

この複写は7月25日付『要望書』原本と相違ない  
ことを証明します

一般社団法人横浜市私立保育園こども園園長会

## 要 望 書

令和6年 7月25日

横浜市長

山 中 竹 春 殿

一般社団法人 横浜市私立保育園こども園園長会  
会 長 大 庭 良 治

### 【要望事項】

当会は、貴市に対して、以下を要望いたします。

- 第1 利用調整における内定辞退件数を減らすための施策を貴市としても講じること
- 第2 小規模保育事業にローテーション保育士雇用費制度を作ること
- 第3 お布団・シーツのリース代にも補助金を支給すること
- 第4 保育士以外の専門職（心理士・社会福祉士等）雇用のための制度を創設すること

### 【要望理由】

第1 要望事項第1「利用調整における内定辞退件数を減らすための施策を貴市としても講じること」について

#### 1 現状

近年、認可保育所、認定子ども園（保育利用）、及び小規模保育事業（以下、「保育所等」という。）の利用について、貴市の利用調整において利用内定を得た保護者が辞退する例が多数発生している。このような内定辞退の件数は、特に0歳児と1歳児クラスに集中しており、それぞれ500件を超える状況となっている。

## 2 内定辞退が保育所等へ与える影響

### (1) 保育所等へ与える影響

内定辞退件数の増加は、保育所等の経営に大きな打撃を与えており、会員園の存続を脅かす原因となっている。具体的には次のような影響が及んでいる。

- ①内定辞退にかかる児童の入所準備にかけた費用や労力が無駄となる
- ②内定辞退により、定員割れで新年度を開始することになり、給付金が減額となることで、配置していた保育士の雇用費が賄えなくなる
- ③職員配置数を修正する必要がある場合があり、年度末の多忙な時期に新年度体制を再度立て直すこととなる

### (2) 他の保護者に与える影響

〔例①：市内A園の例〕

～第一希望の園に空きが出たにも関わらず、入所先を変更できないケース～

市内の駅近くに所在するA保育所では、今年度4月に10人が利用内定となったところ、その後、半数にあたる5人が内定辞退した。

一方で、A保育園の近所に住む保護者Bは第一希望でA保育所に申請したものの入所が決まらず、駅から遠いC保育園で利用内定となった。保護者Bは、A保育所にキャンセルがあった為、入所先を変更したい旨区役所に伝えたが、一度利用内定がでると、内定園以外の園への入所のためには新たに利用申請をし直す制度となっており、A園へ新たに利用申請を出すと職場復帰が決定している4月の入所には間に合わないため、やむなく自宅から遠いC保育園に通うこととなった。なお、A保育所の0歳児は5月1日も定員に1人空きが出たままである。

〔例②：市内D園の例〕

～きょうだい別々の園に通うこととなったケース～

市内D園に第1子を通わせている保護者Eは、同園に第2子を本年度4月から通わせようと、D園を第1希望とする利用申請を行ったが通らず、F園に利用内定となった。その後、D園に内定辞退が出たため、保護者Eの事情を知っていたD園はきょうだいケースである保護者Eの第2子を入所させたいと思ったが、上記の制度のため、保護者Eは4月からやむをえずF園に第2子を通わせることとなった。保護者Eはきょうだいを別々の園に通わせるという大きな負担を抱えながら職場復帰することとなった。

### (3) 小括

このように、増大する内定辞退は、保育所等の経営を危うくし、やむを得ず希望順位の低い園に内定となった他の保護者が本来希望する園に入園する機会を奪い、職場復帰に大きな負担を伴わせると原因となっている。このような多方面にわたる

大きな影響が生じる事態が、今年度は0歳児、1歳児クラス合わせて1000件超も市内で発生しているのである。このような重大な事態を放置しておくわけにはいかないことは明らかであり、至急の対応が求められる。

### 3 内定辞退の原因

このような多数の内定辞退の原因は、育児休業給付の受給期間を延ばすために「落選狙い」で保育所等に入所申請する動きにある。すなわち、育児休業期間は子が1歳に達するまでの期間が原則であるところ、「保育所等に入所できない」場合には、例外的に子が1歳6か月（又は2歳）に達する日までの期間、引き続き育児休業給付金の支給対象となるからである。

そのため、「落選狙い」の保護者は、保護者の入園希望が高く、入所内定が見込まれない保育所等をあえて希望し、内定保留を得ようとするが、近年、少子化等の影響により0歳・1歳クラスでも新年度に定員割れとなる園も多く、意図せぬ内定となってしまう、内定辞退へとつながっている。

### 4 国の対策

この問題につき、国は以前より自治体に対し、利用調整の際に行う工夫などの周知を行ってきたが、令和6年3月末に雇用保険法施行規則を改正し、自治体の入所保留通知書のみではなく、本人の申告内容等も加味して、ハローワークが延長の適否を判断する制度を創設した。

これにより、現行の確認書類である自治体の入所保留通知書に加え、本人が記載する申告書により、自治体に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等の利用を希望しているものであることをハローワークにおいて確認することとなった。本人記載の申告書には、利用申し込みを行った日や利用開始希望日、自宅から保育所等までの通所時間等が記載されることになる。

なお、この改正後の規定は、令和7年4月1日より施行される。

### 5 貴市への要望

上記の国の対策は、内定辞退問題解決への大きな前進となると思われるが、ハローワークによる判断という要件が、保護者の利用申請に対しどの程度の抑止力となるかについては、制度を開始してみなければ分からない部分も大きく、施行後に内定辞退問題が一気に解消されるとまでは言い切れない。

そのため、貴市としても、引き続き内定辞退問題への対策を講じるよう要望する。

具体的には、次の事項を検討していただきたい。

- ①希望する保育所等を見学した場合には利用調整の優先順位を上げる。
- ②保育所等からの推薦書を提出した場合に、当該保護者の利用調整における優先順位を上げる。
- ③内定辞退が生じた際に、当該保育所等を第1希望とする他の保護者の利用を速やかに可能とするような運用とする。

\*下記 横浜市令和6年度保育所入所キャンセル児童数表参照

横浜市 保育園等の入所辞退者数 令和6年度					
0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児
536人	548人	228人	175人	46人	25人

## 6 辞退者が減少しない場合

令和7年度においても、保育所入所キャンセル児童数が減少しない場合、横浜市は、認可保育所などにその損失を賠償すること。

## 第2 要望事項第2「小規模保育事業にローテーション保育士雇用費制度を作ること」について

### 1 現状

要望事項第1のように、0歳児・1歳児の内定辞退が増大している現状は、0～2歳児の保育を実施する小規模保育事業においても経営面での大きな影響を及ぼしている。すなわち、小規模保育事業における児童の欠員により、給付金の支給額が減ることで、定員に基づき雇用している保育士の雇用費を賄うことができなくなっているのである。この状況に対し、貴市は令和6年度までの間に限り、保育士等雇用対策費の制度を設け補助金を支給しているが、来年度以降も延長されるとの情報はない。

現在、内定辞退等による児童欠員が多い園の中には、園長自らの給与を削って雇用費を捻出している園もあり、今後もこのような状況が続けば、経営が危ぶまれるところである。

### 2 貴市への要望

突然の内定辞退により児童の欠員が出ることで保育士数が過剰になった場合に、当該保育士の雇用費が支払えず、やむを得ず退職に至ることは、保育士不足の現状からしても何としてでも避けるべきである。園では予測できない入退園の様々な状

況に柔軟に対応するためにも、過剰となった保育士をローテーション保育士として雇用することで、雇用継続できる道を残すことが必須である。

よって、小規模保育事業においても、認可保育所等と同様の、ローテーション保育士雇用費制度を規定し、同費用を支給することを強く要望する。

### 第3 要望事項第3「お布団・シーツのリースにも補助金を支給すること」について

新しく、横浜市の補助として設けた「にもつ軽がる保育園事業」は、保護者の負担を軽減し大変好評である。ただ、一方で「午睡用寝具購入補助事業」は、多くの園で布団・シーツをリースで使用していることから、補助を受けることが出来ない。保護者は毎週シーツを持ち帰り洗濯をするのだが、週末はお着替えなどのお持ち帰りもあり、荷物が軽減されたとまでは言えない。是非、シーツ、お布団のリースにも補助金をあて、保護者の通園の負担を更に軽減させていただきたい。

### 第4 要望事項第4「保育士以外の専門職（心理士・社会福祉士等）の雇用のための制度を創設すること」について

#### 1 現状等

保育所等の役割は、入園児の保育のみでなく、保護者支援、地域の子育て家庭支援と多岐にわたっている。また、近年では特別な配慮を要する児童の保育という専門的な役割をも担っている。それゆえ、保育士の業務内容も幅広いものとなっており、多様な知識や技術を求められている。その一方で、現在、保育現場では配慮を要する児童の増加等もあり、保育士が園児の保育で手一杯となっている状況がある。また、ベテラン保育士不足から、現場の保育士の経験年数が下がっており、保護者対応等に必要な経験を有する保育士が不足している現状もある。

さらに、近年、特に、保護者対応が困難なケースが多く発生しており、各園で工夫しながら対応をしているものの、保護者とのトラブルに発展することも珍しくないことは貴市も把握されているとおりでである。

このような中で、保育所等が園児の保育にとどまらない上記のような役割を果たすためには、保育士に全てを担わせることは相当でなく、保育士以外の専門職と連携して対応することが望ましい。そうでなければ、保育士の負担があまりにも大きくなり、人数も待遇も不足している中で、さらなる離職につながる事が予想される。

現に、児童相談所やこどもの医療機関、療育センターなど、こどもに関する専門的な施設では、医師や心理士、児童福祉司、ケースワーカーなど、様々な職種が連携して業務にあたっている。また、小学校等の教育機関においても、スクールカウ

ンセラーやスクールロイヤー等の専門職種との連携を深めている。それにもかかわらず、保育園が保育士と看護師のみで構成されていることは、複雑化している時代の潮流にも合致していない。

よって、心理士や社会福祉士などの専門職の雇用により、保育士は保育に専念することで、保育士が安心して働くことができる環境を整えるべきである。

## 2 専門職雇用の必要性

### (1) 心理士の必要性

近年、園児の保護者や地域の子育て家庭の親の中に、程度は様々でありながらも精神的な問題を抱え、子育てに行き詰っている姿が見られることが頻繁にある。

そのような場合の対応においては、保育士の視点だけでは限界があり、心理士の視点や働きかけが必要である。また、保護者等に限らず、園児や地域の児童等のこどもへの対応においても、心理学的な評価やアドバイスが有効となるケースもある。よって、今後、保育園等に心理士を常勤で雇用し、保育士と連携しながら支援を行うことが必要である。

ある会員園では、かつて、心理士を非常勤で雇用し、保護者等への対応がスムーズに行われたことがあり、その事例を知った会員園からは、専門職雇用費補助制度の創設を強く望む声が挙げられている。

### (2) 社会福祉士の必要性

また、発達障害や身体・知的障害を有する児童も増加しており、そのような場合には貴市の担当部署との連携を図りながら就学へとつなげていく必要がある。

しかしながら、発達障害や障害の支援事業等の仕組みは複雑であることから、保育士が正確な知識をもって保護者等に情報提供をすることは非常に困難である。

そのような場合に、支援事業等に精通した社会福祉士のサポートを得て丁寧に対応することが望ましい。

また、医療的ケアが必要な児童の場合、担当のケアマネジャーとのやり取りを行う際に、専門的知識が必要となり、保育士では対応が難しいことが多い。このような場合にも、社会福祉士のサポートが必須である。

以上