

保育士不足の要因に関する考察

川上 輝昭

Considering the Factors Underlying the Shortage of Child Care Workers

Teruaki KAWAKAMI

はじめに

深刻な少子社会を迎えているにも関わらず待機児童問題が生じており、その背景として保育所と保育士の不足が指摘されている。本稿の課題は、出生数が減少しているにも関わらずなぜこのような問題が生じているのか、保育士不足の要因を中心に考察を試みることである。

保育士不足を解決するために、従来、年1回実施されてきた保育士試験が2016(平成28)年度より年2回実施されることになった。また、潜在保育士に対する再就職の働きかけも進められている。保育士不足問題がこのような施策で抜本的に解決することができるか否か疑問である。それは保育労働に対する賃金の問題、長時間労働や休暇が取りにくい等、労働環境全般の問題解決が求められているからである。保育に関する実態を踏まえてこれらの問題について考察を試みたい。

1 保育士不足の現状

2015(平成27)年1月の保育士有効求人倍率は、全国平均で2.18倍、東京都においては5.13倍に達した¹⁾。この数値は、全国平均で求人2人に対して1人の応募、東京都では5人の求人に対して1人の応募しかないということを意味している。児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(第33条)において、保育士の人数は次のように定められている。乳児おおむね3人につき1人以上、満1歳以上満3歳に満たない幼児おおむね6人につき1人以上、満3歳以上満4歳に満たない幼児おおむね20人につき1人以上、満4歳以上の幼児おおむね30人につき1人以上。所定の保育士が確保されていない場合、子どもの健やかな成長や安全を保障することができないだけでなく、他の保育士に過重な負担がかかることから健康障害や離職者を生み出すという悪循環にもつながりやすい。

全国の保育所で、2004~2014年におきた事故で少なくとも163人の子どもが死亡し、その7割は認可外保育施設とされている²⁾。

詳細な死因は不明とされているが、保育士不足のために安全が十分に確保されていなかったのではないと思われる。安全と安心、これは子どもの命を預かる施設として最優先されるべきものである。保育士不足が子どもの命に直接関わっている警鐘として受け止めたい。

保育士不足の現状について考察するに当たり、各市町村別に実施されている保育士採用試験の募集人数と応募人数について、公表されている平成28年度保育士募集要項より、中部圏を中心に集計を試みた。

愛知県・26市町村、募集人数・392人、応募人数・1,339人、三重県・6市町村、募集人数・38人、応募人数・180人、岐阜県・3市町村、募集人数・49人、応募人数・79人、滋賀県・5市町村、募集人数・31人、応募人数・100人、静岡県・8市町村、募集人数・42人、応募人数・161人、富山県・10市町村、募集人数・69人、応募人数・230人、石川県・4市町村、募集人数・13人、応募人数・94人、福井県・8市町村、募集人数・46人、応募人数・137人、長野県・5市町村、募集人数・25人、応募人数・134人。

各市町村における募集人数と応募人数の関係は、募集人数、応募者人数等の詳しい内容が公表されていない市町村が多いため、全国的な実態とはいえない。しかし、公表されている中部圏の9県75市町村については募集人数よりも応募人数の方がはるかに多い。この結果からは少なくとも公営保育所については深刻な保育士不足とはいえない。保育士不足は私営保育所が主ではないかと考えられる。

2 保育士不足の要因

保育士不足の要因は、保育士として従事していても早期に離職して転職する、あるいは保育士資格を有していても保育業務に従事しない等が指摘されている。厚生労働省が2013（平成25）年に行った「保育士資格を有しながら保育士への就業を希望しない理由」の調査結果によれば、「賃金が希望と合わない」が最も多くて47.5%、次いで「他職種への興味」が43.1%、以下、「責任の重さ・事故への不安」が40.0%、「自身の健康・体力への不安」・39.1%、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」37.1%とされている（表1）。

「賃金が希望と合わない」、このことは他の職種に比較して賃金が低いことを意味している。保育従事者の劣悪な賃金実態は、責任ある職務に合致していない、他の職種に比較して大きな格差が生じている、等の問題が当事者はもとより関係者からもよく指摘されている。2013（平成25）年の調査によれば、公立・私立を含めた保育士の平均月額額は20万7400円、全産業の平均月額額は29万5700円、幼稚園教員は21万9600円、小学校教員は33万1,600円とされている³⁾。

賃金の実態について、この調査を裏付ける次のような指摘もある。

- ・民間の保育所保育士の平均本俸月額額は18万2061円、勤続年数5年未満の保育士が全体の約5割を占めており、30歳未満の保育士が全体の64.1%。民間保育所の保育士の本俸は、国家公務員の66.1%、男性労働者の平均賃金に対する女性の賃金（66.5%）や女性一般労働者の賃金に対するパート労働者の賃金（64.9%）とほぼ同率である⁴⁾。

2015（平成27）年8月、筆者は保育者が集うある懇談会で次のような声に接したことがある。

- ・勤続5年、昇給は一度もない。勇気を出して昇給について園長先生にお尋ねしたら、保育は天職、金目当ての人には馴染まない、転職した方がよいのでは・・・と言われた（三重県・私営保育所勤務）。
- ・勤続4年、毎年、昇給はあるもののその金額が少なくて手取り額はほとんど変わらない。保育活動で使用する各種の消耗品の多くは自己負担、子どもたちに楽しい保育を提供するた

めには金銭負担が膨らむ、季節や行事に見合った楽しい保育ができない、子どもに夢を届けられないことが保育士としてとても辛い（愛知県・私営保育所勤務）。

- ・勤続4年、早朝から夕方までずっと保育室、子どもはとても可愛いのでそのこと自体はあまり苦にならないが、各種の記録や教材準備等は持ち帰り残業。休日は疲れきって自主研修もできないし、気分転換を図る余裕もない。このままでは将来、結婚して仕事を続けながら子どもを産み育てることに不安を感じている（愛知県・私営保育所勤務）。

賃金が低いことは生活の安定性に欠けるだけでなく、将来への夢をつなぐこともできない。同年代、他職種と比較して賃金格差が著しいことは保育という専門性が社会的に評価されていないことを意味しており、保育従事者の人格軽視でもある。保育士不足は偶然ではなく、構造的、制度的に生じている深刻な課題といえる。

保育士不足の要因として、養成校において保育士資格を取得しても保育の分野に進路を求めない学生が少なくないという実態もある。保育士養成校への入学動機は、多くの学生が卒業後に保育士又は幼稚園教諭を目指していたと思われる。しかし、資格取得後の進路先としては必ずしも保育所や幼稚園が選択されていない。保育士養成は大学、短期大学、専修学校、その他施設で行われている。2014（平成26）年4月1日現在、全国の保育士養成は622施設で、資格取得者は4万1845人を数えている。このうち、16.8%にあたる7028人は保育所、児童福祉施設、幼稚園以外に進路を求めている。内訳をみると、大学が最も多くて2817人（24.6%）、次いでその他施設・14人（16.1%）、専修学校・743人（15.0%）、短期大学・3454人（13.6%）の順となっている（表2）。

職業選択は自由であり、本人の自由意思が尊重されるのは当然である。しかし、入学当初の夢が実を結ぶことなく他の分野に進路を求める背景にはそれ相当の理由がある。

この点について、筆者が行った聞き取り調査では次のような結果であった。

- ・実習で保育園へのイメージが壊れたから。（13）
- ・きつい言葉で叱ることが多く、子どもたちが可愛そうに思えたから。（11）
- ・何年たっても給料が上がらないらしいので将来に希望が持てないから。（10）
- ・早番、遅番があって勤務が不規則であり、自分の時間が取れそうにもないから。（9）
- ・大部分が女性で、先生方同士のチームワークが難しそうだったから。（7）
- ・何かとクレームが多く、保護者対応がとても大変そうだったから。（6）

※聞き取り調査・保育以外の分野に進路を変更した理由について28人の学生から、複数回答方式で聞き取り調査、調査時期は平成27年12月。

表1 保育士資格を有しながら保育士への就業を希望しない理由（複数回答）

賃金が希望と合わない	47.5%
他職種への興味	43.1
責任の重さ・事故への不安	40.0
自身の健康・体力への不安	39.1
休暇が少ない・休暇が取りにくい	37.0
就業時間が希望と合わない	26.5
ブランクがあることへの不安	24.9

業務に対する社会的評価が低い	22.3
保護者との関係がむずかしい	19.6
子育てとの両立がむずかしい	14.9
雇用形態（正社員・パートなど）が希望と合わない	10.0
仕事の内容が合わない	9.2
将来への展望が見えない	8.6
教育・研修体制への不満	5.8
有期雇用契約が更新されるか不安	4.8
その他	18.9

出所：全国社会福祉協議会『月刊福祉』2016年2月号

表2 指定保育士養成施設種別ごとの保育士となる資格取得者の就職状況

区分	施設数	総数(人)	保育所(人)	福祉施設(人)	幼稚園(人)	保育職以外
大学	250	11,452	5,003 (43.7%)	1,047 (9.2%)	2,585 (22.6%)	2,817 (24.6%)
短期大学	241	25,358	13,943 (55.0%)	2,359 (9.4%)	5,597 (22.1%)	3,454 (13.6%)
専修学校	127	4,948	2,693 (54.4%)	832 (16.8%)	680 (13.7%)	743 (15.0%)
その他施設	4	87	53 (60.9%)	13 (14.8%)	7 (8.0%)	14 (16.1%)
計	622	41,845	21,692 (51.8%)	3,645 (10.2%)	8,869 (21.2%)	7,028 (16.8%)

出所：厚生労働省資料、平成27年12月4日。

3 保育士確保のための施策

深刻な保育士不足、一向に解決しない待機児童問題、これらの諸問題を解決するために、今までも各種の施策が展開されてきた。しかし、十分な効果を得ることはできなかった。そこで、厚生労働省は2015（平成27）年1月、「保育士確保プラン」（以下、プラン）を新たに公表した。それによれば、国全体で必要となる保育士数は、46.3万人。新たに必要となる保育士数は6.9万人。保育士を確保するため、保育士試験を年2回実施。就業継続支援や再就職支援。働く職場環境や待遇の改善、等が示されている（表3）。

「プラン」に示されている内容は、保育士不足を解消するためにいずれも重要と思われるが、ここでは処遇改善と離職防止の問題について触れておきたい。

(1) 処遇改善について

「プラン」の中で、保育士に対する処遇改善の実施については、「新制度施行後の公定価格において、職員の勤続年数や経験年数に応じた処遇改善をすすめる」とされている。しかし、具体的な時期や内容については説明されていない。前述のように、低賃金が保育士資格を取得していても保育の業務に従事しない最大の理由となっている。この問題を早期に解決することが

保育士不足の問題を解決することにつながる。保育士資格は国家資格であり、その専門性にふさわしい処遇が求められている。

(2) 離職防止について

保育士の平均勤続年数は7.6年で、全産業の12.1年を大きく下回っている⁵⁾。このことは、多くの保育士が早期に離職していることを意味している。最近では男性保育士も従事しているが大部分は女性である。当然、出産、育児、夫の転勤等の事情により離職率が高くなることは考えられる。しかし、他の職種に比較して離職率が高いことは、そのような事情以外にも理由があると思われる。その理由は多種多様であるにしても、賃金を始めとする待遇、労働環境、労働時間等も考えられる。

前述の保育士との懇談会で早期離職者から次のような声を聞くことができた。

- ・2年で退職した。退職したというよりも退職せざるを得なかった。退職はいつも20時過ぎで、帰宅後に指導計画案や各種書類作成等、睡眠不足で保育に自信が持てなくなった。働く時間が長い割には手当の保障はないし、回り人たちも退職者が相次いでとても勤めずらくなった(愛知県・私営保育所勤務)。
- ・就職2年目でも主任のような仕事を任せられている。それは、保育の年間計画、新任保育士の指導、実習生の指導等の他に担任も持っている。毎年半分以上の先生方が退職されるので、求人関係の仕事もしている。もっともっと実践的な勉強をしなければならない立場なのにとってもそんな余裕はない。このままだと子どもたちや保護者の方々に申し訳ないような気がする。退職される先生方の事情はよく分からないが、職員会議は園長先生からのお話だけで意見を出し合うことはない。実は私もいつまで続けられるか自信が持てない(愛知県・私営保育所勤務)。
- ・全職員19人中、正規職員は8人で非正規の先生が11人、保護者対応はもちろん、事務仕事はすべて正規職員の仕事。当然、勤務時間も長くなり10時間以上は珍しくない。体調を崩していても簡単には休めないで、ついつい無理をして出勤。人数は足りていても正規と非正規職員では仕事の質も分担内容も異なっているのでバランスが難しい。健康を第一に考えたら辞めるしかないような気がする(愛知県・私営保育所勤務)。

「プラン」においては就業継続支援として、離職防止のための研修支援と就業継続を図るための各種助成金の活用促進が取り上げられている。離職防止のための研修支援では、新人保育士対象研修、保育の質の確保のための研修、研修参加に伴う代替職員の確保、離職防止のための研修等に係る助成の活用促進が示されている。就業継続を図るための各種助成金の活用促進では、労働環境整備を通じた職場定着のための助成金の積極的周知、就業継続支援のための助成金の積極的周知も示されている。

いずれも離職防止につながることを期待したいが疑問も残る。低賃金、長時間労働等の懸案事項が根本的に改善されない限り離職率の改善には結びつかないと思われるからである。

(3) 質の向上について

「プラン」においては質の向上として、保育の質の確保のための研修が取り上げられている。保育内容に関する研修は重要ではあるが、発達障害児や保護者対応等についても苦慮している保育士も多いだけにより具体性のある内容が望まれる。保育の質をあげるためには、個々の保

育士の意識と技量、コミュニケーション力を高めることが不可欠である。そのためには園内研修はもとより、外部関係者も交えた研修や情報交換会、そして第三者評価を積極的に受け入れる等、保育の客観化を図っていくことが重要といえる。研修や情報交換会は保育をめぐる動向を共有することができ、第三者評価は何が欠けているかを園長以下、全職員が改善意識を高めることができ、保育の質的向上につながる。これらのことを計画的、組織的に進めていくためには十分な職員配置と財源が必要である。

表3 保育士確保プランの主なポイント

- 国全体で必要となる保育士の数は、平成29年度末時点において「46.3万人」
- 平成29年度末において必要となる保育士46.3万人から、平成25年度の保育所勤務保育士数37.8万人及び平成29年度末までの増加分2万人を差し引いた、新たに必要となる6.9万人の保育士を確保するため、新たに以下の取組を実施
 - ・保育士試験の年2回実施の推進
 - ・保育士に対する処遇改善の実施
 - ・保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進を支援
 - ・保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用を支援
 - ・保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化
 - ・福祉系国家資格を有する者に対する保育士試験科目等の一部免除の検討
- また、従来の保育士確保施策についても、①人材育成、②就業継続支援、③再就職支援、④働く職場の環境改善を「4本の柱」として、引き続き確実に実施するとともに、保育士確保に関する関係機関等との連携強化や施策に関する普及啓発を積極的に行うなど、更なる推進を図る

出所：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課、平成27年1月14日

4 保育士養成施設の役割

(1) 養成校の役割

保育士養成は「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知、以下、厚労省通知)に基づいて進められている。その中には、指定基準の内容が次のように説明されている。

- ・指定保育士養成施設は、児童の保育及び児童の保護者に対する指導を行う専門職としての保育士を養成することを目的とする。指定保育士養成施設は、保育に関する専門的知識及び技術を習得させるとともに、専門的知識及び技術を支える豊かな人格識見を養うために必要な幅広く深い教養を授ける高等専門教育機関としての性格を有する。以上の目的及び性格に鑑み、その組織及び施設については、特にその機能が十分発揮できるように充実されなければならない。

そして、保育の本質・目的に関する科目、保育の対象の理解に関する科目、保育の内容・方法に関する科目、保育の表現技術が示されている。

養成校としては、この基準に従ってカリキュラムを編成し、質の高い保育士養成に取り組んでいる。ここに示されている基準が基本的に重要であることを前提に保育士養成施設として保

育分野への就業率、定着率を高めるための検討を試みたい。

① 保育の実際を伝える工夫

多くの養成施設にあっては、保育士資格と幼稚園教諭免許状の両方が取得できるカリキュラムで構成されている。限られた年数（時間）の中で二つの資格を取得するためには過密なカリキュラムは避けられない。当然、専門知識や技術を身に付けるための授業が中心となり、保育をめぐる状況や保育の実際を伝える時間は不足がちになりやすい。しかし、保育の魅力を伝えるとともに定着率を向上させるためには、保育の実際を伝える工夫は重要な意味がある。

筆者の経験からも、離職後に「こんなに少ないお給料とは知らなかった」、「こんなきつい仕事とは思わなかった」、「人間関係で苦しむことは予想外であった」等の理由を語る者は少なくない。早期離職の要因として、保育職への適合力や対応力を持ち合わせているか否かも問われる。しかし、同時に養成校において現場の様子や求められている諸事項について具体例をもとに分かりやすく伝えているか否かも問われなければならない。そこで、折に触れて次のような事項についても伝えるよう心掛けている。

- ・ 公営、私営を問わず財政面での節約は常に求められている。そのためには廃材を活用したおもちゃ作り、折込み広告を活用した壁面作り等、創意と工夫が必要である。保育に必要な物は何でも購入できるという状況ではない。また、名目賃金と実質賃金には差異があること、勤務時間が決められていても、実際には多少の時間延長はあり得ること、等についても伝えている。
- ・ 基本的なしつけが身に付いていない子どもが多いという指摘もある。しつけの内容は月齢や年齢によっても異なるが、家庭と園との協力関係で成果を得るものであり、家庭で行うべきものという先入観を持たないこと、一人ひとりの実態に即して無理のないように配慮すること、等についても関心が深まるよう配慮している。
- ・ 保護者対応で大切なことは、子どもの日中の活動を丁寧に具体的に伝えることである。例えば、初めてつかまり立ちができた、この場面はまさに感動であるが、その感動をそのまま保護者に伝えることが重要である。保育士には感性とともに伝える力も必要であることも伝えている。

このような学習は、実習やボランティア経験等を振り返りながら、その場面を再現して最善の方法を考える、この繰り返し学習が確かな保育力の育成につながる。

② コミュニケーション能力の育成

現代の若い人たちに対する批判的意見として、あいさつができない、報・連・相（報告・連絡・相談）が不十分等の指摘は多い。上司や先輩職員に対する気持ちよい挨拶やさりげない気遣い、保護者や地域の方々に対する日常会話等はもちろん、保育をめぐる各種のクレームや苦情に対応できる人間性が求められる。保育の業界だけでなく他の分野においても豊かで柔軟性のある人間性が問われている。とりわけ保育は、子どもはもとより対職員、対保護者を中心としたコミュニケーションが基本である。コミュニケーション能力は現場ですぐに身に付くものではなく、在学時から育成する必要がある。そこで、事例をもとにロールプレイ等を通していろいろな局面での対応力を育てている。

例えば、保護者から次のような相談が寄せられたとき、あなたはどのように対応しますか？

- ・ いつも一人でテレビやゲーム機ばかりで遊んでいます。外で元気よく体を動かす遊びをさ

せたいのですが、どうしたらいいでしょうか？

- ・はさみを使うことや鉛筆を持つことがうまくできません。このままでは小学校入学が心配です。手先の器用さを高めるためにはどうしたらいいでしょうか？
- ・保育をめぐる先輩の先生と意見が違っていた。あなたはそのときどうしますか？
- ・3歳になりましたがまだ言葉が少ししか話せません。他の子どもさんよりずいぶん遅れているような気がしてとても心配です。どこへ相談したらいいですか？
- ・子どもをきつく叱ると虐待になるし、叱らないとしつけができないし困っています。何か良い方法はありますか？

2～3人程度のグループを編成して、このような課題や実習、ボランティア等で経験した具体的な事例をもとに、意見交換するとともに対応の仕方について細かく検討し、問題の本質にそって解決の糸口を発見する実践的学びを深めている。問題の本質の分析と具体的な対応について、保育士役と保護者役に分かれてロールプレイを行い、意見や感想を出し合うという学習である。ときには、現場の保育士に協力を仰ぐこともある。日常的な体験は実際的かつ具体的であり、参考になることが多い。

保育の場においては日常的にありうる具体的な課題について、保育士、保護者、そして子どもの立場になりきって考えて見る、その場に相応しい言葉、態度、表情等、臨場感を持って表現する、この積み重ねがコミュニケーション力の育成に有効である。今では保護者対応で冷静に会話ができる保育士になりたい、季節の変化や子どもをめぐる諸問題等、気楽に世間話ができる保育士になりたい、すべての保護者の思いに寄り添った支援ができる保育士になりたい等、保育士としてより質の高い意識が育ってきている。このような学習が保育の現場で生じている具体的な問題を解決する力となり、就業継続の一助となることを期待している。

(2) 実習施設の役割

先の「厚労省通知」では、実習について次のように説明されている。

保育実習の目的

保育実習は、その習得した教科全体の知識、技能を基礎とし、これらを総合的に実践する応用能力を養うため、児童に対する理解を通じて保育の理論と実践の関係について習熟させることを目的とする。

保育実習Ⅰ (必修科目)・おおむねの実習日数は20日間。実習施設は保育所及び指定の児童福祉施設。

保育実習Ⅱ (選択必修科目)・おおむねの実習日数は10日間。実習施設は保育所。

保育実習Ⅲ (選択必修科目)・おおむねの実習日数は10日間。実習施設は保育実習施設として適当と認められる福祉施設。

実習は直接、子どもと触れ合うことができ、貴重な学びの場である。実習を通して保育士への夢がより確かなものとなり、新たな熱意や意欲につながるケースは多い。その一方で保育士への夢に迷いや不安を感じずる者も少なくない。その思いを次のような感想から受け取ることができる。

- ・あんなに期待して、はりきって出かけたのに、現場の先生から叱られることばかりで何も得るものはなかった。地獄のような2週間だった。保育士を諦めて他の進路を考えたい。
- ・指導案の内容が足りない、動きが消極的、ピアノが練習不足等、きつい言葉で何度も注意

された。自分では精一杯のつもりだったけど緊張していたためか力を発揮することができなかった。笑顔がないあなたは保育士に向いてない、反省会で言われたこの一言は致命傷だった。保育の道には進まない。

- ・子どもたちはとても可愛くて、毎日が楽しかった。でも部分実習や研究保育の評価はとても厳しく、声が小さい、勉強が足りない、基本が分かってない等、保育職への意欲をなくした。2週間通って保育士に向いてないことが分かった、それが実習の収穫といえば収穫だった。保育が大嫌いになった。

実習園における役割は、実習生に対して保育の実際を指導することと後継者を育成することにある。保育に関しては、養成校における理論学習と実習園における体験学習によって成果を得ることができる。保育士養成は養成校と実習園の共同作業である。実習園における指導担当者は、自らの経験からややもすれば実習生に対して不足している点を指摘しやすい。その指摘の仕方には個性があるとしても、実習生が保育への夢を断つような結果になることは避けなければならない。保育に関する技術的な指導もさることながら、後継者の育成という大きな役割を担っていることを真摯に受け止める必要がある。実習終了後に保育分野への道を断念したり、ボランティア等で園に出向くことを拒否したりする事態を招いてはならない。

実習生の受け入れ園においては、養成校との連携を図りながら実習生指導マニュアルを活用して、保育士の卵を育てるという気構えと温かさと熱意と意欲が求められる。

5 今後の課題

(1) 賃金の見直し

保育労働は子どもの命を預かるという責任の重い仕事であり、長時間労働でもある。それに見合う賃金保障がない限り保育士不足の問題解決は望めない。かつてバブル期において、3K（危険・きつい・汚い）労働といわれた職種があった。この分野での労働力が著しく不足して社会問題化し、外国人労働力に依存するという事態が生じた。今、介護や看護の分野も人手不足が深刻化しており、外国人労働者の協力が期待が寄せられている。現在のような保育士不足が続けば保育の分野も同様の事態に陥ることもあり得る。いうまでもなく保育はきわめて専門性の高い職種である。乳幼児の成長と発達を支えるだけでなく、保護者や地域住民の子育て支援にも柔軟に対応できる知識と技術が求められている。単に「子守り」ではないため言葉や習慣等が異なる外国人保育士には馴染まない点が多い。

保育士不足は、保育士資格を有していても保育職に従事しない、保育職に従事しても早期に離職する等が主要な要因とされている。その大きな理由が低賃金にある。労働実態、生活実態に見合った賃金保障が不可欠である。

保育職の賃金は、他の職種、幼稚園教諭、看護師・福祉施設職員・ホームヘルパー等の福祉系職種と比較しても低い(表4)。この実態が改善されない限り保育士不足の問題解決は望めない。

正規職員だけでなく、現場で重要な役割を果たしている非正規職員（短時間労働者）についても同じことがいえる。非正規職員の時間給は、他の職種や幼稚園と比較しても低く抑えられている。1時間当たりの賃金は、他の職種や幼稚園と比較して96円の差が生じている(表5)。幼稚園と保育所では職務が異なるとしても、子どもの保育に従事するという基本においては類

似している。待遇面での是正が図られない限り非正規職員の確保も困難を来すと思われる。

表4 保育士の平均賃金

	男女別			男			女		
	平均年齢	勤続年数	税込現金給与額	平均年齢	勤続年数	税込現金給与額	平均年齢	勤続年数	税込現金給与額
全職種	42.1歳	12.1年	329.6千円 (152)	42.9歳	13.5年	365.7千円	40.6歳	9.3年	255.6千円 (117.0)
保育士	34.8歳	7.6年	216.1千円 (100)	31.4歳	6.3年	239.4千円	35.1歳	7.7年	214.4千円 (100.0)
幼稚園教諭	32.4歳	7.8年	231.4千円 (107.1)	40.9歳	11.5年	326.7千円	32.1歳	7.7年	227.7千円 (106.2)
看護師	38.9歳	7.7年	329.0千円 (152.2)	36.3歳	6.8年	329.7千円	39.2歳	7.8年	329.0千円 (153.5)
福祉施設介護員	39.5歳	5.7年	219.7千円 (101.7)	36.2歳	5.4年	233.4千円	41.2歳	5.9年	212.8千円 (99.3)
ホームヘルパー	44.7歳	5.6年	220.7千円 (102.1)	39.0歳	4.1年	229.8千円	46.6歳	6.1年	217.7千円 (101.6)

※給与額には基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当、時間外手当、休日出勤手当等も含まれる。

※()は保育士を100とした場合の数値を示す。(筆者、算出)。

出所：厚生労働省資料、平成27年12月。

表5 短時間労働者の賃金(1時間当たり)

	男女別			男			女		
	年齢	勤続年数	賃金	年齢	勤続年数	賃金	年齢	勤続年数	賃金
全職種	44.1歳	5.3年	1,026円	41.4歳	4.7年	1,094円	45.1歳	5.6年	1,001円
保育士	45.4歳	4.7年	980円	46.7歳	3.0年	953円	45.3歳	4.7年	981円 (100.0)
幼稚園教諭	45.0歳	6.5年	1,076円	33.9歳	3.6年	1,142円	45.1歳	6.5年	1,076円

※給与額には基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当、時間外手当、休日出勤手当等も含まれる。

出所：『保育情報 2016年1月号』全国保育団体連絡会。

(2) 労働条件の見直し

幼稚園の標準保育時間が4時間であるのに対して、保育所は8時間とされている。実際には幼稚園での保育時間は5～6時間程度とされており、保育所では早朝保育、延長保育が通例で10～11時間程度とされている。保育所における長時間保育は、多様化している保護者のニーズに応えるためである。しかし、そのためにはそれ相当の保育士が配置されていて初めて可能になる。実際には人員不足のために過重労働を招いている園も少なくない。保育士が不足していれば、一人ひとりに最善の利益を提供することが困難だけでなく、最優先されるべき安全・安心を届ける保育もおぼつかない。権利として保障されている有給休暇も実際には非常に取りにくく、引いては健康障害にもつながる。保育労働が「きつい労働」といわれる所以でもある。

「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」には子どもの年齢によって保育士の配置人数が定められているが、その人数は配置しなければならぬ最低の人数と解すべきである。基準の人員を確保することが目標ではなく、子どもたちの安全と健やかな成長を支えるためには、

実態に応じてそれ以上の配置が必要なことはいうまでもない。

おわりに

かつて「保育園落ちた日本死ね!!!」というブログが紹介され、国会でも議論された⁶⁾。主旨は保育園への入所申し込みをしたものの、結果は満員で不可との通知が届けられた。時を同じくして政府から「1億総活躍社会」が打ち出されていた。産休後に職場復帰できないために職場を失う深刻な事態に当面していること、保育行政への批判が「保育園作れよ、私活躍出来ねー」という生々しい言葉でつづられていた。待機児童問題は政府も自治体も早期全面解決を掲げているものの現状は困難をきわめている。解決を困難にしている直接的な問題は、保育所と保育士が不足していることである。少子化問題の大きな要因は保育所不足にある。子育て世代の人たちが安心して働くためには待機児童問題の早期解消が不可欠である。待機児童問題が解決されなにかぎり少子化問題の解決は望めない。少子化問題は、1989（平成元）年の1.57ショックが起点とされている。少子化対策として1994（平成6）年に策定されたエンゼルプラン以来、ほぼ5年おきに新しい少子化対策が打ち出されてきた。少子化問題が国の重用施策として取り上げられて以来、すでに20年余が経過した。2015（平成27）年の合計特殊出生率は1.46とされている。20年にわたって進められてきた少子化対策は効果が得られなかったばかりでなく、出生率、出生数ともに減少した。それは施策内容が不十分であったことを如実に物語っている。少子化問題は、将来の労働力不足、経済力低迷、そして社会保障に重大な影響を及ぼすことはいうまでもない。国の将来を安定的に発展させるためには避けることはできない緊急課題といえる。

本稿においては保育士不足の問題を中心に考察を試みた。少子化問題と保育士不足問題は重大な関連があるとはいえない。つまり保育士が不足している要因は、資格取得者が不足しているのではなく、資格を有していても就労そのものが敬遠されているのである。保育労働は、今や3K+2Y（安い・病む）労働といっても過言ではない。賃金が全産業の平均値の約60%にすぎず、腰痛やけんしょう炎等の身体障害、そしてうつ病、対人不適応等の精神障害を来している。せめて小学校教員並みの賃金保障、研修や休息保障等の労働環境、長時間労働が日常化されている労働条件等が抜本的に改善されなければならない。これらの問題が保育サービス提供者である当事者はもとより、子どもの命を預ける保護者の立場からも安心と信頼を得られるものでなければならない。

かつて、保育は専門家が担う仕事ではなく、家庭内で担うものという伝統的な考え方が主流であった。しかし高度経済成長期ごろから共働き家庭が増加し始め、一家庭だけで子育てを担うことは困難となり、社会全体で子育てという発想の転換が図られるようになってきた。社会全体で子育てという新しい発想を具体化していくためには、子育ての専門家が必要であり、それを可能にする財源の確保も必要である。しかし、規制緩和の名のもとに、保育分野への営利企業の参入や保育園の民営化が進められている。このような状況のもとで保育の質が担保できるか否か重大な局面を迎えている。目に見える問題としては保育士不足、保育所不足が深刻化している。その背景には構造的、制度的な問題があることを指摘しておきたい。保育士不足の問題解決は、資格取得を容易にしたり資格試験回数を増やしたりすることで根本的な解決ができる問題ではないことを銘記しておきたい。

Abstract

This society is currently experiencing a decline in the birthrate. Yet there is a shortage of child care workers in the day care center with many children waiting to be accepted so their mother can go to work. The shortage of child care workers is a serious situation. This is because of the poor labor conditions including long working hours and low wages. These working conditions need to be improved to resolve the shortage of child care workers. To cope with the declining birthrate problem, we need to consider the improvement of the labor conditions of the child care workers.

- 1) 『月刊福祉』 2016年2月号、全国社会福祉協議会。
- 2) 日本経済新聞、2016年1月27日。
- 3) 朝日新聞デジタル、2015年10月6日。
- 4) 伊藤亮子・林若子・小山道雄『保育者の専門性と労働条件』新読書社
- 5) 『月刊福祉』 2016年2月号、全国社会福祉協議会。
- 6) 中日新聞、2016年3月8日。