

案

答申

「京都市民間保育園職員給与等運用事業（プール制）の在り方」

～ 時代の要請に応えるプール制の今後の在り方について ～

平成21年12月

京都市プール制検討委員会

## 目 次

1	はじめに .....	1
2	プール制の経過 .....	3
3	プール制の制度概要 .....	5
4	プール制の今日的課題	
(1)	諮問された諸課題 .....	1 0
	ア「現在においても各園の相互扶助を前提とした制度と言えるのか」	
	イ「現行の配分基準は本当に公平なのか」	
	ウ「もっと各保育園の自由裁量が働く余地を多くできないのか」	
	エ「多機能な保育需要に各保育園の創意工夫でこたえられるシステムとして構築できないか」	
(2)	その他の諸課題 .....	1 2
	ア「プール制事業に京都市が補助金を支出することについて」	
	イ「積極的な情報開示が必要ではないか」	
5	「時代の要請にこたえるプール制の今後の在り方について」の検討と提言	
(1)	プール制に対する基本的認識について .....	1 3
(2)	相互扶助の在り方について .....	1 4
(3)	配分基準の在り方について .....	1 5
(4)	プール制事業に京都市が補助金を支出することについて .....	2 1
(5)	透明性の確保について .....	2 2
(6)	プール制の運用の在り方について .....	2 2
(7)	激変緩和措置について .....	2 4
6	おわりに .....	2 5

## 〔参考資料〕

- (資料1) 京都市プール制検討委員会設置要綱
- (資料2) 京都市プール制検討委員会委員名簿
- (資料3) 京都市プール制検討委員会審議経過
- (資料4) プール制財源項目（詳細）
- (資料5) 職員配置基準申請書
- (資料6) 京都市民間保育園職員給与表
- (資料7) 平成20年度プール制配分金等一覧
- (資料8) 金銭的相互扶助（平成20年度）
- (資料9) 保育所運営費関係規定
- (資料10) 平成20年度プール制認定職員一人当たりプール制配分金一覧
- (資料11) 年齢別保育士配置基準（政令指定都市比較）
- (資料12) 年代別職員割合



## 1 はじめに

京都市では、現在255箇所の保育所（園）が日々活動されていますが、その約9割が民間保育園として運営されており、京都市における保育の大きな特徴となっています。

この民間保育園においては、昭和47年より、各保育園の相互扶助の精神に基づいて、各保育園が経費を拠出しあって、余裕のある園から不足気味の園へ経費を再配分する京都市民間保育園給与等運用事業（以下「プール制」という。）が実施されてきました。これも、京都における保育制度の大きな特徴となっており、京都市ではこの制度を支える立場から、これまでの約40年間でおよそ1,000億円の単費援護費を助成してきました。

しかし、制度創設後40年近くが経過する中で、保育を取り巻く諸状況は大きく変化してきています。そこで、今日的視点に立って、プール制の検証を行い、今後の在り方を検討するとともに、多様な保育を支えるための仕組みを構築することを目的として、平成21年8月3日に、京都市長より本委員会に対し、「時代の要請にこたえるプール制の今後の在り方について」の諮問がなされました。

この諮問を受け、本委員会は、京都市などから資料提出を求め、また、関係者からの意見聴取や保育園視察などを通じて「プール制」とそれを取り巻く状況についての認識を深め、諮問課題だけではなく、真に時代の要請にこたえていくためにそこから派生する課題についても議論を行ってきました。この審議に際しては、広く市民に開かれたオープンな場で公開して実施するとともに、すべての資料や議事録についても公開し、審議内容・審議プロセスの透明化を図ってきました。そして、計9回の審議を経て、今般、「京都市民間保育園職員給与等運用事業（プール制）の在り方～時代の要請にこたえるプール制の今後の在り方について～」を取りまとめ、ここに答申するものです。

本委員会は、京都市における保育の主導的役割を担う民間保育園において、時代の要請にこたえつつ次代を担う子どもたちが健やかに育成され、それぞれの地域において子育て支援の拠点としての役割を發揮されるよう期待します。そして、プール制の関係者がこの答申を真摯に受け止められ、速やかに実行に移されることを期待します。

〔プール制に対する京都市からの財政支援額推移〕

(単位 千円)

昭和 47年度	昭和 48年度	昭和 49年度	昭和 50年度	昭和 51年度	昭和 52年度	昭和 53年度	昭和 54年度	昭和 55年度
200,341	237,688	329,569	408,491	561,745	672,139	766,131	848,533	895,425
昭和 56年度	昭和 57年度	昭和 58年度	昭和 59年度	昭和 60年度	昭和 61年度	昭和 62年度	昭和 63年度	平成 元年度
1,036,736	1,185,339	2,120,724	2,286,759	2,143,764	2,166,162	2,228,319	2,167,242	2,209,186
平成 2年度	平成 3年度	平成 4年度	平成 5年度	平成 6年度	平成 7年度	平成 8年度	平成 9年度	平成 10年度
2,631,121	2,941,198	3,217,430	3,466,173	3,499,355	3,539,793	3,813,866	4,092,947	4,106,961
平成 11年度	平成 12年度	平成 13年度	平成 14年度	平成 15年度	平成 16年度	平成 17年度	平成 18年度	平成 19年度
4,082,164	4,080,539	4,337,794	4,327,320	4,261,467	4,310,439	4,387,131	4,451,280	4,530,124
平成 20年度	平成 21年度 (予算数値)	合計						
4,512,035	3,981,720	101,035,150						

※ 連盟資料「資料 平成20年度 NO.125 京都市民間保育園給与等運用実施要綱 ―プール制運用の手引き― (平成20年12月)」から作成

※ 平成21年度は予算数値である。

## 2 プール制の経過

保育園については、国基準の運営費（措置費）が充てられており、それが園運営の基礎となっているが、この国基準の運営費は、保育所定員ごとに一律の保育単価が決められている関係上、職員の在職年数の高い園は給与支払額が多くなり、保育園経費は不足がちとなる。逆に新規開設園など比較的職員の在職年数が短い園には余裕があるものとなっているため、各園ごとには定期昇給付の給与体系が確保しにくい仕組みとなっている。

昭和40年代当時においては、この国による運営費（措置費）基準は、現在に比して極めて低く、子どもたちに質の確保された安定した保育を提供するためには、職員の処遇改善、とりわけ給与体系を確立することが重要課題となっていた。特に、京都市においては民間保育園が乳児保育を先駆的に実施していたが、この乳児保育に対する国の職員配置基準は極めて低く、実態に見合ったものとは言えないものであったため、労働条件改善に対する機運が高まっていった。

こうした背景の下、「乏しきを分かち合う」という民間保育園の相互扶助の精神と英知の下、国の運営費の一部である民間施設給与等改善費（以下「民改費」という。）の人件費部分を自主的にプール制へ抛出し、それに京都市からの財政支援を併せて原資として、一定の基準に基づいて、保育園経費に余裕のある園から不足する園へ再配分を行うことによって、民間保育園職員全体の処遇向上を図る仕組みが考えられた。それが、昭和47年に創設されたプール制であり、具体的には、民間保育園統一の「職員配置基準」と「給料表」に基づく給与格付を行うことによって、職員処遇が改善されるとともに継続的で安定した保育サービスの提供が果たされ、それが児童処遇の向上につながり、京都の保育の質の底上げ向上に大きく貢献してきた。

京都市は、このような民間保育園独自の相互扶助の仕組みを支援する立場から、国の職員配置基準の改善などのために約40億円（平成21年度）の財政支援を行ってきており、国基準を大きく上回る京都の保育水準を支えてきている。

〔保育士配置基準（国基準）推移【昭和23年度～昭和46年度】〕

区分	昭和23年度	昭和37年度	昭和39年度	昭和40年度	昭和41年度	昭和42年度	昭和43年度	昭和44～46年度
0歳児	10:1	9:1	8:1	8:1	7:1	6:1	6:1	6:1
1歳児			9:1					
2歳児	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	25:1	20:1
3歳児							30:1	
4歳児								
5歳児							30:1	30:1

〔保育士配置基準における国基準とプール制基準の比較推移【昭和47年度～平成21年度】〕

区分		昭和47年度	昭和49年度	昭和57年度	昭和58年度	昭和63年度	平成元年度	平成2年度	平成3年度	平成10～21年度
0歳児	プール制	5:1	4:1	4:1	3:1	3:1 (4:1)	3:1	3:1	3:1	3:1
	国基準	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	3:1
1歳児	プール制	5:1	5:1	5:1 【6:1】	5:1	5:1	5:1	5:1	5:1	5:1
	国基準	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1
2歳児	プール制	5:1	5:1	5:1 【6:1】	5:1 【6:1】	5:1	5:1	6:1	6:1	6:1
	国基準	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1
3歳児	プール制	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	15:1	15:1	15:1
	国基準	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1	20:1
4歳児	プール制	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	20:1	20:1	20:1
	国基準	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1
5歳児	プール制	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	25:1	25:1
	国基準	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1	30:1

( )内は乳児園以外の園, 【 】内は幼児園

〔京都市における保育単価表の比較【定員90人区分の例】〕

年度	その保育所のその月初日の定員区分	その月初日の措置児童の年齢区分	基本分保育単価(第1欄)	民間施設給与等改善費加算額(第2欄)
昭和47年度	61人から90人まで	3歳未満児	17,640円	800円
		3歳児	7,770円	340円
		4歳以上児	6,560円	280円



年度	その保育所のその月初日の定員区分	その月初日の入所児童の年齢区分	基本分保育単価(第1欄)	民間施設給与等改善費加算額(第2欄)			
				12.0%加算分	10.0%加算分	8.0%加算分	4.0%加算分
平成21年度	81人から90人まで	乳児	164,070円	18,530円	15,440円	12,360円	6,170円
		1,2歳児	96,490円	10,420円	8,680円	6,950円	3,470円
		3歳児	46,100円	4,750円	3,950円	3,170円	1,580円
		4歳以上児	39,350円	3,940円	3,280円	2,630円	1,310円

※保育単価は、入所（措置）児童一人当たりの月額単価である。

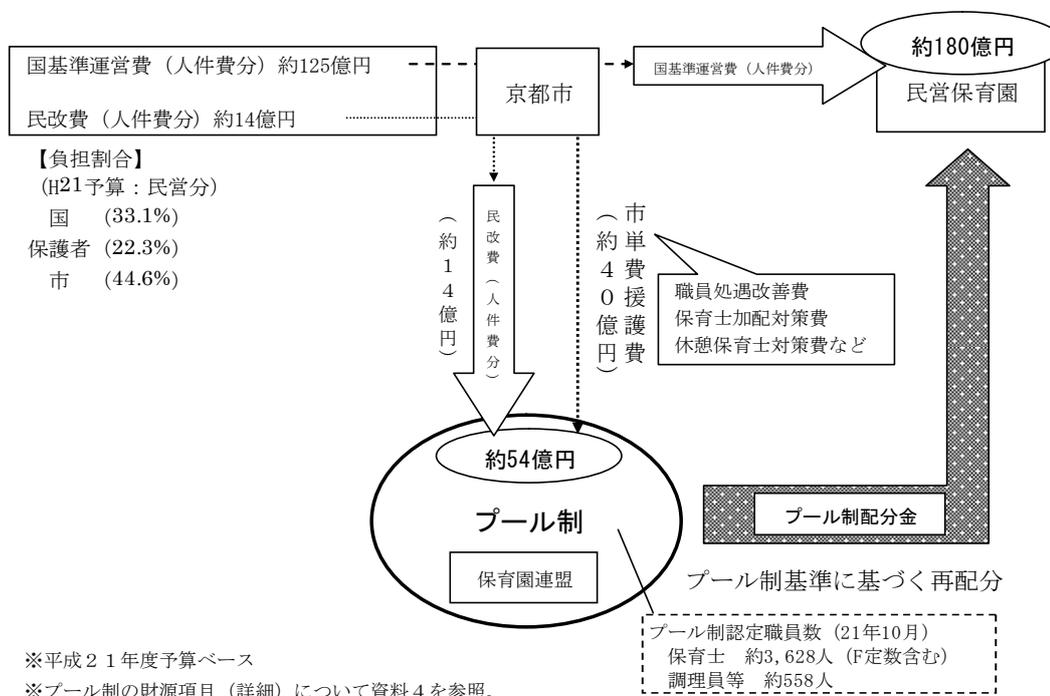
※施設長設置区分の単価である。

### 3 プール制の制度概要

#### (1) 基本的な仕組み

各保育園に支出される民改費の人件費部分を各保育園が社団法人京都市保育園連盟（以下「連盟」という。）に拠出し，京都市の単費援護費と合わせてプールし，一定の基準に基づき再配分するシステムである。ただし，民改費を連盟に拠出する事務については，京都市が一括して代行しており，実際の資金は京都市から各保育園ではなく，連盟に対し直接支払われている。

〔現行プール制概念図（資金の流れ）〕



#### (2) 再配分の方法

##### ア 算出方法

プール制では，プール制配分基準により積算された「プール制所要額」から「国基準運営費（人件費分）」を差し引き，各保育園ごとの「プール制配分金」を算出している。

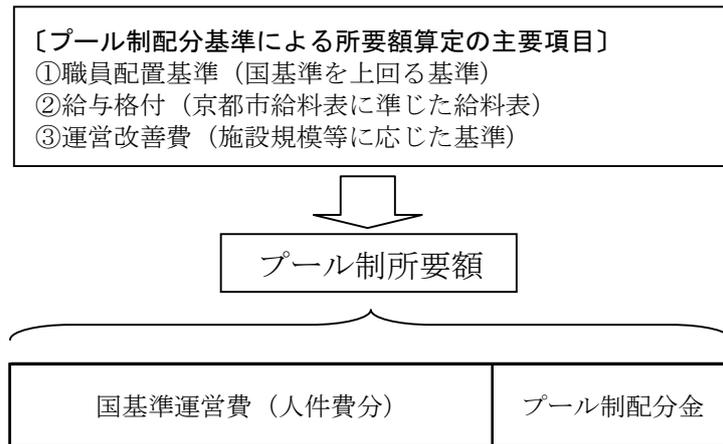
$$\boxed{\text{プール制所要額}} - \boxed{\text{国基準運営費（人件費分）}} = \boxed{\text{プール制配分金}}$$

※国基準運営費（人件費分）… 各保育園が受領している国基準の保育所運営費に含まれる人件費相当額

## プール制所要額…

プール制において定められている配分基準（主には職員配置基準，給与格付，運営改善費）に基づき，各保育園で要する年間の運営経費（人件費分）として算定される額

〔プール制所要額のイメージ図〕



(ア) プール制所要額の算定方法（資料5を参照。）

- ① 入所児童数（定員内）などを要素とする職員配置基準に基づき，プール制により認定できる職員の数（保育士・調理員）を算定する。
- ② ①により算出された認定職員数の範囲内で，実際に保育園に就労している個々の常勤職員を割り当てるとともに，当該職員ごとについて「京都市給料表に準じた給料表」に給与格付を行い，格付された職員に対する人件費所要額を算定する。
- ③ ②に，施設規模（定員数）や認定職員数などに応じて「運営改善費」を加算し，各保育園で要する年間の運営経費（人件費分）を算定する。

(イ) プール制配分基準

① 職員配置基準

[保育士]

区分	プール制基準	国基準
年齢基準	(入所児童数に対して)	
0歳児	3:1	3:1
1歳児	5:1	6:1
2歳児	6:1	
3歳児	15:1	20:1
4歳児	20:1	30:1
5歳児	25:1	
休憩加配	全施設…常勤2名 ただし、特例完全実施かつ特例児(0~1歳)在園又は定員30%以上特例児在園の場合のみ。条件に満たない場合は1名	定員90人以下…常勤1名 定員91人以上…非常勤1名
特例保育加配	特例保育対象児(※1)による年齢基準数 × 0.3	—
フリー経費定数	上記により算出された認定保育士数のうち、1割相当分をフリー経費定数(※2)とする。	—

※1) 「特例保育」とは、通常保育(午前8時30分~午後5時)の前後1時間(午前7時30分~8時30分, 午後5時~6時)の間の保育

※2) 給与格付を行わず、非常勤職員単価でプール制所要額を算定するもの

[調理員等]

区分	プール制基準	国基準
共通事項	定員59人以下…常勤1名 定員60人以上…常勤2名	定員45人以下…常勤1名 定員46人以上…常勤2名
加配基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定員90人以下かつ 0歳児6人以上…常勤1名</li> <li>・ 定員91~120人かつ 0歳児5人以上…常勤1名</li> <li>・ 定員121~150人かつ 0歳児4人以上…常勤1名</li> <li>〔 ・ 定員151人以上 …非常勤1名 国基準による非常勤 単価措置分のみ 〕</li> </ul>	定員151人以上…非常勤1名

② 給与格付

個々の職員の学歴や資格、前歴経験などから「京都市給料表に準じた給料表」（京都市行政職給料表1級～3級に準拠（資料6を参照。))に給与格付される。

③ 運営改善費

区分	(職員定数+フリー経費定数)	年額
労働条件改善費	9人以下	1,440,000円
	10人～14人	2,124,000円
	15人～19人	2,484,000円
	20人以上	2,880,000円

区分	定員・条件	年額
運営条件改善費	60人以下	600,000円
	61人～90人	900,000円
	91人～120人	1,200,000円
	121人以上	1,500,000円

区分	定員・条件	年額
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・0歳児在園</li> <li>・「調理加配」園除く</li> <li>・給食センター・外部委託非利用園</li> </ul>	
給食業務改善費	89人以下	720,000円
	90人以上	1,440,000円
	夜間園	360,000円

イ 現行配分基準の特徴

- ① 「入所児童数（施設規模〔定員〕）」が多いほど、認定職員数が多くなる。
- ② 入所児童のうち、「年齢の低い児童」が多いほど、認定職員数が多くなる。
- ③ 入所児童のうち、「特例保育対象児童」が多いほど、認定職員数は多くなる。
- ④ 定期昇給を考慮した給料表への給与格付となっているため、「在職年数」が長くなるほど、当該職員に対するプール制所要額は大きくなる。

### (3) 内在的課題

ア 全市統一の「給料表」に基づく給与格付を行っていることから、経営者は原則として格付どおりに職員に給与を支払うこととなる。このため、経営者が裁量を働かせる余地が少なく、人員の新陳代謝が行われない場合は、人件費総額が拡大することになる。

イ プール制配分金が、必ずしも各園の拠出した民改費の額を上回るわけではなく、また、配分金の最低保障を行っていないため、国が示す最低基準を維持するための経費の一部としての民改費が、プール制に対して持ち出しとなることもある。

ウ 職員の給与格付を実施することにより、プール制所要額の大部分が固定的な経費として積算されており、各園における創意工夫の余地が少ないものとなっている。

※プール制配分金一覧（平成 20 年度）は、資料 7 を参照。

## 4 プール制の今日的課題

プール制は、昭和47年に創設されて以来、その財政的状況などから漸次の見直しは行われてきてはいるものの、保育を取り巻く諸状況の大きな変化を踏まえた今日的な視点の見直しはなく、このため、近年、この制度に対する様々な意見や課題について指摘がなされてきている。今般の京都市長からの諮問書においては4つの課題が取り上げられているが、議論の経過の中で、そこから派生する諸課題も取り上げる必要があった。本委員会において議論した検討課題を以下にまとめる。

### (1) 諮問された諸課題

#### ア「現在においても各園の相互扶助を前提とした制度と言えるのか」(諮問課題①)

- ・ プール制は、国基準運営費の一部である民改費の人員費部分を自主的にプール制へ拠出、それに京都市からの財政支援を併せて原資とし、プール制における配分基準に基づき、保育園経費に余裕のある園から不足する園へ再配分する制度である。

保育園が民改費としてプール制に拠出した資金のうち、自らの園ではなく他の園のために配分された部分、すなわち「金銭的相互扶助」部分は、プール制総額約180億円の0.1パーセントである(資料8を参照。)

これは、規模的な面において、現在でも相互扶助を前提とした制度と言えるのか、また、金銭的相互扶助を継続しなければ、プール制の今日的役割を果たすことはできないのか。

- ・ 保育所運営費は、国が示す最低基準を維持するための経費であり、民改費はその一部である。児童福祉法や関連通知では、保育所運営費は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と規定されていることに加え、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いることから、配当に対して支出が行われている保育園については対象とならないとされている(資料9を参照。)

このことを踏まえると、現在、民改費の拠出の事務は京都市が一括して代行している形となっているが、本来的には各保育園に支出すべきではないか、また、

他園のために資金を融通している園については、結果的に過度な余剰金があると判断されないか。

#### イ「現行の配分基準は本当に公平なのか」（諮問課題②）

- ・ プール制においては、①「職員配置基準」②「個々の職員の勤続年数による給与格付」が大きな傾斜配分要素となっているが、各保育園間でプール制認定職員一人当たりのプール制配分金に最大約380万円の差異がある。これは制度として妥当な範囲であるのか。公平な配分基準と言えるのか（資料10を参照。）。
- ・ 現行の職員配置基準は、国基準を大きく上回る基準を設定しており、他の政令指定都市と比較しても高水準である。これは、京都市が到達した高い保育水準の根幹となるものであり、質が確保された児童処遇を支える制度的裏付けともなるものである（資料11を参照。）。ただし、個々の職員の質の確保とともに、その高い質を将来にわたっても継続的に維持・向上していくことが大切であり、そのためには、配置数のみならず、職場全体としての体制、すなわち、若手職員を中堅職員・ベテラン職員が支え、共に成長していく職員配置が必要なのではないか。
- ・ 現行の給与格付は、年齢、学歴、勤続年数などを基準に給与格付を決定する方法（以下「年功序列型給与体系」という。）となっている。そのことにより職員の定着率が向上し、子どもにとって継続的な保育が提供されやすい環境とはなっているが、単に在職年数が長いことと経験に基づいた高いスキルとは一致しないことを考慮する必要があるのではないか。
- ・ 各保育園間で、プール制認定職員一人当たりのプール制配分金に前述のような大きな格差があることが、そうした年功序列型給与体系に起因することを考えると、プール制として、若手職員・中堅職員・ベテラン職員のバランスの取れた職員配置が必要なのではないか。

#### ウ「もっと自由裁量が働く余地を多くできないのか」（諮問課題③）

- ・ 各保育園の自由裁量範囲を拡大し、園の経営感覚を向上させることにより、各保育園の地域や実情に応じた人事管理制度などが促進される仕組みが必要なのではないか。

エ「多機能な保育需要に各保育園の創意工夫でこたえられるシステムとして構築できないか」(諮問課題④)

- ・ 多様化する保育ニーズに的確にこたえていくためには、どのように各保育園のインセンティブを引き出す仕組みを構築するのか。施設の規模等だけでなく、民間保育園が取り組んでいる様々な要素について評価していくことはできないか。逆に、基本的保育サービスがおろそかになっている場合には、配分基準が厳しくなるような仕組みが必要ではないか。

(2) その他の諸課題

ア「プール制事業に京都市が補助金を支出することについて」

- ・ 今後、京都市が民改費を各保育園に対し直接執行し、各保育園も当該民改費を現実的にプール制へ拠出せず金銭的相互扶助を実施しないとすると、プール制は京都市補助金の配分システムとしての機能を主としたものとなる。その場合、連盟が運営するプール制事業に京都市が補助金を支出する必然性・公益性はどこに求めるのか。

イ「積極的な情報開示が必要ではないか」

- ・ プール制はこれまで、事業の仕組みや役割、各保育園への資金の流れ・使途などが広く市民に対して必ずしもオープンではなかった。多額の税金が投入される事業として、説明責任を果たすため積極的に情報を開示する方策が必要ではないか。

### (1) プール制に対する基本的認識について

昭和47年にプール制が創設されてから約40年近くが経過し、その間、保育所運営費などの保育制度の仕組みだけでなく、少子化や核家族化の進行、地域コミュニティの希薄化など、子どもや保護者を取り巻く環境も大きく変化してきている。また、子どもは京都の未来を担う極めて大切な存在であり、社会全体で子育てを支援していくことの必要性、また、その機運が高まってきており、このような状況を背景に、保育の実施責任を持つ京都市においても、これまで一定の財政的負担を行い保育水準の向上に取り組んできている。しかし、生活保護、老人福祉や障害者福祉をはじめとした市民のセーフティネットなど、守っていかなければならない政策課題が山積している事実や京都市財政の極めて厳しい状況も認識しなければならない。そうした時代の進展や今日的状況を踏まえた「プール制」の仕組みの再構築が、今求められているものである。

これらの状況を踏まえ、今般のプール制の再構築の検討に当たっては、次の諸点を基本的な視点として行った。

- ① 保育園は、保護者の就労などによって家庭での養育が困難な児童に対して、養護と教育を一体とする保育を実施するという基本機能を有し、乳幼児期の児童の健やかな成長を保障するとともに、保護者家庭への支援、女性の社会進出などを支えている。保育制度を考える場合、その基本的な視点は常に「子どもの最善の利益」を見つめなければならず、プール制を再構築するに当たっても、制度の究極的な存在意義は「子どもの最善の利益」が図られることに集約されるものである。そのためには、いわゆる公私間格差の是正などの職員の処遇改善が直接的な目的となるものではなく、子どもの発達の権利を保障し、地域の子育て需要に的確にこたえられる制度構築を考えることが必要であり、それらの条件を下支えする手段として「職員処遇（配置・給与体系）の安定」があると考えることが妥当である。
- ② これまでプール制は、一律・固定的な基準を各保育園が理解・納得した上で守っていくことによって、民間保育園全体としての足並みが揃った保育が行われてきた。保育所運営費の基準が低かった時代にあっては、この役割は

大きな意味を持ち、保育水準を一定以上に引き上げ・維持することに有効な手法であった。しかし、時代が進展し、地域において保育需要が多様化する中、保育園が地域の子育て支援の拠点としての役割を担っていくためには、保育現場において、そうした流動的な要素に対して即応的で柔軟性をもって対応できる仕組み、すなわち自由裁量も一定範囲では必要である。

- ③ 保育所運営費やプール制に対する財政支援が、主に国民・市民の巨額の税で賄われていることを踏まえ、それをもとに実施されているプール制の再構築に際しては、行政、保育関係者共に市民の感覚、納税者の期待を常に意識しなければならない。

## (2) 相互扶助の在り方について（諮問課題①）

プール制設立当時は、国による保育単価（措置費）基準が極めて低く、子どもたちに質の確保された安定した保育を提供するために、保育園で働く職員の処遇改善、とりわけ給与体系を確立することが重要課題となっていた。そのため、京都市内の民間保育園の総意として、各保育園が自主的に拠出した民改費と京都市からの財政支援を併せて原資とし、保育園経費に余裕のある園から不足する園へ再配分することによって、民間保育園職員の処遇向上を図ってきた。

- ① 京都市としても、急務であった給与体系の確立については京都の保育の質の向上が果たされるものであったため、各保育園が自主的に行うべき“民改費をプール制に拠出する事務”を一括して代行し、民改費の本来の支出先である保育園ではなく連盟に対してその執行を行ってきた。

しかし、児童福祉法やその関連通知においては、市町村が行う保育所運営費の支弁は、本来的には保育の実施を行った「保育所」に対して行うものとされており、民改費のプール制への拠出事務を京都市が代行し、本来の支出先である保育園に執行せず、連盟に対して執行していることについては今日的視点に立てば好ましいものではない。京都市の「特別監査」報告においても「本来は他の国基準運営費と同様に各保育園に市が直接支弁すべきものと考えられる」とされている。

本委員会においても、民改費が国基準運営費の一部として、各保育園に支払われるべきものであることに立ち返り、国が保育所運営費の運用方法とし

て予定していない手法については見直しを行い、京都市から直接保育園に執行する手法に改めるべきである。

- ② 民改費は、そもそも国基準運営費として、国が示す最低基準を維持するための経費の一部として支出されているものであり、各施設において余剰がなく給与改善等に支障を来すおそれがある場合における、公・私施設間の職員給与格差の是正などを目的としているものである。また、保育所運営費は、一定の要件を満たした場合、その弾力的な運用が認められるものの、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ての措置であり、プール制への拠出のような設置者が異なる保育園を助成する根拠となるものではなく、「金銭的相互扶助」により他園のために資金を融通している保育園は、過度な余剰金があると判断されるおそれがある。

これらを踏まえると、「金銭的相互扶助」の理念の下に、各園が民改費をプール制に拠出することは望ましいものでなく、ましてや、各保育園に対するプール制配分金が、自ら拠出した民改費の額を下回るような事は認められるものではない。「特別監査」報告においても、「民改費人件費等は国基準運営費の一部であるという性格から、その全額が各保育園に配分されたと見るべきものであり…」とされているところである。

今後、①を踏まえて民改費が京都市から各園へ直接執行されたとしても、各園からの自主的拠出も含めてプール制への拠出は行われるべきではない。

このように措置されたとしても、プール制財政が危機的な状況になると認められるものではなく、京都市の民間保育園に勤める職員が同じ制度の中で処遇されるという意味での共通理念は維持されるものとする。

### (3) 配分基準の在り方について（諮問課題②③④）

#### 【職員配置基準（諮問課題②）】

京都市においては、これまで多額の単費による財政支援を行って、国基準を大きく超える職員配置基準予算を確保し、プール制において運用・実施されてきた。これによって、京都市の民間保育園の保育水準は大きく向上し、他の政令指定都市と比較しても充実した保育が提供されてきた。

各園における職員の「量的」保障としての意味を持つ職員配置基準は、子どもの安全性の確保や保護者対応、多様・高度化する保育実施などの保育の密度に大きく影響を与えるものである。また、近年は、入所児童を対象とする保育だけでなく、地域における育児相談などの子育て支援機能も年々その重要性が増しており、これらへの適切な対応を果していくためにも充実した職員配置基準は欠くことのできない重要な要素となっている。

今後とも、子どもたちの最善の利益を図り、その発達の権利を保障し、また、多様な社会的役割にこたえていくには、京都市の到達した高い保育水準の根幹となるこの職員配置基準については、可能な限り維持されることが望ましい。

プール制全体の職員年齢構成をみると、20～30歳中頃の職員が中心として構成されており、それを支え、指導・統括する中堅・ベテラン職員がおおむね万遍なく在籍している状況となっている（資料12を参照。）。しかし、一方、各園ごとにはベテラン職員あるいは若手職員にかなりの部分で偏った保育園も存在している。施設の運営上、職員のスキルや質は将来にわたって高い水準を保持していくことが重要であり、若手職員が中堅職員・ベテラン職員に支えられ、共に成長していくといった職場全体としての体制、バランスの取れた職員配置という視点が極めて重要である。職員構成の問題は各園ごとの課題とは考えるが、市全体の保育水準に大きな影響力をもつプール制においても、その再構築に当たっては、こういった面を考慮することが必要である。

#### 【給与格付（諮問課題②）】

現在、プール制認定職員一人当たりのプール制配分金には約380万円の開きが認められるが、これは、年功序列的給与体系に基づいて職員ごとに給与格付を行っているため、各園の職員構成によって大きく差が生じる構造となっていることに起因しているものである。前述のように、プール制全体の職員年齢構成としては、20歳代から30歳代中頃の職員を中心に、それを支え、指導・統括する中堅・ベテラン職員がおおむね万遍なく在籍している状況となっているが、プール制認定職員一人当たりのプール制配分金が平均から大きくかい離する保育園では、ベテラン職員あるいは若手職員に相当程度偏った職員構成となっている。

保育園運営を考えた際には、保育園に児童を預けている保護者からの信頼感や

豊富な経験に基づく質の高い保育を提供するという部分で、ベテラン職員の存在は欠かせないものであるとともに、豊富な経験に基づく高度な保育サービスに市民が寄せる期待には大きいものがあると思われる。また、保育の質を担保するための一つの条件として、ベテラン職員に対してはそれに見合った労働条件、いわゆる職員処遇が確保されているという視点も欠かせないものである。

しかしながら、個々の職員の生活ベースの視点に立てば、給料が徐々に増加していくことの意義は認められるものの、単に在職年数が長いことと保育園や市民が期待する経験に基づいた高いスキルとは一致するものではなく、この部分の考慮がなされていない現行のプール制給与体系は、時代に合ったものとは言えない。職員の能力や職場における役割・責任に応じた報酬や、若手職員とベテラン職員の構成のバランスについては各保育園の人事管理上の問題ではあるが、全市的観点に立って高い保育水準の確保を目的とするプール制においては、その望ましい在り方を前提として配分基準の設定を行うことが必要であり、年功序列型給与体系に基づき給与格付を行う現行の手法は妥当性を欠くので見直すべきである。

なお、職員の給与を構築する際の一つの手法としては、職員が経験やキャリア、その能力に応じて、職場内での一定の役割や責任を担い、専門職として成長していくというキャリアデザインに基づいた給与制度などが考えられるが、そうした要素を加味するなどした制度構築を検討する必要がある。

### 【自由裁量（諮問課題③）】

プール制においては、統一給料表に基づいて個々の職員の給与格付を行うため、各保育園にとっては、その格付どおり給与を支払っていれば人事管理に関しては基本的な園運営は可能となっている。反面、園として、給与制度を含めた運営をどのように行っていくかという経営感覚が喚起されにくいものとなっている。

また、既述のように、園全体の運営を考えた際には、各保育園における人事管理上の課題ではあるが、若手職員、中堅職員、ベテラン職員がそれぞれバランスよく、保育の向上に向かっていく職員構成が理想的である。

したがって、プール制としては、園としての独自の給与制度やキャリア評価を実施する余地、つまりこの部分での園の自由裁量を広げることにより、固定的な基準に縛られすぎない柔軟な対応を可能とすることで、園の主体的な経営を促進

すべきであると考える。

このような自由裁量によって、職員のやる気を引き出していくことも経営者（施設長）の責務である。職員のインセンティブを高めることは、子ども・保護者にとって極めて有益であって、良質な保育サービスを提供する上で必要である。

また、保育園が地域事情などに応じた多様な保育ニーズにこたえようとすれば、複雑なローテーション勤務が必要不可欠で、それを可能とする常勤職員・非常勤職員の柔軟な人員配置・処遇が必要であり、この部分においても園の裁量性は欠かせないと考える。

なお、当然のことながら、園の裁量性については相応の責任が伴うものであり、その行き過ぎた対応については十分な対策がなされることが必要である。

園の裁量性は園としての独自の理念のみならず、合理性、効率性、客観性などに基づくものでなくてはならない。京都市は、指導監査などにおいてこの点を十分に把握し、その裁量権の行使が京都市の助成の目的に沿うものではないと判断する場合にはプール制配分金の返還を求めるなど、市民の目線に立った適正な運用が必要である。そのためには、プール制配分金からの各保育園への支払実績のみならず、各保育園でのその使途についても積極的に開示する方策を検討すべきである。

また、京都市からプール制への財政支援は、すべての保育園が一つになって京都の保育の高い水準を作り上げていこうとする京都の民間保育園の気概を前提とし、連盟が行うこの事業の公共性や公益性を捉えて援助を行うものである。したがって、助成を受け入れる連盟は、京都市と連携しつつ、その責任をもって各保育園を助言・指導する必要があり、保育内容のみならず経営者としての研修実施など、良識のある経営倫理・経営者の在り方の醸成について、連盟が一体となってこれに取り組むべきである。

#### 【創意工夫（諮問課題④）】

プール制は、これまで全市統一の給料表、統一の配置基準を大きな構成要素として運営されてきている。これは国運営費基準が極めて低く、また、民間保育園の運営水準に格差があった時代においては、京都市全体の民間保育園の運営レベルを引き上げる大きな意味をもっていた。しかし、時代に則して複雑多様化する

ニーズに的確・敏感にこたえていくには、制度や仕組みが固定的・画一的では、先頭を走ろうとする園を抑制することになる。逆に、こういった先進的な園を支援する仕組みなしには、時代のニーズにこたえきれないと考える。

京都市の民間保育園は、これまでから乳児保育や夜間保育などについて、全国的にも先駆的に取り組むなど、意欲的に様々な保育ニーズにこたえようと努力を行ってきており、言わば京都の保育の牽引者である。民間ならではのこのような柔軟な発想で創造される保育や先頭を走ろうとする努力について、プール制はそうしたものをさまたげず、逆に喚起し、支えていく存在に変わることが望まれる。

したがって、これまで、プール制の互助精神の下で、プール制の基準が運用されてきたが、今後は、自助努力が評価される仕組み、すなわち、新たな保育ニーズへの先駆的取組や多様な保育需要への対応等を、プール制における傾斜配分要素として取り入れるなど、個々の園や職員の努力が配分面で評価され園のインセンティブを引き出す仕組みを取り入れる必要がある。

現在、プール制においては、職員配置基準や給与格付に比べて、保育園の裁量の余地が大きいものとして「運営改善費」が積算されているが、この配分基準を工夫することにより園の創意工夫の余地を広げることが望まれる。その際、園のインセンティブを引き出すための有効な基準とするためには、各保育現場の実態を踏まえ、どのような要素を評価し配分基準として認めるのか、各保育園の地域特性や限られた財源の中でその評価の程度をどのようにするのかについて検討すべきである。

一方で、市民に対して基本的保育サービス（各保育園が保護者に対して提供する保育サービスの基本的な内容であり、国や自治体から保育園に支払われる運営費の積算の基礎となっているもの。）の着実な提供が担保されているということは、保育園運営の必須条件である。いうまでもなく、本来、国や京都市から各保育園に支払われている運営費は、各園において基本的な保育サービスが着実に行われることを前提としており、また、その意味において保護者は保育料を負担しているものである。本委員会における関係者からの意見聴取において、土曜保育が一部完全に実施されていない現状が報告されており、また、夏期休園や年度末・年度初めの休園といった課題など他にも改善すべき点がある。京都市においては、各民間保育園への指導監査などを通じて強く改善を図ることはもとより、プール

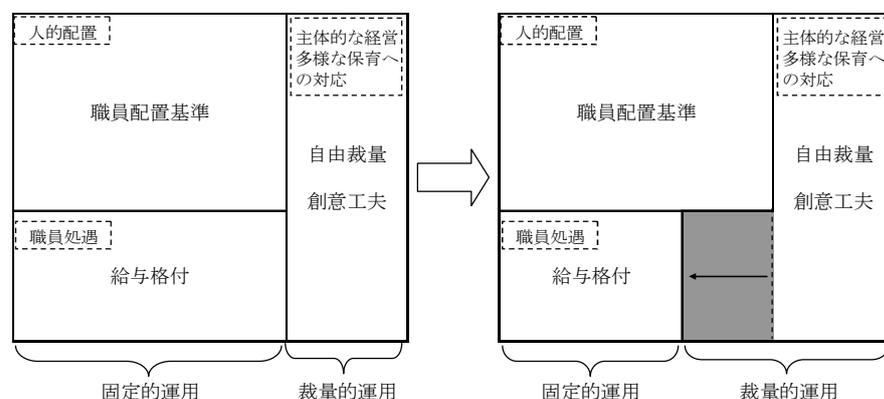
制が市民の税金によって構成されている現状に鑑<sup>かんが</sup>みると、基本的保育サービスが実施されていない園に対しては、プール制の配分額において考慮がなされるなどの対応が必要である。

### 【配分基準見直しの総合的な方向性】

保育園が、「子どもの最善の利益」を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場でなければならないという視点に立ち、プール制に関する限られた財源を最大限有効に活用するためには、以上の配分基準に関する提言について、本委員会としては、次のような見直しの方向性を提示する。

- ① 現行の職員配置基準は、京都市が到達した高い保育水準の根幹となるものであり、保育園の社会的役割、子どもの発達権利の保障の観点に立てば、この基準は可能な限り維持する。
- ② 職員の豊富な経験に基づく保育サービスは重要であるが、在職年数と高いスキルは必ずしも一致するものでなく、年功序列型給与体系に基づき給与格付を固定的に運用する手法から脱却できる制度構築が必要である。
- ③ 各保育園ごとに若手職員からベテラン職員までのバランスの取れた職員構成が必要であり、園としての給与制度やキャリア評価を実施する余地としての自由裁量を拡大し、人事管理を含めた園の主体的な経営を促進させる。
- ④ 保育園に求められている基本的な保育サービスを着実に提供するとともに、時代の要請するニーズに積極的にこたえようとする園を支援する仕組みが必要である。各保育園の創意工夫や市民ニーズにこたえる取組が評価される仕組みに変えていくべきである。

#### 〔見直しの総合的な方向性〕



#### (4) プール制事業に京都市が補助金を支出することについて

本来、民間保育園の運営は、「保育単価」制に基づく国基準運営費を前提としており、そこに就労する職員の給与体系は、各保育園ごとに工夫され実施されることが予定されているものである。そのため、京都市自らが直接的に統一的な給与体系や個々の職員の給与を規定して運用し、それに基づいて各園に支払いを行うことは望ましいものではない。

一方、京都市内においては、全民間保育園の総意によって、全市統一の「職員配置基準」と「給料表」を策定し運用する事業、いわゆる「プール制」が行われており、この事業を全民間保育園が加盟している連盟が主体となって行うことにより、加盟園全体で議論を行い、京都市全体の保育に対する認識や課題を共通化するとともに、保育現場の工夫や意見・ニーズを迅速に反映してきている。また、統一的な給与体系を維持するため、各保育園の入所児童数の変動などに伴って生じる、3,000人を超える職員の採用・退職・異動などの流動的要素を勘案しつつ、確実かつ経常的な各園への支払事務についても対応している。

そうしたプール制は、京都市の直接的事業としては実施困難なものであるが、現在実施されている京都市からプール制への財政支援は、すべての保育園が一つになって京都の保育の高い水準を作り上げていこうとする京都の民間保育園の気概を前提として、連盟が行うこの事業の公共性や公益性を捉えて援助を行い、民間保育園の期待にこたえようとするものである。すなわち、プール制は、京都の保育水準全体を底上げするために全民間保育園が結集し、職員配置や給料表についての基本的な部分での共通の条件づくりや支払事務を行う事業であり、こうしたプール制事業における保育水準向上に向けた取組の積極面を捉えて、京都市が連盟へ補助することの意義が認められるものである。

こうしたことを踏まえると、京都市が支出している財政支援は、保育の実施に要する費用の一部として各園に直接支出する経費ではなく、民間保育園全体として運用を図る制度を構築している連盟の事業に対する補助金として支出するものであり、しっかりとした制度設計を行い、かつ、その公共性や公益性を常に検証しつつ実施することが求められる。

なお、この事業評価・検証については、行政や保育関係者のみでなく、第三者評価などの手法も検討し、外部の第三者や潜在的利用者としての市民なども含め

た、広い視野による評価・検証がなされることを期待する。

#### (5) 透明性の確保について

巨額の財政支援を行っているプール制について市民的理解を得るためには、必要な説明責任を果たすことは極めて重要であり、事業の仕組みや各保育園への資金の流れなどの情報は、積極的に開示しなければならない。

各園は、それとともに、義務履行の責任、すなわち子どもの最善の利益が確保された保育の提供、そのための責任能力が問われていることを常に念頭に置くことが必要である。

また、プール制事業を運営する連盟は、組織の在り方やその公益性について、例えば、これまでプール制によって向上した保育により京都の子どもたちが健やかに育ってきたこと、また、保育園の重要な社会的機能である就労支援を通じてどのように社会的利益をもたらしてきたかなどについて積極的に説明し、市民的信頼を得られるような取組が必要である。

京都市においては、プール制に対する補助が妥当なものであるのか、社会状況の変化への対応も含め、常にその有効性・効率性を検証し、継続的に透明性を確保する取組が不可欠である。

#### (6) プール制の運用の在り方について

連盟は、京都市において民間保育園全園が加盟する唯一の団体であり、これまで各種研修事業の実施や八瀬野外保育センターの運営など京都の保育の質の向上に大きな役割を果たしてきており、このようなことを前提にこれまで連盟が主体となってプール制の運用がなされてきたものである。しかし、プール制は、約40億円もの市民の税金が投入されている制度であり、極めて高い透明性、客観性を要するとともに、その運用は慎重の上にも慎重でなければならず、常に市民視線を意識しなければならないものである。巨額の公金を財政支援する京都市及びそれを受入れて事業実施する連盟については、以下の諸点を念頭において事業展開を行うよう強く求める。

- ① プール制の運営主体としての連盟は、当然に、プール制を公益法人会計基準に定める財務諸表を備えた特別会計に位置付け、適正な運用を行うべきもので

あったが、これまでプール制会計を法人としての特別会計には位置付けて来なかった。

京都市の「特別監査」報告においても、「多額の公金を財源として行われている連盟の事業であり、特別会計と位置付け、経理規程も適用される経理処理が行われるべきである」とされている。連盟はこれに従い、プール制に関する資金の流れを連盟の財務諸表に記載することによって会計上の透明性の確保を図るよう早急に是正を行うべきである。

- ② 公益法人制度改革がなされたことから、現行の社団法人等が公益社団法人となるためには、平成25年11月までに新たに公益性の認定を都道府県から受けなければならないこととされている。市民の巨額の税金によるプール制補助金の支出や運用については、今後は、この新制度に基づく公益法人、又はそれに相当する公益性を有する法人を前提とすることが必要であると考えられる。
- ③ 京都市のプール制に対する援護費は、連盟が運営するプール制という事業に対する補助金であり、これに関して、京都市としての関連規程の整備等が不完全であったと「特別監査」において指摘がなされている。今般、京都市においては、「京都市補助金等の交付等に関する条例」が新たに制定されたところでもあり、プール制に対する財政支援に係る関連規程の整備等を含め適正に対応することが必要である。
- ④ 京都市においては、これまで40年の永きにわたってこのプール制の支援を行ってきたが、この制度は歴史的にも京都における保育水準の底上げ向上の大きな要因となったことは既述のとおりである。しかし、この運用に当たっては、これまで京都市と連盟の二者間において、適宜の指導や議論がなされてきたことは承知するが、財政支援の大きさに鑑<sup>かんが</sup>みると、京都市においては、プール制に関する連盟の会計処理の是正など、市民感覚に即した厳しい指導が徹底してなされるべきであった。こうした不十分な点についてはしっかりと省みるとともに、今後は、本委員会のような外部委員の目線で審議する機会を設けることが必要であり、この点を十分念頭において運用されることを期待する。

## (7) 激変緩和措置について

本委員会では、プール制を今日的視点で見直し、時代の要請にこたえる多様な保育を支えるための仕組みを構築するための提言を行った。

今後、京都市及び連盟においては、この提言に沿って制度設計や具体的な運用基準の策定がなされることが求められるが、その際、個別の保育園ごとには、プール制配分金の増減が予想されるところである。

このような制度変更に伴う混乱はできる限り回避することが望ましく、今後数年間に限っては財源の範囲内で、激変緩和措置が検討されることを期待するものである。

## 6 おわりに

京都市プール制検討委員会では、門川大作京都市長の諮問を受け、40年続いたプール制の在り方を時代の変化に合わせるため、審議を重ねて参りました。

本委員会による本制度点検・検証のための集中審議は、京都市民間保育園に求められている実践と、求められている人材の在り方を、市民の視点から、今一度問い直す議論として集約できます。

保育園は今、地域の子育て支援のために誰もがアクセスできる、すべての人々に関係する共通の地域施設として、その先駆性・開拓性をより一層果たしていくことが求められています。また、既存の保育という枠を超え、教育や栄養、保健・看護など隣接専門分野との境界線上に新しい専門性を模索しながら実践を試みようとする動きがあり、新しいタイプの人材育成、新しい要求に応える人的資源の蓄積は急務の課題となっています。

こうした保育をめぐる諸課題の多くは、保育園ごとの個別的対応では難しい、民間保育園全体として組織的に取り組むべき課題です。建設的な課題提起を恒常的に行うために京都市保育園連盟が主体となった運営が不可欠であり、先駆性・開拓性の<sup>けん</sup>牽引者としての役割が求められる理由はここにあります。そして、こうした動向に伴い、京都市においても、補助金の交付だけでなく、京都市保育園連盟をどのように支援するかが重要課題となっています。

保育園運営の近代化、保育水準の向上は本制度の目的であり、本委員会では、それを担保するための議論として透明性確保をめぐる方策、すなわち、ニーズ調査、コスト計算、効果測定、技術評価、第三者評価など、情報開示のための有効な手段についても審議を行って参りました。その際、指摘されたことのひとつが、いま形をとって表れないものを凝視することの大切さ、でありました。保育実践は種蒔きであると言われていました。将来、種子に内在する美しい花が開くことを想い、子どもの側に徹底して寄り添う実践が、保育であると言えるでしょう。日々労苦を惜しまず保育実践に励んでおられる方々に対し、敬意を表したく存じます。

本委員会は、京都市及びプール制の関係者が本答申書の提言を受け、市民に分かりやすい誰もが納得できる仕組みづくりを検討されますことを、そして、今まで以上に本政策の意義と効果を市民に説明されますことを期待します。それによっではじめて、それ

を守ることが、すべての住民の利益になる、という市民合意が得られるものと考えます。

奇しくも国際連合が児童の権利に関する条約を採択して20年という節目の年を越えた今、あらためこの原点を確認され、「子どもの最善の利益」を実現する制度として、本制度を再構築されますことを期待して止みません。

添付資料



## 京都市プール制検討委員会設置要綱

## (設置)

第1条 社団法人京都市保育園連盟（以下「連盟」という。）が運営する京都市民間保育園職員給与運用事業について、市長の諮問に応じ、調査・審議し、同事業の在り方について意見を述べるため、京都市プール制検討委員会（以下「委員会」という。）を置く。

## (組織等)

第2条 委員会は、委員11名以内をもって組織する。

2 委員は、学識経験者、連盟の理事その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱し、又は任命する。

3 委員の任期は、1年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

## (委員長及び副委員長)

第3条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は、委員の互選により定め、副委員長は、委員長が指名する。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、副委員長がその職務を代理する。

5 委員長及び副委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代理する。

## (招集等)

第4条 委員会は、委員長が招集し、委員の過半数の出席をもって成立する。

2 委員長は、会議の議長となる。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員その他委員長が適当と認める者を構成員とする作業部会を設置することができる。

## (議事)

第5条 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長が決するところによる。

2 委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して、意見の陳述、説明その他必要な協力を求めることができる。

3 委員会は、原則公開とする。

## (庶務)

第6条 委員会の庶務は、保健福祉局において行う。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成21年7月14日から施行する。

(経過措置)

2 第4条第1項の規定にかかわらず、最初の委員会は、市長が招集する。

## 京都市プール制検討委員会委員名簿

(敬称略：五十音順)

氏名	所属等
安保 千秋	弁護士
井上 直樹	社団法人 京都市保育園連盟 副理事長
片岡 滋夫	社団法人 京都市保育園連盟 理事長
木原 克美	全国私立保育園連盟 常務理事
土江田雅史	公認会計士
宮本 義信	同志社女子大学生活科学部 教授
山田 尋志	京都市老人福祉施設協議会 会長
山手 重信	京都市日本保育協会 相談役
山本 隆	関西学院大学人間福祉学部 教授
油谷 幸代	京都市保育士会 会長
今井 豊嗣	京都市子育て支援政策監

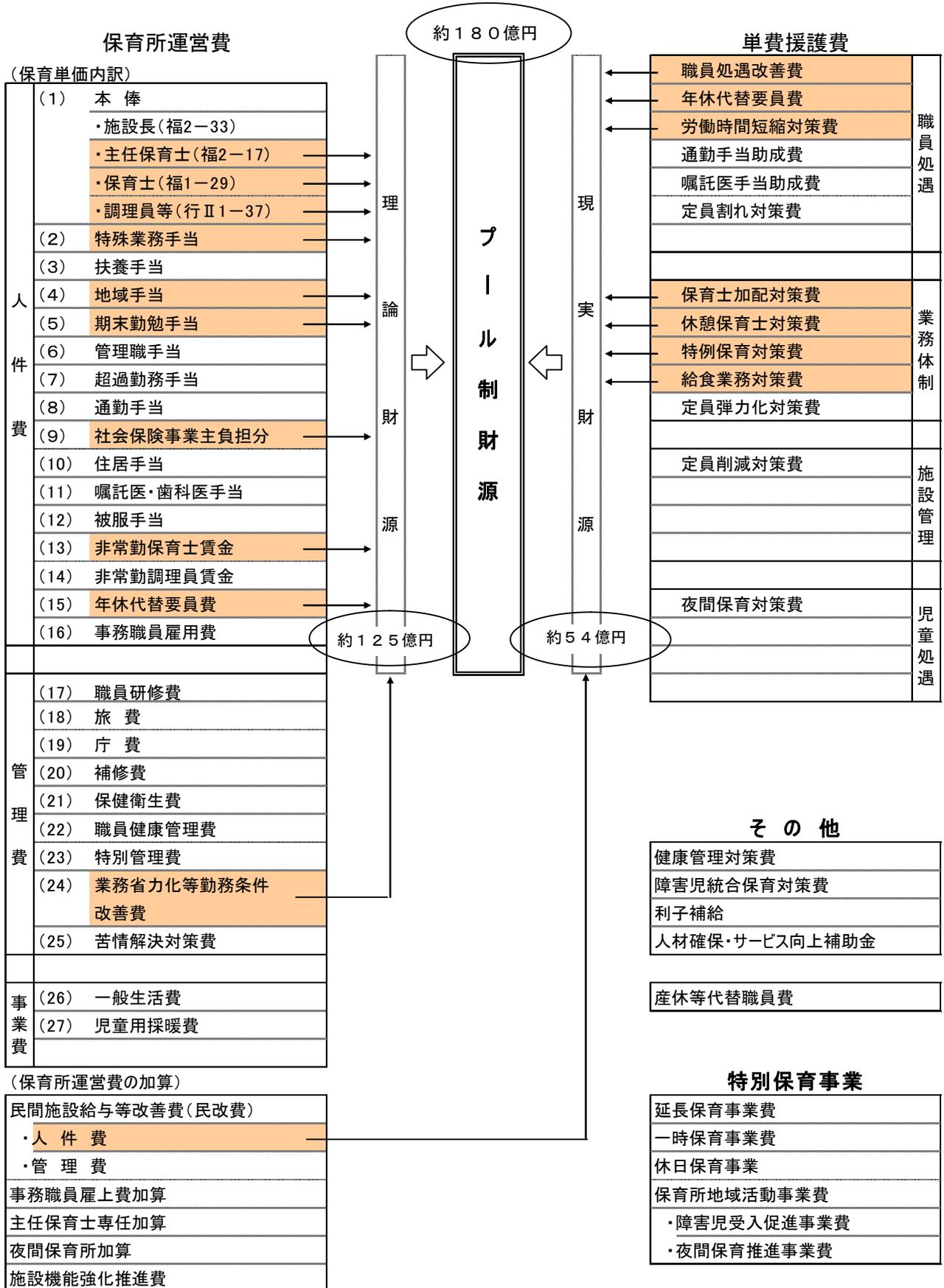


## 京都市プール制検討委員会 審議経過

委員会	日程	主な審議内容	傍聴者数
第1回	8月3日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市長からの諮問</li> <li>・ 委員長, 副委員長の選出</li> <li>・ 保育制度概要, プール制概要について</li> </ul>	20名
第2回	8月27日(木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プール制見直しの検討に当たっての論点整理</li> </ul>	28名
第3回	9月26日(土)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プール制見直しの論点に関する議論</li> <li>○ 相互扶助について</li> <li>○ 配分基準について</li> </ul>	85名
第4回	10月17日(土)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全国福祉保育労働組合京都地方本部及び京都市保育園保護者会連合協議会からの意見聴取</li> </ul>	123名
第5回	11月4日(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プール制見直しの論点に関する議論</li> <li>○ 自由裁量について</li> <li>○ 多様な保育への対応(創意工夫)について</li> <li>○ 透明性の確保について</li> </ul>	64名
第6回	11月20日(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育園現場視察(右京区: ゆりかご保育園)</li> </ul>	—
第7回	11月30日(月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プール制見直しの論点に関する議論</li> <li>○ 答申(案)の方向性について</li> </ul>	38名
第8回	12月18日(金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 答申(案)の取りまとめ</li> </ul>	32名
第9回	12月26日(土)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 答申の取りまとめ</li> </ul>	



プール制財源項目(詳細)





様式1.

# 職員配置基準申請書

平成 年 月現在

**【常勤基準数】**

<b>保育士</b>	<p>1. 在籍年齢基準数</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>基準</th> <th>児童数</th> <th>保育士数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0歳児</td><td>3:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1歳児</td><td>5:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2歳児</td><td>6:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3歳児</td><td>15:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4歳児</td><td>20:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5歳児</td><td>25:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>合計</td><td>—</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>(注1)各年齢とも小数第3位四捨五入</p>	年齢	基準	児童数	保育士数	0歳児	3:1			1歳児	5:1			2歳児	6:1			3歳児	15:1			4歳児	20:1			5歳児	25:1			合計	—			
年齢	基準	児童数	保育士数																															
0歳児	3:1																																	
1歳児	5:1																																	
2歳児	6:1																																	
3歳児	15:1																																	
4歳児	20:1																																	
5歳児	25:1																																	
合計	—																																	
	<p>2. 休憩保育士対策数 2名 (注2) 特例完全実施園であり、かつ特例児0歳～1歳在園または定員の30%以上の特例児が在園の場合条件に満たない場合は1名。(1名は保障) (注3) 特例完全実施は 7:30～18:00 (注4) 夜間園は1名</p>																																	
	<p>3. 特例保育対策基準数</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>基準</th> <th>児童数</th> <th>保育士数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0歳児</td><td>3:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1歳児</td><td>5:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2歳児</td><td>6:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3歳児</td><td>15:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4歳児</td><td>20:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5歳児</td><td>25:1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>合計</td><td>—</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align:right;">↓ (保育士数) × 0.3 →</p> <p>(注5)各年齢とも小数第3位四捨五入 (注6)夜間保育園は除く</p>	年齢	基準	児童数	保育士数	0歳児	3:1			1歳児	5:1			2歳児	6:1			3歳児	15:1			4歳児	20:1			5歳児	25:1			合計	—			
年齢	基準	児童数	保育士数																															
0歳児	3:1																																	
1歳児	5:1																																	
2歳児	6:1																																	
3歳児	15:1																																	
4歳児	20:1																																	
5歳児	25:1																																	
合計	—																																	
	<p>保育士数計 1～3の合計＝ <input type="text"/> A → ↓Aが整数10以上の場合(10未満は対象外) A × 0.1 = <input type="text"/> B → ↓Aが整数10以上の場合(10未満は対象外) 少数第1位が5～9の場合 <input type="text"/> C → (少数第2位以下切り捨て)</p> <p>(A - B) = 保育士定数(少数点以下は切り捨て)</p>	<p>(整数) <input type="text"/> (保育士端数)</p> <p>(フリー経費定数) <input type="text"/> B</p> <p>(フリー経費端数) <input type="text"/> C</p> <p>保育士定数 <input type="text"/> (A - B)</p>																																
<b>調理員等</b>	<p>1. 共通基準数 (1) 60人定員以上 2名 (2) 59人定員以下 1名 (注7) 外部委託の場合、(1)について1名は外部委託経費</p>	<p>外部委託経費 <input type="text"/></p>																																
	<p>2. 調理員加配基準数 (注8) 給食センター利用園・外部委託園は除く (1) 90人定員以下で0歳児6人以上 1名 (2) 91人～120人定員で0歳児5人以上 1名 (3) 121人～150人定員で0歳児4人以上 1名</p>																																	
	<p>調理員等計 (1+2)</p>	<p>調理員等定数 <input type="text"/> 外部委託経費 <input type="text"/></p>																																

【常勤基準数 合計】  
(認定職員数)

保育士 名  
調理員等 名

職員定数

フリー経費定数  B  
保育士端数   
フリー経費端数  C

保育園名 <input style="width:90%;" type="text"/>	定員	名
--	----	---

**【端数換算相当額】**

<p>(保育士端数) <input type="text"/> × 単価(行政職1級1号) (130,200円) ※H20当初</p>	円	…(イ)
	(月額)	
		※円未満切捨

**【運営改善費】**

◎運営改善費として、下記の合計額を加算する

区分	(職員定数+フリー経費定数)	年額	÷	円	…(ロ)
労働条件改善費	9人以下	1,440,000円	÷ 1.2	(月額)	<input type="text"/>
	10人～14人	2,124,000円			
	15人～19人	2,484,000円			
	20人以上	2,880,000円			
運営条件改善費	60人以下	600,000円	÷ 1.2	(月額)	<input type="text"/>
	61人～90人	900,000円			
	91人～120人	1,200,000円			
	121人以上	1,500,000円			

給食業務改善費(常勤基準で「調理加配」園は除く)

区分	定員・条件	年額	÷	円	…(ロ)
給食センター 外部委託 非利用園	90人以上	1,440,000円	÷ 1.2	(月額)	<input type="text"/>
	89人以下	720,000円			
	夜間園	360,000円			

経営改善費  ※連盟記入欄

**【調整部分】**

◎現員保障に対する相殺調整額  
[現員保障されている場合は、フリー経費定数Bで相殺調整する。フリー経費定数Bの保有が無ければ、保障1名につき201,840円/月額の差引調整をする。]  
(注9) 定員外受入れによる現員保障は行わない。

	△	円		…(ハ)
		(月額)		

◎休憩保育士対策数に対する相殺調整額  
[特例保育対策数(左の3項)が、1未満かつ特例児が定員の30%未満で、休憩保育士対策数(左の2項)が2名の場合は、フリー経費定数Bで相殺調整する。フリー経費定数Bの保有が無ければ 201,840円/月額の差引調整をする。]

	△	円		…(ニ)
		(月額)		

**【フリー経費定数緩和対策費加算】**

フリー経費端数C

(1 - ) × (201,840円)

[フリー経費定数の端数(左のC)で、少数第1位が0.5～0.9の場合に加算]

	円	…(ホ)
	(月額)	
		※円未満切捨

**【加算額換金 合計】**

(イ)+(ロ)+(ハ)+(ニ)+(ホ) =

	円	(月額)
		(月額)

※加算額換金合計が0円以下の場合は0円とする。



京都市民間保育園職員給与表 (保育士等：平成21年4月)

	(基本給)	本 俸	地域手当
1	152,240	138,400	13,840
2	153,450	139,500	13,950
3	154,660	140,600	14,060
4	155,870	141,700	14,170
5	157,080	142,800	14,280
6	158,510	144,100	14,410
7	159,940	145,400	14,540
8	161,370	146,700	14,670
9	162,800	148,000	14,800
10	164,450	149,500	14,950
11	166,100	151,000	15,100
12	167,750	152,500	15,250
13	169,180	153,800	15,380
14	171,380	155,800	15,580
15	173,580	157,800	15,780
16	175,780	159,800	15,980
17	177,870	161,700	16,170
18	180,070	163,700	16,370
19	182,270	165,700	16,570
20	184,470	167,700	16,770
21	186,560	169,600	16,960
22	188,760	171,600	17,160
23	190,960	173,600	17,360
24	193,160	175,600	17,560
25	195,140	177,400	17,740
26	197,120	179,200	17,920
27	199,100	181,000	18,100
28	201,080	182,800	18,280
29	202,950	184,500	18,450
30	204,930	186,300	18,630
31	206,910	188,100	18,810
32	208,890	189,900	18,990
33	210,760	191,600	19,160
34	212,740	193,400	19,340
35	214,720	195,200	19,520
36	216,700	197,000	19,700
37	218,460	198,600	19,860
38	220,440	200,400	20,040
39	222,420	202,200	20,220
40	224,400	204,000	20,400
41	226,160	205,600	20,560
42	228,140	207,400	20,740
43	230,120	209,200	20,920
44	232,100	211,000	21,100
45	233,860	212,600	21,260
46	235,840	214,400	21,440
47	237,820	216,200	21,620
48	239,800	218,000	21,800

	(基本給)	本 俸	地域手当
49	249,260	226,600	22,660
50	251,130	228,300	22,830
51	253,000	230,000	23,000
52	254,870	231,700	23,170
53	259,820	236,200	23,620
54	262,020	238,200	23,820
55	264,220	240,200	24,020
56	266,420	242,200	24,220
57	268,620	244,200	24,420
58	270,820	246,200	24,620
59	273,020	248,200	24,820
60	275,220	250,200	25,020
61	277,310	252,100	25,210
62	279,400	254,000	25,400
63	281,490	255,900	25,590
64	283,580	257,800	25,780
65	285,450	259,500	25,950
66	287,430	261,300	26,130
67	289,410	263,100	26,310
68	291,390	264,900	26,490
69	293,370	266,700	26,670
70	295,350	268,500	26,850
71	297,330	270,300	27,030
72	299,310	272,100	27,210
73	301,070	273,700	27,370
74	302,940	275,400	27,540
75	304,810	277,100	27,710
76	306,680	278,800	27,880
77	308,330	280,300	28,030
78	310,090	281,900	28,190
79	311,850	283,500	28,350
80	313,610	285,100	28,510
81	315,370	286,700	28,670
82	317,020	288,200	28,820
83	318,670	289,700	28,970
84	320,320	291,200	29,120
85	321,970	292,700	29,270
86	323,620	294,200	29,420
87	325,270	295,700	29,570
88	326,920	297,200	29,720
89	328,460	298,600	29,860
90	329,890	299,900	29,990
91	331,320	301,200	30,120
92	332,750	302,500	30,250
93	339,460	308,600	30,860
94	340,450	309,500	30,950
95	341,440	310,400	31,040
96	342,430	311,300	31,130

	(基本給)	本 俸	地域手当
97	343,530	312,300	31,230
98	344,410	313,100	31,310
99	345,290	313,900	31,390
100	346,170	314,700	31,470
101	347,050	315,500	31,550
102	347,820	316,200	31,620
103	348,590	316,900	31,690
104	349,360	317,600	31,760
105	357,280	324,800	32,480
106	358,820	326,200	32,620
107	360,360	327,600	32,760
108	361,900	329,000	32,900
109	363,220	330,200	33,020
110	364,540	331,400	33,140
111	365,860	332,600	33,260
112	367,180	333,800	33,380
113	368,280	334,800	33,480
114	369,490	335,900	33,590
115	370,700	337,000	33,700
116	371,910	338,100	33,810
117	373,230	339,300	33,930
118	374,440	340,400	34,040
119	375,650	341,500	34,150
120	376,860	342,600	34,260
121	378,070	343,700	34,370
122	379,280	344,800	34,480
123	380,490	345,900	34,590
124	381,700	347,000	34,700
125	382,910	348,100	34,810
126	384,010	349,100	34,910
127	385,110	350,100	35,010
128	386,210	351,100	35,110
129	387,310	352,100	35,210
130	388,410	353,100	35,310
131	389,510	354,100	35,410
132	390,610	355,100	35,510
133	391,710	356,100	35,610
134	392,810	357,100	35,710
135	393,910	358,100	35,810
136	395,010	359,100	35,910
137	395,890	359,900	35,990
138	396,880	360,800	36,080
139	397,870	361,700	36,170
140	398,860	362,600	36,260
141	399,850	363,500	36,350
142	400,840	364,400	36,440
143	401,830	365,300	36,530
144	402,820	366,200	36,620

	(基本給)	本 俸	地域手当
145	403,810	367,100	36,710
146	404,690	367,900	36,790
147	405,570	368,700	36,870
148	406,450	369,500	36,950
149	407,330	370,300	37,030
150	408,100	371,000	37,100
151	408,870	371,700	37,170
152	409,640	372,400	37,240
153	410,410	373,100	37,310
154	411,070	373,700	37,370
155	411,730	374,300	37,430
156	412,390	374,900	37,490
157	412,940	375,400	37,540
158	413,490	375,900	37,590
159	414,040	376,400	37,640
160	414,590	376,900	37,690
161	414,920	377,200	37,720
162	415,470	377,700	37,770
163	416,020	378,200	37,820
164	416,570	378,700	37,870
165	416,900	379,000	37,900
166	417,450	379,500	37,950
167	418,000	380,000	38,000
168	418,550	380,500	38,050
169	418,880	380,800	38,080
170	419,430	381,300	38,130
171	419,980	381,800	38,180
172	420,530	382,300	38,230
175	223,320	203,020	20,300
180	201,840	(保育士欠員加算額)	
185	201,840	(フリー経費定数加算額)	

京都市民間保育園職員給与表 (調理員等：平成21年4月)

	(基本給)	本 俸	地域手当
1	147,400	134,000	13,400
2	148,610	135,100	13,510
3	149,820	136,200	13,620
4	151,030	137,300	13,730
5	152,240	138,400	13,840
6	153,450	139,500	13,950
7	154,660	140,600	14,060
8	155,870	141,700	14,170
9	157,080	142,800	14,280
10	158,290	143,900	14,390
11	159,500	145,000	14,500
12	161,370	146,700	14,670
13	162,800	148,000	14,800
14	164,450	149,500	14,950
15	166,100	151,000	15,100
16	167,750	152,500	15,250
17	169,180	153,800	15,380
18	171,380	155,800	15,580
19	173,580	157,800	15,780
20	175,780	159,800	15,980
21	177,870	161,700	16,170
22	180,070	163,700	16,370
23	182,270	165,700	16,570
24	184,470	167,700	16,770
25	186,560	169,600	16,960
26	188,760	171,600	17,160
27	190,960	173,600	17,360
28	193,160	175,600	17,560
29	195,140	177,400	17,740
30	197,120	179,200	17,920
31	199,100	181,000	18,100
32	201,080	182,800	18,280
33	202,950	184,500	18,450
34	204,930	186,300	18,630
35	206,910	188,100	18,810
36	208,890	189,900	18,990
37	210,760	191,600	19,160
38	212,740	193,400	19,340
39	214,720	195,200	19,520
40	216,700	197,000	19,700
41	218,460	198,600	19,860
42	220,440	200,400	20,040
43	222,420	202,200	20,220
44	224,400	204,000	20,400
45	226,160	205,600	20,560
46	228,140	207,400	20,740
47	230,120	209,200	20,920
48	232,100	211,000	21,100

	(基本給)	本 俸	地域手当
49	233,860	212,600	21,260
50	235,840	214,400	21,440
51	237,820	216,200	21,620
52	239,800	218,000	21,800
53	241,260	226,600	22,660
54	251,130	228,300	22,830
55	253,000	230,000	23,000
56	254,870	231,700	23,170
57	259,820	236,200	23,620
58	262,020	238,200	23,820
59	264,220	240,200	24,020
60	266,420	242,200	24,220
61	268,620	244,200	24,420
62	270,820	246,200	24,620
63	273,020	248,200	24,820
64	275,220	250,200	25,020
65	277,310	252,100	25,210
66	279,400	254,000	25,400
67	281,490	255,900	25,590
68	283,580	257,800	25,780
69	285,450	259,500	25,950
70	287,430	261,300	26,130
71	289,410	263,100	26,310
72	291,390	264,900	26,490
73	293,370	266,700	26,670
74	295,350	268,500	26,850
75	297,330	270,300	27,030
76	299,310	272,100	27,210
77	301,070	273,700	27,370
78	302,940	275,400	27,540
79	304,810	277,100	27,710
80	306,680	278,800	27,880
81	308,330	280,300	28,030
82	310,090	281,900	28,190
83	311,850	283,500	28,350
84	313,610	285,100	28,510
85	315,370	286,700	28,670
86	317,020	288,200	28,820
87	318,670	289,700	28,970
88	320,320	291,200	29,120
89	321,970	292,700	29,270
90	323,620	294,200	29,420
91	325,270	295,700	29,570
92	326,920	297,200	29,720
93	328,460	298,600	29,860
94	329,890	299,900	29,990
95	331,320	301,200	30,120
96	332,750	302,500	30,250

	(基本給)	本 俸	地域手当
97	339,460	308,600	30,860
98	340,450	309,500	30,950
99	341,440	310,400	31,040
100	342,430	311,300	31,130
101	342,650	311,500	31,150
102	344,520	313,200	31,320
103	346,390	314,900	31,490
104	348,260	316,600	31,660
105	350,020	318,200	31,820
106	351,890	319,900	31,990
107	353,760	321,600	32,160
108	355,630	323,300	32,330
109	357,280	324,800	32,480
110	358,820	326,200	32,620
111	360,360	327,600	32,760
112	361,900	329,000	32,900
113	363,220	330,200	33,020
114	364,540	331,400	33,140
115	365,860	332,600	33,260
116	367,180	333,800	33,380
117	368,280	334,800	33,480
118	369,490	335,900	33,590
119	370,700	337,000	33,700
120	371,910	338,100	33,810
121	373,230	339,300	33,930
122	374,440	340,400	34,040
123	375,650	341,500	34,150
124	376,860	342,600	34,260
125	378,070	343,700	34,370
126	379,280	344,800	34,480
127	380,490	345,900	34,590
128	381,700	347,000	34,700
129	382,910	348,100	34,810
130	384,010	349,100	34,910
131	385,110	350,100	35,010
132	386,210	351,100	35,110
133	387,310	352,100	35,210
134	388,410	353,100	35,310
135	389,510	354,100	35,410
136	390,610	355,100	35,510
137	391,710	356,100	35,610
138	392,810	357,100	35,710
139	393,910	358,100	35,810
140	395,010	359,100	35,910
141	395,890	359,900	35,990
142	396,880	360,800	36,080
143	397,870	361,700	36,170
144	398,860	362,600	36,260

	(基本給)	本 俸	地域手当
145	399,850	363,500	36,350
146	400,840	364,400	36,440
147	401,830	365,300	36,530
148	402,820	366,200	36,620
149	403,810	367,100	36,710
150	404,690	367,900	36,790
151	405,570	368,700	36,870
152	406,450	369,500	36,950
153	407,330	370,300	37,030
154	408,100	371,000	37,100
155	408,870	371,700	37,170
156	409,640	372,400	37,240
157	410,410	373,100	37,310
158	411,070	373,700	37,370
159	411,730	374,300	37,430
160	412,390	374,900	37,490
161	412,940	375,400	37,540
162	413,490	375,900	37,590
163	414,040	376,400	37,640
164	414,590	376,900	37,690
165	414,920	377,200	37,720
166	415,470	377,700	37,770
167	416,020	378,200	37,820
168	416,570	378,700	37,870
175	182,380	165,800	16,580

京都市民間保育園職員給与表 (無資格職員等：平成21年4月)

	(基本給)	本 俸	地域手当
1	147,400	134,000	13,400
2	148,610	135,100	13,510
3	149,820	136,200	13,620
4	151,030	137,300	13,730
5	152,240	138,400	13,840
6	153,450	139,500	13,950
7	154,660	140,600	14,060
8	155,870	141,700	14,170
9	157,080	142,800	14,280
10	158,510	144,100	14,410
11	159,940	145,400	14,540
12	161,370	146,700	14,670
13	162,800	148,000	14,800
14	164,450	149,500	14,950
15	166,100	151,000	15,100
16	167,750	152,500	15,250
17	169,180	153,800	15,380
18	171,380	155,800	15,580
19	173,580	157,800	15,780
20	175,780	159,800	15,980
21	177,870	161,700	16,170
22	180,070	163,700	16,370
23	182,270	165,700	16,570
24	184,470	167,700	16,770
25	186,560	169,600	16,960
26	188,760	171,600	17,160
27	190,960	173,600	17,360
28	193,160	175,600	17,560
29	195,140	177,400	17,740
30	197,120	179,200	17,920
31	199,100	181,000	18,100
32	201,080	182,800	18,280
33	202,950	184,500	18,450
34	204,930	186,300	18,630
35	206,910	188,100	18,810
36	208,890	189,900	18,990
37	210,760	191,600	19,160
38	212,740	193,400	19,340
39	214,720	195,200	19,520
40	216,700	197,000	19,700
41	218,460	198,600	19,860
42	220,440	200,400	20,040
43	222,420	202,200	20,220
44	224,400	204,000	20,400
45	226,160	205,600	20,560
46	226,160	205,600	20,560
47	228,140	207,400	20,740
48	228,140	207,400	20,740

	(基本給)	本 俸	地域手当
49	230,120	209,200	20,920
50	230,120	209,200	20,920
51	232,100	211,000	21,100
52	232,100	211,000	21,100
53	233,860	212,600	21,260
54	235,840	214,400	21,440
55	237,820	216,200	21,620
56	239,800	218,000	21,800
57	241,560	219,600	21,960
58	241,560	219,600	21,960
59	243,540	221,400	22,140
60	243,540	221,400	22,140
61	245,520	223,200	22,320
62	245,520	223,200	22,320
63	247,500	225,000	22,500
64	247,500	225,000	22,500
65	249,260	226,600	22,660
66	251,130	228,300	22,830
67	253,000	230,000	23,000
68	254,870	231,700	23,170
69	256,520	233,200	23,320
70	256,520	233,200	23,320
71	258,280	234,800	23,480
72	258,280	234,800	23,480
73	260,040	236,400	23,640
74	260,040	236,400	23,640
75	261,800	238,000	23,800
76	261,800	238,000	23,800
77	263,340	239,400	23,940
78	263,340	239,400	23,940
79	263,340	239,400	23,940
80	264,990	240,900	24,090
81	264,990	240,900	24,090
82	264,990	240,900	24,090
83	266,640	242,400	24,240
84	266,640	242,400	24,240
85	266,640	242,400	24,240
86	268,290	243,900	24,390
87	268,290	243,900	24,390
88	268,290	243,900	24,390
89	269,720	245,200	24,520
90	269,720	245,200	24,520
91	271,260	246,600	24,660
92	271,260	246,600	24,660
93	272,800	248,000	24,800
94	272,800	248,000	24,800
95	274,340	249,400	24,940
96	274,340	249,400	24,940

	(基本給)	本 俸	地域手当
97	275,660	250,600	25,060
98	275,660	250,600	25,060
99	277,090	251,900	25,190
100	277,090	251,900	25,190
101	278,520	253,200	25,320
102	278,520	253,200	25,320
103	279,950	254,500	25,450
104	279,950	254,500	25,450
105	281,160	255,600	25,560
106	281,160	255,600	25,560
107	282,370	256,700	25,670
108	282,370	256,700	25,670
109	283,580	257,800	25,780
110	283,580	257,800	25,780
111	284,790	258,900	25,890
112	284,790	258,900	25,890
113	286,110	260,100	26,010
114	286,110	260,100	26,010
115	287,210	261,100	26,110
116	287,210	261,100	26,110
117	288,310	262,100	26,210
118	288,310	262,100	26,210
119	289,410	263,100	26,310
120	289,410	263,100	26,310
121	290,510	264,100	26,410
122	290,510	264,100	26,410
123	291,390	264,900	26,490
124	291,390	264,900	26,490
125	292,270	265,700	26,570
126	292,270	265,700	26,570
127	293,150	266,500	26,650
128	293,150	266,500	26,650
129	293,810	267,100	26,710
130	293,810	267,100	26,710
131	294,360	267,600	26,760
132	294,360	267,600	26,760
133	294,910	268,100	26,810
134	294,910	268,100	26,810
135	295,460	268,600	26,860
136	295,460	268,600	26,860
137	295,790	268,900	26,890
138	295,790	268,900	26,890
139	301,070	273,700	27,370
140	301,070	273,700	27,370
141	302,940	275,400	27,540
142	302,940	275,400	27,540
143	304,810	277,100	27,710
144	304,810	277,100	27,710

	(基本給)	本 俸	地域手当
145	306,680	278,800	27,880
146	306,680	278,800	27,880
147	308,330	280,300	28,030
148	308,330	280,300	28,030
175	182,380	165,800	16,580
180	184,740	(調理等欠員加算額)	

(補足)

	(基本給)	本 俸	地域手当
149	286,110	260,100	26,010
150	293,810	267,100	26,710
151	295,790	268,900	26,890
152	295,790	268,900	26,890
153	295,790	268,900	26,890
154	295,790	268,900	26,890
155	295,790	268,900	26,890
156	295,790	268,900	26,890
157	295,790	268,900	26,890
158	295,790	268,900	26,890
159	295,790	268,900	26,890
160	295,790	268,900	26,890
161	295,790	268,900	26,890
162	295,790	268,900	26,890
163	295,790	268,900	26,890
164	295,790	268,900	26,890
165	295,790	268,900	26,890
166	295,790	268,900	26,890
167	295,790	268,900	26,890
168	223,320	203,020	20,300



## 平成 20 年度 プール制配分金等一覧

【プール制配分金が多い順】

(単位：円)

NO	定員	プール制所要額 (年額) A	国基準運営費 (年額) B	プール制配分金 (年間支払額) C = A - B	民改費 (年間支払額) D	配分倍率 C / D
1	180	175,775,460	97,387,282	78,388,000	11,632,000	6.74
2	120	147,705,661	78,970,752	68,734,000	9,485,630	7.25
3	225	172,781,336	106,709,853	66,071,000	12,406,240	5.33
4	120	134,895,113	71,572,728	63,322,000	8,697,120	7.28
5	150	134,468,836	73,158,657	61,310,000	8,634,220	7.10
6	120	130,945,359	72,494,484	58,450,000	8,448,840	6.92
7	90	112,656,060	56,247,482	56,408,000	7,106,140	7.94
8	120	130,946,642	75,929,232	55,017,000	9,159,000	6.01
9	120	122,364,396	67,460,044	54,904,000	8,261,010	6.65
10	120	123,205,126	68,591,976	54,613,000	8,381,280	6.52
11	120	127,373,050	72,801,720	54,571,000	8,826,960	6.18
12	90	112,949,531	61,377,834	51,571,000	7,624,620	6.76
13	150	135,414,440	84,613,189	50,801,000	9,743,200	5.21
14	150	128,397,051	77,614,892	50,782,000	9,344,160	5.43
15	90	110,997,048	61,194,024	49,803,000	7,605,240	6.55
16	120	113,896,937	65,152,632	48,744,000	8,016,600	6.08
17	120	113,748,017	65,053,272	48,694,000	8,006,040	6.08
18	120	112,924,235	64,324,140	48,600,000	7,924,330	6.13
19	120	118,510,465	70,123,620	48,386,000	8,543,280	5.66
20	150	128,999,633	80,617,054	48,382,000	9,662,580	5.01
21	220	139,891,792	91,556,424	48,335,000	8,963,280	5.39
22	150	127,063,894	81,432,180	45,631,000	9,748,920	4.68
23	120	110,854,648	65,597,449	45,257,000	8,063,900	5.61
24	90	101,456,661	56,910,888	44,545,000	7,152,240	6.23
25	150	130,109,539	85,793,256	44,316,000	8,185,920	5.41
26	90	102,880,943	59,433,072	43,447,000	7,062,600	6.15
27	195	131,383,034	88,530,721	42,852,000	10,534,330	4.07
28	120	110,832,304	68,517,453	42,314,000	8,373,120	5.05
29	180	131,634,811	89,897,161	41,737,000	10,812,870	3.86
30	120	106,436,898	64,708,579	41,728,000	7,969,450	5.24
31	90	101,847,531	60,326,538	41,520,000	7,156,980	5.80
32	150	127,101,057	85,828,032	41,273,000	10,214,200	4.04
33	90	97,014,099	55,749,154	41,264,000	7,029,400	5.87
34	90	126,990,400	85,745,178	41,245,000	10,203,480	4.04
35	90	103,441,088	62,706,187	40,734,000	7,772,440	5.24
36	180	136,730,674	96,184,644	40,546,000	11,504,160	3.52
37	180	128,284,264	88,597,467	39,686,000	8,552,460	4.64
38	120	103,910,212	64,698,648	39,211,000	7,968,240	4.92
39	60	83,226,743	44,148,636	39,078,000	5,790,360	6.75
40	90	104,687,504	65,732,804	38,954,000	8,085,890	4.82
41	90	103,258,591	64,757,180	38,501,000	7,982,840	4.82
42	90	102,683,163	64,217,960	38,465,000	7,569,230	5.08
43	180	124,454,606	86,439,860	38,014,000	8,408,160	4.52

## 【プール制配分金が多い順】

(単位：円)

NO	定員	プール制所要額 (年額) A	国基準運営費 (年額) B	プール制配分金 (年間支払額) C = A - B	民改費 (年間支払額) D	配分倍率 C / D
44	120	106,985,121	68,987,101	37,998,000	8,423,190	4.51
45	90	89,692,197	52,325,100	37,367,000	6,310,560	5.92
46	120	98,679,728	61,743,856	36,935,000	7,309,200	5.05
47	90	95,258,229	58,437,960	36,820,000	7,314,240	5.03
48	90	94,119,717	57,954,928	36,164,000	7,262,880	4.98
49	120	93,801,569	57,787,475	36,014,000	7,235,890	4.98
50	90	88,422,040	52,503,566	35,918,000	6,524,140	5.51
51	90	87,442,351	51,673,920	35,768,000	6,598,080	5.42
52	150	113,019,179	77,338,224	35,680,000	7,469,530	4.78
53	210	135,709,532	100,032,396	35,677,000	11,655,840	3.06
54	90	92,933,259	57,291,516	35,641,000	5,760,600	6.19
55	90	88,097,144	52,505,098	35,592,000	6,692,330	5.32
56	120	104,595,033	69,090,675	35,504,000	8,434,040	4.21
57	120	94,755,336	59,498,340	35,256,000	7,417,200	4.75
58	150	119,743,092	84,689,614	35,053,000	8,103,330	4.33
59	120	103,223,077	68,178,869	35,044,000	6,675,300	5.25
60	220	122,373,187	87,693,278	34,679,000	10,299,500	3.37
61	150	104,407,095	70,159,161	34,247,000	8,555,640	4.00
62	150	101,032,728	66,981,211	34,051,000	8,218,400	4.14
63	120	85,950,330	52,014,732	33,935,000	6,264,490	5.42
64	150	105,208,618	71,282,680	33,925,000	8,061,760	4.21
65	90	88,812,868	55,013,149	33,799,000	6,683,970	5.06
66	120	101,973,306	68,514,012	33,459,000	8,373,240	4.00
67	120	89,742,911	56,400,660	33,342,000	6,743,490	4.94
68	90	83,974,363	51,108,726	32,865,000	6,537,880	5.03
69	105	90,715,603	58,961,820	31,753,000	6,050,520	5.25
70	180	121,357,661	89,839,456	31,518,000	8,661,920	3.64
71	90	92,367,191	61,267,392	31,099,000	7,613,400	4.08
72	60	73,698,207	42,768,324	30,929,000	5,291,640	5.84
73	45	66,138,800	35,457,636	30,681,000	4,870,200	6.30
74	90	87,231,767	56,740,454	30,491,000	7,012,890	4.35
75	90	83,163,598	52,861,644	30,301,000	6,367,080	4.76
76	150	97,989,826	67,956,838	30,032,000	8,321,780	3.61
77	235	144,274,925	114,324,261	29,950,000	10,971,330	2.73
78	90	85,049,736	55,232,496	29,817,000	6,974,160	4.28
79	60	77,522,435	48,272,415	29,250,000	5,874,450	4.98
80	90	93,264,077	64,090,328	29,173,000	6,335,380	4.60
81	90	88,903,148	60,120,181	28,782,000	7,134,810	4.03
82	120	92,846,826	64,147,571	28,699,000	7,909,890	3.63
83	120	93,620,003	64,962,704	28,657,000	7,980,130	3.59
84	150	91,730,147	63,256,790	28,473,000	5,990,130	4.75
85	90	56,480,183	28,020,432	28,459,000	3,738,600	7.61
86	60	70,958,706	42,924,252	28,034,000	5,660,760	4.95
87	60	68,024,218	40,553,388	27,470,000	5,145,420	5.34
88	120	98,744,165	71,524,961	27,219,000	8,691,880	3.13
89	90	83,535,551	56,374,356	27,161,000	7,095,720	3.83

## 【プール制配分金が多い順】

(単位：円)

NO	定員	プール制所要額 (年額) A	国基準運営費 (年額) B	プール制配分金 (年間支払額) C = A - B	民改費 (年間支払額) D	配分倍率 C/D
90	120	97,894,453	70,811,496	27,082,000	6,905,520	3.92
91	90	78,988,572	52,091,232	26,897,000	6,286,200	4.28
92	90	78,852,471	51,998,370	26,854,000	6,632,220	4.05
93	120	93,939,597	67,437,499	26,502,000	6,619,860	4.00
94	90	82,469,738	55,993,728	26,476,000	7,054,920	3.75
95	90	84,227,184	57,830,348	26,396,000	7,249,500	3.64
96	90	82,603,259	56,223,024	26,380,000	7,079,280	3.73
97	150	99,576,026	73,292,400	26,283,000	7,127,800	3.69
98	90	77,774,610	52,057,609	25,717,000	6,638,090	3.87
99	60	67,932,616	42,465,660	25,466,000	5,612,400	4.54
100	90	79,241,680	54,008,088	25,233,000	6,844,560	3.69
101	90	79,975,086	54,847,284	25,127,000	6,933,840	3.62
102	60	68,755,915	43,841,388	24,914,000	5,758,080	4.33
103	60	71,333,398	46,441,536	24,891,000	4,837,920	5.14
104	150	94,088,842	69,251,951	24,836,000	6,785,340	3.66
105	180	87,881,780	63,218,964	24,662,000	4,841,240	5.09
106	60	61,950,019	37,613,898	24,336,000	5,098,440	4.77
107	60	64,307,624	40,324,092	23,983,000	5,032,680	4.77
108	120	93,514,020	69,794,598	23,719,000	5,142,120	4.61
109	90	81,872,382	58,208,676	23,663,000	5,838,000	4.05
110	90	78,754,804	55,154,532	23,600,000	6,609,480	3.57
111	90	87,837,178	64,555,404	23,281,000	4,797,720	4.85
112	150	106,434,094	83,271,080	23,163,000	9,942,560	2.33
113	240	135,270,694	112,352,424	22,918,000	10,855,200	2.11
114	90	76,799,607	53,930,136	22,869,000	6,479,880	3.53
115	60	70,329,019	47,715,236	22,613,000	5,573,110	4.06
116	90	73,582,675	50,989,491	22,593,000	6,386,820	3.54
117	120	80,335,678	58,212,036	22,123,000	5,837,400	3.79
118	90	72,588,777	50,619,571	21,969,000	6,485,870	3.39
119	120	79,613,861	57,951,033	21,662,000	6,907,830	3.14
120	90	81,530,765	59,905,416	21,625,000	7,112,910	3.04
121	90	79,002,249	58,204,463	20,797,000	7,289,190	2.85
122	90	70,115,736	49,631,719	20,484,000	6,381,530	3.21
123	60	68,948,421	48,592,665	20,355,000	6,260,970	3.25
124	90	72,257,460	51,988,816	20,268,000	6,216,570	3.26
125	90	79,236,785	59,190,026	20,046,000	7,386,600	2.71
126	180	105,479,021	85,566,648	19,912,000	6,206,820	3.21
127	120	110,444,238	90,687,824	19,756,000	6,470,470	3.05
128	140	53,607,294	34,263,520	19,343,000	3,389,400	5.71
129	90	81,369,999	62,118,812	19,251,000	7,367,580	2.61
130	90	76,214,997	57,113,434	19,101,000	7,173,700	2.66
131	150	93,032,571	73,943,604	19,088,000	7,182,480	2.66
132	60	64,731,629	45,831,636	18,899,000	5,968,440	3.17
133	90	71,269,186	52,577,324	18,691,000	5,361,680	3.49
134	60	59,611,784	40,997,434	18,614,000	5,100,870	3.65
135	75	62,216,720	43,685,484	18,531,000	5,333,160	3.47

## 【プール制配分金が多い順】

(単位：円)

NO	定員	プール制所要額 (年額) A	国基準運営費 (年額) B	プール制配分金 (年間支払額) C = A - B	民改費 (年間支払額) D	配分倍率 C / D
136	60	79,338,856	60,981,167	18,357,000	7,330,670	2.50
137	90	57,126,199	39,177,648	17,948,000	4,854,120	3.70
138	120	80,020,325	62,834,511	17,185,000	5,941,440	2.89
139	60	60,183,151	43,276,587	16,906,000	5,344,850	3.16
140	90	65,752,711	48,963,732	16,788,000	5,055,120	3.32
141	180	99,210,222	82,578,624	16,631,000	7,766,400	2.14
142	45	69,106,002	52,566,462	16,539,000	5,362,200	3.08
143	150	88,698,699	72,190,284	16,508,000	5,298,240	3.12
144	60	55,453,034	39,104,280	16,348,000	5,138,640	3.18
145	60	54,235,884	38,007,510	16,228,000	3,828,840	4.24
146	90	68,931,974	52,733,240	16,198,000	6,353,320	2.55
147	90	67,136,591	51,178,668	15,957,000	6,188,760	2.58
148	60	53,992,769	38,422,530	15,570,000	4,831,510	3.22
149	105	67,811,888	52,581,837	15,230,000	5,144,040	2.96
150	120	79,387,382	64,380,685	15,006,000	6,353,460	2.36
151	90	66,068,927	51,094,589	14,974,000	4,936,640	3.03
152	180	84,057,169	69,152,206	14,904,000	4,935,820	3.02
153	60	53,025,655	38,260,488	14,765,000	3,799,680	3.89
154	60	56,355,246	41,598,174	14,757,000	5,167,740	2.86
155	90	54,974,196	40,402,056	14,572,000	4,039,080	3.61
156	90	68,390,042	53,930,136	14,459,000	5,475,360	2.64
157	90	70,984,718	56,598,294	14,386,000	5,670,030	2.54
158	60	58,509,246	44,148,636	14,360,000	5,702,160	2.52
159	90	65,973,956	51,637,236	14,336,000	4,990,200	2.87
160	60	54,845,943	40,823,952	14,021,000	5,438,220	2.58
161	90	69,489,874	55,751,446	13,738,000	7,026,960	1.96
162	90	64,005,106	50,297,431	13,707,000	6,449,810	2.13
163	60	55,299,356	41,721,999	13,577,000	4,265,700	3.18
164	90	63,038,706	49,573,632	13,465,000	5,106,720	2.64
165	90	73,757,204	60,354,816	13,402,000	4,261,440	3.14
166	60	45,823,494	32,454,888	13,368,000	4,134,960	3.23
167	60	51,479,466	38,463,804	13,015,000	5,202,300	2.50
168	60	51,653,849	38,645,700	13,008,000	5,207,640	2.50
169	90	67,077,113	54,094,460	12,982,000	6,497,870	2.00
170	60	48,919,070	36,019,584	12,899,000	3,955,560	3.26
171	30	50,357,692	37,594,620	12,763,000	3,974,400	3.21
172	75	61,489,355	48,853,665	12,635,000	4,614,090	2.74
173	60	55,217,390	42,658,266	12,559,000	5,632,380	2.23
174	120	75,061,980	62,780,629	12,281,000	4,465,730	2.75
175	120	73,215,166	60,994,851	12,220,000	5,785,380	2.11
176	120	55,734,911	43,573,440	12,161,000	5,384,160	2.26
177	60	52,499,332	40,345,881	12,153,000	5,387,640	2.26
178	60	42,981,407	31,129,970	11,851,000	3,994,430	2.97
179	120	58,457,835	46,702,855	11,754,000	3,399,800	3.46
180	60	50,151,101	38,840,210	11,310,000	2,917,700	3.88
181	60	41,057,097	30,051,544	11,005,000	3,945,490	2.79

## 【プール制配分金が多い順】

(単位：円)

NO	定員	プール制所要額 (年額) A	国基準運営費 (年額) B	プール制配分金 (年間支払額) C=A-B	民改費 (年間支払額) D	配分倍率 C/D
182	60	49,093,723	38,236,037	10,857,000	5,161,540	2.10
183	60	55,036,475	44,529,252	10,507,000	3,527,160	2.98
184	30	38,774,643	28,539,606	10,235,000	3,995,550	2.56
185	90	59,552,078	49,528,921	10,023,000	3,844,130	2.61
186	60	48,989,568	38,971,293	10,018,000	4,205,220	2.38
187	90	62,779,856	52,796,668	9,983,000	5,379,620	1.86
188	30	37,119,577	27,276,612	9,842,000	3,276,000	3.00
189	90	65,551,185	55,735,404	9,815,000	5,282,350	1.86
190	30	36,147,771	26,617,772	9,529,000	2,288,450	4.16
191	60	48,273,726	38,952,948	9,320,000	4,203,600	2.22
192	90	60,075,284	50,772,048	9,303,000	6,145,400	1.51
193	90	69,530,646	60,400,676	9,129,000	4,534,440	2.01
194	60	52,832,915	43,854,776	8,978,000	5,691,160	1.58
195	60	49,421,578	40,480,020	8,941,000	1,101,480	8.12
196	120	54,206,833	45,456,288	8,750,000	3,320,240	2.64
197	75	59,023,446	50,490,792	8,532,000	4,846,740	1.76
198	90	69,331,417	61,191,723	8,139,000	4,584,300	1.78
199	90	61,895,378	54,159,420	7,735,000	3,900,600	1.98
200	70	84,114,086	76,830,038	7,284,000	5,050,870	1.44
201	60	43,405,701	36,274,848	7,130,000	4,539,120	1.57
202	60	44,932,907	38,340,744	6,592,000	4,053,270	1.63
203	90	62,556,000	56,145,072	6,410,000	5,371,800	1.19
204	60	46,186,223	40,656,950	5,529,000	4,298,810	1.29
205	60	43,173,235	37,748,413	5,424,000	3,096,390	1.75
206	45	36,413,445	30,997,962	5,415,000	3,533,760	1.53
207	30	21,354,685	16,197,348	5,157,000	1,637,420	3.15
208	90	37,997,756	32,901,623	5,096,000	2,074,710	2.46
209	60	44,283,465	39,251,028	5,032,000	5,272,440	0.95
210	30	20,578,737	15,622,968	4,955,000	1,983,260	2.50
211	30	29,243,967	24,567,549	4,676,000	3,044,880	1.54
212	30	23,523,130	19,080,268	4,442,000	2,032,610	2.19
213	30	31,827,445	27,813,132	4,014,000	3,321,360	1.21
214	60	46,832,237	43,223,466	3,608,000	4,565,290	0.79
215	45	34,700,125	31,330,440	3,369,000	3,399,390	0.99
216	60	34,476,276	31,441,443	3,034,000	3,272,820	0.93
217	30	31,439,104	28,847,235	2,591,000	2,566,230	1.01
218	60	46,468,843	44,529,252	1,939,000	4,675,560	0.41
219	60	32,060,256	30,157,404	1,902,000	3,892,080	0.49
220	45	25,109,106	23,383,272	1,725,000	2,559,420	0.67
221	60	35,743,794	34,082,077	1,661,000	4,307,110	0.39
222	30	21,046,712	29,897,378	0	3,503,340	0.00
223	60	40,862,804	41,045,980	0	3,248,400	0.00
224	60	32,209,812	37,650,576	0	2,809,800	0.00
合計						平均
定員	プール制所要額 (年額)	運営費 (年額)	プール制配分金 (年間支払額)	民改費 (年額)	配分倍率	
21,915	18,105,005,388	12,568,103,838	5,551,261,000	1,399,580,840	3.97	



## 金銭的相互扶助（平成20年度）

(単位 円)

NO	定員	プール制配分金	民改費	配分倍率	持ち出し額
		(年間支払額) A	(年間支払額) B		[金銭的相互扶助] A - B
209	60	5,032,000	5,272,440	0.95	△ 240,440
214	60	3,608,000	4,565,290	0.79	△ 957,290
215	45	3,369,000	3,399,390	0.99	△ 30,390
216	60	3,034,000	3,272,820	0.93	△ 238,820
218	60	1,939,000	4,675,560	0.41	△ 2,736,560
219	60	1,902,000	3,892,080	0.49	△ 1,990,080
220	45	1,725,000	2,559,420	0.67	△ 834,420
221	60	1,661,000	4,307,110	0.39	△ 2,646,110
222	30	0	3,503,340	0.00	△ 3,503,340
223	60	0	3,248,400	0.00	△ 3,248,400
224	60	0	2,809,800	0.00	△ 2,809,800
	合計	22,270,000	41,505,650		△ 19,235,650

$$\frac{\text{金銭的相互扶助額}}{\text{プール制総額}} = \frac{\text{約0.2億円}}{\text{約180億円}} = \text{約0.1\%}$$

※NO … 資料7参照



## 保育所運営費関係規定

## 『児童福祉法（抜粋）』

## 第 24 条本文

市町村は、保護者の労働又は疾病その他の政令で定める基準に従い条例で定める事由により、その監護すべき乳児、幼児又は第 39 条第 2 項に規定する児童の保育に欠けるところがある場合において、保護者から申込みがあったときは、それらの児童を保育所において保育しなければならない。ただし、付近に保育所がない等やむを得ない事由があるときは、その他の適切な保護をしなければならない。

## 同法第 51 条

次に掲げる費用は、市町村の支弁とする。

四 都道府県及び市町村以外の者の設置する保育所における保育の実施に要する保育費用

## 『児童福祉法による保育所運営費国庫負担金について（昭和 51 年 4 月 16 日 厚生省発児第 59 号の 2 厚生事務次官通知）（抜粋）』

## 第 1 用語の意義

- 「運営費」とは、市町村が児童福祉法第 24 条本文の規定による保育所での保育の実施を行った場合における法第 51 条第 4 号に規定する保育の実施につき法第 45 条の最低基準を維持するための費用であって、次の範囲の経費をいうこと。

## 第 3 保育単価及び支弁額

## 4 支弁額の算式及び支弁義務

市町村は、法第 51 条第 4 号の規定により各月その保育所に対し、次の算式によって算定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こと。

## 『「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金について」通知の施行について（昭和 51 年 4 月 16 日 厚生省発児第 59 号の 5 厚生省児童家庭局長通知）【平成 14 年 5 月 24 日雇児発第 0524003 号改正】（抜粋）』

## 第 1 保育単価及び支弁額について

## 3 民間施設給与等改善費の承認等について

- (5) 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。

『保育所運営費の経理等について(平成12年3月30日 児発第299号 厚生省児童家庭局長通知(抜粋)』

1 運営費の使途範囲

(1) 保育所運営費のうち人件費は、保育所に属する職員の給与、賃金等保育所運営における職員の処遇に必要な一切の経費に支出されるものであり、管理費は、物件費・旅費等保育所の運営に必要な経費に支出されるものであり、事業費は、保育所入所児童の処遇に直接必要な一切の経費に支出されるものであること。

(2) (1)に関わらず、人件費、管理費又は事業費については、保育所において次の要件のすべてが満たされている場合にあっては、各区分に関わらず、当該保育所を運営する事業に係る人件費、管理費又は事業費に充てることができること。

① 児童福祉施設最低基準(昭和23年厚生省令第63号)が遵守されていること。

② 保育所運営費国庫負担金に係る交付基準及びそれに関する本職通知等に示す職員の配置等の事項が遵守されていること。

③ 給与に関する規程が整備され、その規程により適正な給与水準が維持されている等人件費の運用が適正に行われていること。

④ 給食について必要な栄養量が確保され、嗜好を生かした調理がなされているとともに、日常生活について必要な諸経費が適正に確保されていること。

⑤ 入所児童に係る保育が保育所保育指針(平成20年厚生労働省告示第141号)を踏まえているとともに、処遇上必要な設備が整備されているなど、児童の処遇が適切であること。

⑥ 運営・経営の責任者である理事長等の役員、施設長及び職員が国等の行う研修会に積極的に参加するなど役職員の資質の向上に努めていること。

⑦ その他保育所運営以外の事業を含む当該保育所の設置者の運営について、問題となる事由がないこと。

(3) (1)に関わらず、運営費については、(2)の①から⑦までに掲げる要件を満たす保育所にあっては、長期的に安定した施設経営を確保するため、以下の積立預金に積み立て、次年度以降の当該保育所の経費に充てることができること。

① 人件費積立預金(人件費の類に属する経費に係る積立預金)

② 修繕積立預金(建物及び建物附属設備又は機械器具等備品の修繕に要する費用に係る積立預金)

③ 備品等購入積立預金(業務省力化機器をはじめ施設運営・経営上効果のある物品を購入するための積立預金)

なお、各積立預金をそれぞれの積立目的以外に使用する場合は、事前に貴職に協議を求め、審査の上適当と認められる場合は、使用を認めて差し支えないこと。

(4) (1)に関わらず、別表1に掲げる事業等のいずれかを実施する保育所であって、(2)の①から⑦までに掲げる要件を満たすものにあつては、当該事業を実施する会計年度において、運営費を(2)に掲

げる経費又は(3)に掲げる積立預金への積立支出に加え、民間施設給与等改善費(以下「民改費」という。)として加算された額に相当する額の範囲内で、同一の設置者が設置する保育所に係る別表2に掲げる経費等に充てることができること。また、別表2の3の保育所の施設・設備整備のための積立支出については、保育所の経理区分に「保育所施設・設備整備積立預金積立支出」の科目を設けて行い、貸借対照表の固定資産の部に「保育所施設・設備整備積立預金」を、純資産の部に「保育所施設・設備整備積立金」をそれぞれ設けて行うものとする。

また、この保育所施設・設備整備積立預金を同一の設置者が設置する他の保育所の施設・設備に充てようとする場合は、事前に貴職に協議を求め、審査の上、適当と認められる場合は、使用を認めて差し支えないこと。

なお、民改費相当額を別表2に掲げる経費等に充当する社会福祉法人(「社会福祉法人が経営する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について」(平成16年3月12日雇児発第0312001号)において、1の(4)についてのみ要件を満たさない法人について定める民改費の管理費として加算された額に相当する額のみ弾力運用を行うものを除く。)については、「社会福祉法人会計基準の制定について」(平成12年2月17日社援第310号)に定める社会福祉法人会計基準に基づいて経理処理を行うこと。

(5) (4)に掲げる弾力運用に係る要件を満たした上で、さらに、保育サービスの質の向上に関する下記の①及び②の要件を満たすものにあつては、当該事業を実施する会計年度において、民改費として加算された額に相当する額の範囲内で、同一の設置者が運営する子育て支援事業に係る別表3に掲げる経費及び同一の設置者が運営する社会福祉施設等に係る別表4に掲げる経費等に充てることができること。

また、当該会計年度において、運営費の3か月分(当該年度4月から3月までの12か月分の運営費額の4分の1の額)に相当する額の範囲内((4)の民改費相当額分を含む。)まで、運営費を同一の設置者が設置する保育所に係る別表5に掲げる経費及び同一の設置者が実施する子育て支援事業に係る別表3に掲げる経費等に充てることができること。

なお、同一の設置者が実施する子育て支援事業への充当額は、当該年度の支出に充当するため施設経理区分から当該経理区分へ繰り入れ支出すること。

① 社会福祉法人会計基準に基づく資金収支計算書及び資金収支内訳表(以下「財務諸表」という。)を保育所に備え付け、閲覧に供すること。

② 毎年度、次のア又はイが実施されていること。

ア 「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」(平成16年5月7日雇児発第0507001号、社援発第0507001号、老発第0507001号)に基づき、(5)に基づく弾力運用を行う運営費に係る保育所の第三者評価(以下「第三者評価」という。)を受審し、その結果についても公表を行い、サービスの質の向上に努めること。

イ 「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」(平成12年6月7日障第452号・社援第1352号・老発第514号・児発第575号)により、入所者等に対して苦情解決の仕組みが周知されており、第三者委員を設置して適切な対応を行っているとともに、入所者等からのサービスに係る苦情内容及び解決結果の定期的な公表を行うなど、利用者の保護に努めること。

(6) (1)に関わらず、運営費については、(5)に掲げる弾力運用に係る要件を満たす保育所にあつては、長期的に安定した施設経営を確保するため、以下の積立預金に積み立て、次年度以降の当該保育所の経費に充てることのできる。

① 人件費積立預金

② 保育所施設・設備整備積立預金(建物・設備及び機械器具等備品の整備・修繕、環境の改善等に要する費用、業務省力化機器をはじめ施設運営・経営上効果のある物品の購入に要する費用、及び増改築に伴う土地取得に要する費用に係る積立預金)

なお、各積立預金についてそれぞれの目的以外に使用する場合は、事前に貴職(当該保育所の設置主体が社会福祉法人である場合は理事会)において、その使用目的、取り崩す金額、時期等を十分審査の上、当該保育所設置主体の経営上やむを得ないものとして承認された場合については使用して差し支えない。

#### 別表1

- 1 「次世代育成支援対策交付金の交付対象事業及び評価基準について」(平成19年1月22日児発第0122003号。)に定める延長保育促進事業及びこれらと同様の事業と認められるもの
- 2 「保育対策等促進事業の実施について」(平成12年3月29日児発第247号。以下「247号通知」という。)に定める一時保育促進基盤整備事業又はこれと同様の事業と認められるもの
- 3 乳児を3人以上受け入れている等低年齢児童の積極的な受入れ
- 4 児発第247号通知に定める地域子育て支援センター事業又はこれと同様の事業と認められるもの
- 5 集団保育が可能で日々通所でき、かつ、「特別児童扶養手当等の支給に関する法律」(昭和39年法律第134号)に基づく特別児童扶養手当の支給対象障害児(所得により手当の支給を停止されている場合を含む。)の受入れ
- 6 児発第247号通知に定める家庭支援推進保育事業又はこれと同様の事業と認められるもの
- 7 児発第247号通知に定める休日保育事業又はこれと同様の事業と認められるもの
- 8 「乳幼児健康支援一時預り事業の実施について」(平成6年6月23日児発第605号)に定める乳幼児健康支援一時預り事業又はこれと同様の事業と認められるもの
- 9 児発第247号通知に定める特定保育事業又はこれと同様の事業と認められるもの

別表 2

- 1 保育所の建物，設備の整備・修繕，環境の改善等に要する経費（保育所を運営する事業に必要なものに限る。以下 2 及び 3 において同じ。）
- 2 保育所の土地又は建物の賃借料
- 3 以上の経費に係る借入金（利息部分を含む。）の償還又は積立のための支出
- 4 保育所を運営する事業に係る租税公課

別表 3

- 1 子育て支援事業を実施する施設の建物，設備の整備・修繕，環境の改善及び土地の取得等に要する経費（子育て支援事業に必要なものに限る。以下 2 において同じ。）
- 2 1 の経費に係る借入金（利息部分を含む。）の償還又は積立のための支出

別表 4

- 1 社会福祉施設等の建物，設備の整備・修繕，環境の改善，土地の取得等に要する経費（社会福祉施設等を運営する事業に必要なものに限る。以下 2 及び 3 において同じ。）
- 2 社会福祉施設等の土地又は建物の賃借料
- 3 以上の経費に係る借入金（利息部分を含む。）の償還又は積立のための支出
- 4 社会福祉施設等を運営する事業に係る租税公課

別表 5

- 1 保育所の建物，設備の整備・修繕，環境の改善，土地の取得等に要する経費（保育所を運営する事業に必要なものに限る。以下 2 及び 3 において同じ。）
- 2 保育所の土地又は建物の賃借料
- 3 以上の経費に係る借入金（利息部分を含む。）の償還
- 4 保育所を運営する事業に係る租税公課



## 平成20年度 プール制認定職員一人当たりプール制配分金一覧

【プール制認定職員一人当たりプール制配分金が多い順】

(参考)

NO	定員	プール制配分金 (年間支払額) A	プール制 認定職員数 B	プール制認定職員一人当たり プール制配分金 A/B	平均 在職年数	プール制所要額 (年額) C	プール制認定職員一人当たり プール制所要額 C/B
7	90	56,408,000	15	3,760,533	23.5	112,656,060	7,510,404
85	90	28,459,000	9	3,162,111	18.0	56,480,183	6,275,576
39	60	39,078,000	14	2,791,286	18.5	83,226,743	5,944,767
73	45	30,681,000	11	2,789,182	14.4	66,138,800	6,012,618
4	120	63,322,000	23	2,753,130	17.4	134,895,113	5,865,005
1	180	78,388,000	29	2,703,034	17.4	175,775,460	6,061,223
6	120	58,450,000	22	2,656,818	20.0	130,945,359	5,952,062
2	120	68,734,000	26	2,643,615	16.8	147,705,661	5,680,987
15	90	49,803,000	19	2,621,211	16.8	110,997,048	5,841,950
24	90	44,545,000	17	2,620,294	20.3	101,456,661	5,968,039
12	90	51,571,000	20	2,578,550	18.0	112,949,531	5,647,477
72	60	30,929,000	12	2,577,417	17.0	73,698,207	6,141,517
5	150	61,310,000	24	2,554,583	17.8	134,468,836	5,602,868
68	90	32,865,000	13	2,528,077	19.1	83,974,363	6,459,566
9	120	54,904,000	22	2,495,636	12.7	122,364,396	5,562,018
10	120	54,613,000	22	2,482,409	14.2	123,205,126	5,600,233
16	120	48,744,000	20	2,437,200	15.6	113,896,937	5,694,847
17	120	48,694,000	20	2,434,700	16.2	113,748,017	5,687,401
26	90	43,447,000	18	2,413,722	17.2	102,880,943	5,715,608
50	90	35,918,000	15	2,394,533	17.5	88,422,040	5,894,803
55	90	35,592,000	15	2,372,800	14.9	88,097,144	5,873,143
45	90	37,367,000	16	2,335,438	14.4	89,692,197	5,605,762
18	120	48,600,000	21	2,314,286	12.3	112,924,235	5,377,345
31	90	41,520,000	18	2,306,667	13.9	101,847,531	5,658,196
33	90	41,264,000	18	2,292,444	13.6	97,014,099	5,389,672
8	120	55,017,000	24	2,292,375	11.1	130,946,642	5,456,110
87	60	27,470,000	12	2,289,167	14.7	68,024,218	5,668,685
3	225	66,071,000	29	2,278,310	17.3	172,781,336	5,957,977
11	120	54,571,000	24	2,273,792	13.1	127,373,050	5,307,210
51	90	35,768,000	16	2,235,500	13.6	87,442,351	5,465,147
54	90	35,641,000	16	2,227,563	7.1	92,933,259	5,808,329
106	60	24,336,000	11	2,212,364	16.5	61,950,019	5,631,820
14	150	50,782,000	23	2,207,913	13.3	128,397,051	5,582,480
107	60	23,983,000	11	2,180,273	13.1	64,307,624	5,846,148
86	60	28,034,000	13	2,156,462	14.9	70,958,706	5,458,362
23	120	45,257,000	21	2,155,095	13.2	110,854,648	5,278,793
35	90	40,734,000	19	2,143,895	16.0	103,441,088	5,444,268
42	90	38,465,000	18	2,136,944	13.1	102,683,163	5,704,620
48	90	36,164,000	17	2,127,294	18.8	94,119,717	5,536,454
65	90	33,799,000	16	2,112,438	11.3	88,812,868	5,550,804
19	120	48,386,000	23	2,103,739	13.8	118,510,465	5,152,629
40	90	38,954,000	19	2,050,211	16.4	104,687,504	5,509,869
47	90	36,820,000	18	2,045,556	13.2	95,258,229	5,292,124
20	150	48,382,000	24	2,015,917	16.7	128,999,633	5,374,985
28	120	42,314,000	21	2,014,952	9.2	110,832,304	5,277,729
63	120	33,935,000	17	1,996,176	11.7	85,950,330	5,055,902
67	120	33,342,000	17	1,961,294	15.1	89,742,911	5,278,995
99	60	25,466,000	13	1,958,923	14.2	67,932,616	5,225,586
13	150	50,801,000	26	1,953,885	13.4	135,414,440	5,208,248
79	60	29,250,000	15	1,950,000	19.3	77,522,435	5,168,162
46	120	36,935,000	19	1,943,947	10.3	98,679,728	5,193,670
100	90	25,233,000	13	1,941,000	11.9	79,241,680	6,095,514

【プール制認定職員一人当たりプール制配分金が多い順】

(参考)

NO	定員	プール制配分金 (年間支払額) A	プール制 認定職員数 B	プール制認定職員一人当たり プール制配分金 A/B	平均 在職年数	プール制所要額 (年額) C	プール制認定職員一人当たり プール制所要額 C/B
41	90	38,501,000	20	1,925,050	10.4	103,258,591	5,162,930
44	120	37,998,000	20	1,899,900	12.7	106,985,121	5,349,256
30	120	41,728,000	22	1,896,727	10.3	106,436,898	4,838,041
49	120	36,014,000	19	1,895,474	10.1	93,801,569	4,936,925
78	90	29,817,000	16	1,863,563	11.1	85,049,736	5,315,609
57	120	35,256,000	19	1,855,579	10.7	94,755,336	4,987,123
22	150	45,631,000	25	1,825,240	12.5	127,063,894	5,082,556
75	90	30,301,000	17	1,782,412	9.5	83,163,598	4,891,976
38	120	39,211,000	22	1,782,318	8.9	103,910,212	4,723,191
102	60	24,914,000	14	1,779,571	11.2	68,755,915	4,911,137
103	60	24,891,000	14	1,777,929	11.1	71,333,398	5,095,243
128	140	19,343,000	11	1,758,455	6.6	53,607,294	4,873,390
21	220	48,335,000	28	1,726,250	10.4	139,891,792	4,996,135
207	30	5,157,000	3	1,719,000	15.3	21,354,685	7,118,228
98	90	25,717,000	15	1,714,467	12.9	77,774,610	5,184,974
27	195	42,852,000	25	1,714,080	12.4	131,383,034	5,255,321
74	90	30,491,000	18	1,693,944	10.4	87,231,767	4,846,209
134	60	18,614,000	11	1,692,182	13.6	59,611,784	5,419,253
135	75	18,531,000	11	1,684,636	11.6	62,216,720	5,656,065
91	90	26,897,000	16	1,681,063	11.8	78,988,572	4,936,786
92	90	26,854,000	16	1,678,375	16.9	78,852,471	4,928,279
66	120	33,459,000	20	1,672,950	11.6	101,973,306	5,098,665
69	105	31,753,000	19	1,671,211	7.5	90,715,603	4,774,505
94	90	26,476,000	16	1,654,750	10.9	82,469,738	5,154,359
210	30	4,955,000	3	1,651,667	15.3	20,578,737	6,859,579
34	90	41,245,000	25	1,649,800	13.1	126,990,400	5,079,616
96	90	26,380,000	16	1,648,750	8.8	82,603,259	5,162,704
188	30	9,842,000	6	1,640,333	14.5	37,119,577	6,186,596
71	90	31,099,000	19	1,636,789	9.4	92,367,191	4,861,431
137	90	17,948,000	11	1,631,636	11.7	57,126,199	5,193,291
62	150	34,051,000	21	1,621,476	7.8	101,032,728	4,811,082
56	120	35,504,000	22	1,613,818	12.5	104,595,033	4,754,320
81	90	28,782,000	18	1,599,000	12.3	88,903,148	4,939,064
89	90	27,161,000	17	1,597,706	11.6	83,535,551	4,913,856
59	120	35,044,000	22	1,592,909	9.1	103,223,077	4,691,958
32	150	41,273,000	26	1,587,423	13.6	127,101,057	4,888,502
25	150	44,316,000	28	1,582,714	6.2	130,109,539	4,646,769
122	90	20,484,000	13	1,575,692	10.7	70,115,736	5,393,518
110	90	23,600,000	15	1,573,333	12.6	78,754,804	5,250,320
118	90	21,969,000	14	1,569,214	10.3	72,588,777	5,184,913
148	60	15,570,000	10	1,557,000	12.3	53,992,769	5,399,277
61	150	34,247,000	22	1,556,682	11.9	104,407,095	4,745,777
95	90	26,396,000	17	1,552,706	10.6	84,227,184	4,954,540
139	60	16,906,000	11	1,536,909	11.1	60,183,151	5,471,196
37	180	39,686,000	26	1,526,385	7.8	128,284,264	4,934,010
82	120	28,699,000	19	1,510,474	10.9	92,846,826	4,886,675
115	60	22,613,000	15	1,507,533	15.4	70,329,019	4,688,601
116	90	22,593,000	15	1,506,200	10.8	73,582,675	4,905,512
29	180	41,737,000	28	1,490,607	11.1	131,634,811	4,701,243
52	150	35,680,000	24	1,486,667	7.5	113,019,179	4,709,132
144	60	16,348,000	11	1,486,182	8.2	55,453,034	5,041,185
166	60	13,368,000	9	1,485,333	10.9	45,823,494	5,091,499
178	60	11,851,000	8	1,481,375	12.3	42,981,407	5,372,676
101	90	25,127,000	17	1,478,059	9.9	79,975,086	4,704,417
145	60	16,228,000	11	1,475,273	6.6	54,235,884	4,930,535

## 【プール制認定職員一人当たりプール制配分金が多い順】

(参考)

NO	定員	プール制配分金 (年間支払額) A	プール制 認定職員数 B	プール制認定職員一人当たり プール制配分金 A/B	平均 在職年数	プール制所要額 (年額) C	プール制認定職員一人当たり プール制所要額 C/B
64	150	33,925,000	23	1,475,000	10.5	105,208,618	4,574,288
80	90	29,173,000	20	1,458,650	7.1	93,264,077	4,663,204
132	60	18,899,000	13	1,453,769	8.0	64,731,629	4,979,356
76	150	30,032,000	21	1,430,095	8.2	97,989,826	4,666,182
114	90	22,869,000	16	1,429,313	9.3	76,799,607	4,799,975
84	150	28,473,000	20	1,423,650	6.8	91,730,147	4,586,507
43	180	38,014,000	27	1,407,926	9.1	124,454,606	4,609,430
36	180	40,546,000	29	1,398,138	9.2	136,730,674	4,714,851
109	90	23,663,000	17	1,391,941	7.9	81,872,382	4,816,022
60	220	34,679,000	25	1,387,160	13.6	122,373,187	4,894,927
83	120	28,657,000	21	1,364,619	9.7	93,620,003	4,458,095
123	60	20,355,000	15	1,357,000	7.6	68,948,421	4,596,561
153	60	14,765,000	11	1,342,273	6.4	53,025,655	4,820,514
168	60	13,008,000	10	1,300,800	9.3	51,653,849	5,165,385
121	90	20,797,000	16	1,299,813	14.0	79,002,249	4,937,641
58	150	35,053,000	27	1,298,259	6.8	119,743,092	4,434,929
105	180	24,662,000	19	1,298,000	6.1	87,881,780	4,625,357
170	60	12,899,000	10	1,289,900	8.7	48,919,070	4,891,907
184	30	10,235,000	8	1,279,375	18.2	38,774,643	4,846,830
53	210	35,677,000	28	1,274,179	9.5	135,709,532	4,846,769
120	90	21,625,000	17	1,272,059	9.6	81,530,765	4,795,927
124	90	20,268,000	16	1,266,750	17.4	72,257,460	4,516,091
133	90	18,691,000	15	1,246,067	6.4	71,269,186	4,751,279
146	90	16,198,000	13	1,246,000	10.2	68,931,974	5,302,460
104	150	24,836,000	20	1,241,800	7.8	94,088,842	4,704,442
88	120	27,219,000	22	1,237,227	6.1	98,744,165	4,488,371
154	60	14,757,000	12	1,229,750	9.4	56,355,246	4,696,271
117	120	22,123,000	18	1,229,056	7.2	80,335,678	4,463,093
181	60	11,005,000	9	1,222,778	11.6	41,057,097	4,561,900
155	90	14,572,000	12	1,214,333	5.8	54,974,196	4,581,183
93	120	26,502,000	22	1,204,636	6.9	93,939,597	4,269,982
119	120	21,662,000	18	1,203,444	9.6	79,613,861	4,422,992
140	90	16,788,000	14	1,199,143	8.9	65,752,711	4,696,622
158	60	14,360,000	12	1,196,667	9.9	58,509,246	4,875,771
97	150	26,283,000	22	1,194,682	6.8	99,576,026	4,526,183
130	90	19,101,000	16	1,193,813	12.4	76,214,997	4,763,437
190	30	9,529,000	8	1,191,125	6.9	36,147,771	4,518,471
167	60	13,015,000	11	1,183,182	6.0	51,479,466	4,679,951
125	90	20,046,000	17	1,179,176	10.3	79,236,785	4,660,987
90	120	27,082,000	23	1,177,478	3.7	97,894,453	4,256,281
160	60	14,021,000	12	1,168,417	5.6	54,845,943	4,570,495
70	180	31,518,000	27	1,167,333	4.3	121,357,661	4,494,728
111	90	23,281,000	20	1,164,050	3.2	87,837,178	4,391,859
147	90	15,957,000	14	1,139,786	8.7	67,136,591	4,795,471
163	60	13,577,000	12	1,131,417	4.0	55,299,356	4,608,280
212	30	4,442,000	4	1,110,500	13.3	23,523,130	5,880,783
177	60	12,153,000	11	1,104,818	8.6	52,499,332	4,772,667
108	120	23,719,000	22	1,078,136	4.3	93,514,020	4,250,637
151	90	14,974,000	14	1,069,571	4.9	66,068,927	4,719,209
171	30	12,763,000	12	1,063,583	3.1	50,357,692	4,196,474
162	90	13,707,000	13	1,054,385	4.9	64,005,106	4,923,470
142	45	16,539,000	16	1,033,688	5.6	69,106,002	4,319,125
180	60	11,310,000	11	1,028,182	4.1	50,151,101	4,559,191
136	60	18,357,000	18	1,019,833	10.3	79,338,856	4,407,714
129	90	19,251,000	19	1,013,211	8.6	81,369,999	4,282,632

【プール制認定職員一人当たりプール制配分金が多い順】

(参考)

NO	定員	プール制配分金 (年間支払額) A	プール制 認定職員数 B	プール制認定職員一人当たり プール制配分金 A/B	平均 在職年数	プール制所要額 (年額) C	プール制認定職員一人当たり プール制所要額 C/B
173	60	12,559,000	13	966,077	3.6	55,217,390	4,247,492
156	90	14,459,000	15	963,933	8.3	68,390,042	4,559,336
164	90	13,465,000	14	961,786	4.4	63,038,706	4,502,765
159	90	14,336,000	15	955,733	5.9	65,973,956	4,398,264
211	30	4,676,000	5	935,200	10.0	29,243,967	5,848,793
186	60	10,018,000	11	910,727	6.6	48,989,568	4,453,597
77	235	29,950,000	33	907,576	5.9	144,274,925	4,371,967
182	60	10,857,000	12	904,750	8.6	49,093,723	4,091,144
138	120	17,185,000	19	904,474	4.0	80,020,325	4,211,596
179	120	11,754,000	13	904,154	4.5	58,457,835	4,496,757
149	105	15,230,000	17	895,882	6.7	67,811,888	3,988,935
112	150	23,163,000	26	890,885	7.0	106,434,094	4,093,619
176	120	12,161,000	14	868,643	7.2	55,734,911	3,981,065
131	150	19,088,000	22	867,636	3.4	93,032,571	4,228,753
191	60	9,320,000	11	847,273	4.2	48,273,726	4,388,521
157	90	14,386,000	17	846,235	5.1	70,984,718	4,175,572
172	75	12,635,000	15	842,333	9.4	61,489,355	4,099,290
195	60	8,941,000	11	812,818	1.8	49,421,578	4,492,871
169	90	12,982,000	16	811,375	5.4	67,077,113	4,192,320
161	90	13,738,000	17	808,118	8.6	69,489,874	4,087,640
152	180	14,904,000	19	784,421	3.8	84,057,169	4,424,062
206	45	5,415,000	7	773,571	9.6	36,413,445	5,201,921
187	90	9,983,000	13	767,923	6.4	62,779,856	4,829,220
183	60	10,507,000	14	750,500	3.1	55,036,475	3,931,177
150	120	15,006,000	20	750,300	4.3	79,387,382	3,969,369
194	60	8,978,000	12	748,167	8.0	52,832,915	4,402,743
165	90	13,402,000	18	744,556	3.5	73,757,204	4,097,622
113	240	22,918,000	31	739,290	7.0	135,270,694	4,363,571
126	180	19,912,000	27	737,481	4.2	105,479,021	3,906,630
141	180	16,631,000	23	723,087	5.6	99,210,222	4,313,488
143	150	16,508,000	23	717,739	3.2	88,698,699	3,856,465
185	90	10,023,000	14	715,929	3.4	59,552,078	4,253,720
201	60	7,130,000	10	713,000	5.8	43,405,701	4,340,570
127	120	19,756,000	29	681,241	3.4	110,444,238	3,808,422
196	120	8,750,000	13	673,077	4.5	54,206,833	4,169,756
213	30	4,014,000	6	669,000	8.0	31,827,445	5,304,574
192	90	9,303,000	14	664,500	9.8	60,075,284	4,291,092
202	60	6,592,000	10	659,200	8.1	44,932,907	4,493,291
174	120	12,281,000	19	646,368	2.7	75,061,980	3,950,631
175	120	12,220,000	19	643,158	4.7	73,215,166	3,853,430
197	75	8,532,000	15	568,800	5.3	59,023,446	3,934,896
208	90	5,096,000	9	566,222	3.2	37,997,756	4,221,973
189	90	9,815,000	18	545,278	1.5	65,551,185	3,641,733
193	90	9,129,000	18	507,167	2.7	69,530,646	3,862,814
205	60	5,424,000	11	493,091	2.1	43,173,235	3,924,840
199	90	7,735,000	16	483,438	3.3	61,895,378	3,868,461
204	60	5,529,000	12	460,750	4.9	46,186,223	3,848,852
209	60	5,032,000	11	457,455	3.4	44,283,465	4,025,770
198	90	8,139,000	18	452,167	4.5	69,331,417	3,851,745
203	90	6,410,000	15	427,333	3.6	62,556,000	4,170,400
215	45	3,369,000	8	421,125	5.3	34,700,125	4,337,516
217	30	2,591,000	7	370,143	4.0	31,439,104	4,491,301
220	45	1,725,000	5	345,000	6.6	25,109,106	5,021,821
216	60	3,034,000	9	337,111	1.0	34,476,276	3,830,697
200	70	7,284,000	22	331,091	3.4	84,114,086	3,823,368

【プール制認定職員一人当たりプール制配分金が多い順】

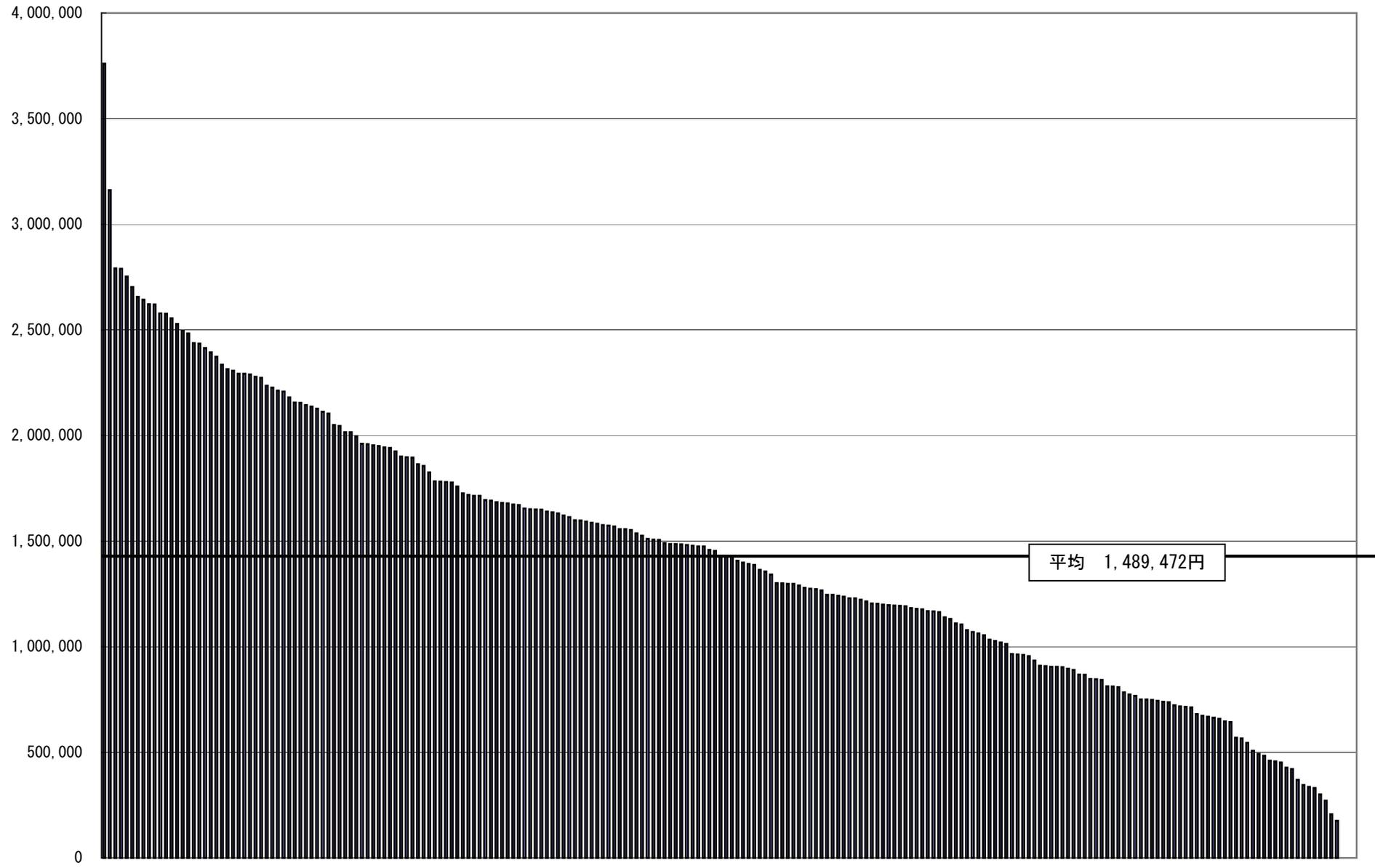
(参考)

NO	定員	プール制配分金 (年間支払額) A	プール制 認定職員数 B	プール制認定職員一人当たり プール制配分金 A/B	平均 在職年数	プール制所要額 (年額) C	プール制認定職員一人当たり プール制所要額 C/B
214	60	3,608,000	12	300,667	4.4	46,832,237	3,902,686
219	60	1,902,000	7	271,714	7.4	32,060,256	4,580,037
221	60	1,661,000	8	207,625	12.0	35,743,794	4,467,974
218	60	1,939,000	11	176,273	5.0	46,468,843	4,224,440
222	30	0	8	0	0.5	21,046,712	2,630,839
223	60	0	11	0	3.9	40,862,804	3,714,800
224	60	0	11	0	1.5	32,209,812	2,928,165
	定員	プール制配分金 (年間支払額)	プール制 認定職員数	プール制認定職員一人当たり プール制配分金	平均 在職年数	プール制所要額 (年額)	プール制認定職員一人当たり プール制所要額
	21,915	5,551,261,000	3,727	1,489,472	9.8	18,105,005,388	4,857,796

※プール制認定職員数は平成21年3月時点の数値。(フリー経費定数を含み、欠員等は考慮していない。)

金額 (円)

### プール制認定職員数あたりのプール制配分金



← 多い

プール制認定職員数あたりのプール制配分金 (平成20年度データ)

少ない →

## 〔年齢別保育士配置基準（政令指定都市比較）〕

区分	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児
国基準	3:1	6:1		20:1	30:1	

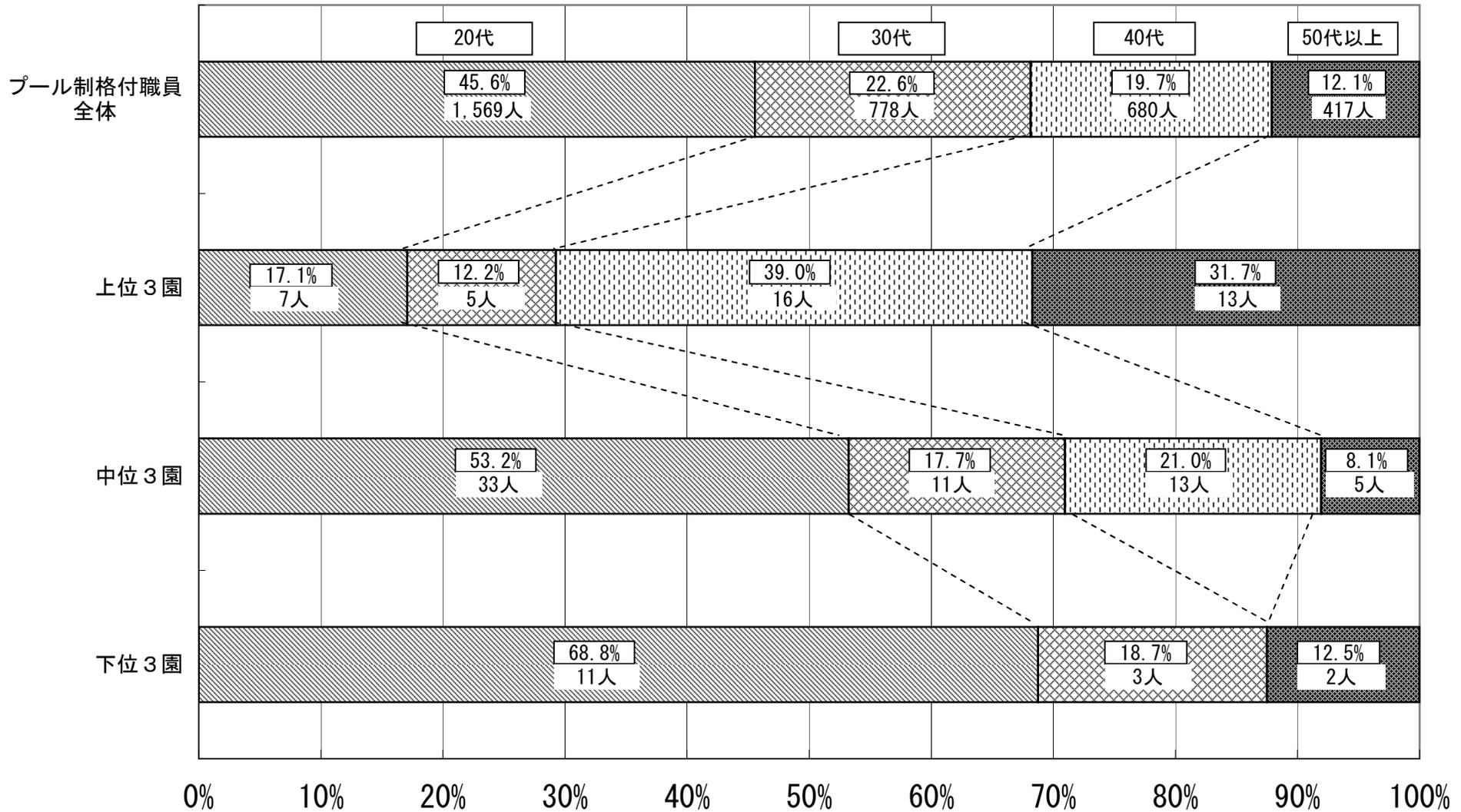
京都市	3:1	5:1	6:1	15:1	20:1	25:1
札幌市	3:1	6:1		20:1	30:1	
仙台市	3:1	6:1		20:1	30:1	
さいたま市	3:1	6:1		20:1	30:1	
千葉市	3:1	5:1		25:1（国基準を下回る場合は国基準）		
川崎市	3:1	6:1		20:1	30:1	
横浜市	3:1	4:1	5:1	15:1	24:1	
新潟市	3:1	3:1	6:1	20:1	30:1	
静岡市	3:1	6:1		20:1	30:1	
浜松市	3:1	6:1		20:1	30:1	
名古屋市	3:1	6:1		20:1	30:1	
大阪市	3:1	5:1	6:1	20:1	30:1	
堺市	3:1	5:1	6:1	20:1	30:1	
神戸市	3:1	6:1		20:1	30:1	
岡山市	3:1	6:1		20:1	30:1	
広島市	3:1	6:1		20:1	30:1	
北九州市	3:1	6:1		20:1	30:1	
福岡市	3:1	6:1		20:1	30:1	

※平成 21 年 4 月 1 日現在

※網掛け…国基準を上回る部分



# 年代別職員割合



資料12

※上位・中位・下位3園は、プール制認定職員数当たりプール制配分金（H20）による区分である  
 ※プール制格付職員全体は平成21年3月現在、上位・中位・下位3園は平成21年4月現在  
 ※年齢は平成20年4月1日現在  
 ※プール制格付職員全体に、施設長は含まない。  
 ※上位・中位・下位3園は、指導監査に係る「民間保育園事前点検表（園作成）」から作成