

Ⅲ. 事業所内保育施設の需要

1. 全体

(1) 利用者の評価

1) 事業所内保育施設の利用状況

内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)において実施された「企業における仕事と子育ての両立支援に関するアンケート調査」(従業員数が301人以上の企業から5,000社を無作為抽出し、各企業の人事部門責任者宛に平成18年2～3月に調査票を郵送。回収数1,368票)により、従業員の属性別に事業所内保育施設の利用状況を見る。

人事部門責任者からみて、事業所内保育施設がよく利用されているとの回答割合は、正社員については7.1%、非正社員については4.2%である。事業所内保育施設を設置している企業が少なく、その利用率は低いものの、正社員に比べて非正社員の方が利用率が低い。

2) 事業所内保育施設に対するニーズ

従業員(就学前の子どもがいる民間企業雇用者)を対象に実施された調査により、育児支援制度についてのニーズに関する調査結果を示したものが図表Ⅲ-1である。

女性雇用者の回答状況を見ると、実際は利用していないができれば利用したい育児支援制度として「事業所内保育施設」に対する回答割合が上位を占めている。女性雇用者の間で事業所内保育施設のニーズが高いことがわかる。とりわけ、女性雇用者でもパート等正社員以外の回答は、「事業所内保育施設」が39.4%で最も高い。

図表Ⅲ-1 実際は利用していないができれば利用したい企業による育児支援制度(複数回答)

(単位:%)

| | N | 在宅勤務 | 事業所内保育施設 | ベビーシッター費用補助 | フレックスタイム | 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ | 週・月の所定労働日を減らす | 残業の免除 | 1日あたりの勤務時間の短縮 | 休日労働の免除 | その他 | 利用したいものはない |
|--------------------|-----|------|----------|-------------|----------|------------------|---------------|-------|---------------|---------|-----|------------|
| 女性雇用者(正社員) | 396 | 37.6 | 36.1 | 33.3 | 31.3 | 29.8 | 26.8 | 22.7 | 21.2 | 15.4 | 2.3 | 5.3 |
| 女性雇用者(正社員以外(パート等)) | 609 | 33.5 | 39.4 | 31.2 | 25.1 | 27.4 | 20.4 | 23.5 | 13.5 | 18.9 | 1.0 | 10.0 |

注:調査対象は民間企業雇用者で、就学前の子どもがいる男女3,610人。有効回収率56.7%(2,047人)。(株)インテージのモニター会員より、対象者を無作為抽出(男女比は半数ずつ)して、インターネット調査を実施した。

資料:日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

また、第一生命経済研究所が平成 17 年 9 月に実施した「勤め先の仕事と子育ての両立支援に関するアンケート調査」（第一生命経済研究所の生活調査モニターのうち、有配偶者で小学生以下の子どもを持つ正社員の男女及び非正社員の女性 400 人対象。有効回収数 384 人）では、就労者が求める両立支援策を分析している。これによれば、**男性**正社員の 53.3%が子育て支援として「事業所内保育施設」を必要な施策であると回答している。

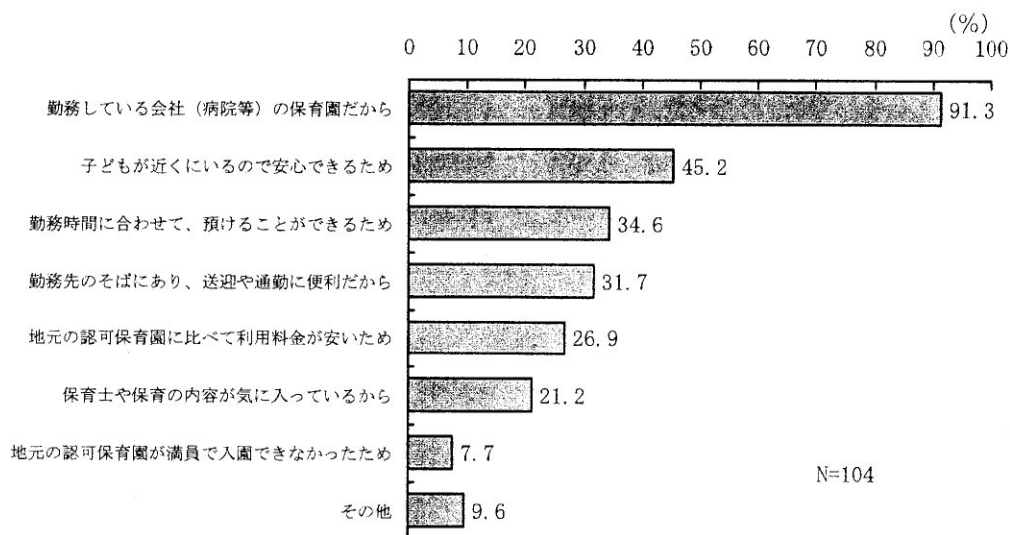
女性のみでなく、男性も「事業所内保育施設」に対するニーズが少なからずあることがうかがえる。

3) 事業所内保育施設の利用者の意識

a) 事業所内保育施設を利用する理由

事業所内保育施設を利用している人に対し、利用する理由を調査した結果をみると、「勤務している会社（病院等）の保育園だから」への回答が 91.3%となっている（図表Ⅲ-2）。次いで、「子どもが近くにいるので安心できるため」といった精神的な理由が 45.2%、「勤務時間に合わせて、預けることができるため」や「勤務先のそばにあり、送迎や通勤に便利だから」といった物理的な理由がそれぞれ 34.6%、31.7%となっている。

図表Ⅲ-2 事業所内保育施設を利用する理由(複数回答)



注：第一生命経済研究所では、平成 16 年 11 月～12 月、各都道府県資料に基づいて、全国の事業所内保育施設に対して調査協力を依頼し、協力してくれるとの回答のあった施設に対して、アンケート調査票を郵送で配布した。配布数は、全国 26 施設の利用者 262 人、有効回収数は 104 人、有効回収率は 39.7%である。設立主体別配布施設の内訳は事業所が 15 施設、病院が 9 施設、大学が 2 施設である。

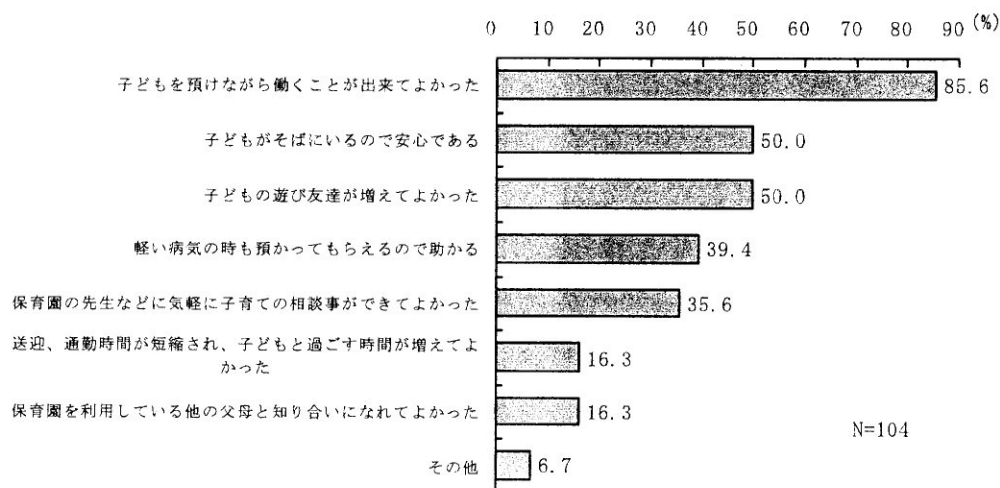
資料：第一生命経済研究所「事業所内保育施設の利用者に対するアンケート調査」平成 16 年

以上から、どちらかといえば地元の認可保育所に入れなかった際の受け皿としてではなく、事業所内保育施設特有の利点を理解した上で、積極的な理由で事業所内保育施設を選択している人が多いことがわかる。特に物理的な便利さよりも、子どもが近くにいるという安心感を強く意識して利用している人が多いようである。

b) 事業所内保育施設の評価

事業所内保育施設の評価に関する調査結果によると、「子どもを預けながら働くことが出来てよかった」との回答が 85.6%を占めている（図表Ⅲ-3）。次いで、「子どもがそばにいたので安心である」及び「子どもの遊び友達が増えてよかった」が、それぞれ 50.0%となっている。事業所内保育施設が、育児と仕事との両立に寄与するインフラとして評価されていることが伺える。

図表Ⅲ-3 事業所内保育施設の評価



資料：図表Ⅲ-2 に同じ

(2) 企業の評価

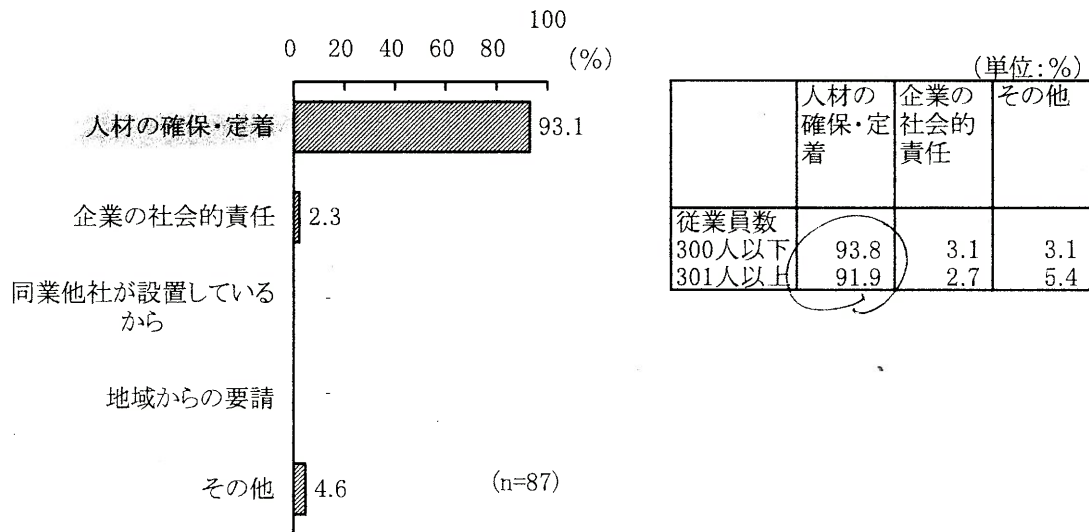
1) 施設設置の目的・動機

事業所内保育施設を設置した目的・動機としては、「人材の確保・定着」をあげた企業が 93.1%である（図表Ⅲ-4）。

「企業の社会的責任」をあげた企業は 2.3%に過ぎず、「同業他社が設置しているから」「地域からの要請」をあげた企業は皆無であった。

従業員数別にみても、同じ傾向を示している。

図表Ⅲ-4 事業所内保育施設を設置した目的・動機



資料：図表Ⅱ-6と同じ

2)企業内の評価

事業所内保育施設ヒアリングによると、利用者の増加が、ニーズにできていることの証左であり、評価されていると捉えている企業が多い。

また、評価の指標として、稼働率と定性評価があるという考え方の企業がある。稼働率は、必ずしも100%であればいいというものではなく、事業所内保育施設での保育を必要とする人をいつでも受け入れ可能な状態を保つことが必要である。そのため、需要の精度の高い予測と適切な利用者数の調整に努めている。定性評価については、アンケート調査により利用者のニーズを把握している。

他方、企業トップの強い意向により設置されたので、もともと評価の対象ではないと認識している企業もある。

図表Ⅲ-5 社内評価<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|---|
| 卸売業A社 |
| ○ 利用者が増えており、ニーズにできられていることを実感している。 |
| ○ 経営層からは、もともと儲かる事業ではないことは理解してもらっており、赤字幅をできる限り圧縮できるように運営を行っていくこととしている。 |
| 卸売業B社 |
| ○ 経営幹部からは、設置してよかったとの評価を得ている。 |
| ○ 配偶者の病気のときなどの一時預かりも、子育て支援のセーフティネットとなっている。 |

(3) 経済団体の評価

経済団体に対し、それぞれの会員企業による事業所内保育施設の設置意向、並びに共同設置型事業所内保育施設の可能性・課題等を明らかにするために、平成22年1月にヒアリング調査を実施した。

企業規模に関わらず、勤務時間の多様化への対応や人材確保のために、事業所内保育施設の設置に対するニーズはあり、会員企業の中には実際に事業所内保育施設を設置した企業もある。

しかし、経済的負担、運営リスク（利用者数の確保等）や社内の理解（特定の人のみメリットがある施設に対する公平性の確保等）が得られるかどうか等の懸念事項があり、実際に設置に至らない企業が多い。

重要!!

図表Ⅲ-6 事業所内保育施設に関する検討事例<経済団体ヒアリング>

事例1

○ 平成21年、ある中堅・中小企業が、本社ビルの一部を託児施設に転用した。行政の細かな規制を好まず、国・都の助成を使用しなかった。共同利用も検討したが、自社ビルに他企業の従業員が出入りすることはセキュリティ上望ましくないという理由から、断念。結局、単独利用をすることになった。しかし、広いスペースにもかかわらず、単独利用では利用者が少ない。利用者数・曜日に合わせて、保育士を派遣して利用している。

よみほ(109-1)

事例2

○ 平成21年1月頃、都内のビルを運営する中堅企業(従業員数400人程度)が、自社の従業員と同ビルのテナント企業の従業員がともに利用することができる保育施設を設置することを検討。しかし、その後の景気後退により、検討は中止に。その際、既存のビルに保育施設を設置することは、避難路設置や壁に使用する塗料の規制等の問題をクリアできず、難しかった。

(4) 自治体の評価

事業所内保育施設に対する評価・期待として、最も多かった回答は、子育て支援やワーク・ライフ・バランスに関する回答であった。「今後も認可保育所の設置を進めるほか、事業所内保育所も支援していきたい」(埼玉県)や「多様な保育施設の中のひとつ」(東京都)といった回答のように、認可保育所とともに、事業所内保育施設が選択肢として増えることで、より子育て支援やワーク・ライフ・バランスを支えることにつながることを期待されている。

次いで、待機児童の解消(神奈川県、滋賀県、さいたま市)や、雇用促進・人材の確保(宮城県、埼玉県、滋賀県)など、自治体や企業の両者にとって問題解決となることへの評価や期待がある。

図表Ⅲ-7 事業所内保育施設に対する評価・期待（保育行政における位置づけ）〈自治体ヒアリング〉

| 回答の内容 | 個別の回答 |
|--------------------|---|
| 子育て支援やワーク・ライフ・バランス | <ul style="list-style-type: none"> ・ 東京都の全庁の中でも10年後の東京実行プログラムのひとつとしても位置づけ。直接待機児童の解消につながるの難しいが、多様な保育施設の中の一つ。どちらかという企業の次世代育成の支援をするため。ワーク・ライフ・バランスの支援。そういった点から他県でも労働関係の部署が担当されていると思う(東京都) ・ この制度を作り上げようとした矢先に景気が悪化し、事業者からなかなか手が上がらないという状況ではあるが、事業所内保育施設が増えることにより、県内の保育所待機児童の解消とワーク・ライフ・バランスに寄与すると考えるので、今後も制度を継続していきたい(神奈川県) ・ 景気にも左右されるが、企業からの問い合わせもあり、広まっている。若手の人材確保、離職防止にもなり、企業の子育て支援、ワー・ライフ・バランスにつながるという企業が多い。県としては、今後も認可保育所の設置を進めるほか、事業所内保育所も支援していきたい(埼玉県) ・ 事業所内託児所への補助については、男女が共に働きやすい職場づくりの支援や事業所内のワーク・ライフ・バランスの推進を目的として行っており、託児所の設置により、これらの目的が達成されることを期待する(新潟県) ・ 待機児童が発生している中で、保育所の整備が求められているが、事業所内保育所が増えていけば働きやすい、ワーク・ライフ・バランスでも有効な手段ではないか(福岡市) |
| 待機児童の解消 | <ul style="list-style-type: none"> ・ この制度を作り上げようとした矢先に景気が悪化し、事業者からなかなか手が上がらないという状況ではあるが、事業所内保育施設が増えることにより、県内の保育所待機児童の解消とワーク・ライフ・バランスに寄与すると考えるので、今後も制度を継続していきたい(神奈川県:再掲) ・ 待機児童の解消にも資すると期待している。(滋賀県) ・ 待機児童を解消し、より働きやすい環境を整備するために効果がある(さいたま市) |
| 雇用促進や人材確保・保護者の安心感 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 身近なところに子どもがいるという点で保護者の安心感も大きい。従業員の安定的雇用、企業イメージの向上にも繋がる(宮城県) ・ 景気にも左右されるが、企業からの問い合わせもあり、広まっている。若手の人材確保、離職防止にもなり、企業の子育て支援、ワーク・ライフ・バランスにつながるという企業が多い(埼玉県:再掲) ・ 企業にとって、子育てをしながら働ける環境を整えるための一つの手法であり、人材確保方策としても有効。特に女性の継続就業や再就職の支援につながる(滋賀県) |

2. 共同設置

(1) 企業

1) 課題

<事業所内保育施設ヒアリング>

共同設置型事業所内保育施設の設置推進に向けて、次の2点に留意する必要がある。

まず、企業間での合意形成が難しい。具体的には、利用者数と費用負担についての公平性の確保、共同設置から撤退する際の措置、事故発生時等の責任の所在についての合意形成が難しい。

また、経済的な負担を軽減するため、公的助成制度の要件を共同設置にも適応しやすいものにしてほしいとの要望がある。

図表Ⅲ-8 共同設置の課題<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|---|
| 卸売業B社 |
| ○ 複数の設置者の自由度をどのようにするかも課題の一つ。脱退したいときに、抜け出すことができるのか。利用者の人数によって、費用負担の公平性をどうするのか。 |
| 化学E社 |
| ○ 共同設置は、主たる設置者をいずれの会社にするか、設置・運営費用の分担や問題が発生した場合の責任の所在をどうするかなど、合意形成が必要となる。 |

2) 可能性

<事業所内保育施設ヒアリング>

共同設置型事業所内保育施設の設置可能性として、次の2点があげられる。

まず、責任の所在を含め、企業間の利害関係の調整をするための別組織（保育施設を設置したい企業の共同出資による株式会社）を設立することで、公平性の確保を図りながら運営をしている企業がある。

ただし、この場合、実質的に運営をおこなっているにもかかわらず、この調整機関(株式会社)に対しては、「設置者」ではないということから、公的助成が支給されない仕組みとなっている。

図表Ⅲ-9 共同設置の可能性<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|--|
| 製造業H社 |
| ○ 行政でも、商工会議所でもいいが、共同で設置・運営しようとする各社を取りまとめる組織が必要である。 |
| ○ 当時は、国の助成制度は、調整機関(共同出資の株式会社)は対象外ということで、支給される仕組みとなっていなかった。 |

(2) 経済団体

共同設置型事業所内保育施設の設置にあたっては、いずれかの企業がコアとなり、保育事業者や物件に関わる契約を代表しておこなう役割を担う必要がある。あるいは、NPOなどの組織が調整機関となり、利用者枠や費用負担の調整を担うことも考えられる。このように、共同設置型の場合、企業間の利害関係を調整する役割を持つ機関を用意することが必要である。

他方、経済的負担の軽減のため、公的助成制度の要件を共同設置にも適応しやすいものにすることを求める声があった。

図表Ⅲ-10 事業所内保育施設の課題<経済団体ヒアリング>

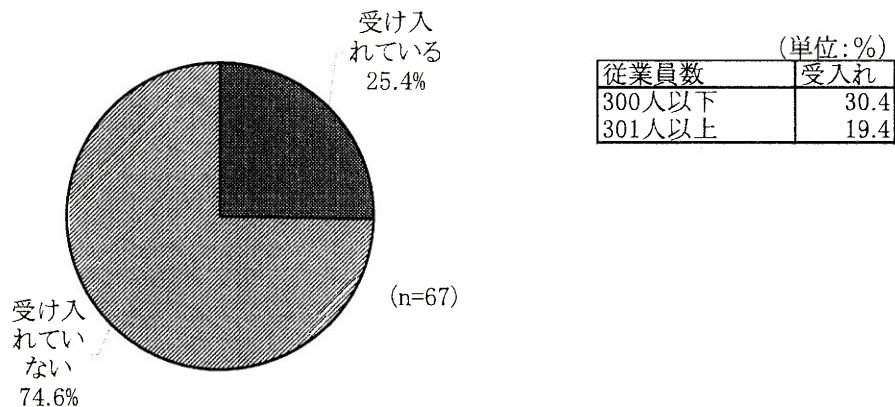
| |
|---|
| <p>助成制度について</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 共同設置に対してニーズはあるものの、中核となる企業の選出、出資比率や利用者枠の調整等が難しいようである。この問題の解決には、保育事業者やNPOが一定の調整機能を負うことなども考えられる。 ○ 東京都の助成制度は、複数の事業主による共同設置や貸しビル事業主による代表設置を可能であることを特徴として打ち出している。今後、これがどう利用されていくのか、コア企業が出てくるか、利用したい企業が集まるのか注目される。 |
|---|

3. 地域開放

一時保育を実施している施設を対象に、一時保育における他社・地域の児童の受入れ状況を尋ねた。他社・地域の児童を受け入れている施設は、一時保育を行う施設の約4分の1である（図表Ⅲ-11）。

従業員数別にみると、300人以下の企業の方が受け入れている割合が高い。

図表Ⅲ-11 一時保育における他社・地域の児童の受入れ



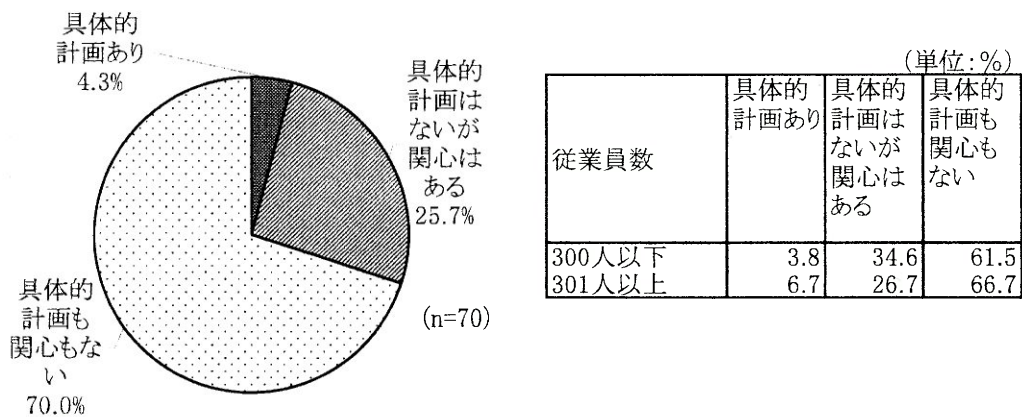
資料：図表Ⅱ-6に同じ

現在他社や地域の児童を受け入っていない施設を対象に、今後他社や地域の児童を受け入れる計画があるか否かを尋ねた。

今後受け入れる具体的計画がある施設は 4.3%に過ぎない（図表Ⅲ-12）。「具体的計画はないが関心はある」施設が 25.7%、「具体的計画も関心もない」が 70.0%である。

300 人以下の企業と 301 人以上の企業のいずれも、「具体的計画あり」の割合は低い。

図表Ⅲ-12 他社や地域の児童を受け入れる計画の有無



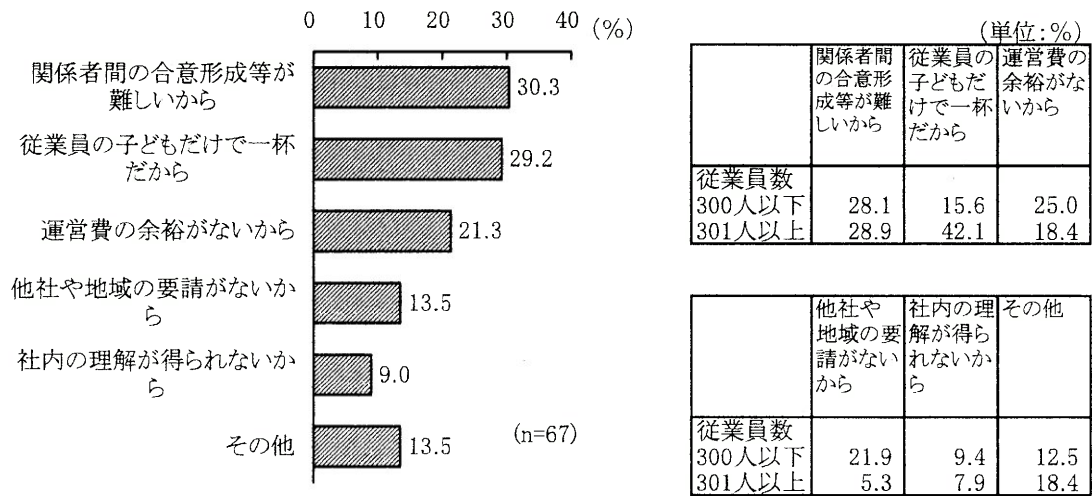
資料：図表Ⅱ-6 に同じ

今後他社や地域の児童を受け入れる具体的計画がない企業に対して、他社や地域の児童を受け入れない理由を尋ねた。

「関係者間の合意形成等が難しいから」および「従業員の子どもだけで一杯だから」という理由がそれぞれ 30.3%、29.2%である（図表Ⅲ-13）。

従業員数別にみると、301 人以上の企業の方が「従業員の子どもだけで一杯だから」という理由が多い。また、300 人以下の方が、「運営費の余裕がないから」「他社や地域の要請がないから」という理由が多い。

図表Ⅲ-13 他社や地域の児童を受け入れない理由



資料：図表Ⅱ-6に同じ

事業所内保育施設に対するヒアリングによれば、事業所内保育施設の地域開放については、近隣の企業との契約によりその従業員の子どもの受け入れる方式と、地域住民の子どもの受け入れる方式がある。いずれの方式も、利用者数の確保により、運営費用の軽減が図れることが地域開放の一つの利点であるということだ。また、待機児童問題への対応として、企業の社会的責任を果たすことができることも利点としてあげられた。

さらに、東京都の助成制度を活用することにより、他社の子どもの利用に対しても、運営費の補助が支給される。

図表Ⅲ-14 地域開放の利点<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|---|
| 輸送業D社 ○ 利用者確保の一方策として、社外への開放を実施した。 |
| 化学E社 ○ 事業所内保育施設を福利厚生としてのみでなく、企業の社会的責任として考えている。 |
| 化学J社 ○ 他企業の従業員の子どもの利用に対しては、東京都の助成対象となる。 |

地域開放をしていない事業所内保育施設からは、その理由として、実際に、自社の利用者だけで定員がいっぱいである、自社社員の利用を制約されることになる、子どもを預かることの責任の重みがある、などがあげられた。

図表Ⅲ-15 地域開放をしていない理由<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|--|
| 卸売業B社 |
| ○ 他企業からの受け入れは考えていない。自社の利用希望者も全員受けられるかどうかの状況では、自社社員以外の子どもを預かる人数的な余裕は全くない。また、子どもを預かることの責任の重みがある。 |
| 金融業C社 |
| ○ 利用人数の波があるので、他社の子どもを受け入れることは困難(入園中の他社の子どもと、入園を希望する自社の子どもの優先順位付けが困難)。 |

4. 地方展開

事業所内保育施設を複数設置し、地方にも展開している企業は、従業員の多いところ(ニーズのあるところ)に設置している。

地方展開していない企業は、その理由として、助成制度が1社に対して1施設のみ対象であるなど、費用負担面で無理であること、また、ニーズのある人(女性や育児期の人)が本社(首都圏)に集中しており、地方には相対的にニーズが低いことなどが挙げられた。

他方、東京で設置して、ノウハウが確立できたら、地方展開も検討している企業もある。

図表Ⅲ-16 地方への展開をしていない理由<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|--|
| 卸売業A社 |
| ○ 他の地方での展開は現時点では考えていない。 |
| ○ 費用負担(運営費の20%も助成してもらっていないし、1施設しか助成金が受けられない)が大きい上に、限られた人のための施設であることから、開設間もない現時点においては拡大することは考えていない。 |
| ○ 地方にも、ニーズが全くないわけではないが、女性社員の80%以上が東京エリアに集中していることや、東京エリアにおける待機児童問題を踏まえると、まず東京に開設したことは妥当であると判断している。 |
| 卸売業B社 |
| ○ 本店以外に設置することは考えていない。育児期の人 <small>の多くは本店におり、支店ではそれほど</small> ニーズが高くない。 |

5. 支援策

助成制度をもっと利用しやすいものにしてほしいとの意見が多かった。具体的には、面積基準、施設基準、支給対象基準（1企業1施設、共同設置）の緩和などが挙げられた。

図表Ⅲ-17 支援策に対する評価<事業所内保育施設ヒアリング>

| |
|--|
| 卸売業A社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 21世紀職業財団から、保育料の設定について、助成をしているので利用者負担を軽くすべきであるとの指摘があった。○ 企業負担も考慮すると、利用料の設定にもう少し自由度があっても良いのではないかと。 |
| 卸売業B社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 面積基準の規制緩和がなされると、定員を増やすことができるので、期待している。○ 何よりも地域の自治体で待機児童問題を解消してくれることを望む。 |
| 金融業C社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 都の指導監督基準において、4階以上に保育室を設置する場合、避難経路として「屋外階段」の設置が定められているが、都心の高層ビルにそのような「外階段」が設置されていないケースは多い（建物内に、防火設備の整った「避難階段」はあるが、「外階段」を代替とはならず）。 従って、オフィスビル内の上階での保育所設置は困難なものに。 |
| 化学E社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 税制上の優遇が、設置者の従業員の利用が半数以上という条件があるため、共同設置となると税制上の優遇が受けられなくなる。 |
| 製造業H社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 共同出資の株式会社は支給対象外ということで、21世紀職業財団の助成金は得られなかった。 |

IV. 保育サービスの充実・効率化

1. ビジネスとしての展望

(1) 事業所内保育施設の需要

女性の継続就業支援や人材の確保をねらいとして、事業所内保育施設に関心を持つ企業は少なくない。

また、働く女性の中で、勤務先の近くに保育所があった方がよいと思う者は多い。その理由は、自分の勤務時間に合わせた保育所を確保できること、自分の近くに子どもがいることの安心感などがある。

こうしたことから、事業所内保育施設が、たとえ都心にあり通勤の困難さというデメリットがあったとしても、これをカバーするだけのメリットがある。

しかしながら、事業所内保育施設を設置、あるいは検討している企業は、余裕がある企業ないし成長企業に限られている。大半の企業は、ニーズはあっても実現できない。

また、事業所内保育施設は企業にとって、保育施設の継続性と企業内人事政策との両立が難しいものである。企業の従業員の年齢構成によって事業所内保育施設の必要性が左右されるので、企業はその設置に慎重にならざるをえない。*(見直しの維持、従業員への公平性)*

他方、保育事業者にとっては、企業から委託費というかたちで確実に収入が得られるので、事業所内保育施設は経営リスクを負うことなく展開できる安定的なビジネスと捉えている。

図表IV-1 事業所内保育施設の需要について〈保育事業者ヒアリング〉

保育業 IV社

- 多く企業が事業所内保育施設のあり方を検討しているところである。
- 会社の近くに保育所があったほうがよいと思っている人は多い。
 - 理由①自分の仕事のスタイルを変えたくない。30歳以上の人が利用者(母親)であり、管理職になっている人もいる。キャリアを続けたい。そのため、残業に対応し夕食まで食べさせてもらえる保育所を希望している。(当社施設では22時まで開設)
 - 理由②自分の子は自分で育てたいというニーズがある。近くに子どもがいると母乳もあげられる。子どもと接する時間もある。当社のイベント(クリスマス会など)は昼休みにおこなっている。父母の参加率はほぼ100%である。
 - 理由③地震やテロ、災害などの不安がある。交通機関が遮断される恐れがある。都心のビルは耐震構造もしっかりしているし、ガードマンもいて安心、安全である。
- 上記のような理由から、都心にある事業所内保育施設は、「通勤」というデメリットを十分カバーするだけのメリット(安全性など)があると考えている人が多い。

- 事業所内保育施設を設置、あるいは考えている企業は、余裕がある企業、成長企業に限られている。大半の企業は考えていない、あるいは考えられない。
- 事業所内保育施設は、経営リスクが設置会社側にあり、保育事業者にはない。利用する子どもが定員を満たしていなくても運営業者は業務委託契約をしているため安定した収入が得られる。

保育業 V社

- 事業所内保育施設は、保育施設の継続性と企業の人事政策の両立が難しい。一時の採用により、利用者数が確保されたが、その子どもたちが育ってしまうと、利用者がいなくなる。企業の人事政策、採用状況により、保育所の継続性が左右される。

(2) 多様な事業所内保育施設のあり方

こうした現実を踏まえ、保育事業者の中には、多くの企業が設置可能な事業所内保育施設のあり方を検討している。

例えば、以下のような事例がある。

<1>認可外保育施設の定員の一部を利用できる「人数枠」を企業が購入することで、自社の従業員が利用できる保育施設を確保する。

保育事業者が初期投資して開設した保育施設を、商品価値として企業に提供している。

<2>認可外保育施設の「利用時間枠」を企業が購入することで、自社の従業員が利用できる保育施設を確保する。

契約している企業にとっては、事業所内保育施設を設置していなくても、従業員の保育ニーズに応えることができるし、このことを社外にアピールすることで採用広報に利用できる。

<1>と<2>の「事業所内保育施設」のメリットには、企業が自社で設置しなくてもよいため、初期投資がかからないこと、また、企業の利用者数の変動に柔軟に対応できることなどがある。

また、今後の要望として、保育事業者が設置した認証保育所を事業所内保育施設としても利用できるように、制度上の融合を図ることへの期待がある。

図表Ⅳ-2 多様な事業所内保育施設のあり方について<保育事業者ヒアリング>

保育業 III社

- 保育事業者が初期投資して開設した認可外保育施設を商品価値として、その定員枠を企業に提供している。
- 大阪は認証保育所の制度がないので、企業提携型を推進していく。
- 企業提携型保育施設は、数社が利用している。業種は、病院、派遣会社、コールセンターなどである。企業のねらいは、必ずしも従業員の福利厚生のためだけではなく、「営業的発想」や「採用力強化」などがある。

保育業 IV社

- 認可外保育施設を設置し、その「利用時間枠」を企業に提供している。契約企業がIV社に利用料を支払う。
- 短時間勤務の人、幼稚園が休みのとき、あるいは自宅で仕事をしている人(会議のために会社に出向くとき)などの利用がある。幼稚園の後の時間を過ごすための二重保育(アフタースクール)としての利用もある。
- 0歳～3歳の子どもが多い。4歳以上になると、もっと広い環境を望み、幼稚園に移っていく。
- 契約している企業にとっては、事業所内保育施設は設置していなくても、保育のバックアップ体制が整っていることを社内外にアピールできる。
- リスク回避として、安定した収入源がなくてはならない。IV社の場合、基本は月極保育であり、これが安定した収入源となっている。その上で、他社に利用時間枠を提供している。

保育業 V社

- 認証保育所と事業所内保育施設が融合できればよいと考えている。事業所内保育施設のように、認証保育所を利用できるようになればいい。
- 事業所内保育施設の助成制度でも、半数以上が設置企業の子どもであれば、それ以外は地域の子どもも受け入れることができるが、運営補助金が安い。
- 認証保育所の方が運営費補助が多い。しかし、利用者はその自治体の在住者に限定されている。
- 認証保育所の利用者を、その自治体の在勤者にまで広げてもらいたい。その自治体の企業も、法人税などにより自治体に貢献している。

(3) 共同設置型事業所内保育施設について

1) 共同設置型事業所内保育施設に対する評価

事業所内保育施設のあり方として、共同設置は望ましい方向である。

ただし、立地が重要である。まず、本社機能の集積している東京が適している。キャリアを意識して継続就業を望む女性が多い

他方、都心に限らず、郊外の中小企業においても、複数企業による共同設置の事業所内保育施設に対するニーズはある。郊外の中小企業ではパート労働者が多いが、パート労働者は認可保育所の利用の優先順位が低い。また、勤務時間が認可保育所に合わない場合もある。そのため、自社の勤務時間に合わせて、またパート労働者も利用できる事業所内保育施設への期待は高い。

さらに、郊外の工場地帯など、複数の企業が集積している地域でも、共同設置型での事業所内保育施設が適している。

図表Ⅳ-3 共同設置型事業所内保育施設の立地について<保育事業者ヒアリング>

| |
|--|
| <p>保育業 IV社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所内保育施設の立地としては、本社機能の集積している都心部および近隣都市が望ましい。その地域では、キャリア女性が多く、利用者が多く期待できる。これに対し、地方は、認可保育所で足りている、両親(祖父母)が面倒をみる、キャリア女性が少なく、一般社員やパートが多い(時間短縮で働ける)などの理由により、事業所内保育施設を必ずしも必要としていない。 ○ ただし、地方であっても、工場内や工業団地などであれば、共同利用が期待できる。 |
| <p>保育業 II社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 都心でなくても、郊外に中小企業がたくさんある。パート勤務が多い。そのため、複数企業が集まって共同で設置する事業所内保育施設のニーズはある。 |
| <p>保育業 I社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 郊外の工場地帯などの中の保育所であれば、可能性があるが、大都市では施設設置難しいであろう。 |

2) 共同設置型事業所内保育施設の課題

企業によって人事戦略や事業拠点の広がりなどが異なるので、共同設置型事業所内保育施設は企業間の利害関係の調整が難しい。特に、利用する子どもの人数の多寡に応じた事業主負担をどうするか、利用者がいない場合の事業主負担をどうするかなどが問題である。

図表Ⅳ-4 共同設置型事業所内保育施設の課題について<保育事業者ヒアリング>

| |
|--|
| <p>保育業 III社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 利害関係が異なる複数企業を、一企業が調整する必要があるが、それは無理である。企業によって、社員に対する考え方、事業拠点の広がり、福利厚生に対する考え方などが異なるので、根本的に目的が異なる企業による共同設置は無理である。資本提携しているとできるかもしれないが、それでも難しい。関連会社間でもまとまらないことがほとんどである。 |
| <p>保育業 I社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 共同設置型が実現できていないのは、利用する子どもの人数が増減した場合に、各事業主の負担をどのようにするという部分など取り決めるべきことが多い。いずれかの企業が移転した場合など複数のリスクもある。 |

3) 共同設置型事業所内保育施設の可能性

共同設置にあたっては、いずれかの企業が代表して、企業間の調整を図りながら運営をすることが必要である。そのため、コアとなる企業の負担は大きいことが予想される。経済的負担に加え、設置に当たっての調整役としての負担まで負い、しかも、保育施設運営のノウハウがない中で、旗振り役となって共同設置をしようという企業は少ない。

したがって、企業が代表となり調整役を担うことは限界がある。

この点、保育事業者であれば、施設運営のノウハウがあり、調整役を担うことができる。保育事業者がコアとなり、企業を集めて、各企業のニーズに応じて利害関係を調整する役割を担うことで、共同設置型の事業所内保育施設の設置が可能となる。

この場合、調整機能を担うにあたり、必要なコストに対する補助が支給されるような助成制度の仕組みを求める声がある。

図表Ⅳ-5 共同設置型事業所内保育施設の可能性について〈保育事業者ヒアリング〉

| |
|--|
| 保育業 I社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 共同設置の場合、イニシアチブをとる企業がしっかりしていることが必要である。○ この点を考えた場合、例えばアドバイザー的な役割を保育事業者が担い、その費用として保育事業者に補助金が入る仕組みなどがあれば、企業間の調整がスムーズに進むのではないかと。 |
| 保育業 II社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ すでに複数の企業からも相談を受けているが、企業にはノウハウが全くないので、先に進まない。○ 保育事業者でコーディネートすれば、共同設置も可能であろう。その場合、コーディネートする保育事業者に補助金が入ることを希望したい。 |
| 保育業 V社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 保育事業者がコアになれば、企業を集めて共同設置型の事業所内保育施設も設置できる。 |

(4) 今後の保育ビジネスの課題と展望

今後、保育ビジネスの成長のためには、サービス業としての保育を伸ばす環境をつくる必要がある。

そのためには、まず、「福祉としての保育」と「サービスとしての保育」を分けて考える必要があるという声がある。認可外保育施設も安定的に経営できるよう、公的支援の充実を求める意見もある。

これを前提に考えると、今後は、保育所も「選択」の時代に入ることが見込まれる。そうすると保育所の「付加価値」が重要となる。その一つが「教育プログラム」である。

また、保育事業者にとって、こうした「コンテンツ」としての「教育プログラム」開発も重要であるが、保育サービスレベルを全体的に上げることも差別化にとっては重要となる。そのためには、優秀な保育士を確保することが必要である。保育サービスの核となるのは保育士である。保育事業者の中には、保育士の教育を重視し、企業内研修やOJTに力を入れているところが多い。

図表Ⅳ-6 今後の保育ビジネスの課題と展望<保育事業者ヒアリング>

| |
|---|
| <p>保育業 Ⅲ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ サービス業としての保育を伸ばす環境をつくる必要がある。 ○ 「福祉としての保育」と「サービスとしての保育」を分けて考えるべきである。 ○ 認可保育所の補助金の支給方法を変えるべきである。施設に対する補助でなく、利用者に対する保育料の補助に変えるべきである。「福祉としての保育」は全国統一にして、「サービスとしての保育」は利用者に直接補助金を給付して、地域の特性に合わせて展開していく。 ○ 認可外保育施設を「認め」、認可、認可外にかかわらず、広く利用者が直接選択できる環境をつくるのが事業者間競争による品質向上につながるのと同時に、利用者へ選択の自由権の拡大となる。 ○ 小規模、中規模の保育所を点在させるようにする。 |
| <p>保育業 Ⅴ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 長期的にみると、待機児童問題は長く続かない。その後、保育所を選ぶ時代が来る。 ○ こうした将来予測を踏まえると、これからの保育は「幼保一元化」の方向になることは明らかである。 ○ 保育所選択の時代になると、これまでの「預かる」機能だけでなく、これからは、付加価値が重要となる。それが教育プログラムである。 ○ 保育士への教育を重視し、研修及びOJTに力を入れている。 |
| <p>保育業 Ⅰ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育士については基本的に、企業内研修やOJTによるトレーニングをおこなっている。 ○ 保護者への対応などコミュニケーション教育も重視している。 |
| <p>保育業 Ⅳ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもを保育するにあたり、保育士選びは大事である。 ○ 保育士はOJTや研修により教育していく必要がある。 |

2. 保育サービスの充実・効率化の実態

(1) IT利用について

保育サービスの充実・効率化のために、ITを取り入れることのニーズはある。実際に、経理、利用者データなどの電子化、保育現場の監視のためのウェブカメラの設置などがなされている。

また、活用をしていない保育事業者も、保育料の清算システムの開発及び利用の希望しており、あるいは、労務管理システムの利用について検討中である。

他方、保育事業者の間で、IT活用に差があるという現状もうかがえる。

図表Ⅳ-7 IT利用について<保育事業者ヒアリング>

| |
|---|
| <p>保育業 Ⅲ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 経理、利用データ、利用の記録、会員の記録などを電子化している。 ○ ウェブカメラは、管理者の立場から、保育現場の品質が保たれているかを監視するものとして設置の意義はあるが、品質担保にはならない。(9) |
| <p>保育業 Ⅱ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ITを取り入れることのニーズはある。例えば、保育料清算システムの開発を希望する。月極保育、時間外保育、一時保育など、保育のメニューが多様化しており、料金設定が異なり、また、人によって利用した保育時間も異なるため、保育料清算が複雑になっている。1人の利用者が、1か月に何時間利用したかがわかるように、タイムカードやプリペイドカードなどを活用したシステムが開発されることを希望したい。 |
| <p>保育業 Ⅴ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労務管理の効率化が必要である。保育園の数に比例するのが、労務管理事務(出退勤の事務)である。職員の出退勤データを入力し、これを専用のサーバーに入れると、加工して納品してくれるサービスがある。自社でシステムを導入しなくても、これをアウトソーシングできる会社があるが、今は活用していない。 ○ 会社として、一括して労務管理をアウトソーシングするか、各保育所で園長または事務員が管理するか、どちらが効率的か、検討中である。 |

(2)給食について

食事は保育所にとって重要な要素であると考えている保育事業者が多い。そのため、アウトソーシングというよりも、自社で効率的に提供することを考えている。

図表Ⅳ-8 給食について<保育事業者ヒアリング>

| |
|---|
| <p>保育業 Ⅳ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもの成長にとって食事は重要である。子どもの将来に関わるものである。 ○ デリバリー給食の方が人件費がかからないので経費は削減できるが子どもの健全な成長にとっては管理栄養士のもと調理師が調理室でつくる手作りの給食の方が望ましい。 ○ デリバリー給食は、運搬時の衛生のことも考慮する必要がある。また冷蔵・冷凍の給食では食感や使用食材の限界など、必ずしも子どもにとってパーフェクトな食事でない場合がある。 |
| <p>保育業 Ⅲ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育の基本は「食べる・寝る・排泄する」プラス教育であると考えている。 ○ 食事で保育施設を差別化できる。よって、調理室は必要であり、食の重要性を認識すべきである。 ○ 調理室がない自社の保育施設には、自社が設置した「給食センター」から食事を提供している。 |
| <p>保育業 Ⅴ社</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 食事は、保育所にとって、差別化できる要素であるので、アウトソーシングは考えていない。 ○ 給食も一元化したら効率化できる。献立を一元化して、これをベースに各保育所で調理をする。 ○ 当社で一元化する仕組みをつくり、効率化の方策を検討している。 |

3. 保育サービスの充実・効率化の課題

(1) 保育サービスの効率化について

保育サービスは労働集約的な事業であるため、ITによる効率化の余地が限られている。しかし、保育事業者の中には、利用者の働き方に合わせて運営時間を設定したり、施設設計を工夫して子どもの人数に合わせて保育スペースを柔軟に対応できるようにしたり、園庭の代わりに地域の資源を活用したりするなどにより、設置・運営の「効率化」を図っている。

図表IV-9 保育サービスの効率化について<保育事業者ヒアリング>

| |
|--|
| 保育業 I社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 保育では、ITによる効率化はあまり考えられない。○ ただし、病院の24時間保育の場合、子どもがいる看護師たちの勤務を集中させて、週に1~2回だけ、24時間開園とする、というようにシフト勤務体制と連動させて運営すれば、運営の効率化につながる。○ 保育室の設計の段階で、パーティションを利用するなど、スペースを柔軟に対応できるようにしている。○ 地域の資源を使って効率化を図ることも考えられる。例えば、公園が遠いところに保育所があっても、地域とのコミュニケーションを図って、近くの社会福祉法人の広い庭を遊び場として使わせてもらっている。保育所の設置のために、すべてがそろっていないなくても、地域の資源を活用することで対応できる場合がある。 |
| 保育業 V社 |
| <ul style="list-style-type: none">○ 光熱費、保育材料で経費削減をしている程度で、経費につながる効率化の余地は少ない。○ むしろ、保育士が保育の時間を多くできるようにすることが効率化であると考えている。○ 保育士のモチベーションを高め、保育の充実に資するようにすることが保育の効率化であると考えている。 |

(2) 保育士確保のためのコスト効率について

いずれの保育事業者も保育士不足を認識しており、その採用にかかる負担が大きいことも指摘している。そのため、行政の役割として、子育て経験のある人が保育士資格を取得する機会を広げるなど、潜在的保育士を掘り起こし、その再教育を行うことを希望している。そのことにより、保育事業者としては、その採用・教育コストの負担が軽減されることを期待している。

図表Ⅳ-10 保育士確保のためのコスト効率について〈保育事業者ヒアリング〉

| |
|---|
| <p>保育業 V社</p> <ul style="list-style-type: none">○ 潜在的保育士を掘り起こし、保育士を増やすことは、行政の役割である。保育士の再教育をしているNPOがあるが、本来、行政がこうした事業をおこなうべきである。○ そうすれば、企業が負担している採用・教育コストの削減ができる。○ 保育の質の低下を避けるために企業の教育コストの負担の増大につながるので、資格要件を下げることによって保育士を増やすことには反対である。 |
| <p>保育業 II社</p> <ul style="list-style-type: none">○ 保育士不足は問題と考えている。○ 保育士を増やすためには、「眠っている保育士」を掘り起こしたい。例えば、子育て経験のある人が保育士資格を取得する機会を広げることも考えられる。○ 保育士国家資格を取得するための養成講座のための受講費用を助成できるようにして、多くの人が国家資格を取得できるような仕組みづくりが必要である。そのことにより、プロとして、子どもの生活をみる力量を備えた保育士が多数増えることを期待したい。 |

V. 結論

1. 事業所内保育施設の現状

(1) 施設数

事業所内保育施設は、全国に 3,766 施設（平成 20 年現在）存在する。地域的には、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県などの大都市に多い傾向がある。全体の約 3 分の 2 は「医療」や「社会福祉」である。民間企業が設置する施設は、全体の約 3 分の 1 で、業種は「販売」が多くを占める。

民間企業が設置する施設を企業規模別にみると、単独で相当数の保育施設を保有する 1 社を除いた場合、従業員数 100～999 人の企業の施設が全体の約 80% と多く、従業員数 1,000 人以上の企業の施設は約 20% である。しかし、企業数を分母にした場合の「設置率」をみると、従業員数 1,000 人以上の企業は、従業員数 100～999 人の企業の約 4 倍設置率が高い。このことから、規模の大きい企業の方が、事業所内保育施設を設置することが多いといえる。

施設は、事業所の敷地内に設置されるケースが多い。ただし、企業規模別に傾向が異なり、従業員数 300 人以下の企業はもっぱら敷地内に設置することが多いが、300 人以上の企業では敷地内に設置するケースは約 3 分の 2 にとどまり、事業所の近くなどに設置することも多い。

(2) 運営・委託

設置・利用する企業の数に注目すると、事業所内保育施設には以下の 3 つのパターンがあることが確認される。このうち、現状では単独設置・単独利用型が大半を占める。なお、ここでは地域の児童への開放はいずれのタイプでもありうるため、ここでの分類には含めていない。

<1> 単独設置・単独利用型

<2> 単独設置・共同利用型

<3> 共同設置型（共同設置・共同利用）

運営方式をみると、施設の 74% が直営（すべて自社）で運営している。保育事業者等にすべて委託している施設は 17%、保育事業者等に一部を委託している施設は 9% にとどまる。一部を委託している場合、その業務は食事の管理が中心である。

企業規模により運営方式の差は大きく、従業員数 300 人以下の企業の施設は専ら（97%）直営である。このように規模の小さい企業の施設は、事業所の敷地内で直営さ

れており、子どもの食事も「保護者の弁当」が約 60%である。小規模な「保育室」であることがうかがえる。

以上から、保育事業者が受託している施設は、規模の大きい企業の施設であり、受託する場合は保育事業全てを受託するケースが多いといえる。今回ヒアリングした 4 施設についてみると、定員数 20 人前後で年間委託料は 2 千万円程度である。

(3) 利用状況

事業所内保育施設の定員は平均約 24 人、利用児童は平均 13 人である。定員充足率は約 60%であり、多くの施設が定員に余裕がある。

受入児童の年齢は、0~2 歳の低年齢児が多い。約半数の施設が直接雇用者のみ対象にしている。従業員数が 300 人以上の企業は、正社員のみを対象とすることや「保育の必要性のある人に限定」することも多い。

施設は、従業員の就業時間に合わせて運営されている。平均的には、開所が 8 時、閉所が 18 時半である。

(4) 助成金の利用

事業所内保育施設に対する助成は、厚生労働省（昨年度までは財団法人 21 世紀職業財団）、東京都等の自治体、財団法人こども未来財団等が行っている。

44%の施設が、施設設置の助成金を利用している。近年設置された施設ほど、助成金の利用率が高くなっている。

61%の施設が、施設運営の助成金を利用している。こちらは、近年設置された施設ほど、助成金の利用率が高いという傾向はない。

助成金は、主に財団法人 21 世紀職業財団（現在は厚生労働省）から受けている。

2. 事業所内保育施設の需要

(1) 従業員のニーズ

事業所内保育施設に対する従業員側のニーズは多い。既存調査では、小学生以下の子どもをもつ女性正社員の約 40%が、仕事と子育ての両立のために事業所内保育施設が必要であると回答している。

背景には、地域の保育所が不足しているという問題がある。

(2) 企業の設置・拡充意向

既存施設についてみると、約 80%が今後も「現状維持」を予定している。「拡充・増設」を検討中の施設は 5%弱と僅かである。このため、既存施設の拡充・増設により、事業所内保育施設の定員数が増えることは期待できない。

施設の新設についてみると、経済団体加盟企業の間では、事業所内保育施設の設置ニーズは「ある」（経済団体ヒアリングより）とされる。実際に、平成 18 年から平成 19 年にかけて、事業所内保育施設は 146 箇所増加している（対前年比 4%増加）。近年は、大企業による設置が目立っている。

しかし、事業所内保育施設に関心がある企業も、主として次にあげる理由から施設の設置には至っていない。

第一に、経済的負担の問題があげられる。事業所内保育施設は設置・運営に少なからぬコストがかかる。事業所内保育施設の 4 分の 3 が「施設運営の費用負担」を課題としている。一昨年からの不況も、企業の施設設置意欲を低下させている。企業ヒアリングでは、担当者レベルでは保育施設設置に前向きでも、経営層は慎重であるという事例が複数確認された。

第二に、利用児童数の安定という問題があげられる。既存施設の定員充足率は約 60% である。平成 11 年までに開設した施設をみると、徐々に利用者数は減少している。自社の女性従業員のみで、毎年定員を埋めることは難しい。

設置意欲のある企業が、実際に事業所内保育施設を持つためには、以上にあげた経済的負担と利用児童数の安定確保という 2 つの課題が解決される必要がある。

また、事業所内保育施設を設置する場合、大企業では、本社など従業員が集中する拠点に設置場所を検討することが多い。この理由は、大企業においても地方支社には育児期の女性正社員の数が少なく、かつ地方は地域の保育所に余裕があるからである。

(3) 自治体の考え

全国の都道府県・政令指定都市・中核市等のうち、約 30% が事業所内保育施設の設置・運営に対する独自の助成を行っている。自治体別にみると、都道府県と政令指定都市において、そうした助成制度のある割合が高い。これら自治体が独自の助成を行うのは、事業所内保育施設を普及させることが地域の待機児童問題解決に貢献するなどの理由からである。また、事業所内保育施設という保育の選択肢を増やすことが、住民の子育て支援につながることもみられている。

独自の助成を行う自治体に対して施設の設置を推進する上での課題を尋ねると、70% が「関心を持つ企業は少なくないが、必要な負担に耐えられる企業は限られている」と回答している。

自治体に対する調査からも、企業の関心は低くないものの、施設の設置・運営のためのコスト負担の重さが、事業所内保育施設の普及を阻んでいることがうかがえる。

(4) 共同設置型

共同設置型（共同設置・共同利用型）の事業所内保育施設は、事業所内保育施設の設置意向のある企業が実際に設置に至らない主な理由である「経済的負担」と「利用児童数の安定」を解決する選択肢になる。共同設置型であれば、複数の企業で設置・運営するため、1社あたりの費用負担は低くなり、利用児童数も安定的に確保しやすい。

事業所内保育施設アンケートによると、現状において共同設置型は全体の約6%に留まる。具体的な事例としては、事業所内保育施設ヒアリングで紹介した製造業H社等があげられる。

共同設置型を設置するためのハードルとしては、次の点があげられる。

第一に、責任の所在を含め、設置・運営における企業間の調整が課題である。そのためには、いずれかの企業がコアとなって保育事業者や物件に関わる契約を代表しておこなう役割を担うか、共同出資による保育運営会社等を設立してそこがコアとしての役割を果たすことが必要である。なお、中堅・中小企業では、コア企業の役割を果たすことは容易ではない。

第二は、国や自治体の助成要件である。既存の助成制度では、共同出資による保育運営会社等の場合は助成制度を利用することができていない。助成制度を利用できなければ、共同設置を行うとしても、企業のコスト負担は重いものになる。

以上をふまえると、共同設置型は経済的負担と利用児童数の安定を解決する選択肢といえるが、それを普及させるためには「企業間の利害の調整」が課題になる。また、「助成要件等の充実」を求める声がある。

(5) タイプ別にみた利点と課題

以上の結果をふまえると、事業所内保育施設のタイプ別の主な利点と課題は図表V-1のようになる。

単独設置・単独利用型は、現状において最も広まっているタイプである。利点としては、現行の助成制度にマッチしていることと、自社の意向のみで設置・運営を行うことができる点にある。ただし、このタイプは、単独で費用を負担するために企業にとって経済的負担が重くなる。利用児童数が安定しないという点も課題である。

単独設置・共同利用型は、輸送業D社など一部の事例で見られる。このタイプは、複数企業が利用するために運営費の負担を分散できるほか、利用児童数は安定する。ただし、設置企業は1社であるため、利用する他の企業に比べて、その企業の設置・運営の負担は重い。また、共同利用する企業の枠の確保やその配分の公平性を保つことに課題がある。

共同設置型は、単独設置・単独利用型の2つの課題をクリアするものである。しかし、企業により施設の設置・運営の意向が異なるものであるため、その調整が課題である。

3. 保育サービスの充実・効率化

保育サービス全般の充実・効率化の方法として、保育事業者が実施・検討している主な方法は下記のとおりである。

第一は、IT 利用である。事業者の中には、既に経理、利用者データなどの電子化、保育現場の監視のためのウェブカメラの設置を行っている。

IT を未活用の事業者も、保育料の清算システムや労務管理システムの利用を検討している。

第二は、食事の調理である。今回調査対象とした事業者は、いずれも食事は「保育所にとって重要な要素」であり、他社と差別化する重要なポイントであると考えている。このため、外部業者から調理済みの食事を搬入することで効率化をはかる方法に対しては慎重な態度を示している。

ただし、保育事業者の中には、自社で設置した「給食センター」において調理を行い、それを自社が運営する保育施設に配送することで効率化をはかっているところはある。この方法であれば、保育事業者も許容できる。

第三は、保育時間および保育士の配置の効率化である。保育施設運営にかかるコストの大半は、保育士の人件費である。開所日・時間ごとの利用児童数に応じて必要な保育士数を配置すれば、不要な人件費を削減することが可能となる。例えば、ある保育事業者は、24 時間運営の病院の事業所内保育施設を受託・運営する際、深夜に子どもを保育施設に預ける看護師の勤務を特定の曜日に集中させることで、運営の効率化をはかっている。ただし、この方法で人件費を削減する場合、保育士の給与体系は働いた時間に応じて支払われるかたちである必要がある。

第四は、保育施設の省スペース化である。例えば、保育事業者の中には、保育室の設計の段階においてパーティションを利用するなどして、スペースを柔軟に仕切ることができるようにしている。これによって、同一の室内空間を多目的に使用することができる。また、近くの社会福祉法人がもつ庭を子どもの遊び場として使用するなどして、園庭がないことをカバーして、運営している事業者もみられる。

4. 事業所内保育施設の共同設置の推進

(1) 共同設置の推進

女性社員の継続就業や新規人材確保のために事業所内保育施設に関心を持つ企業はあるが、単独企業で施設を設置・運営する経済的負担と利用児童数の安定確保の難しさから、設置に至っていない企業は少なくない。

これに対して、共同設置型は、事業所内保育施設が抱えるこの2つの課題を解決する。すなわち、複数企業で設置・運営することにより、保育施設を設置・保有する際の経済

的負担は分散され、利用児童数の安定確保は容易になる。

したがって、今後は共同設置型の事業所内保育施設を推進すべきである。

共同設置型を普及させるためには、第一に、設置・運営における企業間の利害を調整する必要がある。そのためには、事業所内保育施設を設置する意向を有する企業同士が、共同で施設を設置しやすくするように、「事業所内保育施設（共同設置型）の設置・運営ガイドライン（例）」などを作成することが求められる。

第二に、共同設置型を推進しやすいように、公的な支援制度の充実を検討することである。具体的には、複数企業による共同出資による保育運営会社等も、事業所内保育施設の助成制度を利用しやすくすることを求める声がある。

(2) 事業所内保育施設のビジネスとしての展望

事業所内保育施設は、規模の大きな企業が設置する保育施設を中心に、施設運営を民間の保育事業者に委託されることが多い。したがって、事業所内保育施設の増加及び本調査で提言した共同設置型の事業所内保育施設の推進は、それを受託する保育ビジネスの一層の拡大につながるといえる。

民間保育事業者にとって、事業所内保育施設は、独自のサービスや効率的運営等を行う余地が大きい。例えば、事業所内保育施設は企業の営業日・時間に合わせて柔軟に運営されているが、既に民間保育事業者が行っているように曜日・時間に合わせて必要な職員を柔軟に配置する仕組みを導入することで、運営費用の効率化をはかることができる。また、ITによって経理、利用者データなどを電子化すれば、効率化のみならず、設置企業や利用者の利便性の向上につながる。さらに、柔軟な保育内容が可能な事業所内保育施設ならではの独自の教育プログラムを展開する余地もある。したがって、事業所内保育施設は、保育ビジネスにとって、有望な市場であるといえる。