

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)

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

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。

- ・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のが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くことが、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。

- ・保育短時間認定の対象となる1ヶ月48～64時間の人にまで、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績に応じた設定とするなど、長時間保育の推進につながらないよう、適正な保育利用とな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け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、これを認めないとすると大混乱。長時間労働の抑制については少しずつ是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な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区分と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、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、利用実績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。

【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。

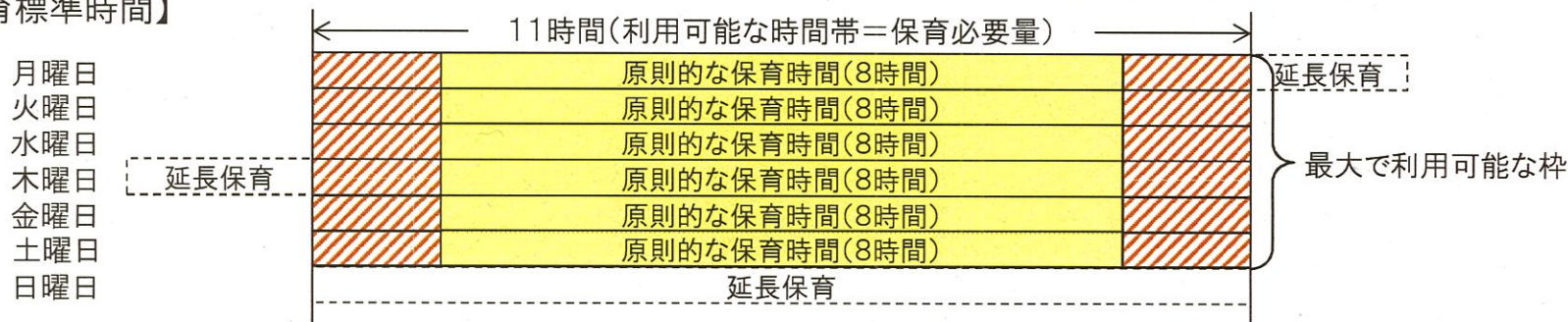
〔保育必要量について(続き)〕

➤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。

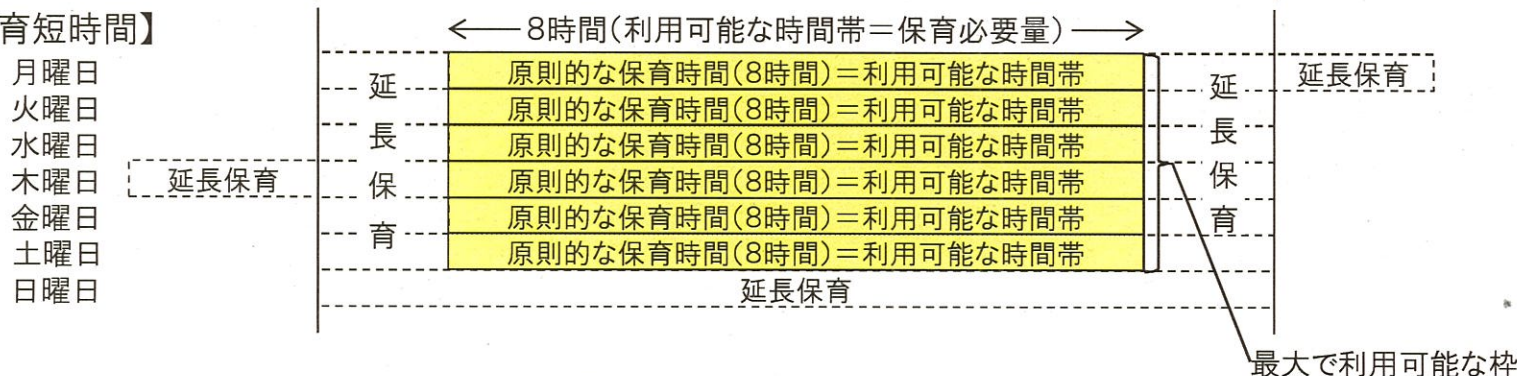
〔保育必要量のイメージ〕(一般的な保育所のように、月曜日～土曜日開所の場合)

※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

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

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

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

○ 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

＜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、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元的な意見がある。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ののか。
- ・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ており、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。

【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ことを見込まれる

【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間接点となり、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間接点となること
 - ・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(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)

◎就労基準、月48～64時間＝自治体の裁量で設定―15年度からの新保育制度・政府

政府の子ども・子育て会議は15日、2015年度から始まる保育の新制度で、保育所を利用できる保護者の就労時間の下限基準を「月48～64時間の範囲で市町村が定める」とする方針を決めた。保育所の利用は原則としてフルタイムで働く人に限られたが、新制度では、パートなど全ての就労形態に利用対象を広げる。

就労時間に関する全国共通の基準は定めるが、保育所の整備状況や待機児童数は地域差があることから、実際の運用については市町村に一定の裁量を認める。

新制度では、保育所を利用できる時間をフルタイムで働く「標準」と、パートなどの「短時間」の2区分に分ける予定。

政府は当初、同会議に就労時間の下限を「月48時間以上」とする案を提示したが、「基準が低すぎると保育所の利用対象者の範囲が広がり、待機児童が増える」「幼稚園でも十分対応できる」など慎重意見が相次いだ。このため「月48～64時間」と基準に幅を持たせ、市町村が状況に応じて決定できるようにした。

現在、約6割の市町村が独自に最低就労時間を設定している。月64時間を超える場合は、新基準移行後、新たに保育所を増やすなどの対応が必要となることを踏まえ、政府は適用を最長10年間猶予する経過措置を設ける方針だ。（了）

平成 26 年 1 月 24 日

子ども・子育て会議（国）審議内容

子ども・子育て会議（第 10 回）、子ども・子育て会議基準検討部会（第 11 回）合同会議 議事次第

平成 25 年 12 月 26 日（木）13：30～16：30

中央合同庁舎第 4 号館（12 階）共用 1208 特別会議室

開会

議事

- (1) 地域型保育事業について
- (2) 地域子ども・子育て支援事業について
- (3) 確認制度について（定員、運営基準）
- (4) 幼保連携型認定こども園の認可基準について
- (5) 保育の必要性の認定について
- (6) 公定価格について
- (7) その他

閉会

子ども・子育て会議（第 11 回）、子ども・子育て会議基準検討部会（第 12 回）合同会議 議事次第

平成 26 年 1 月 15 日（水）9：30～12：30

中央合同庁舎第 4 号館（12 階）共用 1208 特別会議室

開会

議事

- (1) 保育の必要性の認定について
- (2) 公定価格・利用者負担について
- (3) その他

閉会