

第2回 保育士等確保対策検討会	資料4-6
平成27年11月16日	

## 保育の担い手確保に向けた ご提案書

平成27年11月16日

### 保育の未来を創る会

株式会社学研ココファン・ナーサリー

株式会社小学館集英社プロダクション

株式会社ポピンス

コンビウイズ株式会社

ピジョンハーツ株式会社

株式会社ベネッセスタイルケア

# 1. 保育士等を取り巻く現状認識

保育士等を取り巻く現状認識として  
「保育の未来を創る会」6社の状況をまとめました。  
検討材料としてご確認ください。

# 新規開設数と、次年度保育士採用必要数

6社の新規開設数と、次年度にむけての保育士採用必要数を以下に記載しております。

各社近年、保育園の数を増やしてきておりますが、現在は、保育士の確保が困難なため、自治体からご依頼いただいてもお断りをするケースもでてきており、開設スピードは鈍化しています。

会社名	現在運営数 (内認可保育園数)	開所数の推移 (内認可保育園数)				平成28年度4月 保育士採用必要予定数 (常勤・非常勤含)
		平成25 年度	平成26 年度	平成27 年度	平成28 年度予定	
株式会社 学研ココファン・ナーサリー	31(20)	7(5)	5(3)	10(8)	4(4)	120名
コンビウイズ株式会社	14(6)	0	0	0	1(1)	50名
株式会社 小学館集英社プロダクション	43(27)	11(9)	2(2)	2(1)	0	100名
ピジョンハーツ株式会社	71(7)	2(0)	3(0)	5(0)	1(0)	50名
株式会社ポピンズ	150(29)	17(5)	21(10)	13(4)	6(5)	300名
株式会社 ベネッセスタイルケア	40(36)	5(5)	5(5)	4(4)	5(5)	250名
合計	349(125)	42(24)	36(20)	34(17)	17(15)	<b>870名</b>

\*採用数は既存園の退職・休職補充、新規開設のための必要数の合計

# 育児休職・時短勤務取得者数

各社、積極的に育児制度を取り入れ保育士の継続勤務への支援を行っています。

育児休職取得者が復帰を希望しても、保育園への入園ができず復帰ができない状況があり、スムーズに復帰ができれば、保育士確保に大きく寄与します。

一方、時短勤務者が多くなることでシフトが厳しくなったり、時短以外の保育士の負荷が増えたりという運用上の課題への対策も必要となっています。

\*10月時点での人数を記載

会社名	時短勤務 取得者数	育児休職 取得者数
株式会社 学研ココファン・ナーサリー	6名	22名
コンビウイズ株式会社	20名	20名
株式会社 小学館集英社プロダクション	30名	44名
ピジョンハーツ株式会社	12名	30名
株式会社ポピンズ	90名	40名
株式会社ベネッセスタイルケア	26名	36名
合 計	<b>184名</b>	<b>192名</b>

# 保育士定着率アップ・保育士採用のとりくみ

## ●定着率アップのとりくみ

- ✓ 処遇改善(処遇改善等加算の利用)  
\*ただし同じ保育士として勤務していても処遇改善費がでる園とでない園での差があることに苦慮
- ✓ 育成の取り組み強化(研修、評価など)
- ✓ 育児制度の充実
- ✓ 職員同士の活性化施策
- ✓ 非常勤の常勤登用

## ●保育士採用への取り組み例

- ✓ 地方採用強化(社宅提供、選考交通費支給)
- ✓ 新卒採用強化(学校説明会、アプローチ強化)
- ✓ 処遇改善(処遇改善等加算の利用) \* 同上の課題はあり
- ✓ 自治体主催などのセミナーへの参加回数を増やす
- ✓ 採用方法の見直し(選考サイクルの短縮化、園見学実施など)
- ✓ 適正検査の導入(アンマッチを防ぐ取り組み)

## 2. 厚生労働省案に対する意見

厚生労働省案への意見をまとめるとともに、補足の資料をご提示しております。

あわせて、ご検討いただきますようお願いいたします。

# 項目1. 朝夕の保育士配置の要件緩和について

保育士の就業継続支援・保育の担い手の裾野拡大に効果があると考えます。

ぜひ導入をご検討いただきたいと思います。

『資格を有さない一定の者』の定義として

保育士資格を有さないが当該施設等で十分な業務経験を有する者の「当該施設等」を

- ・自法人、他法人の運営する他の子育て支援施設（認可保育園・認可外保育園など含む）としていただきますよう希望します。

『その他の者』として、以下の人材も対象としていただきますよう希望します。

- ・子育て経験者で自社研修を受講した者※
- ・ベビーシッター資格取得者
- ・チャイルド minder 資格取得者
- ・保育士養成校在籍の学生インターン

# 項目1. 朝夕の保育士配置の要件緩和の効果等

論 点		意見
保育の担い手確保への効果		<p>朝・夕に勤務できる保育士確保が最も困難であり、その採用負担が大きく軽減できる。</p> <p>正規保育士の朝、遅番の回数を半分にすることができ、負荷軽減ができる(勤務環境改善)。特に時短保育士が増える中、時短以外の保育士の負荷軽減は重要。</p> <p>新たに朝・夕に入る保育士資格を有さない者が、将来、保育士資格を取得する等の効果も期待できる。</p>
保育の質	一定の水 準の確保	<p>2名配置要件は変えず、一定の資格要件等を課すことで、朝・夕は特に園児の人数も少なく、環境整備や養護面が中心であることから、質の低下は生じないと考えられる。保護者対応等は、もう1人の保育士が担任と連携して実施。</p>
	付随的な メリット	<p>日中のコアタイムに保育士を厚く配置することができ、保育の質の向上につながる。</p> <p>新たに朝・夕に入る保育士資格を有さない者は、近隣居住者が想定され、地域との連携や災害時対応等にも貢献。</p>



# 保育園のお子様の登園状況と保育士の業務

以下は、6社の運営する首都圏の保育園のお子様の登園状況の一例です。

朝7:00~8:00、夜18:00以降は、園児数は少なくなります。

園児数が少ない時間帯の職員の業務は

「保育」・「保護者対応」・「環境整備(整理整頓・掃除など)」が主な業務となります。

朝夕シフト勤務の職員業務中、環境整備も重要な業務のひとつと考えますが、無資格者の対応も可能と考え、特に2名配置になる時間帯は、保育士2名体制でなくても質の維持はできると考えます。

【東京23区内の認可保育園の平日のお子様の人数例(7:00~20:00開所)】

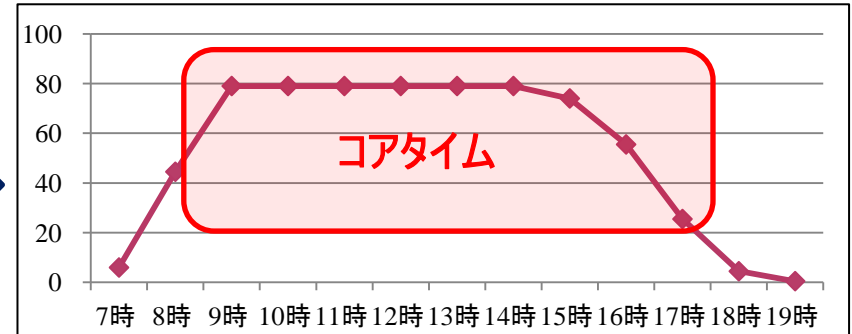
	定員	07:00	08:00	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00
0歳児クラス	6	0	1	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6
1歳児クラス	10	1	6	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10
2歳児クラス	11	1	6	11	11	10	11	11	11	11	11	11	11	11
3歳児クラス	11	1	4	8	10	10	11	11	11	11	11	11	11	11
4歳児クラス	11		1	7	9	10	11	11	11	11	11	11	11	11
5歳児クラス	11		1	3	9	10	11	11	11	11	11	11	11	11
合計	60	3	19	41	52	54	60	60	60	60	60	60	60	60

# 保育の質の維持と保育士の負担軽減

## コアタイムの保育の質の向上

コアタイムとは、園児が一日の中でも一番多く在籍する8:30～17:30とする。  
現在の制度では、開所時間内は、有資格者を常時2名以上の配置が必須。園児数の少ない時間帯にも有資格者2名の配置が必要。

## 【開所時間内における園児数の推移】



## 【保育スタッフ シフトイメージ(現状)】

	延長時間	コアタイム (8:30～17:30)	延長時間
保育士			
保育士	7:00	16:00	
保育士			
保育士			

11:00 20:00

## 朝・遅シフトの減少による勤務環境改善

## 【保育スタッフ シフトイメージ(案)】

	延長時間	コアタイム (8:30～17:30)	延長時間
保育士			
保育士	→		
保育士			←
保育士			
無資格			
無資格			

60名定員で園長除く保育士12名配置の場合  
1か月の朝・遅のシフト回数が約8回

※(朝2名・遅2名×25日)÷12名

1か月の朝・遅のシフト回数が約4回

## 項目2. 幼稚園教諭及び小学校教諭等の活用について

**保育の担い手の裾野拡大に効果があると考えます。  
ぜひ導入をご検討いただきたいと思います。**

検討案にでている、幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭はもちろんのこと、3～5歳児の保育の幅を広げていく観点から、多様な経験やスキルを持った保育人材を有効活用できるよう、体操・音楽・美術・英語・幼児教育・発達心理学・児童心理学等の大学院修了などの者も可能にさせていただくことを要望します。

## 項目2. 幼稚園・小学校教諭等の活用の効果

論 点		意見
保育の担い手確保への効果		<p>東京都認証保育所等※で活躍する保育士資格を有しない者の中には、幼稚園教諭等も在籍。</p> <p>無資格者の募集をすると、幼稚園教諭の資格保有者が一定数いる。子どもに関心が高いこれらの人材を保育の担い手とすることは、有効な手立てと考えられる。</p>
保育の質	一定の水 準の確保	幼稚園教諭については、すでに「保育所保育指針」と「幼稚園教育要領」がほぼ同内容になっているほか、一定の資格要件等を課すこと、一定の割合に留めることから、特に幼児クラスを中心とした配置であれば質の低下は生じないと考えられる。
	付随的な メリット	教育や小学校への接続の上で、多様な者がかかわることにより、保育の幅・質が深まることも期待される。

※東京都認証保育所実施要綱で、保育従事職員数の6割以上を常勤有資格者としている。

### 項目3. 研修代替要員等の加配人員における 保育士資格要件の緩和について

保育の担い手の裾野拡大、保育士資格の新規取得者の確保に効果があると考えます。

ぜひ導入をご検討いただきたいと思います。

このご提案は、朝、夕の短時間というシフトではないため、一定の質の担保のため、厚生労働省からのご提案の人材要件は、適切であると考えます。

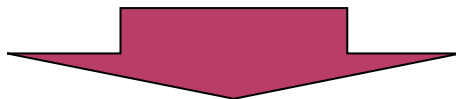
# 項目3. 研修代替要員等の加配人員における 保育士資格要件の緩和の効果等

論 点		意見
保育の担い手確保への効果		<p>一園につき保育士3名(たとえば最低基準上必要な保育士数が15名の場合)を置き換えられることから、非常に大きな効果がある。</p> <p>①国家試験での保育士資格の取得希望者が、保育現場に入り実践を通じて保育を学ぶことにより、資格取得への意欲向上につながる</p> <p>②無資格者が保育園での仕事を通し、保育士への興味を持ち受験につながる</p> <p>等の効果(裾野拡大)も期待できる。</p>
保育の質	一定の水 準の確保	最低基準上の保育士を担任として配置することを基本と考えると、あくまで加配の位置づけの職員であり、質への影響は少ないと考えられる。
	付随的な メリット	近隣居住の多様な担い手がかかわることにより、地域との連携や災害時対応等にも貢献。

### 3. 更にお願したいこと

**保育士不足が深刻になり、厳しい採用環境が続く中、  
保育士資格保有者が保育園に優先入園でき、  
職場復帰や保育園への再就職がスムーズにできるように、  
自治体に強力にアピールしていただくことを要望します。**

産休、育休制度の整備が進み、保育士の育児休暇取得者も多数でているが、  
本人が復帰を希望しても、保育園への入園ができず復帰ができないという状況がある。  
(各社採用予定数P2 育児休職取得者数P3)



- 近年の保育所数の急拡大に伴い、国家試験での資格取得者や、学卒といった経験の少ない保育士が増加、構成が増えた事に対し、安全や質の担保が必要な中、保育経験があり、かつ子育て経験をもつ保育士の復帰は、保育の質向上につながっていく貴重な戦力となる。
- 復帰することが見込めると(6社で約200名)、新年度に向けての体制を早期に整えていくことができ、より安定した運営につなげることができる。

**このように保育の担い手確保にむけて、国をあげて具体的な方策への取り組みをしていただいていることに、感謝いたします。**

**この動きを国の動きに留めることなく、地方自治体の条例改正を含めた動きになっていくよう、また、次年度から施行ができるようスピード感をもって強力に推進していただくことを切望します。**