

2016年4月26日

まちの保育園 松本理寿輝

(1) 保育士の処遇（給与・賞与等）改善

「希望出生率1.8」の達成のためは、保育の拡充は喫緊の課題。先日発表いただいた待機児童の緊急対策を確実に進めていただきたい。それにも関わるが、保育の拡充のためには「保育士確保」が欠かすことができません。これまで「保育士等確保対策検討会」等でも議論いただいてきました。その、保育士確保の中で、重要なことは、保育士の処遇（給与・賞与等）改善のことです。この処遇のことは、メディアでも様々取り上げられ、重要性の国民的な認識は一層深まってきているものと感じています。

（保育士としての就業を希望しない理由は「賃金が希望と合わない」が1位。出典：保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査（厚生労働省職業安定局・平成25年）

○現在、保育士の月額給与は平均約22万円で、全産業平均の約33万円と約11万円のひらきがある（厚生労働省）。処遇面を理由に、離職する人、資格を持っていても保育園では働かない人、保育士の希望を持ってきたが、就職する段階であきらめてしまう学生（親から心配されて断念するケースも）がいる現実。

○「彼女と結婚したいから、辞めます」（男性保育士の離職）

○保育士「この仕事をやりたい、続けたい」。情熱を持って、誇りを持って、この仕事に打ち込んでいる。この思いある人たちが、今の日本を支えている。つくっている。保育士は現場での経験が、その資質を高めることにつながる。離職率を下げ、平均7.6年（全産業平均12.1年）とされる勤続年数を伸ばす。処遇改善により、長く勤められる職場環境が、保育人材確保とともに、保育士の成長を支え、保育の質にもつながる。

○保育士の処遇の見直しによって、保育士が長く働き続けられる環境を整え、また、いわゆる資格を持ちながらも保育等の現場では働いていない「潜在保育士」が保育に携わる人数を増やし、さらに、子どもや社会への思いがあり保育士になろうと思っている幅広い人材が保育士資格を取得し、働く状況をつくる。

○全体的での処遇の改善が、人材確保には効果があると考えますが、全産業と比較し昇給率が低いことは大きい。保育士の専門性に基づいたキャリアパスを明確に設計し、長く勤め、がんばった分（成長した分）の昇給が保障されるような仕組みづくりをして行く必要がある。

○別の大事な視点として、保護者、特に女性が、保育所に子どもが入れなかったために、働き続けたくても働き続けられない状況がある。また、保育園にただ「入れればよい」というわけではなく、しっかりと質を確保された保育を前提としていることがある。「質」も「量」も、ただちに達成することは容易ではありません。しかし、処遇改善は、「量」「質」、何を実施するにも、大きく関係してくるものです。

○日本は、小学校教員と幼児期の保育者の給与格差がOECD諸国で最も大きく、保育者の給与は小学校教員の61%と紹介されている(OECD)。OECD諸国の保育者の平均給与は、小学校教員の平均給与の94%。それは、乳幼児期における子どもの環境の重要性が社会的に認識され、国の意思で、子どもたちのためにしっかりと成育環境の「質」を確保して行こうというものです。そのために、社会的に極めて重要な仕事として保育・幼児教育を位置づけ、保育士・幼児教育の教師に、しかるべき処遇をあてているものであります。

○これまで、この会議で何度か触れてきましたが、乳幼児期の環境の質は、単に、保育・教育を受ける子どもの最善の利益のため、子育て家庭が育児しながら安心して働ける環境のため、だけではなく、「男女共同参画社会の推進」「貧困の連鎖解消（現在日本は子どもの貧困格差は先進41か国中34位；ユニセフ）」「生産性増加・経済への好影響」「社会的結束・コミュニティの発展」等、社会的・文化的・経済的な影響のある、重要なことでありますから、上記、OECD諸国は、そのために、有効な「投資」をしていると言えます。「再分配」ではなく、国づくりのための「事前分配」として、保育・乳幼児教育の重要性は、世界的に見直されているのです。

○つまり、この「処遇改善」は、待機児童対策における最重要施策の一つでありながら、それ以上に、心あり・力ある「人材の確保」が、保育の質に関係し、子ども・子育て家庭の便益につながり、「一億総活躍社会」で掲げている包摂と多様性をもたらす持続的な成長、希望を生み出す強い経済・国づくりにもつながってくる、とても大きなことであると考えております。少子高齢化の構造的な問題に対し、真正面から向き合うためには、「保育の人材確保」は、現在も、そして長期的に見ても欠かすことができません。田中角栄元首相の「人材確保法」ではありませんが、今こそ、「一億総活躍社会」の実現のために、大胆な、ご決断をお願いいたします。

（2）保育士の働く環境の改善

○東京都保育士実態調査報告書（平成26年3月）によると、保育士に聞いた「現在の職場に対して改善して欲しいこと」は、「処遇（給与・賞与等）の改善」に続いて、「職員数の増員」「事務雑務の軽減」「未消化（有給等）休暇の改善」「勤務シフトの改善」「研修機会の充実」「相談体制の充実」と続く。

○保育の仕事は、子どもの生命の保持に直結しており、大きな責任が存在する。

○ことばでのコミュニケーションが難しい子どもたちの意思や個性を読み取り、望ましい保育を行うことが求められる。

○毎日の保護者とのコミュニケーション。また、保護者が「親」として育ていくためにも保育園はある。

○離乳食、アレルギー食の対応。保健・衛生の知識。

○日常保育・その準備に加え、行事等の計画・準備、子ども間のトラブルやケガ等があったときの対応（記録・振り返り）

○地域の子育て拠点となり、地域のあらゆる子育て家庭に目を向ける努力が求められる。

- インクルージョンの考えで、様々な個性を持った子どもに専門機関と連携をとりながら向き合う。
- 貧困格差等、様々な状況の家庭やその子どもに対する専門的な視点も求められる。
- つまり、保育士は、「他の教育機関の教員以上に高度な資質と知識、責任が求められる」わけでありませう。その中、
 - 膨大な記録。書く時間を見つけるのが難しく、昼の休憩を削っていることも。
 - あらゆるこどもへの対応、保育の計画・準備、保護者への対応で、チーム連携が求められるが、早朝から夜までシフトで動いているため、打ち合わせ、会議等は残業して行うことも。1日保育した後の夜会議は相当の気力・体力を要する。
 - 公立幼稚園の教諭には研修の権利が保障されているが、私立では専門職であるにも関わらず保障されていない。研修は夜、土日を使って受けているケースも。
 - さらに、保育士不足の問題。職員の誰かが風邪等で休むと、休憩が取れないことも。
 - 育休・産休とりたくても、代替職員が見つからないケースもある。また、見つかったとしても、子どもとの愛着関係がベースとなる仕事のため「期中に抜けると悪い」という考えも。そのため、子どもがほしくなったら、辞める選択を取ることもある。育児中の時短取得も、シフトで動いている職場に、悪い気になる。「時短正社員制度」を進めるにも、人手不足の問題が。
 - どのような職種でも、「職場の人間関係」のことは切り離せないが、保育は特に「連携」が大切にされる仕事なので、人間関係は重視される。保育園の職場環境、広いとは言えない社会で、人間関係で悩んだとき、逃げ場がないことも。

【案1】

- こういったことに対して、現状でも、保育士、運営事業者、各自治体が工夫し改善していることがたくさんあります。記録の簡素化・効率化、シフト・人員体制の工夫、組織文化づくりを豊かに行い、お互いに働き続けたい場をつくっているところ。保護者とのパートナーシップや、地域との共存関係で、工夫していること。予算は限られていますが、その中で、工夫し、豊かな保育実践、保育園づくりにつなげている好事例は多数あります。そんな中、保育（教育）の領域では、「ペタゴジーのリーダーシップ」と、「マネジメントのリーダーシップ」が、共に大切になってきますが、それぞれで、どのような視点で、どのような工夫をしているかを共有する仕組みが、もう少し、あってもよいと思います。競争ではなく「共創」関係です。ペタゴジーのリーダーシップについては、自治体ごとに取り組んでいるところも多いです。公立園の園長経験者等による「巡回指導」であったり、自治体ごとの「園長会」で課題共有、研修の開催等です。一方、特に保育士の職場環境改善については、「マネジメントのリーダーシップ」も大きな意味を持ってきますから、そういった視点での連携・仕組みづくりをして行く必要があると感じています。OECD調査でも、保育園によるマネジメントリーダーシップの重要性が指摘されています。
- 具体的には、園長・主任等に向けたマネジメント研修（チームづくりやコーチング等含む）、地域ごとの園で、自治体等が主導し、シフトの組み方・人事制度の共有、今ある予算枠組みを職場環境や保育にいかにか生かしているか等の共有、保護者対応、長期的な信頼関係を保護者・地域とどのように築いているかの工夫を共有する仕組みづくりなどが考えられます。組織的に活動し、施設を円滑に運営するために重要である視

点であるわけですから、保育を深める視点に加えて、もっと大切にされていってもよいのではないかと感じます。もちろん、自治体職員が、「保育に生きる」そして「保育士の安定雇用や成長に還る」、保育園におけるマネジメントを学ぶ必要もあり、その研修の充実も欠かすことはできないでしょう。（この度予算化された「若手保育士や保育事業者への巡回支援事業」の活用がよいのではないかと考えます）

【案2】

○案1の工夫の共有があったとしても、依然として、体制（人員）の充実は求められるわけです。保育士自身が子育てと仕事を両立しやすいように、「短時間正社員制度」の推進にも賛成いたしますが、やはり人員がネックになります。仮に、予算がつけられたとして、いわゆるフリー保育士（常勤職員で、クラス担任などに入らず自由に配置につける保育士）を配置することで改善することは多いですが、ここでも、保育士確保の問題が出てきます。そこで、案2としましては、すでに予算化されている「保育補助者雇上強化事業」を活用し、各・保育園に「地域コーディネーター」を配置する取り組みを提案させていただきます。

○保育園に「地域コーディネーター」を配置する（前回会議案から引き続き）。

○役割は、大きく3つ。①保育士等の職場環境の改善を助ける、②地域と保育園の連携・共存関係構築の推進役、③保護者とのパートナーシップの強化に向け支援する。

○保育士が保育に集中できるようにすることで、保育の質を高めることにつなげ、保育士の職場環境の改善を助ける。

○保育園、地域を取り巻く「コミュニティ」の結束を深めるために働く、保育園の常駐職員。地域拠点として保育園が地域で生かされるようにも働く。

○パーソナリティとしては、有資格者でなくてもよい。他業種、いわゆる一般企業経験者等も活躍できる職種として。

<保育士の職場環境の充実>

- ・ 保育園の周遍的な仕事のサポート。保育士等が子どものことに集中できるようにし、職場環境の改善を図る。事務業務等効率化のサポート。ICTなど保育士が、苦手分野があった場合のサポートも（ICT活用による業務効率化を図る視点があるが、そのことを有意義なものとするためにも）。
- ・ 保育士の「昼の休憩保障」や、ちょっと抜けて作業をしたいときのため、クラスでじっくり子どものことを語り合いとき、研修等で早く上がりしたいとき、保育に補助的に入る人材として。
- ・ 保育士がパフォーマンスを発揮しやすいよう、職場の人間関係、チームワークについてなど、気持ちよく働ける職場環境づくりを進める。（園長・保育士で豊かにして行くが、自らもチームメンバーとして、それを助ける。「保育士ではない」ことが、またチームに新しい視点をもたらす）。
- ・ クレーム対応等の一時窓口として。
- ・ 以上を推進することで、保育士の離職率低下につなげる。長く保育に携わる保育士を増やすことで、保育士の資質向上、保育の質を高めることにつなげる。

<地域との共存関係・地域連携・保小連携の一層の充実> (前回提案続き)

- ・ 保育所整備の際のポイントとして。保育園は、どの園も地域と共存関係が求められるが、特に新設園は地域から反対意見から始まる場合もあり、地域との共存関係構築のための時間をつくる必要がある。しかし、新設園は、古くから地域に根付いてきた園とは異なり、開園後の保育にも集中するために、時間的余裕の兼ね合いで、なかなか地域との関係構築をする機会を創出しにくい。そこで、地域との橋渡し役も担える地域窓口の職員を配置する。
- ・ 園に通う家庭のみならず、広く地域全体の子育て家庭を支える、地域の「子育て拠点」としての性質を一層発揮しやすいように、園外の出会ひも持ち、園内外、様々な人とコミュニケーションをとって、地域全体での取り組みを活性化させる役割を担う。「保小」連携の支援も。
- ・ 子どもの学びにつなげる地域資源との出会い。子どもたちの成長が地域で喜ばれる環境をつくる支援。保育者・保護者と連携して、子どもの成長を地域に発信し、地域の園への理解が深まるよう支援。また、地域の様々なニーズを拾い上げ、園としてできることを考えて行くこともする。

<保護者とのパートナーシップ強化> (前回提案続き)

- ・ 保護者との信頼関係、保育・教育への参画や理解は、保育の「質」の鍵。(このことも、園長・保育士チームで育むものであるが、また別の視点・役割からそのことを支える)
- ・ 保護者同士のつながりづくり支援。

○「地域コーディネーター」の案は、「コミュニティスクール」の発想と同じように、保育園・幼稚園・認定こども園等が地域コミュニティの拠点(まちづくりの拠点)となって行くことも、ねらいに含んでいる。地域交流の希薄化には、地域の高齢者世代と若い世代の交流が乏しくなっていることが言われることも多い。保育園等は、毎日保護者が通う場であり、また地域の子育て拠点でもあり、若い世代をつなぎ合わせやすい性質を持っている。保育園等が、まちづくり・地域福祉の担い手になって行くことにも大きな可能性を感じている。

○以上、実現に向け当面は、「保育補助者雇上強化事業」等を活用する。現在は短時間職員を想定しているが、常勤並でも利用できるように検討して行く必要はある。

(3) すべての乳幼児期のこどもと、子育て家庭のために

○課題が目立っている保育園のを中心に書いておりますが、すべての乳幼児・子育て家庭のことを考えますと、幼稚園のことも合わせて検討して行くべきところもあります。3～5歳児の半数程度は幼稚園に通っています。全ての家庭が安心して、子ども・子育て支援、就労との両立支援を受けるためには、様々な保護者のニーズ(就労の有無、就労の形態、時間等)に応じた受入れ先が必要であり、また、保護者はそれぞれの施設で「質」の高さを願っており、保育園・幼稚園・認定こども園、いずれの施設においても質の向上が重要な観点となります。

○教育・保育の質とは、担い手である保育士・幼稚園教諭等の質の高さと、教育・保育プロセス（教育・保育の内容と指導方法）の質であり、そう考えますと、上記、保育園はもちろん、幼稚園、認定こども園にも相応に配慮して、人材を確保し、教育・保育内容を改善する仕組みが必要（社会的地位、やりがい、成長を実感できる職場環境のため、処遇改善や人員配置の工夫等）であり、そのことは視点としては忘れてはならないと思っておりますため、加えさせていただきます。

（４）日本の保育と一億総活躍社会

○保育は教育であります。保育園は教育の場であります。働くとき、保育園に預けるうしろめたさを持たれる方もいるようですが、安心してください。どの保育園も、子どもにとって大切な乳幼児期の育ち・学びを支える場であります。

○幼稚園でも保育園でも、教育が受けられます。「幼稚園教育要領、保育所保育指針とも、①子どもと保育者との信頼関係を基盤とする。②子どもの主体的な活動を大切に、適切な環境の構成を行う。③子ども一人一人の特性と発達課題に即した指導を行うことなどを基本としており、幼児教育の指針として整合性が図られている。特に3歳以上児の教育的機能に関しては、保育所保育指針は幼稚園教育要領と整合性を図りながら規定されている。」（文部科学省HPより抜粋）

○保育園は、子どもたちが、人生で大切な意味を持つ「子ども時代」を生きる、創造的で、共同的な生活の場です。食事をとり、昼寝もします。栄養、健康にも配慮されながら、乳幼児期に望ましい経験を、就学に向けた準備等を、子どもの権利（最善の利益）のために、社会的に保障して行きます。また、保護者の支えになることもその役割です。親も、自分らしく親になること応援します。子育てのパートナーとなり、安心して子育てに臨めるように保護者を支え、保護者のワークライフバランスを助けて行きます。

○つまり、保育は、「子守」のことではありません。英語で言う「childcare（子どものケア）」だけではありません。「Early Childhood Education and Care（乳幼児期の教育とケア）=ECEC」であります。このECECは、世界のキーワードです。OECDが、次世代を担う子どもたちの保育・教育について、「乳幼児期に力強い一歩を踏み出す（Starting Strong）」ことの重要性を強調しており、世界的に関心が高まっていますが、まさに、このことなのです。このことをしっかりと捉えて、保育園でも幼稚園でも、全体で、研修など、学びを深めています。21世紀の知識基盤社会の中で、乳幼児期の子どもたちにどのような環境を提供できるとよいか、あるいは様々な個性や状況にある子ども・子育て家庭の多様なニーズにどのように応えて行くべきか、今、まさに議論されており、保育の過渡期とも言えます。

○そのとき、「国の方針」「現場の実践・改善」「保護者の理解・協力」の、それぞれが相互に噛み合うことが重要であります。今が、正念場と言えましょう。

○その中で、今、「一億総活躍社会」というテーマで、「成長と分配の好循環」というコンセプトを持つことは大変意義深いと考えています。上述のように、保育は単なる「分配」ではなく、「一億総活躍社会」につながる経済的、文化的、社会的効果の高い「投資」となります。保育の投資と効果は、まさに「成長と分配の好循環」のことであり、待機児童対策（これは極めて重要な課題ですが）のことを超えた、「一億総活躍社会」全体にかかわってくる大切なことです。

○この一億総活躍国民会議は、あらゆる立場・専門家が、幅広い視点で議論をいたしました。このことにとっても意味を感じています。社会的効果のある保育は、単に子ども子育てに対して手を打つということではなく、社会構造や人の意識・価値観から、総合的に手立てして行く必要があると感じているからであります。その点で、この度、「長時間労働の是正」「出産、子育てしながら、働くことの意識・行動改革」「育児休業・休暇が取得しやすい環境づくり」等、社会全体で動いてくださっていること、また、「ひとり親・多子世帯への支援」「幼児教育無償化・教育費負担軽減」などが進んでいることは、とても大きなことだと思っております。この動きに感謝したいと思います。

○「一億総活躍社会」が目指す、「一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会」。このことは素晴らしいことと思います。この実現まで、是非とも国民的対話を続けていただき、オールジャパンで、これからの希望のある社会づくりに挑んで行ければと思います。引き続き、現場で、私たちにできることをして参りたいと考えております。

以上