

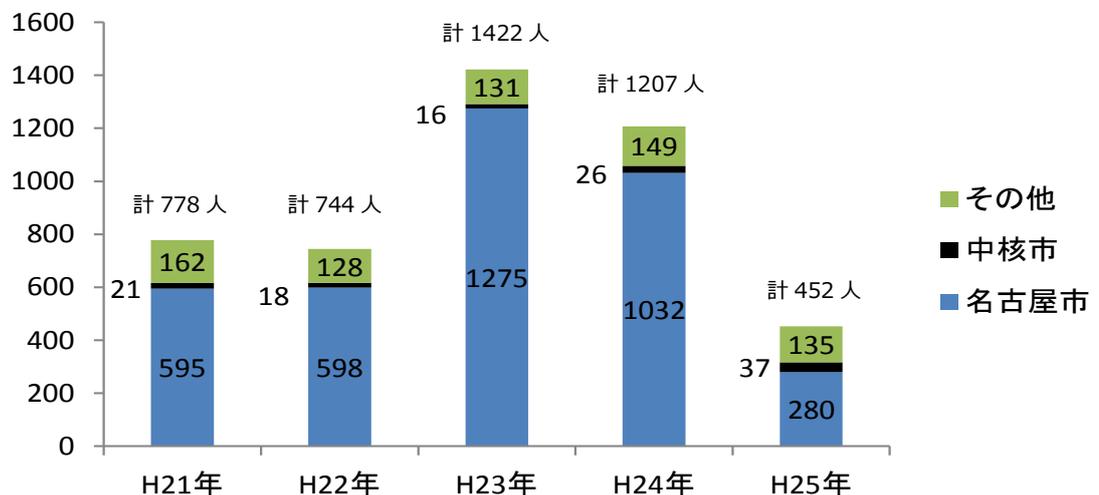
③ 保育サービス・放課後対策の拡充

働きながら子育てをする女性の増加に伴い、待機児童への対応が都市部を中心に、全国的な課題となっており、愛知県では、名古屋市において平成 23 年度に待機児童が大幅に増加しました。平成 24 年度は若干の減少が見られたものの依然として多い状況にありましたが、平成 25 年度に大幅な減少となりました。

また、名古屋市、中核市のほか、平成 25 年 4 月 1 日現在、待機児童がいるのは 8 市町であり、その待機率は 0.2%と全国平均の 1.1%（※2）より低い状況にあります。

（※2）平成 24 年 4 月 1 日現在値

図 4 【保育所待機児童の推移（愛知県）】



資料：厚生労働省「保育所入所待機児童数調査」各年 4 月 1 日
平成 25 年 4 月 1 日は県調べ

県では、国の「安心こども基金（※3）」を基に県に造成した「子育て支援対策基金」を活用して、市町村に対して、保育所の整備を促しており、平成 24 年度は、68 か所に助成（大規模修繕、賃貸物件による整備等を含む）しました。

（※3）この基金による助成は名古屋市・中核市も対象。

ビジョンでも、平成 26 年度までに待機児童のほとんどを占める低年齢児（0～2 歳）の受入児童数を 20,100 人にするという目標を定めていますが、平成 25 年 4 月 1 日現在で 19,442 人と、平成 24 年の同時期より 700 人程度増加しました。

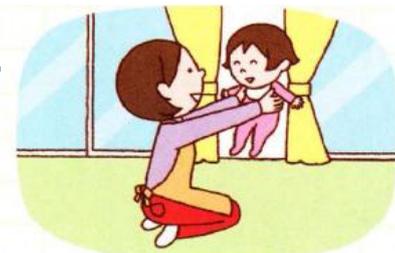
また、保護者の働き方の多様化に伴い生じる様々な保育ニーズに応えるために、日曜・祝日等休日を含め年間を通じて開所する「休日保育」や「延長保育」、また、子どもの急な病気等に対応し一時的に預かる「病児・病後児保育」等についても、市町村に対しその運営費を助成することで、その推進を図っています。

このような保育サービスの拡充に伴い、その担い手である保育士の確保が重要となってきます。県では、保育士の人材確保を推進するため、平成25年6月に、「愛知県保育士・保育所支援センター」を開設しました。

保育士の資格を持ちながら就労していない、いわゆる「潜在保育士」の再就職支援や保育所の人材確保支援等を行います。

「保育士・保育所支援センター」の主な業務

- 保育所の保育士募集・採用状況の把握、求人に関する相談
- 潜在保育士の保育所への就労に関する相談
- 求職者のニーズに合った就職先の提案・紹介・あっせん
- 求職者と雇用者双方のニーズ調整
- 潜在保育士、保育所に勤務する保育士及び保育士資格取得希望者からの相談 等

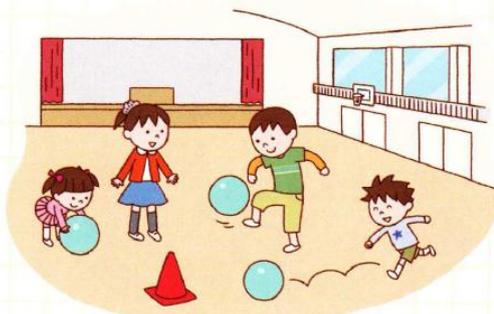


子どもが保育所を卒園し、小学校に入学した後も、保護者が安心して就労できるよう支援することが必要です。そのため、市町村では、小学校低学年の児童等に対し、放課後や長期休業期間中などに、遊びや生活の場を提供する放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）を実施しています。

なお、県では、放課後児童クラブの運営費のほか、小学校等に付設して、又は単独でクラブを建設する経費等を助成しています（平成24年度 8か所）。小学校区に対する放課後児童クラブの設置率は、年々増加しており、平成25年5月1日現在、91.4%となっています。

この他、市町村では地域の子どもの対象として、学校の余裕教室等を活用し、地域の多様な方々の参画を得て、子どもたちに学習や様々な体験・交流活動の機会を提供する「放課後子ども教室」を実施しています。就労等により昼間保護者がいない家庭が少ないなど地域の実情に応じて、一方のみを設置する小学校区もあり、いずれかを設置して放課後対策を実施している小学校区は、全体の95.9%となっています。

今後も、必要とされる校区への放課後児童クラブ等の設置を図るとともに、人数の多い大規模クラブが解消されるよう、市町村を支援していきます。



④ 新たな保育事業の創設に向けた提言

女性の社会進出が進む中、国の調査によると、出産前に就労していた女性の約6割が、出産を機に退職しています。また、その4分の1が、退職理由として、仕事と育児の両立が困難であることを挙げており、依然として、子育てをめぐる女性の就労継続環境が厳しいことがうかがえます。

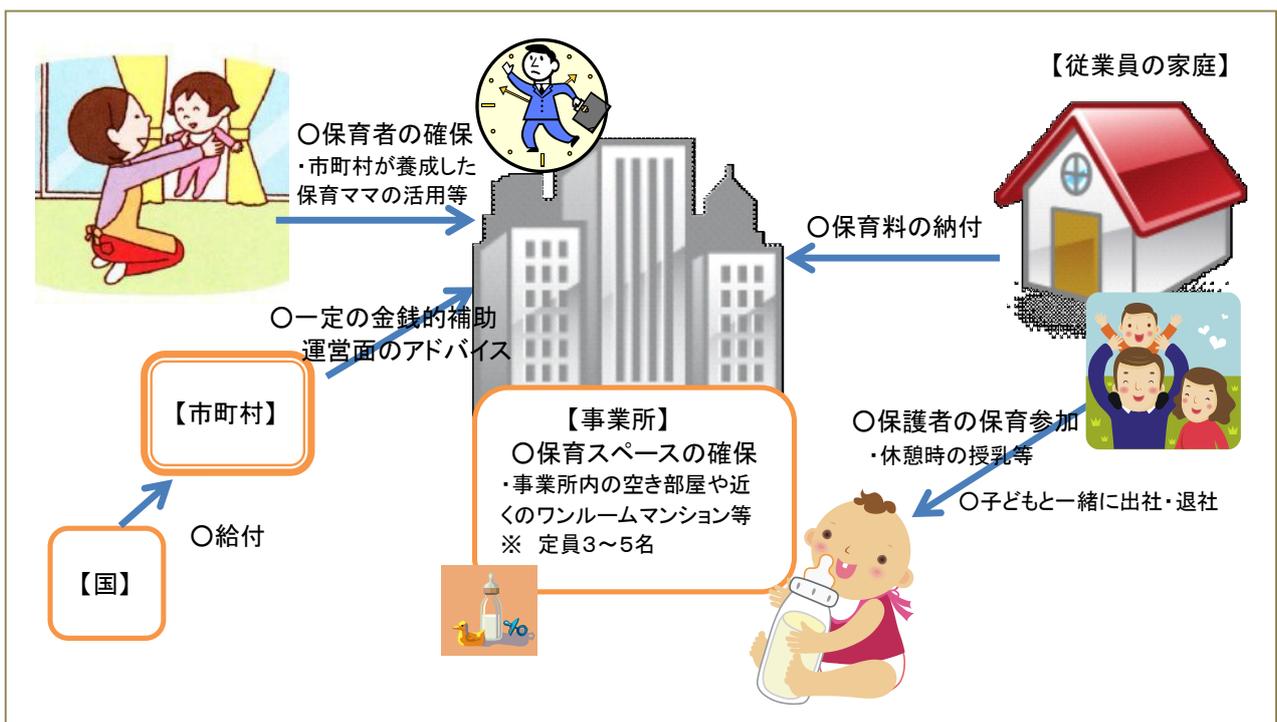
一方、共働き家庭も増加しており、事業所では、産前・産後休暇、育児休業に伴う労働力の確保や勤務シフトの調整等が課題となっています。

このような中、県では、子育て中の保護者が安心して就労を継続でき、かつ事業所としても貴重な人材の継続雇用が可能となる新たな保育のあり方が求められているとして、平成24年度に、新たな事業所内保育施設の設置に向けた調査・研究事業を実施しました。

この事業では、企業・事業所に対して、社員の保育ニーズに関するアンケート調査を実施し、その結果、「女性社員に結婚・出産にかかわらず仕事を継続してほしい」という事業所側と、「子どもを保育所等に預けて働きたい」という社員側のそれぞれのニーズが明らかになりました。

そこで、県は、事業所内又は近隣地において、家庭的保育者（＝保育ママ）（※4）を活用した、保護者も参加できる、少人数の3歳未満児を保育する新たな保育モデル（事業所内家庭的保育事業（仮称））の創設を平成25年5月に国に提言しました。

図5【事業所内家庭的保育事業（仮称）のイメージ】



同時に、リスクマネジメント等を考慮して、本事業を市町村の認可事業として位置づけ、新制度における「地域型保育給付」の対象に加えるよう、提言しています。

提言が実現すれば、子育て支援策のより一層の充実が図られることとなります。

今後もこのような地域ニーズの実現に向けた国への働きかけなどにより、広域自治体としての役割を十分に果たしていくことが必要です。

図6【事業所内家庭的保育事業（仮称）のポイント】

ポイント	メリット
○事業所が保育施設を、事業所内又は近隣地に設置	○子どもの身近にいるという保護者の安心感を醸成 ○女性の就労継続により経験豊富で有能な従業員の確保を図り、地域の経済活力の維持・発展に寄与 ○事業所の勤務日や時間に合わせた柔軟な保育運営が可能
○家庭的保育者（＝保育ママ）の活用	○保育士に限らず、柔軟に保育従事者の人材確保が可能
○勤務時間内における親子のふれあい時間の確保（例：休憩時間等を利用した授乳の実施等）	○親子の愛着関係を強化
○市町村の認可事業として位置づけ	○市町村から保育者の斡旋及び連携保育所からの運営に係る技術的助言が可能 ○税を主財源とする保育事業と、雇用保険の事業主・被保険者負担を主財源とする雇用安定事業が融合

（※4）家庭的保育、家庭的保育者（＝保育ママ）

乳児又は幼児について、家庭的保育者の居宅その他の場所において、家庭的保育者による保育を行う児童福祉法第6条の3第9項に基づく事業。

これに従事する家庭的保育者（＝保育ママ）は、次のいずれかに該当する者で、市町村長が行う研修（基礎研修）を修了した者とされている。

- ・保育士
- ・保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市町村長が認めるもの者（*）

（*）国のガイドラインでは、「看護師、幼稚園教諭、その他の者が研修（認定研修）を修了し、市町村長が家庭的保育者として適当と認める者」とされている。