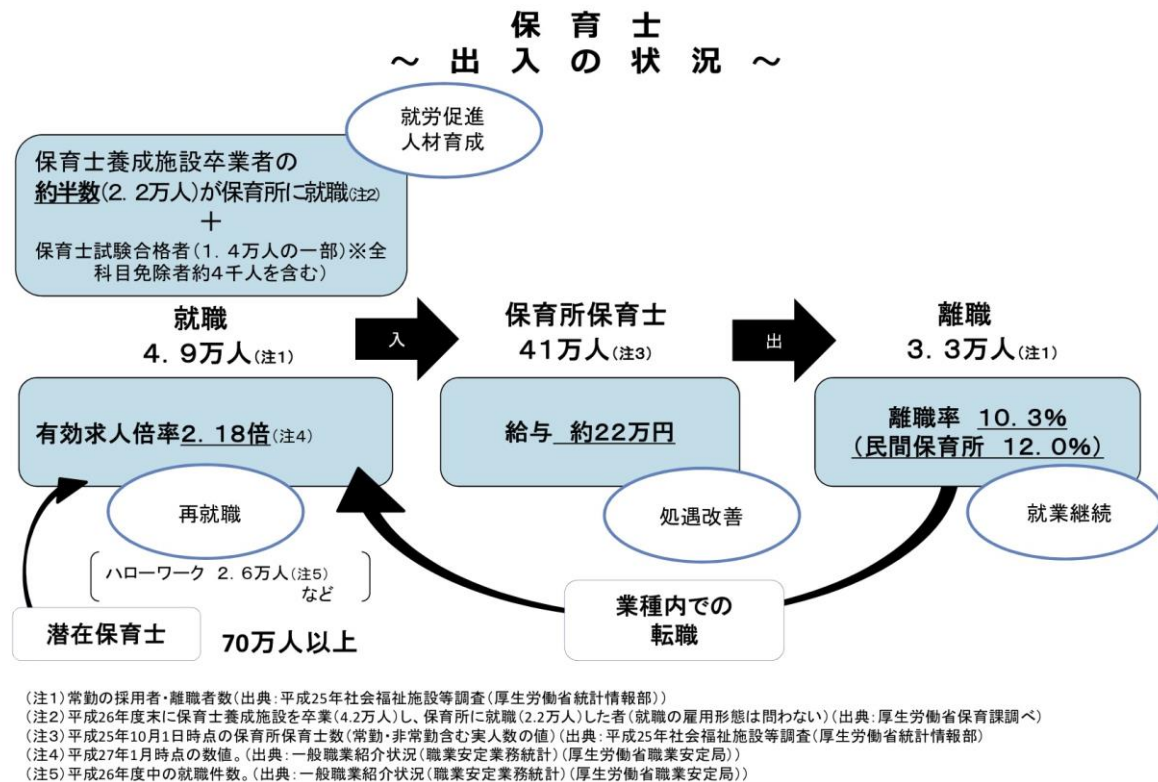


## 保育士～出入の状況～が示唆する保育業界の規模の課題



5

出所:厚生労働省-保育士等確保対策検討会「保育士等における現状」-平成27年 p.5

([https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1\\_3.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf))

平成29年社会福祉施設等調査の概況

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/17/dl/gaikyo.pdf>)

平成29年10月時点の保育園等の待機児童数の状況について

(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11922000-Kodomokateikyoku-Hoikuka/0000203119.pdf>)

2018年10月時点で、全国の待機児童数は55,433人であった。この内、一都三県が全体の44.7%にあたる24,807人であり、さらに、東京都は12,469人と一都三県の50.2%を占めている。そのため、待機児童問題の半分は一都三県の問題であり、さらにその半分は東京都の問題であると言え、突き詰めると、待機児童問題は東京都の問題とも言える。その東京都では保育士不足が続いている。上図に記載されている有効求人倍率2.18は2015年1月時点のものであるが、2017年10月時点の全業種の有効求人倍率1.58に対し、保育士の有効求人倍率は2.76と高い水準にあるため、今年2019年はさらに高くなることは容易に予測できる。この高い有効求人倍率は、依然として解消されない待機児童問題のために保育所の新設が続いていることに起因している。保育士不足を解消するためには、まずは保育士への処遇改善が最も効果を期待できる施策であり、実際に今日までにおいて都心部を中心に処遇改善加算として月額3～4万円、家賃補助として月額8万円の特別加算が設けられている。さらに昨年から新たに始まった保育士等キャリアアップ研修の制度では経験年数おおむね3年以上の保育士に対して月額4万円なども支給されることになり、これらを合わせると年間で100～200万円単位で大きく進展して

きた。また、各保育事業者間においても保育士採用面で競争が起こり、法人独自の制度や待遇策を練っているため、保育士の処遇は今なお向上し続けている。この事業者間の競争に拍車をかけているのが、「社会福祉業界の独特な法人形態」である。

この「社会福祉業界の独特な法人形態」とは社会福祉法人のことである。上図の2015年時点の数値で表すと、全国の認可保育所数は23,533ヶ所であり、そのうち社会福祉法人が13,647ヶ所を経営し全体の57.9%を占めている。市町村等の公立は9,085ヶ所で38.6%、株式会社が1,051ヶ所で4.4%を占めている。東京都だけを見ても、2015年時点で2,184ヶ所の認可保育所があるが、その内容は、公立36.6%、社会福祉法人44.6%、営利法人13.8%、その他5%となっており、社会福祉法人が占める割合は下がっている。

2019年1月時点の東京23区の認可保育所数は2,177ヶ所であった(日本事業所内保育団体連合会)。その内の29.4%にあたる641ヶ所の保育所は307の社会福祉法人によって経営されている。平均すると東京23区内では、1つの社会福祉法人が2.08ヶ所の保育所を経営していることになる。同様に、全体の33.4%にあたる729ヶ所の保育所は161の株式会社によって経営されている。平均すると1つの株式会社で4.53ヶ所の保育所を経営していることになる。

2014年頃から株式会社等にも認可を下ろしはじめた大阪市においては、453ヶ所の保育所数(2019年1月時点)のうち、71.3%にあたる323ヶ所が161社会福祉法人によって経営されており、1つの社会福祉法人で平均2ヶ所の保育所を経営していることになる。また、10.3%にあたる47ヶ所の保育所が21の株式会社によって経営されており、平均すると1つの株式会社で2.2ヶ所の保育所を経営していることになり、わずか5年で株式会社の方が1法人あたりの経営する保育所数が多いという、逆転現象が起こった。このことから、経営する施設数が少ない社会福祉法人では人間関係などで悩んだ場合でも異動などの選択肢はなく転職を余儀なくされる可能性が高く、一方で、株式会社の場合は複数の保育所を経営している場合が多いため異動により離職を防ぐことができる可能性が残されている。

人材紹介会社が事業者にとって多数の求人広告を打ち出し、応募してきた人材を事業者で紹介して雇用契約が成立した時点で紹介料を請求すること自体は何ら問題なく、むしろ効果的な広告戦略や採用活動等のノウハウを持たない事業者にとっては、人材紹介会社はありがたい存在だろう。しかし保育事業者は、当然、この求人広告費用以上の紹介料をその人材紹介会社に支払うことになり、保育事業者の採用予算の急激な高騰に拍車を掛けていることも事実である。近年では保育士1人あたりの紹介料が100万円を超えることも珍しくなく、経営そのものを圧迫しかねない水準に迫っている。前述した通り、社会福祉法人よりも営利法人の方が複数の保育所を経営しているため規模を活かして生産性を高めやすく、今後も続く高い求人倍率を要因とした人件費の高騰に対応し易いと言えるため、保育所経営者は経営を学ぶべきである。

また、保育士の年齢構成にも特徴がある。2008年から2013年までの東京都の保育士登録者約3万人の年齢構成は、20代が41.5%、30代が25.0%、40代が19.9%、50代が10.1%、60代以上が2.7%であるため、保育士の約半数が20代となっており、経験の浅い若年層が中心と言える。前述した通り、保育士の待遇は向上し続けている。そのため、保育士を目指す学生が増えることが予想され、さらなる保育士の若年化が進むことが想定される。規模的成长を遂げた法人は今後待ち受けるさらなる若年化に備えて教育体制を整えるべきである。

●当レポートは、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。当レポートのご利用に際しては、ご自身の判断にてお願い申し上げます。また、当レポートは執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。なお、当レポートに記載された内容は予告なしに変更されることもあります。当レポートは著作物であり、著作権法に基づき保護されています。当レポートの全文又は一部を著作権法の定める範囲を超えて無断で複製、翻訳、翻案、出版、販売、貸与、転載することを禁じます。