

第3回京都市プール制検討委員会摘録

日時：平成21年9月26日（土）17時30分～

場所：こどもみらい館4階第1研修室

出席者：委員長 宮本義信，副委員長 木原克美，

安保千秋，井上直樹，片岡滋夫，土江田雅史，山田尋志，山手重信，

山本 隆，油谷幸代，今井豊嗣 （敬称略：五十音順）

※ 計11名（欠席者：なし）

— 開会 —

○ 事務局

定刻前ではございますけれども各先生方がお集まりいただいておりますので、ただいまから、第3回京都市プール制検討委員会を開始致します。本日は、土曜日に開催ということで、本来であれば、休日であった委員様もおられることと存じます。そのような中、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、司会を務めさせていただく、保育課長の加藤でございます。どうぞよろしくお願い致します。

本日は、委員全員の出席となっておりますので、「京都市プール制検討委員会設置要綱第4条第1項」に基づきまして、本委員会が成立しておりますことをここに報告させていただきます。

それでは始めに資料の確認をお願い致します。

お手元に「第3回京都市プール制検討委員会 資料」というものと「第3回京都市プール制検討委員会 参考資料集」がございますでしょうか。

不足等がございましたら、事務局から配布させていただきますので挙手をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、宮本委員長，議事の進行をお願い致します。

○ 宮本委員長

宮本でございます。どうぞよろしくお願い致します。委員の方の中には、本

日運動会を終えられて、そのままここに来ておられる方もおられるようです。

先ほどもありましたように、本来であれば、土曜日の夕方の団欒のひとつときにお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

それでは、早速議事に入っていきたいと思います。

前回第2回の委員会では、パワーポイントを使いまして、プール制の仕組みについて、再度くわしく説明を受けました。その上で私たちに8月3日にご提示いただきました諮問書に掲げられている指摘・課題から、プール制の見直しに係る論点整理を行いました。

事務局の方からご提示いただいた論点にも、複雑なプール制の見直しに係る論点整理でございますので、事務局の方から御提示いただいた論点に加えて、それをたたき台としながら、委員の皆様からも様々な意見をいただいております。

今回は、前回出された論点のうちの大きな2点に絞って、更に議論を深めていきたいと思っております。

この本題に入って参ります前に、前回の委員会の後、片岡委員から事務局に対しまして、『公営保育所の職員配置基準』及び『公営保育所の給与水準』の2点に関し資料要求がありました。今回は、この資料の紹介から始めていきたいと思っております。では、事務局の方からこの件に関しましてご説明をお願い致します。

○ 事務局

【参考資料集 資料1（京都市公営保育所職員配置基準（平成21年度）、資料2（公営保育所職種別モデル年収について）】について説明）

それでは、お手元の「京都市プール制検討委員会 参考資料集」の1ページ、資料1をご覧くださいと思います。

これは、前回の委員会終了後に、片岡委員から要求がございました資料のうち、公営保育所の職員配置基準をまとめさせていただいたものでございます。

中段の（3）ア基本配置基準（ア）を見ていただきますと、公営保育所におきましても、年齢別保育士配置基準は国基準を大幅に上回る設定を行っておりまして、これはプール制基準と同じでございます。

公営保育所におきましては、延長保育や一時保育といった特別保育事業などにつきましても一括した基準で職員配置数の算定を行っている関係上、プール制基準と分かりやすく横並びに比較することは難しい面もありますが、その他の加配等も含め詳細を示しておりますので参考に願いたいと思います。

なお、3ページをご覧くださいと思います。

こちらの方の作業員の配置基準は公営保育所独自のものですけれども、既に新規の職員採用を見送るとともに、配置基準の運用については今現在凍結をさせていただいているところでございます。

次に、5ページ横長の資料2をご覧くださいます。

片岡委員要求資料のもう一方、公営保育所の給与水準に関する資料でございます。

前回、山田委員の方から要求資料としまして『プール制における職種別モデル年収』をお示しいたしましたが、同様の考え方によって、給与水準を比較した資料と致したところでございます。

公営保育所の保育士につきましては、モデルとなるような実際の職員をもとに算定し、また、調理師につきましては見込み数値によるモデル年収としたところでございます。

さらに、プール制基準のモデル年収は前回の資料の数値を引用しております。ただ、プール制所要額算定上の業務手当、これは、保育士では月2,500円の年額ですと30,000円、調理師では月1,500円の年額18,000円になりますが、これを加算されている点を御承知おき願います。

また次のページをご覧ください。

保育士に係ります、公営保育所とプール制におけるモデル年収を年代別に棒グラフに示しております。

保育士では、採用当初はプール制基準が若干公営を上回り、30歳頃ではほぼ同じ水準、その後は公営がプール制を上回るという推移となっております。

また、次のページをご覧ください。

同様に調理師のモデル年収をグラフ化したものでございます。

調理師では、30歳頃までほぼ同じ水準をたどり、その後、公営がプール制を上回るという推移となっております。

要求資料につきましては以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。資料請求をされた趣旨も含めまして、片岡委員の方から、今のご説明に対しまして何かございましたらよろしくお願い致します。

○ 片岡委員

ありがとうございました。民間保育園といたしましては、公営の方がどのようになっているのかというのが大きな関心でございました。

それと、京都の子供達が、公営の保育所と民間の保育所に行くのに、その処遇にあまり差があつては、やはり市民的な理解は得られないだろうということを考えました。

子供の配置基準について基本的なところについては、プール制と同じようになっているとお聞きしまして、後のイ・ウ・エ・オとか、この後のあたりについては、非常に理解が難しいので、実際どこかモデルみたいなものと比較できると分かり易いと思います。

多いのか少ないのか少し理解が難しいというのがあり、そのように思いました。お給料の面につきましても、あまり大きな差があつても、同じようなお仕事をしていくことを考えますと、公営と民間ですから、多少違いがあつても仕方がない部分もありますが、これは見せていただきました僕の感じでいいますと、妥当というか、そう大きな差があるとは思えない、そんなふうにも考えております。

実際の職員さんの数がちょっと分かりづらいです。栄養士さんとか給食の調理員さんの方についても人数がかなり難しいので、もう少し説明か、次回もう少し分かり易くしていただけると嬉しいと思っていますところでは。

今度新しくプール制の制度ができて、その時に公営と民間の子供に対する処遇というものに差がないということが大事なところだと考えておりますので資料をお願い致しました。以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。次回に向かっての新たな資料要求というように承りましたが、それでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、委員の皆様の方からこの件に関しまして何か御意見・御質問等ございましたらよろしくお願い致します。

○ 井上委員

先ほど、片岡委員からもご質問がありましたように、確かにわれわれのプール制のデータに比べて見にくく、比較しにくいところもありますし、もちろん先ほど片岡委員がおっしゃられていましたように、公立と民間の給料の格差は致し方ないかと思いますが、この中に出てこない諸手当、特に民間では諸手当というのが相当つきにくく、国の運営費の中にもそういう手当てがほとんどございません。

それに対して、公立ではどのようにこの諸手当がプラス加算されているのか、基本給ではあまり変わりのない、諸手当ではしっかりとつくというものがあれば、片岡委員もおっしゃられているように、これはあまり質問するべきものではないと思うのですが、できましたらそういうものも見せていただければ教えていただきたいと感じました。以上でございます。

○ 宮本委員長

次に向かってということですね。わかりました。それでは他にいかがでしょうか。

○ 土江田委員

今、おっしゃられたので言いますと、これは年収と書いてありますけれども、全年収ではないという理解でよろしいですか。手当てが一部除かれているということですか。

○ 事務局

扶養手当や通勤手当等を取捨しております。

○ 土江田委員

本当に横並びである必要があるのかどうかということもありますが、横並びという事も考えるならば、生涯賃金という発想も必要なのかなと思いますけれども、そこまでここで議論する必要があるのかなということです。

私の知識ですが、一般論的には公営の方は退職金が民間に比べて多いとか、福利厚生が厚いとか、そういう数字に表れない部分もあろうかと思えますし、その辺も含めて、まず横並びが必要なのかどうかということでもあるのだと思います。

年収だけでということであれば、あるモデルの方を提示していただいて比較するのが1番ですし、一般的に言いますと通勤手当は通勤費用額と同額と考えられますのであまり必要ないかもしれませんが、それ以外の金銭的な支給であるものに関しては出されて比較されるのが、年収ベースであれば必要なかなと思います。

○ 宮本委員長

他にいかがでしょうか。事務局の方から今のことに対してご発言等ございましたらお願い致します。

○ 事務局

資料につきましては、井上委員のご要望にどれだけお答えできるかわかりませんが、次回までにできる限り分かり易くしてご提出させていただきます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。それではこの件に関しましてはここまででよろしいでしょうか。それでは、本日の議題でございます、プール制の見直しに係る論点整理について更に議論を深めて参りたいと思います。

議論に当たっては、諮問書に掲げられている大きな論点①、②について、事務局に資料の作成をお願いしております。まず、事務局の方から大きな論点①につきまして、資料説明をよろしくお願い致します。

○ 事務局

(プール制見直しの論点整理及び検討【相互扶助：民改費の拠出】について説明)

(I プール制見直しの論点整理及び検討<民改費拠出>)

それでは、お手元の「京都市プール制検討委員会 資料」の1ページをお開きいただきたいと思えます。

前回の委員会でプール制の論点整理として掲げさせていただきました項目をはじめ、一つ一つ御議論いただければと存じます。

まずは、諮問書にもございます、主な指摘の一つ、いわゆる“プール制におけます相互扶助”についてでございます。

前回の資料におきましては、プール制におけます相互扶助の金額的な部分につきましてデータをお示しし、今後の継続方法やその在り方につきまして問題提起をさせていただきましたところでございます。

繰り返しとなりますが、1ページに改めてお示しをしております。

各保育園は、プール制に対しまして民改費の人件費部分を拠出し、その結果、プール制からはプール制配分金を受け取っておられますが、ここにお示ししておりますのは、プール制配分金の額が自ら拠出した民改費の額を下回る、つまり、園がプール制に対して持ち出しになっておられる園を集計したものでございます。

次のページをお開き願います。

ここでは、民改費の拠出に関しましては、金額的な部分以外でも課題がございますので、その整理と検討を行っております。

まず、お考えいただきたいことは、いわゆる民改費は、あくまでも国基準運営費の一部であるということでございます。

「運営費」は、児童福祉法に基づき保育所での保育の実施が行われた場合の同法の定める最低基準を維持するための費用とされておるところでございます。

つまり、いわゆる“保育に欠けます児童”の保育を民間保育園が行う場合におきまして、国が示す最低基準を維持するために必要な運営経費ということでございます。

そして、この運営費につきまして、市町村は、同法により各月その保育所に

対し、算式によって算出した額の合計額をその月の支弁額として支弁しなければならないと“厚生事務次官通知”によって定められております。

これらを踏まえますと、市町村が行う保育所運営費の支弁は、本来、保育の実施を行った「保育所」に対して行わなければならないのではないかと考えられるわけでございます。

それではなぜ、本市はこれまで、保育所運営費の一部でございます民改費を各保育園ではなくプール制に対して支払っていたのかについてでございます。

これは、国の通知どおりの取扱いを必ずしも行ってこなかったのはなぜかということでもございます。

ここで御確認いただきたいことは、片岡委員から前回提出されました資料にもございましたように、プール制は、本市民営保育園の総意として、自主的に拠出した措置費の人件費部分と本市単費援護費を合わせプールし、それを再配

分することによりまして、措置費の「保育単価制」のもつ矛盾を「^{とぼ}乏しきをかち合う」という民営保育園の精神と英知で是正し、民営保育園職員の処遇向上を図るために作り上げられた制度という点でございます。

本市としましても、このプール制によって、児童処遇等をはじめ、京都の保育の質の向上が果たされるということを評価したうえで、各園がそれぞれ行うべき、民改費をプール制に拠出する事務をこれまで一括して代行してきたものと大きくは考えております。

次のページをご覧ください。

この民改費そのものに関しましても、厚生労働省からの通知による指導がございます。ここにごございますように、

「民改費は、そもそも余剰がなく給与改善等に支障を来すおそれのある民間施設における、公・私施設間の職員給与格差の是正などを目的としており、配当、ここでは株式会社の配当を想定されておられますけれども、これに対して支出が行われている保育所については、対象とならないものであること」と平成14年度から明記されております。

また株式会社が運営する場合に、生じた余剰金を利益として配当に充当する余裕がある園につきましては、そもそも民改費の対象とならないことが明確に

されております。

これらを踏まえますと、他園のために資金を融通している園は、過度に余剰金があるとして、そもそも民改費の支出の対象にならないのではないか、と判断されないか？とも考えられるところでございます。

なお、保育所運営費につきましては、一定の要件を満たした場合、人件費・管理費・事業費の相互流用や同一の設置者の運営する子育て支援事業、また法人本部の運営に要する経費などへ弾力的な運用が認められているところでございますが、あくまでも当該保育園又は同一の設置者に係るものに限った措置でございまして、設置者が異なります保育園を助成する根拠とは必ずしもならないと考えられます。

以上をまとめますと、プール制設立当時は、国によります保育単価・措置費基準が極めて低く、保育所施設整備と職員処遇改善、とりわけ給与体系の確立が重要課題であったため、こうした手法をとってきたものと考えられますが、

国による保育所運営費も^{さんじ}暫時改善がなされてきた現在におきましては、制度創設から約40年が経過しプール制を今日的なものに見直すに当たり、法的な課題があると思われるこの手法、つまり民改費をプール制に拠出することにつきましては、見直す必要があるのではないかと考えております。

プール制の相互扶助、特に民改費の拠出に関しましては、前回は金額的な課題を、今回はそれ以外の課題を、それぞれ挙げさせていただきました。

どうか皆様方の御議論の程よろしくお願い致します。

以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。民改費はあくまでの国基準の運営費の一部であるということ、京都市のこの現行の支出額は法的な課題があると思われる手段でもあるということについてのご説明ではなかったかと理解しております。

この件に関しまして委員の皆様から積極的な発言を求めていきたいと思いますが、1点お願いしたいことは、本日は資料のテーマに沿って議論を掘り下げていきたいと思っております。様々な観点からの議論、これは可能だと思うの

ですけれども、テーマを絞り込む・踏み込むという辺りに留意して発言していただければ大変ありがたく存じます。いかがでしょうか。

○ 山手委員

プール制の相互扶助について、少し意見をさせていただきたいと思います。40年前にこの制度ができた時の相互扶助と、現在ニーズが多様化して多機能な保育を実施する中で、時代と共に相互扶助の内容がかなり様変わりしているのではないかと考えております。

この制度はバランスが崩れていってございまして、お互いに努力するということが前提ではないかなと考えております。相互扶助の精神を理解しつつ、個々の努力を反映する為には法人の努力も配分・反映する必要もでてきているのではないかと思います。

民改費につきましては、もともと扶助費であった民改費は、プール制に入りますと援護費と化学変化をしております、国の方からも当時からおそらくいろいろな指摘はあったのですが、民間保育園の多い中で、プール制を行政の京都市の理解の下で、厚生労働省との話しをされて上手くいったのではないかと思います。

ここにきますと、いろいろな問題が起こってきておりますので、この際民改費を、市から直接、園の方へ執行される方がいいのではないかなと考えております。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。これに関しましていかがでございますか。

○ 片岡委員

相互扶助のところですが、確かに金銭的にはその相互扶助という枠は過ぎていると考えております。でもプール制で思うに、例えば延長保育とかいろんな補助金は職員の格付けに関係なく、何歳の子供はこれについてこれだけの補助金がでるということになっております。ところが、特例とかいろんなプール制に入っているのが、それを配分する時に、その園にいる職員の経験、いろい

るなものに関して配分する。

つまり、金銭的なものというよりも、お互いこの制度を皆で守ってそれを皆で納得してこのプール制をやっていこうというところには、大きく相互扶助という考え方はきちんとあるのではないかと私自身は思っております。

ただ今まで相互扶助という時に、民改費を拠出してそれを配分するから相互扶助だという言い方が多かったと思うのですが、それ以外に京都での民間保育園に勤めている保育士全員が同じ条件で同じようにお給料が貰えるというようなところに、大きな相互扶助という精神が働いてきたと思っております。

ただ民改費につきましては全て持ち出している園があるということについては好ましくない事だと思います。

ずっと問題とされていまして、これは無いような形に改善されるべき問題だと思っております。山手先生がおっしゃられましたように直接全部いくというのも1つの方法かと思えますし、その辺については、いろいろやり方があるのではないかと考えているところです。

それと、人件費に余ってしまうというところがでると、その民改費というのは本来なくなってしまうという種類のものと理解してよろしかったでしょうか。

○ 事務局

先ほど説明致しました、通知にございました内容を申し上げたのですが、簡単に申し上げますと、いわゆる保育所の運営につきましては、必ずしも社会福祉法人に限らず、いわゆる株式会社等も可能となっている状況の中で、配当を出しておられるような場合に、そもそも民改費というのは、職員の公民格差の是正等を目的に出されているにもかかわらず、まわりまわってそういう配当が行われているというのが、果たして適切なかどうかということで、そのくだりが平成14年度から入れられているということをご説明したものでございます。

○ 宮本委員長

他にいかがでしょうか。

○ 井上委員

確かにその互助精神という言葉が皆様がどう理解されるかは様々な視点でとらえられているというのはわかるのですが、我々先輩方がそういう思いで民改費を拠出されて、そして京都市の補助金をのせていただいて我々が事業改善をしていったのは事実でございますし、またそれは大切な事だと思います。職員処遇を守り、良くしてあげたい、そしてそれが結果的には子供たちの処遇が良くなるという意味でございますので、何か言葉の“互助”はこういうものですよと言われて、これはだすこと自体は法律的にどうですか、とかを言われてしまうと、次の答えがでないのですが、「法律的に違反です」、「これはダメです」、と言われてしまうと、そこまでということになってしまいますから、そういう思いであったことは忘れていただきたくないと思います。

それによって、京都市の保育は相当レベルが上がった事は、市長も認めておられるところですから、大切であったという事です。

今回様々な問題がでてきて見直さないといけない、というのはわかりますけれども、互助自体を否定されますと、我々民間保育園は今まで何をしてきたかという疑問を感じますし、今回これに関しまして全部の域に関しまして、各保育園の園長先生方のご意見を集約してきました。

ただ、非常に時間がなかったものですから、本日提出することは時間的にも許してもらえなかったもので、次回これを取りまとめて提出させていただきますが、その中ででてきている言葉は、やはりこのおかげで、民間処遇は守られてきたということ。それによって子供達が育てられてきたということは忘れていただきたいです。そして、これを潰すようなことは止めていただきたいというのが多くの意見であります。

もちろん、非常にたくさんの子供をお預かりする園もある一方で、30人前後の園もある訳ですから、その収入が少ないのであれば、職員の給料が保障できなく、経営はしんどいというのも事実かもしれませんが、プール制という制度があるから、小規模園や或いはもっと小さな園も守られてきたのは、このプール制のおかげだと思ふし、やはり大規模園では大規模園なりのいろいろなことができてきたのもこのプール制のおかげですし、職員処遇という面で見たとする限りは、このプール制のやり方は民間保育園にとってはいい制度であると

ということです。

互助というのは皆でそういうふうなものを作り上げて同一の給料で、そして職員処遇がきちんとあげていけるということが互助なのであると、とらえられております。

昔は、ここにも明記がありますように、国の基準が低い中で、少しでも助けたいこう、というのは事実だと思しますので、やはり年代が変わってきている中で、もちろんこれから直していかなければいけない問題がありますけれども、互助という気持ち・理念だけはしっかり忘れていただきたくないと思います。以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○ 土江田委員

相互扶助について議論するのは非常に大事なことで根本的理念だと思います。

私はまだ結論的に出している訳ではありませんが、京都市の財政が非常に大きな危機であるということを前提として考えていかなければいけないと思います。それから、私自身の価値観としては子供というのは非常に重要であり、これからの社会を担っていくので、そこに社会的な財政的な負担をある程度振りむけるというのは、これもまた非常に大事なことだと私は考えております。

ただ、如何せん、40年以上経った制度で、社会が未来に明るい希望を持っていた時代で、子供の割合が非常に多かった時代と、ここにもありますように国の措置費基準が極めて低かった時代等々、歴史的背景を考えますと、今おっしゃったように、これまでは非常に役に立った制度ではあるかと思いますが、私はこの際、相互扶助及びプール制を含めて見直していただければ、見直す議論をここでさせていただきたいと感じております。

○ 木原副委員長

根底の①ですが、先ほどありましたそれぞれ先生方がおっしゃられたように相互扶助として昭和40年代のはじめにできた時には、みんなで助け合おうとい

うのはどういうことかという、みんなで京都の保育をよくしていこうと、お互いがお互いをよくしていこうという思いであったと私は思います。

そこで実際には、ここにも明記がありますように、『乏しきを分かち合う』とありますけれども、本当に乏しかったと思いますが、園長先生の給料を職員の先生方に全部をまわしたという話もよく聞きました。そういうふうに具体的にお金をだしあうことによって、何を守ったかという京都の保育を守ろうと水準を上げようということだったと思います。

時代は40年経過しておりますので、一定の余剰金の話もでてくるような、保育単価設計になっている訳ですけれども、随分時代の変化があります。

ハードでの相互のやりくりはいらないと思いますが、精神というか思いは同じだというふうに思っています。それは、我々がプール制という1つのルールで、京都全体の保育水準を上げようという1つのプログラムだと思います。

そのルールを我々共通で理解して、こういうふうにしよう、取り組みはこうしよう、給料はこうしようとか、そういう理解がまさに相互で理解し合う事、或いは相互扶助の話しにつながる話ではないかと思います。

相互扶助というのは中身は変わってきていますけれども、当時の『乏しきを分かち合う』というその辺りは、『楽しみを共にしよう』というそういうふうな乳児互助会の1番スタートの時の宣言文みたいな話で、そこに書いてあった文章です。

そういう意味ではこれは、私達の誇りだと思いますし、わたしたちは引き継いでいきたいと思っています。ただ形は随分かわっていくと思います。先ほど、おっしゃられた変える部分もでてくるかと思っています。それは時代にあった形で変えていかざるを得ないところもでてくるかと思っています。

ハードのやりとり、助け合いだけが相互扶助ではなくて、理念としては引き継いでいきたいと思っています。以上が論点①についてでございます。

②の民改費につきましては、これも先ほど先生方がおっしゃられましたように、民改費をプール制の再配分なりを、連盟の役員が歴代ずっと悩んでおられたのです。

その十数ヶ園が、配分がないというのが数ヶ園で、差し引きして持ち出しになっているとか十ヶ園前後というのがずっとある訳です。

ここを最低保障するべきかというような、そういう議論がずっとありました。

保育課にはこの話はずっと避けようと内心想いました。あんまりつつこまれますと、ややこしいという思いがありました。そういう意味では法的にも整理するという意味では、直に行ってもいいのではないかと、影響ないと思います。

例えば配分金が仮にプール制では2000万円あって、民改費が500万円だとしますと、500万円は直に福祉事務所から行くわけです。プール制からは1500万円いきますし、合計すると同じですから、まったく問題がないと思います。

直接、民改費をいろいろ整合させて、直にしてもいいのではないかと思います。ただし、その前に1ページにありましたように、2000万円位は確かに最低保障みたいな形でそこからでてこない訳ですから、その部分はわずか0.1パーセントでありますけれども、その部分についてはプールしておかなければいけないと思います。

今の矛盾をかかえていた訳ですから、かえって法的にもすっきりするかなと思います。

○ 油谷委員

少し論点を大きくとらえるところになると思うのですが、京都市保育士会の代表としましては、やはり子供達の最善の利益を守るべく、私自身はこれからも子供の代弁者として、ここでも意見を申し上げたいと思っております。

自らを振り返りますと、保育士として勤務をしながら、家庭を持ち、また親となり、こうして安心して生活を営んでこられたことは、今までプール制にて保障がなされていたためだと改めて感じております。

この制度の構築のために大変なご苦勞と時間をかけて、尽力くださいました京都市様と、多くの優秀な先陣の園長先生方、そして保母の先生方のおかげであると今更ながらですが、深く感謝する次第であります。

しかし、現在の全国平均で保育者職員の平均勤続年数は7.7年ということもございます。

これでは今新たな指針で求められている保育の質はおろか、保育所職員としての必要なスキルが構築できないということもございます。

社会福祉施設に働く職員は、人にかかわって仕事をしております。少なから

ず自分の身を削り仕事をされていると思います。

特に人を育てるといふ保育所では世の親御さんがそうであるように、自らの身を捧げて子ども達を心豊かに育てるために力を尽くしている現状でございます。現在まで、京都市の子供達は、このプール制という制度のおかげで、全国1ともいえる質の高い保育を受けることができたのではないかと思います。

保育園連盟という組織が、安定してその中で職員は安心して職務に従事することができました。京都の保育水準が必ず向上する条件作りのためのプール制、再構築という事を根底にもう一度論議をしていただきたいと思います。

職員が情熱を持って仕事ができるような制度になればと願っております。少し大幅になりまして申し訳ございません。

○ 宮本委員長

ありがとうございます。まだ発言していただいていない安保委員、お願い致します。

○ 安保委員

私も子供を保育園で大きくしていただきましたので、保護者の時はプール制というものがあって、京都市の保育の質が向上されているというふうに聞いておりました、自分の子供の保育の質というのは他府県と比べられないところがありましたので、そういうふうにお聞きしましてそうなのかなと思っておりましたが、今回数字で見ますと、本当に努力をされていたということを実感しております。

ただプール制につきましては、時代と共にいろいろな役割が変わってくるのも当然だと思いますし、見直しもしていかなければ、京都市の財政状況もありますし、市民の理解が得られないところもあるかなと思います。そのまず、プール制について、各保育園がお互いに相互扶助をしていき、協力をしていくという制度だとしても、民改費というのを拠出しなければ、そういう理念を守れないものかどうかというところを考えると、皆様のお話を聞いていると、保育の質を高めるということに協力をされているということであるので、ここのところにそんなにこだわる必要はないのではないかと思います。

民改費を拠出しなければ、プール制をどうするかということをおいても、プール制を維持できないものかどうか、金額的にすればそう大きな額でもないですし、まず、プール制をどう構築しなければいけないという問題もあるかもしれませんが、これを外すことで、本当にプール制が危機的な状況になるかという点、この数字から言えば、保育所の実情はわからないのですが、そうではないとも思います。

法の枠がありますので、法の枠を脱法するような形の制度は続かないと思いますので、法のところはすっきりと整えていく事が必要ではないかと思います。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。山田委員、山本委員からはいかがですか。

○ 山田委員

私は、今の安保委員とほぼ同じ考えです。金額の規模から言っても、法との関係から言っても、今おっしゃったような方向で考えております。

○ 山本委員

今日は参考資料のところでモデル年収をだしていただいております。これは京都として特筆すべきデータで、つまり公私間隔差是正がうまくいっているという数字です。公私間隔差是正ということは、本当に重大な構造的問題でありまして、今をもって尚、どの分野も、昔でいう措置費、いわゆる運営費の最低基準というのは、今もなお低い状態がございますので、福祉のあらゆる業界の皆様がご苦労されております。

日本はいつこの状況から脱皮できるのかという状況の中で、いろいろ工夫をなさっていると思っております。

関係者の皆様のご努力・ご創意・工夫という事が、1つの円周でいくと民間関係の方になります。

もう1つが、これを乗り切りたいという私の思いで、本日保育課の方から作成していただいた資料のいくつかの項目をこの場で我々が議論して深めなければいけないのです。

そこで、私の方からの問題提起なのですが、民改費でありますとか運営費のお金の動きにつきましては、国は最低基準というこの枠で支出しております。

国民の税金をもって支出した額が、最低をこの額で運営をお願いしたいという額でございます。

ここで工夫があるのかなというのは、本日、議論している相互扶助ですけれども、最低基準でまわすべき額が、どうして再配分されているのかというところをどなたかお言葉を変えて、違うフレーズでおっしゃっていただかなければ私個人もまだ分からないのです。

先陣の先生皆様で培ってこられた制度であるのは確かなのですが、これは言い過ぎかもしれませんが、保育関係の方の熱意と献身的な態度と京都市の行政の方々のご努力の賜物だったと思うのですが、今は時代がどうなっているかといいますと、例えば今頃、NHKで『再生の街』という番組をしているかと思いますが、1つは財政難、それからインターネットのイーガバメントというのですが、インターネットを通して意見が、ですから、パブリックオピニオンでもって、例えばインターネットで意見がでるとかいう際に、これまでが、保育関係の皆様と行政の方という1つの利害関係があったのが、今は市民の方がはいつていらっしゃいますので、で、ここなのです。

1ページのプール制配分金を引いて民改費の拠出額がマイナスになるという今日の1ページの資料が、やっぱりこの場でもって説得力ある言い換えをしたければ、おかしいと言えぱおかしいです。

最低限の保障額がどうして再配分になるのか。実態は簡単なのです。それは、最低限度の補助金が低いからです。実態としては民間が努力されているのですが、これをまだ基準が低いから、という事で返せないのかと思います。

今回は、フレーズを変えながら、例えば私の質問なのですが、相互扶助という言葉をもう一度お続けになるのか、国の補助額が低いことに、異案を込めた新しいフレーズにされるのかについて、御意見を頂戴できればと思います。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。今の御意見と関連してくるのですけれども、先程からの何人かの委員のご発言の中で気になるところがありまして、例えば安保

委員は民改費の拠出について、脱法という言葉を使っておられたと思います。

あるいは井上委員は、法律違反という言葉を使っておられるのですね。

京都市の方は、法的な課題のあると思われる手法という、様々な表現方法が用いられているかと思いますが、好ましくないシステムであるということは確かなのでしょうか。この辺についてのご意見を、山本委員の言葉にも関連してくると思うのですが。いかがでしょうか。

○ 山本委員

委員長、さすがにずばりおっしゃいました。脱法ですとか法律違反という言葉ではなく、運営の中での課題なのかなと思っております。

整理させていただきますと、そもそも児童福祉法の実現に向けて、国が法律を制定して、運営主体は京都市ということで、実際には民間の保育関係の方のご努力でという、この流れでございます。

しかし、他の流れから見てみますと、国の補助金とそれから京都市の補助金と、それから保育料という流れがございますけれども、支出者であるこの税金補助金につきましては、間違っていると思えばご指摘いただきたいのですが、頑張っているところ、例えば誠的な事業をしているところに、もしプール制の中で、手厚くまわしたいということであれば、これは支出を受けた後での業界関係者の方の中の、1つの意見総意としてなさっているという実態がございますけれども、もう1回戻しますと、税金の支出者であるその代表者である行政が、積極的な事業については将来的に補助金を手厚く配分するかという事は、私は主体は行政にもう一度戻るのではないかと思います。

歴史的に民間の関係者の方で、そういう配分をされてきたという実態もございますので、判断については人によって多少分かれるのではないかと思います。

今回の議論は、そういう法的にもせまる非常に正確な議論よりは、私の個人的希望なのですが、それも踏まえて、プール制をリフレッシュをして相互扶助も含めて、新しいフレーズにできるかどうかというところの議論かと思います。

私自身はプール制の中身におきましては、さほど物騒な言葉がでる程には、問題点は含んでいないのではないかと思います。

むしろ、新しいニュープール制というものがあつた時の運営が、先程言いま

したように、物凄く公明正大に、例えばこの担当者は誰であって、額がどうな
ってどう配分されたかという、まさに微に入り細に入り、情報をネットでだし
ていけば、いわゆるアカウンタビリティを履行したということになります。

その時に最初に戻るのですが、最低限度のお金の再配分という非常に矛盾め
いた言葉を克服することと、それからプール制というのは時代を踏まえて、京
都の民間保育関係者の方で、説得と合意の歴史上の経過の中で、培ってきた中
での積極的な業績であるという位置づけされるのであればそれでよいかと思
います。

やはり、補助金支出者である京都市保育課の担当の方との連盟共同みたいな
歩調でされるのであれば、1つの京都スタイルかなと思いました。

委員長の質問なのですが、非常にリーガルな意味での厳しいどちらだとい
う意見は、解釈が仮に研究で討論するとか、仮に裁判という形となった時
でも、微妙に意見を発表される方によって違ってくるのではないかと理解して
おります。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。では木原副委員長からお願い致します。

○ 木原副委員長

山本委員のご指摘だとそうなのでしょう。まず1つ目は、最低限の保障がな
ぜ再配分なのかというご指摘です。確かに民改費は最低基準の、つまり保育
単価の中に入っている訳で、これを持ち出してマイナスになっている1900
万円は、これは理論的におかしくなってくると思います。

京都市の単費助成、40～45億くらいあった訳ですが、これについては、こ
ういうふうに考えております。当然運営主体というのは連盟というふうに
実施要綱にはなっておりますが、連盟が勝手にできる訳ではありません。

当然行政との合意で、車の両輪というふうにスタート当初から行政の協
力なくしては有り得ない訳です。福祉事務所が全部やってくれている訳
です。

京都の大きな特色として、こういう言葉が適切なのかはわかりませんが、
自身の理解は、一定の40億円という形で、保育に対する予算があり、それ

いて行政が直にやれば1番簡単で分かり易いと思います。

ただし、行政は現場とは違う訳ですから、そういう意味では保育園連盟は現場を抱えている組織でありますから、現場がやはりどこを重点しないといけな
いかという話が、当然、我々の中ではある訳です。

他の都市では、全部それは行って確認をされるのですが、行政の一方的
通行と言えらると思います。

その辺に関しましては、京都市は一定民間の意見を聞きながら反映させる為
に、プール制を私達も、だから必要だと思っているわけです。

民間の意見をプール制のルールの中へ反映させるということによって、現場
の意見なり現場の思いを、補助金の中に活かしていけるとそういうふうに思
います。

最近では財政民主主義という言い方がありますが、予算配分ですね、補助金の
民主主義をそれに近いのではないかという感じがあります。プール制はそう
いう性格をもっていて大事にしていかなければいけないかと思
います。

そういう意味では、最低基準のところについては、返すべきだろうと思
います。それを整理すると、プール制という形で民営の意思を反映できるよ
うな補助金配分にしていただきたいと思います。そういう意味ではプール制
を必ず維持しなければいけないと思
います。

特に、今回政権も変わりました、地方分権の話も加速してくるかもしれ
ません。本当にその時には、私達のプール制があつて良かったと思
うわけですし、現場の意見がきちんと反映できるということになって
おります。

そういうことも含めて、プール制が現場を大切にするという意味では、京
都市が大切にしているのではないかと思
います。

2つ目の、相互扶助で新しい表現方法についてです。ニュープール制とい
う言葉をおっしゃいましたが、私は昔、『ニュー互助精神』と委員会では言
っていたことがあるのです。互助精神といつてもハードの互助ではなく、
ソフトにな
っている訳ですが、新しい互助精神です。

この時代、互助そのものが古いとなっておりますが、お互いに協力したり、
お互い助け合うという事を子供達に伝えていきますし、大事にしたいと思
います。

ロマンと言われればロマンかもしれませんが、そういうことを1つの

ベースにおきながら、プール制を維持していくべきだなと思います。

ただ再編していくという事については、時代にあった形で異存はございません。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。木原副委員長がご指摘されました、『ニュー互助精神』というのは、民改費の人件費部分の拠出とは切り離された議論と考えてよろしいでしょうか。

○ 木原副委員長

はい、結構です。そういうことです。

○ 土江田委員

京都市にお聞きしたいのですが、株式会社の運営する保育園というのはあるのですか。

○ 事務局

本市内では今のところございません。

○ 土江田委員

過度な余剰が生じている園というのはあるのでしょうか。

○ 事務局

どの程度で見るとかというのがありますが、高額な余剰金があるからと言う事で、民改費の拠出、或いは単費の執行を止めたというケースはございません。

○ 土江田委員

そうですか。ないのですね。

先程、井上委員の方から、間もなく園の総意の意見書を提出されるとお聞きしたのですが、私全然わからないのですが、この表のこの持ち出しになってい

る園の方は、どのようにこれを考えておられるのか、計算されているのはあるのでしょうか。或いは取りまとめをされている側としては、そういうお声が聞こえてくるというのはあるのでしょうか。

○ 井上委員

我々は情報をいただいておりますので、どの園ということは言えないのですが、私は南区に属しており、南区の中の一部の園長が、このプール制から私のところは何ももらっておらず、民改費を直接執行してくれてもいいという声は聞いたことがございます。

例えば、その園の言葉をそのまま伝えますと、特例率も低いし、乳児がおらず、きちんとしているのですが、プール制で職員配置基準で職員が増えるようなものがないのであって、何もさぼって、いい加減な事をしてもらえないというのではなく、そういう子供はいないのだというふうに園長先生は説明をしておられました。

○ 事務局

京都市の方で、直接これらの園にヒアリングをした事はございませんし、直接これらの園からプール制に対する苦情というのも、保育課の方に直接来たことはこれまでございません。

○ 宮本委員長

前回の委員会におきまして精神性の議論とでも申したらいいのでしょうか。もちろん強い思い入れ、特にこれまで直接関わってこられた委員の先生方、強くお持ちだとは思いますが、精神性の議論それから個別事例についての議論ですね、これに深く入り込んでいきますと、議論そのものが上滑りしてしまうということもあり、できるだけ客観的・数量化されたところでの議論をしていこうという次第です。

前回の議論の1つの方向性でもあったように、私の方としては理解をしております。それとの関連で、この1ページの相互扶助について、精神的な思い入れを含めました相互扶助と切り離れたところで、この表そのものを見て、つま

り 224 の施設の内 11 施設が民改費を持ち出しているという、この事実そのものについては皆様方はやはりおかしいと思っておられるというように、これまでの発言からは、私の方としては理解をさせていただきましたが、これでよろしいでしょうか。

あと手続き等々をめぐってどうしていくのかと、副委員長はニュー互助精神という新しい構想をお持ちのようなのですが、議論はつきないところだと思います。時間的にも制約されていますので、次回以降の議論論点とも、やはり連動してくる議論だと思っております。

従いまして、次の大きな、論点 2 についても議論を深めていきたいと思っております。事務局の方からも資料説明をよろしくお願い致します。

○ 事務局

【配分基準：職員配置基準，給与格付】について説明

(I プール制見直しの論点整理及び検討<配分基準>)

それでは、お手元の「京都市プール制検討委員会 資料」の 4 ページをご覧くださいと思います。次の項目と致しましては、“現行の配分基準は本当に公平なのか”についてでございます。

これまで、何度か御紹介させていただきましたプール制の配分基準につきましては、そもそも、施設規模や職員数の多寡等に応じた段階的配分が想定されていたところでございます。

プール制配分金の段階的配分と致しましては、

- ・ 配置基準によります職員数
- ・ 個々の職員の勤続年数による給与格付

この 2 つが大きな傾斜要素となっております。

プール制の配分基準の公平性につきまして議論をいただく視点と致しましては、これらの傾斜配分要素が現在におきましても社会的理解を得られるものであるのか、また、傾斜配分の要素といたしまして「社会的ニーズへの対応度」等が重視される仕組みがもっと必要なのではないかとということが挙げられるのではないかと考えているところでございます。

また、枠囲みにございますように、プール制は、前述のとおり職員の配置基

準と給与格付という、保育園運営の根幹となる部分を規定し支える制度でございます。

ここでは、プール制の様々な課題を、限られた財源の中で、どうバランスをとって解消していくのか。大きな方向性も同時にご議論していただく必要があるのではないかと存じます。そこで、次のページをご覧ください。

一つ目は、職員配置基準についてでございます。

現在、プール制におきましては、国基準を大きく上回る配置基準を保障しているところでございます。これは、本市が到達致しました高い保育水準の根幹となるものでございまして、質の確保された児童処遇を支える制度的な裏付けともなっております。その下の年齢別保育士配置基準の一覧表を見ていただければ、本市におきます民営保育士の職員配置基準は、政令指定都市の中でも高い水準にあるということが御確認できるかと存じます。

次のページをご覧ください。

この職員配置基準が高いというのは、児童一人当たりの職員が多くなるということでございます。このことは、子どもとのかかわりに、より多くの時間をかけることができる。より丁寧な保育の実施が可能となり、安全性の確保にも寄与して参ります。

また、やはり、一人ひとりの職員の注意力には限界がございまして、少しでも多くの目で注意・確認することが安全性確保には重要でございます。

さらに、職員ローテーションの平準化にも関係がございまして、長時間保育や多様な保育を提供するうえでは、複雑な勤務体制を組まざるを得ない状況がございするため、職員数が多ければ、こうした勤務シフトによる極端な職員の負担の偏りを軽減することにもつながって参ります。

最後に、複雑・高度化いたします業務内容への対応につきましても、現在、食育の推進や地域子育て支援、保護者の方に対します支援など、保育園に求められる役割は、ますます大きく、その業務をこなすためには、やはりマンパワーが必要となって参ります。

職員の配置基準が高ければ、以上のような改善につながっていくこととなります。

しかしながら、計算上、同じ配置数“1”であったとしても、そこに配置さ

れます職員のスキルの差異によって、保育の質は異なるということを考えますと、個々の職員の質を確保すること、そして、その高い質を継続的に維持・向上していくことが大切でありまして、そのためには、職場全体としての体制、つまり、若い職員を中堅・ベテランが支え成長させるといった、バランスの取れた職員配置も必要なのではないかと考えているところでございます。

次のページをご覧ください。

次はプール制の給与格付についてでございます。

現在、プール制におきましては、勤続年数（年齢）に応じました給与体系を“統一給料表に給与格付”することによって保障しているところでございます。

このことにより、職員処遇が向上し、それが職員の定着率の向上につながり、また、定着率の向上がスキルの高い職員が養成されやすい環境、継続的な保育が可能な環境を作り、それらが総合的に児童処遇の向上につながっているものと考えております。

これらの、いわばプール制の理念でもございますが、こうしたプール制によります給与体系の保障が、本当にスキル（質の）高い職員の養成を果たしているのか、また、統一給料表への格付・固定化によりまして、保育園運営が硬直化していることはないのか、こうしたことを議論する必要があるのではないかと考えております。

また、前回の委員会におきましては、特にプール制認定職員一人当たりのプール制配分金をもとに議論を行っていただいたわけでございますが、これは、プール制配分金の多い・少ないにつきましては、園の規模や児童数、職員の年齢や在職年数などの要素に左右されるところがございまして、単純に比較することが困難であることから、一つの指標として算出したものでございます。

その結果、各保育園が標準的な職員構成であるならば、認定職員数1人あたりのプール制配分金にはそれほどバラつきがないと思われるところ、実際には約380万円もの開きがあることが分ったため、その開きの妥当性についても問題提起をさせていただいたところでございます。

これには、職員の構成・年齢構成が大きく関わっているところでございます。

そこで、今回はもう少し詳しくご覧いただきたいと考えております。

まず、(1)の民営保育園職員の年齢構成の状況でございます。

一つのモデルと致しまして、プール制におけます格付職員全体とプール制認定職員数当たりのプール制配分金で前回お示ししました上位・中位・下位3園の職員の方々につきまして年齢別に集計をさせていただきましたところでございます。

ここで、参考資料集の9ページ、資料3をご覧願いたいと思います。横長の棒グラフになっております。これは、20代、30代というように年代別職員割合を、比較したものでございます。

一番上が、プール制格付職員全体を、そして、その下にプール制認定職員数1人あたりのプール制配分金の上位・中位・下位3園を順に示したものでございます。

もとの資料7ページの下段もあわせてご覧願いたいと存じます。

このグラフから、プール制格付職員全体の傾向と致しましては、保育園におけますマンパワーは、20歳代から30歳代中頃の職員の方々を中心となってまかなっており、それを支え・指導・統括致します中堅・ベテラン職員が概ねまんべんなく在籍している状況がうかがえるかと存じます。緩やかなピラミッド型と申し上げられるでしょうか。

元の資料の次のページ（8ページ）をご覧願います。

次に、（2）個別園の例でございます。

これは、先ほどのグラフで例示した、上位・中位・下位3園の詳細をお示したものでございます。個別園の例からは、園の規模等の状況が異なり、それぞれの数値にばらつきはあるものの、年齢構成に差異がある傾向が伺えます。

中位の位置している園の例では、プール制格付職員全体の年齢構成と概ね類似していることが伺うことができます。

以上を踏まえまして、前回申し上げましたプール制認定職員数1人あたりのプール制配分金に最大約380万円もの開きがあるということについてでございます。380万円の差異は、新規採用者と40年近く勤務したベテラン職員の年収の差異に近いものでございました。

これは、例えで言い換えれば、新規採用者だけの園とベテランだけの園があるということ、ないしは、それだけの差異があるということでございます。

こうしたことは、限られた財源を最大限活用するという観点におきまして、

制度として妥当な範囲といえるのかということがございます。

職員の配置基準のところでも申し上げましたが、職場全体としての体制、つまり、若い職員を中堅・ベテランが支え成長させるといった、バランスの取れた職員配置が必要なのではないか。そうした議論も必要なのではないかと考えております。説明は以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。バランスのとれた職員配置，繋がり連続していく，そういう職員構成をどうしていくかということについての議論になるかと思えます。

この点についてはいかがでしょうか。ご質問・御意見等がございましたら，よろしくお願い致します。

○ 土江田委員

この年齢別ですけれども，これの公営分を次回いただきたいと思います。バランスのとれたのが理想だとおっしゃるのであれば，公営はそうなっているかということです。公営も含めて，ベテランが非常に多くて若い人を採用できていないのであれば，それはそれで新陳代謝ができていないということになるでしょうし，それは保育園全体の問題になるかもしれません。

○ 事務局

公営分につきましては次回資料提供をさせていただきます。

○ 宮本委員長

次回，資料提供ということですね。他にいかがでしょうか。

○ 井上委員

確かに，こういう数値を見られると，前にも申しましたが，あくまでも制度にのっかって，その良し悪しはこれから議論をされるのだと思いますが，制度にのっかってこの差ができてしまっています。

またもちろんベテランの職員も、数値を見せていただくとわかりますが、循環していくと、その園がずっと60歳～80歳迄お仕事される訳ではないし、ある程度の年代になると変わっていき循環もしていくと思います。

常に高いのではなしに、また若い職員が入ってこられて、それである程度単価が下がる事も有り得る訳です。

まず、何よりもその制度にのっとして、職員の雇用をしていた訳ですから、先ほどの話しではないですが、何も違法なことをしてたくさん貰っている訳ではないという事です。

ここで述べられている問題点に関しては、これからしっかり議論しないといけないと思います。

しないといけないと言われると、今回この各園からの諮問の中で、ベテラン職員をかかえていることが悪いように表現されている事自体によっては、ベテランが、その園にとっては貴重で、頑張ってくれる職員でもあるし、おっしゃるように、バランスに関しては各園の問題ですので、確かにたくさんもらっているという数字を見せていただくと、ベテラン職員がいるのも事実ですし、中堅の園では平均的な配置になっているのも事実であると思いますし、下の方の園はベテランがいなくてその数字が出ていると思います。

その辺はあくまでも基本的には制度にのっとして雇用してきた中で出てきた差であって、間違ったことをやっているようにという問題は違うと思います。

それと、次の給料格付けの中の保育者の質というか能力というか、これに関しては、非常に難しく、どういうふうにして判定して、あなたはこれだけの能力しかないからこれだけの給料しか云々という意味なのか、これを間違えて解釈をしているのであれば訂正をしていただきたいのですが、確かにそういう面はあるにしても、すべて225ヶ園のそういう園がしっかりやれているかというところできていない部分もあるかと思います。

どういうふうにしてベテランはこうだとか若手はこうだとか言えるかというところ、ここの判定は難しいです。

職員が安定して働けるということは、我々にとっていいことであるということには間違いはないのですが、そういう中でさらにしっかりとやっていかなければいけない、ということはよくわかります。

どのようにしてスキルを決めていくのか、或いはそれによって、固定化した給料を変更していくのか、ということはこれからの課題になるかと思います。

○ 山本委員

8ページの個別園のところで、年代別に数字を示していただいたのですが、先程の公立園のデータはでるのでしょうか、というところに関連で質問をさせていただきたいのですが、公的セクターの保育士ですと離職率がなくて、なだらかに継続というのが身分保障がありますので、本日いただいた資料によりますと、実は結婚後に寿退社とか子育ての退職等々で、いわゆる日本の女性の労働でよく見られます30代・40代でぐっと落ち込み、これを反映して減っているというので、50代以上の方が多いのは、子育てを終えてもう一度戻っていらっしゃるのか、或いはずっとこの辺りが継続した形になっているのかを確認で教えていただきたいです。

それと、公立園が次回このような数字をだしていただけますと、継続性でこういうバランスが保たれているのか、つまり、私が申し上げたいのは、公的セクターと民間セクターで、形態が違うのかなと思っております。それと補助金がどう関係していくのかなという質問です。

○ 宮本委員長

実態に関するご質問ですね。これは次回でよろしいでしょうか。

○ 事務局

正確なデータにつきましては、次回提出をさせていただきます。

○ 安保委員

私も下位の園がなぜ、20代・30代の方だけなのか、こういう単位の園の終了年数とか新陳代謝のどの程度されているのかとかが、なぜこうなっているのかわからないので、できたら勤続年数とか、過去のことを物凄く難しいと思うのですが、園の勤続年数がどのくらいなのか、それが例えば、その女性の働き方の問題なのか、そうではなくてプール制の給料の問題なのかというところ

も考えたいと思いますので、そういう資料をだしていただければと思います。

○ 宮本委員長

どうなのでしょう。間違っているとは思いますが、新設の保育園というのでしょうか。そういう傾向のようなものだけでも結構です。

○ 事務局

新設園もありますけれども、純粹に新設ではないところもございますので、単に新設という訳ではございません。

○ 木原副委員長

安保先生のお話しでは、平均勤続年数については、8ページのこの中に年数と下園は0.5と3.5と1.5と、そういう数字だとでています。

0.5というと新設だと思われれます。

○ 宮本委員長

必ずしも実態はそうではないと思います。他にいかがでしょうか。

○ 土江田委員

この配分金の基準を忘れたのですが、ベテランが多いほど、配分金は多くなるのは計算上、仕組み上そうになっていたのでしょうか。

○ 事務局

はい、そうです。給料表がございます。

○ 土江田委員

先程、井上委員がスキルを量るのは難しい、実際問題、そういう科学的な或いは理論的な研修であるとか本であるとかそういうものはあまりないものなののでしょうか。評価基準についてという事です。

○ 油谷委員

私の方から、よろしいですか。

○ 宮本委員長

それでは、油谷委員の方からよろしくお願い致します。

○ 油谷委員

全国保育士会の常任を勤めておりますが、全国保育士会から保育士の研修体系というスキルをきちんと向上していける体系的な研修内容はきちんと出ております。それは、各園（保育所）に配られておりますし、園の方で活用されていると思うのですが、全国保育士会の方でも、様々な研修を受けて、それを受けましたら認定証というのもいただいておりますし、その辺で形には徐々になりつつあります。今年度、新たな保育制度への対応に関する検討委員会というのを全国保育士会としては立ち上げます。

保育士会のキャリアアップの仕組み作り、それから配置基準の見直しについての取り組み、それから、先ほどおっしゃられておりましたワークバランスの推進を勤めて参ります。京都市保育士会の方でも、京都市配置基準の見直しについての取り組みを、今始めていくところであります。

今お示しできる資料はございませんが、時代に対応した制度としていただくためには、今後も検討を引き続き続けていただきたいですし、この検討委員会で終わりではなく、やはり時代に対応していくためには、見直しが必要ではないかと思えます。

本日、最後に皆様をお願いしたいと思っておりましたのは、できましたら委員の皆様には、是非保育の現場を見ていただけないかというふうをお願いしたいと思っておりました。

1 日子供達が保育園でどのように生活をしてどのように時間が流れているのか、どれだけ子供の人権が、そこで守られて何を身に付けて、何が育っているのかという事を、それから職員がどのような働きかけをして園での保育を行っているのかという事を、皆様が今一緒にご覧になっていただいて、短い時間ではなく 1 日を通して子ども達を見ていただければ、より生きたプール制の再構

築になるのではないかと考えています。現在の配置基準もこれが現状にあったものであるかというのを検討していただきたいと思います。

最後をお願いしようと思っていたのですが、今先生がおっしゃったスキルというのは形になりつつありますし、また制度改革に向けては資料提示ができるように努力して参りたいと思っております。以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。私の方から言わない方がいいのかもしれませんが、関心のあるところでして伺いたいのですが、保育士会いわゆる団体において、職員構成のバランスに関する議論ですね、これは行われているのでしょうか。

例えば教育の分野であるとか、保健医療の分野であるとか、研修とか委員会に側面的にかかわることがあるのですが、計画的な人員配置、つまり井上委員が今述べられたように、今すぐ解雇するということではなく、将来的に若手・中堅・ベテランが全体として機能する、スーパーバイザーとして、いわゆる、孤軍奮闘ではなく共同戦線型という営業活動をどういうふうにしていくのかという時に、ベテランの保育士も若手と共同しながら、共に働きながら成長していく、若手もベテランということでのバランスについての議論はどうなのでしょうか。

○ 油谷委員

いいか悪いかということではなく、京都市保育士会というのは研修それから情報交換を主におこなっている団体ですし、そういう組織です。

研修も様々で、その時代に反映した内容を研修しておりますし、もちろん理想としては保育園の中にベテランの先生がいて、若い職員もいて、共に保育に向かって保育を向上させていくのが理想ではあると思います。

○ 宮本委員長

突然質問をしてしまいまして、申し訳ございませんでした。

○ 山手委員

先ほどの質問ですが、我々保育園におきましては、今年この4月から保育指

針が改定されまして、その中でそれぞれの園では、全職員で何度も会議を重ねながら作成し、チェックしながら、それでお互いにそれぞれ見ながら相手の保育士の評価も見ながらお互いに意見交換をして、それぞれが良い保育をめざすために自己検査をするということをやっているところでございます。

今年度スタートして、それぞれの評価を受けられるように今後していこうと取り組んでおります。

そうすることによって、今まで気付かなかったことを、お互いに考えなかったことを考えるようになり、意識しながら保育にあたっていると思います。

そうすることが、スキルアップにも繋がっていきますし、これを各園、好む好まないにかかわらず、制度が変わりましたので、必ずこれを実行していかなければいけないと思います。

中間のチェックをしながらそれぞれの園では取り組んでいるところでございます。

○ 片岡委員

この公平不公平の問題については非常に難しく単純にはいかないと思っています。今までしていたプール制では、短期で見ると、かなりバランスが悪く、でも20年・30年という流れで見ると、もう少しバランス良く行っているのかもしれない。

初めて入って30年40年くらい経っている保育園もありますから、うまく職員が定着していたら全体的に上っている可能性もありますし、その人達が辞めていくと、また戻ってくる可能性もあるかもしれません。

かといって隣の園とこちらの園で、一方は390万円、もう一方は0という時に、本当に市民的理解が得られるかという点、これも難しい問題だと思います。

先程おっしゃっていた様に、経験を重ねて、スキルアップをしていって、ということを考えると、やはり経験が多い方で、子どもにとってはひょっとしていいかもしれない、というような気持ちになるかもしれないと思いました。

今、大変気になっているのが、働いている職員のモチベーションが上がっていく形を本当にうまく作れてのかどうかというのが気になっております。

プール制の職員の定着率が良くなってきますと、必然的にお給料が上がって

きます。お給料が上がってきますと限られた財源ですから、どこかで我慢しなければならぬという形になります。

今までも、きっとそういう中で、給料配分を抑えてみたり、いろいろな事を工夫をしたりしながらきたという現状になります。

今現在、できてまた新しい制度を作って、そしてまたそうなった時に、またその下げられるのかという様な、その辺の不安感というのが、特に40代50代位の人に多く持っているのではないかという気がしています。

できるならば働いている職員が、意欲的にモチベーションを持って、頑張ったら評価も受けるのだ、という何かいいものが作れないのかなと思います。

その事が、子供の保育に跳ね返って、単純に数字の事だけではなく、気持ち的なものもかなり考えて制度設計をしていかなければ、お金はうまく行くが、という事にならないかとは少し思います。

不景気で財政難で、お給料も少しカットしたりとか、或いはプール制とか辛抱しようとなり、今は非常にモチベーションが下がってきているので、ここを何とかして上げていく事ができたら、きっと保育士会や園長会でも、勉強をして『いい保育士を』という事をかけ声にしながら、モチベーションを上げる努力を一生懸命やっているのですが、そのことが気になっていたりしています。

この昨年度の差が0～8500万円の差というのが、今年度はその差が1000万円位下がったようです。毎年度によって多い少ないという、これは少しずつ変わっていくのかもしれませんが。

でもなんとかして、やはり若い人・中堅・年配といいバランスがとれている方がきっと望ましいのではないかと考えているところでございます。

○ 木原副委員長

この諮問書の②の配分基準についての話しですが、プール制の確信にふれている話でございます。プール制は、ご存知のように配置基準と給料とその2つが大きな骨組みです。

4ページ以降についてですが、配置基準は、確かに政令都市の中でもかなり優れているのではないかと思います。

むしろ、実際には骨抜きにはなっていますが、それはなぜかといいますと、

プール制の第1次危機が昭和58年にありまして、それ以降2回、3回とプール制の大危機がありました。その都度修正してきております。

例えば、定数をAとBに分けたり、F係数で1割の人間はF（非常勤単価）にするとか、或いは欠員を各園でだしてほしいと促進したり、ここにある定数が実際には骨抜きにはなってしまうているケース、現に今もそうではないかと思えます。

これだけ優れた基準を作っている訳でありますから、現場で私は生きる方法を考えていくべきだと思っています。

給料についても、先程のバランスの話ですが、こういうことも含めて、実はプール制の根幹にかかわる話は、この数字の話だけではなく、背景で、なぜこの検討というか考えないといけないかという時に、やはり40億円と限られている、過去ずっと述べていきますと、一定の上下しながらも、市と保育園で折半で赤字を分け合おうといろいろな工夫をしてきた訳ですが、今回、この40億円というのは限定されたと私は理解しております。それは今までの状況とまったく違うのです。

もう1点は時代の変化、昭和40年代のスタートした当時と今の時代は、保育単価の差異だけではなく、社会的状況がまったく変わっているのです。

現場で先生方もお気づきだと思いますが、核家族が一般化しており、国の制度のからみも関わっている訳ですが、就学前の子供が全国で700万人、その中で京都はだいたい100分の1、だいたい7万人だろうと思いますが、その内、保育園に来ているのは25,000人、幼稚園児は15,000人、残りが30,000人でして、1番問題になっているのは、その30,000人の在宅です。

私も一時保育をしています。1番困っておられて悩みを相談するところがないのです。

ですから、保育士会なども非常に積極的に調査をしたりして、地域生活について頑張っておられますし、各保育園ではステーション事業等、社会的役割が留まらなくなってきました。

社会的役割が、そういうふうな今まで在園児だけの保育にはとどまらず、運営がすべてですから、そういう時にでは一体どういうふうに工夫したら、どういう風により社会的機能を広げていく事ができたり、或いは資源としての保育

園が地域に提供できたり、社会的役割を果たしていくことができるのか。

市民的な理解というか、今回のプール制の検討再編で、合意を得なければならぬという時に、そういうふうな視点というのは、もう一度保育の業界だけではなく、全体として見ないと、たぶん国の制度も 700 万人という規定で議論をしている訳です。

京都市も京都市の税金を使う訳ですから、京都市民全体の中での保育園であり、1番有力な子育て資源だと思えます。やはりこの資源を使っていかなければいけないと思えます。京都市がこの役割を広げていかないといけないのです。

現場は非常に大変だと思えます。そういう意味では、先程の京都市の最低基準である人員配置基準、これは決して崩してはならないし、むしろ欠員は復活すべきだという感じで、私は理解しております。

そうしていく一方で、40億は限界があります。そこで、給料のバランスで若手・中堅・ベテランというそういうことになってくるのかと思えます。

この辺りについては、公立の資料を合わせながら議論をしていく事になるかと思えますが、少し申し上げますと、参考資料3番の9ページです。

事務局も関わってきますが、1番悩みはプール制での関わりとしては、1番目のプール制格付け職員、というところで、毎年赤字になるかどうかという瀬戸際です。

水面下の動きというのがありまして、3月末から4月にかけて、どれだけ辞めていって、どれだけ新しい先生が入ったかという、その事によってプール制が赤字になるかどうか際どいところなんです。

だいたい2億位から4億・5億と大きな差があって、それによって赤字か黒字かみたいな体質になって、それは他力本願なのです。ともかく、それはプール制ではコントロールできない訳です。

こういうふうなところで、プール制は絶えず危機にさらされてきています。

そういう意味では、225ヶ園全体で、こういう若手・中堅・ベテランというバランスになっていて、そこでの随分、その水面下の動きによってさらされているということです。

それは、園長責任として各園でそういうバランスみたいなこと、それは考えなくていい訳です。3番か4番の諮問課題に関わってくるかもしれませんが、園

長の裁量性みたいなところに持っていくべきではないかと思います。

そういう以外に、今の 40 億円に限定されたあるいは時代に対応していく保育園というのは再編成していく気は、それはないと思います。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。時間が制約されております。まだ発言をいただいていない今井委員と山田委員の方からもしございましたらよろしくお願い致します。それでは山田委員の方からよろしくお願い致します。

○ 山田委員

私は高齢者の介護が専門ですが、前回も前々回も申しあげましたが、福祉介護サービス、質というのはまさに一人ひとりの職員の質をもって実現されるもので、それから、もう 1 つは事業者の質、やはり地域のニーズに応える事業展開を本気でやろうとしているか、或いは職員の質を高めるための支援とか組織作りをきちんとしているか、という事です。

それから制度の質もありまして、配置基準ですが、特に高齢者の分野では配置基準が非常に混乱しています。

この議論を聞いていると保育の分野では、京都市さんは国の配置基準を超えて配置されているという事で評価します。こういう事というのはさらに改善していかないといけない事だと思います。

ただ、ちょっと聞いていて思いますのは、今年の 10 月から平成 21 年度の補正予算、障害分野と高齢分野に対しては、職員処遇改善交付金という一時的な突風がふきます。

この交付金というのは、直接事業者に渡されるお金で、職員の給料につかった場合に交付されるもので、使わなければ返還するという事になります。

そういう異例なことが 2 年半だけ行われるのですが、これの交付条件として今回議論となっているスキルの話がでてきています。

先程、保育のスキルの議論が少しでしたが、介護分野でも同じです。なかなか保育の質とか福祉の質とか介護の質とかをきちんと測るのは難しいです。それと同時にそれを実現させる専門職の質を育成することは大変難しいで

す。

資料の 6 ページに、若い職員を中間・ベテランが支え、成長させていくという表現があります。実は、昨年度半年間、全国社会福祉協議会で福祉人材の質に関する委員会があつて私も参加をしていました。

そこで保育も含めてすべての委員がおっしゃっていた事が、概ね職員の質は 5 段階あります。

第一段階というのは誰かから指示をされないと仕事ができないという新人レベルにあたります。

第二段階というのはほぼ自分で判断してサービスを提供できるレベルです。

第三段階というのは小さなチームのリーダーとか指導ができるレベルです。

第四段階というのはそのチームを全体のバランスをチェックしたり、或いは研修のプログラムを自分で考える事ができたり、或いはいろんな地域との資源と繋げる事ができたりそういう水準レベルになります。

第五段階というのは、まさに福祉経営全体の幅広い視点を持つ事です。

だいたいこんな 5 段階というのが、どの福祉分野でも一致していると思います。

それを、いわゆる臨床能力＝キャリアラダーというふう呼びます。

ラダーは階段です。そういう階段を昇って質が向上していくのです。

今回のその交付金の話というのは、今申しあげた専門職として成長していくキャリアラダーこれをどういう形で認証するしくみを作るのか、というのは制度の課題であります。或いは業界であり、職能団体の課題であります。

その臨床能力が階段を上がるように成長していくことと、ここに書いてある若い職員を中堅・ベテランが支えるというところはあいまいな表現になっています。

年齢と果たしてきちんとリンクするのか、そして、経験年数と明瞭にリンクするのか。そういう意味では、キャリアラダーという専門職としての臨床能力の階段を上げる時にこういう視点というのは、やはり福祉分野、そしてどの分野でも大変大切です。

今回の交付金は、そういう臨床能力・キャリアラダーの段階とキャリアパスという、組織内で一定の割合で昇格してポストにつき責任を負うということ

一致させようというこういう試みがございます。

専門職としての能力の向上と、ポスト昇格に応じて給料が上がっていくという能力と責任に応じて、高い給料がだされます。これは一般市民や財源をだす立場の方にとっては納得し易い仕組みであると思います。

しかし、なかなか言葉でいうのは簡単ですが、実際は難しく、障害、高齢分野で平成22年度に向けて議論されているところです。

ただ、今日のこの議論を聞いていますと、年齢が高いと380万円という議論になるところが、是非ご検討いただきたいと、今の議論から少し感じます。

一方でいいと思うのは、介護の分野も含めまして、他の福祉分野もいわゆる人件費として給付される総額が、その配置基準との関係も含めましてかなり低下してきています。そのため、職員の処遇を適正にしたいと思ってもそれが十分にできないということです。そういう問題がでてきておりますので、私はこうやって40億円も含めまして、一定の水準を守る財源を確保されるという状態であれば、できたらその社会的なニーズに経営者としてきちんと応えていくことをどう評価するか。或いは、その配置基準をさらに進化させていく事をどう評価するか。今いったキャリアラダーの部分のどういうふうに認証して評価するか。そういうところで傾斜配分が考えられないか、という事です。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。では今井委員よろしくお願い致します。

○ 今井委員

配置基準ですけれども、いろいろな先生方からご指摘があったと思います。京都市が、過去培ってきて、今の京都市の保育水準の1つの到達点であろうかと思っております。

もちろん、これを維持していくには莫大なお金がかかりますし、今後できる限り、この要素は維持していく必要があります、その努力をしていく必要があるかと思えます。ここは職員の数になります。

その中身ですが、今までプール制の委員会においてもあまり議論をされていないように思います。

1つは個々の職員の質をどう維持していくのか、単に数だけではなく質です。それと、1つの保育園の組織体の中で、若い人・中堅層・ベテラン、それは私も年齢だけではないと思います。

プール制という議論の中で、それを給料とどうリンクさせていくのか、そしてできるのかできないのかも含めて、議論をしたことがないかと思います。

私はあまり経験がないので、本日は、新鮮だったのですが、このところが今やはり市民的理解で40億円つぎ込んでいくには、避けてとおれないところかと思います。

ここをきちんと打ち出していかないと、なぜ今後40億円もの巨額をプールし続けるのかというところに理解が得られないかと思います。本日は時間がないと思いますが、次回以降深いご議論をお願いしたいと思います。

○ 油谷委員

お時間のないところ申し訳ございません。保育園の利用者の保育ニーズが早朝や夜7時・8時までの延長保育だけではなく、先程、副委員長の方からもお話がございましたが、現在、在園児の保護者はもちろん、在宅の親子への支援を求められており、保育指針にもそれを示されています。

地域の子育て支援の核となる施設として、各保育所がその役割を果たすため努力をしております。京都市保育士会の制度調査委員会でも過去数年に亘って地域における子育て支援の実態調査を行ってきました。

この数年で需要はますます高まっております。昨年是一般の保護者、これは在宅、それから幼稚園に子供さんを通わせていらっしゃる保護者、それから保育園を何らかの形で利用されている保護者の方からも、『外から見る保育園は』という事でアンケートをとらせていただきました。

保育所の機能や保育内容、それから食育への取り組みは、大変評価をいただいていることがわかりました。今、市民への理解という事でありましたので、次回できるのであればこの資料も是非提示させていただきたいと思いますがいかがですか。

でも保育所としては、まだ十分にこれが職員の中で満足してできているということばかりではないと思います。

保育園の職員の力が必要な過程はますます増えてくると思いますので、是非、全園で積極的に子育て支援を取り組めるような体制作りをプール制に反映させていたいただきたいと思います。以上でございます。

○ 宮本委員長

保育所方のスキルをどう高めていくか、資質をどのように向上させていくかは、極めて重要な議論かと思えます。次回の話合いへと発展させていく事ができればと思います。熱のある議論を続けてきました。まだまだつきないと思います。

○ 山本委員

少しよろしいですか。次回への要望なのですが、本日、山田先生からの貴重なお話しの中でキャリアラダーのお話についてですが、本業の先生方もいらっしゃいますので、私は少し偏った考えかもしれませんが、保育所の役割は広がってきておりますが、自動的に単純に広がっているのか、在宅の方へのサービスを供給するという拡大路線は、相談業務も私自身は実は重要ではないかと思えます。単純に拡大をするのか、タイプが異なったものを増やすのか、というきめ細やかなところがわかりませんでした。

山田先生の指示待ちから理解までできるというキャリアラダーの保育の関係者の皆様と、私自身は教育的要素も必要ですし、物凄くコミュニケーションはこの場合は微妙ですので、高齢者の方に対するケアとは異なると考えておりますので、我々の宿題なのですが、この委員会の使命は非常に限られた枯渇する地方財政の中での保育補助金の支出基準だと思っています。

これを維持する、いや拡大するのだ、これをそのようにはいかないと、地方財政、或いは国の状況から見てカットはやむ無しという瀬戸際にきておりますので、実際の内容であれば、また持ち出すけれども、市民が分かるレベルで、一体支出基準に見合った決め細やかな議論をしているのか、サービスのタイプは異なっているにもかかわらず同じような議論を繰り返しているのか、ニューサービスなので補助金を増やしてほしい、というように、回数も限られて参りますので、ご専門の先生方から、教えていただければ、市民レベルのルール作

りができるのではないかと考えております。

山田先生のご指摘の保育バージョンを、また保育課の皆様ではなく、実践の先生方で提示していただければと思います。

○ 木原副委員長

誤解も随分広がっております。今の山本先生のお話もちろんよく理解できるのです。ただ一つひっかかったのが、枯渇している地方財政の中で、今回は我々が聞いているのが、決して40億円を減らしていこうという話しではなく、もう既に減ったのですが、これをどう維持し、これからも維持できるのかが視点だと思ってなっております。これは下げる議論ではないという事です。

○ 山本委員

私はそうではなくて、皆様の失礼なのですが、お話しの中から支出基準：保育の公共性がまだわからないのです。

『大切だ、大切だ、子供は大切だ』なのですが、それでは山田先生の高齢者の『命をあずかっている』、京都市長によれば、皆同じですから、早い話がプール制を維持しながら、これを新しい発展段階へと私も理解しておりますけれども、ニューフーズはそういうことなのです。

気持ちではなく、非常にクールな頭の中で、客観的なお言葉で、もうそろそろ言い換えないといけないと思います。

今日のキャリアラダーについては保育バージョンから、全部教えていただきたいと思います。

○ 宮本委員長

よろしいですか。消極的にこのプール制を議論するのではなくて、より積極的な議論をしながら、プール制の発展を考えるということですね。山本委員は財政措置の議論であると一貫しておられます。

では一旦これで②については打ち切らせていただいてよろしいでしょうか。それではどうでしょうか。時間も参っておりますが、やはり次回へとつなげていく上で欠かせない議論であろうかと思っております。まだ触れられていない本日の

資料につきまして事務局の方からよろしくお願い致します。

○ 事務局

(参考資料—大阪市の給与格付について)

それでは、お手元の「京都市プール制検討委員会 参考資料集」の11ページ、資料4をご覧願いたいと思います。

前回、給与格付を行っている政令指定都市としまして、名古屋市の例を御紹介いたしましたけれども、今回は大阪市の制度を参考資料として添付させていただいております。

なお、福岡市につきましては、市が給与格付に携わるのではなく、福岡市保育協会が示しますモデル給与規程に沿った給与格付を行うかどうか、あくまで各民営保育園がそれぞれ自主制に委ねられているとのごとでございました。従いまして福岡市の資料の掲載は差し控えさせていただいたところでございます。

そこで、大阪市の制度でございますが、資料として「大阪市民間社会福祉施設職員給与改善費補助金交付要綱」を添付させていただいております。

ページを進めまして18ページをお開き願います。

保育園の職員配置基準が掲載されております。これを見ますと、国基準を基本としつつ、1歳児につきましては5対1に改善を図っておられます。また下段に定数外の措置としての加配基準が示されております。

また次のページをご覧願いたいと存じます。

補助金の算出基準が示されております。

簡潔に申し上げますれば、補助金につきましては、(1)の格付給料額から(2)の措置費等の額を差し引いたものということになります。

プール制とも大きな考え方としては同じであります。が、(2)措置費等の額に民改費が含まれていることから、いわばプール制で言うところの理論財源に民改費が含まれているようなイメージとなります。

2ページ進んでいただいて21ページをご覧ください。

ここから給料格付基準が示されておまして、以降、適用される給料表や初任給基準等が示されております。

再度ページを進めていただきまして37ページ、資料5をご覧願いたいと思

います。

先ほどの給与格付基準を保育士の例をとって、プール制の給与格付と比較したものでございます。

例によりまして、保育士養成施設を兼ねる短大卒の保育士をモデルとして給料表の本俸を比較しておりますが、これを見ますとプール制の方が広く大阪市基準を上回っております、30歳前後で最も差が大きくなっております。

ただ、下段の注釈部分でございますけれども、大阪市では主任保育士や大阪市が指定する研修を修了した方につきましては、2等給に格付されるとあり、いわゆる職能給といえますか、そのような要素も加味されているところでございます。

なお、給料表につきましては、25ページにお戻りいただきたいのですが、こちらに掲載されております。

ここまで、大阪市の制度について御紹介いたしました、前回御紹介した名古屋市と東京都の制度につきましては、質疑応答の時間が確保できなかったこともございます。

繰り返しになりますが、要点を再度御説明していきたいと思っております。

御用意させていただいておりますハードカバーのファイルに前回の資料をファイリングしてございますので、そちらで前回の資料をご覧いただきたいと思っております。「第2回京都市プール制検討委員会 資料」の10ページをご覧ください。

名古屋市につきましては、職員の給与格付をおこなっているという関係で、本市のプール制と類似する制度として御紹介したものでございますが、保育士に関して、ベースの配置基準は国基準と同様でございますが、産休あけ加算や3歳未満児加算を別途措置することによって、配置基準を改善しておられます。またその上に、予備保育士については非常勤の常勤化で、調理員等につきましては、150人定員までを一律2名に改善しておられるところでございます。

2ページ進んでいただいて、12ページをご覧ください。

名古屋市とプール制の配置基準をモデル例に適用したものをまとめさせていただいたものでございます。

これによりますと、職員配置につきましてはプール制基準の方が概ね多くの

職員を配置する結果となっております。

なお、この比較表につきましては、前回、片岡委員から、プール制にはフリー経費定数分が含まれており、非常勤化された数値が含まれる点について御指摘をいただきましたが、この比較表は、児童を何人の職員で処遇するかという点に着目し、常勤・非常勤を区別せずに作成したものですので、その点御注意願います。

そこで、この例によるフリー経費定数につきましては、一番上の定員60人の例はフリー経費定数0人、それ以外の定員90人から180人の例は、いずれもフリー経費定数2人となっております。

次のページをご覧ください。

こちらは、保育士養成施設である短大卒の保育士が採用から順に昇給した場合の給与格付を比較したものでございます。

これを御覧いただくと、名古屋市の民間保育所職員給料表の方が多くの時期でプール制基準を上回っている状況がうかがえるかと存じます。

また次のページをお開き願います。

まとめとして、主な特徴についてでございます。

運営主体としては、プール制は保育園連盟が主体となりますが、名古屋市は行政が直接行っております。

また、相互扶助の観点では、プール制は民改費を拠出してありますが、名古屋市の制度ではそのような仕組みはありません。

また、プール制では、繰越が生じた場合は次年度へプールしておりますが、名古屋市の制度にはそのような仕組みはありません。

給与格付につきましては、名古屋市制度の給料表の方が多くの時期でプール制基準を上回っていたところがございます。

配置基準につきましては、主な規模の児童数を例に算定される職員数を比較させていただいたところ、プール制基準の方がより多くの職員が配置される算定結果となっております。

その下の園への支給額の算定方法につきましては、プール制はプール制の所要額から国基準運営費を差し引いて算出しております。名古屋市も考え方は類似しております。配置基準や給与格付、その他加算等により算出した額から

民改費を含めた国基準運営費相当額を差し引くなどして算出しております。

そこで1番下のまとめですが、このように、名古屋市運営費補給金制度は、プール制に比べ、どちらかといいますと、配置基準よりも職員処遇に重点を置いている傾向が伺えるのではないかと前回申し上げたところでございます。

さらに次のページをご覧願いたいと存じます。

次に東京都の制度についてでございます。

東京都では、過去に「民間社会福祉職員給与公私格差是正事業」というものを実施されておりましたが、それだけでは様々な種別のサービス向上が見込めないことから、様々な保育事業を実施することに対し補助を行うよう制度を変更し、現在の「東京都民間社会福祉施設サービス推進費」制度によりまして、更なる保育サービス向上に努めておられるところでございます。

概要と致しましては、中ほどのイの交付額の欄をご覧いただきますと存じますが、(ア)の基本補助、(イ)の施設の努力・実績加算の算定というものの2つで構成されております。(イ)は、特別保育事業等推進事業、保育所地域子育て支援推進加算、サービス評価・改善計画加算というものに分類されております。

ここで、同じハードファイルにございます。「第2回京都市プール制検討委員会 参考資料集」の17ページ、資料4をご覧願いたいと存じます。

これは東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金交付要綱を添付させていただいております。そこで25ページをお開き願いたいと思います。こちらが先ほどの(ア)基本補助に当たるものの単価でございます。交付額は、この単価に年齢区分に応じました各月初日の在籍児童数を乗じて得た額の合計額ということにされております。

また次の26ページから順に、努力・実績加算算定基準表として、26ページには(イ)の特別保育事業等推進加算の一覧でございます。また次の27ページに(イ)の保育所地域子育て支援推進加算の一覧、28ページに(イ)のサービス評価・改善計画加算の一覧をそれぞれお示ししております。

これらは、それぞれ、金額やポイント形式によって算出されることとなっております。

第2回の資料の方に戻っていただき、15ページ下段をご覧願いたいと存じます。

このように、東京都のサービス推進費補助制度は、様々な種別のサービスに対します補助金加算制度となっており、前回、各施設の取組や努力を分かりやすく、ストレートに評価しようとするものではないかと申し上げたところでございます。

この東京都の制度は、多様な保育需要に各保育園の創意工夫で応えられるシステム、各園のいわゆるインセンティブを喚起する手法として、今回のプール制の見直しにあたって、一定の参考になるものと考え御紹介させていただいたところでございます。

繰り返しとなりますが、これらが、前回御紹介いたしました名古屋市と東京都の制度の要点でございます。

今回新たに御紹介いたしました大阪市の制度と、名古屋市、東京都とあわせて、今後のプール制見直しに当たってのご参考に願います。

以上でございます。

○ 事務局

続きまして、前回の『第二回京都市プール制検討委員会』一部訂正がございますので報告させていただきたいと思えます。

お手元の検討委員会の参考資料集の43ページをご覧いただきたいと思えます。こちらは前回の委員会におきまして、スライドを用いて詳細を用いた資料でございます。

中ほどにございます②期末勤勉手当の欄でございますが、前回の資料におきましては、新規採用者の夏期手当で65パーセント支給ということで記載しておりましたが、44ページでございます。

プール制における夏期手当での支給調整は正しくは期末手当の35パーセント、勤勉手当の30パーセントの支給でございました。

それに従いまして、金額についても修正致しております。

さらに、45ページ、46ページも同様でございますから、こちらにつきましては表示のみの修正で金額での修正はございません。

これらの点につきまして大変失礼致しました。お詫びを申しあげるとともに訂正をさせていただきます。以上でございます。

○ 宮本委員長

ありがとうございました。

それでは、今日の議論に基づき私達が共有することになりました問題意識及び課題、それを次回以降の議論へとさらに積極的に発展させていくことができればと思います。

以上をもちまして『第3回プール制検討委員会』の議題は終了致します。

次回の委員会におきましては、民営保育園にお勤めになっておられる職員の方々の声としまして、福祉保育労働組合京都地方本部様からそして保育園をご利用されている保護者の方々の声としまして、京都市保育園保護者会連合協議会様から当委員会で行っているプール制の見直しに関するご意見を頂戴したいと考えております。

お手元の参考資料集39ページの資料6及び41ページの資料7に両団体の紹介資料がございますのでご確認くださいませようよろしくお願い致します。

意見聴取のあと、時間がございましたら、プール制の見直しの論点につきまして、さらに議論を重ねていこうと思っております。

また本日の委員会において、要求のありました資料につきましては、事務局の方へ作成の指示を致します。

なお、委員の皆様から次回の委員会で提出を希望する資料がございましたら、次回の委員会開催の1週間前までに事務局へご送付いただきますようよろしくお願い致します。それでは本日の委員会これで終了させていただきます。

長時間どうもありがとうございました。

— 了 —