

3訂版はしがき

2020年9月に初版を発刊し、保育士等の処遇改善や労務管理の重要性を訴えてきましたが、わずか3年の間に2回の大幅な改訂を行うこととなりました。

長い間、保育者の待遇や職場環境の課題については問題視されてきましたが、昨今、これほどまでに保育者の働き方が注目され、変化を実感できることはなかったように感じます。

政府の「こども未来戦略方針」(令和5年6月)では75年ぶりとなる保育士の配置人数見直しや、さらなる処遇改善について言及されるなど、これまでにない変化が期待されています。

< 3訂版発刊の背景とポイント >

1. 少子化による処遇改善の減少への対応

これまで、認可保育園に関しては定員を割り込むことがほとんどありませんでしたが、各所で園児減少が問題視されるようになりました。それに伴い、処遇改善等加算額も減額となり、自治体に対する報告をどのように行えばよいのか、実際の職員の待遇はどうやって維持すればよいのか、悩みを抱える事業者も増えています。

こうした制度上の考え方と実務対応についての解説を加えました。

2. 処遇改善等加算の効果的な運用方法

2020年度(令和2年度)改正で処遇改善等加算の確認方法が明確になったことで、1人ひとりの職員について、いつの時点のどのような状態と比較して処遇が改善されているのか客観的に証明し、さらに納得感のある賃金体系を説明できることが求められるようになりました。

これまでは職員の仕事ぶりや能力を見ながら感覚で昇格・昇給を決定していた園では、明確な賃金規程や給与制度、キャリアパスを整備することとなり、窮屈に感じることもあるでしょう。

たしかに、この改正は第一義的には処遇改善等加算を確実に職員に配分することを徹底するものですが、保育者の待遇をどのように決定するのか、そのために保育者は何を学び、経験すべきかといった指標をどのように形成していくかということを改めて考えるきっかけとなったようにも感じます。

2019年の保育所保育指針改訂では、施設長の責務として「職員の自己評価に基づく能力把握と適正な研修機会の提供」が明示されました。施設長は、職員のキャリアアップへの援助はそれぞれの立場における職務職責、能力とそれに見合った待遇がしっかりと整ったうえで行われるべきであるということを実際の取組みを通じて実感したのではないのでしょうか。

今回の3訂版では保育所保育指針が示すキャリアパスと2020年度の処遇改善等加算改正の目的について丁寧に紐解き、解説を加えています。

3. コロナ禍、深刻な少子化の影響によって見直された「働き方」

新型コロナウイルス感染拡大は保育現場に大きな変化をもたらしました。多くの園でICT化が急速に進み、真剣に働き方改革に舵を切る園が増えたことなどが一例です。コロナ禍で多くの制限に苦しんだ一方で、長年変わらなかった業界のマイナス要素を見直すきっかけとなったようにも感じます。

また、2022年の出生数が初めて80万人を割り込み、待機児童問題から一転、保育所余剰が問題になると、事業の運営維持が喫緊の課題となり、「選ばれる園になるため」の体制変革に着手するようになりました。

このように、子どもの未来にとって暗い影を落としたように感じられたさまざまな出来事も、これまでの常識や慣習の見直しを迫るものでした。この動きは保育業界にとどまらず、あらゆる企業で起こった変化です。つまり、子どもたちの保護者の勤務先においても働き方の変化や少子化対策のための施策が検討されてきているのです。

働き方改革は自分たちの組織の中だけで行うのではなく、保護者理解を深めながら協力し合い、子どもをまんなかに据えてどうあるべきかを議論していく、そんな土壌を実感しつつ、これからの働き方改革の方向性とあるべき姿についても今回の3訂版にて記しています。

4. こどもまんなか社会と保育者の現実

2023年4月、こども基本法が施行され、同時にこども家庭庁が動き出しました。子どもの権利を基本法として法制化し、子どもを中心とした「こどもまんなか社会」の実現が謳われた、まさに希望に満ちた年になったといえるでしょう。ただ、依然として筆者の元には過酷な環境に悩む保育者、その対応に悩む事業者からの相談が絶えません。こどもまんなか社会を本当の意味で実現させるためには、不適切保育の問題や保育者のメンタル疾患の問題、過酷な労働環境の実態など、根深い課題についても蓋をすることなく正面から向き合うべきだと考えています。

以下、各章の内容とポイントについてご紹介します。

第1章 子どもを取りまく環境の変化

- ✓こども基本法の成立、こども家庭庁の発足によって子どもを取りまく環境はどう変わる？
- ✓こども未来戦略方針が保育分野に与える影響は？
- ✓保育園・幼稚園・認定こども園の違いの整理
- ✓子育て支援の多様化・多機能化で子育て環境や保育者の働き方はどう変わる？

第2章 保育の現場における労務管理上の問題点と解決策

- ✓保育現場ではどんな問題が起きている？
- ✓正しい対応とリスクへの備えは？

第3章 処遇改善等加算の基本と実務

- ✓ 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、企業主導型の処遇改善等加算を整理しよう
- ✓ 園児減少への不安。処遇改善等加算の運用はどう考えていけばよい？

第4章 保育園・認定こども園のキャリアパスと賃金・評価制度

- ✓ 保育園・認定こども園のキャリアパスの指針は？
- ✓ 評価と賃金制度はどうやって整備すればよい？

第5章 働きやすい職場を実現するためのルールづくり

- ✓ 働き方の変化を労務管理に正しく落とし込むには？
- ✓ 保育園や認定こども園の労務管理って、何をすればよいの？

第6章 調査や監査に備えよう

- ✓ 自治体の監査だけでなく、労基署の調査もやってくる？
- ✓ 実際に調査で指摘を受けたらどのように対応すればよい？

第7章 企業主導型保育事業の労務管理と労務監査への対応

- ✓ 監査前に確認しておくべきことは？
- ✓ よくある指摘事項と注意点は？

単に保育者の処遇を改善するだけでなく、保育者が働きやすさと働きがいを感じながら子どもたちと向き合うことができる環境づくりについても考えてほしい、そんな願いを込めて保育者の労務管理、処遇改善、キャリアパスを1冊の本にまとめています。多くの方に本書をご活用いただければ幸いです。

令和5年9月

特定社会保険労務士 菊地加奈子



第1章 | 子どもを取りまく環境の変化

1	こども基本法とこども家庭庁	14
2	こどもまんなか社会における保育者・親の働き方と相互理解	17
3	深刻な少子化を切り抜けるために ～こども未来戦略方針～	21
4	子ども・子育て支援制度と施設の種類	25
5	保育園・幼稚園・認定こども園それぞれの働き方の特徴	32
6	幼稚園教諭と保育士の労働条件の違いを理解して 認定こども園化を考える	37
7	業務の違いと職員配置	40
8	広がる子育て支援と園の役割。処遇改善等加算や労務管理にも 注意する	43
9	育休制度の改正で保育園の乳児預かりはどう変わる？	49
10	保育士等のキャリアと保育の質	52

第2章 | 保育の現場における労務管理上の問題点と解決策

1	〔労働時間管理〕 仕事はいつからいつまで？ 着替えの時間は 労働時間？	56
2	〔労働時間の把握〕 施設に入った時間と勤務開始時間に差が あったら？	60

3	【賃金支払いの原則】 園児の給食を職員に給与天引きで提供する	64
4	【休憩①】 休憩時間の外出禁止は問題ないか？	68
5	【休憩②】 忙しくて休憩が取れていない！ 給料を支払って いれば大丈夫？	73
6	【労働時間と移動時間】 午後から急遽、系列園のヘルプに行く ことに。勤務時間は？	76
7	【残 業】 持ち帰り仕事にはどんなリスクがある？	79
8	【サービス労働】 保育の仕事が楽しい、もっと学びたいから 給料はいりません！という職員への対応	84
9	【管理監督者】 園長は管理職だから残業代は支払わなくてよい、 は本当？	87
10	【妊産婦への配慮】 赤ちゃんができました。つわりがひどくて 保育ができません。	91
11	【マタハラと両立支援】 時短勤務で育休復帰します。役職手当は どうなりますか？	96
12	【男性保育士の両立支援】 男性保育士も育休は取れますか？	100
13	【パワハラ】 正職員がパートからいじめを受けた。これって パワハラになる？	106
14	【カスハラ・モンスターペアレント】 保護者からの執拗な クレームでメンタル不調に。これって労災？	112
15	【休 職】 うつ病によりしばらく休みたい…休職はどのように 取り扱う？	117
16	【休業と給料①】 災害などによって休園したとき、職員の 給料はどうする？	122
17	【休業と給料②】 インフルエンザ・コロナで出勤停止にする場合、 給料の支払いは必要？	125
18	【休業と給料③】 給食従事者が検便で陽性反応が出たとき	129
19	5 類移行後のコロナ対応	134

第3章 処遇改善等加算の基本と実務

- 1 処遇改善等加算の基本138
 - ① 保育士の給与はどうやって決める？ 公定価格と公務員給与との関係を理解しよう 138
 - ② 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの全体像を理解しよう 142
 - ③ 保育園に入るお金（公定価格）は試算表で計算できる 146
 - ④ いつの時点の賃金を基準にどうやって改善するの？ 155
- 2 処遇改善等加算Ⅰ159
 - ① 処遇改善等加算Ⅰの構成と配分方法 159
 - ② 処遇改善等加算Ⅰのキャリアパス要件とは 163
 - ③ 新規事由あり・なし 167
 - ④ 基礎分と経験年数の考え方 171
 - ⑤ 定期昇給とは別に賃金改善を！ 人事院勧告対応分の計算と支給方法 176
 - ⑥ 申請の流れと金額の出し方 181
 - ⑦ 給与や賞与で支給する 188
 - ⑧ よくある質問① 職員の平均経験年数が短くなり賃金改善要件分が減額に。職員の給与を下げてもよいか？ 194
 - ⑨ よくある質問② 少子化の影響で園児が減少して賃金改善要件分が減額に。職員の給与を下げてもよいか？ 196
 - ⑩ よくある質問③ 業績等に変動した賃金水準の低下であれば問題ない？ 199
- 3 処遇改善等加算Ⅱ202
 - ① 処遇改善等加算Ⅱの構成 202
 - ② 対象となる役職 209
 - ③ 配分ルール 212
 - ④ 辞令と労働条件の通知のしかた 215

- ⑤ キャリアアップ研修の受講 218
- ⑥ 給与で支給する 223
- ⑦ よくある質問① 主任や4万円未満の副主任等、5千円超の分野別リーダーのキャリアアップ研修要件は？ 228
- ⑧ よくある質問② 園児の減少で処遇改善等加算Ⅱも減額に。給与を引き下げてもよい？ 230
- 4 その他の処遇改善等加算ルール232
 - ① 処遇改善等加算Ⅲ 232
 - ② 企業主導型保育事業所の処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ 235
 - ③ 企業主導型保育事業所の処遇改善等加算Ⅲ 241
 - ④ パートと処遇改善等加算～手当と時給の上乗せ、注意点は？ 244
 - ⑤ 処遇改善等加算を賃金規程に反映する 247

第4章 | 保育園・認定こども園のキャリアパスと賃金・評価制度

- 1 キャリアパスの基本254
 - ① 保育園・認定こども園のキャリアパスは何のために作るもの？ 254
 - ② 保育所保育指針から考えるキャリアパス 257
 - ③ 保育士等の自己評価をキャリアパスにつなげる 261
 - ④ 処遇改善等加算で求められるキャリアパス 266
 - ⑤ キャリアパスとキャリアビジョンをすり合わせる 270
 - ⑥ 職務・職責を設定する 273
 - ⑦ 能力・任用の要件を設定する 279
 - ⑧ 小規模は主任不在でも大丈夫？ 282
 - ⑨ よくある質問① 処遇改善等加算Ⅱの人数A・Bの月額は柔軟に変えることができるが、それぞれの職務・職責とどのように連動させればよいか？ 284

2 処遇改善等加算・キャリアパスに紐付いた賃金制度	287
① 基本給のテーブル	287
② 処遇改善等加算と昇給ルール～定期昇給・評価による昇給・ベースアップ～	291
③ 時給者（パート）の賃金決定は同一労働同一賃金にも注意する	294
④ 処遇改善等加算と賞与の関係	298
⑤ よくある質問② 基本給の昇給ピッチを小さくしたい。変更しても問題ない？	301
3 職員が伸びる評価制度の導入	303
① 職員評価の考え方	303
② 評価の枠組みとステップ	306
③ 職員評価（Ⅰ）目標設定でチームワークを強化したい	309
④ 職員評価（Ⅱ）能力や職務職責を評価して保育の質を高めたい	314
⑤ 職員評価（Ⅲ）保育姿勢を評価する	317
⑥ 職員評価（Ⅳ）評価を給与（昇給・昇格）に反映する	320
⑦ 職員評価（Ⅴ）評価を賞与に反映する	324

第5章 | 働きやすい職場を実現するためのルールづくり

1 多様な働き方	330
① 保育園における多様な働き方	330
② 限れた時間のみ働く「シフト固定」職員	334
③ 複数運営する園でも転動がない「勤務地限定」職員	339
④ 変形労働時間制でメリハリのある勤務シフトを	344
⑤ 同一労働同一賃金とパートの働き方	350
⑥ 保育園でもできる「リモートワーク」	355

2 正しい労務管理のポイント	361
① 労務管理上、必ず作成しておく書類	361
② 労働条件通知書の内容と明示	367
③ 有給休暇の管理と金額の計算	373
④ 36協定を作成するポイント	381
3 納得感のある給与・賞与	387
① 賃金とは	387
② 賃金規程をつくる	391
③ 残業代の計算方法	397
4 トラブルを未然に防ぐために	403
① 考えられるトラブルは具体的にサービス規律に示そう	403
② サービス規律（Ⅰ）子どもへの虐待	407
③ サービス規律（Ⅱ）不適切保育	410
④ サービス規律（Ⅲ）保護者との関係性	414
⑤ サービス規律（Ⅳ）通勤時の身だしなみ	416
⑥ サービス規律（Ⅴ）健康管理	418
5 働き方改革の実践	420
① 働き方改革をはじめようと思ったときに考えるべきこと	420
② 働き方改革を進めるにあたっての園長の責務	423
③ 業務改善の実践（保育補助者の活用）	426
④ 業務改善の実践（ICTの活用）	432

第6章 | 調査や監査に備えよう

1 労働基準監督署の調査	438
① 定期監督	438
② 職員からの申告による調査（監督）	445
③ 労災事故が起きた後の原因究明のための災害調査	447

2 労務の監査項目450

- ① 事業場に必ず備えておく労務関連の書類 450

第7章 | 企業主導型保育事業の労務管理と
労務監査への対応

1 企業主導型保育事業の労務管理460

- ① 企業主導型保育事業の基本 460
- ② 企業が保育園をつくるときの労務面の手続き（労働保険・社会保険）
462
- ③ 給与体系のポイント～設置している企業の給与との関係 466
- ④ 保育を委託しているときの注意点 468

2 企業主導型保育事業の労務監査470

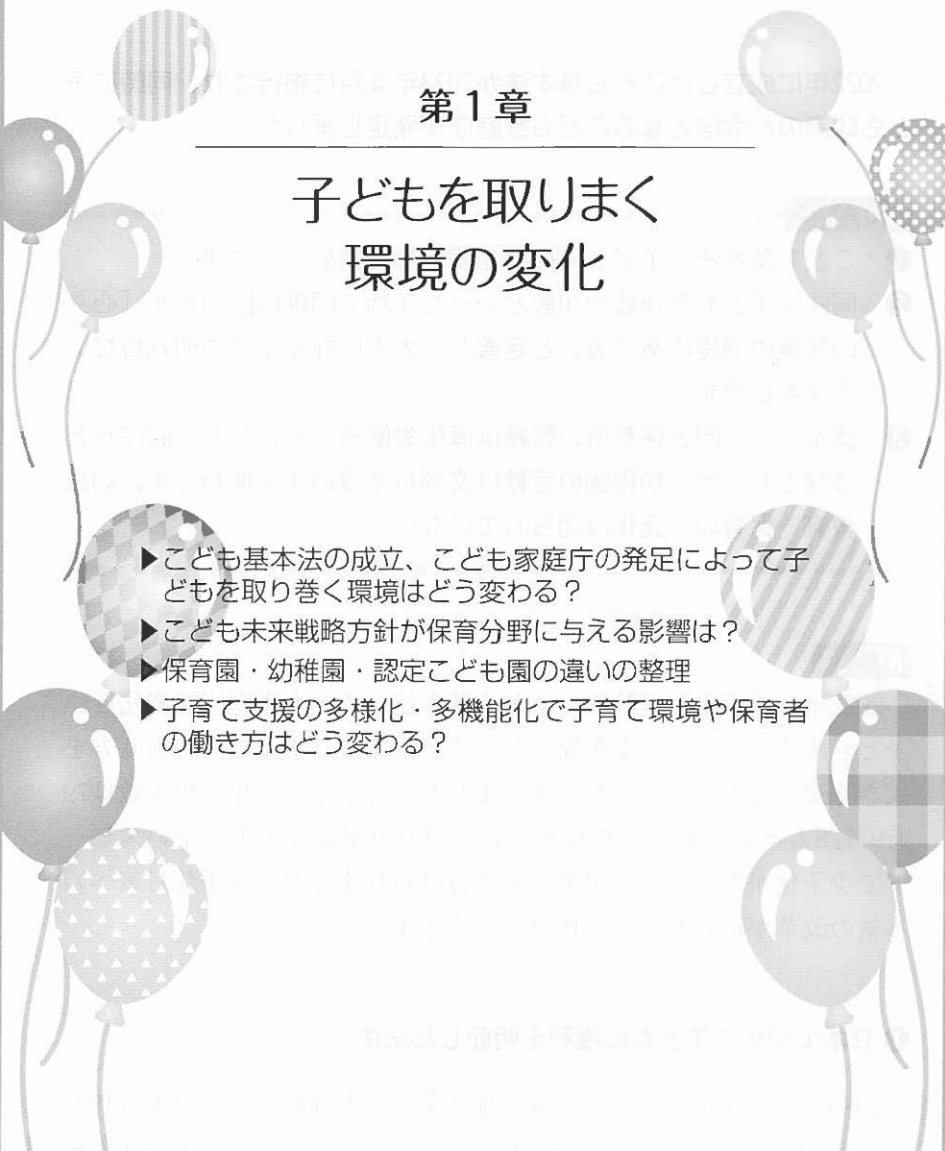
- ① 専門的労務監査の全体像 470
- ② 勤怠管理と給与計算 475
- ③ 変形労働時間制 480
- ④ 就業規則の整備 485
- ⑤ 処遇改善等加算 489

<参考> 企業主導型保育事業における労務監査基準 496



第1章

子どもを取りまく 環境の変化

- ▶ 子どもの権利条約の成立、子ども家庭庁の発足によって子どもを取り巻く環境はどう変わる？
 - ▶ 子ども未来戦略方針が保育分野に与える影響は？
 - ▶ 保育園・幼稚園・認定こども園の違いの整理
 - ▶ 子育て支援の多様化・多機能化で子育て環境や保育者の働き方はどう変わる？
- 



1 こども基本法とこども家庭庁

2022年に成立したこども基本法が2023年4月に施行され、同時に子ども政策の司令塔となるこども家庭庁が発足しました。

ポイント

- ① こども基本法は子どもの権利を明記した初めての法律
- ② 同法は子どもを18歳や20歳といった年齢で明確に区切らず「心身の発達の過程にある者」と定義し、大人になるまでの切れ目ない支援を目指す。
- ③ 認定こども園と保育所の管轄は厚生労働省からこども家庭庁へと移管されたが、幼稚園の管轄は文部科学省のまま変わらず、幼児教育・保育の一元化は図られていない。

解説

2022年は改正児童福祉法、こども基本法、こども家庭庁設置法と、子ども関連の3つの法案が成立し、子どもを取りまく社会のあり方を大きく変えるものと期待が高まりました。しかし、同年の出生数は79万9,728人と初の80万人割れとなり、国の想定より8年も早いスピードで少子化が進んでいる事実も突き付けられました。少子化対策への本気の改革が迫られている状況といえます。

① 日本で初めて子どもの権利を明記した法律

1989年に国連総会で「子どもの権利条約」が採択され、日本も1994

年に批准しましたが、国内で新たな法律は作られませんでした。子どもの権利を保障する法律は児童福祉法や児童虐待防止法、教育基本法、少年法などすでに数多く存在し、それらでカバーできるという認識であったからです。

しかし、子どもを権利の主体として位置付け、その権利を明記した法律の必要性を訴える声が高まったことで、2022年6月に子ども基本法が成立、2023年4月1日に施行されました。

図表1：子どもの権利と条約・法律

憲法		
障害者の権利	女性の権利	子どもの権利
障害者の権利	女子差別撤廃条約	子どもの権利条約
<p>【障害者基本法】</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者の基本的人権の尊重 国・地方公共団体・国民の責務 障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合かつ計画的に推進 障害者基本計画の策定 等 	<p>【男女共同参画社会基本法】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女の人権の尊重 男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進 国・地方公共団体・国民の責務 男女共同基本計画の策定 等 	<p>新</p> <p>【子ども基本法】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利の尊重 国・地方公共団体の責務 市民社会との協同 子ども権利基本計画の策定 等
<ul style="list-style-type: none"> 障害者総合支援法 障害者差別解消法 障害者雇用促進法 など 	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 など 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども・若者育成支援推進法 児童福祉法 成育基本法 児童虐待基本法 教育基本法 少年法 など

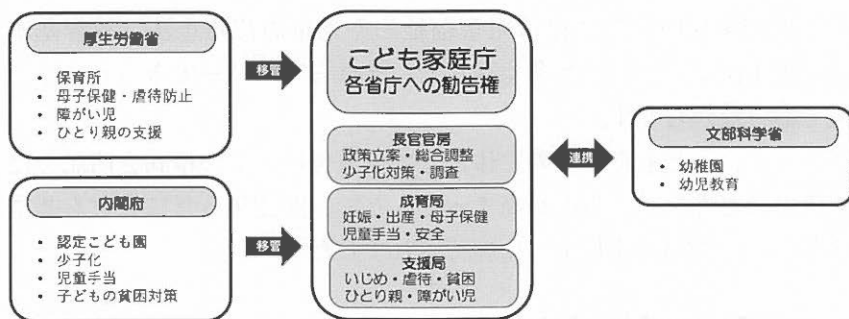
出典：日本財団

② 子ども家庭庁

子ども家庭庁設置法の成立によって2023年4月より新たに設置された子ども家庭庁は、「子どもまんなか社会」の実現のため、すべての子どもが福祉や地域から切り離されることなく育つことができるよう、各省庁を越えて子ども施策に関する司令塔としての役割を果たし、子どもの権利が守られるよう力強く動いていくこととなります。

また、子ども基本法に基づき、子どもを18歳や20歳といった年齢で明確に区切らず「心身の発達の過程にある者」とし、大人になるまでの切れ目ない支援を目指していきます。

図表 2：各省庁から子ども家庭庁への移管・連携のイメージ



参考：子ども家庭庁「子ども家庭庁の組織・事務・権限について」

③ 保育所・認定子ども園・幼稚園はどうなる？

子ども・子育て支援制度（25頁参照）が内閣府管轄から子ども家庭庁へと移行しました。それにより、保育所・認定子ども園もそれぞれ厚生労働省の子ども家庭局・内閣府から子ども家庭庁管轄になりました。幼稚園については文部科学省管轄として残り、強く望まれた幼児教育・保育の一元化は実現しませんでした。

2

こどもまんなか社会における 保育者・親の働き方と相互理解

「こどもまんなか社会」をつくるには、保育事業者と保護者、保護者が勤める企業に理解を深めてもらうことが大切になってきます。

ポイント

- ① こどもまんなか社会を実現するうえで指針となるのが「就学前のこどもの育ちに係る基本的な指針」
- ② 子育て支援は、第一義的には保護者のための支援として位置付けられているが、「こどもまんなか」の施策として捉えることでより充実したものとなる。
- ③ 子どもをまんなかに据えた働き方を選択する親が増えたことで、企業の両立支援は子育て支援にシフトしてきている。
- ④ 保護者と保育者がともに子どもを育て合う関係性を築くために、保護者の理解は不可欠。園は保護者に向けて発信していくことが重要。

解説

①「こどもまんなか社会」の考え方

子どもの育ちにかかる施策全体に関する大綱という位置付けで、現在、こども家庭庁が中心となり策定が進められているのが「就学前のこどもの育ちに係る基本的な指針（仮称）」です。こどもまんなか社会の実現に向けた理念が示されています。

「こどもは、今を共に生き、未来を作る、社会の希望である。こどもの育ちを支えることは、一人一人のこどもや保護者・養育者の幸福（Well-being）の実現につながることはもとより、我が国の未来そのものであり、社会全体で喜び合い、社会作りの真ん中に位置付けるべき最重要課題である」（「就学前のこどもの育ちに係る基本的な指針」に関する有識者懇談会報告～基本的な指針（仮称）の策定に向けた論点整理～（案）」）

<こどもまんなか社会の実現に向けたイメージ>

- ① 全てのこどもが一人一人個人として、その多様性が尊重され、差別されず、権利が保障されている。
- ② 全てのこどもが安心・安全に生きることができ、育ちの質が保障されている
- ③ こどもの声（思いや願い）が聴かれ、受け止められ、主体性が大事にされている
- ④ 子育てをする人がこどもの成長の喜びを実感でき、それを支える社会もこどもの誕生、成長と一緒に喜び合える

出典：「就学前のこどもの育ちに係る基本的な指針」に関する有識者懇談会より

② 子育て支援は誰のためのもの？

今でも「保育園は親が働くためのもの」と捉える人がいます。子ども・子育て支援制度では待機児童解消プランの下に女性の就労促進を後押しする機能が色濃かったためです。

また、子ども・子育て支援制度の1つである地域子ども・子育て支援事業の一時預かりや病児保育についても、「子育てに疲れた親がリフレッシュするためのもの」「子どもが熱を出しても仕事が休めないときのためのもの」と認識している人は多くいます。

もちろん、親の支援としての役割も大きいのですが、「こどもまんなか」という視点で見ると、「保育所等は家庭の代替ではなく、すべ

ての子どもの育ちに良い影響を与えてくれる」「病気のときでも安心安全に医療・保育の専門家がついていてくれる」、子どもにとって必要な支援だと捉えることができるでしょう。

こどもまんなか社会では、子どもにとって大切な環境を考えていくことで、それが当然のように親の支援にもつながるという流れを生み出します。「子育てが辛いから支援を」ではなく、「子どものために支援を受けたら親も救われた」、そんな社会になると子育てがもっとポジティブなものになっていくのかもしれませんが。

③ 親の働き方の多様化と企業の支援の変化

育児・介護休業法では、時短勤務は子どもが3歳になるまで、時間外労働の制限は子どもが小学校に入学するまでと定められていますが、親（社員）の希望を踏まえ、より柔軟で多様な働き方を実現している企業は多くあります。

特にコロナ禍以降は、在宅勤務・フレックス勤務へのハードルが下がったことで、家庭生活と働き方を主体的にデザインしていきたいと希望する人が増え、2023年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」の創設が検討されています（23頁参照）。

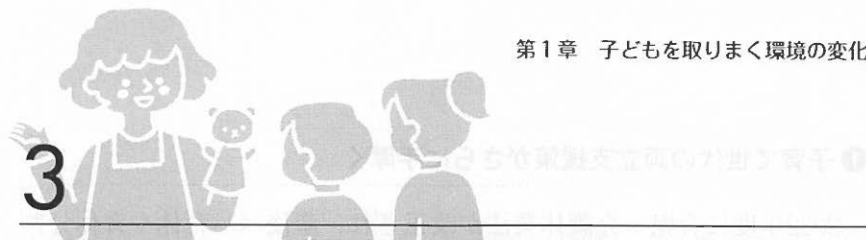
さらに、トヨタが「子どもが18歳になるまでの時短勤務」を可能にしたのが一例ですが、社員の仕事と子育てを両立するための支援から、少子化対策や次世代育成という視点に立ち、企業の責任として子どもを育てていこうという子育て支援へと支援のあり方も変化をみせています。

④ 保育の職場環境が良い園は保育の質も高いという事実を親たちに知ってもらおう

保育園や認定子ども園を選ぶ際、保護者は保育理念や方針、園舎等

の環境を重視することが多いですが、どんなに素晴らしい保育・教育を展開しているように見える園でも、そこで働く職員が疲弊していたり人間関係に悩んでいたりしたら、子どもとの関わりを豊かにしていくことはできません。職員が働きやすく働く意欲をもてる職場環境がなければ保育の質を確保することは難しいのです。

対価を払って相応のサービスを受けるという一般的なビジネスのしくみとは異なり、保育・幼児教育では、子どもをまんやかにして親と保育者が協力し合い、共に育てていくことが大切になります。未だに職員の配置人数の問題が解消されないため、公定価格にも上限があり、園独自で理想的な環境をつくり上げることに限界があるなかで、子ども理解を親たちにも広げながら、地域、企業とも手を取り合って乗り越えていくことが、これからの園運営では一層重要になってくるでしょう。



3

深刻な少子化を切り抜けるために～こども未来戦略方針～

深刻な少子化問題に向けて、子育て支援・保育制度のあり方が大きく変わります。

ポイント

- ① 育児世代の仕事と育児の両立支援がさらに手厚くなることで、親の働き方も保育のあり方も変化する。
- ② 親の就労状況にかかわらず、保育所等を利用できる「誰でも通園制度（仮称）」が検討されている。
- ③ 75年ぶりに保育士の配置基準が見直され、さらなる処遇改善も検討されている。

解説

「若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでに現状の少子化トレンドを反転させることができなければ、日本は、このまま人口減少を食い止められなくなり、持続的な経済成長の達成も困難となる。2030年までがラストチャンス」——こうした危機感に対して異次元の子育て支援策であるこども未来戦略方針が閣議決定されました。

本節では、親と保育士の働き方・処遇に変化が見込まれる項目について取り上げます。

① 子育て世代の両立支援策がさらに手厚く

2022年度に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休や育休分割取得など、育児休業のあり方が大きく変わりましたが、今後さらに給付・補助の拡充を行い、休業や時短勤務に伴う収入減をカバーする施策も検討されています。育児世代にとっては非常に手厚い施策といえますが、保育園利用という点から考えると、少子化に加えて今以上に乳児の利用が減っていくと予想され、園運営にも大きな影響が出ると思われま

○男性の育児休業促進

民間企業における男性の育休取得率を2025年までに50%、2030年までに85%まで引き上げることを目標に据えています（2021年13.97%）。これまで男性が育休を取得しない原因は勤め先の仕事の状況はもちろん、収入面の不安が大きいとされてきました。そのため、育児休業給付金の給付率（休業前の賃金から計算される給付金の割合）を現行の67%（6カ月目以降は50%）から80%程度に引き上げることで、社会保険料の免除も含めると実質100%休業前の収入が保障されるしくみに変わる予定です。より安心して気兼ねなく育児休業が取れるよう、企業への助成も強化されます。

○育児時短就業給付（仮称）

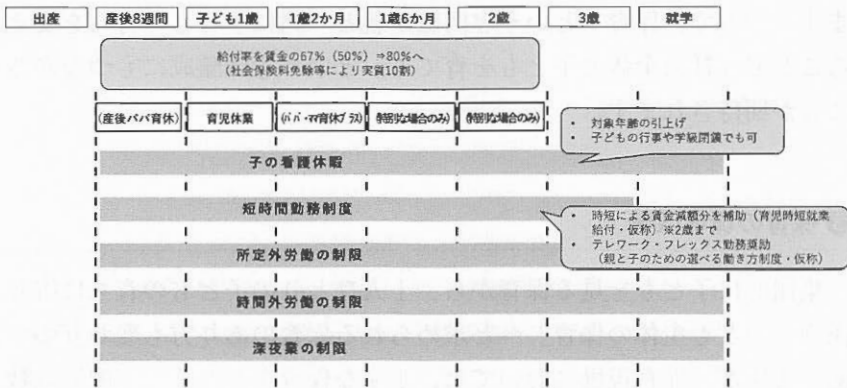
柔軟な働き方の1つとして時短勤務の活用を促すための給付が創設されます。子どもが2歳になる前までの期間を対象に、一定時間以上の時短勤務をした場合でも、その分の賃金の低下を給付で補うというものです。

時短勤務をしても従前と給料が変わらないとなれば、父母ともに時短勤務を希望する家庭も増え、男女の育児・家事の分担が進むと期待されます。

○親と子のための選べる働き方制度（仮称）

子どもが3歳から小学校就学までの期間、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制など働く親が働き方を選択できるようにし、柔軟な働き方を可能とするものです。

このように、子育て世代の働き方が大きく変わっていくことが見込まれます。



② すべての家庭に良質な生育環境を～誰でも通園制度～

これまで待機児童問題や女性の就労促進が議論されてきましたが、0～2歳児のうち、約6割が保育園等の利用をしていません。無就労など、親が子どもを育てることができる環境であれば当然ながら「保育の必要性がない」と判断されますが、一方で、そうした子育て家庭の多くが「孤立した育児」の中で不安や悩みを抱えており、支援の強化を求める意見があります。

こうした状況から、すべての子どもの育ちを応援し、子どもの良質な成育環境を整備するとともに、すべての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらず形での支援を強化するとし

ています。

具体的には、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度（仮称）」）を創設することが検討されています。

通常の保育と異なり、月に数時間と限定的であることなど、一時預かりのようなイメージに近く、保育事業者にとっては「日々、異なる子どもが登園すると園に慣れていないため、子どもにとっても保育者にとっても負担が大きいのではないか？」といった不安の声も聞かれます。一方で、保育士という専門職が親と一緒に子どもの育ちを支えることで「社会全体で子どもを育てる」という意識醸成にもつながることが期待されます。

③ 保育の環境改善

集団的に子どもを見る保育から、1人ひとりの子どもの育ちに寄り添う「子ども主体の保育」へと求められる保育のあり方も変わりつつありますが、保育現場においては、丁寧な保育をしたくても配置人数が変わらない状況が続いています。保育士不足に加え、公定価格も法定配置人数に準じて決まるため、事業者の努力で現場の保育者の数を増やそうと思っても運営が成り立たなくなるのです。そうした状況では、現場の過酷な労働環境も影響して不適切保育やハラスメント、さまざまな労務問題も深刻化しています。

こども未来戦略方針では、75年ぶりとなる保育士配置基準の見直しが検討されています。具体的には、1歳児は6対1から5対1へ、4・5歳児は30対1から25対1へと変更し、併せて保育士のさらなる処遇改善の実現に向けて動いています。

<プロフィール>

菊地 加奈子

1977年生まれ。早稲田大学商学部卒
社会保険労務士法人ワーク・イノベーション代表

自身も保育園の経営を行っている経験を活かし、社会保険労務士として全国の保育園の労務管理・給与計算・処遇改善等加算・キャリアパス・人事制度構築の支援を行い、セミナーも多数登壇している。厚生労働省保育の現場・職場の魅力向上検討会委員、厚生労働省保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン編集会議委員、こども家庭庁こども誰でも通園制度（仮称）の本格実施を見据えた事業実施の在り方に関する検討会委員などを歴任。

プライベートでは6児の母。

著書に『人口減少時代における 保育の多機能化～子育て支援・保育の職場環境改革～』（日本法令）ほかがある。