

東京都子供・子育て会議 計画策定・推進部会（第7回）

平成26年11月6日（木曜日）

東京都庁第二本庁舎31階 特別会議室27

午後 6時00分開会

次世代育成支援担当課長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから東京都子供・子育て会議第7回計画策定・推進部会を開催いたします。

本日は、皆様、お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

私は、本部会の事務局を務めます、福祉保健局少子社会対策部次世代育成支援担当課長の三浦と申します。失礼しまして、着席させていただきます。

最初に、お手元の配付資料をご確認いただければと思います。資料の1枚目に、次第とともに配付資料の一覧を記載しております。資料の1から12までご用意しております。

また、事前に事務局から送付した資料について、駒崎委員、福井委員、村上委員から意見書が提出されていますので、あわせてお配りしています。

その他、本日の議題に関連して、今年4月に公表した東京都保育士実態調査報告書の冊子についても配付させていただきましたので、ご参照ください。

資料の不足などがございましたら、挙手をお願いします。

続きまして、委員のご紹介ですが、資料1の委員名簿の配付をもって代えさせていただきます。

本日の出欠状況ですが、岸井委員、佐藤委員、福井委員、正木委員は、所用によりご欠席でございます。オブザーバーである網野会長もご欠席です。

また、都賀委員、峯岸委員、小原委員は遅れてご到着されるとのことです。

部会委員25名中18名のご出席をいただいております、定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

次に、東京都の出席者でございますが、資料2の事務局名簿と座席表の配付をもって紹介に代えさせていただきます。

次に、資料3をご覧ください。計画策定・推進部会の第1回から第6回までにいただいたご意見を、検討事項別に取りまとめております。本日ご議論いただく予定の「子供・子育て支援を担う人材の確保・資質の向上」に関しては16ページに、「子供・子育て支援施策の推進体制」に関しては17ページに記載しておりますので、適宜、ご参照ください。

なお、本会議は公開で行い、配付資料や議事録については、後日、都のホームページに掲載しますことを申し添えます。

この後、議事に入りますが、ムービー、スチールとも、カメラ撮影については、ここまでとさせていただきます。カメラマンの方はご退室をお願いします。

それでは、この後の議事進行は、柏女部会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

柏女部会長 皆さん、こんばんは。またまた夜の会議という形になってしまいまして、慌ただしいところお集まりをいただきまして、本当にありがとうございます。

これまで、各具体的な検討事項を毎回、別々の事項を定めて、そして、議論も積み重ねてまいりました。個別の議論は、今日が最後という形になります。次回は、少しあけて、今までいただいたご意見をもとにして、都のほうで計画の骨子案を作成いただいて、そして、それを議論するという形になります。いわば、皆様方にこれまでいただいたご意見を踏まえて、東京都のほうで作成していただく。次回が年明けになるようですので、年末から年始にかけてのお正月もないくらい事務局は、お忙しくなるのではないかと想像しておりますけれども、ぜひ皆様方、最後の個別の事項の議論ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

それから、今日は、子供・子育て支援を担う人材の確保・資質の向上、それから、子供・子育て施策の推進体制、さらに、東京都子供・子育て支援事業支援計画（仮称）ですけれども、その構成案、この3点が議論という形になります。

それぞれ事務局から資料説明の後に意見交換を進めていきたいと思います。

意見書が、今回も提出されておりますけれども、提出された意見書につきまして、ご発言をされたい場合には、当該事項の説明後に挙手の上、ご発言をお願いしたいと思います。

ただ、冒頭に駒崎委員のほうから、子供・子育て会議で提案された事項への返答についてという部分の意見書については、これはこの会議の運営全体に関することでもございますので、まず最初に、駒崎委員のほうから、少しこの趣旨を簡単にご説明をしていただきまして、運営に関する事項は、私ども、部会長や副部会長の責任でもございますので、私どもの考え方のお話をその上でさせていただきたいと思っております。

それでは、駒崎委員、よろしくお願いいたします。

駒崎委員 発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。全国小規模保育協議会理事長の駒崎です。

運営に関して、ぜひ要望があります。これまで多くの会議を重ねてきました。そして、

皆さん方、各委員が子育て支援の施策の向上のために非常に有意義なご提案を行ってこられてきました。

しかし、提案に対する返答といえますか、提案したことに対して、こういうふうに変更しましたとか、こういうふうに対応しましたという報告がほとんどなされていないと思っております。これが、この子供・子育て会議は、単に、何か我々委員が好きに言って、発散しているという、それに一応意見は聞きましたみたいな場になってしまうのではないかなという危機感をつのらせております。

ですので、全てとは言いませんが、提言に対して、その次の回にきちんとこういうアクションをしましたみたいなことをご報告いただいて、進捗をちゃんと共有するような、そうしたPDCAを回せる場にできたらと思っておりますが、いかがでしょうか。柏女部会長 ありがとうございます。これは、運営に関することでございますので、私のほうから少し考え方を述べさせていただきたいと思っております。その上で、事務局のほうで何かご意見があれば、出していただくという形にさせていただきたいと思っております。

今、駒崎委員がお話をされましたように、本来ならば、そういう形で進めていくという方法もあるのだらうと思っております。

ただ、冒頭申し上げましたように、限られた回数の中で、毎回、テーマを変えて、しかも、時間的にも、かなり制約のある中で進めてきているということが1点、ございます。

それから、もう一つは、この会議というのは、いわば東京都の計画策定を進めるために、計画に関する事項を中心に各委員からご意見を伺う場という形になります。

それで、委員からいただいたご意見については、計画策定に生かしていただく。これは、もう暗黙のと言いましょうか、それをご尊重いただくということで、この会議が開かれていると思っております。

総合計画ということですから、毎回、さまざまなジャンルについて意見交換をいたしますので、いろいろな個別具体のテーマが出てくることは、恐らくある程度あるのだらうと思っておりますけれども、そうした個別具体的な、例えば、一つの事業についての今後のあり方とか、そういう形のものをやりとりで議論をしていきますと、恐らく全体的な計画をつくっていくことになかなか結びついていかないと、私は考えています。

なので、総合的な計画のジャンルごとの総括的なご意見というものを頂戴をするという形で進めてまいりました。

ただ、そうはいつでも、質問に答えてもらえなければ、事業の提案ができないということもありますので、できる限りご質問をいただいた上で、意見を言わなければならないものについては、ご確認をさせていただいた上で、ご質問については、随時、事務局のほうに回答していただくという形をこれまでもとってまいりました。

また、最後のときに、総括的に意見を事務局のほうから述べていただくという形をとって進めてまいりました。もっといいやり方もあるのかもしれませんが、この人数の多くの方々からたくさんのご意見をいただくということを考えた場合に、そのやり方が一番いいのかなと思って進めてまいりました。

改善できるところは改善もしていきたいと思いますが、幸いと言っては何ですが、次回、計画の素案が出されますが、ここには、今まで皆様方からあったご意見の中で計画に載せるのに適当だと思われるものについては、事務局のほうから、いわば回答という形になるかわかりませんが、意見があって、要望があったもの等について、それが一定程度示されるということになりますので、それについては、少し早目に皆様方のところに、少なくとも1週間前にはお送りをさせていただいて、そして、ご意見もそれについてお持ちいただいた上で、ご発言を次回していただくという形にさせていただきたいと思っております。いろいろ運営の仕方について不手際もあろうかと思っておりますけれども、そんなところでご容赦をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

駒崎委員 そうですね。時間がないのは理解しています。

ただ、例えば、書面でもいいので、何らかフィードバックがあったりすると言いつ放しにならないのではないかとと思いますが、いかがでしょうか。

柏女部会長 個別具体のものについては、例えば、何々事業の開園時間を少し長目にとり、これらについては、恐らくここで議論をするべきことでもないように思いますので、そうしたことについては、これについて一個一個回答をしたりしておりますと進めていけないので、そこはご容赦いただくような形でよろしいでしょうか。

駒崎委員 そうですね。ごめんなさい、こだわるようで。大卒のことを議論するというのはわかるのですが、しかし、それぞれ大切なことを申し上げている中で、何らリアクションがないと、やはり言ったきりになってしまうと思うので、この会議で、例えば、フィードバックはしなかったとしても、その提言をした委員に対して、事務局のほうからこういうふうになりましたよという書面を、例えば、後で送るとか、そ

ういう形でこの会議の時間を食わないでもやれることというのはあるのではなからうかなと思うのですが、そこはどうでしょうか。

柏女部会長 この会議の趣旨は、あくまで計画策定という形なので、今おっしゃったような会議外のところで一定の対応をしていくということはあるかと思しますので、そこは、東京都のほうとお詰めいただいてもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、そのような形で、これからもまだ会議は続きますので、会議の運営についてのご意見をお寄せいただければ、できる限りそれに対応できる形で事務局とも詰めていきたいと思しますので、どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

それでは、最初の議題である、子供・子育て支援を担う人材の確保・資質の向上について、事務局のほうから説明をよろしく願いいたします。

次世代育成支援担当課長 では、私のほうから、資料4、都道府県計画における記載事項に沿ってご説明を差し上げたいと思います。資料4をご覧ください。

都道府県計画におけるこの人材の確保・資質の向上関係について、法に基づく基本指針では、どのように規定されているのかということを書いてございます。初めの囲みのところがございますとおり、この子供・子育て支援の事業の提供に当たって、基本となるのは人材であり、都道府県は、この人材の確保及び養成の中心的な役割を担うものとなっております。この支援法に基づく基本指針におきましても、都道府県が策定する計画には、人材の確保、または資質の向上のために講ずる措置に関する事項を定めるということになっております。

この基本指針に定められております計画の必須記載事項が、具体的には、下の囲みの部分の3点でございます。

1点目は、保育教諭、幼稚園教諭、保育士、その他の特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者の確保又は資質の向上のために講ずる措置に関する事項。2点目は、同様に地域子供・子育て支援事業に従事する者の確保又は資質の向上のために講ずる措置に関する事項。3点目は、この特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者の見込み数、養成及び就業の促進等に関する事項となっております。

このことについて、都道府県が実施すべき事項がその下の部分でございまして、具体的には、例えば、保育教諭について、いわゆる5年間の特例措置がございまして、都

道府県は、この特例措置について対象者への周知を行うこととすとか、保育人材の確保のために国の施策なども活用して、積極的に保育士の人材の確保及び資質の向上を図ることや、同様に幼稚園教諭についても、積極的に教諭の人材確保及び資質の向上を図ること、さらには、地域の実情に応じた研修計画を作成し、研修を計画的に実施することが必要といったことが、定められております。

この資料4の裏面のところに、本日、委員の皆様にご検討・ご意見を賜ればということをもとめておりまして、子供・子育て支援を担う人材の育成に向けた都の役割ということを書いております。

都としては、平成19年に、下の囲みの部分ですが、東京都社会福祉審議会の意見具申ということで、「利用者本位の福祉の実現に向けて」～福祉人材の育成のあり方～というものを頂戴しておりまして、こちらの意見具申を踏まえた対応も必要と考えております。

こちらの意見具申にもございますように、事業体における人材育成は、事業体自らが責任を持って取り組むことが基本であり、その上で行政も、各事業体が新たな政策課題などに対応できるよう必要な研修などを実施していくとか、人材育成については、いろいろな手法や工夫について、事業体が自ら、あるいは共同して、行政の側もそうした事業体の取り組みを効果的に支援することが求められるといったことが意見具申にありますため、こうしたことを踏まえ、では、実際に都は、事業者や区市町村などどのような役割分担のもとで取り組んでいくべきかというあたりについて、ご意見を賜ればと考えております。

資料4についての説明は、以上です。

続いて、資料5の説明をお願いします。

義務教育課長 教育庁義務教育課長の末村でございます。資料5-1についてご説明をさせていただきます。

幼稚園教諭の状況でございまして、まず上段に、都内の幼稚園（公立・私立）の幼稚園数、学級数、幼稚園児数とともに教員数の推移についてお示しをしております。都内公立幼稚園の教員数は、5年間で微減の傾向にございます。これは、学級数の減少によるものと考えられまして、1学級当たりの教員数においては、大幅な変動はないという形でございます。

また、私立幼稚園の教員数につきましては、5年間で見ますと増傾向にございまして、

学級数は、逆に微減傾向にございますので、1学級当たりの教員数は、やや増えているという傾向でございます。

なお、公立・私立幼稚園を合わせました都内の幼稚園の教員数は、大体1万7000人程度でここ5年間推移をしているという状況でございます。

次に、一番下の供給側と申しますか、幼稚園教諭の免許状の授与件数の状況でございます。幼稚園教諭の免許状の授与件数につきましては、免許の更新件数を含んでおりません。新規の授与件数のみでございます。

過去5年間を見ると、増加傾向にございますが、平成25年度の授与件数は、5,504件ということで、大体毎年おおむね5,000人が幼稚園教諭免許状を新たに取得しているという状況でございます。

主任指導主事 続きまして、資料の5-2について、教育庁指導部主任指導主事の市川が説明させていただきます。

まず、この表のつくりでございますけれども、この幼稚園教諭等を対象とした資質向上に向けた取り組みということで、研修についてまとめたものでございます。研修は、原則として幼稚園設置者、雇用主が実施するものでございますけれども、広域的・専門的な研修の一部を東京都及び事業者団体が実施しておりまして、その主な取り組みを一覧にしております。

各研修の概要のほか、類型としまして、ちょうど一番上段のところをご覧いただければいいのですが、職層や経験に応じた研修と教員の専門性を高める研修とに分類してございまして、対象者別に記号をつけてございます。

まず、この表の上段のほうをご覧いただきたいのですが、東京都教育委員会が主催しているものについて、説明させていただきたいと思っております。

まず、一番上段、法定研修というところがございまして、公立の新規採用幼稚園教諭研修及び10年経験者研修については、教育公務員特例法によって、都道府県教育委員会に実施が義務づけられております。それを受けて、東京都教育委員会でも実施してございます。

それから、その下になりますけれども、法定研修以外の協議会等につきましては、公立・私立を問わず、幼稚園・保育所等の職員も広く対象を広げて実施しているところでございます。

例えば、文部科学省の幼稚園教育理解推進事業としまして、園長等の管理者を対象と

した研修を実施しているほか、保育技術に係る研究協議会と幼稚園教育に係る研究協議会を実施しております。

そのほか、表では、説明会等と記しているのですが、東京都独自の取り組みとしまして、乳幼児期から小学校への円滑な接続に向けた就学前教育に係る講座や説明会、区市町村教育委員会から推薦された教育研究員による研究発表なども実施しております。これらについては、今後とも引き続き専門的・広域的な観点から、質の向上に取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

調整担当課長 続きまして、私立幼稚園関係団体が主催するものについてご説明を申し上げます。生活文化局私学部調整担当課長の野口と申します。よろしく願いいたします。

表の左側、表側をご覧くださいまして、東京都私立幼稚園教育研修会というのがございます。こちらの団体は、東京都私立幼稚園連合会の教育研修部門がもとになっている団体でございます。ここでは、私立幼稚園だけでなく、公立幼稚園ですとか、保育所、認定こども園など、幅広い分野を対象に研修を実施しております。

ご覧のとおり、研修メニューは多岐にわたっておりまして、新規採用、中堅、管理者層など、職層別に絞った研修ですとか、専門性を高めるための研修などがそれぞれ実施をされております。

主なものをご紹介しますと、まず、一番上の新規採用教員研修会は、東京都との共催として実施をしております。2回に分けた宿泊研修と3回の日帰り研修会により、新任教諭の幼稚園教育に対する理解を深め、あわせて保育の実践に必要な内容で実施をされております。

その他の研修のうち、特に公開保育については、保育の質の向上を図る有効な手段として、私立幼稚園の特色ある保育の紹介や研究の発表を行うほか、同じ私立幼稚園の教員として、実施園で保育に参加した後、意見交換を行うなどの取り組みが行われております。

公開保育の一番下のところがございますけれども、学び合いの公開保育では、公開保育コーディネーターというのがかかわって、あらかじめ設定したテーマに基づく公開保育と分科会を行っております。

以上、ご説明したとおり、公私とも、職層別の研修とか、幼児教育の専門性を高める

研修など多岐にわたり取り組まれているという状況でございます。

事務局からは以上です。

保育支援課長 続きまして、資料6関係でございます。東京都におきます保育人材の確保、資質の向上に向けた各種取り組みについてでございます。

まず、1ページ目でございます。保育人材確保事業でございます。この内容、真ん中のところでございますけれども、保育士就職支援研修と就職相談会を一体的に行った研修相談会をやっているというのが一つ。

それから、就職支援セミナー。これは、保育所勤務未経験者ですとか、ブランクの長い保育士有資格者の方を対象にいたしまして、セミナー等をやっているというものでございます。

また、その下のところ、保育人材コーディネーターの配置というところがございますけれども、これは、飯田橋に東京都保育人材・保育所支援センターがございまして、そこに4名コーディネーターを配置いたしまして、いわゆる潜在保育士と事業所のマッチング等を行うということで、4名配置で精力的に今、取り組みを行っているところでございます。

また、一番下のところ、保育事業者向けの経営管理研修。これは、今年からでございますけれども、こういった取り組みを行っています。

こういった事業につきましては、5ページに少しポンチ絵で整理をしております。コーディネーターのマッチング等の強化ということで、真ん中の箱の潜在保育士と保育事業者とのマッチングを矢印のとおり行っていくというものでございます。

また、もう一つだけ補足で加えますと、真ん中やや右のところに、来所相談から職場定着の矢印がございまして、コーディネーターの役割として、単に就職内定までかわるのではなくて、就職後のフォローも行っていこうというところが、東京都の特色としてこれから出していこうというものでございます。

以上が、保育人材確保事業関係でございます。

恐縮ですが、2ページに移りまして、こちらのページは、現任保育従事職員資格取得支援事業。それから、その下のところ、保育士修学資金貸付事業等々でございます。資格取得についてのさまざまな支援を行っているところでございます。

その下のところ、保育士等処遇改善臨時特例事業でございますけれども、これは、国の事業でございますが、私立認可保育所を対象といたしまして、25年度から行って

おります。民間給与改善費の積算全体で2.85%でございますが、ここの処遇改善を25年度から行っているというのが一つ。

その下でございますけれども、この私立認可保育所以外のところ、例えば、認証保育所、定期利用保育、小規模保育等々で働いている保育士についてでございますけれども、都独自に東京都保育従事職員等処遇改善事業補助をやらせていただいております。お一人、月額9,000円を基準といたしまして、補助を行っているところでございます。

以上が2ページ関係でございます。

3ページでございます。保育士等研修事業でございます。これにつきましては、新たな保育所、保育指針の周知を図るための研修ですとか、質の向上を図るための研修、それから、保育士の人材確保への取り組み、質の向上に向けたアクションプログラム実施のための事業等々につきまして、その費用の一部を補助させていただくというものでございます。

それで、これは、実施主体の区市町村にやっていただいておりますけれども、例えば、内容の上の箱でございますけれども、保育の質の向上のための研修というところでは、日本保育協会主催の研修等々について補助をさせていただいているところでございます。

6ページ、7ページに参考といたしまして、日本保育協会の研修、これは、国の補助によって行われている研修でございますけれども、メニューを載せてございます。ご参照いただければと思います。

以上が、資料6関係でございます。

続きまして、資料7でございます。教育・保育人材の確保、保育士の量の見込み/確保方策についてでございます。

まず、前提条件を確認させていただければと思います。一つは、待機児解消を目指す29年度末に照準を絞って、今回、積算推計をさせていただきました。

前回、保育サービスの必要量を4万人分と仮定をしております。これを起点としております。この4万人分を保育所で提供する認可保育所を今回、想定しております。それで、提供すると仮定をしております。これは、地域型保育等では、保育士100%ではない種別もございますけれども、今回は、保育士10割ということで、認可保育所で、丸の4つ目のところでございますけれども、平均をとって100人規模で試算

したらどうかという算定でございます。

これにつきましては、平成24年の社会福祉施設等調査、これは国の調査でございますが、このデータを使いまして、100人規模の保育所で常勤・非常勤の実数で22人が必要という調査結果が出ておりまして、これを起点として算定をしてみようと思っております。

その下の丸のところ、今度は、離職率でございます。これも、24年の国の調査におきまして8.4%という数字が出ていまして、これを活用しております。

その下の丸のところ、保育士養成校卒業生の保育所の就職率ですけれども、これは5割というところで、これも条件に入れております。

その下の試験合格者。これは、試験合格をした後、登録をしていただくわけですが、これが8割というところでございます。

この8割が、さらにこの半分が現役の世界に入っていくという推計で算定をしております。その推計が2ページ、3ページのところでございます。

量の見込みでございますけれども、保育サービスの増加に伴う必要保育士数ということで、この4万人分というところを、先ほどの100名の定員平均で22人、その1箇所が必要だということで計算しますと、8,800人でございます。これが一つ。

それから、その真ん中の箱に移りまして、この離職率8.4%から29年度までの4年間で離職者はどれぐらいになるのかということ、1万8,700人と推計をいたしまして、29年度まで保育サービスの拡充も含めた必要保育士数は、約2万8,000人という推計をここでは出しております。

3ページに移りまして、確保方策でございます。これにつきましては、新規資格取得者のうち、保育所に就職してもらえる数を1万4,000人というところで計算をしております。新規取得見込み数を、先ほどの前提条件により2万8,000人といたしまして、その半分で1万4,000人というところでございます。

それから、真ん中の箱に行きまして、これにプラスいたしまして、新規ではない既存の有資格者のうち、保育所に就職していただく数が約1万4,000人ではないかという推計でございます。

これにつきましては、離職者、潜在保育士の就職につきましては、先ほどの資料6で、今、さまざまな取り組みをさせていただいておりまして、その効果も入れてということでございますけれども、一つ基準といたしまして、25年度中に新たに保育所に就

職をした保育士のうち、この新人を除いた数を潜在保育士として位置づけまして、それを4年間でかけるという算定にしております。計算式のところ、囲みに計算式を書いておりますけれども、この新たに25年度に就職した保育士推計数が6,674人。これに新人の就職者3,000人を引きまして、3,674人が潜在保育士あるいは離職者の方と推計しております。これを4でかけると約1万4,000人ということでございます。ということで、この一番最初の箱の1万4,000人と真ん中の潜在保育士等の1万4,000人を足して2万8,000人と。

これは、2ページの必要な保育士2万8,000人とちょうど合うわけでございますが、ただ、これは、一番下の箱に書いてございますが、推計上のところでございますが、これにいろいろなマッチング等条件の考慮、あるいは、保育サービスの拡充の加速を4年間でということでありまして、もっと加速して、一、二年目にぐっと増やしていくという要素も加えますと、さらなる保育士確保策が必要であると考えております。2万8,000人では足りないのではないかと推計でございます。

これにつきましては、今日のメインテーマでございますので、例えば一番下のキャリアパスの仕組みですとか、研修、それから、雇用支援、マッチング等々の視点につきまして、ご意見をいただければと思っております。

次に、4ページ関係でございますけれども、これは、幼保連携型認定こども園の保育教諭についてでございます。

「保育教諭とは」でございますけれども、これは、本則としては、幼稚園教諭免許と保育士資格の両資格の併有でございます。ただし、5年間に限り、いずれか一方でよいというものでございます。これにつきましては、保育教諭という新しい国家資格ができるのではなく、幼保連携型認定こども園における保育・教育に従事する者の雇用に伴う任用職種であるという位置づけでございます。

なお、東京都におきましては、先に部会において、基準について意見をいただきましたけれども、学級担任は、幼稚園の免許を有する者と。教育時間以外の3歳以上の園児に直接従事する職員は、6割以上は保育士資格等々の都基準を盛り込ませていただいております。

それで、その下の保育教諭の確保につきましては、真ん中の丸でございますけれども、国は、新たな幼保連携型認定こども園の普及を図ることを目的といたしまして、特例制度を実施しております。

これにつきましては、資料6のところで書いてございますけれども、保育士が大学等でこの資料に載せている8単位をとれば、幼稚園の資格がとりやすくなる。逆に、幼稚園教諭の方が保育士資格をとるには、ここに載せてある8単位をとれば、試験の全科目免除等々の特例で資格はとれるというものを国として用意してございます。

5ページに戻りまして、こういった特例制度を活用して取得した状況でございますけれども、以下の数字になっております。

このほか、都内保育士の常勤保育士の約7割が、幼稚園教諭の免許を有しているということがございます。こういった特例制度も活用しながら、資格の両有を進めていくというものでございます。

以上は、資料7でございます。

資料8につきましては、お手元に冊子という形でお配りしておりますけれども、実態調査をこの4月に公表させていただいております。これは、後でご覧いただければと思いますが、調査対象有資格者、都内3万1,000人をアンケート対象といたしまして、半分の1万5,000人の回答をいただいております。概要の真ん中のところで、保育士の再就職につきましては、勤務日数、通勤時間、勤務時間等々が一番希望条件として挙げられる等々の内容が浮き彫りになっております。参考にご覧いただければと思います。

以上でございます。

家庭支援課長 家庭支援課長の木村でございます。

資料9をお開きください。地域の子供・子育て支援を担う人材の確保、資質向上に向けた取り組みについてご説明します。

まず、人材の確保ですが、新制度において、新たに法律に基づく給付事業が拡充することに伴って、人材の確保が必要になってきております。

それで、その中で、のところなのですが、新たな制度として、子育て支援員というものも国のほうが想定してございます。

また、放課後児童クラブのほうの質の向上ということで、放課後児童支援員の配置を政省令のほうの従うべき基準で定めているところでございます。その内容につきましては、5ページをちょっとお開きいただければと思います。

まず、子育て支援員につきましては、一番左のところに書かれているように、子育てが一段落した地域の人材の活用ということで、基礎的な知識はなくてもということ

で、研修を受けることによって、中ほどに書かれているこういった事業の人材として、活躍していただけるということになります。また、その中で意欲のある方は、保育士、家庭的保育者になっていくというものになっております。

次のページをお開きいただきますと、それぞれ新制度で給付事業とした上で給付の対象となる事業を囲いで囲われています。こういった事業で活躍していただくということになります。

さらに、次の7ページに、「子育て支援員の創設について」と、これは国の資料になりますが、ここでも、最初の趣旨の丸二つ目に書かれているように、育児の経験豊かな地域の人材を主な対象ということで、こうした方が子育ての分野に参入していただいて、人材として活躍していただけるということをコンセプトにつくっているというところでございます。

さらに、おめくりいただきまして、8ページをご覧ください。国のほうの検討状況なのですけれども、カリキュラムのほうを検討してございます。

まず、子育てに必要な基礎的な知識として、共通研修として、一番下の土台のところの10時間を行って、例えば、放課後児童クラブの補助員として活躍していただくために、左のところでは5時間程度の研修と。今、こういった個別のカリキュラムのところと、ほかの研修、資格との整合性というところを国のほうで検討しているところでございます。

さらに、おめくりをいただきまして、12ページをお開きいただきたいのですけれども、放課後児童クラブの放課後児童支援員についてなのですが、主な基準の二つ目のところの職員、従うべき基準、第10条、国の政省令の中で定められているのですけれども、放課後児童支援員を支援の単位ごとに二人以上配置、うち一人は補助員で代替可ということになっていまして、こうしたことが求められていまして、これをもとに各市区町村が条例で配置人数等を決めているところでございます。

ただ、この資格につきましては、基礎資格が必要でございまして、保育士、社会福祉士の資格が必要となっているところでございます。

国の制度についてのご説明ですが、さらに、一番最初のページにお戻りいただきまして、では、都は、どういう取り組みをしているかというところで、の「研修等」のところをご覧ください。

地域の子育て支援・相談従事職員の研修として、ここに記載されているメニューを用

意してございます。対象のところを見ていただきますと、三つの区分に分けてございまして、地域子育て支援機関トータルのところと、あと、子供家庭支援センター、虐待対応等をされている機関です。あと、子育てひろば研修は、今年度から実施しているところでございます。毎年、内容を拡充しながら、実施しているところでございます。

また、母子保健研修として、各市区町村の母子保健従事者の方に対する研修や、また、その下のところを見ていただきたいのですけれども、学童クラブの従事者に対する研修、また、児童館、児童相談所の職員に対する研修等を行っているところでございます。

具体的な中身については、その次のページを見ていただきますと、それぞれメニューが載っております。こういった取り組みをしながら、区市町村の子育て支援にかかわる機関の人たちの質の向上のための支援をしているところでございます。

説明のほうは、以上でございます。

柏女部会長 ありがとうございます。人材確保、資質の向上関係の既存の事業について、ご説明をいただきました。

また、教育・保育人材の量の見込み、確保方策についてもいろいろな条件をつけた仮の数字、机上の計算という形になるかもしれませんが、その提示をしていただきました。

これらを素材にして、ご意見を頂戴できればと思います。今、40分をちょっと過ぎたところですので、もう一つの議題が30分ほどかかるとして、19時半まで50分弱、時間がとれるかと思っておりますので、できれば皆様方から、多くの方からご意見を頂戴したいと思いますし、また、既存の団体等で、こういう事業を今やっているけれども、これが有効だから強化してほしいとか、そういうご意見もあるかと思っておりますけれども、そうしたことが何かありましたら、ぜひお願いをしたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ、お願いいたします。市東委員ですね。お願いいたします。

市東委員 もう少し教えていただきたいのですけれども、放課後子供教室のいわゆる資格者というか、そのお話をもう少し聞かせてください。今、何か資格を持っていらっしゃる……。

柏女部会長 放課後児童クラブですね。

市東委員 はい、そうです。

柏女部会長 では、お願いします。

家庭支援課長 資料9の12ページをお開きいただきたいのですが、ここの主な基準のところの2段目の従うべき基準というところで、放課後児童支援員というものになるためには、もともと保育士や社会福祉士、児童の遊びを指導する者の資格が基本であってというところで、こうした児童の遊びを指導するという資格を持っている方が、都道府県知事が行う研修を受けたことで、支援員としての役割を担うことができるというものになってございます。

柏女部会長 よろしいでしょうか。16科目24時間ということで、今、決まっております。私がそこに参加をしておりますので、それで、今、県のほうで来年度に向けて準備をしていただく。それで、国のほうでその資格認定のための予算要求を今しているということになります。来年度から始まるという予定になっております。

よろしいでしょうか。

市東委員 そうしますと、いわゆる資格を持つということで、認定書みたいなものがあるのですか。

柏女部会長 そうです。都道府県登録の認定資格という形になります。

市東委員 その方が学校に一人いれば、いわゆる支援員という方が一人いれば、あとは、附属の方でいいということですか。

柏女部会長 そうです。40人ぐらいの単位のところ二人以上職員を配置することにしていて、そのうち一人だけは、放課後児童支援員の有資格者でなければならないという形になっております。

市東委員 わかりました。あとはボランティアみたいな形で。

柏女部会長 そうですね。あと、補助員という形なので、今、補助員の方も受けていただくような研修について、今、子育て支援員のようなカリキュラムで、やはり最初に受けていただいたほうがいいのではないかとということで、今、検討が現在行われております。

市東委員 ありがとうございました。

柏女部会長 ほかに。

では、溝口委員、それから、駒崎委員、お願いいたします。

溝口委員 すみません、認証保育所ウッディキッズの溝口と申します。よろしくお願

します。

研修制度と申しますか、人材の育成と申しますか、そのところでちょっとご意見と申しますか、お願いと申しますか、申し上げたいと思います。幼稚園教諭、それから、保育士、8単位、互換で今、経過措置で、保育教諭等という形になっているわけですが、研修制度なのですが、東京都の場合、保育担当課主催のものと、教育分野の主催のものがございまして。

ありがたいことに、例えば、資料5-2、幼稚園教諭を対象としたものの、今、保育所等が研修を受けることが可能ということで、非常に感謝申し上げておる次第です。

ただ、中身の問題なのですけれども、課のほうで、ぜひとも整合性をとっていただいた上で研修をしていただきたいと。例えば、東京都教育委員会主催の配付資料、取り組み事業名、「規範意識の芽生え」の醸成に関する指導資料、この研修会があったのですが、私は、認可外ですから出ることができませんでしたので、都民として参加しましたけれども、中身なのですが、非常に道徳教育、それから、規範、過去の東京都民に対しての調査で、子供が今、言うことを聞かないと。これは、何とかせねばならないという調査のもとから行っているそうでした、実際は、保育所保育指針、幼稚園教育要領を精査すれば、これは、実際は人間関係という、保育所保育指針の第3章ですか、幼稚園教育要領の2章になるかと思うのですが、その部分で済むのではないかと思うのですけれども。

ですから、保育所の人間と幼稚園の人間は、私も両方の免許を持っていますが、別に変わるわけではないのですけれども、部局の調整をしていただければ、それは、例えば、5領域という範囲でおさまる話になるのではないのか。新たないろいろなものが出てくるものですから、余計混乱が起こってしまって。もっと簡単に言います。たくさん資質の向上に向けて取り組みをしていただくのは、本当に感謝申し上げますので、中身なのですけれども、ぜひとも教育委員会、それから、保育担当課で話し合いをしていただいて、同じような、特に保育内容に関しては、整合性をとれる形で話をさせていただきたいと思っております。

そうしないと、前回の会議のとき、合同の会議でしたけれども、首長の委員のほうから2号給付の子供が、1号給付の幼稚園に入りたいと。

ただ、この会議の一番最初の冒頭で、学校教育法上の1号給付も、教育基本法上の2号給付も3号給付も、これは、両方教育なのだという確認をしたような気がするの

すけれども、そこがだんだん曖昧になってしまうと、また、幼稚園は教育で、保育所は教育ではないという過去の論議に戻ってしまう気もするものですから、研修の内容のほうも、ぜひとも、幼稚園は教育で、保育所はそうではないのではないかという形にはならないで、互いが指針上では同じなわけですから、その辺は、ご丁寧に研修の内容に盛り込んでいただきたいと思います。

それから、もう一点だけ申し訳ありません。日本保育協会等の研修は、非常によろしい研修をしていただいています。

ただ、今後、認可外とそれから、今出てきました小規模等、参加が不可能でございます。ですから、ぜひとも参加ができる形で、今後、委託等をしていただくと。もしくは、認可外のほう、それから、認証保育所、それから、小規模等の皆さん、民間の団体を持っておりますので、そちらのほうにも委託なり、何なりする形で、たくさんの資質向上に向けた取り組みができるといいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。研修の体系化、内部調整をした上での整合化を図るといったご提案です。とても大事な視点ではないかと思えます。計画策定に当たって、また、ご検討をいただければと思います。

では、駒崎委員、お願いいたします。

駒崎委員 全国小規模保育協議会理事長の駒崎です。資料7、教育・保育人材の確保についてです。

最初にちょっと簡単なミスプリントの指摘なのですが、3ページ目で一番上のこの四角の中の「2万8,000人×5割=1万4,000人」という式なのですが、この1万4,000人の上の「1施設当たり平均保育士数」は、違いますよね。1施設に1万4,000人もいないので、ここは多分修正されたほうがいいかなと思いました。

それで、この確保方策に関して指摘をしたいと思うのですが、現状の東京都で働く保育士は、平成23年度の社会福祉施設等調査を見ると、約5万6,000人なのです。およすけれども。そして、今後、3年に増やさなければいけない保育士が、これによると2万8,000人ですよね。そうすると、1.5倍に増やそうということなのです。保育士を3年で1.5倍に増やそうと。

これは、およそ不可能に近いぐらいの大採用というか、高率の増加率を達成しないと

できない目標ではないかと思うのです。

それに対して、こちらの3ページ目に書かれている施策のほうが、さらなる保育士確保策、米印。その米印、そのような保育士確保策は何だろうということ、キャリアパスの仕組み、研修、就労・雇用支援等。非常に曖昧かつこれは大丈夫なのかなというような施策が並んでおるわけなのです。

ですので、1.5倍に働く人を増やさなければいけないということ、相当抜本的な確保方策というのが必要になるので、今のこの曖昧なものだけだと、なかなか難しいと思わざるを得ません。政策を総動員して、潜在保育士あるいは新たな保育士を確保しなくてはならないと思います。

その中で、一つの方策としては、保育士試験の2回化というものが特区において決まりました。限定保育士という形ですけれども、保育士試験の2回化というものが決まりました。この試験2回化は、供給量を増やすという意味においては、非常に重要な施策ではないかと思っております。

私自身も保育士をとりましたけれども、1回目の保育士試験で10科目中9科目をとって、最後の1科目は、あと1問を落としてしまいました。それで、あと1問だったのだけれども、1年間、試験を受ける機会がなくて、そのまま保育士試験を受けられず、1年間頑張っ、1年後にとったのですけれども、そういうのは、非常にもったいないわけなのですよね。そうしたことが解消されていくだろうと思います。

しかし、この保育士試験2回化なのですが、特区でせっかく通ったにもかかわらず、今、手を挙げているのが神奈川県のみという状況なわけなのです。これはぜひ東京都も手を挙げていただいて、保育士試験2回化というものを行っていただきたいと思っております。

実は、東京都は、以前より保育士試験の複数回化というのは、個別に国に訴えられていらっしまったので、それは、何らこれまでの施策と矛盾するものではないと思うわけなのです。

しかし、実際に試験をつくったり何なりとか、そういった事務的な部分が発生するという意味において、多少東京都が望まれる国が全て試験を行うところからは離れてしまったかもしれませんが、しかし、それでも、なお、東京都が望んでいた保育士試験の複数回化というものの、ある種蟻の一穴があいたわけですから、ぜひそこは、ちゅうちょせずに手を挙げていただき、神奈川県と歩調をそろえ、協力し合いながら、

試験等をつくっていただき、来年度から、実際に進めていただきたいと強く思っております。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。保育士確保に関して、保育士試験の2回化についての要望という形になります。

何かありますか。では、お願いいたします。

保育支援課長 ありがとうございます。先ほどの1.5倍のデータ関係なのですが、一つ、保育サービスを4万人分増やすところで必要なのは8,800人というところで推計をしております。あと、悩ましいのは離職率です。

この8.4%で4年間で1万8,700人、このところがまた一つ大きな要素としてあるので、1.5倍という離職率のところは、もうちょっと加味しなければいけないという、すみません、そういうことです。

柏女部会長 1年間に8%だから、3年間だと簡単に言うと25%、つまり4人に一人がもうやめてしまっているという話ですよ。その分を計算に入れなければいけないという。

保育支援課長 いけないという。

柏女部会長 わかりました。

それはさておき、そうはいつでも、まだ、確保しなければならないということですので、後で、最後のところで総括的なコメントを頂戴しようと思いますので、今の2回化等について考えていることがもしおありになるようであれば、ご見解をお願いしたいと思います。ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。では、小原委員、それから、入谷委員、柗澤委員、村上委員、山崎委員ですね。順番を忘れてしまったので、こちらから順に回ります。お願いいたします。

小原委員 公募委員の小原です。

何点があるので、急いで発言したいと思います。まず、保育士の研修に関して、先ほど、溝口委員のご意見に賛成です。もう12年ぐらい前の事ですが、うちの子の保育園が民営化になるときに、行政の方とやりとりする中で、公立と私立の保育士の研修が、全く違うということがわかって、民営化するに当たっては、私立も公立も研修を同じにしてくださいとお願いして、私たちの自治体では、それが実現したとい

うことがありました。今は、その当時はなかった認証保育所というものもありますし、認可外の保育所などがありますが、やはり入れている方たちにとっては、余りその違いがわかっていない方もたくさんいらっしゃいますし、選んでそれぞれに入れているわけではない、選べない状況もある中では、管轄も違うとは思いますが、研修などといったものは、できるだけ一緒にやって、研修の違いによる保育士の格差が生まれないようお願いしたいと保護者としては思います。

それから、資料中の『地域の子育て支援の人材』の子育て支援員の図のところ、横断的な共通研修（資料9の8ページの研修体系イメージの図の共通研修）というのがあるのですが、今、私は、自分のNPOで自治体と協働して、こういった形で地域の方がこれからどんな支援を自分ができるのかという研修、この図で言う共通研修に当たるところを実際にやっております、それを受けた後、こういったもの（ファミリー・サポートや地域子育て支援拠点や利用者支援事業）にそれぞれ従事していただいているという研修があります。それをやっている中で思うのは、地域の人材を育成するときには、そういう全体の課題を見て、その中で自分はどこに行こうかということがありますが、それぞれの保育所、幼稚園、その他のところに既に従事されている方たちは、はじめからその仕事に従事しようと思って従事されているので、意外と自分の施設の持ち場の事しか知らなかったりして、各分野で専門的な研修ももちろん必要なのですが、こういった会議のような形で、現場の方々自体が、東京や自分の地域の子育ての課題について、分野を超えて話し合うような研修が必要なのではないかと思うのが2点目です。

あともう一つ、3点目、ちょっと話がずれますけれども、保育園に入れている保護者自体の、保育の質に対する認識がすごく課題だというふうにいるいろいろな行政の担当の方からお聞きすることが、私はよくあります。保護者への研修というのは難しいと思いますが、もうちょっといろいろな形で、保護者自身がいろいろなことに気づいたり、考えたり、ときには、保育のあり方とかまでも考えられるように、何か育てるようなものも必要ではないかと思いました。

柏女部会長 ありがとうございます。貴重なご提言です。

では、入谷委員、お願いします。

入谷委員 それでは、幼児教育の現場の立場から申し上げたいのですが、まず、教員の資質向上等につきましては、冒頭で、私学部の担当課のほうからご説明が

ございましたように、資料5 - 2、私立幼稚園関係の研修会、ご覧のように年間を通して、さまざまな観点から多様な研修会を実施いたしております。それぞれに極めて必要なすぐれた教員の育成というのは、あるいは、存在というのは、子供たちの生活にとって必要不可欠なものでありますから、この教員研修に大変な力を研修会としては入れております。

この中でも、それぞれみんな全てにおいて大変重要な項目なのですが、今後、今までお話しになられたことも含めて課題となってくるのが、3項目目にある教員免許状の更新講習の受け皿をしっかりとさらに広げて、拡充していかなければいけないという課題がこれから出てまいります。ご案内のように、教員免許状更新講習は、教育職員免許法に基づきまして、たしか平成21年度から導入されたものでありますけれども、10年間ごとに30時間の講習を受けて取得しないと、免許の更新が認められないで失効するという制度でございます。

幼稚園の教諭につきましては、当然のことながら、公立幼稚園の先生たちも対象になるわけですが、資料5 - 1の幼稚園の教員の状況、現況にもありますように、公立幼稚園の先生方は、平成25年度で、都内全域で855名。各地区にならせば、非常に少ない人数という形になりますので、研修については、個人の責任でいろいろな養成大学、あるいは短期大学等の主催する教員免許状更新講習を個人で受講して、資格をとるという形になることで、ほぼ問題はないと思うのですが、私立幼稚園の教員は、ご案内のように、平成25年度全体で、もちろんこれは、新規採用された初任の先生からベテランの先生まで含めた人数でありますけれども、約1万名に近い人数が、単純に途中の離職はちょっと計算外といたしましても、単純に10年で割ると、1年ごとに1,000名ずつ教員講習をしていかないといけない。その受け皿がなかなか広がっていかない。

短期大学、あるいは大学等の養成校が当初は、導入のころは、皆さん、大分関心を持たれて、研修会の受け皿として考えていただいたところも、なかなかコストに見合わないということもございまして、あるいは、指導される先生方の確保が難しいということもございまして、なかなか広がっていかない。

ところが、講習を受ける人たちが年々増加してきております。そういう状況を踏まえて、私立幼稚園の団体といたしましては、全日本私立幼稚園教育研究機構という団体が昨年、公益法人化したことありまして、今、文部省からの更新講習の受け皿に認

定されております。その流れを受けて、各都道府県の私立幼稚園団体でも、更新講習の認定を受けて、県内のあるいは都内の私立幼稚園に在職している教員を対象とした教員免許状更新講習を受けられるようになってきております。

さらに、東京都の幼稚園連合会も2年前までは、一般の社団法人だったのですけれども、昨年4月1日に公益法人化いたしました。

なので、おととしまでは、私立幼稚園に在職している教員だけが対象の更新講習だったのですけれども、昨年の4月からは、一般に公開をしております。少しずつでありますけれども、公立幼稚園に在職している幼稚園の先生、公・私立の保育所に在職している保育士の方の受講も増えつつあります。

それと同時に、昨年のご案内のように8月、昨年からは、認可保育所に在職している、両免を持っている先生方を対象に10年講習の門戸を国のほうで開いたということなので、保育所に現に在職している方が10年目を迎えられて、幼稚園の教員としての免許状をお持ちの方は、今までは、幼稚園に在職していないと更新講習を受けられなかったのですが、今は、認可保育所に在職している両免を持っている方も対象になるということでございます。

ですので、そういう方の割合がどのくらいなのかというものも、今はまだないのかもしれないかもしれませんが、今後、統計上のことがありましたら、教えていただければ、要するに都内の保育園、認可保育所に在職している職員の方で、教員免許状更新講習を受けられた方はどのくらいいらっしゃるのか。今後、その可能性がある方がどの程度の割合になっていくのかを調査していただければ、今後の課題で結構ですので、先ほど来言われておりますように、保育所の免許状を持っていて、幼稚園の免許がない方を、両免資格をとってもらおうということも大切なのですが、現に両免をお持ちになっている方が、先ほど、説明もありましたが、約7割の方が既に両免をお持ちなので、むしろそういう両免を持っている方がせっかくの免許状を失効させない方策も必要なのかなと思いますので、そういう意味で、免許状更新講習を行政としてもうまく活用していただくことが必要なのかなというのが第1点でございます。

それから、もう一つが、委員の方々からもお話がありましたし、冒頭ありましたけれども、いわゆる基礎自治体における保幼小の関連施設の職員の合同研修の充実化が私は、求められていると思います。先ほど来お話もありましたけれども、これは、基礎自治体によって対応がまちまちのようでございますけれども、例えば、私の居住して

いるのが、大田区でございます。大田区では、ご案内だと思えますけれども、教員保幼小の合同研修会を何年も前から開催をしております、合同研修を年に10回程度に及んでおります。この対象者は、区内の幼稚園教諭、保育園保育士、認証保育所の方も含む、母子生活支援施設における保育士等の方も含めるといふかなり幅広い分野で合同研修を実施しております。

その中で、子供の理解力を深めるという点においては、まさに保育士も幼稚園教諭も、年齢の0、1、2歳から就学前まで、子供の姿を理解することは極めて大切なことであるということは、幼保共通のことであると思えますので、まさに、幼保の一体化を言うのであれば、そういう現場の営みを積み上げていくことが大切なのかな。まさにこの研修の場を通しながら、幼保の連携を図っていくということが、今後、大変重要な形になってくるのではないかと思いますし、さらには、保幼の合同研修から拡大して、今、保幼小の連絡協議会ということも立ち上げて研修に組み込んでおります。

どうかこういう地域の営みを各区・市に広げていただくような広域行政としてのコーディネーター的な役割を東京都で果たしていただくことができれば幸いですので、ぜひご検討いただきたいと思えます。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。特に前半のところの教員免許の更新講習、あるいは、両免をとれるような特例のための研修、これの受け皿が不足しているというのは、他県でも課題になっておりますので、東京都でも、実態を早急に調査していただいて、また、計画の中に生かしていただければと思えます。

それでは、柘澤さん、お願いいたします。

柘澤委員 東社協の保育部会の柘澤です。

私は今、現状の話を皆さんに知っていただくという形で話をしたほうがいいのかと思えます。

まず、保育部会でも、先ほど、幼稚園の資料がありましたけれども、我々や、民保協もそうですけれども、各保育団体が、保育の質の向上ということで研修を開催しています。私どもの部会の中では、研修委員会が主催する研修の保育講座、保育セミナー、あと、6月に研究大会があったり、あと、回数の部分で言えば、調査研究委員会が行ったりとかという形で、各保育所の職員の質の向上という部分で、研修の充実という形で行っています。

ただ、非常に問題なのが、以前から出ているやはり出たくても、なかなか園内の調整がつかなくて、申し込んだものの要するに研修には出られなかったとか、いろいろな形でミスマッチが出てきたりしています。

そういう中で、東社協の中でも、外部講師を派遣しての園内研修とかも行ってはいるのですけれども、保育時間が長い中で、なかなか全員がそろそろ機会というのは、現実的に無理になってきていると。その辺のところ、先ほど来、ちょっと話が出ている、特に今も実習生が来ているのですけれども、この離職率の多さ、基本的に離職をしていった人が、再度、潜在保育士となって現場に戻ってくるかという、1回懲りた人間は、なかなかもう戻ってこなくなってしまう。その辺のところからすると、いかにこの離職率を低くしていくのか。ここの部分を考えていかないと、もとを断たないと、このままある程度離職率はそのままの状態で行くと、何か本当にイタチごっこの状態になってきてしまう。

それは、我々組織を運営する施設側の努力というのがあるのですけれども、かなりそういう部分で限界もある。その辺のところ、いかにその離職率を下げるための運営的なバックボーンをしっかりとできるか。確かに、給料が安いとかという意見も出てはいますけれども、やはりお金だけではなくて、再就職のときの希望条件とかというところを見ると、勤務日数だとか、勤務時間とかという形があるんですね。

だから、確かに人間ですから、お金は1円でも高いほうがいいのだけれども、結局お金が1円でも高いから我慢できるかという、今度、逆に、お金はあれなのだけれども、そういう形ではなくて、例えば、人間関係だとか、その勤務のローテーションだとか、そういう部分に目を当てていかないと、なかなかこの離職率が下がっていかない。そうなるっていくということは、逆に言うと、潜在保育士がカムバックしてくる機会も減ってくるという形なので、ぜひ現状からすると、そういう部分で、保育士もかなりメンタルヘルスの気になる保護者の方の対応とか、いろいろな部分で対応をしている部分で、もう夢破れてやめていくという実態も現実的にありますので、その辺のいわゆるバックボーンの強化というところをぜひ考えていただきたいというところで

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。

では、村上委員ですね。次が山崎委員ですね。

村上委員 貴重な時間をいただきまして、ありがとうございます。連合東京の村上です。

こちらの意見書1枚にまとめております。基本的なことをちょっと繰り返すようですが、少し触れてみたいと考えます。

子ども・子育て関連3法が2012年8月に制定されました。全ての子供が良質な環境の中で育つことを保障し、大切に作る社会、出産・子育て・就労の希望がかなう社会、仕事と生活の両立支援で充実した生活ができる社会を目指すということが示されたわけでありましてけれども、現状では、待機児童の問題が深刻化ということで、今も皆さん、知恵を絞って取り組んでいるわけですがけれども、昨年から比べても、また、8,672人に上っているということ。待機児童解消とともに、保育の質の確保と、すなわち面積や施設、設備の充実とともに、何よりも、保育サービスを支える人材の育成と確保と処遇改善が必要だと考えています。

保育サービスの質の向上は、体制やシステムの充実とともに、最終的には人にやどり、蓄積されていくものと考えます。子供とともに、みずからも成長していくことが必要な仕事。

しかし、多くの保育サービスの現場において、非正規化の進行などにより労働条件が悪化し、定着率の低下や人手の確保が困難となる状況が生まれている。保育士の有資格者も、潜在保育士となっていることが少なくありませんということでもあります。

それに対して、これは全ての原因がどうか分かりませんが、私が、先ほど、配られた実態調査を今日、配られる前に調べまして、いろいろな分析、それから、現場等の意見も聞いて、このように少しまとめてみました。

保育従事者ということで、保育士といった場合にも、認可、認証、認可外の方もいらっしゃると思いますが、全てこのような子供・子育てを支援する方、担う方を対象ということで改善を求めていきたい。

先ほども、柘澤さんのほうから意見がありましたように、勤続年数がこのデータで見ても非常に短い。ここでその表がありますけれども、1年以下という方が21.7%、2年から3年、この1年以下を足しますと約50%、4年から5年では、もう70%の人がやめているという実態というのが、このデータで示されているわけです。

これを結婚・出産が理由とか、給料が安いとか、その下に書いています仕事量が多いとか、労働時間が多い。また、クレームの対応とか、事故の対応。本来、子供と夢を育む仕事の現場になっていないのではないかとということが、こういったデータが示し

ていると考えます。

リーダーとか園長候補者は、そういう短い年数でやめていきますので、そういった方も本当に育っているのかどうか。一人いても、すごい負荷がかかっているのではないかと。そう考えます。都の役割というように、これだけで解決するものではありませんけれども、そういう先ほども、研修がいろいろ開催しているということでありませけれども、職場リーダーの育成、経験者の再雇用、保育従事者の研修、レベルアップした、経験値を積んだ、そういったことを踏まえて給料に反映するような仕組みというものが必要ということと、研修については、やはり小規模のところは、そういう費用も出ないでしょうから、そういう費用負担も含めて、できればと考えています。

それから、具体的な処遇の改善ということでは、給料がこれも報告書のデータからとったわけですが、年収が正規労働者が269.3万円、非正規が206万円ということであります。今年、19円アップした東京都の最低賃金というのが、888円。これは、時間単価で月160時間働いたとしますと、14万2,000円、それから、年間12カ月分と賞与・ボーナスといった部分を4カ月足すと227万3,280円。ほとんど非正規においては、最低賃金を下回るぐらいのレベル、それを少し上回るぐらいで正規といった、このような平均で言うと240~250万になると思いますが、ほとんどこれと変わらないような処遇になっているということでありませ。

これも、単純にぐっと上げるということではなくて、やはり世間並みといいますか、30歳ぐらいまでは、世間並みのレベルアップした、そこからやはりスキルとか、キャリアアップ、そういった研修も積んで、修得した人には、そういったことで給料に反映するような仕組みが必要と考えます。

それから、そういう処遇改善のための補助金といったものが、直接個人に反映されるような仕組みであるとか、それから、潜在保育士の再活用ということで、これも実際現場から聞いた話によりますと、経験とかキャリアというものが評価されていない、新規採用と同等程度といった給与水準とか、労働条件であると聞いております。

それから、難しいことではありますが、そういう将来不安に承えていかないといけないだろうと、保育ピーク後の継続雇用をどのようにするのか。そういったことをやりませんと潜在保育士の皆さんも含めて、新たにこういう職種、職業を選ばないのではないかと考えます。

最後に、子供と夢を育む保育の仕事、将来に不安のある仕事ではなくて、子供の憧れの存在にしていかなければならないと考えます。保育の質を向上させることは、子供が大切にされることで、自己肯定感を持ち、自信と生きる力を持つことで、次の社会を支える人材に育っていくことにつながっていくと考えます。

ぜひ、東京都として、全国に誇れる子供・子育て支援計画を策定していただきますよう、お願い申し上げます。

以上でございます。

柏女部会長 ありがとうございます。

それでは、山崎委員、お願いいたします。

山崎委員 東京都発達障害者支援センターの山崎と申します。相談機関の立場から2点申し上げたいことがございます。

一つは、皆様、ご承知のように、保育所、幼稚園、学童クラブは、知的障害を持たない発達障害の子が多く在籍していると思うのです。発達障害の方たちの理解・支援という観点から、保育士の研修内容です。やはり発達障害の理解・支援というところを増やしていく必要があるのではないかなと思うのです。幼児期というのは非常に子供の成長発達にとって重要なときでして、子供にとって初めての集団、集団の中、集団適応ということで発達障害の方の場合ですと、多くの課題とかが出てきますので、あと人間関係等々、やはりその辺の研修内容に入れていくことが必要ではないかということが1点。

あともう一点は、先ほど、柗澤委員のほうからも出ていたのですけれども、私どもの機関にさまざまな支援機関、あと保護者からの相談があります。それで、やはりそこで、考えさせられるのはというか、保護者の方のメンタルヘルスの問題がさまざま多様な方がいらっしやいまして、保育士たちは、その方たちに日々接していくというところがありまして、現場でもかなりご苦労なさっている。そういう観点からも、離職率という話がありましたけれども、メンタルヘルスに関しての何らかの仕組みということがないと、保育士たちの離職率を低下させていくというところにつながっていかないのではないかと思いますので、やはりそこは入れていく必要があるのではないかと考えております。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。貴重なご提言だと思います。

では、久住委員、お願いいたします。

久住委員 1点、保育の資質、職員の資質の向上と離職率を下げるための取り組みについて一つ提案をさせていただければと思っています。

文京区の中でも、この間、新人保育士に向かっての自己啓発の取り組みを園全体で取り組むというのを7年ほどやってきて、このたび、ちょっとアンケートをとったのですね。

何が大変だったですかというので、この資料8にあるように、やはり職場の人間関係とか、保護者対応に非常に不安を感じていた1年目の職員像というのが新たになって、もう一つ、ある保育事業者とヒアリングをしたときに、1年目の離職率は非常に高いのだけれども、2年目以降の離職率は、実は、低いのですよという話があって、これをどう考えたらいいのかなということで、保育所保育指針の中でも、今の中で、やはり職場のケース会議であったり、職場の全体の保育力を高めるということが必要だという指摘がされているということだとか、今、保育園が足りないということで、待機児問題で保育園をつくってきているのですが、実は、園長になる人が非常に若返っているのですね。30代であったり、本当に40代になる前の人が園長になっているということで、資料4に書いてあるように、やはりこの座学としての研修だけではなくて、OJTをいかにサポートするかという視点をもう少しとれないかなと考えています。

例えば、こういった今まで研修について議論がありましたけれども、参加型の研修を充実するというに加えて、職場全体のOJTを支援するような取り組みというのを何か東京都として、仕組みにできないのかなと思っています。

例えばなのですが、法定数を超えて、なかなか配置ができないということがありますがけれども、複数の園を対象として、法定数を超えてスーパーバイザーのような巡回型の指導員を配置する場合に補助を出していく。もしくは、その圏域ごとの市区町村に対して、そういう人を雇った場合に対して、東京都として補助を出していきながら、保育のスーパーバイザーが各園を回っていきながら、園ごとのレベルを上げていく。

先ほど、出張型の研修というのがありましたけれども、そんなことも含めてできるような人材を配置していくということによって、やはり離職率、職場の中の関係をよくしていきながら、離職率を下げていくということと、保育全体のレベルを上げていくという取り組みができるのかなと思っています。ちょっとそんなようなところ

るの仕組みが入れられるといいかなと考えています。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。具体的な事業提案をいただきました。

松田委員、それから市東委員ですね。それから、川下委員ですね。その順でお願いいたします。

松田委員 ありがとうございます。せたがや子育てネットの松田です。

今日、まさに日保協の所長の研修で大阪に行ってきて、250人くらい、まさに所長が老若男女になっていてすごいなと思ったのですが、地域に開かれた保育所という話をしていました。

私は、ちょっと資料9の子育て支援事業のところのちょっと話をさせていただきたいと思って、お時間をください。

ここは、保育士の確保というところとちょっと話が変わってしまうかもしれないのですが、今年、初めて東京都が子育てひろばの研修を設置してくださいまして、私もさせていただいたのですけれども、今、半分終わったところです。明日から、また、後半が始まるのですけれども、市町村との役割分担という意味では、本当に東京都という広域で研修をしていただく意味というのを感じています。

なかなか市町村によって子育て支援事業の取り組みというのは格差があって、ここでこの新制度に向けてさらに広がるのではないかと考えて、ちょっと心配をしているのですけれども、研修も同じで、なかなか実践している方たちが、実践交流できる場が、市町村の中にないという状況が起きています。

子育てひろば全国連絡協議会でも、研修をつくって、市町村に出向いているのですけれども、東京都は、まだ、今年度は世田谷区と練馬区だけという状況です。広域での実践交流があると、やはりちょっと子育て支援は、どういうものなのというところから今やっている状況で、子育て支援に関しては、なかなかそのよりどころとなるものというのがこれからというか、今つくっている最中という気がします。

大きく言うと、やはり利用者主体なのではないかと私は思っているのですけれども、なかなかそこは、保育というところと違う部分なのではないかと思っていて、利用者主体というところをベースに、どうやって研修していくところがとても、それは、全国中の課題でもあるかなとも思います。

研修は、とても大事なのですけれども、特に保育所がされているひろばに関しては、

担当の方が大体2年ぐらいで異動してしまうという現状があって、体制も二人体制なので、研修に出ていけないという状況があったりということで、先ほど、所長の研修ではないですけれども、その必要性とか、中身について、ちょっと所長の理解も含めた保育所の中に入れていただくということも必要なのではないかと感じています。

また、これは結構緊急確保的な意味合いで、質確保とか出ていると思うのですけれども、子育て支援に関しては、ちょっとじっくり時間をかけて、今すぐ魔法のつえのように何かが変わる研修というのはなかなかないのですけれども、5年後、10年後を見据えて、子育て支援の質・量に関して、きちんと組み立てていく必要が都内であると感じています。

とてもやはり寄り添わない存在である乳幼児期、この資料9で言うと、6ページのところに市町村事業で、一時預かり、ファミリー・サポート、子育て支援拠点となっているのですけれども、「一時的な利用」と書いてあるのです。

ただ、ここは、全ての子供に使えるようにということで設置されていまして、私たちも育休中の方もいるし、専業主婦の方もいるし、子育ては本当に初めてとか、引っ越してきたばかりとか、ちょっと発達が気になるとか、いろいろな人たちが雑多にここにいる中で、一時的ではなく、本当に毎日ここに来て、要対協のケースにかかわっていながらも、つないでもここに来るという状況の人たちを受け入れているというところでは、やはりそこをしっかりと東京の一番の課題はそこなのではないかというところで、一人にさせないという子育てを質と量のところで、きちんと組み立てていく必要があるなと思います。

この待機児問題も、子育て支援の質と量がきちんと図られると、地域の子育て力もアップしますし、幼稚園とか保育園の現場の負担もとても軽くなると私は思っています。

小原委員の保育の質とか、そういったところを親に伝えるということも、多分、この子育て支援の場でやっていくことになると思いますので、その点をぜひ緊急的なことだけではなく、長い目で見た人材の養成というところで、東京都にぜひ期待をしたいと思います。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。

では、市東委員、お願いいたします。

市東委員 民生委員児童委員をしております。

先ほど、久住委員からの巡回型の指導員のお話がありましたが、私は小平市に住んでおりますが、平成21年から市内35の市立と私立の保育園、私立幼稚園に言語聴覚士と臨床発達心理士が巡回指導、相談をしております。

発達が気になる園児を観察しながら、保育士に指導をしています。保育士とのカンファレンスも行い、資質の向上になっていると伺ってきました。また、保護者に対しても相談支援をしています。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。

それでは、川下委員、あと、榊原委員、お願いします。

川下委員 民間保育園協会の川下です。

先ほどの資料7の部分のものがきつと資料6のほうにつながっているのかなと思っています。

まず、資料6の1ページのところです。保育人材確保事業というところで、東京都が実施主体ということでいろいろなことをやっていらっしゃるようです。それで、この実施規模というところもここに書かれているとおりのことなのでしょうけれども、例えば、これはキャパが、100人が6回できているのだということなのか、というところがまず1点疑問に思った部分と、この全体が、保育士の再就職につながるというのは7のほうでありまして、それをかけていくと1万4,000人となるということだったのですけれども、私どもの団体では、新規の就職の方が約50%しかいないということで、特に、養成校に協力をいただいて、新卒の方を何とか、私どもの認可保育園の現場に入ってもらえないだろうかということをして3年ほど前から始めました。

まだ、3年しか経っていませんが、最初の年は、一体いつごろやったらいいのだろうということをして非常に悩んで、7月の下旬ということで行いました。初めてのことで、なかなか保育現場としては、7月では、翌年度の雇用の状況というのが確定をしていないという非常に不安定な中で、その認可保育所というのはこういうところですよというアピールをさせていただきました。

2回目は、ちょっと遅くして、では、8月の末にやってみよう。そのほうがまだ、現場としては、採用計画は立てやすいのではないかとということだったのですけれども、参加者は、前年より若干落ちました。やはり就職が決まっている方が多いという形だったので。それで、今年は、では、7月の初旬にやりましょうということをやります。

したら、やはり参加をしてくれる方は、非常に多かったと。

ただ、やはり東京ということで、非常に費用がかかります。ですから、団体としてももちろん費用は出しているのですけれども、参加をしていただく個々の園からも、相当額の費用の負担をしていただいて、新しい方に来ていただくと。保育園というのは、どんなところだかを知っていただくということで、約800人ぐらいの方がお見えいただきました。ということで、その新卒の方の就職率を上げることも、やはりもっともっと工夫次第でできるのではないのかなと思っております。

しかし、開催経費の助成について東京都と話をしていくと、認可だけに限って人材確保をやられても、なかなかその調整ができないのですよと、手助けができないのですよということを聞くのですけれども、やはりその全体というよりも個々の団体にもいろいろな特徴と強みがあるということなので、ぜひそういうのは、個々の団体への助成等も考えていただけるといいのかなと思います。

特に、区市町村単位でやると、参加者すべてが通勤圏内になるということで、もちろん勤める率が高いのかもしれないのですけれども、みんなで争奪戦のような形になってしまうということで、なかなか新しい人材確保にはつながっていかないということなので、東京全体ということになると、ちょっと遠いけれども勤めてみてもいいかなという人が、就職をしてくれるようなチャンスにつながるのかなと思っております。

それで、先ほどから、もう何度も出ているように、新規に入ってきた方を、今度、つなぎとめるためのということで、先ほど、柗澤委員からも、もう本当にへとへとで疲れてしまって離職する方が多いのですよということも言われたのですけれども、もちろんそれも1点ありますけれども、例えば、子育てに入っていくという方で離職をせざるを得ない方もいます。

というのは、やはりその保育現場は、今、非常に長い時間を開所していかなければいけないということで、では、自分の子供は一体どうしたらいいのということが、とてもその現場の保育士たちが考えているところなのです。隣の保育所が8時までやれば、当然こちらも8時までということになってきますので、拠点方式ということも考えられてもいいのかなと思っております。そんな提案をさせてください。

柏女部会長 ありがとうございます。募集の時期は、本当にもう7月ぐらいまでにやらないと、私も、保育養成校ですけれども、みんな会社へ就職してしまって、10月に募集があっても、もう人材がないという状況が続いておりますので、工夫の余地

が多くあるかなと思いました。

榊原委員、お願いいたします。ちょっと時間で、次の議題にも移りたいと思っております。ご協力をよろしくお願いいたします。

榊原委員 ありがとうございます。3点です。

一つ目が、先ほどから何人かの方がご指摘をされましたけれども、その分野を超えて、専門職の方たちが研修できる場が必要である、合同研修をやって、大田区などでやっているという取り組みこそ、その新制度がまさに要請していることであると私も思います。地域ごとに一体で、1号、2号、3号の子供たちにサービスを提供していく方たちが学び合えるような場をつくっていく。それを都としても推進する、応援するという取り組みをぜひ入れ込んでいっていただきたい。

それから、二つ目です。ちょっと論点は違うのですが、子育て支援者も含めて、それから、保育士も急速に増やしていこうという中で、従来とは違うタイプの方や、新規参入してくる方が多いということを考える必要がある。その中でとりわけ、小児性愛者の方たちを必ず排除しなければいけないということが課題になってきていると思います。

例えば、スポーツ少年団のような少年を対象にするようなところでも、実は、性虐待が行われているという指摘があるのに、日本では、そうしたチェックが緩い。男性、地域の大人、いろいろな方たちが入ってくることは歓迎なのだけれども、その中で、その小児性愛の傾向を持っている方たちを見つけ、排除していく仕組みということ、基礎自治体ではなくて、東京都のほうでやっていく必要があるのではないかと考えています。

例えば、オーストラリアなどでは、個別に子供に接触しようと思う人たちは、1年か2年ごとに更新しなければいけないパスポートを持たなくては行けなくて、そのパスポートを提示しないと子供と接触できない、ボランティアも含めてできないというぐらゐの取り組みをしていて、実は、その小児性愛的な広がりを見ると、日本でも、同様の仕組みが求められているはずであると思っています。

三つ目が、悪質なサービスであるとか、質の低い人材であるとかという人たちが、これからは、普通に発生する状況になってくるのだという前提で、そういった人たちをどううまく退場をしてもらおうのかという仕組みも導入していくことが必要になっているのではないかと考えています。

これまでは、その参入規制を強くすることで、性善説に立ち、よいサービスを提供してくれるであろうという前提で、私たちもその制度を見てきたわけですが、参入規制を大幅に緩めるということは、事後チェックをきつくしていくということが、子供たちを守るために必ず必要になる。

でも、その取り組みが、国でも大変遅れているという状況だと思います。その中で、個々の人材も、それから、施設ごとのそのサービスも、その質が悪いものをチェックし、それが見つければ排除する。それをどうやっていくのかということの検討を始めていただきたいと思います。

それは、結局は、その職場をいい職場にして、離職を防ぐということにもつながると思います。潜在保育士になっていて職場に復帰したけれども、以前より非常にその保育園の状況が劣化していて、これではやっていられないと思ってやめたという方の話を聞いています。それは、やはり待機児童解消のために、大幅に保育施設をさまざまな保育施設を増やしている地域です。そういうことが、その都区内全域で広がっていくことのないようにお願いしたいと。

あと、先ほど、ご指摘のあったスーパーバイザーのような保育園や幼稚園などの取り組みをバックアップしていく機能を、どう基礎自治体ができないところを東京都として補っていくということもあわせて、質向上の取り組みということでやっていただきたいと思います。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。忘れてはいけない大切な点をご指摘いただいたかと思えます。

それでは、都賀委員、お願いいたします。

都賀委員 お時間のないところ、ありがとうございます。保護者の立場としてちょっと1点申し上げたいことがございます。

息子が今、小学校1年生でございまして、幼稚園を卒園したばかりで、この間、息子から、幼稚園のときは、すみません、保育所の話をしているところで、ちょっと矛盾してしまうのですが、ちょっと製作が多過ぎてつまらなかったと。もっと先生と遊びたかった、もっと広いところに出て遊びたかったと申しておりました。

この製作というのは、やはり下準備が大変なものかと理解しております。私の大学の同級生も、1年間、両方の資格を持って幼稚園に勤務をしましたが、やはり村上委員

がつくっていただいたこちらの退職理由にある二つに該当する理由で退職してしまいました。とてももったいないことだと思います。もうちょっと、先生たちの課題をもう少し減らしてあげてほしいというのが、私の願いでもあります。よろしく願いいたします。

柏女部会長 ありがとうございます。保護者の立場から、子供の声を代弁していただきまして、ありがとうございます。

まだ、ご意見があるかと思えますけれども、ちょっと次のテーマにも移っていきたいと思います。まとめることはいたしませんけれども、ただ、たくさん出たものの幾つかをやはりジャンル分けして確認をしておきたいと思えます。

一つは、人材確保関係で、保育士試験の2回化の提案もありましたけれども、それらを含めた政策総導入をしていかないとならないのではないかとといった人材確保関係のご意見をいただきました。

また、あわせて教員免許の更新講習、あるいは、両免資格がとれるための特例研修などの量の確保が課題になるのではないかとといった声もありました。

さらに、3点目は、研修を強化する。この研修についてのさまざまな提案もいただいたかと思えます。

四つ目としては、巡回型も含めて、その指導員の配置をして、その現場をバックアップしていく仕組みを導入していくことが考えられないかと。

5点目としては、新規参入やあるいは退場のルール化といったものが必要になってくるのではないかと。こうしたご意見をさまざまに頂戴いたしました。

最後に、コメントを今、頂戴しようかと思っていましたけれども、ちょっと時間の関係もありますので、最後のところで事務局のほうから、これらのテーマを受けてどうしていくのかということについてのコメントを頂戴したいと思います。

なので、次の議題のほうに、まずは移らせていただきたいと思えます。

では、次の課題についてのご説明をお願いいたします。

次世代育成支援担当課長 それでは、資料10をご覧ください。こちらは、子供・子育て支援施策の推進体制について、基本指針において定められていることについて、まとめてあるものでございます。

支援の推進においては、利用者の視点に立った柔軟かつ総合的取り組みが必要であるということ。それから、施策の実施状況やこれにかかる費用の使途・実績などについ

て、点検・評価、その結果を公表。さらに、これに基づいて対策を実施するということが必要であり、この一連の過程を開かれたものとするため、地方版子ども・子育て会議を活用することが望ましいとされております。

また、法の施行後、保育の必要性の認定を受けた保護者の認定区分ごとの人数が、この量の見込みと大きく乖離している場合には、計画の見直しも必要ということで、市町村においては、計画期間の中間年、平成29年度を目安として、必要な場合には、計画の見直しを行うこととされており、都道府県においてもこの市町村計画の見直し状況等を踏まえ、必要に応じて、見直しを行うこととされております。

さらに、こういったことを踏まえ、計画には、この計画の達成状況や点検及び評価をする方法などについて定めることとされており、留意すべき事項としては、こうした個別の事業の進捗状況、アウトプットに加え、計画全体の成果、アウトカムについても点検評価することが重要であり、利用者の視点に立った指標を設定し、点検及び評価を行い、施策の改善につなげていくことが望まれるということが定められております。

2ページ目以降でございますけれども、こうしたことを踏まえ、都における施策の推進体制についてご説明いたします。都においては、この東京都子供・子育て会議のほか、庁内の組織といたしまして、関係各局で構成する子供・子育て施策推進本部を設置し、施策を総合的・効果的に推進していくこととしております。

本部の体制については、こちらの資料に書いてありますとおり、副知事を本部長とし、関係局14局で構成すると。それで、この推進本部におきまして、計画の策定に向けた検討や計画策定後の進捗状況の点検評価などを行っていくということにしておりまして、この子供・子育て会議との連携のもとで施策を推進していくという体制でございます。

計画の進捗状況の評価・公表については、現行の次世代の行動計画でもそうでございますが、主要施策について、毎年、その進捗状況を点検、ホームページ等で公表するということを予定しております。計画期間中は、この子供・子育て会議において客観的かつ専門的な立場からの意見交換、評価・検証を行っていただきたいと考えております。

評価指標の設定については、計画全体と施策レベルの2段階の評価指標を設定するということを考えておりまして、現行の次世代育成支援東京都行動計画と同様の、これ

を基本としたものを想定しております。

現行の計画における評価指標については、本資料の14ページ、15ページに掲げておりますので、ご参照いただければと思います。この評価指標に基づき、評価・検証を行いまして、その結果について、ホームページ等において公表していくと。

3点目といたしまして、計画の見直しにつきましては、先ほど、申し上げましたとおり、計画期間の中間年、平成29年度を目安として計画の見直しを行うことを予定しております。

そのページ以降の3ページ以降は、現行の次世代育成支援、行動計画についてどのような進行管理をしているかということで、懇談会などについての資料となっております。参考で掲げさせていただいております。

目的などは、ここに記載しているとおりでございます。委員の名簿をご覧くださいますと、柏女部会長にこちらの懇談会の会長にご就任いただいております。ほかの委員の皆様でも、こちらの会議の委員でも、懇談会のほうにもご参画いただいております。直近、今年度の会議ですが、懇談会につきましては、今月、1月17日に開催することを予定しております。

4ページ以降は、今年3月にこの行動計画の実施状況を公表したものなどを参考につけさせていただいております。少しページを飛ばさせていただきますけれども、12ページで、この資料10の12ページをご覧くださいなのですが、ここに右肩に資料10 1としておりますものが、この懇談会の第3回、平成23年11月に開催したときの資料でございますけれども、このときには、この行動計画の後期の評価にかかる調査報告ということで、後期の行動計画を評価するためには、子供自身など、支援の当事者の声を反映できるような客観的な評価基準も必要なのではないかということで、子供及び乳幼児を持つ保護者の方への調査を実施したという結果でございます。こちら、ご参考までに参照していただければと思います。

資料10についてのご説明は、以上です。

続きまして、資料11をご覧ください。

こちらが、これから策定してまいります東京都子供・子育て支援事業支援計画（仮称）の位置づけと構成案でございます。

本計画と現行計画との関係でございますが、ご案内のとおり、次世代育成支援対策推進法は、当初平成17年から27年までの10年間の時限立法とされておまして、

これに基づく法定計画として、現行の次世代育成支援東京都行動計画を策定しているところでございます。

この後、子ども・子育て支援法が平成24年8月に成立したことに伴いまして、この次世代育成支援対策推進法に基づく地域行動計画の策定は、任意化されたところがございますが、その後、今年4月に次世代育成支援対策推進法の10年間、平成37年3月までの延長ということが決まりまして、施行されたところがございます。

このことを踏まえ、東京都は、子供・子育て支援事業計画（仮称）と次世代育成支援対策推進法に基づくこの地域行動計画としても、新たな計画を位置づけ、一体的に策定することといたしたいと考えております。

なお、計画の名称については、今後、検討していくものといたします。

この資料11の2枚目に新たに策定してまいります計画の構成案を現行の計画、右側のものとの対比の形で掲げております。ご覧いただきますと、新たな計画、左側の第4章、第5章の部分が、この子ども・子育て支援法や、それに基づく基本指針に基づき、新たに加わる部分となっております。

なお、この構成案につきましては、今後、素案の作成を進めながら、この見出しですとか、構成そのものについても検討してまいりますので、現段階の構成案ということでご覧いただければと思います。

資料の説明は、以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。

それでは、子供・子育て支援施策の推進体制についてと、それから、計画の構成案、これらについてのご意見を頂戴したいと思います。ちょっと今、もう時間がかなり押しておりますので、大変恐縮なのですけれども、10分ほど延長させていただいて、15分のご意見をいただく時間をとりたいと思います。ご容赦ください。

では、駒崎委員、お願いいたします。

駒崎委員 はい。時間がないので急いでお話しします。私の資料に基づいてお話しします。

まず、障害児の施策を担当されている課の方に質問させてください。現状、児童発達支援事業で長時間、8時間以上開所した場合において、通常であれば、延長加算というものがとれるように国が規定しているのですけれども、それを都がそこで8時間以上開ける療育的な理由がなければ、それを認めないという運用をされていらっしゃる。

そうすることによって、事実上、この延長加算がとれないという状況になっているというのが、私どもも障害者保育園をやって、それで気づきました。

保護者がそれを求めている、就労支援等の役割もあり、かつ実際、それをやっている事業者がいるにもかかわらず、国の制度を独自解釈して、そういう運用をしているというのはいかがなものでしょうか。これについて、運用の見直しをしていただけませんかという質問です。

二つ目です。騒音問題に関してです。複数の自治体から保育園の騒音問題に関して、非常に住民の反対運動が過激化しているという相談を受けました。

例えば、産経新聞の報道でも、これは、国分寺市なのですけれども、おのを持って、保護者に手おのを見せ、地面に数回振りおろすなどして脅迫した近所の無職の男が逮捕されたと。園児の声がうるさいと。帰り道に近所のアパートに入り込んでいた。対応しないのなら、園児の首を切るぞなどと、職員をおどしたという事案も発生してきております。

実際に、私どもが、中央区でやっております子育て支援施設にも、パイプ椅子を持って乗り込んで来た方とかがいらっしゃったりしますし、同様の案件は、同業者に聞くと、必ずあるという状況です。

こういう、昔だったら考えられなかったようなことが、今、まさに起きていますし、また、神戸では、その騒音がうるさいということで裁判、訴えられています。これが、もし、例えば、うるさいから、では、保育園をつくれませんという判決、保育園側の責任ですよという判決が出たら、本当に東京都でまちなかに保育所をつくるというのは非常に難しくなります。

こうしたことに対して、例えば、ドイツとかでも、子供の声を騒音とみなさないという特措法がつくられたりしているのですね。そういうことを東京都でも、ぜひ行っていただきたい。

先日、ニュースで東京都が騒音規制の見直し、子供の声を機械的に騒音規制に入れ込んでしまうと、もう騒音になってしまうから、そこから外そうという見直しを着手されたと聞きましたが、ぜひそれを行っていただきたいと思いますし、また、防音化支援事業みたいな補助メニューをつくっていただいて、これは時限的でもいいので、そうしたものに取り組む園を個別に支援していくということもぜひしていただきたいと思います。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。

では、可能でしたら、最後のところで、ご意見を事務局のほうからお願いをしたいと思えます。

ほかはいかがでしょうか。推進体制、それから、計画の素案、章立てと言ったところですけども、全体の枠組みという形になりますが。それらについてのご意見はいかがでしょうか。

では、小原委員、お願いいたします。

小原委員 何度もすみません。小原です。

最後のほうに、都が取り組むべき課題とタイトル出しがしてあるのですけれども、この会議の一番最初にも申し上げたかと思うのですけれども、こういうものができてきたときに、都がこれをやりますというのは、もちろん当たり前ですけども、一方で、私たち都民がやることのメッセージというのがなくて、都がやってくれるから大丈夫だろうとなってしまうがちなところがあります。

資料10の13ページの総合考察のところに、「東京に対する子供と保護者の思い」として、少し保護者の声的なものを書いてあるのですけれども、そういうことであるから、声が直接届くシステムができたときには、参加してほしいとか、こういう形で働きかけるとか、何かそういう都民がやれることのメッセージがあってもいいと思うし、保護者だけではなくて、先ほどの騒音問題でもそうですけれども、都民として、子供たちをこういうふうに育てていくために、こういうところは協力してほしいというような、メッセージ性がもうちょっとあってもいいかと思えます。

同様に、ワーク・ライフ・バランスの課題もあるので、事業者とか、そういった都がやることだけでない事へメッセージが出たらいいなと思いました。

柏女部会長 ありがとうございます。とても大切な視点ですね。今、おっしゃったことは項目立てとしては入っていますが、内容をぜひご検討いただいて、また、ご意見なども恐らく素案として項目の中に入れておいていただければ、委員の中から意見も出るかと思えますので、やはりこれは行政だけがやることではなく、もちろん行政の計画ですから、都がやることは一番大事なのですけれども、それと同時に都がさまざまな方々と協働してやっていくという姿勢もとても大事だと思いますので、ご検討いただければと思います。

ほかはいかがでしょうか。では、溝口委員、柘澤委員ということでお願いしたいと思います。

溝口委員 すみません、一言だけなのですが、現行の次世代育成支援行動計画の中でも、基礎自治体によって差異が非常に生じている状況でございます。

今後、子ども・子育て支援法下になるわけですが、それから、子ども支援計画のほうも、法案が延長ということなのですが、今後、ますますその差異が生じないようにしていかなければならないと思うものですから、これは、東京都全体で都民ですから、住んでいる住民票の位置によって、差異が生じないように我々は考えていかなければいけないのではないかなと思っております。

以上です。

柏女部会長 そうするとあれですかね。その推進体制のところ、区市町村の計画に見ることはなかなか難しいですが、区市町村の計画の実施状況についても、可能な範囲で把握できるような仕組みをこの推進体制の中に入れておくということでしょうか。

溝口委員 おっしゃるとおりです。意見というのは、やはり難しいのですよね。

柏女部会長 何かできるところはあるとは思いますが、できないところ、それぞれ独立した自治体なので、難しいところもあるかもしれませんが、そこは、事務局のほうで考えていただく形にして、何らかの形で、その区市町村の計画のローリングに格差が出ていかないような、そうしたことも考える一つの仕組みをとってほしいということはやれるかと思っておりますので、ご検討をいただければと思います。ありがとうございます。

では、柘澤委員、お願いいたします。

柘澤委員 ちょっと構成の案のほうにも入ってしまうのですが、現行の次世代法の後期計画の中で、特に見直しを求められたというのは、ワーク・ライフ・バランスだと思うのです。その辺のところ、いわゆる区市町村でも、それも無理だし、逆にこれを都に言っても無理、本来は本来、国が考えなければいけないところだと思うのですが、ぜひそのワーク・ライフ・バランスが確立できるような形で、かつ現行の次世代法もそうなのですが、それにのっとってできる大企業だけではなく、本来、日本を支えている中小・零細の部分をどういう形で支援できるかというところが、本来、国が考えなければいけないところなのですが、その辺のところ、都がど

の程度担えるかという部分も、ちょっと視野に入れていただきたいと。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。これだと6章の目標5 - 1のところに該当するかと思えますけれども、こちらの中でも若干議論をしたかと思えますので、それらの成果も入れていただければと思います。

ほかは、いかがでしょうか。

では、榊原委員と川下委員、お願いいたします。

榊原委員 ありがとうございます。東京都のほうでも子供・子育て施策推進本部というのをつくられたのですか、つくるのですか、ということは、その縦割りを超えた取り組みを推進していただくということで、とても大事なことだと思いますし、期待したいと思います。

ただ、国のほうでもそうなのですが、関係閣僚を集めて、年に1回か2回推進本部という会合を開いて終わりというのでは何も変わらないだろうと思います。

副知事のようなトップの一人が本部長に就かれるということはいいと思うのですが、その事務局体制とか、その専従の責任者をきちんと置いていただけるのかどうかということが極めて大事であろうと思っているので、その体制がもし、もうはっきりしているのだったら教えていただきたいというのが一つです。

それから、これから、次世代の行動計画も抱合して事業計画をつくっていくというときに、その評価指標の置き方というのが非常に大事だと思うのです。どういうふうに工夫をするのかという、できたら、東京都がモデルになるようなものをつくっていただけたらと、全国の自治体の先進モデルになるようなものをつくっていただけたらと思うのですが、その際に、漠然とした、今の状況がこういうふうになっていますよという国勢調査を抜粋してきたようなものを置くだけではなくて、都民の調査をきちんとしていただきたい。特に子育てにかかわるような人たちの希望がどうなっているのか。それに対して現状がどうなっているのか。それに対して、都としては、目標をどう置こうと思っているのか。そのサイクルを回していくことが大事であると。

例えば、少子化の回復に成功したフランスなどでは、そういった調査は、非常にきめ細かくいろいろなやり方で何度も何度もやっている。東京都も待機児童解消に一生懸命乗り出してくださっている中では、例えば、保育に対する希望もどんどん変わっていくはずなのですね。

なので、その調査の仕方もどんどん変えて、希望をきちんとキャッチした上で、何がまだ足りないのか。どこのところは評価がすごく高かったのかということを検証した上で進めていただくために、この評価指標の置き方、それから、アンケート調査、満足度調査のようなものを上手に使って行っていただきたいし、その専従の部局というところでそういうことをやって行っていただきたいと思います。

それから、最後に一つ希望なのですが、本部長に副知事がおつきになるのであれば、この計画が利用者の視点に立った柔軟かつ総合的な取り組みが必要であるという観点から進めていくのであったら、ぜひ、この東京都子供・子育て会議と本部長も含めた対話ができるような運営にして行っていただきたいと。子供・子育て会議というのは、そもそもフランスの家族会議というものがモデルになって設定されているものだったのでありますが、国のほうでもそういった運営には余りなっていないのですが、結局行政のトップ、議会のトップ、それから、利用者や事業者のトップという方たちがみんな一堂に会して、議論をしながら決めて行って、そこで推進体制をつくっていくというダイナミズムがあることで、状況を変えていくスピードが速かったということがあります。

そこまでやっていくのは難しいにしても、せっかくなので、この本部のトップの方たちとこの会議の対話がもう少しできるようにしたい。そうすれば、駒崎委員が冒頭におっしゃったようなことに対するジレンマも、もう少し解消していけるのではないかなと思いました。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございます。評価指標のありようについても、ぜひご検討もお願いできればと思います。

では、川下委員ですね。

川下委員 4章のところです。供給体制のところにもちょっとかかわるのかなと思うのですが、今の各区市町村は、やはり待機児を減らすということで、非常にその取り組みをしているという実態が今ありますので、そこについて、例えば、その区境とか市境とかということで、自分が居住している地域でない保育所のほうが、例えば、通勤の経路等で便利な方がやはり少なからずいらっしゃるのかなと思うのですね。

ですから、せっかく東京都の計画ということなので、そういう区境・市境で、他の自治体に入所を希望する方の調整等の仕組みもぜひ考えていただきたいと思います。

柏女部会長 これも大切なご指摘ではないかと思えます。推進体制にもかかわるところだと思えます。ありがとうございました。

よろしいでしょうか。では、入谷委員、お願いいたします。

入谷委員 この支援計画（仮称）の構成案の中で、第6章の目標6のところには障害児施策の充実ということなのですが、ご案内のように学校教育の分野では、特別支援教育という学校教育法の改正に伴って、そういう概念で今、くくられていると思うのですが、やはり特別支援教育の位置づけというのが明確で、それから、障害児施策の充実等も含めた概念整理をぜひしていただきたいなと思えますので、よろしく願いいたします。

柏女部会長 特別支援教育をしっかりと入れていくというところ、考えていらっしゃると思えますけれども、障害児施策の充実のところでは整合性をとれる形をお願いをしたいということになるかと思えます。ありがとうございます。

ほかは、よろしいでしょうか。

では、安念委員、お願いします。

安念委員 先ほど、榊原委員がおっしゃった極めて重要な指摘、つまり、参入する者が多くなれば、おかしな者が入ってくるというのは、余りにも当然なことだと思います。それを事後的にピックアップしてつまみ出さなければいけない。その仕組みをつくるのは実際には非常に難しいことなのですが、これは、もう現実を見据えて、人間というのはそういうものだという前提で行動しなければならないでしょう。

私は、計画について言えば、第7章の東京都の役割、これもやはり都が担うべきだと榊原委員はおっしゃった。私も、全くそうだと思うのです。こういう役割というのは、余り地元に着しているとはやれないのです。むしろある程度高みから臨まないといけないことですので、そのシステムを東京都が担うというのは、私は、大変重要で、そのことをぜひ書き加えていただきたいと思えます。

人間の一定部分は、必ず悪党なのであって、それはもう動物としての人間がそうである以上、変えることはできません。教育とかなんとかで変えられると思っている人がいるようだけれども、教育者である私がそんなことは絶対無理だと思っています。そういうことが起きるという前提で考えるようになることは、大変健全なことだと思います。

ご参考まで申し上げますが、私ども弁護士は、大体3万人おりますが、毎月の

ように客の金を猫ばばして懲戒をされるというのが出ております。人間というのは、その程度のものだということをぜひお考えをいただいて、計画の中にながちりと書き込んでいただければ幸いです。

柏女部会長 ありがとうございます。

それでは、時間も大分過ぎておりますので、よろしいでしょうか。

それでは、先ほどの人材確保とか、質の向上のところと、それから、もう一つ今の推進体制のところでは幾つか意見が出ておりますけれども、事務局のほうから、可能な範囲でコメントをお願いしたいと思います。それぞれ部局に分かれてやってしまうと何かすごく時間をとってしまうので、かいつまんでお願いをしたいと思います。

保育支援課長 保育のお話をかなりいただいているので、私のほうからちょっと何点かコメントさせていただきます。

ありがとうございます。いろいろ現場の実情を踏まえたご意見をいただきました。研修内容につきましては、幼稚園・保育園の合同のところ、あと、私立・公立の隔てなくですとか、障害のところ等々のいろいろな視点を踏まえてご意見をいただきまして、ありがとうございます。

それで、私どもが直接研修をやっている部分と、あとは、研修を担っていただいている、さっきの日保協のところとかありますけれども、大切な視点につきましては、見直しを行っていきますし、その見直しをお願いしていくというところで反映をしていきたいと思ひます。

例えば、すぐにできるかなというところでは、先ほど、なかなか人間関係のところでは離職があるというところ。これは、今年から、私ども、経営者の方の研修というのを始めております。ぜひ好事例、こういった取り組みがいいという、良かったというところについては、こういった研修で紹介をさせていただきたいと思ひております。それが一つ。

それから、さまざまな施策のアイデアもいただきました。一つ、巡回指導につきましては、今も区市町村に支援のスキームがございます。ただ、その活用については、まだ、私どもの宣伝もちょっと足りないのかなと。ぜひこういったところも好事例とセットで広めていくというところが必要かなと考へております。そういったところで、今日の貴重なご意見を受けとめさせていただきながら、取り組みを進めていきたいと思ひております。

それから、駒崎委員の保育士試験のことにちょっと触れたいと思います。私どももこの件につきましては、つまびらかな内容はわかりませんが、国家戦略特区の中で通常の年1回の保育士試験以外に、地域限定で働くことができる地域限定保育士をつくるのだということでございます。3年程度の保育士として、その特区内で勤務するというのが要件という、これは、報道ベースでございますけれども、そういった内容でございます。

私どもといたしましては、駒崎委員がおっしゃっていただいたように、従前から国に対して、複数回の保育士試験をやってほしいという、そういったお願いをしております。このスタンスについては、変わりございません。ただ、この特区で1回を普通試験、1回を特区でやるということについては、いろいろ課題があるのではないかと現時点では考えております。

例えば、3年間でこの保育士試験は8科目取得、カウントによって10科目になるかもしれませんが、取得するという制度ですけれども、7科目まで普通試験を受けて、1科目は限定試験で合格したと。そうしたらどうなるのと。限定保育士になってしまうのかと。あとは、勤務しないで、年数がたった方はどうなるのかとか、あとは、この履修管理等はどうなるのかと、非常にいろいろな課題があると考えておまして、この辺は慎重に検討していかなければいけないと考えております。これが現時点での私どものスタンスでございます。

私からは、以上でございます。

柏女部会長 ほかは、よろしいですか。全体のことについては。

三浦さん、何かありますか。

次世代育成支援担当課長 非常にたくさんの貴重なご意見を頂戴したものと思っております。冒頭に柏女部会長からもおっしゃっていただいたように、この会議で頂戴した意見については、しっかりと受けとめて、計画の策定に活かしてまいりたいと、全般的に申せばそういうことになります。

1点だけ、先ほど、榊原委員のほうから、庁内の推進体制についてご質問をいただきましたが、体制は、既に立ち上がっております。本部長は副知事ですが、実質的には、部長級の会議、それから、課長級の会議と、2つのレベルで進めておまして、課長級の会議において実務的な協議、調整を行っております。専従的な組織というか、私どもは、計画の事務局という立場で、専従的に携っておりますけれども、それぞれの

施策の担当部署もこの計画に関する担当窓口として、庁内の推進体制に関わっておりますので、こうした推進体制を活用し、しっかりと庁内でも進行管理を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

柏女部会長 ありがとうございました。

それでは、時間も過ぎておりますので、今日は、子供・子育て支援を担う人材の確保・資質の向上、それから、子供・子育て支援施策の推進体制、そして、計画の構成案、これらについてご意見を頂戴いたしました。

都の計画に盛り込む事項については、冒頭申し上げましたように、これで一通り議論を終えたこととなります。次回は、いよいよ計画の素案についての意見交換という形になります。

今後、事務局で皆様からいただいたご意見も踏まえながら、計画の素案を取りまとめていくこととなります。委員の皆様方におかれては、追加のご意見等がございましたら、事務局まで随時、メール等でお寄せいただければと思います。どうぞよろしくお願いしたいと思います。

最後に、事務局から、今後のスケジュールについての説明をお願いいたします。

次世代育成支援担当課長 資料12、検討スケジュール(予定)をご覧ください。既にご案内差し上げているところですが、次回は、年明けに、第8回の計画策定推進部会を1月19日の18時から開催させていただく予定です。

テーマは、今、部会長からありましたとおり、「計画の素案について」でございます。その後は、2月下旬あたりに、全体会議において計画案についてご審議をいただく予定でございます。

なお、本日の資料についてでございますが、資料集のファイルなどとともに、次世代計画等の冊子については、次回の会議でも使用いたしますので、机の上に置いたままにしておいていただきまして、配付資料については、お持ち帰りいただいて結構でございますけれども、机の上に置いたままにしておいただければ、後日、郵送させていただきます。

事務局からは以上でございます。

本日は、大変長時間にわたり、どうもありがとうございました。

柏女部会長 ありがとうございました

最後に委員のほうから何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、私の進行の不便で20分弱延長させていただきましたことをお詫び申し上げます。この会を閉じさせていただきたいと思います。

どうぞ皆様、早いですが、よいお年をお迎えください。お疲れさまでございました。

午後 8時16分閉会