

地区別企業共有保育所ファンド

～企業と投資家で作ろう、より良い社会～

(大学・学部名)	(氏名)
東京経済大学・経営学部	蟻田祥子
東京経済大学・経済学部	小村幸平
東京経済大学・経済学部	高橋誠隼
東京経済大学・経営学部	荒木貫治

応募論文の提言部分の要約<1枚以内>

本稿で私たちは、「地区別企業共有保育所ファンド」の設立を提案する。これは、企業が自社の社員のために作る保育施設である企業内保育所を、特定のエリア内の企業群と投資家による出資で設立・運営し、企業の負担する設立・運営コストを最小限に抑え、企業内保育所を今以上に普及させることを目的としている。現在、企業に占める企業内保育所の導入率は3.1%と低く、普及が進まない理由は、企業の負担する設立・運営コストが大きいこと、利用者の安定確保の問題の2つであると私たちは考えている。

そこで、私たちの提案である「地区別企業共有保育所ファンド」を活用し、共同設立、投資家の出資という仕組みを取り入れることで、企業が企業内保育所を導入する際の2つの問題を取り払うことができると考えている。また、投資家へのリターンについては、「地区別企業共有保育所ファンド」によって設立された企業内保育所である「地区別企業共有保育所」の収益から分配することを基本とする。

今日、「待機児童問題」と「女性の就業継続問題」は、周知のものであり、この2つの問題は、日本政府としても本腰を入れ始めている問題である。「待機児童問題」にあたっては、「待機児童解消加速化プラン」という政策を打ち出し、平成29年度までに待機児童解消を目指している。また、私たちが着目した企業内保育所についても、「待機児童解消加速化プラン」の支援パッケージにおける5本の柱の1つであり、企業内保育所への政府の期待が大きいことが伺える。この「待機児童解消加速化プラン」は、あくまでも待機児童問題の解決を目的とした政策であるが、待機児童問題だけではなく、女性の就業継続問題とも関係し、企業が大きく関わる企業内保育所の普及は「待機児童問題」のみならず「女性の就業継続問題」の解決にも大きく寄与すると確信している。

私たちの提案が設立に関わる企業にもたらす効果の1つとして、子どもがいる女性が働き続けやすい環境が整うだけではなく、上記2つの社会問題を民間の力で解決していくことができると期待している。

現在、我が国では少子化が進み、子供の数は年々減少傾向にある。また、女性の社会進出や育児休業を始めとした企業の福利厚生への拡充など、女性の社会的地位は向上し、今日の日本の成長に欠かせない存在となっている。この「地区別企業共有保育所ファンド」が実現された暁には、政府の待機児童解消加速化プランを後押しする形になり、問題解決の大きな一歩となることを私たちは確信している。社会的貢献という側面も兼ね備え、投資家と企業が日本国民にとっての社会をより良い状況に導いて行くことを切に願う。

1 はじめに

本稿で私たちは、「地区別企業共有保育所ファンド」の設立を提案する(図表1、図表2)。これは、企業が自社の社員のために作る保育施設である企業内保育所を特定のエリア内の企業群と投資家による出資で設立・運営し、企業の負担する設立・運営コストを最小限に抑え、企業内保育所を今以上に普及させることを目的としている。共同設立、投資家の出資という仕組みを導入することで、企業の負担する設立・運営コストは軽減され、1社では難しかった利用者の確保が容易になる。また、投資家へのリターンについては、地区別企業共有保育所の収益から分配することを基本とする。

私たちは、「地区別企業共有保育所ファンド」によって設立される企業内保育所を「地区別企業共有保育所」と名付け、「地区別企業共有保育所」の普及が「待機児童問題」、ならびに「女性の就業継続問題」の解決への第一歩になることを期待する。

今日、「待機児童問題」と「女性の就業継続問題」は、周知のものである。この2つの問題は、日本政府としても本腰を入れ始めている問題であり、「待機児童問題」にあたっては、「待機児童解消加速化プラン」という政策を打ち出し、平成29年度までに待機児童解消を目指している(図表3)。また、私たちが着目した企業内保育所についても「待機児童解消加速化プラン」の支援パッケージにおける5本の柱の1つであり、企業内保育所への政府の期待が大きいことが伺える。この「待機児童解消加速化プラン」は、あくまでも待機児童問題の解決を目的とした政策であるが、待機児童問題だけでなく、女性の就業継続問題とも関係し、企業が大きく関わる企業内保育所の普及は「待機児童問題」のみならず「女性の就業継続問題」の解決にも大きく寄与すると確信している。

しかしながら、現在、企業が設立時・運営時に負担するコストと企業内保育所の利用者の安定確保が問題となり、企業内保育所の普及は進んでいない。こうした問題を解決するために、私たちは、「地区別企業共有保育所ファンド」の設立を提案する。

以下、2章では、待機児童や女性の就業継続、企業内保育所の現状分析を行う。そして、3章で私たちの提案である「地区別企業共有保育所ファンド」について説明し、4章で提案の発展性と課題について議論を行い、5章で結びとする。

2 現状分析

この章では、「待機児童問題」と「女性の就業継続問題」、そして、この2つの問題の解決へ繋がる「企業内保育所」について述べていく。

2.1 待機児童

待機児童ⁱⁱとは、「入所申込がなされており、入所要件に該当しているが、入所していない児童のことⁱⁱⁱ」であり、その数は、平成25年4月時点^{iv}で22,741人となっている。

現在、この待機児童問題の解決を難しくしている主な要因は、①潜在的待機児童の存在、②保護者のニーズと保育所の形とのズレの2つであると私たちは考えている(図表4)。この2つのズレにより、ただ保育所や保育所の定員を増やせば良いという単純な問題ではなくなり、適切な場所に適切な形で保育所を作ることが求められている^v。

2.2 女性の就業継続問題

今日、以前から問題となっていたM字カーブは回復傾向にあり、女性の労働環境の改善が進んでいるように考えられる。しかし、このM字カーブが改善されたのは、出産による退職が減ったからではなく、今まで働いていなかった多くの人たちが働き始めたことによって就業率が上がっただけである。そのため、根本的な解決には至っておらず、出産する女性が安心して働き続けられる環境を作ることが社会、ならびに企業に求められている。(図表5、図表6^{vi})。

2.3 企業内保育所とは

企業内保育所^{vii}とは、「企業内、または事業所の近くに設置される従業員向けの託児施設のこと^{viii}」である。企業内保育所の設立には単独型と共同型の2つのパターンが存在し(図表7)、運営についても直接運営型と委託運営型の2つ^{ix}のパターンがある。

2.3.1 評価

企業内保育所の評価は非常に高く、平成21年度サービス産業生産性向上支援調査事業(事業所内保育施設等実態調査事業)報告書(以下、報告書)によれば、「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」として、約4割の女性雇用者が企業内保育所と回答し、そのニーズの高さが伺える(図表8)。また、待機児童問題解消はもちろんだが、ヒアリングを行った株式会社アルビオンの担当の方からのお話では、退職率の低下や復職率の向上など、就業継続にも良い影響を与えているとのことである(図表9)。

2.3.2 問題点

しかしながら、企業内保育所の普及は進んでおらず^x、その理由は次の2つ

だと私たちは考えている。

1 つ目に、企業が負担する設立・運営のコストである。報告書によると、土地取得から建物建設までの全てを負担する場合の1施設の設立コストはおよそ1億3000万円、年間の運営費は約1,900万円であり、企業は多大な負担を強いられることになる。

2 つ目に、利用者の安定確保の問題である。企業内保育所を運営していく上で、ある程度の利用者がいなければ、費用対効果は低くなってしまふ。特に、大企業に比べて従業員の少ない中小企業は、自社の従業員だけで企業内保育所の利用者を集めることは難しい。

上記2つの問題点に対して、企業数社が共同で企業内保育所を設立するという方法もあるが、企業間の合意形成が難しいといった問題も一方で存在する。

そこで、私たちは「地区別企業共有保育所ファンド」を提案する。この提案は、設立・運営コストの問題、利用者の安定確保の問題、共同型の合意形成が難しい問題を解決することができる。

3 提案「地区別企業共有保育所ファンド」とは

地区別企業共有保育所ファンドとは、既存の共同型設立、委託運営に加えて、設立・運営コストを投資家からの出資で補うというものである（図表1、図表2）。

まず、保育サービス業の株式会社が地区別企業共有保育所ファンドを設立する。次に、特定のエリア^{xi}の企業と全国の投資家から出資を募り、そのエリアに「地区別企業共有保育所」を設立する。出資した企業には、その地区別企業共有保育所への入所の優先権を配布、一方、投資家には、地区別企業共有保育所の収益の一部をリターンとして還元する。運営に関しては、地区別企業共有保育所ファンドの親会社である株式会社がいき、その運営コストも設立時に出資した企業と投資家による継続出資で補う。ただし、企業側の負担は通常の企業内保育所の運営コストより割安にし、企業側の負担を軽減する。また、地区別企業共有保育所についての合意形成は運営する保育サービス業の株式会社が中心で行い、共同型設立の問題点であった企業間の合意形成の手間をなくす。

3.1 投資家のリターンについて

投資家へのリターンの源泉は、地区別企業共有保育所の収益である。そのため、地区別企業共有保育所の安定的な収益確保が重要になってくる。しかし、ヒアリングによると、ほとんどの企業内保育所が赤字であり、その負担を設立した企業が強いられている（図表10）。そうした現状の中でも、企業が企業内

保育所を運営しているのは、従業員の離職率低下、復職率向上などのメリットを高く評価しているからである。

仮に、地区別企業共有保育所ファンドが投資家へのリターンを還元できないような場合は、共同設立に関わった企業から本業の収益の一部から賄ってもらうが、私たちの試算では、提案を導入した後、企業側の負担を減らしつつ、投資家へのリターンも賄うことができるという結果を導き出すことが出来た(図表 11)。それに加え、現在、保育事業は、保育市場が拡大していることに加え、①初期投資が少ない、②利益率が高いため投資回収率が高い、③在庫を抱える必要がないため収益計算がシンプル、④顧客の継続率が高い、⑤保育料は前納でキャッシュフローが読みやすい、という事業構造としての5つの魅力^{xii}がある。また、企業内保育所をはじめとする認可外保育所は助成金の条件が厳しく、助成してもらえないとの声も大きかったが、待機児童解消加速化プランにより、企業内保育所への助成金の条件が緩和され、今後、より企業内保育所の置かれている環境は向上すると考えられる。

以上の点から私たちは、地区別企業共有保育所が収益確保できると期待している。

3.2 提案がもたらす効果

地区別企業共有保育所ファンドは、設立に関わる企業に3つの効果をもたらす。

まず第1に、設立・運営に関わる企業1社あたりの負担を軽くするという点である。前章の問題点でも述べたが、企業内保育所の設立・運営にあたり、そのコストは大きな問題となる。しかし、私たちの提案は、既存の企業内保育所設立の仕組みに投資家を組み入れることで、既存の企業内保育所設立よりも企業の負担を減らすことができる。また、複数の企業が共同で利用するため、利用者の安定確保がしやすくなり、費用対効果も高くなる。

第2に、企業内保育所の共同型設立における合意形成の手間を解消できる点である。共同型設立は、企業1社あたりの設立コストを抑えられる優れた仕組みであるが、一方で設立に関わった企業間の合意形成が難しいという問題があった。しかし、私たちの提案は、企業内保育所の資金集め・設立・運営などを地区別企業共有保育所ファンドとその親会社である株式会社が中心となっすべて行うため、利用する企業の合意形成といった関係調整の負担は軽い。

そして第3に、上記で述べた効果により、地区別企業共有保育所ファンド、ならびに地区別企業共有保育所が普及すれば、子どもがいても女性が働き続けやすい環境が整うことである。前章で述べたように、企業内保育所の利用者、

設立企業共に評価は高く、企業は人材の確保・定着を図れる。

4 提案の発展性と課題

提案に対する課題は3つである。1つ目は、従業員が会社の近くに住んでいるという前提での提案であるため、遠方から通勤しながら子どもを通わせる人を考慮していないことである。地区別企業共有保育所が普及し始めれば、図表12のように利用したい地区別企業共有保育所を選択できるようにすることができるが、地区別企業共有保育所ファンド設立当初はこうした立地的な課題が出てくることは必須である。

2つ目は、どの保育所でも問題となっている保育士の確保である。私たちの提案では、地区別企業共有保育所ファンドの親会社である株式会社が保育士確保を行い、共同設立した企業に保育士の給料を一部補填してもらうことで、給料を割増し、他の保育所と差別化することを考えている。これにより、他の保育所や潜在的保育士^{xiii}からの求人が増えることが考えられる。

3つ目は、投資家に対して、どのように魅力的な投資だと思わせるかである。私たちの試算では、出資金額（一口）が50万円であり、出資金額としては比較的高額である。そのため、投資家は、企業などといった大口の投資家を想定している。しかし、地区別企業共有保育所ファンド、地区別企業共有保育所の経営が軌道に乗れば、個人投資家への選択肢を提供することもできると考えている。

5 おわりに

現在、我が国では少子化が進み、子供の数は年々減少傾向にある。「子どもは宝」と昔から言われるように、今後、より子どもを大切に育てていかなくてはならないだろう。また、女性の社会進出や育児休業を始めとした企業の福利厚生^{xiv}の拡充など、女性の社会的地位は向上し、今日の日本の成長に欠かせない存在となっている。

私たちの提案である、地区別企業共有保育所ファンドは、待機児童問題、女性の就業継続問題を民間の力で解決していくことを期待している。この提案が実現された暁には政府の待機児童解消加速化プランを後押しする形になり、問題解決の大きな一歩となることを私たちは確信している。社会的貢献という側面も兼ね備え、投資家と企業が日本国民にとっての社会をより良い状況に導いて行くことを切に願う。

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

《参考文献》

- 伊藤良高(2002)『保育所経営の基本問題』北樹出版 190p
- 内田交謹(2004)『すらすら読めて奥までわかるコーポレートファイナンス』創成社 278p
- 大橋和彦(2001)『証券化の知識』日本経済新聞社 166p
- 金田利子, 諏訪きぬ, 土方弘子(2000)『「保育の質」の探究—「保育者-子ども関係」を基軸として』ミネルヴァ書房 233p
- 近藤幹生(2010)『保育園「改革」のゆくえ:「新たな保育の仕組み」を考える』岩波書店(岩波ブックレット No775) 64p
- 須永進(2007)『改革期の保育と子どもの福祉』八千代出版 293p
- 全国保育団体連絡会・保育研究所(2012)『保育白書 2012年版』ちいさいなかま社 325p
- 田中恭子(2009)『保育と女性就業の都市空間構造』時潮社 254p

《参考 HP(新聞記事)》

- 日本経済新聞 2010/04/01 夕刊『企業内保育で社員を救え』
- 日本経済新聞 2012/09/10 夕刊『会社の保育園に預けたい』
- 日本経済新聞 2013/06/05 地方経済面埼玉『企業内保育所、地域も使って』
- 日本経済新聞 2013/06/24 朝刊『企業内保育所普及進まず』

《参考 HP》

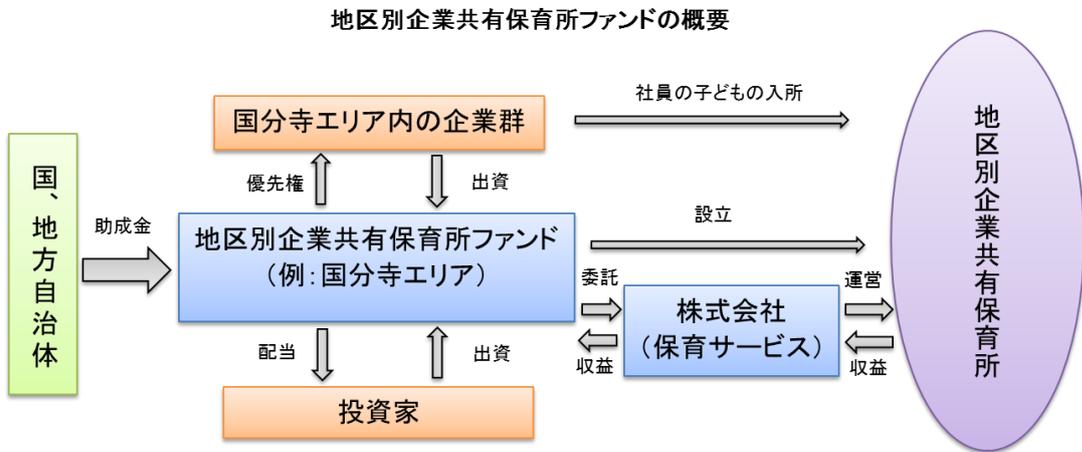
- 内閣府『平成 18 年版国民生活白書(第2章 女性のライフサイクルと就業) 』 2006
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0202.pdf
- 慶應義塾大学 樋口美雄研究会 社会保障分科会『女性のキャリア継続支援 有効な保育サービスの提言』2010/12
http://www.isfj.net/ronbun_backup/2010/a12.pdf
- 『平成 23 年版 働く女性の実情(概要版)』2011
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11gaiyou.pdf>
- 株式会社野村総合研究所『民間企業による保育サービス事業の展望～待機児童の解消に向けた民間の力への期待～』2011
http://www.nri.co.jp/opinion/k_insight/2011/pdf/ki20110503.pdf
- 東京都社会福祉協議会『保育所待機児問題に関するアンケート調査実施のあらまし』2011/8

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

<http://www.tcsw.tvac.or.jp/pdf/soumu/kikaku/chousahoukoku/110815-tai-kiji-hakusho-gaiyou.pdf>

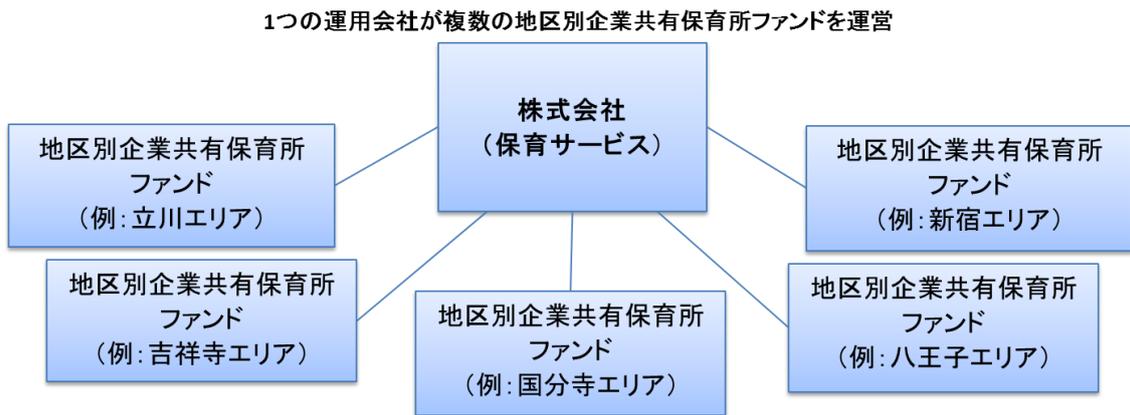
- 愛知県『事業所内保育施設先進事例集』2012/1
<http://famifure.pref.aichi.jp/download/pdf/sennsinnjirei.pdf>
- 経済産業省『平成21年度サービス産業生産性向上支援調査事業（事業所内保育施設等実態調査事業）』2012/2
http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2010fy01/0020104.pdf
- 厚生労働省『保育所関連状況取りまとめ』2012/4
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002khid.html>
- 埼玉県『企業内保育所共同設置マニュアル』2013/3
<http://www.pref.saitama.lg.jp/uploaded/attachment/551783.pdf>
- 埼玉県『企業内保育所先進事例集』2013/3
<http://www.pref.saitama.lg.jp/uploaded/attachment/551734.pdf>
- 厚生労働省『保育所関連状況取りまとめ』2013/4
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000022684.html>
- 総務省『我が国のこどもの数』2013/5
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/topics/pdf/topics70.pdf>
- 厚生労働省『待機児童解消加速化プランの支援パッケージについて』2013/5
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000031nsm-att/2r98520000031nwa.pdf>
- 厚生労働省『待機児童解消加速化プラン1』2013/6
http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/kodomo_kosodate/k_1/pdf/s7-1.pdf
- 厚生労働省『待機児童解消加速化プラン2』2013/6
http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/taikijidokaisho_02.pdf

(図表 1)



筆者作成

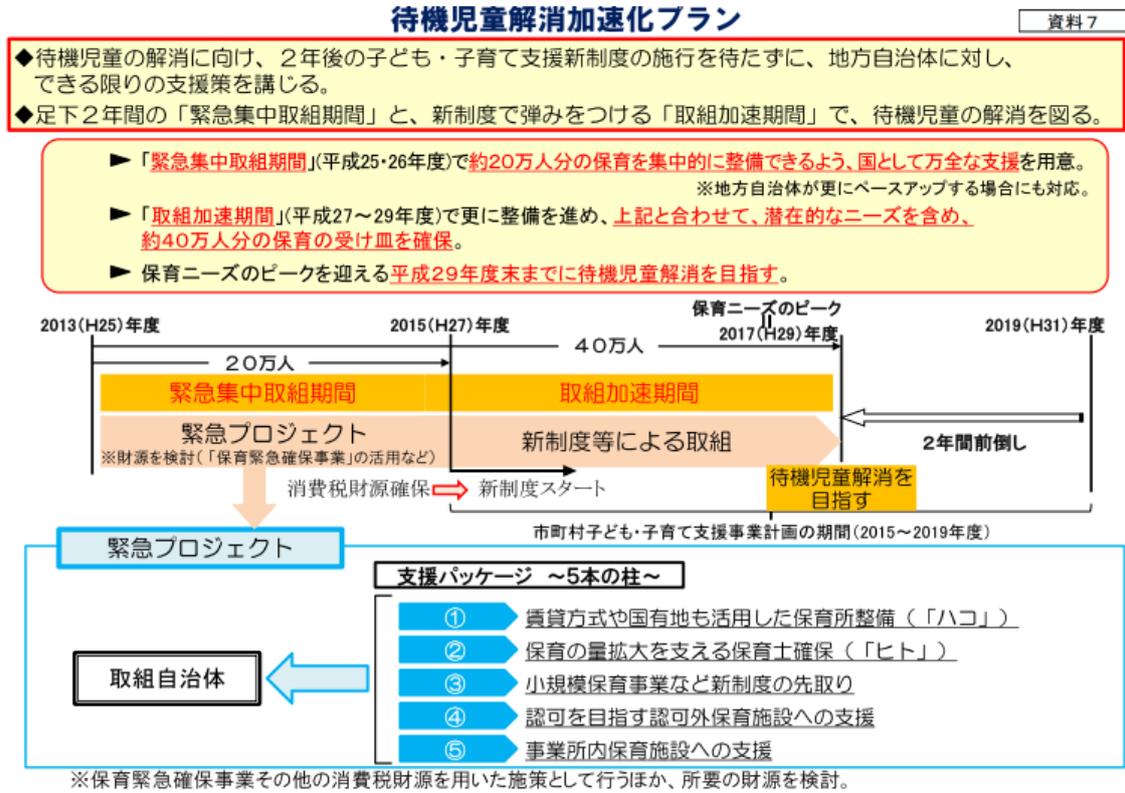
(図表 2)



筆者作成

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

(図表 3)



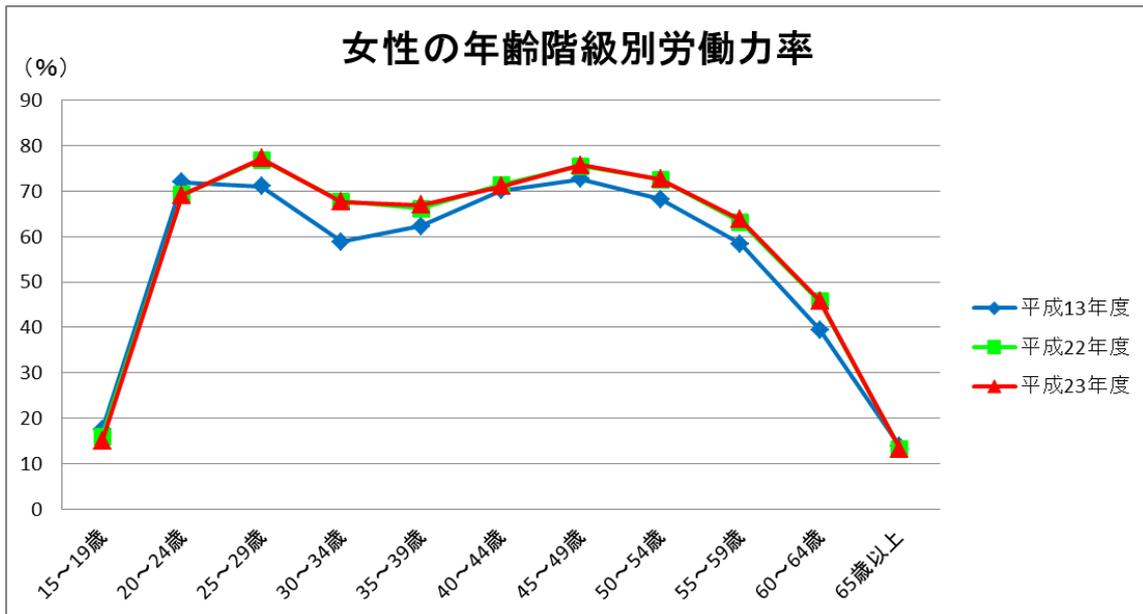
(出典) 厚生労働省 HP 『待機児童解消加速化プラン』

(図表 4) 「待機児童問題解決を難しくしている主な要因」

<p>潜在的待機児童の存在</p>	<p>待機児童の定義の細かい基準は、実態調査を行う各市町村に委ねられていること、入所できないと初めから入所をあきらめ、入所申請をしていないような児童も待機児童として算入されていないことなど、待機児童の定義は非常に曖昧である。こうした定義の曖昧さから、定義上の待機児童に含まれていない”潜在的”待機児童の数は約80万人にもものぼると言われている。そのため、保育所の数や定員を増やしても“潜在的”待機児童が待機児童として表に出てきてしまい、待機児童削減の効果はいまひとつである。</p>
<p>保護者のニーズと保育所の形とのズレ</p>	<p>核家族化や、共働き、シングルマザーの増加など、人々の生活スタイルの変化が著しい今日、認可外保育所ではなく認可保育所がよい、自宅から近い保育所がよい、両親の勤務形態に対応してくれる保育所が良いなど、その保護者の求める保育所の形は異なっている。こうした保護者のニーズと保育所体制とのズレが待機児童や潜在的待機児童へと繋がっており、単に保育所や定員を増やすことでは、待機児童の減少は期待できない。</p>

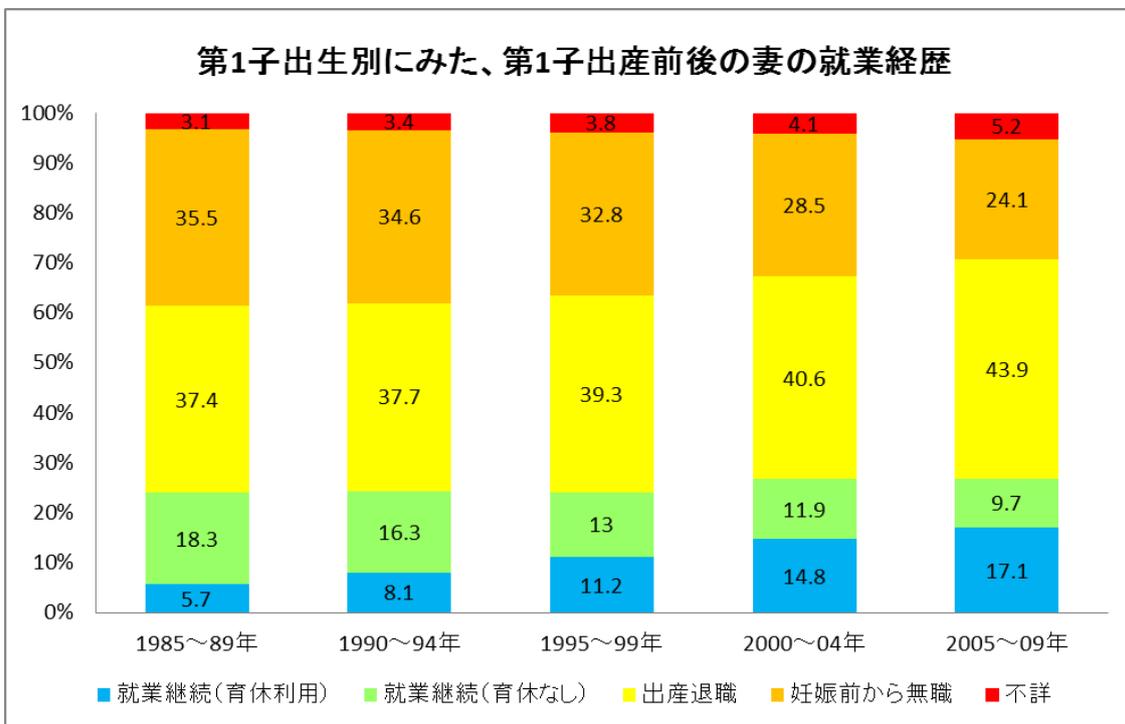
筆者作成

(図表 5)



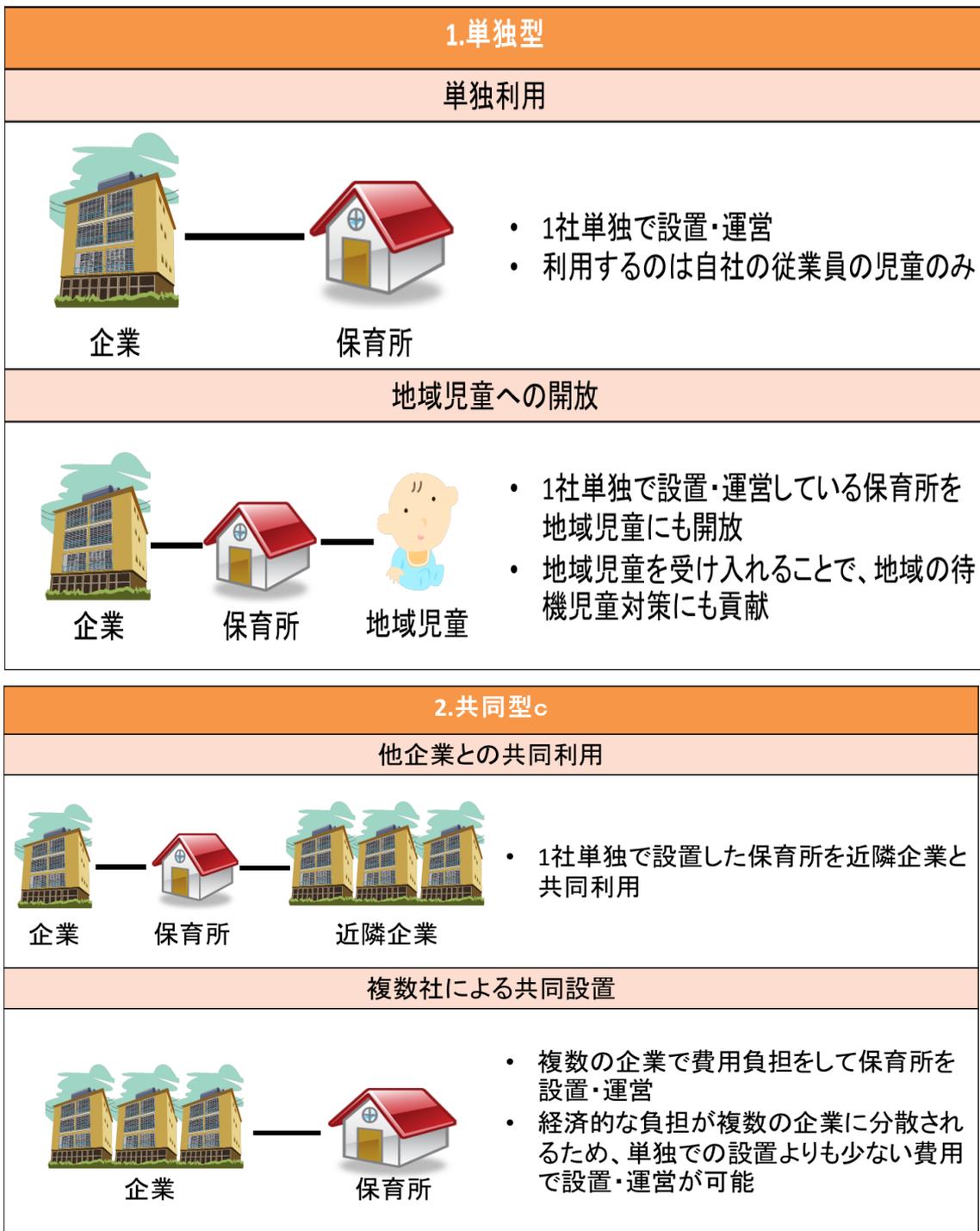
厚生労働省 『平成 23 年度 働く女性の実情』 より筆者作成

(図表 6)



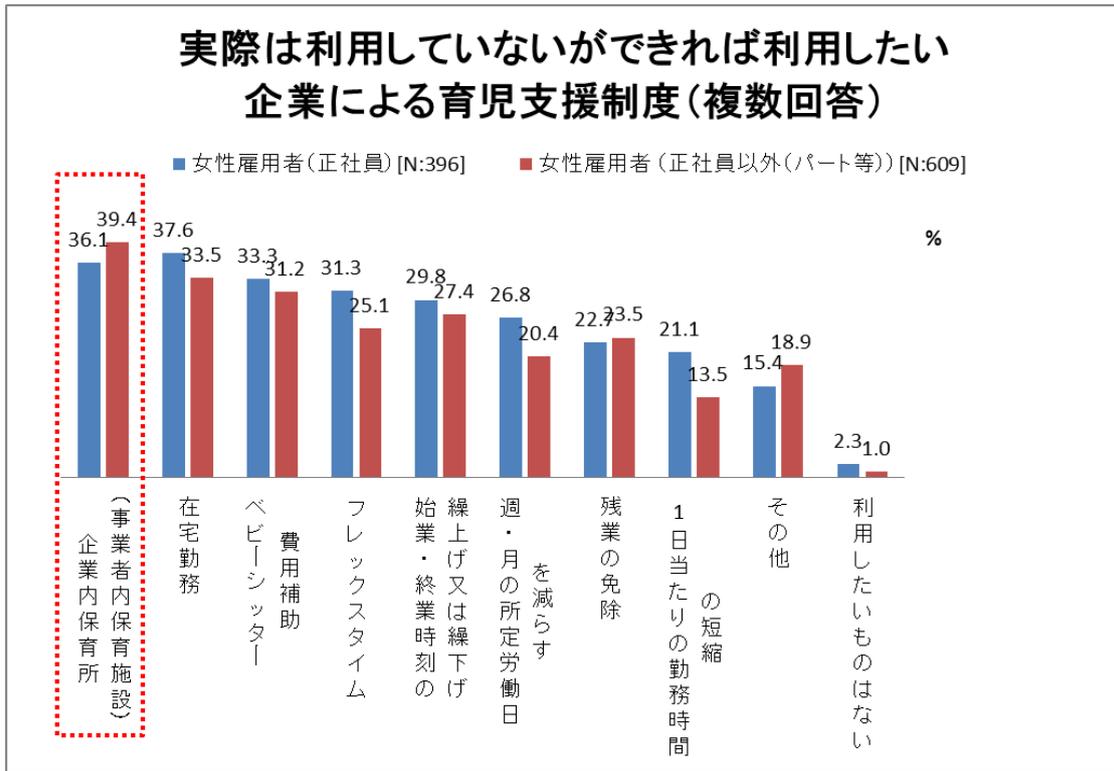
厚生労働省 『平成 23 年度 働く女性の実情』 より筆者作成

(図表 7)



埼玉県 HP 『企業内保育所先進事例集』より筆者作成

(図表 8)



経済産業省 『平成 21 年度サービス産業生産性向上支援調査事業
(事業所内保育施設等実態調査事業) 報告書』 より筆者作成

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

(図表 9)

訪問インタビュー (株式会社アルビオン)	
株式会社アルビオン (高級化粧品の製造、販売) 事業所内保育所「Kuukids」を2009年4月設立。保育定員30名。	
1. 設立時にこの場所を選んだ理由は何ですか。	●自社内で作ると、他企業が使いにくい。 ●子供のこと考え、公園が近くにあり、1階に作れる場所ということで現在の場所になった。
2. 共同型にした理由は何ですか。	●自社だけでは利用者を確保できない。同業の就労継続サポート、社会貢献の一環として。
3. 運営委託先に(株)ポピンズを選んだ理由は何ですか。	●柔軟性が決め手。保育士だけでなく、栄養士や調理師も雇っている。登園時間が自由。
	
4. 支店からの保育所設置要請はありますか。	●ある。工場や関西の方でも設立を考えている。
5. 設立のノウハウ (企画から設立までの早さ) を活かし今後保育事業に参入する可能性はありますか。	●ない。自治体や企業からの企業内保育所に関する問い合わせは多く、無料で貢献している。
6. 共同型であるが、合意形成の問題はありますか。	●ない。アルビオンがルールを作り、他の企業にそのルールを理解してもらうという仕組み。 ●毎月1回は全企業で定例会を行う。保育のしおりを作成。
7. 就業継続の効果を感じますか。	●退職率は下がった (全業種平均まで)。育休取得率も2.5倍アップ (社員の5%が取得中)。 ●復職率もほぼ100%。アルビオンの魅力として捉えられ、求職が3倍近くアップ。
8. 保育士はポピンズが確保しているのですか。	●はい。現在は保育士に関しては安定している。民間に委託するデメリットは配置転換があり、同じ人にずっと居てもらうことが難しいこと。
	
9. どこから助成を受けていますか。	●東京都。
10. 必要経費はどれくらいですか。	●ビルの賃貸料250万/月、食費15万/月

株式会社アルビオンへの訪問インタビューをもとに筆者作成

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

(図表 10)

企業内保育所の設置・運営に関するアンケートにご協力いただいた企業6社	
株式会社富士住建 / 京葉流通倉庫株式会社 / 株式会社ブリジストン 静岡ガス株式会社 / 埼玉県内にある某銀行 / 株式会社リクルートホールディングス	
1. 企業が負担する企業内保育所の設立、また運営コストはどのくらいですか。	
●	設立: 5,540,585円 運営: 年間 9,300,913円 (富士住建)
●	設立: 8,000,000円 運営: 年間 7,200,000円 (京葉流通倉庫)
●	設立: 82,000,000円 運営: 年間48,000,000円 (静岡ガス)
2. 企業内保育所からの収益はありますか。また、その収益は年間どのくらいですか。	
●	収益なし。収入はあるが収益はマイナス。(富士住建)
●	収益なし。保育費用として保護者から月額2万円程度の負担を頂いているが、保育児童一人当たり5万円以上の経費が掛かるため収益はマイナス。(京葉流通倉庫)
●	福利厚生の一環として収益という考えはない。保育料はもらっているが、運営費が上回る。保育料は市内の認可保育園と同レベル。(静岡ガス)
●	収益なし。もともと収支を考えて設立しておらず、保護者から保育料の徴収はしているが、収支への影響はほとんどない状況。(リクルートホールディングス)
3. 企業内保育所を設立しようと思った大きな理由は何ですか。	
●	10年ぐらい前から女性社員が働き易い様に保育所を作ると言っていた。実際新卒の女性が結婚し、出産して「働きたい」と言われ設立した。(富士住建)
●	パート従業員の確保が主な目的。労働集約産業である物流企業としては、従業員を確保して、本業の収益に繋げることが目的だった。(京葉流通倉庫)
●	当社は多様化推進に向けた労働環境の整備を進めており、その一環として、従業員が仕事と育児を両立できる環境作りに努めている。(ブリジストン)
●	ワークライフバランスの推進、女性のキャリアアップアップ実現の支援。(静岡ガス)
●	今後子育て支援の加速化が重要と考え、仕事と家庭の両立をしてほしいと考えた。中期経営計画の一つでもあるダイバーシティマネジメントの一環として、女性が生き生き働ける職場を推進。(某銀行)
●	出産後も活躍し続けてほしいというメッセージ発信のため。(女性正社員に占めるワーキングマザー比率が10%未満から20%以上に増加。)早期復職を促すため。現在利用している方のほとんどが、会社の託児所を利用して、期中復帰し、4月に地元の保育園に転園している。(リクルートホールディングス)
4. 企業内保育所を設置した後の社員の反応、意見はどうでしたか。	
●	小さいお子様がいる方は、同じ建物内に保育所があるので、安心して働けるという声を聞く。子供の声が聞けたりするので、社内が和む。(富士住建)
●	企業のイメージアップになった。小さい子供がいても求人に応募しやすくなった。保育所があることで従業員が和やかな気分になった。(京葉流通倉庫)
●	広大な敷地(元はガス製造工場)内の一部に設置したため、一般道路に出なくても敷地内だけで散歩が可能という安全面、池や遊歩道、野菜畑等、自然が周りにあふれているという環境面、のびのびと育てるという保育方針面など、多岐にわたり利用者から共感を頂いている。(静岡ガス)
●	感謝いただいている。(某銀行)
●	ワーキングマザー数が大幅に増えていることが、一番の反響であると考えている。(リクルートホールディングス)

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

5. 利用者の安定確保はできていますか。また、利用者の安定確保に向けて取り組んでいることはありますか。
- 確保はできている。保育所有りと求人載せる。(富士住建)
 - 3歳未満の保育希望は比較的多いが、3歳以上は公立保育所への転出が増え手間のかかる年少保育の比率が高くなっており、保育士の確保が難しく苦慮している。(京葉流通倉庫)
 - 収益は考えていないことから、利用人数の目標は特にない。とはいえ、設置目的の一助となることを希望しているので、社内での利用案内は行っている。(静岡ガス)
 - 4月減少、年度末にかけて増加しており安定的。毎年2月に復職支援セミナーの中の一つとして、育児休暇中の従業員を対象に保育所説明会を実施。(某銀行)
 - 利用者は多い。収益を出すことを考えていないため、利用者の安定確保に向けての取り組みは特にないが、弊社の経営理念でもある「社会への貢献」を達成するために、今後近隣の企業様へも託児所の利用を開放することも検討している。(リクルートホールディングス)
6. 企業内保育所を設立・運営する上で一番の問題点は何だとお考えですか。
- 予算。(富士住建)
 - 行政の補助が受けられず維持管理に苦慮している。補助金等を利用するには保育施設の規模等の規制があり運営上に支障が出る。委託している保育士派遣業者の保育士不足がネック。(京葉流通倉庫)
 - 収益は得られないため、経営者の理解と支援が重要。会社として、福利厚生策にどの程度の予算を充当できるか。また、当園の場合、他社との共同運営のため、意思決定に若干の時間を要す。(静岡ガス)
 - 定員に限りがあるため断らなければならない。近隣の従業員に限られてしまう。(某銀行)
 - 女性従業員が数多くいる場合は、利用ニーズが大きいため会社が費用を負担してでも、託児所を運営するメリットは大きいと考える。ただ、女性従業員数が少ない場合や拠点が複数あるような企業の場合、メリットの享受が負担するコストより少なくなってしまう、運営を継続していくことが難しいと感じている。(リクルートホールディングス)

筆者作成

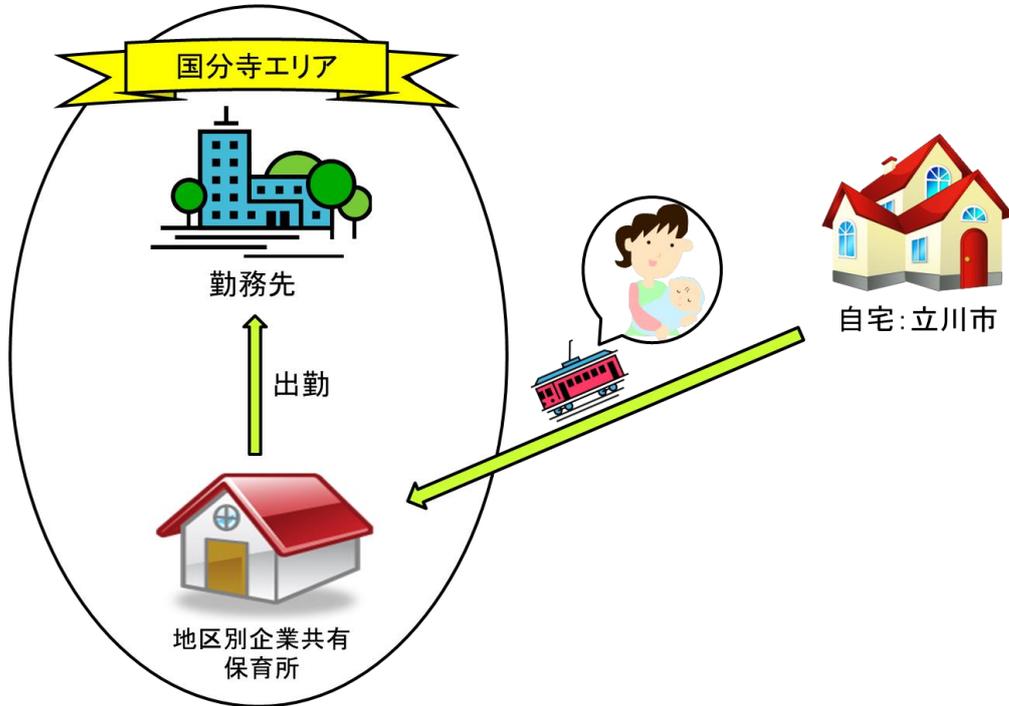
(図表 11) 「モデルケース」

	(百万円)	(設立時)	(運営時)						
設立コスト	130	企業数	5	5					
運営コスト	19	保育定員(人)	20	20					
		保育料	0.04	0.04					
		投資金額(一口)	0.5	0.5					
		想定投資家(人)	100	25					
		分配率(1年返還)	0.03	0.03					
		リターン総額	51.5	12.875					
		1企業当たりの負担	10.3	2.575					
		助成金	15	6.996					
									(百万円)
期間	0	1	2	3	4	5	6	7	8...
設立コストまたは運営コスト	-130	-19	-19	-19	-19	-19	-19	-19	-19...
投資金額(0.5)×投資想定人数(設立時:100人、運営時:25人)	50	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5...
補助金	15	6.996	6.996	6.996	6.996	6.996	0	0	0...
地区別企業共有保育所の収益	-65	0.496	0.496	0.496	0.496	0.496	-6.5	-6.5	-6.5...
保育料(年間)	0	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6...
投資家へのリターン	0	51.5	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875...
保育料からの補填	0	51.5	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875...
保育料残高	0	-41.9	-3.275	-3.275	-3.275	-3.275	-3.275	-3.275	-3.275...
企業からの出資金	65	41.9	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875	12.875...
最終利益	0	0.496	10.096	10.096	10.096	10.096	3.1	3.1	3.1...
									(百万円)
企業の負担(設立・運営時)									
投資家へのリターン(設立時)に対する1社当たりの負担額	-13	-8.38	0	0	0	0	0	0	0...
投資家へのリターン(運営時)に対する1社当たりの負担額	0	0	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575...
1社当たりの総負担額	-13	-8.38	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575	-2.575...
(結果)									
企業1社の負担する設立コストは130⇒13へ									
企業1社の負担する運営コストは19⇒2~9へ									

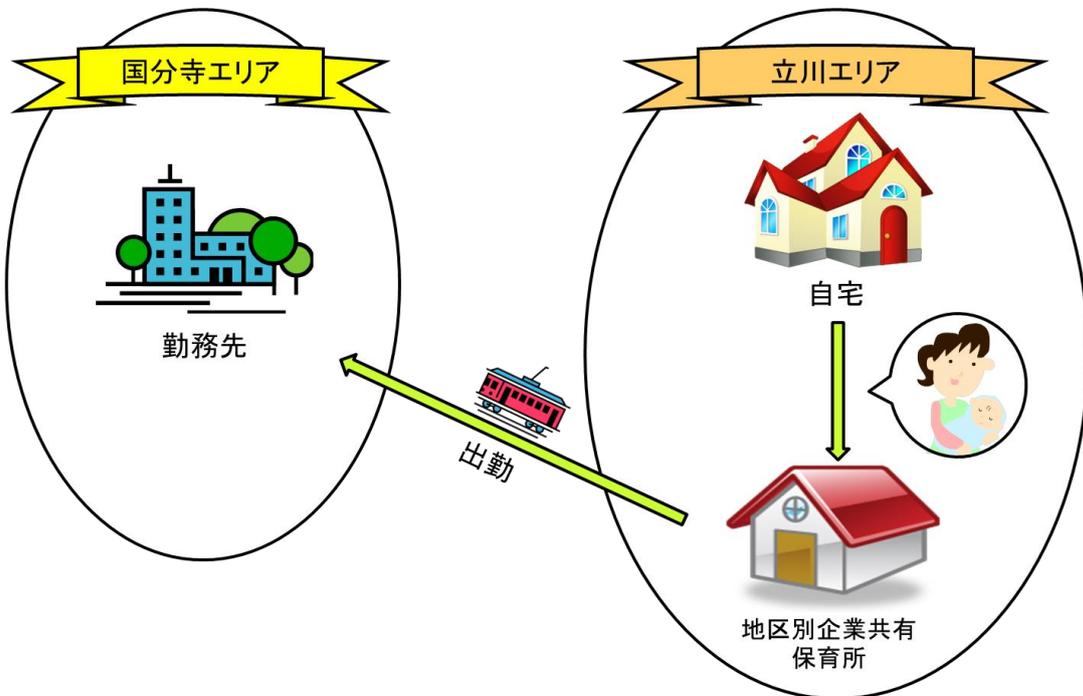
筆者作成

(図表 12)

(例) 地区別企業共有保育所が自宅近くにない場合



(例) 地区別企業共有保育所が自宅近くにできた場合



筆者作成

応募論文の本文<5枚以内> (1枚: 35字×35行)

- i 平成 21 年度サービス産業生産性向上支援調査事業（事業所内保育施設等実態調査事業）報告書より
- ii 待機児童の多くは、都市部に集中している。
- iii 野村総合研究所「保育ビジネスの展望～待機児童をキーワードに～」より
- iv 総務省報道資料より
- v 「待機児童ゼロ」で話題となった横浜市では、土地・建物所有者と保育運営事業者のマッチングや NPO 法人等を活用した家庭的保育など、保育所の立地に関するサポートや保育所の選択性を高める政策を行っている。
- vi この図を M 字型カーブという。女性の年齢階級別労働力率を見ると、結婚や出産を機に退職する人が多い 30 代が最も労働力率が低くなっており、M 字型をしていることからこう呼ばれる。
- vii 設立の目的としては、人材の確保・定着、福利厚生の実施などがある。また、企業内保育所に対して、国、地方自治体、財団法人から助成金が出されており、待機児童解消加速化プランでは、その助成を受けられる条件が緩和される。
- viii 株式会社日本福祉総合研究所 HP より
- ix 直接運営型は設立した企業が直接企業内保育所を運営し、委託運営型は保育サービス会社に委託し運営してもらう。
- x 企業内保育所の数は平成 24 年度当初で 1610 件とその伸びは年々鈍くなっている。また、企業に占める導入率は 3.1%である。
- xi 特定のエリアとは、地域でのニーズがあるため、徒歩 10 分程度の狭いエリアを想定している。
- xii 株式会社スクルドアンドカンパニーHP より
- xiii 現在離職している保育士のこと。