

## 保育・児童分科会のまとめ

## 若手職員から見た理想の職場像

人材を確保  
するために

- 大学等への発信力の強化  
（施設・法人側の取組）
- 実習生・ボランティアの  
囲い込み
- 処遇改善  
（給与・人員配置）

- 相談しやすい雰囲気
- やりがいを保てる
- 質の高い保育の実践  
（子供を通して成長できる・  
子供の視点がある）
- 産休育休後も働ける環境
- 休みが取れる
- 給料がよい
- 通勤しやすい
- 教育体制が充実している

さらに  
定着しやすく  
するために

- 勤務実績・評価に見合った  
処遇（給与・キャリア形  
成）
- 事務処理等の負担軽減  
（ICT等の導入支援）
- 産休育休後の職場確保  
（日勤帯）
- 中堅職員のマネジメント  
強化

## 保育・児童分科会のまとめ

○保育・児童分野において、就職する職員は、基本的に保育士等の資格を持ち、子供好きという前提がある。  
また、資格取得等の過程で現場実習を体験している場合が多い。

○今回分科会に参加いただいた委員は、自らの職場を「風通しよく相談しやすい職場であり、ここで働き続けたい」と考えているとのことだったので、若手職員から見た理想の職場像を描き出し、そのような職場づくりにあたって求められる人材確保、定着策を検討した。

(図の左右に列挙している項目が、対応の方向性)

### 【質の高い保育とは】

- 子供がやりたいことに反応できる。
- 子供の言動の裏にある本当の気持ちを考えられる。
- 子供の家庭環境等の背景を酌んで、子供の言動に対応することができる。

### 【業務の負担について】

- 対人業務のため、勤務時間中は子供等の対応に追われ、日々の記録等の事務作業、行事の準備等を時間外勤務で補っている。
- 就業規則と実態に乖離があり、宿直の夜も十分に休めていない。

### 【人材確保・ミスマッチ減のための情報開示の仕方について】

- 保育現場での実習経験によって、保育業界以外への就職を選択するパターンも多い。
- 第三者評価等の評価に係る情報を届けることが必要
- 施設と学生との接点づくりが必要
  - \* 学生を受け入れる機会を設けようとする意識が必要
  - \* 社会的な認知度を上げるための発信も重要
  - \* (施設側の意識を変えるため) 行政にも、施設と学生等との接点を多く用意していることや透明性の高さを評価してもらいたい。
  - \* 大学で仕事内容を紹介できる場があるとよい。
  - \* 施設の管理職が自らの組織の魅力について発信する言葉を持つことが重要