

第8回福岡県子ども・子育て会議 会議録

1 日 時 平成29年3月30日(木)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 14名

麻生順子委員(福岡県私立幼稚園PTA連合会)

稲光毅委員(福岡県医師会)

井上滋子委員(福岡県弁護士会)

井上利一委員(福岡県町村会)

大谷清美委員(NPO法人チャイルドケアセンター)

小津智一委員(NPO法人フアザ・リンク・ジャパン九州)

尾上正史委員(福岡県私立幼稚園振興協会)

(50音順)

古森直子委員(宮若市認定こども園さくら幼稚園)

田中彩委員(NPO法人マワーク研究所)

西原尚之委員(筑紫女学園大学)

菱谷信子会長(精華女子短期大学)

松崎剛委員(福岡県児童養護施設協議会)

武藤好美委員(福岡県保育協会)

森田さゆり委員(福岡県保育協会保育士会)

4 議事

(1)届出保育施設等の重大事故再発防止のための検証を行う部会の設置について

① 事務局説明

② 質疑・意見交換

【委員】

死亡事故等が発生した場合には、その都度、検証委員会が開催されると。死亡事故等が起こらない場合でも、年に1回とか開催されるのですか。

【事務局】

検証事案が発生しない限り、部会は開かれないと考えています。

【委員】

この趣旨は、起こった死亡事故等を検証することもあると思うのですが、それをもとに、事故が起こらないようにということが、一番の目的だと思います。「死亡事故等の重大事故」というのはどの程度のものですか。

【事務局】

30日以上で、治療を要するケガのことになっています。

【委員】

広くやればやるにこしたことはないのですが、できることには限りがありますので、決まった範囲でやっていただければと思います。

【委員】

検証施設に、基本的に認可施設も入ってくると思うのですが、例えば認可外の居宅訪問も入るということで、今全国で内閣府の政策により企業主導型保育所というのが増えてきていて、来年度中に5万人は達成するだろうと言われているので

すが、この企業主導型保育所というのは、企業が職員確保のために事業所内託児所として始めているもので、雇用保険料を充当して、国も公金を拠出するという形で、企業にとってものすごくメリットが高く、待機児童対策に関してもメリットは高いと思うのですが、その設置に関して市町村の関与は要らない、届出が要らない。では5万人の子どもを誰が常に検証していくのか、その辺について県はどのように考えていますか。

【事務局】

企業主導型保育事業については、認可外施設と位置づけられており、事業所内保育は届出の必要性がなかったのですが、この企業主導型保育については、届出をしなければならぬ施設になっています。実際、企業主導型で保育事業を始めるところは、県に届出をすることになっており、政令指定都市、中核市につくるところはその市に届出をすることになります。

認可外施設として、県も年1回の監査に入りますし、今回の検証委員会でも認可外施設に入りますので、先ほど言った225件の施設の中に企業主導型保育施設も入っていますので、事故が起こった場合は部会で検証を行ってもらおうと考えています。

【委員】

私たち認可保育所は、今、キャリアアップ制度もあって、専門性を身につける研修が義務づけられています。では、認可外とか、企業主導型で働く方については、認可保育所の半分の保育士の配置でいいとなっていますが、その方たちに対する研修はどう考えていますか。

保育施設でよく起こる事故は、7割近くは睡眠時の突然死で、2割ぐらいが窒息死、1割が溺死です。3つとも呼吸器系に関する死因ですが、ここをきちんと検証できるようになっているのか、バイタルチェックがちゃんとできる看護師とかベテラン保育士がいるのか。誰がきちんと保育現場の職員に研修をしていくのか。

検証委員会というのは裁判所ではないので、ここで判決を出すわけではないと思うのです。それより事故防止のためにいろんなことを検証して啓発していくのが主な仕事だと思っていますので、そういう施設に対する研修の支援はどうなっているのか教えてください。

【事務局】

県では、届出保育施設に対して研修会を年3回行っており、事故関係のカリキュラムも入れていますが、その部分を充実して研修の内容も見直しながらいきたいと思っています。ご意見等をいただきながら、研修の内容についても充実した形で進めていきたいと考えています。

【委員】

企業主導型保育施設が増えてきていること、それによって届出施設が増えていると思うのですが、そこを管理する県の管理体制、監査する人員、研修の関係とか、そういった体制は従来と変わって今どうなっているのか、きちんと体制がとれているのか確認したいと思います。

【事務局】

県の監査については、4つの保健福祉環境事務所が実際の監査に行っています。件数は若干増えていますが、きちんと日程を組んで準備は整えています。計画的に進めているところです。

【委員】

私どもの団体ではファミリーサポートセンターを2市町村で行っています。子どもの預かりを行っているので、研修についてもきちんとしていかなければと思います。現在の研修が、次年度以降に開設するファミリーサポートセンターの運営側向けの研修だったので、会員向けの研修等何か情報があれば教えてください。

【事務局】

ファミリーサポートセンターの市町村の担当部署、実際運営している方に関しては年2回の研修会、意見交換ができる交流会を実施しています。この中で事故防止等についても充実させていきたいと考えています。

【委員】

事故が起こる前に研修の強化をということと、施設の監査の徹底的な実施をという意見が多いようです。

届出保育施設等の研修、私も大分前に事故があったとき、「研修をやって欲しい」とお願いしまして、リスク管理型の研修がそれからやられているようですので、大分充実してきているのではないかと考えています。

他にありますか。

(なしの声あり)

【委員】

それでは、案のとおり決定します。

福岡県子ども・子育て会議条例第6条第2項の規定により、会長が部会に属すべき委員を指名することとされています。事務局から資料を配付してください。

(資料配布)

部会の調査審議を勘案して、名簿のとおり私も含め、4人の委員で部会を構成したいと思います。よろしくお願いいたします。

(2) 少子化対策に係る施策・事業の平成29年度予算について

① 事務局説明

② 質疑・意見交換

【委員】

今回、保育士不足で保育士の処遇を上げるということで、先ほど話があった月額4万円、5千円をアップするという。これは研修の受講が必要なのですが、今、久留米市でも行政と話し合いをしています。これだけの研修を短時間でできるのか、県が企画している研修は県保育協会が担うことになっているので、ちょっと僕たちがこれだけの量を1年、2年でできるのか。最低1教科が15時間で、4万円の方は最低4科目を履修するというと、最低60時間を業務時間内に保育士を出して、その後の現場の保育士の配置はどうなるのかとか。

研修体系をつくってもらって、保育にはもともとキャリア制度がなかったので、すごくありがたい。1年目の保育士も30年目の保育士もただの保育士で、その間に何の肩書もない。通常だったら係長とか課長とか、そういうキャリアがあつて処遇も改善されていくのですが、保育士の場合は全くなかった。国が保育士をある一定の社会的な専門職と位置づけたことはとてもありがたいし、現場の保育士たちはやる気を出している。若い保育士たちも、自分たちもキャリアを積み、ある一定の地位まで行ける、給料保障もあると意欲を出している。

でも、キャリアアップのためには研修の受講が必要な。東京都など、国の事業に手を挙げないと言っている都道府県が3分の1くらいある。それで、福岡県はどうするのか、手を挙げないと、市町村も手を挙げるできないので、福岡県として推進する計画があるのか。

【事務局】

研修体系を設けるという提案を国から受けていますが、具体的な内容、ガイドライン等をこれから示すということで、まだはっきりとしていないのが現状です。

県としては、処遇改善のため、キャリアアップ研修の研修体系を構築したいと考えていますので、具体的な内容が判明次第、こういった形で研修を行っていくのか、また1年でこれだけの数の保育士が研修に来るのは現実的に難しいこともあり、しっかり計画を立て、研修体系を進めていきたいと思っています。

ただ、29年度は研修を受けていなくても、先に処遇改善を行っていいことになっていますので、先んじて保育所において処遇改善を行ってほしいと思っています。県も処遇改善の予算を来年度措置し、進めていきたいと思っています。

【事務局】

30年度に研修体系を構築してほしいと国から言われています。我々としては、まずは処遇改善を優先していきながら、しっかりと実施可能な研修体制を構築して、処遇改善に結びつけてほしいと思っています。

【委員】

保育士を確保できないので、研修でキャリアアップするために保育士を出すと、その分の保育士を確保することが難しいので、手を挙げない自治体が多いのではないかという感じがします。どちらが先かというのがありますが、やはり働きにくいとか処遇があまりよくないということなので、処遇改善をして、魅力がある、頑張ればキャリアアップもできることが保育士資格を持っている方にわかるような広報が徹底されていくと、保育士資格を持っていて保育士として働いていない人がいっぱいいるので、その方たちに復職してもらえないのではないか。「戻っておいで」というだけではなく、変わっていくという広報と一緒にやってもらえたらと思います。

保育士養成校の学生を見ていると、保育職は良い職だと思っているのですが、現場に入ると何かいろいろ問題があるというのが現状ですので、そこを改善していくと、本当に保育で楽しいことをして給料をもらえるのがいいという状況にしていくと、保育士確保もスムーズにいくのではないかと思います。

【委員】

3つあるのですが、今回29年度予算についてですが、今、共働きが増えていて、親自身が心の余裕がないというケースが増えている気がします。そういった中で、心の余裕が生まれるような親への支援というのが資料にはなかったもので、そういったものがあるのかどうか。

そして、先ほどの、保育士の処遇改善というものは直接保育士にいくのか、そこがわからない。保育士にちゃんといってあげれば保育士の給料が上がってすごくいいと思うのですが、その仕組みを簡単でいいので教えてください。

なぜかという、親は子どもを保育所に預けています。我々の仲間もみんな預けていますが、保育士が結構疲れていて、離職が多いのをすごく生で感じます。キャリアアップという言葉がありましたが、小さな保育所でキャリアアップと言っても、主任、園長、理事は親族で固めていて、もう上に上がれないという状況もあるのでないかと僕はある保育士から聞きました。

そして、最後の再就職支援ですが、処遇も大事ですが、やはりその保育所が働きやすい、働きたくなるような職場環境じゃないと、再就職で入る人はだめだと思います。預けている保育所の保育士を見ていると、行事があると夜なべして何かつくなど、日ごろから当たり前にある状況だと聞いています。そういったところも一緒に変えていかないと、なかなか保育士になりたいという人はいないのではないかと感じます。その働きやすさという点についても意見を聞かせていただければ。

【事務局】

1点目の、親への支援ですが、子育て支援課ではふくおか子育てマイスターという60歳以上の方々に地域の子育て現場で活躍してもらって事業をやっています。市

町村の地域子育て支援センターなどにボランティアに入ってもらい、親からの相談に対して、人生の先輩としてのアドバイスができるように、そういった研修も受け、地域で若い親たちの心の支えになることもやっています。

また、県の労働局ですが、子育て応援宣言企業という取り組みをやっており、企業のトップに例えば子どもの行事があるときは早く帰っていいとか、それぞれ会社の応援の制度を宣言してもらうことをやっています。その子育て応援宣言企業が、6,000社を超えたということで、県としては、どんどん増やしていこうとしています。

2番目の処遇改善ですが、実際のお金の流れとしては、保育所に運営費、給付費として出ています。処遇改善については計画を立て、どう給料を上げるかを報告してもらい、決定します。また、その結果を報告してもらうことになっており、実際に保育士の処遇改善を確認します。

3番目の給料面だけでなく、働きやすい環境についてですが、29年度は新規で保育補助者の雇上げ、保育士資格は持っていないが、保育士の仕事を補助する方を雇い上げる給与を助成する事業を始めます。保育士の負担を少しでも減らし、働きやすい環境を整えていく施策を推進したいと思っています。

【事務局】

それに加え、離職防止のための保育士研修、管理者研修を行っています。それとなるべくシフトを緩やかに組むとか、アドバイスをする経営コンサルティング事業も進めています。

今後、保育士就職支援センターでも、求職者と求人を結びつけるときに、シフトのアドバイスもできたらいいなと考えています。

【委員】

給料の処遇ですが、それは保育所に対して給付ということですが、最終的に全て保育士に渡っているかという確実な検証はできていないのですか。

【事務局】

報告を上げてもらい、その報告をもとに実施しているかという確認をします。

【委員】

処遇改善の額が、例えば100とすれば、最終的に個々人にいくら支給するかは、ある程度、設置者の裁量があるのです。均等にこの100を、10人いた場合に10で分けなくてはいけないということでもないのです。ある程度施設によって差がつくのは当然あります。そういったことで、同僚と比して自分は少なかったというコメントは出てくると思いますが、そこは誤解のないように整理しておいてください。

【事務局】

いろいろあって、本当は月給が望ましいのでそういう指導はしていますが、例えば一時金で渡っていて、月給が他の保育所と比べて上がってないとか。保育所の裁量で、額は全員上がっているが、人によっては国が言っている額じゃなかった

など、そういう事情も確かにあるということです。

【事務局】

実際の計画を立てるときに、どこに注力するかという保育所の方針もあります。査定もあると思いますので、その中で上がらなかった方もいると思いますが、それは労使関係の中できちんと説明をされることが前提と指導しています。

【委員】

処遇改善に関して、本当に支給されているのかという、基本的なところですが、保育所というのは旧態依然のところがあるのです。今は保育施設が待機児童回避のために大規模化して、うちの保育所でも職員数35名、複数施設を持っているところは、私の知り合いの保育所は幼稚園も持っているので全部合わせると職員数が200名います。

もう一つの企業体になっているのに、考え方だけがまだ旧態依然の商店みたいな形になっていて、給与に関しても、キャリアという人の労働力の評価をきちんと査定する仕組みがなかったのです。だから、生活給と経験給だけに依存してきたところがあって、能力給という考え方が全くなかった。どんなに若い人で能力があっても、その生活給と経験給だけだったら、1年目はこの程度、2年目はこの程度、30年働いてもこの程度みたいな形しかなかったのを、私たち保育協会もこの5年間、厚労省と協議して、このキャリア制度をつくり出してきた経過があるのです。

今回のキャリア制度のいいところは、その研修を受けて、基本的に施設に対する給付ではなくて個人に対する給付なのです。福岡県で研修を受けても、東京でも北海道でも通用する。私はこういう研修を受けたので、きちんと私に4万円払ってくださいと申し入れをすることもできるのです。

そういう意味では、能力のある保育士は、一般企業のように自分の能力を評価してもらって就活するようになる。そういう人たちに離れられなくなかったら、保育所の経営者が働きがいのある保育施設に変えていくという職場改革の一つだと私は思っているのです。

【委員】

29年度予算の社会的養護に関する部分の処遇改善についてです。児童養護施設や乳児院でも、一定の要件を満たした場合には加算が給料につくという話が出てきたと思うのですが、それが1点。

関連して、社会的養護もそういう政策だといった場合、たしか一定の研修の要件があったと思います。今例示をされているのは全国規模でやっている研修を受けるということと、たしか社会福祉協議会がやっている一定のチームマネジメント、そういう研修を受けるというものだったと思いますが、これを例えば県として何か研修をするのか、県内では、福岡は政令市と県がある関係で、別々でやっているという

印象が強いです。

私は福岡市ですが、施設の数が少ない関係で、濃密な研修を一環として実施するのは難しいので、他県との連携もしながら、社会的養護施設は数が少ないので、広域的に研修を企画してもらって、参加させてもらえればと思います。

【事務局】

ご指摘のとおり社会的養護施設の保育士や指導員に対する処遇改善についても、29年度の国の予算で出されており、県も予算措置しています。

研修については、先ほどの保育士の研修がまだ詳しく示されていないのと同じように、国からまだきちんとカリキュラムなどが示されておらず、国の通知を待ちながら準備をしているところです。研修のやり方も、県で実施するという形がとれるのかを含めて、現在検討しているところです。

ご意見のあった政令市と共同で開催するというやり方ですが、確かに社会的養護施設、児童養護施設などは、県内に数が少なく、地区ごとに分けて実施すると効率が悪いこともあります。これまでも基幹的職員研修は、福岡県で開催しない場合は佐賀県の研修を紹介するなど、総合的なやり方をしていますので、今回の研修も、そういったやり方ができないか、研修関係の会議でも、提案しながら進めていきたいと思っています。

【委員】

放課後児童クラブの件ですが、まず1点目、放課後児童支援員の研修が行われていて、5年間の期間を経て、全ての学童保育に支援員の認定をとった者を配置することになっていますが、この研修体制についてお尋ねします。開催場所や開催頻度により、支援員の希望によっては定員数がいっぱいになっている状況があるようですが、29年度以降に向けて何か改善策が出ているのであれば教えてください。

2点目、保育士の話がありましたが、支援員の処遇改善も、不満の声が上がっている状況で、学童保育でも待機児童の問題大きくなっていますが、大野城市については待機児童を出さないという方針を市が持っているので、24年度に比べ1.5倍、1,000人を超えての受け入れをしている状況です。子どもの数が増えれば子どもの数に対して支援員を配置しなければいけないので、指導員の処遇改善をしっかりと考えてもらいたいと思います。

3点目、先ほどふくおか子育てマイスターの話がありました。マイスターの方がいる状況はわかっていますが、その皆さんが保育の現場、ファミリーサポートセンターだったり学童の支援員だったりとして活躍する場はたくさんあると思うのですが、どれだけの数の方が現場に行っているのか、県で把握をしているのかどうか。自分たちで活動するときの助成をしているのは聞いていますが、実際現場にどれぐ

らいの方が行っているのかお聞きしたい。

【事務局】

質問の1点目、放課後児童支援員研修の改善策についてですが、31年度までに研修を受ける必要があるということで、28年度については、900名の方に研修を行いました。さらに29年度からは、1,100名まで定員を拡大することとしています。

2点目、支援員の処遇改善についてです。保育士の処遇改善にあわせて国も放課後児童支援員に対するキャリアアップの処遇改善を示しています。支援員については、約一月当たり1万円、それから5年以上の経験のある方で一定の研修を受けた方については月2万円、10年以上の経験がある方について、所長クラスの方については3万円という賃金改善策が示されており、県としてはこれに取り組んでいきたいと考えています。

5年以上の方については、その条件として一定の研修を受けることが条件となっており、29年度予算では、資質向上の研修を企画しています。

【事務局】

ふくおか子育てマイスターの活動状況についてです。

毎年1回、全てのマイスターの方に活動の状況について質問をしています。直近のものは28年3月末のものになりますが、回答があった1,369名中、何らかの活動をしたことがあると回答された方は1,060名います。

その内訳ですが、重複回答で、保育所については61名、幼稚園については4名、放課後児童クラブについては75名となっています。ただ活動のメインは、シルバー人材センターを通じた活動やボランティア活動で、398名と、一番多くなっています。

【委員】

潜在保育士の再就職意向調査について、29年度に調査するということですが、具体的にどういうターゲットで、どういう調査をやるかがあったら教えてください。

【事務局】

29年度事業として初めて予算化しました。現在、保育士資格を取得した時点の情報しかないので、その情報をもとにして、働く年代等を加味して、2万人程度の方に調査票を郵送したいと考えています。

何を調査するかですが、潜在保育士というのは、就職の意思があるかないかの区別がありませんので、まず保育士として保育業務に就業する意思があるかを聞きます。我々が一番困っているのが、情報の周知で、就職の意思のある潜在保育士に情報を届けるのが非常に難しい。他の業種に就職している状況がありますので。そういう意味で個別に調査票を届けるのは、今までとは大きく違うやり方だと思

います。希望のある方については、保育士就職支援センターにつないでいって、求職者数を確保して再就職につなげていくことを考えています。

【委員】

私どもも再就職支援をやっていると、保育士資格を持っているという人はたくさんいます。ですが、あの現場には戻りたくないと他の分野を希望する方が正直多いのです。できればですが、アンケートの紙のみでなく、就労意欲があると、少しでも答えた方の座談会でもして、深掘りして、どこにネックがあるのか、どういう働き方があったらいいのか。あるいは先々を考えて、今新しくキャリアアップの制度ができた話もありましたが、先の明るさが見えないという課題もあると思うのです。

そのステップとして、何を求めているのか深掘りをしてもらいたいということと、潜在保育士という段階から少しずつステップを追って、キャリアアップしてきた方もいるはずなので、そういった成功事例を集めていって一緒に発信するというのをしてもらえると期待が大きくなると思っています。

【事務局】

保育士就職支援センターのコーディネーターも増員しますので、拠点としてきめ細かいマッチングをしていきたいと思えます。

現にやっていますが、再就職希望の方には現場復帰のための研修を設けています。受け入れてもらえる保育所を紹介しています。現場を見てもらって復帰できるかを確認してもらうという事業もやっています。

【委員】

要望ですが、児童福祉機関体制強化予算のところ、児童相談所に特定任期付職員を配置するというのがありますが、従前から法的対応で、かなり児童相談所が苦慮され、時間をとられ、精神的にも大変だと聞いてきたので、現場がうまく弁護士の職員と行動できるように、いろんな形で利用できるようなったらいいと思っています。

もう1点が、福岡学園の整備事業に今回予算がついたということで、喜んでいるのですが、児童自立支援施設は福岡市も持っていませんし、将来的には検討委員会を設置する予定ということですので、弁護士会からも協力したいので、ぜひ入れてもらえたらというのが要望です。

【事務局】

弁護士の配置については、県の6児童相談所を所管していますが、そのうち福岡児相に1名配置となっています。これまで協力弁護団ということで、弁護士会の中で児童養護に見識の高い方々の団体があり、そちらに各児相から事案があった場合は法律相談という形でやっていたので、その形も継続しつつ、連携しながら児相に配置される弁護士が動きやすいように、並行した形で弁護士の法的な

対応を進めたいと考えています。

それから、福岡学園については、子供の状況が非常に変わってきていて、発達障がいなど障がいを持つ子どもですとか、被虐待児が増えてきて、児童自立支援施設は昔は非行少年が入るというイメージだったのですが、それが変わってきて、より手厚い対応をしていく必要がある状況になっていますので、施設のハード面と、職務体制を含めた見直しを行うということで、今回基本構想委員会を立ち上げています。

いろいろ専門的な方の意見を聞く機会も設けたいと思いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

【委員】

以前の会議でも保育士不足と言われていました。先ほどから出ている処遇改善などいろんなものがあるのですが、現実的な問題として、今保育の勉強をして、保育士になろうという若い人たちの動きというのはどんなふうでしょうか。

【事務局】

養成校を出て年間4,000を超えるぐらいの方々が卒業して資格とると、約半分の2,000人ぐらいが保育所等に就業しています。

【委員】

例えば保育科なら保育という専門部を増やしていくということはどうでしょうか。

【事務局】

約半分の方が保育所等に就業していますが、今は養成校で幼稚園免許も両方取得するので、幼稚園に就業する方もいるし、社会的養護施設に行く方もいて、教育・保育と関係がない就職は1、2割くらいです。養成校の数が足りていないということではないと思います。

それと29年度から新たに修学資金貸付を始めます。これは5年間ですね、保育士として保育業務に従事すると返済が免除になります。各養成校に今お知らせしていますが、月額5万円を原則2年間貸与します。5年間保育所にお勤めになれば、返済が免除になると。こういう制度を29年度から始めました。

【委員】

ちなみに29年度の枠はどれぐらいですか。

【事務局】

176名の枠があります。

【委員】

修学資金貸付は国が制度をつくって、九州管内ではほとんどやっけていて、養成校にはいろんなところから学生が来ていますので、全員借りることができるわけではないですが、優秀で、経済的に大変な方にとっては非常にありがたい制度で

す。

【委員】

先ほどの保育士養成のことですが、もう養成校に行っても子供自体が少なくなっているのです、保育科は全国的に定員減をしているのです。

僕たちもすごく心配していて、これから人材不足になるのは保育士、介護士、看護師と言われています。他の分野、スポーツとか芸能とか芸術とかでは育成システムがこの国はちゃんとある。スポーツクラブなどですね。そういう才能を持っている子供たちは、そこでスキルアップをずっとしていってプロを目指すのですが、看護師とか保育士とか介護士に関しては、そこを養成校につなぐツールが、プロセスがないと僕は思っているのです。

毎年養成校から4万5、6千人の保育資格を取得した人が出てきますが、全国には2万3,000か所の保育所があって、そこでかわいがってもらって1人、2人は将来保育士になりたいという子たちがいるのです。この数が大体合っていて、2万3,000か所で2人保育士になった。自分で15年間頑張って、4万6,000人の保育士になっているのですが、ここをつなぐように持っていかないと、保育士に関して言えば5万人とも7万人ともこれから必要だと言われていますが、今の保育士の年齢層は45歳以上が4割以上で、あと10年後には第一線で働くのが難しい人たちが増えてくる、それは介護も看護も一緒だと思います。

そういう意味で、そこをつなぐものがないかと、僕は久留米市のほうに、教育委員会の知り合いに、中学校とかで子供クラブってできないのかという話をしているのです。そういう子供たちのやりたい思い、その子たちに共通しているのは、おせっかいなのです。保育士は最大のおせっかい遺伝子を持っている人間だと僕はいつも言っていますが、誰かの世話をしてあげたいという、そこをずっと刺激してあげないと、いつの間にか、「そんな人の事ばかり考えないで自分のことだけ考えていたらいいのよ」と、どんどんそのおせっかい遺伝子が封印されちゃう。で、結局、保育士になりたかったけどやめましたと。

そこを養成じゃなくて育成システムができないかという、そういうことを行政として小さい子供に触れるとか、かかわるとか、今地域の子ども会もほとんど崩壊しているところがある中で、ますます子供同士が触れ合わない、そういう状態になっているから、その3専門士に関して増えないで、取り合いになっている状況があるので、何とか養成じゃなくて育成システムをつくれないうか。これは学童もそうですが。

僕たちが言っているのは、女性は減ってきたかもしれないが、男性が働ける職場にしようと言っているのです。男性保育士はまだ全国的には1万5,000か2万人ぐらいいかないと思うのですが、介護士とか看護師は増えたのです。看護師、介護士に関して言えば、1万人、男性介護士が出るのに2年かからなかったのです。でも男性保育士は30年たっても2万人しかいない。それは社会的評価も処遇も低

いから。

僕も保育士になると言っただけで家を出ています。猛反対で「そんな恥ずかしいことを」と言われて家出して、昼間託児所で働きながら資格を取りました。男性で保育士になりたい人も多々いると思うのです。そこを養成していかないと、人材不足の解消にはつながらないのではないかと考えています。県においてもでき上がったものを奪い合うのではなくて。

久留米市にも言っているのですが、経済の地産地消はある一定出てきたけど、これからは人材の地産地消をしない限りは、どこの地方創生もあり得ないって言っていますので、そのところを福岡県ならではの育成システムができれば、その5歳からの子供たちがちゃんと医療・福祉に入ってきてくれるかなと思っていますので、よろしくお願いします。

【委員】

現場からの声と思ってもらえたらいいと思いますが、実習に来る学生について、大学側から先生がその様子を見に来られ、うちは認定こども園ですが、いろいろとお尋ねがありました。

先生から大学で生徒たちに話をさせていただけますかとお誘いがあり、90分を2回、各70名の学生に私からうちの認定こども園について、教育・保育とはどんなものかを、プロジェクターで子供たちの様子を映しながら、話をしました。そのときの学生たちのすごい視線が、ああ、向いているなという実感がありました。

最後に、子供も日本の宝だけど、皆さんは私たちの宝ですよ、とにかく待っていますから、どうぞ現場に来てください、仕事としてこっちを向いてくださいと言って終わりました。その後先生から話を聞いたところ、学生たちが「現場の話を聞くとやる気が出てきました」「なりたいと思う気持ちが出てきました」という声が多く聞かれたと。

私は感じたのは、自分たち、現場でたたき上げた保育士が、実習だけの雰囲気ではなく、学生の授業の中に話をする機会をもらったら、子供たちの就職へのステップが一段と上がるのではないかと実感しました。私たち自身がもっと行動を起こすべきであって、育成に関しては協力体制をとって、人材を増やしていきたいというのが、そのときの私の感想でした。大事な生徒を職場につないでほしいという気持ちを、一丸となって育成をしていくということが一番大事ではないかと、そのときに感じたわけです。

【委員】

以上で質疑を終わります。

以上をもちまして本日の議事は終了します。