

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 令和6年3月13日（水）17:27～18:21
- 2 場所 永田町合同庁舎7階 特別会議室（オンライン会議）
- 3 出席

<WG委員>

- | | | |
|----|-------|----------------------|
| 座長 | 中川 雅之 | 日本大学経済学部教授 |
| 委員 | 安藤 至大 | 日本大学経済学部教授 |
| 委員 | 安念 潤司 | 中央大学法務研究科教授 |
| 委員 | 堀 天子 | 森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士 |

<関係省庁>

- | | |
|-------|---------------------------|
| 伊藤 涼子 | こども家庭庁成育局保育政策課認可外保育施設担当室長 |
|-------|---------------------------|

<自治体等>

- | | |
|-------|---------------------|
| 岩波 啓之 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事 |
| 前嶋 修 | 一般社団法人企業主導型保育連盟代表理事 |
| 浅田 耕平 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事 |
| 諸井 拓海 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事 |

<事務局>

- | | |
|-------|-----------------|
| 安楽岡 武 | 内閣府地方創生推進事務局審議官 |
| 元木 要 | 内閣府地方創生推進事務局参事官 |

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 企業主導型保育事業の規制改革について
- 3 閉会

○元木参事官 それでは、国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを開始いたします。
本日の議題でございますけれども、「企業主導型保育事業の規制改革について」ということで、一般社団法人企業主導型保育連盟、また、こども家庭庁にオンラインで御出席をいただいております。

本日の資料は、こども家庭庁から御提出いただいております、公開予定でございます。本日の議事についても公開予定です。

本日の進め方でございますけれども、まず、こども家庭庁から10分程度で御説明をいた

だき、その後、委員の方々による質疑に移りたいと思います。

それでは、中川座長に議事進行をお願いいたします。

○中川座長 それでは、これから「企業主導型保育事業の規制改革」に関します国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを始めたいと思います。

関係者の皆様、お忙しい中を今日は御参加いただきまして、ありがとうございます。

本件は、昨年3月にワーキンググループヒアリングにおいて当時の制度担当府省であります内閣府子ども・子育て本部から提案への対応方針をお伺いしたところ、ゼロ回答であったため、まずはこのような提案があったことを制度の費用負担をしていただいております事業主団体の方々に御説明し、交渉する余地がないかどうか検討をお願いしていたところです。組織再編により昨年4月から発足したこども家庭庁から2回にわたり事業主団体との協議の場で本件について取り上げていただきましたので、本日はその協議を通じてこども家庭庁が検討した改善案を御説明いただきます。

早速、こども家庭庁から御説明をお願いいたします。

○伊藤室長 ありがとうございます。こども家庭庁成育局保育政策課認可外保育施設担当室の室長をしております伊藤と申します。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

今般頂戴いたしました御提案事項について検討してまいりました内容を、御提出している資料に沿って説明させていただきます。

まず2ページ、最初の経緯のところでございますが、こちらは中川座長より触れていただきましたので、本当に簡単にだけ触れたいと思いますが、当時の企業主導型保育事業を担当しておりました内閣府より令和4年度末に回答させていただいた内容ですと、本事業の制度趣旨の変更や追加財政支出を伴うものであり、対応が困難であるということで回答させていただいております。中川座長より3月のワーキンググループで事業主団体と再交渉することについて柔軟に考えてくださいということで御指摘を頂戴し、6月の諮問会議決定におきまして、下の2の中の明朝体で記載のとおり「企業主導型保育事業における従業員等卒等の在り方について、本事業の趣旨を踏まえつつ、事業主拠出金を負担する事業主団体との協議を行い、その上で2023年度中に具体的な検討を行う」とされているところでございます。

次のページを御覧ください。3ページです。これを踏まえまして、令和5年度、今年度に入りまして、8月と今年の1月の2回にわたりまして、事業主団体との協議の場で本件について議題として扱いまして協議を行い、具体的な検討を行ってまいりました。まず、令和5年8月の協議の場において今回の提案内容についてこども家庭庁より詳細を御説明させていただいた上で、事業主団体の皆様から頂戴した意見をまとめているものです。将来的な本事業の在り方について一定の柔軟な対応を含めて検討する必要があるといった御意見も複数いただいているところでございますが、冒頭のところでございますが、企業主導型保育事業について、政府からの待機児童対策への協力要請を踏まえ、従業員の福利厚生の一環として企業の自主的な取組を促進するために、事業主拠出金で全額負担している

事業であるという事業の趣旨を念頭に置いて、例えば共同利用契約につきましては、これを締結せずに従業員が利用可能にするといった提案は、企業の多様な働き方への自主的な対応を促進するという本事業の制度趣旨を超えている内容だという御意見がございました。

また、事業者におかれましては、詳細なニーズ調査等を行った上で、待機児童ゼロの本来本事業の必要性のない事業者を含む全国の企業が拠出した財源を基にこの事業を運営いただいていることを御理解いただいた上で、本来の趣旨に沿って事業を行っていただきたいといった意見もございました。

また、追加の財政支出につきましては、御存じのとおり、現在議論しておりますことも未来戦略方針や加速化プランをめぐる議論の中で、拠出金負担企業の負担増の懸念の御意見が多々ございまして、拠出金の負担の問題を考えると、現時点においては少なくとも現行制度の範囲内で対応いただくことが望ましいといった御意見を頂戴したところでございます。

以上のような御意見を踏まえ、3ページの下に記載の検討の方向性にありますとおり、本事業の制度の趣旨を踏まえ、また、追加財政支出を伴わない形で、提案団体から頂戴した提案の趣旨を踏まえた運用面の見直しを検討すること。また、特区ワーキングの先生方に対しては、本事業の創設の趣旨や経緯を丁寧に御説明するといった方針の下、具体的な見直し案の検討を行ってまいりました。

4ページを御覧ください。今般考えました運用改善案、大きく2点ございます。まず、上の①ですが、こちらは地域枠の弾力措置についての運用改善案です。

詳細は5ページを御覧ください。現行の制度におきましては、地域枠は設定は任意で可能となっております。設定をする場合には利用定員の50%以内で設定をしてくださいという制度となっております。ただし、認可保育所等に入れず入所保留通知を受け取られた児童につきましては、従業員枠に空きがある場合は例外として50%を超えて受け入れることが可能となっております。

提案でいただいた内容ですと、自治体によっては、認可における最低受入れ月齢が「生後3か月から」などとなっております。産休明けの生後57日目以降に従業者の方が復帰したいと思われても、自治体には入園の申込みができず、結果として保留通知そのものも出ないために、仮に企業主導型保育施設の従業員枠に空きがあっても受け入れることができない、ついては、入所保留通知なしで受入れ可能としてほしいといった御提案を頂戴いたしました。

この御提案を踏まえまして、改善案として、市区町村において、入所保留通知が出ない場合において暫定的に入所保留通知がなくとも受入れを可能と見直したいと考えております。入所保留通知が発行可能なタイミングになりましたら、認可保育所に申し込んでいただいた上で、そこで入所保留通知が出ましたらそのまま本則の地域枠の弾力措置という形で企業主導型保育施設に残っていただき、仮に認可保育所への入所が決まれば認可保育所に転園をいただくといった形で、なかなか認可では手が届かない部分について企業主導型

保育施設で受入れを柔軟にさせていただくといったことを運用改善案として考えております。

2点目は、共同利用契約に関する見直しです。

6ページを御覧ください。現行制度では、企業主導型保育施設を設置している企業と設置していない企業の間で共同利用契約を締結いただければ、設置していない企業の従業員の方も従業員枠を利用できる仕組みになっております。

これにつきまして、いただいた提案では、共同利用契約を結ぼうと思っても相手方企業がこの制度について知らない、あるいはメリットを理解していない、保育園を探すのは従業員個人の問題であるとして取り合ってもらえないなどから、共同利用契約そのものを結ぶことが困難であるため、拠出金負担企業の従業員であることを確認できれば、企業間の契約なしに従業員枠を利用できるようにしていただきたいといった提案でございました。

また、このワーキングの先生方からも、契約料を必須としていないのであれば、契約料を取る場合のみ契約を求めればそれで足りるのではないかとといった御意見をいただいております。

この点につきましては、非設置企業にとって共同利用契約は手間がかかるものと認識されている、要は、メリットが分かりにくいとなっていることが背景にあると考えまして、そこを解消し、共同利用を後押しすることができればと考えております。具体的には、共同利用契約において決めておくべき事項のポイントの周知ですとか、共同利用契約書のひな形の提示、また、従業員の自宅や本社近くの企業主導型保育施設をすぐに探せる検索ツールの周知、共同利用契約を利用することのメリットの周知という取組により、本制度の本来の趣旨に沿った利用の形を後押ししてまいりたいと考えてございます。

なお、この6ページの下の方の点線の囲みの中に記載しておりますが、企業が従業員の多様な働き方に応じた福利厚生の実施として保育施設を設置する場合の助成事業であるという本制度の趣旨を踏まえた共同利用契約の制度につきましては、この事業のポイントの一つであると認識しております。共同利用の制度は、非設置企業のB社が、A社の設置した施設の利用を通じて、現在、また、将来のB社の従業員の方に対して、福利厚生の取組として「保育施設完備」などどうたうことによって、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業であるというイメージアップですとか、それによる優秀な人材の確保、定着、また、従業員の多様な働き方への支援につなげることを目的としております。企業が働き方改革や従業員が子育てをしやすい環境整備に主体的に取り組むことを後押ししていくという政策的な観点で行っているものである点を御理解いただきたいと考えております。

また、契約料がない場合であっても、企業間で何ら取決めがない場合には、例えば定員数のうちの利用枠や利用の期間、その他の利用条件が不明瞭となり、トラブルのもととなるおそれもあるため、共同利用に当たっては契約を結んでいただくことが重要であるとと考えております。

13ページの実施状況というところを御覧いただきますと、円グラフの上の真ん中の「運営形態」というところで、共同設置・共同利用されている施設は、企業主導型の全施設の

うち6割近くを占めており、この制度の趣旨に沿って広く共同利用契約を御利用いただいているところがございます。

7ページ以降を御覧ください。こちらは具体的な共同利用契約に関する周知を図っていくページのイメージでございます。企業主導型保育事業のポータルサイトの中で「共同利用を活用しませんか？」というページを新たに設けまして、共同利用契約の仕組みの図解やメリットの掲載、検索ツールの周知、社内ニーズの把握から契約を結んでいただくまでの流れ、契約書のひな形をこのサイト上で示していきたいと考えております。

ページを行ったり来たりしてしまいまして大変恐縮ですが、4ページにお戻りください。この4.の①及び②の運用改善案につきまして、令和6年1月の事業主団体との協議の場において、こども家庭庁より事業主団体に提案をいたしました。

5.につきましては、その際の事業主団体からの意見でございます。結果としましては、この改善案両案について御了承をいただいたところでございます。なお、1月の協議の場におきましても、本事業は従業員の福利厚生の一環として企業の自主的な取組を促すために拠出金で全額を負担している事業であること、また、待機児童がいない地域も含む全国の企業の負担に基づき運営いただいているものであることという本事業の趣旨に沿った範囲での対応が大原則であるという御意見や、事業申請の段階で共同利用企業の候補も含めて詳細なニーズ調査を行っていただいた上で応募いただいているという経緯から、この要望は本来の趣旨を御理解いただいているものではないかといった御意見もございました。

今回の運用改善案につきましては、事業主団体との協議の結果を踏まえまして、早速来年度令和6年度の運用から改善案を実施してまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、こちらからの説明は以上となります。どうぞよろしく願いいたします。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、今のこども家庭庁からの説明をお聞きして、提案者であります企業主導型保育連盟から御発言はありますでしょうか。

どうぞ。

○岩波理事 岩波と申します。よろしく願いいたします。

まず、このたびは色々と御審議をいただきまして、本当にありがとうございました。

しかしながら、我々の認識不足であったり、逆に現場の実情がなかなか伝わらなかったりと、そごを来していると思われることも多々ありますので、最初に、今後こども家庭庁担当部署と企業主導型保育連盟が定期的にこういったことの情報交換の場を持つようにするというのを、是非この場でお願いをしたいと思っております。

続きまして、今日御提案いただいた運用改善案ですが、14ページの1番については、一定の改善の御提案をいただきまして、ありがとうございました。

続きまして、2番についてですが、実態として企業主導型保育施設が共同利用契約を結ぶ場合においては、現実的には従業員の方が児童の預け先に困って保育施設を探し、結果

として企業主導型保育施設にたどり着くケースが現状はほとんどです。したがって、企業が企業主導型保育施設を探すことへの運用改善を行っても、効果はなかなか薄いのではないかと考えております。ですから、例えば保育施設を探し出した従業員が自身が勤務している企業に対して入園用の就労証明を取る際に、企業負担分がない場合に限って同時に附帯的に連携契約も結べるようなひな形を作っていただくようなこと、あるいは、そこまでできない場合でも、今までのような1対1の連携契約ではなくて複数企業対複数保育施設が契約を結ぶひな形を作っていただくのも効率化につながるのではないかと考えております。

いずれにしろ、この提案につきましては財政支出が伴わない形でありますので、今後は非柔軟に取り扱っていただければと考えております。

続きまして、提案の3番以降につきましては、諸井理事から意見を述べさせていただきますと思います。

○中川座長 どうぞ。

○諸井理事 よろしく申し上げます。企業主導型保育連盟の諸井と申します。

私からは、16日ルールについてお話しさせていただきます。

この16日ルールについては、我々保育を行う上で最低限必要な制度整備という趣旨でお願いをさせていただいたと考えております。そうした中で、今回事業主団体からの御返答も確認し、議事録も拝見させていただきましたが、今回の件とは離れますが、議事録の中で能登半島沖地震への対策にも賛成はされていらっしゃる。ですから、そういったところから鑑みると、必要なことにはしっかり対応すべきだと考えていらっしゃるのではないかと推察しております。また、御発言の中にも、将来の出生率や出生数が増えることは経済にとっても好影響である、そういった趣旨から、こうした企業主導型保育事業に対して全額子ども・子育て拠出金から出して行っているという発言もございました。

そうした中で、この16日ルールについて、以前の内閣府子ども・子育て本部とのワーキンググループにおいても、また、今回の事業主団体との話合いの中でも、こうした我々が提示した各種の項目が趣旨に沿わない、内容がそぐわないといった反論は見受けられないように感じました。反論の趣旨としては、追加の財政支出ができないというお話でした。

そういったときに、保育の面において追加の財政支出ができない、その1点だけで検討することについては、危険な部分もあるのではないかと考えております。必要な部分の最低限必要な制度整備ということで我々は要望を出させていただいたつもりでおりますので、そうした観点でいえば、必要なことには必要なお金を充てて、逆にそうではない部分は改めて抜本的に見直しをする、制度の見直しをすることをお願いできればと改めて思っております。

また、追加財政支出を伴うべき制度整備なのかどうなのか、その判断基準においては、認可保育園とのイコールフットイング、それが一つの基準になるのではないかと考えております。

そうした点が、私から16日ルールについて申し上げたい点になります。

最後に、総定員の弾力措置についてですが、こちらについては、せっかく施設を整備させていただいた、その施設を有効活用していくことも必要な観点かと思っておりますので、11万人の受皿という条件キャップについてはしっかり守った上で、その中での柔軟な活用は社会的資源の有効活用という意味でも有意義なのではないかと考えておりますので、御検討いただければ幸いです。

どうもありがとうございました。

○中川座長 ありがとうございました。

それでは、ワーキングの委員の皆様から御質問、御意見をお伺いできればと思っておりますが、いかがでしょうか。

安藤委員、お願いします。

○安藤委員 日本大学の安藤です。よろしく申し上げます。

1点目について、少し対応を考えていただけたことはうれしく思っております。私自身、6歳と1歳の子供がいるのですが、私が住んでいるエリアも非常に保育所に入るのが難しいということで、下の子については、まずは企業主導型に受け入れをお願いしました。その後認可保育所に追加合格みたいな形で入れることになったので、企業主導型を辞退するというプロセスを踏みました。ですから、企業主導型があることが私と妻にとってはとても助けになったということで、その存在に対しては非常に感謝しております。

ここで、以前別件でこども家庭庁と議論した際にも、保育所はがらがらだと子どもの育成によくない、子どもを集団で保育することに価値があるのだということを強くおっしゃっていたという経緯がございます。それを考えると、空きがあるときにそれを埋めないでおくよりは、可能であればできるだけ多くの入っていただいて、複数の子どもが互いに接触をすることで社会性を身に付けてもらうべきだといった面があるかと思っております。そういう観点で1個目の点について柔軟に御対応いただいているのかと思っておりますので、今後も本来の趣旨はというのは分かりますが、お金を出している企業の従業員の子どもの育成の観点からも、ほかの地域枠の子どもでも入ってきてくれたほうが、その従業員である保護者にとってはうれしいことかと思っておりますので、このあたり、総合的に御判断いただくことがよろしいかと思っております。

2点目の書面のやりとりには手間がかかる、これ自体、まさに私も体験しました。私がまず地域枠で申し込もうとしたところ、企業主導型のところから「是非自分の勤務先に共同で入ってもらうように交渉してほしい」という依頼を受けまして、そのやりとりを一通りやりました。私がお願いした企業主導型のところは金銭的な負担を求めないということでしたので、話は柔軟に進んで、私の雇用主である日本大学の経済学部も対応してくれたのですが、結局辞退することになってしまいました。それでも最初から手続きが終わるまで3か月くらいはかかったと思っております。お金のやりとりがなくてもそれなりに時間がかかるという実感がありました。それまで地域枠なのか、それとも企業枠なのかということが不

明確なまま不安な時期を過ごしたということもありますので、今回は書面のひな形を示していただくなど一定の対応を示していただいています。先ほど連盟の方からも提案があったような、よりさらに早く決着がつくような、保護者が安心できるような仕組みについて御検討を続けていただければと思います。

ありがとうございました。

○中川座長　　こども家庭庁から何かございますでしょうか。

○伊藤室長　　様々御意見を頂戴いたしまして、ありがとうございます。

今、いただいた御意見、一つ一つ全て回答できるか分からないのですが、可能な範囲でお答えしたいと思います。

冒頭にいただいた、今回の提案とは離れていますが、御要望ということでいただいている意見交換の場ということにつきましては、実はほかの企業主導型保育施設を運営されている事業者からも過去に、また、現在も御要望をいただいている点でございます。これにつきまして、これまで私どもでお答えさせていただいてきた内容は、企業主導型保育事業につきまして、事業主団体との協議の場において御意見を伺いながら運営を行っていますということと、企業主導型保育事業の点検・評価委員会という委員会がございます。こちらにおいて、適切な運営の確保に向けて実施状況の点検や評価を行っているところでございますということで、こういった場で実際に事業者の御意見を代弁されて御意見いただくことも過去にございましたので、こういった場を活用しながら本事業の安定的な運営に努めてまいりますといった回答を、従来させていただいていたところでございます。

他方で、これまでも提案者を含め事業者の団体がいくつかあると認識しておりますが、御要望がありましたらお会いしたり、国会議員の方を通じてお会いするなどの場で意見交換はさせていただいてまいりました。この事業でございますが、全国で約4,500施設がございまして、その中で各事業者の御意見、運営状況を把握して、どのように制度の改善に生かしていくのが効果的か、どのように意見交換させていただくのがよいかという点については、今後引き続き検討させていただきたいと考えております。

共同利用契約の運用改善案について、追加の御意見を頂戴いたしました。共同利用契約の必要性は説明がすごく長くなってしまったのですが、先ほど御説明させていただいたとおりでございますが、実際に従業員の方が児童の預入先に困って御自身で保育施設を探して企業主導型保育施設に来られるパターンがほとんどというお話だったかと思えます。そもそも保育園を探すのは従業員の仕事だ、従業員本人の問題であると、企業にあまり自分事として捉えていただけていないという点も、私たちとしてはそこを何とか今後変えていかないといけない、企業が主体的に従業員の仕事と子育ての両立、介護との両立ですとか、働きやすい職場環境の整備を進めていく後押しのツールとして、この事業も捉えていきたいと考えています。まさにおっしゃっていただいた保育施設の確保は従業員自身の問題だということではなく、企業として前もって自社内の従業員のニーズをよく把握いただいて、あるいは将来的な人材確保の戦略として企業主導型保育施設の共同利用も検討

に入れていただくために、私たちとしても企業の皆さんと話すような場があれば積極的にアピールをしていきたいと考えております。

そういった中で、今回ひな形をお示しすることを新たに考えているわけですが、御用意している共同利用の制度を分かりやすくまとめたホームページや契約のひな形は、企業から企業発信で探していただくことももちろん積極的に取り組んでいきたいのですけれども、仮に従業員の方が会社にこういう制度なのです、こういうメリットが我が社にも出てきますよとか、こういう形で契約が結べますと会社の中で使っていただくときにも御活用いただけるのではないかと考えておまして、是非施設でももしどこかの企業の従業員の方で御相談があれば、そういった形での活用を促していただけたらと考えております。

また、資料の中では特段御説明はしていなかったのですけれども、企業主導型の保育事業の補助金の中には、認可にはない企業主導型保育事業のみの加算のメニューがございます。それは連携推進加算というものでして、年間500万円程度の加算額を用意しております。この連携推進加算は何かと申しますと、企業間の連携の推進などのために専任の職員を雇っていただいた場合に加算を付けているというものでございます。広く御活用いただいているのですけれども、もしこの連携推進加算の御活用がまだでしたら、是非御活用も検討いただきたいと思います。実際にこうした加算も活用いただきながら、事業者によっては、例えば40ですとか、中には100以上の企業と共同利用契約を結んでいただいて、地域の企業と事前に共同利用をたくさん締結されている事例もございます。そういった共同利用の取組をこのようにやってうまく進んでいますといった好事例をお示しできるような機会も、今後検討してまいりたいと考えております。

回答が長くなってしまうのですが、次に、児童の出席日数要件についての御意見を頂戴いたしました。こちらについて、最低限必要な制度として検討を前向きにしてくださいといった御要望だったと受け止めております。確かにこの事業が始まって以来、例えば保育従事者の方の処遇改善の動きですとか、あるいは障害児を保育施設で広く受け入れるための看護師や追加の保育士を置いていただく場合の加算、医療的ケア児の受入れのための加算ですとか、必要なものを新たに追加してきた経緯がございます。これはその都度事業主団体に丁寧に協議をしてお認めをいただいていたと、過去の担当者がそのように行ってきたものでございます。これは補助事業でございまして、事業主団体からは企業の負担がこれ以上増えることがないようにということを、事業主団体との協議の場ではよく御意見を頂戴するところですので、慎重に検討していく必要があると思っております。例えば何かを追加で御相談するときには、それにいくらぐらいの費用がかかるかといった具体的な提案が必要になってまいりますし、何かを増やすのであれば何かは減らすですとか、財政的なバランスの中で全体の制度設計を考えていく必要がございます。

いただいた御意見を踏まえまして、今回の事業主団体との2回にわたる協議の場では、現在こども未来戦略方針や加速化プランがある中で、企業に追加の子育てのための負担もお願いしている状況でございますので、現時点において追加の財政支出はすごく厳しいと

いう反応をいただいているところではございますが、他方で、待機児童が解消していく中で、この事業も始めて数年たっている中で、柔軟に検討していく必要があるという御認識も頂戴したところでございます。協議の場は定期的に開いていくものになりますので、御提案の内容は具体的にいくら追加の支出が発生するのか、それについて何か減らせるところは逆はないのかといった慎重な議論が必要になってまいりますので、今後引き続き検討してまいりたいと考えております。

大変長くなってしまっていて恐縮ですが、最後に、総定員の弾力措置についての御意見も頂戴いたしました。こちらにつきましては、おっしゃるとおり、11万人分の受皿が現在用意されておりまして、中で定員として実際にお入りいただいている児童は8万何千人という状況です。ここににつきましては、年々定員の充足率が上がっている状況がございます。最新の公表数字ですと約78.5%という充足率でございますが、企業主導型保育施設の全体の傾向としましては、年度末に向けて充足率が高まっていく傾向にありまして、おそらく今年度の末は8割を超えるのではないかと私どもは見込んでいるところでございます。また、年度当初は認可保育所に転園される方がいるなど、一時的に充足率は下がる傾向がございますが、年度当初の充足率も年々ポイントが上がっている状況です。そういった中で、受皿の範囲内で認めてもいいのではないかとといった御意見ではございますが、定員の中で制度の趣旨に沿って児童を受け入れていただいている中でも充足率は上がっている状況ですので、この予算事業の適正な執行の管理という観点から、この点についても慎重な検討が必要だと考えております。

また、安藤委員におかれましては、御自身が実際に企業主導型保育施設に申し込まれたという貴重なお話をありがとうございます。3か月ほど契約締結の準備にかかったということで、ここはなるべく円滑に共同利用契約が進むような更なる検討がもし可能であれば、そこはしていきたいと考えております。

貴重な御意見をどうもありがとうございました。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、堀委員、お願いします。

○堀委員 御説明ありがとうございます。

私からは企業の共同利用が進んでいない理由についてももう少しお伺いしたいと思っております。すけれども、ただいまの御説明だと、企業側で周知が足りないのではないかと、努力が足りないのではないかとという観点のお話もいただいたかと思っております。実は私どものほうでも共同利用型の契約をさせていただくかどうかを検討した経緯がございます。その際に、今、コロナの下でリモート勤務も進んできておりまして、できれば企業の近くよりは自宅近くの保育園を選びたいと。自宅近くがいっぱいなときには企業型という形で考えるとしても、出勤する日数が必ずしも週にフルで出勤するわけではないので、1人ではカバーできない、16日以上と言われても、絶対に16日も子どもを連れて働きに来るかという自信がないということが結構声として多くありまして、それで共同利用型を断

念した経緯がございました。

これは一事例でありまして、16日の日数制限があつて、これが補助金の要件になっていることは認識しておるのですけれども、例えば企業が新しい働き方を様々模索していて、従業員の方も必ずしも毎日出勤する前提ではないことも通例化している現状では、16日の出席要件がどうしても厳しいハードルになってしまう可能性もあるのかと。例えば2～3人で1人の枠を使うことはできますかと言うと、それはできませんという御回答だったり、複数で企業の中でも一つの枠をいただいた場合には、そこは皆さんで利用を確実に1人ずつやるみたいなことも合理的に考えられないかみたいなことも申し上げたのですけれども、それはできないとか、結構硬直的な運用だと思っております。新しい働き方に備えて、今の共同利用型の要件が適切なのかどうか。もちろん財源が無限にあるわけではないことは理解した上でございますけれども、企業が利用しやすい、企業で働く従業員の方々が利用しやすい制度を、もう少しヒアリングなどもして聞き取っていただくのもいいのではないかと思います。この点について御意見はいかがでしょうか。

○中川座長 お願いします。

○伊藤室長 御意見ありがとうございます。

まず、家の近くの保育施設に入れない場合に、企業の本社のオフィスの近くの共同利用を考えられるということだったのですけれども、共同利用契約は従業員の方の御近所の企業主導型保育施設の利用の場合でも可能ですので、もし御自宅の近くに企業主導型保育施設が通いやすいところがあれば、そこを利用される場合の共同利用も選択肢としてはあるのではないかと、最初にお聞きしてそこは思ったのです。

他方で、お話を伺う中で、コロナを経て企業での働き方が大きく変わっている現状は、実際に私も国家公務員ですが、中央官庁での働き方も前後ではかなり変わっているというのは実感としてございます。そういう中で現在のルールがフィットしているのかどうかは、おっしゃるとおり、利用される企業の方の御意見もヒアリングをさせていただきながら、こういった形で改善していくのがいいかを検討していく必要があると認識をしております。

貴重な御意見をありがとうございます。

○堀委員 ありがとうございます。

企業も共同利用をすると負担金が発生しますので、散らばっている全従業員の自宅の近くに共同利用を全部手配するというのは、ちょっと現実的ではないと思っております。そして、企業のオフィスの近くで共同利用を進めていく場合には、働き方に合わせたような見直しで、これが複数乗り合いみたいなことも要望としてはあるところではあるのですけれども、それが仮に難しいとしても、6ページの一社企業主導型保育連盟からの提案の内容で、原則16日なのだけれども、例えばテレワークの実施で欠席の場合には、これは働いていることは確かですので、助成をそのままにする、減額されるということではなく、それも月16日以上の基本利用を行う児童として認めていただくというのは、何も新しい追加財政の支出を伴うものではないように思ったものですから、減額要件を殊さらに厳しく硬

直接的に適用するものではないということだけでも少しでも改善していただくといいのかと思いました。

私からは以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

私からも質問させていただければと思うのですが、事業主団体と真摯に調整いただきまして、ありがとうございます。事業主団体からも共同利用契約の意義について説明してくださいという話があったので、6ページの三つを御用意いただきまして、ありがとうございます。

私の理解を進めていただくという意味で御質問させていただくのですが、最初のポツのところは前回のヒアリングでもお話しいただいていたのですが、だからといって契約がなければダメだということではないのかと思っているのです。

二つ目については、共同利用契約を結んだ企業はそのように広報やアピールをすればいい話であって、別にそれは共同利用契約を結んでいないところではできないというだけの話であって、全ての利用者がこの企業との共同利用契約に基づかなければならない理由には全くなっていないように私は思うのです。

さらに、三つ目につきましても、企業同士の契約に基づいて受け入れていただくということでは、雇用されている側のニーズが必ずしも把握し切れていないから、それで今回の要望になっているように思うのですけれども、その場合には別に企業同士の関係ではなくて、それは普通に保育施設を運営されている人とそれを利用している人の関係になるのであって、全て共同利用契約を結ばなければならぬ理由にはなっていないように思うのですけれども、その辺はいかがでしょうか。

○伊藤室長 御質問ありがとうございます。

繰り返しの部分も出てきてしまうのですけれども、この企業主導型保育事業という名前にもありますとおり、企業が自社の従業員の福利厚生として自主的に仕事と子育てを両立できるような環境を整備していくための取組を後押しする、そのための補助事業であるということが前提としてございまして、その観点から各企業が自主的に主体的に取組を進めていただくことを要件としているというのが、スタートのこの事業ができた創設の経緯としてあるところから、共同利用契約はこの制度の根幹だということを、事業主団体からもそこは強く意見としてもいただいているところでございます。

ですから、従業員の方からすれば入りたいと思ったときに入れればそのほうがいいではないかというのは、確かにそれはおっしゃるとおりだと思っはいるのですけれども、この制度の趣旨を追求していく観点から言いますと、企業に自主的に取り組んでいただくことを後押ししていくという、先生方からしますと、何でそういう遠回りなことをするのだという御意見だということは重々承知しているのですけれども、各企業の働き方改革の推進や職員の福利厚生への取組を進めていくというのも、それはそれで一つの政策的な推進の意義があると認識しております。この事業はそういう事業であるというところで、やや

使い勝手が悪いという御意見も頂戴するところではありますが、制度の趣旨に沿って色々な企業に従業員の福利厚生あるいは働きやすい環境整備により前向きに取り組んでもらえるような、そういう日本社会を作っていくための事業の一つとして進めていきたいと考えているところでございます。

○中川座長 抽象度の高い議論としては分かるのですけれども、具体的には何が困るのですか。

○伊藤室長 企業が介在しないことによって、企業の取組が進んでいかないという点はあるかと思えます。

○中川座長 それは企業としての取組を進めていただけたところはやっていただければいい話であって、従業員のニーズを把握し切れない場合については、従業員と施設の関係にすればいいのではないかと御提案だと思うのです。

○伊藤室長 従業員のニーズを把握することに努めるというのも、現在事業主は仕事と子育ての両立支援を進めていくための行動計画、女性活躍推進の行動計画も全ての企業が義務付けられているところですが、そこでも自社はこういった状況にあるのかまず把握してください、また、それに向けて具体的な数値を定めて計画を策定してくださいということを、これはこども家庭庁とは離れて別の役所の話になりますが、そういった動きもありますので、それとも方向性としては一になっているのではないかと認識しております。

○中川座長 分かりました。

ほかに発言を求める方はいらっしゃいますでしょうか。

安念委員、お願いします。

○安念委員 今の御説明、私にはよく分からなかった。つまり、従業員のニーズをきちんと把握するというのは、それは企業の責任だねと。企業の責任を果たさないと、今度は従業員が不便を被るというのは、何だかつじつまが合わない話だと私は伺ったのですけれども、そういうことになりはしませんか。

○中川座長 お願いします。

○伊藤室長 今、正確ではない数字を言ってしまうといけないのですが、確か従業員が101人以上の企業は従業員の現状の把握に努めること、それから、行動計画を作って取組を進めていくことが義務付けられております。そういった中で、自社の従業員の子育てニーズを把握した上で、育児休業の制度や短時間勤務、テレワークなど、多様な働き方の促進などもありますし、他方で、保育施設、従業員が安心して子どもを産んで復帰して育てていくような、そういった環境を整えるための保育設備を完備するニーズも今後増えていくと考えておまして、そういう中でこの制度をうまく活用していただきたいと考えているものです。ですから、従業員の方からすると、企業の理解がないと使えなくて不便ではないかといった御意見も、それはそれで確かにおっしゃるとおりだとは思いますが、この政策的な意図、事業の創設の趣旨、経緯からしますと、そういった形で進めさせていただきたいと考えているところでございます。

○安念委員 分かりませんでした。

中川座長、適当にまとめてください。私の頭では分からなかった。

○中川座長 ほかに御発言を求める方はいらっしゃいますでしょうか。

私の質問と安念委員の質問にこども家庭庁から御回答いただきましたが、私もまだ理解できておりませんが、本日こども家庭庁から示された改善案は、全て提案者からの希望を満たすものではありませんが、制度の財源となる拠出金を負担していただいております事業主団体との調整に努めていただいて、一定の改善案をお示しいただいたものだとは思っております。

つきましては、こども家庭庁におきましては、本日お示しいただいた改善案を是非とも早急に措置していただくとともに、現場の状況等について引き続き提案者との間で情報交換を行いながら、本事業を進めていただくことをお願いしたいと思います。

特に私も、安念委員を始めほかの委員の先生方も、全くとは言わないにしてもかなり理解できなかった共同契約が本当に必要なのかという部分については、共同契約を前提にして企業の関係でこういった子育て支援をできるだけお進めいただくことを今回御提案いただいておりますので、その進捗状況をきちんと把握していただいた上で、更なる制度改善などを考えていただければと思っております。

そういうことで、是非とも今回お集まりいただきました関係者の皆様、企業主導型保育連盟の方も含めまして、事業主団体も含めまして、より一層の意見交換をしていただいて、今回御提案いただいた制度をきちんと運用していただくとともに、更なる制度改善に向けて御検討を進めていただくようお願いしたいと思います。

発言を求める先生方がいらっしゃいませんでしたら、これをもちまして「企業主導型保育事業の規制改革」に関します国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを終わりたいと思います。

関係者の皆様、どうもありがとうございました。