

平成22年度事務事業実績及び前期4年間取組評価表

事務事業名	民間保育所代替職員雇用事業	会計	一般会計	事業No.	180	施策順No.	37-026
		事業種別	政策・その他	予算科目	3-2-5-12-1		
政策	3 健やかに安心して暮らせるまちづくり			課等名	子育て支援課		
施策	37 子どもを産み育てやすい環境の充実			事業期間	開始	S52	終了

1 事業の目的

事業の目的は「対象」を「意図」した状態にすることです	対象	・病休、研修の代替職員を雇用している民間保育所。						A十分達成した Bどちらかといえば達成した Cどちらかといえばできていない Dほとんど達成できていない	
	誰、何に	具体的な数値で表すと(対象指標)	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度		
	意図	民間保育所職員の労働条件の向上、保育士の資質向上及び入所児童の処遇確保。							
	対象をどう変えるか	事業の成果を具体的な数値で表すと(成果指標)	19年度実績	20年度実績	21年度実績	22年度目標	22年度実績		23年度目標
		産休・病休・研修代替職員雇用事業の補助を受けた数/産休・病休・研修代替職員雇用事業を実施した数(%)	100	100	100	100	100		A
22年度の目標達成度に対する振り返り【政策的事業のみ評価】	22年度は病休による実績はなし。研修代替事業の実施園数は昨年度と同じ8園だが、交付額は増加したことから保育士の研修参加の後押しをしているものと考えられる。								

2 手段(具体的な取り組み内容)

事業の制度(仕組み)説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>民間保育所に勤務する職員が、産前産後休暇及び療養休暇を取得した場合、又は研修に参加した場合に、その代替として雇用した職員の人件費を補助するもの。</li> <li>職員の労働条件の向上、民間保育所の経営安定等が図られている。</li> <li>@5920円療休は180日を限度としている。</li> <li>研修は年度内1人2回(厚労省主催は4回)を限度としている。研修は、平成18年度から一般財源化された。</li> <li>産休代替は平成17年度より一般財源化され、それに伴い県10/10で交付されるようになった。また、平成21年度より市を介さず県から直接法人へ交付されるようになった。</li> </ul>		
	事業内容	名称	活動量・単位
22年度事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>療休、又は研修の代替職員の人件費を補助する。(平成22年度より産休代替は県から直接交付することになった)</li> <li>研修代替に関しては平成22年度は子育て支援対策臨時交付金によって県が1/2補助する。</li> </ul>	①病休代替職員雇用日数 ②研修代替職員雇用日数	①0日 ②76.6875日
23年度実施計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>療休、又は研修の代替職員の人件費を補助する。</li> <li>研修代替に関しては平成23年度は安心子ども基金によって県が1/2補助する。</li> </ul>	①病休代替職員雇用日数 ②研修代替職員雇用日数	①90日 ②2日(4日)

3 事業コスト

事業費	国庫支出金	(千円)	22年度予算額	22年度決算額	23年度予算額	特定財源内訳、補足事項 (県)子育て支援対策臨時特例交付金(国1/2) (県)病休代替職員雇用事業補助金(1/2) H22実績なし
	特定財源	県支出金	4,068	227	1,242	
	起債					
	その他					
	一般財源	計(A)	5,941	454	2,487	
	正規職員所要時間					
	臨時職員等所要時間					
	人件費計(B)		0			
	トータルコスト A+B		454			

4 事業に対する市民や議会の意見

<ul style="list-style-type: none"> <li>公立保育所の民営化も踏まえ、公立・私立の労働条件の比較は常に話題となっている。</li> <li>公務員並の労働条件を求めると難しい面はあるが、人材確保、民間保育所の経営安定等の観点から、民間保育士の労働条件の向上は課題である。</li> <li>議会においても、保育所の民営化に絡み、民間保育士の処遇レベルについて質問がなされている。</li> </ul>
--

5 行財政改革の取組内容【経常的事業のみ評価】

行財政改革の取組区分	【記載不要】	具体的な取組事項	【政策的事業のため記載不要】
21年度決算と比べての効果額(千円)	【記載不要】	効果額説明(算出根拠)、特殊要因	【政策的事業のため記載不要】

6 前期4年間の取組評価(総括)

上位の施策への結びつき	上位施策の目的	子どもを育てやすい社会環境の充実	施策の成果指標又はムツ指標	子どもを育てやすい社会環境であると感じている対象者の割合
この事務事業は施策の目的達成にどのような貢献しましたか	4年間の振り返り	民間保育所職員の人材確保・経営の安定のため、病気休暇による保育所および職員の負担を軽減した。また、研修代替雇用事業によって保育士の研修参加を促進してきた。保育士の資質向上のためにも研修参加は不可欠であり、ひいては保育の質の向上にもつながる。		
	後期に向けた課題	今後も積極的に研修に参加し、人材育成に力をいれていただくためにも民間保育所がこの制度を活用して欲しい。代替職員の確保が困難であるという声もあるため、ハローワーク等の求人を活用して欲しい。		
この事務事業の成果を向上させるためにどのような工夫をしてみましたか	4年間の振り返り	通常では最大で2日間までの研修代替を補助するが、厚生労働省主催の研修を受講した場合には最大4日間の補助を行うことにより、より多くの学ぶ機会が設けられる。		
	後期に向けた課題	保育現場でも特に注目されている発達支援に焦点をあて、今後は支援係が主体となって発達支援チームを編成し、人材育成に力を入れていく。多くの保育士が研修に参加しやすい環境を整えていけるようにしたい。		
コストを削減するためにどのような工夫をしてみましたか	4年間の振り返り	この事業は市が行っているため、委託等のコストはない。また民間保育所の安定した運営補助のため、削減すべきコストはない。		
	後期に向けた課題	この事業は市が行っているため、委託等のコストはない。また民間保育所の安定した運営補助のため、削減すべきコストはない。		
受益者負担の程度、市が関与する程度は適切でしたか	4年間の振り返り	病休代替は地域福祉総合助成金の交付要綱に準じて行っており、適切な関与である。研修代替についても病休代替雇用事業の単価に準じ、市によって交付しているため関与は適切である。		
	後期に向けた課題	病休代替は地域福祉総合助成金の交付要綱に準じて行っており、適切な関与である。研修代替についても病休代替雇用事業の単価に準じ、市によって交付しているため関与は適切である。		
多様な主体の役割の発揮状況 ①その主体は誰で、どのような役割を果たしましたか。 ②その主体が役割を発揮するために、行政はどのような働きかけをしてみましたか、又は、配慮してありましたか	4年間の振り返り	市が主体であり、交付要綱に準じて民間保育所の代替職員の雇用を補助し、保育の質の確保及び向上、経営安定の役割を果たした。月に1度の私立園長会を通じて補助制度を通知し、補助金を交付した。		
	後期に向けた課題	今後も安定した経営の補助のため、財源の確保に努める。		
全体を通じて	4年間の振り返り	職員の安定的な雇用や処遇の向上がひいては児童の保育に影響する。本事業によって多少労働条件向上に貢献してきたかと思う。		
	後期に向けた課題	今後も多様な保育課題やニーズに対応するため、継続的な研修参加によって資質を高めていく必要がある。多くの保育士が研修に参加し、より良い保育を表現できるよう、補助制度だけでなく市の専門的な資源も提示していく必要がある。		

7 「対象」「意図」「結果」の関係の確認

事務事業を統合・分割する必要はありますか	ない	対象や意図を修正する必要がありますか	ない	成果指標や指標値を修正する必要がありますか	ない
----------------------	----	--------------------	----	-----------------------	----

8 総合評価・次年度の事業の方向性改善の計画

<input type="checkbox"/> 完了	<input type="checkbox"/> 拡大	<input type="checkbox"/> 縮小	<input type="checkbox"/> 別事業に統合	<input type="checkbox"/> 休止廃止	<input checked="" type="checkbox"/> 現状維持	<input type="checkbox"/> 目的見直し	<input type="checkbox"/> 事業のやり方改善
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--	--------------------------------	-----------------------------------