

	<p>を担保するための仕組みが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 認可外の中には非常に低い質のサービスを受けている子どもがいる。地域を問わず子どもに保障される保育サービスの質に格差があってはいけない。認可保育所以外の保育サービスの質を高める方法を、ぜひ具体的に今回の新しい仕組みに入れていきたい。 ○ 認可外保育所の質の向上と利用者間の公平のため、認可基準は満たしていなくても一定の質が担保された認可外保育所を待機児童が利用した場合には費用保障の対象とする仕組みが必要。 ○ 認可外保育所に十分な費用保障ができていないので、法的に整備していただきたい。
<p>○ 保育内容</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 保育内容については、その基準である保育所保育指針が改正され、本年4月から施行。 ◎ 今後さらに、保育指針を踏まえた保育の実践・展開を推進していくために、職員等への周知・理解増進・現場の保育実践を担保。 ◎ 保育指針は評価の際の基準となるものとして機能すべきであり、外からみて客観的な評価へ活用できるようにする必要。 ◎ 保育指針の不断の見直し、将来の更なる改善等のために、保育実践を踏まえた科学的・実証的な調査研究を行っていくことが必要。 ◎ 多様な保育サービスについても、その保育内容の基準としての指針が必要。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 保育内容については、その基準である保育所保育指針が改正され、本年4月から施行されている。 ○ 保育所保育指針が保育の質における最低基準である前提にたつての検討が必要。 ○ 「保育所における質の向上のためのアクションプラン」の実現化をぜひ図っていただきたい。 ○ 保育所保育指針にある保護者支援、相談・子育て支援をするためにはそのための体制整備（保育ソーシャルワーカーの配置）が必要であり、また事務体制の整備が必要。 ◆ 今後さらに、保育指針を踏まえた保育の実践・展開を推進していくために、職員等への周知・理解増進・現場の保育

	<p>実践を担保するとともに、今後どのような取組を行っていくか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 評価の際の基準となるものとして機能すべきであり、外からみて客観的な評価へ活用できるようにする必要。 ◆ 保育指針の不断の見直し、将来の更なる改善等のために、保育実践を踏まえた科学的・実証的な調査研究を行っていくことが必要。 ◆ 多様な保育サービスについても、その保育内容の基準としての指針が必要。 <p>○ 多様なサービスの保育内容について、保育指針で言うような保育計画は必要ない場合もあるが、できるだけ質の高いサービスが保障されるような仕組みを入れていただきたい。</p>
<p>○ 保育士の位置付け</p>	<p>◎ 以下の視点からの検討が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育サービス従事者の中での保育士 現在は大部分が乳幼児の集団保育に従事している状況（指定保育士養成施設卒業者の46%は保育所、23%は幼稚園に就職）にあるが、新たな仕組みにおける多様なニーズに対応した多様な給付メニューの中で、その専門性をどのように位置付けるか。 ・ 児童福祉事業従事者の中での保育士 保育所以外にも児童養護施設、児童自立支援施設等の小学校入学前の児童に限られない児童福祉施設職員の任用資格とされているが、保育士の養成課程等に照らした専門性をどのように考えるか。 <p>◆ 保育サービス従事者の中での保育士 現在は大部分が乳幼児の集団保育に従事している状況（指定保育士養成施設卒業者の46%は保育所、23%は幼稚園に就職）にあるが、新たな仕組みにおける多様なニーズに対応した多様な給付メニューの中で、その専門性をどのように位置付けていくか。</p>

	<p>○ 保育士はその業務に比べ専門性の認知度が低く、待遇も十分ではない。</p> <p>◆ 児童福祉事業従事者の中での保育士 保育所以外にも児童養護施設、児童自立支援施設等の小学校入学前の児童に限られない児童福祉施設職員の任用資格とされているが、保育士の養成課程等に照らした専門性をどのように考えるか。</p> <p>○ 保育士の専門性を高めるところはぜひやってほしい。とりわけ社会的養護の世界では全く専門性が足りない状況にあるので、一般保育とは違う専門性ということを早急に議論し、対応を整えるべき。</p> <p>○ ケアワークの専門性が弱い。児童福祉施設以外で働く保育士の全国統計がない。</p>
<p>○ 保育士の量・質の確保、計画的な養成</p>	<p>◎ 求められる専門性の深化・多様化に対応した保育士養成課程となっているか。また、いくつかの年限の複数のカリキュラムや多様な人材の活用を可能にする養成の仕組みは考えられないかという点について検討が必要。</p> <p>◎ 研修を義務化する等制度的保障の強化について、研修の受講を可能とするために配置の見直しや財源確保と併せて実施することが必要。その際、研修を制度的に保障する保育従事者の範囲について検討することが必要。</p> <p>◎ 実務経験と研修受講を通じて、ステップアップが図られる仕組みについて、保育所の中での役割分担、マネジメント体制とステップアップの頻度等について検討することが必要。さらに、ステップアップした者によるサービス提供が、費用の支払いにおいて評価されることなどによって、処遇の改善につながるような仕組みについて検討することが必要。これに関し、実務経験と研修受講以外基準とすべきものについても検討することが必要。その際、現場に専門的な仕事がなければ、専門的な資格により処遇が改善されないという側面も考慮する必要。</p> <p>◎ また、退職等によって保育現場を離れている保育士の保育現場への再就職支援をさらに推進することが必要。</p> <p>◎ さらに、家庭的保育など多様なサービスにおける保育士以外の担い手についても、その質・専門性の向上を図るため、研修等の支援をさらに推進することが必要。</p> <p>◎ 保育士の量・質の確保、計画的な養成について検討するに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士資格取得方法として、多様な保育サービスの実務経験を認めることについて検討することが必要 ・ 施設長の役割

- ・ 保育士以外の看護師や管理栄養士、調理員などのスタッフの質の向上
- ・ 多様な保育サービスにおける保育士以外の担い手に一定の研修を要件とする仕組みの検討についても考慮することが必要。

◆ 求められる専門性の深化・多様化に対応した保育士養成課程となっているか。また、いくつかの年限の複数のカリキュラムや多様な人材の活用を可能にする養成の仕組みは考えられないか。

- 保育士養成制度の問題は、多くの時間を割く必要があるので、別途の委員会を早めに立ち上げて、保育士養成のための国家資格のあり方、養成カリキュラムのあり方とうについては、別途議論を並行的に進めていくことが必要。
- 国家試験導入、法制化のあり方、ステップアップの資格等、保育士資格のあり方そのものや専門性の確立を検討することが必要。保育士養成カリキュラムの改正、保育士資格の構造化（2年の共通課程に例えばいくつかの課程を上乗せ）や分化（保育士資格を就学前保育士、養育（療育）福祉士等に分化）を検討することが必要。施設保育士など子ども家庭福祉のケアワーカーとしての保育士養成を強化することが必要。「保育指導」（保育士の専門性を生かした保護者支援業務）の原理と技術等の体系化と養成教育への導入が必要。
- 保育内容の職務基準が明確になっていないので、複数の保育士資格があった場合、同じ保育の仕事をするると非常に危うい可能性がある。
- 現行の保育士資格取得の実務経験ルートでは児童福祉施設での経験しか認めていないが、一定の保育研修終了後、多様な保育サービスに従事した者が試験を受けて保育士資格を得るルートを設けるべき。これにより、例えば、特段の専門的職業能力を持たないひとり親家庭の母親が、「集いの広場」に通うことからキャリアを積んで、保育士資格を得、専門職業人として自立するルートも可能になる。

◆ 研修を義務化する等制度的保障の強化について、研修の受講を可能とするために配置の見直しや財源確保と併せて実施する必要があるのではないか。その際、研修を制度的に保障する保育従事者の範囲をどうするか。

- 生涯教育として、一人ひとりの研修計画の策定と実施に対する支援を行う必要がある。
- 質の向上のためには保育士の研修が必要であり、保育士に研修を保障するためには、代替職員の確保も課題。

- ◆ 実務経験と研修受講を通じて、ステップアップが図られる仕組みについて、保育所の中での役割分担、マネジメント体制とステップアップの頻度等をどうするか。さらに、ステップアップした者によるサービス提供が、費用の支払いにおいて評価されることなどによって、処遇の改善につながるような仕組みについて検討することが必要ではないか。これに関し、実務経験と研修受講以外基準とすべきものは何か。
- この分野の労働者の雇用の安定や適正な処遇、適正な賃金水準などの労働市場政策の分野の要素も、検討の中では考慮していくべき。
 - 制度改革とともに職員処遇改善等を含めて並行して、保育の質を高めるための条件づくりを考えていくことが必要。
 - 保育士不足の解消のため長く続けられる環境づくりと待遇の向上。
 - 施設長資格の考え方が出てきていない。
 - 施設長の法的な資格は現行の基準では定めがないが、施設長が保育士として現場の経験を踏まえつつ、全体のマネジメントをするという両方の役割を担わなければならないという観点がある。
 - いわゆるフラットな教員組織であったものが、幼稚園でいうと、園長、副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、一般教諭という、グラデーションを作っている。一方で保育所は、主任保育士という存在が予算上のものとしてあるのみ。主任保育士をどうするのかという視点が要る。
 - 保育士だけでなく、看護師や管理栄養士、調理員などの多様な専門スタッフについて、質に絡めてどのようにデザインするかということも必要。
 - どのようなキャリア形成と処遇をセットにすれば保育士の能力を一番生かせるのかという議論は、ぜひやっていただきたい。全国的に今どのような状態で、質・量の見通しがどうなっているのか、新しい制度が仮に動き始めたときに、十分確保できる、マクロで確保できるからといって地域的に確保できているのか、もう少し突っ込んだ資料が必要。
 - いくら資格を作っても、事業者や施設の側がそういう資格のある人は要らないと思っていると結局駄目。一生懸命資格を取っても良い処遇をもらえないことで、結局入ってこない。保育所で専門的な仕事があるようにしなければならぬし、そのように構築すべきということがまずあって、そのプランがあった上で、保育士という資格なり上級資格をどうマッチングさせるかを考えることが必要。

- 専門的なスキルの段階による資格を設けることは、専門性を伴った現場がどのようなものかということ踏まえて慎重に考えることが必要。処遇の改善と資格は容易にセットにしない方がよい。
 - 保育士のキャリアアップの仕組み、管理保育士（主任）、専門保育士（たとえば、保育活動専門員、障害児専門保育士、保護者支援専門員等）の導入を具体化。
 - 例えば、短時間勤務の保育士が多く雇用されていたり、雇用契約に任期があったり、保育士自身の質を向上するための時間がないような状態が、子どもたちが健やかに育つ保障ができないようにする。
- ◆ **保育士が長期的な視野を持って従事できるようにするために、キャリアプランの広がり、例えば、保育の現場から、外の職場で専門性を活かしつつ活躍するキャリアコースを提示することができないか。**
- もっと男性保育士が、きちんと処遇もできて、キャリアアップ・キャリアパスが作られて、一生保育所でなくてもその後大学・短大に行けるなど、いろいろな形で男性保育士を人材確保の観点からもっと採用できるような仕組みを考える必要。
 - 男性であれ女性であれ、一定の保育をしていくための地位向上ができる仕組みが必要であり、男性保育士に偏る必要はない。
- ◆ **また、退職等によって保育現場を離れている保育士の保育現場への再就職支援をさらに推進する必要がある。**
- 一度辞めた方の再就職であれば、市町村を巻き込んで、例えば何らかの保育人材バンクの全国ネットワークを整備することなどが必要。
- ◆ **さらに、家庭的保育など多様なサービスにおける保育士以外の担い手についても、その質・専門性の向上を図るため、研修等の支援をさらに推進する必要がある。**
- 認可外、家庭的保育、ベビーシッター、ファミリーサポート、一時預かりなどの多様なサービスは、保育士は望ましいが、それだけの保育士が確保できるか、払えるだけの財源が確保できるかという問題がある。難しいのであれば、介護ではヘルパー研修を受けた方が実際に介護サービスを担っているような仕組みもある。多様な保育サービスを担

	<p>う者の研修を具体的にどのような仕組みにするのか。</p> <p>○ 認可外保育所や家庭的保育、集いの広場、ファミリー・サポート・センター、ベビーシッターなどには保育士以外の者が多く従事している。新しい仕組みで保障される保育サービスに従事する者はすべて、少なくとも一定の保育研修を受けた者とすべき。</p>
<p>○ 指導監督</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>◎ 公的責任を行政が果たす観点から質の確保のための指導監督が従来よりも重要な役割を果たすべきであるが、そのための実施体制の確保策を検討することが必要。</p> <p>◎ 指導監督について検討するに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県と市町村の役割の整理 ・ 利用者と保育所等の間の保育内容をめぐる苦情処理の仕組み等についても考慮することが必要。 </div> <p>◆ 公的責任を行政が果たす観点から質の確保のための指導監督が従来よりも重要な役割を果たすべきであるが、そのための実施体制をどう確保するか。</p> <p>○ 指定権者が県という仕組みの中で、市町村が事業者に対して指導監督していく権限をどのように担保していく方法があるのか。市町村が保育所の実施水準に関与していく制度とするべき。</p> <p>○ 指定の法的な性格としては、本来、事業者と市町村の間で、ルールに則って公的保育のサービス提供をすれば公的な財源を保障する契約をするもの。それを市町村ごとに指定するのではなく、都道府県が代わって指定するものである。実施主体である市町村の権限に由来するものである。</p> <p>都道府県と市町村でどのような役割分担をして指導監督をするのが問題になるので、都道府県よりも住民に一番身近な市町村が行うべき指導監督の役割の整理をした上で、市町村が関与することは十分可能だと認識。</p> <p>○ 保護者と保育所との間での保育の内容をめぐる意見の違いや、苦情などの処理をどうするのか。何か仕組みや体制を考える必要があるのではないか。</p>

○ 評価等

◎ 自己評価と第三者評価の連続

質の向上のためには、保育内容、マネジメント体制を含めた保育サービスの運営すべてについて、不断の評価、検証を行うことが必要不可欠である。そのために、第三者評価のあり方、受審をどのように促進していくか検討することが必要。また、第三者評価の意義として第三者評価以前のサービス提供主体として職員一人一人が参画する自己評価の実施が重要であり、こうした自己評価なども含めサービスの質の評価についてのPDCAを組み込んで行くことが必要。

◎ 現在の第三者評価の仕組みを見直し、質の向上につながる実効性のあるものにすべく検討することが必要。

◆ 自己評価と第三者評価の連続

質の向上のためには、保育内容、マネジメント体制を含めた保育サービスの運営すべてについて、不断の評価、検証を行うことが必要不可欠である。そのために、第三者評価のあり方、受審をどのように促進していくか、また、第三者評価の意義として第三者評価以前のサービス提供主体として職員一人一人が参画する自己評価の実施が重要であり、こうした自己評価なども含めサービスの質の評価についてのPDCAを組み込んで行くことが必要でないか。

- 第三者評価については、今の仕組みが果たして良いのかどうか。情報というのはシステムを機能させるための公共財的な意味があるので、今のような第三者評価のコストの問題や今のあり方そのものが良いのかどうかも含めて、厚生労働省として福祉サービスの第三者評価のシステムがより効果を出すような形に見直す必要。
- 現在の第三者評価は、利用者とサービス提供者が契約中のセーフティネットの一つとして出てきているもの、質を上げていくインセンティブを持ったア Krediyteshonとしてのもの、新しい保育所保育指針が要請する自己評価に基づくPDCA的な改善しようというものがあり、うまく整理して、どうしたら質を上げていける評価になるのかという観点の議論が必要。
- 質を上げていくことは、評価の実効性を高めていくことが必須。そのためには、実際に使う側の保護者・家庭の評価がどうかという観点も汲み取っていく必要。保護者の評価も、評価の観点として設計上反映すべき。
- 保育の内容をきちんと判断できるような評価基準にすることが必要。

<p>○ 家庭、地域、小学校等との連携による評価のあり方</p>	<p>◎ 保育は、家庭、地域、小学校等と密接な関係を持っていることから、これらと連携し、その視点を活かした評価も必要。一方、その際、それらの視点には、それぞれ限界があることに留意することが必要。</p> <p>◆ 保育は、家庭、地域、小学校等と密接な関係を持っていることから、これらと連携し、その視点を活かした評価も必要ではないか。一方、その際、それらの視点には、それぞれ限界があることに留意する必要がある。</p>
<p>○ 情報公表</p>	<p>◎ 利用者のニーズに合った適切な選択に必要であるとともに、サービスの質の向上の観点からも、職員の保育経験や職員配置、キャリア形成等の実施体制に関する一定の基本情報と、質の確保のための取組などのサービスの内容に関する情報を提供するとともに、自己評価・第三者評価の結果の公表等と、行政による情報提供が適切に行われるよう、制度的な位置付けを検討することが必要。</p> <p>◎ 保護者が適切かつ円滑にサービスを選ぶために、公表すべき情報は何か。またどのような頻度・方法で公表が行われるべきかについて検討することが必要。</p> <p>◎ 情報公表について検討するに当たっては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価の公表について、分かりやすい形で、容易にアクセスできるよう工夫すべき ・ 評価・情報公表の仕組みは、利用者・事業者の意見を十分聞くことが必要 <p>等についても考慮することが必要。</p> <p>◆ 利用者のニーズに合った適切な選択に必要であるとともに、サービスの質の向上の観点からも、職員の保育経験や職員配置、キャリア形成等の実施体制に関する一定の基本情報と、質の確保のための取組などのサービスの内容に関する情報を提供するとともに、自己評価・第三者評価の結果の公表等と、行政による情報提供が適切に行われるよう、制度的な位置付けを検討することが必要ではないか。</p> <p>○ インターネットは一つの評価の結果を知る手段ではあるが、もう少し簡単に一目でわかるような形での評価の結果がわかるような工夫はないのか。</p>

	<p>○ 評価を公表していく仕掛けも、なるべくいろいろな人が容易にアクセスできるような形を組んでほしい。</p> <p>◆ 保護者が適切かつ円滑にサービスを選ぶために、公表すべき情報は何か。またどのような頻度・方法で公表が行われるべきか。</p> <p>○ 多様な保育サービスの質の向上のためには、各事業者が創意工夫をして多様なサービスを提供するとともに、その情報公開を進め、利用者がよりよいサービスを適切に選択することが重要。しかしながら、「介護サービスの情報公表制度」は事業者の費用負担、事務負担が大きい一方、利用者には十分活用されていないと聞いている。評価、情報公表の仕組みは、利用者、事業者の意見を十分聞いて構築すべき。</p>
--	--

9 その他

項目	論点及び意見
○ その他	<p>◎ 新しい制度体系、新しい保育の仕組みをしっかりと財源確保しながら、早期に実現すべき。特に、新しい保育の仕組みを実現すると、潜在需要が顕在化するので、財源の裏付けは必須。</p> <p>○ 育休明けの職場復帰の時期が決まらない、待機児童の少ないエリアに転居する、短時間勤務を希望しながらフルタイム勤務で復帰する、第二子の出産を躊躇する、といったことが起きている。市町村が保育の必要性・量を認定することで、潜在的な需要や潜在化もしていない出産を見送っている需要を掘り起こすためにも、新たな制度をなるべく早く導入を実現し、就労と子育ての両立ができるような仕掛けにする。財政の面もあろうかと思うが、そういった方向に早くスタートできるようにしていただきたい。</p> <p>○ 新たな制度体系の大前提は、大幅な財源投入がなければならない。万が一にも大幅な財源がないまま制度改革は絶対に行わないようお願いしたい。</p> <p>○ 過去10年、待機児童の解消が社会問題になってから、「保育が大事だからお金を投じよう」という議論が起きないまま、もっと基準を規制緩和することで何とかできないかなどの議論が様々重ねられてきて、とうとう最低基準を緩め</p>

るところまで話が来てしまったという見方をしても良いのではないか。保育は公共財であって、お金儲けの手段にしてはいけないし、子どもたちに良い育ちを保障するための保育の再編成なのだと、きちんと国家戦略に位置付けてもらえるような打ち出し方を今後、少子化対策特別部会で行っていただきたい。今この抜本改革のタイミングを逃したら、恐らく大変なことが起きかねないという認識をしている。

- 待機児童が 2~3 万のレベルを話しているわけではない。潜在的な待機児童、保育ニーズが表に出て来ないような社会になれば、日本社会はとんでもないことになるというのが大前提。財源の問題について、結束して、子育てが終わった世代に対しても、この費用確保がゆくゆくは自分たちの社会の安定のために必要なのだということを説得していただきたい。
- この新しい仕組みにすると、今まで潜在化して出て来なかった保育のニーズが一気に出てくるので、財源の裏付けなしに制度だけを作ってしまうと、大混乱になる。あまり準備期間を置かずにとやると、現場が大混乱になるので、準備期間や広報をかなり丁寧にやらなければならない。財源の点では、現金給付よりは現物給付に予算を割り当てるべき。