

奄美市における保育人材確保にむけた官民連携共同提言

奄美市長 安田 壮平 殿

奄美市内認可保育施設及び地域型保育事業所 代表 各位

夢が叶って保育士となり、初めて「先生」と呼ばれた時の嬉しさ。

昨日できなかったことが今日できるようになる、子どもの成長に日々寄り添う喜び。

子どもとハグする瞬間の幸せ。

子ども達のキラキラ輝く笑顔のために自分ができることを考える時の充実感。

卒園後の子どもの成長を見続けることができる楽しさ。

保育士の日常は、子ども達から元気をもらいながら、何気ない瞬間にもたくさんの感動があふれています。そして、多くの保育士がやりがいと誇りを持って毎日子ども達と向き合っています。

しかしながら、様々な環境変化等により、多くの施設において保育人材が不足しているという問題を抱えており、そのことが奄美市における待機児童発生等の遠因となっている現実もあります。

私たち円卓会議では、保育現場において顕在化している「人材確保」の問題に対して、単に新規の人材を獲得する方策を考えるのみならず、改めて、保育現場のあり方を見つめ、いま現場で働く保育士にとってよりよい環境をどのようにつくりだすことができるか、その点についても議論を深めました。会議メンバーには、働き方等の専門家や、奄美市の子どもの育ちにとって両輪のように大切な役割を担う療育施設関係者も参画したほか、議論の過程では保育関係者による会議傍聴参加、現場の保育士へのアンケート実施などにより、多くの声を集めるよう努めてまいりました。また、奄美看護福祉専門学校で会議を開催し、若い人材との直接対話の機会も設けたところです。

保育士が日々向き合う子ども達は、奄美市の未来につながる「地域（しま）の宝」です。この「地域（しま）の宝」を育てる保育士は、まさに地域に欠かすことができない「人財」と言えます。

この「人財」を確保・育成していくため、私たち円卓会議委員一同として、行政及び保育施設に対して提言を行うとともに、この提言を出発点とし、保育施設と保育士一人ひとりの力が重なり合い、さらには官民の垣根を越え、多くの関係者の協力を得ながら、保育者・子ども・保護者の誰にとっても、よりよい保育環境が実現することを期待するものです。

令和7年1月9日

奄美市保育人材の確保におけた官民連携円卓会議

座 長 奄美看護福祉専門学校 教 諭 吉 村 喜美代
委 員

の	ぞ	み	園	副 園 長	座 安 香 織
小 宿 保 育 園	園	長	白 濱 律 子		
さ くら 保 育 園	園	長	徳 永 貴 子		
奄 美 市 市 民 福 祉 課	課	長	篤 泰 之		
住 用 へ き 地 保 育 所	所	長	永 野 芳 子		
奄 美 市 い き い き 健 康 課	課	長	中 村 明 広		
Mellow Amami 合同会社	代 表	平 城 修 吾			
キッズケアホームにこぴあ	管 理 者	福 田 亜 希 子			
前田社会保険労務士事務所	副 所 長	前 田 匠			
笠 利 聖 母 保 育 園	園 長	水 間 なるみ			
春 日 保 育 園	園 長	吉 山 春 香			
奄 美 市 こ ど も 未 来 課	課 長	米 田 大 樹			

I 奄美市の保育にとっての4年後のワクワク(やりたい姿)

奄美市未来計画では「★ワクワク★からはじめよう!!」として、自らが4年後にやりたい姿、ワクワクする姿を思い描くことを求めていることから、私たちの提言もワクワクを示すことから始めます。

保育施設にとってのワクワク(やりたい姿)

施設と保育士がひとつになって、保育者の笑顔が
子どもたちと保護者の笑顔につながる、ワクワクする施設となっています。

ワクワクする施設を目指すための「主人公」は、施設自身であり、一人ひとりの保育士です。「主人公」が動きださないと物語は始まりません。

各施設において大切にすべき保育理念などを共有しながら、保育士の負担を軽減する取組、働きがいを大きくさせる休暇等の環境配慮など、「保育士ファースト」が実現されることで、保育者の笑顔が、子ども達の笑顔につながる未来にワクワクします。

保育行政にとってのワクワク(やりたい姿)

保育施設の充実した取組に寄り添い、支えることで
保育の進化に貢献しているやりがいを感じています。

奄美市は、市民に対する保育実施の責務者です。

奄美市は、これまで以上に保育施設とのコミュニケーションを図り、各施設が抱える課題などの解決方法をともに考え、その実行を支えていくことが必要です。そのことが、保育の充実のみならず、奄美市に住む子育て世帯の生活満足度向上にもつながる未来にワクワクします。

関係するみんなが手を取り合ってワクワク(やりたい姿)

「奄美市で保育の夢を実現したい」と思う多くの人々に出会い
自分たちの魅力を十分に伝えることができています。

小中高校生や奄美看護福祉専門学校などの学生はもちろんのこと、特に、島外からの人材確保に
おいては保育施設の魅力のみならず、「奄美市に暮らし・働くこと」の魅力を伝えることが重要
です。関係者が手を取り合って、それぞれの魅力を、胸を張って発信する未来にワクワクします。

Ⅱ 4年後のワクワク(ありがたい姿)を実現するために

4年後のワクワクが、私たちの「ありがたい姿」であるならば、現状とのギャップがまさに課題といえます。そのため、円卓会議で整理した現状を確認した上で、ありがたい姿実現に向けた課題と対策を提言します。

1. 奄美市の保育を取り巻く現状

(1) こどもの数の状況

奄美市の出生数は年度によって変動がありますが、10年間の大きな流れをみると減少傾向にあります。一方、直近5年間の0歳～9歳の社会増減を見るとわずかながらも社会増の状況にあり、出生数の減少のみをもって、現状、急速にこども数が減少していると評価するのは尚早です。

全国的には、すでに子どもの数が減少し地域における保育の継続が困難になっている地域もありますが、本市にあっては子ども子育て会議で示された保育量の見込みにおいても、0～2歳児を中心に増加も見込まれる状況にあり、現時点において保育定員減を行う段階にはなく、保育ニーズへの充足が必要な状況です。

(2) 保育の状況・保育士数の推移

国においては先般、4～5歳児に対する配置基準の見直しが行われました。しかしながら、それ以前から、本市内の多くの施設では、1人担任制から2人担任制への移行による保育士負担軽減等や、配慮が必要な児童も含めた全ての子ども達への手厚い保育の実施のために、国の新たな基準以上に、保育士を配置しています。

また、社会的認知の高まりにより、本市内においても療育施設と保育施設の並行通園を行う児童が増加の傾向にあります。子ども達の将来にとって、早期療育へのつながりや、多人数保育の中で子どもの育ちの保障は一層重要性を増しているとともに、全ての子ども達が豊かな経験を得られるための環境(いわゆる「保育の質」)の確保が求められる中、人材不足を感じる施設が多くある一方、本市における保育士数は正規・非正規ともに横ばいの状況にあります。

(3)現場で働く保育士の声

奄美市では、令和5年度に現場で働く保育士を中心とした「保育士アンケート」を実施しています。その中では、保育士から「就労環境」や「人手不足」についての多くの問題意識が示されており、特に「給与、賞与などの金銭的処遇の改善」や「休憩や残業、持ち帰り業務の改善・解消」、「職場における人間関係やマネジメント向上のための取組」などは、早期に解決すべき課題としてあげられています。

2.「ありたい姿」と「現状」から導き出す課題

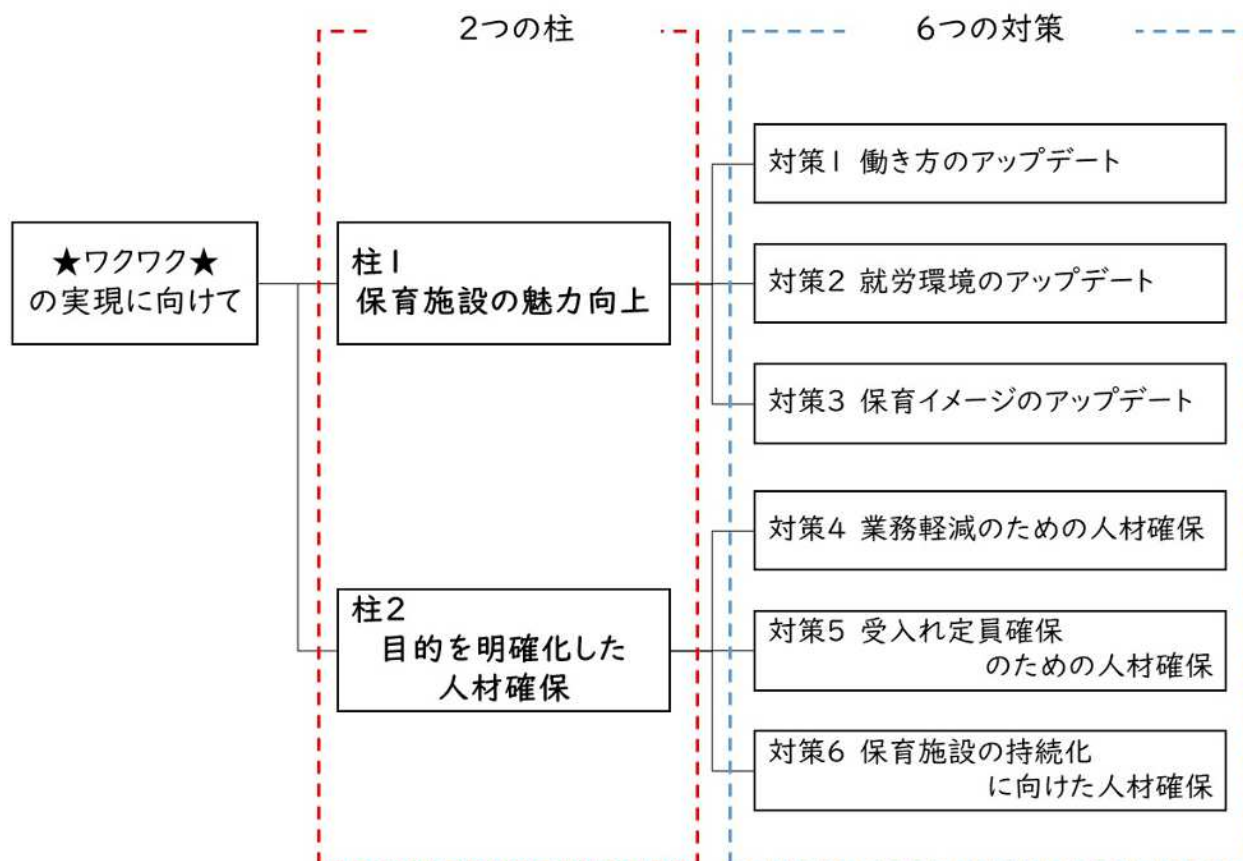
ありたい姿でも触れた「保育士ファースト」の実現に向けては、施設・保育士がひとつになって形づくりを進める環境が必要であり、そのことにより現状として示された現場の保育士の声の解決も進むものと考えます。現状、奄美市の保育人材確保におけた課題は至ってシンプルに以下の2点に集約します。

課題1「 <u>保育士が働き続けたいと思う職場・労働環境の改善</u> 」
課題2「 <u>目的に応じた人材の明確化とその確保</u> 」

3. ワクワクの実現に向けた集中対策

(1) 集中対策の基本的な考え方

先に挙げた課題解決に向けての対策は、次に示す「2つの柱・6つの対策」に基づき進めます。



◎対策の1つ目の柱「保育施設の魅力向上」

対策の1つ目には「保育施設の魅力向上」があげられます。現在、現場で頑張る「人財」を大切にし、彼ら彼女らの持つ保育のやりがいをもっと輝かせる取り組みが、離職防止はもとより、新たな保育人材の誘引につながるためです。

対策1 働き方のアップデート

保育の現場の一般的な特徴として、人と接することにより生じる絶え間ない感情の動きに左右される感情労働であるとともに、時に自己犠牲もいとわない高いプロ意識の発揮があげられます。そのような中であっても、保育士には子ども達に直接接する業務のほか、記録や書類作成などの多くの事務作業等が求められていることも確かです。この事務作業が「休憩の取りづら

さ」や「残業、持ち帰り業務の発生」につながっているとの指摘もあります。その解決に向けたキーワードは「業務改善」と「意識改革」です。施設の中で話し合いながら、よりよい働き方を前例なく考え、実行していく必要があります。

対策2 就労環境のアップデート

現場で働く保育士から給与・処遇等の改善が求められる中、本市保育施設における処遇加算の導入状況は100%とはいえない状況です。現行制度について、余すことなく活用することも求められます。また一方、国や県においては保育施設環境充実に向けた様々な補助制度を準備しており、行政は各施設が必要とする事業を活用できる環境をつくることも重要です。加えて、多くのプロフェッショナルが働く保育現場においては、施設経営や保育のあり方についての風通しのよい意識共有が重要であり、そのためには、内部人材だけに囚われず、外部人材も柔軟に取り入れることも必要です。

対策3 保育イメージのアップデート

保育に係る一部の事故や不適切事例が、全体に対するネガティブな印象を与えることがあります。また、「保育は重労働で低賃金」といったイメージが先行し、保育現場で働く人たちが持つ仕事の“やりがい”や“誇り”、改善が進む給与・処遇等の状況が、十分に伝わっていない現状に歯がゆい思いをすることがあります。本市では、このイメージの払拭に取り組む必要があります。保育士という夢を子どもが持つこと、持ち続けること、実現すること。そのためには、保育施設と行政が一体となって、保育の魅力と本質を地域内外に発信していく必要があります。

◎対策の2つ目の柱 「目的を明確化した人材確保」

対策の2つ目には「目的を明確化した人材確保」があげられます。「人材がいない」を単なる言い訳とせず、より保育を進化させるための新たな仲間の姿を具体的に思い描き、その確保に向けた取組が求められるためです。

対策4 業務軽減のための人材確保

保育士には「プロフェッショナル」として、「専門人材」として、より保育に特化した取組が求められています。一方、保育運営の中には、必ずしも保育士でなくても対応できる業務も多数あり、往々にして、そのような業務が保育士の業務を圧迫している状況が見られます。その改善のために、市内施設においても一部の作業の外注や、短時間での保育支援者の配置など工夫している事例も見られます。また、業務のみならずメンタル面での負担軽減に向けた取組も求められます。なお、人材確保の前には、事務作業を含め、現在の取組に改善の余地がないかについての検討も必要です。

対策5 受入れ定員確保のための人材確保

現状でもあげたように、近年では、配慮が必要な児童の増加などにより、保育の質の確保のためにこれまで以上に保育士を必要としています。また、保育士を十分に確保できないことが、保育受入量の縮小につながってしまう現実もあります。保育の質を確保しながら、子育てを支えることで、本市の経済活動の土台となっている社会の公器として、保育施設が定員を充足するための保育士確保も必要です。

対策6 保育施設の持続化に向けた人材確保

本市においては、経験豊富な保育士が各保育施設を支える一方、年齢構成としても若年保育士が少ない状況にあります。各保育施設が、それぞれに培ってきた保育文化を継承し、各園らしい保育を持続させていくためにも若い世代の保育士の確保、そして若い世代が育つ環境づくりが必要です。また、人材の確保・育成の観点から、島外での人材確保の取組のほか、本市にとって大きな強みとなる奄美看護福祉専門学校や包括連携協定校との連携、さらに若い中高生世代への働きかけなど、次世代に種をまく取り組みも必要です。

(2) 集中対策の期間

集中対策を行う期間は、奄美市未来計画第Ⅰ期期間とあわせ、令和7年度から令和9年度までの3カ年間とすることを提言します。

(3) 集中対策の目標

円卓会議においても、奄美市として「保育人材確保」は共通する課題である認識は共有したものの、対象となる人材や、優先的に取り組むべき対策などは、各施設において異なります。そのため、本提言において目標値等を一方的に示すことは、各施設の状況を大切にしてきたこれまでの議論と逆行するものです。

目標設定については、各施設が十分に検討し設定する、その上で市全体としての目標を検討するなどが必要です。集中対策を進める上においては、その一歩として目標の検討から始めることを提言します。

(4) 集中対策の推進にあたって

保育のワクワクを実現するために、その全てを保育施設が、行政が、担うことには限界があります。例えば、保育施設と療育施設に並行して通園する児童が増加する中、それぞれの施設は、児童とその保護者を支えるパートナーであると認識すべきです。そのため、お互いの相互理解と対話を通じて、対象となる児童にとってよりよい環境をつくりだしていく「開かれた関係」を構築していくことも必要でしょう。

また、奄美看護福祉専門学校という養成校を有していることは、奄美市にとっての強みであり、学校・学生との関係強化は、保育施設には若い人材からの発想や視点を得ること、学生には、よりよく保育施設の状況を知ることなど、相互にとって有益なものになると思います。

さらに、施設の改善に取り組む中、内部にいるからこそ気づきづらくなっていることも多くあります。よりよい施設、よりよい働き方を目指す上でも、積極的に外部視点を導入することや、外部機関と連携・協力していくことも必要です。

集中対策の推進にあたっては、保育を取り巻く全体的な状況を見る「トリさんの視点」と、自らの現状について小さなことから改善点を発見していく「アリさんの視点」の両方を持ちながら、多くの関係者とのつながりの中で、様々な施策を展開していくことを提言します。

(5) 集中対策の道筋

これまで述べてきたように、集中対策の実行にあたっては、保育施設及び行政がそれぞれの役割を認識した上で、計画的に、順を追った取組を進めることが必要です。そのため、提言を行うにあたり、保育施設及び行政が辿るべき道筋を示します。

◎保育施設、集中対策の道筋

まず (～R7 年度初期)	☐ 施設の状況を振り返りましょう ☐ 人材が不足する場合は何名必要なのか考えましょう ☐ 労働環境の改善の場合には何が問題なのかを考えましょう ☐ 具体的に何に取り組むのか考えましょう ☐ この取組を施設みんなでいきましょう
次に(R7～R9)	☐ 施設としての目標を定めましょう ☐ 自ら事業を考え立案し、実行に移しましょう
途中で(R8)	☐ 対策の効果を振り返りましょう ☐ 対策を継続するのか、新しい対策が必要なのかを考えましょう
最後に(R9年度)	☐ 3年間の取組を評価しましょう

◎奄美市、集中対策の道筋

まず (R7 年度初期)	☐ 保育施設が取組を進めるための制度検討・構築を進めましょう ☐ 必要とする情報(統計、国県事業)を、公平に提供しましょう ☐ 全体としての保育士確保策に向けて知恵を絞り出しましょう ☐ 多部署多民間分野との連携でアイデア具体化を検討しましょう
次に(R7～R9)	☐ 保育施設を後押しするとともにアイデア具体化に取り組みましょう ☐ 保育施設とともに取り組む体制を構築しましょう ☐ 民間主導・行政支援の体制構築を進めましょう
途中で(R8)	☐ 集中対策を振り返りましょう
最後に(R9年度)	☐ 3年間の取組を評価しましょう

また、上記とは別に、円卓会議の議論や保育士アンケートで出された対策の具体例について、次ページ以降に示すので、各保育施設においては現状の取組整理の参考にしていただきたい。

★保育施設の進化に向けた取組・アイデア集&チェックシート

柱Ⅰ 保育施設の魅力向上

対策① 働き方のアップデート

出来ている	取り組みたい	具体策など
☐	☐	サービス残業なし
☐	☐	持ち帰り業務の禁止
☐	☐	休憩時間の確保（午睡中の見守りは休憩ではありません）
☐	☐	ノンコンタクトタイムの実現（休憩時）
☐	☐	業務の見直し：必要性を含めた総点検
☐	☐	業務の見直し：廃止、縮小、頻度、内容、外注等の工夫
☐	☐	業務の見直し：手書き様式の廃止
☐	☐	業務の見直し：重複書類の廃止・簡素化
☐	☐	行事の見直し：廃止、縮小、頻度、規模、内容の工夫
☐	☐	行事の見直し：新たな制作物を毎年作成しない工夫
☐	☐	行事の見直し：設営・準備等、保護者と協同して行う
☐	☐	保育補助者による周辺業務の実施
☐	☐	シフト内ノンコンタクトタイムの導入（事務作業時間の確保）
☐	☐	テレワークの導入（事務作業時間の確保）
☐	☐	外部人材の活用
☐	☐	保育士にとってゆとりのある配置
☐	☐	午睡時に見守りを行う短時間保育者の雇用・配置
☐	☐	保育DX化：ペーパーレス、登校園管理、シフト、請求事務
☐	☐	保育DX化：保育計画・帳票、児童記録、職員間連携
☐	☐	保育DX化：連絡帳、アルバム作成、園だより、アンケート
☐	☐	他施設との保育士間交流
☐	☐	指導員やメンター制度等新人保育士へのフォロー体制

対策② 就労環境のアップデート

出来ている	取り組みたい	具体策など
☐	☐	賃金制度の施設内周知
☐	☐	キャリアアップ制度の施設内周知
☐	☐	給与体系とキャリアアップ体系のバランス
☐	☐	賃金・賞与等の処遇改善取組
☐	☐	休日の希望聴取後の勤務表作成
☐	☐	評価制度の導入
☐	☐	福利厚生の実施
☐	☐	就労者年齢等のバランスの実現
☐	☐	職業病対策等の健康経営的視点の導入
☐	☐	研修等の人材育成制度の導入
☐	☐	保育士相談・面談の実施
☐	☐	組織への帰属意識を高める取り組み
☐	☐	週休2日制度や独自休暇制度の実現
☐	☐	事務職員の配置
☐	☐	職員用宿舎の導入
☐	☐	休憩室の設置・充実
☐	☐	更衣室の設置・充実
☐	☐	トイレ環境の改善・充実

対策③ 保育イメージのアップデート

出来ている	取り組みたい	具体策など
☐	☐	中高生向けの保育体験
☐	☐	保護者、児童向けの保育フェア等の実施
☐	☐	保育施設の開放

☐	☐	保護者向け保育情報の発信
☐	☐	親子保育相談会の開催
☐	☐	施設の HP を開設し、適宜更新・発信している
☐	☐	施設の SNS を開設し、適宜更新・発信している

柱Ⅱ 保育人材の確保

1. どのような人材を確保するか～人材確保の目的の優先順位～

出来ている	優先順位	人材確保の目的
☐	第 位	①業務軽減のための人材確保
☐	第 位	②受け入れ定員確保のための人材確保
☐	第 位	③保育施設の持続化に向けた人材確保

2. どのような人材を確保するか～優先順位第一位のためにほしい仲間にどんな人～

出来ている	ほしい人材	具体的対策など
☐	☐	保育士資格保持者
☐	☐	みなし保育士（看護師、幼稚園教諭、養護教諭、保健師等）
☐	☐	子育て支援員
☐	☐	無資格者（保育支援、環境整備など具体の仕事がある）
☐	☐	外部人材（税理士、社労士、作業療法士など）

3. どのような人材を確保するか～年代含めてどんな人？～

出来ている	ほしい人材	具体的対策など
☐	☐	新卒者
☐	☐	第二新卒者（新卒就職後、数年で転職活動する人）
☐	☐	潜在保育士
☐	☐	保育施設等 OB
☐	☐	（時間の融通が利く）シニア層
☐	☐	（短時間であれば働ける）子育て世代

4.どのように人材に働いてもらうか

出来ている	取り組みたい	具体的対策など
☐	☐	フルタイム（常勤）
☐	☐	変動制短時間勤務（半日・時間勤務等）
☐	☐	固定シフト短時間勤務

5.どのようにその人材に働きかけますか？

出来ている	取り組みたい	具体策など
☐	☐	ハローワーク求人情報へ動画登録
☐	☐	スマホ対応の求人サイト活用
☐	☐	SNS を活用した求人情報の発信
☐	☐	養成校に向けたリクルート活動
☐	☐	退職予定の看護師などへの働きかけ
☐	☐	ワークショップや相談会等、島を離れた学生への働きかけ
☐	☐	奄美で暮らす・働くことの魅力もアピール
☐	☐	ポスターなど求人者の周囲に届く広報活動
☐	☐	写真・動画を活用し差別化を図る
☐	☐	無資格者向け子育て支援員研修受講
☐	☐	無資格者、子育て支援員を保育士にする取組
☐	☐	勤務施設での資格取得に向けた時間の確保
☐	☐	資格取得者向けの支援（旅費支援）
☐	☐	資格取得者向けの支援（試験日の有給化）
☐	☐	保育体験の実施
☐	☐	中高生に向けた職場体験の実施

以上が、取組の具体例&アイディア集です。

次に、現在施設で導入している処遇加算等についても振り返りを行いましょ。

★施設給付費における主な各加算

各施設共通項目

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	処遇改善加算Ⅰ
☐	☐	処遇改善加算Ⅱ
☐	☐	処遇改善加算Ⅲ
☐	☐	療育支援加算・障害児保育加算
☐	☐	施設機能強化推進費加算
☐	☐	栄養管理加算
☐	☐	第三者評価受審加算

保育所・こども園（保育）共通項目

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	4歳以上児配置改善加算
☐	☐	3歳児配置改善加算
☐	☐	チーム保育推進加算・チーム保育加配加算
☐	☐	療育支援加算・障害児保育加算
☐	☐	高齢者等活躍促進加算
☐	☐	小学校接続加算

保育所の場合

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	主任保育士専任加算
☐	☐	事務職員雇上費加算

こども園（保育）の場合

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	副園長・教頭配置加算
☐	☐	学級編成調整加配加算
☐	☐	外部監査費加算
☐	☐	施設関係者評価加算

家庭的保育施設の場合

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	資格保有者加算
☐	☐	家庭的保育補助者加算
☐	☐	家庭的保育支援加算

小規模保育施設（B 型）の場合

適用中	改善したい	各加算
☐	☐	保育士比率向上加算