

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1）

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。（参考資料2）

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。（参考資料3）

- ・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指摘事項

- 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へ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か疑問を感じる。
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。

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>

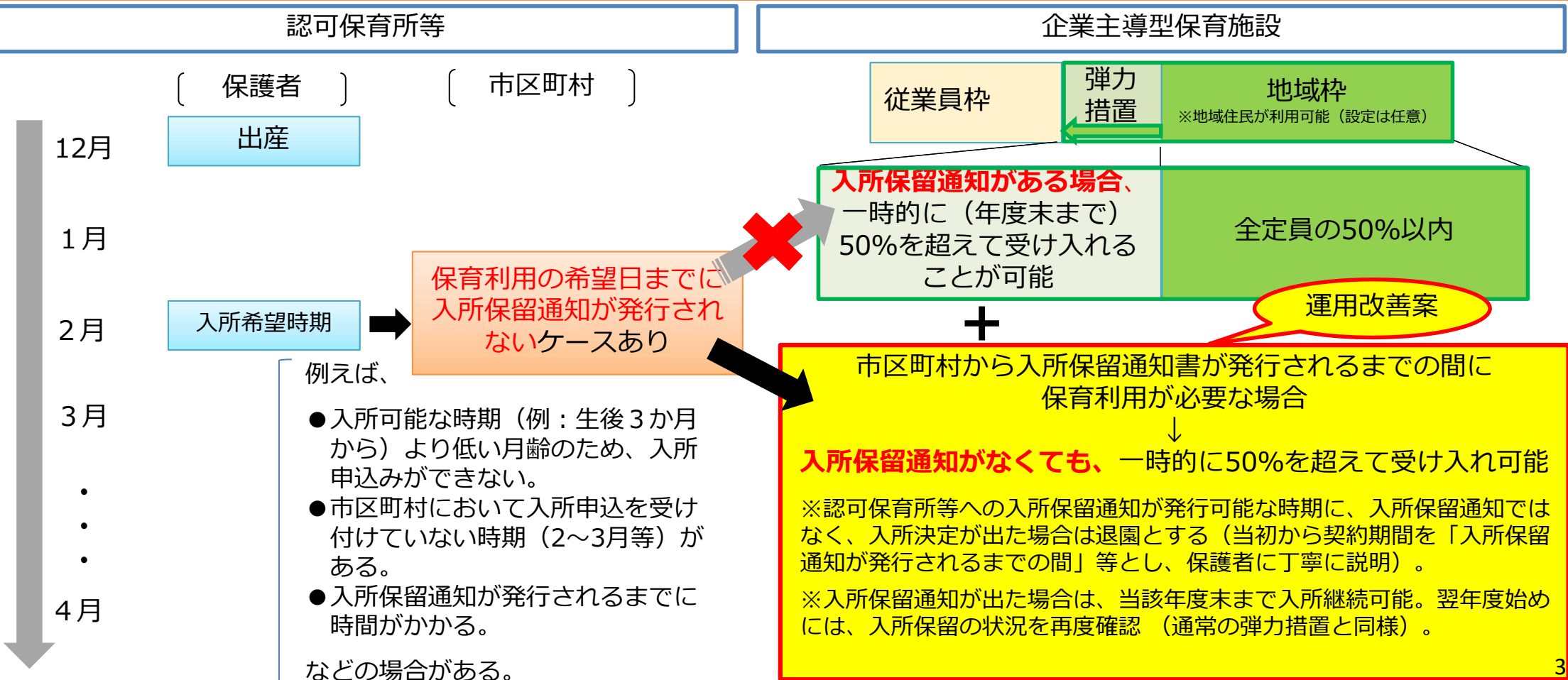
- 地域枠の利用定員は、原則、施設の利用定員の50%以内。
- 但し、認可保育所等に係る利用調整の結果、入所保留通知を受けた児童の受入れである場合は、従業員枠の年度中における空き定員を活用した一時的なものであること等を条件に、例外的に、50%を超過して受け入れ可能。

<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日から受け入れ可能としても、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が否かは、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...

A社社長 A社社員 Sさん (現在産休中) B社社長 (企業主導型保育園運営)

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...
現在産休中の
A社社員 Sさん A社社員

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...
何か解決策はな
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

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 市区町村名

施設名 電話番号

対象年齢
 乳児 1、2歳 3歳 4歳以上

開所時間
開始時間 : 終了時間 :

開所曜日
 月 火 水 木 金 土 日

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

病児保育 (有) 有

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	施設詳細
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	施設詳細
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	施設詳細
東京都	神田ミレーネ保育園	延長保育	20名	施設詳細
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	施設詳細
東京都	かけはし保育園		12名	施設詳細
東京都	キッズスクウェアOtemachi One	延長保育	30名	施設詳細



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

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>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>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>	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日以上のお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。</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)</p> <p>イ 児童のリハビリ通院等による欠席</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>オ 保護者の有休取得、テレワークの実施等に伴う欠席</p> <p>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日以上の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日以上のお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)</p> <p>イ 児童のリハビリ通院等による欠席</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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>

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><共同利用枠の対象について></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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かは分かり、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。 <p><地域枠対象者受入れの書類について></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 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。

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"> ● 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)。 ● 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。

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"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。

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"> ● 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。 ● 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。

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">● 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)として利用できるようにしてはどうか。● 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。● 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。	<ul style="list-style-type: none">● 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。● 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。

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場合が多々ある)
- 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"> ● 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)。 ● 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。 ● 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)。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。

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">● 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)。● 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。	<ul style="list-style-type: none">● 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。● 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。● 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。