

子ども・子育て支援法施行規則の一部を改正する内閣府令案に関する御意見の募集の結果について

令和6年9月30日
こども家庭庁成育局保育政策課

子ども・子育て支援法施行規則の一部を改正する内閣府令案について、令和6年8月20日（火）から同年9月19日（木）までの間、電子政府の総合窓口（e-Gov）等を通じて国民の皆様から御意見を募集しました。

いただいた御意見の要旨とそれに対するこども家庭庁の考え方については、別表のとおりです。なお、意見募集の対象となる御意見に対する考え方のみを示しております。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後ともこども家庭行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	<p>業種欄を廃止して、開いたスペースを有効活用してください。</p> <p>大きなスペースを割いて業種欄を残す必要はないと思います。</p>	<p>「業種欄」については保護者の就労形態をより正確に把握し、利用調整の参考とするために設けられております。</p>
2	<p>今回の改正につき、これまで「追加的記載項目欄」として雑多な情報を書かざるを得ず、汎用項目に汎用的な文章で書かれるとシステム上の処理が困難だった点を改め、具体的な設問項目が何かを精査・分割して個別の質問項目として整理した点については、デジタル化推進の観点から評価したい。標準様式に記載する質問項目を単に減らすというよりも、人事労務システム等からの出力が容易な質問内容とし、記載要領を国としてセットで示す等、データ化しやすいルールの整備を一層進めていただきたい。その上で、以下4点につき検討頂きたい。</p> <p>1. 移行が間に合わず旧様式を使用している自治体において新様式が提出され、証明の内容に相違がない場合には、特別な理由がある場合を除き、自治体では可能な限り受領することとされたい。</p> <p>2. 保護者記載欄については、PDFで企業から証明</p>	<p>(1について)</p> <p>事務連絡において、お示しした様式を使用させていただきよう周知しております。今後も周知に努めてまいります。</p> <p>(2～4について)</p> <p>デジタル社会の実現に向けた重点計画(令和年6月日閣議決定)において、「就労証明書について、2025年度入所申請に向けて「追加項目」の精査・標準化を行い、2024年夏までに標準化された「追加項目」をマイナポータル上にデータ化するとともに、2026年度の保活ワンストップシステムの実装までにオンライン提出を可能とする。保護者、自治体、企業に最も負担が少なく、合理的な方法を検討し、結論を得て2025年度中に保活情報連携基盤の機能を拡張する。」とされたことを踏まえ、今後の就労証明書の在り方について検討を進めていくこととしており、いただいたご意見は、参考にさせていただきます。</p>

	<p>発行を受けた場合に、保護者側で有償 PDF ソフトなどで加筆しなければならないため、PDF を印刷した上で保護者記載欄を記入することが想定され、デジタル化の流れに逆行しかねないため再考頂きたい。</p> <p>3. 今後、さらなる電子化を進めていくことを前提とするのであれば、標準様式については原則使用ではなく、使用必須として推進していくことを検討されたい。また、標準様式以外の追加的な項目をその他の書類（例えば夜勤証明書）として企業に作成を求めることは、標準様式を策定する本取組の方向性と相容れないものであり、なおかつ、企業の作業負担につながることから、そうしたケースがないように各自治体に周知頂く等、ご配慮いただきたい。</p> <p>4. また、現行の PDF やエクセル形式ではなく、デジタルでの対応がより容易かつ安全性の高い CSV 形式での発行・授受も併せて検討されたい。</p>	
3	<p>改正案に賛成します。今回追加する項目に限らず、保育所への入所審査で必要となる書類への記載事項を多く設けることにより、虚偽の申請を防ぎ、真に保育を必要とする方に保育所を利用してもらえようとするのが良いと考えます。</p>	<p>本内閣府令案は、保育の必要性に関する認定の申請時に必要となる就労証明書の標準的な様式について、地方公共団体における使用を更に促進するため、現在自治体が任意で設けている「追加項目」のうち、必要と整理されたものを加えるためのものであり、改正の手法についてはあくまでも法技術的なものです。いただいたご意見は、参考にさせていただきます。</p>

4	<p>事業所の事務負担が増えるので、市県民税の徴収などである程度わかると思うので今ある情報を有効活用して欲しい。</p>	<p>今後の施策の検討の参考にさせていただきます。</p>
5	<p>No. 14 (雇用契約の) 満了後の更新の有無について 項目が多いことによる事業所、市民からの苦情があるため、No. 3に含めるなどして項目数を減らしていただきたい。</p> <p>No. 15 入所内定時育休短縮可否について 「可(予定)」が選択できる場合、証明として分かりにくいだけでなく、入所決定後に結局育休を切り上げられず、入所取下げとなるケースが想定されるため、令和4年度の就労証明書(詳細版)のとおりに「可」「否」の2択としていただきたい。</p> <p>また、本項目については就労証明書(詳細版)を採用した際に活用していたが、令和5年度からの簡易版への統一により本項目が無くなったことで本市申請書に項目を追加し、取扱いを変更していた。この度、本項目の簡易版への追加採用により、再度の調整が必要となる。毎年、標準様式を変更されることは制度改正を必要とする本庁の事務負担に加え、保護者、企業の混乱や、窓口の案内誤りにつながることを留意いただき不要としていただきたい。</p>	<p>(No. 14について) 雇用契約の満了後の更新の有無に関しては、自治体が保育所の利用調整を行うにあたって影響を及ぼす要素であり、従前の就労証明書では確認できなかった事項として、必要と整理されたものです。</p> <p>(No. 15について) 入所内定時育休短縮可否について「可(予定)」の項目は、育休の短縮可否が不透明な保護者の方が選択できる項目として設けられたものです。</p> <p>(No. 16について) 「育休延長可否」の項目については、育児休業の延長が困難な保護者のいる家庭のこどもに対し優先的に保育を提供するために必要な項目であると考えています。</p> <p>なお、「可」を選択した場合においても、保育所への入園を希望している者であることに変わりはなく、各市町村において、適切に利用調整を実施いただきたいと考えています。</p>

	<p>No. 16 育休延長可否について</p> <p>「可」を選択した場合、「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」という意思表示とみなされ、市町村によっては 利用調整の優先度が下がるなどトラブルとなること が想定される。本項目の追加理由は分からないが、 本市としては不要な項目である。</p>	
--	--	--