

15 入所後のお願い

保育園等は家庭で保育できないお子さんをお預かりする施設です。

入所した後に家庭内で保育ができない状態が解消したときは、保育園等を退所していただくかなければなりません。また、保育の必要な事由に該当しない日（仕事がお休み等）につきましては、原則、ご家庭での保育となります。

なお、事情により保育が必要な場合は、在所している保育園等にご相談ください。

入所後、保育の必要な事由が続いていることを確認させていただくため、主に以下の点にご注意、ご協力をお願いします。

◆ 家庭の状況・認定の内容に変更があった場合

市内転居、就職・転職・退職、育休からの復職、出産・婚姻・離婚など、家庭の状況や認定内容に変更が生じた場合には、変更内容に応じた書類を提出していただく必要があります。

144ページの「入所後に家庭の状況や教育・保育給付認定の変更があった場合の必要書類」を参考に、保育課保育係または在所する施設に『家庭状況変更届出書』（変更内容により必要書類を添付）や認定の変更申請書類をご提出ください。（保育課への郵送可）

また、転所申請をしている方は、『利用調整（入所・転所）申請事項変更届』の提出が必要となる場合があります。

なお、認定の変更が生じた際、変更前の支給認定証についてはご返却ください。

【在所中に保護者が退職した場合】

『家庭状況変更届出書』および『教育・保育給付認定変更申請書』を提出してください。退職後90日を経過する日が属する月の末日までに『就労証明書』等の「保育の必要な事由の証明書」を提出していただくと、継続して在所することが可能となります。

なお、当該期間内に『就労証明書』等の「保育の必要な事由の証明書」を提出されない（再就職されない等）場合、正当な理由なく届出を怠っていた場合には、退所となります。

【在園中に保護者が新規に起業又は開業した場合】

『家庭状況変更届出書』および『就労証明書』並びに『起業又は開業したことがわかる書類』を提出してください。また、個人事業主の場合、開業した月の翌月中に『家庭状況変更届出書』および『1か月の売上がわかる書類』を提出してください。

なお、『1か月の売上がわかる書類』が提出できない場合、事業を営んでいることがわかる資料をご提出いただきます。正当な理由がなく、関係書類の提出を拒否した場合、退所となる場合がございます。

◆ 保育園等の欠席（休園）について

お子さんの病気やけがなどにより保育園等を長期間休む場合は、施設長にあらかじめご連絡ください。なお、欠席（休園）期間も保育料（利用者負担額）はかかります。

【産前産後休暇・育児休業に入る場合】

(1) 出産前（認定事由：「労働」 ⇒ 「妊娠・出産」）

必要書類：『家庭状況変更届出書』

※ 添付書類・・・母子手帳等（母の氏名・出産予定日がわかるもの）の写し

『教育・保育給付認定変更申請書』

⇒ 認定変更該当月の前月末日までに提出

(2) 出産後

① 育児休業を取得する場合（認定事由：「妊娠・出産」 ⇒ 「育児休業」）

必要書類：『家庭状況変更届出書』

『就労証明書』（産休・育休欄の記載が必要なため、産後に取得してください）

『教育・保育給付認定変更申請書』

⇒ 出産後から「妊娠・出産」認定期間終了日までに提出

② 育児休業を取得しない場合（認定事由：「妊娠・出産」 ⇒ 「労働」）

必要書類：『教育・保育給付認定変更申請書』

⇒ 出産後おおむね1か月以内に提出

『家庭状況変更届出書』『就労証明書』（産休から復職後に取得してください）

⇒ 復職後すみやかに提出



◆ 出産に伴う在所児童（兄弟）※の取り扱いについて

※ 在所児童（兄弟）とは、育児休業の認定期間に切り替わるより前に入所したお子さんをいいます。

(1) 育児休業制度を利用する場合（出産後、『家庭状況変更届出書』と育児休業期間が記載された『就労証明書』を提出してください）

- ① 出産時に在所児童（兄弟）が1～5歳児クラス
⇒ 兄弟は、卒園まで在所可能です。
- ② 出産時に在所児童（兄弟）が0歳児クラス
⇒ 兄弟は、原則、出生児童が1歳となる年度の翌年度の4月末まで在所可能です。

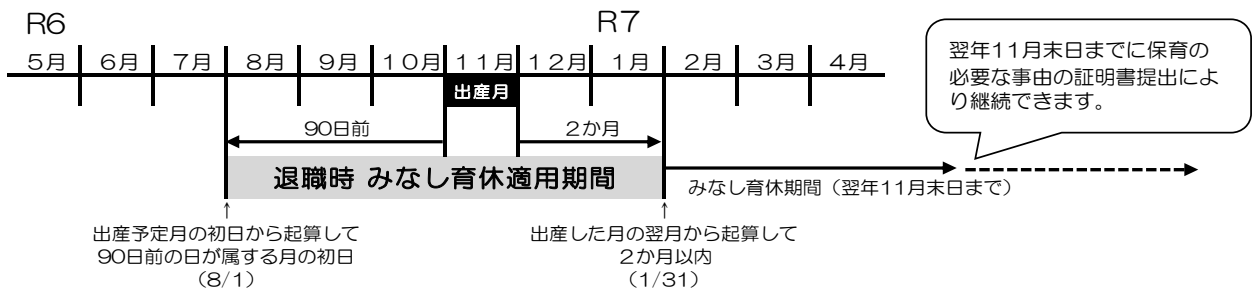
(2) 出産に伴い退職する場合（以下、「みなし育休」という）

出産後に復職の意思がある場合に限り、退職日が出産予定月の初日から起算して90日前の日が属する月の初日以降、出産した月の翌月から起算して2か月以内の期間であれば、出生児童が1歳となる月の末日まで、兄弟は在所可能となります。在所可能期間中に、『就労証明書』を提出してください。

それ以前の退職については、切迫早産等、医師の診断などにより安静等が必要と確認できる場合に限り、みなし育休の適用が認められることがありますので、事前にご相談ください。

【例】母の出産に伴う兄弟の在所要件

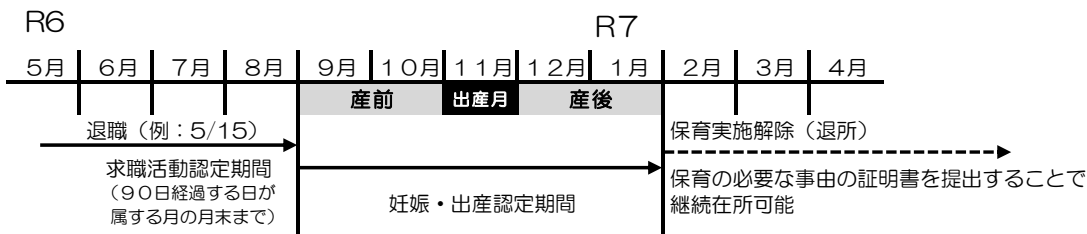
① みなし育休が適用される場合



【上記例の場合】

出産予定月：令和6年11月
 出産予定月の初日から起算して90日前の日：令和6年8月3日
 出産予定月の初日から起算して90日前の日が属する月の初日：令和6年8月1日
 出産した月の翌月から起算して2か月以内：令和7年1月31日まで
 ➡ 令和6年8月1日～令和7年1月31日の間の退職であれば、令和7年11月30日まで兄弟は在所可能（みなし育休）

② みなし育休が適用されない場合



【上記例の場合】

出産予定月：令和6年11月
 退職日：令和6年5月15日
 ⇒ ①の例から、令和6年8月1日～令和7年1月31日の間の退職であれば、みなし育休適用可能だが、適用可能期間外での退職のため、みなし育休は適用不可
 求職活動認定：令和6年6月1日～8月31日（退職日から90日経過する日が属する月の月末まで）
 妊娠・出産認定：令和6年9月～令和7年1月（出産月及び産前2か月、産後2か月の5か月間）
 ➡ 令和7年1月31日まで兄弟は在所可能