

保育の必要性の認定について

平成26年1月24日

目次

1	保育の必要性の認定について	2
2	共働き等家庭の子どもが幼稚園を利用する主要ケースと支給認定等の関係	5
3	保育の必要性の認定に係る論点について	6
4	利用調整、選考に係る論点について	57
5	参考資料	61

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>

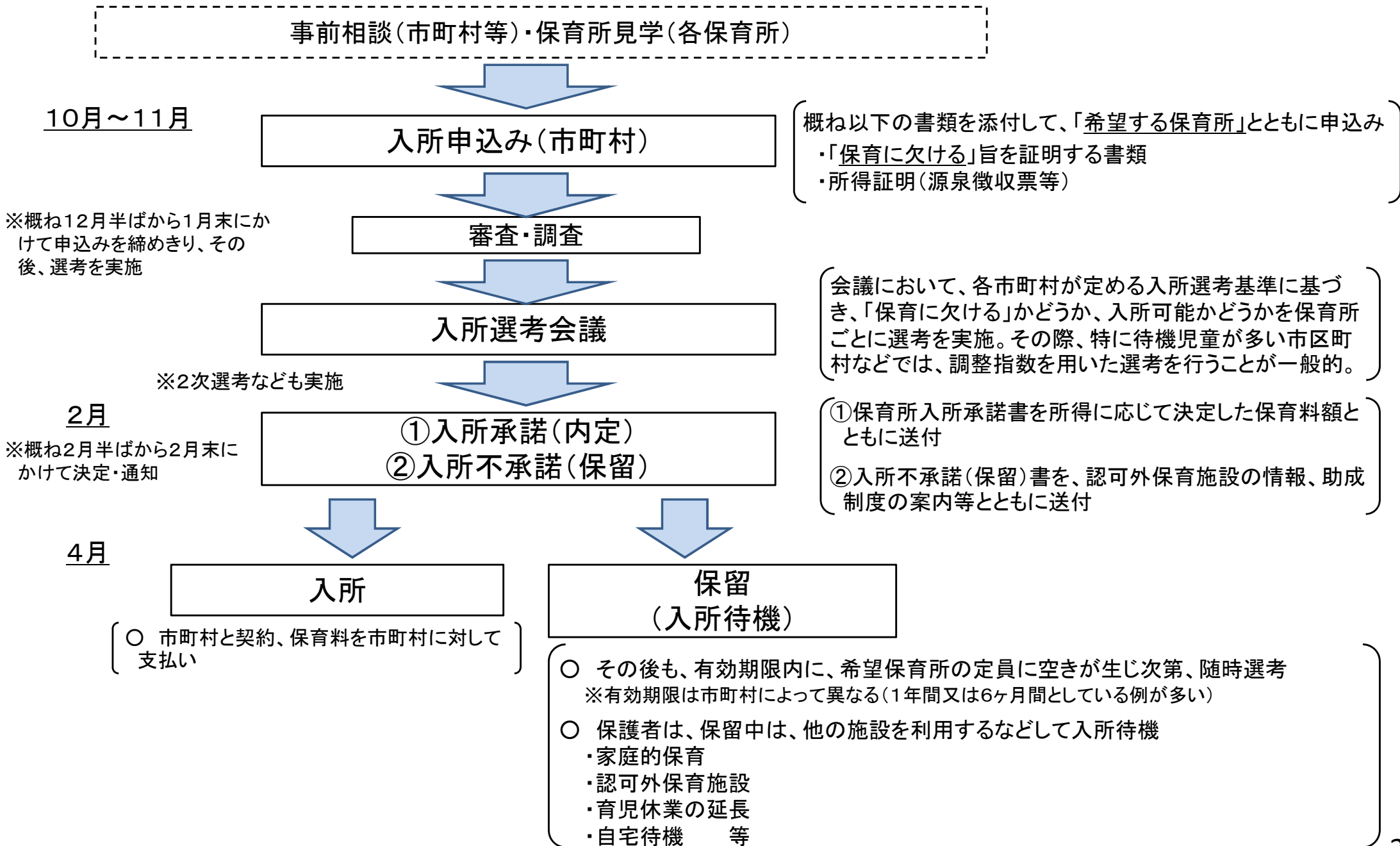
- ・19条1項1号に該当する場合の名称は「標準教育時間認定」とすべきではないか。
- ・教育時間に標準と標準でないものがあるような感を与えないよう、「教育時間」で良いのではないか。
- ・3歳未満の施設での保育を必要としない子どもについても、支援を充実すべきではないか。

- 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。

(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

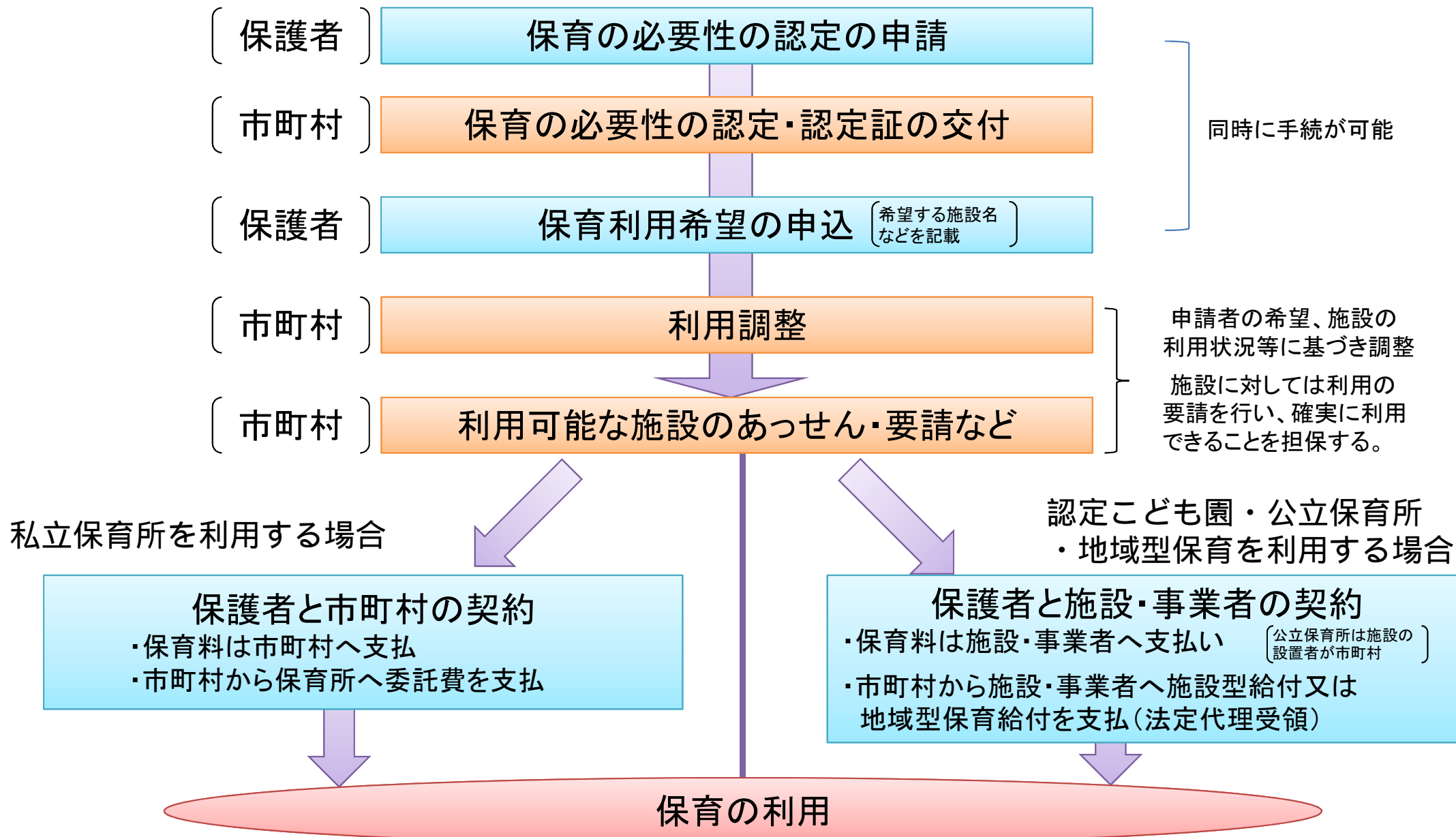
○4月1日入所のパターン(年度途中も、概ね同じ流れ)

※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



(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。



2. 共働き等家庭の子どもが幼稚園を利用する主要ケースと支給認定等の関係

保護者の利用希望等		支給認定の申請	通常の教育時間	預かり保育
新規に支給認定を受ける場合	●幼稚園等 ¹ のみを希望	1号(入園内定施設を通じて申請)	施設型給付(1号)の対象	一時預かり事業 (認可外保育施設運営支援事業等)
	●幼稚園等と保育所等 ² の両方を希望(併願) <ul style="list-style-type: none"> ①利用調整の結果、入所待機となったため、併願し内定していた幼稚園に入園 ②利用調整の結果、入所可能な保育所等を示されたが、併願し内定していた幼稚園が最も希望に合致したため、幼稚園に入園 ●保育所等のみを希望 <ul style="list-style-type: none"> ③通園可能な域内に保育所等がなかったため、幼稚園の利用を申し込んで入園 ④利用調整の結果、入所待機となったため、幼稚園の利用を申し込んで入園 	2号	特例施設型給付(2号)の対象	
保育認定を既に受けている場合 <ul style="list-style-type: none"> ①小規模保育の卒園者が入園、②転居により保育所等から転園 		既に受けている2号認定をそのまま活用		



入園後、一定期間内に保育所等への転園の希望の有無を確認。希望がない場合は1号認定に変更することが考えられる。

- 1 幼稚園等: 幼稚園又は認定こども園(教育標準時間認定の利用定員)
- 2 保育所等: 保育所又は認定こども園(満3歳以上・保育認定の利用定員)

3 . 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 昼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。

(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。

〔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。

【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。

〔 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行う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。

〔 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。

【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。

〔 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。

【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、子どもが家庭にいない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。

【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）
（これまでの議論を踏まえた整理）

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

○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

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 > 「長時間」・「短時間」の区分をどのように線引きしていくか。

【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）

【対応方針】

〔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、P30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。

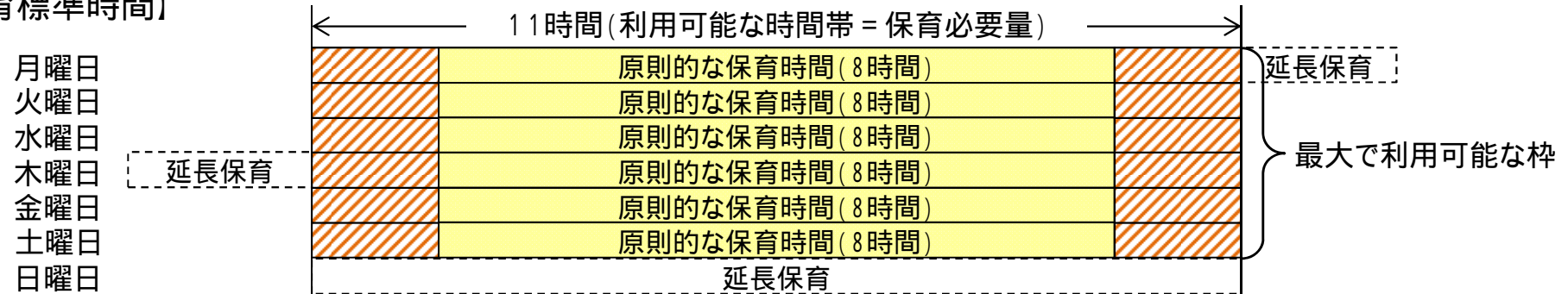
〔保育必要量について(続き)〕

➤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。

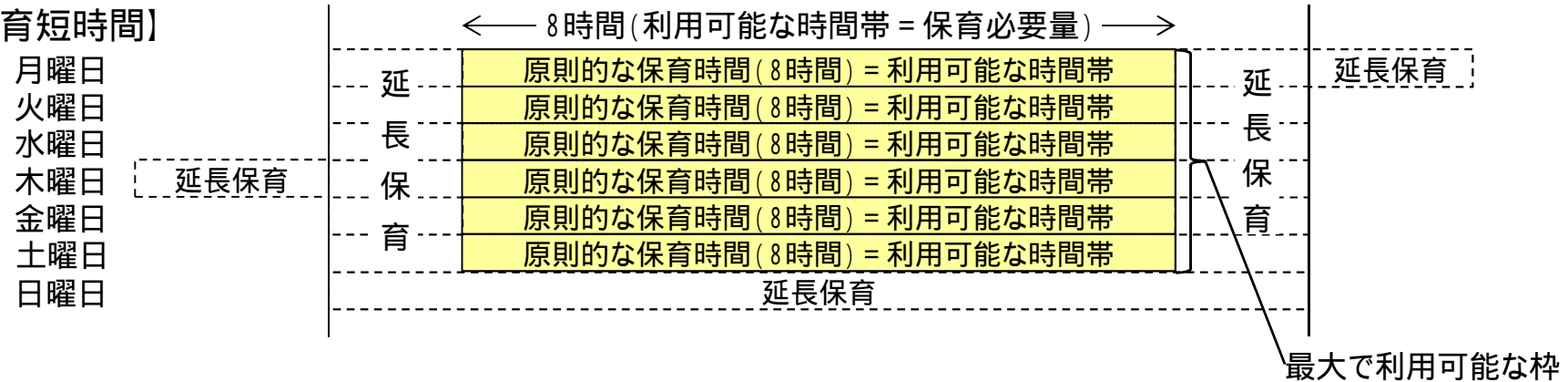
〔保育必要量のイメージ〕(一般的な保育所のように、月曜日～土曜日開所の場合)

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

$$1日11時間(8時間) \times 300日 / 12ヶ月 = 275時間(200時間)$$

$$1日11時間 \times 6日 \times 31日 / 7日(週) = 292時間$$

$$1日8時間 \times 6日 \times 31日 / 7日(週) = 212時間$$

○ 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。

【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」(P11②)、「災害復旧」(P11⑤)、「虐待やDVのおそれがあること」(P11⑧)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>

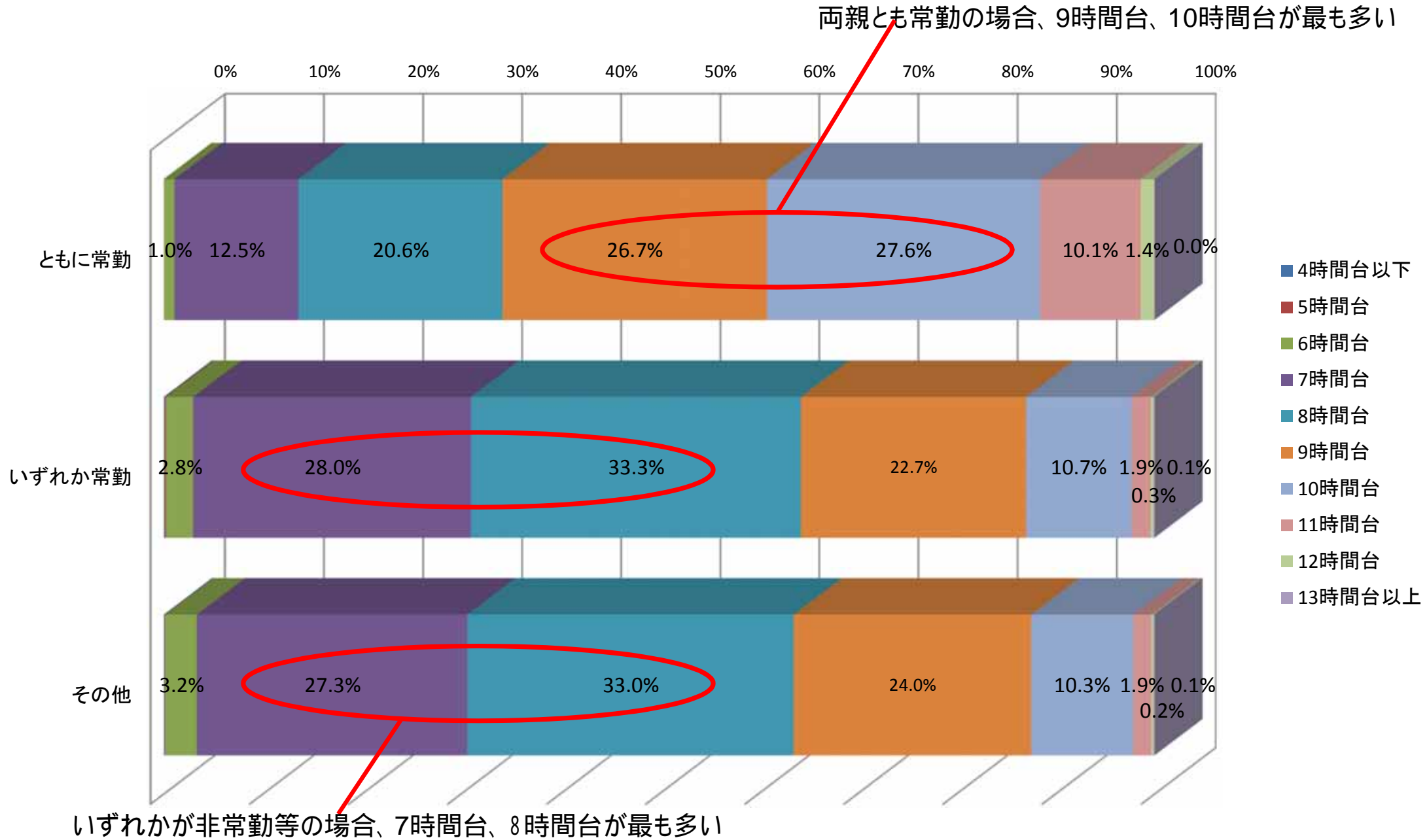
①保育の利用者負担

- 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

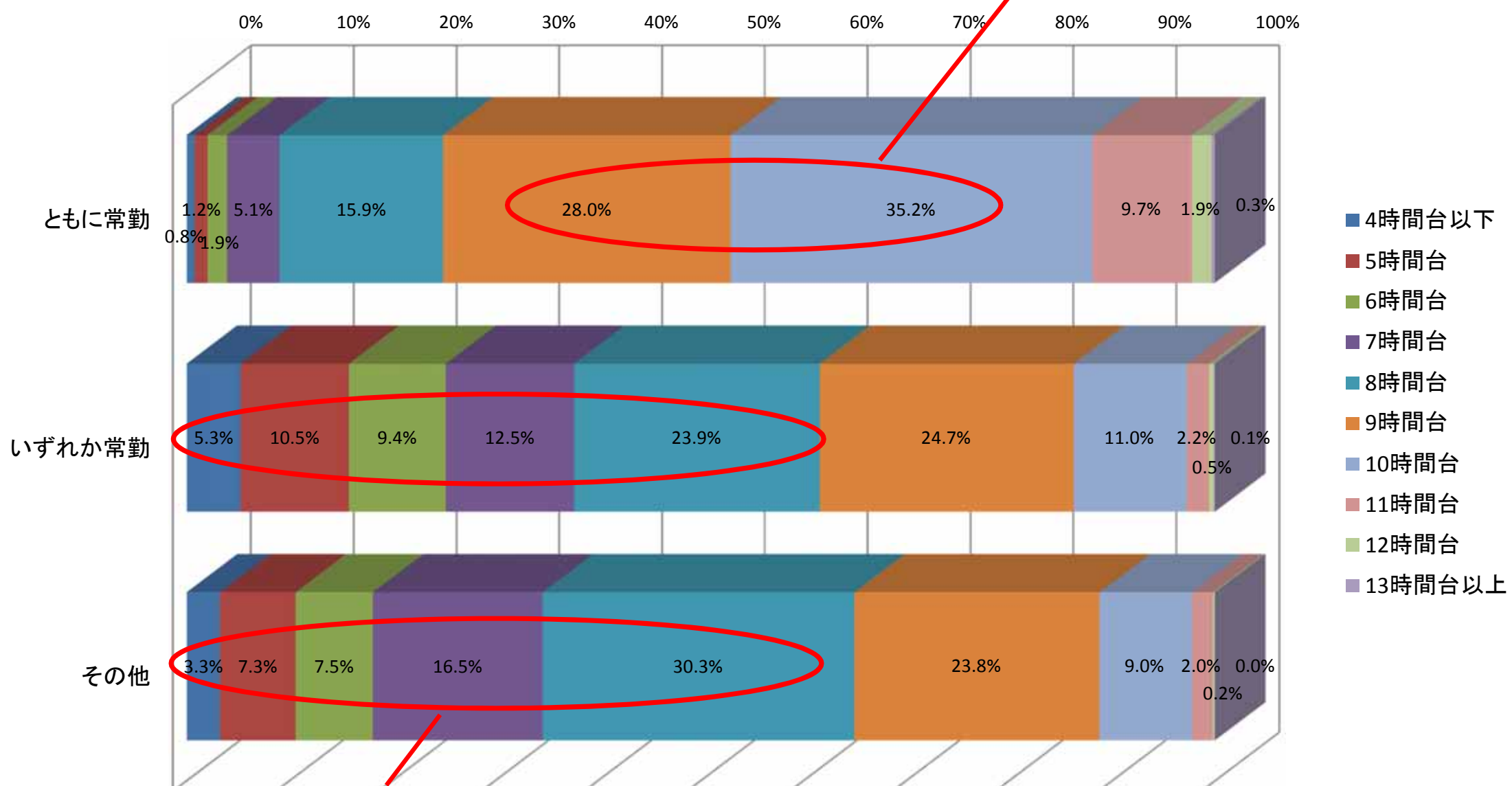
(参考1-1) 現行の認可保育所の就労形態別利用状況



(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)

(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

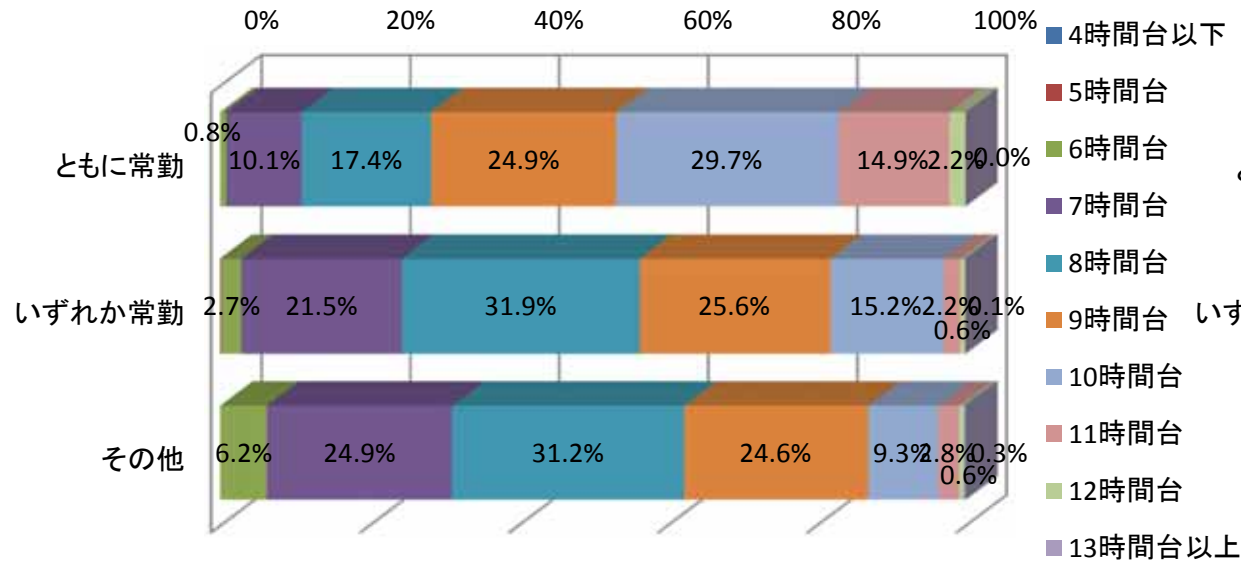


いずれかが非常勤等の場合(認可保育所に入所できなかった保護者が含まれている可能性)、8時間台以下が占める割合が5割を越えている

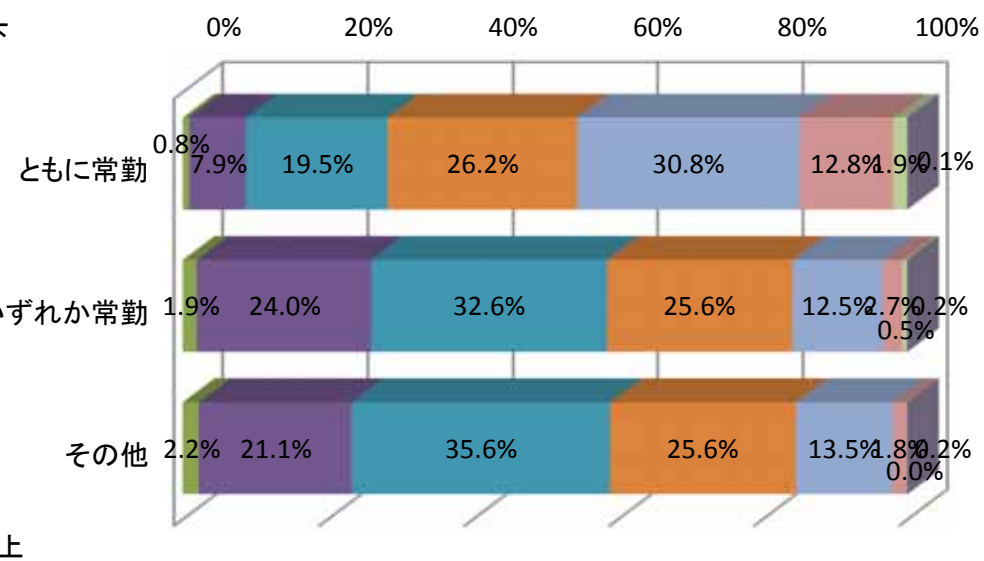
(出典) 平成22年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

(参考1-2) 現行の認可保育所の地域別利用状況

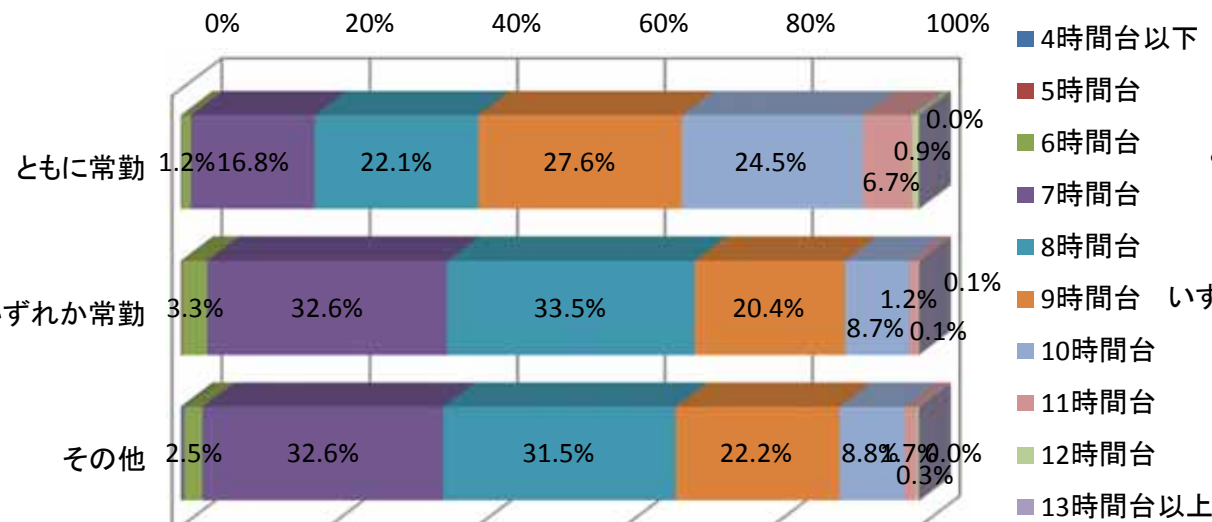
認可保育所(指定都市)



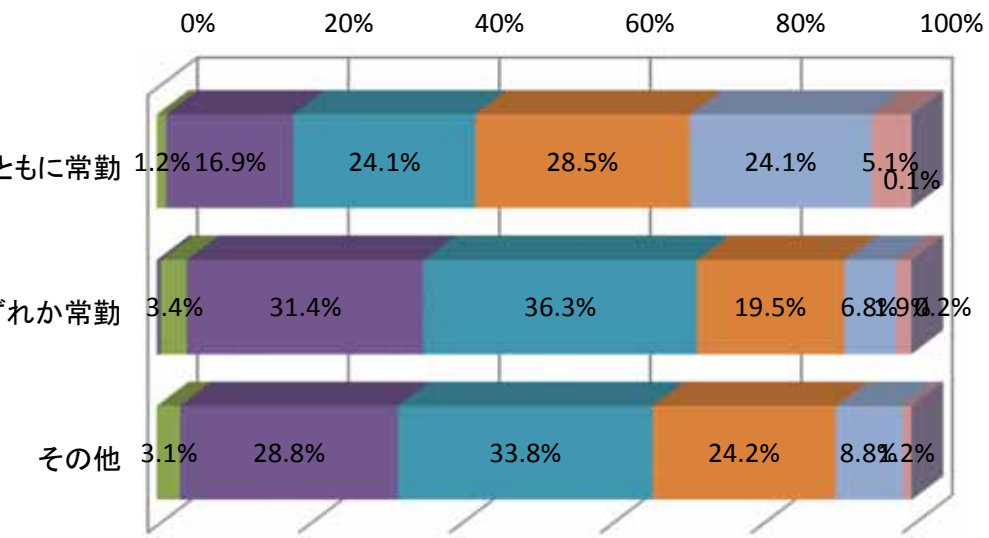
認可保育所(人口15万人以上の市)



認可保育所(人口15万人未満の市)



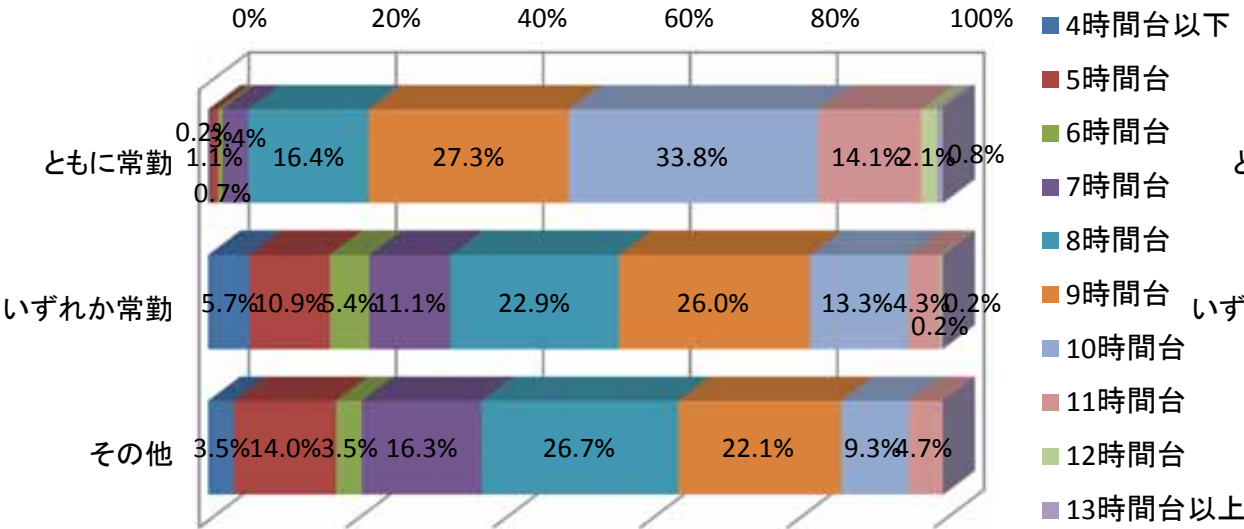
認可保育所(町村)



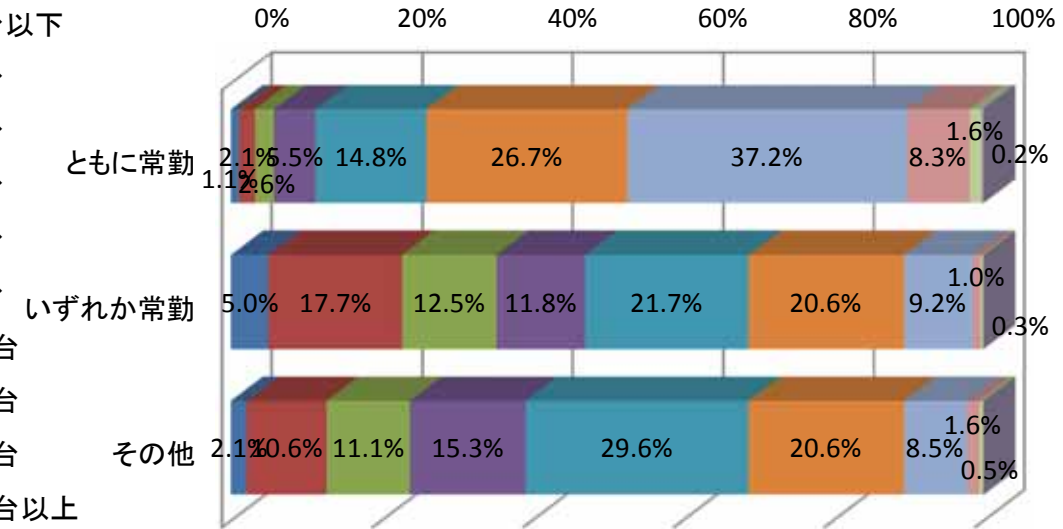
(出典)平成21年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

(参考1-2) 現行の認可外保育施設の地域別利用状況

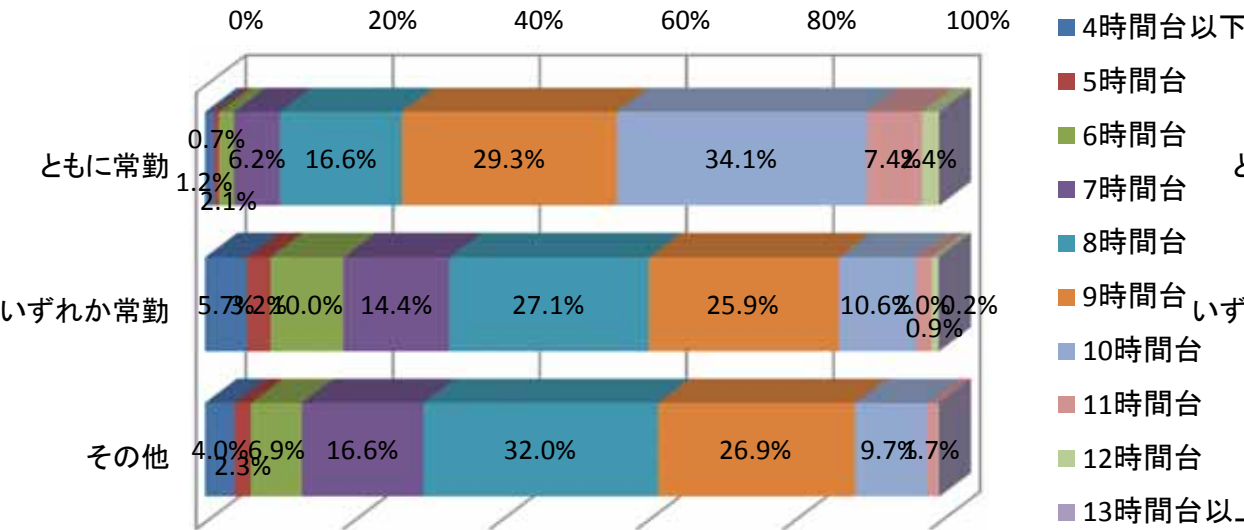
認可外保育施設(指定都市)



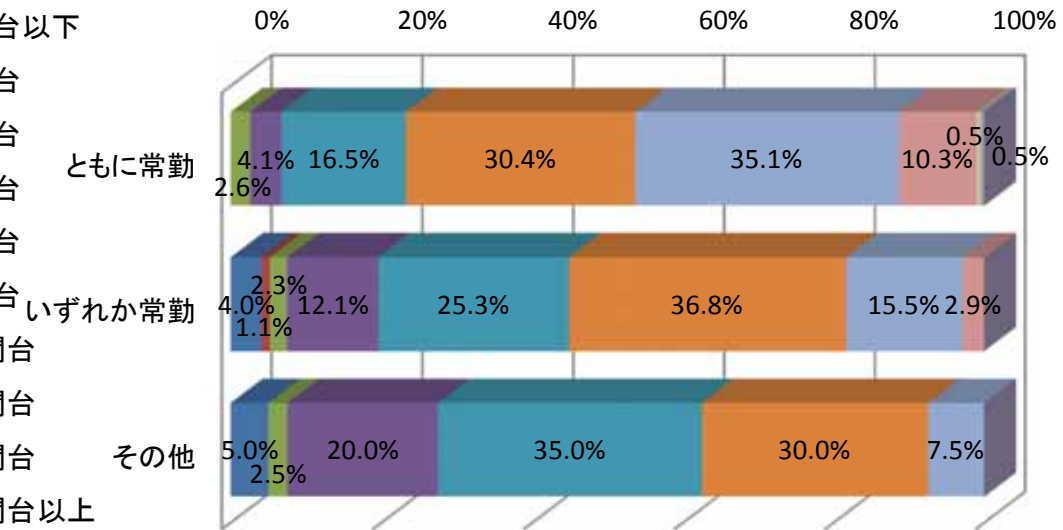
認可外保育施設(人口15万人以上の市)



認可外保育施設(人口15万人未満の市)



認可外保育施設(町村)

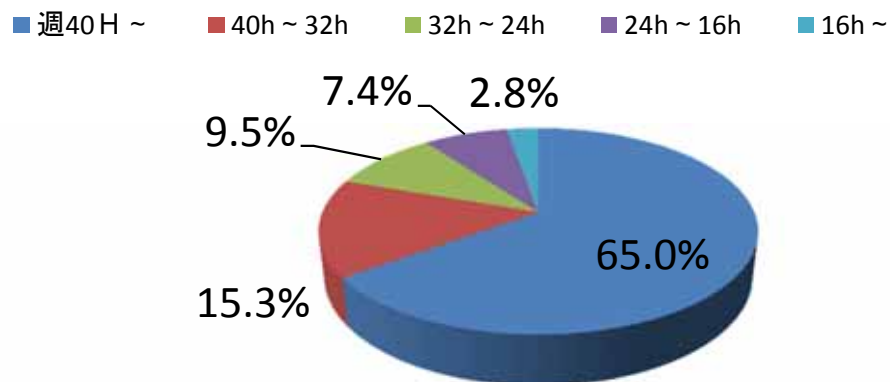


(出典) 平成22年地域児童福祉事業等調査(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

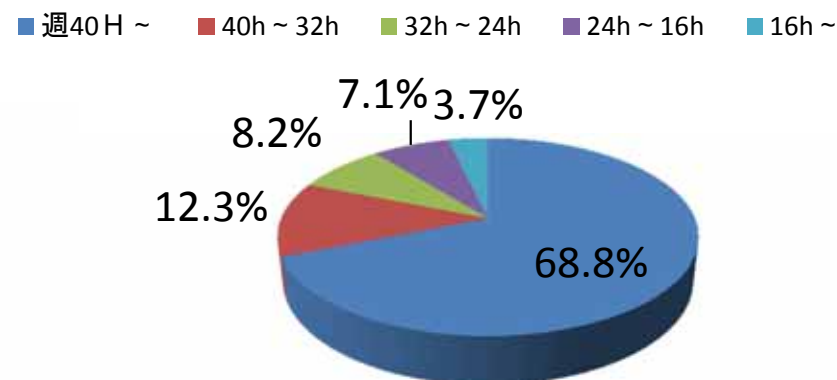
(参考2) 就労事由の分布について (サンプル調査)

- 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。

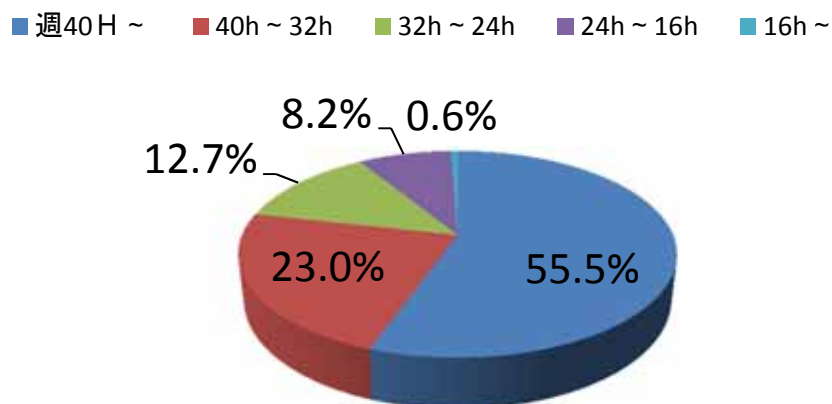
各就労事由の分布状況(全市町村・加重平均)



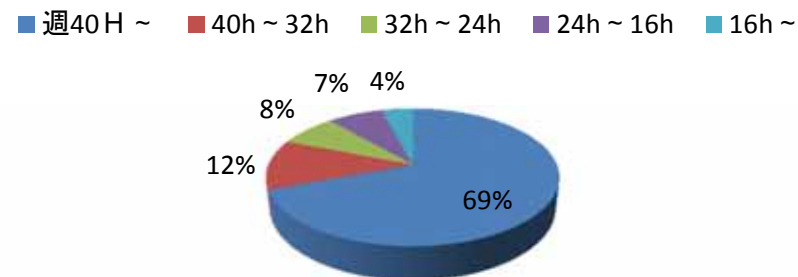
各就労事由の分布状況(待機児童あり)



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)



(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 - 正規雇用 436 千世帯

1日の就業時間 就業日数	3時間 未満	3～4時間 未満	4～5時間 未満	5～6時間 未満	6～7時間 未満	7～8時間 未満	8～9時間 未満	9～10時間 未満	10～11時間 未満	11～12時間 未満	12～13時間 未満	13～14時間 未満	14～15時間 未満	15時間 以上	合計
1日	-	-	-	-	0.0%	-	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	0.0%
2日	-	-	0.0%	-	0.0%	0.0%	0.2%	-	-	-	-	-	-	-	0.2%
3日	-	0.0%	-	-	0.2%	-	0.5%	0.0%	0.0%	-	-	-	-	-	0.7%
4日	-	-	0.2%	0.0%	0.5%	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 - 非正規雇用 532 千世帯

1日の就業時間 就業日数	3時間 未満	3～4時間 未満	4～5時間 未満	5～6時間 未満	6～7時間 未満	7～8時間 未満	8～9時間 未満	9～10時間 未満	10～11時間 未満	11～12時間 未満	12～13時間 未満	13～14時間 未満	14～15時間 未満	15時間 以上	合計
1日	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	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 - その他 190 千世帯

1日の就業時間 就業日数	3時間 未満	3～4時間 未満	4～5時間 未満	5～6時間 未満	6～7時間 未満	7～8時間 未満	8～9時間 未満	9～10時間 未満	10～11時間 未満	11～12時間 未満	12～13時間 未満	13～14時間 未満	14～15時間 未満	15時間 以上	合計
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

(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 - 正規雇用

41 千世帯

1日の就業時間 就業日数	1日の就業時間															合計
	3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8～9時間未満	9～10時間未満	10～11時間未満	11～12時間未満	12～13時間未満	13～14時間未満	14～15時間未満	15時間以上		
1日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3日	-	-	-	-	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	-	-	-	-	-	-	-	4.9%
4日	-	-	-	0.0%	-	0.0%	2.4%	2.4%	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%	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 - 非正規雇用

34 千世帯

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

母 - その他

16 千世帯

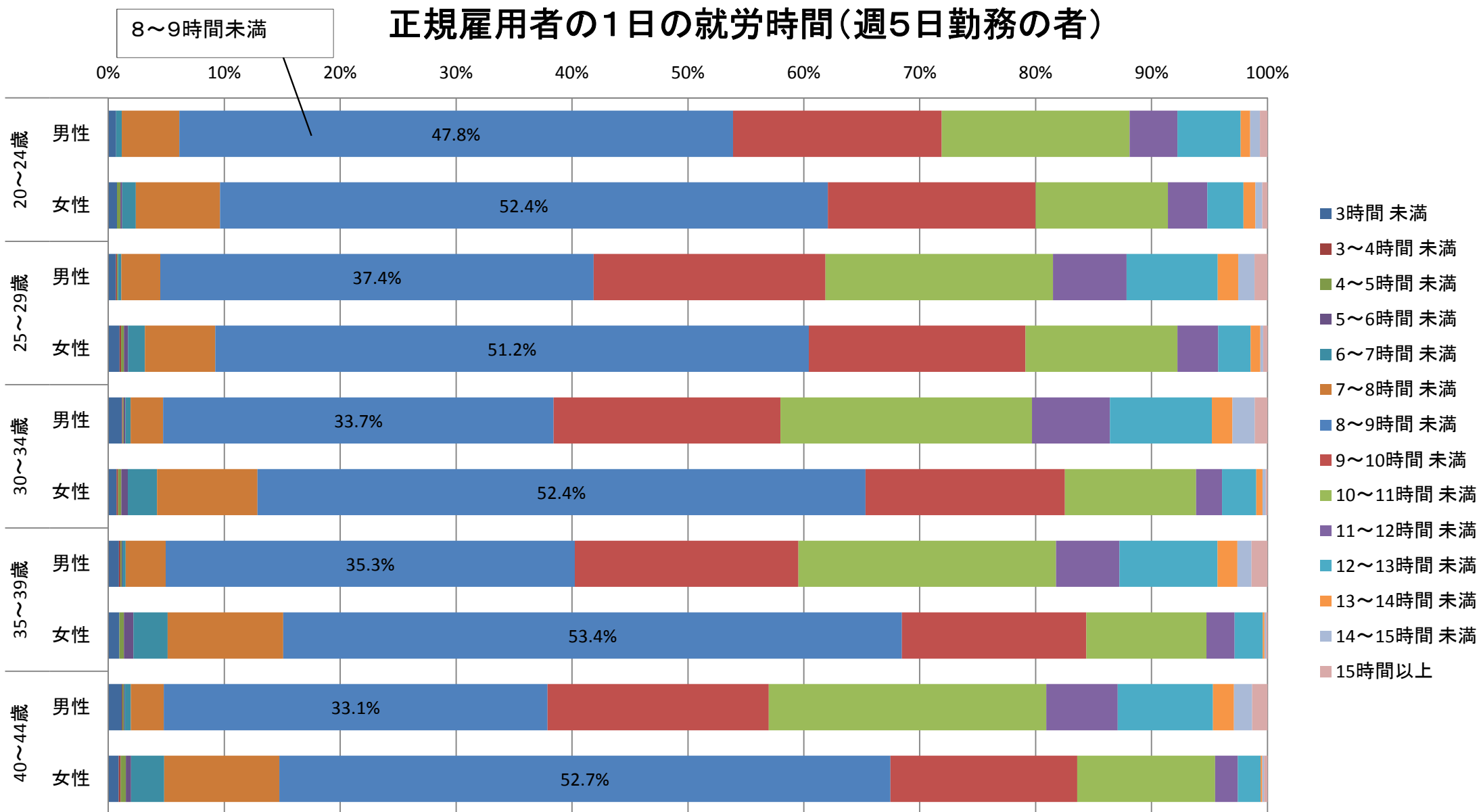
1日の就業時間 就業日数	1日の就業時間															合計
	3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7～8時間未満	8～9時間未満	9～10時間未満	10～11時間未満	11～12時間未満	12～13時間未満	13～14時間未満	14～15時間未満	15時間以上		
1日	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2日	-	6.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3%
3日	-	6.3%	0.0%	6.3%	-	-	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5%
4日	0.0%	-	-	6.3%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

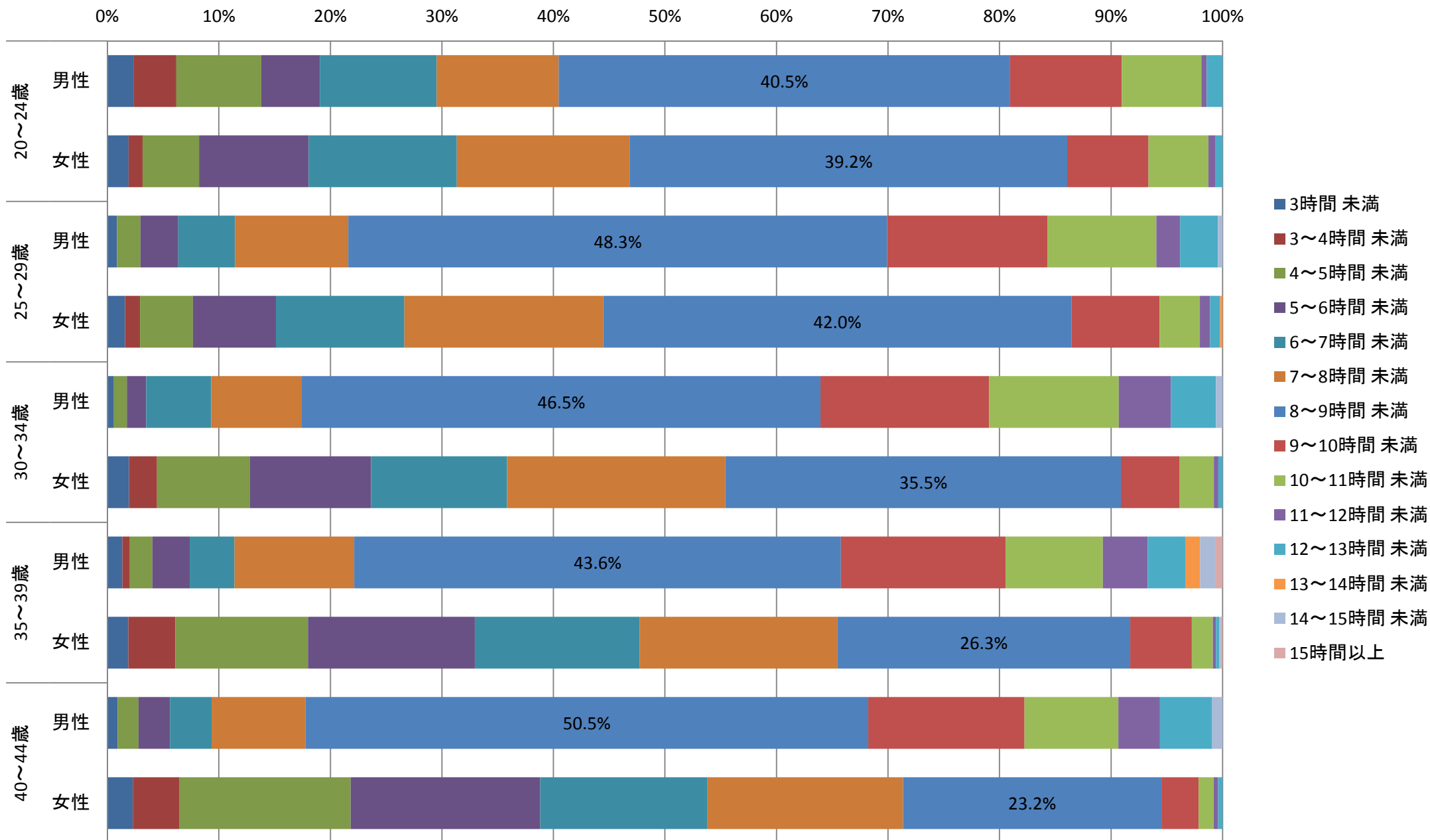
(参考4) 就労状況別の1日当たり就労時間について

正規雇用者の1日の就労時間(週5日勤務の者)



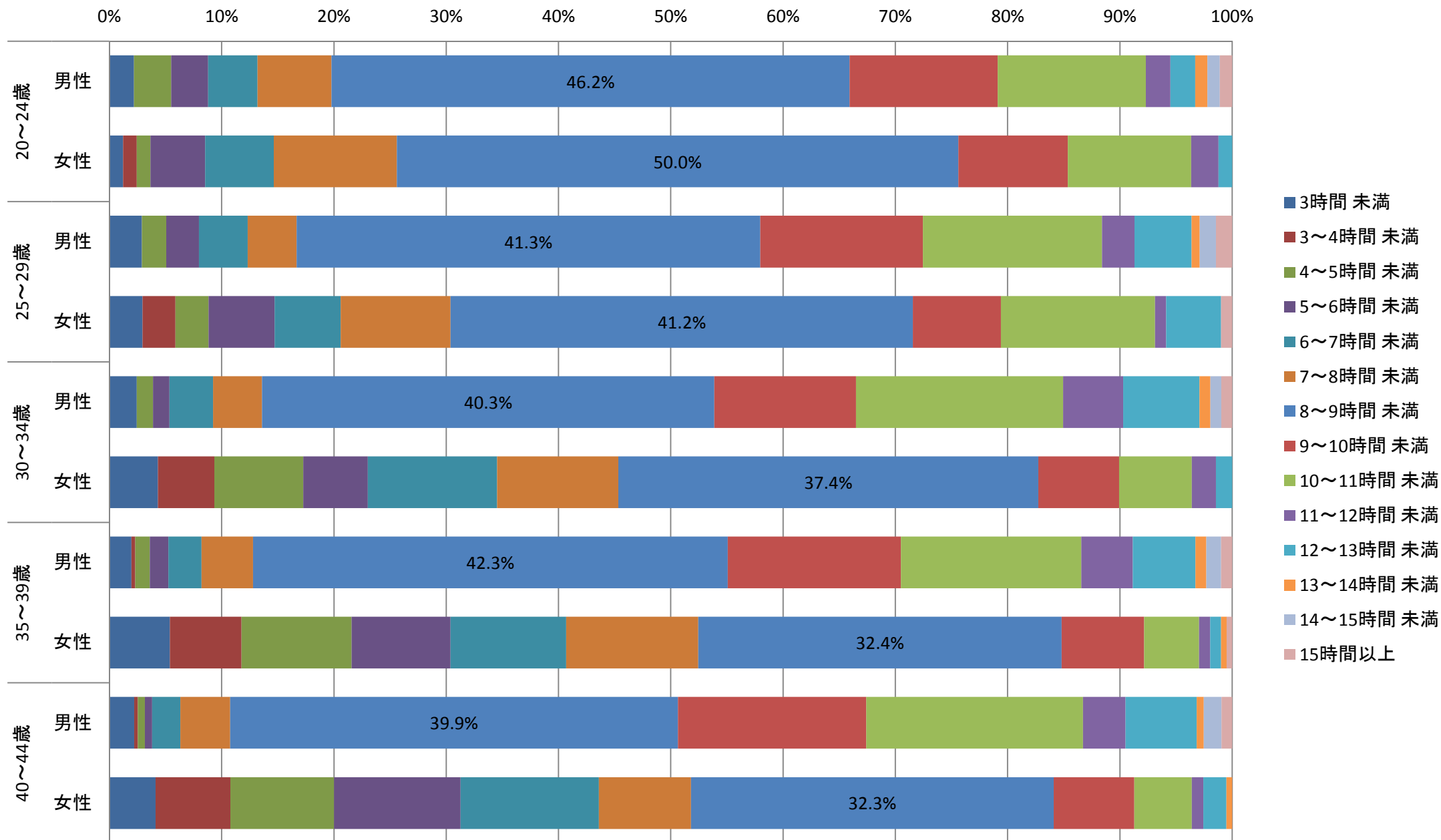
厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。

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。

その他の者の1日の就労時間(週5日勤務の者)

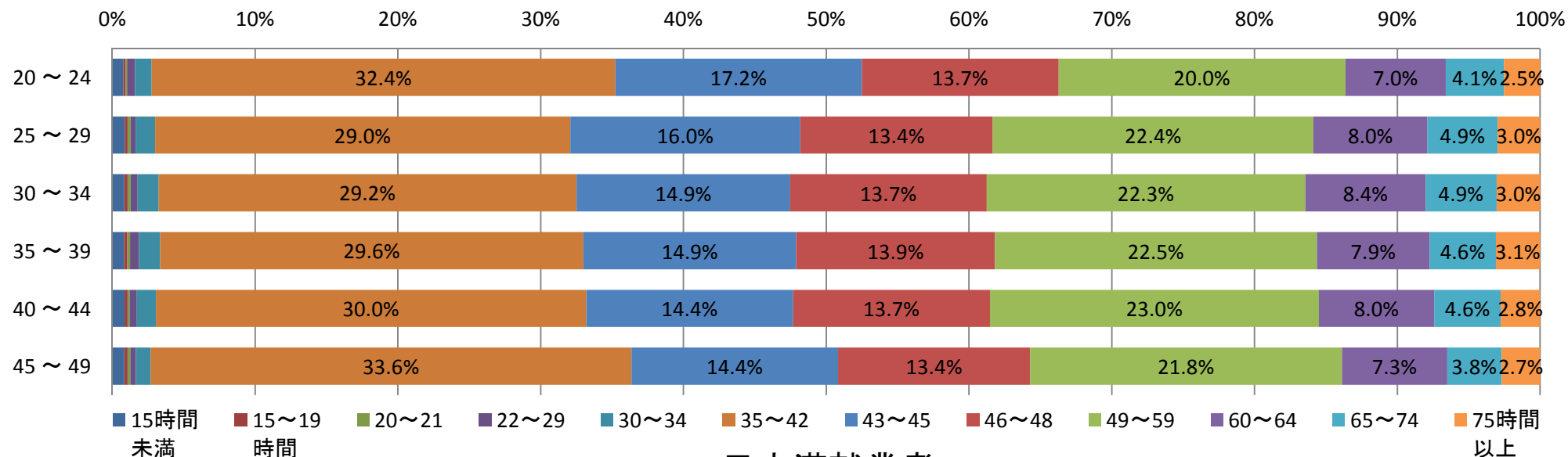


厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より、同省雇用均等・児童家庭局で特別集計したもの。

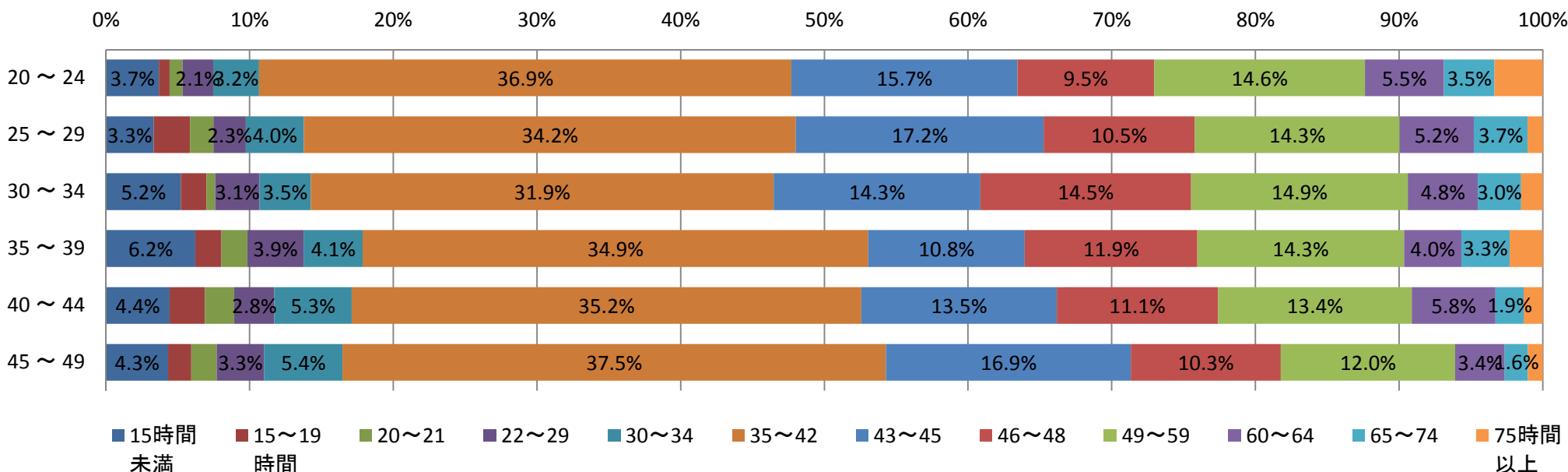
(参考5) 世代別就業時間の分布について

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

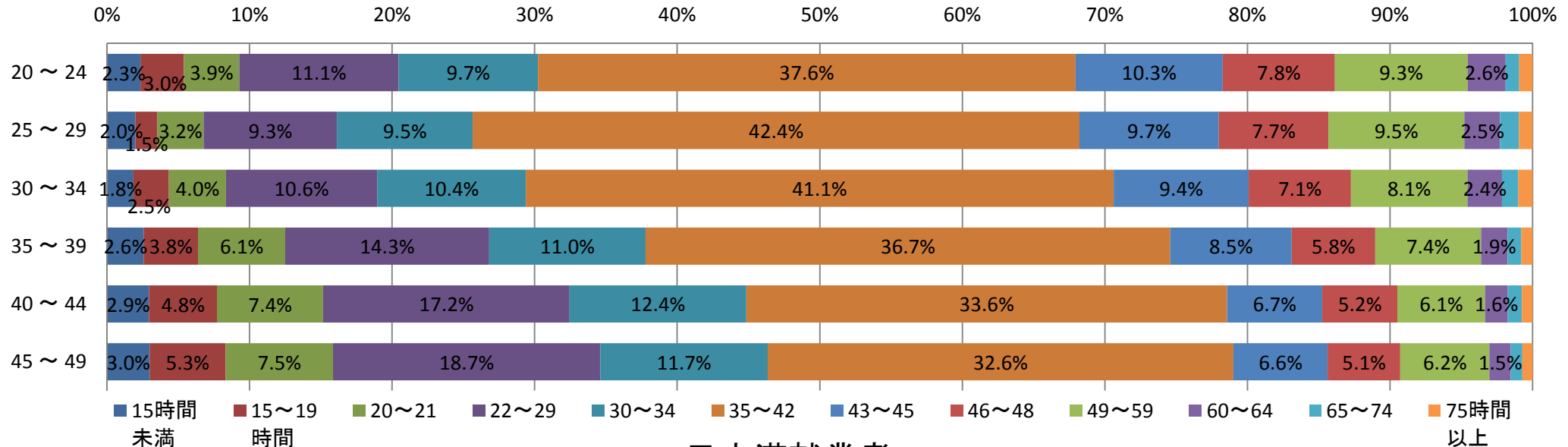
1週間の就業時間：ふだんの1週間の実労働時間

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

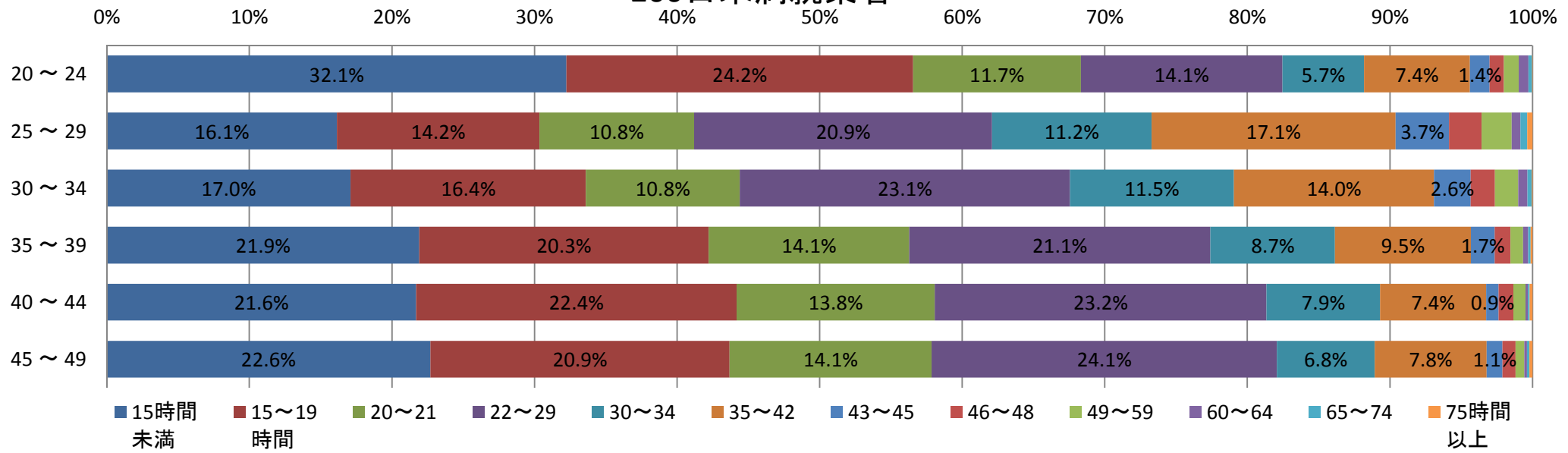
(出典)平成24年就業構造基本調査(総務省)

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、嘱託などと呼ばれる者
 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

1週間の就業時間：ふだんの1週間の実労働時間
 (出典)平成24年就業構造基本調査(総務省)

< 論点 > 「保育短時間」の下限をどのように設定していくか。

【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

【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。

〔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。(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。(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っては、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

〔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、これらを見ると、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】

〔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。(P11参照)
- 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する。
- 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する。

<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)

(参考6) 就労時間の下限について(サンプル調査)

- 同様に、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、就労時間の下限については、主として1週間当たりの就労日数+1日当たり就労時間による方法と1月当たりの就労日数+1日当たりの就労時間による方法で対応している市区町村が多かった。

方法	市区町村数
1週間当たりの就労日数+1日当たりの就労時間 (1週間当たりの就労時間も含む)	9
1月当たりの就労日数+1日当たりの就労時間 (1月当たりの就労時間も含む)	11
1日当たりの就労時間	2
その他※	1
特に下限を設けていない	5

※その他:幼稚園利用可能な時間(帯)以上のもの

- 就労時間の下限分布については、1週当たりでは16時間、1月当たりでは64時間としている例が最も多かった。

1週間当たりの平均下限時間

(上記の表で1週間当たりの就労日数としている市区町村)

時間	12時間～	16時間～	20時間～	30時間～
市区町村数	2	5	1	1

1月当たりの平均下限時間

(上記の表で1月当たりの就労日数としている市区町村)

時間	48時間～	52時間～	60時間～
市区町村数	3	1	1※
時間	64時間～	75時間～	80時間～
市区町村数	5	1	1※

※同一の市が0～2歳児は80時間以上、3歳児は60時間以上としているもの(月13日勤務)

- 1週当たりの平均下限時間をとっている市町村についても、1月を平均4週間と仮定して1ヶ月当たりの平均下限時間に置き換えた上で、全体を見た場合、概ね64時間としている市町村が最も多く、次いで概ね48時間としている市町村が多かった。

