



I. 雇用創出の視点（量）

1. 専門的知識及び技術に基づく教育の提供の時間帯については、①指針の養護のねらい・内容について研修をすること、②各園の保育課程に沿って「一体的提供」について研修をすることで、幼稚園教諭免許を持ち、かつ一定以上の経験年数を持つ者でも可能（代替え保育士；以下、同じ）。
一定以上の経験年数は、特例措置に従う
2. 養護と教育の一体的提供（家庭教育機能）の時間帯については、①指針の養護のねらい・内容について研修をすること、②各園の保育課程に沿って「一体的提供」について研修をすることで、幼稚園教諭免許を持つ者（経験年数は問わない）でも可能。
3. 養護の提供（家庭保育機能）の時間帯については、①指針の養護のねらい・内容に加えて、衛生等の基礎的知識について研修をすること、②各園の保育課程について研修をすることで、育児経験者でも可能。

①については自治体レベルで研修

幼稚園免許所有者には、養護のねらい・内容について説明し、保育者の行動の具体例を示す程度
 育児経験者には、衛生等の基礎知識について指針をもとに研修（場合によっては別資格の創設）
 受講者名簿を作成すること→受講証明書を発行し、登録制度を確立

②については各園レベルで責任を持って研修

保育課程における当該年齢における保育のねらい・内容を説明
 記録の取り方を習得させること
 当該時間帯の保育サービスの体制を確立させること（引き継ぎ等を含む）

専任保育士と代替え保育士の割合については、国で決める（従うべき基準のレベル）

Ⅱ. サービスの質の維持・向上の視点

指針が改訂され、乳児期の保育、あるいは養護面について新たな方針が出れば、研修は再度必要になる。上記の案は、新指針施行までの期間限定

<アイデア>

(1) 養成施設をさらに活用するとどうか

現在2年制の養成だが、4年制の場合は、実習を終えてから卒業まで、ある程度の期間があるかもしれない。インターンシップ制度を推奨するとどうか。

古い養成施設には卒業生リストがある（≒同窓会など）ので、それを活用しては？

養成施設に卒業生の再就職支援システム設立・維持等を支援するための援助金を出す

(2) 記録の書き方の様式例を国や地方自治体が指定するとどうか

あくまで例示。ただし最低限含める内容は指定。

あとはコンテストのようにして、良い様式を募集、紹介する。

(3) 年間の差があるのでは？

4月は大丈夫だが、途中入所に合わせて10月くらいから不足するとか・・・

募集の仕方が問題では？ 「ご相談下さい」だと収入の上限に対応できるのでは？

10月から働く保育士や1・2・3月のみ働く保育士がいてもよいのでは？

(4) 保育士の働き方をさらに多様化してはどうか

8時間、6時間、4時間・・・

(5) 保育士資格を持つ事務職員を入れるとどうか

事務職員が保育士資格を持っていれば加算するとか

(6) 自治体レベルの研修を担当する保育士（養護指導保育士等）を決め、研修は随時行うとどうか。

各自治体が、指導主事のような位置づけにして、将来的に保育を指導する立場として機能させるねらいは、各項目の説明に加えて、実際の場面を想定して、具体例を示す

内容は、各項目の説明に加えて、実際の場面を想定させて、具体例を考えてもらう。

(7) キャリアパスを想定して給料をアップするとどうか

例) 幼稚園教諭として学級担任を3年以上経験した場合、勤務年数を3歳以上児の主担任レベルでスタート