

2020-9-17 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第6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6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、忙しい中、お集まりいただき、誠にありがとうございます。

この会場に御参集の構成員のほか、汐見座長、近江屋構成員、佐藤博樹構成員、遠山構成員、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、馬場構成員につきましては、15時頃に所用のため退出されることとなっております。また、首藤構成員におかれましては、本日、別の用務のため欠席となっております。

なお、本日の会議ですけれども、従来どおり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お使い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いる構成員の方やほかの方につきましては、事前に送付しております資料のほうを御覧ください。

なお、資料についてですけれども、議事次第と座席表。あと、資料が1及び2と、参考資料が1及び2の計4ファイルとなっております。操作方法に御不明な点等ございましたら、事務局へお尋ねください。

なお、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、感染対策の徹底への御協力をお願いいたします。

また、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をお願いいたします。

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。どうぞよろしくをお願いいたします。

○汐見座長 皆さん、こんにちは。お忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。

本日は「報告書（案）について」事務局から御説明いただいた後に、各構成員から御意見をいただき、本検討会の取りまとめについて検討していきたいと思っております。

それでは、最初に報告書（案）についての説明を事務局のほうからお願いいたします。

○大月室長 それでは、資料1を御用意願います。報告書（案）でございます。こちらは、これまでの構成員の御意見をとりまとめたところでございます。また、本検討会の前に、一度御意見を伺ったものでございます。

冒頭の「はじめに」では、本検討会の提言を踏まえて、保育所、行政、養成校の各関係者におかれては、子どもの現在と未来のために、率先して取り組んでいただければ幸いであるという旨が記載されているところでございます。

その次、1ページ目でございます。「保育の現場・職業の現状と魅力向上に向けての基本的な考え方」、（1）保育士等に関する現状・課題のところでございます。括弧書きの

ところでまとめておりますので、この部分を読ませていただきます。

○ 保育ニーズの増加に伴い、保育所等において保育士として従事する者も増え続け、平成30年10月時点で、常勤換算で約48万人の保育士が働いている。更なる女性の就業率の向上等が見込まれている中で、保育士の確保と、質の高い保育の重要性に鑑み、その専門性の向上は欠かすことができない。

○ 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における入学者数は微減傾向にあり、卒業生の約15%は一般職に就職している。

○ 保育士の約半数は、経験年数が8年未満となっている。保育士を退職する理由としては人間関係を始め職場環境・勤務条件、妊娠・出産、健康上の理由、結婚等となっているが、退職者の7割は、時間単位勤務での復職意向を示している。

○ 保育士の登録者数は平成31年4月時点で、約160万人となっているが、各都道府県において、現在、就業しておらず、保育士として勤務できる者の情報等を把握できる仕組みとなっていない。

ということです。

少し補足をさせていただきますと、保育士に対する高い需要というところで、保育の担い手の確保がますます困難になっているということに関して、本検討会におきましても、今後の必要となる保育士数の見通しについて、どうなっているのかという御質問、御意見をいただきました。これについては、今後とも保育所の整備が必要ということでありますので、さらなる保育士が必要という見通しを持っております。こちらの数字については、報告書が公表される段階におけるあらかたの見通しを記載する予定としております。

続きまして、2ページ目、新規資格取得者の動向というところですが、調査研究では、養成校の学生の約8割以上は入学する段階で保育職への就職を目指すことを決めているが、1割弱の学生は最終学年時に決めたと回答しています。

また、2つ目の○のところでございますけれども、保育士試験に合格して保育士になる方も増えておりますが、保育現場での就業経験の有無にかかわらず、約7割の合格者が保育現場における実習や研修が必要と回答しています。

また、保育士の経験年数と離職状況について、先ほど、過去に保育士として就業した者の約7割は、時間単位勤務での復職意向を有しておるということを御説明いたしましたが、特に30代の女性では約8割に達するということです。

また、その下ですが、保育士を退職して転職した者のうち、過半数が保育業界に転職し、3割が他業界、約1割5分が他の福祉業界に転職しているというデータがございます。

続きまして4ページ目、保育士の職業の魅力と専門性です。こちらまとめていたるところを読ませていただきます。

○ 保育士は、子どもを通して、命と向き合い、社会と関わる。豊かな人間性と高度な専門知識を備えた専門職として、多くの子どもの多様な姿や育ちを定点観測のように見守り

ながら育み続けることができる魅力あふれる仕事である。

○ 保育士には、幅広い知識・技術と、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発達の援助は、個々の子どもの状態や興味・関心に応じて行う必要性が高く、保育士の豊かな経験を背景とする個々の引き出しの差が保育の質にあらわれることから、研修等を通じて継続的に専門性を高めることが大事である。

○ 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る。
ということでございます。

少し補足をさせていただきますと、保育士の職業の魅力ということはこれに尽きるわけではございませんので、参考資料1として、そのほかの構成員の御意見、また意見募集での御意見等を掲載しております。また、参考資料2には、意見募集全体の概要等を載せているところです。

続きまして、6ページ目、(3)保育の現場・職業の魅力向上に向けての基本的な考え方というところです。こちら、まとめているところを読ませていただきます。

○ 保育士の職業の魅力について、中高生を始め広く社会に発信して、保育士として従事する者を増やしていくことが必要である。

○ 保育士の定着と確保には、生涯働ける魅力ある職場づくりが最重要の課題である。

○ 保育士確保のためには、地方自治体が関係機関と連携を図り、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングに併せて、保育の魅力発信や、学生・社会人の資格取得支援や現役保育士の就業支援を行うことが必要である。

○ 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、それにより保育が嫌いになることは阻止しなければならない。保育業界全体で、業務過多につながる行事の取組や華やかな壁面装飾を見直していくことも必要である。

としております。

少し補足をさせていただきますと、7ページ目でございますが、専門職として生涯働ける魅力ある職場づくりに向けてというところです。

8ページ目です。こちらは、後ほど詳しく出てくる場所の要約をしているような部分です。保育士という職業の専門性が保護者・世間から評価され、同僚・施設長から認められ、自律的なキャリア形成を志向しながら生涯働ける職場にする必要がある。多忙で残業せざるを得ない、有給休暇が取得しにくいといった環境を作らないように、保育現場の働き方改革を進めていくとともに、子育て中の保育士や家族の介護が必要な保育士が育児・介護休業の取得や短時間勤務制度などにより、仕事と育児・介護を両立できるようになるなどライフステージに応じた柔軟な働き方を実現させていく必要があるということ。

また、8ページ目の下のところです。構成員からの御意見で追加しておりますけれども、保育所の環境の一部に、落ち着いて休憩ができる空間づくりの工夫も期待されるというこ

とです。

続きまして、10ページ目、こちらは具体的な方策です。1つ目の保育士の職業の魅力発信の向上です。

○ 保育所を保護者や近隣の保育所等の保育士、地域の住民、小中高校の関係者等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り、地域における専門職としての保育士のコミュニティが生まれる。

○ 保護者に保育参加を呼びかけ、保育参加を通じて、保育所に子どもを「預ける」のではなく、子どもの成長のために保育所に「通わせ」、保育所とともに子どもを「育てる」という意識を醸成する。

○ 養成校は、教育内容の充実を図りつつ、その内容について、地方自治体の保育士確保の取組と連携して、中高生やその保護者等に対して広く発信することにより、学生を確保することが必要である。実習等を通じて、職業にする決意を固めてもらえるよう、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。

○ 国は、保育の仕事の魅力や体験イベント、各地方自治体の強み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。

これについても少し補足させていただきますと、10ページの下でございます。保育所を開いていく取組とともに、一人一人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、自分の所属を保護者や地域の方、さらに研修会で知り合った他の園の保育士など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としております。

11ページ目、保護者に対する保育参加の呼びかけとか、日々の保育の実践からの魅力の発信が重要であることを触れております。

その次が養成校における教育の充実と質の向上ということです。12ページ目ですけれども、先ほど申し上げたように、養成校の卒業生の約15%が企業の一般職等に就職している。調査研究によれば、その約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」と回答しているということです。実習指導者の研修等をしっかりやっていくという旨、記載しております。

13ページ目が卒業生のフォローアップ等です。

③として、関係機関の連携による保育の魅力発信を記載しているところです。

13ページ目の下から2つ目の○には、国は、魅力等を発信する基盤を構築することを検討するというを、14ページ目の上から2つ目には、発信する媒体としては、漫画等の活用が効果的と考えられる旨、記載しております。

続きまして、15ページ目です。生涯働ける魅力ある職場づくりということです。非常に大事なポイントなので、少し詳しく説明させていただきますと、下のところ、施設長、主

任保育士の下で、目指すべき目標に向かって、チームとして働く力を身につけることが必要であるということ。

また、16ページ目の3つ目でございます。施設長は組織運営のためのマネジメント力を身につけ、保育士等がチームとして、語り合う時間を確保しながら保育の質を確保しつつ、保育士がライフイベント等に応じた長期的な視点に立ってのキャリア形成ができるよう、生涯働ける魅力ある職場づくりを進めることが重要である。そのため、働き方改革と業務効率化・業務改善を推進する。これらにより、ノンコンタクトタイムを確保して、保育士を始めとする全職員が「子どもの理解」を中心に語り合える環境の実現を図るとしております。

働き方改革の推進ということで、16ページの下の方の2つの○に、保育士が5年後、10年後の自分の姿が見えることが重要である。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、保育所が考えることが必要であるということ。そのため、保育所は、保育の方針を明確化して施設内で共有を図り、その理念を基に、定着管理のマネジメントを行い、育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を自由に選択できる勤務環境を整備して、必要に応じて職員も参画しながら改善を図ることが必要であるとしております。

また、17ページ目は、具体的に勤務時間の改善や有給休暇の取得促進等を進めるとともに、育児・介護休業法に基づく制度等々の利用と活用について記載しているところです。

また、4つ目の○ですが、こういうことを推進するために、保育所は都道府県労働局等の行政機関や社会保険労務士などの専門家へ相談し助言を受けることや、施設長や主任保育士が働き方改革に関する研修等に参加し、職員と働き方の見直しなどについて話し合うことにより、保育士の魅力とやりがいに見合った勤務環境にしていけるよう、学びや取組を進めていくことが必要であるとしております。

その下、具体的には、経験豊富な社会保険労務士等の専門家が働き方改革支援のコンサルタントとして、保育所等へ巡回支援すること等の支援を検討するということが記載してあります。

また、18ページ目ですが、国がそれぞれの保育所の状況に応じて、どういう制度が使えるか等々の事例等を整理することが必要であるという旨、記載してあります。

また、保育の質の向上を図る上で、保育士が一人一人の子どもにきめ細かい対応をしながら、休憩時間やノンコンタクトタイムも確保できるよう、現場の勤務環境の改善の取組を後押しすることが重要である。

国は、現在行っている3歳児の職員配置の改善やチーム保育推進のための保育士加配の加算等に加え、1歳児や4・5歳児の職員配置の改善等について、財源の確保と併せて、引き続き検討を進めることが必要であるという旨、記載してあります。

また、その下、職員の一部に短時間勤務をする保育士を充てても差し支えないと国はしておりますけれども、一部の自治体では使われていないということもありますので、地方

自治体には、こうした短時間で勤務する保育士の活用について検討することを含め、保育所が魅力的な職場となるよう支援していくことが求められる等を記載しております。

また、19ページ目ですが、処遇改善とキャリアアップということで、国は、平成29年度から、研修による技能の習得により、処遇改善とキャリアアップができる仕組みを導入し、保育士の必要な技能等を明確にして、副主任保育士や専門リーダーになるためのキャリア向上の道筋とそのため能力の開発の機会を提供することを都道府県等と連携しつつ、推進してきており、今後とも研修内容の充実等が必要であるとしております。

また、その下の意見募集の結果等を踏まえて、国は、保育士等の処遇改善について、財源確保と併せて、引き続き検討することが必要であるということに記載しております。

その下がICT等の活用による業務効率化と業務改善の推進ということです。

19ページの下の部分ですが、見える化と同時にICT化等の推進により、業務省力化を進めることが重要であるということに記載しています。

具体的には、20ページ目の上から3つ目の○でございますが、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、保育補助者等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を実施し、保育所における業務効率化と業務改善を推進するとしております。

また、その下で、都道府県・指定都市・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の実施により、業務効率化と業務改善を推進する保育所が増えるよう施策を検討することが必要であるとしております。

その下でございます。ICT化のさらなる推進ということで、業務改善、業務効率化の推進という形でまとめております。

また、21ページ目の上から4つ目の○です。新型コロナウイルス感染症により、ICTをさらに活用する必要性が高まっている。そういうことも十分考慮する必要があるということも加えております。

その下のノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等ということで、21ページの下の部分にオンライン研修の推進や、22ページに職員の処遇や働きやすい職場について記載しております。本質的に保育そのものの質が高く、魅力ある保育所であることが重要であるということから、保育の質の向上を図るため、働き方改革を進めるとともに、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の取組を推進することが必要であるとしております。

また、22ページ目、運営事業者の役割等について記載しております。魅力ある職場づくりに向けては、保育現場のみならず、保育所を運営する主体となる事業者の役割が重要ですので、事業者自体が保育の質・魅力の向上に関心を持ってもらうことが必要であり、そのための交流・協議の場を作っていくことが求められるとしております。

23ページ目です。保育士が相談できる体制の整備とか、シニア人材の活用の推進や、保育士の就業に関するデータの充実、保育施策の効果の検証等、前回も記載させていただ

ていたことを文章にしております。

24ページ目、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングの改善ということで、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ネットワークを構築し、機能強化を進めることが必要であるということや、その際には、先ほど申し上げたような学生・社会人等の資格取得支援や現役保育士の就業支援継続を行うことが必要であることを記載しております。

国は、保育士・保育所支援センターの認知度向上に向けて、周知方策を検討する。

国は、保育士離職時の住所等の登録の努力義務化を含め、潜在保育士の把握方法を検討する。としております。

25ページ目ですが、4つの○、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行う上で、こういうことを考えなければならないということを記載しております。

最後に、保育士資格合格者に関して、6割は保育実習等を希望しているということもございますので、保育士資格合格者もしっかり保育現場で働いていただけるように、国の補助事業の活用などを推奨しているところです。

26ページ目です。国は、民間職業紹介事業に対して規制とか取組を行っておりますが、保育所関係者に十分周知されていない部分がございますので、周知していくことが必要であるとしております。

最後に「おわりに」を記載させていただきました。

また、先ほど申し上げた保育資格を有する者と保育所とのマッチングの改善については、7月30日の検討会で御発表いただいたような自治体の好事例について、簡単に本検討会の報告書のまとめに添付する予定としております。

また、説明は割愛させていただきますが、資料2として、現時点の報告書（案）の概要をまとめたものを本日配付しております。

また、報告書（案）の本体には、前回お示しさせていただいた、各主体が取り組むべきことをまとめたものを別添3として添付しているところです。

事務局からの説明は以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

ただいま室長から御説明いただいた内容について、御質問がございましたらお受けいたしますので、御自由に御質問してください。意見等については、これから皆さんにお話しさせていただきますので、確かめたい等の御質問だけに限らせていただきます。いらっしゃいませんか。いらっしゃらないようです。

それでは、本日のメインの議題であります。ただいま御説明いただいた報告書（案）について、構成員の方々から御意見あるいは御感想でも結構ですが、御自由にこれからお話しさせていただきたいと思っております。全員の方に発言していただくつもりでございます。時間がございますので、計算しますと7分以内でおさめますので、申し訳ございませんけれども、7分以内で御発言いただきたいと思います。順不同でございますので、先に発言なさりた

い方はどうぞ手を挙げてください。最初にという方は、特にいらっしやいませんでしょうか。

それでは、私のほうで勝手に、手元に名簿がございます。あいうえお順に並んでいると思いますけれども、名簿順に御発言してもらってよろしいでしょうか。そうなりますと、近江屋希さんがトップになりますので、よろしいでしょうか。

○近江屋構成員 よろしく願いいたします。これだけの長い期間をかけてお話ししたことを、こんなふうにまとめてくださって、本当に感謝しております。

私は、1つだけお話しさせていただきます。この報告書（案）の11ページにあります、保護者に対する保育参加の呼びかけのところに「子どもが育ち合っていること、保育現場が一つの社会である」という文言を入れていただいたことがとてもよかったなと思っております。私たちの園では、緊急事態宣言以降、7月から子どもたちの登園が通常に戻ったタイミングで、保育参加をまた呼びかけました。今日現在で、7月、8月、9月までの間に25名の保護者が参加してくれています。いつもと違いますので、コロナ禍での保育参加というところでの新たな感想を幾つか紹介させていただきたいなと思いました。

1人目は、入園して、すぐ登園自粛になり、4月から6月まで家庭で過ごしていたゼロ歳児のお母さんです。保育園に着いて、すぐおもちゃで遊び始めたので、もう慣れたのだなと安心しました。いろいろなおもちゃを出して遊んでいる姿を見て、こういうおもちゃが好きなのかとか、遊び方を知っているんだなと感心しました。給食は、味つけや、どういう形態なのかを知ることができてよかったです。家でもいろいろな味つけをして、いろいろな食材を使ってみたいと思います。ゼロ歳児のお母さんです。

子どもたちの前で絵本を読んだときは少し緊張しましたが、真剣な表情で見つめている子どもを見ているうちに、こちらも気持ちが入ってきて楽しかったです。貴重な体験をしました。5歳児のお父さん。

久しぶりの保育参加でした。友達とのやりとりも、相手のことを思いやり、自分の意見も伝えることができている、本当に成長したと思いました。5歳児のお母さん。

最後は、4歳児のお母さんです。最初に見せてくれた荒馬踊りは、下のクラスの子どもたちが憧れのように見ている、とてもかわいかったです。園庭でウォータースライダーに挑戦。合計5回も滑って、翌日、腰がつかれたのですが、いい思い出になりました。給食もとてもおいしかったです。

という感想を皆さん寄せてくださっているのですが、改めて、保護者の皆さんはそれぞれの保育園の外に自分たちの社会をお持ちですが、こうやって一たび保育園に足を踏み入れて、子どもが育つ場所で一緒に時間を過ごすと、子どものいる場所にすんなり溶け込んでいるんですね。それがどういうことなのだろうと考えます。

その中から、保育園はいつでも保護者が自分としていられる場所であるべきなのかなと思います。外でばりばり働いているお父さんやお母さんが保育園に来て、クワガタを捕まえたり、給食をお代わりしたり、水遊びで全身びしょ濡れになって遊んでいるおもしろさ

を味わったりすることが、保護者の日常に隣り合っているということを発信し続けることが保育所の役割であるし、そういう場でありたいなと改めて思いましたので、そのことだけお伝えさせていただきます。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

特に、今の11ページの新しい試みとしての保育参加ということのをきっかけに、保護者と一緒に作っていく保育、保護者の居場所があるような保育園ということが、これからの魅力の大事な内容になるのではないかという御発言でした。ありがとうございます。

勝手にあいうえお順でやっていますけれども、私、先に発言したいという方は、もちろん手を挙げてくださって結構です。いらっしゃらないと、こちらからあいうえお順にやっています。特になかった。それでは、菊地先生、今日は会場だと思いますが、よろしくお願ひいたします。

○菊地構成員 菊地です。よろしくお願ひします。私もこの会に参加しまして、本当にたくさんの方のことを学ぶことができました。感謝しております。

私からは、働き方ということで、また堅いお話になってしまいますけれども、この間、少し若手の育児ということを取り上げてお話しをしましたので、今日は逆にキャリアを積んだ人たちのことについて触れてみたいと思います。私は、保育園に行くと、保育士さんと必ず面談するのですが、そのときにある園では、20年、30年のベテランの方がたくさんいる保育園だったのですが、そこで保育士さんたちが、年をとってくると体が動かなくなってきついです。子どもたちにもきつく当たってしまって、もっとこんなことができるのにと感じてしまうという話を伺って、なるほどなど。

体を使う保育士という仕事は、通常だったらキャリアを積んでいけば、スキルだったり、力がどんどんついてくる、キャリアアップしていくものですが、体が衰えていきますので、そこでの苛立ちだったり、思うようにいかないといった問題が出てくるのだなということを感じることができました。

そういう方がどうしてしまうかということ、体が続かないから退職。キャリアもたくさん積んだし、今度は指導者で行こう。現場を離れて、もうちょっと楽なところに行ったり、指導者として行けば、お金も上がるし、体も少し楽だし、今までの経験も生かせるしということでキャリアチェンジするというケースもあるかと思います。もちろん、それは本当に素晴らしいことだと思うのですが、これからのことを考えると、現場で働き続けるにはどうしたらいいかということも考えてほしいなと思いました。そうすると、立ち戻っていきますが、休憩が取れる、休日が取れる、柔軟な働き方ができるという働き方の整備というのが絶対急務になってくると思います。

保育園を見てみると、保育園だからしょうがないじゃない。こういう働き方、子どものためだからとなってしまうのですが、この報告書の中にも入れていただきましたけれども、有休を取るとか休憩を取るというのをもう少し強制的にチェックする、確認すると

という仕組みを作ってほしいなと思います。若い学生さんたちも、休憩が取れなくて当たり前職場なのだ。それでも頑張ろうと覚悟を持って就職しようと思う子たちがどれだけいるかということも考えてほしいということです。

私たち社会保険労務士は、少し先駆けて、企業主導型に対して労務監査というものを今後受けることになって、今、進めているのですけれども、労務監査というところがすごく堅苦しい言葉に聞こえるかもしれませんが、自治体の監査のようにチェックするだけではなくて、働き方改革が、少し強制力を持って、できているか、できていないか。そこで透明性をしっかり図ってもらって、ここは安心して働ける場所だという証明をつけるということも、今後大事なことになってくるかなと思っています。

そして、この働き続けるということで大変なのが、処遇改善もそうですけれども、給与・待遇のことになります。私が初めて行くと、タイムカードはありません。出勤簿に判こを押すだけです。以上というところがたくさんあって、今は法律でそれは禁止されていて、必ず勤怠管理をしなければいけませんということを説明すると、びっくりするのです。でも、まずは法律だからとにかくやってみましょう。

その次に、とりあえずつけてもらって、今、残業代を払っていないと思いますけれども、いきなり払えとは言いません。でも、どのくらい残業代を払わなければいけないのか、試算してあげると、すごく驚いてしまうのです。こんなの絶対払えない、払えるわけがないじゃないと怒り出してしまうのです。でも、その100万円、200万円というお金をかけて、次々とやめてしまう保育士さんを補充するために職業紹介に注ぎ込んでいないですか。そのお金を払えばいいじゃないですか。

もっと言うと、残業をなくして、残業代で処遇改善の対象にはならないと思うのですが、残業代を基礎賃金に組み込んでいく。残業をしなくても、そもそものお給料を上げていく仕組みを作っていけば、保育士さんの離職のたびに職業紹介に高いお金を払う必要もないですねということで、実態を知ってもらって、働き方を具体的に变えていくことも必要だと思っています。

もちろん、私も子どもがいるので、働き方改革の影響なのか、ちょっとこれはないだろうという効率化のし過ぎのようなどころもあって、がっかりすることもたまにあるのですが、質の選別です。ここは子どもにとって本当に大事なところ。でも、ここは要らないねという選別もできてくると思いますので、それをしっかり判断しながら、いい環境を作ってほしいなと思います。

私からは以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。働き続けられるということに焦点を置いて、もう一回、他角度から見直していくということですね。とても大事なことを改めて強調していただいたような気がします。

それでは、馬場さんが手を挙げてくださっています。どうぞお願いします。

○馬場構成員 愛川舜寿会の馬場です。

報告を先ほど聞かせていただいている、これまでの非常に長い議論をしっかりとまとめてくださって、本当にありがとうございます。

その中で、コンタクトタイムのお話があったと思いますが、ノンコンタクトタイムを我々も非常に意識していて、休憩室から子どもが見えなくする。子どもが目に入ってこないような休憩室の位置みたいなものを、これは新設だからできたのですけれども、そういう形で、子どもから一旦離れる時間を作っていたりします。この検討会が始まってから、私も改めて聞いたのですけれども、うちの保育園では、休憩時間で完全にリセット、100点ではないけれども、リセットできますねという声があったりしています。

私も新設で作る場合に二通り考え方があって、休憩室からも園庭が見渡せて、未然に防ぐことができるといった園長さんもいらっしゃった。一方で、コンタクトタイムの話をそのときされていたのだなど、今になって分かるのですけれども、そういう形で我々も今、言われる言葉で言えば、エッセンシャルワーカーとして、常に止まらない存在として保育士たちが働いている中で、環境支援というか、環境としてのサポートというものは、これからの制度、育休・産休のお話とともに、建築空間の在り方とか空間の考え方というのは非常に重要なのではないかと、改めて今、実践で考えさせられているところです。

もう一つですけれども、シニア人材の活用の推進というのが23ページにあったのですけれども、これについては、介護のほうでも全く同じような議論がなされておりまして、非常に高齢化が進む中で、高齢化と言っても、60で定年になったら、特別養護老人ホームも運営している我々からすると、60歳といえばまだピチピチです。ピチピチの、おばあちゃんにはまだ早いけれども、実質的に孫ができておばあちゃんになっている方たちというのは、経験値としての保育観とか子育て観が非常にたけていらっしゃいます。当然のことながら、20代で社会に出た保育士にはない、非常に味わい深い保育をしてくれているというのが、今のうちの保育園の現状でもあります。

うちも60代、70代の保育士もいますけれども、そういったアクティブシニアと言われるような層の人たちに訴求していくということも、これからの社会構造に沿った抑止確保なのではないか。若者は当然で進めていく話をさせていただいておりますが、アクティブシニアに向けた保育の見せ方ということも、もう少し本腰を入れて議論してもいいだろうなど、この検討会として個人的に感じているところが今あります。

3つ目は、最後ですけれども、ICTの活用は本当に待ったなしで、マストで進めていく。なぜならば、コロナ禍において、今、この会議もそうであるように、リモートワークやリモートでのオンラインでの可能性を、全国民と言うとちょっと広げ過ぎかもしれませんが、就労されている方たちを中心として実感値を今つかんでいるところだと思うのです。なので、このタイミングで一気にWi-Fi環境とか、そういったICTのインフラというものを整備していくということは、補助金の対象にもなっている部分もあるかと思っておりますので、ここで整備していく。

それによって、オンラインとオフラインのハイブリッドで業務を進めていく必要がある

ということを、実感値を持って進められるいいタイミングだなと思っているので、21ページにあるような、保育所におけるICT等の活用の促進という部分については、これは本当に待ったなしで進めるべきだなと改めて感じています。

事例として、先々週、うちは保育園と高齢者施設をリモートで、オンラインでこのようにつなげまして、おばあちゃんがおとぎ話の続きを見たいという発注を凸凹保育園のほうにして、それを受けた子どもたちが、発注書というのをわざとらしく作ったりしたのですが、それを受け取って制作に入り、その運び役はスタッフがして、受け取ったよということをおばあちゃんが老人ホームから保育園にオンラインでつなげていく。大盛り上がりでした。

ですから、バックオフィスのみならず、保育に関しても、もしかしたらイタリアやアメリカ、時差がどうか分かりませんが、海外の保育園とつなぐこともできるかもしれないし、もしかしたら近江屋さんの保育園とうちをつなげることもできるかもしれない。そういった意味で、シナジーを生んでいくということに関して言えば、オンラインというのは非常に有効だなと、この数か月で改めて感じているところなので、この資料の中におさまっていて、非常に有意義だなという感想を持ちました。

私から以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

何点か、改めて整理しておっしゃってくださいましたけれども、報告書は章分けみたいな形になっていますが、それぞれの章で、自ら凸凹保育園の中で試みていることが大変効果が大きいということで紹介していただきました。ありがとうございます。

それでは、また御発言をお待ちしますが、ないようでしたら、順番に上から行きますと、3番目の佐藤博樹先生になります。よろしいでしょうか。

○佐藤（博）構成員 事務局の方、どうも御苦労さまでした。

私、質問でよかったのですが、細かいことを2つ御検討いただきたい。

1 ページ目の○の3つ目のところで、退職者の7割は、時間単位勤務での復職意向を示している。時間単位勤務とは何か。多分、フルタイムじゃなくて、短時間勤務あるいは残業がないということだと思うので。つまり、時間給の人たちはパートタイムだから、分かりやすく言うと時間単位なのです。でも、これは正社員の短時間勤務もあるので、フルタイムじゃなくて、短時間勤務という表現がいいかな。

あと、2ページの下から2つ目の○の経験年数が8年未満。ただ、このつながりで見ると、いいことなのか、悪いことなのか。つまり、新しく卒業した人をたくさん採れば、当然短くなるのです。という話なのか、やめる人が多いから短くなるのか、ちょっと分からない。後ろを見ると、やめる人が多いから短いとも読めなくもないので、どっちを言いたいか、ちょっと整理されたほうがいいかな。これは書き方なので、その辺、御検討くださいだけです。

大きな点は、いろいろなところで「保育士の専門性向上」と書かれていて、これは保育

現場で重要だし、保育の魅力としても大事だ。特に、4ページ、5ページ辺りに書かれています。僕は、それは否定するわけじゃないですけども、専門性を高めてくださいと書いてあるのですが、1つは、何を高めるかということを確認にしないと高めようがないのです。もう一つは、高める方法。あと、高めたことが評価されない限り、普通、高めようと思わないのです。

そのことが余り書いていなくて、18ページ、19ページに少しあります。18ページには、新人保育士の育成のことが書かれていて、初期キャリア、いわゆる勤めてから3年ぐらいは基礎です。つまり、資格を取るまでに学校で勉強したことがベースで、3年働きながらOJTで学ぶ。もちろん、Off-JTもあるけれども、ある面では実質一人前の保育士になる。問題は、その後も高めていくことがありますよ、専門性を継続的に高めてくれということがあって、それは19ページに少し書かれています。

そのときに、どうもOff-JT重視なのです。どうやって高めるかというのが、研修を受けろと書いてある。ただ、例えば弁護士、比較的高度な専門職です。企業法務か何かの会社に特許の係争か何かをお願いしたときに、新人だけれども、研修をたくさん受けていますから彼に任せますと言ったら任せるか。資格を持っているだけじゃ任せませんね。特許の係争について、これとこれをやって、實際上、そういう仕事が行われていますからということで頼むわけです。そういう意味では、資格を取ることも大事だし、Off-JTも大事ですけども、それを学んだことを実務に生かしているか、あるいは実務を高められる。また、Off-JTを受ける。多分、OJTとOff-JTの組合せ。

皆さんは当たり前かも知れませんが、第三者が読むと、Off-JTで研修を受けてスキルを高めるように読めてしまうのです。なので、新人のところは、指導する管理職のマネジメントが重要と書かれていますけれども、研修を受けました。それを実務に生かす中で、先輩からアドバイスを受けて、こうしたほうがいいのではないかという学び。それでまた研修を受ける。多分、この繰り返しだと思うのです。それがどうもよく分からないことが1つです。

もう一つは、段階的にスキルを高めていくわけですね。一気に行かないわけです。そうすると、ある程度一人前になった後、どういうスキルを高めていくか。だから、管理職みなことは書いてあるのですけれども、例えば発達障害のあるお子さん、あるいは母親に課題がある。最近多いですね。母親の課題に対応できるのか、いろいろな専門性の高め方があると思うのですけれども、みんな同じように専門性を高くすると読めてしまう。そうであればいいのですけれども、多分違うのではないかという気もする。いや、保育所はそうではない。みんな同じような専門性だと言うのか。

あるいは、看護師であれば、あるところまで行ったら、自分は末期がん、ホスピスでやりたいとかありますね。この専門性を少し高めたいとか、あると思うのですけれども、どこかで高めたいところが分かれるのかなという気もするのですけれども、その辺がよく分からない。

ですから、何が言いたいかという、1つは、専門性を高めるというのは、どういう専門性なのかです。どうやって高めるのかです。もう一つは、高めたことが褒められて評価されない限り、高めようと思わないですね。お子さんに大事だから、父兄に大事だから高めろというのは駄目。もちろんそうですが、そうではなくて、高めたことが保育園のお子さんたちだけじゃなくて、その人たちの処遇に跳ね返ることがない限り、高めようと思わないですね。

なので、19ページに処遇に結びつけると少し書いてありますけれども、専門性を高めろという中身をもう少し書いてもらえるといいかな。だから、一人前になった後のスキルの段階が明確になって、高め方。それは、Off-JTとOJTをうまくつなぎながらやっていく。Off-JTは研修で、OJTは現場の管理職ですね。学んできたことを職場で生かせるような仕事を与えなければいけないですね。だから、学んだことを生かせるような仕事を割り振るということだと思います。それがうまくいかなければアドバイスするということだと思います。そういうことが1パラグラフぐらい書けるといいかなと思います。僕は、それが実際、現場での専門性を高めることかなと思います。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。今いただいた意見をどういうふうに反映するかというのは、後でまた考えたいと思います。

ついでに補助的というか、補うような意見を言っておきますと、最初に書いた時間単位というのは、戻ってくる人は短い時間を希望する人が圧倒的に多いというのですが、自治体によっては、そういう人は雇わないところがあるのです。週20時間以上というのがかなりあって、その辺りをもう少し柔軟にできないのかというのが、この1つの含意です。だから、少し出しておいてということです。

それから、今おっしゃってくださった、質を高めろと言っても、その質ということが抽象的に書かれているだけで、読むと現場での子どもとの関わり方の質は分かるけれども、もっと親対応の非常に上手な人とか。例えば、これからアートが大事だということで、アートのことについて、もっといろいろ勉強してきて、園の中でその中心的な役割を果たしている人とか、分かれたほうがいいのではないかな。

実は、これは厚労省の前からの議論で、僕は保養協もやっているんで申し上げますけれども、保育士というのは64単位を取れば取れるのです。大体2年で取れてしまうわけです。しかも幼稚園の先生と違って、大学を出なければいけないという要件もないわけです。それを少し高めていかない限り、これだけ多様化しているニーズに応えるような保育士は育たないのではないかなということ、前から4年制に少しずつ移行して、大学を出ることも必要だということも出ていたのですね。そうすると、今、たくさんある様々な専門学校というのが位置づかないので、簡単には行かないのですが。

その上で、国家試験に移行していこうという議論はずっとやっているのです。ただ、今は足りないんで、とにかくたくさん養成しろという要請が非常に強いので中断しているの

ですが。

そのときに、例えば64単位取った上に、何とか専門保育士というジャンルを幾つか作っていく。例えば、アート指導専門保育士とか発達障害の子どもの指導専門保育士とか。そういうことで、その資格を取ると、各園の中でその中心になっていくことによってキャリアをアップさせていくという仕組みを作るといふ議論をずっとしているのですが、なかなか一步出られない。今回、そういうことが必要だということが議論になったということは、少し触れることができるかなと思って、今お聞きしました。ありがとうございました。

次は、順番で行きますと、もう一人の佐藤先生、弘道先生、いらっしゃいますか。お願いします。

○佐藤（弘）委員 よろしく申し上げます。佐藤弘道です。

事務局の方、こんなにたくさん資料をまとめていただき、本当にありがとうございました。

今、佐藤先生がおっしゃっていた専門性の大切さ、明確にするというの、簡単に言ったら、もしかしたら人間性を高める、人から信頼される人間性を作るところもかかってくるのかなというのを、先生の話聞いて、ちょっと思いました。

それと、今、汐見先生がおっしゃった、それぞれ専門の何々保育士というものが、これから夢のある職業の一つになるのかなというの、話を聞いていて、思いました。

社会福祉法人の保育園さんだけなのか、よく分からないのですけれども、ホームページを立ち上げるときに、苦情を受け付ける欄を必ず作らなければいけないと言われていて、ホームページに苦情を受け付ける欄を作るのですけれども、その反対に感謝を伝える窓口がないのです。そこがちょっと残念だなと思ったので、苦情があるなら、感謝を伝える場所、園が保護者の皆さんから感謝を受けるような機会がもっとあると、それが明るい職場作りになったり、それがイコール魅力ある職場作りになるのかなというのも思っていたので、ここで一言言わせていただきました。

あとは、専門性のことを考えると、海外で担任とか主任をする際にはテストがあって、そのテストに合格しないと担任になれない、主任になれないような国もあるらしいので、日本は別にテストと言わなくても、自主的に何かクリアできるような講習会とか研修会に参加すると、担任になれる、主任になれる、給料も上がるといった底上げ、キャリアアップというか、本人たちの自信と自覚につながるような機会があってもいいのかなと思しました。

現場で底上げのことを言うと、主任さんというところが一番引っかかってくると思うのですけれども、上に優しくて下に厳しい主任がいるところは若手が続かないので、その人間性を上げる意味でも、そういった研修会、キャリアアップができるようなものがあるのもいいのかなと思います。そういった主任を見抜けない代表がいる園というのは、現状把握できずに負のスパイラルに巻かれて、落ち度がどんどん増えてきます。

この間も、僕、株式会社の保育園さんの代表の方とちょっと話をする機会があって、そ

こは体育の先生を探していたのですけれども、運動遊びの話をしたら、運動遊びって何と
言われて、そういった乳児や幼児の世界を知らなくて、経営のことだけを一生懸命やって
いる園長先生がいらっしゃるところも最近増えてきているので、もうちょっと子どものほ
うに目線を送れるような、園主や園長であっても、子どものことを理解してくれる人が増
えたらいいなというのを感じています。

養成校の学生の実習先で、学生が自分の行っている実習先の園が自分に向いていないな
と思ったら、隣の園にすぐ異動できるというシステムがあってもいいのかな。そうすると、
実習を受けて落ち込んでしまう学生が少しでも減るのかなと思います。

何々保育士という専門分野の保育士ができるなら、車で言うと仮免許みたいな、保育士
3級みたいなものがある、高校を卒業したらすぐに就職できる。そのかわり、高校を卒
業して、すぐ就職すると、こういったことを受けないと正社員にはなれませんというもの
があると、人材もどんどん増えてくるのかなと思いました。そのときに、実際に実習に行
って、夢と現実の差を正直に書いていただいて、そのギャップを私たちが知ることす
ごく大事じゃないかな。それを見て改善して離職率を下げて、なるべく定着できるような職
場作りができたらいいなと思います。

国からもっときっかけ作りがあってもいいのかな。ただ、厚生労働省さんがやろうとす
ると、ちょっと大げさになって、重荷になってしまうので、現場の皆さんにちょっと負担
がかかってしまうかもしれないですけども、その辺をうまく配慮していただいて、とに
かく何かお金を出していただいて、現場の皆さんがこれをいただいたら何をしなければい
けないのだろうと考えるようなきっかけ作りがあってもいいのかなと思いました。

そのときに、できれば保育園さんと幼稚園さんという、厚生労働省さんと文科省の横つ
ながりも、時には何かあってもいいかな。地方だと、保育士と幼稚園の先生は結構仲が悪
いので、いつも僕が研修会とかをするときは仲よくやろうと言っているのですけれども、
なかなか仲よくしてくれないので、文科省と一緒にやろうよと言ってくれば、現場の先
生たちもちょっと仲よくしてくれるのかなと思う。子どもを中心に考えたときに、国と園
と職員と親と養成校と、私たちみたいなイベントきっかけができるようなまちおこしじゃ
ないですけども、そういったものをうまくきっかけ作りとして、このつながりでみんな
が安心できるパートナー作りになったらいいかなと思っています。

さっき、国が余り大げさなことを言わずにと言ったのは、個人的にSNSで厚生労働省さん
のこういう会議に出るので、何か国に伝えたいことはありますかというのを募集したので
す。そうしたら、ほぼなかったのです。なぜかという、一個人の職員の私が言ったこと
によって、うちの園が目をつけられるのはちょっと嫌だということと、一職員が言ったと
ころで、別に何も変わらないでしょうということと、お国に言うのはめっそうもないです
という方がいたので、優しいパートナーシップが結べたらいいかなと思いました。

あと、オンラインのことも、保育所によっては助成金か何か10万円か15万円出て、ネ
ット環境を整えてくれるようなお金を出してくれるところもあるという話を聞いたことが

あったので、その辺も上手に使って、職場作りと魅力のある仕事であるということの発信ぐらいしか、僕には多分できないと思うので、そこをうまく生かして、今後はいろいろと考えていきたいなと思いました。

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。弘道構成員のほうからは、たくさん論点を出していただいて、また検討会を1つ作らないといけないというぐらいの大きいことも出ていたのですけれども、何らかの形で反映させていただきたいなと思っています。

感謝を伝える窓口をもう少し重視するとか、とてもいいアイデアだなと思いました。

それから、仮免のようなことをおっしゃいましたが、例えばフランスとかスウェーデンという国には、仮免のような人たちがちゃんと採用されているわけです。移民が多いので、その人たちが働く場所として、例えば保育園がある。そのかわり、資格としては保育士資格より1つ下になります。あるいは、基礎保育士資格みたいなものもあるわけです。ただし、週案を作るとか、そういうことはできなくて、それは保育士資格を持った人がやるという形。何年か勤めて試験を受けたりすると、また上に行けるのです。日本で専門保育制度を作れば、今の基礎保育士でない形でそういうことができるかもしれません。

ただ、それをやるためには検討を物すごくいろいろやらなければいけないので、そういう意見が出てきて、保育士が働く職場が合理的で魅力的になるための総合的な検討が改めて必要だということが出たということになると思いますが、ありがとうございました。

それでは、相模原の遠山さん、お願いします。

○遠山構成員 遠山です。よろしくお願ひいたします。

短い時間に厚生労働省の事務局の方、いろいろな意見がありましたけれども、これだけの報告書をまとめていただきまして、ありがとうございました。昨日、大臣が変わって、多分、実務もいろいろ大変だったのではないかと思いますけれども、そういった中でまとめていただきました。

この報告書を見ている中で、連携という言葉がいろいろなところで出てきたなという印象を持っています。個々の活動をそのままではなくて、様々な実施主体が連携するといったことがいろいろなところで出てきたということが印象として非常に残りました。昨日の菅総理大臣の会見でも縦割り排除ということがありましたけれども、こんなことがこの分野でも必要なのかなということを、拝見しながら思った次第です。

中身のことで幾つかお話しさせていただきますと、まず1ページの(1)の現状と課題のところですが、前から資料に載っていたのですけれども、保育士の登録者数が160万人、一方で働いている方が総数で57万人。これを割り返すと、36%の方しか保育の現場では勤務していない。36%しかいないというのは、考えてみるとすごく衝撃的な数字だなと改めて思いました。パーセントを入れると、よりインパクトが伝わるのかなという印象を持ちました。

それから、私の場合、地方自治体に勤務していますので、自治体として何ができるのか

という視点で中を見させていただいたのですけれども、6ページ、7ページの(3)の基本的な考え方とところで地方自治体の役割が出てきます。私自身、自治体の役割とは何かと保育の分野で考えていくと、例えばマッチングの部分です。うちは指定都市ですので、いわゆる保・保センターを県・政令市・中核市とともにやっているものと、相模原市独自でやっているものがあります。

それから、魅力を発信するための事業を、今後うちとしても力を入れていかなければならない。

それから、資格取得の支援で言うと、例えば就学資金、あるいは就業支援ということだと、研修ですとか、これから立ち上げようとしている保育士がメンタルヘルスを受けるような窓口の設置であるとか、多分こんなことが我々の役割として求められているのかなというのを、基本的な考え方を見ながら、これは資料に対する意見ではないのですが、私自身、感想を持ちました。

それから、10ページとか13ページ辺りに各地方自治体の強みという表現が出てきます。そのときに市役所の強みは何なのかなと、私自身考えてみたのですが、例えば市民、これは園であったり、保護者などからの情報が一番集まりやすいところであるだろう。特に、相模原市で言えば、人口が72万人の政令指定都市、政令指定都市の中では小さいところなので、ある程度目が行き届くという場面もあるのかなと思っています。

それから、市民への情報のツールとして、例えば広報紙があったり、ホームページがあったり、SNSがあったりしますので、そういった部分での発信力みたいなものも我々としての強みがあるのかな。国の支援もいただきながら、市独自の施策を打っていききたいなということを、これを見ながら改めて印象として持ちました。

それから、資料の18ページの上から2つ目の○のところに配置基準があります。それから、保育士の加配の加算のことも言及されていますが、現場の方々と意見交換しますと、処遇改善あるいは配置基準に関する求めというのは非常に多い状況です。平成25年度以降、月額最大約8万5000円の処遇改善を行っているというオールジャパンのこともありますけれども、一方で、近隣の自治体では、そこにさらに市独自の上乗せ、自治体独自の処遇改善を上乗せしていたり、あるいは級地区分の違いがあって、相模原市は級地区分を認めて、余り恵まれていないというところもあります。そういったところから、保育士が非常に取合いになっているということも、これを見ながら改めて感想として、こんなことを言われているなということを思いました。

それから、22ページの上から5つ目のところで、支援人材の配置とかネットワークの構築への支援。こういったことは非常にありがたいなと思いながら読ませていただきました。

いろいろ言って申し訳ないですけれども、24ページです。保・保センターの名称の在り方について検討というのも、これから機能強化していく中では、そのインパクトの部分でも名称変更というのはいいのかなと思いました。

それから、24ページですけれども、保育士が離職した際に住所等の登録の努力義務化。

これは、相模原市でも潜在保育士が非常に多いと言われている中で、この人たちにターゲットを置いた事業を進めていきたいと我々としてもいろいろ考えているところです。そういった中で、こういった潜在保育士の把握ができるような仕組みができ上がるということは非常にありがたいなと思っています。

そろそろ7分かなと思いますので、最後に1点だけ。26ページの次のページに「おわりに」というのがついています。それで、前回、私のほうで、新型コロナのことにしましては何か触れていただきたいなというお話しをしたと記憶しています。そういった中で、これは改めてお礼申し上げるところですが、「おわりに」の一番最後の段落のところ、こういう大変な状況の中でも保育を継続して行っている保育現場に対して、国民から感謝の声が多数寄せられたということであるとか、保育の現場の皆様改めて感謝の気持ちを示したいということを入れていただいたのは、非常にありがたかったなと思っています。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○汐見座長 ありがとうございました。

繰り返すことはしませんが、幾つかの点で大事なコメントをいただいたと思いますので、反映できるものは反映させていただきたいと思っています。ありがとうございました。

それでは、勝手に順番にやってみません。那須構成員、お願いできますでしょうか。

○那須構成員 失礼いたします。中村学園大学の那須でございます。

まずもって、今回、保育の現場、職業の魅力を向上させていく上での様々な視点、今日、この報告書（案）を見まして、その全体像を共有できるようなものとして可視化された。これは、非常に大きな意味があったのではないかと感じております。まさにこの検討を通じて、一方で保育士としてのキャリア形成の在り方についての検討もなされていたような気がします。私は養成校の教員でもありますので、先ほど汐見先生も御発言なさっておられましたが、保育士の資格の検討にもつながる側面もあったのではないかと感じております。

私からも、資料を踏まえて、最後に若干の確認をしていきたいと思っております。

まず「はじめに」のところですが、この文章のどこかに、これも汐見先生、座長をお務めの「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」の取りまとめがなされたと思っております。それをここに明文化しておく、非常に意味があるのではないかと。つまり、この検討会の議論の下支えとなる根拠として、そういうものを示しておくということが重要ではないかと思っております。

これを見られた方々がどのようなものを根拠に話し合いがなされているのか、ぱっと見たときに、全ての政策、あるいはこれまでの様々な議論がばらばらに位置づけられているような気がする方も多いと思うのです。ではなくて、全てこれまでの議論というのにつながっている。それを明示していただくということに意味があるのではないかと感じております。

続きまして、資料の6ページ目でございます。(3)保育の現場・職業の魅力向上に向けての基本的な考え方の枠の1つ下、保育現場、行政、養成校との連携というところですが、3行目、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、連携とあるのですが、私は、実習というのは、大学の授業と一緒に並列で話すというよりは、実習は実習として置いたほうがいいのではないかと感じております。

というのは、実習・指導の主体が養成校でもありますし、現場でもある。そのことに鑑みますと、ここは後にも出てきますけれども、実習指導者の研修をより充実させていこうということになるのであれば、当然そこは一体化して行われてもいいと思うのですが、実習というのは、少し意識を高めていただくためにも、あえて大学の養成校における授業、就職、卒業後のキャリアアップ、これと並列で実習というものを4つの局面で語ったほうがいいのではないかと感じております。

続きまして、11ページ目の一番上、保護者に対する保育参加の呼びかけの一番下の行、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という文章がありますが、実態は育児参加なのかもしれませんが、ある意味、これは女性に対して失礼だと私は思います。男性の育児を促すと、ここは言い切っているのではないかと。そこを少し御検討いただけたらいいかなと感じました。

続きまして、14ページ目でございます。真ん中ぐらいに保育団体による発信とあると思います。保育団体の動きが、これまでもそうですが、今後非常に重要になってくるのではないかと。これは、宮川構成員のほうからも以前、お話がありましたが、一致団結してやっていた分は、やっていたほうがいいのか。つまり、今回の保育の現場、職業の魅力を向上させていく取組。これまでも様々に行われてきているわけですね。ただ、それが点で行われている。その声を集めるというか、声を太くするためには、団体間の連携といったものがこれからまた求められてくるのではないかと感じております。

まさに、先ほど申し上げた保育士としてのキャリア形成に関わる議論でもあるわけです。キャリアパスの明確化。保育士会さんなどは、もう既に出しておられますけれども、そういったところを団体間でどのように共有されていくのか。個人的には、そこに非常に関心を持っているような次第です。

続きまして、19ページ目に処遇改善とキャリアアップというところがございます。ここも、国のほうも処遇改善、少しずつ、年々、様々に取り組んできていただいている。キャリアアップ研修も非常に広がってきている。ただ、ここに来て、キャリアアップ研修そのものの研修の中身にも少し関心を持つ必要があるのではないかと。これまでの会議の中でも述べてきましたが、研修内容の質の保証というのがどこまでできているのか。実に様々な研修が行われていますので、いわゆる研修内容のチェックと申しますか、それと併せて、研修効果がどのように広まってきているのかといったところも、いろいろ準備はされているのかもしやせんけれども、意識的に見ていく必要があるのかなということを感じて

います。

それから、最後になりますけれども、22ページにも書いてあるのですが、最終的には保育の質の向上というところが、研修に関わることでもあるのですが、学び続ける専門性を持っている。これが保育士として非常に重要なところではないか。だとしたら、その研修が行けたり行けなかったりではなく、保育士にもそういう研修、年間に何回とか、どこまでそれが明示できるか分かりませんが、権利としてちゃんと与える。そういうことで、施設長の意識も変わってくるでしょうし、そういう中で質の向上を図っていくことが求められるのではないかと。

まさにそういうことを、私の立場であれば養成校の者として、在学中からキャリア形成の初期ですから、そういうところからしっかりと安心して働け、また安心して学び続けられる。そういう中で、保育士としてのキャリア形成を意識的・自律的に行っていくような学生を輩出していただけたらいいなと感じております。

以上でございます。

○汐見座長 ありがとうございます。

個々には繰り返しませんけれども、実は質の向上のための検討会の中で、養成校における保育士養成について議論が少しあったのですが、それが今回は余り詳しく展開していないのです。今回のこの魅力向上の検討会の中で、養成校に対する様々な要請が書かれているということが、さっきおっしゃっていただきましたけれども、ある意味で質の向上というテーマと、かなり内部的につながっている検討会であることがはっきりしてきたのです。そういう点でも、今おっしゃってくださったことを何らかの形で反映していただけたらと私も思います。ありがとうございます。

それでは、宮川構成員、いらっしゃいますでしょうか。お願いします。

○宮川構成員 小学館の宮川です。

いろいろな意見をこういう形でまとめていただいて、本当にありがとうございます。私も、本を作りながら、保育について感じていたことがいろいろありまして、それを今回、こうした形で報告書に入れていただけて。とてもうれしく思います。

私のほうからは、幾つかあります。まず、6ページ目、「職業の魅力とやりがいに乗じて保育士の頑張りに過剰に頼り、魅力ある職場づくりが後手になってきたことは否めない。」私は、「生涯働ける魅力ある職場づくりの重要性」の中のこの文言が、気に入ってします。これは、ネガティブな内容かもしれませんが、いかに我々が本音で議論してきたかということが表れているのではないかと思います。素直な文章だと思います。

現在、登園自粛を呼びかけられた時期の保育を、保育者たちが振り返ろうという機運が高まっています。それはとりもなおさず「保育とは何か」をお互いに問いかけあうことのように。なんとも健気で真摯な職業人なのか、と感心します。当時、頑張ってきた保育士たちを、私は改めて顕彰したいと思います。

次です。8ページの専門職として生涯働ける魅力についての4番目の○です。保育所は

子どものための施設であるが、同時に保育士にとっての職場であり、保護者を迎える空間でもある。これは、ぎりぎりになって、私が入れてもらったものです。保育所の環境の一部に、保育士等が集中して保育計画の作成をしたり、落ち着いて休憩ができたりする空間づくりの工夫も期待される。これは、ノンコンタクトタイムの発想と同じで、ノンコンタクトスペースというものを考えてみました。先ほど馬場構成員も同じようなことをおっしゃっていました。

既にこうしたスペースは各園にあるのかもしれませんが、私が強調したいのは、リラックスできる空間、ほっとできる空間として、インテリアや壁の色やカーテンの色も含めて、大人の空間であるということです。子どものそばに保育士がいるということがすばらしいことに間違いありませんが、専門性を涵養する場が保育施設にもあっていいと思います。こういうことが結果的にボディブローのように保育現場の魅力の向上につながるのではないかと思います。ただし、あくまで目指すべき方向で、保育現場の実情を無視して、すぐに取りかかるべき案件ではないので、「工夫が望まれる」というくらいの表現でいいかなと思います。

それから、10ページに名刺のことを書いていただきました。ありがとうございます。私は、ずっとこれを申し上げたかった。しかも具体的に「保護者や地域の方、さらに研修会で知り合った他の園の保育士たちに配る」ということを入れていただいたので、私は本当にありがたく思っています。

それから、漫画のことは、もう大分申し上げたので、いいかなと思います。

21ページのICT化のさらなる推進ですが、ICT化により職場の人間関係が変わるという話で、これは以前も申し上げたのですが、概して若い保育士のほうがデジタルに関しては得意で、そのため、職場でも園長が新人にやり方を習う機会も増え、言葉がいいのか分かりませんが、園長、副園長、主任といったヒエラルキーが変わりますよということで、これはちょっと素敵なことですということを申し上げたのですが、ちょっとそれとは違う表現になっていました。

一番上の○です。経験年数の浅い保育士の資質・能力と経験を有する先輩保育士の資質・能力が交わることで、より豊かな保育実践につながる可能性が広がることも期待される。文言はこれでいいのかもしれませんが、私の意図したのは、先ほど申し上げたようなことです。

最後に、せっかく「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」というのができたのですが、これを魅力あるものにしないといけないのではないかと私は思っていて、このままで終わるのがいいのか。報告書自体が魅力向上のための成果物になったほうがいいのではないかと考えております。それはどういうことかということ、これをビジュアル化して、ぱらぱらと拾い読みできるムックにするとか、ハンドブックにまとめるとか、そういう形で現場や関係機関に広める、そういう報告書がいいのではないかと考えました。いずれデジタルで発信することになると思うのですけれども、デジタル情報というのは、こう

いう長いものを発信するにはちょっと難しいかなと思いました。

既に話し合われたことをやっている実際の園があります。また中には募集を全然かけなくても、保育士の応募がいっぱいある園もあります。そういう園は、どこに魅力があるのだろうかという内容も、この報告書の中にありましたけれども、私はそういう園を知っています。それらの園取材してまとめて、報告書をそういう形で世の中に発信するのもいいと思います。

あと、保育士・保育所支援センターとは何かというのも、文章ではなくて、ビジュアルないし漫画で見せる必要があるのではないかなと思います。センターの名前も検討することなので、その発信の仕方を一工夫していただければいいかなと思いました。

私からは以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

最後に貴重な御提案がございましたが、私も思いがありますので、後で申し上げたいと思います。ありがとうございます。

それでは、森構成員、お願いいたします。

○森構成員 失礼いたします。聖和短期大学の森でございます。

今回、さらに充実した資料をおまとめくださりまして、本当にありがとうございます。やってみようと思う取組が非常に具体的に提言されている。これは、保育に携わる関係者にとっては、とても心強いことだと思います。例えば、保育の魅力を発信するために、ホームページやSNSのみならず、先ほどもありましたが、漫画を活用してスポット映像を制作してというところまで具体的に示されているというところは、非常に心強い。個人で思い描いていたとしても、なかなか実現できないと思うのですけれども、国や養成校や保育団体が連携して、これはきっと実現できるのではないかと、本当に夢が膨らむ報告書だなと見てとっています。

菊地構成員が発信してくださった労務管理の専門家による支援も、本当に心強いことだと思っています。

今回、私は養成校の教員として、この検討会に参加させていただきまして、養成校が担う役割は何か、果たすべき責任は何かということを絶えず考える機会になりました。報告書にも示されていますように、養成校として教育の質の向上、保育現場との連携、実習教育の充実など、取り組むべき課題はたくさんありますけれども、在学生だけではなくて、保育士である卒業生へのフォローやサポートも大切な役割であるということを改めて感じています。

今回、様々な関係機関とのネットワーキングやコミュニケーションの構築といったものが大切なキーワードであったと思いますけれども、卒業生のフォローアップと保育士のコミュニティ作りのサポート、このあたりを今後さらに養成校としては取組を図っていかねばならないと思っています。養成校を拠点として、この辺りは実現可能なのではないかと強く感じています。

そういう意味で、資料2の具体的な方策の一番左の①保育士の職業の魅力発信・養成の充実のところですが、一番下の3つ目の○のところ、養成校における教育の充実と質の向上とあります。ここにも1点、先ほど申した、どういう文言になりますでしょうか。卒業生のフォローアップと保育士のコミュニティ作りのサポートといった文言も加えていただきますと、養成校として新たな視点が明記されると同時に、理解が深まるのではないかと考えています。

それから、資料1の12ページの一番上の○ですけれども、保育所における実習先は、学生の将来を大きく左右するものであり、特に、保育士が生き生きと仕事をしているかが決定的に重要であると考えられることから、学生の特性や希望に応じて、決定されることが大事であるとあります。改めて、この文言を読みますと、これはとても大事なことなのですけれども、地域の特性によっては、養成校の実情もいろいろあると思いますけれども、保育所や実習園の数が限られているところもあろうかと思えます。そういう意味では、保育所や実習園をなかなか選べない現状もあろうかと思えます。学生の特性や希望に添えるように、実習教育の質を向上させることが大事な視点なのだろうなと思えます。

この文言をどういうふうに変えるのかというところが、うまくお伝えできなくて恐縮ですが、指摘させていただきだけで申し訳なく思いますが、それぞれの養成校には、どのような保育士を育てるのかという理念や方針がありまして、一方の保育所にも、どのような保育を展開するのかという理念や方針がありまして、そのマッチングを図りながら実習教育の在り方を考えていく必要があるのだろうと思っています。

それで、今回、汐見先生が会長でいらっしゃる全国保育士養成協議会から保育士養成の倫理綱領が策定されましたけれども、報告書を読みながらその文言が浮かんできました。本当に大事なことは、養成校の責任として、学生一人一人の学びを尊重しながら、実習園と連携して保育士を養成していくということ。ここをぶれずに今後も取り組んでいきたいと思っています。

各大学、いよいよ入試のシーズンが始まりまして、今年度はコロナの影響で入試の時期が後ろにずれ込んできていますけれども、本学も9月15日から総合型選抜入試の出願受付が始まりました。今年度の入試に当たりまして、このコロナ禍にあって、保育士の魅力をどこまで受験生が感じてくれているのか。今年度の保育士養成校への志願者数というのも着目すべきだなと思っていますけれどもね。

今、保育士になりたいという夢を抱きながら入学しようとしてくれている高校生。一方で、就職が決まったとあって、非常に喜びにあふれている卒業年度生もいます。ですので、保育士になりたいという思いを持って入学してくる学生・高校生と、養成校で学んで保育の現場に出ていく卒業生、また保育の現場で頑張っている保育士を一貫して、養成校として、どういうふうにフォローしながらサポートしていくのか。今後、こういったことも報告書に照らし合わせながら、さらに考えていきたいと思っています。いろいろな視点を提言してくださいまして、本当にありがとうございます。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

今回のテーマ、養成校がこれからどういうふうに行動していくかということとかなり密接につながったことですので、ありがとうございます。

それでは、最後になりますが、吉田構成員、お願いできますでしょうか。

○吉田構成員 吉田でございます。

報告書（案）についてと、ペーパー様式で提出させていただきましたので、この2本立てで少しお話しをさせていただきます。

まず、報告書（案）に関しては、素案段階から、かなりよく整理されたなと思います。ということで、もしまだ修正の余地があって、修正したほうが良いということであればという要望で何点かお話しをさせていただきます。

まず、8ページの2つ目の○の3行目から、例えば、いつも紙を切ってウサギを云々というのがありまして、このとおりのかもしれませんが、ここだけ余りに個別具体的な指摘だと思いますので、これはなくてもいいのではないかと。その後に華やかな壁面装飾等とありますので、ウサギまで出さなくていいという印象を受けました。

それから、11ページに、保育所を開くと、ほかにも何か所か出てきます。もちろん開くことは大切ですが、同時に、以前も申し上げたと思いますけれども、開くだけじゃなくて、保育の側から子育て家庭や地域に出ていくというアウトリーチの視点が重要ですので、どこかでアウトリーチというキーワードを入れていただくといいのかなと思います。

それから、14ページで、社会を支えるインフラとしての保育所というところがございます。これはこれで結構ですが、もし可能であれば、特に人口減少地域において保育所が存在することで、その地域の持続可能性につながるという面がかなり重要だと思いますので、もし持続可能性という視点で少し記述できればありがたいなと思っています。

それから、16ページで、働き方改革の推進ということがございまして、産休・育休後のキャリアパスの明確化を始めと、これはこのとおりでいいのですが、もしタームとして入るのであれば、職場復帰支援プログラムの作成ということがとても重要だと思いますし、自治体によっては、待機児童解消の保育所増設を公募した際に、提案書の中に、休業補償をすると同時に、復帰の支援プログラムを用意しているかというチェックをかけるところがございまして、かなり有効だと思いますので、そういう視点も少しお考えいただければということでございます。

それから、18ページ、一番上の○の2行目から、その際、有給休暇制度や短時間勤務制度が十分に整備されていないところから、整備も利用されているが。すみません、私はこの意味がよく分からないので、ちょっと御検討いただければと思います。

それから、23ページ、上に保育士が相談できる体制の整備ということで、これもキャリアアップ研修のマネジメント分野では項目に入っていますが、できればメンタルヘルスという要素もどこかにタームとして入れていただくと、なおいいかなと思っています。

それから、シニア人材の活用の推進はこのままで結構ですが、シニア人材と別に、恐らくこの報告書のどこにも男性保育士ということが出てこないで、どこかで男性保育士という視点を入れていただいたほうが、よりバランスがよくなるかなと思います。

それから、一番下にKPI、この後お話しをしますが、何も説明がないので、余りに唐突なので、KPIも少し補足されたほうがいいのではないかな。

それから、24ページが一番下ですが、以前お話ししたことも反映していただいています。保育士・保育所支援センターへの登録。離職してもできるだけということ。これはこのとおりでいいのですが、間接的なメリットとして、例えばベビーシッターのマッチングサービスで性犯罪の問題が絡んだりしたときに、こういう部分がリンクできると、データとして、その抑止であったり、予防であったりということにつながるので、魅力向上そのものではありませんが、せつかくここまでやるのであれば、そこに応用できるという視点も少しお考えいただくとありがたいかなと思っています。

それから、私が用意していただいたペーパーを、少し簡潔にポイントだけお話を申し上げたいと思います。これは、検討会の検討範囲を超えたものもございまして、独り言としてお話しをさせていただきたいと思います。

まず、根本的に保育そのものの魅力とは何だという原点を確認しておきたい。つまり、これから未来を担う幼い子どもたちの育ちの保障なのだ。そこに関わる、とても重要で大切な仕事なのだということですね。同時に、その子どもたちを産み育てる保護者、子育て家庭の仕事・子育ての両立支援であったり、親が親として子育て力を高めていく親育ての支援という重要な役割も担っている。それから、もちろん先ほどの持続可能性も含めて、地域社会へも貢献できるのだといった、保育そのものの本質的な価値を確認した上で、現場・職業の魅力向上ということは確認しておきたいと思います。

それから、着眼点として、以前申し上げました、第2回のお話しをしましたが、離職率と定着率は、似ていて、少し違いますので、この両方の視点は要るだろう。例えば、離職率であれば、経験5年までの保育者が辞めずに済むような方策が必要だろうし、定着率で言えば、逆に言えば10年あるいは15年勤続できるような方策も必要だろう。そうすると、それぞれについて、ボトルネックが考えられるので、そこを少しきめ細かく丁寧に対応することで、恐らく成果が上がりやすいのではないかと考えています。

それから、1枚目のページで一番最後に書いていますが、第2回のお話しも同じような表紙をつけましたが、半年余りたって、第一生命の新しい調査が出て、今回も第2位でした。前々回が3位で、前回が2位で、今回また2位で、しかも前回より1.7%、女の子がなりた職業で率が高まっている。本当にその子どもたちが成長したときに実現できるようなことを、この検討会報告を軸に現実化すればいいなということも少し考えています。

2ページ目でございます。これも以前配ったペーパーですが、一番下に書いておられる、何が魅力向上なのか。それについてのボトルネックは何なのか。そうすると、最初に就職する段階では、例えば処遇であるかもしれない。中堅職員は人間関係かもしれない。

あるいは、ベテランは短時間勤務、先ほど出ていたような意味も含めて、勤務体制、労務環境かもしれない。あるいは、これから就職する学生においては実習指導かもしれない。それぞれのステージで多分ボトルネックがあって、ボトルネックを解消するにはかなり有効な手だてになると思いますので、そういう御検討もいただきたい。

それから、3ページ、これこそ余計なことですが、総合施策になりますので、様々な施策の中で、今回、この検討会報告をきっかけに、多分新しいチャレンジングな施策をされると思います。そういう創設も必要だと思いますし、既に行われている施策を見直したり、あるいは予算を増やすことで初めて成果が出ることもあると思います。同じ施策であっても、中途半端な予算では成果が出ない。しっかりやればかなり成果が出るということはあるかと思いますが、そういう視点も必要だと思います。

それから、既存施策をどう組み合わせるか。魅力向上ではありませんが、例えば乳児家庭全戸訪問事業。今、オートロックのインターホンでなかなか開けてくれない。ところが、例えばブックスタートと組み合わせると、ミルクとかおむつとか絵本とかをお持ちしましたと言うとドアを開けてくれる。例えばですが、そういう施策の組合せによって相乗効果が生まれるという視点も恐らく必要だろう。そして同時に、もちろん既存施策でさほど成果が上がっていないものは、思い切ってやめるという視点も必要で、こういった組合せが実際の政策展開の上では多分重要だろうと考えています。

それから、報告書に書かれたとおり、KPIというのはキー・パフォーマンス・インディケーターということで、達成評価指標。この魅力向上では、恐らく離職率とか定着率とか労務環境の改善度という辺りが指標になるのではないかと。

もう一つは、エビデンス・ベースド・パフォーマンス・メーキング、根拠・証拠のある政策立案ということですが、これも例えば有効求人倍率、保育人材の需要と供給のデータから読み取っていけるものがあるのではないかと等々考えております。

それから、これも少し夢のような話ですが、幼稚園教諭というのは、一般的には短大を出て2種免許、4年制大を出て1種免許、大学院を出て専修免許というものがあり、かつ10年更新となっております。日本の保育士の場合は、保育士資格を取ったら、それだけということになりますので、こういうことはなかなか難しいかと思いますが、しかし、頑張った保育士、そして経験を積んでレベルアップした保育士を、何かキャリアラダーのような位置づけができ、それを根拠とした処遇改善ができるような発想も必要ではないかと。

ここにイギリスの例も書いていますが、NVQというのは、実際に何回か行ってみると、学校教育体系は違うのですが、日本で言えば、例えば高校を出て、まだ一人前の保育者になれないけれども、レベル1で入ってサポート役になれる。それから、専門学校を出て、あるいは日本で言う短大を出て、四大を出る。あるいは、園長になるにはレベル6以上でなければいけない。少なくとも大学院、修士課程レベルでなければいけないとか、そういうグレードがかなり明確に定められていて、上申できるようなシステムがあります。直ちにできるものではありませんが、できればそういう保育士のいい意味のグレード、評価もど

こかで考えられればおもしろいかなと思っています。

それから、4ページ目、これも前回配ったペーパーとほぼ一緒でございますが、専門性というのは、いろいろ御議論があったように、専門的な知識でもありますけれども、学び続ける姿勢、あるいは協働性も必要だろうと思います。

それから、保育士には専門性と人間性ということが出てきます。人間性もここにあるようなことですが、私は同時に社会性という3本柱が必要だと思いますし、先ほどの名刺というのはこの社会性に関わる部分だと思っていますので、そういうバランスも必要だろうと思います。

最後に、おまけのように5ページをつけております。これは非常におもしろいのですが、昭和43年に当時の厚生省の中央児童福祉審議会の答申として、今の保育所の職員配置基準は提案されています。ただ、もちろん当時、まだまだそういう状況じゃなかったもので、少しずつ予算を増やし、環境整備をし、平成9年、10年頃に今の3対1、6対1、20対1、30対1がようやく実現した。ほぼ30年かけて、これが実現したということですが、では、実現したら、その先は何なのだというビジョンが示されていない。もちろん財政措置は必要ですが、仮に10年、20年かかったとしても、現状からさらに職員配置を魅力あるものにするようなビジョンが何か少しあってもいいのではないかと思います。

それと同時に、当然専門性の高い職業ですから、2年目の人はちょっとしか仕事できなくて、10年目の人は子どもにすばらしい保育ができるということでも、実は困るので、2年目なら2年目なりに、当然プロとしての仕事をしていただきたい。そう考えると、処遇も、例えば金融系であれば、30後半になれば急に給料が1000万円を超えるみたいな世界と違って、専門性の高い職業にふさわしい賃金カーブという検討も、私は恐らく要るだろうと思っていますので、この魅力向上の範囲は超えていると思いますが、そういったことも少し総合的にお考えいただくと、政策としてよりよいものになるのではないかと考えています。

以上です。

○汐見座長 ありがとうございます。

今、吉田構成員がおっしゃってくださったことは、ほとんど皆、多分共感して聞いておられたと思うのですが、ちょうど予定していた時間になったのですが、どうしても発言を補充的にやりたいという方はいらっしゃいますか。短い時間ですけれども、取ります。よろしいでしょうか。

それでは、私のほうも、時間もないので、まとめ方について簡単に提案したいと思います。先ほど吉田構成員のほうから、メンタルヘルスという言葉を入れてもらいたいということがございましたが、実は私は個人的に、やめたいと言っている保育者の相談をたくさん受けているのですが、かなりの方が鬱になってしまっているとか、鬱直前だという形で、職場の人間関係が、例えばHSPタイプの人にとってはかなりしんどいのです。それで、物すごく能力がある人が鬱になっていってしまっているということがあって、非常にもった

いない。

同僚性を高めると言っても、様々なタイプの人間が、非常に狭い空間の中でずっと一緒に仕事をするということで、独特のメンタルヘルスをキープするための仕組みが必要なのです。その辺りは、今回は十分突っ込めていないのですけれども、メンタルヘルスというものの大事さということについて、特にリーダー層の人が自覚しているということが大事だというキーワードが1つ入っていたほうがいいのかもしいかなと思いました。

それから、この報告書は、それ自体は大変大事で魅力的な内容で、しかもまとめ方が、最初に大事なポイントを書いてくださっていて、その後に項目別に行っている。それで非常に読みやすくなっています。これは、質の向上のときの検討会で、保育士の自己評価のガイドラインを作り直すときの作り直し方でも、こういうふうにしよというのをやってくださったのです。それで非常に読みやすくなりました。

それでも、これをダウンロードしようと思ったらできますよという形だけであると、せっかくこれだけの議論をされていて、その中身も非常に大事なことが書かれているにもかかわらず、現場の園長、施設長、理事長がどれだけ読んでくださるのか、あるいは現場の職員、保育士等がどれだけ読んでくださるのかというのがちょっと心配なのです。もったいないような気がいたします。今は、作るということよりも、むしろどう広げるかということが大事な時代になっていると思います。

ニュージーランドにテファリキという保育指針のような文書があるのです。これは、国の大事な機関でそれを作っているのですが、そのテファリキには、その文書そのものが非常に魅力的であるだけじゃなくて、そのテファリキを作っている委員会が、私、申し込んでいるのですが、時々メールを送ってきてくださいます。そこで、こういうことが議論された、ああいうことが議論されたということがいろいろ書かれているのですが、それを発表している媒体がとても魅力的な媒体なのです。ダウンロードして印刷して持っておきたいというような。

先ほど宮川構成員が、ムックのような形でもいいから、写真がいっぱいあって、現場の先生がよく読むと、ああ、なるほど、こうやったら魅力が高まっていくなという事例もたくさん入っていてというものを形にしていく、見える化していく努力というのを改めてしたほうがいいのではないかと。私の願いとしては、厚生労働省というところが審議した結果をそのまま堅い文章にして残しているだけじゃなくて、そうやって現場に非常に分かりやすい形で届けていくというところまで責任を持っているということになれば、私は非常にいい循環ができると思うのです。

それがなかなか難しくても、今回は出版社の方が参加してくださって、そういうことを媒介してくださることも可能だと私は思いますので、ここでそういう形で、私自身はこれを現場に分かりやすい形で見える化するために、例えばムックにするということをやりたいと思っているのですが、それについて、いや、それはまずいという意見があったらちょっと考えますけれども、そうじゃなければ、そういうことも考えているということだけは

御承知おきいただきたいということを、私は最後に申し上げたいと思っています。そういう、いい循環ができていけば、審議したことが現場に届く。

先ほどありましたけれども、現場の人が国に物を言うルートがない中で、こういう形でいろいろできるのだという1つの例にもなると思います。そういうことを私も考えているということをお伝えします。

今日いただいた、たくさんいい論点・視点が出てまいりました。ただ、どこかに組み替えるとか、言葉を変えろというだけじゃなくて、これはまだ十分審議していないけれども、今後の審議テーマであって大事だということもたくさん出されたのです。ですから、それを最後に、なお、こういうテーマが大事だということが出されているという形で、まとめておくような項目を作るのもいいかなという。まだ書けないこと、でも、大事なことがありますね。その辺、どうするかを含めて、事務局と座長の私のほうで検討させていただいてよろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○汐見座長 ありがとうございます。では、それは急いでやりたいと思います。

あと、事務局のほうへお返しします。

○山本児童福祉専門官 汐見座長、ありがとうございました。また、構成員の皆様につきましても、長時間ありがとうございます。

本日いただきました御意見を基に、また汐見座長と御相談させていただきまして、事務局のほうで最終の修正作業などを行った上で、改めて子ども・子育て会議などの場で公表してまいりたいと考えております。

最後に、大臣官房審議官の大坪より、お礼の御挨拶を申し上げます。

○大坪審議官 大臣官房審議官の大坪でございます。本日は、誠にありがとうございます。

昨日、菅内閣が発足いたしまして、新しい大臣をお迎えする過程がございましたので、局長の渡辺は今日、失礼させていただいておりますこと、まずお詫びを申し上げます。

この検討会の開催に先立ちましては、2600件を超える多数の募集意見をいただいているということで、今回の資料の中にも入っておりますが、そういった御意見を踏まえまして、構成員の皆様方には極めて精力的に、この2月のコロナ禍の頃から御議論を重ねていただきましたこと、座長の汐見先生をはじめ、構成員の皆様方に心から感謝を申し上げます。

本日、お話を伺ってございまして、極めて丁寧に、貴重な御意見をたくさんいただいたと思っております。今後、この取りまとめに基づきまして、また座長と御相談させていただいて取りまとめを行いました後に、厚生労働省といたしましては、本日の取りまとめを受けて、引き続きこういった魅力を向上させるための予算要求とか施策につきまして、また今日もいただきましたけれども、周知・広報の仕方、発信の仕方につきましても努めてまいりたいと思っておりますので、引き続きいろいろなお知恵をいただけたらと思っております。

事務局を代表いたしましてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

○山本児童福祉専門官 では、ただいまをもちまして、「保育の現場・職業の魅力向上検討会」を終了とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○汐見座長 皆さん、どうもありがとうございました。