

教育福祉委員会要求資料

令和 4 年 3 月
子ども若者はぐくみ局

- 1 各園から寄せられた新制度に関する相談内容について
別紙 1
- 2 再構築後の人件費補助制度における令和 4 年度予算額と園への試算額との
差額について
別紙 2

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
1-1	調査結果	各職種(園長含む)平均人件費についての中央値の取り方は、実態とそぐわない。最大と最小に大きな差があることは、資料にも出ている通り。ごく少数の多額な給与所得者がいることに対しての誤差が出ている。おおよその実態に沿うような試算が必須かと思われる。	調査結果は資料のとおりであり、中央値、平均額等についても実態を示したものと考えています。本調査については、今後も継続的に実施してまいります。
1-2	調査結果	人件費で22億余っていると資料に書かれ公表されたが、民間保育園数で割ると多い金額ではない。そのような資料の作成はおかしいと考える。	上記のとおりです。
1-3	調査結果	人件費に、最高額が記載されているが、一部の限られた人である。これが公表されているため、保育園全体が大変な誤解をされている。こいつ誤解を生み広げるような記述はすべきでない。	上記のとおりです。
1-4	調査結果	特定職種の異常に高い人件費について、個人・園情報を消して数値の散らばり、分布状況をデータで開示できませんか(連盟としてもよいので)。保育士以外の職種においても。また、これは、ごく一部の園なのか、また、一時的なのか、常態化しているのか。このようなことは、監査で指摘はされないのか。	令和元年度の各職種別の分布状況については、以下HPをご覧ください(保育園連盟にも9月段階で提供済み)。 ※ http://www2.city.kyoto.lg.jp/shikai/img/shikai/kyofuku/R03/data/031013kowaka-youkyu1.pdf また、各職員の給与額を決定する権限は各法人にあるため、監査において給与支給額に係る是正指導までは行っておりませんが、園長やその親族職員に対する給与支給の考え方については、平成27年4月に本市から以下のとおりガイドラインを提示していますので、あらためて御確認ください。 ※ https://www.city.kyoto.lg.jp/hagukum/page/0000181325.html
1-5	調査結果	毎年、京都市の監査が行われ、こちらそれぞれに従ってやってきたのに、一部の非常識な給与を出している園があることはわかっていました。京都市は今後個別にどう対応していくのか?説明資料に全国給与平均額が書いてあったり、一部の高額給与が書いてあったり悪意を感じる。新聞報道もあり、市民や保護者にどのように映るのか、これからの園運営にもかかってくる。	上記のとおりです。
2-1	経験年数	基準の人件費単価について・・・ベースは常勤5,172千円・非常勤は3,189千円で、これに経験加算年数を用いるとのことだが、加算率は11年以上が最高7%の上限となっている。京都市の考え方(本市における平均勤続年数おおむね11年)が基準になっているとおもわれるが、それ以上の勤続年数のベテラン職員を多く抱える園は、どういう状況になるのか?	加算率については、国の処遇改善等加算の考え方を準用したものです。 常勤非常勤の割合・平均給与額等については、各園によって異なり、平均経験年数11年以上であれば、直ちに補助上限額を超えるものとは考えておりません。 なお、給与は各運営法人の給与規定等に基づき支払われており、従前から、実際の支出額すべてを補助金でカバーするという考えには立っておりません。 運営法人においては、関係法令に留意しながら、今回の制度を踏まえた国給付金、市補助金、積立金等といった財源の中でどのような支出をされるか御検討いただきたいと考えています。
2-2	経験年数	一番は、このシステムでいうと、若い職員が多く、職員配置をギリギリで運営していると思う?と思うのです。一応、経験加算率で調整されるようになっているので、どこまで影響があるかは読めませんが・・・うちのような、平均経験年数15年で、プラス配置基準以上の職員数を置いている園はやはり厳しくなると思います。(国の9,000円保育士給与アップの課題と一緒に)。分配するので、保育体制を充実して頑張っている園ほど確実に減る)そもそも、保育という仕事を「働き続けていく専門職・プロフェッショナル」として見てるべき。上限を平均11年の勤続年数にするというのは問題がある。国のチーム保育推進加算も令和2年度から12年以上がつくようになった。国のチーム加算と同様な感じで11年以上の加算率に対し、何等かのプラスは必須。	上記のとおりです。
2-3	経験年数	平均勤続年数が11年までしか考慮されていないのですが、それより長い園はどうしろというんですか?持ち出し?11年をマックスとする考え方には違和感を感じます。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
2-4	経験年数	なぜ平均勤続年数11年が上限なのでしょう。勤続20年以上の職員を複数抱える園はどうすれば良いのでしょうか。	上記のとおりです。
2-5	経験年数	なぜ保育士の人件費単価が平均経験年数11年を踏まえた金額になるのか。	上記のとおりです。
2-6	経験年数	11年以上の勤務職員への加算。	上記のとおりです。
2-7	経験年数	保育士のベースアップは11年目で終わり？	上記のとおりです。
2-8	経験年数	職員の経験年数と加算率については、経験年数11年以上も制度として細分化して設定すべきである。加算率が頭打ちすることにより、12年以上の経験のある職員への昇給が園の独自財源で確保せざるを得なくなり、園の経営を逼迫させるような状況になると思われる。	上記のとおりです。
2-9	経験年数	人件費単価について加算率が11年で頭打ちとなることについて、ベテラン職員の多いところは給与カットの可能性がどうか。	上記のとおりです。
2-10	経験年数	保育士の人件費算定にあたっての経験年数と加算率について、保育士の平均経験年数が11年を大きく超える園にとっては、経営基盤を揺るがすような影響が出ると思われるので、経験年数11年以上について7%とするのではなく、経験年数に応じて加算する丁寧な仕組みにすべきである。	上記のとおりです。
2-11	経験年数	保育士の経験年数に応じた賃金保障があって人材確保につながる点について。	上記のとおりです。
2-12	経験年数	経験年数を踏まえた単価の加算率が示されているが、年齢の高い職員が在籍をしてもこれまでどおり保育園経営を維持できているのか。	上記のとおりです。
2-13	経験年数	保育の仕事は、このコロナ禍でも明らかになったように、大変、重要なケア労働です。この状況下でも感染を恐れながらも、様々なケースに対応しながら、また、個々の家庭の状況を掴むために神経を使いなから対応をしています。その為には経験を重ねた職員が多く存在する事は施設にとって不可欠です。しかし京都市は11年以上も働き続ける保育士は不要だとお考えなのでしょうか。	上記のとおりです。
2-14	経験年数	定年・継続雇用における職員の人件費単価・補助を見直すべきである。現在のプール制では60歳の定年に達した職員の継続雇用について単価の大幅な下落があるため、当該職員への処遇も引き下げざるを得なくなっており、結果として離職につながっている。保育士や職員の確保が難しくなってきた状況や国の重点施策である定年・再雇用の年齢引き上げの方向性と逆方向となっているため、早急な見直しが必要と思われる。	上記のとおりです。 なお、実際の雇用形態、賃金等は、就業規則や給与規定等に基づき、各運営法人で決定いただくこととなります。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
2-15	経験年数	職員の業務遂行能力に応じた処遇が行えるよう賞与支給額を各園で裁量できるようにすべきである。経験年数という側面は月々の給与を算定する上では必要かと思われるが、職員の業務遂行能力に応じた処遇を行うことが、園の成長を促し、スキルを高めていくことが出来る。賞与について均一的な乗率での支給では適切に職員を処遇・評価することが出来ない為、職員の不満拡大やスキルの向上を阻害している要因となっている。	上記のとおりです。
2-16	経験年数	経験年数は処遇改善に係る職員配置の福祉施設の従事年数なのか？11年以上云々の縛りがあるのはおかしい。経験年数相応の給与が支払われるように京都市がするべき。正職と非常勤割合に関して、各園の実情に合った対応をするべき。今の給与形態を保てるのか不安視される。今回の見直しで給与が下がる場合、雇用的に低下的に認められないはず。結果的に正職解雇や経験年数の少ない職員の採用につながるが、保育の低下につながるでしょうか。	上記のとおりです。 なお、経験年数の考え方は、国の処遇改善等加算と同じです。
2-17	経験年数	平均勤続年数11年以上の園の人員費について、深刻です。7%では、到底支払うことができない。処遇改善加算同様、19%まで考えてほしい。また、非常勤にも、経験年数の加算をつけるべき。	上記のとおりです。 また、非常勤については調査結果を大きく上回る補助上限単価を設定しています。
2-18	経験年数	職員一人ひとりの経験年数等に基づいて京都市が給与を決め、必要な財源を直接執行するならば、かつてのプールの制のようなやり方に戻すべきではないのか。	本市は、各園の経験年数に基づき、補助上限額を設定するものであり、各職員の給与を決めるものではありません。 なお、実際の給与等の取扱いには上記のとおりです。
2-19	経験年数	賃金統計表を基に調査され、突出した経営以外は、正常な保育運営するための必要経費と判断して頂けるものと考えておりました。しかし、再構築される案では、保育士配置が非常勤2割に設定されることや計算や、給与が平均値で算出されると経験年数が高い職員は現行の給与水準の確保することができません	上記のとおりです。
2-20	経験年数	経験年数を①11年以上までとされているが、経験に応じ配分してほしい。公民差がないよう、給与表を維持して頂きたい。	上記のとおりです。 なお、モデル給与表の取扱いについては後述のとおりです。
2-21	経験年数	今現在、平均勤続年数14年です。11年目以上の職員の給与はこの先どうなるのですか？11年目の給与しか支払わなければ正規職員を解雇するしか無理です。そうすると、受け入れ人数を減らしたり障がい児を断ったりしかできません。今まで通りの人件費を維持してください。	基本的には上記のとおりです。 また、各園に対する補助対象額の上限を算定する際の基礎となる算定職員数において、障害児加配を考慮することとしています。 なお、令和2年度の保育士配置数について、各制度(1歳児加配、障害児保育対策費、民間保育園等職員の給与等運用事業による本市独自加配)の保育士配置可能数に対し、実際の配置数が下回っており、相当数の未配置が生じている状況です。そのため、全体として、保育士が配置できないといった状況にはならないと考えられています。
2-22	経験年数	人的環境を何よりも大切に、配置基準+加配以上の保育士を配置している園は多い。配置基準では補えないが加配にならない支援の必要な気になる子が増える中の各園の職員配置等は全て園負担なのか？	上記のとおりです。
2-23	経験年数	経験年数が11年以上のベテラン保育士がいるから若手が育ち、保育の質の向上と維持につながるもので、連盟加盟園と京都市が禍根を残さないような京都市の対応を望むものであり、職員処遇については積み上げられてきたものを大事にして頂きたい。連盟のモデル給与表においても連盟と京都市で新制度につながるものを準備して頂きたいと思う。	上記のとおりです。 なお、モデル給与表の取扱いについては後述のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
3-1	対象職員	<p>これまで雇用してきた以下の方はどうするのか、雇用了分は返金対象となるのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認定外の給食関係職員 200名の園児及び50名の職員の給食をまかなうのは、3名では無理です。現在は、給食調理の職員として正規で4名(栄養士・管理栄養士)、パートで4名の計8名を雇用しています。 ・無資格の保育補助者 保育士の負担軽減のため子育て支援員を受講してもらい配置をしています。 ・学生アルバイト 採用目的は、保育士を指す学生に職場の体験をしてもらうこと。 ・産業実 法令に基づき、50名を超える職場には必要・税理士 経営改善の助言を受けるため ・社会保険労務士 職員への質疑応答や多様な働き方に対する職場環境の改善のため・配膳員 食品衛生法の改正(HACCP遵守)により喫食までの衛生環境の改善のため。 	<p>対象職員はP.21(2月理事会資料)のとおりです。 なお、園の運営に必要な支出である限り、園の判断で雇用されることを制限するものではありません。 また、現行の加配以上に配置している場合の対応については、各運営法人で判断していただくことになると考えています。</p>
3-2	対象職員	<p>今回の新制度案中で、他職種とありますが具体的にどのような職種ですか。近年加配児が多くなってきた中、認定されなくても園独自で加配をつけられないと安全な保育が守れない園児が増えています。また手帳を持っている子の加配は5区分となり、1対1つけないと保育が成り立たないケースもあります。そのような時、配置基準は満たしていても子育て支援員や保育補助をつけないと安全が守れない状況です。保育士人材が厳しい状況の中、保育補助者や子育て支援員の方も必要です。そのような方も他職種となり充てん不可の対象になるのでしょうか。</p>	<p>上記のとおりです。</p>
4-1	保育士等	<p>保育士1人の人件費は資料p人件費単価5,172千円 さらに加算率を乗じた単価で算出するのか。</p>	<p>職種別に園ごとの経験年数に応じた加算率を乗じる形の積算としています。</p>
4-2	保育士等	<p>保育士の人件費 5,534千円の詳細 これには社会保険料も含まれているのでしょうか？内訳を教えてください。</p>	<p>含まれていますが、内訳は各園によって異なります。 ※ 各園の決算書等を御確認ください。</p>
4-3	保育士等	<p>常勤保育士単価5172千円の中に、処遇改善ⅠやⅡは含まれているのか。単価はあくまでも人件費平均を1.07で除いたものであるなら、その人件費には処遇改善も含まれている。園の加算制度を取り込んでいるのなら、京都市独自の人件費補助制度と言えらるのか。また4年度の処遇改善Ⅰの報告では、実際の本俸が減って、それに処遇改善Ⅰを加算して現給保障しているといった形の報告書しか出せなくなりますが、それでいいのか？</p>	<p>考え方については、P.25(2月理事会資料)のとおりです。 なお、今回の補助上限額の設定が直ちに実際の本俸が減ることにはならないと考えています。 運営法人においては、関係法令に留意しながら、今回の制度を踏まえた国給付金、市補助金、積立金等といった財源の中でどのような支出をされるかご検討いただきたいと考えています。</p>
4-4	保育士等	<p>算定職員数:ブール制では定員内でしたが新制度では定員外を含み保育士数を算出するのですか。</p>	<p>1月理事会資料P.13のとおり、実見董数をベースとします。</p>
4-5	保育士等	<p>標準時間対応職員数は、実際の時間とは、例えば30分単位で基準数や児童数に係数(現行では0.375)をかけて人数を算出する複雑なものなのですか。</p>	<p>利用開始届等に基づき登録されている園児の利用時間数に応じて算出します。</p>
4-6	保育士等	<p>保育士の算定職員数は、現行ブール制による加配とし、保育標準時間は、実際の利用時間30分刻みとした場合の係数。</p>	<p>上記のとおりです。</p>

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
4-7	保育士等	標準時間保育対応で、実態に合わせて加算への見直しでどのような計算されるのか？それに合わせて、現場では申請時間に遅れお迎えされたところは、保育料遅延料を徴収できるのか？3歳児からは、無償化なので保護者には説明にくい。	上記のとおりです。 なお、公定価格における保育標準時間認定に係る単価が減額されるわけではないため、延長保育料の徴収ルールが変更されるものではありません。あくまでも新たな補助制度の算定職員数の種算ルールを見直すという趣旨です。 ※例えば、利用時間を9時間を9時間として園と契約している園児の場合、公定価格において11時間分の経費が種算されているため、園が設定した11時間の範囲内で送迎される場合は、たとえ利用時間が9時間を超過する場合であっても、時間外保育料は徴収できないこととなります(時間外保育料の取扱いは変わります)。
4-8	保育士等	標準時間保育の時間延長分はどうなるのか？保育時間は保護者の申告だけなのか？ 重要事項の変更にも関わってくるので早めの対応が必要になっている。	上記のとおりです。
4-9	保育士等	標準保育時間対応職員を実際の利用時間に合わせて算定とされているが、職員配置は11時間(園長を含めるとそれ以上)の利用を想定して体制を組んでいる。もしそうだと、保育士の時差勤務やクラス配置が一層複雑になることが予想される。利用申請した保育時間を仮に遅刻等で超えた児童がいる場合、標準保育時間内は利用料を徴収することができないが、今後は利用保育時間を超えた場合は徴収することが必要となるのではないのか。	上記のとおりです。
4-10	保育士等	標準時間対応について 実態にあわせて見直すとのことですが、ほぼ全ての園が現在より減額になると思っています。国からは11時間のみの設定で給付費が入っているはずですが、市がその部分を削ることは許されるのでしょうか？	今回実態に合わせるのは本市独自加配のみであり、国給付費を変更するものではありません。 また、国給付費は精算の対象外(返還を求めない)こととしています。
4-11	保育士等	標準保育時間について、実際の利用時間に合わせて算定するとしているが、それに合わせて職員を配置しているのではなく、11時間利用するとして配置している。	実際の雇用形態、賃金等は、就業規則や給与規定等に基づき、各運営法人で決定いただくこととなります。
4-12	保育士等	保育士の算定職員数について、8.5時間から11時間までのような計算式になるのかわかりやすく知らせて欲しい。	各歳児の必要職員数から算出可能です。 なお、各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。
4-13	保育士等	休憩保育士も基準数と標準時間対応に認めてもらえるのか。	P.21(2月理事会資料)のとおりです
4-14	保育士等	休憩保育士は入るのか。	上記のとおりです。
4-15	保育士等	1歳児加配の配置数、障害児加配の配置数も含まれるのか。	上記のとおりです。
4-16	保育士等	2)について補助金の根拠として算定職員数が出されているが、これは「保育施設配置状況確認表」で出している数字か？(保育士のみ)もし、これで算出される基準値が算定職員数になるなら、保育充実のため実際はこの数字より多く職員を配置している園は、マイナスになるのではないのか？	各園に対する補助上限額の算定に用いる算定職員数の考え方はP.21(2月理事会資料)のとおりです。 「保育施設配置状況確認表」は国基準+条例基準+障害児加配+1歳児加配等となっており、民間保育園等職員の給与等運用事業による加配は含まれていません。 市全体の保育士の配置状況は前述のとおりです。

NO.	項目	質問(原文まま)	回答
4-17	保育士等	F定数はなくなり正数が算定職員となるのか。端数はどうするのか。	従来のF定数の考え方はなくなり、職種別の常勤・非常勤比率を設定するものです。なお、補助上限額の算定に当たっては、80:20としていますが、従来どおり、実際の雇用形態、賃金等については、就業規則等に基づき、各運営法人で決定いただくこととなります。保育士以外の職種については資料に記載のとおりです。
4-18	保育士等	F定数はなくなるのか。	上記のとおりです。
4-19	保育士等	職員配置の非常勤比率が80:20に設定とされてきましたが、配置基準に沿って常勤職員配置している分は、常勤職員で配分していただきたい。	上記のとおりです。
4-20	保育士等	構築後の補助のあり方では、常勤・非常勤比率を80:20としているが、認定数をすべて常勤で雇用している場合、補助額は保障されるのか。	上記のとおりです。
4-21	保育士等	算定してカウントした職員の非常勤分を正規職員で雇用している園へは、100%で支給してほしい。(例 調理師正職2名、非常勤1名→正職3名)	上記のとおりです。
4-22	保育士等	常勤:非常勤の比率8:2を設定するのはなぜか。	国の考え方を準用したものです。今後、継続的に実態を確認しつつ、必要に応じて国に要望等をしてまいります。
4-23	保育士等	常勤・非常勤比率を80対20で設定しているが、実態として、非正規職員は増えてはいるものの、本来は正規職員で雇用すべきなのが保育の仕事。非正規職員でもよとする国の選れた基準を認めるものといえます。また、園によっては8割以上を正規職員で配置している園もあり、当然人件費比率は高いと思われるのですが、そのような園への削減の影響は大さかと思われれます。「ちゃんと配置している園が損をする」となるのではないか。	上記のとおりです。
4-24	保育士等	常勤8:非常勤2の比率の国給付費の考え方の根拠はなんでしょうか。自園の状況は「保育士」常勤26人:非常勤3人で雇用しています。保育の質と働きやすさ安定雇用を向上させるために正規職員を努力して雇用しているが、この比率ではそれらが担保できないのではないのでしょうか。	上記のとおりです。
4-25	保育士等	正職採用比率の高い園に配慮した加算。	上記のとおりです。
4-26	保育士等	園独自で加配している保育士はどうなるのか。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
4-27	保育士等	<p>国での配置基準以上に職員を配置する場合、常勤・非常勤の割合(80:20)を緩和すべきである。職員の異動(退職・休職含む)やキャリアパス研修への参加など職員の負担が重くなる中、固定割合を明示されると人件費の負担も多大となり、補助を上回るような負担が園にのしかかると思われる。割合を達成出来なかった場合、返還となるようなことになれば安定的な運営も厳しい。さらに、次年度以降も、その固定割合の体制保持の為、予算確保を不変としていただけないと、定員充足が難しい現状、プール制でいう認定外職員を、抱えてしまいうリスクが発生する。また、各園でも、職員の異動に伴う新たな人材の確保が困難となっている現状を踏まえていないと思われ。</p> <p>令和3年3月19日 発出「保育所等における短時間勤務の保育士の取扱いについて」との整合性についてはどのようなにお考えなのか。</p>	<p>常勤・非常勤の比率(80:20)は、補助上限額算定にあたって用いる係数として設定していますが、従来どおり、実際の雇用形態、資金等については就業規則等に基づき、各運営法人で決定いただくこととなります。</p> <p>なお、条件を満たせば短時間勤務の保育士を充てても差し支えないとされており、また、地方単独事業である本補助金の算定方法は自治体の裁量である旨、国に確認済みです。</p>
4-28	保育士等	<p>無資格の保育補助者がいることで現場もとても助かっているもので出来れば無資格の保育補助者も人数にカウントできるようにして頂けたらありがたいです。</p>	<p>P.22(2月理事会資料)のとおり、精算段階では、補助上限の範囲内で資格のない者(保育補助)の人件費も算入可能です。</p>
4-29	保育士等	<p>保育補助の定義は？資格や子育て支援員受講等が必要なのか？</p>	<p>上記のとおりです。</p>
4-30	保育士等	<p>保育士単価に、社会保険含まれるが、退職拠出金は園負担はどうなるのか。さらに、通勤手当が含まれていたが何故か？</p>	<p>決算書の人件費相当額に含まれていれば、含まれています。</p> <p>※退職拠出金については、京都市社会福祉事業企業年金基金及び福祉医療機構による退職手当共済制度に係る事業主負担であれば、一般的には決算書において、人件費支出の「退職給付費用」に計上されているものと思われれます。</p>
4-31	保育士等	<p>保育士の人材確保のための費用は人件費にならないのか。新たな人材確保ができない。</p>	<p>補助上限額の範囲内において、対象となりますが、詳細は検討してまいります。</p>
5-1	調理師等	<p>調理師等などの単価も低いし、本来ならば調理業務の負担増を考えるならばさらに増員すべき考えるが、どうなのか。</p>	<p>国基本分単価において保育士と調理師等の単価が定められており(令和2年度はP.36(2月理事会資料)参照)、今回の単価設定に当たっては、その考え方を準用しつつ、国より充実した単価を設定しております。</p> <p>今後、継続的に実態を確認しつつ、必要に応じて国に要望等をしてまいります。</p>
5-2	調理師等	<p>なぜ、給食職員と事務員は保育士よりも低い賃金の基準なのか？昨今は栄養士、管理栄養士の資格を持った給食職員もいて高い専門性を持っています。保育士と同等にするべきです。</p>	<p>上記のとおりです。</p>
5-3	調理師等	<p>給食職員と保育士を同じ処遇にするのは難しいというところでしょうか？</p>	<p>上記のとおりです。</p>
5-4	調理師等	<p>職種の中で栄養士の賃金が保育士より低く抑えられています。同じ学校を卒業して格差があるのはおかしいです。</p>	<p>上記のとおりです。</p>
5-5	調理師等	<p>有資格者の調理職員や事務職員の単価が高い上、根拠が不明。良い人材の確保が困難。</p>	<p>上記のとおりです。</p>

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
5-6	調理師等	調理師においても、現行制度と違い3人目は非常勤と設定されている。保育士よりも同一労働同一賃金に抵触する恐れが高く、非常勤単価についてもっと上げて欲しい。	上記のとおりです。
5-7	調理師等	調理師等は、現行では常勤3人まで認めているのに後退するのか。	現行制度では、調理師等の中には事務員も含めたうえで最大3名と加配となっています。再構築後の制度案では、事務員を切り分け1名を確保したうえで、調理師等は最大3名のところ、乳児の受入れ児童数に応じて最大4名としており、現行制度よりも充実しております。 なお、現行の加配以上に配置している場合の対応については、各運営法人で判断していただくべきと考えます。
5-8	調理師等	調理師の算定職員数が1〜3人となっているが、定員90人以上で0歳児がおおい園などは3人以上配置している園は多い。当園でも正規職員3人・非常勤1人を配置し、離乳食・幼児食・アレルギー対応・食育等に全力で当たっている。この算出方法についてどう考えるか？大変厳しい現状である。合わせて、人件費単価の算出も保育士と同様の課題があると思われる。	上記のとおりです。
5-9	調理師等	現在、給食室の職員は3名正規職員です。3名の内の1名は非正規分の給与しか出ないとなると、保育士分からの補填になり、返還対象になってしまうのでしょうか。給食室の職務はアレルギー食、宗教食、離乳食等年々増加しています。低賃金で、なかなか働き続けることも難しい状況です。出汁を素材から取って出汁の味を小さいうちから知っていくなど、京都市らしさが出ると思います。保育士同等の給与にしてほしいです。	上記のとおりです。
5-10	調理師等	調理に関して常勤2名、非常勤1名ということですが、当園では現状3名の常勤と、1名の非常勤でまかなっており、園の規模によっても職員数は変わってくると思いますので、園児数の規模によって調理の人数を変動できるようにして頂きたいです。	上記のとおりです。
5-11	調理師等	調理室職員にしても140人定員で3名(経験年数約30年・11年・3年)の正規職員と1名のパートで給食を作っていますが単価の上限が3人目を非常勤職員扱いする計算になるとたちまち成り立たないが、どうするべきでしょうか。	上記のとおりです。
5-12	調理師等	現在200名近くの園児があり、国の調理師の基準では給食が運営できません。現在、給食関係で正規4名、パート6名の景10名で対応していただいています。働き方改革に対応し週休2日制にしていますので、それに対応する人数が必要です。	上記のとおりです。
5-13	調理師等	120人を超えるような園児数の施設について調理職員の配置基準が非常勤を含んだ3人では現状給食の提供が困難なため、利用者に給食の提供について、重要事項説明を通じ、質の低下や提供の停止を通知してよろしいでしょうか。	上記のとおりです。
5-14	調理師等	職種ごとに補助制度を創設し、他業種への充当は不可、となっている。食育等給食の充実が言われている中で、調理師の単価の低い点の改善、負担軽減のための人員配置の昇給実現を望む。	上記のとおりです。
5-15	調理師等	調理(自園給食)職員2+αでは無理がある。子どもの人数で配置を考えていただきたい。	上記のとおりです。 ※ 従来どおり、定員に応じて加配人数を設定しています。
5-16	調理師等	時代の変遷とともに、市民の意識感覚も乳児保育が常態化し、離乳食の提供やアレルギー対応食などが求められるようになっていきます。また感染症対策をはじめとした衛生面での対応など、以前では想定されていたいなかった調理業務が確実に増えていきます。調理職員について受け入れ児童数に応じた職員配置を担保頂きたい。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文主)	回答
5-17	調理師等	該当職種を「保育士」「調理師等」「事務員等」に分けており、他職種への充当は無制限に認めれば従来の補助と変わらなくなってしまうかもしれないが、それなら調理師の人数の縛りや事務員の定義等を変更していただくよう求める。	調理師については上記のとおりです。事務員については後述のとおりです。
5-18	調理師等	1～3人までの基準はいつどのようにつながるのか？	基本的には、現行の加配の考え方を調理師に特化した形で対応したいと考えております。
5-19	調理師等	調理師の3人目が非正規職員になるのはなぜですか？アレルギー児や乳児の人数に関係なく減るのはおかしいです。それならせめても給食室の資金改善をしてください。	国の考え方を準用し、設定したものです。今後、継続的に美態を確認しつつ、必要に応じて国に要望等をしてまいります。
5-20	調理師等	調理師についても3人目は非常勤単価になることは理解しがたい。	上記のとおりです。
5-21	調理師等	調理師等の3人目はなぜ非常勤なのか。	上記のとおりです。
5-22	調理師等	調理師について、3人目は非常勤単価というのは認めがたい。食育推進など調理栄養士の役割は一層重視すべきです。プール制の基準でも正規職員として配置が認められており、すでに正規職員で配置している園では雇い止めにならないか。	上記のとおりです。
5-23	調理師等	管理栄養士、栄養士、調理師等の資格があってもなくても一律なのか？	補助上限額は同一としておりますが、給与は各運営法人の給与規定等に基づき支払うことになるため、一律とする必要はありません。
5-24	調理師等	職種ごとの補助について、栄養士及び管理栄養士は、現行、調理師に含まれているが、教育機関において保育士と同等の履修科目を修了し資格を取得しており、保育士との差別化は不適當であり、同一の取扱いにしたい。	上記のとおりです。
5-25	調理師等	調理師の単価について①保育士と同額にすべきです。②管理栄養士、栄養士、調理師があり、資格に見合った金額にすべきです。③3人目について 非常勤ではなく、常勤とすべき。非常勤では対応できない園がある。	上記のとおりです。
5-26	調理師等	業務委託している園にも同じ基準が適用されるのか？	基本的にはその方向で検討しております。 ※ただし、経験年数加算は適用しないこととなります。
6-1	事務員等	園長業務の中に事務手続き等(関係諸届、補助申請、業者との商談等々)もするべきで処理してきましたが、過去から鑑み、多種多様に及びインターネットと紙ベースがあり、今日園長業務の兼任の限界であり、保育園の職種の中に「事務員」の設置を切望する。	今回、「事務員等」として設定し、充実しております。
6-2	事務員等	事務職員を配置していない園は申請できないのか。あるいは、会計や社労士に委託している園はその経費を認めてもらえないのか。	各職種別に補助を行いますので、当該職種がない場合は対象外です。 なお、会計士や社労士への経費について、法人決算書上、人件費で支出している場合は補助対象経費に含まれます(ただし事務職員に係る上限額が設定されます)。 また、業務委託費で支出している場合は取扱いが後述のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
6-3	事務員等	事務職員は、配置基準上は設定されておらず、各園工夫して、園長や主任保育士が担っている場合もある。事務職員として雇用していない場合は、収入減になるのではないか。やりくりで正職員としている場合についても上限設定の中で、非正規雇用となるのではないか。	上記のとおりです。
6-4	事務員等	事務員がいけない園はどうなるのか？	上記のとおりです。
6-5	事務員等	業務委託費(会計・社労士)はどこから捻出したらよいか	上記のとおりです。
6-6	事務員等	清掃作業などの職員はどこに当てはめるのか。	上記のとおりです。
6-7	事務員等	「事務員等は定員にかかわらず1人とする。」事務員を雇用していない場合、新たに採用しなければならぬのか？雇用せずに園長が事務をしている場合、費用はどうなるのか？	上記のとおりです。 園長が兼務している場合であっても、その部分を事務員等の補助対象とすることはできません。
6-8	事務員等	用務・バス運転手なども対象となっているが、この部分はどこから捻出されるのか？やはり、全体の補助金から分配・マイナスして調整するのか？	人件費で支出している場合は、事務員等の補助上限額の範囲で補助可能です。
6-9	事務員等	人件費以外の対応として、事業を行うにあたっての補助申請等については、できるだけ事務の負担にならないようお願いします。	事務の軽減については、補助制度の対象に「事務員等」を追加する等、充実を図ったところであり、P.24(2月理事會資料)のとおりシステムの導入も検討しております。 なお、適正な公金支出の観点から、引き続き確認等を行います。本市としても、効率的かつ効果的な事務については引き続き検討してまいります。
6-10	事務員等	事務手続きはこれまでと同等又はそれ以下になりますか。	上記のとおりです。
6-11	事務員等	人件費の精算事務も増えるので、この際、京都市への事務的な提出書類の簡素化について見直しを願う。	上記のとおりです。
6-12	事務員等	精算時の事務負担を軽減してほしい。加えて、現状の事務の軽減も希望する。	上記のとおりです。
6-13	事務員等	京都市補助金の精算手続きは極力簡便な方法で事務処理ができる方法でお願いしたい。現在でも処遇改善Ⅰ、Ⅱの精算があり、更に今回の精算事務が加わると5月決算時期の更なる業務量増加が危惧される。	上記のとおりです。
6-14	事務員等	各園が新制度において整えていく書類関係、事務関係などは出来る限り簡単に、分かりやすく、やり易いものにして欲しい。加えて現状の提出書類、やり取りの仕方なども再考をして、現場の事務負担、時間の無駄を省き、本来の仕事、保育、家庭支援・子育て支援に十分現場が時間をかけられるようにして欲しい。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
6-15	事務員等	現在はプール制として車盟で取り扱っているのが京都市の直執行になるという事で、今回の提出書類のように京都市への提出書類が頻繁に増加しないように望む。	上記のとおりです。 なお、実施主体については後述のとおりです。
6-16	事務員等	補助金の透明性を維持することは当然だと思いが、効果の検証に係る事務が過重にならないようお願いしたい。	上記のとおりです。
6-17	事務員等	創意工夫や独自事業等の取組に対する経費の申請等に係る事務について、事務量が負担にならないよう、簡略化をお願いしたい。	上記のとおりです。
6-18	事務員等	施設の事務的業務の負担軽減に向けたシステムの導入とあるがどういものか具体的に提示して欲しい。	詳細については検討中です。
6-19	事務員等	施設の事務的業務の負担軽減に向けたシステムの導入とあるが、そんなことが可能なのか？それだけでなくも昨今事務量が増えている状況で。	上記のとおりです。
6-20	事務員等	経験年数は福祉施設の従事なのか？	国の処遇改善等加算と同じ考え方となります。
6-21	事務員等	プール制の格付けの一般職従事等の経験加算はどうなるのか？今後認められるのか？	上記のとおりです。
7-1	園長	園長の給与はどこから支出するのですか。	従来どおり国給付費等の財源の中で支出していただくこととなります。
7-2	園長	園長も経験が加算されるのか？	上記のとおりです。
7-3	園長	園長給の保障はどこからされるのでしょうか？	上記のとおりです。
7-4	園長	語んだ限りでは園長についての規定がないように思うのですが、保育士なのか事務なのかどう考えたらよいのでしょうか？	園長について、現制度と同様、補助制度の対象外とし、従来どおり国給付費の中で支出していただくこととなります。
7-5	園長	園長給に関する説明がどこにもないのですが、どの様に考えれば良いのでしょうか？	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
7-6	園長	園長給はどのような考え方になるのでしょうか	上記のとおりです。
7-7	園長	保育士等の人件費で説明がありました。園長給はどうなるのか。	上記のとおりです。
7-8	園長	調査では園長給が示されていますが、京都市の説明には園長先生の給与は見当たりませんでした。	上記のとおりです。 なお、調査結果については、資料P.28(2月理事会資料)以降のとおりです。
7-9	園長	0表は基準になるのか？	各運営法人の給与規定等に基づき、支払っていただくこととなります。
7-10	園長	園の裁量から使われない部分を他の職種の人件費に充ててもよいのか？	職種別に人件費の使用実績に応じて精算することとなります。
8-1	モデル給与	職員の給与表をどうするのか？標準の給与表が欲しい。	給与表については、原則、各運営法人で設定いただくものです。 なお、モデル給与表は保育園連盟で作成しているものであり、その取扱いについては保育園連盟で判断していただくべきものです。
8-2	モデル給与	給与の格付けはどうなるのか	上記のとおりです。
8-3	モデル給与	モデル給与表を作ってほしい。	上記のとおりです。
8-4	モデル給与	給与表はどうなるのか。4月よりどうするのか早くわからないと準備ができない。ぜひモデル給与表を作っていたきたい。	上記のとおりです。
8-5	モデル給与	現在、連盟のモデル給与表を使っているが、不安だ。今後これはどうなるのか。	上記のとおりです。
8-6	モデル給与	プール制の給与表はなくなるのか？格付けもなくなるのか？	上記のとおりです。
8-7	モデル給与	モデル給与表は継続してほしい	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文まじ)	回答
8-8	モデル給与	現在行っていたいだいたいる職員の給与の格付について、事務的な運用はどのようなものか。	上記のとおりです。
8-9	モデル給与	プール制におけるモデル給与表について、京都市は「連盟が決めていること」と述べていて、プールの歴史も踏みにじった無責任な発言、態度に思われます。モデル給与表を文字通りモデルにして給与表を設定している園が多いと思われるが、モデル給与表がもしもなくなると、公的な保育という仕事に携わる職員の給与、賃金格差が一層広がるのではと危惧します。	上記のとおりです。
8-10	モデル給与	園の運営費のほとんどを占める人件費を、これまでのモデル給与表を基に、京都市が、保育園に必要な職種に処遇改善も含めた給与表をまずは示し、明確にして、保障することで、京都市が調査により問題にした、保育園による支給額の差や人件費の収支の差額を無くすことになり、安定した人件費の保障が、保育園の運営の安定と保育士等の職員の処遇を守ることになり、国の施策と同様の方向性を示すことになる。	上記のとおりです。
8-11	モデル給与	現行制度においてモデル給与表は、職員の給与格付に基づいた給与計算の積算根拠であり、総額調整が入るので、必ずしもその給与表を保証するものではないし、各園にその給与表の使用を強制するものではない。しかしながら京都市は補助金の算定にそのモデル給与表を使用してきた経緯があり、それをいさなり0ベースで、モデル給与表は連盟のみが関与しており、京都市は関知しないという理論は乱暴すぎる。その給与表通り、或いはそれを運用してきた園や職員にとっては、いきなり生活給の源が無くなるので不安しかない。	上記のとおりです。
9-1	人件費以外の経費	保育士不足を補うために直接保育に関わらない業務のアウトソーシングを進めています。業務委託について人件費予算の用途として認めて下さい。	人件費補助の対象経費は人件費として支出しているものに限られます。なお、業務委託費等の人件費以外の対応については、人件費以外の収入(P.35(2月理事会資料)の約84億円)に加え、P.23(2月理事会資料)の(4)及びCでも対応可能となります。
9-2	人件費以外の経費	本園では、ここ数年は赤字であり、ここ数年は積み立てしていません。京都市全国で合算しても、園によって状態が違い、全園が同じ状態であるかのように言われても理解できません。京都市の破綻の前に、社会福祉法人が経営破綻しないように特に園舎の改築や銀行借り入れについては細かく見ていただきたいと思っています。	上記のとおりです。
9-3	人件費以外の経費	園の経営状況、その他園の特別な事情に応じた柔軟な運用ができるよう制度の構築をお願いします。	上記のとおりです。
9-4	人件費以外の経費	地域のニーズに合わせた社会福祉法人としての役割を果たすため運営面での保障についての考え方は	上記のとおりです
9-5	人件費以外の経費	改築に伴う返済費用も必要となってきます。このような対応は今後どのようなようにお考えなのか	上記のとおりです
9-6	人件費以外の経費	人件費のみが粗上に上がっているが、保育環境や園児に係る安全や衛生に係る施設整備も大事。保育環境に係る経費予算が組めないことのないようにお願いしたい。	上記のとおりです。
9-7	人件費以外の経費	減価償却の金額に見合う積立、大規模修繕に係る費用、借金の返済に係る経費、園舎の老朽化に伴う計画的積立資金 等々人件費以外の経費について、現在、市の補助は0です。人件費以外の名目での補助金についての京都市の考えをお聞かせください。	上記のとおりです

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
9-8	人件費以外の経費	人件費以外の対応(修繕・施設整備)は、現在のポイント制(各園のポイント制(各園の創意工夫や独自性の発揮に資する取り組み)で行うということなのか?	上記のとおりです。 なお、人件費に特化した現在のポイント制は廃止となりませんが、その趣旨である創意工夫や独自性の発揮に資する取組のうち、物件費分として、4.1億円を確保しております。
9-9	人件費以外の経費	民間移管を受けて施設の老朽化対応に困っています。コソコソと自己資金をためながら改修工事をおこなっていますが追いつきません。子どもが安心してすごせる環境を整えるためにも改修工事費用をだしてください。	上記のとおりです。 なお、保育所等の整備への支援については、本市の厳しい財政状況を踏まえ、これまで待機児童対策や耐震化が必要な施設に対して、国の補助金を活用して支援を行っているところであり、保育所等の老朽化対策については、今後の検討課題として認識しています。
9-10	人件費以外の経費	園運営をするにあたって将来的な修繕、改築に常に備えておかないといけないのですが、修繕、改築、機能強化のための備えを蓄えておくことはできるのでしょうか?どんな修繕でも京都市がお金を出してくれるというなら安心できます。	上記のとおりです
9-11	人件費以外の経費	園給付費の人件費から一定額を控除する案について、人件費だけで保育園の事業活動支出を賅うためには令和2年度決算では、119億円(405億-286億)という巨額な資金が必要となり、一定額の範囲を超えるものである。また、405億円には31億円の施設整備費等の積立分は含まれていない。控除は119億円を上限として今後決定されるわけだが、多くの保育園が今後、積立等による内部留保ができない状況になることから、建て替えや大規模修繕を行うに際して国補助金以外に、京都市においても独自の補助金支出のルール化をお願いしたい。	上記のとおりです。
9-12	人件費以外の経費	物件費に関する支援制度について、園舎はいずれ老朽化していく。物件費の設定額によっては修繕等が行えず、子どもたちの安全を守ることに不安を感じる。	上記のとおりです。
9-13	人件費以外の経費	近年は、園舎の建て替えなどに際して特別予算が出ないことから、国では、積み立てを奨励しており、国の指導のもと積み立てを行っているものであり、積み立ての必要額は社会福祉充実残高の計算において示されているとおおりです。園舎の建て替えには敷地田を要しますが、現在の累計である223億円は1ヶ園あたり1億円に満たない額であり、積み立て金を減らすことは推奨されません。京都市におかれましては、原価償却が済む頃までに適切な積み立てができるように、園の決算の黒字化を進め、積み立てを奨励すべきです。	上記のとおりです。 なお、積立金等の金額については、各運営法人で判断されるべきものと考えています。
9-14	人件費以外の経費	先般の報告書では、積立金の存在が好ましくなくように論じられているが、施設の必要な修繕すらできないようでは本末転倒ではないか。	上記のとおりです。
9-15	人件費以外の経費	積立等が組みなくなるなら、事業に合わせた新たな補助を望む。	上記のとおりです。
9-16	人件費以外の経費	改修工事のための積立は一定必要なので、お考えいただきたい。	上記のとおりです。
9-17	人件費以外の経費	積立や修繕費などについても上限を設けるのでしょうか	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
9-18	人件費以外の経費	施設整備交付金の継続を希望する。	保育所等の整備への支援については、本市の厳しい財政状況を踏まえ、これまでから待機児童対策や耐震化が必要な施設に対して、国の補助金を活用して支援を行っているところと見なされています。御指摘の交付金については、令和3年度予算編成の時点で、財政前門から本市補助金の廃止に係る厳しい指摘を受けておりましたが、公平性の観点から第5期中の廃止は見送られたところです。令和4年度で現在の第5期計画期間が終了しますが、本市の厳しい財政状況では、それ以後の継続は困難であると考えています。
9-19	人件費以外の経費	これまで、月次決算で残額ができれば都度、園舎の修繕や壊れた備品の買い替えに使用していましたが、使途が制限されると残額がほとんどは人件費にしか使用できないことになり、園舎の修繕や壊れた備品の買い替えが全くなってしまうことになってしまいます。それでは運営できません。	人件費以外の収支は資料P.35(2月理事会資料)のとおりであり、全体として不足しているとは考えていません。
9-20	人件費以外の経費	これまで委託してきた以下の方はどうするのか。委託した分は返金対象となるのか。 サ・スポーツ(体操指導)、カワイ音楽教室(歌唱・楽器指導)、セイハ英語学院(英会話指導)、イカリ消毒 調理室の消毒、ダイキチカバオール(トイレ等清掃)	主な対象職種はP.21(2月理事会資料)の箱書きで記載のとおりですが、詳細は引き続き検討します。人件費以外については、国給付費等で対応いただくことを基本としますが、P.23(4)及び4で一定支援することを検討しています。
9-21	人件費以外の経費	国の給付費のうち、人件費は75%にとどめてほしい。残り25%は、人件費以外に園で必要なものに自由裁量で使えるようにしてほしい。	国給付費に占める人件費割合は園によって異なります。今回、人件費相当額から約13億円を控除し、各園での積立金等のほか、物件費への使用も可能としております。
9-22	人件費以外の経費	国の委託費(給付費)から控除される一定額(人件費、修繕費等積立金、物品購入費等)は、何パーセント程度を想定しているのか。	上記のとおりです。
9-23	人件費以外の経費	控除額、園の自由裁量分の金額を大きくとって欲しい。	上記のとおりです。
9-24	人件費以外の経費	人件費以外の補助制度の経費の充実。	上記のとおりです。
9-25	人件費以外の経費	近年、園舎の建て替えや大規模修繕に際し、特別な予算がない事から国では積み立てを推奨していると理解しております。現在、積立額が十分でない施設・法人については、一定額の積み立てが可能となる給付費(委託費)の人件費相当額部分の控除を認め、将来に備えた積立が叶う仕組みや施設整備を目的とした借入金の返済が可能となる制度設計を強く要望します。	上記のとおりです。
9-26	人件費以外の経費	裁量枠の%がどの程度なのか？幅広く使えるようにして欲しい。また、自由裁量の中身の提示を早く提示して欲しい。	上記のとおりです。なお、上記に加え、各園の創意工夫や独自性等の発揮に資する取組等に対する経費(物件費)として、約4.1億円を確保いたします。
9-27	人件費以外の経費	人件費控除額の想定額を知りたい。「一定金額を各園で積立金等のほか、物件費への使用も可能とする」とあるが、修繕・備品等購入・施設整備等、園のハード・ソフト面の環境維持・向上、特に建て替えや一部改修のためには補助金だけでは補いきれないのが現状。	上記のとおりです。なお、人件費以外の収支については、前述のとおりです。
9-28	人件費以外の経費	園の人件費相当額は、全国平均の保育園の人件費比率に比べ多額であり、事業費及び管理費相当額が少なくなっています。控除分の使いみちは、人件費以外に配慮した配分になるよう希望します。	控除額の用途については、各園において判断いただくこととなります。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
9-29	人件費以外の経費	修繕や借入金の返済等、園の安定運営のために、国給付費等における人件費から一定額を控除する仕組みは重要である。定員によるスケールメリット等を考慮して、給付費の額が少ないほど率が高くなるような仕組みの構築を望みたい。	13億円の控除については、園の基本分単価の金額に応じて控除されることとなります。
10-1	実施時期	人件費以外の対応や園の安定的な運営のための対応を検討しているが、いつまでに提示するのが期限を示して欲しい。新年度までに間に合うのか？	金額は、今回お示ししたとおりです。 なお、各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。
10-2	実施時期	いまだ詳細が出ていない中、4月からの施行は厳しいものではないでしょうか。	上記のとおりです。
10-3	実施時期	論議する期間と法人としての方向性を出すのに時間が必要だと思う。検討事項も多い中、今の流れで4月実施はあまりにも無理があるのではないか。	上記のとおりです。
10-4	実施時期	何より、2月に予算が決まり、4月から施行はあまりにもはやすぎるようになりません。もう少し議論の時間を設けていただきたいように願います。	上記のとおりです。
10-5	実施時期	色々なことが決まっていない中で、4月の新制度のスタートは遅らせて欲しい。	上記のとおりです。
10-6	実施時期	この時期に予算がどうなるかわからない状態で、どうやって新年度の体制が組めるのか？人員削減を考えた方がいいのか、今のままで維持できるのか、大問題なのに対応が遅すぎる。2月市会を待ってからの詳細提示や新たな創意工夫等では令和4年度の安定した運営が担保できない。令和4年度は、現状維持を希望する。	上記のとおりです。
10-7	実施時期	平成22(2010)年、ポイント制導入を柱としたプール制の改革では、検討委員会の設置等1年余りの時間をかけて審議してきたのに、今回の改革案の提案はあまりに拙速。各園にどのような影響があるのかも含め、丁寧な説明とコミュニケーションを含めた議論を行うべきです。京都市の財政難が背景にあるとはいえ、9割以上を民間に依存している中で、京都市の保育水準に大きな影響を及ぼすもので、今回の改革スケジュールは乱暴と言わざるを得ない。一般常識からかけ離れた給与を支給されている職種・職員がいるのなら個別で指導すべきで、それを強調して全体の見直しの理由にしているかのようなやり方ではないのか。少なくとも4月導入は見直すべき。	上記のとおりです。
10-8	実施時期	新制度？導入一年目は予算立てがかなり難しいので、今更ですが一年の猶予は持たせて欲しい。	上記のとおりです。
10-9	実施時期	プール制として長く構築されてきた人件費制度が変更になるという事にあたり、1年前から連盟では特別部会が設けられ、京都市とともに話し合いをされてきていることは理事會報告でもありますが、新たな制度を構築するにあたっては1年という期間については拙速だと感じている。令和4年4月から新制度が始まるというのは、園内の職員との話し合いや準備期間としては短く、現場では非常に厳しい。	上記のとおりです。
10-10	実施時期	新制度での単価・加算分はどうなるのか。予算が決まるまでは不明なのか。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
10-11	実施時期	来年度の予算編成や職員の給与表、格付等の給与規定の変更等が必要になるなら、今の段階で、再構築後の制度で、決まっていないことが多く取り掛かることができない。十分な議論や説明もなしに、拙速に4月スタートを推し進めるのは無理があり無茶である。	上記のとおりです。
10-12	実施時期	17日の1時間にも満たない説明では理解し切れませんでした。また検討中のことも多すぎて、議論の前提が成り立っていません。この質問を書くにも不明なことや検討中が多すぎます。自園では現行水準維持という前提で4月入所の子どもたちを決定しましたが、現時点で詳細な試算ができない状態で現行水準の保育を守れるのかなんの担保もありません。4月から障害児を2名受け入れましたが、この制度で適切な保育ができるのか確認がありません。(そんなことをしたくはありませんが)安全に保育態勢が確保できない状態なら障害児の受け入れを取り消すことも検討せざるを得ない状況です。そのような段階で4月からの開始は乱暴すぎます。せめて先送りしてください。各区園長会にも説明に来ていただきたいですし、この制度再構築で京都の保育をどうしていくのか市長のお考えもお聞きしたいです。	上記のとおりです。 なお、再構築後の制度の実施主体については後述のとおりです。
10-13	実施時期	4月からの制度変更は無理です。わからないことだらけです。今回の案から京都市がどのような保育を求めているのか見えません。このまま補助金が削減されると、保育士数を削減するしかなくなってしまう。保育事故が増えるのが心配です。保育園は保育時間が長く、幼稚園よりも国へ報告されている事故数はとても多いです。大切な命を守りたいです。	上記のとおりです。
10-14	実施時期	今回の説明に対して、これで質問集約して、各区園長会の意見を聞いて、それで「ご意見伺って、検討しましたが、これで行きます」と進めるのは止めてください。「子育て環境日本一」の保育の質を守るためにも丁寧で慎重な制度設計をお願いします。	上記のとおりです。
10-15	実施時期	今回の制度変更については、連盟経由だけではなく、今回のようにしつかり各園の意見を反映させ(園長会などにも直接経過説明に京都市がくるべきだった)と思います。実際、来年度のこどもの入所人数や職員の採用・配置など、ごり押しで決定すべきではないと思います。実際、来年度のこどもの入所人数や職員の採用・配置なども含めて、来年度の予算が組めず、本当に健全運営に支障をきたします。丁寧な進め方を強く望みます。	上記のとおりです。 なお、現制度は、保育園連盟が実施主体となっているものであり、再構築後の制度案については、連盟と協議する中で積み上げてきたものと考えています。 そのうえで、調査結果の内容やそこから見出される現制度の課題をお示しするなど、検討状況を適宜説明し、骨子案をお示ししたうえで、再構築後の制度についてお示しております。
10-16	実施時期	「職員の給与は保障する」との京都市の発言とは全く異なる。今回の詳細についてこの年度末の時期にこの様な説明を受けても次年度の予算の立てようがありません。職員が働きやすく、長期間働ける職場を、大打撃を受ける事になるように理解しました。京都市は説明の際、その様な雇い方をしている職場は「経営方針を見直すべき」との発言がありました。職員が経験を積む事を否定する発言だと感じました。個々の法人が経営方針を見直す必要がある程の重大な提案を、この短期間において検討し、4月からの実施を求めるのであれば、あまりにも無謀です。また、京都市はこの様な重大な提案？ お願い？ を連盟を通しての説明会で済ませようとする姿勢に説明責任を果たさそうしているとは思えません。改めて、各行政区に、または全体に対してでも構いませんが、京都市自身が足を運ぶ、説明する責任があるのではないでしょうか。その上で、この提起はあくまでも案であるなら、審議期間を更に延長し、個々の法人が安定した運営が遂行できる様、見直しを持つ為の期間を置くべきだと意見を上げさせて頂きます。	上記のとおりです。 また、現行の保育士の給与水準は、全体として維持・充実し得る予算額に確保いたしました。
10-17	実施時期	令和4年度からは、事実上のブール制度廃止であると考えると良いか。	今回の制度は、令和元年度・2年度の実態調査で明らかとなった課題を踏まえて、保育士や調理員、事務員といった職種ごとに人件費を補助する制度へと再構築するものです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
11-1	実施主体	決算額や返還額などの計算を含み各園で計算を行い京都市に提出し、京都市から直接各園に直接補助をするのか。新制度は、連盟は係わらないのか。	再構築後の制度の実施主体は、現在の実施主体である保育園連盟と協議してまいります。
11-2	実施主体	保育園連盟が職種別に全加盟園の給与調査を毎年行う事は現実的には難しいのではないか。	上記のとおりです。
11-3	実施主体	補助金は京都市の直接執行になるのでしょうか	上記のとおりです。
11-4	実施主体	補助金の執行について、連盟を通さず直執行するものがあるとのことだが、事務量の増大につながることはないようにお願いしたい。	実施主体については上記のとおりです。 事務量等については、前述のとおりです。
11-5	実施主体	かなりの部分が直接執行になるようですが、ポイント部分はどうなるのでしょうか？	実施主体については、上記のとおりです。 各園の創意工夫や独自性等の発揮に資する取組については、物件費として約4.1億円、上乘せ分として3.8億円を確保しており、現行制度のポイント部分は、再構築後の制度で含まれるものと考えています。
11-6	実施主体	ポイント制はどのようなのでしょうか	上記のとおりです。
11-7	実施主体	ポイント制はどの範囲になるのか。	上記のとおりです。
11-8	実施主体	ポイント制については、10年以上が経過し、毎年見直してはいるものそのそ制度渡労がありそうなので、今回を機会に抜本的な見直しが必要ではないか。	上記のとおりです。
11-9	実施主体	アレルギー児童、外国人(異文化)児童や家庭への支援に対する加配を充実。(現ポイント制の加算分については要員の加配に変更し、充実してほしい)	上記のとおりです。
11-10	実施主体	現プールの始末に関しても京都市が出してきた原案を行うために、連盟が関与しただけ。行政が民間園を管理するのには抵抗がある。民間園は管理される方ではない。対等な立場のはず。	現行制度の実施主体は保育園連盟となっております。 なお、再構築後の制度は、公金を支出するために必要な確認等を行うものであり、御力いただいたいる各園の方々が管理するものではないとと考えています。
12-1	連盟	この制度改革に対し、連盟はなせもつと声を上げなかったのでしょうか。	<連盟回答> 連盟のホームページで会員園に公開している理事会議事録にありまますように、約1年前から理事長の諮問機関として補助金特別対策部会を立ち上げ、京都市と協議を重ねてきました。
12-2	連盟	公私格差は正だったはずのプールの補助金なのに、単に「京都市の保育士給与が全国平均より高い」などという報道がなされても、意見広告一つも出せないのは何故ですか。	<連盟回答> 連盟の予算要望に関する広告は今年度も出していますが、京都市と共同で話し合いを進めてきている中、この点についての意見広告というものは出していません。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
12-3	連盟	一部の高額な園長給などもありますが、それをレアケースだと抗議することもない。「ルール制は保育士給与のための補助金なのに、調理員や事務職員にも使われている」と新聞に書かれたことに対しては、意見されたのでしょうか。	<連盟回答> いくつかの新聞記事などの報道に対しては理事会でも取り上げてきています。高額な園長給や保育士給与など、あくまでそれぞれ法人の給与規程に基づくものなので、連盟としては各種メディアに対しては慎重に対応しているところです。
12-4	連盟	処遇改善加算が全職員に適用されていることから明らかに、保育園は保育士だけいければ良いはずもないのか。市の処遇改善についてもわかることでしょうか。今回の制度変更についての連盟がどのような交渉してきたか、何故こうなったのか、納得できる説明がいただきたいと思えます。	<連盟回答> 現行のルール制では調理員3人目の加配というのは対象が用務員などを含むので独立していなかったため、現場で必要な人員配置を要望してきました。今回の新制度案では、調理員の3人目の加配と事務職員の加配が実現しています。
12-5	連盟	市の保育の歴史始まって来の激震と捉えている。弁護士を立てて市と法廷闘争をするくらいの覚悟が必要ではないか。市の処遇改善が大きく変容するため今までの形を守ろうとすると無理が出る。連盟にとっても変化が必要。	<連盟回答> 連盟としては、これまで以上に京都市と連携しながら、保育を中心とした子育て環境をより良くしていくための努力をしていくことは変わりありません。 今回の制度変更は、連盟としても大きな変革と痛みを伴うものですが、市の財政状況等も含めて、今後の持続可能な制度構築と信頼関係の維持に努めるように考えるものです。弁護士を立てることはしません。が、それくらいの覚悟をもって、市と新制度構築を進めてまいります。
12-6	連盟	保育園職員の給与額の決定や格付けは行政の下請けにならないよう連盟が受ける必要はないが、連盟ですと全体の状況が分かり課題も見えてくるので何とも言えない。	<連盟回答> 連盟としては、各園の混乱を最小限にするために努めたいと考えています。市とも相談しながら、各園で給与規定を作成できるような相談窓口の設置を検討してまいります。
12-7	連盟	京都市が保育士、事務員の人員費を計算されると連盟の役割はどのようなようになるのか？	<連盟回答> 新たな物件費支援制度4.1億円について、各園に配分できるよう、連盟が実施主体となる予定で市と協議を進めています。 また、キャリアアップ研修の開催や人材確保、八瀬野外保育センターの運営等も含めて会員の園運営に寄与する取組を継続してまいります。今回の再構築に伴い、連盟が取り扱う補助金の金額は小さくなりますが、これまでどおり、保育の推進に向けて、公益社団法人として取り組んでまいります。
12-8	連盟	今回の新制度構築に向けて、又制度実施においても市内民間保育園がバラバラにならず気持を一つにしてより良い保育を目指すような団体でありたい。	<連盟回答> 役員のみならず、会員の皆様の気持ちは同じだと考えています。今後とも、御支援のほど、よろしくお願いたします。
13-1	制度全体	別紙2.1の④各職種それぞれの補助金の上限額を明確化・・・について。現行の給与水準は本当に維持・充実する予算額になるのか？具体的な不明瞭	現行の保育士の給与水準は、全体として維持・充実し得る予算を確保したものを考えています。
13-2	制度全体	資料の別添1 新制度イメージ骨子 グラフのA:申請段階 国給付費などの人員費相当額の率。当該職種の想定支出額 想定額の算出方法	各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。 当該職種の想定支出額は、各運営法人で算出するものと考えております。 また、補助対象額の上限については、今回お示した各職種別の補助上限額に算定職員数の人数等を乗じれば算出可能です。
13-3	制度全体	人員費の補助の金額が変わるという事で、万が一職員の現在の給与水準が下がってしまう事になってしまってもいいのでしょうか？労基上の観点からお願いいたします。	今回の制度は、令和元年度・2年度の実態調査で明らかとなった課題を踏まえて、保育士や調理員、事務員といった職種ごとに人員費を補助する制度へと再構築するものです。 また、現行の保育士の給与水準は、全体として維持・充実し得る予算額の確保に向けて取り組んでいるところです。 なお、給与は各運営法人の給与規定等に基づき支払われており、従前から、実際の支出額すべてを補助金でカバーするとは思っていません。 運営法人においては、関係法令に留意しながら、今回の制度を踏まえた国給付金、市補助金、積立金等といった財源の中でのような支出をされるかご検討いただきたいと思います。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-12	制度全体	予算をたてて収入となる部分、委託費と職員の基本人件費の関係がわかりにくいのですが。	各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。
13-13	制度全体	園の予算編成の関係上、2月中旬には新制度の詳細を説明してください。できれば、シミュレーションで見るツールも提供していただきたい。	上記のとおりです。
13-14	制度全体	予算額決定後による施設の費用の効果的な配分方法がよくわからない	上記のとおりです。
13-15	制度全体	各園が新制度で補助金がいくらになるか試算表が欲しい。	上記のとおりです。
13-16	制度全体	委託料の概算(どのくらい減額されるのか)が分かりませんと新年度予算が策定できないので、例えば4/1当初の園児数(各年齢)についての委託料単価や必要保育士数に応じた概算等、現行金額と新制度を対比させた金額等(委託料総額)のモデルケース(対比表等)を示していただけませんか。	上記のとおりです。
13-17	制度全体	今回の提言では、各論の数値が示されていない。詳細に考察するためには、早急に、各論の具体的な数値が必要です。明示頂きたい。	上記のとおりです。
13-18	制度全体	個々の園の抱えている課題や状況が違うので、(職員の在職年数・正規・非正規の割合・定員減少・定員オーバー・プール制からの補助額等々)繰り返し、丁寧な説明や各園が個別で相談できる窓口を希望する。	上記のとおりです。
13-19	制度全体	様々な報告からなる保育士の平均勤続年数を11年という説明だが、あくまで個別の園によって状況が異なることから、新制度で補えない場合の救済制度を望む。	上記のとおりです。
13-20	制度全体	現時点で詳細が示されていないところがいくつかあり、来年度の雇用に直結するところなので、一日でも早い回答をお願いしたい。	上記のとおりです。
13-21	制度全体	この時期、この時点でまだ、再構築の「考え方」を示す段階ならば、全容をもっと具体的に示した再構築を示してから始めるべきであり、子どもたちのことは一番最後まで守って欲しい。(他の所で経済改革をして、まだ息詰まるならば、仕方なく保育の領域に踏み込むという考えであって欲しい)	上記のとおりです。
13-22	制度全体	障害児については、年度の途中で対象となることも少なくなかない。また障害を持っているとは認められないが、保育士が必要な場合が多々ある。このような場合の対応はあるのかどうか。	上記のとおりです。
13-23	制度全体	コロナ感染症拡大により少子化が加速し、次年度以降の入所児童数が激減している状況である。園が安定して運営できるよう、修繕費の積み立てなどどれくらいできるのか、早くに数字を示して頂きたい。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-24	制度全体	給付費の80%が人件費として支給されているとの事ですが、金額を明確に教えて頂きたい。各園異なるので各園に知らせていただきたい。	上記のとおりです。 なお、金額等については、公定価格算定表をもとに各園でも算出可能です。
13-25	制度全体	P16の(4)全ての職種に係る留意事項「給付費等おけるに人件費相当額から一定額を控除する」の部分の意味が分かりません。また、その控除額も未定である。という事で予測が全く出来ません。	上記のとおりです。
13-26	制度全体	今回の説明を受けまして、わかりにくい点が多数あります。配布して下さった資料と照らし合わせてみてもわかりにくく感じますので、もう一度わかりやすくみ砕いて説明をしてもらいたいと思います。	上記のとおりです。
13-27	制度全体	新制度イメージ骨子を見ても分からないので、再度説明をして頂きたいです。	上記のとおりです。
13-28	制度全体	京都市からの委託費で保育士の人件費分や調理師の人件費分は何処をみれば分かりますか？	上記のとおりです。
13-29	制度全体	令和元年度調査で「各園の状況(保育士)」別紙1がありました。令和2年度調査について各園の状況もですが、当園をも教えていただけましたでしょうか。	上記のとおりです。
13-30	制度全体	⑥実態に合わせた加配の見直しによる財源確保で、定員弾力化対策費・障害児保育対策費を今までと同様に保障できるのか？障害児の認定区分や認定結果への悪影響はないのか？	上記のとおりです。
13-31	制度全体	京都市の説明会をもう少し丁寧に理解できるように伝えていただきたい。はぐみ室長に説明を求めてほしい。各区園長会で説明して頂きたい。	上記のとおりです。
13-32	制度全体	各区において、新制度の説明会をしてほしい。	上記のとおりです。
13-33	制度全体	今回の説明会は連盟主催であり、京都市主催の正式な説明会でない事に、疑問を感じる。京都市はこのような重大な提起をする以上、正式な行政説明をすべきではないか。	上記のとおりです。
13-34	制度全体	京都市の説明責任を果たして頂くことを望む。併せて、区単位での説明があっても良いのではないかと考える。	上記のとおりです。
13-35	制度全体	1月17日のよくわからない説明会のみで、決定し実施されるのは絶対に反対です。行政は各区をまわり説明し、現場の意見を直接聞く必要があると思います。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-36	制度全体	自園でのシミュレーション規模にもよるので、どのように変わるのか数字を示していただきたい。	上記のとおりです。
13-37	制度全体	はぐくみ室に相談窓口を作っていただきたい。	上記のとおりです。
13-38	制度全体	人件費とそこに記述されている国運営費、条例基準、1歳児加配、障害児保育対策、本市独自加配と想定額の関係。	P.25(2月理事会資料)のとおりです
13-39	制度全体	人件費単価は共済会やWAMなど園負担分も入ったの単価なのでしょか	決算書上、人件費で支出している場合は対応可能です。 ※各園の決算書を御確認ください。
13-40	制度全体	一般認識よりあまりに高額な給与を支給されているケースは個別に指導をすべきで、見直しの根拠にするのは理解しがたい。	高額な給与が支給されている事例をもって、制度を再構築するものではありません。 令和元年度及び令和2年度の実態調査の結果、明らかとなった課題を踏まえて、制度を再構築するものです。
13-41	制度全体	保育の制度の変遷の中で、各園の積み立てを京都市も積極的に推奨していたにもかかわらず、積立金が多いことを見直しの理由にしているのは説明不足ではないか。	見直しの経過は上記のとおりです。 積立金については前述のとおりです。
13-42	制度全体	京都市がやるべきことを民間園がなくなってきて「子育て環境日本一」を支えられたのに、「給与の流用」があったから「改善する」と言われるのは心外だ。一緒に作り上げてきたことが白紙になる。京都市が掲げてきた子育て環境日本一は今後どうなるのか。少子化に拍車をかけることになる。	上記のとおりです。
13-43	制度全体	このような制度変更になった経緯も聞きたいです。	上記のとおりです。
13-44	制度全体	総体として保育補助金削減の金額をどのように考えてこの制度になっているのでしょうか	上記のとおりです。
13-45	制度全体	園児数に定員外も含むか、1号は含むのか。	対象外となります。
13-46	制度全体	国の給付費内の人件費分の額は、国が明示しているものですか、京都市の推定ですか。用途を限定するなら給付の際に内訳明細を示してもらい必要がありません。施設側では判断できません。	公定価格の基本分単価は、事務費(人件費、管理費)＋事業費で構成されており、うち管理費、事業費の内訳については以下通知で国が示していることから、基本分について人件費が算出されるものです。 ※ 例: 令和3年度における私立保育所の運営に要する費用について (https://www8.cao.go.jp/shoushi/shiniseido/law/tsuuchi.html)

NO.	項目	質問(原文主)	回答
13-47	制度全体	国制度として支払われる人件費相当といわれる額が不明です。この額は各園には通知されており、議論の前提が成り立っています。途中入園などで、毎月の給付費は変動するので、毎月の給付費について、人件費の予算の額を明示してもらわないと予算が立たないし、運営が成り立ちかどうか分かりません。	上記のとおりです。 なお、各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。
13-48	制度全体	園の収入である給付費は基本的に園の運営に資する限り使途に制限がないものであるはずですが、使途を限定されれば運営が成り立ちません。公定価格は国の基準であり、地方公共団体が勝手に人件費に代表される特定の用途に使途を限定するのは違法ではないでしょうか。使途と限定することについて、国の了解は得ているのでしょうか。	保育所に対する国給付費は区分が定められており、一定の要件を満たした場合のみ、区分にかかわらず運営経費に充てることが可能とされているものです。 本市としては、国給付費では不足する人件費について、独自に補助を行うとの考え方から、本市補助金の算定上、人件費相当給付費との差額を補助することとしたものです。 なお、地方単独事業である本補助金の算定方法は自治体の裁量である旨、国に確認済みです。
13-49	制度全体	国の給付費(委託費)は園の運営に資する限り使途に制限がないものとの理解です。地方公共団体が国の給付費について人件費に代表される特定の用途に使用できるのか、或いは国がこれを認めているのかをお尋ねしたい。	上記のとおりです。
13-50	制度全体	国は委託費の使い方を弾力運営できるように決めていくのに、京都市が勝手に割合を決めるのはできるのか、新たに条例を作るのか。	上記のとおりです。
13-51	制度全体	そもそも旧プール制では、国から支給される管理費が十分でないことから、運営改善費として人件費以外の部分に当てられる予算がつけられており、プール制に創意工夫枠が導入された際にも国の給付費が扶助費であることを前提に理論財源部分を限定して制度が構築されており、人件費に使っていないという批判はあたらないし、使途を人件費に限定されれば園の運営が成り立ちません。	基本的には上記のとおりです。 なお、人件費以外の収支についてはP.35(2月理事会資料)のとおりです。
13-52	制度全体	制限を緩和し、必要な人件費が確保に行きわたるよう、自由度を上げていただきたい。	保育士や調理師、事務員といった園運営に欠かせない職種を対象に、人件費を補助する制度にしたいと考えております。 なお、P.23(2月理事会資料)のとおり、国の基本的な考え方から約13億円を控除するとともに、園の独自取組への対応に係る経費も上乗せするなど、園の安定的な運営に向けた対応も可能としております。
13-53	制度全体	これまで、国の考え方からもどの職種にも運用できたのが、京都市の職種別での対応に疑問である。	上記のとおりです。
13-54	制度全体	これまで園で培ってきたものが無にならないように、人件費予算(特に国の給付費である人件費予算)の使途を幅広く認めていただくようお願いいたします。	上記のとおりです。
13-55	制度全体	市の補助金は、国の制度にプラスαするものであるべきで、補助金を理由に国の制度に縛りをかけて硬直させるものであってはいけません。使途に縛りがかかることでこれまで築いてきた職場の環境改善が無くなってしまいます。必要なサポート人材をアサインできないことで職場が昔に逆戻りし、離職を妨げなくなります。	基本的には上記のとおりです。 なお、保育士の給与水準については、全体として維持・充実し得る額を確保しております。
13-56	制度全体	想定単価と平均人件費について想定単価が低すぎます。特に事務員は保育士の初任給のレベルで、貧困に類する年収です。家族を養える金額ではありません。何を基準にこのような低い単価を想定しているのでしょうか。園収入から想定されるとするならば、園収入を押さえず必要があることを意味しています。	想定単価は、各職種別人件費総額(本市補助額含む)÷基準上職員数で算出したものです。 事務員については、新たに補助の対象とし、国給付費から想定される単価を上回る補助上限単価を設定しています。
13-57	制度全体	人件費単価の内訳について どのような割合で考えておられるのか	資料に記載のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-58	制度全体	これまで市補助金では、理論財源の範囲内で用途を限定しつつ、プール制給与表による給与支給を確保しながら、国給付費を積み立てておくことは奨励されてきており、国給付費を積み立てる金や必要とされる他の経費に引きあてることが重要な機能を果たしています。	上記のとおりです。 なお、本市として、モデル給与表による給与支給を確保しながら、国給付費を積み立てておくことは奨励したことはありません。
13-59	制度全体	返金のために資金不足で決済不履行になった場合、どうすればいいのかわかるのか。予算の段階で返金額がわかっているのであれば、補助金を申請しないと思うので、決算が過ぎてから予想外の返金が発生することが想定されます。	なるべく返還等が発生しないように、定期的に各園の御協力を得ながら執行状況等を確認する仕組みを取り入れる等の対応を検討してまいります。 なお、国給付費相当額については、各運営法人がイメージしやすい仕組みを現在検討しており、改めてお伝えします。
13-60	制度全体	精算時に返金が生じないように職域を広くとって保育士以外で教室の講師、事務では社労士など柔軟な対応で返金額が少なくなるように希望する。	上記のとおりです。
13-61	制度全体	予実の差が大きくなり、返金額が大きくなりたくない	上記のとおりです。
13-62	制度全体	国の支給の区分は、管理費、事業費、人件費の区分しかなく、職員の必要人数によって増加するのは人件費のみです。職員数によって増加する以下の費用については、人件費の予算を引き当てるのが妥当だと思います。 ・福利厚生費 ・制服代 ・タブレット(iPad)代 ・携帯電話代及び通信費 ・保育士宿舎借り上げ支援事業補助金制度における事業所負担	対象職種はP.21(2月理事会資料)のとおりですが、詳細は引き続き検討します。 人件費以外については、人件費以外の収入(P.35(2月理事会資料)の約84億円)に加え、P.23の(4)及びCでも対応可能となります。
13-63	制度全体	人件費相当給付費(A')には、給付費、加算、処遇改善2.3号、条例基準とは京都市加配、1歳児加配、障害児加配などの市補助金を含むのか。認定こども園の1号給付費は含まれるのか。または、人件費相当給付費(A')は、p5のグラフの数値や文言から保育事業活動収入の一定割合の人件費相当額をさすのか。	P.25(2月理事会資料)のとおりです。
13-64	制度全体	P17の図について 人件費相当給付費(A)とは何を指しているのでしょうか？上段の(A')には国運営費と条例基準となっておりますが、(A)には国の基本的な考え方で書いてあります。単なる図の書き方の問題かもしませんが(A')には国運営費のみが当てはまり、条例基準によるものは上積み分になるのではないのでしょうか？	人件費相当給付費(A)は国が想定している給付費+条例基準の経費を想定しており、そこから一定額を控除したものをA'としています。
13-65	制度全体	P16人件費以外への対応について 最終行に清算を行うと書いてありますが、清算とは使いきれなかったら返金しなければならないということですか？これは実際に使ったものだけでなく、将来的なもの(修繕費)も積み立てておかないと認められるのでしょうか？	人件費の使用実績に応じて精算することとなります。 なお、修繕費積立等については、人件費以外の収入(P.35(2月理事会資料)の約84億円)に加え、P.23の(4)及びCでも対応可能となります。
13-66	制度全体	精算は実際の人数(年度当初ではなく、月ごとの人数)で行って欲しい。	4月～3月の実児童数や実支出額を確認したうえで精算する形となります。
13-67	制度全体	実態と見合った定員とするルールについては、各園の公定価格の見直しがあるかどうか。4月と3月では園児数が大幅に違うことも多くある。そのあたりはどうか。	上記のとおりです。
13-68	制度全体	新制度の骨子下、各会員園でどんな事象が発生するか予測を募り、新制度施行後、具体的事例を挙げて検証し、制度の妥当性を評価する仕組みが必要ではないでしょうか。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-69	制度全体	年度途中で児童数は変動するので対応できるようにしていただきたい。	上記のとおりです。
13-70	制度全体	質問ではなく意見ですが、市は各園の経験年数を把握しているので、経験年数が12年以上の園でも大丈夫なのか検証されてはどうか？これだと京都市からベテランの保育士が消えていく気がします。	保育士等については、全体として維持・充実し得る予算額を確保したいと考えています。再構築後の制度案については、概ね3年程度の決算状況を踏まえ、必要な検証等を行ってまいります。
13-71	制度全体	経験年数が11年を超える職員を多数雇用している施設に対して、市としてどのような形のサポートが出るのか・・・との事でしたが、当面の経過措置など無ければ、たちまち赤字経営となるのですか、「3年間の決算状況を見て」・・・その後、どの様な方向を示されるのでしょうか？	決算はもとより、様々な状況等を踏まえて判断してまいります。
13-72	制度全体	国の給付費は、弾力的運用が認められている。よって、人件費及び人件費以外の事業費及び管理費(事務費)等全て含んだ経費に対する不足分と理解してよいのかどうか確認したい。不足分を補助するルールについては、事務の負担にならないようお願いします。	前述のとおりです。事務については、前述のとおりです
13-73	制度全体	国制度で不足する分を補助ということは、市独自の補助は障害児等児童に係る加算以外にはなくのですか？	1月理事会資料P.13のとおり一体として運営します。
13-74	制度全体	精算するのは、国の給付費以外の部分になるのですか？ 国は給付費の弾力的運用を認めています。	補助する場合は、支出想定額が国運営費の人件費相当額及び条例基準に基づき給付額を上回る場合となりますので、国運営費及び条例基準分は精算対象にはなりません。
13-75	制度全体	保育士の求人難が続き、これまで保育士が行ってきた仕事の中で直接保育にかかわらない部分について、他の職種の職員が行なうことで、少ない保育人材を有効に配置することができている、今後、政府の進める働き方改革の中で多様な職種によって補うことは合理的であり、今後も進めていくべきです。	「事務員等」を新たに補助の対象としております。また、保育士資格を持たない保育補助についても精算段階で算入することを可能としています。
13-76	制度全体	保育士の求人難の中で、保育士の仕事の見直し、働き方改革や業務のデジタル化やアウトソーシングが円滑に進められるようにお願いします。	上記のとおりです。
13-77	制度全体	障がい児加配も配置基準から除くつもりでしたが、現在の障がい児対策費の底上げも検討していただけないでしょうか。	現行の「保育施設配置状況確認表」の見直しを図るという趣旨であり、「障がい児加配」を配置基準から除くという趣旨ではありません。なお、再構築後の制度案では、障がい児加配の単価については、補助上限額は現行よりも高く設定しております。
13-78	制度全体	来年度予算や障害児の受け入れを含め、この新制度の数字で成り立つのか試算をしたいが、まず職員数や人数をどう数えるのか現時点の説明では理解できません。保育施設職員配置状況確認書の必要保育士数(ここに障害児加配は含むのか?)で試算すると昨年度決算と比較すると大幅な減額です。変化をすすめるにしても、現状との差が大きい所は激変緩和措置などが必要ではないでしょうか	上記のとおりです。なお、今後の進め方については、引き続き検討してまいります。
13-79	制度全体	ほんの一部の園では、経営努力等により、多くの異字を出していることが、全体でたくさん余剰金(22億円)が出ているような資料となっている。人件費以外で使用(14億円)を各園毎に分けた場合は、調理師1名を雇用出来る異字にしかかかっていない。	園全体の収支については、P.35(2月理事会資料)のとおり事業費等の収入約436億円に対し、支出は約405億円となっており、約31億円の収支差が発生している状況です。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
13-80	制度全体	京都市職員との比較をして給与水準を示すべきで、また、全国平均ではなく、政令都市比較で示すべきである。P13 1の④上限を明確化とあるが京都市職員との額は同等ですか？	民間保育園の平均的な勤続年数で比較した場合、ほぼ同額となっております。 なお、公では夜間勤務のある職場への異動がある等、公民では業務内容が異なることから、給与のみを単純に比較することは適当でないと考えております。
13-81	制度全体	経験や資格や階級等、京都市公立保育園保育士給与表と同じにしてほしい。	上記のとおりです。 なお、給与表等については、各法人の就業規則や給与規定によって定められているものです。
13-82	制度全体	国制度では、国の処遇改善を理由に、これまでの給付を減らすことがないように指導されており、市補助金においても、国の制度に準ずる考え方で、適切な処遇改善、園の環境改善に資するべきです。	国制度に準ずる形としつつも、国基準を上回る配置基準や加配を維持し、全国平均を大きく上回る給与水準を全体として維持することを基本的な考え方としております。
13-83	制度全体	国基準以上のことがこのままではできなくなるのでは。	上記のとおりです。
13-84	制度全体	以前は、各職員の給与が給与表のとおりを支給されているか監査で確認されていましたが、プールの補助金が減額され給与表がモデル化されたために確認が不要になったものです。執行状況は決算書を見ればわかります。園の状況はそれぞれ違っており、補助金支給額の範囲を超えて国基準の給付費全体に縛りをかけて管理しようとするのは間違っています。間違った価値観で指導をされると園の運営が成り立たなくなります。	職員の給与等については、各運営法人の給与規定に基づき支払われるべきものであり、本市は、監査等において、規定等に基づき、適切に支払われているかを確認するものです
13-85	制度全体	「物件費」と表現されている物はどのようなものですか？ 現状で表現するならば何に当たり、などという事に使えるのでしょうか？	公定価格の基本単価は事務費(人件費、管理費)＋事業費で構成されており、物件費と表現しているものは、主に人件費以外のものを示しています。 ※資金収支計算書又は事業活動計算書における、大区分「事務費支出」と「事業費支出」を想定しています。
13-86	制度全体	P16の「物件費」とはどのような物を言うのでしょうか？	上記のとおりです。
13-87	制度全体	物件費とは何でしょうか	上記のとおりです。
13-88	制度全体	物件費の意味が分からない。	上記のとおりです。
13-89	制度全体	物件費と説明会で言われましたが内容が具体的に伝えていただきたい。	上記のとおりです。
13-90	制度全体	物件費はどこまで認めるのか早く提示してほしい。ふたを開けたら(費用が)ないでは困る。	物件費の内容は上記のとおりです。 なお、人件費以外の収入として、P.35(2月理事会資料)の約84(億円)に加え、P.23の(4)及び(5)でも対応可能となります。

NO.	項目	質問(原文主)	回答
13-91	制度全体	賃金等の決定は、各運営主体で決定されるべきですが、平均賃金から極端にかけ離れた高い賃金についてはキャップを設けることは必要だと思います。	P.22(2月理事会資料)のとおりです。
14-1	その他	定員はすぐに見直しができるようにしてほしいです。定員減にしても弾力化でも弾力化で入所できるからすぐにしてほしい。	定員見直しについては、資料に記載のとおりです。なお、再構築後の制度案では、実児童数に応じて補助することとなりますので、定員弾力化の考え方はなくなります。
14-2	その他	定員と利用児童数との乖離について、一時的に利用児童数が定員を上回る場合に、調整の対象とすることは避けるべきだと考えます。園としては、受け入れをお断りしなければならぬ残念な場合が生じています。真に実態に見合ったものにしてもらいたい。	上記のとおりです。
14-3	その他	定員について、実態に合わせることは賛成。ただし、定員を在籍数による単価の見直し案については10名単位での変更をお願いしたい。説明会で四捨五入の例を出されたが、現場が混乱する。	上記のとおりです。
14-4	その他	少子化による園児の減少に対する施策を行うべきである。少子化が進む状況の中、園の運営はこれまでになく厳しくなっている。利用者定員の変更についても、一定の要件の中で緩和することや、安定した保育環境を維持するため職員を確保する園については、補助を行うなど現状に見合った施策をスピード感をもって行う必要があると思われる。(定員割れ対策等)	定員見直しの考え方は上記のとおりです。なお、詳細は現在調整中であり、まとまりしだい、お示しさせていただきます。
14-5	その他	定員の問題の早期の提示。検討中の項目がいつ提示されるのか期限を明確にして欲しい。	上記のとおりです。
14-6	その他	定員見直しの「実態に合った定員のルール」はいつから行われるのか？令和4年度年度初めの実態の園児数も決まらない状況の中、どの公定価格が適用されるのか？定員の変更も至急してほしい。	上記のとおりです。
14-7	その他	定員変更について、実態に合わせた柔軟な対応をするような説明がなされたが、従来通りの地域全体の待機児童数や定員ではなく、各園の状況を鑑みた柔軟な変更を認めてほしい。	上記のとおりです。
14-8	その他	説明会において、定員と子どもの数に乖離が無いよう、90人定員で96人なら100名定員の単価を、101人なら110名定員の単価を適用すると聞いたが、定員割れを早くから起こしている醍醐地区では、90人定員で78人なら80人定員の単価を適用してほしい。本来の定員を下げるのには時間がかかり、再構築後の制度の中で少しでも運営が安定するように、配慮してほしい。	上記のとおりです。
14-9	その他	定員について、実際の利用児童数でみるということですが、公定価格の単価も実際の児童数でみてもらえるのでしょうか。	定員と利用児童数は乖離が無いのが本来であり、定員を下回っている場合も上回っている場合も、実態に見合った定員とするルールを検討してまいります。公定価格は、利用児童数でなく、定員に応じて定められており、定員が変更されれば、公定価格の単価も変更になります。
14-10	その他	恒常的な定員割れの園が増加している。定員を下げ給付単価が上がるようにしてほしい。	上記のとおりです。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
14-11	その他	P16圖の安定的な運営の為の対応「実態に見合った定員とするルールを検討」その内容は今後・・・という事だったが、定員を引き下げのルール4項目そのものについても見直すという事でしようか？ 実態にあったもの見なおす場合、定員を落す事により安定した園運営が可能かルールの見直しをして欲しい。	定員見直しについては、資料に記載しているとおおり実態(実児童数等)に見合った定員となるよう検討してまいります。
14-12	その他	実態に見合った定員とするルールとは実際どのようなものでしょうか	上記のとおりです。
14-13	その他	一時預かり事業は採算が合わず事業中止も検討している。特に令和2・3年度は大幅な赤字。	令和3年度から一時預かり事業の補助体系を見直しており、多くの施設で支弁額が増額となる見込みです。 職員の不足等、体制が整わない場合は幼保総合支援室までご相談ください。
14-14	その他	一時預かりは利用が少なく補助金では人件費がまかなえていない。配置通りの人件費が給付されるのでしょうか。	一時預かり事業については、これまでどおりの取扱いとなります。
14-15	その他	一時預かり事業では、配置人数1がカウントされる。算定職員数に設定していただきたい。	上記のとおりです。
14-16	その他	時間外保育についての保育士の配置はどうなるのか。	従来から変更等はありません。
14-17	その他	給与等運用事業補助金再構築後の制度の骨子だけでは、どの程度削減されるのが分らない。おおよその削減率を示すべき。	金額については、資料に記載のとおりです。 なお、各運営法人が補助額等をイメージしやすい仕組み等については、引き続き検討してまいります。
14-18	その他	京都市は、子育て環境日本一の看板を掲げている中で今回、制度の見直しを行おうとしており、これは子育てでの重要な一環を担う保育を軽視しているとしかどらえられない。一体どの程度の財源削減になることを見積もっているのか。	上記のとおりです。
14-19	その他	新たな制度でどれくらい削減されるかある程度分かっているはずなので、見込み額を提示するべき。もともと少子化の影響で、京都市の委託費負担や補助金も下がっているはず。ピーク時とどれくらい違うのか資料として出してほしい。	上記のとおりです。 なお、予算額については、市全体の中で固定額等が確保されているものではなく、社会情勢等を踏まえ、変動していくものと考えます。
14-20	その他	この補助制度再構築で京都の行財政改革にどのくらい貢献することができるのでしょうか。具体的な削減額を教えてください。	上記のとおりです。
14-21	その他	プール制の見直し額はどれぐらいの数字になるのか示していただきたい。	上記のとおりです。
14-22	その他	2021年度から園長を交代しました。わからないことも多く文章を読んだだけでは、理解が追いついていません。わからないことが後からも出てくるかと思いますが、その場合、どちらに問い合わせたらよろしいでしょうか？	制度の実施主体は調整中です。 制度の内容については、現行の実施主体である連盟に問い合わせただければ、本市と連携のうえ対応いたします。

NO.	項目	質問(原文主)	回答
14-23	その他	0歳からの乳児園は保護者・園児から見ると初めての「保育園」になり、育児休暇も取得出来ない環境の方もおられると、年度当初に0歳の枠を空け(現状ニーズから見ても定員割れにはなる要素もあります)が、)年度途中の0歳児の入園希望が増えたり、乳児保育園が年度途中から0歳児の保育を受けて来た特別な要素がある事を理解頂きたい。その場合の保育士の存在・確保であります	実態調査結果については、年度途中入所等の実態を踏まえたものとなっております。そのうえで、国基準を上回る配置基準や加配を維持し、全国平均を大きく上回る給与水準を全体として維持することを基本的な考え方としております。 なお、年度途中入所については、乳児保育園に限った事情ではないと考えております。
14-24	その他	0歳からの乳児園は保護者・園児から見ると始どが初めての「保育園」になり、育児休暇も取得出来ない環境の方もおられると、年度当初に0歳の枠を空け(現状ニーズから見ても定員割れにはなる要素もあります)年度途中の0歳児の入園希望が増えたり、乳児保育園が年度途中から、0歳児の保育を受けなければならぬ特別な要素であることを理解頂きたい。その場合の保育士の余裕を見込んでの保育士の確保の給与等の保証は如何でしょうか。	上記のとおりです。
14-25	その他	年度途中入園などに備えた人員確保や、配置基準による端数の対応はどうか。	上記のとおりです。 基本的には実児童数ベースですが、端数の対応については、引き続き検討してまいります。
14-26	その他	公定価格の支給の原資は税金である認識はあるが、園長の第一業務である保育士探いを解決する策として、関係機関が工夫して所謂過去に要望した「定員定額制」に似た制度を構築して頂き、年度当初には必ずある0歳児の枠が、保護者(市民)提供できる事を希望します。	国制度で不足する分を補助することとしており、定額制等については、馴染まないと考えています。
14-27	その他	公定価格の支給の原資は税金である認識はありますが、当園の場合は年中保育士求人をしており解決する策として、関係機関が工夫して所謂過去に要望した「定員定額制」に似た制度を構築して頂き、年度当初(春から秋)には必ずある0歳児の枠が、保護者(市民)提供できる事を希望します。当然保育士定数に余裕があれば、定員以上の0歳児等(育児休業切れの年度途中の)保育も依然から保育の提供もしてきましたし、今後も致しますので配慮を頂きたい。	上記のとおりです。
14-28	その他	子どもの処遇に直接影響する1才児加配、障がい児保育等における市の支援には大変感謝しております。一方で新制度では国の給付費(委託費)の内、人件費部分を使い切れない限り補助できないとの説明を受けました。これは市の独自事業を国の給付費(委託費)で賄う事となりかねず、危惧しています。また必要な経費収入が見込めない限り、施設における積極的な児童の受け入れを阻害する可能性もあり、市の児童福祉の理念が問われる部分でもあります。京都市の独自事業の予算については、確保頂けるよう要望します。	不足分を補填するという補助金の性質上、国給付費で対応可能であれば、支出は困難であると考えます。ただし、国給付費以上の支出実績があれば補助対象となります。
14-29	その他	市の補助制度が国の給付金で賄う仕組みは、地方行政独自の補助制度にはならない。市の子育て支援の施策としてあってはならないことなので改善していただきたい。特に、「障害児対策費」	上記のとおりです。
14-30	その他	先日(1/17)の説明会に先立って文書で質問をさせて頂いた。これについては、(個別の事案になるものは個々の園に対して)文書で回答するべきだ。	いただいた質問について、保育園連盟に回答しております。
14-31	その他	令和2年度、京都市が運営説明会で示した「公定価格における処遇改善」の処遇改善等加算1の52億9千万円について、内訳を説明願いたい。	処遇改善等加算1(基礎分)が約35億円、処遇改善等加算1(賃金改善要件分)が約18億円となります。

NO.	項目	質問(原文ま)	回答
14-32	その他	市の財政破綻においての今後の市の幹部、公務員の人性費カットの計画、試算を示してほしい。	危機的な財政状況にあっても、災害や新型コロナウイルス感染症など緊急の事態に際して、機動的に市民のいのちと暮らしを守る財源を確保するため、令和3年4月から実施している臨時的な給与カット(本給:最大6%)等により捻出しています。この臨時的な給与カットだけではなく、人件費の削減については、行財政改革計画のとおり、職員数の削減等により総合的に取り組んでまいります。また、市長・副市長の給与及び期末手当については、令和3年度から令和5年度までの3年間、従前のカット率を引き上げ、市長30%、副市長15%のカットを実施しております。
14-33	その他	京都市の民間保育園に対する補助について、一定の理解を進めているが、a.京都市の私立幼稚園への補助金再構築後の制度についても教えていただきたい。 b.公立保育所の保育士等の処遇・給与水準も現行の水準が維持されるのか。その水準は民間の再構築の骨子と同等のものかどうか。全体として京都市の保育士の給与水準が維持されるの点は評価したいと思う。	私立幼稚園についても、補助金総点検の方針に基づき、必要な見直しに取り組んでまいります。なお、公営保育士については前述のとおりです。
14-34	その他	2月市議会で予算が決まるとのことですが、京都市の保育を265か園が民営保育所で担っていることを踏まえて、補助金額を下げないよう努力頂きたい。4月～実施はかなり困難である。経験年数が高い保育園ほど運営能力がないと言われているような気がします。非常勤職員も含めて、働き方改革と言われているので、非常勤職員と非常勤職員の働き方も違うよう努力してきたことが、否定されているような感じもします。京都市の考えをお聞かせください。園長も働き方改革をしないといけないくらい、このような業務に追われ、命を削って運営している状況をどう考えるのか?と思います。	日々御尽力いただき、ありがとうございます。御意見については、参考としてまいります。
14-35	その他	本来は当初のプールのように、ベテラン職員もすっかり働き続けられる給与財源が保証され、若い職員も安心して育ちあい、園も安心して健全運営し、京都の保育水準が豊かになり、こどもたちや保護者にも手渡していけるような制度が「子育て環境日本一」なのでしょね。保育の水準というのは国連「子どもの権利条約」がしっかりと守られ、実際にそのような保育を行うための水準、なのだと思います。他都市と比較すると、確かに京都市は一定、水準高い部分はあるが、保育水準の維持に有効していますが、他都市では、配置基準数などもっと自治体独自で水準を上げて保育の質を向上している都市も多々あります。あわせて、京都市の財源が厳しいことも良くわかります。ならば、どの財源を守り、削減するか?しつかりと、理念をもち、もつと、人を大切にすることを強く訴えます。	参考としてまいります。
14-36	その他	待機児童解消として定員をあげ、改築をし受入れ体制を取ってきていますが、少子化に伴い園児減少となり、制度内での積み立てで修繕や人件費積立を行い、現在いる職員の雇用を守っています。管理職手当返上等も行い、長く働き続けられる。保育の質を落とさないよう財源を守っている経緯等、賃金総括表の数字だけみるのでなく中身も探った中で新制度を構築してほしいと思います。	参考としてまいります。
14-37	その他	子どもを安心して保育園に預け、京都市の基盤となる経済をまわすという仕組みのための「再構築」をするべきで、子育て支援の拠点となる保育園の人件費や補助金補助制度のカットは、子育て世代や保育の担い手を無くしていくことに繋がるという危機感を持ち、ぶれることのない「子育て環境日本一」をマクロの視点で考えて欲しい。	参考としてまいります。
14-38	その他	今回の補助制度が保育士だけでなく、調理師・事務員等の職種も対象に必要な人件費が確実にいきわたる制度へ再構築することは、とてもよいと思う。	—
14-39	その他	全体としてこの機会にせっかく見直すなら、本当に分かりやすい制度・使われるべきところに使われる制度にするのは賛成です。保育士以外の職種が対象に入ったことは大変大きいことで、京都市も頑張っで意見反映してくれたと思います。	—

NO.	項目	質問(原文まま)	回答
14-40	その他	<p>国で予算措置されているのに、市ではされていない予算がある。市の教育福祉委員会で議論して欲しい。</p>	—

再構築後の人件費補助制度における令和4年度予算額と園への試算額との差額について

各園試算額の合計 (令和2年度の人員配置, 支出実績 に基づき試算)	26.3億円
R4予算については, 一定 の伸びしを計上	
	↑
	令和4年度予算額 32.5億円 (一財: 31億円)

事務員について, 国の「保育体制強化事業補助金」を活用した場合の補助金の増(合計1.6億円相当)のほか, 令和2年度実績では未配置となっていた職員配置や上限額まで達していなかった人件費支出等について, 再構築後の人件費補助制度の中で, 各園において一定程度充実にされることを想定し, 伸びしろを見込んだ予算32.5億円を確保している。

今後, 配置等の実績に応じて補助することになるため, 現時点で伸びしろ分6.2億円にかかる各園の内訳等はない。