

平成28年度第2回子ども施策審議会新たな保育人材のあり方検討部会 意見整理①

項目	主な意見・感想	今後の対応など
新たな保育人材の基本的な考え方	<p>○新たな保育人材の基本的な考え方(目指す目標)は以下3つ。【資料1】</p> <p>(1) 保育の量の拡大、質の確保を同時に実現するため、チーム保育を推進</p> <p>(2) 保育士の勤務環境の改善と専門能力の最大発揮をめざす</p> <p>(3) 様々な能力を持つ人材が保育現場に入っていたことにより、保育人材の裾野を広げるとともに、保育士資格の取得をめざす人を応援</p> <p>○名称については、第1回部会で「保育サポーター」「保育所コーディネーター」としていたものを、それぞれ「保育支援員」「業務アシスタント」と名称変更する。</p> <p>○新たな保育人材の要はチーム保育。チーム保育では、様々な能力をもつ人材が保育現場に入り、役割分担し、連携することで、保育士が専門性を発揮し、組織としての保育力の向上につながる。従来型の組織では、担任クラスの保育士が保育の深化に注力し、全員が疲弊していく。</p> <p>○人件費の安上がりやその場しのぎの対応をするために、新たな保育人材を入れるわけではない。しっかりした保育支援人材の投入や、チーム保育を行うことは、今後の保育士の処遇改善策の一環にもなっていく。</p> <p>○今回の提案(新たな保育人材)においては、子育て経験と保育士の業務の違いを認識し、チーム保育を行うことにより、保育の質を下げないことを制度的に確保しようとしている。名称の独り歩きを避けたい。</p> <p>○チーム保育では、管理者のマネジメントの役割は重くなる。新たな保育人材を活用する施設には、施設長研修を義務付けてはどうか。マネジメントする施設長・園長に、こういった枠組みを理解していただく必要がある。地域貢献支援員(スマイルサポーター)と同様、施設長研修は重要。</p> <p>○保育現場のニーズも多様化している。新たな保育人材を活用する・しないは別として、採り得る1つのメニューとして示す。園にとって、人材活用の意義やメリットを感じてもらうことが重要。</p>	<p>○新たな保育人材を活用するために、施設に情報公開・ガバナンスを求める仕組みを構築する。</p> <p>○新たな保育人材の活用を特区提案することにより、市町村が選択できるメニューを増やし、本当に必要としている市町村に活用してもらうことを期待。</p>
職員配置について	<p>○厚生労働省は省令を改正し、本年度から保育所の職員配置を緩和しているが、職員配置の基準(96条)と、運用時間帯配置の基準(97条)で、齟齬が生じている。</p> <p>○保育所開設の各時間帯における保育所の職員配置は省令97条に基づき、2/3以上は保育士とするが、それを超える部分は、保育士以外の幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭(以下、幼稚園教諭等)や子育て支援員でもよいとされている。【資料2-3】一方、保育所の職員配置を定める省令96条では、最低基準上必要な人員は、保育士と幼稚園教諭等に限定している。ところが、子どもの数に応じた必要保育士数を算定してみると、運用時間帯の最低必要人員数を確保しても、96条がクリアできないケースが出てくる。つまり、運用時間帯では国基準に適合しているのに、子どもの受け入れ定員を減らさざるを得なくなる。</p> <p>○この状態を回避するため、省令96条の基準定数にカウントできる人材として、保育支援員を提案するもの。</p> <p>○幼保連携型認定こども園についても上記と同様の考え方。</p> <p>○子育て支援員でも、運用時間帯では保育の一員としてカウントされている。保育支援員は子育て支援員よりも、専門性を高めた人材を想定しており、府の提案は妥当ではないか。</p>	
新たな保育人材が担う業務について【資料6・7】	<p>○保育士業務の分解案【資料6・7】は例示。それぞれの園によって様々あると思われる。</p> <p>○新たな保育人材は、特区提案と連動するものであるが、保育士業務の分解は大阪の保育の実態を見ていくうえでも重要な整理。多忙な保育士業務について、保育のコア(専門性)と、そうでないものがあることを、広く世間に発信する必要がある。</p> <p>○指導計画の作成にあたっては、例えば長期(年・月)と短期(週・日)で分けて、分担してはどうか。</p>	<p>○業務を分担して任せきりにするのではなく、園全体がチーム保育を行い、協働することを前提とする。</p> <p>○保育の専門性を踏まえて、再度、業務の分解案を提示。</p>

平成28年度第2回子ども施策審議会新たな保育人材のあり方検討部会 意見整理②

項目	主な意見・感想	今後の対応など
<p>新たな保育人材の位置づけ・養成スキームについて</p>	<p>【保育支援員 ※配置基準内の人員】 ○子育て支援員や保育士試験の一部合格者、保育補助者に対して、スキルアップ研修・職場OJTを行い、保育支援員を養成。 ○かつては、保育の質の低下とも言われていた「派遣」の保育士についても、今や重要な人材確保の方法となっている。園で実際に働きながらOJTを経験し、園と保育人材がお互いに理解を深め、保育支援員としての処遇・就職に繋げられる点は良い。</p> <p>○施設管理者にも研修を義務付けるとすれば、OJTとは何か、どのような内容なのかを理解してもらうため、時間的には90分ほど必要ではないか。</p> <p>○保育支援員は、雇用契約に「単独で担任を持ってない」など盛り込む必要があるのでは。 ○給与面については、保育士と全く同等とは言わないが、同等程度のイメージか。 ○筆記をハードルに感じる人が多いため、筆記より実技重視としたらどうか。 ○検定の合格ラインは6割ぐらいとし、一発合格でない場合は、再検定を行ってはどうか。 ○保育士試験の一部合格者については、1科目～3科目の合格としてはどうか。</p> <p>○子育て支援員(地域型保育コース)研修にさらに上乘せ研修をして、保育支援員を養成。 【資料9-2】において示す上乘せ研修18時間はたたきとして、これに縛られず検討する方向。 ○食物アレルギー対策や保育所保育指針・認定こども園要領をもう少し厚めに研修する。 ○地域型保育(0～2歳)ではなく、保育所保育(0～5歳)についての研修を上乘せすべき。【資料9-2】 ○養成研修の内容では、虐待対応も重要な項目として明確に位置づけたほうがよい。 ○連絡ノートの書き方は、座学研修ではなく、OJTのなかで実施してはどうか。 ○特別な配慮を要する子どもについては、2・3歳ぐらいから分かるようになるので、年齢的な配慮が出来るよう研修で伝えるべき。 ○研修→検定→OJTではなく、研修→OJT→検定としてはどうか。【資料8】</p> <p>【業務アシスタント ※配置基準外の人員】 ○保育の分担化よりも、保育の専門化を図るべき。たとえば、退職小学校教諭などのシニア人材を活用するなど。ただし、業務アシスタントは、チーム保育の枠組み外の場合もあるのではないか。</p> <p>○大阪府が特別なプログラムを設けるのではなく、園に必要な職制に応じて、園内研修で養成することを基本とする。 ○大阪府で、保育所業務として各園に共通する業務をまとめた基礎的な冊子を作成し配布してはどうか。</p>	<p>○OJTは多様な保育人材を育てるためのものであり、最終的には保育士資格の取得に結び付ける仕組みとする。</p> <p>○次回部会までに、事務局において3か月程度のOJTの概略イメージを作成予定。</p> <p>○子育て支援員研修に上乘せして行う、保育支援員研修について、「地域型保育」ではなく「保育所保育」の科目を追加とする。【資料9-2】</p> <p>○現在の保育支援員研修案18時間をベースに、さらに必要と考えられる内容を追加。</p> <p>○研修→OJT→検定の順に変更。【資料8】</p> <p>○大阪府で保育の基礎的な知識・心得に関する冊子を作成し、各園に配布し、園内研修で活用していただく方向。</p>

※呼称の変更について

第2回本部会での検討により、
 「保育サポーター」としていたものは「保育支援員」に、
 「保育所コーディネーター」としていたものは「業務アシスタント」に、それぞれ変更。