

【活動報告】

満員御礼！ 史上初？！

養成校+園（協会）だけでなく+行政が実現した交流研修会2025

今回で3回目となる東京都認定こども園協会と全国小規模保育協議会東京チャプターの合同交流研修会では、行政も重要政策として取り組み始めた保育人材確保についての最新情報の提供と、現場の事業者・養成校に加え、初めて行政（こども家庭庁&東京都！）が、ともに持続可能な保育人材確保について解決案を考えるワークショップを実施いたしました。

交流研修会のテーマは、ストレートに．．．

=====

どうする？！まだまだ保育士不足！なのに養成校も学生数減！

=====

養成校+認定こども園+小規模保育所 合同交流研修会2025

【概要】

▼日時：9月12日（金）14：00～17：15（受付開始13：30～）

▼会場：キタムラホールディングス 16F イベントスペース

（キタムラホールディングスさんのご厚意で素晴らしい会場をご提供いただきました）

▼内容（定員90名）：

第1部：認定こども園・小規模保育所からのプレゼン

第2部：こども家庭庁・東京都福祉局からの最新情報提供

第3部：話題提供・グループワーク

第1部では、比較的新しい保育施設の形態である認定こども園や小規模保育園について、運営現場の視点から、子どもとの関わり方、働き方などの面から人材像のイメージがもてるようなお話がありました。

例えば

定員19人の小規模保育園では、保護者がお迎えに来た時に、そこにいるどの職員でもその子の園での様子を伝えることができるほど、一人ひとりとすべての保育者が関わるすることができる距離感であること。

比較的大規模な園の多い認定こども園は、保育者の働き方として、担任やフリーだけでなく、子育て中の短時間勤務であれば「誰でも通園制度」などの子育て支援事業を担う等、様々なライフステージや希望にあわせて幅広い働き方を提供できること。

そんなお話しがあり、養成校の先生方にとっても、制度上の仕組みの理解が、実感をもつての理解へと深められる時間となりました。

第2部では、こども家庭庁と東京都からの子育て政策について最新情報の説明がありました。ともに強調されていたのは、「人材確保に力を入れている」こと。特に東京都でも子どもの数が減っていても保育サービスの利用率は上がっており、引き続き保育人材の確保が課題となっています。

まず、こども家庭庁からは、成育局 保育政策課 成育基盤企画課 教育・保育専門官 保育指導専門官 馬場 耕一郎氏による講演をいただきました。2040年における0～5歳人口については、2020年に対して約80%程度と見込まれている。たった15年で2割も減ります。園児が2割減っても、保育現場の仕事の2割が減るわけではないし、それに合わせて2割保育者を減らしたら、現場が安全安心に子どもの主体性を大切にしたい保育をできるわけではないことは、誰しもが容易に想像ができます。しかもそれがたった15年後です。

令和5年4月創設のこども家庭庁のスローガンは「こどもまんなか」。

わたしたちはみなさん一人ひとりの意見を聴いてその声をまんなか置きアクションしていきます。

そしてみなさんにとって最もよいことは何かを考えて、政策に反映していきます。

みなさんや子育てしている人たちの困っていることに向き合い、いざというときに守るための仕組みをつくっていきます。

こども・若者がぶつかるさまざまな課題を解決し、大人が中心になって作ってきた社会を「こどもまんなか」社会へと作り変えていくための司令塔、それがこども家庭庁です。

(こども家庭庁HP、大臣メッセージより)

こども家庭庁の役割はこの3本柱

(1) こども政策の司令塔としての総合調整

例: 少子化対策 など

(2) 省庁の縦割り打破、新しい政策課題や隙間事案への対応

例: こどもの意見反映の仕組み、幼児期までのこどもの育ち指針、こどもの居場所、日本版DBS(性犯罪歴確認の仕組み)の創設 など

(3) 保健・福祉分野を中心とする事業の実施

例: 保育、母子保健、社会的養育、こどもの貧困対策、こどもの自殺対策、虐待防止対策、障害児対策 など

まさに、日々、子どもと最前線で接する我々が本当に期待している役割です。「子どもまん中」を参加者全員で唱和しました。（本当です）

こども家庭庁の基本姿勢として、

- (1) 子どもや子育て中の方々の視点に立った政策立案
- (2) 地方自治体との連携強化
- (3) 様々な民間団体とのネットワークの強化

を挙げられていました。だからこそ、今回もご多忙な中で馬場専門官をはじめ3名も！こども家庭庁から本会場に起こしくださりワークショップにもご参加いただきました。スタートから終わりまでなんと3時間半です。

ぜひこども家庭庁の動画やパンフレットと一緒に広めていきましょう。

こども基本法及びこども家庭庁動画・パンフレット 一覧			
	こども基本法		こども家庭庁
	パンフレット	動画	動画
やさしい版	 https://www.cfa.go.jp/resources/library-for-children 	 https://youtu.be/NMe-JqACFLM 	 https://youtu.be/c_rEkLnYAE 
(一般向け)	 https://www.cfa.go.jp/resources/ 	 https://youtu.be/ZNb80TAHeGc 	 https://youtu.be/kXnUA-voFM 

<関連資料>



こども家庭庁パンフレット

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/955ad890-b9a8-4548-ba93-aba03c6ef54e/aad04e98/20230113_resources_cfa_overview_brochure_01.pdf



こどもまんなか
こども家庭庁

そして、令和7年度からの保育政策の新たな方向性の3本柱は

- 質の高い保育の確保・充実
- 全てのこどもの育ちと子育て家庭の支援
- 保育人材確保・テクノロジーの活用等

と示されました。

保育士等の負担軽減策の一例について、令和5年からは年・月・週・日とすべての指導計画を求めることはしていない、あくまで長期と短期の2種類の指導計画の作成を求めるものであると強調されました。監査をする自治体側にも適切に理解いただきたいものです。

人材確保については、喫緊の課題であると認識のもと、こども家庭庁では「ハローミライの保育士」というサイトを作り、中高生、養成校の学生さんを中心に広報をしているとのことなので、保育事業者としても広報に協力していきたいと思います。

[ハローミライの保育士 | こども家庭庁](#)

[動画で学ぶ保育 | こども家庭庁](#)

第2部の後半では、東京都福祉局子供・子育て支援部保育支援課長立澤 文敏氏による講演をいただきました。東京都福祉局からは立澤氏を含めなんと5名もの職員の方が多忙な業務の合間を縫ってご参加くださいました。これはまさにそれだけ養成校も含めた民間の団体の声を聴こうというお気持ちそのものであったと思います。

都内の保育サービス利用率は1～2歳でH30年の52%からたった6年で69%に上がっており、待機児童数はここ数年は都内全体で300人前後の推移。人口は減っても利用率が上がっているため、引き続き人材確保は大きな課題となっています。

人材確保に関しては、東京都は独自の取り組みをおこなっており、離職率を下げるための「メンタルヘルス」研修の実施に対しての補助や、施設長などの事務負担軽減のための配置に対する補助も令和7年度から新規に追加しました。

そしていよいよ第3部に突入。

グループワークの前に、明星大学教育学部教授の松川先生より、養成校がおこなう高校での出前授業や、高校の進路指導の先生からのお話を、一例として紹介。高校1・2年生までは保育士になりたいと言っていた生徒が、なぜ高3になると突如激減するのか…というリアルなお話から養成校の現状、小規模な学校が多い保育士養成施設。人材育成のルートを今後どのように考えるか、「個人の見解」として多角的に提言されておりました。

その後、各テーブルでの話し合いに入ります。テーマは次の3つ。

1. 小・中・高校生にどんなきっかけがあれば保育の仕事に興味をもつ？
2. 保育という仕事を中学・高校の進路指導の先生に売り込むなら？
3. 持続可能な保育の人材確保には、どんな変革が必要？
 - ①資格制度
 - ②養成校の役割・仕組み

③その他なんでも

養成校・事業者と膝を突き合わせて熱い議論がおこなわれました。
とても1テーマ8分では話しきれないとの声が多数。

テーマ1. 小・中・高校生にどんなきっかけがあれば保育の仕事に興味をもつ？

- ・こどもとの触れ合いが小中高で無い →卒園児向けのイベントを園で実施し、小・中・高が園に戻るきっかけづくりをおこなう
- ・地域とつながりつづける、保育の仕事は社会貢献できているということを伝える
- ・保育所で勤務している保育者の母校で現場の話をしてもらう
- ・行政からの支援、イメージアップの強化 マンガ・人気俳優のドラマ・大河ドラマレベルで

テーマ2. 保育という仕事を中学・高校の進路指導の先生に売り込むなら？

- ・進路指導、校長先生をお招きして、この業界の概要等を知ってもらう機会の提供を行っていくことでイメージの払拭をしていく。現場と高校の先生方との交流会をこちらが企画をするのはどうか。（現場の職員の方が説得力あり）
- ・ICT化が進んでいることを伝え働きやすさを伝える
- ・宿舍借り上げ制度や処遇改善制度の周知をする
- ・100年後もなくならないお仕事だと認知してもらう、保育はAIではできない、これを高校の進路指導の先生にも伝えたい
- ・園の職員さんが学校に進路説明に行く
- ・モデル園を作ってそこにこども家庭庁に予算投下してもらい職場体験ができる機会とクオリティーをあげていき仕事のブランディングを上げる
- ・女性だけの職場ではないことをアピール（男性も活躍している）

テーマ3. 持続可能な保育の人材確保には、どんな変革が必要？

①資格制度

②養成校の役割・仕組み

③その他なんでも

- ・準保育士を高校生でとれる、キャリアアップとして保育士をとればどうか？
- ・シニア向けコースをやっているが、とても興味をもっていただけている。保育を担っていただけるかたを増やす。
- ・外国籍の方の在留資格に保育がはいっていない
- ・保育士修学資金制度の5年縛りでも長いのに対し、8年となるとさらに縛られ、目指す子も減ってしまう。
- ・養成校の学費を無料に

- ・ 保護者対応が軽減される仕組み作り
 - ⇒ お客様窓口のようなもの
 - ⇒ 一人の保育者に負担をかけないように、複数名で対応
 - ⇒ 園長・副園長がモンスターペアレントへの対応をする
- ・ 復帰できる体制づくり
- ・ ストレスへのフォロー
- ・ 資格制度を見直すべき ハードルを下げるべき
- ・ 保育教諭資格を作るのはどうか

…と、書ききれないほどの意見が出て、その後の懇親会まで話が止まらないほど、多くの視点から語り合う場となりました。

熱気冷めやらぬまま、地下のレストラン街へ移動して懇親会を開催。
半分以上の参加者が懇親会にも参加し、こちらも満員御礼&貸し切りとなりました。

「またこのような交流会を開催してください！」という声をたくさんいただき、終了しました。ご参加いただきましたすべての皆様、事務局として準備を担っていただいた皆様、行政の皆様、本当にありがとうございました。

