

審 議 結 果 速 報

(令和8年3月25日)

# 陳 情 8 年 子 ども 家 庭 第 3 号

鳥 取 県 議 会

## 陳 情 審 議 結 果

令和8年2月定例会

## 陳情（新規）・福祉生活病院常任委員会

| 受理番号及び<br>受理年月日  | 所 管   | 件 名   | 議決結果              |
|--|-------|---|-------------------|
| 8年-3<br>(R8.2.18)  | 子ども家庭 | 子どもの成長を保障し、保育士が働く喜びにあふれる保育の実現に向けた調査・検討の着手に関する<br>陳情 | 趣旨採択<br>(R8.3.25) |
| <p><b>▶陳情事項</b></p> <p>子どもの成長を保障し、保育士が働く喜びにあふれる保育の実現に向けた調査・検討に速やかに着手していただきたい。</p> <p>1 保育士と子どもの担当比率について</p> <p>(1) 認可・無認可を問わず、全県の保育施設を対象に、国あるいは県の配置基準以下の保育施設の実態調査を行い、その原因を調査し、解決のための施策を研究すること。</p> <p>(2) 国や県の基準にこだわることなく、最新の知見などに基づき、子どもの安全の確保を行い、子どもの発達を保障するあるべき保育士と子どもの担当比率を調査・研究し、その比率に達するための行動計画を策定すること。</p> <p>2 保育現場における休憩時間・有給休暇の自由な取得、サービス残業等について</p> <p>(1) 認可・無認可を問わず、休憩時間・有給休暇の自由な取得が困難とされ、サービス残業等の労働基準法違反状態が発生している現状とその原因を調査すること。</p> <p>(2) そして、その改善施策と行動計画を検討・策定すること。</p> <p>3 保育士が保育に集中、専念できる条件の整備について</p> <p>(1) 認可・無認可を問わず、保育士がどの程度、保育に集中、専念できているのかに関する実態調査を行うこと。</p> <p>(2) そして、これらの実態調査に基づいて、保育に集中、専念できる条件整備計画を検討すること。</p> <p>4 保育士の高ストレス状況の改善について</p> <p>(1) 認可・無認可を問わず、保育士が業務のうえでさらされるストレスの実態とその原因と発生構造を調査・研究すること。</p> <p>(2) そして、その軽減策と行動計画を策定すること。</p> <p>5 保育の職場におけるハラスメントについて</p> <p>(1) 定期的な研修制度の整備及びその実施状況を検証する必要性について調査・検討すること。</p> <p>(2) 発生したハラスメントに対する、公平でプライバシーが守られる第三者機関の創設、相談、解決制度の整備及びその実施状況の検証体制を確立するための調査・検討をすること。</p> <p>6 保育士のスキル不足について</p> <p>(1) 認可・無認可を問わず、保育士に対する必要な研修体制のあり方について調査・検討すること。</p> <p>(2) 研修は、公費による義務化とし、有給で受講できることが求められているが、そのための方策について調査・研究すること。</p> <p>7 検討体制について</p> |       |   |                   |

以上の課題に関して、保育研究者、教育研究者、児童心理学者、保育行政担当者、保護者、子どもの権利に関する非営利団体等によって構成される、調査・研究委員会を立ち上げて、その成果を最大限活用する行動計画を立てること。

#### ▶所管委員長報告（R8.3.25 本会議）会議録暫定版

保育の質の確保・向上に向け、現場の実態を把握し、配置基準や職場環境改善など保育提供体制を強化することは、執行部が取り組むべき重要課題です。

執行部では、配置基準や労働環境等について、毎年度、指導監査で遵守状況の確認を行い、労働基準法違反が確認された場合は、権限を有する国所管庁と連携して対応しています。また、配置基準の改善を継続的に国要望しているほか、負担軽減や環境改善に向けた支援制度、相談窓口設置、アンケート調査、研修支援などの取組を行っています。そして、関係団体等との意見交換や会議等の場で定期的に課題を検証し、施策を検討する体制も構築されています。

願意は理解できるものの、既に保育提供体制の改善に向けた取組が進められていることを踏まえるべきとの意見があり、本件陳情は「趣旨採択」とすべきものと決定いたしました。

#### ▶陳情理由

日頃より、子どものためのご活動に心より敬意を表する。

私達「子どもの人権広場」は、1996年設立以来、①会員の悩みや問題意識の交流、②子どもの権利に関する学習、③子どもの権利の保障と救済、④子どもの権利条約の普及、⑤子どもの居場所の設置（皆生の「ちいさいおうち」）の5つを活動の柱として、鳥取県西部を中心に、子ども、保護者、教職員、医師、弁護士、そして子ども達を取り巻く諸課題に関心を持つ市民等、約190名の会員が日々の活動に取り組んでいる。

宇沢弘文の言葉を借りれば、「一人一人の子どもがもっている多様な先天的、後天的資質をできるだけ生かし、その能力をできるだけ伸ばし、発展させ、実り多い幸福な人生を送ることができる一人の人間として成長することをたすける」（岩波新書「日本の教育を考える」10頁）のが子どもの養育であり、それを最初に保障するのが保育である。私達大人には、子どもの最善の利益を確保する責任がある（国連子どもの権利条約第3条）。そのためには、子ども達の発達を最大限に保障しなければならない（国連子どもの権利条約第6条）。通園バス置き去りによる熱中症によって幼い命が絶たれたり、保育士による虐待など、あってはならない悲惨な出来事が未だに後を絶たない。このような中で、子どもの成長にとって、未就学時の保育の大切さがますます明らかになってきている。良い保育に巡り会えるかどうかによって、その子の一生は大きく変わるのである。

私達子どもの人権広場では、2004年に、公立保育園運営補助金・特定財源が一般財源化されてしまうという問題を例会として取り上げて以来、保育所の民営化問題に取り組んだり、保育の質（プロセスの質・条件の質・労働環境の質）の向上を目指すため、ダナ・サスキンドの名著『3000万語の格差』の読書会等を通して、言語環境の充実が子どもの発達にとっても大切であることを学んだ。近年の研究によれば、社会経済レベルに関係なく、言葉かけの数や質などの言語環境によって、0～4歳の子どもに3000万語の格差が生まれ、その後の言語能力や学力のみならず、認知能力や数学スキル、「有能さ」に深い関係性があるというのである（アメリカ「ハートとリズリーの研究」）。言語環境の充実は、現行の保育士の配置基準の改善なくしては実現できない。そのような折、2022年1月25日に、鳥取県議会の福祉生活病院常任委員会「出前県議会」のオンラインでの「子どもの居場所の確保に向けた取組について」のヒアリングが当会の居場所「ちいさいおうち」であった。子ども時代

に丁寧に関わることが社会的、経済的にも有益との意見に対して、研究事例の報告を求められ、『3000万語の格差』の読書会等で学んだ事を中心に、いくつかの論点を整理して、同年2月9日に委員会所属の県議にお渡しした。その際、障害児保育事業の補助金問題についても話し、2月28日には、鳥取県議会福祉生活病院常任委員会を通して、県に配置基準の再検討等を要望したところ、県担当部局からの返事はその県議を通して3月26日に届いた。県からは、配置基準の改善について、国に対してこれまで同様、更に要望していくけれど、「市町村現場から要望の声は特に聞いていないので、現段階で実施に向けた具体的な検討はしていない。」とのことであった。

市町村現場から要望の声は特に聞いていないとの回答を受け、会員内の保育士にも参加してもらった世話人会を何度も重ねる中で、障害児加配や配置基準の改善などについての保育士達の思いを集約するアンケートを作ることが2022年8月に決まった。その後、2023年の3月にかけて、会員保育士や保育現場経験者、居場所活動に加わっていて保育士資格を取ったばかりの会員などにもZoom参加してもらった、6回に及ぶ拡大世話人会で、質問事項の検討を重ね、保育の環境改善への取組の一環として、米子市令和5年度まちづくり活動支援交付事業として、2023年7月24日～同年9月30日の間、鳥取県米子市在住・在勤の保育士・保育等の施設職員（潜在保育士を含む。）に対して、保育の質（プロセスの質・条件の質・労働環境の質）に関するアンケート調査を行った。そして、翌年3月31日にその結果報告をまとめ、米子市に報告した。

現代の子育ての多くは、保育施設において、保育士によって担われている。しかし、保育士のなり手が年々減少し、充実されなければならないはずの保育が危機に瀕している。3000万語の格差を無くし、子ども一人一人に最適の保育環境を保障するためには、保育士一人一人の熱意、経験、知見などの資質に加え、労働環境などの諸条件が整えられる必要がある。

当会では、このアンケート結果を踏まえて、保育の質の確保・向上に向け、この陳情を行うものである。

当会が2023年度に実施した「保育の質の向上と乳幼児のより良い成長のためのアンケート調査」によれば、鳥取県内の保育施設（ただし、調査対象は米子市内の保育所であるが、鳥取県内の他の市町村の保育施設も同様と思われる。）には、以下の課題があることが明らかになっている。

#### 1 保育士と子どもの担当比率について

保育士と子どもの担当比率に関して、国の最低基準とそれを上回る県の基準があるが、これらの基準が守られていない可能性がある。また、これらの基準が子どもの成長や安全を保障するのに十分とは言えないことが疑われる。

#### 2 保育現場における休憩時間・有給休暇の自由な取得、サービス残業等について

保育士の回答によれば、休憩時間に関しては26.9%、約4人に1人がとれていないと答えている。有給休暇の自由な取得については、19.2%がとれていないとの回答、サービス残業については、66.9%があるとの回答であった。保育という、高度の専門性が求められる保育労働の現場において、最低基準としての労働基準法すら守ることができない状況があるとすれば、速やかに改善されるべき問題である。

#### 3 保育士が保育に集中、専念できる条件の整備について

子どもに対して必要な声かけや丁寧な傾聴ができなかった、子どもの関心に寄り添えなかったという回答が72.3%もあった。回答者の63.1%がヒヤリ、ハット事例を見聞きしたり体験したとの回答である。また、休憩時間とは別に事務時間がとれていないとの回答が56.2%であった。保育士が保育に集中できるようにするための改善策に関する自由記載に、「保育士の免許のない人を雇用して、掃除や雑用をしてもらう」、「書類書きの間に子どもを保育してくれる人員が必要」、「要支援児の関係機関に出す書類が内容はほぼ同じなのに、書式が様々で1人の子どもにつき提出先の違いで何枚も記入しないといけない（小学校、医療機関、市役所、療育機関と、全て書式が違う。）。クラスに支援児童が複数いる場合は更に増える。通常の記録だけでも年長児は多い。」などの指摘があった。子どもとの十分な応答関係による言語能力の成長などはもちろん、安全も保障できていない可能性がある。保育士の増員だけでなく、雇用形態の多様化、適正な職務分担、事務作業の簡素

化などの工夫が求められている。

#### 4 保育士の高ストレス状況の改善について

ストレスを感じたりする割合が87.7%と異常に多い状況である。保育士資格者が保育施設への就労を避ける原因として、賃金等の労働条件に焦点が当てられがちだが、ストレスは大きな原因となっている。ストレスの原因は、上司・同僚、保護者、子どもなどの関係性の問題であり、複合的であるが、上司・同僚からのストレスが77%で、保護者、子どもからのストレスを上回っている。仕事の性質上、子ども、保護者との関係でストレスを感じることは通常予想されるが、それをサポートするはずの上司や同僚とのストレスが極めて高くなっているのは大きな問題である。

#### 5 保育の職場におけるハラスメントについて

「園長にととても言える状況ではない。今まで意見すると倍以上のパワハラ、モラハラが返ってきた。この数年で何十人もの職員がやめた」、(相談する)「仕組みはあるが実際に相談しにくい」、「相談窓口に守秘義務が全く守られていない」などの自由記載意見があった。上司等によるハラスメントは、労働環境全体に悪影響を与え、ストレスの増大要因となる。

#### 6 保育士のスキル不足について

ストレスや困ったことの原因を問う質問に対し、「自身のスキル不足」とする回答が47.8%もあった。スキル不足が、上司や同僚、子どもや保護者との関係性を悪化させている可能性がある。子どもとの応答的關係で3000万語の格差が生ずるなどの養育に関する最新の科学的知見の習得、先輩保育士からの有益な経験の承継等によるスキルの向上が不可欠である。

#### 7 検討体制について

以上の課題に関して、保育研究者、教育研究者、児童心理学者、保育行政担当者、保護者、子どもの権利に関する非営利団体等によって構成される、調査・研究委員会を立ち上げて、その成果を最大限活用する行動計画を立てる必要がある。

## 現 状 と 県 の 取 組 状 況

2/25 常任委員会資料

子ども家庭部（子育て王国課）

## 【現 状】

- ・配置基準等については、次のとおりとなっている。

| 区分    | 国配置基準           | 国加配基準<br>(国基準を上回る配置をした場合の補助制度) | 県加配基準<br>(国基準を上回る配置をした場合の補助制度) |
|-------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 0歳児   | 3 : 1           | —                              | —                              |
| 1歳児   | 6 : 1           | 5 : 1                          | 4.5 : 1                        |
| 2歳児   | 6 : 1           | —                              | —                              |
| 3歳児   | 15 : 1 (20 : 1) | 15 : 1                         | —                              |
| 4・5歳児 | 25 : 1 (30 : 1) | 25 : 1                         | —                              |

※3歳児及び4・5歳児の配置基準については、経過措置により、当面の間は旧基準（カッコ書きの基準）を適用することができる。

- ・保育現場における労働環境の整備については、労働関係法規に沿って各運営法人等において就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出ることとされている。
- ・保育士が抱える悩みなどに対応し、負担軽減を図るため、保育士・保育所支援センターに相談窓口を設置しているほか、保育現場の課題や実態等を把握するためアンケート調査を実施するとともに、年2回保育人材確保会議（メンバー：国（労働局他）、県、保育所・保育士支援センター、学識経験者、保育関係団体等）を開催し、保育環境の改善や保育関係施策の充実について検討している。

## 【県の取組状況】

- 1 毎年度保育施設等に対して配置基準の確認を含む指導監査を実施している。また、配置基準の改善については、国全体として取り組む必要があることから、令和7年8月及び11月に国に要望を行った。
- 2 保育現場における休憩時間の取得等、労働環境の状況については、毎年度の指導監査において確認しており、また、サービス残業等の労働基準法違反状態が発生していることを県が把握した場合、所管庁である労働基準監督署へ通報・相談するなど関係機関と連携した対応をとることとしている。
- 3 保育士が保育に集中、専念できる条件の整備については、国の補助金を活用し、保育の周辺業務を行う保育支援者を配置する費用を補助し、保育士の負担軽減を図っている。  
(補助実績) R 5 : 9,488千円 (14施設)、R 6 : 23,584千円 (28施設)、R 7 (見込) : 32,625千円 (35施設)
- 4・5 保育所・保育士支援センターに相談窓口を設置し、保健師による専門相談を設ける等、様々な相談に応じている。また、新任保育士が職場で抱えるストレスや悩みについて、同じ職場の先輩保育士が相談にのるエルダー・メンター制度を設けている保育施設等を県が認証する仕組みを令和6年に創設し、新任保育士の離職防止・定着に向けた取組を支援している。  
(専門相談実績) R 5 : 7件、R 6 : 1件、R 7 (R 8. 1月時点) : 6件  
(エルダー・メンター制度認証施設数) R 6 : 20施設 R 7 (見込) : 6施設
- 6 令和7年度において次のとおり研修を実施しているほか、令和8年度当初予算案において、採用から3～5年目程度の職員を対象に、保育者として

必要な基礎的要素・指導技術を広く習得し、実践的な指導力を身に付けるとともに、保育現場への定着を目的とした「初任保育者フォローアップ研修」を新たに実施するための必要経費を盛り込んでいる。なお、研修の実施に当たっては、オンライン研修も取り入れる等、参加しやすい環境に配慮している。また、研修への参加に当たっては、公定価格上、保育士1人当たり年間3日の研修代替保育士費用が措置されている。

#### 令和7年度の保育士向け研修の実施状況

| 研修名                         | 内容  | 実施機関          | 参加人数<br>(延べ) |
|-----------------------------|---|---------------|--------------|
| 新人保育士向け合同研修会                | 新人保育士を対象にメンタルヘルスケアを中心に学ぶ                            | 保育士・保育所支援センター | 77           |
| 幼稚園教員・保育士等の合同研修会            | 保育現場の現状を踏まえ、乳幼児期の教育の充実について学ぶ                        | 県教育委員会        | 744          |
| 保育所保育指針実践研修会                | 保育所保育指針を踏まえた子どもの主体性を育む保育のあり方を学ぶ                     | 県・県教育委員会      | 138          |
| 保育者等保護者・家庭支援研修会             | 保護者・家庭支援に関する知識・手法を学ぶ                                | 県             | 48           |
| 保育所・幼稚園・認定こども園<br>リーダー養成研修会 | 各施設で中心的役割を担う保育士等に対し、リーダーとして活動するうえで必要となる専門知識、指導技術を学ぶ | 鳥取大学          | 8            |
| 保育士等スキルアップ研修会               | 非常勤・臨時保育士等を対象にスキルアップを目指す                            | 県・県教育委員会      | 126          |
| 保育従事者(保育士以外)研修              | 保育士資格を有しない保育従事者を対象に保育の基礎知識等を学ぶ                      | 鳥取短期大学        | 11           |
| 障がい児保育研修会                   | 障がいのある児童の保育手法について学ぶ                                 | 鳥取県子ども家庭育み協会  | 204          |
| 乳児保育研修会                     | 乳児保育事業に従事するにあたり必要な知識・技能を学ぶ                          | 鳥取県子ども家庭育み協会  | 253          |
| 新任職員人権・同和保育研修会              | 新任保育士を対象に、人権・同和保育の基本的知識を学ぶ                          | 鳥取県人権保育連絡会    | 101          |
| 人権・同和保育研究大会                 | 研究発表を通して人権・同和保育に対する理解・知識を深める                        | 鳥取県人権保育連絡会    | 136          |
| 人権保育基礎研修会                   | 人権・同和保育の知識、実践について学ぶ                                 | 鳥取県人権保育連絡会    | 70           |
| 自然保育研修会                     | 自然保育の意義、効果への理解を深め、自然保育活動に関するノウハウを学ぶ                 | 県             | 46           |
| 安全対策研修会                     | 自然体験活動における安全対策について学ぶ                                | 県             | 43           |

7 市町村、保育関係団体等との意見交換や保育人材確保会議等の機会を活用するなどして、保育人材確保策や保育関係施策（保育士の職場環境の改善を含む。）について検討を行っている。