

# 企業主導型保育事業について

令和5年3月10日  
内閣府子ども・子育て本部

# 企業主導型保育事業について

- 企業主導型保育事業は、従業員の福利厚生として、平成28年度より政府の待機児童対策である「子育て安心プラン」等に基づき、保育の受け皿整備に向けて取り組んできたところ。
- そのため、事業主拠出金のみを財源としており、事業の運営や予算等については経済団体と協議を行い、御理解を得られたものを実施している。
- 制度趣旨の変更や追加財政支出を伴う事項については、対応は困難。

## 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)

### <共同利用枠の対象について>

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雇用証明書で行うことが可能)。

### <地域枠対象者受入れの書類について>

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。

### 特区WG提案者ヒアリングでの議論

#### <共同利用枠の対象について>

- 共同利用枠の利用において共同利用契約の締結を条件にしているのは、拠出金財源事業であることとどう関係するのか。
- 共同利用契約がなくても、雇用証明書があれば拠出金負担企業であることを確認できるので、負担軽減の観点から、共同利用契約を雇用証明書に置き換えてはどうか。

#### <地域枠対象者受入れの書類について>

- 地域枠対象者を従業員枠で受け入れる際に入所保留通知を求める理由は何か(言い換えれば、認可保育所への申込みを前提条件にしている理由は何か)。
- 認可保育所への入所を希望しない保護者に対し、形式上、入所申込を求めることになり、手続きを煩雑にしているだけではないか。また、入所保留通知の発行に時間を要し、タイムラグを生じさせているのではないか。

### 左記に対する説明

#### <共同利用枠の対象について>

- 企業主導型保育事業は、従業員の福利厚生という制度趣旨を踏まえて、事業主拠出金のみを財源としているところ。よって、企業主導型保育施設を複数の企業が共同で利用する際、事業実施者と契約を締結した企業の従業員の児童のため、従業員枠における共同利用枠を設けている。
- 共同利用契約については、各企業の従業員の児童が利用できる定員数及び当該定員枠に関する契約企業の費用負担に係る取扱いを明確にしなければならないこととしており、従業員枠の適正な利用の確保のため共同利用契約を要件としている。

#### <地域枠対象者の受入れの書類について>

- 企業主導型保育事業は、政府の待機児童対策として、「子育て安心プラン」等に基づき、従業員の福利厚生として保育の受け皿整備に向けて取り組んできたところ。これらの制度趣旨を踏まえ、地域枠の弾力措置については、認可保育所の入所保留通知等を要件としているところ。

## 提案② 従業員枠の柔軟運用(自社従業員枠の空きの活用)

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)。

| 特区WG提案者ヒアリングでの議論   | 左記に対する説明   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 自社従業員枠について、利用希望がないことがわかっている期間があるなら、その期間は他の定員枠(共同利用枠、地域枠)として活用できるようにしてはどうか。</li><li>● 自社従業員枠について、個々の施設に10%以上を義務づける方法以外に、施設間で連携し、連携施設トータルとして10%以上を確保することも可能にしてはどうか。</li><li>● 企業によって、従業員数や従業員の年齢層等に違いがあることを踏まえれば、一律に常時10%以上とすることは必ずしも合理的とは言えないので、施設設置企業が柔軟に判断することを認めてはどうか。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 企業主導型保育事業は、自社従業員の多様な働き方への対応という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。</li><li>● なお、保育を実施する者が自ら設置する保育施設については、保育施設等の5年以上の運営実績がある等の一定の要件の下で、「自社従業員枠」を設けることを求めない「保育事業者型事業」として実施することが可能。</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)

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

| 特区WG提案者ヒアリングでの議論  | 左記に対する説明  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 同様に保育をしていることを踏まえれば、認可保育所とイコールフットイングしてはどうか(つまり、利用日数に応じた減額算定をやめてはどうか)。</li> <li>● もし、拠出金財源事業であるのでイコールフットイングできないというならば、その合理的な理由は何か。</li> <li>● GWや夏休みなどの季節性の欠席、その他一定の理由による欠席を、助成対象事由に加えることで、すべての保護者が施設を利用しやすくしてはどうか(毎月16日以上利用する保護者が入所に際し優先されるなどの実態がある)。</li> <li>● 助成金減額の自衛として施設側がコスト削減に走ってしまうおそれがあるなど、保育の質を維持向上する観点から厳しすぎる措置になっているのではないか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業主導型保育施設は認可外保育施設の一類型である。本事業は、利用日数に応じた助成が原則であり、週2日程度のパート職員など、従業員の働き方に応じた多様な保育サービスの提供を可能となるよう、定型的な利用のない児童(月15日以下)については、利用日数に応じて助成を行っている。</li> <li>● 本事業は、事業主拠出金のみを財源としており、追加財政支出を伴う提案については、制度趣旨等も踏まえて、対応は困難。</li> <li>● 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等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。</li> <li>● 従業員の福利厚生という制度趣旨等も踏まえ、適切な運営の確保に向けて、事業者を指導・監督してまいりたい。</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

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

| 特区WG提案者ヒアリングでの議論   | 左記に対する説明   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 同様に保育をしていることを踏まえれば、認可保育所とイコールフットリングしてはどうか(つまり、弾力措置を認めてはどうか)。</li><li>● 認可保育所は入所に時間を要するが、企業主導型保育施設は緊急の保育ニーズにすぐに対応できる。児童が定員に達している場合でも、こうしたニーズに対応できるよう弾力措置を認めてはどうか。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 認可保育所においては、利用定員の範囲内で子どもを受け入れることを原則としているが、年度の途中で保育の実施が必要な子どもが生じた場合の対応や待機児童の解消のため、設備運営基準を満たした上で、利用定員を超えた子どもの受入れも可能としていると承知している。</li><li>● 本事業は、従業員の福利厚生として、事業主拠出金のみを財源としており、費用を負担する企業全体として、公平なルールとなるよう、適正な定員管理を行っている。</li><li>● 定員目標である11万人分を概ね確保し、待機児童数が全国的に減少していることを踏まえ、令和4年度以降の新規募集及び定員増員は実施しないこととしたところであり、追加財政支出を伴う提案については、制度趣旨等も踏まえて、対応は困難。</li></ul> |