

保育の利用・調整基準等の見直しについて

1 主旨

特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業における保育の利用については、児童福祉法、世田谷区支給認定及び保育所等の利用調整等に関する条例及び同規則に基づき、利用調整の方法を定め、保育利用の必要性の度合いを指数化したポイント制により、入園選考を実施している。

平成28年度に、子ども・子育て会議に部会が設置され、「保育の利用・調整基準の見直しの検討について【最終報告】」が提言された。

これまでも順次見直しを行ってきたところだが、基準指数等に関する国の考え方や区議会をはじめ区民から寄せられた意見・要望等、子ども・子育て会議からの提言等を踏まえ、保育の利用・調整基準等を下記のとおり見直すので報告する。

2 見直し項目

保育の利用・調整基準	育児短時間勤務等に関すること
	産休・育休明けの予定の調整基準について
保護者が育児休業中の在園児童の取扱い	
育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現に向けた運用上の工夫等	

3 保育の利用・調整基準の見直し状況等について

最終報告における検討項目	部会の結論	対応状況
(1) 第3子以降の保育の優先利用	現行どおり	—
(2) 育児短時間勤務等に関すること	引き続き検討	令和元年10月から見直す
(3) 保護者のいずれかが未成年である場合の優先利用	優先利用の対象	平成29年10月から優先利用開始 平成30年9月から「保育のごあんない」に明記
(4) 同一指数世帯の優先順位	現行どおり	—
(5) 配偶者及び同居祖父母の疾病等により介護が必要な場合の優先利用	規則改正を検討	平成29年10月から適用
(6) 保育所近隣に居住する住民の保育所への入園に関する優先利用	当面は現行どおり	—
(7) 保育士等の子どもを対象とする保育所等の優先利用	規則改正を検討	平成30年4月から適用
(8) 早生まれの子どもへの対応	待機児童数の状況を踏まえ検討	—
(9) 産休・育休明けの予定の調整基準	今後検討	令和元年10月から見直す

4 育児短時間勤務等に関すること

(1) 現状

- ① 入園選考時の勤務時間は、原則として、実際の勤務時間に基づいて保育の必要な状況を指数化している。
- ② 一方、育児短時間制度の趣旨に鑑み、5歳児クラスになる前までに正規（フルタイム）の勤務に戻る場合は、特例的に正規（フルタイム）の勤務時間で選考している。
 （例）正規の勤務時間が週40時間の保護者が、週30時間の育児短時間勤務となっても、5歳児クラスで週40時間に戻る場合には週40時間で指数を計算。

(2) 子ども・子育て会議（部会）の意見＜抜粋＞

- ① 区の0歳児の待機児童は依然高い数値で推移しており、当面は外勤者が育児休業を切り上げて入園を申込み状況が見込まれることから、5歳児クラスの途中退園制度の廃止の時期を別途検討するとともに、保護者に一定の予告期間を設けることとする。
- ② 外勤者だけではなく、自営業者等も含めた育児のための労働施策に対する区の考えを保護者に示す。

(3) 区民の意見等

- ① 育児短時間勤務を取得している保護者を中心に、5歳児クラスになる前までにフルタイムに戻す本制度の廃止を望む声が多い。
- ② 自営業やフリーランスの保護者を中心に、実際の勤務時間が短いにもかかわらずフルタイムとして選考が行われていることに対する不満の声もある。

(4) 4歳児クラス時点で短時間勤務を取得している保護者の割合

在園児（4歳児）の約20%程度

(5) 対応の方向性

5歳児の待機児童の状況や育児短時間制度の趣旨等に鑑み、特例的に正規（フルタイム）の勤務時間で選考する現行制度を維持したうえで、5歳児クラスになる前までに正規（フルタイム）の勤務に戻す仕組みを廃止する。

なお、上記（3）②の意見等も踏まえ、育児休業が取得できない自営業者等に対する入園選考の取扱いについても下記5のとおり見直す。

(6) 改正案

改正案		現行	
育児時間等	保育の利用基準	育児時間等	保育の利用基準
週の勤務日数が減少する場合	<変更なし>	週の勤務日数が減少する場合	短縮後の勤務時間、日数で選考
<削除>		5歳児クラスになっても短縮勤務を取得する場合	
<削除>		4歳児クラスの年度末までに短縮勤務を終了する場合	短縮前の勤務時間、日数で選考

(7) 改正時期

令和元年10月1日より適用

5 産休・育休明けの予定の調整基準について

(1) 現状

産休明けまたは育休明けの調整基準については、育児・介護休業法に基づく育児休業を取得可能な産休中の方、または育児・介護休業法に基づく育児休業を取得中の方のみ、復職する場合に5ポイントを加算している。

(2) 子ども・子育て会議（部会）の意見

育児休業制度の利用を促進する働き方改革の動向や、育休制度のない自営業や事業所等における就労状況等との均等を踏まえながら、区の現行制度の取扱いについて、今後、検討していくこととする。

(3) 区民の意見等

雇用保険に加入していない方から産休明けに当該調整基準が適用されないことに対する不満の声が出ている。

(4) 対応の方向性

上記「4 育児短時間勤務等に関すること」の改正内容や後述の下記「7」の工夫等も含め、育児・介護休業法を取得できる方への対応が拡充される中、雇用保険未加入者との入園選考における制度上の乖離が生じている。

区としては、雇用保険が適用されていない保護者についても、多様な子育てを選択できるように、産休明けまたは育休明けの調整基準の適用範囲を見直す。

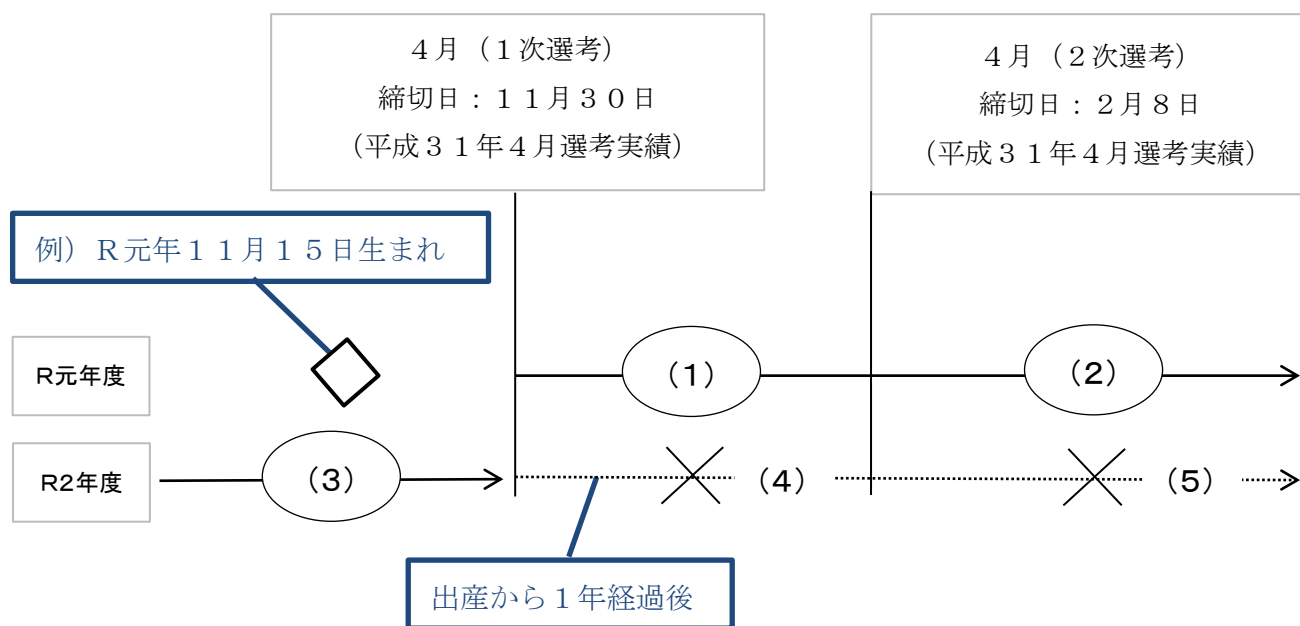
(5) 改正案

改正案	現行
<p>産休明けまたは育休明けの調整基準については、<u>下記のいずれかに該当する場合に適用する。</u></p> <p>なお、4月1日入園希望者については申込締切日の翌日から3月までの復帰者を含む。</p> <p>① 育児・介護休業法に基づく育児休業を取得可能な産休中の方、または育児・介護休業法に基づく育児休業を取得中の方</p>	<p>産休明けまたは育休明けの調整基準については、育児・介護休業法に基づく育児休業を取得可能な産休中の方、または育児・介護休業法に基づく育児休業を取得中の方のみ適用する。</p> <p>なお、4月1日入園希望者については申込締切日の翌日から3月までの復帰者を含む。</p>
<p>② <u>育児・介護休業法に基づく育児休業の適用を受けられない方のうち、申込締切日時点において、就労から労働基準法の産前産後休暇に相当する期間を引き続き休業し、出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰する場合</u></p>	—

(6) 適用時期

令和元年10月1日より適用

【具体例①】 令和元年11月15日生まれ（1次選考締切日前）



例）令和元年11月15日生まれの場合

(1) 令和2年4月選考（1次選考）

出生後の4月選考（0歳児クラスでの選考）において、11月30日時点では「出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰する場合」に該当するため、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(2) 令和2年4月選考（2次選考）

出生後の4月1次選考で内定しなかった場合、上記（1）と同様、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(3) 令和2年5月～令和3年2月（締切日による）選考

上記（1）（2）と同様、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(4) 令和3年4月選考（1次選考）

4月選考（1歳児クラスでの選考）においては、4月1次選考締切日の11月30日時点では出産から1年経過しているため、4月選考では産休育休明け予定の調整基準の**加点対象外**となる。

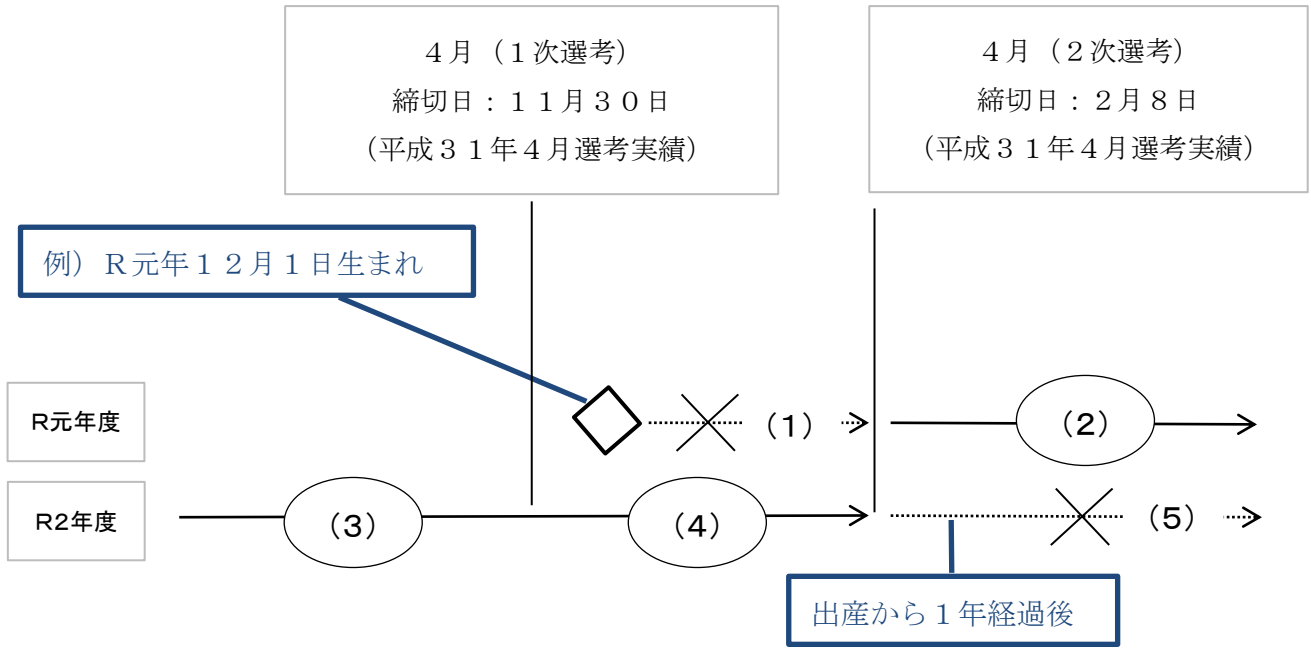
(5) 令和3年4月選考（2次選考）

上記（4）と同様、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象外**となる。

R元年11月1日生まれの場合	4月1次選考	4月2次選考
R元年度（R2年4月選考）	対象	対象
R2年度（R3年4月選考）	対象外	対象外

※どの月に生まれても、4月の1次選考・2次選考それぞれ1回ずつ対象とする。

【具体例②】 令和元年12月1日生まれ（1次選考締切日後）



例) 令和元年12月1日生まれの場合

(1) 令和2年4月選考（1次選考）

4月選考（0歳児クラスでの選考）の締切日に出生していないため、申込みができない。

(2) 令和2年4月選考（2次選考）

出生後の4月2次選考（0歳児クラスでの選考）において、2月8日時点では「出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰する場合」に該当するため、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(3) 令和2年5月～令和3年2月（締切日による）選考

上記（2）と同様、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(4) 令和3年4月選考（1次選考）

4月1次選考（1歳児クラスでの選考）においては、4月1次選考締切日の11月30日時点では出産から1年経過していないため、4月1次選考では産休育休明け予定の調整基準の**加点対象**となる。

(5) 令和3年4月選考（2次選考）

4月2次選考締切日の2月8日時点では出産から1年経過しているため、産休育休明け予定の調整基準の**加点対象外**となる。

R元年12月1日生まれの場合	4月1次選考	4月2次選考
R元年度（R2年4月選考）	対象外	対象
R2年度（R3年4月選考）	対象	対象外

※どの月に生まれても、4月の1次選考・2次選考それぞれ1回ずつ対象とする。

6 保護者が育児休業中の在園児童の取扱い

(1) 育児休業取得者

① 現行の取扱い

「育児休業中は保育の必要性に該当しない」こととしている例外的な取扱いとして、育児・介護休業法の趣旨に鑑み、育児休業期間中については在園している子の年齢により継続して預かっている。

② 在園要件等

生まれた子（第2子）が満1歳を超える時点で引き続き育児休業を取得する場合

上の子（第1子）のクラス	上の子（第1子）の在園期間
ア 3歳児クラス以上の場合	継続して在園可能
イ 2歳児クラス以下の場合	年度末まで在園可能

③ 課題

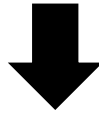
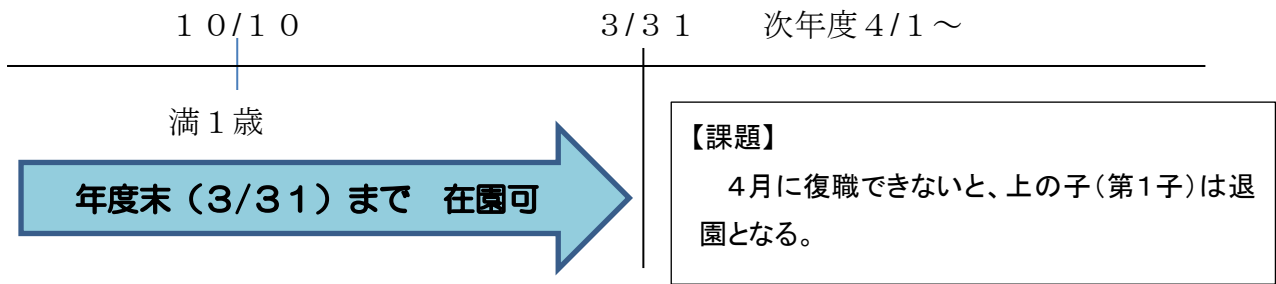
平成29年度に育児休業が条件付きで2歳まで延長できることとなったが、現行の区の入園選考制度では、4月の時点で復職できないと上の子が2歳児クラス以下の場合には退園することになる。

④ 対応

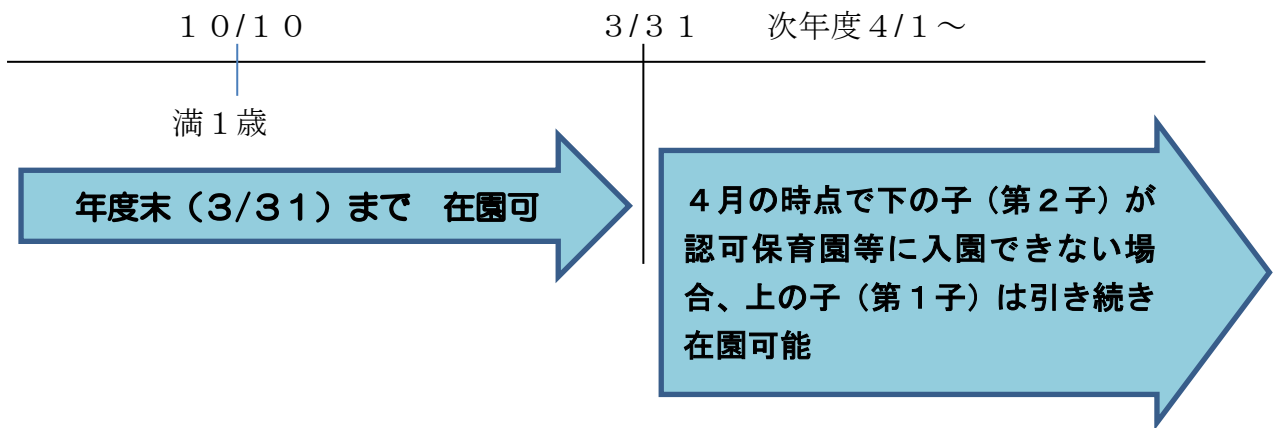
生まれたお子さん（第2子）が満1歳の時点で、上のお子さん（第1子）が2歳児までのクラスに在園している場合、4月の時点で下の子（第2子）が認可保育園等に入園できない場合は、子どもの育ちの継続性等も踏まえ、引き続き在園できることとする。

新	旧
<変更なし>	生まれた子（第2子）が満1歳を超える時点で引き続き育児休業を取得する場合 ①上の子（第1子）が3歳児クラス以上の場合・・・継続して在園可能
②上の子（第1子）が2歳児クラス以下の場合・・・年度末まで在園可能（ただし、4月の時点で下の子（第2子）が認可保育園等に入園できない場合は、引き続き在園可能	②上の子（第1子）が2歳児クラス以下の場合・・・年度末まで在園可能

【現行】上の子（第1子）が2歳児クラス以下の場合



【改正】上の子（第1子）が2歳児クラス以下の場合



(2) 雇用保険未加入者（育児休業が取得できない方）

① 現行の取扱い

産休期間（出産月とその前後2カ月間）後の就労の再開が上の子（第1子）の在園の要件となる。

よって、自営業の方など育児休業が取得できず自宅で保育が出来る場合には、上の子（第1子）は退園することになる。

② 課題

現在の区の入園選考の状況等を踏まえると、特に年度途中で0歳児を認可保育園等に預けることは困難な状況にある。

③ 対応

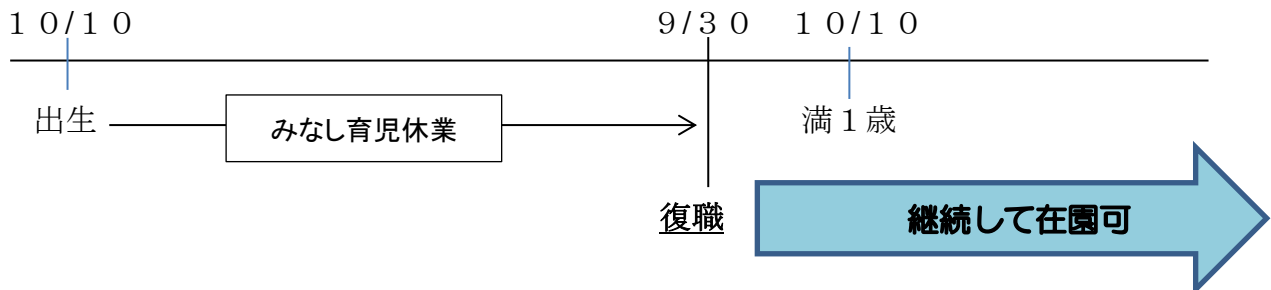
上記「5 産休・育休明けの予定の調整基準について」において、雇用保険が適用されていない保護者についても、多様な子育てを選択できるように、産休明けまたは育休明けの調整基準の適用範囲を拡充することを踏まえ、雇用保険未加入者などで育児休業が取得できない方の在園要件等を見直す。

新	旧
<u>① 就労から労働基準法の産前産後休暇に相当する期間から引き続き休業し、出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰する場合、継続して在園可能。</u>	<u>産休期間（出産月とその前後2カ月間）後の就労の再開が在園の要件となる。</u>
<u>② 就労から労働基準法の産前産後休暇に相当する期間から引き続き休業し、出産から1年を経過しても復職しない場合は、1年経過した月の月末まで。</u>	

【具体例①】雇用保険未加入者（育児休業が取得できない方）

就労から労働基準法の産前産後休暇に相当する期間から引き続き休業し、出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰する場合

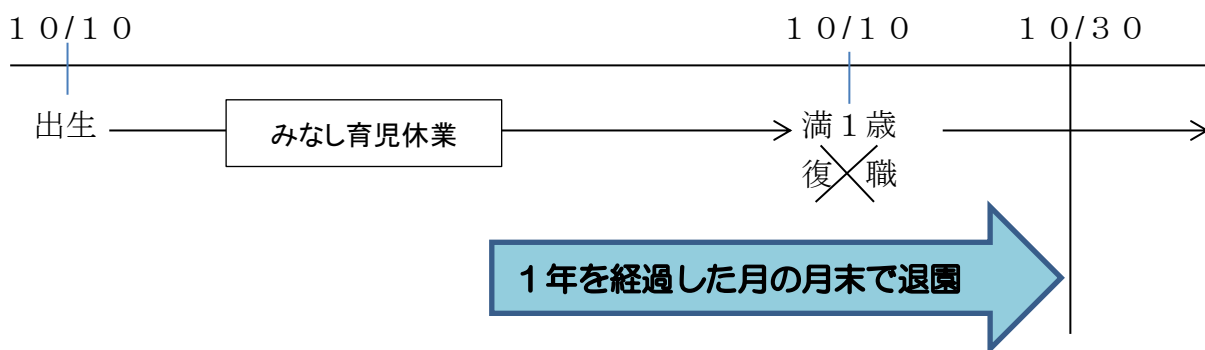
（下のお子さん（第2子）が10月10日生まれの場合）



【具体例②】雇用保険未加入者（育児休業が取得できない方）

就労から労働基準法の産前産後休暇に相当する期間から引き続き休業し、出産から1年を経過しない間に出産前の職に復帰しない場合

（下のお子さん（第2子）が10月10日生まれの場合）



(3) 適用時期

令和元年10月1日より適用

7 育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現に向けた運用上の工夫等

(1) 育児休業・給付制度

育児休業・給付は、原則として子が1歳に達するまで取得・受給することができるが、保育所等に入れない場合等には、最長2歳に達するまで延長が可能となっている。

この保育所等に入れないことの証明として、保育所入所保留通知書（区では「待機通知」という。）の提出が求められている。

(2) 国への提案

区は「保育施設に入所できないことを事由とする育児休業給付金の支給対象期間の延長に関する手続きを廃止し、保育施設への申込みの有無に関わらず、育児休業給付金を最長2年間支給すること。」を国へ提案。

(3) 国の検討

当面復職の意思がなく、当初から育児休業の延長を希望する方が入所保留通知書の入手を目的として入園申込みを行い、市町村の事務手続に混乱が生じており、また真に入園を希望する方に不利益が生じている（育休を取得したい保護者が内定し、入園したい保護者が内定できないなど）との意見が寄せられたため、保育所等の利用調整を行う際の工夫等を示す。

(4) 区推計

育児休業給付金の延長手続きのために、待機通知を取得することを目的として、保育施設への入園手続きを行っている可能性が高いと思われる保護者

年間190名と想定（平成29年度）

(5) 国が示す具体的な工夫の方法（平成31年2月7日付厚生労働省通知より）

- ①利用調整に際して、申込者の内面の意思を外形的に確認するため、利用申込書に、「直ちに復職希望」「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」との選択肢を設ける。
- ②「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」について選択した者については、利用調整にあたっての調整指数を減点する。
- ③その結果、当該項目を選択しなかった者については、優先的に取り扱われることで、希望する園に入れる可能性が高まることとなる。

(6) 区への対応

① 国が示す具体的な工夫等を踏まえ、入園申込者に対し育児休業の延長の意思を確認する。

② 「育児休業の延長を希望する」を選択した保護者については、利用調整にあたって利用調整基準を適用しない。

③ 選考後空きがあった場合は選考を行う。

(7) 実施時期

令和元年10月1日の入園選考から実施

8 今後のスケジュール

年月	内容
令和元年9月～	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度用（令和元年10月～令和2年9月入園申込み）保育のごあんない配布
10月～	<ul style="list-style-type: none"> ・実施 <ul style="list-style-type: none"> ・「育児短時間勤務等の取扱い」 ・「産休・育休明けの予定の調整基準」 ・「保護者が育児休業中の在園児童の取扱い」 ・「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現に向けた運用上の工夫等」