

## 【第1回 南阿蘇村立保育所のあり方検討委員会 開催のご報告とご意見の要旨】

南阿蘇村では、次代を担う子どもたちが将来にわたって健やかに、豊かに育つことができる最善の保育・教育環境を維持・構築するため、「南阿蘇村立保育所のあり方検討委員会」を設置し、審議を開始いたしました。

本委員会での検討の背景や、第1回委員会において提示された財政シミュレーションの試算結果、委員から出された主なご意見について、以下の通りお知らせいたします。

### 1 本検討を行う背景・目的と財政的な試算根拠

現在、本村の保育環境は、急激な少子化の進行と施設の老朽化に伴う維持補修費の増大という喫緊の課題に直面しています。

これまでの体制を漫然と維持することは、将来的な財政の硬直化を招くだけでなく、20年、30年先を見据えた長期的なスパンにおいて、子どもたちへの教育・保育の「質」の低下や現場の疲弊を招く懸念が指摘されています。現在の3園分散体制のままでは、それぞれの園に園長・主任・調理師などの配置が必要となるほか、配置の硬直化等により、物理的施設の維持（ハコ）や組織の管理コストに対して多額の予算（財政資源・人的資源）が重複して費やされ続ける構造的な課題があります。

本検討は、統合や民営化といった特定の結論をあらかじめ前提（ありき）として進めるものでは決してありません。本質的な目的は、単なる「施設の合理化・縮小」ではなく、「保護者の皆様が、心からこの保育所に子どもを預けたい、ここで子育てをしたいと思える先進的な保育・教育環境」をどのように創出していくかにあります。

児童数が減少している今だからこそ経営構造を見直し、これまで管理面や施設の維持に重複して費やされていた限られた財源を、運営の効率化によって子どもたちのために生み出すことができないかを検証しています。

事務局から提示された「体制別・運営主体別の財政シミュレーション」では、以下のような具体的な財政効果（運営余力）を生み出せる可能性が示されました。

#### (1) 体制の集約による効果

現行の3園体制を維持する場合と比較し、1園へ集約した場合には、重複する組織維持コストや人員配置の適正化により、年間約5,000万円（10年間で約5億円）の運営費（一般財源負担）を削減できる試算が示されています。なお、2園体制とした場合の削減効果は年間約600万円に留まるため、集約の度合いによって生み出せる余力に決定的な差が生じることが明らかとなっています。

#### (2) 運営主体の転換による効果

これまでの公立運営では、分散配置や人件費構造の超過負担により、地方交付税を投入してもなお年間約1億6,000万円の構造的赤字（持ち出し）が発生していました。これを民設民営や公設民営を選択し、国・県が運営費の75%を補助する「施設型給付費制度」へ切り替えることで、村の実質的な負担が交付税枠内に収まり、村の一般財源に年間約1億円～1億8,000万円規模の「自由に使える政策財源」を創出できるシミュレーションが提示されました。

もし、これらの検証によって運営に大きな財政的余力を創出することができれば、それはすべて「預けたいと思える魅力ある園づくり」の原資となります。具体的には、園内の「高度な発達支援（療育）の充実」や「充実した専門教育プログラムの導入」といった子どもたちへの直接投資（ヒト・体験）、さらには「副食費の完全無償化」や「病児・休

日保育のセーフティネット構築」「手ぶら登園の導入」といった**保護者の負担軽減や多様なニーズへの対応**へと大胆に転換・還元していくことが可能となります。

施設を維持することだけに汲々とするのではなく、人口減少下でも「子育てを理由に選ばれる村」へと進化し、子どもたちにとっても保護者の皆様にとっても最善の選択肢を見出すため、財政的な持続可能性と未来への投資という双方の視点から、本委員会において慎重かつ深く審議してまいります。

## 2 第1回委員会における主な意見の要旨

第1回委員会では、事務局からの説明に対し、各委員から多角的な視点に基づいた専門的な意見や指摘、現場の実態を踏まえた具体的な提案が出されました。主な要旨は以下の通りです。

### (1) 教育・発達支援の視点

#### ア 「園内完結型」療育への期待と専門性維持の課題

保育園の中で日常的に療育が行われ、専門の先生と園の先生が意見を交わせる環境ができれば、保護者の送迎負担軽減だけでなく園全体のノウハウ蓄積に繋がる。ただし、巡回型では対応できる内容に限界があり、高度に専門的な保育士・専門職を採用・維持し続けるための財政規模が村にあるかも含めて精査する必要がある。

#### イ 幼児教育（幼稚園機能）へのニーズの検証

これまで村内になかった幼稚園教育機能について、真に保護者が期待し求めているのか、また保育所教育との違いを住民に判断してもらうための分かりやすい情報提供が必要である。

#### ウ 15年先まで見据えた子育て・教育のグランドデザイン

人口減少下で村を維持するためには「この村で子育てしたい、残りたい」と思える一貫した政策が必要である。中学校卒業後の進路（近隣の高森高校等の魅力化施策など）まで視野に入れ、教育の起点としての保育園的アプローチを総合的に考えるべきである。

### (2) 保護者支援・利便性の視点

#### ア 手ぶら登園の段階的導入案

朝の準備や手間を省く「手ぶら登園」は保護者と現場の双方にメリットがあるが、一時にすべての備品を一括導入するのではなく、特に保護者の持参負担が大きい「オムツとおしりふき」など、導入しやすいものから段階的に検証しながら進めるのが現実的である。

#### イ 休日・病児保育のセーフティネットとしての設計

休日保育や病児保育は保護者支援として価値があるが、過度な利便性追求ではなく、家庭での親子時間の尊重や子どもの精神的負担に配慮し、「どうしても必要な場合に限る利用基準」を厳格に設ける必要がある。また、通常の集団保育とは別に必要となる人員配置、費用負担、衛生管理、突発的な事故対応の設計を極めて慎重に行わなければならない。

### (3) 保育現場・職員への配慮の視点

#### ア 現行の分散配置における運用の限界

現在も待機児童を出さないために人員を確保しているが、3園に分散しているため、突発的な病気や怪我、家庭の事情による急な欠員が発生した際の代替要員確保が非常に困難

である。土曜保育の振替休日を平日に設定せざるを得ないことがさらなる人手不足を生むなど、現場のシフト調整は常に限界に近いという実態を考慮すべきである。

#### イ 働き方の多様化と現場への配慮

新たなサービス（休日保育、病児保育など）を議論する際は、現場の保育士のゆとりを奪わないよう、通常保育とは切り離れた「専門スタッフの配置」や「遅番だけの先生」など、多様な働き方・雇用形態の設計が不可欠である。

#### ウ 職員の処遇変更リスクとヒアリングの徹底

運営体制の変更（民営化など）に伴い、現在地方公務員（会計年度任用職員含む）として現場を支えている保育士の給与体系や身分がどうなるかは大きな課題である。変更起因する大量退職が発生すれば園が回らなくなるため、現場で働く保育士へのアンケートやヒアリングを必ず実施し、意向を丁寧に汲み取る必要がある。

### (4) 財政および運営手法の視点

#### ア 村全体の公共事業バランスと投資能力の懸念

施設整備にあたって村が借金（起債）をする場合、村全体の投資枠（実質公債費比率の制限）への影響を考慮しなければならない。給食センターや他のインフラ整備、災害復旧といった村全体の必要事業との兼ね合いを財政部局と十分に協議した上で進める必要がある。

#### イ 多様な運営手法（官民連携・社協委託など）の検討

公設公営や純粋な民営化の二者択一だけでなく、民間法人が経営危機等に陥った際のリスクヘッジ（保険的機能）を兼ね、行政が一定の関与や方針を示しつつ持ち出しを抑えられる「公私連携方式（益城町等の事例）」を視野に入れるべきである。また、退職職員の活用や行政の関与がしやすい「社会福祉協議会等」を受託先（運営主体）の選択肢とすることも有効な手法の一つである。

#### ウ 既存の新しいハコの有効活用案

単に3園を1つに集約するだけでなく、建築後11年しか経過していない「ちょうよう保育園」などの比較的新しい既存施設をサテライト化して活用したり、あるいは高度な発達支援（療育）の専門拠点へ転換したりするなど、既存資産を無駄にしない複合的な選択肢も検討の余地がある。

### 3 今後の進め方

今後の判断材料とするため、保育園を利用されている未就学児の保護者の皆様を対象とした意向調査（アンケート）を実施いたします。このアンケートには、委員からの提案に基づき「5歳児健診に関する意向」なども追加し、集計の効率化と利便性を考慮してウェブ（アプリ）回答方式等を用いて広く意見を集約いたします。

また、保護者の皆様だけでなく、現場で働く保育士等の職員へのアンケート・ヒアリングも並行して実施し、それらの結果を踏まえてさらに審議を重ねてまいります。