



この動画では、保育園等を申し込むときに間違いやすい、転園・育休・転職・就労実績などの注意すべきポイントについて解説します。

目次

- 1 転園するとき
- 2 育児休業（育休）から復職するとき
- 3 転職するとき
- 4 就労実績とは



目次のとおり、注意すべきポイントを項目に分けて解説していきます。



初めに、注意すべきポイントについてピックアップします。



注意すべきポイント

転園

💡 転園の際は、改めて転園申請が必要です。必要書類も、以前のを流用することはできません

💡 転園が決まると、元の園には戻れません

育休からの復職

💡 入園が決まった場合、復職が必要です

💡 復職後、「復職証明書」を提出してください

転職

💡 転職の状況によって、提出書類が変わります

💡 育休中の方が、復職せずに転職した場合、内定取消・退園になることがあります



転園の際は、改めて転園申請が必要です。必要書類も、以前のを流用することはできません。

また、転園が決まると、元の園には戻れません。

育児休業からの復職については、入園が決まった場合、復職が必要なことと、復職後、「復職証明書」の提出が必要なことにご注意ください。

転職の際は、転職の状況によって、提出書類が変わります。育休中の方が、復職せずに転職した場合、内定取消・退園になることがあります。

その他、就労実績についてもこの後解説していきます。

Ⅰ 転園するとき



では、転園するときについて見ていきましょう。

Ⅰ 転園するとき



転園の際は、改めて転園申請が必要です
必要書類も、以前のものを流用することはできません



**転園が決まった場合、いかなる理由
があっても元の園には戻れません**



申込み後に保育園等を変更（転園）する意思がなくなった
場合は、直ちに『保育園等利用申込取下書』を提出してく
ださい

転園の際は、改めて転園申請が必要です。
必要書類も、以前のものを流用することはできません。
また、転園が決まった場合、いかなる理由があっても元の園には戻れないの
でご注意ください。
申込み後に保育園等を変更・転園する意思がなくなった場合は、直ちに『保
育園等利用申込取下書』を提出してください。
締切日を過ぎて提出されたものは、翌月の利用調整に反映されます。

2 育児休業（育休）から復職するとき



つぎに、育休からの復職についてです。

2 育児休業（育休）から復職するとき



保育園等の入園が決まった場合、入園月末日までに**復職**することが必要です

(例) 4月に園が内定→4/30までに復職



**復職：育児休業の承認を受けた勤務先に、
同じ契約条件で就労すること**



復職後、「復職証明書」を提出してください



入園した月末までに復職できなかった場合は、その月の末日までの利用になります(当月末日付けで退園)。



保育園等への入園が決まった場合、入園月末日までに復職することが必要です。例えば、4月にお子さんが園に内定された場合、4月30日までに復職することが必要です。

育児休業中の場合は、育児休業の承認を受けた勤務先に、同じ契約条件で就労することを「復職」とします。

復職後、「復職証明書」を提出してください。「復職証明書」については、会社に作成を依頼する必要があります。

入園した月末までに復職できなかった場合は、その月の末日までの利用になります。

復職証明書 →

[illegible]

復職証明書の練馬区の様式はこちらです。公式ホームページから書式をダウンロードすることができます。

3 転職するとき



続いて、転職の注意点をご案内します。

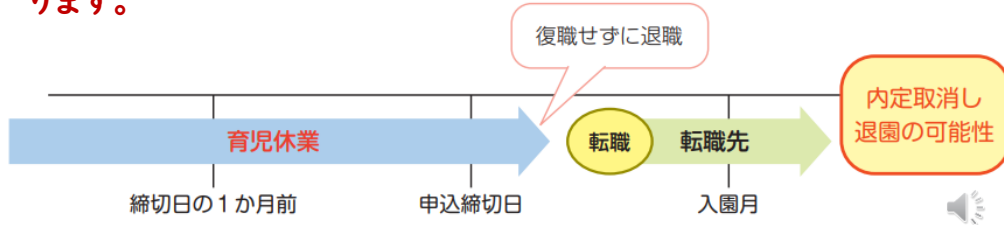
3 転職するとき



事前に届出なく、申込み後から入園月末日までに、転職等により指数が下がる変更があった場合、内定取消または退園になることがあります



育児休業中および育児休業取得予定でお申込みの方が、育児休業前の就労先に復職せずに転職した場合は、内定取消・退園となる場合があります。



転職については、いくつか注意事項があります。

事前に届出なく、申込み後から入園月末日までに、転職等により指数が下がる変更があった場合、内定取消または退園になることがあります。

また、育児休業中および育児休業取得予定でお申込みの方が、育児休業前の就労先に復職せずに転職した場合は、内定取消や退園となる場合がありますのでご注意ください。

次から、転職における基本的な考え方をお示ししています。最終的な保育認定の要件や指数は、提出のあった書類をもとに決定します。

3 転職するとき（申込締切日までに転職する方）



申込締切日時点において、転職先で1か月以上勤務している場合



前職を辞めてから転職するまで1か月を超えた期間が空き、かつ
申込締切日時点で転職先での就労期間が1か月未満の場合



ここからは、いくつかのパターンを見ていきましょう。

まず、申込締切日時点において、転職先で1か月以上勤務している場合です。
この場合は、就労要件による転職先の保育指数で算定されます。

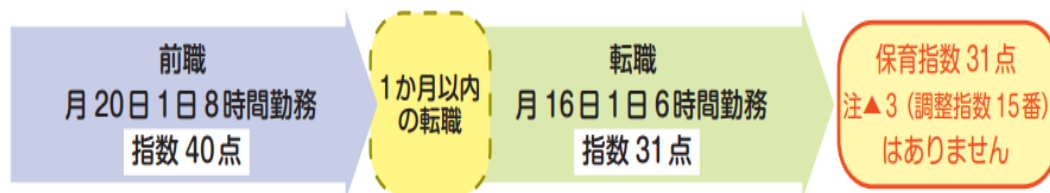
続いて、前職を辞めてから転職するまで1か月を超えた期間が空き、かつ申込締切日時点で転職先での就労期間が1か月未満の場合です。
この場合は、就労要件による転職先の保育指数で算定されるのに加え、調整指数15番により3点減算されます。

3 転職するとき（申込締切日までに転職する方）



以下2つの条件を満たすと調整指数15番による減算の対象になりません。

- ①前職の退職日から1か月以内の転職
- ②保育指数が変わらない場合 または 保育指数が下がる場合



ただし、前職の退職日から1か月以内の転職や、保育指数が変わらない場合、または保育指数が下がる場合は調整指数15番による減算の対象になりません。

3 転職するとき(申込締切日の翌日以降に転職する予定の方)



申込締切日の翌日以降に退職し、入園月の末日までに転職する予定がある場合



申込締切日の翌日から入園月の末日までの間に、新たに就労を開始する場合は、原則就労（内定）の要件が適用されます。

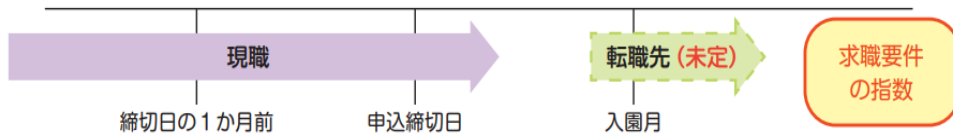
ただし、現職の退職日から1か月以内に転職し、勤務を開始する場合は、就労（内定）ではなく就労要件で指数算定します。

また、転職先の契約日数・時間が現職から上がる場合は、転職前の就労要件と転職後の就労内定を比較し、高い方の指数で算定します。

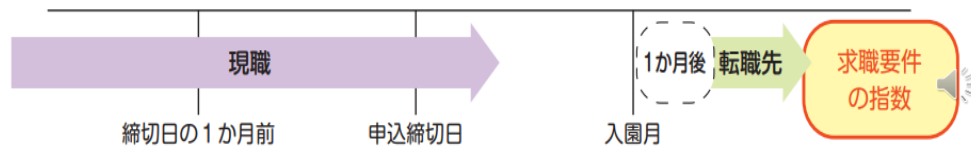
3 転職するとき(申込締切日の翌日以降に転職する予定の方)



転職予定だが、申込締切日時点で転職先が決まっていない場合



転職予定だが、入園月の翌月1日以降に就労開始する場合



そして、「申込締切日で転職先が決まってない場合」や「入園月中に就労開始できない場合」は、求職要件での指数算定になります。

3 転職するとき

申込締切日 時点の状況	転職済み	転職先内定中 (現職就労中)	転職先内定中 (前職退職済み)	転職先が未定
申込時に 必要な書類	・転職先の『就労証明書』 ・前職の離職日の分かる書類(離職票等)	・現職の『就労証明書』 ・転職先の『就労証明書』	・転職先の『就労証明書』 ・前職の離職日の分かる書類(離職票等)	・現職の『就労証明書』
あとから 必要な書類	特になし	・転職先の『就労開始証明書』 ・前職の離職日の分かる書類(離職票等)	・転職先の『就労開始証明書』	・転職先の『就労証明書』 ・前職の離職日の分かる書類(離職票など)

最後に、提出が必要な書類についてです。転職した場合は、利用申込書や変更届とともに、画面上の書類を準備の上、ご提出ください。

[illegible]

就労証明書の練馬区の様式はこちらです。公式ホームページから書式をダウンロードすることができます。

18

4 就労実績とは



最後に、就労実績についてご案内いたします。

4 就労実績とは（就労証明書に記載）



直近3か月分の就労の状況を記載いただきます



就労実績は、有給休暇・休憩・残業時間を含みます

（例）週5日、1日につき8時間就労（うち、昼休憩1時間）、一か月で20日出社
残業 月20時間、有給休暇 月2日 取った月の就労実績の書き方

就労実績 ※日数に有給休暇を含み、 時間数に休憩・残業時間を含む	年月	○ 年 △ 月
	22 日/月	196 時間/月

→就労時間 週5日×8時間×4週間（1か月）＝160時間

有給休暇 2日×8時間＝16時間

就労実績 160時間 + 残業時間 20時間 + 有給休暇 16時間＝196時間



「就労証明書」は、勤務先の方に作成していただく書類です。自営業の方には、ご自身で作成していただく書類となります。

「就労証明書」内の就労実績の欄には、直近3か月分の就労の状況を記載いただきます。就労実績は、有給休暇、休憩、残業時間を含めて記載してください。

例えば、週5日、つまり一か月に20日出社しており、1日につき8時間就労で、そのうち昼休憩を1時間取っている方で、それとは別に残業は月20時間、有給休暇は月2日取った月の就労実績の書き方は標記のとおりです。

就労時間が20日かける8時間で160時間、残業が20時間、有給休暇が2日かける8時間で16時間を合算すると、就労実績は月に22日、196時間となります。なお、小数点以下は繰り上げて記載してください。

入園申請の前に、作成された就労証明書の実績欄などが正しく記載されているか、この例を参考にご確認ください。

以上で、転園・育休・転職・就労実績などの注意すべきポイントについての説明を終わります。