

保育現場は今

保育士の確保、多様な保育ニーズへの対応、新保育システムへの移行など、保育現場の現状と課題を考える。

キャリアを評価する仕組みを整え「ワーク・ライフ・バランス」の実現が必要

潜在保育士の掘り起しが急務

保育所が福祉的側面に加えて少子化対策や就労支援に果たす役割は、ますます拡大しています。

保育士の確保については、保育の量的拡大を緊急に進めなければならない状況が続いています。その対応策として政府は、保育士の確保に向けて、地域をしぼって規制を緩和する国家戦略特区で、保育士試験の回数を年1回から2



岩手県立大学
社会福祉学部人間福祉学科

咲間 まり子 教授

専門は教育学（保育学）、特別支援教育（教育相談・カウンセリング）。全社協「保育の友」編集委員のほか、全社協の主任保育士特別講座ゼミ講師などを務める。近著「多文化保育・教育論」など著書多数。新鮮生活情報紙「マシェリ」に「まり子先生の子育てお悩み相談室」連載中。

平成27年4月から子ども・子育て支援新制度の実施が予定されており、国・地方自治体においても新制度に向けた準備が進められていま

多様な保育ニーズに対応する

それは何よりも保護者が保育の質の維持と向上、子どもたちの安全確保などを望んでいるからです。それらを考えますと、すでに保育士資格を所持している「潜在保育士」を掘り起こすことが急務ではないかと考えています。

また、政府の産業競争力会議が提案する民間資格「准保育士」の新設など、これらは保育士の数を増やすだけでなく、根本的な解決に繋がらないと私は考えています。

回に増やすことや、外国の保育士資格を持つ人を活用する案を、東京都や神奈川県などを対象とする方向で調整。6月16日に発表する成長戦略の素案に盛り込むとのこと。

同時に保護者に対しても、子育てに対する負担や不安、孤立感を和らげ、子育て支援、地域における育児

そこでさまざまな保育施設に対して、処遇改善が図られるようにするとともに、給与水準については追加財源を確保した上で、他の職種の水準を踏まえて適切に対応することが求められます。また、保育士の安定的な確保・定着のためにも、早急にキャリアを評価する仕組みを整えることが大切になります。

現場では重要となってきました。保育士不足の原因の中には、給与水準などの処遇に問題があると言われており、こうした課題に早急に対応する必要があります。

す。その中でも質の高い幼児期の教育・保育の提供が求められています。さらに保育所においても、核家族の進行、親の価値観の変化などにより、家族のライフスタイルや保護者が多様化しています。



江刺保育園の子どもたち

岩手県の保育士確保対策について 「平成25年度第1回岩手県保育士確保対策連絡会議」の資料より

現状

就業者、保育所の状況（平成25年7月保育所アンケート調査）

- 半数以上が非正規採用。就業者の約1割が離職している。また、離職者の3/4が5年未満の状況。
- 保育士は188人不足しており、求人を出しても応募が少ない状況。
- 保育所の取組（休暇促進、給与改善等）は、安定雇用に結びついていない状況。

潜在保育士の状況（平成24年1月調査実施）

- 潜在保育士は一定数いるが、再就職への働きかけがない。
- 就職支援（求人状況等の提供や相談会の開催、研修の実施）を望む声が多数。

新卒者、指定保育士養成校の状況（平成25年9月実地調査）

- 県内の養成校は、県立大学（20人）、盛短（150人）、誠桜専攻科（20人）、専大北上（50人）、修紅短大（55人）の5施設。定員（295人）はほぼ充足しており、地元保育所への就職志向が多い。
- 就職はほぼ年内に決定することから、保育所の求人時期が遅く（年明け～）、その頃は人材が残っていない状況。
- 保育所が提示する雇用条件が低すぎて就職をためらう状況があり、保育所側の人材確保、待遇改善に向けた取組が必要。



社会福祉法人江刺保育園

遠藤 清賢 理事・園長

岩手県社協・保育協議会副会長
奥州市「子ども・子育て会議」委員

「幼保連携型認定こども園」への移行 より良い保育労働環境の整備・改善と 保育環境の改善

力の向上のための取組みなどを通じて、「ワーク・ライフ・バランス」の実現が求められます。保育士は2017年度末に全国で約7万4千人が不足するとされています。2013年11月22日現在、資格を持っているにもかかわらず、

ならず、保育士として働いていない、いわゆる「潜在保育士」の数は、全国で60万人とも言われています。保育所で働く保育士にとっても、そこを利用する保護者にとっても、働き方を含めて「ワーク・ライフ・バランス」が必要です。

保育の質の向上は人が作り上げるものです。子育てや子どもの成長に喜びや生きがいを感じることでできるような支援、働きやすい環境、これらが人を成長させ、保育の質の向上につながると考えています。

子どもを育てることは家庭を幸福にし、命を尊いものにする文化を育みます。

当園は「一人に愛され、人を愛する子ども」になるよう、子ども達の成長を支える保育を実践しています。保育のあるべき姿を絶えず職員と利用者に関わって、本質を追求しています。保育の現場では子どもの最善の利益を基本に、保護者に対する支

援、3歳未満児の受入れ拡大に伴う健康・安全のきめ細かな対応、食育の推進、発達段階に応じた幼児教育の充実などに取組んでいます。

一方で職員に求められる働きは複雑・多様化し、かつ高度で専門的な対応が求められています。

しかし、現在の労働環境は、業務の多様化、職員の負担増大、非正規職員の増加、そして他職種に比べて低い給与水準、正規・非正規の給与格差の拡大などが依然として存在しています。

多様化するニーズに応えるためには、保育労働環境の整備と改善が最重要課題となります。

一般的に良い労働環境の職場とは、働くことに自信と喜びを持ち、働いた成果をしっかりとした形で働き手に返すことのできる職場です。当園では住宅手当、業務手当を正規・非正規の隔てなく支給し、時間外手当も同じく自己申告制としましたが、未だに多くの課題を抱えて

います。

子どもも職員もどちらも大切な存在です。保育士が喜び自信を持って働き、いきいきと生きている姿を子どもたちに見せることが保育ですが、この保育実践と保育士確保のために、より良い保育労働環境の整備と改善は保育現場での重要な課題であると思います。

幼保連携型認定こども園

子どもが利用できる施設は幼稚園、保育園等がありますが、新たに「幼保連携型認定こども園」という施設が平成27年度より始まります。新しい幼保連携型認定こども園に移行するかどうか、既存施設の意志によって決定できます。当園はどうするのか現在検討中です。

新制度では全ての保育を次の3つに区分して認定します。▽1号認定（3歳以上児で保育を必要としない児童）▽2号認定（3歳以上児で保育を必要とする児童、長時間保育、短時間保育）▽3号認定（3歳未満児で保育を必要とする児童、長時間保育、短時間保育）です。現在の保育所への入所手続きは保

課題

具体的な取組みの方向

保育所の求人時期及び雇用条件等求人条件の改善

- 養成校在校生対象の就職支援セミナーの開催
- 関係機関ネットワークによる情報共有、情報提供

保育士への就労継続支援（離職の防止）

- 保育士処遇改善補助
- 保育士・保育所支援センターによる相談等
- 保育士対策の研修会の開催

有資格者の掘り起こしと再就職支援

- 保育士・保育所支援センター等による潜在保育

士の掘り起こし

- ハローワークと連携した就職あっせん
- 再就職支援研修会の開催

就職支援を行う関係機関の連携による就職の促進

- 関係機関ネットワークによる情報共有、情報提供
- いきいき岩手支援財団の助成金活用による支援（今後検討）
- 雇用環境等、保育団体への情報提供

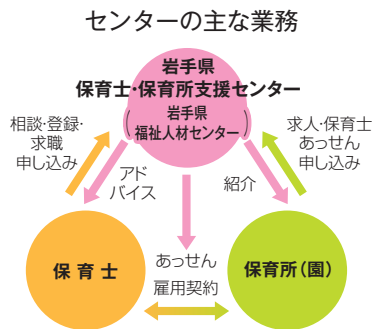
- ① 保育所の求人時期及び雇用条件等求人条件の改善の取組み促進
- ② 保育士への就労継続支援（離職の防止）
- ③ 有資格者の掘り起こしと再就職支援
- ④ 就職支援を行う関係機関の連携による就職の促進

護者と市町村との契約になってい
ますが、新制度では施設と利用者
である保護者との直接契約となり
ます。平成27年度より保育認定に
沿った新しい制度が施行されます。
保育のような社会福祉に市場原
理を取り込むことは、さまざまな
矛盾が生じかねません。施設との
直接契約は家族の経済的理由によ

り、退園・入園の選別によって、す
べての子どもたちが等しく保育や教
育を受けることができなくなる可能
性も孕んでいます。真に保育が必要
な子どもが排除されることがあつて
はなりません。
新保育システムでは、充分ではあ
りませんが保育に関わる予算が増額
されますが、よい制度改革であるか

どうかは、私たちの働きかけによって
結論が出てくるものと考えています。
保育は命の再生と回復です。本来
あるべき保育を取り戻すために本質
を再度見直し、保育従事者の環境を
整え、子どもたちのよりよい未来を
構築していくことが、私たちに課せ
られています。

岩手県 保育士・保育所 支援センター



保育士資格のある方の就職をサポート

岩手県社会福祉協議会福祉人材セ
ンターは、県から「保育士・保育所
支援センター事業」と「児童福祉研
修事業」を受託し、昨年10月から専
任コーディネーターを配置して事業
を進めています。

本事業は平成29年度に保育ニーズ
のピークを迎えることから、保育士
人材不足に向けて、国の待機児童解
消加速化プランに基づき、保育士の
緊急的人材確保を目的とした事業で
す。

昨年度は▽潜在保育士の就職支援
▽保育士、保育所からの相談対応▽

研修会（新任保育士を対象とした就
業継続支援、保育士養成学校を対象
とした保育士人材確保研修、潜在保
育士研修）▽就職相談会などを開催
しました。

求職者及び求人者へ相談支援を行
い、必要に応じて双方のニーズ調整
をしながら、特に潜在保育士は就労
に結びつくよう積極的に支援に取組
みました。しかし、潜在保育士を含
め求職者からの相談は多くあつて
も、勤務条件等のミスマッチから、
応募につながるケースが多い状
況です。

岩手県保育士・保育所支援センター事業の取り組み

今年度は一層、求職者及び求人者双方へ充実した相談支援を行うため、
現場の実態把握が必要であり、県内保育所の巡回訪問を実施しています。
また、昨年度は県内保育所をはじめ関係機関への周知を行ってきましたが、
まだ保育士への周知が十分ではないことから、今年度も引き続きセン
ター及び相談窓口の活用について、積極的に広報を行うこととしています。

■ 県内保育所巡回訪問

県内保育所を巡回し、現場のニ
ーズや保育士の就労状況などを把握し
ます。

■ 潜在保育士の掘り起こし

保育所に就労していない有資格者
に対して、センターを知ってもらう
ことで、就労へ結びつけます。

■ 相談支援の充実

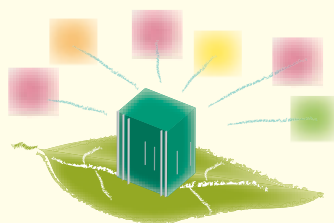
センター窓口・電話における相談
内容から、求職者が希望する勤務条
件と求人側の望む人材・条件を相談
支援において調整し、マッチングに
努めます。特に、潜在保育士からの
相談については、再就職の研修や同
行見学など就労復帰への不安が軽減
されるよう支援に努めます。

■ 広報・周知

求職活動中の保育士及び潜在保育
士のセンター利用につながるよう
リーフレットや情報誌などを利用し
て積極的に周知します。

今後の課題

- ①潜在有資格者の掘り起こしと再就職
支援によるマッチング強化
- ②研修の実施（特に潜在保育士が参加
しやすい形態を検討する）
- ③保育所(園)の人材確保に対する意識
改革
- ④ハローワークのみの求職登録者及び
保育所が多いため、保育士支援セン
ターの周知と利用促進（ハローワー
クと連携）



保育所の設置・入所状況

平成25年4月1日現在の状況
は、対前年比で、保育所数は6か
所増（公立2か所減、私立8か所
増）、定員数は489人増（公立175
人減、私立664人増）、入所児童数
278人増（公立308減、私立586増）
となっている。

●なお、平成25年度については、
7市町村12保育所で創設及び増改
築等の整備予定があり、331人の定
員増の見込みである。