

第9回糸満市総合教育会議

令和元年12月26日（木） 16時15分

5-d会議室

次 第

1 開 会

2 協議事項 (1)糸満市立認定こども園在り方計画について

3 閉 会

糸満市総合教育会議 構成員名簿

氏 名	職 名	備 考
うえ はら あきら 上 原 昭	市 長	
あだにや こうゆう 安谷屋 幸 勇	教 育 長	
く ぼ た さとる 久保田 曉	教 育 委 員	
たま しろ り え 玉 城 利 恵	教 育 委 員	
なが みね み か 長 嶺 美 香	教 育 委 員	
よ な みね まさひろ 与那嶺 政 裕	教 育 委 員	

糸満市立認定こども園在り方計画について

1. 計画策定委員会

○「糸満市立認定こども園在り方検討委員会」 5 回程度開催予定

委員は外部委員を含め 13 名(内外部有識者 6 名)、事務局 保育こども園課

1 回目：令和元年 7 月 24 日(水)、2 回目：令和元年 8 月 30 日(金)、3 回目：令和元年 11 月 1 日(金)

4 回目：令和元年 12 月 25 日(水)、5 回目：令和 2 年 2 月予定

2. 策定の目的

○糸満市では、幼児教育・保育の充実を図るため、保育所園や認定こども園などの「教育・保育施設等の整備」、研修機会などの「教育・保育の質の確保」、市内教育・保育施設間の連携や小学校への接続を進めるなどの「保幼小連携」等、様々な施策を行ってきました。

○その中でも、同じ年齢の子が一体的に教育・保育を受けることができる認定こども園の整備を進めており、平成 31 年度には、全ての公立幼稚園が認定こども園に移行しています。

○こういった施策を進める中で、「保育士不足」や「公立園の役割」、「市内各施設間での教育・保育の質のばらつき」、「市立認定こども園の休園」など、いくつかの課題も抱えています。

○そこで、糸満市立認定こども園の状況を把握するとともに、公立園に求められていることや保育士等の声の把握などを行い、市立認定こども園の在り方について検討し、市内教育・保育施設等の中心となる、よりよい公立園を目指していくための計画を策定するものです。

3. 策定における「3 つの視点」

○本計画を策定するにあたり、以下の「3 つの視点」(3 つの課題)を中心に検討しました。

<教育・保育の質の確保、保幼小連携>

○市立認定こども園の役割について、現在の取り組み状況や市民の声等を踏まえながら、求められる教育・保育の在り方を検討していく。

○保幼小連携を充実するために、現在の取り組み状況を踏まえながら、その在り方を検討していく。

⇒市立園の役割の明確化

<保育士・保育教諭の確保・働き方の見直し>

○深刻な保育士不足の中で、保育士へのアンケート結果を踏まえながら、保育士を確保するために必要なこと、待遇面や給与面、仕事量(働き方)その他も含め、保育士が働きやすい環境整備について在り方を検討していく。

⇒保育士・保育教諭の正職員比率を向上させ負担軽減を行う。

<市立認定こども園の見直し>

○3 歳児の受け入れを停止している西崎こども園、休園している潮平こども園の今後の展望などについて、保育施設を含めた地域の整備状況や保育士不足、質の向上の観点も踏まえながら、在り方を検討していく。

⇒5 年以内に市立園を 2~3 園に集約する。

糸満市立認定こども園在り方計画

素案（別冊）

令和元年 12月

糸満市立認定こども園在り方計画

素案

令和元年 12月

目 次

第1章 「糸満市立認定こども園在り方計画」策定の概要	1
1. 策定の目的	1
2. 策定における「3つの視点」	1
3. 計画の策定体制等	2
(1) 策定体制	2
(2) 糸満市立認定こども園在り方検討委員会	2
(3) 関係者へのアンケートの実施	2
(4) 関係者・教育保育現場へのヒアリング	5
第2章 現状の把握と課題整理	6
1. 市の教育・保育施設の質の確保に関する現状	6
(1) 市の教育・保育に係る取り組み体系図	6
(2) 教育・保育の質に関する現状・課題	8
2. 保育教諭の確保、就労状況に関する現状と課題	18
(1) 保育教諭の配置状況	18
(2) 保育教諭・保育士等確保のための取り組み状況	21
(3) アンケート調査より（保育教諭・保育士等確保）	21
3. 市立園や教育・保育施設等の現状と課題	26
(1) 市立園の変遷（平成27年度以降）	26
(2) 教育・保育施設の整備と地域ニーズ	28
(3) アンケート調査より（教育・保育施設の整備）	30
4. 現状と課題のまとめ	31
第3章 計画の基本方針	33
1. 計画の基本方針	33
2. 重視する点 ～3つの視点について	34
3. 施策の体系	35
第4章 3つの視点に係る今後の取り組み	36
1. 教育・保育の質の確保について	36
(1) 保育教諭・保育士の資質向上の推進（研修事業の充実）	36
(2) 幼児教育振興アクションプログラムの作成	37
(3) 就学前教育・保育カリキュラムの作成	37
(4) 保幼小連携の強化充実	37
(5) 市立園におけるモデル園としての取り組み推進	37
(6) 教育・保育に関する評価の実施・強化	38
2. 保育教諭の確保や働き方について	39
(1) 既存の保育教諭・保育士確保策の推進	39
(2) 市内教育・保育施設等を直接体験する機会の確保	39

(3) 市内で働く保育教諭・保育士の声の発信.....	39
(4) 潜在保育教諭・保育士の掘り起こし策検討.....	39
(5) 保育教諭等の処遇改善の実施.....	40
(6) 保育教諭の働き方の見直し.....	40
(7) 保育教諭・保育士の相談先の確保.....	40
3. 市立認定こども園の再編について.....	41
(1) 休園している市立園について（令和2年度の方針）	41
(2) 市立園の再編について	41
【資料編】	43

第1章 「糸満市立認定こども園在り方計画」策定の概要

1. 策定の目的

- 糸満市では、幼児教育・保育の充実を図るため、保育所園や認定こども園などの「教育・保育施設等の整備」、研修機会などの「教育・保育の質の確保」、市内教育・保育施設間の連携や小学校への接続を進めるなどの「保幼こ小連携」等、様々な施策を行ってきました。
- その中でも、同じ年齢の子が一体的に教育・保育を受けることができる認定こども園の整備を進めており、令和元年度には、全ての市立幼稚園が認定こども園に移行しています。
- こういった施策を進める中で、「保育教諭・保育士不足」や「市立園の役割」、「市内各施設間での教育・保育の質のばらつき」、「市立認定こども園の閉園」など、いくつかの課題も抱えています。
- そこで、糸満市立認定こども園の状況を把握するとともに、市立園に求められていることや保育教諭・保育士等の声の把握などを行い、市立認定こども園の在り方について検討し、市内教育・保育施設等の中心となる、よりよい市立園を目指していくための計画を策定するものです。

2. 策定における「3つの視点」

- 本計画を策定するにあたっては、以下の「3つの視点」（3つの課題）を中心に検討しました。

<教育・保育の質の確保、保幼こ小連携>

- 市立認定こども園の役割について、現在の取り組み状況や市民の声等を踏まえながら、求められる教育・保育の在り方を検討していく。
- 保幼こ小連携を充実するために、現在の取り組み状況を踏まえながら、その在り方を検討していく。

<保育教諭・保育士の確保・働き方の見直し>

- 深刻な保育教諭・保育士不足の中で、保育教諭・保育士へのアンケート結果を踏まえながら、保育教諭・保育士を確保するために必要なこと、待遇面や給与面、仕事量(働き方)その他も含め、保育教諭・保育士が働きやすい環境整備について在り方を検討していく。

<市立認定こども園の見直し>

- 3歳児の受け入れを停止している西崎こども園、休園している潮平こども園の今後の展望などについて、保育施設を含めた地域の整備状況や保育教諭・保育士不足、質の向上の観点も踏まえながら、在り方を検討していく。

3. 計画の策定体制等

(1) 策定体制

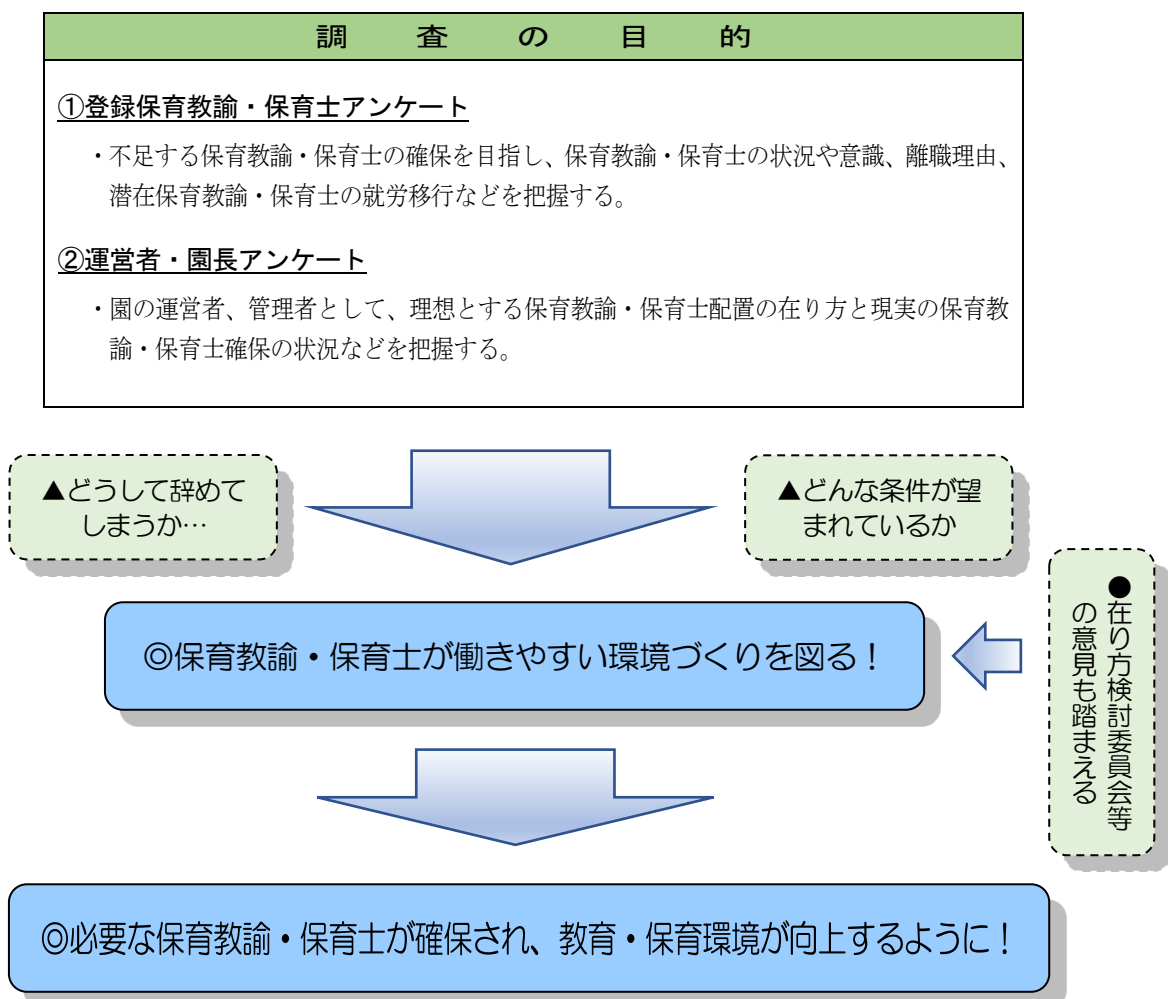
○本計画の策定では、保育こども園課に事務局を置き、教育分野と連携しながら庁内検討を行いました。また、アンケート調査やヒアリングを行い教育・保育現場の声の把握に努め、実情を踏まえるとともに、外部委員を招へいた検討委員会を設置し、計画に係る審議を行い策定しています。

(2) 糸満市立認定こども園在り方検討委員会

○本計画の策定に当たり、必要な事項の検討及び審議を行う組織として、「糸満市立認定こども園在り方検討委員会」を設置・開催し、関係者や学識経験者、地域の方々の声を踏まえて策定しました。

(3) 関係者へのアンケートの実施

○保育教諭・保育士の実態と意識、運営者側の保育教諭・保育士配置等の状況などを把握し、保育教諭・保育士が働きやすい環境づくりの課題把握を行うために、アンケート調査を実施しました。



①保育教諭・保育士登録者へのアンケート

○保育教諭・保育士の確保が課題となっている中で、保育教諭・保育士の声や就労状況等を把握し、「保育教諭・保育士が働きやすい」環境づくりに係る基礎資料とするためにアンケート調査を実施しました。

◎調査の実施概要

■調査対象	市内の保育士登録者（県で所持している保育士登録者より市内在住者）
■調査方法	郵送による発送・回収
■調査票配布件数	723 件
■回収件数	177 件（24.5%）

■調査内容の概要

- 保育教諭・保育士として働いている方への設問
 - ・雇用形態（正規、非正規、フルタイム、パートタイム）
 - ・現在の職場の満足度
 - ・希望する年収
 - ・職場を辞めたいか、辞めたい理由
 など
- 過去に保育教諭・保育士として働いていた方への設問
 - ・過去の保育教諭・保育士勤務について（施設数、勤務年数、保育教諭・保育士を離れてからの期間）
 - ・保育教諭・保育士を辞めた理由
 - ・今後、保育教諭・保育士としての再就職を希望するか
 など
- 保育教諭・保育士として働いた経験がない方への設問
 - ・保育教諭・保育士として就労しなかった理由
 - ・今後、保育教諭・保育士として働くことを希望するか
 など

②園長・施設長へのアンケート

○市内の教育・保育施設等の保育教諭・保育士の配置等に関するもののほか、教育保育の質の確保、保幼小の連携など、市内の幼児教育・保育に対する声を把握するため、園長・施設長向けのアンケートを実施しました。

◎調査の実施概要

■調査対象	市内の教育・保育施設、私立幼稚園、地域型保育事業所 認可外保育施設
■調査方法	郵送による発送・回収
■調査票配布件数	50 件
■回収件数	33 件

■調査内容の概要

- 園の保育教諭・保育士数、正規・非正規雇用別人数や割合
- 保育教諭・保育士の不足状況、必要保育教諭・保育士数
- 主な退職理由
- クラス担任の配置（正規・非正規）
- 働きやすい環境づくりのため必要と考える事・行っていること
- 市内の教育・保育施設の整備に関する意見
- 教育・保育の質の向上についての意見
- 保幼小の連携への意見
- 市立園の役割、法人園の役割について意見

(4) 関係者・教育保育現場へのヒアリング

○本計画で課題の中心として挙げている3つの視点に関連する現状と課題について、実際にかかわっている関係者、現場の方の声を直接把握するため、庁内関係部署・関係者や市立園の園長、市立園の保育教諭を対象としたヒアリングを実施しました。

①庁内の関係者へのヒアリング

○教育委員会の幼児教育担当指導主事及びアドバイザー、保育こども園課の子育て支援員を対象としてヒアリングを行いました。

- ・実施日：(子育て支援員) 令和元年8月6日(火) 10:00～12:00
- : (幼児教育担当指導主事及びアドバイザー) 令和元年8月7日(水) 14:00～16:00

②市立園長へのヒアリング

○園の管理・運営者から見た教育・保育の質や保幼小連携、保育教諭・保育士の確保や就労状況等について現状と課題を把握するため、市立園の園長へのヒアリングを行いました。

- ・実施日：令和元年8月21日(水) 13:00～14:30

③市立園の保育教諭へのヒアリング

○現場職員の日頃の就労状況や就労における不安や不満、改善点等について現状と課題を把握するため、市立園保育教諭へのヒアリングを行いました。

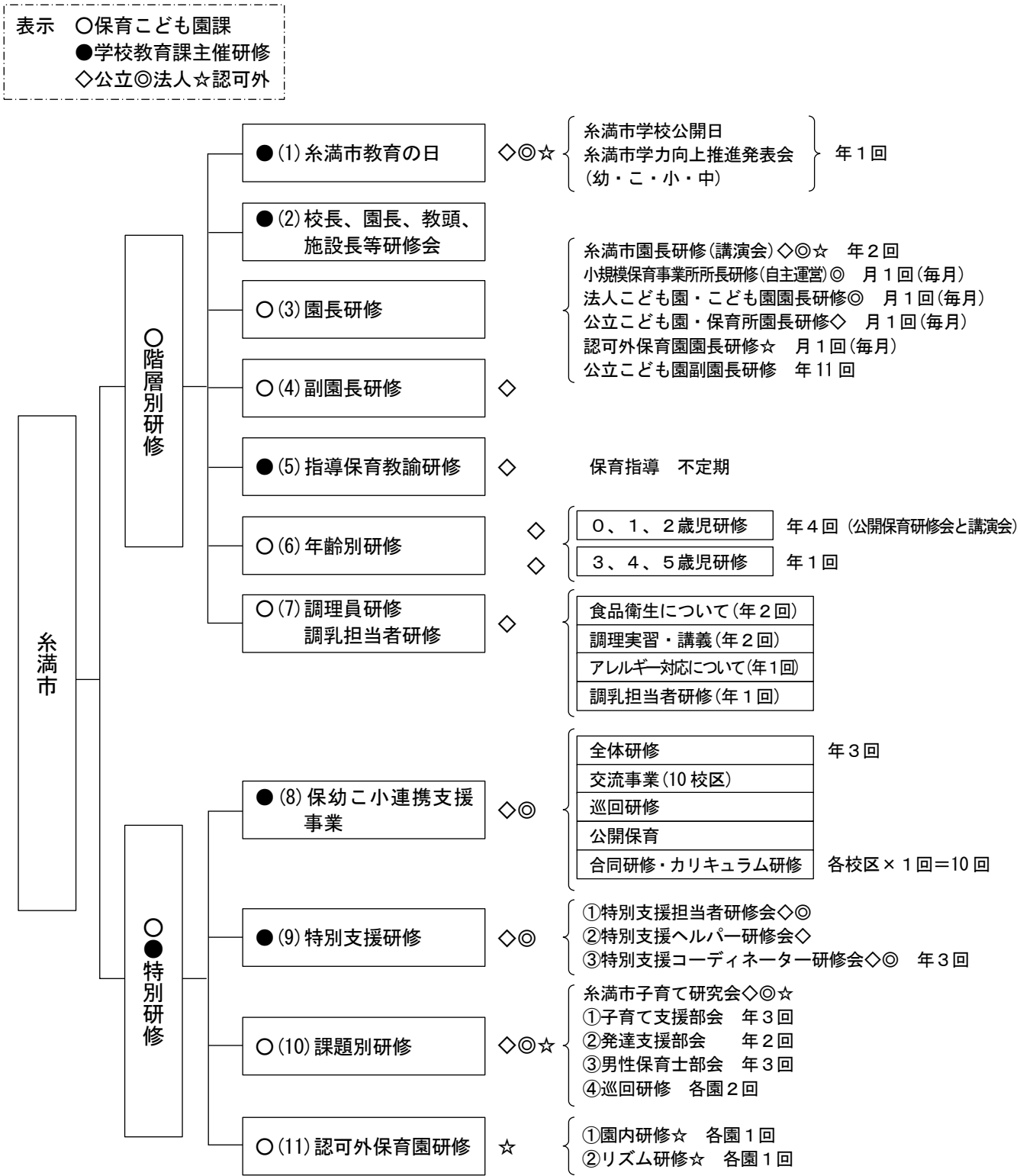
- ・実施日：令和元年8月23日(金) 14:00～16:00

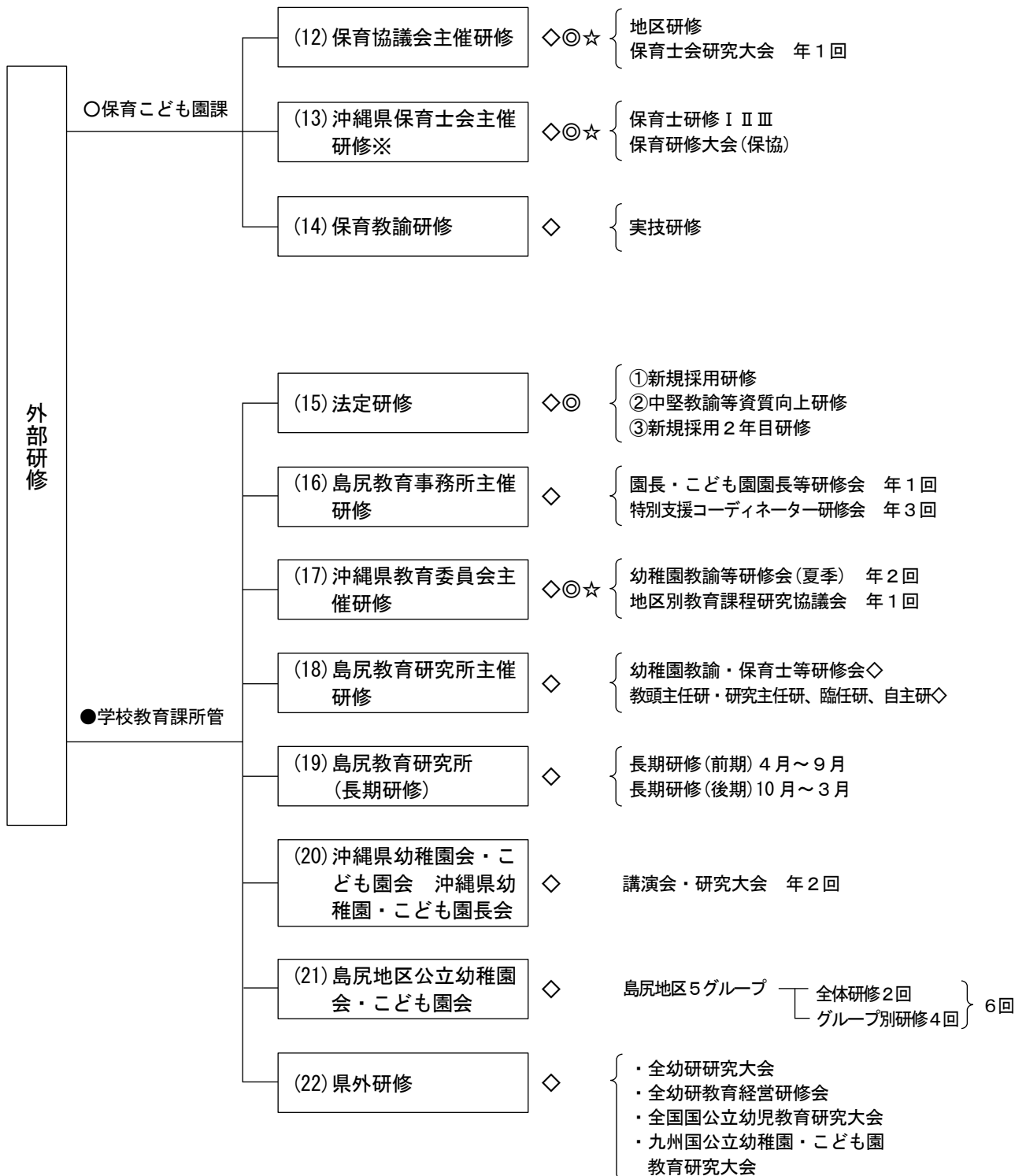
第2章 現状の把握と課題整理

1. 市の教育・保育施設の質の確保に関する現状

(1) 市の教育・保育に係る取り組み体系図

平成 30 年度
糸満市公立・法人・幼稚園・こども園・保育園(所)・認可外保育園 研修事業等計画 体系図 (案) (4/6 現在)





(2) 教育・保育の質に関する現状・課題

○教育・保育の質の確保に関しては、「糸満市子ども・子育て支援事業計画」に「幼児期の教育・保育の一体的提供、推進」を掲げ、「①教育・保育の充実」「②認定こども園の整備」「③市立施設と私立施設の連携」「④保幼小連携の推進」などについて取り組みを行っている。

①教育・保育の充実について（実施状況）

1) 就学前教育・保育カリキュラムの作成

就学前教育・保育カリキュラムの作成を計画で掲げているが、平成 30 年度時点で未作成。

これまでの市立・私立の各施設において実践されている教育・保育や学びの基礎力、アプローチカリキュラム等を踏まえ、公私の意見を取り入れたカリキュラム作成に取り組む予定である。（平成 30 年度）

2) 幼児教育の充実

市立幼稚園における 3 年保育の実施を目標に掲げていた。

西崎幼稚園、潮平幼稚園、糸満南幼稚園の 3 園については平成 28 年度から 4 歳児からの 2 年保育を行っている。真壁幼稚園、喜屋武幼稚園に関しては、計画策定時の方針を変更し、認定こども園に移行して 3 歳児からの教育保育を行っている。また、平成 30 年度から、糸満南幼稚園（3～5 歳児）、西崎幼稚園（3～5 歳児）、兼城幼稚園（分離型 4、5 歳児）、潮平幼稚園（4、5 歳児）が認定こども園に移行し教育保育を行っている。

令和元年度は、潮平こども園を休園、西崎こども園の 3 歳児受け入れを休止、4・5 歳を受け入れている。

3) 幼児教育振興アクションプログラム

幼児教育振興アクションプログラムの作成を目標に掲げていた。平成 30 年度時点で未作成となっている。

市立幼稚園が認定こども園に移行したため、3 歳から就学前までの幼児教育・保育の充実を図るアクションプログラム策定を令和元年度に行う予定。

4) 教育・保育に関する評価の実施

市内教育・保育施設等における自己評価システムの実施を目標に掲げていた。

平成 29 年度では、市内の認定こども園、保育園及び小規模保育事業所においては、33 園中 29 園が自己評価を行っている。園全体の質を向上させるため自己評価の浸透に努めたい。

市立幼稚園においては、園長が園全体の自己評価を行い、毎年、市教育委員会に提出していた。また、学校評議員による評価制度に合わせ（年に 2～3 回）質の向上に向けた外部評価も実施していた。

5) 指導監督の実施

市内教育・保育施設等の指導監督の実施を掲げていた。

市では、主に小規模保育事業所に対して、運営状況に関する調査書により、運営状況を確認した。平成 28 年度中に指導監査要綱や指導監査資料を作成し、指導監査の実施に取り組んだ。その他の教育・保育施設(民間の認可保育園など)については、県で指導監督を行っている。

6) 子育て研究会の開催（保育の質の向上研修）

保育職員の資質向上を図るため、関係機関と連携して、研修を実施することを掲げ取り組んでいる。

平成 30 年度は、子育て研究会 11 回開催、保育施設別研修会 59 回開催。また、「子育て支援部会」、「発達支援部会」、「男性保育士部会」、「全体研修会」を各 3 回程度開催している。

②認定こども園の整備

平成 28 年 4 月に、市立においては、真壁こども園、喜屋武こども園、法人においては、ちくば認定こども園が開園、平成 29 年 4 月には、あいわこども園、こひつじこども園、津山こども園の法人認定こども園 3 園が開園し、市立 2 園、法人 4 園の計 6 園となった。

平成 31 年 4 月現在では、市立幼稚園が全て認定こども園に移行したため、市内のこども園は市立 6 園、法人 9 園の計 15 園となった。

③教育・保育施設間の連携

1) 市立施設と私立施設の連携

保幼小の交流会の開催などを目標として掲げていた。

平成 30 年度は、100 回の交流会を開催した。内訳：兼城小校区 5 回、糸満小校区 6 回、糸満南小校区 16 回、高嶺小校区 8 回、真壁小校区 11 回、喜屋武小校区 10 回、米須小校区 15 回、西崎小校区 10 回、潮平小校区 10 回、光洋小校区 9 回

糸満市保幼小連携支援事業「推進委員会」年 2 回、「協力者会議」年 3 回を行い、連携支援事業を通して情報交換、事業の意義の確認、年間計画を作成し、市立幼稚園・保育所・私立幼稚園・保育所の交流、各校区ごとの合同研修会を行い、連携体制を構築している。

2) 保幼小連携の推進

幼児教育・保育と小学校教育の円滑な接続を目標としており、平成 28 年度からは「糸満市保幼小連携支援事業」の名称で糸満市独自の特色ある支援事業に取り組み、本務職員を行政に配置して交流会や合同研修へ参加することで、質の高い保育の円滑な接続につなげている。

交流事業、公開保育等を行い学びの基礎を育むとともに幼児教育の充実と、小学校教育への円滑な接続につなげていく取り組みを行っている。

3) 地域型保育事業者による連携施設の確保

小規模保育事業所は13園(令和元年度)あり、保育内容の支援と卒園後の受け入れについては確保できている。しかし、代替保育については、施設側の職員確保ができておらず、課題となっている。

4) 子どもの情報のつなぎに関する情報交換

糸満市保幼小連携支援事業や園独自で卒園後の入園先の園と情報交換を行い、入園前には子どものつなぎに関する情報交換、申し送り等に取り組んでいる。また、情報交換会を行っていない園に対しては、保幼小連携支援事業協力者会議などを通して、情報交換会を行うよう呼び掛けた。

④アンケート調査より（教育・保育の質の確保）

1) 市の教育・保育対策、教育・保育の質の向上

カテゴリ	
研修について	参加しやすい時間帯の研修
	夜間休日の保育士資格取得や専門性のスキルアップの研修の実施について満足している
土曜保育について	職員間の話し合い等を行うため土曜保育利用者を限定して行いたいのが難しい
その他	教育・保育施策の決定プロセスにもっと民間の意見をくみ上げるべき
	糸満市保育の質の向上ガイドラインを策定してほしい
	保育の質を向上しても認可外は変わらないので、本土のように市が独自に認証又は認可外保育施設の基準を設けてほしい

2) 「市立園の役割」「民間園の役割」

カテゴリ	
市立園の役割	市全体の保育の先進的な取り組みをして民間に普及、広げる役目が重要だと考える
	市立の役割は、糸満市の保育・教育の基準。支援の隙間で困っている保護者に手を差し伸べられる施設であることも市立の役割だと思う
民間園の役割	社会福祉法人としての責任を全うするべき
	障がい児の受け入れを市立だけに押し付けるのは問題
市立園・民間園	全ての園が高水準を保てるように勉強会や情報を交換できる場は必要
	施設も保育(教育)内容も全園(市立・私立)同一の施策、保育サービスであるべきではないかと思う

3) 「保幼小連携」

カテゴリ	
成果として	小学校に興味をもち入学を楽しみにするようになった
	大変ではあったが小学校の先生と仲良くなり情報交換を自然な形で行うことができたことは互いにメリットを感じた
課題として	小学校とのプログラムが多すぎて本来取り組むべき学びができなくなる月もあった
	行事だけでなく生活面の連携も共通理解し実践することも必要だと思う
その他	「糸満市保育の質の向上ガイドライン」の中に明記し計画の位置づけをしてほしい
	小規模保育施設の連携園が校区外になっている場合もあり、0～2歳は校区内の小規模施設、3～5歳は校区外の保育施設、6歳で小学校(校区内)という場合も見られる。校区外の施設も含めると、小学校はいくつもの保育園・こども園・幼稚園と連携をしなければならないということになる

⑤ヒアリングより

1) 保育こども園課 子育て支援員

	内 容
巡回について	<ul style="list-style-type: none"> ・認可外保育園は7～8年前から、市立園は2年前から専門講師を派遣して巡回指導(運動遊び、リトミック等)を行ったり、園内研修を行っている。 ・市で行っている法人の保育園に対しては、まだ行えていない。 ・今年から、小規模保育施設に実技指導や園長研修などの巡回を行っている。
子育て研究会について	<ul style="list-style-type: none"> ・以前は、夜に市立園の階層別(園長、1～3年、5～10年などの経験年数に応じた)の研修を行っていたが、時間外に行うことが難しくなり、回数が少なくなった。 ・夜に行っている子育て研究会は市内の全保育教諭・保育士が対象となっており、参加者も多い。 ・子育て研究会は11年目。年度のニーズによって名称を変えてきた。最初は要録部会を立ち上げ、子育て支援部会(障がい児部会)などで単発的な講演会や親子の障がい児部会の研修会などを行ったり(障がい児部会はその後発達支援部会に名称を変更)。他、ティーチャーズトレーニングなどを行ってきた。参加者もかなり多かったが、事例研究の準備など参加者や園の負担も大きく、年度によって回数も変わっている。充実した研修を行うには、人の充実が必要だと思う。 ・男性保育士部会は3年目。男性保育士の周知と、男性保育士の困り感を共有すること、そして保護者にも育児を女性だけじゃなく、男性にも参加してほしいという意図もあり実施している。当初は男性だけで行うことに疑問を持つ声もあったが、男性だけで行うことに意味もあると感じている。男性保育士部会で行っている研修内容について、関心を持つ声もある。参加者も研修が終わった後、交流を図っているようである。 ・子育て研究会は全て講師を招いた講演形式で行っている(全11回)。ただ、単発的な講演会に終始している部分がある。できれば、以前のように、各園で行っている1つ1つの事例を持ち寄り、参加者で検討を行うワーク形式の研修を行いたい、それぞれ個々の負担があり、実際は難しさがある。
島尻教育研究所での研修について	<ul style="list-style-type: none"> ・島尻教育研究所が行っている研修に派遣(階層別)して研修参加も行っている。昼間(リズムや絵画など)だけでなく、時間外で行う研修もある。そこでは市立だけでなく法人にも参加呼びかけを行っていると思うが、法人が参加しているかは分からない。 ・市立の幼稚園の時は、午後の時間帯を利用して参加していた。幼稚園は管轄ということもあり、認定こども園になった後は、保育教諭ということで参加している。 ・園も調整してきちんと参加するようにしている。今年は人数に余裕ができ参加しやすくなっている。
県の研修について	<ul style="list-style-type: none"> ・県の子育て研修会のキャリアアップ研修などに法人園が参加している。

	内 容
質の向上について	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の子育て研究会では、研修を受けた後に園で内容を出す場がない。 ・「子育て研究会」だけではできることが限られている。より広く質の向上を目的とした枠組みを作り、そこに子育て研究会や巡回研修などを含めて様々な活動が行えるのではないかと考える。
学校教育課との連携について	<ul style="list-style-type: none"> ・巡回については、今後、法人の認可保育園も行っていきたい。ただ、法人園は保幼小連携(学校教育課)で行っている公開研修の兼ね合いもあり調整が必要。 ・第1期の子ども子育て支援事業計画進捗状況報告の相談体制の評価でも、保育と教育で別れており意見が食い違っている部分がある。 ・認定こども園移行の際に、現場で1号認定のことで聞かれた時にどこに相談すべきなのか戸惑いがあった。 ・保幼小連携でも研修を行っているが、現場が混乱しない為にも、早めに一元化できるかが今後の課題だと思う。 ・県外研修については、乳児や障がい児、施設長向けなどの研修があり、年間で2名ほど参加していたが、人員配置の関係で思うように参加ができず、また、学校教育課でも市立幼稚園時代から行っていたため、現場で混乱が出ないように学校教育課だけで実施することになった。
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・研修を勤務時間内で行えるようにすること ・認可外、市立、法人保育園参加の研究会で事例研究を行っていくこと ・島尻教育研究所の研修と市で行っている研修との内容のすり合わせ

2) 教育委員会 幼児教育担当指導主事

	内 容
カリキュラムの作成について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定こども園に移行する際に両課(学校教育課と保育こども園課)で話し合い、全体的な計画を作成しそれを各市立園で実施している。ただ、法人園については、それぞれの方針やカリキュラムがあり、現状では市としてのカリキュラムは未作成。アクションプログラムで示されれば作成することができるのではないかな。
合同研修会、授業・保育参観について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校側が要領改訂などもあり教育・保育施設に関心を持っており、今夏、10校区それぞれで行われている合同研修会や保育参観に、校長先生や全職員が意欲的に参加している。研修会参加後のアンケートにもその姿勢が出ている。 ・ 去年の保幼小連携の反省点として、各施設と交流に終始してしまったことがある。今年度は小学校への接続を意識して、それぞれの施設の学びの中身を知る必要性を感じ研修会を行っている。 ・ 小学校に送り出した子どもたちがどのように過ごしているかを授業参観で見ることで自分たちがやっていることを振り返ることができる。 ・ 公開保育後の合同研修でアンケートを実施している。学びの本質や小学校との接続を考える機会となっていると声がある。 ・ 保幼小連携事業報告書の中身については、回数ではなく内容や接続について具体的に振り返ることができるようにしていきたい。 ・ 保幼小連携の回数は、最初の会議の際に、校区ごとで集まったときにこのようなことをしようと計画値として考えたもの。なので、結果的に出来なかったり、日にちが変更になることもある。 ・ 今までは、小学1年の連携担当が行っていたが、最近は校長や他の先生も研修会に参加している。 ・ 近隣の市町村の合同研修会に参加して情報収集している。以前、参加した研修で琉大附属の先生が小学校に上がった際のイメージングができる授業を行い大変参考になった。 ・ 合同研修会で、認定こども園(以前は私立の幼稚園だった)が参加した際、今までは、独自のカリキュラムや方針にこだわっていた園でも、会に参加して、「このように学びをしているのか」「私たちはどのようなことができるのか」と正直に受け取り、子どもの育ちについて考えることにつながっているようだった。 ・ 夏の合同研修会は各小学校区ごとの教育・保育施設をその小学校区の先生たちが参観している。参観施設は小学校に任せており、ある学校は、校区内にある教育・保育施設を一カ所に絞って参観するところもあれば、校区内の全教育・保育施設を先生たちが分担して参観し、それを持ち帰って校内研修を行っているところもある。 ・ 4月は教育・保育施設の先生たちが小学校(校区関係なく)の授業を見ることができる。教育・保育施設から接続した小学校の一覧を作り、それを基に参観している。

	内 容
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10 校区のうち、結節園が市立 5 園、法人 5 園で行っているが、法人の結節園が頑張っており、お互い横の連携を取っている様子が見られる。 ・ ある小学校では、各学年と連携を取りたいと考え、交流回数が多くなり、地域の教育・保育施設側から回数が多すぎるという声が上がった。今年度は回数を少なくして改善している。 ・ 小学校と教育・保育施設が連携で顔を知ることで、お互いに質問したり、協力者会議の後に残って情報交換する姿もあった。
アクションプログラムについて	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育施設を訪問した時に、園の環境や保育の考え方に疑問を持つことがある。計画を策定することで、統一した目指す姿づくりができる。 ・ アクションプログラムの作成については、主幹の保育こども園課と協同し、教育・保育の部分は考えることができると思う。 ・ 9 月 11 日に県の研修でアクションプログラムの作成研修があり参加する予定。（保育こども園課も参加する）
保育こども園課との連携について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修などで話し合うことがあったが、技術研や保育の質の中身などで、考えが食い違う部分がある。 ・ 幼小連携という観点から 3 ～ 5 歳を中心に考えている。 ・ 保育こども園課の 0 ～ 2 歳の公開研修と 3 ～ 5 歳研修に参加したこともある

3) 園長へのヒアリングより

	内 容
指導保育教諭について	<ul style="list-style-type: none"> ・経験の浅い保育教諭の資質向上のため、指導保育教諭が保幼小連携や特別支援コーディネーターの研修を受けることで5歳児の担任が変わっても新しい担任に指導や、保護者への相談も対応できると思う。 ・0歳から5歳のしっかりと育ちをしっかりと見るために、保育指導教諭が研修を受け、みんなに伝えていくことが必要ではないか。保育指導教諭は園の要になると思う。 ・保育指導教諭の業務が多いため、人数と研修を増やして、質の向上を図ることが大事ではないかと思う。
市としての教育・保育の方針	<ul style="list-style-type: none"> ・法人は各園に特色はあるが、基礎的な部分についてはどの園も一緒じゃないといけないのではないかと。基本的な生活習慣や生活リズムなどの部分は誰にでも当てはまるもの。その上に、各園の特色が入っていくもの。そこをしっかりと委員会で抑えて、『糸満市はこういう子に育てたい』という土台を統一することで、保育内容が違って、同じ視点での教育・保育が図られるのではないかと。 ・教育委員会は法定研修などの指導や幼児教育を行っている。保育こども園課は0歳から見ている。糸満市として、0歳から幼児、小学校、そして18歳までと切れ目がないように教育委員会と連携してほしい。
研修について	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加後の報告を園内で実施する余裕がない。参加者個人の学びやレポートの回覧で終わってしまっている。 ・勤務時間外の夜の研修などにパートは全員参加できないため、どのように研修内容をみんなに広め、深めていくかが課題となっている。 ・パートの人が研修参加するには自主参加となっている。代休などを取らせてあげたいが、平日のシフトが難しくなる。 ・研修内容を1か月前にでも知らせてもらえればシフト調整がしやすいと思う。また、こども園になって、時間外で研修を行うことが多くなった。研修は勤務時間内に行うことが望ましい。
巡回について	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援員が週に数回来ていただいているが、常駐での配置により、密接に園と連携していきたい。特に「子育て支援」の面で、幼稚園からきた保育教諭は、子育て支援員のアドバイスを必要と感じている。
保幼小連携について	<ul style="list-style-type: none"> ・連携事業は小学校区内の関係園で調整した内容で進めていいと思うが、小学校との交流の回数などは、市立と法人は全て一緒に行う必要はないのではないかと。小学校敷地内あるいは近くにある園は、気軽に小学校と交流を図れる環境にある。交流等回数が増やすことが容易である。しかし法人園から勝手に交流を図っていると指摘されることを考えると、萎縮してしまう。もっと柔軟に園それぞれで交流が図れるようにしてもいいのではないかと。
市立園と法人園との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・連携は必要だと思うが、どのように行っていくかは分からない。保幼小連携を行っているが、それ以外の交流はあまりない。 ・法人の園長会と合同で顔を合わせることができればいいと思う。

	内 容
保幼小連携と子育て研究会	<ul style="list-style-type: none"> ・保幼小連携と子育て研究会の研修を一緒にすることはできないか。研修参加回数が少なくできると現場として助かる。 ・行政の中でつながりを深めてほしい。すごくやりづらさがある。もっと一体感を持って取り組んでほしい。

2. 保育教諭の確保、就労状況に関する現状と課題

(1) 保育教諭の配置状況

①市立保育所・市立こども園の保育士・保育教諭の配置状況

- ・平成 28・29 年度は保育士・保育教諭数に大きな変動はない。正規職員率は 50%あまり。
- ・平成 30 年度より市立幼稚園のほとんどが認定こども園に移行した。園の民営化により、市立 6 園となった。一園あたりの保育教諭数がそれまでの 9 人から 17 人となる(民営化の影響)。令和元年度は米須保育所も民営化。さらに、潮平こども園休園、西崎こども園 3 歳児受け入れ休止、4・5 歳児受け入れによる職員を他園に再配置。全市立園で指導保育教諭が配置された。
- ・市立園数は減少したが、職員確保につながり、全市立園への指導保育教諭ができた。正規職員率も一園あたり平成 30 年度の 8.7 人から 10.4 人へと上昇した。一園の職員数が増えたことで、保育教諭の負担軽減につながっている。

●市立保育所・市立こども園の保育士・保育教諭の配置状況

	正規職員数	非正規職員数 (ヘルパー除く)	正規職員率	市立保育所 ・こども園数	1園あたりの保育 士・保育教諭数	備 考
平成 28 年度	39 人	33 人	54%	8 園	9.0 人 正 : 4.9 人 非 : 4.1 人	・喜屋武、真壁幼稚園の 2 園が こども園に
平成 29 年度	39 人	36 人	52%	8 園	9.4 人 正 : 4.9 人 非 : 4.5 人	
平成 30 年度	52 人	50 人	51%	6 園	17.0 人 正 : 8.7 人 非 : 8.3 人	・市立園が 6 園になる。 ・米須保育所民営化による職 員を他園に配置
令和 元年度	52 人	47 人	53%	5 園	19.8 人 正 : 10.4 人 非 : 9.4 人	・米須保育所民営化による職 員を他園に配置 ・潮平こども園休園、西崎こど も園 3 歳児受け入れ休止に よる職員を他園に配置 ・全市立園で指導保育教諭配 置された

●市立こども園別の職員配置状況（令和元年度）

	喜屋武	真壁	兼城	糸満南	西崎	計
園長	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：5人
副園長	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：5人
指導保育教諭	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：1人	正：5人
0歳児	正：1人	正：1人				正：2人
1歳児	正：1人	正：1人	正：1人			正：3人
2歳児	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人			正：3人 非：3人
3歳児	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人		正：4人 非：4人
4歳児	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：1人 非：1人	正：5人 非：5人
5歳児	正：1人 非：1人	正：2人	正：2人	正：2人	正：1人 非：1人	正：8人 非：2人
フリー保育教諭	非：5人	非：3人	正：1人 非：4人	非：4人	正：1人 非：2人	正：2人 非：18人
パート保育教諭		非：4人				非：4人
短時間保育教諭	非：2人	非：1人	非：2人	非：3人	非：3人	非：11人
ヘルパー		非：1人	非：2人	非：3人	非：2人	非：8人
調理員	非：3人	非：3人	非：3人			非：9人
調理員パート(週3)	非：1人	非：1人	非：1人			非：3人
事務補助員	非：1人	非：1人	非：1人	非：1人	非：1人	非：5人
産育休	正：2人	正：3人	正：4人	正：1人		正：10人
計	正：11人 非：16人	正：13人 非：17人	正：14人 非：16人	正：8人 非：13人	正：6人 非：10人	正：52人 非：72人
	合計：27人	合計：30人	合計：30人	合計：21人	合計：16人	合計：124人

②私立園の保育教諭・保育士等の配置状況

- ・市内の私立園の正規雇用率は54.2%。保育所が55.6%。こども園が52.3%。園によって正規雇用率にばらつきが見られる。

(平成31年4月1日現在)

NO	施設	施設名	正規	非正規 (ヘルパー除く)	合計数	正規割合
1	保育所	ときわ保育園	17	12	29	58.62%
2	保育所	みなみ保育園	10	10	20	50.00%
3	保育所	みつる保育園	13	9	22	59.09%
4	保育所	さわやか保育園	4	8	12	33.33%
5	保育所	西川保育園	9	11	20	45.00%
6	保育所	はなかが保育園	17	2	19	89.47%
7	保育所	あはごん保育園	14	9	23	60.87%
8	保育所	まつの木保育園	13	14	27	48.15%
9	保育所	新島保育園	8	17	25	32.00%
10	保育所	しおひら保育園	15	8	23	65.22%
11	保育所	すぎの子保育園	6	11	17	35.29%
12	保育所	ゆりかご保育園	9	3	12	75.00%
13	保育所	くわのみ保育園	7	3	10	70.00%
14	保育所	りんごの木保育園	12	6	18	66.67%
15	こども園	ちくば認定こども園	7	14	21	33.33%
16	こども園	こひつじこども園	8	5	13	61.54%
17	こども園	ゆりかご認定こども園	12	0	12	100.00%
18	こども園	あいわこども園	5	13	18	27.78%
19	こども園	津山幼稚園	10	5	15	66.67%
20	こども園	光洋こども園	8	2	10	80.00%
21	こども園	糸満ちくば第2こども園	4	11	15	26.67%
22	こども園	浜川こども園	11	13	24	45.83%
23	こども園	大地の子こども園	13	15	28	46.43%
24	こども園	米須こども園	13	5	18	72.22%
25	幼稚園	ゴスペル幼稚園	6	0	6	100.00%
26	小規模	にじのはし保育園	7	3	10	70.00%
27	小規模	ココカラ保育園	2	7	9	22.22%
28	小規模	いっぽ保育園	4	6	10	40.00%
29	小規模	はとぼぽ保育園	7	0	7	100.00%
30	小規模	チャイルドハウス西崎	0	4	4	0.00%
31	小規模	ドリーム児童園	5	2	7	71.43%
32	小規模	浜川きらり・キッズ	2	6	8	25.00%
33	小規模	もみじ保育園	6	1	7	85.71%
34	小規模	あいりす保育園	2	5	7	28.57%
35	小規模	チャイルドハウス西崎ネクスト	0	4	4	0.00%
36	小規模	ぷていはなかが	3	2	5	60.00%
37	小規模	たんぽぽ保育園	4	3	7	57.14%
38	小規模	ゆりかごチャイルド	3	1	4	75.00%
合計			296	250	546	54.21%

保育所 計	154	123	277	55.60%
こども園 計	91	83	174	52.30%

(2) 保育教諭・保育士等確保のための取り組み状況

①保育士試験対策講座の開催

- ・毎年 10 月に行われる保育士試験(国家資格)に向け対策講座を開講。
- ・働きながら勉強できる。
- ・保育士資格取得後、糸満市内の保育所などで保育士として働いていただける人
- ・平成 28 年度の実績から、これまで 31 人の合格者を輩出。うち、市内の教育・保育施設等に就職している人は 12 人(認可 11 人、認可外 1 人)となっている。

②糸満市保育士合同就職説明会の開催

- ・保育士養成施設の学生や未就業保育士の保育所などへの就職を促進することにより、保育士の人材確保を図ることを目的として、保育士合同就職説明会を開催。

(3) アンケート調査より（保育教諭・保育士等確保）

①園長アンケートより

- ・保育教諭・保育士の正規雇用率は 50%前後に集中している。「50%」が 21%、「60%」が 18%、「40%」が 15%。
- ・クラス担任の正規雇用率は「60%」が 24.2%で高い。
- ・求めているスタッフとしては、「常勤スタッフ」が 84.8%、「早番、遅番ができるスタッフ」も同様に 84.8%。また、年度途中には産休育休代用スタッフのニーズも上がっている。
- ・働きやすくするために必要と思うことでは、「事務作業の効率化」「休暇を取りやすい工夫」が高くなっている。
- ・保育教諭・保育士が辞めてしまう理由については、「家事・育児・介護との両立が難しい」、「保護者対応に心労がある」という回答が非常に高い。

②糸満市保育士登録者アンケート調査より

<現在保育教諭・保育士等で働いている方>

- ・保育教諭・保育士としての勤務年数は 5 年未満が 25%、10 年未満が 52%となっている。
- ・年収を見ると、全体では「150 万円～200 万円未満」、「200 万円～250 万円」がそれぞれ 2 割余りで高い。これらの金額が 45%を占めている。
- ・年収を雇用形態別に見ると、非正規フルタイムでは「150 万円～200 万円」が 38.5%でもっとも高く、非正規パートでは「100 万円～150 万円」が 56.3%を占めている。正規職員では「150 万円～200 万円」、「200 万円～250 万円」、「250 万円～300 万円」がそれぞれ 20%程度となっている。
- ・職場の満足度では、勤務日数や勤務時間などについては比較的満足という回答が高いが、「給与」の満足度が低く、特に 25～29 歳や 20～24 歳ではほかの世代より満足という声が低い。

- ・満足度を雇用形態別に見ると、給与や賞与について、非正規フルタイムの満足度が非常に低い。正規職員が 30%を超えているのに対し、非正規フルタイムは 7%程度にとどまっている。また非正規フルタイムでは、雇用形態(正規・非正規)、勤務日数、1 日の勤務時間でも、正規職員より満足度が低い傾向となっている。
- ・希望する年収について見ると、「300～350 万円」が最も高いほか、この金額前後が比較的高くなっている。
- ・職場を辞めたいか尋ねたところ、「いつも思う」と「ときどき思う」を合わせると 64.3%と大半を占める。また、辞めたいという声は、正規職員の 56%よりも非正規フルタイムやパートの約 70%の方が高い。
- ・職場を辞めたい理由としては、「給与への不満」が 49.4%で圧倒的に高い。そのほか、「仕事量が多い」「持ち帰り残業が多い」「保育教諭・保育士の責任が重い」が比較的高い。雇用形態別に見ると、「給与への不満」は非正規フルタイムが 72.4%であり、正規職員の 28.2%よりはるかに高い。また、「正規職員への可能性が低い」が 37.9%あり、正規職員を希望する声が見られる。
- ・正規職員の辞めたい理由としては、「持ち帰り残業が多い」「仕事量が多い」「園行事が多い」が高い。
- ・また、年収別に辞めたい理由を見ると、「給与への不満」は「250 万円以下」の収入で割合が非常に高くなっている。この金額が一つの区切りとみられる。収入が 200 万円～350 万円の人では、「持ち帰り残業」「仕事量」を理由とする声が高い。
- ・仕事を続ける上で重視することとしては、「収入」が 80.2%で圧倒的に高い。そのほか「職場の人間関係」、「休みがとりやすい」も 60%台で高くなっている。
- ・習得を希望する知識や技術を尋ねたところ、「特別な配慮を必要とする子どもへの接し方」が 70%でもっとも高い。
- ・今後の就労希望としては、「現在の施設で働きたい」が 61.9%で非常に高い。また、別の施設で働きたいが 14.3%あり、保育教諭・保育士として働きたいという声が 76.2%と非常に高い。
- ・保育教諭・保育士として働き続ける場合に希望する雇用形態では、「正規職員」という声が 65.6%で非常に高くなっている。現在非正規フルタイムの人でも、正規職員を希望する声が 51%を占めている。

＜過去に保育教諭・保育士等として働いた経験がある方＞

- ・保育教諭・保育士として働いていた時の勤務形態は「非正規フルタイム」が 43.9%で最も高く、「正規職員」は 34.1%。
- ・非正規雇用で辞めている人の割合が高い。30代では 50%から 60%、40代前半では 75%が非正規雇用。
- ・保育教諭・保育士としての勤務年数は「5年未満」が 41.5%、
- ・保育教諭・保育士を離れてから 5年以上の人が 56%で大半を占めている。
- ・辞めた理由としては、「給与への不満」、「持ち帰り残業が多い」、「妊娠・出産」が 2割余りで比較的高い。その他、少数ではあるが「契約期限切れ」という回答も見られた。
- ・非正規フルタイムの人では、辞めた理由として「給与への不満」のほか「正規職員への可能性が低い」という声も比較的高い。
- ・保育教諭・保育士としての再就職について希望する人は 53.7%。強く希望する人は 22%
- ・保育教諭・保育士への復帰希望は、30代前半は 75%、35～50歳の間では 50%程度の希望となっている。
- ・復帰する際の雇用形態では、非正規パートタイムが 59.1%と多くの割合を占めている。正規雇用希望者は 36.4%。
- ・復帰する際に重視する点は、「収入」「勤務時間」「休みがとりやすい」の 3つが 70%を超えて非常に高い。

③糸満市保育士登録者アンケート自由回答より

カテゴリ	記述（76件）
給与・待遇について	仕事の量・責任の重さに対して給料が適切ではない
業務内容について	書類の簡素化を図ってほしい
勤務内容について	休みを取りやすい環境を整えていかなければ若い子の保育教諭・保育士離れがどんどん深刻化していくと思う
保護者について	保護者の保育に対する要望が多くなっている
保育教諭・保育士の確保について	保育教諭・保育士が足りず仕事が激務になっている
保育園について	各園が職員を守り働きやすい環境になっているか市が介入してチェックしてほしい
保育教諭・保育士からの相談	役所はもっと現場の声を聞くべき、職員の声を匿名で聞いてほしい
家庭と仕事の両立について	子育てのために正規職員が辞めたり、パートになりたがる職員が増えてきた現状を重く受け止めてほしい
支援が必要な子に対して	個別での関わりが必要な子が増えてきて人員不足を感じる

⑤ヒアリングより

1) 保育こども園課 子育て支援員

	内 容
保育教諭・保育士の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・市立園は潮平こども園休園等で人が確保されたが、職員体制に余裕ができたわけではない。本来あるべき姿(最低限の)になった程度と捉えてほしい。 ・会計年度職員としてもやりたいという声もある。非正規職員は5年など複数年働いても、市の都合で打ち切られることもあり、その保障を求められている。 ・小規模保育施設などは働きやすいということもあり、増えてきている。

2) 教育委員会 幼児教育担当指導主事

	内 容
保育教諭・保育士の確保と質の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・質と保育教諭・保育士の確保はとても大事だと思う。ある市立園を訪問した際、人数は十分にいたが、加配の先生は対応する児童に付きっきりで、その子は他の児童との接触はなく、また、大人が簡単に問題解決してしまう場面もあった。以前は幼稚園の担任制。今は人数も増え、シフト制で入れ替わることの影響からか、担任とその他関わる先生たちとの間で、その子に関して共通理解がされていない様子だった。責任が分散されていて任されているのかもしれないが、この状況でこの子はすぐに大人を頼ってしまい、子どもが自分で試行錯誤する場面が少ない。 ・法人園の方は、少ない人数でも上手な関わりをしている。 ・市立園では、子どもたちが行う片づけでも、人数が多くいるためか、大人が行ってしまう。様々な場面で子ども達から体験をうばっていることが見られる。中身について考える機会を持たないといけない。 ・指導教諭は事務仕事で忙しい様子がある。

3) 園長へのヒアリングより

	内 容
保育教諭の配置や確保について	<ul style="list-style-type: none"> ・クラス担任は、正規保育教諭と非正規保育教諭の組み合わせが多い。できれば、正規2名のクラス担任が理想だと思う。 ・募集を行うとパートを望む人が多く、フルタイム(非正規)で働ける人を探すのが難しい。 ・職場に「フルタイム」の人が少ない。その為、学級担任の組み方に困っている。 ・非正規フルタイムの人は正規職員への意欲があるが、市立園の正規職員の採用がほとんどない。 ・最初は意欲を持って保育教諭となったが、正規職員にもなれずに忙しい日々を追われている。そうになると意欲も失せ退職を考えてしまうと思う。 ・昨年度は産休が多く、職員配置に困った。令和元年度は潮平こども園の休園や米須保育所の閉園に伴って正規職員で担任配置できた。働きやすさにもつながっている。

	内 容
	<ul style="list-style-type: none"> ・パートの方の確保も必要だが、パートの方が望む時間帯と、園として入ってほしい時間帯(朝、昼の休憩時、夕方)にズレがある。 ・週3日ほどのフルタイムもいいが、週5日で5時間のパート職員の方が子どもを毎日観察でき、情報も共有することができる。 ・パート職員が多くなり、職員間の連携を取るのが難しい。一日の中で職員の入れ替わりが多くなり、クラスの状態や子どもの情報、保護者の対応などの共通理解が難しい。 ・意欲的な非正規の人をしっかりと育て、長く努められるようにすること、正規、非正規どちらも採用を行っていく必要がある。

4) 保育教諭へのヒアリングより

	内 容
保育教諭の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・市立園でも「持ち帰り残業」が常態化している状況。 ・特に事務作業は勤務時間内に行う時間が確保できず、持ち帰ることが多い。 ・子育てをしながら保育教諭を行っていくことに対する不安がある(仕事量、持ち帰り残業などを考えると仕事と子育ての両立が難しく、仕事を続けられない) ・勤務形態が同じでも、園によって仕事内容に差があると感じている。非正規に求める内容が園によって違う。非正規が週案を作る園、作らなくてもよい園など。作らなくてもよい園では正規職員の負担が大きいのではないかな。 →市で統一した方針が必要ではないかな。 ・研修参加しているが、夜ではなく日中の時間帯にしてほしい。勤務時間に研修に行ける体制が必要と思う。 ・研修の回数(1つの研修に対する回数)が多いため、 ・パートの職員でも資質向上のために研修参加している。また研修参加への意欲もある。
保育教諭(保育士)の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・人員体制が整うことによって、働きやすさが確保されるだろう。 ・フリーの保育教諭等が今よりも確保されて保育に入ることができれば、時間内に事務作業を行う「ゆとり」が出ると思う。 ・担任は、「正規職員+正規職員」の2担任制が必要。特に5歳児は、小学校入学を控え、作成・提出する書類も増え、負担が大きい。 ・正規職員率を上げていく必要があると感じている。 ・非正規でも賞与や育休などがあれば、働きやすい。 ・正規職員の募集があると、非正規(フルタイム)で働いている人もモチベーションが上がるが、ないので残念である。
指導保育教諭について	<ul style="list-style-type: none"> ・新しく配置されたため、今年度はまだ具体的にどうやっていいかわからない状態。

3. 市立園や教育・保育施設等の現状と課題

(1) 市立園の変遷（平成 27 年度以降）

①子ども・子育て支援事業計画での施策

「糸満市子ども・子育て支援事業計画」では、認定こども園の整備について令和元年度に 14 か所の整備を掲げていた。

市立幼稚園については、2 年保育及び 3 年保育の実施を目標に掲げていた。西崎幼稚園、潮平幼稚園、糸満南幼稚園の 3 園については平成 28 年度から 2 年保育を行っていた。

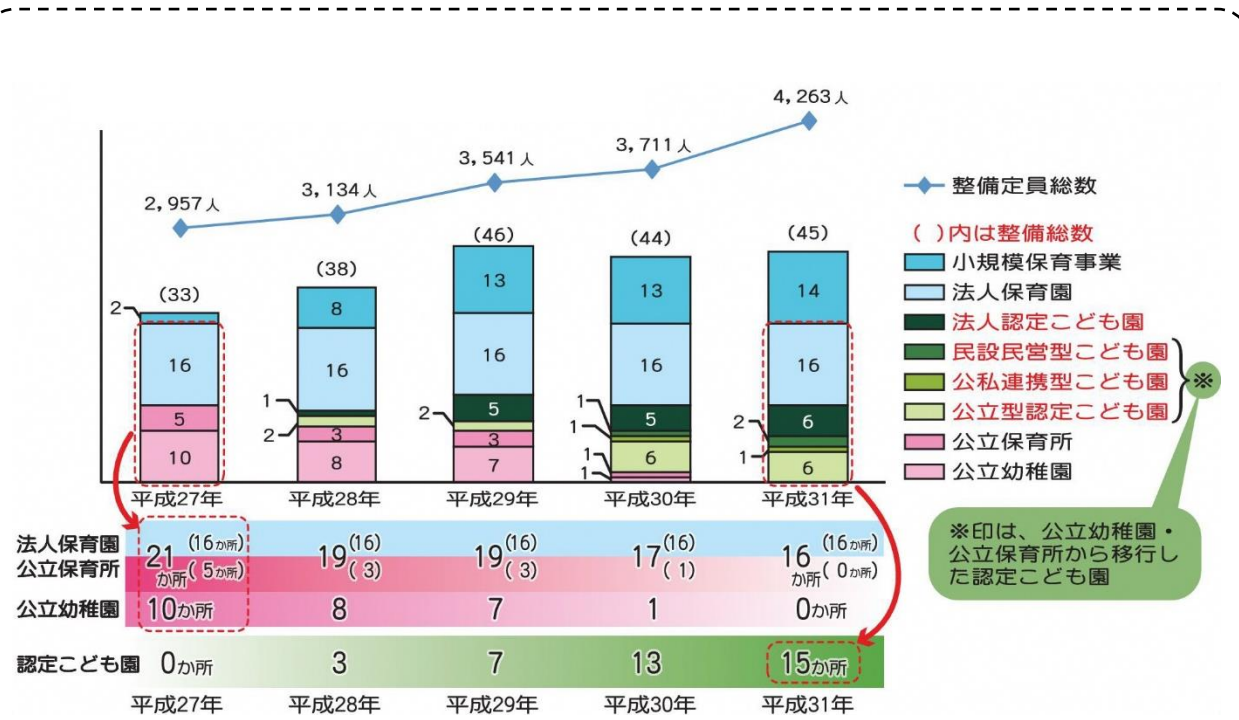
②市立幼稚園の認定こども園移行

共働き家庭の保育ニーズが急増する中で、市立幼稚園に保育機能を備えた認定こども園の整備が必要となってきた。真壁幼稚園、喜屋武幼稚園に関しては、認定こども園に移行して 3 歳児からの教育を実施、また、平成 30 年度からは、糸満南幼稚園（3～5 歳児）、西崎幼稚園（3～5 歳児）、兼城幼稚園（分離型 4、5 歳児）、潮平幼稚園（4、5 歳児）が認定こども園に移行、令和元年度は米須幼稚園も移行し、すべての市立幼稚園が認定こども園に移行した。

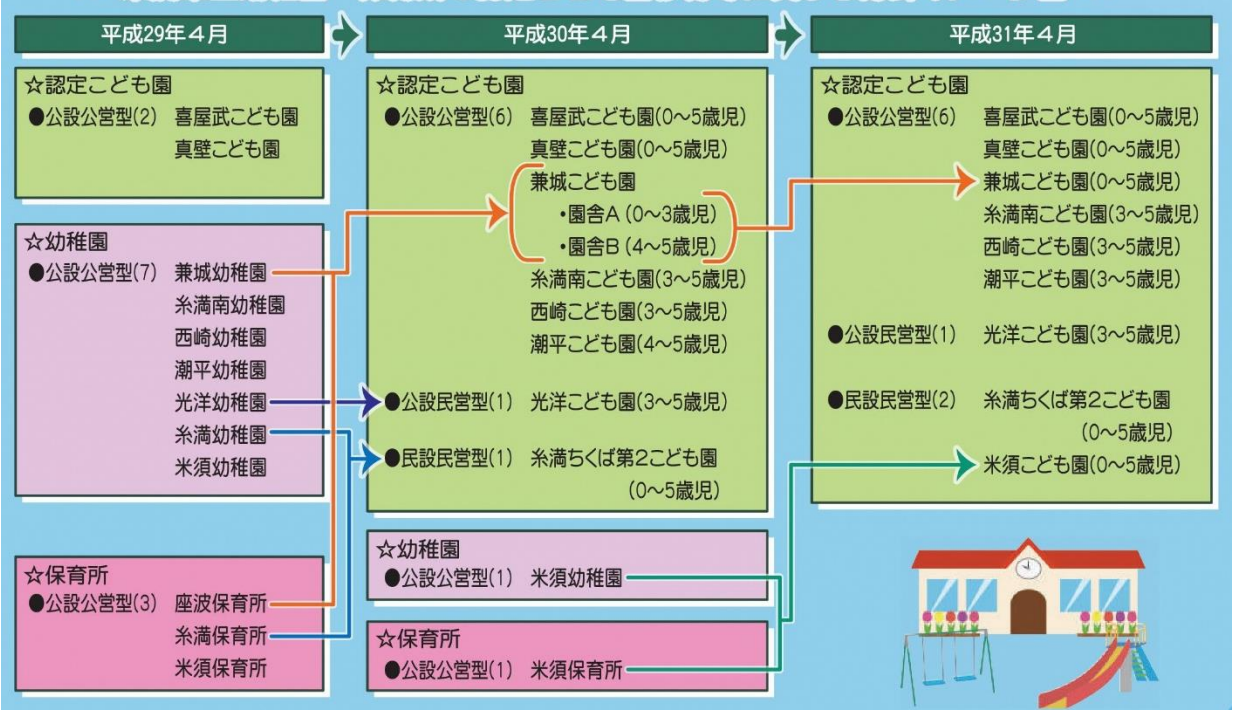
③潮平こども園の休園と西崎こども園の 3 歳児受け入れ休止

平成 30 年度は市立幼稚園のうち、8 園が認定こども園に移行したが、保育士（保育教諭）不足や申し込みが少ないため、令和元年度より潮平こども園を休園したほか、西崎こども園では 3 歳児の受け入れを休止、4・5 歳児を受け入れている。

>> 市内の教育・保育等施設数の整備状況（か所）



>> 糸満市立幼稚園・保育所の認定こども園移行等に関する方針イメージ図 <<



(2) 教育・保育施設の整備と地域ニーズ

①地区別教育・保育施設利用希望状況

●小学校区別の居住地と利用希望先(第一希望)の関係：(平成30年度)3～5歳児

		希望施設の小学校区													
		兼城小	潮平小	光洋小	西崎小	糸満小	糸満南小	高嶺小	真壁小	米須小	喜屋武小	糸満・西崎小	市外		
居住地の小学校区	兼城小	212	26	31	5	3	12	48			1		7	345	
	潮平小	64	106	79	19	4	8	11		1	1		2	295	
	光洋小	46	22	166	19	4	5	6		1	2		7	278	
	西崎小	36	38	104	123	22	26	11	2	1	3			366	
	糸満小	19	5	14	13	20	62	32		2				167	
	糸満南小	30	13	28	16	23	216	19	8	6	9		1	369	
	高嶺小	10	1	8	3	3	15	61	2	1	1			105	
	真壁小	6	1			1	6	8	42		3			67	
	米須小	3	1		2	1	6	4	3	23	1		1	45	
	喜屋武小		1	4	1			3	1	3	19			32	
	糸満・西崎小														
	調整区域	1			1	1								3	
		427	214	434	202	82	356	203	58	38	40		18	2,072	

※居住地の地区を希望する人がとても多い

※光洋小は他地区からの希望が多い

●小学校区別の利用希望先(第一希望)と決定施設の関係：(平成30年度)3～5歳児

		決定施設の小学校区													
		兼城小	潮平小	光洋小	西崎小	糸満小	糸満南小	高嶺小	真壁小	米須小	喜屋武小	糸満・西崎小	市外		
希望施設の小学校区	兼城小	412		7		1	3	4						427	
	潮平小	1	195	15	2								1	214	
	光洋小	1	3	424	5			1						434	
	西崎小	1		11	186	1	3							202	
	糸満小			2		79		1						82	
	糸満南小	1	1	2	5	1	340	4			2			356	
	高嶺小	1				1	3	197	1					203	
	真壁小						1	1	56					58	
	米須小									38				38	
	喜屋武小							1			39			40	
	糸満・西崎小														
	市外												18	18	
		417	199	461	198	83	350	209	57	38	41		19	2,072	

※ほとんど希望通りの小学校区を利用できている

●利用希望施設(第一希望)と決定施設の関係：(平成30年度)3～5歳児

[illegible]

②市立園・私立園の利用ニーズ

■ 3～5歳の施設希望状況

		定員 (3～5歳)	希望数 (3～5歳)	入所決定数	希望率	入所率
平成30年度	市立	454	410	375	90.3%	82.6%
	私立	1,803	1,644	1,678	91.2%	93.1%
令和元年度	市立	308	254	250	82.5%	81.2%
	私立	2,006	1,919	1,923	95.7%	95.9%

(3) アンケート調査より（教育・保育施設の整備）

①市内の教育・保育施設の整備

カテゴリ	
認定こども園	3～5歳児の園は、5歳児に合わせた幼稚園環境のままでこども園をスタートしているため、安全面や発達に合わない等、園生活を始める上で不具合が生じています。幼児教育の充実に向けて、環境整備をお願いします。遊具の修繕や日よけ対策等
小規模保育施設	市内の保育施設の定員について聞きたい。潮平こども園の休園、西崎こども園の受け入れ(定員区分)について、これから開園する園など

②ご意見・ご要望等の自由記入

カテゴリ	
小規模保育施設	連携園につなげる園児数が毎年変わるため、連携園との信頼関係が築きにくい
小規模保育施設	連携するこども園の受け入れを再開し、新しいモデル園として支援の充実を推進してほしい
認可外保育施設	行政は保育教諭・保育士確保を各園に任せるのではなく、糸満市全体で確保し、福利厚生等も考えてほしい

4. 現状と課題のまとめ

視 点	ま と め
1. 教育・保育の質の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、研修等による資質向上を図っている。 ・保幼こ小連携でも、交流のほか、合同研修なども行っている。 ・市の教育・保育の質のガイドラインを作してほしいとの声がある。 <p>(園長・施設長アンケートでの意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市立園が市の先進的な取り組みをして民間に普及、広げる役目が重要と考える。 ・教育保育内容を市内全園、同一の施策、保育サービスであるべきではないかと思う。 ・小学校とのプログラムが多すぎ、本来取り組むべき学びができなくなる月もあった。 ・行事だけではなく生活面の連携も共通理解し実践することも必要だと思う。 <p>(ヒアリングでの声)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保幼こ小連携では、各小学校区ごとに取り組まれており、年々その中身が深くなってきている。 ・当初は、小学校への接続として5歳児や1年生担当職員の参加に限られていたが、最近は高学年の先生も公開保育に参加するなど、切れ目のない教育・保育への意識が見られる。 ・研修については、保育教諭・保育士が受けてきた研修内容を回覧等で済ませる程度が多く、振り返りの時間がなかったり、園内での研修等につなげることが厳しい状況が見られる。 ・事務的な面、研修の面など、教育分野と保育分野それぞれから文書や調査ものが、あり、庁内で統一してもらいたい。
2. 保育教諭(保育士)の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・市立こども園の正規雇用率は、H31で53%。市立園の民営化による人材の集約が図られ、指導保育教諭の全園配置や保育教諭の負担軽減にもなった。 ・私立園では正規雇用率が54%。 ・市では、保育教諭確保のために、「保育士試験対策講座の開催」や「保育士合同就職説明会」を開催している。 <p>(アンケートでの意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園長及び施設長では、「常勤のスタッフ」「早番、遅番ができるスタッフ」を求めている。 ・保育教諭・保育士アンケートでは「給与への不満」が辞めたい理由で高い。 ・正規職員では「仕事量が多い」「持ち帰り残業が多い」が高い。 ・非正規フルタイムが辞めたい理由では「給与への不満」のほか、「正規職員になれる見込みがない」が比較的高く挙げられている。 ・職場の満足度を見ると、非正規フルタイムは「給与」と「雇用形態」で満足度が低い。 ・保育教諭・保育士としての勤務年数では、5年未満が25%を占めている。 ・潜在保育教諭・保育士(過去に勤務)は保育現場に復帰したいという声が多かった。 ・復帰するための条件としては、「パートタイム雇用」、「給与面を重視」が高い。この人材を朝夕の勤務で早番遅番に対応できないだろうか。

視 点	ま と め
	<p>(ヒアリングでの声)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市立園でも持ち帰り残業が常態化している。 ・子どもに接するほかに事務作業も多いため、その処理に時間も必要となる。休憩をとる時間もなく、昼休憩もままならない状況である。ゆっくりと給食も食べられない。 ・人員体制に問題がある。人員不足である。 ・研修に行ってスキルをあげたいが、人員不足により仕事を抜けて研修に行くこともできない状況にある。行くとなる場合にも他の保育教諭に申し訳ない思い出行く状況にある。 ・就職する際に市立園を選んだ理由では、園を見学して「ここの教育・保育の仕方がいいな」と感じたためという声が多くなっている。(パンフレットや説明会よりも直接見ることが就職につながっている)
<p>3. 施設の配置、利用・ニーズ (市立園の整備の在り方)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・市内の市立保育所と市立幼稚園を認定こども園に移行してきた。 ・ほとんどの家庭が、住まいの校区の施設利用を希望している状況。 ・西崎、潮平、光洋及び兼城の一部は、地域に近いこともあり、居住地区以外の校区を第一希望としている場合も多い。 ・平成 30 年度から米須保育園(幼稚園)以外の市立幼稚園がすべて認定こども園に移行した。 ・しかし、令和元年度は保育教諭・保育士不足や申し込み数が少ないことなどを背景に、潮平こども園を休園、西崎こども園の3歳児受け入れを休止している。潮平こども園は申し込みも少なかった。 ・潮平小と西崎小の校区では、光洋小と兼城小の保育園を利用している。ニーズが分散したと考えられる。 ・市立園 1 減で職員確保につながった。ゆとりある保育は質の確保にもつながる。

第3章 計画の基本方針

1. 計画の基本方針

- 保育教諭・保育士の不足が問題となる中で、教育・保育現場では、配置必要数ぎりぎりの環境で子どもたちの教育・保育を行っている実情があります。加えて、週案や月案をはじめとした事務作業も多く、休憩や昼食をとる時間も確保できず、さらには持ち帰り残業があるという状況も見られ、過酷な労働の影響は家庭生活にも及んでいることが把握されました。
- また、研修などの資質向上等においても、職員にゆとりがないため積極的に派遣させられないことが確認されました。
- このような環境の中で、保育教諭・保育士が一人ひとりの園児に対して、ゆとりを持ってきめ細やかな教育・保育を提供していくのは厳しいものと思われます。
- 保育教諭・保育士がしっかりと充実した教育・保育を行っていくためには、今の労働環境や家庭生活への影響を改善していかなくてはなりません。それと同時に、保育教諭・保育士の不安をなくし、自信をもって教育・保育に当たれるように、市の研修事業や関係施設・関係者の連携による資質向上も不可欠です。
- 教育・保育従事者が「安心」、「ゆとり」、「自信」を持つことで、心からの笑顔が自然と生まれ、子どもへの接し方、保護者への接し方、そして日々の教育・保育が一層豊かなものとなっていきます。その笑顔は子どもたちの笑顔、さらには保護者の笑顔へとつながっていきます。
- 保育教諭・保育士の現在の労働環境(仕事＝しごと)を変え、家庭生活(私事＝しごと)を大切にできる環境づくりと資質向上を図るための環境づくりを図っていきます。

<基本方針>

案①子どもの笑顔、保護者の笑顔、保育教諭・保育士の笑顔のために、「しごと」環境の向上を図る

案②「安心」「ゆとり」「自信」のために、保育教諭・保育士の「しごと」環境の向上を図る

◎しごと＝①「仕事」（保育教諭・保育士としての日々の“仕事”の向上＝就労環境と仕事の質）

②「私事」（家庭・生活を大切にできる“私事”の向上）

2. 重視する点 ～3つの視点について

☆ 教育・保育の質の向上のためには・・・

- ⇒ 糸満市に住んでいる全ての就学前児童(3～5歳児)のために、教育・保育の充実を図る。
- ⇒ 市立園がモデル園の役割を担う
- ⇒ 教育・保育の質や保幼小連携の推進状況の評価を行う。

☆ 保育教諭・保育士の確保、働き方改善のためには・・・

- ⇒ 糸満市内の教育・保育施設の魅力を伝えたり発信する機会を強化する。
- ⇒ ワークライフバランス(仕事と生活の調和)が成り立つように待遇や就労環境を改善する。

☆ 市立園の整備見直しについては・・・

- ⇒ 1園あたりの保育教諭や正規職員数を増やし、職員の負担軽減を図る。
- ⇒ 職員の集約化を進めるため、市立園の配置を見直す。

3. 施策の体系

●基本方針●

子どもの笑顔、保護者の笑顔、保育教諭・保育士の笑顔のために、
「しごと」環境の向上を図る

1. 教育・保育の質の確保について

- (1) 保育教諭・保育士の資質向上の推進（研修事業の充実）
- (2) 幼児教育振興アクションプログラムの作成
- (3) 就学前教育・保育カリキュラムの作成
- (4) 保幼小連携の強化充実
- (5) 市立園におけるモデル園としての取り組み推進
- (6) 教育・保育に関する評価の実施・強化

2. 保育教諭の確保や働き方について

- (1) 既存の保育教諭・保育士確保策の推進
- (2) 市内教育・保育施設等を直接体験する機会の確保
- (3) 市内で働く保育教諭・保育士の声の発信
- (4) 潜在保育教諭・保育士の掘り起こし策検討
- (5) 保育教諭等の処遇改善の実施
- (6) 保育教諭の働き方の見直し
- (7) 保育教諭・保育士の相談先の確保

3. 市立認定こども園の再編について

- (1) 休園している市立園について（令和2年度の方針）
- (2) 市立園の再編について

第4章 3つの視点に係る今後の取り組み

1. 教育・保育の質の確保について

【取り組みの方針】

- 保育教諭や保育士への研修機会の確保及び内容・方法の充実を図り、市立園及び市内教育・保育施設等の質の向上を進めます。
- 市内のすべての就学前児童に、同等の教育・保育内容が提供されるよう図るため、糸満市としての統一的な視点に立った基本的な教育・保育方針を固め、市内園と共通認識のもとで取り組むように努めます。そのために市立園は市内教育・保育の拠点となってモデル的な取り組みを行うように図ります。
- 就学前の教育・保育施設から小学校への接続や、市内教育・保育施設の交流、研修、情報共有等を図るため、保幼こ小連携の取り組みを強化します。
- 市の教育・保育の質や保幼こ小連携の評価を定期的に行うために、第3者を委員とする協議体の設置を検討します。

(1) 保育教諭・保育士の資質向上の推進（研修事業の充実）

- 市が実施している研修事業である「階層別研修」、「特別研修」を継続するとともに、これまでの課題を踏まえながら内容の充実を図ります。また、より効果的に質の向上が図られるように、研修事業の枠組み(体系)の充実を検討・実践するように進めます。
- 研修については、市立園中心の開催となっていますが、法人園や認可外保育園、小規模保育等も参加できる機会を増やすなど、市内園の教育・保育の充実にも寄与するように取り組みを検討します。特に、現在市立園、法人園、認可外保育施設が参加している「糸満市子育て研究会」の取り組みを今後も継続するとともに、一層の充実を図ります。
- 階層別研修では、令和元年度に新たに配置された指導保育教諭の研修機会や内容の充実を行うとともに、指導保育教諭のフォロー体制も強化します。また、特別研修では、保育教諭・保育士から要望の高い発達障害に関する研修や虐待防止・ソーシャルワークに関する研修を取り入れ、専門性の向上を図ります。
- 外部研修についても参加を促し、教育・保育の質の確保に努めます。

(2) 幼児教育振興アクションプログラムの作成

- 市内に住む就学前児童に対して統一した教育・保育が提供できるように、糸満市の幼児教育振興アクションプログラムを策定します。
- また、幼児教育振興アクションプログラムについては、市内の全園にも広めていき、各園の個性を尊重しながらも、子どもの基礎を育成するための内容や視点については共有して取り組んでいくように図ります。
- 「幼児教育振興アクションプログラム」の策定にあたっては、この内容について理解を深めるために、研修を実施します。

(3) 就学前教育・保育カリキュラムの作成

- 乳幼児の発達や学びの連続性の確保並びに教育・保育施設及び地域型保育事業における質の高い幼児教育・保育の提供を推進するため、就学前教育・保育カリキュラムの作成に取り組みます。
- 「就学前教育・保育カリキュラム」の策定にあたっては、この内容について理解を深めるために、研修を実施します。

(4) 保幼小連携の強化充実

- 幼児期から児童期への連続した子どもの発達を意識し、遊びを通して学ぶ幼児期の教育から、教科等の学習を中心とした小学校教育へと、子どもの生活や学びが円滑に移行していくよう、市の保幼小連携事業を継続しながら、市内教育・保育施設と小学校との交流活動、職員間の相互理解の場の強化充実を図ります。
- 各園、小学校を含めた交流機会、合同研修等についてはこれまでの取り組みを継続しながら、子どもの生活面についても共通理解し連携していけるよう取り組みを強化します。
- 地域型保育事業から教育・保育施設へ入園する子ども及び教育・保育施設から小学校へ入学する子どもに対して、入園先での生活が円滑に行われるよう、関係する職員による「子どものつなぎに関する情報交換会」を定期的を開催します。

(5) 市立園におけるモデル園としての取り組み推進

- 市立園が市の教育・保育についての研修拠点として、モデル園となり先進的な取り組みを行います。
- 県においても来年度から教育・保育を一元化したセンター設置を予定しており、今後も県との連携を図ります。

(6) 教育・保育に関する評価の実施・強化

- 教育保育施設や地域型保育事業者に対して、定期的に自ら提供する教育・保育の質の評価を行い、質の向上に努めるよう促します。
- 第三者を中心とした「糸満市幼児教育・保育評価委員会(仮称)」の設置を検討します。教育・保育の質の確保に関して、市の取り組みをチェックし、改善策等を協議する場とします。

2. 保育教諭の確保や働き方について

【取り組みの方針】

- 保育教諭や保育士を新たに確保するための取り組み・情報発信の強化を行います。
- 非正規職員を中心に待遇面の向上を図ります。
- 働きやすく、保育教諭の仕事を継続していけるように、就労環境等の改善を図ります。

(1) 既存の保育教諭・保育士確保策の推進

○現在市が実施している「保育士試験対策講座の開催」や「保育士合同就職説明会」を今後も継続して実施し、市内園における保育教諭・保育士の確保に努めます。

(2) 市内教育・保育施設等を直接体験する機会の確保

○新たな保育教諭・保育士確保策として、市内教育・保育施設等での「オープン保育」による保育園の様子の見学機会確保や、「市内教育・保育施設等見学ツアー」等の開催を検討・実施し、保育士や保育教諭を目指す方々が直接市内園を体験する機会の確保を図ります。

(3) 市内で働く保育教諭・保育士の声の発信

○市内で働く保育教諭や保育士の声を冊子や市のホームページ等で情報発信し、市内で働いている人の声を広報し、糸満市の教育・保育環境への魅力を伝えていくように努めます。

(4) 潜在保育教諭・保育士の掘り起こし策検討

○潜在保育教諭・保育士については、パート勤務の希望が多いものの「また保育教諭・保育士として働きたい」とする声は非常に多くなっています。一人ひとりいろいろな条件があると思いますが、パート勤務を適切に配置し、本人の勤務状況に合わせて働ける環境を整えるよう検討します。

(5) 保育教諭等の処遇改善の実施

○非正規フルタイム職員では、給与など待遇面で正規職員との差があるため、令和２年度より会計年度任用職員制度の実施による非正規雇用の待遇面の向上を図ります。

(6) 保育教諭の働き方の見直し

○持ち帰り残業をなくし、また休憩時間にはきちんと休息をとることができるゆとりある就労環境を実現するため、働き方の見直しや保育教諭(正規、フリーなど)の確保を図ります。

○事務作業の簡素化や効率化、事務作業内容の見直しを行い、勤務時間内で職員の就労が完結し、家庭と仕事の両立が図れるように推進します。

○担任の配置を１クラスにつき「正規職員＋正規職員」の２担任制として、一人の職員に責任や業務が集中しないような体制整備を目指します。

(7) 保育教諭・保育士の相談先の確保

○保育教諭・保育士の悩み事を受ける相談先を確保し、不満・困りごとを受け止めて、必要に応じて改善を促す体制を整えます。

3. 市立認定こども園の再編について

【取り組みの方針】

- 市における3～5歳児の教育・保育の連続性を保障する観点から、市立園での3歳児からの受け入れを実施します。
- 1園当たりの職員増を行うとともに、正規職員率の向上を図るため、既存市立園を集約するなど配置について見直しを行います。
- 市立園が市内教育・保育施設等のモデル園として取り組みを行える体制を整えます。

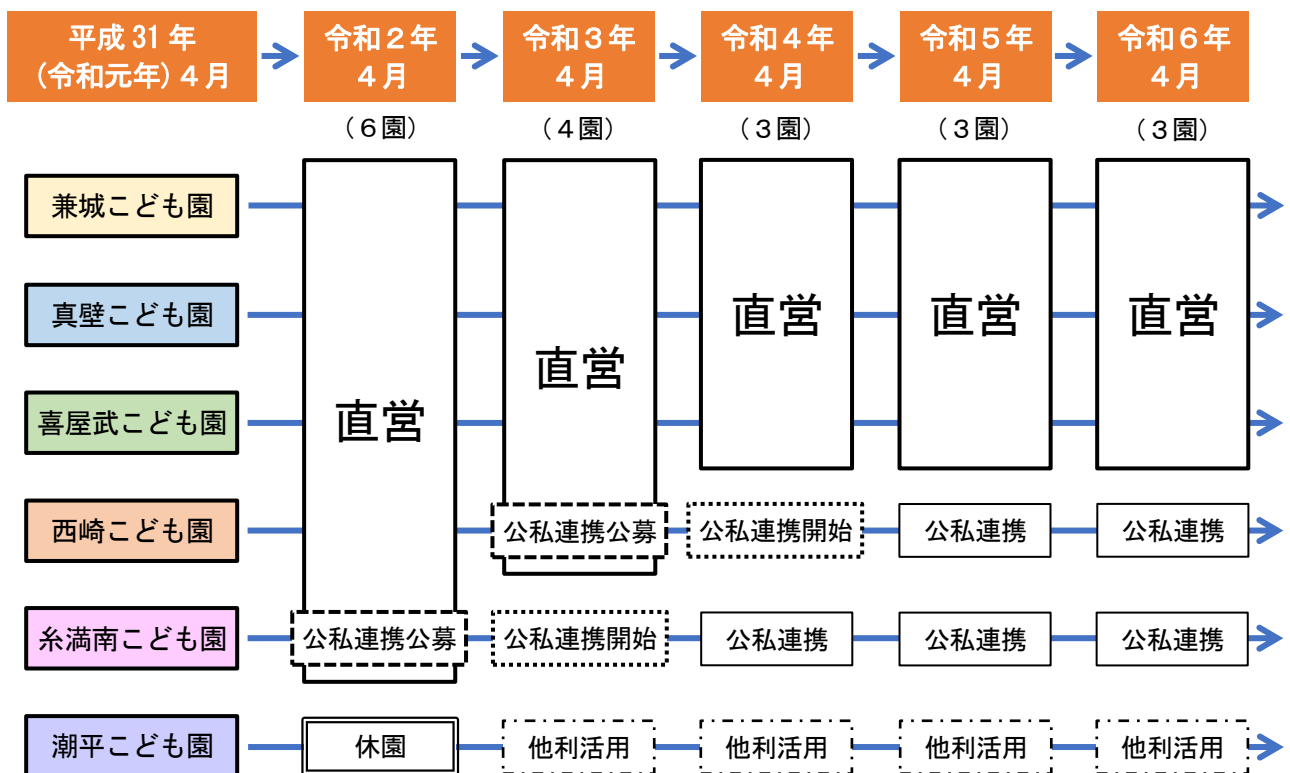
(1) 休園している市立園について（令和2年度の方針）

- 西崎こども園においては、現在4・5歳児の受け入れとなっているが、3歳児の受け入れを再開し、3～5歳の幼児教育・保育の機会確保、及び小規模保育の連携施設確保を図ります。
- 潮平こども園については、地域の教育・保育ニーズの動向（他小学校区への分散化）や保育教諭の配置状況等を踏まえ、現在の休園を令和2年度も継続します。

(2) 市立園の再編について

- 現在の市立6園を将来的に2～3園に集約し、1園当たりの正規職員増及び正規職員率の向上を図り、職員の負担軽減を進めます。
- 園を集約することで、正規職員の日々の教育・保育従事環境を高め、ゆとりある就労環境を実現するように図ります。
- また、職員を集約することで、日々の教育・保育の充実のみならず、市立園がモデル的な取り組みを行い、その成果等について市内園に発信していけるような充実した体制づくりも推進します。
- 庁舎内の統括する職員にも市立園職員からの新たな配置を行うことにより、研修や連携、市内園への巡回などの充実を行える体制に強化します。
- 現在、休園している潮平こども園については、無償化の動向（ニーズ等）を注視しつつ、より利用ニーズの高い放課後児童クラブ等への活用を検討します。
- 西崎こども園については、3～5歳児の教育・保育環境を整えた後、公私連携幼保連携型認定こども園への移行を行い、職員の集約化による市立園の職員の負担軽減や教育・保育の質の向上等を図ります。
- 糸満南こども園については、公私連携幼保連携型認定こども園への移行を行い、職員の集約化による市立園の職員の負担軽減や教育・保育の質の向上等を図ります。

【施設の再編計画】



【職員の再編計画】

園名		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
兼城こども園	正規	14	12	16	19	18	18
	非正規	9	9	9	9	9	9
真壁こども園	正規	13	13	16	18	18	18
	非正規	11	10	10	10	10	10
喜屋武こども園	正規	11	11	12	14	14	14
	非正規	11	10	10	10	10	10
西崎こども園	正規	8	8				
	非正規	9	9				
糸満南こども園	正規	6	8	8			
	非正規	7	9	9			
潮平こども園	正規						
	非正規						
合計	正規	52	52	52	51	50	50
	非正規	47	47	38	29	29	29

※園長・副園長含む。

※上記、正規職員には、産休・育休含む。

※非正規職員は、資格保有者でカウント。

【資料編】

- ・アンケート調査結果のまとめ
- ・ヒアリング結果のまとめ
- ・用語解説
- ・策定委員会設置要綱
- ・策定委員名簿
- ・その他の資料を予定