

子ども・子育て会議（第30回）、
子ども・子育て会議基準検討部会（第33回）
合 同 会 議
議 事 録

内閣府子ども・子育て本部子ども・子育て支援担当

子ども・子育て会議（第30回）、
子ども・子育て会議基準検討部会（第33回）合同会議
議 事 次 第

日 時 平成29年2月8日（水）12:30～15:00
場 所 中央合同庁舎4号館共用1208特別会議室

1．開 会

2．議 事

- （1）加藤内閣府特命担当大臣（少子化対策）挨拶
- （2）平成29年度予算案について
- （3）公定価格の対応等について
- （4）その他

3．閉 会

- 資料1 平成29年度における子ども・子育て支援新制度に関する予算案の状況について
- 資料2 - 1 技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等について（案）
- 資料2 - 2 平成28年度公定価格の国家公務員給与改定に伴う補正について
- 資料3 保育の受け皿の整備等を促進するための税制上の所要の措置
- 資料4 平成28年度企業主導型保育事業助成決定一覧（11回目まで）
- 資料5 小規模保育事業の入園対象年齢の拡大について
- 参考資料1 平成28年の地方からの提案等に関する対応方針
- 参考資料2 市町村子ども・子育て支援事業計画等に関する中間年の見直しのための考え方について
- 参考資料3 委員提出資料

無藤会長・部会長 それでは、始めたいと存じます。「子ども・子育て会議（第30回）、基準検討部会（第33回）合同会議」を開催いたします。

お忙しいところ、お集まりいただきまして、ありがとうございました。

本日でございますけれども、加藤内閣府特命担当大臣に御出席いただきありがとうございます。初めに、一言、御挨拶を頂戴できるかと存じます。加藤大臣、よろしく願いいたします。

加藤内閣府特命担当大臣 内閣府の特命担当大臣の加藤でございます。

きょうは、子ども・子育て会議、基準検討部会の合同会議をこうして開催させていただいたところ、それぞれ大変お忙しい中、お集まりをいただきましたことを改めて御礼を申し上げたいと思います。

申し上げるまでもなく、待機児童の解消というのは、大変大きな課題でございます。そうした中、企業主導型の保育事業も含め、受け皿整備を進めながら、同時にその担い手である保育士等の方々の確保のための政策も進めているところであります。受け皿整備を着実に進めていくためには、早期離職を防ぐ。また、潜在保育士の方々の復職を図り、そういうための保育士の確保策が引き続き、課題となっております。

そうした中、平成29年度予算案におきまして、昨年6月に作成いたしました、ニッポン一億総活躍プランにおける施策、特に希望出生率1.8の実現に向けた施策として、保育士等について、さらなる質の向上の一環としての2%相当の処遇改善と、技能・経験を積んだ職員に対する4万円等の追加的な処遇改善、放課後児童クラブについても、経験等に応じた職員の処遇改善を行うために、必要な予算を計上させていただき、今、衆議院で御議論をいただいているところでございます。

この処遇改善については、それぞれの施設において、キャリアアップの仕組みが構築されて、現場で働く保育士の方々のその努力が評価され、将来に向けて、希望が持てるようになること、そして、保育士の方々がその職務に見合った評価がなされているという実感を持っていただき、より仕事に対する誇りを持ち、長く仕事を続けていただけるものになるよう、現場においても、それぞれ取り組みをお願いしたいと思っております。

きょうは、そうした処遇改善の施策について、委員の皆さん方から御意見を頂戴させていただきながら、この予算案が成立した以降、円滑に施策が進めていけるように、取り組んでいきたいと思っておりますので、どうか御協力とお支えをいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございました。

なお、加藤大臣は、公務のため、退室と伺っております。ありがとうございました。

加藤内閣府特命担当大臣 済みません。どうぞよろしくお願いいたします。

（加藤内閣府特命担当大臣退室）

無藤会長・部会長 それでは、本日の委員の御出欠につきまして、事務局より御報告をお願いいたします。

竹林参事官 事務局でございます。

委員の御出欠について、御報告申し上げます。大日向雅美委員、小室淑恵委員、佐藤栄一委員、佐藤博樹委員、中川一良委員、渡邊廣吉委員におかれましては、本日、所用により御欠席です。

また、尾崎正直委員、徳倉康之委員、今村定臣委員におかれましては、本日、所用により御欠席ですが、代理として、高知県地域福祉部長の門田純一様、NPO法人ファザーリングジャパンの高祖常子様、日本医師会常任理事の釜范敏様に御出席いただいております。

なお、宮島委員におかれましては、13時ごろの御到着と伺っております。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

資料につきましては、議事次第の下のとおり、資料1から参考資料3までをお配りしてございます。漏れなどがあれば、事務局にお申しつけください。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の予定でございますけれども「(2)平成29年度予算案について」「(3)公定価格の対応等について」「(4)その他について」でございます。

その他は、詳細を後で申し上げますけれども、税制改正、企業主導型保育事業、国家戦略特区における規制改革、地方分権にかかわる対応方針、市町村子ども・子育て支援事業計画等の中間年の見直しなどがございます。

一括して、事務局からの説明を受けた後に、御議論をお願いしたいと思います。

それでは、事務局から御説明をお願いいたします。

竹林参事官 内閣府子ども・子育て本部の支援制度担当参事官でございます。

私からは、資料1～資料4までを通して説明させていただければと思います。

まず資料1でございます。平成29年度における子ども・子育て支援新制度に関する予算案の状況についてということで、この資料で予算の概略について、説明をしたいと思っております。

1ページ目でございますけれども、平成29年度の社会保障の充実・安定化についてということでございますが、消費税の増収額から、社会保障の充実に充てられる分の内訳が、次の2ページ目でございますが、そのうち、青枠で囲った部分が子ども・子育て支援の関連部分ということでございます。社会的養護の充実の全体としまして、国・地方を合わせて、6,942億円が配分されるということでございまして、消費税率が引き上がらない状況の中で、いわゆる0.7兆円ベースの必要額が引き続き、確保されることになるということでございます。

4ページをごらんいただければと思います。4ページ目以降が内閣府の予算ということでございます。緑の色のついた枠の部分の中にございますとおり、全体として、2兆4,490億円を確保しておりますけれども、その内訳を申し上げますと、まず1つ目の 教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実とございますが、そのうちの 子どものための教育・保育給付、これが幼稚園や保育園などに関する施設型給付などの合計というこ

とでございますけれども、7,928億円ということで、対前年度1,400億円強のプラスということでございます。

やや下に、主な充実の内容とございますけれども、大きく2つの項目を挙げておりますが、1つ目が今、大臣からも御挨拶がございましたように、保育士などの処遇改善等ということでございまして、これが公定価格の改定ということにより、実施しているものでございますが、そのうちの1つ目に書いてありますことは、平成28年の人事院勧告に準拠した保育士などの待遇改善というものでございます。

これは、後ほど簡単な資料もつけておりますが、28年度におきましては、第3次補正において、まず対応をするものでございますが、29年度の公定価格にも反映されていくものでございます。

2つ目でございますけれども、後ほど詳しく説明いたします、技能・経験を有する保育士などの処遇改善に関しまして、将来的に研修受講が要件になっているということでございますので、保育士などの研修機会確保のための代替職員の配置を要する費用を拡充いたします。これは、もともと0.3兆円メニューに乗せてあったものの一部を実施する形になるものでございまして、また、公定価格の改定に反映されていくものということでございます。

3つ目のポツに書いてございます、ニッポン一億総活躍プランに基づく処遇改善につきましては、次のページで、別途項目を立てておりますので、後ほど説明をさせていただきますと存じます。

次に2つ目の のところでございますが、幼児教育の段階的無償化ということでございますけれども、これにつきましては、別途資料を用意しておりますので、ページ数でいきますと、15ページ目をごらんいただければと思います。

全体像は、このページにございますとおりなのでありますが、大きく3つございまして、1つ目でございますが、市町村民税非課税世帯の第二子無償化ということで、通常半額となる第二子についても、この市町村民税非課税世帯については、無償化するという対応で、これが1つ目でございます。

2つ目としまして、年収約360万円未満相当世帯の保護者負担軽減とございますが、その中に2つございまして、その1つ目、ひとり親世帯などの軽減の拡大ということなのでございますけれども、このページにもございますように、平成28年度の対応によりまして、既にひとり親世帯等につきましては、第一子から半額とされているわけなのでございますが、この負担をさらに軽減するというところでございます。

例えば1号認定子どもについては、3,000円にしますということなのですが、これは、どういうことかと申し上げますと、次の16ページ目の表をごらんいただければと思いますが、全体的にこの制度における保育料は、このような形で所得階層に応じて、負担いただくような形になっているわけですが、例えば左側の1号認定子どもを例にとりますと、今回の対応は とございます、市町村民税所得割課税額7万7,100円以下という、

年収約360万円未満相当世帯のところなのでございますが、ひとり親世帯などの保育料は、括弧書きの中に黒字で書いております。今、7,550円ということなのでございますが、その上の一番の市町村民税非課税世帯について、第一子は3,000円ということなのでございますので、これを3,000円にそろえるという対応をしたいということなのでございます。考え方は、2号・3号についても同じということで、それぞれ6,000円、9,000円にするということなのでございます。

15ページで、最後の3つ目の要素でございますけれども、年収約360万未満相当世帯の1号認定子どもについて、負担を軽減するということなのでございます。

この軽減の考え方でございますけれども、新制度の公定価格でカバーしている総費用を占める保育料の比率が2・3号認定子どもに対して、1号認定子どもについて、やや高くなっているということがございますので、この階層における1号認定子どもの保育料負担を軽減するものでございます。

以上が幼児教育の段階的無償化の29年度の取り組みということなのでございます。

5ページ目にお戻りいただければと思います。引き続き、予算の説明でございますけれども、一番上の地域子ども・子育て支援事業につきましては、1,239億円ということで、対前年度約100億円のプラスということなのでございます。

少し下に主な充実の内容とございますが、ニッポン一億総活躍プランを踏まえて、放課後児童クラブの受け皿確保を前倒しで進めるための各種対応などがございます。

次に、その下の保育士などの処遇改善ということなのでございまして、ここでニッポン一億総活躍プランに基づき、実施する処遇改善について、説明をいたしますが、ここで要する費用を全て、今、申し上げました、に含まれておりますので、ここは項目だけ立てているというものでございます。

まず1つ目の保育士などの処遇改善ということなのでございますが、アといたしまして、民間保育園などに勤務する全ての職員を対象とした、2%の処遇改善を行います。これは、繰り返しになりますが、0.3兆円メニューにも位置づけられていたものでございます。

その下のイでございますが、技能・経験を積んだ職員に対する追加的な処遇改善ということなのでございまして、1つ目のポツとして、経験年数がおおむね7年以上の中堅職員を対象とする、月額4万円の処遇改善、その下、さらに経験年数がおおむね3年以上の職員を対象とする、月額5,000円の処遇改善を行うということなのでございますが、これについては、別途資料2-1を用意しておりますので、後ほど詳細について、説明させていただくことにしまして、このページでは、ここまでといたしますが、これについても、公定価格の改定という形で対応するものでございます。

このページの一番下、放課後児童支援員の処遇改善ということですが、こちらにつきましても、勤続年数や研修実績などに応じた処遇改善を行うことにしておりますが、これについても、0.3兆円メニューにもともと位置づけられていたものを実施する形になるものでございます。

6 ページ目でございますけれども、一番上の の2つ目ということになりますが、児童手当につきましては、1兆4,007億円ということでございまして、対象児童の減少が見込まれることから、28年度予算額よりは、若干少ない金額となっております。

その下の2ポツでございますが、事業主拠出金を財源として、企業主導型の多様な保育サービスの拡大などを支援する仕組みを、昨年の法改正で創設したところでございますが、点線の囲みの中の2行目でございますとおり、平成29年度は、拠出金の率を0.23%に引き上げる予定でございまして、予算としては、対前年度500億円強の増ということでございます。これによりまして、引き続き、5万人の保育の受け皿の拡大を図ってまいります。

企業主導型保育事業に関する主な充実の内容のところでございますが、認可保育園などの扱いを踏まえた保育士などの処遇改善でございますとか、保育補助者雇い上げ強化に関する補助などを、新たに実施してまいります。

一番下の3ポツでございますが、少子化対策の総合的な推進などということで、内閣府において実施します、広報・啓発、調査・研究、あるいは会議費などについて、約3億円を拠出しているところでございます。

内閣府の予算については、以上でございます。

7 ページ目からが厚生労働省の関係予算ということになります。

厚生労働省におきましては、待機児童解消策の推進など、保育の充実を図るための予算といたしまして、厚生労働省予算としては1,015億円、今、説明いたしました、内閣府予算の一部も含めれば、1兆1,358億円を確保しているところでございます。

1ポツが待機児童解消加速化プランのさらなる展開ということということで、保育所などの整備支援や保育士確保などに関して、979億円を確保しております。その中身でございますが、保育の受け入れ枠の拡大のために、7ページ目にお示ししてあるとおり、保育所や小規模保育事業所などの施設整備費などとして、トータルで700億円弱を確保しております。

8 ページ目の一番上でございますが、多様な保育の充実ということで、0歳児期の育児休業終了後の入園予約制の導入支援でございますとか、3歳児以降の継続的な保育サービス確保のためのサテライト型小規模保育事業などにかかる経費として、33億円を確保しております。

その下でございますけれども、保育人材確保のための総合的な対応として、新卒の人材確保や潜在保育士の再就職支援などのために、203億円を確保しているところでございます。

10ページに飛びまして、3 . その他の保育の推進というところで、ここでは、各種の研修・研究事業などに要する経費を盛り込んでいるところでございます。

さらにその次の11ページ目でございますけれども、社会的養護の充実ということで、1,448億円を確保しております。里親、ファミリーホームへの委託の推進、あるいは民間の児童養護施設職員などの2%の処遇改善などを行ってまいります。

12ページ目以降が文部科学省における関係予算ということでございます。

1ポツは、幼児教育の無償化に向けた取り組みの段階的推進ということで、334.2億円と

いう予算額を記載しておりますが、これは、私立幼稚園が新制度へ移行し、予算も内閣府へ移行する分で、新制度に移行しない私立幼稚園分に対して、就園奨励費として、文科省が予算執行する分と合計した金額となっております。

2ポツは、幼児教育の質の向上のための各種施策でございますが、ここで特出すべきものとしては、13ページの1つ目の でございますけれども、幼稚園の人材確保のための取り組みの推進とあるところをごらんいただければと思いますが、幼稚園の人材確保が引き続き、困難な状況に対応するために、新制度に移行しない幼稚園も含め、人材確保のためのさまざまな取り組みを支援させていただくとともに、援護の改善のためのICT化の支援により、幼稚園教諭の負担軽減を図り、人材確保を促進するということにしております。

3ポツの幼児教育の環境整備の充実についてでございますが、認定こども園などへの財政支援については、文部科学省においても、関係予算を引き続き、計上しているところでございます。

14ページ目以降は、御参照いただければと思いますので、資料1の予算案につきましては、以上でございます。

続きまして、資料2-1をごらんいただければと思います。保育士などの処遇改善についてということでございますけれども、29年度の公定価格改定の主な内容は、この処遇改善ということでございまして、この資料で主として、技能・経験を積んだ職員に対する追加的な処遇改善についての説明をさせていただければと思います。

1ページ目の概要のところでございます。ただ、この概要は、同時に同じ資料2-1のページ数でいきますと、3~4ページ目にポンチ絵がございますので、こちらをちらちら見ながら、お聞きいただくとありがたいのですけれども、この概要のところでございますように、副主任保育士・専門リーダー、今、申し上げたこの名称は、2~3号子どもに関する保育園を想定した名称だったりしますが、こういった形で、中堅の職員を対象として、月4万円の処遇改善、より若手の職員を対象として、月5,000円の処遇改善を行うこととしております。

対象者の数につきましては、それぞれ括弧書きに書いてございますように、4万円の処遇改善につきましては、園長、主任保育士などを除いた職員のおおむね3分の1、5,000円の処遇改善については、おおむね5分の1ということをご想定してございます。繰り返しになりますが、今、申し上げたことを絵にしたものが3~4ページ目ということでございます。

2の要件でございますが、これも3~4ページ目とかなり重複がございますけれども、1ページ目で御説明を申し上げますと、まず1つ目の要件といたしまして、加算額を確実に賃金改善に充てていただくために、賃金改善計画の策定及び実績報告を行っていただくことを要件にしたいと思っております。

次の2つ目のポツでございますが、キャリアアップの仕組みを構築する観点から、対象者については、発令などを行っていただきまして、こういう職責を果たしていただくので、

賃金を上げますということを明らかにしていただきたいと思っております。

3つ目のポツに、点線の枠が2つございまして、4万円と5,000円の処遇改善のそれぞれの基準を記載しておりますけれども、先ほど申し上げましたように、4万円は、経験年数がおおむね7年、5,000円は、おおむね3年ということで、研修についても、ここで言及しております。その下に がございますが、まず経験年数については、おおむねということでございまして、各施設の状況を踏まえて、対応することが可能ということでございます。研修に関する要件につきましては、平成29年度は、これを課さないということでございます。

4つ目のポツでございまして、職務手当を含む月給によって、賃金改善を行っていただくことを要件にしたいと考えております。

3の職員への配分方法ということで、今、申し上げました形で、行政から加算という形で、今後、お金がいくわけなのですけれども、これを園でどのように職員に配分していただくかということについて、ここで説明をさせていただきたいと思っております。

4万円、5,000円の処遇改善の対象者の数につきましては、各保育所などで必要となる職員数に応じて、設定する予定でございますけれども、各園への配り方につきましては、4万円を配分される方が1人もいない状態にならないように、国として最低限のルールを定めながらも、さまざまな園の実情に対応できるようにしたいと考えております。

具体的には、ここに書いてあるとおりですが、まず1つ目のポツにございますように、原則は月額4万円ないし5,000円の賃金改善ということとした上で、2行目のただしとある部分でございますが、4万円の配分については、各園の判断で、技能・経験を有するその他の職員にも配分可能であり、その場合には、月額5,000円以上、4万円未満の範囲内で配分いただくことにしたいというのが、1点目でございます。

2つ目のポツでございまして、月額4万円の対象者を一定数確保いただくと申し上げてきた、その一定数につきましては、対象者数の2分の1（端数切り捨て）ということにしたいと考えております。例えば具体的な例でいいますと、4万円の加算が5人にいく園について考えますと、月に20万円にいくわけでございますが、原則、これを5人の方に4万円ずつお配りいただくわけでございますが、園の判断で、例えば7人に配っていただくことも可能ということでございますが、一方で、4万円を確実に配っていただく数については、5割る2は2.5で、端数切り捨てで2ということでございますので、2人には4万円を配分いただくということで、このお二人に8万円がいく。そうしますと、残りの12万円については、それをほかの5人に配るということも可能ということで、例えば3万円を2人に、2万円を3人にということで、合計20万円という形にさせていただくことも可能ということでございます。ただ、別途5,000円の加算があるものですから、これを下回るような額に崩すことはしないでいただくような取り扱いを考えているところでございます。

今、申し上げたように、最低限のルールは設定した上で、実際にはかなり柔軟に対応していただけるものと考えておりますが、一番下の3つ目のポツにございますように、30年

以降の取り扱いについては、研修の受講状況などを踏まえて、検討したいと考えております。また、4万円、5,000円の処遇改善をする際に、各園におきましては、社会保険の事業主負担が増大する形になりますので、実際にはその分も加味した額を加算として、支給するというようにしたいと思っております。

4万円、5,000円の処遇改善については、以上でございます。

全職員を対象とする2%の処遇改善については、次の2ページ目をごらんいただければと思います。

概要の1つ目のポツにございますように、2%の処遇改善につきましては、現行の3%の処遇改善加算の加算率の積み増しという形をとるということで、基本的な枠組みは、これまでどおりと考えております。

ただ、2つ目のポツにございますように、一定のキャリアアップの仕組みを構築していない場合には、キャリアパス要件分として、2%を減額する仕組みにしたいと考えております。これまで3%のうち、キャリアパス要件分というのは1%あったわけですが、これを2%分にしたいということでございます。

このキャリアパス要件分について、補足をいたしますと、何もキャリアパス要件を厳格にチェックして、2%を削ろうという発想のものではございませんで、各園で賃金体系の確率や研修計画の策定などを促していくために、キャリアパスに対する意識づけをしていくためのものということでございまして、ただ、キャリアアップの仕組みは、処遇改善を図る上で非常に重要だということでございまして、したがって、意識づけも重要ということで、これを1%分から2%分に引き上げさせていただければという趣旨でございます。

概要のところの3つ目のポツでございますが、今回の2%分を含めた処遇改善等加算の5%部分につきましては、月給での賃上げについては、これまで同様、努力義務ということにしたいと考えております。

以上が資料2-1でございます。

資料2-2、こちらは、平成28年度の国家公務員給与に関する人事院勧告を踏まえた待遇改善についてということでございます。

ページ中ほどに、国家公務員の給与改定に伴う公定価格の取り扱いとあるところの1つ目のポツにございますように、保育士や幼稚園教諭などの人件費を1.3%程度引き上げる対応をいたしますけれども、これにつきましては、28年4月に遡及させる必要があるということで、28年度については、第3次補正予算で、既に成立しておりますが、補正予算で対応させていただきます。29年度の公定価格につきましては、当初からこの分を反映させた形にするものでございます。

資料2-2については、以上でございます。

公定価格に絡むものは、以上でございます。

資料3でございますけれども、保育の受け皿の整備等を促進するための税制上の所要の措置ということでございますが、時間の関係上、簡略に説明させていただきたいと思いま

す。

昨年の法改正で創設いたしました企業主導型保育施設、利用定員が5人以下の事業所内保育所などにつきましては、認可の保育所などに比べまして、固定資産税でありますとか、都市計画税などにおける税の軽減がない、あるいは軽減の度合いが小さいということで、その格差を解消し、または、緩和するための税制上の措置をとることにしております。これによりまして、保育の受け皿整備を一層促進してまいりたいと思っております。

資料4でございます。こちらは、昨年4月にスタートいたしました、企業主導型保育事業につきまして、現時点で助成決定がなされている施設の一覧でございます。現時点で424施設分の助成が決定しているということでございますが、受け入れ可能な子供の数のベースで申し上げますと、1万人分以上という状況でございます。

ただ、昨年12月末に、今年度分の助成申請を締め切っているのですけれども、まだ助成決定がなされていないものも含めた、申請ベースで申し上げますと、約2万7,000人分となっている状況でございます。今、2万7,000と申しましたが、一部申請した後に、取り下げるといったこともありますので、そうした全体的な数字ということではございますが、そういう数字になってございます。

私のほうからの資料の説明については、基本的には以上でございます。

資料5は、保育課長からの説明となりますが、その前に参考資料として、席上配付されているものについて、簡単に触れておきますと、参考資料1は、前回の会議で御相談させていただいた、地方分権関係ということで、幼保連携型以外の認定こども園の権限移譲ですとか、処遇改善等加算の認定権限の移譲などについて、閣議決定が行われたものでございます。

参考資料2は、各市町村で定めていただいている市町村子ども・子育て支援事業計画について、29年度は、5カ年計画期間の中間年ということでもありますので、先月末に各自治体に対しまして、中間年の見直しに関する手引きをお示したというものでございますので、参考配付させていただく次第でございます。

私からは、以上でございます。

異保育課長 それでは、資料5を説明いたします。小規模保育事業の入園対象年齢の拡大についてということでございます。

現行制度におきましては、小規模保育事業の入園対象年齢は、原則0歳から2歳となっております。保育の提供体制の地域の事情を勘案して、例外的に3歳以上の入園も可能という規定になっているところでございます。

東京都から要望されました、国家戦略特区におきまして、入園対象年齢を0歳から5歳、あるいは3歳から5歳としたいという要望でございます。理由は、都市部におきまして、3歳以降に通うことになる連携施設の設定が困難との指摘がある、あるいは3歳以降の受け皿が十分確保されていないということにより、待機児童が発生しているということでございました。

これにつきましては、今回、待機児童の多い国家戦略特区内に限って、0～5歳の対象とする小規模保育事業を認めることとするということで考えております。特区法改正により、児童福祉法の特例措置を設ける予定でございます。

あわせて3歳以上を預かる小規模保育事業には、以下の条件を設けたいと考えております。異年齢で構成されるグループ保育においては、個々の発達過程に応じた適切な支援ができるよう配慮すること、3歳以上児につきましては、児童の成長と友達との相互的・協力的な活動が促されるよう配慮されること、これらについて、配慮しているか、事業所は市町村を通じて、都道府県に報告し、都道府県は、その情報を公表すること、現行の小規模保育事業と同様の設備運営基準等、保育指針を適用すること、3歳以上児に係る公定価格につきましては、3歳以上児の人員配置基準等を踏まえたものとするということ、書かれております。特区法の改正後、速やかに施行いたしたいということでございます。

以上でございます。

竹林参事官 内閣府の参事官でございます。

1点、資料に関して、補足なのでございますが、今回、公定価格の単価表というものをこの席で配付させていただいておりません。今、最終調整中なのでございますが、まさにきょう、ここでいただく御意見なども踏まえまして、最終的に詰めまして、なるべく早くお届けできるような形にしたいと考えております。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

それでは、残りの時間で、ただいまの御説明についての御意見、御質問をいただきたいと存じますけれども、柏女委員が先に退室されるということですので、お願いします。

柏女委員 ありがとうございます。

今、デイサービスに通所している私の家族が急病だということで、連絡がありまして、この発言の後、中座をさせていただきますので、御配慮をいただきまして、ありがとうございます。4点、簡潔に申し上げさせていただきたいと思っております。

1点目は、保育士、保育教諭のキャリアパスについてです。これについては、非常に高く評価をしております。詳細のシステムについては、今後、検討されていくのではないかと思いますけれども、それについての意見を申し上げさせていただきたいと思っております。

1つは、この制度全体は、厳密な意味でのキャリアパスではないと考えられます。各施設や法人が個別につくるキャリアパスを公定価格が応援するという仕組みであって、公立には適用されないということですか、研修も都道府県の裁量に委ねられるということを見ると、今後は、真のキャリアパスにしていくためには、こうした職種を例えば児童福祉施設の設備及び運営に関する基準等に、保育所の職種として、その配置並びに業務を定めていくことが必要になるのではないかと思います。

幼保連携型認定こども園、幼稚園等では、法令の中で規定をされておりますけれども、こうしたことを進めていくことで、公設公営保育所にも適用できる、真のキャリアパスと

していくことができるのではないかと思いますので、御検討をお願いいたします。こうしたシステムは、当然のことながら、他の社会的養護関係施設ですとか、あるいは放課後児童支援員等についても、同様に考えていくことが必要ではないかと思います。

2点目ですけれども、幼保連携型認定こども園への移行を、政策的に促進する仕組みに、もうそろそろ考えていかなければならないのではないかと思います。現在の子ども・子育て支援制度においては、この幼保連携型認定こども園が普及するためのインセンティブが盛り込まれておりません。それどころか、幼保連携型認定こども園への認可替えを公定価格自体が阻害するといった声すら聞かれております。特に待機児童の多い自治体によっては、待機児童解消を優先して、幼保連携型認定こども園への認可替えを阻害するというのも、仄聞をしております。

この創設は、我が国が幼保一元化にかじを切ったこと、これを内外に示すということでもありますので、現在の幼保三元化の定着、あるいは都道府県格差、これらは解消されていかなければならないのではないかと思います。自然の流れに任せると言ったことではなく、事業者の認可替えを阻害する要因を取り除き、幼保連携型認定こども園への移行を促進する仕組みにしていくことが必要ではないかと思います。

なお、現在、三指針要領の検討がなされておりますけれども、本来ならば、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、それを最初に検討して、幼稚園教育要領や保育所保育指針に、それぞれの部分を当てていくという検討をすべきだったのではないかと思います。福祉と教育の視点の融合ということが、幼保連携型認定こども園では、とても大事になるわけですけれども、それを進めていくためには、そのあり方というものを先に検討していくことが大事ではないかと思います。

保育教諭の養成のあり方ですとか、実習のあり方なども手つかずになっておりますので、ここも進めていかなければならないと思います。

少し長くなりまして、恐縮です。3点目ですけれども、企業主導型保育事業のあり方についてです。御案内のように、この企業主導型保育事業は、市町村の認可を要せず、運営基準も適用されません。保育士は半数までということで、地方自治体の監督も及びにくい仕組みになっています。

こうした事業が待機児童の多いところで、緊急にやむを得ない措置として広がっていくことは、是認できるのですが、待機児童が存在しない自治体にまで、広がりを見せているということについては、保育の質を低下させる事態を招来する懸念があります。

また、それらの事業所における保育士の配置割合は、一体どの程度なのだろうかという疑問もわきます。保育士以外の人材が配置されている場合に、例えば保育士の名称独占規定というのは、どの程度担保されているのか。保育士ではない人が、保育をしている。それを利用者の方にどの程度知らされているのか。この辺の実情なども、はっきりとはわからない状況になっています。これは、地域型保育事業もそうですけれども、企業主導型保育事業の実情について、詳細な評価が今後、必要なのではないかと思います。

4点目ですけれども、文科省の事業で、幼児教育センターの事業がございましたが、これに基づいて、モデル事業が10県で実施されておりますが、そのほとんどが教育委員会所管で、しかも、幼稚園を中心とした、幼児教育の質の向上、あるいは幼児教育アドバイザーの配置ということが念頭に置かれて、経験を積み重ねているようです。

私は、石川県でかかわっておりますけれども、石川県では、健康福祉部において、幼保連携型認定こども園をモデルとして、幼児教育アドバイザーや研修体系なども確立しているということで、今、進めております。0歳から就学前の全体のつながった幼児教育のあり方ということ、モデル的に検討していくことも大事なのではないかと思います。そういう意味では、3歳から5歳のように人間の幼児期の発達というものを切ってしまうのではなく、0歳からつながりのある幼児教育ということを考えていく研修や幼児教育アドバイザーの配置が望まれるのではないかと考えております。

恐縮です。時間を先に頂戴いたしまして、申しわけございませんでした。ありがとうございました。

無藤会長・部会長 ありがとうございました。

それでは、いつもの順番の形でお願いしたいと存じますが、武藤委員、水嶋委員ということで、武藤委員からどうぞ。

武藤委員 武藤です。

まず子ども・子育ての今回の保育士等の処遇改善のシステムということで、加算をしていただくということで、とても現場としては、歓迎しているところであります。

幾つか質問があります。1つは、キャリアパス制度のところ、予算の金額のつけ方とか、イメージ図が資料2-1の4ページに表で、イメージ図がありますけれども、これでいきますと、結局、先ほどの説明で、国が原則を出すということなのですが、地方では、地方で加算をしている部分があって、そのいわゆるローカルルールというのですか、そういうものと中身のあり方が、国からももちろんセッティングするということであれば、この原則をしっかり守るということなのですから、いわゆるローカルルールがこのところとの関係をどうするのかということについて、少し聞きたいところであります。それが1点です。

2点目は、キャリアパスの要件ということで、その制度について、今、国からおおむね出されているのではないかと思いますけれども、これについても、中身について、今回、改定するかどうかということについて、少しお聞きしたいと思っています。いわゆるこのイメージ図の中のキャリアアップの研修の創設ということで、研修を行うわけですが、ここに書いてあるとおり、都道府県ごとにやるということなのですが、これも含めて、もう少し細かく出すのか、各都道府県で進めるかどうかということについても、お聞きしたいところであります。

意見になってくるのですけれども、私は社会的養護の分野なのですが、このキャリアアップの制度、処遇改善については、基本的には、社会的養護等にも適用するというので、

違うようなシステムで、今、考えているようではありますが、そのところは、きょうは入っていませんでしたが、ぜひその説明をしていただければいいと思っております。

予算のところでは、資料1の予算のところの3ページ目をあけていただくと、子ども・子育て支援の量的拡充と質の向上というところで、以前から計画を立てながら、実施をしていると思うのですが、とりわけ質の向上の一番下のところに、社会的養護の量的拡充というものがあります。職員配置等々は改善をされたのですが、当初、計画していた部分で、まだ手つかずの部分があるため、ぜひ当初、私たちからも随分要望をして、国としても、平成27年から5年かけて、さまざまな職員の配置充実策を考えているのですが、そのところで、課題になっている点が多々あると思いますので、要望としては、ぜひここで挙げた量的拡充と質の向上で出した部分についての今後の実施に向けての努力ということ、行政も含めてやっていただきたい。これは意見です。

以上であります。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

水嶋委員、お願いします。

水嶋委員 家庭的保育全国連絡協議会の水嶋です。

資料1の29年度予算案に、保育対策総合支援事業費補助金というものがあります。保育人材の確保には、潜在保育士の掘り起こしが必要です。家庭的保育には、家庭的保育補助者がいますが、保育士資格を持ち、補助者として働いている人が結構います。いわゆる潜在保育士といわれる資格は持っているが、現場からしばらく離れていた人とか、一度も現場経験がなかった方が補助者として働いています。そういう方たちにとって、いきなりフルタイムで保育所に勤務するというのは、なかなかハードルが高いものです。

家庭的保育の補助者は、特に午前中から午睡中ぐらまでの時間帯に必要です。資格を持っていても、子育てなどで現場から離れている方が社会復帰する第一歩として、働きやすい時間帯に可能な日数だけ働けるわけです。家庭的な雰囲気、少人数の5人以下の異年齢保育に魅力を感じて、希望される方もいて、私たちも大変助かっています。お子さんが大きくなるころには、本格的に保育者として復帰するために、保育所等に変わられていく方もいます。

ですので、家庭的保育も潜在保育士の掘り起こしに一役担えらると思っています。そこで、2点、お願いがあります。25ページに、保育士・保育園支援センターのことが書かれていますが、ここに求人の相談に行っても、地域によっては、保育所しか取り扱わないと言われることがあるようです。こちらでも、家庭的保育と地域型保育を紹介し、保育従事者を募集できるようにしていただきたいということです。

2点目は、前回も発言しましたが、保育士の場合は、義務づけられている研修受講は、直近に行われる研修を受講することを前提として、すぐに勤務できるように認めてください。自治体によっては、研修を終了していないと、雇用してはならないとかたくなに言われるところがあるようで、せっかく家庭的保育で働きたいと申し出た保育士の方を雇用す

ることができなかつた事例もあります。特に有資格者の場合は、研修受講が後になつてもよいということ、Q & Aなどで示していただきたいと思ひます。

もう一つなのですが、自園調理に関してですが、この中の平成28年の地方からの提案等に関する対応方針の参考資料1の6ページに、給食の搬入施設のこと書かれていますが、家庭的保育者の中にも、保育室として使用している、保育者の居宅の調理設備の関係で、自園調理の導入が難しい人もいます。31年度までに、自園調理を導入することが決められているのですが、そのときには、保育をやめるしかないと考えている保育者もいます。ぜひ連携施設以外の事業者からの給食搬入が可能になるように、また、29年度予算に、小規模保育と改修費支援とありますが、こういったものを調理設備の改修等に活用できるように検討していただきたいと思ひます。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

松井委員、お願いいたします。

松井委員 松井でございます。よろしくお願ひをいたします。

3点ほど、お願ひをさせていただきます。

1点は、本日、他の委員からも意見がありましたが、就学前の子供たちに、育てたい力をつけるためには、現在の各市町等の現職の教諭とか、保育士等の指導力の向上を図る必要があると思っております。

幼稚園、こども園、保育所にもかかわらず、また、公立、私立にかかわらず、一律の研修が受講できるような研修制度、法整備、予算措置が必要だと思っております。

現在の一般的な状況を見てみると、随分施設によって、指導力に差異があるように思われます。今回の予算等々を見てみますと、研修等を受講した者へのキャリアアップ等々の手だても打っているようですがありますけれども、さらに一層の拡充をお願いしたいと思っております。これが1点目でございます。

2点目でございます。研修についてであります。現職の教諭、保育士等の指導力をつけるためには、先ほど申し上げた、行政がセットした法定研修とともに、各施設の中における子供たちの指導の仕方、指導の在り方を実際に指導者同士が学び合う、都道府県によっては名称は異なりますけれども、現職教育の充実を図る必要があると思っております。

そのためには、職員の指導力を上げるため、各施設、現場へ出向いて指導するアドバイザーの増配置、現在、幼児教育課が手を打ってございますけれども、それをさらなる増配置をしていく必要があると思っております。ぜひ早急に増配置をお願いしたいということでございます。そうしないと、就学前教育は、随分、指導力に差異がある状態が続くことになり、心配をいたしております。

ぜひ早急にアドバイザー等の増配置をお願いをしたいと思っております。

3点目でございます。現在、社会の流れとしては、保護者の就労支援とか、社会進出に対する支援が積極的に行われており、これ自体は非常に素晴らしいことであると思っております。

りますけれども、もう一方で、行政として、保護者として、子供たちの育ちにしっかり目を向けて、親子の触れ合いの場づくりであるとか、豊かな親子関係づくりをしっかりと築いておかないと、子供たちの人間形成に非常に大きな影響が出るのではないかと心配をいたしております。

その時間が確保できるように、一方で、就労支援をするとともに、もう一方では、親が子供たちと触れ合う時間の確保をする、そのバランスをとる施策が必要ではないかと思っております。どうぞよろしく願いをいたします。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

廣島委員、お願いします。

廣島委員 日本こども育成協議会の廣島でございます。

今回、委員提出資料の15ページに提出をさせていただきました。今回、保育士の確保ということについて、限った形で意見を表明させていただきたいと思っております。

先ほどさまざまな形から、保育人材等に関する処遇の改善等につきましては、非常にありがたい、そして、大きな配慮をしていただいたということについて、深く感謝を申し上げます。

その中で、まず1番でございます、保育士に対する社会的評価の向上ということをお述べさせていただきたいと思っております。つい最近、男性保育士のことがテレビ等で取り上げられました。その根にあるのは、保育士という職に対する専門職としての認識の評価の低さということが、その根底にあると思っております。そういう意味で、処遇の改善は、十分に力強く推し進めていただいておりますが、保育人材、子供にかかわる職業に対する評価の向上ということについて、さまざまな形を通して、ぜひ、お力添え、そして、社会的な環境整備もお願いしていきたい。そのような声を高く上げていきたいと思っております。ぜひ国としても、さまざまな形を通して、御配慮いただければと思っております。

2番目に、これも非常に大きな問題でございます。保育から遠ざかる大きな要因の1つとしては、事務仕事の過大なことがあるということでございます。国におかれましても、さまざまな形で御支援をいただいております。このことについては、なお一層強力に、働く人の立場から見た視点で、御配慮をいただければとこのように思います。これが軽減されることによって、先ほど先生からございましたけれども、潜在保育士が顕在化していく1つの大きな要素ではないか、私も現場の中で常に思いますことは、保育の専門にかかわること以外の事務的なことの非常に過重な負担ということが、大きな問題だと思っております。

3番目につきましては、企業主導型につきましては、さまざまな御意見があろうかと思っておりますが、喫緊の課題としての待機児童の解消という視点から見ますと、これも有機的に進めていくことが必要と思っております。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

木村委員、お願いします。

木村委員 ありがとうございます。

一般社団法人全国認定こども園連絡協議会の木村です。

意見書の14ページに記載をさせていただいております。また、きょうの配付資料2 - 1と照らし合わせて、御協議いただければと思いますが、まず1番目に、処遇改善に関しまして、御配慮をいただいたことを心から感謝申し上げたいと思います。これに該当する人たちは、多分おおむね70万人ぐらい、そのライン職、スタッフ職を合わせると、全部で35万人ぐらい、この方々が研修を受けていくということを30年度に考えた場合、既存の研修機関等ではまず無理だろうと思います。我々等も研修をさせていただいておりますので、それぞれの団体で研修を実施できる機会になっていただければと思っております。

その大きな理由としては、資料2 - 1を開いて、3ページ目、4ページ目でしょうか、2号・3号関係と1号関係の資料を見ていただきますと、2～3号については、実施主体は都道府県になっておりますが、1号に関しては、実施主体は書かれていないということから考えると、我々も実施できるのではないかと考えています。

さらに2番目として、各研修項目の内容についても、整理が必要と思っております。1号認定には、小学校との接続がありますが、2号・3号については、小学校の接続が書かれていません。認定こども園等であれば、2号の子供も1号の子供も、翌年には小学校へという状況がありますので、研修が一緒にできる、内容の整合性をとる必要があると思っておりますし、先ほども述べましたが、1号、2号、3号、それぞれが存在する認定こども園においては、それぞれの研修を受けても、共通して資格が継続できるという仕組みになっていただきたいと思っております。

リーダー等について、基本的には、公定価格の基本分の職員をイメージされていると思いますが、養護教諭などを置くことができるという加算の職員についても、辞令を発した場合には対応できるのかどうか。先ほど参事官から、事業主負担分、いわゆる保険料の事業主負担分を加算してというお話がありました。今、考えるならば、標準給与が20万円の場合、私学共済で2万3,903円が企業負担になっております。これが24万円にアップした場合は、2万7,711円になって、4,618円が負担増になる。この4,618円は加算して支給される。ですから、合計4万円を支給した人がいた場合は、4万4,618円が支給という認識でよかったのか、そこが1点、確認であります。

14ページの2番目であります。給付等の事業による財源の違いということで、非常に難しいということは理解しておりますが、資料1の16ページ目を見ていただきますと、現在、1号認定と2号・3号認定のそれぞれ左側のところに、多子カウント制限なしとか、ありということで、多子軽減による利用者負担を軽減していただいていることがありますが、企業主導型については、この制度はありません。ですから、上の子は多子軽減がある施設に行くと、下の子が企業主導型に行った場合は、下の子は全額負担という形になって

おり、認定こども園の法律の中に組み込まれた企業主導型でありますので、全ての子どもたちがきちんとした支援が受けられる体制をつくっていただかないと、何となく5万人という数合わせの1つのものになりかねないので、ぜひ御配慮をいただければと思います。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

葛西委員、お願いします。

葛西委員 日本助産師会の葛西です。

現在までいろいろと努力をしていただきまして、希望する方が全員保育園に入れるようになるのがよいと考えております。私は、助産師会という立場ですので、今回の議論のことと直接ということではないのですが、関連することとして、述べさせていただきます。

今回、手元資料で、90ページに利用者支援事業のことが書いてございます。子ども・子育て支援法の第59条の中で述べられておりますけれども、幼保ということの周辺に、妊娠期から切れ目のない支援ということで、全体像が描かれているわけですが、そこで、子育て支援包括支援センターというものが位置づけられております。児童福祉法、母子保健法の改正に伴って、全国展開を目指しておられるとなっております。ここが非常にキーになるセンターの位置づけであります。

実際には、特定妊婦ですとか、要保護児童等の情報共有につきましても、今般の児童福祉法の改正に伴って、積極的に情報共有をして、関連の職種と一緒に何か対策を練っているということですが、子供さんを育てる母親というのが、非常にキーとなります。

現在、高齢化に伴う母親ということでは、介護ということと子育てということで、二重の負担がかかっております。最近では、初産婦の産後2週間のメンタルヘルスのハイリスク状態の方が25%、4人に1人おられるという研究報告もされております。実際には、育児不安、子育てに関して、手伝いが得られないという状況は、ほとんどのお母様たちが感じていることです。こういったお母様への支援ということが幼保と関連することとして、重要と思っております。

日本助産師会は、先ほど保育士が70万人という言葉がありましたけれども、助産師は、現在、全国で3万人程度と、数は少ないのですが、地域で母子保健、訪問等に従事する助産師も多くあります。そのときに、新生児訪問等でお宅を訪れると、ドアを開けた途端に泣き出す母親ですとか、質問をたくさん書いてこちらに見せるということもあります。

実際にこういった質問が多いかということ、母乳のことが最も多いのですが、そのほかに、出産のことのつらい思い出を語る方が随分おります。先ほど大臣が1.8希望出生率とおっしゃいましたが、次の出産につながるためには、幼保ということも大事ですが、出産前後の環境整備ということも、かなり重要だと思っているわけです。そのときのつらい出産体験で、次は絶対産みたくないとおっしゃるのです。その次に続く子育てということがあって、また2人目となってくると思います。

そういった前後の支援には、出産の状況を知っている助産師というものは、かなり助け

になると思っております。現在、保健センターですとか、子育て世代包括支援センターの核となる人が、なかなか助産師というものではないところもございますけれども、今後、助産師を活用していただきたく、お願いしたいと思っております。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

尾木委員、お願いいたします。

尾木委員 全国保育サービス協会の尾木です。

まず昨年度来、新しい保育事業がさまざまに展開されています。量の確保とともに、質の担保という点で、質を検証したり、保障していくという仕組みが必要だと思っております。第三者評価の仕組みについて、保育所については、既にありますが、地域型保育については、それをそのまま当てはめるとというのが、あるいは企業主導型もそのまま当てはめるとするのは、非常に難しいと思っております。監査は行われていても、質の評価というところまでには、十分できていないと思っておりますので、それをどのように進めていくのかという検討が必要だと思っております。

今回、小規模保育事業の入園対象年齢拡大ということが議題に挙げられていますが、恐らくこれはいたし方ないことだと理解してはいますが、この対応案のところに、3歳以上を預かる小規模保育事業には、以下の条件を設ける。として、幾つか配慮することが書かれているわけですが、この配慮事項を事業者を求めるのではなくて、市町村がしっかりこれを確保するという、市町村の責任や努力義務を明確に示していただきたいと思っております。

4歳、5歳になった子どもが、0歳からの異年齢集団の中において、人数はかなり少ないと思うのですが、その子どもの集団保育の体験をどういうふうに保障するか、あるいは教育の部分をどういうふうに保障するか、連携施設と週に1回とか、合同保育の経験を持つような機会とか、そういったことも必要になると思っておりますので、これはぜひ事業者任せにしないで、市町村がしっかりと仕組みをつくって、実施していただきたいと思っております。

もう一点ですが、子育て支援員研修が、全国の都道府県でかなり行われていて、その参加者もすごく多くて、例えば東京都でしたら、認証保育所に勤務している資格を持っていない方も、多数参加していて、子育て支援員研修の意義というものが、全体的な質の向上には、一定の効果が上げられていると思っております。

その中には、今、全く保育事業に従事していないけれども、何かやってみたいということで、参加される方もいます。その方たちが、実際に保育の仕事に結びついているかどうか、受講したままになっているのではないかとということが非常に気になりますので、そこがちゃんと就労に結びついているのかどうかの検証も必要と思っております。

子育て支援員研修を修了したら、それで終わりではなくて、ぜひそのことが保育士資格の取得につながるような、もう一段進めた取り組みや仕掛けをつくっていく必要があるのではないかと考えていますので、ご検討をいただけたらと思っております。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

稲見委員、お願いします。

稲見委員 全国病児保育協議会の稲見でございます。

3点あります。まず病児保育事業の位置づけなのですけれども、病児保育事業は、児童福祉事業でありまして、保育所と同等の位置づけになっていると思います。しかし、例えば保育士の処遇改善などに関しましては、全国的に見て、自治体によっては、全くそれを反映してくれない自治体が多いようです。ですから、病児保育に関しても、通常の保育所と同等に扱うように指導していただきたい。私が行っている自治体は、全く普通の保育園と同等の補助を出していただいております。そのばらつきが大変多いということです。

もう一つ、機会がありまして、現在の保育所、小規模保育などの補助金などについて、調べてみましたけれども、かなり手厚いものになっていると思います。ですから、その運営というのは、かなり財政的には健全になってきていると思います。ところが、それに比べて、病児保育施設の運営は、厚労省の調査でも言われていますように、60～70%の施設が相変わらず赤字であるということ、今後、保育所の増大とともに、病児保育の利用者の需要もふえると思います。そうすると、もともと60～70%の施設が赤字であるということ、若い先生たちが病児保育をやってくれない。明らかに年間150万の目標については、無理ではないかと思うのです。ですから、できたらせめて赤字にならないような補助金を出していただきたいということです。

もう一つ、先ほど助産師会の委員の方がおっしゃっていましたが、生前から一貫した子育て支援ということで、プレナタールビジットや産後ケアなどが必要になります。私のところでも産後ケアをやっているのですが、先ほどおっしゃったように、泣き出す方が結構いらっしゃいます。産後鬱になっている方もいらっしゃいます。これらの事業が子育て支援事業の中に組み込まれることができないかどうかをお聞きしたいと思います。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

山内委員、お願いします。

山内委員 日本保育協会からまいりました、山内です。

3点ほど、お伺いとお願いをしたい点があります。

まずお伺いなのですけれども、今、こども園については、片方の免許しか持たない保育者について、5年間の特例期間を設けられております。特例期間について延長があり得ることなのかどうか、これについて、進行状況を見ながら、必要であれば、延長をお願いしたいと思います。

人材不足、人材確保の件なのですけれども、先ほどの先生もおっしゃられたように、関係のさまざまな職種、資格免許を持っておられる方を、極力、効果的に活用できるようなことで考えていく方向で、お願いをしたいということで、これは希望として、お願いをし

たいと思います。

先ほどから言っていたいているキャリアパスの件については、非常に積極的かつ幅広く柔軟的に適用できるような形で、今、考えていただいている部分については、非常にありがたいと思っております。それについてですが、先日、最終で答申が出されましたように、研修分野については8分野で、1つの分野について、15時間の研修が必要と書かれておりました。まず15時間の研修受講することについては、2.5日必要だとお伺いしております。それについて、3分野の受講は、まず求められているとお伺いしておりますが、2.5日を必要とされる中で、研修日の確保が今年度は2日から3日と拡大をしていただいた部分については、非常にうれしく思います。

しかしながら、年内で派遣する研修の人員については、かなりの人数が研修を必要とされるようになってまいりますので、年間3日間の研修日数では、到底足りなくて、園内をそれぞれの必要な人材が研修に参加するということは、難しくなってまいります。以前にもお願いをしていましたように、将来的には5日間ぐらいの研修の日数を保障していただきたいと思っております。

キャリアパスについては、保育士1人ずつの研修履歴が必要となっております。施設内での履歴はもちろんのこと、個人の研修履歴が継続して蓄積されていくとなりますと、都道府県を越えて、その管理が必要となってまいります。それについては、ぜひともキャリアパスの履歴についての管理のシステムをお願いしたいと思っております。都道府県ではもう対応し切れない情報量になると思いますので、システム管理について、ぜひお願いをしたいと思っております。

29年度は、すぐにはこれについて求めないと、処遇改善については、言っていたいておりますが、それぞれの自治体の研修については、以前の研修の整理と新たな研修体系について、対応するための努力はしておりますが、なるべく早くガイドラインを出していただくように、お願いをしたいと思っております。

話は全く違いますが、もう一点、今、公定価格において、地域区分加算がなされております。100分の20から0という地域差があると思っております。実態としては、保育者を採用するに当たって、同じような人件費水準でありながら、地域区分が異なることによって、非常に苦しいアンバランスなところが生じていると思っております。人材不足の中、格差の是正を今後ともお願いをしたいと望んでおります。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

安永委員、お願いします。

安永委員 労働組合の連合の安永でございます。

2点ほど意見を申し上げたいと思っております。

まず技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等についてでございます。全ての保育士等に対する処遇改善に加えて、経験年数に応じた処遇改善策が実施されますことは、全産業

平均に対して、月額約10万円の賃金格差があることからすると、不十分ではありますが、これからのさらなる処遇改善でありますとか、キャリアアップ体制の構築に向けた第一歩と捉えております。その点では、評価をさせていただきたいと思います。

一方で、前回の会議で示されました、実態調査の中間集計の資料を見ますと、基本給や手当などの月給よりも、一時金の改善が大きいという報告がされております。保育士等が安心して長く働き続けられるようにするためには、生活設計、将来設計のためのしっかりした賃金制度の構築が重要でございます。

今回の処遇改善の要件には、職務手当を含む月給により、賃金改善が行われていることとしていただいておりますが、それを担保していただくことが、極めて重要となります。今後におきましても、賃金に関する実態調査を実施していただいて、財源が基本給や手当などの月給に充てられているか調査をいただいて、その結果を踏まえた必要な対策を講じていただきたい、そのように思います。

2点目でございますが、小規模保育事業の入園対象年齢の拡大についてでございます。小規模保育事業において、3歳以降の幼稚園などの連携施設を見つけることが困難、そういう状況にあるということで、本来は、幼稚園が受け皿となるべきであって、新制度への移行率が低くなっている私立幼稚園において、さらなる取り組みが求められていると思います。

今後の検討に関する報告は、そうした状況を踏まえた、緊急的かつ時限的な対策と認識をしておりますが、そもそも0歳～2歳までの子供と3歳以降への子供への保育では、求められている内容も変わってきますし、ましてや小規模保育ということで、0歳から5歳までの子供をグループ保育するということになりますと、子供にとっての安全と育ちの質をどのように担保するのかが心配なところでございます。

小規模保育においては、園庭の問題でありますとか、保育士資格を有する職員配置の問題なども考えなければなりません。子供の最善の利益の観点からも、そうした課題が解決させなければ、入園対象年齢の拡大は実施するべきではないと考えます。また、3歳から5歳までの子供の受け入れを広げることで、これまで入園できていた0歳から2歳の子供が入れなくなってしまうことも懸念されます。引き続き、職員配置の改善や安全面の強化など、質を確保しつつ、施設などの受け皿整備を図るべきであると思います。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

宮島委員、どうぞ。

宮島委員 ありがとうございます。

私は保育の現場にいるわけではないので、外から見て、今の保育の状況について、何点かお話ししたいと思います。

1つは、保育士の処遇改善が今回なされつつあるということは、本当に喜ばしいことだと思います。これを一般の人が、あるいは財政当局などがどう見ているかという、きっ

と待機児童が減るためだろうと、捉えている人が多いと思います。ただ、保育士の処遇改善は、一対一対応で、待機児童の解消につながるわけではなくて、待機児童は別の理由でもふえる部分があると思いますし、待機児童の数の改善にならなかったときに、保育士の処遇を改善したのに、なぜ待機児童は減らないのかみたいな形になるのは、まずいのではないかと考えております。

長期的に保育士の処遇改善は、待機児童の減少に役立つわけですがけれども、それよりもっと前の段階でも、保育士の処遇を改善して、そして、それぞれのキャリアに対してちゃんと評価をすることや、保育士の方々の意欲を増したりすることが、現場にとって、とてもいいことなのだ、保育の現場でプラスの意味をもたらしているということや、できるだけ発信していただけるようにしますと、単純に待機児童対策としての保育士の処遇改善ではなく、保育の現場の改善につながっているということが、保育を直接見ていない人にも実感できるのではないかと思います。

2つ目、企業の保育所に関しましては、ここのところ、税制などでも改善がされ、また、手当がされる部分もあり、以前のような、企業保育所は全く別のものという感じからは、大分変わってきていると思います。そういう意味では、別の委員の方からの御意見にもあると思うのですが、企業保育所とそうでない保育所の中の余り意味のない差に関しては、できるだけ解消していく必要があると思います。なぜそう思うかということ、企業保育所は、もともと企業さんが自分たちの会社の従業員のためにつくったところだったと思うのですが、今は地域のためにも役に立つし、かなり広がりが出てきていると思います。

そんな中で、例えば一組の夫婦を考えた場合に、夫も妻もそれぞれの会社が働いてほしいと思った場合、企業同士で見ると、主に夫の側ですがけれども、何もしなかった側のほうが、結局、収益上、業績上の負担が少なく、一生懸命働いてほしいと思って、企業内保育所とか、無理をして頑張ったところが、社会全体の中では、業績上、損をするという状態に見えてしまうと思います。だから、個社の歯を食いしばった業績上の努力という形ではなくて、企業の保育所も社会の中でちゃんと役に立って、地域や国民のために必要なものだというところを、もうちょっと認識していただいたほうが、広がりが出るとは思いません。

あとは、制度ではないところなのですが、やはり保育所を設置しようとしたときの反対運動などは、すごく目につきます。皆さんも御苦労されていると思います。こうした話があるときに、恐らくこの会議の方々だけではなく、一般の国民も、子供は大事なことから、もうちょっと我慢をすればいいという気持ちになる方は、多いと思うのですが、やはり取材で本音を聞くと、うるさいのは嫌だとか、そういう話になることも多いです。

そこで欠けている視点としては、迷惑になるか、迷惑にならないかではなくて、そこに子供の施設があることが、その地域をいかにハッピーにするかということが、もうちょっと理解されてもいいのではないかと思います。そういう意味では、迷惑施設しての是非

ではなくて、いい施設としての発信を、私たちもなかなか気づかないところがありますので、保育園があったから、近所のおばあちゃんが元気になったとか、よくわかりませんが、そういうプラスの効果のところも、もっと発信していただけるといいかと思えます。

私は、第4次産業革命とか、人工知能とか、ああいったところも、割合取材をしているのですが、使い方によっては、非常にプラスの面が多いと思います。保育はもともと人が手と心を使ってやるものなので、もしかしたら、ロボットとか、IoTに関して、抵抗感があるかもしれないのですが、むしろ人がやらない部分、人の心がそんなになくてもできる部分は、IoTや人工知能に任せて、より人の力を子供との向き合いにかけることがいいと思います。海外に比べると、まだ保育の部分は、その視点がそんなに広がってはいないかもしれないと思ひまして、よりAIやIoTの力を、現場でプラスに働かせるようなことを考えるといいと思います。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

東出委員、お願いします。

東出委員 経団連人口問題委員会の東出でございます。

資料1で御説明をいただきました、平成29年度予算案につきまして、一部の事業には、事業主の拠出金が財源として活用されておりますので、費用を負担する立場から意見を申し上げます。

平成29年度から、拠出金率が0.2%から0.23%まで引き上げられまして、これに伴い、拠出金の総額は約4,000億円まで拡大いたします。そのうち、約半分弱は、児童手当の財源の一部となり、残りの半分強が子育て支援関係の事業に振り向けられると伺っております。

御案内のとおり、米国の新政権の動きを初め、企業を取り巻く環境は、不透明感を増しております。そのような状況の中で、拠出金負担が増大いたしますので、それぞれの企業が納得感を持って負担できるようにするためには、各事業におきまして、PDCAサイクルを回し、実施状況や政策の効果などの見える化を行っていただくとともに、その内容について、広く発信をしていただきたいと思いますと考えております。

各々の事業について、予算と実績の比較や、両者に差額が生じた場合の要因の分析、あるいは費用対効果、政策効果の評価など、質と量の両面における評価・分析を継続的に実施していただきたいと思います。また、その評価・分析の結果を踏まえつつ、個々の事業の改善を図るほか、政策効果や利用率の低い事業につきましては、縮小あるいは廃止などの見直しを適宜行っていただく必要がございます。こうした取り組みを通じて求められるニーズに合致した制度を構築することは、費用の負担者の納得感を醸成する上でも、重要なプロセスではないかと考えております。

以上、企業の立場から申し上げます。よろしく願いいたします。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

蜂谷委員、どうぞ。

蜂谷委員 日本商工会議所の蜂谷です。よろしくお願ひいたします。

3点ほど、述べさせていただきます。

まず、資料1、平成29年度予算案の6ページ目に書かれております、事業主拠出金についてです。事業主拠出金率の引き上げによりまして、事業主拠出金の額は、平成27年度に2,500億円、平成28年度に3,351億円、そして、平成29年度には、先ほど東出委員が指摘されたとおり、約4,000億円まで増大する見込みとなっております。

この4,000億円近い額の、企業における規模感のイメージをお伝えしたいと思います。例えば、経産省が行いました平成28年3月31日現在の企業活動基本調査によりますと、日本の企業全体の売上高営業利益率の平均は3.6%です。仮に日本企業の平均と同じ売上高営業利益率3.6%の企業が3,969億円、すなわち約4,000億円の営業利益を上げるためには、11兆250億円の売り上げが必要という計算になります。つまり、日本の企業にとって、4,000億円の拠出金は、11兆円の売り上げを要する規模のものであるということです。

企業はこれだけを負担しているわけではありません。増加し続けております社会保障費の負担もあります。また、こういった負担だけでなく、昨今、自然災害などが大変な猛威を振るっている中で、本業を守り抜く、雇用を守り抜く、人の命を守り抜くために、企業は大変な投資を進めているところでございます。それらに加えて、事業主拠出金としてこれだけの金額、すなわち売り上げ11兆250億円を以てようやく得られる営業利益に相当する金額を拠出することは、企業にとって、大変重い負担であることを、まず御理解いただきたいと思ひます。

また、平成24年度に、子ども・子育て支援新制度の新しい仕組みがスタートした際に、事業主拠出金は、保育及び放課後児童クラブに関する事業の「量の拡充」に充当することが、当時の少子化社会対策会議にて確認されております。事業主拠出金を財源とする事業の計画に当たっては、この前提を尊重していただくとともに、貴重な財源を最大限有効に活用することを念頭に置いて、事業を精査していただきたいと思ひます。

同時に、適切な実態把握に基づき、効果が低い項目、前倒しで目的を達成した項目、需要が予測を下回った項目などについては、遅滞なく見直しを図ることも不可欠です。その結果、事業主拠出金の繰越額が増大していくことがあれば、社会全体の資本の有効活用のために、拠出金率の引き下げも検討すべきであると考えております。

2点目です。平成29年度予算資料の36ページに書かれております、保育士等の処遇改善の推移のグラフに関して、申し上げたいと思ひます。グラフの右端の平成29年度予定に書かれております、「技能・経験に着目したさらなる処遇改善」については、「新たな財源」を充てるとされております。現時点で、「新たな財源」は決定されていないとお聞きしておりますが、子ども・子育て施策については、国を挙げて、恒久的税財源によって取り組むことが原則であると考えております。安易に雇用保険や事業主拠出金などに財源を求めることのないように、お願ひいたします。

3点目、最後ですが、資料2-1「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等について（案）」で説明されている「3.職員への分配方法」について、申し上げたいと思います。この案では、処遇改善のために支給される金額は、保育所等の規模に応じた対象差の目安人数に応じて支給されるとのことですので、仮に4万円の処遇改善の要件を満たす対象者が、保育所規模に応じた基準人数以上存在する保育園では、全ての対象者に4万円支給することはできないということになります。「月額4万円」または「月額5,000円」という言葉が、至るところに明記され報じられている状況で、処遇改善の要件を全て満たしているにもかかわらず実際は万円、5,000円に満たない金額しか支給されなかった、という対象者が出てきてしまっは、現場での不満や不信を招くおそれがあると思います。

「配分については、園の判断に委ねる」となっておりますが、各園の責任者や経営者に過度な説明責任がかかることも懸念されます。この処遇改善策につきましては、支給金額の決定方法や分配のあり方について、各現場での混乱を回避し、対象者のモチベーションを向上させるという本来の目的の達成を十分に考慮して、実施していただきたいと思ます。

以上です。ありがとうございました。

無藤会長・部会長 ありがとうございました。

坪井委員、お願いします。

坪井委員 全日本私立幼稚園連合会の坪井でございます。

5点ほど、お願いをいたします。

まず保育士修学資金貸付制度というものがあります。これは各県の社会福祉協議会等が、厚生労働省の制度を活用して、平成28年度から30年度にかけて行う、保育人材確保の取り組みと聞いております。これは保育士を養成する養成校の学生さんへの貸付金で、1人当たり、2年間で160万円まで貸し付けて、5年間、保育所等で勤務すれば、返還を免除するというものです。

保育所等という条件について、2~3の県で確認しましたところ、預かり保育を実施する私立幼稚園も含むということですが、これは全国で同様の条件になっているのかということの確認が1つと、今の名称では、保育所に勤務すると、160万円が返還免除できるとも見えるわけです。それが養成校の先生とか、学生さんたちに浸透してしまうと、ただでさえ幼稚園も人材が不足しているのに、そちらのほうにとられてしまうこともございますので、これが幼稚園の教諭も対象であるということであれば、その周知をよろしくお願いしたいと思っております。

2点目、学校法人会計の中の話なのですが、子ども・子育て支援新制度に移行した私立幼稚園、認定こども園の共通の問題として、学校法人会計制度の中で、施設型給付の受け入れ科目をどうするのかということがありまして、国では、平成27年に事業者向けのFAQで、補助金収入とするのが適当であるというFAQが一度出ております。

ただ、幼稚園の中では、今回の施設型給付は、利用者への個人給付であると説明をされ

ております。事業者がそれを代理受領しているという話なのです。本来、保護者が支払うべき保育料を、保護者にかわって、市町村が施設型給付として振り込みをしてくれている。そういうことであれば、考えようによっては、科目としては、補助金以外の保育料収入として受け入れることもありではないかという意見がございます。制度ができるときに、いろいろ検討されたと思うのですけれども、もう一度、FAQを出す次のタイミングで、保育料収入としてもよしということ、追加でお願いできたらと思っております。

3点目ですけれども、認定こども園の利用調整の件です。従来から私立幼稚園では、保護者がその家庭に合った園を選択して、園も幼児教育の向上に切磋琢磨してきたわけです。子ども・子育て支援法におきましても、多様な園から保護者の選択ができることを目指していると、我々は承知しております。

ただ、現在、保育所だけではなくて、認定こども園におきましても、利用調整がなされて、例えば兄弟、姉妹であっても、保護者の希望がかなわずに、別々の園に通うことも発生しております。待機児童問題がかなり大きくクローズアップされている中で、このような利用調整が必要となる部分は理解しておりますけれども、本来の保護者の選択を尊重するという姿に、早く戻していただきたいと思っております。

現在でも、利用状況に余裕のある市町村では、若干柔軟な取り扱いもできると聞いておりますけれども、もう一步踏み込んだ、保護者の希望を重視したものをお願いしたい。これから制度の見直しという話もございましたが、その中で、こういったことも改善すべきではないかと考えております。

あと、もう少しあります。教育・保育の質の向上に向けてということで、新制度の2本の柱というのは、量の確保と質の向上であったはずですが、平成29年度政府予算案において、0.7兆円ベースの質の向上を全て実施するとともに、さらなる質の向上として、2%の処遇改善のほか、中核リーダー、若手リーダーへの賃金改善等をやっていただき、とても感謝しております。

しかし、本来、質の向上というのは、幼稚園教諭や保育士など、一人一人の現場の先生たちの力を向上させることが、必要であると考えます。そのためには、幼稚園教諭とか、保育士さんの資質向上、能力を向上させるための研修機会の確保と、一人一人がその研修を受講して、力を上げていくことが必要です。

幼稚園教育要領の改訂が平成30年に実施されます。平成29年度は、その伝達の年と聞いておりますので、幼稚園、認定こども園、保育所の全ての教職員が、こうした研修に参加して、レベルアップできるよう、国においても支援をお願いしたいと思っております。

最後です。前回12月5日の子ども・子育て会議において、子ども・子育て支援新制度に移行しない私学助成園の人材確保のための処遇改善の必要性について、お願いしたところですが、平成29年度政府予算案において、私学助成園の人材確保のための処遇改善予算を計上していただいていることに、厚く感謝申し上げます。

新制度園には、27年度、28年度、29年度の大きな処遇改善がありますが、私学助成に残

る園につきましては、それに比べると、かなり弱いと思っておりますので、今後、私学助成園の人材確保のために、さらなる御支援をお願いしたいと思っております。

よろしく申し上げます。ありがとうございました。

無藤会長・部会長 ありがとうございました。

月本委員、申し上げます。

月本委員 全日本私立幼稚園PTA連合会の月本です。

2点ほど、発言させていただきます。

預かり保育への支援の充実をお願いいたします。東京都を初めとして、大都市圏の多くは、私立幼稚園から子ども・子育て支援新制度への移行、とりわけ、認定こども園の移行が進んでいません。公定価格の低さ、特に1号児などが課題であると言われております。

一方、預かり保育の実施率は、全国の私立幼稚園並みに高く、東京でも働くお母さんたちが、大勢私立幼稚園の預かり保育を利用しています。フルタイムやパートタイムで働く母親の子供たちが、幼稚園の預かり保育で、夕方6時や、遅い園では7時までお預かりをしてくれており、認定こども園の2号児の実態と何も変わらない実態があります。

新制度の2号児と、私学助成園の預かり保育、施設給付型の幼稚園での幼稚園型一時預かり事業は、制度上の違いがあるとはいえ、一人一人の子供を主体に考えると、私学助成園の預かり保育も、施設型給付園の幼稚園型一時預かり事業も、認定こども園の2号児と同じ支援を受けてもおかしくないと思います。幼稚園における預かり保育の充実は、東京都の待機児童解消の緊急対策としても、非常に有効なものであると考えております。十分に御配慮いただければと思っております。

2つ目は、3号児の認定を受けていない、0～2歳児への支援を考えていただきたいということです。最近では、幼稚園、保育所から小学校への滑らかな接続が重要だとして、幼保小連携という言葉をよく耳にします。同じように、家庭での2歳児から、幼稚園、保育所への接続も非常に大事です。特に2歳児が、今までの親対子供、対一の親子関係から、幼稚園、保育所での個対集団の関係に移る際には、階段のような大きな段差を上るのではなく、緩やかなスロープを上げるイメージに近いと思います。

保育所では、0歳から小学校入学まで、一貫した、乳幼児の育ちにかかわって、緩やかなスロープを上げる経験をすることは可能ですが、いわゆる3号認定を受けていない、在宅で育てられている幼児は、幼稚園や子育て支援センター、広場事業などを利用して、3歳児の個対集団の生活を疑似体験しながら、近い将来の幼稚園生活に備えています。

しかし、問題は、こうした在宅の乳幼児への支援が全くないか、3歳児に比べて、著しく低い、不公平極まりない格差があります。2歳の子供は、安心して2歳児として過ごし、その先に、安定した3歳児としての育ちがあります。私たちの子供が通う全国の幼稚園は、こうした2歳から3歳への安定した子育ての支援を積み上げてきた実績があり、どの幼稚園も幼児教育のほかに、子育て支援に熱心に取り組んでもらっており、私たち保護者はとも感謝しております。こうした幼稚園や広場事業などで行われる子育て支援に対して、

相応の支援を国から行っていただきたいと思います。全国の在宅の保護者からの痛切なお願いです。よろしくお願いいいたします。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

塚本委員、お願いします。

塚本委員 全国私立保育園連盟の塚本でございます。

今、保育人材確保につきましては、深刻化しておりまして、いまだに29年度に必要な人員が確保できていない園がたくさんございます。そうした中、人材確保につきましては、新規採用と、今、いる職員の定着化という両面で、取り組まなければならないと考えているところです。そうした中、今回、給与改善ということで、大幅な処遇改善を実施していただけることにつきましては、心よりお礼を申し上げたいと思います。先立った報道によりまして、7年目以上の保育士は、全て4万円上がると思っておりますので、そうではないということ、きょうの資料をもって説明したいと思っております。

今回、委員提出資料の4ページから、私どもの連盟で調査を実施させていただいた結果を掲載していただきました。カラー刷りでプリントアウトしていただきまして、ありがとうございます。これをごらんいただきますと、職場定着に関する調査報告書ということで、全国の地方組織の協力を得まして、6,850ぐらいの回答をいただいた資料となっております。

調査対象は、永年勤続の保育士ということで、おおむね10年以上勤めた保育士に対して、意識調査をさせていただいた内容になってございます。

調査結果についての考察をごらんいただきたいのですが、円グラフと棒グラフの次にある資料でございます。保育士として働いてきた中で、仕事を続けていくのが難しかったという経験をした保育士が、約6割でございます。6割の職員は、こういったことが難しいと思いながらも、仕事を続けていた。どうして仕事が続けられたかということについてですけれども、その後でございます、そのうちの約4割の保育士が、保育士の仕事にやりがいを感じているからと回答しています。昨今の報道によりまして、保育士イコール低賃金というイメージがどうしても先行してございますけれども、今、現場にいる保育士は、保育士とは、人生のスタートラインに立つ子供たちの成長に携わることができる、魅力あふれる仕事であるということ、多く認識していると思いたしましたので、このことを社会に発信していく必要を強く感じているところでございます。

また、今後、仕事を続けていく上で、困難に感じることを選択していただきましたけれども、ベスト3の1つ目は、ワーク・ライフ・バランスであります。保育士自身の働き方です。

2つ目が体力的な問題です。腰痛を抱える職員は多いです。そういったことも含めて、体力的な問題があります。

3番目は、給与待遇面でございます。3番目につきましては、先ほど申し上げましたよ

うに、今回の処遇改善である程度解消されていくものだと、期待を申し上げておるところでございます。

1番目の保育士の働き方の見直しでございますけれども、先ほどもありましたが、持ち帰る業務が多いです。8時間勤務で8時間保育をしている状態の中で、記録をとったり、あるいは行事の準備といったことにつきましては、残業をしたり、あるいは家に持ち帰っているケースがあります。また、今後、考え得ることとして、こうした職員たちは、親等の介護に携わる必要が出てきますので、そういったことに対応するような、バックアップできる体制が必要だと感じているところでございます。

今回、給与改善を実施していただくことは、大変感謝しつつ、今後、働き方の見直しを現場で実現できるように、職員の配置基準の見直しをぜひ行っていただきたいと思っております。そうすることによりまして、8時間勤務で、例えば保育は7時間、1時間は事務仕事に充てることが可能になってきますので、そういった対応が現場できるような、配慮をお願いしたいと思います。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

関委員、お願いいたします。

関委員 全国国公立幼稚園・こども園長会の関でございます。

本日は、ありがとうございます。

29年度の予算案で、量的拡充から質的向上のために、職員の配置改善や給与改善といった処遇改善が進んでいることが、成果と捉えたいと思っております。このことがキャリアアップにつながることを期待しています。

国公幼といたしましては、教育・保育の内容の向上に対する取り組みを、従来よりお願い申し上げてまいりました。そのことに関連して、3点申し上げます。

1点目です。文部科学省関係では、幼児教育の質の向上のために、幼児教育の質向上推進プランということで、幼児教育の推進体制構築事業が進められています。今年度より来年度は、少し予算が削減されているようですが、全ての子供に質の高い幼児教育や保育を提供できるようにすること、そして、子供にかかわる全ての職員の能力アップにつながるために、幼児教育センターの設置や、幼児教育アドバイザーの配置等が、全国展開できるように、ぜひ推進していただきたいと思っております。

2点目です。新幼稚園教育要領等の普及啓発に関してです。年度内の告示を受けて、30年度からの実施に向けて、29年度は、趣旨や理念をしっかりと理解して、現行から新へつないでいく1年になると思っております。幼児教育の基本は変わらないと受けとめておりますが、幼稚園等の教育において、育みたい資質・能力及び幼児期の終わりまでに育てほしい姿など、新しく示されているものもでございます。早期教育ではない、正しい理解が浸透するように、本会といたしましても、さまざまな機会を捉えて、研修をしていきたいと思っておりますので、御支援をどうぞよろしくお願い申し上げます。

3点目です。資料5にありましたように、小規模保育事業の入園対象の拡大についてです。待機児童の多い国家戦略特区内に限った措置であるということですが、幼児の発達に即した望ましい教育環境について、十分検討していただきたいと思います。ほかの委員の方からもありましたが、同年齢の近隣の保育所や幼稚園等との交流などを、行政が関与しながら、機会をつくっていくという取り組みを通して、子供たちの体験を広げたり、深めたりすることも、重要になってくると考えております。全ての子供に質の高い幼児教育・保育が提供できるような取り組みを、引き続きお願いいたします。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

佐藤委員、お願いします。

佐藤委員 全国保育協議会の佐藤です。

1点目、保育士等の技能・経験のキャリアアップ、あるいは処遇改善を認めていくための仕組みをつくっていただいたことに関しては、感謝申し上げたいと思います。私も保育者でしたが、自分たちがキャリアを積んでいった、経験を積んでいったということ自体が、評価されるという仕組みが当然ながら必要だったと思います。そういう意味では、今回、キャリアアップの研修を創設し、それを体系化し、都道府県で実施するような研修を受けることによって、施設の中で評価をされる一歩につながったことは、評価できると思います。

ただし、例えば研修そのものは、自分で手を挙げて、自分のお休みのとき、あるいは仕事が終わった後に受講できる体制にあるのであれば別ですが、施設、事業所の命令にあわせて、自分が研修を受講していったときには、ある方が受講したときに、その園を守っていただく、受講をカバーしていただく職員との格差そのものが出ないかという懸念が、現場としてはあります。ですから、運用上のところをもう少し丁寧に整理しながら、現場におろしていただくことをお願いしたいと思います。

なおかつ、個人が技能や経験を積んだことが、きちんと評価される。例えば勤めている施設ではなく、自分が離職をし、別の施設に勤めていても、この中では、研修修了の効力は有効とは言うものの、離職して、もう一度、勤めたところで評価するかどうかは、その施設に委ねられているとすれば、ここの課題も整理して、例えば柏女先生が言われたように、配置基準なり、設備及び運営に関する基準のところ、このような研修を受けた人は、こういう評価がされるということを、きちんと位置づけるような、法的な整理も必要なのではないかと思えます。

2点目は、企業主導型保育事業についてです。本日、渡された資料を見ていくと、29年度までの間に、424の企業主導型保育事業が助成決定を受けたこととなります。以前、助成決定の第9回目のところでは、358カ所だったのです。それが今度は424です。その中には、昨年5月までの待機児童解消加速化プランに基づく、待機児童解消加速化計画をつくっていなかった市町村での企業主導型として申請していたところがあります。その中には、

待機児童ゼロの市区町村からは、およそ49カ所、地域枠の設定があるのです。私が把握している段階でも、全国で1,500人以上待機児童がいないところには、市町村の束ねが入らない。市町村の計画に基づかない企業主導型保育事業が、地域枠を持っていらして、そして、それは認可外扱いですので、個別に地域枠の子供たちを入れることが可能という仕組みは、もう少し考慮が必要なのではないかと思います。

3点目は、幼児教育の段階的無償化の推進についてです。幼児教育の無償化の推進という名目で、保護者の利用者負担を軽減することは、とても評価できると思います。何度も申し上げてきましたが、いわゆる保育に関する事業というのは、保護者負担が事業全体にかかる4割負担だということが、過去の資料の中で明らかでした。ですから、これを少しでも軽減して、子育て世帯が子育てをすること、幼児教育を進めていくこと自体の経済的な負担を少なくすることは、必要なのだと思ってきましたので、それが一歩進んでいくことは、評価できると思います。

ただし、資料1の16ページにありますように、29年度における特定教育・保育施設等の利用者負担の月額案の設定の中でいくと、1号認定、2号認定、3号認定とありますが、2号認定は満3歳以上、3号認定には満3歳未満とあります。しかし、下のほうの細かいところ、欄外には、2として、満3歳に到達した日の属する年度中の2号認定の利用者負担額は、3号認定の額を適用するとあります。つまり2歳の子が、満3歳の誕生日を迎えても、4月1日段階の年度と同じ額を、もともとの3号認定が自動的に2号認定に切りかわっても、適用するという表現です。ですが、これは1号認定の満3歳児には適用されていません。この辺の整理はどこかでしないと、難しいのではないかと思います。

そして、これに関連して、何度も申し上げてきた、整理されていない事柄を、法律も含めて変えていく作業をそろそろすべきではないかと思っています。今、私の目の前には、改正された認定こども園法の条文があるのです。改正されたこども園法では、認定がないけれども、認定の仕組みを受けた認定こども園と、幼保連携型認定こども園という規定があります。つまり認定はないけれども、認定こども園という名称の幼保連携型と、認定を受ける認定のこども園は、幼稚園型、保育所型も含まれます。

この中の認定申請の内容のところは、条文があります。これは認定の仕組みがあるところですが、認定の仕組みがあるところしていくと、保育を必要とする子供にかかる利用定員、これは当然わかるのですが、満3歳未満の者にかかる利用定員と満3歳以上の者にかかる利用定員、これは当たり前なのです。0歳から小学校就学前の保育を必要とする子の利用定員は、利用定員別に設けなさい。

2つ目、保育を必要とする子供以外の子供にかかる利用定員（満3歳未満の者にかかる利用定員）は、あり得ないだろうと思います。満3歳以上の者にかかる利用定員は、1号定員であってもいい。ですが、認定が必要な中の保育を必要とする子供以外の子供にかかる利用定員の満3歳未満の者にかかる利用定員は、何をあらわしているのかがわからない。これは従前の認定こども園法にそのままありますので、そのままそっくり今の改正認定こ

ども園法へもってきたとすれば、ここは少し整理しないと、理屈に合わない。

幼保連携型は、こう書かれています。入園できる子供は、満3歳以上の子供及び満3歳未満の保育を必要とする子供と書いてあります。これならわかるのです。ですが、認定を必要とする、2つあるいは3つの地方裁量型も含めた区分については、わからない。ここは整理すべきだと思っています。

つまらないことなのかもしれませんが、今回の予算の中で、29年度が予備調査、30年度に本調査をするという、OECDのInternational ECEC Staff Surveyというものがあります。この趣旨はとてもわかります。幼児期、初期の段階に、スターティング・ストロングとして、きちんと強化をした国は豊かになる。わかります。OECDのInternational ECEC Staff Surveyをホームページ上で見てみましたが、ECECのStaff Surveyというのは、どう訳せば、国際幼児教育・保育従事者調査となるのかがわかりません。

確かに日本の法律の中では、学校における教育と保育という文言で、保育を必要とする子と保育をしない子に分かれています。ですが、国際調査の中でも、同じく日本の子ども・子育て支援法と改正認定こども園法でしか規定していない、学校における教育と保育というのを使わなければいけないのか。国際幼児教育・保育従事者調査は、保育従事者調査だけではだめだったのかどうか、この辺のところも整理をしていただきたいと、申し述べます。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

駒崎委員、お願いします。

駒崎委員 全国小規模保育協議会理事長の駒崎です。

委員提出資料に基づいて、お話ししたいと思うのですが、その前に、先ほど労働組合の方が、意味不明なことをおっしゃっていたので、反論させていただきたいと思います。

まず3歳の壁というものが、今、ありまして、小規模保育が0～2歳に限られていることによって、そこを卒園したら、受け皿がなくて、保育園難民になる人がいる。そういったものを解決するために、今回の全年齢化が行われているのですけれども、そして、3歳の壁に苦しむ親の方々に対して、労働組合が何かやってくれるのでしょうか。今、目の前で苦しんでいる人たちがいるということを、ぜひ御認識いただきたい。

また、長崎県壱岐市、壱岐という小さな島なのですけれども、そこは幼稚園が4歳からだったりするのです。2歳で卒園すると、3歳は行き場所がなくて、あぶれるのです。例えばそういったときに、3歳までの小規模保育ができれば、うまく接続してあげられるわけなのです。地域ごとにさまざまな課題があって、そうしたものにきちんと対応していくために、小規模保育を拡大していこうということになっているわけですので、そういったところを御理解いただきたいと思います。

また、全年齢化したら、枠が減るということをおっしゃっていたのですが、面積基準はきちんと守るので、現在の0～2歳の園に3～5歳を入れるわけではないのです。だから、

そこで減るわけではないのです。新しくふえるときに、ふやし方は、いろんなバリエーションが出ますということなので、事実誤認だと思っています。

また、園庭について、とやかくおっしゃっていますけれども、認可園の園庭保有率は、例えば東京都であれば、文京区は20%です。そうだとするならば、小規模保育だけが園庭の有無云々と言われるのは、フェアではないと思っています。

さらに今の認可園などでは、医療的ケア児を中心とした重度の障害児は、排除されているのです。預かることができない。それはそうです。保育士1人で、多くの子供たちを見なければいけないのだったら、そこまで手が回らないのはわかるわけなのですけれども、その子供たちにも保育を受ける権利はあるし、その子供たちを受け入れていくことは、我々保育者としては、本当はしなければいけないことなのです。小規模保育であれば、1人当たりが見る子供の数は少なくできますので、より多くの障害児の保育ができるのです。そういった観点もぜひ持っていただきたいと思っておりますので、強く反論したいと思っております。

さて、資料に移ってお話させていただきたいと思えます。

1つ目、企業主導型の件なのですけれども、我々も、仙台市で、4月から、企業主導型保育を開園させていただきます。早速、さまざまな嫌がらせを自治体から受けております。例えば仙台市さんには、ホームページに載せることはできないと言われました。なぜならば、4月1日に開園するかどうかわからないからという言い方だったのです。それは認可園でも一緒でしょうと思うのですけれども、認可外というのは、そういう扱いをされるものだということで、非常に辛い思いを感じています。

小規模保育などとの土曜の合同保育ですが、これは通知を出していただいています。合同保育というのは、基本的には小規模保育同士や小規模保育と認可でできるのですけれども、なぜか企業主導型になると、それはしないでくださいと言われてしまうわけです。一体的に運営して行って、交流をしたりすることすら、許されていない状況で、いろんな課題はあるのですけれども、せっかく内閣府が企業主導型、いい仕組みをつくらうと頑張ってくれているとは思いますが、自治体がこういう態度だと、我々現場では、安心して保育というのはいけないわけなのです。ですので、内閣府から、企業主導型をきちんと位置づけてということ、自治体に伝えてほしいと思っています。企業主導型だろうが、小規模保育だろうが、行くのは子供です。子供にとっていい保育がされないと、不公平になってしまうので、そこをお願いします。

居宅訪問型は、基本的に医療的ケア児とか、障害児向けのマンツーマン保育としてつくられたのですけれども、豊島区とか、港区とか、都心部では、これを待機児童向けに活用していらっしゃるようです。これも待機児童を助けるためには、仕方がないというか、いいとは思いますが、マンツーマンであった理由というのは、障害児なので、リスクが高いし、丁寧に見る必要があるということだったと思います。ただ、待機児童となると、基本的には健常児になるので、複数子対応というのは、子供によってはできるのでは

ないかと思っています。1人で1人とやると、2倍お金がかかってしまうので、1人の保育者が2人見られれば、ちょっと割り引くみたいなことをすれば、より多くの待機児童を助けてあげられるのではないかと思っていますので、そうしたファインチューニングを御検討いただけたらと思います。

3つ目です。保育所の空き定員などで、児童発達支援事業ができるべきではないかと思っています。させてほしいと思っています。どういうことかという、今、我々は、都内で、小規模保育を中心に、認可保育園もつくっているのですが、自治体の方は、正直、もうこれ以上つくりたくないということを、ぼやいているところもあります。なぜならば、将来、少子化なのだから余る。お金を払い続けるのは、自治体なのです、負担が大変だということを言っているわけなのです。ここにいる皆さんは、全員、お部屋をもっとつけて、待機児童を解消しようと思っているわけなのですけれども、現場の自治体がボトルネックになってしまっている状況が一部あるわけなのです。彼らの気持ちになってみたら、わからなくもない。人口が減って、不良資産を抱えるのは嫌でしょうということです。

どうすればいいかというところなのですけれども、一方で、児童発達支援事業、昔、障害児のデイと呼ばれていたものは、まだまだ足りていないわけです。行き場のない障害児というのは、多々います。そうした子供たちを保育園で受け入れられる、かつ児童発達支援事業のスキームを使って、受け入れられるようにできれば、少子化になって、例えば定員が割れてしまったときも、基本的には不良資産にならずに済むのではなからうかと思うのです。

保育所は、先ほど言ったように、医療的ケア児が来られなかったり、健康な健常児のための施設になってしまいがちです。そういうところをよりインクルーシブな環境で、障害児と一緒に育てて当たり前だという場にすることも、これができれば、できるのではないかと思うのです。

相模原の非常に不幸な事件がありました。ああした事件が我々に教えることは、生活の場で、常に健常児も障害児も、あるいは健常者も障害者もともにあることによって、偏見を払拭していく、持たなくしていくことが重要なのではないかと思います。

保育所と児童発達支援事業は、厚労省内でも部署が分かれていますので、分断されていらっしゃると思うのです。ただ、共生施設ということで、子供と高齢者は一緒にやっているというのは、厚労省さんも進めていらっしゃると思います。高齢者の施設と保育だと、ハード要件がかなり違うのですけれども、保育所と児童発達支援事業、障害児のデイであれば、かなり重なり合う。同じ子供を見ますので、より乗り入れがしやすいというか、合一化しやすい部分があると思います。なので、保育園で療育ができるように、制度改正をぜひやっていただきたいと思っています。

また、今回の処遇改善について、案を示してくださってありがとうございました。保育士不足は、保育士の処遇が低いことが原因ですので、その打破につながるのではないかと、高く評価しております。

しかし、研修をかませるといふところは、一見いいのですけれども、非常に注意しなくてはいけないと思っています。どういうことかといふと、キャリアアップ研修をやるのは、都道府県です。今、子育て支援員研修もそうになっていて、東京都も子育て支援員研修をやっているのですけれども、頻度が少なかったり、あるいは内容がいまいちだったりということがあつたわけなのです。例えば小規模保育の子育て支援員の講師で、小規模保育を全くやったことがない人が教えているとか、そういう惨状が繰り返されているわけなのです。ですので、研修は、都だけではなくて、いろんな団体さん、あるいは保育士養成校とか、資格の企業さんなどができる門戸を開いて、競い合う状況にしてほしいと思っています。子育て支援員研修の二の舞にしないでください。

次に処遇改善の基準年ということなのですが、4万円の処遇改善の基準年がまだ決まっていないということなのですが、政府の発表に先立って、処遇改善されている園も多々あると思います。改善年を例えばことしにしてしまうと、今まで積み上げてきた処遇改善がチャラになってしまうといふか、そこからさらになつると、かなり負担が重くなつてしまうので、そうすると、事業者として、国が発表するぎりぎりまで、保育士の処遇を上げないといふのが、合理的になってしまうのです。それはよくないので、基準年といふのは、24年に合わせてもらえたらいいと思っています。

また、今回発表されたサテライト型小規模保育は、非常にいい、3歳の壁を打ち破る大変重要な事業なのですけれども、1園当たり430万円となつているのです。1園当たりだと、例えば1人受け入れただけで、430万円みたいになつてしまうと、それはトゥーマッチなので、きちんと子供1人当たりみたいな感じで、よりたくさん受け入れができるような、インセンティブ設計を工夫していただきたいと思っています。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

加藤委員、お願いします。

加藤委員 全国幼児教育研究協会、加藤です。

子ども・子育て支援新制度が、公定価格の仕組みを取り入れて3年目を迎え、いよいよ5年の見直しを踏まえる時期に入ってきました。新制度は何のためかといへば、子供の幸せ、最善の利益のためのものです。まして、教育要領改訂に伴いまして、こども園、教育・保育要領も改訂されていく中で、この国の未来を生き抜いていく子供たちのために、社会に開かれた教育課程での幼児教育が、これからどんどん進んでいく。制度の見直しに向けて、この制度が始まって、子供の育ちがどうなつているのかといふこと、その実態をきちつと把握する必要が、次の改訂に向けて必要なのではないかとと思っています。

今、国研で、先ほどお話のあつた、ECECの調査が始まろうとしていて、それと重ねてといふか、新制度のこども園について、実態の把握が必要だろうと思っています。質の高い幼児教育を保障するために、1号、2号、3号にかかわつて、園の人材をどのようにやりくりしているのかといふことも大事ですし、教師と保育士がどういふ連携や働き方をして

いるのか、気持ちよく仕事ができ、そして、子供を成長させることができているのか、園内研修のやり方や、子供の育ちのプロセスをどう把握していくのかなど、マクロの調査だけではなくて、具体の例も把握いただければと思っています。

また、新制度の仕組みについても、この会議においてもPDCAを回して質を向上させていく必要があるわけですから、そういうふうに話を進めていただければ、ありがたいと思います。

加えまして、新制度に移行して、うまくやれている好事例、これは本当に素晴らしいという事例は、ぜひ御紹介いただきまして、把握と紹介をお願いしたいと思います。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

奥山委員、お願いします。

奥山委員 時間も迫ってきましたので、要点のみ、お話ししたいと思います。

子育てひろば全国連絡協議会、奥山です。

今回、保育士等の質の向上ということで、処遇改善の仕組みができたことについては、評価をさせていただきたいと思います。

一方で、例えば保育所には、今、一時預かり、一時保育、地域子育て支援拠点事業などが併設されていると思うのですが、ここで働いていらっしゃる保育士さんの処遇も、あわせて検討が必要ではないかと思っております。そうでなければ、一時保育を必要としている人たちがたくさんいるにもかかわらず、その枠がなかなか広がらないということにもなります。

今、何人かの委員から指摘がございました、いわゆる1号、2号、3号の認定を受けていない、0～2歳の在宅の子育て家庭の方々に対して、使える社会資源が非常に少ない。子ども・子育て会議の1期目の部分では、幼稚園、保育園、認定こども園等の拡充が必要であったということは、ここの委員、皆さんの共通理解だと思えます。しかしながら、トータルで全ての子育て家庭を見たときには、障害を持つ方も、社会的養護が必要な方も、3歳未満の在宅子育て家庭も、トータルで見えていかなければいけないと思います。

そういった意味で、前々回の資料で、子ども・子育て事業の中で、一時預かり事業がまだ目標値に達していない、利用者支援事業も始まったばかりということでした。そのあたりを次期のプランにしっかりと入れて、評価していくことが必要だと思っております。

社会的養護のほうでいえば、10万件の虐待通報の中で、児童福祉法の改定に基づいて、児童相談所の役割の拡充や新たな子ども家庭総合支援拠点が検討されています。そういった意味で、地域子育て支援というのは、先ほど御紹介がありました、子育て世代包括支援センターも含めて、相談、継続的に子育て家庭が通えるような居場所としての拠点、そして、具体的に使える事業、一時預かりですとか、ファミリー・サポート・センター事業、そういったものがトータルで拡充が求められていると思います。相談を受けたら、必ずそれを受けるような事業がセットでなければならない、と思っております。支援が必要な家

庭が増える中、あわせてそういった検討も進めていかなければいけない時期に来ていると感じております。

どうぞよろしくお願いいたします。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

王寺委員、お願いします。

王寺委員 全国認定こども園協会の王寺でございます。

このたびの保育の質のための処遇改善、キャリアアップの仕組みは、大変評価をしたいと思っております。

3点ほど、お願いしたいことがございます。

1点目ですが、資料2-1に、保育士、幼稚園教諭の2つの1号認定、2号認定、3号認定の関係の資料がございますが、幼保連携型認定こども園においては、幼稚園教諭の資格、並びに保育士資格の両面が必要となされていますので、どちらも受けることなく、どちらか一方の研修を受ければ、それがキャリアアップ構築につながるという形の認識でいいのかどうかということ、質問させていただきたいと思っております。

また、先ほど数名の委員の方がおっしゃってありましたように、キャリアアップのための研修の受講でございます。それは都道府県だけではなく、いろいろな団体でもということでもございました。当協会でも、発足以来、トップセミナー並びに全国6地区での地区研修、各県の支部研修及びステップアップ研修として、認定こども園の園長就任における、基礎から3年かけてグレードアップしていくというような、研修をずっと続けております。私どもの協会も、受講中の既存の団体の1つとして、入れていただけないか、お願いしたいと思っております。

3点目としては、導入に当たりまして、もし29年度からということになりますと、来年度のことでございます。そして、辞令は4月1日に各職員に出さなければなりません。そのことを考えますと、予算構築、職員への辞令、説明などに向けて、処遇改善のイメージ、全体の要項、ルール等をきちんとした形でお示ししていただけないかということ、お願いしたいと思っております。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

秋田委員、お願いします。

秋田委員 ありがとうございます。

東京大学の秋田です。

平成29年度予算案は、28年度よりも増え、これだけの額を子供たちのためにとってくださった、内閣府、厚生労働省、文部科学省の担当の皆様、心から感謝したいと思います。

その中で、きょう、処遇改善の話が出まして、キャリアアップのことも出ております。よい制度だと思うのです。私は保育士等のキャリアアップの研修の議論の委員をさせていただきました。そこで考えたことと、幼稚園教諭で出ているもの、保育教諭は出ておりま

せん。きょう、柏女先生が言われましたが、子ども・子育て支援新制度が、今後、認定こども園というものを、ある種の中心として、イニシアチブをつけたり、考えていくのであれば、保育教諭のキャリアアップのイメージが最初につくられるべきで、きちんとそれが位置づいた中で、保育所や幼稚園はどうあるのかということが、考えられなければいけないと思います。

また、個人の処遇が改善されることが、個人の勤務への動機づけになって、働き続けるということは、重要なことです。しかしながら、国際的に考えますと、保育の質を上げていくために、例えば保育士のほうで、職務分野別リーダーとか、リーダーという名前を、今回、意図的につけているのは、分散型リーダーシップの理念に基づくからです。園長先生のビジョンは大事だけれども、それぞれの人誇りを持って、ここは私が専門だとみんなが思いながら、園として、先ほど塚本先生の私保連のものにもありましたが、同僚性を構築していくという、理念でリーダーというものがいなければなりません。私は何年働いたから、何とかリーダーでお金がふえたというのは、最初はすばらしいものとして動き出したとしても、何の理念のために、この処遇改善がなされるのかというところを、揺るがすような気がします。

例えば保育士のほうの研修分野のうち、～ というのは、それぞれに園の中で必要な仕事について、リーダーになっていくということを意味しています。は潜在的保育士さんなどが、戻ってきたときにできる。そして、はどの人もリーダー、ミドルリーダーになっていくために大事だという、園が全員でパワーアップする、園として力を持っていくための構造をどうやってつくり上げるかというときに、リーダーという発想が生まれているのです。一方で例えば幼稚園のほうの研修カリキュラムを見ていただくと、教育・保育理論リーダーというのがあり得るのか。それから、制度や政策の動向のリーダーですという人は、一体幼児教育で何をすることなのか。研修の理念が見えないように思います。

個人の給与を改善すれば、皆さん喜ぶます。でも、それが本当の保育の質につながっていくためには、園がうまく同僚性を高め、質を向上していく仕組みとして、キャリアアップというものがなされ、研修も単に個人が知識をつけてきましたというだけではなくて、それが園に戻ってきて、それぞれの分野の人が何人か出るので、一緒になってそれを共有して、パワーアップしていくというイメージが、少なくとも保育士のキャリアアップの会合ではそれらを議論し続け、そして、この分野ができています。単に処遇改善の図柄だけを御紹介いただくのではなくて、そういう仕組みが考えられるということが大事だろうと思います。

これは民間のものが出ていますが、公立の幼稚園や認定こども園につきましては、文部科学省の教員養成部会で、学び合う、学び続ける教師像の報告書の中で、個人だけではなく、園や学校がチームになって、みんなでそれぞれのキャリアを育てていくという答申が一方で出されるわけです。それにあわせて、園長、副園長、教頭が、それぞれのキャリアに合わせた形で、見通しを持ちながら、各々のキャリアにふさわしい研修を自分たちが選

びとり、参加できるような仕組みをつくっていくという理念と、この処遇が一致しているということ、ぜひいろいろなところで説明するときに、お話していただきたいと思えます。

報道で1人4万円という報道から誤解だけが生まれたりするのではなく、園のコンピテンス、園のエンパワーメントだったり、園自体が力を持っていく。そういうリーダーシップ論が、今、国際的な保育の質向上の鍵と言われているのです。でも、どうも本日の議論を聞いていると、お金が上がってよかったという話になっているので、もう一度、保育の質のために、子ども・子育て支援新制度が何をするのか、そして、認定こども園を考えるなら、1つの大きなレポートリーとして考えるなら、これはどうすればいいのか、小規模のところのリーダーというのは、どういうふうに園をうまく回せる仕組みを研修で考えるとよいのか、それぞれの状況に応じたキャリアアップの仕組みを、今後きめ細かく考えていくような議論をしていただくことが、大事だろうと思えます。

そのときに、落ちてはいけないのは、例えば子ども・子育て支援新制度に入っている、幼稚園教諭のキャリアアップですけれども、私学助成に残った園も、ある種の理由があって残っているわけなので、そういうところにも、同じようにキャリアアップがなされるのか、保育の資格を持っている人たちが、皆誇りを持ちながら、個人だけではなくて、長く園づくりにかかわれるような仕組みとして、ぜひ位置づけていただきたいというのが、1点目です。

2点目は短くします。私が一番懸念するのは、先ほどから出ています、企業主導型保育です。先ほど大臣も、待機児童の対策のために、企業主導型保育がありますとおっしゃいました。しかし、佐藤委員が言われたように、調査によれば、50園ほどは、全く待機児童がないところに、既に設置が認められている。これはどうしたことなのでしょうか。

お金の監査は、尾木委員が言われたように、補助金が出されるときにされるのだと思うのですが、質の評価は誰もしないままに、「全ての子どもの良質の保育を」と言いながら、網の目を全部くぐって、自治体とだけの関係で、こういう企業主導型保育というものが、動いていく。

待機児童を埋めていくことは大事だと思いますが、だからこそ、質の評価を、特に企業主導型については、どうやっていくのかということ、国が指針を示し、ガイドラインをきちっとつくっていく。保育の各施設形態は、小規模保育も、家庭的保育もみんないろんな工夫をしながら、質を上げてきているのに、ここだけが野放し状態の規制緩和で本当にいいのか。もう一度、内閣府にお考えいただきたいと思えます。

また、一方で、小規模保育に関してですが、今回の待機児童の特区は、いたし方ないと思っていますが、特区というのは、時限付きの緩和のはずです。この時限は、何年の時限で考えていらっしゃるのか。子供の数が減っても、一度設置を認めてしまったら、そのままこういうものはありとなるのか。東京都は全部ありとなっていくのか、そのあたりは、おわかりになれば、お答えいただきたいと思えます。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

門田代理人、お願いいたします。

門田代理人 全国知事会でございます。

公務により、知事が出席できませんので、代理として、発言をさせていただきます。

全国知事会において、議論をしておりました、子ども・子育て支援新制度に関する項目について、7月のこの会議で、政策提言の御説明をさせていただきました。その後、全国知事会として、少子化対策と子どもの貧困対策の抜本強化にかかる提言書を取りまとめ、夏以降、国に対して、政策提言を行ってきたところでございます。こうした中、国におかれましては、平成29年度当初予算及び平成28年度補正予算の編成に当たり、私どもの意見を踏まえていただきまして、非常に感謝をしております。

具体的には、子育ての関係では、先ほどから議論になっております、保育士などに対する、キャリアアップの仕組みの導入による処遇改善が図られることになっております。このことは、放課後児童支援員、児童養護施設の職員などについても、同様に適用されることとなっております。また、非課税世帯における第二子の保育料の無償化など、保育料の軽減措置の拡充も図られております。いずれも関係者の皆様の御尽力によるものであり、この場をお借りして、お礼を申し上げます。処遇改善や保育料の軽減措置などにつきましては、さらなる拡充をお願いしたいと考えております。

また、新制度に必要となる1兆円超えの確保につきましては、引き続きの課題となっており、この会議において、委員の皆様と検討した新制度の完全実施に欠かせないものとなっておりますので、この点は、よろしくをお願いしたいと思います。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

高祖代理人、お願いします。

高祖代理人 ファザーリングジャパンの理事をしております、高祖と申します。代理です。

意見書の12ページに書かせていただいております。かいつまんで、お伝えいたします。小規模保育事業については、2つ目のポツですけれども、特に小規模保育だからということではありませんが、今回移行ということがありますので、異年齢保育の状況下での事故防止へ配慮をいただきたいということで、書かせていただきました。

保育士の待遇改善については、今、ファザーリングジャパンでは、イクボス宣言を進めておりますが、先日は広島で保育連盟のイクボス宣言がありました。処遇改善はもちろんですが、働き方、長時間化、夜間というところでの保育士の改善、指導などもお願いいたします。

キャリアアップ研修では、柏女先生からもありましたが、まずはどういう層を中心に置くのか。最初から保育士向けと幼稚園教諭向けは、微妙に違う内容でつくられているところも精査いただきたいと思います。あとは、私自身が虐待防止の活動もしております。

す。ぜひ虐待防止についても研修の内容に追加いただきたいと思っております。

待機児童数については、自治体間で把握のばらつきがあります。そして、ママたちにお話を聞くと、預けられるなら、働きたいという声がたくさん聞こえてきます。見える数字の把握だけではなく、実態の掘り起しの把握もぜひお願いします。

今回、入園予約制についても書かれておりますが、相変わらず、入園するために、妊娠を調整するとか、出産日を調整することも聞かれております。保育所入所を心配することなく、子どもを安心して産み育てられるよう、わかりやすいPRも含めて、お願いします。障害児についてです。進級・進学時において、申し送りがうまくいっていない現状がありますので、そちらの改善もぜひお願いいたします。

そして、今、進めてくださっているところですが、障害児をお持ちで、働きたいと希望される親御さんが、働けるようになる環境整備もお願いいたします。

子育て支援拠点については、先ほどもお話がありましたが、ダブルケアや、シングル家庭など、さまざまな養育環境・家庭状況への、多角的な情報提供、就業に関する情報を含め、情報提供や専門機関へのつながりも強化いただきたい。

そして、ヤングケアラー、親が疾患を抱えている子供ということですが、学校にも行きづらかったり登校できていない子もいますので、子育て支援拠点や保育所、小学校、いろいろなところが中心となって、子どもたちの把握や目配り、支援もお願いしたいと思います。妊娠中からの相談窓口の充実、継続的にアドバイスできる人材育成を望みます。あわせて、両親学級、妊娠期の講座での情報提供、子供が低年齢のときの離婚を防ぐこと、体罰によらない子育てについての情報提供も、ぜひ含めていただければと思います。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

釜范代理人、お願いします。

釜范代理人 日本医師会の釜范と申します。

代理ですが、発言をさせていただきます。

待機児童を解消するために、人材の確保が必要だということは、全くそのとおりなのですが、これは医療従事者もそうですけれども、若年人口が急激に減っていく中で、人材を確保するというのは、大変難しい課題でございます。これは国全体をよく見て、バランスを考えながら、対応していかなければいけないと、常々思っております。

個々の問題につきまして、稲見委員からお話がありました病児保育は、非常に大事であります。病児保育は、医療からもかかわっておりますけれども、需要に波があります。入れなくて大変という場合と、ずっとあいてしまっているところがあります。時期がありますので、時期によってかなり違うので、その辺の経営上の問題点というのは、非常に厳しいと思っております。そこは、引き続き、御配慮を賜りたいと思います。

資料1の29ページに出ております、医療的ケア児の保育支援モデル事業、新規となっておりますが、小児においても、今後、在宅医療を大いに進めていかなければいけないとい

う、国の大きな流れの中で、大変大事な新規事業だろうと思います。施設整備等については、これから検討されていくと思いますが、ここに書かれていないのでありますけれども、施設に子供をどのように連れていくかというところの問題もあるわけでありまして、そのところも含めて、モデル事業の中で、検討が進むことを希望いたします。

以上です。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

それでは、質問がございましたので、事務方から、お答えできる範囲でお願いいたします。

三谷参事官 内閣府認定こども園担当の三谷でございます。

幾つか認定こども園に関する御意見等をいただきました。

移行支援につきましては、従来から、例えば制度的には移行特例を設けていたり、財政的な支援等々も含めて行ってまいりまして、各園が地域の実態とか、ニーズなどに応じて、移行したいという御判断をしたときには、円滑に移行ができるような支援をしまいたところでございます。制度の周知も含めて、取り組んでまいりたいと思っております。

要領の件につきまして、何点か御意見をいただきました。今回の要領の改訂に当たりましては、きょうも来ていただいておりますけれども、文科省と厚労省と、最初のころから、それぞれの審議会の中でも、いろんな意見をいただいております。そういったものも逐一共有をしながら、取り組んでまいったところでございます。お互いの整合性、それぞれの園の状況を踏まえながら、総合的に検討してまいっております。また、今後とも告示に向けて、取り組んでまいりたいと思います。

また、御意見の中にもありましたように、来年度が周知の期間になっております。周知につきましても、三府省で共同して、いろいろ連携しながら、周知を図っていくということも、取り組んでまいりたいと思っておりますし、また、ここにいらっしゃる関係団体の皆様方の御協力を賜らなければならない部分も多々あるかと思っておりますので、その節には、ぜひ御協力をいただければと思っております。

また、制度的な見直しについても、幾つか御意見をいただきました。認可園法も5年後の見直し規定を持っております。そういった中で、皆様方の御意見、園の実態なども見ながら、必要な措置がありますれば、講じてまいりたいと思っております。

簡単ですが、以上です。

竹林参事官 続きまして、新制度担当参事官でございます。

4万円の加算につきましては、要は4万円に社会保険の事業主負担分が上乗せされるかということの御確認でございますが、冒頭説明したとおり、さようでございますというのが回答でございます。

あと、月給で引き上げていただくという部分のチェックが必要ではないかというお話もございましたので、そこはしかるべきタイミングで、そういった調整などの対応も必要になろうと思います。

加算の要件の細かなところは、今後、通知などで定めていきますけれども、通知の案の段階でも、なるべく早く、自治体を通じて出していきたいと思っていますので、現場に混乱がないように、しっかりやっていきたいと思っています。

企業主導型保育に関しまして、最初に質の問題について、心配だというお話がございましたけれども、企業主導型に関しては、保育士比率は、最低限50%でよいのですが、保育士率が上がれば、助成金も上がるという仕組みにしております。これは小規模保育についても、基本的に同じでございまして、実際に企業主導型をやろうというところは、多くのところが、75%とか、あるいは100%の保育士比率でやっていこうということで、やっていただいていますので、そのあたりは、しっかり周知していきたいと思います。

また、質の部分ということで、保育士指針とか、事故防止のガイドラインもしっかり守っていただきながらやるというルールになっておるのですが、ここも指導監督の体制をしっかり整えることによって、対応していきたいと思っています。

待機児童がゼロのところ、企業主導型ができていないのではないかというお話があったのですが、そもそも待機児童ゼロイコールその地域で保育ニーズがふえていないということではなくて、保育ニーズの増大を超えて、受け皿をつくることができれば、待機児童がゼロになるということでございます。

あと、全国の事業主から拠出金をいただいているということも踏まえますと、待機児童がゼロだから、地域枠をセットできませんという仕組みは、難しいわけなのですが、ただ、本当にニーズがないところではあるというの、どうかということもございまして。

私どもとしましては、企業主導型の説明会におきまして、事業者に対して、地域の保育ニーズを適切に踏まえながら、保育事業の開始の是非を判断していただくという観点から、事業の申請に当たっては、施設設置予定地の地方自治体に相談をするように周知をしておりますし、自治体に対しても、設置を希望する事業者に助言をしてくださいということも周知しておりますので、そこをしっかりとっていきたいと思います。

いずれにしても、単に待機児童解消ということではなくて、いろんな働き方に対応した子育て支援をしっかりとっていくという観点で、地域にとっても重要な資源でございますので、そのあたりについても、自治体に対して、周知をしっかりとっていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

藤江大臣官房審議官 文科省でございます。

おおむね内閣府からお答えいただいておりますが、3点ぐらい、お話をさせていただきます。

1点は、待機児童の関係で言及がございました、幼稚園における待機児童の受け入れでございますけれども、昨年も、厚労省、あるいは内閣府と連携しながら、国として受け入れに資するような対応策なども示しながら、受け入れを促進ということで、通知を発出したところでございます。

29年度の予算案の中でも、資料1の13ページの一番下のところに、一時預かり事業（幼稚園型）の長時間及び長期休業中の預かりについての補助額の増額とございまして、措置しているところでございます。積極的な対応が進むように、さらに関係省庁とも連携しつつ、進めてまいりたいと思います。

また、幼児教育センター、あるいは幼児教育アドバイザーについても、御指摘等をいただいたところでございます。資料でいいますと、39ページにその概要をつけさせていただいております。幼児教育センターは、幼稚園の中にあつたとしても、地域の幼稚園、保育所、認定こども園の拠点として、機能することを期待しておりまして、アドバイザーにつきましても、それぞれを巡回していただくことを考えております。

国においても、関係省庁と連携してということですが、各自治体、各施設においても、十分に連携を深めるように進めていただきつつ、上の2つの最後のところでございますが、モデル事業ということでございまして、好事例を収集・分析した上で、それが全国で共有できるようにしていきたいと考えております。

3点目、幼稚園教育要領につきましては、内閣府さんからも言及いただいたところでして、今年度中に改訂ということで、それぞれの要領とも整合性を図りつつ、進めているところでございます。

来年度、周知の期間ということで、指導者向けの解説書ですとか、指導書、あるいは保護者も含めた社会全体への理解を進めるという意味でのパンフレット等もつくって、周知を図っていききたいと思いますし、研修の充実につきましても、関係省庁と連携して、しっかりと進めていききたいと思います。

以上でございます。

巽保育課長 厚生労働省保育課でございます。

いろいろ質問や意見が出ましたので、全て説明できるかわかりませんが、まずは保育士のキャリアアップ研修につきましては、昨年から研修の内容、あるいは方法につきましては、有識者等による検討会にて議論を行っているところでございます。現在、この議論を踏まえまして、厚生労働省において、研修実施のためのガイドラインを作成しているところでございます。

実施主体につきましては、原則、都道府県と考えておりますが、都道府県が適当と認める団体に委託する方法のほか、保育団体、あるいは養成施設、市区町村が実施する研修なども考えられますので、いずれにせよ、質と量の両方が確保された研修体系が大事だと思っておりますので、引き続き、検討したいと思います。

キャリアアップ研修の技能の評価につきましては、全国で有効と考えています。また、再就職の際においても、研修の実績は、就労する都道府県が変わったとしても、継続して有効であると考えております。

研修の機会確保につきましては、都道府県の体制等によりますが、都道府県間での差異が顕著にならないよう、検討したいと思います。

先ほど保育士の月額4万円、あるいは5,000円の処遇改善についての基準面の話が出ましたが、今回、新たに平成29年度予算において、処遇改善を求めるものであり、平成28年度との比較が適当だと、我々は考えているところです。ただ、今回、新たに2%、合わせて5%の処遇改善につきましては、24年度比較になります。

家庭的保育の自園調理の話がございました。これにつきましては、現在、調査を実施しており、その調査を踏まえて、検討してまいります。

処遇改善の国と地方のローカルルールの関係の話が出ました。今回は賃金改善計画、報告を出していただくということになりますので、地方単独事業のような場合、各自治体での判断になってまいります。

処遇改善の財源確保につきまして、雇用保険の国庫負担の引き下げに関するご指摘がございましたが、この負担の引き下げを含めて、今回、財源を確保したところでございますので、御理解いただきたく思います。

先ほど内閣府の参事官からも話がありましたけれども、今回の処遇改善の4万円、5,000円につきましては、経営実態調査で、賞与にお金が充てられていることが見受けられましたので、月給にできるだけ反映させる、あるいは今回は、職能手当のような側面がございますので、職務手当を含めて、月給に反映させるという仕組みにしたもので。

就学資金貸付事業の要件の話がございました。返還免除の要件の話ですが、これは、幼稚園の預かり保育で、保育士として勤務した場合について、免除されるということになっております。人材確保対策につきましては、処遇改善を始め、ICT等による事務負担軽減、保育補助者雇上支援等により、総合的に取り組んでまいります。

小規模保育の対象年齢拡大の要件につきまして、年齢に応じた保育の提供や情報公開を組み合わせることによって、担保したいと思っております。

居宅訪問型保育事業に関して、複数、あるいは場所も居宅に限らないということで実施できないかという話がございました。居宅訪問型保育事業につきましては、障害児等のうちで、集団保育が著しく困難で、個別のケアが必要と考えられる児童への対応、あるいはひとり親家庭で、保護者が夜間に勤務されるなどの場合に対応するというところで、今回、子ども・子育て支援新制度で位置づけられたところです。そのため、原則的には、保育所等に通い、集団保育が実施されることに比べ、居宅訪問型保育事業の対象児童の状況や職員配置基準、あるいは保育者が児童の居宅を訪問することを考慮して、ほかの保育事業に比べて、単価も高く設定しているところがございます。

御指摘のように、複数名の児童を集めて保育すること、あるいは子供の居宅以外のところで保育することについて、家庭的保育事業との整合性の問題もございますので、十分に検討する必要があると考えております。

各自治体の保育に関して、先ほどの児童発達支援事業の話がございました。保育園をほかの社会福祉施設と併設するような場合につきましては、居室、乳児室、あるいは保育室など、保育に直接従事する職員などを除き、設備、例えばトイレや調理室、あるいは事務

職員など、を兼用することができることとされています。保育園の一室を活用して、児童発達支援事業を行うことは可能であります。

御指摘の詳細はわからないのですが、保育園及び先ほど言いました児童発達支援事業は、それぞれの人員設備基準というものがございまして、それを守りながら、保育等を行うことが必要でございます。健常児と障害児が常に同一居室で保育されるような場合、それぞれの児童に対する活動が十分確保される必要がございます。あるいは両事業の職員配置基準や面積基準が異なり、指導監督が複雑かつ不透明になるという懸念もございます。提案の内容をより詳細にお聞かせいただきまして、いずれにしても、障害部局と連携しながら、検討し、適宜対応したいと思っております。

サテライト型の小規模保育事業の話がございました。平成29年度予算におきまして、連携に向けた調整等を行う、連携支援コーディネーターの配置を補助することを考えているところでございます。

以上でございます。

無藤会長・部会長 ありがとうございます。

事務方からは、よろしゅうございますか。ありがとうございます。

大分時間が過ぎて申しわけございませんでしたが、ここまでとさせていただきたいと思っております。

それでは「子ども・子育て会議（第30回）、基準検討部会（第33回）合同会議」を終了いたします。お疲れさまでした。