

# 企業主導型保育事業に係る 国家戦略特区提案を踏まえた 対応状況について

令和6年3月13日

こども家庭庁成育局保育政策課

認可外保育施設担当室

# 国家戦略特区からの企業主導型保育事業に対する提案について

## 1. 経緯

令和5年

2月2日 一般社団法人企業主導型保育連盟からの、①従業員枠の柔軟化、②自社従業員枠の柔軟化、③児童の出席日数要件（16日ルール）の緩和、④総定員の弾力措置、の提案に対し、内閣府から、制度趣旨の変更や追加財政支出を伴うものであり、全て対応は困難である旨、回答・公表。（参考資料）

2月28日 国家戦略特区WGにおいて、一般社団法人企業主導型保育連盟からヒアリング。

3月10日 国家戦略特区WGにおいて、内閣府から以下のように説明。

- ・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。

→中川雅之WG座長（日本大学経済学部教授）より以下のように発言。

「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。」「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本当にそういうことを、今回提案のあったことをやって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。（中略）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ひますし、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思ひました。」

## 2. 「国家戦略特区において取り組む規制改革事項等について」（抜粋）（令和5年6月1日国家戦略特区諮問会議決定）

### 1. 新たに講ずべき具体的な施策

#### (ii) その他の規制改革事項

##### ⑰（企業主導型保育事業の規制改革）

- ・企業主導型保育事業における従業員枠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。

### 3. 令和5年8月の事業主団体との協議の場における事業主団体からの意見

※提案内容についてこども家庭庁より説明を実施。

- 企業主導型保育事業については、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り組みを促進するために、事業主拠出金で全額負担している事業である。  
国家戦略特区からの提案について、二点指摘させていただく。第一に、共同利用契約を締結しなくても従業員が利用可能にするという提案について、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制度趣旨を超える内容だと感じる。第二に、利用定員を超えた児童の受け入れを導入するという提案について、追加の財政支出が投じられることを懸念している。これまでの約束の上限である11万人の受け皿整備を超える提案になりかねないと思う。こうした観点から、国家戦略特区の皆様は制度趣旨や財政への影響についてご理解いただき、今後の議論を進めていただきたいと思いますと思う。国家戦略特区WGの座長より再交渉できないかというコメントがあったが、制度の根幹を変えることになる場合、拠出企業に対して改めて説明し納得いただく必要がある。この点、こども未来戦略方針および加速化プランをめぐる様々な議論がある中でやるべきことが疑問を感じる。  
我々もこの事業をきちんと支えていく必要があると認識している。国家戦略特区の提案をすべて門前払いするという考えではない。調整できるところは調整していきたい。
- 今後、子育てに関する環境変化を踏まえれば、将来的には企業主導型保育事業のあり方についても、一定の柔軟な対応も含めて検討する必要があると考える。  
一方で、現行制度の趣旨や費用負担の問題を考えると、現時点においては少なくとも、現行制度の趣旨に沿った範囲の中で対応していただくことが望ましいと考える。今後保育の状況が変化し、こども未来戦略方針の中で子育て支援のありようも変わってくると思う。  
将来的な制度の見直しは決して否定されるものではないと考えている。こうした点をフィードバックしていただき、引き続き意見交換をさせていただければと思う。
- この事業が始まって約10年経っており、運営していく中で要望の中にあるように、全てルールに則ることが難しい項目が出てくることについては理解している。  
一方で、この事業を行っている事業者については、詳細なニーズ調査等を行った上で、他の企業が拠出した財源を基に多大な施設整備費等の受益を得ているということもあるので、待機児童0人の地域にあるような、そもそもこの事業の必要性がない事業者からも強制的に拠出金を徴収しているということを改めて理解していただく必要があると思うし、それを踏まえて本来の事業を行っていただきたい。  
また、国家戦略特区WGの座長のコメントからすると、この拠出金の創設の趣旨や経緯について十分ご説明しているのかという疑問もあるので、改めてこども家庭庁より十分ご説明し、ご理解を得る必要があると思う。
- 企業主導型保育事業について、中小企業にとっても大変重要な事業である。中小企業にとって直ちに影響があるようなことは避けていただきたい。他方で、これから次元の異なる少子化対策が実現されるので、その時に制度の見直し等を考えていただくのがよいと思う。
- 国家戦略特区からのご提案については、企業主導型保育事業は従業員の福利厚生として取組まれてきており、また、「子ども・子育て」は社会全体にて取り組むべき事案であり、事業主団体側に負担を強いる議論とならないようお願いしたい。

#### ➡ 検討の方向性

- 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、提案の趣旨を踏まえた運用面の見直しを検討する。
- 国家戦略特区WGに対しては、本事業の創設の趣旨や経緯を丁寧に説明し、理解を得る。

## 4. 要望を踏まえた運用改善案

### ① 地域枠の弾力措置：

市区町村において、認可保育所の入所可能な時期を「生後3か月から」と設定している場合等、保護者が保育利用を必要とする日までに、入所保留通知が発行されないケースがあり得るため、入所保留通知が出るまでの暫定措置として、入所保留通知が無くても50%超過して受け入れ可能とする。

### ② 共同利用契約：

施設を自ら設置しない企業に対して共同利用を後押しするため、共同利用契約のひな形を示す、施設検索ツールや共同利用のメリットを周知する。

## 5. 令和6年1月の事業主団体との協議の場における事業主団体からの意見

※運用改善案についてこども家庭庁より説明を実施。

- 企業主導型保育事業については、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り組みを促すため、事業主拠出金で全額負担している事業である。こうした趣旨から、待機児童がいない地域も含めた全国の企業の負担に基づき運営されていることを踏まえれば、制度の趣旨に沿った範囲で対応していくことが大原則であると考えている。今回の提案にある地域枠の弾力措置の運用改善案については、本事業の制度の趣旨を踏まえた提案であると受け止めており、賛同する。事業者及び保護者への丁寧な説明と適切な運営をお願いします。  
共同利用契約については、事業の適切な運営を担保するためにも必要であると考えており、契約締結を前提に共同利用を促していく提案に異論はない。制度の趣旨を踏まえれば企業側が主体的に共同利用契約を締結したうえで、従業員が安心して利用できるようにすべきである。共同利用契約を結ぶ意義について、国家戦略特区WGの皆様のご理解をいただけるよう丁寧な説明をお願いします。
- 国家戦略特区提案への対応については、説明内容に異論はない。WGに対して本制度の趣旨や経緯を含め丁寧に説明し、ご理解を求めています。
- 国家戦略特区提案への対応について、政府案で結構である。以前の議論で申し上げたが、そもそも企業主導型保育事業の申請の段階で、共同利用企業の候補も含め詳細にニーズ調査を行った上で本事業に応募いただいている事業者であるということを考えると、この要望は本来の趣旨を理解していないものであると思う。制度の趣旨やどのような経緯での申請となっているのかという点についてWGの方でしっかり説明いただき、ご理解いただけるようにしていただきたい。
- 共同利用契約について、しっかりと契約を結ぶ意義やこの制度の役割の周知を徹底していただき、コンセプトについて理解を深めていただきたい。
- 企業主導型保育事業について、事業の趣旨を丁寧に説明していただき、入所保留通知の弾力措置や共同利用の後押し等運用面での見直しでぜひ進めていただきたい。

➔ 協議の結果を踏まえ、令和6年度より、地域枠の弾力措置及び共同利用契約に関する運用改善策を実施することとする。 4

# 企業主導型保育施設における地域枠の弾力措置 運用改善案

## <現行>

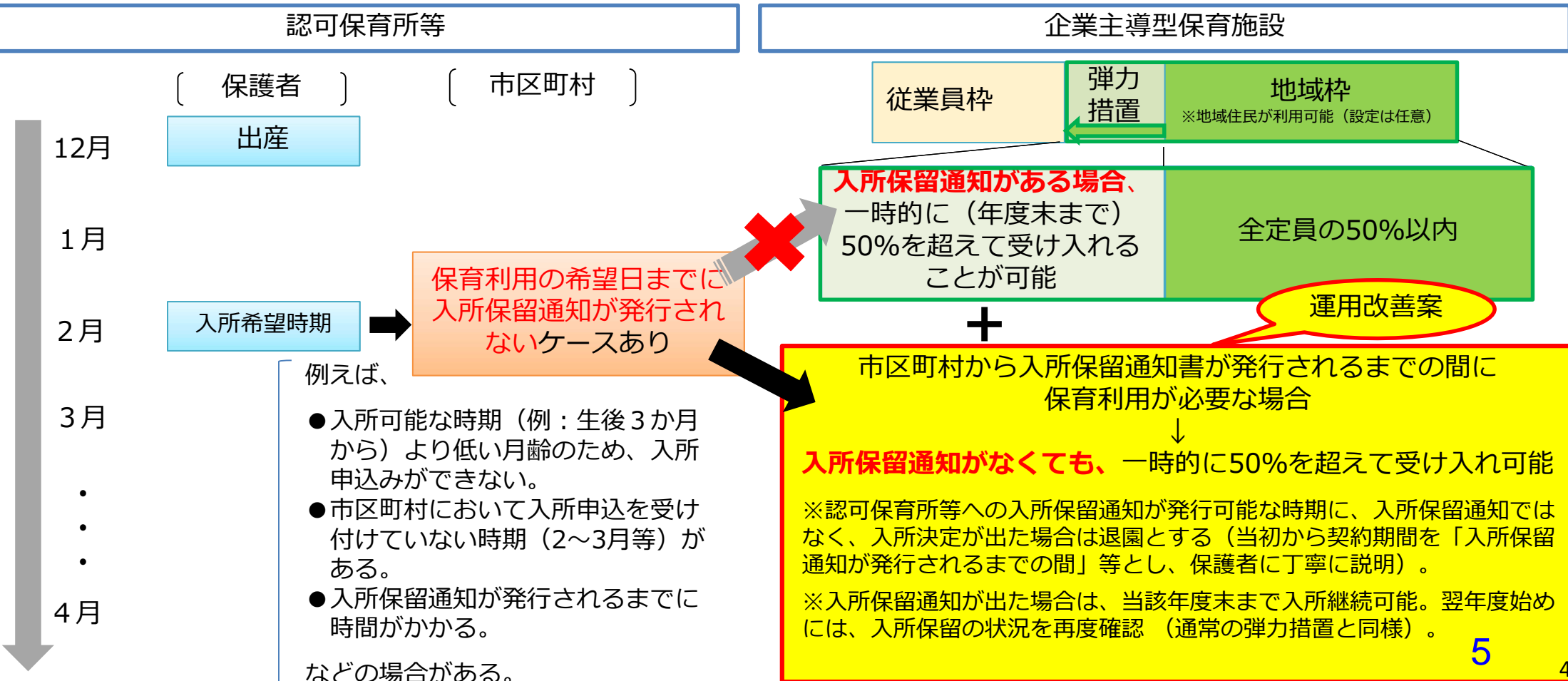
- 地域枠の利用定員は、原則、施設の利用定員の50%以内。
- 但し、認可保育所等に係る利用調整の結果、入所保留通知を受けた児童の受入れである場合は、従業員枠の年度中における空き定員を活用した一時的なものであること等を条件に、例外的に、50%を超過して受け入れ可能。

## <提案団体からの指摘>

- 自治体によっては、認可保育所等の最低の受入れ月齢が「生後3か月から」となっているために、入所申込みできる園が存在せず、入所保留通知を受け取る余地がなく、企業主導型保育施設が産休明けの57日から受入れ可能としていても、利用することができない状況がある。

## <改善案>

- 市区町村において、認可保育所の入所可能な時期を「生後3か月から」と設定している場合等、保護者が保育利用を必要とする日までに、入所保留通知が発行されないケースがあり得るため、入所保留通知が出るまでの暫定措置として、入所保留通知が無くても50%超過して受け入れ可能とする。





# 企業主導型保育施設における共同利用契約 運用改善案

## <提案団体からの指摘>

- ① 施設設置者が個別の企業と共同利用契約の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。
- ② その原因としては、以下のようなことが考えられる。
  - ・「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」
  - ・「社内稟議等を取って決裁を取るという手間に比べてメリットが少ない」
  - ・「そもそも企業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」
- ③ 事業主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してほしい（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できる）。

## <特区WG委員からの指摘>

- ① 共同利用枠の利用について契約料（費用負担）を必須としていないのであれば、契約料を取る場合のみ、契約を求めれば足りるのではないか。
- ② 事業主拠出金を負担している企業か否かは、共同利用契約に依らずとも証明できるため、契約を必須とする理由が分からない。



<改善案> 非設置企業に対して、共同利用を後押しするため、以下の取組を行う。

- 共同利用契約において、設置企業と共同利用枠を利用する企業との間で、決めておくべき事項のポイントを周知するとともに、共同利用の契約書のひな形を示す。  
(例えば、保育内容や安全対策の内容、利用定員数のほか、「共同利用企業の児童がいない場合でも、1年間の利用枠の確保について契約料●円が発生する」等の契約料の内容 など)
- 従業員の自宅や会社の近くにある企業主導型保育施設を探すのに役立つ検索ツールを周知する。
- 共同利用枠を利用することのメリットを周知する。  
(例えば、求人広告において「保育施設完備」と謳うことができ人材確保を促進できる、共同利用枠を確保しておくことで、従業員の産休・育休等からの復帰をスムーズにできる など)

## ●共同利用契約を結ぶ意義●

- 本事業は、企業が従業員の多様な働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスの提供を可能とするために、従業員の福利厚生として保育施設を設置する場合の助成事業として、一般事業主からの拠出金により運用されているものである。
- 共同利用の制度は、非設置企業のB社が、A社の設置した企業主導型保育施設を利用できることを以て、現在・将来のB社の従業員に対して、福利厚生の取組として「保育施設完備」等と示すことにより、企業のイメージアップや人材確保の促進、従業員の多様な働き方への支援に繋げることを目的としている（従業員のニーズを踏まえた、企業の自主的な対応を支援）。
- A社との取り決めが無い場合、B社は、A社が設置した施設の定員数のうちの利用枠や期間、その他の利用条件が不明瞭となり、事後トラブルが発生し得るため、共同利用契約を結ぶこととしているもの。

# 企業主導型保育施設における共同利用契約 運用改善案(つづき)

共同利用契約の仕組みを  
イメージしやすく図解

## 改善案イメージ①

離職防止・人材確保 / 働く人のための 保育園

# 共同利用

を活用しませんか？

—登場人物—

1 プルプル...  
社長！  
Sさんからお電話です  
A社にて...

2 社長...  
仕事に復帰したいのですが  
保育園が決まりません...  
ええ！  
こ、困ったな...  
現在育児中の  
A社社員 Sさん  
A社社長

3 Sさんの復帰を  
助けてあげたいけど...  
社内で保育施設なんて  
作れないしな...  
何か解決はないかな...  
弊社が設置した保育施設を  
共同利用しませんか？  
おお！

4 企業主導型保育事業  
きょうどう保育園  
共同利用企業  
A社  
設置したB社

5 共同利用企業様を募集しています  
大切な従業員の皆さまのために、  
従業員様を共同利用致しませんか？  
企業主導型保育事業  
きょうどう保育園  
弊社が設置しました /  
B社社長  
保育園を共同利用？  
こんな利用の仕方があるのか~  
そうか！わが社も  
企業主導型保育施設  
を利用できるんだ！

### 企業主導型保育施設※とは...

- 企業が従業員の子どもの対象として、事業所内や近隣地に設置する「認可外保育施設」です。
- 従業員の多様な働き方に応じて、柔軟な保育サービスを提供することができる施設です。
- 短時間勤務や週2日の非常勤職員など、企業の多様な労働条件下でも利用がしやすいです。
- 施設によっては、夜間保育や休日保育などニーズに応じた保育サービスを提供しています。

>> [企業主導型保育施設について、詳しくはこちら](#)



従業員に利用させたい企業 と 企業主導型保育施設の設置事業者 が

企業間で法人印を用いた契約書を取り交わすことで「共同利用企業」となることができます。

- ひとつの企業が、複数の企業主導型保育施設と共同利用契約を締結することが可能です。
- ひとつの企業主導型保育施設で、複数企業と共同利用契約を締結することが可能です。

自ら保育施設を設置していなくても「共同利用企業」として、他企業が設置した企業主導型保育施設の「共同利用枠」を利用することが可能になります。



# 企業主導型保育施設における共同利用契約 運用改善案(つづき)

## 改善案イメージ②

共同利用のメリット  
を分かりやすく掲載

設置済みの企業主導型保育施設

**共同利用** はメリット満載！

### 従業員枠

(従業員の子どもが利用)

#### 自社従業員枠

きょうどう保育園を設置したB社の従業員の子ども



#### 共同利用枠

共同利用契約したA社の従業員の子ども



### 地域枠\*

(従業員以外の地域の子どもが利用)

#### 地域の子ども



(地域枠を設定していない施設もあります)

- 企業主導型保育施設(保育事業者型を除く)は、制度趣旨に則り**保育施設の定員の半数以上を「従業員枠」とする**必要があります。
- この「従業員枠」のうち、**1割は「自社従業員枠」とする**必要があります。
- 残りの従業員枠は、**自社以外の従業員の保育需要**に応えるために活用することが可能です。
- 保育事業者型の企業主導型保育施設も、**保育施設の定員の半数以上を「従業員枠」とする**必要があります(自社従業員枠の定めはありません)。
- この「**自社以外の従業員枠**」のことを「**共同利用枠**」と呼び、その枠を利用することができる企業を「**共同利用企業**」と呼んでいます。
- なお、定員の半数以下であれば、施設の近隣地域に住む児童を「**地域枠**」\*として預かることができます。

▶ 企業主導型保育施設を検索する

検索ツール  
を案内

### 人材確保

求人の際「保育施設完備」と謳うことで、子育て世代の人材を確保しやすくなります。

### 離職防止

出産、育児による離職を防ぐことができ、復帰などの人事計画が立てやすくなります。

### 子育て世代の活躍

共同利用枠を確保することで、社員の産休・育休からの復帰がスムーズになります。

### 希望の保育施設が利用できる

複数施設と契約することで、設置場所や人数など社員それぞれのニーズに応えることができます。

### 企業イメージの向上

「ワークライフバランスを推進している企業」として企業の魅力をPRできます。



結婚・出産・育児による **離職防止** や  
新規採用に向けた **職場環境アピール** につながります。





# 企業主導型保育施設における共同利用契約 運用改善案(つづき)

## 企業主導型保育施設検索

都道府県

東京都

市区町村名

千代田区

施設名

保育園名称(部分マッチ)

電話番号

03-1234-5555

対象年齢

乳児  1、2歳  3歳  4歳以上

開所時間

開始時間 08 : 00 終了時間 17 : 00

開所時間 (延長を含む)

開始時間 -- : -- 終了時間 -- : --

開所曜日

月  火  水  木  金  土  日

病児保育 (有)

有

一時預かりサービス (一般型)

有

一時預かりサービス (余裕活用型)

有

検索する

リセット

検索ツール画面へ

改善案イメージ③

検索結果一覧

検索結果 : 7 件

※2023年10月1日時点のデータになります。また、その時点での保育園の状況(休園中など)により表示されない場合がございます。

都道府県	保育施設名	保育区分	定員数	
東京都	ニチイキッズちよだ水道橋保育園	延長保育	18名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	企業主導型保育施設 コトフィス 山王パークタワー	延長保育	19名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	コトフィス〜こどもとはたらくオフィス〜 企業主導型保育施設 コトフィス 新国際ビル	延長保育・病児・病後	23名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	神田ミレーネ保育園	延長保育	20名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	ポピンズナーサリースクール大手町	延長保育	40名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	かけはし保育園		12名	<a href="#">施設詳細</a>
東京都	キッズスクウェアOtemachi One	延長保育	30名	<a href="#">施設詳細</a>

### 共同利用契約 保育施設利用までの流れ

#### 社内ニーズの把握

##### 従業員が求めていることをしっかりとヒアリングする

従業員の生の声を把握することによって、ニーズに対応する保育施設の全体像が見えてきます。(例：預かる子どもの年齢、開所日や開所時間等)



- 子どもを預けたい場所は会社の近く？自宅の近く？
- 預けたい年齢は何歳から何歳まで？
- 子どもが体調不良の時も保育を希望する？
- 業務シフトに合わせて預ける予定？

などなど

社内のニーズ把握のイメージ

#### 共同利用契約の締結

保育内容や安全対策などについて確認し、理解したうえで契約を結ぶ

利用契約にあたっては、保育施設の事業実施者と直接やりとりを行い、法人印（登記印）を用いて契約書を交わします。



契約内容の  
ポイント

#### POINT

「（共同利用枠を利用していない間の）枠の確保」や児童受け入れの際に発生する「共同利用企業側の費用負担等」について、二社間で事前に定めておく必要があります。  
また記載内容については、契約に基づく保育の内容・安全対策・その他考え得るリスクマネジメントなどを企業主導型保育施設の設置企業から十分に説明を受け、お互い納得できるよう確認をしましょう。

お互いによく契約内容を確認し、共に納得した上で  
「共同利用契約」を結ぶことが重要です

↓ 契約書のひな型をダウンロードする

契約書のひな型を  
ダウンロード可能に

# 子ども・子育て支援制度の概要

## 市町村主体

## 国主体

### 子どものための教育・保育給付

認定こども園・幼稚園・保育所・小規模保育等に係る共通の財政支援

#### 施設型給付費

認定こども園 0～5歳

#### 幼保連携型

※ 幼保連携型については、認可・指導監督の一本化、学校及び児童福祉施設としての法的位置づけを与える等、制度改善を実施

幼稚園型

保育所型

地方裁量型

幼稚園  
3～5歳

保育所  
0～5歳

※ 私立保育所については、児童福祉法第24条により市町村が保育の実施義務を担うことに基づく措置として、委託費を支弁

#### 地域型保育給付費

小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育

### 子育てのための施設等利用給付

施設型給付を受けない幼稚園、認可外保育施設、預かり保育事業等の利用に係る支援

#### 施設等利用費

施設型給付を受けない幼稚園

特別支援学校

預かり保育事業

認可外保育施設等

- ・認可外保育施設
- ・一時預かり事業
- ・病児保育事業
- ・子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）

※認定こども園（国立・公立大学法人立）も対象

### 地域子ども・子育て支援事業

地域の実情に応じた子育て支援

- ①利用者支援事業
- ②延長保育事業
- ③実費徴収に係る補足給付を行う事業
- ④多様な事業者の参入促進・能力活用事業
- ⑤放課後児童健全育成事業
- ⑥子育て短期支援事業
- ⑦乳児家庭全戸訪問事業
- ⑧・養育支援訪問事業  
・子どもを守る地域ネットワーク機能強化事業
- ⑨地域子育て支援拠点事業
- ⑩一時預かり事業
- ⑪病児保育事業
- ⑫子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）
- ⑬妊婦健診

### 仕事・子育て両立支援事業

仕事と子育ての両立支援

・企業主導型保育事業  
⇒ 事業所内保育を主軸とした企業主導型の多様な就労形態に対応した保育サービスの拡大を支援（整備費、運営費の助成）

・企業主導型ベビーシッター利用者支援事業  
⇒ 繁忙期の残業や夜勤等の多様な働き方をしている労働者が、低廉な価格でベビーシッター派遣サービスを利用できるよう支援

・中小企業子ども・子育て支援環境整備事業  
⇒ くるみん認定を活用し、育児休業等取得に積極的に取り組む中小企業を支援

現物給付

現金給付

### 児童手当等交付金

児童手当等に基づく児童手当、特例給付の給付

0～3歳未満 15,000円  
3歳～小学校修了まで 第1子・第2子：10,000円 第3子以降：15,000円  
中学校 10,000円  
所得制限限度額（960万円）～所得上限額（1,200万円） 5,000円（特例給付）



# 企業主導型保育事業(仕事・子育て両立支援事業費補助金)

令和5年度予算 2,044億円 → 令和6年度予算案 2,307億円

## 【事業概要】

- 企業等が、平成28年4月以降に新設した保育施設の整備費・運営費を補助。
- 平成28年度に制度を創設し、定員11万人分の受け皿の整備に向けて取り組んできたところ。
- 令和3年度募集結果を受け、定員11万人分を概ね確保。(令和4年度以降は新規募集及び増員なし)

## 【事業の特色・メリット】

- 働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスを提供可能(休日・早朝・夜間等)
- 施設整備費・運営費は認可施設並みの助成
- 複数企業による共同設置や共同利用が可能
- 地域の子どもの受け入れも可能
- 子育てに優しい企業であるとの企業イメージが向上し、優秀な人材の採用・確保にも有効

<施設定員の設定例>



## ○財源

一般財源ではなく、事業主拠出金を財源とする。

※ 事業主負担のみ。(労働者負担なし)

※ 厚生年金保険料等を事業者から徴収する際、拠出金率を上乗せして徴収。

## ○実施主体、補助率

公募団体、10/10

## ○令和4年度助成決定(令和5年3月31日時点)

4,449施設 105,393人分

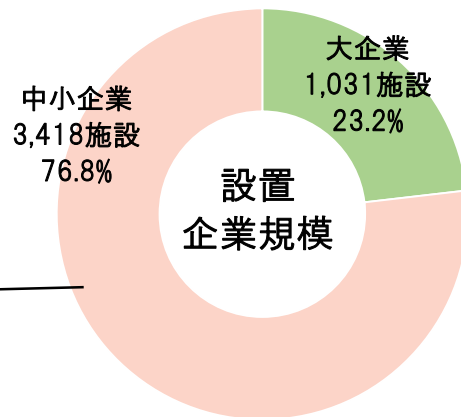
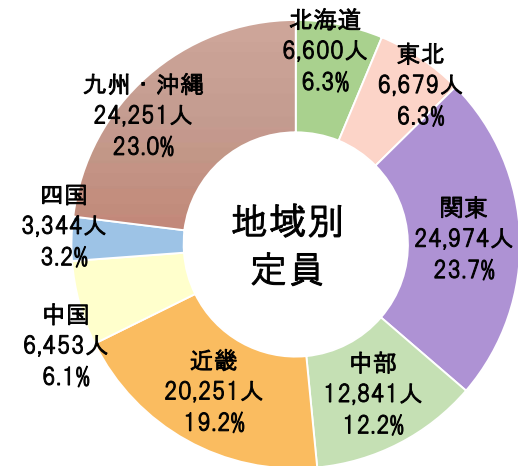
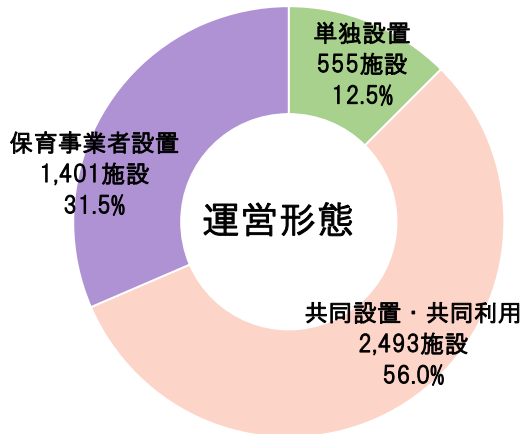
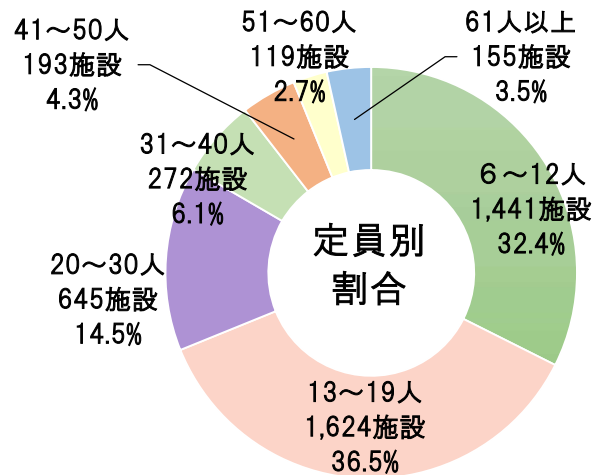
## ○予算額の推移[単位:億円]

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
予算額	797	1,309	1,697	2,016
年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
予算額	2,269	1,929	1,838	2,044

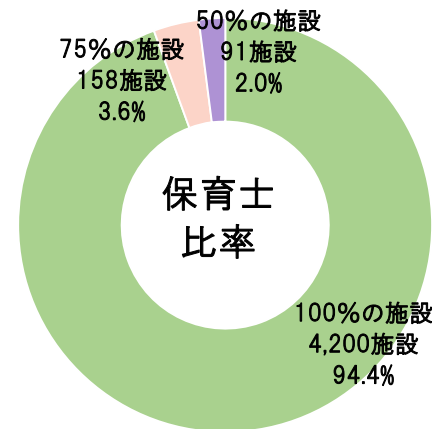
# 企業主導型保育事業の実施状況について

令和4年度助成決定 **4,449**施設、**105,393**人（定員）

上記数値は令和5年3月31日時点。これまでの継続分含む。  
【参考】令和3年度助成決定 4,489施設、107,815人分(定員)



うち小規模事業者  
788施設 17.7%



⑦<<保育>>国家戦略特区等提案検討要請回答

	提案主体の氏名 又は団体名	提案名	具体的な事業の実施内容	事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容	規制等の 根拠法令等	規制・制度改革のために提案する新たな措置の内容	制度の所管・ 関係府省庁	各府省庁からの検討要請に対する回答
1	一般社団法人企業主導型保育連盟	従業員枠の柔軟化	<p>企業主導型保育施設では、利用定員の50%以上を「施設設置者の従業員」と「共同利用契約締結事業者の従業員」だけが活用できる従業員枠とするルールがある。ただ、施設設置者が個別の企業と掛け合っても実際にはほぼ相手にしてもらえず、共同利用契約のハードルは極めて高い(企業側に、その時点で、子どもの預け先がなくて困っている従業員が偶然いるケースは別として)。このため、実態上は、施設設置者の従業員を中心に従業員枠を埋めざるを得ないが、ライフステージの関係等もあることから、施設設置者の従業員だけで従業員枠を埋め続けることはできない。保育ニーズの高い地域では、従業員枠を最低水準の50%に抑え、地域枠を最高水準の50%にまで拡大しても、地域の児童を受けきれずに、従業員枠に空きがあっても受入を断らざるを得ないケースも発生している。このため、従業員枠の柔軟な運用を可能とする。</p>	<p>従業員枠の利用は、事業実施者(施設設置者)の従業員と契約締結企業の従業員に限定されている。</p> <p>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要件すべて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 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めないこと</p>	<p>企業主導型保育事業費補助金実施要綱 第3 2. (1)①アb</p> <p>企業主導型保育事業費補助金実施要綱 第3 2. (1)④</p>	<p>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)。</p> <p>保育が必要である理由書の提出があった場合は、入所保留通知を受けていない児童であっても受入を可能とする。</p>	内閣府	<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>
2	一般社団法人企業主導型保育連盟	従業員枠の内枠となる自社従業員枠の柔軟化	<p>企業主導型保育施設では、利用定員の10%以上を施設設置者の従業員だけが活用できる自社従業員枠とするルールがある。ただ、ライフステージの関係等もあることから、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枠が発生するケースがある。このため、自社従業員枠についても柔軟な運用を可能とする。</p>	<p>自社従業員枠に空きがあり、当該空き枠で地域枠対象者を受け入れる場合でも、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しなければならない。</p>	<p>企業主導型保育事業費補助金実施要綱 第3 2. (1)③</p>	<p>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)。</p>	内閣府	<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>
3	一般社団法人企業主導型保育連盟	児童の出席日数要件(16日ルール)の緩和	<p>企業主導型保育事業では、「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、助成額を満額受けられる条件となっている。毎月一律で16日以上出席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。</p> <p>また、施設側は定員に応じて人員配置等を行う必要があるため運営費は変わらずかかっているのに、助成対象事由以外での欠席が増え、助成金が減額される事態が発生している。</p> <p>助成対象事由は、①病欠、②通園困難な自然災害の発生、③児相での一時保護の3つに限定されており、例えば以下のようなケースはすべて助成対象事由から外れる。 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ケースが多々ある) 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ケースが多々ある) 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 このため、施設運営を安定させ、保育サービスの維持向上ができるよう、出席日数による助成金の減額要件を緩和する。</p>	<p>月16日以上利用を行う児童として申し込んでいても、結果として月15日以下の利用にとどまった場合、助成金が減額となる算定式へと切り替えられてしまう。</p> <p>助成対象事由は、病欠、通園困難な自然災害の発生、児相での一時保護、の3つに限定。</p>	<p>・企業主導型保育事業助成要領 第1 2. (2)②ウ ・企業主導型保育事業における児童の出欠席等に関する確認事項(令和3年度版) 児童の欠席事由</p>	<p>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、結果として月15日以下の利用にとどまった月があったとしても、助成金が減額されないようにする(認可及び認証保育施設と同様の取り扱いとする)。</p> <p>上段のとおり、月16日以上出席等を求めることは廃止を求めるが、仮に継続する結果になるならば、その際には以下を助成対象事由に加える。</p> <p>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ケースが多々ある) 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ケースが多々ある) 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</p>	内閣府	<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)については出席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>



⑦<<保育>>国家戦略特区等提案検討要請回答

	提案主体の氏名 又は団体名	提案名	具体的な事業の実施内容	事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容	規制等の 根拠法令等	規制・制度改革のために提案する新 たな措置の内容	制度の所管・ 関係府省庁	各府省庁からの検討要請に対する回答
4	一般社団法人企業主導型保育連盟	総定員の弾力処置	<p>認定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、認可保育所に入ることができない。</p> <p>また、認可保育所は入所手続きが煩雑であり、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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>企業主導型保育施設は、決められた申込期間はなく、上記のような緊急的・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。</p> <p>このため、認可保育所に認められている弾力措置(総定員の一定割合まで定員を超えて預かることができる措置)を企業主導型保育施設でも可能にする。</p>	<p>企業主導型保育事業の実施者は、利用定員を超えて保育の提供を行ってはならない。</p>	<p>企業主導型保育事業費補助金実施要綱 第3 2. (1)</p>	<p>企業主導型保育施設にも、認可保育所と同様の条件下で、弾力措置を認める。</p>	内閣府	<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>