

（保育サービスの充実と保育人材確保のための総合的な対策）

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

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

小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する。保育士の処遇¹については、平成 27 年度（2015 年度）において人事院勧告に従った 2%に加え、消費税財源を活用した 3%相当、平成 27 年度補正予算では 1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針 2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての 2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在 4 万円程度²ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。

多様な保育士の確保・育成に向けて、保育士を目指す学生に返済を免除する月 5 万円の修学資金貸付制度を拡充し、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の 20 万円の再就職準備金貸付制度を創設した。また、保育所が保育補助者を雇用して保育士の負担を軽減する場合には、約 295 万円の返還免除付きの貸付を行う事業を創設した。このような施策については、さらなる充実を図

¹ 子ども・子育て支援新制度の下での認定こども園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

² 賃金は平成 27 年 6 月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成 26 年の 1 年間についての数値（平成 27 年賃金構造基本統計調査）。具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向（平成 27 年度及び 28 年度予算措置分の反映を含む）を踏まえ、予算編成過程で検討。

る。チーム保育を推進する保育所には手厚く運営費を交付して、保育士の負担軽減やキャリアに応じた賃金改善を後押しする。さらに、ICT等を活用した生産性向上による労働負担軽減、保育士の勤務環境の改善などに取り組む。

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

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

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て(待機児童の解消)
⑥ 多様な保育サービスの充実(その1)

【国民生活における課題】

出産後・子育て中に就業したくても、子供を保育する場が見つからない。

- ・ 待機児童数：23,167人(2015年4月)
- ・ 現在就労していない既婚女性の就労していない理由「子供の預け先がない」とする回答：22.4%(2011年11月)

子供の体調不良等の急な対応のため仕事を休まざるを得ず、両立が難しい。

- ・ 「多様な保育サービスの充実」を施策として求める割合：41.4%(子供が未就学の親)(2011年11月)

放課後児童クラブの利用を希望しても、利用できる場がない。

- ・ 放課後児童クラブの利用者：102.5万人(2015年5月、対前年度比+8.8万人)
- ・ 放課後児童クラブの待機児童数：16,941人(2015年5月、前年度比+6,996人)

【今後の対応の方向性】

出産後・子育て中の就業や子供の体調不良への対応など様々な保育ニーズに対応し、多様な保育の受け皿や放課後児童クラブを整備するとともに、放課後における学習・体験活動の充実を図る。
保育人材の確保と合わせた総合的取組により、保育の待機児童は2017年度末、放課後児童クラブの待機児童は2019年度末の解消を目指し、以降も維持継続する。

【具体的な施策】

- ・ 2017年度末までの待機児童解消を目指す。保育の受け皿の整備は40万人から50万人に拡大。待機児童解消までの緊急的な取組として、保育コンシェルジュの設置促進、地方自治体施設への運営費の一部支援など自治体独自保育サービスの充実、緊急的な一時預かり事業の活用、広域的保育所等利用事業の促進、施設整備費支援の拡充、改修費支援等の拡充等を要請。今後については、自治体の実情や意向を踏まえながら柔軟かつ速やかに検討する。
- ・ 多様な主体による多様なサービス(育児保育、延長保育、一時預かり、障害児支援等を含む)の受け皿拡大を図るとともに、ニーズに応じた柔軟な利用方法を検討する。
- ・ 小規模保育事業等の卒園児の円滑な移行の推進を図る。
- ・ 空き教室などの地域のインフラや園有地の更なる活用により受け皿の拡大を促進する。
- ・ 特に就業・子育ての実情に際した多様な保育ニーズに対応するため、2016年度から新たに、企業主導型保育の整備・運営の支援を行うとともに、企業主導型ベビーシッター利用者支援、新規保育の普及促進を図る。その財源として事業主拠出金率の上昇を引き上げ(0.15%→0.25%)、拠出金率を段階的に2016年度0.20%、2017年度0.23%とし、2018年度以降は実績状況を踏まえ協議の上で決定していく。
- ・ 2018年度以降も、女性の就業の更なる増加や働き方改革の進展、保育との切れ目ない支援となる育児休業の取得促進等の取組を踏まえつつ、保育の受け皿確保に取り組み。
※ 例えば女性(25~44歳)の就業率が80%程度まで上昇した場合に、近年の保育利用率の状況を機械的に延伸すると保育の1、2歳児の利用率は約60%(参考試算)

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な保育サービスの受け皿の整備 (企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充)) 女性の就業の更なる増加や働き方改革の進展等を踏まえつつ保育の受け皿を確保 少子化社会対策大綱を踏まええた財源確保への適切な対応 子ども・子育て支援法附則第2条に基づき検討 拠出金率：協議の上決定	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.20%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%	保育の受け皿整備 40万人分から50万人分に拡大 企業主導型保育の推進(事業主拠出金制度の拡充) 拠出金率 0.23%

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（待機児童の解消）

⑦ 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上（その1）

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）

・全産業の有効求人倍率：1.23倍
（2016年3月、厚労省）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

- ・保育士：322万円
- ・全産業：373万円
（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみの年収ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

- ・保育士：勤続年数7.7年
- ・全産業：勤続年数9.4年
（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ）

【今後の対応の方向性】

求められる保育サービスを支えるために必要な保育士を確保（2017年度末までに2013年度比で19万人。以降も必要に応じて確保）するため、安定財源を確保しつつ、保育士の処遇改善、多様な人材の確保と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

【具体的な施策】
（保育士の処遇改善）

- ・保育士の処遇（1）については、平成27年度において人事院勧告に従った2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。さらに、新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度（2）ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。
- ・適切な公定価格の設定等に資するよう、保育所等に対する経営実態調査を行う。

(1) 子ども・子育て支援新制度の下での限定ことも園及び幼稚園等の職員に係るものを含む。

(2) 賃金は平成27年6月分、賞与・期末手当等特別給与額は平成28年の1年間についての数値（平成27年賃金構造基本統計調査）。具体的には、全産業の女性労働者の賃金動向や、保育士の賃金動向（平成27年度及び28年度予算措置分の反映を含む）を踏まえ、予算編成過程で検討。

年別	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
政策	<p>保育士の処遇については、平成27年度において人事院勧告に準じた2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。</p>	<p>保育士の処遇については、平成27年度において人事院勧告に準じた2%に加え、消費税財源を活用した3%相当、平成27年度補正予算では1.9%相当の処遇改善を行った。</p>	<p>新たに「経済財政運営と改革の基本方針2015」等に記載されている更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、現在4万円程度（2）ある全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善を行う。児童養護施設等においても、その業務に相応の処遇改善を行う。</p>										<p>保育士としての技能・経験を積んだ職員について、全産業の女性労働者との賃金格差を解消</p> <p>保育士の処遇改善 （2015年度末） 平成27年度末 （2015年4月）：23,167人</p> <p>放課後児童クラブの待機児童数：2017年度末の解消（2015年5月）：16,941人</p>
	必要に応じて処遇を改善												

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（待機児童の解消）

⑦ 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上（その2）

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

- ・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）
- ・全産業の有効求人倍率：1.23倍（2016年3月、厚労省）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

- ・保育士：322万円
- ・全産業：373万円（保育士の95%が女性であることに留意。女性のみ。年収ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

- ・保育士：勤続年数7.7年
- ・全産業：勤続年数9.4年（保育士の95%が女性であることに留意。女性のみ）

【具体的な施策】

（多様な人材の確保と人材育成）

- ・保育士を目指す学生への返還免除型奨学金制度や、いったん離職した者が再就職する場合の準備金の充実を図る。
- ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進、保育所等における保育士配置の弾力化など制度運用の見直しを実施し、多様な人材の活用を推進する。
- ・保育士・保育所支援センターによるマッチング支援を推進する。
- ・保育所における優先入園の徹底、短時間正社員制度の推進、短時間勤務保育士を雇用した柔軟な勤務体制の構築などにより保育士の就業の促進を図る。
- ・保育士の子供の預かり支援を推進するとともに、保育補助的業務の担い手を拡大する。
- ・労働局、ハローワーク及び地方自治体が連携し、地域の実情に応じた集約的な人材確保対策を実施する。
- ・ハローワークの福祉人材コーナーを拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、保育分野における就職支援の取組を強化する。
- ・有資格者向け訓練の設定等、保育分野向けの職業訓練コースを拡充するとともに、ハローワーク等における、保育士等の職業訓練への誘導を強化する。
- ・保育等での就業機会の提供に、積極的に取り組むシルバー人材センターに重点的に財政支援を行い、保育分野等での高齢者の就業を推進する。
- ・保育関係事業所に係る雇用管理の課題及び改善の好事例を取集の上、ハローワーク等における雇用管理指導に活用できるツールを作成し、共有化を促進する。
- ・キャリアパスの整備等により保育士のキャリアアップの向上を支援する事業主への支援を強化する。（生産性向上）
- ・保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援に取り組む。
- ・また、保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消する。
- ・複数の施設の保育、総務・経理・人事などの複数の部門の集約化など事業所のグループ化を推進する。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な人材の確保と人材育成	返還免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返還免除型奨学金、再就職準備金制度を充実											保育士としての人材確保を促すため、返還免除型奨学金の拡充、再就職準備金制度の創設を推進する。
	地域限定保育士試験の実施	（待機児童が解消するまで） ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進 ・保育所等における保育士配置の弾力化											保育士としての人材確保を促すため、返還免除型奨学金の拡充、再就職準備金制度の創設を推進する。
生産性向上	保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援 保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消 事業所のグループ化を推進	保育士・保育所支援センターによるマッチング支援の推進、未就学児を持つ保育士の子どもの優先入園の徹底、短時間正社員制度の推進、短時間勤務保育士を雇用した柔軟な勤務体制の構築の推進 保育士の子どもの預かり支援の推進、保育補助的業務の担い手拡大											就業環境整備支援 （2015年度末の解消 月：23,167人） 未就学児を持つ保育士の子どもの優先入園の徹底 （2015年度末の解消 月：16,941人）
													就業環境整備支援 （2015年度末の解消 月：23,167人） 未就学児を持つ保育士の子どもの優先入園の徹底 （2015年度末の解消 月：16,941人）