

日本の今、未来を支える保育士に光を

－関西広域連合大学生との意見交換会における発表より－

村 上 凡 子

日本の今、未来を支える保育士に光を

- 関西広域連合大学生との意見交換会における発表より -

We Wish More People Become Interested in the Improvement of Working Condition of the Nursery Teachers Who Form the base of Our Society in Now and Future

村上 凡子

Murakami Bonko

要 約

幼い子どもに愛情を注ぎ、成長を支える保育士は、日本の未来を創る意義ある職業である。しかしながら、現在、離職率の高さに起因する保育士不足は恒常的な問題となっている。女性も男性も社会で活躍するためには、待機児童問題の解消、保育士不足解消が不可欠である。筆者らは、短期大学保育科に所属している学生を対象として、保育士不足解消のための施策について、どのような意識を抱いているかについて調査を実施した。その結果は2つの点に集約できる。第1は、子ども一人当たりの保育士の定数は正や任務分担など保育士の労働時間や働き方の見直しである。そのためには、社会全体の「働き方改革」が不可欠である。そこで、「働き方改革」を推進している保育園を行政が積極的に公表することを提案したい。第2は、未来を担う子どもたちの命をあずかる専門職に対して適切な賃金が支払われるよう、公定価格及びその支払の仕組みの見直しを図ることである。いずれも新たな財源が必要であり、消費税増税分を充てることを提案する。

はじめに

本報告は2018年12月に関西広域連合が主催した大学生との意見交換会(以下、意見交換会)において、和歌山信愛女子短期大学保育科62期生玉置智未と田村葉の2名が発表した内容を再構成したものである。なお、本報告で筆者らと表す場合、筆者及び学生の玉置、田村を含めた3名をさす。

今年度の意見交換会のテーマは、「人口減少社会を克服するため、男女がともに活躍できる社会・関西について」である。関西女性活躍推進フォーラムとの共催事業として、12月1日(土)と2日(日)の2日間にわたり滋賀県大津市で開催された(関西広域連合HP, 2018)。

筆者は2名の学生の発表に向けて準備の段階から指導助言の役割を担い、意見交換会にも立ち会った。

意見交換会の目的は、若者世代の意見を関西広域連合の施策に活かすことである。意見交換会の開催に際し、まず若者世代の代表として、学生に対して施策の提案が募集される。当日は、参加校の学生がプレゼンテーションを行う。それをもとに関西地域の現状と将来等について、意見交換が行われる。学生の他に、関西広域連合構成地域の府県市の職員や関西広域連合協議会委員、関西女性活躍推進フォーラム委員等が一同に会す。

筆者らが2018年度の開催テーマを知り、発表に向けて準備を始めるに当たり、過去のある事実が想起された。それは、去る2017年10月にソーシャルネットワークサービス(SNS)を通じて、著名人が発信した「保育は誰にでもできる仕事である」というメッセージである。保育士の賃金が他の職業と比較して安い理由として、発信された意見であった。筆者らは、こうし

た保育の仕事が誰にでもできるという考え方に対して、保育科で学ぶ立場から意見を発信したいと考えた。これが意見交換会での報告を行うことの動機である。

参加校は、①滋賀県立大学、②同志社大学(2 チーム)、③四国大学短期大学部、④追手門学院大学、⑤立命館大学、⑥関西学院大学、⑦兵庫県立大学、⑧帝塚山大学、⑨和歌山信愛女子短期大学、⑩公立鳥取環境大学の 10 校である。本学以外、参加学生が専攻するのは、政治学、経済学、ビジネス・コミュニケーション学などの分野であった。各校のテーマは、子育て支援や就業支援、働き方改革、キャリア教育などである。

今回の意見交換会が掲げるテーマにあるように、男女問わず社会で活躍するために、子育て世代を支えることをねらいとして「子育て支援」と呼ばれる施策に予算が投じられている。その中でも筆者らは、保育科学生として、「保育人材の確保」「保育士不足解消」という点に着目した。保育士が働き続けやすい職場作りが日本の今、そして未来を創り出すためになくてはならないと考えるからである。

この点は、本学が立地している和歌山県が提起する3つの施策のうちの1つとして位置づけられている(和歌山県行政報告会, 2018)。他の2つの施策は、保育所の整備支援、企業内保育所の設置促進である。いずれも人材確保に関連する施策であると考え。次節以降、発表内容を報告していきたい。

1 保育科学生からみた保育士と職務

1.1 専門職としての保育士

保育士は国家資格であり、対人専門職である。その保育士が働く場が保育所である。これは、児童福祉法第39条の規定に基づき設置される児童福祉施設である。認定こども園での就労においても保育士資格が必要である。しかしながら、筆者らの身の周りから、こうした事実を知らないという発言を聞くことがある。これは、保育士という資格と、その資格を用いる保育職に対する社会の無理解を端的に示すものである。

ここで、保育科学生としての矜持をもって、学びと実習における体験を報告したい。保育科に入学すると専門職の資格を得るため、保育に関する多くの知識、技術を学ぶ。保育現場においては、学んだことを日々活かして保育内容を組み立て子どもの教育やケアをしている。

また、保育士には、保護者の子育てを支える役割も求めら

れ、人生の初期から子どもの成長を支えている。決して誰にでもできる職ではない。「子どもと遊んでいるだけである」という見方は偽りであり、事実ではないことを理解してほしい。

表1に、3歳以上の保育所の一日の流れを示した。子どもと関わるときは安全面への配慮はもちろん、必ず発達状況に応じたねらいをもって接している。表1の「あそび」における「自己活動」の中にもねらいがある。例えば、おにごっここの1つである「氷おに」では、遊びを通して楽しみながら運動能力を向上させるだけではなく、幼いうちから助け、助けられるという相互的な関わりを経験する。このように、「あそび」の中に、仲間意識を高めることや、相手に感謝の気持ちを「ありがとう」の言葉で表せるようになることなど様々なねらいが込められている。

表1 3歳以上のクラスの1日 スケジュールの例

午 前 の 活 動	7時 0分 ~ 7時 30分	延長保育(早期登所)
	7時 30分 ~ 8時 30分	延長保育(希望者のみ)
	8時 30分 ~ 9時 30分	登所・視診・触診・持ち物の始末
	9時 30分 ~ 11時 15分	あそび ・自己活動 ・課題活動
昼 食	11時 15分 ~ 11時 30分	給食・準備と片付け
午 後 の 活 動	12時 30分 ~ 14時 30分	あそび(夏季は午睡) ・自己活動 ・課題活動
	14時 30分 ~ 15時 0分	おやつ
	15時 0分 ~ 15時 30分	個別検査(視診・触診)
	15時 30分 ~ 17時 15分	一斉保育終了(順次降所)
	17時 15分 ~ 18時 15分	延長保育(希望者のみ)

保育室内に飾られている壁画などはすべて保育士によって制作されている。季節や時候に合わせた壁画を飾ることにより、子どもたちが季節の移り変わりを感じ、「お月見」「雛祭り」など伝統行事などにも興味関心を持てるようにしている。

このように保育士は人生の土台作りとなる時期に、養護と教育を担っている。

1.2 保育士のやりがい

保育科の学生は、幼稚園で教育実習を経験する。加えて保育実習も経験する。実習先は、保育所、障がい者支援施設等である。そこで子どもたちや利用者の方々との出会いに関わる。専門職への一步を現場で踏み出す機会を得るのである。実習中に学生の立場から感じ取った保育士のやりがいを玉置、田村の2名で協議をし、図1のように5つにまとめた。それは、①子どもの成長を近くで感じられる、②子どもの小さな発見に

立ち合い、共に喜ぶことができる、③子どもたちの柔軟な発想を楽しく感じる、④ストレートな愛情に喜びを感じる、⑤子どもたちの成長過程において変化が大きく最も大切な時期に関わることができるというものである。

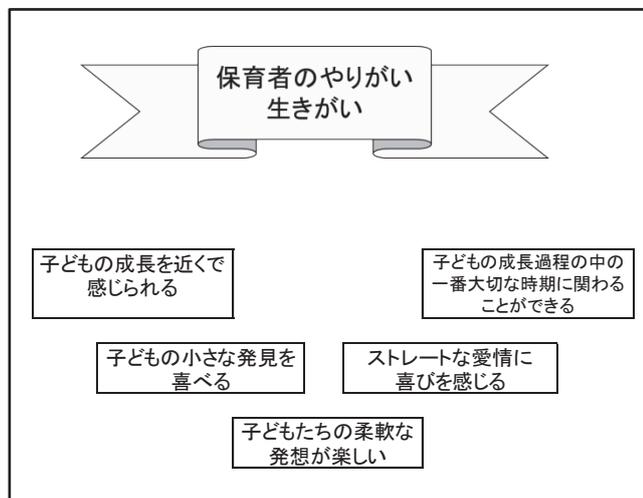


図1 学生からみた保育士のやりがい

筆者らは、この中でも「ストレートな愛情に喜びを感じる」という項目について具体的な例を報告したい。実習先で子どもたちは、実習生に対する好意的な気持ちを手紙や折り紙などを渡すことにより伝えることがある。言葉にして「先生、だいすき」と言うこともあれば、「一緒に鬼ごっこしよう」、「絵本、読んで」などと遊びに誘うことで好意を示すこともある。大人と決定的に違うのは「好き」という気持ちを伝える方法が直接的で多様な点である。自分の欲求も上手に伝えることが難しい子どもが一生懸命「だいすき」と言う気持ちを伝えてくれたこともある。心に残る嬉しいことであった。

こうしたやりがいに加えて、実習中に認識を新たにしたのは、保育記録の意義と、記録に時間を要するという点である。記録の作成は、子ども達のことをより深く理解し、より良い保育を実践し、職員間での情報共有などを行うために必要なことである。実習を通して、学生の時期から詳細な記録を書くことができる能力を身につけることが必要な理由を確認できた。

2 保育士不足の現状

前節で述べてきたように、保育士は未来を担う子どもたちの幼い時期の養育に責任を持つ対人専門職であり、我が国の社会を支えていると言っても過言ではない。本節においては、

このような社会にとって不可欠な職業である保育士の就労状況について述べていきたい。

保育士は非常に離職率の高い職業である。1年以内の離職率が私営で12.0%、公営で10.3%という結果が報告されている。民営の保育所内では経験年数8年未満が約57%を占め、若年層が多い。保育士の有効求人倍率は1.93倍であり、求人数の方が求職者数と比較してはるかに多い(保育士等確保対策検討会,2015)。

やりがいや生きがいの多い職であるのに、なぜ、これほど離職率が高いのであろうか。

下の表2は保育士と全職種との平均賃金を比べたものである(保育士等確保対策検討会,2015)。保育士の賃金は全職種の平均と比較して低いのは明らかである。この事実が離職率の高さを生じさせる要因の1つであることは否定できないであろう。責任の重さに見合う対価が支払われていないということである。2017年の調査では、保育士の平均賃金は月22万9900円である。これを全産業の平均賃金と比較すると10万3900円もの差がある(厚生労働省,2017)。例えば公務員として働くとしても、地域による差はあるが初任給は約16万円である。筆者らが実際に目にした2019年4月採用者に向けた近畿地方のある園の求人票には、初任給が12万円(税込み)と記載されていた。

表2 保育士の平均賃金 全職種、多職種との比較

男性					女性				
	構成比	平均年齢	勤続年数	決まって支給する現金給与額(円)		構成比	平均年齢	勤続年数	決まって支給する現金給与額(円)
全職種	67.2%	42.9歳	13.5年	3,657,000	全職種	32.8%	40.6歳	9.3年	2,556,000
ホームヘルパー	24.8%	39.0歳	4.1年	2,298,000	福祉施設介護職員	66.4%	41.2歳	5.9年	2,128,000
福祉施設介護職員	33.6%	36.2歳	5.4年	2,334,000	保育士	93.4%	35.1歳	7.7年	2,144,000
保育士	6.6%	31.4歳	6.3年	2,394,000	ホームヘルパー	75.2%	46.6歳	6.1年	2,177,000
幼稚園教諭	3.7%	40.9歳	11.5年	3,267,000	幼稚園教諭	96.3%	32.1歳	7.7年	2,277,000
看護師	10.0%	36.3歳	6.8年	3,297,000	看護師	90.0%	39.2歳	7.8年	3,290,000

決まって支給する現金給与額：6か月分の税込み額を示す。基本給、各種手当込み、時間外労働、休日出勤等超過労働給を含む。
保育士等確保対策検討会資料(2017年)より

表3は、東京都の保育士を対象とした調査の結果である(保育士等確保対策検討会資料,2015)。保育士の職場の改善希望状況が示されている。約6割が現在の賃金・賞与の改善を求めている点が見取れる。

表3 職場の改善希望状況

給与・賞与等の改善	59.0%
職員数の増員	40.4%
事務・雑務の軽減	34.9%
未消化休暇の改善	31.5%
勤務シフトの改善	27.4%

東京都保育士実態調査報告書(2014年3月)

ここで保育士の賃金の仕組みについて触れておきたい。私立の保育所の賃金の基準は、国が決める子ども一人の保育に必要な額とされる公定価格である。保育士や事務職員等の人件費、保育教材購入費などの事業費、施設設備の補修などの管理費を積み上げて算出されることになっている。この公定価格に保育所を利用する子どもの数を掛け合わせた額が、保育の委託費として保育所を運営する施設長に支払われる。財源は公費と保護者が払う保育料である(朝日新聞 HP, 2018)。

4~5歳児の場合、公定価格の基準は、子ども30人につき保育士1人である。もし、この年齢で子ども15人に対して保育士1名を手厚く配置し、増員しても委託費は増額されない。そのため、保育士一人当たりの賃金は当然のことながら低くなるのである。筆者らは、こうした仕組みが広く社会に知られているのかどうか疑問を抱いている。また、この調査において職員数の増員を希望する項目も40%を超えている。職責を果たすために、職員数の増員も切実な要望であることが示されている。保育士一人当たりの子どもの数を減らし、十分なケアを提供する環境の実現が希求されているのである。

3 本学学生における保育士不足解消のための施策に関する意識調査

3.1 調査の目的及び方法

筆者らは、保育現場を実習生として体験した立場の学生が、保育士不足解消のために有効な施策をどのように認識しているかを検討することを目的として、質問紙調査を実施した。

対象は、保育科2年生99名で、調査の実施時期は2018年7月中旬である。筆者の担当科目「キャリアデザイン」の時間中に、筆者が調査の趣旨を説明し、回答拒否も認め、同意する者のみに無記名方式で回答を求めた。

調査項目の選定にあたり、保育士の就労状況など授業で取り上げられた知見などを踏まえて筆者らが検討を行った。最終的に表4に示すとおり項目を選定した。調査用紙の最

後に、学生の生の声を知る機会として自由記述欄も設けることにした。

χ^2 検定の結果、各項目間の関連性が認められた。項目間の人数の偏りは有意であった($\chi^2(5) = 49.600, p < .01$)。最も高い80%の支持を得たのは、「保育士の就業時間の短縮」である。次いで高いのは、「社会全体の就業時間の短縮」(74%)である。保育士の就業時間の短縮のためには、当然のことながら社会全体の就業時間が短縮される必要がある。早朝、夜の時間帯における延長保育の時間が短くならなければならない、交代制勤務とはいえ、保育所の開所の時間帯は長いままである。

3番目に高かったのは、給料の上昇である。先に保育士の賃金は低く、全職種の平均と比べると約10万円の差があることを示した。やはり本調査においても給料10万円上昇の施策は多くの支持を得た。

表4 保育士不足解消のための施策に関する意識

1 保育士の給料の公定価格を月額5万円上げる。 【給料5万円上昇】
2 保育士の給料の公定価格を月額10万円上げる。 【給料10万円上昇】
3 保育園、保育所の労働条件を労働基準法違反にならないようにする。いわゆる「働き方改革」を徹底的に実現する。 【保育士時短】
4 保育士の給料が社会福祉法人の長に振り込まれ、施設設備費に転用される場合がある。このようなことがないような仕組みをつくる。 【人件費転用改善】
5 保育士も勤務を早く終わるようにするために、男女問わず、日本全体が残業せず早く帰宅できるような仕組みに変える。 【社会全体時短】
6 保育士一人当たりの子どもの数を減らし、手厚く子どもたちをみることができるようにし、一人当たりの給料が低い現状を変える。 【定数改善】
【自由記述】 《その他意見を募ります。あなたの考える保育士不足解消策を下に書いてください。》

3.2 結果

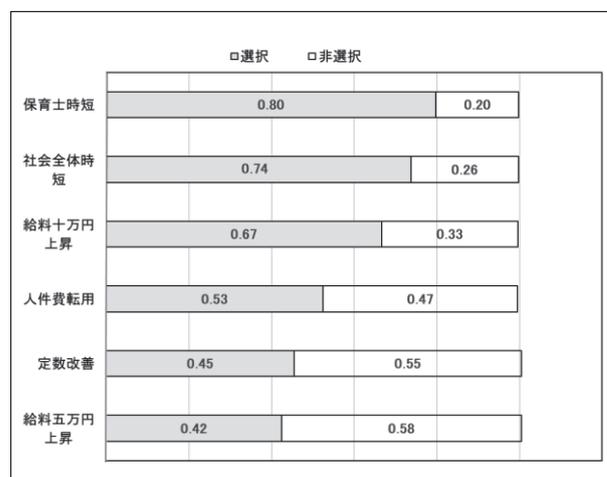


図2 保育科学生における保育士不足解消のための施策

表5 自由記述一覧

1) 労働時間、労働条件
1 全員で協力して残業をなくす。
2 休憩をしっかりととれるようにし、残業を少なくなるようにする。
3 職場環境の改善
4 仕事の量を減らす。
5 仕事を家庭に持ち込むことをなくす。
6 家族での時間を過ごすための休暇があったり、そのような休みがとりやすい仕組みを国を挙げてつくる。
2) 保育士養成
1 保育士の仕事のやりがいや楽しさを伝える。。
2 保育士を増やすために保育士を育てる学校を国が中心となってつくる。
3 高校などでもっと「保育」について学べるようにする(専門的に)。そうすることで、保育士に興味を持つ人が増えると思う。保育について学べる高校は少ないと思う。
4 大学などをふやす。
3) 専門性に基づいた業務の分担
1 保育士の仕事の内容をもう少し変えるといいと思う。例えば、制作のときの準備物の担当者、保育記録など書き物の担当者など。
2 ピアノなどは音楽系の学校からとり、園でのピアノの先生などをつくる、
3 モンスターペアレントの対応を、個々の保育園にさせない。
4) 保育士の待遇改善
1 手取りの給料をあげる。
2 男性職員を増やす(そのためには、家庭を養える給料が必要)
3 保育士待遇の改善
4 給料を上げる
5) 職場環境についての提案
1 良い人間関係の中で働けるようにする。

上の表5は、自由記述一覧である。99名中13名から、15もの提案があった。それを5つのカテゴリーに分けた。すなわち、1)労働時間、労働条件、2)保育士養成、3)専門性に基づいた業務の分担、4)保育士の待遇改善、5)職場環境である。1)の労働時間短縮に関しては、休憩時間の保障、残業時間の短縮の声があげられている。また、帰宅後も持ち帰りの仕事があることにも改善の希望が出されている。3)の業務の分担については、壁面制作やピアノ演奏など得意分野を保育士間で相互に活かしながら、一人当たりの業務を縮減する提案があげられている。その他、保護者への対応を個々の園に任せず、行政が一括して担う方式、いわゆる窓口一本化の施策が提案されている。

保育科学生を対象として保育士不足解消のための施策に関して行った調査結果を総合的に検討してみると、やはり、労働時間とその内容、賃金といった待遇改善を求める声が多いといえる。その理由は、学生の立場から見たとしても、賃金と労働時間、職務内容と責任の重さが見合っておらず、落差を感じるからであろう。筆者らは、この落差については、保育職の専門性や職責の重さに対する社会の理解が十分ではなく、「誰にでもできる」という考え方がいまだ社会の中に存在することに因るところが大きいと考える。

4 保育士に光を

上述の調査結果を踏まえて大きく2つの政策を提案したい。

1 点目は、保育士の職場における長時間労働を見直すことで

ある。そのための方策の1つ目は、保育士一人当たりの子どもの定数を減らし、保育士を増やし仕事を多数で分担することである。任務分担のための提案は2つある。その1つは、自由記述にあったように、壁面制作などを担任以外の別の保育士が行うことである。このためには、保育士の増員が必須である。先の表1に示す保育所の一日において、いったいどの時間帯に、保育士が壁面制作の業務をするのかという疑問も持つてほしいと筆者らは切に願う。延長保育の時間しか見当たらない。もう1つは保護者からの意見対応の窓口一本化を図ることである。個々の園に任せず、行政の福祉専門職が対応することを望む。方策の2つ目は、保育士公定価格の引き上げを図ることである。

手厚い保育を提供することと賃金を上げることの両方が実現されることを提案する。離職率の低下、保育士不足の解消が見込める。

これらの政策の実現には、税金の投入が欠かせない。社会全体の保育士が担う職務の価値への理解が求められる。そのために情報発信も重要になる。地方自治体に対して、働き方改革に取り組んでいる優良な法人について積極的に公表することを提案する。いま政策として挙げた2点を保育所の運営に当たり積極的に実現しようとしている法人である。

社会全体が働き方改革に取り組むことにより、保育士も早く仕事を終えることができ、休日出勤も最小限になる。

社会全体の働き方改革、保育所の働き方改革が同時的に推進されることは、子どもの発達にとっても、計り知れないほどの良い影響を与える。次世代の子ども達の発達を支えるという意識を社会全体に浸透させなければならない。保育士自らが家庭で過ごす時間の保障を要望することは至極まっとうなことである。こうした主張が実現されるよう、社会全体が真正面から保育士の声を受け止めなければならないと考える。

女性が働きやすい社会は、男性も含めてすべての人が働きやすい社会である。今回、提案した内容は、日本の未来を創る子どもたちの育ちに必ずや光を当てる施策となると考える。

以上が、意見交換会におけるプレゼンテーションの内容である。

5 おわりに 参加後記

本節では、意見交換会の状況及び感想を述べたい。

筆者らのチームは、11 チーム中、最後から3 番目に発表した。前半に発表した複数のチームから、本報告で先に述べた保育職の意義や法的位置づけに対して無理解としか捉えられない発表がなされた。中でも、最初に触れた「保育は誰にでもできる」という著名人の言質を肯定する発言があった。これには、憤り、怒り、落胆の気持ちを抱かざるを得なかった。世間一般の保育士に対する考え方を如実に思い知ることとなったのである。保育科で学ぶ環境にいと、周りからこのような無理解な考えを聞くことはない。意見交換会に参加して、外の世界の考え方を改めて認識するに至った。

筆者らの発表の番になり、まず前節までに述べたように、実習経験を踏まえた子ども達との関わりや保育士の専門性により子どもの発達を支えられていることを具体的に述べた。その後も熱い気持ちを込めて「保育は誰にでもできる仕事では決してありません」というメッセージを発信した。その瞬間、文字通り、会場全体から大きな拍手が一斉に起こった。この言は、予め用意した原稿のとおりであった。参加者の心を掴んだ瞬間であった。その後も会場全体からの熱い応援の雰囲気を感じながら、発表を続けた。もう一度大きな拍手が会場から起こったのは、学生2 名とも専門職に就職することを表明した時である。

今回の発表は優秀賞を受賞した。発表の審査の観点は5つあり、①テーマ・事業性、②論理性、③実現可能性、④オリジナリティ、⑤プレゼンテーション力である。受賞理由は、①、②、④、⑤が特に優れていたとのことである。学生対象の調査結果や実習経験という現実的な根拠に基づいた提案に説得力があったとのことである。会場全体が拍手で一体となるプレゼンテーション力も評価された。

発表後のグループ討議では、同志社大学、帝塚山大学と同じグループであった。互いに敬意を払い、本学の学生もしっかり自分の言葉で質疑応答に参加していた。同志社大学から提案のあった空き家を利用した学童保育の運営について、専門職と非専門職(学生サポーターを含む)との間の職務や責任の分担について質問があった。本学の学生は、複数の対応を答えた。その1つは、保育中の病気の発症や、けがをしたときに、専門職が直接対応することが望ましいという点である。学んできたことを自分の言葉で伝えており、非常に頼もしく思えた。グループ討議のあと、自由解散になった。その時間帯も、本学学生2 名と他大学の学生との質疑応答が生まれていた。

他のチームは経済学部の政策を専門とするゼミが多くを占めた。女性活躍、子育て支援などを取り上げていたが、筆者らからみると、発達、保育、教育の視点に欠ける点があると感じられるところもあった。今回の関西広域連合が掲げたテーマ「人口減少社会を克服するため、男女がともに活躍できる社会・関西について」に様々な大学の学生達が取り組むためには、学部を超え、公共政策の分野と保育・教育の分野にわたる横断的な視点が必要であると考えている。

現在、就学前の養護と教育の一体化が改めて提起されている。幼児教育の重要性は勿論のこと、幼稚園、保育所、こども園と小学校との連携がスムーズな接続に欠かせないと提起されている。一貫性のある子どもの育ちを支える仕組みとして指導要録も引き継がれる。就学前の保育に携わる保育士は日本の今、未来を支えるために、なくてはならない専門職である。その職責の重さと働き続けやすい保育の職場づくりに対する理解が我が国の社会全体に、広く、そして深く行き渡ることを強く望む。

【引用文献】

- 朝日新聞 web 版(2018 年 12 月 24 日アクセス)
- 関西広域連合 HP(2018 年 12 月 24 日アクセス)
- 保育士等確保対策検討会(2015) 12 月 4 日付配布資料
- 和歌山県行政報告会(2018) 配布資料

謝辞

今回の発表に際しまして、和歌山県知事室政策審議課主任岡崎靖典様に深く感謝の意を表します。発表にエントリーしてから当日を迎えるまでの長きにわたり、的確、かつ温かく支持的なご指導ご助言を賜りました。作業に取りかかるのが他大学に比べて大幅に遅れたにもかかわらず、お蔭様で無事に発表まで辿り着くことができました。その上、優秀賞受賞という結果を得ることができました。これは、望外の喜びでございました。このご縁が今後とも続くことを願っております。本当にありがとうございました。