

第3回 子育て・教育・働き方ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年10月20日（水）10:00～11:53

2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催

3. 出席者：

（委員）大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、本城慎之介、
御手洗瑞子

（専門委員）宇佐川邦子、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子

（政府）小林副大臣、山田大臣政務官

（事務局）辻次長、山西次長、黛参事官

（説明者）（厚生労働省）

岸本武史 内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）
児童虐待防止等総合対策室長（命）
雇用環境総合整備室長（命）

川又竹男 大臣官房審議官（子ども家庭、少子化対策、地域共生・自殺対策担当）
林俊宏 子ども家庭局保育課長

4. 議題：

（開会）

1. 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備
2. 保育士不足の解消に向けた制度の見直し

（閉会）

5. 議事概要：

○黛参事官 それでは、皆さんおそろいになりましたので、第3回「規制改革推進会議子育て・教育・働き方ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、お手元にあらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますよう、お願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループは後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は小林副大臣及び山田大臣政務官に御出席いただいております。なお、小林副大臣は用務のため、途中で退席される予定と伺っております。

本ワーキング・グループの構成員につきましては、工藤専門委員が御欠席でございます。また、本日は構成員の皆様に加え、御手洗委員に御参加いただいております。

それでは、御出席いただいております小林副大臣から御挨拶をいただきたいと思っております。お願いいたします。

○小林副大臣 皆さん、おはようございます。大変お忙しい中、規制改革に大変御協力いただき、ありがとうございます。

私は、今も衆議院選挙中ですが、どうしても皆さんにお願いをしたいということで、冒頭出席をさせていただきます。

今回、規制改革に加えてデジタル、そして行政改革も一括して担当する副大臣となりました。牧島大臣も同様ですし、今日出席している山田政務官も同様です。

これには大変意義があることだと思っております。規制という社会制度を変えるというのも重要なのですが、こういった個別に対応をするということに加えて、そこにデジタルの観点を入れていくということと、そもそもそれをつかさどっている行政の組織や行政内の仕事のやり方も一緒に変えることが、本来の目的に最短で近づける道になるのではないかと考えています。

そういう意味で、委員の先生方にはこれまで以上に、本質的なところに遠慮なく突っ込んでいただきたいというのが一番のお願いであります。特にこの子育て分野です。保育では書類仕事が多過ぎるとか、自治体を越えたとたんに関別の資料を提出しなければいけないとか、本来共通化できるような書類仕事まで現場に負担をかけていて、本来の子供に向き合う時間を奪ってしまったりします。育休の観点でも同様だと思っております。

そういう意味で、手段にこだわるのではなく、目的に最も早く到達できるやり方は何なのかということで、ぜひ御議論いただきたいと思っております。

加えて、制度面でも直すべきところがあると思っております。論点にも子育て分野が挙がっていますが、保育で、障害のあるお子さんたちを預かるということに関しては、現在の人員配置の補助のやり方では、毎年変動する子供たちの数に対して現場が安定して人員を確保するというのは難しいと思っております。

ですから、ほかの制度も参考にしながら、本質的な検討、しっかり各地域で子供たちを受け止め、そしてお父さん、お母さんたちが子育ての負担なく次の時代を見据えられるような新しい制度設計も検討すべきだと思っております。

ぜひその辺りも含めて、積極的な御議論をいただきますようによろしく願いしまして、私の冒頭の挨拶にしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○黛参事官 ありがとうございました。

続きまして、山田大臣政務官から御挨拶をいただきたいと思っております。お願いいたします。

○山田大臣政務官 今回、規制改革も担当することになりました、参議院議員の山田太郎

でございます。

私も実はこども庁立ち上げに関しては党側で打ち出してきたということで、かなり行革していかなければいけない、ど真ん中のテーマだとも思います。

かつて自民党の勉強会でやったアンケートの中でも、子育て、教育を含めて、非常に国民の不満が高いというか、何とかしてほしいという声が圧倒的に多かったということです。今回の中でも、保育士さん等の問題も入っております。かなり突っ込んで言えば、公定価格等の在り方についても考え直すべきではないかと。いわゆる、価格を不当に低く抑えられているのではないかと。もちろん安定性も必要ですから、意味合いということも分かるのですが、今回の規制改革で、専門の現場の方々もたくさんいますので、その辺りにどんどん突っ込んでいていただきたいと思っています。

働き方も、今回我々のデジタル庁を担当している牧島大臣、小林副大臣も含めて、変える最大のチャンス、いわゆるデジタル等も含めてということで、規制改革と行革とデジタルが一緒の枠組みで3政務が担当していますので、私はここがチャンスだと思っています。コロナ禍でこれだけ変わらなければいけない状況の中で、我々政治のほうも含めて変えられなければ、次のタイミングはないのではないかとという局面だと思っています。

ここで議論されたことを、政治マターは非常に多いので、我々のほうは緊張感を持って、できる限りしっかり身体を張って変えていきたいと思っておりますので、どうかよろしくをお願いします。

以上です。

○黛参事官 ありがとうございます。

それでは、以後の議事進行につきましては大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくお願ひいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。皆さん、本日はよろしくお願ひします。

それでは、議題1「男性の育児休業取得促進に向けたルール整備」について議論したいと思います。

本件ではまず、令和2年7月に閣議決定された実施計画に記載された事項の取組状況などについて、厚生労働省さんから御説明をいただきます。本日の御説明者ですが、厚生労働省内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）でいらっしゃる岸本武史様にお越しいただいております。

それでは、岸本様、15分程度で御説明をお願いします。

○厚生労働省（岸本審議官） 厚生労働省の雇用環境・均等局の岸本と申します。本日はよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、今お話しいただきましたとおり、昨年7月の規制改革実施計画に盛り込まれました、子育てサポート企業において男性の育休取得率の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る、これらに盛り込まれた事項について、その後の取組状況を御報告させていただきます。

スライド1でございますが、現行の子育てサポート企業を認定するニックネームであります「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の現行制度の概要を御説明申し上げます。

「認定の概要」という箱が一番上でございますとおり、企業が次世代育成支援対策推進法という法律に基づきまして、子育て支援など、企業としての取組を行動計画としてまとめて届け出ていただくという制度がございますが、さらに行動計画に定めた目標を達成するなどの要件を満たした場合に「くるみん」という認定が受けられます。また、くるみんの後にできた制度でございますが、くるみん認定のうち、より高い水準の要件を満たした場合には、「プラチナくるみん」というもう一段上の認定が受けられるという仕組みがございます。

「主な認定基準」というのがその左下でございますが、くるみん、プラチナくるみん共通の要件と、特に本日の議題に関わってまいります男性の育休取得に関しまして、くるみんでは男性の育休取得率7%以上、あるいは育児目的休暇を含めて15%以上。プラチナくるみんでは育児休業13%、または育児目的休暇を含めて30%以上、かつ、プラチナくるみんのほうについては、上記の割合の実績を公表することというのも認定要件になっているというのが現行制度でございます。

これを、規制改革実施計画を受けましてどう改正するかというのが次以降のスライドでございますが、くるみん認定の改正の前に、今回の男性の育休取得促進という同じテーマに対しまして、さきの通常国会で育児・介護休業法の改正を行っておりますので、先にその全体像を一旦御説明させていただきたいと思っております。スライドで言うと最後のスライド6になります。

本年6月に成立・施行をさせていただいた法律でございますが、育児・介護休業法について大きく6点の改正を行いました。

特に男性育休に関しまして直接取り上げましたのが、「改正の概要」の1番でございます。現行の原則1歳まで取れる育児休業、これは夫も妻もどちらも取ることができますが、この制度が既にあるわけですけれども、なかなか男性の育休取得が進まないという状況を受けまして、より取得しやすい制度として、新しく「産後パパ育休」というニックネームで普及したいと厚生労働省では思っていますが、これをつくったものでございます。

流れとしましては、男性の育休取得促進につきましては以前から厚労省としても問題意識を持っておりまして、古くは平成21年の育児休業制度の改正で「パパママ育休プラス」という北欧なんかで採られているような、いわゆるパパクオータ制度、父親だけが取れる育休期間というか、父親も取ると育休の取れる期間が延びるという特例を創設したりいたしました。

また、予算事業ですけれども、イクメンプロジェクト事業というのを以前からやっております、男性の育休取得の社会的機運の醸成を図ってまいったところでございますが、なかなかそういった取組でも男性の育休取得率が伸びてこないという状況がございました。

そこで、与党のほうからも法改正の御提言を昨年3月にいただいたことも受けまして、育児・介護休業法の改正を検討し、その中で特に産後直後のお母さんが一番大変な時期をターゲットに、そこにまず短期間でもいいので、男性に育児休業を取ってもらおうという枠組みをつくらうとしたものでございます。ヨーロッパでも、フランスやイギリスなどで「パパ休暇」などと言われている類似の制度がございますが、そういったものも参考にいたしました。

こういった子の出生の8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを新たにつくって、休業の申し出期間なんかも、現行の育児休業よりも短く、直前まで申し出られるようにする。それから、分割取得もできるということを盛り込んだ制度をつくりまして、今の1歳までの育児休業も取れるし、新しく1番のところで創設する「産後パパ育休」も両方取れることもできるという選択肢を増やすことを行ったものでございます。

2番は、特に男性の場合に、職場の状況からいって育児休業を取りたいと思っても言い出しにくいという声が多いというのが過去の調査からも分かっておりました。そこで、従来努力義務として設けておりました、会社から、赤ちゃんができましたと申し出た労働者の方に我が社の育児休業規定はこうなっていますよということを周知したり、取りますかという意向確認をしていただくということを義務づけする。会社のほうからプッシュ型で本人に対して育休の取得の意向確認をしていただくことを義務づけるという改正をいたしました。

3番では、今の1歳までの育児休業も含めて、従来は一まとまりで1回しか取れませんでした。分割取得ができるようにしたこと。それから、くるみんとはまた別に、企業規模1,000人超の大企業に対して育休の取得状況の公表を、くるみんを取っていてもいなくても義務づけるということもいたしました。

その他、有期雇用の方の育児・介護休業取得要件の緩和とか、育児休業給付に関する規定の整備などの改正を行いまして、施行期日が一番早いものは来年の4月1日、それから、内容によって順次来年の10月、再来年の4月と分かれておりました。現在その施行準備等に、来年の4月分と10月分は関係の政省令を出せましたので、その先の施行部分について準備を進めているところでございます。

順序が入れ替わりましたが、くるみん認定のほうに戻らせていただきます。スライド2を御覧ください。現在の認定基準の改正案でございまして、パブリックコメントをちょうど今日までの期限でかけている内容でございます。

内容としましては、くるみん認定基準に、先ほど現行の制度を御説明する中で、プラチナのほうは育休取得率の公表を要件にしていると申し上げましたが、くるみんのほうも育休取得率を公表することを要件として追加することがまず改正事項としてございまして、これが直接的に規制改革実施計画に盛り込まれた内容に対する答えになる部分でございます。

また、その他、低いとはいえども男性の育休取得率は少しずつ上がってきておりますので、以前設定しました認定基準の取得率7%というのは低くなってまいりましたので、くるみんについては7%を10%、プラチナくるみんについては13%を30%にするなど、育休取得率や育児目的休暇取得率も、認定を取れる基準を引き上げるといことも併せて行いたいと考えております。

スライド3ではその他の事項、出産した女性労働者が1歳時点まで仕事を辞めずに続けている割合を、今は55%という目標ですが、これを70%に上げるといったことも行いたいと思っています。

それから、「トライくるみん」という制度は、現在のくるみん制度はくるみんとその上のプラチナの2段階でございますが、くるみんの認定基準について、いろいろと関係者の御意見を伺う中で出てきましたのが、くるみんの認定基準を引き上げること自体は世の中の流れとして必要であろう。ただ一方で、特に地域の中小企業の経営者さんなんかで、そろそろ我が社も育児休業とか子育て支援ということにこれから取り組んでみようという会社にとって、上がってしまった後のくるみん認定基準はハードルが高いという御意見がございました。

そういった意欲をそぎたくはないと思ったものですから、くるみんの下に入門編のくるみんを1個つくろうというものでございます。

くるみん制度の現在パブコメ中の検討内容は以上のおりでございます、こういった内容で進めることを現在検討しているところでございます。

スライド4～5は御参考で、今年の1月に関係の審議会から出た建議ですが、その中でくるみんの認定基準に取得率公表を加えることが適当だということが盛り込まれております。

男性育休取得率は、令和元年は7.48%でございました。ずっと1桁%を低空飛行しておりましたが、昨年は12.65%に上がりまして、それでももちろんまだ低いのですけれども、これまでの伸び方は年に1%ポイントか2%ポイントが最大でしたので、5%ポイントぐらい伸びたのは、一つ男性の育休に対して世の中の感覚が少し変わり始めているのかもしれないという期待も持っているところでございます。こういったくるみん制度の見直しなどを推進力にして、さらに必要な対策を進めてまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問等がございます方は、いつもどおりZoomのリアクションの中にあります「手を挙げる」機能でお願いします。そうしたら、挙手いただいた方をこちらから御指名しますので、どうぞよろしくをお願いします。どなたからでも結構です。

では、鈴木さんからお願いします。

○鈴木専門委員 御説明ありがとうございます。

私からはまず基本的なところで1点質問させていただきたいのですが、先ほど説明いただきましたとおり、昨年度、大幅に上昇しているということだったので、その原因を、考え方が普及したと先ほど御説明しておられましたけれども、もう少し詳しい分析などはないのでしょうか。

例えば、昨年はコロナで在宅をしている方が多かったので、その影響はないのでしょうか。1点お伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（岸本審議官） 厚生労働省の岸本でございます。

絶対水準が低いこともありまして、過去にも一定のギザギザの変動は見られておりまして、12.65と良い数字が出たと思っはいるのですが、本当にトレンドとしてここまで上がったと見ていいかどうかは、もう少し今年の数値なんかも見なければいけないのではないかと思っております。

ただ、上がった理由については、マクロ的な分析はまだできていないのですが、エピソード的には、鈴木先生の御指摘にもございましたが、コロナの影響として、テレワークで家にいることが増えたので、以前であれば会社に行っていたときの家庭での大変さを実感するようになったのではないかと、コロナ禍で家に残された妻が非常に心細い思いをしていて、一緒にいてほしいという声があったのではないかと、これは言われていますが、いずれもそういったことはエピソードとして聞いたという程度でございまして、もう少ししっかりした計量的な分析というのは、今後、令和3年にどのような数字が出るかも含めて必要だと思います。

ただ、肌感覚として、テレビドラマの影響ではないですが、男性育休に対する理解が、上がり方が少ないとはいえ、平成20年代後半から従来と比べると急な上がり方になってきた伏線はありましたので、それが実っていたということであればいいのだがと思っている次第です。

以上でございます。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

引き続き、実態調査をぜひよろしくお願いします。

○大槻座長 今の関連なので、取得日数はどうですか。エピソード的にはやはり、基準や目線が上がってきたので、とにかく取得率を上げたいということで、すごく少ない日数、例えば1日とか2日とかだけを取って取得していると申告しているようなケースはないのでしょうか。そういったデータはありますか。

○厚生労働省（岸本審議官） 厚生労働省でございます。

確かに、取得日数は男女で相当な相違があるのが現状でございまして、女性の場合には8か月～12か月ぐらいの取得期間が一番長くなっておりませんが、男性の場合には、実は2週間未満で7割ぐらいを占めています。5日未満でも36%という数字でございまして、かっちり何日とは分からないのですが、中央値が5日以上2週間未満のカテゴリー

のところにあるような状況ですので、女性の育児休業のような本当に赤ちゃんを育てるようなものとは大分違う形が現状ではございます。

これについては、こういった取得率だけではなくて、取得期間もデータとしては取って見ているところではございますが、世の中で男性育休取得の先進企業と言われている企業さんが幾つかございます。そういった先進企業の取組を伺いまして、期間と取得率の両方が同時に上がっていけば理想なのだと思うのですが、アプローチとしては、まずは短くてもいいので皆さん取りましょと。それで奥さんの子育ての様子とかをまずは体感しましょということから始めている会社が非常に多ございまして、取得率が上がったところで、次は1週間ではなくて2週間にしようとか、1か月にしようという社内運動をやっているところが多いと伺っております。

今回の法改正もそういった先進企業のアプローチをまねさせていただく形で、産後8週間のうち4週間というのは休業期間として長いとは申しませんが、まずは取ってみるという人を増やすということをやっていくつつ、一方でデータの的には取得率と取得期間の両方を見ていくことで、取得率に力点を置いてやっていくべきフェーズと取得率から取得期間を併せてやっていくべきフェーズというのを見ながらやっていくことが必要ではないかと考えております。

○鈴木専門委員 期間の話が出ましたので、関連してもう一点だけ。

やはり期間を長くすることが男性の育休については非常に重要だと思いますが、くるみんの制度について、期間を評価の視点に盛り込むということは考えておられないのでしょうか。お願いします。

○厚生労働省（岸本審議官） 厚生労働省でございます。

将来的には、くるみんの認定基準の男性育休のところについて、率プラス期間で見ていくということはある得ると思います。

ただ、現時点では、非常に理想的な認定基準を課して、認定が得られる企業がほとんどいないということだと、やはり企業にとってのインセンティブという面でも、また、会社を選ぶ上でできるだけ子育て支援が充実した会社を、それは結局今ある相対的な中でより配慮してくれている会社という形で選ぶしかないわけですので、そういった指標としての意味を考えると、現時点で良好な取組状況のところがあるレベルにふさわしいプラチナなりくるみんを取れるという形で認定基準を設定していくことがいいのではないかと考えておきまして、取得期間まで認定基準に入れた場合に、いろいろな子育て関係のメディアなんかでも登場するような、男性育休の先進企業と言われている企業でも引っかからなくなってしまうというのが足下の状況ではございます。

ですので、そういった状況の改善と歩調を合わせるというか、その改善の少し先に行くような形で認定基準を設定していく。あまり先を行き過ぎると認定を受けられる会社がなくなってしまうというバランスを見ながらやっていくことが必要なのではないかと思ます。

以上です。

○鈴木専門委員 今回、3段階つくられるということなので、ぜひ期間の視点も盛り込んでいただくと大変うれしく思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、山田大臣政務官、お願いいたします。

○山田大臣政務官 途中までしかいられないので、一言。ワーキングでこれまで議論されてきたかもしれないのですが、やはりこういうものを取得できない理由とか、取得した側の理由をしっかりと調べてやるべきだと思っているのですね。

私は、これは制度だけの問題ではなくて、いわゆる環境というのですかね、外堀を、男性の考え方を変えるというところもセットでないと、あめ玉だけぶら下げて引っ張ってもなかなか男性育休というのは変わらないと思うのですよ。

諸外国のケースもセットで申し上げますと、例えばアメリカなんかは学生の頃から赤ちゃんロボットを使って、男子が赤ちゃんの抱っこの仕方というのを結構やっているのですね。首が据わっていないと、変な持ち方をするとブーと鳴って、赤ちゃんが死んでしまうだろうという仕組みがあったりということで、単にこれだけの制度ではっきり育休が変わるかどうかということだと思います。

もう一つ深刻なのは、この背景にあるのは、産後鬱の問題というのも大変大きい問題で、女性の方が赤ちゃんを産んでこんなに苦しんでいるのにパートナーが全く協力をしてくれない、ひどいと、実は産後鬱の状態で離婚するケースもすごく多いということなのです。それで心中もすごく多いということも、全部引くくめて関係していることだと思います。

そういう意味で、これは官庁だけではなくて、今回の委員の先生方にぜひ改革を実行していただき、ワークさせるためには、周辺の問題というのがセットであるのだということも含めて御指摘をいただければ、そのために我々も政治サイドとしていきますので、そうなってくると、学校側には文科省サイドに対しても働きかけて、いわゆる育休とか子育てというのは男女でどうやっていくのか、パパママというのはどういうことなのかということもあれば、産後鬱の問題というのもしっかり仕組みになっていますし、あるいはここで離婚してしまう問題も全部つながっている話として一連のものなので、私はこの改革を本当に成功させるためには、もちろん調査のアンケートというのは前提にあって、なぜ取っているのか、なぜ取っていないのかというファクトでいくべきだと思いますが、周辺のほうまで少し広げて御提言、御提案をいただければ、それは政治サイドとしては受けていきたいと思っています。

回答は結構ですので、こういうスタンスで、出口のところをこの制度の充実とともに、この周辺の本当に狙うところを実現していくために、付加しなければものも提言していただければと思っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

そうですね、ぜひ広い観点から、どうしても個別の議題にはなりませんけれども、皆さんから御意見等をいただければと思います。

それでは、続きまして、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

まず、1点目ですが、インセンティブに関わる質問です。これを普及させるためには、企業側のインセンティブと将来働き手になる人のインセンティブを考えることが、制度を促進させるために重要だと思います。例えば企業側のインセンティブですが、資料にもありますように、従来から公共調達における加点評価とか、日本政策金融公庫の低利融資などあるのですが、他に知恵を絞る必要があると思います。多分議論をすると減税や補助金等の施策が出ますが、補助金等は政策を促進するために用途を限定して使われるのだったら意味はあると思いますが、財源問題もあり、難しい。公共調達のインセンティブも、当時減税や補助金の話がでましたが、最終的に公共調達という知恵が出てきたという経緯があったかと思います。また、くるみんマークは、一部企業の人、従業員も含め、何となく知ってはいますが、この認知度をもっと高めていく政策が必要です。

働く側のインセンティブでは、例えば学生に対するくるみんマークやくるみん認定企業の認知度がどの程度あるのかを教えてください。学生が自分が将来働く企業にそうした環境が整っていることを知ることが重要なので、先ほど山田政務官からもお話がありましたように、文科省と協力して政策を進めることが重要だと思います。

加えて、働く側のインセンティブという意味で、制度はあっても男性が積極的に取りたがらないケースもあるので、男性も女性と同じように取ることが普通だと感じさせる意識の醸成、インセンティブなどお考えでしょうか。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（岸本審議官） ありがとうございます。

まず、くるみんのインセンティブでございますが、おっしゃるとおり個別政策として政投銀の低利融資制度だとかがございますけれども、正直お金でこういった企業行動を誘導し切るといのはなかなか難しいだろうと思っておりまして、今菅原委員から御指摘のありました、認知度とか、就職活動をしている学生さんへのアピールといったことが大事だろうと思っています。

そのアプローチとしては、もう一つの女性活躍推進法という社内の女性登用状況といったことを改善することを促す法律がございます、そちらでは「えるぼし」という名前の、女性活躍に積極的な企業を認定する別途の企業認定制度がありますが、えるぼし、くるみんと併せまして、厚労省の女性活躍両立支援のサイトで認定企業のリストを載せ、かつ、認定企業の実際の実績がどんなことやっているか、積極的に登録をしてくださった企業の

ものですが、見られるようなサイトを設けています。ヒット数としては年々増えておりまして、だんだん学生さんにも知っていただけているのではないかと考えています。

また、厚労省主催のイベントになりますけれども、就活生への採用活動の時期に行う就活イベントに、くるみマークやえるぼしマークをPRする時間帯を設けまして、今はオンラインなので、企業説明の動画を見ようと思うと、その間に厚労省のえるぼしやくるみんの宣伝の説明が入るといった形で、学生さんへのアピールを強化しています。

それで、特にコロナウイルス下で若干労働市場の状況が変わっていますが、人手不足、特に若年人口の減少による若年層の人手不足は基調としては変わらないのではないかと考えていますので、学生さんが子育て支援だとか女性活躍ということに熱心な会社に向いているということを企業の側にもより分かっていただくような取組という点で、さらにどんなことが強化できるかということを考えていきたいと思っています。

それから、男性がなかなか取りに行かないという点ですが、今回の法改正で効き目として期待しておりますのは、会社のほうからプッシュ型で育児休業を取るかどうかの意向確認をしてもらうことを義務づけたものです。従来、育児休業を取りたいけれども取らなかったという男性に調査をすると、かなりの割合で職場の雰囲気と言えぬ雰囲気ではなかったという回答が返ってまいりますが、会社のほうから聞いてくれる形にすることで、そのハードルを下げることができるのではないかと考えています。制度が施行されてどんな効果が出てくるか、施行前と後で取りたいけれども取れなかったという男性の割合がどう変わるのか、取らなかった理由が今度はどういうものが出てくるかといったことを見て、さらに希望が実現するような仕組みを考えていきたいと思っています。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。菅原さん、よろしいでしょうか。

○菅原委員 男性の育児休業取得について厚労省さんから随分働きかけをしていただいているようなのですが、各種重要政策がある中で、また政府広報の予算も限られている中で難しいと思うのですが、ホームページに載せているのを見に来てもらうのではなくて、プッシュ型の広報をしていく必要があると思いました。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

関連で、時間が限られる中恐縮なのですが、今の広報の観点です。上場企業に限った話ではありますが、4月からのプライム市場等について、環境関係はTCFD開示等、省庁さんも相当頑張ってらっしゃると思いますけれども、こういったESGの中のSに関わる部分で、男性育休も含めて、女性活躍とかにつながるような、市場や東証ルールに対する働きかけとかはありえないのでしょうか。簡潔で結構ですから、何かあれば教えてください。

○厚生労働省（岸本審議官） 情報などの開示について、特にSの面での開示については、金融庁といろいろ御相談をするという形になります。金融庁のほうでも独自に問題意識を持っていろいろと検討されていると伺っています。

労働政策、労働法規の中でやろうとしますと、同じ企業規模なのに上場しているかどうかで開示義務が違ふというのは、労働法で違ふというのは少しおかしいので、今回、1,000人超の企業について、くるみんと関係なく、1,000人超であれば育休取得率を開示してくださいという規制を追加しましたのは、上場企業数ぐらいの企業数がカバーできる規模ということで1,000人と切りまして、労働法でやっていくのは、上場しているかどうか、投資家との関係ではなくて、企業規模で切っていくのかなと思ってやりましたけれども、問題意識としては、おっしゃるようなことはさらに進んでいくべきだと思いますし、Sの点、育児休業だけではありませんけれども、ソーシャルな面で従業員を大事にしている企業が選ばれるということは必要だと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、御質問を少しまとめていきたいと思いますので、まず、御手洗さんからお願いします。

○御手洗委員 御手洗です。よろしくお願いいたします。

前回までこちらのワーキング・グループでお世話になっておりまして、今は所属していないのですが、私は3月に子どもが生まれて当事者にもなり、当事者になってわかることもあったためいくつかお伺いさせていただければと思い出席させていただいております。

まず、男性の育休取得についてです。くるみんの制度は素晴らしいと思うのですが、日本の普通法人数というのは267万社あります。くるみん認定企業は3,600社ということですので、増えているとはいえ、全体の0.13%、プラチナくるみんは440社ということで、0.016%です。本当にごく一部の企業しかこれを取れていないという状況です。多くの人々の実際の生活を考えると、ここに含まれない圧倒的多数の企業に目を向けていく必要があるのかなと思っています。

くるみんの磨き上げと広報といったことだけでなく、そもそもくるみん取得を目指していないところも多いでしょうし、男性の育休を現実的に進められない状況の企業も多いことと思います。男性が育休を取得するに当たって何がボトルネックになっているのか、先ほど山田政務官もおっしゃられていたように、きちんと原因を分析して対応していく必要があるのかなと思います。

3点ほどお伺いしたいことがあります。

一つは、ボトルネックになっていると思われることの一つとして、男性が育休を取ると世帯の中で一番の稼ぎ手の手取りが減ることがあるのではないかと思います。年収別に育休を取った場合の手取りがどれくらい減っているかということをお教えいただけますでしょうか。

2点目なのですが、育休を取る職員が出ると、その欠員補充が難しくなるということが、特に中小の企業では言えるのかなと思います。ひとつの部署に100人いるような職場では1人が育休を取ってもどうにか埋め合わせられるかもしれないのですが、例

えば3～4人の職場では、1人が育休を取った場合、他の人の負担が大きく増えます。しかも、育休からは復帰されるので、その分補充要員を採用することも難しいでしょうから、困られることが多いのではないかと思います。ここら辺は宇佐川専門委員がお詳しいのではないかと思いますので、後で状況もお聞かせいただきたいと思いますが、厚労省さんとしてはどう現状認識されているか、お伺いできたらと思います。

3つ目が、上司の理解というところがあるのかなと思うのですが、今のプッシュ型の育休取得の意向を聞くという対策はすばらしいなと思っています。上司の世代の方々は奥さんが専業主婦というケースも多く、なかなか部下の家庭状況が推察しにくく、上司も遠慮してしまうということもあるように聞きます。育休取得の意向をプッシュ型で聞くというのはすばらしいと思うのですが、その意向に対して職場としてどのように対応しているか、なんらか監査する仕組みを入れ込んでいくことはできないのでしょうか。

以上、育休取得時の手取り、育休取得期間中の欠員補充の課題認識、育休取得意向への対応についての監査、の3点の質問です。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、中室さん、お願いします。

○中室座長代理 御発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

私は質問というよりは、今までの委員の先生方のコメントを踏まえて、少しこういう御提案ができたらと思ったことを2つだけ言いたいのです。

一つは、広報という話がさっき座長や菅原委員から出ましたけれども、この点はやはり非常に重要なと思います。普及率がここまで低いということは、情報がリーチしていないと考えるべきかなと思うのですが、べき論で押していくよりは、これも菅原委員がおっしゃったように、インセンティブというところに働きかけていくことが極めて重要だと思っています。

海外で行われた非常に有名な研究に、男性が育休を取ると子供の学力が上がるという研究があって、そういったことも加えていただくと、子供の将来の学力が上がるのだったら、今育休を取ったほうがいいかなと思う人は出てくるのではないかなと思うので、インセンティブに働きかけるような広報をしていただけたらいいのではないかなと思ったことが1点目です。

2つ目には、これも数々厚労省さんからも御指摘があったように、上司の意向だったり、周囲の意向があって取得できないというケースは非常に多いのではないかなと思います。これは同調圧力という文脈で経済学でもかなり研究が進んでいて、どういうケースに育休を取ると男性育休の取得が進むのかということもデータを使った分析が行われていて、それによると、自分の上司が育休を取得したときに職場でわーっと同じように育休を取る人が増えていくということを示した研究があるのですね。なので、私はスイッチを押す最初のところは、上司にしっかりと取得をさせるということなのではないかなと思います。

もちろん、若い人たちの啓蒙も重要なのですけれども、彼らは社会的に見たときに、会社の中でバーゲニングパワーを持つ立場にありませんので、やはり上司をしつかりと啓蒙していく。取らないとほかの人たちに悪いネガティブピア効果があるよということをしっかりと説得していくことがとても重要なかなと思っております。

この2点をお伝えしたいと思いました。以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。「俺も若い頃取れなかったよ」みたいな形がありますね。

では、続きまして、宇佐川さん、お願いします。

○宇佐川委員 ありがとうございます。

広報に関して意見があります。それから、御手洗さんからのご質問については、ある程度定量でデータも出ている部分を回答させていただきます。

まず、広報についてですが、今お話しいただいた内容には同感なのですが、えるぼしやくるみんは、学生には女性向けと見えてしまっています。広報されるときには、誰に伝えたいのかという点に注意いただき、その人にとってインセンティブになる伝え方をすることが重要です。つまり、ターゲット設定と、その人を当事者化させる内容ということです。疑問や不安を解消できる伝え方でないと、「えるぼしイコール僕のことではない」と仕分けられてしまいます。企業にとっての大きなインセンティブは、よい人材が採用できることで間違いのないため、採用戦略の中でうまく使っていただくのは大変よいことだと思うので、現状のえるぼし、くるみんはそこを工夫していただきたいと考えています。

学校の先生にもお願いしたいのですが、働き続けながら子育ても一緒にやって仕事と家庭を両立するのは男性、女性かは関係ないことを伝えながら、例えばくるみんマークの見方や解釈の仕方を伝えていくというのは、大学生にとっても大事なのですが、もっと前の中学・高校生ぐらいからぜひやっていただきたいです。

そう簡単に宣言できないのが中小企業さんの現状です。先ほどの御手洗さんの質問にもつながりますが、育休を取りたいのに取れないのは、女性が育休、産休を取るときでさえ、人手不足で代替要員を確保できないのに、男性にも抜けられてしまったらという懸念が大きいです。人手不足は悪循環を引き起こすため、ケアする必要があります。

そのためにも、くるみんやえるぼしを増やす、人に優しい、働き続けられる、育休を取得しても戻れるという意味合いのシンボルマークだということを発信するのであれば、トライすることを宣言する企業も対象にできないでしょうか。取得の有無よりも、トライしようとしている企業かを大きくフィーチャーしていただきたいというのが広報に関する意見です。

もう一点、育休の取得については、取りたくないと言っている男性もおられます。役職者のほうが取りやすいとの声もあります。固定の仕事やお客さんを持っておらず、かつ今はオンラインが増えたおかげで、仕方がないときは少しだけ相談に乗るなど、分割取得のようなことも活用しようと思えば、大変取りやすくなっています。上から取ってもらうこ

とを推奨していただきたいのですが、問題は取りたくない男性がいたり、取らせたくない奥さんがいることです。

その理由の一つはお金です。奥さんから止められるケースもあります。休んだ分の給料が減ってしまうと。また、奥さんと男性両方が気にするのは、昇級や賞与への影響です。これはなかなか企業にも言いにくいです。言いにくい理由は何かを掘り下げないと解決できないため、調査などを行う際には検討いただきたいです。

したが、企業にはそういったことにトライすると良い人材が採れることのPRや、難しいですが代替要員の補充の仕掛けやサポートが何かあるとよいと思っています。

もう一点は、男性本人や奥さんが反対勢力になりかねない状態になっているため正しく把握し、みんなで共有することが重要だと思います。

調査を実施した後に、取得できない、活用できない理由は誰のどのような「不」があるからなのだという認識をまずみんなでそろえた上で、ステップを切ってやれるところからやるというのが大変重要なのではないかと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、少し時間が押しているのですけれども、簡潔に御回答をお願いします。

○厚生労働省（岸本審議官） 厚生労働省でございます。

まず、御手洗先生からございました手取りの減少ですが、幾らというのはどれだけ育児休業期間を取るかにもよります。制度としては、雇用保険制度の中で育児休業給付という制度があって、休業前の賃金の67%を支給するという、これは非課税の給付ですので、非課税であることを考慮すると、ざっくり申しますと、休業前の8割くらいの収入が得られる。逆に言うと、2割ぐらいは減収になるということなのです。

諸外国は何らかの手当制度を持っている国が多ございますが、非課税で67%という給付水準は、諸外国の中で遜色ない、給付期間まで含めるとむしろ手厚いほうだと言われておりまして、それでも2割の減収が耐えられないというところをどう考えるかといったところだと思います。

それから、欠員補充に関する御指摘が、御手洗先生、宇佐川先生からもございました。ここは、特に中小企業は規模が小さくなればなるほど現実の難題でございます。休業を取る方のスキルだとか担当業務によって、代替要員で派遣社員の方に来ていただくことで埋められるケースと、所属の部署の仕事を玉突きで調整することでこなしていくケースと、いろいろございます。

こういったことについては、過去にも育休取得社員が出ているような会社は一定のノウハウがあるのですけれども、男性が初めて取るみたいな会社もありますので、社会保険労務士さんなんかには委嘱をしまして、どういった形で欠員部分の仕事を回すかということについて個別のコンサルティングをやるというサービスを行っておりまして、こういったも

のを使って中小企業の支援をしていきたいと思っています。

それから、上司の理解、それから、一方で取りたくない男性もいるという話です。いずれも金銭面だけでない理由で取得を断念する方も多いのが実情ではありますが、会社のほうからプッシュ型で意向確認をするということとか、諸外国でもパパ休暇をつくってすぐ取得率が上がった国はなかなかありませんで、だんだん上がって行って、だんだん周りを見て、取らないほうが少数派みたいになっていくと一気に上がるようなのですけれども、そういった新制度を使って、産後直後、男性も育休を取るということを、同調圧力という言葉は変ですが、世の中の常識にしていくようなPR活動を引き続き国としてやっていかなければいけないのではないかと御指摘だったと思います。

広報に関しては、メリットをアピールしなければいけない。それから、女性向けに見えるというのは、今御指摘いただいて、確かにそうかもしれないと思いました。これまでもアピールして反応がいいのが女子学生だったこともありまして、そういったサイトの見栄えなんかにもなっているかもしれません。そこは今後を考えると、見直さなければいけないということ、今御指摘いただいて思った次第です。

それから、上司が取るといいというお話がありまして、これもおっしゃるとおりだと思います。特に、晩婚化が進むことで、子供が生まれた時点でチームリーダーとか部下を持っている立場の男性が多くなっているという変化もございます。今回の育児休業法の改正の中で、ここは賛否両論あって慎重に制度設計いたしました。例えば毎週月曜日の営業会議だけは出るとか、育児休業を取るのだけれども、限定的に一部の仕事をする。出勤するかテレワークするかはケース・バイ・ケースだとして、そういったことを認める枠組みをつくりまして、部下を持つような、半分マネジメント層に入っているような方でも取りやすいように、そういった方を調査すると、自分が職場を抜けられないという回答が取れない理由でも非常に多かったものですから、そういった制度を設けておりまして、この効果もどう出てくるか見ていきたいと思っています。

昇級、賞与への影響は、確かに例えば1年間育児休業を取ったときに、同期と比べて3年も4年も遅らせるほどひどい会社はあまりないのですけれども、1年分昇級が止まるという会社は結構あります。だんだん同期横並びの昇級という時代ではなくなっているので、そういう中で問題が解消していくのではないかとこの気もいたしますけれども、そこはなかなか何をもって昇級させるか、何をもって賞与の業績評価をするかについては、法律で一律のルールを決めるというよりは、労使の話合いの中で納得できる形を会社ごとに描いていただくしかないのかなと思います。

雑駁でございますが、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

御手洗さんから手が挙がっていますので、一言をお願いします。

○御手洗委員 ごめんなさい、一言だけです。厚労省さん、どうもありがとうございました。

今、小林副大臣、山田政務官が出てらっしゃるのかは分からないのですが、政治パワーが要る話かなと思うのですが、やはり子供が生まれるとお金がかかるので、手取りが減ると困るというのは現実的な話かと思います。年収が一定以下の世帯については手取りが一切減らないで育休取得ができる政策というのはぜひ打ち出していきたいと思っております。規制改革の枠組みの中ではできなくて、どこか政治パワーが要る話かもしれないと思いますが、御考慮いただけたらなと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、本件の議論はここまでとさせていただきたいと思えます。追加のある方がいらっしゃいましたら、事務局にメール等でお知らせください。

今日のまとめというか、一言なのですけれども、今日厚労省様がいろいろ進めていただいている点はよく分かりました。御説明ありがとうございました。

今日の議論を踏まえまして、男性の育休の取得の促進が図られますように、より広い視点を持って、どこにボトルネックがあるかということも含めて、詳細な分析、そして議論、検討を一層進めていただきたいと思います。御担当の皆様、ありがとうございました。御退室をお願いします。

(説明者 退室)

○大槻座長 それでは、続きまして、議題2「保育士不足の解消に向けた制度の見直し」に移らせていただきたいと思います。

本件ではまず、平成30年6月に閣議決定されました実施計画に記載された事項も含めまして、保育士不足の解消に向けた取組の現状につきまして、厚生労働省さんから御説明いただきます。

御説明者の方を御紹介します。厚生労働省大臣官房審議官（子ども家庭、少子化対策、地域共生・自殺対策担当）の川又竹男様、厚生労働省子ども家庭局保育課長の林俊宏様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明をお願いします。

○厚生労働省（川又審議官） 厚生労働省の子ども家庭局審議官の川又と申します。よろしく願いいたします。

保育士不足の解消に向けた取組というテーマで10～15分程度、御説明をさせていただきます。よろしく願いいたします。

1 ページ目をお願いいたします。

今、待機児童の解消計画を進めておりますけれども、「新子育て安心プランの概要」でございます。上のほうの四角の下に年表がございますけれども、数次にわたるプランでございます。今年度、令和3年度から令和6年度末までの4年間に14万人分の保育の受け皿を整備ということで、待機児童の解消を目指すということで、今年度から新しいプランがスタートしているところでございます。そのプランを実現するために、下半分ござい

ますけれども、様々な支援策を講じているところでございます。

①としては、左側ですが、「地域の特性に応じた支援」、右側ですが、「②魅力向上を通じた保育士の確保」、「③地域のあらゆる子育て資源の活用」ということでございます。

本日は②の保育士の確保ということを中心に、保育の補助者の活躍促進、短時間勤務の保育士の活躍促進、保育士・保育所支援センターの機能強化の3点を中心に、まずは御説明させていただきます。

2 ページ目をお願いいたします。

まず、「保育補助者雇上強化事業【拡充】」ということでございます。この事業は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の費用を補助するものでございますが、真ん中辺りに【保育補助者の要件】というところで、要件撤廃という点線で囲ったところがございます。今年度から措置をしたところがございますけれども、以前は、保育補助者は原則として勤務時間週30時間以下ということで、常勤の保育士がやるということの基本としつつ、補助者は30時間以下としていたところがございますけれども、この30時間以下という規定を撤廃したということがございます。そうした形で補助者の活用の幅を広げたというのが一点でございます。

3 ページ目をお願いいたします。

2 番目の「短時間勤務の保育士の取扱い」でございます。趣旨のところでございますが、基本的には常勤の保育士を確保するというのが望ましいという原則でございますけれども、潜在保育士の保育現場への再就職の促進などの観点から、待機児童解消までの暫定措置といたしまして、不足する常勤保育士の範囲内で、常勤の保育士1名に代えて短時間の保育士2名をもって充てる取扱いを可能とするということがございます。

ただ、何でもいいということではなくて、適用条件ということで、やむを得ないと市町村が判断した場合、管内の保育所に空き定員があるにもかかわらず、常勤の保育士の確保が困難であるということで待機児童が発生してしまっているでありますとか、募集するための取組を行ってもなお常勤の保育士の確保が困難と市町村が判断した場合に使えるということがございます。

下のほうに、「留意すべき事項」ということで、子どもの良質な保育の観点、それから当事者が労働者としての不合理な差別を受けないなどといった幾つかの留意すべき事項、条件がついているところがございます。

次の4 ページ目をお願いいたします。「保育士・保育所支援センター設置運営事業」ということで、このセンターは潜在保育士に対する取組、再就職の支援でありますとか、人材バンク的な機能を果たしておりますけれども、「拡充」という真ん中よりも少し上に点線で囲った部分がございます。事業の拡充を今年度から図っております。

①としては、保育補助者や保育支援のマッチングにかかる経費を補助対象に加える。

②として、シルバー人材センターと合同で実施する就職相談会等の経費を対象に加える。

③として、情報発信機能の強化、管内の保育所等を巡回して求人情報の収集やヒアリング等を実施しマッチング機能の向上といった改善を図ったところでございます。

業務の詳細について、下のほうにスキームがございますけれども、説明は省略させていただきます。

次の5ページ目をお願いいたします。字がたくさんで申し訳ありませんけれども、これまでも保育人材の確保については総合的な対策を講じてきております。3つの観点がございます。

一つは一番上の四角ですが、「新規資格取得支援」ということで、修学資金貸付でありますとか、保育士試験も、現在全ての都道府県で年2回の保育士試験の実施をしているところでございます。

真ん中の「就業継続支援」ということで、先ほどの保育補助者の雇上げでありますとか、体制強化事業、宿舍の借上げ、働き方改革といった観点から、現在働いている保育士の就業継続の支援といった施策がございます。

一番下の3つ目ですが、「離職者の再就職支援」ということで、先ほどの保育士・保育所支援センターの強化でありますとか、潜在保育士の再就職支援事業、就職準備金の貸付事業等の事業を総合的に講じているところでございます。

6ページ目をお願いいたします。直近の保育所待機児童の状況でございますけれども、今年4月で5,634人ということで、3年連続で減少していて、かつては2万人を超えておりましたけれども、5,634人ということでございます。待機児童が50人以上の自治体が20自治体ということで、8割以上の自治体は待機児童の解消が図られた形になっております。

その要因は、もちろん保育の受け皿の拡大とともに、やはり若干新型コロナの影響等が背景にはあったのかもしれませんが、その辺りは少し留意が必要であろうと思います。

7ページ目に、ここ数年の待機児童の推移ということで、2万人台から5,634人と、ここ数年、改善がかなり図られてきた状況が分かると思います。

8ページ目をお願いいたします。保育士の処遇という観点から説明をさせていただきます。

この緑の棒グラフは働いている保育士の数ということで、人数的にも非常にここ数年多くなってきておりますが、折れ線グラフが年収ということで、年収につきましても375万円ということで、上がってきている状況が分かると思います。

9ページ目をお願いいたします。子ども子育ての新制度の中でも、保育士等の運営費というのは、公定価格ということで基本的には積上げで積算をされております。その積算における処遇、賃金のアップ率ということで、人事院勧告、あるいは消費税を活用した経済対策、さらに、技能、経験に着目した月4万円の給付ということで、様々な施策の積み重ねによって、御覧のとおり、公定価格上の保育士の賃金も引上げが図られてきているところでございます。

10ページをお願いいたします。現在の保育士と全産業の賃金比較でございますけれども、一番右側の賞与と合わせた金額で、「賃金月額」というところで見させていただきますと、保育者には女性が多いという観点から、女性ということで比べますと、濃い青い四角のところ、保育士が31.1万円、全産業が31.8万円と、0.7万円の差まで縮まってきてはおりますが、ただ、水色の男女のほうで見ますと、保育士が31.2万円、全産業が40.6万円ということで、まだ9.4万円の差があるということでございます。引き続き、保育士の処遇、給与の改善には努めていきたいと思っております。

11ページ目から少し中身が変わりますが、最近のトピックスということで、わいせつ保育士対策ということをお紹介させていただきます。11ページ目の左が令和2年の関係府省会議での答申でございますけれども、過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分を受けた者の教員免許証の在り方、それから保育士についても同様の対応ということで、児童への性虐待とか犯罪が時々ございますけれども、そうした犯罪を起こした方がまた職場に戻ってきて繰り返してしまうということも指摘されている。その点をどうするかということが課題でございます。

この点につきましては、12ページでございますけれども、今年、議員立法でございますが、教職員につきましては児童生徒性暴力防止に関する法律というのが成立しております。

ポイントは下から2番目の箱の「再免許の特例」ということで、そのような児童生徒性暴力等を行ったことにより免許状を失効した者については、再免許を授与する際に厳格なルールに従って判断されるということで、自動的に再免許が2～3年後に取得できるのではなくて、再度可否が審査されるという仕組みが導入されたところでございます。

13ページですが、教職員では法律的な措置ができたわけですがけれども、保育士資格についても同様の仕組みを検討することといった決議が衆参の国会でもなされているところでございます。

それらの課題も含めて、14ページをお願いします。今、「地域における保育所・保育士等に関する検討会」というのを5月から開催しております。現在までに4回実施しております。

その課題としては、検討事項にありますように、地域における保育所の役割、今後の地域・社会情勢を踏まえた保育士等の在り方、確保方策、その他、保育所や保育士等の在り方に関することということで、15ページはそのメンバーで、倉石先生を座長に検討を行っております。

16ページ、最後のページですがけれども、この検討会における論点でございます。1点目が「人口減少地域等における保育所の在り方」ということで、一方で、待機児童問題が都市部ではまだ解決しておりませんが、地方など、人口が減少して、その後の保育所をどうしていくのかというのが課題になっているところも多くなりつつあります。その辺りも見据えた検討が必要であること。

2点目として、「保育所・保育士による地域の子育て支援」ということで、保育所の地域における子育て支援の機能をどうしていくのか、その際には保育士の専門性をどう生かしていくのかという議論。

3点目として、「多様なニーズを抱えた保護者・子どもへの支援」ということで、医療的ケア児、あるいは障害児、外国籍の子供など、多様な子供さんにどう現場で対応していくのかといった課題。

4点目が、「保育士の確保・資質向上」の中で、一番下の行に先ほどの「おいせつ行為を行った保育士等の対策」ということで、これらも含めて今議論をしております、年内にこの検討会としての報告をまとめたいということで、議論を行っているところでございます。

駆け足になりましたが、保育士の問題についての御説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

それでは、皆さんから御指摘、御質問等をいただきたいと思います。挙手の機能でお願いします。

では、まず、本城委員からお願いします。

○本城委員 御説明ありがとうございます。本城です。よろしくお願いたします。

全国的に待機児童は恐らく、1歳児と2歳児が7割とか8割近くで多いのかなと認識しています。一方で、将来的に考えると子供の数はあまり増える見通しが無いということもあり、幼稚園とか保育園の経営者の方たちにとっては、拡大するよりも小さく、撤退しやすいように受け皿としてやっていくという経営判断をする方が多いのではないかなと思っています。

僕の認識では、地方で言うと、上場しているような大手の会社が運営する保育園というよりも、地場で幼稚園とか保育園を運営されている方が、他地域で小規模保育事業をA型だったりB型だったりという形で立ち上げるケースによって1～2歳児の待機児童を解消していることが多いように思っているのですが、実際に小規模保育事業が開始された後にどれぐらい増えていて、どういう効果があるか、受け皿になり得ているのかどうかということについて伺いたいなと思いました。

その背景には、小規模保育の中には、保育士資格保有者は保育者の半分以上でよかったですと思うので、資格取得者を増やすこと以外にもいわゆる人手不足解消につながるものがあるのではないかなと思っています。よろしくお願いたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、御回答をお願いします。

○厚生労働省（林課長） 保育課長の林でございます。御指摘ありがとうございます。

まさに御指摘のとおりかと認識しております。地域によりましては、特に1～2歳児の待機児童は8割ぐらいと多いので、これを解消するための小規模保育事業ということ

で、この活用が期待されています。

御質問でございますが、小規模保育事業を主とした内容とする特定地域型保育事業と申し上げておりますけれども、こちらについて、今定員ベースで、令和3年度でいわゆる保育の受け皿が全体で300万あるうちの11万が特定地域保育型の事業となっております。

利用人員ベースだと、274万のうちの9万人ばかりということでございます。この活用については、年々徐々に増えているという状況になってございます。

○本城委員 ありがとうございます。

その小規模保育事業の中で、資格を持っていない保育者の人数の割合とか、今ではなくてもいいのですけれども、後日教えていただければなと思います。

○厚生労働省（林課長） 調べて分かるかどうかを含めて整理をして、事務局にお伝えしたいと思います。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、中室委員、お願いします。

○中室座長代理 発言の機会をいただきまして、どうもありがとうございます。私からは2点お伺いしたいと思っています。

今日たくさん資料を出していただいたのですが、保育士不足について一体何が最も重要な問題なのかということが、やはり私には理解し難かったように思います。すなわち、保育士の賃金というのは、本当に他の産業に比べて不当に低いのでしょうか。

先ほどの分析では、男女に分けた分析が行われていましたけれども、年齢の調整が行われていないので、保育士さんは一般的に他の産業に比べてはるかに年齢が若い人が多くて、日本の賃金体系を考えると、若い人のほうが賃金が低く抑えられているのだとすると、年齢を調整したときに果たして他の産業の同程度のスキルの人と比べて不当に賃金が低いとまで言えるのかどうかというところは、私はさっきの図表を見ると少し微妙だなという感じがしました。

本当に不足しているのかどうかというところも分析が必要なのではないかなと思っています。一体何が言いたいかというと、保育士不足とか待遇の問題は指摘されるのですけれども、もう少しソリッドな分析をちゃんとやったほうがいいのではないかなということなのです。

保育士の労働市場の特徴としてよく言われているのは、賃金弾性値が非常に高いことだと思います。賃金の変化に対して保育士の労働供給量に変化しやすいということだと思うのです。少しの賃金上昇で十分な供給を得られる場合、賃金は上がりにくいということがあるのではないかなと思います。

保育所への補助金が保育士の賃金に帰着する割合が低いのだということであれば、処遇改善のためには、補助金の使途に制限が必要だという考え方になるのではないかなと思います。

2つ目には、やはり労働市場が非常に閉じていますので、保育士を辞めて何になれるの

かという、ほかになれる職業はないということで、他の産業や職業で評価されにくいスキルだということがあるのではないか。

3つ目に、なり手が多いということはあると思うのですね。他の職業に比べると資格が取りやすいということがあります。そうしますと、スキルの高い保育士さんと低い保育士さんが分かれてきてしまうのではないかという懸念がある。

4つ目には、離職率が高いことだと思うのですね。ターンオーバーレートが非常に高く、20%ぐらいあるので、毎年の離職と採用活動で人手不足感が非常にしやすい可能性があると思います。

このように、保育の労働市場で特に起こりやすいと考えられる特徴と、本当に保育士不足や待遇の問題が生じているのかどうかということについて、私はもう少しソリッドな分析が必要ではないかなと思いました。その点についてのお考えやいかにということが1点目でございます。

2つ目に、こうなってくると、保育の質がきちんと担保できているのかどうかという点は極めて重要になってくるのではないかなと思います。私自身が理解している限りですと、都道府県のほうでも監査をやっているし、市区町村のほうでも監査をやっているし、さらに厚労省さんのほうで主導して、いわゆる第三者評価もやっていただいていると理解しています。

ところが、この都道府県監査と市区町村監査に関しては、かなり様々な問題が指摘されていて、例えば実地監査が行われていなくて書面のみであるとか、指摘基準の斉一化が行われていないということもあって、平成30年に地方からの提案等に対する対応方針というものが出されて、その見直しをすることが閣議決定されているという現実があります。

一方で、第三者評価に関しては努力義務となっていますので、東京都のように70%近くが受審している自治体もあれば、徳島県のようにゼロであるところもあって、かなり都道府県によってばらつきがあるという状況になっているかなと思うので、いずれにおいてもかなり課題感があるというのが私の認識であります。保育の質を高めるという観点においてのお考えもお聞きしたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。厚労省さん、御回答、コメントをお願いします。

○厚生労働省（林課長） 中室先生、大変重要な指摘をいただきまして、ありがとうございます。

保育士確保について、もう少しソリッドな分析と対応策が必要ではないかということは、そういう面も確かにあるかなと思ってお聞きしておりました。

事実関係だけ少しお答えいたしますと、まず、保育士の平均年収です。今日資料でお示した数字でございますけれども、これは確かに年齢調整を行っているものではございません。

ただ、参考までに、保育士の平均勤続年数を取りますと、7.8年という状況になってご

ざいまして、全産業、全職種の平均は12.4年ですので、それよりも短い。

また、平均年齢については36.7歳ということで、全職種の平均の43.1歳よりも若いということですので、御指摘のように、経験年数も短く、年齢も若いというところは加味して考慮する必要はあるだろうということは、そのとおりにかと思っております。

一方で、他の産業との比較も今日お示ししましたけれども、ここ近年、保育士の所得が上がっているものの、まだ全産業の女性の平均よりも低いという事実はございますので、そういった中で、最後の指摘にも少し関わりますけれども、保育士という資格は確かにほかの資格に比べて取りやすい面があるものの、よく言われている話としては、保育士の資格を持って、いわゆる一般の企業に勤めるほうが給料が高ければ、そちらを選んでしまうというケースも多々指摘されておりますので、年齢の要素は少し考慮が必要かもしれないけれども、他の産業との比較で見えて、一定の努力をしていただいで、保育士の資格を取った上でもなお全産業の平均より低いというところは、我々としてはもう少し改善が必要だという認識を持っているところでございます。

あとは、御指摘のように、保育所等に対して我々が給付という形でお金を払っているわけですが、しっかりと給与が行っているのかどうかということも重要ではないかという御指摘をいただいでいたかと思えます。

今日御説明をしました保育士の処遇改善は加算制度を設けておりますが、ベースの部分は縛りがないのですけれども、処遇改善加算の分につきましては、基本的には各保育所の保育士に対する賃金の中で、簡単に言いますと、前年等と比べて改善しているという費用に確実に充てていただくように、そういう意味では一定程度の縛りを設けていますし、その辺の確認もさせていただいているということにつきまして、特に処遇改善加算につきましては、保育士等に賃金が渡るような形で対応しているというところは参考でお伝えをしたいと思います。

あと、スキルの分化がされているのではないかというのは、明確な統計ではございませんけれども、一般的には御指摘のとおりでして、いわゆる早期離職をされてしまう保育士と、比較的長くベテラン保育士として勤め上げられている方と、いわゆる二極化が見られるのではないかという指摘は従来からございます。

我々としては当然、保育の質の向上、幼児教育の質の向上という観点から、できるだけベテランの保育士を増やしたいと考えておまして、そういう意味で先ほどいろいろな施策を御説明しましたけれども、就業の継続支援ということで、保育士が保育業務に特化できるように周辺業務の軽減を図るといった形のサポートを図ることと、今回の規制改革会議の従来からの提言で、まさに短時間保育士を特定の場合には常勤扱えるということも、正直に申し上げて、過去就業していたけれども今は辞められて、短時間であれば再度保育士として勤務できるという希望の声がかなり多うございましたので、そういった声に応えてこういった規制緩和措置も活用していただいで、そういったところの活用も図っていきたいと考えているところでございます。

十分に答えられていないかと思いますが、1点目についてはそういったことをお伝えしたいと思います。

2点目でございますけれども、保育士の質の担保のために、自治体の監査の見直し、あるいは第三者評価についての御指摘をいただいております。

御指摘いただいたように、地方分権改革に関する提案において、監査についての効率的な実施が求められておりました、これらについては令和元年度に我々としても保育士の指導監査の効率的・効果的な実施についての研究会を実施しております、監査のいわゆる先進事例を公表するなど、対応を行っているところでございます。

一方で、第三者評価につきましても、従来から施設共通で導入するということが実施がされているものの、かなり地域差も園による格差もあるというのも御指摘のとおりかと思っております。

第三者監査につきましては、我々としても一定の利用促進を図っている。例えば公定価格の上でも、受審した場合は加算制度を設けるなどの対応をしておりますけれども、いま一度御指摘の自治体の監査の取組でありますとか、場合によっては今認定こども園も増えていますので、学校評価の仕組みといったものとの関係も含めて、第三者評価の実施に当たってどういったことが課題になっているかという部分については、いま一度把握をして対応を考えていく必要があるかなと認識しているところでございます。

私としては以上でございます。

○中室座長代理 座長、1点だけよろしいでしょうか。

私は、行政監査で都道府県がやっているものと、市区町村がやっているものと、今厚労省がリードしていただいている第三者評価に関しては、何らかの形で一つにまとめたほうがいいのではないかと考えています。評価の基準についても、地方自治体に任せておくというよりは、国のほうで斉一的な基準をつくるべきではないでしょうか。

そうでないと、事業者さんには都道府県にまたがっているところが結構ありますね。東京と埼玉で両方経営していますという事業者さんもいる中で、東京と埼玉で質の監査の基準が違いますというのは、私にはあまりスマートなやり方には思えないですし、無駄も生じるのではないかなと思いますので、評価を海外のようにナショナルスタンダードにしていくことについても御検討いただきたいと思っております。

○大槻座長 厚労省さん、何かコメントはございますか。

○厚生労働省（林課長） 私の説明が不足していたかもしれません。

まず、基本的に自治体が行う監査につきましては、いわゆる保育所として守るべき最低限の基準を国としてしっかり定めておりました、それに従った運営なり体制、あるいは場所の広さ、保育士の確保も含めて、こういったものがきちんと行われているかということを確認するための監査ということで位置づけております。そういう意味では、細かいやり方とか、チェックポイントとか、確かに自治体によって違う面はあるかと思いますが、基本的な考え方については国としてお示ししているということです。

県、市の話は、今中室委員のお話を聞いて、違うかもしれないですけども、広域的に経営している法人が複数の保育所を持っている場合に、それぞれ例えばばらばらの日程で入られるとか、少し考え方が違うことを指摘されるといったことがあるのかもしれませんが。そこはひょっとすると、施設側の負担になっているところは、運用面でどこまでその軽減が図れるかという問題もあるかと思います。

一方で、第三者評価は、最低基準の確認というよりも、もう少し質の高いというか、こういった質の保育をやっているかということも含めた内容が含まれております。あるいは、いわゆるサービスとしての利用者に対する対応といった、最低限、絶対に守るべき基準以外のところも含めて第三者が確認しているという位置づけのものかと思います。若干位置づけが違うと思います。

ただ、いずれにしても、最低限守るべき基準をクリアするという話と、より保育の質を高めるという観点は、違う観点だと思います。それぞれについてこういった仕組みがあるのか、こういったことが活用できるのかということは、我々としてもいま一度整理をして、現場にもお伝えする必要があると考えております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質問をまとめていきたいと思います。

では、宇佐川さんと、続きまして御手洗さんの順でお願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございました。

中室先生の御指摘された分析ポイントについては全く同意見です。労働者の離職理由などの分析を行っているのですが、保育は若い方に人気があり、今までは採用が比較的しやすい。一定量の若い人が入り続ける珍しい職種です。結果的に離職してもまた採用できると思っていたり、離職理由も処遇が悪いからと捉えているケースが多いです。

働き手側に聞くと、離職理由は大きく3つ、一つは、すごく作業や雑用が多いことです。提出書類作成や各種準備、子供の状態を保護者に伝える連絡帳記入など、いろいろな業務が雑用含めてとても多い、この業務をいかに減らしてあげるかが重要です。ここはデジタル化がうまくいっているところをモデル事業者として評価しとか、導入支援をするというインセンティブをつけてほしいと考えています。

2つ目は、ハラスメントです。離職理由上位にハラスメントが出る職種が3つぐらいあるのですが、保育はそのうちの一つです。どう守ってあげるか、どうフォローしてあげるかが大事です。親御さんから指摘されたことも、経験が若い分だけ少なくて傷ついたときに、中堅の人がおられず、フォローがなく、そういうことは普通だからといなされてしまうことも。そうなる、怒られたことは私が問題で、向いていないのかしらと思って辞めってしまうこともあるようです。業界の当たり前だから仕方ないという対応は、若年離職に比較的共通した原因の一つですが、これが起きやすい。ストレスになりやすく、30代前後で辞める方が多いです。

3つ目の問題は、早く辞めてしまうので、キャリアパスやキャリアアップがその組織の中で見えにくい。給与も努力や成長と共に上がる見込みが見えにくいことです。この仕事が好きだが道筋が見えない。だったら、今保育の免許と経験があれば、ほかの職種で活かそう、若いうちなら転職できると離職してしまう。

解決策はいかに負荷を下げるかです。短時間勤務もですが、資格がなくても、シニアや子育てが終わったママたちに少し手伝ってもらおうというように、少し参加してもらえようという仕組みをつくる、それを推進する仕掛けができないかを意見として述べさせていただきます。

特にデジタル化に関しては、小規模事業者はモデル事例などをあまり見ておられないこともあるため、具体的で分かりやすい広報、ハンズオンで伴走する、側で一緒に使い方を教えてくれることが重要です。そうした観点での支援策を御検討いただければと思います。以上です。

○大槻座長 御手洗さん、どうぞ。

○御手洗委員 お願いいたします。

私からは主にゼロ歳児の保育についてです。先ほど、待機児童数は1～2歳が多いというお話もありましたが、これは私が間違えていたら御指摘いただきたいのですが、その背景にはゼロ歳児の待機児童数がきちんとカウントされておらず、実態把握できていないのかなということもあるかと思えます。

待機児童数は、4月時点で各自治体から数字を吸い上げていて、年度中の申込みがカウントされないのが、例えば5月生まれのお子さんが生後2か月になって、産休も終えてお母さんが職場復帰しようかなというタイミングで7月に入園申込みをして待機児童になるというケースは、待機児童にカウントされていないかと思えます。そうすると、必然的にゼロ歳児の待機児童の多くは正しくカウントされないのが、結果として待機児童は1～2歳児が多いということになっているのではないかなと推察しています。

また、利用申込みをしている近所の保育園には空きがなく、少し遠い保育園なら空きがあるということで自治体から保護者に案内をして、それはちょっと通わせられないなということで入園を断念しているケースをどこまで待機児童とするかは、自治体のさじ加減になっているのではないかと思えます。

ですので、自治体の側が指摘を受けないように、さじ加減で減らすことができている現状もあるかと思えますので、この待機児童数の減少だけを見て、実態として待機児童が減少していると思うのはいささか危ういかなとも思っています。

私からは、ゼロ歳児の保育に関してお願いです。現時点では多くの自治体で、10月とか11月など秋頃に、翌年度4月からの保育園の利用意向調査をして、利用意向の人数に基づいて保育士を採用し配置するというサイクルで回っているかと思えます。

これも自治体によるのかもしれませんが、多くのケースでは、利用意向調査の時点で実際に子供がいないと申込みができないのかと思えます。そうすると、12月～3月生まれ

の子供は翌年度に向けた利用申込みができず、4月から保育園に入園できません。子どもが生まれてから申し込んでも、年度中の申込みですと空きがなく、退園者が出ないと入園できず待機児童になるというケースは多いのではないかと思います。「早生まれは保育園に入れるのが大変」とはよく言われますが、実際に4月からゼロ歳児保育に通うことが難しい12月～3月生まれは、4か月分、ゼロ歳児全体の3分の1に上ります。

これへの対応ですけれども、まず、妊娠届を出していれば母子手帳がもらえているので、母子手帳を持っていれば翌年度の保育園の利用意向を申請できるよう、自治体に通達することはできないか、というのが1点目です。

それは自治体の判断だと言われるかもしれませんが、そうすると、「自治体ガチャ」ではないですけれども、そういうことに積極的に取り組んでいる自治体とそうでない自治体で保護者を取り巻く環境にも大きく差が出てしまいます。ここは積極的に自治体に通達を行い、子どもを出産予定で、母子手帳を持っているようであれば、翌年4月からの保育園の利用申請ができるようにすることで、何月生まれであっても、ゼロ歳児の子どもを持つ親が、子どもを保育園に入れられる環境を整備できないかなというのが1点目です。

2点目が、やはりそれだけ門戸を狭くしてしまうのは、自治体にとっても、民間の保育園にとっても、保育士の余剰人員が出てしまった場合に赤字になることを恐れてのことだと思います。保育士の余剰が出てしまった場合の助成ということは何らか考えられないでしょうか。それによって、保育園としても、少し余裕を持った保育士の採用ができるのではないかと考えるのですが、いかがでしょうか。

よろしくをお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

時間が押しておりまして大変恐縮なのですけれども、まず、質問者の方々に一人2分以内で簡潔に御質問、御指摘をいただきまして、厚労省さん、申し訳ないですけれども、全部まとめて御回答、コメント等をいただければと思います。

なお、このままですと予定の時間を10分ぐらい過ぎてしまいますが、御了解をいただければ。もしも難しい方は御退席いただいても結構です。

それでは、続きまして、菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

保育士不足の問題は多様な人材をどう活用するかと処遇改善の問題、それからデジタル化が主なポイントになると思いますが、簡単に4つ。御回答は後日書面でも結構ですので、よろしくをお願いします。

1つ目は、保育事務のデジタル化の改善度、促進度をファクトデータで教えてほしいということ。あわせて、先ほど支援センターの説明がありましたが、募集・採用のデジタル化がどの程度されているのかということです。

2点目は、短時間保育士を進めていただいき、こういう多様な雇用形態ができるということは、20万強といわれる潜在保育士に活躍いただくためにも非常によい政策だと思います。

ます。

ただ一方で、企業でもそうですが、働く側のニーズに合わせた多様な雇用形態をつくると、マネジメントが非常に難しくなる。ダイバーシティーマネジメントは企業においても試行錯誤をしている状況の中で、規模は小さいとはいえ、多様な雇用形態の人材を制度を理解して使いこなすのは難しいという意味で、マネジャー・マネジメント研修などが実際にあるのでしょうか。園長先生、主任クラスなどマネジメントの勉強をして適切に活用する能力・スキルがあれば、加算など処遇改善していくのも一案ではないかと思います。あわせて、いわゆる経営サポートの仕組みというのがあるのでしょうか。

3つ目は、多様な人材の活用ということで、保健師さんや看護師さんの配置・活用をされていますが、例えば保育園でも、認可保育所とか、認可外、小規模保育などで活躍している子育て支援員をもっと活用できないのでしょうか。子育て支援員の制度をつくるときに議論がありましたが、いわゆる保育の質の問題。配置基準の議論でもこの問題は出ますが、保育の質の定義が3つ目の質問です。

4つ目は、中長期の視点で考えた人材確保策や保育士の仕事の幅を広げるという意味では、厚労省で議論している福祉資格の共通基礎課程制度の検討が現在どうなっているのでしょうか。これは保育業界、介護業界等にアンケートを取ると、反対も一定数あるということは存じていますが、一つには要するに将来が見えていないからではないかと思います。福祉などの将来像についてきちんと示せば、転職の幅も広がりますし、福祉業界全体での人材の確保もできます。富山市等で行われている高齢者と子どもなどの共生型福祉事業の促進にもつながります。現状を教えてくださいなと思います。

ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、森さん、お願いします。

○森専門委員 ありがとうございます。森でございます。

簡単に2点です。私は現在、幼稚園の園長も兼任しております、まさに事業者の立場としてもございます。そのときに、やはり子供の生活習慣に合わせると、忙しい時間帯というのが実はピンポイントで幾つかあって、事業者側とすれば、そのときにぜひパートさんの補充をしていくといった雇用形態が、一番ハッピーなのだと思います。

そして、働いてくださっている方も実はデュアルキャリア、トリプルキャリアといったいろいろな働き方をされているので、ピンポイントで働いてほかのこともしたいという方も案外多くおられます。そういう意味では短時間保育士といったものをもっともって制度化していくのがいいのかなと思っています。

そうしますと、先ほどの菅原先生の話にあったように、どうしてもダイバーシティーマネジメントにならざるを得なくて、一番困るのはやはりわいせつの問題です。今回も挙げさせていただきましたが、私としましては早くこのDBS制度、または日本版のDBSのようなもので子供の安心・安全を取り急ぎ守りたいと思っていますので、どうぞよろしくお願

たします。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、まとめたの御回答で申し訳ないですが、お願いします。

○厚生労働省（林課長） 時間もあれですので、簡潔にしたいと思います。

ICTの関係は、我々としても補助事業でそういったものの支援も始めておりますし、好事例の取組も収集しておりますので、そういったものの提供もしっかりとしていきたいと思えます。

あと、キャリアパスの問題や園内のいわゆるハラスメントの問題等もございました。従来、確かに保育士のお金の払いの体系としては、園長の下は主任保育士が1人いて、それ以外はみんな平の保育士という制度でしたけれども、主任の下の副主任的なもの、さらにその下のリーダーのようなクラスの人に対する処遇上の加算制度というのも最近新たに設けましたので、そういったことの活用と併せて、園内のおっしゃるような指揮命令体系とキャリアパス、そういったことを踏まえてこれから進んでいくことを我々としても期待してございます。

待機児童の問題は、確かにゼロ歳児の問題については、4月時点ではほかの年齢と比べてなかなか浮上しないというところはあるかと思えます。ただ、待機児童のカウントについては、基本的な考え方としては示しておりますので、どうしても通えないところを含めるということはないことにしてございます。

そういう意味で、ゼロ歳児の対応としての余剰人員の確保のこともございましたけれども、保育所については定員で払うという仕組みにしておりますので、ある程度そういったことについても対応できるような費用の体系になっていることを参考にお示ししたいと思います。

菅原委員は検討状況等でございますので、後で書面でお答えしたいと思います。

母子手帳の件でございます。妊娠届をしている状況であっても申込みができるということは制度としてはできますが、確かに運用については自治体によって分かれているかと思えますので、実態については我々も把握したいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、残りのところについては恐縮ですが、書面で御提出をお願いしたいと思います。

ほかに、今の御回答について一言何かございましたらいただければと思いますが、いかがですか。よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、本日の議論はここまでにしたいと思います。厚労省の御担当の方々には、本日の議論も踏まえまして、保育士不足の解消に向けて、本年4月に施行された制度の見直しが実際に短時間保育士の活用に結びつけていけるかということの現状の把握に努めてい

ただくとともに、今日いろいろと議論も出ましたが、さらなる見直しをぜひ御検討いただければと思います。保育士不足並びに保育士全体の質の向上等も含めて、制度の改革、改善に向けて、的確な効果検証とそれに向けての施策等の御検討等を継続して行っていただければと思います。

本日の議題はこれで終了いたしました。ありがとうございました。