

企業主導型保育事業 事業実施者の声

(一社) 全国企業主導型保育事業連合会

資料作成日：2021年3月31日

■アンケート集計方法

- ・(一社) 全国企業主導型保育事業連合会の会員（2020年度会員）へ、「制度に関する意見アンケート」と題し、Google フォームを利用したアンケート協力メールを配信
- ・回答期間は2021年2月5日～2月19日までとした

■アンケート内容

- ①整備費全般について
- ②運営費全般について
- ③各種加算について
- ④処遇改善加算について
- ⑤会計について
- ⑥報告・申請について
- ⑦監査について
- ⑧上記以外について
- ⑨今後の運営での不安や心配がございましたらお聞かせください

の上記9項目に関してフリーコメントにて意見を集めた

■アンケート回答数

- ・26法人



一般社団法人 全国企業主導型保育事業連合会

① 整備費全般について

- ①-1 今年度の内容で問題ないです
- ①-2 期間が長い事に加えて進捗が分からるのはとにかく不安
- ①-3 整備費の申請、内示などについてのスケジュールは事業計画に大きく影響するため厳守していただきたい

② 運営費全般について

- ②-1 夏休みや年末年始など、家族で長期の休みを取る時期に通常利用の児童が不定期利用になるケースが多くあります。運営費に大きな違いが出るので、大型連休の登園の扱いを考慮してほしいです
- ②-2 基本分の助成額が、園児の出欠席状況により、月 15 日以下の登園の場合は日割り計算されてしまう。認可園の場合は退園を除いて助成額が日割りになる事はないので、認可園と同様の扱いにしてほしい。子どもたちはいつ休むかわからないため、積算し見込んでいる助成額と大きくズレが生じてしまう
- ②-3 15 日以下の日割計算について緩和を。全て認可型と同じでもいいのではないか
- ②-4 ご家庭の都合で欠席が複数日あり、月の登園が 15 日未満になった場合、「定期的な利用がない園児」という扱いになり助成金が減額されてしまうと思います。たまたま連休が多い月や、ご家庭の事情でどうしても長期で休む場合があり、園都合ではないので、そこで助成金が減額されてしまうことは改善してほしい
- ②-5 年末年始、GW、お盆等 一般的に休日が多い月の 16 日の壁を緩和してほしい
- ②-6 児童が本人の病気以外の理由で欠席し、出席日数が月 16 日未満だった場合、助成金が減額されてしまうが、運営上非常に困るのでこの仕組みを改善してもらいたい。児童がどんな理由により休もうが、職員は基準どおり配置しており、突然休んだからと言って人件費は下がらない。にもかかわらず助成金が減額されてしまうと経営が成り立たない。家族の傷病により欠席しても、急に保護者の勤務が変わって欠席しても、すべて減額の対象となるのであれば、家族が病気であろうが、保護者の仕事が休みであろうが、児童を連れてきてくださいというお願いをせざるを得ない。これでは児童の最善の利益や児童福祉の理念に逆行しており本末転倒である。利用契約と実態が合わず不正受給があるのであれば、まず利用契約の方を見直すよう指導すべき。工場などの一斉休業やゴールデンウイーク、年末年始がある月で土曜閉所の施設では、場合によっては利用児童が全日來ても 16 日未満になるケースもありうる。あるいは保護者のシフトによって児童の毎月の利用日数が変わるような施設などもあり、そのような場合でも安定的に運営が出来るようにご配慮をお願いしたい
- ②-7 土曜日ニーズが一日でもないと週 6 日未満になり補助金がカットされる事

企業主導型保育事業 事業実施者の声

- ②-8 子ども一人当たりに対する助成だが、今の時期はコロナで人が動かなかつたり受け入れ人数が少ないと助成金額も減るが、人件費や毎月の固定経費は変わらないので助成対象としてほしい。栄養士、調理師も助成対象としてほしい
- ②-9 安心して運営できる手直しを求めます。増員分だけで運営することは、どう考えても無理な運営です。他からの補助を切って、企業主導に切り替えたのですから全員分の補助が必要です。順調に定員を満たしている園に対しては、類型2からの移行をして頂きたいと切に願っています
- ②-10 運営できることに感謝です

③各種加算について

- ③-1 お預かりするお子様が直接契約なので障害のあるお子様を丁寧に預かって差し上げる場合、加算があると職員配置等に安全を確保できるのでお願いしたいです
- ③-2 加算ですが知的障害や発達障害（注意欠陥多動性障害・学習障害・自閉症スペクトラム障害）などの子どもに対して加算をつけて欲しい
- ③-3 気になる子への保育士の加配加算を付けて欲しい
- ③-4 現在、受給者証をもって療育にも通われている園児が数名います。認可保育園で受け入れられない園児であっても、利用者の状況も配慮し当園では受け入れに努めています。しかし、そういった園児への対応の為には、どうしても保育士の人数確保が必要になります
- ③-5 160時間以上の配置から、常勤換算1.0の配置に記載が変わっていきます。取得内容も変化しています。これで全額返礼になるのも辛いので、福祉事業とかでもある減算とかで処理して欲しいです
- ③-6 連携推進加算の要件に、「常勤換算1を満たす」「週40または月160時間」という元々の要件があり、満たすようにしてきましたが、最近は「正社員の月毎の所定労働時間に対して常勤換算1を満たす必要がある（最低が月160時間）」という見解がありました。令和元年度までは間違いなく、週40時間または月160以上ののみでした
- ③-7 施設機能強化についての加算もあるとよい
- ③-8 延長保育は6人以上でないと30分計算になる事 ※なぜ20名以上になると6人になるのか

④処遇改善加算について

- ④-1 定期的に勉強会をして頂けると嬉しいです
- ④-2 オンライン等で説明会等を開催して頂きたい。ハンドブックや文面だけでは理解できない部分も多い

企業主導型保育事業 事業実施者の声

- ④-3 連携推進員にも処遇改善要望します
- ④-4 各種加算で勤務している職員も質の向上を目指す上で処遇改善手当を付けて欲しい
- ④-5 処遇改善手当 II の加算は保育士のみが該当するということは承知しているが、当園の場合子育て支援員や看護師のほうが保育士よりも園児のことを思い、考え、園児のために働いている。毎日のルーティンワークをこなすだけの人に、処遇改善手当で給料アップを図れる制度に疑問を感じる。職種を問わず（他の加算についていると処遇改善加算に該当しない）能力が高い職員に支給できるようになればいいと思います
- ④-6 在籍している園児の学年比率などに応じて、支給される人数が決定するが、学年構成によつては、支給される人数が途中で減ってしまうことがある。それで給与が下がってしまう保育士が出ることは改善してほしい。（実際は助成額が減っても給与を減らすわけにはいかないので、支給は続けますが…）
- ④-7 キャリアアップ研修を受講し職員の質向上に努めますので引き続きお願ひいたします

⑤会計について

- ⑤-1 監査が来ていないので、正しく会計処理ができているか不安です
- ⑤-2 会計についての説明があれば嬉しいです
- ⑤-3 会計処理マニュアル若しくは専用会計システムを作成していただきたい。クラウド化すれば児童育成協会との会計データの共有が可能となり、不正防止になるのではないか
- ⑤-4 税理士でも理解に苦しむ点が多いとの事なので、もう少し碎いて説明をして頂けると助かる
- ⑤-5 もう少し具体的に説明されたものがあれば助かります
- ⑤-6 あまりにもわかりにくいで。お手本をしっかりと明記して欲しいです。担当によって記載する内容が大きく異なることも少なくないです。それにより返さなくても良い返還が発生するとなると元も子もないかと。社福の形式のままだと、営利法人の場合、積立など考え方と処理方法が難しいです。消費税もかかるのかからないのかはっきりして欲しいです
- ⑤-7 消費税及び地方消費税の非課税免除を要望します
- ⑤-8 前年度の完了報告承認が、9月になっても終わらない為、税務申告における無駄が生じます。弊社は、3月決算です。そのため毎年修正申告をしなくてはなりません
- ⑤-9 役員報酬を計上できるようにして欲しいです。条件つきでもいいので
- ⑤-10 税込でも税抜きでも報告出来たらいい

⑥報告・申請について

- ⑥-1 電子申請画面で、「病欠」を備考欄に記載するのではなく、欠席内訳欄に病欠日数をいれる欄を作っていただき、申請業務の効率化を図りたい
- ⑥-2 病欠の報告を備考欄ではなく在籍児童欄で行えれば助かります
- ⑥-3 2020年7月申請分より欠席のうち病欠の日数を備考欄にて報告するように求められているが、児童名簿欄にて手直し病欠日数を入れられるようにしてほしい
- ⑥-4 助成金交付明細(運営費)の内訳を明記して欲しい
- ⑥-5 助成金の一括入金等の詳細な説明がなく、問合せしないと不明な場合がある。事前の説明がほしい
- ⑥-6 完了報告終了後でもよいので、項目別の最終的な助成金額の一覧が欲しい
- ⑥-7 何でもかんでも承認が遅い。後からなんのお金が入ってきてているのかが不明
- ⑥-8 基本的にチェック全てが遅いので、対応を早めてほしい
- ⑥-9 未審査の期間が長すぎる。担当者が常に変わり、担当者によって見解の異なりがあまりにも大きい。現状のインターネットを通じての報告、申請の方法に困難を感じている方が多いのではと思う
- ⑥-10 児童育成協会の対応について、改善を望みます。担当者によって言う事が変わることがあるなど、大変混乱することが多いです
- ⑥-11 システムが見にくい
- ⑥-12 システムの内容が変わると問い合わせの際に担当の方で違うことがある
- ⑥-13 電子申請入力時の反応が非常に遅くストレスを感じる
- ⑥-14 必ず必要な書類は項目が予め表示していると添付忘れないと思います
- ⑥-15 以前に比べて概算請求などの受付けと助成決定後の入金が早くなかったことは非常に評価できます

⑦監査について

- ⑦-1 あたたかく支援する立場にたった指導を希望します
- ⑦-2 運営費申請時、月次報告時のものと重複するものが多数あるため、簡素化をお願いしたい

- ⑦-3 監査の際に指摘されたことと、その後の指摘事項であがってくる内容が違った。それを電話で指摘したが、その監査の時の人とは話せず、泣き寝入りした
- ⑦-4 監査担当者のレベルは統一して欲しいです
- ⑦-5 監査を行う方々の偏ったものの見方や考え方が今後は無いようにお願いします
- ⑦-6 監査の際に研修なんかを監査員がやってくれたら嬉しいです
- ⑦-7 自主点検表が最初（案）という形で出していたが、その後完成版がリリースされた。それは構わないが、どこが追加・変更されたか一目でわかるようにしてほしい

⑧上記以外について

- ⑧-1 全てにおいて児童育成協会のレスポンスが悪い。地区担当者を決めスピーディーなレスポンスを希望します
- ⑧-2 自治体認可外担当者に事業者側が制度について説明することが多数あった。自治体と保育事業実施者の間に入る地区ごとの担当者が存在すれば尚良いと考えられる
- ⑧-3 認可保育所と比較され質の問題等が話題に上がったり、マスコミでマイナスな部分の報道があるが、良い事例や認可保育所では対応できない柔軟な保育ニーズを全国的に認知していただけるよう、制度自体の「良さ」を児童育成協会はじめ、全企保連でも発信していく必要もあると感じる
- ⑧-4 利用定員について「事業実施者は施設の利用定員の1割以上を自社従業員枠の定員として設けなければならない」というルールが新たに追加されました。従来の従業員枠と共同利用枠の合算で評価指定いただきたい。また1割以上を自社従業員として設定しなければならない理由を教えて欲しい
- ⑧-5 自社枠1割以上と言う事が今年突然出てきており、これは経営の根幹にかかわる問題であり、安易に途中から突然変更すべき内容ではないと思われる。中長期的な需要計画の中で、最初からそういうルールがあるならば企業主導型保育施設の運営をしなかったかもしれないという事業者があった場合、どのような対応となるのであろうか？こういうケースは、少なくとも新規募集事業者からの新たなルールとし、最初にしっかりと趣旨説明したうえで始めていただきたい。これでは後だしじやんけんである
- ⑧-6 「児童育成協会に電話で聞いても人によって言うことが違う」というのは有名な話であり、自衛のために名前を聞いてひかえておくのはもちろん、録音される方もいる。私も実際、30年度完了報告で「そのまま送り返してください。数字に問題はないので」と言われ差戻されたものを返したら、次に来たのは50万円以上の支払い請求。この件で電話をしたが「もうその通知が来たら変更できない」の一点張り。要望としては「児童育成協会に対する意見を受け付けてくれる、内閣府の窓口を作りたい」。それがあると、児童育成協会も内部でもう少し努力するのではないか。内閣府としても、児童育成協会に任せ頼りすぎるのではなく、協会に対する指導もお願いしたい

企業主導型保育事業 事業実施者の声

- ⑧-7 育成協会に電話で問い合わせをした場合に、担当される方によって回答が違う場合がある。それで100万円前後助成金が変わることもあるので、メール問合せに一本化したほうが良いのではないか、と思う。（担当者と証拠が残るので）
- ⑧-8 差戻し等、担当者によって言っていることが違うので困る
- ⑧-9 Q&Aが新しくなった時には、一報いただけます。（前年度はOKだった事が今年度はダメという事が多々あり、私共が自ら確認しないといけない事なのでしょうけれど）
- ⑧-10 月次報告等変更事項がある場合、事務連絡すべてをアップしていただけるのはありがたいが変更事項のみもう少しあかりやすくご連絡を頂きたい
- ⑧-11 事務連絡・通知・様式等々の検索がしにくい
- ⑧-12 要綱や、解釈の変更がある際には、根拠や論理的な説明をしっかりしたうえでの、事前発表、猶予期間を求めたい
- ⑧-13 園の定員減を原則できないということですが、いかなる状況にあっても認められないものでしょうか。当園のある地域は都市部と違い、待機児童も減少ってきており、周辺には当園が開園した時にはなかった認可保育園も開設されています。保育士率100%を維持し、魅力ある保育園づくりに職員一同努めていますが、周辺のこのような状況では現在の定員の維持は難しいのが現状です。近隣の認可保育園でも定員割れしている状態です。定員数が維持できない場合は、園の安定した運営にもかかわります。当園の敷地の拡張は難しいですが、定員を減員することができれば、保育室の余裕もうまれ、保育の質の向上にもつながると考えます。まずは利用者様の意向を尊重したことですが、減員についての方針をご参考いただけないものかと思います
- ⑧-14 自治体により2歳までの認可保育園が3歳からの認可保育園に入園する際は加点があるのに対して、無認可保育園は加点がもらえない自治体が存在する。働く母親にとって3歳からの未来が見えない状態は大きな不安だと思います。どこの自治体でも「育児のしやすい環境を整える」と掲げていますが、この制度は認可保育園のためのもので子育て支援として正しい制度とは言えないのではないでしょうか？働くないといけない家族が認可に受からず無認可になんとか入れて働き始めても3歳児からの預け先に不安を抱えながら働くないといけない家族もいると思います。例え入れても職場から遠い保育園にしか入れなければ仕事を辞めないと云う家族もいると思います。ぜひ自治体との連携を取っていただき、このような差を解消していただきたい
- ⑧-15 企業主導型保育事業自体は利用者及び設置者ニーズに柔軟に対応でき、待機児童解消のためにも素晴らしい社会資源だと感じている
- ⑧-16 企業の生産性向上、人材確保・流出防止のためには、自社従業員の子育て支援をすることがスタンダードになりつつあると、利用企業の声からも感じている
- ⑧-17 自治体との協議で認可保育所への転向の事例も作っていただきたい
- ⑧-18 定員変更申請が2020年度まで認められていたが、2021年度からは定員変更申請自体の可否すら決定されていない。市とも協議し、すでに4月から園児が入園してくるため、保育士の

企業主導型保育事業 事業実施者の声

雇用もしている。これまで認められていたことが、予告なく急に認められなくなる。園児の行き場もなくなり、保育士を解雇しなくてはいけない。なんのための制度なのか。決定が遅く、見通しをもった運営ができない。