

報 告 書

(委 員 会 名) 総務民生常任委員会
(視 察 日) 令和7年10月23日(木)
(視察先都市名) 石川県金沢市(エンパワー・サポート株式会社)
(視 察 項 目) 官民連携による保育人材確保の取り組みについて
(内 容) 報告者 三田村りょう

(内容)

同社では、現在潜在している保育士経験者の掘り起こしを行うことで保育業界における人手不足を解消しようとしている。保育士側からすると、一度職を離れた場合でも短い時間、期間での復職は心理的ハードルが低く、参入しやすいようである。一方で、こちらは園側からの意見を取り入れて作られたシステムであり、一般的な隙間時間アルバイトサービスと異なり、園側に採用の拒否権が付されていることに大きな特徴がある。通常、隙間時間アルバイトサービスでは労働者側が応募をした時点で雇用が成立し、事業者はサービス利用料を支払わねばならないような仕組みになっている。

また、サービス利用料を含めると、保育士の手元に渡る給与は少ないものになってしまい、各業界、人手不足で賃金が向上する中、それならわざわざ保育士を選ばない、という結果につながる。

現在、複数の自治体と実証実験を行っており、実際に園側が採用を断ることができていることが示された。保育士が隙間時間アルバイトであることは一定の不安も惹起するものと思われるが、アルバイトは配置基準定数以上の加算に対応するものであり、定数分には充当されないことで法関係もクリアしている。

今後、行政との関係でも有償ボランティア制度を用いて拡充していく予定である(詳細は未公表)。保育以外の業界、たとえば看護、介護などの分野では既に大企業が近い事業を展開しているとのことで、保育業界は規模などの理由からいわゆるニッチであるものと思われる。

(本市の状況)

本市においても、保育士不足は喫緊の課題である。また、保育士を辞め、保育士以外の職で働いている方も多く、課題の構造としては同社によるソリューションは一定効果を発揮する可能性がある。一方で、潜在保育士が多く存在する場所でないと機能しない点など、本市での妥当性については慎重に考える必要がある。あくまで隙間を埋めるものであり、待遇面、配置定員など保育士をそもそも辞めずに済む環境を構築するような根本的な改善策こそ実現していくべきではないかとも考える。実証実験を通じて、一層のサービスの充実が図られることを期待したい。

(委員所感)

<豊田>

保育士不足の解決策として、潜在保育士の掘り起こしが重要である点は本市も認識しているところであるが、フルタイムの勤務ではなく、短時間雇用等による育成型への転換が有効であることを学ぶとともに、恒常的な保育士不足を解消するため、成り手の育成も重要である点についても大いに参考になった。

<高城>

保育士の人材確保について、様々な民間企業も課題解決に向けて取り組んでいることを知った。職業に魅力があっても、業務量や労働環境と賃金のバランスを見たときに、他の職種や職業と比べて働きにくいと思われがちな職種のうちの一つであると思うが、社会には必要不可欠な職種であるため、職場環境を整えることと同時に、上手く民間の力を借りながら、職業、業務の敷居を低くして、保育の裾野を広げ、まずは保育に関わって貰えるような人材を確保することが重要だということについて、認識を新たにしました。

<浅野>

敦賀市でも課題の一つである保育士不足、その解決策として潜在保育士にスポットを当てて、フルタイムでなく数時間や半日等の勤務で可能な保育士を保育施設とマッチングさせて保育行政をサポートする仕組みは、退職保育士の多い敦賀市にとっても活用の検討を考えて行くべきでないかと感じた。

<三田村>

時短勤務を中心とした掘り起こし、保育園サイドに採用権がある、といった要素には一定の可能性を感じるが、正直なところ、大きな新規性は感じなかった。保育士不足を解消するには根本的な待遇の改善こそが必要であって、タイミーしかり、中間業者に抜けるお金が労働者に届くべきであろう。

<橋本>

この仕組みにより、保育士さんの課題などを軽減することで潜在保育士の復帰を促す効果が期待できると感じました。敦賀市においても、保育士不足や働き方の柔軟性向上は重要な課題であり、支援サービスと連携することで保育現場の安定化・子育て支援の充実につながる可能性を感じました。

<大塚>

保育士の専門求人サイトを運営する企業で、保育士をサポートする事業の働く時間が限られている、人間関係のよい職場で働きたいなどなどの登録から働きはじめるまでの流れを紹介し、いきいきと、自分らしい働き方ができる事業の取り組みを聞く事ができ参考になりました。

<馬淵>

民間園だけではなく公立園への対応ができて「保育士解消不足」といえると、そして公立園でも保育士の将来の確保を考え毎年の採用枠をしっかりと決めることが肝要と話されました。また、園側の対応と潜在保育士の要望が合うか、その点も保育士の判断材料のひとつと話されました。今後は、地元に戻ってもらえる長期的な仕組みづくりが重要だと思いました。