

IV-3. 女性活躍推進を契機とするサービス需要の拡大

【要約】

- ◆ 政府が掲げる女性活躍推進は、就労女性の増加という量的変化のみならず、女性管理職や出産後も継続就業する正規雇用女性の増加につながることで、これまで限定的であった「所得の高い就労女性」の増加という質的变化をもたらすものと見込まれる。
- ◆ 女性の就労状況が政府の目標値まで達すると、10年後に新たに生み出される所得は2,196億円と試算される。この数値自体は、総人口が減少することによる影響が大きいいため限定的な変化に見えるが、内訳をみると、正規雇用者の所得が約3.9兆円増加、非正規雇用者の所得が約3.7兆円減少する結果の数値であり、今後は増加する正規雇用者女性のニーズを反映した新たな市場の創出が期待される。家事支援サービスや保育サービスは、有望分野の一つであろう。
- ◆ 家事支援サービスは、現状1,000億円程度の市場規模であるが、女性管理職比率や継続就業率上昇の影響だけで今後3,000億円強の拡大が見込まれる成長市場である。市場拡大のためには、利用上のネックとなっている価格の高さや心理的抵抗感を、IT活用や税制優遇、信頼性のある企業の参入や付加価値提供により軽減する必要がある。
- ◆ 保育所等に対する需要は、女性活躍推進の目標値ベースで試算すると、2020年には現在の3.4兆円から最大約3.95兆円まで拡大し、2015年対比5,500億円程度の増加が見込まれる。今後、益々利用者の増加とニーズの多様化が予想される中、認可保育所制度に、利用者と施設の直接契約による「サービス内容に見合った利用価格を支払う」仕組みを導入することは、財政負担の増加を抑制しつつ、多様な保育サービス需要を充足すると同時に、低所得者層へのセーフティーネットや保育所整備の原資確保にも資するものと考えられる。
- ◆ 家事支援サービス、保育サービスのプレイヤーとしては、複数の事業間でシナジーを生み出せる様な生活関連企業が想定される。これらのサービスは、今後、女性の活躍の広がりと共に新たな社会インフラとして大きな伸長が見込まれ、産業としての発展が期待される。

1. 働く女性の現状

(1) 女性の就労状況と政策目標

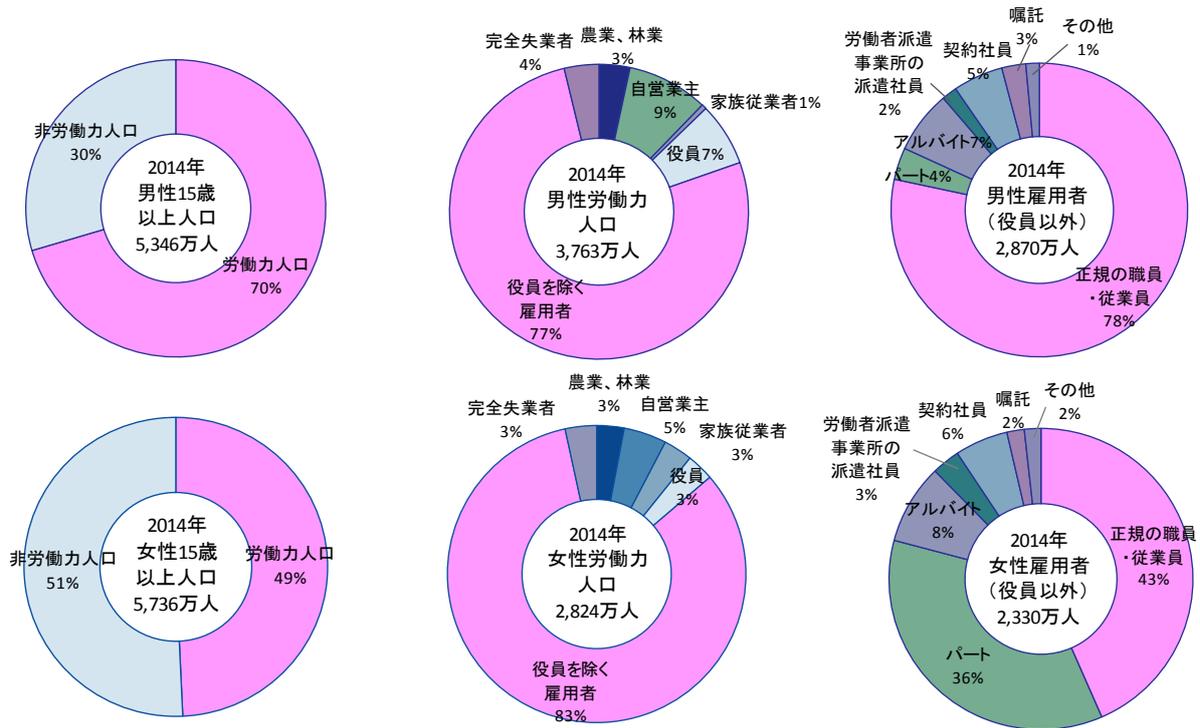
人口減少を背景に、政府は女性活躍推進を本格化

少子化・高齢化による人口や労働力の減少が既に始まっている中、政府は様々な数値目標とともに女性活躍推進を加速させている。本章では、女性活躍の進展と共に創出されるであろうニーズ(需要)と、それを踏まえて産業面(供給)から見た方策について考察していきたい。

女性の就労の実態は男性と大きな乖離がある

まず、女性における就労構造の現状を男性との比較により確認したい。15歳以上女性人口(5,736万人)のうち、就業者と完全失業者をあわせた労働力人口の比率は49%となっており、男性の約7割の水準に留まっている。さらに、役員比率は男性の7%に対し女性は3%であり、雇用者(役員を除く)のうち正規職員の比率は男性が78%であるのに対し女性は43%と半分程度であるなど、就業割合と就業形態双方において男性と大きな差が見られる状況にある(【図表1】)。

【図表 1】我が国における男性及び女性の就労状況

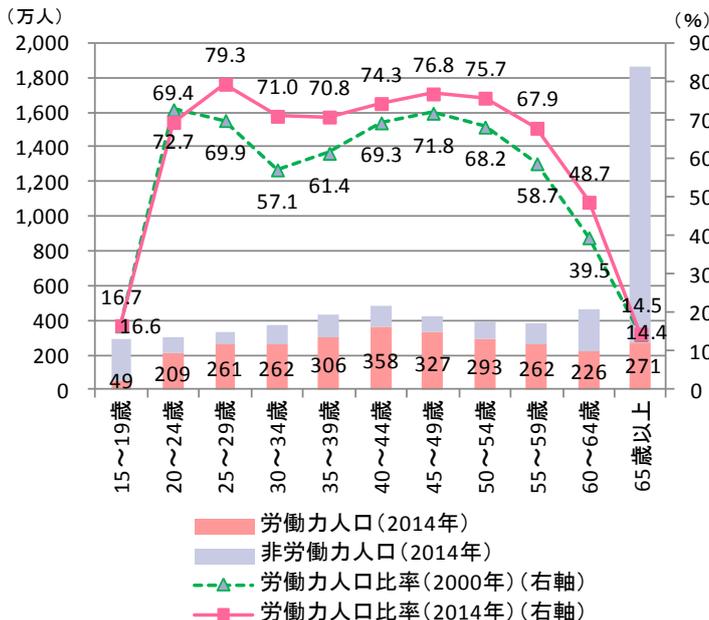


(出所) 総務省「平成 26 年労働力調査年報」よりみずほ銀行産業調査部作成

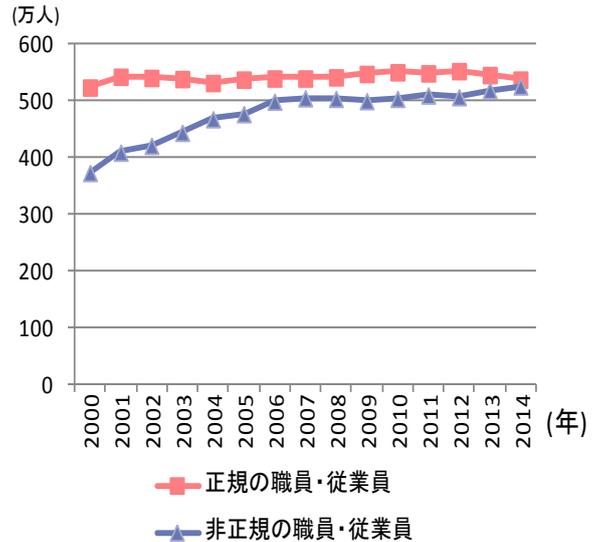
「M字カーブ」は解消の方向にあるが、継続就業が困難な構造には大きな変化が見られない

また、女性の労働力率を年齢階層別に見ると、30～34 歳を底としていわゆる M 字カーブを形成しているが、この M 字の深さが解消の方向にあることは広く知られるところである(【図表 2】)。しかしながら、実態としては、こうした女性の就業の進展は主に非正規職員の増加によりもたらされているものであり、「出産を機におよそ 6 割の女性が辞め、一定期間後に非正規職員として労働市場に再参入する」構造は本質的には変わっていない(【図表 3、4】)。

【図表 2】年齢階層別女性の労働力率

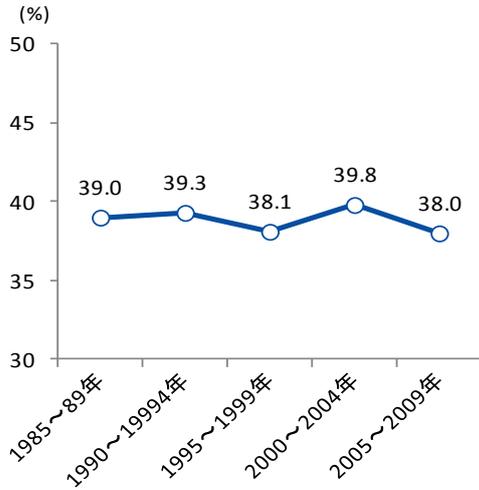


【図表 3】雇用形態別 25～44 歳の女性就業者数推移



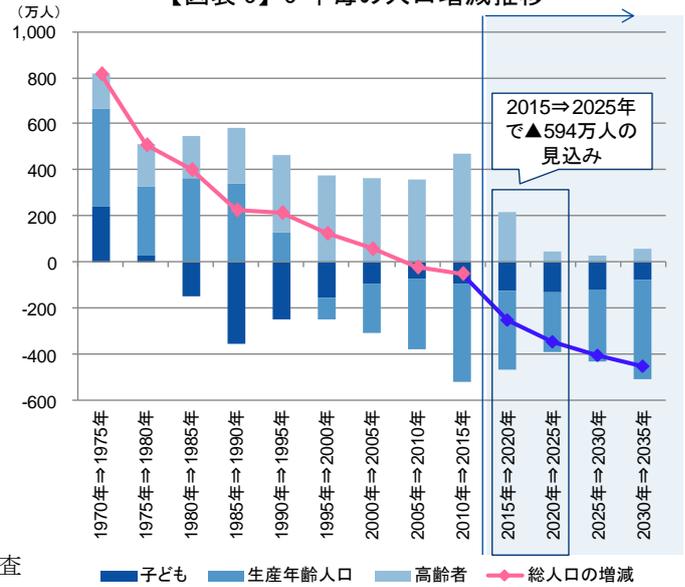
(出所) 【図表 2、3】とも、総務省統計局「労働力調査結果」よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 4】 第1子出産前後の女性の継続就業率



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」より
みずほ銀行産業調査部作成

【図表 5】 5年毎の人口増減推移



(出所) 総務省「労働力統計年報」よりみずほ銀行産業調査部作成

一方で、我が国の人口動態に目を転じると、今後の10年という時期は、いよいよ総人口が急減していくフェーズのはじまりにあたり、生産年齢人口(15歳以上65歳未満)の著しい減少が見込まれる時期でもある(【図表5】)。

政策目標が達成されれば、所得の高い就労女性の増加という質的变化が生じる

このような労働力人口減少の中では、女性の就業率を高め、補佐的な位置づけに留まらない広範な女性の労働力活用が不可欠であることから、政府は昨今、女性活躍推進を重要な政策の一つに位置付け、様々な施策を打ち出している。これらの施策は主に、「管理職比率の上昇」と「(出産適齢期にある)女性就業率の上昇」に大別され、2015年12月に閣議決定された『第四次男女共同参画基本計画』において具体的な目標値が定められている(【図表6】)。2016年4月からは、常時雇用する労働者301人以上の企業に対し女性の活躍に向けた行動計画の策定等を義務づける女性活躍推進法も施行される予定であり、就労の場で女性を活かそうという機運は一段と高まる見通しである。長時間労働の是正や税制改革、企業の積極的な取組みが前提とはなるが、このような女性活躍推進の結果、今後は、これまでの様な就業率という量的変化のみならず、所得の高い管理職や正規雇用女性の割合が増加するという質的变化も生じるであろう点に着目すべきである。

【図表 6】 女性活躍に関する主な政策目標値

出所	項目	現状	成果目標(期限)	管理職比率	女性就業率
第4次男女共同参画基本計画	(民間企業) 上場企業役員に占める女性の割合	2.8%(平成27年)	5%(早期)、更に10%を目指す(平成32年)	○	
	(民間企業) 部長相当職に占める女性の割合	6.0%(平成26年)	10%程度(平成32年)	○	
	(民間企業) 課長相当職に占める女性の割合	9.2%(平成26年)	15%(平成32年)	○	
	(民間企業) 係長相当職に占める女性の割合	16.2%(平成26年)	25%(平成32年)	○	
	25歳から44歳までの女性の就業率	70.8%(平成26年)	77%(平成32年)		○
	第一子出産前後の女性の継続就業率	38%(平成22年)	55%(平成32年)		○

(出所) 内閣府男女共同参画局「第4次男女共同参画基本計画」よりみずほ銀行産業調査部作成

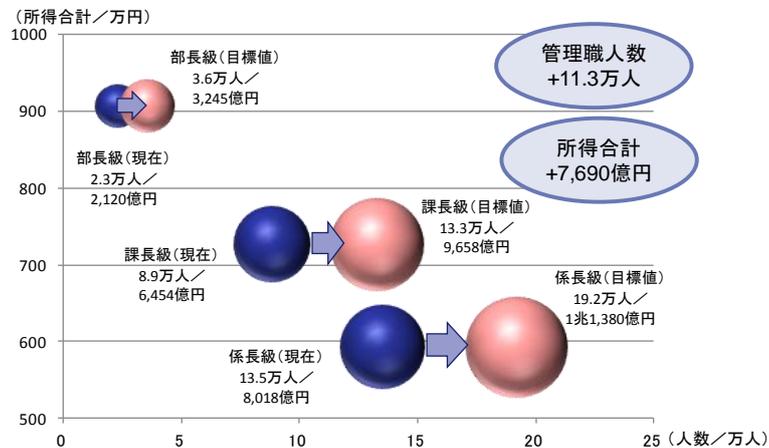
(2) 女性の就労拡大がもたらす所得構造の変化とニーズの創出

それでは、このような施策や社会の変化は、どのような影響をもたらすであろうか。10年後を展望するにあたり、管理職比率と女性就業率の政策目標値が達成された場合を想定し、その影響について検討したい。

管理職女性は合計で11万人程度増加する見込み

まず、女性管理職については、2014年時点で100人以上の企業における部長級が23,410人(女性比率6.0%)、課長級が88,860人(同9.2%)、係長級が135,460人(同16.2%)存在する。10年後に各役職の女性比率が各々10%、15%、25%へ上昇すると、各職階の女性就業者数は其々12,411人、44,117人、56,789人増え、合計で113,325人増加する計算となる¹。男女合わせた管理職人数は不変との前提に立てば、所得の配分が変わるのみで全体としてはゼロサムという考え方もある。しかし、新たに7,690億円²を稼ぎ出すと試算される女性管理職という消費層が新たな需要を生み出す可能性はあろう(【図表7】)。

【図表7】管理職女性比率の上昇による管理職女性数及び所得の変化



(出所) 厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」、総務省「平成26年労働力調査年報」よりみずほ銀行産業調査部作成

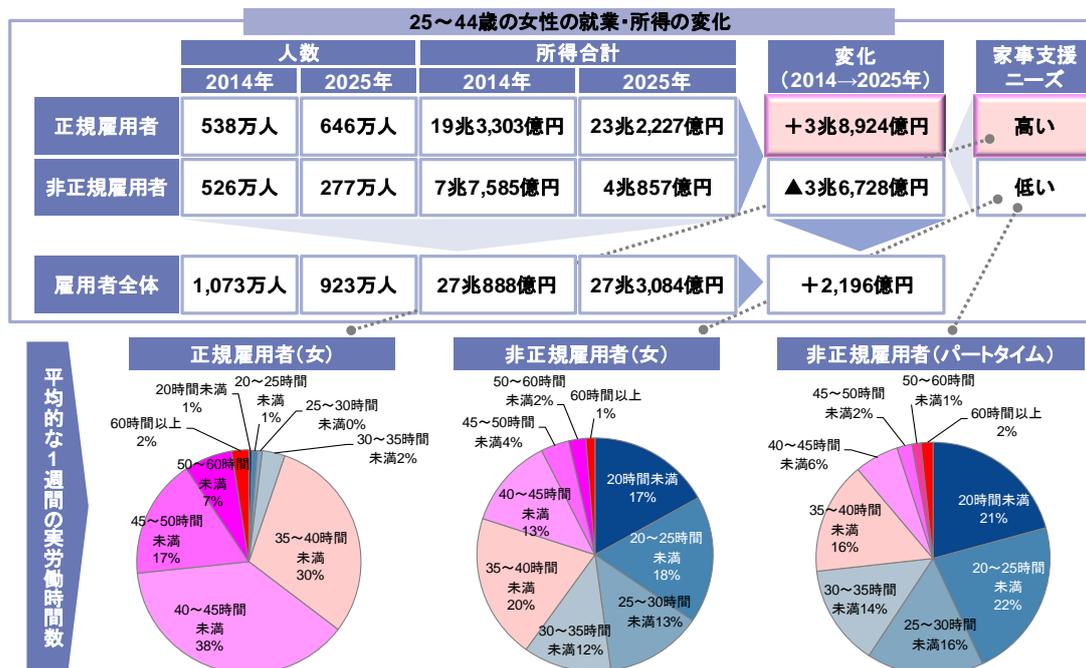
就業率や継続就業率の上昇により、女性雇用者の所得額合計は拡大し、正社員に限れば2014年対比3.9兆円増加するものと見込まれる

また、25歳から44歳までの就業率が70.8%から77%へ、第1子出産前後の継続就業率が38%から55%へ上昇すると、総人口減少の影響による下押し圧力があるものの、25~44歳の女性雇用者の所得額合計は2025年時点で2014年度対比2,196億円の増加が見込まれる。これは、非正規雇用者の所得合計が3.7兆円減る一方で、正規雇用者の所得合計が約3.9兆円増加することによる結果である(【図表8】)。この約3.9兆円という数字に注目すると、相対的に労働時間が長く時間的制約は多い半面、一定以上の所得がある、という就労女性が約3.9兆円の新たな「お財布」を生み出すことを意味する。こうした所得増加要因の太宗は第一子出産前後の女性継続就業率上昇によるものであり、別の見方をすれば、子どものいる共働き世帯の収入増加が期待される。従って、こうした正規雇用女性増加に伴うニーズを捉えることが出来れば、この「お財布」からの消費支出が新たな市場の拡大を生み出す可能性がある。

¹ 2025年時点での管理職ポスト数が、労働力人口と同率の▲7.8%分減少すると仮定した場合。

² 「平成26年賃金構造基本統計調査」の部長級、課長級、係長級の女性の平均年収をもとに算出。

【図表 8】「25～44 歳の女性就業率」及び「第 1 子出産前後の継続就業率」の上昇による所得構造変化



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計(出生中位)」、「第 14 回出生動向基本調査」、総務省「労働力統計年報」、国税庁「民間給与実態統計調査」、厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」、内閣府資料をもとにみずほ銀行産業調査部作成

(注) 25 歳～44 歳の女性人口が「将来人口推計」に従い減少し、継続就業する女性は正規雇用者(非役職者)として就業するものとして、「民間給与実態統計調査」の非正規雇用者と正規雇用者(非役職者)の平均年収をもとに算出。インフレ率及び対象となる女性が管理職となった場合の所得増加分は加味していない。

それでは、このような女性の就労・所得構造の変化により、どのようなニーズの創出が期待されるであろうか。

女性の就労拡大は一部の分野で消費拡大をもたらす

家計調査により共働き世帯と専業主婦世帯の消費支出状況を比較すると、家事代替効果のある、調理食品や外食、家事用耐久財(洗濯機等)、家事サービスにおける消費支出が大きくなっている。女性の就労拡大はこうした分野の消費拡大をもたらすことが分かる。妻の月収が1～79,999円である共働き世帯(いわゆる103万円の壁に抵触しない範囲の就労であることから、パートタイム就労と推測される)と、妻の月収が80,000円以上である共働き世帯(同様の理由からフルタイム就労者中心と推察される)の消費支出状況を比較すると、フルタイム就労の妻がいる世帯の方が、更にこうした支出が大きい。出産に伴う離職率が下がり、正規雇用者、すなわちフルタイム就労の比率が上昇する場合、こうした家事代替効果がある項目や教育関連項目への潜在的需要は相当程度拡大していくものと見られる(【図表 9】)。

女性の就労拡大のためには家事と子育てを支援するサービスの拡大が求められる

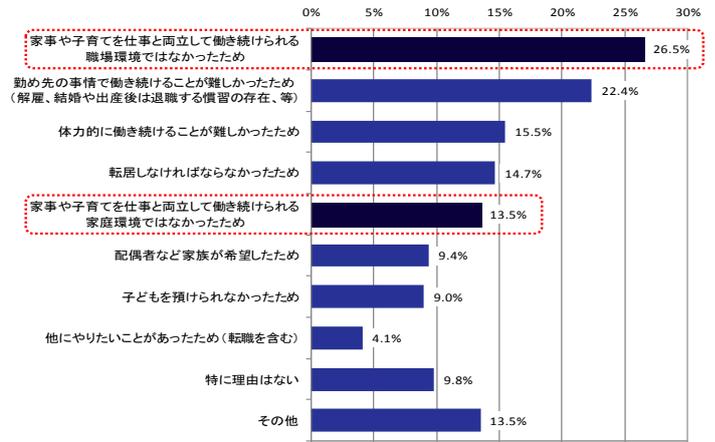
一方、女性の離職理由をみると、「家事や子育てと仕事の両立の困難さ」を挙げる声が多いことから、女性の就労拡大に向けては「家事」と「子育て」を支援するサービスの拡大が求められる(【図表 10】)。そこで、本稿では「家事支援サービス」ならびに子育て支援サービスとしての「保育サービス」について、業界の現状を確認すると共に、今後の拡大に向けて何が求められるのか、について考察してみたい(【図表 11】)。

【図表 9】 専業主婦世帯と共働き世帯の月間消費支出の差

用途分類	専業主婦	妻の勤め先収入 1~79,999円 (パート等)	妻の勤め先収入 80,000円~ (フルタイム等)
収入			
世帯主収入(うち男)	464,134	▲ 10,262	▲ 36,159
世帯主の配偶者の収入(うち女)	0	+ 57,935	+ 220,293
食料			
生鮮三品	21,833	+ 720	▲ 487
調理食品	7,820	+ 1,271	+ 2,183
外食	14,543	+ 563	+ 2,817
用家品			
家事用耐久財	1,837	+ 452	+ 129
家事サービス	744	▲ 33	+ 114
教育			
教育	19,581	+ 2,087	+ 2,462

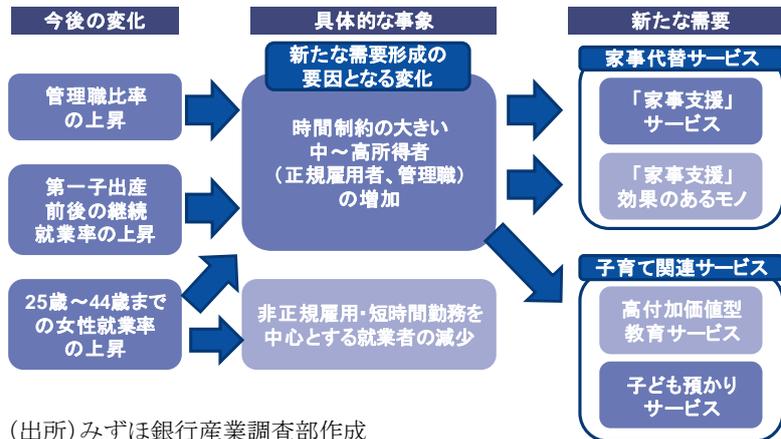
(出所)総務省「家計調査」よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 10】 女性の離職理由(複数回答)



(出所)野村総合研究所「家庭生活サポートサービスに関するアンケート調査」(平成 22 年)よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 11】 女性活躍推進による変化と新たなニーズの創出イメージ



(出所)みずほ銀行産業調査部作成

2. 家事支援サービス

(1) 家事支援サービスの現状

家事支援サービスは日常的な家事の代行業務であり、成長を見込んだ新規参入の動きも

家事支援サービス推進協議会によれば「家事支援サービス」とは、「事業者のスタッフが利用者宅を訪問し、主に利用者宅において、家事に関する業務(掃除、洗濯、炊事など)の全部又は一部を利用者に代わって行うサービス」と位置づけられており、「ハウスクリーニングやベビーシッター、介護サービス等、自宅内で受ける他のサービス」がその「周辺サービス」と位置づけられている³。すなわち、元来主婦が担っていた無償の家庭内家事労働をアウトソースする事業であり、特別な技術や道具、設備を必要としない範囲での日常的な家事の代行業務を指す⁴。家事支援サービス市場には、今後の成長を見込んだ新規参入の動きも見られる(【図表 12、13】)。

³ 家計調査における「家事サービス」は、「家事代行料」の中に上記の「周辺サービス」も含んで計上されており、外部化された家事サービスの名称や定義に確立したものがあるとは言えない。

⁴ 類似のサービスを提供する家政婦とは、契約形態の違いにより別種のものとして扱われる。

【図表 12】家事支援サービスを手掛ける有力企業

順位	社名 ()内はサービス名称	2014年度		順位	社名 ()内はサービス名称	2014年度	
		部門売上高 (百万円)	前年度比 伸び率(%)			部門売上高 (百万円)	前年度比 伸び率(%)
1	長谷川興産(おそうじ本舗、マイ暮らし)	10,353	16.7	7	ニチイ学館(ニチイライフ)	1,046	20.6
2	ダスキン(メリーメイド)	10,006	3.0	8	ミッシェル・ホームサービス	500	0.0
3	カジタク(家事玄人<カジクラウド>)	5,614	19.7	9	クラッシー(ファミリーコンシェルジュ)	323	5.2
4	住友不動産建物サービス(お手伝いおそうじ宅配便)	2,848	1.2	10	アートコーポレーション(アートエプロンサービス)	246	0.0
5	ペアーズ(ペアーズの家事代行)	2,600	23.8	11	シェヴ(シェヴ ドメスティックサービス)	223	8.3
6	ミニメイド・サービス	2,450	4.3	12	イイ	111	▲7.5

(出所)2015.11.4 付日経 MJ 記事よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 13】家事支援サービスへの新規参入の動き

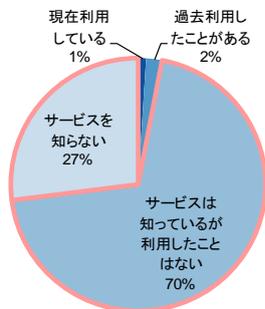
事業者名[サービス名]	業種	概要	開始時期
京王電鉄 [京王ほっとネットワーク]	鉄道会社	・京王線・井の頭線の沿線在住者を対象に、買い物付き添いをはじめとした日常生活の手助けのほか、家事全般を代行	平成24年
東京急行電鉄 [東急ベル]	鉄道会社	・東急沿線在住者を対象に、「シニア向け」、「忙いご夫婦向け」、「一人暮らし向け」などの家事代行サービスを展開	平成24年
パナソニック [プロイエ]	電気機器	・「住まいの悩みを解決するサービス」として、水廻りのメンテナンスやハウスクリーニング、収納の設置、電気廻りの工事や設置、インテリアコーディネート等、幅広いサービスを提供	平成27年
NTTドコモ [家のあんしんパートナー]	通信	・ジャパンベストレスキューシステム株式会社(以下JBR社)が提供する水廻りのトラブル対応や家事代行サービス等への優待権の提供や、アプリを利用した留守中の「部屋のみまもり機能」、スタッフが離れて暮らす家族の在宅を訪問して確認する「在宅確認サポート」等を提供	平成27年
リクルートHD [casial(カジアル)]	人材派遣業	・サービスを、専門スキルや道具が不要な掃除や整理整頓に絞ることで、1回当たり2時間で税別5千円という割安感のある利用価格に設定	平成27年
クラブツーリズム [ぐっと楽(らく)]	旅行業	・「旅行業で培ったサービス・気遣い」を活かし、利用頻度や土・日・祝日のサービス提供有無、固定スタッフ対応、クオリティ等に応じた4種類のサービス料金プランを提供	平成27年

(出所)各社公開情報よりみずほ銀行産業調査部作成

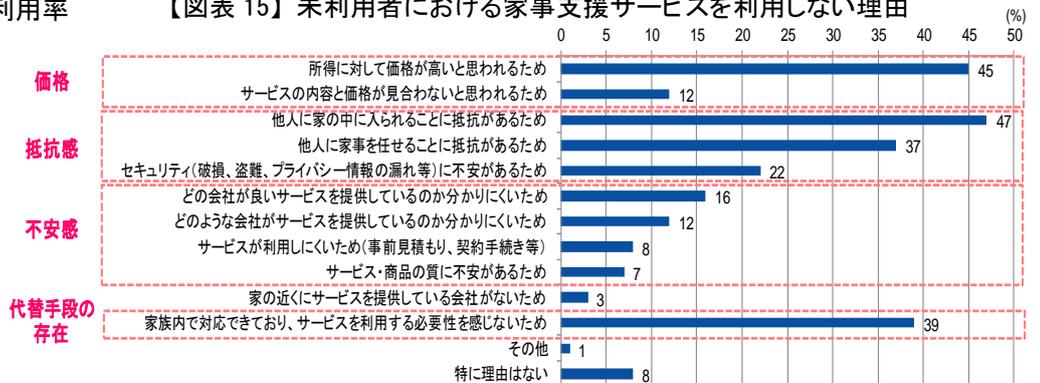
家事支援サービスの利用率は、価格の高さや抵抗感、不安感などがネックとなり現状 3%に留まる

しかしながら、家事支援サービス市場は現状 1,000 億円程度の規模に留まり⁵、利用率もわずか 3%程度である(【図表 14】)⁶。未利用者が家事支援サービスを利用しない理由としては主に、価格の高さや、他人が自宅での家事を代行することへの抵抗感、良いサービスを選択・利用しづらいことに起因する不安感等が挙げられる。一方で、「家族内での対応によりサービスの必要性を感じない」割合は 39%となっていることから、裏を返せば残り 6 割には潜在ニーズがあるものと考えられる(【図表 15】)。また、女性が実母や義母から家事支援を受けている頻度は、常勤>パート>非就労の順に高くなっており、家事を代行してもらうニーズは就労女性ほど高いことが確認できる(【図表 16】)。従って、今後、フルタイム女性の増加が家事支援サービス市場への追い風となる中、いかに普及のネックを解消するかが市場拡大の鍵となる。

【図表 14】家事支援サービスの利用率



【図表 15】未利用者における家事支援サービスを利用しない理由

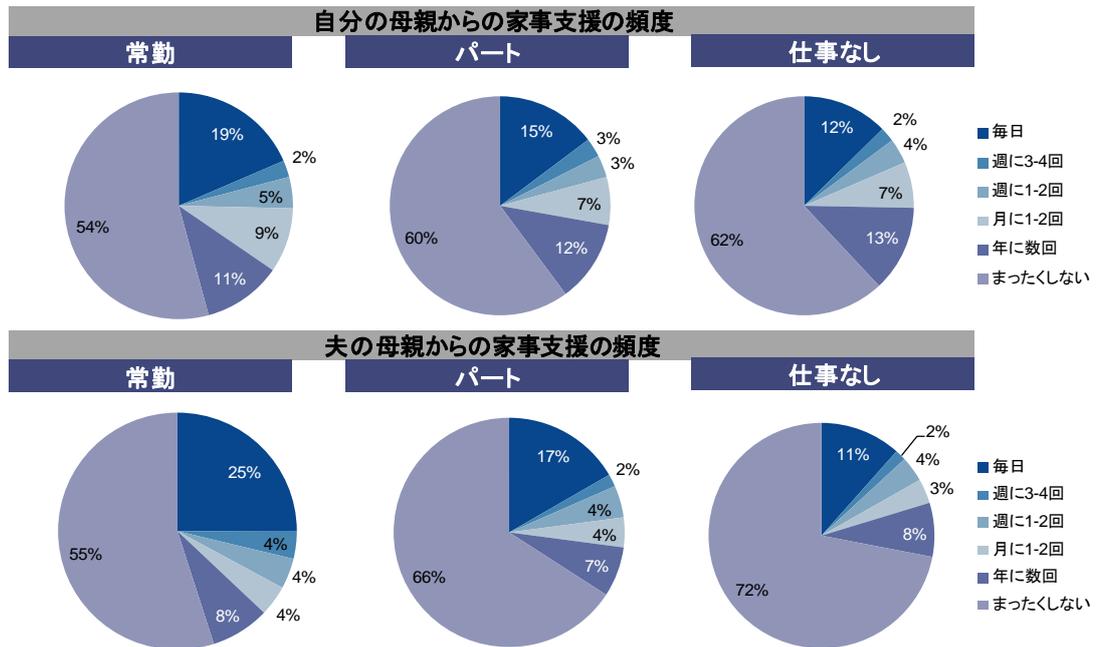


(出所)【図表 14、15】とも、家事支援サービス推進協議会「家事支援サービスの品質確保の在り方について」よりみずほ銀行産業調査部作成

⁵ 矢野経済研究所によれば、2012 年度の家事代行サービス市場規模は 980 億円と推定される。

⁶ 野村総合研究所が、平成 26 年 6 月に首都圏(東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県)及び大阪府在住の 25~44 歳の女性(N=41,330)を対象に実施したインターネットアンケート調査における利用率。

【図表 16】 実母・義母からの家事支援の頻度



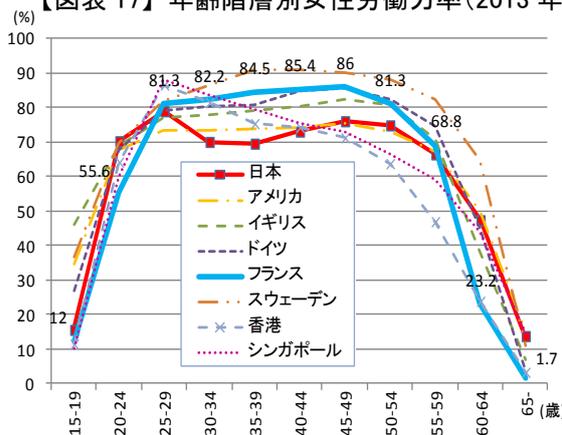
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」よりみずほ銀行産業調査部作成

海外の動向や事例を探る

そこで、我が国における家事支援サービス普及上のヒントを得るために、先行する海外の動向や事例を探ってみたい。

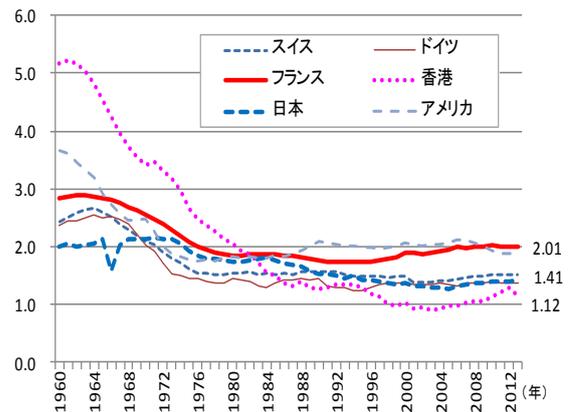
国としては、家事支援の普及度合いが高い香港と、25～44歳の女性労働力率や女性管理職比率が高く⁷、出生率も高いフランスに注目すると共に(【図表 17、18】)、アメリカにおけるITを活用した新しいビジネスモデルの事例を取り上げる。

【図表 17】 年齢階層別女性労働力率(2013年)



(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2015」よりみずほ銀行産業調査部作成
(注) 図中の数字はフランスの値

【図表 18】 各国の出生率推移



(出所) World Bank データよりみずほ銀行産業調査部作成

⁷ 女性管理職比率はフランスが 36.1% (2013 年)、香港が 31% (2013 年)となっている。

(2) 香港における家事支援サービス

香港では外国人家事労働者によるメイドサービスが普及し女性の就労を支える

香港では、メイド雇用が富裕層のみならず一般家庭でも普及しているが、そのサービスの主な担い手はフィリピンやインドネシアからの外国人家事労働者である⁸。香港は、1960年代以降の経済発展に伴い女性の社会進出が促進されたことを背景に、1973年に外国人家事労働者の受入れを正式に開始した。以降、外国人家事労働者は女性就業率の上昇と共に増加し、家事負担からの解放が香港女性の就労に貢献している⁹。2015年10月1日以降締結した新規雇用契約の最低賃金は、月給4,210香港ドル(日本円で約63千円)となっており、フルタイムかつ住み込みという雇用形態のみ、政府当局により正式に認められている¹⁰。家事労働者の雇用主の世帯最低収入は月15,000香港ドル(日本円で約225千円)と定められているが、2014年5月～6月の香港の一人当たり平均月給が14,800香港ドルであることから、一般的な家庭の手が届くサービスとなっている。

(3) フランスにおける家事支援サービス

フランスでは家事支援サービスを含む個人サービス分野の発展のために、税制支援策をはじめとする施策が採られ効果を挙げている

フランスでは、2005年以降、①家族向けサービス(Les Services a la famille)、②日常生活上のサービス(Les services de la vie quotidienne)、③要介助者へのサービス(Les services aux personnes dependantes)の3つを含む対人サービス(Services a la personne)分野の発展が政府主導で進められてきた。その背景には、高い失業率により雇用創出が喫緊の課題であったことに加え、高齢化の進展や、女性の社会進出と共にワークライフバランスの重要性が認識されるようになる中で、生活全般を支援する個人サービスの必要性が高まりつつあったことが挙げられる。具体的施策は、①利用金額の半分の翌年の所得税から控除できる税制支援や、機関サービスを利用する際の付加価値税の軽減(19.6%→7%)、②サービス利用者が容易にこれらの優遇策を活用できる目的小切手CESUの発行、③一連の施策を遂行するANSP(対個人サービス庁)の設立である。フランスにおける一連の施策のベースになったと見られるのが、フランス社会党出身で欧州委員会委員長であったジャック・ドロールの下で1993年にとりまとめられた『ドロール白書』である¹¹。この白書の中では、EU全体で新しい雇用を生み出す有望な分野として「ローカル・サービス」¹²に言及がなされると共に、料金の高さが普及のネックの一つとなっていること、その分野の発展のためには安価で質の良いサービスを提供する必要があること等の指摘がなされている。

政策が開始となった2005年以降、対人サービス部門の付加価値額は5年で約1.5倍となっており(【図表19】)、税制優遇策(利用料金の負担軽減)等が普及の上で大きな役割を果たしたと推察される。政策の主目的である雇用創出についても高い効果を挙げており、2011年時点で対人サービス部門の雇用者数はフルタイム雇用換算で国内9位となっている。一方で担い手はフラン

⁸ 香港における外国人家事労働者は323,400人に上り(2014年1月)、うち52%をフィリピン人が、46%をインドネシア人が占める。

⁹ 1961年に32.3%だった香港の女性労働参加率は、1982年には47.5%、2014年には54.6%へ上昇した。

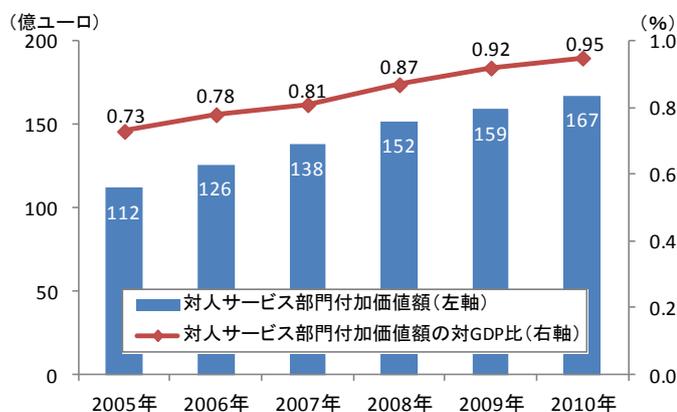
¹⁰ すなわち、香港で普及しているのは「メイドサービス(家政婦)」であり、本稿における、事業者が提供する家事支援サービスとは厳密には異なる。

¹¹ 1993年12月のブリュッセル欧州理事会に欧州委員会が提出した「成長、競争力、雇用—21世紀に向けての挑戦と進路(白書)』(Growth, competitiveness, employment: The Challenges and ways forward into the 21st century White Paper)の通称。

¹² 高齢者・障害者の介助・健康管理・食事の支度・家事、未就学児や児童の登校前・放課後の世話・送迎等が含まれる。

ス語圏からの移民が多く、こうした移民労働者が不平等な扱いを受けていることが課題として認識されている。

【図表 19】対人サービス部門の付加価値額の推移



(出所) 新井美佐子「フランスの『対人サービス』政策に関する検討」よりみずほ銀行産業調査部作成

(4) アメリカで見られる新たなビジネスモデル

アメリカではITを活用した効率的な家事支援サービスを手掛けるベンチャーも台頭

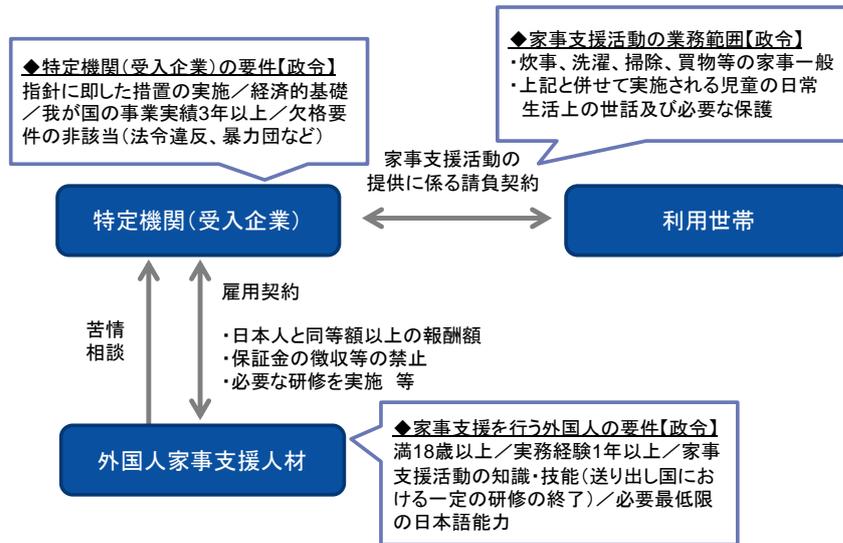
昨今、アメリカでは、ITを活用した新しい家事支援サービスベンチャーが次々と誕生している。食材を届けてくれる Instacart、ドライクリーニングの受け取り・宅配をしてくれる Washio、部屋の掃除を手掛ける Handy 等が有名であるが、それらの個別のサービスをあたかも執事に任せる様に一括して便利に受けることができるようにする Alfred の様なプラットフォーム型サービスも注目を集めている。Alfred は、サービスを提供する各担当者が業務を効率的に行えるよう専用のアプリを開発しており、1つのエリアで複数の顧客に効率的に対応できるよう、顧客リストや顧客の好み、ルート等を確認できる仕組みとなっている。従前は労働集約型産業であり人件費の抑制が難しいとされたサービスにおいて、IT活用により効率化を図った好事例と言えよう。

(5) 日本における家事支援サービスの展望

まずはいかにサービスの利用率を上げ定着させるかが鍵に

香港やフランスの例にもある様に、諸外国においては家事支援サービスの担い手は主に外国人家事労働者となっており、安価な利用料金がサービス普及の前提となっている。これは、高齢化の進展や女性の就労拡大により不足する家事の担い手を確保したい先進国側の思惑と、外貨獲得の手段として、各国へ家事労働者を積極的に供給する途上国側の思惑とが一致するために成り立っている。翻って我が国では、国家戦略特区(現時点では神奈川県)において外国人家事労働者の就労が一部で認められ始めたものの、「日本人と同じ待遇」が前提であり、他国のような「安価な労働力」の活用を目的としているわけではない(【図表 20】)。このように、諸外国の制度をそのまま安易に適用することを是とすべきではないが、家事支援サービスそのものが前述の通り低い利用率に留まっている現状においては、まずはサービスをいかに定着させるかを議論する必要があり、その際に、諸外国の事例から参考とすべき点はあるのではないだろうか。

【図表 20】 国家戦略特別区域法による外国人家事支援人材の活用

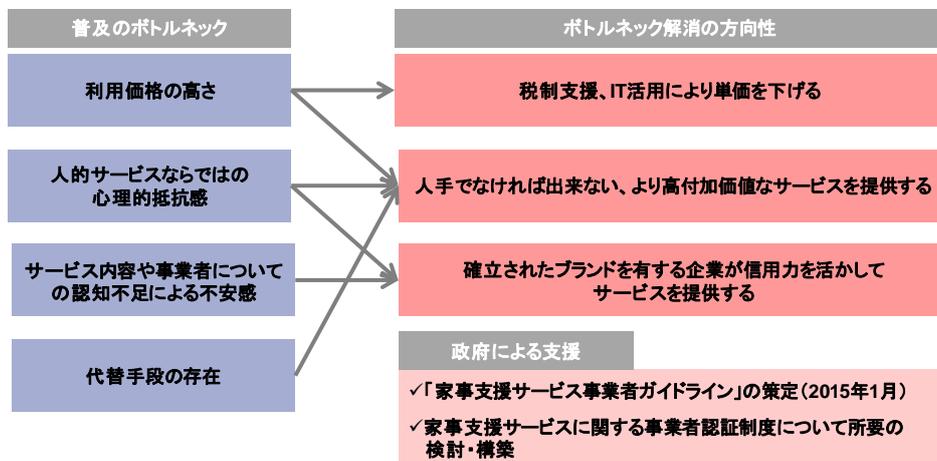


(出所) 内閣府地方創生推進室「家事支援外国人受入事業 制度概要」より
みずほ銀行産業調査部作成

普及上のボトルネックの一つは価格要因であり、IT活用や税制支援も一案

普及上の大きなボトルネックの一つとして、価格要因があると考えられる。諸外国のような安価な外国人労働者の活用を前提としない中では、例えば、フランスの様な税制支援や Alfred の事例の様な IT 活用により価格負担感の軽減を検討すべきだろう。また、人手でなければ出来ない付加価値、例えば利用者が知らない収納スキルや料理のコツ等を提供出来れば、利用価格の負担感や心理的抵抗感を軽減する効果とともに、代替手段との差別化を可能にするものと考えられる。確立されたブランドを有する企業が信用力を活かしてサービスを提供することで、心理的抵抗感や、サービス内容や事業者についての認知不足による不安感を和らげる効果が期待できるだろう(【図表 21】)。家事支援サービスは、自宅内というプライベート空間で提供されるサービスという特性により、抵抗感や不安感が入口のハードルを高くしているが、逆に言えば、一度信頼できるサービスと認知されれば、スイッチングコストは高く、固定客を得やすい事業とも言える。

【図表 21】 家事支援サービス市場拡大のための方向性



(出所) みずほ銀行産業調査部作成

それでは、我が国において、女性活躍の進展により今後家事支援サービスの需要はどの程度拡大する可能性があるだろうか。

家事支援サービス市場は、今後、就労女性の利用により3,000億円強拡大する可能性がある成長市場

例えば、野村総合研究所の「平成26年度女性の活躍推進のための家事支援サービスに関する調査報告書」のアンケート結果によると、家事支援サービスを定期利用している人(1ヶ月に1度以上利用している人)の平均利用頻度は月に5.6回であることから、週に1度程度の利用であれば現実的と考えられる。仮に、2時間/日×4回/月×12ヶ月=96時間利用されると、利用単価を2,500円とした場合、24万円が年間利用料となり、これが増加する管理職女性11万人と正規雇用者167万人の合計178万人の8割¹³に利用されたとすると、3,417億円の市場が創出される。価格の設定次第では、シニアや単身者の利用も想定され、さらに大きな伸びが期待される分野である。

家事支援サービスの定着を図るフェーズでの担い手としてはシニア女性が有力候補

この様に発展が見込まれる業界であるが、担い手はどの様に確保すべきだろうか。心理的抵抗感が家事支援サービスの普及のボトルネックとなっている現状を踏まえれば、外国人材の活用は、現状としてはハードルが高い。ここでは、家事支援サービスの定着を図る上での担い手として、シニア女性に注目したい。

働く意欲ある全ての女性に活躍の場を提供することが、女性活躍推進と家事支援サービス定着の双方の観点から有効

女性非就労者のうち就業希望者は、60～64歳では55万人(同年齢総人口の10.5%)、65～69歳では40.5万人(同年齢総人口の9.5%)となっている。家事支援サービスは、年齢制限がなく、また専業主婦の家事スキルや子育て経験が生かせる職業であり、シニア女性の特性を活かせる職業といえる。実際に、母親世代が娘世代の家事を手伝う行動は見られるが、近居が前提となる等、全てのケースをカバーできるわけではない。シニア女性を含む働く意欲ある全ての女性に様々な活躍の場を提供することで「一億総活躍」を実現し、新たなサービス産業の発展につなげることは、高齢者の活躍促進と家事支援サービス定着の双方の観点から、即効性があり実効性も高い施策となるものと考えられる。

3. 保育サービス

(1) 待機児童問題と保育サービスの現状

女性活躍の推進にあたり、家事と同じかそれ以上に鍵を握るのが、子育てとの両立問題である。以下では女性の就労拡大を支える保育の現状や需給について確認したい。

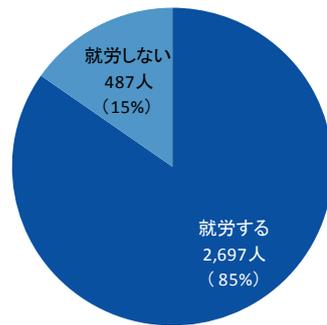
待機児童問題は都市部の潜在就労ニーズの顕在化が主要因

保育所等¹⁴利用者数は近年増加傾向にあり、全国的に見れば定員には余剰があるものの、待機児童数は恒常的に2万人強の水準で推移している(【図表22】)。待機児童の7割は都市部(7都道府県・指定都市・中核市)に集中しているが、これは、人口が多い都市部において子育て期の女性就業率が低く、就業率が高まる余地が大きいことから、結果として就業率の上昇により就業人口と保育需要の増加が生じやすいためと考えられる(【図表23、24】)。

¹³ 野村総合研究所「家庭生活サポートサービスに関するアンケート調査」(平成22年)では、仕事と家事・育児等との両立の難しさを感じている有職女性のうち、家庭生活サポートサービスにより「両立しやすくなると思う」と回答した割合が11%、「ある程度、両立しやすくなると思う」が69%となっており、約8割の有職女性が家事支援サービスの利用価値を認める結果となっている。

¹⁴ 本稿では、国から認可・補助金を受けている認可施設である、特定教育・保育施設(認可保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園)、特定地域型保育事業(小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業(一部)、居宅訪問型保育事業)の保育サービスを総称して「保育所等」と呼称する。認可外保育施設は含まない。

【図表 25】 保育所への入所が可能な場合の未就学児を持つ女性の就労意向 (n=3,184)



※設問の仮定

待機児童問題が解消され、共働き世帯が、次のような条件の「新保育所」を利用できるようになると仮定。

【条件】

- 1) 資格を持つ保育士が子どもの担任として付いている
- 2) 園内給食がある
- 3) 保育所内に子どもが自由に遊べる園庭はないが、徒歩5分以内にある公園で外遊びをさせることはできる
- 4) 保育時間は13時間以上利用可能
- 5) 保育所が自宅から徒歩15分以内にある
- 6) 保育所が駅から15分以内にある
- 7) 保育を希望するきょうだい全員が同じ保育所を利用できる
- 8) 認可保育所ではない(設置基準は東京都認証保育所並)

(出所) 内閣府「保育や子育てに関するインターネット調査について」よりみずほ銀行産業調査部作成

政府は保育量拡大により 2017 年度末の待機児童解消を目指す

政府は、2017 年度末の待機児童解消を目指し、「待機児童解消加速化プラン」により 2013 年度からの 5 年間で約 40 万人分の保育の受け皿を拡大する目標を掲げ、着実に取組みを進めてきた。さらに昨年 11 月には緊急対策として 10 万人分の上乗せを発表し、2017 年度末までに合計 50 万人分の保育量を確保する計画である(【図表 26】)。

【図表 26】 保育分野に関する近年の主な政策目標

出所	項目	当初	成果目標(期限)
待機児童解消加速化プラン	待機児童の解消	保育所待機児童数: 2.5万人 (2012年4月時点)	2013年度～2017年度にかけて約40万人分の保育の受け皿を拡大し、2017年度末までに待機児童解消を目指す
	保育所等利用率	3歳以上児: 44.5% (2014年4月) 1、2歳児: 35.1% (同上) 0歳児: 11.4% (同上)	<プランを踏まえた利用率> 3歳以上児: 48.5% (2017年度末) 1、2歳児: 46.5% (同上) 0歳児: 16.1% (同上)
保育士確保プラン	「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のために必要となる保育士を確保	37.8万人 (2013年度)	2017年度末に不足する6.9万人の保育士を確保
一億総活躍社会の実現に向けて実施すべき対策(緊急対策)	「希望出生率1.8」の実現	出生率1.42	2025年を目途に希望出生率1.8を達成
	待機児童ゼロの実現	保育所待機児童数: 2.3万人 (2015年4月)	2013年度から2017年度末までの整備拡大量を40万人から50万人に拡大
	保育所等利用率	3歳以上児: 46.0% (2015年4月) 1、2歳児: 38.1% (同上) 0歳児: 12.5% (同上)	<50万人分確保時の利用率> 1、2歳児: 48.0% (2017年度末)
	保育人材確保	37.8万人 (2013年度)	追加で必要となる保育人材数(受け皿50万人ベース) 2万人程度の確保(2017年度末)

(出所) 一億総活躍国民会議「一億総活躍社会の実現に向けて実施すべき対策」、厚生労働省資料よりみずほ銀行産業調査部作成

女性活躍推進の目標値から保育所等利用率を算出

一方で、女性活躍推進の目標値から保育所等利用ニーズを推計してみた場合にはどうなるであろうか。25～34 歳の女性の就業率と保育所等利用率の間には高い相関が確認される¹⁵。今後、就業率や継続就業率が上昇すれば、保育所等利用率も上昇するであろう。仮に、政府が掲げる「25～44 歳の女性就業率 77% (2020 年期限)」および「第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55% (2020 年期限)」が共に達成されたとした場合、2020 年における保育所等利用率は最大で 44.6% 程度になるものと推計される¹⁶(【図表 27】)。

¹⁵ 1985 年～2015 年にかけての保育所等利用率と 25～29 歳、30～34 歳の女性就業率の相関係数は 0.95、0.99 となっている。
¹⁶ 「25～44 歳の女性就業率」および「第 1 子出産前後の女性の継続就業率」に基づく推計値は、一義的には認可外保育施設を含む保育サービス全般の利用率を指す。しかし、①【図表 33】の通り、保育ニーズの受け皿の大半が保育所等であること、また②【図表 26】の通り、2017 年度に向けて保育所等の整備が急速に進む見通しであることから、2020 年時点では保育サービス利用ニーズの太宗が保育所等で吸収されると仮定し、推計値を保育所等利用率の最大値と見なすこととした。なお、厚生労働省「平成 24 年地域児童福祉事業等調査の概況」によれば、「保育所を利用する理由」は大部分が「保護者の就労」だが、「保護者の妊娠・出産」や「疾保護者の病・負傷・障害」など保護者の就労以外の事由も含まれている。推計に際しては、この点も加味した。

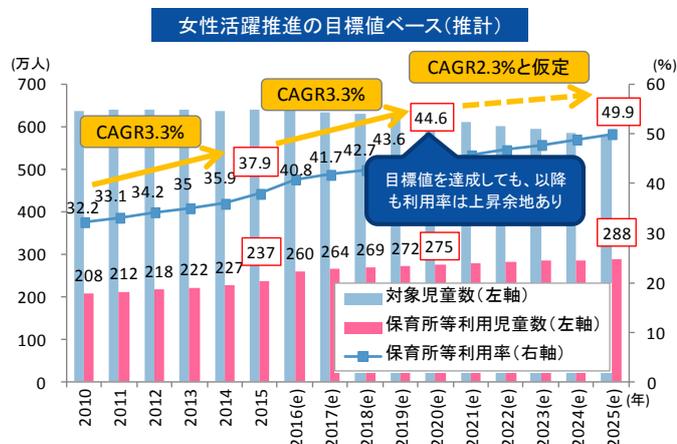
中長期的には必要保育量は更に拡大していく見通し

なお、国際的に見れば、特に女性の継続就業率は政府目標値(2020年に55%)より更に上昇の余地があると考えられ、実際、0~3歳の子どもを有する母親のうち「就業者」と「非労働力人口のうち就職希望者」を合わせると約7割に達するとの調査結果もある¹⁷。また、現在の25~44歳の女性非就業者における就職希望者が全て就業した場合の就業率は88.4%に達する計算となるほか、前述の通り、都市部の潜在保育ニーズは引き続き高い水準にあるものと推察される¹⁸。これらを勘案すれば、女性の就業拡大に伴い保育所等利用率は中期的には44.6%に留まらず、2020年以降も更に上昇する余地があり、結果として、政府が確保する保育量を上回る保育ニーズが生じる可能性がある(【図表27】)。

保育所等の市場規模拡大余地は相応にある

保育所等利用児童1人あたりの月額保育単価を12万円とすると、2015年の保育所等に対する需要は金額換算で約3.4兆円と推計される。仮に保育所等利用率が2020年に44.6%に達した場合には、これが約3.95兆円相当まで拡大し、5,500億円程度¹⁹の増加が見込まれる。また、女性の就業率や継続就業率が仮にそれまでと同程度の割合で上昇していく場合、保育所等の需要は2025年に同約4.1兆円相当まで拡大する見通しとなる。政府が掲げる「希望出生率1.8の実現」に向けた出生率の改善が進めば、更に上ブレの余地がある²⁰。少子化の流れもあり、中期的な成長が見込みづらいためか縮小すら懸念される産業と見られがちだが、実際には市場規模の拡大余地は相応にあると言えよう。加えて、後述の通り、公定価格の範囲に留まらない対価を得る道を拓くことが出来れば、市場規模は一層成長の余地がある。

【図表27】 保育所等利用率(0~5歳児全体)と保育所等利用児童数の推移(推計)



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口(出生高位(死亡中位))」、厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」よりみずほ銀行産業調査部作成
 (注) 政府は2025年を目途に「希望出生率1.8%の実現」を掲げていることから出生高位仮定の「将来推計人口」をベースに算出した。

¹⁷ 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年、年平均)によれば、「末子の年齢が0~3歳の子どもがいる世帯における母親」のうち「就業者」が44.8%、「完全失業者」が1.3%、「非労働力人口のうち就業希望者」が23.5%、「非労働力人口のうち就業希望者以外」が30.4%となっている。0~3歳児の母親のうち就業希望を持つ者が約7割に達しており、極論すれば、潜在ニーズも含めると3歳以下の子どもがいる母親の7割が保育サービス利用ニーズを有しているとも考えられる。

¹⁸ 厚生労働省「新待機児童ゼロ作戦に基づくニーズ調査」(2009年)では潜在待機児童は85万人存在すると試算されている。

¹⁹ 認可外保育施設(2015年の市場規模は約4,000億円)を含めた保育サービス全体としての需要増分は1,500億円程度となる。

²⁰ 【図表27】のベースとした「将来推計人口(出生高位)」の合計特殊出生率の仮定は1.5~1.6となっている。このため、政府が目標として掲げている「2025年に希望出生率1.8%が実現した場合には、保育所等利用の対象となる児童数は上記推計よりも上ブレすることが想定される。

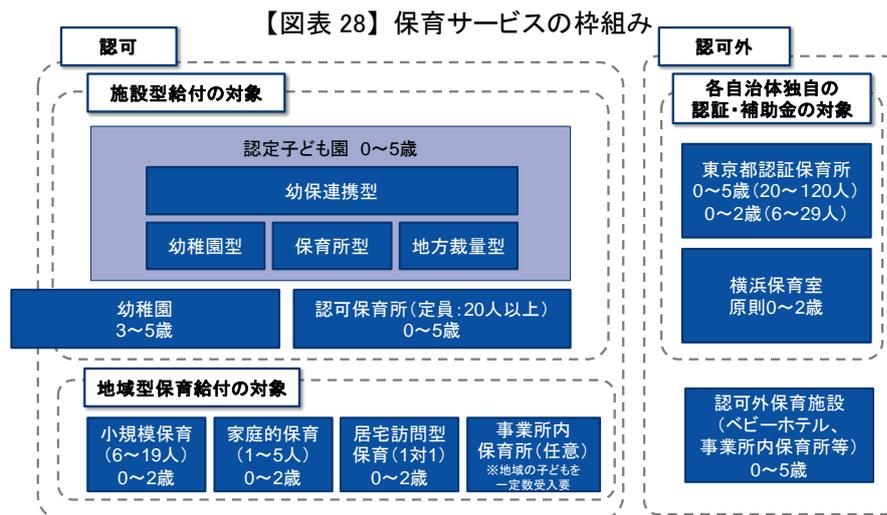
それでは、供給側の現状はどうだろうか。

保育所等は認可による補助金で主に運営されているが認可対象は徐々に拡大している

保育サービスは、国の定めた基準に照らして自治体が認可した保育所等と、その他の認可外保育施設²¹に大別される。認可外保育施設の中には、待機児童が多い自治体が独自の基準を定め認証している認証保育所等も含まれる。保育所等は国と自治体から、認証保育所等は自治体から、施設設置費用や運営費の補助金を得ており、補助金の多寡が利用者の利用金額にも反映される仕組みとなっている。

従前は定員が20名以上の保育所であることが認可の前提条件の一つであったが、2015年4月からスタートした「子ども・子育て支援新制度」では、より小規模(定員19名以下)かつ低年齢児童(0~2歳)を対象とした小規模保育等も、地域型保育給付の対象として新たに認可・補助の対象となった(【図表28】)。

また、2015年11月に「一億総活躍社会の実現に向けて実施すべき対策」として2017年度末までの整備量が40万人から50万人に拡大されたことを受け、2016年度より小規模保育所整備が補助金の支給対象となる他²²、事業主拠出金を活用した企業主導型保育事業もスタートする予定である(【図表29】)。



(出所) みずほ銀行産業調査部作成

【図表29】 平成28年度 一億総活躍関連予算《「希望出生率1.8」に直結する施策》(抜粋)

保育の受け皿の拡大(平成29年度末までの整備目標+40万人→50万人)		
子ども・子育て支援新制度における保育サービス量の拡大(+45万人程度)等(社会保障・税一体改革財源)	+356億円 (H27:2,392→H28:2,748) 公費: +817億円 (H27:5,189→H28:6,006)	・新たに小規模保育事業所の整備に要する費用の一部を補助する
新たな企業主導型保育施設の整備等(+5万人程度)(事業主拠出金引き上げによる財源を充当)	+835億円	・設置・運営には市区町村の関与を必要としない(国に直接申請)。 ・複数企業による共同利用を可能とするなど柔軟な実施を可能とした事業所内保育所の設置を促進する ・地域枠の設定は自由であり、既存事業所内保育所の空き定員を活用した保育サービスや、週2日就労などの多様な就労形態に対応した保育サービスも対象

(出所) 財務省「平成28年度社会保障関連予算のポイント」、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「平成28年度保育対策関係予算(案)の概要」よりみずほ銀行産業調査部作成

²¹ 認可外保育施設は設置者が自由に設置できるが、開所や運営にあたっては「認可外保育施設に対する指導監督要綱」に定める基準に則る必要があり、都道府県が行う指導監督の対象となる。

²² 整備費とは、設置のための初期投資コストを意味する。子ども・子育て支援新制度では運営費のみ補助の対象となっていたが、2016年4月からは新たに整備費も補助の対象となる予定。

保育所等の設置については 2000 年より民間企業の参入が可能になり、保育の担い手としての存在感を徐々に高めてきたものの、割合から言えば依然として自治体や社会福祉法人が中心となっている(【図表 30】)。しかし、女性活躍推進や保育量拡大の機運の高まり、政策支援の拡充等を受け、今後はより多様な設置主体による保育量の拡充が期待される(【図表 31、32】)。

【図表 30】 設置主体別保育所等の数

		公立		私立							計 (ヶ所)	
		市町村	社会福祉法人	非営利法人					営利法人 株式会社・有限会社	個人		その他
				社団法人	財団法人	学校法人	宗教法人	NPO				
施設型給付	保育所	9,644	12,893	5	75	652	237	94	657	143	25	24,424
地域型保育給付	家庭的保育事業	157	28	0	0	2	0	7	11	725	1	931
	小規模保育事業【A型】	32	161	27	9	77	5	98	319	219	15	962
	小規模保育事業【B型】	18	44	3	6	13	0	63	215	201	9	572
	小規模保育事業【C型】	10	15	1	0	1	0	19	25	50	0	121
	居宅訪問型保育事業	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4
	事業所内保育所	3	39	5	2	5	0	3	50	2	41	150

(出所)厚生労働省「保育所の設置主体別認可状況等(平成 26 年 4 月 1 日)」、「地域型保育事業の認可件数(平成 27 年 4 月 1 日)よりみずほ銀行産業調査部作成

(注)施設型給付の対象保育所は 2014 年 4 月 1 日時点、地域型保育給付の対象保育所等は 2015 年 4 月 1 日時点の数字

【図表 31】 保育サービスを手掛ける民間有力企業

順位	社名 ()内はサービス名称	2014年度		順位	社名 ()内はサービス名称	2014年度	
		部門売上高 (百万円)	前年度比 伸び率(%)			部門売上高 (百万円)	前年度比 伸び率(%)
1	JPホールディングス(アスク)	17,868	13.5	8	アートチャイルドケア	5,187	25.4
2	こどもの森	10,413	12.6	9	テノ.コーポレーション	2,851	25.5
3	サクセスホールディングス	10,113	16.6	10	コビーアンドアソシエイツ	2,400	6.7
4	ポピンズ	8,481	17.1	11	ニチイ学館(ニチイキッズ)	2,228	24.3
5	ビジョン	6,722	1.9	12	※ライフサポート(ゆらりん)	2,135	9.7
6	小学館集英社プロダクション	5,557	10.0	13	トットメイト	1,731	3.9
7	アイگران	5,245	42.2	14	学研ココファン・ナーサリー	1,447	39.9

(出所)2015.11.4 付日経 MJ 記事よりみずほ銀行産業調査部作成

(注)ライフサポートは決算期変更のため変更前の 2014 年 9 月期の 12 カ月の数字

【図表 32】 保育サービスへの民間企業による新規参入の動き

事業者名[施設名]	業種	概要	開始時期
京進 [HOPPA]	学習塾	共働き家庭の増加に伴う待機児童の増加をにらみ、塾の潜在顧客の囲い込みにつなげる。教育に関心が高い世帯を狙い、知育教材を多く取り入れた保育プログラムを提供	平成23年
リンー教育 [伸芽'Sクラブ]	学習塾	少子化の影響で学習塾の市場規模は横ばいが続く一方、働く女性の増加で首都圏では保育施設が不足している。また、保育事業を通じて将来の生徒を囲い込むねらいもある	平成24年
GiDレッジ [クランテテ三田]	学習塾	学研塾HDと市進HDが50%ずつ出資して設立。教育に関するあらゆるノウハウを具現化し展開する場として、また教育的に有意義な時間を提供する保育の場として開園	平成25年
千趣会チャイルドケア [えがおの森保育園]	通販	親会社の千趣会は、顧客に子育てに取り組みむ母親や妊婦が多く、保育所を通じて働く女性を支援する	平成25年
パルシステム東京 [ばる★キッズ]	生協	保育所に入りたくても入れない待機児童対策に加え、将来的には職員向けの児童預かり所を拡大して女性パートの就労を支援。人手不足の解消にもつなげたい考え	平成26年
大洋薬品大阪販売 [キッズファースト]	医薬品販売	医療現場から「うまれてすぐの子どもを安心して預けられる施設がない」という声を受け、07年に保育事業部を立ち上げ。経験と実績を重ね14年にキッズファースト開園	平成26年
ファミリア [ファミリアプリスクール]	子供服	少子化で子供服市場の縮小が避けられないなか、働く女性の増加で需要が高まっている保育事業を新たな収益源に育てる	平成27年
ゼンショー [かがやき保育園]	外食	15年に同社が自前で運営する企業内保育所を開設。グループ従業員の子どもを預かり、女性が働きやすい環境を整える。今後は従業員以外の子どもを預かる施設として都市部でも展開予定	平成27年
資生堂	化粧品	保育サービスへの参入を検討中。企業所内保育所等の運営受託のほか、サービスの提供を通じて仕事と育児の両立の実態を把握、社内の働き方の見直しにもつなげる	検討中

(出所)各種公開資料よりみずほ銀行産業調査部作成

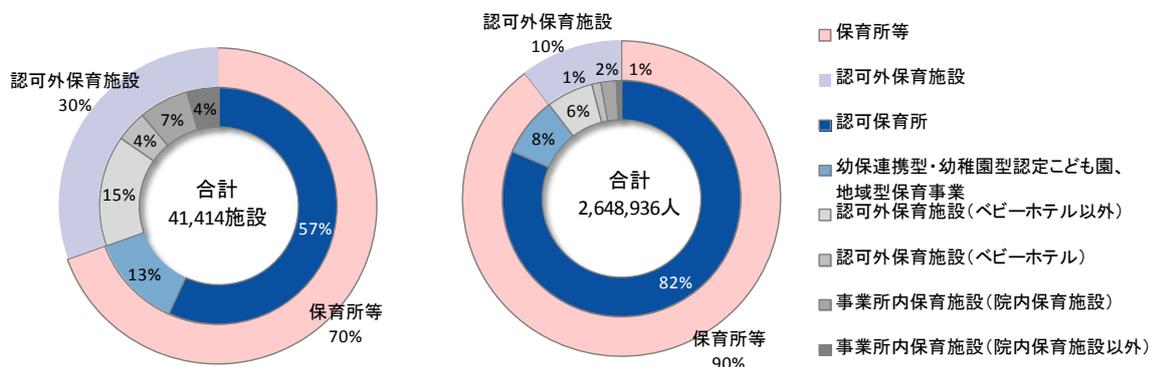
認可保育所の収入は公定価格により一律に定められている

保育所整備は財政負担の拡大と表裏

保育所等の中で太宗を占める認可保育所の運営は、国および自治体からの補助に大きく依存し、その補助の支給基準も、公定価格と呼ばれる基準額が、設置地域や定員数、年齢区分毎に詳細に定められている。公定価格は、定員が多くなればなる程、原則として単価が減少する仕組みである。

認可保育所は、利用者から追加料金を徴収して独自のサービスを提供することも認められてはいるが、自治体が規制を設けているケースがあり、実態としてはハードルが高い。また保育事業の収入は自治体からの委託費もしくは公費という形を取るため、それを保育事業以外へ活用することも認められていない。従って、保育事業は、自治体の認可のもとで予め定められた収入を確保できる一方で、他社との差別化やサービスの向上といった経営努力が利用料に反映される仕組みはなく、他の事業と組み合わせることで採算性や効率性を高める道も限られていることから、業績は専ら政策動向（公定価格の規定等）次第である点が特徴となっている。事業者の中には、このような「認可」の枠組みにとらわれずに認可外保育施設を展開することで独自のサービスと利用料金を設定し、利用者の一定の支持を得ているものもあるが、「認可外」という例外的な取扱いであり、一般的な仕組みとして普及しているわけではない（【図表 33】）。つまり、保育サービスの拡充は専ら、補助金という財政負担の下での認可保育所の整備という形に依存しており、保育の受け皿の拡大は比例的に財政支出の拡大を伴う構造となっていると言える。

【図表 33】 保育所等と認可外保育施設の利用児童数



(出所)厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(平成 27 年 4 月 1 日)」、「平成 26 年度認可外保育施設の現状取りまとめ」をもとにみずほ銀行産業調査部作成

(注) 認可保育所等は 2015 年 4 月 1 日時点、認可外保育施設は 2015 年 3 月 31 日時点の数字

(2) 保育サービスの展望

認可保育所等は慢性的に待機児童が発生

保育サービスに係る最大の問題は、供給量の不足である。待機児童は、統計が取られ始めた 1995 年以降、毎年 2 万人以上の規模で恒常的に発生しており解消には至っていない（【図表 22】）。また、前述の通り、保育需要は女性活躍の進展と共に今後も引き続き顕在化し拡大していくものと予想される。現在、保育の受け皿の拡大が急ピッチで進められているものの、こうした潜在的な待機児童のための認可外保育施設整備を全て公費で賄おうとすると、財政負担上の制約もあり、やがては限界が来るだろう。

今後、財政負担を一定程度に抑制しながら保育量の拡大を図り、十分な量を維持していくためには、どのような施策が必要だろうか。

現在は定性的なサービス内容の差異は利用料に反映されない

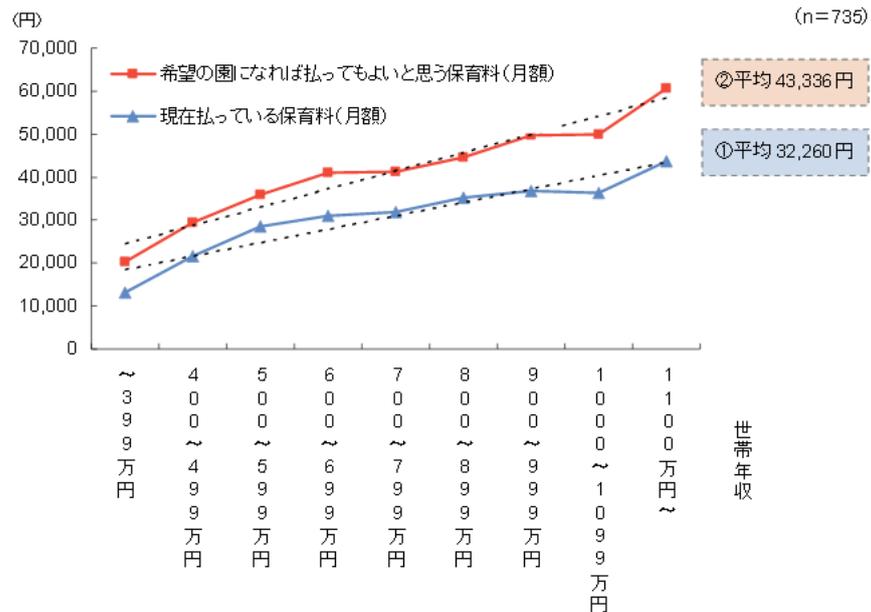
一案として、現在のような「設備基準や人員基準に照らして『認可』か『認可外』であるかを決定して、補助金を配分する、もしくは全く配分しない」、という二者択一の仕組みを見直し、より柔軟な認可と補助金の仕組みを設定することが有効ではないだろうか。前述の通り、現状は、サービス内容の優劣や特徴が認可保育所におけるサービス利用料(担い手にとっては収益)に反映されるわけではない。従って、認可保育所にとっては、サービスの差別化を図るインセンティブは目下のところ大きくはなく、利用者にとっても、「多少の追加料金を払ってでも納得のいくところに預けたい」という希望は充足されない仕組みとなっている。

多様な保育サービスへの需要を利用料に反映する仕組みの導入が事業者・利用者・財政にとって有意義

しかしながら、今後、利用者が更に増加していくに伴い、より多様な保育サービスへの需要が拡大するものと見込まれる。とりわけ、冒頭に見た様に、正規雇用女性の増加が生み出す所得の増加の一部は、子ども向けサービスに消費されると考えられ、保育サービスについても、サービスと利用価格の多様な組み合わせを求めるニーズが一層高まるだろう。実際、希望の保育所に入所出来れば、現在よりも月額1万円程度多く支払っても良い、と考える利用者は多い(【図表34】)。今後は、保育所等の大多数を占める認可保育所の枠組みの中で、こうしたニーズをサービス内容と利用料の両方に柔軟に反映させる仕組みを実現することが、保育事業者と利用者及び財政にとって有益なことだと考える(【図表35】)。

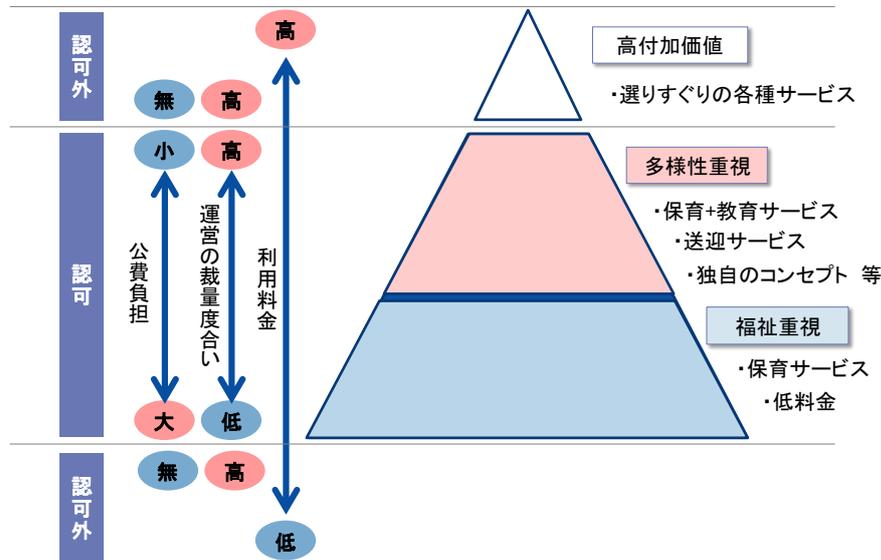
また、こうした取組みは、工夫次第で収益機会が広がることから、新規参入事業者にとってのインセンティブにもなる。多様な担い手が多様なサービス内容を競い合うことで、業界が活気づき、就労場所としての魅力も高まれば、人材獲得の上でもプラスに働くものと考えられる。

【図表 34】 世帯年収別平均支払保育料



(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「待機児童解消に向けて保育所サービスの市場をいかに育成するか」よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 35】新たな保育所モデル(イメージ)



(出所) みずほ銀行産業調査部作成

サービスに応じた
利用料金+補助
金を複数パター
ン設定すること
により、運営の自由
度が高まれば、
参入事業者の増
加も期待される

現在は、一部の認可外保育施設において月額 10 万円以上の高額な利用料を前提とした高付加価値型保育所が存在するものの、認可保育所ではサービスの質に見合った利用料金が弾力的に設定できる仕組みは存在しないに等しい。一律の公定価格により収入の上限が決まっている現状を見直し、例えば、同じ定員数であっても、公定価格に相当する金額(利用料+補助金)を複数パターン設けた上で、いくつかの利用料+補助金の組み合わせの中から認可保育所が自園の収益モデルを選択可能にすることが考えられる。差別化されたサービスと共に相対的に高額な利用料を保護者から徴収する園に対しては補助金の額を抑制するが、利用料+補助金の合計金額で収益の拡大を目指すことができる様にする、といったことが考えられるのではないだろうか。様々なサービス・利用料の認可保育所を認めることにより、参入事業者も増え、供給量の増加にも繋がるものと考えられる。また、補助金の増加を抑制しながら産業としての保育の市場規模拡大を促す一つの施策となるのではないだろうか。

利用者と認可保
育所の直接契
約、サービスの選
択に資する情報
開示、福祉の観
点からのセーフ
ティーネットの確
保が鍵

こうした施策の実現にあたり、考慮すべき点が 3 点挙げられる。1 つには、「利用者がサービス内容と利用料金に照らし保育所を選べる」ことが前提となることから、幼稚園や認証保育所で実施されている様な直接契約²³の仕組みを認可保育所にも適用する必要がある。2 点目としては、利用者が保育所を適切に選べるよう、それぞれの保育所に関する評価や情報の入手を可能にすることが挙げられる。現行の福祉サービス第三者評価²⁴やそれに類する評価の結果を活用することや、あるいは当該保育所への申込人数等の数値や利用者による口コミ等を何らかの形で参照できるようにすることも一案だろう。3 点目としては、福祉を最も必要とする低所得世帯等を排除しない様な仕組みを担保する必要がある。例えば、セーフティーネットとして一定の枠を設けることや、

²³ 直接契約とは、利用者が施設側に直接申込みを行い、直接契約を結んで利用する方式。認可保育所については現状、利用者は自治体に申込を行い、自治体から保育所の割当を受ける仕組みとなっている。幼稚園及び認定子ども園は直接契約方式となっており、利用料金も施設側が設定する。利用者は園の運営方針や利用料金に照らして選択できる。

²⁴ 事業運営における問題点を把握しサービスの質向上を図ることや、利用者の適切なサービス選択に資する情報とすることを目的に、福祉サービス提供者に対し第三者評価機関が評価を行う仕組み。

あるいは利用者の所得に応じた補助金を支給する仕組み等が考えられる。上述した様に、選ばれる良いサービスの対価が補助金への依存度を低下させ、利用者の所得からより多く支払われるようになることで、節減された補助金を真に福祉を必要とする層への配分に充てることができるだろう。

認可保育所の利用状況は必ずしも経済力に見合った応能負担になっておらず、高所得世帯の利用も多い

上記に関し、現行保育の問題点にも言及しておきたい。しばしば指摘される様に、認可保育所と認可外保育施設で利用料金に差が生じており、「経済力に見合った応能負担」に必ずしもなっていない。現行制度では、認可保育所入所にあたり「保育必要量」、すなわち就労時間の長さ等が優先的に考慮されるため、結果として、真に「福祉」を必要としている低所得のひとり親世帯よりもフルタイム就労の共働き世帯の方が入所しやすくなっている面がある。

福祉ニーズへの確実な対応のためにも、時代にあわせた制度の見直しが必要

この根本要因は、女性の就労が一般的となり、また更に継続就業が促進されつつある現在においてもなお、「保育に欠ける状態(預かりニーズ)」を「福祉ニーズ」と同一視し、両者を同列に論じ続けることによる弊害であろう。福祉を必要とする子どもとその親へ十分な福祉サービスを届けるためにも、利用者のニーズに応じたサービス内容・補助金と利用者負担の在り様を改めて検討することが、時代の要請として求められているのではないだろうか。

なお、認可保育所利用時の直接契約については、規制改革会議の中で10年以上にわたり議論されてきたテーマであり、当初は子ども・子育て支援新制度の中に盛り込まれていたものの、貧困家庭による保育料の滞納が強制退所につながる等の懸念から最終的には見送られた経緯がある。しかしながら、前述の通り、応能負担の原則に則りながら、多様化するニーズへの対応とセーフティーネットを両立させる方法はあると考えられる。求められるサービス(需要)と供給構造を一致させていく上では、改めて検討の俎上にのせていくべきではないだろうか。

保育サービス拡大における最大の課題は担い手の問題

保育サービスの拡大にあたり、最大の課題の一つとなっている保育の担い手について最後に確認したい。保育サービスの担い手は、【図表 36】の通り、保育士資格を有する保育士と、必ずしも資格を要しないが、一定の研修の受講や認定が必要な家庭的保育者や子育て支援員である。認可保育所では保育者は全員が資格保有者である必要があるが、小規模保育事業や家庭的保育事業、事業所内保育事業では必ずしも有資格者でない保育補助者の活用も認められている。

中長期的には保育サービスが正当に評価される仕組み構築を通じて業界の魅力を高めていくことが保育士確保の上でも重要

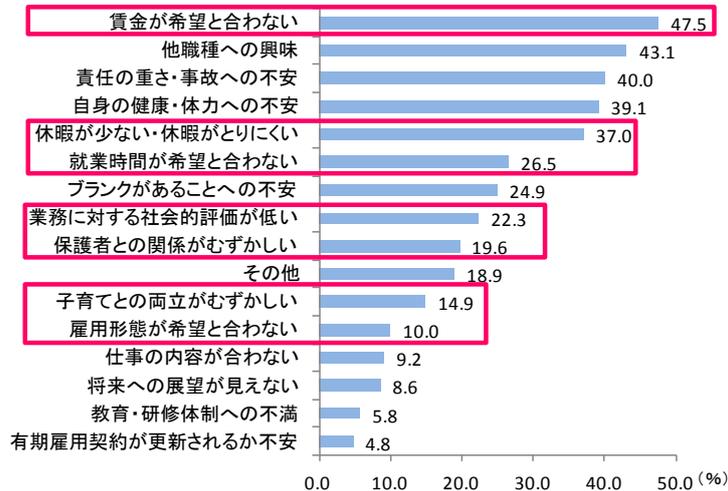
保育士資格を有しながら保育士として就業しない理由を見ると、「賃金が希望と合わない」(47.5%)ことや、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」(37%)こと、「子育てとの両立が難しい」(43.1%)ことが大きなハードルとなっていることが分かる(【図表 37】)。政府は50万人分の保育量拡大のために保育士を8.9万人増やす目標を掲げ、今般、保育士の処遇改善や保育補助者の活用、小規模保育事業への支援を新たに打ち出しており、担い手確保の効果が期待される(【図表 38】)。もともと、抜本的かつ持続的な処遇改善や、「業務に対する社会的評価が低い」(22.3%)という理由、「保護者との関係が難しい」(19.6%)といった声に対する対策は、一朝一夕には難しい。中長期的には、前述の様な直接契約を前提とする新たな保育サービスを導入し、サービスの差別化や付加価値化が正当に評価される仕組みが実現すれば、保護者からの直接的な支持等も得やすく、業界全体の魅力を高めることにも繋がり、諸問題の解決の糸口になるものと考えられる。

【図表 36】 保育所等の担い手の体系

名称		資格要件	役割
保育士	常勤	保育士資格	「認可保育所」、「小規模保育事業(A型、B型)」、「事業所内保育所(定員20名以上)」での保育者 ※学級担任は原則常勤専任 ※各組・グループに常勤が1人以上(乳児は2人以上)配置 ※短時間勤務者の勤務時間数が常勤者の勤務時間数以上となる必要あり ※「小規模保育所(B型)」は半数以上が保育士である必要あり、残りは子育て支援員でも可
	非常勤	※保育士資格取得のためには、①保育士養成施設として国が指定した専門学校、短期大学、大学等において必要単位を取得する、又は②保育士試験に合格する、又は③特例として、2019年度までの特例として、幼稚園教諭免許状保有者が一定の単位を取得(もしくは保育士試験で合格)する必要あり	
家庭的保育者(保育ママ)		市町村長が行う研修を修了した保育士、又は年齢、一定の資格(保育士、教員、助産師、保健師、看護師など)、特定の研修修了等の要件を満たした区市町村の認定者	「家庭的保育事業」、「小規模保育事業(C型)」での保育者
子育て支援員(地域保育コース)		国が示すガイドラインにより自治体が開催する全国共通の研修受講者(基本研修8時間+地域保育コース21~22時間)	「小規模保育事業(B型、C型)」、「事業所内保育事業(定員19名以下)」、「一時預かり事業」での保育従事者、「家庭的保育事業」での保育補助者

(出所)厚生労働省資料等よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 37】 保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない理由(複数回答)



(出所)厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」(2013年)よりみずほ銀行産業調査部作成

【図表 38】 保育量の拡大を支える保育の担い手確保のための取組み

政策	拡大する保育量	取組み内容	左記取組み内容における保育の担い手	新たに必要となる保育士数	担い手確保策	主な施策内容		
						保育士資格の新規取得者の確保	保育士の就業継続支援	離職者の再就職支援
待機児童解消加速化プラン	40万人	認可保育所を中心に、保育量の拡大を目指す	保育士	6.9万人	保育士確保プラン	・保育士試験の年2回実施 ・修学資金貸付など	・処遇改善 ・保育士宿舍借り上げ支援 ・離職防止研修 など	・保育士・保育所支援センターやハローワークによるマッチング支援
一億総活躍関連予算	5万人	新たに小規模保育事業の整備費(開設資金)の一部を補助	保育士 家庭的保育者 保育補助者	2万人	新たな人材確保対策	・修学資金貸付により保育士を目指す学生を支援	・保育士を支える保育補助者の雇用費を補助 ・ICTの活用やカメラ設置により勤務環境を改善 ・保育所への巡回相談により若手保育士を支援 ・処遇改善 ・チーム保育推進加算を創設	・就職準備金や保育料の一部貸付により、離職した保育士への再就職を支援 ・勤務環境の改善(同左)により就業意欲を促進
	5万人	新たな企業主導型保育施設(事業所内保育所)の整備	保育士 保育補助者					
合計	50万人			8.9万人				

(出所)厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「平成28年度保育対策関連予算(案)の概要」よりみずほ銀行産業調査部作成

4. 家事サービスと保育サービスのプレイヤー

複数の生活関連サービスを手掛ける生活関連産業等が有力なプレイヤーとして想定される

最後に、家事サービスおよび保育サービスを今後事業として提供するプレイヤーについて考察したい。いずれのサービスも、従来家庭内で行われていた家事の外部化に当たることから、一般的には高額な利用料が受け入れられづらいこと、一方で各家庭のこだわりが強い分野でもありきめ細やかなサービスが求められること、労働集約型という特性上一定の人件費が発生しコスト削減の余地に限りがあること、生活圏内で提供されるサービスであり安心感や信頼性が重要となること、等の特徴が共通している。つまり、単体で見れば、手間がかかる割に収益性を高めづらいが、ひとたび固定顧客を獲得できればスイッチングコストは相対的に高く、当該顧客の様々な生活関連ニーズへ安定的な支援・提案が可能になると考えられる。そこで、こうした事業を行うプレイヤーとしては、複数の生活サービス事業を展開し、その事業間でのシナジーを得られるような事業者が適切となろう。そもそも、従来は家事と育児が同時発生的に行われていたことを考えれば、外部化された際にも、両方を手掛けることが事業者にとっては効率的な運営に繋がる可能性もある。それを踏まえると、プレイヤーとしては、従来の家事を代替する形で家庭との接点を有する業界（例えば、総合スーパー、食品スーパー、宅食サービス、家電、あるいは介護）や、場所としての家や街の付加価値を高めるインセンティブがある業界（ハウスメーカーや不動産等）、あるいは公共性が高く安心感や信頼性が高い業界（鉄道、通信、保険等）の大手事業者が有力候補として想定される。今後、益々家事時間の短縮ニーズや時間制約からの解放ニーズが高まり、結果として、利便性の高いワンストップサービスが支持される時代になっていくと予想される中では、例えば保育所の利用者に、家庭の夕飯になる中食サービスを提供する等、工夫次第では、複数事業間でシナジーを生み出しやすくなるだろう。

5. おわりに

女性活躍の進展は家事支援サービスや保育サービスの産業化に資するものと期待される

本稿で考察してきたように、女性活躍推進の流れは、今後、就労女性の増加という定量的な変化のみならず、「所得の高い就労女性」の増加という質的变化をもたらすものと予想される。具体的には、正社員女性の所得はおよそ 3.9 兆円拡大すると期待されるほか、管理職女性により獲得される所得も 7,690 億円増加する試算である。こうした所得は様々な分野へ消費されるとものと見込まれるが、中でも家事支援サービスや保育サービスは、最有力候補であり、大きな伸長が期待される分野であろう。女性の活躍の一翼を担う、新たなサービス産業の発展を期待したい。

みずほ銀行産業調査部

流通・食品チーム 兼 総括・海外チーム 利穂 えみり

emiri.riho@mizuho-bk.co.jp

© 2016 株式会社みずほ銀行・みずほ情報総研株式会社・みずほ総合研究所株式会社

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊社が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊社はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。

本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊社の書面による許可なくして再配布することを禁じます。