

◎ 処遇改善Ⅰについて、基準年度が変わったことにより支給額の目安となるものがなく、昨年度も担当課より、法人や保育園が決めた額で良いと言われた記憶があります。

例えば、一時金を2ヶ月分としたならそれで良いとの事でした。ですが、例えば賃金改善要件分の額を超えないといけないという様なことがあるのでしょうか？

前年度基準になったという事は、給与規定の改定を行っていない場合は、差し引き0円となります。考え方としては処遇改善Ⅰについて、どのような形でも適切に支払っているという事が前提になります。

「超えない」というより、同額以上という判断かと思います。

◎ 基準年度が前年度になったことで、処遇改善等加算Ⅰについては、処遇改善賃金改善要件分を満たせば問題ないと行政に言われました。つまりはどういうことになるのでしょうか。

公定価格で算出された、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分以上を支給していたらOKということだと思います。

◎ 処遇改善等加算についてですが、基本的に毎月の手当となるのに、子どもの平均人数や職員数によって毎年金額が変わるということだと思いますが、なぜ**定員数で計算される**ことがないのでしょうか。

定員を割っている施設は十分に処遇を改善してあげることが困難になってしまいます。

利用児童数に対して、単価を掛けるので、利用定員を割っている場合などは、十分な処遇改善ができなくなることが予想されます。職員にとって不利益にならない制度となるように要望していきます。

また、利用児童数に対して適正な利用定員に変更する事が必要となります。

◎ 人口減少地域等における保育所の取り組みについて

利用定員の適切な設定ができるような、定員20名の施設が島根県では公立保育所を含め25か所あります。そのうちの約8割が定員割れをしている現状です。

利用定員を下げることもできず、委託費収入も安定しない中での職員の処遇や確保も困難です。

定員20名の施設に対して、国の取り組みとして何かありますか。

また、以前全私保連でも提案されていた「2階建て方式」といった方法等を、定員20名の施設へ検討することはありえないのでしょうか。国や県・市町村の財政的に非常に難しいとは思いますが、人口減少・過疎地域の重要な福祉資源として、保育施設の運営維持する為にも、何か検討されている事はありますか。

これについては現在、国も重要な政策（課題）の一つとしていますが、具体的な仕組みは現在検討されていません。

全私保連としても、加算要件に見直し等も含めて国に働きかけております。

皆様の切実な思いを受け、全私保連としても国にさらに強く働きかけていきます。