**2025年までの保育所保育指針関連の主要な改訂と保育現場での実務対応**

**はじめに：保育所保育指針の役割と近年の政策動向**

保育所保育指針は、1965年（昭和40年）に厚生労働省によって制定されて以来、全国の保育所が共通して取り組むべき保育の考え方と内容を具体的に示す公的なガイドラインとして機能しています 1。これは保育士にとって、日々の保育実践の基盤となるだけでなく、保育士試験の出題範囲にも含まれるなど、その重要性は極めて高いものです 1。

直近の全面的な改訂は、約10年ぶりとなる2017年度に告示され、2018年4月1日から施行されました 1。この改訂の背景には、社会状況の変化に伴い、保育所が担う役割がより一層重視されるようになったという認識があります 4。2018年改訂では、乳児・1歳以上3歳未満児の保育内容の充実化、保育所を幼児教育施設として積極的に位置づけること、子どもの健康や安全への配慮、そして大規模災害への備えが明確にされました 2。特に、食物アレルギーへの対応や保育所内での事故防止に関する配慮が明記され、保育士には「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を意識した保育が求められるようになりました。これは、小学校入学までの子どもの発達に合わせた援助と指導を重視するものです 4。厚生労働省による公式解説書も2018年3月に発行され、関係法令も網羅されています 3。

これらの改訂や新たな通達は、単一の施策としてではなく、政府が推進する「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）や、令和4年6月8日に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」といった、より広範な子育て支援政策の大きな流れの中に位置づけられます 5。これらの政策は、近年深刻化している児童虐待の増加（令和2年度には児童相談所の虐待相談対応件数が20万件を超過）、子育て世帯の孤立（約6割の母親が近所に子どもを預かってくれる人がいないと感じている）、そして既存の子育て支援事業の効果が限定的であるといった喫緊の社会課題に対応するために策定されました 7。

保育士配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の導入といった動きは、単に保育の「量」を確保するだけでなく、「質」の向上と、子育て家庭の「孤立解消」という社会的な課題解決に直接的に貢献することを目指しています。これは、従来の待機児童問題への対応から、より包括的な子育て支援へと政策の軸足が移りつつあることを示唆しています。児童虐待の増加や母親の孤立といった社会的な背景が、保育制度の根幹である配置基準の見直しや新たな通園制度の創設という具体的な政策として反映されていると理解できます 5。この大きな政策転換は、保育所が従来の「子どもの預かり」という機能に加え、地域の子育て支援における「ハブ（拠点）」としての役割を一層強く求められるようになることを意味します。これは、保育現場が地域社会全体の子どもと家庭を支えるインフラとしての機能を強化するという、重要な方向転換を示唆するものです。

**2025年までに施行される主要な改訂・通達の概要**

**1. 保育士配置基準の改善と柔軟化**

保育士の配置基準は、保育の質を左右する重要な要素であり、2024年度からは76年ぶりとなる大規模な見直しが実施されています 5。

**年齢別配置基準の変更点とその施行時期**

主要な変更点は以下の通りです。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **年齢** | **変更前（保育士1人あたり子ども人数）** | **変更後（保育士1人あたり子ども人数）** | **施行時期** | **参照Snippet ID** |
| 0歳児 | 3名 | 変更なし | - | 5 |
| 1歳児 | 6名 | 5名 | 2025年度以降予定 | 5 |
| 2歳児 | 6名 | 変更なし | - | 5 |
| 3歳児 | 20名 | 15名 | 2024年10月1日 | 5 |
| 4・5歳児 | 30名 | 25名 | 2024年度から | 5 |

この配置基準の改善は、保育士一人当たりの負担を軽減し、保育の質を向上させることを主な目的としています 5。特に1歳児の基準改善は、乳幼児期のきめ細やかな保育の重要性が改めて認識された結果であり、近年問題となっている保育事故や不適切保育への対応策としての側面も持ち合わせています 5。しかしながら、同時に保育人材の確保が困難であるという現実も指摘されており、基準の改善と人材確保は密接に関連する課題として捉えられています 5。これらの変更は、保育士の専門性向上と、子ども一人ひとりの発達に応じた丁寧な関わりの強化を促すものであり、保育の質の底上げを図る国の強い意思が表れています。保育現場はこれを機に、より質の高い保育実践を目指すことが求められます。

**朝夕・延長保育時間帯における配置基準の柔軟化（子育て支援員等の活用）**

保育士不足という課題に対応し、現場の負担を軽減するため、配置基準の規制緩和も進められています 9。

* **朝夕等の園児が少数となる時間帯:** 保育士最低2名配置が求められる時間帯において、保育士2名のうち1名は「子育て支援員研修を修了した者等」に代替可能とされました 9。子育て支援員は、自治体の研修を修了し、保育士と同等の知識と経験を認められた者が担当できます 10。
* **延長保育:** 8時間を超えて開所している施設で、最低基準上必要となる保育士数に加えて必要となる保育士数の一部（例えば、最低15名に加えて必要な3名）について、「子育て支援員研修を修了した者等」に代替可能とされました 9。ただし、この特例の適用には、代替職員に対して保育士資格取得を促すことも求められています 9。

この緩和措置は、保育士の専門性を要するコアタイムに集中させ、それ以外の時間帯で多様な人材を活用することで、全体の人員配置の効率化と柔軟性を高めることを意図しています。これは、保育士の処遇改善や離職防止にも繋がる可能性があります。現場においては、子育て支援員等の活用にあたり、役割分担を明確にし、質の担保のための研修やOJTを徹底することが重要です。代替可能な人材の活用は、保育士がその専門性をより発揮できる環境を整える一方で、保育の質の維持・向上に向けた新たなマネジメントが求められることになります。

**幼稚園教諭・小学校教諭・看護師等の活用特例**

保育士不足への対応策として、他分野の専門職の活用も進められています。

* **幼稚園教諭・小学校教諭・養護教諭の活用:** 平成28年（2016年）に施行された「保育所における保育士配置の特例」により、幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭の資格を持つ者が保育士として働くことが可能となりました 9。幼稚園教諭は3歳以上児、小学校教諭は5歳児を中心に保育することが望ましいとされ 9、保育を行う上で必要な研修（子育て支援員研修など）の受講が求められます 9。ただし、この代替職員は全体の保育士数の1/3以下に留め、2/3以上は保育士資格を持つ者でなければならないと定められています 11。
* **看護師等の配置特例の見直し:** 令和5年4月1日から、保育所における保健師、看護師、准看護師（看護師等）の配置特例の要件が見直されました 13。これまでは乳児4名以上が在籍する保育所に限定されていた看護師等の保育士みなし配置の要件が撤廃され、乳児が3名以下在籍している保育所でも看護師等を保育士とみなすことが可能になりました 14。ただし、この場合、看護師等は保育士と合同で保育を行うこと、および保育に係る一定の知識や経験を有することが要件となります 13。

これらの特例は、保育士不足という喫緊の課題に対し、他分野の専門職の活用を促すことで、人員確保の多様な選択肢を提供しています。特に看護師等の特例緩和は、乳児の健康管理や医療的ケアのニーズが高まる中で、より専門的な視点からの保育体制強化を目指していると言えます。現場においては、これらの多様な資格を持つ職員が協働する中で、それぞれの専門性を最大限に活かしつつ、円滑なチーム保育を実現するための連携体制やOJTの仕組みを構築する必要があります。役割分担の明確化と、共通理解の醸成が不可欠です。

**2. 「こども誰でも通園制度」（乳児等通園支援事業）の創設**

「こども誰でも通園制度」（正式名称：乳児等通園支援事業）は、令和7年（2025年）4月1日から施行される、市町村による新たな法定事業です 6。

**制度の目的と背景（孤立した子育て家庭への支援強化）**

この制度は、「子ども・子育て支援加速化プラン」の一環として「こども未来戦略」に盛り込まれたもので、特に保育施設を利用していない0～2歳児の約6割が孤立した子育てに不安や悩みを抱えている現状に対応することを目的としています 6。多様な働き方やライフスタイルに関わらず、全ての子育て家庭を支援し、全ての子どもが質の高い成長環境を享受できるよう、児童福祉法に基づく市町村の事業として創設されました 6。

この制度は、従来の「保育に欠ける」子どもを対象とした保育制度の枠を超え、「全ての子どもと子育て家庭」を対象とする、より普遍的な子育て支援への転換を示しています。これは、待機児童問題の解消だけでなく、子育ての孤立化や児童虐待といった社会課題への包括的なアプローチの一環であり、保育所が地域共生社会の実現に果たす役割が拡大することを示唆しています。保育所は、地域の子育て支援の拠点として、未就園児やその保護者との接点を持ち、早期からの支援や、必要に応じた専門機関への繋ぎ役としての機能が期待されます。これは、保育所の地域貢献の範囲を大きく広げるものです。

**事業の類型とそれぞれの概要**

「こども誰でも通園制度」には、運営形態に応じて以下の2つの類型があります 6。

* **一般型:** 既存の保育所等に併設されない独立した形で実施される事業所です 6。
* **余裕活用型:** 保育所、認定こども園、家庭的保育事業所など（訪問型を除く）が、定員に空きがある場合に、その余裕を活用して実施する事業です 6。

**施設・職員配置基準の概要**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **項目** | **一般型（乳児等通園支援事業所）** | **余裕活用型** | **参照Snippet ID** |
| **制度の目的** | 全ての子育て家庭支援、未就園児（特に0-2歳児）の成長環境確保、孤立解消 | 全ての子育て家庭支援、未就園児（特に0-2歳児）の成長環境確保、孤立解消 | 6 |
| **施行時期** | 2025年4月1日 | 2025年4月1日 | 6 |
| **事業類型** | 独立した事業所 | 既存の保育所、認定こども園等に併設し、空き定員を活用 | 6 |
| **対象年齢** | 乳児（0歳児）、満1歳以上満3歳未満児 | 乳児（0歳児）、満1歳以上満3歳未満児 | 6 |
| **職員配置基準** | **乳児:** おおむね子ども3人につき1人<br>**1-3歳未満児:** おおむね子ども6人につき1人<br>※乳児等通園支援従事者の**半数以上が保育士**、かつ**最低2名の保育士**を配置 6 | 併設される既存施設の基準に準ずる 6 | 6 |
| **職員資格** | 保育士、または市町村長が実施する研修修了者 | 併設される既存施設の職員資格に準ずる | 6 |
| **利用料金目安** | 1時間あたり約300円（令和7年度） | 1時間あたり約300円（令和7年度） | 6 |
| **安全計画** | 策定義務あり（保育所に準ずる） | 既存の安全計画に内容追加 | 6 |
| **衛生管理** | 保育所ガイドラインに準拠 | 保育所ガイドラインに準拠 | 6 |
| **食事提供** | 任意だが、提供する場合は厳格な基準適用 | 既存施設の基準に準ずる、厳格な基準適用 | 6 |

この制度の類型を設けることで、既存の保育資源を最大限に活用しつつ、新たなニーズに対応するための柔軟なサービス提供体制を構築しようとしています。特に、一般型における職員配置基準の厳格化（保育士比率や最低人数）は、サービスの質の確保を重視していることを示しており、単なる預かりではない「支援」としての機能を強調しています。保育所は、この制度の導入により、これまで接点のなかった未就園児家庭との関係を築くことになります。これは、潜在的な支援ニーズを早期に発見し、適切な支援に繋げる機会を創出するとともに、地域全体の子育て支援ネットワークを強化する上で極めて重要な意味を持ちます。

**利用料金の目安**

令和7年度の利用者負担額は、子ども1人あたり1時間約300円が目安とされており、各施設で設定が可能です 6。

**3. 栄養士・管理栄養士の配置基準の変更**

**管理栄養士の配置が栄養士と同等に認められるようになる点とその施行時期**

令和7年（2025年）4月1日から、「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」などにおいて、これまで「栄養士」の配置が求められていた規定に「管理栄養士」が追加され、「栄養士又は管理栄養士」として配置が認められるようになります 15。これは、改正栄養士法により、管理栄養士養成施設の卒業者が栄養士免許を持たずに管理栄養士国家試験を受験できるようになったことに対応するものです 15。

この変更は、保育所における食事提供（外部調理搬入含む）においても適用され、栄養士または管理栄養士による必要な配慮が求められるようになります 15。また、「保育所保育指針」および「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」における栄養士に関する規定についても、栄養士免許を持たない管理栄養士が配置された場合、栄養士と同様にその専門性を活用すべきとされています 15。

この変更は、栄養管理の専門職の活用において、より広い人材プールからの確保を可能にし、現場の柔軟性を高めます。管理栄養士の専門性を保育現場でより積極的に活用することで、子どもの栄養管理や食育の質が向上することが期待されます。保育現場は、栄養士と管理栄養士それぞれの専門性（特に管理栄養士はより高度な専門知識を持つ）を理解し、給食の献立作成、アレルギー対応、食育活動などにおいて、その知見を最大限に引き出す体制を構築することが重要です。

**保育現場で特に注意すべき点と具体的な対応策**

**1. 新しい配置基準への円滑な移行**

**人員計画の見直しと、計画的な人材確保・育成の重要性**

3歳児、4・5歳児の配置基準は2024年度から、1歳児は2025年度から改善されるため、各年齢クラスの必要保育士数を見直し、それに対応した人員計画を策定することが急務です 5。特に1歳児の配置改善は2025年度からとされており、早期の人材確保に向けた採用活動や、既存職員の資格取得支援、スキルアップ研修の実施など、計画的な人材育成が不可欠です 9。配置基準の改善は、保育士の労働環境改善と保育の質向上に繋がる一方で、保育士不足の現状では、現場に新たな採用負担をかける可能性があります。このギャップを埋めるためには、単なる募集だけでなく、働き方改革や処遇改善と連動した包括的な人材戦略が求められます。現場は、採用市場の動向を注視し、潜在保育士の掘り起こしや、ICT機器の導入による業務効率化（1歳児加算の要件にもICT導入が含まれる 9）など、多角的なアプローチで人員確保に取り組む必要があります。

**経過措置の適切な理解と活用**

新しい配置基準の施行にあたり、人材確保が困難な現場に混乱が生じないよう、当分の間は従前の基準により運営することも妨げないとする経過措置が設けられています 5。この経過措置は、あくまで「当面の間」の措置であり、最終的には新しい基準を満たすことが求められます。ペナルティがないからといって改善を怠るのではなく、計画的に移行を進めるための猶予期間と捉えるべきです 5。経過措置は、政策の実効性を高めるための現実的な配慮ですが、一方で、現場の改革を遅らせる要因にもなりえます。この期間をいかに有効活用し、計画的に人員体制を強化できるかが、将来的な保育の質を左右します。園の経営層は、経過措置期間中に、具体的な改善計画（例：〇年後までに〇人体制にする）を策定し、段階的な人員増強や業務改善を進めるロードマップを描く必要があります。

**子育て支援員や他資格者の活用における質の確保と役割分担**

朝夕や延長保育時間帯における子育て支援員、また幼稚園教諭・小学校教諭・看護師等の活用は、人員配置の柔軟性を高めますが、保育の質の維持・向上には細心の注意が必要です 9。これらの代替職員が、保育士と「合同で保育を行う」ことや、「保育に係る一定の知識や経験」を有することが求められている点（看護師等の特例 14）を重視し、OJTや定期的な研修を通じて、共通の保育理念や実践方法を共有することが重要です。多様な資格を持つ人材の活用は、保育の専門性を多角的に捉える機会を提供しますが、同時に、職員間の専門性の違いから生じる連携の課題や、保育の質の均一性確保の課題も生じさせます。現場は、各職員の専門性に応じた明確な役割分担と、定期的な情報共有、合同研修の機会を設けることで、チームとしての保育力を高める必要があります。特に、子育て支援員には、保育士資格取得を促すなど、長期的なキャリアパスの支援も検討すべきです 9。

**2. 「こども誰でも通園制度」導入に向けた準備と運営**

**安全計画の策定・見直しと、緊急時対応体制の強化**

乳児等通園支援事業所は、保育所と同様に安全計画の策定が義務付けられます 6。既存の保育所が余裕活用型で実施する場合も、安全計画に乳児等通園支援事業に関する必要な内容を追加する必要があります 6。緊急時対応（関連機関や保護者との連絡方法を含む）や、火災・地震等の災害対策についても、内部規程に明記し、訓練を徹底することが求められます 6。この新制度は、これまで保育所と接点のなかった子どもや保護者を受け入れるため、子どもの健康状態や発達段階、家庭環境が多様化する可能性があります。これにより、予期せぬ緊急事態への対応能力がより一層求められるようになります。現場は、通常の保育に加え、一時的な利用の子どもや保護者への情報共有、緊急連絡体制の確立、アレルギーや医療的ケアが必要な子どもへの対応プロトコルの見直しを徹底し、安全管理体制を強化する必要があります。

**職員の知識・技能向上に向けた研修機会の確保**

乳児等通園支援従事者（特に保育士以外の職員）は、市町村長が実施する研修を修了する必要があります 6。こども家庭庁は令和8年（2026年）に向けて新たな研修教材の開発を計画しています 6。職員は、常に自己研鑽に努め、必要な知識・技能を習得・維持・向上させる義務があります 6。新制度の導入は、職員にとって新たな知識やスキルを習得する機会であると同時に、業務負担の増加にもつながりかねません。質の高いサービス提供のためには、体系的かつ継続的な研修機会の提供が不可欠です。園は、職員の専門性向上を支援するため、外部研修への参加奨励、内部研修の充実、OJTの強化など、多角的なアプローチで人材育成に投資する必要があります。特に、未就園児との関わり方や、保護者への相談支援に関する専門知識の習得が重要となります。

**衛生管理、食事提供（アレルギー対応、外部委託含む）に関する新たなガイドラインへの対応**

乳児等通園支援事業所は、保育所と同様に「保育所における感染症対策ガイドライン」等に準拠した衛生管理が求められます 6。乳幼児は感染症にかかりやすく、大人からの援助や配慮が特に必要です 16。食事提供を行う場合、調理機能を持つ設備が必要であり、衛生管理、栄養管理、個別の離乳食対応に加えて、「保育所における食事提供ガイドライン」や「授乳・離乳の支援ガイド」に準拠する必要があります 6。食物アレルギー対応は、医師の診断と指示に基づき、「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン（2019年改訂版）」を参照して行う必要があります 6。外部委託による食事提供も可能ですが、衛生・栄養管理、アレルギー対応、食育計画の策定など、厳格な要件を満たす必要があります 6。一時利用の子どもを受け入れる新制度では、個々の子どもの健康状態やアレルギー情報の把握がより複雑になります。特に食事提供においては、短期間の利用であっても、詳細な情報共有と個別対応が求められるため、既存の体制では対応しきれない可能性があります。現場は、利用開始前の情報収集の徹底、アレルギー情報の確実な共有体制、緊急時の対応フローの確認、外部委託業者との連携強化など、食事提供と衛生管理に関するリスク管理体制を再構築する必要があります。

**内部規程の整備と、保護者への丁寧な説明**

乳児等通園支援事業所は、事業の目的・運営方針、提供する支援内容（障害児・医療的ケア児の受入れ含む）、職員の職種・数・職務、サービス提供日時、利用料金、定員、利用開始・終了に関する事項、緊急時対応、虐待防止策など、重要な運営事項に関する内部規程または運営規程を策定する必要があります 6。保護者に対しては、サービスの目的、内容、料金、利用上の留意点などを丁寧に説明し、理解と協力を得ることが求められます 6。新制度は、利用形態が多様であり、保護者のニーズも多岐にわたるため、明確な規程と丁寧な説明がなければ、誤解やトラブルの原因となりかねません。特に利用料金が時間単価で設定されるため、料金体系の透明性が重要です。現場は、規程の策定だけでなく、保護者向けの分かりやすいパンフレットやウェブサイトでの情報公開、個別相談の機会の設置など、多角的な情報提供とコミュニケーションを強化し、保護者との信頼関係を構築する必要があります。

**既存施設との併設・連携における実務上の留意点**

余裕活用型の場合、既存の保育所等に併設されるため、既存の保育と新制度の利用を円滑に両立させるための実務上の調整が必要です 6。職員配置の兼務が認められる場合でも、既存の保育に支障がないことを前提とし、各施設の職員基準を満たしつつ、乳児等通園支援事業の利用児へのケアに支障がないよう配慮が求められます 6。既存の保育と新制度の併用は、施設運営の効率化に繋がる一方で、職員の業務負担の増加や、既存園児への影響、スペースの有効活用といった課題も生じさせます。特に、職員の兼務においては、それぞれの業務の質を維持するための明確な線引きと管理が必要です。現場は、併設によるメリット（例：既存の設備・人材活用）を最大化しつつ、デメリット（例：既存園児への影響）を最小化するための具体的な運用計画を策定する必要があります。例えば、利用時間帯の調整、職員のシフト管理、スペースの区画分けなどを慎重に検討することが求められます。

**賠償責任保険への加入検討**

乳児等通園支援事業者は、事故発生時の円滑な賠償のために、賠償責任保険への加入を検討すべきとされています 6。令和8年4月1日施行予定の改正子ども・子育て支援法では、事業者に損害賠償責任が生じた場合、速やかに賠償を行うことが義務付けられる予定です 6。新制度は、利用形態が一時的であるため、子どもの特性や健康状態を把握しきれないまま事故が発生するリスクが既存の保育よりも高まる可能性があります。そのため、万が一の事態に備えた保険加入が強く推奨されています。現場は、保険加入だけでなく、事故防止のための安全管理体制の強化、職員への危機管理研修の徹底、事故発生時の対応マニュアルの整備など、総合的なリスクマネジメント体制を構築する必要があります。

**3. 栄養管理体制の最適化**

**管理栄養士の専門性を最大限に活用するための連携体制**

2025年4月1日以降、管理栄養士が栄養士と同様に配置可能となるため、管理栄養士のより高度な専門知識（病態栄養管理など）を、アレルギー対応、食育、個別の栄養相談などに積極的に活用する体制を構築することが望まれます 15。管理栄養士は、栄養士よりも広範な知識と実践能力を持つ専門職です。この変更は、単なる人員確保の選択肢拡大だけでなく、保育所における栄養管理・食育の質を向上させる潜在的な機会を提供します。現場は、管理栄養士の採用を検討するだけでなく、既存の栄養士と管理栄養士の役割分担を明確にし、それぞれの専門性を活かした連携体制を構築することが重要です。例えば、アレルギー対応の専門チームへの参画や、保護者への個別栄養相談の実施などが考えられます。

**外部委託時の栄養指導体制の確認と強化**

外部委託で給食を提供する場合でも、栄養士または管理栄養士による献立等の栄養指導が受けられる体制が必須です 6。委託先の業者が、保育所の食事提供の目的を理解し、衛生・栄養面で適切な調理業務を遂行できる能力があるかを確認し、契約内容に盛り込む必要があります 6。外部委託はコスト効率化に繋がる一方で、栄養管理や衛生管理の責任の所在が曖昧になりがちです。今回の改訂は、外部委託時であっても、栄養管理の専門家による監督と指導が不可欠であることを明確にしています。現場は、外部委託業者との契約内容を再確認し、定期的な監査や連携会議を通じて、栄養士・管理栄養士の専門的知見が給食運営に適切に反映されているかを継続的にチェックする体制を強化する必要があります。

**4. 広範な子育て支援体制との連携強化**

**改正児童福祉法に基づく「こども家庭センター」との連携**

改正児童福祉法（令和4年6月成立）により、市町村には「こども家庭センター」の設置努力義務が課されました 7。これらのセンターは、児童福祉と母子保健に関する包括的な支援を行う拠点となります 7。保育所は、地域の子どもや家庭の状況を最も身近で把握できる機関の一つとして、こども家庭センターとの連携を強化し、要支援家庭の早期発見や情報共有、支援への繋ぎ役としての役割を果たすことが期待されます 7。こども家庭センターの設置は、地域における子育て支援の「司令塔」機能を強化するものであり、保育所は単独で支援を完結させるのではなく、地域全体のネットワークの一員として機能することが求められます。これは、児童虐待防止や子育ての孤立化対策において、多機関連携が不可欠であるという認識の表れです。現場は、こども家庭センターとの定期的な情報交換や合同研修の機会を設け、支援が必要な子どもや家庭に関する情報共有の仕組みを構築する必要があります。また、地域の子育て支援事業（訪問支援、発達支援拠点など）への積極的な参画を通じて、保育所の専門性を地域に還元し、地域全体の子育て力を高める貢献が求められます 7。

**要保護児童等への包括的支援における保育所の役割と、地域の子育て支援事業への積極的な参画**

改正児童福祉法では、要保護児童等への包括的かつ計画的な支援が市町村の業務に追加され、子育て世帯訪問支援事業、児童育成支援拠点事業、親子関係形成支援事業、子育て短期支援事業など、様々な支援事業が強化されます 7。保育所は、これらの事業の実施主体となる、あるいは連携先となることで、地域の子どもや家庭に対する支援の網を広げ、よりきめ細やかな支援を提供することができます。保育所が地域の子育て支援の最前線に立つことで、従来の「預かり」機能に加えて、「相談」「支援」の機能が強化されます。これは、保育士が子どもの発達支援だけでなく、保護者支援や地域連携といった、より広範な専門性を求められるようになることを意味します。現場は、保育士がこれらの新たな役割を担うための専門研修（例：子ども家庭福祉分野の認定資格 7）の受講を奨励し、地域の子育て支援ネットワーク会議への参加や、地域住民への情報発信を強化するなど、地域に開かれた保育所としての役割を積極的に果たしていく必要があります。

**まとめ：未来を見据えた保育の質の向上と地域貢献**

今回の「保育所保育指針」に関連する一連の改訂や通達は、単なる制度変更に留まらず、日本の保育が「量の確保」から「質の向上」と「包括的な子育て支援」へと大きく舵を切ることを意味しています。特に、保育士配置基準の改善は、子ども一人ひとりに寄り添う丁寧な保育を可能にし、保育士の専門性を高める基盤となります。

「こども誰でも通園制度」の創設は、保育所が地域の子育て支援のハブとして、未就園児を含む全ての子どもと家庭を支える新たな役割を担うことを明確に示しています。これは、子育ての孤立化を防ぎ、児童虐待を未然に防ぐための重要な社会インフラとしての保育所の位置づけを強化するものです。また、栄養士・管理栄養士の配置基準の柔軟化は、専門職の知見を最大限に活用し、子どもの健康と食育の質を高める機会を提供します。

これらの変化に対応するため、保育現場には、人員計画の再構築、多様な人材の円滑な連携、新制度導入に向けた安全・衛生管理体制の強化、そして地域の子育て支援機関との積極的な連携が求められます。未来を見据え、保育の専門性と地域貢献の役割を両立させるためには、継続的な情報収集、職員の専門性向上への投資、そして変化を前向きに捉え、新たな挑戦を続ける姿勢が不可欠です。