

委員提出資料

目 次

駒崎委員提出資料	・ ・ ・ P . 1
塚本委員提出資料	・ ・ ・ P . 4
徳倉委員提出資料	・ ・ ・ P . 1 2
木村委員提出資料	・ ・ ・ P . 1 4
廣島委員提出資料	・ ・ ・ P . 1 5

2017年2月8日

意見書

【企業主導型と小規模保育が、土曜合同保育できるようにしてください】

- ・ 現在、認可保育所と小規模保育所、また認可同士や小規模同士は共同保育が可能になっています。
- ・ しかし小規模認可保育所との合同保育や、企業主導型保育と小規模認可保育所の合同保育については、自治体サイドから断られた、という事例が出てきています。(仙台市)
- ・ 企業主導型保育が土曜保育の共同化を他の類型としてはいけない、という合理的な理由はないはずです。通知やQ&A等で、内閣府から自治体に可能である旨をお伝えください

【居宅訪問型をバージョンアップすべき】

- ・ 豊島区、港区、渋谷区等では、障害児のマンツーマン保育を行う、「居宅訪問型保育」を待機児童のために活用しています
- ・ 一方、現在は、居宅訪問型は基本的に1対1に限定されてしまっていますが、例えばAという家庭に訪問保育をするが、近所のBという家庭の待機児童も預かれる、という複数子対応も可能にすれば、限られた予算でより多くの待機児童を助けられます
- ・ また、場所も居宅だけでなく、児童館等、居宅外での保育もできるようすれば、家庭だけに閉じられた環境ではなく、保育を行うことが可能です
- ・ 居宅訪問型用の定員数も1～3人とし、場所も居宅に限らない、とすることで、待機児童対策の有効なツールとして行くことを提案したいと思います

【保育所の空き定員で、児童発達支援事業をさせてください】

不良資産を恐れる自治体がボトルネックに

- ・ 待機児童には3つの壁があります。「保育士不足の壁」「物件の壁」「自治体の壁」です。
- ・ 処遇改善等で、保育士不足の壁の打破に動いてくださり、本当に嬉しいです。
- ・ 一方で、自治体の壁は厳然として残っています。
- ・ 自治体は「少子化だから、将来保育園は必ず余る。その時に財政負担しなくてはならず、不良資産は抱えたくない」という心理となり、作り控えが起きています

解決策としての「保育所で障害児受け入れ」

- ・ こうした自治体側の論理に対し、もし「保育所の空き定員で児童発達支援事業

ができる」ことが可能になれば、問題解決することができます

- ・ 児童発達支援事業は、まだまだインフラとしては充足しておらず、待機児童減少後にもニーズは続きます

保育所がよりインクルーシブな環境に

- ・ さらに、児童発達支援事業が、保育園の中でできれば、障害児と健常児がインクルーシブな環境で保育・療育を受けることが可能になります
- ・ 健常児も小さな頃から障害児と触れ合うことで、偏見を持たずに育ちやすくなるでしょう
- ・ 障害児も健常児と小さい頃から関わりあうことで、多くの刺激を受けます
- ・ 相模原障害者虐殺事件のような悲劇を、再び犯さないためにも、健常児と障害児が共に育っていく環境が必要ではないでしょうか

健常児保育と障害児保育を隔てる壁

- ・ 現在、保育所と児童発達支援事業は厚労省内の部署が保育課と障害福祉課とで分断されている状況です
- ・ よって、ハード的には保育園の中で児童発達支援事業がそのままできるはずなのに、全く違う施設を併設させる形でなければ、サービス提供はできません
- ・ この壁を取り去り、保育所内で療育ができるようにする必要があるのではないのでしょうか

【研修を都道府県だけが行う仕組みにしないでください】

新設 キャリアアップ研修の創設

【研修分野】

①乳児保育 ②幼児教育
③障害児保育 ④食育・アレルギー
⑤保健衛生・安全対策
⑥保護者支援・子育て支援
⑦保育実践 ⑧マネジメント

※ 研修の実施主体：都道府県等
※ 研修修了の効力：全国で有効
※ 研修修了者が離職後再就職する場合：以前の研修修了の効力は引き続き有効

- ・ 今回新設予定、このキャリアアップ研修の創設自体は、保育士たちの学びになるので、良いと思っています
- ・ しかし、研修の実施主体が都道府県等になっていることに、強い危惧を覚えます
- ・ 子育て支援員研修がすでに都道府県で行われていますが、例えば東京都の場合は外郭団体に丸投げされ、頻度も十分でなく、また専門性に乏しい講師が、テキストを朗読しているという状況が見受けられます
- ・ これでは、「給付もらうために、いやいや受けに行く」単に形だけの研修になってしまいます

- ・ こうした状況を防ぐためには、研修を都道府県だけに閉じたものにせず、研修事業者を届出制にして、保育士養成校や資格企業、研修会社等に門戸を開き、研修内容や質で競い合う状況にしてほしいです
- ・ 絶対に、子育て支援員研修の二の舞にしないでください

【処遇改善の基準年を 24 年度に合わせてください】

- ・ 今回、4 万円の処遇改善があったのは、保育士不足を解消する意味で、非常に有効な施策だと思います
- ・ 一方で、基準年を現在検討中とのことですが、先の 3 %改善、そして今回の 2 %改善と同様に、平成 24 年度においていただきたいと思います
- ・ なぜなら、例えば昨年度に基準年をおいた場合、24 年度からこれまで国の処遇改善に先駆けて処遇を上げてきた保育事業者にとって二重に処遇を上げることになり、大きなコスト負担となるためです
- ・ また一方で、基準年を直近年にとると、「国が情報を出してくるギリギリまで処遇を上げない」という事業者行動が合理性を持つようになり、結果として事業者全体が処遇改善を抑制的に行うようになってしまいます
- ・ よって、基準年度は他の処遇改善と合わせ、24 年度で統一して頂きたいと要望します

【サテライト型小規模保育の補助は成果連動型に】

- ・ 今回新設されたサテライト型小規模保育事業は、3 歳の壁を打ち破る、大変重要な事業だと思います
- ・ 一方で、一園あたり 430 万円という補助の付け方では、インセンティブとしては適切なものにならない可能性があります
- ・ 認可園をインセンティブ化するためには、まず 連携契約をきちんと行い、卒園後の受け皿を約束する 連携契約書を役所に提出し、実際に受け入れる予定の園児数に伴って補助を受け取れる という仕組みにしないといけないでしょう
- ・ 園あたりだと、1 人でも受け入れれば満額受け取れてしまうので、それでは十分な受け皿機能を発揮しなくなります。園児数に合わせて補助が受け取れる、という仕組みを要綱の中に入れていくべきでしょう

以上

NPO 法人 全国小規模保育協議会 理事長
 (財) 日本病児保育協会 理事長
 認定 NPO 法人フローレンス 代表理事
 駒崎弘樹

職場定着に関する 調査報告書

公益社団法人全国私立保育園連盟 調査部

はじめに

全私保連調査部が調査活動を行う際は、調査項目の検討から調査の実施、調査票の回収、調査の考察までをすべて部内で完結していました。しかし今回は、各地方組織内に存在する調査担当の皆様と共同で調査を実施いたしました。基本的な調査項目の設定は全私保連調査部が行い、地方組織の皆様には調査票の配布と集計作業をお願いいたしました。

調査の実施に当たっては、各組織の事務局をはじめ、調査担当の皆様に多大なる協力をいただきましたこと、感謝申し上げます。おかげさまで 6847 票もの回答をいただくことができました。全私保連調査部単独の調査では、このように多数の回答をいただくことは困難でした。重ねて感謝いたします。

調査の概要

1 調査内容

本調査報告書に添付した「調査書」に基づく調査（7～8ページ参照）

2 調査対象

永年勤続（10年以上）の保育士

3 調査方法

全私保連調査部において調査項目を設定し、各加盟組織の調査担当の皆様には調査様式を提供し、調査を実施。

集計結果を excel 形式で全私保連調査部へ提出していただいた。

4 調査票発送および回収時期

2015年12月9日（水）～2016年6月30日（木）

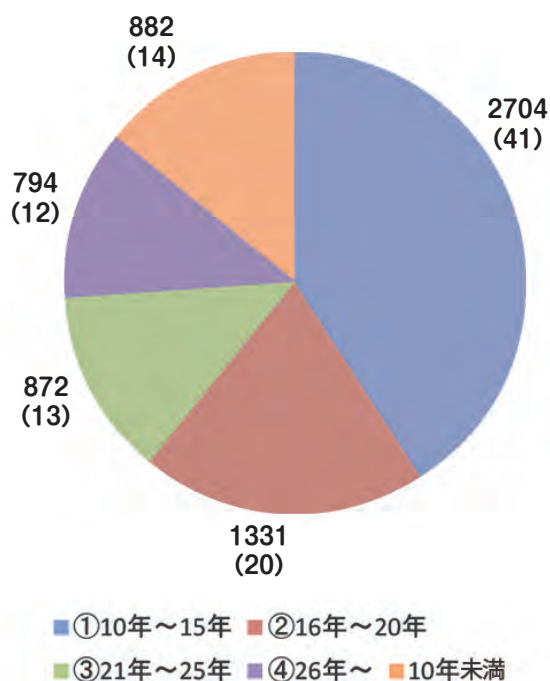
5 回収票数

全体回収票数：6847 票

全国私立保育園連盟 50 加盟組織のうち、30 組織より提出していただいた。

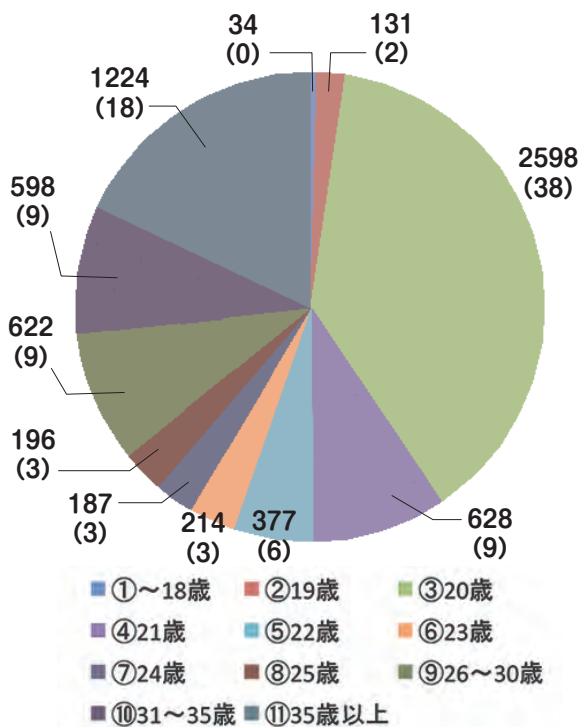
Q1

現在お勤めの施設での勤続年数をお答えください。



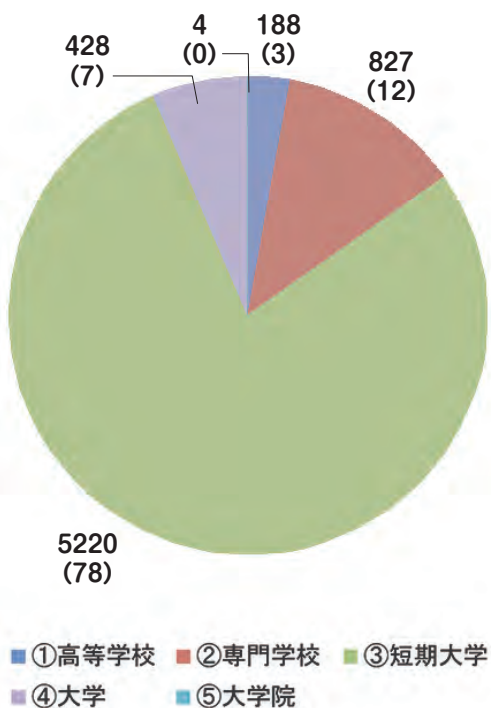
Q2

現在お勤めの施設に就職されたときの年齢をお答えください。



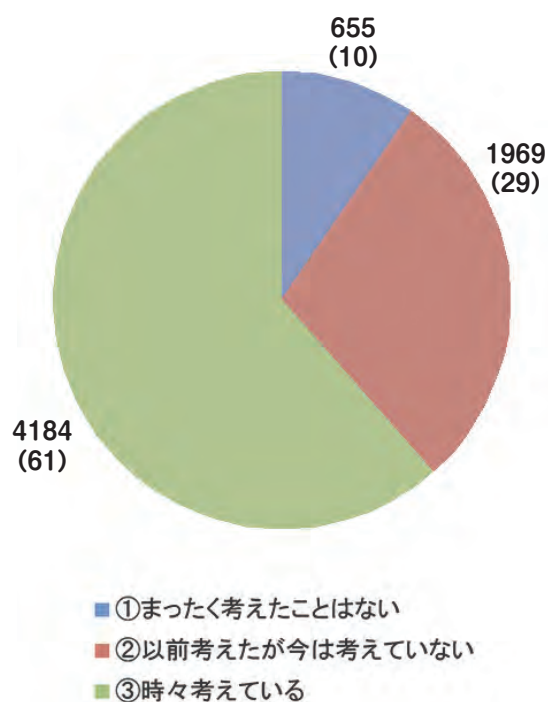
Q3

卒業された学校の種類をお答えください。



Q4

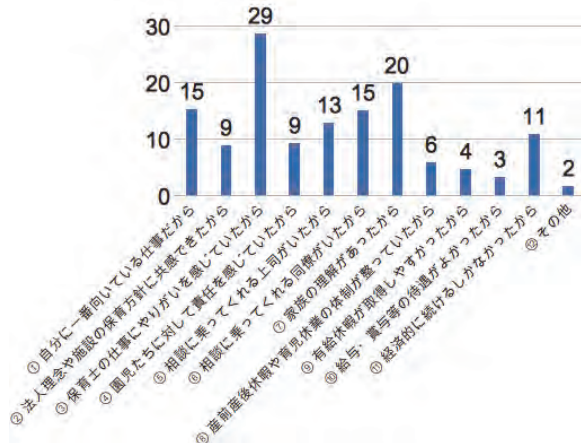
保育士として働いてきたなかで、「仕事を続けるのが難しい」と考えたことはありますか？（1つだけ）



*Q1～Q4とも
数字の単位＝人 ()内＝%
未回答数は除く

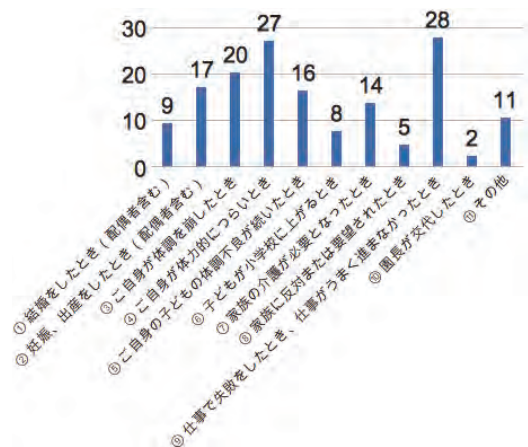
Q5

Q4の①、またはQ4の②とお答えいただいた方に質問です。仕事を続けてきた理由をお答えください。(複数回答可)



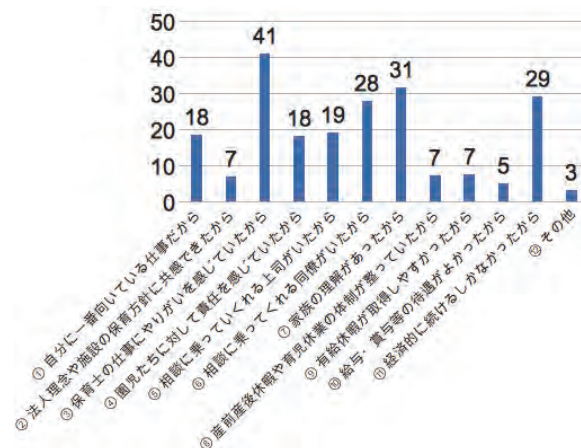
Q6

『③時々考えている』とお答えいただいた方に質問です。どのような時に続けるのが難しいと考えましたか。(複数回答可)



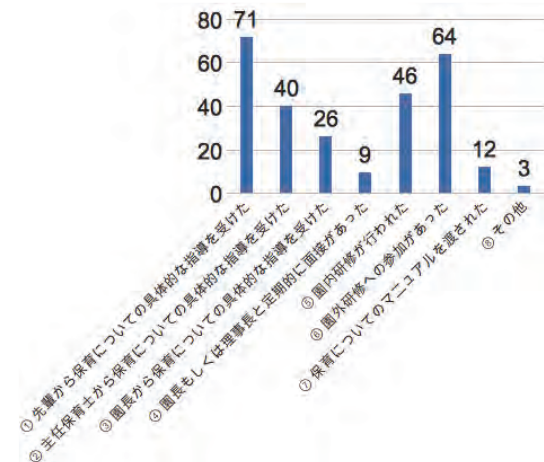
Q7

『仕事を続けるのが難しい』と思ったにもかかわらず、今も働いている理由はなんですか。(複数回答可)



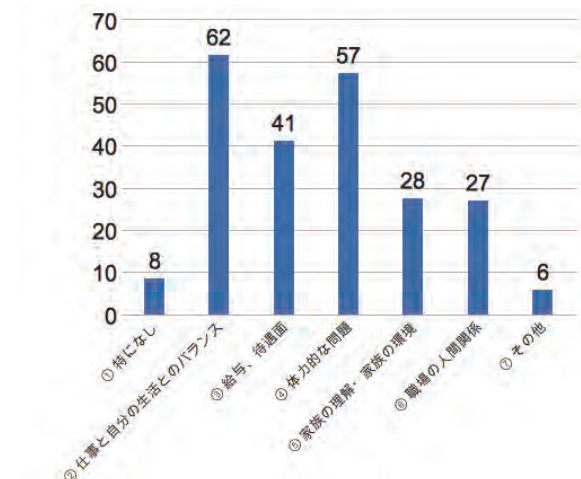
Q8

すべての方に質問です。新人のころ、お勤めの施設ではどのような育成支援が行われていましたか。(複数回答可)



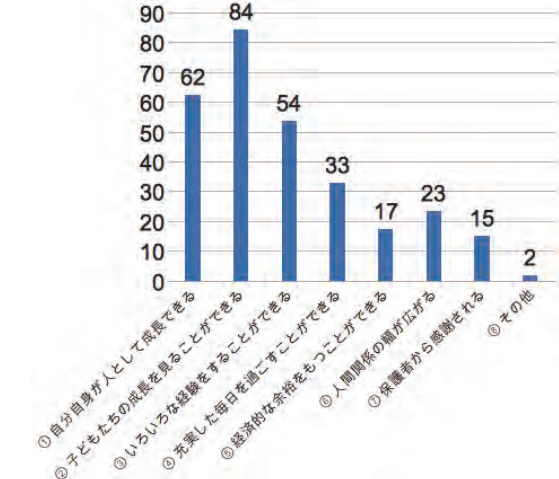
Q9

今後、仕事を続けるうえで、困難に感じることはなんですか。3つ選んでください。



Q10

仕事を続けてきて『よかったな』と感じることはなんですか。3つ選んでください。



*Q5～Q10とも
数字の単位＝人
未回答数は除く

調査のまとめ

今回の調査の出発点は、「保育士の平均勤続年数 7.6 年^{*}」という数字でした。確かに平均値として数字を求めるとすると、この年数になるのかもしれませんが。しかしその一方で、私立園にも 10 年以上勤務している職員が少なからずいます。新卒で就職し 10 年以上勤務するということは、いろいろなライフステージを経たうえで、勤続したことになります。

結婚、出産、育児…、どれも嬉しい出来事ではありますが、仕事を継続して行うということを考えた場合、時としてこれらのことが障壁となるケースも発生します。仕事を続けるうえで、様々な困難な状況を経験したであろう勤続 10 年以上の職員は、その困難をどのように乗り越えてきたのか。このことを調査することにより、離職率の低下、よりよいワーク・ライフ・バランスの確立のための一助となるのではないかと考え、今回の調査を実施いたしました。

なお、この調査を行うにあたり、より多くの回答数をいただきたく願い、全国の加盟組織調査担当の皆様、そして各組織の事務局にご協力をいただきました。その結果、6847 名の方々からご回答を得ることができ、中身の濃い集計結果となりました。心より感謝いたします。ありがとうございました。

* 出典：「平成 27 年賃金構造基本統計調査結果」（厚生労働省）

調査結果についての考察

調査項目の Q4 において【保育士として働いてきたなかで「仕事を続けるのが難しい」と考えたことはありますか】とお聞きしました。この質問に対し 61%の方々が『時々考えている』と回答しています。

Q6 では、Q4 において『仕事を続けるのが難しいと時々考えている』と回答した 4184 名の方々に対し【どのような時に続けるのが（仕事を）難しいと感じたか】とお聞きしました。この質問に対して回答数が一番多かったのが『仕事で失敗をしたとき…』28%、1892 名でした。後の Q7 において、仕事を続けるのが難しいと思ったにもかかわらず、仕事を続けている理由として『相談に乗ってくれる同僚がいたから』と回答している方が多くいらっしゃるのと合わせて考えると、互いに高め合い支え合える同僚性の構築こそが、リーダーである園長の職責ではないかと思えてきます。

2 番目に多い回答が『ご自身が体力的につらいとき』の 27%です。これに『ご自身が体調を崩したとき』『ご自身の子どもの体調不良が続いたとき』との回答が続きます。今回、女性の回答者が多数を占めるであろうと推測したため、回答者の性別を問う項目はあえて設けませんでした。妊娠、出産、育児はとても嬉しい出来事です。しかし一方で、個人にも職場にもチャレンジが求められる出来事であることが透けて

見えてくるような気がします。

Q7 では、【『仕事が続けるのが難しい』と思ったにもかかわらず、今も働いている理由】をお尋ねしました。これには 41%の方々が『保育士の仕事にやりがいを感じているから』と回答してくださいました。Q10 の【仕事が続けてきて『よかったな』と感ずること】への回答として、突出して『子どもたちの成長を見ることができる』が多く挙げられています。これらのことを合わせて考えると、子どもの成長を仕事のやりがいとする保育士の姿が浮かんできます。

昨今の報道等により「保育士＝低賃金」のイメージが先行している傾向があります。しかし、今回の調査に回答を寄せている方々が示してくれているように、『保育士とは人生のスタートラインに立つ子どもたちの、成長に携わることができる魅力にあふれる仕事である』というメッセージを、社会に対して発信していく必要を感じています。

一方 Q9 において、【今後、仕事が続けるうえで困難に感ずること】を3つ選択する質問に対して、『ワーク・ライフ・バランス』『体力的な問題』『給与待遇面』の回答が多くありました。処遇改善、業務の選択と集中など、これからも継続して取り組む必要がある課題が見つかります。

最後の質問項目である自由記述【経験の少ない保育士にかけられる言葉】にもたくさんの回答をいただきました。すべてを紹介することはできませんが、『悩みを一人で抱えずに、先輩に相談してほしい』『子どもたちの姿を見つめ、学び続けてほしい』等の優しい声がたくさん聞かれました。

職員の処遇改善が毎年行われ、ICT による業務の省力化がなされようとしている保育現場ですが、これからの待遇面、体力面に不安を抱えている職員が多数いる現実を踏まえ、さらなる改善に向けて努力していくことの必要性を感じました。

おわりに

どんなにすぐれたシステムや組織であったとしても、時として問題が発生します。その問題を解決し、システムの間隙を埋めるのは、職場のリーダーである園長ではないでしょうか。「いい保育をしたい」と願う気持ちを職員全体で醸成するためにも園長のリーダーシップは欠かせません。子どもの主体性を尊重した保育環境の構築、子どもの自己肯定感を育むための保育、これらはもちろん大切なことですが、それと同様に保育者の主体性を尊重する園長の姿勢も必要なのではないでしょうか。

子どもたちの姿に「やりがい」を見出し、自身の辛い状況を乗り越え、仕事が続いている多くの職員、そしてその姿に続こうとしている若い職員のためにも、定着率の向上につながる活動の必要性を感じた今回の調査でした。

(文責：丸山 純／全私保連調査部)

職場定着に関する調査 回答数

回答数 6,847 名

全国合計

Q1 現在お勤めの施設での勤続年数をお答えください。

10年未満

①10年～15年	2,704	②16年～20年	1,331	③21年～25年	872	④26年～	794	10年未満	882
								未回答	24

Q2 現在お勤めの施設に就職されたときの年齢をお答えください。

①～18歳	34	④21歳	628	⑦24歳	187	⑩31～35歳	598
②19歳	131	⑤22歳	377	⑧25歳	196	⑪35歳以上	1,224
③20歳	2,598	⑥23歳	214	⑨26～30歳	622	未回答	11

Q3 卒業された学校の種類をお答えください。

①高等学校	188	③短期大学	5,220	⑤大学院	4
②専門学校	827	④大学	428	未回答	3

Q4 保育士として働いてきたなかで、「仕事を続けるのが難しい」と考えたことはありますか？(下記から1つだけ)

①まったく考えたことはない	655	③時々考えている	4,184
②以前考えたが今は考えていない	1,969	未回答	4

Q5 Q4の①、またはQ4の②とお答えいただいた方に質問です。仕事を続けてきた理由をお答えください。(複数回答可)

①自分に一番向いている仕事だから	1,036	⑦家族の理解があったから	1,357
②法人理念や施設の保育方針に共感できたから	601	⑧産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから	390
③保育士の仕事にやりがいを感じていたから	1,965	⑨有給休暇が取得しやすかったから	306
④園児たちに対して責任を感じていたから	636	⑩給与・賞与等の待遇がよかったから	216
⑤相談に乗ってくれる上司がいたから	886	⑪経済的に続けるしかなかったから	739
⑥相談に乗ってくれる同僚がいたから	1,038	⑫その他	106
		未回答	53

Q6 『③時々考えている』とお答えいただいた方に質問です。どのような時に続けるのが難しいと考えましたか。(複数回答可)

①結婚をしたとき(配偶者含む)	644	⑦家族の介護が必要となったとき	936
②妊娠、出産をしたとき(配偶者含む)	1,175	⑧家族に反対または要望されたとき	331
③ご自身が体調を崩したとき	1,377	⑨仕事で失敗をしたとき、仕事が進まなかったとき	1,892
④ご自身が体力的につらいとき	1,844	⑩園長が交代したとき	151
⑤ご自身の子どもの体調不良が続いたとき	1,116	⑪その他	718
⑥子どもが小学校に上がるとき	524	未回答	40

Q7 『仕事を続けるのが難しい』と思ったにもかかわらず、今も働いている理由は何ですか。(複数回答可)

①自分に一番向いている仕事だから	1,242	⑦家族の理解があったから	2,142
②法人理念や施設の保育方針に共感できたから	475	⑧産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから	485
③保育士の仕事にやりがいを感じていたから	2,789	⑨有給休暇が取得しやすかったから	505
④園児たちに対して責任を感じていたから	1,230	⑩給与・賞与等の待遇がよかったから	338
⑤相談に乗ってくれる上司がいたから	1,290	⑪経済的に続けるしかなかったから	1,979
⑥相談に乗ってくれる同僚がいたから	1,897	⑫その他	200
		未回答	55

Q8 すべての方に質問です。新人のころ、お勤めの施設ではどのような育成支援が行われていましたか。(複数回答可)

①先輩から保育についての具体的な指導を受けた	4,895	⑤園内研修が行われた	3,142
②主任保育士から保育についての具体的な指導を受けた	2,731	⑥園外研修への参加があった	4,368
③園長から保育についての具体的な指導を受けた	1,771	⑦保育についてのマニュアルを渡された	837
④園長もしくは理事長と定期的に面接があった	644	⑧その他	201
		未回答	18

Q9 今後、仕事を続けるうえで、困難に感じることは何ですか。3つ選んでください。

①特になし	582	⑤家族の理解・家族の環境	1,886
②仕事と自分の生活とのバランス	4,211	⑥職場の人間関係	1,847
③給与、待遇面	2,828	⑦その他	386
④体力的な問題	3,907	未回答	5

Q10 仕事を続けてきて『よかったな』と感じることは何ですか。3つ選んでください。

①自分自身が人として成長できる	4,272	⑤経済的な余裕をもつことができる	1,186
②子どもたちの成長を見ることができる	5,765	⑥人間関係の幅が広がる	1,606
③いろいろな経験をすることができる	3,668	⑦保護者から感謝される	1,037
④充実した毎日を過ごすことができる	2,261	⑧その他	122
		未回答	4

Q11 経験年数の少ない保育士にける言葉がありましたらご記入ください。

別シートへ

全私保連発127号
平成27年12月9日

全国私立保育園連盟加盟組織 御中

(公社)全国私立保育園連盟調査部
部長 丸山純

調査協力をお願い

初冬の候、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。日頃は大変お世話になっております。

さて、毎年9月に開催されている全国調査部長会議では、共通項目の調査活動を各加盟組織が協力し、全国展開として取り組むことの可能性と必要性が議論されてきました。そこで今年度の調査部長会議において、全国共通の調査課題に取り組むことが提案され、ご出席の皆さまから賛意をいただきました。

具体的な調査手順としては、公益社団法人全国私立保育園連盟調査部(以下、全私保連調査部)において調査項目を設定したのち、各加盟組織の調査担当部、担当委員会の皆さまに調査様式をご提供し、調査活動を実施していただきます。調査結果は各加盟組織でご活用いただき、集計結果を excel 形式で全私保連調査部に送付していただければ幸いです。

今回の調査では各施設における永年勤続の保育士に関する調査を実施することといたしました。保育士の平均勤続年数を超え、継続して勤務している職員の方々を対象に勤め続けられた理由や、その思いをお聞きしたいと考えています。またさまざまなライフステージの変化に対して、各施設ではどのようなサポートがなされていたのかを調査することにより、より良い職場環境を考える際の一助になればと考えております。

貴組織の次年度の調査事業計画として検討いただき、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

実際の調査につきましては、貴組織における調査活動担当部、担当委員会の先生方をお願いをするところでありますが、いくつかお願いしたい事項がございます。次頁に箇条書きにしましたので、ご留意くださいますようお願い申し上げます。

◆本調査実施に際してお願いしたいこと

1. 本調査にご協力いただける組織におかれましては、平成28年6月末を目途に全私保連調査部に excel 形式で集計データのご提供をお願いいたします。
2. 調査を実施するにあたり、全組織を対象にするのか、抽出方式で行うのかは各組織に一任いたします。
3. 調査内容に鑑み、記入者である施設職員のプライバシーに配慮いただけますよう、貴組織加盟園の方々にお声掛けをお願いいたします。
4. 調査票の回収方法等については貴組織に一任いたします。
5. 調査項目を貴組織独自に追加する場合には、途中に挿入するのではなく、調査項目の最後に追加するようにお願いいたします。

*本調査についてのご質問等は下記にお願いいたします。

(公社)全国私立保育園連盟

東京都台東区4-11-10

電話番号 03-3865-3880

Fax 番号 03-3865-3879

職場定着に関する調査

◆はじめに

保育分野における人材不足問題は一部都市だけの問題ではなく、全国的な課題へと拡大しています。また、厚生労働省が発表した平成26年度時点での保育士の平均年齢は34.8歳。平均勤続年数は7.6年となっています。しかし一方で長年勤務し、後輩の見本となり活躍している保育士を目にする機会も増えてきました。今後の子どもを取り巻く環境の変化、それに対応した保育の充実を考えたとき、人材の育成と確保は私たちにどうして喫緊の課題となっています。

今回の調査では平均勤続年数を超え、継続して勤務している保育士を対象に勤め続けられた理由や、その思いをお聞きしたいと考えています。またさまざまな

ライフステージの変化に対して、各施設ではどのようなサポートがなされていたのかを調査することにより、より良い職場環境を考える際の一助になればと考えております。

*今回の調査においては、保育士および保育教師を「保育士」と表記しています。また調査の目的に鑑み、調査対象および記入していただくのは、園長先生を除く職員ご本人にお願いいたします。

Q1. 現在お勤めの施設での勤続年数をお答えください。

(同一法人内での異動を含む)

- ① 10年～15年
- ② 16年～20年
- ③ 21年～25年
- ④ 26年～

Q2. 現在お勤めの施設に就職されたときの年齢をお答えください。

- | | |
|--------|----------|
| ① ～18歳 | ⑦ 24歳 |
| ② 19歳 | ⑧ 25歳 |
| ③ 20歳 | ⑨ 26～30歳 |
| ④ 21歳 | ⑩ 31～35歳 |
| ⑤ 22歳 | ⑪ 35歳以上 |
| ⑥ 23歳 | |

Q3. 卒業された学校の種類をお答えください。

- ① 高等学校
- ② 専門学校
- ③ 短期大学
- ④ 大学
- ⑤ 大学院

Q4. 保育士として働いてきたなかで、「仕事を続けるのが難しい」と考えたことはありますか？ 下記から1つだけお選びください。

- ① まったく考えたことはない 《Q5にお進みください》
- ② 以前考えたが今は考えていない 《Q5にお進みください》
- ③ 時々考えている 《Q6にお進みください》

Q5. 『①まったく考えたことはない』『②以前考えたが今は考えていない』とお答えいただいた方に質問です。仕事を続けてきた理由をお答えください。(複数回答可)

- ① 自分に一番向いている仕事だから
- ② 法人理念や施設の保育方針に共感できたから
- ③ 保育士の仕事にやりがいを感じていたから
- ④ 園児たちに対して責任を感じていたから
- ⑤ 相談に乗ってくれる上司がいたから
- ⑥ 相談に乗ってくれる同僚がいたから
- ⑦ 家族の理解があったから
- ⑧ 産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから
- ⑨ 有給休暇が取得しやすかったから
- ⑩ 給与・賞与等の待遇がよかったから
- ⑪ 経済的に続けるしかなかったから
- ⑫ その他【
《Q8にお進みください》

Q6. 『③時々考えている』とお答えいただいた方に質問です。どのような時に続けるのが難しいと考えましたか。(複数回答可)

- ① 結婚をしたとき(配偶者含む)
- ② 妊娠、出産をしたとき(配偶者含む)
- ③ ご自身が体調を崩したとき
- ④ ご自身が体力的につらいとき
- ⑤ ご自身の子どもの体調不良が続いたとき
- ⑥ 子どもが小学校に上がるとき

- ⑦ 家族の介護が必要となったとき
 ⑧ 家族に反対または要望されたとき
 ⑨ 仕事で失敗をしたとき、仕事がうまく進まなかったとき
 ⑩ 園長が交代したとき
 ⑪ その他【
 《Q7へお進みください》

Q7.『仕事を続けるのが難しい』と思ったにもかかわらず、今も働いている理由は何ですか。(複数回答可)

- ① 自分に一番向いている仕事だから
 ② 法人理念や施設の保育方針に共感できたから
 ③ 保育士の仕事にやりがいを感じていたから
 ④ 園児たちに対して責任を感じていたから
 ⑤ 相談に乗ってくれる上司がいたから
 ⑥ 相談に乗ってくれる同僚がいたから
 ⑦ 家族の理解があったから
 ⑧ 産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから
 ⑨ 有給休暇が取得しやすかったから
 ⑩ 給与・賞与等の待遇がよかったから
 ⑪ 経済的に続けるしかなかったから
 ⑫ その他【
 《Q8へお進みください》

Q8. すべての方に質問です。新人のころ、お勤めの施設ではどのような育成支援が行われていましたか。(複数回答可)

- ① 先輩から保育についての具体的な指導を受けた
 ② 主任保育士から保育についての具体的な指導を受けた
 ③ 園長から保育についての具体的な指導を受けた
 ④ 園長もしくは理事長と定期的に面談があった
 ⑤ 園内研修が行われていた
 ⑥ 園外研修への参加があった
 ⑦ 保育についてのマニュアルを渡された

- ⑧ その他【
 《Q9へお進みください》

Q9. 今後、仕事を続けるうえで、困難に感じることは何ですか。3つ選んでください。

- ① 特になし
 ② 仕事と自分の生活とのバランス
 ③ 給与、待遇面
 ④ 体力的な問題
 ⑤ 家族の理解・家族の環境
 ⑥ 職場の人間関係
 ⑦ その他
 【

Q10. 仕事を続けてきて『よかったな』と感じることは何ですか。8つ選んでください。

- ① 自分自身が人として成長できる
 ② 子どもたちの成長を見ることができる
 ③ いろいろな経験をするができる
 ④ 充実した毎日を過ごすことができる
 ⑤ 経済的な余裕をもつことができる
 ⑥ 人間関係の幅が広がる
 ⑦ 保護者から感謝される
 ⑧ その他【

Q11. 経験年数の少ない保育士にける言葉がありましたらご記入ください。

職場定着に関する調査 回答票

各問いの当てはまる項目の□にレ点をご記入下さい。

Q1. 現在お勤めの施設での勤務年数をお答えください。

- ① 10年～15年 □ ② 16年～20年 □ ③ 21年～25年 □ ④ 26年～

Q2. 現在お勤めの施設に就職されたときの年齢をお答えください。

- ① 18歳 □ ② 19歳 □ ③ 20歳 □ ④ 21歳 □ ⑤ 22歳 □ ⑥ 23歳 □ ⑦ 24歳 □ ⑧ 25歳 □ ⑨ 26～30歳 □ ⑩ 31～35歳 □ ⑪ 35歳以上

Q3. 卒業された学校の種類をお答えください。

- ① 高等学校 □ ② 専門学校 □ ③ 短期大学 □ ④ 大学 □ ⑤ 大学院

Q4. 保育士として働いてきたなかで、「仕事を続けるのが難しい」と考えたことはありますか？(下記から1つだけ)

- ① まったく考えたことはない(Q5へ) □ ② 時々考えている □ ③ 以前考えたが今は考えていない(Q5へ) □ ④ その他【
 《Q8へお進みください》

Q5. Q4の①、またはQ4の②とお答えいただいた方に質問です。仕事を続けてきた理由をお答えください。(複数回答可)

- ① 自分に一番向いている仕事だから □ ② 家族の理解があったから
 □ ③ 法人理念や施設の保育方針に共感できたから □ ④ 産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから
 □ ⑤ 保育士の仕事にやりがいを感じていたから □ ⑥ 有給休暇が取得しやすかったから
 □ ⑦ 園児たちに対して責任を感じていたから □ ⑧ 給与・賞与等の待遇がよかったから
 □ ⑨ 相談に乗ってくれる上司がいたから □ ⑩ 経済的に続けるしかなかったから
 □ ⑪ 相談に乗ってくれる同僚がいたから □ ⑫ その他【
 《Q8へお進みください》

Q6.『時々考えている』とお答えいただいた方に質問です。どのような時に続けるのが難しいと考えましたか。(複数回答可)

- ① 結婚をしたとき(配偶者含む) □ ② 家族の介護が必要となったとき
 □ ③ 妊娠、出産をしたとき(配偶者含む) □ ④ 家族に反対または要望されたとき
 □ ⑤ ご自身が体調を崩したとき □ ⑥ 仕事で失敗をしたとき、仕事がうまく進まなかったとき
 □ ⑦ 自身が体力的につらくなったとき □ ⑧ 園長が交代したとき
 □ ⑨ ご自身の子どもが体調不良を訴えたとき □ ⑩ その他【
 《Q7へお進みください》

Q7.『仕事を続けるのが難しい』と思ったにもかかわらず、今も働いている理由は何ですか。(複数回答可)

- ① 自分に一番向いている仕事だから □ ② 家族の理解があったから
 □ ③ 法人理念や施設の保育方針に共感できたから □ ④ 産前産後休暇や育児休業の体制が整っていたから
 □ ⑤ 保育士の仕事にやりがいを感じていたから □ ⑥ 有給休暇が取得しやすかったから
 □ ⑦ 園児たちに対して責任を感じていたから □ ⑧ 給与・賞与等の待遇がよかったから
 □ ⑨ 相談に乗ってくれる上司がいたから □ ⑩ 経済的に続けるしかなかったから
 □ ⑪ 相談に乗ってくれる同僚がいたから □ ⑫ その他【
 《Q8へお進みください》

Q8. すべての方に質問です。新人のころ、お勤めの施設ではどのような育成支援が行われていましたか。(複数回答可)

- ① 先輩から保育についての具体的な指導を受けた □ ② 主任保育士から保育についての具体的な指導を受けた
 □ ③ 園長から保育についての具体的な指導を受けた □ ④ 園長もしくは理事長と定期的に面談があった
 □ ⑤ 園内研修が行われていた □ ⑥ 園外研修への参加があった
 □ ⑦ 保育についてのマニュアルを渡された □ ⑧ その他【
 《Q9へお進みください》

Q9. 今後、仕事を続けるうえで、困難に感じることは何ですか。3つ選んでください。

- ① 特になし □ ② 仕事と自分の生活とのバランス □ ③ 給与、待遇面 □ ④ 体力的な問題
 □ ⑤ 家族の理解・家族の環境 □ ⑥ 職場の人間関係 □ ⑦ その他【

Q10. 仕事を続けてきて『よかったな』と感じることは何ですか。3つ選んでください。

- ① 自分自身が人として成長できる □ ② 子どもたちの成長を見ることができる
 □ ③ いろいろな経験をするができる □ ④ 充実した毎日を過ごすことができる
 □ ⑤ 経済的な余裕をもつことができる □ ⑥ 人間関係の幅が広がる
 □ ⑦ 保護者から感謝される □ ⑧ その他【

Q11. 経験年数の少ない保育士にける言葉がありましたらご記入ください。

*本報告書に関するご意見、ご感想、お問合せ等は、下記の全私保連調査部へお寄せくださいませ。



職場定着に関する調査報告書

2017年1月31日発行

編者 公益社団法人 全国私立保育園連盟
 調査部

発行所 公益社団法人 全国私立保育園連盟

〒111-0051

東京都台東区蔵前4-11-10 全国保育会館

TEL 03-3865-3880 FAX 03-3865-3879

URL : <http://www.zenshihoren.or.jp/>

E-mail : ans@zenshihoren.or.jp

デザイン 有限会社タモン

印刷・製本 株式会社光陽メディア

© Kouekishadanhoujin Zenkokushiritsuhoikuenrenmei 2017 Printed in Japan

落丁・乱丁本は本会事務局へご連絡ください。

送料本会負担にてお取り替えいたします。

子ども・子育て会議御中

2017年2月8日

NPO法人ファザーリング・ジャパン

理事 徳倉康之（代理：理事 高祖常子）

意見書

【小規模保育事業の入園対象年齢の拡大について】

- ・待機児童対策として、また継続的な保育として評価しますが、年齢が上がるに従い、広い空間を使った外遊びなども重要です。ぜひ、園庭または遊び場所の確保などの指導をお願いします。
- ・異年齢保育になる場合、事故防止への十分な配慮および研修実施などをお願いします。

【保育士の処遇改善】

- ・処遇改善は賛成しますが、保育士の働き方（長時間化、夜間勤務など）についても、配慮及び指導をお願いします。同時に社会全体の働き方改革との連携をお願いします。
- ・男性保育士の育児への参画が話題になっています。保育士は専門職であることを広めるなど、社会的地位の確立を望みます。
- ・「キャリアアップ研修」について、保育士向けと幼稚園教諭向けの内容を揃えいく方向にしてはと思います。研修内容に「虐待防止」の内容も、追加ください。

【待機児童数の把握】

- ・待機児童数の考え方を整理して、自治体間でも統一してください。「預けられるなら働きたい」もぜひ待機児童に含めてください。
- ・「育休中」は上の子の継続的な保育をさらに保障ください。保育士をしているのに「保育園に入れない」を解消ください。
- ・「入園予約制」について、わかりやすいPRをお願いします。さらに、妊娠中（出産月をコントロールするなど）から保育園に入れるかを心配しなくて済むような施策を求めます。

【障害児について】

- ・進級・進学時における申し送りや子どもの状況の把握を徹底ください。保護者の戸惑いの声が多数聞かれます。子どもが持っている力を発揮できるような、保育・教育現場作りをお願いします。
- ・障害児を持つ親も希望があれば働けるように、障害児保育所の拡充を望みます。設置の補助金や設置に於けるアドバイスなどを充実してください。初期は行政主導での設置も視野に入れてください。

【子育て支援拠点について】

・仕事復帰や、ダブルケア、シングルでの子育てなど、子育て中の親が多様化しています。子育て支援拠点は子育てだけでなく、多角的な情報提供や専門機関へのつなぎを強化ください。

・ヤングケアラー（親が疾患を抱え、子どもが家事などを担う）なども増加しています。支援が届きにくいため、ぜひ、行政や支援者などは問題意識を明確に持って、踏み込んだサポートの実施をお願いします。

【両親学級や妊娠中からの情報提供】

・「児童虐待相談対応件数」は10万件を超え、3歳以下の死亡が多くを占めています。乳幼児期の離婚も多く、シングルでの子育てに苦難を抱えている方も少なくありません。出産前に「パートナーシップ」と「体罰によらない子育て」の情報提供をすることにより、離婚率を押さえ、乳児の虐待死を出さないことにつながれると考えます。両親学級や妊娠期の講座での情報提供などの推進を求めます。

・妊娠中からの相談窓口の拡充、継続的にアドバイスできる人材育成を望みます。民間で動きが活発化していますが、ぜひ行政も連携・支援ください。

意見書

一般社団法人

全国認定こども園連絡協議会

会 長 木村 義恭

1、技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等について（案）

職員が安心して継続的に勤務し、生きがいを持ちながら子どもたちとかかわることは施設運営責任者としても願うところです。その中で処遇改善を今後も計画的に実施していかなければなりません。そのためには下記の整備が必要です。

認定こども園・幼稚園・保育所等において副主任保育士・中核リーダー（ライン職）・専門リーダー（スタッフ職）が概ね 1/3、職務分野別リーダー概ね 1/5、現在の施設に従事する者（幼稚園 117,798 人 保育園 446,272 人 認定こども園 98,131 人）合計 662,158 人、この他にも小規模保育や企業主導型保育事業等を考えるとき 70 万人を超える職員のうち、ライン職で 218,000 人、スタッフ職で 132,000 人が対象となり、その研修制度の整備が急務となります。そこで平成 30 年度以降キャリアアップ研修は本会も研修の実施主体者となれるよう制度を整備していただきたい。

現在検討されている「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み」内のキャリアアップ研修の研修分野を見ると保育士等と幼稚園教諭において「小学校との接続」「制度や政策の動向」が一方にはあるが、他方にはない、などの研修項目の整理が必要となる。

また認定こども園においては 1 号認定から 3 号認定までに子どもたちが通っており人事異動もあるため今年は 1 号認定担当、翌年は 3 号認定担当というケースもあるためいずれの研修を受けてもその研修効果は共通して有効であるよう整備していただきたい。

費用は公定価格に上乗せして対応されることとなっているが養護教諭、栄養士などの基本分以外の加算となる職員をリーダーとして研修をしたのち発令した場合、対象となるよう整備していただきたい。

2、多子世帯軽減策の充実について

現在多子世帯への軽減策として 1 号認定は小学校三年生まで、2 号・3 号認定は同時入園、またその他に就学前に通う施設の範囲において半額、または無償の軽減策を行っております。しかし企業主導型保育事業の場合、これに該当しないため折角 2 万 6 千人近くまで定員数が確保されても全額負担となり利用者負担金は家計において大きい状況である。多子世帯への軽減策の充実のために、これを企業主導型保育事業にも適応するよう整備していただきたい。

以上

第30回子ども・子育て会議提出意見書

一般社団法人日本こども育成協議会

会長 廣島 清次

国におかれては、待機児童の解消は国家的課題と位置づけ、「待機児童解消加速化プラン」を作成し取り組んでこられました。その結果、平成 25～27 年度の3年間で新たに約31.4万人分の保育の受け入れ枠を確保するなど着実に成果を挙げており、保育事業に携わる一団体として感謝の念に耐えません。

しかしながら、公表された資料によれば、待機児童数は、平成28年4月時点の23,553人と昨年度と比較して386人の増加となっており、特に、都市部を中心とする待機児童の解消に更に力を入れていく必要があります。

このためには、保育所（事業）の整備とともに、保育士の確保が不可欠ですが、ハローワーク等を通じて募集しても応募がないなど、極めて困難な状況が続いております。

つきましては、保育士確保策の一環として、次の取組も進めていただきたい。

1 保育士に対する社会的評価の向上

幼稚園は教育の場、幼稚園教諭は先生という認識が定着しているのに対し、保育士は、幼稚園教育要領と同内容の保育所保育指針に基づき教育にも携わっているにもかかわらず、子どもと遊んでいるだけで、特別な能力は必要ないという認識を持つ風潮が見られ、社会的評価が低いという現状です。

さらに、持ち帰り残業が多く、保護者対応も大変というきつい仕事なのに、給料は安いというネガティブなイメージが定着しております。

これらが、保育士の資格取得者が他の職業に就いてしまう要因となり、保育士不足が生じる原因になっていると思われます。現に保育所で働いている保育士は、子どもの成長に直接かかわる仕事であることや子どもと心のつながりができたときの喜びに、やりがいや魅力を感じるとする方が大半です。

関係する官民が協働し、保育の仕事のすばらしさが社会的に認知され、評価が高まるような取組を進めていただきたい。

2 保育士の事務量の軽減

保育士は、日中は子どもの保育があるため、保育計画や保育教材の作成、保護者との連絡帳の作成など様々な保育以外の業務は、子どもが午睡中のわずかな時間帯、勤務終了後、自宅に持ち帰りなどで行なわざるを得ず、これが過重な業務負担の一因となっております。とりわけ、日々作成しなければならない連絡帳は、過重負担の主要な要因となっております。

すでに導入して効果を上げている保育所もありますが、スマートフォンなどを活用したICT化により、保育の画像などを入れた連絡で、より効果的な保護者との連絡が可能となるので、ICT化の整促進を図っていただきたい。

3 企業主導型保育事業について

この事業については、待機児童解消の有力な方策として、効果を上げているところです。

この効果を確かなものとしていくためには、本会議の場において、保育の質を担保していくための方法や指導監査のあり方などを議論のうえ、一定の方向性を示す必要性があると思いますが、この辺りの考え方について、ご説明いただきたい。