

平成30年 8月31日

磐田市議会議長 様

会派名 社民・明るい暮らしの会
 代表者 虫生 時彦



会派視察研修等報告書

会派視察研修等の結果について、磐田市議会政務活動費の交付に関する規則第5条の規定により、下記のとおり報告します。

記

期 間	平成30年 8月 1日(水)～ 30年 8月 1日(水) 1日間
視察先 研修会	日 程 (1) 8月 1日 (水) 時間：10：00～17：20 (2) 月 日 () 時間： ～ (3) 月 日 () 時間： ～
参 加 議 員	虫生時彦 川崎和子
調 査 事 項	研修場所：東京都渋谷区代々木1-36-4 全国理容生活衛生同業組合連合会ビル 地方議員セミナー2018夏 待機児童・保育士不足問題と地方行政 ● 保育をめぐる状況の変化と制度・政策の動向 ● 保育の質と待機児童対策・保育施設の整備のあり方 ● 保育士不足の現状、保育労働の実態 ● 保育士の処遇改善を実現するために何をすべきか
調 査 内 容 考 察	別紙のとおり

(注) 視察研修の調査内容及び考察は、視察先ごとに詳細に記入する。
 調査事項等に係る資料等を添付する。

会派視察研修等報告書

【調査内容】

- ◆ 保育をめぐる状況の変化と制度。
保育をめぐる状況
- ◆ 保育の質と待機児童対策
待機児童の現状と待機児童解消策
- ◆ 保育士不足の現状、保育労働の実態
保育労働者の処遇の実態と問題点及び改善策
- ◆ 保育士処遇の改善
保育士処遇改善政策の問題点と課題

【考察】

- ◆ 保育をめぐる状況
わが国においては、少子化対策が国の最重要政策課題に位置づけられている。2005年に109万人であった出生数が2030年には70万人、2055年には45.7万人に下がるとの推計もあり、少子化が将来の社会構造の存立基盤を揺るがすような問題となっている。子どもの数が減っている一方で、家庭や地域の養育力が低下しており、乳幼児の育児において不安や孤立感をかかえる保護者が増加し、子どもの育ちに対する課題や被虐待児の増加などが指摘されている。
政府は、こうした情勢を踏まえ「子どもと家族を応援する日本」の重点戦略会議等で、少子化から働き方の問題まで幅広く、すべての子どもと子育ての家庭を社会全体で支えていくとの基本的な方向性のもとに、総合的な少子化対策等の検討をおこなっている。
地域に密着する社会福祉法人・児童福祉施設である認可保育所をめぐる環境変化としては、地域間や保育所間での格差等が広がっていることも指摘されている。今後、とくに地域での人口の流動性を考えながら、待機児童対策とその後の定員割れなどの両面を視野に入れた施設経営、運営管理などを検討することが必要となってきている。政府で検討が進められている新たな保育所保育指針は大臣告示として位置づけられ、規範性をもたせることになっている。今後、保育の質の向上のための具体的な検討をすすめるとしているが、保育所においては新たな指針の理解促進と保育実践のための取り組みが必要である。

- ◆ 保育の質と待機児童対策
現在の待機児童数：
全国87市区町村で2018年4月時点17,342人の待機児童がいる。一方で各自治体による保育施設新設などの対策が需要の拡大に追いつき、待機児童の増加に歯止めがかかり、前年より33%減少の自治体もある。しかし、国が掲げる「2020年度末までに待機児童ゼロ」の目標達成は見通せていないのが実情である。
子育て安心プラン：
国は、保育の受け皿の拡大、保育の受け皿拡大を支える「保育人材確保」、保護者への「寄り添う支援」の普及促進、保育の受け皿拡大と車の両輪の「保育の質の確保」、持続可能な保育制度の確立、保育と連携した「働き方改革」の「6

つの支援パッケージ」を推進することで待機児童解消を目指している。いずれも中長期的な推進が必要となる。

企業主導型事業所内保育所：

複数企業による共同設置・共同利用や保育事業者との連携・調整に自治体が関わり、企業に対する相談窓口やマッチングなど積極的な支援を行うことが必要である。また、0～2歳の待機児童は依然として多く、無償化によってさらに需要が高まる可能性があり、対策を進めるうえで小規模保育や家庭的保育の連携を積極的に模索しなければならない。

◆ 保育労働者の処遇の実態と問題点及び改善策

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と考えられる。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、早急かつ具体的な検討が重要である。

◆ 保育士処遇改善政策の問題点と課題、制度の活用

政府は昨年12月8日、消費増税による増収分の一部を財源として、2019年4月から保育士の賃金を1%（月3,000円相当）引き上げることを閣議決定した。安倍首相も「他産業との賃金格差を踏まえた処遇改善に更に取り組む」との姿勢を表明している。

保育士の賃金については、保育士は全職種に比べて勤続年数が短いなど条件に違いがあり、単純比較は適当ではないと思われるが、保育士と全職種の平均月給の差額は月約8万円であると言われている。保育士確保のためには賃金改善が望まれる。特に、新人時代よりもベテランの方が全職種との賃金差が拡大しており、離職防止のためには、昇給幅を改善することが重要である。また、保育士ニーズは地域によって異なるため、地域差に考慮した配分が求められている。

保育士に、なぜ、なり手が少ないのだろうか。厚生労働省によると、保育士の専門学校などを卒業しても保育所で働く人は半数に過ぎず、ようやく就職しても、民間保育所では年間12%が離職するという。保育士の資格を持っているのに保育所等で働いていない「潜在保育士」は2013年時点で約76万人に上る。全国の保育所等で働いている保育士は同年に約43万人であるから、有資格者の約3分の1しか現場で働いていないことになる。保育士不足を解消するには、潜在保育士の力を生かすことが重要と考える。