

京都市民間保育園等への人件費等補助金等及び園運営の実態に係る調査結果(令和5年度分) 並びに今後の対応について【概要版】

1 人件費等補助金等の状況

- ・ 令和4年度比で、3職種全体では**Z園が減少、X・Y園が増加**(X園:56→78、Y園:102→124、Z園:106→62(全体264園))
 - ・ 職種別も同傾向。保育士等はX園(49.2%)、調理師等と事務員等はZ園(42.0%、52.7%)が最多。
保育士等のZ園は▲44.1%(68→38)
 - ・ 人件費等補助金の支給額は、3職種合計でR4比▲316,836千円(障害児加配補助金はR4比+78,093千円)。
3職種の中では、特に、**保育士等の減少幅が大きい**(R4比▲386,466千円、▲41.5%)
【主な要因】国給付費等の増加による「収入認定額の増」
主として実配置の減少による「人件費支出・補助上限額の減」
 - ・ 保育士等の実配置は156園(59.1%)で減少
うち112園(71.8%)で、「子どもの減少による必要職員数の減少幅」以上に減っている
- 更なる子どもの減少を見据え、意図的に補充をしない園もあるため一概に評価できないが、**補助金減少の背景には実配置の減少がある**

2 人件費収支の状況

- ・ 人件費等補助金の対象職種の人件費収支は、**約18億円、収入が上回った(R4比+約13.3億円)**
→R4比で、収入が+約11.6億円となった一方、支出は▲約1.7億円
 - ・ 支出減の要因の1つは**実配置の減少**であり、収入増の主な要因は以下のとおり
 - ①収入控除額の増加(控除割合拡大:6.5%→10%)…+6.7億円
 - ②加算の取得促進、定員見直し等による給付費等の増加…+7.3億円※給付費等の増加に伴い、人件費等補助金等は▲2.4億円(職種別補助金:▲3.2億円、障害児加配補助金:+0.8億円)
- 収支差拡大は、「**実配置の減少による支出減**」や「**給付費等の増加**」等の**実績や「控除割合の拡充の効果」による**
- ・ 常勤職員の平均人件費は、**3職種とも増加**
保育士等:5,555千円→5,657千円(+102千円)
調理師等:5,114千円→5,228千円(+114千円)
事務員等:5,333千円→5,605千円(+272千円)
 - ・ 事業活動収支が黒字の園は228園(85.4%)と、令和4年度(196園(73.7%))と比較して10%以上増加。

引き続き、旧制度の課題解消を図りながら、全体として処遇の維持・向上が実現できている

3 園運営の実態に係る調査結果

【令和5年度分給与】

- ・「引上げのみ」は、R4の1.8%（4園）→21.2%（53園）に増
- ・「引上げのみ・両方」の74園中、**40園（54.1%）が公定価格引上げを考慮**
- ・「引下げのみ」は、R4の29.9%（66園）→18.4%（46園）に減
→「XYZ判定」を理由に引き下げた30園（65.2%）中、22園（73.3%）が「3職種でZ園」（6園）又は「Z判定の職種がある」（16園）であり、**人件費収支の改善を図るため引下げを実施したと推察**
※42園（91.3%）で賞与、14園（30.4%）で本給を引き下げ（本給引下げの内容は全て昇給幅見直し又は昇給停止）

【令和6年度分給与（予定）】

- ・「引下げのみ」は13園（5.2%）、「引上げのみ」は81園（32.4%）
- ・「引上げのみ・両方」の110園中、**66園（60.0%）が公定価格引上げを考慮**
- ・「引下げのみ・両方」の42園中、**28園（66.7%）が「補助上限が変わらない」ことを理由に挙げている**
- ・「実施予定なし・未定」又は「実施予定だが実施内容が未定」の125園中、**60園（48.0%）が「引き上げたいが補助上限がネック」と回答**

4 その他考慮すべき事項

①保育現場の声

- ・**補助上限**引上げ、**職員配置**の更なる充実、**担い手確保**への支援、**施設整備**支援（老朽化対策の継続、中規模修繕への支援）など → 多岐に渡る意見・要望があることに留意が必要

②保育の担い手の減少

- ・実配置数の減少、担い手確保に係る要望等 → **「雇いたいときに雇うことができる」状況**が望ましい
- ・労働環境を重視する学生の声 → 「働き方改革」による**労働環境整備も、考慮すべき重要な視点**

③公定価格の引上げ

- ・処遇改善を行うことで、**支出認定額が補助上限を超える園**が存在、また、3職種とも、常勤職員の平均人件費が**補助上限の最大値を超過** → **処遇改善が困難な状況が伺え、処遇改善を実施した園でも持続可能性に懸念がある**

④令和5年度に実施した控除割合の拡充（6.5%→10%）

- ・**積立金が大幅増（R4:約3億円→R5:約10億円）** → 将来の資金需要への備えができ、**不安の払拭や安定運営に寄与**

- ・**安定的な保育環境を維持・継続していくためには、旧制度の課題には留意しつつ、処遇改善が適切に実施できるように、現在の補助制度の枠組みを維持しつつ、何らかの対応が必要**
- ・**処遇の改善を図ることは、保育の担い手確保に係る課題の解消の一助にもなる**

【今後の対応に係る基本的な考え方】

「国が充実したら、市制度も自動的に充実されていた」ことが制度再構築の背景にあった点を踏まえ、単に「補助上限を引き上げる」のではなく、**現場の課題解消**や**「望ましい」・「京都らしい」保育の実践**に繋げることを目指し、**処遇改善を図る**と同時に**「京都の保育」の魅力を高める**ことで、**現場で働く保育士等の「働きがい」の向上**や**人材確保**、ひいては、**市民がより一層「預けたい」と思える保育環境整備**を図っていく

【「望ましい」・「京都らしい」保育の姿と実現のための方策】

★対応の観点、⇒目指す姿

1 「長く働くことができ、経験が活きる」保育園・認定こども園

★ 経験によるスキルアップを評価

⇒ 長く働き、成長することへのモチベーション向上を図るとともに、技術・ノウハウの適切な継承を促し、安定的な保育の継続性を確保

2 「多様性」を受け入れ、「包摂性」のある保育

★ 子ども自身、子どもの家庭環境が多様化する中、特色ある保育を実践している園の後押しや、対応に従事する職員をより一層しっかり評価
⇒ 包摂性ある保育の実践の促進を図るとともに、個別処遇を要する子どもの「個性」に寄り添った保育の提供に繋げる

3 「ワークライフバランス」が実践できる保育園・認定こども園

★ 「個々の事務の効率化」の観点から、心身をリフレッシュしながら、保育士が保育に専念できる環境を整備
⇒ 保育園・認定こども園が担う役割の多様化、事務の複雑化等による負担軽減を図ることで、質の高い保育の実践を目指す

4 「子どもの成長」に応じたゆとりある保育

★ 成長段階に応じ、1人1人に向き合う保育が実践できる環境を整備
⇒ 各々の個性を伸ばしながら、健やかな成長を導く

≪具体的な対応≫

- ・ 経験年数加算の上限を**20年**に引き上げる
 - 各園の給与規程に従って行われる、勤続年数に応じた定期昇給の対象となる年数の範囲内
- ・ 加算率は、～11年が+1%/年であるのに対し、**12～16年+0.5%/年、17～20年+0.2%/年**とする
 - ※ 通常、年数の経過により給与表の昇給幅が逡減することを考慮
- ・ 保育士等の各園の補助上限額に、**3,189千円を上乗せ**
 - 障害児区分の認定を受けている、又はこれに準ずる子どもが在籍している園に適用
- ・ **心理士**を「保育士等」に分類される職員として位置づける
【保育士等】保育士、保育教諭、幼稚園教諭、保健師、看護師、准看護師、保育補助、**心理士**

- ・ 作業の効率化に資する方策について、人件費等補助金とは別に、令和7年度予算編成過程で検討

- ・ 新たに**3歳児加配**を設け、**10:1**での配置を可能にする
 - ※ 保育士等の補助算定職員の項目に追加

総額:約**3.0億円**
令和6年度当初に遡って実施

※3を除く

※その他、人材確保のための方策や事務負担の更なる省力化など、引き続き必要な対応を検討・実施