

平成30年度 第2回徳島県社会福祉審議会児童福祉専門分科会
(第16回 徳島県版「子ども・子育て会議」) 議事録

- 1 日時 平成31年3月11日(月)
午前10時から午前11時30分まで
- 2 場所 県庁10階 大会議室
- 3 出席委員 江口 久美子 大山 百合子 椎野 武徳 志内 正一
白草 千鶴 住友 真美 田中 京子 田中 紗枝子
中岡 泰子 二宮 恒夫 速水 克彦 南 妃佐恵
山崎 篤史 山崎 健二 大和 忠広
計 15名
- 4 次第 (1) 開会
(2) 県民環境部長挨拶
(3) 議事
ア 平成30年度の実施状況について
イ 平成31年度の本県の取組について
ウ 国の動向について
エ その他
(4) 閉会

5 議事の概要

(会長)

それでは議事に入りたいと思います。議事の(1)(2)(3)について、事務局から御説明いただいて、その後で皆様から御意見いただきたいと思います。

事務局, よろしくお願ひします。

〈事務局から資料の説明〉

(会長)

ありがとうございました。保育士さんのアンケート結果を今年まとめられておりますけれども、何かお気づきの点がありましたら、御質問あるいは現場の現状を踏まえて、御要望等々ありましたらよろしくお願ひします。

どなたからでも結構です。

(委員)

資料1-2で、保育士登録者アンケート抜粋を御提示いただいておりますが、これが施策・立案の基礎になるものと思いますので、調査は非常に大事だと思いますが、1ページ調査の概要のところでは回収状況がございますが、アンケート調査票による回答で社協に委託されて実施ということですが、回収率が15.5パーセントということですが、こんなものかとも思うのですが、印象としては非常に低いかなと思います。

これほど低い回収率で出た結果を元にして、信頼して施策・立案に取り組んでいいものかという気がします。

そこにどんな問題があったのか。つまり郵送による調査のようですが、設問の数とか、郵送による方法が適切であったのか等、この調査の仕方について、例えば、調査の仕方を国とかと歩調を合わせて同じような調査の仕方をされておられたのか、県独自でされたのかよくわかりませんが、今後また調査をやられるのであれば、もう少し回収数、回収率を上げる工夫をしていただいたらどうかと思いました。以上です。

(会長)

事務局としてもお気づきのことだと思います。回答結果は、最後のところでアンケート結果の内容からさらに絞って、結果が出ていますので、信頼性も多少あるかなとは思いますが、事務局の方からいかがですか。

(事務局)

ただいま、委員から回収率が低いのではないかというようなお話でした。

アンケートは意外と回答してくれないものではあります。確かに15.5パーセントですので低いと言われたらそのとおりではあるのだろうと思いますが、これを統計的に分析してどうこうというよりも、ピンポイントで先ほども申し上げた潜在保育士の方はどう思っているのか、どういうことをすれば職場に復帰してくれるのかという、広く率を求めるというよりも、どう考えてるのかというところに直接働きかけていこうということでアンケートを取っておりますので、今後は、市町村と連携しながら、潜在保育士の方をいかにして就業に結びつけていくのかという事をこのアンケートの目的の大きなものとして、活用していけるのではないかと考えているところです。

(会長)

どうぞ。

(委員)

潜在保育士の方の開拓や発掘、それも重要なことですが、実際に保育士の養成校で、多くの学生さんが保育士を目指して勉強されていますが、大学の出口の所で、保育所、あるいは児童関係の職に就かない方も結構いると聞いています。

それにはいろんな理由があると思うのですが、大学を卒業してから就かない人を発掘するよりも、大学にいるうちにできるだけ学んだことを活かす職場に就くように、なんとかお願いするということが重要ではないかと思います。

私も、児童養護施設、学童保育に関わっていますが、なかなか来ていただけません。保育所や幼稚園の方がいいのかなと思いますが、実際に保育所、幼稚園も人が足りないという状況を多く聞いています。同じ法人で保育所をやっていますが、なかなか難しいです。

大学の求人の担当課でお聞きすると、一つは、徳島県内の保育所は、募集する時に臨時で募集することが結構ありますが、他県ではちょっと考えられないそうです。大学では、正規をまず受けるよう指導されていて、臨時では身分が不安定というところがあるかもしれません。

そういう意味では、一般企業の方が安定しているとか、就労環境がいいということで、そちらに流れる可能性があるのかなと、お話をお伺いして感じましたが、実際は、今日、大学関係、養成校関係の方もたくさんおられるので、そのあたりの御検討はいかがでしょうか。

(会長)

委員，委員，今の意見に関連して何かございますか。

(委員)

今委員さんがおっしゃったとおりの内容でして、私は、直接養成学科に所属はしておりませんが、聞いている範囲では、卒業生の約3割は企業の方へ就職していく、また、正規採用ということで、県外へ就職する方も非常に多いということを聞いております。すべて委員さんが先に言ってくださったとおりの状況であると思います。私からは以上です。

(会長)

県外への就職ということは、県内の学生さんも県外に行く可能性が高いということですね。

(委員)

そうですね。やっぱり正規採用の方へ流れていくというところです。

(会長)

その辺のアンケートも必要かもしれません。

でも、簡単に考えると、保育士さんの養成をこの大学で、徳島の大学でやろうってことは、まずは徳島県の不足しているところを補おうということで、開講するはずなのですが、今までの会議の中でも色々出てきている状況もありますが、なかなか難しいと思います。

委員も何かありますか。

(委員)

私も同じように学科内で聞いておまして、まずは公立を受けて、その後は、正規雇用のところを目指したり、私立の園であっても、初めから正規雇用を探す学生がやはり多いため、大阪、神戸辺りの県外に就職する学生も多いように聞いております。

(会長)

若い時は賑やかなところがいいということもあるのかもしれません。

(委員)

結局、こんなこと言うと自分も含めてですが、やはり人材不足であり、就職難であると言いつつも、保育所や児童施設がなかなか正規職員ということで採用できていません。

これには、今まで臨時で採っている人が、長いこと臨時でいるのですが、その人たちが影響して、初めから正規職員で採れないという状況があります。

だから、全員を臨時から正規にして、今後、正規採用していかなければいけない。保育所でもそういう厳しい状況があつて、でも、それは本当は大改革して、全員正規にしてやっついていかないと、どんどん学生さんは逃げていくという状況が実際にあります。

処遇改善で、お給料はそれなりに改善されているんですが、私たち保育所や事業者の意識改革とか現状打破みたいなことをかなり厳しくやっついていかないと難しいと感じます。学校の方も、アイネットさんも、一生懸命やってくれていますが、その辺りがネックになっている部分は確かにあるかなと思います。

(会長)

委員、何か追加の御意見はありますか。

(委員)

今、委員が言われたとおりですが、施設側としては、給料や手当はだいぶ上がつてるといふのは事実です。

だけど、その給料が上がった現在でも、世間といいますか、大学生、高校生を持たれてるお母さん、お父さん方には、給料が安いということが今でも広まっています。噂がかなり遅れて流れております。

これはちょっとした例ですが、中学校での友達との話なのですが、卒業したら保育士になろうかなという話をしたら、友達からは、そんな給料安いところ行くのって返ってきたという話があったそうです。

施設側、今私たちは一生懸命努力をして給料を上げていってますが、風評が今も広まっています。そのギャップに苦しんでいるところがあります。

また、徳島市内は学生さんにとっても通いやすいですから、明るいところ、楽しく通えるところがいいんだろうなとも思うんです。だけど、県西とか県南とか、山間の方へ行くと、本当に職員が減ってきました。もう皆無の状態です。委員がみえてますが、町もそんな状態で、職員が非常に減ってきました。

それでも、子供の方はどんどん希望者が来ますので、受け入れなければいけません。そうすると、保育士の資格のある人が来れば無条件で採用するみたいなことになってしまいまして、それは保育所運営上、保育所にとっても、町にとってもよくありません。

怪我や事故の確率が上がりますし、それを防ぐためには、ある程度の水準の保育士を集めなければなりません。質の高い保育をするために、保育人材を確保しなければなりません。〇〇手当というものがあつて、遠くまで来てくれるんだから、特別な手当を補助金で出しましょうみたいな話が進んでいます。これで、一定の水準の職員を集められるようになってくると思います。だから、そういう努力をそれぞれの施設や町で頑張つてやっついていっていますので、今広まってきている昔の給料が安いという風評、噂が語られるということを少し考えていただきたいと思います。

(会長)

ありがとうございます。事務局も何かコメントございますか。

何か世の中の流れが、我々が努力をしても、努力の甲斐がないっていう流れになって行きつつあるところをどんなアイデアを出して食い止めるかということがこれからの課題かもしれないけども。

(事務局)

なぜ保育士になるのみたいな風潮があるというようなお話をいただきました。

そういうことも踏まえまして、資料1のところにもありますように、学生さん向けに保育フェアを開催したり、あるいは保育士の魅力アップセミナーを開催しております。また、保育士の魅力を訴えていこうということで、先ほど最初に御紹介しましたパンフレット、こちらの中にも、今まさにお話があった給料が低いんじゃないのみたいなことに対して、処遇改善が進んでいるという話を掲載させていただいて、また、パンフレットの左側には、保育士さんのやりがいということで掲載しております。

このように、保育士の仕事は非常にやりがいがあります、その給料についても、昔と比べたらかなり改善されていますということを、今後も引き続き、訴えてまいりたいと考えております。

それと、さきほど就職状況のことで7割ぐらいというようなお話もありましたが、専門の保育科みたいなところを出ている方は、保育士、児童福祉施設、幼稚園などの保育の仕事と言われるようなところに就職をしていただいている状況なんですけれども、100パーセント保育士として保育の仕事に就かれている養成校もありますので、学校によるバラツキがありますが、全体でみるとそのような率になってきているところではあります。

いずれにしても、先ほど申し上げたような形で全ての皆さんが保育士になっていただくというのが理想だと思いますので、引き続き、そうした努力を続けていきたいと思っております。

また、貸付金のお話を紹介させていただきましたが、保育士として一定年数勤務していただいたら、返還免除になるような制度も有効に活用しながら、出来るだけ多くの人に徳島県にとどまっただけ、保育の仕事に就いていただけるよう、行政としても努力をして参りたいと考えているところです。

(会長)

ありがとうございました。大学の方も、今の御意見こういう制度があるというようなことも、関係の方にお伝えください。よろしく申し上げます。

アンケートの中で、就職するのに労働環境が良い職場とか、給料は上がっているそうですが、保育士さんにとって労働環境が良いというのは具体的にはどういう職場をいいますか。

看護師は、昔から3Kとか5Kとか言われていました。保育士さんにとっての労働環境を良くせよというのは、具体的に言うとどんなところでしょうか。

(委員)

おそらくまず人間関係が多いのではないかなと思います。あとは長時間の労働ということではないかなと思います。保育士になる方に、仕事内容を汚いと感じる方はいないかなと思います。例えば、おやつを食べている時に突然、噴水のように出るこ

ともあるわけですが、保育士が嫌な顔をするということは全くありません。汚いとかそういうことに関しては全くないと思います。

(会長)

職場の人間関係はどの職場でも大体ありますよね。

(委員)

だから、どの業種でも人間関係の良い職場ということは、普通に出てくる言葉ではないかと考えます。

(会長)

アンケートでは職場の人間関係が、給与等の改善と同じぐらいの高さにありましたので。

(委員)

先ほどの就職を希望する条件での労働環境ということで、私も同じことを疑問に思っていたのですが、委員の先ほどの話の中にありました長時間労働という中身に関する部分について、「事務的な労働も保育以外に多い」と現場の職人さんから伺うことがありまして、この資料の中にもありますICT化を実際に導入すると、作業軽減に繋がるということに成り得るのでしょうか。

(委員)

ICT化になって労働時間が短くなるという事は、基本的にはほとんど考えられないと思います。手で書くのをパソコンで書く、何かの紙に控えるのをパソコンに記録するということですから。

そのことについても、職員が少なくても8時間の労働以外に9時間も10時間も働いていたというのは昔の話なのです。

今は労働基準法を遵守するようになっていきますから、保育所の大半は、決められた時間の中で仕事をしています。

ただ、他県の施設ですが、聞く話によりますと、職場内での研修時間をどこかでとりたいといった時に、みんなが同じ水準になって、同じ方向を向いて、保育していきたいという思いがありますから、研修は重要ですので、その時間帯をとるところがないので、週に1回夜遅くまで勉強するような、そんな保育園があるように聞いています。ただ、全ての保育施設がそういうことではありません。

この頃、労働基準法で縛られますから、短い時間になっています。

休みも、来年からは取りなさいってことになりますが、今は取れるなら取れるようにということで進めていますから、取った人に対して、他の人から「いいな」とか、「この忙しい時に」みたいな事はなくなりましたし、そうならないように努めています。長時間労働については、園長、主任から、時間が来たら帰ろうという声かけをするように、そんな運営の方向になっています。

少し昔の事なのだと思います。皆さんに分かってもらうという、私たちの努力も足りてないのだろうなと思います。

(委員)

復職に期待する年齢層が、資料1の中で提示されていまして、30代、40代に期待するとあるんですけども、そういった年齢の方が職場復帰される際に、電子化された環境に入るのは、すごく抵抗があるのではないかなという若干の矛盾を感じる部分がありましたので、質問させていただきました。

私個人の意見としまして、やはり保育士さんには保育業務に専念してもらいたいと、当然事務的な作業は必然的に発生すると思いますので、そうした専任の方を置く。人件費の問題で難しい部分あるかと思いますが、業務分けっていう形で運営するのも一つの方法ではないのかなと私個人としては思いました。

(会長)

どこも色々職場には、他職種の人に入ってきてもらいたいなっていうのが現状だとは思いますが、何か他にございますか。どうぞ。

(委員)

先ほどの話に続きますが、辞めた方にアンケートを取られていましたが、現在働かれている方へアンケートを取られたのかなと思いました。

先のお話と重なるのですが、労働環境が良い職場というものが、実際どういうところが良い職場なのかということについて、現在、働かれている方にアンケートを取られたらいいのではないかなと思いました。

再就職を目指してのこのアンケートは別として、今働かれている方が辞めない、現状維持というの、同時並行でされた方がいいと思いました。

私は中小企業家同友会で、労働条件等々のこともしているのですが、同友会でも人を活かす経営というので、ライスワークかライフワークかライクワークかになっているかについて、今話ししているのですが、ご飯を食べるため、生活するためのライスワークから、ライクワークに変えてあげるとのこと。その仕事が好きという人を活かす経営ということで、保育士さんの仕事の良い部分をどうすればやりがいがある仕事になるかということについて、ライフワークについて管理者と施設長が常に考えられるような状況になればいいなと思います。

考えていただいていると思いますが、私は、障害児療育事業をしておりますが、現在、勤めている保育士、幼稚園教諭の方も、元々保育園に勤めていた方です。

障害児療育事業には、たくさんの保育士、幼稚園教諭の方が流れて来ていると思いますが、残業がないこととやはりお給料が平均的にこちらの方が良いというのを現場の方がおっしゃられていて、介護職にもたくさん保育士の資格を持った方が流れているので、お給料上げるっていうのはなかなか大変だと思うんですけども、生きていくためのライスワークをまずしていただきたいなと思います。

なかなか難しいと思いますが、お給料が上がったとはいえ、やはり残業があります。

30代、40代の方が辞められるっていうことですが、子育てをしながら働いていて、「自分の子供がみえなくて、なんで他の子にこれだけ時間を割かなければいけないのだろうと思う」ということを聞きますし、私も自分の子供に時間を割けずに仕事をしてしまったことへの後悔がありますので、それはそうだなと思えます。

保育士さんは子供が好きだと思います。すごく好きで職業にされてる方がたくさんいらっしゃいますので、短時間勤務や、その一人一人にあった雇用形態を作って頂けたらいいなと思います。

先ほど、ICTの活用というのも、話に出ていましたが、監査等でいつも思うのですが、監査のための書類は、すごく筆記の部分が多いなと思いますので、これはちょっと提案なんですけども、少し残さなければいけないっていうものを、パソコンを打つのが難しい方に対してはiPadの導入等で簡単にして、それを監査の部分でも印鑑のスキャンで押したことにできる部分もあると思いますので、もっと推進して入れていただけたらと思います。

うちにも63歳の職員がいますが、パソコンは苦手ですがiPadは使えていますので、そこで職員との情報共有ができています。それによって、時間の短縮、ミーティングの短縮ということができていますので、国の資料にも入っていましたが、iPad等の導入を徳島県も推進してますので、もっとしていただいて、監査の時にも、パソコン上、エクセルファイル等でプリントアウトしなくても確認できるような状況にしていただけたらと思います。提案ばかりですみません。

(会長)

はい、ありがとうございました。いろいろ細かいところをまた改善していかないといけないのかとも思っています。

アンケートの事で、今の話の流れで追加、御助言、あるいは県の方への取組の御提言がありましたら、どなたか御発言ございませんか。ないようでしたら、どうぞ委員お願いします。

(委員)

非常に保育とか福祉の人材の確保が厳しい中で、資料1の3ページにございます(9)、子育て支援員研修という項目がございます。参考資料にありますけれども、非常にもりだくさんの内容で、有効な研修かと思えます。これは、勤労者福祉ネットワークに委託の事業と思いますが、あらゆる分野、社会的養護も含めて非常に充実した研修をされた結果、雇用の斡旋はしないようにはなってますけど、この人材を有効活用、どのように活用されているのかという点ですが、ボランティアとか放課後児童クラブとかも含めまして、保育現場への繋がりはいかがでしょうか。

研修の効果といいますか、人材の活用といいますか、教育現場でも支援員という形で活用されていると思いますが、雇用に結びつかなくても、ボランティア等の保育の補助という形ではいかがでしょうか。

(会長)

実際に保育現場に行くかということですか。そんなに多くの人数ではなかったと思いますけど、保育士の支援をするという形でこうした制度が活用されていると思いますので、事務局が把握していると思いますがいかがですか。

(事務局)

子育て支援員研修を受けられた方がどういう就職をされているのかという御質問ですが、中には、元々そういう関係にお勤めの方が研修を受けているということもございますけれども、主なところで言うと、認定こども園とか認可保育所、

幼稚園，事業所内保育施設というようないわゆる保育施設，認可外保育施設。いろんなコースがありますが，放課後児童クラブのコースもありますので，そうした方は放課後児童クラブ，それから子育て支援拠点施設に行っている方，ファミリーサポートセンターに行っている方，それぞれ受けられたコースに従って，そのコースの働き先で働かれているというような，そんな形なんですけれど，必ずしも受けた方全員がそういうところで働いてるということではないですが，そうした施設で御活躍いただいているところです。

できればそういった子育て支援員の方に，保育現場で働いていただくということで，子育て支援員の雇上げに対しての支援の制度として用意して就職，就労が進むように取り組んでいるという状況です。

(委員)

ありがとうございます。放課後児童クラブで，国の方で資格要件が出てきていますけれども，専門的な，あるいは研修を受けたという形になってきていると思います。この子育て支援員研修についても，せっかく研修を受けてくださった方が累積したら833人ということなので，不足している保育所あたりにいい何か活用するシステムがあればいいかなと思います。発言させていただきました。

(会長)

ありがとうございます。他に何かございませんか。

ちょっと私から質問ですが，聞き漏らしたと思いますけど，資料1の2ページ目に，保育士・保育事業者に対する巡回支援事業というのがありましたけど，これは認可保育所だけじゃなくて，認定こども園などいろんな施設に対しての巡回支援事業と理解してよろしいですか。

そしてこれは，実際は保育所等の施設からの要望があって，この人に行ってもらいますという感じで派遣されているということですか。施設からの要望があってということで理解していいですか。

わかりました。

いろいろ県の方もきめ細かくなさってもらっていますけれども，今いろんな御意見がありましたように，問題点，細かい所もたくさんありまして，そこら辺もこれからも改善して行って早く保育の現場を良くしないといけないと思いますが，他に何かございませんか。

(事務局)

先ほどアンケートについて色々とお話を頂戴している中で，現在保育士の方にアンケートを取っていないのかというお話をいただきました。この表にもありますとおり，対象としては保育士登録している人全てですので，そうした方にもお聞きしております。

資料でいいますと，アンケート調査の2ページで，就業別回答数の一番左の所に就業保育士は，さきほど委員がおっしゃった現在働いている方の分です。

そして，問については，辞めた理由を聞くものではないので，一部そういう方に対しては，「保育士をやっている，就労継続が困難と思ったことがありますか」という問いがありまして，その中には，賃金が低いとか，仕事量の多さとかが上位に上がってきています。

あと、休暇取得しにくいというようなことや、委員がおっしゃっていましたが職場の人間関係というのが休暇取得より多いような状況になっています。

そういったところにストレスを抱えて仕事をされているんだという状況があります。

そういうこともあって、先ほど会長の方から御紹介いただいた巡回支援、巡回相談というようなところを我々としても、今後、引き続き取り組んでいって、定着指導、できるだけやめないで続けていただけるよう、せっかく就職していただいたので、今のような理由でやめていかないようにフォローしていく必要があるのかなと思っております。

それとICT化の話については、先ほども御紹介ありましたように、国の方もそういう中で業務負担軽減を図っていこうという動きがありますので、保育現場でそれほどICT化が進んでいるという状況でもないし、それが馴染むのか、馴染まないのかという現場のお考えもあるとは思いますが、そうしたことでの施策というのでも取り組んでいく必要があると思っております。

そして、もう一つ周辺業務は保育士さんでなくてもできるじゃないですかというお話だったかと思えます。

それにつきましても、例えばおもちゃの消毒のように必ずしも保育士の資格がなくてもできるような業務については、保育支援者という立場の職種、そういう方もいらっしゃいますし、そういったところの就業支援みたいな形にも、取り組んでまいりたいと考え、国の制度としてありますので、一番は保育士さんの職場環境の改善、労働負担の軽減ということが、一番大きな問題なのかなと認識しているところです。

(会長)

はい、ありがとうございました。何かありますか。

(委員)

直接、労働環境になるのかどうか分からないですけど、保護者対応ですね。保育士は、家庭との対応に一番、精神的に体を壊したり、やめて行く理由になってきているように感じます。

(委員)

管理者としては、すぐにわかりませんが、辞めたいという相談があって、深く話を聞いていくとそういうことがあるみたいです。

保育士の仕事は、子供と接して、子供の保育をするだけじゃなくて、朝、お母さん、お父さんと対応しながら、子供を預かり、来た時と同じような状態で、午後返すということがありますから、その時に家庭のお母さんと接触することになります。ですから、それが上手くできなくなっていくということがやめていく理由の一つになっています。

(会長)

ありがとうございます。私も保育所にときどき行っております、今、委員が言われたような話題で話す事が多いです。こんな時はどうするとか、あんな時はどうするというような話も多いように思います。

セミナーが開かれていますけれど、親対応っていうことを念頭においたセミナー、あるいはレクチャーをもっと企画されてもいいかなと思っております。

皆さんお気づきのとおりに色々な価値観の持ち主がいらっしゃって、昔よりも幅が広いなと思っていますので、その幅広さに、私もそうですけど、保育士さんもなかなか合わせづらいところもありますし、最終的な結末といたらいけません、それが虐待に繋がっていくような人格特性にもあるのかなとは思いますが、その人間関係、親との人間関係を含めても、改善に取り組まなければいけないのかなと思っています。保育士さんも、口にはあんまり出しませんが、そこが一番嫌ですと最後に言われますね。

時間も迫ってきましたが、他に何かございませんか。色々御意見あろうかと思えますけども、またこれからもこの会議は続きますので、今の意見を踏まえながら、少しずつ改善に努めていきたいし、県の方も一生懸命取り組んでくれていますので、皆さんからも、今後も活発に御意見をお願いいたします。

それでは、事務局の方にお返しします。