

第7回福岡県子ども・子育て会議 会議録

- 1 日 時 平成28年6月24日(金)10:00~12:00
2 場 所 福岡県庁行政棟11階 福岡よかもんひろば 多目的ホール
3 出席者 13名

麻生順子委員(福岡県私立幼稚園PTA連合会)	田中彩委員(NPO 法人ママワーク研究所)
井上利一委員(福岡県町村会)	西村芳樹委員(日本労働組合総連合会福岡県連合会)
大谷清美委員(NPO 法人チャイルドケアセンター)	菱谷信子会長(精華女子短期大学)
小津智一委員(NPO 法人アザリリング・ジャパン九州)	松崎剛委員(福岡県児童養護施設協議会)
尾上正史委員(福岡県私立幼稚園振興協会)	武藤好美委員(福岡県保育協会)
古森直子委員(宮若市認定こども園さくら幼児園)	吉岡美保委員(福岡県学童保育連絡協議会)
佐々木美智子委員(中村学園大学)	(50音順)

4 議事

- (1) ふくおか子ども・子育て応援総合プラン(福岡県子ども・子育て支援事業支援計画及び福岡県次世代育成支援行動計画)の平成27年度実施状況について(計画期間:平成27年度~31年度)

- ① 事務局説明
② 質疑・意見交換

I 出生数の増加について

(委員)

- ・ 昨年と比べて出生数が増加しているが、具体的にどのような施策が効果的だったのか。

(事務局)

- ・ 昨年と比べて出生数が増加した理由として、国は「景気の回復傾向を背景に、30代~40代の団塊ジュニア世代の出産が増えた」と分析している。子どもを持つか否かは個人の選択であり、「この施策により子どもが増えた」とは言い難いが、結婚、出産、子育てを望んでいる方の希望が叶わない障壁があれば、それを取り除き、社会全体で支援するような環境整備に努めたい。

(委員)

- ・ 園運営に携わるなかで、第2子以降を持つ方が増えていると感じる。第2子以降の保育料軽減のほか、第2子以降の産休中も上の子が保育所を辞めることなく、引き続き在籍できるようになったことで、安心して生めるようになったのでは。また、勤務時間に応じた保育時間が設定され、パートタイム勤務であっても保育所を利用

できるようになったことも、今まで生むかどうか迷っていた方が「生める！」と思う後押しになったようだ。このような政策を地道に進めていくことで出生数の増加に繋がる。

Ⅱ 保育所待機児童の解消について

(委員)

- ・ 27年度から始まった子ども・子育て支援新制度では、各自治体で教育・保育の量の見込みや提供体制を定め、5か年計画で保育の受け皿の整備を進めると聞いている。保育所待機児童の解消について、初年度の進捗率が▲241.0%(27年4月1日時点の待機児童数 759人)となった原因は把握しているか。

(事務局)

- ・ 本県の待機児童数は、保育所等の整備により、25年度、26年度と減少していたが、27年度にスタートした新制度において保育要件が緩和されたことなどにより、保育の需要が急激に高まり、都市部を中心に再び増加している。保育需要の高まりとともに、保育士が足りず、定員増ができないという保育所も出ており、ニーズに対応できていない状況である。

(委員)

- ・ 久留米市でも1,300人分の定員増を行ったが待機児童が出ている。主な理由の1つ目は求職中やパートタイム勤務の方でも保育認定を受け得るようになったこと、2つ目は保育士が福岡市等の都市部に流れ、保育士が不足していることである。
- ・ 県はどのような保育士確保策を行っているか。また、保育の受け皿の整備に当たり、保育所や幼稚園、認定こども園等の既存施設の定員増を中心に進めるのか、それとも小規模保育事業や事業所内保育事業等の地域型保育事業の設置促進を中心に進めるのか。

(事務局)

- ・ 本県では、保育士確保策として、25年度から「福岡県保育士就職支援センター」を設置し、結婚や出産等で保育現場を離れている、いわゆる「潜在保育士」に対する就職斡旋を行っている。また、保育士の離職防止を図るため、新任者や管理者向け研修や、職場環境改善に関するコンサルティングを行っている。28年度からの新規事業として、潜在保育士の再就職支援のための貸付制度を6月29日から始める。一定期間保育業務に従事すれば返還免除とする。これらの取組みにより、市町村とも連携しながら保育士確保に努めたい。
- ・ 保育の受け皿の整備に当たり、既存施設の定員増を行う場合、保育士不足が課題。用地の確保が難しい都市部では、マンションの一室等でも実施でき、比較的投

資が少なくて済む小規模保育事業の設置促進に努めたい。また、28年度から新たに企業主導型保育事業が創設される。これは、従来、福利厚生の一環として扱われてきた事業所内保育所も、待機児童の解消に繋がることから、小規模保育事業並みの施設整備費や運営費の対象とするもの。保育の受け皿整備に当たり、これらの施策のどれか一つに比重を置くというよりも、市町村と協議を重ね、実情に合った施策を進めていきたい。

(委員)

- ・「保育園落ちた日本死ね!!!」のネット上の発言をきっかけに、マスコミでは「保育所の保育士の処遇が大変酷い」のだと、事実と異なる内容も含めて報道された。その結果、全国的に保育士養成施設の定員割れが起こっている。養成施設の学生も「保育現場って業務量が多くて、給料も安くて、そんなに大変なのだ」と、看護師や介護士等にシフトしている。
- ・正規職員の保育士の年齢構造はワイングラスのような形で、45歳以上が6割以上を占め、高齢化している。20代はいても、結婚・出産を契機に辞める方が多く、30代が極端に少なくなっている。20代、30代を手厚くしなければ、10年後、15年後には保育人材が枯渇し、成り立たなくなるのではと危惧している。
- ・保育人材の確保・定着のためには処遇改善しかない。20万円だったら保育士は来ると思っている。処遇改善を行わない限り、潜在保育士の掘り起しはできない。「105万人の保育士有資格者がいて、うち45万人しか保育士として働いていないので、差引60万人の潜在保育士がいるじゃないか」と言うが、うち30万人は別の仕事に就いており、十数万人は痛い目にあって離職した人。痛い目にあって離職した人が復職することはまずない。保育現場は処遇も、体制も旧態依然。抜本的に改めなければ保育士不足は解消しない。
- ・京都が住宅手当として8万円支給しているように、県として保育職員に対する(給与等の)基準をもっと手厚くするなど徹底的にやらない限り、若者は都市部に流れ、地方からいなくなる。県としてもっと踏み込んでやってもらいたい。
- ・今年の3月、有村少子化対策大臣に面会し、次の3つの数字の推進を提言した。まず1つ目は保育職員の「正規率6割」について。措置制度時は正規率8割、人件費率68%~72%が適切だと指導されていたが、現在は正規率が5割、人件費率が7割を下回っても何も指導はなく、内部留保が溜まっている。2つ目は保育職員の「平均勤続年数16年」、3つ目は「合計特殊出生率2.6」について。平均勤続年数16年以上の園は、全国の私立保育所のうち2%程度。正規率が6割、平均勤続年数16年以上のベテラン保育士がいる園(に通う子育て世帯)の出生率は2.6にも上る。子どもの数が2人、3人の世帯がそれぞれ4割程度、4人以上が1割で、計算すると2.6。子育てが大変な就学前の時期を保育所が支えることで、希望出生率1.8を後押しできる。このような視点から、県でもこの3つの数字を推進していただけたらと思う。

(委員)

- ・ 可能であれば、待機児童のうち、保護者が求職中やパートタイム勤務の場合の内訳を将来的に把握してもらいたい。「子どもを預けられないから、今は仕事をしない」という選択をしている女性が結構多い。

(事務局)

- ・ 現時点では、待機児童のうち、保護者が求職中等の内訳は把握していない。待機児童と保護者、両方の状況をきめ細かく把握しなければと思う。

Ⅲ 保育士不足について

(委員)

- ・ 待機児童の解消に向け、本町では施設整備により受入人数を増やしている。一方、保育士確保の面では、長期の見通しが必要となる正規職員の雇用は難しく、現状は正規と非正規が半々。非正規職員も、近隣市町村と比べて待遇に差があれば、募集しても集まらない。近隣市町村を上回る待遇改善を図っても、たちごっこで埒があかない。保育所の入所児童にアレルギーや障害を持つ子が増えており、保育士を手厚く配置したいが、その余裕もない。

(委員)

- ・ 園では保育士不足に直面している。子どもを預けやすくなったことで、自分も預けて働きたいという保護者が増え、預かる子どもの数を増やしても追いつかない状況。(設備・運営基準により)園の広さに応じて預かる子どもの数が決まり、子どもの数に応じて職員の配置数が決まる。預かる子どもの数が増え、現場の職員がもう少し職員数を増やしてほしいと思っても、基準を満たしていれば適正と見なされ(加配が行われなため)、現場が苦しい状況に置かれているように感じる。給与のアップも大切だが、(職員配置基準の見直しなど)現場で働く条件・制度について調査してもらえたらと思う。
- ・ 「保育課を卒業した学生が保育所に就職しない」という話を聞く。保育実習で「保育士はこんなに忙しく大変な仕事なのか。私には向かない」と心が折れてしまう学生もいる。園では、実習生受入の際、実習期間中に詰め込んで教えるやり方から、実習生を大切にして「やれるよ！」と後押しするようなやり方へ方向転換することも大事だと考えている。

(委員)

- ・ 本校(指定保育士養成施設)では、卒業生が集まる里帰りの会を毎年開催しているが、今年は例年と比べ「職場が大変」という声が非常に少なかった。保育士不足

のため、恐らく職場の方が少々のごことは大目に見て、温かく育ててくださっているの
だろうと感じていた。

- ・ 保育士の離職原因として、「処遇」がよく挙げられるが、一番大切なのは「職場での
人間関係」。たとえ他業種と比べて処遇が低くても、子どもを育てる仕事にやりが
いを感じている保育士は多い。一方、平均勤続年数は7～8年と他業種と比べて
短いため、良好な人間関係や子育て中の時短勤務など、保育士が働きやすい職
場環境をどう作っていくか、県でも検討・指導願いたい。

IV 子育て応援宣言企業について

(委員)

- ・ 「子育て応援宣言企業」について、宣言させるだけでなく、実績を調査して、どのよ
うな効果が出ているのか検証することも必要。宣言だけして、実行しているか疑わ
しい企業もある。
- ・ 本会では、「イクボス」を全国的に推進している。行政と企業が一丸となって取組み、
「こう取り組むことで、このような効果が出る」というノウハウが蓄積されることにより、
働きながら子育てしやすい社会づくりに繋がる。

(事務局)

- ・ 子育て応援宣言企業は2年更新制であり、更新の際に宣言を実行できたか否かを
確認している。宣言を実行できなかった企業に理由を尋ねると「子育て世代の従業
員が少なく、宣言に合致するような事象が起らなかった」といった事情があるよう
だ。その場合には、各企業の実情に応じて、「学校行事に参加しやすい休暇制度
を設けている宣言企業」や「孫の育児参加を促進している宣言企業」等の事例を紹
介し、実態に合った宣言・取組みを行うよう促している。
- ・ 昨年度、県では「イクボス・イクメン HandBook」を作成した。男性の育児参加に取り
組む宣言企業20社の事例を紹介している。あすばる(福岡県男女共同参画センタ
ー)の男性管理職向けセミナーでも使われている。
- ・ 昨年度は、就職活動中の学生向けの「仕事と子育ての両立応援企業就活ガイド～
子育て応援宣言企業100選～」も作成した。従業員の仕事と家庭の両立に取り組
む100社の事例のほか、長く働き続けられる企業を選ぶポイントを紹介している。
県内の全大学に送付し、就活ガイダンス等でも使われている。

(委員)

- ・ 「イクボス・イクメン HandBook」は、とても分かりやすくまとめられている。要望だが、
新たにワーク・ライフ・バランスの取組みを始めた企業の事例や、100人以下の中
小企業の事例を取り上げて欲しかった。というのも、本県は圧倒的に中小企業が
多く、300人を超える企業の事例は参考にならない。もっと小規模な企業がどのよ

うな取組みを行い、どのような効果が得られたのか知らせてほしい。

V 子育て女性の就職・キャリアアップ支援について

(委員)

- ・ 子育て中の女性はキャリアアップが難しい状況にある。県の施策はあるか。
- ・ 子どもを保育園に預けずに働けるテレワーク(在宅勤務)の求人募集には、2日間で30人以上の応募がある。

(事務局)

- ・ 県では「子育て女性就職支援センター」を県内4か所に設け、子育て中の女性に対し、就職相談や求人情報・保育情報の提供、求人開拓から就職あっせんまできめ細かな支援を行っている。
- ・ テレワークについても、24年度に「テレワーク導入事例集」を作成し、企業訪問の際に取組み紹介を行うなど、普及啓発に努めている。

(委員)

- ・ 子育てがひと段落したら働きたいと思っている女性が多いが、子どもを3人、4人と育てるとどうしても40歳を超え、雇用の場がない。県には雇用の場の確保をお願いしたい。

(委員)

- ・ 初婚年齢の上昇に伴い、高齢出産も増えており、子育て後に働きたいと思うと40代になる。県の就業支援策として「30代チャレンジ応援センター」の他、40代向けの支援策も検討願いたい。

(事務局)

- ・ 前述の「子育て女性就職支援センター」では、子育てがひと段落して再就職を希望している女性も対象に就業支援を行っている。ブランクが長い方でもしっかりお話を伺いながら就職へ繋げていく「寄り添い型」の支援を行っているので、ぜひ活用いただきたい。

(事務局)

- ・ 県では、年代ごとに就職支援センターを設け、きめ細やかな就業支援を行っている。具体的には、29歳以下の求職者の就職支援を行う「若者しごとサポートセンター」、概ね30代を対象とした「30代チャレンジ応援センター」、ニートの方等の自立支援を行う「若者サポートステーション」、概ね40歳以上を対象とした「中高年就職支援センター」、概ね60歳以上を対象とした「70歳現役応援センター」を設置している。

- ・ 最近は雇用情勢が改善し、有効求人倍率は1.28と過去最高の状況。ただし正社員に限った有効求人倍率は0.7と、正規雇用の求人はまだ少ない。これまで就業支援策として、求職者への支援を中心に実施してきたが、昨年10月から新たに、企業に対して労働環境改善のアドバイザーを派遣する事業を開始した。これにより労働者の処遇改善や安定雇用に繋げたい。

VI 放課後児童クラブ(放課後児童健全育成事業)について

(委員)

- ・ 放課後児童クラブを10か所運営しており、960人もの子どもを預かっている。共働き家庭の増加や、今年度から対象児童が小学1～3年生から小学6年生まで拡大したことで、放課後児童支援員が不足している。長年声を上げているが、保育士だけでなく、支援員の処遇改善についてもお願いしたい。

(委員)

- ・ 平成27年度から新たな資格として創設された「放課後児童支援員」について、資質の向上のための現任研修をしっかりと実施してもらいたい。資格認定を受けただけでは、安全・安心な放課後児童クラブの運営には繋がらない。研修のあり方について検討願いたい。
- ・ 放課後児童クラブは、利用児童の増加に伴い、大規模化している。財政的な理由などから施設の増設・新設が難しい市町村もあり、小学校の空き教室や余裕教室等の活用が進んでいる。一方で、小学校側も、学力アップのための少人数教室や特別支援学級としての活用を進めているため、放課後児童クラブの専用室として使うことができない。専用室でないため、小学校の都合で放課後や長期休暇等に使えなかったり、一日保育に必要な台所や空調設備がなかったりする。空き教室等を活用する場合には、入口付の専用室を確保するよう助言・支援をお願いしたい。

(事務局)

- ・ 放課後児童支援員に係る研修として、「認定研修」と併せて「スキルアップ研修」を実施しているので、ぜひ活用いただきたい。
- ・ 空き教室等の活用については、国の「放課後子ども総合プラン」で待機児童解消策として打ち出されており、市町村へも指導しているところ。保育の質の確保を図るため、平成27年度に定められた設置運営基準及び運営指針に基づき、市町村への指導を徹底したい。

Ⅶ ふくおか子育てマイスターについて

(委員)

- ・「ふくおか子育てマイスター(※)」の認定後の活動内容や状況を把握しているか。
※ふくおか子育てマイスターとは、豊かな知識や経験を持つ高齢者を対象に、地域の子育て支援の現場で活躍いただく本県独自の制度を指す。

(事務局)

- ・マイスター認定者は、保育所や市町村の子育て支援センターなど、地域の子育て支援の現場で子育て支援者として活躍されている。例えば、人手が必要な保育所の朝夕の送迎時間に保育補助に入ったり、県庁の親子スペースで子育て親子との交流・支援を行ったりしている。マイスターの新たな活動の場の開拓やマイスター自身の活動の参考となるように、昨年度には活動事例集を作成した。また一層の活躍促進のため、5人以上のマイスターからなるグループの初動経費を助成し、グループ化も進めている。マイスターグループは、イベント等での託児や昔遊びブースの出展などで活躍されている。
- ・活動状況については、年度末に聞き取り調査を行っている。「活動経験あり」と回答したのは7～8割。活動できない理由として、健康や家庭の事情のほか、「活動の仕方が分からない」という方もおられるため、活動事例をお知らせするなどして活動支援に努めたい。

(委員)

- ・マイスターを活用して、保育士や放課後児童支援員等の不足を補えないか。

(事務局)

- ・保育士資格をお持ちでないマイスターは、保育士の補助業務に従事することになる。実際に、いくつかの保育所で保育補助者として活躍されている。

(委員)

- ・本園では、保育参観等の行事の際、赤ちゃん連れの方の介添えを、マイスターにお願いしている。活動依頼を行うに当たり、まだ十分に組織化されていないのが課題。組織化が進み、どの方がどこにいらっしゃるか分かりやすくなれば、もっと活用が進むのではないか。

(事務局)

- ・マイスターの組織化について、マイスター同士の交流会の開催やグループ活動支援費補助等により進めたい。また、活動事例集を活用し、市町村や保育所等に対するマイスター制度の周知や活動先開拓に努めたい。

(委員)

- ・ ファミリー・サポート・センター事業のお助け会員(提供会員)として活躍されているマイスターも増えている。マイスター認定研修会は内容が良く、しっかり学ばれていると感じる。マイスターとファミサポの連携を進める上で、ファミサポ研修の一部免除等について検討願いたい。

VIII 社会的養護体制の充実について

(委員)

- ・ 社会的養護を要する子を養育する「児童養護施設」でも、保育士を含む福祉系の有資格者の人材確保に苦慮している。保育士の就職支援に当たり、働く場所として社会的養護施設もあることを知ってほしい。
 - ・ 児童養護施設は、18歳未満、高校卒業までの子どもが生活する施設。施設で生活する子のうち被虐待経験がある子は6割前後、何等かの障害を有する子は3割前後もいると言われている。子どもを育てるうえでは小・中学校等の教育機関が一番のパートナー。きめ細かな配慮が必要な子どもが集団生活を送るに当たり、教育機関の理解が必要。施設側からの情報発信を心がけている。
 - ・ 今後、里親家庭やファミリーホーム(※)の拡充がなされると、配慮が必要な子が、より多くの教育機関と関わるようになる。幼稚園を含む教育機関との情報交換や連携を強めることが、きめ細かな対応が必要な子どもへの支援に繋がると思う。
- ※ファミリーホームとは、5～6人の少人数の単位で子どもを養育するグループホームを指す。

IX 「子ども食堂」の取組みについて

(委員)

- ・ 子ども達に温かい食事や居場所を提供する「子ども食堂」の取組みが広がっている。貧困対策で始まったが、現在では子どもの居場所づくりや地域活性化の役割を担っている。名称も「地域公民館食堂」や「ランチ食堂」、「コミュニティ食堂」など様々。子ども食堂に特化したフードバンクも設立され、支援の輪が広がっている。こうした食を通じた子育て支援は、本プランのどの柱に位置付けられ、どのように取り組んでいくのか、今後検討願いたい。

X 子育てについての保護者の責任について

(委員)

- ・ 子ども・子育て支援は、「福祉」や「0歳からの保育・子育て支援」を中心に議論されがち。そういった支援も必要だが、子育ての第一義的な責任は保護者にある。

(委員)

- ・ 働きながら子育てする女性を社会全体で支援する意義は分かるが、親としての出番を社会が奪ってしまっているのではないかと感じる。少数かもしれないが、「子どもと一緒にいる時間が辛いから」と預け先を探している方が実際にいる。これは果たして子どものためになるだろうか。(仕事と子育てを両立する)理想の女性像、母親像ばかりが一人歩きして、そうでない母親達が自分を責めている気がする。一人一人の心に寄り添った支援が大切だ。

XI 子育て支援に関する施設・事業の周知・案内について

(委員)

- ・ 幼稚園から認定こども園への移行状況には地域差がある。筑後地区、筑豊地区は移行が進んでいる一方で、待機児童が多い福岡地区、北九州地区ではほとんど移行していない。
- ・ かつて「母親が働いている場合は保育所、働いていない場合は幼稚園」だったが、今は全く違う。実際、幼稚園に子どもを通わせている母親の6割はパートタイム勤務を含む有職者。平日の早朝・夕方や長期休業日に子どもを預かる「預かり保育」を実施する幼稚園も9割に上る。保護者が働いていても幼稚園で十分対応できることを、県民・市民へ周知してもらいたい。

(委員)

- ・ メディアでは「待機児童」が盛んに取り上げられているが、既存の施設・事業や地域の助け合いのネットワークを活かしてできることが沢山ある。自身も働きに出ていたが、子どもは幼稚園に預け、不足する部分はファミリー・サポート・センター事業やシルバー人材センターの託児を活用していた。個々の子育て家庭のニーズに合わせて、「こういった施設・事業も使えます」とサポートしてくれる保育コンシェルジュがいるとよいと思う。また、幼稚園やファミサポ等が果たす子育て支援機能を数値化して示すことで、地域の子育て支援がいかに充実しているか、子育て家庭が実感できるようになるのでは。

(委員)

- ・ どの分野で言えることだが、せつかくの行政施策も、一般県民は知らなければ使えない。ホームページや冊子等でも周知されているとは思いますが、色んな形で知らせる工夫をしてほしい。例えば、「幼稚園に子どもを預けても働けるんだ」と一般県民がすぐわかるような形で案内してもらえると嬉しい。

5 閉会

本日は、「ふくおか子ども・子育て応援総合プラン」の事業について、委員の皆様から様々な意見をいただいた。

今回いただいたご意見については、今後それぞれ検討させていただき、より効果的な事業の実施につなげていきたい。