

保育の現場・職業の魅力向上に関する 報告書

2020（令和2）年9月30日
保育の現場・職業の魅力向上検討会

目 次

はじめに

1 . 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
（ 1 ）保育士等に関する現状・課題	1
（ 2 ）保育士の職業の魅力と専門性	4
（ 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	6
2 . 保育の現場・職業の魅力向上のための具体的な方策	10
（ 1 ）保育士の職業の魅力発信の向上	10
保育所を「開く」、保育参加の呼びかけ	10
養成校における教育の充実と質の向上	11
関係機関の連携による保育の魅力発信	13
（ 2 ）生涯働ける魅力ある職場づくり	15
働き方改革の推進	16
ICT等の活用による業務効率化と業務改善の推進	19
ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等	21
（ 3 ）保育士資格を有する者と保育所とのマッチング	24
保育士・保育所支援センターの機能強化	24
その他の取組	25

おわりに

（別添 1）検討会構成員名簿	
（別添 2）検討会の開催経緯	
（別添 3）保育士養成及び就業に係る各段階における現状・課題と主な対応策	
（参考資料 1）保育の現場・保育士の職業のやりがい・魅力について	
（参考資料 2）「保育の現場・職業の魅力向上」の意見募集の結果について	
（参考資料 3）地方自治体の保育人材の確保に関する好事例	

はじめに

保育士は、子どもの存在を通して、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、保育を必要とする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。

保育の質の中核を担う保育士は、専門職として、一層の知識の獲得及び技術の向上に取り組むことが求められている。保育士が各々の個性や特技を活かしながら専門性を向上させていくことで、保育現場はもっと豊かになる。

保育士として子どもについて理解を深め、保育の楽しさを実感できるためには相当程度の経験が必要であり、保育士が専門性を向上させながら長く働くためには、保育の魅力とやりがいに見合った、魅力ある職場づくりを進めることが不可欠である。

本報告書は、保育士が十分に確保され、「子ども」を中心に考えた質の高い保育が保障されるよう、保育の現場・職業の魅力の向上の施策について集中的に検討を行い、保育士としてのキャリア形成への展望を示しつつ、生涯働ける魅力ある職場づくり、地域に開かれた保育所運営、保護者の保育への理解の増進を始め、行うべきこと、奨励すべきことをまとめたものである。

根本となる考え方は、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会の「議論のとりまとめ」(令和2年6月)の保育実践の質の確保・向上に向けた取組の在り方に通底する。その上で、本報告書では、保育の現場・職業の魅力向上の観点から、具体的な施策の方向性が提言されている。保育所、行政、養成校等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。

1. 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

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、質の高い保育の重要性にかんがみ、保育の質の中核を担う保育士の確保と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。

保育所で勤務する常勤の保育士の離職率は約9%で、私立の保育所で勤務している保育士の平均勤続年数は平成30年度時点では11.2年まで延びている。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、短時間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。

(保育士に対する高い需要)

少子化が社会問題となっている中でも、女性の就業率の向上等に伴い保育ニーズは増えており、「子育て安心プラン」¹に基づき、受け皿の整備が進められてきた。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1日時点で、総数で約57万人（常勤換算で約48万人）となっている。このような中で、有効求人倍率²は全職種平均の倍以上となっているなど、保育の担い手の確保がますます困難になっている。

市町村の第2期子ども・子育て支援事業計画を踏まえると、令和6年度末までに更に10万人超の保育所等の受け皿整備が見込まれており、保育士として従事する者も更に常勤換算で約2万人程度必要となると試算される。

¹ 意欲的な地方自治体を支援し、待機児童解消を図るため、政府が平成29年6月に公表したプラン。女性就業率8割に対応できるよう、令和2年度末までの3年間で約32万人分の保育所等の整備等を行うことになっている。

² 令和2年7月時点で保育士の全国の有効求人倍率は2.29倍、全職種は1.05倍となっている。

乳幼児期は生涯にわたる生きる力の基礎を育む極めて大切な時期であり、質の高い保育を受けることはその後の人生に良い影響を与えることから、保育の質の中核を担う保育士の確保とその専門性の向上は欠かすことができない。

（新規資格取得者の動向）

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（以下「養成校」という。）における入学者数は微減傾向にあり、平成 30 年度の養成校への入学者数は約 46,500 人となっている。養成校の卒業生に関する令和元年度の調査研究³では、養成校の学生の 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る。また、養成校の卒業生の 15%は、保育所を始めとする社会福祉施設等ではなく、民間企業等に一般職として就職しているが、令和元年度の上記調査研究では、一般職に就職した者の約 4 割が、「保育所における保育実習で保育をすることに自信を持つことができなかつたから」と回答している。

保育ニーズの増加を踏まえ、保育士確保のために、平成 29 年度から全国で保育士試験を年 2 回実施していることもあり、保育士試験に合格して保育士になる者は増えており、令和元年度の合格者数は約 18,300 人に達している。合格者の約 8 割は保育士として就業する意思を有しており、年齢が高いほどその比率が高くなっている。一方で、合格者の約 6 割は、保育士としての就業に関し労働条件・労働環境、保育・子育て・実習等の経験不足を始め何らかの不安を感じている。また、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る。

（保育士の離職状況と勤続年数）

保育所で勤務する常勤の保育士の離職率は約 9 %⁴であり、勤務者が 40 万人を超える中では必ずしも高くはなく、私立の保育所で勤務している常勤保育士の平均勤続年数⁵は平成 28 年度時点の 8.8 年から、平成 30 年度時点では 11.2 年まで延びている。

³ 指定保育士養成施設の内定先等に関する調査研究（令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）実施主体：一般社団法人全国保育士養成協議会）

⁴ 平成 28 年及び 29 年社会福祉施設等調査（厚生労働省）

⁵ 平成 29 年度及び令和元年度幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査集計結果（内閣府）。平均勤続年数は過去の勤務していた保育所等における勤務年数も含めて算定。

一方で、令和元年度の東京都保育士実態調査⁶では、過去に保育士として就業した者が退職した理由として、職場の人間関係が3割を占め最多であり、給料が安い、仕事量が多い、労働時間が長い、妊娠・出産、健康上の理由（体力含む）結婚が続いている。一方、同調査によれば、過去に保育士として就業した者の約7割は短時間勤務での復職意向を有しており、特に30代の女性では8割に達する。

独立行政法人福祉医療機構の平成30年度の調査⁷では、退職して転職した者のうち、過半数が保育業界に転職し、概ね3割が他業界に、約1割5分が他福祉業界に転職している。

（保育士登録者、保育士資格を有する者と保育所とのマッチング）

保育士登録者数は平成31年4月1日時点で約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。

都道府県、指定都市、中核市が設置する保育士・保育所支援センターは、全国64カ所に設置されており、保育士資格を有しながら、現在保育士として従事していない方に対して、保育士に関する再就職に関する相談・就職あっせん、求人情報の提供を行うとともに、保育所を離職する者や新たに保育士登録を行う者に、人材バンクとして登録してもらい、必要な時に支援を受けられるようにしている。

全国の主要なハローワーク103カ所では、保育分野を始め、医療、介護、建設、警備、運輸等の雇用吸収率の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口である人材確保対策コーナーを設置している。

保育士・保育所支援センターは、ハローワーク等と連携を図りつつ、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行っている。これまでの保育士・保育所支援センターのマッチング成功率が3割強、ハローワークでのマッチングの成功率が約4割となっており、全職種を対象にした平均より高くなっているが、保育士に対する需要は高いことなどにより、保育業界においても、医療や介護業界と同様に、有料職業紹介事業を行う事業者等も活用されている。

⁶ 「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）東京都福祉保健局

⁷ 「平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」（平成31年1月公表）独立行政法人福祉医療機構

(2) 保育士の職業の魅力と専門性

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、研修で得た知識や技術を日々の保育実践で活かしながら、施設長等の助言を受けながら、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。

(保育士の職業の魅力)

保育の魅力を発信、向上させるため、保育士の職業の魅力について考えてみると、保育士の職業には魅力があふれていることが分かる(参考資料1)。そのあふれる魅力について発信するために、簡潔に言語化すると、以下のようにまとめることができる。本検討会の開催に先立って募集を行った意見募集(参考資料2)には、2,600件を超える保育士、主任保育士、施設長、養成校で保育を学ぶ学生等から、様々な保育士の職業の魅力ややりがいについて具体例を含めて寄せられた。

- ・ 保育士は、子どもの存在を通して、命と向き合い、社会と関わる。専門職として、保育を必要とする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。
- ・ 保育士が各々、特技、専門知識を持っていることで、保育の現場がもっと豊かになる。
- ・ 保護者とともに、子どもの成長の喜びを分かち合い、社会を支えるインフラとして欠かすことのできない感動のある職場であり、仕事である。
- ・ 自分のライフワークが仕事に活かせる。あそび歌や造形などの特技を仕事に活かせる。

(保育士の専門性と保育の現場)

保育士の職業の魅力の一つとして、その専門性は欠かすことができない。保育士には、子どもの健康を守り、安全・安心を確保し、保育活動の中心となる子どもの遊びを豊かなものにするための専門性が求められる。子育て支援や感染症対策等を始め、保育士に求められる専門的な知識・技術は、時代とともに新たに、かつより高度なものになっている。保育士は、未来をつくる子どもとともに、生涯学び続けられる職業である。

子どもの発達の援助は、遊びや生活を通して、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い。そのため、子ども及び保育に関する幅広い知識・技術など、個々の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。さらに、子どもの見方や発達心理など最新の知見を得ることにより、保育の質が向上する。

(研修と実践を通じた専門性の向上)

保育士の育成は、保育所を円滑に運営する上で欠かすことができないことから、保育所は、子どもたちへの保育方針のみならず、職員の育成方針を明確にして、保育士のキャリアパスを見据えた体系的な研究機会の充実を図ることが重要である。

保育士は、日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、職場内での研修に参加することに加え、キャリアアップを目的とする体系化された外部研修等で学んだ知識及び技術を保育実践の中で活かし、施設長や主任保育士等の助言を受けながら、知識及び技術を実践の中でさらに深めていくことが重要である。加えて、研修制度への参加に併せて、施設長や主任保育士等と共に、自身のキャリアを考え、自らの職位や職務に合った能力を身につけることが求められている。

保育の現場の魅力がより豊かになるためにも、研修等を通じて、継続的に保育士の専門性を高めていくことが重要である。

(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

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。

(保育現場、行政、養成校との連携)

保育の魅力を効果的に発信するためには、保育現場、行政、養成校が連携して発信すること、更に、保育士の養成・確保に当たっては、これらの関係機関が、実習や授業、就職、卒業後のキャリアアップの4つの局面で協力、連携することが必要である。

(保育士の職業の魅力と保育士の養成・確保)

保育士の職業には魅力があふれている。その職業の魅力について中高校生を始め広く社会に発信して、高等学校等を卒業後に養成校に入学し、保育士として必要な知識や基本的な技能を身につけて卒業し、資格を取得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。また、併せて、保育士として日々の保育所での仕事やその振り返りや職場内での研修、更に保育団体や地方自治体で行う研修等を通じて、保育士としての技能を向上させつつ、保育士が働きやすい環境を整えて長く就業できるようにして、保育士の養成・確保・定着を進めることが基本である。

(生涯働ける魅力ある職場づくりの重要性)

多くの保育所において、保育士という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、生涯働ける魅力ある職場づくりに関して後手になってきたことは否めない。

先述の令和元年度の東京都保育士実態調査や独立行政法人福祉医療機構の平成30年度の調査では、過去に保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）⁸として、仕事量が多い、労働時間が長い、妊娠・出産・育児、結婚、親族の介護等が上位を占めており、過重な労働やライフイベントを機に離職している実態がある。

これらの実態を踏まえ、保育所において、業務負担の軽減や長時間労働の是正、ライフステージに応じた多様で柔軟な働きを選択できる、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。保育士の職業の魅力の発信が進んで、保育士として従事する者が増加しても、働きやすい魅力ある職場づくりが進まなければ、大量の離職者を生み出すことになりかねない。保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを改善しても、過去に離職したときの理由が改善されなければ、保育士は確保できない。保育士の確保と定着には、生涯働ける魅力ある職場づくりが最重要であることを強調しておきたい。

（専門職として生涯働ける魅力ある職場づくりに向けて）

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更に高めることが必要である。こうした取組が、専門職として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。保育士が人間として成長することにより、保育現場はもっと豊かになる。

⁸ 「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）

「過去に保育士として就業した者が退職した理由」：職場の人間関係 33.5%、給料が安い 29.2%、仕事量が多い 27.7%、労働時間が長い 24.9%、妊娠出産 22.3%、健康上の理由 20.6%、結婚 18.4%

「平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」（平成31年1月公表）

「平成29年度退職者の退職理由」：転職（保育業界）33.4%、結婚 30.1%、体調不良 24.1%、転職（他業界）18.9%、出産・育児 18.0%、職場の人間関係 15.8%、親族の介護 14.5%

同時に、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⁹の取得や短時間勤務制度¹⁰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。

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、それによって保育や保育の現場が嫌いになることは何としても阻止しなければならない。子どもへの愛情を伝える方法として、例えば、いつも紙を切ってウサギを作り部屋を飾り付けるといった作業は必ずしも必要ではないのではないか。行事に向けた取組を始め、華美な壁面装飾等を良しとする保育環境の捉え方については再考の必要がある。こうした業務過多につながる作業を解体していくことが不可欠であり、保育業界全体で見直していくことも必要である。

地方自治体は、保育士の自律的なキャリア形成を支援する立場として、現職の保育士や施設長・主任保育士などの管理職の中からキャリアアップ研修の講師等を務めることができる人材育成と仕組みづくりを行うことも考えられる。これにより、保育士を始め保育現場で活躍している人材が、より多くの保育所に貢献することも促進される。

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。地域の大人の立ち寄り場所にもなり得る。そのため、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行ったり、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。

⁹ 育児・介護休業法において、育児休業制度は、子が1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は最長2歳）になるまで休業可能となっている。また、父母がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2ヶ月に達するまでの1年間休業可能となっている（パパ・ママ育休プラス）。一方、介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで休業可能となっている。

¹⁰ 育児・介護休業法において、子が3歳に達するまで利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）の措置を講じることが義務づけられている。また、要介護状態の家族を介護するため、利用開始の日から3年以上の期間で2日以上利用可能な短時間勤務等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護費用の助成措置のいずれかの措置）を講じることが義務づけられている。

（保育士資格を有する者と保育所とのマッチングの改善、関係機関の連携強化）

都道府県、指定都市、中核市においては、保育士・保育所支援センターを設置することなど国の施策を活用しつつ、ハローワーク、養成校、保育団体等関係機関と連携して、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行い、保育士の確保を行ってきた。

保育士確保について実績を上げている都道府県、指定都市、中核市においては、保育士・保育所支援センターに配置されたコーディネーターが関係機関との連携強化の中核となり、機能強化が図られている。魅力発信、保育士の養成・確保に当たっては、地方自治体がハローワーク、養成校、保育団体等関係機関との連携強化を図り、マッチングと併せて、中高生への保育の体験イベント、ボランティア体験を始めとした保育の魅力発信や、学生・社会人の資格取得支援や現役の保育士の就業支援を併せて行うことが必要である。

2 . 保育の現場・職業の魅力向上のための具体的な方策

(1) 保育士の職業の魅力発信の向上

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担当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（フォローアップや研修の取組充実、保育の日創設等の保育士確保策の好事例）、保育士に感謝の気持ちなどを発信する基盤を構築することを検討する。

保育所を「開く」、保育参加の呼びかけ

(保育所を積極的に保護者や近隣の保育士・地域住民に「開く」)

保育所は、子どもにとって安全・安心な場所であることが前提となることから、外部に対しては閉じたものになりがちであるが、日常の保育実践を開くことで魅力を発信できることから、保育所は保育実践を通じて、保護者や地域社会に子どもの育ちを支えることの重要性を伝えていくことが大事である。具体的には、安全・安心は維持しつつ、保育所を保護者や近隣の保育所等の保育士、地域の住民や小中高校の関係者等に積極的に開いていくことにより、保育士の専門性について保護者の理解が深まるとともに、専門職として地域単位や個々人の専門とする分野で、様々な保育のコミュニティが生まれる。このことにより、保育士の職業の魅力を高め、その発信の向上につながる。

こうした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。

（保護者に対する保育参加の呼びかけ）

保育現場の日常、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、保育参加を保育所の重要な取組として定着を図る。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。それにより、保護者は、保育士の専門性や多忙さを理解するとともに、自分の子どもを通して他の園児の成長も楽しみになり、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ことを知ることができる。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」という意識を醸成していく。子育ては男性、女性がともにすることが当たり前になることが必要であり、こうした取組は、男性に育児を促すことにも寄与する。

（日々の保育の実践からの魅力の発信）

保育の魅力の発信は日々現場から保護者等を対象に行われているが、これをより効果的に行うことが必要である。例えば、日々、子どもの遊んでいる様子、熱中している様子、学んでいる様子を撮って、保育士のコメントを付け、「ドキュメンテーション」として、保護者に発信しているような取組も行われているが、このような取組により、保護者も子どもが遊びを通じて多くのことを学んでいることが感じられ、園に対する理解も深まる。

保育所は、地域子育てに携わる他の関係者と連携しつつ、子育て支援の一翼を担っている。また、世代を超えて地域の拠点となる要素を多数有しており、保育所を「開く」ことにより、その可能性が広がる。また、保育所に来ることが困難な子ども等に対しては、保育所や保育士が可能な範囲で、出前型（アウトリーチ型）支援を行っていくことも期待される。

養成校における教育の充実と質の向上

（養成校における教育の充実と取組の発信）

養成校における入学者数は微減傾向にあり、教育内容の充実を図りつつ、インプット型の学びとアウトプット型の学びをバランスよく行い、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。

養成校における教育の質の向上と授業の改善に向けて、保育現場との協働により様々な取組を行い、学生には長期的な展望を持ちながら保育士としてのキャリア形成をイメージできるように教育した上で、保育士として長く勤めていくという意識の涵養を図り、より多くの卒業生が保育現場に従事し、長く関わり続けることが必要である。

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。養成校は授業を保育現場の方に公開するような取組を行い、普段から現在の養成校や学生の状況について理解を深めてもらうことも必要である。

オンライン型テクノロジーの導入により、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。これまで学生の指導に行けなかった卒業生も含め現職の保育士が養成校に行き、学生に語りかけ、教えることにより、相当の専門性の涵養につながっていると考えられ、これらの取組を推進することが重要である。

大学の養成校においては、半年程度の長期のインターンシップを課して、それを授業に活かすなど、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ような、質の向上に向けた取組を行うことが必要である。その際、短期大学の養成校から大学の養成校に編入学する学生のためのカリキュラムの工夫等も含めて検討が必要である。

（養成校の教育の発信）

保育士の魅力や専門性、養成校の教育の魅力について、十分に発信できていないことを踏まえ、各養成校のホームページから全国保育士養成協議会のホームページにつながり、保育の魅力や専門性について細かく発信していく必要がある。

（保育実習の改善に向けた共通研修の開始）

先述のとおり、養成校の卒業生の約 15%は企業の一般職等に就職しており、養成校の卒業生に関する令和元年度の調査研究では、卒業して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。養成校においては、保育の難しさや保育者として困難なことにぶつかったときに、どのように乗り越えていくのかなど、人間関係をつくっていく力を身につけておくことが必要である。

保育所での実習指導における質の差を改善し、実習等を通じて、保育士としての責任感と使命感を育て、自らの職業にする決意を固めてもらえるように、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して共通の研修を開始する。国等は、実習が養成校での指導と相まってより効果的になるよう、実習を受け入れる保育所において実習指導の責任者となる保育士への研修を引き続き推進する。養成校と育所双方の実習指導担当者の共通研修については、一部の地域で行われているが、養成校、地方自治体、保育団体が連携を強化することにより、多くの地域で行われるようにすることが必要である。共通研修を促進する手段として、認定証を発行することも考えられる。

(卒業生のフォローアップ)

養成校では、卒業後の再教育としてリカレント教育を行っており、卒業後1年目から2年目の保育士を保育所や地方自治体と連携しつつ支援して、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

保育士としての悩みや課題を抱えている卒業生が母校に戻って相談できる環境作りが必要である。卒業生の横のつながりを強化し、保育士のコミュニティ - 作りをサポートすることで、離職防止にもつながる。一度離職した後に戻ってきたときに安心して働けるように、フォローアップをしていく体制作りも大事である。

養成校は保育士になった卒業生に関する様々なデータを有しており、その有効活用が期待される。データを分析し、保育の現場に伝えて、生涯働ける魅力ある職場づくりに協力していくことも必要である。

関係機関の連携による保育の魅力発信

(保育の魅力発信のための基盤の構築)

保育士は小中学生に人気の職業であり、高校生になって将来の進路を本格的に考える段階になった際にも選択肢の一つとして維持されることが重要である。中学・高校時代の職場体験がきっかけで保育士を志望する学生は多く、職業としての保育士に関心を持ってもらうため、中高生等を対象として、保育所でのボランティアや体験イベントが行われているが、中高生の将来の進路の決定に影響を与える保護者や進路指導担当の教員を始め多くの方は、保育所に関して一面的な情報しか持っていない場合が多く、職業としての保育士の魅力や実状が伝わっていない。

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、各地方自治体の強み(フォローアップや研修の取組充実、保育の日創設等の保育士確保策の好事例)、保育士に感謝の気持ちなどを発信する基盤を構築することを検討し、保育の現場に内包されているものなど、現場の人間だから言える言葉で発信していく取組を支援することも必要である。

その中で、中高生のみならずその保護者や進路指導担当者等が、その目的に応じて必要な情報を検索できることが必要である。保育士を目指す方への修学資金貸付制度や、国や各地方自治体で行われている保育士の処遇改善の状況や研修情報についても併せて周知するとともに、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行う保育士・保育所支援センターの情報についても掲載することが有効である。

（保育の魅力の社会への効果的な発信）

国は、保育の価値、保育士の専門性や職業としての魅力のイメージについて、関係団体と連携して発信していくことを検討する。その際、保育という仕事を選択したライフスタイルを魅力的に見せることも大切である。

発信する媒体としては、ホームページや SNS のほか、雑誌やウェブマガジン、保育士専門サイトなどが考えられる。小学生から大人まで幅広い世代が楽しめる漫画は、紙媒体のみならず、デジタル媒体でも特に発信力が高い。現場の等身大の保育士の体験を、保育の現場に精通した専門家が監修して、人気漫画家が描き下ろして発信することのほか、著作権者と連携して人気作品を活用すること、スポット映像を製作することなどが効果的と考えられる。

（保育団体による発信）

保育団体は、子どもの育ちを社会全体で支える象徴となるピンバッジの作成と普及、優れた保育実践を行っている保育所への表彰、保育内容や保育士の専門性の DVD やポスターの作成、会報誌を通じた発信、研修会の開催等を行い、保育士の仕事、保育の魅力の発信を積極的に行っている。

各団体においては、これらの取組について、より効果的に発信するため、地方自治体や養成校と連携することや、団体間において各団体の強みをいかした連携を図りつつ、一元的に行うことを検討することが必要である。

（社会を支えるインフラとしての保育所）

新型コロナウイルス感染症の感染の拡大を防止するため、緊急事態宣言が出される中でも、保育所は社会を支えるインフラとして、原則開所の方針が示された。大臣が関係者に向けた感謝の言葉などの事実を広めることも魅力の向上につながる。

保育士への感謝の言葉を紹介するなどの民間で行われている取組も、魅力の向上に効果的と考えられる。国は、先述の保育の仕事の魅力等を発信する基盤の構築に当たっては、これらの取組と連携を図ることを検討することが大事である。

保育所は、社会を支えるインフラとして全国の隅々まで設置されており、人口減少地域においても持続可能となるよう、その在り方について検討していく必要がある。

(2) 生涯働ける魅力ある職場づくり

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、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。

働き方改革と業務効率化・業務改善の推進により、ノンコンタクトタイムを確保して、保育士が「子どもの理解」を中心に語り合える環境の実現を図る。

保育所は働き方改革として、職員の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育児・介護休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇・介護休暇制度等について就業規則等で整備することに加え、育児・介護休業や短時間勤務中の職員の代替要員の確保等を進め、育児休業制度等を取得しやすい勤務環境づくり、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。

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、保育所は学びや取組を進め、国は、様々な支援策に取り組む。

ICT化や保育補助者等の活用により業務効率化と業務改善を進める。

オンライン研修や保育の質の向上の取組、保育士が相談しやすい環境の整備、シニア人材の活用等の推進や施策の検討を行う。

(魅力ある保育の職場づくり)

子どものことを第一に考えた保育を行うに当たっては、目指すものは同じであり、日頃直接仕事のやりとりをしない同僚も含め、保育所において、子どものしぐさや行動についての振り返りや、保育観を語り合うなど、日頃から職員間の対話が大事である。職員が日常的に対話を重ねている職場では、自園の保育理念や方針なども共有しやすく、同じ方向目標を共有しながら保育の質の向上を志向する職場となる。

日常的に対話ができる職場においては、職員間における信頼関係の下、誰もが安心して働ける職場となる。そのような職場環境の下で、子どもと向き合い、保護者と信頼関係を育みながら、より質の高い保育を生み出すという好循環を生み出すことが必要である。

施設長、主任保育士の下で、目指すべき目標に向かって、多くの子どもの多様な姿や育ちを定点観測のように見続けるためには、初任から中堅・経験豊富な保育士等が勤務時間・雇用形態にかかわらずチームとして働く力を身につけることが必要である。

短時間勤務や非常勤の職員を含めて全員が職員会議に参加することにより、様々なところで話し合いが行われるなどのメリットが生じているなどの例がある。土曜日の勤務はフルタイムの正社員が行うといった先入観を持たずに、非常勤で働く人材の活用も考えることが必要である。

一方で、オンラインシステムの普及により、例えば、同じ年齢の子ども担当者のみで小規模なグループでミーティングを行うこともできるようになった。様々な職員会議が行われることによって、職場の連携がスムーズになる。

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。

働き方改革の推進

(保育所における働き方改革の推進)

職員が安心して働くことのできない保育所では、子どもに良い保育ができない。良い土壌には良い作物が咲いて実る。職場の環境改善は、保育士の成長や保育の質の向上に必須である。

保育の仕事に魅力を感じるためには、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。保育所においては、産休・育休後のキャリアパスの明確化や職場復帰支援プログラムの作成を始め、生涯保育士として働けるためにはどうすれば良いか考えることが必要である。

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。

具体的には、職員の勤務時間の改善（休憩時間の確保を含む）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育児・介護休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇¹¹・介護休暇制度¹²等について就業規則等に整備することに加え、育児・介護休業や短時間勤務中の職員の代替要員の確保等を進め、育児休業制度等を取得しやすい職場環境づくり、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。

例えば、出産する前に10年間積み上げてきたキャリア・経験を処遇に反映することや、シフト固定の正社員を設けることや週4日の短時間正社員¹³を設け、利用できるようにすることなども考えられる。

保育所は、職員の意向を踏まえ、育児・介護休業を取得でき、早期に制度を利用する前の働き方に復帰できるようにするなど、休業前、復帰前、復帰後等に職員とコミュニケーションをとりながら、仕事と育児・介護が両立し就業が継続できる働き方を実現させることが必要である。

このため、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。

国は、上記の保育所の働き方改革の取組を支援するため、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や働き方改革に関する研修会等を開催するための地方自治体への支援を検討する。その際、賃金制度について、国の人材確保等支援助成金により整備することなどが有効と考えられ、国は、関係団体と連携して、助成金の効果的な活用事例を収集し、周知を進める。

¹¹ 育児・介護休業法において、疾病にかかった子の世話等をするため年5日（子が2人以上であれば年10日）を限度として取得可能となっている。現在は1日又は半日単位での取得であるが、令和3年1月から1日又は時間単位での取得が可能となる。

¹² 育児・介護休業法において、要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話等をするため年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得可能となっている。現在は1日又は半日単位での取得であるが、令和3年1月から1日又は時間単位での取得が可能となる。

¹³ 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次の ① のいずれにも該当する者である。（ ① 期間の定めのない労働契約を締結している者、 ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者）

加えて、国は、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保育所における実例を収集、整理することが必要である。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保育所だけでなく、当該制度が整備されている保育所においても、より育児・介護と仕事を両立しやすい多様で柔軟な働き方が実現できるように、それぞれの保育所の状況に応じて使いやすいものを作成することが必要である。

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。

また、子どもを長期にわたって保育できる常勤の保育士を確保することが保育の質を担保するために重要であるが、保育士が多様な働き方を選択でき、働き続けられる職場環境にしていくことも必要である。保育士が多様な働き方に柔軟に対応できるようにするため、一定の要件を満たした場合に、職員の一部に短時間（1日6時間未満又は月20日未満勤務）で勤務する保育士を充てても差し支えないこととされている¹⁴。

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も含め、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。なお、短時間で勤務する保育士を活用する場合には、不安定な雇用形態や低処遇の保育士が生ずることのないよう留意するとともに、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。また、一部の常勤の保育士に業務の過重な負担がかからないよう、業務効率化や業務改善を含めたマネジメントを行うことが求められる。

（新人保育士の育成）

保育士として勤務し始めた初期キャリアに当たる最初の3年間は、専門職としての基礎を固められるよう、初任研修を始め各種研修が受けられることが大切であるとともに、指導する管理職のマネジメントが重要である。同じ勤務条件でも、離職率等が大きく違ってくると考えられる。そのため、保育所においては、定着管理の取組の一環として、新人を教育する保育士（メンター役）を育成し、その教育役は、年数3年未満の保育士に対して、保育士の仕事を通じて、丁寧に指導と教育を行うことが必要である。

¹⁴ 「保育所における短時間の保育士の導入について」（平成10年2月18日付け児発第85号各都道府県知事・各指定都市市長・各中核市市長宛 厚生省児童家庭局長通知）

(処遇改善とキャリアアップ)

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¹⁵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の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。

今回の検討会の開催に先立ち、保育士等から保育所の魅力・やりがい、そのために取り組んでいること、国や地方自治体等に取り組んでもらいたいことなどについて意見募集を行ったところ、約 2,600 件の意見を得た。国は、平成 25 年度以降、月額最大約 8.5 万円の処遇改善を行っていることもあり、随分進んだとの意見があった一方で、取り組んでほしいこととして、国が行った処遇改善が保育士に届いていない、処遇改善の事務処理が複雑であるなどの意見を含め処遇の改善・昇進昇格に関する意見が約 1,300 件に上った。

国においては、国が行った処遇改善が確実に行われるよう地方自治体と連携して取り組むとともに、算定事務の負担を軽減するため処遇改善の基準年度の見直しを行った。

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。

ICT 等の活用による業務効率化と業務改善の推進

働き方改革を進めるためには、保育業務の効率化と業務改善を進めることが不可欠である。

(ICT 化の推進、保育補助者等の活用のためのガイドラインの作成)

保育の仕事が多忙である要因として、保育士が作成しなければならない書類の多さ、保育の周辺業務や補助業務の ICT 化が進んでいないことが指摘されている。国は、地方自治体と連携して保育書類の作成業務の省力化の調査研究を進めるとともに、保育の周辺業務や補助業務の ICT 化を進め、業務効率化と業務改善を推進する。

¹⁵ 研修は、専門分野別研修（乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援）、マネジメント研修及び保育実践研修とし、専門分野別研修については、保育現場において専門分野に関してリーダー的役割を担う者等、マネジメント研修については、専門分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者などと定められている。（平成 29 年 4 月 1 日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知）

その際、勤務時間のうちノンコンタクトタイムが一定時間以上明確に確保されるように、保育士が一日の勤務時間を何に使っているのかを明らかにして、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。

保育士の専門性が必要な業務と周辺業務の見える化を図ることにより、保育補助者等¹⁶として周辺業務を行う保育士資格を有していない方に対する求人が行いやすくなり、保育に関わる人材を増やすことができる。そのことによりうまれた時間を活用して、ノンコンタクトタイムの確保や、保育士に向けた研修を実施することなどが可能となり、保育の質の向上にも寄与すると考えられる。

保育補助者等を積極的に活用して、魅力ある職場づくりに取り組み、成果を収めた地方自治体もある。国は、多職種協働の観点からも、多様な背景を有する保育補助者等が保育士資格を取得して保育士として働いてもらえるよう引き続き支援策を継続するとともに、業務負担軽減のための保育補助者に対する国の補助制度について、ニーズの増大を踏まえ、活用促進策を検討する。

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。

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。

保育団体は、保育所における働き方改革、業務効率化と業務改善が推進するよう、引き続き、施設長や主任保育士を対象とする研修を推進するとともに、好事例を発信することが必要である。

(ICT 化の更なる推進)

保育所において、ICT を活用して子どもの登園管理や保護者への連絡・記録を行うことにより、業務効率化と業務改善が進められている。ICT の活用により、データが活用される形で施設に蓄積されることで、人間による過誤を防ぎ、例えば、保育事故の未然防止につなげるなど業務改善を図っていくことが重要である。

¹⁶ 保育補助者等とは、保育士資格を有さず、保育士の補助を行う保育補助者や掃除等の周辺業務を行う保育支援者を指す。

さらに、データが施設内・施設間でリアルタイムで共有されることも可能であり、感染症対応など子どもの健康・安全確保に資するような取組を進めることも期待される。

ICTについては、保育の質の向上のために、民間企業と地方自治体が試行的な取組が行われているほか、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。また、経験年数の浅い保育士でもICTのリテラシーを活かすことによって、経験を有する先輩保育士にもICTの利用に関して助言できることも考えられる。ICTを利用する際には、経験年数に関わらず、率直な意見や良いアイデアを提案できる雰囲気生まれ、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。

経験年数が浅い保育士は子どもの表情、顔だけを見ているが、10年程度経験した保育士は表情だけでなく、周りの状況も見て、総合的な状況の中で子どもの動きを捉え深く理解していることを示唆する研究がある。保育士として子どもの姿が本当に理解でき、その楽しさを実感できるには10年程度の経験が必要であると考えられるが、その前に辞めてしまう保育士が多いのが現状である。ICTを振り返りや研修などに上手く活用することにより、個々の保育者が自律的に、また自覚的に豊かな実践力を身につけることも可能になると考えられる。

このような状況を踏まえ、保育所におけるICT等の活用を促進し、子どもの保育所での様子を効果的に保護者等に伝える取組を引き続き支援する。さらに、記録や振り返りの充実を通じた保育の内容の改善に向けて、官民が一層連携し、ICT等の活用のための研究を進めることとする。

今回の新型コロナウイルス感染症により、ICTを更に活用する必要性が高まっており、そのことも十分に考慮して推進することが必要である。

ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等 **(ノンコンタクトタイムを活用した各保育所における保育方針の共有)**

施設長が中心となって、業務効率化と業務改善を行った際には、休憩時間とは別に物理的に子どもと離れ、各種業務を行う時間とされる、いわゆるノンコンタクトタイムを確保し、保育士同士で保育の振り返り等を行うことが重要である。各保育所の保育方針を共有するとともに、保護者に理解してもらうことも大切である。ノンコンタクトタイムの確保は、保育のチーム力や保育の質の向上、保育士が仕事のやりがいを実感するのに効果的である。

（オンライン研修の推進）

各保育所において振り返りや職場内での研修の時間を確保して、その研修等の成果を踏まえ、各地の保育団体や都道府県等が主催する研修にその内容や保育士等の専門性に応じて参加することが望まれる。研修の受講など学び続けられるか否かは、魅力ある職場づくりにも密接に関連することから、国は、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各研修分野の内容や特性に配慮しながら、その一部又は全部をオンラインでの受講も可能となるように、支援を検討する。

（保育の質の向上）

数は少ないが、ほとんど人材募集をしたことがない、それでも人が集まるという保育所がある。職員の処遇や働きやすい職場も重要だが、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。施設長が自らの保育方針に基づく保育実践のみを誇るのではなく、職員を褒めるような園は魅力がある。

保育の長時間化は、保育士の勤務時間など働き方に影響を与え、保育士の働き方は子どもの保育の質にも影響を与えている。

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、「保育所における自己評価ガイドライン」を始め、「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」が示す「議論のとりまとめ」に関連した取組を推進することが必要である。

公開保育や研修会などの機会に他の保育所の保育士と語り合うことで、他の保育所の見習うべき点を知りつつ、自分の保育所の良さを再確認できる。こうした保育士同士の横のつながりを積み重ねることで、保育の質の底上げが図られる。

このため、地方自治体が、現場の実践を支援する人材の育成・配置や地域における保育・幼児教育関係者のネットワーク構築と協議の場づくりの支援を行えるよう、国は、保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業を活用した、支援人材の配置及び地域のネットワーク構築支援に係る地方自治体への支援策を検討する。

先述のとおり、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できる仕組みを導入しているが、将来的には、この仕組みを発展させる形で、専門医制度に倣って、民間団体が専門保育士を認定することや、国が保育士資格の高度化を検討することも保育の質に資すると考えられる。

(運営事業者の役割、保育関係者への周知)

生涯働ける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（社会福祉法人、株式会社、地方自治体等）の役割が重要なものになる。法人全体の理念や方針の共有、マニュアルや研修制度の充実が重要であるとともに、保育実践における創意工夫やそのための裁量など、保育現場と保育士一人一人の主体性が十分尊重されていることも保育の質の充実と保育の魅力向上にとって欠かせないものである。運営事業者がこのような取組を積極的に進めていくためには、事業者自身が保育の質・魅力の向上に関心を持つことが必要であり、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。

(保育士が相談できる体制の整備)

就労条件の改善が必要な保育所のほか、保育の長時間化の問題や、子育て支援をめぐる保護者との関係性の問題等が指摘されている。他の職業と同様に、メンタルヘルスが不調になる方もいる。保育士が保育現場で就業しやすくなるよう、国は、保育所等で働く保育士が、保育所長経験者など外部人材に相談しやすい環境を整備することを検討する。

(シニア人材の活用の推進)

保育士試験に合格して、保育士資格を取得する方は増えており、中には、これまでの経験や知識を活かしつつ、男性も含め保育士として活躍しているシニア人材もいる。保護者とのやり取りも上手にできる人が多く、週3日働けるシニアの保育士を2人確保すれば、一人のフルタイムの保育士より多くの仕事ができる。

シニア人材の活用について、保育士・保育所支援センターとシルバー人材センターとの連携を含めて、国は支援方策を検討し、保育所はシルバー人材の活用について検討する必要がある。

(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)

エビデンスに基づく施策をより一層推進するため、国においては、保育士・保育現場に関するデータの収集及び活用を図っていくことが必要である。特に、保育士の定着率が高い保育所とそうでない保育所との差異の状況や理由、具体的には、平均勤続年数や、経営方針、マネジメント、両立を支援する制度の整備状況や活用状況による違いなどの分析ができるよう、データを取得していくことが必要である。

さらに、保育士の定着率などを達成すべき「成果指標」(KPI)として設定して、保育の魅力向上施策の効果を検証していくことも必要である。

(3) 保育士資格を有する者と保育所とのマッチングの改善

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。

保育士・保育所支援センターは、学生・社会人等の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援を行うことが必要である。

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。

保育士・保育所支援センターの機能強化

ハローワークは、本年1月から、自宅からパソコンやスマートフォンを利用して求職申込みの事前登録手続きを可能とすること、インターネット上にマイページを開設ことで求人検索条件の保存などを可能とすることなど求職活動の支援等のためのサービスの充実を図っている。

都道府県、指定都市、中核市が設置する保育士・保育所支援センターは、機能強化を進めるハローワークと一層連携を図りつつ、その実績等を踏まえ、以下のような改善を進めることが必要である。

(ハローワーク、養成校や保育団体とのネットワークの構築)

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コーディネーターを中心にネットワークを構築し、学生・社会人の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援を行うことが必要である。その際、都道府県等は、これまでの成果や他の地方自治体の好事例(参考資料3)を踏まえ、保育士・保育所支援センターの改善方策を検討することが必要である。

国は、保育士養成施設や保育所と密に連携した保育士・保育所支援センターにおける就業支援の好事例について収集し、関係機関に周知する。

(「潜在保育士」の把握、保育士・保育所支援センターへの登録の推進)

国は、地方自治体等と連携して、保育士・保育所支援センターについて、認知度向上に向けて、名称の在り方も含めその周知方策を検討する。併せて、先述の保育士の魅力等を発信する基盤を通じて情報発信を強化する。

国は、保育士資格を有し、現役保育士として働いていない方に、保育士・保育所支援センターに登録してもらえよう、オンラインの手續の構築と合わせて、保育士離職時の住所等の登録の努力義務化も含めその推進方策を検討する。

（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の視点）

求職者は、就労条件や働いている人の状況に関心がある。例えば、施設側の離職率や有給休暇の取得率、職員配置の充実度、短時間勤務を含めた柔軟な働き方ができるか、育児休業が保障され、復帰後の支援プログラムが整備されているかなどについて、保育所に就職しようとする者と保育所の間で相互に情報が十分共有されることが大切である。

潜在保育士についても、資格を持って保育所等で働いた後、何らかの理由により辞めて潜在保育士となっている人と、養成校を出て一般企業等に勤めて潜在保育士となっている人は特性が異なるため、それぞれ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。保育士としての経験がない人を対象に、無料で、研修の受講や試行的に保育所での勤務ができるようにしている地方自治体もあり、そのような取組をより多くの地方自治体で行う必要がある。

潜在保育士と言われる人の中には、もう少し子どもが大きくなったら働きたいと思っている方もいる。そのような人に、少しでも早く働いてもらえるように、その人が出席する行事等の開催に合わせて、働きかけることが大事である。

このため、国は、保育士・保育所支援センターや市町村の就職支援を行う者が、管内の保育所等を巡回してヒアリング等を実施しながら、求人情報や短時間勤務や育休から復帰後の職場での支援等に関する情報を収集し、求職者と雇用者双方のニーズ調整等を行い、マッチング機能の向上が図られるよう、必要な支援策を検討する。

その他の取組

（保育士試験合格者に対する保育所での実習）

平成 28 年度から保育士試験を年 2 回実施しており、保育士試験に合格して保育士になる者は増えている。保育士として従事する者が増えるよう、地方自治体は、関係団体と連携しつつ、保育士試験の合格後に、希望する保育所での実習が行えるように、保育の質の向上のための研修等事業¹⁷の活用等を検討する必要がある。

¹⁷ 保育士の専門性の向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、都道府県や市町村（特別区を含む）が行う研修に対して、国が半額補助する事業。

（民間職業紹介事業者に対する取組）

民間職業紹介事業者については、平成30年1月から施行されている改正職業安定法により、就職者の数や手数料に関する事項を始めとする情報を提供することが義務付けられるとともに、指針の改正により、自らの紹介により就職した人に対して就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはならないとされている。さらに、国は、こうした法令や指針の内容を遵守している事業者に対して、自ら遵守していることを宣言する事業を開始している。このような規制や取組について、保育所関係者に周知していくことが必要である。

おわりに

保育所は、子どもが健やかに育つ上での基盤を培い、地域の子育てを支援する場所であり、社会に不可欠なものである。このため、子どもの安全の確保を含め、保育の質を確保・向上していく取組は不断に進めていく必要がある。

本検討会としては、その基盤を固め保育の質を確保・向上させていくためには、保育の現場や職業の魅力の向上が必要であるとの観点から、現場の優れた実践等についてヒアリングを行いながら検討を行った。

保育士は、子どもの育ちに関する高度な専門知識を持つ専門職であり、多くの子どもを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り、その魅力を多くの方に知ってもらうことが保育の質の確保・向上にもつながる。そのためには、保育所を保護者や地域の住民等に「開き」、保育現場の日常や保育士の専門性を発信して、社会に魅力を伝え、保育現場がすべての子どもの健やかな成長の場であるとともに、保育士はもとより保護者を始めすべての関係者にとって魅力ある場となるよう、理解と協力を得ていくことが必要である。

また、長時間労働や出産・育児等のライフイベントを契機に離職している実態を踏まえ、保育現場の働き方を変え、保育の質の中核を担う保育士が安心して生涯働けるよう、保育士の勤務環境の改善を図っていくことが必要である。これは、保育現場の個々の取組に頼るだけでなく、行政や関係機関が、保育現場を支援する取組を継続的に行っていくことが必要であり、保護者を始めすべての関係者の理解と協力が欠かせない。

また、本検討会の検討範囲を超えるが、保育士がその能力を十分に発揮して子ども中心の保育を実現しつつ、働き方改革を推進していく上では、昭和43年に意見具申され30年かけて実現された現在の保育士配置基準について改善に向けて検討していくことなど保育制度の持続可能な在り方について、近い将来、別途議論されることが期待される。

最後に、今般の新型コロナウイルス感染症は、人々のライフスタイル、働き方を始め社会に大きな影響を与えたが、こうした中において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。本検討会としても、保育所の開所のために御尽力されている保育現場の皆様へ、改めて、感謝の気持ちを示したい。加えて、保育の魅力向上に関する意見募集では、保育現場から、2,600件を超える多数の意見が寄せられたことにも深く感謝したい。

保育の現場・職業の魅力向上に関する 報告書

2020（令和2）年9月30日
保育の現場・職業の魅力向上検討会

目 次

はじめに

1 . 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
（ 1 ）保育士等に関する現状・課題	1
（ 2 ）保育士の職業の魅力と専門性	4
（ 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	6
2 . 保育の現場・職業の魅力向上のための具体的な方策	10
（ 1 ）保育士の職業の魅力発信の向上	10
保育所を「開く」、保育参加の呼びかけ	10
養成校における教育の充実と質の向上	11
関係機関の連携による保育の魅力発信	13
（ 2 ）生涯働ける魅力ある職場づくり	15
働き方改革の推進	16
ICT等の活用による業務効率化と業務改善の推進	19
ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等	21
（ 3 ）保育士資格を有する者と保育所とのマッチング	24
保育士・保育所支援センターの機能強化	24
その他の取組	25

おわりに

（別添 1）検討会構成員名簿	
（別添 2）検討会の開催経緯	
（別添 3）保育士養成及び就業に係る各段階における現状・課題と主な対応策	
（参考資料 1）保育の現場・保育士の職業のやりがい・魅力について	
（参考資料 2）「保育の現場・職業の魅力向上」の意見募集の結果について	
（参考資料 3）地方自治体の保育人材の確保に関する好事例	

はじめに

保育士は、子どもの存在を通して、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、保育を必要とする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。

保育の質の中核を担う保育士は、専門職として、一層の知識の獲得及び技術の向上に取り組むことが求められている。保育士が各々の個性や特技を活かしながら専門性を向上させていくことで、保育現場はもっと豊かになる。

保育士として子どもについて理解を深め、保育の楽しさを実感できるためには相当程度の経験が必要であり、保育士が専門性を向上させながら長く働くためには、保育の魅力とやりがいに見合った、魅力ある職場づくりを進めることが不可欠である。

本報告書は、保育士が十分に確保され、「子ども」を中心に考えた質の高い保育が保障されるよう、保育の現場・職業の魅力の向上の施策について集中的に検討を行い、保育士としてのキャリア形成への展望を示しつつ、生涯働ける魅力ある職場づくり、地域に開かれた保育所運営、保護者の保育への理解の増進を始め、行うべきこと、奨励すべきことをまとめたものである。

根本となる考え方は、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会の「議論のとりまとめ」(令和2年6月)の保育実践の質の確保・向上に向けた取組の在り方に通底する。その上で、本報告書では、保育の現場・職業の魅力向上の観点から、具体的な施策の方向性が提言されている。保育所、行政、養成校等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。

1. 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

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、質の高い保育の重要性にかんがみ、保育の質の中核を担う保育士の確保と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。

保育所で勤務する常勤の保育士の離職率は約9%で、私立の保育所で勤務している保育士の平均勤続年数は平成30年度時点では11.2年まで延びている。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、短時間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。

(保育士に対する高い需要)

少子化が社会問題となっている中でも、女性の就業率の向上等に伴い保育ニーズは増えており、「子育て安心プラン」¹に基づき、受け皿の整備が進められてきた。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1日時点で、総数で約57万人（常勤換算で約48万人）となっている。このような中で、有効求人倍率²は全職種平均の倍以上となっているなど、保育の担い手の確保がますます困難になっている。

市町村の第2期子ども・子育て支援事業計画を踏まえると、令和6年度末までに更に10万人超の保育所等の受け皿整備が見込まれており、保育士として従事する者も更に常勤換算で約2万人程度必要となると試算される。

¹ 意欲的な地方自治体を支援し、待機児童解消を図るため、政府が平成29年6月に公表したプラン。女性就業率8割に対応できるよう、令和2年度末までの3年間で約32万人分の保育所等の整備等を行うことになっている。

² 令和2年7月時点で保育士の全国の有効求人倍率は2.29倍、全職種は1.05倍となっている。

乳幼児期は生涯にわたる生きる力の基礎を育む極めて大切な時期であり、質の高い保育を受けることはその後の人生に良い影響を与えることから、保育の質の中核を担う保育士の確保とその専門性の向上は欠かすことができない。

（新規資格取得者の動向）

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（以下「養成校」という。）における入学者数は微減傾向にあり、平成 30 年度の養成校への入学者数は約 46,500 人となっている。養成校の卒業生に関する令和元年度の調査研究³では、養成校の学生の 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る。また、養成校の卒業生の 15%は、保育所を始めとする社会福祉施設等ではなく、民間企業等に一般職として就職しているが、令和元年度の上記調査研究では、一般職に就職した者の約 4 割が、「保育所における保育実習で保育をすることに自信を持つことができなかつたから」と回答している。

保育ニーズの増加を踏まえ、保育士確保のために、平成 29 年度から全国で保育士試験を年 2 回実施していることもあり、保育士試験に合格して保育士になる者は増えており、令和元年度の合格者数は約 18,300 人に達している。合格者の約 8 割は保育士として就業する意思を有しており、年齢が高いほどその比率が高くなっている。一方で、合格者の約 6 割は、保育士としての就業に関し労働条件・労働環境、保育・子育て・実習等の経験不足を始め何らかの不安を感じている。また、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る。

（保育士の離職状況と勤続年数）

保育所で勤務する常勤の保育士の離職率は約 9 %⁴であり、勤務者が 40 万人を超える中では必ずしも高くはなく、私立の保育所で勤務している常勤保育士の平均勤続年数⁵は平成 28 年度時点の 8.8 年から、平成 30 年度時点では 11.2 年まで延びている。

³ 指定保育士養成施設の内定先等に関する調査研究（令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）実施主体：一般社団法人全国保育士養成協議会）

⁴ 平成 28 年及び 29 年社会福祉施設等調査（厚生労働省）

⁵ 平成 29 年度及び令和元年度幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査集計結果（内閣府）。平均勤続年数は過去の勤務していた保育所等における勤務年数も含めて算定。

一方で、令和元年度の東京都保育士実態調査⁶では、過去に保育士として就業した者が退職した理由として、職場の人間関係が3割を占め最多であり、給料が安い、仕事量が多い、労働時間が長い、妊娠・出産、健康上の理由（体力含む）結婚が続いている。一方、同調査によれば、過去に保育士として就業した者の約7割は短時間勤務での復職意向を有しており、特に30代の女性では8割に達する。

独立行政法人福祉医療機構の平成30年度の調査⁷では、退職して転職した者のうち、過半数が保育業界に転職し、概ね3割が他業界に、約1割5分が他福祉業界に転職している。

（保育士登録者、保育士資格を有する者と保育所とのマッチング）

保育士登録者数は平成31年4月1日時点で約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。

都道府県、指定都市、中核市が設置する保育士・保育所支援センターは、全国64カ所に設置されており、保育士資格を有しながら、現在保育士として従事していない方に対して、保育士に関する再就職に関する相談・就職あっせん、求人情報の提供を行うとともに、保育所を離職する者や新たに保育士登録を行う者に、人材バンクとして登録してもらい、必要な時に支援を受けられるようにしている。

全国の主要なハローワーク103カ所では、保育分野を始め、医療、介護、建設、警備、運輸等の雇用吸収率の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口である人材確保対策コーナーを設置している。

保育士・保育所支援センターは、ハローワーク等と連携を図りつつ、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行っている。これまでの保育士・保育所支援センターのマッチング成功率が3割強、ハローワークでのマッチングの成功率が約4割となっており、全職種を対象にした平均より高くなっているが、保育士に対する需要は高いことなどにより、保育業界においても、医療や介護業界と同様に、有料職業紹介事業を行う事業者等も活用されている。

⁶ 「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）東京都福祉保健局

⁷ 「平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」（平成31年1月公表）独立行政法人福祉医療機構

(2) 保育士の職業の魅力と専門性

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、研修で得た知識や技術を日々の保育実践で活かしながら、施設長等の助言を受けながら、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。

(保育士の職業の魅力)

保育の魅力を発信、向上させるため、保育士の職業の魅力について考えてみると、保育士の職業には魅力があふれていることが分かる(参考資料1)。そのあふれる魅力について発信するために、簡潔に言語化すると、以下のようにまとめることができる。本検討会の開催に先立って募集を行った意見募集(参考資料2)には、2,600件を超える保育士、主任保育士、施設長、養成校で保育を学ぶ学生等から、様々な保育士の職業の魅力ややりがいについて具体例を含めて寄せられた。

- ・ 保育士は、子どもの存在を通して、命と向き合い、社会と関わる。専門職として、保育を必要とする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。
- ・ 保育士が各々、特技、専門知識を持っていることで、保育の現場がもっと豊かになる。
- ・ 保護者とともに、子どもの成長の喜びを分かち合い、社会を支えるインフラとして欠かすことのできない感動のある職場であり、仕事である。
- ・ 自分のライフワークが仕事に活かせる。あそび歌や造形などの特技を仕事に活かせる。

(保育士の専門性と保育の現場)

保育士の職業の魅力の一つとして、その専門性は欠かすことができない。保育士には、子どもの健康を守り、安全・安心を確保し、保育活動の中心となる子どもの遊びを豊かなものにするための専門性が求められる。子育て支援や感染症対策等を始め、保育士に求められる専門的な知識・技術は、時代とともに新たに、かつより高度なものになっている。保育士は、未来をつくる子どもとともに、生涯学び続けられる職業である。

子どもの発達の援助は、遊びや生活を通して、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い。そのため、子ども及び保育に関する幅広い知識・技術など、個々の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。さらに、子どもの見方や発達心理など最新の知見を得ることにより、保育の質が向上する。

(研修と実践を通じた専門性の向上)

保育士の育成は、保育所を円滑に運営する上で欠かすことができないことから、保育所は、子どもたちへの保育方針のみならず、職員の育成方針を明確にして、保育士のキャリアパスを見据えた体系的な研究機会の充実を図ることが重要である。

保育士は、日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、職場内での研修に参加することに加え、キャリアアップを目的とする体系化された外部研修等で学んだ知識及び技術を保育実践の中で活かし、施設長や主任保育士等の助言を受けながら、知識及び技術を実践の中でさらに深めていくことが重要である。加えて、研修制度への参加に併せて、施設長や主任保育士等と共に、自身のキャリアを考え、自らの職位や職務に合った能力を身につけることが求められている。

保育の現場の魅力がより豊かになるためにも、研修等を通じて、継続的に保育士の専門性を高めていくことが重要である。

(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

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。

(保育現場、行政、養成校との連携)

保育の魅力を効果的に発信するためには、保育現場、行政、養成校が連携して発信すること、更に、保育士の養成・確保に当たっては、これらの関係機関が、実習や授業、就職、卒業後のキャリアアップの4つの局面で協力、連携することが必要である。

(保育士の職業の魅力と保育士の養成・確保)

保育士の職業には魅力があふれている。その職業の魅力について中高校生を始め広く社会に発信して、高等学校等を卒業後に養成校に入学し、保育士として必要な知識や基本的な技能を身につけて卒業し、資格を取得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。また、併せて、保育士として日々の保育所での仕事やその振り返りや職場内での研修、更に保育団体や地方自治体で行う研修等を通じて、保育士としての技能を向上させつつ、保育士が働きやすい環境を整えて長く就業できるようにして、保育士の養成・確保・定着を進めることが基本である。

(生涯働ける魅力ある職場づくりの重要性)

多くの保育所において、保育士という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、生涯働ける魅力ある職場づくりに関して後手になってきたことは否めない。

先述の令和元年度の東京都保育士実態調査や独立行政法人福祉医療機構の平成30年度の調査では、過去に保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）⁸として、仕事量が多い、労働時間が長い、妊娠・出産・育児、結婚、親族の介護等が上位を占めており、過重な労働やライフイベントを機に離職している実態がある。

これらの実態を踏まえ、保育所において、業務負担の軽減や長時間労働の是正、ライフステージに応じた多様で柔軟な働きを選択できる、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。保育士の職業の魅力の発信が進んで、保育士として従事する者が増加しても、働きやすい魅力ある職場づくりが進まなければ、大量の離職者を生み出すことになりかねない。保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを改善しても、過去に離職したときの理由が改善されなければ、保育士は確保できない。保育士の確保と定着には、生涯働ける魅力ある職場づくりが最重要であることを強調しておきたい。

（専門職として生涯働ける魅力ある職場づくりに向けて）

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更に高めることが必要である。こうした取組が、専門職として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。保育士が人間として成長することにより、保育現場はもっと豊かになる。

⁸ 「東京都保育士実態調査報告書」（令和元年5月公表）

「過去に保育士として就業した者が退職した理由」：職場の人間関係 33.5%、給料が安い 29.2%、仕事量が多い 27.7%、労働時間が長い 24.9%、妊娠出産 22.3%、健康上の理由 20.6%、結婚 18.4%

「平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について」（平成31年1月公表）

「平成29年度退職者の退職理由」：転職（保育業界）33.4%、結婚 30.1%、体調不良 24.1%、転職（他業界）18.9%、出産・育児 18.0%、職場の人間関係 15.8%、親族の介護 14.5%

同時に、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⁹の取得や短時間勤務制度¹⁰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。

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、それによって保育や保育の現場が嫌いになることは何としても阻止しなければならない。子どもへの愛情を伝える方法として、例えば、いつも紙を切ってウサギを作り部屋を飾り付けるといった作業は必ずしも必要ではないのではないか。行事に向けた取組を始め、華美な壁面装飾等を良しとする保育環境の捉え方については再考の必要がある。こうした業務過多につながる作業を解体していくことが不可欠であり、保育業界全体で見直していくことも必要である。

地方自治体は、保育士の自律的なキャリア形成を支援する立場として、現職の保育士や施設長・主任保育士などの管理職の中からキャリアアップ研修の講師等を務めることができる人材育成と仕組みづくりを行うことも考えられる。これにより、保育士を始め保育現場で活躍している人材が、より多くの保育所に貢献することも促進される。

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。地域の大人の立ち寄り場所にもなり得る。そのため、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行ったり、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。

⁹ 育児・介護休業法において、育児休業制度は、子が1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は最長2歳）になるまで休業可能となっている。また、父母がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2ヶ月に達するまでの1年間休業可能となっている（パパ・ママ育休プラス）。一方、介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで休業可能となっている。

¹⁰ 育児・介護休業法において、子が3歳に達するまで利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）の措置を講じることが義務づけられている。また、要介護状態の家族を介護するため、利用開始の日から3年以上の期間で2日以上利用可能な短時間勤務等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護費用の助成措置のいずれかの措置）を講じることが義務づけられている。

（保育士資格を有する者と保育所とのマッチングの改善、関係機関の連携強化）

都道府県、指定都市、中核市においては、保育士・保育所支援センターを設置することなど国の施策を活用しつつ、ハローワーク、養成校、保育団体等関係機関と連携して、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行い、保育士の確保を行ってきた。

保育士確保について実績を上げている都道府県、指定都市、中核市においては、保育士・保育所支援センターに配置されたコーディネーターが関係機関との連携強化の中核となり、機能強化が図られている。魅力発信、保育士の養成・確保に当たっては、地方自治体がハローワーク、養成校、保育団体等関係機関との連携強化を図り、マッチングと併せて、中高生への保育の体験イベント、ボランティア体験を始めとした保育の魅力発信や、学生・社会人の資格取得支援や現役の保育士の就業支援を併せて行うことが必要である。

2 . 保育の現場・職業の魅力向上のための具体的な方策

(1) 保育士の職業の魅力発信の向上

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担当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（フォローアップや研修の取組充実、保育の日創設等の保育士確保策の好事例）、保育士に感謝の気持ちなどを発信する基盤を構築することを検討する。

保育所を「開く」、保育参加の呼びかけ

(保育所を積極的に保護者や近隣の保育士・地域住民に「開く」)

保育所は、子どもにとって安全・安心な場所であることが前提となることから、外部に対しては閉じたものになりがちであるが、日常の保育実践を開くことで魅力を発信できることから、保育所は保育実践を通じて、保護者や地域社会に子どもの育ちを支えることの重要性を伝えていくことが大事である。具体的には、安全・安心は維持しつつ、保育所を保護者や近隣の保育所等の保育士、地域の住民や小中高校の関係者等に積極的に開いていくことにより、保育士の専門性について保護者の理解が深まるとともに、専門職として地域単位や個々人の専門とする分野で、様々な保育のコミュニティが生まれる。このことにより、保育士の職業の魅力を高め、その発信の向上につながる。

こうした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。

（保護者に対する保育参加の呼びかけ）

保育現場の日常、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、保育参加を保育所の重要な取組として定着を図る。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。それにより、保護者は、保育士の専門性や多忙さを理解するとともに、自分の子どもを通して他の園児の成長も楽しみになり、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ことを知ることができる。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」という意識を醸成していく。子育ては男性、女性がともにすることが当たり前になることが必要であり、こうした取組は、男性に育児を促すことにも寄与する。

（日々の保育の実践からの魅力の発信）

保育の魅力の発信は日々現場から保護者等を対象に行われているが、これをより効果的に行うことが必要である。例えば、日々、子どもの遊んでいる様子、熱中している様子、学んでいる様子を撮って、保育士のコメントを付け、「ドキュメンテーション」として、保護者に発信しているような取組も行われているが、このような取組により、保護者も子どもが遊びを通じて多くのことを学んでいることが感じられ、園に対する理解も深まる。

保育所は、地域子育てに携わる他の関係者と連携しつつ、子育て支援の一翼を担っている。また、世代を超えて地域の拠点となる要素を多数有しており、保育所を「開く」ことにより、その可能性が広がる。また、保育所に来ることが困難な子ども等に対しては、保育所や保育士が可能な範囲で、出前型（アウトリーチ型）支援を行っていくことも期待される。

養成校における教育の充実と質の向上

（養成校における教育の充実と取組の発信）

養成校における入学者数は微減傾向にあり、教育内容の充実を図りつつ、インプット型の学びとアウトプット型の学びをバランスよく行い、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。

養成校における教育の質の向上と授業の改善に向けて、保育現場との協働により様々な取組を行い、学生には長期的な展望を持ちながら保育士としてのキャリア形成をイメージできるように教育した上で、保育士として長く勤めていくという意識の涵養を図り、より多くの卒業生が保育現場に従事し、長く関わり続けることが必要である。

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。養成校は授業を保育現場の方に公開するような取組を行い、普段から現在の養成校や学生の状況について理解を深めてもらうことも必要である。

オンライン型テクノロジーの導入により、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。これまで学生の指導に行けなかった卒業生も含め現職の保育士が養成校に行き、学生に語りかけ、教えることにより、相当の専門性の涵養につながっていると考えられ、これらの取組を推進することが重要である。

大学の養成校においては、半年程度の長期のインターンシップを課して、それを授業に活かすなど、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ような、質の向上に向けた取組を行うことが必要である。その際、短期大学の養成校から大学の養成校に編入学する学生のためのカリキュラムの工夫等も含めて検討が必要である。

（養成校の教育の発信）

保育士の魅力や専門性、養成校の教育の魅力について、十分に発信できていないことを踏まえ、各養成校のホームページから全国保育士養成協議会のホームページにつながり、保育の魅力や専門性について細かく発信していく必要がある。

（保育実習の改善に向けた共通研修の開始）

先述のとおり、養成校の卒業生の約 15%は企業の一般職等に就職しており、養成校の卒業生に関する令和元年度の調査研究では、卒業して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。養成校においては、保育の難しさや保育者として困難なことにぶつかったときに、どのように乗り越えていくのかなど、人間関係をつくっていく力を身につけておくことが必要である。

保育所での実習指導における質の差を改善し、実習等を通じて、保育士としての責任感と使命感を育て、自らの職業にする決意を固めてもらえるように、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して共通の研修を開始する。国等は、実習が養成校での指導と相まってより効果的になるよう、実習を受け入れる保育所において実習指導の責任者となる保育士への研修を引き続き推進する。養成校と育所双方の実習指導担当者の共通研修については、一部の地域で行われているが、養成校、地方自治体、保育団体が連携を強化することにより、多くの地域で行われるようにすることが必要である。共通研修を促進する手段として、認定証を発行することも考えられる。

(卒業生のフォローアップ)

養成校では、卒業後の再教育としてリカレント教育を行っており、卒業後1年目から2年目の保育士を保育所や地方自治体と連携しつつ支援して、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

保育士としての悩みや課題を抱えている卒業生が母校に戻って相談できる環境作りが必要である。卒業生の横のつながりを強化し、保育士のコミュニティ - 作りをサポートすることで、離職防止にもつながる。一度離職した後に戻ってきたときに安心して働けるように、フォローアップをしていく体制作りも大事である。

養成校は保育士になった卒業生に関する様々なデータを有しており、その有効活用が期待される。データを分析し、保育の現場に伝えて、生涯働ける魅力ある職場づくりに協力していくことも必要である。

関係機関の連携による保育の魅力発信

(保育の魅力発信のための基盤の構築)

保育士は小中学生に人気の職業であり、高校生になって将来の進路を本格的に考える段階になった際にも選択肢の一つとして維持されることが重要である。中学・高校時代の職場体験がきっかけで保育士を志望する学生は多く、職業としての保育士に関心を持ってもらうため、中高生等を対象として、保育所でのボランティアや体験イベントが行われているが、中高生の将来の進路の決定に影響を与える保護者や進路指導担当の教員を始め多くの方は、保育所に関して一面的な情報しか持っていない場合が多く、職業としての保育士の魅力や実状が伝わっていない。

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、各地方自治体の強み(フォローアップや研修の取組充実、保育の日創設等の保育士確保策の好事例)、保育士に感謝の気持ちなどを発信する基盤を構築することを検討し、保育の現場に内包されているものなど、現場の人間だから言える言葉で発信していく取組を支援することも必要である。

その中で、中高生のみならずその保護者や進路指導担当者等が、その目的に応じて必要な情報を検索できることが必要である。保育士を目指す方への修学資金貸付制度や、国や各地方自治体で行われている保育士の処遇改善の状況や研修情報についても併せて周知するとともに、保育士資格を有する者と保育所とのマッチングを行う保育士・保育所支援センターの情報についても掲載することが有効である。

（保育の魅力の社会への効果的な発信）

国は、保育の価値、保育士の専門性や職業としての魅力のイメージについて、関係団体と連携して発信していくことを検討する。その際、保育という仕事を選択したライフスタイルを魅力的に見せることも大切である。

発信する媒体としては、ホームページや SNS のほか、雑誌やウェブマガジン、保育士専門サイトなどが考えられる。小学生から大人まで幅広い世代が楽しめる漫画は、紙媒体のみならず、デジタル媒体でも特に発信力が高い。現場の等身大の保育士の体験を、保育の現場に精通した専門家が監修して、人気漫画家が描き下ろして発信することのほか、著作権者と連携して人気作品を活用すること、スポット映像を製作することなどが効果的と考えられる。

（保育団体による発信）

保育団体は、子どもの育ちを社会全体で支える象徴となるピンバッチの作成と普及、優れた保育実践を行っている保育所への表彰、保育内容や保育士の専門性の DVD やポスターの作成、会報誌を通じた発信、研修会の開催等を行い、保育士の仕事、保育の魅力の発信を積極的に行っている。

各団体においては、これらの取組について、より効果的に発信するため、地方自治体や養成校と連携することや、団体間において各団体の強みをいかした連携を図りつつ、一元的に行うことを検討することが必要である。

（社会を支えるインフラとしての保育所）

新型コロナウイルス感染症の感染の拡大を防止するため、緊急事態宣言が出される中でも、保育所は社会を支えるインフラとして、原則開所の方針が示された。大臣が関係者に向けた感謝の言葉などの事実を広めることも魅力の向上につながる。

保育士への感謝の言葉を紹介するなどの民間で行われている取組も、魅力の向上に効果的と考えられる。国は、先述の保育の仕事の魅力等を発信する基盤の構築に当たっては、これらの取組と連携を図ることを検討することが大事である。

保育所は、社会を支えるインフラとして全国の隅々まで設置されており、人口減少地域においても持続可能となるよう、その在り方について検討していく必要がある。

(2) 生涯働ける魅力ある職場づくり

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、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。

働き方改革と業務効率化・業務改善の推進により、ノンコンタクトタイムを確保して、保育士が「子どもの理解」を中心に語り合える環境の実現を図る。

保育所は働き方改革として、職員の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育児・介護休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇・介護休暇制度等について就業規則等で整備することに加え、育児・介護休業や短時間勤務中の職員の代替要員の確保等を進め、育児休業制度等を取得しやすい勤務環境づくり、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。

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、保育所は学びや取組を進め、国は、様々な支援策に取り組む。

ICT化や保育補助者等の活用により業務効率化と業務改善を進める。

オンライン研修や保育の質の向上の取組、保育士が相談しやすい環境の整備、シニア人材の活用等の推進や施策の検討を行う。

(魅力ある保育の職場づくり)

子どものことを第一に考えた保育を行うに当たっては、目指すものは同じであり、日頃直接仕事のやりとりをしない同僚も含め、保育所において、子どものしぐさや行動についての振り返りや、保育観を語り合うなど、日頃から職員間の対話が大事である。職員が日常的に対話を重ねている職場では、自園の保育理念や方針なども共有しやすく、同じ方向目標を共有しながら保育の質の向上を志向する職場となる。

日常的に対話ができる職場においては、職員間における信頼関係の下、誰もが安心して働ける職場となる。そのような職場環境の下で、子どもと向き合い、保護者と信頼関係を育みながら、より質の高い保育を生み出すという好循環を生み出すことが必要である。

施設長、主任保育士の下で、目指すべき目標に向かって、多くの子どもの多様な姿や育ちを定点観測のように見続けるためには、初任から中堅・経験豊富な保育士等が勤務時間・雇用形態にかかわらずチームとして働く力を身につけることが必要である。

短時間勤務や非常勤の職員を含めて全員が職員会議に参加することにより、様々なところで話し合いが行われるなどのメリットが生じているなどの例がある。土曜日の勤務はフルタイムの正社員が行うといった先入観を持たずに、非常勤で働く人材の活用も考えることが必要である。

一方で、オンラインシステムの普及により、例えば、同じ年齢の子ども担当者のみで小規模なグループでミーティングを行うこともできるようになった。様々な職員会議が行われることによって、職場の連携がスムーズになる。

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。

働き方改革の推進

(保育所における働き方改革の推進)

職員が安心して働くことのできない保育所では、子どもに良い保育ができない。良い土壌には良い作物が咲いて実る。職場の環境改善は、保育士の成長や保育の質の向上に必須である。

保育の仕事に魅力を感じるためには、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。保育所においては、産休・育休後のキャリアパスの明確化や職場復帰支援プログラムの作成を始め、生涯保育士として働けるためにはどうすれば良いか考えることが必要である。

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。

具体的には、職員の勤務時間の改善（休憩時間の確保を含む）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育児・介護休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇¹¹・介護休暇制度¹²等について就業規則等に整備することに加え、育児・介護休業や短時間勤務中の職員の代替要員の確保等を進め、育児休業制度等を取得しやすい職場環境づくり、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。

例えば、出産する前に10年間積み上げてきたキャリア・経験を処遇に反映することや、シフト固定の正社員を設けることや週4日の短時間正社員¹³を設け、利用できるようにすることなども考えられる。

保育所は、職員の意向を踏まえ、育児・介護休業を取得でき、早期に制度を利用する前の働き方に復帰できるようにするなど、休業前、復帰前、復帰後等に職員とコミュニケーションをとりながら、仕事と育児・介護が両立し就業が継続できる働き方を実現させることが必要である。

このため、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。

国は、上記の保育所の働き方改革の取組を支援するため、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や働き方改革に関する研修会等を開催するための地方自治体への支援を検討する。その際、賃金制度について、国の人材確保等支援助成金により整備することなどが有効と考えられ、国は、関係団体と連携して、助成金の効果的な活用事例を収集し、周知を進める。

¹¹ 育児・介護休業法において、疾病にかかった子の世話等をするため年5日（子が2人以上であれば年10日）を限度として取得可能となっている。現在は1日又は半日単位での取得であるが、令和3年1月から1日又は時間単位での取得が可能となる。

¹² 育児・介護休業法において、要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話等をするため年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得可能となっている。現在は1日又は半日単位での取得であるが、令和3年1月から1日又は時間単位での取得が可能となる。

¹³ 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次の ① のいずれにも該当する者である。（ ① 期間の定めのない労働契約を締結している者、 ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者）

加えて、国は、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保育所における実例を収集、整理することが必要である。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保育所だけでなく、当該制度が整備されている保育所においても、より育児・介護と仕事を両立しやすい多様で柔軟な働き方が実現できるように、それぞれの保育所の状況に応じて使いやすいものを作成することが必要である。

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。

また、子どもを長期にわたって保育できる常勤の保育士を確保することが保育の質を担保するために重要であるが、保育士が多様な働き方を選択でき、働き続けられる職場環境にしていくことも必要である。保育士が多様な働き方に柔軟に対応できるようにするため、一定の要件を満たした場合に、職員の一部に短時間（1日6時間未満又は月20日未満勤務）で勤務する保育士を充てても差し支えないこととされている¹⁴。

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も含め、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。なお、短時間で勤務する保育士を活用する場合には、不安定な雇用形態や低処遇の保育士が生ずることのないよう留意するとともに、保育士の技能、経験、役割に応じた処遇とすることが重要である。また、一部の常勤の保育士に業務の過重な負担がかからないよう、業務効率化や業務改善を含めたマネジメントを行うことが求められる。

（新人保育士の育成）

保育士として勤務し始めた初期キャリアに当たる最初の3年間は、専門職としての基礎を固められるよう、初任研修を始め各種研修が受けられることが大切であるとともに、指導する管理職のマネジメントが重要である。同じ勤務条件でも、離職率等が大きく違ってくると考えられる。そのため、保育所においては、定着管理の取組の一環として、新人を教育する保育士（メンター役）を育成し、その教育役は、年数3年未満の保育士に対して、保育士の仕事を通じて、丁寧に指導と教育を行うことが必要である。

¹⁴ 「保育所における短時間の保育士の導入について」（平成10年2月18日付け児発第85号各都道府県知事・各指定都市市長・各中核市市長宛 厚生省児童家庭局長通知）

(処遇改善とキャリアアップ)

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¹⁵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。

今回の検討会の開催に先立ち、保育士等から保育所の魅力・やりがい、そのために取り組んでいること、国や地方自治体等に取り組んでもらいたいことなどについて意見募集を行ったところ、約 2,600 件の意見を得た。国は、平成 25 年度以降、月額最大約 8.5 万円の処遇改善を行っていることもあり、随分進んだとの意見があった一方で、取り組んでほしいこととして、国が行った処遇改善が保育士に届いていない、処遇改善の事務処理が複雑であるなどの意見を含め処遇の改善・昇進昇格に関する意見が約 1,300 件に上った。

国においては、国が行った処遇改善が確実に行われるよう地方自治体と連携して取り組むとともに、算定事務の負担を軽減するため処遇改善の基準年度の見直しを行った。

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。

ICT 等の活用による業務効率化と業務改善の推進

働き方改革を進めるためには、保育業務の効率化と業務改善を進めることが不可欠である。

(ICT 化の推進、保育補助者等の活用のためのガイドラインの作成)

保育の仕事が多忙である要因として、保育士が作成しなければならない書類の多さ、保育の周辺業務や補助業務の ICT 化が進んでいないことが指摘されている。国は、地方自治体と連携して保育書類の作成業務の省力化の調査研究を進めるとともに、保育の周辺業務や補助業務の ICT 化を進め、業務効率化と業務改善を推進する。

¹⁵ 研修は、専門分野別研修（乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援）、マネジメント研修及び保育実践研修とし、専門分野別研修については、保育現場において専門分野に関してリーダー的役割を担う者等、マネジメント研修については、専門分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者などと定められている。（平成 29 年 4 月 1 日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知）

その際、勤務時間のうちノンコンタクトタイムが一定時間以上明確に確保されるように、保育士が一日の勤務時間を何に使っているのかを明らかにして、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。

保育士の専門性が必要な業務と周辺業務の見える化を図ることにより、保育補助者等¹⁶として周辺業務を行う保育士資格を有していない方に対する求人が行いやすくなり、保育に関わる人材を増やすことができる。そのことによりうまれた時間を活用して、ノンコンタクトタイムの確保や、保育士に向けた研修を実施することなどが可能となり、保育の質の向上にも寄与すると考えられる。

保育補助者等を積極的に活用して、魅力ある職場づくりに取り組み、成果を収めた地方自治体もある。国は、多職種協働の観点からも、多様な背景を有する保育補助者等が保育士資格を取得して保育士として働いてもらえるよう引き続き支援策を継続するとともに、業務負担軽減のための保育補助者に対する国の補助制度について、ニーズの増大を踏まえ、活用促進策を検討する。

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。

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。

保育団体は、保育所における働き方改革、業務効率化と業務改善が推進するよう、引き続き、施設長や主任保育士を対象とする研修を推進するとともに、好事例を発信することが必要である。

(ICT 化の更なる推進)

保育所において、ICT を活用して子どもの登園管理や保護者への連絡・記録を行うことにより、業務効率化と業務改善が進められている。ICT の活用により、データが活用される形で施設に蓄積されることで、人間による過誤を防ぎ、例えば、保育事故の未然防止につなげるなど業務改善を図っていくことが重要である。

¹⁶ 保育補助者等とは、保育士資格を有さず、保育士の補助を行う保育補助者や掃除等の周辺業務を行う保育支援者を指す。

さらに、データが施設内・施設間でリアルタイムで共有されることも可能であり、感染症対応など子どもの健康・安全確保に資するような取組を進めることも期待される。

ICTについては、保育の質の向上のために、民間企業と地方自治体が試行的な取組が行われているほか、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。また、経験年数の浅い保育士でもICTのリテラシーを活かすことによって、経験を有する先輩保育士にもICTの利用に関して助言できることも考えられる。ICTを利用する際には、経験年数に関わらず、率直な意見や良いアイデアを提案できる雰囲気生まれ、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。

経験年数が浅い保育士は子どもの表情、顔だけを見ているが、10年程度経験した保育士は表情だけでなく、周りの状況も見て、総合的な状況の中で子どもの動きを捉え深く理解していることを示唆する研究がある。保育士として子どもの姿が本当に理解でき、その楽しさを実感できるには10年程度の経験が必要であると考えられるが、その前に辞めてしまう保育士が多いのが現状である。ICTを振り返りや研修などに上手く活用することにより、個々の保育者が自律的に、また自覚的に豊かな実践力を身につけることも可能になると考えられる。

このような状況を踏まえ、保育所におけるICT等の活用を促進し、子どもの保育所での様子を効果的に保護者等に伝える取組を引き続き支援する。さらに、記録や振り返りの充実を通じた保育の内容の改善に向けて、官民が一層連携し、ICT等の活用のための研究を進めることとする。

今回の新型コロナウイルス感染症により、ICTを更に活用する必要性が高まっており、そのことも十分に考慮して推進することが必要である。

ノンコンタクトタイムの確保、保育の質の向上等 **(ノンコンタクトタイムを活用した各保育所における保育方針の共有)**

施設長が中心となって、業務効率化と業務改善を行った際には、休憩時間とは別に物理的に子どもと離れ、各種業務を行う時間とされる、いわゆるノンコンタクトタイムを確保し、保育士同士で保育の振り返り等を行うことが重要である。各保育所の保育方針を共有するとともに、保護者に理解してもらうことも大切である。ノンコンタクトタイムの確保は、保育のチーム力や保育の質の向上、保育士が仕事のやりがいを実感するのに効果的である。

（オンライン研修の推進）

各保育所において振り返りや職場内での研修の時間を確保して、その研修等の成果を踏まえ、各地の保育団体や都道府県等が主催する研修にその内容や保育士等の専門性に応じて参加することが望まれる。研修の受講など学び続けられるか否かは、魅力ある職場づくりにも密接に関連することから、国は、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各研修分野の内容や特性に配慮しながら、その一部又は全部をオンラインでの受講も可能となるように、支援を検討する。

（保育の質の向上）

数は少ないが、ほとんど人材募集をしたことがない、それでも人が集まるという保育所がある。職員の処遇や働きやすい職場も重要だが、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。施設長が自らの保育方針に基づく保育実践のみを誇るのではなく、職員を褒めるような園は魅力がある。

保育の長時間化は、保育士の勤務時間など働き方に影響を与え、保育士の働き方は子どもの保育の質にも影響を与えている。

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、「保育所における自己評価ガイドライン」を始め、「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」が示す「議論のとりまとめ」に関連した取組を推進することが必要である。

公開保育や研修会などの機会に他の保育所の保育士と語り合うことで、他の保育所の見習うべき点を知りつつ、自分の保育所の良さを再確認できる。こうした保育士同士の横のつながりを積み重ねることで、保育の質の底上げが図られる。

このため、地方自治体が、現場の実践を支援する人材の育成・配置や地域における保育・幼児教育関係者のネットワーク構築と協議の場づくりの支援を行えるよう、国は、保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業を活用した、支援人材の配置及び地域のネットワーク構築支援に係る地方自治体への支援策を検討する。

先述のとおり、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できる仕組みを導入しているが、将来的には、この仕組みを発展させる形で、専門医制度に倣って、民間団体が専門保育士を認定することや、国が保育士資格の高度化を検討することも保育の質に資すると考えられる。

（運営事業者の役割、保育関係者への周知）

生涯働ける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（社会福祉法人、株式会社、地方自治体等）の役割が重要なものになる。法人全体の理念や方針の共有、マニュアルや研修制度の充実が重要であるとともに、保育実践における創意工夫やそのための裁量など、保育現場と保育士一人一人の主体性が十分尊重されていることも保育の質の充実と保育の魅力向上にとって欠かせないものである。運営事業者がこのような取組を積極的に進めていくためには、事業者自体が保育の質・魅力の向上に関心を持つことが必要であり、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。

（保育士が相談できる体制の整備）

就労条件の改善が必要な保育所のほか、保育の長時間化の問題や、子育て支援をめぐる保護者との関係性の問題等が指摘されている。他の職業と同様に、メンタルヘルスが不調になる方もいる。保育士が保育現場で就業しやすくなるよう、国は、保育所等で働く保育士が、保育所長経験者など外部人材に相談しやすい環境を整備することを検討する。

（シニア人材の活用の推進）

保育士試験に合格して、保育士資格を取得する方は増えており、中には、これまでの経験や知識を活かしつつ、男性も含め保育士として活躍しているシニア人材もいる。保護者とのやり取りも上手にできる人が多く、週3日働けるシニアの保育士を2人確保すれば、一人のフルタイムの保育士より多くの仕事ができる。

シニア人材の活用について、保育士・保育所支援センターとシルバー人材センターとの連携を含めて、国は支援方策を検討し、保育所はシルバー人材の活用について検討する必要がある。

（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）

エビデンスに基づく施策をより一層推進するため、国においては、保育士・保育現場に関するデータの収集及び活用を図っていくことが必要である。特に、保育士の定着率が高い保育所とそうでない保育所との差異の状況や理由、具体的には、平均勤続年数や、経営方針、マネジメント、両立を支援する制度の整備状況や活用状況による違いなどの分析ができるよう、データを取得していくことが必要である。

さらに、保育士の定着率などを達成すべき「成果指標」(KPI)として設定して、保育の魅力向上施策の効果を検証していくことも必要である。

(3) 保育士資格を有する者と保育所とのマッチングの改善

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。

保育士・保育所支援センターは、学生・社会人等の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援を行うことが必要である。

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。

保育士・保育所支援センターの機能強化

ハローワークは、本年1月から、自宅からパソコンやスマートフォンを利用して求職申込みの事前登録手続きを可能とすること、インターネット上にマイページを開設ことで求人検索条件の保存などを可能とすることなど求職活動の支援等のためのサービスの充実を図っている。

都道府県、指定都市、中核市が設置する保育士・保育所支援センターは、機能強化を進めるハローワークと一層連携を図りつつ、その実績等を踏まえ、以下のような改善を進めることが必要である。

(ハローワーク、養成校や保育団体とのネットワークの構築)

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コーディネーターを中心にネットワークを構築し、学生・社会人の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援を行うことが必要である。その際、都道府県等は、これまでの成果や他の地方自治体の好事例(参考資料3)を踏まえ、保育士・保育所支援センターの改善方策を検討することが必要である。

国は、保育士養成施設や保育所と密に連携した保育士・保育所支援センターにおける就業支援の好事例について収集し、関係機関に周知する。

(「潜在保育士」の把握、保育士・保育所支援センターへの登録の推進)

国は、地方自治体等と連携して、保育士・保育所支援センターについて、認知度向上に向けて、名称の在り方も含めその周知方策を検討する。併せて、先述の保育士の魅力等を発信する基盤を通じて情報発信を強化する。

国は、保育士資格を有し、現役保育士として働いていない方に、保育士・保育所支援センターに登録してもらえよう、オンラインの手続の構築と合わせて、保育士離職時の住所等の登録の努力義務化も含めその推進方策を検討する。

（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の視点）

求職者は、就労条件や働いている人の状況に関心がある。例えば、施設側の離職率や有給休暇の取得率、職員配置の充実度、短時間勤務を含めた柔軟な働き方ができるか、育児休業が保障され、復帰後の支援プログラムが整備されているかなどについて、保育所に就職しようとする者と保育所の間で相互に情報が十分共有されることが大切である。

潜在保育士についても、資格を持って保育所等で働いた後、何らかの理由により辞めて潜在保育士となっている人と、養成校を出て一般企業等に勤めて潜在保育士となっている人は特性が異なるため、それぞれ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。保育士としての経験がない人を対象に、無料で、研修の受講や試行的に保育所での勤務ができるようにしている地方自治体もあり、そのような取組をより多くの地方自治体で行う必要がある。

潜在保育士と言われる人の中には、もう少し子どもが大きくなったら働きたいと思っている方もいる。そのような人に、少しでも早く働いてもらえるように、その人が出席する行事等の開催に合わせて、働きかけることが大事である。

このため、国は、保育士・保育所支援センターや市町村の就職支援を行う者が、管内の保育所等を巡回してヒアリング等を実施しながら、求人情報や短時間勤務や育休から復帰後の職場での支援等に関する情報を収集し、求職者と雇用者双方のニーズ調整等を行い、マッチング機能の向上が図られるよう、必要な支援策を検討する。

その他の取組

（保育士試験合格者に対する保育所での実習）

平成 28 年度から保育士試験を年 2 回実施しており、保育士試験に合格して保育士になる者は増えている。保育士として従事する者が増えるよう、地方自治体は、関係団体と連携しつつ、保育士試験の合格後に、希望する保育所での実習が行えるように、保育の質の向上のための研修等事業¹⁷の活用等を検討する必要がある。

¹⁷ 保育士の専門性の向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、都道府県や市町村（特別区を含む）が行う研修に対して、国が半額補助する事業。

（民間職業紹介事業者に対する取組）

民間職業紹介事業者については、平成30年1月から施行されている改正職業安定法により、就職者の数や手数料に関する事項を始めとする情報を提供することが義務付けられるとともに、指針の改正により、自らの紹介により就職した人に対して就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはならないとされている。さらに、国は、こうした法令や指針の内容を遵守している事業者に対して、自ら遵守していることを宣言する事業を開始している。このような規制や取組について、保育所関係者に周知していくことが必要である。

おわりに

保育所は、子どもが健やかに育つ上での基盤を培い、地域の子育てを支援する場所であり、社会に不可欠なものである。このため、子どもの安全の確保を含め、保育の質を確保・向上していく取組は不断に進めていく必要がある。

本検討会としては、その基盤を固め保育の質を確保・向上させていくためには、保育の現場や職業の魅力の向上が必要であるとの観点から、現場の優れた実践等についてヒアリングを行いながら検討を行った。

保育士は、子どもの育ちに関する高度な専門知識を持つ専門職であり、多くの子どもを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り、その魅力を多くの方に知ってもらうことが保育の質の確保・向上にもつながる。そのためには、保育所を保護者や地域の住民等に「開き」、保育現場の日常や保育士の専門性を発信して、社会に魅力を伝え、保育現場がすべての子どもの健やかな成長の場であるとともに、保育士はもとより保護者を始めすべての関係者にとって魅力ある場となるよう、理解と協力を得ていくことが必要である。

また、長時間労働や出産・育児等のライフイベントを契機に離職している実態を踏まえ、保育現場の働き方を変え、保育の質の中核を担う保育士が安心して生涯働けるよう、保育士の勤務環境の改善を図っていくことが必要である。これは、保育現場の個々の取組に頼るだけでなく、行政や関係機関が、保育現場を支援する取組を継続的に行っていくことが必要であり、保護者を始めすべての関係者の理解と協力が欠かせない。

また、本検討会の検討範囲を超えるが、保育士がその能力を十分に発揮して子ども中心の保育を実現しつつ、働き方改革を推進していく上では、昭和43年に意見具申され30年かけて実現された現在の保育士配置基準について改善に向けて検討していくことなど保育制度の持続可能な在り方について、近い将来、別途議論されることが期待される。

最後に、今般の新型コロナウイルス感染症は、人々のライフスタイル、働き方を始め社会に大きな影響を与えたが、こうした中において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。本検討会としても、保育所の開所のために御尽力されている保育現場の皆様へ、改めて、感謝の気持ちを示したい。加えて、保育の魅力向上に関する意見募集では、保育現場から、2,600件を超える多数の意見が寄せられたことにも深く感謝したい。

(別添1)

「保育の現場・職業の魅力向上検討会」構成員名簿

近江屋 希	鳩の森愛の詩あすなろ保育園 園長
菊地 加奈子	全国社会保険労務士会連合会 分野別業域拡大支援部会委員
佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
佐藤 弘道	NHK「おかあさんといっしょ」第10代 体操のお兄さん
汐見 稔幸	東京大学名誉教授
首藤 丈彦	大分県福祉保健部こども未来課長(令和2年4月以降)
御手洗 洋子	” (令和2年3月以前)
遠山 芳雄	相模原市子ども・若者未来局参事兼保育課長(令和2年4月以降)
若林 和彦	” (令和2年3月以前)
那須 信樹	中村学園大学教授
馬場 拓也	社会福祉法人愛川舜寿会常務理事
宮川 勉	小学館 第三児童学習局プロデューサー兼教育編集室室長
森 知子	聖和短期大学准教授
吉田 正幸	株式会社 保育システム研究所 代表
オブザーバー	内閣府子ども・子育て本部 文部科学省初等中等教育局 厚生労働省職業安定局
事務局	厚生労働省子ども家庭局保育課

組織内の人事異動により交代

検討会の開催経緯

- 1月16日～2月15日 魅力向上の意見募集
- 2月6日(木) 13時30分～15時30分 検討会 第1回
【議題】
・本検討会の進め方
・保育の現場・職業の魅力向上について
- 2月17日(月) 10時～12時30分 検討会 第2回
【議題】
・保育士の養成等について
・保育士の職業の魅力と発信方法について
関連する事項についてヒアリングを実施
- 7月10日(木) 14時～16時30分 検討会 第3回
【議題】
・魅力ある保育の職場づくりについて
関連する事項についてヒアリングを実施
- 7月30日(木) 10時～12時 検討会 第4回
【議題】
・保育士資格を持つ方と保育所のマッチングの改善について
関連する事項についてヒアリングを実施
- 8月24日(月) 10時～12時 検討会 第5回
【議題】
・報告書の骨子(案)について
- 9月17日(木) 14時～16時 検討会 第6回
【議題】
・報告書(案)について

保育士養成及び就業に係る各段階における現状・課題と主な対応策

(別添3)



現在の施策	<ul style="list-style-type: none"> 生徒の職場体験の促進 保育士修学資金貸付等事業 就職促進支援事業 	<ul style="list-style-type: none"> 保育士の処遇改善 ICT導入、保育補助者による業務効率化の支援 保育者宿舍借り上げ支援事業 	<ul style="list-style-type: none"> 保育士・保育所支援センター設置運営事業 潜在保育士再就職支援事業 若手保育士や保育事業者への巡回支援事業
課題	<ul style="list-style-type: none"> 教員・保護者の保育の仕事への理解増進 <p>(入学時点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 定員充足率の低迷 <p><平成30年度入学者 厚労省調べ></p> <p>大学88% 短大:77% 専門学校59%</p> <p>(卒業時点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 卒業生の15%が一般職に就職 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップしながら生涯働ける職場づくり 魅力ある職場づくりに向けて、働き方改革と業務効率化・業務改善の推進 <p><保育士を辞めた理由 平成30年度東京都調査></p> <p>職場の人間関係34%,給料が安い29%,仕事量が多い28%,労働時間が長い25%,妊娠・出産22%,健康上の理由21%,結婚18%</p> <p><平成29年士退職者の退職理由 (独)福祉医療機構調査></p> <p>転職(保育業界)33%,結婚30%,体調不良24%,転職(他業界)19%,出産・育児18%,職場の人間関係16%,親族の介護15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 潜在保育士と保育所とのマッチングに関し、保育士・保育所支援センターと、養成校や保育現場との連携促進 個々の就業希望者の状況に応じたきめ細かなマッチング <p><保育士就業経験がある者の保育士再就職時の希望条件 平成30年度東京都調査></p> <p>通勤時間80%,勤務日数78%,勤務時間76%,給与等「64%</p> <p>雇用形態 パート・非常勤採用 56%,働くことが可能な家庭の状況43%,自身のキャリアアップが可能 やりがいを感じられること38%,雇用形態 正社員採用38% 施設の運営奉仕への納得感 37%、退職者の約7割は、時間単位勤務での復職意向がある。</p>

主体	対応策	保育士の職業の魅力の発信の向上	生涯働ける魅力ある職場づくり	保育士資格を有する方と保育所とのマッチングの改善
保育所	<ul style="list-style-type: none"> 保護者と園の方針を共有し、保育の理解を。 保護者に保育所での保育参加を呼びかけ。 地域住民等とつながる開かれた保育所へ。 近隣の保育士を対象とした保育の公開等の促進。 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の推進。(保育士のキャリアパスの明確化、多様で柔軟な勤務形態の推進、技能・経験・役割に応じた処遇。) ICTや保育補助者等の活用により、業務効率化と業務改善の推進。 ノンコンタクトタイムを確保し、「子ども理解」を中心に語り合える環境を実現。 	<ul style="list-style-type: none"> 園の保育方針や運営方針の見える化。 地域住民等が保育に参加、活躍する機会づくり。 	
保育団体	<ul style="list-style-type: none"> 自治体・養成校と連携し、保育の魅力を発信。 顕彰制度の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設長、主任保育士を対象とする「働き方改革と業務効率化・業務改善の推進」等に関する研修の推進。 働き方改革と業務効率化・業務改善に関する好事例の発信。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育士・保育所支援センターについて、自治体と連携して、周知する。 	
保育士養成校 養成校団体	<ul style="list-style-type: none"> 実習の充実等学びの質の向上。オンラインも活用した養成校の学生と現役保育士との交流・対話。 実習指導に携わる者に共通の研修の開始。 HP等により、保育士の魅力・専門性を発信。 	<ul style="list-style-type: none"> 卒業後1～2年目の保育士について、勤務園と連携して支援・教育し、専門職の基礎を確立(初任者研修の検討。) 保育士としての悩みや課題を抱えている卒業生が母校で相談できる環境づくり。 	<ul style="list-style-type: none"> 卒業生の横のつながりの強化、保育士のコミュニティ作りのサポート。 保育士が離職後に、復職できるようなフォローアップ体制作り。 	
地方自治体	<ul style="list-style-type: none"> 養成校や保育団体と連携して、中学高校への働きかけ、保育の仕事の魅力を発信・体験するイベントの開催。 	<ul style="list-style-type: none"> オンラインの活用など研修に参加しやすい環境を構築。 働き方改革のモデル園の検討と研修等の実施。 労務管理の専門家による保育所への巡回支援等を推進。 必要書類の簡素化に向け、国の調査研究を踏まえ検討。 保育所のICTの推進の検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育士・保育所支援センターの機能強化や関係機関とのネットワークの構築 学生等の資格取得支援や現役保育士の就業継続支援の実施。 	
厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 保育の仕事の魅力や保育関連の体験イベント、各地方自治体の強み(フォローアップや研修の取組充実、保育の日の創設等の保育士確保策の好事例)等発信する基盤の構築を検討。 HPやSNS、マンガ等を活用した魅力の発信の検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ライフステージなどに応じた働き方の支援策や事例を整理。 労務管理の専門家による保育所への巡回支援策を検討。 自治体と連携して、必要書類の簡素化の検討。 ICTの活用のための調査研究や、業務改善のガイドラインの作成。 シニア保育士や保育補助者の活用に係る支援策を検討。 保育士等が外部人材に相談しやすい環境整備の検討。 (内閣府)保育士の処遇改善について財源確保と併せ検討。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育士・保育所支援センターの好事例を収集。同センターの認知度向上の取組。 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の検討。 民間職業紹介事業者に対する規制や取組について、保育所関係者への周知。 	

上記のほか、厚生労働省において、保育士の就業に関するデータの充実、KPIを設定し、保育施策の効果を検証する。

保育の現場や保育士の職業のやりがい・魅力について

(検討会での主な意見)

- 保育士は、子どもの存在を通して、命と向き合い、社会と関わる。
- 専門職として、保育を必要とする多くの子ども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。
- 保育士が各々、特技、専門知識を持っていることで、保育の現場がもっと豊かになる。
- 保護者とともに、子どもの成長の喜びを分かち合うことができる。
- 社会を支えるインフラとして欠かすことのできない感動のある職場であり、仕事である。
- 自分のライフワークを仕事に活かせる。
- あそび歌や造形などの特技を仕事に活かせる。
正解がないことが面白い。保育に正解はないが、保育士は専門性により個別の取組を積み重ね、最適解を導いている。
保育の現場は、人間学やマネジメントの要素が内包されている職場。
未来につながる仕事。保育者も生涯も学び続けられる。

(意見募集での現場からの主な意見)

< 子どもとの関わり・成長実感 >

無垢な心から発せられる言葉や大人とは違う感性や発想に触れたりする時に、子供と関わる事の面白さや感動を得られる。

- ・ 純粹で無邪気で何事にも一生懸命な姿を見ていると自然に笑顔になる
- ・ 可愛い泣きが拾えた時(自身が病欠した翌日、「おかえり、どこに行ってたの？」と聞いてきた)
- ・ 何気ない行動に憧れをもってくれ、「先生みたいになりたいから」と子どもから自主的にピアノの習い事を始めたいと聞いた時
- ・ 休みの次の日に「保育園に行きたくて泣きました」という話を聞いた時
- ・ 「おいしい！どうやってつくったの？おかわり！」と食に興味を持ってくれた時
- 子どもたちの心の動きや感情面などに、成長を感じたとき。
 - ・ 「保育園大嫌い」と言ったり大泣きだった子が喜んで登園するようになった時
 - ・ 子どもたちが自信に満ち溢れた表情で卒園していく姿を見た時や、中高生、社会人になった子ども達が人生の節目で園へ来てくれた時

自分が工夫して、出来なかった事が出来るようになった時や、子どもと信頼関係、愛着関係を結べたと感じられた時

- ・ 昨日できなかったことができるようになる瞬間に立ち会えるところ。初めて

歩いた時、言葉を話した時、縄跳びが跳べた時、はさみが使えた時・・・等ひとつひとつの成長を側で感じることができる

- ・ 計画した遊びなどを純粹に楽しんでくれた時、思うように心が通じない子と通じ合えた時

愛着形成を通して人格形成の時期に携われる仕事、日本の将来を担う、未来の力を育成しているという責任ある仕事

<保護者との関わり>

子どもの成長する姿を保護者と一緒に喜び合える所、保護者の悩みに寄り添い子どものために一緒に考えていく所

- ・ 「園でできるようになった」「先生たちのおかげで出来た」などと言ってもらえると「頑張ってた良かった」と思える。保護者の方の笑顔を見ると安心する
- ・ 悩み相談をされた保護者が笑顔になって帰られる時
- ・ 子どもたちや保護者から手紙をいただいた時や、自分が頑張った事に対して保護者の方から感謝を伝えてもらえた時
- ・ 様々な保護者がいるので大変な面もあるが、保護者から感謝されたり、子どもの成長を共に喜び合ったりすることができる
- ・ 子どもが出来なかった事ができるようになった瞬間や、保護者の方に育児の楽しさを伝えたり、この園に預けて良かったと感じてもらい、笑顔で卒園を迎えられるところ
- ・ 保護者と連携を取りながら子どもとかかわり、そのことで子どもの姿が良い方向に変わった時

<自身の成長・学び・喜び・誇り・自主性>

自分のやったこと、かけた言葉によって、成長がみられた時にやりがいを感じる

- ・ 自分が関わったことで子どもが変わる（自信をつける、のびのびとする、得意なことをみつける 等）、子どもと一緒にないと見られない景色が見られる、毎日が違うことの連続
 - ・ 自分の得意な部分を活かすことができる 人間の生涯を決定づける乳幼児期の発達に対して、責任ある位置を占める仕事をしていること
 - ・ 自分の提案した企画や環境設定で子どもたちが喜んで楽しんでいる姿
- 子どもたちの成長を支えながら、保育士自身も、子どもや保護者との関わりの中で、人間力を豊かに育める
- ・ 子どもの感性や素直な発想に触れ、自分自身も子どもたちと共に成長できる
 - ・ 子育てに奮闘している保護者と日々関わることで、自分自身も成長させられる

- ・ 子どもをみる知識が豊かになり、自分自身の欠点もよく分かるようになる

保育士という職業は、専門職だと思える所にやりがいを感じる

これからの日本を担う世代を育てるといふ、とても大きな楽しみ、将来の日本を担う人を育てる誇り

- ・ 保育士は子どもにとって身近な存在であり、家庭の一部の役割を担い、子どもの成長発達に大きな使命感・責任感を持って資格を活かした職種である

<働く場所としての環境>

一人で抱え込むことなくチームとして連携を図り仕事ができる。

- ・ 職員同士協力して、子どもたちのために様々な経験の機会を提供できる
- ・ 幅広い年齢層で構成された職員一同が、それぞれに専門職としての知識や経験を発揮し、連携して保育を進めることができる
- ・ 保育士だけでなく、栄養士や事務員・看護師・保育補助員も含めて、それぞれの立場でそれぞれの特性を活かしながら協力しあえている
- ・ 個々それぞれの担当業務を行うが、全体で一人一人の子どもの成長を見守り、育むため、同じ方向を見て共有、共感しながら仕事ができる
- ・ 複数担任であることから仕事のことを1人で悩むということがあまりない
- ・ 先輩から学び、後輩に伝えていく、一人では味わえない達成感

人間関係

- ・ 感じたこと思ったことを正直に打ち明けられ、子どもの姿を語り合える雰囲気がある
- ・ 働く職員に対しても仕事と子育てを両立できる為の理解がある
- ・ 子どもに寄り添った保育を保育士・職員全体で協力しながらすすめることで、職員同士のつながりが深まり、資質を高めあっている
- ・ 家庭をもつ身として理解があり、園全体で快くフォローしてくれる
- ・ 一般企業と比べて「保育」という「優しい心」「汚くない心」「憎しみのない心」などの穏やかな心を持ち働く場所であるため、人間関係の問題の比重は少ないと思う
- ・ 子育てしながら働く母親の大変さを理解してもらいやすい

子どもとの関わり

- ・ 子どもたちの元気な声や笑顔で力（パワー）を貰える場所
- ・ 子どもたちの笑顔や生き生きとした表情が見られる明るい職場である
- ・ 子どもたちの楽しい発想、可能性やいろいろな表現があふれているような希望の場所、発見や驚きがあり新鮮
- ・ 様々な年齢の子どもたちと一緒に生活することができる環境であるため、子どもたちからパワーをもらったり、癒されたりと、仕事中に保育士自身の心が満たされる場所
- ・ 子どもたちの成長と共に自分自身も見つめ直す機会があり、成長できる所
- ・ 子どもにとって重要な乳幼児期に関わることが出来る嬉しさ

成長実感

- ・ 日々の子どもの姿の変化、成長は他では得られない感動がある0才～就学前までの子どもを預かる為、長い年月の中での成長が見守る事ができる
- ・ 人間として大切な幼児期に関わることができる

「保育の現場・職業の魅力向上」に関する提案・意見の募集について

保育士という職業や、働く場所としての保育所の魅力向上とその発信方法等について、施策の検討に当たって、保育所で勤務している方、保育士を目指している学生の皆さんからの提案・意見をお聞かせいただきたいと思います。

令和2年1月16日
厚生労働省子ども家庭局保育課

1. 提案・意見募集の背景について

保育人材の確保については、これまで厚生労働省においては、内閣府等と連携して、資格取得支援、再就職支援、処遇改善や事務負担軽減などの取り組みを実施してきましたが、依然として保育士の求人倍率は全職種平均よりかなり高く、保育人材の確保が困難な状況が続いています。

このような状況を踏まえ、保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、保育士という職業や、働く場所としての保育所の魅力向上とその発信方法等について、厚生労働省として検討するに当たり、保育所で勤務している方等から幅広く提案・意見募集させていただきます。

2. お聞かせいただく提案・意見について

保育士という職業や、働く場所としての保育所の魅力向上とその発信方法等について、提案・意見があれば、添付の提出様式に沿って、提出をお願いいたします。

3. 留意点

お寄せいただいた提案・意見は、今後、厚生労働省における検討の参考にさせていただきますが、その際、氏名、連絡先を除き、公表させていただく場合がございますので、提案・意見の内容に差し支えがある場合は、その旨をお示しいただくようお願いいたします。

また、提案・意見の内容によっては、公開又は非公開の場においてお話いただけないかご相談させていただきます場合があること、一方で、提案・意見に個別に回答することは予定していないことについて、あらかじめ御了承願います。なお、意見提出に際してお聞きした個人情報の取扱いには十分注意し、いただいた意見の確認の連絡、整理のみに利用させていただきます。

4. 提案・意見をお寄せいただく期間

令和2年1月16日(木)～令和2年2月15日(土)

5. 提案・意見をお寄せいただく方法等

別添の様式で、電子メール(hoiku_m@mhlw.go.jp)又はFAX(03-3595-2674)で提出して下さい。

電子メールのタイトル(件名)は、「保育の魅力向上」として下さい。提出様式は excel 形式のまま添付し、ファイル名は「保育の魅力向上」として下さい。複数の提案をする場合には、「保育の魅力向上 01」、「保育の魅力向上 02」とファイル名の末尾に番号を付記して下さい。

環境によって excel 形式のファイルの添付が難しい場合は、メールの本文に、氏名等の事項と質問番号と意見内容を記載して、提出してください。

電話による提案・意見はお受けできかねますので、あらかじめ御了承下さい。

提案・意見の内容によって、その事柄を所管する内閣府・文部科学省に、氏名・連絡先等の個人情報を除き、情報提供させていただきます。

提案・意見のほか、氏名、年齢、連絡先(TEL、e-mail)、職業(保育所園長、主任保育士、保育士、栄養士、看護師、保育補助者、保育支援者、学生等)について、可能な範囲で記載していただければ幸いです。よろしくお願いたします。なお、内容確認等のため、連絡させていただくことがあります。

【別添】提出様式 「保育の現場・職業の魅力向上」に関する提案・意見の募集について

以下は可能な範囲でご記載ください。エピソードのみの記載も歓迎です。

なお、ご記載の内容について確認のご連絡をする場合もありますのでご承知おきください。

氏名		年齢	
連絡先 (TEL)		連絡先 (e-mail)	
職業			

1. あなたは、保育士という職業のやりがいや魅力を、どのようなところにあると思いますか？（例：子どもの成長を感じられた時等）
2. あなたは、働く場所としての保育所の魅力を、どのようなところにあると思いますか？（例：労働条件（待遇面を含む）や労働環境等）
3. あなたは、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んでいること、取り組みたいと思うことはありますか？
4. 国や自治体に、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んで欲しいことはありますか？
5. その他（職業としての保育士や働く場所としての保育所に関して、その魅力の向上や発信に関し、1～4で回答し切れなかったことなどを、ご自由に記載してください）

質問は以上です。ご協力いただきありがとうございました。

hoiku_m@mhlw.go.jp まで電子メールで提出してください。

電子メールのタイトルは（件名）は、「保育の魅力向上」としてください。

電話による提案、意見はお受けできかねますので、あらかじめご了承ください。

「保育の現場・職業の魅力向上」に関する意見募集の結果

意見募集期間：令和2年1月16日(木)～2月15日(土)

集計回答件数：2,613件(募集期間後に3月末までに提出があった意見も含む)

回答属性：保育士1,813件(69%)、主任保育士197件(8%)、保育所長194件(7%)、学生48件(2%)、
保育補助者・保育支援者34件(1%)、栄養士・看護師31件(1%)、その他148(6%)、無回答148件(6%)

【意見募集の質問項目】

Q1. あなたは、保育士という職業のやりがいや魅力を、どのようなところにあると思いますか？(例:子どもの成長を感じられた時等)

Q2. あなたは、働く場所としての保育所の魅力を、どのようなところにあると思いますか？(例:労働条件(待遇面を含む)や労働環境等)

Q3. あなたは、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んでいること、取り組みたいと思うことはありますか？

Q4. 国や自治体に、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んで欲しいことはありますか？

Q5. その他(職業としての保育士や働く場所としての保育所に関して、その魅力の向上や発信に関し、ご自由に記載してください)

(1)分類項目ごとの意見の件数

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
子どもとの関わり・成長実感	2,511	647	288	7	27
病児病後児・特別支援など	3	1	3	27	15
保護者との関わり	571	149	219	14	27
自身の成長・学び・誇り・自主性	245	254	269	10	24
地域や他施設保育者との連携・支援	4	41	156	48	25
社会的地位・保護者等の啓蒙・HP等での	2	9	226	340	143
志望者・潜在保育士等への働きかけ	1	10	241	75	31
OJT・研修・仲間学び・記録の共有/見え	10	59	305	66	34
職員・職種の多様性	3	39	18	12	4
労働環境(人間関係・チームワーク)	84	838	591	18	26
労働環境(賃金・昇進昇格)	2	230	69	1,334	220
労働環境(就業時間・休みの取り方)	3	615	150	382	94
労働環境(その他)	1	503	153	356	78
業務負担軽減・業務効率化	0	35	127	227	64
保育所等の給付事務に係る提出書類の効	0	1	3	42	21
自治体監査・園評価のあり方	0	0	3	36	20
保育士等の配置基準	1	7	18	378	69
施設運営・事業主体の規制・助成基準	0	16	13	183	85
その他 法整備・行政対応	0	7	24	299	173
該当なし	41	268	428	239	1,426

(2) 分類項目ごとの特徴的な意見やエピソード

Q1: あなたは、保育士という職業のやりがいや魅力を、どのようなところにあると思いますか？(例: 子どもの成長を感じられた時等)

	特徴的な意見・エピソード
<p>子どもとの関わり・ 成長実感</p> <p>2,511件</p>	<p>無垢な心から発せられる言葉や大人とは違う感性や発想に触れたりする時に、子供と関わる事の面白さや感動を得られる。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 純粋で無邪気で何事にも一生懸命な姿を見てると自然に笑顔になる • 可愛い呟きか拾えた時(自身が病欠した翌日、「おかえり、どこに行ってたの?」と聞いてきた) • 何気ない行動に憧れをもって、「先生みたいになりたいから」と子どもから自主的にピアノの習い事を始めたいと聞いた時 • 休みの次の日に「保育園に行きたくて泣きました」という話を聞いた時「おいしい! どうやってつくったの? おかわり!」と食に興味を持ってくれた時 • 子どもたちの心の動きや感情面などに、成長を感じたとき。 • 「保育園大嫌い」と言ったり大泣きだった子が、喜んで登園するようになった時 • 子どもたちが自信に満ち溢れた表情で卒園していく姿を見た時や、中高生、社会人になった子ども達が人生の節目で園へ来てくれた時 • 自分が工夫して、出来なかった事が出来るようになった時や、子どもと信頼関係、愛着関係を結べたと感じられた時 • 昨日できなかったことができるようになる瞬間に立ち会えるところ。初めて歩いた時、言葉を話した時、縄跳びが跳べた時、はさみが使えた時…等ひとつひとつの成長を側で感じることができる • 計画した遊びなどを純粋に楽しんでくれた時、思うように心が通じない子と通じ合えた時 <p>愛着形成を通して人格形成の時期に携われる仕事、日本の将来を担う、未来の力を育成しているという責任ある仕事</p>
<p>保護者との関わり</p> <p>571件</p>	<p>子どもの成長する姿を保護者と一緒に喜び合える所、保護者の悩みに寄り添い子どものために一緒に考えていく所</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「園でできるようになった」「先生たちのおかげで出来た」と言ってもらえると「頑張ってた良かった」と思える。保護者の方の笑顔を見ると安心する • 悩み相談をされた保護者が笑顔になって帰られる時 • 子どもたちや保護者から手紙をいただいた時や、自分が頑張った事に対して保護者の方から感謝を伝えてもらった時 • 様々な保護者がいるので大変な面もあるが、保護者から感謝されたり、子どもの成長を共に喜び合ったりすることができる • 子どもが出来なかった事ができるようになった瞬間や、保護者の方に育児の楽しさを伝えたり、この園に預けて良かったと感じてもらい、笑顔で卒園を迎えられるところ • 保護者と連携を取りながら子どもとかわり、そのことで子どもの姿が良い方向に変わった時
<p>自身の成長・学び・ 喜び・誇り・自主性</p> <p>245件</p>	<p>自分のやったこと、かけた言葉によって、成長がみられたときにやりがいを感じる</p> <ul style="list-style-type: none"> • 自分が関わったことで子どもが変わる(自信をつける、のびのびとする、得意なことをみつける 等)、子どもと一緒にないと思えない景色が見られる、毎日が違うことの連続 • 自分の得意な部分を活かすことができる 人間の生涯を決定づける乳幼児期の発達に対して、責任ある位置を占める仕事をしていること • 自分の提案した企画や環境設定で子どもたちが喜んで楽しんでいる姿 <p>子どもたちの成長を支えながら、保育士自身も、子どもや保護者との関わりの中で、人間力を豊かに育める</p> <ul style="list-style-type: none"> • 子どもの感性や素直な発想に触れ、自分自身も子どもたちと共に成長できる • 子育てに奮闘している保護者と日々関わることで、自分自身も成長させられる • 子どもをみる知識が豊かになり、自分自身の欠点もよく分かるようになる <p>保育士という職業は、専門職だと思える所にやりがいを感じる</p> <p>これからの日本を担う世代を育てるといふ、とても大きな楽しみ、将来の日本を担う人を育てる誇り</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保育士は子どもにとって身近な存在であり、家庭の一部の役割を担い、子どもの成長発達に大きな使命感・責任感を持って資格を活かした職種である

Q2 : あなたは、働く場所としての保育所の魅力を、どのようなところにあると思いますか？(例:労働条件(待遇面を含む)や労働環境等)

	特徴的な意見・エピソード
<p>労働環境 (チームワーク・人間関係)</p> <p>838件</p>	<p>一人で抱え込むことなくチームとして連携を図り仕事ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員同士協力して、子どもたちのためにさまざまな経験の機会を提供できる 幅広い年齢層で構成された職員一同が、それぞれに専門職としての知識や経験を発揮し、連携して保育を進めることができる 保育士だけでなく、栄養士や事務員・看護師・保育補助員も含めて、それぞれの立場でそれぞれの特性を活かしながら協力しあっている 個々それぞれの担当業務を行うが、全体で一人一人の子どもの成長を見守り、育むため、同じ方向を見て共有、共感しながら仕事ができる 複数担任であることから仕事のことを1人で悩むということがあまりない 先輩から学び、後輩に伝えていく、一人では味わえない達成感 <p>人間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 感じたこと思ったことを正直に打ち明けられ、子どもの姿を語り合える雰囲気がある 働く職員に対しても仕事と子育てを両立できる為の理解がある 子どもに寄り添った保育を保育士・職員全体で協力しながらすすめることで、職員同士のつながりが深まり、資質を高めあっている 家庭をもつ身として理解があり、園全体で快くフォローしてくれる 一般企業と比べて「保育」という「優しい心」「汚くない心」「憎しみのない心」などの穏やかな心を持ち働く場所であるため、人間関係の問題の比重は少ないと思う 子育てしながら働く母親の大変さを理解してもらいやすい
<p>労働環境 (就業時間・休みの取り方)</p> <p>615件</p>	<p>就業時間</p> <ul style="list-style-type: none"> 定時で勤務が終了するので夜遅くまで働かなくてよい、規則正しい生活なので、生活リズムが自分自身も整う 自分の働きやすい時間帯で仕事ができる。時差勤務のため平日でも予定を組みこめる 急に呼び出されたり急な仕事で予定をキャンセルすることなどはない 事務時間、休憩時間が確保され、残業する事が少なくなった <p>休みの取り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 週休二日制、祝日などカレンダー通りに休みが取れる場合が多い、リフレッシュ休暇があり、まとめてお休みをとることができる 有休、育休が取得しやすい環境。周りの声掛けや気遣いがある事で休みが取りやすく、子育てしながらでも仕事が続けられる 公休以外にも有給休暇や看護又は介護休暇が取れるような職場の雰囲気や環境が整っている。 子どもの急病や行事に対してとても理解があり、有給や早退などが取りやすい年間行事が決まっているため、休みの調節がしやすい 育休明けに短時間勤務や固定勤務等選べる、年休がとりやすいシフト制のため、時間帯やライフスタイルに合わせて働くことができる
<p>労働環境 (賃金・昇進昇格)</p> <p>230件</p>	<ul style="list-style-type: none"> 処遇改善費があり労働条件や待遇面で働きやすい、給料、ボーナスを安定していただけること、待遇は少しずつ改善されてきている キャリアアップを意識し資質向上を図ることで処遇改善を受けることもできる 経験年数ではなく、専門分野に関する学歴や成績で給与が評価されること 産休、育休、育児時間が保障されているので子育てをする職員にとって最低基準の賃金が保障されているところ

Q2 : あなたは、働く場所としての保育所の魅力を、どのようなところにあると思いますか？(例:労働条件(待遇面を含む)や労働環境等)

	特徴的な意見・エピソード
労働環境 (その他) 503件	<ul style="list-style-type: none">働く場としても暑さや寒さが無く快適である。また、決まった人の出入りしかないので安心感がある清潔な広々とした保育室でスタッフルームもあり、気持ち良く過ごせる。園内は生活しやすく、清潔に保たれている行事、季節を感じ、毎日違う活動をしているため、メリハリがある。日常的に季節の移り変わりを感じる事の出来る環境福利厚生が充実している。宿舍借り上げ制度。条件を満たせば、奨学金の補助が出る事務仕事だけでなく体を動かしたり、時には栽培活動やクッキング保育で食育に関わったり、または、安全管理や医療的な知識を習得できる各地域にもあるので家庭の都合等で転職する際も次の保育所を見つけやすい
子どもとの関わり・ 成長実感 647件	<p>子どもとの関わり</p> <ul style="list-style-type: none">子どもたちの元気な声や笑顔で力(パワー)を貰える場所子どもの笑顔や生き生きした表情が見られる明るい職場である子どもたちの楽しい発想、可能性やいろいろな表現があふれているような希望の場所、発見や驚きがあり新鮮様々な年齢の子どもたちと一緒に生活することができる環境であるため、子どもたちからパワーをもらったり、癒されたりと、仕事中に保育士自身の心が満たされる場所子どもの成長と共に自分自身も見つめ直す機会があり、成長できる所子どもにとって重要な乳幼児期に関わることが出来る嬉しさ <p>成長実感</p> <ul style="list-style-type: none">日々の子どもの姿の変化、成長は他では得られない感動がある0才～就学前までの子どもを預かる為、長い年月の中での成長が見守る事ができる人間として大切な幼児期に関わることができる

Q3: あなたは、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んでいること、取り組みたいと思うことはありますか？

	特徴的な意見・エピソード
<p>労働環境 (人間関係・チームワーク)</p> <p>591件</p>	<p>コミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> 休憩時にもコミュニケーションをとる(保育以外の話含む。悩み相談等) 職員の意志を統一することが大事なので、職員会議をしっかりと行い皆さんの意見をしっかりと聞く 「園内研修」をお互いの「対話出来る場」に改革 休みが互いに取りやすい環境づくり、コミュニケーション、協調性を大事にしている 一人で悩みを抱えたり判断するのではなく、同僚や上司に相談しチームワークを大切にしている 園長が現場保育士との対話を重ねていく、保育者間の共通認識、意思の疎通 自分が体験してわかる保育の楽しさ、素晴らしさ、学びを適切に言語化することを心掛ける 風通しの良い職場になるように、チームビルディングなどのコミュニケーション強化 <p>働きやすい職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 困ったときはお互い様の精神で、急に休まなくてはならなくなった職員が出た時にみんなでカバーしようという雰囲気を作っている。残業、持ち帰りのないように皆で分担して仕事を消化。声をかけ合い、お互いに仕事を頼みやすい雰囲気作り 若い人が意見を言いやすい雰囲気・意見交換が年齢、経験に関係なく出来る雰囲気を作る 正職員も非正規職員も園の一員として、尊重され、意思疎通をし、連携できる職場 本来相応しい者がリーダーシップを執れるよう家族経営の体制を廃止 保護者の背景もみんなで語り合い、職員が当事者意識を持てるようにする 同じ女性であり、母親であるため、それぞれの状況を認め合い、協力し合ってシフトの調整をする 厚生係として、「ラフティング」や「食事会」を企画し、親睦を深め楽しい職場であることを発信していく 職員の長所短所をうまく補い合いチームとして取り組んでいる、何でも言い合える雰囲気づくり 男性にとっても働きやすく、素敵な職場と思ってもらえるように、「男だから」と思わず何にでも取り組むようにしている 職員の協働性や問題解決力を高め合うミーティングなどを通し、お互いに自己評価しながらポジティブな考えで仲間やチームを大事にする
<p>OJT・研修・仲間学び・記録の共有/見える化</p> <p>305件</p>	<p>OJT・研修・仲間学び</p> <ul style="list-style-type: none"> 未経験の保育士が、現場に入りやすく、また仕事を覚えやすくするために、OJTを当たり前に行うことができるように、現場を変えていきたい 情報交換や研修、意見交換を行いスタッフ一人ひとりの保育観を認め合うことを大切にしています 各種研修会への参加促進、園内研修や会議による情報の周知、意識の確認 保育士等キャリアアップ研修の受講をはじめ、保育分野で役立つ資格取得や研修を受講し、保育の専門性を高める 保育者の資質・技能向上に資する学習に重点的に注力 資質・技能とICTや5Gなどの技術を結びつけて、よりインタラクティブな関係を子どもや保護者、地域とつないでいく取り組みができれば これからの保育士はより専門性や多様性が求められると思う(中略)これだけは他人に負けないと思える自分の強みを身につけられるよう学び続けたり研修に参加(する) <p>記録の共有・見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> ドキュメンテーションなどを利用した子どもの姿の情報発信、また、ポートフォリオなどを活用し、個人の育ちの記録を見える化エピソードなどを通して保育活動を発信し、子どもの成長や保育の楽しさを職員や保護者と共有するようにしている 子どもの興味関心を大事にし「遊びが学び」となるプロジェクト的な保育に取り組んでいます(中略)「保育ドキュメンテーション」にて保護者に伝えたりしています 学生(中学・短大など)の職場体験や保育実習を積極的に受け入れている 子どもの興味関心を大事にし「遊びが学び」となるプロジェクト的な保育に取り組んでいます(中略)「保育ドキュメンテーション」にて保護者に伝えたりしています

特徴的な意見・エピソード

子どもとの関わり・ 成長実感

288件

子どもにとって魅力的な場

- 子どもたちが保育園が楽しい、行きたいと思えるような環境を作るため、保育者がいつも笑顔で子どもたちに寄り添う保育を行う
- 子どもたちとの関わり方を一番大切に考える
- 子どもたちの自己肯定感が育つような声掛けや関わりを大切にする
- 一人一人家庭環境が違う中で子どもの気持ちを一番に理解し、一人でも多くの子どもが安心して笑顔で過ごせるように取り組む
- 子どもを主体として一人ひとりにあった計画や援助を行っている
- 保育園の空き部屋、園庭を使用し課外で専門職を呼びびア/教室・サッカークラブその他が出来る環境作り
- 子どもたちに無理強いをせず、「したい」「やりたい」という気持ちを伸ばしてあげられるよう、丁寧な関わりの中で繰り返しの言葉がけを根気強く行う

働くことが楽しい保育の場づくり

- 子どもが楽しんで生活できる場所を作り、大人も笑顔で過ごすこと、職員同士、大人と子どもと向き合って話す
- 子ども・保護者とより密に信頼関係を築き、子どもたちに細かく愛情を注ぎ、働くことが楽しいと思えるようにする
- 子どもたちが保育園が楽しい、行きたいと思えるような環境を作るため、保育者がいつも笑顔で子どもたちに寄り添う保育を行う

志望者・潜在保育士 等への働きかけ

241件

志望者・潜在保育士への働きかけや支援

- 実習生や見学者の受け入れを積極的に行っている
- 保育所実習やボランティア、職場体験などに来た学生に、保育の楽しさが感じられるように指導をする
- 卒業した短大や高校などで、保育のリアルな1日をグループなどの近い距離で話せる場があると、将来に不安(保育士になるか迷っている子)があっても保育士の良さや楽しさが伝わる
- 保育学生が(中略)魅力的な職場で幸せな就職をし、「保育者になってよかった」と思えるよう(早期離職改善につながるよう)、ガイドラインを作成している
- 資格取得希望者を雇用し、勤務しながら資格取得できるように勤務時間を調整し、研修費用や取得費用を支給しサポート
- 周囲の方々で保育士資格を持ってある方に一緒に働くことはできるかなど声を掛けてます
- 実習生の「自分もこんな先生になりたい」と対象となれるように、子どもたちと毎日生き活きと過ごせるよう努める

若年層等への魅力発信・働きかけ

- 中学生のトライアルでは、積極的に子どもに関わるように、遊びの中に入れてもらっていたり、保育士という仕事の魅力を伝えている就職支援活動や中高生のボランティア活動(保育士体験)を通して、子どもと関わる仕事のやりがいや楽しさ、達成感を伝えていけるような取り組み
- 若者の地元定着を目的とした「保育所・保育者と連携したバスツアー」や「職場体験ツアー・交流会」などを企画・運営・実施
- 職業の魅力は若年層への発信が必要。養成校で学生の就職支援を担当し、保育園の採用担当の方々とも多く接している立場から、就職先への現状調査や(早期離職解決の)提案はできる
- 実際に働いている保育士がそのやりがいや楽しさを充実している様子を発信し保育士という職業を選んでもらえるようにする
- 保育士と保護者で発行している記念誌に保育士という仕事の楽しさを毎年載せている

Q4: 国や自治体に、保育士という職業や働く場所としての保育所の魅力向上のために、取り組んで欲しいことはありますか？

	特徴的な意見・エピソード
労働環境 (賃金・昇進昇格) 1,334件	<p>賃金格差の解消等</p> <ul style="list-style-type: none">• 保育現場全般(児童指導員・幼稚園教諭含む)が学生があこがれる職業になるよう一般企業との格差を埋めてほしい• 正規保育士と臨時保育士の給与面や待遇を同等にしてほしい• 結局正規職員では手が足りず囁きながら正規職員と同じ仕事をして低賃金、保育は子守りではないです、高い専門職が必要です、ただ人数が足りればよいという考えでは保育の質は保てません• 給与・休み・待遇等以前に比べれば改善されていますが、やっと普通に近づいた印象です• 金銭面での補助が、都会だけでなく全体にいきたい• 給料がまちまちであり格差もあります(中略)国で定めた給料規定、ガイドラインがあるとよい、そのためには保育士能力評価規定もあつたらよい、地方は給料が安い• 地方と都内の保育士への待遇、各法人ごとの待遇が大きく違うので、公務員のようにある程度標準化してほしい• 認可保育園に限らず、平等な補助金と人員の確保・サービス残業の改善・給与などの待遇改善• 潜在保育士はかなりの人数いるのに、保育士が不足しているのは労働条件がまだまだ低いから(給料面等)だと思うので、もう少し見直してほしい <p>専門職に見合った賃金</p> <ul style="list-style-type: none">• 専門職なのだからそれに見合った待遇が望まれる。幼稚園教諭と保育士の待遇も同じにしてほしい• 処遇改善やインセンティブ等でなく保育士という職種に対する根本的な賃金に対する評価を上げて欲しい、せめて看護師と同水準で移行するようなシステムが必要• 保育士の専門性や責任の重大さを認めてもらい、それに見合った賃金設定を求める正規保育士と臨時保育士の給与面や待遇を同等にしてほしい• 人間形成の一番重要である時期に関わる職業という意味での賃金単価の値上げ <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none">• 処遇改善をしていると国や自治体は言うが、それが現場で働く職員に還元されないことが多い• 処遇改善は本人に直に渡るシステムにしてほしい(子ども手当などのように)• 保育の質の向上にインセンティブが働く制度作り• 処遇改善1、2があるが、事務処理が面倒である。又職員全員の底上げをするには少ない

特徴的な意見・エピソード

保育時間や労働時間の見直し

- 保育時間の短縮(早朝や夜間の労働が離職を招く)
- 国全体でライフワークバランスを考え、長時間労働を減らす。サービス業や各業種が働く時間を見直してもらえば、保育園も12時間以上開けていなくてもよい
- 仕事が終わった保護者はすぐ迎えにきてもらうよう保育時間の取り決め、土曜保育見直し
- 保育園等の標準保育時間を労働基準の観点の中から8時間とし、今の11時間標準時間については、延長枠としていただきたい
- 定時を守り、超過した場合は残業代が払われるよう管理してほしい
- 保育時間・開所時間の拡大ではなく預ける側の企業に時間調整できるよう働きかせる
- 会社からも有休取得・残業代について指導があり、実践出来ている。シフト制のため、先輩後輩のしがらみなく、自分の時間できっちり帰るよう云えている。自分の若いころは事務や作りものは家に帰ってから行うのが主流であったが、園内で行えるように時間を作ったり残業代もやった分だけ出している
- 働き方改革と言われていますが、身近に感じる事ができません。保育時間が10時間を超える子どもたちが多く、保育時間の改革にも取り組んでほしい

休みの確保等

- 完全週休2日制
- 保育園の年間の開園日を減らす(年末年始しか休みがない)
- 子育てや介護をしている者同士、お互い様と思って休みを有効に取る。
- 今までブラックな体質文化であった保育の仕事、職場環境を抜本的に改革し、限りなくクリーンな状態を目指し、一つの到達点に至りました
- フリー保育士を確保し休みを取りやすくする
- 保育士として働く層は子どもを持つ母親が多いため、自分の子どものための休暇が取りやすいように、保育士人数にゆとりが持てる環境を整える必要
- 土曜保育の見直し(一日休園もしくは、半日保育にする等)保育士の資質向上のため、休日の日曜日の研修ではなく、土曜日に研修ができる制度の見直しを切に望みます
- 求められることが多い割には、子どもを受け持つ人数も多く、年次休暇も取りづらい。年次休暇取得のために代替職員を確保できれば良いが、現実には難しい
- 休憩や有給など大人にゆとりを持たせ、尚且つ大人の目を増やすことでもっと子どもと楽しく関われば保育士という仕事の魅力が大きくなると思う

業務量の削減・仕事の見直し

- 時間外の仕事になるべく発生しないように仕事量を調整、削減
- 書類面を含む業務の簡素化、時間外や持ち帰りの仕事の見直し
- 事務負担軽減、休憩時間の確保、休みを取りやすくする、職場の雰囲気作り、いつでも相談できる体制、保育士とともに上司も保育を支えていく
- 行事を精選し、会議や書き物を減らす

その他

- 潜在保育士の方が割戻しやすいような、柔軟なシフト調節、短時間勤務がもっと広まってくると良い
- ノンコンタクトタイムの実施に関する制度づくり(定義の明確化、保育者の人員配置の変更等)に向けて取り組んでほしい

労働環境
(就業時間・休みの取り方)

382件

特徴的な意見・エピソード

保育士等の配置基準

378件

十分な保育の提供

- 保育士1人が受け持てる人数の緩和(特に保育士1名につき1歳児6人は子どもの育ちをより深くみることが難しい)
- 0歳児3対1や1・2歳児6対1では、十分な養育・教育が子どもたちにいきわたらない
- 人の基礎ができる乳幼児期に丁寧に一人ひとりにかかわってけるよう保育士の配置基準の見直しをしてほしい
- 子どもたち一人一人と向き合って保育をしていくには現状の配置基準では難しい
- 子どもの命を守りつつ、発達を保障する責任の重い仕事なのに、今の配置基準では大人が足りない。怪我、命を守るので精一杯配慮が必要な子どもへの対応、仕事量の増加
- 全年齢対象に保育士の配置基準を増やしてほしい。グレーゾーンの子どもたちが増えている中、書類が増え仕事量が増えたので、就労時間内に仕事が終わらない
- 有資格者のフリー保育士も配置基準にしてほしい。年々「気になる子」が増えており保育士一人当たりの子どもの数も多く負担増になっている。職員配置基準を見直してほしい
- オーバーワーク状態のため、保育士の配置基準の見直しを希望する(発達障害の子どもが多く2名につき保育士1名の加算等)
- 最低基準が策定された昭和23年以降の現在までに「子育て(保護者)支援」「アレルギー対応」「手帳を持たないグレーゾーン児の対応」等の現場での重要な業務が各段に増えたのに人員配置などが昔のまま
- 配慮の必要な子どもが増えているので受け持ち人数を北政並みに減らしてほしい(45歳児担当人数を201にするなど)
- 昭和23年以来改善されていない。4歳児30人対1人の保育士配置基準は国際的に見ても問題。長時間保育が拡大している中で、記録を書く、ケース検討を行うといった時間の保障を可能にする職員配置を
- 保育士一人に対しての持ち人数を時代の変化と共に考えてほしい。保育料の無償化によって親は休み(平日)があっても子どもたちは週間休みなしの子どもも増えている

その他

- 自治体ごとではなく全国的に、1歳児の配置基準を4:1、2歳児の配置基準を5:1に出来るように取り組んでもらいたい
- 資格のある園長は現状保育士不足の状態の現在は早朝や遅番の人数にカウントして欲しい
- 保育士の配置人数が増えると保育の質も向上すると思うが給料があがらないと、それも不可能だと思う。3歳児からは幼稚園と同じようにクラス定員制にし人数制限を付けどのクラスも複数担任とする(年少15人、年中年長20人)

労働環境(その他)

356件

相談支援

- 現場で困ったことがあった際、保育アドバイザーが話を聞いてくれたり、巡回相談などがあると良い
- 保育士経験者による悩み相談(保育所以外にも悩みを気軽に話せる場が欲しい、経験年数など自分と同じ経験や考えのある人と話せる場がほしい)

その他

- 保育所保育指針で義務づけられている記録、計画、保育準備、会議、保護者への対応などは保育に従事しながらは出来ません。幼稚園教諭と同様に1日8時間労働のうち2時間程度はその仕事に従事できるような保育士配置にしてください
- 福祉職・サービス業感が強くニーズには応えなくてはならないような風潮がある。働きたい女性を守ることに賛成だが、働かなくては生活できない社会にしてそのしわ寄せを保育園に負わせないでほしい
- 保育園を増やすばかりでは質が確保できているか不安(誰でも働ける場所なのはおかしい、資格を取った意味がない)

特徴的な意見・エピソード

保育の魅力発信

- 新しい保育の情報をどんどん発信して欲しい。事故や体罰など良くないところを報道されることで、世間の保育士への理解度が低く見られがち
- 保育士は子守ではなく専門職としての知識や技術を持ち、子どもの教育・保育に取り組んでいることを、もっとアピールして欲しい
- 四コマ漫画など読みやすい内容で保育士の仕事について伝える機会があると良い。ブログ、インスタなどを作って綺麗な保育士、イクメン保育士などを取り上げるのも良い
- 保育所等で行われている取り組みや、乳幼児期に適切な教育・保育を受ける大切さについての広報をお願いしたい
- 職業理解とイメージアップ
- 「子守りをしているだけ」と見られている世間の常識をもっと改善してもらいたい

マイナスイメージの解消

- 保育園落ちた日本しねが話題にのぼった頃から、保育士のマイナスイメージがマスコミ情報として流れてしまっているので、昨今は低所得でもないということをメディアが取り上げて欲しい
- 保育士が虐待している(体罰)、職員間でのパワハラがあるなどのニュースがあるが、マイナスのイメージばかりついてしまうので、マイナスな情報と同じだけ良い所も放送して欲しい
- 保育士の社会的地位を貶めているのは、国の賃金査定のあまりの低さと配置基準のあまりの貧しさである

保護者等への保育に対する理解や協力

- 保護者によっては子育て教育を丸投げし「いつになったらトイレトレーニングをしてくれるのか」といったクレームもある
- 保育所でも教育がしっかりなされてきた歴史をきちんとうたってほしい。国民の中に幼稚園は教育をするけど保育所はしてないと勘違いしている意識が根強い
- 「土曜利用の時は必ず職場の証明書を提出させるとか、もしも休日なのに利用していることが判明したらペナルティを与えるとか、保護者が真剣に保育園に協力しようと思えるような政策をお願いしたい
- 子育て支援・育児不安軽減に注目しすぎではないか、保育施設に入所すれば保護者の責任や心配、負担が減るわけではない、保育士は父母の代替えではない
- 子どもを家で見れる保護者への協力をお願い(保育参観後は連れて帰る、土曜日のお休みなど)
- 入園前に保育園のことをもう少し理解してもらえるような仕組みがあると、保育士の心の負担が減る
- 11時間の保育時間(無償)を利用者がどう利用しているのか、利用者の選択であるということ、保護者やこれから親になる人たちにわかるように説明(指導・学習)してほしい

- 助成金が出ても、分配されていないケースがあると聞きます(助成金の入金時期や運営者に任せられることが要因)

- 人材派遣が儲かるというのは、保育園側が人を確保させるための出費をしているという事
- 待機児解消も必要なことだが、現場の人手不足・処遇改善もまだ完全とは言えず、現場の職員体制が伴っていない中、子どもの長時間保育容認の無償化開始により、全国の現場が疲弊している現状が気がかり
- 待機児童の問題もわかります、せめて4歳児、5歳児の特別配置加算など設けてはいただけませんか
- 保護者支援のあり方に疑問、「保育に欠ける子ども」の保育所入所措置基準や預かる保育時間の見直しを国や自治体にぜひお願いしたい
- 保育士の不足が深刻であるため、保育士試験を年二回から三回に増やして、志のある者が容易に資格取得できるようにほしい
- 保育士試験の人は書類業務が全く出来ません。保育士試験合格後、又は試験の中に書類作成の講座や実習、問題を盛り込んだりすると保育士試験でも肩身の狭い思いをせずに現場に入れる
- 保育士不足に対して、子育て経験のある人の場合一定の実習時間を経れば資格取得できるなど資格取得のために必要な条件を柔軟に変更してほしい
- 家庭的保育者が保育士を希望した場合、経験を考慮した簡易的な試験も実施してほしい
- 職員の健康を第一に考え、インフルエンザ等予防接種を無料化してほしい

社会的地位の向上・保護者等の啓蒙・HP等での発信

340件

その他法整備、行政対応

299件

特徴的な意見・エピソード

業務負担軽減・業務効率化

227件

書類業務の削減

- "働き方改革"というものの書類や仕事量は増え、勤務期間中に全業務を終えるのは不可能です。子どもと向き合うことが第一の仕事なのに、書類が多すぎます
- 書類のボリュームが保育士業務を苦しめています。また、この書類はほとんど保育に活かされることはなく、ほぼほぼ監査対策のための書類となっています。厚生労働省には、簡易版の書類の難研を作成していただきたい
- ICT化を保育所毎に任せるのではなく、自治体を上げて推進して欲しい
- 無駄の多い書類、休めない勤務体制、持ち帰りの仕事、保護者からの要望、クレームの増加や"保育の質"を求める声など(中略)に求められるものが多すぎる

施設運営・事業主体の規制・助成基準

183件

施設や設備の整備

- 保育所の建物自体や設備に対する補助を増やしてほしい
- 補助金をもう少し増やし、職員給与のアップ、園の修繕費にあてる、園の周辺のバスの運行本数を増やしてほしい
- 病児保育などの施設を増やしてほしい

職業紹介

- 処遇改善という名目で給付されたお金が人材紹介会社に回っている状況
- 紹介業者の規制を行うとともにハローワークの強化を行うか、人材紹介料に見合った「保育士雇用助成」を設定していただきたい、公による派遣業者への指導もしくは規制をお願いしたい

処遇改善・待遇改善

- 職員に賃金として渡す補助金はしっかり働いている人の手に届くような制度にしてもらいたい
- さらに待遇改善のための、条件なしの補助金をいただきたい(研修の義務が多すぎると現場では活用できない仕組みになっている)
- 保護者や家庭の支援や虐待防止まで多岐に渡る責任ある仕事内容であるにも関わらず、待遇や補助金の面で他校種(例えば小中高の教員など)(に比べ)不十分なのは疑問に感じる
- 非正規職員が正規に移行できるようなチャンスを作ってほしい

その他

- 配慮を要する子どもがいたときに補助ができる職員の申請に時間がかかると聞いたため、そういった補助ができる知識を持った者が巡回・指導しに来てほしい
- 保育園の開園時間を短くすること
- 企業型を作られたことで認可で指針に縛られたくない。保育士が流れている。企業型の設立を待機児童500人以上等条件をつけてほしい
- 実際の補助金がどこにどう支給されているかが明示し、見えるように経営者側を指導してほしい

OJT・研修・仲間学び・記録の共有/見える化

66件

- 国と自治体においてキャリアアップ資格をeラーニング受講でもOKにして欲しい。そうすれば園内研修もしやすいし職員みんなで共有もしやすい。何より人手不足なので園外研修に行く職員の負担が減る
- 保育士等キャリアアップ研修以後も、ねらいや内容が給付された研修を受けられるようにしてほしい。また、さらに各項目ごとのステップアップ研修を受けられるようにしてほしい
- 専門知識と共に保育士自身の人間性も大きく影響するので、児童心理学や乳児心理学等の研修も必要
- コーチングやアンガーマネジメント資格取得に準じる内容の研修(年複数回)の実施

自治体監査・園評価のあり方

36件

書類主義や監査の見直し

- 保育所指針改定後に書類が大幅に増え、業務量が極端に増加しました。これにより保育士の業務も大幅に増えて精神的肉体的に過度な労働となっています。書類の削減に是非とも取り組んでいただきたいと思っております
 - 午睡チェックを筆頭にした、書類至上主義を廃止してほしい
 - 監査をする方は、保育業務に従事経験のある方を中心にしていただき、子どものための基準を考えてほしいです。さらに、都道府県単位では基準を統一したらどうかとも考えます。隣の区でも基準が大きく異なるので、異動などある園では負担が大きい
- 評価
- 認可外保育園の研修制度の充実、第三者評価の導入推奨

取組のポイント

●働き方改革に向けた機運醸成

●業務改善に関するノウハウの横展開

大分県保育現場の働き方改革研究会(H30)による行政への提言

保育人材確保のためには、業務負担の軽減や休暇取得などの環境づくりが重要との観点から、研究会を設置し議論 【委員】 保育園長、保育士、社労士 等

提言内容

現場における実践支援（専門家派遣、ICTシステム導入、実践リーダー養成）
園長等管理職の働き方改革の意識醸成
保育従事者の確保
行政事務の効率化ときめ細かな情報共有
保育士が相談できる体制の整備
社会全体で子どもの育ちや親を支える体制づくり



提言を踏まえた県の事業化

事業内容

モデル園へのコンサルタント派遣、ICT補助
実践リーダー養成研修の実施（R1～）
モデル園の成果報告会、ICT展示会、外部講師による
セミナーの開催（R1～）
保育補助者雇上助成（R1～）
保育士就業支援サイト「保育おおいた」開設・情報発信（R2～）
保育士経験者による「保育士のお悩み相談」実施（R2～）
イクボスの推進、パパのコミュニティづくり（R1～）

モデル園へのコンサルタント派遣、ICT補助

モデル3園に対し、保育現場に精通したコンサルタントを派遣。また、保育士の負担軽減のため、モデル園を対象としたICTの導入・改修補助金を創設（補助基準額1,000千円 県1/2モデル園1/2）。



モデル園	現状・課題	アクションプラン	効果
Aこども園	行事回数が多く、その準備が負担 保護者への園全体の園便り冊子作成が負担	卒園式の保育化、休日を 利用した全体準備等 園便りを園全体の冊子では なく、クラス毎に作成 園長主導ではなく、主幹 保育士を中心に取組を実施	全体準備を、保育士だけではなく栄養士など 全ての職員で実施した ことで、一体感が強化 作成時間短縮 (90～180分/月)
B保育所	経営サイドと職員間の コミュニケーション不足 毎日の清掃業務が負担 (30分以上/人)	意思決定フローをトップダウンから職員会議に転換 清掃日を週2回にし、一部 清掃を園児と実施(保育化) 併せて午睡チェック機器を導入し、 職員の負担を軽減	職員より「話しやすい 雰囲気できた」との声 職員全員の1日の清掃 時間短縮 690分 430分 (260分)
C保育所	新設園のため、園長の 保育への理念が職員に 認知されていない。自分の 保育の方向性に迷っている 職員がいる	時間を決めて職員会議を 行い、その中で園長の目指す 保育についての理念共有を 行う	職員の理念に対する認知 度が向上し、保育の 方向性が統一されたこと で、職員の保育への 迷いが和らいだ

ICT展示会

モデル園の成果報告会にあわせて開催。
登降園システム、請求業務、午睡チェック、防犯カメラ、連絡帳アプリなど様々なICTを紹介(6社)。



実践リーダー養成研修

■対象
主任保育士など園運営のリーダー的な保育士等
(受講者19名)

■研修内容
・全3回実施
・働きやすさの構造等の理論や自園でのアンケート実施による課題のピックアップ
・課題解決に向けたモデル園への相談
・最終回に各園での取組を発表

■主な各園の課題
休憩時間の確保や非常勤と正規職員とのコミュニケーション円滑化等

相模原市における「保育士人材確保等推進事業」の取組



取組のポイント

- 就労支援機関を集約し、機能を一元化
- ニーズに合わせた就職支援

市総合就職支援センター

- ・市就職支援センター、自立支援相談窓口、若者サポートステーションの3つの就労支援機関を集約
- ・ハローワーク職業紹介・相談コーナーを併設

保育士等就職支援コーディネーター

- ・平成27年7月に市就職支援センターに配置
- ・市内の潜在保育士の発掘に注力し、地域に根ざした事業を展開
- ・合同就職説明会、面接会、就職セミナーの開催
- ・相談者の1人ひとりのニーズに合わせた就職支援を実施
- ・センターだよりを発送等、就職後の定着を支援
- ・令和元年度実績：個別相談218件、就職決定36人



関連する機関・団体と連携

ハローワーク職業紹介・相談コーナー

市保育連絡協議会
私立保育園・認定こども園長会

養成校

・訪問事業、ダイレクトメール送付

かながわ保育士・保育所支援センター

- ・平成26年4月に開設
- ・県社会福祉協議会へ委託
- ・神奈川県、横浜市、川崎市、横須賀市、相模原市の共同事業
- ・保育士等職業紹介、潜在保育士に対する情報提供

京都市における「保育士・保育所支援センター」の取組

取組のポイント

●保育現場の情報を即時入手 ●労働局及びハローワークとの連携

平成28年度から、平成30年度には、コーディネーターを増員（1名→2名）し、体制の強化を図っている。
また、本センターは、京都市保育園連盟事務局内に併設されているため、保育園等との関係性の構築、保育現場の声や情報が即時に入手でき、柔軟に対応できる環境が整っている。

京都市保育人材サポートセンター事業内容

<開設年：平成26年度 委託先：公益社団法人京都市保育園連盟（事務局内にセンターを併設）>

◆ 職業紹介事業

求職者に対して保育園等の採用情報の提供、
求職者と保育園等の双方のニーズを踏まえた
勤務条件等の調整
園見学や面接の調整、紹介状の発行
就職後のフォローも実施、勤務上の悩みなど随時
相談が可能

◆ 保育園就職フェア

平成25年度から翌春、卒業予定の保育士養成校の
学生等を対象に実施。平成28年度からは京都府との
共催により実施し、各回約100ブースの出展。年間
約500人が来場

◆ 潜在保育士再就職支援研修・保育士試験合格者に対する実技講習

平成26年度から潜在保育士を対象に、就業前の不安を軽減し、保育園等に継続して勤務することができるよう再就職に向けた講義・実技・体験実習を組み合わせた研修を実施。

平成28年度からは保育士試験合格者に対象を拡大

【労働局及びハローワーク連携事業】

◆ 保育園・認定こども園 就職×転職相談

平成30年度から、保育園等への就職を目指してハローワークで求職活動を行っている方等を対象とした就職相談会をハローワーク内で開催（出張相談形式）

◆ 保育園就職面接会

平成26年度から保育園等が就職希望者に対して面接や説明を行う保育園就職面接会を開催
保育人材サポートセンター及びハローワークのブースを設置し、就職に関する制度や研修、イベントの案内をはじめとした就職相談も可能としている



（センターの紹介冊子を
R2年度にリニューアル）



倉敷市における「保育士・保育所支援センター」の取組（保育士になるなら倉敷で）



倉敷市保育士・保育所支援センターの特徴（公立保育園・認定こども園の園長0B2名＋事務職員1名配置）

取組のポイント

1 保育士・保育所に寄り添った支援 2 ニーズや状況に合わせた多層的な取組の実施 3 保育の現場・養成校と連携した取組の充実

現役保育士を離職させないため、現役保育士が求める魅力ある・働きやすい職場づくりや研修機会の充実あらゆる手段での保育士確保策の実施（民間保育所協議会・私立幼稚園協会・養成校との連携）
保育士を保育所・養成校・市の全体で育成へ（市内高校 市内養成校 市内の保育所等への就職）
市直営によるメリットをいかし、保育士・保育所からの率直な意見をダイレクトに保育施策へ反映

主な取組例

○悩み・情報の共有のため交流研修会の実施（年代別・経験別・担当歳児別・男性保育士のみなど）
○上記で要望のあった研修の復命書なしでの実施（育休中・子育て中・運動会や発表会の題材など細かなテーマでの交流会、ピアニカ・おもちゃ・読み聞かせ・運動あそびなどの実技研修など）

○潜在や就職前の保育士に寄り添った体験研修会の実施（場所・内容などは個別相談での対応、体験中はセンター職員が寄り添い、就職後もフォローアップなど）
○民間保育所協議会・私立幼稚園協会・養成校との連携した就職ガイダンス・就職フェアの開催（年4回程度）

○民間園専用のHP開設及び就職希望登録サイトの設置
○公民私立保育所・幼稚園など市内の就学前施設就職・各種相談窓口の一元化
○無料での保育士試験準備研修会や幼稚園教諭免許状更新講習会の実施

○ の研修の成果を冊子して、各園へ配布することで内容のフィードバック
○養成校（主に保育園を取り巻く環境等の説明）・高校（保育士の魅力PR）での授業
○保育士確保・保育士育成だけでなく学生確保もテーマにした「養成校連絡協議会」の実施

○市の保育施策立案の担当である保育・幼稚園支援室へ情報提供
安心して市で働いてもらえるよう多様化する保護者対応などに悩む保育士・保育所へ「市内の保育士・保育所等は市が守るという方針」の明確化（教育委員会・警察とも連携）
「市全体の防災情報発令時の対応方針」を作成するとともに「防災情報発令時の対応」・「コロナ対応」などの通知は園と市の連名で保護者に通知したり、市全体としての保育内容等の文書も発出
保育士自身の育休・育児時間・学童保育送迎への配慮など

保育士も子育ての時間がちゃんととれるよう配慮するなど公立園で各種施策を実施し、毎年10名程度の退職が退職者0名を達成 成功例を民間園へ伝える。

高校生向け出前講座の様子



交流研修会の様子



実技研修会の様子



豊岡市における「保育士確保推進事業」の取組

取組のポイント

●保育の質の向上と保育士確保を目的とした業務改善と働き方改革

豊岡市の取り組みの背景にあったもの

- 人口約8万人の小さな地方都市
- 無償化の影響で保育園・こども園ニーズが高まり待機児童問題が深刻化
- 県内・近隣都市では保育者への宿舍借上制度を実施（豊岡市は未実施）していたことにより、市内の保育士が流出する危機にあり、加えて近隣都市からの採用が難しい状況
- 市内でハローワークに求職していた保育士有資格者（潜在保育士）のうち、30/31人が他業種への就職を希望していた

保育士が市内からも市外からも採用できない!

事業の内容

保育の仕事に絶望した潜在保育士に働きかけるには、「働きやすさ」と「働きがい（保育の魅力）」の両方を上げていく必要がある

モデル園事業（社会保険労務士・保育の専門家の先生によるコンサルティング）

- 補助者の活用（保育士が本来の仕事に集中できるように）
- ICT化による業務効率化
- 多様な働き方の導入
- 保育の専門家の先生による実践的な研修

実際に取り組んだこと

- 市内の全業種を対象とした主婦の掘り起こしイベント、「おしごと相談フェア」にモデル園が参加。
保育士対象の就職相談会ではほとんど人が集まらないのに対して、主婦たちにとって親近感があり、一番人気で多数の応募者が
主婦の働きたい時間帯は保育園の忙しい時間帯でもあった。できるだけ具体的に仕事の内容を伝えることでイメージしやすくなった。



- ICT化による効率化
PCに抵抗があったため、優先順位をつけながら進めた。
配布物をなくす（おたよりを印刷して配布 PDFで配信）
印刷時間 60時間 24分/月 印刷費用 16,000円 100円/月
保護者とのコミュニケーションを紙・電話 ICT
素早い情報把握、丁寧な共有が可能に。
記録類のICT化
データ管理によって時間短縮され、記録の検証がしやすくなった。

- 専門家の先生による研修
人手不足で業務過多だったときは研修をする時間が取れず夜間になってしまったり、せっかく研修をしてもそれを園内で共有したり実践に移すことができない状態であったのに対し、業務改善と同時進行で進めたことで、講義 実践 具体的な疑問を先生に質問 皆でディスカッション、という生きた講義に発展した。保育が良くなっていく面白さに保育者が気づき、ひとりひとりが保育を楽しむ様子が見られるように。

取組の成果

常勤の有給休暇の取得日数（年間）が約4倍に増加した
担任全員で打ち合わせをする時間が確保できるようになった
ICT化により持ち帰り仕事なくなり、園内で時間内に仕事を終わらせることが徹底された
キャリアアップへの不安がなくなり、チャレンジする職員が増えた
保育の質が大きく向上した。保育を楽しむ職員が増えた

- 多様な働き方の導入
それぞれの雇用形態や役職に対して、どんな仕事の内容があって、どの程度の責任が伴うのかがわかりづかったため、「常勤はとにかく大変そう」「責任を負いたくない」と、ベテラン保育士が非常勤になってしまい、スキルや力を出し惜しみする状況にあった。職務を明確に示すことと、常勤と非常勤だけでなく「限定職員」「補助者」を加えることで安心してキャリアアップにチャレンジすることができるようになった。ベテラン職員の力がより一層発揮され、全体の質が向上した。