「柏市保育のあり方検討」について

１　懇談会の開催状況

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 時期 | テ　ー　マ |
| 第１回 | 令和３年７月１５日 | 柏市の保育に係る課題について |
| 第２回 | ９月２日【書面開催】 | 保育需要増への対応について①多様化する保育ニーズへの対応について① |
| 第３回 | １０月２１日 | 多様化する保育ニーズへの対応について②公立保育園の施設整備方針について① |
| 第４回 | １２月１６日 | 保育人材の確保，保育の質の向上について |
| 第５回 | 令和４年１月２７日【書面開催】 | 公立保育園の施設整備方針について②保育需要増への対応について②保護者向けアンケート項目について |
| 第６回 | （予定）２月２４日 | 意見整理 |

２　懇談会の実施状況及び主な意見

　(1) 第３回

|  |  |
| --- | --- |
| 開催日時 | 令和３年１０月２１日（木）午後２時から午後４時まで |
| 場所 | 介護予防センター「いきいきプラザ」２階　研修室 |
| 傍聴者 | ３人 |
| 議題 | ア　多様化する保育ニーズへの対応について②イ　公立保育園の施設整備方針について① |
| 主な意見 | 《公立の役割》* 基幹型の公立保育園の姿としては，仕組みやプログラムを作り，コーディネート役として，その地域や柏市全体の質の向上を目指すイメージと捉えた。
* 医療的ケア児など専門性を要する対応は，他機関と連携が取りやすい公立保育園が率先して取り組み，そのノウハウを私立園に広げていってほしい。
* 夜間保育や需要が低下した地域での保育など民間では実施が困難な部分を担うほか，研修機会の提供やスペシャリストの養成が公立の役割ではないか。

《公立の施設整備》* 公立保育園にコンシェルジュや地域子育て支援センターを併設する整備方法もある。
* 子どもの育ちには家庭のあり方も重要。特に０～２歳児は約６割が家庭保育の状況にある。地域の子育て支援を強化するため，実施が義務付けられている「幼保連携型認定こども園」への転換も１つの手法である。
* 公立保育園を閉園した場所に，民間が新たに園舎を建て運営する手法でも，市の財政負担は軽減できるのではないか。
* 今後の保育需要に対する整備は民設民営が主となっていくべきだろう。公立がハードを建設しない分，新たな取組やソフト事業に公費を充てるなど，税金の使い道のシフトが必要である。
* 公立保育園単独での整備は望まない。複合化することで，国や県の補助金を活用できるものある。全国の事例をぜひ研究してほしい。

《多様化する保育ニーズ》* 公私で切り分けをしていたら，多様化する保育ニーズに対応できない。自分たちの得意分野を生かし，オール柏で解決すべき。
* 公立も私立も一長一短があり，足りない部分をお互いに補い合うという考え方がなければ質の向上は図れない。
* 気になる児への対応は，子どもたちの生活経験や環境面を補うこと，保育者側の専門性を養うことが大切である。
* 夜間保育や一時預かりを充実させてほしい。
* 夜間に保育を必要としている人がいるのであれば何らかの手当が必要。但し，保護者の必要性の見極め，保育の内容をよく考えて実施していくことが求められる。

《その他》* 公定価格以外の加配職員の人件費を，市でしっかり支援してほしい。
 |

　(2) 第４回

|  |  |
| --- | --- |
| 開催日時 | 令和４年１２月１６日（木）（木）午後２時から午後４時まで |
| 場所 | 介護予防センター「いきいきプラザ」２階　研修室 |
| 傍聴者 | １０人 |
| 議題 | 保育人材の確保，保育の質の向上について |
| 主な意見 | 《保育人材の確保》* 人材確保には魅力ある保育を行うことも欠かせないが，給与も重要である。就職奨励金などの施策で実際他市へ流出している。市へ更なる充実を求めたい。
* 人事評価が高い職員に手当を上乗せする仕組みを，柏市全体で検討してみてはいかがか。そうすることで質の高い保育にもつながっていく。
* 養成する側の立場からすると，就労奨励金や一時金といった目先のお金は，専門性に対してとても失礼なやり方である。真に専門性を評価するのであれば，専門性に見合う給与について検討してもらいたい。
* 人材確保について，新卒者なのか，中途者なのか，離職者を出さないことなのか，どこに重点を置くかが重要である。
* 合同就職説明会に来た学生に何を就職の基準としているのかの聞き取りや，退職者へ離職理由の調査など実態の把握が必要ではないか。
* 専門性を強調した研修や，専門性を取得することでその職員が対外的に認められ，給与や立場もあがるようなインセンティブの仕組みを柏市で作り，打ち出してはどうか。
* 意欲的な子育て支援員をしっかりと育てることが大切。研修機会を支援し，保育士試験が受けられるような道を開くことで人材を補うことができ，子どもの育ちにも良い影響を与える。
* 高校生を対象に保育士の職業体験や，赤ちゃんの触れ合い体験を積極的に行っている自治体もある。高校生へのアプローチも人材確保の取り組みとして考えられるのではないか。

《保育の質の向上》* 保育人材の確保と保育の質の向上は，表裏一体で連続性がある。人材が欠如している状況では，研修に職員を出すことも難しく，質の向上は難しい。
* 幼保こ小の連携が重要で，教育委員会との一体的な保育目標の設定や実践は，さまざまな自治体で取り組まれ始めている。全市的な保育目標の設定，そのカリキュラムをどのように作っていくか，公私の先生たちが集まって検討し，実践に移して初めて意味がある。
* 保育には完成がない。先生たちが良くあろうと努力していくところに質が上がっていく。また，「遊び」が子どもの育ちにとってどういうものかなど保育の意味を，保育者が外に発信していくことも大切である。
* 保育に専念するためには，現状の仕事の整理が必要。保育者の仕事を言語化し整理した上で，事務的なところは他の職員に任せるなど，チームで保育するという視点から工夫をしていく。
* 研修方法は対面もオンデマンドもどちらにも良さはある。内容や対象者によって使い分けるようにする。また，新人研修や管理職研修，勤務年数別，専門分野別など組み合わせて行っていく。
* ストレスチェックを各園で実施してはどうか。客観的に数値化されることで，管理職も自覚しやすくなる。
* 子どもを家庭内で保育している方たちへの支援も，保育園などに通う方たちと同じように大切であり，各園での地域子育て支援の強化も期待する。
* 支援を要するお子さんへの対応について，各園にコーディネーターを配置し，クラス担任の相談に応じながら，療育施設や保護者，園を総合的にまとめ支える仕組みを作ってはどうか。
 |

以上