

「事業所内保育」の促進

論 風

厚生労働省の調査では、「認可保育所に申し込んでも入所できない待機児童」は2.5万人(2012年4月現在)。保育所利用児童数218万人(同)に比べれば待機児童数は少なく思えるかもしれないが、都市部を中心に潜在的にはさらに85万人の保育ニーズがあるとの同省の試算がある。試算は前提で変わるもので、筆者が別の前提で試算すると、潜在的待機児童数は360万人程度に上る。

待機児童の解消は保育サービスを必要とする現役世代への恩恵が大きい。現役世代が働きやすい環境を整えることは、少子高齢社会での労働力、特に女性の労働力の確保にとって必要だ。

現在さまざまな保育施策が行われているが、前記のような待機児童数をみればまだ力不足である。本稿では、即効性のある待機児童解消策として、「事業所内保育」に焦点を当ててみたい。

3つの利点

事業所内保育とは、企業や病院などの事業所が職員の福利厚生のために、事業所に設置する託児施設での保育のこと。仕事と家庭の両立により雇用安定を図り、雇用保険法を根拠とする。社会福祉法人ではない民間企業が保育サービス事業に参入するには高い障壁

東京財団上席研究員

石川 和男



■いしかわ・かずお

東大工卒、1989年通産省(現経済産業省)入省。各般の経済政策、エネルギー政策、産業政策、消費者政策に携わり、2007年退官。現在、東京財団上席研究員、日本介護ベンチャー協会顧問など。47歳。福岡県生まれ。

規制改革で財政の有効活用を

がある現状では、事業所内保育所の利点を改めて考えてみるべきであろう。それは大きく3点ほど挙げられる。

第1に利益追求ではないという点。事業所内保育所を設置する事業所は、そもそも保育サービスでの利益を求めている。認可保育所など一般の保育園が保育サービス事業を開始・継続するには、一定の利益を出していく必要がある。事業所内保育については通常、赤字でなければよく、利益は出なくてよいとの判断になるようだ。自社労働力を確保するための福利厚生と地

域への貢献意識があるからであろう。

第2に、雇用確保という点。従業員を現状維持ないしそれよりも多く確保しておきたいために事業所内保育所を設置するのだから、少なくとも在籍児童数と同じ人数程度の、本当は働けなかった潜在的な雇用が創出される。

第3に、遊休資産の活用という点。事業所の所有だが使われていない不動産に事業所内保育所として利用できれば、資産の有効活用になる。空き定員が生ずれば、事業所周辺地域の保育サービス需要に応えることにもなる。

限度額、補助率に工夫を

こうした利点の多い事業所内保育所の設置や運営に対しては、政府も従来から助成金による支援措置を講じてきている。しかし、実際にはあまり広がっているとはいえない。それにはいくつか理由が考えられるが、特に大きな障壁となっているのは、この助成金制度の要件である。

例えば、この制度を活用するには、「自社の従業員が半数は利用しなければならない」「一法人につき一度しか作ってはならない」など諸要件がある。社員数が何千、何万人もいる大企業とは違い、中小企業は数十、数百人。自社の従業員を在籍児童の半数も確保すべきとなれば、投資費用との関係からも、事業所内保育所を新設しようとはなりにくい。また、大企業であれば各地に支所があるが、現行要件では保育サービス需要は満たされ難い。これらは「保育規制」の典型例だ。

保育行政上の観点からは、自社の従業員なのだから自社の判断で設置すべきとなる。事業者の視点からは、本来なら事業所周辺に認可保育所を設置すべきだとなる。これでは水掛け論となり何の解決にもならない。もちろん、助成金の財源は雇用保険という公的資金であり、限りがある。しかし今後、消費増税によって保育政策に投入する財政規模は増えると見込まれる。こうした財政動向に合わせ、助成金の限度額や補助率を含めた諸要件に工夫を施し少しでも保育サービス需要を満たす政策に転換していくべきである。財政制約の中で、財政を有効活用していくための「保育規制」の改革が必要だ。