

## 【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（ <b>会社員等給与所得の方</b> ）（※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（ <b>自営業等上記以外の方</b> ） ※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8年7月1日」の場合

産前8週間は令和8年5月7日、産後8週間は令和8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8年5月1日～令和8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、一定の条件を満たす場合に限り、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ますようお願いいたします。

#### ◆育児休業中の在園児の保育所等継続入所について（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が、以下の「条件1」または「条件2」を満たす場合に限り、在園児の保育環境の変化を軽減することやスムーズな復職をサポートすることを目的に、継続利用が認められる場合があります。  
**※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。**

【条件1】※①～④をすべて満たすことが必要

- ①産前休暇の取得前から保育理由「就労」で利用している
- ②育児休業の開始時点で4か月以上の在籍期間がある
- ③育児休業対象児の満1歳の誕生月の末日までに復職する
- ④復職のために育児休業対象児の新規入所申込を遅滞なく行う

※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。

※手続きの詳細については「保育所（園）・認定こども園・小規模保育所入所申込のしおり令和8年度（2026年度）途中入所受付版」の12ページをご確認ください。

【条件2】

- ・在園児が次年度に小学校入学を控えている（5歳児クラス）

（参考）育児休業対象児の入所希望月と復職予定月について（以下2つの方法があります。）

- 1. 満1歳の誕生月に入所を希望する場合→入所月中に復職していただく必要があります。  
(例) 令和8年2月生まれて令和9年2月入所を希望→令和9年2月末までに復職
- 2. 慣らし保育を考慮し、誕生月の前月までを入所希望月とする場合→入所月の翌月末の復職でも可  
(例) 令和8年2月生まれて令和9年1月入所を希望→令和9年1月または2月末までに復職

#### ◆特例措置の延長について 次の条件に該当する場合は特例措置の期間が延長される場合があります。

【条件】育児休業対象児の新規入所申込を行なったが、入所保留となったため育児休業を延長する場合  
**<延長が認められる期間> 施設利用できるまで（※最長年度末まで）**

※施設利用可能となったが、会社都合で復職できない場合はさらに期間の延長が認められる場合があります。

※当該年度末までに入所できず、翌年度4月以降も特例措置の期間の延長を希望される場合は、翌年度の4月入所希望の申込を行う必要があります。