

第6回地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会

1 日時：令和3年11月4日（木）10：00～12：00

2 開催形式：オンライン開催

○神森保育課長補佐 本日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。定刻となりましたので、ただいまから第6回「地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会」を開催いたします。

本日は、田中構成員が所要により欠席となっております。

また、事務方のほうでございますけれども、審議官の川又が所要により途中で退席させていただきます。

なお、本日は議題の関係で児童福祉専門官の山本が出席しておりますので、御承知おきください。

それでは、まず資料の確認をさせていただきます。

配付資料は、議事次第、資料1「保育士の確保・資質向上等」、資料2「構成員提出資料」、参考資料「検討会開催要綱」の計4点となっております。不備がございましたらお申しつけください。

本日もオンラインでの開催とさせていただいておりますので、進行中に通信状況等の不具合によりまして音声途切れる場合等がございましたら、遠慮なくその旨を発言していただくか、あるいは手を挙げるなどによりお知らせいただきますようお願いいたします。

また、御発言いただかない時間につきましては、マイクをミュートにさせていただくようお願いいたします。

それでは、議題に移ります。倉石座長、よろしくお願いいたします。

○倉石座長 皆様、おはようございます。お忙しいところありがとうございます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議題のほうに移らせていただきます。

今回で各論の議論は最後となっております。本日は、保育士の確保・資質向上等をテーマに御議論をいただければと存じます。

それでは、まず事務局より資料1についての説明をお願いいたします。

○神森保育課長補佐 事務局でございます。

それでは、早速資料1につきまして御説明をさせていただきます。資料1「保育士の確保・資質向上等」を御覧いただければと思います。

まず2ページ、御覧ください。保育士の確保と資質向上というところでございまして、論点といたしましては、生産年齢人口の急減や地域の子育て支援における保育所の役割を踏まえた保育士の確保策や資質向上策についてどのように考えるかというものでございます。

対応の方向性といたしまして、まずこれまでの取組でございますけれども、保育士の確

保に向けては、これまで新規資格取得者への支援、就業者への定着支援、離職者の再就職支援という3つの局面でそれぞれ支援を行っているほか、累次の処遇改善に加え、令和2年9月の保育の現場・職業の魅力向上検討会報告書、こういったものに基づきまして、保育の現場と職業の魅力向上など総合的な取組を行ってまいりました。また、資質の向上につきましては、令和2年6月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「議論のとりまとめ」に基づき、保育所における自己評価ガイドライン、こうしたものを活用した保育内容等の評価の充実を図ってまいりました。

今後の少子化社会において保育所が地域で果たす役割を考えた場合、経験豊富で資質の高い保育士が、園児の保育だけでなく、保育所等に就園していない児童、保護者を含めた地域子育て支援に継続的に関わっていくことができるよう、保育士が就労しやすく、働きながらキャリアアップを図ることができるような就労環境の整備や研修機会の確保などが重要であると考えております。

このため、従来進めてきた取組を引き続き推進していくというところと、特に人口減少地域で、保育士以外も含めて地域で保育の提供を支えていく仕組みの構築、それから保育の質の改善のための環境整備を推進していくほか、地域子育て支援としての役割・機能を果たすことができるような評価、研修体系の整備の検討などを進めていくというところを方向性としてお示ししております。

3ページを御覧ください。保育士の確保・資質向上に関するこれまで構成員の皆様からいただいた主な御意見でございます。

量的な確保というところでは、人材確保というのはなかなか難しいという中で、処遇改善を含めた実効性ある人材確保の方策を検討する必要があるという御意見、いわゆる働き方改革という観点では、休憩場所がないという課題、こうしたものの御指摘をいただいております。

資質向上につきまして、保育の質の向上というものが魅力ある職場づくりには不可欠であるというところで、自己評価ですとか内部研修、こうしたものの必要があるのではないかというところ。それから、質の高い保育に全国どこでもアクセスできるような必要性があるのではないかというところ。それから、研修に関しましては、ネットワークで支え合う研修システムの構築の必要性がある。それから、島嶼部におきましては、まさにウェブ、それからリモート、こういった研修が必要ではないかというところ。人材交流が必要ではないかというところ。地域を理解するためには、一旦職場に就いてからリカレント教育という形が必要ではないかというところ。それから、要領、指針の一元化ですとか、あるいはキャリアアップの進め方ですとか、ソーシャルワークについても検討が必要ではないか。こういった様々な御意見をいただいております。

4ページを御覧ください。対応案①ということでありまして、保育士の人材確保・定着支援というところでございます。

保育士の確保に当たりましては、先ほども申し上げましたけれども、新規資格取得者へ

の支援、入り口への支援というところ、それから②就業者への定着支援、③離職者の再就職支援、いわゆる潜在保育士と呼ばれる方々への支援、こうした3つの局面での支援をそれぞれ行うことが必要であると考えております。

新規資格取得者への支援といたしましては、保育士修学資金の貸付けの実施などによりまして養成校に通う学生の皆様への支援を行うということ、あるいは試験の合格を目指す方々への支援というところで、教材費等への支援というものを引き続き実施していくことが重要ではないかと考えております。

定着支援というところでありますが、働き方改革を進めるという観点で、ICT化の促進、保育補助者の活用等、こういったものによりまして、保育以外の業務等の負荷を軽減するなどの業務効率化を進めるということが必要ではないかと考えてございます。特に人口減少地域等におきましては保育人材確保が困難となっているところ、こうした地域で就業することのインセンティブ方策も検討する必要があるのではないかと。それから、保護者支援、地域子育て支援などには高齢者を含む子育て経験者等をさらに活用し、保育士以外も含めた地域全体で保育の提供を支えていくことが必要ではないかということを書いてございます。

離職者支援というところでありますけれども、再就職する際に必要な費用の貸付けの実施、こうしたものを引き続き実施していくというところと、多様で柔軟な働き方を選択できるような勤務機会の創出の在り方、こうしたものについても検討していくことが必要ではないかということを書いてございます。

魅力発信というところで、これら①から③までに共通する基盤となるようなものでございますけれども、魅力発信といたしまして、保育士の魅力を発信する取組といったものを引き続き実施していくというところと、地域に開かれた保育所というところで、地域住民への情報提供を行うとともに、積極的に保育所が地域支援を行うための方策について検討するということが必要ではないかと考えております。

また、保育士の処遇改善につきましては、子ども・子育て会議において議論されているように、引き続き財源の確保と併せて検討していくことが重要であるということに記載してございます。

以上のような保育士確保対策を検討するに当たりましては、これまで主に待機児童解消のための都市部向けの取組というものを中心に検討してきたという側面もございまして、今後は地域における保育士の確保という観点にも留意しながら取組を行うことが必要であるということを書いてございます。

5 ページ目以降、参考資料でございます。

5 ページ目につきましては、先ほど申し上げた3つの局面、入口支援、定着支援、再就職支援という3つのフェーズに合わせた支援というものを取りまとめた資料でございます。

6 ページを御覧ください。保育士修学資金貸付等事業ということでございまして、1番のところ、養成校の方々向け、保育士の修学資金の貸付けにつきましてメニューがござ

います。卒業後5年間の実務従事によりまして返還を免除するという仕組みでございます。4番が潜在保育士の再就職支援というところでありまして、こちらは再就職後2年の実務従事により返還を免除する、こうした仕組みを構築してございます。

7ページでございます。保育所等におけるICT化推進等事業というところでございまして、保育士の業務負担軽減、こういったものを図るために、ICT等を活用した業務システムの導入費用に対する補助というものを使うことができるメニューでございます。

8ページを御覧ください。保育補助者雇上強化事業ということでございますけれども、保育士の業務負担を軽減し、離職防止を図るといったことを目的といたしまして、保育士の補助を行う保育補助者の雇上げに必要な費用を補助する事業でございます。

続きまして9ページ、御覧ください。若手保育士や保育事業者等への巡回支援事業でございます。こちらは令和2年度におきましては117自治体で活用されている事業でございますけれども、例えば事業内容①保育事業者コンサルタントというところで、保育の質の向上、事故防止、それから保護者対応、こういったところに対する助言・指導を行うような巡回指導というものを行ったり、あるいは今年度から少し拡充しておりますけれども、＜拡充＞の点線囲いのところを御覧いただければと思いますが、社会保険労務士などが巡回し、保育所等の事業者を支援する保育士働き方改革支援コンサルタント、こういったメニューも今年度から用意をしているところでございます。

10ページを御覧ください。保育の現場・職業の魅力向上検討会の報告書でございます。具体的な方策というところで3つに分けてございます。保育士の職業の魅力発信というところで、具体的には保育所を開いていくというところ。それから2番目、オレンジのところでございますが、生涯働ける魅力ある職場づくりというところで、働き方改革、ICT化等による業務効率化、それからノンコンタクトタイムというところで、児童、乳幼児と接しない時間、こういったノンコンタクトタイムの確保というものが需要ではないかというところ。それから一番右、緑のところでございますけれども、資格保有者と保育所のマッチングというところで、保育士・保育所支援センター、こういったものの機能強化を図っていくというところで取りまとめがなされております。これは令和2年9月30日に公表したものでございます。

11ページを御覧ください。子ども・子育て支援新制度施行後5年の見直しに係る対応方針というところでございまして、令和元年12月に子ども・子育て会議で提出している資料でございます。こちらにおきましても、さらなる処遇改善というものにつきまして、必要な財源の確保や改善努力の見える化と併せて引き続き検討すべきであるというところが確認されてございます。

続きまして、12ページを御覧ください。対応案②というところでありまして、資質の向上に関するところでございます。保育士の資質向上につきまして、保育士一人一人が、地理的な事情、それから就労状況、こうしたものにとらわれない形での研修機会を確保するために、自治体が実施する研修のオンライン化、eラーニング化への支援、こうしたもの

を行うことが重要ではないかというところ。それからまた、保育の質を高めるという観点で、ノンコンタクトタイムの確保、保育内容の振り返りを保育士同士で共有する機会の確保、こういったことも重要ではないか。こうした実践のためには、保育を実際に提供する場所以外のスペースの確保が必要となるということでもありますので、こうしたものを構築するための必要な改修等につきましての支援を検討していくこととしてはどうかということを書いてございます。

それから、保育士だけではなく、保育所全体での取組といたしまして保育所における自己評価、こういったものを促進するために、自己評価を行っていない、またはその結果を公表していない保育所について、保育所における自己評価ガイドラインなどを活用しての取組を推進していくということ。それから、実施できていない要因を分析するということが重要ではないか。加えて、保育所の質を向上し、その保育内容等を情報公表するための第三者評価、こうしたものも推進してございますけれども、現状、その受審率につきましては、必ずしも高いとは言えないという状況でございますので、引き続き第三者評価の実施とその公表が進んでいくための方策について検討していくことが必要ではないかということを書いてございます。

また、先般第5回でも議論していただきましたけれども、今般、保育所を含む地域の子育て資源、こうしたものがかりつけ相談機関として位置付けられていくということも検討されている中で、保育所において地域の子育て支援を進めることが期待されているということも踏まえまして、例えば、地域における他の保育所、認定こども園、地域子育て支援拠点事業などといった現場や専門家を含めた情報共有、それから学び合いの場をつくっていくことですか、あるいは若手保育士をはじめ現場の保育士への保育内容等に関する助言を行う自治体職員への支援、こうしたものを推進していくとともに、保育士として過去に就業していた者で、例えば短時間勤務であれば出勤可能な者などにつきまして、多様な働き方を希望する保育士が保育士としての能力あるいは子育て経験者としての経験を生かすことができるような機会、こうしたものの創出の在り方について、保育補助者の仕組みの活用も含めて検討していくことが必要ではないかと考えております。

また、地域の子育て支援を担う保育士の実践力を高めるという観点から、保育士に対するソーシャルワークに関する研修の充実、それから保育士養成課程における演習科目の充実等につきまして、保育士の負担等々も考えながら検討していくこととしてはどうかということを書いてございます。

さらに、先般も御議論いただきましたけれども、次回の保育所保育指針の改定に際しましては、地域単位での資質向上に向けた取組に関する記載、こうしたものの拡充なども検討していくということと、子供目線での行政の在り方に関する検討も踏まえまして、認定こども園、幼稚園の要領や研修内容等とのさらなる整合性を図ることなどによりまして、一定以上の保育の質を確保できる体制づくりを推進していくことが必要ではないかということに記載してございます。

13ページ目以降、参考資料でございます。

13ページにつきましては、保育環境改善等事業ということでございまして、保育所等における必要な改修、それから設備の整備、こういった必要な費用の一部について支援するというメニューでございます。

14ページを御覧ください。保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会「議論のとりまとめ」でございます。こちらは令和2年6月26日に公表しているものでございますけれども、例えば、現場の保育士等と地域の学識経験者等が協同的に関わる取組の実施というところが上げられていたり、あるいは自己評価ガイドラインに基づく保育内容の評価の充実、地域におけるネットワークの構築推進、研修、保育士等の資質・専門性向上の機会の確保・充実、こういったものを進めていく必要性が指摘されているところでございます。

15ページにつきましては、保育所における自己評価ガイドラインの概要でございます。

16ページ、17ページにつきましては、データといたしましては平成30年10月時点というところで、多少古いところはございますけれども、自己評価に関する実態調査の結果でございます。

16ページにつきましては、実施の状況でございますけれども、行っていると回答したところが80.4%、行っていないあるいは無回答というところが20%となっておりますが、こうした行っていないと回答したところにつきまして、しっかり対応していただくためにはどういうふうなことが考えられるかということが課題かと考えております。

17ページにつきましては、公表の状況でございます。実施自体は8割なされておりますけれども、公表につきましては、実施していると答えたところが36.7%でございまして、公表してないと答えたほうが多くなっているというところを踏まえてどのような対策が考えられるかというところかと考えております。

18ページを御覧ください。18、19、20につきましては、いわゆる第三者評価に関する資料でございます。

18ページでございますけれども、福祉サービス第三者評価事業の概要でありまして、個々の事業者が事業運営における問題点を把握し、サービスの質の向上に結びつけるとともに、評価結果の公表が利用者の適切なサービス選択に資する情報となることを目的とした事業でございます。こちらは保育所に限らず、福祉サービス全般につきましての制度になっております。

19ページにつきましては、福祉サービス第三者評価事業の推進体制でございまして、御参考です。

20ページでございますけれども、第三者評価事業の保育所等における受審の状況でございます。受審率の保育所等のところを御確認いただければと思いますが、過去5年以内に受審をしていると回答していただいたのが22.3%、過去5年より前も合わせますと3割程度というところになってございまして、7割程度につきましては受審していないという状況

でございます。

21ページにつきましては、①のところでも御説明いたしましたが、巡回支援事業というところでありまして、学び合いの場といったものをつくっていくという中で、こうした事業の活用等も考えられるのではないかとこのところで掲載してございます。

22ページでございます。いわゆる潜在保育士というところございまして、過去に保育士として就業していた者が再就業する場合の希望条件というところで、左端、通勤時間、勤務日数、勤務時間というところ、保育士に限らないかもしれませんが、やはりこうしたところを再就業するための条件として多く上げられているところでございます。

23ページでありますけれども、保育士として就業を希望しない理由であります。例えば責任の重さですとか事故への不安というところが4割程度上げられているとか、あるいは賃金が希望と合わないというところで47.5%、最も高い数字が出ていたりというところもございまして。今回、政策としてどういうことが考えられるかという中で、処遇改善というものも引き続きというところもありますけれども、例えば就業時間が希望と合わないと答えた方々が26.5%いらっしゃるというところで、こうしたところのギャップを埋められるような仕組みが何か考えられないかと考えてございます。

24ページでございます。保育士の専門性と他の施設・事業、資格との関係についてでございます。前回の御議論の中で境界領域というお話がございました。なかなか難しい課題ではあるなというところではありますが、ここで必ずしも御指摘にあったものが資料になっているかどうかというのはなかなか難しいところもございましたが、今回、まず保育所の保育士さんに求められる知識、技術につきまして、左側のほうですけれども、保育所保育指針の解説、こうしたものを引用してございます。保育士に求められる専門性といたしましては、乳幼児の発達支援というところから、5番、6番でありますけれども、保護者支援まで幅が広いというところになっております。

右側につきましては、保育士と他の施設・事業、資格との関係というところで、保育士がどのような専門性をある意味評価されていて、それぞれの施設・事業においてどのように評価をされているのかというものを一定程度まとめたものでございます。例えば、保育士の配置を必置としている施設につきましては、児童養護施設ですとか児童発達支援センターといったものがございます。

また、一定の要件下で保育士を配置できる施設・事業というところで、例えば乳児院でありましたら、必置である看護師に代えて保育士を配置可能であったり、あるいは母子生活支援施設におきましては必置の母子指導員になることができる。こういったところで保育士の専門領域ということを少し確認ができるのではないかとこのところで今回おつけしてございます。

25ページでありますけれども、第三者評価、自己評価につきましての参照条文等を掲載してございます。

続きまして26ページでございますが、保育士の資質の確保というところであります。

27ページを御覧ください。論点といたしまして、わいせつ行為を行った保育士の対策など、保育士に求めるべき最低限の資質の確保について、教員の取扱い等を踏まえてどのように考えるかという論点でございます。

近年、児童と接する業務に従事する者が児童に対してわいせつ行為を行うような事案、それから保育所で預かる児童の所在確認を適切に行っていなかった結果として死亡事案が発生するといった悪質な事案が発生してございます。こうした事案につきましては、広く報道等により敷衍されることによりまして保育所・保育士の信頼を損なっているというおそれもあるかと考えております。したがって、引き続き監査等を通じた運営基準、保育所保育指針の遵守、それから保育士の資格管理の徹底、こうしたものを行っていくことによりまして、保育所・保育士としての最低限の質を確保していくことが重要ではないかと考えてございます。

とりわけ、わいせつ行為を行った保育士に関しましては厳正な処分が求められていると承知しております。令和2年6月11日に決定された性犯罪・性暴力対策の強化の方針、政府の文書でございますけれども、こうした背景から、保育士につきましても教員と同様の対応を検討する旨が盛り込まれております。同じ児童と接する業務である教員につきましては、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律、議員立法として成立したものでございますけれども、こちらがさきの通常国会におきまして成立してございます。こうした中で、児童生徒等に対してわいせつ行為を行った教員の資格管理、こうしたものが厳格化されております。また、同法の附帯決議によりまして、保育士資格についても同様の仕組みを検討することとされてございます。こうした動き等々も踏まえまして、引き続き監査等を通じた保育所・保育士に関する最低限の質を確保していくとともに、わいせつ行為を行った保育士につきましても、登録の取消しや再登録等、こういったものにつきましても教員と同様の対応を行うことを考えてございます。

28ページでございます。構成員の皆様からいただいた御意見といたしまして、わいせつ行為を行った保育士対策といたしまして、保育の質を担保する仕組みをつくるのが社会的な使命であるというところ。それから、教員の官報情報検索ツールなども踏まえて検討を進めるべきであるといった御意見をいただいております。

対応案の①ということで、29ページを御覧ください。

まず、わいせつに限らず最低基準の遵守というところでありまして、多くの保育所・保育士におきましては、児童福祉法の精神にのっとり、乳幼児やその家族に対し、必要かつ良質な保育の提供を行っているというところは間違いないことかと思っております。一方で、先ほど申し上げましたようなわいせつ事案、こうしたものも含めて、一部の悪質な事案の発生によりまして、保育所・保育士の信用が傷つくことがあってはならないと考えております。こうしたことがないよう、保育所や保育士は運営基準や保育所保育指針などの法令を遵守するというところと、自治体は、これらが適切に確保できているように、児童福祉法の規定に基づく必要な監査に引き続き努めることが重要であると考えております。

また、保育士の登録が取り消された保育士につきましては、保育士を名のり、保育を行うことがふさわしいと認められないということでありますから、引き続き登録を取り消された保育士の保育士証の返還を厳格に求めるなど、保育士の資格管理につきまして徹底的に行うことも重要ではないかということを書いております。

続きまして、30ページでございます。対応案②-1でございますけれども、わいせつ行為に対する取締りというところでありまして、登録禁止期間の延長というところを(1)で上げております。現行制度におきまして、保育士の欠格事由における登録禁止期間につきましては、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して2年を経過しない者、児童福祉関係法の規定によりまして、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、またはその執行を受けることがなくなった日から起算して2年を経過しない者、虚偽等に基づく登録、信用失墜行為、秘密保持義務違反、こういったものによりまして登録を取り消され、取消しの日から起算して2年を経過していない者となっております。刑の軽重を問わず、一律2年たてばもう一度登録ができるということになっております。この点につきまして、保育士の資格に対する信用、それから業務の適切な遂行を高度に確保するという観点から、保育士の登録禁止期間を教員と同じようにしてはどうかというような御提案でございます。

具体的には、禁錮以上の刑に処せられた場合は2年とある期限をなくす、期限を設けず。それから、それ以外につきましては3年に見直すこととしてはどうかということであります。期限を設けずと申し上げましたけれども、禁錮刑以上の刑に処せられた場合の再登録の禁止期間につきましては、刑法の消滅規定の適用を受けるということになります。すなわち、刑の執行を終了し、罰金以上の刑に処せられないで10年を経過した場合につきましては、刑法の規定によりまして刑が消滅いたしますので、ここは期限を設けないと申し上げましたけれども、実効上は10年というような形でございます。これは教員と同じ仕組みでございます。

(2)といたしまして、取消事由の追加というところで、現行制度におきまして、わいせつ行為を行った保育士につきましては、例えば禁錮刑以上の刑に処せられた場合につきましては登録を取り消さないといけないということになっております。例えば強制わいせつの罪に問われた場合、こういったものにつきましては禁錮以上の刑に処せられるというところで、登録が取り消されるというところでございます。しかしながら、今般成立いたしました教員に関する議員立法において規定されているように、わいせつ行為には刑に処せられる場合以外にも様々な態様があるということでありますので、保育士資格を有する者の適性を確保するため、教員と同じように、こうした行為につきましても保育士の登録を取り消さなければならない事由とすることとしてはどうかという御提案でございます。

31ページでございます。こちらは現行の保育士の仕組みと教員(教育職員免許法)の規定でございますけれども、それを横並びにしたものでございます。真ん中のところで、教員の規定に合わせに行くという今回の提案でございますけれども、基本的には教員と同様

のことをやっていくことが必要ではないかというところでの参考となる表でございます。

32ページを御覧ください。32ページにつきましては、教員の議員立法に関する法律の規定の一部を抜粋してございます。太字下線にしたところでございますけれども、この中でいわゆるわいせつ行為というものを法的に定義してございます。「この法律において『児童生徒性暴力等』とは、次に掲げる行為をいう。」というところでありまして、こうしたところでわいせつ行為というのを定義してございますので、我々、保育士のほうにつきましても、こういった例に倣っていくことが必要ではないかと考えてございます。

続きまして、33ページでございます。対応案②-2でございますけれども、こちらも2つ論点を書いてございます。

(3) といったしまして、わいせつ行為により保育士の登録を取り消された者の再登録の制限ということであります。先ほど申し上げた対応案の①につきまして、再登録禁止期間を延長するということをしても、結局はその期間が到来すれば再び保育士の資格登録を行うことが可能であるということでありまして、こうした中で、わいせつ行為を行ったことにより保育士の登録を取り消された者が再びわいせつ行為を繰り返すことがないようにする必要があると考えております。

都道府県においても、保育士資格を有する者の適性をより正確に判断できるようにするための仕組みを構築する観点から、今般成立した教員に関する議員立法の仕組みと同様に、わいせつ行為により保育士の登録を取り消された者につきましては、その後の事情により再び保育士の登録を行うのが適当であると認められた場合に限りまして、再び保育士の登録を行うことができることとしてはどうかと考えております。この際、都道府県におきましては、新しく審査会を設置する、あるいは既存の都道府県児童福祉審議会において再登録の可否について審査をし、その意見を聴いた上で判断するという仕組みをつくってはどうかという御提案でございます。

(4) といったしまして、わいせつ行為により保育士の登録を取り消された者の情報を把握する仕組みの創設でございます。わいせつ行為は起きてしまっただけでは取り返しがつかないものでありますけれども、保育士資格を有していないにもかかわらず保育士として業務を行うことがないように万全を期する観点から、今般成立した教員に関する議員立法の仕組みと同様に、国においてわいせつ行為により保育士の登録を取り消された者の情報が登録されたデータベースを整備するなど、わいせつ行為を行った保育士の情報を、保育士を雇用する者、任用する者が把握できるような仕組み、こうしたものを構築することとしてはどうかという御提案でございます。情報を把握する者の範囲、それからデータベースの利用目的の制限の在り方につきましては、教員の取扱いや個人情報保護の観点、こういったものから、慎重に検討するということを書いてございます。

また、データベースの構築に当たりましては、教員は従来免許の取上げ時に、その旨、それからわいせつ行為を含めた取消しの事由、こうしたものを官報に公告してございますけれども、保育士に関しましては官報に公告するという仕組みはございませんので、こう

いったことも踏まえつつ検討していくということでもあります。

今回提案させていただいたのは、主に教員の制度的な対応といたしまして、それに倣っていくというところでもありますけれども、再犯防止といったところがメインになっております。当然、未然防止という観点でも取組を進めていくということが必要でありまして、例えば「生命(いのち)の安全教育」といったものがございまして、この中で、児童が被害者にならないように教えていく取組、こうしたものも行っているところでもあります。こうしたものも含めまして、今回記載しておりませんが、未然防止というところもしっかり対応していきたいと考えてございます。

34ページ以降につきましては、参考資料でございます。犯罪を犯した保育士に対する登録の取消しの流れというところが34ページでございます。

35ページにつきましては、教員の議員立法の概要でございます。こうした中で、データベースの整備ですとか再免許の特例というところでこういった規定がございまして、こういったところに倣っていくということを考えていきたいと思っております。

36ページにつきましては、これまでの政府決定文書ですとか、あるいは厚生労働大臣の発言ですとかいうところを掲載しております。いずれも、教員に倣うような形でしっかりと同様な対応をしていくというところをこれまでも表明してきているところでもあります。

37ページにつきましては、先ほど申し上げた議員立法の附帯決議でございます。衆と参とございますけれども、基本的には同じような指摘をいただいております、保育士につきましても同様の取組をするというところ。それから、二のところでもありますけれども、児童生徒等に性的な被害を与えたものに係る照会制度というところで、イギリスで採用されているDBS制度、こうしたものも、教育職員等のみならず児童生徒等と日常的に接する職種や役割に就く場合につきましては、採用する者が公的機関に照会することなどによりまして性犯罪の前科等がないことの証明を求める仕組み、こうしたものの検討につきましても立法府のほうから求められているところがございます、現在検討中というところでもあります。

38ページ、39ページ、40ページにつきましては、わいせつ行為により登録が取り消された保育士に関する調査を行っております。平成15年から令和2年までというところで、17年間程度でありますけれども、わいせつ行為により保育士登録を取り消された者は64名ということでございました。トータルとしての数は必ずしも多いとは言えないのかもしれませんが、登録を取り消された全体で見ると127名分の64というところで、割合は非常に高くなっているというところ、そもそも1人もあつてはならないというところでもありますので、対策が必要であると考えております。

39ページを御覧ください。例えば児童の属性によるわいせつ行為等が行われた場所でもありますけれども、下のグラフでありますけれども、従事先施設の就学前児童というところで、保育所というところが15名ということになっております。

40ページでございます。再登録の件数はどれくらいあるのかというところでもありますけ

れども、平成30年4月から令和2年10月末までの間、再登録申請があった件数でありますけれども、4件になっております。このうち、わいせつ行為により登録取消し処分を行った者からの再登録の申請件数というものは1件であったというところであります。

41ページ目以降につきましては主に文部科学省の取組ということでありまして、教員免許法の参照条文を41ページにつけております。

42ページ、43ページですが、教員につきましては先ほど申し上げましたとおり、法律の仕組みとして免許取上げですとか失効した場合につきましては官報に掲載するということでありまして、こうしたものを活用して官報情報検索ツールというものを構築しているところでありまして、その制度の御紹介でございます。

44ページにつきましても、参照条文ということでもありますので御参考であります。

長くなりましたが、事務局からは以上でございます。

○倉石座長 ありがとうございます。

今回の論点に関して、事務局から対応策を提示していただいたところです。今回も、必ずしも対応策に沿う形でなくても結構ですので、全体に関して広く御意見をいただければと存じます。

今回も皆様を順番で指名することはせずにフリーディスカッションで進めさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。ほかの委員の意見も踏まえて発言される機会も確保したいと考えておりますので、いつも大変恐縮ですが、お一人2回程度で、1回当たり3分程度ということで、大変申し訳ないんですけれども、めどということですので、御意見をいただければ、御発言いただければと存じます。

それでは、御発言のある方から順次挙手いただきまして、私のほうから指名させていただきます。御発言よろしくお願いいたします。

では、森田構成員、その後、石井先生もお手を挙げていただいていますね。

では、森田先生のほうからよろしくお願いいたします。

○森田構成員 おはようございます。森田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、資料も出させていただきますが（資料2、16ページ）、前回第5回において、保育の日ということを御提案させていただきました。全国保育士会もこのような形で、保育士等の専門性、保育内容の社会的な発信について、11月29日の、保育士資格が国家資格となった日の前後1週間程度、ポスターでPRさせていただきます。まずこの御報告をさせていただきます。魅力発信については、10ページにあるように、我々が行っている保育というもの、また子育てというものを広く知っていただくことも大変貴重で重要なことかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

また、保育士の人材確保・定着支援について、4ページ等にありますが人口減少地域では人材確保が困難というところですが、保育の提供に、成り手をいかに確保していくかということは大変大きな課題です。しかし、子育て経験者と保育士ではそもそも役割や専門性

が違うというところ、そうした保育士の専門性ということについては十二分に御検討いただきたいと思います。

最後に1点、以前にもお話ししたかと思うのですが、人口減少地域等については、法人間連携・法人内連携に加え、特に公立の施設等については、教員の赴任のかたちも参考になるのではないかと思います。教員の異動等は教育委員会が所管し、離島の学校へ2年間赴任するとかのように、そこに住んでいる職員ではなく、外部の職員が2年間そこに赴任するという形式は、連携ということから捉えれば、保育においても可能ではないかと思っています。

時間がなくなりましたので、取りあえず一旦終えたいと思います。よろしく願いいたします。

○倉石座長 森田先生、御協力いただきありがとうございます。

子育て経験者の部分については、専門性の担保ということで十分に留意いただきたいということ、それから法人内連携について、派遣の可能性ということの御意見をいただきました。ありがとうございました。

それでは、続いて石井先生。

○石井構成員 よろしく願いします。私は、評価のことについてちょっと発言させていただきます。

自己評価ガイドラインの改定後の周知と現場での活用というのはまだ道半ばなのかなと考えています。厚労省では、ガイドライン周知の研修、昨年度末から数回実施されましたが、具体的に園でどう活用、応用するかという方法論に関する研修まではいっておらず、それが今後必要かなと考えています。現段階では研修の機会とかコンテンツも少なく、一部内容については厚労省の主任クラスの研修には入ってきていますし、全国保育士会の冊子などにも特集はされているかと思いますが、それにとどまっているというところかと思っています。チェックリストはやっている、だけど自己評価ガイドライン自体や本来の目的は知らないという保育士も少なくなく、また人事考課とか保護者アンケートをこれに当てている園も、これは他者評価なので誤解なんですけれども、そういう園もあります。一部、横浜市など公表を義務づけているという自治体もあります。

この自己評価、特に公表が難しく、数値の羅列だけでは多分保護者には全く伝わらないものだと思っています。厚労省の研修で事例を集めてお示したという経緯があったんですけれども、公表の方法ですとか、実は自己評価と園内研修との相性がすごくいいので、こういう園内研修や公開研究等との関連、そしてガイドラインとかハンドブックにも記載されているように、外部講師などとの連携も重要かなと思います。子供中心にという自己評価本来の目的、具体的方法が伝わるといいんじゃないかなと思います。業務負担が増えるように感じられているような現場もあるので、推進のため、業務のスリム化みたいなどころも必要かと思っています。

ちなみに、千葉県東金市では令和2年度に自治体の研修をやって、そして園内研修と絡

めた公表をホームページ上にしております。

第三者評価については、評価をやれば質が向上するというところではないというところでは、第三者評価の最大の欠点は、外部からの評価は行うけれども、基本的にコンサルティングは行わないというところかなと思います。また、費用も高いので、具体的に費用対効果に疑問符がつくことがあります。東京と横浜ぐらい関東内では義務づけられていますけれども、義務づけられなければ進みが鈍いというところかなと思います。なので、これも、自己評価は第三者評価の前段で行われるので、結果をどう質の向上に生かすかというのが双方の今の課題なのではないかなと思います。

以上でございます。

○倉石座長 自己評価と第三者評価について結果の公表、それからそれをどのように反映させていくかということですね。そこに行き着くまでの課題についても、研修等も含めて御提案いただいた、御意見をいただいたということです。ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。順次お願いいたします。

では、高谷構成員、お願いいたします。

○高谷構成員 失礼いたします。

まず、人材確保についてです。施設側としては、これは言わざるを得ないのですが、人材確保、非常に我々も困っておりまして、処遇面もかなり改善はしていただいているところなんですけれども、まだまだ女性労働者の平均に近づいているということであって、子供の命を守るという責任とか、資格職であるという専門性に応じた処遇が実現されているのかといえば、まだまだ胸張って学生にお話しできるような段階ではないということで、まず何よりも、人材確保という面では、職責に応じた処遇の実現ということをお願いしたいと思っております。

それから、4ページの下段にその件、処遇改善が書かれておりますけれども、できましたら一番上に書いていただきたいような項目であるのかなと思っております。

それから、2つ目の就業者への定着支援については、特に短大卒のすぐの保育者、4大卒の大学生が就職する頃までと同じ2年程度の、とりわけ保護者支援等の実践面での集中研修期間を設けることができないのかなと。これは各施設ではやっているんですが、例えば制度的に保障していただくことができないのかなということです。20歳そこそこでなかなか社会経験がない中で、短大の先生方もおっしゃっています、そこまではなかなか2年では手が回らないということで、いきなりの保護者対応とか人間関係に苦しむ場合も多々あるように聞いています。園によっては、就職後いきなり最前線のクラスで1人担任、重圧から2、3か月で退職してしまうという保育士が現れると聞いております。このようなケースがトラウマとなって、二度と保育の世界に戻ってきてくれません。できるだけ退職しない、させない環境をつくる必要があるということで、今、保育周辺業務について、いろいろな保育士資格を持たない方に行っていただける制度もできております。大変効果が出ております。そのような方は募集をかけるとすぐに集まります。これの拡大をお願いし

たい。また、ICTの活用も同じです。

ただ、これらが自治体によってはなかなか負担によって採択していただけないということもありますので、例えば保育士の就業支援の貸付事業のこちらの資金なんかは、人材確保関連で財源を利用することができないのかなと思ったりしています。どこかで人材難の負の連鎖を切らないといけないと思います。

それからもう一つ、派遣保育士の問題があると思うんです。学生の中には、金銭的メリットでありますとか面接等の煩雑さを避けたいとの理由で、業者を経由して就職される方もいると聞いています。法制的な難しさも非常にあると思うんですが、子供のための資金の使われ方としてはベターではないのかなと思います。また、子供の発達に必要な職について派遣という形態がなじむのかどうか、非常に疑問を持っております。紹介手数料が払えない施設は活用できませんので、こういう点でも、新設園の増大と併せて、都市部への保育士の偏在問題の一つの原因となっているのではないかと考えています。

取りあえず1回目は以上です。お願いします。

○倉石座長 高谷委員、ありがとうございました。短大卒の方の研修等ということも御意見として新しくいただいたということでございます。あとは、保育周辺制度のことですね。このあたりの活用はどんなふうに行っていけるかという御意見もいただきました。ありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。よろしく願いいたします。

では、坂崎構成員。その後、星構成員さんお願いします。

では、坂崎委員。

○坂崎構成員 おはようございます。坂崎です。今日資料を出しておりますので、資料に沿って一応話をしていきたいと思えます。

4 ページの対応案①の保育士の人材確保・定着支援について、②の就業者への支援、「特に人口減少地域等では、」の記述については最重要課題だと思っております。③の離職者の再就職支援の保育士の処遇改善は早期に実現する必要があると思えますし、保育士確保の検討も、待機児童解消の都市部から人口減少地域へ転換する必要があるということは、これらばかりではなくて前々から述べているとおりでございます。こういうことを踏まえた人口減少地域における論点として少し書いております。

給与・働き方・多職種の参加というのは、現行の人口減少地域の厳しいところでは、避けて通れないんじゃないかと、もうそうしないと園の運営ができないということになります。例えば、青森県で7つの保育士養成校がありますけれども、2年前の県外への就職率は75%を超えています。8割近くです。そうすると、当然のことながら、給与も働き方も非常に厳しいところがあるということになります。結果的には多職種が参加しないことには運営ができないということにもなっていくんだと思えます。そういうことなので、この3点についてはどうしようもならないなど。どうしようもならないというのは、不可避だと考えているということです。

その他、そういうことは当然のことながら、園児数の減少によって保育士等の減少に伴う休暇取得の困難さみたいなことになっていきますので、こういう問題の積み重ねが結局地方の保育士等の定着につながっていない。給与も含めてなんですけれども、そういうことだと思います。給与面の保障とともに、保育士及びこれらの地域の保育所等の確保のための仕組みをお願いしたいということになります。

そういう意味では、多職種ということをどういうふうに考えていくのか。先ほど森田先生が話していることはそのとおりでありまして、保育士をきちんと配置するということは当然なんですけれども、それも含めて多職種をどうしていくのか、こういう定義づけというのが必要だと思います。障害児対応やこども食堂みたいなことも話をしてきましたので、そういうことの導入や協同も視野に入れるべきではないかと思います。

12ページ以降にあります対応案②の資質向上でございます。オンラインの研修は、現実的には無理やり始まってしまったんですが、私はとてもよかったと思います。私の施設が青森市まで3時間かかります。例えばキャリアアップの研修を始めとしたほとんどの研修が朝の8時とか、9時とかから始まります。何もしなくても、2泊3日とか3泊4日にしないとキャリアアップの研修を受けさせることができません。そういうことを考えると、旅費的なことばかりではなくて、オンラインは非常に助かることもたくさんあります。ただし、限界もたくさんあるので、それはそれで考えるべきだと思いますが、ノンコンタクトタイムの確保とか保育士同士で共有する機会の確保と書いていますけれども、これらがとても重要だということを考えれば考えるほど、定数の見直しや働き方の見直しを考えるべきではないかと思います。

書いていませんけれども、例えば保育の開所時間が11時間ですが、一方で法律上、保育時間は原則8時間とするということを理解している地域や保護者はありますでしょうか。つまるところは、今のような仕組みになると、8時間使うのではなくて11時間使うんだ、週66時間使うのだということを前提に保護者が保育を考えている。例えば子供の育ちとか働き方とか、そういうことではないところで全てが行われている。今後の子供たちを手厚く育てる、逆に言うと、例えばゼロ、1を預かるときには働き方そのものを6時間にするとかにしていかないと、そういう保育時間に合っていないのではないかと思います。

短大での地域子育て支援の重要性、私、たまたまそういうときに関わってましたので、なかなか難しいなと思っています。どういう仕組みにするのかは、先生方にお任せします。

評価のことについて、施設類型によって幼児教育の評価に違いがあることはいいと思います。しかしながら、例えば施設関係者評価、公開保育等の門戸を保育所にも開くべきではないかと思います。質の向上の一翼を担っていることを考えていくと、そういう施設関係者評価や公開保育でも質の向上をきちんと図られているので、それが保育所に入っていないというのはどうかと思います。

すみません、長くなってしましますが、もう少しです。「核施設」と次に書いているんですけれども、「核」ではなくて「各」です。

指針、要領の一本化、そろそろもう一度検討していただきたいなと思いますし、保育教諭というものができてから、それらのことについての話し合いがされていません。特に保育者の給与面とか公定価格に係る保育教諭等の給与体系については検討する時期に来ているのではないかと思います。現行の公定価格上の保育士のことにつきましてそこに書いています。それらのことが随分古いこと、例えば福祉職俸給表でも平成12年ですし、保育士が評価されている、保育教諭ができているのだから、それらの給与体系の在り方も検討する時期に来ているのではないかと思います。

最後でございますけれども、30ページからのいわゆる保育士登録制度の厳格化につきましては、非常にそのとおりだと思っています。問題は、教職員や保育士以外の職種や関係者の範囲をどうするのかとか、複数資格のある場合どうするのかとか、そういうこともそうですし、何よりも被害者である子供のケアをどうしていくのかということと一緒に考える必要があると思います。厳密に進めるべきだと思います。

前回最後にお話ししました療育支援のこと、またキャリアアップ研修、障害や子育てに関する国レベルの研修のことについては、前述しましたので割愛したいと思います。

ざっくりした表現ですが、文章に起こしましたのでよろしく願いいたします。

以上です。

○倉石座長 幅広い御意見をいただきまして、ありがとうございました。

それでは、星構成員、お願いいたします。

○星構成員 それでは、保育士の確保について意見を言わせていただきます。

人口の減少地域に当たります本町におきましても、奨学金の貸付けでありますとか奨学金の返還補助等の支援を行っております。町内への就職者に対しては優遇措置も行ってありますけれども、保育士の確保にはなかなかつながっていないのが現実であります。地元の高校や町内の高校生の保育士養成校への進学は毎年一定程度あるわけでありますけれども、地元保育所での実習受入れ等も毎年すすんで受入れをしておりますけれども、就職になりますと、都市部保育所への就職を選択する生徒が多いのが現実であります。これにつきましては、保育士不足の影響で都市部での募集がたくさんあること、また都会での生活への憧れ等々、様々な要因があると思いますけれども、保育士を目指して都市部に進学した生徒が地元に戻り、保育士として就職できる受入れ側の環境整備はもとより、まず都市部での保育士の定着確保が人口減少地域における保育士の流れ、あるいは確保につながるのではないかと考えております。

特に公立の保育所におきましては、保育料の無償化や一般財源化によりまして保育所の運営費が交付税算定となりまして、保育所に対する国の支援が、その規模がはっきり見えてこない現状があります。自治体としましては、財政的な余裕がなく、保育士不足の中におきましても、正職員としての正規雇用を抑制する傾向があるのも現実であります。子育て支援メニューの拡大は現場への相当の負担となっていることは明白であることから、保育業務における基本的な部分への支援を盤石にした中で、特別保育等に対する交付金等の

見える部分での保育士の確保が進められるような支援策が必要ではないかと考えております。

保育所の現場は、子育て支援制度の充実に比例いたしまして、業務も増大しているのが現実であります。基本となる保育以外に、事務作業でありますとか行事の準備など多岐にわたっております。保育中は当然その業務に当たることができないことから、時間外での作業となることも恒常化しております。さらに、保育士に対する要求が多様化している保護者等への対応など、体力・精神的にもかなり負担が増大しているものと考えております。単に子供が好きだから保育士を目指すという学生さんにとって、理想と現実のギャップが大きい現実があるのではないかと考えております。ギャップを埋めるためには、基本的な保育における職場内での人間的なゆとりが必要であると考えております。

前回も言わせていただきましたけれども、人口減少地域におきましては、児童数減による空き教室や余剰保育士等の保育所の資源、機能を活用した新たな施策を進めることも必要ではありますが、それ以前に、保育士がゆとりを持って子供たちの保育ができるような基本的な保育機能の充実に向けた施策、支援の検討が必要ではないかと考えております。

後退的な意見ばかりになってしまいましたが、人口減少の自治体の保育現場の実態としてお聞きいただきたいと思っております。

以上です。

○倉石座長 ありがとうございます。

どうしても都市部のほうに就職が流れていくところについて、都市部との関係についてもどのようにしていくかという整理が必要であるということ、それから業務過重に対するゆとりを持った業務をどのように展開させていくかということも重要であるというような御意見をいただきました。ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

では、古賀委員、お願いします。その後、堀先生で、開先生、3番目になりますが、御容赦ください。

では、古賀委員、お願いいたします。

○古賀構成員 京都教育大学の古賀です。ちょっとポイントが多くて恐縮なんですけれども、よろしくお願いします。

1点目、保育士の確保と資質向上について、順番にいきたいと思いますが、まずは保育補助者の在り方についてです。

保育士以外も含めて地域での保育の提供を支えていく仕組みの構築といったときに、最低限度の質の確保とそこからの向上のシステムをしっかりと構築してから実施する体制を整えるべきと考えます。できる限り保育士の確保をしていくことは前提であって、保育補助者と保育士は必要員数や職務内容を明確に分けるべきであることは言うまでもありません。日本においては、児童福祉法第24条に保育の実施義務が定められており、保育を必要とす

る児童がいた場合には、保育士がいない小規模自治体においても保育の実施が求められます。そういったことを考えると、保育士がいない小規模自治体においても保育の実施がある。そのことを、この先の時代を見据えた制度設計を考えていかななくてはならないというわけです。

中国では、保育補助者と保育者とでは異なる職務内容が法律で定められています。保育補助者であっても認定によって資格が付与され、初級、中級、上級と等級があります。ほかにもノルウェーなど、アシスタントと保育者の組合せで、二重構造で保育を行っている国はありますけれども、当然、それぞれ担当できる子供の人数も異なります。そういった保育士と保育補助者の組合せによる保育に関する制度設計をどうするのか、調査研究に基づいた議論が必要であって、またこれについては、自己評価、関係者評価のうち、実施義務と評価結果の公表とをセットで考えるべきではないかと考えています。

それから、2点目は研修機会の確保についてです。

これは、研修時間の保障についてはずっと議論されてきているところですが、いまだ制度化していないという大きな課題です。ノンコンタクトタイムだけではなかなか難しいところがあって、休憩室の整備やICT化ということも今回資料に出てきていますけれども、研修室の確保も併せて、また園内のWi-Fi環境がないので、家に帰ってから研修を受けますという保育士さんの声もたくさんあります。そういった現実もあるので、早急に改善策、具体的な改善をお願いしたいと思います。

3点目です。研修時間保障と潜在保育士再就職支援の関係についてです。

保育士が資質向上のためにキャリアアップ研修等に出たくても、その時間保育を担当する保育士がいなければ研修に出すことができないという状況にあります。結局、人材不足の園では資質向上どころではないという悪循環があります。つまり、研修参加のための代替要員が必要で、そのための費用支援とともに、人材確保が可能となる人材ネットワークが必要です。そこに潜在保育士の再就職支援を絡めることができないかと考えています。具体的には、研修受講に関わる代替保育士サポートネットワークのようなものに潜在保育士に登録してもらって、自分の働き方を探しつつ、保育の魅力や楽しさを感じてもらえるようにできないかと思っています。短時間の勤務をいろいろな園で経験する中で、職務復帰の不安軽減とともに、自分に合った保育所を選ぶということも可能になるのではないかと思います。

4点目です。就業者の定着支援について。

処遇改善は引き続き財源確保を行いつつ実現していただきたいわけですが、特にこの問題は女性の平均給与と比較して考えられることが多いようですが、国税庁ホームページにもありますように、そもそも女性の平均給与は男性の平均給与の半分しかないという衝撃的な数字なわけです。学生のとときに一生懸命勉強して、希望した保育士で就職をして、やりがいを感じて仕事が面白くなってきたというときに結婚することになって辞めざるを得ない。先生、ごめんなさいと言われるつらい思いをたくさんしてきました。保育士

自身の子育てと、家計を支えられるだけの収入がないような給与レベルでは、優秀な人材ほど流出するのは当然であって、格段の改善を実現しなくてはならないと考えます。幼児教育の重要性がこれだけ明らかになっているにもかかわらず、小学校教員との給与の差は歴然としています。日本全体の給与に見られる男女格差の上に職業格差が重複しており、保育士の社会的な評価が上がらない、優秀な人材が集まりにくいという構造になっています。この問題の解決なくして定着支援など成り立たないと思います。

5点目です。保育の質については、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会でも申し上げてきましたけれども、最低限の質の確保に関わる制度設計と質向上に関わるシステムの両方を考えていかななくてはなりません。その際、監査との組合せで対話的なカンファレンスを行っていくことで効果を上げていくことが考えられます。

また、学校教育に関わっては社会に開かれた教育課程ということが言われていますけれども、保育所においても社会的な存在価値や保育の意義の共有が必要です。保護者や地域の関係者に実施してもらう関係者評価の実施への展開が重要です。自己評価及び関係者評価の義務づけと結果の公表によって説明責任を果たしつつ、義務的に行うのではなく、そういった仕組みを活用して、子供を中心に対話的に保育内容の改善、質向上への取組を行っていくことが重要だと考えます。評価というのは、日本ではどうしてもする・される、見る・見られる関係と捉えられがちですが、そうではなく、子供と保育をもっと楽しく充実したものにする。厚生労働省の資料にもありますけれども、そういったために様々な人に保育を開き、対話し、創造していく取組として広げていくことが重要です。

6点目、第三者評価についてですけれども、第三者評価が広がっていかないことについては、保育現場がそのよさを実感できていないことに大きな課題があるのではないかと考えます。養成校が数多くある都市部はさておき、地方においては保育を評価できる人材が不足していて、今日初めて保育を見ますという評価者が来られた園もあります。保育の評価というのは、乳幼児の発達と集団保育という特性を理解した上で、継続的・文化的実践として保育実践を見る力量が評価者に求められる複雑で専門性の高い営みですので、他の福祉サービスを専門とする人が保育所保育の評価を行うことは容易ではありません。また、ふだんの保育に関わる業務だけでも大変なのに、大量の書類作成、マニュアル整備が求められ、負担が重いという指摘もあります。よさが感じられない評価をわざわざ受けて、納得のいかない評価結果を公表される可能性があるというものを受審しようとはなかなか思いません。

ニュージーランドでは、訪問、観察、評価の結果をまとめたら一旦保育者に提示し、その後、保育者から修正要求を出すことができる対話的なプロセスがあります。継続的な保育実践プロセスにおいて一人一人の特性に応じて内容を半日程度で適正に評価するには、相当な評価者の技量が必要です。また、その評価が果たして適正なものと言えるのかということに対話していくプロセスを用意することで、保育者側の保育を捉え語る力量も向上していくことが望ましいと考えます。つまり、第三者が診断するような評価から、第

三者の客観的評価を起点として対話し、質向上を目指すシステムへの改善が求められると考えます。

7点目、保育士のほかの資格との関係について。本日、24ページのところです。

この検討会において医療的ケア児の保育等も扱っています。保育士の活躍している保育所以外の現場として、病児保育や院内保育、医療的ケア児の保育施設など、看護との境界領域についても扱ってほしいと思います。

また、保育所保育士に求められる専門性については、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会での調査研究や報告書にも既に取りまとめであるものがありますので、ぜひその点についても見ていただきたいと思います。協同性や集団を育てるという側面、家庭養育との連携、子供の育ちと学びを小学校との間で接続させていくこと、複数担任の連携やフリー保育者と担任の連携など、チーム保育の側面もあります。ここでの議論は重要ですので、しっかりと検討を行う必要があると思います。

すみません、8点目ですが、これで最後にします。保育ソーシャルワークと養成課程の在り方です。

保育ソーシャルワークに関する内容を養成課程においても充実させてほしいという要望があるようですが、多くの私立大学、保育士養成校の現実としては、大学の受験が既に機能してなくて、全入状態となっています。例えば、「遊」という漢字も書けない学生に漢字や文章を書く添削指導をして、やっと実習日誌の練習というような状況があります。5W1Hで実習日誌は書き始めるんだよと言っても、5W1Hとは何かと聞き返されるような状況があります。そこから子供と遊び、保育を学ぶというのが現実で、子育て支援が必要な保護者の状況を理解したり、虐待ケアと専門職の連携とか、まして医療的ケアとか発展的な内容を体験と学びが足りない状態にある学生に詰め込んだところで、実質的に効果が期待できません。人間の発達に一定の道筋と時間的な経過があるように、保育者の発達にも道筋と時間が必要です。養成課程と現職教育、初任の段階、ミドルの段階、熟練段階という時間と成熟の関連での整理と、医療、地域福祉、家庭支援、学校教育といった専門領域による整理があって、それらが保育所保育士という基礎資格に積み上げられる上級資格と専門資格というキャリアアップの検討を行うべきです。

今、保育所保育士と申し上げましたが、最初の検討会で発言しましたとおり、保育所保育士と施設保育士では求められる専門性が異なる部分があるからです。そのことは、本日の資料24ページの右下に、ソーシャルワークに関わる専門職である社会福祉士や精神保健福祉士について、保育所以外の施設等での実務経験が考慮されるという一文があることから分かります。この2つの専門性は、もちろん共通点はありますが、異なるのだという前提に立って養成課程の整理・統合を行うことが重要です。保育所保育士と施設保育士を分けることで、小学校就学前の乳幼児の育ちと学びに関わる資格免許の統合と養成課程の統合が見えてきます。今の資格制度の設計のままでは、保育士養成課程は、大学入試以前の学力問題を抱える学生に対応しつつ、どんどんとファットな養成課程が求められ、効果

を生み出せない状況に陥ると危惧します。

一方で、保育所保育士と幼稚園教諭免許の統合が可能になれば、教職大学院でのリカレント教育も現実味を帯びてきます。新たな科目、新たな研修を次々増やすのではなく、今あるものを有効に活用しながら、専門職の学びの質保証を持続可能なシステムに組み込んでいく必要があると考えます。

すみません、長くなりました。以上です。

○倉石座長 多方面にわたりますので、時間が長くなってしまいます。恐縮でございます。ありがとうございました。

では、堀先生、お願いいたします。

○堀構成員 堀でございます。

今、古賀先生から大事な論点も含めて多くのお話がありまして、私も賛同するところが多くありました。今回の先生方の御発言もそうですけれども、今回の検討会の議論は今回の検討会の軸になる部分だと思いますので、恐らくこれまでの議論をまとめる形の総論的な内容になり、私もいろいろ考えるところが多くあったんですけれども、皆さんからの意見に重なる部分も多かったので、私からは、保育者の定着支援というところでの意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、これまでの議論の中でありましたし、今日の資料にもありましたけれども、保育事業者への巡回支援事業、なぜそれが議論されていたかといいますと、保育者は感情労働とも言われているように、精神面のケア、今様々な業務も求められている背景がありますけれども、多種多様な業務をこなさなくてはならないというところに、感情労働も含めて、また対象となるお子様や、そして保護者という非常にデリケートな対象ということがあるので、そうした意味でも精神面のケアということが大切だと考えます。

離職の理由にもつながっているところがあるんですが、それは若手保育士だけでなく、私も幾つかの自治体に関わっていますけれども、園長先生も非常に悩みを抱えておられる。こうしたときに、この支援事業があることで先生方の悩みをお互いにシェアし合えるということがあって、自治体によってこの実施の在り方というのは異なることになるかと思えますけれども、そうした事業などを拡充することによって保育士の業務の支援を進めていくことが大切だと考えています。今、各自治体によってやり方が異なりますので、これから予算なども拡充されていくということですので、ある程度のモデル事業を一つの型といたしまして、従来指導という形で進められていた部分もあるんですけれども、そうではなく、お互いに対話し創造していくというお話、先ほど古賀先生からもありましたけれども、そういう双方向的な取組ということが、第三者評価も施設面だけのチェックではなく、互いに創造していく取組ということが大切なのではないかということで、こうした事業の拡大というのは私は賛成いたします。

また併せてですけれども、2点目としまして、前回も申し上げましたけれども、分野ごとの専門家、保育士の中の専門家ということを検討し始めてもよいのではないかと考えて

います。現在求められている保育業務や専門分野の全てを一人の保育専門家が網羅することは困難で、例えば各専門分野の深化を目指すということもあるのではないかと。例えば養成課程の段階で、実は既に保育士課程は多種多様な、幼稚園教諭の免許の資格、一種、二種の免許のボリュームに合わせてみても、多種多様な学びを学生は修めている。先ほど、そもそも学ぶ学生の水準というお話もありましたけれども、非常に広いということは言えるわけなので、この部分をよりカリキュラムの充実という点で、さらにこの分野は基本的な内容になるのかということを検討するときに来ているのではないかと思います。ただ、養成課程だけで専門性の深化を求めるのは非常に難しく、今、短期大学と学部がありますので、時期に応じた、キャリアアップも含めて、5年目、10年目といった働き続けられる見通しを持った専門家の深化ということで、例えばキャリアアップ研修もそうですが、5年目あたりの先生方も含めて、例えば資格取得ができるような補助、そうしたことも考えられるのではないかと、そうやって各分野の専門家を目指すということも考えられるのではないかと考えています。

最後に、保育業務の簡略化、これも前回申し上げたことですがけれども、ICT化の導入を進めるとともに、公定価格の算出など、今各保育園、例えば公立の園や株式会社系の非常に大きな組織はまた異なりますけれども、法人の園では、中小企業の社長さんのような形で、園長先生が全ての事務的なことを、もちろん事務の方もいらっしゃいますけれども、担っていることがあります。非常に見ていますと複雑化していますので、そのあたりをもっと簡略化する。簡素化するのではなく、簡略化して手続をシンプルにする。そしてまた、各自治体に保育のそうした事務的な専門家を、専門の方に突き返すのではなくてアドバイザー的な方を置いていただくということも保育士の業務改善という点では考えられるのではないかと考えております。

私からは以上です。

○倉石座長 特に巡回支援事業のことについて、メンタルサポートという御意見もいただきました。ありがとうございました。

では、お待たせいたしました。開先生、お願いいたします。

○開構成員 今日資料を出させていただいておりますので、資料2の11ページからを御覧いただきながらと思います。よろしくをお願いいたします。

今、第6回目の検討会となっております、提案を4つ、今日の議題にもきつとつながるかなと思ってお話をさせていただきます。

1点目ですけれども、地域で担う子ども・子育てに求められる機能、この全体と、地域の中で保育所の役割は何か。いろいろなものがある中で、保育所は何かということですね。これを整理して考えるということで、以前も出ていたかと思います。一体的に相談支援等を行う機能を有する機関がハブとなる、とてもいい考え方だなと思って聞いておりましたが、あの図の中に決定的に、この前もお話ししましたが、教育といったところが抜けていると思っています。福祉の中だけでは子ども・子育て機能は担えない。ここはぜひ位置づ

けていただきたいなということで、今日、保育士の資質ということのみになっているんですけども、保育士の養成課程と保育士の研修等での学びにそういったことをどんどん入れていこうということでは、保育士だけ、保育所だけでやれということなんです。小学校、中学校、高校の教員の養成課程に保育であるとか福祉の学習がないんです、全く。ですから保護者支援ができない。これは明らかです。そういったところにつきまして必修化をしていただきたいです。

なぜかという話なんですけれども、そうしないと話合いができません。幼保小接続等でもなぜこんなにかみ合わないか、こちらはとても大きな話だと思っております。家庭科等でも、将来の保護者の健全育成ということでぜひぜひやっていただきたいですし、もう一つは社会教育ですね。保護者以外、自分が子供をお持ちではない方が、子供の顔が見えないので、子供に対してどう関わればいいのか、どんどん興味、関心を失っていく。情報提供を義務化していこう、保育所・保育士の中でという話が出たと思うんですね。あの中で、森田構成員はすごく大事な資料を出していただいたなと思って、保育士会の取組はすごくいいと思ったんです。何かというと、乳幼児期の大切さであるとか、保育は何をしているのかというようなことを見える化していく、この情報提供をぜひ義務化していただきたいと思うんですね。どことつながればいいのかということもさることながら、そこが一番の大きな保育所・保育士の役割ではないでしょうかということになります。

2点目です。提案2ですね。転換期だからこそ優先順位をつけていただきたいということになります。待機児童対策で量的拡大をしまして、どんどん保育所、それ以外のものもできてきたわけなんですけれども、今まさに質的向上に転換していただきたいということになります。その質ということで、今の論議としては、地域におけるということですから、どんどん広がりを見せているわけなんですけど、全国の保育所がこれができるかというのは、皆様の御議論の中でももう出ていると思いますけれども、多分難しいところがあるかと思っております。まずは在園児の保育、子育て支援で手いっぱい、そしてそれがなかなかできない。今回のわいせつ、そして体罰、痛ましい事件、たくさん起きておりますよね。なぜかという話になるんですね。そこにまずメスが入っていない段階。評価の話も出ていますけれども、そこをまず改善しなくて地域のこともやりましようとなったら、そこはもっともって課題山積になるかと思っておりますので、ぜひ優先課題を考えていただきたい。できる園はぜひやっていただいてもいいかと思っております。これが2点目ということです。初めて質的向上に本腰で取り組める段階になっていくかと思っております。

そして3点目ですが、保育所の中で保育士とそれ以外の資格免許を持つ職員との専門性の違いを整理するというところで、今日厚生労働省でもおつくりいただいた、多資格、そして保育士が活躍する施設ということであったかと思っております。それが何かということをお話しさせていただきたいんですけども、12ページと13ページ、御覧いただいてよろしいでしょうか。

12ページと13ページに、保育士はなぜほかのところでも求められているかということ、

いろいろ考えまして、まず一つは、保育士はとても幅広い業務を担うということです。それが総合性ということです。12ページの①ということになりますね。この中では、書きましたが、乳幼児期の教育もすれば幼児期の教育もして、保育もして福祉もするという事なんですね。こんな専門家はいますか。いないですよ。私は、やれと言われてもなかなかこれは難しいと思っているんです。それぞれ御専門の方がいらっしゃるんですね。先ほど養成課程の話も出ておりました。安易に片手間にはできません。坂崎先生も含め、古賀先生も含め、すごくそうだなと思ってお聞きしておりました。小学校教員等は、働き方改革ということで、教育に専念しなさいというふうにされているんですが、なぜか置き去りにされる保育士という関係性ではないでしょうか。

これにつきまして、先ほども、多分ですが、皆様お勤めの都会の大学にはきっと優秀な方が行かれというようなお話があったかと思いますが、ギャップが大変あります。保育士を目指している学生の力量、そして現場で求められる力量、ここのギャップをどうしていくかということが一つあるかと思えます。ですから、保育士だけに資格、役割、求める内容が過大過ぎることが最大の根本原因で、保育士の成り手はどんどん少なくなっております。これははっきり申し上げておかないといけないかなと思っております。もし本当に専門性を、今回出ているようなものを求めるとすれば、2年制の短期大学、専門学校等での、例えば幼稚園教諭二種免許状などなどですね、これは大量採用が必要な時代であればとても必要だと思います、待機児童対策としては。ですが、古賀先生もおっしゃっておられました基礎の部分と上級・専門をどうしていくのか、ここを議論すべきときに来ているのかいないのかという点になります。

そこまでは難しいということでありましたら、必修領域にソーシャルワーク等のものを必ずやりなさい、これは養成校、全国対応できるかという難しい面があります。選択領域というものもあります、保育士養成課程の中で。この中で少し縛りをかけて、うちの養成校はここが強みで、ソーシャルワークに強みがあります、もしくは医療的ケア等に強みがありますというふうにさせていただくのであれば、地方の養成校でも対応可能な場合があるかとは思っております。

そして、実は今ソーシャルワーク等で求められているものは、本来であれば社会福祉、医療的ケアも看護師等ということかと思えますが、児童福祉に関わっていただけの方がもしかすると大変少ない状態ではないでしょうか。高齢者福祉、障害者福祉というのが中心となっております。児童福祉に関わっていただく方をぜひ増やしたいということで、そちらのほうの養成課程ですとかいうこともあるんですけども、本学の福祉の教員にも少しお伺いしていたのですが、例えばですけども、保育士は2年の実務経験を踏まえれば児童福祉司の任用資格というところにつなげることができるということがあるかと思えます。ですから、保育士以外でたくさん、これもあれもというふうになんか資格免許をつくっていくというよりは、現制度の中できちっと、本当は社会福祉士の方に児童福祉司ということでやっていただくというのも大変ありがたい話ではありますが、なかなか難しい状態が

現実問題あるかと思えます。保育士として経験をお積みになられまして、そして児童福祉司をプラスしていただくといったようなことでいくのであれば大変やりやすいのではないかと考えております。

そして13ページですが、結局、ほかの他職種のほうでもありますけれども、生活と遊びの専門家というのも核だと思えます、保育士というのは。幼稚園教諭であれば遊び、学びということかと思えますけれども、そこは重なりますが、生活ということはとても大事かと思っております。

そして3番、13ページの③なんですけれども、一緒になって子育てしてくれるパートナー、悩み考えてくれる身近な存在、これが核2となっております。子育て支援の中身はここだと思っているんですね。近所で相談に乗って一緒に考えてくれる存在がないからこそ、今すごく孤立をしたり大変になっている。もちろん保育士というのは、それを専門性、好き嫌い等で「あの人とは付き合わないわ」ではなくて、必要に応じて専門的にそういうことができるということですね。これが核ということかと思えますので、ここは外さないで、あとはプラスアルファでどう位置づけていくかということかと思えます。

そこで、提案の13ページの真ん中のほうですけれども、もう一つは、「児童の保護者に対する保育に関する指導」となっているんですね、児童福祉法では。そろそろ「支援」という言葉に変えてもよろしいのではないのでしょうか。ちょっと上意下達的なイメージがあるかと思えます。

もう一つは、私は何回かお伝えしておりますけれども、将来児童の保護者になることが見込まれる者に関しても、少し何か保育士、役割を担えないかと感じております。

それ以降は、基本的には参考ということで、厚生労働省様がおつくりいただきました保育所保育指針解説等で求められているところです。保育士に求められる知識、技術が幾つかあります。6点ほどありますが、①と②につきましては、子供に何を育てるかということそのものですね。一人一人、木ということ。どのように育てるかは、主体的・対話的で深い学びということで③と④、そして最後の⑤と⑥につきましてはつながりということで、全体、森を見るということで、こちらはちょっとソーシャルワーク的なことが入ってきているかと思えますけれども、私は、「気付く」とか「寄り添う」ということで、個々を見ていくということについては、保育士はじっくり丁寧にやってきたと思っております。大変そこは専門性があるかと思うんですが、次の「つなぐ」、そしてそこをいろいろ継続して見ていく。これを、先ほどでいけば、本当は社会福祉士等が専門性を持ってメインになっていかれるのでありましようが、もし保育士等に今後ということであれば、先ほどのお話で、児童福祉司といったようなところも視野に入れながらお考えいただくと大変ありがたいのかなと思っております。

最後、もしかするともう多分。

○倉石座長 すみません、簡潔にお願いします。

○開構成員 では、これで終わります。ありがとうございます。

○倉石座長 幅広く御意見をいただきまして、ありがとうございました。

坂本委員のほうからお願いいたします。

○坂本構成員 前回お休みさせていただいてしまいまして、ペーパーの提出で失礼いたしました。ひろば全協の坂本でございます。

先生方のお話を聞いていて、どれも納得感満載のものでございます。私のほうから数点提案させていただきたいと思います。

ICT活用に関してでございます。これまでの御発言の中でも、オンラインによる研修というお話がありました。7ページ目の資料で保育所等におけるICT化推進等事業【新規】というのが上がっておりますけれども、これは本当に急ピッチで進めていただきたいなと思っております。そして、今回のこの検討会の大きな目標である人口減少とか島嶼部に関する子育て、保育というところでは、限られた人員の先生方がたくさんの事業を抱えていかれることが当然ながら予測されております。そこで、ICTの活用ということを大胆に取り入れることが大きな推進力になるのではないかなと想像しております。

ただ、どちらの自治体さんもそうですし、法人保育園さんもそうですけれども、限られた人材の中でこれを進めていって、効果的に活用していくというのはとても難しいと思えます。提案として、小規模自治体さんや島嶼部の自治体さんが共通で使えるプラットフォームを国のほうで開発するとか、そういったものを用意するというような方向性を示してあげる必要があるんじゃないのかなと思います。

実は、私の運営しておりますNPOでは2003年からクラウドを活用しております。人事の管理からそれぞれの自己評価などもデジタルを使っております。そうすると、非常に事務の管理や評価の時間短縮になります。多種多様なものをデジタルでカバーしていく、ICTを活用していくとなると、専門家の協力がとても重要で、こういう現場を知ったICTの技術者が関わってくれないと、結局はなかなか使い勝手のいいものにならなくて、研修ばかり重ねるようなことも起こってしまいます。何か中央のほうで大胆な仕組み、プラットフォームをつくって、各自治体さんや現場の園の負担を軽減するような導入の仕方でも進めていただくと、日本の保育を支える、人口減少における一つのモデル的なものとして出来上がるのではないかと期待をしております。

今この事業の説明資料の中に書いてあるものとしては、既に現場は使いこなせるでしょうというような前提で補助基準が設定されていたりします。導入以前の様々なベンダーさんとのやり取りみたいなのが不可欠になってくると思いますので、そういった意味では、ICTを使いこなして業務負担を下げていくということと質を向上していく、それから多様な仕事をしなくてはいけない、多機能化していく上での有効な道具として、使えるものとしての道具立てを考えていただきたいなとちょっと思いました。

それから、保育士の資質の確保のところですか。イギリスなどでやられているデータベースなども意識して、教員と同じような形でわいせつ行為等の発生した事案に対して対応していくということですが、保護者にとってはここは物すごく気になっているところですか。

学校の教員と同じレベルのものをということなんですけれども、ぜひ文言として、児童生徒ということだけではなくて、乳幼児というような言葉も添えていただきたいなと資料を読んでいて思いました。教室で起こるわいせつ行為と、保育の現場で起こる、ケアの場で起こるわいせつ行為というのはかなり質が違うもののように感じております。ですので、刑罰に関しては共通でもいいかもしれませんが、保育の現場というものもしっかり意識されているということが保護者に伝わるような設計をしていただきたいと思いました。

それから、一つ提案なんですけれども、これに関しては各園で定期的な研修を義務づけるということをご希望したいと思っております。個人情報などは定期的に研修しましょうというようなことが言われていますけれども、2年に1回とか定期的に、必ずこの件に関しては子供の人権というところで研修を受けるようなものをセットで用意していただきたいと思っております。教員に比べると、保育士の入れ替わりというのは激しいというような印象を持っております。ですので、現場において安全を担保するという意味で、研修を義務づけるということもお願いしたいと思っております。

以上です。

○倉石座長 ありがとうございます。ICT活用については、もう少し専門家、技術家の活用も必要ではないか、そういう書きぶりもあっていいのではないかと御意見をいただきました。

お待たせしました。遠山構成員、お願いいたします。

○遠山構成員 遠山です。よろしくお願いいたします。

各先生方の貴重な御意見をいろいろいただきました。勉強させていただきました。ありがとうございます。

私のほうからは、資料の2ページに相模原市の保育人材確保・定着・育成事業、これはまだ課題もいろいろ含めてでございます、今やっている現状について御紹介させていただければと思っております。

まず、施設型給付費に加えまして、本市独自の処遇向上のための加算を月額2万1000円やっております。これは平成15年度からやっているんですけれども、全て相模原市の一般財源から出している、こういう状況です。実際のところ人材の奪い合いみたいな形のが現状首都圏でも起こっておりまして、隣の東京都に行けばもっとこの加算が高いよとか、あるいは同じ神奈川県内でも、川崎市のほうがもっと高い、あるいは横浜市がさらに高い、このようなことを聞いていまして、我々としてもなかなか苦しい中から算出しているんですけれども、ここについてはもっと出してほしいというような話もいただいているところでございます。

そもそもこの施設型給付費の中で、今回の選挙では自民党のほうで保育士の部分の処遇改善も、ということも言われておりましたけれども、資料の中にもありましたけれども、より処遇改善が図られるといいなと思っております。

それから、いわゆる保・保センターなんですけど、かながわ保育士・保育所支援センター

事業ということで、県と3つの政令市、それから中核市である横須賀市と共同運営で、平成26年の4月から始めています。始めたんですが、これは実際横浜にセンターがあるんですけども、相模原からだとなんて車で40分ぐらい距離があるということで、なかなか使いづらいんじゃないか、こういった御意見もいただきまして、相模原市内に保育士等就職支援コーディネーターを配置して、本市の就職支援センターというのがJRの橋本駅、京王線も通っているんですが、リニア中央新幹線の駅も今建設しているところなんですけど、この駅から歩いてすぐのところにある就職支援センターの中に保育士等の就職支援コーディネーターを配置して、相模原市内の保育施設に就職していただけるような支援も行っているところがございます。

それから、国の支援をいただきながら、保育士の宿舍借上げ支援事業であるとか、あるいは修学資金貸付事業なども行っております。ただ、この修学資金貸付事業も使い勝手があまりよろしくなくて、今予算的な縛りもあって、各校1人というような枠が現状ではある。それから、新規の方でも最初にこの資金が手元に入ってくるのが7月の下旬ぐらいというような状況もあって、果たしてこれが現状使いやすい制度になっているのかどうかというのはちょっと検討しなければいけないなと思っております。

それから、全ての教育・保育施設に勤務する職員を対象とした保育者ステップアップ研修を実施しております。神奈川県から指定を受けて、キャリアアップの研修もここで行っています。認可外も含めて全ての施設の職員を対象というのはなかなかないということを知っているところが相模原市の売りかなと思っております。私どももこの10月、先月以降ぐらい、コロナが大分収まってから各園を回って、今のところ30園ぐらい先月、今月ぐらいで回っているんですけども、その中で見えてきた課題としては、市の研修には参加をする。ただ、それを各園に持ち帰って、各園の中で広げていくというところがまだまだ十分ではないのではないか、というようなことを現場のほうからも伺いまして、なるほど、そうだなということで、その仕組みをどうしていくのかということが課題かと考えているところがございます。

それで、最後にしますけれども、昨年の保育の現場・職業の魅力向上検討会、私もメンバーに入れていただいていたのですが、その資料の中で、ちょっと古い資料になりますが、平成31年4月時点で保育士の登録者数は約160万人、しかしながら、平成30年10月時点では保育士として従事しているのは約57万人にすぎない。つまり、36%の方しか今現場で勤務していない。この潜在保育士の方々にどうやって現場に戻ってきていただくか、ここら辺を我々としては中心に、この潜在保育士をターゲットに今後進めていきたいなと思っております。

私からは以上でございます。

○倉石座長 貸付事業の使い勝手がもう一つよろしくないということもいただきましたし、一般財源のところ、そこでどういうふうに人材確保されているかということで、星構成員もおっしゃっていましたがけれども、都市部から先に埋めるのか、地方のほうで定着支援を

どのようにしていくのか、このあたりの両輪、なかなか課題があるということも改めて認識させていただきました。ありがとうございました。

それでは、森田構成員、お願いいたします。その後、古賀先生、お願いいたします。

○森田構成員

先ほど古賀先生もお話しされた内容、十分賛同させていただきたいと思います。ありがとうございます。私が言いたかったことも十二分に言っていただいたのかなと思っています。

そして、人材確保のところですが、大阪府は京都市の取り組みを参考にして、高校生が夏休みに5日間ほど実習をするという形で、保育士になれる「五日間の夢体験」という取り組みを行っています。今年度も800人ほど参加していただきました。養成校にアプローチするとしても、養成校に入学されている方は保育士になりたいと思って入学されている方です。その前の段階で少しアプローチができればということで取り組みを行っています。そうするとその時点で、奨学金のことであるとか資金の面でのご相談も、資料もお配りしながら対応することができ、養成校に入学する方も少しは増えてきているのかなと思います。養成校もしかりですが、それ以前の高校生、中学生に働きかけることが大事だと思っています。幼稚園、保育園の頃には、何になりたいかと聞くと保育士という職業がベストテンに入っていると思いますので、そうしたことを大切にしたい、夢を大切にしたいと思っています。

そして、ソーシャルワークにつきましては、養成校の過程の中ではなかなか難しいのではないかと私自身も思っています。卒業して就職してからしばらく経たないと、技術というのは難しいところがあり、こうした中で資格というか、大阪ではスマイルサポーターという資格を知事認定の資格としていただいています。そうした取り組みもご参考いただければと思います。

それと、わいせつ行為を行った保育士については、当然今以上の厳罰化をお願いしたいと思っています。子どもたち、障害児者もそうなんです、悪いことだと分からずに、遊んでもらっているんだという感覚の中でわいせつ行為をされ、大人になって、あれが悪かったんだ、あのときの遊んでもらっていたことがいけないことだったんだと後になってから気づくということが多々あるともお伺いしています。そうした中で、私はよく時限爆弾だと言うのですが、時限爆弾のようなものを抱えることのないように厳罰な処置をお願いしたいと思いますし、教員と同等、またはそれ以上の対応をお願いできればと思っています。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○倉石座長 ありがとうございました。

古賀先生、ちょっとお待ちいただけますか。ほかに今日御発言いただきたい方、もしいらっしゃったら挙手いただきたいんですけども。時間が来ているので、もし可能であれば10分か15分の延長を事務局にもお願いしたいと思っています。ほかにいらっしゃいますか。

大丈夫ですか。では、一応予定どおり終わるつもりで進めさせていただきます。

では、古賀先生、お願いいたします。

○古賀構成員 保育士の資質確保についてです。

雇用側における保育士証原本の取扱いとデータベースの活用についてです。

わいせつ行為等で保育士登録を取り消された場合に、保育士証の返還を厳格に求めるといふように書かれていますけれども、それと同時に、保育士を雇用する側でも、就職に必要な書類として保育士証原本を求めることを徹底していただきたいと思います。保育士証自体は返還しても、手元にコピーを取っておけば再就職できるということでは問題です。子供の人権を守るという観点から、就職時の保育士証原本提示の義務化は小規模保育等でも厳格化してほしいと思います。

さらには、登録を取り消された者の情報が登録されたデータベースの整備は重要だと思いますけれども、それを活用することについて雇用者側がしっかりと認識していないと意味がないと思います。認可外保育施設を含めて施設長研修に含めるなど、周知徹底とチェック機能の検討をお願いしたいと思います。

2点目です。教員と同等の扱いとすることについてです。

保育士登録禁止期間を教員と同様の3年間とすることの根拠は何でしょうか。再犯率や矯正教育の効果の検証などを行ってのことなのでしょう。そのことがちょっと気になっています。保育所はゼロ歳児という自分で自分を守ることができない圧倒的弱者がいる場所です。先生方のお話にもありましたけれども、そしてまた以前の検討会でも申し上げましたが、着替えはもちろん、おむつ替えが1日何度もあります。そこでは1対1のケアがなされます。教員より一層慎重な判断が求められるのではないかと考えます。

また、これまで保育所の自己評価については保育内容の自己評価が検討されてきましたけれども、こういった人権擁護の側面についても行うべきではないかと思っています。実際こういったことは外からは見えにくく、ましてや声を上げられない子供が相手です。保育士同士の何か変だなというような感覚と倫理観が頼りというようなことが現実としてあるかと思っています。こういった子供の人権を守ることに對して、先ほど研修の話がありましたが、非常に重要だと思います。そういったこととともに、高い意識を持ってお互いの保育を見合うということを基本的な内容として自己評価の内容に含めていただけるとよいのかなと思いました。

以上です。

○倉石座長 大事なところをありがとうございました。特に未満児さんに関しては倫理観、子供さん自身もまだ形成できていない方がたくさんいらっしゃるわけですので、そういう子供さんたちを守るという意味でも、教員と同等ではなく、もう一度独自に厳罰化について考える必要があるのではないかという御意見をいただきました。

森田委員さんと石井委員さん、お願いいたします。

○森田構成員 ごめんなさい、1点だけ言い忘れました。

資料1の12ページにあるノンコンタクトタイムと振り返りの保育士同士の場所についてです。改修等とありますが、保育所等の内部の部屋というのは、なかなか改修できるスペースがないのが現状です。職員室のようなものについては、できればすぐそばの、例えばアパートであるとかマンションであるとかの1室をお借りするような形での職員室の確保とか、ノンコンタクトタイムの確保というようなことをご検討いただければと思います。保育所の中でなく外にもつくれるような政策をお願いできればと思います。

すみません、言い忘れましたので。以上です。

○倉石座長 借上げのような形ですね。ありがとうございました。

では、石井先生、お願いいたします。

○石井構成員 すみません、私も1点だけ。

若手保育士や保育事業者等への巡回支援事業というのは、私もこの制度である自治体に園内研修に入っているところがあるんですけども、ここはほとんど外部の講師が参画する機会がなかった園にとっては、すごくいい、質の向上に資するようなチャンスなのかなと思っています。ですから、ここの拡大をすごく期待するとともに、若手のスキルアップみたいなところにちょっと寄っているところがあるんですけども、ベテランこそスキルアップが必要なこともありますので、担当の行政課の職員も参画しながら、人口減少地域で広げていけるような使い方ができるといいのかなと思いました。

あとは、ICT化に関してはどうも導入したらゴールみたいなイメージがあるんですけども、導入後、時間を生み出してどう質の向上に向けていくかという議論も忘れてはいけないと思います。

以上です。

○倉石座長 「等」とついていますので、若手だけに絞ってはいないと思うんですけども、御意見をいただいてありがとうございました。

ほかはよろしいでしょうか。

では、高谷委員さん、お願いいたします。

○高谷構成員 すみません、最後に。

先ほどの資格管理の件ですけれども、自治体でのデータベースのデジタルの共用化が、我々も見られればといいますか、採用時に登録番号を入れれば例えばはじかれるとか、そういうことがあれば原本確認は必要ないのかなと思いますし、現状は更新についてまだ文書でやり取りされているらしいので、早急にデジタル化、共有化をお願いしたいと思います。

以上です。

○倉石座長 自治体のデータベースとの共有を図るということですね。ありがとうございました。

ほかはよろしいでしょうか。

ありがとうございます。私の進行もまずかったのかもしれませんが、各委員の先生方か

らは貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。今回も幅が広いですので、非常に幅が広いところからの専門的な視点で御意見をいただきまして、本当にありがとうございました。またこれを事務局のほうで整理させていただくということになってまいります。

本日の論点を含めまして、9月以降、各論で様々な御意見をいただいております。これらの内容については、年末に向けて取りまとめを行っていくという計画を立てておりますので、御了解いただきたいと思います。

仮に今後御意見がございましたら、さらなる御意見につきましては事務局のほうに別途また御連絡いただければと思いますので、御協力よろしくお願いいたします。

それでは、そろそろ時間が参っておりますので、本日の議論は終了させていただきます。

最後に、次回の予定等について事務局のほうから御説明をお願いいたします。

○神森保育課長補佐 事務局でございます。

本日も闊達な御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

次回第7回につきましては11月下旬頃を予定しておりますけれども、正式には別途事務局より御連絡をさせていただきます。

先ほど倉石座長のほうからも御発言がございましたけれども、今回で各論について一通り議論いただきましたので、次回の会議につきましては取りまとめ案について御議論をいただく予定としてございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○倉石座長 どうもありがとうございました。

委員の先生方からも、取りまとめについての御意見をいただいております。今すぐ取り組むべきことと今後計画的に取り組むべきことというふうにも御意見をいただいておりますので、そのあたりもまた取りまとめのところで意識してまいりたいと思いますし、先生方のほうからもまた意見をいただきたいと思います。と思っております。

それでは、本日の検討会はこれで閉会とさせていただきます。貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。御出席いただきました皆さん、どうもありがとうございました。