

第2回四日市市子ども・子育て会議 議事概要

日時：平成29年10月26日（木）

午後5時～午後7時

場所：総合会館7階 第3研修室

(1) 子ども・子育て支援事業計画の中間年の見直し案について

事務局より資料1について説明。

○質疑応答

【 会長 】

資料1から各事業の見直し案について示していただいた。まず、2頁から4頁の教育・保育事業のところでご意見等はいかがか。

【 委員 】

平成30年度に2つの新設園ができ、31年度には定員200名の私立保育園が建つことを初めて聞いた。去年は、私立保育園の間で話し合い、各園少しずつ定員を増加させていただくなど、努力と協力をさせていただいた。以前から申し上げているが、園ばかり新設しても保育士がいない。特例金などで少しずつ保育士の処遇も良くなってきており、各園とも丁寧に指導させてもらっているが、それでも女性はいろいろな事情があるので辞める方が多い。そういうときに、次の保育士を見つける上で、新しい園が次々に建つと保育士がとられてしまう。定員200名の園などどれだけ保育士が必要になるのかと思うとすごく不安で、園長会でも話題になる。もし保育士がいなかったら一時保育も延長保育もできない。方法として公立保育園の定員も増やしていただきたい。今、私立保育園も必死で取り組んでいるが、実際のところ保育士が足りない。だから来年度の運営をどうしていこうかと悩んでいる。保育士の不足については公立も一緒だと思うので、どう考えているか、公立の定員の増加はどうかお聞きしたい。

【 事務局 】

この子ども子育て支援事業計画は保育の需要と供給を示した計画であり、待機児童を含む入所待ち児童が昨年度の時点で399名となっている。来春に向けて2園設けても、まだ保育園への入園を待つ方々が200名近くいるというのが、今の四日市の実情であると理解している。その中で、既存園については私立保育園にも定

員増のご無理を申し上げている状況であり、公立保育園も定員増は取り組んでいるところである。先ほどお話があったように、保育士の確保の部分については、国の施策ではあるが処遇改善ということで、今現場で業務にあたっている保育士の方々の処遇が少しでも良くなるよう、市費も投入し、今年度は予算対応もさせてもらっている。保育士の確保については、市と県で取り組んでいるが、よく言われる潜在保育士の方々が再度職場につきやすくなるよう、現場に入る前の実習講座を実施している。若干参加人数が少ないところがあるものの、保育士不足については、潜在保育士の掘り起こしに努めており、その部分についてはご理解をいただきながらご協力をお願いしたい。

【 委員 】

私どもも辞めた保育士に連絡をしながら進めている。保育士が足りなくなると保育の質の低下にも繋がるため、とても心配している。市も努力していただいていると思うので今後ともお願いしたい。

【 委員 】

潜在保育士がどれだけいるのか掴んでいるか。

【 事務局 】

今手元にはないが、三重県で潜在保育士の調査をしているので人数は把握できる。

【 会長 】

この問題は四日市市を始めとした市町村レベルで解決するのは難しく、国全体が問題を認知して、改革を進めない限りは難しい。潜在的な保育士はたくさんいるが、現場に戻ってこない。それは何故かと言うと、労働環境が整っていない。

子供の育っていく手助けをしたいという原点、教育理念を持って保育士が来てくれないと現場では困る。その辺の問題がどこの保育園でもある。幼稚園のあり方もこれからは問われている。今のように定員割れしているような状況を続けていくのか、そういう視点を考えると、やはりその先には幼保一体化というのが一つ見えてくると思う。それでは5頁以降、地域子ども子育て支援事業の中で延長保育事業、それから7頁以降の一時預かり事業についてご意見はいかがか。

【 委員 】

延長保育も一時預かりも、私立保育園あるいは私立幼稚園においてという言葉は記載されているが、今後も含め公立はどうかお聞きしたい。また、先ほど保育士不足の話が出たが、公立の幼稚園教諭や保育士は平成28年度においてどのくら

い採用されたのかお聞きしたい。保育園・幼稚園だけの問題ではなく、会社もそうなのかもしれないが、就職難の時期があったためか、年齢層が若いのか、50代の職員が多く、中間層の30代後半から40代の職員が非常に少ない現場をよく見かける。本年度の幼稚園教諭の新規採用が非常に少ないと聞いているので、その辺りを市としてどのように考えているかお聞きしたい。

【事務局】

まず、保育園について、延長保育の実施並びに一時預かりの実施については、四日市市では主として私立保育園が行っていただいている。私立保育園において、特別保育、いわゆる、延長保育、一時預かり、休日保育を担っていただき、公立は重点的に特別な支援を要するお子さんの保育を担うといった分担で運営している。そのため、例えば延長保育の実施園は、私立が二十数園、公立が2園となっている。幼稚園についても、一時預かり、つまり通常の保育時間以後の預かりの部分については、私立幼稚園で実施していただいている。

次に、職員の現状について、今ご意見であったように、例えば、園現場の実情として、1年目2年目といった若い職員がいて、30歳ぐらいの職員が1人いて、そしてその上は主任と園長といった形で、中間層がないという状況である。職員の採用については、この春に保育士の新規採用者が25名、そして来年度新規採用予定人員も25名となっており、保育需要が高まっている中で、保育士の正職員の数を増やしていきたいというところである。幼稚園については、園児数が減少しているという状況もあり、この春は3人採用、来春においては採用しない予定である。

【会長】

他の市では、年齢枠を広げて採用しているところがある。そうするとその中間層の、例えば潜在的に力のある人たちが、年齢枠が広がったために応募してくるという可能性はあると思う。例えば29歳まででない駄目というのではなく、経験があり、またやってみたいというような方も取り込めば、中堅で経験のある人が来るのではないか。そこでは35歳まで年齢枠を広げたと聞いたが、そういう考え方はどうなのか。

【事務局】

四日市市でも、3年ほど前から「5年以上の経験を有する」という条件はついていますが、34歳の受験、つまり入庁時には35歳というところまで枠を広げて採用している。

【会長】

応募者はいるのか。

【事務局】

何人か採用しているし、即戦力として活躍していると聞いている。

【会長】

もう少し増えてくると多少なりとも解決に向かっていくと思う。

【委員】

公立幼稚園の園児がどんどん減っている中で、今の状態でいいのだろうかと思う。それから先ほども会長がおっしゃったように、いろんな工夫で年齢層を広げるとか、小学校等も教員の採用を上げたというところもある。働ける可能性を増やしていくことで、質の高い保育士や幼稚園教諭を見つけていくことも重要なことだと思うので検討いただきたい。

【会長】

四日市市の公立幼稚園に行ったことがあり、広いスペースがあるのに、一つの保育室しか使わず、4歳、5歳を一緒に保育している現状があった。それは、子どもたちにとって本来の幼稚園の集団保育にはならないのではないかという気がした。一体化されたら幼稚園の機能を失うかというとなんかそうじゃない。だから、そういう現状を踏まえて、公的な機関として広く多くの人達に行き渡るような教育をしていかなければならない。幼稚園の特別な機能というのも分かるが、その機能を維持しながら保育園機能も持たせていくというのは、今の利用者の側に立った考え方だと私は思う。これからの人口動態を見ても、保育ニーズを考えてみても、もう少し大胆な施策をしていかないと問題が先送りされるだけではないかと私は考える。

【委員】

延長保育や一時預かりを私立で行い、公立は特別支援を行っているということだったが、私立だけに任せるのではなく、全市挙げて取り組めば良いのではないか。そうすれば保育士不足も若干解消されるのではないかと思う。私立保育園・幼稚園であっても先生方は残業しており、当然公立も残業していると思う。残業費というのは公立は市から出て、私立は自前であろう。その辺りの違いも上手に回そうと思うと、行政がもう少し私立保育園・幼稚園に、補助金のようなお金を出せば良いのではないか。足りないと言うのであれば出す方法を考えたら良いのではないかと思う。

【 事務局 】

延長保育を実施していく上でも、利用者・保護者の方が使いやすいような全市的な実施園の配置を考えている。例えば、北部においてニーズが高くなった場合に、公立園における実施園を一つ増やすなど、全市的なバランスを考えて、市は施策を行っている。また、運営費の部分については、先ほどの保育士の処遇改善を始め、必要な予算の対応には取り組んでいる。

【 委員 】

先ほど保育士の年齢上限が34歳と言っていたが、学校の教職員は年齢上限がないので、50歳でも新任という職員がいる。委員が言われたように、今まで子育ての支援をやってみえた人が今は辞めている。また復帰したいと言うものの、給与体系や仕事の内容によってなかなか復帰できないという実態がある。実際にそうだと思うが、年齢上限自体をもう少しあげていただくということもしていただきたい。それと保育園・幼稚園の試験内容があまりにも難しすぎるのではないか。市の職員であっても保育士、専門職なので、より多くの人に入っていただくような形にすればどうか。

【 事務局 】

大切な子供を預かる上で、また、将来にわたり職員として採用する部分においては、いろいろな角度で試験を行い、その人物を見ていこうという取り組みはしている。単純に筆記がいいから採用ということではなく、保育実技、ピアノ、工作といった実技と併せ、面接も数回行った上で、採用の折には人物評価を行っている。

【 委員 】

試験だけでなく実施も含め、いろいろなことを見ると言われたが、それは誰が審査するのか。

【 事務局 】

基本的には現役の保育士、幼稚園教諭、保育幼稚園課の職員といった体制である。

【 会長 】

この先を見ていくと、先ほど事務局から説明があった通り、基本的には不足している部分については、平成31年を目途に解消する方向にあるということが大筋だと思う。中間年の見直しをするということから言うと、進捗状況に応じて乖離した部分を確保できるということなので、特にこれに異議があるということではないと思うがどうか。

【 委員 】

一時預かりについて、資料には預かった子どもの件数が書かれているかと思うが、断られている家庭、子供たちもいると思う。この数になっていない子供を含めて考えていただきたい。

【 事務局 】

その点も踏まえて計画していく。

【 会長 】

この後の利用者支援事業、養育支援訪問事業についても、これでよいか。よければこの資料1については以上となる。次は議事の「(2) 子どもの保育を行う指導者の研修体制等の現状について」で質的な、人的な部分について示していただいたと思う。簡単に説明していただきたい。

(2) 子どもの保育を行う指導者の研修体制等の現状について

【 事務局 】

前回の会議で、委員の皆様から保育の需要と供給の計画だけでなく、保育の質的な部分についての問題点等についてご意見をいただいていた。そこで、今回、主に公立の保育園・幼稚園、また学童保育所における指導者の研修体制等の現状を紹介させていただこうとこの資料をご用意した。こうした現状についてご意見ご感想をいただき、今後の課題に対する取り組みに努めていきたいと考えている。

事務局より資料2について説明。

○質疑応答

【 会長 】

現状は質的に向上を図るという目的でこの研修等が行われており、お話にあったようにここでは公立が中心となった形になっている。私立は私立でまた違った形での研修を持っていると思う。保育士、幼稚園、学童を含めて、今後の課題等何かご意見ご質問はいかがか。

【 委員 】

先日、学童保育所指導員の11月から3月までの研修のお知らせが届いた。学童保育所には二つの仕事を掛け持ちするといった方もたくさんいる中で急な日程調整は難しいので、早く日程を知らせて欲しい。おまけにその日は朝から学校がある日だったので、職員は子供に当たらなければならず、当然研修に行けない。今、学校間で土曜日の休みの日が違っているということもあり、日程を調整するのが難しい。どこかの学童保育所が犠牲になっていくので、ぜひ検討していただきたい。

それと、学童保育所の指導員は資格がないといけないということで、5年の経過措置で資格を取るための研修の最中であるが、本当に四日市の各学童保育所の指導員が参加しているのだろうかという疑問に思うことがある。積極的に資格を取りたいと思って関わる学童保育所と、取得にあまり関心がなく、研修を受けてないのではないと思われる学童保育所もある気がする。ぜひ誰が受けているのかということを確認し、受講がないところには指導に入ってください、質の底上げをしていくということを働きかけて欲しい。

また、これからはその資格が必須になる決まりなので、きっちり5年以内に資格を持った者が、必ず学童保育所にいるような後押しや調査をしていただかないと、受けた者がすぐ辞めてしまうと言ったことも聞かしく、今後そういった所は心配だと思うので、その辺りについてお答えいただきたい。

【 委員 】

関連だが、資料では研修のテーマが5つ書いてある。これは研修を受けて修了するとどうなるのか。例えば学童保育所に入ったところに「ここの職員はこういう研修を受けました」「市が開催する研修会を受けました」というような文言が入った何かがあれば、預ける側も「きっちり研修を受けているんだ」「そういう職員さんがそれぞれの学童保育所にいるんだな」と安心する。例えば長年保育士をやっていた人たちで指導員もやってみえる人もいれば、「あの先生はいいけどもあの先生はよく怒るから」と親から不評であるということで、指導しなければいけないところも出てきている。質の向上は個人の問題かもしれないが、それぞれの親は子供を預ける側なので、その辺の研修をちゃんと受けていただきましたよ、とか、資格が必要なのであれば、免許証のようなものを出していただくのも大事かと思う。それを入り口玄関に貼ってあるのが一番ありがたい。それぞれの先生には、ただ遊ぶだけでなく、いろんな規律、正しいことを教えていただくので、そういったことをしていただければ預ける方も安心して自分の所の子供を学童保育所に入れることもできるのかなと思うので、できれば実施していただきたい。

【 事務局 】

研修のご案内が遅れてしまい、お詫び申し上げます。今後このようなことがないように早くから準備をさせていただきたい。資格研修にちゃんと来ているのかとのご質問だが、

こども未来課の方でも研修の受講状況を、一人一人指導員の方単位で把握しており、各学童保育所が放課後指導員の資格をきちんと取っていただいているかということも把握している。また、年度当初の運営の補助金申請の際に、提出いただいた指導員の名簿と突合しながら、資格の有無を確認している。法の経過措置が5年間あるが、指導員の異動もあるので、しっかり把握しながら、指導員研修を受けていただくようご案内している。学童保育所によって若干温度差があるのも否めないが、その辺りは丁寧にご説明、ご案内をしながら、研修に参加していただくようお願いしていきたいと思う。

それから修了証書の件だが、放課後児童支援員については、研修を受けると県が発行しており、立派な額に入れるようなものではないが、ご本人の了解があれば掲げていただくことも可能かと思う。市で行なっている指導員研修については、そういったものを今現在発行していないが、ご意見を頂いたので、今後検討させていただきたい。

【 委員 】

例えば保育士や幼稚園教諭の研修であれば強制で、必然的にしなければならないが、学童保育所が民設民営で運営している以上、強制力というのがどこまであるかというところがあり、熱心なところは行くけれど、そうでなく「もういいわ」とか、あるいは運営状態の中で、掛け持ちしているために行きたくても行けないという現状が出てくることも確かにあると思う。その部分も含め、例えばキャリアに応じた研修や、キャリアに応じた補助金も考えていく中で、市の責任における、確実に指導員が高まっていくような手段を少しずつでも確立していただけると、格差というものが少しずつ消え、子供たちのためという方向に行くのかと思うので、その辺りの検討をお願いしたい。

【 会長 】

色々ご意見を頂いた。まだご発言いただかない委員はどうか。

【 委員 】

保育士の研修というのは外部研修か。

【 事務局 】

内部研修である。

【 委員 】

例えば、役職別研修の新任保育研修年3回。これは職務命令で必ず受けるのか、あるいは任意で受けなくてもいいのか。

【 事務局 】

これは職員研修所が行う新任の研修とは別に保育幼稚園課が企画をしており、必ず年3回開催日を年度当初に示し、各園に配属された新任保育士が研修を受けている。

【 委員 】

従業員教育が行き届いている会社は信頼度が高いと思う。教育が行き届いているかどうかということを客観的に判断するものがないといけない。社長がいくらやっていますと言っても、社長が世間話で愚痴を言っているのは教育、研修とは言わない。当社も一生懸命そこに力を入れるようにしている。教えたことを学んだと言う理解度、どれだけわかってくれたかということまでフォローしているのか。レポートやテストなど何かしているのか。

【 事務局 】

新任保育士の研修については、研修を行う前に、その時期に応じてアンケートを取り、それに基づいて研修を進めている。併せて、指導保育士を今年度より1名増員し、園訪問を行い、新任保育士の保育の実態を見て、悩み相談を受けたり、お子さんへの指導をどのように行っているかといった具体的な指導を行っている。

【 委員 】

当局側はこれだけの研修をやったという履歴というかアリバイで自己満足しがちである。私も社内研修で講師に立つことがあるが、実際問題寝てる人がいる。そこで、テストをやる場合もあるが、必ずレポートを出させて、そのやり取りでその人の理解度・真剣度を測るようにしている。何回やるかは大切だが、密度と言うか、そのフォローアップはものすごく大切だと思うのでよろしく願いたい。

【 会長 】

研修については、経験年数でこういう研修を行うというのも一つの方法だが、保育士や幼稚園教諭は学んでいく主体であり、自らが物足りない部分を自己点検して、学ぶ動機づけをしないと形式的になってしまう。以前、厚生労働省の依頼で自己点検評価というものを作ったが、自分の足りない部分を見つけて、その力をつけてくれる研修を自ら選んで行くという形が望ましいと思っている。そしてそれをする事で自分の実践にどう活かされているか第三者に評価してもらうというようなシステムの方が研修は生きてくると思う。これだけ段階を踏んで研修をされているが、動機づけを職員の人たちがしっかり持って研修に臨んでほしい。市の研修はシステム化されて立派なものだが、研修のあり方についてはこれでいいということではなく、進めて行く上でもっと良い方法を考えていけるような形にして欲しいと思う。

【 委員 】

一つは時間的な保障をどうするかという点。忙しい中で研修に行けない、行こうという気も起こらない状態では学べないという状況が現場にある。これは保幼だけでなく小学校も国が問題にしているが、そういう部分があるという所でどうやって研修を組んでいくかという点を考えながら研修を組まないといけないと思いつつやっている。

それから二つ目は、今形式的な研修と言われたが、本当にそのとおりで、興味のない研修に行っても仕方がない。やはり日々の実践、目の前の子供に向き合うためにどうしてもこれが必要だと思える研修をどう組むか。それから、幼稚園教育要領が変わって、来年から小学校のスタートカリキュラムという接続がある。学びの一体化で保幼小中と一体化している地域もあるが、保育園だけとか幼稚園だけでなく、幼児教育と小学校とをどう接続するかという時代である。保育士と幼稚園教諭の採用は分かれているが、こども園なら一緒であり、例えば研修でも、3歳、4歳、5歳の幼児教育を行う場合に2歳児とか1歳児のことを学んでためにならないわけではない。一体でどう学ぶかという発想に切り替えていかないと、保幼小が繋がらないと思うし、小学校をどうここに入れてくるかというところが、今後より強化されていくんだろうと思っている。今日お持ちした福井県の実践に関する資料だが、幼児教育で一番進んでいるのは福井県だと思っている。県全体でカリキュラムを作り、それを目安にして公立・私立、幼稚園・保育園の別なく、それを目指している。やはりバラバラの時代ではないということをまず言いたい。保育園とか幼稚園とか小学校とか、そういうことでなく、一体となってどういう幼児教育をやっていく、どういう研修で、どう質を高め、教員のレベルを高め、小学校の教員と接続するかという。「小」の中で学童が入ってくるかもしれない。三重県ではまだ難しいが、四日市で幼保小が繋がりがながら、どうやって高め合っていくのかということを考えて欲しい。

【 委員 】

一体ということについて付け加えておきたい。最近、保育園の園長先生から学童保育所のことを知りたいと言われる。保護者の皆さんから、もう学校に入れるが、学童保育所の事が分かりづらいと言われる。民設民営でそれぞれに違いがあるので、そこに不安を覚えており、勉強会をしたいのでいくつか資料を欲しいということと言われることが多く、私も基本情報資料のようなものを作り、それを学童連絡協議会の中で回し、保育園にお渡ししている。そういったことを保育園や幼稚園の方々と協力してやれることがあればいいと思う。

【 会長 】

そのほかはもうよろしいか。それでは以上をもって本日の会議を終了させていただく。

以上