情勢報告資料（2017.６）

情勢報告

（公益社団法人）全国私立保育園連盟
常務理事　　塚本　秀一

子ども・子育て会議

平成28年度子ども･子育て会議

日程	議事内容	発言要旨
２月８日（木）	（１）平成２９年度予算案、平成２８年度補正予算案について （２）公定価格の対応について （３）その他	保育人材確保はますます深刻化してきている。人材確保は、新規の採用と現職員の定着の両面で取り組む必要がある。今回の処遇改善には心よりお礼を申し上げたい。そのうえで、今後は更なる処遇改善と併せて、現場で職員の定着化が図れるように配置基準の改善をお願いしたい。

平成２９年度～３０年度　保育３団体各委員名

社会福祉法人	全国保育協議会副会長	佐藤秀樹
公益社団法人	全国私立保育園連盟常務理事	塚本秀一
社会福祉法人	日本保育協会女性部副部長	山内五百子

社会福祉法人制度改革

平成27年7月31日　衆議院本会議採決(可決)
平成28年3月23日　参議院本会議採決(可決)
※衆議院可決と参議院可決の会期が異なることから、衆議院で再度可決が必要となった。
平成28年3月31日　衆議院採決(可決)成立、公布

社会福祉法人制度の改革（主な内容）

１．経営組織のガバナンスの強化

□ 理事・理事長に対する牽制機能の発揮
□ 財務会計に係るチェック体制の整備

○ 議決機関としての評議員会を必置　※理事等の選任・解任や役員報酬の決定など重要事項を決議
(注) 事業活動計算書におけるサービス活動収益の額が4億円を超えない法人について評議員定数に係る経過措置あり。
○ 役員・理事会・評議員会の権限・責任に係る規定の整備
○ 親族等特殊関係者の理事等への選任の制限に係る規定の整備
○ 一定規模以上の法人への会計監査人の導入　　等

２．事業運営の透明性の向上

□ 財務諸表の公表等について法律上明記

○ 閲覧対象書類の拡大と閲覧請求者の国民一般への拡大
○ 財務諸表、現況報告書（役員報酬総額、役員等関係者との取引内容を含む。）、役員報酬基準の公表に係る規定の整備　　等

３．財務規律の強化

□ **適正かつ公正な支出管理の**確保
□ **いわゆる内部留保の明確化**
□ **社会福祉事業等への計画的な再投資**

○ 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与を禁止 等
○ 純資産から事業継続に必要な財産（※）の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額（「社会福祉充実残額」）を明確化
※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に必要な資金 ③必要な運転資金 ④基本金、国庫補助等特別積立金
○ 再投下可能な財産額がある社会福祉法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務づけ（①社会福祉事業、②地域公益事業、③その他公益事業の順に検討）　等

４．地域における公益的な取組を実施する責務

□ 社会福祉法人の本旨に従い他の主体では困難な福祉ニーズへの対応を求める

○ 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たり、日常生活又は社会生活上支援を要する者に対する無料又は低額の料金で福祉サービスを提供することを責務として規定
※利用者負担の軽減、無料又は低額による高齢者の生活支援等

５．行政の関与の在り方

□ 所轄庁による指導監督の機能強化
□ 国・都道府県・市の連携を推進

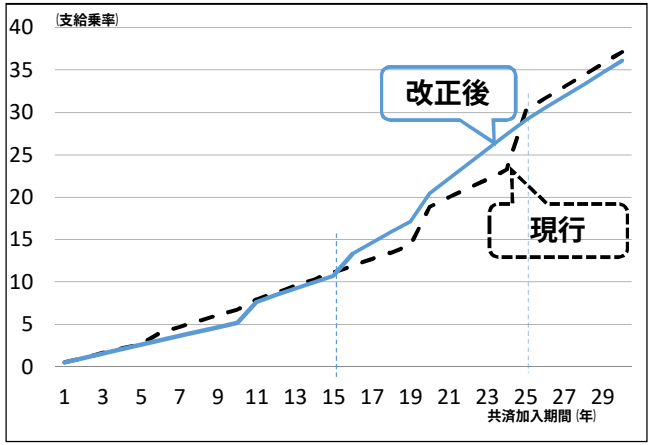
○ 都道府県の役割として、市による指導監督の支援を位置づけ
○ 経営改善や法令遵守について、柔軟に指導監督する仕組み（勧告等）に関する規定を整備
○ 都道府県による財務諸表等の収集・分析・活用、国による全国的なデータベースの整備　　等

5

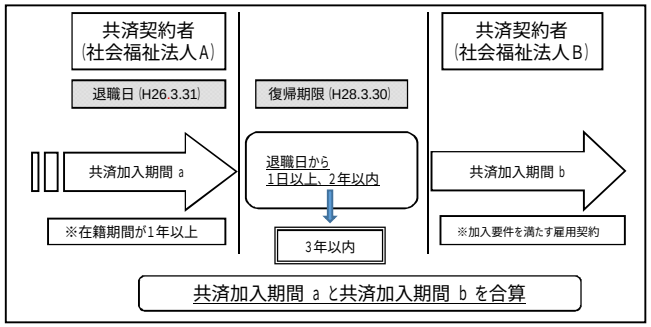
社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しについて

① 支給乗率を長期加入者に配慮したものに見直す。
② 被共済職員が退職した日から再び被共済職員になった場合、前後の共済加入期間を合算できる期間を「2年以内」から「3年以内」に拡充。
③ 障害者総合支援法等に関する施設・事業（児童福祉法に基づく障害児を対象とする施設・事業を含む。）について、
他の事業主体とのイコールフッティングの観点から、公費助成を廃止（既加入者に対する公費助成は維持）。

①給付水準の見直し



②共済加入期間の合算制度の充実



③公費助成の見直し

		前回改正（H18．4．1施行）	今回の見直し（案）
給付水準		1割引下げ	長期勤続に配慮するなどの見直し
共済加入期間の合算		退職した日から起算して2年以内	出産、育児、介護等の事由により退職した職員が、復職しやすい環境を整えるため、3年以内に拡大
公費助成（国1／3、都道府県1／3）	介護	廃止	―
	障害	公費助成の取扱いは、将来の検討課題	廃止 ・障害者関連の新制度への移行が完了 ・社会福祉法人以外の参入
	保育	・社会福祉法人がサービスの中核的な担い手となっている現状 ・障害者関連施策など制度自体の枠組みを検討中	公費助成の取扱いは、平成29年度までに検討し、結論 ・子ども・子育て支援新制度が 平成27年度から施行 ・平成29年度を目標年度にする待機児童解消加速化プランが進行中

社会福祉法等の一部を改正する法律における施行日等

○H28.4.1施行予定：地域公益活動の実施、財務諸表の公表、指導監督の見直し・権限移譲、退職手当制度の見直し
○H29.4.1施行予定：経営組織のガバナンス強化（評議員会等）、財務規律の強化（社会福祉充実計画等）

年度	月	法人	所轄庁
H28	4 ～ 6	○旧評議員会・旧理事会 -決算、定款変更（所轄庁変更に関する事項）	○定款変更の認可（所轄庁変更に関する事項）※都道府県・指定都市
		○現況報告書等の届出（～H28.6.30）	
	～	○旧評議員会・旧理事会 -定款変更（H29.4.1施行に関する事項：新評議員の選任方法等） →H29.3.31までにあらかじめ新評議員を選任（任期はH29.4.1～）	○定款変更の認可（H29.4.1施行に関する事項）
	3	・現評議員の任期満了（H29.3.31）	
H29	4 ～ 6	・新評議員の任期開始（H29.4.1～）	
		○新理事会（旧役員） -決算、社会福祉充実計画、新役員案 ○新評議員会 -決算、社会福祉充実計画、役員等報酬基準 -新役員・会計監査人の選任→任期開始（現役員の任期満了）	
		○社会福祉充実計画の申請（～H29.6.30） ○現況報告書、役員等名簿・役員等報酬基準等の届出（～H29.6.30）	○社会福祉充実計画の承認 （申請後一定期間内に承認）
	～		

※新評議員会：改正法に基づく、必置の議決機関としての評議員会
旧評議員会：現行法に基づく、任意の諮問機関としての評議員会
新理事会：改正法に基づく理事会
旧理事会：現行法に基づく理事会

最新の通知より Ⅰ (1/24)

定款に記載する租税特別措置法第40条適用条項について

今回の改正では、当該事項に適応する定款となっていなくても、税務署等から指摘された際に定款変更すればよいとのこと。(適応条項は、評議員の定数についての経過措置不可・予算及び事業計画も評議員会の議決事項・親族の範囲も三親等が六親等など)

社会福祉法人からの問い合わせへの対応

過去に租税特別措置法第40条の適用を受けていた法人が、失念等によりその適用を前提としない定款に改正した場合であっても、直ちに国税庁長官の非課税承認が取り消されることはなく、税務署等からの指摘の際に、当該適用要件を満たす定款へ改正すれば取り消されない。

所轄庁監査の際の対応

当該適用要件を満たす定款に改正したにもかかわらず、監査において理事等について、親族等特殊関係者(6親等以内の親族等)が1/3を超えて含まれていることが判明した場合においては、直ちに文書指摘等を行うことはせず、次回の評議員会で理事を選任し直すよう助言することが適当とされた。

最新の通知より II (3/29)

社会福祉法人からの問い合わせへの対応

今回の社会福祉法の改正により、平成29年4月1日以降、社会福祉法人は、毎会計年度終了後三月以内に計算書類等を作成しなければならないとされたが、消費税の申告については、会計年度終了の日の翌日から二月以内に申告書を税務署長に提出しなければならない(消費税法第45条第1項)。

なお、当該申告にあたっては、必ずしも計算書類等について定時評議員会の承認を受けておく必要はない。仮に、当該申告後に計算書類等に誤りが見つかり、納付すべき税額等を訂正する必要が生じた場合には、修正申告又は更正の請求の手続きを行うこととなる。(国税通則法第19条、23条)。

保育３団体協議会の取り組み

平成29年度　保育三団体協議会

日程	議題
４月　７日（月）	（１）平成29年度保育三団体協議会の開催について （２）日本保育協会の社会福祉法人制度改革等への対応 （３）その他
６月１９日（月）	

平成２９年度予算案から

平成２９年度保育対策関係予算案の概要

(平成28年度予算)　　(平成29年度予算案)

9,294億円　→　１兆1,358億円【内閣府予算を含む】

987億円　→　1,015億円【うち厚生労働省予算】

○ 「待機児童解消加速化プラン」に基づき平成29年度末までに必要となる保育の受け皿を確保するため、保育園等の整備などによる受入児童数の拡大を図る

○ ０歳児期の育児休業終了後の「入園予約制」の導入や保育園を拠点とする「サテライト型小規模保育事業所」の設置を支援

○ 必要となる保育人材を確保するための宿舎借り上げ支援の拡充、市町村における人材確保の取組の支援、離職者の再就職支援の強化を行うなど、総合的な保育人材確保策を推進

○ 保育園等における事故防止のための研修や巡回指導により、安心かつ安全な保育の実施を支援

○ 平成28年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた保育士等の待遇改善（保育士平均＋1.3%）を平成29年度の公定価格にも反映する。※ 内閣府予算に計上

○ ２%相当（月額６千円程度）の処遇改善を行うとともに、技能・経験を積んだ保育士等について、キャリアアップの仕組みを構築し、月額４万円程度の処遇改善を実施する。※ 内閣府予算に計上

○ 保育士等の研修機会の確保のため、保育園等の公定価格における代替職員の配置に要する費用を拡充（保育士等１人当たり年間２日→年間３日）する。※ 内閣府予算に計上

○ 市町村民税非課税世帯について、第２子の保育料を無償化する。また、年収360万円未満相当世帯のひとり親世帯等については、第１子の保育料を市町村民税非課税世帯並みに軽減する。※ 内閣府予算に計上

保育人材の確保に向けた総合的対策

◆保育人材の確保については、処遇改善のほか、就業促進や離職の防止なども含めて、総合的に取り組んでいくことが重要。

◆平成２５年時点で、保育所等勤務保育士は、３７．８万人であり、平成２９年度末までに国全体として新たに確保が必要となる保育人材数（約９万人）の確保を目指す。

【６．９万人の確保】
（受け皿拡大40万人ベース）

＋

【２万人程度の確保】
（受け皿拡大を50万人とした時の追加必要数）

これまでの保育人材確保策
（保育士確保プラン）

○保育士資格の新規取得者の確保
・保育士試験の年２回実施
→　27年度：４府県で実施
（国家戦略特区）
28年度：46都道府県及び
1政令市に拡大
・修学資金貸付　など

○保育士の就業継続支援
・処遇改善
→　消費税を活用し、3%改善
・保育士宿舎借り上げ支援　など

○離職者の再就職支援
・保育士・保育所支援センターや
ハローワークによるマッチング支援

など

保育士資格の新規取得者の確保

○修学資金貸付の拡充　【27補正】

○新卒の人材確保に取り組む市町村への支援　【29予算案】

多様な人材の活用

○保育士配置特例による子育て支援員等の活用

【省令改正：28年度】

保育士の就業継続支援

○保育補助者の雇上支援の拡充
【28補正】

○保育士宿舎借り上げ支援事業の対象者の拡大　【29予算案】

○保育事業主による雇用管理改善の取組への助成　【28補正：制度要求】
【29予算案】

離職者の再就職支援

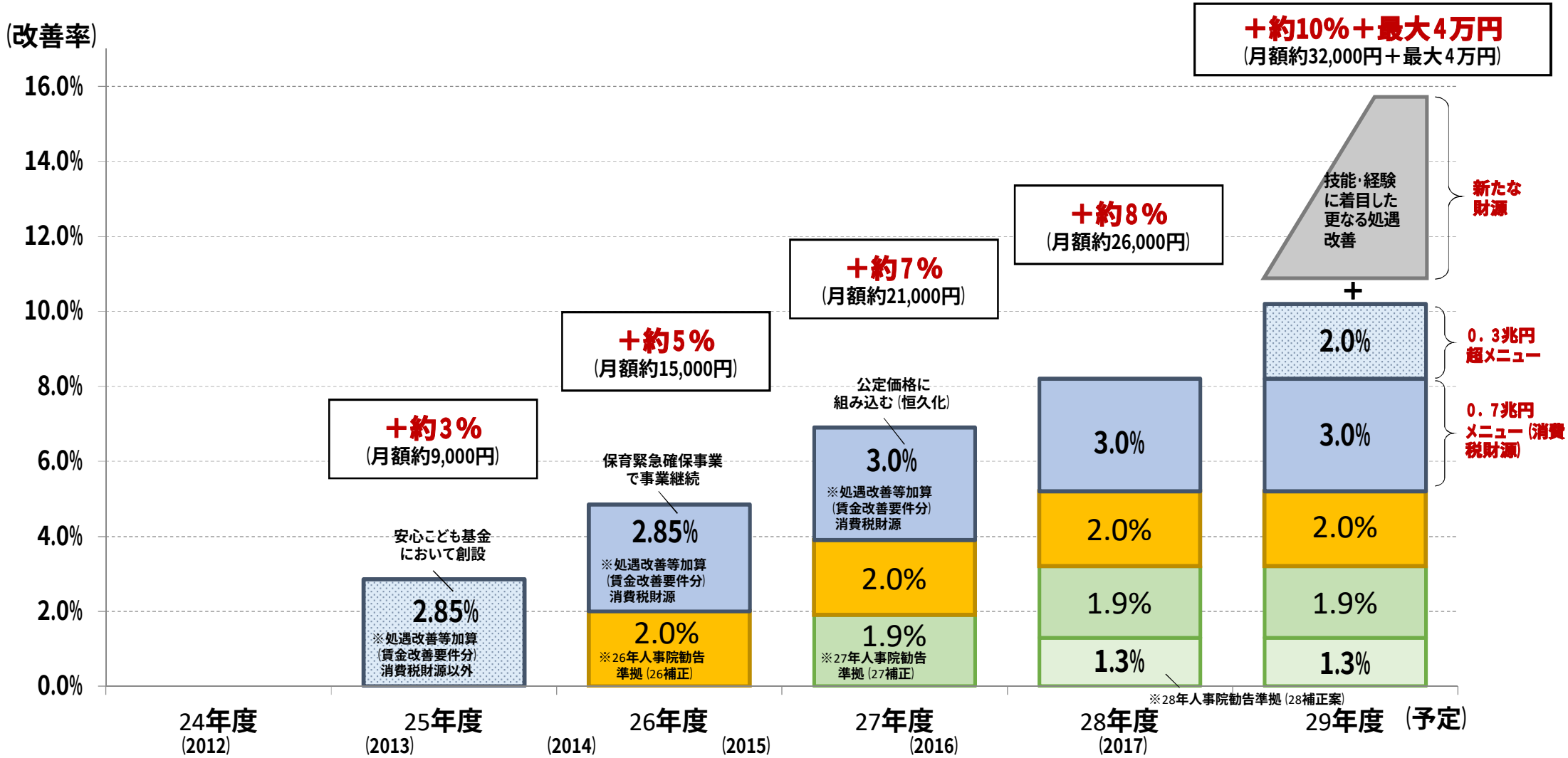
○就職準備金や保育料の一部貸付による離職した保育士への支援
【27補正】【28補正】

○再就職のためのマッチング支援の強化　【29予算案】

⇒今後、保育士の更なる処遇改善やキャリアパスの構築を含め、総合的な対策を実施

技能・経験に応じた
保育士等の処遇改善等について(案)

保育士等の処遇改善の推移（平成２４年度との比較）



※ 処遇改善等加算（賃金改善要件分）は、平成25、26年度においては「保育士等処遇改善臨時特例事業」により実施
※ 各年度の月額給与改善額は、予算上の保育士の給与改善額

全ての保育士等を対象とした２％の処遇改善について

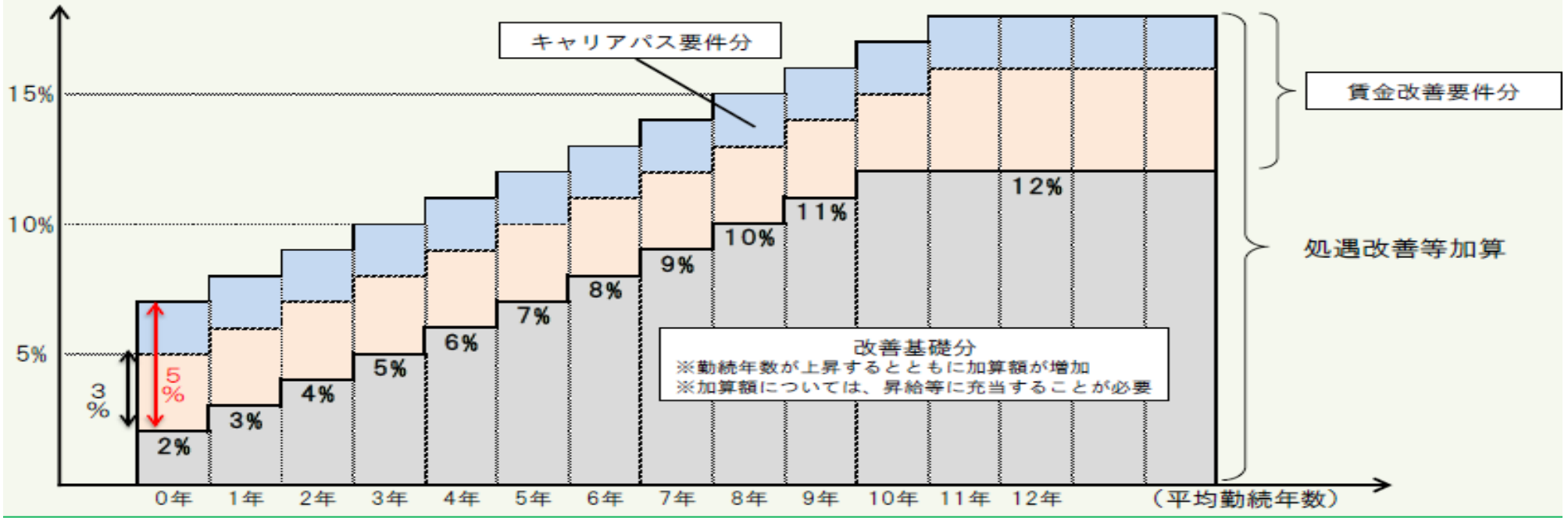
第30回子ども・子育て会議資料(2017.2.8)

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＞



ニッポン一億総活躍プラン（平成２８年６月２日閣議決定）
（保育関係部分抜粋）

（保育人材確保のための総合的な対策）

安倍内閣は、女性の活躍に政権を挙げて取り組んできている。平成25年（2013年）４月に待機児童解消加速化プランを打ち出し、この３年間で30万人分の保育の受け皿を整備し、多くの共働き世帯の子育てを支援してきた。

これに加えて、「希望出生率1.8」の実現に向けて、昨年末の緊急対策で、平成29年度末（2017年度）までの保育の受け皿整備量を40万人分から50万人分に上積みした。平成28年度（2016年度）予算では、保育サービスは質・量ともにさらに拡大した。本年４月からは企業主導型の新たな保育事業が始まり、事業所内保育所の新設が図られる。また即効性の高い既存事業所内保育所の空き定員の活用を図る。これらにより、５万人の受入れを進める。小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する。

保育士の処遇（※１）については、平成27年度（2015年度）において人事院勧告に従った２％に加え、消費税財源を活用した３％相当、平成27年度補正予算では1.9％相当の処遇改善を行った。さらに、**新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての２％相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在４万円程度（※２）ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。**児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。なお、全産業の男女労働者間の賃金差については、女性活躍推進法や同一労働同一賃金に向けた取組を進めていく中で、今後、全体として、縮めていく。保育士についても、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

多様な保育士の確保・育成に向けて、保育士を目指す学生に返済を免除する月５万円の修学資金貸付制度を拡充し、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度を創設した。また、保育所が保育補助者を雇用して保育士の負担を軽減する場合には、約295万円の返還免除付きの貸付を行う事業を創設した。このような施策については、さらなる充実を図る。チーム保育を推進する保育所には手厚く運営費を交付して、保育士の負担軽減やキャリアに応じた賃金改善を後押しする。さらに、ICT等を活用した生産性向上による労働負担軽減、保育士の勤務環境の改善などに取り組む。

大都市圏を中心になお多くの待機者がおり、緊急的に対応すべき措置として、待機児童が集中している関連自治体などと連携して対応策を取りまとめたところであり、速やかに実行していく。

このように、保育の受け皿整備に加えて、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として９万人の保育人材の確保に総合的に取り組み、待機児童解消の実現を目指す。

※１　子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。
※２　賃金は平成27年６月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成26年の１年間についての数値（平成27年賃金構造基本統計調査）。
具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向（平成27年度及び28年度予算措置分の反映を含む）を踏まえ、予算編成過程で検討。

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

第30回子ども・子育て会議資料(2017.2.8)

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5千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５千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５千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の１／２（端数切捨て）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。

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）

※新たな名称はすべて仮称

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)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

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

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

新 専門リーダー ※スタッフ職

【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5千円の処遇改善　※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

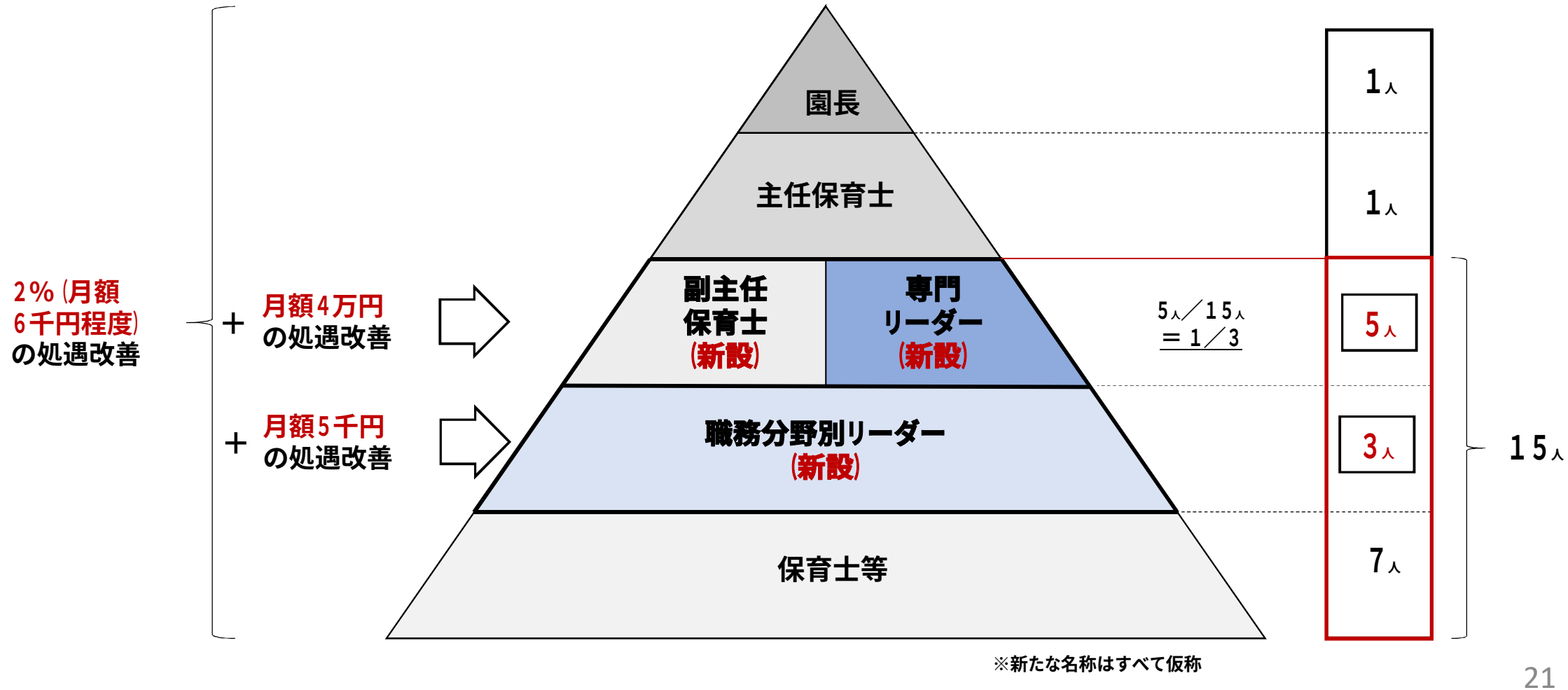
保育士等　＜平均勤続年数８年＞

※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

保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層（イメージ　）

＜定員９０人（職員１７※人）のモデル（公定価格前提）の場合＞
※ 園長1人、主任保育士1人、保育士１２人、調理員等3人



※新たな名称はすべて仮称

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善対象人数計算例

認可保育所	定員１００名		４月１日の園児数	算定職員数	対象職員数
０歳児	１対３		９	3.000	３.０
１歳児	１対６		１５	5.166	５.１
２歳児			１６		
３歳児	１対２０の場合		２０	1.000	１.０
	１対１５の場合			0.000	
４歳児	１対３０		２０	1.333	１.３
５歳児			２０		
合計			１００	１０．４≒**１０**	
保育標準時間認定児がいる(+1.4)				○	１.４
主任保育士専任加算を受けている（＋１）				○	１
休日保育を受けている（+0.5）				×	０
事務職員雇上げ加算を受けている(+0.3)				○	０.３
チーム保育推進加算を受けている（＋１）				×	０
定員加算	４０名以下	４１名～９０名	９１名～１５０名	１５１名～	２.３
	1.5	2.5	2.3	3.3	
小計					**５**
総職員数					**１５**
総職員数×５分の１（５千円の処遇改善対象職員数）					**３**
総職員数×３分の１（４万円の処遇改善対象職員数）					**５**

小数点第２位以下切り捨て

小数点第１位以下四捨五入

小数点第１位以下切り捨て

1/2 ⇒ 2

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善対象人数計算例(認定こども園①)

認定こども園	定員１１５名	4月1日の園児数	算定職員数	対象職員数
0歳児	1対3	9	3.000	3.0
1歳児	1対6	15	5.166	5.1
2歳児		16		
3歳児	1対20の場合	25	1.250	1.2
	1対15の場合			
4歳児	1対30	25	1.666	1.6
5歳児		25		
合計		115	１０．９≒**１１**	
非常勤講師を配置している(１号定員35人以下及び121以上に限る) (+0.8)			15人	0.8
休憩保育士を配置している(2.3号定員90人以下は(+1)、91人以上は(+0.8)			90人	0.8
調理員（2.3号定員40人以下は（+1）、41人以上150以下は(+2)、150以上は(+3))			90人	2
保育標準時間認定の子どもがいる（+1.4)			○	1.4
学級編成調整加算加配を受けている（+１）			○	1
チーム保育加配加算を受けている（加配人数）			2人	2
通園送迎加算を受けている（１号定員150人以下は(+0.8)、定員151人以上は(+1.5))			×	0
給食実施加算を受けている（1号定員150以下は(+1)、定員151人以上は(+2))			15人	1
休日保育加算を受けている（+0.5)			×	0
事務職員配置加算を受けている （+0.8)			○	0.8
指導充実加配加算を受けている（+0.8)			×	0

小数点第２位以下切り捨て

小数点第１位以下四捨五入

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善対象人数計算例(認定こども園②)

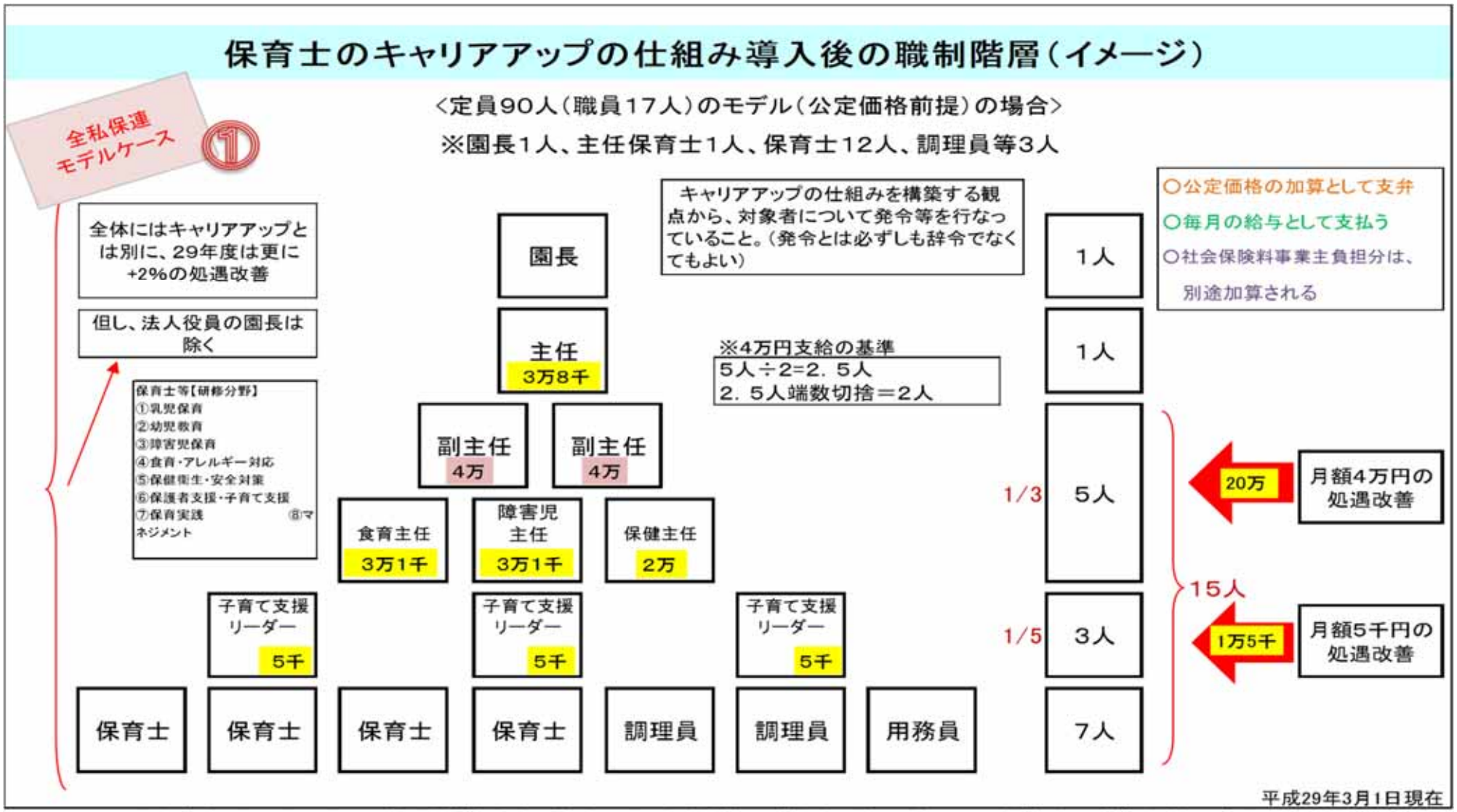
認定こども園	定員１１５名	４月１日の園児数	算定職員数	対象職員数
事務負担対応加配加算を受けている(+0.8)			×	0
副園長・教頭配置加算を受けている（－１）			○	－１
主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取り組みを実施しない場合であって、代替保育教諭等を配置していない場合（－配置不足数）			×	0
年齢別配置基準を下回る場合（－配置不足数）			×	0
定員加算	９０人以下	９１人～		2.2
	1.4	2.2		
小計				**１１**
職員総数				**２２**
総職員数×５分の１（５千円の処遇改善対象職員数）				４.４
			（四捨五入）	４
総職員数×３分の１（４万円の処遇改善対象職員数）				７.３３３
			（四捨五入）	７

小数点第１位以下四捨五入

月額4万円の処遇改善職員
小数点第１位以下切り捨て

1/2 ⇨ 3

保育士のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層（イメージ）



※保育士のキャリアパスに係る研修体系（８項目）に沿った役職名・金額（５千円以上４万円未満）を、各施設ごとに定めてよい。

処遇改善加算Ⅱに係る発令や職務命令等について

2017.4.7保育三団体協議会より

【Q】　処遇改善加算Ⅱについては、対象職員について、４月分から加算を受けるためには、各施設において４月から発令を行う必要があるか？

【A】　各施設における加算の対象人数の算定・給与規程の改正等に一定の時間を要することから、必ずしも４月から行う必要はありません。各施設における加算の対象人数の見込みが明らかになった後、速やかに手続きを行っていただければ、発令が年度途中（例えば６月）に行われた場合でも、加算額の支給は４月分に遡って行います。

　ただし、この場合、当該職員が４月当初から園内の業務分担に従って発令を受けるに相当する業務を行っていることが前提であり、都道府県等においては役職付きの名簿や園内の業務分担表等で業務の実態を確認することが必要であると考えられます。

調査研究協力者会議における議論の最終取りまとめ（概要）
～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～

本協力者会議においては、保育現場で必要な専門性や研修事例等を踏まえつつ、保育士のキャリアパスを見据えて、リーダー的な役割を求められる職員に対する研修の体系化について議論を行い、以下のとおり、議論の取りまとめを行った。

研修分野・時間数

○ 保育現場において専門的な対応が求められている以下の6分野について、リーダー的職員の育成のための研修が必要。

①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援

○ リーダー的職員としての経験を経て、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う保育士に対しては、「マネジメントやリーダーシップ」に関する研修が必要。

○ 専門分野別の研修に加え、実習経験の少ない保育士試験合格者や潜在保育士が受講できる「保育実践」の研修を設けることも必要。

○ 研修の時間数については、1分野につき15時間程度（2日～3日程度）を目安とすることが適当。

研修の実施方法

○ 講義形式のほか、演習やグループ討議等を組み合わせることにより、より円滑かつ主体的に受講者が知識・技能を修得できる。

実施主体

○ 原則、都道府県とする。都道府県が適当と認める団体に委託する方法のほか、保育団体や保育士養成施設、市区町村が実施する研修を都道府県が指定する方法等も考えられる。

○ 既存の研修等についても、都道府県が委託又は指定を行うことにより、活用することが必要。

研修修了の情報管理

○ 修了証を発行するとともに、修了したことを記録し、管理する仕組みとする。

○ 今後、キャリアアップの仕組みにつなげていくことも見据え、情報管理の一元化について検討が必要。

研修機会の保障

○ 研修機会を保障するため、必要な環境整備を行うことが必要。

○ 多様な実施主体を認める場合、研修情報を一覧できるような情報提供を行う取組も必要。

分野別リーダー研修の内容（案）

研修分野	ねらい	内容
①乳児保育 （主に0歳から3歳未満児向けの保育内容）	・　乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・乳児保育の意義 ・乳児保育の環境 ・乳児への適切な関わり ・乳児の発達に応じた保育内容 ・乳児保育の指導計画、記録及び評価
②幼児教育 （主に3歳以上児向けの保育内容）	・　幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・幼児教育の意義 ・幼児教育の環境 ・幼児の発達に応じた保育内容 ・幼児教育の指導計画、記録及び評価 ・小学校との接続
③障害児保育	・　障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・障害の理解 ・障害児保育の環境 ・障害児の発達の援助 ・家庭及び関係機関との連携 ・障害児保育の指導計画、記録及び評価

研修分野	ねらい	内容
④食育・アレルギー対応	・　食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。 ・　アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。 ・　他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・栄養に関する基礎知識 ・食育計画の作成と活用 ・アレルギー疾患の理解 ・保育所における食事の提供ガイドライン ・保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
⑤保健衛生・安全対策	・　保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。 ・　安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。 ・　他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・保健計画の作成と活用 ・事故防止及び健康安全管理 ・保育所における感染症対策ガイドライン ・保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン ・教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン
⑥保護者支援・子育て支援	・　保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・保護者支援・子育て支援の意義 ・保護者に対する相談援助 ・地域における子育て支援 ・虐待予防 ・関係機関との連携、地域資源の活用

研修分野	ねらい	内容
マネジメント	・　主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。	・マネジメントの理解 ・リーダーシップ ・組織目標の設定 ・人材育成 ・働きやすい環境づくり

研修分野	ねらい	内容
保育実践	・　子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。	・保育における環境構成 ・子どもとの関わり方 ・身体を使った遊び ・言葉・音楽を使った遊び ・物を使った遊び

キャリアアップ研修のガイドラインについて

○ 保育士のキャリアパスを見据えた研修の体系化について、調査研修協力者会議における議論の最終取りまとめを踏まえ、リーダー的職員の育成のために必要な研修内容や実施方法等について、国で一定の基準を定めたガイドライン（通知）を作成することとしている。

【ガイドラインで記載する内容（案）】

実施主体

・ 原則、都道府県とする。

・ 都道府県が適当と認める団体に委託する方法のほか、保育団体や保育士養成施設、市区町村が実施する研修を都道府県が指定することも可能。

※ 指定の場合、研修会場の所在地の都道府県の指定を受けることが必要。

研修内容・時間数

・ 研修内容は、各分野ごとにシラバスを作成。シラバスで定める「ねらい」や「内容」を満たしていることが必要。

・ 研修時間は、15時間程度とすること。

研修実施方法

・ 講義形式のほか、演習やグループ討議等を組み合わせるなど、より円滑かつ主体的に受講者が知識・技能を修得できるよう、工夫すること。

・ 同一の研修を年に複数回開催することや土曜日・休日も開催するなど、受講を希望する者の便宜等に配慮すること。

研修修了の評価等

・ 研修受講後、理解度を確認するためのレポートを受講者から提出させること等により、適切に研修修了の評価を行うこと。

・ 研修修了の効力は、全国で有効。また、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。

研修修了の情報管理

・ 研修を修了した者に対し、修了証を発行すること。

・ 都道府県は、個人情報の取扱い等に留意の上、指定を行った研修も含め、研修修了者の情報を把握すること。

・ 研修修了者の勤務先施設が他県の場合、当該施設の所在する都道府県に研修修了の情報を通知すること。

研修実施体制の整備について

【都道府県等への予算措置】

・　平成２９年度予算案において、「保育の質の向上のための研修事業」（※）を拡充し、キャリアアップ研修に対する支援に必要な予算を計上。

（※）「保育の質の向上のための研修事業」

＜平成２９年度予算案＞　子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費国家補助金　33.4億円の内数

＜補助率＞　国　１／２　都道府県又は市町村　１／２

（都道府県から指定を受けた研修を市町村が実施する場合も補助対象）

【公定価格上の措置】

・　公定価格の基本分単価に含まれている研修代替職員の雇上費用について、現行の年２日から年３日に引き上げ。

【既存の研修の活用】

・　キャリアアップ研修については、ガイドラインに定められた基準を満たす研修であれば、既存の研修を活用することが可能。

関連情報

平成29年度幼児教育無償化に向けた対応（保育園）

１．市町村民税非課税世帯の第２子保育料の無償化

市町村民税非課税世帯（第２階層）＜生活保護世帯を除く年収約260万円未満＞

第２子保育料　３歳以上児3,000円（月額）⇒ 0円（月額）

３歳未満児4,500円（月額）⇒ 0円（月額）

２．年収360万円未満世帯のうちひとり親世帯等について、第１子保育料を市町村民税非課税世帯並みに軽減

①市町村民税所得割課税世帯（第３階層）＜年収約260～330万円未満＞

第１子保育料　３歳以上児7,750円（月額）⇒ 6,000円（月額）

３歳未満児9,250円（月額）⇒ 9,000円（月額）

②市町村民税所得割課税世帯（第４階層の一部）＜年収約330～360万円未満＞

第１子保育料　３歳以上児13,500円（月額）⇒ 6,000円（月額）

３歳未満児15,000円（月額）⇒ 9,000円（月額）

※年収360万円未満世帯のうちひとり親世帯等について、第２子以降の保育料は平成28年度無償化

対象人数9.5万人

所要額37.0億円（国費12.2億円、地方費24.8億円）

幼児教育振興法案の概要

背景・目的

- 幼児教育は、生涯にわたる人間形成の基礎を築くことを促す重要なもの
- 幼児教育施設（幼稚園・保育所・認定こども園）をはじめ、家庭、地域といった幼児教育が行われる全ての場において質の高い幼児教育が行われることが重要
- 少子化、家庭や地域を取り巻く状況の変化により、適切な環境の下での幼児教育が困難になっている
- 自立し、他者と協働しながら創造的に生きていくために必要な能力を身に付けることが必要

幼児教育の振興は、社会において最も重要な課題の一つ
本法案により、幼児教育の振興についての基本理念等を定め、施策を総合的に推進する

基本理念

- 幼児教育の水準の維持向上が図られること
- 全ての子どもが等しく幼児教育を受けることができるような環境の整備が図られること
- 障害のある子どもがその特性を踏まえた十分な幼児教育を受けられるよう配慮されること
- 幼児教育と小学校における教育との円滑な接続に配慮されること
- 幼児教育に携わる者の自主性が十分に尊重されること

基本的施策

- 質の向上……①幼児教育の内容・方法の改善と充実　②人材の確保　③質の評価の推進　④家庭・地域における幼児教育の支援
- 体制の整備……①国による調査研究の推進　②都道府県による幼児教育センターの設置　③市町村による幼児教育アドバイザーの確保
- 無償化の推進…国及び地方公共団体は、幼児教育施設における幼児教育に係る経済的負担を軽減し、幼児教育の機会均等を図るため、幼児教育施設における幼児教育を無償とすることに向けた措置を、これに要する財源を確保しつつ段階的に推進する

保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめの概要

（平成２８年12月21日）
社会保障審議会児童部会保育専門委員会

背景（保育をめぐる近年の状況）

現行の指針は平成２０年に告示。その後の以下のような社会情勢の変化を踏まえ、改定について検討。
・「量」と「質」の両面から子どもの育ちと子育てを社会全体で支える「子ども・子育て支援新制度」の施行（平成２７年４月）
・０～２歳児を中心とした保育所利用児童数の増加（１・２歳児保育所等利用率27.6%（Ｈ２０）→38.1%（Ｈ２７））
・子育て世帯における子育ての負担や孤立感の高まり、児童虐待相談件数の増加（42,664件（Ｈ２０）→ 103,286件（Ｈ２７））等

１．保育所保育指針の改定の方向性

(1) 乳児・１歳以上３歳未満児の保育に関する記載の充実
この時期の保育の重要性、０～２歳児の利用率の上昇等を踏まえ、３歳以上児とは別に項目を設けるなど記載内容を充実。（特に乳児保育については、「身近な人と気持ちが通じ合う」「身近なものと関わり感性が育つ」「健やかに伸び伸びと育つ」という視点から、記載内容を整理・充実。）

(2) 保育所保育における幼児教育の積極的な位置づけ
保育所保育も幼児教育の重要な一翼を担っていること等を踏まえ、卒園時までに育ってほしい姿を意識した保育内容や保育の計画・評価の在り方等について記載内容を充実。主体的な遊びを中心とした教育内容に関して、幼稚園、認定こども園との整合性を引き続き確保。

(3) 子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえた健康及び安全の記載の見直し
子どもの育ちをめぐる環境の変化を踏まえ、食育の推進、安全な保育環境の確保等に関して、記載内容を見直し。

(4) 保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援の必要性
保護者と連携して「子どもの育ち」を支えるという視点を持って、子どもの育ちを保護者とともに喜び合うことを重視するとともに、保育所が行う地域における子育て支援の役割が重要になっていることから、「保護者に対する支援」の章を「子育て支援」に改め、記載内容を充実。

(5) 職員の資質・専門性の向上
職員の資質・専門性の向上について、保育士のキャリアパスの明確化を見据えた研修機会の充実なども含め、記載内容を充実。

２．改定の方向性を踏まえた構成の見直し

１．の「改定の方向性」を踏まえ、以下のように章構成を見直し。

具体的な章構成（案）

第１章　総則
①保育所保育に関する基本原則②養護に関する基本的事項③保育の計画及び評価④幼児教育を行う施設として共有すべき事項

第２章　保育の内容
①乳児保育に関わるねらい及び内容②１歳以上３歳未満児の保育に関わるねらい及び内容③３歳以上児の保育に関わるねらい及び内容④保育の実施に関して留意すべき事項

第３章　健康及び安全
①子どもの健康支援②食育の推進
③環境及び衛生管理並びに安全管理④災害への備え

第４章　子育て支援
①保育所における子育て支援に関する基本的事項②保育所を利用している保護者に対する子育て支援③地域の保護者等に対する子育て支援

第５章　職員の資質向上
①職員の資質向上に関する基本的事項②施設長の責務③職員の研修等④研修の実施体制等

３．幼保連携型認定こども園の保育に関する事項

(1) 保育の内容　保育指針との整合性を確保、指針改定の方向性を踏襲。
(2) 多様な在園児への配慮　一人一人の生活の流れを考えて創意工夫。
(3) ２歳児から３歳児への移行の配慮　３歳までの育ちを理解・受容し、家庭との連携の下で、発達の連続性に配慮。

４．その他の課題

(1) 小規模保育、家庭的保育等への対応　指針が準用されることを想定し、記載を工夫。
(2) 周知に向けた取組　指針の趣旨・内容が関係者に理解されるよう、解説書を作成。
(3) 保育の質の向上に向けて　改定が保育の質向上の契機となり、全ての子どもの健やかな育ちの実現へとつながることが重要。

おわりに

ご清聴いただき、ありがとうございました。