

## 平成 28 年度第 3 回大阪府子ども施策審議会新たな保育人材のあり方検討部会 (議事要旨)

- 1 日時 平成 28 年 10 月 27 日 (木) 17:30～19:35
- 2 場所 国民会館 1 2 階小会議室
- 3 出席

### <検討部会委員>

- |       |       |                           |
|-------|-------|---------------------------|
| 部会長   | 関川 芳孝 | 大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類長教授     |
| 専門委員  | 小崎 恭弘 | 大阪教育大学教育学部教員養成課程家政教育講座准教授 |
| 専門委員  | 鶴 宏史  | 武庫川女子大学文学部教育学科准教授         |
| 審議会委員 | 森田 信司 | 社会福祉法人大阪府社会福祉協議会保育部会副部長   |
| 専門委員  | 山縣 文治 | 関西大学人間健康学部教授 (18:36～ 出席)  |

### (議事次第)

- 1 開会
- 2 議事 新たな保育人材のあり方に関する提言について
- 3 閉会

---

○事務局 委員総数 5 名の内 4 名が出席のため、会議は有効に成立。(山縣委員不在)

○関川部会長 本日、国政調査の報道が出ている通り、日本の総人口が減少局面を迎え、大阪はすでに人口減少が進んでいる。保育士養成校にまかせて適切な学生が確保できるのかということも心配な部分である。就業構造の変化を考えると、元気な高齢者の就業と、女性の就業が進んでいる。私たちも新たな保育人材としてそういったところにも注目しつつ養成校以外で保育士が養成できる新たなルートを、保育現場の皆様方と協力しあい考えていければということで「新たな保育人材のあり方検討部会」を設けさせていただいた。可能であれば、今日が第 3 回目ということで、最終的な報告書、提言書のまとめのところまで話を進めていきたい。第 1 回の部会の際示した、新たな保育人材のイメージについての資料に基づいて各委員の皆様方から様々な角度からご意見を頂戴した。第 2 回の部会で新たな保育人材の基本的な考え方を整理させていただいてご議論いただき、基本的な問題意識を共有させていただいたものと思っている。その上で新たな保育人材である、保育支援員、業務アシスタントこれらの役割や目指すべき位置付けを確認させていただき、新たな保育人材が保育士と協働して、医療にチーム医療があるように、保育でチーム保育を進めていくことにより、保育士の負担軽減、保育現場全体の保育の質の向上を図るという方向が見えてきたように思っている。本日 3 回目という事で、前回いただいた意見を踏まえ、本部会の提言案をまとめたいと考えている。

○事務局 これまでの部会でいただいた宿題は 4 つある。①保育士業務の分解マトリックスを整

理すること ②保育支援員養成スキームの修正について ③保育支援員研修プログラム、シラバスについて ④保育支援員養成 OJT シラバス・チェックリストの作成

これらについては、各委員から意見をいただき、事務局がたたき台を作成し、提言書案に組み込んでいる。詳細については、各項目で説明したい。

○**関川部会長** 事務局が個別に委員を回っていただき、各委員から出た意見をもとに原案を作り、事務局と部会長で調整しながら作成してきたところ。これまでの議論の中で、もう一度確認したい点があれば各委員から意見をいただきたい。

○**森田委員** 22 ページの保育支援員の養成スキームのところ、保育所等で OJT を終えたあと検定後、府が保育支援員として認定し、この職員が退職して他の施設に移った場合同じように認められるのか、あるいは、研修等は統一だと思えるので OJT だけ復習といった意味で、すべきなのか。というのも、保育所の規模が様々なので、その中での運用・保育の内容が違う場合があるかと思う。そこの確認をしたい。

○**関川部会長** 研修講義までやり直せという主旨ではない、というご意見ということによいか。OJT は施設によってやり方が違い、チーム保育も園ごとに違うので別のところで新たに OJT はやり直していただく必要があるという意見だと思う。後程事務局から詳しく説明いただきたい。

○**小崎委員** 前回部会以降、府下のいろんな自治体に回って話を聞いた。大阪府下の自治体によって特性であったり、人数・対応が違う。守口市が大きな保育政策を打ち出して（事務局：保育料の無償化）近隣がざわついているのを聞くと、府全体の中での緩和をしていったり政策の方向性を打ち出していって行く中で基本、基礎自治体がどう活用するのか、活用しやすいものをどう作るかがよりいっそう求められていると感じる。

○**鶴委員** 後ほど保育支援員研修プログラムについて検討したいことがある。個別に申し上げる。

○**関川部会長** それでは、あらためて事務局から提言書案の前回からの修正点及び全体について説明をお願いしたい。

#### ○事務局

<保育士業務の分解マトリックスの整理について説明>

提言書案の 20・21 ページが資料の改訂版であり、その説明文を提言の内容として 12 ページにまとめている。前回示したマトリックス図については業務のかぶり感が非常に不明確で、ものによっては保育士が担当すべき業務をしっかりと示した方がいいのではないかとということで、それをベースに、当然指針に基づく業務は保育士の方が担任をするということだが、新しい保育人材とのかぶり感をグラデーションで表現した。20 ページは保育所保育指針に基づく業務による整理。21 ページは、一日の業務の内容の中で誰がその業務を担当する可能性があるかを、専門性を色の濃淡で示している。ただ、一つの業務の中で保育士の担うべき部分もあるし、保育支援員が担うべきところもあるだろうというところをグラデーションで示した。

<保育支援員の養成スキームの修正点について>

提言書案 22 ページが資料の改訂版であり、その説明文を提言の内容として 13 ページにまとめている。スキーム図について前回は府が実施する講義研修受講後に検定を実施する案だったが、前回の議論を踏まえて保育所等での OJT 終了後に検定を行うスキームへと改定した。併せて OJT

実施前に園に対するマネジメント研修を行うことと、保育支援員の活用に当たっては保育に係る情報公開を求める仕組みも併せて記載している。園を移った場合、OJT をどう考えるのかという指摘を受けたが、一度経験をしていても園によってチーム保育のありようが異なると思われるので、府としては園を変われた場合には、その園でもう一度 OJT について確認してほしい。ただ、その期間等については一度他の園でチーム保育を経験しているので、新しい園でチーム保育の一員として働けるかのチェックをし、完了した時点で大阪府に届けてほしい。つまり、検定のやり直し、認定のやり直しまで求めないが、市町村を通じてその園の保育支援員として働くという届けを府の方へいただきたい、と考えております。

○**関川部会長** 保育に係る情報公開については保育支援員を配置しているということも含めて情報公開をいただけるイメージか？

○**事務局** そういうことです。元々大阪府・大阪市の方で特区提案というものをしているが、その中で保育に係る情報公開を法律に基づいて求めていければ、と思っている。その中で大阪府が検討しているものの中に、給与体系もイメージしているので、その中に織り込む形で考えている。

<保育支援員研修のプログラムの追加とシラバスについて>

保育支援員研修プログラムについては 24 ページがこれまでの資料の改訂版であり、その説明文を提言の内容として 13 ページにまとめている。前回案では左表の子育て支援員研修を終えた方に対し、さらに知識を深めていただくため右の表の保育支援員研修 12 科目の実施としていたが、保育業務の基礎となる保育所保育指針や人権なども加えるべきではないかという意見を賜り、今回の案を作成させていただいた。追加項目としては、2. 保育所保育指針及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領の留意事項について、3. 保育のねらい及び内容、7. アレルギー対応、13. 人権、14. 虐待を追加した。別途検定を行うことから前回の案にあった理解度テストは割愛し、子育て支援員については 15 科目、保育士一部合格者は 16 科目としている。これに対応するシラバスとして 28 ページから 35 ページを作成している。これについては保育士養成施設におけるシラバスを参考に特に留意願いたい点を加筆した。各委員の皆様方からこの点は追記をした方がいいのではないかという意見も反映している。

<保育支援員養成 OJT シラバスとチェックリストについて>

保育支援員研修 OJT シラバスについては 25 ページ、その説明文を提言の内容として 14 ページにまとめている。保育支援員をめざす新しい保育人材に置かれては実際に就労している園におけるチーム保育を理解していただくため、3 か月程度の OJT を行っていただくことを想定している。個別の保育内容については各園様々であることから標準フォーマットになるが OJT の目標設定や実施方法、内容を具体的に示している。チェックリストについては 36 ページに示している。評価ポイントについては優れている、適切である、努力を要するまでの 3 段階としているが OJT 終了時には全ての評価ポイントが、適切である以上まで高めていくことは言うまでもない。説明は以上。

○**関川部会長** 前回からの修正について説明いただいたところ。ここまでで各委員意見はないか。

○**森田委員** やはり、OJT のやり直しをしていただくのがベター。そうすると保育支援員という名称は、その施設限定になる気がする。研修、検定は済んでいるが、どの施設でも対応できると

いうより、施設ごとの OJT をもう一度施設ごとに確認をするという事になれば、その施設限定の保育支援員という形になるという理解でよいか？

○事務局 事務局としては施設ごとの OJT を想定している。

○関川部会長 OJT のやり直しが条件という意味だと当該施設限定である。その他意見は。

○鶴委員 法人と一緒に沢山の園を抱えている法人もあれば一法人施設のところもあるが、各施設ごとの OJT という考え方でよいか？

○森田委員 施設ごとであるならば施設ごとの OJT が良い。私のところも 4 施設あるが 210 名の定員のところは 3 歳児以上でも 3 クラス、120～130 名の定員のところは 1 年齢 1 クラスずつと、3 クラスあると保育士の仕組みが変わってきて、小学校でいうところの、学年主任のようなリーダーを作っている。そうすると保育の仕方が違うし、市が分かれてあると地域によっても保育の在り方が少し変わってくるので同一法人内でも確認をしてほしいし、同一法人内で同じ内容の保育をしているのなら、今一度できているかどうか確認をしていただければよいのではないかと。

○小崎委員 施設サイドにマネジメント・園に対するマネジメント研修、これはすごく大事なことであると思うのと同時に、園自体がそこまでこのマネジメントを、OJT を含めてやっているのか、という問題がある。実習指導も園によってばらつきがあったり差があったりする中でこういうことが入るといいう事が、園全体にとっても意義がある。そういった期待をするところでありながら、現場の先生方は大変になってくるのではないかと。ただ、これから新しい人材を入れていくという長いスパンで見た時に、この視点が従来保育の中でなかったのではないかとと思うので、期待半面不安も大きいかなとは思っている。

○関川部会長 日本保育学会でも保育所マネジメントについての発表がほとんど無い。そういう状況の中で、保育所は運営であって経営ではないという意識もあり、管理者である施設長・主任のトップマネジメントが十分展開されていない。保育士任せにクラス運営がされて、その総体が保育所であるというところも見受けられる。なので、この園に対するマネジメント研修がどの程度、どういう内容で行うか改めて府の側で検討いただく必要がある。保育の質の向上を園としてマネジメントするということを十分理解してもらい広げていければいいと思う。その他委員から意見はないか。それでは、前回からの修正については、資料の通りとさせていただきます。

○事務局 提言書案の全体について説明する。まず、提言書の構成について説明する。これまでの部会においては、P. 16 以降の図表の資料で示してきた。しかし、提言書としてまとめるにあたり、議論の経過と考え方をテキストで示すことが、部会としての意思をより明確に示すことができるのではということで、P. 3～P. 14 の提言を作成した。どのイメージが対応するのかわかるように、右側に「関連ページナビ」を設けている。P. 15 には、最新の保育人材に関する基礎的情報、P. 16～P. 25 はこれまでの議論の図表、P. 26 には委員名簿と部会の開催情報。P. 28 以降は参考資料として、保育支援員研修プログラム案、OJT チェックリスト案、大阪府の特区提案資料を添付。なお、P. 2 は提言書の作成にあたっての、部会長関川先生のメッセージを入れさせていただいた。

(以下、提言書にそって説明)

P. 5、6 新たな保育人材の全体像。柱は 3 つ。保育士の専門性発揮を目的とし、保育士が担当頂いている業務の内容を、安全性に留意しながら、新たな保育人材と分担する業務がないか点検い

ただいた。チーム保育の導入について記載。

P. 8 平成 28 年 4 月の保育士配置要件緩和の弾力化との整合性について記載している。

P. 9 保育支援員や業務アシスタントが保育士と協働するに当たっての位置づけと、チーム保育を推進についての考え方を記載。また、保育士の勤務環境の改善と、専門性の最大発揮のための組織マネジメントの構築が大切であると記載している。

また、新たな保育人材の導入することによって、保育人材のすそ野を広げるとともに、保育士資格取得を目指す人たちの応援にもつなげていくべきと記載している。

P. 10 提案 1 の内容として、すでに議論いただいたところ。これまでの議論を踏まえ、新たな保育人材の役割やメリットなどを改めて整理している。

新たな保育人材は、即戦力として現場で活躍する人材であること、給与面については、子育て支援員と保育士との中間程度であるという考え方も、P. 10 で記載。

保育士試験の一部合格者については、幅広く拾えるようにという議論もあったので、科目数の限定については想定していない。保育士試験を目指す研鑽への評価をし、保育支援員はゴールではなく、あくまでも専門職である保育士としての活躍を最終目標として、保育士への新たな道筋をつけるのではないかという記載をさせていただいた。業務アシスタントは保育士が専門性を発揮するにあたり、側面する人材と位置付けている。外部委託という考え方もあるかもしれないが、チーム保育を担う人材としては、保育所保育を理解したうえで、チーム保育を担っていただきたいと考えている。

提案 2 としては、今まで多くの時間を費やし議論いただいたところ。これまでの鍋蓋型保育現場から、チーム保育を導入することにより、ピラミッド型をめざし、それが結果として組織全体の保育力の向上につながるのではと考えている。

P. 12～P. 14 前半については、さきほどの説明と重複するので割愛。

P. 14 後半については、委員からいただいたメッセージという形で記載させていただいた。以上が提言書案の全体説明。

○**関川部会長** ここまでの事務局説明について意見はいかがか。業務アシスタントで、例えば体育、音楽の先生などをアウトソーシングしたらよいのではないかと、さらには在宅就労という事であれば障がい者雇用の拡大までつなげる余地があるのではないかとのご指摘をいただいたがそれについてはいかがでしょうか？

○**森田委員** 障がい者雇用という直接の文言ではないがそのことが含まれていれば結構かと思う。障がい者ではないが、先日もある施設で土曜日の夕方に自動掃除機が複数台動いている状況があって、実際にロボット化が進んでくるのではないかと思う。

○**関川部会長** 保育支援員の位置付けで、給与について、保育士と子育て支援員の真ん中ぐらいという前回表現があったが、森田委員はいかが考えるか。

○**森田委員** 保育士資格を持った者と同額という訳にはいかない、かといって無資格という訳にもいかない。その中間程度というところ。施設によっては加算手当があるところがある。市町村の補助金もかかわってくるが、その辺は資格が無いとなれば支給できない補助金等が出てくるかもしれない。公定価格に含まれている保育士の給与単価が経験 7 年と言われていて、その中で人

件費として運営しているのが保育所だと思う。特養などの障がい者雇用で洗濯業務や清掃業務で務めてもらうという、逆に資格が無いことによって活用ができていた分、保育園になると資格が無いとなかなか採用できない、マスコミが言うように人件費が少ないという中でやっているの、そういう点からすると無資格と有資格とでそんなに大きな差がつくとは思わない。

○**関川部会長** 民間の社会福祉法人を中心とする保育所経営者においては、安く使える労働力としてみなすのではなく、確実に保育士に育てるための得難い保育人材ということで雇用面・処遇面に配慮いただきたい。

○**森田委員** 自分としても、安かろう悪かろうではなく、新たな保育人材は育てるという意味での先行投資が出来るいい人材であってほしい。

○**小崎委員** 給与の位置付けをするのは重要。最低賃金も上がっていくといういろんなファクターの中で、これが保育士全体の底上げになっていく。その差が明確にあることでより保育士に近づいていくというモチベーションにうまくつながっていけば良いのではないかな。質の低下、安全性の問題が最初から言われていて、そこについての言及・視点とかが入っていく一つの展開。チーム保育を明確に打ち出していくというのは現場、養成にとって大きな宿題でもある。こういうことが良い意味で契機になってほしい。どの業界でも最初というのは警戒されたり抵抗感があると思うが保育士が足りない、待機児童の問題を考えたときに新しいチャレンジをして欲しいということが伝わる文章ではないかと思う。

○**鶴委員** 内容は賛成。課題としては賃金、質、具体的な OJT の進め方、プログラムの中身を精査していくということと、これだけのプログラムをするということはそれをする人材がいる、という現実などを見ているかといけなと感している。

○**関川部会長** 研修プログラムの詳細についてご意見はいかがですか？子育て支援員にさらに上積み研修をやっていただくかたちになる。

○**小崎委員** 人権、虐待については保育士養成の中でもこういう項目を取り上げてはいない。大阪に根付いた、外国籍の方の問題とか非差別部落の問題とかある中でこういうものはいっていくというのは重要であり、虐待に関しても大阪府下では全国でもパーセンテージが高いという中で地域性をとらえたというのは非常に重要。問題は誰がやっていくのか、たくさんある中でそこをうまく精査してテキストとか教え方の問題とか、運営面でまだまだ努力が必要。

○**関川部会長** 仮に報告書がまとまって府の方に提出していただき、国に調整していただいて実現した場合には、来年度から研修は動き出すのか？

○**事務局** 特区提案の申請が通ることを見越して、府の来年度予算要求はしっかりやりたいと考えている。

○**関川部会長** テキスト作成も視野に入れて講師の選任も大阪限定で選ぶのではなくて、可能な限り優れた講師を集めていただければと思う。改めて研修プログラムをみると、例えば 31 ページ 7 のアレルギー対応で、アナフィラキシー症候群への対応、食事でのアレルギー対応、感染症対策、誤飲、午睡時の見守り、心肺蘇生法、AED の使い方などの事故が記載されているが、このたび各市町村に通知のあった重大事故防止のガイドラインの徹底活用を踏まえた内容で、子どもの安全について研修をしていただきたい。この内容であれば、現任の保育士に受けなおしてほしい

ぐらいの手厚い内容になっている。保育士に近い保育人材として保育支援員を位置づけるとすれば、このレベルの内容で研修していただきたい。

○鶴委員 プログラム2番と3番、保育所保育指針、認定こども園教育要領の留意事項というのが2番、保育のねらいと内容というのが3番。保育内容についてあった方がいいのではないかと意見で出させていただいた。2番の科目名で留意事項という保育所保育支援とこども園教育保育要領を一緒にしているが、保育要領の概要に基づく保育の理解ぐらいがいいかと思う。中身について、1番目の保育所保育支援における保育の基本(目標と方法)だが、これは違っていると思う。今日のとじ込み資料の14ページの保育原理という科目があるが、保育士における保育の基本は保育所保育支援の1章の総則の2番の保育所の役割に対応しているところである。基本はこの部分でなくてとじ込み資料14ページの保育原理の2、保育所保育指針における保育の基本、(1)～(5)までであるがこの辺は保育所保育指針総則の2の保育所の役割の部分なので、これを入れていただく。3番目が保育の目標と方法という形で入れていただくと良い。シラバスの2番目の保育の実施上の配慮事項というのは保育のねらいと内容にかかわる部分なので、ここではなくて入れるんだったら3番の保育のねらい及び内容のところか分量の問題で取ってしまう。3番目の幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項について、これは1章の総則にあるが、プラス保育所保育士の場合基本というのがあるので、教育認定こども園の方だと1章の総則の最初は教育及び保育の基本という項目があるので、入れた方が良くと思う。

○関川部会長 28ページの【2】のところは修正原案をまとめていただいて文書でいただけないか。事務局と調整して可能な限り提案の主旨を踏まえた内容の検討をする。

○鶴委員 了解。

○森田委員 待機児童解消といった後ろ向きな表現ではなく、先行投資という前向きな形での提案をしていただきたい。関川部会長の「はじめに」のあたりにそういったことを入れてはどうか。待機児童がいるから保育所不足だからという後ろ向きの項目に感じる。職員の採用と言うのは定数があり、退職した職員に対して補充の採用をできていたが、それではあとから追いかけることしかできないので、一步前へ進んで先に人材を作り得る、これからの人を育てれるような先行投資的な人材確保という意味で関川先生の「はじめに」のところで表現できればありがたいのかな、と思う。

○関川部会長 ある意味でこれは大阪限定の社会実験。養成校以外で、保育人材を育成する新たなアプローチであり、働き方改革にもつながる。これは大阪の保育人材の育成の新しいチャレンジとして位置付けさせていただきたい。こうした視点から「はじめに」を少し書き直したい。当面の3年5年のタイムスパンで言えば、この待機児童の解消と保育士の確保の問題に対して、政策として第1に取り組まなければいけない課題である位置付けをしている。そのためにこうした新たな保育人材を導入するルートを考え、その人たちを養成校の新卒保育士以外の採用ルートを作り現場に定着して働き続けていただく仕組みを作っていくという人材を確保する新たなアプローチではないかと考える。大阪の保育人材育成の新たなチャレンジとして位置づけして「はじめに」の部分でしっかり書き込もうと思う。養成校から新卒を5人採用して下手すると2人3人が夏を越さないままにやめてしまい、次年度の養成校からの採用を待っていたのでは配置基準を

満たせない状況が一方であり、ハローワークに募集をかけても人が来なかったり、来ても1人だけで適性に目をつぶってでも取らざるを得ない状況が実際にはあるわけである。保育支援員などをきちんと養成してプールしておいていただければ、急な離職があっても配置基準を下回らず保育の質を確保できる。しっかり人材を見極めて採用することが可能になる仕組みでもある。新たに保育所・認定こども園を整備していこうとする法人・企業だけがこの制度の対象ではなく、一法人一施設で施設整備の予定がないところでもこうしたところにご理解をいただければ、この制度はより理解や支持をいただけるんじゃないかと思う。

全体としての意見いかが。そのほかいかがでしょうか？

○小崎委員 最後の特区で提案の中で、情報公開・ガバナンスということでやはりむろん保育士が足りないという事も当然で、しかしその就職先であったり働く側の実習先としても法人さんにも一定の責任であったりとかということこれはすごい視点で近年、先生がおられる前では言いにくいですが法人さんの色々な問題があったりとかそれがあるがゆえにちょっと保育所自体の経営であったりとか運営が難しいというのが関東の事案とかで見ている中で、ここに手を入れていくっていうのはすごいな、と思うんですけども反対に大丈夫なんですか？というのもおかしいことなんですけど法人全体としてはどう、これでいけるのかな？とちょっと不安なところはあったりとか第三者評価の導入の義務付けてこれは予算であったり批評であったり特に保育所の第三者評価の受審率が非常に低い中でこういうことはすごく大事でありながら実際どれくらいこれがいけるのかなというのは、両輪だというふうに思うんです。人材育成と本当はそれを受け入れる法人の適切な運営ということをうまくいってほしいなと思うがゆえに、このパズルがうまくはまるのかな？というのは考えるところではあります。

○関川部会長 提案3は保育所を運営する社会福祉法人は耐えられるか、41ページ、提案3、保育に係る情報公開ガバナンス改革

○森田委員 情報公開そのものについては今度の法人制度改革で大部分のところを情報公開しなければなりませんし、調書等についても行政の方から統一した企画で情報提供がなされることになってますので、そういったところからするといわゆる情報公開、基礎的なところ基本的なところはもう法令上していくのかなというふうには思っております。それと第三者評価の導入を義務付けてはどうかという話、第三者評価は私共は全てしているんですけども、いわゆる大阪府の社会福祉協議会における第三者評価も法人とすれば自主監査も受けさせていただいて、透明性また情報開示等々にも努めているところではあるんですけども、やはり仕事が増えることについては致し方ない部分かなと思います。どうしても何かをしようとするプラスアルファの業務になりますので、その辺が今特にここは大変なところかもしれません。というのが制度が変わって認定こども園になったところ等については、これはもうこれから我々団体としては行政さんと調整なんですけども保育の方から調査が来る、また文科省の方から教育委員会の方から調査が来る。ですから同じような内容のことを2度、3度書かなければならないというような、今、現状なんです。ですからそのところはいわゆる行政の方にも整理をしていただけるように、内容についても統一した内容でお願いできるように、ということなんですけどもただ今のところ出所が別々になってますので、受ける側は一つなんですけども前の制度であった幼稚園の認可、保育所の認

可をもらった幼保連携型ならこれどちらかのことを書けばいいんですけども、今は幼保連携型ひとつの施設ですから文科省から教育委員会から来る資料もアンケートとか資料についてもまた、厚労省から来るその資料についても1号から3号までのことを適合するところは全て書かなければなりませんので、すごく今の時点でいくと難しい部分であるのと、これをすることでメリットというものがあるが、私的な判断でしかありませんので、その辺がこうしたことをするというところでメリットにつながってくればな、とは思いますが、いかんせんここ1～2年は大変な業務、事務量の増加というものは私自身も大変な思いをしています。

○**関川部会長** 事務局の提案、すでに特区の第9回で提出した資料で、第三者評価の導入を義務付けるとする主旨は、保育支援員を活用しているところについては必ず守らなければならない条件だと考えてよろしいですね。ですから保育支援員を配置して3分の1の範囲内であれば配置基準でカウントするというメリットと、合せて第三者評価の義務付けというのがセットになっていて第三者評価を受ければ保育支援員の配置が可能になる、これはインセンティブになるかもしれませんね。

○**森田委員** そのようになってくれればな、という期待もこめますし、ただ第三者評価も事業所によっては有効期限がたぶん年数が違うところがあるかもしれないと思うんですけども毎年受けるわけではありませぬので、いったん受けた中で社会福祉協議会が行っている第三者評価事業については有効期間中は有効とみなしていただくようお願いしなければ、これをたぶん毎年受けていると大変なことになるかとも思いますし、それと人件費割合とか内部留保額等についても情報公開のところでは計算書はすべて開示されてますし、内部留保についても留保額が厚労省の計算式に基づいて社会貢献のところでは算定がなされますので、当然こうしたところでも情報公開はなされていきます、ということ。

(山縣委員 到着)

○**関川部会長** ありがとうございます。私も厚生労働省の社会保障審議会の福祉部会の委員をさせていただいておりますので、今回の情報公開、財務諸表が公表されればおのずと人件費割合は計算すれば出てくる、ということですね。ただ保育士の賃金、モデル賃金・キャリアパスまでは具体的に情報公開の対象になってなかったです。おそらく部会の報告書の中にもここまで踏み込んでいないと思いますが、今回の保育支援員の制度の主旨を考えると、この制度を活用して利益を出そうというのは、森田委員のおっしゃった新たな保育人材確保のための先行投資だという主旨からすると少し違うのかなと思います。実際、保育支援員の配置というものは養成のコストもかかるし賃金においても利益の出るものではない、手間暇かかるものだというふうな理解をしていただく必要があるかと思うんですが、保育士の賃金の部分を情報公開というのは耐えられますでしょうか？

○**森田委員** 個別にというとなかなか難しいかもしれません。いわゆる給与表はどうでしょう。たとえば各施設が作っておられる給与表たとえばある施設さんは国の福祉表を使っているとか私共は以前大阪府の民改費をいただいた時の給与表をベースに少し調整をしたところで使わせていただいておりますので、そういうものについてなら情報公開可能と考えますが、いかがでしょうか。

○**関川部会長** 事務局いかがですか？給与表であれば1年目の新任保育士であればいくらの基本

給になるかっていうのは見えるわけですね？

○事務局 はい、補足をさせてもらってよろしいでしょうか。これ二つですね、保育に係る情報公開・ガバナンスということで今ご議論いただいております第三者評価という手法を中心にご議論いただいていたのですが、今現在私共で検討しておりますのは子ども子育て支援法の方でも情報公開ということを求められております。例えば法人の代表のお名前であるとか、管理者のお名前とかいうのももうすでにご報告をいただいておりますけれども、この枠組みの中で別途知事が必要と認める事項というような項目がございます。これに基づきましてご報告していただくというのが一つの形かなとも考えております。と申しますのも第三者評価ということになった場合、対象となる法人さんというのは場合によたら外れるものもあるかもわかりませんし、もうひとつ先ほど先生からお尋ねをいただきました点です。今我々が想定しているのは相応の情報公開という意味合いにおいては例えば初任給であったり、平均勤続年数であったり平均給与、あとモデル賃金のような形で示していただくことができたらなって形で考えております。そういう意味合いから考えますと、今森田委員がお話いただいた例えば給与表というの、一つの公開の手法としてはありえるのかなという風な形で考えております。

○関川部会長 キャリアパスは保育園ではどうなってます？公開の対象にしても大丈夫ですか？

○森田委員 ただ公開というのはどの部分での公開というかいわゆるホームページ上、どなたでも見れるのであればっていうところがありますね。個人情報としての観点の中で。

ですけどいわゆる我々でも市単費の補助金なんかいただいている部分であれば、賃金台帳をそのまま市の方に提出はいたしますので、補助金の精算事務の折に確認するためということで提出しますので、そうした部分での情報公開というか提出は可能かとは思いますが、その辺の個人情報との兼ね合いでどこまでできるかっていうのはいわゆる給与表であればうちの賃金、例えばベースアップ号法はこれぐらい昇給するよね、ということであるとか、初任給のところなんかはもういわゆる求人情報ですべて出ますので、そうしたことについてはどこで出しても可能かとは思いますが、個人が、ということになると個人情報との関係で少し検討が必要かとは思っています。

○関川部会長 プライバシーについての配慮は府としても当然十分していただく形になります。

キャリアパスの制度は今回の処遇改善の中で義務付けられていましたか？

そうしますとそれらについても具体的内容は別にして、その概要程度の情報公開は可能でしょうね？その他いかがでしょうか？

新たな保育人材確保のための位置づけであったりチーム保育が確実に定着させるかどうかについての提案であったり、研修プログラムそして今ガバナンスの話まで話題が及んでおります。これについてお気づきの点がありましたら内容にかかわらずご発言いただければ幸いです。そのほかいかがでしょうか？資料の20ページと21ページ、今回の保育支援員の制度を導入しても、保育の質は維持できる、という考え方を整理したのは、いわゆる保育所保育の中で保育士の専門性を大切にしながらも、保育士固有の業務以外のものが保育所保育の中には含まれているのではないかということで、その切り出しをしてみたわけです。これが一つのポイントになるかと思うんですが20ページのグラデーションと21ページのグラデーションがちょっと表記の仕方

が違いますよね。これは具体の意味があるんですか？

○事務局 (P.12をもとに説明) この部分については軸の問題というのがありまして、20ページというのは、これは12ページをご覧くださいませ。保育士業務の分解マトリックス図というポツがあるんですけどもその7行目以降にあります、縦軸に指針における具体的な業務を列記して横軸に担当する業務者、従事者をとるということで専門性について示すということと、いかに主たる担当者と協働して業務が担えるかというような視点で20ページの方は整理しております。一方、21ページの園の1日については縦軸に時間の流れというものをとりまして、横軸にその時間帯の中での各従事者がどのような役割を担うかというようなことを軸として設定した関係もありまして、20ページと異なるような図表の表し方としています。

○関川部会長 指針に定める業務は、すべて保育士がしなくても、チーム保育を前提に役割分担が可能という提案であるということによいか。たとえば20ページですと指導計画の作成のところは基本的には主任保育士・保育士が専門的に担うべき部分で、グラデーションが右の側に入っているのは保育支援員と一緒に学びながらお手伝いすることが可能なものだ、本来的には保育士固有のものだという位置づけです。ところが指導計画のうち短期的な計画の作成のところはグラデーションではあります保育支援員のところは薄くなっており、保育士のところは左側に薄く、右側に濃くなっていますがこれは保育支援員がこの業務を担っていただければ、チーム保育を前提としながらも保育士の負担軽減が可能になる、つまり役割分担の、メインとサブの関係が可能になるという理解でよろしいですね。

○事務局 そのとおりです。当然保育士は資格者ということで能力をお持ちですが、それぞれ保育支援員に置きましても年数、経験とかそれぞれの意味合いが発生してくるので、それを示しています。

○関川部会長 そうしますと保育指針の中に保育計画の作成の業務として入力とかファイリングとか以前の作成した保育計画を改めてコピーしてみんなで検討する、そういう業務は従来担当保育士が自らやらざるを得なかった部分ですが、保育支援員がいればその部分を完全に保育士の業務から外れて保育支援員に担っていただける。業務アシスタントまで配置基準外ではありますが採用いただければ、その部分は業務アシスタントに担っていただける。保育所保育指針は保育士だけがしなければならぬ業務だけで構成されているわけではないという主旨の説明ですね。21ページはそれとは少し違うグラデーションになっていますが、園外の活動は当然保育士がそこにいることが大前提で、保育支援員や業務アシスタントだけでさせるわけにはいきません。しかし、園外の活動の中でもいろいろな業務によって構成されていて、保育士とともに引率したり補助するという事は、保育士がいれば保育支援員と一緒にやれる内容であり、保育士固有の専門性からすれば少し専門性がなくてもチーム保育を前提として担当していただける内容である。専門性の度合いが右方が濃くて左方が薄くなって、白のところは必ずしも保育支援員でなくて研修を受けていない業務アシスタントでも担当できるものだと整理をされたということによろしいでしょうか。

○事務局 元々がチーム保育が前提で、原則保育士と一緒に保育支援員なり業務アシスタントがその業務に担っていただくという整理をしました。園外の活動、園外に園児が出ていく場合に特

に注意を要する場合は当然のことながら保育士が専門的知識でもって対応していただくことがベースとなってなっていますし、近くの公園でさほど危険がないという場合は保育支援員が保育士と一緒にその業務を担っていただく、普通の見回りならば資格者でなくてもチーム保育を理解している業務アシスタントでも代用できるのではないかと整理をさせていただきました。

○**関川部会長** こうやってみますと保育士の固有の業務でも、その業務の内容には高い専門性を求められているものと、あくまでもチーム保育を前提として少しお手伝いいただいてもいいものが含まれており、少しお手伝いいただいているものでも単に子育て経験があれば無資格でもOKというわけではなく、子育て支援員に加えて保育支援員の研修を受け、かつOJTを3か月きっちりやっていただいて検定を受けて頂いた者という形で専門性が確保されているということですね。

○**森田委員** すべての子どもが午睡を必要とするわけではないので、そういったところにも配慮をいただきたい。但し書きとして表示いただきたい。21ページの時間軸でしていただいているので、これは年齢によっても違うところがある。うちは3歳までは午睡があるが4~5歳では午睡がない。午睡のない子たちを保育と書いていただいているが、そうしたところは少し注意配慮をお願いしたい。幼稚園から認定こども園になったところはお昼寝はないかと思う。公立は5歳児まではお昼寝をしているところが多いが、民間の場合は施設によってさまざまだと思う。そうしたところの注意書きというか但し書きがあってもいいかと思う。

○**小崎委員** 保育支援員単独で散歩には行ってはいけないなど、明確に定める必要がある。事故などを想定して、これから詰める必要がある。保育というのは幅の広い活動であるので、府全体として一定のラインを出しながらも法人の思い、考えが前提になるというのは押さえておく必要があるのと同時に、お散歩の場合だと押さえておかないといけないのは支援員さんだけでお散歩には行けないという一定の基準であったり、それはできないという明確な線引きということ、たとえば1~2歳児で6対1の中で13人の場合、3人で行くときの3人というのはどういう配置でOKなのか、もし事故や何かがあった時にその責任とか位置づけが明確なのか、カウント1でいいとは思いますが3人とも支援員でいいということではない、そこら辺の押さえとかラインの引き方、自由道を散歩しながらも一定のライン、ここのバランスは意識をして詰めていく必要がある。

○**関川部会長** 保育支援員単独で出来る業務と、必ず保育士と協働すべきものとこれから詰めるべきではないか。必ずチーム保育の中で保育士がいなければならない業務と、保育支援員単独でもできる業務の擦り分けは必要。誤った解釈で、保育支援員がいるから何でもできるというふうに、チームだから許されるという誤解が無いように運営面の中で検討してほしい。

○**山縣委員** どこまでを単独でやってもいいのかについて誤解が生まれそうだからその内容を示す必要がある。P.21の保育支援員と業務アシスタントの間に線があるものとないものとあり、そこをもっと分かりやすく示されたい。保育の中身に係るところは慎重にすべき。どこまでが保育なのかを整理する必要がある。絵の見方として誤解の無いような線を引いたらどうか。21ページ一番上、【職員の雇用管理】を見るとグラデーションになって、業務アシスタント、いったん切れて「電話をとる」。グラデーションのままつながっている。そのひとつ下になると保育支援員のところで線が入っている。完全に切れてるパターンと、一つの枠だが縦線が入っているパターンと、縦線がなくてグラデーションのように見えるパターンと3パターンある。この違いがどこまでが

単独でできるかというところとつながっている。これをしっかりわかるようにしておかないと今のよう保育支援員だけでできてしまうという風に見える。そこは注意が必要なのではないかと思う。特に業務アシスタントまで入っているラインで保育の中身に関わるようなところは慎重に行かないと業務アシスタントに丸投げのようになってしまう可能性がある。

○**関川部会長** 配置基準を超える部分は、手伝ってもらって良い。保育と保育でないものを整理すべき。今、無資格者の方を採用して配置基準を超えて配置している所では、その働き方は多様であると思うが一部保育のお手伝いまで入っているところがあるんじゃないですか？

○**山縣委員** 外部講師が専門的な分野では、すでに保育を担っている実態があるのではないか。ここの整理はいかが。どこまで保育ととらえるか。実際に手伝いはしているが、必ず保育士がいて、単独でやることはあり得ない、チームとしてやっているというのが大前提ではないか。

○**関川部会長** 専門性の整理では基本的保育という部分については業務アシスタントは関わらないという整理をしているが、中には保育所保育支援員のチーム保育のお手伝いをしてもいい部分があり、それは配置基準を超えて配置される業務アシスタントなら少し保育支援員の場合とは性格が違うという理解。

○**山縣委員** 現場でもう一つ起こっていることとして、保育上は保育の一部と考えるが、高度専門性というか特殊性というか、例えば体育・音楽。そういう部分は切り離して外部に委託される場合、必ず保育士がついているかというところではない場合がある。この空間、1時間だけは契約で行われる。保育のしくみ上、保育の一環としての健康とかそういう部分。この外部委託の部分が非常に書きづらい。認定こども園等が多くなればなるほどそういう部分の午後の一定の時間帯は確実に増えてくる。それによって保育所にも影響がある。多様な教育論の中で、運動することが教育であるという教育論を持った経営者がいるならばそこを保育士抜きで展開するというのは十分あり得るし、実際に起こっている。そこまで規制するのかどうか、ここは非常に難しい課題ではないか。

○**関川部会長** 事実上の保育の中の重要部分を専門分野で能力のある人とはいえ、保育士ではない無資格者が部分的に担っているのではないかとということですね。

○**森田委員** 外部講師が来る場合も、もちろん保育を丸投げではない。実際に保育しているのはあくまで保育士。登園では、安全確保は警備員に、文字を教えるのは退職教諭を講師として活用。そこは否定は致しませんし、必ずほぼどの保育園、認定こども園でも外部講師は使っておられるのは多いのではないかと。ただ基本的には任せっきりにしている時間帯はほぼ無いと思う。指導するのは体操の先生であっても、実際に行ってサポートしているのは保育士である。完全に切り分けられている例で言うと、安全確保の業務アシスタントなんていうのは、登降園時の警備員さんはシルバー人材センターにお願いしているとか駐車場の安全確保の業務を依頼されていることは多々あると思う。そうした部分は無資格の方に十二分に保育園に入って来ていただいている。以前は小学校を退職された教師の方が5年ほど文字のお稽古のため週何回か来ていただいていたが、外部講師になるので担任が必ず同じ部屋の中で見守りながらさせていただいたので、まかせっきりというのは中々ないと思う。ただスイミングスクール等に連れて行く場合は、プール内は完全に任せっきりというのがあるのかもしれない。

○事務局 保育士と保育支援員のチーム保育でということの説明しましたが、言葉では単独では考えていないという説明をさせていただいた。テキスト 12 ページ、保育士業務の分解マトリックス図というところで、保育支援員の担当としている業務でも、単独での実施は想定していないという形ではっきりと記載している。21 ページのグラデーション図の中で、切れているものとくっついていてのものがあるが、事務局的には意識をして分断しているものとくっつけているものがありまして、受け入れ時間前における色々な業務で保育士さんが必ずするものもあれば保育支援員でも担えるものがあるのではないかと。例えば電話をとるという事は完全に切り分けで業務アシスタントでもできるだろう。逆に登園時を見た場合に受け入れだとか体調チェックというのは基本的に保育士さんが担うものだが一定の経験を積んだ保育支援員でも担える部分があると思う、逆に安全確保見守り、登園時の仕事の中でこの部分は業務アシスタントさんでもできるのではないかと、という事でくっつけた形で記載しているが切り分けをさせていただいた。読み聞かせ、寝かしつけのところは専門性ということで保育士なり保育支援員に担ってもらう部分だと考えているがそのパーツの中で例えば布団敷きならば寝かしつけの一連の仕事であるが、必ず保育士さんが担わなくてなくてはならないかというところではないという形で標記をさせていただいたというのが、この図表を作る上でのコンセプトである。山縣先生からご指摘いただいた外部の方からお力を借りる話については 10 ページ、業務アシスタントの活用というところで前回もご意見をいただいたので記載に反映している。

○関川部会長 業務アシスタントとして元気なシニア人材等に活躍していただき、保育所が世代交流の場になったらよい。業務アシスタントの活用方法については、元気な高齢者の方々が保育園の子どもにかかわる部分にもご協力をいただいて世代交流であったり、保育所が元気高齢者の居場所と役割を創造する場であったりしていただけると有難い。特に大阪では少子化で家族の中に高齢者がいない方が多いので保育所が社会的役割として世代交流を進める場という役割を担っていただき、高齢者から生きていく知恵、文化、人を大切にする心、感謝を述べる言葉、親ができない部分を丁寧に伝えていく役割などを高齢者の方にもお願いすると、業務アシスタントの意味が効率化やアウトソーシングだけではない意味が見出せるのではないかと。

○山縣委員 P. 21 の表のうち、業務アシスタントだけでも出来る業務として、丁寧に説明したほうがよい。府民や現場に誤解がないように、保育士がやるべきではないという考え方ではないと明確に示すべき。(事務局 : P. 6 に記載)

保育の一環として一緒にやるべきなのが大前提であるが、任せられるものもあるはず。府民や現場に対して誤解が無いように伝えていただきたいのが 21 ページ、業務アシスタントの独立している部分、保育支援員のところで切れているものがあるが、あくまでも業務アシスタントだけでもできるものという理解であって、保育士がやるべきものではないと考える、と思われるかと困る。布団敷きとか片付けとか掃除とかは保育の一環である。一緒にやることに意味があるというのが大原則。単純な布団敷きは保育士がするのであって子どもはやらなくていいのではなくて子どもと一緒に布団敷きをした方がいいと思う。子どものいない場面でも布団を敷くのは保育士でならないといけないという訳ではない。保育の一環としてとらえたときの問題、そこはしっかり伝えていかないとかなり誤解を生む。

○**小崎委員** 布団敷きは説明しやすい。布団を敷くのも「この子とこの子を隣にしないように敷く」など連携はもちろん必要であるが、必ずしも保育士が敷かなければならないものではない。こういった保育の専門性についての議論が今まであまりなかったので、現場の意識改革につながると考える。西宮は夏の間、職員が夏休みをとる間にいろんな無資格の人が入れ替わって布団を敷いてくれる。布団を敷くのは誰でもできるがこの子とこの子を一緒にしなければいけないとかこの子とこの子は一緒にしてはいけないとかいう配慮であったり子供たちの生活を予想していく環境構成というのは専門性というところである。その組み合わせをうまくやっていく。布団を敷くのが保育の専門性では無いがそれがいろんな場面に出てくると思う。配膳に関してもアレルギーがこれだけある中で、配膳することは誰でもできるがその確認をきちんとするであるという線引きは従来保育の専門性というのは業務レベルでは何か、という議論があまりなかった中で今回こういうことを入れていく中で現場も意識をしていくことにつながっていくのではないかと、思う。

○**事務局** P.12に保育士との協働が前提である旨を明記。山縣先生からご指摘いただいたところは大切な点だと認識している。そのあたりもメッセージについては6ページの業務アシスタントのところに記載している。必ずしも保育士が担当しなくても可能な業務も確認されたという表現でさせてもらっている。一緒に布団を敷くとかいうところとか小崎先生からご指摘された部分も大切な視点だと認識している。これを発信するときにはしっかりご理解いただけるような形で説明に努めていきたい。

○**関川部会長** 単なる無資格のものを導入するわけではない。保育の質が下がらないように最大限の配慮、検討をつみ重ねてきたと思うんですがそのためにこれだけの研修に加えて、チーム保育を前提として保育支援員の活用方法を検討してまいりました。私は大阪で実際これが運用される場合には多くのところで保育の質は下がらないと思っておりますが、個別レベルで、すべての保育所は大丈夫かと言われた時には、例えば19ページの10、チーム保育と言いながら従来の保育現場の体制そのままでありながら、ピラミッド型の組織運営をしていると錯覚している事案がでるのではないかと。そうした場合に、例えば従来の保育現場の保育士Eを保育支援員に置き替えた場合そのクラスではあきらかに保育の質に不安がある場面が出てくる可能性があるのです。チーム保育がしっかりされていてサービスマネジメントがされ、スーパービジョンやOJTがしっかりまわっているという事が前提だと思うのですが、この配置を認めた後も適正な保育の質の確保にはチーム保育が行われているという確認が必要のように思います。入り口の規制はしっかり検討したのですが、その後の質の低下にかかわる監督というのはどういう方法で考えたらいいんでしょうか？もし、委員の方でお考えなどあればお聞かせいただきたいのですが。監査で対応できますか、各自治体の監査にゆだねることで大丈夫ですか？

○**森田委員** はい、監査のみになるとどうでしょうというのが本音のところかもしれません。というのが施設監査は市町村監査になりますので大阪府の意向がどこまで反映されてるかというのが市町村の規模によっても違いますし監査体制が地域によっては複数市町村が一つにまとまった形での監査体制をとっておられますので数が数ですからそれだけの確認みたいなことができるのかどうか。

○**関川部会長** 第三者評価で3年に1回とか義務付けることで担保するという方法もありますがそれ以外の方法でありますか？

○**山縣委員** 基本はあまり変わらないのじゃないかと思ってます。それはたとえば保育士だけで、有資格者だけで構成されていることが即、質が担保されているかということまでいきついてしまうんですね。無資格者がいいと決して思ってませんけど、じゃあ有資格者であれば基本はOKなんだという発想自体疑ってかかる必要がある。基本は今言われたように形式要件の中心としたものにならざるを得ない監査と自己評価・自己点検・第三者評価・利用者評価・外部評価・第三者評価そういうものの組み合わせプラス情報開示、この制度があろうとなかろうと基本的には必要であってプラスこれを導入したことによってチェック項目が増えるのかどうかということではないか、監査次元では確かに増える、というのは必要以上に配置していたらそれはパスです。でもその人が、そのスキームの質が下がったかどうかというのはそれはおそらく監査では分からなくて、一般にはあまりやらないことだと思う。そうすると別の自己評価とか利用者評価というところから導入するしかなくて、この仕組みの固有の項目がどこにあるかというのがよくわからない、監査項目は量の問題は単純にわかる。質の問題は一般とこれを入れたから下がったのか、元々の保育士の質が低いのか、有資格者即OKという安易な論理に私は理由がないと思う。

○**森田委員** 一つにはやはり一番誰が身近で感じているかということと保護者が変わったのか、それともきちんとした保育がなされて維持されてるのかというのはたぶん感じられるのじゃないかと、その情報をもとに保育支援員が増えたことによって去年より悪くなったよねという言い方をされるのかそれともよい先生が来てくれたと思ってもらえるのかは、一つは取り方としてはこれはどうかわかりませんが年度末のアンケートという事もどうなのかなという気がします。

○**関川部会長** 少なくとも市町村の監査項目の中にチーム保育に関する聞き取りと書類面で確認すべきことを標準化してお願いして監査の中でもきっちりチーム保育が行われているということは見られていますよというメッセージはしっかり伝えておく必要があると思います。あとただ保護者からのクレームが頻繁にある、だから保育支援員の配置を認めないとか弾力化を認めないというわけにはいかないの、それも含めて監査でしっかり見て市町村から大阪府に報告していただくような仕組みの検討は必要でしょうね。

○**事務局** 元々こういう人材を存立するときには市町村を通じて元々の計画を私共にいただくことになっています。保育に係る情報公開ということで、先ほど私共の方から子ども子育て支援法に基づいて保育士処遇の情報公開というようなことで、初任給であるとかモデル賃金的なものを知事が求めるものという事で求めていきたいというご説明をさせていただきましたが、それに合わせまして利用者への情報公開というのをも求めていきたいと考えています。

これは検討中なんですけども森田先生からもいただいたご意見の保護者アンケートについても求めていく予定をしていますので、保育士さんが保育をしていてもいろんなご意見が当然出てきますし、その園に対するご意見という全体の形でアンケートをいただけるかと思っておりますのでその中で課題が発生していないかしっかり確認するという形で進めていければ、と考えております。

○**関川部会長** 福祉サービスの第三者評価では利用者アンケートをとっていますので我々も含めて今回の対象に大阪府はしていますね、ですからそこでのチェックができるということですね。

○小崎委員 森田委員のところは仮にこれを導入するとしたら保護者、利用者はこの人保育支援員とわかるようにしますか？それがわからなければ利用者は評価できないですね。チームとしては評価できるけれども保育支援員を導入したことによって質が下がったかどうかということは。園によっては保育士・調理員と玄関にあるのもあるが、そういうのは日常的ですか、気にしないですか、プレートか何かでこの人有資格者・この人无資格者という、そんな差別的なこともできないだろうし、どうされますか？

○小崎委員 無資格者もパートの先生もおられました、だからといって保護者が資格があるかな無いかとほとんど聞かれることもないとは思いますが。

○山縣委員 非常勤やパートを入れることによって質が下がるという考え方もあるわけですね、かといって私非常勤ですというのは普通は書いてないです。

○小崎委員 査定の難しさというのは保育の質は何かとかどの順でやるのかというのが難しいのと第三者評価は保護者のアンケートはあるんですが、職員のアンケートというのは基本無いんです。他の自治体から頼まれて職員のアンケートをやりましたが、職員間の中での意識が重い軽いとかというのがあるのでそういうのを導入するのが一つと、自己評価の話がありましたが保育士は指針の中で自己評価はある意味義務付けられていますが、保育支援員にするとその義務付けは全くないわけですから新たに自己評価の制度は別で設ける必要があるのだなと思いました。この1年間ぐらいはそこに対する調査、ある程度制度のスタート時には意識をして保育支援員を導入しているところと導入していないところの保護者とか、あるいは業務の在り方を別で考えて、きちんとした査定を意識していくのが制度スタート時としては義務づけ、あるいは調査を意識する制度を作る必要があるのかなと今気が付きました。

○関川部会長 府で予算確保し、1年目の効果検証を小崎委員・鶴委員で行ってはどうか。

とても重要な視点だと思います。保育支援員を導入すると「保育の質が下がる」という意見もあり、「いや、下がらない」という議論もあるわけですが、どちらもエビデンスがないです。ですから実際のところ3年なり5年なり当面待機児童解消のためにこの仕組みを動かす場合には、プログラム評価は必要だと思います。それも含めて情報公開していくことが大阪府には求められていると思います。PDCAと言われますが、Plan → Doまでおそらく今年来年可能であればいくのでしょうが、Check → Actionのところをきっちりやって効果検証していくことが、とても重要だと思います。導入すると保育の質が下がるから危険ということも、サービスマネジメントをしっかりやってチーム保育があれば保育の質が下がらないというエビデンスも正直ないのです。そのエビデンスをきっちりとっていく必要が大阪府には説明責任としてあるように思います。私たち部会メンバーもあわせて、ここまで言い切ってしまうので説明責任はあるんだろうと思います。報告提言書案の中に無いのですが、通常次世代育成支援であつたり子ども子育て支援事業計画であればPDCAの記載が必ずありますので、今回についても特にその部分は改めて提言書の中で書き込んでください。どのような形で実施するのかについてはもう少し予算取りの話もあるでしょうから、事務局と話し合っていきたいと思います。

森田先生、保育三団体の反対の理由をご存じであればお教えいただきたい。

○森田委員 まず質が下がるということが大前提に言われている。それともうひとつは大阪がこ

れを導入して大阪はそれなりに今までの経過もあり実施できたとしても、いわゆる特区提案なのでほかの市町村・都道府県が右に倣えて導入される可能性もある。そうした時のその地域市町村・都道府県等のいわゆる対応というか現場での課題というのは残るんじゃないかとかいう不安も聞いている。ただそれよりも何よりもまずは当然1人の保育士資格を持った有資格者を無資格の保育支援員に置き換える、これだけでしたらどこから見ても質の低下としか見えないので、中々こういう中身の説明が今まで我々もできなかったのも、その辺で誤解もとかきちんと説明すればある程度ご理解いただけるかなと思うが、ほかの都道府県がこうしたものを同じように導入されたときにどうなのかということには不安には思っておられる。私としては大阪発信でしてきたことも、子育て支援センター事業も大阪が作ったわんぱくプラザ事業が3年目に全国の国制度としての子育て支援センター事業の小規模型ということで認められて、あれがあったからこそ今の在宅支援、子育て支援が今の保育所に与えられている一つの大きな使命なのかなと思っておりまして、あの当時もたぶん僕はたたかたかなと思っている。保育所に来る子どもたちのためだけに使うのは措置費であって、なぜ在宅のためにと言われていたが、それが今普通になっているのでこの制度も10年後、当たり前になってくれればいいかなという期待を持っている。

**○山縣委員** 私は逆に、10年後には無くなってほしい。10年も持たさない。私の参加している目的はこれを積極的に導入しようではなくて、待機児がいる状況をどうするんだっていうのがスタート。その中で、ぎりぎりの選択肢を提供しただけであって、本来は保育士資格があっても質のいい保育士が採用できるならばそれが一番いい。今現にそれができていません。その結果、認可保育所に職員がいらないために利用できない利用者、保護者の方がいらっしゃる。その方々が待機児としてそのまま残ってしまったり残念ながら認可外というのを選択肢にせざるを得ない。認可外はおそらくこれより質が悪いというのが大前提。決していい選択だとは思わない。しかし今待機児の状況にある子どもとか保護者の状況を考えた時のぎりぎりの妥協策であって、これは同じように国が公式に認めている認可外保育的な部分、それも子どもが減っていく状況という保育者が確保できる状況になって原則的には縮小していくべきものであって、待機児が現にいるという緊急対策としてとらえた方がいいのではないかな。そういう性格で議論しなければこれがいい、これをどんどん広げていきたいと思いますというその発想は極めてあまりよくないと思う。

**○関川部会長** 検証しながら新たな可能性を見出すことができるかどうかは今のご指摘を踏まえて慎重に議論していくべきことだと思う。それも含めて調査などしていただき、どこかで打ち切る必要があるその見極めも含めて、府の課題として受け止めていただきたい。

**○小崎委員** なかなか手を付ける自治体がない中で、待機児童解消のためにどうにか手立てを考えている大阪府の真摯な姿勢は評価したい。「ほかの自治体とか色々な委員をやっているんですが、保育の質と待機児童というのはどちらも解消しなくてはいけないということがわかっていながら、中々手を付けていない自治体が多い中で大阪府が今回このような本当に苦しむ中でやむを得ない策を行うというのは、自治体の姿勢としては非常に素晴らしいとは思っています。この問題に対してどうにかしていきたいし、それをいろんな視点から考えていって対応していく。これをする、しないは別で、他の自治体が本気で待機児童を減らしたいという風には中々思えない。その中でこれが一ついいモデルになるかどうかは別として、この問題に対して真摯に向き合う姿勢を評価し

ていきたい。

○**関川部会長** 基本的にはこの制度について大筋合意を頂いたものと思う。位置づけについては山縣委員から厳しいご指摘をいただいた状況ではあるが、基本的にはこの提言書の内容でまとめさせていただければと思う。ただいくつか宿題をいただいたものと考えているし、さらに丁寧な説明が必要な部分もご指摘をいただいたので、それに関しては部会長と事務局に一任いただけるか？大幅に変わった場合は委員まわりをし説明し、ご意見があれば事務局とすり合わせを行う。修正が必要な部分は部会長の方で修正指示を行う。

○**子育て支援課長** 本日いただいた意見をもとに、提言書は修正する。熱心にご議論いただいた委員の皆様に感謝申し上げます。この部会でいただいた意見を国に届け、特区を活用した待機児童対策を実現できるよう、今後も積極的に取り組んでいく。