

全保協ニュース

〔協議員情報〕

全 国 保 育 協 議 会

TEL 03-3581-6503 FAX 03-3581-6509

ホームページアドレス [<http://www.zenhokyo.gr.jp>]

—今号の目次—

・子ども・子育て会議（第30回）、基準検討部会（第33回）開催～平成29年度公定価格の対応等が示される～・1

子ども・子育て会議（第30回）、基準検討部会（第33回）開催 ～平成29年度公定価格の対応等が示される～

平成29年2月9日、子ども・子育て会議（第30回）、基準検討部会（第33回）合同会議が開催されました。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（本ニュースNo.16-49で既報）、説明がありました。また、新たな枠組みとして示されている「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善等」について（本ニュースNo.16-48で既報）、職員への配分方法について具体的な取り扱いが新たに記載されるとともに、「全ての保育士等を対象とした2%の処遇改善」について、現行の処遇改善等加算（賃金改善要件分）の加算率の積み増し（3%→5%）により実施する旨が示されています。

このほか会議では、「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、人件費+1.3%程度が第三次補正予算（平成29年1月31日可決成立）で確保され、平成28年4月1日に遡及適用して実施し、平成29年度からの公定価格の設定にあたって引き継がれることが説明されました。

また、小規模保育事業の入園対象年齢の拡大については、国家戦略特別区域ワーキンググループで検討中であり、待機児童が多い国家戦略特区内に限って、かつ一定の条件を設けた上で、0～5歳を対象とする小規模保育事業を認める対応案が示されています。

なお、平成29年度は、市町村子ども・子育て支援事業計画が子ども・子育て支援法の施行後の始期中間年を迎えることから、基本指針に基づき各自治体が計画の見直しを行うために、平成29年1月27日付けの事務連絡で発出したその考え方をまとめた手引きについて説明がありました。

平成28年度に創設された企業主導型保育事業は、第11回目まで助成決定（424施設）があった報告のほか、28年度申請数について（28年末締め切り）は、申請ベースで約27,000人分の定員が確保される見込みである旨、内閣府参事官から説明がありました。

上記、当日の議事にかかる各種資料・図等の要旨を以下の枠内のとおり抜粋いたします。資料の全文は、内閣府ホームページに掲載されていますので、ご参照ください。

平成29年度公定価格（単価表）は、本会議の協議を踏まえ、追って示される予定です。
内閣府ホーム > 内閣府の政策 > 子ども・子育て本部 > 子ども・子育て支援新制度 > 子ども・子育て会議等
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/index.html>

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組みについて

1 概要

- ・ 副主任保育士・専門リーダー（仮称・月額4万円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3））・職務分野別リーダー（仮称・月額5万円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/5））等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む保育園等に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用を公定価格に上乗せを行う。（公定価格上の加算の創設）

2 要件

- ・ 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行うこと（現行の処遇改善等加算と同様）
- ・ 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、発令等を行っていること
- ・ 処遇改善の対象者が以下の基準を満たすものとなっていること

<月額4万円の処遇改善の対象者>

- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ キャリアアップ研修のうち4分野以上の研修を受講していること

<月額5万円の処遇改善の対象者>

- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ キャリアアップ研修のうち担当する分野の研修を受講していること

※ 経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能

※ 研修に関する要件については、平成29年度は課さず、平成30年度以降は職員の研修の受講状況等を踏まえ決定。

- ・ 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

3 職員への配分方法

- ・ 技能・経験に応じた処遇改善については、**原則は、月額4万円又は月額5万円の賃金改善により実施。**ただし、月額4万円の配分については、各施設における職員の経験年数・技能、給与実態等を踏まえ、各幼稚園・保育園等の判断で、技能・経験を有するその他の職員（園長を除く）にも配分可能（月額5千円以上～4万円未満）とする。
- ・ 上記の場合でも、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を、公定価格上の月額4万円の処遇改善の**対象者数の1/2**（端数切り捨て）は**確保**する。
- ・ 平成30年度以降に係る配分方法については、職員の研修の受講状況等を踏まえ検討。

従前、一定の数とされた「実際に月額4万円の賃金改善を行う職員」は、公定価格上の月額4万円の処遇改善の**対象者数の1/2（端数切り捨て）は確保**する、との取り扱いが示されました。

例) 対象者数5人の場合 → $5 \div 2 = 2.5$ （端数切り捨て） → **2人**を月額4万円処遇改善

3人 → 各施設の判断で他の職員（園長を除く）に**月額5千円以上～4万円未満**の範囲で配分可能

保育士等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(2・3号関係)

研修による技能の習得により、**キャリアアップ**ができる仕組みを構築

<標準規模の保育園(定員90人)の職員数>

※公定価格上の職員数
園長1人、主任保育士1人、保育士12人、
調理員等3人 合計17人

※新たな名称はすべて仮称

園長
<平均勤続年数24年>

主任保育士
<平均勤続年数21年>

新 キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

- ①乳児保育
- ②幼児教育
- ③障害児保育
- ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援
- ⑦保育実践
- ⑧マネジメント

※ 研修の実施主体:都道府県等

※ 研修修了の効力:全国で有効

※ 研修修了者が離職後再就職する場合:以前の研修修了の効力は引き続き有効

新 副主任保育士 ※ライン職

新 専門リーダー ※スタッフ職

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で5人
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

- 【要件】
- ア 経験年数概ね7年以上
 - イ 職務分野別リーダーを経験
 - ウ マネジメント+3つ以上の分野の研修を修了
 - エ 副主任保育士としての発令

- 【要件】
- ア 経験年数概ね7年以上
 - イ 職務分野別リーダーを経験
 - ウ 4つ以上の分野の研修を修了
 - エ 専門リーダーとしての発令

新 職務分野別リーダー

月額5万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人

- 【要件】
- ア 経験年数概ね3年以上
 - イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了
 - ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

※各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可

※上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。

※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

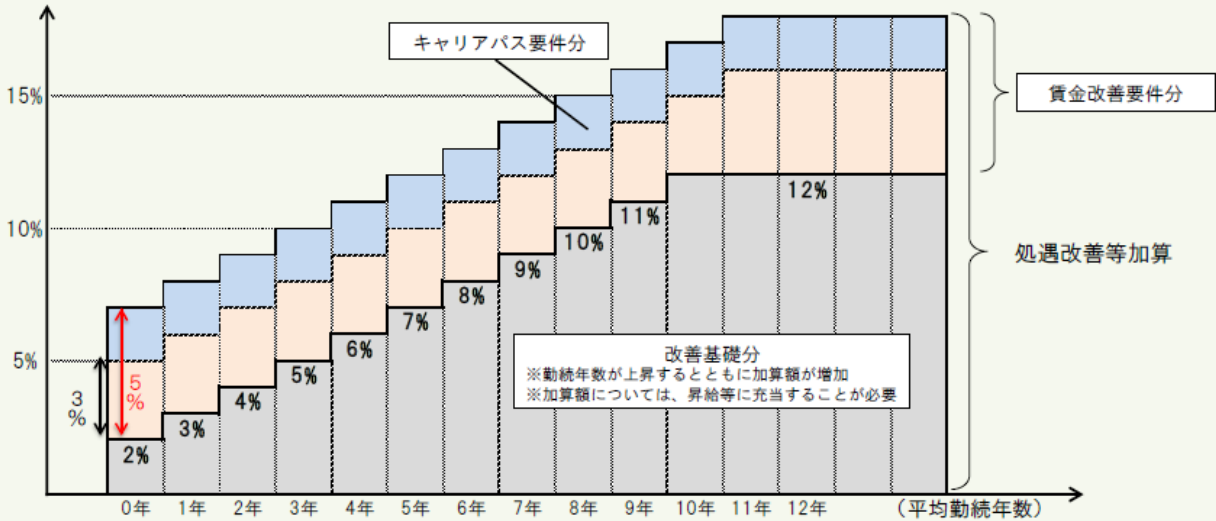
このほか、更なる「質の向上」の一環として、全職員に対して**2%（月額6千円程度）**の処遇改善を実施

全ての保育士等を対象とした2%の処遇改善について

1 概要

- ・ 2%の処遇改善については、現行の処遇改善等加算(賃金改善要件分)の加算率の積み増し(3%→5%)により実施。
- ・ キャリアアップの仕組み(賃金体系、資質向上のための研修計画等)を構築していない場合、5%からキャリアパス要件分として2%減額。
- ・ 5%の処遇改善については、月給への反映を努力義務とする。

＜処遇改善等加算のイメージ図＞
(加算率)



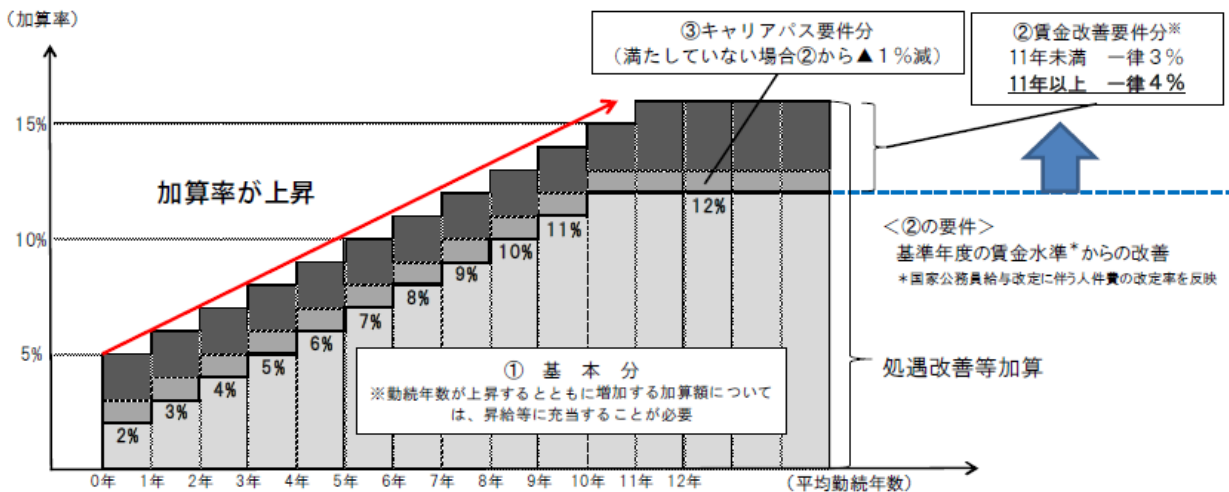
※キャリアアップの仕組みを構築していない場合、キャリアパス要件分が2%減額される点に留意。

【参考】平成28年度公定価格における処遇改善等加算の賃金改善要件分のイメージ

処遇改善等加算のイメージ

○ 教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、職員の平均勤続年数や、賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算を行うもの。

- ① 基本分は、職員1人当たり平均勤続年数に応じて加算率を設定。
- ② 賃金改善要件分は、賃金改善計画・実績報告を要件とした上で、賃金改善(基準年度からの改善)に確実に充てるのが要件。
- ③ キャリアパス要件分は、役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定、資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修機会の確保等が要件。



※ 平成26年度に保育士等処遇改善臨時特例事業による補助を受けた保育所のうち、当該事業の加算率が3%未満であった施設については、平成26年度と同じ加算率を適用できる経過措置を設ける。(平成26年度と比較して平均勤続年数が同様又は下回る施設に限る。)
 ※ 基準年度における私学助成等による収入額が賃金改善要件分を除いた公定価格の金額を上回る幼稚園等については、賃金改善額の取扱いの特例を設ける。

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

(公定価格の算定方法)

公定価格の算定にあたっては、人件費・事業費・管理費等について、各々対象となる費目を積み上げて算定しており、そのうち、人件費の額については、国家公務員の給与に準じて算定している。

(国家公務員給与改定に伴う公定価格の取り扱い)

- ・平成28年度の国家公務員給与の改定に応じて、公定価格の平成28年度単価表を改定予定。
(保育士及び幼稚園教諭等人件費 +1.3%程度)
- ・財源は第三次補正予算(H29.1.31可決成立)において確保。
- ・本年度に実施する国家公務員給与の改定に伴う公定価格の改定は、平成29年度からの公定価格の設定にあたっては、引き継がれることになる。

(実施時期)

平成28年4月1日(遡及適用)

(参考：平成28年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定の内容)

- ① 俸給表の水準を引上げ
- ② 勤労手当の引上げ(0.1月分)

小規模保育事業の入園対象年齢の拡大について (国家戦略特別区域ワーキンググループで検討中)

1. 現行制度の考え方

- 現行制度において、小規模保育事業の入園対象年齢は原則0～2歳(※)であり、
 - ① 都市部においては、待機児童の80%以上が0～2歳児であり、その解消を図ること
 - ② 人口減少地域では、身近な地域での子育て支援機能を確保すること
 を目的として、平成27年度からの子ども・子育て支援新制度に新たに位置付けられた。
 ※現行法においては、保育の提供体制等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規定。

2. 東京都の要望内容・理由

- 国家戦略特区において、小規模保育事業の入園対象年齢を0～5歳(あるいは3～5歳)とすること。
- 要望の理由は、都市部においては、
 - ① 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こと
 - ② 3歳以降の受け皿が十分確保されていないこと
 等により待機児童が発生し、現行制度の前提が崩れているため。

3. 対応案

- 待機児童の多い国家戦略特区内に限って、0～5歳を対象とする小規模保育事業を認めることとする。(国家戦略特別区域法改正による児童福祉法の特例措置)
- 併せて、3歳以上を預かる小規模保育事業には、以下の条件を設ける。
 - ① 異年齢で構成されるグループ保育においては、個々の発達過程等に応じた適切な支援ができるよう配慮すること。
 - ② 3歳以上児については、個の成長と、友達との相互的・協力的な活動が促されるよう配慮すること。
 - ③ 上記①・②について配慮しているか、事業者は市町村を通じて都道府県に報告するとともに、都道府県はその情報を公表すること。
 - ④ 現行の小規模保育事業と同様の設備運営基準や保育所保育指針等を適用すること。
 - ⑤ 3歳以上児に係る公定価格については、3歳以上児の人員配置基準等を踏まえたものとする。
- 国家戦略特別区域法の改正後速やかに施行※必要な公定価格の設定等も改正法の施行までに準備

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(作業の手引き)

…「教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業の提供体制の整備並びに子ども・子育て支援給付及び地域子ども

も・子育て支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針」（平成 26 年内閣府告示第 159 号。以下「基本指針」という。）に基づき、各都道府県及び市町村（特別区を含む。以下同じ。）において計画期間の中間年における見直し（以下「中間年の見直し」という。）を行うための参考となる考え方を示すもの

【作業の手引き（項目の柱立て）】

○見直しの要否の基準（「支給認定を受けた保護者の認定区分ごとの人数が、教育・保育の量の見込みと大きくかい離している場合」の解釈等）

○見直しの手順

(1) 実績値の把握 (2) 「実績値」と「量の見込み」との比較

(3) 要因分析及び補正

①「市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の算出等のための手引き」における量の見込みの算出の考え方

②中間年における「量の見込み」の見直しの考え方

○見直しの方法

(1) 推計児童数

(i) 社会増減による場合 (ii) 自然増減による場合 (iii) 既存のデータの活用

(2) 支給認定割合の補正の考え方

(i) 考え方 (ii) 1号認定子ども

(iii) 2号認定子どもの支給認定割合のかい離の要因分析・補正

(iv) 3号認定子どもの支給認定割合のかい離の要因分析・補正

(3) 補正後の「量の見込み」の算出（総括）

○必要利用定員総数の確保のための運用上の工夫

○その他の留意点

(1) 地域子ども・子育て支援事業の「量の見込み」の見直し

(2) 「量の見込み」を下方修正する場合の留意点

(3) 「都道府県子ども・子育て支援事業支援計画」の見直し（認定こども園の移行に関する事項を含む）

(4) 見直しに当たっての手続き

○今後のスケジュール（イメージ）

平成 28 年度 (国)	(地方自治体)
<p>【1月】内閣府より、自治体に対し見直しの考え方の提示</p> <p>【3月】内閣府より、見直しの検討状況調査（各都道府県・市町村における教育・保育の量の見込みの見直し状況（4月中に中間とりまとめ））</p>	<p>【1月～】各都道府県・市町村において、見直しの方針を策定</p> <p>各都道府県・市町村において、教育・保育の量の見込みの見直し作業</p>
<p>平成 29 年度</p> <p>【4月】内閣府において、教育・保育の量の見込みの見直し状況取りまとめ</p> <p>【春ごろ】基本指針等の改正</p> <p>【夏ごろ】内閣府において、教育・保育の量の見込みの改定状況取りまとめ（最終集計）</p>	<p>【4～6月】各都道府県・市町村において、教育・保育の確保策等の見直し作業</p> <p>【秋から冬】各都道府県・市町村において、計画の改定作業</p> <p>【年度末】各都道府県・市町村において、計画の見直し作業終了</p>