

# 保育士のキャリアアップの仕組みの構築と 処遇改善について

平成29年3月7日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課



# ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定) (保育関係部分抜粋)

(保育人材確保のための総合的な対策)

安倍内閣は、女性の活躍に政権を挙げて取り組んできている。平成25年(2013年)4月に待機児童解消加速化プランを打ち出し、この3年間で30万人分の保育の受け皿を整備し、多くの共働き世帯の子育てを支援してきた。

これに加えて、「希望出生率1.8」の実現に向けて、昨年末の緊急対策で、平成29年度末(2017年度)までの保育の受け皿整備量を40万人分から50万人分に上積みした。平成28年度(2016年度)予算では、保育サービスは質・量ともにさらに拡大した。本年4月からは企業主導型の新たな保育事業が始まり、事業所内保育所の新設が図られる。また即効性の高い既存事業所内保育所の空き定員の活用を図る。これらにより、5万人の受入れを進める。小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する。

保育士の処遇(※1)については、平成27年度(2015年度)において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度(※2)ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。なお、全産業の男女労働者間の賃金差については、女性活躍推進法や同一労働同一賃金に向けた取組を進めていく中で、今後、全体として、縮めていく。保育士についても、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

多様な保育士の確保・育成に向けて、保育士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度を拡充し、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度を創設した。また、保育所が保育補助者を雇用して保育士の負担を軽減する場合には、約295万円の返還免除付きの貸付を行う事業を創設した。このような施策については、さらなる充実を図る。チーム保育を推進する保育所には手厚く運営費を交付して、保育士の負担軽減やキャリアに応じた賃金改善を後押しする。さらに、ICT等を活用した生産性向上による労働負担軽減、保育士の勤務環境の改善などに取り組む。

大都市圏を中心になお多くの待機者がおり、緊急的に対応すべき措置として、待機児童が集中している関連自治体などと連携して対応策を取りまとめたところであり、速やかに実行していく。

このように、保育の受け皿整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として9万人の保育人材の確保に総合的に取り組み、待機児童解消の実現を目指す。

※1 子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

※2 賃金は平成27年6月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成26年の1年間についての数値(平成27年賃金構造基本統計調査)。

具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向(平成27年度及び28年度予算措置分の反映を含む)を踏まえ、予算編成過程で検討。

## (5) 職員の資質・専門性の向上

(キャリアパスを見据えた保育士の研修機会の充実・体系化)

- 保育所としての組織的な対応や、様々な課題に応じた専門性の向上が求められる中で、それぞれの保育士が、自らの職位や職務内容等に応じて、組織の中でどのような役割が求められているかを理解し、必要な力を身につけることができるようにするためには、キャリアパスの明確化とそれに合わせた研修体系の構築が必要である。
- こうしたキャリアパスと研修体系の構築は、保育士の専門性の向上及び保育の質の向上にとって重要な要素であることに加え、保育士が職場に定着しやすい環境整備となるほか、身につけた技能が評価されることにより、人材交流の活性化による多様なキャリア形成や離職した後の職場復帰の促進等の面でも効果が高いと考えられ、今後の調査研究等によって具体的な検討が行われることが期待される。

## 【背景・目的】

- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、「キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う」こととされている。
- また、「保育所保育指針の改定に関する中間とりまとめ」(平成28年8月2日社会保障審議会児童部会保育専門委員会)においても、職員の資質・専門性の向上について、保育士のキャリアパスの明確化を見据えた研修機会の充実を図ることが課題とされている。
- これらのことを踏まえ、保育士が職務内容に応じた専門性の向上に目標を持って取り組めるよう、保育士のキャリアアップにつながる研修体系や研修システムの構築について検討する。

## 【調査研究の内容】

- 保育士のキャリアパスや研修体系に関する先行研究・都道府県等における先行事例の調査・収集。
- 有識者や関係団体等で構成する調査研究協力者会議を開催し、保育士のキャリアパスを構築するための研修体系及び研修実施体制について検討。  
※4回にわたる議論を経て、12月19日に最終とりまとめ。
- 調査研究協力者会議の最終まとめを踏まえたシンポジウムの開催。(2/24(金):東京、3/7(火):大阪)

<調査研究協力者会議の構成員> ※五十音順、敬称略 ○:座長

○秋田 喜代美	東京大学大学院教授
小島 伸也	全国社会福祉協議会全国保育協議会副会長、認定こども園はりはら保育園園長
小林 澄子	群馬県総合教育センター幼児教育センター長
清水 益治	帝塚山大学教授
那須 信樹	東京家政大学教授
西村 重稀	日本保育協会理事、仁愛大学名誉教授
平野 弘和	全国私立保育園連盟常務理事、岩根保育園園長
正垣 豊治	奈良県健康福祉部こども・女性局子育て支援課長

# 調査研究協力者会議における議論の最終取りまとめ(概要)

## ～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～

本協力者会議においては、保育現場に必要な専門性や研修事例等を踏まえつつ、保育士のキャリアパスを見据えて、リーダー的な役割を求められる職員に対する研修の体系化について議論を行い、以下のとおり、議論の取りまとめを行った。

### 研修分野・時間数

- 保育現場において専門的な対応が求められている以下の6分野について、リーダー的職員の育成のための研修が必要。
  - ①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援
- リーダー的職員としての経験を経て、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う保育士に対しては、「マネジメントやリーダーシップ」に関する研修が必要。
- 専門分野別の研修に加え、実習経験の少ない保育士試験合格者や潜在保育士が受講できる「保育実践」の研修を設けることも必要。
- 研修の時間数については、1分野につき15時間程度(2日～3日程度)を目安とすることが適当。

### 研修の実施方法

- 講義形式のほか、演習やグループ討議等を組み合わせることにより、より円滑かつ主体的に受講者が知識・技能を修得できる。

### 実施主体

- 原則、都道府県とする。都道府県が適当と認める団体に委託する方法のほか、保育団体や保育士養成施設、市区町村が実施する研修を都道府県が指定する方法等も考えられる。
- 既存の研修等についても、都道府県が委託又は指定を行うことにより、活用することが必要。

### 研修修了の情報管理

- 修了証を発行するとともに、修了したことを記録し、管理する仕組みとする。
- 今後、キャリアアップの仕組みにつなげていくことも見据え、情報管理の一元化について検討が必要。

### 研修機会の保障

- 研修機会を保障するため、必要な環境整備を行うことが必要。
- 多様な実施主体を認める場合、研修情報を一覧できるような情報提供を行う取組も必要。

# 分野別リーダー研修の内容(案)

研修分野	ねらい	内容
①乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳児保育の意義</li> <li>乳児保育の環境</li> <li>乳児への適切な関わり</li> <li>乳児の発達に応じた保育内容</li> <li>乳児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>
②幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼児教育の意義</li> <li>幼児教育の環境</li> <li>幼児の発達に応じた保育内容</li> <li>幼児教育の指導計画、記録及び評価</li> <li>小学校との接続</li> </ul>
③障害児保育	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の理解</li> <li>障害児保育の環境</li> <li>障害児の発達の援助</li> <li>家庭及び関係機関との連携</li> <li>障害児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントの理解</li> <li>リーダーシップ</li> <li>組織目標の設定</li> <li>人材育成</li> <li>働きやすい環境づくり</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
④食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。</li> <li>他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>栄養に関する基礎知識</li> <li>食育計画の作成と活用</li> <li>アレルギー疾患の理解</li> <li>保育所における食事の提供ガイドライン</li> <li>保育所におけるアレルギー対応ガイドライン</li> </ul>
⑤保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。</li> <li>他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健計画の作成と活用</li> <li>事故防止及び健康安全管理</li> <li>保育所における感染症対策ガイドライン</li> <li>保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン</li> <li>教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン</li> </ul>
⑥保護者支援・子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者支援・子育て支援の意義</li> <li>保護者に対する相談援助</li> <li>地域における子育て支援</li> <li>虐待予防</li> <li>関係機関との連携、地域資源の活用</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
保育実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育における環境構成</li> <li>子どもとの関わり方</li> <li>身体を使った遊び</li> <li>言葉・音楽を使った遊び</li> <li>物を使った遊び</li> </ul>

# キャリアアップ研修のガイドラインについて

- 保育士のキャリアパスを見据えた研修の体系化について、調査研修協力者会議における議論の最終取りまとめを踏まえ、リーダー的職員の育成のために必要な研修内容や実施方法等について、国で一定の基準を定めたガイドライン(通知)を作成することとしている。

## 【ガイドラインで記載する内容(案)】

### 実施主体

- ・ 原則、都道府県とする。
- ・ 都道府県が適当と認める団体に委託する方法のほか、保育団体や保育士養成施設、市区町村が実施する研修を都道府県が指定することも可能。
- ※ 指定の場合、研修会場の所在地の都道府県の指定を受けることが必要。

### 研修内容・時間数

- ・ 研修内容は、各分野ごとにシラバスを作成。シラバスで定める「ねらい」や「内容」を満たしていることが必要。
- ・ 研修時間は、15時間程度とすること。

### 研修実施方法

- ・ 講義形式のほか、演習やグループ討議等を組み合わせるなど、より円滑かつ主体的に受講者が知識・技能を修得できるよう、工夫すること。
- ・ 同一の研修を年に複数回開催することや土曜日・休日も開催するなど、受講を希望する者の便宜等に配慮すること。

### 研修修了の評価等

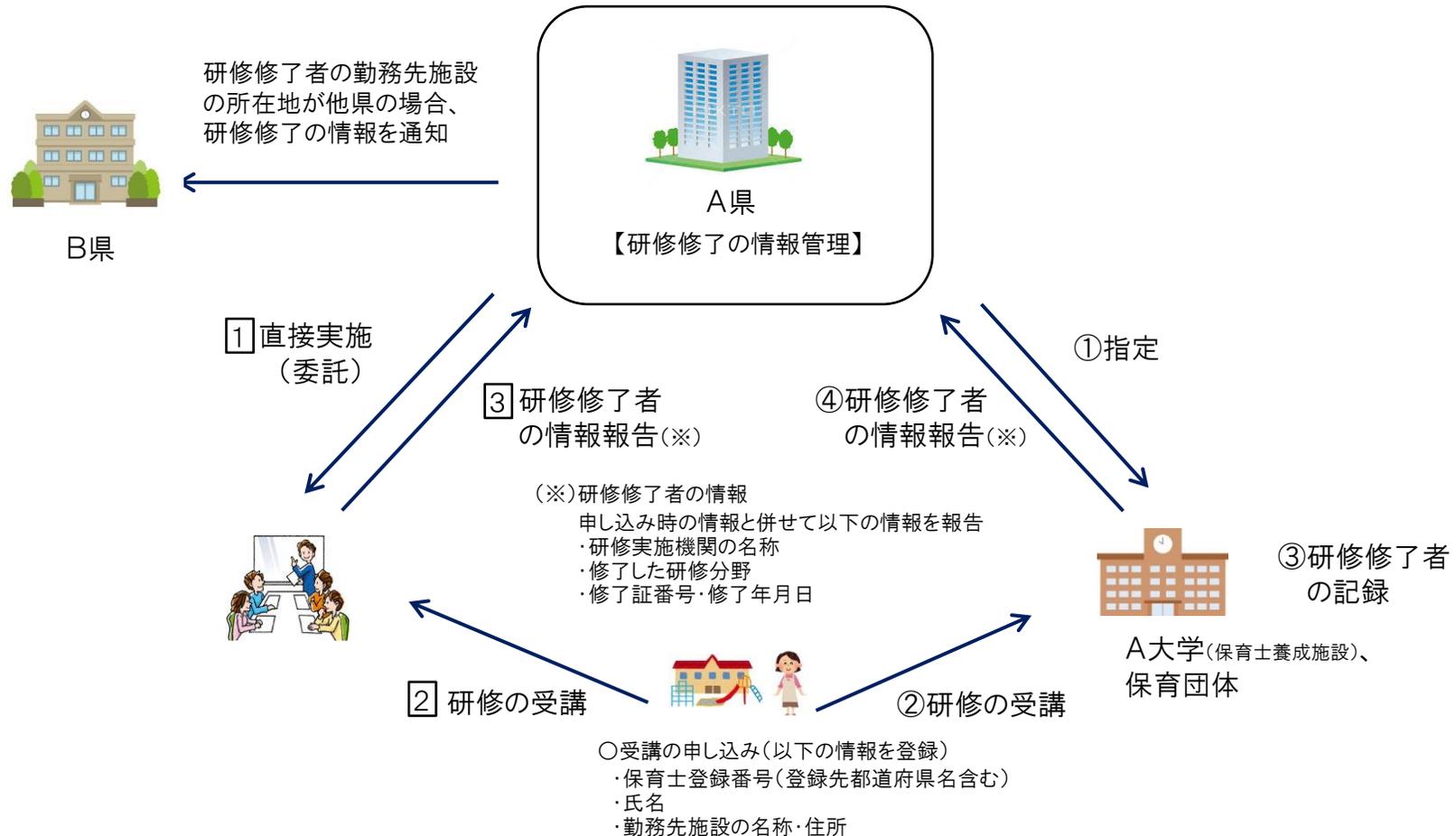
- ・ 研修受講後、理解度を確認するためのレポートを受講者から提出させること等により、適切に研修修了の評価を行うこと。
- ・ 研修修了の効力は、全国で有効。また、離職後、再就職する場合、以前の研修修了の効力は、引き続き有効。

### 研修修了の情報管理

- ・ 研修を修了した者に対し、修了証を発行すること。
- ・ 都道府県は、個人情報の取扱い等に留意の上、指定を行った研修も含め、研修修了者の情報を把握すること。
- ・ 研修修了者の勤務先施設が他県の場合、当該施設の所在する都道府県に研修修了の情報を通知すること。

# 研修修了の情報管理のイメージ

- 研修の実施機関がキャリアアップ研修を実施する場合、研修会場の所在地の都道府県の指定を受ける必要がある。
- 研修の実施機関は、受講者に対し、研修修了の認定を行う際、研修会場の所在地の都道府県に必要な情報を報告する。  
(都道府県は加算の認定等で研修修了者の情報を活用)
- 類似の制度(放課後児童支援員等)を参考にし、研修修了の情報管理を行うための仕組みを構築する予定。



# 研修実施体制の整備について

## 【都道府県等への予算措置】

- ・ 平成29年度予算案において、「保育の質の向上のための研修事業」(※)を拡充し、キャリアアップ研修に対する支援に必要な予算を計上。

(※)「保育の質の向上のための研修事業」

＜平成29年度予算案＞ 子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費国家補助金 33.4億円の内数

＜補助率＞ 国 1/2 都道府県又は市町村 1/2

(都道府県から指定を受けた研修を市町村が実施する場合も補助対象)

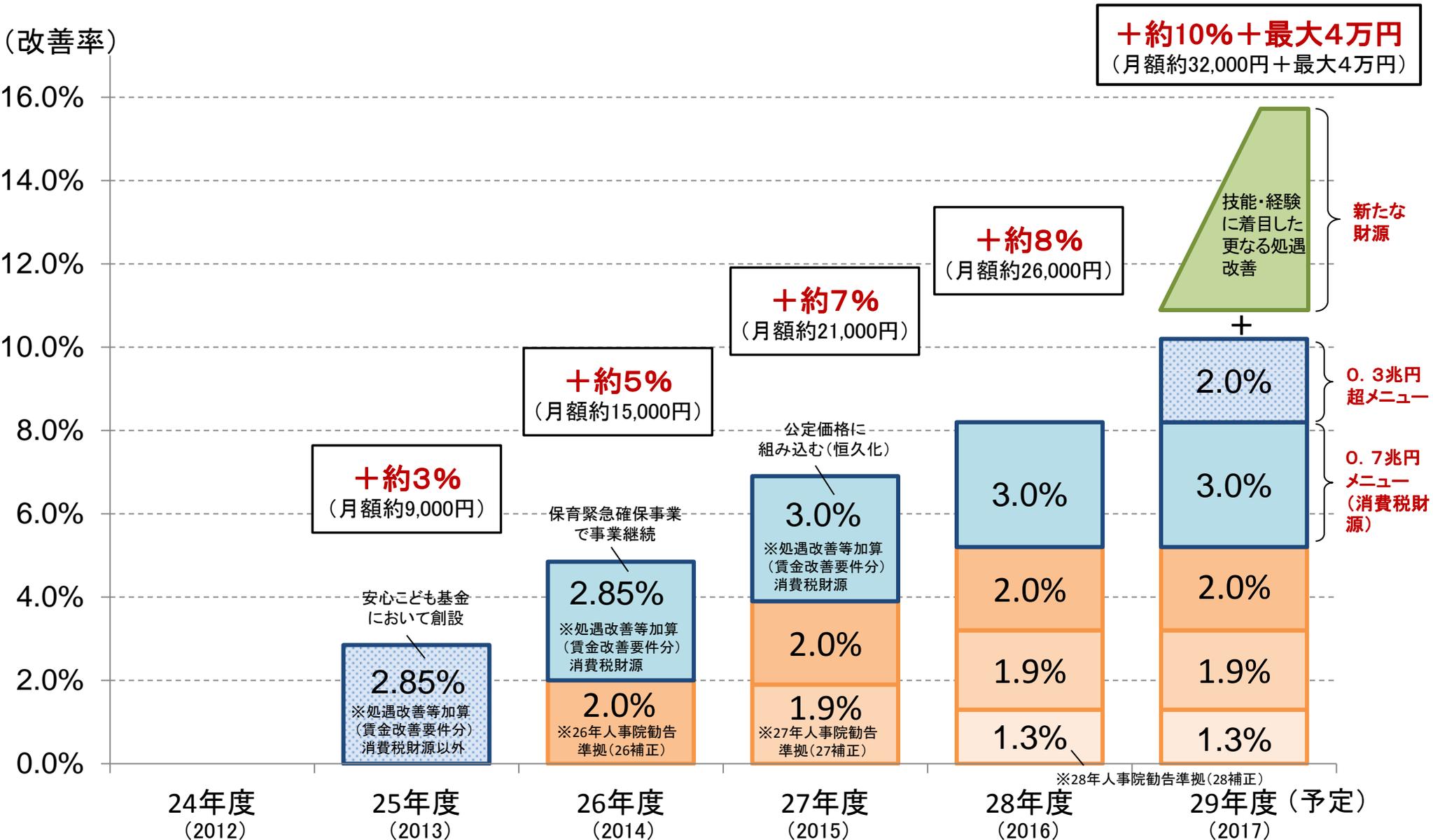
## 【公定価格上の措置】

- ・ 公定価格の基本分単価に含まれている研修代替職員の雇上費用について、現行の年2日から年3日に引き上げ。

## 【既存の研修の活用】

- ・ キャリアアップ研修については、ガイドラインに定められた基準を満たす研修であれば、既存の研修を活用することが可能。

# 保育士等の処遇改善の推移(平成24年度との比較)



※ 処遇改善等加算(賃金改善要件分)は、平成25、26年度においては「保育士等処遇改善臨時特例事業」により実施  
 ※ 各年度の月額給与と改善額は、予算上の保育士の給与改善額

# 保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ

所要額 約1,100億円(公費)

※幼稚園、認定こども園等のほか、児童養護施設等  
や放課後児童クラブの職員への処遇改善を含む。

※新たな名称はすべて仮称

研修による技能の習得により、  
キャリアアップができる仕組みを構築



## 新 キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

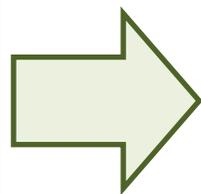
### 【研修分野】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援
- ⑦保育実践 ⑧マネジメント

※ 研修の実施主体:都道府県等

※ 研修修了の効力:全国で有効

※ 研修修了者が離職後再就職  
する場合:以前の研修修了の  
効力は引き続き有効



## 新 副主任保育士 ※ライン職

## 新 専門リーダー ※スタッフ職

### 【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野  
の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

### 【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

月額4万円の処遇改善  
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

## 新 職務分野別リーダー

### 【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記①~⑥)の研修を修了
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令  
※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー 等  
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

月額5千円の処遇改善

園長  
＜平均勤続年数24年＞

主任保育士  
＜平均勤続年数21年＞

保育士等 ＜平均勤続年数8年＞

※上記処遇改善の対象は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。

※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して2%(月額6千円程度)の処遇改善を実施

## 執行面の留意事項

- **経験年数**に係る要件については「概ね」であり、各保育園等における職員の状況を踏まえ決めることができる。
- **研修**に係る要件については、平成29年度は当該要件を課さず、平成30年度以降は、職員の研修の受講状況等を踏まえ、決定。(※)
- **月額4万円の配分**については、保育園等の判断で、技能・経験を有するその他の職員(園長を除く)に配分することができる。  
ただし、月額4万円の対象者を一定数確保。
- 技能・経験を有する保育士等に対する処遇改善については、**職務手当を含む月給**により実施。

(※)平成29年度予算案における対応

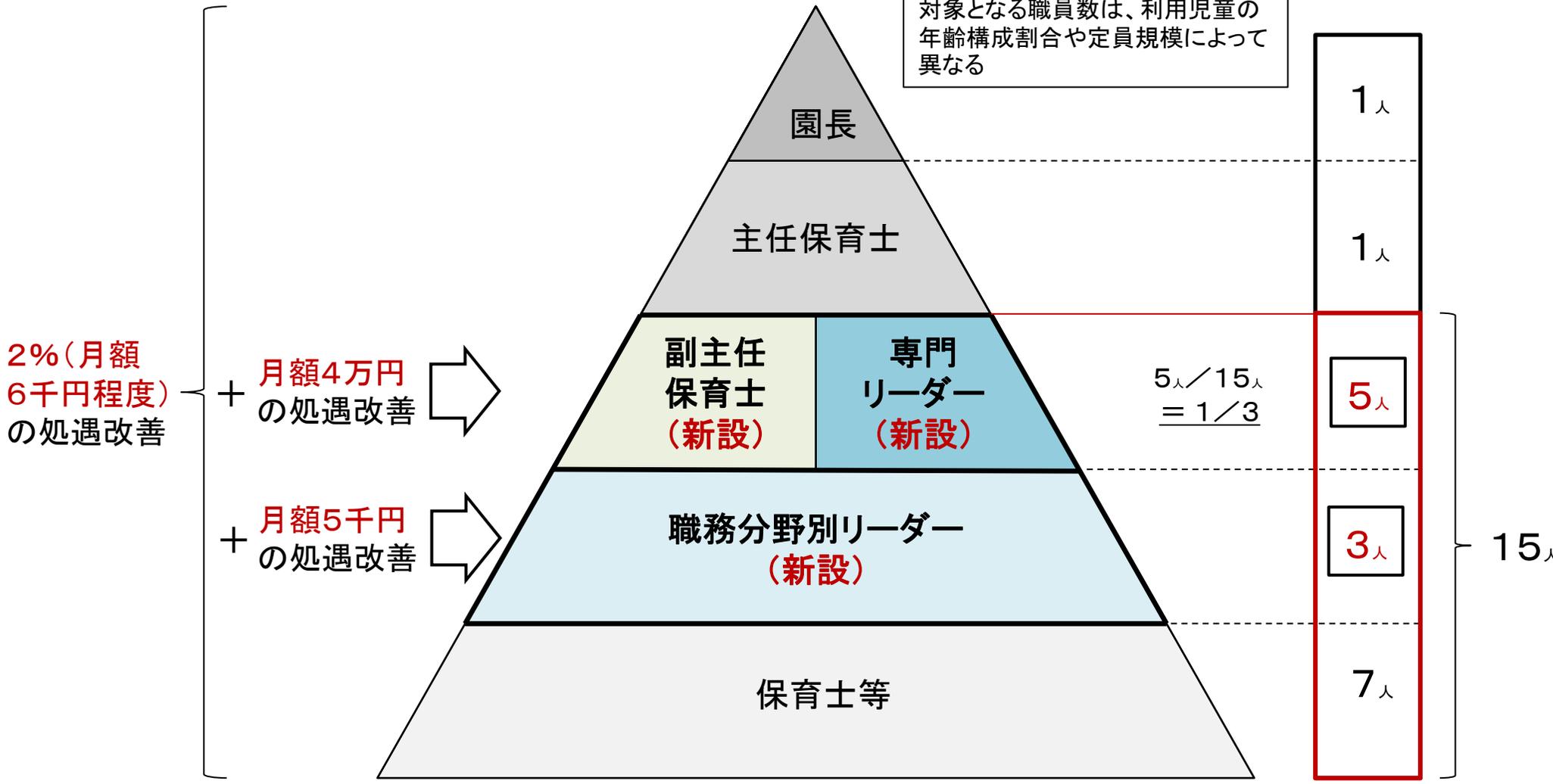
- ・保育士等の研修機会の確保のため、保育園等の公定価格における代替職員の配置に要する費用を拡充(保育士等1人当たり年間2日→年間3日)。
- ・リーダー的な役割を求められる職員等が受ける、都道府県による研修の実施に必要な費用を支援。

# 保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層(イメージ)

<定員90人(職員17※人)のモデル(公定価格前提)の場合>

※園長1人、主任保育士1人、保育士12人、調理員等3人

対象となる職員数は、利用児童の年齢構成割合や定員規模によって異なる



※新たな名称はすべて仮称