

構造改革特別区域計画

1. 構造改革特別区域計画の作成主体の名称

鳥取市

2. 構造改革特別区域の名称

鳥取市保育所臨時保育士の任用期間延長による保育事業充実特区

3. 構造改革特別区域の範囲

鳥取市の全域

4. 構造改革特別区域の特性

(1) 当該地域の自然的、社会的状況

鳥取市は、鳥取県東部を流れる千代川の河口付近に位置する、豊かな自然に囲まれた県内最大の都市です。平成16年11月に周辺8町村と合併し、人口が20万人を超えたことで本市は山陰地方初の特例市となり、また県東部において非常に大きな面積を占めることとなりました。本市は人口だけでなく、合併前の旧地域の様々な長所を引き継いでおり、農業・工業・各種産業いずれをとっても県内で最大級の規模を誇っています。合併により全国的にも有名な鳥取砂丘の全域が鳥取市となるなど、魅力的な観光資源も数多く存在しており、これまで以上に観光産業にも力を入れています。

一方で過疎化・人口減少だけでなく少子化・高齢化が進行しており、本市の合計特殊出生率は全国平均よりは高いものの1.43(平成17年)にとどまり、さらに若者を中心として京阪神地区などへの流出傾向が続いています。2009年には中国横断自動車道・姫路鳥取線(通称:姫鳥線)が全線開通する予定であり、これにより京阪神地区がさらに身近な存在になります。このため観光・物流等の面で多大な効用が期待されていますが、一方で人口の流出傾向がさらに強まったり、消費の中心が京阪神地区に移ることで地元の経済・産業が衰退することも危惧されています。

(2) 当該地域における保育行政の状況

本市はまちづくりに取り組む総合的・基本的な指針である第8次総合計画の中で「子育て・教育先進都市の実現」を掲げ、優れた子育て環境の整備や地域コ

コミュニティによる子育て支援、また待機児童数を通年ゼロとする等の目標実現に向けた取組みを進めています。平成18年12月1日現在、鳥取市には33か所の公立保育所と13か所の民間保育所（うち公設民営2か所）があり、公立保育所では0歳から5歳までの児童約2,900名を保育しています。保護者の経済的負担を軽減するために、保育料は国の定める基準額の7～8割程度に設定しており、所得階層区分も国の基準より細かく設定することで家庭の負担能力に合わせた保育料を賦課・徴収することとしています。さらに市内12か所に子育て支援センターを併設して保護者の相談等に応じているほか、各種の保育ニーズに応えるために30か所の施設で延長保育を、9か所の施設で一時保育を実施しており、病後児保育を行う施設が4か所（来年度にさらに1か所の建設を予定）あります。過疎化・少子化が進行している中であっても市立保育所への入所児童数は平成17年4月には2,764人、平成18年4月には2,788人と横ばいから微増の傾向にあり、依然として保育に対するニーズが非常に高いことがうかがえます。

本市では、国の定める保育士配置の最低基準に基づき正職員の保育士を配置しておりますが、保育事業全体の質の向上のために独自の配置基準を設け、より多くの職員を臨時的任用職員として雇用しているという特徴があります。本市独自の配置基準は、延長保育や障害児保育といった臨時的な保育ニーズ、年度途中からの入所によって新たに発生する入所ニーズに対応するために設定しているもので、いずれも非常に流動性の高い保育需要であるため、正職員の配置をもって対応することは現実的ではありません。

（3）他の地域と異なる取扱いをする必要性

本市では、国の最低配置基準に則して正職員の保育士を225名配置しており、さらに前述した独自の配置基準に基づいて、臨時的任用による保育士を55名配置しております（平成18年度当初）。またこの他に、担任保育士を補佐する業務や一時保育等の付加的な保育サービス、地域子育て支援センターの業務等を担当する臨時保育士を合計で63名配置しています。

また現在、本市は子育て支援部門において待機児童ゼロ作戦を重要なポイントと位置づけ、様々な施策を行っております。国の基準を超える保育士配置もその一環であり、年度途中にも入所の状況等に応じて随時職員数の調整を行っております。平成17年度においては、入所児童数の増加に合わせて年度途中に13名の臨時保育士を増員しており、そのうち鳥取市の保育士配置最低基準を満たすために配置した職員は9名となっています。平成18年度においても引

き続き、前年同様の理由に基づいて7名の臨時保育士（うち6名は市の最低基準充足のため）を増員しています。

以上のように、本市は保育行政においてサービスの向上のため、また状況の変化へ迅速に対応するため、多くの臨時的任用職員を雇用して業務に当たっています。しかしながら保育士資格を持つ人材は十分に確保できているとはいえない状態であり、任期が一年限りであることから慢性的な人材の不足が問題となっています。

本市では平成15年度以降に2度に渡って臨時保育士の賃金引き上げを行っており、待遇の改善を図っています。また、前年度の保育士採用試験において2次試験で不合格となった受験者に対し、一定の期間保育士として勤務する等の条件を満たした場合に翌年度の1次試験を免除する制度を設けています。このように、有資格者に臨時的任用職員として働いてもらうための方策を講じていますが、大きな成果は上がっていません。

5. 構造改革特別区域計画の意義

本市ではこれまでも臨時保育士の金銭面での待遇改善を行い、臨時保育士として勤務する事に特定のメリットを付与するなどして人材の確保に努めてきましたが、十分な職員数を確保できていない実情があります。また、臨時的任用職員の任期が一年限りであるという現状に対して、実際に臨時的任用職員として勤務している保育士や、幼児の保護者からも不満の声が出ており、本市の保育行政における課題となっております。

本特例の適用により、臨時的任用職員の任期の延長を実現することは、これまで行うことができなかつた金銭面以外での待遇改善に繋がり、応募者の増加や、幼児や保護者との信頼関係を高めるといった効果が期待されます。さらに、人材の確保を、職員の定数に含まれず、勤務形態の柔軟性が高い臨時職員という形で行うことから、入所状況の変化、保育ニーズの多様化、欠員の補填といった各種のリスクに的確に対応することが可能となります。

また、本市では今後、平成16年の市町村合併により増加した保育所数を、地域の実情等を勘案しつつ統廃合や民営化を行って適正規模に整理していくこととしています。定数外の臨時的任用職員を活用することにより、この過程をスムーズにかつ着実に推し進めていくことが可能となります。

さらに、臨時的任用職員という形態で保育業務を経験した職員が、その後、市立保育所や民間の保育所に就職するというケースは多くありますが、臨時的

任用の期間が長くなれば保育士としてより多くの経験を積むことができ、その後の業務にいつそうの自信と高い技能を持って臨むことができます。このように優れた能力を持つ職員が多く育つことで、地域全体の保育行政の質の向上が図られます。

6．構造改革特別区域計画の目標

保育士資格を持つ臨時的任用職員を安定的に配置することで保育環境を更に充実させ、行政の効率化と質の高い保育サービスの提供を両立させた環境を構築します。

(1) 保育サービスの充実

臨時的任用職員制度を適切に運用し、年度途中の入所状況等の変化に応じて迅速かつ臨機応変に対応することで市民の保育ニーズに応えます。一時保育や延長保育といった付加的な保育サービスのさらなる充実を図り、待機児童ゼロ作戦を強力に推進していくことで、保育に欠ける児童がもれなく必要なサービスの提供を受けることができる環境の整備を行います。

(2) 保育業務従事者の育成

保育士資格を有するものの、保育士として働く機会の無い人材に実際の保育現場での業務に従事する機会を与え、机上の学習では得られない実践的な経験を積むことのできる場を提供します。これにより市内および隣接地域における保育業務従事者のレベルアップを図り、地域全体で子育てを支援していく体制を築きます。

(3) 行財政改革の確実な執行

平成16年11月の合併でほぼ倍増した公立保育所については今後、市内の人口動態や各地域の情勢を把握しつつ、適正な規模で実現可能な整理統合、民営化の具体的な計画を作成します。計画の実践に当たっては、臨時的任用職員制度を有効に活用し、効率的な運用を行います。

7．構造改革特別区域計画の実施が構造改革特別区域に及ぼす経済的社会的効果

(1) 少子化への対応による人口増

本市は「第8次鳥取市総合計画」の中で、平成22年度の目標人口を203,000人としています。このうち2,900人については政策的要因による人口の増加を目指しています。構造改革特別区域計画の実施により、当該区域内

における保育行政全体の運営の効率化が図られ、現在本市が実施している安価な保育料設定の維持や、多様な保育ニーズに対応できる体制の整備が図られます。少子化への対応策として安心して出産・子育てができるまちを創りあげるにより、平成22年度までに500人の人口増を目指しています。

(2) 人口転出等の抑制

本市は若者の市内への就職や、結婚後の定住促進によって平成22年度までに200人の増加を目指しています。本事業には保育士等の専門資格を有しているものの、それを活かせる職業に就くことができない人材に対して、能力を發揮できる場を提供するという就業支援としての側面もあります。募集する職員数が一定規模あることから、事業の実施により社会的人口増加に一定の効果があがると考えられます。

(3) 待機児童ゼロ作戦の確実な推進

本市の保育行政において、待機児童の問題はきわめて重要な課題の一つです。

平成15年度および16年度においては、年度当初の保育所待機児童数はゼロとなっていました。年度途中からは待機児童が発生していました。また、平成17年度においては年度当初から28人の待機児童が発生しており、年度中に解消することはできませんでした。平成18年度においては待機児童数ゼロを維持していますが、依然として年度途中からの入所希望者は多く、通年に渡って待機児童数ゼロを維持することが困難な状況に変わりはありません。

本市では待機児童数を恒常的にゼロとすることを目標としており、特別区域計画の実施によって必要な臨時的任用職員の確保が容易になればこの点でも効果が上がることが予想されます。

8. 特定事業の名称

409 地方公務員に係る臨時的任用事業

9. 構造改革特別区域において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業に関連する事業その他の構造改革特別区域計画の実施に関し地方公共団体が必要と認める事項

(1) 子育て世帯に対する支援

本市では、子育て世帯の経済的負担を軽減するための対策の一つとして、保育料を国の基準と比較して7～8割程度の水準に設定しています。保育料を低く設定することは、真に保育所の利用を必要としている世帯が必要な時に必要

な保育サービスの提供を受けられる体制を保証するうえで重要なことであり、本市では引き続きこの安価な保育料水準を維持していきます。

なお、合併によって鳥取市となった地域については保育料の設定がまちまちでしたが、平成23年度までに現在の鳥取市の水準に合わせることであります。

(2) 保育サービスの充実

市内の保育所は開所時刻が7時30分、閉所時間は18時から19時30分となっております。土曜午後の開園時間は園によって異なりますが、地域ごとに保育ニーズを的確に把握し、保護者の期待・要望に沿えるよう努めます。市内9箇所の施設で一時保育を、4箇所の施設で病後児保育を実施しておりますが、病後児保育に関しては平成19年度にさらに1箇所の施設を建設する予定であり、引き続き市全体のニーズ把握と必要な施設の整備・拡充に努めます。

(3) 公立保育所の整理統合

平成16年11月の市町村合併によって本市の公立保育所は従来の16箇所からほぼ倍増して33箇所となりました。そのため、過疎地域においては整理統合を行い、また市街地においてもその効果やコストを見極めた上で民営化を行うなどして行政のスリム化を図ることが重要な課題となっております。現在、平成19年度に1箇所の施設で統廃合を行う予定であり、平成20年度以降も順次統廃合を行うことを検討しております。今後は平成20年度以降の期間について、平成19年度末までに具体的な整理計画を策定し、執行していくこととします。

別紙 構造改革特別区域において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業の内容、実施主体及び開始の日並びに特定事業ごとの規制の特例措置の内容

別紙

1 特定事業の名称

409 地方公務員に係る臨時的任用事業

2 当該規制の特例措置の適用を受けようとする者

鳥取市

3 当該規制の特例措置の適用の開始の日

本認定申請が認定された日

4 特定事業の内容

鳥取市内の保育所に採用する臨時的任用職員について、現行の最大1年間の雇用期間に特例を設け、最大で3年間更新して雇用できることとします。

5 当該規制の特例措置の内容

(1) 構造改革特別区域法第24条第1項に掲げる要件に該当すると判断した根拠(1号要件)

本市では、保育士の配置基準において、国の基準を上回る独自の基準を設けており、充実した保育サービスを展開するために保育士資格を有する臨時的任用職員を活用しています。しかし鳥取県は全国で最も人口の少ない都道府県であり、県内に保育士を養成する教育機関が少ないことなどもあり保育士資格保有者が少ない状況です。そのため必要としている人材が集まりにくく、任用期間が最大で一年間しかないことから臨時保育士が慢性的に不足している状態にあります。職員の不足は保育サービスの質の低下、待機児童の発生等の原因となるものであり、年度途中の入所状況の変化に即応できる体制を整備するため、臨時保育士の任期延長等による待遇改善を行い、人材の確保を確実に行うことが必要であると考えます。

(2) 構造改革特別区域法第24条第6項に基づく必要な措置の内容(計画)

- ・ 臨時的任用職員は職員定数の規定が適用除外となっています(地方自治法第172条第3項)が、特例事業の実施に当たっては適正な運用の確保を図るとともに、特例の適用対象となる職員の状況についてインターネット(鳥取市ホームページ)に掲載して公表します。

- ・ 採用しようとする各職種について、適格者を得るための資格要件を定めま
す。
- ・ 臨時的任用職員の分限に関する取扱要領を制定します。