

第1回次世代育成支援のための 新たな制度体系の設計に関する 保育事業者検討会	資料7
平成20年9月29日	

# 第1回 次世代育成支援のための新たな制度体系 の設計に関する保育事業者検討会 資料

2008年9月29日  
株式会社ベネッセスタイルケア



# 一人ひとりの「よく生きる」を応援したい、 その願いがベネッセの企業理念です



---

ベネッセの保育園では、  
保育園に通う子どもはもちろん  
子育てをする保護者を含めた

“家族まるごと” 支援する  
ことを大切に考えています

---



## 保育目標

“よりよく生きる力の基礎を育てる”

いきいきと健やかに毎日を過ごし、  
自信と意欲をもって未来を生きる子どもを育てます。

1. 自分で考えすすんで行動する子ども
2. 友だちと楽しく遊ぶ子ども
3. 感性豊かな子ども



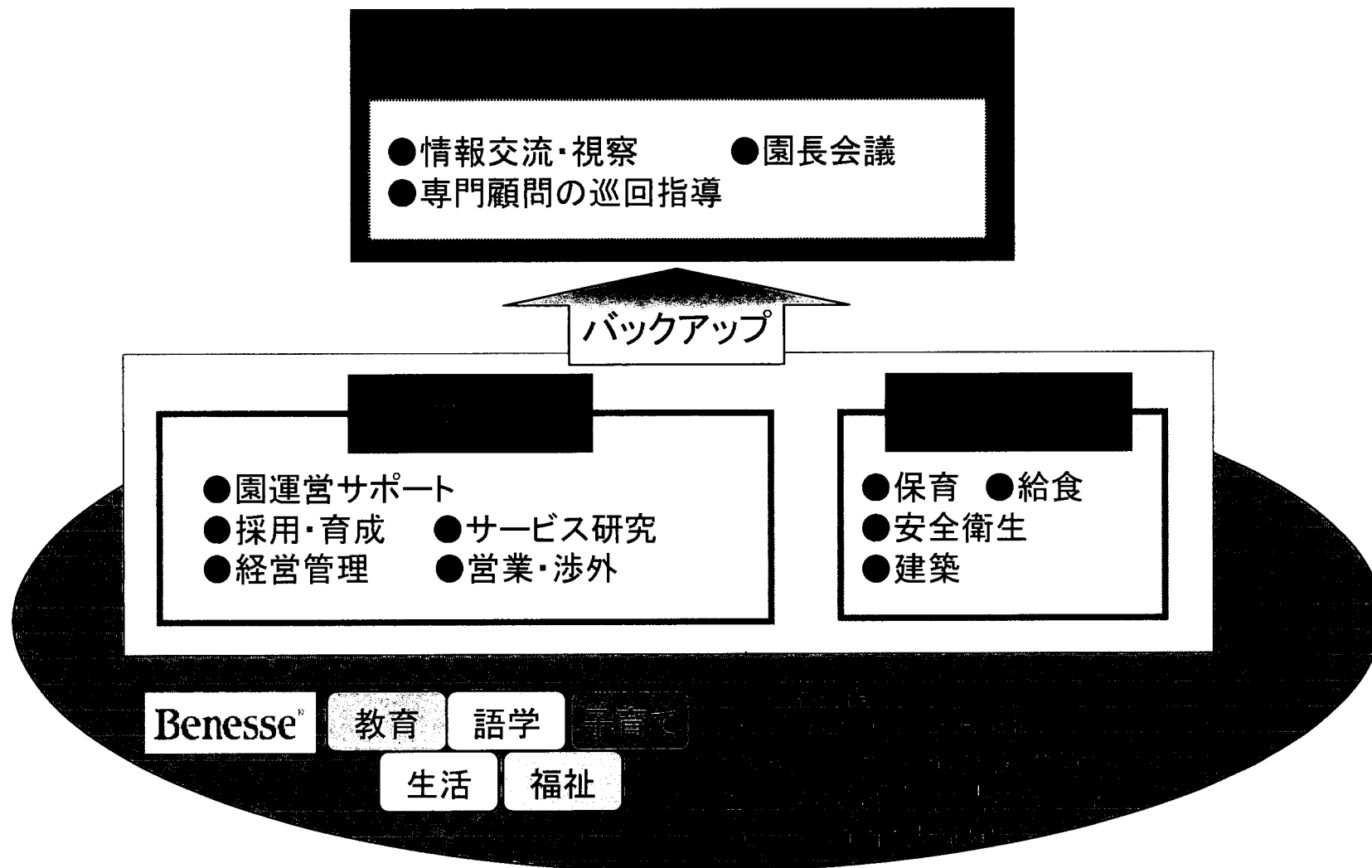
## 保育方針

1. 子どもの「個性と人格を尊重」します。
2. 自然な生活の営みの中で、  
子どもが「安定感・安心感・落ち着きをもてる  
室内環境」をつくります。
3. 深い信頼関係に根ざした  
「豊かな人とのかかわり」を重視します。
4. 身の回りの  
「社会・自然を通しての学び」を大切にします。

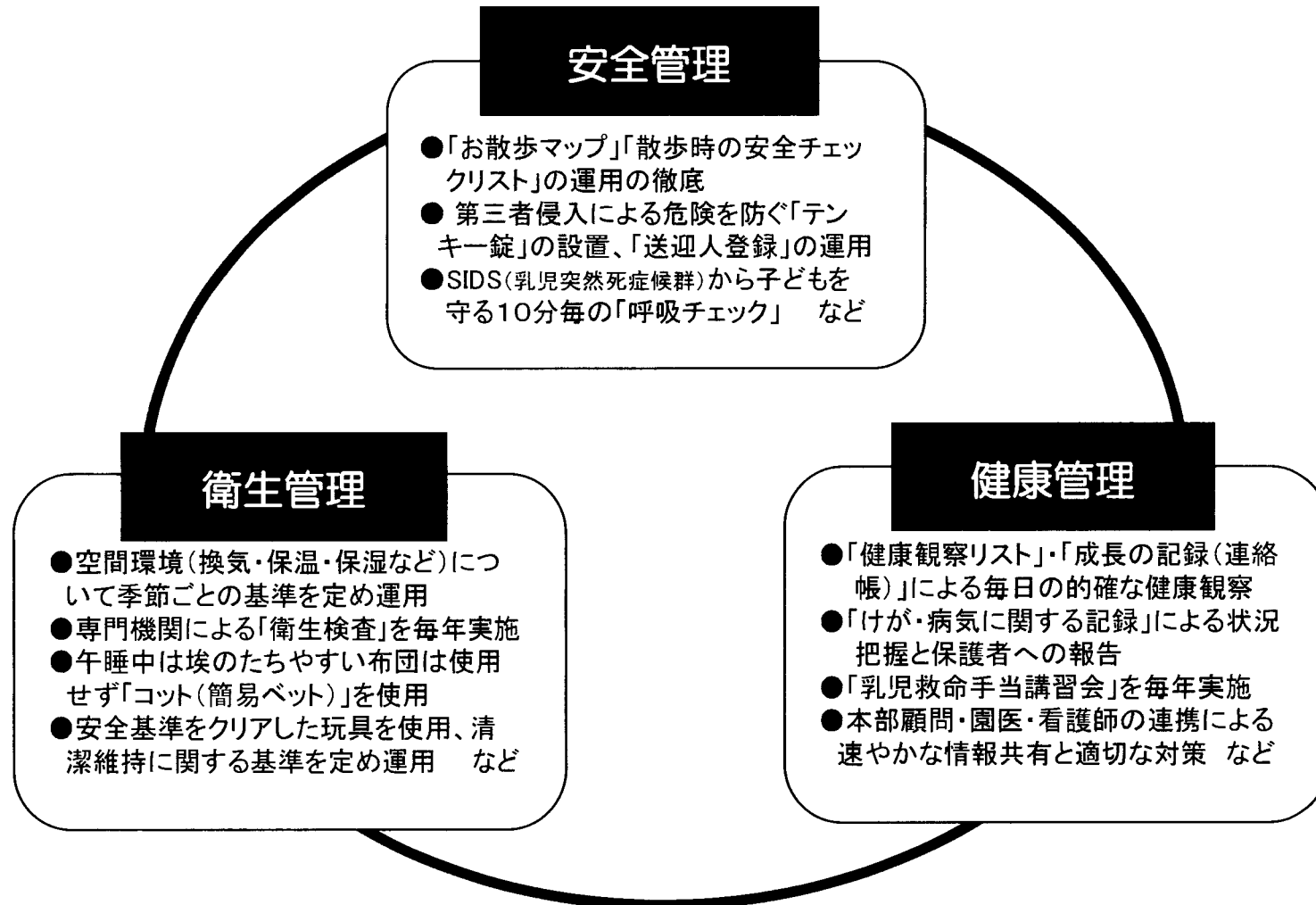


# 質向上を支えるための事業基盤

～それぞれがより高い専門性をもって保育園をバックアップ～



# 独自の「安全衛生基準」を作成 ～職員への徹底をはかっています～



# 保育者一人ひとりが保育の質そのものです

～職員「よく生きる」を支援するしくみ～

## 常勤職員は正社員

安心し信頼できる職員に、より長く安定して働き続けてもらうための人事施策を整えています。

- 常勤職員は正社員として雇用
- 常勤・非常勤すべて有資格者
- ベネッセグループ福利厚生制度に加入

## 充実した研修制度

充実した研修制度により、職員一人ひとりの成長(スキルアップ)を支援しています。

- 一人ひとりの育成計画(年度毎に作成)に基づく園内研修
- 本部主催の研修プログラム
- ベネッセ園間での交流・勉強会 など

## 目標設定と評価のしくみ

一人ひとりの目指すべき方向を明らかにし、力の発揮に対して適正な評価と処遇に連動していく独自の「等級制度」を導入しています。

- 「等級要件」の導入
- 「昇格試験」の実施 など

# サービス向上への取り組み

## ～ご利用者・職員の声聞く5つのしくみ～

### CS調査(顧客満足度調査)

- 年1回 全保護者対象
- 独自のアンケート項目で実施
- コンサルティング機関に分析依頼

調査結果分析による課題と、日々の保育を通して明らかになる課題とを照らし合わせ、次年度の運営計画(園別)につなげています。

### ES調査(職員活性度調査)

- 年1回 全常勤職員対象
- CS調査とあわせて分析依頼

職員の意識と保護者の評価とを照合し、保育の強みや課題を明らかにするために役立っています。さらにES調査は職員の意識や労働環境を見直す機会として本部でも活用しています。

### 第三者評価

- 受審実績:2~3園/年(実施園9園)
- 社会・地域に求められているものはなにかを考え続けるために、そして福祉施設としての運営の透明性を図っていくために積極的に受審をしていきたいと考えています。

### 運営委員会

- 運営状況・課題を共有し意見交換
- 利用者・第三者委員(民生委員・有識者など)・園長・本部で構成

構成員が一堂に会し、園の適正な運営と推進を図るためにそれぞれの立場から意見を交わします。

### 苦情解決のしくみ

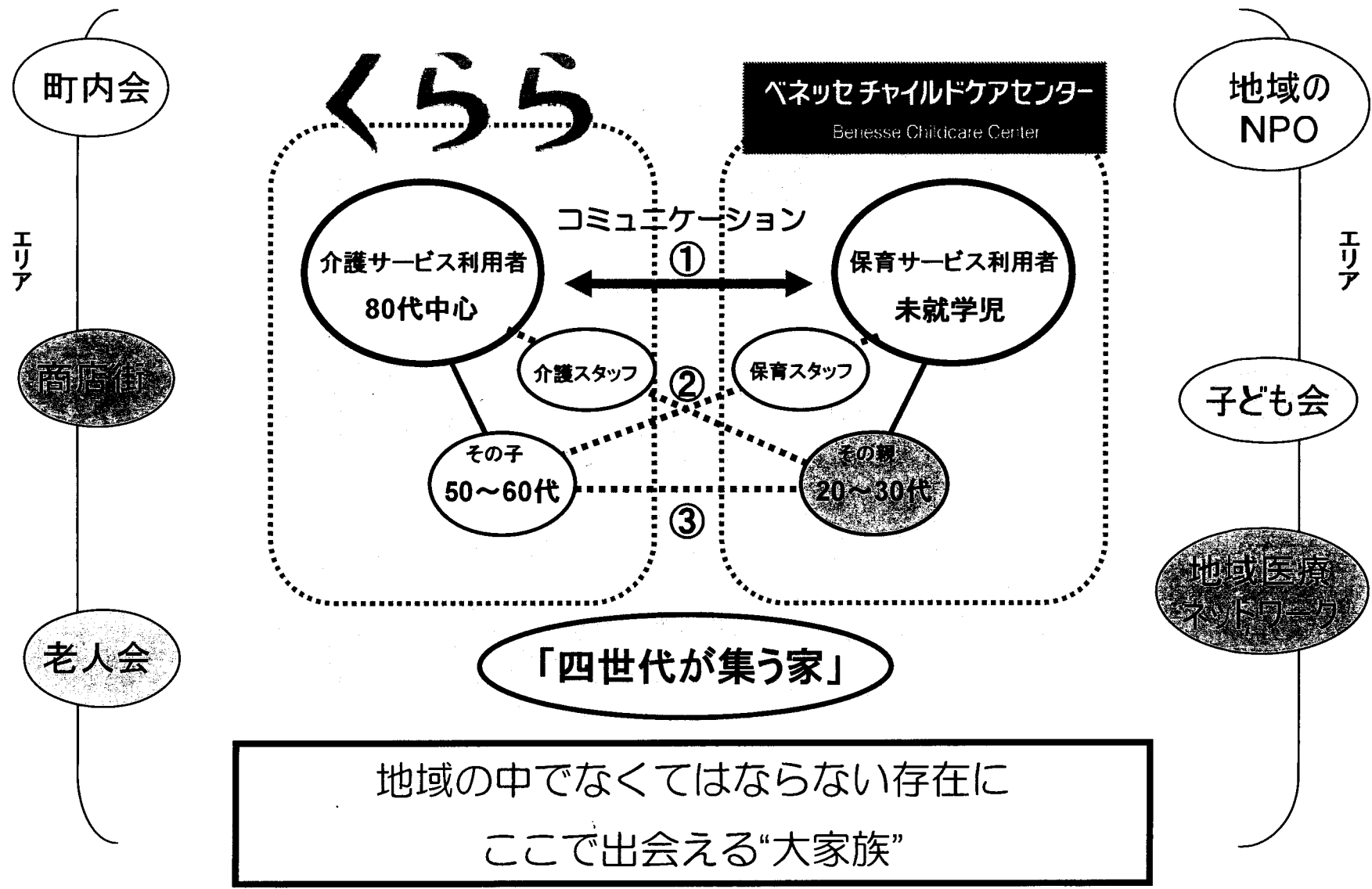
- 苦情解決のしくみを設け、全保護者に説明、園内掲示で常時明示
- 一時保育や地域交流の利用者についても苦情解決ルールを告知

対話のきっかけとしてとらえ、利用者の声を園運営に活かしていきます。



# 保育園とホームのコラボレーション

## ～大泉学園の取り組み～



# 現保育制度に関して感じること

保育園運営・新規開園において、以下の点に難しさを感じています。

## ①施設整備補助（ハード交付金）がないこと

施設整備補助（ハード交付金）が受けられないため、新園開設の施設整備をすべて負担しなければならない。そのことが新園開設の障害となっている。

## ②積み立てが前提となった補助金制度。資金運用を柔軟に行うことができない

現行の補助金制度では当該保育園への使用が前提であり、余剰については積立金として扱い、その運用には様々な制約がある。  
積み立てが前提となった現行制度は、収益をさらなる保育事業への投資や配当にあてるという企業活動との前提との大きな乖離があり、事業展開が思うようにできない。

## ③その他

○使途が制限されていること

賃借料などについて、運営費を充当することに大きな制限がある。

賃借料・施設整備などに保育園運営に必要な経費についても柔軟な運用ができにくい。

○社会福祉法人会計が義務付けられていること

社会福祉法人会計が企業活動の実態にあわない。

第1回次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に関する保育事業者検討会 平成20年9月29日	資料8
--	-----

## 保育制度改革について

平成20年9月29日

株式会社J Pホールディングス

代表取締役社長 山口 洋

1. 女性の就業率の増加に伴い、依然増加している待機児や潜在的待機児を解消することが喫緊の課題であると考え。更に子育て環境の悪化に伴い保育所の役割も増大しているため、保育の質を単に「維持」するばかりでなく「向上」も実現させていかなければならない。

そのため大規模な財政投入が望まれるが、現在わが国及び地方自治体の財政赤字が1,000兆円を越え、サブプライムローン問題に端を発した世界同時不況という経済環境下においては、子育て支援にだけ特別な財政出動を望むことは現実的とは思われない。また現状の制度においては認可保育所に集中して税金が投入され極めてアンバランスな状態であると考え。

経済成長期の中で財政的な余裕があり財源が確保されている時代であれば、多少の無駄や制度の不具合も容認されることもあるが、今後は限られた財源の中、まずは保育の「量」の拡大により子育て家庭間の不公平をなくし、多様な事業主体の参入を容易にすることによって「質」の向上を図り効率的な財源活用を目指すべきである。

そのためには、公費の配分と現状の保育所制度の見直しを図ることにより、全ての子育て家庭を念頭に子どもの最善の利益を保障した制度改革が必要と考える。

### 2.保育サービスの「量」的拡大について

現在都市部において莫大な潜在的待機児を抱えている中、認可保育所の入所児と認可保育所への待機児および認可外保育施設の通園児の待遇に大きな隔

たりがある。これは制度上の『保育に欠ける』要件の問題とサービスの供給「量」の問題である。現状は『保育に欠ける』要件として平日の昼間就労を前提としているが、社会的に（子育て中の）弱者は満足に昼間就労できないケースも多く、また都市部では就労形態の多様化により保育を必要とする時間帯が従来の要件から乖離するケースが多い。

そのため保護者の中には、保育ニーズに合わなく認可保育所を断念するなど、認可保育所の保育サービスを受けることができず公的資金が入っていない認可外保育所に頼らざるを得ないケースが非常に多い。このため同じ『保育を必要とする』状況にありながら劣悪な保育サービスしか受けられないという不公平な状況さえ生じている。

またこれら認可外施設は潜在的待機児の受入れ先となっているため、顕在的待機児数を減少させる効果もあるので、一定の「保育の質」を担保できる施設であれば、単に自治体レベルの施策として放置するのではなく、国としても何らかの公的支援を行うことが、全体の保育の水準を向上させることになる。

つまり従来の園庭付の重装備な認可保育所だけを財政投入の前提にするのではなく、広くその施設のレベルにあった補助を与えることが必要である。

次に一定の財源の中から「量」の拡大を目指すためには、自治体の問題ではあるが民営化が欠かせない。都市部の公立保育所の運営コストは私立保育所と比べ圧倒的に高く、しかもサービス内容は開所時間など殆どの項目で劣っている。これらを民営化するだけで財政的な余裕ができ、量的拡大に繋がることになるだろう。

しかしながらこれらの量的拡大にはもう一つ、受け皿という重大問題がある。それは量的拡大ニーズがほぼ都市部に集中しているため、従来の保育サービスの担い手である社会福祉法人（以下社福と呼ぶ）だけでは受け皿として不十分という事である。

従来の社福は個人経営的色彩が強く、複数施設多人数雇用といった経営ノウハウに欠けるため、自ずと複数施設経営には限界がある。仮に経営能力が十分に認められたとしても、保育制度は従来一法人一施設を前提とした制度設計になっており、複数施設を運営する場合に不備がある。これは他の事業主体も同

じで、大規模経営ができる株式会社でも、制度上の不備から参入がし辛い状況にあるといえよう。

つまり量的拡大に必要なのは従来の制度を複数施設経営に適した制度に改めることであり、かつ、多様な経営主体の参入が促進されるための制度設計といえよう。尚、ここでも繰り返すが、子どもの最善の利益という観点から保育の質を担保することが前提であることは言うでもない。

### 3.制度の改正について

①第一に単独施設運営の場合は別として、複数施設を経営する場合、更に複数自治体にまたがって経営する場合制度が複雑で理解しにくく、自治体によって解釈や制度対応が違うことがある。これは制度が複雑であるため、事業者および自治体担当者が理解できない場合や、株式会社立保育所を前提に制度設計されていないために起こる制度上の不備である。

このため法人本部において社福会計を他の会計に翻訳し直すなどの余分な事務作業をしいられる、これらは事務作業量の増加をまねきコスト増となる。

②先に述べたが株式会社の参入を促すことが、量的拡大に大きく貢献することになるが、制度上多くの問題点を内包している。

第一に社福会計での経理処理であるが、これは単に行政が企業会計を理解できなく、監査をするためだけに温存されているとしか考えられない。しかし株式会社に止まらず学校法人など多様な主体が参入する場合、法人全体の経営状況を監査し把握できなければ、急な経営破綻など重大な変化に対応できない。

第二に剰余金（利益処分）を自由化する必要がある。これは税金が投入された運営費であるために、制限が設けられているが、これは「保育の質」を担保するためにある制限である。つまり『質』という目的が担保され、利用者（子どもとその保護者）が満足し、行政監査上もなんら不適格なことがなければ、運営費の使用目的にかなうはずである。またそこに剰余金（利益）が出たとしても、それは経営者の努力による結果である。更にそのような経営努力によるインセンティブ（株式会社に限らず）を与えることが規模の拡大（サービスの量）に繋がる。

③所謂イコール・フットィングの問題で、通常は開設時のハード助成金が社

福だけに与えられるのは不公平であり、多様な主体の参入を確保し、保育の質の向上を促すためにも、考慮すべき事項である。さらに民改費を計算する上で保育経験年数を社会福祉施設に限る必要はない。また、学生の保育実習の単位取得を一定の条件の下、認可保育所以外にも認めるべきである。

④直接契約・直接補助方式については、都市部において需要過多の現状では選択できる状況にあるとは言えない。子どもの健全育成の観点から子どもの最善の利益が保障されていれば、本来わが子の教育内容を選択をする権利はその保護者にあると考える。

ただ、施設運営者からの観点から、利用者との直接契約の場合、事業者からの逆選択の可能性も否定できず、また保護者が保育料を滞納した場合の問題など、退園処分が出切るかなどの問題が残る。

以上