

## 平成29年度第2回福島市待機児童対策推進会議 議事録

- 1 日 時 平成30年2月13日（火） 10:30～11:30
- 2 場 所 福島市役所4階庁議室
- 3 出席者 木幡 浩会長、山崎麻弥子委員、栗花澄子委員、幕田晋市委員、丹治洋子委員、斎藤典子委員、細谷 實委員、原野明子委員、田辺 稔委員、狩野奈緒子委員、横田智史委員、立花由里子委員、高山佳澄委員

### 4 内 容

- (1) 開会
- (2) 挨拶
- (3) 議事
- (4) その他
- (5) 閉会

### 5 概 要

- (1) 議事【待機児童対策緊急パッケージ事業について】事務局説明後、意見交換

### 6 委員の主な発言

○委員 「私立幼稚園預かり保育支援補助金」は、私立幼稚園の預かり保育を更に充実したものにする一助になると思う。ただ、夏休みや冬休みについては、もう少し協議する部分があると思っている。また、土曜日もどれだけ需要があるのか、もう少し協議する必要があると思っている。私立幼稚園にとっては、大変ありがたい支援策、大いに活用して更に各園とも待機児童解消に向けて支援できるよう頑張っていきたい。

さらに、各幼稚園の預かり保育の状況を市に情報提供して、毎月どれだけ空きがあるかなど密に連絡をとりながら各園の預かり保育の環境と情報を保護者にタイムリーに伝えていきたいと思っている。

○委員 私立認可保育施設として、保育補助者を活用する事業は、とてもありがたい話だが、潜在保育士がどこにいるのか、どういったかたちで制度を活用するかというところを、現在検討している。具体的にどの人にどのように働いてもらえるのかというところがまだ若干見えづらいが、制度としては見えてきているので、活用していきたい。

○事務局 潜在保育士については、求人情報・就労支援情報発信事業を活用し、広く事業のPRを行い、掘り起しを行っていききたい。各施設の保育所の先生方にもお知り合いがいれば、声掛けをしていただいたり、福島県保育士・保育所支援センターとの連携により掘り起していきたい。

- 委員 公立保育所の正規保育士の採用試験で応募6名に対して16名が受験したと聞いたが、結果は出ているのか。
- 事務局 試験の結果は、6名プラスアルファで考えている。中核市に移行するにあたり保育所の運営、経営に関して助言させていただく係をつくり、そこにも保育士を配置したいと考えている。そこがプラスアルファで、6名は純粹に増員ということで考えている。
- 委員 今回採用にならなかったが積極的、意欲的に受けていただいた方に、次の道のアドバイスを不採用の結果と同時に示していくなど、次につなげるアイデアの提示があると良いと思う。
- 事務局 採用試験の結果、不合格になった方には、公立保育所の嘱託保育士の募集チラシや、私立保育施設で募集しているなどの案内を送りたいと考えている。
- 会長 これは前回の保育士の試験のときにも指摘して、志をもっている方に働いていただきたいと思っている。情報を一元化して皆さんに提供できることが大事だと考えている。
- 委員 地域保育所も保護者の役に立てることがある。勤務されていない保護者などには、大きな存在なのかなと、地域保育所は本当に小さな力だが、少しは保護者の役に立っているのかなと思っている。
- 委員 潜在保育士の確保の際に、どういう時間帯にどういう人を求めるのかをはっきりすると働きやすさも変わってくると考えている。  
また、幼稚園の免許更新講習のときに、今働いていないが、将来働くために免許を更新するという保育士さんが少なからずいると思うので、そういった方々にもチラシを配ると良いのではないか。
- 委員 求人情報を常に養成校と市で共有していくシステムを構築して、大学のHPでも流せるようになると、良いのではないか。ただ、大学での就職活動は法律で新卒に限られ、あまり大々的にできないということがあるので、卒業生への支援という観点で考えていきたい。  
また、免許更新講習というのは免許をもっていて、なおかつ働いている人が原則なので、そこで求人活動はできないが、お知り合いの方がいればという形でパンフレット等を配ることは問題ないと思うし、良い機会だと思う。
- 委員 保育士資格や幼稚園教諭の免許を持っているお母さんのニーズも様々であり、また、働き方へのニーズも一人ひとり違う。どんなライフスタイルを持ちたいかということは本当に多様だと感じている。単に保育士が足りないというように掘り起しを単純なやり方で行うのではなく、保護者のニーズがどこにあるのかということや働きたいと思っている保育者側のニーズがどこにあるのか丁寧に掘り起こしていく必要がある。
- 委員 現在、福島市には二百二十数名の待機児童がおり、昨年よりも増えている。大変かと思うが、相談窓口も新たに設置するので、一人ひとりの状況を聞いて、それに応じて振り分けをしていくことも良いと思う。期待したいのは福島市独自の子育て支援策を考えていただくということ。官民一体での待機児童解消に向けて全面的に協力するが、個別の対応もあつたら良いと思う。

○委員 公立保育所で6名確保することは、正直、私立の保育所・幼稚園には大打撃を与えたと思う。ある程度決まっていたところも、やはり公務員になりたいと、そちらを受けた方も多くいると思うので、その他の10名の方を幅広く、今困っている施設に紹介していただくと良いと思う。

公立保育所で潜在保育士の保育業務の現地研修を行うが、保育所の場合、保育士の産休や療休の時、代替の保育士を探すのがすごく難しく、保育士が少ない中で子どもたちのために頑張らなければならないことが多い。そんな時に、研修している保育士を紹介していただいたり、研修として回していただくなど対応していただくと良いと思う。

また、保育士資格を持っている人だけでなく、一度普通の仕事について、そこでいろいろ悩んで辞めて、保育の現場で働いてみて、保育士の資格を取りたいと思う人がいる。これも潜在保育士だと思うので、そういう方への支援も検討していただくと良いと思う。

○事務局 公立保育所においても代替の職員が見つからない状況である。

また、保育士の資格を持たない方の雇用に対する支援の事業化に向け検討している。

○会長 様々な人のデータベースをつくって、一人ひとりのニーズに対応できるようにしておけば、潜在保育士で、この地域でこのくらいの時間だったら大丈夫だとか個々のケースが出てくると思うので、完全に網羅しなくてもいいから、できる限り広げてつくっておくことが大事だと思う。

保育士の業務をサポートする支援員の雇用、当初は保育士の皆さんが忙しいので、そこを補助する人を雇うというところから始めていたが、将来なりたいという人の育成も含めて、いろいろ経験してもらうことについても適用は可能だと思う。新年度ぜひ予算化したい。活用いただければと思う。

○委員 潜在保育士は、給料とか休みとか目に見える部分だけでなく、施設の雰囲気ここで勤めたいということもあると思った。潜在保育士の就労支援事業で、公立保育所で保育業務の現地研修を行うということだが、希望する私立保育所などで受け入れが可能であれば、選択肢として広げていただきたい。ここの保育園は働きやすそうということが分かれば、保育士さんが働けるのかなと思うので、ぜひ官民一緒になった潜在保育士の就労支援をお願いしたい。

○事務局 公立保育所の現地研修については、就労につながる方については、公立とか私立という区別なく希望者にマッチングする保育所を紹介したいと思っている。

○会長 今の話は、どちらかというと私立保育施設で研修を受けてというのは、保育所の雰囲気などが辞める原因というのが、人間関係だという現場の方々のご指摘で、民間でお試しの就労をすることによって、雰囲気が分かり、ついでに事前研修があればよいという話なので、ちょっと次元が違う。別に公立保育所にこだわらなくても良いのではないか。

○事務局 今いただいたご意見を踏まえ、私立の保育施設の方々のご意見も伺いながら事業検討をしていきたい。

○会 長 市の職員募集になぜ16名来たかという、一つは対策会議の全ての議論をオープンにして、市として大問題として考えていることを、メディアに取り上げていただき、また、我々も市の広報を使い、社会的な関心を高めたことで応募が来たと思う。私自身も個人的にフェイスブックのビジネスページをもっており、そこに情報を出した。そこから応募があったかどうかは別にして、首都圏とか県外をターゲットにしたら、すごい反応があり、意見の書き込みなど、長野県の方からもお話をいただいた。合計すると2万件くらいのアクセスがあった。その点では、これから我々も突っ込んでやっていくし、その時は決して公立だけでなく、民間も含めてPRして応募いただけるように取り組んでいきたい。

○委 員 私のところには、30歳という年齢制限があって、受けたくても受けられなかったというコメントが多数あった。年齢の枠を柔軟にして、多様な人が関わる施設にもっていかないと、労働力をフル活用していく時代だと思うので、年齢制限の根拠が何なのかというところをもう一度考え直すタイミングかと思う。

また、育休が取りづらい、取りづらい雰囲気があるなど、若者の職場の中での理由を聞くと、結婚を機に産休、育休を取れないで辞めるというようなものがある。

また、書類のフォーマット、現場で使う年間指導計画や指導表を一元化、統一して、福島市はこれでいきますというものがあるとよいのではないか。中身はあまり変わらないと思うので、例えば、公立で働いていた人が私立に行っても、その逆でも、書類関係に関しては、慣れているので作成できるということになると思う。

離職するのは人間関係もあるが、残業や持ち帰り仕事が多いところで、ワーキングマザーは辞めていると思う。他の子どもは、仕事として可愛がることができるのに、家に仕事を持ち帰ると、自分の子どもが話しかけてきても待っていないなど、本末転倒だから、葛藤に陥って、我が子を可愛がれないのになぜ保育園で他の子ばかり可愛がっているんだろうとなり辞めていくパターンをいっぱい見ている。

時間に対する概念も、朝の遅刻はダメなのに夜の残業はOKというところにメスを入れていかなければならないと思う。例えば、残業や持ち帰り率を、現場でアンケートをとって0パーセントであれば、そこにインセンティブをつけて、「残業なし加算」など働きやすい環境を、認証保育園などなんでもいいから、福島市が表彰すれば、その保育園は働きやすい環境づくりに努めているとなる。そこには、環境整備に対する競争が生まれ、良い競争なので互いが働き方改革に着手して、どのように働きやすい環境をつくっているのかというものを互いにシェアし合えば、福島市内の保育施設、幼稚園施設は、働きやすい場所だということで、UIJターンにもヒットしてくると思う。

○委 員 そもそも待機児童が増えるということは、働きたい方が増えているということ。小さいお子さんをお持ちで働きたい方が増えている。小さいお子さんをお

持ちで働きやすさを求めるとなると、働く親への支援は国が力を入れているので、制度としてはかなり拡充していると思うが、それを実際に企業が実行すると、企業の体力でかなり差が出てくる。生産性が上がらない働き方改革には企業は取り組めないで、そこを改善していかないと待機児童は減らないと思う。

また、子どもが小さいうちは無理して働かなくても良い社会ができないと、待機児童対策と両方やっていかないと待機児童は減らないと思う。働かなければならない人たちの働きやすさを追求していくところで、福島市の独自性を出していけないかと思う。預ける側も預かる側も、そこにはそれぞれ雇用があるので、そこを見失わないで議論していかなければならないと感じる。

○委員 働き方を変えていけるところがあれば、みんなで取り組んで、ここで働いてもやっていける、潜在保育士もしばらくぶりでもできるというところを皆さんに周知できるようになれば、もっと多くの方がやってみようという思いに駆られるのではないかと思う。現場で現在働いている方たちも、昼休みをきちっと1時間とったことが無いぐらいの職場で、それが当たり前になっている。その当たり前を、居る者から変えていって、休むところは休む、昼休みのパートでサポートしていただく支援員の方を要請して事務を充てたり、きちっと昼休みを取れるなど、そういうところに向けていただければ、現場の者も安心して働けるし、さらには自分の時間だけちょっと働きたいという人が多くいるということなので、双方でうまく利用していければ、もっと受け入れできるようになって皆さん気持ちよく働いていけるのではないか。

○委員 現在県内にお住まいで、保育士として働いていないが、保育士の情報がほしいという方が登録している。潜在保育士の確保対策事業やその他事業などの広報を、福島市にお住まいの方とか、県北地区にお住まいの方に情報提供できると思うので、協力したい。

保育士試験が2回になり、養成校を出る以外にも独学で勉強して、国家試験を受けて保育士になる人もだいぶ多くなったように思う。その中で、独学で3年かけて保育士の資格を取ったが、働く場所がないという相談が寄せられることがある。自分が働きたい時間の求人が出ていないというギャップがあると感じる。保育士試験を受けて、保育士になられた方にどうアプローチしていくか、やはり潜在化しやすいと感じる。実際に潜在保育士が職場に入ってお試し期間というか、お給料をもらいながら研修できるのは良いことかと思う。今まで家で働こうか働かないか、不安に思っていたものを実際やってみて、できるかもという前向きな方向に変わっていただければと思う。

○委員 潜在保育士向けの復職支援のための講座に、実際いらっしゃるのは復職希望の方よりも40代、50代くらいの復職した方が多い、つまり戻ったもののかつての親の状況、子どもの状況とかなりギャップがあるということで、勉強の機会が欲しいということでいらっしゃる。囑託とか臨時職員で戻ると研修の機会がない。そういう方々の研修までできなかったとしても、相談の支援の人が回っていくとか、そこで相談を受けるとか、そういうことができれば良いと思

う。

- 事務局 今回事業化した保育士相談支援事業については、窓口での相談業務だけではなく、各施設も回りながら、相談を受けていきたいと考えている。
- 委員 新任保育士の研修については、期間を設けることがなかなかできない実情で、働きながら最初から全てを任せることはできないので、指導の保育士がついて複数のところに入れて、慣れるまで進めるというのが現状。3月中に研修等で来られる学生には来てもらって研修期間を設けたりはしているが、学生なので、なかなか3月中は拘束できない部分もあり、希望に沿ってやるような形をとっている。
- 委員 小規模保育は、職員の数が少ない中でやっているもので、市の研修にはシフトをうまく調整しながら出るような状態。少ない人数になると正職員が責任を持ちながらやる部分が増えていくので、今のところは正規職員で回している。園の規模もあると思うが、クラス分けがどうなっているのか、それに対して先生がどう配置されているかで、なかなかそこにマッチした研修というものが難しいと感じている。
- 委員 今、現場では、発達の気になるお子さんが増えている。発達が気になるお子さんを受け入れているデイの施設もいま満杯になっている状況だとよく聞く。待機児童とか保育士不足だけではなく、発達の気になるお子さんへの対応も緊急に考えていただきたいと思う。