

【保育が必要であることの認定に必要な添付書類】

・該当する保育を必要とする理由を確認し、**必要書類**をすべてご提出ください。

保育を必要とする理由	必要書類
<input type="checkbox"/> 就労（ <u>会社員等給与所得の方</u> ）（※1） ※月 64 時間以上の就労が必要	<input type="checkbox"/> 就労証明書
<input type="checkbox"/> 就労（ <u>自営業等上記以外の方</u> ） ※月 64 時間以上の就労が必要 ※給与所得の方で、担当者名に保護者本人の名前しか記載できない場合はこちらに該当します。	<input type="checkbox"/> 就労証明書 <input type="checkbox"/> 確定申告書の写しまたは開業届の写しまたは地域の民生委員の証明等
<input type="checkbox"/> 妊娠、出産 ※産前産後各 8 週の属する月（※2）	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 母子健康手帳の写し （表紙、出産予定日が記載されたページ）
<input type="checkbox"/> 保護者の疾病、障がい	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 診断書（原本）または各種手帳の写し
<input type="checkbox"/> 同居又は長期入院等している親族の介護・看護 ※月 64 時間以上の介護・看護が必要	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 被介護者、看護者の診断書等 <input type="checkbox"/> 介護、看護の状況等が分かる書類 （スケジュール申告書等）
<input type="checkbox"/> 災害復旧	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 罹災証明書等
<input type="checkbox"/> 求職活動（起業準備を含む）	<input type="checkbox"/> 就労誓約書
<input type="checkbox"/> 就学（職業訓練校等における職業訓練を含む） ※月 64 時間以上の就学が必要	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 在学証明書または学生証 <input type="checkbox"/> 時間割等スケジュールが分かるもの
<input type="checkbox"/> 虐待やDVのおそれがあること	<input type="checkbox"/> 保育が必要であることの申立書 <input type="checkbox"/> 配偶者からの暴力被害者の保護に関する証明書等
<input type="checkbox"/> 育児休業取得中に、既に保育を利用している子どもがいて継続利用が必要	<input type="checkbox"/> 育児休業における特例措置（※3）で認められた育休期間が記された就労証明書
<input type="checkbox"/> その他、上記に類する状態として市が認める場合	<input type="checkbox"/> 市が必要と認める書類（各理由ごと）

※1 第三者による証明が必要なため、就労証明書の担当者名は保護者以外である必要があります。

※2 産前産後の認定期間について、詳細は裏面をご確認ください。

※3 育児休業における特例措置について、詳細は裏面をご確認ください。

◆産前産後の認定期間について

産前産後の認定期間は出産予定日の前後8週間の属する月が認定期間となります。

例) 出産予定日が「令和7年7月1日」の場合

産前8週間は令和7年5月7日、産後8週間は令和7年8月25日となるため次のようになります。

産前産後の認定期間 → 令和7年5月1日～令和7年8月31日まで

産前産後の認定期間終了後、育児休業に入られる場合は在園児は退所していただくことになります。ただし、産前産後の認定前に「就労」で認定されていた方に関しては、「特例措置」のいずれかに該当する場合、在園児の継続入所が認められます。詳細は以下をご確認ください。

※認定理由が「産前産後」で入所した方、産前産後の認定前に「求職活動」で認定されていた方などは特例措置の対象外となりますのでご注意ください。よろしくお願いいたします。

◆育児休業の取得における「特例措置」

育児休業中は、「保育を必要とする理由」として認定されませんので保育施設の利用ができません。そのため、利用中のきょうだいがいる場合は育児休業の開始日の月末（開始日が1日の場合は前月末）をもって退所していただくことになります。ただし、次のいずれかに該当する場合は、認定時間に制限がありますが、在園児の保育環境の変化を無くすため、継続利用が認められます。

①育児休業対象児の満1歳の誕生日の末日までに復職される場合（次の2つの対応が必要です。）

1. 育児休業の開始までに『復職することを証明する書類（就労証明書等）』を提出する。

2. 育児休業の対象となる子の新規入所申込を一般申込の受付期間中に行う。

※当初から1年を超えて育児休業の取得を予定している場合は対象となりません

※「一般申込の受付期間」以外の期間に申込（期間外申込）された場合は対象となりません。

例) 令和7年7月1日に生まれた場合

令和8年7月31日までに復職する旨の就労証明書を提出 → 特例措置の対象

令和8年8月1日以降に復職する旨の就労証明書を提出 → 特例措置の対象外

特例措置の対象外となった場合、在園児は「産前産後」による認定期間終了後、退所となります。

②在園児が次年度に小学校入学を控えている場合（5歳児クラス）

産前産後期間終了時点で在園児が5歳児クラスであった場合は、当初から1年を超えて育児休業を取得しても在園児の継続入所が認められます。

例) 令和7年7月1日に生まれた場合

令和7年8月31日で産前産後の認定期間が終了しますが、この時点で在園児が5歳児クラスに在籍していた場合、保護者の復職時期に関係なく在園児は卒園となる当年度末まで継続入所が認められます。

③入所保留（入所できなかった、待機となった）により、育児休業を延長する場合

①の条件を満たし育児休業にかかる特例措置を適用されている方で、下の子の入所申込を「一般申込の受付期間内」に行ったものの、入所できなかったため、育児休業の延長が必要になった場合は利用中のきょうだいがいる場合は継続利用が認められます。

※同一保育施設に在園し続けていることが条件となります。転園をする場合は適用外となりますのでご注意ください。