

# 各委員提出資料

## 目 次

○ 奥山委員提出資料	・ ・ ・ ・ ・ P. 1
○ 駒崎委員提出資料	・ ・ ・ ・ ・ P. 3
○ 溜川委員提出資料	・ ・ ・ ・ ・ P. 5
○ 山口委員提出資料	・ ・ ・ ・ ・ P. 7

平成 26 年 5 月 26 日(月)

## 子ども・子育て会議(第 15 回)、基準検討部会 (第 20 回) 合同会議

NPO 法人子育てひろば全国連絡協議会  
奥山千鶴子

### 意 見 書

いよいよ、公定価格が示され、来年春より新制度のスタートに向けて各自治体の動きも活発化しているものと思われます。自治体は、すでに本年度予算化している「保育緊急確保事業」の 3000 億円を補正予算含め十分に活用して、保育の量・質の拡充および、地域子ども・子育て支援事業を先行して取り組んでいただきたいと思います。

一方で、日本創成会議・人口減少問題検討分科会の発表にもあったとおり、そもそも若い世代にとって結婚・出産・子育ての希望をかなえられる社会になっているのかどうか、非常に心配です。子どもや子育ての制度、施設、サービスは整ったが、若い世代が減少、意見を出す若者がいないという状況にならないよう、各自治体における新制度の実施計画策定にあたっては、結婚・出産・子育てに希望がもてる社会作りのために世代間の理解、住民を巻き込んだ議論、若者や子育て当事者の思いをしっかりと受け止めていかななくてはならないと考えます。そのためにも、子ども・子育て会議に調査等の分析を丁寧に示し、将来に向けての活発な意見交換を踏まえた計画作りの策定が必要だと考えます。

#### 1. ニーズ調査の結果を踏まえ、子ども・子育て会議でしっかり分析・議論を。

ニーズ調査の結果は、これまでの自治体の取り組みの評価でもある。子ども・子育て会議でしっかり分析・議論を行ってほしい。

たとえば 0 歳児の保育ニーズへの対応は、その理由の分析から、1 歳児での入園を十分確保することで解消されないか、小規模保育の拡充がふさわしいのか、地域子育て支援拠点の充実、一時預かりやファミリーサポートシステム等の拡充等で安心して過ごす場を検討すべきか等、分析と計画作りには十分議論をつくしてほしい。

#### 2. 当事者委員、公募委員の意見を尊重して。

子育ての課題は、そのステージごとで感じていても過ぎてしまえば声を上げにくいといわれる。そのため先送りされがちで、スピード感をもって政策が打ちにくいといわれている。したがって、子ども・子育て会議に参加している当事者委員の意見や公募委員の意見を尊重して、実態にあった計画作りをすすめていただきたい。特に、出産から幼児教育・保育につながるまでの子ども・子育て支援については、自治体独自の事業を豊かに創設できるよう活発な議論を行ってほしい。

#### 3. 5 月 24 日(土) につぼん子育て応援団 策定のアピール

次ページにてご紹介。

# 「いよいよキックオフ！ 子ども・子育て支援新制度」 アピール

2014 年 5 月 24 日

にっぽん子育て応援団

にっぽん子育て応援団が 5 年間訴え続けて来た「子ども・子育て支援にもっと財源投入を！」との願いは、税と社会保障の一体改革の中で「子ども・子育て支援新制度の創設」という形で具現化されることとなりました。平成 26 年 4 月 1 日には消費税が 8%に引き上げられ、子ども・子育て支援の量と質の拡充に充てるよう、3000 億円が計上されました。すでに新制度は始まっていると考え、ここに「いよいよキックオフ！ 子ども・子育て支援新制度」アピールを行います。

## 【にっぽん子育て応援団の考える目標】

すべての子どもたちが、家族の愛情に生まれ、  
また、子ども同士の積極的な関わり合いの中で、  
そして、地域や社会の多くの大人の慈しみの中で、  
心豊かに成長できる環境を保障すること

## 【目標実現のためのにっぽん子育て応援団のアピール】

### 1 思い切った財源投入を

子ども・子育て支援新制度の「量の拡充」と「質の向上」にかかる費用として試算された金額は 1 兆円超です。全国どこで生まれ育っても必要な支援が、すべての子どもと子育て家庭に行き届くしくみを実現できるよう、税と社会保障の一体改革によって確保される 0.7 兆円に加え、さらに必要となる財源の確保実現に向けた継続的な取り組み、大きな政治の決断を求めます。

### 2 自治体の責任において、地域主体の子育て支援の実現を

本年 4 月からの消費税 8%引き上げを踏まえ、新制度の先取りとして保育緊急確保事業もスタートしました。各自治体においては、地域主体の子育て支援の実現を目指し、多様な子育て支援の充実に向けた取り組みを加速し、責任をもって着実に実施してください。

### 3 人生のスタート時期に手厚い支援を

妊娠・出産期からの、すべての子育て家庭への支援が不十分です。ひとり親家庭、障がい児を育てる家庭、経済困難を抱えている家庭など、それぞれの家庭の状況に合わせたこまやかな支援が求められています。国においては、必要な予算を確保するとともに、各自治体においては、就学前の幼児教育・保育のみならず、妊娠・出産期からの切れ目のない多様な子育て支援や、地域子育て支援拠点事業、一時預かり事業などの地域子ども・子育て支援事業を、確実に実行してください。

### 4 主体的な子育てができるよう、利用者支援の充実を

どのような状況にあっても主体的に子育てができるよう、ひとり一人のニーズに合わせた支援の実現のため、国においては、必要な予算を確保するとともに、各自治体においては、子育て家庭に身近な場所に「利用者支援の専門職員配置」を充実させてください。

### 5 働き方の抜本的見直しを

ワーク・ライフ・バランスを進め、長時間残業が当たり前という働き方の常識を抜本的に改革し、男女ともに、子育てをしながらキャリアアップし活躍できる社会づくりのため、地方自治体および企業に対し、次世代育成支援行動計画の策定・推進を求めます。

意見書

**【小規模保育 B 型の非保育者の年収前提の瑕疵について】**

- ・ 事務局案において B 型の非保育士の年収が、保育士 460 万に対し、200 万円弱で計算されています
- ・ これは既存制度の保育所におけるパートタイム保育補助要員の時給単価を援用しているためです
- ・ 保育所のパートタイムの保育補助の時給を、非保育士とはいえフルタイムで小規模保育の正規スタッフに当てはめるのは適切ではありません。なぜなら、後者はフルタイムの職業として、その給与で生活していくことが期待されるためです
- ・ 東京等、都市部において年収 200 万弱だとワーキングプアになりかねず、ワーキングプア化を防ぎ、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を擁護する立場の厚労省が、自らの制度においてフルタイム職員をワーキングプア化させる制度設計を行うのは許されないのではないのでしょうか
- ・ パートタイム時給をフルタイムにそのまま援用するという乱暴な計算方法ではなく、きちんと正職員の平均値等から割り出す計算方法を採用して下さい。

**【小規模保育の賃借料加算について】**

- ・ 賃借料加算が、当初の約 2 万円 (12 人定員) から、5 万円に上がったことは評価できる点です。
- ・ しかし東京 23 区等都市部においては、12 人定員の保育に適する住居 (80 平米～100 平米) を 5 万円で借りることは不可能 (平均家賃は約 20 万円) で、当初から自治体の上乗せ独自補助を前提にした制度になっていることは問題ないのでしょうか。

**【小規模保育の保育士率計算について】**

- ・ 小規模保育 B 型等において、保育士率 50%や 75%と言った場合、0.5 人、0.25 人という端数がでます。この端数は 1 人に満たないので切り下げて計算する、という理解で宜しいのでしょうか。

**【小規模保育の自園調理なしの減算計算について】**

- ・ 例えば 12/100 地域と 10/100 地域の 6 人～12 人までにおいてのみ 14/100 の減算率で、それ以外の地域が 13/100 の減算率である合理的な理由はなんのでしょうか。

**【居宅訪問型の減算計算について】**

- ・ 地域によって「常態的に土曜日に行わない」減算が違ってくる理由はなんのでしょうか

か。東京であれ沖縄であれ、土曜日に保育が行わなければ、マンツーマン保育の場合は1/6（16%）の減算が正しい手法かと思います

以上

NPO 法人 全国小規模保育協議会 理事長  
(財) 日本病児保育協会 理事長  
認定NPO 法人フローレンス 代表理事  
駒崎弘樹

## 子ども・子育て支援新制度に係る意見書

平成 26 年 5 月 26 日

基準検討部会専門委員 溜川良次  
(全国認定こども園連絡協議会)

新制度での幼保連携型認定こども園は、これまでの認可幼稚園＋認可保育所＋認定という複雑な構造から、乳幼児をはじめ利用する方々の利益はもとより、事業者にとっても認可手続きの簡素化・会計処理の統一や更には退職金や人事労務管理など大きく前進するものと期待しております。制度論議の終盤にあたって、いわゆる「認定こども園法」の施行以来、認定こども園を運営し教育・保育を実践してきた私達は、特に次の点を「残された課題」として委員や制度推進に係る皆様にご認識いただき、今後も改善にむけたご努力を賜りますようお願い申し上げます。

### 記

1. 既存認定こども園が新幼保連携型認定こども園へ移行する場合、既に存する幼稚園長及び保育所長の取扱いについて、その身分や給与面での処遇が確実に保障されるよう何らかの対策をお願いいたします。

現行の幼保連携型認定こども園は既存の法律に基づき、「幼稚園には園長」・「保育所には所長」がそれぞれ専任で設置されていますが、新制度では施設の単一化によって職員構成上「園長は1名」となります。

現行施設が新幼保連携型認定こども園へ移行した場合、①園長または所長のいずれかを退職させる、②職位を降格させて勤務を継続する、③認定を返上して認可幼稚園と認可保育所の元の形態に戻る、などの選択を迫られます。

①②は長を務める職員の不利益となってしまいます。既存施設からの移行に関しては、現在の園長・所長について限定的にでもその職位を維持できるなど身分を保障することと、併せて給与面での処遇を維持できるよう財源確保にむけた配慮など何らかの対策をお願いするものです。

2. 新制度では、幼稚園型・保育所型・地方裁了型の類型も存続しています。新制度発足後も「幼保連携型以外の認定こども園」として存続することや「幼保連携型以外の認定こども園」へ移行することも事業者の選択肢の一つであることを市町村が理解され、実情にあわせた新制度の活用がはかれるよう周知いただきたい。

新制度の開始を見据え国は平成 26 年 4 月 10 日付け事務連絡（内閣府子ども・子育て支援新制度施行準備室・文部科学省初等中等教育局幼児教育課・厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課）を 1 府 2 省連名で送付されました。その文章では私立幼稚園が自らの意思と正しい情報に基づき、園児等の保護者や地域の状況等を踏まえて的確に選択できるよう支援することは、地域のニーズに応じた教育・保育の実施を確保するという新制度の趣旨に照らして必要であり、とりわけ、新制度の実施主体である市町村（特別区を含む。以下同じ。）において、地域の教育・保育に係る提供体制を確保し、私立幼稚園の新制度への円滑な移行を図ることが、新制度の円滑施行のため重要と記載されています。まったくそのとおりでありまして感謝しております。

現存する幼保連携型以外の認定こども園や現行私立幼稚園が園児等の保護者や地域の状況等を踏まえて、例えば「満 3 歳以上の幼稚園型認定こども園」や「幼稚園と小規模保育との組合せ」を自主的に選択し新制度が活用できるなど、実施の際には市町村が実情を深く理解して実施計画を策定・実行されますよう周知をお願いいたします。

### **3. 安心こども基金（認定こども園整備事業）で整備された事業については現実的な対応をお願いします。**

現在、私立幼稚園が施設整備を進めるにあたり、安心こども基金（認定こども園整備事業）を活用し平成 27 年度の新制度開始を見据えて補助を申請し確定している園が多くございます。交付要件の一つに「5 年以内に認定こども園に移行し認可・認定基準を満たすことが必要」とあります。

しかし、新制度の内容が未確定の中進めざるを得なかったものであり、移行条件によっては「認定こども園への移行を断念しなければならない」判断もあり得ることと考えます。その際、安心こども基金（認定こども園整備事業）を返還しなければならない可能性が生じますが、返還によって教育・保育事業を継続すること自体が厳しくなるようなことがあっては利用者・事業者にとって問題となり現実的ではありません。

市町村計画に基づき教育・保育を継続する場合は、当該施設が返還の責務を負うことが無く良好な運営を継続できるよう特段の配慮を国及び地方自治体にお願いするものです。

2014年5月26日

第15回子ども・子育て会議、第20回子ども・子育て会議基準検討部会 合同会議

意見書

一般社団法人日本こども育成協議会

副会長 山口 洋

## 社会福祉施設職員等退職手当共済制度について

◎同じ福祉事業に従事する職員であれば、勤務する事業主体によって利用できる制度が限定されるべきではない。社会福祉施設職員等退職手当共済制度と同等の制度を他事業主体にも提供する、もしくは平等の観点から現在の公的助成を廃止するべきである。

- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度（以下、「社会福祉施設共済制度」）の目的は、「社会福祉事業に従事する人材を確保し、福祉サービスの安定的な供給と質の向上をはかることにより、社会福祉事業の振興に寄与すること」（社会福祉施設共済制度・ご案内より）とあるが、社会福祉法人でもその他法人でも現場で働く職員は同じ社会福祉事業に従事している。
- 認可保育施設の平均年間収入は1施設あたり1億円である。日本の株式会社の99%は中小零細企業であり、1億円という収入は零細企業の収入と比較すると高い。株式会社であっても専業で1施設しか運営していないところもある一方、社会福祉法人で数十施設を運営し収入も数百億円にのぼり、従業員を数百人以上もかかえ大規模法人に分類される法人もある。このように法人類型によって規模が異なるのではなく各運営法人によって規模が異なることから、社会福祉法人は事業規模が小さいから手厚い制度が設けられているという理由にはならない。
- 株式会社に対しては中小企業退職金共済制度等の仕組みが整備されているが、国からの助成は掛金額の2分の1及び1年間のみと限定的である。一方、社会福祉施設共済制度は掛金額の3分の2が国及び都道府県の負担となっており、これら二つの制度には歴然とした差がある。  
※例えば、10年勤務した職員の退職金を二つの制度で比較すると、社会福祉施設共済制度の場合は法人掛金額約45万円に対して退職金168万円（月給25万円を想定）、一方中小企業制度の場合は掛金額約57万円に対し退職金63万円となる。
- 平成18年、「介護保険における民間とのイコルフットィングの観点から、介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業についての公的助成が廃止された」（社会福祉施設共済制度・ご案内より）経緯がある。

以上