

規制改革会議 雇用・就労タスクフォース 議事概要  
(平成20年度 第2回)

1. 日時：平成20年10月15日(水) 15:00～16:15
2. 場所：永田町合同庁舎1階 第1共用会議室
3. 議事：(株)JPホールディングスからのヒアリング  
「保育士資格および病児・病後児保育について」
4. 出席者：<有識者>株式会社JPホールディングス  
代表取締役 山口 洋氏  
企画開発室 豊福 舞氏  
<規制改革会議>八田主査

事務局 それでは、お時間となりましたので「雇用・就労TF」の第2回目の会合を始めさせていただきます。

本日は有識者からのヒアリングということで、JPホールディングス様にお越しいただきまして、お話を伺いたいと思っております。事前に御質問をJPホールディング様にお出ししています。本日はそれに対する御説明資料もつくっていただいておりますので、まずは20分～30分で御説明いただきまして、それから、意見交換をさせていただきたいと思っております。

では、よろしくお願いたします。

山口代表取締役 よろしくお願いたします。

まず、当社の事業の内容から説明させていただきます。お手元に資料をお配りさせていただきました。こちらに沿ってお話しをさせていただきます。

私ども株式会社JPホールディングスは、純粋な持ち株会社でございます。ここに書いてありますように、日本保育サービスであるとか前進会といった保育事業の会社をぶら下げて保育事業を運営しているという形でございます。このほかにも、派遣会社であるとか給食の請負の専門会社といったものが、子会社としてJPホールディングスの下にございます。

そして、運営している施設は認可保育所が23施設。多分事業者としては国内で最大の規模になります。それから、東京都認証保育所が22施設、その他の保育所施設、これは認可外でございますが、認可外の施設が9施設。それから、学童クラブ、児童館の指定管理者制度での運営管理を含めまして29施設、それ以外に関連団体として、私が理事長を務めております社会福祉法人がございいます。

募集活動として、これは後で話に出てまいります。20年度の予定として新卒の保育士100名、中途採用保育士50名。これは4月1日での採用の予定です。年度途中になりますと、更に50名程度増やす予定でございますが、それ以外に本部の企画職員が9名、外国人講師が2名、体操教室の職員が2名、リトミック講師が2名、栄養士が20名と学童、児童館指導員が30名。約200名ぐらいの採用を来年の4月に向けて、現在やっている途中でございます。

八田主査 ホールディングスさんで採用して、子会社に回すという感じなんですか。

山口代表取締役 おっしゃるとおりです。

運営理念としましては、ここにありますように「セーフティー（安全）とセキュリティ（安心）が第一に」。それから「いつまでも心に残る施設であること」。3番目に「本当に求められる施設でありたい」。ここの部分に関しましては、この事業を始めた当初の思いの部分でございまして、10年前からこの保育事業を始めたんですが、途中やっているうちにいろんなことがわかってまいりまして、今、全国で社会福祉法人がほとんど運営されているわけなんですけど、公立と社会福祉法人含めてずっと保育を見ていると、一体だれのためにこの保育園はあるのだろうと。

これは多分、皆さんもお気づきだと思いますが、決して子どもや保護者のために保育園があるのではなくて、運営している事業者のために、もっと言えば運営している事業者が、自分たちに都合のいいような運営の仕方がされているというのがほとんどでございまして、こういったものを打破したいという気持ちでこの事業を始めました。これが運営理念の1つでございまして。

八田主査 すみません、おたくは2000年に児童福祉法が改正されて、株式会社が参入できるようになるまでは、母体としてはどういう会社でいらしたんですか。

山口代表取締役 喫茶店であるとか、飲食を中心としたサービス業です。今でも飲食店等は70店舗持っているんですが。

八田主査 それはここのホールディングスの下に。

山口代表取締役 子会社で入っています。

八田主査 わかりました。それで、児童福祉法の改正とともに、これはビジネスチャンスであるということでお入りになったということですか。

山口代表取締役 そうです。現在、今年度の売上予定が52億で、全体の売上75億中52億ですから、大体70%がこの保育事業です。来年度は80%を超えますので、会社全体が保育事業の会社だととらえていただいて結構でございまして。

八田主査 そのきっかけというのは、ずいぶん異業種参入ですね。

山口代表取締役 そうです。飲食を主体としてやっておりまして、そのときに職員がほとんど女性なんです。その女性が結婚したり子どもができるとみんな辞めていく。これは大変もったいないというのと、十数年前は本当に不況だったので、幾らでも人は採れたんですが、当然そんなものはいつまでも続くわけがない。私はもとは証券出身ですので、いつまでもいいときがあるわけでもないし、悪いときは悪くなる。基本的な考え方としてそう持っていましたので、いずれ景気がよくなったら必ず人は枯渇するということがあったので、まず最初は福利厚生で始めたんです。

最初は福利厚生で始めたんですが、やっていくうちに、先ほど言ったような日本の保育の現状というのがわかってきて、これはおかしい。それと同時に規制緩和があって、我々も事業としてやっていけるというのがわかってきたので、本格的に参入したというのが経緯でございまして。

八田主査 それから、証券会社御出身ということなんですけど、JPホールディングスとJPモルガンとは何か関係あるんですか。

山口代表取締役 向こうが株主です。

八田主査 やはり関係があるんですか。

山口代表取締役 関係はないんです。うちの会社が伸びるだろうと思って、勝手に買っていたらしゃるみたいです。

八田主査 ほかの会社も買っているんですか。

山口代表取締役 そういう金融機関が。一番多いのは年金ですね。年金がうちの会社を一番買っただけです。やはり社会性のある事業というのと、割と長期にわたって成長するだろうということで、結構注目をされています。

八田主査 どうもありがとうございました。

山口代表取締役 2番目の質問に入ります。保育職員の採用に当たっての課題でございます。まず、先ほど申し上げたような200名近い採用を今年もやりましたし、来年度も計画しております。

採用に当たっての課題としまして、募集に対する応募状況でございますが、これは全国的に見ると全く地域によって事情が違います。つまり、地域間格差が非常に大きい状況でございます。

例えば、同じ待機児童が多いような地域で、愛知県にも当社は保育園を持っているんですが、そこでは募集をすると比較的と言うよりも、簡単に職員が集まります。来年度で30人の募集をしているんですが、もう早い時点で手当てができていくという状況でございます。あと、京都にも持っているんですが、京都でもやはり非常に募集は楽にできております。

では、どこが難しいのかというと、全国全部行ったわけではないんですが、やはり関東の中で特に東京、横浜、川崎、この地区が全くと言っていいほど状況が違って、応募が少ないという状況です。例えば埼玉でも、北部の方は比較的応募がありますが、南部の方になりますと東京の採用などがあってやはり厳しいですし、千葉県も西部の方が非常に厳しいところです。

八田主査 来る人は独身の人ですか、結婚している人ですか。

山口代表取締役 両方です。年齢は平均すると20代後半ぐらいの応募が、中途採用では多いです。

八田主査 ということは、川崎なんかは寮をつくれば田舎から結構来る可能性はあるということですか。

山口代表取締役 そうです。うちは今20か所ぐらい関東に寮を持って、多分職員で60か70人ぐらいは寮に入るので、地方採用も結構しております。

それから、採用が厳しくなったのは昨年からなんです。おとしは比較的採用も応募数も結構あったんですが、昨年からぴたっと止まったような感じがあります。最初は関東地区でここ5年間ぐらいで集中的に保育園がたくさんできました。これは東京都の認証を中心に、横浜市でも5年間で110か所以上保育園ができましたので、そういったもののために保育士が不足しているのかなと思ってはいたんですが、いろいろ話を聞いたり見ますと、2007年問題が大きいのかなと。

つまり、団塊の世代の退職によって、労働市場が枯渇してきたという要因がかなりあるのかなとも感じております。正確な要因はわかりませんが、昨年から非常に関東地区の保育士の採用というのは、どの会社も、どの社会福祉法人も、それから、公立も非常に厳しい状況です。

八田主査 今おっしゃったのは 2007 年の団塊世代が退職して、会社が人手不足になって、その分を若い人で埋めているから、若い人が保育の方に来なくなっている。そういうことですか。

山口代表取締役 そういう部分も大きいと思います。

八田主査 ということは、全体的な失業率が年々落ちているならば説明できるということですね。要するに、若い人がなかなか定職がないと言われているけれども、実は団塊の世代の退職のために、若い人の失業率が結構低くなっているというわけですね。

山口代表取締役 若い人の中でも、特に女性ですね。以前ですと女性の就職というのはかなり厳しかったんですが、ここに来て金融機関もどこもそうですが、保育施設を充実したり、いろんなことで女性を取り込もうという動きが、産業界でかなり起こっておりますので、やはりその分ではないかなと思います。

八田主査 フリーターが減っているかどうかとか見てみる価値がありますね。

山口代表取締役 よく言われるのが、保育の学校を出ても保育士にならないで一般企業に行く人が増えたというふうには、学校関係者からは聞いています。ただ、数字で実証されているわけではありませんので、わかったら教えてください。

それと、保育園が足りないということで、それぞれの各保育園が弾力化によって、保育園の数そのものはそんなに大きく増えていなくても、定員を各施設が増やしていっているというのも大きいと思います。

八田主査 先ほどおっしゃった、5 年間で 110 か所増えて、しかも 1 か所ずつが何らかの形で定員を増やしているわけですね。

山口代表取締役 これは横浜だけです。東京では 7 年間で 500 以上増えているはずなんです。認証保育所だけでも 400 ぐらい。正確には知りませんが認可が 100 以上は増えていると思います。それだけでも保育士の数は 1 施設 15 人として 7,500 人。ですから、非常に大きくなると思います。

八田主査 それから、保育士さん自身が団塊の世代で、年とった保育士さんがどっと辞めたということもあるんですか。

山口代表取締役 それも若干あります。私立のセクターではあまりないんですけども、公立保育園ではやはりそういう部分があります。公立保育園も、どこも人手不足になっていまして、御承知のように去年から公立保育園もどんどん民営化していこうと、全国そういう動きになっていたんですが、そのために新しく正規職員はずっと採用していなかったんです。

そのために、非常勤職員をずっと採用しているか、もしくはパソナさんみたいな派遣会社さんに頼んで派遣してもらってというのを、ここ何年か続けてきたんですけども、それでは人の確保はできなくなってきまして、そのために去年から各区が新卒を大量採用するようになってきたんです。これも我々の採用難に響いてはいます。23 区だけで 400 人から 500 人ぐらい、公立だけで新卒採用をやっていますので、結構大きな数字になります。

それから、もう一つよく言われるのが、この退職の問題として保育士の待遇が低いために離職率が高いという議論があるんですが、私はあまりそうは思わないです。例えば保育士の待遇というのは確かに我々が昔いたような金融機関と比べると低いのは低いんですが、大体保育園というのは 10

人から 20 人ぐらいの小さな所帯なわけですが、そうすると一般企業で言うと零細企業か、もしくは中小企業の域なんです。それで言うと、保育士さんの待遇というのはそこと比べたら決して低くはありません。

それから、保育士さんの特性として女性が非常に多い。多分 9 割以上は女性なわけですが、この女性が短期間で転職するというのは、これはどの業界も同じでございます、大体保育士さんは 3 年ごとに転職すると言われていたんです。その理由として処遇が悪いからなんて言う人がいるんですが、本当はそうではないと思っています。これは女性の労働に対する価値観、意識の問題であろうなと感じております。

その証拠に、退職した人が全然違う業界に行くかというところに行かないんです。同じ業界の違う園に行くんです。私も年間でたくさん、いろんな人を面接しますが、何で転職するんですかと聞くと、ほとんどが違った保育園を見てみたい。4 分の 1 か 5 分の 1 ぐらいは人間関係がうまくいっていないからという方もいらっしゃるんですが、ほとんどはそういうのは別にないんですけれども、3 年いましたからとか。これはほかの業界でも同じなんです。

以前私がサラリーマンをやっていたところも、3 年ぐらいいたら大体みんな辞めていく。何で辞めるのと言うと、石の上にも 3 年とか言って辞める人が多かった。最近はまだ少し変わってきていると思うんですが、民間のセクターではそういう動き方をする人が多いのかなと思っています。

八田主査 美容師さんなんかと比べて、転職の頻度はどうなんでしょうね。

山口代表取締役 多分低いと思います。

八田主査 美容師さんよりも低い。

山口代表取締役 と思います。

私はよく、板前さんみたいに手に職を持った人たちは幾らでも転職しますけれども、あんな人たちと一緒にんだと。あの人たちは、自分が気に入らなかつたら辞めるし、でも辞めても幾らでも行くところはあるわけですから、そういう職業観ではないかなと。

だから、これを変えるには最初の学校の段階から、教育の段階からもっと教育をしていかないと、こういう意識というのは変わらないのではないかなという気はします。

八田主査 変える必要もないんだと。

山口代表取締役 でも、変えないと我々は厳しいです。うちでは今、離職率はかなり低くなっています。やはり長くいていただきたいので、そういう教育を会社としてやっています。ついでにお話ししますと、看護師さんなんかもそうですね。どんどん変わっていく人が多いですから。

退職の理由としては他園を見てみたいというのが一番多くて、次にその他の職員との関係がよくないとか、結婚、出産であるとか。中には異業種を体験してみたいという人もおります。

次のページにまいりまして、指定養成施設や国家試験において必要な知識、技能が修得されているかという御質問ですが、これはされていません。

教育機関で言いますと専門学校を始め短大、大学とございますが、特に専門学校、短大のセクターはひどくて、本当に勉強も何もしないでも卒業したと同時に資格がもらえますので、学校としての価値があるのかなというぐらいの思いは持っています。

例えば現役の短大生とかに対して、発達心理学など彼らが今、勉強していることについて質問しても、まず答えられる人はあまりいません。

八田主査 ということは、何か国家試験をした方がいいということですか。

山口代表取締役 私はそう思っています。専門学校、養成学校に行きながら、最終的に国家試験を受けて通った人が保育士としての資格を取る。これが筋だと思いますし、ほかの国家試験でもみんなそうですね。栄養士であっても看護師であっても、全部最終的に国家試験があって、それを通らないと資格がもらえない。

国家試験を通った人というのは、やはり1から勉強しますので、しかも先生は勉強の内容を御存じかどうか分かりませんが、私も1回、通信講座で一通り勉強したんですけども、かなり深いところまで勉強しないと通らない。中途半端な勉強では多分通らない、結構難しい試験なんです。

それを自分の学部の勉強と別にとってくるというのは、かなり努力が必要な資格になっていますので、そういったところを通った人というのは入ってからも勉強熱心な人が多い。ただ、国家試験だけで通ると、こちらの質問の中にもありますように、実務の経験というのがほとんどありませんので、やはり両方兼ねた制度はあるといいのかなと思っています。

ただし、この規制改革の方から、准保育士のような制度をつくったらどうかというお話しが出ておりますが、保育士と同じような資格が与えられるのであれば、私は絶対反対です。

次の項目でも出ていますのでお話しをさせてもらいますが、これから保育というのは非常に専門性を求められる仕事だと私は思っています。そんな中でただでさえ、勉強しない連中が保育士として、子どもが好きだからというだけの理由で保育をやって、いろんな問題が起こるんです。そんな状況の中で、子育てをやってきたというだけで保育士になられたんでは、私はこれは大分違うと思っています。これは次のところでお話しをさせていただきます。

3番目の育児経験や社会経験を有する者など、多様な人材を保育職場に取り込むために、現行の保育士資格とは別の仕組みを設けることへの見解ということなんですが、最初に「保育とは何か？」という問題から本来なら入っていかないといけないし、そういう論議は普通されていると思うんですが、保育所保育指針をお読みになったらわかりになるように、非常に専門家としての仕事であるべきなんです。

子どもの成長の段階をしっかりと見ながらケアをする。それは単に子育ての経験があるというだけであれば、確かにミルクの飲ませ方がうまいかもしれない。おむつの交換の仕方がうまいかもしれない。でも、それはただの育児であって保育ではないんです。保育というのはそこにもっと専門的な、例えば衛生学であるとか栄養学であるとか、それから、子どもの心理学といったものをしっかりと、専門的な知識を本来身につけた人が行っていかないといけない仕事だと思います。残念ながら、今の保育士さんたちはそういう能力がない人が多いのは確かなんですが。

それから、社会経験がある人を入れたらどうか。これも私もそれはそれで賛成なんですけど、これは保護者に対する対応の仕方であるとか、保育士さんたちというのは非常に常識を持ち合わせていない。大体保育村みたいなところがありまして、接する人は子どもと保育士さん同士でしか会話がありませんから、非常に常識が欠けています。

そのために、社会のことはわからないし、何かクレームされてもそれにちゃんとした対応をする能力がなかなかつかない。そういう意味では、社会経験が豊かな人を取り込むというのは必要なことだと思っています。

我々もいったん、保育士資格を持ちながら一般企業を経験した人を優遇していますし、そういう人とかはやはり使いやすいということはあるんですが、先ほど言ったように保育の原点から考えて、それだけではやはり保育の仕事上では満足ができないと考えておりますので、できれば一番いいのは、もし別の制度を設けるとすれば、先ほど申し上げたように、学校に行きながら最終的に国家試験という網をくぐらす。これはできればやりたい。その上で准保育士として補佐する仕事の人をつくるのは賛成です。でも、もし今の保育制度のまま准保育士という制度をつくってしまいますと、これは保育の現場の専門性を上げることはないと思います。だれでもできるじゃないかと。

現実的に、私もこの保育の事業に入る前は、保育士、保育さんというのは資格があることすら知らなかったし、一般の人でも保育士というのが専門的な知識を持っているという認識は持っていません。それは逆に、そういう国家試験をちゃんと課すことによって、この人たちは専門家だという本人たちの意識と、保育士たちを見る社会の意識を変えることによって、この資格を取った人がもっと勉強をする。それによってこの現場の人たちのレベル、保育の質が上がる。その上でそれを補佐する人として、准保育士という制度があってもいいとは思いますが、多分だれも言ったことがないと思いますが、むしろそういう制度は私は望ましいのではないかなと考えております。

4番目の病児保育でございますが、私どもは病児保育、施設そのものは運営をまだ1個もしていませんが、6年前から病児保育協議会というのに入っていて、毎年ずっと研究もしていますし、実際にやりたくて市と交渉したりもしていますが、今のところはやっておりません。代わりにシッター派遣をやっていて、自分のところの保育園に来る子どもに関しては、もし病後児保育だとか必要であれば、その子に関してのみシッターを派遣するというグループ内向けの制度、外部には一切派遣しないんですが。

八田主査 おたくで保育園を運営していらして、その子が病気になったときには、その子に保育園に来てもらったら病気が移ってしまうから、その家庭にいてもらって、その代わりシッターで世話をするということですか。

山口代表取締役 そういうことです。自分のところの職員が行くという制度でやっております。

八田主査 それはすばらしいですね。それはしかし、実質的に病児保育ですね。

山口代表取締役 病児保育です。

八田主査 位置づけとしては派遣ということになるんですか。

山口代表取締役 そうです。時間あたり1,200円かな。

八田主査 これは派遣ですかね。何か普通の別な企業に派遣するような場合は派遣だけれども、家庭に直接サービスを提供する場合にはベビーシッターですね。

そこに、ある意味で普通のシッターとは違って、病気に対応するシッターであるということですね。

山口代表取締役 そうですね。

それと、自分のところの園児ですから、その子のことを全部わかっているんです。ですから保育はしやすい。ここでは本当に利益はいただかなくて、1,200円か1,300円くらいしかもらっていませんので、サービスの一環としてやっています。

ただ、残念ながら去年から普通の保育施設が足りない状況ですので、要望があっても全部お応えできるような状況ではないですね。

八田主査 お金を取ればいいのではないですか。

山口代表取締役 でも保育士そのものがないんです。そんな状況です。

病児保育施設をやると思っていろいろ今まで動いてきたんですが、それに当たっての課題ということで、やはり看護師の確保というのが決定的に難しい状態です。厚生労働省さんがおとし制度を変えられて、病院ですら確保が難しくなって、そこから我々なんかは全く採用ができない状態で、今でも50施設くらい持っているんですけども、そのうち看護師さんというのは10人くらいしかいない状況でやっておりますので、病児保育までとても手が回らない。それから、医師との連携が不可欠になるんですが、お医者さんが病児保育に対してなかなか理解を示してくれない。そういうこともネックの1つです。

それから、ここには助成金が出ているんですが、助成金があまりにも少なく、やっても基本的には赤字です。病児保育協議会なんかでもアンケートを取っているんですけども、事業者の半分は赤字、あとの半分はとんとんで何とかやっている現状ですので、本当に心ある人たちしかできない事業かなと思っております。

それから、病児保育施設そのものもいろんな規制がありますので、それに合わせた内装をするというのもお金がかかりますし、その辺も難しいのかなと感じております。

病児・病後児保育に関し、生活保護を受けている母子世帯に対する優遇策の可能性ですが、これは当然やるべきだと思います。特に母子世帯というのは就職上も勤務上も非常に弱い立場の人が多いです。

これも御承知だと思いますが、20歳になるまでに第一子をもうけた女性の4分の3までは、その女性が20歳になる時点で旦那さんがいない。20歳までに母子家庭になっているという状況を見ますと、普通の就職先にはなかなか就業できない。そうすると、昼間であればパートタイムであるとか、あとは夜の風俗系に勤務したりとか、そういう方が多いと思うんですが、そういう人にとって、例えば昼のスーパーの勤務であっても、子どもが熱を出したという保育園でもとにかくすぐ帰ってきてくださいと言われる。こんなのがあったら就業を続けることは昼間の仕事では無理に近い。そういう状況はたくさんあると思っています。

そのために、こういった優遇策というのはしっかりと取ってあげないと、ますますそういう家庭というのは育児ができなくなる。

八田主査 夜も子どもが病気になったら来てくれと言うんでしょうか。寝ているからいいんですか。

山口代表取締役 夜は認可保育所というのはほとんどやっていないです。今、夜やっている保育園というのは大体認可外のところがほとんどです。夜というのは10時以降、8時からもそうです

が。そういったところは多少熱出ても預かります。

八田主査 それはほかの子がいても、ちょっと別にするんですかね。

山口代表取締役 それはわからないですが、うちなんかでは昼間でも子どもが熱出たとします。7度5分以上になったら一応すぐに、お子さん熱出ましたよとすぐ電話して、8割方のお母さんがすぐ帰って来られるんですけども、どうしても今帰れないんだという人も、やはり2割はいらっしゃるんです。

そういう方に関しては、わかりました。では保健室をちゃんと用意していますので、そちらで様子を見ますねというので、水分補給をしたり、熱さまシートとか貼りながらいるんですが、大体それで安定するのは半分ぐらいあるんです。

それでも熱が更に上がっていったら、またすぐ連絡して、今こんな状態ですと。それでもどうしても帰って来られなかったら、お医者さんにこちらで連れていきますねということで、代わりにやって差し上げます。

多分、そういう対応をされるのではないかなと思います。比較的夜の仕事というのは、風俗系だと抜けやすいとは思いますが。昼の仕事はなかなか。風俗関係の方もお預かりしたことはあるんですが、勤務はそちらの方が割ときつくないみたいです。

最後に、必要な規制改革なんですけど、我々にとってはここに書いてあるイコールフィッティングの問題。これは内閣府さんの方でもずっと主張されているように、施設整備交付金の株式会社への給付。これがないとなかなかつくれないです。

東京都や横浜市、それから、川崎なんかではこれは独自予算でありますので、そういったところに関しては我々も進出しやすいんですが、全くないというところは非常に難しいのが現状です。

それと、企業会計でないということ、これが非常に厳しいです。翻訳するだけでも大変な作業になります。もっと大きいのは、一応法律では株式会社の参入もOKにはなっていますが、デファクトスタンダードとしては、地方自治体がまだ株式会社を認めない。京都府なんかも大分交渉したんですが、市長を通して交渉したんですけども、それでもだめだと。大阪なんかでも、西の方はそういうのがひどいです。特に既得権益の団体の強いところは、そういう傾向が強いようです。愛知県は私いたんですが、名古屋市なんかもそんな傾向です。

それから、ここには書いておりませんが、運営費の使途制限があるということです。民改費、民間施設給与等改善費というのが付くことになっているんです。これは結構大きな金額になるんですけども、配当した場合には出しませんとか。

八田主査 これは先ほど施設にはあまりがお金が出ないとおっしゃったけれども、民改費は出るわけですか。

山口代表取締役 そうです。

八田主査 施設整備交付金とはどう違うんですか。

山口代表取締役 施設整備交付金というのは、ハード整備金と呼ばれるように、ハードの部分に入れるんです。民改費というのは、職員の待遇改善費なんです。

普通、職員が長くいればいるほど給料が上がりますが、保育単価というのは職員によって決めら

れているのではなくて、子どもの年齢と人数によって保育単価というのは決めています。ですから、ここには職員がベテランになろうが新人であろうが、もらえる給付金は変わらないですね。それを改善しようというので民改費というのを別途に付けている。これは職員が経験を増せば増すほど、別途そういう補助金をつけましょうという制度になっています。

八田主査 これの用途制限というのはどういうものなんですか。

山口代表取締役 今、申し上げましたように、企業としては配当した場合にはこれは出ませんということなんです。

趣旨としては、運営費単価だけではやっていけないでしょうと。やっていけないからこの民改費というのを付けてあげましょうという趣旨なんです。だけれども、配当をするということは、やっていけるでしょうということになるものですから、では民改費は要りませんねという考え方なんです。

八田主査 民改費に相当するものは、公立の保育所にも出るんですか。

山口代表取締役 公立の認可保育所ですか。公立の場合はできません。

八田主査 社会福祉法人のところはどうなんですか。

山口代表取締役 出ます。

八田主査 配当がないから必ず出ると。

山口代表取締役 そうです。配当せずに、全部自分の給与に変えてしまうだけのことで。それから、今の民改費だけではなくて、運営費で余ったお金を自由に使えない。制度上そうなっているんです。299号通知というのがありまして、それによってずいぶん制限されています。

例えば、学校法人が幼稚園と保育園を経営したとします。幼稚園というのは最近経営が厳しいので、幼稚園の方で赤字になっていた場合、こっちの保育園で余剰金が出て、この余剰金を幼稚園に回すことができないんです。ですから、この幼稚園の運営のためにこの法人がつぶれるということは起こるんです。

保育園は残っているけれども、学校法人そのものが倒産してしまう。多分これからそういうのが出てくると思います。これは株式会社についても同じですし、社会福祉法人も保育園だけでなく介護だとか、いろんなのをやっていくと、こちらで失敗してしまうと、ほかに幾ら余剰金があっても全体としてはつぶれてしまうことが、多分これから起こるのではないかなと思います。それは厚生労働省も懸念していると思いますので、その辺はこれから改革していかないといけないところであると思っています。

八田主査 あまり先に行ってはよくないかもしれませんが、大学の場合は実際に大学の先生が年寄りが多いか若いが多いかとか関係なく、大体1人幾らということ運営費交付金 comes んです。その中で勝手にやれということなんです。だから、あまり年とった人ばかりにならないように注意しろという意味が含まれていると思うんです。

それに似たようなことを考えると、この民改費も1人幾らということにしてしまっ、年齢の構成とか関係なく支払うが、後は各事業所のやりたいようにやれということにしてはどうでしょうか。これは純粋に保育士さんを雇うための補助金なんだと割り切るわけです。だから余ろうが余らなか

ろうが、配当しようがしまいが関係ないんだという形にすればいいということですか。

山口代表取締役 そこまでやるとちょっと。保育という仕事は大学の先生と多分違うところは、ある程度ベテランも必要なんです。もし定額の単価でやってしまいますと、事業者からするとベテランをどんどん切ろうというインセンティブになっていくと思うんです。

八田主査 本当に役に立つのは置くのではないですか。お客さんからの料金を高くしても。

山口代表取締役 自由設定であればそうですね。ただ、保育単価というのは自由設定ではありませんので。全部決められていますから。

八田主査 それがちょっとわけわからないですね。

山口代表取締役 都道府県によって 13 段階に保育単価というのは分かれていまして、例えば一番単価の高いのは東京 23 区であるとか、横浜だったらその次だとか、単価表が全部決められてあるんです。

八田主査 それでは、株式会社でやる意味がないのではないですか。仮に、保育料を高くしたら、補助金ももらえなくなるんですか。

山口代表取締役 いや、保育園の仕組みというのは、保育園と行政との契約なんです。保護者は保育園とは直接契約していませんので、保護者と行政と契約しています。保育料というのは行政に払うんです。我々事業者は、行政から一定の金額をもらうんです。

八田主査 幼稚園はどうなんですか。

山口代表取締役 幼稚園は直接契約です。

八田主査 そこで大きく違うわけですね。

山口代表取締役 全然違います。

八田主査 だから、幼稚園的にしていけば、今のような問題はずいぶん解決するわけですね。株式会社によって料金を高くしたりできるわけですね。

山口代表取締役 おっしゃるとおりですね。

事務局 御説明の方どうもありがとうございます。

先生の方から、ほかに御意見お願いいたします。

八田主査 2000 年に児童福祉法が改正になったということですが、結構国から補助が出ていますね。その際、憲法 89 条問題はどういうふうに解決しているんですか。

私がそれを伺うのは、さっきの施設整備交付金が出ないとか、そういうことがやはり憲法 89 条の制約なのかなと思うんですが、だとするとほかで出していることについてはどうなっているんですか。

山口代表取締役 どう解決しているんでしょうか。私にもよくわかりませんが、でも自治体のレベルではそれはもうやっている。

八田主査 自治体はいいんですかね。

山口代表取締役 介護とか、あちらでは補助をしているのではないんですか。

八田主査 やってはいけなは慈善と教育ですね。

事務局 介護保険は利用者に補助しているという仕組みになっているからです。それを事業者が

代理受領している格好です。

八田主査 なるほど。そうすると、保育もやはりパウチャーでやれば解決できる。だけれども、実際問題として国がいろんな形で補助をしているわけですね。

事務局 運営費は、サービスの対価ということなんです。

八田主査 それは89条に対してはどうなっているんですか。

事務局 現在、厚労省に投げている質問の中で確認中ですが、直近の返事はないのですが、過去の会議でのやりとりは、サービスの対価に当たる運営費の部分はOK、設置施設などのハードの部分というのは、その事業そのものが公の支配の下にあるかどうかで判断とされています。

八田主査 サービスの対価に対する補助はいいというのは、何だかよくわからない。あまりきちんと整理されていないということですね。

あとはさっきの資格に関するのですが、私どもも基本的には全く同じことを考えています。専門的な知識というのは今の資格で要求されているよりもはるかに上の水準が必要です。特に自閉症対応のような専門的なことがありますね。経営に関する知識も必要です。そのためには今のよりもっと上の専門的保育士の資格をつくるべきではないか。普通の保育士さんでもっと上級を目指す人には、修士レベルの勉強を追加的にすれば専門的保育士になれる道を開いてはどうだろうかということなんです。

しかし専門的保育士の創設と並んで普通の保育士さんも大量に増員する必要がある。ただし今の普通の保育士の資格制度は、いろいろ見直さないといけない。不要なこともたくさん教わっているし、2年間の養成期間が本当に必要なかどうかということもある。

更に、実際問題としてよく聞くのは、2年間やったけれども、現場に出てみたら私には向いていなかったと言って、辞めてしまう人が多いということです。そうすると、むしろある意味では准保育士のような形で、エントリーレベルの資格を作ってはどうか。衛生に関しては徹底的な訓練を受けるという条件の下で、保育士さんの指導の下に実務を経験できるようにするわけです。それで自分は保育士に向いているなと実感したら、その後でさらに勉強して試験を受け、本格的な保育士になる。

このように、実務経験を積んでもらうための、エントリーレベルの資格をつくるとしたら、衛生と栄養のほかどのような科目が最低限必要か伺いたいのですが。

山口代表取締役 やはり心理学は絶対に外せないところですね。

八田主査 それはどのぐらいの時間の数を取ればいいものなんですか。

山口代表取締役 学校ですか。

八田主査 学校で。心理学に関して、2科目も3科目も取るほど習う内容があるのかなという気がするんです。

山口代表取締役 1科目でもいいんですけども、やはり基礎的なことはそこで学んでおく必要はあると思うんです。

八田主査 心理学と衛生と栄養。そのくらいが基礎であると。

山口代表取締役 勿論、児童養護だとか、子どもの接し方だとか、そういったものも当然やらな

いといけないと思うんですけれども。

八田主査 それを実際にやってから覚えるということもできるのではないですか。それが最終資格ではなくて、エントリーのレベルの資格ですから。

山口代表取締役 エントリーのレベルだと、それでいいかもしれないです。

八田主査 今はエントリーのレベルは何もないわけでしょう。それはかえって危険ではないかということなんです。

これでエントリーレベルの資格に関してはおしまいです。

次に保育士の資格として今、お絵かきとか音楽とかいろいろ要求されているわけですから、ああいうものは必要でしょうか。

山口代表取締役 実技は要らないのではないかとと思います。

八田委員 となると、かなり国家試験でやって行けるということになりますね。

山口代表取締役 そうですね。

八田主査 さきほど、国家試験を受けた人は割と信用できるとおっしゃいました。そうするとむしろ、例えば高校を出ただけでも受けてもいいということですか。今2年間の実務経験が必要なんですけれども。

山口代表取締役 そうですね。私はそれは問わないと思います。

八田主査 それは中学を出ただけでもいいんですか。

山口代表取締役 年齢的なものもありますから。

八田主査 年齢は18以上とかでもいいです。学歴としては。

山口代表取締役 学歴としてはどうでしょう。

八田主査 とにかく勉強して、国家試験に受かったらそれでいい。

山口代表取締役 学歴と云ってあまり当てにならないんですけれども、一応ある程度、常識を勉強したということ为前提とするのであれば、それは本来は必要なことだと思います。せめて高校ぐらいは。

八田主査 高校卒は必要。実際問題として高校中退って結構多いんです。そして、後で心を入れ替えてちゃんとして仕事をしましょうと。

山口代表取締役 大検を取ったり。

八田主査 大検を取ることを要求するのは本当に必要なんですか。歴史だとか古文をやるのが。

山口代表取締役 実質的な話をすると、先ほど言いましたように本当に勉強していない連中が多いわけですから、その人たちを基準におけば、その人たちでもできるではないかということにはなるんですが、果たして本当にそういう程度のレベルを前提にしていいのかと私は思います。

例えば保護者と話をするときにも、別に古文を知っているからどうのこうのではないですけども、それは全般的な基礎知識として、本来持っていた方が人との会話というのはできるわけですし、そういう意味では最低限高校を卒業ぐらいのものは持っていた方がいいと思います。

八田主査 例えば国家試験はちゃんと受験して受ける能力があった。それで代置はできないですか。

山口代表取締役 科目が全然違いますね。別に数学がどうだとかあまり関係ないことなんですけれども。

八田主査 要するに、そういう国家試験を受けるために、少なくとも今の保育士さんよりよっぽどちゃんとしている勉強をするわけでしょう。それでは足りないですかね。

そうすると、国家試験を導入するかわりに、実技は落とす。ほかには何か省けるものはないですか。

こういうことを伺っている理由は次のとおりです。今、保育士さんが足りない地域があるわけですね。しかも保育士になるのに時間をかけてみても保育士さんに自分が向いているかどうか分からないというリスクがあるから、保育士をめざさないという人がいる。それに対して、大体人は一定の勉強さえすれば保育士さんになれるし、実務の経験も今よりは積みやすいという仕組みにしていけば、保育士になろうという人が増えるのではないかということが1つ動機としてはあるんですけれども。

山口代表取締役 果たしていつまでもこんな状況が続くのかという問題もあると思うんです。先ほど申し上げましたように、保育士が足りないのは本当に一部の東京、横浜、川崎といった大きい地域だけの問題で、ここの問題もあるんです。そのためのだけに保育士制度というものを全般的に見直していいのかなと私は思います。

また、これがいつまでも続くともあまり思っていないんです。例えばもっと違う方法で今、東京都だとか厚労省なんかに向けてお話をしているんですけれども、保育士登録しているのは全国に83万人いるんです。そのうち実際に保育士として働いているのは33万人しかいない。あと残りの50万人を掘り起こすことの方が重要ではないですか。それを一緒にキャンペーンを張ってやりませんかという話しを持ちかけているんです。全部50万人が東京に集中しているわけではないんですが、そういったものによる解消の方が早いのではないかなとは私は思います。

八田主査 子どもは、田舎ではこれからもできていかないのではないですか。やはり、首都圏は若い人がいて、これから保育士に対する需要が一番伸びていくところなのではないかと思うんです。

山口代表取締役 それはそう思います。

八田主査 厚労省の人に聞くと、とにかく高い水準の資格をこれからつくっていかなければいけない。それで、保育士の資格自身を上げていきたいと言うんです。それはまずいのではないかと思うんです。

高い資格が必要なのは当たり前だけれども、それは新しい資格をつくればいいので、今のところにエントリーしていく者には不要な科目を捨て去って、その代わりに必要な勉強をきちっとさせてということが必要なのではないかというのが、我々の問題意識なんです。やりたい人はだれでも入っていける。その代り、実際に入行って現場で淘汰されていくという仕組みはどうかと考えているわけです。

山口代表取締役 だからそれも、先ほど申し上げたように、高い資格の部分が担保されるのであれば、そういう低い人が入ってくるのもいいと思うんですけれども。

八田主査 ただ下げちゃうのはだめだと。

山口代表取締役 それをやってしまうと、モチベーションも下がっていくと思うんです。

八田主査 それはわかります。そうすると、松竹梅とある。

山口代表取締役 一緒であればです。その低い人たちも高いものを目指したいと。

八田主査 そのとおりです。それでは、今伺ったことをまとめたいと思います。

まず今の保育士よりも上の専門的な資格は必要である。その資格では、心理学や自閉症とか、経営的なこと等に対応できるということを要件にする必要がある。

そして、真ん中の資格では、基本的には今のように教育機関でやるよりは国家試験を必須にして、実技は廃止する。その代わりにこの国家試験を受ければ一応学力も相当あるというようなものにする。

それから、最後にエントリーのレベルとしては、発達心理学と衛生と栄養などを勉強した人を、准保育士という形で入れて、あとで正式の保育士になるための経験を積む。このようなまとめでよろしいですかね。

山口代表取締役 そうですね。

八田主査 では私の方からは以上です。

事務局 すみません、私から一つ。

病児・病後児保育に関して、生活保護を受けている世帯に対して優遇されるべきということで、必要性は御賛同いただいているところなのですが、正直我々として具体策が思いつかないところでございます。

病児・病後児保育のニーズに応えきれていない現状の中では、こういう人たちだけに特に優先的な枠を設けるということが、赤字経営施設が多い中では非常に難しいなと思っておりまして、何かいい具体策などアイデア的なものがあれば、いただけないかなと思っておるんですが。

山口代表取締役 そもそも施設的には全く足りない状態ですので、優遇策を幾らつくったって施設がなければ機能しないわけです。

そういう意味では先ほど私が申し上げたように、うちがやっているように、そのための派遣、シッターですね。普通のシッターはすごい高いですから、大体時間あたり2,000円から2,500円かかります。それを1日預けると当然働いた以上の持ち出しになるわけですから、そういう母子家庭にとっては難しい。その金銭的な補助であるとか、それこそそれをバウチャーにするということは考えられると思います。

事務局 ありがとうございます。

八田主査 ほかにございますでしょうか。

吉田参事官 紙で言うと6番目で、本筋から少し離れてしまうんですが、確認させていただきたいのは、株式会社だとハードの補助金は認可保育所については出ないとおっしゃったんですね。東京都の認証だと都の補助は出るんですね。

山口代表取締役 出ます。

吉田三時間 それで、認可の株式会社だとハード補助金が出ない理由というのは、厚労省はどういう説明なんでしたか。

山口代表取締役 憲法 89 条です。

吉田参事官 それと、配当した場合は認可保育所は運営費はでないわけですね。東京都の認証の場合は運営費の補助はあるんですけどか、ないんですけどか。

山口代表取締役 東京都の場合は、保護者と我々と直接契約になります。契約したと同時にその子どもの年齢に合わせて運営費補助が出るんです。

吉田参事官 東京都から出るんですね。

山口代表取締役 ええ。東京都と区市町村です。

吉田参事官 それから、社会福祉法人会計は配当の有無にかかわらず、認可保育園では強制されるわけですか。

山口代表取締役 運営費の用途範囲をこえると、そうです。

吉田参事官 それで、認証保育所ではいかがなんでしょうか。

山口代表取締役 範囲全くなしです。

吉田参事官 それで、認証ではなくて認可では強制される場所は、厚労省は何て言うんですか、何でだと。

山口代表取締役 何でというよりも最初から、もともと制度がそうなっていて、そこを改定してないだけのことです。

吉田参事官 介護だと、会計を変えなさいとまでは言わないんでしょう。

事務局 はい。

吉田参事官 そこを介護と保育両方やっている人からすると不思議でならないはずなのに、何で誰も言わなくてずっと続いているんだろうと。

山口代表取締役 やはり、我々株式会社は声が弱いんです。株式会社立の認可保育園というのは百幾つしかまだありません。

吉田参事官 声が弱いというだけの理由なんですか。

山口代表取締役 実際に言って全然。あるいは厚労がと言うだけですからね。

吉田参事官 それから、299号通知で剰余金の配分というのがどうのこうのとおっしゃられたのは、これは剰余金の考え方というのは、運営費補助をもらっても経営努力によって剰余金が出たということで、だから現状では経営努力が報われないと思えばよろしいんですか。

山口代表取締役 そうです。そのとおりです。

吉田参事官 これは国の認可保育所の場合ですね。認証について同様の制度はあるんですか。

山口代表取締役 ありません。

吉田参事官 ないんですね。わかりました。

あと1点、資格について、今、国が保育ママを入れようとしていますね。こういうのが先ほどのコンテキストからすると、育児イコール保育ではないんだという観点からすると、あまりいい仕組みだとは思っておられないということなんでしょうか。

山口代表取締役 保育ママというのはアメリカの制度に近いところがありますね。ベビーシッターみたいな。

吉田参事官 家でシッティングさせるみたいなイメージですね。

山口代表取締役 苦肉の策だと思うんです。

吉田参事官 本筋ではない。

山口代表取締役 本筋ではない。それは、保育ママによる虐待なんかがちよこちょこと起こっていますので、その問題なんかを考えると、本来ならそれをどんどん増やそうということはできないと思うんですけれども、施設をつくれないうんだったらそれでもやらざるを得ない。そういう考えはあると思います。

八田主査 先ほど、ベビーシッターで病気のときに派遣するというのは、これは特別な資格みたいなのは要らないんですか。

山口代表取締役 要りません。

八田主査 でも、必要でないですか。

山口代表取締役 必要でないです。

八田主査 必要ない。病気なんだから、そのときにどういう最低限のことをしたらいいかということとは知っておいた方がいいのではないですか。

山口代表取締役 それは社内でやることなんですけれども、法的な規制はありません。

八田主査 そうすると、おたくの会社はやってらっしゃるけれども、そういうのを世の中の的にやりやすくするとしたら、私はこういう資格を持っていますということで、病気の子のところにも行けますというのは役に立つということはないですか。

山口代表取締役 それはあると思います。やはり保育士資格ぐらい持っていた方が、本来は。

八田主査 保育士資格は病気に関係ないことがたくさんあるけれども、むしろ病気にピンポイントした知識を教えるというものは必要なのではないですか。

山口代表取締役 それはあった方がいいですね。

八田主査 わかりました。どうもありがとうございました。

吉田参事官 くだいんですが、社会福祉法人会計でない厚労省が困ることって具体的に何があるんでしょうか。わざわざ翻訳しないとわからないことというのは。

山口代表取締役 厚労省というよりも各自治体の問題だと思うんですけれども、彼らが企業会計が理解できないんだと私は思っていますが。

この間そう言ったら笑ってましたから、本当のところではないかなという気がするんです。

八田主査 それで、先ほどの質問で企業会計にしたら利潤が出るわけだけれども、それを社会福祉会計にしたらどう処理されるんですか。

山口代表取締役 利潤は出ます。

八田主査 社会福祉会計でも利潤というのは項目が付く。

山口代表取締役 余剰金という項目で。我々はその余剰金に対して課税されますので、これがまたややこしいんです。

例えば1法人で1施設しか運営していなかったら、これはすごくストレートで簡単な話なんですけれども、ほかにいろんな事業をやっていますから、全体を合わせて課税されますので、ここの余

剰金と課税率は変わってくるんです。そういうことを彼らは理解していないので、また、ややこしくなるのでしたくないんだと思います。すごくやりにくいです。

八田主査 国立大学はちゃんと利益という項目があるんです。剰金のことを利益と言うんです。今は国立大学会計ではないですから、企業会計でやりますから。

吉田参事官 多分ここら辺のところを意外ともやもやとしてしまっていて、私は違うところで聞いたところは、まさに配当ができないから剰金という名前のものをずっと積み上げておくしかなくて、自由には使えないと。

山口代表取締役 それで 299 号通知なんです。

吉田参事官 それでまさに八田先生と同じ質問をして、それで株式会社で参入したメリットってどこにあるんですかと言っているんですが、何かわかったようなわからないような話になってしまっていて。

山口代表取締役 うちの話で言うと、ほかに給食会社とかいろいろ持っていますので、そこに対して給食委託をしているんです。そこで上がった利益を親会社の方が吸い上げて、それで配当しているんです。

八田主査 中国に投資すると、利益の配当を日本に送ることを禁止されているから、配当の代わりに知財のロイヤリティーとして、日本に持ってくるのと似ていますね。

吉田参事官 それで実際には、翻訳の手間暇を除けば困っておられないという割り切りなのか、そこら辺はいかがなんでしょうか。

山口代表取締役 今はいいんですけれども、将来的には絶対困ってきますね。ここでも今、言ったように剰金を蓄積していきますから、その金をどうするのか。

八田主査 例えば剰金を施設建設に使うということではできないんですか。

山口代表取締役 施設建設には使えます。建設している間はそれは使えるんですけれども、それはどこかで止まりますね。だから将来が困ります。それまでに頑張って規制改革の声をあげるしかないなと思っているんですけれども。

八田主査 2つあって、1つは、配当すると民改費が来なくなる。だから配当は別のところでやるという問題が先ほどありました。これは配当してもいいようなタイプの補助金に変えるということですね。

それだけでは解決しないんですか。配当に対するペナルティをかけなければ、すべてが解決するものではありませんか。

山口代表取締役 そうではないです。その配当のペナルティと剰金の使い方。この2つです。当然企業会計でやる。この3つあれば全部解決して、企業は参入します。

岩村企画官 そうすると、剰金の中に用途制限があるということですか。要するに内部でお金を回していく分には構わないんだけど、用途制限が。

八田主査 内部に回すのは、一種の移転価格をやっているわけですね。

吉田参事官 結果としてできた剰金が、当該保育所の施設改善とかだけに使いなさいと言われると、改善しつつある途上はいいけれども、そういうのが必要なくなったときは本当に使いでのな

い金が単にたまっているだけになってしまうということですね。

山口代表取締役 そうです。おかしな話は、配当は原則できるんです。できるんですけれども、先ほどの用途制限がある中で民改費云々ではなくて、用途制限をかけている限り配当なんかできるわけがないんです。

吉田参事官 そうですね。用途制限があったらば配当という用途はない。そういうことですね。

山口代表取締役 だけれども原則できると書いてあるんです。しかしながら、そもそも用途制限があるということです。

八田主査 どこかに配当に使えると書いてありますか。

山口代表取締役 書いてあります。民改費の項目のところに、配当した場合にこの民改費は支給しませんと、そういう内容が書いてあるんです。

ずっと厚労省の方では配当はだめだとおっしゃっていたので、けれど原則できますねと言ってその項目の話をしたら、1日待ってくださいということで1日待たされて、できますねと言うんです。だから、彼らもあまりよくわかっていない。

八田主査 そしたらもう配当してしまえばいいのではないですか。民改費のことさえ直してしまえば。

では1つ、民改費をまず直すということですね。

吉田参事官 この辺も厚労省からするとそんなに金のかからない規制改革項目なんだと思うんですけど。もし本気でやるならば。

山口代表取締役 権益の問題ですね。多分認定こども園みたいに、今のところ制度が2つあって、その中でどっちでも使ってもいいとなると、全部学校法人の方に流れていってしまいますね。

この半年ぐらい、いろいろ直接しゃべっているんですけれども、299号通知は何とか今年度中にしたいということは言っていると思いますので、それを信じるならば変わるのかなとは思っているんですが。

事務局 すみません、そろそろ定刻を過ぎておりますので。

八田主査 どうもありがとうございました。