待機児童の解消に向け、平成25年４月に「待機児童解消加速化プラン」を発表し、平成25・26年度の２年間で約21.9万人分の保育の受け皿を整備した。これに加えて、「希望出生率1.8」の実現に向けて、平成27年11月に一億総活躍国民会議において取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策―成長と分配の好循環の形成に向けて―」では、平成29年度末までの保育の受け皿整備目標を40万人分から50万人分に上積みした。さらに、平成30年度以降も、女性の就業の更なる増加や働き方改革の進展、保育との切れ目ない支援となる育児休業の取得促進等の取組を踏まえつつ、引き続き、保育の受け皿確保に取り組むこととしている。

２　産業構造・業態の特徴

施設数については、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成27年４月１日）」によれば、平成27年４月１日時点の保育所等（特定地域型保育事業を除く。）の数は約２万５千箇所となっており、特定地域型保育事業を行っている保育施設は約２千７百箇所となっている。また、厚生労働省「平成26年度認可外保育施設の現況取りまとめ」によれば、平成27年３月31日時点の認可外保育施設は、約８千箇所となっている。

一方、児童数については、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成27年４月１日）」によれば、平成27年４月１日時点の保育所等定員（当該保育所等を利用する子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）第19条第１項第２号及び第３号に規定する小学校就学前児童の定員）は約247万人、利用児童数は約233万人である。また、厚生労働省「平成26年度認可外保育施設の現況取りまとめ」によれば、平成27年３月31日時点の認可外保育施設の入所児童数は、約20万人である。

職員については、保育所等における保育は、生涯にわたる人間形成の基礎を培うものであり、専門的知識と技術を持つ保育士が中心となって担っている。平成28年４月１日時点の保育士登録者数は約139万人となっている。また、保育士の処遇改善について、近年の取組状況として、平成27年４月の「子ども・子育て支援新制度」の施行に伴い、処遇改善等加算として３％相当の改善を行ったところであり、平成26年度補正予算及び平成27年度補正予算においては、国家公務員の人事院勧告に対応してそれぞれ約2.0％相当、約1.9％相当の処遇改善を行った。今後、更に２％相当の処遇改善を行うとともに、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、平成27年において４万円程度ある全産業女性労働者との賃金差（平成27年賃金構造基本統計調査）がなくなるよう、追加的な処遇改善を行うこととしている。

３　経営の特徴

一　保育事業の経営の特徴

収支面、特に収入面の特徴として一般的に挙げられるのは、公定価格による、収入面の安定性である。公定価格は、公費負担及び利用者負担からなる。

また、保育は、一定期間継続して行うことが多いため、需要変動という観点からも収入の変動が少ないのが特徴的である。

こうした中で、就学前の子どもの成長過程に応じた適切な保育を提供するなど保育の質の向上や多様な保育ニーズに応じた事業展開が重要となる。

二　労働市場の状況

保育分野の全国平均の有効求人倍率は平成28年３月の時点で2.21倍となっており、全産業の1.21倍に比べ高い水準にある。

東京都福祉保健局「東京都保育士実態調査報告書」（平成26年３月）によれば、過去に保育士として就業した者が退職した理由としては、「給料が安い」が25.5％、「仕事量が多い」が20.3％、「労働時間が長い」が17.5％となっている。

第２　経営力向上に関する目標

保育所等における保育は、生涯にわたる人間形成の基礎を培うものであり、必要な職員配置を行うことを通じて、一定以上の質の確保が求められる。併せて、公定価格により収入の大宗が決められていることから、保育分野においては、一概に中小企業の新たな事業活動の促進に関する基本方針（平成17年総務省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省告示第２号）第４の２の二のイに掲げる労働生産性の向上という指標を用いて経営力の向上の度合いを測ることは適切ではない。

このため、保育事業分野における経営力の向上の度合いを測るための指標としては、職員の勤続年数、離職率その他の各事業者において設定する客観的に評価可能な指標を用いることが適当である。

第３　経営力向上に関する事項

１　経営力向上の内容に関する事項

一　経営力向上のために実施すべき事項

経営力の向上のためには、事業主が、周囲の環境と自事業所の特徴を把握し、その特徴を活かしてどのような質の高い保育を提供することが適当かを考え、方針を明らかにし、将来的な計画を立てることが重要である。当該計画を達成するため、具体的に実施すべきと考えられる事項は以下のとおりである。

①　保育人材の育成及び評価体制の構築に関する事項

保育所等において、その経営力を向上させるためには、職員のキャリアアップの仕組みを構築するなどの取組を進めることが重要であり、これを踏まえた人材育成と人事管理の仕組みの構築に取り組むことが必要である。具体的には次に掲げる事項とする。

㈠　研修機会の確保
㈡　賃金テーブルの整備
㈢　技能及び経験を考慮した適切な処遇の実施

②　勤務環境の改善に関する事項

保育所等において、保育人材の業務負担の軽減を図ることが重要であり、情報通信技術（ＩＣＴ）の活用による内部業務の効率化や、保育補助者の雇上げ等に取り組むことにより勤務環境の改善に取り組むことが必要である。具体的には次に掲げる事項とする。

㈠　ＩＣＴを活用した業務負担の軽減やＩＣＴを利用する人材の育成
㈡　保育補助者の雇上げによる保育士の業務の見直し
㈢　短時間正社員制度の推進

③　その他の経営力向上のために実施すべき事項

①及び②のほか、経営力向上のためには、外部の者による評価を受け、その結果に基づき不断の改善を図ることや、財務諸表等を基に収支状況等の分析を行うことが必要である。具体的には次に掲げる事項とする。

㈠　第三者評価の実施
㈡　財務諸表等の適切な整備並びに財務内容の分析及びその結果の活用
㈢　情報公開を進めることによる経営の透明性の向上

二　経営資源を高度に利用する方法として、特に優先すべき事項

経営資源を高度に利用する方法としては、特に、全国的に保育士不足の状況にあり、保育士の確保が容易ではないという状況を踏まえると、質の高い保育の提供を実現するため、保育人材の勤務環境の改善等による離職防止や、研修機会の確保等による保育人材のキャリアアップに優先的に取り組むことが望ましい。

２　経営力向上計画の認定

経営力向上計画（中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）第13条第１項に規定する経営力向上計画をいう。以下同じ。）について認定を受けようとする事業者にあっては、その経営規模に応じて取り組むことのできる事項に差があると考えられることから、事業者は、次の各号に掲げる区分に応じてそれぞれ当該各号に掲げる事項の数以上の第３の１の一の①㈠から③㈢までに掲げる事項に取り組むこととする。

①　小規模事業者（常時使用する従業員の数がおおむね５人以下である事業者をいう。以下同じ。）　いずれか１項目