

# 企業主導型保育所のいま

## ～2020年保護者・保育者調査の結果から～

2021年 8月25日（水）13:00～15:00

### 目次

---

開会挨拶	内閣府 子ども子育て本部 企業主導型保育事業等担当室 室長 泉吉顕	2
開会挨拶	発達保育実践政策学センター センター長 遠藤利彦	3
趣旨説明	株式会社ライフケアパートナーズ 子育て支援事業部長 江口晃代	5
<b>話題提供 第1部 企業主導型保育所の現状と今後の課題</b>		
	発達保育実践政策学センター 准教授 野澤祥子	
	発達保育実践政策学センター 特任准教授 淀川裕美	7
<b>話題提供 第2部 企業主導型保育所におけるコロナ禍の保育</b>		
	発達保育実践政策学センター 准教授 野澤祥子	
	発達保育実践政策学センター 特任准教授 淀川裕美	16
<b>指定討論1</b>		
	株式会社保育システム研究所長 企業主導型保育事業点検・評価委員会座長 吉田正幸	23
指定討論2	学習院大学教授 東京大学名誉教授長 秋田喜代美	27
ディスカッション		32
閉会挨拶	株式会社ライフケアパートナーズ 代表取締役 矢野美佳	41

## 開会挨拶

内閣府 子ども子育て本部

企業主導型保育事業等担当室 室長 泉吉顕

---

ただいまご紹介いただきました、企業主導型保育事業等を担当しております泉と申します。制度の運営にあたりましては実態を把握することは重要なことと考えておりまして、事業者の方からご意見ご要望を頂戴したり、事業の実施団体である児童育成協会からデータを集めたりしております。ただ、本日も野澤先生と淀川先生が出された調査はわれわれが普段行っているものとは異なる観点からのデータ分析だと考えております。本日は貴重な機会をいただいたと考えておりますので、しっかりと勉強させていただきたいと思っております。

また、指定討論に参加される吉田先生と秋田先生におかれましては日頃よりご指導いただきありがとうございます。本日はお二人の先生方のご意見もお聞きできるということで楽しみに参ったところでございます。それでは、本日はよろしく願いいたします。

## 開会挨拶

発達保育実践政策学センター センター長 遠藤利彦

---

本日は大変ご多忙の中、私どものオンラインでの共同研究シンポジウムにご参加いただきまして誠にありがとうございます。私は、現在、発達保育実践政策学センターにてセンターを務めさせていただいております遠藤でございます。開会にあたりましてひと言ごあいさつ申し上げます。

私ども発達保育実践政策学センターは、ライフケアパートナーズ様と共同で企業主導型保育事業にかかわる調査研究を進めてきております。企業主導型保育事業は立ち上がった当初、一部でさまざまな混乱や問題が指摘されたことがあったのかと存じますが、始まってから5年が経過し、現在は運営にしても保育内容およびその質にしても状況は大きく様変わりしているものと思われまふ。そうした中、私どもは企業主導型保育所の現在の実態を探るべく、本年2月に、この共同研究では2回目となる比較的大規模な調査を実施いたしました。それは保育者と保護者の双方の視点から現状をつまびらかにし、さらに、このコロナ禍の状況で企業主導型保育所がどのように機能し、また、どのような課題を抱えているのかを明らかにしようと企図したものでございます。結果的に保育者の方々から1,500以上の、また、保護者の方々からも同じく1,500以上のご回答をいただき、現在の状況に関してかなりリアリティのある知見を得ることができたのではないかと感じております。本日の会はその調査結果の概要を紹介させていただき、それに基づきさまざまなご意見を頂戴し、企業主導型保育所の今後のさらなる改善に向けて議論させていただく場となっております。

なお、私どもセンターでは、ライフケアパートナーズ様と共同でこの調査結果に基づき広く企業の皆さま、そして、保護者の方々にご活用いただける「企業主導型保育所 魅力まるわかりBOOK」というリーフレットを出させていただいております。もしご関心がございましたら、私どものセンターのウェブページよりダウンロードしてお読みいただければと切に願うものでございます。

本日、内閣府子ども子育て本部企業主導型保育事業等担当室室長でいらっしゃいます泉様より貴重なお言葉を頂戴することができました。心より御礼申し上げます。また、この後、株式

会社保育システム研究所所長で、企業主導型保育事業点検・評価委員会座長でいらっしゃいます吉田様、さらには、東京大学名誉教授で、現在、学習院大学教授でいらっしゃいます秋田喜代美先生よりコメントをいただけることになっております。

ご多忙の中、お時間を割いていただきますことを心より感謝申し上げます。これから2時間ほどの会となりますが、最後までお楽しみいただければ幸いです。本日は何卒よろしくお願ひ申し上げます。

## 趣旨説明

株式会社ライフケアパートナーズ 子育て支援事業部長 江口晃代

---

株式会社ライフケアパートナーズの江口です。本日はご多用の中、当シンポジウムにご参加を賜りましてお礼申し上げます。私からはシンポジウムに至る背景ならびに趣旨説明をいたします。当社は日本生命グループの介護・健康・子育て分野の情報サービス提供会社です。日本生命は、お客さまが1,500万名、従業員が7万人おり、社業からもお客さまと自社従業員の各ライフステージの支援サービスに注力しており、当社もその一翼を担っております。従業員のライフステージ支援の観点ですが、日本生命は従業員の9割が女性ということもあり、とりわけ仕事と子育ての両立支援について力を入れてまいりました。両立支援策の一環として企業主導型保育事業の可能性にも着目してまいりました。

ここで日本生命グループの企業主導型保育への取り組みをご説明いたします。日本生命として社会課題解決に向けた取り組みにおいて子育て領域を重点としたことや、また、政府による企業主導型保育事業が始まったことが契機となり、この新しい企業主導型保育の可能性に着目し、自社従業員に限らない社会課題解決事業として具体的な取り組みを2017年以降に開始しました。その一つが、保育所仲介サービス「子育てみらいコンシェルジュ」の新規事業展開であり、また、事業展開に知見を得るためのCedep様との共同研究になります。

ここでご紹介する「子育てみらいコンシェルジュ」は、企業主導型の従業員枠の空き枠に着目した福利厚生ウェブマッチングサービスとなっております。当サービスは現在50社を超える企業にご導入いただき、約400の施設とマッチングを行っております。ちなみに、今回の調査でも従業員枠の定員を充足させることに約半数の園が苦労しているという結果が出ております。保育園さまが企業従業員や企業へ直接PRでき、従業員も簡単に探せて申し込みができるサービスは保育園の社会課題解決にも役立っております。

また、Cedep様との共同研究は、2019年度に開始し、保育施設ならびに保護者へ大規模なウェブ調査を実施し、調査結果を有識者に討論いただくシンポジウムを過年度にも開催しております。新しい制度であるがゆえに、今後の認知度向上や保育の質への不安への解消の取り組みが期待されるということになりました。以降もわれわれは研究を継続し、2020年度に、そ

の後の現状やコロナ禍の状況について再び調査を行っております。また、保育園向けにウェブ研修の提供を行い、こちらは現在も継続しております。

本日のシンポジウムについて趣旨をご説明いたします。企業主導型は制度ができて5年で多くの保育園が開設されたことから、保育の安全や質の面での報道がなされることもありました。一方で、大半の保育園は保護者さまの支持を得て日々の保育を提供し、また、その向上に取り組んでいます。今回の調査結果でも利用者の9割以上が満足しており、小規模で手厚い保育や保育料、さまざまな就労形態への対応や保護者の負担軽減などさまざまな面で評価されていることがわかりました。企業が設置する保育所ならではの企業努力による豊かな個性に可能性を実感しております。

当シンポジウムでは最新の調査結果を紐解き、有識者の方々に企業主導型保育の今をご討論いただき、魅力や課題、今後の展望などについての最新の知見を得ることで利用企業さま、保護者さま、保育所さまと連携し、企業主導型保育の活性化に資する取り組みを進めてまいりたいと考えております。私からは以上になります。

## 話題提供 第1部 企業主導型保育所の現状と今後の課題

発達保育実践政策学センター 准教授 野澤祥子

発達保育実践政策学センター 特任准教授 淀川裕美

---

### 野澤先生

それでは、私のほうから調査の概要と主に保護者調査の結果をご紹介します、淀川のほうから保育所調査の結果をご紹介します。よろしくお願いいたします。

まず、調査の概要ですが、その前に、企業主導型保育事業の制度概要について、皆さまご存じの方も多いかと思いますけれども、簡単にご紹介させていただきます。こちらは、仕事と子育ての両立支援を目的に内閣府の下で平成28年度に開始されたものです。こちらは内閣府のホームページからですけれども、従業員の多様な働き方に応じた保育を提供する企業等を支援するとともに待機児童対策に貢献するという目的の下につくられた制度です。そういった多様な保育サービス、柔軟な保育サービスが提供できるというメリットがうたわれている。ただ一方で、先ほどもあったかと思いますが、保育の質の面でのさまざまな不安の声などもあるという現状があるということで調査を進めてきております。

先ほど、江口様よりご紹介がありました2019年のシンポジウムの指定討論の前田正子先生と秋田喜代美先生よりいただいたご意見ということですが、前田先生は、企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会の座長でありだったということで、そのお立場からさまざまなご意見をくださっております。まず、第一に、保育の質の確保、そして、自治体の関与の強化、さらには、運営・保育への指導や支援の必要性、指導監査情報や決算情報の公開、透明性の確保。さらには、研修へ参加しやすい仕組みをつくるといったようなご意見をいただきました。また、秋田喜代美先生からは、本日も来てくださっておりますけれども、さらに加えて、研修を通じたビジョンや理念を共有する、それから、保育を振り返る仕組みをつくる、保護者、地域との連携をする、自己評価、相互評価の仕組みや園間のネットワークを形成していくという点のご意見をいただいております。こうしたことに対して検討するためには引き続き実態を調査し、明らかにし、さらには議論を深めていく必要性が示唆されておまして、さ

らに継続して研究を続けてきているというところ です。

今回、具体的なところでは、企業主導型保育事業点検・評価委員会の議論が令和元年 11 月よりなされてきておりますので、そういったところも踏まえていきたいというところがあり、本日まで出席の吉田先生はその座長でいらっしゃいます。その議事録なども拝見させていただき、その中で吉田先生がおっしゃっていることとしては、やはり保育の質を確保することが大事である。そのための制度構築が課題となっているということをおっしゃっております。一方、保育の質をどう捉えるかということで、構造の質といわれるようなさまざまな運営上のことだけではなくて、ソフトと呼ばれるような保育の内容、数字で表せないようなこともきちんと考えていく必要があるというようなご発言も多くの方からありました。

ということで、保育の構造の質、運営、さらにはプロセスの質を捉えて、そこを向上していく取り組みが必要であろうということがこの委員会からも示唆されております。調査としましては、そういったプロセスの質なども含め示唆を得られるということを目指して、企業主導型保育所の良さであるとか課題の実態、さらには保育の質というところに現状では深くかかわっております新型コロナウイルス感染症の影響等に関する認識やニーズというところの保護者の方、そして保育者の声から具体的に声を聞いて検討していくことを目的としております。

調査の概要ですけれども、企業主導型保育施設に勤務している施設長、保育者、さらには利用している保護者の方へのウェブ調査を行いました。令和 2 年 3 月 31 日現在の企業主導型保育事業助成決定の 3,768 の施設に送付させていただきまして、QR コードでウェブサイトへアクセスというかたちで調査を実施しております。各施設の施設長の方 1 名、そして職員の方は何名でも、どんなお立場の方でもお答えいただける。そして、保護者の方も何名でもお答えいただけるというかたちで実施させていただいております。調査時期は、令和 2 年 2 月 1 日から 2 月 26 日の時点。その時点の結果だということで、特に新型コロナウイルス感染症に関する結果をご覧いただければと思います。

先ほど、遠藤センター長からもありましたように園のほうでは施設長と職員の方を合せて 1,580 名の方、それから、保護者のほうも 1,580 名の方にご回答いただきました。本日、ご回答いただいた方々の中でご参加いただいている先生方も多いかなと思います。本当にご協力いただきありがとうございます。心からお礼申し上げます。先ほど、遠藤センター長からありましたリーフレットですけれども、Cedep の本シンポジウムのウェブサイトのほうに掲載しておりますので、どうぞご覧いただければと思います。こちらの QR コードでそちらに行くこと

ができます。本日は、こちらでご紹介しているものと、それから、さらにプラスアルファの部分の結果をご紹介しますと思います。

まず、第一部としまして、「企業主導型保育所の現状と今後の課題」ということで私のほうから保護者調査の結果についてご紹介し、淀川から保育者調査の結果をご紹介します。第二部としまして後半は、「企業主導型保育所におけるコロナ禍の保育」ということでコロナ禍の保育に着目し、保護者調査の結果を私から、保育者調査の結果を淀川からご紹介いたします。

では、調査結果の報告に移ってまいりたいと思います。こちらは先ほどご紹介したとおりです。内容は、このような回答者属性、預け先の保育、さらにはコロナ禍の保育についてたずねております。属性に関する結果をご覧くださいますと、88.7%が母親からの回答でした。子どもの人数は1人ないし2人が多く、0歳児、1歳児、2歳児の保護者の方からのご回答が多い。やはりそこは企業主導型保育が0歳児、1歳児、2歳児が多いということを反映しているということだと思います。それから、学歴や世帯収入などはご覧のとおりです。どういうふうに企業主導型保育所を選択したのかというところで、まず、知ったきっかけが一番多かったのは、「勤務先の企業から案内が来た」とか「ウェブサイトで見つけた」という場合が25.8%でした。やはり勤務先の企業からの案内は非常に重要だろうということです。また一方で、その2つ上に「近所で通りかかった」というのもありまして、出会うかどうかというのは非常に重要なかなと思います。それから、企業主導型保育所を選んだ理由としては、「自宅から近い」「勤務先からすぐ駆けつけられる」とか、そういった利便性というのはやはり高いですけれども、「認可保育所に入れなかったから」という消極的理由もあります。

一方で、「小規模で手厚い保育に魅力を感じたから」という項目に関しても40.6%の方が選んでらっしゃったということで、利便性だけではなく保育の内容面も見て選ばれている部分があるのかなと思います。それから、リーフレットのほうにも載っております満足度ですけれども、8点以上が83.8%ということで、多くの保護者の方が満足していると評価しております。もちろんアンケートにご回答くださった方というのは満足している方がご回答くださっているという可能性はあるんですけれども、とはいえ、1,580名の保護者の方がご回答くださって、しかも、満足しているという回答をくださったという事実は非常に重要なかなと思います。こちらは8点以上を選択した場合を合計しておりますけれども、その中で8割以上を超えているのが、「あたたかく子どもを大切に作る職員の存在である」とか「食育・食事への対応」であるとか「保育理念や方針」というところで利便性以上にそういった面が上にきているというところ

も重要な結果かなと思います。

続きまして、仕事との両立支援に関しては、勤務形態は正社員だけではなくパート、アルバイトの方も比較的多い。それから、労働日数は週あたりですけれども、週5日、6日がやはり多く、週4日、3日とか不定期という方も保護者の方の中にいらっしゃる。さらに、多様な保育というところで、青いほうが園で実施されているもの。黄色いバーのほうが利用経験があるものというところで土曜日の保育、夕方の延長保育などはやはり割合が高いというところがあります。

こちらは、園の場所や送り迎えに関してですけれども、園の場所は自宅に近接している場合と自分の勤務先に近接している場合が多いということで、勤務先の企業の園という場合と地域の住民として利用している場合があるのかなと思います。送り迎えというのは特に企業主導型保育だからというわけではないと思いますが、回答者は主に母親でしたけれども、母親が一人で行っている場合がやはり多いんですけれども、配偶者、パートナーと分担している場合もそれなりに多いというところは見えてきております。さらに、いまの園の対応として「あっていいと思う」ということが青いバー、「あったらいい」と思う対応が黄色いバーですけれども、「いい」と思うというのはやはり柔軟な保育とか急な保育時間にも柔軟に対応してもらえるとということで、仕事を支援するというところの評価が比較的高い面と、それから「あったらいいな」というところで「特になし」「満足している」という場合も比較的多かったんですけれども、オンラインでの保育参観がいまの状況にすごく特徴的かなと思います。対面での参観がなかなか難しい中でオンラインの活用が今後求められるかなと思います。

最後に、自由記述を少し見ていきたいんですけれども、これはデータの傾向として「一人ひとりの子どもを大切に」とか「少人数の保育」「保育所の雰囲気がいい」というところが自由記述としても挙げられておまして、また、利便性、開所時間とか柔軟な対応、それから子どもの様子をシェアしてもらえるとということも比較的多く挙げられていました。改善要望はないとわざわざ書いてくださっている方も比較的多かったです。最後に、内容をいくつかご紹介したいと思います。まず、満足なこととして「職員の先生方がとてもあたたかく子どもたち一人ひとりのことをよく見てくださっている。園での様子も詳しく教えてくれて不安なことなど話しても親身になり、適切な対応の仕方をアドバイスして下さる。この園に預けて本当に良かった」そういったことも書いてくださっていて、私も読んでいて胸があたたかくなるようなコメントが本当にたくさんありました。保護者の方に寄り添って保育をされていることが本当

に伝わってくる内容がとても多かったです。先生方、チームワークがいいとか。担任制ではないところが先生方みんなで見ている良さみたいところが書かれてあったりしました。

一方で、改善要望は少なかったですけれども、少し目立って見えたところをご紹介したいと思います。1点は、先生たちの入れ替わりが多いというようなことで、少し運営の不安定さに対するご心配の声が何件か見られました。そのときに、一番上に挙げた「先生方の名前がわからない」「個別紹介だとわかりにくいので、先生一覧があると嬉しいです」。こうしてほしいということも言ってくださっているのでご紹介しましたけれども、やはり入れ替わりが多いところの運営を安定させるということももちろんですけれども、保護者の方にそれをどうやって説明するかとか、そのときに先生方をどう見えるようにしていくかという工夫も必要だと思いました。あとは、園庭のことも何件か挙げられていました。それから、3歳以降の連携先の保育園の情報がほしいとかそういったところも挙げられておりました、引き続き前回のシンポジウムで挙げられたような課題についても保護者の方の声からも共通する内容があったかなと思います。

まとめは繰り返しになりますので詳しくは申し上げませんが、矢印のところ、利便性のみならず保育の内容にかかわる評価が高い。もちろん満足度が高い保護者の方が答えてくださっているという面はあるにしても、多くの方が満足度が高いことを示してくださっています。それから、企業主導型保育は多様な働き方を支援している一方で、オンラインの活用のニーズはあるかなと思います。最後に、自由記述などから、園が丁寧であたたかい保育の実現に尽力されているということが保護者の方に伝わっている。一方で運営の不安定さの不安や心配の声も挙げられておりました。以上です。では、保育者調査のご紹介に移りたいと思います。よろしく申し上げます。

## 淀川先生

淀川と申します。保育者調査の結果をご紹介させていただきます。では、進めさせていただきます。私のほうでは、企業主導型保育所に勤務されている先生方の声を紹介していきたいと思います。主に園の運営・保育全般について満足していること、あるいは、改善してほしいことについて記述でご回答いただいた内容をご紹介してまいります。本日は時間の関係で取り上げられないですけれども、先ほど野澤から案内がありましたように、お手元にある配布資料の

ほうには従業員枠の定員充足がされているか、あるいは、充足するための取り組み、充足するにあたっての自治体からのサポート、あったらうれしいサポートについても調査結果を掲載しております。適宜ご覧いただければと思います。

はじめに、簡単にご回答いただいた先生方の特徴についてご説明します。この調査には実に1,580名の先生方がご回答くださいました。本当にありがとうございます。その中で最も多かったのが担任の先生、それから、施設長の先生も多く回答していただいています。このあとの設問の中で適宜、管理職の施設長、副施設長、主任の先生のグループ、そして、担任、保育補助、フリーの先生方のグループということで2群の結果などもご紹介していきたいと思えます。ご回答いただいた方は、やはりこの業界全体がそうだと思いますが、女性の方が多くいらっしゃいました。施設長、副施設長の先生方は3割ちかくの方が男性の方々もいらっしゃいました。年代は、ご覧いただくとわかるように、本当にいろいろな年代の先生方がご回答くださっております。また、これまでの保育、幼児教育施設での勤務年数ということで主任の先生が最も経験年数が長くて、5割ちかくの方は10年以上20年未満、それよりも長い先生方もたくさんご回答くださっています。担任、保育補助、フリーの先生方もこのようにばらけていて、ご回答くださっています。企業主導型保育所の制度自体が新しいので、勤務年数が5年未満という先生方が多いですけれども、一部おそらく認可外から移行された園の先生方などもご回答くださっています。

そして、先生方の担当されているお子さんたちの年齢ですけれども、やはり0、1、2歳児を担当されている先生方が多くいらっしゃいました。このような先生方の声ということでこのあと保育実施や運営の現状と今後の課題についてご紹介してまいります。

こちらは、前回のシンポジウムでご紹介した調査の中で勤務園の保育について伺ったものを載せております。見ていただくとわかりますように、上から2つ、「保育環境は子どもたちにとって居心地がよい」とか「保育者の子どもたちへの接し方があたたかいものである」といったことに関して「とても当てはまる」あるいは「やや当てはまる」と答えてくださっている先生方が多くいらっしゃいます。また、4つ目そして5つ目です。職員間の関係、あるいは保護者との関係も良いと答えた方が多くいらっしゃいました。

ただ、前回は園内研修とか園外研修といった質の向上のための取り組みそのものにフォーカスを当てて調査を行いましたので、今回は特に保育実践とか運営といったところをより具体的に見ていきたいということで、このように自由記述でたくさんの声をお寄せいただきました。

より丁寧に企業主導型保育の実態を知りたいということで詳しく見ていきたいと思います。

まず、満足なことについてたくさんの方が記述して下さったものをカテゴリーにまとめまして、最も多かったものからこちらにお示ししております。一人ひとりの子どもを大切にする保育をされている。そして、職員間の関係性・連携が良い。少人数保育ならではの良さを書いて下さった方も多くいらっしゃいました。具体的にどのような声があったかいくつかご紹介していきたいと思います。

まず、満足の1つ目です。最も多かったのが、一人ひとりの子どもを大切にできる保育ができているということで、一人ひとりとゆっくりかかわる中で子どもたちの成長を見守ることができている。それは少人数だからこそできることだと思うというような声もありました。また、職員間の関係性・連携というところで、小規模だからということもあると思うんですけども、家庭のようなあたたかな雰囲気ですべて相話し合えるチームづくりができている。少人数の園なのですぐに相談していろいろなことをすぐに実践できる。みんなで良い方向に向かっているというようなご回答がありました。「少人数なので」と書いてくださっている先生方が多くいらっしゃって、個々に合った保育が実践できる。あるいは、その日の子どもの様子で活動を決めたり、一人ひとりの気持ちや成長をよく見て寄り添ったりすることができる。柔軟な保育をすることもできるといった声もあります。

4つ目に多かったのが、職員の待遇や働きやすさに関してなんですけれども、融通がきく、子育てをしながらでも楽しく働けるという声や、休憩時間をきちんと確保できている、休日もしっかり取れている、福利厚生がしっかりしているというような声がありました。ただ、このあとご紹介する改善したいことのほうにも職員の待遇や働きやすさ、働きにくいという声もありましたので、園によってこの実態は異なるのかなと思います。

そして、多かったのが、ここにたくさん形容詞を並べましたけれども、ゆったりしている、良い意味で密である、手厚い、あたたかいといった家庭的な保育をできているという声がたくさん寄せられました。個々の保育士、保育補助が愛情と癒しの気持ちを持って子どもたちと接していることが見てよくわかるという調理担当の先生の声もご紹介させていただきます。また、保育所が明るい・熱心・主体的ということで、自由記述の中に、本部の方が園に保育について任せてくれるので本当にのびのびと自由にチャレンジもできるという声も多く聞かれました。保育士それぞれがよい持ち味を出していて、自分のスキルも上がっていくという担任の先生の声は本当に素晴らしいと思うんですけども、やはり働きがいがある、自分らし

く働ける、そして、職員同士、あるいは、お子さん、保護者の方と良い関係で働けているという先生方の実態が見えてきたかなと思います。

次に、逆に、改善してほしいことはなんだろうというご質問に関するお答えですけれども、先ほど野澤の発表にも保護者の方の声として「特にない」とあえて書いてくださった方がいらっしゃいました。実際には無回答の方も1,003名いらしたので、その中には、改善したいことは特にないかなということで記述されなかった方もいらっしゃるのかなと思うんですけれども、「特にない」「ありません」あるいは「素晴らしいです」ということで書かれている方が2割ちかくいらっしゃいました。

他の4つのカテゴリに関しては、なかなか大変な状況が伝わってくるような自由記述がありましたので、少しご紹介したいと思います。まず、保育者不足・人員配置・定着というところで、おそらくこれは企業主導型保育所だけでなく保育業界全体の問題かなと思いますけれども、正社員をもっと増やしてほしい、クラス担任を任せられる人をもっと増やしたい。あるいは、パートの先生が多くて、正職員が本来やるべき業務がパートの方にふってくる。待遇に見合わないようなお仕事を実際に行っているんだという声もありました。それから、スタッフの方が長く続かず短期で辞めてしまう、あるいは、離職率が高い。なんとか定着してほしいという声も多く聞かれました。

次に、こちらは具体的な記述がたくさんありましたので、スペースをとってご紹介させていただきます。職員の待遇や労働環境に関することで、まずお給料に関して書かれていた方がたくさんいらっしゃいました。給与が低すぎる。各職種に対して補助金が出ているはずなのに、保育士の給与は高卒並みである。これは調理担当の先生からのご指摘ですけれども。あるいは、正社員だけれども賞与がない。賞与のシステムがなかったり、そういったことはたくさん聞かれました。また、365日、1年間ずっと開園しているという声も実は少なくなくて、本当に大変だろうと具体的な声から伝わってきたんですけれども、それはやめてほしいという声や、するのであれば職員に見合った待遇にしてほしいという切実な声がありました。休暇や福利厚生に関しての有休が取れない。有休を取りたいと言うと、高圧的な態度で拒否されてしまうという声もいくつかございました。他にも福利厚生をもう少し見直してほしいという声。最後、ハラスメントの記述も、とても悲しいですけれども、複数見られました。一つご紹介しておりますけれども、管理職の方のパワハラ、あるいは、本部の方の高圧的なかわりというところへの訴え。それによって辞めてしまう方もいるという声がありました。パワーハラスメント、

モラルハラスメントに関しては、決して企業主導型保育所だけの問題ではなく、保育業界全体、あるいは、働く現場はどこも直面している問題かと思えますけれども、実際にこういう声が企業主導型保育所の方からも聞かれたということは無視してはいけない大切な声かと思っております。ご紹介させていただきました。

それから、設備・遊具の不足ということで、予算を設備や遊具の購入に充てられないという声があります。1つ目が、園庭がそもそもないという企業主導型保育所の先生方がたくさんいらっしゃると思うんですけれども、コロナもありなかなか散歩も行きづらいという状況の中でどうしたら自然の中で遊べるか、体を動かせるかという声がありました。

下の2つ、施設長の方あるいは事務職の方からの声もご紹介したいと思いますけれども、必要な備品や教材、遊具等を購入してもらえないという声があります。このあたりの保育の質の向上ということがいま本当に大切なテーマである中で、予算面をどう確認して改善していくのかというあたり、システムとか園の中あるいは企業の中での確認をしていくところも議論として必要かなと思います。

最後、職員間の関係性や連携というところで、先ほど満足していることのほうにもあった一方で、やはりそうではない園もあるということで、もう少し全職員が意見を言いやすいようにしたいとか、新任の先生に対して説明が足りないとか、もう少し保育の理念や方針を一緒に考えて対応がバラバラにならないように改善していきたいとか、そういった声が聞かれます。特にパートの方やフリーの方も多くいらっしゃる中でシフトがうまく合わない中でどういうふうに情報共有などをしていけるかといったあたりは課題事項なのかなと思います。

いずれも見ていただいて気付かれたかなと思いますけれども、満足していることにも書かれていて、一方で改善したいことにも書かれているということで、よく取り組んでいらっしゃる園となかなか実現していない園というふうには、ある種、二極化している現状もあるのかなと考えました。このあたりはどうすればうまくいくのか、あるいは、どうすれば事態が改善するのかといったあたりを園同士あるいは企業さま、あるいは、法人さま同士のネットワークの中でシェアしていくことも可能性として後ほどディスカッションさせていただければと思います。私からの発表は以上となります。本日、ご質問やご意見等を皆さまからぜひいただけたらと思っておりますので、グーグルフォームのほうにお寄せいただければと思います。以上です。よろしくお願いたします。

## 話題提供 第2部 企業主導型保育所におけるコロナ禍の保育

発達保育実践政策学センター 准教授 野澤祥子

発達保育実践政策学センター 特任准教授 淀川裕美

---

### 野澤先生

それでは、続きまして、「コロナ禍の保育」ということで私のほうからまた保護者調査の結果についてご紹介していきたいと思います。皆さま、聞きながら難しいかもしれないですが、議論で取り上げてまいりたいと思いますので、ご質問ご意見や先ほどの話を聞いて「うちの園ではこうしてますよ」といった実践のご紹介でもいいので、ぜひフォームのほうにお寄せいただければと思います。たくさん声をいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、まいります。保護者の方の先ほどの調査の一部としてコロナ禍について伺っているんですけども、お子さんの登園状況は、2020年4月の最初の緊急事態宣言下については振り返ってご回答していただいております。それから、2021年1月7日から2月7日ということで、回答時点が2月なので、その1カ月前ぐらいの状況を伺っております。その結果ですけども、「通常通り登園していた」というところがやはり最初の緊急事態宣言下では割合が40%ぐらいというところが、1月の段階ではほぼ通常通りに戻っているというような状況があったかなと思います。

就労状況に関しても、上の一番薄い水色が回答者、そして、その下の濃い青が配偶者、パートナーの4月時点です。それから、その下の薄い黄色が回答者の1月ぐらいの時点、濃い黄色が配偶者の1月ぐらいの時点ということです。職場や外での仕事を中心だったということが割合としては高く、通常通り園に通っていたという割合も比較的高かった。通常通り園に通うか、あるいは、どこかに預けていた場合も宣言下でも多かったのかなと思います。在宅ワークがそこまで高く割合としてはない状況でした。

「登園自粛や臨時休園、感染対策等の対応が園からどのように保護者の方に伝えられたか」というところで、複数回答で伺っておりますけれども、「送迎時に口頭で」というのが54.7%。

「お便りで」というのが70.5%と比較的多くて、両方という場合が結構多かったのかなと思います。

それから、内容としましては、「国からの通知がそのまま連絡される」。それから、「自治体の方針が連絡される」というもの。それから、「自治体の方針を踏襲したものが園としての方針として連絡される」。さらに、「園としての方針」として園独自の方針とか、園の個別対応なども含めたものが連絡されるという4つの場合を聞いておまして、どれも同じぐらいの割合であったんですけども、園としての対応として、国からとか自治体からの方針をそのままというわけではなくて、その園で検討された内容が連絡される場合も48%以上と比較的多かったということかなと思います。やはり保護者の方にとっては国とか自治体からの通知をそのまま受け取るのではなくて、その園がどうかというところが聞きたいところかなと思いますので、こういったところも調査の中に含めました。

続きまして、「園の新型コロナ対策で満足していること、改善してほしいこと」ということで、青いバーが満足していること、黄色いバーが改善してほしいことですが、多くの対策は満足しているというお答えが多かった。改善してほしいことに「当てはまるものはない」という回答も7割ぐらいでした。なので、概ね園で実施されている対策は保護者の方は満足されているという結果だと思います。

コロナ禍の子育てがどうなっているかということで、今後の対応を考える上でも伺っているのですが、変化として「やや変わった」という場合が2020年4月の最初の緊急事態宣言下では割合としては高い。「あまり変わらない」と同じぐらいではありますけれども、「やや変わった」というのが少し高い。1月の段階では、「あまり変わらない」が逆に増えていますので、1月の段階では少し落ち着いた状況にはなっていたのかなと思います。ただ、1月は感染状況が少し悪くなった時期でもありましたので、黄色いほうでも「やや変わった」「かなり変わった」という方が一定数見られております。現状もまた感染状況が悪化ということがありますので、平常通りにはいかない場合がずっと続いている状況かと思えます。その中の要因としましては、「やや変わった」「かなり変わった」という中での割合なんですけれども、特に緊急事態宣言に伴う外出自粛要請の影響が非常に大きいことが改めて調査からわかります。やはり子どもと共に外出できないことが非常に負担になるだろうと思います。

それから、一番上の自分自身や子どもや家族の心身の不調も「変わった」という方々の中では25%ぐらい見られて、やはり不調をきたしている場合も一定数いらっしゃるということは

考えていかななくてはいけない課題かなと思います。

特にコロナ禍に関する記述を聞いているのではなくて、先ほどご紹介した自由記述の中でコロナ禍ということに触れているものをご紹介したいと思います。日々のあたたかな保育はもちろん、コロナ禍でも精いっぱい運営をしてくれていることが非常に満足しているという、コロナ禍でも先生方は精いっぱいやったださっていることへの感謝の言葉も見られました。また、緊急事態宣言中でも園の対応についてもきちんと連絡してもらえていることが安心感につながっているとか、コロナ禍でも休園せずによかったということがあった一方で、残念なこととして、先ほどオンラインでの保育参観のニーズが一定あるとお話しましたが、保護者の保育参加とか参観日があったらいいなという声や、もう少し行事も親参加のものがあるといい、みんなでつくった制作が見たいなどの声がありました。保護者の方としては保育にポジティブに参加していきたいという意欲の表れでもあるかなと思います。どうしようもない部分もあるかと思いますが、オンラインの活用なども含めてどうコミュニケーションを取っていくかということはこの状況で課題かなと思います。

先生の名前に関しては、先生がよく変わるということが課題ではあったんですけども、コロナ禍で建物内に入れなくなって、新しい先生の顔を覚えられても名前がわからないという声もありまして、保護者の方は先生の顔と名前を知りたい気持ちがある方がいらっしゃるんだということが調査で改めて見えてきたところです。担任の先生だけではなくて園全体の先生方はどんな先生方がいらっしゃるのかということが共有されることが結構大事なことなんだと改めて感じました。

まとめとしましては、コロナ禍の園の対応について多くの保護者の方が満足されているということですが、ずっとこの状況が続いている中でさまざまな面で子育てや子どもとのかわり方にも変化があって、いつもと違う状況が続いていると捉えている方もいらっしゃいます。その中で保護者の方とどういうふうにコミュニケーションを工夫していくかが非常に求められている部分があるのかなと思います。以上となります。

## 淀川先生

続きまして、私から保育者調査のほうで「コロナ禍の保育」について伺った内容をご説明したいと思います。まず、「コロナ対策として実施していること、あるいは、実施していたこと」

ということで、この調査は2020年4月の緊急事態宣言下、まさにコロナ禍になり、とても慌てていた時期の様子と、それから、調査実施時期の2021年1月、2月ごろの2つの時点について先生方にご回答いただきました。

見ていただきますと、やはり行事の見直しをされている先生方が多くいらっしゃいます。また、4月の時点では、行事の中止をしていたという先生方が6割ぐらいいらっしゃいましたけれども、調査実施時点では少し減っているというような結果でした。

対応として不安を感じている内容について選んでいただいたものですが、「とても当てはまる」「とても負担を感じている」を選ばれた方の割合が2割を超えていたものが、「今後の見通しが立たないこと」それから「体調不良や感染発生時の対応についての負担感」が特に多くご回答がありました。

こちらは、「新型コロナウイルス感染症にかかわる園の対応方針を決めて、また、文書化しているかどうか」という問いに対するお答えです。「方針を決めていて、また、文書化している」という施設長の方が7割、そして、「決めてはいるけれども文書化はしていない」という方が26%程度いらっしゃいました。また、数としては少ないですが、2%ぐらいの方が「対応方針は決めていない」ということでしたので、「文書化していない」あるいは「決めていない」という園の場合に、職員の方がもしかすると情報共有が不十分だったり、どうしていいかわからないというご回答もあったのかなと思います。

また、「対応方針について保護者の方に伝えてはいますか」というご質問に関しては、8割ぐらいの方が「伝えている」ということでした。ただ、一部、14.2%の先生方は「伝えていない」ということがありました。このあたりもいろいろな園から情報を得ながら取り組んでいけるとかなと思いました。

こちらが、「新型コロナウイルス感染症の対応に関して相談、情報交換、あるいは、連携をした人はどなたですか」ということで、複数回答で選んでいただいたものです。一番多かったのは、同じ園の先生方同士で相談したり情報交換をしたという方がやはり一番多かったです。その次に、昨年度4月時点では、法人の方とのやり取りが多かった。逆に、最近、調査実施時期になってより連携をするようになったという方が園医さんや嘱託員さん、医療関係者の方とのやり取りが増えたということがわかります。もう一つ、少し見落としがちなところですが、下のところ、「地域の園のネットワーク内の関係者」あるいは「自主的な園ネットワークの

関係者」を選ばれた方が2割に満たないという状況がありました。

実は、私どものセンターでは、昨年度2020年4月から5月にかけて広く全ての施設形態を対象にコロナ関連の調査を実施いたしました。その際は、やはり1,000人以上の方がご回答くださいまして、主に保育所、あるいは、認定子ども園の先生方が中心になって答えていただいたものがございます。その中では、「地域の園ネットワークの関係者」と答えていらっしゃる方が37.4%いらっしゃいました。そういったことを考えますと、もしかすると企業主導型保育所の先生方の園同士のネットワークというところがこれから模索されていく部分なのかなと感じます。

次に、自治体とのやり取りに関しても伺っております。「自治体の方とのやり取りの中で園の状況確認や相談はありましたか」ということで、緊急事態宣言下では3割程度の方が「なかった」。また、調査実施時期はちょうどコロナの感染状況がいったん落ち着いたように見えた時期だったかと思うんですけれども、5割以上の方が「特にない」と回答されています。一方で、4月の一番初めの緊急事態宣言下では自治体からの連絡で状況確認や相談があったと回答された方も45%いらっしゃいましたので、地域によるのか、自治体の考え方によるのか、そのあたりの実情がわかりませんが、自治体とつながって緊密に連絡を取っている園もあるということも見えてまいりました。ご参加いただいている先生方の園で実態はどうだったかなど事例などもフォームのほうに寄せていただいたらとてもありがたいです。このあと、ぜひディスカッションでも取り上げさせていただけたらと思います。

感染対策に関しては、やはり多くの園の先生方が自治体からの通達が来たと回答されています。登園自粛や臨時休園についてもこのような状況がございました。情報共有は5割以上の園の先生方が「あった」と回答されていますけれども、要請となるとそうとも限らないということです。また、いまの緊急事態宣言下でどうかというあたりをまた調べないといけないと思いました。こういった結果になっております。「実際に感染者や濃厚接触者が出ましたか」と伺いまして、16.4%、259名の先生方が「出ました」というお答えがありましたので、その先生方に困ったことや工夫したことなどを自由記述形式でおたずねしました。まず、こちらの困ったことに関してですが、こちらも自由記述を整理しましてカテゴリーをつくり、カテゴリーごとの記述を出したものとなります。オレンジのほうが施設長、副施設長、主任の先生方。そして、緑のほうが担任、保育補助、フリーの先生方のご回答です。

この中を見ていただきますと、やはり漠然とした不安、あるいは、他園で実際に大変だった

という様子を聞いてとても不安になったという先生方が多くいらっしゃいます。管理職の先生方が自治体や保健所との連携が困ったという声、そして、担任の先生方はやはり保育者の人数が足りないという声が比較的多く挙げられていました。少し自由記述をご紹介します。漠然とした不安ということですが、発生した時期にもよるのかなと思います。流行して最初のころだったので情報が錯綜していた。それから、周りに口外してはいけないと言われたけれども、自分の家族への影響も考えるととても不安が募ったという声。あるいは、保護者の方が感染していることがわかった。その場合に、そのお子さんの PCR 結果が出るまではあまり伝えないで普段通りの保育を進めていた。それでもとても不安があったという声があります。保育補助やパート、フリーの先生方の中には、感染者や濃厚接触者が出ると、休園ということもあり得るので生活が成り立たなくなるのではという不安の声も聞かれました。

自治体や保健所等との連携に関しては、中には保健所からの情報が皆無ということで、実際に感染者や濃厚接触者が出たにもかかわらず連絡がない。保護者からアプローチしていかないと指示や指導がないといった声。自治体の方々も本当に大変な状況だったと思われそうですが、その中でなかなか協力していただけなかった。認可外だからということでなかなか情報なども得られなかったという声もありました。

また、担任の先生の声ですけれども、保健所等の対応と自治体の対応、そして、本社、企業主導型の自分たちの会社の対応が大まかで内容がバラバラで困った。1つの企業にも複数の自治体の園が運営されている中で、どういうふうに各自治体と連携しながら園レベルでも情報共有していくかというあたりを模索されている様子が伺えます。少人数の良さということを前半でご紹介させていただきましたけれども、コロナなどの状況になりますと、人が足りないということで誰かが休んでしまうと回らなくなってしまうという声もあります。

開園や登園の判断、隔離期間の基準というところですが、自治体や保健所との連携が取りづらくてわからないといった声や基準がわからない、対応の方針が決まっていないというところも基準の不明瞭さにつながっているのかなと思います。このあたりをぜひ先生方の取り組みなども共有していただけたら幸いです。

逆に、工夫したことに関して書かれています。何よりも感染対策はかなり工夫されていることがわかります。こちらは一般的にコロナ対策ということだと思いますので割愛させていただきます。次に多かったのが、職員との情報共有、連携に関して、職員が不安がらないように情報共有を細部にわたり行う。保護者の勤務先でクラスターが発生して保護者の方が陽性にな

り、お子さんが濃厚接触者となったけれども、その時点で事前に情報収集をしていたので、職員や保護者の方にも文書配布をして情報共有をしていたので混乱はなかった。腹をくくってすぐに対応できたという施設長の声も寄せられていました。以上です。

いまご説明した内容のまとめとなります。こちらを読み上げると重複になりますので、お読みいただきまして、最後の矢印のところですが、まさにいまコロナ感染がまた拡大してしまっている中で、緊急事態宣言の自治体も増えているという中で、本調査ではさまざまな困難、工夫という声が伺えました。どういうふうに関実に状況を改善しているのか、それから、経験や対策等を園同士がつながり、あるいは、企業同士がつながり、自治体とつながって連携していくシステムがさらに構築されていく必要があるのではないかと考えました。私からは以上となります。ありがとうございます。

## 指定討論 1

株式会社保育システム研究所長

企業主導型保育事業点検・評価委員会座長 吉田正幸

---

よろしくお願いします。私のほうでビデオ解除できませんので対応していただければと思います。時間が限られておりますので、少し課題を箇条書き的にお話ししたいと思います。このシンポジウムは、2年前に一度、最初のもので開かれまして、そこで甲南大学の前田先生が、当時、企業主導型保育事業で補助金の不正受給や定員割れによる急な閉鎖であったりさまざまな社会問題化をしたということで、内閣府のほうでこの企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討会が開かれ、そこでいろいろ改善策が提案されました。その宿題を受けて、いま私が座長を務めております点検・評価委員会のほうでさまざまな議論をし、いかにこの企業主導型保育事業を制度的にしっかり運営するのかということで改善の方向性を示しました。いくつかポイントを申し上げます。

まず、一つは、現在もですけれども児童育成協会が当初から指揮機関とされてきました。いろいろな問題が起きたときに、この機関のままでいいのかということでもう一度選び直しをすることになり、結果的に同じ児童育成協会ということになりましたが、そうはいつでもそのまま同じではなく、かなり厳しい条件を付けて、事務局体制の整備やスタッフを増やすことだったり、あるいは、スタッフの研修体制の充実だったり、あるいは、いままで委託期間が1年でしたが、それはさすがに厳しいだろうということで、5年程度の期間でしっかり対応してほしいということで児童育成協会を再び選びはしましたけれども、かなり厳しい条件をクリアして、いろいろな注文や要望を付けて、それに対応していただくということを前提に決まったということです。

その後、事業運営そのものの改善や見直しが必要だということで、一つは、新たな新規募集についても保育の質も含めて厳しいチェックをしようということでありまして、既存施設を含めていろいろな改善をしようということで大きく3つほどあります。

1つは、保育の質の向上ということが大きな課題でありましたので、指導監査等において経

験豊富な保育士が現場に同行してしっかり保育の質の点でもチェックする。併せて、それをもう一度確認する復命会がありますが、そこにも保育士が同席して、保育の質の視点で改めて確認するというふうになっております。あるいは、必要に応じて巡回指導をしますので、施設長、園長経験を持ったベテランの保育者が巡回指導し、必要な助言や指導を行うということも行われるようになっていきます。

一方で、さまざまな不正を防がなくてはいけない、あるいは、虐待を防止しなければいけないということで、児童育成協会そのものに特別立入調査会議を設置し、そこでしっかりチェックすることになっております。一方で、内部告発といういろいろな不正や問題について通報者が当然いらっしゃるわけですが、その方々が被害に遭ってはいけないということで、通報者の保護もしっかりして、本当に良くなるための通報を安心してやっていただくという体制です。それから、さまざまな問題について弁護士あるいは警察と連携するということになっていきます。

3つ目はかなり大きな課題だと思いますが、企業主導型保育所の大きなメリットは、認可外であり、かつ、市町村の強い関与がないことによる自由度、あるいは、多様性、柔軟性というものが強みではあるわけですが、しかし、さもさりながら、やはり地方自治体とコンタクトがあまりないということになると、先ほどのコロナの問題のようにいろいろと難しい問題も出てきますので、改めて企業主導型保育事業の多様性、柔軟性は大事にしながら同時に地方自治体との連携も深めようということにいたしました。少なくとも児童育成協会がいま指導監査等を行っておりますが、そういうものについて自治体と共有する。あるいは、都道府県、政令市、中核市も当然、認可外保育施設に対する指導監督を行います。その結果の共有をする。双方向で情報共有しようということだったり、場合によっては必要に応じて指導監査等を自治体と児童育成協会が合同で行うということも打ち出したわけです。

それから、これは明示的に示されてはませんが、一方で、自治体側も地域の中に企業主導型保育所があるわけですから、特に市区町村においては、子ども子育て支援事業計画の中に少なくとも地域枠のお子さんは待機児童解消の観点から明示的に示すべきだと思いますし、市町村の子ども子育て会議においてもちゃんと目配りをする。自治体側の対応も私は重要だと考えております。

さらに、今回のコロナ禍において、当然、これは認可であろうが、認可外であろうが、大規模であろうが、小規模であろうが、地域全体でコロナ対策をしなければいけないということで

すから、コロナ対策上の必要な情報共有、あるいは、バックアップ体制、あるいは、優先接種等の対応についても、企業主導型であろうがなかろうが協働的に進めるべきだと考えられます。

そのことを申し上げた上でもう一点だけお話をしておきたいと思いますが、実は、企業主導型保育所というのは非常に多様性がある柔軟性があります。一口にこうだと言うのは大変難しい面があります。例えば、先ほど来、小規模の良さがずいぶん出ていました。確かに圧倒的に小規模施設が多いのですが、ざっくり言うと、お子さんが6人から19人の施設が約7割、5人以下という大変小さな施設もありますが、これが約1割。19人以上の企業主導型の施設が約2割。この中には200人を超える施設もあるということで、規模も非常に多様である。そして、行う保育サービスについても、いわゆる定型的な保育サービスもあれば、短時間、あるいは、1~2日だけという非定型的なものもあり、早朝、夜間もありますし、土曜、日曜もあるといったことです。規模はいま申し上げたとおりですが、対象児童についても0、1、2歳児までの場合と3、4、5歳児も含むケースがあります。いわゆる従業員のお子さんだけの施設もあれば、地域枠で半分ちかいお子さんが地域の方というケースもあります。

設置形態についてもいわゆる単独設置、共同設置、保育事業者設置というものがありますが、いずれにしてもその多くは設置主体と別に、特に単独設置と共同設置については運営を委託しているということになります。さらに言えば、運営を委託された側についても株式会社のものもあれば、学校法人、社会福祉法人、NPO、医療法人等々非常に多様であるということで、一口に企業主導型の保育所でどうということにはなりませんので、その強みや特性を生かすためにもそれぞれ自分たちの特徴を改めて自己認識して、自分たちの良さ、特性を生かせるような在り方を考える必要があるだろうと思っています。

そして、その上で保育の質にアプローチしなければいけないわけですが、企業主導型の特性を考えると、一般の保育もそうですけれども、一つは園舎、園庭、施設設備を含むハード面の環境整備。それから、保育の中身、あるいは、指導計画、安全衛生のマニュアル等を含むソフト面。それから、最も重要な、いわゆる保育者の質といわれる人材です。特性として財政支援が企業主導型保育事業は認可保育所並みといわれていますが、実は大変多様性を持っているために、定期利用のお子さんとは不定期利用のお子さんという区別があり、不定期利用のお子さんが柔軟に利用できるわけですが、しかし、その部分の財政面が必ずしも十分ではないということで、多様性を発揮すればするほど実は財政的にはかなり苦しくなるし、人的対応もなかなか難しくなるという少し矛盾した面を今後どう考えるかということも必要だと思います。

最近よくいわれているガバナンスについても、単独設置、共同設置については設置者を株式会社、大きな社員を抱えた会社のケースがあると思いますが、保育そのものは別の所に委託しているので、設置者と運営者という2つ存在する中でガバナンスはどのようなふうに責任分担、共有しながらしっかり果たしていくのかということの整理も当然必要だろうと思います。

そして、最後に、保育の質そのものといえば、2年前のこのシンポジウムでも1つ課題が示されていました。親や大人、施設、保育者の視点だけではなく子どもの視点も。まったくそのとおりだと思います。そう考えたときには、保護者の方のわが子に対する子ども観、あるいは、受けている保育に対する保育観と施設が提供しているプロの保育者としての子ども観や保育観をまったく一致しなかったとしても、その重なりをどう増やしていくかということが当然必要になります。そのためには当然保育の見える化が必要になりますし、ある意味で、エビデンスベースで、あるいは、アウトカムレベルで見える化を少し考えなければいけない。そして、そのためには当然、自己評価、あるいは、相互評価、あるいは保護者との関係でいえば、保護者も入ってもらい、代表者に入ってもらい、あるいは設置者である会社関係の方にも入ってもらい、さまざまな関係者による関係者評価ということもあろうかと思います。いきなり第三者評価というのは規模の小さな施設では人的にも経費的にもかなり大きな負担だと思いますが、しかし、質を追求していく上ではシンプルで構いませんから自己評価、場合によったら施設間で、仲間同士で相互に評価し、あるいは、さまざまな関係者に入ってもらって関係者評価をやることの重層的な取り組みの中で開かれた、見える化された保育の在り方を追求していただく。そして、その中で企業主導型保育所の最大の強みである多様性や柔軟性をいかにうまく発揮し、社会的な評価を得ていくのかということを考えていただければ非常にいいのではないかと思います。すいません。少し長くなったかもしれませんが、私のほうからは以上でございます。

## 指定討論 2

学習院大学教授 東京大学名誉教授長 秋田喜代美

---

ありがとうございます。指定討論ということでお話をさせていただきたいと思います。いま、委員長の吉田先生が大変ポイントをついたお話をしてくださっておりました。私はいま東大を離れたので、改めてこの共同研究ということの意義を見直してみるとということをお話したいと思います。

いま教育の分野ではエビデンスベースな実践や政策ということで、エビデンスづくりということが重視されてきています。それは質の議論の根拠が何なのかということがまず学校教育から始まりまして、そして、保育においても国際的には Evidence based policy and practice という言葉でいわれておりました、アングロサクソンといわれるイギリスやアメリカから始まりまして、世界的な広がりをしております。しかしながら、まず日本ではいわゆる保育のエビデンスベースというものの自体がほとんどないということがあります。

そこで、Cedep、発達保育実践政策学センターでは、施設類型を越えたかたちで子どもの視点ベース、子ども中心ベースでエビデンスとなるデータを集めていこうというようなところが第三者機関というようなところにもあたる Cedep の特徴になっていると思います。

特に、企業主導型保育に関しては職域の保育が基本で、新たにまだ5年でしかないというようなことから、国も立ち上げのほうが重要であり、いろいろ問題に対応するデータは取られてはいますけれども、必ずしも厚いデータがあるわけではなく、また、これまでもお話があったように地方自治体レベルで、いままで他のところでは担当課がデータやさまざまなものを集めていますが、ここに関してはない。研究者も歴史的に見て、保育所や幼稚園、子ども園のデータは研究されても企業主導型保育を中心にしたデータというものの蓄積がほとんどないという現状があります。

そういう中で、特定の、例えば法人とか企業というよりは学問的な中立性を持って第三者機関が調査研究をしていく、しかも、全国的に調べていくということが今後、展望を見たときに重要であろうと考えています。その回答分析から議論を行っていくということでありまして、あくまでもどういう目的のデータか。ここでは主に保育の質を向上していく、そして、子ども

や保護者、保育者のためにどうなったらいいのかという目的のためのデータになります。データが本日も示されていますが、解釈がこのデータから妥当であるのか。また、そこで導かれた考察が妥当かというところについては、今後さらにさまざまな視点からも議論をしていくことが重要だろうと思います。

特に Evidence based policy といわれるようなエビデンスの場合に重要なことの一つは、データサンプル数が大きいということ、それから、時系列的なデータがあるということになります。その意味では、まだ2回目ではありますけれども、こうして前回調査との連続性とか、今回もコロナ禍での変化などの話もありましたけれども、ベースラインとなる企業主導型のベースラインデータというものを蓄積していくことが、まずは極めて重要であろうというふうに考えているというところでもあります。

一方で、皆さまもおわかりですし、これまでお二人も話されてこられたように、一定のサンプル、答えてくれた人のみになりますのでサンプルに偏りが出ますし、それから、自己評価ですので、回答者の認識を超えた実際の事実がどうかということは捉えられないという限界もありますし、また、項目の設定以上のことは明らかに推測以上のことがわからなくなってしまうということでもあります。また、先ほど吉田先生のほうから企業主導型はバラエティーがすごく大きいという話がありました。特定の園や企業へのフィードバックではないので、全体の分布と企業の規模とか園の規模とかがどのような形態かというようなところから考えた分析が今後必要だろうと思います。

実は、保育の Evidence based policy の何が一番難しいかということ、小学校以上ではインプット、アウトプット、アウトカムというモデルが一般的でありまして、こういうふうにお金や制度がつくられると、こんなふうな行為が結果として生まれて、例えば子どもの育ちが学力等で表わされたり、他のさまざまな指標で表わされて、「こうですよ」ということができるわけですけれども、保育においてはアウトプットやアウトカムのところが非常に捉えにくいところでもあります。しかし、今回、多様な声を聞かせていただき、保護者と保育者の両面から、それから、園に勤められるさまざまな職種の方からのデータがそれぞれ合せて3,000名ちかくあるということの意味はとても大きいのではないかと、内部でありながら外の間人として考えているところです。

にもかかわらず、今回、お申し込みが500名弱の方が参加してくださっていて、一番重要なことは、結果云々というよりも結果を基にして対話やネットワークを生み出す契機になってい

くといいいのではないかと考えております。まさに共同研究でも社会的課題に向かうというふう  
に最初に江口様からごあいさつがありましたように、私たちは社会課題を考えていくことが重  
要だろうと思っております。

データを改めてさらってみるかたちになりますが、いまの話題提供のお二人ではなく、今回  
は多くの保育所の関係者の方がご参加ですので、ぜひフロアーに伺いたいと思います。認可保  
育所に入れなかった方が実際のデータでも 1/3 ぐらい。それだから選んだという方が多いわけ  
ですけれども、それでも満足度というか、あたたかいとか非常に安心であるということがいわ  
れているんですが、今後さらに安心して選べるためにはさまざまな情報や特徴の提供が必要だ  
と思います。そのために園としてどのような工夫ができ、情報提供の場としてどういうことが  
可能となり得るのかというところが、今後、国がすべきこととか、それから、児童育成協会が  
行うこととか、こちらで第三者機関が行うべきことを考えていく必要があるだろうと思ってい  
ます。

特に改善、要望の中で出てきている連携先保育園の情報提供であったり、それから、園内の  
様子の発信とか職員紹介の話、園庭がないなどいろいろな課題もあるわけですけれども、どの  
ように企業主導型保育所のそれぞれは工夫をされているのかということについて何らかの事  
例をご提供いただけるとよろしいのではないかと考えています。また、ぜひ保育者のほうの調  
査からフロアーや吉田先生にも可能であれば伺えるといいのかなと考えています。

企業主導型保育所の 7 割は小規模、すごく大きな所も初期からのものがありますけれども、  
一般に施設での保育経験年数は短いということですが、データを見ますと、担任や主任で保  
育者の経験年数は 10 年以上という方が一定の比率を有しているところは離職率の高さだけをい  
われると見えなくなっているところかと思えます。そうした方の中には自主的に企業主導型保  
育の良さから選択しているところや乳児保育のエキスパートがいる、少人数保育の良さという  
ところがあります。一方で、今日もご報告があったように非常にそれが関係性の難しさ等を生  
み出している。それを施設長や法人がどのように越えていこうとされているのかというところ  
です。

今回、コロナ感染が起こったときに、例えば感染拡大の予防であったり、オンライン保育参  
観であったり、オンライン保育を求める声が挙がっていましたが、おそらく小規模の園になり  
ますと、その対応がパイが少ないだけに負担が一層大きくなるという特徴を持っているわけ  
です。そのあたりを越えていくためには、ある種のネットワークのスケールメリットをうまく考

えていかないと、さらに困難になっていくのではないか。それはどういう方向があり得るのか、何かいい事例はないだろうかと私自身が不勉強なところがありまして、考える次第であります。

淀川先生が、今日は時間の関係で出せないとおっしゃっていた、例えば企業枠と地域枠の充足の問題で苦労している所と全然苦労していない所が本当に分かれている。マッチングや不安定さの問題から自治体からの情報提供のサポートの問題などでも本当に声が切実に出ております。職域小規模だからこそ、乳児が中心だからこそ質の確保、向上の在り方を検討して魅力化を高めていく。それを社会に周知していくことも重要だろうと思います。しかし、実際のデータで出てきているのは、研修時間の確保の難しさ、非常勤の割合の高さ、職員の入れ替わりの高さなどになっています。そして、今回のデータでは出てきていませんけれども、乳児だからこそ衛生管理をはじめリスク管理が事故防止という意味で非常に大きな課題になりますし、保護者との対話、家庭生活との連続性や対話というところがとても大きな課題になっています。

そうした中で、いま待機児童はコロナ禍で出生数の低下ということもありまして非常に減ってきている。その中で、どのような展望を持ち得るのか。特に生き残りを賭けるとするか保育者、保護者にとっての魅力化というところをどのように図っていくのかというのが大きなこれからの議論の一つになっていくのではないか。それは各園だけで論じて済むことではなくて、こうした場で考えていくことが必要ではないかと思います。

先ほど、吉田委員からあったようにメリットということが働き方に応じたサービス、共同利用から地域の子どもの受け入れ、助成もあるということですが、これは裏を返せば、デメリットも保育者や中の運営で起こってくるわけですので、このあたりをどう考えていくのかということが議論される必要があるだろうと思います。

特に、先ほど地域の個々会議の話がありました。自治体関係者とどのような連携を特に日ごろから取っていくのかということが、緊急になってすぐ何かができるというより具体的な情報ルートを今後どのように形成していくのかというところで良い取り組みやベスト、ベタープラクティスとか、モデルとなる自治体等があれば、ぜひ伺ってみたいと考えているところがあります。

それから、ケアと教育の両面を考えると、施設整備と保育内容等の話が議論になってきます。ぜひ園や法人ネットワークとしての努力をフロアーの方から私は伺ってみたいと考えております。今までのお話の総ざらいつ的なかたちにしかなくておりましたが、以上にさせていただきます。

ます。どうぞよろしくお願いいたします。

# ディスカッション

---

## 野澤先生

ありがとうございます。それでは、秋田先生、吉田先生、淀川先生にもお顔を見せていただいてディスカッションを進めてまいりたいと思います。吉田先生からも、秋田先生からも非常に重要な観点からのお話をいただきました。どれも重要で、ここで繰り返すよりも皆さまの声をいただければと思っておりますので、先ほど、特に秋田先生の問いに対して、どのような工夫や事例があるか。もしよろしければ、いまフォームのほうに声をお寄せいただければと思います。いま、すでにいくつか来ているものをまずは取り上げてまいりますけれども、その間に、もしありましたら、自園でおそらく皆さまが当たり前にされていることを他の園に共有していただくと、それが知恵となっていくことがあると思いますので、どしどしお寄せいただければと思います。資料については、後日、ウェブサイトにもアップさせていただきます。それから、文字起こしもアップさせていただきますので、そのあたりはご承知おきいただければと思います。

それでは、まず、いま来ているところで、企業主導型保育で巡回指導を受けましたという方からいただいております。来ていただいても保育についての雑談で終わってしまったというようなところで、巡回指導を受けても結果の通知書は特にないということで、こういったことで実質的に受けた印象ではなかったというようなことかもしれないんですけれども、巡回指導の在り方について、もし吉田先生が委員会で議論されていること、それから、秋田先生もさまざま巡回指導などの事例など、どうしたらうまくいくかということでご意見がありましたら、お願いいたします。吉田先生、お願いできますでしょうか。

## 吉田先生

巡回指導そのものの実態については私も承知はしていませんが、ただ、昨年からの問題になっていたのは、やはりコロナ禍ということで、巡回というのは実際にその現場に行って、あるいは、実際にいるお子さんの様子を見たり保育者とコミュニケーションを取ってということがとても重要なのですが、小規模施設で狭い所で巡回指導の方が行って長時間観察をしながら

やり取りをすること自体が実はかなり困難を伴うということをいまの時点では配慮しなければいけないだろうと思います。そういう意味では、実際に人が必ずしも行かなくてもオンラインや ICT を活用して、生身の人間がそこに行かずに、しかし、いろいろなライブカメラ等を駆使して準巡回指導のような工夫がこれから必要かなという気はしています。取りあえず、そんな印象です。

### 野澤先生

ありがとうございます。秋田先生からも。先ほどのご質問でも、経験のある園長先生が来られるというお話でしたけれども、企業主導型を運営している園長先生が来られたということで、もちろんネットワークの中で同じような立場の方が来られるという意味もあると思いますけれども、こういった方が巡回指導に関わってくださることがいいのかということも含めて秋田先生からご意見ありましたら、お願いします。

### 秋田先生

私も企業主導型の巡回指導について直接エキスパートだったり、情報を詳しく持っているわけではありませんが、ただし、やはり企業主導型保育を経験されたことのある、あるいは、内側の視点から共感しながらいいところを見つけてくださると同時に、さらに良くなっていくような体制をつくってくださるような方が必須なのではないか。

特に、外から声が入ることが園の規模によって受けるインパクトの大きさはかなり違うと思っていて、小さい所ほどその一言ひと言の重みが大きくなる。期待も大きいかわりに何かあったときのことも大きい。そういう意味でも、どのようなかたちで今後そういう体制をつくっていくのかということが重要かなと思いますし、私はオンラインとか ICT の話も厚労や幼稚園の配備状況なども聞いていまして、それに比べて企業主導型保育がどうなのかというところも私は知らないんですけれども、吉田先生とか、急に無茶ぶりをすると嫌がられるかもしれないんですけれども、泉室長のほうで何かご存じとかおわかりのことがあれば伺ってみたいです。以上です。

## 野澤先生

吉田先生、何かいまの件に関してございますか。

## 吉田先生

特段具体的にはないんですけれども、少しズレるかもしれませんが、また、特異なケースかもしれませんが、私が知っているある法人はもともと認定こども園なんですが、認定こども園でありながら小規模保育をやり、つまり、発達に少し遅れが見られたりとか、親がもう少し家庭的でありたいという方には、いきなり認定こども園の3号こども園でなくて、小規模保育の極めて家庭的な所で少し慣れてもらってから本園に行くというケースがあります。そこは同時に、職員のお子さんのために逆に企業主導型保育事業をやっている。つまり、その組み合わせですよね。一つの法人ではありますけれども、多様な組み合わせをやることによって、地域の中であらゆるお子さんや保護者層に対して、職員も含めて子どもベースで保育を展開できる。地域づくりまちづくりのようなレベルでやっているケースがありますので、それがたとえ同じ法人でなかったとしても、先ほどから出ている連携協力ネットワークの中でそういう組み合わせをやることで、お互い相乗効果を生んで、メリットもお互いに出てくるということがこれから超少子化社会では、それぞれが持続可能性を持つためには、あるいは、質の高い保育をするためにはそういう組み合わせやネットワークや連携、あるいは、地域共生のようなことが必要かなと思います。

## 野澤先生

ありがとうございます。先ほど、淀川さんのほうからもコロナ禍での相談先として企業主導型保育で他の園に相談したという割合が結構低めだったなという印象がありました。そうすると、園として孤立してしまう。園としてほしいサポートが園の中でサポートし合うというネットワークがまだこれからという段階で、また、そこでコロナ禍になってしまって、そういうネットワークづくりも難しくなっている現状もあるのかなという気がします。あとは、どうやってネットワークをつくったらいいかわからないということもあるのかなと思います。誰がどのようにリーダーシップを地域でとっていくかということも一つ課題としてあるのかなと思います。

## 吉田先生

ごめんなさい。1点だけ補足いいですか。今後、同様な調査研究をされるときにぜひ期待をしたいのですが、同じような事業所内保育施設として地域型保育事業で市区町村が認可をしている、19人に限りませんが、認可としての事業所内保育施設があって、こちらのほうは連携施設が一応制度上は義務化されているということです。同じような規模で同じような事業所内保育施設なんだから、そのへんの同じ子ども子育て支援制度といいながら、仕組みが少し違うものの比較研究をしていただくと、違う側面が見えるかと思えますし、その地域の中での連携という部分で、いま明らかに仕組み上の違いがありますから、そのへんに少し光を当てていただくと何か手がかりが得られるかと思えますので、個人的な希望ですけれども、そのように思っています。

## 野澤先生

ありがとうございます。その点について何か秋田先生からご意見はありますか。

## 秋田先生

すごく大事な点を言っていただいたと思えますし、それは必要だと思います。もうそれ以上のことは何も私には今回はありません。

## 野澤先生

ありがとうございます。そうですね。そのあたりも目配りしながら、小規模ならではの共通性と仕組みの違いがどのように影響を与えているかということも調査してまいりたいと思います。ありがとうございます。

それでは、続きまして、また声をいただいている中で、研修の件なんですけれども、保育の質の向上のために研修時間を担保することがすごく大事だけれども、研修のために休園するのは認められないというルールがあるのはなぜですかというご質問をいただいておりますが、この点について何か吉田先生。

## 吉田先生

これは単純に考えて、規模が小さい施設において職員体制も限られていて、しかも、多様な保育でかなり長時間にわたって保育体制をとっておかなければいけない中で大勢の職員が同時に研修を受けるということは、かなり物理的に困難だと思います。

先ほど言い忘れていましたが、幸いというべきか、コロナ禍において児童育成協会が主体として行っているさまざまな研修がいま e ラーニングになっていまして、施設長研修とか保育士のキャリアアップ研修、子ども安全衛生面の保育安全研修等について、例えば施設長研修でいえば、e ラーニングで 5,000 人規模で展開する。あるいは、保育士研修にしても 1,200 人規模とか保育の安全面の研修についても e ラーニングで 5,000 人規模ということで、交通機関を使って、時間をかけて、お金をかけて、長時間離れて研修を受けなくても、園内、あるいは、近くでも自宅でもいいんですけれど、研修機会がオンラインで保障されるということはいままでなかった側面だと思います。そういうものとの組み合わせをうまく考えて、職員、保育士さんに過度な負荷がかからず、コストも比較的抑えながら、しかし、いままでよりきめ細かい研修、多様な研修を保障することは、工夫によっていままでより可能な面が出ていると思いますので、このへんの研究も進めていただくと尚いいかなと思います。

## 淀川先生

ありがとうございました。おそらく、ご質問くださった先生の意味は、園内研修、職員のみなさんが一緒に事例を語り合うような、そういった園内研修をするときに、保護者の合意があっても認めないという決まりがあるのはなぜなんだという。通ってらっしゃるお子さんの保護者の方は「いいよ」と言っているのに、制度上それはできないとなると、職員全員で保育を語り合えないじゃないかということだと思うので、そのあたり声としてこの場でまた共有させていただきます。

## 吉田先生

それは泉さんに言っていただいたほうが。国レベルで駄目だと言っているという理解は、私

はないので。

### **淀川先生**

そのあたりに詳しい方がいらっしゃれば、教えていただけたらと思います。

### **野澤先生**

ありがとうございます。オンラインを使うとともに、みんなで集まって研修機会をどう確保していくか。もちろん企業主導型のみならず課題だと思しますので、また研究を進めていきたいと思えます。監査のところをお伺いしたい。たくさんの方の。

### **淀川先生**

いまお寄せいただいているのが、大阪府高槻市の事例ということですが、小規模保育施設の場合の監査と企業主導型保育の監査の特徴を教えてください先生がいらっしゃいます。小規模施設の場合は2~3名の監査員で文書監査、保育現場監査、調理室監査に分かれている。保育部門の監査に関しては、経験がある保育士が来園される。調理室監査は、栄養士の経験がある方が来園されるというのが小規模施設の監査の強みとして挙げていらっしゃって、一方で、企業主導型保育に関しては2名体制の監査で、どちらかというと、保育の質や現場よりも経理や経営面での監査が強いという特徴を挙げてくださっている方がいらっしゃいました。そのあたりがもしかすると、制度上、今後また検討できる可能性のある部分だと思って読ませてくださいました。

### **野澤先生**

ありがとうございます。非常に多くのご質問をどんどんお寄せいただいているので、全てはお答えできないと思えますので、いただいたものは先生方にも共有させていただき、また、委員会などでも議論を継続していただければと思えます。

最後に、まもなく時間となりますので、お二人の先生方に伺いたいこととしましては、秋田

先生からお話がありましたけれども、これから少子化、待機児童問題も解消してくる中でどうやって園の継続性というか持続可能性、魅力という話もありましたけれども、それをどうつくっていくか。運営の面でも非常に不安があるという声が調査の中からもありましたし、保護者の方からも「これ大丈夫なのかな」と思っているような不安の声もありました。ご質問の中にも「これからどうしていいか」ということがありました。いまのお話の中にあつたように連携、協力のネットワークの中でみんなで考えていく話題であると思うんですけれども、この時点でお二人の先生にお考えをお聞かせいただければと思います。吉田先生から、そして、秋田先生にもお答えいただきたいと思います。

## 吉田先生

では、簡潔に。キャッチフレーズ的に申し上げますと、一つは、選択の時代がこれから来ると思います。子どもの数がどんどん減って、待機児童というよりむしろ逆で、企業主導型についても、認可に入れなかったから選んだという回答がありましたが、おそらくこれからは待機児童がいなくなると、どこに入れる、入れないではない。より質の高い、より魅力のある所にお子さんが行く。

その際にかなり有力なポイントは、企業主導型保育所の場合は直接契約ですから市町村関与がない。市町村の利用調整が入らないということで保護者がダイレクトにいい施設であれば選んで、しかも、利用調整の時間を待つことなくすぐ入れるという強みを持っていますので、それだけに2つ目の課題である質が問われる時代であるというところを押さえなければいけない。そのときのもう一つの重要なポイントは、保育の質を高めていくには、結局、経営基盤がしっかりしていて、経営の質が担保されなければ、職員の処遇改善であったり、あるいは、プラスアルファの職員を配置するという事は全部、ある意味、お金に絡む、財政に絡む話ですから、保育の質を下支えするにはやはり経営の質にも目を向けていかなければいけない。これはもちろん公の財政支援もそうですが、各施設においてもガバナンスを含めて経営基盤の強化という視点を持たなければいけない。そのためにも施設長等のトップリーダーのマネジメント力を高めなければいけないと思っています。

もう一つは、小規模の時代。これは先ほど来出ているとおりで、コロナ禍で大規模園も行事を縮小し、小規模にしたら意外に保護者の評価が良くて、子どもも生き生きして、親も自分の

子どもをしっかり見れたという声をあちこちで聞いています。また、職員も小規模のほうに人が採用されやすいというのが出ています。大規模園は避けて小規模のほうが保育士の希望者もいて人材確保しやすいという側面がありますから、子どもにとっても保護者にとっても職員にとっても小規模のメリットを総合的に考える視点もあるといいのかなと思います。この3つがこれから重要かなと思っています。

## 淀川先生

ありがとうございます。秋田先生、いかがでしょうか。

## 秋田先生

いま吉田先生が言われたことに尽きるかもしれないですけども、小規模ということが、要するにお互いに名前のある密な人間関係が築ける場として保護者にとっても子どもたちにとっても求められている。特に、小規模保育のNPOとか株式会社とかいろいろありますけれども、1園の運営体制よりは経営が複数園をお持ちの母体がかかなりの割合を占めているのではないかと、具体的数値は持っていませんが、考えています。実際にそうだと思うんです。そのネットワークの強みがありまして、それによって経験を積み重ねたキャリアの見通しであったり、ネットワークによるさまざまな知識の共有というようなことを今後そういうメリットを出していけないと生き残っていけないんじゃないかと思っています。

一方で、職域ではあってもその地域に根ざすことが極めて重要なところになりますので、そのあたりをどうやって発信していくのかという時代にいま来ていると思います。お客さんが来る時代から信頼を得て「入りたい」と思える情報を工夫していくのか。それはもしかすると少人数だけではなくて、それを支えてくれる法人なりが展望を持って、先ほど吉田先生がトップリーダーのマネジメントと言われましたけれども、保育所側のトップリーダーであると同時に経営のほうのリーダーがどう考えていくのかということも大きな点になっていくのかなと思います。以上になります。

## 淀川先生

ありがとうございます。まだまだたくさんご質問ご意見をいただいておりますけれども、時間となってまいりましたので、いただいたものは共有していきながらまた議論、そして、研究も進めてまいりたいと思います。選択の時代ということは、おそらく企業主導型のみならず保育全体についてそうだと思います。その中でどうやってみんなでより良い在り方を考えていけるかというところを Cedep のほうでもこれからも研究やシンポジウムなどの機会を通して議論を進めていければと思っております。

本日は貴重なお話をどうもありがとうございました。

## 閉会挨拶

株式会社ライフケアパートナーズ 代表取締役 矢野美佳

---

株式会社ライフケアパートナーズ代表取締役の矢野でございます。本日はご多用の中、当シンポジウムにご参加の皆さまには2時間にわたりご参加ご視聴いただきまして、心よりお礼申し上げます。2時間ではとてもまとめきれない大変多岐にわたる中身の濃い情報提供と議論をさせていただいたと思っております。

Cedepの野澤先生、淀川先生からは、私どもライフケアパートナーズとの共同研究のまとめとして企業主導型保育所の、あるいは、保護者さまの実情、生の声も含めて詳細に発表頂きました。また、指定討論にご参加いただきました吉田先生、秋田先生におかれましては、大変深い知見の基に企業主導型保育の魅力、特性を生かした、まだエビデンスも足りていない中で、自治体との連携も含めて今後、選択の時代を生き抜いていくためのヒントみたいなものを頂戴できたのかなと思っております。ありがとうございました。

また、ご視聴の皆さまにたくさんのご質疑をいただきました。この研究の意義を本日の質疑を通じまして強く感じた次第でございます。

本日の発表にもございましたが、企業主導型保育施設を実際に利用している保護者の満足度は高いものの、認知度や従業員枠の活用にはまだ課題があると認識しております。課題解決の一助としまして、一点告知となりますけれども、いまチャットボックスにもチラシが入っているかと思いますが、私どもライフケアパートナーズは、東京都の外郭法人でございます東京しごと財団様の事業としまして、セミナーの事務局を担当しております。いま表示されておりますのは、9月14日の共同利用推進セミナーおよびマッチング会ということでございますけれども、企業主導型保育施設の設置や利用を検討されている企業さま、それから、保育施設の共同利用を増やしたい保育事業者さまに向けてセミナーをこのように開催しております。10月以降も順次開催の予定でございますので、東京都限定の事業にはなりますけれども、ぜひお気軽にお申込み、お問い合わせいただければと思います。

最後になりますが、冒頭にもご紹介しましたとおり、私どもライフケアパートナーズは、今年、創業20周年を迎えました。ありがとうございます。これからも日本生命グループの一員

として社会課題の解決に向けた事業に取り組んでまいります。Cedep様との共同研究につきましても今後またこのようなかたちで発表の機会を設ける予定ですので、ぜひまたご参加いただければ幸いです。皆さま、改めまして、本日はどうもありがとうございました。

## 司会

ありがとうございました。Cedepとライフケアパートナーズでは引き続き調査と研究に取り組みながら良い保育につながるようサポートしてまいります。

今回は、保育の質をテーマに研修の実態を踏まえたシンポジウムを開催する予定でございます。詳細が決まりましたら、またご案内いたします。それでは、ご登壇いただきました先生方、よろしければ画面にお顔を映していただけますでしょうか。ありがとうございます。本日は、330名の方々にご参加いただきました。ありがとうございました。ただいまをもちまして「企業主導型保育所のいま～2020年保護者・保育者調査の結果から～」を閉会いたします。引き続きシンポジウムのアンケートにもご協力をお願いできたらと存じます。それでは、閉会とさせていただきます。本日はありがとうございました。

## 当日の発表資料について

当日の配布資料は、Cedep ウェブサイトに掲載されています。

[http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/project\\_report/symposiumseminar/20210825sympo/](http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/project_report/symposiumseminar/20210825sympo/)



本シンポジウム報告書を引用される場合は、引用文献として以下のように記載してください。

東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター 2021 「企業主導型保育所のいま～2020 年度 保護者・保育者調査の結果から～」シンポジウム報告書.