

要望書提出・意見交換会

2021年4月28日

内閣府子ども・子育て本部にて

■参加者

●内閣府

大野 久（子ども・子育て本部企業主導型保育事業担当室室長補佐）、塚田晃成（同係長）

●全国企業主導型保育事業連合会

木村義恭（会長）、渡辺和寛（政策委員会委員長）、福永浩司（政策員会）、橋本希義（政策委員会）眞島 美保子（研修員会委員長）、中島昭治（研修委員会）眞島ちさと（広報）

■会の進行方法

要望書を提出し、政策委員会より要望1～要望12についてそれぞれを読み上げ、それぞれについての意見や感想を大野室長補佐、塚田係長に回答をしていただいた

はじめに

■全企保連

企業主導型保育事業は重要であり大切である。せっかく作ったこの制度をより良くしていきたいし、長く続けていきたい。単年度事業ではなく、長く続く給付の制度へと変革させていきたい。働き方の多様化、仕事と子育てを充実させていく中で、企業主導型は強みがある。課題としては保育の質や、財務の質、労務の質を上げていく必要がある。質を高めているところが今後も継続できる。続けていく中で、課題もある当制度。会員各所、現場からも様々な声が上がっているので、この場を設けさせていただいた。

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%

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	

単位=円

■全企保連

以上に加えて、減算については処遇改善手当Ⅰ、無償化対象分の施設給付費についても同様に減算対象となっている。保育士の処遇を良くしていこうという状況と逆行している状況である

■内閣府

団体、個別にも同様の声が届いているのが事実。ただ、現状このルールとなっているので予算との兼ね合いもありすぐにどうこうできるということは難しい。この要望の主旨は理解している

■全企保連

運営費の予算は年度の最初に申請するが、その申請について減算部分は見込まないで申請しているので、予算との兼ね合いは関係ないのでは。減ることを前提とした予算組はしていないと思われる。提案として当園日数にカウントされる欠席事由の範囲解釈を広めてはどうか

■内閣府

このようなディスカッションの場ということ、かつ約束はできないが、16日未満の利用をしたいという人のためのルールなので良い面、悪い面も生じ変更することは難しいのかもしれないが、欠席事由の範囲解釈を広める余地はあるのかもしれない。加えて、16日以上利用想定の方が、16日未満になってしまうのがどういう理由なのかを知りたい

■全企保連

日数が少ない2月、祝日連休が多い5月など、これらの開園日が少ない月などに、健診や、都合欠が数日発生する等で16日未満利用となるケースが予測される。基本、都合欠になることは想定せずに、フルに利用してもらうために保育園は人員を配置する。突発的なお休みは予期できないので減算分の人件費をコントロールすることはできない。里帰り出産などは予定としては対応できるのかもしれない。

福利厚生として当制度の保育園をやっている場合、長期の有給や、リフレッシュ休暇などを減算にならないように認めず、多様な働き方を推進する世の中の流れ・フェーズに逆行してしまう恐れがある

■内閣府

この問題が一番多く発生している月は日数が少ない月なのか、祝日が多い月なのか

■全企保連

保護者の層や、預けている保護者がどのような職種なのか、また設置している法人の考え方によってさまざまかと思う。概算交付申請と月次申請の差額で見ればつかめるのではないか。全企保連会員に実態を調査するのもありか

■内閣府

全企保連の要望について、まったくもって違うだろうということはない。変えていく際

に、より具体的な実態がわかると進めていきやすい

■全企保連

欠席事由の範囲拡大が仮に実施されたとしても、その都度、お休みの理由を事細かく保護者に聞かなくてはいけない、コミュニケーションが発生するのは運営上大きな業務負担となる

■内閣府

業務負担が増えてしまうことについては理解できる

■全企保連

なので、すべて認可保育園等と同様にさせていただくか、契約書ベースで16日以上の利用の契約であれば減算が無い、という状況にしてほしい。何が理由で16日未満になっているのか。月の日数なのか、祝日の多さなのか、実態や改善案を考え再度提案したい

■内閣府

現状の問題点は理解できたので引き続きお願いしたい

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。

■内閣府企業主導型保育事業担当室

まずは、現状実態がどのようになっているんだろうということで、児童育成協会を通じて各事業者に調査をさせていただいている状況。引き続き回答の協力をお願いしたい。それを受けて、予算と合わせて加算の検討になる。このような園児には支援を手厚くしなくてはいけないということは理解している。

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、加配をしやすいことで、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。

■内閣府

予算の問題もあるが、要望として受け取る

■全企保連

保育の質の向上がこの制度において必須。ただ現時点で、この制度の特徴としていろいろな考え方や性格の法人が参入しているのが実態。しっかりとした運営を行っている法人、時には不正を承知に運営をしているような法人も。このような質を向上させるための加算については、無条件の加算ではなく、条件や質としての基準を満たしている施設が加算を申請できるようにしてはどうか

■内閣府

質の低い事業者がいると、せつかくの質を上げるための加算が、意図しない使われ方をすることもあるので、一定の基準を設けることはあり得るかもしれない

■全企保連

例えば、自治体による認可外の認定基準を満たしていることなど。それが質を上げるような努力に繋がるのではないか

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。

■内閣府

要望 1 と同様、同類の要望と認識する。要望 1 が解消されると要望 4 についても解消されやすくなるという認識。こちらについても、実態の例があると把握しやすい

■全企保連

実際に保育園は雇用をしているため、3 か月という猶予期間は短い。コロナもあり、リモートワークの推奨などで、開園当時から事情は変わっている園がある。また、1 日だけ、該当するため、その結果大きな減算ではなく、減算額を少なくするなどするのではないか

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れ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。

■内閣府

要望については理解した。今の時点で明確に回答することはできないが、増員申請についてはなるべく早く周知できるようにしたい。増員については、見きり発車で既に増員の可否も確かになっていない状況で、既に増員してしまっている施設がある、ということについては疑問が残る

■全企保連

例年は認められているが、今年は不可、というのが問題。そもそもすでに令和3年度は始まっている。本来の在り方として、令和3年度については令和2年度中に周知するべきである

■内閣府

状況は理解した

■全企保連

定員変更については、いつまでにすれば良いのか、そもそも認められないのかを明確にしてほしい。増員する園は人気の園である

■内閣府

そのような園は都心部か

■全企保連

都心部に関わらず、地方においても人気園は存在し、選ばれる園となっていると予測する。まずは従業員数人で利用していたが、人気となって他の企業も契約したい、だから増員するというケースもあり得る。前年度に、定員変更の予定があるかなどのアンケートを事業実施者にとりヒアリングすると、整備数が見えてくるのではないかと

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。

■内閣府

1割設定は本来自社の従業員が必要だから設置しているので、一定の枠は抑えてもらいたいということでこの考えが示されている

■全企保連

この事案においても後出しのルールである。新規で設置する分については理解できる。残念ながら育休復帰者がいないというケースも予測できる。空いているが地域枠を受けられない、でも需要はある。では定員変更するか、など本来意図としていない別の解決方法が模索される予測ができる。コロナの影響もある。雇用控え、事業変更、縮小もある。雇用した方は年齢を重ね、どう企業努力し利用を促しても育休復帰者が出てこないこともありえる。1割枠の撤廃が望ましいが、解決方法の一つとして一般事業主設置型が保育事業者設置型に変更できるということを明言、明確にさせていただく。移行には基準があるのかどうかも不明である

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。

■内閣府

一定のルールや目的を満たしたうえで繰入はできないのか

■全企保連

現状できていない

■内閣府

認可園などでは一部できたりするができないのか

■全企保連

現状できない。現在、この制度を利用しているのは株式会社が多いと思われるが、様々な保育園種別がある中で、もっとも株式会社と実態が合っていないルールとなっている。この繰入についてはルールが厳しく、実態と合っていないことが、不正や、適切ではない経費計上を行うことが発生する可能性がある。認可保育園であれば内部留保を認めるのであれば会計士の監査を受けることなどルールがあるので、例えば、本部に繰入する際に会計士に監査をしてもらうなどの対応もありではないか

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、気づかなかつた場合は、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。こちらに関する記載がないことで、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。こちらに関する「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。

■内閣府

160時間とした方がわかりやすいか。指摘もあり検討している。程度という表現を取ってしまうと逆に厳しくなってしまうかもしれない。定義は曖昧であり、混乱するという主旨は理解している

■全企保連

ルールがあれば守りたい。他にも言えることだが、数値やルールの根拠は明示していただけるとありがたい

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。

■内閣府

課題として指摘されている通りである。一筋縄ではいかないところもあるが、ご協力いただけることがあればお願いしたい

■全企保連

全企保連政策委員会にもキャリアパスの作り方や、経理規程についての質問等が多く入る。それぞれ事業所により個別性が出てくる。当委員会が経理規程の作り方について動画配信を行い、正しい知識を全国に発信できるように全企保連も取り組んでいる

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。

■内閣府

認可保育園等と同様ではないのか

■全企保連

計算方法などが異なっているのが現状である

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、ルールを追加、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。

■内閣府

今回の要望全体にも関わるという認識でいる

要望 1 2

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。

■内閣府

補助金と給付という観点で違うことによる問題点は具体的に何か

■全企保連

補助金と給付金は責任の所在が大きく違う。補助金は財源があり、枯渇してしまったら終了、つまり拠出元である経済団体ができないという判断になればこの事業は終了。給付金となれば、財源が市町村、自治体となりどこであろうか、終了せずやり続けなくてはいけない事業となり安定する。単年度事業ではなく、給付金とするべきである。企業主導型を実施している事業者として、毎年更新の在り方は不安である。毎年要項が変わるかもしれない、予算の関係で加算が無くなるということを考えるのであれば園児に間接的に影響が及ぶこともあり得る。給付だと内容が大きく変わることはない

■内閣府

変更が簡単にあるべきではないという認識であり、給付であっても制度が変わることは十分ありえるが、無くなるリスクは給付の方が少ないのはその通り。制度として、来年に撤退してくださいということはあるが、10年後保障できますかという回答で

きないのが事実。

■全企保連

単年度なので脅しとも取れるようなこともある。変更が多々ある中で、この変更をしないと、来年度運営費を出しません、となる。毎年度契約更新をしている状況で不安である。今後について荒っぽい考えだと、企業主導型を廃止して、既存の認可園等で足りるという判断になったら廃止となる判断も生まれるのではないか。企業主導型の質を上げて、他の認可園と同様に給付の世界へと企業主導型保育事業を引き上げたい