

# フリーランス・自営業者の保育利用に関するアンケート 調査結果報告

2024年11月より、フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が施行され、その中に「育児介護等と業務の両立に対する配慮義務」が盛り込まれました。フリーランスが安心して働き生活していく上で、出産・育児等と仕事との両立への支援は欠かせません。両立支援には、就労上の配慮だけでなく保育の保障（公的保育サービスの充実）も必要です。ところが、フリーランスからは、雇用労働者と比べて保育所に入りにくいという声があがっています。保育所の入所審査においては、保育の必要性に応じた加点項目（調整指数）が設けられ、点数の高い人から優先的に入所できるシステムになっています。そのため、加点項目によってはフリーランスの優先順位が低くなることがあります。また、取引先が複数ある、就業時間が決められていないなどの事情から就労証明が難しいなどの困難を抱えています。

そこで、フリーランス・自営業者の保育利用の審査等に関する実態を把握するため、東京都49市区に対し、アンケート調査を行いました。

## 【調査概要】

- 調査主体：ユニオン出版ネットワーク（出版ネッツ）
- 調査対象：東京都23区、26市（計49市区）
- 調査期間：2025年12月3日～12月25日
- 調査手法：メール、FAXなどで調査票を送付。  
メール、FAX、回答フォームへの記入などにより回答を得た
- 回答数：36市区

## 【調査結果のポイント】

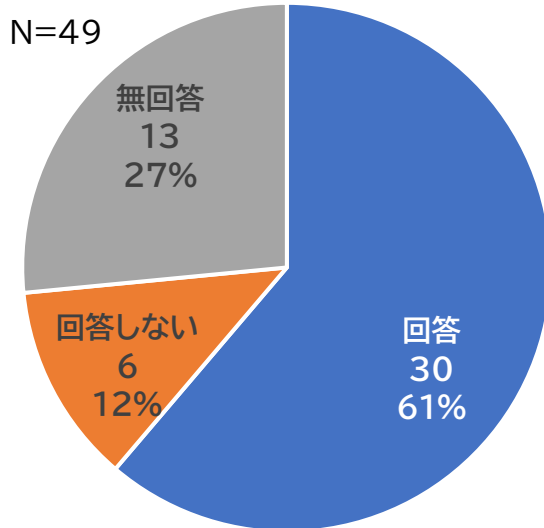
- ・申込者のうちフリーランス・自営業者の割合について（【1】）、回答があったのは3市区のみだが、「算出困難」の理由として「正社員および自営業のいずれも同一の『就労』要件として受理・管理している」をあげた回答があった。
- ・以前から、「育児休業制度の取得」が優先利用（調整指数）の対象となっていることに、育児休業制度がないフリーランスとの公平性を欠くとの指摘があった。この項目に関して「雇用労働者と同等に扱っているか」を尋ねたのが【2】である。結果は、30市区のうち、「はい」（雇用労働者とフリーランス・自営業者とを同じ取り扱いにしている）と答えたのが11市区、「該当項目なし」（育児休業制度の取得を優先利用の対象としていない、加点項目から外した）と答えたのが6市区で、合わせると17市区（57%）であった。半数以上が雇用労働者と同様の取り扱いをしていることは一歩前進である。だが、フリーランス特有の事情（産休、育休がないなど）への理解はまだ十分でなく、不利を補うための加点制度を設けるなどの事例が少ないように思われる。
- ・就労証明関係書類についての配慮・工夫について（【3】）は、30市区のうち16市区（53%）が「配慮・工夫している」と答えている。
- ・総じて、フリーランス・自営業者の保育利用に関する困難・課題（保育所の入所審査制度の中に組み込まれた不平等）は、改善されてきていることが見て取れる。
- ・ただ、改善状況は自治体によってばらつきがある。どこで暮らしていても、フリーランス・自営業者が不利な状況におかれることなく保育利用ができる体制の整備が必要である。

2026年1月20日  
ユニオン出版ネットワーク(出版ネッツ)

## ■回答について

- ・回答があったのは30市区（61%）、「回答しない」は6市区、無回答は13市区だった。
- ・23区の内訳は、「回答あり」21、「回答しない」1、「無回答」1。回答率は91%であった。

図1 回答の有無



## 【1】申込者のうちフリーランス・自営業者の割合

Q 保育利用申込者のうちフリーランス・自営業者の割合はどの程度でしょうか？

- ・回答があったのは、3市区のみだった。
- ・フリーランスを特段意識していないのではないかとと思われる。フリーランスが抱える事情への理解が乏しいために、配慮の必要性は認識されていないということかもしれない。
- ・「算出困難」と答えた理由として、「正社員および自営業のいずれも同一の『就労』要件として受理・管理している」をあげた回答が1件あった。

表1 フリーランス・自営業者の割合

n=30

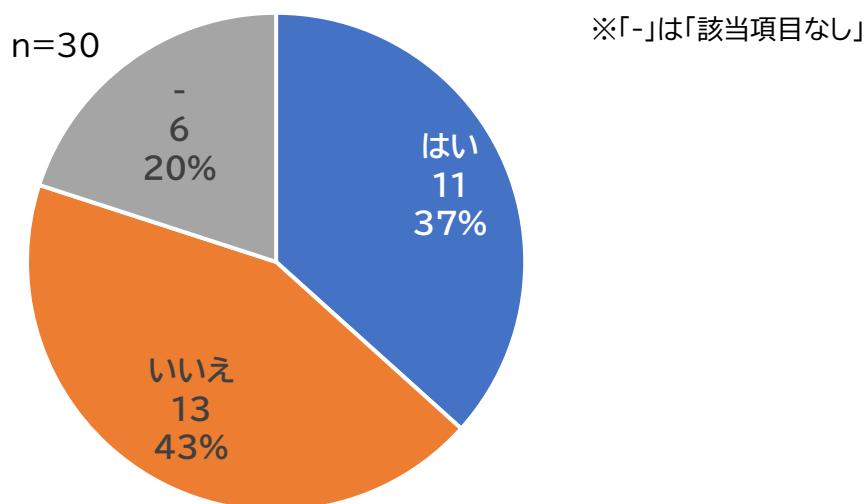
約10%（江東区）	1
約15%（中野区）	1
約13%（府中市）	1
算出困難、統計を取っていない、不明	8
総計	11
※空欄	19

## 【2】育児休業制度の取得を優先利用の対象(加点項目)にしている場合の、労働者とフリーランス・自営業者との取り扱いの差異について

Q 優先利用（調整指数）の対象として「育児休業制度を取得・取得予定・終了した場合」などを入れている場合、育児休業制度がないために育児に伴って自主休業していたフリーランス・自営業者を、育児休業制度を利用した労働者と同様の取り扱いとして調整指数の加点対象としていますか？

・「はい」（雇用労働者とフリーランス・自営業者とを同じ取り扱いにしている）と答えたのが11市区、「該当項目なし」（育児休業制度の取得を優先利用の対象としていない、加点項目から外した）と答えたのが6市区で、合わせると17市区（57%）となる。半数以上が、雇用労働者と同様の取り扱いをしていることがわかった。

図2 育児休業制度取得に関する項目で、雇用労働者と同様の取り扱いをしているか

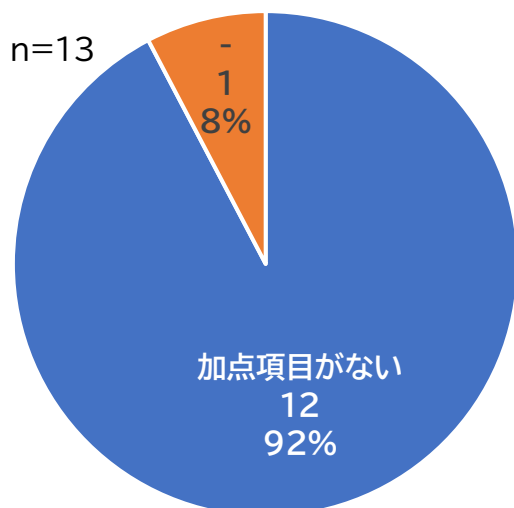


### 【2-1】フリーランス・自営業者への加点項目はあるか

Q （上記質問に「いいえ」と答えた場合のみ）自主休業をするしかなく、その間の所得補償がないため早期に仕事に復帰せざるを得ないフリーランスや自営業者に対する調整指数による加点項目はありますか？

・93%が、フリーランス・自営業者に対する加点項目はないと答えている。  
・フリーランス・自営業者が抱える事情への配慮はなされていない。

図3 フリーランス・自営業者に対する加点項目はあるか

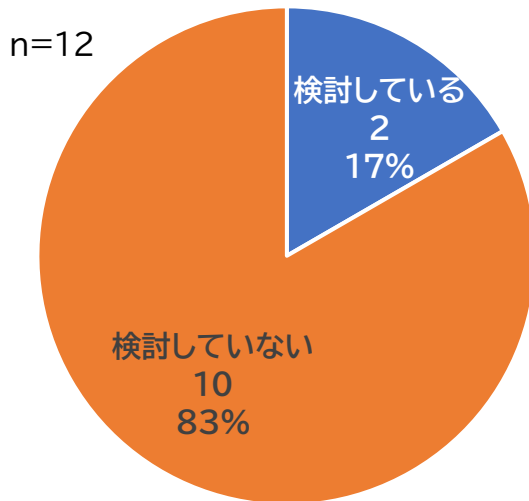


## 【2-2】フリーランス・自営業者に対する加点項目を検討しているか

Q (上記回答で「加点項目がない」と答えた場合のみ) フリーランスや自営業者に対する加点項目を検討していますか？

- ・フリーランス・自営業者への加点項目を「検討している」と答えた市区が2つある。
- ・どのような加点項目を検討しているのかについては聞いていない。

図4 フリーランス・自営業者に対する加点項目を検討しているか

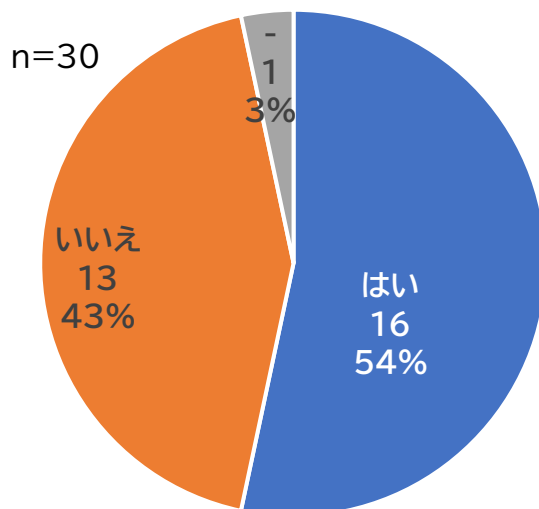


## 【3】就労証明関係書類についての配慮

Q フリーランスや自営業者にむけた就労証明関係書類に付け足すスケジュール表の書式を用意するなど、提出書類の簡略化のための配慮は何かしていらっしゃいますか？

- ・複数の企業と取引のあるフリーランスは、取引先に就労証明書（就労時間なども記載）を発行してもらうことが難しい場合がある。「スケジュール表」は、いわば就労時間の自己申告をする書類で、就労証明書に代えるもの。
- ・半数以上の市区が、スケジュール表の書式を用意するなどフリーランスや自営業者の就労証明のしにくさへの配慮をしていることがわかった。

図5 就労証明関係書類についての配慮をしているか



#### 【4】フリーランス・自営業者からの要望や意見

Q フリーランスや自営業者からこれまでに出された要望や意見を教えてください。

- ・育児休業制度の取得を優先利用の対象（加点項目）にすることへの疑問、就労証明書に関する質問・疑問などの要望・意見が寄せられていることがわかった。
- ・寄せられた意見を受け止め、改善が図られていることが見て取れる。

#### 〔自由記述〕

- 育児休業制度がない自営業者にも、育児休業から復職する場合の加点と同等の調整指数を適用して欲しいという要望あり。
- 決まった勤務時間がないため、就労証明書にどのように記入すればよいかわからない。
- 自営業及びフリーランスの方から、育児休業がないため、育休復職にかかる加点がないのはおかしいとご意見がありました。市民からの意見を反映し以前に育休復職の加点をなくしております。現在では、外勤と自営業の差別をなくしています。
- 就労証明書がなくても指数をつけることは可能かというご意見があったが、提出書類によっては就労日数や時間等が確認できないことから、運用としては難しいと考えました。
- 出産月の翌月から最長4カ月間までを育休取得期間とみなし、その後復職を求めているがみなし期間が短いとのご意見・ご要望をいただいたため、育児休業制度による育休取得期間にならい、4カ月から1歳になるまでに延長した。