

「保育の現場・職業の魅力向上検討会」 報告書案を踏まえた見解

保育システム研究所 吉田正幸

《魅力向上に関する私見》

報告書への反映を求めるものではありませんが、以下の通り補足的な考えを述べておきます。

○魅力向上に関するポイント

- * 保育の意義の再確認：子どもの発達保障、保護者の両立支援、地域社会の持続可能性などへの貢献
- * 魅力向上の着眼例：「離職率」の低下 Ex. 経験5年未満の保育者が仕事を辞めないための方策
「定着率」の向上 Ex. 経験5年以上の保育者が仕事を続けるための方策
離職や定着のボトルネックが可変することに対する重層的な対応策の検討
- * 施策の総合的な改善：先進的な施策と既存施策のマトリックス（別添資料を参照）
- * 施策の成果を高めるために：K P I や E B P M の発想
K P I（Key Performance Indicator、重要業績評価指標）
E B P M（Evidence-based Policy Making、根拠に基づく政策形成）

☆「大人になったらなりたいもの」アンケート調査（2020年4月30日、第一生命保険）

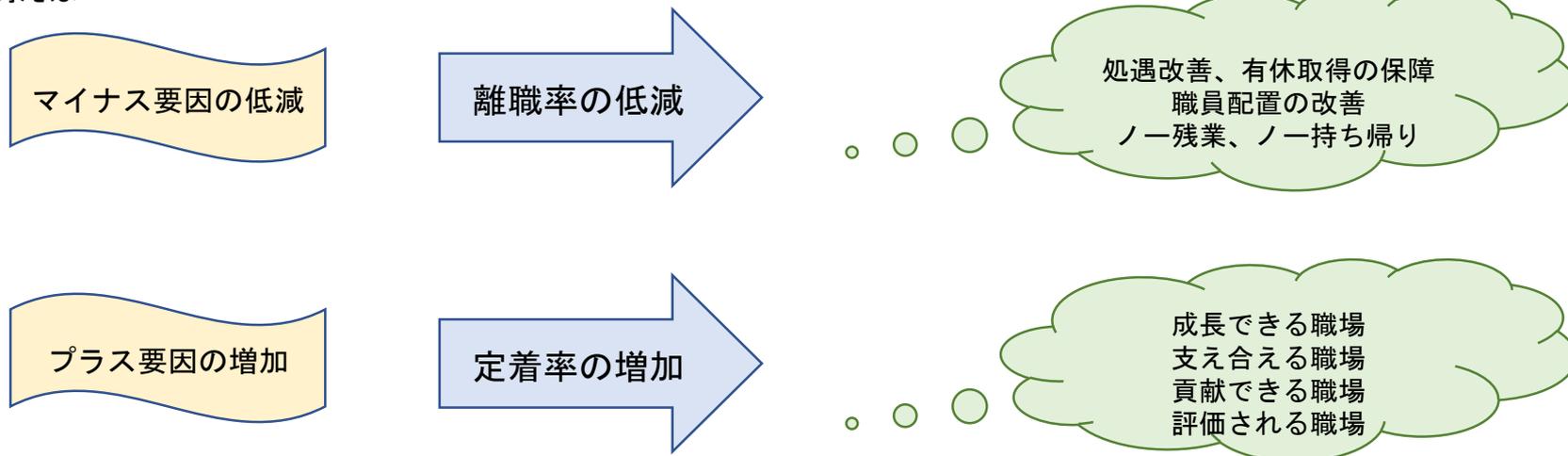
女の子の第2位「保育園・幼稚園の先生」（前回調査より1.7ポイント増加！）

⇒ 現実には人材難 …これを魅力の観点でどう読み解くか？ ⇔ 今回の報告書及び実際の施策展開と評価

【ロジックモデルから捉えた魅力向上の課題整理】

	例示	指標
インプット	予算、法令など	
アウトプット	処遇改善、労働環境の改善、職員配置改善、研修の充実、ノーコンタクトタイムなど	給与改善状況、有給休暇取得率、離職率・定着率、キャリアアップなど
アウトカム	安定的な人材の確保、保育者の定着、資質の向上など	有効求人倍率、養成校の志願率、平均在職年数、保育者満足度など
インパクト	保育の質の向上、子どもの健やかな育ち	自己評価、第三者評価など

例えば



* 何が魅力向上（就業継続）のボトルネックになっているのか？

Ex. 入職時は処遇、中堅は人間関係、ベテランは勤務体制など

【総合的な施策の展開と見直し・改善】

○魅力向上に関する様々な施策を整理・体系化し、その総合化・相乗効果化を図る

先進的な施策の創設	既存施策の改善・拡充
既存施策の新たな組合せ	既存施策の縮減・廃止

- ・ 先進的、先駆的な施策を新たに打ち出し、期待される成果を上げる
- ・ 既存施策の手直しや規模の拡充によって、これまで以上に成果を上げる
- ・ 複数の既存施策を組み合わせることで、より大きな成果を上げる
- ・ 成果の乏しい既存施策の縮減や廃止を行い、新たな施策に振り向ける

【成果に着目した考え方や手法の検討】

- ・ K P I : 魅力向上方策の達成評価指標をどこに求めるか Ex. 離職率、定着率、労務環境改善度など
- ・ E B P M : 何をエビデンス（証拠、根拠）に設定するか Ex. 有効求人倍率、ナッジ手法の活用など

【魅力と質の向上に資する新たなインセンティブ】

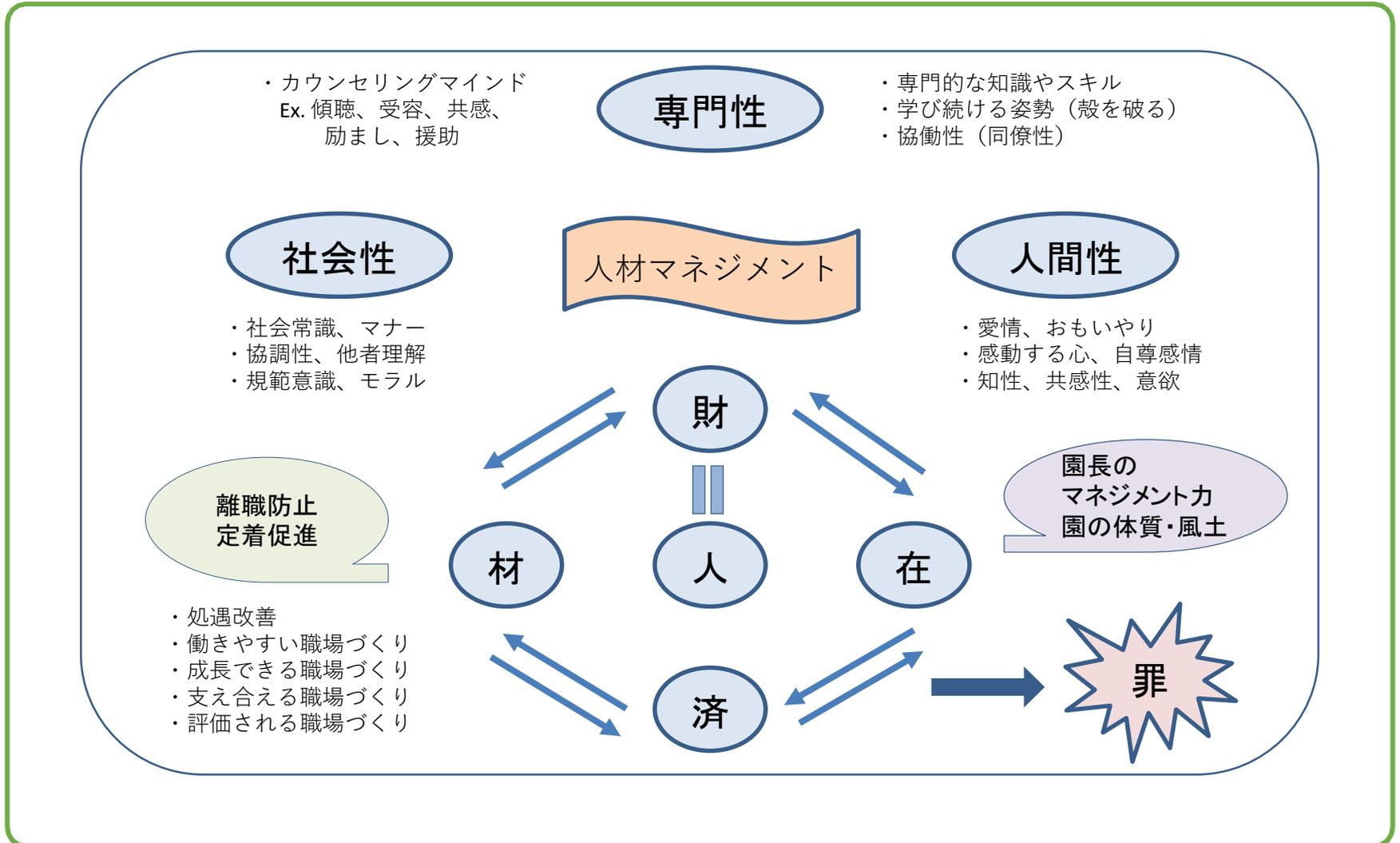
- ・ 保育士の資格のグレードアップ Ex. 幼稚園教諭免許（2種、1種、専修、更新制）

cf. イギリスの全国職業資格：N V Q (National Vocational Qualification) Level (1~8) に

⇒ Q C F (Qualifications and Credit Framework)

【参考：「保育者の人材マネジメント」とは】

～人“材”から人“財”へ～



参考(職員配置)

☆昭和43年度に意見具申された配置基準を30年かけて実現したが、それだけでいいのか？

保育所保育士配置基準

	乳児	1歳	2歳	3歳	4歳以上
中央児童福祉審議会の意見具申(昭和37年度)	3:1 43年度意見具申	6:1		20:1	30:1
23~26年度	10:1		30:1		
27~36	10:1		(10:1)	30:1	
37・38	10:1 (9:1)			30:1	
39	8:1		9:1	30:1	
40	8:1			30:1	
41	(7:1)			30:1	
42	6:1			30:1	
43	6:1			(25:1)	30:1
44~平成9	(3:1)	6:1		20:1	30:1
平成10~	3:1	6:1		20:1	30:1

休憩保育士

(1 人)

主任保育士代替保育士

(1 人)

(注) 1. 配置基準は、最低基準による。

2. () 内は、保育所運営費上あるいは他の補助金による配置基準等である。