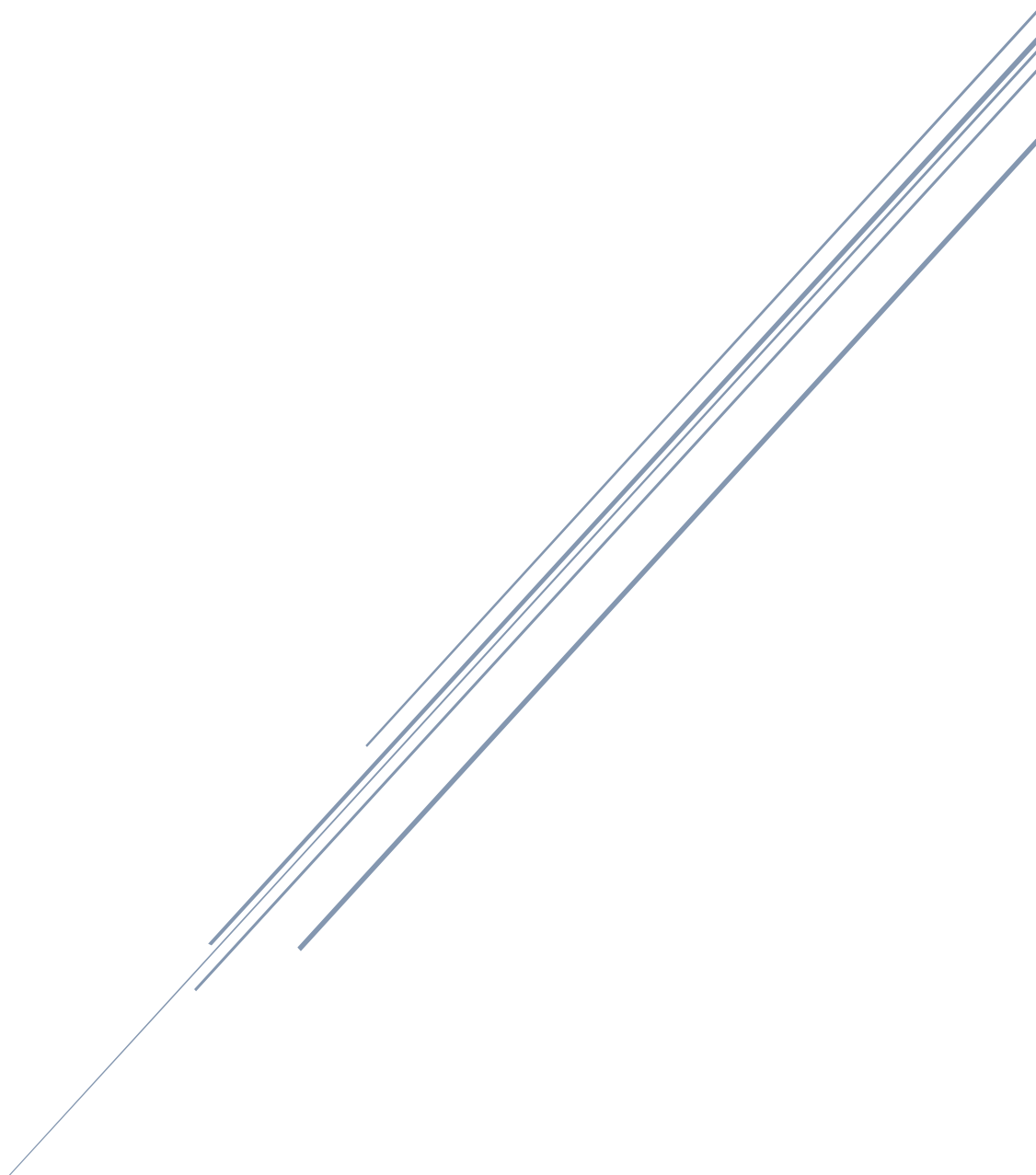


# 企業主導型保育事業における要望書

一般社団法人 全国企業主導型保育事業連合会

2021 年 3 月 31 日作成



## はじめに

企業主導型保育事業は令和2年10月1日時点で全国各地に3,396施設、総定員数79,925人（現員数58,519人）が整備されています。つまり、58,519人の待機児童がこの事業の成果により解消され、58,519人の子ども達が日々保育所を利用し、その予算、規模ともにとても影響力が有り、かつ意義深いものとなっております。ですが、当事業には課題も多いのが現状です。当要望書は、その課題を解決していくための要望書という位置づけであり、私たち一般社団法人全国企業主導型保育事業連合会の各会員のみならず当事業実施者と日々意見交換や、当事業に関する質問や意見、要望などを基にまとめた、いわゆる現場の声です。当事業の安定した継続と発展を願い、要望させていただきます。

一般社団法人 全国企業主導型保育事業連合会 代表理事 木村 義恭

## 要望 1

### 16 日未満利用園児の減算廃止

当事業において、月の初日在籍児童であって、1 カ月間を通じて 16 日（概ね週 4 日）以上利用する者を定期利用児童とし、病欠以外の理由で月 15 日以下の利用となる場合は、当該月は定期的利用のない児童として補助金が減算されます。他方、認可保育所は、欠席の理由や利用日数を問わず、月の初日在籍児童数に応じて減算されることなく交付金が積算されます。令和 2 年 10 月 5 日に開催された子ども・子育て会議内において「認可保育所と同様の取扱いとする要望」が挙げられましたが、企画官の回答は「企業主導型保育施設につきましては、パートタイム、アルバイト、契約社員など、必ずしも月 16 日以上保育施設の利用が必要ではない方もいらっしゃいます。そうした従業員についても保育施設を利用することが可能となるよう、月 15 日以下という利用形態を認めているところでございます。適切な運営費を助成するという観点から、保育の提供に要する費用が異なる月 16 日以上定期利用と月 15 日以下の不定期利用とで異なる単価を設けているところではございまして、この点、認可保育園とは異なる扱いとなっていることについて御理解を賜ればと考えております。」というものでした。現在、全国の会員及び当事業実施者から認可保育所と同様の取扱いとするべきという要望が多数上がっております。ほぼすべての当事業実施者が抱えている要望ではないでしょうか。理由は常態的に月 16 日以上利用する方（いわゆる常勤者）が、1 月、5 月、8 月、9 月、12 月などの祝日や連休、帰省ニーズが高い月に病気以外（都合欠）で欠席し 15 日以下の利用になってしまうからです。これは従来の当事業が想定していたパートタイム、アルバイト、契約社員などの利用想定者による減算とは異なる実態となっております。都合欠は予測できず、保育所は定員に見合う職員をあらかじめ配置し、設備を用意し支出が発生しております。常態的に月 16 日以上利用する方が都合欠により 15 日以下利用で減算となる現況は運営上大変厳しいものとなっております。このような欠席理由や利用日数に関係なく、認可保育所と同様の取扱いにさせていただくことを要望します。なお、当事業の基本分単価についてはこのような減算を予定した申請をしておらず、満額支給することを想定しています。減算の廃止は新たな予算が発生するものではございませんので、実施可能かと考えます。

#### 【比較表】「15 日以下利用と 16 日以上利用による補助金額の大きな違い」

積算条件：1 日 13 時間・週 7 日未満開所の事業所（中小企業事業主が設置する事業所）、地域区分 3/100 地域、定員区分 13～19 人、保育士 100%

単位＝円				
年齢	16 日以上利用	15 日利用	差額	コメント
乳児 0 歳児	339,450	203,670	135,780	左記は 1 人当たりの金額。1 日の利用の違いだけでこれだけの差額が発生。16 日の利用がされない減算額がとても大きいことは明白。祝日が多い、帰省ニーズが高い月ですと、多数の園児が 15 日以下利用となります。都合欠を想定しての保育士採用や、配置は運営上困難です。
1, 2 歳児	250,190	150,114	100,076	
3 歳児	179,110	107,466	71,644	
4 歳以上児	170,310	102,186	68,124	

## 要望 2

### 療育支援加算・障害児保育加算の設置

現在、当事業において『事務連絡平成 29 年 8 月 4 日 厚生労働省子ども家庭局 保育課社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課障害児・発達障害者支援室「保育所等における障害のある子どもに対する支援施策について」』に該当し、認可保育園、認定こども園等に設置されている「療育支援加算」「障害児保育加算」など、福祉の観点でも必要とされる加算は設置されていません。当事業においても、発達障がいをお持ちのお子様は多く在籍しており、それによって保育士や保育補助の加配が必要にもかかわらず、それにかかる人件費の負担を助成金ではなく事業者負担で行うことで、現場の業務負担、経営上の負担も非常に大きい  
ため、子ども子育て支援新制度における施設型給付、地域型保育給付事業と同様に「療育支援加算」「障害児保育加算」の設置を要望します。

## 要望 3

### チーム保育加算の設置

子ども子育て支援新制度における施設型給付事業（認可保育所や認定こども園など）は特に 3 歳以上のクラスにおいて、保育の質の向上を目的に「チーム保育加配加算」や「チーム保育推進加算」を設置しています。これにより、加配をしやすくすることで、保育者の子どもに対する手厚い支援を行うことや、一人一人の子どもたちに目を向けやすくなること、さらには現場の業務負担軽減にもつながっています。当事業においても同様に保育の質の向上が喫緊の課題のため、チーム保育を目的とした加配における加算の設置を要望します。

## 要望 4

### 保育ニーズが無い事情での閉所による減算廃止

当事業実施者は申請当初、示された要綱によって事業の可否を判断し、企業主導型保育事業を行うと決断して申請をしています。基本となる運営費とりわけ申請時点では、一人当たりの単価計算を行う基本開所日数（7 日開所・7 日未満開所・週 6 日未満開所）で運営計画し職員採用や配置を行っています。また様々な保護者の働き方に対応している事が、企業主導型保育事業の特徴です。現在小規模園が 80%程度を占めているのが実情であり、当初の基本開所日の日数で職員配置をしている事をご理解下さい。

近年児童育成協会では、運営の根本である基本開所日数について、保育ニーズがない場合には閉所とみなされ 3 カ月の猶予期間があるにしても、小規模の園が多い実情ではニーズ

が都度変動し、経営基盤が定まらず経営を脅かしています。

例えば、週 7 日の運営をおこなっている事業者が、児童育成協会ルールでは保育ニーズがないために閉所した日がある月が 2 カ月以上続き 3 カ月目も同様に閉所がある場合においては週 7 日（6 日）未満開所に変更になります。

しかしながら、保護者は契約時の開所日数を望んでいるので、保護者や共同利用企業との契約変更はできず、また基本開所日数に変更になっても職員変動ができないのが現状です。

国は働き方改革において個人の労働日数や労働時間を減少させる方向に動いています。また、コロナ禍においてテレワークを推奨しています。そのため、近年のような保護者ニーズに対応するためには、毎日の安定した利用は難しいのが現状のため、入所の段階に保護者から提出を受けた利用曜日は開所したものとして認めていただくことを要望します。

または、保育ニーズが無く閉所になる場合においても開所とみなしていただけるような柔軟な対応をお願い申し上げます。

#### 要望 5

### 適切な定員変更申請についての承認

2021年3月31日現在、2021年度の増員に関する定員変更申請は未定となっております。2019年度までは増員に関する定員変更申請は柔軟に認められており、保育のニーズも高く、質の高い運営を行う園は人気園となり定員変更を行い、待機児童解消のみならず子ども達に対して質の高い保育・教育を行って参りました。2020年度は、定員変更申請について期間を設け申請を受理していただき、承認された場合、2020年4月1日に遡り運営費の再申請を行うことができました。2021年度については児童育成協会に問合せしても、定員変更申請申請自体の可否が未定であり、かつ2021年度中に定員変更申請期間を設けられ、承認されたとしても2021年4月1日に遡って運営費の再申請を行うことも未定であると回答されております。2021年4月より、保育のニーズや質の高い保育運営を行っている園については自治体と協議の上、増員に関する定員変更を想定し園児の受入を決定している事業実施者も多数確認されております。このように、例年認められていたものが、何らの通達なく、準備期間も無い中で認められなくなる可能性がある状況です。このように、子ども達や保護者の行き場が無くなり、また職員の雇用に関係してくる制度の運用変更については行わないように要望します。

また、現在、減員に関する定員変更は認めれておりませんが、このコロナウイルスの影響が大きな現状において企業の人員計画や、事業計画は保育園設置時とは大きく異なっている法人も存在しております。また出生率が下がっていること、年度により自社従業員の育休復帰や子育て人材の採用をコントロールすることは法人側ではできません。その点、減員に関する定員変更に関しても要件・基準を設けていただき、認めていただくよう要望します。

## 要望 6

### 事業実施者定員 1 割設定の廃止

令和 4 年度末までの経過措置が認められておりますが、事業実施者の施設利用定員を 1 割以上自社従業員として設定しなくてはならないと制度変更が付け加えられました。現在コロナウイルスの影響もあり、従業員の雇用調整や見直し、事業再構築補助金等が制定されているように企業の経営戦略の見直しが必須となっています。それに伴い、自社の従業員として必ず 1 割は設定するというルールは事業実施者については厳しいものとなります。保育園を選ぶ権利があるのは自社従業員といえども保護者にあります。年度によってはそもそも育休復帰者や採用計画に変動があり、利用がなされない等の状況も起こり得ます。このため、必ず 1 割を自社従業員としての利用をしなくてはならないというルールは、事業実施者の努力義務の範囲を超えており、1 割設定の廃止を要望します。幸い、まだ経過措置中なので廃止は予算も変わらないため行えるかと思われます。

また、グループ化している企業について福利厚生施設として保育園をグループ企業の一社が設置しているケースが複数存在しています。この場合、同一グループ企業の利用者は自社従業員枠と認められません。資本関係があるグループ会社は自社従業員枠として認めるように合わせて要望します。

## 要望 7

### 繰入金についての柔軟なルール化

現在、運営費・施設利用給付費（保育料無償化分）を含む助成金については、使途の制限がかかっており、対象の経費を上限として支給されています。一方、保護者から徴収する保育料やその他実費負担分については使途の制限がかかっておりません。令和元年 10 月までは 3 歳児以上については保育料については保育料として保護者から徴収しており、これらを含む保護者実費負担分を本部に繰り入れるなどして、保育園設置に関してかかった費用などを償却しておりました。ですが、令和元年 10 月以降、3 歳児以上については保護者から保育料を徴収することが無償化のためできなくなり、代わりに保育料分が施設利用給付費として助成金として助成されており、使途の制限がかかっております。このため当初可能であった 3 歳児以上の保育料分の本部繰入が行えず、資金不足が発生し、資金計画、及び事業計画が大きく変更している事業実施者が多く存在しております（3 歳児以上の定員を設定している事業実施者の多く）。このように制度が変更になるに伴い、資金計画、及び事業計画に大きな影響が出ると予測される助成金については、使途の制限をかけないなどの措置をいただけるように要望します。

#### 要望 8

### 雇用定義の明確化と安定して雇用することができる制度設計

雇用における定義が曖昧な表記があります。連携推進員加算において、160 時間以上または、常勤換算 1.0 以上の配置であれば良いと表記があったが、令和 2 年度要綱では、常勤換算 1.0 以上のみの表記となっております。それに関して、当事業実施者自身で表記の変更に気づいてからの対処となり、気づかなかった場合は、監査の際に返還対象となる可能性が高い状況があります。また、運営を始めてからの定義変更は、雇用の条件の変更を余儀なくされる可能性が非常に高くなり、離職・解雇の可能性も出てきます。常勤換算 1.0 以上の配置でも 160 時間を担保していない場合は、加算の対象外と監査時に言われた法人もございます。こちらに関しても記載がないことで、自らの運営が正しいのか否かの判断ができない状況となっております。

また、保育補助者雇上強化加算においても 1 ヶ月 120 時間程度との表記があります。こちらに関しても「程度」の定義が曖昧なため、確約できる数字の提示をお願いします。

要件や解釈が後から変更されることにより、従業員の働き方が変わってしまう可能性が高く、今後、変更する際は、事前にアンケートを取るなど慎重に変更していただくことを要望します。

#### 要望 9

### 正しい制度理解を得られる機会の創設

制度改正が多々あり（令和 2 年度中に 5 回改正）、その都度事業者が新旧比較表などを参考に制度の理解を深めております。また、帳票類、規則及びキャリアパスなどについての記載は無く、監査や月次報告等で指摘をいただく流れとなっております。

また、経理規定については、社会福祉定規会のモデル経理規定を参考にとのことですが、株式会社などの営利法人などが多く運営しているため、内容についても社会福祉法人の内容と乖離していることが多くあります。

つきましては、法人格別でのサンプルとなる規定、規則をご提示いただけますでしょうか。また、制度の変更を行う場合、制度の理解を深めるために動画などでの講義、研修の場を創設いただくことを要望します。

#### 要望 10

### 処遇改善等加算Ⅱ支給の一定化

特に小規模な保育園の場合、処遇改善等加算Ⅱの金額が、人数 A によって変動することが多くあります。都市部を中心に、入退園が激しい保育園では、加算額が安定せず、事業者の負担が多くなります。事業者が負担することで、保育の質を担保するための費用が圧縮、また、雇用の存続にもつながる可能性があるため、処遇改善等加算Ⅱについては、一定での給付をしていただくことを要望します。

#### 要望 11

### 不正を起こさないために

当要望書では多くの要望を挙げておりますが、制度自体の不具合や、急な制度変更や解釈の変更、ルールの追加、決定するのが遅い、また制度が想定していたことと実際の園運営と実態が合致していないことが特徴として挙げられます。つまり制度の不備があると考えられます。このような制度の不備は収入に大きく影響します。保育所運営の支出は大部分を人件費が占めます。人件費、つまり雇用をしている事業実施者としては雇用を守るために収入減は避けなければいけない状況です。不正はあってはなりません。ですが、上記のような制度の不備が理由で不正を行わなければ雇用が守られないという状況になってもいけません。制度をデザインし運用される関係各所は、より良い事業となるように事業実施者の実態を的確に把握し、声を聞いて頂き、これらの制度の不備を解消していただくよう要望します。

#### 要望 12

### 助成金事業から給付事業への転換

企業主導型保育事業は、単年度単位の助成金事業です。保育園は安定し継続的に行われるべき福祉事業であります。しかし、単年度の助成金事業では未来の継続が約束されず、制度設計も改訂を続け、安定に欠けます。これでは安心した経営、安定した雇用に繋げることが難しくなります。単年度の補助金ではなく、安定し継続的に行われる給付事業への転換を求めます。