

令和7年度 事業計画



社会福祉法人かやの実社



かやのし

イラスト

吉沢 京子

社会福祉法人かやの実社

令和7年（2025年）度事業計画

はじめに

※：令和3年3月12日通知で、文化庁が日本語横書き表示に「,」の使用を承認。従来は、「,と.」,もしくは「,と。」

令和6年度までの状況

こども家庭庁の取りまとめでは、令和6年度までの子育て支援状況を以下の通り。

この取りまとめは、全国の保育所等の状況を把握することを目的に毎年実施しているもの。平成27年度の調査から、従来の保育所に加え、平成27年4月に施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた幼保連携型認定こども園等の特定教育・保育施設と特定地域型保育事業*¹（うち2号・3号認定）の数値を含む。

○保育所等利用定員*²は304万人（前年比0.6万人の減少）

○保育所等を利用する児童の数は271万人（前年比1.2万人の減少）

○待機児童数は2,567人で前年比113人の減少・待機児童のいる市区町村は、前年から14減少して217市区町村。・待機児童が100人以上の市区町村は2市。・待機児童が100人以上増加した市区町村は1市。

*1 特定教育・保育施設：幼保連携型認定こども園，幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園 特定地域型保育事業：小規模保育事業，家庭的保育事業，事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業

*2 保育所等利用定員：保育所，幼保連携型認定こども園，幼稚園型認定こども園，地方裁量型認定こども園，小規模保育事業，家庭的保育事業，事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業の利用定員

一方、東京都では、令和6年度の状況の取りまとめは以下の通り。

待機児童数が多い区市

世田谷区 58人 2) 荒川区 33人 3) 町田市 28人

都内区市町村の状況

1) 待機児童ゼロの区市町村 36自治体

うち昨年度から引き続き待機児童ゼロの区市町村 33自治体

うち昨年度から待機児童が減少したことによって待機児童ゼロになった区市町村 3自治体

2) 待機児童がいる区市町村 26自治体

うち待機児童が昨年度から減少した区市町村 11自治体

うち待機児童が昨年度から増加した区市町村 14自治体

うち待機児童が昨年度と同数である区市町村 1自治体

I 国の動き

令和7年度保育対策関係予算

厚生労働省

1. 異次元の少子化対策（こども家庭庁）

1 令和7年度保育関連予算 2.45兆円+2,125億円（5年度2.45兆円+α）

(1) 「こども未来戦略」に基づく対応

- ① こども誰でも通園制度を制度化し，乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）について，令和7年度に限り地域子ども・子育て支援事業で実施する。
- ② 保育士等の処遇改善について，令和6年人事院勧告を踏まえた対応を実施。
- ③ 保育所等における1歳児の職員配置について6対1から5対1への改善を進める。

(2) 「新子育て安心プラン」後の保育提供体制の確保等

① 保育の提供体制の確保

○受け皿の整備＜一部補正予算＞

過疎地域の市町村における保育機能確保のための統廃合・多機能化，こども誰でも通園制度に係る整備費の国庫補助率を嵩上げする（1/2→2/3）。

また，待機児童対策のための整備費について，補助率嵩上げ要件の見直しを行う。

○過疎地域における保育機能確保・強化

過疎地域の保育機能の確保・強化を図るため，地域における子育て拠点として，地域の人々も交えた様々な取組を実施するための経費を支援し，多機能化を図るためのモデルを構築する。

② こども誰でも通園制度の創設

○こども誰でも通園制度を制度化し，乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）について，令和7年度に限り地域子ども・子育て支援事業で実施する。

○利用者の利用予約，事業者の請求事務等を容易に行うことができるこども誰でも通園制度総合支援システムの運用保守経費や機能改修経費を計上し，適切なシステム運用を図る。

○こども誰でも通園制度実施施設におけるICT化を推進するため，空き枠の登録等を行うためのICT機器及びインターネット環境の整備，入退室管理を行うためのタブレット型端末の導入，キャッシュレス決済に係る機器の導入費用の一部を補助する。

○広域的保育所等利用事業について，保育所等への送迎に支障が出ない範囲でこども誰でも通園制度実施施設への児童の送迎を可能とする。

③ 保育人材の確保及び保育の質の向上等

○指定保育士養成施設への修学の促進及び保育所等への就職率の向上を図るため，指定保

育士養成施設に通う学生への修学資金貸付について、学費の貸付を受けていない学生を対象に、「就職準備金」のみの貸付けを行うことを可能とする。

○また、保育士・保育所支援センターの機能強化を図るとともに、保育士等の職場環境の改善のため、都道府県が実施する保育事業者に対する巡回支援について補助基準額の拡充を図るほか、保育事業者への保育所等における保護者等の対外的な対応を援助する者による巡回についても支援の対象とする。

○保育補助者雇上強化事業について、経験年数に応じた補助基準額に見直す。

○保育士宿舍借り上げ支援事業について、補助基準上限額の見直し等を行う。

○保育士養成施設に対する就職等促進支援事業について、中高生段階から就職時期に渡る、保育士としてのキャリア選択を後押しする組織的な取り組みを積極的に行う指定保育士養成施設を支援するため、取組内容の明確化及び補助単価の見直しを行う。

○保育所等における保育の内容の質の確保・向上を推進するため、保育士等に対する研修を実施・支援するとともに、地域における保育の質の向上の体制整備等に関する調査研究を実施する。

(3) 「新子育て安心プラン」後の保育提供体制の確保等

①保育 DX の推進

保育現場や自治体職員、保護者の負担を軽減し、こどもと向き合う時間の確保や保育の質の向上に関わる業務に注力できる環境を実現するため、『保育所等の更なる ICT 環境整備』、『給付・監査等の保育業務ワンスオンリーに向けた「施設管理プラットフォーム」及び保活ワンストップに向けた「保活情報連携基盤」の整備』、『先端的な保育 ICT のショーケース化や人材育成・普及啓発のモデルとなる「保育 ICT ラボ」への支援』などを行う。

②保育所等におけるこどもの安全対策の推進

睡眠中の事故防止対策に必要な機器（午睡センサー）、こどもの見守りに必要な機器（AI 見守りカメラ）や性被害防止のための設備支援など、こどもの安全対策に資する設備等の導入支援を行う。

(4) 「新子育て安心プラン」後の保育提供体制の確保等

○保育所等における医療的ケア児の支援について、「こども未来戦略」を踏まえ、効果的・効率的な巡回による看護師配置等を進めるとともに、医療的ケア児が園外活動を行う際の移動経費を新たに支援する。

また、補助率嵩上げ要件の見直しを行う。（医療的ケア児の受入れ体制拡充のため、新たな保育所等において、医療的ケア児の受入れを開始する自治体については、補助率を嵩上げ。）

(5) 認可外保育施設の質の確保・向上

○認可外保育施設が遵守・留意すべき内容や重大事故防止等に関する指導・助言を行う「巡回支援指導員」の地方自治体への配置や、必要な知識、技能の修得及び資質の確保のための研修の実施等、認可外保育施設の質の確保・向上に取り組む。

○ また、指導監督基準を満たさない施設に対し、引き続き、基準を満たすために必要な施設の改修や移転及び保育士の資格取得に対する支援を行うことで、認可外保育施設の質の向上及び安全確保を図る。

(6) 子ども・子育て支援制度の推進

○すべての子ども・子育て家庭を対象に、市区町村が実施主体となり、教育・保育、地域の子ども・子育て支援の量的拡充及び質の向上を図る。

また、保育士の処遇改善、幼児教育・保育の無償化、企業主導型の事業所内保育への支援等を引き続き実施する。

①子どものための教育・保育給付等

○保育所等における1歳児の職員配置について6対1から5対1への改善を進める。

○保育士等の処遇改善について、令和6年人事院勧告を踏まえた対応を実施。また、処遇改善等加算の一本化等を行う。

○その他、公定価格の改善を図る。

【主な内容】

◇公定価格算定上の定員区分について、定員が小さい区分の細分化を行う。

◇定員超過減算について待機児童対策のために5年に延長していた期間を2年に見直す。

◇主任保育士専任加算等の要件として、災害時における地域支援の取組を追加する。

②地域子ども・子育て支援事業

○一時預かり事業について、一般型について補助基準額の見直しを行うとともに、幼稚園型について職員配置基準の改善等を踏まえた単価の引上げを行う。

○延長保育事業について、事業を実施する職員の配置基準について、認可保育所の通常の保育時間における配置基準と同様となるよう引き上げるとともに、平均対象児童数が21人以上の施設における補助の拡充を行う。

○病児保育事業について、種類の異なる感染症に罹患した児童を複数預かる場合において、保育士等の加配を行う。

③企業主導による多様な就労形態等に対応した多様な保育の支援

○仕事と子育てとの両立に資する子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、企業主導型の事業所内保育等の保育を支援する。

○企業主導型保育事業について、次の拡充等を行う。

【主な内容】

◇認可保育所等における改正を踏まえた改善

職員の配置の充実（3歳児および4・5歳児）、延長保育加算・病児保育加算・医療的ケア児保育支援加算の改正

◇令和6年人事院勧告を踏まえた処遇改善

○企業主導型ベビーシッター利用者支援事業について、発行枚数の管理等、適切な執行管

理の継続や持続可能な制度運用の在り方の検討を進めつつ、多様な働き方をしている労働者におけるベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

(7) その他

○社会福祉施設職員等退職手当共済事業 について、保育所等に対する公費助成を一旦継続しつつ、公費助成の在り方について、他の経営主体とのイコールフットィングの観点及びこども・子育て支援加速化プランに基づく保育人材確保の状況等を踏まえて、更に検討を加え、令和8年度までに改めて結論を得る。

○「待機児童解消に向けて緊急的に対応する取組」により実施する財政支援など、待機児童対策として設けられた補助率・補助単価の嵩上げや補助要件の設定について見直しを実施。

2. 令和7年度保育関係予算案等の概要

(1)「新子育て安心プラン」後の保育提供体制の確保等（令和7年度予算案・令和6年度補正予算額）808億円+894億（6年度669億円）

①保育の提供体制の確保

《受け皿整備等》

○就学前教育・保育施設整備交付金【拡充・見直し】【一部令和6年度補正予算】

市区町村が策定する整備計画等に基づき、保育所、認定こども園及び小規模保育事業所等に係る施設整備事業及び防音壁設置の実施等に要する経費に充てるため、市区町村に交付金を交付する。

○保育所等改修費等支援事業【拡充・見直し】

賃貸物件を活用して保育所等を設置する際や、幼稚園において長時間預かり保育を実施する際、認可外保育施設が認可保育所等の設備運営基準を満たすために必要な改修費等の一部を補助する。

○都市部における保育所等への賃借料等支援事業【見直し】

賃貸物件において保育所等の運営を行う場合、賃借料の実勢価格と公定価格における賃借料加算の収入額が乖離している都市部の保育所等について、その乖離分を補助する。また、土地の確保が困難な都市部等での整備を促進するため、施設整備補助を受けずに保育所等の整備を行う法人に対し、土地借料の一部を支援する。

○民有地マッチング事業【見直し】

保育所、認定こども園の整備等を促進するため、土地等所有者と保育所等を整備する法人等のマッチングを行い、都市部を中心とした用地不足への対応を図る。

・土地等所有者と保育所等整備法人等のマッチング支援

土地等所有者と保育所等整備法人等のマッチングを行うため、地権者から整備候補地の公募・選考等を行うとともに、当該候補地での保育所等整備を希望する法人の公募・選考

等を行う。

・整備候補地等の確保支援

地域の不動産事業者等を含めた協議会の設置や担当職員の配置等，整備候補地の積極的な掘り起こしを行う。

○地域連携コーディネーターの配置支援

保育所等の設置や増設に向けた地域住民との調整など，保育所等の設置を推進するためのコーディネーターを配置する。

○過疎地域における保育機能確保・強化のためのモデル事業【新規】【令和6年度補正予算】

過疎地域の保育所は，地域で唯一の子育て支援の拠点でもあり，その保育所が運営困難に陥ると，こどもを預けて働く場やこどもが集まる場所がなくなり，地域そのものの維持が難しくなる。このような人口減少が進む状況において，過疎地域にある保育所等における地域の人々も交えた様々な取組について支援するとともに，保育所の多機能化に向けた効果を検証することで，地域インフラとしての保育機能の確保・強化を図る。

②こども誰でも通園制度の創設

○乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）【新規】

全てのこどもの育ちを応援し，こどもの良質な成育環境を整備するとともに，全ての子育て家庭に対して，多様な働き方やライフスタイルにかかわらず形での支援を強化するため，月一定時間までの利用可能枠の中で，就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる乳児等通園支援事業（「こども誰でも通園制度」）を創設する。

○こども誰でも通園制度総合支援システム【新規】【一部令和6年度補正予算】

利用者の利用予約，事業者の請求事務等を容易に行うことができるこども誰でも通園制度総合支援システムの運用保守経費や機能改修経費を計上し，適切なシステム運用を図る。

③ 保育人材の確保及び保育の質の向上等

《新規資格取得支援》

○保育士資格等取得支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

幼保連携型認定こども園に配置することとなっている幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有する保育教諭の確保を図るとともに，幼稚園教諭免許状を有する者及び保育所等に勤務している保育士資格を有していない者の保育士資格取得等を支援することにより保育教諭及び保育士の確保を図る。

○保育士養成施設に対する就職等促進支援事業【見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

指定保育士養成施設を卒業予定の学生に対する保育所等への就職を促すための取組や，中高校生段階から就職時期までに渡って一貫して保育士としてのキャリア選択を後押しするための組織的な取り組みを積極的に行っている養成施設に対し，就職促進及びキャリア教育等のための費用を助成することで新卒者の保育所等への就職促進を図ることを目的とする。

○保育士試験追加実施支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士確保策の一環として、都道府県及び指定都市において国家戦略特別区域限定保育士試験を実施する場合において、特区試験の実施に必要な費用の一部を支援することにより、保育士試験の円滑な実施を図る。

○保育士・保育の現場の魅力発信事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、保育士という職業や保育の現場の魅力発信や保育士が相談しやすい体制を整備し、保育士確保や就業継続を図る。

○保育士修学資金貸付等事業【見直し】【一部令和6年度補正予算】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士等保育人材の増加傾向の維持を目指し、都道府県・指定都市で実施している保育士修学資金貸付等事業の貸付原資等の充実や新規に貸付事業を実施する自治体への支援を行う。

○新規卒業者の確保、就業継続支援事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

保育士の人材確保を図るため、指定保育士養成施設の学生等や保育所等に勤務していない保育士資格を有する者（潜在保育士）に対し、就職促進のための研修等を実施することにより、保育人材を安定的に確保し、子どもを安心して育てることができる体制整備を行うことを目的とする。

《就業継続支援》

○保育士や保育事業者等への巡回支援事業【拡充】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士の離職防止及び保育所等の勤務環境改善を進めるため、保育所等に勤務する保育士や、保育事業者及び放課後児童クラブを対象とした巡回相談、働き方改革や魅力ある職場づくり、保育の質の確保・向上のための支援を行う。

○保育士宿舍借り上げ支援事業【見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士確保対策として、保育所等の事業者が保育士用の宿舍を借り上げるための費用の一部を支援することによって、保育士が働きやすい環境を整備する。

○保育補助者雇上強化事業【見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士資格を持たない保育所等に勤務する保育士の補助を行う者（保育補助者）等を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図るとともに、保育補助者の保育士資格取得までの好循環を作ることなどにより、保育人材の確保を行う。

○保育体制強化事業（保育対策総合支援事業費補助金）

清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。

○保育人材等就職・交流支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育人材等を確保するため、新規資格取得者の確保、就業継続支援、離職者の再就職支援、さらに、保育士の技能の向上に向けた取組など、関係機関と連携の上、市町村が主体となって実施する取組に要する費用の一部を補助することにより、子どもを安心して育てることができる環境を整備する。

《離職者の再就職支援》

○保育士・保育所支援センター設置運営事業【見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、保育士資格を有する者であって、保育士として就業していない者（潜在保育士）の就職や保育所等の潜在保育士活用支援等を行うとともに、保育所等に勤務する保育士が保育分野で就業を継続するために必要な相談支援を行い、また保育士の負担軽減を図る観点から保育補助者・保育支援者の確保を行う「保育士・保育所支援センター」の設置及び運営に要する費用の一部を補助する。

《保育の質の向上》

○地域における保育の質の向上の体制整備調査研究（子ども・子育て支援推進調査研究・普及促進事業）

地域の実情を踏まえつつ、自治体の中核となり、地域全体で保育の質の確保・向上を推進する体制整備のモデル開発を行い、地域ぐるみで質の高い保育を保育所等が行うことができる体制の構築を推進する。

○保育士等キャリアアップ研修事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた専門性の向上を図るため、国で示した保育士等キャリアアップ研修について、都道府県が行う研修又は都道府県が指定した研修を実施するために必要な費用の一部を補助する。

○保育の質の向上のための研修事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

保育所の職員等を対象に、質の高い保育を安定的に提供するべく、保育の専門性向上を図るための研修の実施に要する費用の一部を補助する。

○多様な保育研修事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、延長保育事業（訪問型）、一時預かり事業（居宅訪問型）又は病児保育事業に従事する者に必要な知識の修得、資質を確保するために必要な研修の実施に要する費用の一部を補助する。

○保育士等キャリアアップ研修事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた専門性の向上を図るため、国で示した保育士等キャリアアップ研修について、都道府県が行う研修又は都道府県が指定した研修を実施するために必要な費用の一部を補助する。

○保育の質の向上のための研修事業（子ども・子育て支援体制整備総合推進事業）

保育所の職員等を対象に、質の高い保育を安定的に提供するべく、保育の専門性向上を

図るための研修の実施に要する費用の一部を補助する。

(2) 保育 DX の推進等 (令和 7 年度予算案・令和 6 年度補正予算額) 4 億円+ 79 億円 (前年度予算額) 6 億円

① 保育 DX の推進

○保育所等における ICT 化推進等事業【拡充】【令和 6 年度補正予算】(保育対策総合支援事業費補助金)

保育の周辺業務や補助業務に係る ICT 等を活用した業務システムの導入費用の一部の補助などにより、保育士等の業務負担の軽減等を図る。

○保育 ICT ラボ事業【新規】【令和 6 年度補正予算】(保育対策総合支援事業費補助金)

ICT 環境整備についてのロールモデルとなる事例の更なる創出とともに、横展開を行うことにより、負担軽減や保育の質の向上効果を保育現場が実感をもって理解する環境を整備するとともに、働きやすい職場環境づくりを通じた将来の保育士を目指す若者への魅力発信にも資する。

○保育業務ワンスオンリーに向けた施設管理プラットフォームの整備【新規】【令和 6 年度補正予算】

給付・監査等の保育業務のワンスオンリーを実現することにより、保育士等の事務負担を軽減し、こどもと向き合う時間を確保するとともに、自治体担当者の事務負担を軽減し、保育の質の向上に関わる業務に注力できるような環境を整備する。

○保活ワンストップに向けた保活情報連携基盤の整備【新規】【令和 6 年度補正予算】

保活に関する一連の手続(就労証明書の提出を含む。)のオンライン・ワンストップを実現し、保育施設への入所手続の円滑化並びに当該手続における保護者及び自治体の負担の軽減を図る。

② 保育所等におけるこどもの安全対策の推進

○保育環境改善等事業【拡充・見直し】【一部令和 6 年度補正予算】(保育対策総合支援事業費補助金)

保育所等において、障害児を受け入れるために必要な改修等や病児保育事業(体調不良児対応型)を実施するために必要な設備の整備等に必要な費用の一部について支援する。

(3) 多様な保育の充実 (令和 7 年度予算案・令和 6 年度補正予算額) 57 億円(前年度予算額) 48 億円

○医療的ケア児保育支援事業【拡充・見直し】(保育対策総合支援事業費補助金)

保育所等において医療的ケア児の受入れを可能とするための体制を整備し、医療的ケア児の地域生活支援の向上を図る。また、医療的ケアに関する技能及び経験を有した者(医療的ケア児保育支援者)を配置し、管内の保育所等への医療的ケアに関する支援・助言や、喀痰吸引等研修の受講等を勧奨するほか、市区町村等において医療的ケア児の受入れ等に関するガイドラインを策定することで、安定・継続した医療的ケア児への支援体制を構築

する。

○広域的保育所等利用事業【拡充・見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

送迎バス等を活用することにより、自宅から遠距離にある保育所等の利用を可能にするとともに、保育所等から遠距離にある屋外遊戯場に代わる場所（公園、広場、神社境内等）の利用を可能とすることにより、児童の保育環境を確保し、児童を安心して育てることができるような体制整備を行う。

○家庭支援推進保育事業（保育対策総合支援事業費補助金）

日常生活における基本的な習慣や態度の「かん養等」について、家庭環境に対する配慮など保育を行う上で特に配慮が必要とされる児童が多数入所している保育所等に対し、保育士の加配を行うことにより入所児童の処遇の向上を図る。

○新たな待機児童対策提案型事業（保育対策総合支援事業費補助金）

待機児童対策協議会に参加する自治体が提案する待機児童の解消等に向けた先駆的な取組であって、こども家庭庁が適当と認めた事業について採択を行い、当該事業の実施に必要な費用を補助する。

○保育利用支援事業（入園予約制）【見直し】（保育対策総合支援事業費補助金）

保育所の入園のために育児休業期間を切り上げている保護者がいる現状に鑑み、育児休業終了後の入園予約の仕組みを設け、職場復帰に向けた保育所入園時期に関する保護者の不安を解消する。

○3歳児受入れ等連携支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育所等において、満3歳以上のこどもの受入れを重点的に行い、家庭的保育事業者等と積極的に接続を行った場合に当該保育所等を支援することにより、家庭的保育事業等を利用するこどもの3歳到達時における保育所等への円滑な接続を図る。また、家庭的保育者が保育に専念できる環境を整備することにより、家庭的保育事業への参入を促進するとともに、家庭的保育事業の普及及び質の向上を図る。

○保育所等における要支援児童等対応推進事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育所等において、保育士等が有する専門性を活かした保護者の状況に応じた相談支援などの業務を行う地域連携推進員の配置を促進し、保育所等における要支援児童等（要支援児童、要保護児童及びその保護者等）の対応や関係機関との連携の強化、運営の円滑化を図る。

○待機児童対策協議会推進事業（保育対策総合支援事業費補助金）

待機児童対策協議会の協議を受けて実施する、

- ・保育所等の広域利用調整や公有地等での保育所等設置に係る調整業務
- ・都道府県内の市区町村をまたぐ保育対策関係事業の取組状況の横展開
- ・幼稚園の認定こども園への移行促進等

を担う職員を都道府県に配置するための費用を補助する。

○保育所等における2歳児の減少を受けた事業実施に対する支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育所の2歳児（年度途中で満3歳を迎える児童）について、年度の途中で利用児童数が減少してしまうようなケースが生じた場合を対象に、地域の在宅低年齢児に対する相談支援を実施するための経費を補助する。

(4) 認可外保育施設の質の確保・向上（令和7年度予算案・令和6年度補正予算額）7億円（前年度予算額）8億円

○保育所等の質の確保・向上のための取組強化事業（保育対策総合支援事業費補助金）

保育所や認可外保育施設等の質の確保及び向上を目的として、保育所等が遵守・留意すべき内容や死亡事故等の重大事故の防止に関する指導・助言を行う「巡回支援指導員」の配置に要する費用や、保育所職員や巡回支援指導員等に対して、遵守・留意すべき内容や重大事故防止に関して必要な知識、技能の修得、資質の確保のための研修の実施に要する費用の一部を補助する。

○認可化移行のための助言指導・移転費等支援事業（保育対策総合支援事業費補助金）

認可化移行を希望する認可外保育施設において移行の障害となっている事由を調査・診断するとともに、移行のための計画書の作成・見直し及び移行までの助言指導を行い、認可外保育施設の認可保育所等への円滑な移行を支援する。また、認可外保育施設が認可保育所等へ円滑に移行できるよう、現行の施設では立地場所や敷地面積の制約上、基準を満たすことができない場合に移転等に必要な費用の一部を補助する。

○認可外保育施設の衛生・安全対策事業（保育対策総合支援事業費補助金）

認可外保育施設に従事する職員に対して健康診断を実施することにより、認可外保育施設における衛生・安全対策を図り、もってこどもの福祉の向上を図る。

○認可外保育施設改修費等支援事業【拡充】（保育対策総合支援事業費補助金）

認可外保育施設の質の確保・向上を図るため、認可外保育施設の指導監督基準を満たしていない施設に対して、指導監督基準又は保育等の設備に関する基準を満たすための改修及び移転等に要する経費を補助することにより、子どもを安心して育てることができる体制整備を行う。

○ベビーシッターの研修機会の確保及び資質向上事業（こども政策推進事業費補助金）

ベビーシッターが認可外保育施設指導監督基準の有資格者要件を満たすための研修機会や有資格者要件を満たしたベビーシッター向けの更なる研鑽のための研修機会を増加させることにより、ベビーシッターの更なる質の向上を図る。

(5) 子ども・子育て支援制度の推（令和7年度予算案・令和6年度補正予算額）2兆3,546億円+1,150億円（前年度予算額）2兆2,214億円

《教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実》

○子どものための教育・保育給付等

- ・施設型給付，委託費（認定こども園，幼稚園，保育所に係る運営費）
- ・地域型保育給付（家庭的保育，小規模保育，事業所内保育，居宅訪問型保育に係る運営費）
- ・子育てのための施設等利用給付等

【主な拡充事項】

- ◇ 保育所等における1歳児の職員配置について，6対1から5対1への改善を進める。
- ◇ 保育士等の処遇改善について，令和6年人事院勧告を踏まえた対応を実施。また，処遇改善等加算の一本化等を行う。
- ◇ 公定価格算定上の定員区分について，定員が小さい区分の細分化を行う。
- ◇ 定員超過減算について待機児童対策のために5年に延長していた期間を2年に見直す。
- ◇ 主任保育士専任加算等の要件として，災害時における地域支援の取組を追加する。

○地域子ども・子育て支援事業

子ども・子育て支援法に基づき市町村が策定する「市町村子ども・子育て支援事業計画」に従い，同法第59条に規定する地域子ども・

子育て支援事業に要する経費に充てるため交付することにより，子ども・子育て支援の着実な推進を図ることを目的とする。

・利用者支援事業【見直し】

主として，市区町村の窓口で，子育て家庭等から保育サービスに関する相談に応じ，地域における保育所や各種の保育サービスに関する情報提供や利用に向けての支援などを行う。

・病児保育事業【拡充】

こどもが病気の際に自宅での保育が困難な場合に，病院・保育所等において，病気のこどもを一時的に保育することで，安心して子育てができる環境整備を図る。

・延長保育事業【拡充】

日常生活上の事情や社会参加などにより，一時的に家庭での保育が困難となった場合や，保護者の心理的・身体的負担を軽減するために支援が必要な場合に，乳幼児を保育所等で一時的に預かる。

《企業主導による多様な就労形態等に対応した多様な保育等の支援》

○企業主導型保育事業

休日や夜間の対応など企業の勤務時間に合わせた保育や，複数企業による共同利用などの柔軟で多様な保育の提供を可能とした施設を支援する。

【主な拡充等事項】

- ◇ 認可保育所等における改正を踏まえた改善
 - ・人事院勧告を踏まえた処遇改善，職員の配置の充実（3歳児および4・5歳児），延長保育加算・病児保育加算・医療的ケア児保育支援加算の改正

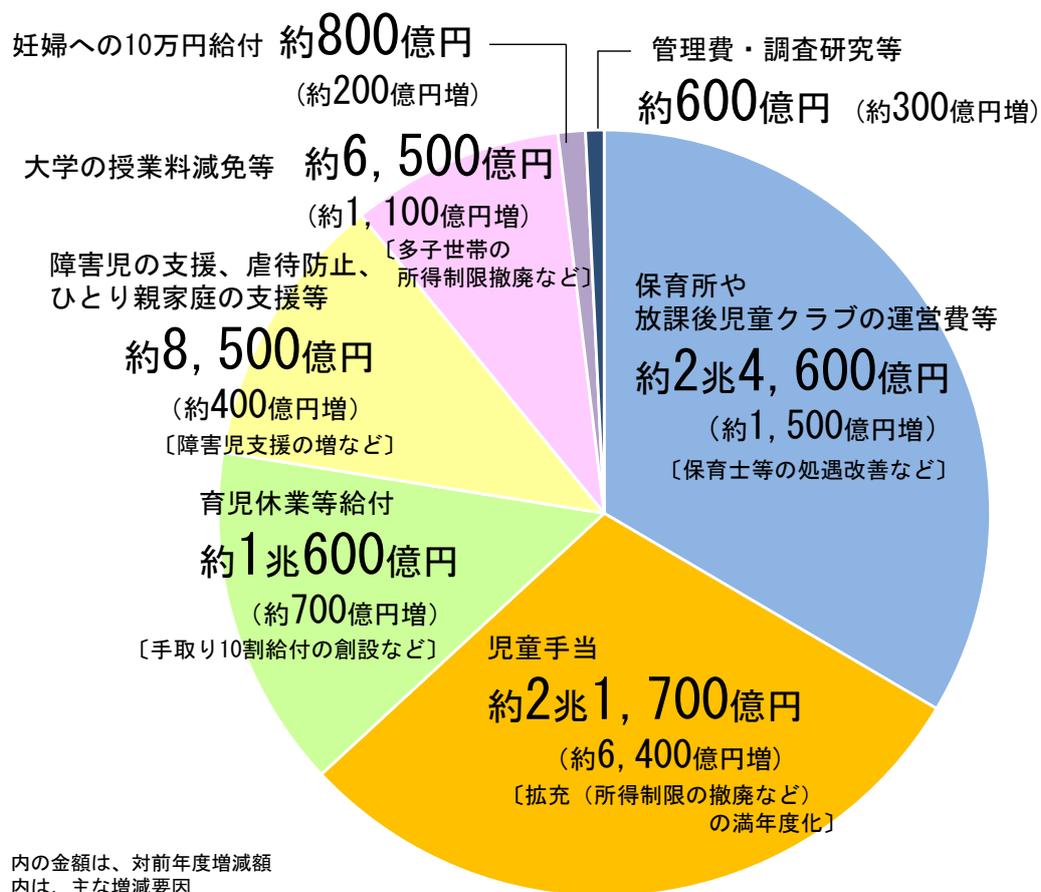
○企業主導型ベビーシッター利用者支援事業

発行枚数の管理等，適切な執行管理の継続や持続可能な制度運用の在り方の検討を進めつつ，多様な働き方をしている労働者におけるベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

○中小企業子ども・子育て支援環境整備事業

子ども・子育て支援法に基づき，労働者に係る育児休業等の取得を促進するなど，子ども・子育て支援に積極的に取り組んでいる事業主に助成金（定額）を支給する。令和3年10月1日から，令和9年3月31日までの措置として実施。

令和7年度 こども家庭庁 予算案 7.3兆円



II 東京都

令和7年度子育て支援関係予算，その他予算

福祉保健局

1. 「ダイバーシティ」、「スマートシティ」、「セーフシティ」の3つのシティを進化



誰もが将来の夢や希望を叶えもっと一人ひとりが輝く東京へ

未来を担う子供・若者が希望に満ち溢れる東京



人口減少・少子高齢化が急速に進む中、価値観の多様化に柔軟に対応しながら、望む人が安心して子供を産み育て、子育ての喜びを実感できる社会を創ります。

全ての子供が希望を持ち、自ら伸び、未来を切り拓くことのできる、チルドレンファースト社会を実現します。

東京の将来を担う若者のチャレンジを後押しするとともに、悩みや不安を抱える若者一人ひとりをきめ細かく支援します。

誰もが自分らしく、アクティブに輝く東京



性別、年齢、障害などにかかわらず、誰もが自分らしく生きられるインクルーシブシティを実現し、多様な個性により東京を更なる高みへと導きます。

女性が自分らしく輝けるための環境づくりや高齢者がアクティブに活躍できるための取組など、全ての人が自らの人生を選択できる社会を創っていきます。

I 子供・若者の笑顔と希望に満ちあふれる都市

子供・若者が主役の社会を創るため、出会いから結婚、妊娠・出産、子育てまで切れ目ないサポートや、子供・若者が自分らしく成長できるための後押しなど、積極的な施策展開を図ります。



主な取組

新 東京都無痛分娩費用助成等事業 (P42)	⑦ 12億円
保育料等無償化 (第一子無償化分) (P44)	⑦ 279億円
新 東京都病児保育推進事業 (P45)	⑦ 20億円
新 東京都認証学童クラブ事業 (P45)	⑦ 24億円
新 朝の子供の居場所づくり (P45)	⑦ 0.8億円
新 都版海外留学制度 (大学生等向け) (P57)	⑦ 1億円
新 教員・技術系職員向け奨学金返還支援 (P57)	⑦ 0.5億円

イノベーションを起こし、世界を牽引する東京

テクノロジーの爆発的進化により国際競争が熾烈さを増す中、イノベーションの原動力となるスタートアップの成長環境を構築するとともに、それを支える人や投資を呼び込む国際金融都市の実現に向けて取り組みます。

中小企業の経営力強化や円滑な事業承継を支援するとともに、成長産業への参入を後押しすることで、東京の産業を活性化し、新たなイノベーションの創出へと繋げていきます。



多彩な魅力に溢れ、世界に選ばれる東京

食・文化・ナイトタイム・アニメなどの東京の多様な魅力を更に磨き上げるとともに、世界に誇る「江戸から続く歴史や伝統・文化」を積極的に発信します。

2025年世界陸上・デフリンピックの開催を契機として、誰もがスポーツを楽しむ東京を実現するとともに、日本の成長を支え、都市と緑が調和した成熟都市を形成していきます。



気候危機の解決に向け、世界を先導する東京

2050年ゼロエミッション東京の達成に向け、再生可能エネルギーの基幹エネルギー化を加速させるとともに、水素エネルギーの社会実装を進めます。

賃貸住宅の省エネ・断熱施策を強化するとともに、データセンターの効率化やGX投資の推進など、家庭や企業のゼロエミッションの取組を後押しします。



強靱で世界一安全・安心な東京

都民の暮らしと命を守る「首都防衛」を果たしていくため、風水害や地震、火山噴火など、あらゆる災害・危機から都民を守る強靱な都市を創ります。

凶悪な犯罪等の脅威から都民の生命・財産を守るとともに、誰もが安心して、必要な医療を受けられる東京の実現に向けて、医療・救急体制を確保します。



Ⅲ. 社会福祉法人かやの実社令和6年度事業計画概要

1. 人員配置

(1) 理事会役員等

理事長；勝山 明里（法人運営責任者，スーパーバイザー）

業務執行理事；武藤 清美（施設運営責任者）

理事；上原 祐子（保育所施設長）

山本 壽夫（元大学教授）

二上 護（弁護士）

今 裕司（老人デイサービス施設長）

山本 一代（社会福祉法人理事長）

監事；田中 雄二（元保育所施設長，苦情処理第三者委員）

三浦 直子（社会福祉法人総務課長）

施設長；勝山 真澄（施設運営責任者）

事務局；佐藤 旅人（統括会計責任者），勝山 智現（法人事務長）

苦情処理；解決責任者 武藤 清美，勝山 真澄

第三者委員；田中 雄二，倉持恭子（元公立保育所施設長）

(2) 評議員，専任解任委員等

評議員；原島 正之（公認会計士）

窪田 之喜（弁護士）

伊藤 展大（社会福祉法人事務局長）

松尾 ユミ（元保育所施設長）

横井 博子（元保育士）

泉 健司（植物生態コンサルタント）

柴田 満行（団体職員）

西山 裕子（大学職員）

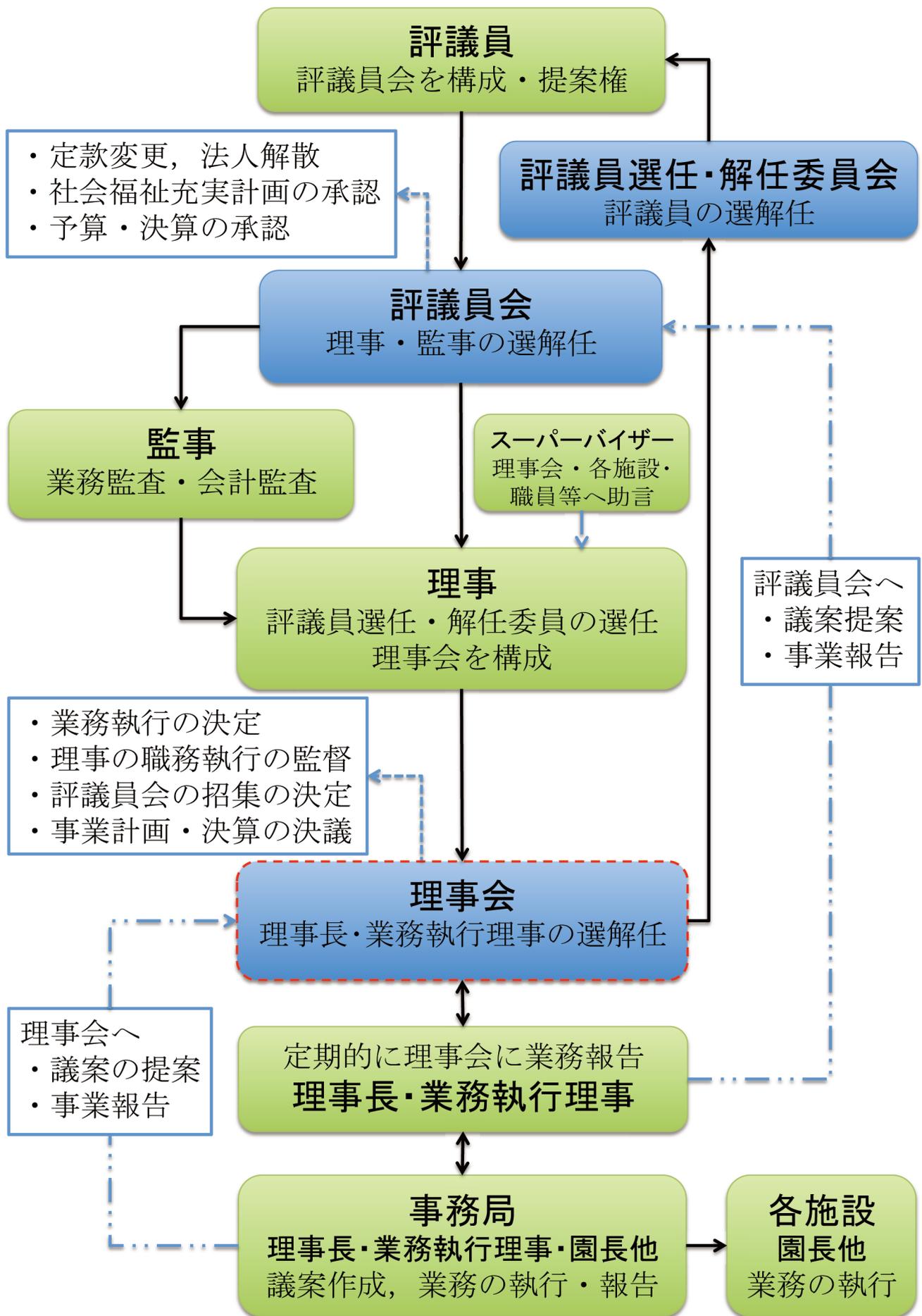
小早川 淳子（保育所施設長）

評議員選任・解任委員長；田中 雄二（保育所施設長，法人監事）

同委員；勝山 智現（法人事務長）

橋本 美佐子（保育所施設長，外部委員）

三浦 多佳子（元社会福祉法人理事，外部委員）



2. 法人の人員配置

(1) 会議予定 (例)

3月：定例理事会	○理事会の開催 ・事業計画作成，決定
4月：評議員会	○評議員会の開催 ・翌年度事業計画報告
4月～5月：監事監査会	○監事監査の実施 ・会計監査及び業務監査の実施 ・監査報告の作成 ○監査報告の提出（監事→理事長）
5月～6月定例理事会	○理事会の開催 ・計算書類等，財産目録及び事業報告等の作成，議決 ※評議員候補の決定，評議員専任解任委員会の日程決定 ・定時評議員会の日時 ・同場所，議題等の決定
5月～6月：評議員専任解任委員会	○定時評議員専任解任委員会開催 ・評議員の専任，同解任
6月：定時評議員会	○評議員会の開催 ・計算書類及び財産目録の承認 ・事業報告の報告
9月～10月：定例理事会	○理事会の開催 ・補正予算の作成，議決 ・次年度給与案の作成，議決
3月：定例理事会	○理事会の開催 ・次年度事業計画作成，決定
随時：臨時理事会	○理事会の開催 ・次年度事業計画作成，決定

3. 実施事業

(1) 社会福祉法人が行える主な事業

第1種社会福祉事業	第2種社会福祉事業	公益事業	収益事業
特別養護老人ホーム 児童養護施設 障害者支援施設 救護施設 など	保育所 訪問介護 デイサービス ショートステイ など	子育て支援事業 入浴，排せつ，食事等の支援 事業 介護予防事業，有料老人ホーム，老人保健施設の経営 人材育成事業 行政や事業者等の連絡調整 事業 など	貸ビル，駐車場，公共的な施設内の売店内経営 など

(2) かやの実社が実施する主な事業

① 保育園

かやの実保育園の運営 昭和52年1月1日より

さくら保育園の運営 平成26年4月1日より

3. 保育園の経営と事業運営の理念と基本方針

(1) 日本における保育事業について

これまでの国、都の大きな動きを以下にまとめると、

国の保育所運営費については、2004年度の「三位一体の改革」によってまず公立保育園の運営費が一般財源化されて以来、極めて大きな制度の改変が進んだ。

2005年には、次世代育成支援対策推進法にもとづき各自治体で行動計画が策定され、それに対応する形で特別保育事業が再編された。特別会計の児童育成事業費補助金から、一般会計の次世代育成支援対策交付金（ソフト交付金）に組み替えられた。ソフト交付金に組み替えられた事業として、長時間延長保育促進基盤整備事業（補助金）が延長保育促進事業（交付金、公立基本分は税源移譲）に、保育所地域活動事業のうち世代間交流事業、異年齢児交流事業、育児講座・育児と仕事両立支援事業、小学校低学年児童の受入、地域の特性に応じた保育需要への対応、家庭的保育を行うものと保育所との連係を行う事業が交付金となった。その他、交付金事業としてへき地保育所費、家庭支援推進保育業があります。

従来の保育所地域活動事業のうち、ソフト交付金とならなかったもので、障害児保育円滑化事業、保育所体験特別事業は乳児保育等促進事業に組み込まれ、夜間保育推進事業は休日夜間保育事業の中に組み込まれ、特別事業の項目ごとに再編された。また、施設整備については都道府県、区市町村が作成する整備計画を推進するものとして、次世代支援対策施設整備交付金（ハード交付金）として創設された。

東京都では、このような国の制度の再編に対応する形で都の補助体系の再編を進めていた。2005年度まで東京都保育所運営費として、零歳児保育特別対策事業、零歳児保育推進事業、11時間開所保育対策事業、障害児保育事業、一般保育所対策事業、保育所地域活動事業の各対策事業別に補助金が設定された。このうち、一般保育所対策事業については、1998年に従来支出項目別に細分化されていた「職員増配置等都加算事業」を包括し、児童一人当たりの単価、すなわち「都基準包括化単価」へと改められた。

11時間開所保育対策事業については、1998年以来国制度の11時間開所とそれまでの京都の特例保育制度の関係が未整理のままでしたが、国・都制度との整合性を図り、2001年1月に特例保育から11時間開所保育対策事業に改められた。同時に、パート保育士の算出基礎である対象児童の計数を開所時間の前後30分で行うことに改められた。

11時間保育は、当初対象児を定員の10%と見込んで制度を組み立てました（特例保育）が、現状では対象児は50%を超えています。私たちの調査結果でも、特に多摩地区において特例保育時間帯は常勤職員が在園児童数に対して配置基準に満たない状況が生じ、パート職員で補っている実態が判明しており、現行制度では職員配置が不十分であり、改善の必要があることが確認されている。多摩地区で問題が表面化した理由として、区部で人件費の

加算（加配）が多いのに対し、多摩地区ではそのような仕組みが少なく、保育士の不足を11時間パート保育士加算でしのいでいるという実態がこの資料からも伺える。

2004年度に導入された「東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金」は、これまでの東京都地域福祉財団の「民間社会福祉施設職員給与公私格差是正事業」を、1999年1月に都基準包括化単価と統合し、「民間社会福祉施設サービス推進費補助」とし、職員増配置等都加算事業を「A経費」（保育分野では前出の包括化単価を一般保育所対策事業費）、公私格差是正事業を「B経費」とした。この東京都の助成制度見直しは、2004年度より「B経費」を廃止し、「サービス推進費」を導入する第二段階を迎え、東京都に於ける保育所職員人件費補助が職員の経験に応じた加算から、実施している保育メニューに応じた加算に改められた。これにより、1971年公私格差是正事業の発足以来貫かれていた東京都の保育園への助成の基本的考えを、子どもに対する保育の内容や質から、提供するサービスの量、多様化へと劇的な方向転換がなされた。

また、2001年（平成13年）5月7日「東京都認証保育所事業実施要項」で、東京都独自の基準を設定し、それに合致した場合に都が認証して補助する認証保育所がスタートした。これにより東京都には一定の基準を満たした保育施設として、「都基準認可保育所」、「国基準認可保育所」、「東京都認証保育所」が存在することになりました。認証保育所は国基準に近い基準で直接契約による入所を採用しており国の「認定子ども園」のさきがけとも言えるもので、今後認可保育所への直接契約の導入も含め、大きな影響を及ぼすと思われる。

このように、福祉・保育事業に関連する国・都の諸制度の再編に伴って、保育制度そのものが大きく変わりつつあります。これらは、各区市町村に財政的に大きな負担増となり、各区市町村でも毎年それぞれ単独助成の補助金の見直し、再編がつづく状況となっています。その結果、本資料の編集も、ここ数年補助内容、項目の変更や組み替えがなされてる。昨年度より、各区市町村の単独助成から児童一人当たり月額の過去5年間の推移をグラフ化して掲載しました。これにより改めて区部と市町村部に大きな格差があることを再確認するとともに、格差がさらに拡大しつつあることが判明し、今後の大きな課題として示した。

2005年度単独助成一覧の支出項目別予算額一覧表に、「人件費」、「管理費」、「事業費」、「その他の施設運営費」、「法人・個人率の運営費」、「特別保育・地域支援に関する補助」、「制度等に関する経費」の各項目に分類して掲載しています。この項目のうち、いわゆる人件費、管理費、事業費等として支出していた項目が、特別保育や制度の補助に組み替えられる動きが続いています。その年度ごとの比率を追って見ると、

年度	人件費、管理費、事業費等の補助	特別保育、制度の補助
1994 (H6)	66%	34%
2000 (H12)	61%	39%
2005 (H17)	48%	52%
※：以下作成中	—	—

となっており、国や都の補助体系と同様に、区市町村の単独助成についても特別保育等の取り組みを増やさないと補助金の水準が維持できないという方向に進みつつあり、保育

内容を高めると言うものから、都市型の保育サービスの取り組みに対する補助というもの
に変わりつつあった。このような動きの中で、私たちは保育の実践を通して、本当に、今
保育に必要なものは何かを問い直す必要があるのではないか。

我が国の保育制度は、各区市町村の保育運動の歴史、日本国憲法、および児童福祉法に
基づき、国、地方自治体の責任で、子どもやその家族、職員の権利の擁護、ならびに民間
保育園の経営が安定するよう、各地での絶え間ない運動、自治体の努力の結果によって充
実されてきたもので、私たちの貴重な財産である。

保育制度変遷表

年	国	都	羽村市
1994 (H6)			・平成6年度；市延長保育増 配置：月@ 35万円
1998 (H10)	児童福祉法改正「措置→入所へ」 延長保育の自主事業化	都加算の包括化単価導入	
1999 (H11)		都加算の包括化導入 民間社会福祉施設サービス推進補助「都 加算事業＝A経費」 「公私格差是正事業＝同B経費」へ	・平成11年度；市延長保育 増配置：月@17.5万円
2000 (H12)	11時間開所対策事業「保育士1名加算」 改正社会福祉法施行「利用者とサービ ス供給者との契約」 国保育単価積算根拠「行一、行二→福 祉職、行二へ」 保育所設置認可等事務取扱要項「多様 な経営主体の参入、 最低基準の弾力化	特例保育対策事業→国11時間保育対策 事業に制度吸 特例保育士1名を国制度に取り込み	・平成12年度；市延長保育 増配置；月@ 8.75万円
2001 (H13)		認証保育所スタート	・平成13年度；市延長保育 増配置廃止
2003	経理規定準則→会計基準へ		
2004	公立保育所運営費一般財源化	B経費→サービス推進補助	
2005	ソフト交付金，ハード交付金創設		
2006 (H18)	国家公務員給与級地加算（調整手当） が地域手当に ※：延長保育促進事業 11時間の開所時間の始期及び終期前 後の保育需要への対応の推進分	包括化単価→子育て推進交付金へ（都加 算から区市町村補助	
2010 (H22)	国保育単価が10人区分に（子育て推 進交付金		
2013 (H25)	・平成25年度；会計基準から新会計基 準へ移行		
※：以 後作成 中			

※：以降文章作成中

(2) 基本理念「児童憲章」「児童権利宣言」「児童の権利に関する条約」

本法人は、我が国の児童憲章と児童福祉法、ならびに国連の児童権利宣言に基づいて設立され、児童の権利に関する条約に基づき運営される。

本法人の保育園は、両親にとって大切な子どもを預かり、国や人類の明日を担う大切な宝との考えに立ち、ご家庭と相談、協力し合い、子ども達の心と体と知恵が健やかに育つよう努める。

…児童憲章全文…1951年5月5日宣言

われらは、日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、全ての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。

児童は、社会の一員として重んぜられる。

児童は、よい環境のなかで育てられる。

1. すべての児童は、心身ともに、健やかに生まれ、育てられ、その生活を保障される。
2. すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもって育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。
3. すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害から守られる。
4. すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果すように、みちびかれる。
5. すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がつつかわれる。
6. すべての児童は、就学のみちを確保され、また、十分に整った教育の施設を用意される。
7. すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。
8. すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、教育を受ける機会が失われず、また、児童としての生活がさまたげられないように十分に保護される。
9. すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、わるい環境からまもられる。
10. すべての児童は、虐待、酷使、放任その他不当な取扱からまもられる。
あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。
11. すべての児童は、身体が不自由な場合、または精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。
12. すべての児童は、愛とまことによって結ばれ、よい国民として人類と平和と文化に貢献するように、みちびかれる。

…児童権利宣言前文…1959年11月20日国連総会

国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権と人間の尊厳及び価値とに関する信念をあらためて確認し、かつ、一層大きな自由の中で社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決意したので、国際連合は、世界人権宣言において、すべて人は、人種、

皮膚の色，性，言語，宗教，政治上その他の意見，国民的若しくは社会的出身，財産，門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく，同宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有する権利を有すると宣言したので，児童は，身体的及び精神的に未熟であるため，その出生の前後において，適当な法律上の保護を含めて，特別にこれを守り，かつ，世話することが必要であるので，このような特別の保護が必要であることは，1924年のジュネーヴ児童権利宣言に述べられており，また，世界人権宣言並びに児童の福祉に係る関係のある専門機関及び国際機関の規約により認められているので，人類は，児童に対し，最善のものを与える義務を負うものであるため，よって，ここに，国際連合総会は，児童が，幸福な生活を送り，かつ，自己と社会の福利のためにこの宣言に掲げる権利と自由を享有することができるようにするため，この児童権利宣言を公布し，また，両親，個人としての男女，民間団体，地方行政機関及び政府に対し，これらの権利を認識し，次の原則に従って漸進的に執られる立法その他の措置によってこれらの権利を守るよう努力することを要請する。…以下本文省略…

…児童の権利に関する条約前文…1989年11月20日

この条約の締約国は，国際連合憲章において宣明された原則によれば，人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び平等のかつ奪い得ない権利を認めることが世界における自由，正義及び平和の基礎を成すものであることを考慮し，国際連合加盟国の国民が，国際連合憲章において，基本的人権並びに人間の尊厳及び価値に関する信念を改めて確認し，かつ，一層大きな自由の中で社会的進歩及び生活水準の向上を促進することを決意したことに留意し，国際連合が，世界人権宣言及び人権に関する国際規約において，すべての人は人種，皮膚の色，性，言語，宗教，政治的意見その他の意見，国民的若しくは社会的出身，財産，出生又は他の地位等によるいかなる差別もなしに同宣言及び同規約に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明し及び合意したことを認め，国際連合が，世界人権宣言において，児童は特別な保護及び援助についての権利を享有することができることを宣明したことを想起し，家族が，社会の基礎的な集団として，並びに家族のすべての構成員，特に，児童の成長及び福祉のための自然な環境として，社会においてその責任を十分に引き受けることができるよう必要な保護及び援助を与えられるべきであることを確信し，児童が，その人格の完全なかつ調和のとれた発達のため，家庭環境の下で幸福，愛情及び理解のある雰囲気の中で成長すべきであることを認め，児童が，社会において個人として生活するため十分な準備が整えられるべきであり，かつ，国際連合憲章において宣明された理想の精神並びに特に平和，尊厳，寛容，自由，平等及び連帯の精神に従って育てられるべきであることを考慮し，児童に対して特別な保護を与えることの必要性が，1924年の児童の権利に関するジュネーヴ宣言及び1959年11月20日に国際連合総会で採択された児童の権利に関する宣言において述べられており，また，世界人権宣言，市民的及び政治的権利に関する国際規約（特に第23条及び第24条），経済的，社会的及び文

化的権利に関する国際規約（特に第 10 条）並びに児童の福祉に係る専門機関及び国際機関の規程及び関係文書において認められていることに留意し、児童の権利に関する宣言において示されているとおり「児童は、身体的及び精神的に未熟であるため、その出生の前後において、適当な法的保護を含む特別な保護及び世話を必要とする。」ことに留意し、国内の又は国際的な里親委託及び養子縁組を特に考慮した児童の保護及び福祉についての社会的及び法的な原則に関する宣言、少年司法の運用のための国際連合最低基準規則（北京規則）及び緊急事態及び武力紛争における女子及び児童の保護に関する宣言の規定を想起し、極めて困難な条件下で生活している児童が世界のすべての国に存在すること、また、このような児童が特別の配慮を必要としていることを認め、児童の保護及び調和のとれた発達のために各人民の伝統及び文化的価値が有する重要性を十分に考慮し、あらゆる国特に開発途上国における児童の生活条件を改善するために国際協力が重要であることを認めて、次のとおり協定した。…以下本文省略…

(3) 基本方針

① 人間らしく健やかに育てる

子どもは人類の宝、私たちの未来であるとともに非常に不安定な存在であり、かつ無限の可能性を持っている。本法人では、創立以来保育園の卒園証書に一つの言葉を書き続けている。

「いきていることを すばらしいと おもうおとなに なってください」

② 日本民俗の文化と伝統を伝える

ア 保育

多くの国にはその国固有の文化があり、子ども達に伝えながら守り続けていることを誇りにして。植民地にされ迫害を受けながらも自らの民俗文化を守り通した国もある。

日本は明治政府以降、西洋文明を取り入れることに重きを置きすぎた結果、我が国固有の庶民の生活に根ざした多くの伝承文化、伝承音楽を価値のないものとして政府自らの手で排除してしまった。

今日では地下茎のように残った庶民の文化は掘り起こされ見直されつつある。私たちは日本の伝承文化に誇りを持ち、和太鼓、わらべうたと遊びを子ども達に伝えてゆくと同時に、他の国の文化を尊重する心も育ていく。

イ 食育

三本の柱

- ・日本固有の食文化を伝承

行事食を始め、様々な工夫により、日本人の民族としての文化、伝統を「食」を通じて子ども達に伝える。子ども達が、日本の文化、伝統を意識することにより、異文化に対する意識、理解を深める。

- ・食の意味を理解

必要な量の食事を取るだけでなく、摂らねばならない栄養素があることを理解する。バランスの良い食事を正しい生活リズムで摂る必要があり、生活リズムを正し、食事をとれる体を維持し、摂取した栄養を身につけるためには必要な睡眠を取らなければならないことを理解する。

- ・食糧の確保を理解

大規模な畑を持ち、定期的に通うのではなく、小さくても良いから、園庭に菜園等を持ち、子ども達が日々管理、観察ができる環境を造り、日々の変化や疾病、枯死などを子ども達と話し合える環境を作り、食料生産と自給について理解する。

3. 今年度の法人事業運営と主な検討課題

- ・長期修繕資金計画の順次改訂
- ・法人改革に対応した人材育成（統括会計責任者、法人事務局長の育成）
- ・諸規定の改正（今年度はその就業規則関連規則の整備）
- ・防災対策（未着手、主に巨大地震への備え、パンデミック感染症への備え）
- ・防犯対策
- ・法人マニュアルの改正

(1) 長期修繕計画の実施 ※：(令和5年度実施済み、以後順次改訂)

園舎の使用期間を仮に50年として、建て替えに必要な資金の目安＝減価償却累計額として長期修繕計画を作った。その結果、かやの実保育園は年1,300万円、さくら保育園は年700万円の積立が必要となる。両園の積立必要額に大きな差異が生じた原因として、2011年竣工のかやの実保育園の建築単価が27万円/㎡に対し2018年竣工のさくら保育園の同単価がオリンピック景気による価格高騰で32万円/㎡となったことが大きい。

なお、50年経過した時点で建築単価が竣工時と変わらないと仮定すると上記の積立で建築がまかなえることになるが、現状同等に補助金で50%まかなえるとすると、積立額は半分が良い。建築単価が倍になったと仮定すると、上記の積立+補助金となる。なお、今後は無償借地の土地についても随時状況を把握する必要がある。

以上により、上記の積立予定額は、実積立額を記載しつつ定期的に見直しが必要であるととも、短期修繕については随時専門家による調査が必要である。

(2) 施設職員人材教育・養成

① 職員の教育

さくら保育園の運営に伴い、新規職員が増加した。中堅以上の職員による若年層の教育を進める。中堅、ベテラン職員を新制度に関する調査研究等の研修参加を積極的に進める。

幹部職員を事務取扱等の研修会に参加させ、新制度の理解を高める。

また、職員の資質向上に向けて国制度による幹部職員の研修育成（現状未実施）に努め、職員構成の再構築を図る。

② 事務系幹部職員の育成

両園の事務職員を昨年採用したので各種研修会に参加させ、1名は統括会計責任者、1名を法人事務局長とし、経営と法人運営を分離して人材育成を引き続き行う。

また、法人業務のICT化を進めるとともに、戦後から現在に至るまでの保育史、制度の変遷、通知通達の把握、海外の保育、就学前教育の把握と理解を進める。

(3) 諸規定の整備 ※：就業規則の改訂にあわせ、休業規定・ハラスメント規定の改定を最優先（引き続き実施）

社会福祉法人改革に対応した諸規定の整備を行うとともに、近年の制度改革への対応に忙殺されていた諸規定の改定作業を、あらたな法人事務体制により進める。

(4) ホームページのリニューアル（随時実施）

法人改革に伴う情報公開をホームページに盛り込むとともに毎年必要な更新をおこなう。また、動画配信、SNS等も統合した全面リニューアルを行う。

(5) 防災・疾病対策（随時実施）

平成23年の東日本大震災、令和4年の能登半島地震を受け、首都直下型地震に備え防災設備・備品、食料等の備蓄について再検討するとともにソフト面の対策の検討を進める。

また、平成31年度（令和元年度）には新型コロナウイルスがパンデミック、令和6年度では能登など各地で大規模山林火災など、あらかじめ事前に対策をマニュアル化しておく。

(6) 防犯対策（随時実施）

かやの実、さくら両保育園は園舎改築により、充実した防犯対策を行った。ハード面の防犯対策は概ね整ったが、ホームページのリニューアルにあわせ、今後はSNS等の対策を検討する。また、防犯対策の講習会の実施につて検討する。

(7) 法人業務マニュアルの整備（随時実施）

従来通り日常の事業運用の中で随時見直し、改訂作業を行い、より事業実施に即した内容に改め、実用的なマニュアルの完成をめざす。また、パンデミック等に対応した感染症対策マニュアルを検討すべきかもしれない。

一方、本法人のみならず、昨今高い保育技術、能力、計画性、実行力、指導力等を有しているながら対人サービスの基本としてもっとも必要な利用者とのコミュニケーション、接

客技術にも問題見受けられ、そのような観点での充実も進める。

4. 中長期的課題

- ・法人給与体系と国、都などによる給与改善との整合性を図る（※：令和7年度検討）
キャリアアップと処遇改善，学歴給・資格給の検討（不平等，逆格差の解消）
- ・今後の施設整備計画と資金計画
- ・法人内事務体制の強化
- ・長期的事業展開（※：定員削減も検討課題）
- ・その他

(1) 法人給与体系

当法人の給与体系の基本理念である同一労働同一賃金の原則に基づき，常勤，非常勤職員とも同一の給料表を採用している。当法人の給料は，現在運用中の福祉職俸給表と行二俸給表を用い，本俸月額，民間施設給与改善費加算，処遇改善加算を毎年的人事院勧告に基づき支給する。人件費財源として，このほか都の民間福祉施設サービス推進費補助事業，子育て支援交付金の人件費相当額，市加算を財源としてほぼ定年までの昇給制度を構築している。また，一般職の他，責任者，主任等（副園長，事務長，スーパーバイザー），園長等の職責に応じた各級を4段階に設けた昇格制度も構築している。

当法人の給与体系は，公定価格の積算根拠が同俸給表に準拠する限りこれを使用する。なお，現在，旧都加算の地域加算率12%を維持し，福祉職俸給表単価にそれを乗じている。看護師，11時間保育士，調理師など常勤職員の人件費が含まれる都加算が交付金化され，さらに地域手当導入となって以降，基本的に国基準と同等の経験年数の変動と人件費収入がリンクしない人件費固定型の仕組みとなっている。

今後，職員の経験年数が上がるとともに運用が困難になることが予想される。そのため，この給与体系を維持しつつ，人件費収支を調整しながら，かつ，職員の処遇の維持しさらに充実図らなければならない。

また，国制度のキャリアアップ加算と都制度の加算がおこなわれ，運用の改善が実施された。これらの加算制度は，基本的に昇給昇格が無いが，あるいは極めて少額の昇給昇格しか実施していないことを前提としていると思われるが，基本ルール通りの加算を行うと職種間の格差，昇格者の逆格差が拡大されるなど，法人給与制度とのミスマッチがあり，法人制度と給与加算の整合性を図る必要がある。

※：保育士給与の問題点と当法人の給与制度

① 保育園職員の給料が低い理由

公定価格では経験年数に上限がある。しかし，実際には上限を超えて昇級させており，

そのための昇級財源を確保しなければならない。財源としては各法人ともベテラン職員の人件費を抑えるかたちで給料表を作成している。ベテラン職員はより重責を担う（昇格）ことにより給料を高く保つこともできる。

② 法人給料の積算根拠

ア 同一労働・同一賃金

当法人では、現在使用している給与システム制定時（平成16年度）より常勤職員と非常勤職員を一つのシステムで運用する同一労働・同一賃金を実現している。現在、国では同一労働同一賃金の実現に向けた作業を行っているが、当法人では先がけること10年以上の実績がある。これまでの実績を踏まえながら必要に応じて運用の改善を進める。

イ 公定価格の積算根拠である国家公務員給料表を積算根拠とする

毎年8月に実施される国の人事院勧告給料額ならびに賞与の支給率を、翌年4月より適用する。ただし、勧告が凍結された場合は据え置きとする。

有資格職員は国家公務員給料表の福祉職俸給表を、無資格職員は行政職二級（行Ⅱ）俸給表を使用する。国家公務員給料表は公定価格の積算根拠であり、公定価格に含まれる人件費収入と法人の人件費支出が近い金額となるため、東社協モデル給与のような職員の経験年数に伴う不合理、ミスマッチが比較的少なく、法人給料の積算根拠として最も合理的な仕組みである。また、施設の予算編成にあってもリスクが少なく予算管理がしやすいのも特徴である。

③ 法人給料の公平性

・かやの実社の給料制度では、次の図「全体の年収データ 2022年版 DODA」に示すような日本の賃金制度において最大の問題点である賃金の男女格差が皆無である。

また、本邦人の学歴別年収では、勤続年数に応じた給与のため、低学歴ほど勤続年数が長く、生涯賃金が高い、逆格差となっている。

なお、昨今のパンデミック中の事業実施等における職員の負担は相当なもので、多くの法人で保育士や看護師の離職が続いているという。そのような状況で、保育所職員の給与の低さが問題となっている。国制度では職責給の制度はなく、加算で対応しているが、あくまでも基本給で職責に相応しい改善を実施すべきである。

なお、DODA2022年版の全職種年代別の平均年収は「20代」が342万円（去年341万円）、「30代」が435万円（同437万円）、「40代」が495万円（同502万円）、「50代以上」が596万円（同613万円）。2021年と比較すると、全年代でマイナスとなっている。昨今の物価上昇を踏まえると実質賃金はさらにマイナスと思われ、少子化と密接に関係する弱年齢層の賃金もマイナスとなっていることは現状の深刻度を物語っている。

④ 法人給料制度の問題点（学歴別、複数資格別の給料を検討）

・学歴による給料の逆格差

前述の通り、現在の法人給料制度の問題点として、高学歴者の給料の逆格差が生じてお

り問題がある。一般的に、日本の学歴別賃金カーブは下図「学歴別賃金カーブ」のようになっている。同じ年齢の労働者の賃金は高学歴ほど高収入で、生涯収入も高学歴ほど高くなっている。

一方、かやの実社の次ページの給料制度「かやの実社給料試算表」では学歴に関わりなく年齢（経験年数）によって同一の給料単価となっている。この制度では修学年数が長い高学歴者ほど就業年数が短くなり、生涯年収が少ないという給料の逆格差が生じている。

これを改善すると上段の学歴による給料の公平性と矛盾が生じる。公平性を年齢給（経験給）で担保するか、あるいは生涯賃金で担保するか。高学歴がデメリットでしか無いというのでは職員が自己のスキルを磨く意欲を失う。

・複数職種の有資格者の処遇

前段の高学歴と同様複数の資格を取得するため修学年数が増えた分、生涯賃金に逆格差が生じる。学歴逆格差以上に改善が必要である。

※：完全週休二日制の検討

① 現状

現状では第一四半期は1日、第二四半期と第三四半期では2日、第四四半期では3日休日過多となっており、週休2日相当以上になっている。しかし、月別で見ると6月、10月、3月ではそれぞれ1日、休日不足となっている。各週の週休2日の状況では、完全週休2かとなる週が43週、週休が1日のみの週が8週、その他（年度初めと年度末で日数不足の週がそれぞれ0.5週＝1週）となっている。この8週で週休2日を実現するためには休日過多の週へ土曜出勤を移動できれば完全週休2日を実現する。

ただし、本法人では3カ月単位の変形労働制であるため、四半期内での土曜出勤の移動には制限があり、月の第四週と12月の第四週のみ週休1日となる。

当面は週休二日相当を実施しながら完全週休二日制の仕組みを検討する。なお、岸田内閣の「異次元の子育て支援」の中で保育所の職員配置が検討課題になっており、職員配置の改善により対応することが望ましい。

(2) 今後の施設整備計画と資金計画

30年度は、かやの実保育園、さくら保育園の施設整備、減価償却に対応する資金計画を作成した。今後、積立金と修繕費の予定額に実額を加え、随時計画の見直しを行う。現在無償借地の園舎用地が有償化、もしくは買い取りとなると思われ、その対応も検討する。

(3) 法人内事務体制の構築

現在、法人で一括して行っている予算管理の担当を、次のような体制で行う。

① 法人 理事長，園長，統括会計責任者，事務長

② 各施設 園長, (副園長), 事務員 (統括会計責任者, 事務局長)

(4) コロナ感染症対策

① 新型コロナが令和5年5月に2類相当から「5類」に移行が

昨年, 新型コロナの感染症法上の位置づけが5類に移行したあと, 国の方針に基づいて, 現在は無料となっている検査や外来診療の費用を患者の自己負担となった。東京都は, その後も新型コロナ感染症とインフルエンザの同時流行が現在も続いており, 学級閉鎖などが多発している。特に, 新型コロナの感染は自己防疫システムに悪影響を与える(一説にはワクチンの方が影響が大)と言われ, また, 血栓ができる, 感覚の異常, 倦怠感で学業や仕事に影響が出るなど, 従来の感染症より多くの重篤な後遺症が長期間続くことが知られ, 今後も引き続き慎重な対策を継続する必要がある。具体的には…

② 新型コロナの5類移行をうけ, 本法人でも平成6年度よりインフルエンザと同等の扱いとした

厚生労働省の専門家会合のメンバーらがまとめた新たな見解の案では, 感染対策の「5つの基本」として

▽「体調不安や症状があるときは自宅で療養するか医療機関を受診すること」

ただし, 対応してくれる医療機関は未だ限られている。

▽「その場に応じたマスクの着用やせきエチケットの実施」

▽「3密を避けることと換気」

保育園では3密対策は事実上不可能。

▽「手洗い」

▽「適度な運動と食事」

を挙げている。特に換気が重要でビニールシートや衝立の設置は状況によっては逆効果としている。

(5) 長期的事業展開

当面はかやの実, さくら両園の経営に集中すると共に, 両園の事業連携についても検討する。今後の展望として,

① 羽村市の少子化, 定員割れ, 保育関係予算の削減

新型コロナの影響で就労スタイルが変化し, リモートワークが進み, 都心を離れる労働者の都心離れが進んだが現在は緩やかに戻りつつあるが完全にリモートに切り替えた企業もある。このため, 数年前まで待機児童が溢れていた都心区部でも保育園の定員割れが起き, その傾向は現在も続いている。

羽村市でも未就学児童数, 出生数ともに減少の一途である。なぜか羽村市は「2022年度共働きしやすい街全国4位」, 「2023年度子育てしやすい街全国5位(ちなみに都内1位)」

となっているが、実際には都心を離れた子育て世代の受け皿となるには制度的にも費用的にも魅力に欠ける。加えて、羽村市は保育予算の削減を進めており、市内保育園が一段となって、市の保育予算削減を阻止するとともに改善を進めなければならない。

② 給与

P25～28に示したとおりだが、定員割れが進行すると現行の給与体系を維持するのが困難となるので、魅力ある保育園を作り、保育内容をアピール、魅力ある職員の意識改革に取り組むことが重要となる。

5. 法人予算

詳細は別紙

表1. 社会福祉法人かやの実社令和7年度当初予算額

区分	収入(千円)	支出(千円)	差額(千円)
事業活動による収支	5,166	3,997	1,169
施設整備等による収支	0	0	0
その他の活動による収支	0	0	0
予備費			1,169
当期資金資金収支差額合計			0
前期末支払資金残高			5,871
当期末支払資金残高			5,871

6. 法人組織

社会福祉法人の経営組織は業務執行の決定機関である理事会、法人運営に係る重要事項の議決機関である評議員会、理事の職務執行の監査を行う監事（一定規模以上の法人が必置となる会計監査人）で運営される。

評議員会は、法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに、役員の選任・解任等を通じ、事後的に法人運営を監督する機関として位置付けられている。従来の評議員会に対し諮問されていた業務執行に関する事項についての意思決定は理事会で行うこととなり、評議員会の決議事項は法に規定する事項および定款で定めた事項に限定されている（法第45条の8第2項）。

なお、法律において評議員会の決議を必要としている事項について、理事、理事会その他の評議員会以外の機関が決定することができることを内容とする定款の定めは、効力を有さない（同条第3項）。

理事会は、全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行う。法律または定款に定める評議員会の決議事項以外の事項については、評議員会に諮る必要はない。

(1) 理事会の職務

- ・業務執行の決定（法第45条の13第2項第1号）
- ・理事の職務執行の監督（法第45条の13第2項第2号）
- ・理事長の選定および解職（法第45条の13第2項第3号及び同条第3項）

(2) 役員人事

かやの実園長人事（もう1期改選、候補あり）、理事長人事（あと2期）を検討。

7. 進行中の重要課題

- (1) プラスワンとの訴訟問題 ※：別紙

8. 世界と日本の保育園の現状から今後を考察

全国各地で事故や児童虐待が表面化し、日本の保育園の現状、配置基準、給料、労働条件等の問題が表面化してきた。現場で働いている保育士にも不安、不満が積み重なって保育が消極的になっている。

2016年のツイート（ポスト）「保育所落ちた、日本死ね」で待機時解消が一気に加速したように、利用者のSNS発信があれば日本の保育園の置かれた状況、特に保育士配置基準があ那时的ように一気に改善されるのだろうか。今後の政府や厚生労働省、世論の動向が注視される。

1 異次元の少子化対策

少子化対策の柱は、今のところ、①児童手当など経済的支援の強化、②学童保育や病児保育、産後ケアなどの支援拡充、③働き方改革の推進、の三つ。

現状では保育園関連は含まれていないが、識者、国民からは今回の事件の根本的問題と考えられる保育士配置基準の充実を求める声が上がっている。

これに対し厚生労働省では、「基準を変えて配置すべき人数を増やすことは当然望ましいことに思えますが、地域によっては、必要な保育士が確保できない可能性があります。そうすると、基準を守れず運営できなくなる園が出かねません」「特に厳しいと指摘された3歳児については平成27年度から15対1に配置した場合、上乘せして給付しています。これは消費税を8%に引き上げた際の財源を充てました。しかし、1歳児と4・5歳児については安定財源の確保が課題となり、毎年度、予算確保に取り組んでいますが、実現できていないのが現状です」とし、配置基準の見直しは行わない方針である。

現在、出生数の激減により少子化が進む一方で、「異次元の少子化対策」が不発に終わると少子化が一段と進み、低年齢児の大きな定員枠を抱える保育園はそれ自体がリスクでしかない。これまで待機児対策が中心だった区部でも定員の削減を進めており、羽村市、かやの実社においても定員削減がこれからの課題となることは間違いない。定員削減は保育士の削減に直結するが、保育士配置基準の改善があれば保育士の雇用維持に繋がり、冒頭の問題の改善にも繋がる。

保育団体においても、保育士配置基準が世間で注目されるようになったことは基準見直しの好機であり、国や自治体に働きかけるとともに世論に訴える取り組みを行うべきである。「はむら保育展」でも以前はそのような取り組みに注力していたが、近年は活動が停滞しているのが気に掛かる。

以下に日本と海外の保育士配置基準の実態、保育事業、少子化対策の考え方について比較検討してみた。

II 保育士配置基準

保育士配置基準の変遷（日本）

年度	乳児	1歳	2歳	3歳	4歳以上
1948～51	10:1		30:1		
1952～61	10:1			30:1	
1962	10:1(9:1)			30:1	
1964	8:1	9:1		30:1	
1965	8:1			30:1	
1966	7:1			30:1	
1967	6:1			30:1	
1968	6:1			25:1	30:1
1969～97	3:1	6:1		20:1	30:1
1998～2014	3:1	6:1		20:1	30:1
2015～	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	30:1
2024～	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	25:1

※：2015年より地方交付税により公立保育所の3歳児は15:1

日本では、国で一律の基準を定め日々改善することとしている。1952年以降、保育士配置基準は徐々に改善されてきているが、1969年以来50年以上ほぼ改善されていない。特に4歳以上は70年以上放置されている。一方、海外では国による統一基準は定めず、州や自治体で独自に基準を定めているところが多い。また、事業者が独自に基準を定めて運営しているところもあるようだ。日本の配置基準が最大30;1であるのに対し、イングランド、ニューヨーク、デンマーク、フィンランドなど、最大配置が一桁のところもある。

海外の保育士配置基準（2021年4月25日現在）

国	乳児	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳
日本	3:1	6:1(5:1)		20:1(15:1)	25:1	
英国イギリス	3:1			7:1	8:1	9:1
フランス	5:1 歩けない		4:1 歩ける	13:1		
独逸ザクセン州	6:1			13:1		
スウェーデン	1クラス上限14人に職員三人				13:1	
ニュージーランド	5:1	1~6人職員1,~20人2,~30人3,~40人4				
米国ニューヨーク州	6週~1歳半	4:1,~3歳未満	5:1	7:1	8:1	9:1
ベルギー	保育所 7:1, 幼児学校 15:1					
オーストリア	保育所 7~8:1, 幼稚園 16:1					
デンマーク	3.3:1			7.2:1		
フィンランド	4:1			7:1		
イタリア	保育所 7:1, 幼児学校 25:1					
韓国	3:1	5:1	7:1	15:1	20:1	

※：日本の職員配置はOECD（経済協力開発機構）が調査した20か国で一番低い基準

※：米国基準は1クラス10名を越えない

※：ベルギー以下は2012年2月24日現在）

Ⅲ 保育事業

日本の保育（保育所保育指針より：厚生労働省）

子どもの安心安全を守ることにかけては、日本の保育者は世界の中でも最高の努力と専門性を持っている。

例えば、連絡帳には子どもの1日の生活の様子やケガをした際の内容、検温、食事、お昼寝の時間などが細かく記載されている。子どもの様子を詳細に書くには、一人ひとりをよく観察していなければならない。クラスにたくさんの子どもがいる中で、一人の保育者が何人もの子どもの様子を一度に観察している。

鋭い観察力を持ち、子どもの姿を熟知し、そして親が気がかりなことなどを理解した上で、子どもの様子や成長を記録している。

また、近年では、保育者がICTやIoTなどの技術を使うことで、さらなる保育の質の向上が注目されるようになってきた。例えば、0歳児がお昼寝している時にきちんと呼吸しているか、うつ伏せになっていないかをチェックして記録し、異常時にはアラートを出してくれるシステムを活用したり、全保育室にカメラを設置して、保護者がいつでも園で過ごす子どもの様子が見れるようなシステムを導入する園が増えている。

保育者の専門性と技術は、子どもの健康・安全を保証する上でも大切な役割を担っている。

1 保育のねらいや内容が具体的

保育のねらいや内容が具体的。新保育所保育指針の中にある第2章の「乳児保育に関わるねらい及び内容」「1歳以上3歳未満児に関わるねらい及び内容」で具体的に改定されている。これは、共働き世帯の増加によって保育施設に入る乳児から3歳未満児が多くなったことで保育内容を充実させようという動きがあり、改定された。

2 保育園が教育施設と位置づけされる

保育所保育指針のポイントの二つ目は、保育園が教育施設と位置づけされるようになったこと。新保育所保育指針第1章の総則に「幼児教育をおこなう施設として共有すべき事項」と記載されるようになった。保育園も幼稚園や認定こども園と同じように教育施設と位置づけられた。これにより、保育園もよりよい教育を行うことが求められるようになった。

3 健康と安全がより配慮される

ポイントの三つ目は、健康と安全がより配慮されるようになったこと。子どもたちを守ることは、保育士にとっても重要な役割の一つ。新保育所保育指針では「第3章健康及び安全」の中に災害への備えについて新しく制定されることになった。災害の備えについて設けられたことで、万が一災害が起きたときに地域の消防署や防災センターと連携できる

ように定期的に訓練を行わなければいけなくなった。

4 子育て支援が強化された

ポイントの四つ目は、子育て支援が強化されたこと。これは、子育てニーズの多様化に合わせて追加されたもの。改定前は保護者に対する支援と言われていた。それが、2018年の改定で子育て支援と名前が変更されてより支援の幅が広がった。子育て支援では急速にネットが発達したことからよりプライバシーを守る項目が追加になった。また、保護者や家庭、地域が連携をして支援を行うことも求められるようになった。

5 保育の質を上げる取り組みが追加

ポイントの五つ目は、保育の質を上げる取り組みが追加されたこと。新保育所保育指針第5章の「職員の資質向上」の中で、研修の実施体制等が追加された。具体的な内容としては、研修で得た知識・スキルを保育所で共有し、保育所全体の資質向上を図ること。そして、保育所において保育士のキャリアアップを見据えた研修計画を作成することが挙げられる。厚生労働省が定めた保育士等キャリアアップ研修ガイドラインを使用して、保育士を養成していくことが求められるようになった。

6 5領域

5領域とは、保育を行う上での目標を5つの領域に分類したもの。保育所保育指針の中の1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらい及び内容の項目で示されており、具体的な内容は以下の通り。

「健康」：心身の健康に関する領域

「人間関係」：人との関わりに関する領域

「環境」：身近な環境との関わりに関する領域

「言葉」：言葉の獲得に関する領域

「表現」：感性と表現に関する領域

以上の5つを指し、それぞれにねらいと内容が設定されている。5領域は、子どもの発達の基盤になっていくものであり、保育園の指導も5領域を元に行うことで子どもの心身の総合的な発育が期待できる。

7 10の姿

10の姿とは、幼児期の終わりまでに育て欲しい幼児の具体的な姿として提示されている。一般的に幼児期の終わりとは小学校入学までを指す。10の姿とは、幼児教育の法令改正に伴って2018年に施行された。

健康な心と体

自立心

協同性

道徳性・規範意識の芽映え

社会生活と関わり

思考力の芽生え

自然との関わり・生命尊重

量・図形，文字等への関心・感覚

言葉による伝え合い

豊かな感性と表現

以上の10項目を踏まえて，子どもの成長を振り返って今後の保育に活かしていくのが10の姿。

8 今後の保育の姿

昨年度は，今後の保育のあり方を検討する上で，イタリア，フランス，カナダを中心としたレッジョ・エミリア（保育指針に影響）を取り上げたが，今年度はユネスコが提唱し，ユニセフが途上国を中心に教育・保育の普及活動をし，先進国では，ドイツを中心にEUで現在主流として実施されているESDを取り上げる。

令和 6 年度研究テーマ 海外の保育

「ESD(持続可能な開発のための教育・保育)」

ESD とは

「ESD」とは、「Education for Sustainable Development(=持続可能な開発のための教育・保育)」を略した言葉。国連が掲げる「SDGs(持続可能な開発目標)」の考え方を子どもたちにも知ってもらい、持続可能な社会づくりの担い手を育てようと、世界の教育の場で取り入れられてる。

環境・貧困・人権・平和・開発など、世界にはさまざまな課題がある。これらの課題は遠い国で起きている他人事のように感じる人もいるかもしれない。しかし、世界中の人々がこれからも豊かな暮らしを続けていくことができる社会を実現するためには、世界にはどんな課題があるのかを知り、解決に向けて私たち一人ひとりがどう行動すればよいのかを考えなければならない。

1 持続可能性に向けた保育をめぐる諸外国の動向 (抜粋)

ESD for 2030, SDGs, UNESCO

持続可能な社会, 幼児教育・保育

木戸啓絵 (東海大学)

日本国内では、乳幼児期の ESD(持続可能な開発のための教育・保育) の実践報告や実践をベースに論じた研究が多く、これらの ESD 実践例の多くは、自然体験や地域交流などを通して子どもが体験的に持続可能性について学んでいるとされるケースが多いが、日本の幼児教育・保育の文脈を考慮しながら、持続可能性と教育・保育について批判的に論じている研究は少ない。人間も含んだ形で自然を生態的にとらえる視点を持たずに自然体験や生活体験を繰り返しても、楽しい自然体験とエコな生活規範の伝播が蓄積されるだけで、これまでと同様に持続不可能な現代の社会が再生産されるだけである。平成 29 年改訂版の「学習指導要領」および「幼稚園教育要領」の前文に、子ども一人ひとりが「持続可能な社会の創り手となる」という文言が加筆されたものの、具体的にどのように持続可能性について乳幼児期に取り組んでいくのかという明確な指針は打ち出されていない。

OMEP(世界幼児教育・保育機構)では、幼児教育の現場で持続可能な社会(持続可能な共同体)を構築する際の手がかりとして、評価スケールがあらたに開発され、その後も改良が続けられている。諸外国では「子どもの権利(子どもの参画)」の視点で議論となることが多く、これまでの子ども観や保育観の見直しが進んでいる。

例えば、ドイツのユネスコ国内委員会が刊行している資料では、「ESD は、教育の根本的な理念として取り扱われるべきものであり、ESD を単なる一つの活動として取り入れるという立場ではなく、ESD に取り組むことで、保育者と子どもの関係性や幼児期について改

めて見直すべきである」としている。ドイツでは、ナショナルカリキュラムの中に ESD に関連する文言が加筆され、さまざまな実践が各地で行われている。また、各州において ESD for 2030 を踏まえた独自のガイドラインも作成されているが、日本では未だ作成されていない。まずは、保育者自身が持続可能性について自分のこととして身近な園生活や自分自身のライフスタイルを見直していくことがはじめの一步となる。そして、保育内容の面から考えると、子どもたちが日常的生活の中で自然との共生の観点から生態学的な環境観を育む保育実践を積み重ねていくことが求められている。その場合、直接的な自然体験が鍵となるが、一過性の非日常的な自然体験だけでは限界がある。また、効率性や目に見える成果を重視した保育者主導の一斉活動などは、ESD でも重視されている子どもの参画の視点が十分保障されているとは言い難いものも少なくない。持続可能な社会を支える一人ひとりの子どもたちが尊重され、子どもの主体性が真に発揮されるような園文化が求められている。そのためには、従来の活動や行事の在り方自体をあらためて問い直し再構成していくことが必要になってくる。その際、子どもの生活や遊びが、持続可能な社会の担い手の育成にどのようにつながっているのか、アセスメントやカリキュラム等の観点からも諸外国の取り組みから学ぶことは少なくない。

(1) 持続可能な文化の熟成

教育や保育の分野においても、効率性や競争原理を中心にしたシステムを続けていくことは、これまで環境教育や ESD の専門家たちが指摘してきたように持続不可能な社会の再生産を続けていくことにつながりかねない。従来の幼児教育・保育に散見される成果主義的な園文化を持続可能性の観点からあらためて見直し、持続可能な社会すなわち多文化共生型の社会を築いていくことが必要である。

(2) 共感と慈愛に基づく変容的行動の促進

乳幼児期の子どもは、目の前の生き物や植物、モノなどに「なってみる」というような擬人的もしくは共感的な形で身近な環境を理解している。言葉による論理的な説明を受け、自分自身の経験と思考的な判断を組み合わせることで世界の仕組みを理解するようになるのは、児童期以降である。持続可能な世界を認識し構築していくためには、部分的に断片化された知識だけでは不十分である。つまり、頭で理解する前に、体と心で世界と直接かかわるなかで理解を深めるプロセスが不可欠である。その際に共感と慈愛に基づいた身近な環境との直接的なかかわりが原体験となることが重要である。例えば、自分を含めた身のまわりの生き物がどのようにつながりあい、自然のサイクルのなかで命を紡いでいるのか、知識として知るのではなく感情や感覚を伴って共感的に理解することが求められる。知識偏重型の保育ではなく、共感的な知性の在り方が再考されることが望まれる。

変容的行動は子どもよりもむしろ大人の側に求められることが多いかもしれない。子どもとの日常生活の中では、簡単に答えが出ないような疑問や状況に遭遇することもある。例えば、身近な生き物の命とどのように向き合っていくのかというテーマは、真剣に考え

るほどどのようにふるまったらよいのかわからなくなるものである。そのようなときには、大人が事前に想定した範囲の中で活動を完結させるのではなく、子どもと共に立ち止まって考え、わからなさとともに目の前の状況に応答していくことが変容的行動につながるのではないだろうか。この点については、共感や慈愛とも関連してくるが、持続可能性の根底にあるすべての命を尊重するというケアの視点を軸に、子どもたちの声を聴きながらともに生活を営んでいくことが求められている。

(3) 本質的な問いとともに持続可能な暮らしを営む

日本の幼児教育・保育の分野では、小学校以上の学びのスタイルとは異なり、子どもたちは環境を通して体験をもとに学んでいる。つまり、日常での園生活や遊びを中心とした活動が、すべて学びにつながっている。持続可能な暮らしの営みを、実際に子どもたちが園生活や家庭生活の中で実現していくことで、持続可能な社会とはどのようなものなのか、実体験を通して子どもは学んでいく。

保育理念やカリキュラム、子どもたちの活動内容、保育教材、室内外の園環境、保育者の労働環境など、保育の現場においてはどこを切り取っても地球にやさしい持続可能性が見て取れるような運営や実践が求められる。その際、OMEP が提唱している持続可能性をチェックするための評価スケールなども活用できるだろう。

OMEP ESD 教育評価指標 (2019年 第2版)

環境的な持続可能性について						
子どもと大人の日々の実践において、生態学的な持続可能なアプローチに取り組むために、園ではプロジェクトやグループ活動に参加し、人間の生存に関する基本的な人権、人間が自然とすべての生物と人間以外の世界に依存していることの探求を課題とした持続可能な文化に向けて努力すること。						
1. 自然界						
1	2	3	4	5	6	7
園では、子どもたちが自然に接することや、自然の中に出かけていくことがない。		園では、保育のための材料、資源を提供している郊外や地域の自然豊かな場所へ出かける機会が時々ある。		園では、動物や植物を含む自然の世界を探索するための様々な素材や活動を定期的に提供している。		子どもたちは、園や地域社会の中で定期的に、四季を通じて自然体験をし、自然界や動植物を大切に育てる活動に取り組んでいる。
【上記番号を選んだ理由と園での実践例】 および 【今後取り組みたいこと】						
2. 環境や自然の保護						
1	2	3	4	5	6	7
園では、子どもたちが自然を大切にしたり、飼育したりする機会がほとんどなく、緑をより多くする方法などについて話し合う機会が少ない。		園では、子どもたちに学校や自然や地域社会の環境を大切にすることについて、関心を持たせている。園では、身の回りにある遊具、設備機器、環境に含まれる毒物や化学物質などの衛生的な管理を始めている。		子どもたちは、園の環境や社会における問題や課題を特定し、そのための行動や解決策を提案することが奨励されている。園では、遊具、設備機器、環境に含まれる毒物や化学物質が除去されている。		子どもたちは、環境問題と自然の関係や自然の様々なリサイクルおよび、人々、自然、社会が相互にどのように影響しているのかを調べたり、日常的にプロジェクトに参加したりしている。
【上記番号を選んだ理由と園での実践例】 および 【今後取り組みたいこと】						

2 ドイツのESD実践例1 保育園（トゥインクルキッズ保育園＝横浜市企業型認可保育所＝研究テーマ抜粋要約，参考：OECD資料）

(1) オープン保育

ドイツの保育園では、0歳児から異年齢で保育をしている。日本のように特定の保育士とのかかわりは見られない。これは“オープン保育”という取り組みになる。この“オープン保育”は従来のように保育士が前に立って指導する保育方法と違い、子どもが自由に選び遊ぶ時間を十分にとる特徴がある。保育士によって計画，指導される保育もちろん必要だが，ドイツではそれよりも子どもの発達に大切なのは，自主的な自由遊びの中での学びであることを強調している。

子どもたちの個性，自立性を尊重し，多種多様性を受け入れることができ，困難を乗り越える力も培うことができる保育形態としている。核となるコンセプトは，すべての子どもたちが心地よく過ごせる場所であること。子どもたちは，どこで何をして誰と遊ぶかを自分で決めることができ，保育園は子どもの決定権や，意思を保証する場とされる。

職員全体で園全体の子どもたちを保育するため「私のクラス」，「僕の担任」という概念がなく，「私たちの園」，「私たちの先生」，職員から見れば「私たちの園児」というとらえ方をこのオープン保育の考えが基本となっている。

(2) 子ども観

子どもは学ぼうとする姿勢を生まれもっていること，子どもには学ぶ権利があることが強調されており，守ってあげる存在ではなく，自分で自分のやりたいことや可能性を決定する力がある子ども像が確立されている。

また，社会の変化に伴いシングルマザーや共働き家族の増加，移民や難民の流入など，さまざまな形の援助が不可欠となってきたため，多種多様なバックグラウンドをもつ子どもたちをそのまま受け入れることのできる園が求められるようになっていく。

ドイツでオープン保育に移行するにあたり，一番憂慮されたのは，「子どもと保育士とのつながりが弱くなってしまわないか？」「年少児がとまどうのではないか？」という点だった。しかし，オープン保育を進めるにしたがって子どもたちの表情や，活動への取り組む姿勢が目に見えてポジティブに変わってきたことによりその考えが徐々に改まっていった。

オープン保育により特に変わったのが，一斉保育において消極的な立場の子どもたちだった。特に彼らにおいて，遊びの選択肢，遊び相手の選択肢，かかわる保育士の選択肢などが広がることにより，園がより心地よい場所になっていることが実感できた。

子どもの視点にたった自発的で無理のない学びが尊重され，長期的で，人格形成の基礎となる遊びの体験に基づいた保育が大切とされた。

(3) 異年齢保育

ドイツでは基本的に異年齢保育で，「子どもの発達過程によって違っていることを受け入

れる」とあり、大切なのは、小学校に入る時点で、皆同じ能力を持つということだという。また、異年齢で過ごす、面白そうなものは5歳児が独占する可能性がある。

しかし、飽きて他のゾーンに行った5歳児を見ていて、急いで3歳児がそのゾーンで遊ぶという。ゾーンの中で最近人気のあるのが人体模型だ。各部を取り外せるようになっていて、それを組み立てて遊ぶ。子どもたちも初めは恐る恐る触っていたが、今では人気のコーナーの一つだ。

(4) 小さな科学者（持続可能保育＝ユネスコ提唱）

日本では、どうしても乳児から入園となると、保育者との愛着形成（アタッチメント）が大切といって、特定の子どもの担当になる担当制保育を執ることが多いが、ドイツでは少し考え方が違う。最近のアタッチメント研究によれば、複数の保育者との信頼関係を結ぶことがより大切だという結果が報告されている。オープン保育という形態は、それが基盤であり、大切にされている。

子どもたちは、家で、園庭で、公園で見つけたものを園に持ってきて並べ、それを観察することからいろいろと発見をしていく。園庭には、足の裏の触角を促すような道や石がごろごろと敷き詰められた場所があり、子どもたちは虫眼鏡を持って、石の観察か石の間にいる虫の観察をしている。

また、例えば大きなかたつむりを飼育するなど生き物とのふれあいを大切にしている。そして、園で卵を産み、小さなカタツムリが生まれる。

このような「小さな科学者たち」の取り組みは、この地域の園長たちが集まって、1日半、保育者は1日研修をする。

(参考)

ドイツの保育所配置基準（2020年 OECD＝経済協力開発機構＝資料より）

○ベルリン州（市）

グループ規模についての規制なし

保育者と子どもの人数比

3歳未満）保育者1人当たり子ども4.8人

3～5歳）保育者1人当たり子ども8.7人

異年齢保育規制なし

○ブランデンブルグ州

グループ規模についての規制なし

3歳未満）保育者1人当たり子ども7.6人

3～5歳）保育者1人当たり子ども11.5人

6歳以上）保育者1人当たり子ども12.5人

どのグループにも異年齢グループの活動を提供できるようにしなければならない。ただし、人員割り当ての規定なし。

○ノルトライン・ヴェストファーレン州

グループ規模についての規制あり

3歳未満) 保育者1人当たり子ども3.5人

3～5歳) 保育者1人当たり子ども9.4人

6歳以上) 保育者2人につき子ども20人

異年齢保育規制なし

○バイエルン州

グループ規模についての規制あり

3歳未満) 保育者1人当たり子ども5.8人まで

3～5歳) 保育者1人当たり子ども1.5人まで

6歳以上) 保育者1人当たり子ども9.6人まで

異年齢グループの活動を提供の規制なしは想定されていない。

3 ドイツのESD実践例2 幼稚園 (東京家政大学 ランブレヒト・マティアス他, 抜粋要約)

(1) 幼稚園では、年に一度、夏休みが始まる前に在園児を中心にした「子どもカンファレンス」を設けている。昨年の年間の活動を議題にして、一人ひとりの子どもが感想や希望を表明する時間を設けている。例えば、先生から子どもに対してこのような質問が提起される。

- ・「去年、何が一番楽しかった？」
- ・「去年してきたことの中で、何が思い出せる？」
- ・「新学年はどんなことがしたい？」

子どもは言いたいことを思いつくと手をあげて、自分の番になるまでじっと待っている。例えば、2003年～2004年に「子どもはみんな発明者」という年間テーマがあったが、「火を使っただけの遊びが楽しかった」や「地球や土のことについてもっと知りたい」など、次々と子どもから感想があがる。

一緒に参加している教員は子どもの感想を記録し、後日行われる教員会議でそれについて話し合う。教員会議の後の一週間はもう一度、子ども一人ひとりと個別に話し合い、どんなテーマに興味を持つかに関して、より深く理解しようとする。子どもカンファレンスとその後の個別面談から生まれた提案を持って、夏休みに入る前に年間カリキュラムとプロジェクトを計画していく。

例えば具体的には「子どもはみんな発明者」という年間テーマをそのように振り返った結果、次の一年には「五感で四大元素を研究しよう」という年間テーマが生まれた。年間テーマが決まってから、具体的な内容や教員のプロジェクト担当を考える。毎年、その様に年間カリキュラムが形成されていく。保育現場においても、教員は子供たちと関わりながら次々と保育内容を工夫している。

決まりきった流れではなく、常に子ども、保護者、教員という三者の希望を取り入れながら新しいプランを作ることに對しては信念を持って取り組んでいる。

(2) 自然科学への試み

幼稚園では子どもに科学への興味を持たせるように積極的に取り組んでいる。例えば、訪問者の視察では液体を扱う実験を勧められ、実際に体験する。ちなみに、実験活動については訪問者だけでなく、保護者も参加し体験している。実験は、いずれも仕組みが簡単で、一般家庭にあるもので再現できるものだった。

一つ目の実験では、水道水に入ったグラスに食用油を投入する。しばらくすると水の上に油だけの層ができる。そこで、ピペットを使って水性インクを一、二滴ずつグラスに加える。その時、子どもには「水性」であることを伝えない。インク滴は玉のような形を崩さずに油層に付着し、重力によって少しずつ下がっていく。数分間経過すると、油層を貫いたインクが水性であるため、水に接すると突然、その中に広がっていくのである。

二つ目の実験では角砂糖2個を小皿に置き、水に溶かした着色料を別の器に用意する。ピペットを使いながら、砂糖の塊をそれぞれ違う色で濡らす。角砂糖が溶け始めると、小皿に色の着いた水が流れていくが、それぞれ違った色は混ざらない。そして、角砂糖が完全に溶けてからは、皿に溜まった水の色も混ざることが観察された。

視察の時には、子どもは参加しないが、子どもの活動についても説明があった。実際に子どもと実験を行うときは、すべての段階において子どもに「今はどうなっている?」、「これからどうなる?」、「本当にそうなったの?」という問いかけを積極的に促し、また科学において必要な「仮説」「観察」「証明」という段階を意識させるよう心掛けている。水性インク実験では、変化が起きるまでに時間がかかるため、研究心だけでなく忍耐力や集中力も育まれる。そして、他の子ども達と仮説を比べたり、観察内容を説明したり、お互いの結果を見せ合ったりすることによって、「科学性」だけではなく社会性もともに育まれる。指導者である教員の役割は、一方的に「正解まで導くこと」ではなく、参加者全員が協力し、共に学べる環境づくりにある。

(3) 今後の課題

幼稚園では、教育概念と実践的活動を見ると、いくつかの共通点が明確になる。フルンド幼では教育者は子どもの意見を最大限に尊重し、子どもと共に学び空間（環境）を工夫していく取り組みをしている。

幼稚園と小学校で積極的な交流を持ちながらより良い教育を探求している。教員の負担は大きくなるだろうが、教育現場における「変化」や「工夫」を肯定的にとらえている。このような幼稚園で行われている教育はもはや教員から知識として子どもに与えられるものだけではなく、むしろ教員・子ども・保護者の間で築き上げられるものになってくると考えられる。

そのような教育環境の変化に伴い、子ども観にも大きな変化が見えてくる。幼稚園での

「子どもカンファレンス」や小学校での「おちびさん牧場」でも、教員は子どもたちを一個の人格として尊重し、信頼感を抱いている。限られた時間でも子ども達に「定着させる時間」を与えることこそが、子ども達の自己実現を可能にし、やがて社会性の成長につながるのではないと思われる。

一見「ほったらかし」のように見えるその教育は、経験したことや感じたことへの振り返りのために必要な時間と空間を作り、実は子ども達の内面的な発達を培うとも言える。

これまでみてきたように、幼児・児童期の ESD には、プログラムではなく学び空間（環境）が必要であり、子どもとの対話によって学びのサイクルを子どものペースに合わせて作っていく必要があることが確認できた。教育内容に関しては、子どもの日常生活のなかにある科学性や ESD のテーマを掘り出し、それを頭・心・手で学ぶことが大切である。

また、学びのサイクルでは、驚きや感動、不思議さ、畏敬の念などのセンスオブワンダーから素朴な疑問が生まれ、それを獲得するための活動と定着が確保されなければならないことがわかった。そして活動は、物語（ファンタジー）のなかに埋め込まれた様式で促進されることが確認された。今後はこうした成果を活かしつつ、理論的枠組みを形成し、日本の幼児教育の今後の行動計画につなげていきたい。

4 ESD の日本での取り組み「清瀬どろんこ保育園」

(1) 子どもたちに価値観を育むための体験活動

清瀬どろんこ保育園の主任を務める加藤さんは「どろんこ会グループでは野外での体験を大切にしていますが、それを単なる自然体験で終わらせるのではなく、その体験機会を与えてくれる自然を守る、それが世界とどうつながるのかを考える機会にしたいと考えました。またそれは子どもたちに知識を植えつけないということではなく価値観を育みたい、と考えたのです」と、ESD の視点を取り入れた背景を語ります。



松山保全林で外来種であるオオアマナの球根の駆除作業に参加

そこで今年度はさまざまな計画を実施してきました。4月には環境保全ボランティア活動に参加しました。7月からは金融リテラシー教育※として、畑で育てたじゃがいもが余ったのを機に保護者への販売を始めました。お金の大切さや使い道、感謝の気持ちといった価値観を育むための取り組みです。

さらに、世界的なスポーツの祭典が自国で開催されるという貴重な機会を活用し、異文化の理解、多様性を認めること、そして平和について考える機会を創りました。

※お金について十分な知識をもち、お金との付き合い方について適切に判断する力をもつための教育。

5 ドイツのESD保育と日本で一般的な担当制保育との違い

(1) 保育制度

① ドイツ（ドイツのミュンヘン市バイエルンには6種類の幼児教育施設がある）

0~3歳児対象の保育園、3~6歳児対象の幼稚園、6~10歳児対象の学童保育。そして、保育園と幼稚園が統合した「コープ」、保育園・幼稚園・学童の3つが統合した形をとる複合乳幼児施設がある。そういった環境の中で保育が行われている。

② 日本（日本には概ね7施設2保育サービスがある）

認可保育所（0~5歳）、幼稚園（3~5歳）、認定こども園（統合型施設0~5歳）、認証保育園（認定保育園）（0~5歳）、地域型保育事業（0~2歳）、託児所（年齢規定なし）、企業型保育園（年齢規定なし）、院内保育所（年齢規定なし）、ベビーシッター（年齢規定なし）、ファミリーサポートセンター（年齢規定なし）。

(2) 保育方式

① ドイツ（オープン保育）

職員全体で園全体の子どもたちを保育する。職員から見て保育園にいる子どもたち全員が「私たちの園児」という捉え方をするので、「私のクラス」という概念がないのが特徴。そして、その核となるコンセプトは「すべての子どもたちが心地よく過ごせる場所であること、子どもたちは、どこで何をして誰と遊ぶかを自分で決めることができ、園は子どもの決定権や、参画を保障する場」とされている。そして、その中で、子どもの発するシグナルを重視し、子どもの欲求や子ども自身がすでに内に秘めてるそれぞれの陶冶（とうや）プランを見出すことが職員の役割と捉える。「陶冶」とは「人の性質や能力を円満に育て上げること。育成。」ということ。子どもそれぞれに合わせた保育の提供が根底にある。

ドイツの多くの施設では基本をオープン保育とし、時に、適宜担当制保育と組み合わせる保育を行うが、全国統一ではなく、各地域の行政の方針や地域特性、施設の独自性や裁量により様々。

※：陶冶（とうや）とは、

この概念はかなり多様な意味で用いられているが、ドイツ語のBildungの訳語として使

われることが多く、これまで人間の本性の諸力を内部から調和的に発展させることを意味してきた。日本語では「教養」と訳される場合もあるが、教養がいままでの成果の内容をさしているのに対して、陶冶はその形成の過程ないし作用を表すという違いがある。その場合、子どもをある目的にまでつくりあげていくという意図的、積極的な作用を意味するのみならず、より広く自然の人間形成の過程をも含めて陶冶という概念が用いられることもある。

② 日本（担当制保育）

担当制といっても概念は様々で、クラス担当制、育児担当制、グループ担当制、場所担当制などを適宜組み合わせるのが日本特有の担当制保育である。

・クラス担当制

担任がクラスの全児童を担当する。ドイツのオープン保育と対比される担当制保育とはクラス担当制のことと思われるが、日本では当たり前すぎて一般的に担当制保育とは呼ばない傾向がある。

・育児担当制

固定した一人の保育士が特定の児童（食事、トイレは1対1、を担当する、主に乳児クラスや3歳未満児クラスで実施されている。

・グループ担当制

クラスをいくつかのグループに分け、毎日の生活面（食事、睡眠、排泄）を固定した担当の保育士が関わる。

・場所担当制

保育者と子どもの組み合わせは非固定で、手洗い場・トイレ・着脱の場など、クラスの保育者が場所を担当し、そこにくる子どもを次々と援助していく方法。

日本では、これらの担当制について、それぞれの意義や課題についての検証はまだ充分とは言えず、今後実践に即した研究が望まれる。

ユネスコの動向	幼児教育・保育の国内動向
1987年 ブルントラント会議『我ら共通の未来』 →持続可能な開発が定義される。	
1992年 地球サミット『アジェンダ21』 →持続可能な未来の促進に教育の必要性が示される。	
2005年～2014年 国連ESDの10年 →ESDの普及・啓発が進められる。	2014年 『環境教育指導資料【幼稚園・小学校編】』 →自然体験・環境保全の必要性を強調される。
2015年～2019年 GAP →5つの優先的に取り組む分野が示される。	2017年 『学習指導要領』および『幼稚園教育要領』前文 →「持続可能な社会の創り手」の文言が追加される。
2016年～2030年 SDGsが正式にスタート →持続可能な開発目標（17の目標と169のターゲット）が示される。	
2019年～2030年 ESD for 2030 →SDGs達成に向けた教育の在り方が示される。	

令和6年度研究テーマ 参考資料

今後の保育のあり方について

ESD とその他の保育・教育メソッド

乳幼児教育における「ESD」のあり方として、自然、命、文化の継承、地域とそれを結ぶ「人」の関わりが重要である。そのESDのあり方を考える上で最近の保育の動きとこれまでの乳幼児保育・教育のメソッドを見直した。

1. 保育士の数を2倍にした園（東洋経済）

東京都の保育士実態調査によると、保育士の半分（50.1%）が「現在の職場に改善してほしいこと」として、「職員の増員」を挙げている。しかし、今年4月の保育士の有効求人倍率は1.98倍と全職種の平均値（1.17倍）よりも高く、保育士確保はそう簡単ではない。そんななか、保育士を国基準の2倍配置し、結婚や出産、育児を経ても働き続けられる職場作りに取り組む園がある。社会福祉法人風の森（東京都杉並区）が運営する、Pico ナーサリだ。

もともと幼稚園運営をしていた同法人だが、区の待機児童の問題を受けて7年前から保育園運営を開始した。当初は、国や区が定める配置基準どおりの職員数を配置していたが、すぐにほころびが出始めた。「基準どおりの職員数だと、交代で休憩を取ることすら難しかった。研修時間や有給休暇も取れず、職員が疲弊するのが目に見えてわかりました。行事前は、衣装などの制作のために、残業や持ち帰り仕事が当たり前になっていました」と振り返った。

保育園の運営開始から1年ほど経ち、職員を国基準の1.5倍に増員。すると、交代で1時間の休憩が取れるようになり、残業や持ち帰り仕事をする必要もなくなった。しかし、「勤務時間内の研修やミーティングの実施、希望どおりの有給取得は難しかった」という。

そこで2年前、都の補助金を活用して職員を国基準の2倍に増やしたところ、希望どおりの有給取得や、勤務時間内に交代で研修を行うことが可能になった。また、担任間のミーティングも、パート職員に午睡チェックを任せている時間に行えるようになった。

(1) 職員の満足度が保育士確保につながる

しかし、今の保育業界は、1人の保育士を2、3園で取り合う状況だ。そんななか、たくさんの職員を採用するのは難しいのではないだろうか。

「たくさんの応募をいただきますが、働いている保育士からの紹介が圧倒的に多いです。職員の満足度が高いと、人材の紹介につながると実感している」。職員の満足度につながっているのは、有給の取りやすさや、残業時間ゼロという点だけではない。充実した研修制度によるキャリアアップや、毎日の保育の充実も職員の満足度につながっている。

研修については、保育士それぞれが抱える課題や学びたいことを、年度ごとに園長と面談。1人ひとりに研修プランを組んでいる。外部講師による研修はもちろん、園内でもグループ

ワークやディスカッションなどを行い、保育の質を高めている。また、職員からは「ゆとりがあるから、子どもの気持ちを受け止められる」という声が多く聞かれる。例えば、散歩の時間に外に行きたくない子どもがいても、職員数にゆとりがなければ、無理にでも散歩に連れていかなければならない。しかし、職員数にゆとりがあれば、誰かが「なぜ散歩に行きたくないの?」と、子どもの気持ちを聞いてあげられる。駄々をこねている子どもも、話を聞けば満足して、スムーズに動いてくれることはよくある。こういったささいなことが、「子どもの気持ちを受け止められた」と、保育士の自己肯定感につながるという。

(2) 職員増だけでなく、持続可能な働き方の土壌作りが重要

職員を増やすことでさまざまな課題が解決したが、人員を増やすだけでは、何も変わらない。保育園運営を始めた当初は、行事の制作物について「じっくり時間をかけて、クオリティーの高いものを作りたい」という若手職員の声もあった。しかし、「将来、結婚や出産でライフステージが変わっても、今と同様に時間をかけて仕事ができるのか考えてもらった」という。時間をかけて作業することをよしとすれば、子育てや家事、介護で早く帰らなければならない職員が肩身の狭い思いをするかもしれない。長い目で見て、持続可能な働き方をしてもらうには、決められた勤務時間内に仕事を終えるカルチャーを作らなければならないと考えた。

今は、ミーティングのアジェンダの事前共有をはじめ、行事も計画的に前倒しで準備を始めるなど、全員で協力しながら貴重な時間をやりくりしている。今後の課題については、保育士の働き方を見直す動きが広がり、潜在保育士が保育業界に戻ってきたいと思ってもらえることが、当園の働き方改革の最終目標。

(3) 保育士の数を2倍にした園で起きた劇的変化

自治体として、保育士の働き方改革に取り組んでいるのが、兵庫県加古川市は、「ほかの市町村と同じく待機児童をはじめ、保育士不足は地域課題だったと振り返る。これらの地域課題の現状を知るため、市内の保育園に足しげく通った。すると、事務作業など、子どもと向き合う以外の業務にもかなりの時間がかけられていることに気づいた。

具体的にどの業務が大変なのか検証し、ICTを使って何とかできないだろうかと考え、内閣府のスマートシティ実証研究に応募。ICT導入による保育士業務の変化に関する検証が始まった。

(4) ICTを使った実証実験で、さまざまなツールを導入

実証研究ではさまざまな実験が行われたが、なかでも興味深いのが NEC の感情分析ツールによる実験だ。この実験では1カ月間、園長と受け持ちクラスのある主任教諭に感情分析ツールを着けてもらい、感情を測定しながら行動記録を行った。解析ツールの測定結果から、園長先生は園全体を見なければならないプレッシャーのなか仕事をしており、つねに集中・緊張状態で高い負荷がかかっていることがわかった。

そのうえ事務作業も膨大だ。園長の負荷を軽くしなければ、その部下である保育士の負

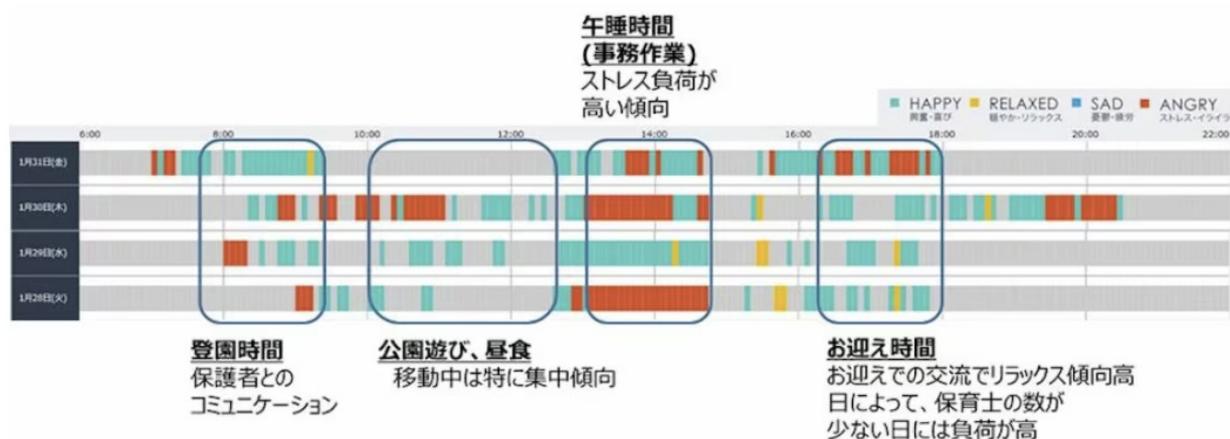
荷は軽くならないと考え、同市では園長の事務補助職員の採用を始めた。

子どもと向き合う時間を増やすことで…保育士には、連絡帳の記入、日報や指導案の作成など、子どもの成長と寄り添う以外の業務も多い。

その中で「人がやらなくてもよい業務」の負担を軽減し、さらには人員を増やすなどして、ゆとりを持って子どもと向き合う時間を増やすことが、保育



感情分析ツール（出所：[wisdom](#)「保育士不足を救え！「感情」からたどる、働き方改革と魅力向上」）



NECが開発した感情分析ツールの画面（出所：[wisdom](#)「保育士不足を救え！「感情」からたどる、働き方改革と魅力向上」）

士の定着につながっていく。さらには、潜在保育士が保育の魅力を再発見することにもつながるだろう。保育士の働き方改革は、国や自治体の制度や園の取り組み、そしてICTなどさまざまな側面から行われている。今後も社会全体で保育士不足について考えていけば、多様なアイデアによって保育士や子どもたちの環境がよりよくなるかもしれない。

2. 世界の主な乳幼児保育メソッド

(1) モンテッソーリ（イタリア）

1907年保育施設「子どもの家」設立から。「自己教育力」をモットーとしたメソッド。生まれ持った潜在的な能力を自ら引き出し、一生にわたり学び続ける姿勢を持った人間を育てることが目的。マリア・モンテッソーリ博士は医師でもあったため、科学的事実にもとづいた教育方法・教材が開発されていることが特徴。

・人間の傾向

抽象化する、活動する、コミュニケーションする、正確さを求める、探検する、（環境に対して）操作する、秩序を求める、見当識を持とうとする、繰り返す、自分でやり遂げる、作業する（「目的をもって活動する」と呼ばれることもある）

・準備された環境

移動と活動がしやすい配置とすること、環境の美しさ、調和、清潔さ、子どもの体格と子どもの求めることに見合った寸法の建築・設備であること、材質の制限。子供の発達を支える材質のみが用いられること、整理整頓され、秩序があること、教室内および教室外に自然があること

・発達段階

第一段階：出生～6歳、第二段階：6～12歳、第三段階：12～18歳：第四段階：18～24歳

第一段階：言語の獲得 — 出生～約6歳

物体への興味 - 約1歳半～3歳

順序 — 約1歳～3歳

五感の洗練 - 出生～約4歳

社会的な振る舞い — 約2歳半～4歳

日常生活の練習	コップに水を注ぐ・ボタンをかける・掃きそうじをするなどの日常生活の動作を、子どもに合わせたサイズの道具を使って行うことで、独立心や自信を養う。
感覚教育	色付きの円柱を積み上げて大きさ・色・重さの違いを感覚的につかむことなどにより、抽象的な概念を体得し、考える力を身につける。
言語教育	絵カード・文字カードなどを使って、文字に興味を持つところから始め、語彙力・文法力も高めていく。
算数教育	算数棒やビーズなどを使って、数の感覚をつかむところから四則演算へ導く。
文化教育	世界地図や時計などを使って、身の回りのものへの興味を広げる。

(2) シュタイナー教育（ドイツ）

1919年「自由ヴァルドルフ学校」から。子どもそれぞれが持つ「ユニークな個性」に着目したメソッド。ドイツを中心に活躍したルドルフ・シュタイナーによって考案された。ルドルフ・シュタイナーは、「幼児期は健康的な『からだ』を作ることが最も重要」と提唱。そのため、シュタイナー教育が導入されているほとんどの幼稚園・保育園などでは、テレビやビデオなどが無い。

・特徴は、人間の発達を7年で一区切りとし、それぞれの時期に教育的課題を設定している

という点。とくに幼児期に関連した3つの期間を見ていく。あくまで年齢は目安で、個人によって成熟のタイミングは変わる。

・発達段階：0～7歳 身体の健やかな発達を促す時期

8～14歳 感情を十分に働かせる時期

15～21歳 抽象概念、思考力によって世界についての包括的な認識を持てるようになる時期

(3) イエナプラン (ドイツ)

縦割りクラス・同一担任制	幼稚園・保育園では、年齢の異なる子どもが同じクラスに在籍する縦割りクラスを導入。小中学校は一貫教育で同じ担任が同じクラスを担当することで、子どもにきめ細かな対応を行う。
オイリュトミ	音楽に合わせて感情や図形を表現しながら体を動かす。言葉の中の子音や母音、メロディーやリズム、他者との調和を学ぶ。
絵本を読まない	絵本から得られる視覚的情報ではなく、語り聞かせることでストーリーのイメージを膨らませ、子どもの想像力を育む。

1923年イエナ大学ペーターセン教授。自分らしく成長する。誰からも影響を受けずに独立していること、自分自身で自分の頭を使ってものごとについて判断する気持ちを持つこと、創造的な態度、人と人との関係について正しいものを求めようとする姿勢。

自分らしく成長して行く権利は、人種や国籍、性別、(同性愛であるとか異性愛であるなどの)その人が持っている性的な傾向、生れついた社会的な背景、宗教や信条、または、何らかの障害を持っているかどうかなどによって絶対に左右されるものであってはならない。

・6つのクオリティ特性

経験の重視、発達への重視、協働(生と学びの共同体)、世界に目を向けている、批判的思考、意味・意義のある学び

・コア・クオリティ

子どもの、自分自身との関係

子どもの、ほかの人との関係

子どもの、世界との関係

・7つのエッセンス

物事に進んで取り組む、計画する、協働する、生み出す、プレゼンテーションする、リフレクションをする、責任を持つ。

4つの基本活動	対話・遊び・仕事（学習）・催しという4つの基本活動を循環するように行う。
ワールドオリエンテーション	教科にとらわれないテーマに沿って、学習の計画から実行まで子ども自身で行う。
リビングルーム	教室を「リビングルーム」と呼び、快適に過ごせる環境を子どもが整えていく。

(4) ドーマンメソッド（アメリカ）

1960年「人間能力開発研究所」。健常児だけでなく脳障害児に対しての幼児教育も確立しているメソッド。「脳は使うことで発達する」という言葉を残したグレン・ドーマンによって考案された。ドーマン・メソッドは、インターナショナルスクールなどで導入されているだけでなく、家庭で実践できるプログラムも販売されている。特に、乳幼児期における知性発達や、読み書き・算数の向上などに強みを持っている。

・同研究所では「人間能力開発研究所のプログラム」と呼称しており、世にいう「ドーマンメソッド」とは別物として注意を喚起している。

※ナショジオ

(5) ニキーチン教育（旧ソ連）

1985年「ニキーチンの教育」遊びを通して「創造力」を身に付けるためのメソッド。特に、「積み木を使った知育遊び」が有名。ニキーチン教育を生み出したニキーチン夫妻は、自らの子どもたちを幼稚園・保育所へ通わせず、自宅の中に好奇心を刺激するような遊具や仕掛けを施した。その仕掛けの一つとして生まれた遊びが「積み木遊び」。ニキーチン教育で使用する積み木を使用することで、問題解決能力や空間把握力などを養うことができる。

・教育法の基本

○施設に通わせない、○危険を体験させる、○信じる力を養う、○難しいことをさせる

・五つの条件

○早くから始める、○子どもが自ら挑戦する、○常に限界まで能力を出し切る、○完全な自由を与える、○大人は子どもに教えない

(6) レッジョエミア（イタリア）

1946年発祥、1990年代に世界に紹介。解決方法ではなく「解決の方向性」にアプローチして育成を行うメソッド。幼児教育のノウハウや方法ではなく、子どもと接する上での「心構え」にフォーカスしている。そのため、特別な教材・認定を受けた講師・細かいカリキュラムなどは存在しない。子どもの行動を観察し、興味を持っていると思われることに対し、大人がコミュニケーションを取りながら支援を行う。

・子どもの権利

子ども一人ひとりが思うままに行動して良い「子どもは権利の主体」というのが、レッジョ

エミリア教育の掲げる理念の1つ。「子どもの権利」を尊重するという教育理念が徹底されている所こそ、世界で最も高い教育方法の基準と呼ばれる所以。子どもの権利とは具体的にどのようなものが挙げられるかという、何かを試してみる権利、質問する権利、間違える権利、答えを想像する権利、迷う権利、黙っている権利などが挙げられる。このように、子どもが本来持っている特性を全て受け入れる姿勢を持つことが、子どもの尊重に繋がる。

・社会性

4～5人でグループに分かれ「プロジェクト」と呼ばれる活動を行い、保育士が指示を出したりはせず、子ども達がお互いに話し合い、意見を出し合いながら作業を進める。子ども達が対等な立場で、テーマを決め、参加人数や「何を作るのか?」「どのように作るか?」ということを決めることで、お互いの意見を尊重することや相違点を認めること等を身につけることができる。こうした作業を繰り返すことで、子ども達が自然と社会性を身につけられるように工夫している。

・時間

あらかじめ決められたカリキュラムや時間割が一切なく、子ども達のペースで「プロジェクト」を進めていく。プロジェクトの内容によっては、数ヶ月や1年単位で続く場合もある。子ども達は、急かされることによって本来持っている創造性や好奇心を発揮することが出来なくなる。

プロジェクト活動	一定期間の間に、1つのテーマについて、子ども同士で話し合ったり、製作したり、調べたりする。
ドキュメンテーション作成	子どもたちの様子を動画・写真・文字などで記録に残し、園内に掲示したり、保護者と共有することで、次の活動に生かす。
アトリエスタの配置	アトリエスタと呼ばれる造形美術の専門教師を配置して、プロジェクトを見守ったり、ドキュメンテーション作成などを行い、子どもたちの活動を支える。

(7) ピラミッドメソッド (オランダ)

1994年に Cito (オランダ政府教育評価機構) によって開発された幼児教育法。自主性を育むことを目的に、「やる気」「働きかけ」「寄り添い」「距離を置く」という4つの柱からなるメソッド。幼稚園では、自主性を育むために、「保育室を分け、各スペースに遊びのコーナーを設ける」などの取り組みを行っている。また、「サークルタイム」と呼ばれる、互いの顔を見合わせて会話を行う時間がある点も特徴的。

・基本

ピアジェやヴィゴツキーなど新旧の様々な教育理論をベースに整理された幼児教育であり、子どもの遊ぶ(学ぶ)意欲を引き出すための保育環境づくりが基本。

子どもの自主性	「認められたい・自信を持ちたい・学びたい・探索してみたい」という要求を満たすこと。
保育者の自主性	保育者は子どもが安心できる保育環境を整え、変わらないサポートで安らぎを与えること。
寄り添うこと	子どもが安心して自分の探求心に基づいて行動するために、保育者と子どもが信頼関係でつながっていること。
距離を置くこと	「今、目の前にある」物事だけを学ぶのではなく、「目に見えないもの」にも焦点を合わせて学びを深めること。

	ピアジェ	ヴィゴツキー
発達因子	子ども同士	大人や周囲の年長者
知識の発達	自分自身	大人の援助により一人で取り組める

(8) ESD(OMEP)2020年

省略

(9) 最近の欧米の保育・幼児教育メソッドの傾向（国や地域による違いが大きい）

- ・国による統一の制度がない場合が多く、自治体や施設の独自性がある。
- ・6時～18時開所が多い。
- ・朝食が出る場合が多い。
- ・行事はないか有っても非常に少ない。
- ・必ずしも保育士資格等を必要としない場合がある。
- ・日本ほど給食が充実していない。
- ・日焼け止め対策をしっかりとしている場合が多い。
- ・保育園 NO 位置付けは幼児教育のための施設で、公立より民間主流で各施設の独自性重視。
- ・決まったカリキュラムではなく、子ども各個人の主体性を重視し、自ら活動するよう促す。
- ・体験を通して伝統を継承する。
- ・実体験重視で、本物に触れることにこだわり、積極的に体験し、自然素材に触れ、危険と思われることも体験する場を与える。
- ・食育は、素材そのもののおいしさを知ることは、食べること、自然界のサイクルを知り、生きることの楽しさを知ること。
- ・異年齢保育重視。
- ・生活環境は、デジタル機器をできるだけ遠ざけ、今ではボタン一つでできる洗濯や掃除も、

本来のプロセスを手作業ですべて体験する。

- ・機械化される前の本来のプロセスをすべて見せて、物事の道筋、論理を体感する。
- ・仲間と対話しながら一つのもの作り上げる協働活動。
- ・子どもは子どもたち自身で難題をクリアする力があり、保育者の子どもとの関わりを制限。
- ・保育者は観察とミーティング重視で記録はチェック方式が多く筆記は少なめだが、職員集団で共有し、ミーティングや父母面談で活用の機会が多い。

3. 日本の主な保育・教育メソッド

(1) 七田式教育法, 1978年「株式会社しちだ教育研究所」

子どもの心、他者への愛情、夢、志を育てる「魂の教育」を提唱し、知育、徳育、体育、食育をベースに全人格的教育を目指す。人間が生来持つ右脳の優れた能力に、イメージトレーニング、カードフラッシュ、記憶法など脳の発達理論に基づく様々な取り組みで働きかけ、読み、書き、プリント学習など左脳を使う取り組みとも併せて、能力や知識の定着を図る。親からの愛情が子どもの成長に不可欠という考えから、「認めてほめて愛して育てる」を教育理念とし、親への子育てのアドバイスやサポート等も行う。「ESP」(超感覚的知覚)に注目し、右脳の活性化に繋げる。

科学的には左脳右脳分離論は完全に否定されており、根拠が相当怪しい理論だが、幼稚園を中心にカスタマイズして採用している施設は多い。

フラッシュカード	絵や文字が描かれたカードを大量に高速で見せたり、それを保護者が読み上げながら見せたりして、右脳を活性化させる。
ドッツ	赤色の点がランダムに描かれたカードを見て、点の数を数えることから始め、徐々に四則演算に発展させる。

(2) ヨコミネ式教育法 (1980年ころ?)

「すべての子どもが天才である」という理念のもと、自らが考え、判断し、行動・実践できる子どもを育てることを目的にしている。

親・社会が子どもを決して過保護にせず、「心の力」「体の力」「学ぶ力」を身につけることで、自立に向かわせます。読み・書き・計算・体操・音楽・図工・遊びなどさまざまな活動に取り組む。日本では人気の高いメジャーなメソッドの一つで多くのアスリートを輩出。

基本：子ども達が自立して生きていけるよう『学ぶ力』『体の力』『心の力』の3つを重視。その本質は、自ら考え、自ら判断し、自ら行動・実践すること一すなわち自立すること。

- ・ストレッチ、ブリッジ、逆立ち歩き、マット運動、跳び箱、読み・書き・計算「自学自習」
- ・できることは面白い、面白いから練習する、練習すると上手になる、上手になると大好きになる、そして次の段階に行きたくなる、くり返しで才能が開花する。

(3) 石井式教育法 (1970 年ころ?)

脳幹 = 思考力・読解力・表現力を身につけ、未来の社会で活躍できる子ども達を育てる。
好奇心旺盛な幼児期に“学ぶことの楽しさ”を教え、全ての子ども達が本来持っている、天才的潜在能力を 100 パーセント引き出す。

・漢字かな交じり文で本物の日本語にふれる、遊び感覚の学習方法、本物の美術作品で芸術にふれる

4つのスイッチ	競争したがる・真似をしたがる・少しだけ難しいことをしたがる・認められたがる
才能開花の法則	できることは面白い→面白いから練習する→練習すると上手になる→上手になると大好きになる →次の段階にいきたくなる

(4) 最近の日本の保育保育・幼児教育メソッドの傾向

- ・国により全国統一の制度が定められ、補助金で厳しく規制されている。
- ・7時～19時開所が多い。
- ・朝食が出ない場合が多い。
- ・一般的に行事が多い。
- ・保育士資格は必須。
- ・給食は2本ほど充実していない場合が多い。
- ・一般的に日焼け止め対策はあまりしない。
- ・保育園は働く親のための施設的な性格が強化され、また、従来は民間より公立が主流だったが近年急速に民間主流となりつつあるものの、公が共通ルールでコントロールする。
- ・共通カリキュラムで集団の協調性を重視。
- ・伝統は主に行事で伝える。
- ・集団の中で「どう考えるか」「どう表現するか」を学ばせる。
- ・主に栄養価と安全性を重視した食育。
- ・年齢別クラス編成が中心。
- ・一般的に全員が共通教育カリキュラムで平等制を重視。
- ・保護者の需要が多く、選択されるために早期教育やスポーツ鍛錬等を重視する傾向。
- ・国の方針により、健康・安全を徹底管理。
- ・安全性にも教育にも ICT や IOT などデジタル機器を積極的に活用。
- ・保育者は子どもと比較的積極的に関わる。
- ・保育者は観察より記録重視で質、量とも多いが職員集団での記録の共有など活用頻度は比較的少ない。
- ・世界一と言ってもいいくらい保育士や栄養士の仕事内容が細かく、厳しく徹底している。

別表1 令和7年度 有資格給料表(管理職含む)

令和6年度適用福祉職俸給表準拠(処遇改善I含む)

1-9 短大卒初任給

基本給(本俸加算額=調整手当込み, 端数100円単位で四捨五入)

号	1級		2級		3級		4級		5級		6級	
	本俸月額	間差										
1	237,500	-2%	302,600	25%	342,500	41%	373,400	54%	422,700	75%	485,900	101%
5	245,500	8,000	309,800	7,200	346,900	4,400	380,400	7,000	430,400	7,700	494,700	8,800
9	253,100	7,600	315,100	5,300	351,100	4,200	387,100	6,700	437,900	7,500	503,000	8,300
13	260,000	6,900	320,300	5,200	356,400	5,300	393,900	6,800	445,800	7,900	510,200	7,200
17	265,500	5,500	324,200	3,900	361,600	5,200	401,300	7,400	454,200	8,400	516,100	5,900
21	270,200	4,700	328,000	3,800	366,600	5,000	408,600	7,300	462,300	8,100	522,100	6,000
25	276,600	6,400	332,400	4,400	371,400	4,800	415,800	7,200	469,000	6,700	525,600	3,500
29	282,500	5,900	336,700	4,300	376,200	4,800	422,800	7,000	474,300	5,300	528,600	3,000
33	287,300	4,800	340,900	4,200	381,400	5,200	429,800	7,000	479,200	4,900	531,500	2,900
37	291,700	4,400	345,500	4,600	386,500	5,100	436,800	7,000	482,400	3,200	533,400	1,900
41	295,700	4,000	350,000	4,500	391,500	5,000	443,000	6,200	484,700	2,300	535,000	1,600
45	298,500	2,800	354,500	4,500	395,800	4,300	447,600	4,600	486,000	1,300	536,600	1,600
49	300,800	2,300	358,700	4,200	398,800	3,000	451,000	3,400	487,300	1,300		
53	303,200	2,400	362,800	4,100	401,700	2,900	454,600	3,600	488,600	1,300		
57	305,600	2,400	367,400	4,600	404,000	2,300	457,300	2,700	489,900	1,300		
61	307,500	1,900	371,800	4,400	405,800	1,800	460,100	2,800	491,100	1,200		
65	309,400	1,900	375,700	3,900	407,800	2,000	462,800	2,700	492,300	1,200		
69	311,300	1,900	379,600	3,900	409,700	1,900	465,200	2,400				
73	313,200	1,900	382,000	2,400	411,700	2,000	467,600	2,400				
77	315,100	1,900	384,300	2,300	413,500	1,800	469,200	1,600				
81	316,800	1,700	385,900	1,600	415,200	1,700	470,400	1,200				
85	318,400	1,600	387,500	1,600	416,900	1,700	471,600	1,200				
89	320,100	1,700	389,100	1,600	418,400	1,500						
93	321,800	1,700	390,800	1,700								
97	323,400	1,600	392,300	1,500								
101	325,100	1,700	393,900	1,600								
105	326,700	1,600	395,400	1,500								
109	328,000	1,300	396,900	1,500								
113	329,300	1,300	398,200	1,300								
117	330,800	1,500	399,500	1,300								
121	332,200	1,400										
125	333,600	1,400										
129	335,100	1,500										
133	336,700	1,600										
137	338,100	1,400										
141	339,400	1,300										
145	340,700	1,300										
149	342,000	1,300										
153	343,200	1,200										
再任	241,000		288,000		305,000		344,400		376,300		426,000	

1-9 短大卒初任給

本俸総額(時給単価)

号級	1級		2級		3級		4級		5級		6級	
	本俸月額	間差										
1	1,410		1,800		2,040		2,220		2,520		2,890	
5	1,460	50	1,840	40	2,060	20	2,260	40	2,560	40	2,940	50
9	1,510	50	1,880	40	2,090	30	2,300	40	2,610	50	2,990	50
13	1,550	40	1,910	30	2,120	30	2,340	40	2,650	40	3,040	50
17	1,580	30	1,930	20	2,150	30	2,390	50	2,700	50	3,070	30
21	1,610	30	1,950	20	2,180	30	2,430	40	2,750	50	3,110	40
25	1,650	40	1,980	30	2,210	30	2,480	50	2,790	40	3,130	20
29	1,680	30	2,000	20	2,240	30	2,520	40	2,820	30	3,150	20
33	1,710	30	2,030	30	2,270	30	2,560	40	2,850	30	3,160	10
37	1,740	30	2,060	30	2,300	30	2,600	40	2,870	20	3,180	20
41	1,760	20	2,080	20	2,330	30	2,640	40	2,890	20	3,180	0
45	1,780	20	2,110	30	2,360	30	2,660	20	2,890	0	3,190	10
49	1,790	10	2,140	30	2,370	10	2,680	20	2,900	10		
53	1,800	10	2,160	20	2,390	20	2,710	30	2,910	10	53	
57	1,820	20	2,190	30	2,400	10	2,720	10	2,920	10	57	
61	1,830	10	2,210	20	2,420	20	2,740	20	2,920	0	61	
65	1,840	10	2,240	30	2,430	10	2,750	10	2,930	10		
69	1,850	10	2,260	20	2,440	10	2,770	20			69	
73	1,860	10	2,270	10	2,450	10	2,780	10			73	
77	1,880	20	2,290	20	2,460	10	2,790	10			77	
81	1,890	10	2,300	10	2,470	10	2,800	10			81	
85	1,900	10	2,310	10	2,480	10	2,810	10			85	
89	1,910	10	2,320	10	2,490	10					89	
93	1,920	10	2,330	10							93	
97	1,930	10	2,340	10								
101	1,940	10	2,340	0								
105	1,940	0	2,350	10								
109	1,950	10	2,360	10								
113	1,960	10	2,370	10								
117	1,970	10	2,380	10								
121	1,980	10										
125	1,990	10										
129	1,990	0										
133	2,000	10										
137	2,010	10										
141	2,020	10										
145	2,030	10										
149	2,040	10										
153	2,040	0										
再任	1,430		1,710		1,820		2,050		2,240		2,540	

令和7年度 無資格給料表(責任者含む)

令和5年度適用行二俸給表準拠(この他処遇改善I含む)

基礎民改率12%

号 級	1級		2級		3級		4級		5級		地域								
	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差	本俸月額	間差									
		民改率		民改率		民改率		民改率		民改率		民改率							
1	221,000	-4%	1	271,000	18%	1	294,600	28%	1	333,700	45%	1	366,600	59%					
5	229,100	8,100	-1%	5	274,700	3,700	19%	5	299,500	4,900	30%	5	336,900	3,200	46%	5	372,500	5,900	62%
9	236,800	7,700	3%	9	278,500	3,800	21%	9	304,800	5,300	32%	9	339,700	2,800	47%	9	377,900	5,400	64%
13	244,000	7,200	6%	13	281,800	3,300	22%	13	308,300	3,500	34%	13	342,400	2,700	49%	13	383,100	5,200	66%
17	251,100	7,100	9%	17	284,600	2,800	23%	17	310,500	2,200	35%	17	344,500	2,100	49%	17	388,200	5,100	68%
21	257,800	6,700	12%	21	287,300	2,700	25%	21	313,300	2,800	36%	21	346,400	1,900	50%	21	393,200	5,000	71%
25	262,900	5,100	14%	25	289,600	2,300	26%	25	316,700	3,400	37%	25	348,300	1,900	51%	25	397,900	4,700	73%
29	267,200	4,300	16%	29	292,000	2,400	27%	29	320,100	3,400	39%	29	350,200	1,900	52%	29	402,700	4,800	75%
33	271,000	3,800	18%	33	294,200	2,200	28%	33	323,400	3,300	40%	33	352,600	2,400	53%	33	407,200	4,500	77%
37	274,300	3,300	19%	37	296,300	2,100	29%	37	326,800	3,400	42%	37	355,000	2,400	54%	37	411,500	4,300	79%
41	277,300	3,000	20%	41	298,500	2,200	30%	41	329,600	2,800	43%	41	358,100	3,100	55%	41	416,000	4,500	80%
45	279,700	2,400	21%	45	300,600	2,100	30%	45	332,000	2,400	44%	45	360,700	2,600	56%	45	420,100	4,100	82%
49	281,600	1,900	22%	49	302,500	1,900	31%	49	334,200	2,200	45%	49	363,500	2,800	58%	49	423,600	3,500	84%
53	283,000	1,400	23%	53	304,400	1,900	32%	53	336,300	2,100	46%	53	366,800	3,300	59%	53	427,100	3,500	85%
57	284,300	1,300	23%	57	306,200	1,800	33%	57	338,700	2,400	47%	57	369,900	3,100	60%	57	430,200	3,100	87%
61	285,500	1,200	24%	61	307,900	1,700	34%	61	341,500	2,800	48%	61	372,800	2,900	62%	61	432,400	2,200	88%
65	286,700	1,200	24%	65	309,500	1,600	34%	65	344,300	2,800	49%	65	375,600	2,800	63%	65			
69	287,900	1,200	25%	69	310,700	1,200	35%	69	346,600	2,300	50%	69	377,600	2,000	64%	69			
73	289,100	1,200	25%	73	311,900	1,200	35%	73	348,700	2,100	51%	73	379,500	1,900	65%				
77	290,200	1,100	26%	77	313,100	1,200	36%	77	350,600	1,900	52%	77	380,800	1,300	65%				
81	291,400	1,200	26%	81	314,300	1,200	36%	81	352,500	1,900	53%	81	382,000	1,200	66%				
85	292,600	1,200	27%	85	315,500	1,200	37%	85	354,600	2,100	54%	85	383,200	1,200	66%				
89	293,800	1,200	27%	89	316,700	1,200	37%	89	356,600	2,000	55%	89	384,500	1,300	67%				
93	295,000	1,200	28%	93	317,800	1,100	38%	93	358,800	2,200	56%	93	385,700	1,200	67%				
97	296,200	1,200	29%	97	319,000	1,200	38%	97	360,900	2,100	57%	97	386,900	1,200	68%				
101	297,400	1,200	29%	101	320,200	1,200	39%	101	362,500	1,600	57%	101							
105	298,600	1,200	30%	105	321,400	1,200	39%	105	364,100	1,600	58%								
109				109	322,600	1,200	40%	109	365,700	1,600	59%								
113				113	323,800	1,200	40%	113	366,900	1,200	59%								
117				117	325,000	1,200	41%	117	368,100	1,200	60%								
121				121	326,200	1,200	42%	121	369,300	1,200	60%								
				125	327,400	1,200	42%	125	370,400	1,100	61%								
				129	328,600	1,200	43%	129	371,600	1,200	61%								
				133	329,700	1,100	43%	133											
				137	330,900	1,200	44%	137											
再任	230,400				243,600				265,600				290,400						

1-25 短大卒初任給

本俸総額(時給単価)

号 級	1級		2級		3級		4級		5級	
	本俸月額	間差								
1	1,320		1,610		1,750		1,990		2,180	
5	1,360	40	1,640	30	1,780	30	2,010	20	2,220	40
9	1,410	50	1,660	20	1,810	30	2,020	10	2,250	30
13	1,450	40	1,680	20	1,840	30	2,040	20	2,280	30
17	1,490	40	1,690	10	1,850	10	2,050	10	2,310	30
21	1,530	40	1,710	20	1,860	10	2,060	10	2,340	30
25	1,560	30	1,720	10	1,890	30	2,070	10	2,370	30
29	1,590	30	1,740	20	1,910	20	2,080	10	2,400	30
33	1,610	20	1,750	10	1,930	20	2,100	20	2,420	20
37	1,630	20	1,760	10	1,950	20	2,110	10	2,450	30
41	1,650	20	1,780	20	1,960	10	2,130	20	2,480	30
45	1,660	10	1,790	10	1,980	20	2,150	20	2,500	20
49	1,680	20	1,800	10	1,990	10	2,160	10	2,520	20
53	1,680	0	1,810	10	2,000	10	2,180	20	2,540	20
57	1,690	10	1,820	10	2,020	20	2,200	20	2,560	20
61	1,700	10	1,830	10	2,030	10	2,220	20	2,570	10
65	1,710	10	1,840	10	2,050	20	2,240	20		
69	1,710	0	1,850	10	2,060	10	2,250	10		
73	1,720	10	1,860	10	2,080	20	2,260	10		
77	1,730	10	1,860	0	2,090	10	2,270	10		
81	1,730	0	1,870	10	2,100	10	2,270	0		
85	1,740	10	1,880	10	2,110	10	2,280	10		
89	1,750	10	1,890	10	2,120	10	2,290	10		
93	1,760	10	1,890	0	2,140	20	2,300	10		
97	1,760	0	1,900	10	2,150	10	2,300	0		
101	1,770	10	1,910	10	2,160	10				
105	1,780	10	1,910	0	2,170	10				
109			1,920	10	2,180	10				
113			1,930	10	2,180	0				
117			1,930	0	2,190	10				
121			1,940	10	2,200	10				
			1,950	10	2,200	0				
			1,960	10	2,210	10				
			1,960	0						
			1,970	10						
再任	1,370		1,450		1,580		1,730		1,950	

令和7年度昇級昇格切替表

1. 給料表1(本俸加算=基本給)地域手当12%, 処遇改善7%で試算

年数	年齢	1級(一般)		2級(責任者)		3級(責任者以上)		4級(園長)		5級(特別給)		6級(特別給)	
		基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級
-2	18	237,500	1-1										
-1	19	245,500	1-5										
0	20	253,100	1-9										
1	21	260,000	1-13										
2	22	265,500	1-17										
3	23	270,200	1-21	302,600	2-1								
4	24	276,600	1-25	309,800	2-5								
5	25	282,500	1-29	315,100	2-9								
6	26	287,300	1-33	320,300	2-13								
7	27	291,700	1-37	324,200	2-17								
8	28	295,700	1-41	328,000	2-21								
9	29	298,500	1-45	332,400	2-25								
10	30	300,800	1-49	336,700	2-29								
11	31	303,200	1-53	340,900	2-33								
12	32	305,600	1-57	345,500	2-37								
13	33	307,500	1-61	350,000	2-41								
14	34	309,400	1-65	354,500	2-45								
15	35	311,300	1-69	358,700	2-49								
16	36	313,200	1-73	362,800	2-53								
17	37	315,100	1-77	367,400	2-57								
18	38	316,800	1-81	371,800	2-61								
19	39	318,400	1-85	376,200	2-65								
20	40	320,100	1-89	380,800	2-69								
21	41	321,800	1-93	385,900	2-73								
22	42	323,400	1-97	387,500	2-77								
23	43	325,100	1-101	389,100	2-81								
24	44	326,700	1-105	390,800	2-85								
25	45	328,000	1-109	392,300	2-89								
26	46	329,300	1-113	393,900	2-93								
27	47	330,800	1-117	395,400	2-97								
28	48	332,200	1-121	396,900	2-101								
29	49	333,600	1-125	398,200	2-105								
30	50	335,100	1-129	399,500	2-109								
31	51	336,700	1-133	401,700	2-113								
32	52	338,100	1-137	404,000	2-117								
33	53	339,400	1-141	405,800	2-121								
34	54	340,700	1-145	407,800	2-125								
35	55	342,000	1-149	409,700	2-129								
36	56	343,200	1-153	411,700	2-133								
				413,500	2-137								
				416,900	2-141								
				418,400	2-145								
				422,800	2-149								
				429,800	2-153								
				436,800	2-157								
				443,000	2-161								
				447,600	2-165								
				451,000	2-169								
				454,600	2-173								
				457,300	2-177								
				460,100	2-181								
				462,800	2-185								
				465,200	2-189								
				467,600	2-193								
				469,200	2-197								
				470,400	2-201								
				471,600	2-205								
				479,200	2-209								
				482,400	2-213								
				484,700	2-217								
				486,000	2-221								
				487,300	2-225								
				488,600	2-229								
				489,900	2-233								
				491,100	2-237								
				492,300	2-241								

2. 給料表2(本俸加算=基本給)地域手当12%, 処遇改善7%で試算

年数	年齢	1級(一般)		2級(一般以上)		3級(責任者)		4級(責任者)		5級(特別給)	
		基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級	基本給月額	号級
-4	14	221,000	1-1								
-3	15	229,100	1-5								
-2	16	236,800	1-9								
-1	17	244,000	1-13								
0	18	251,100	1-17								
1	19	257,800	1-21								
2	20	262,900	1-25								
3	21	267,200	1-29								
4	22	271,000	1-33	271,000	2-1						
5	23	274,300	1-37	274,700	2-5						
6	24	277,300	1-41	278,500	2-9						
7	25	279,700	1-45	281,800	2-13	294,600	3-1				
8	26	281,600	1-49	284,600	2-17	299,500	3-5				
9	27	283,000	1-53	287,300	2-21	304,800	3-9				
10	28	284,300	1-57								
11	29	285,500	1-61								
12	30	286,700	1-65	289,600	2-25	308,300	3-13				
13	31	287,900	1-69	292,000	2-29						
14	32	289,100	1-73	294,200	2-33	310,500	3-17				
15	33	290,200	1-77	296,300	2-37	313,300	3-21				
16	34	291,400	1-81								
17	35	292,600	1-85	298,500	2-41	316,700	3-25				
18	36	293,800	1-89								
19	37	295,000	1-93								
20	38	296,200	1-97								
21	39	297,400	1-101	300,600	2-45	320,100	3-29				
22	40	298,600	1-105								
23	41	0	0								
24	42	0	0	302,500	2-49	323,400	3-33	333,700	4-1		
25	43	0	0								
26	44	0	0	304,400	2-53	326,800	3-37	336,900	4-5		
				306,200	2-57						
				307,900	2-61	329,600	3-41	339,700	4-9		
				309,500	2-65	332,000	3-45	342,400	4-13		
				310,700	2-69						
				311,900	2-73	334,200	3-49	344,500	4-17		
				313,100	2-77						
				314,300	2-81						
				315,500	2-85	336,300	3-53	346,400	4-21		
				316,700	2-89						
				317,800	2-93						
				319,000	2-97						
				320,200	2-101	338,700	3-57	348,300	4-25		
				321,400	2-105						
				322,600	2-109						
				323,800	2-113						
				325,000	2-117						
				326,200	2-121	341,500	3-61	350,200	4-29		
				327,400	2-125						
				328,600	2-129						
				329,700	2-133						
				330,900	2-137						
						344,300	3-65	352,600	4-33	377,900	5-9
						346,600	3-69	355,000	4-37		
						348,700	3-73				
						350,600	3-77	358,100	4-41	383,100	5-13
						352,500	3-81	360,700	4-45	388,200	5-17
						354,600	3-85				
						356,600	3-89	363,500	4-49	393,200	5-21
						358,800	3-93				
						360,900	3-97	366,800	4-53		
						362,500	3-101				
						364,100	3-105	369,900	4-57		
						365,700	3-109				
						366,900	3-113	372,800	4-61	397,900	5-25
						368,100	3-117				
						369,300	3-121	375,600	4-65		
						370,400	3-125				
						371,600	3-129	377,600	4-69		
						0	0	379,500	4-73		
								380,800	4-77		
								382,000	4-81	402,700	5-29
								383,200	4-85		
								384,500	4-89		
								385,700	4-93		
								386,900	4-97		
								0	0		
								407,200	5-33		
								411,500	5-37		
								416,000	5-41		
								420,100	5-45		
								423,600	5-49		
								427,100	5-53		
								430,200	5-57		
								432,400	5-61		
								0	0		
								0	0		

は国基準調理員(昇給停止なし)

無資格責任者昇給停止

特別級 主任・事務長・統括会計責任者昇給停止

