

保育の現場・職業の魅力向上 検討会（第3回）	資料4
令和2年7月10日	

業務負担軽減・魅力ある職場づくりの関連施策

保育所等におけるICT化推進事業

(保育対策総合支援事業費補助金 令和元年度補正予算：3.6億円)

【事業内容】

保育士の業務負担軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務のICT化を行うために必要なシステムの導入費用及び外国人の子どもの保護者とのやりとりに係る通訳や翻訳のための機器の購入にかかる費用の一部を補助する。

また、認可外保育施設において、保育記録の入力支援など、保育従事者の業務負担軽減につながる機器の導入に係る費用の一部を補助し、事故防止につなげる。

さらに、病児保育事業等において、空き状況の見える化や予約・キャンセル等のICT化を行うために必要なシステムの導入費用の一部を補助する。

【実施主体】 都道府県、市区町村

【補助基準額(案)】	(1) 業務のICT化を行うためのシステム導入	1施設当たり	1,000千円
	翻訳機等の購入	1施設当たり	150千円
	(2) 認可外保育施設における機器の導入	1施設当たり	200千円
	(3) 病児保育事業等の業務(予約・キャンセル等)のICT化を行うためのシステム導入		
		① 1自治体当たり	8,000千円
		② 1施設当たり	1,000千円

- 【補助割合】
- (1) 国：1/2、市区町村：1/4、事業者：1/4
 - (2) 国：1/2、都道府県・市区町村：1/4、事業者：1/4
 - (3) ①国：1/2、市区町村：1/2 ②国：1/2、市区町村：1/4、事業者：1/4
- ※ (1)～(3)について、地方自治体が運営する施設(*)を対象にする場合は、国：1/2、自治体：1/2
* (1)～(2)は財政力指数が1.0未満の地方自治体を対象。

(1) 業務のICT化を行うためのシステム導入



【業務負担が軽減される例】



○保育に関する計画・記録

・手書きで作成していた各期間(年・月・週・日)ごとの指導計画や保育日誌について、システムにより、関連する項目が自動的に入力される。

○登降園管理

・手作業で行っていた子どもの出欠状況の集計や延長保育料金の計算について、タッチパネル式の機器の導入により、登園・降園時間がシステムで管理され、出欠状況の集計や延長保育料金の計算が自動的に行われる。

(2) 認可外保育施設における機器の導入



※ 業務支援のための機器を活用することで、保育記録など保育従事者の業務負担を軽減する。

保育補助者雇上強化事業

(保育対策総合支援事業費補助金 令和元年度予算：394億円の内数 → 令和2年度予算：394億円の内数)

【事業内容】

保育所等における保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図ることを目的として、保育士の補助を行う保育補助者の雇上げに必要な費用を補助する。

【実施主体】 市区町村

【補助基準額】

定員121人未満の施設：年額2,264千円

定員121人以上の施設：年額4,528千円

【保育補助者の要件】

保育所等での実習等を修了した者等

【補助割合】

国：3/4、都道府県1/8・市区町村（指定都市・中核市除く）1/8

国：3/4、市区町村1/4

【市区町村】



補助

【保育所】



雇上げ



【保育補助者】

保育士の業務負担軽減 ⇒ 離職防止

保育所等において保育士を補助



保育士へのステップアップ

※資格取得支援事業を活用



○保育士試験合格

又は

○保育士の養成校を卒業

(夜間・通信制は3年間)

保育士資格取得

保育士として
引き続き勤務



保育体制強化事業【拡充】

(保育対策総合支援事業費補助金 令和元年度予算：394億円の内数 → 令和2年度予算：394億円の内数)

【事業内容】

清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。

《拡充》

保育支援者の業務に「園外活動時の見守り等」を加えるほか、キッズ・ガード（仮称）への謝金等を補助することで、保育所外等での活動において、子どもが集団で移動する際の安全確保を図る。

【実施主体】 市区町村が認めた者

【補助基準額】 1か所当たり 月額100千円

※1 保育支援者が「園外活動時の見守り等」にも取り組む場合

1か所当たり 月額150千円

・勤務時間の上乗せ及び傷害保険加入料を追加

*保育支援者が、市区町村が認めた交通安全に関する講習会等に参加することを要件とする

※2 キッズ・ガード（仮称）に謝金を支払う場合又は園外活動時の見守り等を委託する場合

1か所当たり 月額 50千円

【補助割合】 国：1／2、都道府県：1／4、市区町村：1／4
国：1／2、市区町村：1／2

【対象施設】 保育所、幼保連携型認定こども園

「保育所における自己評価ガイドライン」の見直しについて

1. 背景・経過

- 保育所保育指針の改定(2017.3告示、2018.4適用)、保育所における自己評価の実施状況等を踏まえ、「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」(※¹)において、「保育所における自己評価ガイドライン」(平成21年3月)の見直しを検討。

検討に当たって の取組

- ・検討会の下に設置した作業チーム(※²)における協議をもとに、改訂版試案を作成
- ・試案を用いた保育の現場での自己評価に関する取組の試行検証を実施

- 2020(令和2)年3月19日付け「「保育所における自己評価ガイドライン」の改訂について」(厚生労働省保育課長通知)にて、「保育所における自己評価ガイドライン(2020年改訂版)」を周知。

2. 主な内容

＜基本方針＞ 保育所保育指針の改定(2018年4月適用)を踏まえ、様々な保育の現場における保育内容等に関する自己評価の取組が、より保育の改善や組織としての機能強化に実効性あるものとなるよう、記載内容を充実する。

(1) 保育所保育指針に基づく自己評価に関する理解の促進

- ・保育所保育指針に基づく保育内容等に関する自己評価の基本的な考え方(目的、対象等)を示した上で、指針改定における「評価を踏まえた計画の改善」に係る記載の充実を踏まえ、**保育士等の自己評価及び保育所の自己評価、それぞれの基本的な流れと内容を明記。**

(2) 保育内容等の自己評価に関わる保育所の取組全体の効果的な実施

- ・各保育所において行われている、保育士等及び保育所による自己評価とそれに関連する様々な取組全体の充実に資するよう、**多様な視点の活用、保育の記録や評価方法の工夫、保育所における取組の進め方等**について、記載内容を充実・追加。

(3) 保育現場の様々な実情に応じた主体的・継続的な自己評価の取組の推進

- ・各保育所が各々の実情に即して評価の取組を組織全体で進めていくことに資するよう、**要点の明示や図・具体例の活用など、記載を工夫。**
- ・様々な保育の現場における本ガイドラインを活用した評価の取組の実施に資するよう、**本ガイドラインを踏まえた取組を行う際の具体的な留意点や工夫例について、ハンドブックを併せて作成。**

※¹ <「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」構成員>

- 大豆生田 啓友 玉川大学教育学部教授
- 古賀 松香 京都教育大学教育学部准教授
- 汐見 稔幸 東京大学名誉教授
- 野澤 祥子 東京大学大学院発達保育実践政策学センター准教授
- 普光院 亜紀 保育園を考える親の会代表
- 松井 剛太 香川大学教育学部准教授

(◎座長、○座長代理、五十音順、敬称略) (職名は令和2年3月現在)

※² <「作業チーム」構成員>

- ◎ 大豆生田 啓友 玉川大学教育学部教授
- 中山 美香 高知県教育委員会幼保支援課専門企画員
- 野澤 祥子 東京大学大学院発達保育実践政策学センター准教授
- 普光院 亜紀 保育園を考える親の会代表
- 松井 剛太 香川大学教育学部准教授
- 村松 幹子 社会福祉法人東益津福祉会たかかさ保育園園長

(◎座長、五十音順、敬称略) (職名は平成30年10月現在)

「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」の概要

<目的>

保育所保育指針に基づき、**保育所における保育内容等の評価による保育の改善**に資するよう、保育所保育の特性を踏まえた保育内容等の自己評価の基本を示し、各保育所が、保育内容等の評価に取り組む際に活用する。

1 保育内容等の評価の基本的な考え方

- ・保育所保育指針に基づく「保育内容等の評価」について、目的と意義・対象・主体・全体像など、基本的な考え方について記載
 - (1) 保育所保育指針に基づく保育内容等の評価
 - (2) 保育内容等の評価の目的と意義
 - (3) 保育内容等の評価の全体像と多様な視点の活用

2 保育士等による保育内容等の自己評価

- ・保育士等が子どもの理解を踏まえ自らの保育の計画と実践について行う評価の基本的な流れと内容について記載
 - (1) 保育士等が行う保育内容等の自己評価の流れ
 - (2) 保育における子どもの理解
 - (3) 保育の計画と実践の振り返り
 - (4) 保育の改善・充実に向けた検討

4 保育所における保育内容等の自己評価の展開

- ・保育士等の自己評価とそれを踏まえた保育所の自己評価の取組の進め方、効果的・効率的な評価の実施のための留意や工夫等について記載
 - (1) 保育の記録とその活用
 - (2) 保育所における取組の進め方
 - (3) 自己評価の方法とその特徴
 - (4) 自己評価に当たって考慮すべき事項

3 保育所による保育内容等の自己評価

- ・保育所が、全職員の共通理解の下で組織として取り組む自己評価に関して、基本的な流れと内容について記載
 - (1) 保育所が組織として行う保育内容等の自己評価の流れ
 - (2) 評価の観点・項目の設定
 - (3) 現状・課題の把握と共有
 - (4) 保育の改善・充実に向けた検討

5 保育内容等の自己評価に関する結果の公表

- ・保育内容等の自己評価に関する結果の公表について、その意義・方法の例、公表に当たっての留意事項等について記載
 - (1) 自己評価の結果を公表する意義
 - (2) 自己評価の結果の公表方法
 - (3) 自己評価の結果の公表に当たって留意すべき事項

別添:保育内容等の自己評価の観点(例)、関係法令等

『保育をもっと楽しく』 保育所における自己評価ガイドラインハンドブックの概要

- 保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）の活用にあたって、各保育所が自己評価の取組を行う際の具体的な留意点や工夫例について、ガイドラインの改訂内容の検討にあたって保育の現場から得られた知見等を踏まえ記載。

1 未来の保育実践を 考えるための「評価」



2 自己評価の実施にあたって 大切にしたいこと

自己評価の基盤となる
「子どもの理解」

日々の保育に手応え
が生まれ、保育がより
楽しくなる評価に



互いに肯定的な理解
と評価ができる
職場の環境づくり

3 取組を進めていく際のポイント

明日の保育に向けた
日常的な記録・計画
の活用



既存の評価項目を
用いる際の
留意点と工夫



会議やミーティング
の工夫



園長・主任の役割



保護者や地域
との連携

園内・外部研修
や評価などの
活用



人材確保等支援助成金

趣 旨

- 人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、平成30年度平均の有効求人倍率が1.62倍となるなど、全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。
- 人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、職場定着の促進等を図る。

事業の概要

【 】は生産性要件を満たした場合の額

I 中小企業団体助成コース

改善計画の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成

- (1) 中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(上限額は、団体の規模に応じて600~1,000万円)

II 雇用管理制度助成コース

雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度)の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

- (1) 目標達成助成: 離職率低下57万円【72万円】

III 介護福祉機器助成コース

介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成

- (1) 機器導入助成: 導入費用25%(上限150万円)
- (2) 目標達成助成: 離職率低下 導入費用20%【35%】(上限150万円)

IV 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

賃金制度の整備を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護・保育事業主に対して助成

- (1) 制度整備助成: 賃金制度整備50万円
- (2) 目標達成助成(1回目): 1年後離職率低下57万円【72万円】
- (3) 目標達成助成(2回目): 3年後離職率低下等85.5万円【108万円】

V 人事評価改善等助成コース

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る事業主に対して助成

- (1) 制度整備助成: 人事評価制度等を整備し、賃金アップの実施 50万円
- (2) 目標達成助成: 離職率低下、賃金アップ、計画認定申請の3年後に生産要件(申請から3年後との比較)を達成 80万円

VI 設備改善等支援コース

雇用管理の改善を図る事業主が、「雇用管理改善計画」を作成し、当該計画に係る設備投資を行い、一定の雇用管理改善及び生産性の向上を達成した場合に助成する。

※ 雇用管理改善計画期間は下記ア又はイのいずれかを選択。また、設備投資費用について、5,000万円未満は中小企業のみ対象

ア【雇用管理改善計画期間1年】設備投資費用175万円以上1,000万円未満

- (1) 計画達成助成: 計画開始から1年後、雇用管理改善にかかる目標(賃金アップ等)を達成 50万円
- (2) 上乗せ助成: 計画開始から3年後、目標(賃金アップ等)及び生産性の向上を達成 80万円

イ【雇用管理改善計画期間3年】設備投資費用①240万円以上5,000万円未満、

②5,000万円以上1億円未満、③1億円以上

計画の開始から一定期間経過後に目標(賃金アップ等)及び生産性向上を達成した場合に一定額を支給

- (1) 計画達成助成(1回目): 計画開始から1年後、①50万円、②50万円、③100万円
- (2) 計画達成助成(2回目): 計画開始から2年後、①50万円、②75万円、③150万円
- (3) 目標達成時助成: 計画開始から3年後、①80万円、②100万円、③200万円

VII 働き方改革支援コース

働き方改革(※)のために人材を確保することが必要な中小企業事業主が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成する。

雇入れた労働者一人当たり60万円(短時間労働者の場合40万円)

生産性要件を満たした場合、追加的に労働者一人あたり15万円

(短時間労働者の場合は10万円)

(※)働き方改革に取り組むとは、働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース、短時間インターバル導入コース)の支給を受けた中小企業事業主のこと

VIII 雇用管理制度助成コース(建設分野)

IX 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

X 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)

XI 外国人労働者就労環境整備助成コース