

なお、操作方法に御不明な点等がございましたら、事務局までお尋ねいただきますようお願いいたします。

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、感染対策の徹底に御協力をお願いいたします。

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。

それでは、以後の進行につきましては、汐見座長をお願いいたします。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○汐見座長 皆さん、おはようございます。

本日は「報告書の骨子（案）について」、これから事務局から説明を受けた後に、各構

成員から御意見を頂戴して、骨子案そのものを検討していきたいと思っております。

それでは、最初に御説明をお願いいたします。

○大月室長 事務局でございます。

それでは、資料1から資料3の説明をさせていただきます。

資料1を御用意ください。本検討会におけるこれまでの議論を踏まえた「報告書の骨子(案)」でございます。

資料にあります「基本的な考え方」でございます。具体例を含めまして、保育士は魅力にあふれているとの御意見を多くの構成員から頂きました。また、検討会が始まる前に開始した意見募集におきまして、2,000件以上の御意見を保育士等から頂く中で、様々な魅力があるとの御意見を具体例も含めて頂きました。

保育人材の確保には、職業の魅力を伝え、保育の職業の魅力を高めることが重要と記載しております。その具体的な方策でございますが、検討会での検討の順番に沿って「1. 保育士の職業の魅力を発信の向上」「2. 生涯働ける魅力ある職場づくり」「3. 保育士資格を持つ方と保育所とのマッチングの改善」という形でまとめております。

「保育士の職業の魅力を発信の向上」でございますけれども、保育士の魅力の発信は保育現場からということで、保育士の専門性等について、保育所を利用する子供の保護者に理解してもらい、職業の魅力を発信していくことが第一ではないかということ、さらに具体的な方策について、以下のとおり御提案、御意見を頂きましたので、それをまとめております。

第1の柱が「保育所を『開く』、保育参加を呼びかける」ということでございます。

第2の柱は、養成校の学生が保育所で行う実習指導は非常に重要でありますけれども、改善しなければならないところがあるのではないかとということで、養成校等の実習担当者が共通の研修を実施することとしております。その背景にある具体的なデータ等については、後ほど少し触れさせていただきます。

第3の柱としては、ホームページやSNS、漫画等のコンテンツを活用して、国や養成校の団体等が魅力を発信することが必要ではないかという御提案、御意見を頂いたことを踏まえて、保育の魅力発信のための基盤構築やコンテンツの発信ということを記載しております。

2つ目の大きな柱として「生涯働ける魅力ある職場づくり」です。すなわち、記載のとおり子供とコンタクトしない時間(ノンコンタクトタイム)を確保して、子供理解を中心に職員間で語り合える環境や、生涯働ける魅力ある職場づくりを進めるということでございますが、こちらも具体策を3つの柱でまとめております。

1つ目が「働き方改革の推進」ということで、結婚後や出産後も含めて保育士として働けるキャリアパスの明確化や、そのためには柔軟な勤務形態や役割・能力に応じた処遇が必要という御提案、御意見を頂きましたので、そのことを記載しております。

また、大分県で行われている取組なども踏まえ、働き方コンサルタントによる巡回支援

の仕組みを全国で行うための支援の検討や、保育園長等に対する働き方改革に関する研修が必要ということに記載しております。

「生涯働ける魅力ある職場づくり」に向けて、2つ目の具体的な方策として、御提案を踏まえ、ICTや保育補助者のさらなる活用としております。

さらに、検討会での御提案、御意見も踏まえまして、現在、厚労省が作成を検討しております業務改善のためのガイドラインについて記載しているところがございます。

「生涯働ける魅力ある職場づくり」に関する3つ目の具体的な方策として「保育の質の向上、個々の保育士への支援、シニア人材の活用の推進、処遇改善」等を記載しております。保育の内容そのものに魅力がある保育所には保育士も集まる。一方で、保育所はよい取組をたくさん行っておるが、自己満足で終わっており、次のアクションが取られていないところが多いのではないかと御意見を頂いておりますので、公開保育等の促進が大事ではないかということに記載しております。

また、保育士の専門性を高めるには、研修が大切であるとの御意見も多数頂きましたので、オンラインの研修の推進等、研修に参加しやすい環境づくりも記載しております。

また、ヒアリングにおきまして、保護者対応に苦慮している保育士が多いとのお話がありました。外部人材に相談しやすい環境整備の検討、保育士も含めて、シニア人材をもっと活用できるとのお話もありましたので、シニア人材の活用の推進を記載しております。

また、ヒアリングの中では、自治体独自に保育士の処遇改善を行っている例の紹介もありました。

また、意見募集の中で一番御意見が多かったのが処遇改善ということでございますので、処遇改善について、財源確保と併せ検討としております。

最後に「保育士資格を持つ方と保育所とのマッチングの改善」でございます。

都道府県、政令市、中核市におきまして、保育士・保育所支援センターを設置してマッチング等を行っております。その際、ハローワークや養成校、保育所、保育団体とのネットワークの構築や、学生等の資格習得支援、現役保育士の就業継続支援を併せて行うことが重要であるとの御意見を頂きましたので、その旨を記載しております。

最後に、保育士資格を有しており、条件等が合えば保育士として働くことができる、いわゆる「潜在保育士」について、保育士・保育所支援センターに登録してもらえるよう、センターの認知度向上が必要であるとの御意見や、そもそも潜在保育士を把握することができる必要があるという御意見を頂きましたので、センターの認知度向上の取組や、保育士を離職する際に、看護師等で既に行われております住所等の登録を努力義務化することも含めて、潜在保育士の把握方法の検討を記載しております。

資料2を御覧ください。検討会におけるこれまでの主な御意見を踏まえまして、報告書案作成の要素となるものを整理したものでございます。

本日は、先ほど座長からは骨子案についてというお話がありましたが、骨子案の基となっているものがこちらでございます。本資料は報告書案を書く際の要素となりますので、

こちらについても、まとめ方としてこのような表現をするべきとか、このような要素が欠けているので盛り込むべきとの御提案を本日頂きたいと考えております。

1 ページ目でございますけれども、「保育士の職業の魅力」ということで、頂いた御意見等を記載しております。保育士は、子供の存在を通して命と向き合い、社会と関わる。保育を必要とする多くの子供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。また、一番下の段のところでございますが、ライフワークが仕事に生かせる、特技が仕事に生かせるというようなことを盛り込んでいきたいと考えております。

2 ページ目は、保育士の仕事の専門性でございます。保育士の個々の引き出しの差が保育の質に表れることから、研修等を通じて専門性を高めることが大事などということに記載していきたいと考えております。

3 ページ目でございます。「保育の職場・仕事の魅力の向上に向けて」ということで、一番上の部分でございます、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さら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というような御意見を頂きまして、このようなことを記載していきたいと考えております。

また、その下でございますが、同時に、保育士という職業の専門性が世間から評価されない、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、ライフステージに応じた柔軟な働き方を選びづらいといったマイナス面を減らしていく必要があるということに記載していきたいと考えております。

その下でございますが、小学校等では人気の職業である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阻止しなければならない。具体例として、子供への愛情を伝える方法として、紙でウサギを切って飾りをするというようなことが行われておりますけれども、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であるというようなことも記載していきたいと考えております。

4 ページ目でございますけれども、生涯働ける職場づくりということで、出産して、育児取得後に保育士として復帰しても、パートとしてしか働けず、それまで10年、15年と出産前等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ある。また、このようなことを改善していかなければならないことを記載していきたいと考えております。

その下も、具体的には週4日の短時間正社員を設けることとか、柔軟性を上げつつ、待遇改善を目指すことが重要であるとの意見を頂いており、このようなことも記載していきたいと考えております。

5 ページ目でございます。具体的な方策の1つ目としての職業の魅力と発信の向上でございます。

保育所については、開くことで魅力を発信できる。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、専門職として様々な保育のコミュニティーが生まれる。このことにより、保育士の職業の魅力が高まり、また、発信の向上にもつながる。専門職として誇りを持つことも重要で、その象徴的なツールとして名刺を持つようなことも有効な取組と考えられる。このような意見を頂きましたので、しっかりと盛り込んでいきたいと考えております。

6 ページ目でございますが、その具体策の一つとして、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。自分の子供を通して他の園児の成長も楽しみになり、保育参加を通じて、保育所に子供を「預ける」のではなくて、保育所とともに子供を「育てる」という意識を醸成していくというようなことも盛り込んでいきたいと考えております。

7 ページ目でございますが、保育士の働き方は子供の保育の質にも影響を与える、保育の長時間化が問題ではないかというような御意見も頂いており、このようなことも記載していきたいと考えております。

また、その下はICT等を使った保育の魅力の発信や、保育の質の向上の関係でございますが、記載のとおり、ドキュメンテーションとして保護者に発信をしているということが園に対する理解も深まる。

また、保育士として、子供の姿が理解できて、その楽しさを実感するには10年程度の経験が必要であるけれども、そのことが分かる前に辞める保育士が多い。ICTを活用することによって、もう少し短い年数でその域まで達することができないか。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のではないかというような御意見を頂いております。このようなことも含めて記載していきたいと考えております。

8 ページ目でございますけれども、それを受けて一番上の部分でございますが、後ほど出てくる業務効率化がメインとなりますけれども、国としてICT等の活用のための研究を進めていきたいと考えております。

また、保育の魅力の発信の部分でございます。記載のとおり、先ほど申し上げたように、小中学生には人気の職業である。中高時代には職場体験がきっかけになって、保育士を志望する学生は多く、そのようなイベント等が行われておるけれども、中高生の将来の進路に影響を与える保護者や進路指導の担当の教員等に職業としての保育士の魅力や実情が伝わっていない。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するとしております。これは馬場構成員から御紹介がありました介護の魅力の発信事業なども参考にしていければと思っております。

また、下にあるように、修学資金貸付制度等の発信も併せて行っていきたいと考えております。

9 ページ目でございますけれども、コンテンツによる社会への発信ということで、国とか保育現場、養成校の様々な主体から発信することが必要でございますが、その際には漫画等を活用することが必要ではないかというような御意見を頂きましたので、盛り込んでいきたいと思っております。

10 ページ目、養成校における教育の充実等でございます。保育士資格を取得する主要な道である養成校においては、入学者数が微減傾向にあって、保育現場との協働により、養成教育の質的な向上に向けての様々な取組を行って、養成校の卒業生が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と記載しております。

また、先ほど少し話をしたように、養成校の卒業生の約15%は企業の一般職に就職しておりまして、調査研究によりますと、一般職に就いた学生の約4割はその理由として、保育所における保育実習で自信を持てなかったからと回答しております。ついては、養成校においては、保育の難しさ等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うことが必要ではないかというようなこと、また、11ページになりますけれども、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する共通の研修を開始するというようなことも盛り込んでいきたいと考えております。

また、委員から、学生には長期的なキャリアを考えられる教育をする必要があるのではないか。また、一度離職した後に戻ってこられるようにフォローアップ体制を構築していく必要があるのではないか。また、卒業後1～2年目の保育士を保育所等と連携しながら支援することによって、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のではないかというようなことも盛り込んでいきたいと考えております。

12 ページ目でございます。オンライン型の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。コロナによって保育実習ができないような状況に一部の地域ではなっておりますけれども、逆にオンラインテクノロジーによって、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の学生に語りかけるようなことによって、専門性の涵養につながっている。このようなことが行われているというお話がありましたので、これらの取組を推進していきたいと考えております。

その下でございますが、頂いた意見を踏まえ、保育現場、行政、養成校が連携して、例えば実習をはじめ、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ではないかとしております。

また、実習生にとっては、保育士が生き生き仕事をしているかが決定的に重要ではないかというような意見を頂いておりまして、盛り込んでいきたいと考えています。

「生涯働ける魅力ある保育の職場づくり」でございます。14 ページでございますけれども、保育士が語り合える時間を確保しながら、保育の質を確保しつつ、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、もう少し広く分かりやすい言葉で言うと働き方改革等の業務改善、効率化を推進する。ノンコンタクトタイムを確保して、保育士が「子供の理解」を中心に語り合える環境の実現を図るという

こととさせていただきます。

また、最初の保育士としての3年目までは指導する管理職のマネジメントが重要であるというような御意見も頂いておりますので、このようなことも盛り込んでいきたいと考えています。

15ページ目でございますけれども、短時間勤務や非常勤の職員の方も含めて、全職員が同じ会議に参加できるようにすることによってメリットが生まれているというような御意見、また、非常勤で働く人材の活用が重要であるような御意見等を頂きましたので、このようなことも盛り込んでいきたいと考えております。

16ページ目でございますけれども「保育所における働き方改革の推進」ということで、柔軟に短時間勤務を認める等、さきほど骨子で御説明したことを記載しております。

また、賃金制度について、助成金の効果的な活用事例を収集し、国が周知を進めるとか、国が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、整理するということが記載しております。

17ページ目でございますが、先ほどもお話がありましたICT化や保育補助者の推進でございます。その前提として、書類の多さ等が指摘されておりますので、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等も記載しております。

また、下から2つ目の○でございますけれども、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今年度中に作成して、来年度にガイドラインを活用した研修を実施していきたいと考えております。

また、その下の大分県が行っているような働き方改革のモデルとなる保育所をつくるような取組についても、都道府県の自主的な取組として行っていただくことが大事ではないかということも盛り込んでいきたいと考えております。

18ページ目が、ノンコンタクトタイムを活用した園の保育方針の共有、研修等でございます。

ノンコンタクトタイムは重要であり、それによって振り返りや、保育士がしっかり語り合えるような環境が大事である。さらに、保育団体や都道府県が主催する研修に参加できることが望まれるというようなこと、そのため、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研修が可能となるように国が支援を検討するということが併せて記載しております。

また、19ページ目でございますが、保育所に関して、職員の処遇や働きやすい職場が重要なだけでなく、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であるというような御意見を頂いています。保育の質の確保に向けたような公開保育のような取組もしっかり推進するということが記載しております。

また、先ほど御説明した骨子にあるように、相談しやすい体制の整備を整えるようなこと、シニア人材の活用もしっかりやっていきたいということとさせていただきます。

20ページ目でございますけれども、最後は「保育士資格を持つ方と保育所とのマッチン

グの改善」でございます。こちら先ほど骨子で御説明したようなことを記載しているところでございます。

都道府県等の自治体においては、他の自治体の好事例等を踏まえて、改善方策を検討することが必要であるというようなことも併せて記載しているところです。また、国もかつて保育士・保育所支援センターの好事例の収集等を行って、公表等もしておりますが、さらに行うべきではないかというようなことも記載しているところでございます。

また、潜在保育士の把握について、先ほど骨子案で説明したことを記載しております。21ページの下の部分でございますが、このマッチングの前提として、施設側の離職率や有給休暇の取得率等、相互に情報が十分共有されることを考えなければならないのではないかなというようなこと、また、22ページ目でございますけれども、潜在保育士といっても、いろいろな方がいるので、その特性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ようなこともしっかり報告書に記載していきたいと考えております。

最後に、23ページ目の最後の部分でございます。エビデンスに基づく施策をより一層推進していくようなことが必要で、しっかりデータを収集していくようなことが必要ではないか。また、施行の効果を検証していくことが必要ではないかというような御意見も頂いておりますので、その旨を記載しております。

最後に、資料3を御覧ください。

今まで説明したことに关しまして、各段階における現状と課題、各主体別の対応策を資料3でまとめているところでございます。記載できる部分が限られておりますので、主な点ということでございますが、現在の施策、課題等を記載した上で、主な対応策を記載しているところでございます。それも職業の魅力の発信、職場づくり、マッチングの改善等に合わせて記載しているところでございます。

おおむね御説明したようなことをまとめているだけでございますが、一部、例えば「保育士養成校・養成校団体」の「生涯働ける魅力ある職場づくり」等に関しまして、初任者研修の検討としております。これらは、さらに「保育所」「保育団体」のところで書くべき話かもしれませんが、現状そのように記載しております。

長くなりましたが、説明は以上でございます。

○汐見座長 御説明ありがとうございました。

これから意見交換をしたいと思いますが、今の太月室長の御説明に対する御意見については、後でまたまとめてやっていただく時間がございますので、その前に、これだけちょっと確かめておきたいというような御質問がございましたら、お受けしたいと思います。

ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、御質問がないようですので、今の「報告書の骨子（案）」とそれを具体的に展開した「議論の整理（案）」がございまして、それを踏まえて御意見をお願いしたいと思うのですが、時間の関係がございまして、申し訳ございませんが、お1人5分以内で

御意見を頂ければと思っております。

こちらから指名はいたしませんので、御自由に発言をお願いしたいと思います。

では、よろしくお願いします。

○佐藤（博）構成員 5分はかからないと思います。中央大学の佐藤です。

これまでの議論を整理していただいて、どうもありがとうございます。

大きく変えろという意味ではないですが、論点を少し明確にさせていただくように書いていただきたいという趣旨で3つあります。1点と3点は簡単なことです。

最初に、保育士の魅力向上と「生涯働ける魅力ある職場づくり」と、マッチングの関係を少し書いていただければいいかと思います。どういうことかということ、保育士の魅力向上はすごく大事だと思うのです。ただし、保育士の仕事の魅力向上と対応した形で、具体的に職場の働き方が変わらないと、どういうことが起きるかということ、新しく職場に入ると、離職率を高めることになるのです。魅力がある働き方だと思って職場に入ってみたら、ギャップを大きくするという事なのです。これはリアリティーショックという話です。ですので、保育士の職業の魅力向上をやると同時に、それが実際に職場で実現できないと、魅力向上は離職率を高めることになるのです。

もう一つ、マッチングについても、離職した方は理由があったから離職したのです。戻って来てもらうためには、やはり職場の在り方を変えないと戻って来てもらえない。

ですから、そういう意味では、この3つの関係を少し書いていただいて、実は一番大事なのは魅力ある職場づくりです。これができないと、幾ら保育士の魅力を高めても、やはり実際に職場に定着してもらえない。そこを少し書いていただければと思います。これが1つです。

2番目は「2. 生涯働ける魅力ある職場づくり」ですが、もう少し具体的にこのウエートをきちんと書いていただければということです。

生涯ということかというと、例えば現状は女性が多いですから、結婚し、子供を持ち、子育てをしながら、しばらくすると介護ですけれども、働き続けられる。これが大事です。そうすると、具体的に両立できるそういう働き方があるかどうかなのです。

一つは両立支援制度です。ただ、例えば6ページに書いてありますけれども、6ページを見ると、例えば育休から復帰したら、パートでしか働けなくて、キャリアの実現ができないというようなケースがどこかにあったと思うのですけれども、考えてみたら、これは法律違反です。育休後、短時間勤務は事業主で措置しなければいけないというのが現状の法律のルールです。これだけ読んでしまうと、法律を守られていない事業所がある。

ごめんなさい。4ページです。論点整理のほうの本文ですけれども、出産して育休を取得した後、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になると書いてあるのです。そうすると、これは短時間勤務はないのねということになってしまうのです。

そういう意味では、もう少し具体的に言うと、産休や育休、短時間勤務はちゃんと法定の就業規則で整備されていて、利用できるような働き方があるというのがまず基本だと思

うのですけれども、そういうことに触れていないのです。ですけれども、そういう制度は法律上、整備されているということはまず基本であって、次に制度が利用できるかどうかです。

もう一つは、復帰した後に無理なく、できるだけ早くフルタイムで両立できるような仕組みがあるかどうかというような、両立支援制度があるということと、利用できるということがすごく大事なのですが、基本のところはきちんとして書かれていないのです。だから、ちょっとウエートを置いて書いていただければいいかと思います。

もう一つ、定着のところ、14ページですけれども、入社して2～3年の初期キャリアのときのマネジメントが大事と書いてあるのですけれども、具体的にどういうマネジメントかという議論がないのです。つまり、大事なことが書いてあるのだけれども、どうしたらいいのかということが分からないということなのです。

ですから、前半で言えば、生涯働けるような職場づくりとはどうやるのか。基本はまず、両立支援制度をきちんと法定どおり整備してください。あとは利用できるようにしてください。できれば早く復帰できるような、過度な長時間労働がない職場にしてください。でも、具体的に何をやったらいいかが書かれていないのです。

あとは、定着率を高めるためには、初任配属先の上司という言い方はあれかもしれませんが、先輩や指導担当が大事だと書いてあるけれども、どのように指導したらいいのか書かれていないので、もう少し具体的にめり張りがあるように書いていただいたらいいというのが魅力ある職場づくりです。

最後は、データのところを書いていたのはありがたいのですけれども、23ページですが、具体的にどういうデータが大事かという、例えば現状の保育施設は定着率が高いところもあるのです。低いところもあるのですけれども、全部の定着率が低いわけではないのです。これが大事なのです。

そうすると、知りたいのは定着率が高い保育所とそうでない保育所は何が違うかなのです。例えばマネジメントの仕方とか、経営方針とか、そのような何が違うかというデータが欲しいです。あと、例えば先ほどの両立支援制度であれば、保育所で働いている人が育休を取れているのか、短時間勤務を取れているのかです。ですから、どういうデータが、例えばこんなものがないと保育所の人材確保や定着が議論できないという例示を取りあえず幾つか入れてあげられたらいいかと思います。そういう意味では、もう少し趣旨が分かるような形で書いていただくとありがたい。

ちょっと長くなりましたが、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。

いろいろ具体的な御提言をありがとうございます。

それでは、どんどん御発言のほど、お願いいたします。

時間がもったいないので、こちらから指名させていただいてもよろしいでしょうか。

いらっしゃいませんか。

では、吉田構成員、お願いいたします。

○吉田座長代理　あまり間が空くのはいけないので、今日は何かたっぷり時間があるようですので、できればもう全員に回していただいたほうがいいのではないかと思います。

○汐見座長　そのつもりでいます。

○吉田座長代理　私のほうからは、まず、資料3について「保育士養成に係る各段階における現状・課題と主な対応策」と大変よくまとめていただいたと思います。今まで保育所や保育団体、養成校、自治体、厚労省という形で、こんな形で一覧できるものは意外になかったもので、これをもう少ししっかり丁寧に整理していただくと、なおいいかと思っています。特に保育所については、なかなか難しいことですが、魅力ですから、やはり保育士自身が何か関わって、その魅力を発信できるような視点があるとなお効果的かと思っています。

それから、第2回のときに意見を申し上げましたけれども、この全体に係って、基本的な処遇や職場環境の改善といった基本要件の充実・改善に加えて、どの施策や要素がマイナスイメージの払拭に貢献できるのか、あるいはどの要素がプラスイメージを醸成することに関わっているのかという視点でもう一回整理をして、網をかけるとまたいろいろ見えてくるのかというのが一つです。

ここから先は私の意見を幾つか申し上げます。

1つは、マイナス要因を下げる方策ということで、これは離職防止につながると考えておりますが、これまでの議論であまり十分でなかったのは、保育現場ということで、一般的には認可保育所のイメージだったと思いますが、実際には企業主導型保育事業もございまして、あるいは小規模保育に代表される地域型保育事業もございまして、つまり、実は多様な運営形態がある。そして、そこにはいろいろな温度差がある。あるいは認可保育所に限って見ても、その設置主体が社会福祉法人もあれば学校法人もあるし、株式会社やNPO法人という多様な設置主体もあって、そこにおける温度差、ある種の差みたいなものがあるということですから、そういう運営形態の違い、設置主体の違いも含めて、そういう保育を進める組織全体についてもっと目配りをして、改善する必要がある。

つまり、どういう施設、どういう設置主体であろうと、広い意味で「保育丸」という船ですから「保育丸」という船そのものが沈んでは意味がないので、そこに大きな網をかけるような、理解を求めるような周知、あるいは改善アプローチのメリットを示す。その辺のことの検討も何か要るだろうと考えています。

先ほどの佐藤構成員の御意見もちよっと係るかと思いますが、プラス要因をもっと増やさなければいけない。それがより定着を促進するという観点で言えば、コンサルはよく言っていますけれども、ベンチマーキングというのでしょうか、よりよい好事例、先駆事例といった事例の収集、分析、提示をして、アウトカムベースでどういうことで成功したのだ、マッチングでどう成功した、組織運営でどう成功した、あるいは個々の施設の要素でどう成功したという目安を提示するというのも有効だろうと考えています。

それから、ICTについて、いろいろ盛り込まれてございますが、これは別の切り口で捉えると、当然、保育士の業務負担を下げるという業務省略化にかなり貢献できるという活用が一つ。もう一つは、生産性の向上というのでしょうか、業務のレベルアップをするために、つまりICT化によって無駄なヒューマンエラーを避けられる、あるいはデータベースをつくることによって、個人の名人芸でできない業務をさらに進められるという生産性向上につながるというのが2つ目です。3つ目は、以前申し上げましたけれども、保育の質の向上あるいは保育士の資質の向上につながるICTの活用もある。この少なくとも3つの側面を整理して、総合的にICT化のメリット、強みを打ち出していくような施策も必要だろうと思っています。

もう一つですけれども、これは可能かどうかは分かりませんが、今、いろいろと資料にも盛り込まれているようなことを含めて、職場の魅力度を自己診断できるチェックシステムをICT化できるかどうか分かりませんが、そういうものができれば、自分の園、自分の施設でいろいろな要素を打ち込んでみると、点数化できるかどうかは別ですけれども、総合的にうちの園の魅力度はこのぐらいだったという魅力度の自己診断チェックのシステムが開発できると非常に面白いかと思っています。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

魅力度チェックですね。面白いですね。

どうぞ御自由にお問い合わせいたします。

先ほど皆さんの画面を見ていて、馬場さん、どうぞお願いしますと言ってみようとしたのですけれども、馬場構成員、どうですか。

○馬場構成員 何か感じましたけれども、先ほど佐藤先生がおっしゃっていた部分は非常に納得だなと思っていて、ちょっと見ていると、非常にボリュームがあるので、どこから手をつければ、考えればいいかなと思っていたのですけれども、僕は現場の人間としては、やはり今のお話にもあったようなロールモデルといいますか、一つの成功事例とは言えないにしても、今のところこのやり方でうまくいっているというものを抽出していくということは非常に有益で、ある種汎用できるそういうファクターが幾つかその園にあったりするのではないかとは思って聞いていました。

あと、働き方とか、働き方改革とか、先ほどの育休のお話もそうですけれども、うちの話で言えば、来月からコンサルを入れまして、どうやったら魅力をより醸成できるかということを考えていて、そのためにはお給料で大きくほかと差をつけられないのであれば、やはり育休とか、長期のお休みが取れるということをしかりと打ち出していく必要があるのではないかということを経営会議で話したところでもあります。

それに加えて、先ほどのICTを活用していくというところは、ちょうどコロナで待たないなくなったところなので、この部分で保育が世の中から取り残されているということもマイナス要因だと思っているので、ちょっと答えになっていないのですが、最終的な私の考

えは、現場の中でそれぞれがいかにかにいい現場をつくる努力をするかというところになってしまうのですけれども、そんなふう感じたところです。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

そろそろ発言しようかと思ったださっている方がたくさんいらっしゃるのではないかと思いますので、御遠慮なくこうやって手を挙げて発言をしていただきたいと思います。

では、那須構成員、お願いいたします。

○那須構成員 よろしくお願ひいたします。

詳細に資料をまとめていただいて、ありがとうございます。今、馬場構成員もおっしゃっていましたが、本当にボリュームがあるので、どこから行こうかという感じなのですが、資料2に基づきながら少し発言をさせていただきたいと思っております。

まずもって、保育士のこの職業の魅力の「基本的な考え方」というところなのですから、資料1のほうにも「保育人材の確保」という言葉が示されています。もちろん、この言葉は今回のこの検討会の前提として非常に重要なテーマではあると思うのですが、やはりその確保に至るまでのプロセス、つまり養成段階、そして現職になってからの育成段階といったところも含めて「基本的な考え方」の中に明文化される必要があるのではないかと感じております。

続きまして「保育士の職業の魅力の発信の向上」というところにつながっていくのですけれども、周りが一生懸命こういうことを準備してあげる、ある意味保証してあげることは非常に重要なことだと思います。とはいえ、やはり保育士の方々も語りたいことは実はたくさんお持ちだと思うのです。ですから、そういう制度的なところのバックアップももちろん大事なのですけれども、やはり現場一人一人の先生たちがもっと社会に対して具体的に自身の保育を語る場も併せて必要なかと思ひます。

もちろん、様々な団体等も含めて、研修等の中でそういうことをされていることもよく見聞きしますし、私も個人的に関わっている研修の場では、いろいろな形でもっと日常的に保育士が保育を語り合い、保護者や地域に向けて発信していく、つまり内にも外にも保育を開いていくことの重要性について学び合っただいておひます。

そういう意味では、公開保育という言葉が盛んに使われていますが、どうしても現場の先生たちは公開保育という言葉に対するネガティブなイメージをお持ちのような気がしまひます。むしろ「保育の公開」という言葉のほうがかかりとしては少しやりやすいのかというように感じておひます。

それから、資料2の4ページ目になりますけれども、ブラック職場というイメージを払拭することが必要とあります。これは当然のことながら、様々なメディアといったものの影響も大きいと思うのですけれども、やはりこのことを超えていくためにも保育士の方々ご自身が保育について発信していく。そして、我々のような養成校の教育においても、そのことをしっかりと認識できるような指導をしていく必要があると考へています。

ただ、これは佐藤先生がおっしゃっていましたが、現場の改善が見られないとなりますと、本当にこれは学生たちからも足元を見られてしまうというようなことにもなりかねません。実直に、そして目に見える形で改善していくことを目指す必要があると考えます。具体的に養成段階、育成段階といったものが職業の魅力を生み出していき、そして、またその確保につなげていく、その重要性を感じています。

今般、自己評価ガイドラインも改訂されましたし、そこの絡みで伝えていくことの必要性を感じております。

もう一つは、キャリア形成に関するところなのですが、どちらかというと、最近ではキャリアアップという一方的なニュアンスで話が進んでいっているような気もするのですが、そのキャリア形成においては、キャリアアップもあれば、長く勤めるという意味においては時にはキャリアダウンという考え方もあってよいのではないかと思います。

それから、いわゆる様々な形で保育補助者といった方々の登用を目指すのであれば、むしろ異業種の方、例えば最近、保育の現場でもアートですとか、美術系の専門性を持った方々との協働による保育という話をよく聞くようになりました。美術的な専門性を持った方々を保育補助者として登用し、例えば私の知っているようなところでも、保育の現場の魅力に触れると、保育士の資格を試験で取られて、最終的に保育士になっていかれる方、あるいはその逆のパターンもあるのですけれども、いわゆるキャリアチェンジをされる方も中にはいらっしゃるのですが、もう少しそういう自立的な意味合いでのキャリア形成を踏まえた考え方、捉え方、そしてそれを支える研修の在り方というものが必要になってくるかと思えます。

もう一点、先ほども出ておりましたけれども、資料の10ページ目でございますが、養成校に勤める者として、実習指導の在り方の改善は喫緊の課題だと認識をしております。こういうところでももう少し現場と関わる。もちろん、今のこのコロナの状況で様々な制約は受けているわけなのですが、そこはまたオンライン等も活用しながら、もっと現場に触れる場の確保が必要だと思います。併せて、今回御提案いただいている養成校の指導担当者、そして現場の指導担当者といった両者における研修の義務化と言ったら言い過ぎかもしれませんが、そういうところも検討していかなければならないのではないかと考えております。

最後です。資料の23ページになります。これも佐藤先生も御指摘なさっておられましたが、データをどのように活用していくのか。現状、それぞれの養成校においても、学生のデータは様々な形で収集をしています。

ところが、こういうデータがあまり活用されていないような気がします。こういった点へのさらなる具体的な提案といったものも必要かと思えます。

雑駁ですけれども、以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

皆さんからの発言を整理して、次の回にまた反映させていただきたいと思っております。

それでは、御発言をお願いいたします。

宮川構成員、お願いします。

○宮川構成員 骨子案なのですが、私はいろいろな立場の構成員の発言を、よくここまでまとめていただいたなと感謝しています。また、この検討会の到着点のイメージも見えて参りました。

具体的にこの構成案を見ながら、私の考えたことを申し上げたいと思います。

先ほど佐藤構成員のほうからも発言がありましたけれども、具体性ということ盛り込んでいきたいと思っています。当然、報告書はもっと長い文章でまとめられるのでしょうかけれども、例えば私が初回で申し上げた名刺の活用は「保育所を『開く』、保育参加を呼びかける」という箇所でも明記していただきたいと思っています。「家の近所の保育園の先生」ではなく、〇〇先生と名前覚えてもらうことで保護者や地域の方と具体的な関係ができ、保育という仕事により関心を払ってもらえる、ということで、名刺の活用という具体的なものを入れ込んでいきたいと思っています。

あと「保育の日」の制定が話題になったと思うのですがけれども、たしか11月20日でしたか。これも具体的に保育をアピールするいい提案だと思います。その場合、国が旗振り役でするよりも、ヒアリングで来ていただいた全私保連が「グリーンリボン、社会みんなで子供の育ちを支えよう」という運動と連動すればいいのではないかと思います。

それから、那須構成員もおっしゃっていましたがけれども、保育者同士の発言も魅力の発信も重要だと思います。これは「2. 生涯働ける魅力ある職場づくり」の「保育の質の向上、個々の保育士への支援、シニア人材活用の推進、処遇改善」、多分このあたりになると思うのですがけれども「保育者同士の横のつながり」というのを、もう一項目入れていただけるといいかと思いました。

やはり一番大事なのは「生涯働ける魅力ある職場づくり」ということで、以前よりはよくなってきていると思いますがももも、ウサちゃん、クマちゃんの掲示物を作るのに時間を取られるということがいまでもあるのはどうかな、と思います。そういうのをそろそろ脱却して、まずそういうことをなくすところから働き方改革とかを進められればいいのではないかと思います。ICTの活用による事務作業の効率的な改善とセットにして、より大人もほっとできる余裕のある環境が作れたら、保育の魅力につながるのではないかと思います。

それから、厚生労働省が2013年度から14%プラス4万円とかいう処遇改善を行っているのですがけれども、果たしてこれが一般の方々に届いているのでしょうか。養成校の先生たちに話を聞いてみても、先生たちは皆さん存じ上げていますけれども、それが果たして学生まで下りているのか。こんな14%プラス4万円なんてすごいことを、具体的にポスターか何かで養成校の事務所にでも貼っておいてもいいのではないかと思います。せっきくの処遇改善をアピールできていないとしたら、なんとも奥ゆかしい。そういう具体的なものを入れるといいのかと思いました。

最後に「保育資格を持つ方と保育所とのマッチングの改善」の中の潜在保育士のところで、潜在保育士をフォローする役割を養成校にも担っていただけるといいと思いました。資格を有していて、職場を幾つか見るときに、養成校の先生が、いい保育とは何かということ語りながらマッチングに参加してもらえれば、とは言いながらお忙しいでしょうから、なかなか難しいとは思いますが、そういうところで手を結び合えばよりよいと思いました。長くなりましたが、以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

それでは、御発言をお願いいたします。

森構成員、どうでしょうか。

○森構成員 失礼します。

資料をありがとうございます。あらゆる方面からのアプローチが示されておりまして、対応策について分かりやすく理解することができました。

気づいた点なのですが、今回の検討会でいろいろなキーワードが挙がっていたかと思いますが、その中で、資料3にも各主体の保育所とか保育団体、保育士養成校、自治体、厚生労働省と示されていますけれども、その連携というか、つながり、ネットワーキングの辺りを充実させていくということが大きなキーワードとして一つ挙がっていたかと思います。その点について、もう少しその辺りが見える化できるような資料があればいいかと思いました。

例えば資料3では、先ほど申しましたように、主体別に取り組んでいくべきことが横の軸として示されているのですが、各主体がどのように連携を取っていくのかということがもう少し分かりやすく示されていけば、より理解しやすいのではないかと感じています。

例えば資料3でいいますと、一番上に「中高生」という項目がありますが、その課題の一つとして、保育士養成校への入学について、定員充足率が低迷しているとあります。これもこれまでの検討会でも申し上げているのですが、養成校への入学者数が増えなければ、保育士の数は増やせないということで、養成校は頑張らないといけないということを責任として非常に重く受け止めているところなのですが、これまでも各構成員からも挙がっていましたように、中高生へのアプローチとしては、保護者、それから高校の進路指導担当の教員への保育士の専門性への理解を深めるということも一つ挙がっていたかと思います。

その辺りがホームページ等による保育士の魅力、専門性を発信というところにつながっていくのかと思うのですが、例えば資料3ですと「保育士養成校・養成校団体」のところでは中高生へのアプローチということがいま一つこの項目からは読み取れませんが、その下の「自治体」のところを見ますと「養成校や保育団体と連携して」というところがありますので、自治体と連携しながらこれに取り組んでいくのだということが理解はできるのですが、その辺の連携がもう少し分かりやすく図示されるような資料があれば、より

理解しやすいのではないかと感じています。

それから、文言というか、表現で気がついたことで、非常に恐縮なのですが、資料1の骨子のところで「1. 保育士の職業の魅力の発信の向上」の2つ目の○に「保育実習を含め養成校の教育の充実と改善」とあります。改善すべきことはあるのですが、それぞれの養成校、保育所、実習園で取組を行っているところはありませんで、「改善」というよりは「質の向上」というような表現で記載をしていただけたら、より伝わりやすいのかという印象を受けました。これは資料2の「議論の整理（案）」のほうの10ページにも同じように「改善」という文言がありますので、この表現の言い回しの変更の辺りもひとつ御参考いただければと思っています。

もう一点、資料1に戻りまして、1の2つ目の○に「養成校と保育所双方の実習指導担当者の共通研修等を実施」とあるのですが、これは自治体や保育団体によっては既に取り組んでいるところもあるかと思いますが、この辺りの共通理解というものがいかなものかを感じておりまして、2回目の検討会のときに、全国保育士養成協議会のヒアリングが行われたときに、そちらではこれからこういう研修が始まるということが示されましたけれども、保育団体によっては既に取り組んでいるところもあるかと思うので、この辺りも「実施」ではなくて「共通研修等の充実」ぐらいで示すほうが理解しやすいのではないかと感じております。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

今、森構成員がおっしゃってくださった最後のところで、私は保養協もちよっとやっているものですから、実習を担当する先生方の講習を新たに始めるということになっています。

ほかにどうぞ。どんどん発言をお願いいたします。

菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 よろしく申し上げます。

キャリアという言葉がたくさん出てきたので、学生さんたちの養成校の役割というところも一緒に考えたときに、学生さんたちがまだ法律も制度も知らない中で長期的なキャリアというものがまず考えられるのかという部分と、保育の世界はとても特殊で、自分一人で働いてキャリアを築いていくということがなかなか難しい職業だと思うのです。必ず集団で仕事をする、組織の中で仕事をするということを考えたときに、自分で描いているキャリアとどうしてもずれてしまう問題としては、組織側に問題があるのかと思います。ですので、キャリア教育はすごく大事なのですが、その大前提として、職場の環境整備ということが必要と捉えていただきたいと思います。

対応策の中にも、具体的なこの職場環境を整備する方たちの中に第三者評価による評価とか、働き方コンサルタントという名前が出てきています。第三者評価、外部評価推進というのは第三者評価委員のことだと思うのですが、こちらは正直に言って、そんな

に機能していないかと。地域の民生委員の方だったりとか、外部から見ていい保育をしていますねというような程度の評価だと思うのです。

○汐見座長 菊地構成員、ちょっと音声の調子が悪いみたいで、すみません。

○菊地構成員 聞こえますか。大丈夫ですか。

○汐見座長 はい。大丈夫です。

○菊地構成員 働き方改革コンサルタントというのも、すごく魅力的な名前ではあるのですが、具体的に何をやってくれるのかというのをもう少し明確にしたほうがいいのかと思います。

私も今まで何々アドバイザーとかいろいろな役割を、働き方改革に関することですか、育休に関することとかを担っててきてはいるのですが、どうしても誰がやるの、どんな専門性を持った人がやるのということが少し曖昧な気がします。ですので、アドバイザーを養成するとか、しっかりした段階を踏んでやっていていただきたいと思います。

それから、働き方改革ということ自体がすごくふんわりしていて、保育園ももちろんそうなのですが、法律の話とか制度の話をするとか、かちかちして面白くないとか言われてしまうのですが、そもそも保育の場合は、働き方改革とか業務改善ということをする前の段階で土壌を整えなければいけない。正直、そんなに整っていない業界なのかと思います。言い方は悪いですが、ブラックというよりも、管理があまりにもいいかげんというような組織が多いので、今、養成校の学生さんではなくても、保育士さんたちと面談をしていても、慶弔休暇はあるのですかとか、休みはどのように取るのですかとか、コロナのときも濃厚接触者になったときはお給料はもらえるのですかとか、検便で陽性の反応が出てしまったときはどうすればいいのですか、お給料は出るのですか、出ないのですかというような、割と具体的な質問が皆さんから出てくるのですが、そういったことをしっかりと専門的に整えていく必要もあると私は考えています。

働き方改革はその次の段階で、まずは土壌を整える。そもそも安心して働けるこの「安心」というのは、働きやすさの前に、きちんとそういった制度があるのですよと、育休の話も先ほど佐藤構成員から出ていましたけれども、育休はこういう制度なのですよ、戻ってきたときにこういう戻り方をするのですよ、お給料はこうなるのですよというようなものを、組織側の運営者側も働く保育士さんたちも最低限の知識を持ってほしいと思っています。

そういった意味で、キャリアアップとかその次の処遇改善というものにつながっていくと思うのですが、この処遇改善とかキャリアアップについても、こちらもたくさん言葉は出てきていますけれども、正直、現場でキャリアアップとか、職務・職責に応じたキャリアパスをつくりましょうといったときに、現場の人たちがそれをすぐにつくれるかという、やはり難しいというのが現状だと思います。職務・職責はどのように分けるの、お給料はどのように決めればいいのかと、皆さんはすごく悩んでいらっしゃると思いますので、そこについても人材確保の支援、助成金をすごく使ってほしいと思いますが、前回、私も

衝撃を受けましたけれども、本当にこの申請件数が物すごく少ない。

私もこの申請に携わっている中で、何が問題なのかとお伝えすれば、助成金なのではないのかもしれませんが、例外が一人も許されない。一人でもこの賃金制度とかに外れる方がいたら不受給になってしまうという難しさがあります。なので、先ほどから多様な働き方とか柔軟性と言っている割にはかちかちしていると思ってしまって、申請になかなか届かない。そもそものキャリアパスとか、人事制度というものにどういうものが求められているのかをもう一度考えた上で、この助成金設計もしていただきたいと思っています。

すごくかちとしたことになってしまいますが、社労士もそうですけれども、専門的な視点は私はすごく大事だと思っています。保育の世界では専門性とか、制度とか、法律といったものがアレルギー反応を示されてしまっていましたけれども、やはり働きやすさは絶対にそこが大前提になってくると思いますので、まずはそこを整える施策を盛り込んでいただきたいと思います。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

あと数名の方がまだ御発言いただけていませんけれども、どうぞよろしくお願いします。

近江屋構成員、お願いいたします。

○近江屋構成員 よろしくお願いいたします。

本当にすごくまとめてくださっていて、私はすいすい読むことができました。

私は一つだけなのですが、最初に出てくる「報告書の骨子(案)」の保育士の専門性というところで専門とは何だろうと考えています。保育の専門とは子供の発達を知っているとか、様々あると思うのですが、意外と言葉にしづらい中で、私たち保育士は専門家として日々過ごしているのですけれども、それをどう表現したらいいのかということを考えています。

まして文章にして多くの人に広く知っていただくためには、先ほど馬場構成員がおっしゃっていたように、成功事例のようなロールモデルを示すであるとか、保育でああしたらこうなったということではなくて、今日この子を見ていたら、もしかしたらあしたこうなるかもしれない、あさってにはこうなるかもしれないと長いスパンで子供を見て、いろいろなことを準備していくことに保育士の専門性、知識が注入されているのですけれども、ロールモデルになるのか分からないですが、そういうことを事例として伝えていけたら、保育士は面白い仕事だな、一生かかっても続けていける仕事だなと思ってもらえるといいのかなと思いました。

これは私が最近病院に行って点滴をしてもらったときに、ベテランの看護師さんが準備をしてくださったのですが、針がうまく入らなかったのです。ただ、私は「ベテラン」ということにほっとしていたら、若い、なりたての看護師さんが来てくださって、代わりましょうかと言ってくださいました。そうしたら、ベテランの看護師さんが、では、お願い

しますと代わってくださったら、ずっと点滴が入ったということがあった。これは私の職場にも通じるなと思って、ベテランだからだとか、経験が多いからと、そこで踏ん張って頑張ってしまうのではなく、そこのチームとして任せる、任されるという関係は魅力ある職場づくりの根底だということをもとに思っていたので、そういうことも広く皆さんにお伝えできればいいかと思っています。

本当に感想ですが、よろしく願いいたします。

○汐見座長 ありがとうございます。

遠山構成員、どうですか。

よろしく願いします。

○遠山構成員 遠山です。よろしく願いいたします。

厚生労働省のほうで、報告書に関しまして、うまくまとめていただきまして、ありがとうございます。

その中で、私も感想的な部分を幾つか話をさせていただくと、1点目は、今、我々自治体の現場では、新型コロナ対策が今一番大変な状況になっています。このコロナという部分がいつまで続くのかというのは分かりませんが、しばらくウィズコロナという時代が続くということを考えたときに、この報告書の中に何かそういった部分を書き込む必要があるのかどうかということを悩みました。

ただ、これがずっと続くかどうかというのは分かりませんが、しばらくの間続くということを考えると、報告書の前文という形になるのかもしれませんが、そういった部分について、少しこのコロナの部分についても触れる必要があるのかという印象を持ちました。それが1点目です。

2点目なのですが、資料で話をさせていただくと、課題の整理の案の資料2の16ページのところに働き方改革支援コンサルタントの話が載っておりまして、先ほど菊地構成員からも御指摘がありましたけれども、大分県の取組だということも伺っておりますが、我々も最初にこれを見たとき、いい制度だなと、ぜひ取り組みたいと思ったのですが、これを全国的にやったときに足りるのかどうか、相模原市だけでも民間運営まで含めると293の施設があります。いい制度だと思うのですが、そういった中で、具体的にどのような方がコンサルタントになり、どういう形で働き方改革を進めていただけるのか、非常に興味がありつつ、人数的に大丈夫かなという心配がありました。

それから、先ほどのコロナの話にもつながるのですが、庁内で今、役所の中で議論をしている中で、これは保育士だけに限らず、介護事業所あるいは障害福祉サービス事業所もそうなのですが、職員がいつコロナに感染するか、または自分が感染源になるのかということをお聞きしながら、ストレスのたまる状況の中で、我々の分野ですと保育に当たっています。

こういった中で、最前線に立っている職員をどういう形でフォローできるのかということをお聞きしながら、今、メンタルヘルスといった部分を介護や障害と連携してや

っていこうというようなことを議論しています。そのような部分がコロナ以外でもストレスのかかる職場だと思うのですが、私が見る限りだと、メンタルヘルスのことが載っていませんでしたので、ここら辺についても少し記述があるといいかと思っています。

ちょっと話がそれますけれども、先週、私は相模原市の保育士の試験の面接で2日間で約30人の面接をやりました。もう最終選考ということでしたので、やっている方は皆さんすごく優秀な方でした。合計で40名の合格者を出そうというようなことで面接をやったのですけれども、その中で私が非常に心強かったのは、今、こういうコロナ禍の時代の中で、保育士になるという気持ちに揺るぎはないですかと皆さんに聞いたのですけれども、皆さんとも揺るぎがないという話を頂きました。これは非常に心強い形で頂いたとは思っています。

しかしながら、最終面接ですので、非常に優秀な方が残っているという状況だからかもしれない。また、相模原でも40人のうち、去年の事例でいうと合格者の半分は辞退するという事例がありますので、我々としてもまたいろいろ考えなければいけないと思っています。

最後に一点、エビデンスの部分なのですが、以前やっていた介護のところでは2025年には介護職員が何人不足するというような数字が出ていました。これから先、保育士のほうでそのエビデンスの部分で、どれぐらいの保育士が必要なのか。例えば相模原で言えば、人口推計をした上で、保育士の数がこれぐらいだからということで出せるのかもしれませんが、何か全国的にそういった数字があるのであれば、私の勉強不足なのかもしれませんが、探し切れなかったもので、そういったことが分かるとありがたいと思いました。

以上でございます。ありがとうございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

心強いお話がございました。

よろしく申し上げます。

○佐藤（弘）構成員 佐藤弘道です。よろしく申し上げます。

皆様、本日も暑い中、お疲れさまです。

そして、事務方の皆様はこんなすばらしい資料をたくさん丁寧につくっていただき、本当にありがとうございました。毎回、勉強するつもりでこの会に参加させていただいているのですけれども、本当に何度も読み直して、もう一度自分自身のものにしていきたいというものがすごく多くありました。

僕は結構現場の先生方と会うことが多いのですが、本当にお給料も低くて、仕事も長くて、いろいろ大変ですが、一番は好きで始めた仕事なので、嫌いになって辞めたくないというのが先生たちの本音なのです。好きで始めた仕事なのに、嫌いになって辞めたくないという言葉聞いたときに、本当に先生たちは深いなとすごく感じたので、この先生たちのために何かできないかなといつも思っています。

中には、先ほどもおっしゃったように、ウサギさんやクマさんのこともあるのですけれども、ウサギさんやクマさんを作ることが好きな人も中にはいるのです。なので、そういう先生たちの生かし方とか、体育の時間は嫌いだけれども、ピアノの前に座ったら人が変わるような先生もいらっしゃいますし、何かそういった面で得意分野をどんどん伸ばしていけたらいいなということで、最初に佐藤先生がおっしゃったように、やはり魅力のある職場づくりというものが一番大事なのかと思いました。そういう現場で頑張っている先生たちの生の声が発信されれば、それが魅力の向上の発信につながっていくのかと思っています。

ただ、先生方は結構頑張っているのですけれども、頑張り過ぎている先生方がすごく多くて、例えば親がやらなければいけないようなしつけの部分まで手を出して、おむつ離れをさせてあげたりとか、箸の持ち方を教えてあげたりとか、そういった親がやらなければいけないような役割部分まで担ってしまっているような、頑張り過ぎてしまう保育士が今すごく多いので、そういったところのケアができるような方がいてくれたらいいなど。

私たちはどちらかというと、指導者研修会で、幼稚園、保育園の先生方の講習、研修をする立場なのですけれども、毎回とにかく楽しくリフレッシュしてもらって、また気持ちを入れ替えて現場に帰っていただくということを心がけて指導をさせてもらっているので、休みのうまい使い方とか、お休みの日数の増え方とか、そういったところも少し検討していただけるとありがたいかと思っています。

あと、この間、大学の授業で短大生の子たちを見たのですけれども、いろいろ工夫はするのですが、一番大事な安全面の指導までできていないので、学校とか、そういったところの現場では、もう少し子供たちに対して安全面の指導をしていただけたらありがたいというのと、友達同士で人を思う気持ちが自然と子供のことを思う気持ちにつながってくると思うので、そこら辺のICTの「C」のコミュニケーションというところを大事にしてもらえたらいいかと思いました。

感想になってしまいましたが、以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

今の佐藤構成員の話の中にもありましたけれども、保育所というところが従来のイメージではなくて、例えばオーケストラのようなイメージになると、バイオリンを弾く人にオーボエもやれということを要求するというのが必ずしも専門性になるというわけではなくて、その辺りをこれからどう考えていくかという大変大きな課題を出していただいたような感じはします。

首藤構成員、お願いいたします。

○首藤構成員 首藤でございます。

私もこの資料を大変参考にさせていただきたいと思いながら拝読いたしました。

幾つか発言させていただきたいと思っていますのが、1つは資料2の4ページのところで、何人か御発言がありましたけれども「ブラック職場というイメージの払拭」というよ

うなところでは、マイナスイメージがある、保育士の仕事は大変だというようなことも私どももよく聞きますけれども、特に中高生に対して分かりやすくマイナスのイメージを一つずつ払拭していくような具体的なお話をいかに伝えていくかというのが大事なのかと思っています。

例えば給料につきましても、給料が安いと思っていらっしゃる方はまだまだ多いように思いますけれども、先ほども発言がありましたように、処遇改善の制度が随分積み重なって、賃金もかなり上がってきているというようなところを丁寧に御説明するでありますとか、休暇が取りにくいとか、あるいは業務で残業が多いでありますとか、データとして改善しているようであれば、そういったところを丁寧に伝えていくというようなところが大事なのかと思いました。

それから、8ページのところで、右側の下のほうに保育士が取り合いになる中、修学資金の貸付けが非常に大きなインセンティブというような御発言が以前あったということで、実際に保育現場で5年継続して勤務すると返済が不要になるといったような修学資金が非常に好評で、大分県でも定員枠を超えた申込みを頂いております、保育士になる方へのインセンティブということで有効かと考えております。中高生、特に高校生等にこういった修学資金のPRをさせていただきたいと思っております。

これはお願いになってしまうのですが、財政的な支援です。このスキームは国の国庫補助が10分の9ということで、その財源を基に都道府県で運用させていただいておりますので、引き続きこの制度が継続的に実施できるように支援をお願いできればと考えております。

17ページの業務効率化のところでは、保育補助者のことについて触れられております。保育補助者が保育士をサポートする立場として非常に有効であるということで、保育補助者の雇い上げの経費について、国のほうで補助事業を設けていただいております。大分県の市町村からの意見で、この補助事業に取り組む際に、スタートするときにはいいのですが、年々希望する園が増えていくと、将来的に予算がどんどん膨らんでいくというようなことで、市町村の財政負担が増えるというようなことで、そういうところを気にして、政策的な判断から事業に着手するのをためらってしまうような市町村があるということもお聞きしております。もし可能であれば、これを補助事業ではなくて、施設型給付費の中で加配の仕組みとか、そういったことで組み込んでいただけないかというようなことを考えております。

既に企業主導型保育においては、その加配制度として、運営費の中に保育補助者の雇い上げの加算の仕組みがございますので、同じような形で認可保育施設等部分についてもあればありがたいと思いました。

それから、21ページで潜在保育士の話がいろいろ書かれておりますけれども、ここに書いてあるとおり、潜在保育士の届出制度です。実際に今どこにいるのかというのが把握しづらくて、いろいろな支援策を届けにくい実情があるという話ですので、いろいろやり方

に難しい面もあるのかもしれませんが、看護師の離職時の届出制度を参考にすべきだというような話もあったり、私もよく分からないのですが、例えば医師や歯科医師、薬剤師などは、2年に1回必ず届け出ないといけないという制度が法で決まっていると思うのですけれども、そういったある程度強制力を持ったような形で保育士資格をお持ちの方の現況が把握できるような制度が創設できないかということをご期待しているところです。

要望めいた話が多くなりましたが、私からは以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

現場ならではの大事な論点を出していただいたような気がいたします。

小澤構成員、お願いできますか。

○小澤課長 すみません。私は事務局の者です。

○汐見座長 事務局でしたね。

あと、発言をし足りないという方はいらっしゃいますか。

○那須構成員 汐見先生、1点だけよろしいですか。

○汐見座長 では、那須構成員、お願いいたします。

○那須構成員 資料3についてなのですが、様々な「元」から発信をするということが極めて重要だと思うのですが、「主な対応策」のところに、いわゆる保育の関連する学会の存在もここにに入れていただいたらいいのではないかと考えております。汐見先生も日本保育学会の会長をお務めですけれども、関連する保育系の学会が最近いろいろな形でまた増えてきております。そういう学会からのメッセージといったものも極めて大きな意味があるのではないかと思いますので、この表のどこかに「保育関連の学会」というものを入れていただくのも一ついいのではないかと感じました。

もう一つだけ。先ほどから保育士の登録のことについて、様々な御意見が交わされておりますが、私も厚労省や文科省が毎日配信をされる「新着情報配信サービス」に登録をさせていただいております。先ほども話題に出ていましたが、厚労省の場合は、こういうところに看護師とか介護士の方は届出をしてくださいというメッセージがあります。あれと同様なものがこの配信サービスの中にも位置づけられるようにお願いできたらと思います。様々な課題はあると思うのですが、そういう形で周知をしていく動きも必要なのではないかと思います。

○汐見座長 ありがとうございます。

今、学会が本当にたくさん出てきていますので、学会にも協力していただくことはとても大事ですよ。

一通り御発言いただいたのですが、この文書を次回でまとめようと思っているのですが、仮にまとまったとして、この内容を様々なところにきちんと伝えて、それに沿って保育士の魅力向上のための様々な活動をしていただくということになっていくのですが、その場合、私が懸念していますのは、今は学会ルートもあるのですが、例えば保育三団体なんかには伝えやすいと思います。例えば企業主導型とか、最近増えている株式会社立等の保育

関係者にどう伝えたらいいのかと悩んでいるのです。

その辺りを、せっかくなつくった文書を社会的に活用していただくために、このようにするという事は次回も少し議論したいと思うのですが、何か書き込んでおくこともあっていいのではないかと思ったものですから、何か御意見がないかということのを少し考えていたのですが、最初に発言して下さった吉田構成員、何かそういう辺りで、何かこういうアイデアがというのではないのでしょうか。

○吉田座長代理 冒頭も少し申し上げたのですが、例えば企業主導型保育事業であれば、今、様々な施設長研修とか、保育者の研修をやって、特に今はコロナの時代なので、今年度はオンライン研修で5,000人を対象にしてやるとか、そんなレベルになっていますので、一応、実施大元締機関が児童育成協会でございますので、これがまとめれば、そのサマリー、コンパクトに非常に分かりやすくつくられたものを児童育成協会等に流して、それを例えば5,000人のオンライン研修のどこかに少し資料で入れてもらうとか、そういうやり方は十分可能だと思います。

保育団体にしても、報告書はやはりそれなりのボリュームですから、この報告書がまとまったらならばそのエッセンス、本当に重要な部分を分かりやすくビジュアルな感じで資料にさせていただいて、より多くの人に活用していただく。それも例えばPDFでダウンロードもできるとか、いろいろな工夫をしていただくということはとても重要ではないかと思っています。

○汐見座長 ありがとうございます。

企業主導型については、児童育成協会のほうにパイプがございますので、これはいろいろなやり方があると思いますが、たくさん増えている株式会社立についてどうするかという辺りは課題かと思っていまして、株式会社立の中にも、保育団体に加盟しているところもございますので、全てではないのですけれども、その辺りのことについて、少し次回も。

お願いします。

○吉田座長代理 すみません。それも申し上げておくべきでした。

株式会社立でも地域によっては、例えば東京23区の中には、区レベルで民間保育園の協会みたいなところに入っているもののがかなりございますし、仮に入っていないなくても、基本的には地方自治体が少なくとも認可保育所であったり、小規模保育であったりというものについては審査をして、認可をしていますので、自治体を通してそういうところにこの報告書のエッセンスを流すと、ほぼ確実にそういう株式会社には流れると思いますので、そういう自治体経由というやり方も有効だろうと思います。

○汐見座長 ありがとうございます。

おっしゃるとおりで、自治体の果たす役割は今回もまた意外と大きいということがありますので、どういう形で広報していくかという辺りは、次回、またもうちょっと議論できればと思いますが、大事なことを出させていただきました。

それでは、残された時間はあまりないのですが、これは次回あたりに整理をしてまとめ

を出していくわけですが、これまでの議論を踏まえて、まとめに当たって、もう少しこういうことをということがもしございましたら、今出していただきたいと思います。

今日発言したことで大体尽きているということであつたら特にいいのですが、もしまとめに当たって、こういうことがあれば。

では、宮川構成員、お願いいたします。

○宮川構成員 漫画に関しては私が発言しないといけないと思つていまして、資料2の9ページに「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」となっていますが、漫画に関して、既存のコンテンツを利用しなくても、保育という仕事は漠然としているけれども、世間的には興味・関心がとても高い分野ですので、新たに描き起こすというのは十分あり得ることだと私は思っています。

ですから、例えば「ドラえもん」とか「コナン」とか、そういう既存のキャラクターを使わなくても、新しい描き手でいい作品がつかれると思います。そして保育という仕事を選んだことによるライフスタイルとか、保育の仕事の魅力など、発信できたらと思います。それによって、中高生が自分の職業の選択の一つに、「あの漫画を読んだから保育士に興味をもてた」となってくれるといいのではないかと思います。

○汐見座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

佐藤構成員、お願いいたします。

○佐藤（博）構成員 ほかの方も言われたのですけれども、この働き方改革の保育所側の優先順位みたいなものですね。どなたかが言っていた労働条件の明示もできていないとか、有給休暇も整備されていないとか、法定の短時間勤務制度がないという、本当に法律でやらなければいけないものをやっていないところから、そういうところもやられていて、本当に両立しやすい、柔軟な働き方を整備するみたいなところがいろいろあると思うのです。そういう意味では、ここに挙げていることはみんなやらなければいけないというよりは、ある程度はそれぞれの保育所の置かれた状況から、まず何をやってほしいかということが分かるようなやり方にしていただくといいと思いました。本当に遅れているところもあるので、ぜひそういうことやっていただければいいなと思いました。

○汐見座長 ありがとうございます。

報告書をどういう構造で作成していくかというのは、やはりちょっと戦略が必要だということですね。

ほかに何かございますか。

では、菊地構成員、お願いします。

○菊地構成員 佐藤構成員の御発言につながるのと、那須構成員が先ほど資料3のこの分かりやすい表の中に学会を追加してほしいということをおっしゃっていて、私もと滑り込みなのですけれども、ここの中で保育の専門家とか保育の育成者が入ってはいますけれども、先ほどからずっとこれだけ働き方とか労務ということが議論されているのに、この働

き方とか労務の法律制度は誰に聞けばいいのという専門家がこの構成の中に入っていないのはとても残念だと思いますので、ぜひここに「社労士」という言葉を入れなくてもいいのですけれども「労務の専門家」というような、労務面の構成も加えてほしいと思います。

私たち社労士も保育に特化した専門部会というものを設けて、処遇改善への制度をしっかりと社労士が把握した上で、どうやって賃金制度をつくろうかとか、この働き方を改善していこうかというような研修、育成というものもやっておりますので、ぜひそこで連携していけるといいかと思いました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

吉田構成員、お願いします。

○吉田座長代理 せっかくですので、あと1～2点ほど。

今、いろいろ御意見がありましたように、労務関係あるいは労働法規関係で申し上げれば、様々な法令もありますし、就業規則も恐らくかなり大きな要素になろうかと思えます。そういう意味では、広い意味でコンプライアンスという観点で何か項目があってもいいかと思えます。

それから、メンタルヘルスの御意見もございました。いろいろな活用はありますが、自治体によっては保育カウンセラーが子供の障害の問題であったり、保護者対応の問題であったり、あるいは職員のメンタルヘルスであったり、活用はいろいろ多様なのですが、メンタルヘルスの重要性と同時に、そういう保育カウンセラー的な人員の確保・活用みたいなことも少しあるといいかと思いました。

実習もいろいろな御意見を頂きましたが、短大だと難しいかもしれませんが、4年制大であれば一般企業等はインターンシップがかなり普及していますので、2週間の実習というよりはインターンシップで少なくとも半年ぐらい現場に入ると、自分の適性とか保育の現場も分かりますし、まさに保育現場を開くという意味では、インターンシップで半年、1年開けば、本当に全部さらけ出すわけですから、それも一つのインセンティブになろうかと思えますので、インターンシップ的な要素も少し検討していただくといいかと思いました。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

では、佐藤構成員、もう一回お願いします。

○佐藤（博）構成員 中央大学の佐藤です。

保育士の魅力を高めて発信のところなのですから、ぜひ気をつけていただきたいのは、皆さん御存じのやりがい搾取という話なのです。つまり、保育士の仕事はやりがいも持てるし、非常に魅力的な仕事である。そういう意味ではやりがいを持っているのです。でも、その働きに見合った処遇がない。ここなのです。だから、そのようにならないよう

にするということが大事で、そういう意味では、魅力がある仕事であると同時に、そうした働きがちゃんと評価されるという職場にしていきたい。

多分、これのバランスが取れていないというのが今の最大の問題かと僕は思いますので、やりがいがあればいいわけではないので、働き続けられるとか、スキルを高めれば評価されるというような、それに見合った広い意味での報酬がある働き方をぜひ実現していただきたいと思います。

○汐見座長 ありがとうございます。

那須構成員、お願いします。

○那須構成員 何度も申し訳ありません。

今回、今ここで検討されている中身が、どちらかというところとマインドに関わる部分で、こういうところに気をつけていきましょう、こういうところに積極的に取り組んでいきましょうという内容が説明されていると思うのですが、これをもらった側の立場からすれば、これを具現化していくための手だての辺りも少し具体的に言及しておいたほうがいいのではないかと。

これも先ほどからの議論の中で感じているところなのですが、例えば資料2の17ページに「業務効率化の推進」といった情報が書かれていますが、その中で下から2つ目の○に、国は本年度中に、保育所において作成する書類の在り方に関する文言があるのですが、この報告書を受けて、当然、自治体も様々な動きがこれからまた始まると思うのですが、多くの自治体でまた現場と毎回いろいろ話題になるのがこの書類の在り方で、こういう書類の作成あるいはそのひな形といったものに関する情報の共有があまり自治体間で行われていない、あるいは行いにくいという状況もあるような気がしております。

「保育所の指導監査の効率的・効果的な実施に向けた自治体の取組等に関する研究会報告書」などの存在についてもひろく周知していただく必要性を感じております。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

残された時間もあまりないのですが、これはどうしても言っておきたいということがございましたら、お願いします。

よろしいでしょうか。

また思いついたら、メールでも結構ですから、事務局のほうにお知らせいただければと思います。

今日の最後に一言だけ発言をさせてください。

これは文書ができたなら、今日のものでもかなり大部になりますし、論点が細かに並んでいるということで、一つ一つはとても大事なことなわけですが、受け取った側はこんなにあるのかとなりかねないと思って、どうしようかと思っていたわけです。

例えばかなり有名な民間の保育園があって、見学者が絶えないという保育園があるのですが、そこに養成校の学生を連れて行って、見学をさせてもらって、戻ってきてその学生

たちにどうだったと感想を聞いたら、全員があこの園には行きたくないと言ったわけです。なぜかという、先生方がみんな暗い顔をしていたというのがみんなの共通の理由でした。

結局、その園はかなり有名な園で、そのレベルの保育を保つために、園長が非常に厳しく保育士に要求をするわけです。それができないならうちから出ていけというような感じのようになってしまっていて、外に対してはなるほどということがあるのかもしれませんが、内側で働く人間にとっては、先生方がみんな暗い顔をしているということがやはり決定的に大きいわけです。

結局、魅力ある保育園というのは、外から見ても、内側においても、先生方が本当にいい顔をして保育をしているというか、そういう園なのだと思うのです。そのためにはどうしたらいいのかという辺りが実は決め手なのだろうと思います。

報告書をつくるときに、いろいろ市町村の計画をつくったときにも必ず重点施策はどれにするのかというような形で起伏をつくりますよね。つまり、計画というか、報告を立体化するというのでしょうか。ぎーっと並びますと平面化してしまって、どこから取り組んでいいかというのがなかなか難しいけれども、まず、これからしっかりやっっていこうというようなところで、先ほどの佐藤構成員の園によって事情がそれぞれ違うので、こういう園はここからやっっていってほしいとか、そのような立体のつくり方もありますし、今、私が申し上げたように、まず共通でこれをやろう、うまくみんなが明るく、本当に元気で、朗らかに勤めているような園をつくるということが一番の要なのだとか、あるいは別の言い方をすると、先ほどの議論の整理の中にも、引き出しが多い保育者、そのためには10年ぐらい必要なのだということもありましたけれども、引き出しが多いということは決定的に大きなことだと思うのです。

つまり、保育をしていくことによって、子供たちがこんなことができるようになった、それは私も勉強しなければいけない。あるいはお母さんたちに対応するのに、少しカウンセリングの勉強もしなければいけないというようなことで、引き出しがどんどん増えていくことが、実は保育士が人間としての魅力を増していく。保育をすることによって、私は逆にいろいろなことを学べてきたというか、成長することができるのが保育所なのだというようなことになっていかなければ、さっきの専門性のことにもつながると思うのですが、やはり長く続かないだろう。そういう保育の引き出しを多くするために、どういう仕掛けをつくっていくのかという辺りも一つの大きな課題になっていくだろうと思います。

もう一つは、地域社会に支えてもらっている保育所でなければ、やはり長くは続きません。地域社会とどういう関係をつくっているか、みんながうちの地域の園で、ここは大事なのだと言ってくれるような園にするにはどうするのか等が魅力ある保育という仕事の大事な柱になっていくのではないかと私は思っているのです。それは一つの例なのですけれども、少し立体化するというふうにして、その中でこういうことが大事だということを、今回ずっと出されてきたものを整理して並べていくというのは必要なのではないかと改めて考えています。

いろいろな要請が出てきたので、事務局はちょっと大変だと思うのですが、ぜひ皆さんの要請をなるべく上手に反映するように工夫していただければと思います。

それでは、構成員の皆さん、今日はありがとうございました。

事務局のほうにまた移します。よろしくお願いします。

○山本児童福祉専門官 本日はどうもありがとうございます。

事務局から1点だけ御連絡です。

次回の第6回検討会でございますけれども、9月17日の木曜日の午後に開催を予定しております。開催時間及び開催場所につきましては、また追って御連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○汐見座長 どうもありがとうございました。

御協力のおかげで、時間より少し前に終わることができました。

御出席いただいた皆さん、本当にありがとうございました。

では、次回にまたお会いしたいと思います。終わります。