

京都保育人材確保・養成対策協議会の議論のまとめ

はじめに

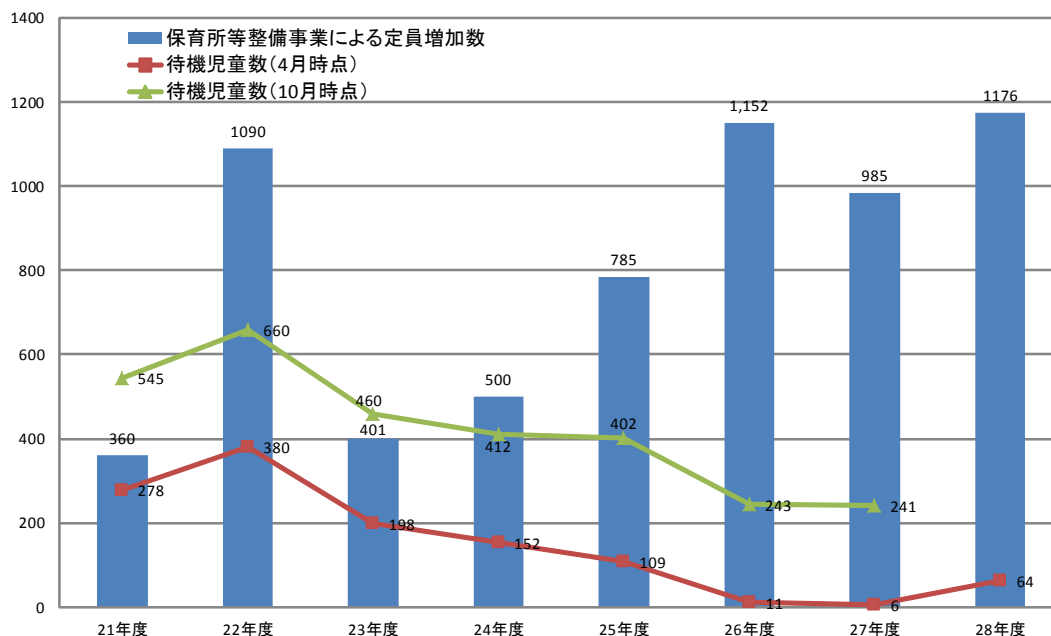
- 様々な社会情勢の変化等から保育ニーズが急増し、年々、保育人材の逼迫度は増している。
- こうした状況を踏まえ、府内の保育人材確保・養成に関わる関係者が一堂に会して、保育人材をめぐる府内の現状や各主体の取組・課題を確認することで、今後の取組における目標・方向性を共有するとともに、効果的な協働事業の実施などについて協議することを目的として、平成28年9月に「京都保育人材確保・養成対策協議会」を設置した。
- 協議会は4回開催し、それぞれの立場でとらえる現状と課題をもとに、今後取り組むべき方策等について議論を重ねた。
- この度、これまでの議論をもとに、京都における保育人材の確保・養成に関する課題と今後の取組についてまとめ、これを踏まえ、今後、本協議会に参加した各団体・行政機関において、保育人材の安定的な確保・質の向上に向けた具体的な取組を実施しようとするものである。

平成28年11月

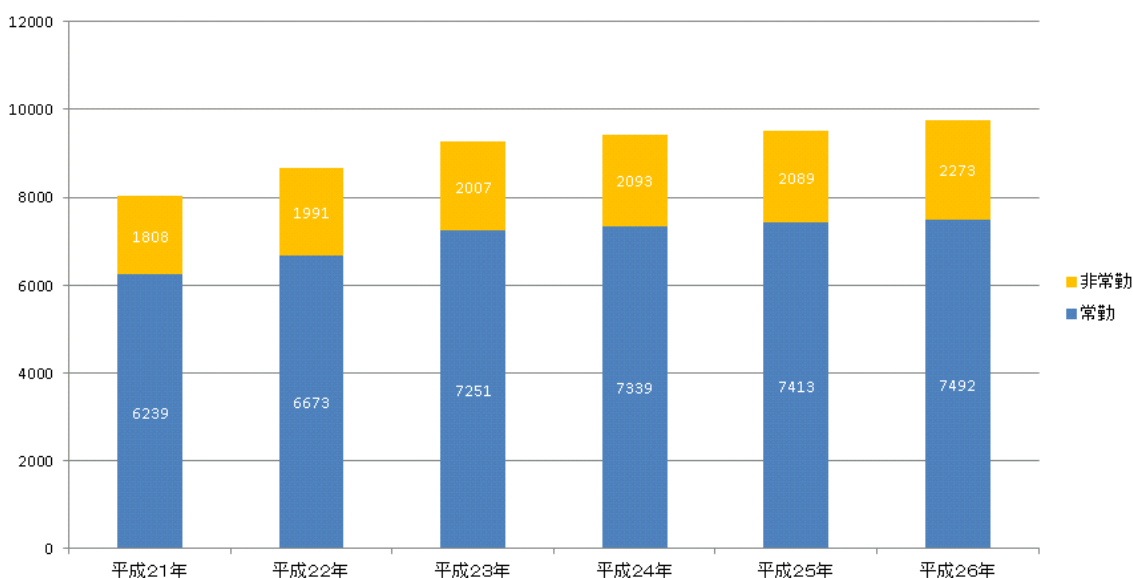
京都保育人材確保・養成対策協議会

I 京都府における保育人材の現状

- 府内市町村において、国の安心こども基金制度等の財源を有効に活用して、保育所等を整備し、定員数の増加に取り組んできた結果、待機児童数は、大きく減少。



- それに伴い、府内の保育所等で勤務する保育士の数は、常勤・非常勤ともに増加傾向となっている。



出典：厚生労働省大臣官房統計情報部「社会福祉施設等調査」（各年 10 月 1 日）

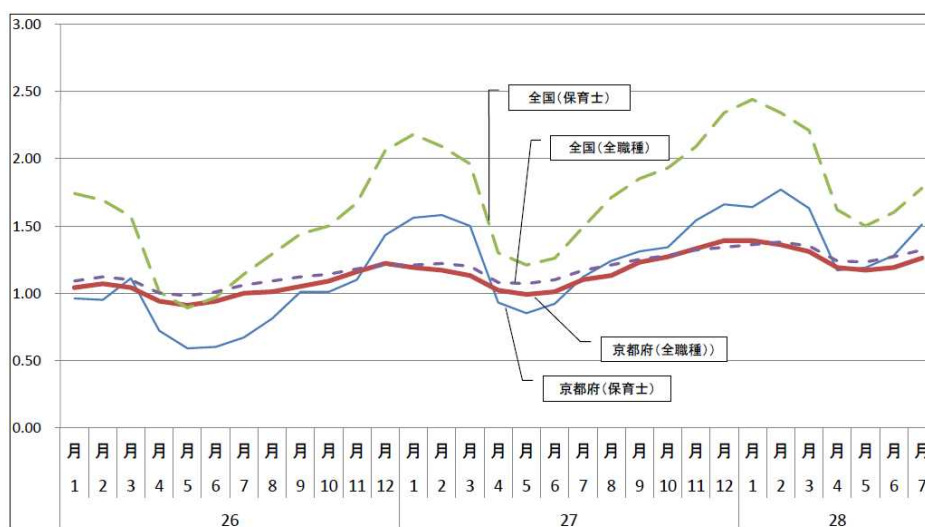
（常 勤）施設・事業所が定めた、常勤の従事者が勤務すべき時間数のすべてを勤務している者

（非常勤）常勤以外の従事者（他の施設等にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事をもっている者、短時間のパートタイマー等）

- しかしながら、一昨年後半辺りから、女性の社会進出や交通網の整備等に伴うマンション建設等の活発化による保育ニーズの高まりなどから、府内の保育士有効求人倍率は、全職種を超過する期間が増加するとともに、ピーク値が年々上昇しており、人材の逼迫度が年々増している状況。

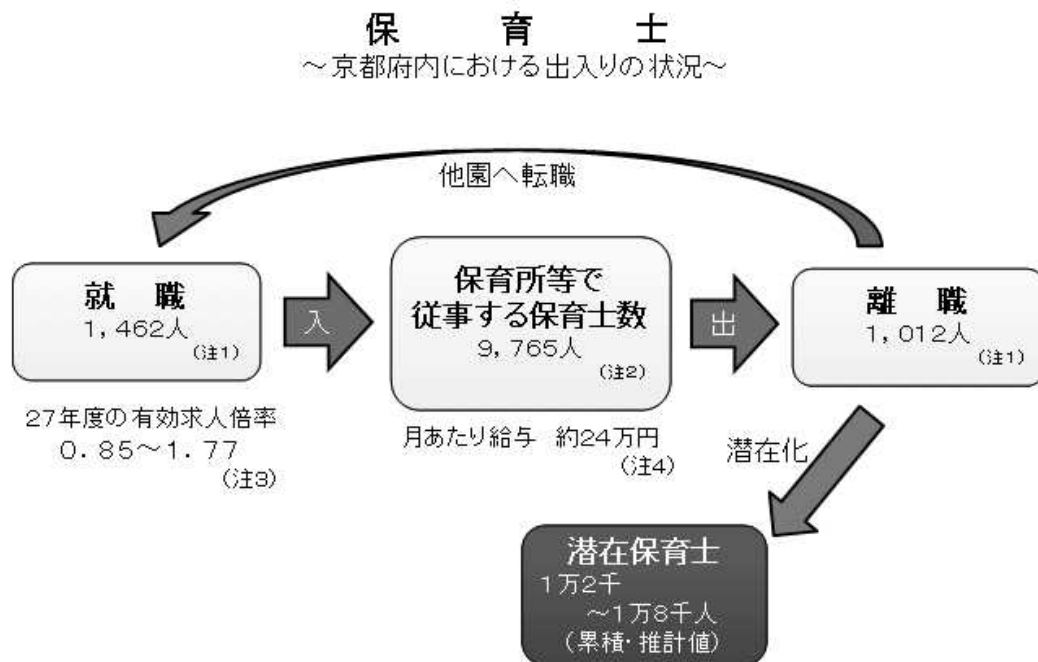
保育士の有効求人倍率について(京都市内、全国の状況)

年	月	京都府		全国	
		保育士	全職種	保育士	全職種
26	1月	0.96	1.04	1.74	1.09
	2月	0.95	1.07	1.69	1.12
	3月	1.11	1.04	1.57	1.10
	4月	0.72	0.94	1.01	1.00
	5月	0.59	0.91	0.89	0.98
	6月	0.60	0.94	0.97	1.01
	7月	0.67	1.00	1.14	1.06
	8月	0.81	1.01	1.29	1.09
	9月	1.01	1.05	1.44	1.12
	10月	1.01	1.09	1.50	1.14
	11月	1.10	1.16	1.67	1.18
	12月	1.43	1.22	2.06	1.21
27	1月	1.56	1.19	2.18	1.21
	2月	1.58	1.17	2.09	1.22
	3月	1.50	1.13	1.96	1.20
	4月	0.93	1.02	1.30	1.08
	5月	0.85	0.99	1.21	1.07
	6月	0.92	1.01	1.26	1.10
	7月	1.12	1.10	1.49	1.17
	8月	1.24	1.13	1.71	1.21
	9月	1.31	1.23	1.85	1.25
	10月	1.34	1.27	1.93	1.28
	11月	1.54	1.33	2.09	1.32
	12月	1.66	1.39	2.34	1.34
28	1月	1.64	1.39	2.44	1.36
	2月	1.77	1.36	2.34	1.38
	3月	1.63	1.31	2.21	1.35
	4月	1.17	1.19	1.62	1.24
	5月	1.19	1.17	1.50	1.23
	6月	1.28	1.19	1.60	1.27
	7月	1.51	1.26	1.78	1.32



※出典：一般職業紹介状況（職業安定業務統計）

- また、府内には相当数の潜在保育士がいると見られ、これらの復職支援や、離職防止も、大きな課題となっている。



(注1) 保育所・認定こども園への採用・離職保育士数(非常勤含む)(調査時点から過去1年間の数)(出典:H26社会福祉施設等調査)
 (注2) 保育所・認定こども園に勤務する保育士数(非常勤含む)(10月1日時点)(出典:H26社会福祉施設等調査)
 (注3) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計)
 (注4) 男女計の平均賃金(出典:H27賃金構造基本統計調査)

- さらに、保育士の平均給与は、全職種と比較して低く、離職の一因にもなっており、処遇のあり方が課題となっている。

	男女計				男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全職種	100.0%	42.8歳	11.7年	335.1千円	63.4%	44.2歳	13.3年	371.1千円	36.6%	40.4歳	8.8年	272.6千円
保育士	100.0%	35.7歳	8.8年	239.1千円	8.5%	34.8歳	8.4年	275.1千円	91.5%	35.8歳	8.9年	235.8千円
幼稚園教諭		31.9歳	8.7年	238.9千円		-	-	-		31.9歳	8.7年	238.9千円
看護師	100.0%	38.8歳	6.5年	346.0千円	14.7%	38.0歳	6.3年	359.4千円	85.3%	38.9歳	6.6年	343.7千円
福祉施設介護員	100.0%	39.0歳	5.2年	226.0千円	36.3%	37.7歳	5.1年	237.7千円	63.7%	39.7歳	5.3年	219.3千円
ホームヘルパー	100.0%	54.5歳	6.6年	265.6千円	32.0%	51.6歳	4.7年	243.4千円	68.0%	55.8歳	7.5年	276.1千円

(参考) 全国の数値

	男女計				男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全職種	100.0%	42.1歳	12.1年	329.6千円	67.2%	42.9歳	13.5年	365.7千円	32.8%	40.6歳	9.3年	255.6千円
保育士	100.0%	34.8歳	7.6年	216.1千円	6.6%	31.4歳	6.3年	239.4千円	93.4%	35.1歳	7.7年	214.4千円
幼稚園教諭	100.0%	32.4歳	7.8年	231.4千円	3.7%	40.9歳	11.5年	326.7千円	96.3%	32.1歳	7.7年	227.7千円
看護師	100.0%	38.9歳	7.7年	329.0千円	10.0%	36.3歳	6.8年	329.7千円	90.0%	39.2歳	7.8年	329.0千円
福祉施設介護員	100.0%	39.5歳	5.7年	219.7千円	33.6%	36.2歳	5.4年	233.4千円	66.4%	41.2歳	5.9年	212.8千円
ホームヘルパー	100.0%	44.7歳	5.6年	220.7千円	24.8%	39.0歳	4.1年	229.8千円	75.2%	46.6歳	6.1年	217.7千円

※ きまって支給する現金給与額・・・労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって8月分として支給される現金給与額のこと。手取額でなく、税込額である。

※ 幼稚園教諭の男性については、サンプル数が少ないため、都道府県別は公表されていない。

(出典) 平成27年賃金構造基本統計調査

Ⅱ 京都府における保育人材確保・養成の課題と今後の展開

1 保育人材の養成について

(1) 協議会での主な意見

- ・ 保育士を志望している養成校生や高校生を対象とした保育士との交流研修や職場体験に加え、広く社会全体へ保育の魅力などを発信し、イメージアップを図っていくべき。
- ・ 保育所での保育実習に、保育士という仕事がよく分からないまま来る学生も多い。個々の取組の発信以前に、保育士の仕事自体に対する理解の促進も重要。
- ・ 学生が「ここならば実習がしたい」という園で実習ができるよう、実習前に、複数の保育園の情報が把握できるような環境を整えるべき。
- ・ 4年制大学における保育士養成コースについては保育所等への就職率が低い。現在、少子化の影響で、短大の4年制大学化が進んでおり、大変危惧している。
- ・ 府内養成校で実施されている保育実習は非常に意義がある。学生の就業前の不安を軽減し、スムーズな就労につながっていると思う。

(2) 課題・今後の取組

課 題	<ul style="list-style-type: none">○養成校生や高校生だけでなく、社会全体への発信も必要○保育士の仕事自体に対する理解が不足している○園の情報不足により、学生にとっては実習するまで園の状況が分からず、ミスマッチの一因となっている○4年制大学における保育士養成コースについては、保育所等への就職率が低い傾向○資格取得者の約3割を占める試験合格者に対しても、府内の各園で保育実習が受けられる環境が必要
--------	--

【情報発信】

◆保育の仕事への理解促進や明るいイメージづくりを推進するため、広く学生や社会人等に対し、保育の魅力発信キャンペーンを実施する。

(各団体・行政が持つ媒体やルートも活用し、お互いに知恵を出し合い、集中キャンペーンを開催する。各団体が開催するイベントや駅等公共性の高い場所での広報、学生や現役保育士を巻き込んだ一斉PRなど。)

◆学生など若い世代や他府県在住者が、各園の詳細な情報を随時得られるよう、インターネットで情報発信しやすい環境を整える。

【養成校での取組】

◆各養成校において、リアリティショックに対応する講座の実施や園関係者・卒業生との交流会等を実施し、研修やフェアへ足を運ばない学生に対しても積極的な働きかけを行う。

【試験合格者への取組】

◆保育士試験合格者に対して、府内各園で保育実習が受けられる環境を整える。

【養成校と施設との枠組み】

◆養成校と施設とが相互の立場を理解し、共に学生を大切に育てるための情報共有や意見交換等を行う場の立ち上げ。

2 就職マッチングについて

(1) 協議会での主な意見

- ・今の若者にとっては、情報収集の手段はインターネットが主。インターネットを活用した広報をしないと、保育園の情報は学生に届かない。
- ・就職フェアの参加者はまだまだ少ない。全国の学生・保育士へも効果的にアピールできる有効な手段を考える必要がある
- ・他府県出身者については、都市部を中心に住居費が負担になっている。何らかの支援が必要ではないか。

- ・今年度から、京都府が保育所等への就業勧奨等を目的に開始した養成校生に対する修学資金の貸付事業は効果的。このような取組をもっと広げて欲しい。
- ・保育士資格を持っていないが保育関連の仕事を希望する者もいる。このような人材に対し、研修等を通じた養成やマッチングを行うことで、保育の担い手の裾野を広げることにつながるのではないか。

(2) 課題・今後の取組

課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ホームページを保有する園が少ないため、学生など若い世代や潜在保育士、他府県在住者が情報収集をすることが困難 ○他府県出身者が府内園に就職する場合、住居費がネックになっている ○試験合格者に対する就業勧奨施策も必要 ○現在は資格はないが、保育関連の仕事を希望する人材も、保育現場に従事できる環境を整えていく必要
今後の取組	<p>【就職者への支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆学生など若い世代や他府県在住者が、各園の詳細な情報を随時得られるよう、インターネットで情報発信しやすい環境を整える。[再掲] ◆保育団体・行政とが連携した保育士の住居費に対する支援 ◆保育士試験合格者が学習に要した費用に対する助成等を通じて、就業勧奨を行う仕組みづくり <p>【施設への支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆園長等に対して、人材募集のノウハウ等に係る研修を実施する <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆保育の担い手を増やすため、子育て支援員等の養成を引き続き進めるとともに、子育て支援員に係る求人の開拓やマッチングの支援を行う ◆京都府・京都市双方の保育人材マッチング支援センターで実施している就職フェア等の共同実施

3 就業継続について

(1) 協議会での主な意見

- ・社会や保護者からのニーズの高まりから、保育園の役割が多岐に亘り、保育士の負担が増えている。保育士それぞれの能力や負担に見合った処遇がなされるべき。
- ・学生が就職しようとするポイントは、給与、労働条件（休暇等）、人間関係。特に人間関係で悩むと、多くの学生が離職する。給与も重要だが、人間関係がうまくいくようにすることも大変重要。
- ・心理的なフォローがしっかりできている園では、若手職員が離職を考えても、最終的には留まる。大事にされていると思えば、もう少し頑張ってみようという気になる。
- ・園長や主任保育士をはじめ、園側も若い保育士の心を理解することが大切。職場内でのコミュニケーションに不慣れな学生もおり、園からの働きかけが重要。
- ・離職の主な理由を調査したところ、職場の人間関係、責任の重さ・事故に対する不安が上位2位となっている。
- ・養成校での学びだけでなく、実践現場での人材育成も大切。園と養成校が相互に連携して人材育成を図ることで、ひいては、保育士の質も向上し、子ども達にとって充実した保育の提供ができると思う。

(2) 課題・今後の取組

課題	<ul style="list-style-type: none">○平均勤続年数が短い・離職率が高い (主な要因)<ul style="list-style-type: none">・経験年数・職責等による評価の仕組みが整っていない園も多い等、処遇が低い。・若手を中心に人間関係等様々な悩みへのフォローが課題。・園長等の若手保育士育成に対する理解が必ずしも充分でない場合がある。○社会の要請増大・保護者対応等により保育士の負担が増える中、重大事故の発生が懸念されている。○養成校においては、各園に勤務する卒業生から様々な課題を聞くが、それを施設側へ伝え、活かすチャンネルがない。
----	--

【処遇改善（キャリアパス）】

◆職位や役割、昇進に必要な研修・資格等を盛り込んだキャリアパスモデルを構築し、京都府内の施設への導入・普及を図る。これにより、能力や経験が適正に評価され、長く働き続けられ、また、出産・育児などで離職しても復職しやすい環境を整備する。

→ワーキングチームを立ち上げ、京都式キャリアパスモデルの構築とその普及方法について、実務者による具体的な検討を行う。

【若手保育士支援】

◆保育所等の勤務経験のあるアドバイザーを各園へ派遣し、主に若手保育士を対象として、保護者対応等業務に関するアドバイスや人間関係に係るメンタルケアなどのフォローアップを実施

◆若手の育成に関する管理者向けの研修を実施

【事故予防】

◆国が策定した重大事故防止に係るガイドラインも活用して、事故防止のための研修会や、個別の園に対する相談支援を行う。

【養成校と施設との枠組み】

◆養成校と施設とが相互の立場を大切にし、ともに学生を育てるための情報共有や意見交換等を行う場の立ち上げ。[再掲]

【処遇改善（全般）】

◆保育士の処遇の改善や育休促進等の多様な働き方への支援について、国や事業主へ要望・発信

- ・保育士の処遇の改善
- ・健康で働ける支援（インフルエンザの予防接種補助など）
- ・子育てしながら働ける、多様な働き方を受容する仕組み。
- ・育児休業給付金の拡充、育児休業の充実

4 離職後について

(1) 協議会での主な意見

- ・潜在保育士の再就業支援研修については、受講者から高い評価を受けている一方、受講者数は伸び悩んでいる。
- ・保育に関する研修の実施については、潜在保育士や学生も対象にしているにも関わらず、PR不足でなかなか受講につながっていない。
- ・保育士資格を持っているもののうち、約半数は保育所等への就職を希望しないというデータもあり、こうした人材にいかに関係を届けるかが課題。

(2) 課題・今後の取組

課 題	○人材バンクへの登録や再就業支援研修の受講などの様々な取組を行っているが、潜在化した人材に対して、情報が十分にはリーチできていない。
今 後 の 取 組	【情報発信】 ◆保育士登録センターや教育委員会など他の主体と連携した潜在保育士への情報発信 ◆潜在保育士が日常的に目にする媒体（SNS、電車内広告等）を通じた情報発信 【共同化】 ◆京都府・京都市双方の保育人材マッチング支援センターで実施している潜在保育士向け面接会等の取組の共同実施

検 討 経 過

- 平成28年 9月16日 第1回協議会
 ○保育士をめぐる現状について共有
 ○今後の議論の方向性の意見交換
- 平成28年10月 3日 第2回協議会
 ○各団体におけるこれまでの取組や感じている課題の共有
- 平成28年10月25日 第3回協議会
 ○課題を踏まえた今後の取組の意見交換
- 平成28年11月30日 第4回協議会
 ○本協議会としての議論のとりまとめ

京都保育人材確保・養成対策協議会 参画団体名簿

区分	団体名、役職名等
関係団体	一般社団法人京都府保育協会
	公益社団法人京都市保育園連盟（京都市保育人材サポートセンター）
	特定非営利活動法人全国認定こども園協会京都府支部
	京都府保育士会
	京都市保育士会
養成施設	京都保育士養成研究会
行政機関等	京都労働局
	京都府介護・福祉人材総合支援センター（京都府保育人材マッチング支援センター）
	京都市子育て支援政策監
	京都府こども・少子化対策監

事務局：京都府子育て政策課