

④ 保育士確保の取組

1 はじめに―保育士を取り巻く課題―

本市では、平成25年4月の待機児童解消に向け、保育所の新設や既存保育所の活用などにより、児童の受入枠の拡大を図っている。それに伴い、必要な保育士の数も急増している(図1)。

そのため保育士の需要は高いが、その一方で保育士と他産業との賃金格差は依然として大きく(表1)、さらに仕事のやりがいもありながらも責任の重い職種であることから、保育士養成校(以下「養成校」という。)で保育士資格を取得しても保育士としての就職を選択しない、または、保育所以外の保育士職場を希望する、あるいは選択したとしても早期退職や転職するといったケースも多い。加えて、出産や結婚等によりやむなく休職・退職するケースも少なくない。

以上のような状況を踏まえ就職率・定着率を向上させるためには、いろいろな角度からの改善が必要であり一筋縄ではない現状がある。し

かしながら、保育の質を向上する上で保育士確保は必須条件であり、本市の重要施策に位置付け取組を開始した。

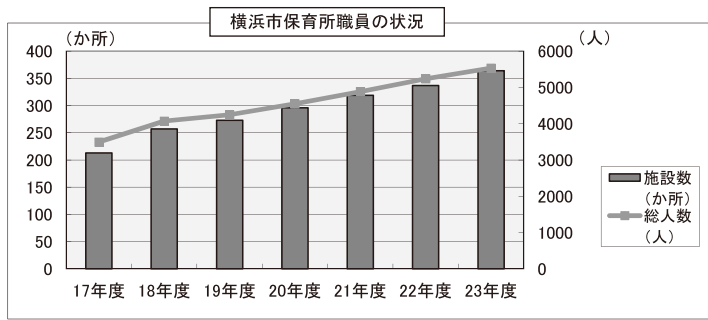


図1 横浜市保育所職員の状況

2 出発―保育士確保への第一歩―

保育士確保策として、22年3月に第1回目の保育士就労支援講座(以下「支援講座」という。)を開催した。この年

度は民間業者に委託をし、講師選定も業者に依頼をしたが、22年度からは、チラシの作成、会場や講師の選定などのすべてを横浜市が行った。駅へのチラシ置きは職員総動員で行い、残数チェックもこまめに行った。しかし、参加申込は思うように伸びず、チラシだけの周知方法では集客に限界があることがわかった。

そこで、23年度は「広報よこはま」での周知を行うことにした。「広報よこはま」の効果は絶大で、各戸に配布されるや否や電話での問い合わせが相次いだ。そのほとんどが、子育て等で保育士を辞めた方で、資格を活かして働く意欲はあるが、離職してから年数が経ち復職への不安を感じている方だった。

その頃養成校が全国規模で実施した保育士の再就職についてのアンケート結果を見ることがあり、そこには再就職を希望する人が不安とする項目として、「新保育所保育指針」「保護者対応」があげられていた。そこで、講座の講師には現役の保育園長を選任し「現

在の保育所の様子」について講義してもらうことにした。また、保育実技には参加者も楽しめるよう「わらべうた遊び」を取り入れた。保育現場の生の声を聞けて、参加者自身も楽しめる支援講座はとても好評で、その後もリピーターが出るほどだった。

23年度からは、横浜市のホームページに市内保育所求人情報の掲載を開始した。始めるにあたっては経済局から指導を受けた。神奈川県労働局にも足を運び御教示いただいた。市役所が求人案内を行う場合、斡旋はできないなどの制約はあるものの、市が無料で情報を公開することはそれを上回るメリットがあると考えている。さらに、当初懸念していた給与の公開について、保育所から大きな抵抗がなかったことも後押しとなり、保育所関係者からは大きな反響があった。24年1月19日に第1回目をアップした際には、134件の募集を掲載することができた。また、経済局のホームページからもリンクを貼り、アクセス機会を

執筆

小林 謙一
こども青少年局緊急保育対策課担当課長

山岸 紗依子
こども青少年局緊急保育対策課担当係長

奥田 裕子
こども青少年局緊急保育対策課

本間 睦
こども青少年局保育運営課保育運営担当課長

宮本 里香
こども青少年局保育運営課保育向上支援係長

関 晃子
こども青少年局保育運営課担当係長

	保育士(男女計)	全産業平均(女性)	全産業平均(男女計)
平均年収	324.2万円	355.9万円	470.9万円
平均年齢	34.7歳	39.9歳	41.5歳
平均勤続年数	8.4年	9.0年	11.9年
平均労働時間	172時間/月	164時間/月	166時間/月

※短時間労働者を除いた一般労働者の数値
※保育士の94.1%が女性

[平成23年 賃金構造基本統計調査より作成]

表1 保育士の給与及び就労状況

増やすことができた。この情報は、その後の支援講座や養成校卒業予定の学生向けの保育士就職説明会（以下「就職説明会」という）、養成校などにも提供し、就労につなげる貴重な資料となっている。

実際にどこの保育所に何人就職したかを把握することによって事業効果を測定することは難しいが、どれだけ活用されているか、より使いやすい情報提供の仕方はあるか等分析し、改良していくことは可能なため、今後の課題となる。

3 試行錯誤—手は打ち尽くしたか—

支援講座は課題を抱えながらも、定員を大きく上回る参加があり大きな手ごたえがあった。

しかし、既存園でさえも保育士確保に苦労している現状を考えれば、多くの新規園整備が見込まれる今後の保育士不足は火を見るより明らかであった。

そこで、まず保育士を供給する大動脈である養成校へのアプローチを試みた。神奈川県保育士養成施設協会は県内にある17の養成校（うち横浜市内9校）で構成されている。23年5月、その定期総会の前

に時間をいただき、保育士確保の必要性を訴え、本市内就職への協力を求めた。出席者の反応は一樣に好意的であった。

しかし、県内では政令市を中心に熾烈な保育士獲得競争が繰り広げられていたため、これでも取組として十分とは言えない。そのため、先行している看護師やホームヘルパーの確保に取り組む部署へのヒアリングを行うことにした。職員宿舍の整備や資格取得受講料助成制度の創設等に加え、精力的に県外の看護師養成校を訪問したり、大々的に説明会を開催したりしていることが分かった。早速、県外の養成校の学生も含めた就職説明会の検討に入った。開催場所は横浜か出向くのか、集客方法は、など、侃侃諤諤の議論の末、横浜市開催と出張開催の二本立てとすることを決定した。

23年度の横浜市開催には遠くは北海道から学生が参加してくれた。園長先生との懇談では抱いていた不安を解消でき、保育園見学ツアーでは園の雰囲気を感じることができた。学生に好評であったこと（写真1）。一番嬉しかったことは、北海道からの学生を含む数名が市内の保育所に就職

したことである。24年度は回数を2回に増やし、23年度を上回る学生が参加してくれた。

23年度の出張開催は山梨県内の養成校で100名を超える学生を前に行った。アンケートには横浜に興味を持ったという記載も複数あり、まずまずの成果であった。24年度は方針を転換し長野県・新潟県など4県にある養成校の就職担当者を訪ねた。就職先は年々減少し、特に男子学生は厳しい状況に置かれていることが分かるなど、貴重な情報を得ることができた。

4 相互連携—餅は餅屋に—

取組効果を高めた大きな要因が関係機関との相互連携である。

支援講座では、就労に繋げるシステムの構築が課題となっていた。いろいろ調べるうちにハローワーク横浜や神奈川県社会福祉協議会（かながわ福祉人材センター）の協力でホームヘルパー有資格者を対象に個別就職相談会が開催されていることを掴んだ。両機関を訪ね協力を仰いだところ、幸いにも保育士確保の必要性が共有でき、支援講座に合わせた就職相談会の実現に漕ぎ着けられた。当日は多

くの参加者が両機関の相談ブースを訪れた。そしてこれは、ハローワーク横浜と共催し運営法人がブースを出展する就職面接会へと発展していった（写真2）。23年度の就職面接会には延べ87法人が出展し、採用者数は34人に達した。さらに24年度は支援講座・就職面接会ともに内容を充実させた。また、かながわ福祉人材センターには主催する「福祉のしごとフェア」の横浜市内開催を2回に増やす等の支援をいただけた。

就職説明会で成功の鍵を握ったのは私立保育園園長会との連携であった。計画段階から時期、内容、訪問先等の打合せを重ねた。前述の園長先生との懇談や保育園見学ツアーの実現は、まさにその成果と言える。一方、会長の存在こそが保育士確保にかける意気込みの大きさそのものと考え、出張開催では日帰りの厳しい行程であったが、すべての訪問先に園長会会長に同行いただいた。その後、訪問先から受験希望者があり、その効果は期待通りであった。

5 意識改革—保育士確保の決定打—

就職面接会への法人の出展



写真2 保育士就労支援講座・就職面接会



写真1 保育士就職説明会保育園見学ツアー

数は回を重ねることに増えていった。そして、量だけではなく、出展ブースの様子にも変化が見られるようになった。パネルに掲示されるポスターや写真はインパクトが増し、パソコンを持参し保育所の様子を動画で説明する法人も現れた。「保育士を待つ」だけでなく「就職先として選択してもらおう」ためのプロモーションが意識されてきたとの印象を強く持った。

神奈川県保育士養成施設協会との関係は就職担当者や園長先生が直接懇談する保育士就職懇談会へと展開した。毎回歯に衣着せぬ真剣なやり取りが行われた。「保育士として長く勤められるように、養成校と保育所が一緒になって学生を育てることが大切です」という就職担当者の発言が印象に残った。養成校と保育所の双方の意識改革こそが保育士確保の決定打であることを確信した。

実施時期・エリア、内容や周知方法などの検証を十分に行い、就労実績の一層の向上を追求していく必要がある。県内養成校との懇談会で就職担当者からは、採用の有無や採用日程等を早めに提示して欲しいとの要望が出されている。四年制の養成校が増え、三年生から就職活動を始める他学部生を横目に見て不安を感じる学生が多いと思われる。「横浜市の保育所に就職したい学生がたくさん居るのに、採用情報の不足から他都市に取られてしまっている。」この心強い応援歌に込めるためにも、今こそ園長会が一丸となって、各園の採用情報の早期提供に取り組みのも一考であろう。そしてそもそも養成校を受験する保育士予備軍を増やすことにも力を注がなければならぬ。24年度に市立高校の生徒を対象に私立保育所を受け入れ先とした高校生インターンシップにトライした。募集時期が遅れたにもかかわらず34人の生徒が参加した。百聞は一見に如かずである。受け入れ側の私立保育所の意欲は高く、さらなる拡大につなげていきたい。

6 将来構想―英知を結集する時期―

先述してきたとおり、保育士確保の取組は潜在保育士や新卒生をターゲットとして、それぞれ就労に繋がりやすい形態を構築してきた。今後は

であるならば、供給過剰に悩む県外養成校と園長会の間で連携・協力して市内保育所への就職促進を目的とした協定を結ぶことはできないか。もちろん、協定を結ぶ場合には上京費用の補助や、住宅手当の上乗せなどの特典も考えていく必要がある。園長会からは奨学金制度の創設が提案されている。いずれの場合も課題は財源の捻出である。早急な財政状況の好転は見込めないが、保育士を志した学生のため、子どもたちの最善の利益を守るため、待機児童を解消するため、関係者の英知を結集する時期に来ている。

今回、県外の養成校を訪ねてみて、都市部とは逆に供給過剰である実態が分かった。

今回、県外の養成校を訪ねてみて、都市部とは逆に供給過剰である実態が分かった。

今回、県外の養成校を訪ねてみて、都市部とは逆に供給過剰である実態が分かった。

保育士確保の取組

