

子ども・子育て会議（第46回）

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46回）

議 事 次 第

日 時 令和元年10月10日（木）9：30～11：54

場 所 中央合同庁舎4号館11階共用第1特別会議室

1．開 会

2．議 事

（1）令和元年度幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査結果について

（2）経営実態調査結果及び公定価格に関するヒアリング

・独立行政法人福祉医療機構経営サポートセンターチーフリサーチアドバイザー

本地 央明 氏

・全国社会保険労務士会連合会保育業労務管理部会委員

菊地 加奈子 氏

（3）新制度施行後5年の見直しに係る検討事項について

（4）その他

3．閉 会

秋田会長 おはようございます。

それでは、定刻となりましたので、第46回「子ども・子育て会議」を開始いたします。

お忙しいところ、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

初めに、本日の委員の御出欠について、事務局より御報告をお願いいたします。

池上参事官 委員の御出欠について御報告申し上げます。

小塩委員、柏女委員、古口委員、徳倉委員におかれましては、所用により御欠席でございます。

それから、現時点では森田委員、木村委員、平川委員が少しおくれておられると思いますが、御出席の予定となっております。

また、新山委員におかれましては高橋代理、駒崎委員におかれましては中陳代理、湊元委員におかれましては羽柴代理、村岡委員におかれましては野原代理、安河内専門委員におかれましては伊達代理に御出席いただいております。

本日は、全委員25名のうち、代理の方も含めまして21名の御出席をいただいております。

また、本日は、専門委員の皆様にも御出席いただいております。

子ども・子育て会議令第5条第1項におきましては、会議は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決することができないとされておりますが、本日は定足数を満たしておりますことを御報告申し上げます。

秋田会長 ありがとうございます。

資料につきましては、議事次第に記載のとおり、資料1から参考資料3までをお配りしております。漏れなどあれば、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。

本日の予定ですが、まずは、経営実態調査について、事務局からの御説明をいただき、調査結果及び公定価格に関しまして、独立行政法人福祉医療機構、本地央明様、全国社会保険労務士会連合会、菊地加奈子様から、それぞれ御説明をお聞きし、意見交換を行いたいと思います。その後、公定価格を中心とする施行後5年の見直しに係る検討事項について議論したいと思います。

それでは、まず、経営実態調査について、事務局から御説明をお願いいたします。

池上参事官 それでは、私のほうから資料1について御説明いたします。

資料1は「令和元年度幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査集計結果」ということでございます。速報値として取りまとめさせていただいております。

こちらは、子ども・子育て支援新制度施行5年後の見直しに合わせた公定価格の検討に資するよう、夏に実施した調査でございます。なお、全ての調査項目についてまとまっているわけではございませんので、その点については御承知おきいただきたいと思います。

おめくりいただきまして、1ページのところでございます。目的はただいま申し上げたとおりでございます。

調査対象ですけれども、幼稚園、保育所、認定こども園、地域型保育事業所としており

ます。

調査事項でございますが、前回調査と同様に、平成31年3月末時点の職種別の配置状況、平成31年3月の職員給与の状況、平成30年度決算における収支の状況などを調査しております。

回収状況がその下にございます。今回の調査につきましては、1万6000の施設・事業所に調査票を送っており、そのうち有効回答数としては8,800余り、有効回答率は55.3%となっております。前回、2年前の調査の有効回答率が52.1%でございましたので、前回よりも3%ほど上昇しております。

2ページ目をごらんください。ここからが調査結果の概要でございます。

まず(1)経営の状況(私立施設)についてでございます。2ページは保育所の収支状況でございます。欄の一番下に平均児童数がございますけれども、平均的な児童数は約92人となっております。

上のほうの収益をごらんいただきたいと思えます。代表的な収益としては、の中の1番目、保育事業収益ということになりますけれども、1億3700万円余りとなっております。それから、費用がその下にございますけれども、人件費として1億300万円余り、事業費として1500万円弱、事務費として1100万円程度といった支出となっております。

その下の収益計、費用計、それぞれ、がございまして、この部分の整理が前回と変わっておりまして、前回、収益計、費用計を計上する際には、利息の収入や借入金の利息支出、本部への繰り入れ経費を除いておりましたが、今回の調査におきましては、教育・保育施設等としての経営の実態をより詳細に把握するという目的でこれらの経費も収益計、費用計に計上してございます。この取り扱いはほかの施設、事業所の収支状況においても共通となっております。

収益から費用を引いたが収支差となっております。保育所は321万円余りということで、収益に対する比率といたしましては2.3%となっております。前回調査が5.1%でしたので、マイナス2.8%ポイントとなっております。

続きまして、3ページ目、幼稚園でございます。幼稚園は前提といたしまして、一番下のにございますけれども、平成30年度までに子ども・子育て支援新制度に移行した園を計上してございます。私学助成の未移行園につきましては、この資料には含まれておりません。それから、そのの後段に書いてありますとおり、移行した園の特徴といたしましては、小規模園あるいは都市部以外に所在する園の占める割合が高い点について留意する必要があると考えてございます。

まず、欄の一番下の平均児童数をごらんいただきますと、106人くらいが平均的なイメージとなっております。

今度は上の収益の欄をごらんいただきたいと思えます。学生生徒等納付金、これはいわゆる利用者負担で、先ほどの保育所の場合には、保育事業収益の中に利用者負担も含めた形で載ってございましたけれども、幼稚園の場合は直接徴収しておりますので別立てで掲載

しております。1900万円余りとなっております。経常費等の補助金は約6500万円となっております。支出につきましては、保育所同様、人件費等の項目ごとに計上しております。

学校法人会計におきましては、事業収入から一部基本金に組み入れることとされておりますので、その組み入れを考慮した収支差が の346万円ということで、収益に対する割合といたしましては、前回の6.8%からマイナス3.0%ポイントの3.8%となっております。組み入れを考慮しない収支差率につきましては、9.8%となっております。

次に、4ページ、認定こども園でございます。平均児童数は欄の一番下のところですが、先ほどの保育所、幼稚園に比べると人数が多くなっておりまして、約144人となっております。

上の収益をごらんいただきまして、保育事業収益で1億3300万円余りとなっております。この表上は、社会福祉法人会計基準に即して整理しておりますので、保育料につきましても便宜上ここに含まれる形で計上しております。それから、費用ですが、人件費、事業費、事務費という形で計上しております。

が収支差となっております。こちらは前回と取り扱いが変わっておりまして、学校法人会計基準の適用施設につきましては、幼稚園と同様に、基本金組入額を収支差に反映させることにしており、その基本金組入額を踏まえた収支差ということで271万円となっております。収支差率は2.0%でございます。

前回調査は基本金組入額を考慮していない数字でまとめておりますけれども、当時の結果としては9.0%でございました。なお、今回、組み入れを考慮しない収支差率は の4.2%となっているところでございます。

5ページ、6ページが地域型保育事業になっております。5ページが家庭的保育、小規模保育、A型からC型、6ページが事業所内保育のA型、B型、20人以上ということでそれぞれ載せております。

収支差の欄をごらんいただきますと、小規模な事業所が多いということもあり、全体的に率は比較的高く出ております。一方で、人数が1人減ったりふえたりすると経営にも相当影響が出てくるという点も考慮に入れながら評価していく必要があると考えてございます。

7ページからは次の調査項目に移りまして、職種別の職員1人当たりの給与月額ですが、まず、保育所の表で、最初の をごらんいただきますと、1人当たり給与の月額についての御説明です。平成31年3月分の月額給与と平成30年度分の賞与の12分の1が含まれる数字となっております。表の構成といたしましては、左のほうに私立、右のほうに公立、それから、それぞれの中で常勤、非常勤の別に集計をしております。

いろいろな職種がございますけれども、3番目の保育士の欄をごらんいただきますと、平均勤続年数が11.2年ということで、給与については約30万2000円となっております。前回調査が26.2万円であったので、4万円の増加となっております。

次に8ページ、幼稚園のほうをごらんいただきたいと思います。こちらの中でも6番目の教諭を代表的なものとしてごらんいただきますと、約28万7000円となっております。前回調査が25万9000円でしたので、プラス2.8万円となっております。

保育所の保育士と単純に比較できるものではございません。それから、新制度に移行した園については、小規模な園であったり、都市部以外に所在する園が占める割合が高いという点についても留意が必要かと考えております。

9ページは認定こども園でございます。6番目の保育教諭のところをごらんいただきますと、平均勤続年数が約8年、給与については約28万円となっております。前回は24万2000円ございましたので、プラス3.8万円となっております。

10ページから13ページまでは地域型保育事業についての調査結果となっております。有効回答数自体少ないところもございますけれども、集計結果についてお示しさせていただいているところでございます。

少し飛びまして、14ページからになります。3番目の調査項目でございます、職種別の各施設での配置の状況でございます。保育所で見いただきますと「公定価格基準のみの配置状況」という欄がございますけれども、これは積算上何人ぐらいの配置を公定価格で想定しているかという人数でございます。右側の「実際の配置状況」の欄が、調査した結果、常勤の方、非常勤の方が何人ぐらい配置されているのかということをお示ししているものでございます。総じて実際の配置のほうが多くなっておりますけれども、これにつきましては、の2つ目でございますように、各種の加算であったり、あるいは地方単独事業といったものも含めたもので計上しているという、その点も考慮して見る必要があるだろうと考えてございます。

15ページが幼稚園でございます。先ほど保育所に関して御説明した傾向と同じような傾向が幼稚園について見てとれるところです。

それから、16ページの認定こども園でも同様の経済効果とっております。

17ページ以降は地域型保育事業でございますけれども、こちらにつきましても、回答施設数が少ないものも含めて、集計した結果をお載せしているところでございます。

私のほうから、資料1についての説明は以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

続いて、経営実態調査及び公定価格に関する御説明を伺います。

まず、独立行政法人福祉医療機構、本地様です。福祉医療機構は、社会福祉法人への資金貸付や経営サポートを行い、近年は、決算書類の一元的公表の制度改革の一翼も担われております。そうした経営・会計の御専門の見地から、本会議の議論の参考として、経営実態調査の捉え方・見方をお聞かせいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

本地氏 福祉医療機構の本地と申します。本日はこのような場に呼んでいただき、まことにありがとうございます。

私のほうからは、福祉医療機構で集計・分析をしております保育所・認定こども園のデ

ータなどを御紹介しながら、今回の経営実態調査の集計結果について幾つかコメントをさせていただきますと思います。

資料に基づき御説明をさせていただきます。お手元にお配りの資料2になります。まず、おめくりいただきまして、3ページを見ていただければと思うのですが、少し福祉医療機構の御紹介だけさせていただきますと思います。

今、御紹介がありましたとおり、我々は福祉医療貸付事業という事業を中心に実施しております。保育所を初めとする福祉施設や病院、特別養護老人ホーム、こういったところに建築資金の御融資を主にさせていただいております。そうしたところから、年に1回、決算データや稼働率のデータ、定員のデータ、加算取得状況のデータ、こういったデータをいただきまして、それを集計・分析して毎年公表したり、場合によってはコンサルティングを行っているというような組織でございます。

私が所属しておりますのは、次のページをおめくりいただきまして、この経営サポート事業というところで、今、申し上げたような毎年の数字を追いかけて分析したり、それについて講演をしたりという部署でございます。

それでは、我々が毎年集計している数字について、少し御説明をしたいと思います。資料をおめくりいただきまして、6ページになります。これは我々の融資先の皆様からいただいた平成30年度の決算データの速報値となります。大体先ほど経営実態調査のほうで御紹介した数字とかなり近い数字になっていると思います。やや我々のほうは規模が大きいところが多いのかなと思っています。

サービス活動収益につきましては、毎年大体1.4億円、収入が入ってきて、一方で支出、費用は1.3億円かかっているところです。その差額の690万円がサービス活動増減差額、いわゆる利益ということで、収益に対する割合に直すと4.7%程度というのが速報値でございます。人件費につきましては1億円ぐらいかかっておりまして、これは収益に占める割合が我々の中で73%ぐらいということで、おおむね近い数字かなと思っております。

では、トレンドはどうかというところを次のページで少し御説明させていただきます。7ページになります。先ほど前回調査から人件費が上がったことを要因として、いわゆる収支差率が下がっているというお話も少しありましたけれども、我々のデータも同じような傾向を示しております。サービス活動収益対サービス活動増減差額比率、左上のグラフですけれども、2015年は7.6%だったものが毎年減少を続けておりまして、2018年の速報値は4.7%で、人件費率につきましては、それと反比例するかのようになり、70%だったものが73.5%ということでございます。それに伴って、当然、赤字割合の施設も若干ふえてきているというのが最近の傾向でございます。

もう少し要因を分解させていただきます、8ページをごらんください。これは4年間のそれぞれの平均値を並べたものとなります。大体定員は100名強ということで、やや大きいところですね。これは経営実態調査ですと、多分、賃貸の保育所などもかなり入ってくると思うのですが、我々は建築資金とかも有しておりますので、どちらかと

いうと比較的大き目な施設に御融資をさせていただいたというところ、客体に少しずれがあるのかなというところに起因していると思われます。

見ていただくと一目瞭然なのですが、下から2行目の従事者1人当たり人件費です。当然処遇改善等もございましたから、これが毎年改善をされてきていて、その分、収支が、サービス活動増減差額比率が4.7%ということで減ってきているということが言えると思います。

参考までに、我々も平成30年度の認定こども園の速報値がなかったものですから、9ページに認定こども園の平成27年から29年のデータを載せております。こちらも保育所と同じように推移をしてきているのですけれども、収支差率、サービス活動増減差額比率は9.9%とやや高目に出ている。我々のこのデータは幼保連携型だけのデータなので、保育所型とか幼稚園型も入れると、またいろいろと差が出てくるのかなと思っております。

最後に参考ということで、10ページ、11ページで全国の状況を少し載せております。経営実態調査の集計結果のときも少し述べますけれども、皆さん御承知のとおり、結構、保育所は地域によっても今、事情がかなり変わってきているなというのも経営の数字から我々は実は判断しているところでございます。当然、都市部と地方部は、同じ赤字といっても要因が全く異なっているというのは間違いないと思います。

10ページを見ていただければと思いますけれども、昔は弾力運用ということで100%を超えている地域が半分ぐらいを占めていたのですけれども、昨今は100%を切っているところもぽつぽつ出だしているなということで、利用率も地域ごとに返還が出ているということが10ページの図だと見てとれます。

11ページのほうは、それに伴った赤字割合です。赤字の保育所がどれぐらいあるかということですが、昔は10%以下、青が非常に多かったのですけれども、平成29年に至っては地方部でかなり赤、3割が赤字ですよという地域もふえてきておまして、こうしたところも恐らく今後、経営実態調査を行うに当たっては少し考慮をすべき点ではないかと思っております。

以上を踏まえまして、今回の経営実態調査の集計結果に基づき、少しコメントをさせていただきたいと思っております。まず、調査の内容についてですが、前回調査を拝見したときに少し直したほうがよいのではないかと思ったところがかなり改善されているなと思っております。1点目は、先ほど御説明にもありましたけれども、収益に対して構成割合が表示されるようになった。いわゆる一般の人件費率とかの考え方と同じになったなと思っております。前は費用全体に占める割合を示していたので、これは費用の中で人件費がどれぐらいと見るよりは、もらった収益の中から人件費がどれぐらいかを見ていく、これは結構妥当な修正かなと思います。

また、前回調査の対象にしていなかった法人本部の帰属経費です。要はグループで幾つか複数法人されているときに、当然、本部にお支払いしている費用というのがあるはずなのですけれども、これを今回、調査に入れるようにしたということで、より適切な収支が

見られるようになったと、これは一つ改善点かなと思います。

最後に、これはなかなか難しいところでもありますが、基本金の組み入れ前と組み入れ後、これを2つ表示するようになったというところでは、なかなか会計基準の違い等がありまして、横並びで比較するというのは非常に難しい部分があるのですが、そうした中でもこうした工夫をすることで、いろいろな角度から分析できるようになったと。これも一つ重要なことかなと思います。

今、申し上げた前提のもとに、少し中身についてお話をしたいと思います。

まず、2ページの保育所の収支状況についてです。先ほど申し上げたとおり、客体が少し我々のデータと異なっているので、必ずしも数字は当然一致しないということは御理解いただけるかと思うのですが、トレンドとしては、やはり人件費率が前よりは上昇して、利益率が下がっているということを踏まえると、妥当な数字なのかなと思っております。機構の調査では、先ほど申し上げたように法人本部帰属経費というのは一概にわからない、これは決算書だけ見てもわからない部分がありますので、これは調査されることによって、少し適切な収支になっているというふうにも考えられると思います。余り違和感がない数字かなと思っております。

続いて、3ページ、幼稚園の収支状況です。幼稚園は機構の融資先ではないので、我々はデータを持ち合わせていないのですが、1点気になった点を申し上げますと、人件費のところでは、63.8%となっております。これは先ほど見た保育所の75%よりかなり低い数字になっていると思います。これは会計基準の違いによるものもひょっとしたらあるのかなと。今回どのように集計されているかというのは私も詳しい話をお伺いしていないのですが、例えば14ページと15ページをお開きいただきまして、14ページを見ていただくと、保育所だと調理員が平均で2名いるというふうになっています。一方で、15ページの幼稚園ですと調理員は0.1名になっているのです。ということは、幼稚園は給食業務をほぼ委託されているのだろうと。保育所も当然委託されているケースはあると思うのですが、調理員をみずから雇っているケースもある。

そうすると何が起きるかということ、保育所のほうは調理員ですから、こちらは当然人件費が入ってきます。一方で、幼稚園のほうは給食業務を委託されているということは委託費に入ってくるということですので、恐らくこれも派遣職員さんの取り扱いというのは今と同じような取り扱いになっていると思うのです。ですので、一概にこれをもって保育所のほうが人件費が高いではないかとかいうふうに判断されるのは早計なので、そういった点は留意をしていく必要があるのではないかと思います。

続いて、4ページの認定こども園の収支状況のデータでございます。これは先ほど申し上げたとおり、機構のデータはどちらかというと幼保連携型の認定こども園に絞ってお出ししております。体感ですが、やはり比較的大き目の施設が幼保連携型に移行しているということもあって、やや経営にゆとりのあるところが行っているという話もあるのかなと思いますけれども、いずれにせよ、ここの部分につきましては、認定こども園とい

うことで一つにがって集計すると、やはりちょっと見えてこない部分もあると思いますので、今後の課題ですが、幼稚園型とか保育所型、類型別に集計をした上で分析をしていくということが必要になってくると思います。

恐らく基本金組入額とかの話も、幼稚園型であればほとんど出てくると思うのですが、保育所型ではほとんど出てこないという話があると思いますので、そうしたところの差を見てみるというのも一つ必要なのかなと思います。

続きまして、5ページ以降の地域型保育です。こちらは収支差率が高目に出ているのですが、やはり長年こういう統計を分析してきた経験で申し上げますと、サンプル数が少ないかなと正直思います。私は分布を見ていないのでわからないのですが、多分30施設等であれば、1つの施設が大きかったりすると平均がすごく引っ張られたりとか、あと、こちらはどちらかという定員が少ないので、本当に1人欠けると利用率が10%変わりますというような世界ですと、ボラティリティーが高いというか、幅が広いのです。ですので、そこら辺がどういう分布になっているかみたいなのを少し分析されるとよいのかなと思います。

今の話は小規模保育だけではなくて、恐らく全般的に言えることでして、先ほど一番初めに申し上げましたとおり、都市部と地方部では当然経営状況がかなり違うのではないかと考えていますので、今後は、こうしたデータを定員規模別、地域別、あとは収支差の分布を見てみるということをしてしながら分析を進めていくと、よりよいのかなと思います。

我々は、どちらかという保育所の経営状況をよくしたいというか、経営基盤をしっかりとっていただきたいという観点から分析をしている身から言わせていただくと、例えば赤字と黒字の施設を分析して、赤字の施設はこれが要因で赤字なのだということを、こうしたデータのもとから分析して公表することで、よりよい経営につなげるというような視点も、調査の目的と少しずれるかもしれませんが、あってもよいのかなと個人的には思いました。実際、機構においても毎年1回、こうした分析をレポートとかで結果を公表しているところがございます。

最後に、職員の給与月額につきましてでございます。この部分は後ほど社労士会様のほうで詳しく話があると思いますので、1点だけ申し上げさせていただきます。経営の状況のデータでも、当然、処遇改善加算は効果がありまして、人件費率が上昇して、マクロでは、全体としては賃金が改善している。これは間違いなことなのかなと思います。ただ、先ほどと同じ話なのですが、これはあくまで平均を出しているにすぎないなと思っておりまして、実際の給与カーブがどうなっているのかというのはもう少し、今回の分析でできるかどうかはわかりませんが、実施していただくとういかなと思います。恐らく処遇改善とか、やや勤続年数が高目のところに手厚く配置されているようなものがあれば、給与カーブがどう改善されているのかとかそういったところも確認をする必要があるでしょうから、そういったところを意識した調査にしていくということも今後、大事かなと思います。

私からの意見は以上になります。いずれにせよ、調査につきましては、いろいろと改善というのは必要だと思いますけれども、統一的なルールをもとに毎回継続的に調査を実施していくことで経営状況を把握すること、これは非常に重要なことだと思いますので、ぜひ継続してこういったデータを見させていただければありがたいなと個人的には思います。

御清聴、どうもありがとうございました。

秋田会長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、全国社会保険労務士連合会、菊地様です。社会保険労務士は、就業規則や給与規定、キャリアパスの整備、労働環境の改善などのサポートを行い、近年は、処遇改善加算の取得支援にも活躍いただいております。そうした御知見や現場の御経験も踏まえ、本会議の議論の参考として、処遇改善や働き方改革の課題や解決方を忌憚なくお聞かせいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

菊地氏 皆さん、初めまして。全国社会保険労務士会連合会の菊地加奈子と申します。本日はどうぞよろしくお願い致します。

ちょっと資料が多いので、途中飛ばしてしまうところもあるかと思いますが、御容赦ください。

早速ですが、2ページをお開きください。まず、私ども社会保険労務士について御説明させていただきます。社会保険労務士は、社会保険労務士法に基づく国家資格です。人事労務管理、労働社会保険関係の専門家として、全国約4万人が登録しております。今般の働き方改革の分野におきましても、経営者、労働者それぞれの立場を踏まえながら、双方にとっての御支援を行っております。

それでは、次のページをごらんください。社労士会の保育業界における取り組みの実績としましては、自治体からの委託を受けて、こちらに挙げましたように、山梨県ですとか鹿児島県を初めとして、主に処遇改善等加算や職場環境構築の支援を行っております。

次のページをおめくりください。社労士会の保育業界への支援の考え方としましては、右下の図のように、労働環境が向上することは保育の質の向上に確実に繋がっているということです。私どもも連合会の中に保育の労務管理を強化する専門部会を設けながら、広くこの分野にかかわっております。

5ページ以降は、処遇改善等加算に関することについて、御説明いたします。

6ページをおめくりください。こちらからは少しずつ意見も述べさせていただきます。

処遇改善等加算により、保育士全体の年収額が上がっているという実感はございます。しかしながら、処遇改善等加算の加算で考慮される平均勤続年数が11年で頭打ちになっています。他業種と比較しましても平均勤続年数が短いということを問題視されていることを考慮しても、保育士が長期的なキャリアを描けるように、処遇改善等加算の加算率の上限変更を御検討いただければと思います。

続いて、9ページをおめくりください。複数施設を運営する法人に対する処遇改善等加算制度についてということで、職務職責に応じたキャリアパスの整備というものは、保育

士の離職防止、キャリア伸長、保育の質の向上につながる有益なものと考えております。キャリアパスは通常、一つの法人で構築されます。その際には、施設の違いや地域の賃金水準の違い、職務内容や地域の特性を考慮して調整されます。大規模と小規模では職務の内容が違うということです。一方で、現状の処遇改善等加算は施設ごとの相対評価となっておりますので、法人全体のキャリアパスに当てはめるとということが難しいケースが多々あります。

副主任や専門リーダーには人数制限もあります。それぞれの待遇維持を優先しますと、人材不足対応、人事交流というものができなくなるという問題が生じます。そこで、複数施設を運営する場合の手続の簡素化の御検討を提案します。

次のページをおめくりください。次のページに数値を示しております。先ほどの経営実態調査の結果と若干異なりますが、施設種類別に見ると、施設長の平均勤続年数には差があり、小規模保育では勤続10年未満の施設長割合が全体平均よりも10%以上高い傾向にあります。そうしますと、人員不足や施設数の増加により、園長、主任職の若年化、経験年数の低下が顕著に見られると推測されますが、これは保育の質の低下にもつながりかねません。園長職は処遇改善等加算の対象外となっておりますので、キャリアアップ研修も受講しないこととなります。そうしますと、下記意見にまとめてありますように、処遇改善等加算における園長職の職務職責の再分化等の特例措置を創設することを提案いたします。

次に、12ページ以降、職場環境の改善に関することについて御説明します。

13ページをおめくりください。下段のポツにありますように、自治体ごとに差もありますが、監査でのチェック機能の問題により、朝夕の時間帯に保育士が足りていなかったり、休憩が適正にとれない状況や、保育士の配置と賃金支払いの確認まで及ばず、労務環境が改善されないという状況に陥っている状況があります。

14ページをおめくりください。意見としまして、保育の質の確保に向けた保育士配置確認の運用や利用書類の改善を提案いたします。具体的には、常勤1カ月の労働時間の目安を統一した上で、保育士配置の確認は月単位ではなく、日々の時間単位で「登園児数」「タイムカード」「賃金台帳」をもとに配置と賃金支払いの適正化を図っていくことが必要だと考えます。

2つ目の矢印は、次のページにも関連いたしますので、15ページをおめくりください。認可保育園の開園時間は11時間プラス延長時間となっております。利用者の支給認定における区分は、8時間の短時間と11時間の標準時間の2区分になっており、支給認定上の「保育の必要量」ですが、利用者は支給認定を受けると、8時間もしくは11時間の利用の権利を得たものとして子供を預けることとなります。

しかしながら、最近の働き方改革により短時間勤務者も多くなっています。利用者の働く時間ですが、労働時間、休憩時間、通勤時間といった全てを含めた働く時間が9時間程度の場合であっても、支給認定が標準時間であれば、延長保育の利用料金が発生する直前

まで預けることができるということになります。このことは、利用者が休暇を取得しているにもかかわらず、園に子供を預けたり、家庭的保育に預けたりすることもできることになりますので、家庭で保育をしている人とのバランスにも欠けることにつながります。これは10月から施行される給食費の利用者負担の考え方の比較にもつながっているかと存じます。

次のページをおめくりください。意見としまして、「上手な子供の預け方を広めるためのガイドライン」の策定を提案いたします。保育提供者の過度な負担を抑え、保育の質・安全確保の観点から、利用者が休暇を取得するときは子供を休ませることを示すとよいと考えます。こちらについて、医療業界でも同様の考え方で厚生労働省に「上手な医療のかかり方を広めるための懇談会」が設置されているかと思えます。

また、2つ目の にあるように、就労証明で記載されている週の所定労働時間が、今、自治体で最低ラインとされている月48時間程度しかない方や、逆に労基法で定める週40時間を超えている者も散見されます。保育の必要性の承諾・不承諾のみを通知されるのではなく、保育の利用時間を個々に設定することも検討してみたいかでしょうか。

また、証明者が労働基準法を違反するような内容、そもそも証明書に週40時間超えて就労していますという証明書をつくるというものを記載した場合には、利用について規制をかけてもよいのではないかと考えます。

次ページ以降は、働き方改革関連法についてになります。

18ページをおめくりください。まず、年次有給休暇の時季指定についてですが、今年度より年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について、使用者が時期を指定して必ず取得させてくださいということが義務づけられました。これにより、働きやすい環境につながるという実感がございますが、一方で、人員不足も懸念されます。

意見としましては、一番下の矢印にありますように、年次有給休暇の取得率や年間休日数が一定以上のいわゆる働きやすい職場づくりに努力しているという施設に対し、公定価格の基本分単価にあります「代替保育士」単価を充実してはいかがでしょうか。

では、19ページを飛ばしまして、20ページをおめくりください。今度は同一労働同一賃金についても、中小企業は2021年より施行されます。この同一労働同一賃金といたしましては、具体的に保育で考えますと、パートタイム保育士について、正規の保育士と比較して職務の内容、これは業務の内容ですとか責任の程度をあらわします。それから、職務の内容と配置の変更の範囲を比較して、全ての待遇、これは福利厚生や教育訓練、安全管理等も含めます。そういうものに対して均等待遇あるいは均衡待遇としなければならない。同じにするか、バランスをとるかという対応をしなければいけないということが定められております。

同一法人内の施設においては、複数ある全ての施設における労働者と比較し、均等・均衡待遇としなければならないということになります。改正前は施設ごとに見られていたの

ものが、全法人で比較されるということになります。このイラストのように、B 保育園、C 保育園の通常の労働者、施設の運営形態が違っていても、労働者の比較をすることになるということです。

では、23ページをおめくりください。どんな問題が起こるかというのを具体的に見てみますと、例えば保育士宿舍借り上げ支援というものがございますが、それであったり、それから、賞与の支払い等においても、今般の働き方改革関連法のパート・有期雇用労働法に照らして、手当等について待遇の目的・性質から、常勤保育士でないということのみをもってパートや有期の保育士に支給されないということになりますと、均等・均衡待遇が確保できていないということになるのではないかとということになります。パートさんでも今、常勤とほとんど変わらないような職務を人材不足の関係からしてしまっているという施設がとて多くございますので、そうなりますと法に抵触してしまいますよということになります。

次のページをおめくりください。同一労働同一賃金の導入に伴う人件費増の分を公定価格で措置しない場合、矢印にあるように、国・自治体から給付される処遇改善加算分には均等待遇・均衡待遇分が含まれていませんので、同一賃金に対応しようとした施設では、その不足分を処遇改善等加算によって負担するというようなことが起こることが懸念されます。本来支給されるべき労働者に配分されず、均等・均衡のための調整に充てられるようになってしまうということが起こるということです。

次のページをおめくりください。保育士・保育教諭の非正規割合は全体で42%、小規模保育事業では54.6%に上ります。育児休業取得者・復帰者がふえている一方で、復帰後は全ての時間帯においてシフト勤務をすることが難しく、短時間やシフト固定のパート勤務をみずから希望するということが多い傾向にあります。

施設側も、求職者のニーズが給与面だけではなく「働きやすい職場」にシフトしていることから、より柔軟な働き方、むしろ積極的に非正規雇用を採用するというような方向を進めているようにも思います。

非正規もしくは短時間という理由で職務職責を正規職員と明確に分けてしまいますと、せっかくの高い保育士スキルが生かされないということにもつながります。こちらでは短時間であっても責任のある仕事、スキルの高い仕事を望む方もいらっしゃるということです。パート職員について、スキルを最大限生かす賃金体系を整備することができていない施設が多く、キャリアのある非正規職員の待遇が若手よりも大幅に低くなってしまうような場合、モチベーションが低下してしまうという悪循環が起こります。また、こうしたことから、キャリアパスが全体としてつくりづらいと感じる施設も多くあるのではないかと推察します。

26ページをおめくりください。意見としましては、短時間保育士の待遇改善が見込まれる同一労働同一賃金の対応に向けた公定価格の改定、そして、同一労働同一賃金への対応に向けて、保育業界向けに、これは難しい問題でもありますので、賃金制度やキャリアパ

ス、ガイドラインの策定をすることを提案いたします。

処遇改善の要件を整備するだけでなく、施設ごとの運営形態や職員構成に応じたキャリアパスを整備し、運用を支援するためのガイドラインを設けることが保育士・保育教員の離職防止にとって必要と考えます。

ページを飛びまして、30ページをおめくりください。保育士の働き方改革についてになります。幼稚園教諭と保育士の待遇の相違点があると考えますが、保育士に幼稚園教諭と同等の休日数を確保できるかという点については、現状では、社労士からの提案としては、例えば以下のような提案があり得ると考えます。1つ目が、幼稚園と同様に、固定時間帯の保育士と、早朝や夕方の時間帯の保育士と別々に配置するということです。2つ目は、非常勤保育士等、短時間勤務の保育士を多く配置するということです。

しかしながら、社会福祉法人など従来から経営してきた保育園等では、子供にとってのよい環境を提供したいと考える経営者や園長先生は、子供に寄り添う先生が一日の中で何人ものところと変わってしまうという状況は好ましくないと思われる方がいらっしゃるのではないかと思います。

そこで、次の31ページになりますが、「共通保育時間」（仮称）と「預かり保育時間」（仮称）を明確化するということを御提案します。幼稚園の教育時間のように、固定の「共通保育時間」を定め、それ以外を「預かり保育時間」としてはどうでしょうか。

次の にあります「共通保育時間」ガイドライン及び「預かり保育時間」ガイドラインの策定としまして、それから、3つ目の 「預かり保育時間」に配置される保育士の単価引き上げ、こちらも同時に提案します。

「預かり保育時間」に配置する保育士について、早朝や夕方は、今までは保育資格のない方ですとか、シルバー人材センターなどから声をかけてといったように無理やり配置すると、苦勞されてる施設も多かったかと思えます。この考え方なのですけれども、朝早くから親から離れる時間帯、クラスが異なる子供たちの集団の場となることは、非常に高いスキルが求められ、配置すべき保育士のキャリアは子供の育ちにとってとても重要なことと考えます。この時間を担う保育士の重要性や保育士自身のキャリアにふさわしい処遇にすべきではないでしょうか。

ということで、次のページ以降は自治体間の差について御説明させていただきます。

33ページをおめくりください。自治体による努力により、自治体独自で国を上回る保育士確保施策（給与等の待遇）を導入しているところについては、非常にすばらしい施策だと考えております。しかしながら、自治体による独自の保育士確保施策はその自治体の財政力の差によるところが大きく、このことが隣接自治体あるいは都市部と地方部において好ましくない動きも一部見受けられます。これが下の表にあるように、処遇改善等加算の活用の仕方が、地域差の調整弁として使われるなど、影響を与えているようにも感じられます。

また、次の34ページをおめくりください。イラストの例にあるように、いちご市とばな

な町という表示をしておりますが、いちご市に居住すると支給される独自手当分に対して、これは7万円が支給されていますが、これがばなな町の保育園では支給されない。同一法人ではこれが大きな給与格差につながってしまうこととなりますので、それを処遇改善等加算で調整してしまうということで、本来の使われ方にならないということが起こっているということです。

35ページをおめくりください。意見としまして、自治体の財政力の違いによる待遇差の解消ということで、もちろん全国統一とまではいきませんが、施設の経営努力以上の差が生まれるような、過度な差をなくす方向へ検討いただけますでしょうか。

次のページになります。もう一つの地域の課題として、人口減少地域では、保育士を確保したくても賃金や待遇面で都市部に劣るため、保育士の地元離れが進む地域も多く、有資格者だけで構成することは困難になる場合もございます。そこで、保育補助者増員に係る助成強化や、補助者に対しましても処遇改善を行うということを提案いたします。

少し時間が押しておりますので、37ページです。図にありますように、そもそも自治体が保育士確保施策として独自で設けているさまざまな待遇改善策について、同一労働同一賃金の観点からの問題も考えられます。

38ページ以降は、その他の事項をまとめました。

40ページにお進みください。認定こども園化することで、1・2号の子供を継続的に見る保育教諭の働き方に变化もあるので一概には言えませんが、幼稚園教諭と保育士というそれぞれのキャリアを選択した場合、休日数やそれに伴う時間当たりの賃金、労働時間に大きな違いが生じます。

次のページをおめくりください。保育士にもさまざま広がるキャリアというものが、重要なキャリアがございますので、賃金の比較というものが行われておりますが、一般企業との比較よりも、まずは幼稚園教諭と保育士との間の待遇改善が必要と考えられます。

次の42ページをおめくりください。認定こども園にも施設によって働き方の違いが生じており、学生の選択にも影響が生じていると考えられます。そのため、認定こども園内の職場環境改善に向けた措置として、職場の一体感を考えると、幼稚園教諭と保育教諭双方の働き方の待遇について、理解し合える環境を整えることが重要と考えております。

44ページをおめくりください。災害時の対応についてということで、こちらは運営の休園をするか否かの判断についてはガイドライン策定中かと思いますが、そのときに早く保育士を退勤させた場合に給料をどうするかということが問題になるのではないかと考えます。労働基準法上では休業手当の考え方がありますが、天災に対しては例外ですよという規定もありますが、こちらは大きく保育士に不利益を伴うことにもつながりますので、給与支払いに関するガイドラインの策定というものも検討する必要があるのではないかと考えます。

続きまして、45ページ、こちらはまた話題が変わりまして、基準年度の考え方についてです。平成24年度から継続して働いている職員が少なくなっており、基準年度が平成24年

にあることに現在、困難が生じていると思われます。また、賃金台帳は労働基準法で定められている記録の保存期間が3年なのですけれども、既に超えてしまっていますので、存在そのものは保育園になくてもよい状態にあることとなります。

次のページをおめくりください。労働環境整備による企業努力内容と会計の数字は容易に連動し、判断できる材料ではないと考えております。複雑さが増すかもしれませんが、労働時間と賃金を連動させた切り口があってもよいのではないかという点から、実態に即した基準年度の考え方の見直しを提案いたします。

最後に47ページをおめくりください。少し延びてしまいましたが、ここまで人事労務の観点でお話しさせていただきました。社労士は、労使双方に法令の周知や理解促進を行うほか、労働環境の諸課題について、改善提案、助言、指導する立場です。

社労士は、働きやすい職場環境の構築を通じて、持続可能な保育業界の実現に向けた活動を行ってまいります。

以上です。ありがとうございました。

秋田会長 大変ありがとうございました。

それでは、まず、ただいまのお二方の御説明に対する質問、質疑応答の時間を15分ほど設けますので、御質問等がございましたら、挙手をお願いいたします。

よろしく申し上げます。

松田委員 中京大学の松田と申します。御説明ありがとうございます。

社労士会連合会様に伺いたいことがあります。非常に細かいかつ丁寧な御説明をありがとうございました。大きくは2点だと思いますけれども、お伺いしたい点が、1つは16ページです。保育園の開園時間と利用者の利用時間、実際に働いている時間と利用している時間に差があるのではないかという御指摘ですね。それを上手な預け方を広めることで進めていくというのは一つの方向性かと思い、拝聴しました。その上で、現状において何かこれを裏づけるような資料をお持ちであれば、もう少し教えていただければと思います。つまり、御社の調査によると、年次有給休暇をこれだけとっているのだけれども、実際に預けている人がこれだけいるですとか、あるいは時間ですとか、そのあたりがもう少しありますと、さらに理解しやすいかと思いました。

2点目は同一労働同一賃金のところでございますが、26ページのあたりです。また、その前後かと思えます。これは非常に大事な問題であり、特に非正規の保育士がふえる中で待遇改善は課題である。それは最初の資料1にも、待遇差が多いというのは非常に理解できます。

その上で質問ですけれども、もう少しここも、正規雇用者と非正規雇用者の保育士で本当に同一労働をしているのか。そのあたりの実態をお伺いしたいと思います。例えば、同じような保育をしている、やられている責務が違う、あるいはシフトの義務があるかないか、また、付加的な業務、統括ですとか、そうしたマネジメントもかかわっているかどうかによりまして、かなりそこは違うと思えます。ですから、見た目だけではなく、そう

した責任や仕事などを含めて、本当に同一労働同一賃金という人がどのくらいの割合、また数いるかということをも、もしお持ちのデータがありましたら教えてください。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

では、菊地様のほうから2点の質問をお願いいたします。

菊地氏 御質問ありがとうございます。

16ページと26ページ、今いただきました実態に関するデータというのは持ち合わせておりません。あくまでも社労士会として会員が保育園にかかわっている上での実態値、実感値としておりますので、残念ながらこのデータがないので、こういったものができればというふうに思っているのですけれども、実際、自治体でも東京都心ではフルタイムの正社員の方しか認可保育園は預けられないような実態になっていますが、少し神奈川、千葉に延ばすと、パートさんでも利用ができていうこと、保育認定がおりているという実態がありますので、そういった労働時間の把握が、役所ごとに調査実態が把握できれば、もう少し詳細なデータが集まるのではないかと考えます。

2つ目の同一労働同一賃金、26ページについてなのですが、こちらの実感値としてのデータはないのですが、厚生労働省のほうで不合理な待遇差をなくするためのガイドラインというものが定められておまして、その中で、どんなものが待遇差に該当するのかというものがかなり詳細に書かれております。そこでどの保育施設もチェックができるような実態にはなっているかと思うのですけれども、社労士として多くの保育園にかかわっている実感値としましても、人手不足から、クラス担任をパートであっても担っている、もっと言うとクラスリーダーとか、それこそ副主任もパートがやっていますよというケースは多く見られますので、そういったものも踏まえて、処遇改善等加算の雇用形態などを分析してみてもいいのかなと思いました。ありがとうございます。

松田委員 ありがとうございます。

秋田会長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでございますでしょうか。

それでは、御質問はないようですので、時間の関係もございまして、次の議事に進めさせていただきます。お二方、どうもありがとうございます。

それでは、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

池上参事官 それでは、まず、資料4につきまして御説明いたします。「公定価格の見直しに係る検討事項について」ということで用意させていただきました。

1ページおめくりいただきまして、見開き1ページと2ページに公定価格の見直しに関する検討についてということで資料を御用意いたしております。リード文のところがございますけれども、公定価格の見直しに向け議論が必要な事項につきましては、第34回会議にそれまでの議論を「公定価格に関する議論の整理」として取りまとめをいただいております。それから、第35回会議後に各委員に照会いたしまして、御意見も提出いただいたと

ころでございます。そのほか、地方分権改革に関する提案事項なども踏まえまして、公定価格の見直しに関する具体的な検討事項として、以下に記載した事項を中心に検討を行うこととはどうかということでもとめさせていただきました。

大きく5つの項目がございますけれども、まず1番目「公定価格の仕組み全体に関わる事項」でございます。この中では(1)といたしまして、公定価格の算定方法など、公定価格に算定されている経費と実際の運営コストの比較。今回、経営実態調査が出てまいりましたけれども、その比較による公定価格の検証のあり方とさせていただきます。

それから、(2)基本分単価の加算化や加算の基本分単価への組み入れなど、基本分単価と加算のあり方。

(3)地域の給与の状況を反映するための地域区分のあり方。

(4)利用実態・運営実態を踏まえた土曜日開所に関する公定価格の評価のあり方としております。

2番目ですが、「処遇改善や事務負担軽減等、教育・保育の現場で働く人材の確保に関すること」としております。まず(1)といたしまして、処遇改善等加算の職員給与への反映状況等の実態を踏まえた処遇改善の着実な実施とそのための方策。

(2)実態と必要性も踏まえた保育士以外の職種の配置に関する公定価格上の評価。

(3)休日保育における共同保育の評価のあり方。

(4)申請書類の様式統一化など、施設型給付の請求に係る事務負担の軽減方策としております。

それから、3番目「教育・保育の質の向上に関する事項」でございます。(1)といたしまして質の高い教育・保育の実施のため、基準を超えて職員を配意する施設への対応。

(2)自園調理・アレルギー対応等の食育の推進。

(3)小学校との連携・接続や外部評価など、教育・保育の質の向上に資する取り組みの推進としております。

それから、4番目「地域の子育て支援をはじめとした幼稚園・保育所等の機能の充実に係る事項」でございます。まず(1)地域の子育て支援活動の評価のあり方。

(2)虐待等要保護児童等の支援が必要な子供への対応の評価のあり方としてございます。

5は「その他の事項」でございます。(1)といたしまして、施設整備費補助の仕組みとの整合性等を考慮した減価償却費加算・賃借料加算の仕組みのあり方。

(2)経営実態調査等の実施周期など、今後の公定価格の実態把握及び見直しのあり方としてございます。

3ページからは関連する資料をおつけしております。3ページはことしの8月に配付させていただいた資料でございます。5年後の見直しにおいて今後検討が必要と考えられる事項のうち公定価格に関する部分を抜粋で入れさせていただきます。

4ページは、これまでの公定価格の見直し及び公定価格に関する各種調査の状況につい

てまとめた資料でございます。

5 ページは、公定価格における処遇改善の推移をグラフにしたものでございます。

6 ページは、平成30年1月に取りまとめていただきました公定価格に関する議論の整理の関係部分の抜粋でございます。

7 ページから参考1とさせていただきます。これも御報告済みの事項ではございますけれども、総務省の行政評価監査の結果に基づく勧告というものが出ておりまして、処遇改善等加算に関する賃金改善確認の徹底をおまとめいただいたところでございます。これにつきましては、賃金改善の確認に当たり、賃金台帳等の活用を図るよう、地方公共団体に対して要請をさせていただいたところでございます。

8 ページ目、地方分権提案の関係でございますが、処遇改善等加算の認定権限の移譲についての提案が出てきております。一番下の欄に地方からの提案等に関する対応方針ということで閣議決定された文言がございますけれども、2行目にございますように、都道府県と加算の認定の実施を希望する市町村の間で協議が調った場合に、当該市町村に移譲する方向で検討し、2019年度中に結論を得るというふうになってございます。

9 ページも地方分権の関係の提案でございますが、処遇改善加算の配分方法の制約の撤廃についての御提案もいただいているところでございます。これにつきましては、一番下の欄の下から3行目にございますが、加算額の配分方法等については、2018年度の同加算の実施状況等を踏まえ検討し、本年度中に結論を得るとされているところでございます。

10 ページは、上のほうは新経済・財政再生計画改革工程表の記載でございます。2019年度のところに文章が入っておりますけれども、公定価格について実態調査のあり方を検証しつつ、経営実態や収益性、公費負担の範囲などの観点から、公定価格全体の適正化について早急に検討を加え、予算にその内容を反映するとされているところでございます。

10 ページの下のほうは、本年6月の財政制度等審議会の建議でございます。この中では2点、1つは積み上げ方式から包括方式への移行の指摘がございます。文章で言うと第3段落のところになります。それから、第4段落のところでは、仮に積み上げ方式を維持する場合であっても、公定価格の内訳についても利用実態を反映した適正化が必要であるとされているところでございます。

最後の段落、2行ありますけれども、土曜日開所に係る公定価格の減算調整について、公平性の観点から、利用実態・運営実態を反映した、よりきめ細やかな調整の仕組みを導入することが必要であるとされているところでございます。

それ以降のページにつきましては、公定価格に関する参考資料でございますが、説明のほうは割愛させていただきます。

続きまして、資料5でございます。こちらは8月と9月に公定価格関係以外の5年後見直しについての御議論をしていただきました。前回事務局のほうで検討の方向性の案をお示したところでございますけれども、同日の会議で御意見も頂戴しておりまして、一部変更した上で、その方向性につきまして抜粋した資料でございます。これをごらんいただ

きますと、方向性の案となっているオレンジ色の囲みの中で、で「前回の会議での意見を踏まえ変更」とされている項目については、そのような変更をしているところがございます。改めて、これについても御意見があればいただきたいと考えてございます。

それから、参考資料のほうに移ります。参考資料1と2につきましては、企業主導型保育に関する資料でございます。現在、実施機関として児童育成協会が企業主導型保育事業の実施を行っているところがございますけれども、さまざまな助成金の不正などを受ける中で、児童育成協会の実地調査を内閣府として行いました。その結果を簡単ですけれどもおまとめしているのが参考資料1でございます。

参考資料2のほうでございますが、企業主導型保育について新たな実施機関の公募を開始してございます。10月1日から11月末まででございますけれども、新たな実施機関の公募を行っているということについての参考資料も入れさせていただいてございます。

参考資料3は、委員の皆様から事前に御提出いただいた資料を取りまとめたものでございます。

私のほうからは以上になります。

秋田会長 ありがとうございます。

本日の議事につきまして、皆様から御意見、御質問をお願いいたします。時間の関係上、お一人2分で御発言いただきますよう、御協力をお願いいたします。発言が2分を超えたときは、毎回同様でございますが、メモを入れさせていただきます。御発言順は委員の五十音順で進めます。

まず、山本和代委員が途中退席の御予定のため、最初をお願いをいたします。

山本委員 御配慮をありがとうございます。山本でございます。公務のために退席いたします。失礼します。

まず、この有効回答数がふえたことについて評価したいと思います。さらに有効回答数がふえるように工夫を続けていただければと考えております。

調査対象施設、それから収益項目、支出項目も変更しているため、2017年と2018年の単純比較はできないのですが、比較をするとおおむねの施設で収支差率が下がっていると。2018年と比較すれば人件費への配分がふえている施設が多いことが読み取れると考えています。また、2017年と比較すると、常勤の保育所の保育士、幼稚園の教諭、認定こども園の保育教諭の1人当たりの給与はふえており、さらに平均勤続年数は公立・私立の保育所、幼稚園、認定こども園の常勤・非常勤を問わず伸びているということがわかります。ただし、この間の処遇改善加算等が全ての保育士等に行きわたっているのかということとは検証をするべきだと考えています。

引き続き、全産業平均の年収に比べて約140万円低いという水準にある保育、幼児教育にかかわっている職員の抜本的な処遇改善に向けて、人件費に係る基本分単価の評価についても議論すべきであると思います。

小規模保育事業の収支差が依然として他施設と比較して高いことが示されていますが、

その背景を検証することが必要であると考えます。例えば、1人当たりの給与は常勤と非常勤の差が著しく大きいですし、調査対象のバイアスも考慮する必要があるのではないかと考えています。

保育の質を確保するために人材は欠かせません。多くの業界で人手不足の中、職員の配置数や処遇をよくしなければ幼児教育にかかわる人材は集まらないということは明らかなことでありますので、働き続けてもらえないというような状況を改善し、保育の質の向上のための0.3兆円超を確実に確保しなければならないということを最後にお伝えし、退席いたします。失礼いたします。

秋田会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、王寺委員、お願いいたします。

王寺委員 全国認定こども園協会の王寺です。

意見書を提出しておりますので、ごらんください。まず、公定価格の見直しに係る検討事項についてですが、認定こども園はさまざまな生活形態を有する家庭の乳幼児に質の高い教育・保育を一体的に提供すると同時に、子育て支援が必須課題となっております。それを踏まえて、さまざまなニーズに応える子育て支援を行っているところでございます。

今回の資料1の16ページ、経営実態調査の速報値の認定こども園における職員配置の状況の結果が示しておりますとおり、公定価格基準のみの配置状況は8.2であるのに対し、実際の配置は17.2と、認定こども園では公定価格基準を大きく上回る職員配置がなされております。このことは、現在は主幹保育教諭の専任化が2名であるというような公定価格の措置がなされておりますが、それ以外はないような状態です。それで、認定こども園はさまざまなニーズに応えるためにも、このように多くの人材を必要とするということを考慮していただき、公定価格上の職員配置の確保について、ぜひとも今回の検討事項の中に含めていただきたいと思います。と思っております。

続いて、キャリアアップ研修についてでございますが、毎回このことについては意見を申し上げているところですが、加算認定自治体に対して円滑な申請ができるように行っていただくため、共通の書式や申請内容でお願いしたいということ。また、この研修に多くの職員を派遣するとなると、日々の先生たちのシフトに大変な影響を与える。また、大都市部分では研修機会の供給や提供に大きな問題があるということでございます。

それで、私どもとしては、eラーニングの積極的な提供を要請するとともに、実施の支援や実施状況の把握を進めていただきたく思いまして、さらには1号認定キャリアアップ検収、また2号、3号認定キャリアアップで同じような統一的な運用がなされますように、調整検討をよろしくお願いいたします。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

奥山委員、お願いします。

奥山委員 子育てひろば全国連絡協議会の奥山です。

今回、経営実態調査の報告がございまして、さらに、福祉医療機構、社労士のほうから補強するような形での御説明、本当にありがとうございました。こうして意見を聞いてみますと、やはりお子さんを預ける保護者、受け入れる幼稚園、保育園、認定こども園等、そして、企業の働き方、保護者等の働き方について、また一段進めて考えていかなければいけないということが示されたと思っております。これを機会にまたさらに充実した制度になっていくことを願っております。

一方で、私は地域子ども・子育て支援のほうを担当している関係で、保育所等に併設されております地域子育て支援拠点事業、それから、一時預かり事業の職員の処遇改善ということについては、また今後もさらに一体的に検討していただきたいですし、地域で行われている単館型の地域子育て支援拠点や一時預かり事業（一般型）の処遇改善もあわせて御検討いただきたいなと思いました。

また、今回まとめていただきました5年の見直しに係る検討資料、資料5でございますが、幼稚園の一時預かり事業における特別な支援が必要な子供への対応が書かれておまして、ぜひというふうに思うのですが、一時預かり事業は種類も多く、全ての一時預かり事業でこの配慮が必要ではないかとあわせて御意見として述べさせていただきました。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

長田委員、お願いします。

長田委員 ありがとうございます。公益社団法人全国私立保育園連盟副会長の長田と申します。私から2点お願いいたします。

まずは経営実態調査における収支差率ですが、速報値によりますと、保育所2.3%、認定こども園が2.0%とかなり実態に即した厳しい運営状況が反映されている結果となりました。また、職員の給与実態も大切な処遇改善等加算が職員の給与に反映されている状況があらわれていることに、保育団体としても一安心しております。

裏を返せば、それだけ現場は深刻な保育人材不足であり、これだけの処遇改善をしていただいて、それを職員給与に反映してもまだまだ保育人材確保は困難を極めていて、改善の兆しが見えず、今後もさらなる処遇改善をぜひともお願いしたいと考えています。

特に総理が全産業の女性労働者の平均賃金との差額4万円を埋めるとして取り組まれた処遇改善 については、いまだ3分の1の職員分を4万円として構築されているもので、早期に全職員分の4万円の賃金格差を埋めていただけるよう、切にお願いするものです。どうかよろしくお願いいたします。

続きまして、5年の見直しにおける公定価格の見直しに係る検討についてですが、論点の中の基本分単価の加算化や加算の基本分単価への組み入れという項目がありますので、1つ提案をさせていただければと思います。新制度施行より始まった保育の標準時間・短時間認定ですが、このことはそれまでの1日の保育時間が8時間のみから、現場の保育の実態と保護者のニーズに即したとても大切な制度であると認識しています。しかし、

そのための公定価格が基本分単価の中に延長保育基本分の給付化と非常勤3時間分として盛り込まれているため、その園の標準時間と短時間の園児の割合に応じて、この費用が結果的に減額されている状況となっています。つきましては、この標準時間の対応部分を基本分単価から除き、加算項目（施設当たりの加算）に位置づける加算化をお願いするとともに、対象児童の年齢を考慮した加算など、現場の保育の実態に即し、安定した運営が可能な単価に充実をしていただければと考えております。この点についても、どうかよろしく願いいたします。

以上です。ありがとうございました。

秋田会長 ありがとうございます。

加藤委員、お願いいたします。

加藤委員 全国幼児教育研究協会の加藤です。

資料4の3の(3)について2つ申し上げます。

1つは、小学校との連携と接続についての記載ですけれども、3法令改定で示された資質・能力ベースの18歳までを貫く考え方について、保幼小で十分に共通理解を図る必要があると考えております。連携ありきではなくて、基本的な考え方を共有していかないと、小学校からは教科書を使った教育の前倒しを5歳にしたほうがいいというようなところから話が始まることも、全国の連携の中では散見しております。どうぞ誤った連携、接続にならないように特段の配慮をお願いしたいと思っております。

2点目です。同じく外部評価としての質の向上に資する取り組みについて記載をいただいて、大変ありがたいことと思っております。学校自己評価や関係者評価について、とりわけ関係者評価も実施率が向上していくようなインセンティブを考えていただいたことを高く評価します。実際にはもう関係者評価として公開保育と園内研修を連動させて、幼児教育の質を向上させる取り組みは全国で進んでおります。そういう取り組みについても国として御評価をいただいて、推進をお願いしたいところです。どうぞよろしく願いいたします。

秋田会長 ありがとうございます。

では、佐藤委員、お願いいたします。

佐藤委員 産経新聞の佐藤好美です。よろしく申し上げます。

資料1の経営実態調査について何点か申し上げます。

まず、回答率が大変よくなっていることについて、感謝を申し上げたいと思っております。皆様の御努力のたまものだと思います。ありがとうございます。

収支差なのですが、保育所が2.3、幼稚園が3.8、認定こども園が2.0というのは、低いなという感じがいたしました。原因なのですが、人件費がかさんでということなのですが、処遇改善加算自体は公費で手当てがされておりますので、処遇改善加算で上がった分で収支差が悪くなるということは、理論上はないと思うのです。実際に賃金も上がっておりますし、それが園・事業所の御努力でついた以上につけているのか、あるいは

配分の仕方ではかにつけざるを得なくて、バランスの面ではつけざるを得なかったのか、という人件費にかさんだのかというのは分析の必要なところだと思います。

1つ気になったのは、王寺委員からも指摘がありましたけれども、16ページですが、職員配置が特に認定こども園の場合、配置基準8.2に対して実際の配置が17.2になっていて、非常に開きがあるのは、恐らく必要なところが報酬側に見えていないのではないかと思います。特に保育園が12.3に対して16.7、幼稚園が4.9に対して8.4であることを考えると、認定こども園の差が非常に大きいので、ここで何についていないのか、何につけなければいけないのかということは、認定こども園の側からきちんと見える化をしていただくことが費用につながる鍵だと思います。

それから、菊地先生から同一労働同一賃金の話が出ましたけれども、とりわけ公立園の保育所にしても、幼稚園にしても、正規の常勤と非常勤の方の差が大きくて、これを一概に同一労働同一賃金というのはなかなか難しいことは承知しているのですが、多分子供だけの話ではないと思うので、キャリアパスを積むことを考えつつ、どのように経験を評価し、どのように同一労働同一賃金に近いものをつくっていくのかというのは、どこかでちゃんと考える必要があると思いました。

それから、資料4について2点だけ申し上げます。「4. 地域の子育て支援をはじめとした幼稚園・保育所等の機能の充実に関する事項」、前回申し上げましたけれども、ショートステイであるとかトワイライトステイを特に児童養護、虐待の観点から市町村でやっていただくためにも、地域の財産である質の高い幼稚園、質の高い保育園が一生懸命取り組めるような財政的な支援をお願いしたいですし、財政的な支援だけでなく、そういった幼稚園とか保育園が頑張っていて取り組もうと思えるような人的支援をしていただきたいと思います。

5は以前にも何度か申し上げましたが、子供と障害の報酬がどこかの時点であって、それと計画が合っていくようなスパンで定期的に行うことが必要だと思います。自治体と都道府県の業務量の問題もあると思いますので、現場の意見を聞きながら定期化していくこと。何年かに1回は必ず計画ときちんと合っていくような仕組みにさせていただくよう、お願いしたいと思います。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

月本委員、お願いいたします。

月本委員 全日本私立幼稚園PTA連合会の月本です。

在宅子育て家庭に対して、3歳未満の未就園児がいる家庭においては、母親がみずからの手で我が子を育てることを選択し、その時期にしか得られない充実感を得ながら育児に専念しています。しかし、ときには一時預かり事業の必要性が生じ、誰かの助けが必要になることもあります。その子育て支援事業メニューがわかりにくく、不便を感じているケースが多くあります。子育て関連の事業メニューが行政機関だけでなく、全ての子育て

関連施設において得られれば大変助かるのではないかと思います。情報周知についての工夫、改善をより一層進めていただけることをお願いいたします。

幼児教育・保育カウンセラーの配置、特別支援、虐待、育児放棄、育児困難、育児の孤立など、家庭育児の親にとって、近隣に親族のみならず支え合う仲間がない場合は、相談する場もなく、悩み苦しみ続けるばかりということもあると思います。そんなときに近隣の就学前施設で対応していただけるカウンセラーが配置されれば大変助かります。御検討いただければ幸いです。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

中川委員、お願いいたします。

中川委員 社会福祉法人健康園京都市北白川児童館の中川でございます。放課後児童クラブの運営に携わっております。

先般、10月3日付で放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準の一部を改正する省令の施行について、以下「改正省令」といいますが、当該の通知が厚生労働省から各自治体宛てに発出されたところですが、これに関連して、放課後児童クラブの運営に携わる立場から発言をさせていただきたいと思います。

この改正省令の趣旨及び内容は、地方からの提案を受けて、放課後児童健全育成事業に従事する者及びその員数に係る基準について、従うべき基準から参酌すべき基準へと変更するものであり、これによって設備運営基準で定める事項が全て参酌すべき基準になると承知しております。同時に、本通知の最初の留意事項に従事する者及びその員数について、従うべき基準から参酌すべき基準とされたが、その基準の内容は変わるものではないと明記をさせていただいております。

放課後児童クラブにおいて、子供たちが安全・安心に放課後の時間を過ごし、その健全育成を図る上で、従うべき基準が果たしてきたその役割、これは非常に大きなものがあると我々は考えております。そして、この従うべき基準の役割の重要性に鑑み、平成27年度の設備運営基準施行以降、現在に至るまで、従うべき基準の遵守に努めてこられた市町村も多く存在しているものと承知いたしております。

つきましては、今後、令和2年4月の改正省令の施行に伴い、各自治体では、新たな条例の制定や見直しが行われることが想定されますが、本通知文でも示されておりますように、児童の安全や事業の質が確保されることが前提であることを踏まえ、とりわけ従うべき基準から参酌すべき基準への変更につきましては、各自治体におかれましては十分に精査し、適切に判断されることを強くお願いしたいと思います。

加えて、放課後児童支援員の資格について、通知文の中で国が示されているとおり、各都道府県・指定都市におかれましては、経過措置が終了する令和2年4月以降も引き続き、放課後児童支援員認定資格研修の円滑な実施をお願いしたいと思います。

最後に、国におかれましては、今回の通知分で示された児童の安全と事業の質の確保の

実現のため、今後の各自治体における条例及び放課後児童支援員認定資格研修のあり方について御留意いただきますようお願い申し上げまして、私の発言を終わらせていただきます。ありがとうございました。

秋田会長 ありがとうございます。

野澤委員、お願いいたします。

野澤委員 東京大学発達保育実践政策学センターの野澤と申します。

本日は、経営実態調査に基づく貴重なお話を大変ありがとうございました。今後もより丁寧な実態把握とそれに基づく適正化というものを適切に図りながら、お話にありました保護者の働き方や上手な預け方なども考慮しつつ、保育者の処遇改善や労働環境改善といったこと、そして、それに加えまして、幼児教育・保育の質の向上のための取り組みを推進し、子供の育ちに資するあり方ということを検討していく必要があると思います。

検討事項におきましては、教育・保育の質の向上というところでコメントさせていただきます。まず、特に幼児については、諸外国と比べて保育者1人当たりの子供の人数が非常に多いという実態を踏まえまして、集団の中での子供同士のかかわりということを中心にしながらも、一人一人の子供の育ちというものをよりきめ細やかに支えるための職員配置、それが可能となるような支援のあり方を検討する必要があると思います。

また、教育・保育の質の向上というところで小学校との接続、加藤委員からもありましたけれども、保幼小の連携、接続がより実のあるものになるよう、小学校との対等な関係での共同の研修や研究など必要な方策を検討し、それを支援することが必要だと思えます。

また、外部評価というところでは、第三者評価ということにとどまらず、公開保育や学校関係者評価などを含めまして、教育保育を実質的によくしてくためにはどのような評価がよいのか、どのような評価があり得るかということを中心に丁寧な議論、検討しながら、その園の自立的な評価の取り組みを後押しすること、そして、そのための財源確保が必要だと考えます。

以上です。ありがとうございます。

秋田会長 ありがとうございます。

東出委員、お願いいたします。

東出委員 経団連人口問題委員会の東出でございます。

2点ほどお話しさせていただきます。

まず、資料1「経営実態調査結果について」でございますが、この経営実態調査につきましては、運営実態とその推移を的確に把握していくという観点から、今後も定期的の実施していくことが必要であると考えております。

今回、回収率は御努力により改善しましたが、50%前後という回収率を考えますと、回答率の引き上げをという観点も含めて、次回の調査がより良いものになるよう、調査方法や項目のあり方について、引き続き御検討をいただければと思っております。

また、経営実態調査の速報値につきまして、前年の数値と乖離が大きい、単純な比較が

難しい項目もあるように見てとれます。アドバイザーの方々の御説明で理解が進みましたが、施策の効果を図るという意味でも、ぜひとも経営状況や給与水準、給与月額推移が比較できるような、わかりやすいものをご提示いただきたいと感じております。

次に、公定価格に関する検討事項について申し上げます。保育の公定価格は、税や企業からの拠出金を原資としておりますため、運営実態を踏まえつつ、効率化を進め、適正な公定価格水準にしていくことが重要であります。そのためには、地域の区分あるいは定員規模別、法人形態別などの分析を進めて実態の把握に努めていくことが有効であると思料しております。

あわせて、保育の質を保ちながら、効率的な運営を実施していくという観点も重要であると思っております。一般的な企業経営では目指すべきメルクマールといったようなものを設定することが多いわけですが、保育事業において、保育の質を保ちつつ、効率的な運営を実施するという観点から、公定価格や収支差率についてどのようなあり方が望ましいと考えられるのか、目指す水準はどこにあるのかといったようなことを御教授いただければと思っております。

以上、よろしくお願いをいたします。

秋田会長 ありがとうございます。

松田委員、お願いいたします。

松田委員 中京大学の松田です。本日は御説明をありがとうございました。

手短に4点、意見等をさせていただきます。

まず1つ目ですけれども、保育士の待遇改善というものがやはり保育人材の確保や質の向上のために必要だと思えます。その際に、その待遇には処遇という部分、お金の部分ともう一つは働き方という部分があるのではないのでしょうか。これがきょう、社労士会連合会様から御説明された点であったかと思えます。そのうち優先すべきは、本日の資料等を拝見しますと、働き方やワーク・ライフ・バランスの改善のほうではないかと思えます。幼稚園と保育園教諭の待遇や働き方の差という指摘もなされましたが、それもかわります。

その際に、できるだけ利用者が適切に保育時間を利用し、そして、それに合った適切な保育士配置をしていく、これが必要ではないかと思えます。きょうの社労士連合会様の資料でいきますと、14ページ、16ページの提案に賛成します。

2点目です。処遇改善のことに关しましては、私としては、今ここまで相当引き上げてきたという実績がありますので、ここで少し様子を見てはどうかと思えます。理由を申し上げます。資料4の5にありますけれども、これは過去10年以内の間に約13%、プラス4万円の公定価格の改善がなされている。これは非常な政府の努力であったと思えます。これに対しまして、例えば民間企業の状況を見ますと、過去20年間の賃金の上昇率はほぼゼロ%なのです。ですから、ここは非常に伸びたということです。また、ほかの福祉職の待遇と比較しましても、社保審様の公開資料を拝見する限り、今、保育士よりも低い状況に

置かれている職種もあります。

以上を考えますと、かなり処遇が改善されてきた状況にあると見ますので、まだ必要とはいえ、ひとまずここで様子を見てはどうかと思います。そのかわり、優先すべきはワーク・ライフ・バランスのほうではないかと。

最後に1点ですけれども、同一労働同一賃金、これがやはりきょうの話の中では優先課題ではないかと思いました。これは法律違反になりますので、しっかりと実態を把握するというのと、同一労働同一賃金を徹底していく。これは必要ではないかと思いました。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

水谷委員、お願いいたします。

水谷委員 全日本私立幼稚園連合会の政策委員長の水谷でございます。

5年後の見直しについての公定価格もしくはそれ以外の両方から御意見申し上げます。

まず、統一書式についてですが、これは現実には各市町村の事務様式が実情でカスタマイズされているようなところがあり、乖離しつつありますので、もう一度、統一書式実現に向けての修正をいただきたいと思えます。

次に、幼保小の連携の加算、御意見が既に出ておりましたけれども、実際には小学校に出向いていたり、人が動くということを行ってまいりますので、人件費が必要となってくる部分がさらにふえると思えますので、実績を生む幼保小連携を実現するためには、加算単価を見直していただき、上げていただきたいということでございます。

次に、月本委員が少し御意見されていますけれども、修学前施設のカウンセラーの必要性でございます。地域の子育て支援機能の充実に向けて、修学前施設カウンセラーを配置することによって、虐待等を未然に防止できる効果が大変期待できます。虐待等要保護児童の支援としてカウンセラーの配置加算などを設けていただくとありがたいので、御検討をお願いします。

次に、評価でございます。労務管理や帳簿等の整備など、外形的なものはもとより、教育保育内容の改善と向上を求め、野澤委員もおっしゃっていましたが、その成果が生まれてこそ質向上は一層価値のあるものになりますので、そのためには、やはり時間、人件費、そういうものが経費として発生することは余儀なくされますので、ここの補助の確保をお願いしたいと思います。

次に、2号・3号認定の単価配分ですが、中規模、大規模の認定こども園では、実際に2号認定を増員して受け入れると、在園児がふえるにもかかわらず、収入が減少するという減収問題が発生しています。現実にはこういうことが起きてしまっているわけです。認定こども園として待機児童解消に貢献していくためには、この2号に対する著しい傾斜配分のあり方について、もう一度御検討いただきたいと思えます。

最後に、育ちの評価・検証でございますが、子供の育ちと保育の長時間化についての相関性は容易に関連づけて語ることはできませんが、乳児から幼児までの長時間保育におい

て、子供の心身に対して負担が全くないとは言い切れず、何らかの調査や検証は必要でないかと考えます。また、子育ての上で長時間保育に対する配慮点や情報を保護者に提供し、子供の健やかな成長につなぐことができれば、文字どおり子育て支援となるのではないのでしょうか。

以上でございます。ありがとうございました。

秋田会長 ありがとうございます。

茂木委員、お願いします。

茂木委員 お世話になります。全国市長会から来ております安中市長の茂木でございます。よろしく願いいたします。

まず、公定価格の見直しに係る検討事項につきましては、市町村や利用者の負担増を招かないように、地域の実態を十分に踏まえて適切に設定をしていただきたいと考えております。地域区分の見直しを含め、この経営実態調査に基づく丁寧な説明と議論を求めるものでございます。

また、事務負担の軽減でございますが、処遇改善加算等の確認、申請事務の簡素化等、施設型給付にかかわる事務負担の軽減や各種制度の簡素化は、保育士の負担軽減や働き方改革にもつながるため、現場の意見を十分に踏まえて早急を実施していただきたいと考えております。

また、それ以外のものもございますが、前回の会議でも申し上げました保育標準時間と短時間の区分についてでございます。これは多くの委員から意見が出されました。私どもは保育の長時間化の抑制や保育士の働き方改革の推進、また、保護者との触れ合いの時間の確保等がとても大切であるということについては、まさに賛同するところでございますが、しかしながら、現在の標準時間と短時間という2つだけの区分による制度設計は、このような本来期待される効果に結びついておらず、現場の市町村や保育士、保育事業者等の事務負担をふやしているという現状があります。方向性の案で示されたように、幼児教育・保育の無償化の施行状況や働き方改革への対応等を踏まえ、期待される効果が十分発揮できる制度となるよう、区分の廃止に向けて早急に検討を進められることを期待するものでございます。

以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

森田委員、お願いします。

森田委員 お世話になります。全国保育協議会の森田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず、実態調査について、年々悪くなっている状況、これは見てわかるとおりと思います。先般出されました財務省からの建議にありました中小企業との差を明示した数字が3.1%だったかと思います。それを随分下回っているのが今回の調査結果ですので、一般企業よりも相当悪くなっているというのが現状かと思います。

それと、人件費とは少し違うのですけれども、いわゆる人材確保のための費用負担が相当膨らんできている。いわゆる募集のあり方は、新聞広告等のみならず、インターネットでの募集とか紹介、派遣というところで、紹介の職員などになりますと年俸の何%という紹介手数料もありますので、そうしたところもここに反映はされておりましたが、経費としては当然膨らんできている。

資料4の公定価格の見直しについて、3の質の高い教育・保育と自園調理・アレルギー対応、これは先般、加算が見送られましたチーム保育推進加算であったり栄養管理加算につながるものかと思っておりますので、この充実をよろしくお願ひしたい。また、4の(2)虐待等要保護児童等の支援が必要な子供への対応につきましては。保育時間内、開所時間内も当然ありますが、要保護の対応は時間外、日曜・祝日、お休みの日の対応、深夜に及ぶ対応、お迎えに来るのが夜中12時を回ってしか来ないような保護者の対応、いわゆる時間内、施設内ではない対応も当然あると思っておりますので、そうした御配慮もお願ひしたいと思ひます。

そして、5年の見直しにかかわる検討につきましては、前回は前々回も我々はお願ひしてまいりました、0～2歳児の給食の外部搬入は時期尚早ではないかということに記載いただいたこと、これも大変ありがたく、感謝を申し上げたいと思ひます。

そして、済みません、他の委員の御意見に私は今まで意見を述べることはなかったかと思うのですけれども、松田委員に対して、申しわけないですが、少し意見を述べさせていただければと思ひます。処遇改善がこれでよかったと、足踏みすることもよいという御意見をいただきましたけれども、一般企業との差というのは当然4万円のみならず、8万円、9万円という差が数字上出ておりますし、そして、4万円をいただいた処遇改善等加算も全ての職員ではなく、3分の1という職員数にとどまっております。当然、我々は、現状でいいというわけではなく、より一層の処遇改善を進めるべきと意見として述べさせていただきます。

以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

山内委員、お願ひいたします。

山内委員 先ほど、社会保険労務士会様、それから、社会福祉医療機構様のそれぞれの数字をもつての御意見、ありがとうございました。

実態調査の感想につきましてですが、収支差率については本当に、今おっしゃいましたように非常に大きく下がってきております。でも、今目指しているのは待機児童解消を目指している。そうなると、年度途中の入所が可能になるということが前提になると思ひます。年度末の資金の収支は一定程度で保有することがそこでは必要になると思ひます。人の確保というのは年度途中ではなかなか難しくなります。ですから、ある程度早く人の確保はしておかなければ、途中入所を受けることができません。そういう意味では、今回のような数字で結果が出ておりますけれども、保有している金額としては年度当初、低過ぎ

る形でスタートすることになるのではないかと考えております。ですから、決して大きいものではありません。

次に、保育士の確保や処遇改善についてであります。先ほど社会保険労務士の方よりさまざまな数字をもって制度の違いと働き方の差について提案をいただきましたけれども、今の保育士を初めとする職員の処遇改善、働き方改革については、低い、そして十分でない、公定価格の中ではそれぞれの施設が努力しているものとお考えいただきたいと思えます。さらにこれを進めるに当たっては、保育の長時間化にも注意する必要があると思えます。職員が勤務時間、週40時間等、施設の開所時間、それから標準時間で言いますと11時間以上、延長保育、またさらに長時間保育等があります。休暇への対応や研修等の参加、実施等の調整等を考えますと、公定価格上の対応が必要ではないかと思えます。

保育士の困難性、それから、保育士も長らく勤務していただくことが重要であり、今もデータにありましたように、11.2年というのが平均となっております。公定価格上はたしか7年程度になっておりますので、これについても公定価格の算出の基礎を見直す必要があるのではないかとと思えます。

もう一点だけお伝えしたいと思えます。資料5にありました5年後の見直しの中で、1(2)に幼稚園等で受け入れている2歳児を支給認定の対象とするということがありましたけれども、これについては認定こども園への移行を促すというケースで対応できるのではないかと考えております。そういう意味で、認可施設への移行に向けたインセンティブ、移行を進めていくという方策で考えていただければ結構かと思えます。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

大川委員、お願いします。

大川委員 全国病児保育協議会の大川と申します。

今回の詳細な実態調査、ありがとうございました。11月以降に恐らく私が従事しています病児保育に関する実態調査も行われますので、その結果を踏まえて、両者にどれぐらい格差があるのか、ないのかという実態が明らかになることを大変期待しております。

さて、今回の結果としましては、保育士さんの処遇改善はかなり改善してきているけれども、企業として、施設としての収益は下がっているということがあります。

保育士さんの待遇がよくなったのは、一つは処遇改善策ということだと思えます。ここで、社会保険労務士である菊地様がいらっしゃっているので、少し御意見を伺いたいのですけれども、処遇改善策というのは保育所、こども園等に勤務されている保育士さんが対象です。病児保育は、私は従来から言っていますけれども、地域子ども・子育て法定13事業に含まれていて、その対象にはなっておりません。そして、多くの病児保育施設はクリニック併設型であるために、この制度が適用されないことになっております。それにより予想される結果としては、さらなる処遇改善の格差が広がる、または処遇改善を改善するために施設側が出して赤字幅が広がる、あるいはスタッフを採用できないというようなさ

まざまなことが予想されます。

先ほどから皆さんおっしゃっているように、同一労働同一賃金ということ、また、病児保育というのは保育に関する経験・知識にプラスして小児医療ということ、子供の医療ということについても習熟することが期待されているわけでございます。こういった事業に対して、処遇改善策が適用されないということに関しまして、社労士として御意見を伺いたいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

秋田会長 ありがとうございます。意見は後でまとめてでよろしいでしょうか。

では、岡本委員、お願いします。

岡本委員 日本助産師会の岡本でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、資料4の19ページ、20ページのところについて少々お聞きしたいと思っております。

労務士会連合の菊地先生からも、先ほどキャリアアップ研修について御説明がありましたように、保育の質の向上、処遇改善の上でも非常に重要な部分ではないかと思っております。

キャリアアップ研修の創設ということで、19ページ、20ページのところに幾つかイメージ図があるのですが、その内容を見ますと、キャリアアップのための研修の受講というのが幼稚園型と保育士の民間型でちょっと違いがありまして、例えば幼稚園のほうですと、都道府県・市町村、幼稚園団体、大学等が実施する保育者としての資質向上のための既存の研修をキャリアアップに活用すると。保育の場合は、分野別に体系化をして、研修の実施主体を都道府県にということでは差別化を図っているところですが、例えば、大学の養成校の中には卒業教育の一環として保育の質のアップも関連したいろいろな講習会を設けているところも多々あることから、そういったことも加味して、保育のほうにはそういったところも対象として入れることを今後は考えていないのかということ。

また、今後、キャリアアップ研修に関して、菊地先生からもお話がありましたような階層化または更新制を検討していく予定はあるのでしょうか。

それから、離職後、再就職する場合に効力を引き続き有効とする上で、期限を設けないというふうには書いてあるのですが、例えば分野別リーダーを設けるといふのであれば、本当に以前の研修の有効性を引き続き認める上で、離職した間が何年というのが、例えば長ければ5年、10年とあるかもしれませんので、そういった人も今後、再研修をする必要がないのかという、期間ということも考えていただければいいと思います。例えば保健医療の分野ですと、やはり数年のうちに考え方が非常に変わってくるということも多々ありますので、そういったことも含めて御検討いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

尾木委員、お願いします。

尾木委員 全国保育サービス協会の尾木です。よろしくお願いします。

私からは、5年後見直しの地域型保育の連携施設制度のところについて、質問と意見を申し上げます。

質問は、これまで何回か連携施設の実施状況、確保状況のデータを見させていただいていますが、方向性のところにありますような市町村が先行利用調整をやっているところもあるわけですが、そのときに連携施設の確保状況の要件は確保できているということになっているのか、あるいはそれぞれの連携施設が確保しているわけではないと思いますので、そのデータはどのようになっているのか、また代替保育も違う方法で市町村が何らかの手を打っているところもありますから、そういったところのデータがどのようになっているかということをお教えいただきたいです。

もう一つ、代替保育についてなのですが、以前も意見を申し上げましたけれども、やはり小規模保育事業で代替保育が本当に必要なのかどうかということです。もしかしたらC型は必要かもしれないのですけれども、家庭的保育者でなければならないというような要件がついている家庭的保育の場合は、複数の家庭的保育者がいなければ代替保育が必ず必要になるわけですが、小規模保育AとかBでしたら、保育士がいれば、常勤・非常勤にかかわらず保育ができるのであれば、代替保育を連携施設に求めることが本当に必要なのかどうか、その辺も改めて御検討いただきたいと思います。

以上です。

秋田会長 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ございます。

2019年度の経営実態調査の結果について取りまとめていただきまして、ありがとうございます。また、本地様、菊地様にもさまざまな角度から御意見をいただいたこと、心から感謝申し上げたいと思います。

公定価格の見直しについてですが、栄養管理加算の拡充ということで、本来、本年の10月から実施予定としていたものでもありますが、この部分については各施設においても必要なことでありますので、さらに引き続き御検討いただき、実施できるように御配慮いただければと思います。

また、2020年度以降の処遇改善に関する基準年度の見直しであります。保育所等については24年を基準としておりますが、2020年度からは前年度に検討という形になっております。これまで取り組んできたことがリセットされないとか、またはある一時期に多くの職員が退職すると、その基準が下がってしまうということが予想されますので、その辺の御配慮もお願いしたいと思っております。

また、処遇改善 について、各取得に関するサポート等もお願いできればと思っております。

あと、土曜日等においても保育士不足がますます地方にとっては厳しい状況になってまいります。その辺を考えると、合同保育のあり方とか、さらには働き方改革など広範な視点から御検討いただければありがたいと思っております。

あと、公定価格における子育て支援の加算であります、認定こども園は必須になっておりますけれども、ほかの施設と加算については同水準になっております。さらに御支援をいただけますよう、お願いをしたいなと思っております。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

高橋委員、お願いいたします。

高橋委員 秋田県大館市教育委員会でございます。

2点申し上げます。

1点目は、公定価格の見直しに係る検討全体につきましては、都会と地方の社会的背景の違いを考慮するなど、さらに細かな調整が必要だとは思いますが、おおむねこの方向性としては妥当であると考えております。

2点目ですが、人材確保につきまして、就学前のほうではないのですが、私どもの義務教育のほうで数年前から教員はブラックだと言われるようになりまして、極めて今、教員志望者が激減しております。これは全国的な傾向です。そして、このままでは教育の将来に大変な危機感を持っているというのが私どもの状態でございます、同様に、保育士、幼稚園教諭、保育教諭につきましても、以前より改善したということは大変望ましいことではありますが、やはり教育人材の確保は国の未来投資であるという観点から、できるだけ処遇・待遇改善を進めていただきたいなと考えているところでございます。

以上です。

秋田会長 ありがとうございます。

中正委員、お願いします。

中正委員 日本こども育成協議会の中正でございます。

本日も資料、御説明ありがとうございました。私のほうからは2点でございます。

1点目は保育人材の確保です。どの委員さんからもいただいておりますが、とにかく現場では保育士不足が大きな問題になっております。どの事業者さんも採用費が非常に増しております、1人当たりの採用費が60万、70万かかっているというふうに言われている業者さんも出てきております。今回の経営実態調査にも多分大きな割合で入っているのではないかと感じております。今後も保育人材の確保のために、さらなる処遇等待遇の改善を御検討いただきまして、例えば週3日休みを導入するとか、そういった思い切った働き方等を今後の会議でも議論できればと思っております。

2点目です。以前、中長期的な検討課題として保育所等の閉鎖の対応の記述がございました。多くの施設が開設されてきたことで待機児童は解消されてきているのですけれども、一方で出生数は減っているのです、やはり子供の入所が厳しいという施設がどんどん出てき

ております。閉鎖による子供たちや保護者に対する影響が大きくなるように、早急な事業譲渡の仕組みとかを動くべきだと思っております。

以上2点でございます。ありがとうございました。

秋田会長 ありがとうございます。

平川委員、お願いいたします。

平川委員 日本医師会の平川でございます。

2点要望を申し上げます。

医療機関が運営する保育所には、医療機関に勤務する者限定ではなく、地域の子供を受け入れる地域型保育給付として事業所内の保育所の認可を受けているところもございます。夜間保育や休日保育のニーズにも対応しておりますけれども、人材不足の中、夜間・休日の保育士の確保には待遇改善が必要と考えます。夜間保育加算や休日保育加算の増額について御検討をお願いしたいと思います。

それから、2点目ですが、前回は発言いたしました、医療的ケア児の受け入れも進めていく必要があると考えております。医療的ケア児受け入れのための加算の創設を要望いたします。今すぐ加算をつけるということは難しいかもしれませんが、また、公定価格で見るのが適切かどうかの検討もあわせて必要かもしれませんが、国として医療的ケア児の受け入れが進むよう、看護師あるいは研修を受けた保育士の配置に対しての手当等について、御検討をお願いしたいと思います。

以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

水嶋委員、お願いいたします。

水嶋委員 家庭的保育全国連絡協議会の水嶋です。

収支状況については、家庭的保育は定員が5人までの少人数なので、子どもが1人が入ってこなかったり、1人やめてしまったりするとかなり違ってきます。データは利用人数に応じて回答しているのですが、子供が減っても保育補助者は確保していないと、いつ子供が入ってくるかもわからないので、そういった金額を家庭的保育事業者が負担している場合もありますので、現状をもっとわかっていただきたいということを1つつけ加えさせていただきます。

あと、意見ではないのですが、経営実態調査は私も届いたのですが、それには一つ一つID番号がついています。そのID番号がついているのが昨年度2部届きました。友達も2部来てしまったということを行いましたので、問い合わせをしたところ、若い番号で提出をお願いしますと言われました。そのときは単なるミスだと思っていたのですが、ことしの実態調査でも同じように言ってきた人がいたのです。私たちの協議会では研修の合間に新情報連絡会を行っていて、会員が自由に意見を交わす時間を設けています。その場で経営実態調査書が2部届いたがどうしたらよいのかという発言があったので、ことしもそうなのだと思って、2部届いた人は挙手してみてくださいと言ったら、30人ぐらいの中で、5

名いました。そういったことで回収率などに影響があるのではないかと懸念しますので、そういうミスがないようお願いしたいと思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

秋田会長 ありがとうございます。

続きまして、高橋代理人、お願いします。

高橋代理人 全国国公立幼稚園・こども園長会会長代理の調査部長の高橋慶子と申します。よろしくお願いいたします。

経営実態調査によると、さまざまな加算によって徐々に処遇の改善が図られてきていることがわかりました。これまでの成果と言えます。関係の皆様感謝申し上げます。

その上で、国公幼としては、幼児教育の質の向上に向けて3点意見を述べたいと思っております。

まず1つ目ですが、地域に開かれた教育課程が求められている際に、学校関係者評価の実施などを継続的に進めていくために、しっかりとした予算の裏づけが必要となります。実践の質を高めて、その成果について建設的な意見をいただいて、さらに改善をしていくという流れを考えると、公開保育や外部講師による指導、そして、研究協議も必要となっており、それらの費用なども含め、恒久的な予算措置が必要であると考えております。この意見は、加藤委員や野澤委員からも出ていたと思われま。

そして2点目です。全国各地の教育委員会に幼児教育担当の指導主事がふえて、幼児教育センターも確実にふえており、幼児教育アドバイザーが現場の指導に活躍しております。そこで、指導的な役割を果たしている方々は、国公幼を中心に長年現場で実践と理論について学び続けてキャリアを積んできた先生方です。女性が多い保育職場では、そのようにキャリアを積んでいくことが簡単ではありません。今、保育の人材不足が本当に問題になっておりますが、社会的な地位においても経済的にも優秀な若者が希望する、憧れの仕事になるための措置が必要だと思っております。妊娠、出産、育児を経ても仕事を続けることができ、キャリアを積んでいかれるような指導的な立場になっていく道筋を確かなものにするためにも、公私立の差なく処遇の改善において、なお一層の御尽力をお願いしたいところでございます。

3点目、特別な支援が必要な幼児や外国籍の幼児など、今後、多様性への対応がますます大事になってきております。虐待などへの対応も増加しています。それらに対応していくために、カウンセラーやソーシャルワーカーの巡回などが欠かせません。都内各区では幼稚園等においてカウンセラーの巡回支援が進みつつありますけれども、幼児一人一人の課題に丁寧に向き合うとともに、保育者が日常の保育の質を高める時間を確保するのにも大変有効だと実感しております。介助員の配置などにもたくさんの事務手続が必要になりますし、このように先生方が一人一人に丁寧に向き合って臨床心理などの専門家などのアドバイスを的確に受けて、質の高い幼児教育を実践していくための予算措置について、十

分な配慮をしていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

秋田会長 ありがとうございます。

中陳代理人、お願いいたします。

中陳代理人 全国小規模保育協議会理事の中陳と申します。

本日は資料説明をありがとうございました。

まず、意見書を提出させていただいております。参考資料3の3ページをごらんください。1点目ですけれども、保育の必要性認定に「医療的ケア児の育児」と「多胎児育児」を入れ込んでくださいといった点を記載しております。保育を必要とする事由と利用区分については以下のとおりになっていますけれども、その下になります。医療的ケア児を育てる家庭は15分に1回のたん吸引、呼吸器管理、注入食の準備等で非常に重たい育児負担を抱えています。にもかかわらず、障害児の児童発達支援施設においても、看護師がいないといったことを理由に利用できない場合が頻発している。また、多胎児家庭も多大な育児負担を保護者が担う状況であります。

保育必要性認定の3に「保護者の疾病・障害」とあり、これは育児負担そのものが親の養育キャパシティを超えている場合には保育所保育がそれをサポートできるという趣旨で必要性認定の中に入れられたと認識しております。だとするならば、医ケア児家庭、多胎児家庭の育児負担は保護者のキャパシティを超えて大きく、保育所がセーフティーネットとして活用されるべきといったところで、子ども・子育て支援新制度5年後見直しの今回、保育の必要性認定事項に「医ケア児・多胎児を育てている家庭等」を入れてほしいというところで、文言として、例えば「8 医療的ケア児や多胎児等を育児している、または虐待やDV等の恐れを抱え、育児環境に困難性を有すること」と修正することが考えられます。御検討いただけたらと思います。

2点目に、医療的ケア児を保育園で預かるに当たって、制度を充実させてくださいといった点になります。課題としては、看護師加算が存在しないというところで、横浜市では障害児受け入れ加算、看護職雇用費加算、医療的ケア対応看護師雇用費が支給されていますが、については受け入れた医的ケア児に応じて給付してもらっていますが、については人数制限があるといったところがございます。

提案としましては、施設単位での看護師加算ではなく、医療的ケア児を預かる際の公定価格に看護師加算をお願いしたいといったところがございます。

次に、経営実態調査の資料について、取りまとめをありがとうございました。小規模保育事業の収益率が高いといった点について、山本委員も触れられておりましたけれども、池上参事官、水嶋委員も触れられていたとおり、園児が1人減ると収益率が10%近く落ちるといった経営運営リスクがございます。そういったところを改めて申し上げます。

以上になります。

秋田会長 ありがとうございます。

羽柴代理人、お願いいたします。

羽柴代理人 日本商工会議所でございます。委員、所用による欠席につきまして、代理人が発言させていただきます。

まず、経営実態調査についてですが、回収率も上がりまして、法人形態の違いなども見てとれるような調査項目の改善がなされていることをありがたく考えております。

今後は、施設規模、地域、あるいは収支状況別などについて、詳細な分析を図っていただきつつ、保育の質を担保しながら効率的な運営がなされるよう、公定価格の適正な水準、あり方について検討いただければと考えている次第でございます。

また、事業者の皆様こういったデータをフィードバックすることで、自園とのベンチマークできるようなことも検討いただければと思います。

また、同一労働同一賃金について、本日お話を伺いましたが、皆様御承知のとおり、2021年4月から中小企業においても適用されてくるということで、商工会議所でもさまざまな活動をしております。本年春の調査によりますと、7割程度の中小企業しかまだこの名称と中身を知らないということで、企業の規模が下がってきたりしますと、この認知率が大幅に低下してまいりますし、とりわけ中身がわかっていてもどう対応していいかわからないという事業者がふえてくるのが実態でございます。保育事業についても、この辺、それぞれの施設で対応するのか、あるいは統一のガイドラインを何かつくるのか、よく承知はしてはおりませんが、至急の対策が必要と考えておりますので、ぜひよろしく願い申し上げます。

以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

野原代理人、お願いいたします。

野原代理人 本日は村岡知事が公務の都合により出席がかないませんので、代理として発言をさせていただきます。

子育ての負担軽減が図られてきておりますけれども、先ほど全国社会保険労務士会連合会様が言われましたように、施設における幼児教育の質の改善や保育士の事務や打ち合わせなど業務量の多さ、時間外労働の常態化など、現場の課題に寄り添うことが重要と考えております。

きょう御説明がありましたけれども、経営実態調査の分析を踏まえるなどにより、対応について方向性を国と地方がしっかりと共有しまして、それぞれの適切な役割分担のもとで連携し、持続可能な社会保障制度の構築に向け、国・地方が一体となりまして、具体的な取り組みを進めていただくよう、お願いいたします。

以上でございます。

秋田会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、伊達代理人、お願いいたします。

伊達代理人 全国児童養護施設協議会でございます。きょうは発言の時間を与えていただき、ありがとうございました。

集計結果についてですけれども、私ども社会的養護の関係者から見れば、まだ私ども社会的養護の領域では保育士を中心とした職員の処遇改善の問題がほとんど進んでおりません。大変厳しい状況の中に携わっております。その社会的養護の状況を中心に2つだけお話をさせていただきたいと思います。

まず1点、既に御承知かと思えますけれども、1991年に児童虐待対応件数が1,101だったと思えますが、昨年は16万という件数になっております。このことが児童相談所、そして社会的養護関係にもたらす影響は大変大きくて、まず1つは、児童相談所の虐待の初期に対応している児童福祉司がもう対応能力を失っている状態です。勢い、対応能力を失えば、安全を図るためにまず児童を家庭から引き離すということをやらざるを得なくなっています。このために、このところ驚くほどの数の一時保護児童がふえております。当然、一時保護所は対応できるような数ではありません。過飽和状態です。

その先にこの子たちは、私ども児童養護施設を初め、いわゆる児童福祉施設に流れてくるわけですが、きちんとしたアセスメントができていませんので、ある意味そもそも混乱した状態の中に入ってくるということになっております。

もう一つ、人材問題です。私どもの領域では、とにかく賃金問題も抱えておりますので、人材が大変不足しています。ここのところを何とか強化していきたいと考えております。きょうは大変勉強になりました。ありがとうございました。

秋田会長 どうもありがとうございました。

委員の皆様からの御質問に対して、事務局、あと御質問のありました菊地さんのほうから御回答をお願いできればと思います。

池上参事官 まず、私、内閣府参事官の池上のほうから発言させていただきます。

公定価格については、本日もさまざまな観点から御発言をいただきました。支援が必要な子供への対応の充実でありますとか、職員の皆様の処遇のさらなる改善といったような御指摘もいただいたところでございます。

本日、検討項目をお示ししておりますけれども、いただきました御意見も踏まえまして、次回の子ども・子育て会議に向けまして、事務局としても論点を整理いたしまして、それも踏まえて次回以降、御議論をいただければと思っております。

それから、岡本委員から処遇改善加算のキャリアアップ研修の関係でお話ございました。研修要件の通知については6月24日に発出いたしまして、幼稚園と認定こども園につきましては大学等の講習を読み込めるとしたところでございましたけれども、今後、保育も含めて研修のあり方については引き続き検討してまいりたいと考えてございます。

それから、水嶋委員のほうから経営実調が二重に届いたというお話も頂戴いたしました。これは内閣府のほうでもそのような報告を承知していたところでございまして、リストの重複があった点についておわびしたいと思います。この点につきましては都道府県を通じて確認も行わせていただきました。次回の調査に当たりましては、この点、改善させていただきたいと考えてございます。

以上になります。

秋田会長 ありがとうございます。

矢田貝保育課長 保育課長でございます。

尾木委員から連携施設についての御質問をいただいたのですけれども、そのようなデータがあるかどうかというところを調べまして、次回以降、ありましたら資料のほうに反映させるなりで対応させていただければと思います。

その他の委員からいただきました御意見等につきましても、次回以降の資料で反映できるものは反映させていきたいと考えてございますので、よろしく願いいたします。

秋田会長 ありがとうございます。

菊地さんのほうからよろしいでしょうか。

菊地氏 大川委員、ありがとうございました。

病児保育の処遇改善についてなのですけれども、私もかかわっておりますが、保育士さんの募集をかけたときに病児保育をためらう理由として、感染が怖いとか、早朝に対応しなければいけない、病気の種類によって限られたスペースを区分けしてというような医療的な判断も瞬時に求められることから、今までの経験値ではできないということで、かなりこの募集にも制限がかかっているのかなと思っております。

そういった面からも、看護師に近い、看護師が医療施設と連携している場合は通常いなかたりということもあり得る中で、かなり高い知識水準を求められて業務を行っている以上、処遇改善というものは行う必要があるのではないかと私も考えております。

それから、同一労働同一賃金の面からも、病児保育、意外と通常保育よりも時間の切り分けが可能なので、パートの保育士さんが多い施設ではないかと思えます。そうしたときに、与薬とか、ちょっとした医療行為に近いことをパートがしなければいけないといったときに、通常保育で勤務している看護師と同じようなことをしているということも起こり得るので、そういったような問題は必ず起こってくると思えますので、病児保育の部分に関しても整備が必要なのではないかと考えます。

ありがとうございます。

秋田会長 ありがとうございます。

ほかはよろしゅうございますでしょうか。

ありがとうございました。次回の会議におきましても、引き続き公定価格に関する事項を中心に御議論をいただく予定でございます。

それでは、第46回「子ども・子育て会議」を終了いたします。

どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。