

一般社団法人
全国保育士養成協議会

提出資料

全国保育士養成協議会における保育士の魅力発信及び人材確保の取組について

全国保育士養成協議会について

- 全国保育士養成協議会は、保育士を養成する学校を会員とする団体である一方で保育士試験も実施しており、保育人材を保育士養成校及び47都道府県知事から指定試験機関の指定を受け実施する保育士試験の両面で保育士を確保する事業を行っている団体。

保育士養成等の現状

- 近年、保育士養成校の学校数及び入学者や保育士試験の受験者数が減少傾向にある。
 - ・ 指定保育士養成施設の学校数は、平成31年の688校をピークに令和4年度では668校に減少。（近年では、入試倍率が1を切る保育士養成施設が多数存在する。）
 - ・ 指定保育士養成施設の入学定員数は、平成30年の61,123人をピークに令和4年度では56,335人に減少。
 - ・ 保育士試験受験申請者数は、令和3年の81,881人をピークに令和5年度では66,245人に減少。

令和2年度の取組

- 令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）「保育士養成施設における保育士の魅力向上に関する調査研究」により、「Q&Aから学ぶ好事例 保育士の魅力向上のための養成校の取組」（第1回保育人材確保懇談会提出資料）を作成し保育士養成施設に配布した。

令和5年度の取組

- 令和5年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（こども家庭庁）「指定保育士養成施設及び実習先保育所の実習指導担当者に対する効果的な研修の在り方に関する調査研究」
 - ・ 指定保育士養成の学生が保育現場に直接接することとなる実習先の保育所等での経験は、学生の保育士としての専門的学びや進路選択に大きく影響するため、保育所等で実習指導を担当する保育士に対して行われる研修と、指定保育士養成施設で実習指導に携わる職員に対して行われる研修の内容について整合性を図り、学生に対して効果的な実習となるように取り組んでいくことが不可欠となっている。
 - ・ このため、指定保育士養成施設における学生に対し質問紙調査結果や実習指導者研修を受講した保育士や養成校教員に対するヒアリング調査から得られた知見を活用して、実習指導者研修のモデルカリキュラム、教材（テキスト）、研修運営マニュアル、実習指導マニュアル（保育所等向け及び養成校向け）を作成した。
 - ・ 本会のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
https://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/study/index.html
- なお、令和7年度より保育士と養成校教員合同の実習指導者講習を実施する予定。



令和6年度の取組

- 全国保育士養成協議会の保育士養成研究所に令和6年度に設置した「保育士の魅力発信に係るワーキング部会」（別紙参照）において、中学生・高校生等に対して、保育士を身近に感じ、将来の職業選択の一つとして考えてもらえるよう、全国保育士養成協議会の独自視点からの保育士の魅力発信及び人材確保の取組について検討を行っている。

（検討状況）

第1回〔令和6年7月24日〕：中学生・高校生ごとのアプローチ方法の検討。

第2回〔令和6年9月18日〕：都道府県教育委員会をはじめ、市町村・幼児教育センター等との継続的な連携を図るため、全国保育士養成協議会の取組みの周知方法等について検討。

※ 魅力発信ワーキング部会を年度内に5回開催し、保育士の魅力発信及び人材確保の取組方針を提言。

令和7年度の取組（案）

- 令和6年度の魅力発信ワーキング部会の提言を踏まえ保育士の魅力発信及び人材確保の取組みを実施。

保育士の魅力発信に係るワーキング部会設置要綱

(目的及び設置)

第1条 保育士養成校の入学者及び保育士試験の受験者が減少する中、全国保育士養成協議会として、中学校・高校生等に対して、保育士を身近に感じ、将来の職業選択の一つとして考えてもらえるよう、保育士の魅力を発信する必要がある。

これらの背景を踏まえつつ、保育士の魅力発信する方策について検討を行うため、保育士の魅力発信に係るワーキング部会（以下「魅力発信ワーキング部会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 魅力発信ワーキング部会は、次に掲げる事項について協議及び検討するものとする。

- (1) 中学生・高校生に向けた保育士の魅力を発信する内容及び方法について
- (2) 広く地域や社会に向けた保育士の魅力を発信する内容及び方法について
- (3) 保育士養成校における学びの魅力について
- (4) その他保育士人材確保に関すること

(組 織)

第3条 魅力発信ワーキング部会は、委員5名で組織する。

委 員

- | | |
|--------|---------------|
| 小原 敏郎 | (共立女子大学教授) |
| 増田 翼 | (仁愛女子短期大学准教授) |
| 上村 裕樹 | (東北福祉大学准教授) |
| 竹内 あゆみ | (小田原短期大学専任講師) |
| 恒川 丹 | (日本体育大学助教) |

(スケジュール)

第4条 令和6年6月から令和7年3月にかけて、5回程度開催する。

特定非営利活動法人 全国小規模保育協議会

提出資料



第2回 保育人材確保懇談会

事例共有

2024年11月29日



特定非営利活動法人

全国小規模保育協議会

こどもたちのために、日本を変える

Florence

フローレンスのこどもインターン ～次世代にむけて～

小学生から高校生が、“こども先生”として保育園で保育士のお仕事（遊ぶ、寝かしつけ、掃除・消毒など）を体験。開始前のレクチャーで目標設定し、終了後には振り返りをおこない、「がんばったで賞」のお渡しをしています。

取り組みの概要

対象	認定NPO法人フローレンスの保育園で募集した小学生、中学生、高校生
実施期間	2023年、2024年（1回半日～1日単位）



参加者からのコメント

やりがいを感じられる仕事は、**大変さに勝るぐらい楽しい**ことを知りました。小さい子がとてもかわいかったです。〇〇園みたいに、**将来はこどもが自由に好きなことが選**択できて笑顔で過ごせる社会をつくりたいです。

中学3年生の参加者



「緊張して出かけて行った当日。帰ってきた娘に話を聞くと、**将来保育士になりたいなあの発言が**。一人一人に保育計画をつくっているという話を聞いて、“私もつくってもらってたの？”と驚いていました。」

中学2年生の保護者



取り組みの実績

- ・これまで総勢50名以上が参加。複数回参加することも。
- ・職場体験や育児経験の機会になるとともに、保育園が小中高生の新たな居場所にもなっています。
- ・ボランティアではなく「インターン」としているのは、キャリア教育という視点でも寄与していきたいからです。

生成AI×専門職による保育士のためのチャット相談 ～現役保育士にむけて～

生成AIを活用したチャット相談により保育士の悩みをタイムリーに受け止め、大量離職や不適切保育の発生予防のための試行的な取り組みを認定NPO法人フローレンスにて、社内保育現場向けに実施しました。

取り組みの概要

対象	認定NPO法人フローレンス 保育園事業部のスタッフ約80名
実施期間	2024年10月25日～11月8日（2週間）
周知方法	社内のコミュニケーションツール

取り組みの実績

- ・2週間で**15名**が利用。ほぼ全員がAIと複数回のやりとりをしていました（総トーク数146）。
- ・今後、さらに対象者を増やして、訪問型／施設型等の働き方による違いや、専門スタッフによる支援にどの程度つながるか等を検証予定です。

実施方法

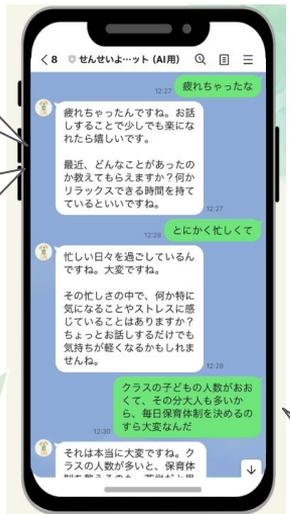


**保育園スタッフ
自身のスマホからLINEで
いつでも相談可能**

先輩保育士との関係性が難しいな、
どうしよう…

話してすこしスッキリ！どうやら保育
の考え方がにズレがあるみたい。具
体的にどうしたら良いんだろう？

実際の画面イメージ



生成AI
※ChatGPT-4o-mini
・24時間365日対応
・小さな悩みも傾聴

ストレスを感じているんですね。
具体的にどんな時に難しいと感じ
ますか？



相談専門職
・心理士/社会福祉士/
精神保健福祉士など
経験豊富な専門職
・具体的な解決策を提案

お悩みの場面では具体的にはこん
な工夫ができます。例えば～

実際に相談された事例

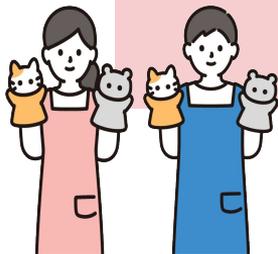
- ・スタッフの評価が難しい
- ・1歳児クラスの遊びの工夫を教えて
- ・人手不足で大変。休みたい。
- ・配慮が必要な子どもの対応が難しい

ご提案

ネガティブイメージの払拭にとどまらない、根本的な問題解決のために...



事例共有だけではなく、
構造的な問題について話し合いませんか？



社会福祉法人日本保育協会

提出資料

令和6年度
第2回保育人材確保懇談会 提出資料

社会福祉法人 日本保育協会

保育三団体・こ保連合同セミナーについて

○「保育の現場」と「保育士の魅力」発信意見交換会について

指定保育士養成施設への入学者が減り、卒業生の就職先も保育施設以外が多くなるなど、かつて子どもの憧れの職業であり、将来働きたい職場であったはずの保育の現場、保育者の仕事の魅力が今は毀損されてしまったと言える。

そのため、若年層(主に小学校高学年、中学生)を対象にした将来の夢に繋がり、保育の魅力が湧く発信について、「団体の垣根を超えて」今保育に携わる者として、ともに考えるため、昨年度を初年度として、意見交換会を行った。

具体的には、国の考える保育の現場・職業の魅力向上に向けた取り組み、今後の課題等を学び、参加者からは保育現場の現状や課題、希望する取り組み等の情報提供を行った。

今年度についても、別紙1のとおりセミナー2日目に開催する予定

永年勤続表彰保育者表彰について

日本保育協会では、培われた技能が今後の保育に生かされることを目的として、永年にわたり保育所等に勤務し、その功績が顕著である保育者の功績を毎年表彰を行っている。

昭和49年度から延べ施設長4,691名、職員20,048名に表彰。

研修会等の周知について

日本保育協会では

● F-net

会員施設に対して研修会等の情報発信

● メール配信サービス につぽまなびinfo
会員・非会員問わず、研修会の情報発信

(<https://b.bme.jp/bm/p/f/tf.php?id=kensyu001&task=regist>)

を随時行っている。

※今年度実施のセミナー・研修会（別紙2）

令和 6 年 11 月 6 日

保育三団体の各会員 様

社会福祉法人全国社会福祉協議会全国保育協議会会長 奥村尚三
 公益社団法人全国私立保育連盟会長 川下勝利
 社会福祉法人日本保育協会理事長 吉田学

令和 6 年度 保育三団体協議会、こども・保育政治連盟 合同セミナーのご案内

人口減少や国の制度動向など、保育を取り巻く環境が大きく変化する中、「保育三団体協議会」と「こども・保育政治連盟」の一人ひとりが、正確な情報共有を図るべく、標記セミナーを下記のとおり開催いたします。各会員の皆様は奮って御参加ください。

1. セミナー概要

● 第 1 日

(場 所) ルポール麴町 3 階マール 定員 165 名 TEL03-3265-5361

(日 時) 令和 6 年 12 月 11 日(水)受付 13 時、開始 14 時、終了 17 時 15 分

【スケジュール】※講師については、業務上の都合により急遽変更する可能性があります。

14 時～ 15 時 30 分	(講師 I) 栗原正明氏 [こども家庭庁成育局 保育政策課長] (内 容) 法案成立後の進捗状況等 ① こども誰でも通園制度 ② 継続的な経営情報の見える化 ③ 不適切保育
15 時 45 分～ 16 時 45 分	(講師 II) 久米隼人氏 [こども家庭庁成育局 安全対策課 こども性暴力防止法施行準備室長] (内 容) 法案成立後の進捗状況等 ④日本版 DBS 制度
16 時 45 分～ 17 時 15 分	(講師 III) 塚田秀斗氏 [(株)エルテス営業本部] (内 容) 日本版 DBS 制度によって求められる web 上のガバナンス対策

● 第 2 日

(場 所) 全社協 灘尾ホール 定員 165 名 TEL03-3580-0988

(日 時) 令和 6 年 12 月 12 日(木)受付 9 時 30 分、開始 10 時、終了 12 時

【スケジュール】※講師については、業務上の都合により急遽変更する可能性があります。

10 時～12 時	(講 師) 馬場耕一郎氏 [こども家庭庁成育局 成育基盤企画課 教育・保育専門官] 神谷貴世子氏 [" 保育政策課 政策調査員] 西村幸恵氏 [" 成育基盤企画課 保育の魅力向上係長] (内 容) 保育の現場と保育士の魅力発信意見交換会第 2 弾
-----------	--

2. 会 費

5,000 円 (2 日間込み) 会費は 2 日間セットの金額のため、どちらかが欠席であっても同額となります。

※会費は当日現金で申し受けます。お申し込み時、ご選択いただいたご所属団体の受付までお越しく下さい。

なお、お釣りのないようご用意をお願いいたします。

3. お申し込み方法（お申込期限 12月5日（木）まで）

下記 URL または QR コードよりお申込みください。



【お申し込みフォーム URL】 <https://x.gd/ilgzX>

※保育三団体各団体より重複してご案内が届いた場合には、どれかひとつの団体の窓口を選んでお申し込みください。定員になり次第、お申し込みは締め切らせていただきますのでご了承ください。

(参考)

1 日目の本会セミナー終了後に、「こ保連」主催の情報交換会が開催される予定です。詳細は、こ保連のご案内 (<https://x.gd/lhpD8>) をご覧下さい。(参加申し込み先：kodomo-hoiku@ninus.ocn.ne.jp)

4. お問い合わせ先

日本保育協会 事務局

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-6-2-6F

TEL. 03-3222-2111 / E-mail : hoiku3dantaikyougikai@nippon.or.jp



令和6年度

社会福祉法人日本保育協会 セミナー／研修会 予定表

令和6年7月2日現在

日本保育協会 研修部

令和6年度 につぼ保育セミナー／キャリアアップ研修会の年間予定表です。

内容をご確認の上、申込み期間内にお申し込みください。みなさまのご受講をお待ちしております。

※セミナー／研修のお申込みには研修会運営システム「manaable」(マナブル)への事前登録が必要となります。

詳しくは日本保育協会ホームページをご覧ください。

◆ につぼ保育セミナー ◆

No.	分野	テーマ	講師	申込み/配信期間
1	幼児教育	子どもの想像力を育む造形表現活動の倫理	保坂 遊／ 東京家政大学	申込期間/令和6年8月1日(木) ～9月10日(火)
2	幼児教育	子どもの想像力を育む造形表現活動の実践		
3	乳児保育	乳児保育における保育者の専門性	井桁 容子／ 保育 SoW ラボ	配信期間/令和6年8月1日(木) ～9月13日(金)
4	乳児保育	乳児保育での保護者との関わり		
5	食育・アレルギー	保育現場での食育活動の実践	森脇 千夏／ 中村学園大学短期大学部	申込期間/令和6年10月1日(火) ～11月12日(火)
6	食育・アレルギー	保育園給食における離乳食の進め方		
7	マネジメント	保育者の専門性を育むマネジメント	井上 真理子／ 洗足こども短期大学	
8	マネジメント	次世代の保育者を育成する学びのデザイン		
9	保護者・子育て支援	保護者との信頼関係を構築するために	鈴木 健史／ 東京立正短期大学	配信期間/令和6年10月1日(火) ～11月15日(金)
10	保護者・子育て支援	チームでとりくむ保護者支援		
11	障害児保育	子ども主体のインクルーシブな保育の実践	藤原 里美／ チャイルドフードラボ	申込期間/令和6年12月2日(月) ～令和7年1月9日(木)
12	障害児保育	気になる子を持つ保護者への支援		
13	安全・事故	子どもの事故と予防	並木 由美江／ 聖学院大学	配信期間/令和6年12月2日(月) ～令和7年1月15日(水)
14	安全・事故	保育施設等における緊急時の対応の実際		

〈につぼ保育セミナー〉

*本セミナーは、幼稚園・認定こども園の処遇改善等加算Ⅱに係る研修の実施主体として47都道府県より認定を受けております。

*本セミナーは、保育所・地域型保育事業所の保育士等キャリアアップ研修の対象となる研修ではございません。

*今年度より受講された方には修了証を発行いたしますので、お一人ずつのお申込みが必要となります。

*各テーマごとにお申込み、受講費がかかります。詳細につきましては、後日公開予定の開催案内をご確認ください。

*本セミナーはすべてオンデマンド配信となり、配信期間(約1.5か月)内はいつでも何度でもご視聴いただけます。

お申込み方法が昨年度と異なっていますので、ご注意ください。
詳しいお申込み方法は日本保育協会ホームページよりご確認お願いいたします。

◆保育士等キャリアアップ研修◆(東京都指定)

東京都の規定により、3月末以降正式に指定された研修会から順次お知らせしてまいります。

令和6年度の開催予定分野は以下の通りです。

* 乳児保育 * 幼児教育 * 障害児保育 * 保護者支援・子育て支援 * マネジメント

11月ライブ研修開催分まで東京都の指定研修会となりましたのでお知らせいたします。

お申込み方法や受講要件、講師等の詳細は別紙の実施要領をご確認ください。

No.	研修会名	eラーニング受講期間	ライブ研修開催日
1	マネジメント研修会	令和6年5月31日(金)～6月30日(日)	令和6年7月10日(水)
2	乳児保育担当者研修会		令和6年7月19日(金)
3	乳児保育担当者研修会		令和6年7月26日(金)
4	幼児教育担当者研修会	令和6年6月30日(日)～7月31日(水)	令和6年8月19日(月)
5	幼児教育担当者研修会		令和6年8月26日(月)
6	保護者・子育て支援研修会	令和6年7月31日(水)～8月31日(土)	令和6年9月9日(月)
7	保護者・子育て支援研修会		令和6年9月11日(水)
8	障害児保育担当者研修会		令和6年9月12日(木)
9	障害児保育担当者研修会		令和6年9月17日(火)
10	乳児保育担当者研修会	令和6年9月30日(月)～10月31日(木)	令和6年11月18日(月)
11	乳児保育担当者研修会		令和6年11月25日(月)

〈キャリアアップ研修〉

- * 東京都補助金対象外の方はお一人ずつに受講費がかかります。
- * 上記に記載がないキャリアアップ研修会は、東京都へ申請中、または申請予定となっています。
正式に東京都指定の研修会になりましたら、実施要領等にてあらためてお知らせいたします。
- * キャリアアップ研修は、必ず「eラーニング」と「ライブ研修」両プログラムをご受講いただきます。

※セミナー／研修のお申込みには研修会運営システム「manaable」(マナブル)への事前登録が必要となります。
詳しくは日本保育協会ホームページをご覧ください。

※最新の情報は実施要領や日本保育協会ホームページなどをご確認ください※

「保育三団体・こ保連合同制度勉強会」及び 「保育の現場と保育士の魅力発信意見交換会」を開催

保育三団体(日本保育協会、全国保育協議会、全国私立保育連盟)は、令和5年12月19日及び20日に標記会合を開催しました。

12月19日は約200名の方にご参加いただき、保育三団体の各団体の長から挨拶の後、本後保育政策課長より最近の保育施策の動向についての説明を受け、質疑が行われました。その後、日保協川鍋常務理事より保育三団体の活動報告が行われました。

12月20日は約100名の方にご参加いただき、こども家庭庁馬場専門官、西村係長、神谷政策調査員による保育の現場と保育士の魅力発信についての説明の後、活発な意見交換が行われ盛会裡に閉会致しました。



日保協 吉田理事長



こども家庭庁 本後保育政策課長



日保協 川鍋常務理



一日目の全体の様子



右から馬場専門官、西村係長、神谷政策調査員



二日目の全体の様子

公益財団法人児童育成協会

提出資料



① 「切れ目のない支援」の保育実践に向けた児童育成協会の取り組み

当協会は30年間にわたる国立総合児童センター「こどもの城」の運営を経て、現在都内を中心に、児童館・放課後児童クラブ・青少年交流センターの運営を行っています。

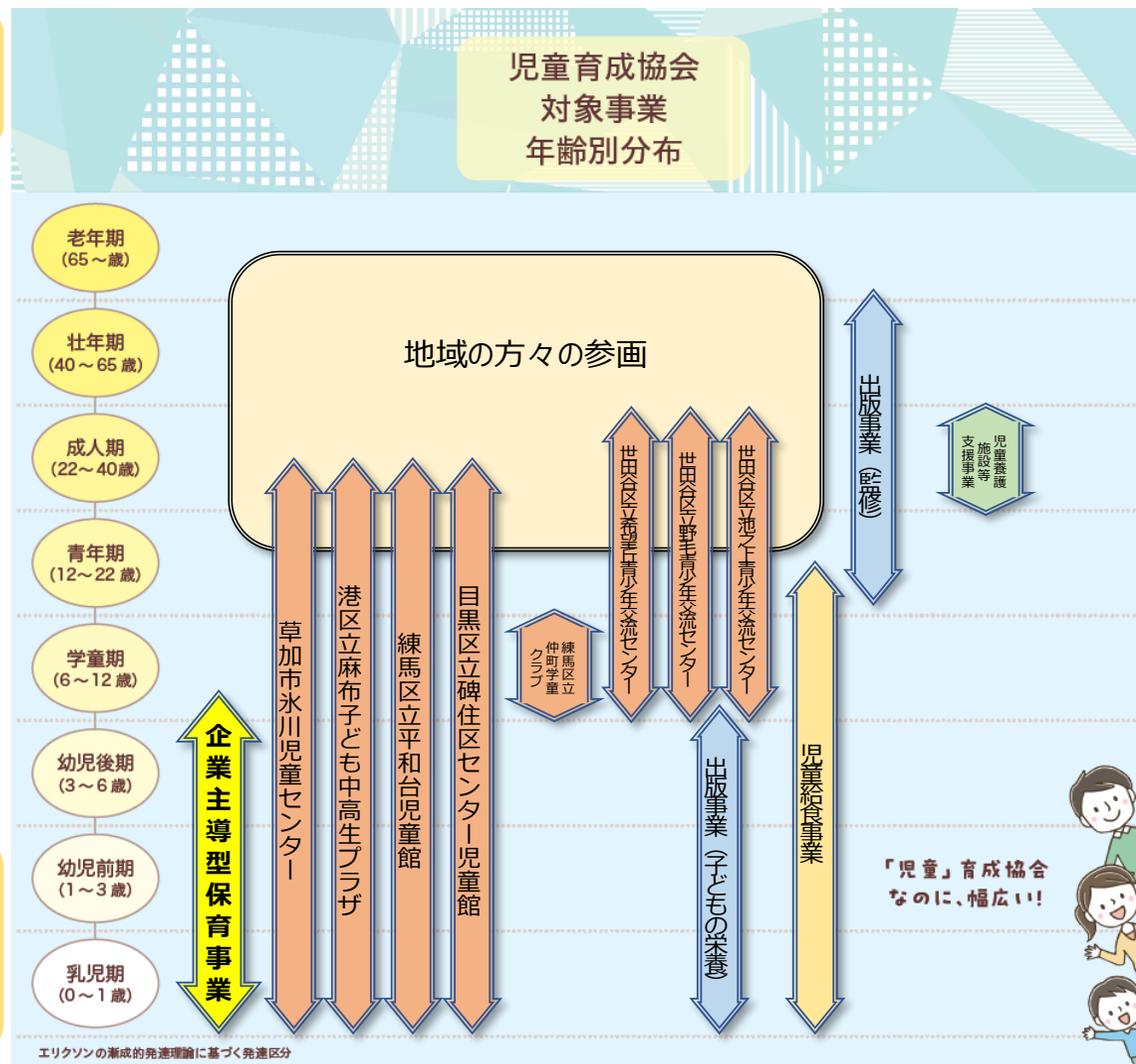
『こども大綱』には「こどもや若者、子育て当事者のライフステージに応じて切れ目なく対応し、十分に支援する」と謳われています。

保育士をはじめ、保育・教育現場で働く職員は、「専門職」として、それぞれ対象の子どもの育ちに関する知識を持っています。

しかし本来、子どもの育ちとは乳児期からの「連続性」をもっており、そのため保育士は、生きる力の基礎（土台）を形成する重要なこの時期に「子どもの今」が「子どもの先」にどのようにつながるのを見越して保育を行い、それを保護者に伝えていくことが必要です。

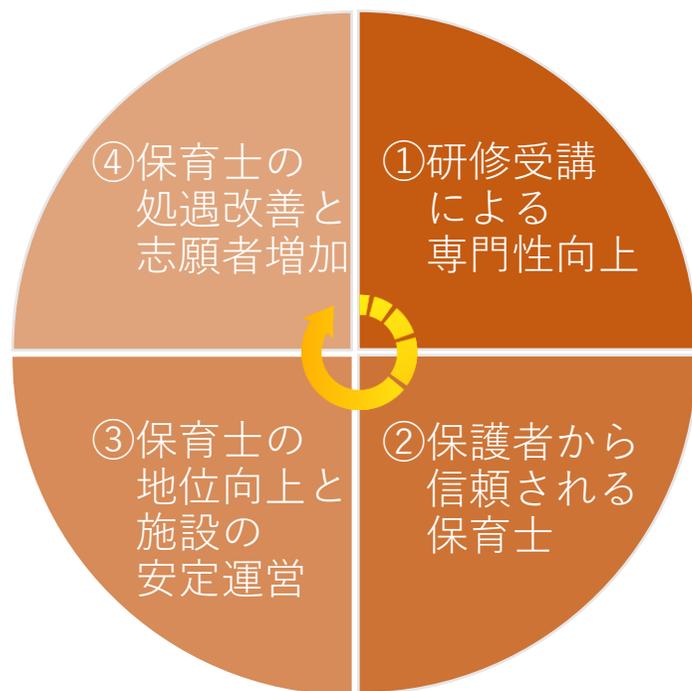
また、「福祉実践者」としての矜持をもち、自身の働く意欲を継続させるためには、「（研修による）学び」が必要と考えています。

当協会は、長年にわたる児童館運営を経て「青年期・成人期までを見据えた児童健全育成」を実践してまいりました。現在は「切れ目のない支援」という視点を踏まえ、「企業主導型保育施設」で働く保育士を対象とした、様々な研修を実施しています。



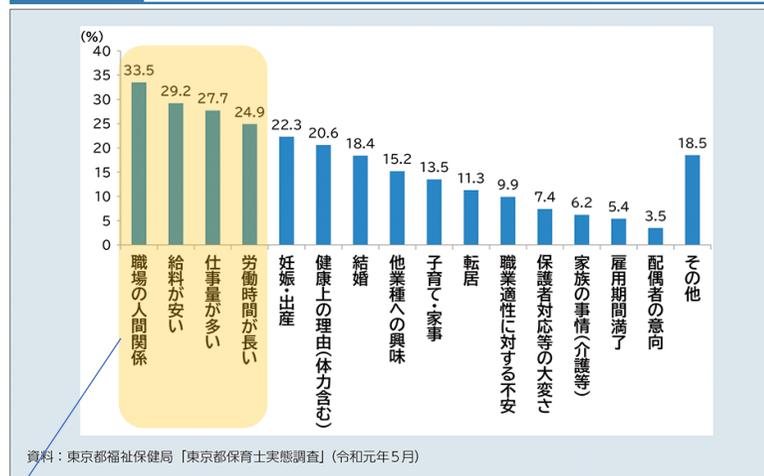
② 施設長等研修会のアンケートと事例調査から

研修実施による人材確保のプロセスが、「保育士として就業したものが退職した理由」の解消の原動力となるものと考えています。



▲研修実施による人材確保のプロセス

図表 1-2-62 保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）



適切な研修の実施により専門性が向上すると、上位を占めている退職理由が解消されるものと考えられる。

幼児期の丁寧な教育によって、犯罪を減らし、その子たちの人生を前向きにする可能性があります。
よりスキルアップした彼らの稼いだお金は、税金になって将来政府に戻ってきます。

——ジェームズ・ヘックマン（ノーベル賞経済学者）



③ 保育士の魅力発信と人材確保の取組 ～保育士のイメージ刷新のために～

パーパス（目的・意義）とベールーフ（天職） ～必要とされる”かっこいい仕事”だ！～	業務負担の軽減と保育士の増員 ～「質の高い保育」は余裕のある心から！～	福祉実践者への敬意を見える化 ～エッセンシャルワーカーに見合う対価の保障を！～
--	--	--

保育は、子どもの現在の幸せを確保し、その発達を支援して未来の幸せにつなげていく、人の一生を左右する重要な仕事です。

加えて、保護者の生活に寄り添いつつ、子どもの発達に必要な親の機能と役割を啓発し、支援し、補完していくことが求められています。

その結果、子ども達が主体的に生き生きと生きていけば、その反射的利益として、社会の豊かさや少子化脱却に資することになる「かっこいい仕事」です。保育士自身が、仕事を通して自らが充実した人生を送るための「解」となるよう、協会は、研修会等を通してこの理念を広める努力をしております。

今、保育現場は、子どもたちの様々な課題に直面し、親のニーズも多岐にわたる中で、以前より大きな負担を抱えています。

研修会のアンケートからは、保育現場の余裕のなさが切実に伝わってきました。そのため、事務等をはじめとする業務負担の軽減や、保育士の配置基準の見直しが急がれます。保育士の心身の健全が保たれることが「保育の質」に直結します。

併せて、一部の「利用者側の意識改革」も、保育士を増やしていく重要な要素となるものと考えています。

児童福祉の父と言われる「石井十次」は、保育者の幸せが子ども達に即座に反映することを痛感しており、保育者をはじめ、職員が幸せであることを重視していました。

企業主導型保育事業においても処遇改善を段階的に行ってまいりましたが、現場の実感としては「業務の大変さと給料の額が見合っていない」という声が多く上がっています。運営者には「福祉マインド」を理解いただき、保育士が子どもたちの生命を預かり、発達を支える「生活必須職従事者」としての矜持をもって働き続けられるよう、社会的に敬意もたれていることを実感出来なければなりません。その必須職に相応しい処遇は、仕事内容に見合った対価であると思います。これが、社会からの感謝をあらわす指標になるのではないのでしょうか。

保育施設は『親の感動作りを手伝うだけの場』ではありません。保護者が日常生活での子どもの育ちに気付くことが、小学校以降の子育てに影響します。だからこそ保育士は『専門職』として、生活の中での「子どもの育ちや学び」を伝えられることも重要です。

―――田澤 里喜（玉川大学・教授）

全国国公立幼稚園・こども園長会

提出資料

第2回保育士・幼稚園教諭等人材確保懇談会 資料

全国国公立幼稚園・こども園長会 会長 高橋慶子

1. 現状把握と課題に基づく解決策の必要性

離職の原因と復職しない理由の把握から根本的原因の追究

保育所・幼稚園・こども園等の現状と課題を把握した上での解決策の必要性

2. 全国の地方自治体と協力体制による施策

例：保育園就職フェア開催、保育士や幼稚園教諭として働く人の子どもの優先的保育所措置

保育所等で働く人の手当での拡大

3. 将来を見据える前からの対応策

中学生、高校生から子どもと触れ合う体験からの職業理解支援

高校・養成系大学等の就学支援 就職している先輩からの職の魅力の伝達

例：幼稚園・保育園体験ツアーやボランティア体験の実施、学費の補助

4. 処遇改善と職場環境改善

魅力のある処遇にすることは急務 例：給与の向上、やりがいのある仕事としての認識

職場環境の向上 例：DX化、働きやすい環境、負担のない担当の子供数

5. 社会的認知度の向上

乳幼児期からの教育・保育の重要性

保育士・幼稚園教諭の職としての重要性

魅力のある専門性の高い職というアピール

社会と共有していく重要性



一般社団法人
全国認定こども園連絡協議会

提出資料

一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会

人材確保の取組

★職員が離職しない職場環境作り(千葉県 柏市)

- 保育環境・職場環境の雰囲気づくりが最優先
職員がお互いを認め合い、得意な部分は自分自身を最大限発揮することで自分らしくいることが出来る環境。
苦手なところはお互いに支え合うことで 無理をしない環境の構築。
- 職員が取組んでみたい事については『やってみよう!』
の合い言葉の基に、積極的に自ら子ども達と共に取組むだけでなく
職員同士が力を合わせる事ができる雰囲気作りと環境の整備。
- 『くるみん』『えるぼし』の取得・実践により働きやすい環境である
ことを、明確に公表する。就職説明会等にて詳細を説明することで、
人材確保へつなげる。

★子どもが好きで、子どもに携わる仕事へ就業希望の無資格の方を採用し、子育て支援員として勤務を行っている間に保育士資格取得を勤務時間への配慮や、受験費用の全額を法人負担とする支援を実施。(同上市)

★職員が安心できる職場環境作り (大分県 大分市)

- 保育教諭のみではなく看護師も多く配置することにより何かあったときに
相談・対応できる体制に。
- 可能な限り子育てとの両立ができるように子育て世帯にシフト優遇。

★職員が働きやすい職場環境へ(佐賀県 佐賀市)

- 有給休暇を公平に取得できるよう職場で話し合い若手も意見がいえ環境
- 様々な研修に参加。特に当協議会実施の県外出張により
園内では体験できない新しい発見や学び。
- 保育のみではなく児童発達支援事業など人事交流により
専門性のスキルアップやマンネリ化防止。
- 主幹を中心に若手が話しやすい環境から相談しやすい体制へ。
(若手の意見を取り入れ折り合いをつけていく)

★職員が選択できる職場環境(高知県 高知市)

- 実際に複数園の雰囲気を体験し入職希望園に入職が叶うように対応。
- 休み重視の職員も多いため持ち帰り仕事がないよう就業時間内に
教材時間等を与えて業務完了できる環境づくりの実施。
- 家賃補助手当てを手厚くし遠方の方も園付近で働ける環境作り。

特定非営利活動法人 全国認定こども園協会

提出資料

第2回人材確保懇談会

2024/11/29



特定非営利活動法人

全国認定こども園協会

創 設：平成20（2008）年8月1日（現在15年目）
NPO法人設立許可日：平成21（2009）年6月22日

会員数：1877（正会員・賛助会員含む） 2024/11/28現在

法 人：社会福祉法人・・・55.1%（1034）
学校法人・・・38.8%（728）
その他・・・6.1%（115）

※株式会社、有限会社、宗教法人、NPO法人、自治体、個人立、一般社団法人、
一般財団法人、企業組合

認定こども園等の現状

認定こども園は子ども・子育て支援法第19条1～3号に該当する子どもが通園する施設であるが、幼保連携型認定こども園では「子育て支援事業」が必須化されており、地域子ども・子育て支援事業（法定13事業）を中心に産前産後の事業から放課後児童クラブ、こども食堂、こどもの居場所づくり事業などが実施され、こどもに関わる地域の幅広い世代が集う場となっている。

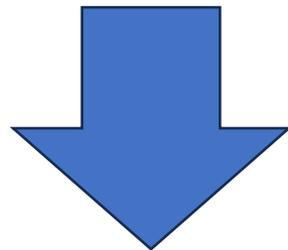
さまざまな事業が展開されることで保育士資格・幼稚園教諭の取得者のみならず、無資格者や様々な職種の経験者などが幼児教育・保育施設に関わり、こども達をとりまく環境を形成している。



**保育者のみならず、多様な職種の方、地域の方々
が出入りをし、関わっている**

潜在保育者等の現状

結婚や出産を機に園を退職し、そのまま仕事に復帰しない傾向がある。



**過去に就職した経験がある保育者が
なかなか現場に戻ってこない
(過去の就職経験が原因となっている場合がある)**

認定こども園等における職員採用の状況

全国的に職員確保は大変厳しい状況であるが、都市部と地方部では職員採用の厳しい状況の状況が異なっている。

都市部においては、地方部と比較して職員となりうる母数はいるが、長期に継続して雇用が継続できず、半年程度で離職し、転職を繰り返す保育者もあり、定着しない傾向もある。

地方部においては、ハローワークなどでの求人募集にも応募は少なく、職員となりうるそもその母数が減少している状況がある。特に過疎地域等では、その地域の出身者の保育者がいない場合などでは、施設の存続が大変厳しい状況がある。

こども誰でも通園制度が開始されることにより、今後更なる人材が必要となっている。



**地域・場所によって、さまざまな要因がある
(ひとくくりにはできない)**

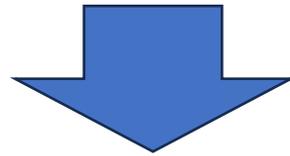


特定非営利活動法人

全国認定こども園協会

現場が実施している取組み

各支部単位で都道府県や自治体で開催する就職説明会への参加等を行っている。また、支部によっては養成校の学生を対象に一定期間、自由に見学できる期間を設け、園の取り組みなどを実際に見学できる場を設けている。さらに保育博などの大きなイベントなどに後援参加し、ゲスト登壇を行ったりもしている。



**全国単位では実施できていないものの
都道府県単位の取り組みを実施している状況**

4. 今後について（提案を含む）

- 1) 都道府県単位での取り組みをさらに強化する
- 2) 実習を経験して現場をあきらめてしまう学生も一定数いるという意見を伺っているため、実習の在り方、方法などを養成校と園とで協議・すり合わせする機会の場を持つ
- 3) 中高生が乳児や幼児と触れ合える場を今以上にもっている環境づくり
（授業の一環として今まで以上の頻度で実施できるよう機会の提供）
- 4) 中高生が興味を持てるよう、保育者の仕事の内容・魅力を伝えるパンフレットの作成・配布

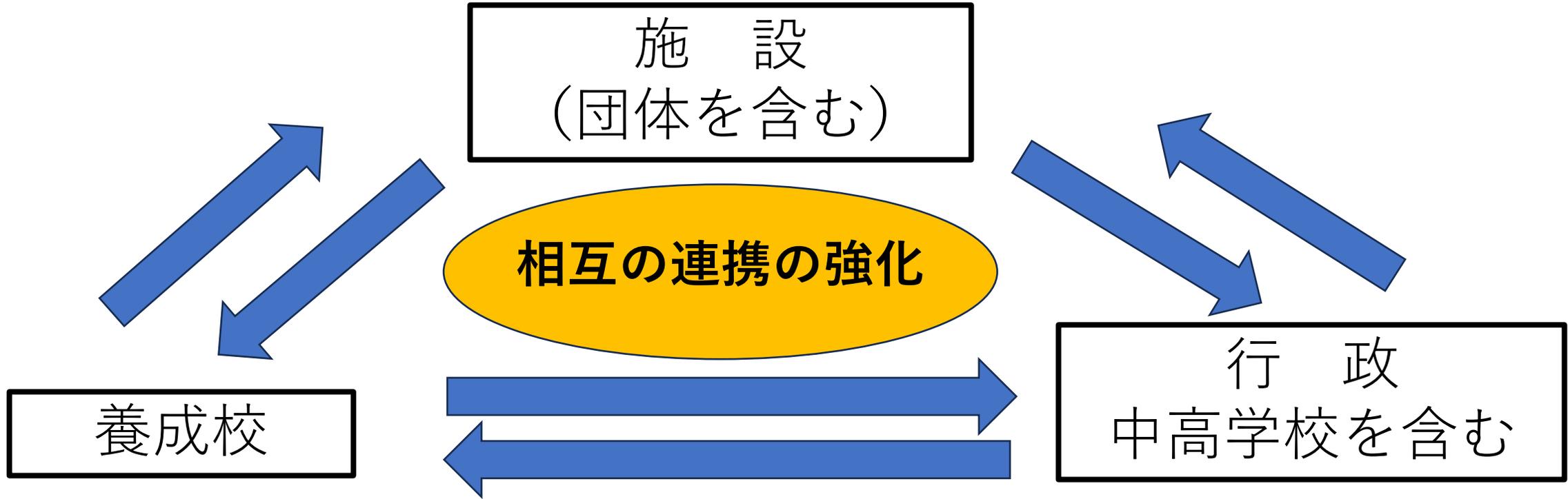


行政・養成校との緊密な連携が必要



特定非営利活動法人

全国認定こども園協会



こどもまんなか社会の実現には
その担い手が必要不可欠

特定非營利活動法人 家庭的保育全国連絡協議会

提出資料

第2回保育人材確保懇談会

NPO 法人家庭的保育全国連絡協議会

理事長 水嶋昌子

家庭的保育事業とは

0歳～2歳児（3歳になった3月まで）を対象に家庭的保育者の居宅、その他の場所において家庭的保育者による保育を行う事業であり、定員が5名までの異年齢保育。

1. 家庭的保育事業の職員体制

- 家庭的保育者（常勤） 加えて、非常勤の家庭的保育者を雇用する場合もあり
保育補助者 2～3名 勤務時間は8時～18時（登録補助者は3～7名程度）
（上記の勤務時間を午前、午後と分けてシフトを組む場合もある）
調理員 1～2名 勤務時間は9時～13時
- ・家庭的保育者、保育補助者、調理員などすべての職員は保育士資格の有無にかかわらず、家庭的保育事業基礎研修、または子育て支援研修（地域保育コース）の修了が義務づけ。

2. 職業としての魅力・職場の魅力

〈家庭的保育者〉

- ・事業者として自分が目指す保育、保育施設の運営ができる。
- ・少人数のため、子ども一人一人とじっくり関わることができる。
- ・送迎時を含め、家庭的保育者は一日保育の場にいることから、子ども、家庭の様子がよくわかり、家庭との緊密な信頼関係を築きやすい。
- ・職員とも日々の保育の中で会話する時間が持ちやすく、意思の疎通が図りやすい。
- ・地域に根ざした保育で、地域とのかかわりが深くなる。

〈家庭的保育補助者・調理員等職員〉

- ・シフトが柔軟に組みやすいことからライフステージにあった働き方がしやすい。
- ・単なる保育の補助でなく、役割を任せられることが、やりがいにつながる。
- ・個々の得意なことを発揮しやすい。
- ・保育者間の意見交換の時間を持ちやすく、コミュニケーションがとりやすい。
- ・居住地が保育施設の近隣にあることが多く、通勤時間が短い。
- ・一度保育現場を離れた保育士（潜在保育士）等が職場復帰の第一歩として働いている。
- ・保育士資格を持たない場合も、研修受講により保育の場で働くことができ、保育士の資格取得につながる場合もある。

3. 保育施設等における保育士不足への対応

－保育者にとって、働きやすい職場の条件とは

- ・ライフスタイルに応じた働き方が選択できる。
- ・保育補助者という立場であっても、保育施設にとって必要な保育人材であると受け止められていることを自覚でき、責任感ややりがいを持って働ける職場である。
- ・職員間のコミュニケーションが円滑に取れている。
- ・資格や得意なことを活かして働くことができる。
- ・通勤時間が短い。 他