

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3月10日（金）16:10～17:17
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室等（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 プロトタイプ政策
研究所所長・シニアパートナー弁護士 |
| 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 |

<関係省庁>

- | | |
|--------|-----------------------------------|
| 真弓 智也 | 内閣府子ども・子育て本部企業主導型保育事業等担当室長 |
| 後藤 せいこ | 内閣府子ども・子育て本部企業主導型保育事業等担当室室
長補佐 |

<提案者>

- | | |
|-------|--------------------|
| 前嶋 修 | 一般社団法人企業主導型保育連盟理事長 |
| 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>

- | | |
|--------|-----------------|
| 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 |
| 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

○小山内参事官 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、内閣府子ども・子育て本部と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。

本日の資料は内閣府子ども・子育て本部から御提出いただいております、公開予定です。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が、まず内閣府子ども・子育て本部から15分程度で御説明をいただき、その後、委員による質疑に移りたいと存じます。

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、これから国家戦略特区ワーキンググループのヒアリングを始めたいと思います。

関係者の皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速ですけれども、内閣府子ども・子育て本部から御説明をお願いいたします。

○真弓室長 内閣府子ども・子育て本部でございます。それでは、資料に基づいて御説明させていただきます。

表紙をおめくりいただきまして1ページ目でございますけれども、総論といたしまして企業主導型保育事業について御説明させていただきます。

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」等に基づきまして、保育の受け皿整備に向けて取り組んできたところでございます。

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ところでございます。

よって、制度趣旨の変更や追加財政支出を伴う事項については、対応は困難という回答をさせていただきます。

2ページ目は、提案①の従業員枠の要件緩和についてでございます。

共同利用枠の対象についてですが、繰り返しで恐縮ですけれども、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まして、事業主拠出金のみを財源としております。よって、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おります。

共同利用契約につきましては、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まして、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ところでございます。

地域枠の対象者の受入れの書類についてです。これも繰り返しでございますけれども、政府の待機児童対策といたしまして、「子育て安心プラン」等に基づいて、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でございまして、これらの制度趣旨を踏まえまして、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でございます。

続きまして、3ページ目の提案②の従業員枠の柔軟運用についてでございます。

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まして、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、対応は困難という回答をしております。

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でございます。

4 ページ目の提案③の助成金の算定要件の緩和についてでございます。

企業主導型保育施設は認可外保育施設の一類型となっております。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、利用日数に応じた助成を行っております。

本事業は、事業主拠出金のみを財源としておりまして、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、対応は困難でございます。

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おります。

従業員の福利厚生という制度趣旨等も踏まえまして、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と考えております。

5 ページ目でございます。提案④の利用定員を超えた児童の受入れについてでございます。

認可保育所におきましては、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おりまして、年度の途中に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と承知しております。

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ますので、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おります。

定員目標である11万人分は概ね確保し、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ございまして、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、対応は困難であるという回答をしております。

説明は以上となります。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、ワーキングの委員の先生方から御指摘があればいただきたいと思います、論点がたくさんありますので、論点の①から順番にやっていければと思います。

まず、提案①の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）について御意見がある方、あるいは御質問がある方は御発言をいただければと思います。

安田委員、お願いします。

○安田委員 大阪大学の安田です。どうぞよろしくをお願いします。

書類のところですが、①の右下の「地域枠対象者の受入れ書類について」というところで、この受入れ書類が必要な理由として、「これらの制度的趣旨を踏まえ…」とありますが、もうちょっと具体的な理由をお伺いしたいです。そもそもこの希望をされる御家庭の中には、そもそも認可保育所を希望されていないにもかかわらず、この書類の要件があるので、わざわざ、この入れませんという証明書を発行してもらって手続に乗らざるを得ない御家庭があるかと思うのですけれども、そういった人たちにあえてこういった書類を要求するというのが、どういった点からその制度的趣旨に合っているのかというのがちょっとよく分からないので、このあたりを説明していただけますでしょうか。

○中川座長 子ども・子育て本部、お願いします。

○真弓室長 繰り返してございますけれども、この制度は平成28年から、まさに待機児童というものがとても多く、それが社会問題化して政府の重要課題ということでございましたので、まずは待機児童を減らすということでございます。そのために事業主拠出金ということで経済団体から頂いたお金を使わせていただいて待機児童対策を行うと。その待機児童は何かというと、市町村の認可保育所に入れられない子どもたちでございます。

よって、この企業主導型保育事業は、従業員の福利厚生というもう一つの制度趣旨もございまして、その従業員枠は50%以上、地域枠は50%以内ということでやらせていただいて、さらにその地域枠の更なる弾力措置、要は従業員枠のほうに地域枠で入る児童については特別な措置として、待機児童であるという証明があればその従業員枠のほうも活用いただけるということで制度を運用しております。

よって、そもそも認可に入るのを希望されていないというのはあまり想定してはおらず、まず、認可の保育園に入れられない人にどのように受け皿整備をするのかというのが制度趣旨ということで説明させていただいております。

以上でございます。

○安田委員 ありがとうございます。

○中川座長 制度趣旨というのは待機児童解消ということであって、要は子どもを預けたい親御さんの構成水準と言いますか利便性とかそういったものを勘案したものではないということなのでしょうか。今回、非常に無駄が社会全体として発生しているように思うのですけれども、このような書類、二度手間みたいなものをわざわざ誘発するような規制があって、それを外すことというのは社会の無駄はおそらく解消しますし、親御さんも選択肢が増えるので非常にありがたいと思うのですが、それがなぜその待機児童を減らすという制度趣旨から許されないことなのかというのは、ちょっといまいまいち分からないのです。

○真弓室長 これも繰り返してございます。この財源が一般財源ではなくて事業主拠出金

ということで経済団体から頂いていると。そして、経済団体の御理解の上でやらせていただいているということに尽きるのをごさいますけれども、厚生年金保険料等を事業主から徴収する際、拠出金率を上乗せして徴収しております。これは事業主だけの負担のみで、労働者負担はございません。

そういうことで、経済団体から待機児童対策ということで、従業員の福利厚生と保育の受け皿整備の両方を実現するという制度趣旨の下、御理解をいただきながらやらせていただいているということで、経済団体とのお約束の中でやらせていただいているということでございます。

以上でございます。

○中川座長 当初の約束がそういうことになっているからということが制度趣旨だということ御説明だということですね。

○真弓室長 おっしゃるとおりでございます。引き続き、財源については事業主拠出金のみでございますし、我々は事業主団体との協議の場ということを年に4回ほどやらせていただきまして、そこで随時、事業の運営の状況とか予算等をお諮りしながら御了解いただいたものについて実施しているということでございます。

以上でございます。

○中川座長 ほかの委員の方から御質問とか御指摘があれば言うていただければと思いますが、もう一点の共同利用枠の対象についてということで、これは契約で何で縛らないといけないのかというのがいまいまだ分かっていないのですけれども、御説明いただけますでしょうか。

○真弓室長 共同利用契約の方法等は、原則、企業間で自由に定めることは可能でございます。しかし、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おります。要は共同利用契約によって契約料を取っているところも当然あられると思います。そのような契約料を別に必須としているわけではございませんけれども、一方で、共同利用計画で定員数と費用負担に係る取扱いは明確にさせていただきながら、まさに従業員の福利厚生ということでお金を事業主から頂いておりますので、その従業員枠の利用については共同利用契約を必須の要件としているところでございます。

以上でございます。

○中川座長 もしも共同利用枠の利用について負担金を必須としていないのだったら、負担金を取るということであればその契約で縛らないといけないとするとすれば、それについてだけその契約を求めて、あとは契約を求めないという選択肢もあるように私は思うのですけれども、いかがでしょうか。

○真弓室長 これも繰り返しでございますけれども、事業主のみが負担している拠出金で賄っておりますので、この事業主拠出金についてはやはり様々なお声をいただいております。拠出金率を下げただけでないかという経済団体もいますし、企業もそれぞれなのだと思います。しかし、一定の御負担をいただいている以上はそれは従業員のためなのであ

るということで、その従業員の枠の活用のために契約していただいて納得感が得られる形で御利用いただいているということで従業員枠を設けさせていただいております。

○中川座長 ごめんなさい。要は拠出金を負担していますということは別に契約ではなくても証明できるというお話をいただいているわけですので、別に負担金が発生するのであれば共同利用枠について契約を結ばないといけないかもしれませんが、それ以外は別に契約で縛る必要はないように思うのですが。

○真弓室長 これも繰り返してございますけれども、なぜ事業者が拠出金で負担していただいて企業主導型保育事業をやっているのかということ、従業員の福利厚生ということやらせていただいております。なので、皆様方の従業員のお子様を預かっているということが、やはり御負担いただいている中で、さらに従業員枠は優先的に使うこととなりますので、そこは共同利用契約が必須の要件とさせていただいております。しかし、形についてはある程度、原則、企業間で自由に定めることができますと思いますけれども、契約を結ぶこと自体については必須の要件とさせていただいているところでございます。

○中川座長 今おっしゃっている趣旨が何で契約が必要なのかさっぱり分からないのですけれども。

○真弓室長 繰り返して恐縮ですけれども、その利用者と施設が契約を結ぶのではなくて、企業の福利厚生ですから、その従業員のお子様が確かにその施設に入っているということが企業に分かると。企業はその従業員枠を使って自分の従業員を入れさせていただいているということで必須の要件としているところでございます。

○中川座長 ごめんなさい。拠出をしている事業主の従業員のお子さんが利用していることを担保したいのだったら、それは別の手段があるのではないですか。

○真弓室長 繰り返して恐縮なのですけれども、まずA企業がつくった企業主導型保育施設にB企業とかC企業が利用させていただきたいと。それはなぜかという、B企業の従業員、C企業の従業員が使わせていただきたいからだ。B企業とC企業の従業員の福利厚生のためにB企業とC企業がそれぞれA企業と契約を結んで、それを従業員にお示しすることで、従業員は確かに自分の会社の福利厚生として企業主導型保育施設を使わせていただいているということになるかと思えます。

○中川座長 やはり分からないな。

では、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。

御説明いただきました点について、そうすると、例えば、会社の福利厚生として必ずしも会社自らが手配してくるわけではなくて、何か従業員が探して見付けてきたサービスの利用に対して支援金を払うことなども福利厚生になっていると思いますが、そういうものは福利厚生ではないということでしょうか。

○真弓室長 すみません、どういうイメージなのかがちょっと分からなかったのですけれども。

○中川座長 契約ですよね。

○落合座長代理 会社が契約を結んでいない何かの施設利用で、一定の範囲だったら補助金を払いますという場合です。使用したチケットを持ってきてくださいといった、例えば、そういう福利厚生もあると思うのですが、そういうものは会社として適正な福利厚生ではないと言うご理解でしょうか。つまり、会計処理だとか税務処理としても間違っているというお考えなのでしょうか。

○真弓室長 福利厚生というのは色々ありますので、それは福利厚生をやられる企業の御判断かと思えます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

そうすると、別に契約しているかどうかというのに関わらないというのは明らかなことだと思います。そういう意味で中川座長がおっしゃられていた契約が必須ということに関しての議論は、世の中でいう福利厚生という意味と先ほど御説明された意味というのとは一致していないと思います。どういうポイントで言われているのか、福利厚生で指されているものがよく分からないなと思いました。

○真弓室長 これも繰り返しでございますけれども、事業者から厚生年金保険料等を徴収する際、拠出金率を上乗せして徴収しております。その時点でお金を出していただいているので、それは何のためか、それは従業員のためであるということで福利厚生ということをお願いしている次第でございます。それを従業員が従業員枠を優先的に使うのかということは、それは各事業者がお金を出していただいていると。お金を出していただいてその事業者が契約をしていると。その施設を使わせてくださいと契約しているのだと。その働いている事業者が契約をしている保育施設に従業員の子どもが入るということは自然なことではないでしょうか。

○落合座長代理 契約という部分が必要ないのではないのでしょうか。

○真弓室長 そうすると、それはもう地域枠と事実上同じだということにならないでしょうか。

○落合座長代理 地域枠はどのような場合が地域枠というふうにおっしゃられているのでしょうか。

○真弓室長 契約がなくてもその近くにいるお子様が施設に直接申し込んで入るということでございます。

○落合座長代理 そうすると、本日の提案者の方々にお伺いしたいのですけれども、どういふ場合を具体的に契約なしで利用する場合として御想定されているかお伺いしたいのですけれども、いかがでしょうか。

○中川座長 連盟の方、お願いします。

○岩波理事 現在、地域枠で利用の想定というのは、例えば、自営業であるとか公務員の方のお子さんであるとか、会社自体が子ども・子育て拠出金を負担していないところにお勤めの方で保育の必要性のある方が地域枠として受入れをしております。

○落合座長代理 今回、もし契約のところが必要なくなった場合にはどういう利用が想定されるかという意味ですといかがでしょうか。

○中川座長 どうぞ。

○岩波理事 現在、この提案の中で述べられていることは、お勤めの会社自体が子ども・子育て拠出金を負担している企業にお勤めの方で、それを雇用証明で確認できれば企業がその負担金を出しているということが確認できますので、これについては先ほど述べたように、あえて連携契約を結ばなくても子ども・子育て拠出金を拠出している企業様の従業員であるということが確認できるので、それが従業員枠で差し支えないのではないかとというのが趣旨でございます。

○落合座長代理 分かりました。

従業員枠であるかどうかですが、全く拠出していない方であればそれは先程おっしゃられていた財源の流用の話になるのだらうと思いますが、拠出されている企業の方同士でありますと、純粋な地域枠と同じだとおっしゃられたのは違うのではないかと思います。

○中川座長 すみません、ちょっとこの論点ばかりやっているわけにもいきませんので、では、提案②の従業員枠の柔軟活用ですね。自社従業員枠の空きの活用について御発言をいただける方はいらっしゃいますでしょうか。

では、落合委員、どうぞ。

○落合座長代理 ありがとうございます。

そうしましたら、こちらの自社従業員枠の空きの活用ということで、10%以上を自社従業員枠としているということですが、そもそも10%と定めていることについて根拠がありましたら教えていただければと思います。

○中川座長 子ども・子育て本部、お願いします。

○真弓室長 そもそも誰のために企業主導型保育施設をつくられているのかということで、自社従業員のニーズを把握して適正な人員規模の施設を申請してきていると承知をしておりますので、10%という自社従業員枠を設けさせていただいたところでございます。

以上でございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

10%の10という数字が何から出てきているのでしょうか。また、色々な企業の規模であったり、施設の状況も違う中で一律に10%とすることの根拠はどこにありますでしょうか。

○中川座長 お願いします。

○真弓室長 これも企業主導型保育事業ができて3年たったときに様々な声をいただきましたので、制度全般的な見直しをする中で、何のために企業主導型保育施設をつくっているのだといった中で、やはり自社従業員枠をある程度設けるべきであるという議論の中から10%という枠を設けさせていただいたところでございます。これは従業員枠の50%とかそういうものを勘案しながら決めさせていただいたところでございます。

以上でございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

やはり具体的な根拠は示されていないように思っております。それは空きの枠があったほうがいと繰り返し、言葉を丁寧にはおっしゃられています、ただ単におっしゃられているだけかなと思います。そのほかに何か本当に10という数字に絶対こだわらないといけない根拠は特にないということによろしいでしょうか。

○真弓室長 この繰り返しですけれども、経済団体と丁寧に議論する中でどのような施設の運営が適切なのかと。お金を頂いている経済団体の御了解を得ながら協議をしている中でこのような10%ということを決めさせていただいたところでございます。あくまでもお金を出していただいている経済団体と協議の上決まったものということでございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

やはり根拠としておっしゃっていただいているものは特にないということだと思います。これは結局余っていて使えないと問題があるとおっしゃられていると思うのですが、これは企業の規模であったり、もしくはそのときの、例えば、従業員の年齢の構成であったり、そういったことによって、必ずしも突発的に急に増えるわけでもなく空きをそこまで大きくしておかなくていい状況ではないということが明らかな場合などもあるように思っております。実際にはある程度これは裁量によって調整できるような形にしていくのも十分あり得るのではないかと思いますし、この点について、もしどうなるのか分からないということであれば、例えば、特区で実証することを考えていけばいいのではないかと思います、いかがでしょうか。

○中川座長 お願いします。

○真弓室長 資料にも書かせていただきましたけれども、保育を実施する者が自ら設置する保育施設について、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」として変更して実施していただくことも可能でございます。また、自社従業員枠が埋まらないと。それはもう何のために企業主導型保育施設をやっているのか。自社従業員のためにやっていないということであれば、事業譲渡などの方法で自社従業員枠のニーズのあるところに事業譲渡していただくということも我々としては検討しているところでございます。

以上でございます。

○中川座長 多分、落合委員はそういうことをおっしゃっているのではないと思っておりますけれども、ちょっと時間が押していますので、安田委員と本間委員から手が挙がっていますから、安田委員、本間委員の順番で御発言をお願いします。

○安田委員 先ほどの落合委員の質問とも関連するのですけれども、実際に経済団体と交渉されていく中で、その10%の枠を取りあえず従業員向けに最優先をします。ただ、向こう1～2年で埋まる見込みがない枠については、企業に外からその利用を許してはどうかみたいなことは論点として上がったのでしょうか。その企業側が空いている枠も絶対に使わないでくれというリクエストをその交渉の中でもされたのでしょうか。

○中川座長 お願いします。

○真弓室長 繰り返しで恐縮ですけれども、何のために企業主導型保育施設をつくられたのかということに尽きます。自社従業員のためにつくられたのではないのですかと。自社従業員でお困りの方がいらっしゃるからつくられたのではないのですかと。

○中川座長 すみません、安田委員はそういうことをおっしゃっているのではなくて、弾力的な運用をするということを織り込みの上でそういう合意が行われたのでしょうかということです。今御説明いただいている方がそう思っている、あるいは本部の方がそう思っているだけではなくて、そういうことを込み込みにして企業との合意が行われていることなのではないかということなのです。

○真弓室長 経済団体との御了解はいただいております。

○中川座長 すみません、だからそれは弾力的なことを絶対許さないのだということを含めて合意をいただいているのかという確認です。

○真弓室長 自社従業員枠を10%設けることについて御了解いただいております。

○中川座長 だからそういう話ではないのです。そういうことは許さないという明確な合意があったのかということなのです。

○真弓室長 自社従業員枠については自社従業員のみ利用ということで合意をいただいております。

○中川座長 安田委員、すみません、ちょっとかみ合っていないように思いますけれども、追加の御発言がありましたら。

○安田委員 いや、いいです。大丈夫です。ありがとうございます。

○中川座長 本間委員、お願いします。

○本間委員 全く同じ論点なのですが、自社従業員枠を初めに設けた時点では待機児童の問題が深刻化していたという背景があるということは理解していますけれども、状況は徐々に変わりつつあると思うのです。そうすると、今質問があったように自社従業員枠の弾力化というものをどこかで企業側と話をするとか、あるいは実際にそのような方向に向けて変えていくということが必要だと思います。そうすることでより早く待機児童問題を解消することにもつながっていくし、やはりもう少しマーケットと言いますか、需要と供給に応じた形の運用ということが求められているのであって、10%という枠がごりごりに固まってそれで動かし難いというのは、企業側も必ずしも望んでいることではないのではないかという気がするのです。したがって、そこは企業側ともう少しコミュニケーションを密にして弾力的な運用というものを是非お考えいただきたいと思います。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

すみません、今の御質問というよりは御意見だと思いますので特段その回答を求めませんで、ちょっと時間も押していますので、次の論点で③ですね。助成金の算定要件の緩和、16日ルールにつきまして御発言がある先生がいらっしゃったらお願いします。

今の議論にちょっと近いように思いますが、16日ルールというのが非常に融通の利かないものであり過ぎないかという御指摘だと思うのですけれども、要はその16日を欠けた場合には非常に大きな減額が行われるというのが企業主導型の保育所についてだけ適用されているルールだと伺っております。そういう意味でいくつかの事後的にやむを得ない事情として出てくるような、例えば、児童のリハビリとかそういったようなケースはこの16日ルールから適用除外するというのも考えていただいてもいいのではないかとということだと思うのですけれども、少し最初の子ども・子育て本部の御説明が非常に抽象度の高いものだったので、おそらく事前のやりとりでいくつかこういう場合は16日ルールの適用を外していただいてもいいのではないかとというやりとりがあったと思いますので、それについて少しお伺いできないでしょうか。

○真弓室長 これも繰り返しの説明で恐縮ですけれども、本事業は利用日数に応じた助成が原則という中でさせていただいています。一方で、やはり認可保育園になかなか入りづらい週2日程度のパートの職員とかそういう従業員の働き方に応じた多様な保育サービスの提供も可能となるように、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させていただいているということでございます。その中でやはり適正に助成するというので、先ほど御説明させていただいた要件の中で出させていただいているということでございます。

○中川座長 すみません、そういう趣旨で始まったというのは分かりましたけれども、基本的に児童が体の調子が悪くなったとかそれに準じるようなやむを得ない理由があるからそれについては16日ルールから適用を除外していただけないかという具体的な要望があるわけですから、それに応じてお答えいただけないでしょうか。非常に紋切り型で全くその議論がかみ合わないのがさっきから続いています。

では、お願いします。

○真弓室長 すみません。病気等につきましては助成対象事由としております。病気、けが、自然災害等はやむを得ない事情があるということで助成対象と認めているところでございます。あと、ほかのリハビリセンターとかなんかがありますけれども、そこに通うこと自体を否定するものでは全くございませんが、そのリハビリセンターに行くことで保育所が出席になるということについては、それにみなせるかどうかということについてはみなせないのではないかとということです。

○中川座長 何でみなせないのですか。

○真弓室長 リハビリを使っているその保育施設を使っていないからです。

○中川座長 病気の場合も使っていないのですよね。

○真弓室長 リハビリというのは、その保育施設があらかじめ分かっているということですよ。いつこの子がそのリハビリセンターに行かれるか、どのくらい行かれるのかあらかじめ分かっているのであれば、施設は適切に把握して適切な対応が取れるのではないのでしょうか。それに行くことが保育所を利用するというについてはやはり納得感が得ら

れないのではないのでしょうか。

○中川座長 助成対象から外す議論とは全然違うと思いますけれども。

○真弓室長 保育施設を使うことに助成をしているのです。保育施設を使っている児童に助成をしているのです。補助金を出す以上は適正な執行と考えております。しかし、病気とかけがとか突発的に起こるものについては助成をさせていただくということで整理をさせていただきます。

以上です。

○中川座長 やむを得ない事情かそうではないかということではなくて、突発的に起こるか起こらないかで区別しているということですか。

○真弓室長 病気というのはその日に起きたりして休まれる場合がありますので。

○中川座長 では、落合委員、どうぞ。

○落合座長代理 病気の点についておっしゃられていましたが、慢性的にかかっている病気もあるかと思えますし、通院で、例えば、週2日通院しないといけないという症状があらかじめ決まっている場合もあると思えます。今おっしゃっていただいたロジックでいけば、病気の場合は全部欠席扱いで全部助成対象から外すべきではないのでしょうか。いかがでしょうか。

○真弓室長 そういう御意見もあろうかと思えます。もちろん使っていないのである以上、払うべきではないという声ももちろんあると思えます。その中で今は、使っていないけれども病気等の場合は出席とみなしてもいいのではないかということでそういう運用をさせていただいているところでございます。もちろんそういう判断もあろうかと思えます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

病気の場合について、あまりに病気に対して無理解過ぎると思うのですが、全部病気が突発的なものとか通院が突発的なものと限らないということは極めて常識的なことであって、それで全部突発性だというふうにおっしゃられるのはちょっと意味が違うと思えます。そうすると、実際には突発だからどうかということではなくて、一定の範囲についてはやむを得ない事情だからと、認めているからということではないのでしょうか。

○中川座長 すみません、お答えいただけますか。

○真弓室長 すみません、もう繰り返してございますけれども、使っていることにお金を出すのが原則でございますが、そこは病気等についてはこういう判断をさせていただいたということでございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

要するに決めの問題でそういうふうにしたというお話だと思いますので、ロジックとして首尾一貫したものがあるわけではなく、当然調整の余地があるような論拠で御判断されているものと思えます。今日、色々お考えを変えていただくというのは難しいと思いますが、今後、内閣府の地創事務局とも調整して御検討いただければと思います。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、論点の④ですね。利用定員を超えた児童の受入れ（弾力措置）の導入について御発言をいただける委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

では、私のほうから。

利用定員を超えた児童の受入れができないということについては、基本的には待機児童が減少しているということと、それから、そもそもの制度の趣旨が基本的に企業との約束がそういうことになっていたからそういう弾力的な措置が導入できないのだというお答えだと思えるのですが、基本的に待機児童が減少したとしても、多分、親御さんとして様々な事情からどういう保育園を選ぶのかということについて選択肢が多いほうが、おそらく国民の経済厚生というのは上がるように思います。それについてなぜ保育のクオリティーと言いますか、多分親御さんもお子さんも今よりもその状態が改善するような措置が認められないのかということと、それから、なぜ認可保育所につきましては、定員の超過については年平均で120%未満とかそういった弾力的な措置があるのに、この企業主導型のものにはお認めいただけないのかというのが少し分からないので、まず認可保育所に求められて認められているような弾力的な措置が今回認められないというのは、最初のお約束が違うということなののでしょうか。だとすれば、おそらく親御さんでもできればその弾力的な措置があったほうが親御さんも非常にその状態が改善するのでお喜びになるように私は思うのですが、なぜ認められないのかということをもう一度御説明いただけますでしょうか。

○真弓室長 認可保育所との関係でございますけれども、児童福祉法上、市町村は認可保育所等により保育の必要性がある児童について保育の実施義務、または利用調整の義務があると承知しております。したがって、財源も一般財源で行われております。一方、企業主導型保育事業は認可外保育施設の一類型でございます。そのような義務はなく、企業の福利厚生として財源は事業主拠出金としていただいておりますので、制度上の差異が生じるのは、経済団体とのお約束も踏まえてやむを得ないものだと思います。あと、予算上も定員の11万人に達してございまして、実は今年度もショートする見込みでございました。しかし、ショートすると運営費をお支払いできませんので、それは経済団体をお願いして積立金を取り崩させていただいて、何とか補正予算を組んでぎりぎりの予算を組んだところでございます。したがって、追加財政支出を伴う御提案については予算がショートしてしまうこととなりますので対応は困難ということでございます。

以上でございます。

○中川座長 追加財政支出というのは、拠出金の財政支出のことをおっしゃっていると思えばよろしいですか。

○真弓室長 おっしゃるとおりでございます。それは拠出金率が決まっておりますので、それからさらに頂くというのは非常に困難だと。まして、そういう追加財政支出を伴うということをやるとするのは、経済団体の御理解を得るのは非常に難しいと思っております。

○中川座長 落合委員、どうぞ。

○落合座長代理 ありがとうございます。

この点については、これまでの内容も全体的にそうなのですが、企業側とお約束をしてというのをずっと繰り返しおっしゃっていただいております。企業側との合意内容、契約なのかもしれませんが、そういったものは資料として提示いただくことは可能でしょうか。

○真弓室長 我々の補助金の実施要綱については経済団体にもお諮りして御了解いただいたものでございますので、今まで御説明した内容は全て経済団体の御了解をいただいて運営しているということでございます。

○落合座長代理 その実施要綱自体を確認して議論したほうがいいのかと思うのですが、その設定している実施要綱は今日この場でというのは難しいと思うのですが、提示していただくことはできますでしょうか。

○真弓室長 可能でございます。

○落合座長代理 分かりました。

まず、その経済団体との話の内容を詰めるに当たっては、何が約束されているという話なのか自体を確認したほうがいいのかと思います。

また、その要綱を単に渡すというだけですと何かの一方的にやりとりされているということになりそうに思うのですが、経済団体側と何らかの合意文書などは作られていないのでしょうか。

○真弓室長 合意文書と言いますか、事業主団体との協議の場というのは年4回やっております。それは全部資料もホームページに公開しておりますし議事概要も公開しております。ある意味、その資料の内容、予算の全体像、それが経済団体と合意しているものということになるかと思えます。

○落合座長代理 分かりました。

そうすると、その会議の中で議論されて確認された内容をもって合意した内容というふうにおっしゃられていると理解しました。公開されていないもので何か、色々公開に適さないものがあるとか、そういうことで存在するわけではないということによろしいでしょうか。

○真弓室長 すみません、資料と言いますと。

○落合座長代理 要するに公開されている会議資料で合意内容は全部でしょうかということです。

○真弓室長 基本的に公開資料で合意していただいていると思えます。

○落合座長代理 では、例外は何でしょうか。

○真弓室長 すみません、例外が全くないかを正確にお答えするのは困難です。

○落合座長代理 今困難なのは分かりますが、後で調べても困難ですということですとさすがにそれはおかしいと思えます。後で合意内容が何なのかは改めて御回答いただければと

思います。

○真弓室長 実施要綱については合意いただいていると考えております。

○落合座長代理 いや、紋切り型でお話しされたいのでそういうふうと言われるのは分かるのですが、ちょうど今、手前のタイミングで会議資料も合意内容の一部だというふうに言われていたと思うので、直前と直後で早速言っていることが違うのはどうかと思います。

○真弓室長 公表されているものについては合意されているものと承知しております。

○落合座長代理 承知しました。それはちょっと後でお示しくださいということです。

もう一つは、今回結局、定員管理でもって、要するに今後、待機児童が全国的に減少していくというお話をされています。しかし、オンラインで登園するわけではないので、結局近くにいる方がどうなのかという地域ごとの具体的な問題になってくると思います。全国で減っているからある地域において問題が解消しているわけではないと思います。これは全体の定員の話と個別の地域の話とは別だと思うのですが、それを一緒にするというお考えなのでしょうか。

○真弓室長 繰り返して恐縮ですが、いわゆる児童福祉法上は市町村が認可保育所等によって保育の必要性のある児童について保育の実施義務、利用調整の義務があると承知しています。なので、企業主導型保育施設は認可外ですのでそういう義務がありません。そういう最終的な調整をするのは認可保育所であると。我々のプラン、令和2年度までの子育て安心プランに基づいておまして、今、新子育て安心プランというのが令和3年度から4年間やっておりますけれども、そこでは14万人の認可保育所の定員を整備すべきとされていますが、そこには企業主導型保育施設の割当てはございません。したがって、令和2年度までの子育て安心プランに基づいて定員11万人を整備させていただいたと。その分の必要な予算については事業主拠出金から、経済団体の御理解の上に頂いているということでございます。

○落合座長代理 その計画自体の整理については、別にそれはそれで御説明は御説明でいいと思うのですが、一方で、結局のところ義務があるのはその認可保育園であるということでおっしゃっていただいております。むしろ無認可なのだから義務がないということであれば、むしろそちらのほうこそある程度自由に判断すればいいのではないかという話になると思いますが、いかがでしょうか。

○真弓室長 我々は認可外施設に補助金を渡すと。それも企業の福利厚生として補助金を渡すということでございますので、純粋な認可外保育施設でやられる分は自由かと思いません。しかし、経済団体とのお約束の中で決められた制度趣旨にのっとり補助金を差上げるときには、今まで申し上げたような要件を付けさせていただいているということでございます。

○落合座長代理 別の枠組みだということでおっしゃられているということだと思います。しかし、私のほうからずっと申し上げていても良くないので最後にしますが、結局、企業の側においても実際に必要な範囲で利用できるようにすることのほうが実際に求められて

いるものではないかとも思われます。そこは見解に違いがあるのではないかとはいいます。
私のほうからは以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

ちょっと時間も押してしまっているのですが、委員の先生でほかに御発言いただく方はいらっしゃいますか。

連盟のほうから何か最後に御発言いただくことはございますか。よろしいですか。

それでは、ちょっと時間も過ぎましたので。すみません、私の議事の進め方もあまり拙いところがちょっとあったかもしれません。

子ども・子育て本部に少しお願いしたいのは、説明が追加的な財政措置が取れないということと、それから、その制度の趣旨からということをお伺いして、基本的にお伺いできたのはその2点だけだったように私は思います。

提案①についてなぜ契約で縛らないといけないのかというのは基本的に私は全く分からなかったです。

提案②の従業員枠などにつきましても10%という根拠とか、あるいは色々な経済状況によって社会状況によって違ってくることについて裁量性を持たせられないということについても私は理解できませんでした。

それから、提案③につきましても同様ですけれども、なぜここに書かれてあるような、当然、病気とかあるいはけがに準ずるようなやむを得ない事情について設けられないのか。それについては落合委員のほうから病気も認めないということをおっしゃっているのかと言うと、そうではなくて決めの問題だというお話があったように思って、私はちょっとおっしゃっていることがよく分かりませんでした。

提案④につきましても同じように、私はちょっと理解できない部分がありました。具体的な制度の趣旨というか最初の取決めと違うという御趣旨とかそういったものにつきましては理解したつもりですけれども、それが本当にこういったような保育行政のためになることなのかということについては分からなかったし、具体的な企業主導型保育連盟の提案についての具体的な御見解をいただいたようには私は受け取ることができませんでした。

そして、さらに安田委員もおっしゃったように、落合委員もそういう趣旨だと思いますが、最初の取決めと違うというのは分かりますけれども、その取決めにつきましても本当にそういうことを、今回提案のあったことをやっただけとはいけないという取決めになっているのかというのは、少し私は確認したいなと思います。おそらく、ワーキングの委員の先生方は、これは社会的には、多分その事業主とか企業とかそういった方にも非常に良い提案であるにもかかわらず、それが最初の取決めに明示的に入っていないからといってそれを否定するような合意があったとは思えないということをおっしゃっているのだと思います。

だとすれば、まずは落合委員がおっしゃるようにどこまで合意されているのかということを確認したいと思いますし、さらにはそれを超えて企業と再交渉ということが考えられないのかということ少し柔軟に考えていただきたいと私は思いました。

もしも御発言を求める方がいらっしゃらなければ、これをもちまして今回の国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを終了したいと思いますのですが、御発言を求められる方はいらっしゃいますでしょうか。

子ども・子育て本部の方、お願いします。

○真弓室長 色々御指摘をいただきました。我々はやはり決められた予算の範囲でやらないと、今年度も現に予算がショートしましたので、今の条件の中でやっていくことが安定的に運営するということになると思っております。追加的な財政支出は今後非常に難しいと考えておりますので、このような説明になってしまいましたけれども、現に予算が不足しているという中で追加の財政支出が伴うものについてはなかなか対応は難しいということを繰り返し御説明させていただいたところでございます。

以上でございます。

○中川座長 それは分かりました。そういう御事情というのは分かった上で、本当に企業とどういう合意がされているのかということと、それから、再交渉の余地はないのか。提案自体は私は合理的だと思いますので、そういったことも含めて、今後、企業主導型の保育事業に関します規制緩和につきましてはさらに議論を深めていきたいと思っております。

御発言を求める方はいらっしゃいますでしょうか。

よろしければ、これをもちまして国家戦略特区ワーキングのヒアリングを終わりたいと思います。

今日は、どうもありがとうございました。