

演習論文

論文題目 企業内保育所の現状と課題

～待機児童問題から民間企業の役割を考える～

経済学部	経営 学科
学籍番号	B7EB1409
氏名	角田 純哉
演習名(教員名)	(高浦) ゼミナール

目次

はじめに

第1章 理論編

第1節 待機児童問題について

第1項 待機児童の現状

第2項 政府の施策

第2節 企業内保育所について

第1項 企業内保育所の種類

第2項 企業内保育所の現状と分析

第3項 企業内保育所の利点と課題

第2章 ケーススタディ編

第1節 株式会社ワークスアプリケーションズ

第2節 国立大学法人長崎大学

第3節 カゴメ株式会社

第4節 平成レグス株式会社

第3章 まとめ・提言

おわりに

参考文献・資料

はじめに

待機児童問題が日本の社会課題のひとつになっていることが、周知の事実であるとは言うまでもない。筆者がこの問題に着目したきっかけは、2016年にとあるブログの記事が世間を騒がせたことにある。その詳細を本論文に載せることは表現上望ましくないので記載しないが、30代女性の子供が保育園入園に落選し、その女性が胸中を述べたものである。筆者は当時高校生であったが、日本の厳しい保育事情やそれに伴う少子化の現状を知ることになった。

日本では、人口に占める高齢者の割合が増加する「高齢化」と、出生率の低下により若年者人口が減少する「少子化」が同時に進行する少子高齢化社会となっている。少子高齢化によって、国内市場の縮小や、労働力人口の減少に伴い、国としての成長力の低下に繋がるとされている。この現状を食い止めるには、少子化の改善が不可欠である。しかし、その足かせとなっているが「待機児童」問題である。この問題を解決することで、安心して子供を産み、そして育てられる環境作りが進む。その解決策のひとつとして、企業内保育所の拡充が求められている。保育サービスの供給を増やし、一人でも多くの子ども達に充実した保育サービスを楽しむのが狙いである。

本論文では、次の3章により構成されている。第1章では、待機児童についての現状を整理し、政府の施策について触れたあと、企業内保育所の利点や問題点について述べる。第2章では、ケーススタディ編として、各企業の企業内保育所における工夫や興味深い取り組みを紹介・考察する。第3章では、第2章で取り上げた事例を軸に、第1章で挙げられた企業内保育所における問題の解決に向けた策を示し、また民間企業として待機児童問題にどのようにアプローチしていくべきなのかを提言としてまとめた。

第1章 理論編

第1節 待機児童問題について

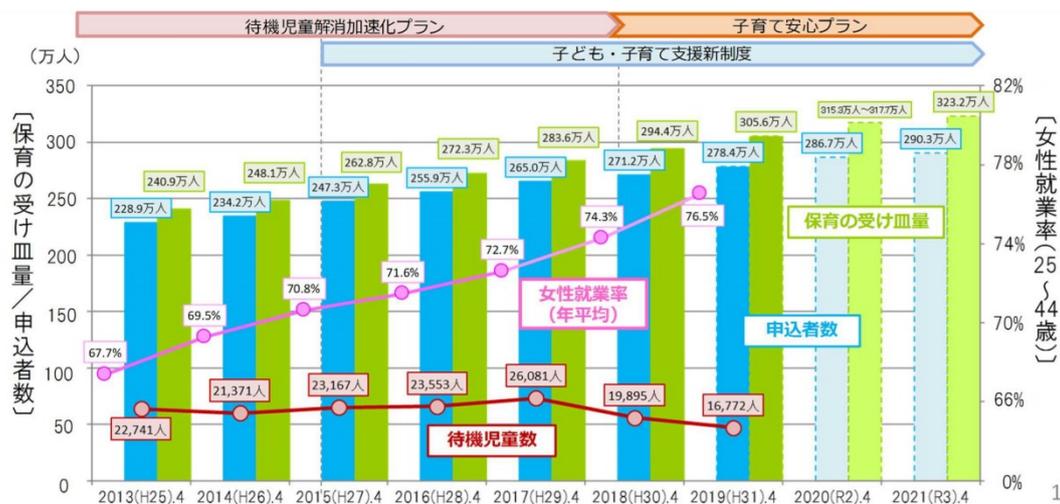
第1項 待機児童の現状

まず、待機児童の定義について確認していきたい。厚生労働省（以下、厚労省）の定義を八田（2019）はこう紹介している。

待機児童とは、①自治体に認可保育（認可保育所の他、小規模保育、保育ママ、認定こども園等を含む）の申し込みを行い、選考に落ちてしまった子どもの数のうち、②自治体の独自事業の無認可保育施設（東京認証保育所など）に入ったり、③（求職中に認可保育の申し込みをしたが）もはや入園を諦めて求職活動を中止し、家で育てている子どもの数を除いたもの、と定義される（①から②と③を差し引いた数）。(p. 26-27)

では、ここで数年間の待機児童数の推移を下記の図1で見てみる。待機児童数は、2017年4月時点で26,081人と多かったが、2019年4月時点で16,772人と減少傾向にある。これは、保育の受け皿、すなわち保育サービスの供給を増やした結果である。一方で、依然待機児童数が多いのは、女性の就業率が年々増加していることが関係しており、換言すれば、保育サービスの需要そのものも増えている。

図1



出典：厚生労働省（2019）「待機児童解消に向けた取り組みの状況について」

以上を踏まえると、待機児童数は減少しているとはいえ、昨今の女性の社会進出や子ども数自体が減っていることを考慮すれば、より大規模な保育サービスの供給の増加は必要不可欠と言えよう。

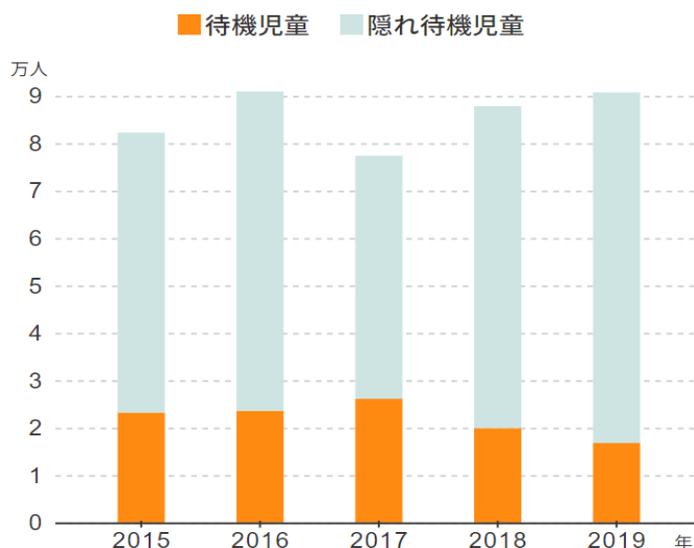
また、「隠れ」待機児童の存在も忘れてはならない。待機児童の定義は先ほど記したが、以下の場合には待機児童としてカウントしなくても良いことになっている。

- (1) 特定の保育所を希望している
- (2) 保護者が求職活動を休止している
- (3) 自治体が補助する保育サービスを利用している（保育ママ、東京都の認証保育所など）

例えば、兄弟で同じ園に通園したかったが、それが叶わなかったケースや、子どもを預けられないために求職活動出来ず、仕方なく休止しているケースなどが考えられる。

こうした「隠れ」待機児童の数は2019年時点で7万3927人いるとされている¹（図2）。厚労省が定義した待機児童をいくら減らしても、「隠れ」待機児童が増えていけば本末転倒である。両者合わせて9万を超える子ども達が、希望する保育サービスを楽しんでいないことは、非常に大きな問題であると言える。

図2：待機児童数の推移



出典：日本経済新聞（2019）「保活シーズン到来 保育園に入りやすい街は？」

¹ 日本経済新聞（2019）「保活シーズン到来 保育園に入りやすい街は？」より

第2項 政府の施策について

このような待機児童の現状に対し、政府は様々な対策を講じてきた。最近の施策で有名なのは、2019年10月から開始された「幼児教育・保育無償化（以下、幼保無償化）」であろう。内閣府⁴によると、幼保無償化とは、①幼稚園、保育所、認定こども園等を利用する3歳から5歳までの全ての子供たちの利用料の無償化、②0歳から2歳までの子供たちについては、住民税非課税世帯を対象とした利用料の無償化、である。言うまでもなく、この幼保無償化の狙いは、子育て世代の金銭的不安を払拭し、少子化解消の一助とすることにあるだろう。

そして、特筆すべき施策は、本論文のテーマのひとつである「企業主導型保育事業」であろう。この事業の概要を八田（2019）はこう説明している。

待機児童対策として、内閣府の「子ども・子育て支援新制度」に基づき、新たな形態である「企業主導型保育所」が2016年に設立された。（中略）これは従来の企業が従業員のために設けた事業所内保育所を大幅に発展させたもので、児童福祉法に基づくものではないため認可外保育所の一種である。（中略）個々人の働き方の違いに応じて、平日だけでなく、夜間や週末の保育や短時間・短期間（週に2日だけ等）の利用も可能という柔軟なサービスが受けられる。（p. 205）

この「企業主導型保育事業」の目的は、昨今の保育ニーズの高まりに応えるため、保育サービスの供給量を拡充することである。また、企業主導型保育所は認可外保育所の一種であり、もちろん、事業所内保育所のような認可保育所も存在する。詳しい違いや、それらの保育所を設立するメリットについては、次節で紹介する。

第2節 企業内保育所について

第1項 企業内保育所の種類

本論文で取り上げる企業内保育所は、①事業所内保育事業（認可）と②企業主導型保育所（認可外）と③事業所内保育施設（認可外）の3種とする。

①事業所内保育事業（認可）

2015年度から発足した「子ども・子育て支援新制度」において市町村の認可を受けて実施される地域型保育事業の一つとして「事業所内保育事業」がある。企業が事業所の従業員の子どもに加えて、自治体の認可を受けて地域住民の子どもにも保育サービスを提供する施設である。定員が20人以上なら保育所型事業所内保育事業、19人以下の場合は小規模型事業所内保育事業と分けられているが、本論文では、まとめて事業所内保育事業とする。

設立にあたって、その事業者は市区町村の認可を得なければならないが、設置費の1/3まで（中小企業は2/3）、保育士一人あたり年34万（中小企業場は45万）運営費用が助成される。また、そこに従事するのは保育士の資格を持つ者に限られ（定員が20人以上の場合）、定員の1/4は地域枠として開放することが義務化されている²。

詳細は割愛するが、認可を得るための基準が厳しく設定されており、同保育所を設置するハードルが高くなっていたのが実情である。

②企業主導型保育所

2016年から内閣府が主導している企業主導型保育所は、設立するにあたって、その事業者は内閣府に申請するに留まり、認可を受ける必要がない。助成金に関しては、定員や保育士の数や子どもの年齢によって変動するが、最大で運営費の95%の助成を受けることが可能となっている。また、保育従事者に関しては、保育士資格を持つ者は半数以上を占める必要があるが、その残りは、自治体や児童育成協会が行う子育て支援員研修を修了した者であれば認められている。さらに地域枠は、1/2の範囲内であれば自由に設定できる。言い換えれば、地域枠を設定せず、自社の従業員の子どもだけで定員を満たしても良い。

認可外であることや半数は保育士資格を持たない者でも良いことを考慮すると、事業所内保育所と比べて、設立に際しての障壁は低いことがうかがえる。

² 厚生労働省「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金のご案内」より

③事業所内保育施設

事業所内保育施設について、泉（2019）はこう紹介している。

そのほか子ども・子育て支援制度が始まる以前からあった事業所内の従業員のために設けられてきた「事業所内保育施設」がある。これも認可外保育所として位置づけられており、今まで見てきた、子ども・子育て支援新制度の「事業所内保育事業」と混乱が生じやすい。（中略）今日ではこのような従来からの事業所内保育施設は厚生労働省が 2015 年（平成 27 年）3 月時点で把握されている施設数は 4,593 施設であり、そのうち病院内にある事業所内保育所は 2,811 施設となっている。認可外であり、その規模や内容において、事業所が直営しているところもあれば、保育請負業者に委託しているところもある。

以上をわかりやすくまとめたのが、下記の表になる。

表 1

	事業所内保育事業	企業主導型保育事業	事業所内保育施設
認可	市区町村の認可が必要	認可必要なし	認可必要なし
導入費用	大企業は全体の 1 / 3、中小企業は全体の 2 / 3 まで助成	最大で運営費・設備費の 95% まで助成	事業所内保育施設・運営等支援助成金（2016 年度から新規受付をしていない）など
保育料	自治体が定める	内閣府が要綱で定めた水準を目安に設置者が設定	設置者が定める
対象年齢	制度上 0～2 歳児	対象年齢の制限はなし	対象年齢の制限はなし
地域枠	定員の 1 / 4 は地域枠として開放が義務	1 / 2 までの範囲で地域枠の設定が可能	地域住民の受け入れは設置者の任意
施設数	322 施設 (2016 年 4 月時点)	871 施設 (2017 年 3 月時点)	4,593 施設（院内保育施設 2,811 施設、その他 1,782 施設） (2017 年 3 月時点)

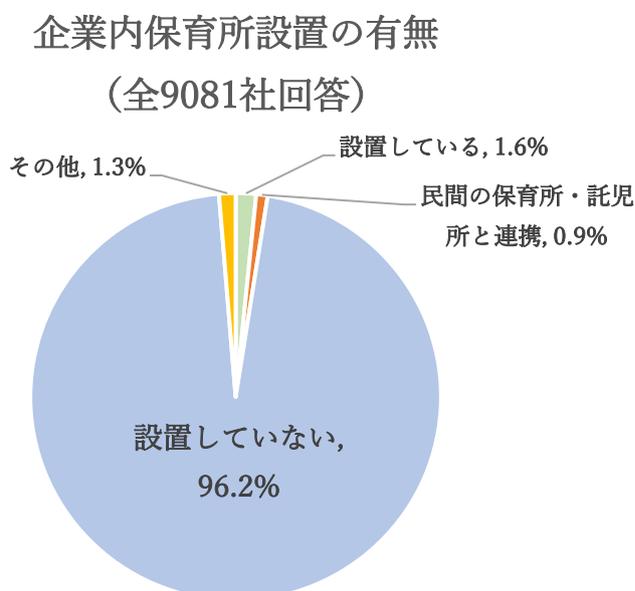
の場康子（2017）「企業主導型保育事業の関心の高まり」より引用・作成

第2項 企業内保育所の現状と分析

では、政府が待機児童の減少のために推し進めている企業内保育所の設置状況について紹介したい。東京商工リサーチの調べ³によると、企業内保育所を設置している企業は全体の1.6%に留まっていることが判明した（図3参照）。政府が推し進める企業内保育所の普及にはほど遠い現状であることがわかる。

一方、女性社員が30%以上の企業で、「設置している」と答えた企業は2.7%であった（図4参照）。高い保育ニーズが設置の後押しをしていることがうかがえる。

図 3



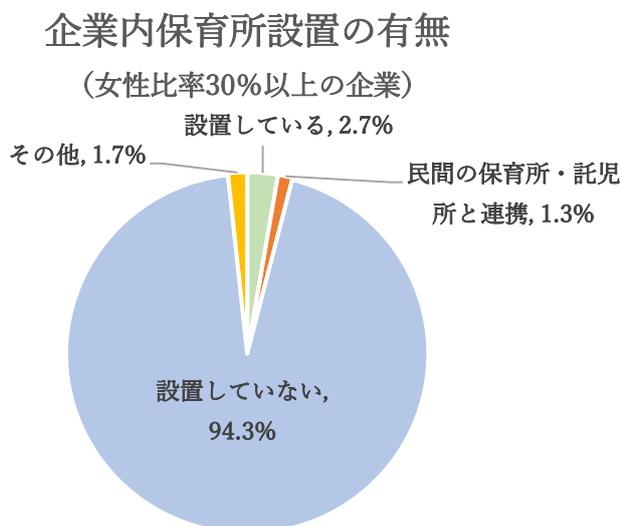
東京商工リサーチ(2019)より引用・作成

³ 東京商工リサーチ「「事業所内保育所」設置に関するアンケート調査、企業の98.4%が事業所内保育所を未設置」, https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190329_02.html

※本調査は、2019年2月20日～3月6日にインターネットによるアンケートを実施し、9,081社の有効回答を集計した。

※資本金1億円以上を大企業、同1億円未満を中小企業と定義し、個人企業は中小企業に区分した。

図 4



東京商工リサーチ(2019)より引用・作成

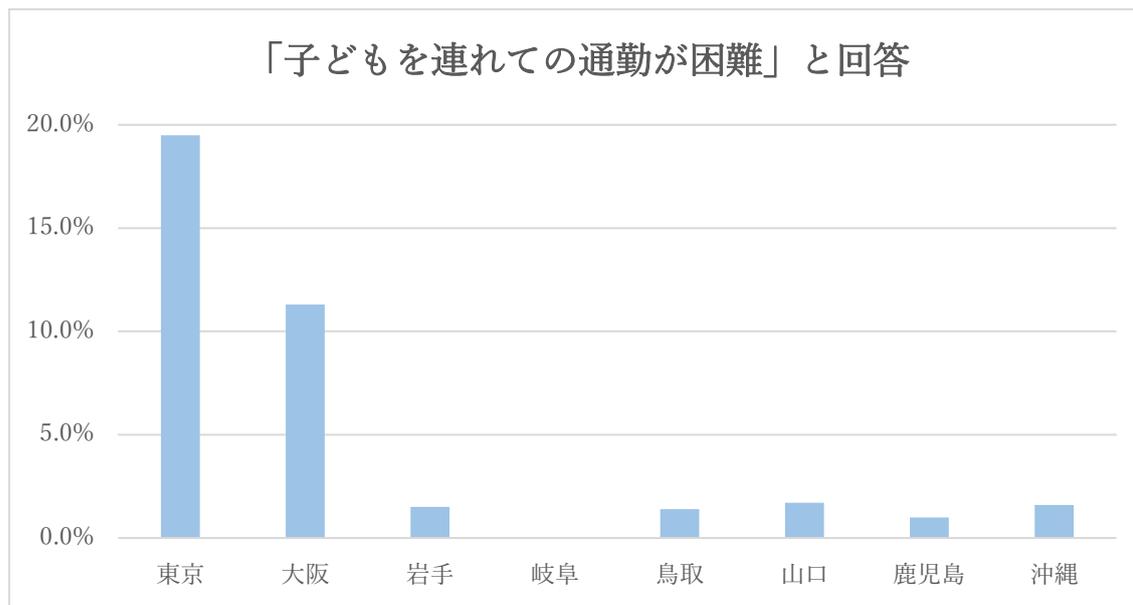
さらに、東京商工リサーチは企業内保育所の設置が進まない主な理由も明らかにしている。企業内保育所を設置していない企業のうち、6割以上が「保育を必要とする(しそうな)社員が少ない」と回答した。需要が見込めなければ、企業内保育所を設置する必要はないと考えるのは当然である。しかし、徹底した事前調査をすれば、潜在的なニーズを発見できるかもしれないし、その保育サービスの質・量次第で、ニーズそのものを生み出せる可能性も指摘できるだろう。

また、「子どもを連れた事務所までの通勤が困難」と回答したのが、東京で構成比19.5%、大阪で同11.3%であった。一方、岩手は同1.5%、岐阜は同0.0%、鳥取は同1.4%、山口は同1.7%、鹿児島は同1.0%、沖縄で同1.6%と6県は2%以下だった(図5参照)。そして、東京(回答571社)、大阪(同118社)、愛知(同93社)と3大都市圏を中心に、「用地確保が困難」が2割を超えた。企業内保育所の利点や課題については、次の項で詳しく説明するが、その課題のひとつである「子連れ出勤の負担が大きい」ことが、この調査でも浮き彫りになった。やはり、大都市圏で慢性化している通勤ラッシュ(満員電車・バス等)の問題が絡んでおり、小さい子どもを連れて出勤することが心理的ハードルとなっているのは言うまでもない。待機児童が多い地域が主に都市圏に集中していることを考慮すれば、この課題に対処する必要がある。

そして、各企業は「企業内保育所設置にあたっての障壁」に関して、6割以上が「人材確保」と「ランニングコスト」を指摘している。具体的には、「保育士(スタッフ)の人材確保」が構成比64.5%と最多で、次いで、「施設のランニングコスト」が61.3%と多い。また、「開設までの費用負担が重い」と回答したのが50.6%であった。

ちなみに、企業内保育所を「設置している」と回答した142社のうち、半数以上の76社（構成比53.5%）が企業主導型保育所を運営している。次いで、従来型の「認可保育所（事業所内保育所）」が22社（同15.5%）、「認可外機関」が18社（12.7%）であった（図6参照）。このように、企業内保育所の運営主体の割合も明らかとなり、2016年に始まった企業主導型保育所が、ある程度普及していることがわかる。

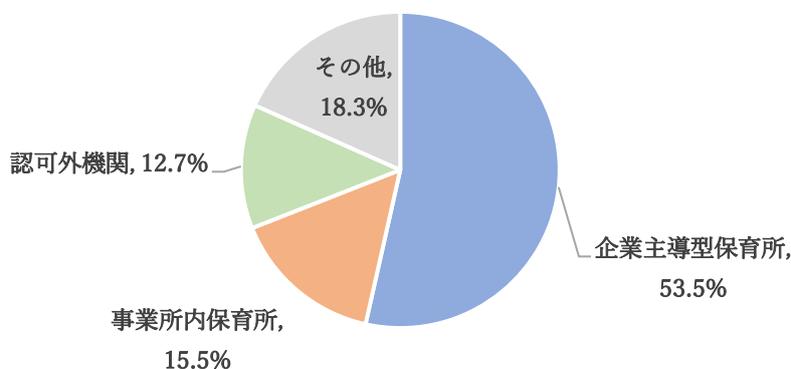
図 5



東京商工リサーチ(2019)より引用・作成

図 6

企業内保育所の運営主体



東京商工リサーチ(2019)より引用・作成

第3項 企業内保育所の利点と課題

①利点（メリット）

企業内保育所を開設する利点を、企業側、利用者側、保育士側に分けて整理しておきたい。

◎企業側

企業側の利点については、先述した東京商工リサーチの調査結果を基に整理する。企業内保育所を「設置している」と答えた企業に対し、施設を運営する上で実感した効果を尋ねる質問では、半数以上が「産休・育休利用者らの復職率の向上」と「人材採用に有利」と回答した。具体的には、前者が73社（構成比51.4%）、後者が71社（同50.0%）であった。

これらを踏まえると、企業内保育所を設置する企業側のメリットは、

- (1) 人材の確保に有利
- (2) 離職者を減らすことが出来る
- (3) 企業イメージの向上

が挙げられる。女性が働きやすい環境を整えることで、復職者を増やし、その企業に対して良いイメージを持った優秀な人材を確保しやすくなるのではないかと推測出来る。人手不足が叫ばれている昨今において、これらのメリットを甘く見ることは出来ないだろう。

◎利用者側

久木元（2006）によると、利用者側のメリットのひとつは、職場から近いために安心感を得られることにある。緊急時にすぐ駆けつけられたり、休み時間に様子を見に行ける。また、内閣府⁴によると、女性が活躍しやすいという。企業内保育所を利用する、女性を始めとする従業員が、結婚、妊娠、出産、子育てというライフワークステージ関わらず、確働き続けやすくなる。加えて、保育園を確実に確保することが出来、安心して子どもを預け、復職しやすくなるメリットも大きい。最後に、利用者が同僚のために、利用者間でコミュニケーションが取りやすいというメリットも考えられるだろう。

⁴ 内閣府「企業主導型保育事業パンフレット」より

- (1) 職場から近いのために
 - 安心する
 - 緊急時にすぐ駆けつけられる
 - 休み時間に子どもを見に行ける
- (2) 女性が活躍しやすい環境になる
- (3) 利用者が同僚のため、コミュニケーションが取りやすい

やはり最大のメリットは、子どもが近くにいることによる「安心感」である。緊急時の対応が可能な上、平時の保育士とのやり取りもしやすくなる。

◎保育士側

ここで、実際に保育現場で働く保育士側のメリットについても考えていきたい。まず、先述した利用者側のメリットでも少し触れたが、平時・緊急時間問わず利用者と保育士とのやりとりがしやすくなる。また、一般的に企業のオフィス（あるいは隣接地）に保育所を構えるために、主に都市部では通勤しやすいというメリットも考えられるだろう。

- (1) 職場から近いために保護者と連絡が取りやすい
- (2) 通勤しやすい（都市部）

以上のように、企業、利用者、保育士のそれぞれにメリットがあることが分かる。特に企業側にとって、人材の確保や復職率の向上に繋がっている事実は強調しておきたい。しかし、これらのメリットがあるのにも関わらず、企業内保育所の普及がなかなか進まない現状については前項で説明した。その理由をもう一度整理すると共に、企業内保育所開設後の課題についても検討していきたい。

②課題

企業内保育所を巡る課題を二つに分けて整理したい。一つは保育所を開設する前、もう一つは保育所を開設したその後である。

先述した東京商工リサーチの調査結果を基に整理すると、企業内保育所開設前の課題として以下を挙げる事が出来る。

- (1) 保育士の確保が困難である
- (2) 保育所を利用する（しそうな）従業員がいない
- (3) 用地の確保が困難

そして、企業内保育所開設後の課題は以下を挙げる事が出来る。

- (4) 通勤時の負担が大きい
- (5) 運動するスペースがない、あるいは狭い
- (6) 保育の質に不安感がある（主に企業主導型保育所、事業所内保育施設）
- (7) 深刻な定員割れ（企業主導型保育所）

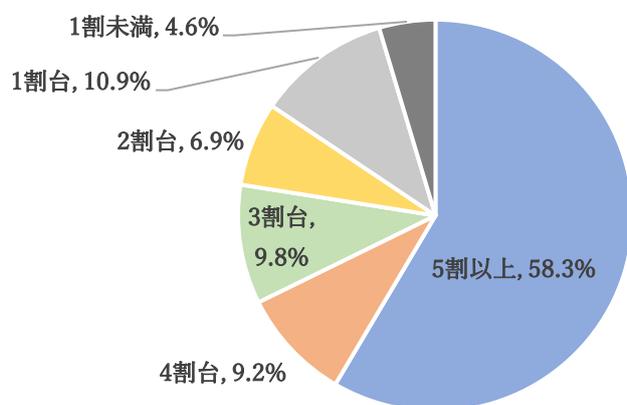
(4)については、東京商工リサーチの調査結果に基づく。また、企業内保育所はビルやオフィスに併設され、敷地面積が大きくない場合が多い。このため、公設や私設の一般の保育園と比べて子ども達が運動できるスペースが狭くなってしまいう保育所も多いと考えられ、(5)の課題が挙げられる。次いで(6)であるが、企業主導型保育所、事業所内保育施設についてはあくまで認可外であり、さらに前者に関しては、保育士の数が半数（残り半数は無資格）でも良いことになっている。このため、利用者側からすれば、保育の質に不安を覚える可能性が高い。

また日本経済新聞⁵によると、(7)の定員割れについては、会計検査院の調査で明らかになった。会計検査院は、「企業主導型保育所」の約4割が定員に対する児童数の充足率が5割未満であるとした（図7参照）。せっかく従業員や地域のために企業主導型保育所を開設したのに、それを利用する人が少なければ効果は薄い。助成金が支給されることが、このような結果を生み出しているのではないかと考える。本当に保育所を開設するべきなのかどうかも含めて、保育所の経営や運営を見直す必要があるだろう。

⁵ 『日本経済新聞』, 「企業主導型保育所、定員半数割れ4割会計検査院調べ」(2019年4月23日)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44084780T20C19A4CR8000>

図 7

企業主導型保育所の定員充足率



(注) 四捨五入で合計 100%にはならない

『日本経済新聞』, 「企業主導型保育所、定員半数割れ 4割会計検査院調べ」より引用・作成

第2章 ケーススタディ編

この章では、企業内保育所を開設している企業を5社取り上げ、その興味深い取り組みや工夫を紹介し、詳しく分析する。本論文の目的である提言へと繋げる章とする。

第1節 株式会社ワークスアプリケーションズ

【企業概要】

○設立

1996年7月

○従業員数

3,202名（連結）*2020年3月末

○事業内容

大手企業向けERPパッケージソフト「HUE」「ArielAirOne」の開発・販売・サポート

ワークスアプリケーションズは、ソフトウェアを開発・販売・サポートしている本社を東京に置くIT企業である。この企業の企業内保育所「Withkids」の取り組みを記述する。

◎取り組み

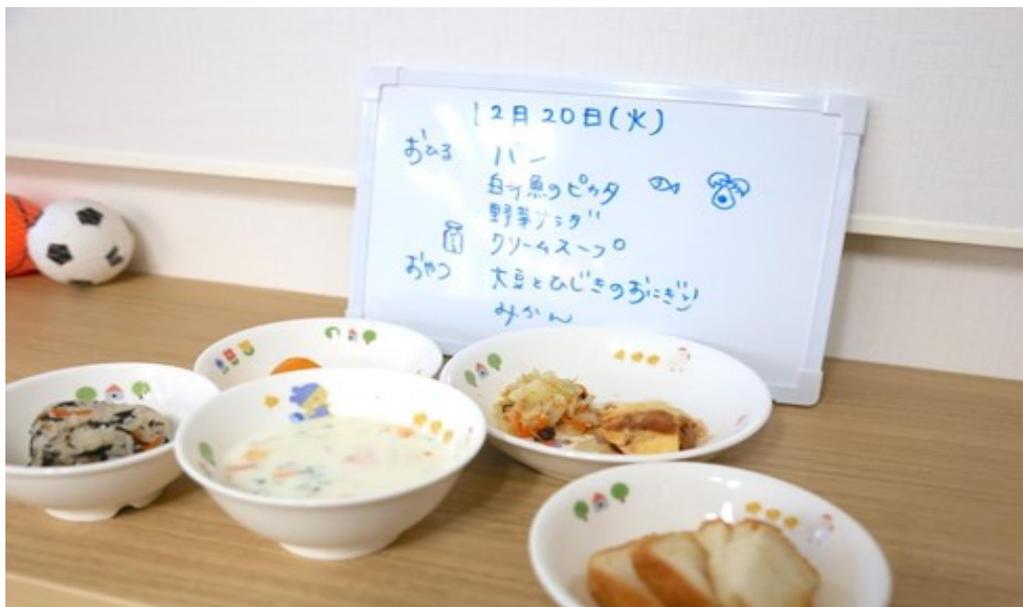
①「手ぶら通勤」

通常、利用者は子どもが使う着替えの洋服、おむつやタオル、昼寝用の布団カバーやシーツ等、非常にたくさんの荷物を持っていかねばならない。しかし、Withkidsではそれらの貸し出しに加え洗濯まで行ってくれる。これを「手ぶら通勤」といい、利用者は文字通り手ぶらで通勤できる。

②「親子で幸せご飯タイム」

Withkidsでは、管理栄養士のスタッフが作った手料理を、昼食と夕食を子どもと一緒に食することができる。これを「親子で幸せご飯タイム」と呼んでいる。夕食も提供することで、帰宅後の夕食の準備、片付け、お風呂、寝かしつけといった忙しい親の負担を軽減し、ゆとりある時間を提供する。また、管理栄養士が責任を持って調理するので、栄養バランスはもちろん、安全面も保証される。子どもと一緒に時間を過ごせるため、新たな発見をしたり成長を実感できたりと、忙しい利用者にとってのメリットがたくさんあると考える。

- ・とある日のメニュー内容



出典：Fledge 『ここが会社の中ということを忘れてしまいそう…話題の社内託児スペース「WithKids」に潜入！』,
<https://fledge.jp/article/worksap-2>

③社員の一日先生

外国籍の社員による絵本の読み聞かせを行うことで、子ども達が世界の言語に触れて学ぶことができる。また、楽器や演奏が得意な社員による音楽の演奏会でリズム感や音感を学んだり、先生役の社員がそれぞれの特技を生かして授業を行うことで、子どもの豊かな人間性を育むことが狙いである。

◎分析

①の「手ぶら通勤」は前章で挙げた課題(4)「通勤時の負担が大きい」に対応できる取り組みであると考えられる。通勤時に子どもを連れ、さらにその荷物まで持たなければならないことを考慮すれば、その荷物が無いだけでも負担を軽くすることが出来るだろう。コストは嵩むが、布団や洋服を準備することはどの業界の企業でも可能であろう。また、②と③の取り組みを行うことで、課題の(6)「保育の質に不安」を軽減できると考える。②に関しては、企業内保育所の「職場が近い」特徴を生かしている。信頼のできる管理栄養士を数名雇う必要があるが、食事を通して従業員の健康管理もできると考えれば、そのメリットは大きくなる。③に関しては、外国籍社員の多い企業であれば実現可能性は高い。先生役となる社員にとって、子ども達と接することでリフレッシュにもなる。また、グローバル化が進む昨今において、子ども達が外国人と接するこの取り組みは、多様性の観点からも評価すべきである。

第2節 国立大学法人長崎大学

国立大学法人長崎大学の「文教おもやい保育園」は、内閣府による「企業主導型保育事業」の助成を受け、平成29年4月に文教キャンパス内に設立された企業主導型保育所である。

◎取り組み

①キャンパス内の散歩

文教キャンパスの広大な敷地を子ども達が散歩する取り組みをしている。一般的な保育園は、保育士引率の下、公道を散歩ルートとしているところが多いだろう。実際に筆者もその姿をよく見る。ただ、公道には危険が潜んでいるだけでなく、引率する保育士も常に緊張感を持たねばならず、その心理的負担は小さいものではないだろう。しかし、キャンパス内であれば、自動車や自転車の往来も非常に少なく、園児が走り回っても比較的安全である。また、学生との交流も可能であるため、学生にとっては癒やしの場となり、園児にとってはたくさんの大人と関わる良い機会となるだろう。

②リトミック（幼児教育プログラム）、英会話

「文教おもやい保育園」では、リトミックという幼児教育プログラムを毎週実施する予定である。石丸⁶（2010）によると、リトミックをこう説明している。

身体運動を通して行う音楽教育法として創案されたものである。音楽を聞く、歌う、演奏する、作るといった音楽教育の学びを、身体を動かす経験を通して感じ取っていくのがリトミックの教育法だと言える。

また、国立音楽院⁷によるとリトミックの効果は①コミュニケーション能力が身につく、②基礎的な身体能力が向上する、③集中力が身につくことにある。スタッフとの交流や、他の園児との集団行動の中で、社会性や協調性が身についたり、音楽に合わせて体全体を動かすことで反射神経や身体能力を向上させるメリットが見込まれるという。

また、同保育園では、ネイティブ講師によるオンラインでの英会話レッスンも予定され

⁶ 石丸由理（2010）「幼児教育の歴史と概説 ダルクローズのリトミック：日本への導入期に携わった人物の教育活動」、『国際幼児教育研究:国際早期教育研究』Vol.18, p 52.55

⁷ 国立音楽院『幼児リトミックの効果と狙いとは?』,
<https://www.kma.co.jp/blog/rhythmic/post-11991/>

ている。そして、これらの取り組みが長崎大の学生の実習にも活用される予定である。学生教育の観点からみても、有意義な取り組みである。

◎分析

同保育園の取り組み①キャンパス内の散歩によって、前章で挙げた課題(5)「運動するスペースが狭い、あるいはない」を克服するものであると考える。また、近くに大学や大きな公園があれば、お邪魔させていただくのも手である（すでに行っているところも多いが）。さらに、安全なキャンパスを散歩するだけでなく、大学の協力の下、ちょっとした遊具や遊び道具などを準備するとなお良いだろう。もう一つの手段として、公設や私設の保育所との交流も考えられる。安全運動スペースを借りられる上、同年代の子ども達とのつながりも増える。

②の「リトミック、英会話」の取り組みについては、課題(6)「保育の質に不安」を緩和させることが出来るだろう。また、大学側にとっても、学生の実習の場として活用することができるため、学生への教育効果も大きく期待できる。この事例は大学生であるが、高校や中学校にも応用できる。両者にも大きな校庭や運動施設があるだけでなく、関心の高い学生も一定数いる。そこで、園児とのふれあいの場や実習の場を設けることで、互いにとってメリットを享受できるだろう。

第3節 カゴメ株式会社

【企業概要】

○設立

1949年

○従業員数（連結）

2,599名（2019年12月期）

○事業内容

調味食品、保存食品、飲料、その他の食品の製造・販売、植苗、青果物の仕入れ・生産・販売

カゴメ株式会社は、「働きやすく、働きがいのある会社」になることを目指し、在宅勤務制度や選択制時差勤務制度などを施行し、働きやすい環境を整備してきた。カゴメ⁸

⁸ カゴメ株式会社（2018）「『野菜を好きになる保育園 ベジ・キッズ』を開設」,
<https://www.kagome.co.jp/library/company/news/2018/img/20181101777.pdf>
より

(2018)によると、

一方、子育て期の従業員からは「保育園の確保が難しく、スムーズに復職できるか心配。」「長期間、仕事から離れるので、キャリア形成に不安がある。」「自宅、保育園、職場、それぞれの距離が遠いため、送り迎えが大変。」といった声があったため、保育所を設立することによって、「従業員のキャリア形成」と「仕事と家庭の両立」を支援することを決めた。

という経緯で、2019年4月に企業内保育所「ベジ・キッズ」を開設した。「ベジ・キッズ」の保育理念は「野菜を好きになる保育園」であり、カゴメの強みでもある「野菜」をテーマとした保育サービスを供給している。

◎取り組み

①給食で、一日に必要な野菜の半分を提供

まず、毎日の給食のメニューには、子ども達が一日に必要な野菜量の半分を使用し、提供している。また、毎日、3時のおやつで「一口野菜」と称して、3時のおやつの時間にもう一度食べる機会を設けている。野菜への嫌悪感がまだ薄い幼少期の間に、他の園児と一緒に野菜を摂取することで、野菜が食べられる子どもに育つ。ここに集団保育の良さが表れている。

②トマトの栽培体験

園の外では、カゴメが販売する「トマト栽培キット」によるトマトの栽培を行っている。これはミニトマトの苗とトマトの土がセットになっており、プランターが不要なものになっている。したがって、小さな子どもも、水を与えるだけで簡単にトマトを育てることが出来る。そして熟したトマトは自らの手で収穫し、一緒に調理に参加して食べる流れになっている。

③野菜とふれあう体験

また、同園では給食に使う野菜を使って、野菜とふれあう体験をほぼ毎日実施している。例えば、ある日にはキャベツを丸ごと子ども達に見てもらったうえで、それを半分にカットして中身を見せたり、葉っぱを1枚ずつはがしてちぎったりする。また、グリーンピースをさや付きのまま見てもらい、その後に中身の豆を取り出したりする。目で見て、手で触れ、匂いを嗅いだあとは、それを昼食時に舌で味わう。まさに五感を使って、日常的に野菜と親しめる取り組みとなっている。

◎分析

「ベジ・キッズ」の取り組みは、前章で挙げた課題(6)「保育の質に不安」を軽減させる効果があるだろう。「野菜を好きになる保育園」の理念の通り、保育サービスが充実している。ただ、野菜に親しみやすくなる子どもに育つだけでなく、他にもメリットがあると考えられる。例えば、栄養バランスを重視した献立作りと、野菜嫌いな子どもに野菜を食べさせることが負担になっている母親がいるとする。この「ベジ・キッズ」で一日に必要な野菜を補えるのであれば、献立作りの負担が小さくなる。さらに、野菜に抵抗感がなくなれば、家庭での食事が一段と楽になるだろう。

この「ベジ・キッズ」から学べることは、「その企業の特徴や強みを保育プログラムに還元し、保育の質を高めている」点にある。カゴメが持つ野菜に関する知識や栽培に関するノウハウを生かしたり、自社の商品をうまく活用しながら、他の保育園にはない独自の保育サービスを提供することを可能としている。こうした企業の特徴による差別化も、企業内保育所を設立する上で重要な要素になってくるであろう。

第4節 平成レグス株式会社

【企業概要】

○設立

1963年7月

○従業員数

27名（うちドライバー20名）

○事業内容

一般乗用旅客自動車運送業

平成レグス株式会社は、香川県高松市に本社を置く小規模のタクシー会社である。この企業の保育所「さくらの杜保育園」を事例として取り上げる。先述した3つ保育園と比べて、特に目立った取り組みはしていないが、保育園設置後の効果が参考例として相応しいものであったので、最後の事例として取り上げる。

◎設置後の効果

平成レグスでは「さくらの杜保育園」の設置後、女性従業員4名を採用した。タクシー業界の女性比率は2019年3月末時点で3.6%⁹と、他業界と比べると小さい上、同社の

⁹ 一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会『女性乗務員採用状況調査結果（令和2年度）』, http://www.taxi-japan.or.jp/pdf/toukei_chousa/jyoseijyoumuinr2.pdf

ドライバーの20名ということを考慮すると、4名は非常に大きな数字と言えよう。企業内保育所の設置が、人材確保の一因となったという。前章の東京商工サーチの調査結果の具体例とも言えよう。

第3章 提言とまとめ

この章では、第1章で挙げた企業内保育所の各問題点に対する解決策を、筆者の考えや第2章で取り上げたケースを基に提言していく。ここで、もう一度その問題点を整理する。

企業内保育所開設前の課題として以下に改めて記す。

- (1) 保育士の確保が困難である
- (2) 保育所を利用する（しそうな）従業員がいない
- (3) 用地の確保が困難

そして、企業内保育所開設後の課題は以下に改めて記す。

- (4) 通勤時の負担が大きい
- (5) 運動するスペースがない、あるいは狭い
- (6) 保育の質に不安感がある（企業主導型保育所）
- (7) 深刻な定員割れ（企業主導型保育所）

(1) 保育士の確保が困難である

この問題については、潜在保育士の採用を提案する。厚労省¹⁰の定義によると、潜在保育士とは「現在は離職している保育士資格保持者」のことである。2015年において、この潜在保育士は76万人以上おり、一方で、保育士登録者数が約119万人、勤務者数は約43万人いるとされている。また、保育士が感じる職場の改善事項を、厚労省の調査結果は以下になったという。

就業している保育士における現在の職場の改善希望としては、「給与・賞与等の改善」が6割（59.0%）で圧倒的に高い。次いで「職員数の増員」（40.4%）（中略）など、労働条件や職場への不満の高さが見られる。

また、「勤務シフトの改善」（27.4%）も挙げられていた。まとめると、現状として、「給与が低い」「人手が足りない」「勤務時間のマッチングが困難である」ことが分か

¹⁰ 厚生労働省「潜在保育士ガイドブック（第1章 調査の概要と構成）」より

る。そして、潜在保育士が保育士として働かない理由も、上記の事項に大きく関わると考
える。よって、採用する潜在保育士に対し、平均的な給与（年 216 万）より高い水準の給
与を与えることが有効であろう。企業主導型事業を利用して保育所を設立すれば、保育士
の数に応じて助成金を受け取る事ができるため、金銭的負担が軽くなり、潜在保育士採用
の後押しとなるだろう。「勤務時間のマッチング」に対しては、ワークシェアリングが重
要である。一人かつフルタイムで担当するのではなく、例えば午前と午後のシフトに分
け、2人で保育士働いてもらうことで、それぞれに合った働き方が実現できよう。実際、
滋賀県や東京都の園では、保育士のワークシェアリングを実施し、成功している¹¹。ま
た、以前に保育士として働いていたけれども結婚・出産などで離職した保育士や、一度も
現場で働いたことのない保育士資格保持者など、潜在保育士にはたくさんのタイプがあ
る。それぞれの経験に合わせた研修を実施するのも有効な手であろう。

(2) 保育所を利用する（しそうな）従業員がいない

(7) 深刻な定員割れ（企業主導型保育所）

これらの問題に対しては、徹底的な社内外のニーズ調査が重要である。事業所内保育事
業は定員の 1/4 以上、企業主導型保育事業は 1/2 まで地域枠が設定可能となっているの
で、社内の従業員だけで定員が割れそうであれば、その地域の現状・ニーズ調査を行い、
入園してもらうのが良いだろう。また、企業主導型保育事業であれば、他企業との合同設
置が可能であるため、その手段も有効である。加えて、平成レグス株式会社の事例のよ
うに、保育所の設置後に人材が増え、利用者が増えることにも留意したい。

(3) 用地の確保が困難

用地の確保については空きビル、特に駅の空きビルの活用を推奨したい。2020 年 1 月
より猛威を振るっている新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、テレワークが急速
に普及した。そのため、オフィスを縮小・撤退する企業が増えた。オフィスビルなどの仲
介を手がける三鬼商事が行った、各都市の平均空室率（2020 年 11 月時点）の調査結果を
以下にまとめる。

表 2

札幌	仙台	東京	横浜	名古屋	大阪	福岡
2.60%	5.27%	4.33%	3.92%	3.67%	3.33%	3.58%

三鬼商事株式会社「オフィスマーケット情報」より作成

また、どこの都市でも、前年の同月の空室率より高い数字であった。例えば、東京の

¹¹ 厚生労働省「潜在保育士ガイドブック（第 3 章 結果まとめ）」より

2019年の11月の平均空室率は1.56%であったのに対し、2020年11月は4.33%であった(表2参照)。今後も新型コロナウイルスが拡大していけば、この数値は大きくなり続けるだろう。そうしたビルの空きオフィスを契約し、企業内保育所を開設するのが良いだろう。また、駅ビルの空きオフィスだと利便性も向上し、子連れ出勤が楽になる上、その駅を利用するのであれば、オフィスに隣接・併設している必要がなくなる。ただし、保育所を開設する上で、建物・設備の安全性は重要であるため、全ての空きビルが開設可能ではないだろう。

(4) 通勤時の負担が大きい

この問題については、ワークスアプリケーションズ株式会社「Withkids」の事例が参考になる。保育所に着替えの洋服や布団などを準備・洗濯できるようにし、「手ぶら出勤」を実施する。また、保育所を利用する従業員に対しては「時差出勤」を推奨するのもいいだろう。通勤ラッシュ時を避けることが何よりの解決法である。

(5) 運動するスペースがない、あるいは狭い

この問題については、国立大学法人長崎大学「文教おもやい保育園」の事例が参考になる。第2章の分析でも述べたが、近くの大学キャンパスや大きな公園、中学高校の校庭などに出向き、比較的安全な空間で自由に運動させると良いだろう。教育施設であれば、関心の高い学生との交流・実習なども実現できれば、双方にとってメリットを享受できるだろう。

(6) 保育の質に不安感がある(主に企業主導型保育所)

この問題に対しては、各企業の事例、特にカゴメ株式会社「ベジ・キッズ」が参考になるだろう。企業主導型保育所は、あくまで形式上は無認可保育施設であるだけでなく、その保育所によっては、保育士資格を持つスタッフが半数しかいないなど、利用者からすれば子どもを預けるのに不安感や抵抗感を抱く可能性が高い。しかし、「ベジ・キッズ」のように、その企業の強みや特徴を生かした保育サービスを実施することにより、差別化された質の高い保育サービスを受けることができる。例えば、IT企業であれば、子どもの様子をリアルタイムで見られるシステムを構築するなどが考えられる。

おわりに

本論文では、民間企業が「企業内保育所」の開設というCSR活動を通じて、深刻化する待機児童問題に対し、どのようにアプローチしていくべきかを検討してきた。対象を民間企業全般にして本論文を進めた故、企業・業界によっては、第3章で挙げた各提言を実施できない場合もあるだろう。しかし、男女の性差なく、従業員が暮らしやすい環境を整備することは、その企業だけでなく、日本国にとっても多大な恩恵をもたらす。

「企業内保育所」は、そのひとつの手段に過ぎないが、各企業がそれを開設し、待機児童（「隠れ」を含む）がゼロになれば、どれだけの人々が安心して暮らせるだろうか。官民が一体となって、待機児童問題に取り組み、少しでも多くの子ども達が、質の高い保育を受けられることを切に願う。

最後に、本論文を執筆するにあたってご指導してくださった高浦先生、及びアドバイスをくださったゼミの皆様に、この場を借りて感謝申し上げます。

【参考文献・資料】

八田達夫（2019）『待機児童対策』日本評論社

久木元美琴（2006）「大都市都心部における事業所内保育所の意義と課題」, 『経済地理学年報』第 52 巻, p. 21

泉正幸（2019）「事業所内保育所の課題について」, 『鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要人文科学・社会科学編』第 2 号

厚生労働省（2019）「待機児童解消に向けた取り組みの状況について」,

<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000544884.pdf>

日本経済新聞（2019）「保活シーズン到来 保育園に入りやすい街は？」,

https://vdata.nikkei.com/newsgraphics/ratio-of-children-entering-kindergarten_analysis/#:~:text=%E3%81%93%E3%81%86%E3%81%97%E3%81%9F%E3%80%8C%E9%9A%A0%E3%82%8C%E5%BE%85%E6%A9%9F%E5%85%90%E7%AB%A5%E3%80%8D%E3%81%AF,%E3%81%8C%E6%AE%8B%E3%82%8B%E8%87%AA%E6%B2%BB%E4%BD%93%E3%82%82%E3%81%82%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82

厚生労働省「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/hoikupanhu.pdf>

内閣府「企業主導型保育事業パンフレット」,

https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/publicity/pdf/a4_print.pdf

的場康子（2017）「企業主導型保育事業の関心の高まり」, 第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部, <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2017/wt1704b.pdf>

東京商工リサーチ「「事業所内保育所」設置に関するアンケート調査、企業の 98.4%が事業所内保育所を未設置」, https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190329_02.html

『日本経済新聞』, 「企業主導型保育所、定員半数割れ 4 割会計検査院調べ」（2019 年 4 月 23 日） <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44084780T20C19A4CR8000>

ワークスアプリケーションズ株式会社 ホームページ <https://www.worksap.co.jp/>

カゴメ株式会社 ホームページ <https://www.kagome.co.jp/company/about/info/>

平成レッグス株式会社 ホームページ <http://heisei-legs.com/company.html>

HugKum 『カゴメが保育園「ベジ・キッズ」を始めた理由。野菜が大好きな子に育つ仕組みとは?』, <https://hugkum.sho.jp/64769>

PRTIMES 『ワークス運営の企業内託児スペース「Withkids」を一層充実』, <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000103.000011485.html>

総務省 『人口急減・超高齢化の問題点』, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/s2_3.html
