

	No.	項目	質問内容	回答
1	7	就労実績	育児休業等により直近3か月の就労実績が契約に満たない場合の記載方法について。	産休・育休取得前の就労実績を記載してください。
2	7	就労実績	産休・育休取得前の実績がわからない。	証明日から起算して、直近3か月の実績をご記入いただいて構いません。 (例) 令和6年7月：〇日 〇時間 令和6年8月：〇日 〇時間 令和6年9月：〇日 〇時間
3	7	就労実績	有給休暇も実績に含めてよいか。	有給休暇を取得した場合、所定労働時間で算出した時間に含めて記載してください。
4	7	就労実績	子どもの看病等で勤務実績が減っているがどのように記載すればよいか。	「18 備考欄」にその旨ご記載ください。
5	8	産前・産後休業の取得	産前・産後休業を取得済みの場合は記入する必要があるか。	空欄で構いません。
6	9	育児休業の取得	入園予定日より遅い日付で書かれてしまっているが、問題ないか。	問題ございません。実際に入園が内定したときには、入園月中に復職していただくことになります。
7	11	復職(予定)年月日	入園予定日より遅い日付で書かれてしまっているが、問題ないか。	問題ございません。実際に入園が内定したときには、入園月中に復職していただくことになります。
8	12	育児のための短時間勤務制度利用有無	取得予定がない場合や、申請日時時点で取得することが確定していない場合はどのように記載すればよいか。	空欄で構いません。制度を利用される場合は勤務日数を減らさずに一日あたり6時間以上(休憩含む)となるようご調整ください。上記を満たすことが難しい場合は申込みの前にご相談ください。
9	15	入所内定時育休短縮可否	どの選択肢が該当するか分からない。	就労要件で内定した場合、入園月中に復職していただく必要があります。内定した場合、育児休業期間を短縮して復職できる場合は、短縮「可」となります。
10	15	入所内定時育休短縮可否	「可」と「可(予定)」はどちらを選択すればよいか。	「可」をご選択ください。
11	15	入所内定時育休短縮可否	「否」を選択すると内定が出なくなるのか。	どちらを選択いただいても、利用調整において有利・不利になることはありません。
12	15	入所内定時育休短縮可否	育児休業を取得していない場合でも記載は必要か。	空欄で構いません。
13	16	育休延長可否	「可」と「可(予定)」はどちらを選択すればよいか。	「可」をご選択ください。
14	16	育休延長可否	「可」を選択すると内定が出なくなるのか。	どちらを選択いただいても、利用調整において有利・不利になることはありません。
15	16	育休延長可否	育児休業を取得していない場合でも記載は必要か。	空欄で構いません。
16	18	備考欄	備考欄に書ききれない内容がある場合はどうすればよいか。	余白に記載していただくか、任意の用紙にご入力いただき、別紙としてご提出ください。
17	19	保護者記載欄	これから申込みする児童の情報はどのように記載するか。	第一希望の施設名を記載いただき、「申込中(第一希望)」にチェックをしてください。
18	19	保護者記載欄	保育園に通園していない児童の情報は記載する必要はあるか。	記載不要です。
19	—	—	訂正はどのようにしたらよいか。	二重線で消していただき、余白に正しい内容をご記入ください。なお、訂正印は不要です。
20	—	—	社印は必要か。	不要です。
21	—	—	派遣社員の場合、派遣先か派遣元どちらが記載すればよいか。	原則派遣元が記入してください。