

保育・福祉現場における人材確保の現状と課題

一人材養成の問題と人材確保における課題

工藤 歩*

- 第1章 保育現場を取り巻く社会の状況
- 第2章 小泉構造改革と社会福祉基礎構造改革
- 第3章 保育・福祉業界が抱える『3つの問題』
- 第4章 保育士養成現場のジレンマ
- 第5章 結語

において、世帯の所得が減っていくことに対する一般家庭の個々の対応として、女性の社会進出が進んだことも一つの要因として大きく関係していると考えられる。

人々は不況による生活の困難さをどうにかして乗り越えようと、それぞれが必死に努力・工夫した結果、そういった中の一つと動きとして、これまで専業主婦として過ごしていた女性の社会進出が増大していき、女性の労働活動が活発化していくこととなったといえる。

厚生労働省大臣官房統計情報部「平成26年国民生活基礎調査(平成25年)の結果から」によると、1世帯当たりの平均所得金額はバブル景気崩壊後の1994年の664.2万円をピークにその後年々下がり続け、2012年には537.2万円まで低下してきている¹⁾。

第1章 保育現場を取り巻く社会の状況

近年、特に東京や神奈川、名古屋、大阪といった大都市圏を中心として問題となっている保育所入所における待機児童の問題は、1992年にいわゆる「バブル景気」が崩壊し、その後の日本社会における急激な不況に陥ったことと連動する形で徐々に深刻化してきている。

これは1992年の「バブル景気」崩壊後に日本の経済が長いデフレ不況の波に飲まれていく中

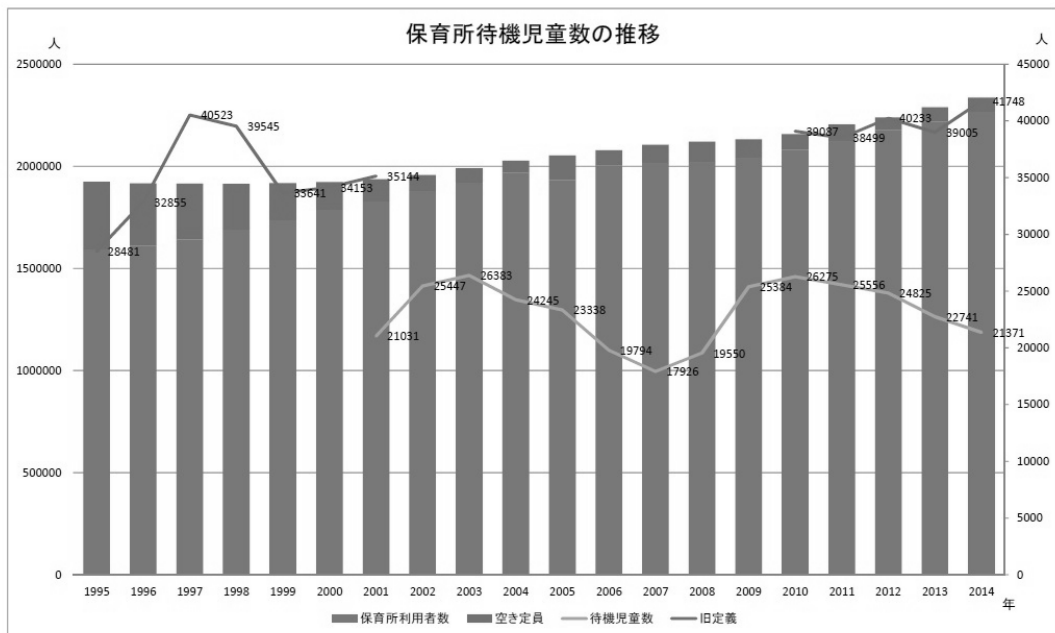


図1 立命館大学佐藤敬二氏HP「佐藤のサイト『社会法資料集待機児童数の推移』」より
 URL: <http://www.ritsumei.ac.jp/~satokei/sociallaw/waitingchildren.html>
 (2016年11月16日アクセス)

* 北九州市立大学非常勤講師

1世帯当たり平均所得金額・対前年増加率の年次推移
Trends in average income per household, increasing rate, 1985-2012

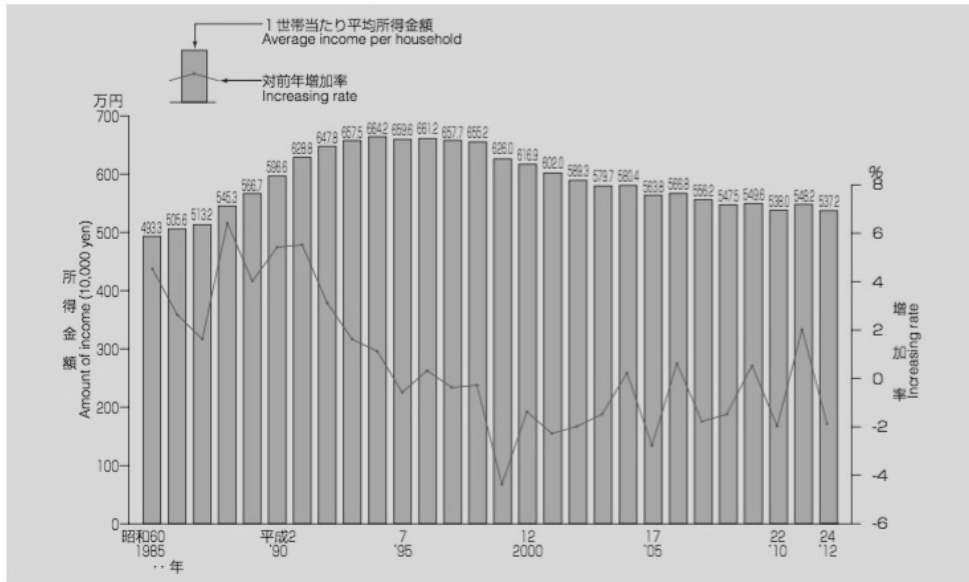


図2 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成26年国民生活基礎調査（平成25年）の結果から」
URL:<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h25.pdf>
(2016年11月15日アクセス)

これは、つまり「バブル景気」崩壊直後からの18年間で、国民の年間の平均所得が127万円減少していることを示している数値である。

また一方で、この頃から社会における女性自身の価値観も多様化し、男性と同様に労働力の一員としてキャリアを構築していくことによって自らのスキルアップやキャリアアップを目指していくという考え方も一般化し、その結果1980年には65%だった専業主婦の割合も2014年には38%にまで減少していったのである。

そしてその数字と反比例する形で、当然女性の就業率は年々増加している。首相官邸ホームページにおける「待機児童対策～これからも、安心して子育てできる環境作りに取り組みます！～」によると、1997年に約62%だった25歳から44歳の女性の就業率は2015年には71.6%にまで上昇していることが指摘されている。

このように、特にバブル景気崩壊以降、女性の社会進出が進んでいくこととなったのだが、このことによって女性が社会で働くための社会資源としての保育所の整備がよりいっそう求め

られるようになったのである。

また、女性の価値観の変化に呼応する形で家族世帯のあり方も変化していき、これまで主流だった祖父母、両親とその子どもという三世代家族を代表とする多世代世帯が徐々に減少していき、「両親と子どもだけで生活する」という核家族世帯が増加し、これまでの日本における子育ての形であった「他世代家族が協力して子育て」するというスタイルが徐々に崩れていくことになっていったのである。

前出の「平成26年国民生活基礎調査（平成25年）の結果から」によると、日本における平均世帯人数は統計を開始した1953年以降年々減少しており、一世帯当たりの構成人員数は、1953年に5.00人だったものが2013年には2.51人にまで減少している。同じく1975年には54.9%であった核家族世帯が2013年には60.1%に上昇し、その一方で「三世代家族」は16.9%から6.6%にまで減少している。

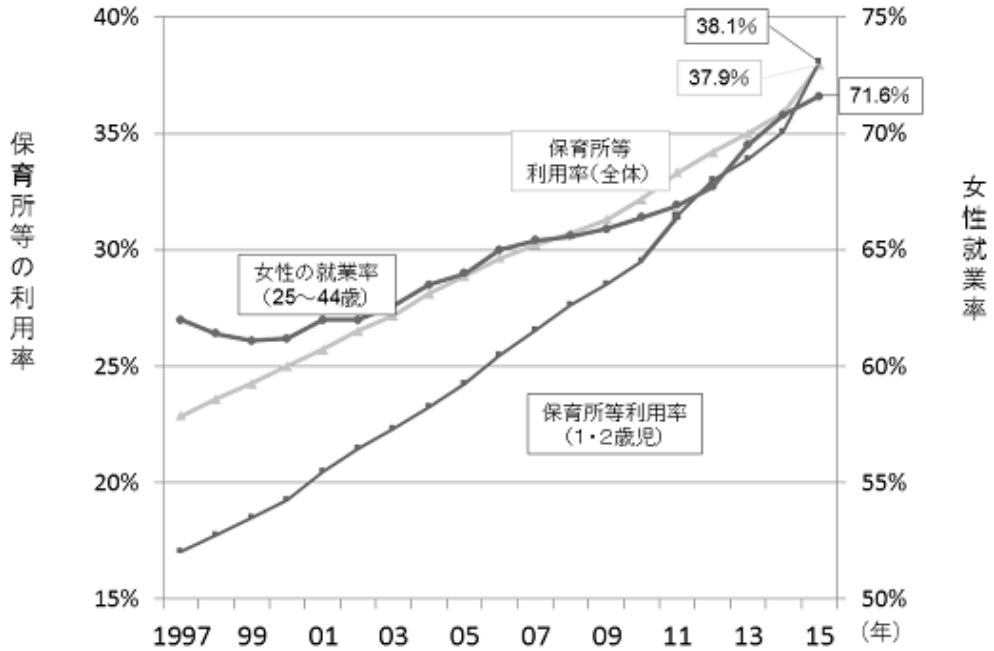


図3 首相官邸ホームページ「待機児童対策～これからも、安心して子育てできる環境作りに取り組みます!～」
 URL:<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/>
 (2016年11月15日アクセス)

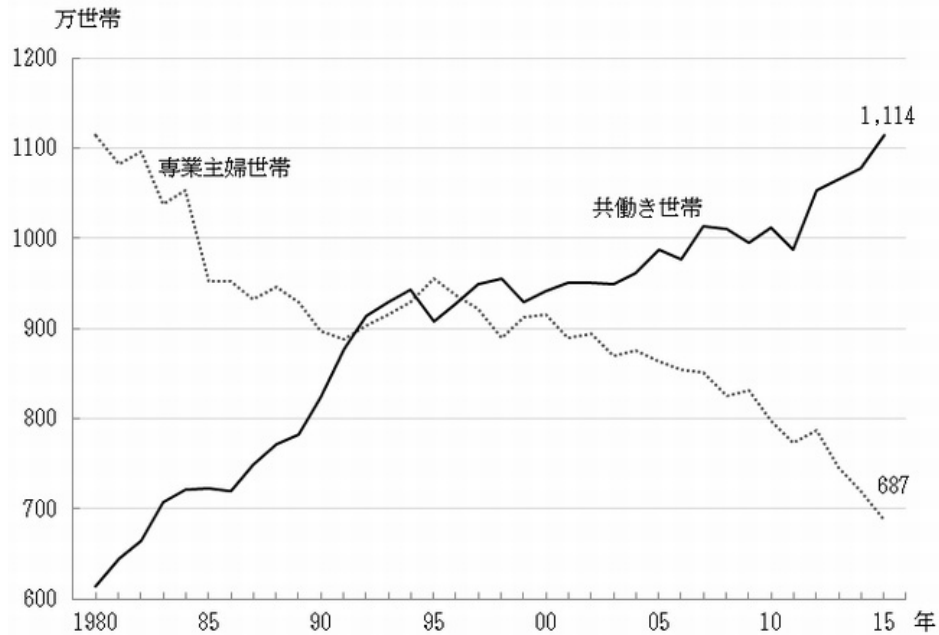


図4 厚生労働省「平成26年度版厚生労働白書」
 内閣府「平成26年度版男女共同参画白書」
 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)
 URL:<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>
 (2016年11月15日アクセス)

世帯構造別にみた世帯数の構成割合の年次推移

Trends in percent distribution of households by structure of household, 1975, 1986, 1989, 1992, 1995, 1998, 2001, 2004, 2007, 2010, 2013

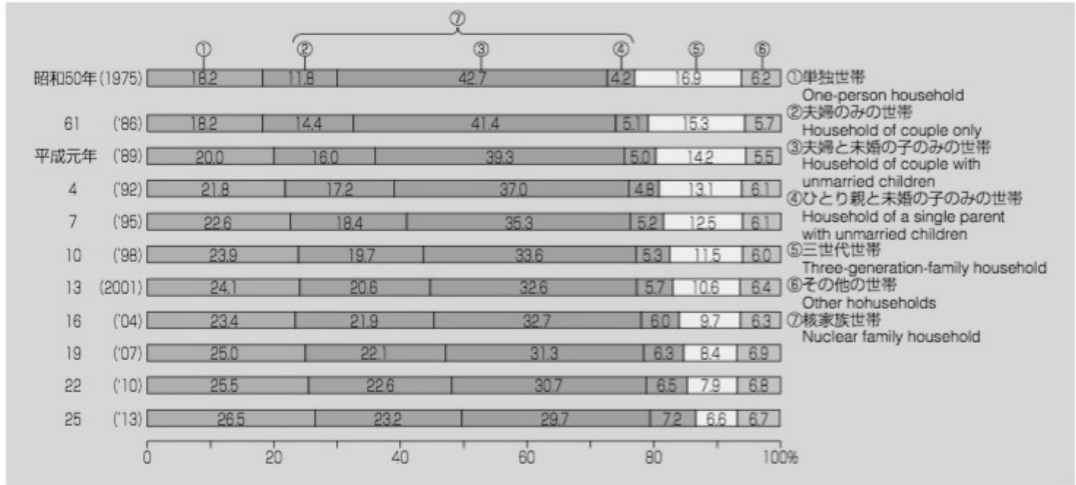


図5 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成26年国民生活基礎調査（平成25年）の結果から」
 URL:<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h25.pdf>
 (2016年11月15日アクセス)

明治以降、第二次世界大戦後の高度経済成長期まで、日本社会では一つの家に多世代が同居し、女性は専業主婦として「家を守り」「子どもを育て」ていき、男性は社会に出て、「企業戦士」として労働し、「一家を養っていく」といった「古い型の性別役割分業の考え方」が、長らく一般的な男女のあり方として考えられてきた。

しかし時代が進み、上記にも記したように社会の価値観が変容していく中で、社会における「家族の型」が変容したことや、女性自身の家庭や家族の中における自らの役割や、労働に対する考え方、夫婦のあり方に対する意識が変化してきたこと、そして家族を取り巻く社会の情勢も変化してきたことなどによって、それまでの男女の役割のあり方も大きく変化していくこととなった。そしてその結果として、女性も男性と同様に社会に出て労働するという型が徐々にスタンダードになってきたのである。

こうしてそれまでの日本の一般的家庭のモデルであった、「(正社員の) 会社に勤める父と、専業主婦の母、そして2人の子ども(「標準世帯）」という形が徐々に崩れていくこととなり、これらの状況から、これまで家族が支えていた子ど

もの保育機能がもはや家庭では支えきれなくなっていくとすることができる状態となったのである。

さらにそのような女性の社会進出がますます進む中で、1986年に施行された「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」、いわゆる『男女雇用機会均等法』が1997年に改正され、時間外労働や深夜労働など女性の労働条件に関する条件緩和が行われ、ますます社会における労働力としての女性の地位向上が叫ばれるようになっていくこととなった。

そこで求められてきたのが、家族に代わって社会で子育てを支える機能としての保育所における保育なのであるが、ところが受け入れる側の社会や企業、雇用主は、そういった女性の価値観や希望、労働力そのものとしての考え方の変化にまだまだ対応できておらず、女性を雇用し労働力として受け入れるための環境整備が整っていない状況であった。その結果として社会において様々な問題が発生することとなったのである。

それまでの日本の労働環境は、女性が就労し

でも性別によって男性とは職種や給与体系、昇進など様々な項目において差別されており、ハラスメントなども横行している状態であった。これは長らく企業が女性社員を確固とした労働力と見なさず、いわば「お茶くみ係」「コピー係」といった雑用をする存在と見なしていたことや、「女性は結婚して寿退社するまでの腰かけとして働いている」というステレオタイプな視点に偏っていたことなどを指摘することができる。

こういった社会の女性を労働力として受け入れるための基盤整備の不備の一つとして、子どもができて働き続けたいという女性の希望と、仕事に復帰したいのに子どもを預かってくれる希望の保育所が確保できないという「保育所入所における待機児童の問題」が発生したのである。

もちろんこれには女性だけに限らない、日本の労働者の『働き方』の問題が大きな影響を与えていることも重大な事実である。長時間労働の常態化や、硬直化した勤務体系、育児休業・産後休業制度取得に関する問題、「育休・産休」後の復帰における不利益の問題等々、様々な問題が『子育て』をしにくくさせていることもまた事実である。

これらの問題も重要な論点の一つではあるが、今回はこの部分においては割愛する事とする。

このような社会や家族、個人の価値観の変容と社会におけるミスマッチの結果として、現在の「待機児童問題」が注目されることとなっていったのであるが、この問題と密接に関わっているのが、それら保育を支えていく保育士人材の確保の問題と、そこへ人材を供給していく役割である養成校における人材育成の問題なのである。

第2章 小泉構造改革と社会福祉基礎構造改革

筆者がこの待機児童問題の深刻化とそれに関連する人材確保の問題に、大きく影響を与えた一つの要因であると考えているのが、小泉純一郎内閣総理大臣時代におけるいわゆる「小泉構

造改革」と、同時期に社会福祉分野において議論されていた「社会福祉基礎構造改革」の議論の2つである。

小泉政権時代、2001年5月の内閣総理大臣就任所信表明演説で『待機児童ゼロ作戦』と銘打った政策案が打ち出された。しかし実際のところは待機児童ゼロどころか、その後の保育・福祉分野はもちろんのこと、その他の様々な業界においても大きな禍根を残す、たくさんの『構造破壊』を行なっているのである。

2001年から2005年にかけての小泉政権における様々な小泉構造改革は、その後の社会構造に大きな影響を与え、それまでの日本の社会構造を根本から『破壊』した大きな転換点であったと考えている。

小泉政権が目指したものは大まかに言うと、新自由主義経済の思想に基づいた『聖域なき構造改革の実施』であり、その内容は『小さな政府』の実現、そのための国庫補助負担金の改革、税源移譲、地方交付税の見直しといういわゆる『三位一体の改革』による『国から地方への税源移譲』、そしてそのうえで『官から民へ、中央から地方へ』の移行の推進を行う、という3つの改革の柱の実行であったわけだが、その代表的なものとして郵政民営化をあげることができるのは皆知っての通りである。

しかしその一方で、特筆しなければならないもう一つの『改革』として、この時代に『労働者の働き方に関する改革』があったことを指摘しなければならない。

『労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の保護等に関する法律』、いわゆる『労働者派遣法』の規制緩和もその代表的なものの一つである。

多くの日本の企業ではそれまで一般的に、いわゆる『終身雇用制』に基づいた継続的な雇用契約というものが一般化しており、そのほとんどの場合、一度正規職員として就職をした労働者は自己都合や何らかの事由がない限り、定年を迎えるまで継続的に同一企業に雇用されるといった安定的な雇用保証が実現していた。

そのことによって労働者はその継続的な雇用

を前提とした、安心で安定した長期的な生活設計、人生設計を組み立てることが可能であった。

ところが先にも述べたように2001年に小泉政権が発足すると、小泉構造改革の名のもとに、これまでの既成の制度の『規制緩和』をおこなわれ、これらのシステムが抜本的に改定されていくこととなった。

小泉政権においては、まず「官から民へ」の端緒として、それまでのさまざまな国営企業を民営化するとともに、国家公務員を法人化することによって非公務員化するという改革を行っていった。この改革の代表的なものとしては国立大学の国立学校法人化をあげることができる。

そして次に小泉内閣は2003年に労働者派遣法を改正していくこととなるのだが、ここから日本の社会における正規労働者の減少、非正規労働者の増大という現在の状況につながる源流が始まっていったのである。

この労働者派遣法の改正においては、これまでいわゆる派遣労働者や契約労働者だった者についても、それまで例外扱いで禁止されていた製造業および医療業務への派遣が可能となり、また『専門26業種』については、派遣可能な期間を3年から無制限へと大幅な条件緩和を行なった。さらに製造業を除いた業種においては「派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受け入れは3年を条件とする」という条件が科され、派遣労働者の派遣期間が1年から3年へと引き延ばされることとなり、大量の非正規労働者を生むことへと繋がっていったのである。

このように小泉改革によって、上記で述べたような終身雇用制度による安定的な雇用保証は大きく変化し、非正規労働者化したことによって、契約期間が切れるとともに雇用もキャリアもスキルもリセットされてしまうという、不安定な生活設計を余儀なくされる事態が多く見受けられるようになったのである。そしてこういった状況が個々の家庭における経済的な基盤を不安定化させると共に、人々の心理的側面に大きな影響を与え、それらの状況を補填するためといった部分もあって、女性の社会進出がますます増加していくことへとつながっていると考

る。

一方で小泉政権においては新自由主義経済の思想のもと、様々な業界において『競争の原理』が導入され、勝者と敗者を明確化することによって業界における『質の向上』とその結果としての『敗者の淘汰』を促していくこととなった。しかし結果としては、少なくとも福祉の分野においては、この手法は業界内における過当競争を招き、様々な「質の低下」を招くこととなったのである。

また小泉構造改革における特筆すべきもう一つの点は、大胆な社会保障の削減政策であった。2002年度より小泉内閣は順次、社会保障費の抑制を行い、人々の年金、医療、福祉（生活保護・介護等）という、いわゆる生活・生存に関わる『セーフティーネット』の部分に直撃する削減・改革を行なっていくこととなった。

それまでに既に年金制度においては少子化問題による納税者の減少や、年金保険料の未納者問題によって財源問題が深刻化していた。さらに医療分野では高齢化に伴う医療費の増加に加えて社会保障費が減額された結果、健康保険料の患者自己負担分や、国民健康保険料の高騰によって治療費の支払未納者が増加していくこととなっていた。また福祉の分野においては、不況や先にも述べたような不安定な雇用状況に伴った非正規労働者や高齢者からの生活保護申請の増加に伴って、各都道府県および市町村予算において生活保護関連予算が財政を圧迫するようになり、深刻な問題となっていた。

こうした政治の動向を反映するかのようには、各地の福祉事務所の生活保護課窓口においても、いわゆる「水際作戦」と言われるような申請受理の抑制対応が取られる場面まで見受けられるようになり、そのことによって死者が出る事件が発生したりするなど、大きな社会問題化するようにまでなっていた。加えて国の政策として生活保護における各種加算の廃止や減額等も行われ、憲法第25条の『生存権』に関わる問題としても、クローズアップされていく事態へと繋がっていったのである。

さらに医療費の増大とも関連する形で高齢化

が進むことによって、介護に関する予算も年々増加し、国の歳費を圧迫する事態となっていた。

さらにこの状況に追い討ちをかけたのが、同時期に社会福祉分野において議論されていた『社会福祉基礎構造改革』の議論であった。この議論において、社会福祉についても小泉改革の流れと同様に、これまでの行政による『措置主体の社会福祉』から、利用者の『選択の自由』に基づく『契約』と『競争』が盛んに推し進められていくことになり、その結果としてその後の介護保険法の制定や、障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）の制定へと繋がっていったのであるが、そのことによって場合によってはこれまで維持されてきた『サービスの質の均一化』の前提が崩壊し、『良質なサービス』が提供される場面と『最低水準のサービスの質』さえも担保されない場面が現れることとなったのである。

今回問題提起する保育現場も1997年の児童福祉法改正によって保育サービスの利用方式が措置制度から契約制度へと変更されており、この結果として上記に述べてきたようなさまざまな利用者契約制度が抱える問題へと繋がっていったと考えている。

一方で、こうした「改革」は、保育・福祉の人材確保にも大きく影を落とすことになった。それまで、主に自治体や社会福祉法人が担ってきた事業は、民間営利企業の参入も認められることになった。保育や社会福祉といった対人援助を基本とする事業は、支出における人件費の支出が高いという特徴がある。そのため組織としての「利潤」をあげていくためには、その人件費を可能な限り抑制していくことが組織の財政の安定化のためにも必要になってくる。その結果、非正規職員の増加と賃金水準の低位安定といった事態を引き起こしているといえるのである。そしてそれが現在いる人材の流出だけに留まらず、新たな人材の流入をも阻害し、ひいては保育士や社会福祉専門職の養成機関の定員割れ等の要因となり、恒常的な人材不足を引き起こすというまさに「負のスパイラル」状態に陥っているといえる。

第3章 保育・福祉業界が抱える『3つの問題』

ではなぜ人材確保がこれほどまでに問題になったのか、その問題の根源を探っていくと、そこにはいくつかの原因と思われる要因を発見するに至った。

まず一つ目は養成された人材の保育業界への定着率の低さである。厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課の調べによると、平成25年4月1日現在で保育士資格を取得し登録している者の数は118.6万人であり、そのうち保育所に勤務している保育士は40.9万人であることが分かっている。つまり保育士資格を有しながら現在保育に従事していない、いわゆる「潜在保育士」が約76万人いることとなるⁱⁱ。

一方で2015年10月時点での全国における保育士の有効求職者数は19,747人で、約2万人近い保育士が全国で不足していることになる。さらに毎年、いわゆる保育士養成施設から約4.2万人の新規保育士が誕生しているにも関わらず、そのうち保育所に就職しているのは約半数の2.2万人のみである。また厚生労働省によると今後保育量の拡大によって必要とされると推定される保育士の数は、2017年度末で約46万人であるとされているⁱⁱⁱ。

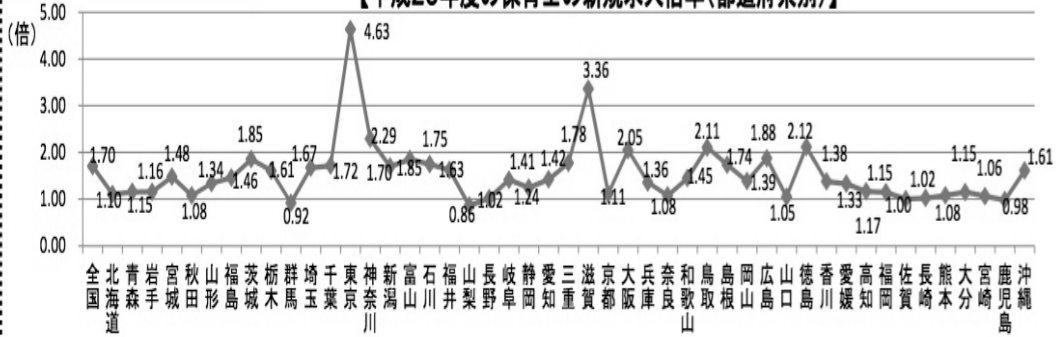
それを証明するように現在、保育士の求人はほとんどの県において、1倍を超える高い求人倍率が続く状況となっている。特に東京都においては4.63倍という高い求人倍率となっており、人材不足が深刻であることがこのことから見て取ることができる^{iv}。

その反面、保育士においては、新たに保育士養成施設において保育士資格を取得し卒業した者のうち、51.7%しか保育所に就職していない^v。また保育士資格を保有している者でハローワークに求職に来た者のうち、約48.5%は保育士職種を希望しないことが報告されている。

加えて保育士としての勤務年数を見てみても、3年未満での離職者が全体の30.2%を数えることも調査によって判明している。

都道府県別県の状況

【平成25年度の保育士の新規求人倍率(都道府県別)】

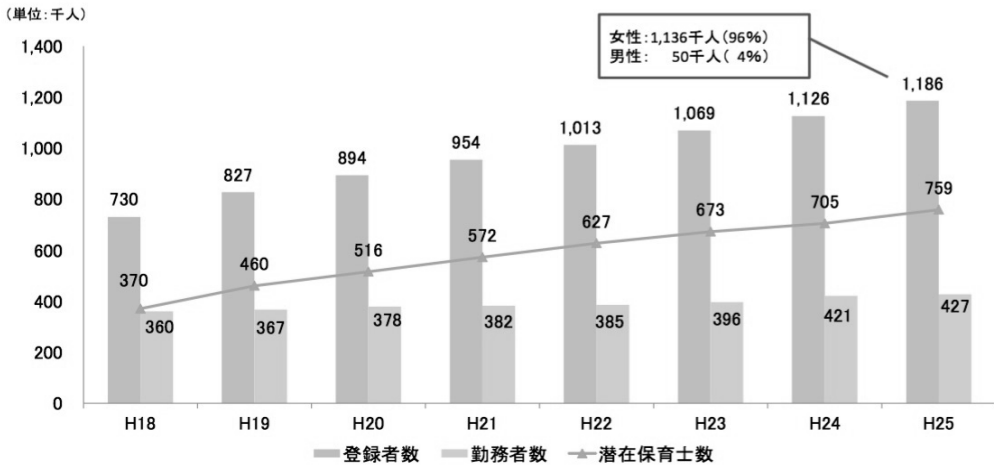


【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」
 ※新規求人倍率＝新規求人数／新規求職申込件数

図6 厚生労働省ホームページ（雇用・労働）
 「保育士の就業の実態と見通し 『保育分野における人材不足の現状①』」より
 URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000057759.pdf>
 (2016年11月15日アクセス)

登録された保育士と勤務者数の推移

○ 保育士登録者数は約119万人、勤務者数は約43万人であり、潜在保育士(保育士資格を持ち登録されているが、社会福祉施設等で勤務していない者)は約76万人



出典:登録者数:厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ(毎年4月1日)
 勤務者数:厚生労働省大臣官房統計情報部「社会福祉施設等調査」(毎年10月1日)
 (注)勤務者数について、平成21年以降は調査対象施設のうち回収できなかった施設があるため、平成20年以前との年次比較は適さない。
 (回収率 H21:97.3% H22:94.1% H23:93.9% H24:95.4% H25:93.5%)
 ※H23の勤務者数については、東日本大震災の影響で宮城県と福島県の28市町村で調査未実施である影響で少ない数となっているため、潜在保育士の数は67万人よりは少なくなることに留意。

図7 厚生労働省「保育士に関する関係資料 『登録された保育士と勤務者数の推移』」より
 URL:http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoutoudokateikyoku-Soumuka/s_1_1.pdf
 (2016年11月15日アクセス)

つまりこのことから現在の保育士の人材不足の問題の一つの要因は、保育士自体の絶対数の不足なのではなく、現場で保育業務を担ってくれる保育士が少ないという担い手不足の問題で

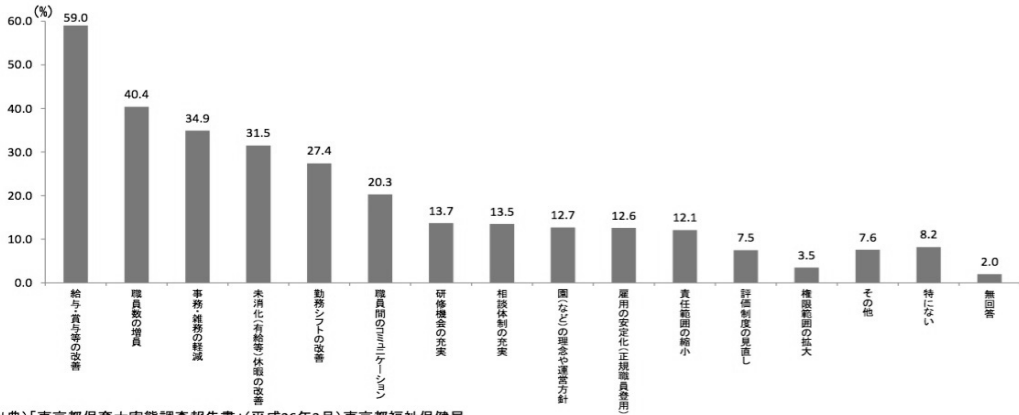
あるということが分かるのである。

ではなぜ保育士資格を有している人達は保育現場での就業を敬遠しているのだろうか。

厚生労働省の調査によると、保育士における

保育士における現在の職場の改善希望状況

○ 就業している保育士における現在の職場の改善希望としては、「給与・賞与等の改善」が6割(59.0%)で圧倒的に高い。次いで「職員数の増員」(40.4%)「事務・雑務の軽減」(34.9%)「未消化(有給等)休暇の改善」(31.5%)など、労働条件や職場への不満の高さが見られる。



(出典)「東京都保育士実態調査報告書」(平成26年3月)東京都福祉保健局

※ 平成20年4月から平成25年3月までの、東京都保育士登録者で現在保育士として働いている者(正規職員、有期契約職員フルタイム及びパートタイムを含む)を対象

※ 「現在の職場に対して日ごろあなたが改善してほしいと思っている事柄はありますか」(複数回答あり)との質問に対する回答

9

図8 厚生労働省「保育士等に関する資料『保育士における現在の職場の改善要望状況』」より
URL:http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujoudoukateikyoku-Soumuka/s.1_1.pdf
(2016年11月15日アクセス)

職場の改善要望で最も多いものは「給与・賞与の改善」で59.0%であった。さらに「職員数の増員」が40.4%、次いで「事務・雑務の軽減」が34.9%と続いている。

このことから全体の約6割近い人が保育所における保育士の収入に何らかの不满を持っていることが明らかになったのである。さらにそれに加えて現場の人手不足も約4割の人が指摘しており、このことから長時間で多忙を極め、さらに人の命を預かる責任の重い仕事に就いていながら、それに見合わない収入であることが保育士の現場離れを加速させているということが言えると考えられる。

二つ目の問題は保育業界における低賃金の問題である。

ところで、一体保育士の収入はどのような実態なのであろうか。総務省統計局による「平成27年賃金構造基本統計調査」における『職種別決まって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額(産業計)』によると、企業規模10名以上の保育所に勤務する保育士の「決まって支給する現金給与額」は、平均219,200円

(平均年齢35歳、勤続年数7.6年)であり、「全職種平均」のその319,200円(平均年齢42.1歳、勤続年数11.1年)と比べると100,000円の開きがあることが報告されている。

また同調査による保育士の「年間賞与その他特別給与額」は603,000円で、全職種平均の675,000円からもやはり72,000円の開きがあることが分かった^{vi}。

さらに「平成24年厚生労働省賃金構造基本統計調査」による、2012年における大学卒の新卒初任給の平均が19.96万円であることから、保育士における平均給与額が極端に低いというのが大きな問題のひとつとして指摘できる。

そして三つ目の問題としてあげられるのがその多忙な労働環境である。前出の職場の改善要望でも挙がっているように、現在の保育所現場では人材不足と業務量の増大、そして保護者からのニーズの多様化によって非常に多忙化を強いられている。

多くの保育所ではほぼ各クラスの代替職員は置けず、交代での休暇はおろか、休憩さえまともに取れない状況に置かれている。これにさら

に退職者の補充問題が先の人材不足問題と合わさって、大きな問題として横たわることとなっているのである。

さらには多くの保育所は朝7時前後から保育の受け入れを始め、夜は19時20時まで延長保育が続く。さらにそれらの実際の保育業務に加えて、保育実践のための様々な準備をこの時間以外に行っている現状があるのである。毎月行なわれる各種行事の準備や、毎日の設定保育の準備、さらには保護者との連絡や、行政へ提出する各種の報告書や書類、それらに取り組む時間が日中の業務時間内にほとんど取られていないことは、これはもはや構造的欠陥と言っても過言ではない状況である。

そしてそれらの対価としての賃金が平均より低いとなると、それはある意味人材不足問題が起ることも自明である。

そうならばこれらの問題を解決するためには人材確保のための財源確保と、そのための制度設計が重要となってくるのだが、ここで問題となるのが現在の『利用者契約制度』における保育所の運営方式の問題である。

保育所の多くは社会福祉法人が運営しているが、社会福祉法人は基本的に営利を求めることができない規定となっている。また保育所の財源は行政（市区町村）からの運営費によるのだが、この運営費の基準は基本的には預かる子どもの人数や年齢によって「単価」が定められている。つまり保育所の財政は「自助努力」では改善できることが限られているシステムなのである。

まさにこれらの問題こそ、先に述べた小泉構造改革と社会福祉基礎構造改革によってもたらされた負の側面そのものなのである。そういった事実から筆者はこれらの問題の解決のためには、抜本的な制度自体の改正が必要であると考えている。

第4章 保育士養成現場のジレンマ

既出のデータからも明らかであるように、賃金や、労働環境などさまざまな面において他業

種と比較し相当なハンディキャップが生じていることは、保育業界における否めない事実である。そしてこのことが保育者を養成している養成現場にも大きなジレンマを生じさせている。

昨今の教育業界においてはいわゆる全入時代に突入し、各学校間における入学定員確保競争が激しさを増す一方で、その確保に向けたそれぞれの学校ごとの魅力ある特色作りと、そのアピールが不可欠な活動となっている。そのような中でいわゆる『入り口対策』と同様かそれ以上に、この学校を卒業することでどのような人生設計が描けるのかという『出口対策』が非常に重要視され、またかく受験生や保護者からも注目されることとなっている。その出口対策においてももっとも中心となっていくのが就職先である。

学校を卒業した後、どのような場所で働くことが出来るのかということは学生にとっても保護者にとっても一大関心事である。不安定で未来が見えにくく、人生設計が立てづらい現代において、可能な限り安定的で継続的な仕事に就きたいというのは、だれしもが望むことであるが、そう考えた時にこの保育業界における就業状況は非常なデメリットとして保護者や学生たちに伝わってってしまうのである。

保育や福祉といった職業は、人間の尊厳を守り発達や生活を保障することを使命としているだけに責任の重さは重大である。そして、そうした人生にとって極めて重要な局面に立ちあうことで、喜びや悲しみあるいは葛藤といった様々な感情を共有しあうことで自らも成長する機会を得られることのできる極めて創造的な仕事であり、そのことがやりがいにつながっているということ教えていくことが養成に携わる多くの教員の思いではないだろうか。

しかし、こうした思いと裏腹に「この仕事（給与）では食っていけない」あるいは、「一生この仕事を続けていくことは考えられない」、「結婚を機に他の業種に転職しようと思う」といった感想を、保育士を目指してきた学生たちや、現に保育現場で働いている保育士自身が抱いているということ自体が、業界としての重大な問

題であり、またそういった感想を抱かせるという点に保育制度における根本的な構造的問題がそこに潜んでいると言わざるを得ないのである。

また養成校の教職員自体もそういった現場の状況を知っているがゆえに、学生の就職相談において心から保育現場を勧めることが出来なくなってしまうというジレンマを抱えることとなっているのである。

保育士養成校におけるこういった現状が保育の現場における人材不足へとつながり、それがひいては待機児童問題へと拡大していつているのである。これはまさに専門職養成の思いと十分な対価が保障されない制度設計のはざまの板挟みの問題なのである。

第5章 結語

保育現場に関わっている多くの保育士に聞くと、そのほとんどの人から仕事に対しての強いやりがいの言葉を聞くことが出来る。しかしその一方で先にも述べたように、その仕事の多くの部分はそういった人たちの想いによってのみ支えられていると言ってもいい状況にあり、制度としてはもはや破綻寸前と言ってもいい深刻な問題を抱えていることは明らかである。

一方では非正規雇用と、それに伴う低賃金化が加速し、他方では競争原理のもと過剰なサービス量が求められる。このような状況の中ではその質の向上を望むことは困難であるといわざるを得ない。

保育士が担っている子どもの命を守り、その成長発達を支えていく重要な役割に対し、現在の保育士の待遇はあまりにも金銭面だけでなく、精神的負担においてもバランスを欠いたものになっている。

そういった状況が保育士を目指す学生や保護者に伝わることによって、ますます業界における人材確保は困難となり、人材養成は難しさを増すこととなっていく。その結果が養成校における定員割れへとつながるとともに、保育の現場での人手不足を生み出しているのである。

専門職者が自分の仕事にプライドとやりがい

を持ち、そしてそれにふさわしい評価や対価を得ることは必要不可欠な関係である。保育を始めとして社会福祉の業界は単なる「サービス提供者」と「消費者」というだけの関係ではない。もっと人が生きていく上での根本的な部分を支えている存在なのである。日本国憲法第25条にも示されている「健康で文化的な」生活は、もちろん保育を受ける子どもやその家族にとっても重要なだけでなく、その保育実践を担う保育士たち自身の生活もまた同様に保障されるべきである。

そう考えた時、小泉構造改革や社会福祉基礎構造改革によって遂行された「福祉の市場化」はこういった保育に関わる様々な人々の『生存権』を脅かす非常に影響の大きな問題であったと考えられる。

人々が健やかに育ち、そして生き生きと仕事をすることが出来る社会を創造していくためにも、ここで今一度抜本的に制度政策を見直していく必要があるのではないだろうか。

付記

本研究は岐阜経済大学地域経済研究所の研究助成を受け実施したものの一部である。

本研究においては多くの保育所、関係者の協力を得て行なわれた。この場を借りて感謝の意を表したい。

また本稿執筆においては岐阜経済大学高木博史氏、日本福祉大学久保隆志氏の大いなる助力を頂いた。ここに合わせて感謝の意を表したい。

引用文献

- ¹ 厚生労働省大臣官房統計情報部「平成26年国民生活基礎調査(平成25年)の結果から」
- ² 厚生労働省「第3回 保育士等確保対策検討会資料 保育士等に関する関係資料」2015年12月
- ³ 厚生労働省「保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて」2014年8月
- ⁴ 厚生労働省「平成25年度職業安定業務統計」2012年度厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ
- ⁵ 総務省統計局「平成27年賃金構造基本統計調査」

参考文献

- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構HP「早わかりグラ

- フでみる長期労働統計」 <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>, 2016年11月15日.
- ・池田幸代, 大川一郎 (2012)「保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響: 保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として」発達心理学研究第23 巻第1 号, 23?35.
 - ・垣内国光・高橋光幸・小尾晴美監修, 非正規保育労働者実態調査委員会編著「私たち非正規保育者です」かもがわ出版, 2015年.
 - ・厚生労働省大臣官房統計情報部「平成26年国民生活基礎調査(平成25年)の結果から」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h25.pdf>, 2016年11月15日.
 - ・厚生労働省「保育士等に関する資料『保育士における現在の職場の改善要望状況』」 http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_1.pdf, 2016年11月15日.
 - ・厚生労働省「保育士に関する関係資料『登録された保育士と勤務者数の推移』」 http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_1.pdf, 2016年11月15日.
 - ・厚生労働省「保育士の就業の実態と見通し『保育分野における人材不足の現状①』」 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000057759.pdf>, 2016年11月15日.
 - ・大川えみる「ブラック化する保育」かもがわ出版, 2016年.
 - ・立命館大学佐藤敬二「佐藤のサイト『社会法資料集待機児童数の推移』」, <http://www.ritsumei.ac.jp/%7Eساتokei/sociallaw/waitingchildren.html>, 2016年11月15日.
 - ・首相官邸「待機児童対策～これからは、安心して子育てできる環境作りに取り組みます!～」, <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/>, 2016年11月15日.
 - ・総務省統計局による「平成27年賃金構造基本統計調査」.
 - ・山城真紀子, 上地亜矢子, 大城一子, 嘉数朝子 (2005)「沖縄県の保育者の職業ストレスと健康についての研究1:認可保育園と認可外保育園を対象に」琉球大学教育学部教育実践総合センター紀要第12号, 79-87.
 - ・大和三重 (2010)「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」介護福祉学第17巻第1 号, 16-23.