

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5年2月28日（火）14:36～15:34
- 2 場所 永田町合同庁舎7階703会議室等（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 |
| 座長代理 | 落合 孝文 | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
研究所所長・シニアパートナー弁護士 |
| 委員 | 阿曾沼 元博 | 順天堂大学客員教授
医療法人社団混志会 社員・理事 |
| 委員 | 岸 博幸 | 慶應義塾大学大学院教授 |
| 委員 | 菅原 晶子 | 公益社団法人経済同友会常務理事 |
| 委員 | 本間 正義 | アジア成長研究所特別教授 |
| 委員 | 安田 洋祐 | 大阪大学大学院経済学研究科教授 |

<提案者>

- | | |
|--------|--------------------|
| 前嶋 修 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事長 |
| 鈴木 美貴子 | 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 |
| 岩波 啓之 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事 |

<事務局>

- | | |
|--------|-----------------|
| 淡野 博久 | 内閣府地方創生推進事務局長 |
| 山根 英一郎 | 内閣府地方創生推進事務局次長 |
| 三浦 聡 | 内閣府地方創生推進事務局審議官 |
| 正田 聡 | 内閣府地方創生推進事務局参事官 |
| 小山内 司 | 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

○正田参事官 国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを開始させていただきます。

議題といたしましては、「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にオンラインで御出席いただいております。

本日の資料は、企業主導型保育連盟から、省庁の回答に対する意見を付した資料を御用意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。

進め方でございますけれども、提案は大きく四つになりますので、それぞれについて議論を深められるよう、提案ごとに区切って説明と質疑応答を行う形で進めさせていただければと思っております。

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 お忙しい中御出席いただきましてありがとうございます。

先ほど事務局から進め方についてございましたように、四つの提案をいただいておりますので、提案ごとに御説明いただいて、ワーキンググループの委員からの質疑応答というような形で進めさせていただきたいと思っております。

それでは、まず従業員枠の要件緩和につきまして、企業主導型保育連盟から御説明をお願いいたします。

○諸井理事 企業主導型保育連盟の諸井と申します。よろしくをお願いいたします。

まず、今回、企業主導型保育事業に関して、従業員枠というものがございます。レジュメのとおりになるのですが、この従業員枠が利用定員の50%を確保しないといけなといったルールのため、現状、従業員枠に空きがあるけれども、50%を超えて待機児童になっている子どもとか、利用の希望がある園児たちに対して保育を提供することができないという問題がございます。

特に課題となっているのが、入所保留通知というものが50%を超えて受け入れる際には必要となるのですが、その入所保留通知を受け取ることができないケースも事例としてはございまして、そういった場合には、企業主導型保育事業に関しては、空き定員があるにもかかわらず受け入れることができないという問題が発生しております。

以上が提案①の現状の説明となろうかと思っております。

ありがとうございます。

○中川座長 今、御説明いただいた点につきまして、委員の先生方から御意見あるいは御質問をいただきたいと思っております。委員の先生方、いかがでしょうか。

阿曾沼委員、よろしく申し上げます。

○阿曾沼委員 御説明ありがとうございました。

すごく基本的な御質問ですが、入所保留通知が受けられないことがあるのだ、だから問題だということですが、なぜ受けられないのか、受けられるためにはどうしたらいいのか、具体的な課題をもう少しお話しいただけますか。

○岩波理事 ありがとうございます。

諸井さん、よろしくをお願いいたします。

○諸井理事 企業主導型保育連盟の諸井と申します。お答えさせていただきます。

当連盟で把握している状況としましては、自治体が受け入れる最低の年齢、今ですと産休明けの57日から保育園が受け入れることができるのですが、ある自治体に関しては、市内の最低の受入れ月齢が3か月となっているため、生後57日から3か月までのその間に関しては入所できる保育園が存在しないため、入所保留通知を出すことができない、申込みをすることすらできないということで、入所保留通知を受け取ることができず、企業主導型保育施設が57日から受け入れていたとしても利用することができないという状況になっております。

以上です。

○中川座長 阿曾沼委員、よろしいでしょうか。

○阿曾沼委員 ありがとうございます。

基本的には共同利用枠を含めて要件緩和があれば、その自治体は「ここが受け入れてくれる」ということを認知して出せるようになるという理解でよろしいですか。

○岩波理事 そのとおりだと思います。

○阿曾沼委員 ありがとうございます。

○中川座長 落合委員、お願いします。

○落合座長代理 御説明ありがとうございます。

課題を明確にしておくことによって、後で交渉でどの内容を調整するべきなのかが明確になるかと思っておりますので、そういった点についてお伺いしたいと思います。

まず、共同利用枠の対象の部分について、個別の企業との契約締結をかけ合っても実際にはほぼ相手にしてもらえないということで、課題を御指摘していただいております。私の想像でしかないのですが、企業の方でも結構色々な場所に従業員の方が散らばっておられたりするので、特定の施設とだけ契約するという事は、企業側も福利厚生の仕事としてそれだけで完結できるわけでもないのではと思います。個別に預けたいという従業員自体を助けたいとは思いますが、従業員が固まって住んでいることは今の時代はあまりないでしょうから、そうだとするとあまり特定の施設と契約しても仕方がない状況になっており、こういう要件を設けることに意味がないということなのかが一つです。

また、先ほどの保留通知の点については、保留通知自体を手に入れる可能性もあり得るのだらうと思うのですが、とはいえ本当は企業も会社としてサポートしながらできるようにすることを手伝いたいということはある中で、本当は認可施設に別に行きたくもないのにそういう通知を取得するという事は、手続上煩雑なステップを踏んでいるだけであって、あまり意味がないのではないかという課題でしょうか。それぞれ課題の内容として私はそうなのかなと推測したのですが、それでよろしいかどうかをお伺いできればと思います。

○岩波理事 これは私のほうからお答えさせていただきます。

共同利用枠を企業と結びづらい原因は、今、先生がおっしゃったようなケースもありますし、そのほか基本的に企業の担当者の企業主導型保育事業の仕組みについての無理解と

いったこともありますし、あとは社内稟議等を取って最終的に経営者の決裁を取るという
ような手間に比べてメリットが少ないというようなこと。それから、そもそも企業自体が
保育園を探すのは従業員本人の問題であると捉えて、なかなか会社として動いてくれない
というような面、様々な面がありますが、そういった要因からなかなか契約に至らないと
いうようなケースがあると捉えております。

それから、保留通知の件につきましては、地域枠という企業枠とは別の枠に入るために、
50%を超えて空き状況があったときに、そこに入るためには保留通知が必要になってくる
という仕組みになっているのですが、ここに入るために、手間としては、まず認可ありき
の仕組みになっていますので、市町村の認可保育所、しかも埋まっているところにわざわざ
申し込みをして、その結果が出て入れませんと言われて、そこで初めて保留通知を手にする
のです。それまでに1か月あまりのタイムラグがあるということと、企業主導型に入所
を希望している方が入るために市町村に行って、入る予定もない認可保育園に申し込みをし
て、結果を待って、そして初めて保留通知を取るというような、非常に従業員も自治体も
手間のかかる手順を踏まないと入れないというようなことが問題であると考えているので
すが、お答えになっていますでしょうか。

○落合座長代理 分かりました。ありがとうございます。

2点目のほうは、タイムラグみたいなものも追加で生じるということと理解いたしました。

1点目のほうは、企業実務によるところはあるかとは思いますが、とはいえ私が申し上げた
よりは若干広い背景があっっておっしゃられていることは分かりました。私としては意
図したところはお伺いできたように思っています。

どうもありがとうございます。

○中川座長 安田委員、お願いします。

○安田委員 ありがとうございます。

今の岩波理事と落合委員のやりとりを聞いていて生じた質問ですが、先ほど認可保育所
に空きがなくて、空きがないにもかかわらず一度申請をして二度手間になるという論点で
のお話でしたが、仮に空きがあった場合でも、人によっては企業主導型の保育所のほうを
希望される親御さんがいても不思議ではないですね。空いている認可は通いにくい、遠い
場所にあたりとか、何らかの理由でそこに預けたくないという理由で、そういった親御
さんは現状ではこの地域枠を活用することができないという状況なわけですね。そうであ
れば、この御提案の趣旨に従ってルールを変えて、保護者から見れば選択の幅というか自
由が増して、そこが望ましいような気がするのですけれども、現状こういったルールにな
っていないとか、そこを変えるのが難しい背景は何かあるのでしょうか。御存じだったら
教えていただきたいです。認可ありきになっている背景に関する質問になります。

○岩波理事 基本的に、企業主導型保育事業というのは、財源が子ども・子育て拠出金で
あるというようなところから、先ほどの共同利用の問題も同じですけど、子ども・子育

て拠出金を出している企業に受益負担というか、出した費用に対してその企業がメリットを受けるとというのが前提になってきますので、地域枠というのは50%を限度に、そういった方でなくても利用を認めますというような形になっているのです。

そこに空きがなかった場合に、先ほど委員がおっしゃったように、あえて利便性とか方針等でここを選びたいというような場合は、現状、全くこれがゆえにできないというようなことになっています。ですので、基本的にその背景というのは、子ども・子育て拠出金が財源であるということが大きな要因なのかなと私は解釈しているのです。

○安田委員 ありがとうございます。

背景について理解できました。ありがとうございます。

○中川座長 それでは、岸委員、お願いします。

○岸委員 ありがとうございます。

同じ共同利用枠の部分での質問というか、自分で今、頭の体操をしている最中ですがけれども、ある意味で共同利用の対象で書いてある課題の部分は、あくまで民民の契約の問題になりますから、本来は規制や制度は関係ありませんね。だから、個人的には僕はこういう企業主導型保育施設でもどんどん活用されて、保育のニーズを満たすというのは大事だと思うのですがけれども、要は設置者側がほかの企業と契約締結を掛け合っても実際にはできないから、拠出金を出しているところは従業員枠を利用できるようにしようというのは、要はこれを実現しようと思う立場からすると、ロジックとして課題の部分が若干弱いのではないのかなという感じがしてしまうのです。つまり、民民の契約で本来政府の制度のらち外の問題ですねと。それを理由に提案というのも一足飛びという感じに見られないのかなという気がしたものでして、何かもうちょっとまいロジックの構成をしたほうがいいのかと思ったのです。

すみません、現状で自分でまだ知恵がないものでして、問題提起だけになってしまうのです。

○中川座長 何かお話しただけの部分がありますか。

拠出金を使っているから、それについては何らかの政府の関与があるからこういう枠をはめられているという理解かなと私は思っていたのですけれども、そういうことなのでしょうか。

○岩波理事 これにつきましては、なぜその契約を結ぶかというようなことにつきまして、これの主な理由は先ほど述べたとおり財源が子ども・子育て拠出金を使われているということで、利用する企業が子ども・子育て拠出金を負担している企業であるというようなことを証するために、主に契約を結ぶというような形になっているのですが、これにつきましては、従業員の雇用証明を見れば働いている企業が分かるわけですので、それで済むと。子ども・子育て拠出金を出している企業で働いているということがそれで、分かるので、その手間をかけなくても、それで代わるものにできるのではないかというような提案なのです。

○岸委員 小役人的な揚げ足取りをする気は全然ないのですけれども、ならば契約をしようとしても相手にしてもらえないということではなくて、本来そういうものも企業側からすればすごく手間がかかるのだから、ならば拠出金を出している企業は別に契約しなくても利用できるようにするというにすればいいではないかというシンプルなロジック構成のほうがいいと思うのです。

○中川座長 そうですね。

○岩波理事 基本的にはそういうつもりでここに書いているのです。提案としては、それで事足りるのではないかというようなことが趣旨、先生のおっしゃるとおりです。

○中川座長 岸委員、よろしいですか。

○岸委員 大丈夫です。ありがとうございます。

○中川座長 ほかにいかがでしょうか。

それでは、提案①につきましては今のやりとりで省庁のほうにヒアリングを我々のほうでさせていただくような形にさせていただきます。

それでは、提案の2番目、従業員枠の柔軟運用に関して、連盟のほうから御説明をお願いします。

○岩波理事 これは岩波のほうで対応させていただきます。

提案②としまして、従業員枠の柔軟運用ということで、現状、先ほど申し上げましたとおり、企業主導型保育園の利用定員の中の10%は共同利用枠や地域枠ではなく、自社の従業員のために確保してくださいというようなルールがあります。ところが、従業員のライフステージの関係から、必ず10%を満たす自社の従業員のお子さんがいるということは当然あり得ません。ただ、それにもかかわらず10%は必ず空けておかなければならないというようなルールがあります。

これにつきましては、確かに自社従業員の利用ニーズに即応するというようなことは大切だと思うのですが、利用される目途がない、いつ利用されるか分からないような自社従業員枠のために、必ず10%の枠、例えば20人定員であれば2人分を常に空けておかなければならないようなものが現状のシステムですけれど、それであれば各企業さんが考えながら、そのタイミングを見計らって当面使用するような目途がないような枠については利用していけば、その分、社会支援、せっかくの定員を20人ならば20人取っていたその枠を有効に活用できるのではないかというようなことが今回の御提案であります。

また、即応性のために10%を空けておくというのは、要求としては少し過度ではないかと言うことで、補助金を受けて整備した施設が無駄にされているような実態があることを直視して、待機児解消のためにもその資源を有効活用する道を開いたほうがいいのではないかというのが提案の趣旨であります。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

今の御提案に対しまして、委員の先生方、御意見、御質問をお願いします。

この御提案は、10%の枠をもう完全に取ってくださいということが基本なのかもしれませんが、色々な限定がありますね。地域で待機児童がいる場合とか、企業主導型の保育施設に受入れ可能数を超える入園申込みが寄せられた限り、期間限定措置としてとありますけれども、10%枠をそもそも取るべきだというような御主張ではないということですか。

○岩波理事 基本的には、そこについては企業の判断ではないかなと私どもは思っています。企業として10%空けておく必要があると判断すれば、空けておくべきであると思えますし、その企業によって、当面ここは必要がない、あるいは極端な例ですけれども、本当に従業員2～3人のビルのオーナー企業さんが、そのテナントさんのために保育園を作っているというようなケースの場合、どう考えても自社利用枠はあり得ないというケースもあるのです。そういった場合は、やはりテナントさんのために全ての枠を活用するのが妥当なのではないかというような考えです。

ただ、それが100%認められない場合は、もろもろ条件を付けた中でも、少しでも有効活用したいというのが我々の願いです。

○中川座長 もろもろ条件の中で、企業主導型保育園に受入れ可能数を超える入園申込みが寄せられた場合というのは、地域枠として寄せられた場合ということなのでしょう。

○岩波理事 ここで書いてあるのは、おそらく10%の空き、要は例えば20人定員であれば、18人を超えて申込みがあった場合は、2人分の空き枠も使っていないのではないかと、そういうケースに限ってという意味だと思います。

○中川座長 分かりました。

安田委員、お願いします。

○安田委員 定員が空いている場合に従業員枠も弾力的に使ったほうがいいというのは、僕も賛成です。ただ、元々10%というのがどういう基準か分からないのですけれども、政府のほうから出てきている数字に対して、それをなくそうとするというのはかなり反発を招くのではないかとこの点はちょっと危惧している次第です。

これは本当に一案ですが、例えば先ほどの従業員20人のケースで言うと2人、10%分の確保をしておかなくてはいけないのですけれども、次のように解釈できるかもしれません。2人分については、従業員から子どもを預けたいという申請があった場合に無条件で受け入れなければいけない。3人目、4人目に関しては10%を超えているので、そこが従業員枠として確保できる保証はないのだけれども、10%以下、今のケースで言うと2人以下の場合は、速やかに希望があればそれに対応しなければいけない。ただし、もしも希望がない場合、例えば、そもそも従業員に該当するお子さんがいないとか、いてもほかの保育所において従業員枠を活用しない状況であれば、2人分の枠を弾力的に使えばいい、という考え方です。10%の基準は残しつつも、その基準の意味合いを少し元の形とは変えて、希望する従業員がいたときに10%までは必ず対応しなければいけない一方、10%の枠を超えた分に関しては対応しない、またそもそも希望者がいない場合には無理に活用しなくていい、という形に変えるわけです。この程度の提案であれば通りやすいのではないかな、と何と

なく感じた次第です。

コメントでした。

○中川座長 安田委員の提案をされていると思ってよろしいのですか。

○安田委員 そうです。あくまで一案です。10%の枠自体を完全に無くしてしまうというのは難しい要求なのではないかと感じたので、代案を出させていただきました。

○本間委員 本間です。関連して質問させてください。

10%を満たしているか満たしていないかというような情報は、割とスムーズに手に入るものなのでしょうか。つまり、空きに関するマーケットというか、情報というか、そういうものが共有されているのかどうか。あるいは、これからそういうシステムみたいなものをつくらなければいけないのかどうか。

安田委員の延長で言えば、一定の枠をどんどん地域を超えて増やして行って、全体として何となく10%は確保しているのだけれども、それが融通可能な形にするシステムは割と簡単につくれるものなのかどうか、そのあたりをお聞きします。お願いします。

○中川座長 連盟のほうでお答えできますでしょうか。

○岩波理事 私も質問の意味がいま一つ理解できていないのです。

○本間委員 つまり、10%を超えるニーズだとか、10%を満たしていない施設がどれぐらいあるのかといった情報をどうやって入手できるのかという単純な質問です。

○岩波理事 我々の連盟としては、連盟内での調査は可能ですが、全てある企業主導型が今現在どういう状況になっているのかというようなことは把握できないと思います。

○本間委員 その情報がもう少し透明性が高くなると、より説得力が出てくるのではないかなという気はしています。以上です。

○岩波理事 おっしゃることはよく理解できました。

○中川座長 ほかにいかがでしょうか。

菅原委員、お願いします。

○菅原委員 今の10%の話とか、定員もそうですけれども、企業主導型保育事業ポータルサイトで全国の施設の一覧が毎年出ております。情報まで。

○中川座長 そうだとすれば、本間委員の提案は、要は個々の企業についてそういう規制を守らせるのは難しいけれども、ある特定の地域でとか、もう少し広がった中で10%というものが守れていればいいではないかみたいなこともできるという御提案かなと。

○本間委員 そういうことです。そういう情報をもっと活用して、10%の枠はどこかで維持するにしても、よりフレキシブルな形で10%というものを維持していく、守っていくという方向がないかというコメントです。

○中川座長 一番の筋は、そもそも何でこんな規制がみたいなお話ですけれども、連盟の御提案は、多分安田委員がおっしゃっているようなこととほぼ一緒の提案で、それをもう少し緩やかにすることもあっていいのではないかと本間委員の御指摘だと思いますけれども、それは今すぐお答えできる話ではないと思いますので、少し連盟としましても御検討いた

だければと思います。

落合委員、どうぞ。

○落合座長代理 ありがとうございます。

安田委員、本間委員からも色々御指摘をされていまして、そういった整理の仕方もあるのかと思う部分と、この会議は提案者側のヒアリングでもあることからすると、どうされたいかについても、それはそれで伺っておくべきかとも思いました。今回ですと、結局10%を従業員に対して形式的に割り当てているわけですが、企業によっては年齢層が若い企業と、どちらかという年齢層が高い企業もあるでしょう。例えばこの年は調子が良かったからすごく色々採用したのでこのくらいの年齢層の方が多いが、その後は落ち込んでいるといったこともあるので、そもそも10%というある種の形式基準で一律に判定するということがあまりなじまないのではないかと思います。

デジタル臨調などで議論している視点で言うと、どちらかという性能規定化してということ。性能規定という言葉自体は説明しないといけないかもしれませんが、あまり特定の数字だとか方法を指定するというよりは、実質的な意味があるような範囲を確保してもらって、その範囲を維持するようにと基準を書き換えるべきなのではないかということになります。この企業であれば5%ぐらい、この年であれば必要なはずだとか、形式的に10%と割り当てているので、場合によっては余っていることもあれば、足りないこともあるでしょう。そうすると元々の規制の目的からすると、10%を維持するという手段は本当は合理的ではないような感じがするので、それ自体を少し考え直したらどうですかという意味合いも含まれているのかと思いましたが、いかがでしょうか。

○中川座長 いかがでしょうか。

○岩波理事 全くおっしゃるとおりです。そもそもこの10%というのは、この事業が始まった段階ではなかった規制なのです。突然ある年から10%というような話が出てきて、10%の根拠というのも全く分からないというような中で、おっしゃるとおり企業によってはもしかすると10%では足りない、20、30、40という企業もありますし、たまたまライフスタイルの中で皆さん子育てが終わった段階ということもありますし、あるいは1,000人いる企業の保育園と、10人いる企業の保育園で全く内容が違ってくる。そういった中で、なぜ一律10%なのかというのが基本的な思いですので、考え方としては、企業あるいは保育園の状況に応じて各事業者が判断して、その即応性に対して対応できるような仕組みを是非お願いしたいというのが基本的な考えです。

それから、先ほどポータルサイトのお話が出たのですけれど、今、見られないので、そこで自社従業員枠、共同枠、地域枠が分かれて載っていたのかどうかは今、記憶がないので、そのあたりについては後でもう一度ポータルサイトを見て、10%をその画面から計算できるかどうかは後で確認をしてみます。

連盟側で何か補足の御意見、諸井さんはいかがですか。大丈夫でしょうか。

○中川座長 ありがとうございます。

落合委員、よろしいでしょうか。

○落合座長代理 分かりました。ありがとうございます。

元々、規制設定の趣旨から考え直してくださいということと、安田委員などがおっしゃっていただいた、多少なり改善する方法と両方が議論できたらと思いますので、それを踏まえてまた議論できればと思います。

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す。

それでは、提案③に移ります。助成金の算定要件の緩和につきまして、連盟から御説明をお願いします。

○岩波理事 岩波から説明させていただきます。

現在、企業主導型保育園でお預かりしたお子様が定期的な利用のあるお子様であっても、欠席事由によって16日を下回った場合、15日以下だった場合は減算をされるというような仕組みになっております。これは認可の保育園ではあり得ない制度でありまして、実質、そのお子さん自身の本人の病気以外は、全て欠席事由として外されてしまうということで、それが一つの問題です。

もう一つは、月によって、例えばお正月があるときとか、今月みたいな2月とかは元々日にち自体が少ないです。その中でさらに欠席事由によって減算をされてしまうと、あつという間に給付額が半額になってしまうというような制度になっております。

現在、保護者の働き方等が変わってきて、リフレッシュ休暇とか、その他子育て支援の重要性がうたわれる中で、子ども本人の病気以外は減算されるというような仕組みですと、保育の質の維持、従業員の勤務あるいは給与に対する維持、そういったことが非常にコスト管理が難しくなってきて、維持するのが難しくなっているというような状況があります。

認可であれば、たとえ欠席をしても基本的にはそのまま満額支給されるといった中で、なぜ企業主導型だけが16日に満たない場合は減算されてしまうのかということについて合理性がないと考えております。ですので、ここは基本的には契約どおりにしっかりとした給付をしていただく形にしていないと、急に子どもが休んだ場合に、従業員に帰ってもらうとか、働いている方にも不利益になりますし、そういったことで今回の提案をさせていただきます。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方から御質疑、コメントをお願いいたします。

これもなぜそもそもこんな規制があるのか分からないとか、認可保育園と何でこんなに差があるのかよく分からないという点だと思いますけれども、アからオまでの事由に一応限定をしながら提案をされているというのは、事実上、アからオのような事態で欠席をされて困ってしまうケースが多いということなのではないでしょうか。

○岩波理事 これにつきましては提案のところ、基本的には認可と同様に助成額が減額

をされないようにお願いをしたいというのが第一の願いであります。ただし、これが困難な場合は、せめてアからオまでの事由については減額されなくて当然ではないかということで、記載をさせていただいております。

○中川座長 全部困るのだろうなと思うのですけれども、オの保護者の有給取得というのは、みんなで旅行に行きますとか、そんな感じなのでしょうか。

○岩波理事 旅行というか、基本的に保護者が有給休暇を取った場合、現状、認可ではそれで登園をしないでくださいと強く言うような状況には当然なっていないのです。ただ、企業主導型については、こういった場合にお子さんが休むと減額をされてしまうというような差が出ているとお考えいただければと思います。

○中川座長 分かりました。

落合委員、お願いします。

○落合座長代理 ありがとうございます。

こちらのほうも先ほど中川座長にやりとりをしていただいたので、ある程度明確になりつつあるとは思いますが。この提案も、もう少し柔軟にするとしても、例えば全然通わなくなりましたとか、要するに季節性であったり、一定の理由がある場合にとということだと思います。例えば何も具体的理由がないけれども10日しか行かせなくなったとか、そういう場合までは助成の対象では本来的にはない部分もあると思います。お子さんがおられると、そういうタイミングに限って色々なことが起きたりすることもあるので、例えば2か月とか3か月ぐらい問題が続くこともあるかもしれないし、それで厳しく減額するぞと言っていると使いにくくなってしまったり、子どもを持っている方に対する負担になってしまうので、そういうことはやめていまいしょうと言ったことで、政策の全体的な流れと反するような運用になっているのは見直すべきではないかということだと思いました。

16日という点がある種の象徴的な事柄としておっしゃっていただいていると思いますので、16日そのものがどうこうというよりは、そのあたりの運用において、実態であり無理をしないで利用ができるようにしていただきたいということかなと、提案③については受け止めましたが、いかがでしょうか。

○岩波理事 全くおっしゃるとおりだと思います。一つの例ですけれども、16日以上利用していただかないと減算されてしまうといった場合、16日以上利用しない人とは契約をしないとか、16日以上利用する人を優先して契約をするといった事例もあるそうで、これは子どもの選別にもつながっていくということになっておりまして、保育園がそんなことまでして守っていかなければならないような手段を取らなければならないような制度自体、規制としておかしいのではないかと考えております。

○落合座長代理 ありがとうございます。

そこは、誰がそのしわ寄せを受けるのかはいくつか考え方があってと思います。利用者御自身、個人が払っているのであれば、個人の方が助成金をもらえないと負担が増えるというパターンもあれば、どちらかというとな園のほうで助成金を減らされるので、安定経営

のために経費削減に走るということで、どちらの負担になっても、結局あまり厳しくし過ぎるとそういううまく利用しにくくなってしまうということですね。

○岩波理事 我々としても無条件で何から何までということではなくて、委員がおっしゃったとおり、常識的に考えてこれは仕方がないねというような部分まで今、全て減額の対象になっているので、そこはしっかりと経営ができて、保育の質を向上できる、職員の仕事の安定が図れるような形にしていただければなと思っております。

○落合座長代理 ありがとうございます。

○中川座長 それでは、阿曾沼委員、お願いします。

○阿曾沼委員 御説明ありがとうございます。

各委員の御指摘も、さもありなんという御指摘ばかりですが、私のほうからは、基本的に認可保育園とのイコールフットィングができていないということが大きな課題だという認識が必要だということを申し上げたいと思います。同じ事業をやっているにもかかわらずイコールフットィングができていない。イコールフットィングしてくださいというのが基本的な御要求なのかなと思っています。

ただ、日々御苦労されているので、提案の中に色々な条件を自らお付けになって、色々お話をされるので、何となく少し抑えた御提案になっているのかなと思います。もう少し認可保育園とのイコールフットィングができていない点を整理されることと、当然、子ども・子育て給付金というものの拠出があるからこそ条件が付けられているのだらうと思いますが、その部分についての非合理性が、保育をするという行為において何か意味があるのかなのかということについてももう少し前提を整理されると、より皆さんに分かりやすいのかなとも思っています。

もう一点は、これによって保育の在り方にどういう障害が起きているのか、どういう弊害が起きているのかという事例をもう少し詳しく教えていただくと、より規制官庁との交渉ができるのかなと思いました。これは感想でございます。基本的にはイコールフットィングしてくださいという強い要請をされるほうがむしろいいのかなという気はしました。

種々御説明ありがとうございます。

○中川座長 今回のコメントに関しまして、何か連盟のほうでありますでしょうか。

○諸井理事 ありがとうございます。企業主導型保育連盟の諸井と申します。

今、阿曾沼委員がおっしゃった具体例というか、実際のケースというところで、私のほうから少し例を出させていただきたいと思います。

昨年度になりますが、実際に数字も拾って調査しましたところ、東京都千代田区の19名の定員の保育園、1日13時間開所、週7日開所している園では、16日登園しているか、15日登園しているかで、0歳に関しては19万2095円、半額になるという減算となっております。19万円の差です。

また、大阪府大阪市の定員10名、開所時間が11時間、週6日開所という園に関しては、減額については40%となりまして、15万2688円の差が出てきます。

差があることも問題、減算されることも問題だと感じているのですが、その減算の度合いがかなり激しいというのが我々にとって保育の質を担保する意味で大きな課題だと思っています。

子どもが欠席する事由は、ここにアからオで書きましたけれども、基本的には突発的であったり、事前に予測することができないものばかりになります。そうした状態において、我々保育園側は子どもが全員登園しても受け入れられる体制を取ることが求められておりますので、保育士の人件費を減算する、休ませる対応をするということが非常に困難です。

また、子どもの最大の利益のために我々保育士は活動しているというのが本質になりますので、そういった子どもの最善の利益に従って行動した場合に、発達の遅れが見られる子どもたちに対して、療育センターに通われて、早期の特殊な訓練を受けて発達の遅れを緩やかにしていくとか、専門的なサービスを受けてもらうように保育士の専門性を生かして助言する、そういったことが、阿曾沼委員がおっしゃったように相反しているというか矛盾しているような状態が発生しております。

おっしゃったように認可保育園とイコールフットィングができればこの上ないことなのですが、それが万が一難しかった場合に、ここまでの減算でここまでの被害という言葉ではないのですが、難しさとともに困難さを伴っているというのが一つ付け加えさせていただきたい内容となります。

以上です。ありがとうございます。

○阿曾沼委員 ありがとうございます。

○中川座長 ほかの委員の先生方、よろしいでしょうか。

それでは、最後の提案ですけれども、利用定員を超えた児童の受入れの御説明をお願いします。

○岩波理事 岩波のほうから説明させていただきます。

この件につきましては、まさに今お話しいただいたイコールフットィングの問題にも関わってくる案件ですが、現状、企業主導型保育園については、利用定員を超えて保育の提供を行ってはならないというようなルールになっております。これはあくまで利用定員でありまして、面積基準、配置基準等を満たした収容定員ではなく、あくまで利用定員を超えて保育の提供が行えないということではありますが、認可保育園につきましては、年度当初基準で2年連続で常に定員超過がない場合、年間平均の120%までを上限に収容定員、配置基準を満たせば弾力的に受け入れることができっております。

これは待機児童が多い地域、あるいは提案①のところで述べたとおり認可の申込みというのが、通常11月、12月に申込みをして、4月に入園という形になっておりますが、それに間に合わなかった場合、あるいは突発的な転勤や家庭内のトラブルで急遽転居して預け先を探さなければならないといった場合に、この弾力措置というのは非常に有効に使えるのではないかと考えております。

これも認可同様に企業主導型についても認めていただけないかなというのが提案④でご

ざいます。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、委員の先生方から何かございますでしょうか。

落合委員、どうぞ。

○落合座長代理 ありがとうございます。

利用定員の部分については、先ほどの提案との関係で、イコールフットィングに関する議論について阿曾沼委員などがおっしゃっていた話があったと思います。本来的には利用定員は、一定の質の担保のために設定されているのだと思いますので、そういう意味では単に超過するだとか、何でも増やせばいいというものではないようにも思われます。

ただ、一方で、時期的なものであったりとかがあり、認可の場合には時期的な変動に対応するための応急措置であったりだとかがあるので、認可とのイコールフットィングの観点で、この点についても運用を柔軟化する余地があるのではないかと、ということよろしかったでしょうか。

○岩波理事 まさに落合委員のおっしゃるとおりです。

鈴木理事、何か補足はありますか。

○鈴木理事 鈴木です。

イコールフットィングという観点でもそうですが、また別な意味では、認可保育園に入るまでに時間がかかるというところで、本当に緊急を要する場合に、企業主導型保育所のほうが対応が瞬時にできるというところでは助かる方がいるのかなと実感しております。そういったところで、定員がいっぱいなときには入所ができないので、弾力という制度があるとそれが可能になるのかなと思っております。

以上です。

○落合座長代理 分かりました。ありがとうございます。

○中川座長 追加説明があれば、どうぞ。

○岩波理事 補足しますが、企業主導型は直接契約になりますので、極端に言えば今日、保護者の方が来て、明日から入りたいと言えば、明日から入所が可能なのです。そういう意味では機動力がある。ただ、認可につきましても、基本的には月の頭が入所日ですので、極論を言えば3月1日に御相談に来られても、入所は4月1日になるというような、機動性の意味でも企業主導型というのは活用していただけるのではないかと趣旨だと思います。

○落合座長代理 ありがとうございます。

その部分については、認可ですと手続上、性質上、どうしても時間がかかってしまうので、それは認可外ということで一定の手続要件をかけていない施設だからこそ、そういう緊急の場合には対応できる余地があると理解してよろしいでしょうか。

○岩波理事 委員のおっしゃるとおりです。

○落合座長代理 ありがとうございます。

○中川座長 利用定員を超えたニーズは実際にあるのでしょうか。

○岩波理事 実際にあります。地域によりますが、都心部は非常に多いです。

○中川座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、今日はどうもありがとうございました。今日いただいたやりとりを踏まえて、各省庁とのヒアリングに臨みたいと思います。またそちらのほうで、本日のヒアリングの中で必ずしも十分にお答えいただけなかったような部分などにつきまして、事務局のほうに情報提供いただけたら大変ありがたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。