

# 幼児教育・保育の バージョンアップ宣言

令和5年3月  
千葉市こども未来局

# 幼児教育・保育のバージョンアップ宣言

○保育者実態調査の結果及び保育の質向上検討会議における意見聴取を基に、千葉県こどもプランにおける教育・保育等の質の確保・向上に係る5つの取組項目を推し進め、保育の質のより一層の向上を図るため、現在の取り組みに加え、更なる質向上策に取り組みます。

## — 教育・保育等の「質」の確保・向上 —

- (1) 教育・保育人材の資質の向上
- (2) 教育・保育人材の確保
- (3) 保育環境の改善等による質の向上
- (4) 認可・指導監査等を通じた質の確保・向上
- (5) 運営に関する評価を通じた質の確保・向上

※千葉県こどもプラン（第2期）第1章の取組項目より

※教育・保育の質向上策による効果を把握するため、一定期間経過後に保育者実態調査を再度実施  
⇒ 令和2年度の調査結果と比較し、自己評価の低かった項目や離職に関する項目等の回答の変化を把握・分析し、更なる質向上策の検討に活用

## (1) 教育・保育人材の資質の向上

- 保育者の人材育成を円滑に進められるようにするため、経験年数や周期により受講すべき科目を明確化(見える化)します。
- 保育者実態調査の自己評価項目のポジティブ回答率の向上を目指し、保育所保育指針等の理解(5領域、乳児の3つの視点、幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿、子どもの発達などの理解等)をより深める取り組み等を進めます。

### 項目1：研修による育成

- ◆サバティカル研修
- ◆キャリアアップ研修
- ◆職種別研修
- ◆派遣研修
- ◆市保育協議会委託研修
- ◆民間保育園協議会、幼稚園協会の実施する研修への補助

質  
向  
上  
策

- ◆研修の拠点づくり
  - ・幼児教育・保育人材支援センターの設置
  - ・研修拠点で、経験年数やキャリアに応じた研修テーマの設定など、研修目的・内容の明確化・体系化を実施

### 項目2：巡回指導による育成

- ◆巡回指導の実施
  - ・施設類型や新規施設の別に応じて実施

質  
向  
上  
策

- ◆巡回体制の強化・充実
  - ・巡回指導員の増員
- ◆指導基準の明確化
  - ・巡回指導における指導基準の明確化

### 項目3：保育の振り返り等による育成

- ◆自己評価の取り組み
  - ・改訂版自己評価ガイドラインの改訂ポイントを踏まえ、取組項目を明確化など

質  
向  
上  
策

- ◆保育の振り返り、保育を工夫する視点の涵養
  - ・園内研修、他園・公民交流、ノンコンタクトタイムなどの実施による保育の振り返り、実践している保育の相互確認・意味付けの促進

### 項目4：幼保こ小連携・接続を起点とした幼児教育の充実

- ◆幼保こ小連携・接続検討会議
- ◆アプローチカリキュラムの作成・普及
- ◆リーフレット「もうすぐ小学生！」配布

質  
向  
上  
策

- ◆事例集作成
- ◆教職員の交流機会の設定
- ◆中長期的方針の策定

## (2) 教育・保育人材の確保

○教育・保育人材の確保に資する取組みを進めるとともに、保育者の定着率を高めるため、保育者が働きやすい環境づくりを進めます。

### 項目1：相談体制の充実による人材の確保・定着促進

◆問題解決相談員

質向上策

- ◆相談等の拠点づくり
  - ・幼児教育・保育人材支援センターの設置
- 【再掲】
- ・相談拠点に、職場での人間関係や保護者対応のストレス改善等のための相談機能を設置

### 項目2：処遇改善による人材の確保・定着促進

- ◆保育士等給与改善 (3万円/月)
- ◆処遇改善 (給付費)
- ◆保育士等宿舍借上げ補助 (6.3万円/月)

質向上策

- ◆国による処遇改善 (9千円/月)  
R4.2～ 補助  
R4.10～ 制度化

### 項目3：就労支援による人材の確保

- ◆保育士等の子どもに対する保育園等入所選考の優先的取扱い
- ◆資格取得支援 (修学資金貸付等)
- ◆潜在保育士等再就職支援研修

質向上策

- ◆関係機関 (ハローワーク) と連携した確保策の実施
  - ・リーフレットの配布など

### 項目4：業務負担軽減による人材の定着促進

◆子育て支援員研修

質向上策

- ◆指導計画作成等、日々の業務負担の軽減
  - ・業務効率化研修の実施、ICTの活用など

## (3) 保育環境の改善等による質の向上

○保育環境の改善による質の向上を進めるとともに、多様なニーズへ対応する取り組みを進めます。

### 項目1：職員配置による環境改善

- ◆市単独補助による配置基準改善  
(1,2歳児配置基準  
国1:6→市1:5)

質  
向  
上  
策

- ◆現状の取り組みを継続  
※予算額 約5億/年

### 項目2：ハード・ソフト両面における環境改善

- ◆ICT化推進
- ◆事故防止推進
- ◆公立保育所献立表の民間園との共有

質  
向  
上  
策

- ◆園外活動時の安全確保  
・キッズゾーンの整備、  
キッズガードの配置など
- ◆事故防止推進の拡充
- ◆保育施設の老朽化対策  
・公立保育所等の建替えの  
推進、大規模改修など  
・民間保育園等の改築助成、  
大規模改修助成など

### 項目3：多様なニーズへの対応

- ◆園によるおむつ処理
- ◆外国人児童のための保育補助者の配置
- ◆医療的ケア児に対する看護師の配置
- ◆保育所等未利用者への支援  
(一時預かり、食育サイト  
など)

質  
向  
上  
策

- ◆外国人児童への通訳など  
を行う保育補助者の増員  
・民間園等への派遣など
- ◆医療的ケア児に対応する  
看護師の増員
- ◆休日保育・一時預かりの  
拡充
- ◆かかりつけ保育園の制度化  
(**仮称**マイ保育園)

## (4) 認可・指導監査等を通じた質の確保・向上

- 保育者の資質の向上や保育環境の改善につながる認可・指導監査を通じた取り組みを進めます。

### 項目1：認可・指導監査等を通じた質の確保・向上

- ◆認可基準、配置基準の上乗せ  
(1,2歳児配置基準の市独自の改善(国1:6→市1:5)、定員60人以上は専用園庭必置など)
- ◆認可時における外部の有識者による審査
- ◆短時間保育士の担任不可

質向上策

- ◆現状の取り組みを継続

## (5) 運営に関する評価を通じた質の確保・向上

- 保護者がより良い保育園を選ぶことができるよう、園に関する情報を提供する取り組みを進めます。

### 項目1：運営に関する評価を通じた質の確保・向上

- ◆監査結果は非公表

質向上策

- ◆監査結果の公表
- ◆第三者評価実施の促進

# 【 参 考 資 料 】

# 1 保育の質向上検討会議の設置

- 【目的】 ①「保育施設として当然に満たすべき水準の保育の提供・底上げ」と  
②「幼児教育の充実に繋がる「質」の向上」を目指し、  
③効果的な保育の質向上施策を検討、するため。

- 【検討内容】 ①保育の質の考え方について  
②実態調査内容について  
③実態調査の分析結果を踏まえた質向上施策について

【委員】 学識経験者、幼児教育・保育関係団体代表者 等

年度	開催日	議題
令和2年度	第1回 8月31日	1 本市における保育の質の考え方について 2 保育者実態調査の考え方について
	第2回 11月16日	1 千葉県保育者実態調査（案）の概要及びスケジュール 2 千葉県保育者実態調査（案）の調査項目案について
	第3回 12月14日	1 千葉県保育者実態調査の概要について 2 千葉県保育者実態調査の質問紙（案）について
令和3年度	第1回 12月6日	1 保育の質向上策の検討について 2 千葉県保育者実態調査からの課題について 3 その他の保育の質向上策についての意見交換
令和4年度	第1回 6月20日	1 保育の質向上策（たたき台）について
	第2回 7月25日	1 保育の質向上策（施策概要（案））について

## 2 保育者実態調査の実施

【目的】 幼児教育・保育に携わる全ての保育者を対象として、現状と課題を把握し、保育の質向上の今後の取り組みを検討するための基礎資料とする。

【対象】 幼稚園、認定こども園、保育園（地域型保育事業含む）に勤務する保育者

【実施時期】 令和3年2月22日～3月9日

【回答状況】

種別	調査対象者	回収数	回収率
公立保育所	1,740	1,375	79.0%
民間保育園	2,567	1,296	50.5%
認定こども園	794	495	62.3%
小規模保育事業	591	443	75.0%
事業所内保育事業	129	82	63.6%
家庭的保育事業	37	29	78.4%
幼稚園	807	429	53.2%
不明※	-	33	-
<b>合計</b>	<b>6,665</b>	<b>4,182</b>	<b>62.7%</b>

※職場の種類の間に未回答又は複数回答のもの

### 3 保育者実態調査から見える課題

#### (1) 保育者の離職について

ア 離職経験の有無（「千葉市保育者実態調査」報告書P37 問20）

- |     |                |
|-----|----------------|
| ①あり | 51.5% (2,133人) |
| ②なし | 48.4% (2,025人) |

イ 以前の職場を離職した理由（P38 問20-1）

- |          |              |
|----------|--------------|
| ①結婚      | 34.7% (741人) |
| ②職場の人間関係 | 24.1% (515人) |
| ③妊娠・出産   | 22.0% (470人) |
| ④労働時間が長い | 15.5% (330人) |
| ⑤転居      | 14.2% (303人) |
| ⑥給料が安い   | 13.5% (287人) |

ウ 最初の離職時の年齢と勤続年数（P40 問20-2）

<離職時の年齢>

- |          |              |
|----------|--------------|
| ①22歳～24歳 | 27.3% (582人) |
| ②25歳～27歳 | 25.4% (542人) |
| ③28歳～30歳 | 11.6% (248人) |

<離職時の勤続年数>

- |        |              |
|--------|--------------|
| ①1年～3年 | 39.2% (836人) |
| ②4年～5年 | 20.2% (431人) |
| ③6年～9年 | 19.3% (411人) |

- 【課題】
- ・ 離職率が高く、離職の要因について改善が必要（約半数の51.0%が離職を経験）
  - ・ 若い年齢での離職が多い（64.3%が30歳までに離職）
  - ・ 短い勤続年数での離職が多い（5年未満59.4%、10年未満78.7%）

### 3 保育者実態調査から見える課題

#### (2) 自己評価が低い項目について

【課題】・自己評価の低い項目について改善が必要

(「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計が60%以下の項目)

調査内容	頁	番号	質問項目	割合
5. 保育環境について	70	問2	室内に、子どもたちが体を動かして遊べる空間が確保されている。	56.6%
	71	問3	室内に、くつろぎの場として、子どもがのんびりし、静かな遊びをしたり、休んだりできる空間がある。	47.2%
	74	問6	室内外に、五領域（健康、人間関係、環境、言葉、表現※乳児の場合は三つの視点）での経験を保障する遊具・道具や素材・教材を用意している。	58.8%
	76	問8	それぞれの遊び場には、子どもの人数に合った遊具・道具や素材・教材を用意している。	51.8%
	78	問10	手や指を使って遊べる遊具・道具、素材・教材を十分に用意している。	59.7%
	81	問13	室内に、身近な生活や文化に関わるものを展示している。	49.6%
	95	問27	子どもたちの遊びを、保育者が積極的に主導している。	44.2%
6. 保育者としての関りについて	108	問40	園行事は子ども主体で実施できている。	59.1%
	112	問44	【園長・管理者は回答不要】自分の保育について、適正に評価されている。	40.9%
7. 日頃の取り組みについて (園長・管理者のみ)	126	問14	職員に対し、ノンコンタクトタイムを確保している。	46.4%
	127	問15	職員の待遇（給与）改善に積極的に取り組んでいる。	30.8%

## 4 保育の質向上検討会議における主な意見

### 〈保育者実態調査から見える課題について〉

- 課題は、各園、各団体、国、自治体、制度上など、どこが対応すべきことなのか整理することが重要。課題を整理し、何を現場に帰し、何を自治体が対応するのかの議論が必要。
- 施設種の違いが反映されている課題があり、施設種による違いを考慮することが必要。保育環境の項目では、就業継続意向とは別に施設種等のクロス集計を見ることが必要。
- 千葉市という非常に人口の多い都市の状況から、体を動かして遊べる空間や休んだりできる空間の確保が低め。そのような空間を確保することも課題。
- 国から幼児教育スタートプランや幼保小の架け橋プログラム等に関する提言が出され、それが全5歳児の発達を担う基盤になると言われている。保育の質、子どもの健やかな育ちの実現方法、保育のあり方等との両輪で議論できればよい。
- P69以降の「保育環境」や「保育者としての関わり」に関する質問で、「そう思う」の割合が低い項目は注意してみる必要がある。
  - P74問6「室内外に、五領域での経験を保障する遊具・道具や素材・教材を用意している。」
  - P76問8「それぞれの遊び場には、子どもの人数に合った遊具・道具や素材・教材を用意している。」
  - P84以降の「6.保育者としての関り」で自己評価に関する事「そう思う」が6割を切っている項目
  - P107問39「幼児期の終わりまでに育ててほしい10の姿を理解し関わっている。」
- P59問30の質問で、「研修案内はあるが受講できる人員体制になっていない」「研修機会そのものがない」の回答が一定数ある。保育の質を考えた時、保育者が学び続けられる体制が重要であり、研修機会がどのようになっているか把握することが必要。

## 4 保育の質向上検討会議における主な意見

### 〈研修について〉

- 離職の理由で、給料以外では人間関係がある。給与改善はすぐには出来ないが、組織の健康度を保つための課題として、研修等で職場の人間関係を良好にする取組みを学ぶことは可能。
- 日本の保育・幼児教育の良いところがP35問19の保育者が負担に感じる業務と重なる。この負担感を軽減するためには、日々の保育の中で出来るこれらの業務を軽減、効率化するシステムや様式、やり方を検討することを研修の中でできないか。  
研修というと、まず保育の基本や明日から使える手遊びなどとなるが、その他に業務の効率化が保育の質に繋がることに特化した研修を扱うことも必要。
- 大妻女子大学での日本保育学会で岡健先生がブリコラージュという言葉で、今あるものを別の物に置き換えたり、活かしたりすることに言及されていた。同じ発想で、今あるものをどう保育の質として変えていけるかを提案する研修もよい。
- 幼児期の終わりまでに育ててほしい10の姿や国の動向、基準を、研修内容として施設種を越えて一緒に学べる機会を千葉市が保障することが必要。
- 研修を座学や講習という形態に囚われない方がよい。  
外部研修で良かったのは他の保育園のやっていることの話を知ること。  
知識を得るだけなら動画でもよいので、そうでない何かを得ることが大事。  
お互いの保育を見て学ぶ現場研修はとても刺激になる。
- 研修に参加しないのは、忙しいという一方、研修は“意味がない”“つまらない”という印象を持っていることから。研修が良かった、面白かったなどをYouTubeなどでアピールすることも必要。

## 4 保育の質向上検討会議における主な意見

### 〈教育・保育人材の資質向上について〉

- P40問20-2「初めて離職した時の年齢とその職場での勤続年数」では、2～3年など早い時期に離職する職員が多くなっており、人材育成の難しさを感じる。
- 保育者の育成において、1年目、2年目、3年目などの各年でどの程度の能力を身に付けていく、というような人材育成の目標があるとよい。

### 〈園長・管理者について〉

- 職員配置が増員されれば良いが、急には変えられない。施設長として、少しでも職員が心の余裕を持って仕事に取り組めるような環境を作る必要がある。
- 職員が減っても目標が一致してチームワークよく業務ができているので大変だけど楽しく仕事できている、と職員から言われたことがある。職員が保育目標や保育理念に賛同すると、職員のモチベーションが上げることができる。
- 様々な職種と一緒に保育をする中で、職員ごとの業務内容は違うため、担任にしかできない事、延長保育の先生にしかできない事がある。職員はいっぱいの中でやっているのに、施設長が職員間の橋渡しの部分を担当することでお互いが互いの大変さを理解し、協力しようと思ってくれる。

## 4 保育の質向上検討会議における主な意見

### 〈ノンコンタクトタイムについて〉

- P126問14「職員に対し、ノンコンタクトタイムを確保している。」では、「そう思う」が5割を切っている。  
短い時間でも保育のことを純粹の考え、保育の事を振り返って共感したりする時間が確保できることは大事。  
短い時間でも保育者同士で保育や子どもの事をじっくり話したり、複数担任の中で保育の方針や保育観を共有・共感する時間を確保することが大事。
- ノンコンタクトタイムは必要と思うが、実情は人や場所、施設の問題で実施は難しいのでは。ノンコンタクトタイムはとても大事。人がいれば、時間もできて対応もできるのでは。
- ノンコンタクトタイムの目的は、子どもと離れる時間を作ることでより良い保育をすることであり、子どもと一緒にいるべき保育のコアタイムの時間に子どもから離れるのはノンコンタクトタイムではない。
- ノンコンタクトタイムは大事だが、そのために本来の保育の時間を削るのは本末転倒。子どもといるべき時間を確保し、別にノンコンタクトタイムを生み出すことが必要。長時間は難しいが、15分程度でもノンコンタクトタイムの時間があることが大事。
- 自己評価ガイドラインに決められていることではあるが、職員同士で互いを高めあう会話ができる風土はまだまだ無いところが多く、特に小規模の園では人手が足りず、余裕のないところが多い。
- 保育所で夕方子ども達が少ない時に先生達が集まってきて、保育について語っており、それが次の日の保育にすごく生きてくる。昼間ではなく夕方に子どもから離れた時間を確保してあげると保育に生きてくる。

## 4 保育の質向上検討会議における主な意見

### 〈認可基準について〉

- P51問25「現在の職場で改善してほしいこと」で、「職員の増員」が35%もあることが問題。現場では何が必要なのかを考える必要がある。1歳児の配置基準は1対5でも足りないが、2歳児は1対6でもよいのでは。現場の保育者が人数に追われるのか、それとも丁寧に手厚い保育が出来るのかを考えると、配置基準は大きい。0歳児の1対2や1歳児の1対4を実現するなどの議論が必要。
- 職員の配置状況は、保育者が働く上でも大きいと感じる。
- 障害児保育に対する職員加配について、1対3だとうまく案分できないため、実情に則した加配ができるとよい。

### 〈その他〉

- 指導計画書の作成は業務の根幹であり、P35問19で「保育者として働くなかで負担に感じる業務」の1位となっているのはショックだが、それだけ丁寧に真剣に取り組んでいることと考えられるので、ICT化によって負担を減らせればよい。
- 千葉市独自に行っている配置基準の改善や処遇改善などの保育施策の周知が不十分。千葉市が独自に配置基準を改善していること周知することで、千葉市で働こうと思う人が増えるのではないか。
- 千葉市が修学資金貸付などについて、保育士の雇用に対する成功例やメリットを園長先生や施設長などに伝えることで、もっと普及するのではないか。