

民間議員等の指摘	
①「待機児童解消」に向けて施策の確実な実行	40万人の保育の受け皿整備、待機児童の解消、6.9万人の保育士確保といった各KPIは相互に関連しているが、整合性を図って議論しないといけないのではないか。例えば、保育の場の整備は順調に20万人分進んでいるが、待機児童は1370人しか減っていない。女性の非労働力人口で就業希望者273万人のうち、出産と育児を理由に働いていない者は94万人。これが潜在の待機児童の母集団の一部になり得る。一方、少子化の中で出生数は現実的には減っており、平成25年度から29年度までに保育対象児童の母集団は50～60万人減ってしまう。そういう中で新たに6.9万人の保育士を増やしていくことをどう考えるか。国の財政健全化とバランスをとりながら、効率的に施策の加速を図っていくべきではないか。
	潜在保育士57万人のうち、29.6%は復職を希望している。しかし、家庭との両立不安、長時間勤務といった原因で職についておらず、60%を超える潜在保育士がパートタイムを希望している。ここをどのように解決していくか。
	潜在保育士をうまく活用できればいいが、現在、パートタイムで保育士を雇うにあたり、規制があったり、補助の仕組みがうまくいっていないといった部分があるのかどうか。制度的には活用できるが、自治体のレベルで認可保育所で活用することについて一定の制約をかけたりにしているのかどうか。
	保育ママの仕組みも入れられてきていると思うが、こういった人を一時的な工夫で何か手伝わえないのか。中期的には試験を2回にしたりして6.9万人確保できると思うが、当座のところは全く足りず苦勞しているようなので、ここを何かうまく仕組みができないか。
	昨年10月の保育所整備数の実績値を見ると、若干計画よりもビハインドなのかと思うが、計画通り進んだかどうかを小規模保育等も含めしっかり把握する必要があるのではないかと。統計調査の対象を小規模保育等まで広げないと本当の実態把握ができないのではないかと。2015年度からの3年間で21万人分の保育の受け皿が着実に整備されるよう、各年度の整備見込みを国として早期に把握し整備数が不十分である場合には自治体への働きかけを強化すべきではないか。
	6.9万人の保育士確保を新たにKPIに明確に位置付けることが必要。
	長時間労働によって保育士が離職を繰り返してしまうという悪循環を断ち切るべき。離職率が低い保育園はどういう人事マネジメントをやっているのかということのベストプラクティスを提示していくことが今後必要。保育士確保対策検討会などで検討いただきたい。また、好事例については、「見える化」など情報公開を進めていくべきではないか。
	まだ独身の人や子どもを持つことに迷っている方にまで保育所整備が整ってきたという前進感をどう届けるのかというプロモーションを徹底的にやらなければ、少子化対策に届かずもったいないのではないかと。待機児童解消や保育の受け皿整備の取組の結果、女性が本当に働けるようになっているのか、保育所に子供を預けることができるようになっているのか、少子化対策として有効に機能しているのか等、施策の内容とあわせ、施策の効果などについても調査・分析し、国民に積極的にPRすべきではないか。
	自治体の取組の実態について調査を含めて行い、公表し、横展開していく努力をしていただきたい。

	<p>保育士試験を受けて保育士になる方と、養成施設や専門学校を通じて保育士になる方と、世の中の方はあまりそういった目線で保育士のことを見ている方は多くないと思うが、やはりこれから保育士を供給していく体制、この制度の在り方もしっかり考えていかなければならないのではないかと。一律に質の確保というのではなく、地域のニーズや地域の実態等を踏まえて、保育の質についても議論をすべきではないか。</p> <p>被災地では、ある自治体では小中学校が今度統合されて小中一貫校ができるに当たって起きている現象は、保育士が足りないために、ゼロ歳児から2歳児はあずかれないということが起きている。しかし統合したことにより、小学校の先生、中学校の先生が余っている。この人材を保育できる存在として活用できないかという声も出ている。そういった地域の現状も踏まえて、議論していただきたい。</p>
<p>②長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業等の取組促進</p>	<p>次世代育成法、女性活躍推進法案、ダイバーシティ100選、なでしこ銘柄といった非常にいいプラットフォームができています。こうしたものの情報開示が徹底的に進むことによって、企業の長時間労働是正への取組を後押しすることが重要。こういった枠組の中で、「長時間労働是正に向けた取組、特に時間当たり生産性を勘案した評価制度の導入、管理職の人事評価の要素にワークライフバランス推進を設定する」といったものを情報開示必須項目として盛り込むべき。</p> <p>労働時間に関する直接的な制限が議論されることが非常に重要（時間外割増率、上限規制、36協定の見直し）。</p> <p>くるみんマークについて、事実上、重篤な労働時間の過失がなければ認定が取れてしまい、ブラック企業でもマークが取れている現状がある。ブランディングが崩れてしまわないように、一定の労働時間について基準を設けるなどの対応が必要ではないか。</p> <p>男性は非正規の安定化をしなければいけないし、女性は正規社員の労働環境の改善をしていかないと、本当の意味での少子化の問題もなかなか解決していかないのではないかと。</p>
<p>③男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策</p>	<p>男性の育休を取得するのに給付金も大事だが、その給付金と同時に上司の理解が相当必要。年齢の高い男性が取れる孫のための育休みたいなものを給付金の対象にするなどしないと、上の年齢の人に気を遣って30代の男性が取れないという構造は変えられないのではないかと。</p> <p>介護離職について、10万人という大きな課題になっているので、一定の休暇は取れるわけだから、これも含めていろいろPRなり、基礎的な何が足りないのかというところをよく分析いただきたい。</p>