

保育の必要性の認定について

平成26年1月15日
(赤字下線部が修正部分)

目 次

1	保育の必要性の認定について	2
2	保育の必要性の認定に係る論点について	5
3	利用調整、選考に係る論点について	64
4	参考資料	69

1. 保育の必要性の認定について

1. 概要

- 子ども・子育て支援法では、保護者の申請を受けた市町村が客観的基準に基づき、保育の必要性を認定した上で給付を支給する仕組みとなる。(子ども・子育て支援法19条等)

【参考】認定区分

- 19条1項1号に該当する場合:教育標準時間認定
- 19条1項2号に該当する場合:満3歳以上・保育認定
- 19条1項3号に該当する場合:満3歳未満・保育認定
(19条1項2号・3号に該当する場合:保育認定)

<主なご意見>

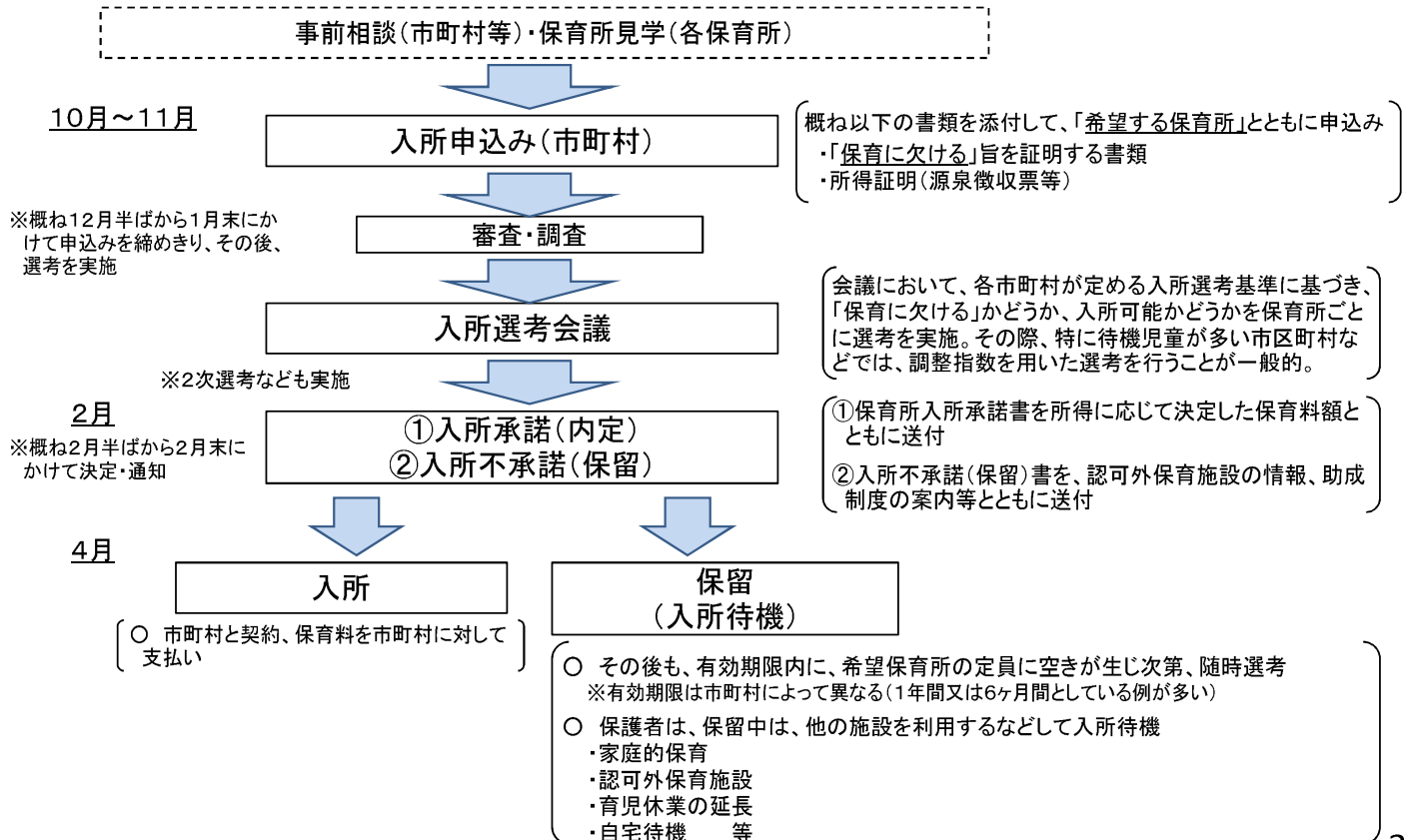
- ・19条1項1号に該当する場合の名称は「標準教育時間認定」とすべきではないか。
 - ・教育時間に標準と標準でないものがあるような感を与えないよう、「教育時間」で良いのではないか。
 - ・3歳未満の施設での保育を必要としない子どもについても、支援を充実すべきではないか。
- 保育の必要性の認定に当たっては、国は、以下の3点について、認定基準を策定することとされている。
- ①「事由」:保護者の労働又は疾病その他の内閣府令で定める事由
 - ②「区分」:長時間認定(「長時間」)又は短時間認定(「短時間」)の区分(保育必要量)
 - ③「優先利用」:ひとり親家庭や虐待のおそれのあるケースの子ども等
- それぞれの認定基準等は、現行制度や各市町村における運用の実態等を勘案しながら検討する必要がある。
- また、現行制度の下で保育所に入所できている子どもが、新制度への移行によって、ただちに退所させられるようなことが生じないよう、留意が必要。

2

(参考1) 現行制度における保育所入所までの一般的な流れ

○4月1日入所のパターン(年度途中も、概ね同じ流れ)

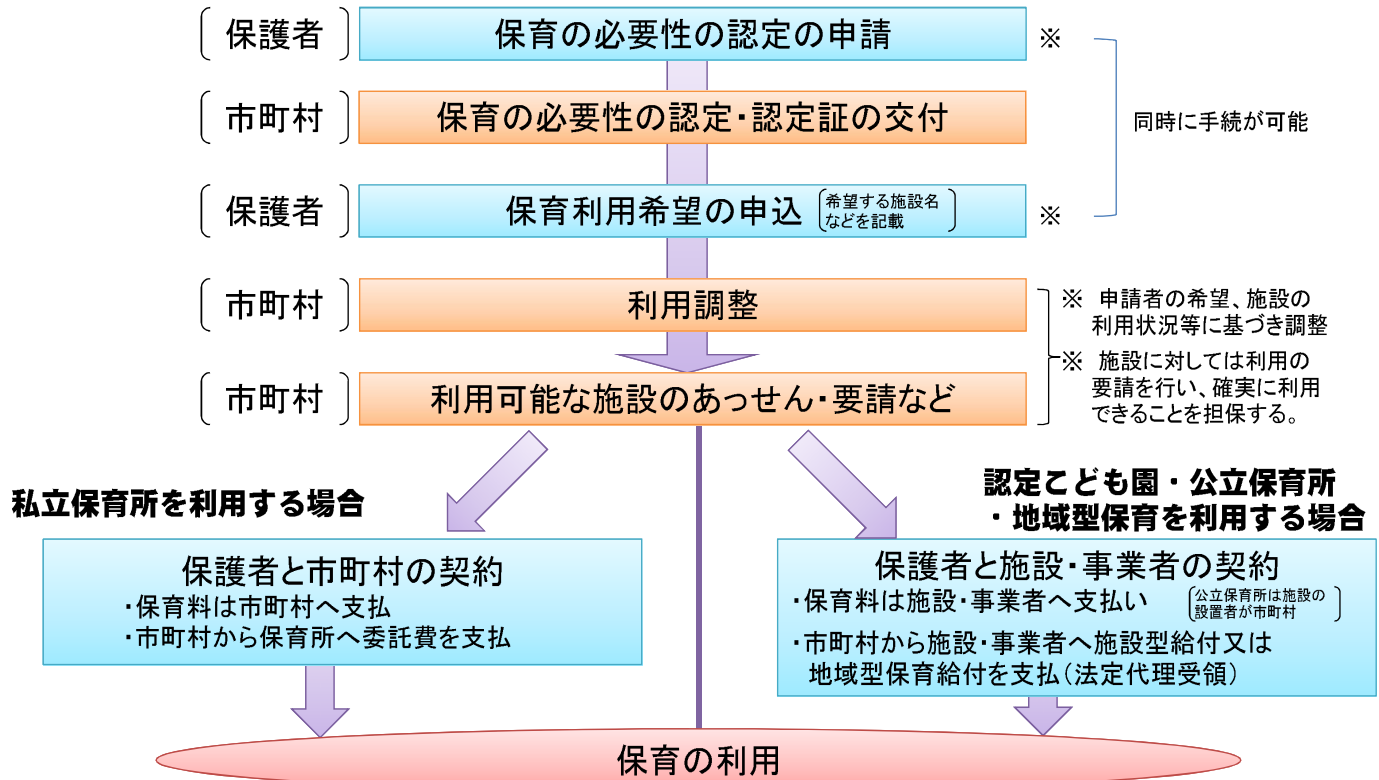
※市町村ごとに、手続きの流れ、時期などの実務の詳細は異なる



3

(参考2) 新制度における保育を必要とする場合の利用手順（イメージ）

- 当分の間、保育を必要とする子どもの全ての施設・事業の利用について、市町村が利用の調整を行う。（改正児童福祉法第73条1項）
- 認定こども園・公立保育所・地域型保育は、市町村の調整の下で施設・事業者と利用者との間の契約とする。
- 私立保育所は市町村と利用者との間の契約とし、保育料の徴収は市町村が行う。



4

2. 保育の必要性の認定に係る論点について

1. 「事由」について

(1) 現状等

- 「子ども・子育て新システムに関する基本制度（平成24年3月2日少子化社会対策会議決定。以下「基本制度」という。）」においては、以下の点について検討が必要とされている。

現行の「保育に欠ける」要件

児童福祉法施行令（昭和23年政令74号）

第二十七条 法24条第1項の規定による保育の実施は、児童の保護者のいずれもが次の各号のいずれかに該当することにより当該児童を保育することができないと認められる場合であつて、かつ、同居の親族その他の者が当該児童を保育することができないと認められる場合に行うものとする。

- 一 屋間労働することを常態としていること。（就労）
- 二 妊娠中であるか又は出産後間がないこと。（妊娠、出産）
- 三 疾病にかかり、若しくは負傷し、又は精神若しくは身体に障害を有していること。（保護者の疾病、障害）
- 四 同居の親族を常時介護していること。（同居親族の介護）
- 五 震災、風水害、火災その他の災害の復旧に当たっていること。（災害復旧）
- 六 前各号に類する状態にあること。（その他）

新制度における「保育の必要性」の事由の検討に当たっての論点

就労形態の多様化等に伴い、要件を外す、必要度を低くするなどの対応をとることにするか。

フルタイムのほか、パートタイム、夜間など基本的にすべての就労に対応（一時預かりで対応可能な短時間の就労は除く）することにするか。

これらの事由については、基本的に現行制度と同様とするか。

求職活動など、通知により解釈を提示している事由の取扱い、市町村ごとの運用にバラツキが見られる事由などについて、どのように取り扱うことにするか。

5

(2) 論点

- 「基本制度」におけるそれぞれの事由に関する方向性等は以下の通り。

〔①同居親族等による保育〕

- 現行の政令で定めている「同居親族等が保育できない場合」要件の取扱いについて、外す又は必要度を低くするなど、詳細については制度施行までに検討することとされている。
 - ※ 現行制度下の運用において、「同居親族等による保育」が可能である場合、保育の利用を一律に不可としている市町村もある一方、調整指数上の減点等による対応をしている市町村も見られる。
- (案1)「同居親族等による保育」が可能な場合であっても、保育の必要性の認定上、考慮しないこととする。
- (案2)「同居親族等による保育」が可能な場合、保育の必要性の認定は行った上で、調整指数における減点など、優先度上の取扱いを考慮する。
- (案3)「同居親族等による保育」が可能な場合、特に、保育の必要性は認定しない。

＜主なご意見＞

- ・郡部で地域の子ども集団が形成できないような場合の保育利用について、同居親族等が保育できない場合の取扱いは、慎重に検討する必要がある。
- ・現行も65歳以上は同居親族としては扱わないなど、現場でも工夫。基本的には保護者本人の状況により判断すべき。
- ・待機児童が多い地域においては、こうした要素を、入所判定上、最終的に加味せざるを得ないことも事実。
- ・同居親族がいることで優先度上、減点されることも禁止すべき。
- ・就労の場合は別として、就労以外の場合は親族の状態によっても様々なケースがあり、市町村が認定する際に、ある程度、柔軟に判断する裁量があっても良いのではないかと。
- ・本人の事由に基づき判断すること、市町村が地域ニーズに応じて柔軟に対応することが可能となる点について賛成。
- ・同居親族を65歳までと一律に線引きするかどうか、市町村としては運用上工夫が必要など。必要に応じて、優先度上、加・減点することができる仕組みは望ましい。

【対応方針】

- 新制度では、保護者本人の事由により判断することを基本とする。
- その上で、同居親族等の支援を受けられない保護者との関係を調整指数における減点など、市町村の判断に基づき、優先度上の取扱いを考慮することを可能とする。また、その際、高齢や要介護など同居親族の心身の状況も併せて考慮することも可能とする。

6

〔②就労〕

- フルタイムのほか、パートタイム、夜間の就労など、基本的にすべての就労を対象とする。
 - ※ 一時預かりで対応可能な短時間の就労は除く。
 - ※ 就労の形態については、居宅外での労働のほか、居宅内で当該児童を離れて日常の家事以外の労働をすることを常態としていくことも国の通知上示しており、自営業や在宅勤務などについても、対象とされている。

〔③就労以外の事由〕

- 就労以外の事由として、「保護者の疾病・障害、産前産後、同居親族の介護、災害復旧、求職活動及び就学等」を対象とする。

＜論点1＞求職活動（現行は通知により「保育に欠ける」旨を明示）及び就学等、その他市町村が定める事由を法令上、明記するか。

＜主なご意見＞

- ・就労のみでなく、親・きょうだい等の介護や、保護者の状態、その他の「保護者が保育できない状況」に着目し、子育て支援のニーズに対応できる柔軟な保育認定の基準とすべきである。
- ・求職活動を保育の必要性の対象とすることは、非常に重要。一方で、エビデンスが難しいと思う。どうすれば、その証拠を担保できるのか、すでに求職活動中にも保育を提供している自治体ではどのように運用しているのか。厚生労働省から、第2回か第3回の会議で、運用例を示してほしい。
- ・求職に加えて、保護者が将来を見据えて就学するケースにも対応する必要があるのではないかと。ただし、あまり厳密に明記しすぎると、ケースごとに柔軟に対応することが困難にならないか。
- ・起業する場合の準備期間も求職と同様の取扱いとすべきではないか。
- ・女性研究者にとって、なかなか保育所が利用しにくく、研究を断念するケースもある。
- ・就労以外のケースについては、柔軟な対応する仕組みとしてはどうか。
- ・近隣の市町村によって基準が異なり、アンバランスとならないよう、配慮すべきではないか。
- ・「同居親族の介護」には、高齢の親の介護のみならず、例えば第1子が慢性疾患を抱え、通院の付き添いや在宅看護が必要な場合、障害を持っている場合における第2子の保育の利用といったケースも考えられることから、「同居又は長期入院・入所している親族の常時介護、看護」といった表記が考えられるのではないかと。

7

＜主なご意見(続き)＞

- ・同居親族の介護は家族・子どもにとっても負担となることから対応すべき。
- ・求職活動、就学、資格取得については、女性の社会進出促進の側面からも、市町村によって取扱いが異なることで混乱することがないよう、基本的な方向性を国が示した上で、市町村それぞれが柔軟に対応できる仕組みが重要。
- ・年齢を問わず、家族の障害、介護などに配慮していくべき。
- ・同居親族の介護の例示について、第1子に限らず、兄弟姉妹とした方が適切ではないか。
- ・求職活動や就学の追加について評価。
- ・求職活動や育児休業の継続利用など(P14⑥～⑨)が追加されることは望ましい。
- ・求職活動や就学について、公的な証明を求めていく必要があるのではないか。
- ・夜間、居宅内の就労を含めることは、現実を踏まえた対応と評価。
- ・若年層のインターン就労、ボランティアなども該当するのではないか。

【対応方針】

- 各市町村における取扱いの平準化や広域利用時の対応を考慮して、これらの事由については、なるべく明記することとし、特に、「求職活動」、「就学」についても明記する。
- 「同居親族の介護」には、上記のご意見にあるようなケース(兄弟姉妹が小児慢性疾患や障害を抱え、常時、看護・介護を必要とするようなケース)についても対応していくこととする。
- インターンについては、その具体的な態様・期間などの状況に応じて、「就労」、「求職活動」等に該当するものとして認定を行う、又は、一時預かり事業により対応する、といった柔軟な対応をとることとする。
- また、ボランティアについては、その具体的な態様・期間などの状況に応じて、一時預かり事業で対応する、又は、「災害復旧」や「その他上記に類する状態として市町村が認める場合」に該当するものとして認定を行う、といった柔軟な対応をとることとする。

(参考)現行制度における「求職活動」の取扱いについて

- 「求職活動」の取扱いについては、保育の実施期限を有期(1ヶ月～3ヶ月程度)とした上で受け入れている例が比較的多くみられる(その際、実際に就労している場合と比較して、選考基準上、優先度を下げている例が多い)。
- また、入所申請に当たっては、
 - ①入所申込書以外には特段の証明書類を求めず、実施期間内に就労の証明(雇用証明書)の提出を求めている例
 - ②申告書や公的な書類(ハローワークで発行する求職カード等)の提出を求める例
 - ③特段の証明書類を求めないが、求職活動を証明できる公的な書類の提出がある場合、選考基準上加算している例
 など市区町村によって取扱いに違いが見られるが、上記の通り、実施期限を有期とした上で、その間に求職活動→就労を求めていくのが一般的である。

	A市	B市	C区	D市	E市
実施期限	3ヶ月以内	2ヶ月以内	1ヶ月以内	1ヶ月以内	2ヶ月以内
提出書類	入所申込書	入所申込書+求職活動状況申告書	入所申込書(求職活動を証明できる公的書類が提出される場合、加算)	入所申込書+求職カードの写し	入所申込書+求職活動申立書
運用	実施期限内に就労の証明(雇用証明書)の提出を求める	実施期限内に就労事由への変更を求める	実施期限内に内定証明書の提出を求める。	実施期限内に採用等証明書の提出を求める。	実施期限内に勤務証明書の提出を求める。

〔③就労以外の事由〕

＜論点2＞「虐待のおそれのあるケース」や「要支援家庭であるケース」についても、事由として追加するか。

※ 現行制度では、「その他の事由(児童福祉法施行令27条6号)」について、明示的に設定していない市町村がある一方、明示的に設定している市町村では、育児放棄等の児童虐待の疑い、DVなどの要支援家庭、児童を取り巻く環境等に着目して「保育に欠ける」対象としている市町村が多い傾向。

＜主なご意見＞

- ・障害児についても、療育施設に通いながら通園するケースや、近くに療育施設がないケースなど、保育で受け止めるべきではないか。
- ・障害児の発達上の利益に基づいて保育所が受け皿となることも考えられるのではないか。
- ・DVや虐待のおそれのあるケースは追加していくべき。
- ・障害児の保護者がフルタイム就労している割合は健常児に比較して1／7とのデータもある。障害児も認めていくべきではないか。
- ・就労など保育の必要性の認定を基本としつつ、応諾義務による事業者への過度の負担とならないような配慮が必要。事業計画の策定を含め、障害の有無にかかわらず、子ども・子育て支援に関する市町村の責務が果たしやすいようにする必要があるのではないか。
- ・付近に療育施設がない場合などの事情があるときに、保育の必要性を踏まえて優先的に入所可能となるよう通知等で示すべき。

【対応方針】

- 「児童虐待のおそれのあるケース」「DV(配偶者に対する暴力)のおそれのあるケース」といった児童を取り巻く環境等に着目し、保育の必要性が認められるケースについても、事由として追加する。
- 満3歳未満の障害児については、「就労」「求職」等の事由により、保育の必要性の認定を受けた子どもに対する保育所、地域型保育事業等による保育の提供体制の確保を進める。また、満3歳以上の障害児については、同じく保育の必要性の認定を受けた子ども又は教育標準時間認定を受けた子どもに対する認定こども園、幼稚園、保育所等による教育・保育の提供体制の確保を進める。

(留意事項)

- ・「虐待のおそれ」のような、日中、子どもが家庭にすることが適当でないようなケースと「障害児」のケースとの事情の違い
- ・子ども・子育て支援制度と障害児支援施策との役割分担
- ・保育所と障害児通所施設・事業の職員・設備・運営等に関する基準の違い

＜新制度における障害児など特別な支援が必要な子どもへの対応について(基本指針より)＞

- ・障害児など特別な支援が必要な子どもが円滑に教育・保育等を利用することができるよう、市町村事業計画等に基づき、利用希望・利用状況等を把握した上で、認定こども園、幼稚園、保育所、地域型保育事業等による、必要な教育・保育の提供体制を確保。
- ・障害児施策の充実を図っていくとともに、保育所等訪問支援の活用等を通じて、特別な支援が必要な子どもと家族に対する支援を充実。
- ・教育・保育を提供する施設・事業においても、特別な支援が必要な子どもの受入を推進するとともに、関係機関と連携。

＜論点3＞その他の事由として、明記すべきものがあるか。

＜主なご意見＞

- ・第2子の出産に当たって、育児休業を取得した場合、一般的には第1子の保育所退所を求められる。復職に当たり、改めて保育所を探すのは保護者にとって負担であるとともに、第2子出産を躊躇する要因にもなっているのではないか。こうしたケースでも継続して利用できる仕組みとすべきではないか。
- ・色々な意見を踏まえ、柔軟な対応をしてきてくれたと評価。ただ、あまり細かくなりすぎると運用が難しくなる。個別のケースごとに背景事情があることを念頭に置いて、議論を落ち着かせていくべきではないか。
- ・育休の取扱いについては、優先利用を含めた方法での対応は良いと考える。
- ・育休の取扱い是对応方針案で良いと考える。柔軟な対応に配慮して、2人目、3人目と出産することができる環境づくりが重要。
- ・子どもの最善の利益の観点を追加すべき。保育所でつくりあげた人間関係を断たれないことを優先すべきで、就労環境にかかわらず対応すべき。判断の際には、施設の長の意見を聴くこととすべきではないか。
- ・待機児童の多い市町村では厳しい指摘を受けることも多いが、一方、入退所の繰り返しは望ましくないことから、1歳を迎える年度末までの利用を認めている。それを超えた運用は難しいが、1年で復帰する場合、配慮して良いのではないか。
- ・継続利用が望ましい反面、待っている人との兼ね合いがある。小学校までの間や1年間など、継続利用できる期間を定めてはどうか。裁量の余地を残した決め方が必要。
- ・育休については、年長のみならず、子どもの発達の利益への配慮、子どもにとっての保育の必要性の観点を加味すべき。
- ・1号と2号の関係では、認定こども園においては対応可能。3号の育休の取扱いが鍵。
- ・保護者が希望する場合は継続利用を認めるべき。
- ・なるべく継続利用できるような対応が必要ではないか。
- ・第2子、第3子の育児休業取得時についても認めるべき。
- ・全体の整理としては良いと思うが、認定は申請が前提であり、孤立していて働きかけが行われないままとならないよう、市町村がこうした家庭にも制度につないでいくよう配慮してほしい。
- ・システム構築等との関係から、公定価格に関わる部分を除き、事由などは早期に取りまとめることが必要。
- ・認定事由について自治体によってバラバラになることは公平性の観点から好ましくなく、当会議においても丁寧に議論を進めた結果、保育必要量などとともに可能な限り統一化、明確化された今回の方向性が示されている。その上で、大半の市町村が設置する見込みの地方版子ども子育て会議において、待機児童のカウント方法を含め議論し、説明責任を果たしていくことで、実施主体である市町村としての責務を果たしていくことが重要。

【対応方針】

- 現行制度における取扱いを踏まえ、保護者が育児休業を取得することになった場合、休業開始前に既に保育所に入所していた子どもについては、保護者の希望や地域における保育の実情を踏まえた上で、
 - ① 次年度に小学校入学を控えるなど、子どもの発達上環境の変化に留意する必要がある場合
 - ② 保護者の健康状態やその子どもの発達上環境の変化が好ましくないと考えられる場合など市町村が児童福祉の観点から必要と認めるときは、継続入所を可能とすることとする。
- また、育児休業取得前に保育所等を利用しているケースで、上記に該当しないため、一旦保育所を退所し、育児休業からの復帰に伴い、再度保育所等を利用することを希望する場合は、優先利用の枠組みの中で対応することとする。

保育の必要性の認定に係る「事由」について（全体像）
（これまでの御議論を踏まえた整理案）

現行の「保育に欠ける」事由
（児童福祉法施行令27条・再掲）

○以下のいずれかの事由に該当し、かつ、同居の親族その他の者が当該児童を保育することができないと認められること

- ①昼間労働することを常態としていること（就労）
- ②妊娠中であるか又は出産後間がないこと（妊娠、出産）
- ③疾病にかかり、若しくは負傷し、又は精神若しくは身体に障害を有していること（保護者の疾病、障害）
- ④同居の親族を常時介護していること。（同居親族の介護）
- ⑤震災、風水害、火災その他の災害の復旧に当たっていること（災害復旧）
- ⑥前各号に類する状態にあること。（その他）

新制度における「保育の必要性」の事由（案）

○以下のいずれかの事由に該当すること

※同居の親族その他の者が当該児童を保育することができる場合、その優先度を調整することが可能

- ①就労
・フルタイムのほか、パートタイム、夜間など基本的にすべての就労に対応（一時預かりで対応可能な短時間の就労は除く）
・居宅内の労働（自営業、在宅勤務等）を含む。
- ②妊娠、出産
- ③保護者の疾病、障害
- ④同居又は長期入院等している親族の介護・看護
・兄弟姉妹の小児慢性疾患に伴う看護など、同居又は長期入院・入所している親族の常時の介護、看護
- ⑤災害復旧
- ⑥求職活動
・起業準備を含む
- ⑦就学
・職業訓練校等における職業訓練を含む
- ⑧虐待やDVのおそれがあること
- ⑨育児休業取得時に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要であること
- ⑩その他、上記に類する状態として市町村が認める場合

14

2. 「区分」、「保育必要量」について

(1) 概要

- 現行制度の入所判定では、長時間・短時間の区分は特に設けていないが、特に都市部の市町村では、それぞれにおいて定める判定基準上、「週〇日、1日当たり〇時間」といった区分を設定し、「保育に欠ける」事由の判定とともに優先度を決定している例が多い。
- 新制度における保育認定については、「長時間」（主にフルタイムの就労を想定。現行の11時間の開所時間に相当）及び「短時間」（主にパートタイムの就労を想定）の2区分の保育必要量を設けることになる。
※ 教育標準時間認定に関しては特段区分は設けない。

(2) 論点

- ①「長時間」・「短時間」の区分をどのように線引きしていくか。
- ②「短時間」の下限（＝保育の必要性の認定に当たって、例えば、上記1の事由「就労」であれば、どの程度の就労時間を求めるか）をどのように設定するか。
- ③現行制度との関係をどう整理していくか。

<論点①>「長時間」・「短時間」の区分をどのように線引きしていくか。

【主なご意見】

- ・現行の保育所は11時間の開所時間の中で一貫した保育を提供。長時間・短時間の区分により、これが損なわれるようなことがないよう留意が必要。
- ・長時間の保育時間は8時間を超えないようにすべき。
- ・保育の必要性認定の基準が、短時間・長時間と大きな枠で整理されることで利用者に不利益が生じないよう、かつ、就労にあっては通勤時間等の実態に即した利用時間の認定とともに、緊急利用の運用が円滑に行われるよう、条例も含めて各種基準の設定を進める必要がある。なお、利用者負担の設定についても、配慮をはかるべきである。
- ・保護者の事由のみならず、子どもの生活の時間を基本に検討していくべきではないか。
- ・ワークライフバランスの観点から、11時間保育が子どもにとって適切かという観点が必要。
- ・長時間・短時間の2区分を設けることの意義は何か。「長時間」が法定労働時間の8時間を基礎とするのであれば、必要性の認定に当たってはこれが標準ではないか。
- ・「長時間」、「短時間」の区分は1日当たり8時間を境にして検討すべき。また、月曜日から土曜日の対応、夏休みの対応など、年間を通した保育の必要量をどう保障していくかが重要。
- ・基本となる保育時間：8時間、開所時間：11時間という基本は維持すべき。

15

- ・送迎、通勤時間も加味し、短時間については8時間とするのが適当ではないか。
- ・「長時間」という言葉は保護者に対してプレッシャーとなり、あまりイメージが良くない。フルタイム勤務＋通勤時間の利用が必要となることが1つの標準となっている実態に合わせるべきではないか。
- ・標準的な保育の利用については、1日8時間の就労＋通勤時間により、11時間の保障は必要と考える。また、都市部では通勤時間等を踏まえ13時間程度必要となってくるケースがあるのではないか。
- ・「保育標準時間」「保育短時間」の区分を設けるメリット・デメリットを整理すべきではないか。
- ・参議院附帯決議を踏まえ、「保育短時間」が施設運営に支障を来さないよう、公定価格の議論において検討すべき。
- ・平成21年度の地域児童福祉事業等調査においては、両親が常勤の場合、1日9～10時間の利用が最も多いこと、開所時間が1日11時間求められていることを踏まえ、延長保育も含めた対応が必要。
- ・保育短時間についても、保育時間が8時間を基本としていることを踏まえた対応が必要であり、保育短時間認定の利用者数が増えることで施設運営に支障を来すことのないよう、公定価格上、勘案することが必要。
- ・11時間フルに預けるなど、長時間化は避けるべき。
- ・保育短時間は1日8時間以上11時間未満という理解で良いのか。
- ・保育利用の濫用を生まないよう、保育の利用時間に応じて利用者負担も定率に変動させるべきではないか。また、教育標準時間認定と預かり保育の利用による利用者負担と保育短時間認定の利用者負担の間で整合性を図っていくべきではないか。
- ・認定対象に土曜日にも含まれているが、土曜日については延長保育という形で利用者負担の上乗せを考えても良いのではないか。
- ・保育標準時間の下限を1週間30時間程度、保育必要量として1日当たり原則保育時間を8時間、利用可能な時間、開所時間を11時間とする方針案については、保護者の労働時間、通勤など就労の実態や保育の利用実態を踏まえたものとする。
- ・保育必要量、下限時間について、国の基準としては良いと考えている。その上で、現場に混乱が発生しないように留意すべき。
- ・すべての子どもに11時間の保育を実施することを可能とする仕組みは子どもの最善の利益の観点から問題ではないか。
- ・フルタイム勤務に加え、通勤時間なども考慮すると、11時間程度までを保障していくのは妥当ではないか。
- ・日曜日に就労している人も多く、こうした人への保育の提供も柔軟にあるべきではないか。
- ・長時間、短時間の区分について理解が難しい。長時間は、週6日間、8時間となっているが、通勤時間や休憩時間を踏まえると11時間程度というのは理解できるが、保護者の就労が5日間の場合、6日間利用することはないのではないか。
- ・短時間について、週6日、1日8時間まで利用可能なように見えるが、1日2～3時間しか働かなくても8時間利用させる必要はあるのか。毎日最低何時間就労という条件も考えられてしかるべきではないか。
- ・子どもの育ちの観点から年齢に応じて園で過ごすべき時間を示し、必要以上の長時間の保育は例外的・抑制的になるような制度にしていこうことが、子どもの健全な発達と公費の効率的な活用という両面からみて必要なのではないか。
- ・利用者負担の設定については、利用者の多様なニーズに対応するという制度の趣旨に鑑み、利用時間に応じたもつときめ細かい利用料設定が必要と考える。
- ・長短の利用については、概ね支持したい。働き方も1年を通じた変形労働時間制やパートタイム就労、ダブルワークなど、多様な中で一定の幅が必要。
- ・細切れでない保育を受けることが重要であり、長短の区分については、案が妥当。
- ・現在の保護者の子育て、就労を取り巻く環境を見ると、細切れでなく、子どもが育つ環境を提供することが重要。
- ・概ね提示された案について支持したい。
- ・極めて短時間まで保育所で受け入れることは疑問。待機児童数も増えることになる。

16

- ・保育短時間認定の対象となる1ヶ月48～64時間のみに、土曜日を含めて1日8時間の保育を保障することは過剰ではないか。利用者負担について利用実態に応じた設定とするなど、長時間保育の推進につながるような工夫が必要ではないか。また、保育標準時間認定についても、ワークライフバランス推進の重要性を踏まえ、8時間を超える利用については利用者負担を求めていくべきではないか。
- ・平成7年以降、保育時間が8時間→11時間→13時間と年々延びており、この傾向を見直すべき。
- ・月曜日～金曜日のフルタイム就労の場合における土曜日の利用など、フリーライダーとなり得る利用に関して何らかのルールが必要ではないか。
- ・保育必要量に関しては、240万人が利用している現状の保育について、どう理解するかが重要。事務局案のように、現状に即した現実的な制度を作っていくのは極めて自然。
- ・長時間保育を推進したいと考えている人はいないと思う。毎日10時間以上預けたいと考えている人はおらず、あるとすれば、支えられなくなっている人ではないか。こういう人達にどう手をさしのべていくのか、という観点も重要。保育は、単に、保護者の就労保障としてその時間だけ預かれば良いというものではなく、子どもの育ちを保障していくものである。
- ・新制度では、様々な場面における保護者達の悲鳴を受け止める必要がある。その上で、ワークライフバランスとの関係についても、継続的にチェックしていくべき。
- ・実際に現在乳幼児を育てている立場としては、8時間の就労時間に通勤時間、休憩時間が加わることは一般的であり、これを認めないと大混乱。長時間労働の抑制については少しずつ正していくことしかできず、その受け止めとしての保育保障は重要。公定価格の議論を進めるためにも、小異を捨てて、速やかに議論をまとめるべき。
- ・現行制度においても、保護者の就労時間等に必要範囲で利用されているのが実態。実施の利用時間も分散しており、11時間、延長保育を利用するケースは都心部に通勤している人が中心。保育所においても保護者の就労状況を概ね把握しており、目に余る場合は指導している。事務局案の保育必要量はあくまで利用可能な範囲を示したものであり、2区分することも含めて妥当と考える。ニーズ調査の前提となることから、施行準備を次のステップに進めるためにも、下限時間も含めて、速やかにまとめていただきたい。
- ・ワークライフバランスは重要であると考えているが、現に存在しているニーズにどう応えるかも重要。
- ・現在の保育所は保護者の育児環境等を踏まえて子育て支援を行っており、ことさら長時間保育を進めているものではない。事務局案は利用可能な枠を示したものであり、提供体制を整える上では、この2区分とする案が妥当。
- ・子育て支援に関する専門性を活かして親子の絆を構築していくことが重要。適正な利用を前提として、事務局案に賛成。土曜日の利用に関しては、地域差があると考えており、フォローしていくことも必要。
- ・この方向で賛成。各都道府県は施行準備を急いでおり、早急に取りまとめていただきたい。消費税以外の0.3兆円を含めて公定価格の議論を早く進めていくべき。
- ・現場を預かる基礎自治体としては、事務局案の2区分が妥当と考える。保育短時間の必要量についても、必ずしも過剰な利用に繋がるとは考えにくく、逆に、利用実態に応じてきめ細かく利用者負担を変えていくことにすると、保育現場、市町村ともに事務負担が非常に重く、かえってコストが合わない。
- ・保護者にも様々な事情があり、幅広く救うことが基本的な意義。平成27年4月からのスタートを考えると、大義にたつて、この段階でまとめるべき。将来的に見直すこともあり得ると考えている。

17

【検討に当たっての視点】

- 現行制度の下での市町村の実務上の取扱い、利用状況の実情をどのように考えるか。
 - 現在の認可保育所利用者のうち、両親とも常勤の場合、1日当たり9時間台、10時間台の利用者が最も多く、1日当たり8時間台の利用者層を含めると約87%を占めている。(参考1)(厚生労働省「平成21年地域児童福祉事業等調査」より)
 - また、認可外保育施設利用者のうち、両親とも常勤の場合(認可保育所に入所できなかった層である可能性)、1日当たり9時間台、10時間台の利用者が最も多く、1日当たり8時間台の利用者層を含めると約91%を占めている。(参考1)(厚生労働省「平成22年地域児童福祉事業等調査」より)
- 所定労働時間のほか、所定労働時間に含まれない休憩時間※2(当該時間に保護者が居宅で養育することは困難)、所定外の労働時間や通勤時間をどのように考えるか。
 - ※休憩時間:労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上(労働基準法34条)
 - 常用雇用者の所定労働時間については、1日当たり7時間以上としている企業が97.1%、全労働者の98.8%を占め、1日当たり8時間(労働基準法に定める1日当たりの法定労働時間)としている企業が51.9%、全労働者の44.8%を占める。
 - 同じく、1週当たり35時間以上としている企業が99.2%、全労働者の98.8%を占め、1週当たり40時間(労働基準法に定める法定労働時間)としている企業が全体の65.3%、全労働者の50.3%を占める。
(厚生労働省「就労条件総合調査報告」(平成23年)より)調査対象労働者:常用雇用者よりパートタイム労働者を除いた労働者
 - フルタイム就労者の1週間当たりの平均実労働時間(残業含む)は約41.2時間(平成21年平均)
(厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成22年)より推計)
- 保護者の就労状況の実情をどのように考えるか。
 - 現行の認可保育所利用世帯の保護者(母が正規雇用)の就業状況については、就業日数に関しては1週当たり5日以上が約96%、就業時間に関しては1日当たり7時間以上が約87%となっており、1週当たり5日以上・1日当たり7時間以上就業している世帯が約83%を占めている。一方、正規雇用であっても、1日当たり6時間以上7時間未満就業している世帯が8.5%程度おり、実際の就労に当たっては、このほか、休憩時間(6時間以上であれば45分以上)、通勤時間などを要していることになる。(参考3)
 - また、保育の利用の有無にかかわらず、30～34歳の女性のうち、正規雇用者の場合、1日当たりの就労時間は7時間以上が全体の9割以上、非正規雇用者の場合、1日当たりの就労時間は7時間以上が半数以上を占める(週5日勤務の場合)(参考4)
(厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。)
 - ※第1子出生時の母の平均年齢は平成23年で30.1歳(厚生労働省「平成23年人口動態統計月報年計」より)
 - 20～40歳代の就業時間分布をみると、正規職員のうち、就業日数が200日未満の場合、1週当たり30時間以上就業している就業者が概ね9割近くを占めている。(非正規職員にしても、就業日数が200日以上の場合、1週当たり30時間以上就業している就業者が8割～7割程度を占めている。)(参考5)

18

【対応方針案】

〔保育標準時間、保育短時間の区分について〕

- 新制度においては、主にフルタイムの就労を想定した保育認定と、主にパートタイムの就労を想定した保育認定を行う。その際には、子どもに対する保育が細切れにならないようにする観点や、施設・事業者において職員配置上の対応を円滑にできるようにする観点などから、大括りな2区分とする。
- 具体的には、両親ともフルタイムで就労する場合又はそれに近い場合を想定した「保育標準時間(利用)」、両親の両方又はいずれかがパートタイムで就労する場合を想定した「保育短時間(利用)」の2区分とする。その場合の、「保育標準時間」の就労時間の下限は、1週当たり30時間程度とすることを基本とする。(「保育短時間」の下限については、P35以降参照)
- ※これまで、保育認定に関する区分として記載していた「長時間(利用)」、「短時間(利用)」については、それぞれ「保育標準時間(利用)」、「保育短時間(利用)」とした上で、教育標準時間認定(標準時間(利用))を「教育標準時間(利用)」とする。

〔保育必要量について〕

- 保育必要量は、給付(委託費)の支給対象として、それぞれの家庭の就労状況等に応じて、その範囲の中で利用することが可能な最大限の枠として設定し、施設・事業者においては、利用定員に応じ、その枠に対応した体制をとることとする。
- この考え方にに基づき、年間の日数の枠としては、現行制度における保育所の年間開所日数(約300日)と同様とする。
 - ※1年間のうち、一般的に休日である日曜日のほか、国民の祝日の日数を考慮し、約300日間(1ヶ月25日間)の開所を求めている。
 - ※労働基準法上、原則として、毎週少なくとも1回の休日付与が義務付けられている。
- 時間数の枠については、「保育標準時間」「保育短時間」の区分に応じて、以下の通りとする。
 - ・「保育標準時間利用」の保育必要量としては、現行制度における保育所の開所時間である1日11時間までの利用に対応するものとして、1ヶ月当たり平均275時間(最大292時間・最低212時間)とする。
 - ※現行制度における保育所の開所時間は、1日に7～8時間前後の勤務に従事し、労働基準法に定められた45分～1時間の休憩時間を取り、通勤にそれぞれ1時間前後を要するという、一般的なフルタイム就労の勤務形態を想定したもの。また、保護者の勤務先によって始業時間と終業時間が異なることにも留意が必要である。
 - ・「保育短時間利用」の保育必要量としては、原則的な保育時間である1日当たり8時間までの利用に対応するものとして、1ヶ月当たり平均200時間(最大212時間)とすることを基本とする。
 - ※延長保育事業との関係は、現行の取扱いを踏まえ、1日当たりの保育必要量との関係を基に整理する。

19

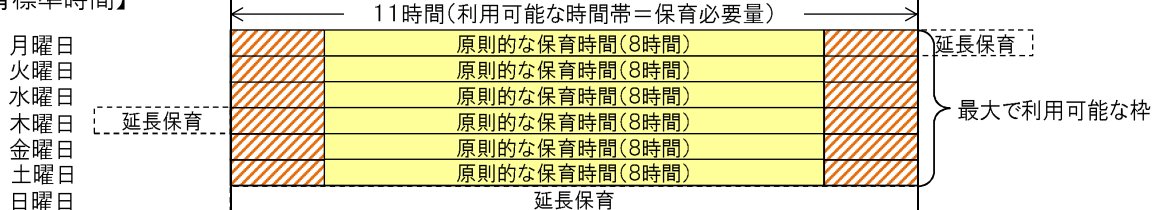
〔保育必要量について(続き)〕

➤ 上記の通り、保育必要量は、それぞれの家庭の就労実態等に応じてその範囲の中で利用することが可能な最大限の枠として設定するものである。現行制度においても、保育に欠ける子どもについては、最大で11時間の開所時間の中で年間約300日利用することができるが、実際には、親の就労している時間帯での保育を確保する観点や子どもの育成上の配慮の観点から、必要な範囲で保育を利用しているのが実態であり、現に土曜日に保育所を利用する子どもは平日より大幅に少なく、平日において、閉園時間より前に迎えに来る親も多い。保育必要量と実際の利用との関係は、新制度においても同様である。

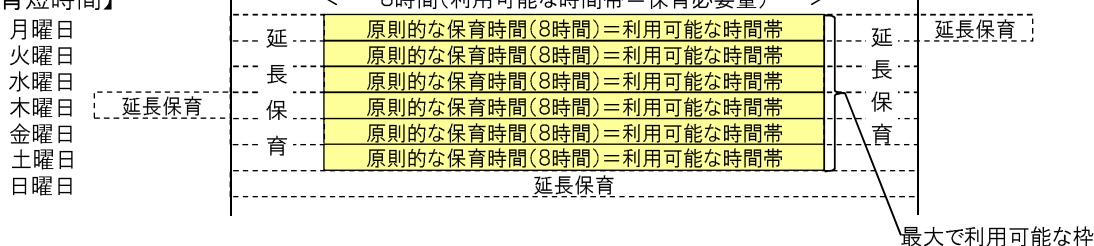
〔保育必要量のイメージ〕(一般的な保育所のように、月曜日～土曜日開所の場合)

※開所時間は市町村、施設・事業ごとに定める

【保育標準時間】



【保育短時間】



※1ヶ月の保育必要量の考え方

1日11時間(8時間)×300日/12ヶ月 = 275時間(200時間)
 1日11時間×6日×31日/7日(週) ≒ 292時間
 1日8時間×6日×31日/7日(週) ≒ 212時間

○ 就労以外の事由についても、保育標準時間利用・保育短時間利用の区分設定を行うこととするか。

＜主な意見＞

- ・事由の多様性を踏まえると、一定の区分は必要ではないか。
- ・妊娠、出産など、区分が設けられない場合、利用者負担も一律になるという理解か。

【対応方針】

- 就労以外の事由についても、例えば、親族の介護・看護においても、付き添いに必要な時間が人によって異なることから、保育標準時間、保育短時間の区分を設けることを基本とする。
- ただし、「妊娠、出産」(P14②)、「災害復旧」(P14⑤)、「虐待やDVのおそれがあること」(P14⑧)のような事由については、特段、保育標準時間と保育短時間の区分を設けず、利用者負担も一律とすることとする。

＜現行制度と新制度における「保育標準時間」及び「保育短時間」の比較イメージ＞

	現行制度	新制度
対象児童	保育に欠ける児童	保育の必要性の認定を受けた児童
認定区分	1区分 ※A時間以上	2区分 ※保育標準時間 平均275時間／月(212時間超・292時間以下) 保育短時間 平均200時間／月(212時間以下)
保育料	応能負担 ※C円／月	応能負担 ※保育標準時間 C円／月 保育短時間 C円×一定割合／月
利用定員	一律 例)90名	保育標準時間と保育短時間に分けた定員設定も可能 例)保育標準時間:60名 保育短時間 :30名

＜「保育標準時間」及び「保育短時間」の区分を設けることによるメリットについて＞

①保育の利用者負担

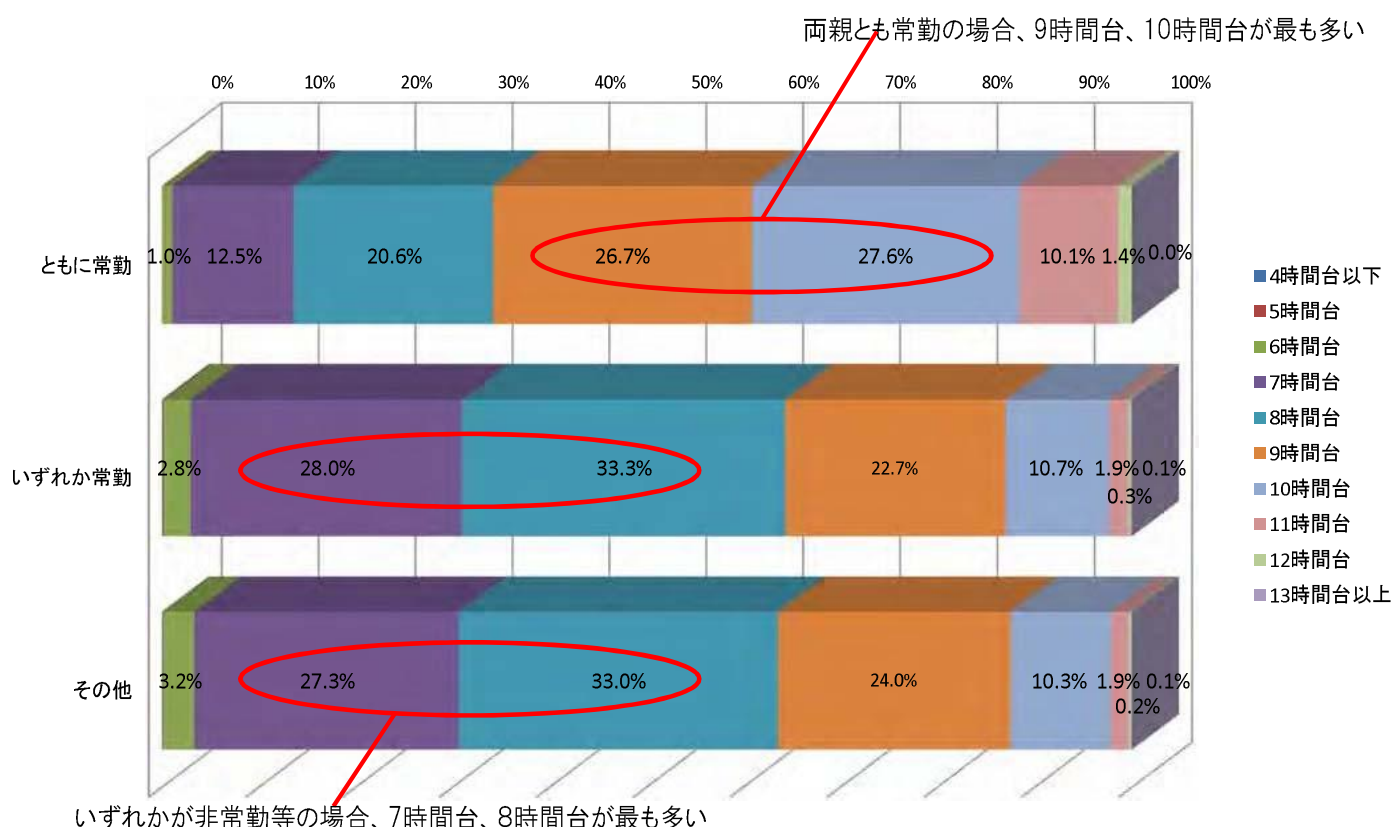
- ＞保護者がパートタイム就労による保育短時間認定を受ける場合、現行制度よりも低額の保育料で保育を受けることが可能
※ 利用者負担については、教育標準時間認定を受ける子どもと保育認定を受ける子どもの整合性の確保に配慮して検討することが必要

②保育の受けやすさ

- ＞保育所等が認定区分に応じた利用定員を設けた場合、「保育短時間」認定の子どももその利用定員の範囲内において、保育を受けやすくなることが可能

22

(参考 1 - 1) 現行の認可保育所の就労形態別利用状況

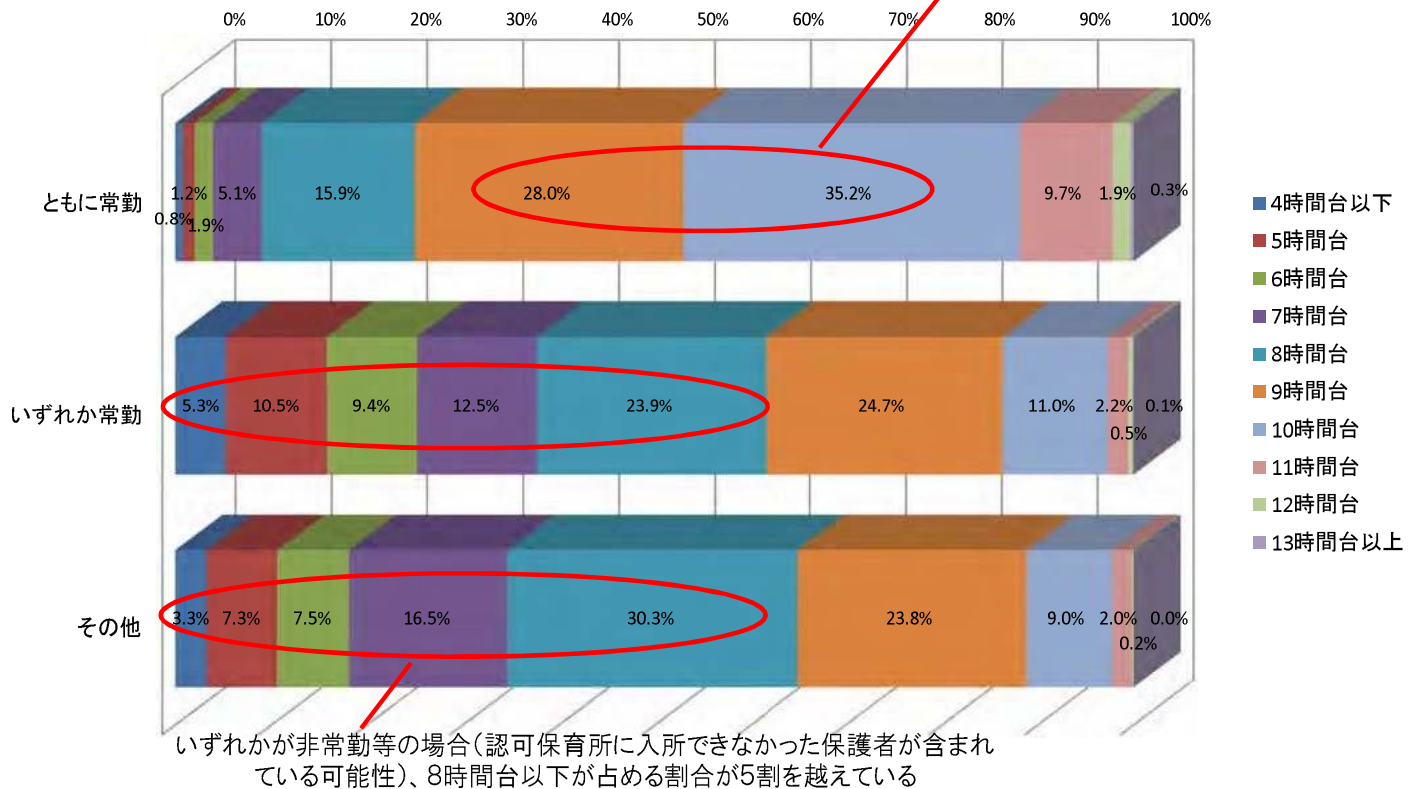


(出典)平成21年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

23

(参考 1 - 1) 現行の認可外施設の就労形態別利用状況

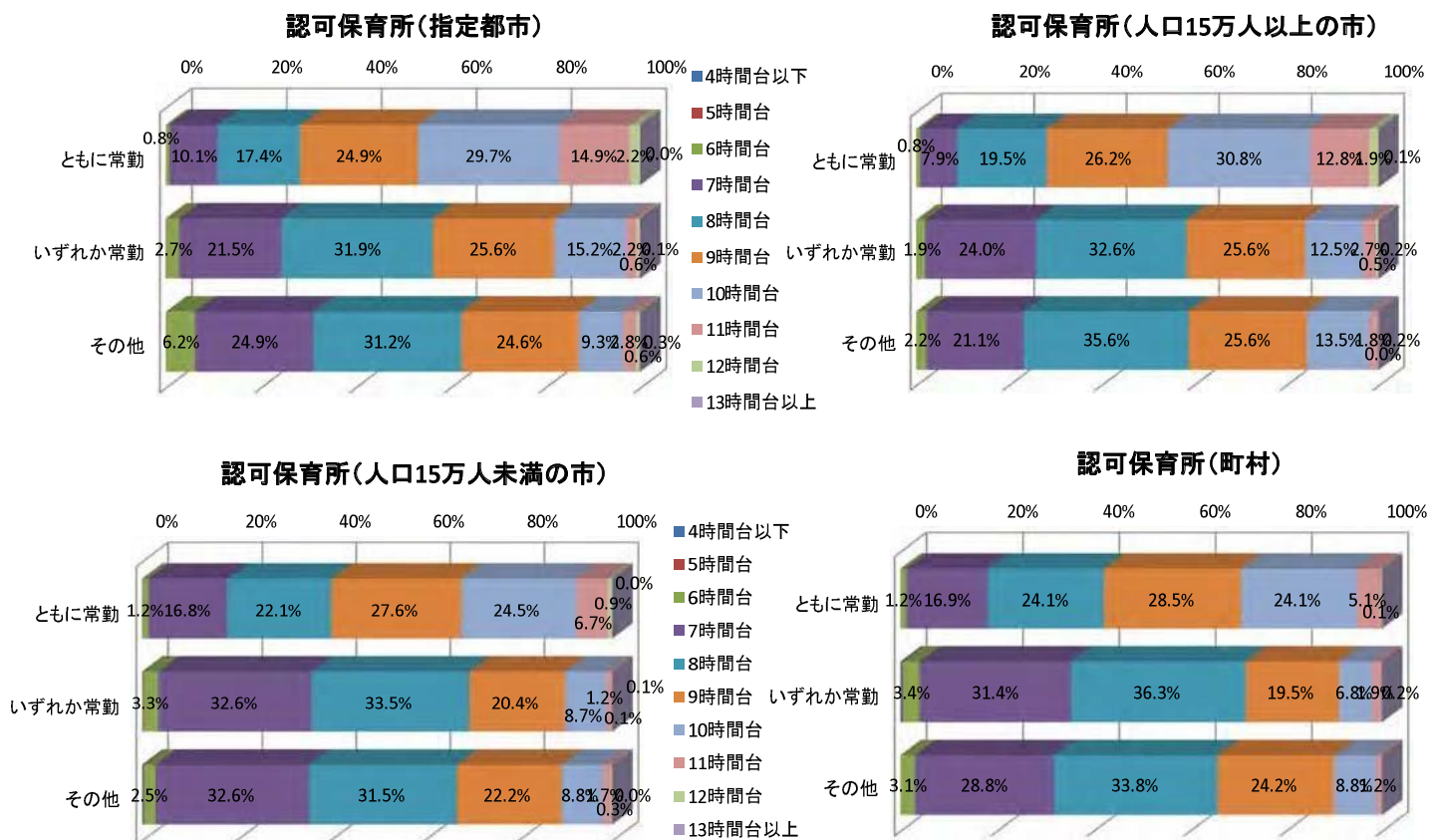
認可外保育施設においても、両親とも常勤の場合（認可保育所に入所できなかった保護者が含まれている可能性）、9時間台、10時間台が最も多い



(出典) 平成22年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

24

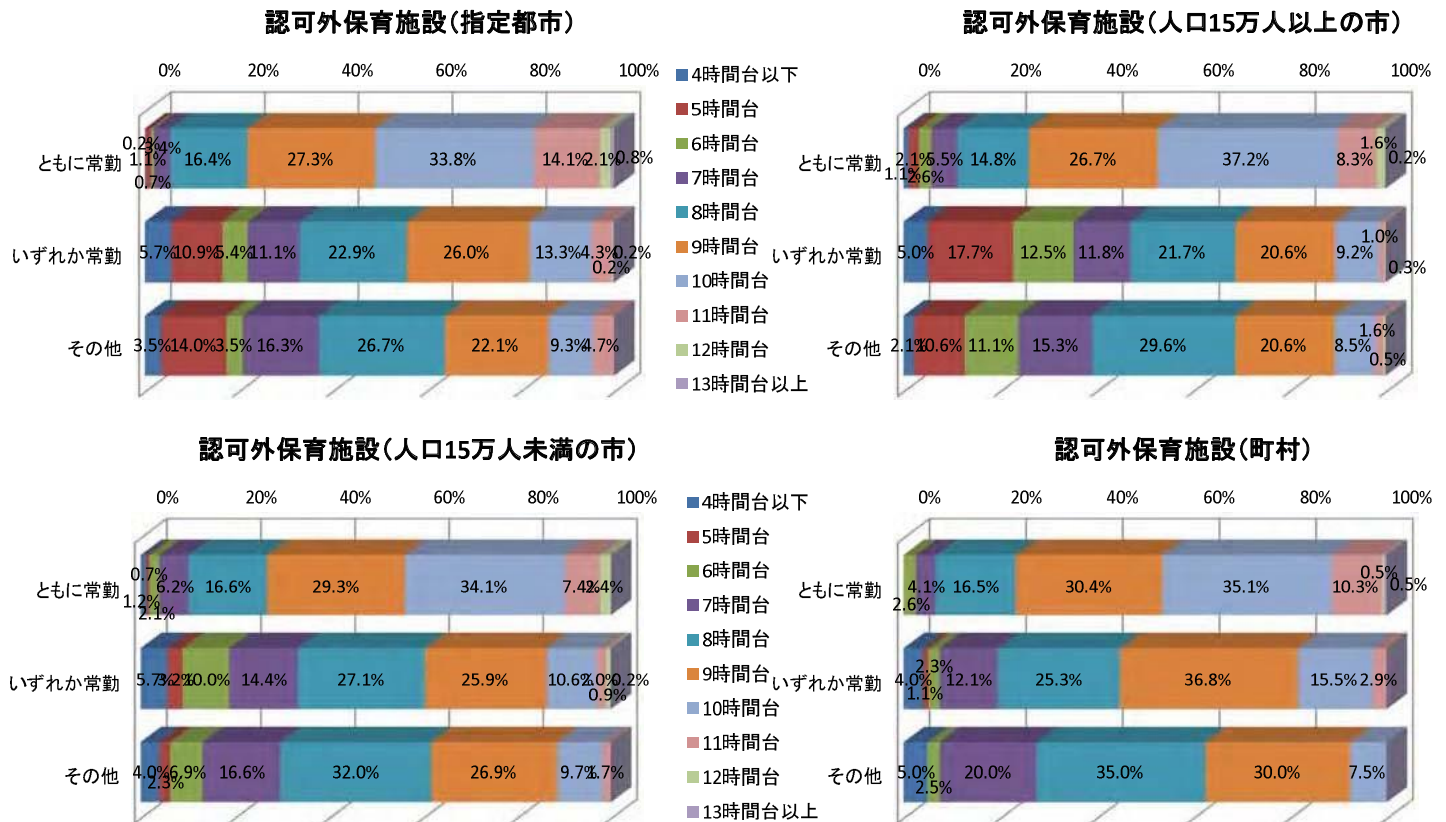
(参考 1 - 2) 現行の認可保育所の地域別利用状況



(出典) 平成21年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

25

(参考 1 - 2) 現行の認可外保育施設の地域別利用状況



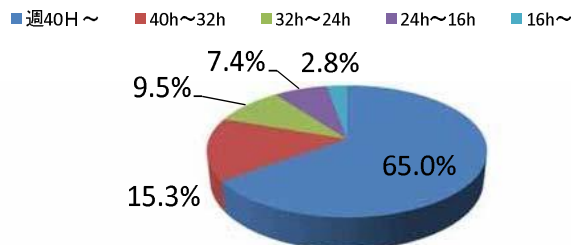
(出典) 平成22年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

26

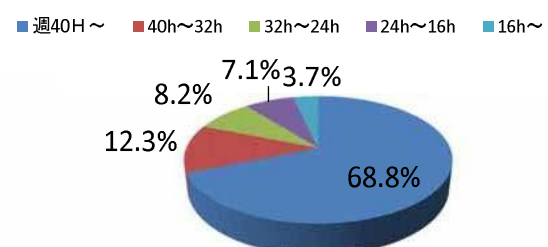
(参考 2) 就労事由の分布について (サンプル調査)

- 現に保育所に入所している保護者のうち、就労事由の分布について、市区町村(27市区町村)の協力を得てサンプル調査を実施したところ、週40時間以上就労している保護者の割合が最も高く、中でも待機児童がいる市町村は、待機児童のいない市町村と比較して、その傾向が強い。
- また、週40時間未満の就労も3割程度、中でも待機児童のいない市町村では半分近くを占めており、分布にバラツキが見られる。

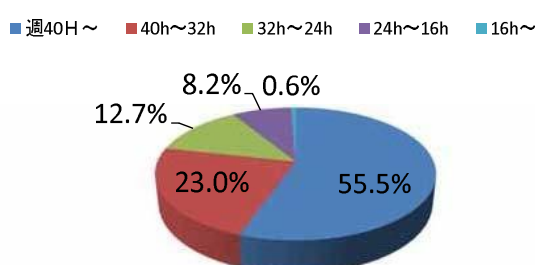
各就労事由の分布状況(全市町村・加重平均)



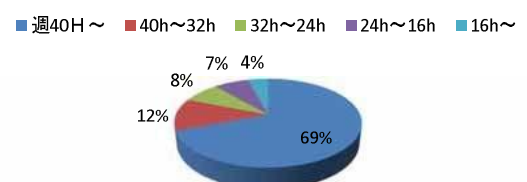
各就労事由の分布状況(待機児童あり)



各就労事由の分布状況(待機児童なし)



うち、特定市町村(待機児童50人以上)



27

(参考3) 認可保育所利用世帯の就業時間分布について

正規雇用の場合、就業時間が1日当たり7時間以上となっている場合が多くを占める。

母一正規雇用 436 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	-	-	-	-	0.0%	-	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	0.0%
2日	-	-	0.0%	-	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	-	-	-	-	-	-	0.2%
3日	-	0.0%	-	-	0.2%	0.2%	0.5%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	0.7%
4日	-	-	0.2%	0.0%	0.0%	0.7%	1.4%	0.2%	0.5%	-	0.0%	-	-	-	3.4%
5日	0.5%	0.0%	0.2%	1.6%	6.2%	11.5%	40.8%	9.9%	5.3%	0.5%	0.5%	-	0.0%	0.0%	76.8%
6日	0.5%	-	-	0.5%	2.3%	5.5%	6.4%	1.6%	0.9%	0.2%	0.0%	0.0%	-	-	17.9%
7日	-	-	-	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	-	0.2%	0.0%	-	-	-	-	0.9%
合計	0.9%	0.0%	0.5%	2.1%	9.2%	18.3%	49.3%	11.7%	6.9%	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

非正規雇用の場合、就業時間が1日当たり4時間以上となっている場合が半数近くを占める。

一方、7時間以上となっている場合も3割近くを占める。

母一非正規雇用 532 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	0.8%
2日	0.2%	0.4%	0.4%	0.8%	0.6%	0.2%	0.4%	0.0%	-	-	0.2%	-	-	-	3.0%
3日	0.2%	0.6%	1.7%	2.1%	2.3%	0.9%	0.9%	0.2%	0.2%	-	-	-	-	-	9.0%
4日	0.4%	1.1%	3.8%	6.2%	4.1%	3.6%	1.5%	0.4%	0.0%	-	-	-	-	0.0%	21.1%
5日	0.9%	1.5%	7.0%	10.3%	11.5%	10.5%	10.7%	1.1%	0.2%	0.0%	0.2%	-	-	0.0%	53.9%
6日	0.4%	0.4%	1.3%	2.4%	2.1%	1.9%	2.6%	0.2%	0.0%	-	0.0%	0.2%	-	-	11.5%
7日	0.2%	-	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	-	0.2%	0.0%	-	-	-	-	0.8%
合計	2.3%	4.1%	14.1%	22.0%	20.9%	17.5%	16.2%	1.9%	0.6%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	100.0%

1週当たり3日では、就業時間が1日当たり4～7時間未満である者が7割近くを占める。

母一その他 190 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	0.0%
2日	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	-	-	-	-	-	3.2%
3日	1.1%	0.5%	1.1%	1.6%	1.6%	0.0%	0.5%	0.0%	-	-	-	-	-	-	6.3%
4日	0.5%	0.5%	1.6%	4.2%	2.6%	0.5%	0.5%	0.0%	-	-	0.5%	-	-	-	11.1%
5日	1.1%	3.2%	5.3%	7.4%	8.4%	9.5%	11.6%	3.2%	1.6%	0.5%	0.0%	-	-	0.0%	51.6%
6日	0.5%	1.1%	1.1%	2.6%	2.1%	3.2%	6.8%	2.6%	2.1%	0.0%	1.1%	-	0.0%	-	23.2%
7日	0.0%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.6%	0.0%	0.5%	-	-	-	-	-	4.7%
合計	3.2%	6.8%	9.5%	17.4%	15.3%	13.7%	21.6%	6.3%	4.2%	0.5%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。
※世帯数は調査客対数ではなく、全国推計値

28

(参考3) 認可外保育施設利用世帯の就業時間分布について

正規雇用の場合、就業時間が1日当たり7時間以上となっている場合が多くを占める。

母一正規雇用 41 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3日	-	-	-	-	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	-	-	-	-	-	-	4.9%
4日	-	-	-	0.0%	-	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	4.9%
5日	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.3%	9.8%	39.0%	9.8%	7.3%	0.0%	2.4%	-	-	-	75.6%
6日	-	-	-	-	2.4%	2.4%	7.3%	2.4%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	14.6%
7日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%
合計	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.2%	12.2%	48.8%	17.1%	7.3%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

非正規雇用の場合、就業時間のバラツキが大きい、1週当たり4日以上又は1日当たり4時間以上となっている場合が多くを占める。

母一非正規雇用 34 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	-	-	-	0.0%	-	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	0.0%
2日	-	-	2.9%	0.0%	2.9%	0.0%	2.9%	-	-	-	-	-	-	-	8.8%
3日	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	5.9%
4日	2.9%	2.9%	2.9%	5.9%	8.8%	8.8%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	32.4%
5日	2.9%	0.0%	8.8%	8.8%	8.8%	5.9%	8.8%	2.9%	-	0.0%	-	-	-	-	47.1%
6日	-	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	5.9%
7日	-	-	-	-	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0%
合計	5.9%	2.9%	17.6%	14.7%	26.5%	17.6%	11.8%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

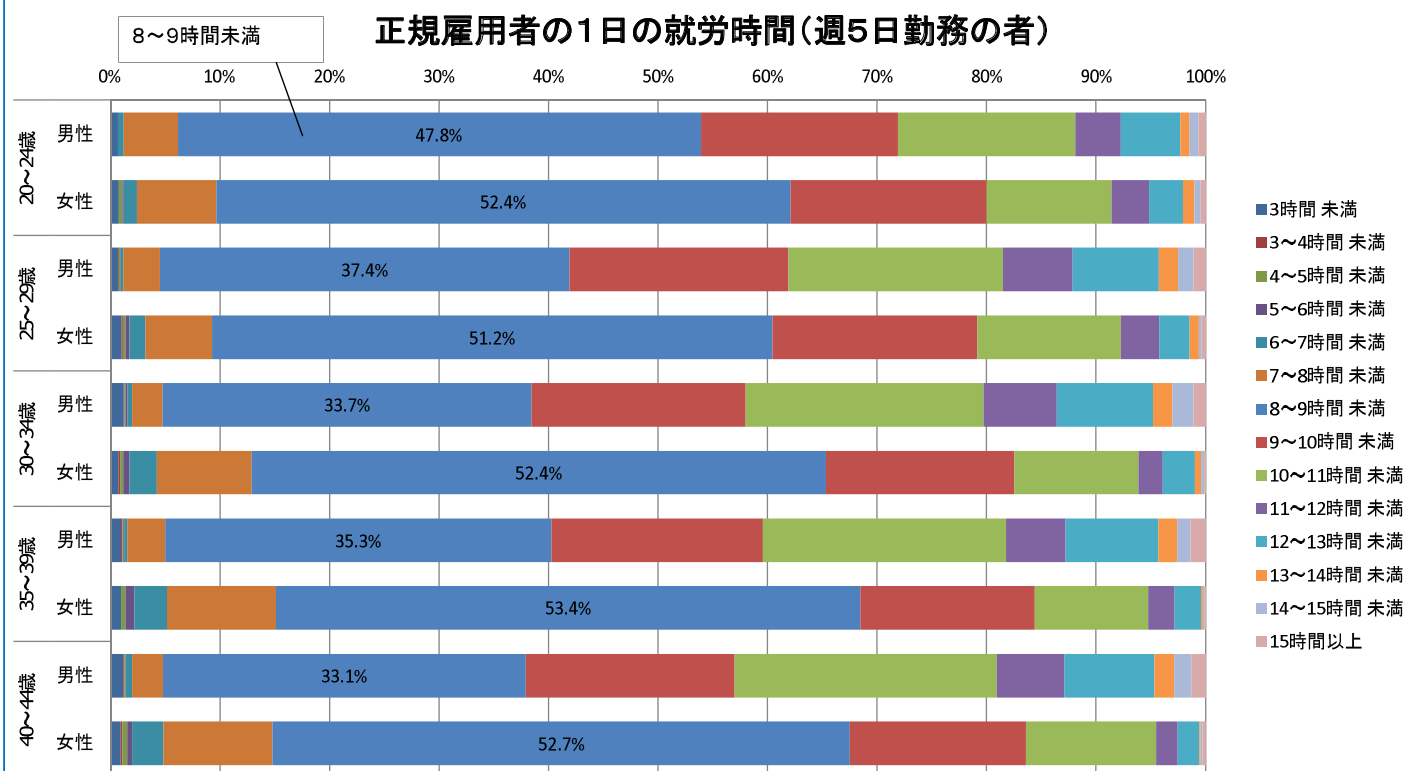
母一その他 16 千世帯

1日の就業時間	3時間未満	3～4時間	4～5時間	5～6時間	6～7時間	7～8時間	8～9時間	9～10時間	10～11時間	11～12時間	12～13時間	13～14時間	14～15時間	15時間以上	合計
就業日数	1日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2日	-	6.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3%
3日	-	6.3%	0.0%	6.3%	-	-	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	12.5%
4日	0.0%	-	-	6.3%	-	-	-	6.3%	-	-	-	-	-	-	12.5%
5日	12.5%	0.0%	6.3%	6.3%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	-	-	-	-	-	-	56.3%
6日	-	-	-	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	-	0.0%	-	-	-	-	-	6.3%
7日	-	-	6.3%	0.0%	-	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3%
合計	12.5%	12.5%	12.5%	18.8%	12.5%	6.3%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。
※世帯数は調査客対数ではなく、全国推計値

29

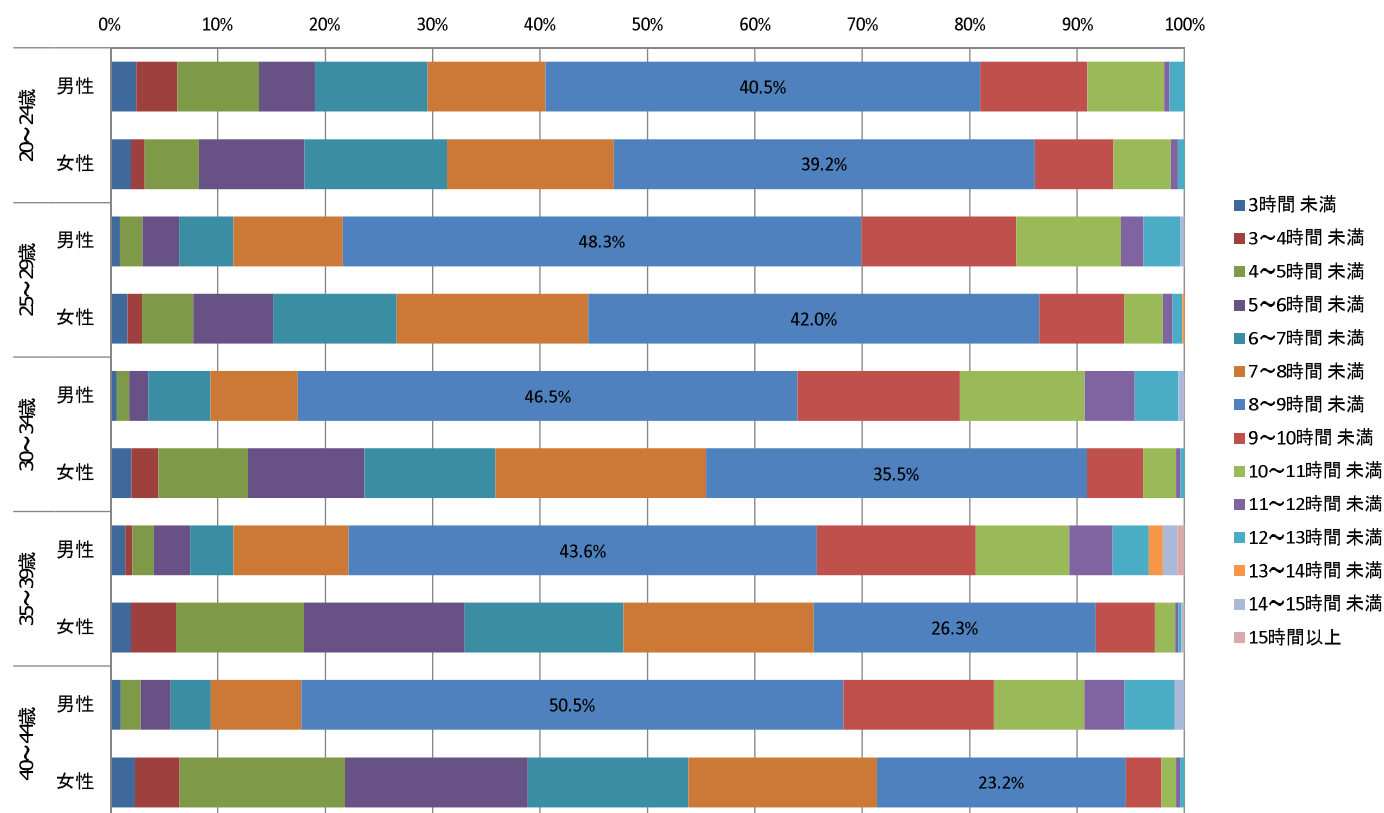
(参考4) 就労状況別の1日当たり就労時間について



厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。

30

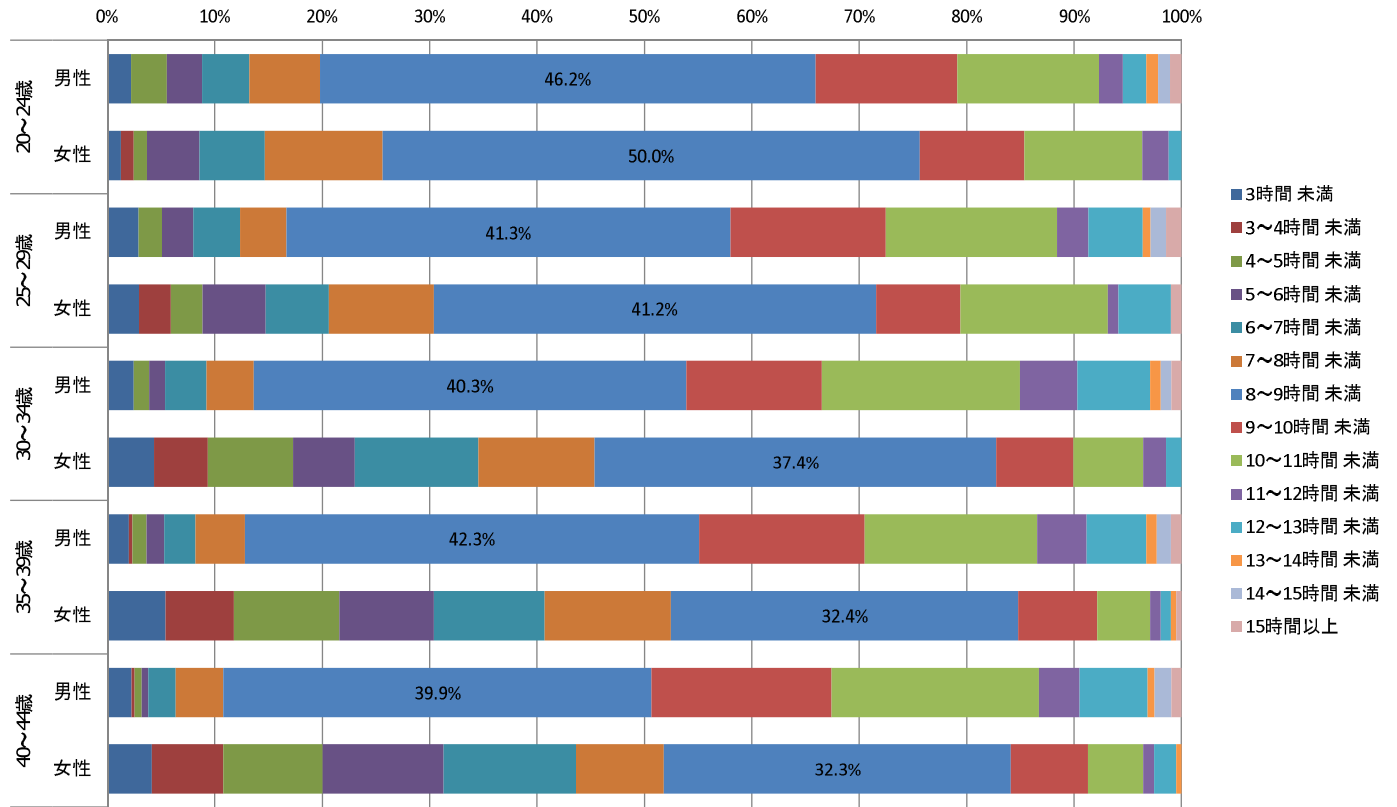
非正規雇用者の1日の就労時間(週5日勤務の者)



厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。

31

その他の者の1日の就労時間(週5日勤務の者)



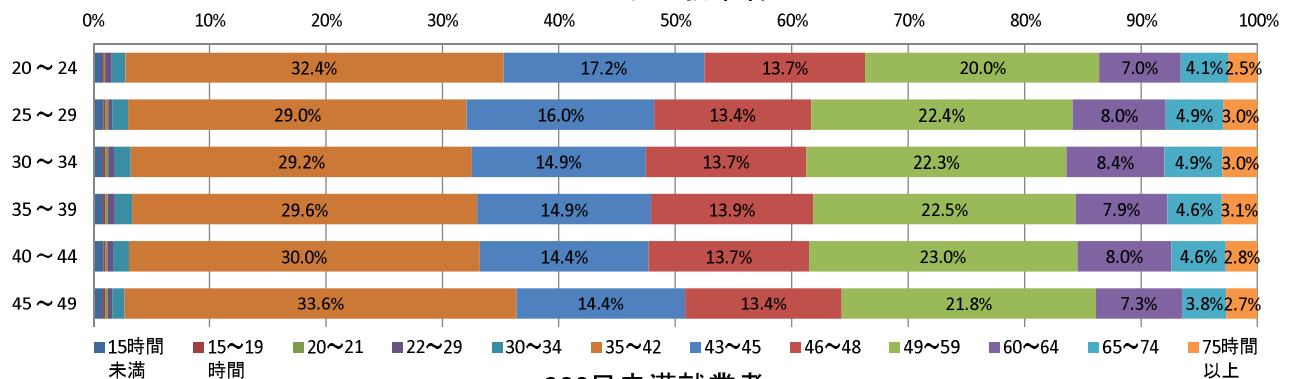
厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。

32

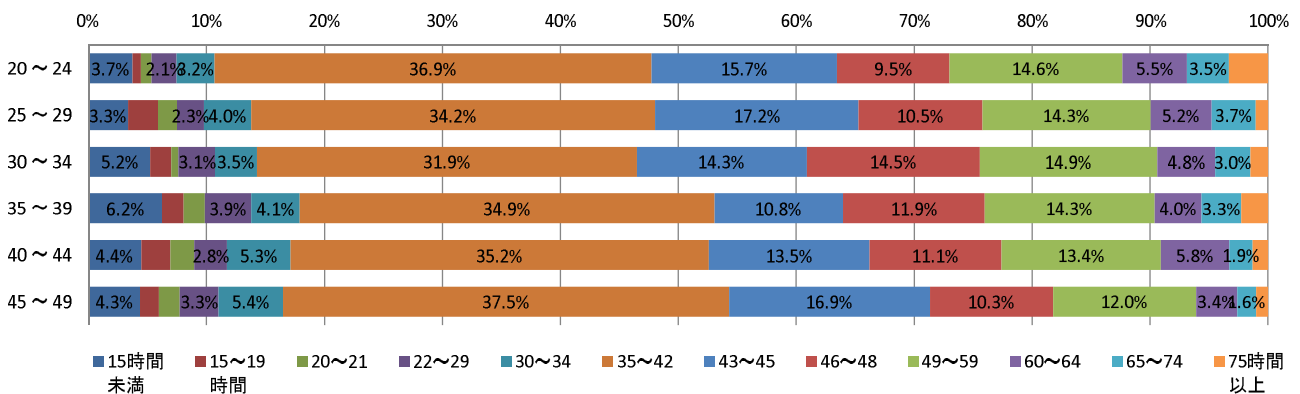
(参考5) 世代別就業時間の分布について

正規職員の場合(1週間の就業時間)

200日以上就業者



200日未満就業者



※正規職員：一般職員又は正社員などと呼ばれる者 ※1週間の就業時間：ふだんの1週間の実労働時間

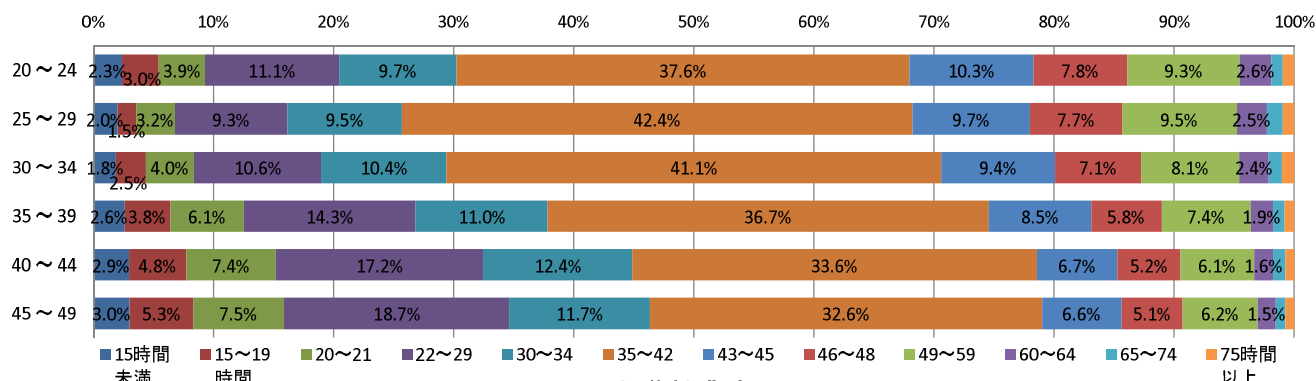
※就業日数：1年間を通じて200日未満の者又は200日以上働いている者

(出典)平成24年就業構造基本調査(総務省)

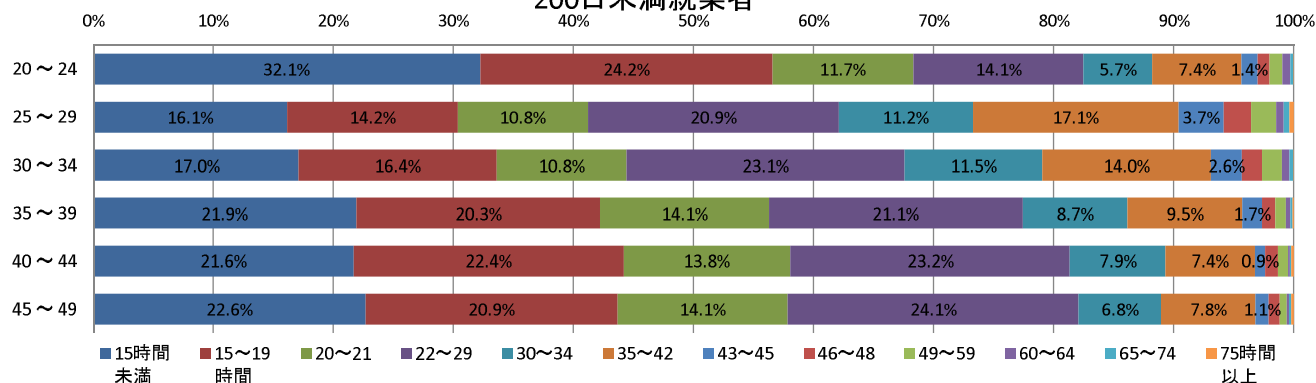
33

非正規職員の場合(1週間の就業時間)

200日以上就業者



200日未満就業者



※非正規職員：従業員：パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などと呼ばれている者 ※1週間の就業時間：ふだんの1週間の実労働時間
 ※就業日数：1年間を通じて200日未満の者又は200日以上働いている者 (出典)平成24年就業構造基本調査(総務省)

34

<論点②>「保育短時間」の下限をどのように設定していくか。

【主なご意見】

- ・保育短時間の下限時間をしっかりと定めることが必要。
 - ・保育の必要性認定の基準が、保育短時間・保育標準時間と大きな枠で整理されることで利用者に不利益が生じないように、かつ、就労にあっては通勤時間等の実態に即した利用時間の認定とともに、緊急利用の運用が円滑に行われるよう、条例も含めて各種基準の設定を進める必要がある。なお、利用者負担の設定についても、配慮をはかるべきである。
 - ・保護者の事由のみならず、子どもの生活の時間を基本に検討していくべきではないか。
 - ・現在「月48時間」の就労により「保育に欠ける」としているが、これが変わると保育ニーズが潜在化してしまうことを懸念。
 - ・「月64時間」と「月48時間」のいずれにするのか、又は選択制にするのか、市町村の実務と利用者に大きな影響がある。
 - ・保育短時間の下限の設定如何によっては、待機児童のカウントに影響が出る。引き続き、慎重に議論してほしい。
 - ・例えば、就学にも色々なケースが考えられるが、どの程度が下限となるのか、検討が必要ではないか。
 - ・1ヶ月48時間では、例えば1日2時間の一時預かりの利用で支援が足りる場合も保育短時間認定の対象となるが、そのような場合にまで、1日8時間までの保育を同額の保育料で利用できる仕組みを用意することは、国民の理解を得られないのではないか。
 - ・就労時間の下限を1ヶ月48時間、64時間とするかについては多角的な意見がある。現行に比較して、保育の必要性の認定の幅を狭めて利用できなくなる層が出てくることを考慮して、1ヶ月48時間とする方針は適当ではないか。
 - ・地方自治体における取扱いのみを基に1ヶ月48時間とするのは根拠が弱いのではないか。
 - ・まずは1ヶ月48時間程度とするのが妥当ではないか。
 - ・幼稚園においても、1ヶ月48時間の就労時間をはるかに超える就労に対応した預かり保育を提供しているところが多い。
 - ・母親又は父親がパートタイム就労になる場合は多いと考えられることから、案3を支持する。
 - ・パートタイム就労の形態は多様であると理解するが、多くの場合、幼稚園の預かり保育で対応できることから案2を支持する。
 - ・就労時間の下限に係るサンプル調査によると、就労日数と時間の両方をチェックしている市区町村が約7割なのに、なぜ就労日数を組み合わせた基準としないのか。
 - ・受け皿の拡大、幼児教育による対応などを勘案すると、一定の柔軟性が必要であり、案2か案3になるのではないかと考える。
 - ・下限を設定していない市町村が多いことから、細切れでない保育を提供する観点からも、案1が妥当。
 - ・現在の保護者の子育て、就労を取り巻く環境を見ると、できる限り認定可能な範囲を広く取って子どもが育つ環境を提供することが重要。
 - ・下限については、これまで慎重な検討が必要と言ってきたおり、下限がない市町村が多いことも踏まえ、下限48時間をベースとしつつ、一定の幅を取る形となっている案3を支持したい。
 - ・女性の多様な就労形態や子どもの貧困への対応、といった観点から、案3を支持したい。
 - ・短時間保育認定の対象者であっても「幼稚園＋一時預かり事業」の利用ができるとされているが、保護者は、保育を利用できる権利が与えられる以上、保育所を使うのではないか。
- ・一時預かり事業との兼ね合いを考えると、1ヶ月48時間が適当と考えるが、案3の48～64時間までの範囲とする方向で問題ない。
- ・1ヶ月48時間とするのが適当であると考えている。運用の結果、見直していくことも必要。
- ・現状を踏まえると案3が妥当。

35

【総合的かつ効率的な給付・事業の提供について】

- 新制度においては、市区町村は、子ども・保護者の置かれている環境に応じて、保護者の選択に基づき、多様な施設・事業者から、良質かつ適切な教育・保育を総合的に提供する体制の確保が求められている。
- そのため、市区町村は、共働き家庭など保育認定の対象たり得る保護者についても、現在の各施設・事業の利用状況、ニーズの実情、就労実態等を踏まえ、保育所や認定こども園、小規模保育のみならず、多様な提供手段を選択肢として用意し、効率的に対応していくことを検討することとなる。
- 多様な提供手段の具体例としては、例えば、
 - ・教育標準時間認定（幼稚園等）に係る給付に一時預かり事業を組み合わせた対応
 - ・その他の一時預かり事業による対応
 などが想定される。
- 保育短時間認定における就労時間に係る下限の設定は、保育所、認定こども園（保育認定部分）、地域型保育事業を利用することが可能な子どもの範囲を定めるものであり、上記の通り、共働き家庭など保育認定の対象たり得る保護者が、すべてこれらを利用するとは限らない。
- したがって、市区町村においては、子ども・子育て支援事業計画の策定に当たって必要となる教育・保育の量の見込みの設定に当たっても、こうした要素を見込みながら算出し、設定していくことが必要となる。

<参考>

➤現在の幼稚園利用世帯の保護者の中にも一定の就労時間就労している利用者が存在

週労働時間	幼稚園	保育所
40時間以上	19.7%	80.3%
20～40時間	22.2%	77.8%
20時間未満	54.7%	45.3%

（平成17年度・第5回21世紀出生児横断調査（対象年齢5歳）より推計）

➤幼稚園の預かり保育は、保護者の必要に応じ、18時台以降まで実施している園も多く存在（参考11）

➤預かり保育の利用可能時間は、ニーズに応じて近年拡大傾向（参考11）

※さらに、幼稚園の認定こども園への移行により、保育ニーズに対応可能な時間もさらに広がるが見込まれる

36

【検討に当たっての視点】

- 保育短時間認定に係る範囲については、保護者の就労実態等を踏まえ、適切な保育の利用を通じて、子どもの健やかな成長を保障し、ひいては子どもの最善の利益を確保していく上で必要な水準を定めていく必要があるのではないかと。

〔保護者の就労実態について〕

- 保護者の就労状況の実情をどのように考えるか。
 - 現行の認可保育所利用世帯の保護者（母が非正規雇用）の就業状況については、就業日数に関しては1週当たり4日以上及び就業時間に関しては1日当たり4時間以上が半数近くを占め、1日当たり7時間以上である者が約3割を占めている。一方、1週当たり3日に関しては、1日当たり4時間以上のケースが一定数（全体の8%）存在している。また、1週当たり3日の層では、1日当たり7時間未満である者が約7割を占めている。（参考3）
 - 同じく、現行の認可外保育施設利用世帯の保護者（母が非正規雇用）の就業状況については、就業日数に関しては1週当たり4日以上又は就業時間に関しては1日当たり4時間以上が多くを占めている。（参考3）
 - パートタイム就労者の1ヶ月当たりの平均実労働時間（残業含む）は90.2時間、出勤日数は15.8日（厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成22年）より推計）
- パートタイム就労の受け皿として取り扱われている特定保育事業（1ヶ月当たり概ね64時間以上の利用※）との関係をどのように考えるか。
 - ※保育の利用に当たっての考え方であり、実際の就労時間について、必ずしも64時間以上求めているものではない。
- 近年、非正規雇用化が進んでおり、子育て年代が多く存在する20歳代半ば～40歳代半ばまでの世代においても、女性を中心に非正規の職員が一定割合（概ね3割程度）を占める点（参考8）や、非正規職員のうち、年間就業日数200日未満の場合、1週間の就業時間が15時間未満となっている層が2割程度存在することも考慮する必要があるのではないかと。（参考5）
- また、パートタイムの就労形態について見てみると、以下の点について、考慮する必要があるのではないかと。（参考9、10参照）
 - 平日、7時台～10時台までに仕事が始まり、14時台～17時台に順次終了していく傾向が見られること
 - 週15時間未満のパートタイム就労にあつては、出勤、帰宅時間の幅が広く、出勤時間については7時台～10時台、また、帰宅時間については、12時台～18時台と幅が広がっていることから、就労形態が多様であることが推定されること
 - 週15時間未満を含め、週35時間未満のパートタイム就労では、18時台までに帰宅する者の割合が約7割を占めていること

37

〔現行の各市区町村での就労時間に係る下限の設定について〕

- 就労時間に係る下限については、下限について特段の定めがない市区町村が670ヶ所と最も多く、約4割を占めている。
- 就労時間の下限を設けている各市区町村においては、その設定に当たって幅が見られるが(参考7-1参照)、以下の要素について考慮することが必要ではないか。
 - ・下限を設けていない市区町村を含めると、市区町村数の分布を見ると、1ヶ月48時間で設定している市区町村が全体の中間点となり、0～5歳人口割合の分布を見ると、1ヶ月64時間で設定している市区町村が全体の中間点となること
 - ・下限を設けている市区町村の中では、1ヶ月64時間で設定している市区町村が最も多いこと
 - ・特別区などの都市部においては1ヶ月48時間で設定している場合も多く、これらの市区町村においては、就労時間が週16時間(1ヶ月64時間換算)未満の層が、一定数、現に保育所を利用していると見込まれること
 - ・一方、指定都市・中核市は1ヶ月64時間で設定している場合が多く、これを見ると、都市部をとっても現在の設定時間には地域によって多様性があること
- また、下限の定めがない市区町村や今般設定する「下限時間」を下回る下限を設けている市区町村において、地域によっては保育認定の範囲が現在よりも狭まる点についても、留意が必要ではないか。
 ※現に保育所等を利用している子どもについては、利用継続の経過措置を検討。(後述論点③)

〔参考〕就労時間の下限を1ヶ月当たり48時間以上としている地方自治体における保育所利用児童保護者の就労時間分布例

	週40時間以上	週32時間以上 週40時間未満	週24時間以上 週32時間未満	週16時間以上 週24時間未満	週16時間未満
A区	58%	11%	3%	19%	9%
B市	70%	10%	10%	5%	5%

【対応方針(案)】

〔保育短時間認定における就労時間に係る下限の設定に当たっての考え方〕

- 保育短時間認定に係る範囲については、保護者の就労実態等を踏まえ、適切な保育の利用を通じて、子どもの健やかな成長を保障し、ひいては子どもの最善の利益を確保していく上で必要な水準を定める。
- 保育認定に当たっては、全国的な公平性の確保の観点からは、極力、収斂、一本化していくことが必要であり、その際、一時預かり事業で対応可能な短時間の就労は除き、フルタイムのほか、パートタイムなど、すべての就労形態に対応していくことを基本とする。(P14参照)
- 保育短時間の認定に当たっては、上記のパートタイムの形態で働いているケースを中心に対象とすることから、フルタイム労働よりも就労時間が短いことを前提に、一定の時間以上の就労について対象とする。
- その際には、多様な就労形態に対応する観点や、各市区町村における実態を踏まえつつ、フルタイム就労の場合とのバランスを考慮して設定してはどうか。具体的には、フルタイム就労者は
 - ・1週当たりの就労日数を週5日としていることが一般的と考えられること
 - ・1日当たりの就労時間を7時間以上としている事業所が大半であることを踏まえ、この半分以上、就労していることを目安として設定してはどうか。
- その上で、地域ごとの就労の実情が多様であり、それを反映した市町村の運用にも幅があることを踏まえ、案3として、1ヶ月48時間以上64時間以下の範囲で、市町村が地域の就労実態等を考慮して定める時間とすることを基本としてはどうか。

＜案1＞

- 新制度における保育認定(保育短時間認定)に当たっての就労時間の下限については、1ヶ月当たり48時間以上とすることを基本とする。(現行制度との関係の整理については、後述)

＜案2＞

- 新制度における保育認定(保育短時間認定)に当たっての就労時間の下限については、1ヶ月当たり64時間以上とすることを基本とする。(現行制度との関係の整理については、後述)

＜案3＞

- 新制度における保育認定(保育短時間認定)に当たっての就労時間の下限については、現行制度における実態を踏まえ、1ヶ月当たり48時間以上64時間以下の範囲で、市町村が地域の就労実態等を考慮して定める時間とすることを基本とする。(現行制度との関係の整理については、後述)