

# 企業主導型保育事業に係る 規制改革

令和5年2月28日

(一社)企業主導型保育連盟

## 提案① 従業員枠の要件緩和(共同利用枠の対象、地域枠対象者受入れの書類)

### 共同利用枠の対象

<現状> 企業主導型保育施設では、従業員枠(利用定員の50%以上)と地域枠(同50%以下)を設定するルールがある。従業員枠は、自社従業員枠(施設設置者の従業員が活用可)と共同利用枠(共同利用契約締結事業者の従業員が活用可)で構成される。

<課題> 共同利用枠に関し、施設設置者が個別の企業と契約締結を掛け合っても実際にはほぼ相手にしてもらえないため契約締結が進まず、共同利用枠対象者の潜在的な保育ニーズに十分に答えられない。

<提案> 子ども・子育て拠出金を負担する企業の従業員については、共同利用契約を締結しなくても従業員枠を利用できるようにする(拠出金負担企業の従業員であることの確認は就労証明書で行うことが可能)。

### 地域枠対象者受入れの書類

<現状> 従業員枠に空きがある場合、利用定員の50%を超えて地域枠対象者を受け入れることができるが、以下の3要件を満たす必要がある。

① 入所保留通知※を受けた児童の受入であること

※認可保育所の入所申込みを行った保護者に対し、入所できない旨を市町村が知らせる書面

② 当該年度中の空き定員を活用した一時的なものであること

③ 利用定員の全てを地域枠対象者とししないこと

<課題> 企業主導型保育施設への入所を希望する場合であっても、入所保留通知を入手するために認可保育所への入所申込みが必要となり、申請書類が増え、保護者や自治体に無用の負担を強いることになっている。

<提案> 保育が必要である理由書がある場合は、入所保留通知がなくても受入を可能とする。

提案①に対する、内閣府子ども・子育て本部の回答	左の回答に対する意見
<p>企業主導型保育施設は複数の企業が共同で利用する際、従業員枠における共同利用枠を設け、事業実施者と契約を締結した企業に雇用されている者の看護する児童における利用定員とし、施設の適正な利用を確保している。</p> <p>従業員枠の柔軟な運用については、既に、待機児童対策という目的を踏まえ、認可保育所の入所保留通知等を要件として、地域枠の弾力措置を設けているところであり、自社従業員の多様な働き方への対応という企業主導型保育事業の制度趣旨を踏まえて、対応は困難。</p>	<p>&lt;共同利用枠の対象について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 共同利用契約がなくても、利用する従業員の雇用証明があれば、当該従業員の勤務先が子ども子育て拠出金を負担する企業であるのかわからないのは分かり、施設の適正な利用(一般事業主の被保険者の児童に係る利用である事)は確保できる。これにより、連携する一般事業主及び保育施設双方の事務負担を軽減することが出来る。</li> </ul> <p>&lt;地域枠対象者受入れの書類について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業主導型保育事業の制度趣旨については、補助金実施要綱に「多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大を行い、保育所待機児童の解消を図り」とも記載されているが、現行の制約(保留通知が必要)の中では、その手続きが煩雑で利用者や自治体に無用の負担がかかり、施設に空き枠があるのに保育所待機児童の解消に直結しづらく、施設の有効活用が出来ていない。</li> <li>● また、“待機児童対策なのだから、保護者はまず認可保育所へ入所申込みをするべき”という考え方にも違和感を感じる。実態上は、送迎の利便性や保育方針への共感等から、敢えて企業主導型保育施設を選ぶ保護者も存在する。こうした保護者の多様性も考慮し、入所保留通知がない場合には、保育が必要である理由書(市町村が交付する書類)でも構わないとすべきである。</li> <li>● 自治体によっては、入所の対象年齢に達していないなど、保留通知の出ないケースでなおかつ緊急性を有することもあり得え、現状はそれらに対応出来ていないという問題もある。</li> </ul>

## 提案② 従業員枠の柔軟運用(自社従業員枠の空きの活用)

<現状> 利用定員の10%以上を自社従業員枠の利用児童分として確保するルールがある。

<課題> ライフステージの関係等から、施設設置者の従業員に常に保育ニーズがあるとは限らず、自社従業員枠に空きが発生するケースがある。

<提案> 企業主導型保育施設が開設されている市区町村の待機児童が一定数以上いる期間に限り、又は当該企業主導型保育施設に受け入れ可能数を超える入園申し込みが寄せられた場合に限り、期間限定措置として、自社従業員枠を地域枠対象者で活用できるようにする(当然、自社従業員の保育ニーズに応えた上で、ということが前提)。

提案②に対する、内閣府子ども・子育て本部の回答	左の回答に対する意見
<p>従業員枠の柔軟な運用については、既に地域枠の弾力措置を設けているところであり、自社従業員の多様な働き方への対応という企業主導型保育事業の制度趣旨を踏まえて、自社従業員の利用ニーズに対し、施設の即応が可能なように、施設の利用定員の10%以上を「自社従業員枠」として設けることとしており、対応は困難。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 自社従業員の利用ニーズに即応することは重要であるが、それは常時10%の空枠を確保し続ける方法のほかに、妊娠が確認できた従業員の職場復帰時期の意向を把握し、そのタイミングで入所できるように備えるという方法も考えられる。施設設置者に工夫の裁量を付与し、こうした方法も採用できるようにすべきである(例えば、空枠が続きそうな10%の自社従業員枠で地域枠対象者を受け入れる際は、期間限定措置となるよう1年契約を条件にするなど)。</li><li>● 空枠が続くとしても常時10%の自社従業員枠を施設設置者に強いるということは、自社従業員の利用ニーズに即応するとしても過度な要求である。施設で働く保育士や、補助金を受けて整備した施設が無駄にされている実態があることを直視し、待機児童解消の観点からも、保育資源を有効活用できる道を開くべきである。</li></ul>

### 提案③ 助成金の算定要件の緩和(利用日数16日ルール)

<現状>「児童の出席日数」と「助成対象事由※での欠席日数」の合計が月16日以上であることが、助成金(定期利用の月単価)を満額受けられる条件となっている。定期利用契約により受け入れた児童であっても、利用日数が15日以下となった月は、利用日数に応じて助成金が減額される。なお、認可保育所は、定期利用契約により受け入れた児童に関し、利用日数にかかわらず助成金を満額受けられる。

※病欠、自然災害による通園不能、児相による一時保護

<課題>毎月一律で16日以上の利用が必要とされているため、曜日の都合で平日数が少ない月、GWのある5月、夏休みのある8月などは、条件を満たさない児童が発生しやすくなっている。また、保護者の都合や働き方の変化等による助成対象事由以外での欠席が増えている。施設側は定員に応じて人員配置等を行う必要があり、現在の助成金減額の仕組みは、施設経営を不安定化させ、ひいては保育の質の低下を招くおそれがある。

<提案>保護者の就労証明書に基づき定期利用契約を締結した場合は、認可保育所と同様に、助成金が減額されないようにする。これが困難な場合は、助成対象事由に以下を加える。

- ア 病後、保護者の判断で様子を見るための欠席(焦って登園させて悪化する危険性を考え、様子を見て欠席する 경우가多々ある)
- イ 児童のリハビリ通院等による欠席
- ウ 児童の発達支援のため、療育センター等へ通所することによる欠席(児童の発達のためには早期の通所が効果的とされており、保育園が専門家として通所を勧める場合が多くある)
- エ 兄弟姉妹の病気に伴う欠席(病気の兄弟姉妹を連れての登降園で病気の拡大を心配して欠席されるケースが多い)
- オ 保護者の有休取得、テレワークの実施等に伴う欠席

提案③に対する、内閣府子ども・子育て本部の回答	左の回答に対する意見
<p>企業主導型保育事業は、保護者の就労状況等を踏まえ、定型的な利用のない児童(月15日以下)については利用日数等に応じて助成しており、対応は困難。</p> <p>施設の利用日数に応じた適正な助成とするため、利用児童本人の病気や怪我、自然災害及び児童相談所の一時保護による欠席は助成対象とし、予め見込まれる事由や本人以外の都合による欠席は助成対象外としている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期利用契約により受け入れる児童については、すべての利用日で登園しても適切な保育ができるよう施設側として体制を構築することになる。体制構築のコストは保育の質を確保するための固定費となり、児童の登園日数が少なかった場合でも公定価格が満額支給される認可保育所の仕組みは理にかなっている。一方、企業主導型保育施設では、登園日数が16日に満たない児童がいた場合に公定価格が減額算定されるが、このことに合理的理由はあるのか。</li> <li>● 固定費を削減しようと、保育士の賞与減額や、保育士資格を持たない子育て支援員への置き換えなどが行われ、保育の質の低下につながる事態も危惧されるところ、それでも減額算定に合理性はあるのか。</li> <li>● 仮に、上記減額算定に合理的理由があるとしても、現行の助成対象となる欠席事由(登園カウントできる欠席の理由)は極めて限定的である。子どもの最善の利益、保護者・子育て家庭への支援といった保育施設の役割を実現する観点からも、今回提案したア～オの事由を助成対象に加えるべきと考える。</li> <li>● 特に提案のウ(療育センター等へ通所)に関しては、保育指針第4章2(1)イにおいて「子どもに障害や発達上の課題が見られる場合には、市町村や関係各機関と連携及び協力を図りつつ、保護者に対する個別の支援を行うよう努めること」とされており、企業主導型保育施設に対しても保育指針を踏まえた適切な保育が求められている中で、この事由を助成対象に加えることについては、より高い合理性があると考えている。</li> </ul>

## 提案④ 利用定員を超えた児童の受入れ(弾力措置)の導入

<現状> 利用定員を超えて保育の提供を行ってはならないルールがある。

<課題> 認可保育所は、申込期間が11～12月に限られていることから、2月や3月になって4月の転勤先が判明した家庭は入ることができず、また、入所手続きが煩雑であるため、以下のような緊急的・一時的な保育ニーズに必ずしも応えられない。

ア 家庭内トラブル等で急遽の引越し等が必要となり、保育の預け先を見つけようとするケース

イ 出産で里帰りした際等に、保育の預け先を見つけようとするケース

企業主導型保育施設は、決められた申込期間はなく、また、上記の緊急的・一時的な保育ニーズにも応えることができるが、定員が充足している場合には受入ができない。

<提案> 企業主導型保育施設にも、認可保育所と同様の条件※で弾力措置を認める。

※2年度連続で常に定員超過となっていないこと、又は年間平均在所率が120%未満であること

提案④に対する、内閣府子ども・子育て本部の回答	左の回答に対する意見
<p>企業主導型保育事業の定員については、子育て安心プラン等で定員11万人分を整備することとされ、適正な定員管理のため、弾力的な運用は困難。一方、一時的な保育の実施については預かりサービスとして実施は可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 困難な理由として適正な定員管理を挙げているが、弾力措置は一時的に一定限度内で受入を行うものであり、通常の設定員管理と分離して議論すべきものである。現に局地的に緊急的・一時的な保育ニーズが発生し、これに対処できない事態となっているので、全体の受け皿が足りているとしても、こうした保育ニーズに応えるための道を開くことは重要と考える。</li><li>● また、定期利用を希望する保護者に対しては、一時的な預かりサービスで代用して済ませるのではなく、その希望を叶えるようにすることが、子どもの最善の利益、保護者・子育て家庭への支援といった保育施設に期待される役割を果たすことにもなると考えている。</li></ul>