新潟県における保育者の就労実態に関する調査Ⅱ

保育環境研究会　小川　崇
栗原　ひとみ
永井　裕紀子

本論は、本学教員の小川、栗原、永井の３名が、保育環境研究会の名称で新潟県内に勤務する保育者の就労実態について行った調査の第二次報告である。第一次報告が調査結果の概要であったのに対して、本論は調査結果を踏まえた考察を中心にまとめられている。そのため本論を読み進めるにあたっては2011年（平成23年）12月の第一次報告（新潟中央短期大学暁星論叢第61号　P37～85）を参照して頂きたい[1]。

第一次報告から第二次報告の間におおよそ１年の月日が流れた。その間、国の保育政策は子ども・子育て新システム[2]から「子ども・子育て関連３法」へと変遷を遂げた[3]。総合子ども園（仮称）ではなく従来の認定こども園（特に幼保連携型）を拡充する方向性が示された。子ども・子育て関連３法が円滑に施行されるための具体的な制度設計の検討等、保育・教育に関する今日的課題に対する方策が急がれている。幼児教育の無償化も検討され始め、議論は細部へと移ろうとしているところである。

このような時世にあって「保育者が安心して保育ができる環境が整っていなければ、子どもの成長発達を保証する、質の良い保育を実現していくことは難しいのではないか」という、筆者らの初発の問題意識を吟味することは大変意義深いことであると考える。

第二次報告の本論では、調査結果が意味するものは何であろうか。数字・割合が示すその背景には、どのような新潟県内の保育者就労実態が物語られているのかを明らかにする必要があると考え、筆者らは第二次報告を行うものである。

執筆の分担は、保育者の雇用形態・労働時間・賃金（永井）、保育者の研修（栗原）、保育者の悩み（小川）である。

1　http://www.niigatachuoh-jc.ac.jp/pdf/gyousei/gyosei6137.pdf

2　子ども・子育て新システムの基本制度案要綱（内閣府・政府案）が2009年６月25日、「子ども・子育て新システム検討会議」（少子化社会対策会議決定）を経て発表された。

3　子ども・子育て関連３法は民主法・自民党・公明党　３棟実務者間会合を経て、2012年８月10日参議院本会議可決・成立した。これらは社会保障・税一体改革に関する確認書にみられるように、社会保障改革の一環と見られる。３年後の実施を目標に現在（2013年１月）実施のための基本指針等作成が急がれている。

調査概要、先行研究及び調査の目的については、2012年（平成23年）12月の第一次報告（新潟中央短期大学暁星論叢第61号　P37～41）を参照して頂きたい。

調査研究の経過

2010年11月～2011年２月	質問紙の検討
2011年２月25日	質問紙発送
2011年３月～６月	集計
2011年９月	全国保育士養成協議会富山大会ポスター発表
2012年９月	全国保育士養成協議会京都大会口頭発表

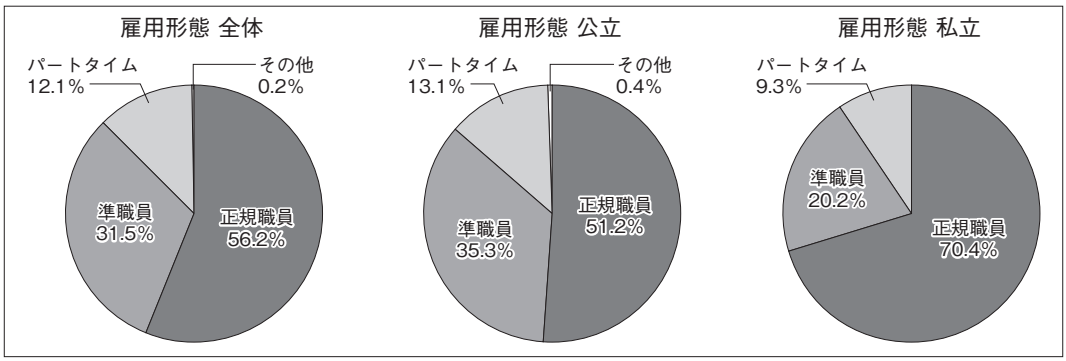
1　保育者の雇用形態・労働時間・賃金

（1）雇用形態

今回の調査で特に注目すべき点は、保育現場における非正規職員（準職員・パートタイム・その他）の多さである。筆者らが行った新潟県における保育者の就労実態に関するアンケート調査では、私立園で29.5％、公立園では48.8％が非正規職員であり、特に公立園における数値が高い（図1-1）。この数字をどのように捉えたらよいのだろうか。筆者らの調査結果と全国的な状況を比較するため平成20年に全国保育協議会が実施した「全国の保育所実態調査」[4]を参考にしたい。これによると、保育所全体を占める非正規職員の割合が20％未満は29.9％、20％以上40％未満は22.9％、40％以上60％未満は28.8％、60％以上が14.9％、70％以上4.9％となっている（図1-2）。非正規職員が40％以上を占める保育所は43.7％となり、全国的に保育者の非正規職員化が進行していると理解できる。また、筆者らが行った調査結果同様、設置主体別にも顕著な違いが表れており、非正規職員の割合が20％未満は、私立で41.9％であるのに対し、公立は19.2％、一方40％以上が、私立で30.8％、公立で55.2％となっている。

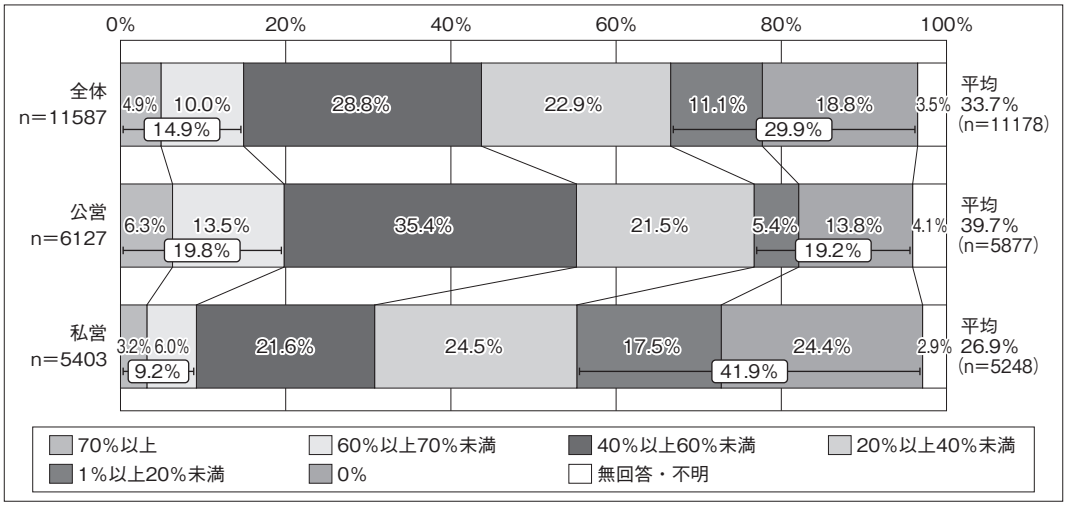
幼稚園の状況はどうだろうか。平成19年にベネッセ次世代育成研究所が行った「幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編）」[5]では、保育所同様公立園における非正規職員の割合が高く38.8％、私立園においては19.9％となっている（図1-3）。幼稚園、保育所を比較すると非正規職員の占める割合は公立・私立ともに保育所の方が高くなっているが、公立園のあり方は、教育の質の指標或いはモデルを示すと考えると、私立幼稚園においても、公立幼稚園なみの職員配置へと進行する可能性は高い。

4　社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国保育協議会『全国の保育所実態調査報告書』2008年。
5　ベネッセ次世代育成研究所『幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編）』2007年。



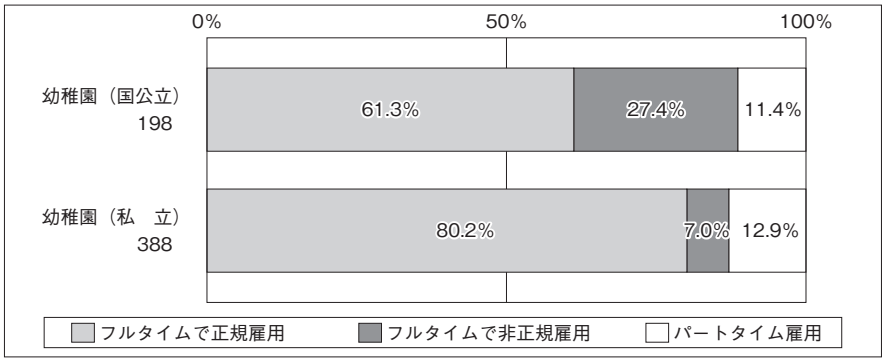
出所：小川・栗原・永井『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』新潟中央短期大学　暁星論叢　2011

図1-1　新潟県における保育者の雇用形態



出所：『保育ナビ11』フレーベル館　2011に掲載されたグラフである。
全国保育協議会『全国の保育所実態調査報告書』2008のデータを基に作成している。

図1-2　運営主体別　保育士の非正規割合：数値回答

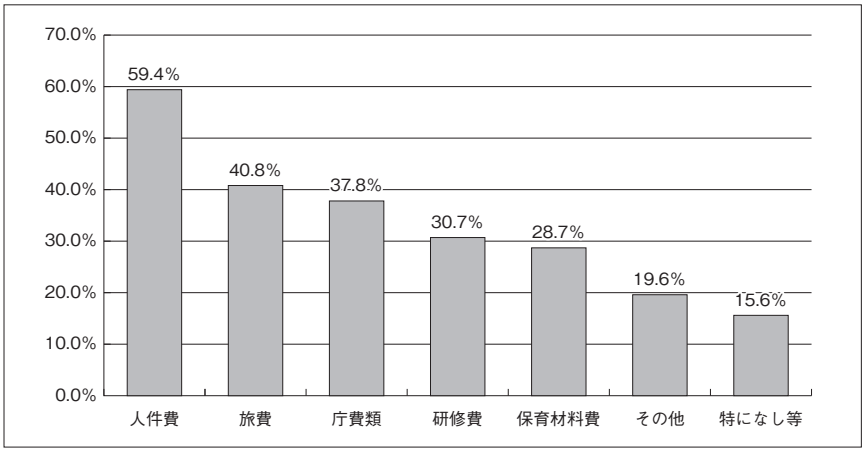


出所：『保育ナビ11』フレーベル館　2011に掲載されたグラフである。
ベネッセ次世代育成研究所『幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編）』平成19年のデータを基に作成している。

図1-3　教員の雇用形態（幼稚園）

保育現場では、長時間保育や休日保育、配慮を要する子どもの対応など様々な保育ニーズを満たすため、多様な勤務形態の職員が必要とされていることは推察できるが、職員の７割以上が非正規職員によって構成されている保育所も存在するという事実には驚かされるとともに、危機感を感じずにはいられない。こんなにも非正規職員が占める割合が高くなったのはなぜだろうか。要因としては２つの施策があげられる。

一つ目は平成16年に行われた「公立保育所の運営費の一般財源化」である。これは、国が使途を決めて自治体に交付する補助金を廃止し、代わりに使途の限定がない地方税を交付するという措置であり、これにより多くの自治体は財政難を理由に公立保育所への予算、特に人件費の削減を図っていった。平成21年には子ども手当ての財源をめぐり私立保育所についてもこの一般財源化を進める動きがあったが、これに対して認可保育所を会員とする全国保育協議会と18万５千人の保育士を会員とする全国保育士会は、子どもの育ちを支えてきた立場から断固反対する主旨の表明文を内閣府に提出している。なぜこのような大きな反対運動に発展したのだろうか。それはこの施策が保育の質に直結する項目に大きな影響を及ぼすからである。平成19年日本保育協会によって行われた「一般財源化による保育所運営費にかかる影響等に関する調査」[6]では、一般財源化後に公立保育所運営費の予算を節減したと答えた市は全体の61.0％であり、節減された主な経費については人件費が59.4％と最も高い数値を示しているとともに、研究費30.7％や保育教材費28.7％も削られたと報告している（図1-4）。



出所：日本保育協会『一般財源化による保育所運営費にかかる影響等に関する調査』2007

図1-4　保育所運営費のうち節減された主な経費

6　社会福祉法人 日本保育協会『一般財源化による保育所運営費にかかる影響等に関する調査』2007年

非正規職員の割合が高くなった２つ目の要因は、厚生省児童家庭局長通知「保育所における短時間勤務の保育士の導入について」が平成14年から適応されたことである。従来保育所における保育士の定数は、常勤の保育士を配置するよう国は指導をしていたが、利用児童の多様な保育需要や保育士の多様な勤務形態に対応できるよう一定の条件を満たす場合には短時間勤務の保育士を充てても差し支えないとしたものである。一定の条件とは以下の内容を示す。

（１）常勤の保育士が各組や各グループに一名以上（乳児を含む各組や各グループであって当該組・グループに係る最低基準上の保育士定数が二名以上の場合は、一名以上ではなく二名以上）配置されていること。

（２）常勤の保育士に代えて短時間勤務の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤の保育士を充てる場合の勤務時間数を上回ること。

また、短時間勤務の保育士導入については、次の留意事項が挙げられている。

留意すべき事項

（１）職員会議等を通じて職員間の連携を十分図るとともに、保育士の職務の重要性及び児童福祉法（昭和二二年法律第一六四号）第四八条の二第二項に基づく保育士の資質向上に係る努力義務等にかんがみ、勤務形態の如何を問わず各種研修への参加機会の確保等に努める必要があること。

（２）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七六号）や雇用保険法（昭和四九年法律第一一六号）等の労働関係法規を遵守し、不安定な雇用形態や低処遇の保育士が生ずることのないよう留意すること。このため、短時間勤務の保育士を導入する保育所にあっても導入しない保育所と同様の保育単価とする取扱いとしている。

（３）児童福祉法第四八条の二第一項に基づき、保育士の勤務形態の状況等について情報提供に努めるべきであること。

この通知によれば、クラスに正規職員が少なくても１以上配置されていれば、短時間勤務の保育士をあててもよいことになる。この短時間勤務の保育士とは、結果的に非正規職員としての雇用になるだろう。

以上のように、限られた財源のなかで多様な保育ニーズを満たすための施策が適応された結果、保育現場で働く職員の勤務形態は多様化し、多くの非正規職員が配置さることとなった。ここでは保育所に関係する施策について述べたが、就学前の保育を担ういずれの機関も同様の状況におかれている。今や保育現場における非正規職員は欠かせない存在で

あり、非正規職員によって保育が支えられ多様な保育ニーズを実現している部分は大きい。しかしながら前述のように、筆者はこのような状況に危機感を感じる。問題はどこにあるのか、さらに具体的に見ていきたい。

筆者らの調査では、アンケートの最後に自分たちのおかれている就労環境について自由に意見を記述する項目を設けた。そこでは、非正規職員から以下のような声が聞かれた。

- 保育や新人教育について正規職員と話をしたいが、正規職員は公の仕事も多く話をする時間がない（私立保育園　40歳代女性）。
- 普段は職員と仕事内容が同じにも関わらず行事や会議に出ることもなく差別を感じる（私立保育園　50歳代女性）。
- 正規職員と非正規職員が気持ちよく働けるような仕事内容にしてもらいたい。そうすることによって一人ひとりの意欲が高まり、いい保育に繋がっていくと思う。何をするにも人間関係が一番左右されると思っている（私立保育園　30歳代女性）。
- スキルアップの時間がなかなか作れない（民営化園　20歳代女性）。

非正規職員であることで正規職員に遠慮が働いたり、専門性を十分に発揮できないという実態が見られる。スキルアップの時間が作れないという声もあるが、筆者らの調査では例えば教育や保育活動の基準となる幼稚園教育要領や保育所保育指針については、正規職員の３人に１人が研修を受けているのに対し、非正規職員は10人に１人しか受けていないことが明らかとなっている。非正規職員であっても、子どもの保育に携わる一人の保育者であり、園の職員であることに変わりはない。非正規職員が正規職員と協働しながら保育計画の作成に携わったり、研修に参加したり、園や子どもの情報を共有し合うなど雇用形態にとらわれず質の高い保育を行うという意識と意欲を持ち、喜びや充実感を感じながら日々の保育に創造的に関われる組織づくりは非常に重要である。

その一方自由記述からは、賃金も安く雇用が不安定な非正規職員が、正規職員と同様の仕事と責任を任せられることで身も心も疲弊し切っている様子が伺える。筆者らの調査結果では、非正規職員が高い割合でクラス担任や副担任を任されている（65.5％）事実や持ち帰りの仕事をしている（71.5％）事実が明らかになっている。以下は非正規職員の声である。

- 臨時職員として働いているが仕事の内容は正規の職員と一緒である。夕方の延長もほぼ臨時職員が番に入るなど大変なことも多いが賃金は低い。ボーナスも雀の涙。生活は苦しく、体はボロボロである（公立保育園　女性）。
- 職員の半数以上が非正規職員である。私はパートであるが、給与、有給、賞与など大

幅な開きがある。仕事の内容、責任は全く同じである。保育士の身分の低さ、低賃金、過重労働、これでは保育士をめざす人口も減少するし、質的な向上もみられない（公立保育園　60歳代女性）。

- 正規職員と同じ仕事をしているのに待遇の違いに不満を感じる。このまま正規職員を減らし、非正規職員への置き換えが進めば、保育の質の低下は避けられない（公立保育園　40歳代女性）。

多くの非正規職員と仕事を協働する正規職員からは、次の声も聞かれる。

- 望むべきはきっちりと幼児教育が守られること。現在は保護者側に片寄り、子どもの教育が保障されているとは言えない。人材育成に力を入れ大切な幼児期を正規職員でしっかり保育していきたい。非正規職員での対応はおかしい。幼児教育に明るい未来が感じられない。子どもの社会問題も多いがこれでよいのか（公立保育園　50歳代女性）。

保育現場がいかに多様な雇用者で構成されているか、ある市の公立保育所の状況を提示したい。この市の正規職員率は37％である。非正規職員は、通常保育と障害児対応と延長・早朝対応の３区分で配置されている。人数差はあるが勤務時間については１時間から８時間と非常に細かく時間を区切って職員が配置されている。筆者自身５時間パートや８時間パートという言葉はよく耳にしていたが、この市のように１時間や２時間という超短時間勤務枠があり保育者が配置されていることに驚かされた。保育に携わる者であれば、ここに違和感を感じるのではないだろうか。保育所保育指針の子どもの発達には、保育において大人と子どもの相互の関わりが十分に行われることが大切で、この関係を起点として子どもは他の子どもとの関わりを深め、人への信頼感と自己の主体性を形成していくとある。同指針の保育環境ウには、保育室は、温かな親しみとくつろぎの場や生き生きと活動できる場となるように配慮することとあり、さらにエには、子どもの人と関わる力を育てていくため、子ども自らが周囲の子どもや大人と関わっていくことができる環境を整えることとある。１日に何度も保育者が入れ替わるような保育所が子どもたちにとって温かなくつろぎの場となっているのか、また、保育者との信頼関係を基軸として子どもたちが人間関係を広げ、主体的に活動を促す保育の場となっているのか再考の必要がある。

経済状況の悪化等により働く女性は増加の一途を辿っている。それに伴い保育や保育所に対する各種の要求は増加しますます切実化、多様化している。国会においても数々の保育問題が検討されているが、その議論の要は少子化対策、待機児童対策など子育て支援に関するものである。確かに待機児童については未だ切実な問題であり、最近のニュースでも東京都大田区や杉並区、足立区の母親たちが子どもを認可保育所に預けられないのは行

政不服審査法に基づくとして区に異議申し立てを行ったと報道されている。しかしながら問題なのはその事ばかりに目が行き過ぎている点である。保育に求められるものが多様化し、保育施設が拡大化されているからこそ、同時にその中身についても再点検されるべきである。

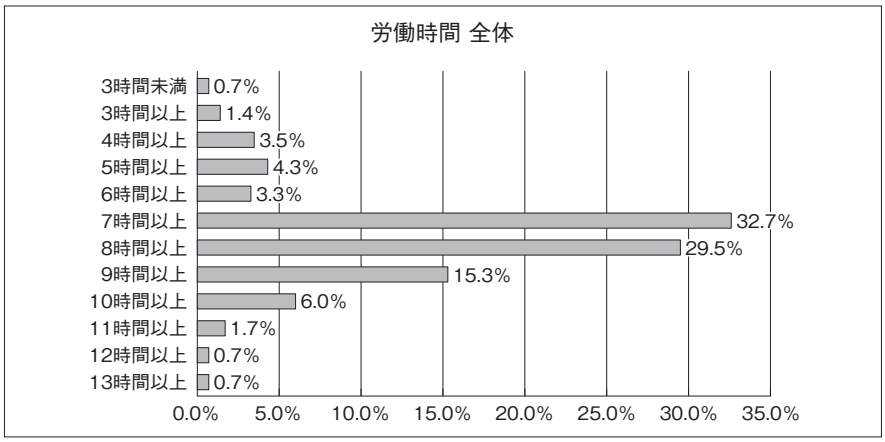
宮崎氏は我が国の保育サービスの量的拡大政策は保育の質の低下をもたらす危険性が多分にあるが、問題とすべきは、国が保育の質を維持する方策をとっていないばかりか、質を犠牲にしながら性急に量的拡大を進めており、質の維持は現場の努力だけに委ねている点であると指摘している。さらに保育の量的拡大政策によって、働きたい親や女性の都合が優先され、子どもにとってどのような保育が望ましいかという視点が軽視されている。大人の視点ばかりでなく、子どもの視点に立って、子どもにとって良い保育とは何かという観点から、保育のあり方を検討することも必要であると言及する[7]。

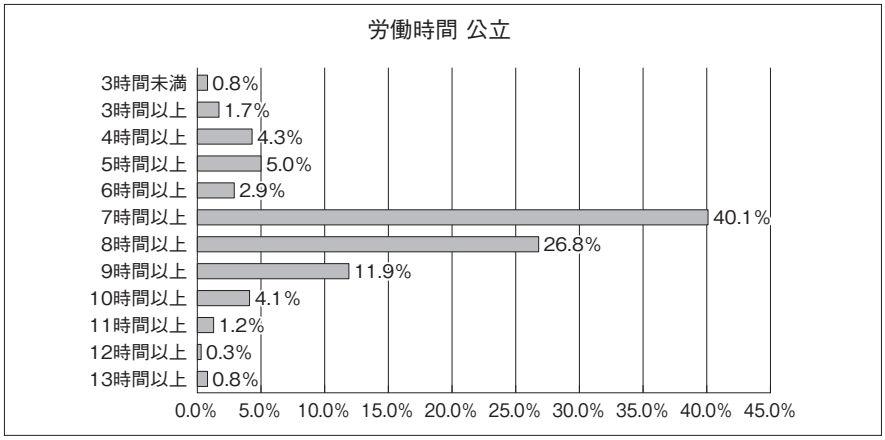
公立保育所の運営費一般財源化や短時間勤務の保育士の導入を取り上げてみても、子どもの最善の利益を追求する保育の実現に繋がっているとは言い難い。国はこれらの施策が現場保育にどのような変化をもたらしているのか、保育の質の担保という点から検証すべきである。そして、保育を支える多くの非正規職員と正規職員が専門性を発揮しながら質の高い保育を可能とする職場環境と子どもの健やかな成長という視点から新たな施策を打ち出し、財政を投入すべきであろう。また、保育現場では非正規職員と正規職員とが理想の保育像をイメージし共有しながらチーム力を高める組織づくりに取り組みつつ、正規職員と非正規職員の職務の線びきを明確にすることも必要と考える。

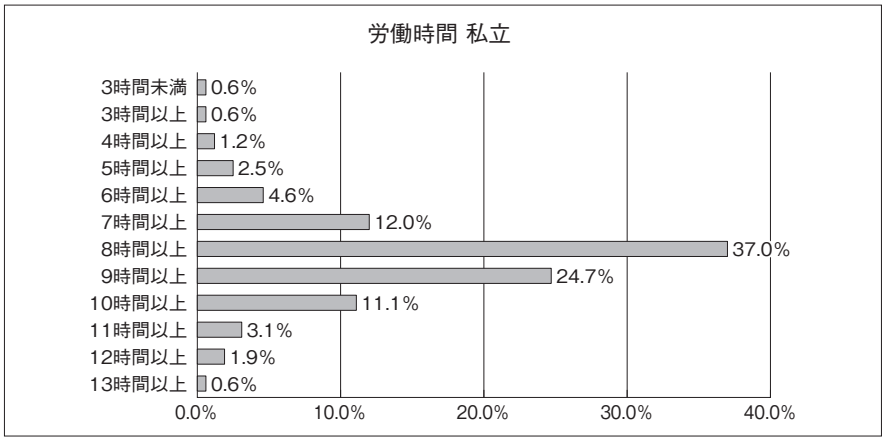
（2）労働時間

筆者らの調査結果では、新潟県の保育者の労働時間は図1-5のようであり、労働基準法で定められている１日８時間以内での勤務ができている割合は46.0％、８時間の労働時間を超えるは53.9％と半数を超えた。特に私立では78.4％が平均８時間の以上の労働をしていると回答している。この私立における超過勤務の約８割という数字は、非正規職員を含めたデータであるため、正規職員のみで見た場合、割合はさらに高くなると推察される。また、持ち帰り仕事時間（図1-6）を含めれば、労働時間はさらに長時間となる。調査で得られた数値を表1-1にまとめた。これを表1-2の全国統計と比較して見ていきたい。

7　宮崎元裕「1990年代以降の保育政策の変化とその問題点」『愛知江南短期大学紀要』37号、2008年、110頁。

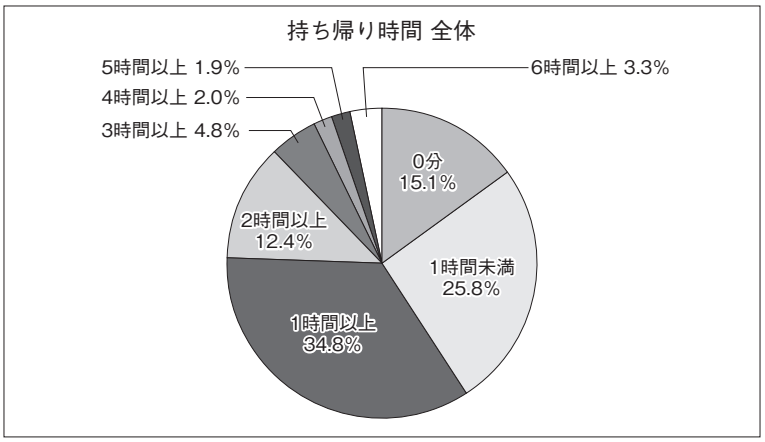


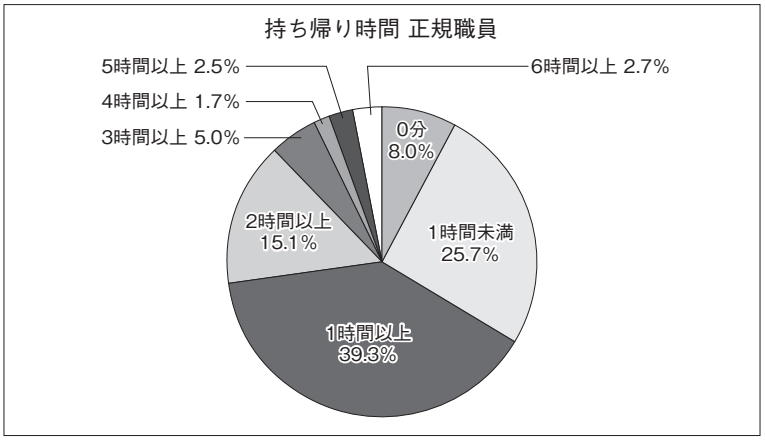


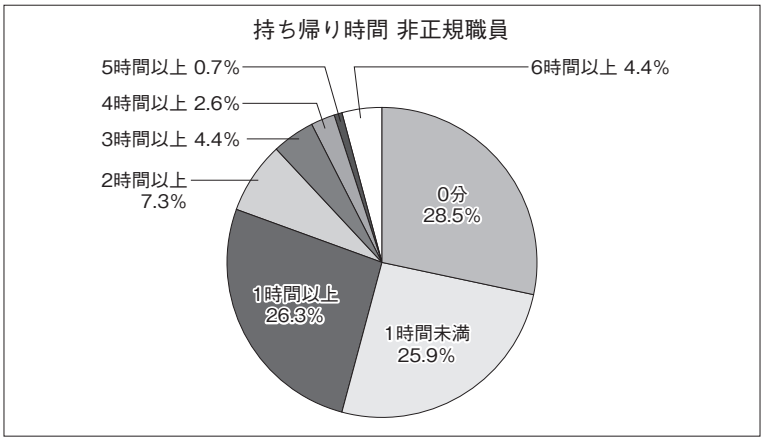


出所：小川・栗原・永井『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』新潟中央短期大学暁星論叢　2011

図1-5　新潟県における保育者の労働時間







出所：小川・栗原・永井『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』
新潟中央短期大学　暁星論叢　2010

図1-6　新潟県における保育者の持ち帰り仕事時間

表1-1　新潟県における保育者（幼稚園・保育所・認定子ども園等）の就労状況

区　　分	年齢	勤務年数	1日あたりの職場内労働時間	持ち帰り仕事時間	実労働時間	年収試算
	歳	年	時間	時間	時間	千円
私立正規職員	35.3	12.9	8.7	1.5	201	2,805
私立非正規職員	35.5	9.5	7.1	1.0	164	1,581
公立正規職員	43.9	22.4	8.2	1.3	189	4,283
公立非正規職員	39.9	10.3	6.5	1.1	150	1,306
計	38.7	13.8	7.6	1.2	176	2,494

出所：2011年に実施した『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』小川・栗原・永井より作成。
持ち帰り仕事時間は調査時一ヶ月の平均。
実労働時間は職場内労働時間に23日をかけて、持ち帰り仕事時間を加算したものである。

表1-2　全国における職種別就労状況（民間営業所）

区　　分	年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超　過実労働時間数	実労働時間数*	きまって支給する現金給与	所定内給　与	年間賞与・その他	年収試算*
	歳	年	時間	時間	時間	千円	千円	千円	千円
看護補助者	43.2	6.6	162	3	165	201.5	187.6	404.4	2,822
ホームヘルパー	41.9	5.4	166	7	173	217.9	203.7	337.7	2,953
福祉施設介護員	37.6	5.5	165	3	168	216.4	202.8	472.2	3,069
保育士	34.7	8.4	172	4	176	220.3	212.9	598.7	3,242
幼稚園教諭	32.1	7.5	174	1	175	225.6	223.6	671.2	3,378
塾・予備校講師等	33.5	6.4	170	8	178	267.1	254.7	489.5	3,695
介護支援専門員（ケアマネージャー）	45.6	8.1	167	4	171	261.7	254.2	639.1	3,780
准看護師	46.4	10.4	162	5	167	283.4	255.1	676.4	4,077
看護師	37.7	7.4	162	7	169	326.0	289.8	833.0	4,745
各種学校・専修学校教員	42.1	10.1	169	5	174	348.1	338.6	860.0	5,037
高等学校教員	44.2	15.7	170	2	172	446.5	444.2	1801.0	7,159

出所：厚生労働省『平成23年賃金構造基本統計調査』
上記の数字は正規職員及び１カ月18日以上で１日５時間以上勤務のフルタイムパートのデータである。
* は上記調査をもとに算出したものである。
年収は、きまって支給する給与×12カ月＋賞与等を加算し算出している。
実労働時間は、実労働時間に超過実労働時間を加算して算出している。

全国統計を見ると労働時間は幼稚園教諭が最も長く（174時間)、次に保育士が続いている（172時間)。超過労働時間は、保育士で４時間、幼稚園教諭で１時間となり、７時間という数字が示されているホームヘルパーや看護師に比べ短い印象を受けるが、労働時間と超過労働時間を加算した実労働時間では個人教師、塾・予備校講師（178時間）の次に保育士（176時間)、幼稚園教諭（175時間）が続いており職種別にみても保育職の労働時間は長いことが伺える。新潟県の場合、公立の実労働時間は189時間、私立は201時間と全国統計にはない数字が表れており、最大で26時間も新潟県の保育者の労働時間は長い。長時間労働に至る要因を筆者らのアンケート調査の自由記述から抜粋してみた。

- 勤務時間はほとんど保育にあたり、書類を書く時間をあまりとることができない。しかし、書類は増えていく一方で休憩時間中も仕事をしたり、定時で帰れないことが多い（公立保育園　正規職員　20歳代女性)。
- 個別支援を必要とする子どもが増え、自分のやりたい保育が思うように行えないことが多い。また子どもの保育時間が長くなり、その分、子どもと関わる時間が増えるが、次の保育の準備ができず、残業や家への持ち帰りとなってしまう（公立保育園　正規職員　30歳代女性)。
- 保育の仕事はきりがなく、常に仕事をかかえ、追われている気がする。もっともっと子どもと関われる保育にするためには、制度的にクラス人数を減らしたり、何か手立てが必要では。あれこれやりたいができないまま１年が過ぎており、気持ちにゆとりが欲しい。忙しすぎてもう無理なので３月末で仕事をやめます。私の力不足なんだろうけど、楽しく保育できる保育士さんをぜひ育てて下さい。また親にも子育ては楽しいって感じられるようになって欲しいです。アンケートありがとうございました（公立保育園　正規職員　40歳代女性)。
- 昔と違い、一人一人のケアをすることが多くなってきている。負担が多いため対応しきれない。園内に１～２人の保護者対応の人が欲しい。また気になる子のいる園には、掛け持ちでもよいから専門知識のある人にいてもらいたい。
- 行事などがないときは残らずに帰れるが、作品展、運動会、遊戯会などの大きな行事になると５時まで勤務が８時、９時と遅くなってしまう。その分の給与をいただければよいのですが。サービス残業で仕方ないとは思いますが（私立保育園　正規職員　20歳代女性)。
- １人担任の場合、お休みが取れなかったり、保育の準備や行事の準備など就労時間が長くなってしまうことがあり、「働きすぎ」と感じることがある。落ちついて子ども達（ひとりひとり）に向き合う他にいろいろなことが多すぎて大変な仕事と感じています（私立保育園　正規職員　50歳代女性)。

- 現在子育て支援センターを任されており、２歳児クラスの手伝いもするなど仕事内容の多さからどれも中途半端な達成感である。担任でないのに経過記録を書くことに疑問を感じたり、事務雑用も任され、それでいて、パート就労。任される仕事をすんなりとこなしていくと出来る人と判断されて次々に仕事がまわってくる状態。楽に適当にほどよく仕事をこなしている人が羨ましく思います（私立保育園　非正規職員　20歳代女性）。
- 業務が多岐にわたり多忙。ムダを感じる書類、帳簿の多さ。実際の保育への十分な研究、反省ができていない（私立保育園　正規職員　30歳代女性）。
- 書類が多すぎて帰宅してからでないと書く時間がない。家にはまだ小さい子どもがいて精一杯なので、夜中や朝の３時や４時に起きて書いている。疲れの中、保育して事故が起きないか心配。書類を簡潔にしてほしい。また臨時職員の責任感が薄く、給料も違うため負担が大きい。子どもをみんなが同じ気持ちで育てていこうは現実無理だと思う（私立保育園　正規職員　30歳代女性）。
- 子どもと接する時間の他に事務を行う時間が必要になり、どうしても過重労働になりがちになっている。早朝から遅くまで長時間保育が必要なことは理解しているが、職員の過重労働につながっていると思う（私立保育園　正規職員　30歳代女性）。

ひとくちに長時間労働といってもその内容は多様であるが、アンケート結果を見ると保育現場におけるその要因は絞られてくる。書類の多さ、個別支援を要する子どもの増加、慢性的な人手不足、保護者支援、行事や保育の準備、保育の長時間化、非正規職員の増加である。これらの要因が複合的に影響を及ぼしながら、保育業務は増加し、複雑化、多様化の一途をたどり、結果として勤務時間は長時間化されている。自由記述の中には過重な仕事に耐え切れず退職するという声も見られる。残念なのはこの保育者が40歳代で保育歴24年のベテラン保育者であること、また何より保育者という仕事にやり甲斐を感じながらも不本意ながら退職を選択したと読み取れる点である。多くの非正規職員で支えられている現場保育であるが、今や非正規職員と正規職員の配置バラスは均衡を失った園が多く、その負担が正規職員に重くのしかかっている。それだけでなく、正規職員と非正規職員間の人間関係がうまくいかなくなったり、非正規職員での対応が保育の質の低下をまねいているとの声も聞かれる。保育業務が複雑化、多様化、長時間化するなかで、新人教育も十分に行えていない現場も多いと筆者は捉えている。そしてそのことが、保育職の離職率に拍車を掛けていると推察される。養成校を卒業後、新米保育者は、即戦力を求められ日々の保育に忙殺、翻弄されながら数年で保育に対する情熱を失い体調を崩すものも多い。

（3）賃　金

新潟県の保育者の年収は、平均年齢38.7歳で249万円ほどである。雇用別、設置主体別に見ると公立の正規職員が平均年齢43.9歳で428万円、非正規職員が39.9歳で130万円、私立の正規職員が35.3歳で280万円、非正規職員が年齢35.5歳で158万円となっている（p43 表1-1）。

厚生労働省の『平成23年賃金構造基本統計調査』[8]には、私立園に勤務する保育士の給与は、平均34.7歳で所得内給与額（月給）21万円とある。この月給に12（カ月）をかけて賞与59万円を加算すると年収は324万円となる。同じ方法で算出すると他の職種では看護師が474万円、介護支援専門員（ケアーマネージャー）378万円、幼稚園教諭337万円、高等学校教員715万円となる（p43 表1-2）。この数字で比較すると保育職と他の類似職種には賃金格差があるといえる。文部科学省が公表している教員の給与を見ても（表1-3）、保育者の賃金は格段に低い。新潟県の保育者の状況について言えば、全国平均に比べ労働時間は長く給与は低い。さらに埼玉県の状況[9]と比較したい。

表1-3　教員の年収

区　分		勤続年数	給与	年収試算*
		歳	千円	千円
幼稚園	公　立	16.4	297.3	4,757
	私　立	8.9	203.6	3,258
	公立・私立	10.3	221.8	3,549
小学校	公　立	19.6	349.3	5,589
中学校	公　立	19.3	354.1	5,666
高等学校	公　立	20.3	371.2	5,939
	私　立	16.3	377.4	6,038
	公立・私立	19.3	372.8	5,964

出所：文部科学省『平成23年度　学校教育統計調査』
上記の数字は講師（臨時職員）を含む。
* は上記調査をもとに算出したものである。
年収は、月額給与額×16ヶ月を加算し算出している。

8　厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2011年。
9　垣内国光編『保育に生きる人びと』ひとなる書房、2011年、89-91頁

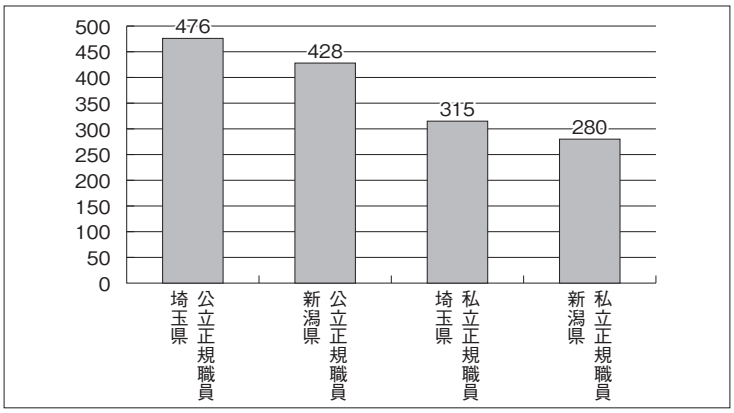


図1-7　年収比較　埼玉県と新潟県

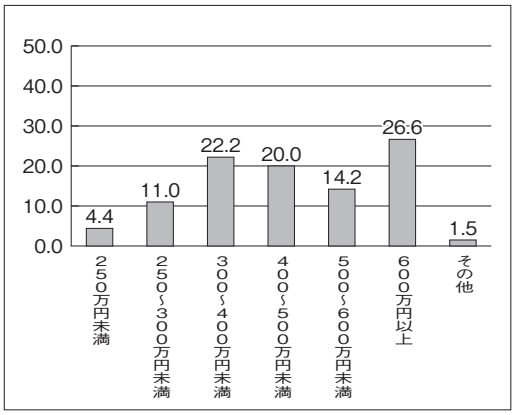


図1-8　埼玉県公立正規職員年収

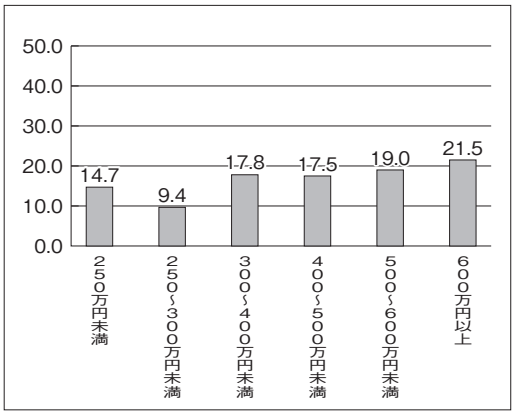


図1-9　新潟県公立正規職員年収

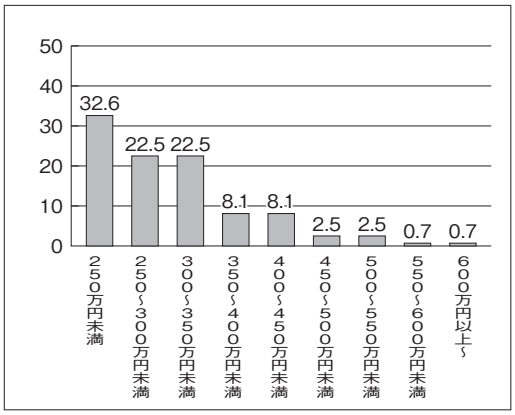


図1-10　埼玉県私立正規職員年収

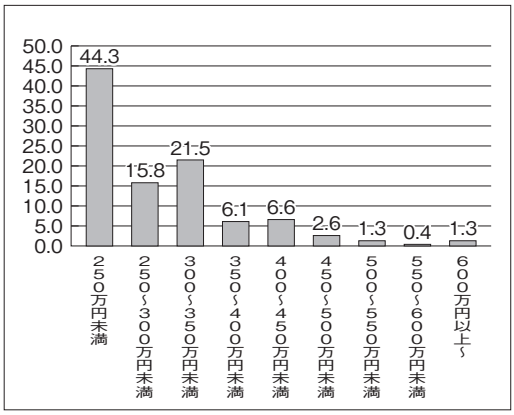


図1-11　新潟県私立正規職員年収

出所：埼玉県の状況については、垣内国光『保育に生きる人びと』2011より作成。
　　新潟県の状況については、小川・栗原・永井『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』2011より作成。

埼玉県の場合、公立の正規職員の年収平均は476万円であり、600万円以上が26.6％と数値が最も高く、次に300万円以上400万円未満が22.2％、続いて400万円以上500万円未満が20.0％、500万円以上400万円未満が14.2％となっている。私立の正規職員の年収平均は315万円で、250万未満が32.6％と最も高く、250万円以上300万円未満と300万円以上と350万円未満が同数で22.5％となっている。公立園の比較で新潟県との差が大きいのは、所得額の最も低い区分と高い区分で、年収250万円未満では10.3％新潟県が多く、600万円以上では5.1％少ない。私立園との比較では、新潟県の方が250万円未満の割合が多いが、年収分布は似たような傾向にある。また、新潟県同様公私間では格段の差がある。これについては、図1-12、図1-13の経験年齢別年収平均（新潟県の場合）を見ていただきたい。公立、私立ともに保育経験年数が長くなるほど年収は上がっていく。しかし、その上がり幅の差は大きい。経験年数５年未満、５～10年未満、10～25年未満、25年～40年未満の区分で見ると、公立の場合は58万、108万、138万と年収が加算されていくのに対し、私立の上がり幅は48万、28万、99万であり、特に経験年数10年から25年頃の昇給額の差は80万円にも及ぶ。年収で見ると、経験年数５年未満の公私立の差は14万円であるが、25～40年未満では143万円もの差が生じている。要するに私立園では働き続けても賃金の上昇は見込めず、このことが公私立間の年収格差に繋がっていると分析できる。

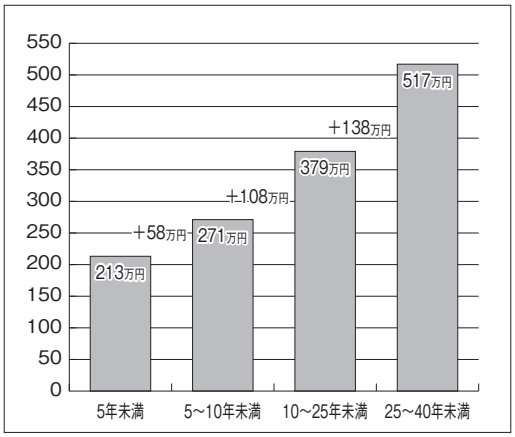


図1-12　経験年数別年収　公立正規職員（新潟）

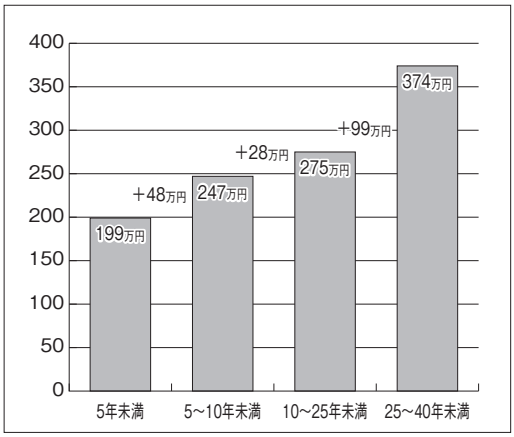


図1-13　経験年数別年収　私立正規職員（新潟）

出所：図1-12・図1-13は、2011年に実施した『新潟県における保育者の就労実態に関する調査』小川・栗原・永井より作成。
グラフは園長・副園長を除いたデータで作成している。

このように見ていくと公立の給与は相対的に高く感じられる。これについて清水氏は保育士の賃金と生産性について次のように述べている[10]。

私立の非正規職員は生産性が高いにもかかわらず、低賃金に甘んじている。これは日本の労働市場の歪みの一端を示している。その一方で、正規職員の賃金上昇は非常に急こう配で、特に公立園では生産性の上がり方とかなり乖離している。この公立の正規保育士の賃金体系は、労働者に求めるスキル（技術）が企業に固有な場合は理解できるが、保育士のスキルは企業特殊的でなくむしろ一般的なものである。

要するに清水氏は、仕事内容や生産性の点から考えると公立園の正規保育士の賃金は高いと主張しているのである。ここでいう保育生産性とは一体何を基準に測られているのか理解に苦しむとともに、保育士のスキルは企業特殊的なものでなくむしろ一般的なものであるという見解には、保育や教育への認識を全く持ちえない者の発言としか思えない。

一方この問題について宮崎氏は、私立に比べ公立保育所・幼稚園の運営コストが高くなっている最大の要因は人件費だが、実際のところ公立の人件費は常識的に見て決して高いわけでなく、私立の人件費が低すぎる水準なのであると述べる[11]。

また、垣内氏は保育者の賃金を歴史的に振り返りながら次のように分析している[12]。

戦後児童福祉法や労働基準法が制定されたが、保育者の賃金実態は大きなへだたりがあった。当時女子の賃金は男子と比較し50％の差があったが、働く女性の中でも保母の賃金は最低賃金に近かった。1975年、女性労働者の中で低位にあった女性保育者の賃金は平均的女性労働者の113.8％までになった。これは高度成長期に入り保育所の置かれている実態を明らかにする取り組みや保育所づくりなどの保育運動が広がったためである。しかしながら、これを境に保育士の賃金上昇は鈍くなる。1985年には女性労働者より高い位置にあった保育者の賃金は99.0％と逆に低くなり、労働者全体との格差も拡大していった。さらに1990年代後半から上昇傾向はなくなり、2000年に入ると女性保育者の賃金低下現象は他の労働者や女性労働者に比べて著しくなった。女性看護師や幼稚園教諭と比較しても、女性保育士の賃金は特異である。幼稚園教諭の賃金は保育士より低位だったが、2005年から逆転している。しかしながら、両職種とも専門職としては決して高い賃金だとはいえない。

図1-16年齢階層別賃金を見ると、20歳代の保育士の給与は1996年から上昇していない。それどころか40歳代後半の保育士の給与は、1991年の賃金と重なるほど激しく落ち落ち込んでいる。2006年のグラフでは、50歳代からの賃金はカーブ状に上昇しているが、それで

10　日本経済新聞「経済教室」2008年５月15日。
11　前掲、宮崎（2008）。
12　前掲、垣内編（2011）104-108頁。

図1-14　1973年～2008年までの所定内賃金　（千円）

	保育士(女)	労働者全体	女性労働者	看護師(女)	幼稚園教諭(女)
1973	59.1	82.3	55.1	79.8	51.9
1974	76.2	106.1	72.6	101.5	68.5
1975	97.5	122.8	85.7	128.5	91.5
1976	97.4	131.8	89.1	129.5	98.6
1977	106.3	144.5	97.9	140.9	112.8
1978	111.7	153.9	104.2	151.0	116.8
1979	115.5	162.4	109.9	158.7	119.5
1980	123.4	173.1	116.9	166.4	125.9
1981	130.7	184.1	124.6	174.5	130.1
1982	135.6	193.3	130.1	182.6	134.2
1983	136.9	199.4	134.7	188.9	161.5
1984	141.9	206.5	139.2	190.0	136.2
1985	144.3	213.8	145.8	196.5	140.6
1986	149.7	220.6	150.7	201.4	145.9
1987	154.4	226.2	155.9	204.2	147.6
1988	161.9	213.9	160.0	208.4	148.3
1989	168.7	241.8	166.3	214.6	153.1
1990	173.8	254.7	175.0	227.0	156.6
1991	184.3	266.3	184.9	235.9	168.2
1992	194.3	275.2	192.8	246.9	176.5
1993	199.2	281.1	197.0	257.0	184.6
1994	205.4	288.4	203.0	262.9	187.8
1995	217.3	291.3	206.2	266.4	192.8
1996	214.9	295.6	209.6	268.8	196.5
1997	219.1	298.9	212.7	275.5	202.7
1998	218.3	299.1	214.9	275.0	209.0
1999	222.5	300.6	217.5	279.3	205.8
2000	222.9	302.2	220.6	283.7	206.1
2001	218.0	305.8	222.4	280.4	209.0
2002	222.6	302.6	223.6	282.4	212.2
2003	219.3	302.1	224.2	277.0	212.0
2004	216.5	301.6	225.6	278.2	213.5
2005	211.1	302.0	222.5	279.5	217.0
2006	210.9	301.8	222.6	282.5	213.0
2007	209.7	301.1	225.2	279.9	217.6
2008	207.5	299.1	226.1	287.2	216.7

看護師は2001年まで看護婦、保育士は2001年まで保母の統計
賃金構造基本統計調査各年版より作成

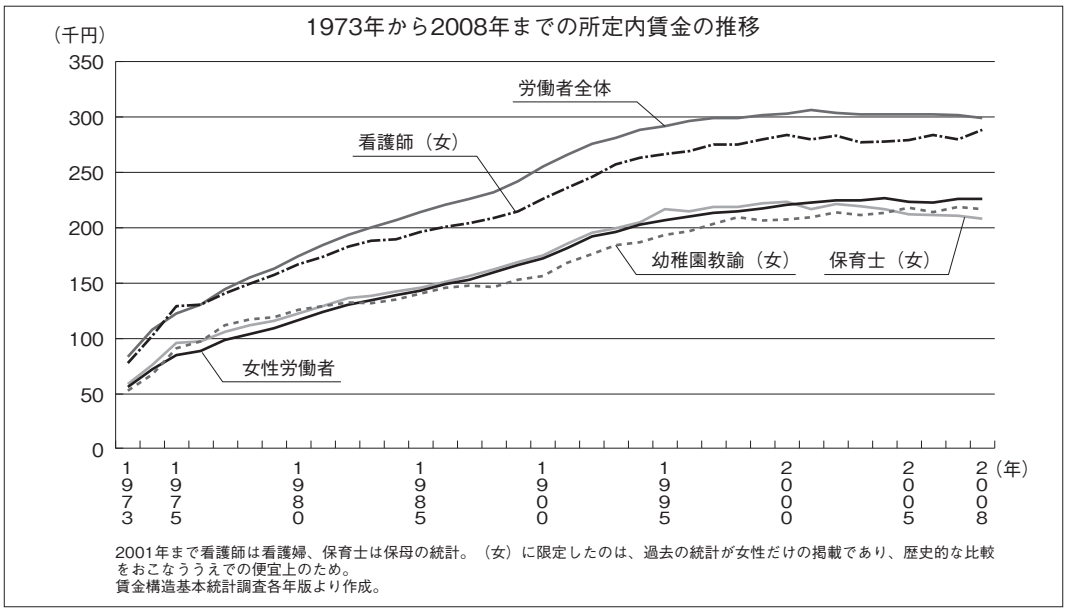


図1-15　1973年から2008年までの所定内賃金の推移

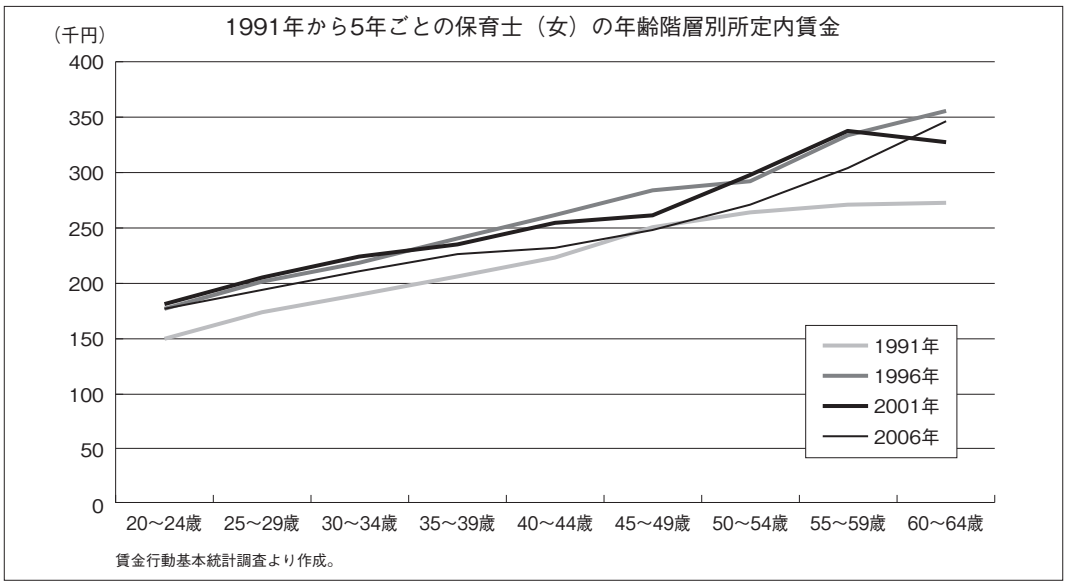


図1-16　1991年から５年ごとの保育士の年齢階級別所定内賃金

出所：図1-14～1-16・垣内国光編『保育に生きる人びと』ひとなる書房

も1996年の賃金には届いていない。

保育職の賃金と専門性という点について今一歩踏み込んでみたい。筆者がある市の保育士採用情報を見た時、保育士の給与は、栄養士、薬剤師、臨床検査技師、看護師等の職より低く設定されており、保育士は短大卒業の一般事務職と同じ給与扱いになっていた。また、別のある市では、非正規職員の保育士の給与が有資格者と無資格者とで十円しか違わない。

これまで保育士の資格は、内閣の決定による政令レベルで定められていたが、2001年児童福祉法の改正によって正式に法律の条文として位置付けられた。2003年には保育士資格が国家資格化されるとともに、保育士は子どもの保育に加え、保護者に対する指導を行う者であると規定される。これら保育を巡る一連の法改正は、保育士の役割の重さを一層強く認識させるものである。子どもが育ちにくい、子どもを育てにくいといわれる現代において、国の保育士養成検討委員会では、保育者養成の期間を２年制ではなく4年制、あるいは６年制も含めて検討すべきであるなど、現場保育者の資質向上や質の高い保育者養成に向けて様々な提言がなされている。また、国は保育士資格や幼稚園教諭免許を付与するための修業科目や単位数を厳しく定めている。例えば、子どもの心身の発達について学習する「発達心理学」、事故や病気とその予防および対処方法について学習する「小児保健」、現代の家族の状況や社会環境を踏まえ子どもの健やかな成長・発達に必要な家族への支援について学ぶ「家族援助論」、保育にかかわる問題と心理援助の基礎や実践を学ぶ「保育臨床心理学」、保育の基本を踏まえつつ子どもの育ちを見る視点や保育者の援助の方向性を学ぶ「保育内容総論」等である。そして、もちろんではあるが、本学のような保育者養成校では、以上のような科目を履修し単位が認定された者のみに免許・資格を付与している。このように保育者の養成について活発な議論が行われたり、国が幼稚園教諭免許や保育士資格の付与に関して、修業科目や単位数に厳しい縛りを設けたりしているのは、保育者という職業が専門職であることを強く認識させるものである。今ここにあげた科目は保育者養成科目のほんの一部であり、保育士や幼稚園教諭免許取得のための学習は多岐に及ぶ。どの科目も保育実践には欠くことのできない内容であり、保育者養成カリキュラムを見れば保育という営みがどれほどに広く、深い知識を有するかを理解できるだろう。

保育士の専門性が適切に評価されてこなかったのは、2001年まで資格が正式に法定化していなかったことによるとの指摘もある。児童虐待など社会情勢の変化により家庭や地域の子育て機能が低下するなかで、乳幼児教育の重要性や保育者に対する期待は人々の中で高まってきているように思えるが、まだまだその社会的認知は低いのだろうか。保育制度改革が右や左に動くなか、私たちは常に子どもの未来が見える制度の実現と、高い志を持って保育の仕事に携わりたいと思う多くの保育者たちが、仕事を続けていけるような労働環境の実現を目指して声をあげていかなければならない。

２　保育者の研修

本調査第１次報告（「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行P45）にて新潟県においても正規職員よりも非正規職員の比率が大きなものとなっている現状を報告した。

この現状の課題の１つとして保育の質の維持・向上が挙げられている。臨時職員においては保育士資格・幼稚園教諭免許がないままに子どもの保育に携さわらずを得ないケースもある。これらの人的環境が保育の質の低下につながり、子どもの発達に影響を及ぼすことが考えられる[13]。保育の質の維持・向上に有効であろう研修について（設問18）ここでは考えていく。

まず研修が必要とされている法的根拠をおさえていく。平成20年改定保育所保育指針「第７章職員の資質向上について」で、保育士の研修の必要性が明記されている。以下に筆者が抜粋して列記する。

１．職員の資質向上に関する基本的事項

（１）子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となること。

３．職員の研修等

（１）職員は子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。

（２）職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や地域の関係機関など、様々な人や場との関わりの中で、共に学び合う環境を醸成していくことにより、保育所の活性化を図っていくことが求められる。

児童福祉施設最低基準においては（児童福祉施設の職員の知識及び技能の向上等）

第７条の２　児童福祉施設の職員は、法に定めるそれぞれの施設の目的を達成するために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない。
児童福祉施設は職員に対し、その資質の向上のために研修の機会を確保しなければならない。

13　垣内国光･東社協保育士会編『保育者の現在』ミネルヴァ書房2007年。ベネッセ次世代育成研究所『幼児教育の改善・充実調査研究』2009年、97頁。

また平成20年３月厚生労働省は「保育所における質向上のためのアクションプログラム」を定め、そのなかで「国は、保育所が保育所内外の研修に積極的に取り組めるよう、保育所の職員に対する研修を体系化したガイドラインを作成する」こととしている。

幼稚園教諭に関しては、教育基本法に、「法律に定める学校の教員は自己の崇高な使命を深く自覚し、たえず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」「教員についてはその使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され待遇の適正が期されるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」（９条２項）と明記されている。さらに教育公務員特例法第4章には、教育公務員として「絶えず研究と修養に努めなければならない」（第21条）「教育公務員には研修を受ける機会が与えられなければならない」（第22条）が明記されている。

幼稚園教育要領においては幼稚園教育の基本として、「教師は幼児との信頼関係を十分に築き、幼児と共によりよい教育環境を創造するように努めるものとする。これらを踏まえ、次に示す事項を重視して教育を行なわなければならない」と明記したうえで、「教師は幼児の主体的な活動が確保されるよう幼児一人一人の行動の理解と予想に基づき、計画的に環境を構成しなければならない。この場合において、教師は、幼児と人やものとのかかわりが重要であることを踏まえ、物的・空間的環境を構成しなければならない。また、教師は、幼児一人一人の活動の場面に応じて、様々な役割を果たし、その活動を豊かにしなければならない」としている。

また、平成18年３月、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構は「保育者としての資質向上研修俯瞰図」を作成している。階層別、カテゴリー別研修内容を分け、保育学全体を視野に入れた内容としている。

研修は保育所保育指針・幼稚園教育要領においても、保育の質向上において必要不可欠のものとされていることが分かる。

研修について問18-1で尋ねたところ、83.0％、約５人に４人は受けたいと希望していることが分かった。その内訳を雇用形態別に見てみる。

正規では90.2％、臨時では74.7％が受けたいと答えている。研修受講希望は、雇用形態による多少の違いがあるといえるのではないだろうか。臨時の74.7％は約４人に３人は研修を希望しているが、４人に１人は希望していないということになる。受けたくない理由をみてみると、「日常の保育に何も問題を感じていないから」が19％と一番の理由となっている。（本調査第１次報告（「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行P54）

受けたくない理由の１位に挙げられている「日常の保育に何も問題を感じていないから」

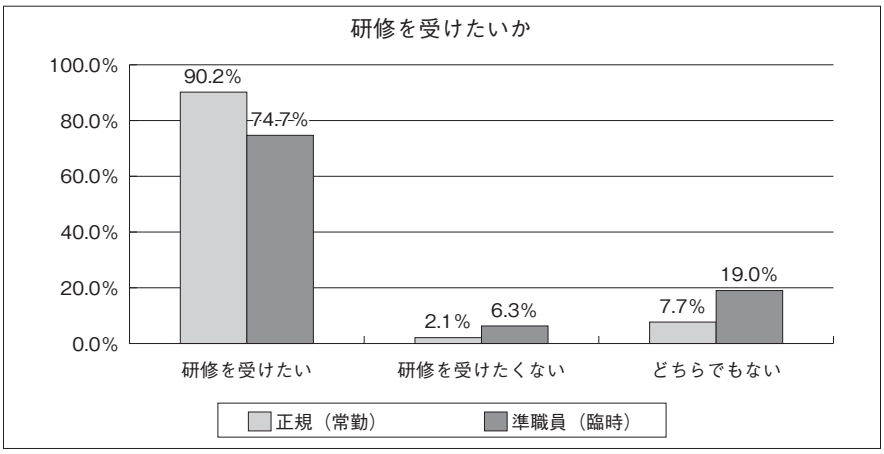


図2-1

をここでは考える。保育の実践においては、目の前の子どもの個別具体的な、そのときどきの「子どもの最善の利益」を見極めていかなければならない。さらには親子の生活や関係を理解し、家庭や地域でも子育てを支援していかなければならない。このことは保育者の専門性として昨今、強く求められていることである。にもかかわらず,「日常の保育に何も問題を感じていない」ということは保育者の専門性に鑑みるときに、筆者は疑問を持たざるを得ない。個別具体的な状況下で子どもの最善の利益を追求する為には、子どもの個性・特徴・発達段階・家庭環境・生育歴・健康状態・人的環境等を総合的に判断する必要がある。しかも状況は刻々と変化する。昨日と今日では子どもはまた違った姿を見せることも多い。その生活の中では、援助の判断に葛藤と困難はつきものである。また葛藤や困難が多ければ多いほど、子どもの健やかな育ちが保育者としても大きな喜びに繋がることも多いのではないか。

ではなぜ「日常の保育に何も問題を感じていない」のだろうか。子どもの主観に出会うことが無ければ、自らの主観で保育行為を行わざるを得ない。問題を捉える為には自らの保育を客観視する機会が必要となってくる。逆説的ではあるが、研修受講を希望しないこの層の保育者こそ、研修の必要性が高いと言えるのではないだろうか。

しかしながら、この「研修を受けたくない」層の個人的な背景には、厳密には「本当は受けたいけれど受けられない状況」にある層もたぶんに含まれていると思われる。そこには固有の保育者・保育現場だけの問題ではない、社会・制度上の問題があることを忘れてはならない。

平成21年10月ベネッセ次世代育成研究所が文部科学省による委託事業「幼児教育の改善・充実調査研究」によれば、研修参加にあたっての課題があるという。「日程の調整が困難である」「時間の確保が困難である」「代替職員の確保が困難である」「研修会場が遠い」「必

要経費の確保が困難である」等が挙げられている。これらは本調査の自由記述に文章化されていたものと重なるものである。

現在、保育士であれば各県・市町村主催や保育諸団体主催の保育士研修があり、幼稚園教諭であれば、初任者研修等（教育公務員特例法施行令改正により1992年から実施）がある。研修の機会は数多く設けられている。しかしながら公立幼稚園教諭を除き、私立幼稚園教員、保育士には法に規定された研修はない[14]。各園の裁量に任されている為に、研修機会・内容には種々のバラツキがある。保育施設の運営母体によって研修機会に格差があり、且つ研修内容も園長裁量でいかようにもなるのが実態である[15]。

「研修を受けたくない」理由としてあげられていた選択肢（「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行P56・P82）を雇用形態別に見てみる。研修を受けたくない理由にも雇用形態により違いがあった。

正規職員ほど、「仕事量が多すぎて現場を離れられないから」が多く選択されている。このことは仕事量が多く、人的配置に余裕がない、ということが要因になって、研修に参加したくてもできない状況にあると言えるのではないだろうか。仕事量を精査し、代替職員が用意されれば、研修参加が可能になるのではないだろうか。

臨時職員ほど「日常の保育に何も問題を感じていないから」「研修費が自己負担だから」が多く選択されている。このことは何も問題と感じることができないような、臨時職の担う業務の価値が正しく認識されず、意欲が持てない状況にあると言えるのではないだろう

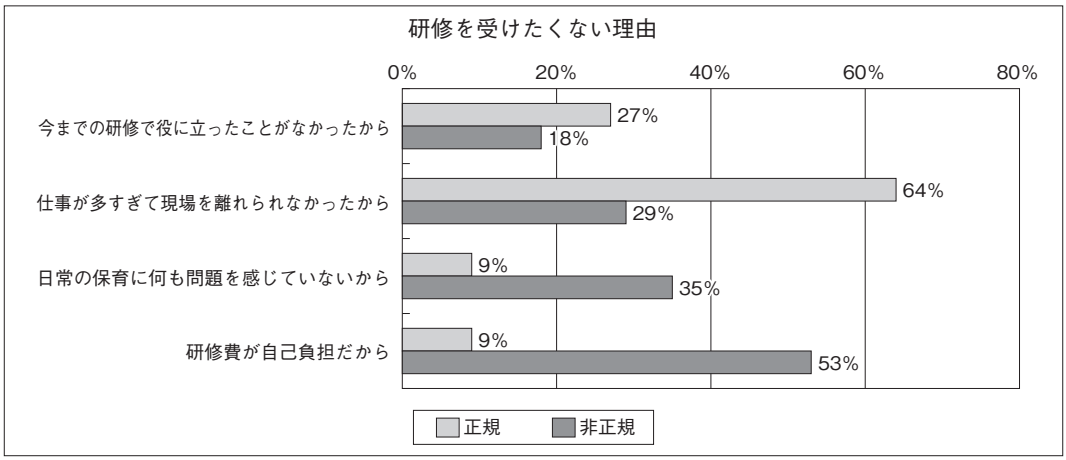


図2-2

14 『保育小辞典』大月書店、2006年、300頁。
15 冨田久枝『保育者のためのビデオ自己評価法』北大路書房、13頁。

か。臨時職の担う業務の価値が正しく認められて、意欲が持てる状況であれば、研修参加への意欲も持てるのではないだろうか。研修費を公費・園費で負担するのであれば研修参加が可能になるケースもあるのではないだろうか。

研修について「どちらでもない」を選択した人の自由記述には切実な声が挙げられていた。本調査第1次報告（「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行P57）自由記述からは雇用の問題、労働条件の問題、保育士数の問題、研修制度の問題(実施時間帯・実施場所・実施日・研修後の活用・報告書の作成・情報共有・実践の場を用意)等、さまざまな課題が窺える。「どちらでもない」を選択した保育者の複雑な胸中をうかがわせるものである。本当は、受けたい分野を、受けられる体制で、自らが望んで、研修後も実践することができ、家庭や私生活に負担が少ないなら研修なら受けてみたいということだろうか。研修を受けたくないわけではなく、これらの諸課題が改善されるのであれば、やはり受けたい、という意欲があると読み解くことができるのではないだろうか。

次に受けたい研修内容を雇用形態・キャリア・職務別・所属園（公立・私立）別に見ていく。まず受けたい研修内容を雇用形態別にしたグラフが以下である。

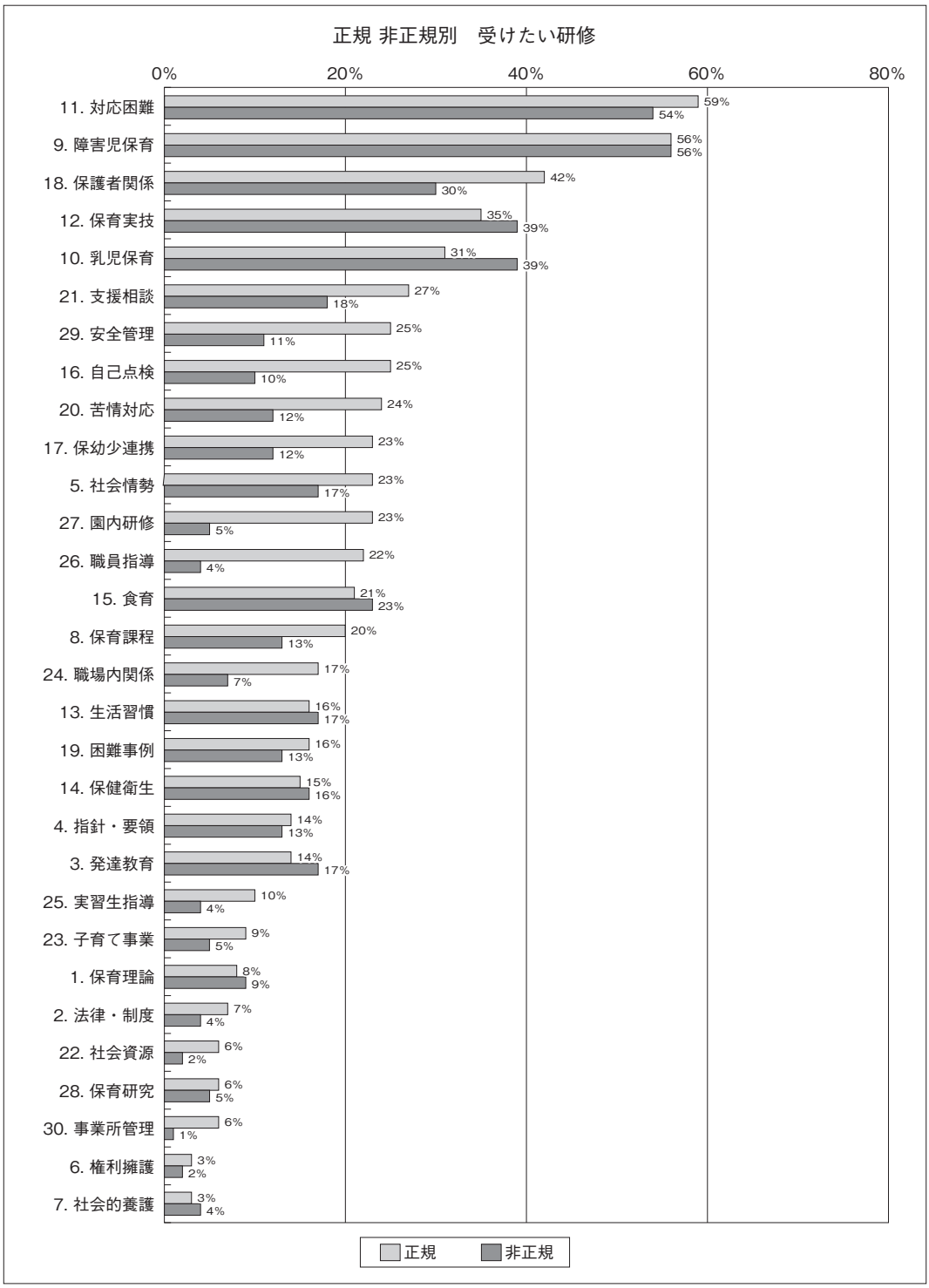

正規 非正規別　受けたい研修
0%
20%
40%
60%
80%
11. 対応困難 59% 54%
9. 障害児保育 56% 56%
18. 保護者関係 42% 30%
12. 保育実技 35% 39%
10. 乳児保育 31% 39%
21. 支援相談 27% 18%
29. 安全管理 25% 11%
16. 自己点検 25% 10%
20. 苦情対応 24% 12%
17. 保幼少連携 23% 12%
5. 社会情勢 23% 17%
27. 園内研修 23% 5%
26. 職員指導 22% 4%
15. 食育 21% 23%
8. 保育課程 20% 13%
24. 職場内関係 17% 7%
13. 生活習慣 16% 17%
19. 困難事例 16% 13%
14. 保健衛生 15% 16%
4. 指針・要領 14% 13%
3. 発達教育 14% 17%
25. 実習生指導 10% 4%
23. 子育て事業 9% 5%
1. 保育理論 8% 9%
2. 法律・制度 7% 4%
22. 社会資源 6% 2%
28. 保育研究 6% 5%
30. 事業所管理 6% 1%
6. 権利擁護 3% 2%
7. 社会的養護 3% 4%
正規
非正規

図2-3

雇用形態による違いは少ないが、丁寧にみるとそれぞれの保育者の置かれている状況がみえてくる。正規職では第１位が対応に難しさを感じる子どもへの援助や支援となっている。正規職がこのような研修内容を希望する背景には、保育現場に以前とは様相の異なった対応･援助の難しい子どもたちが急速に増加していることが関係していると考えられる。即ち、軽度発達障害を含む「ちょっと気になる子」の増加である。知的障害や自閉症などの診断名がついている障害児のみならず診断名はついていないが、「落ち着きがない」「感情をうまくコントロールできない」「他児とのトラブルが多い」などの特徴を持つ子どもたちが増えているのである。高機能広汎性発達障害やADHD、学習障害などの軽度発達障害児は学齢期に顕在化することはあるが、幼児期には診断名がつかない場合も少なくない。そのことは現行の乳幼児健診にも起因している。現行では軽度の発達障害児は知的障害がないために通常の健診では発見されにくく、集団生活の場で初めて問題が表出することとなる。それが保育園・幼稚園の現場となるために、保育者は対応・援助に悩み、研修に答えを見出そうとするのではないだろうか。

「ちょっと気になる子」の保育は同時に、保護者対応の問題も含有するものである。保護者に我が子の障害についての認識があったとしても、受診・相談に至らなかったり、受容するまでには長い時間を要することは想像に難くない。保護者に認識がある場合には保護者の困り感に受容的に寄り添うことが必要であると共に、専門機関へ繋げる援助が必要である。保護者の育て方の責任ではない。困っているのは子ども自身であり、なにより子ども自身が生活しやすくなるために、不適応症状など二次的な問題が出る前に、保育者と保護者の連携しあうことの重要さを感じるがゆえに、保育者は研修を受けてこの問題に取り組んでいきたいのではないだろうか。

保護者に障害についての気づきがない場合には「この子の発達はゆっくりですので」と保育者の助言には耳を傾けず、早期発見が遅れたりすることがある。また、「家では普通に過ごしている」といい集団生活の場での多動や衝動的な様子を伝えても理解できない場合もある。保護者の理解が得られないために、専門機関に繋げないケースも珍しくない。日々子どもの生活に寄り添い成長を援助する責務を負う保育者と保護者との連携は、必須であるにも関わらず、その連携が難しい。また集団生活の場であれば、「ちょっと気になる子」と周りの子どもたちとの関係作りも保育者としては大きな課題となる。同調児・挑発児・ミニ先生児が更にクラスをかき回すことも考えられる。１人ひとりの成長と共にクラス運営上も、「共に育ち合っていく」姿を実現するために保育を工夫しなければならない。その課題に迫られているからこそ保育者はこの内容の研修を希望するのではないだろうか。

2004年に発達障害者支援法が施行され、発達障害児・者を対象に医療・教育・福祉・就労など多方面で様々な支援を受けることが可能になった。また2007年度からの特別支援教

育制度の導入により、教育や子どもの養育に関わる現場では発達障害のある子どもに対して障害と個人の特性に添った個別対応が求められている。保育者としての自覚と責務を感じるほどに、この内容での研修は求められていくであろう。

正規職の受けたい研修内容の第3位に保護者対応が入っているのも、頷けるものである。2009年施行の保育所保育指針の改定において保護者支援は章立されて明記され、その役割が期待されているのである。保育者養成校においても平成23年度カリキュラム編成で「家庭支援論」「保育相談支援」という科目名で学習されることとなった。しかしながら現任保育者は「保護者支援」という形では学習してきたとは言えない世代である。少子化対策が火急の課題となって以来、様々な子育て支援策が打ち出されてきたのにもかかわらず、功を奏したとは言えない。虐待件数も増加している今日的課題を踏まえると、保護者との良好な関係作りは保育者にとって喫急・重要な問題であるがために、研修内容として希望が高いのであろうと考えられる。

臨時職の第１・２位は正規職と同様である。臨時職の受けたい研修内容は第３位・４位が音楽・身体活動・造形などの保育実技・乳児保育についてとなっている。これは正規職よりも多く希望されている。これらは臨時職として保育実技を更に磨きたいということと、臨時職が比較的０・１歳の低年齢クラスに配属されることが多いからではないかと推測される。保育実技に関する研修は、普遍のテーマであろう。保育の実践的・実技的なものを継続的に学び続けることで、更に豊かな保育を展開したい保育者の意欲の現われであると考えられる。保育者はそれぞれの実技について日々切磋琢磨しているであろうが、新しい知見や技法を現場の日常業務だけでは、学ぶことが難しいと考えられる。

また、なぜ臨時職が比較的低年齢クラスに配属されるのか。その背景には待機児問題が考えられる。保育所定員増を計るほどに潜在需要を掘り起こしてしまうという現象がある。急増する乳児保育に対して保育者は適切な環境を用意し、健康で安全な保育に当たらなければならず、そのためにも研修を希望しているのではないかと考えられる。

正規職よりも臨時職の方が多く希望している研修内容は、食育について・子どもの発達と教育理念について・生活習慣を身につけることについて・保健や衛生について・現代の保育の理念について、等が挙げられている。

受けたい研修内容をキャリア別に見ていく。

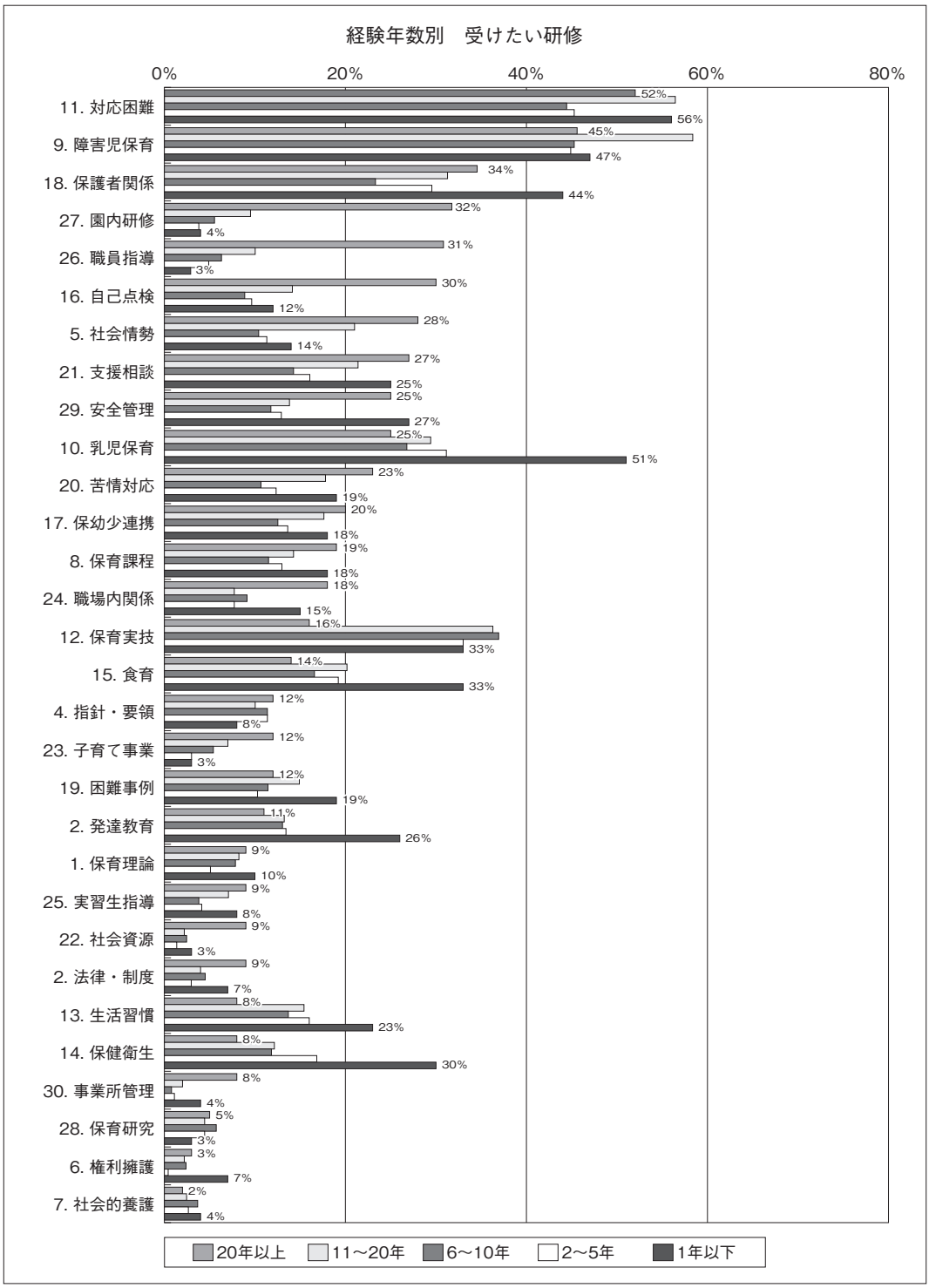

経験年数別　受けたい研修
0%
20%
40%
60%
80%
11. 対応困難
52%
56%
9. 障害児保育
45%
47%
18. 保護者関係
34%
44%
27. 園内研修
32%
4%
26. 職員指導
31%
3%
16. 自己点検
30%
12%
5. 社会情勢
28%
14%
21. 支援相談
27%
25%
29. 安全管理
25%
27%
10. 乳児保育
25%
51%
20. 苦情対応
23%
19%
17. 保幼少連携
20%
18%
8. 保育課程
19%
18%
24. 職場内関係
18%
15%
12. 保育実技
16%
33%
15. 食育
14%
33%
4. 指針・要領
12%
8%
23. 子育て事業
12%
3%
19. 困難事例
12%
19%
2. 発達教育
11%
26%
1. 保育理論
9%
10%
25. 実習生指導
9%
8%
22. 社会資源
9%
3%
2. 法律・制度
9%
7%
13. 生活習慣
8%
23%
14. 保健衛生
8%
30%
30. 事業所管理
8%
4%
28. 保育研究
5%
3%
6. 権利擁護
3%
7%
7. 社会的養護
2%
4%
20年以上
11～20年
6～10年
2～5年
1年以下

図2-4

受けたい研修内容で多く選択されている「対応に難しさを感じる子どもへの保育や支援について」「障害のある子どもの保育や支援について」は特にキャリア11年から20年の保育者に多く求められている。園内で中堅・ベテランに位置づく保育者たちである。キャリアを積む過程で対応に難しさを感じる子どもたちとは、おそらく出会ってきたはずであるが、今までの自分の経験に基づいたやり方ではうまくいかない苦悩が見えてくる。自分の経験だけではない、視野や捉え方、考え方を研修で学びたいというという意欲と考えられる。同時に、対応に難しさを感じる子どもや障害のある子どもに第一線で日々向き合い、差し迫った必要感やその子どもたちの保育の責任をも負っていると推察される。

ここでは１年以下の保育者も、同じように多くが「対応に難しさを感じる子どもへの保育や支援について」「障害のある子どもの保育や支援について」を希望している。いわゆる新人保育者である。筆者は「実習生にとって気になる子どもとはどういう子どもでしたか？」という問いで記述を求めたことがある。(2012年７月本学１年生80名対象）そこに書かれていた記述はほとんどが「自分がどう対応していいのかわからなかった子ども」だった。「目の前でいきなり泣かれて困って気になった」「いけないことをいつもして、なぜだろうと思った」等、保育の知識・技術・実践力あらゆる面において学びの入り口に立っている状況だった。もちろん、実習生と新人保育者を一緒に論ずることはできないが、新人保育者が実践力を培う過程で、どう対応していいのか分からないという切実な切迫感を抱いている、そのことを物語る結果なのだろうと考える。保護者との関係づくりも然りである。実習では十分に学べないことの１つが保護者との関係づくりである。実習中は多くが、保育者と保護者の関係を実習生は間接的に学ぶことになり、新人保育者が自分が直接保護者との関係について取り組むことになって、必要感に迫られていると考えられる結果であった。

キャリア１年以下の新人保育者の研修内容のニーズは、前述の雇用形態別の臨時職のニーズとほぼ符合する。乳児保育について・食育について・子どもの発達と教育理念について・保健や衛生について・生活習慣を身につけることについてが挙げられている。このことはキャリア１年以下の新人保育者に臨時職が多いということができる。

20年以上のベテラン保育者に特徴的であったのは、園内研修のあり方について・職員指導について・自己点検について・社会情勢について・支援を必要とする家庭の相談援助について等がいずれも、他のどのキャリア年数よりも多かった。園の保育活動を社会的視野に立って、管理運営している責任が見えてくる。同時に、保育の質の向上のために、園内研修や職員指導について、現場のリーダーシップを発揮する立場にあることが考えられる。キャリア２年から５年、６年から10年といったまさに園内での中堅保育者に特徴的であったのは、音楽・身体活動・造形などの保育実技について、他のどのキャリアよりも多く希望している点である。まさにその保育現場の中核をなし、保育実技を高めて、保育を切り

盛りしている様子が窺える。園外への視野を大きく取ろうというよりは、まず目の前の子どもに真っ向から向き合い、更なる保育実技を向上させていきたい姿と考えられる。

次に保育者はどのような研修主催者の研修に参加しているのかを公立職員・私立職員（勤務園設置者別）で見てみる。

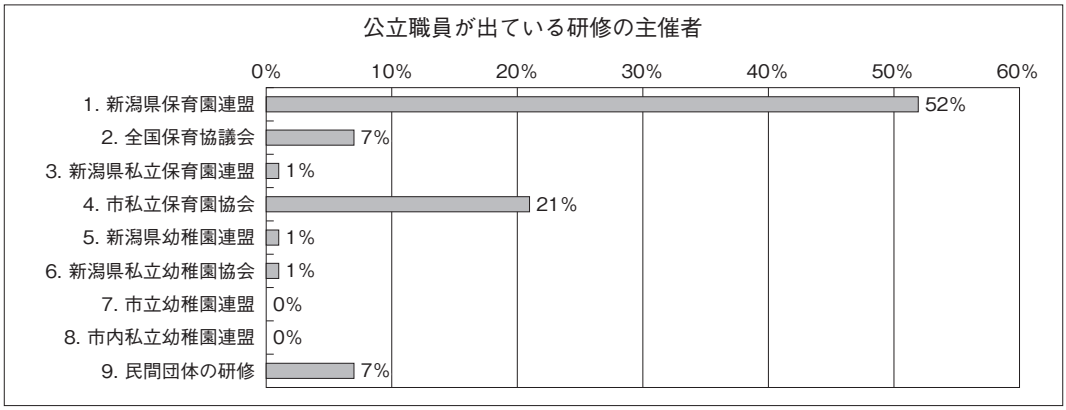


図2-5

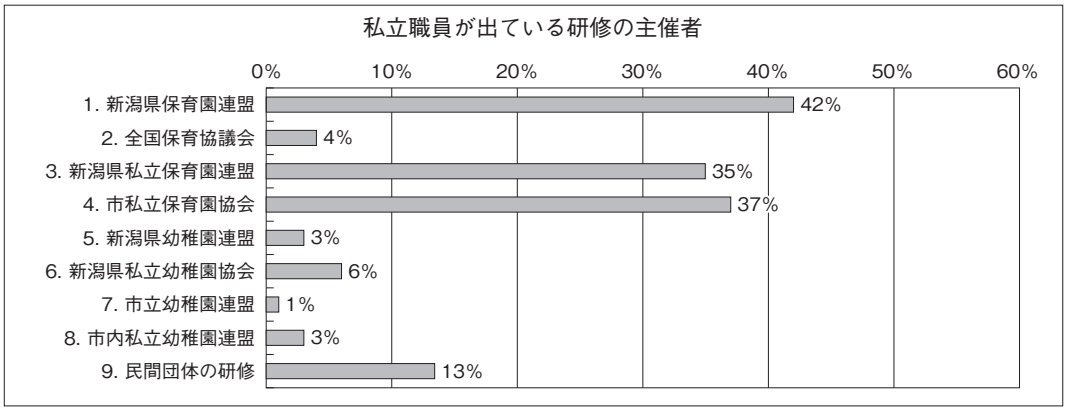


図2-6

公立職員は新潟県保育連盟の研修に全体の保育者の52%、２人に１人が参加していることになる。公立職員で注目すべきは市私立保育園協会にも21%、約５人に１人が参加している。公立職員がなぜ市私立保育園協会かということに注釈を付けておかねばならない。この市私立保育園連盟なる呼称は、実在する固有名詞ではない。市という行政単位で公立、私立の分け隔てなく、先生方が会費制等で、互いに学び合っている機会と捉えていいだろう。例えばK市保育士会（２園を除く市内公立私立保育園が加盟）は各年齢毎の部会、主任部会、園長部会、障害担当者部会、給食従事者部会等が年３回、もしくは月1回の回数で研修を行っている。設置者の別を超えて市内の園が互いに学び合うことは、地域の実情・

特徴に沿った、より地域に根差した保育を実現できる契機になっていることだろう。特に新潟県は南北に長く幅広い地理的状況にあるために、このような「地域」を核とした行政単位での研修は意義が大きいと考える。

私立職員も新潟県保育連盟の研修に全体の42%が参加している。市私立保育園協会には37%、県私立保育園連盟にも35%が参加している。民間団体の研修には私立職員の保育者の方が多く参加している。これは私立園にはそれぞれにその園ならではの保育を実現するための研修が必要とされていることと関係があるのではないかと考える。

研修費の費用負担について公立職員と私立職員とでみていく。

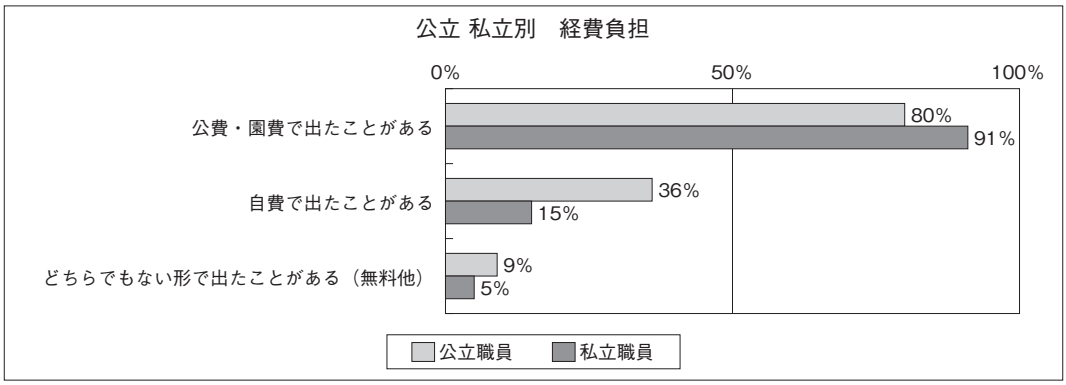


図2-7

公立職員と私立職員では私立職員の方が公費・園費での研修が多いことがわかった。私立職員のうち91%が公費・園費で研修を受けている。私立園の方が多く研修費を負担していることに関しては、私立園はそれぞれ固有の保育の実現の為に、同時に、競争市場に位置づくために私財を投資して保育の質を高め、人材育成を図らなければならないといった背景があると考えられる。研修費負担の側面からみてみると、公立園の方が研修費を職員の自己負担に委ねる部分が私立園よりはある、と言えるのではないだろうか。ただし、この設問は複数回答可である。公費・園負負担で受けた研修もあれば、自費で受けたこともあれば、無料や会費制などでも受けたことがあるということになる。また交通費の１部自己負担など研修経費負担の様相はさまざまであることが窺われる。しかしながら自費でも研修に参加したことがある、は公立職員が36%、約３人に１人である。私立職員は15%である。この数字からは、研修を自己負担してまで受けようとする意欲が大きいとは言えない。もちろん、保育者の個人的な意識の問題のみならず、この背景には雇用形態・研修内容・開催場所・園の研修体制等も深く関連していると考える。研修に出たくても、出られない要因の１つとして研修費の自己負担を再考したい。

自己負担をしたことのある人の雇用形態をみてみる。常勤、臨時、パートタイムでみてみると、常勤が33％、臨時が25％、パートタイムが18％であった。常勤が約３人に１人、臨時が約４人に１人、パートタイム約５人に１人という結果であった。

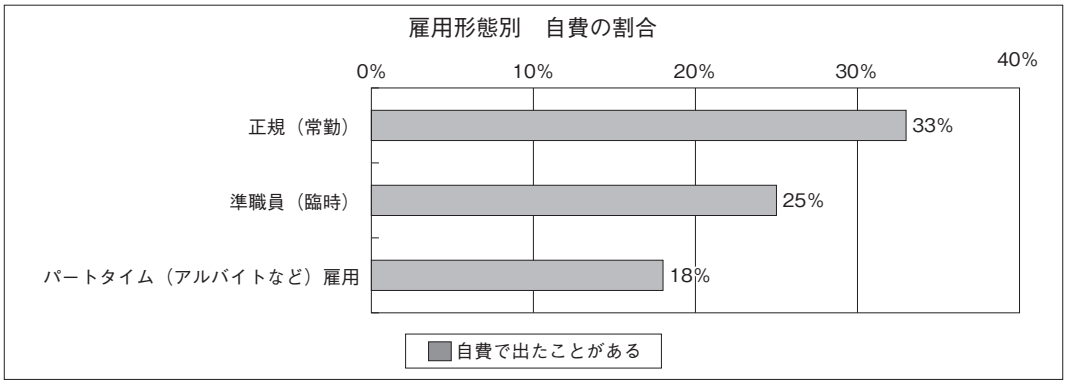


図2-8

自己負担をしている人は総じて少ない。また、筆者らは研修を受けたくない理由を５つの選択肢を出して問うている（設問18-3）。そのうちの選択肢の１つ、「研修費（交通費）が自己負担だから」を選択している人は全体の16％であった（本調査第１次報告「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行P54）。この選択肢は自己負担を意識的に捉えている層が選んでいると考えられる。その内訳を雇用形態別にみてみると、臨時職が圧倒的に多かった。臨時職にとって研修の自己負担は大きな負担になっていることが窺われる。

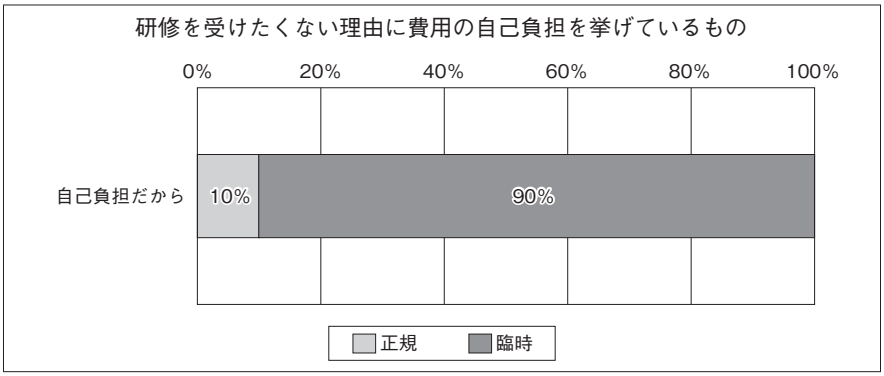


図2-9

3　保育者の悩み

本調査では、保育者の悩みについて聞いており、前回の報告書ではその単純集計と正規職員・非正規職員の悩みについて触れた[16]。ここでは、この保育者の悩みをより詳細に分析してみたいと思う。なお、質問紙において「保育者の悩み」の回答として提示した選択肢を示す。

1．仕事に対する充実感や喜びが感じられなかったとき
2．保護者との関係がうまく作れなかったとき
3．園・施設の方針に疑問や問題を感じたとき
4．職場内の人間関係がいやだと思ったとき

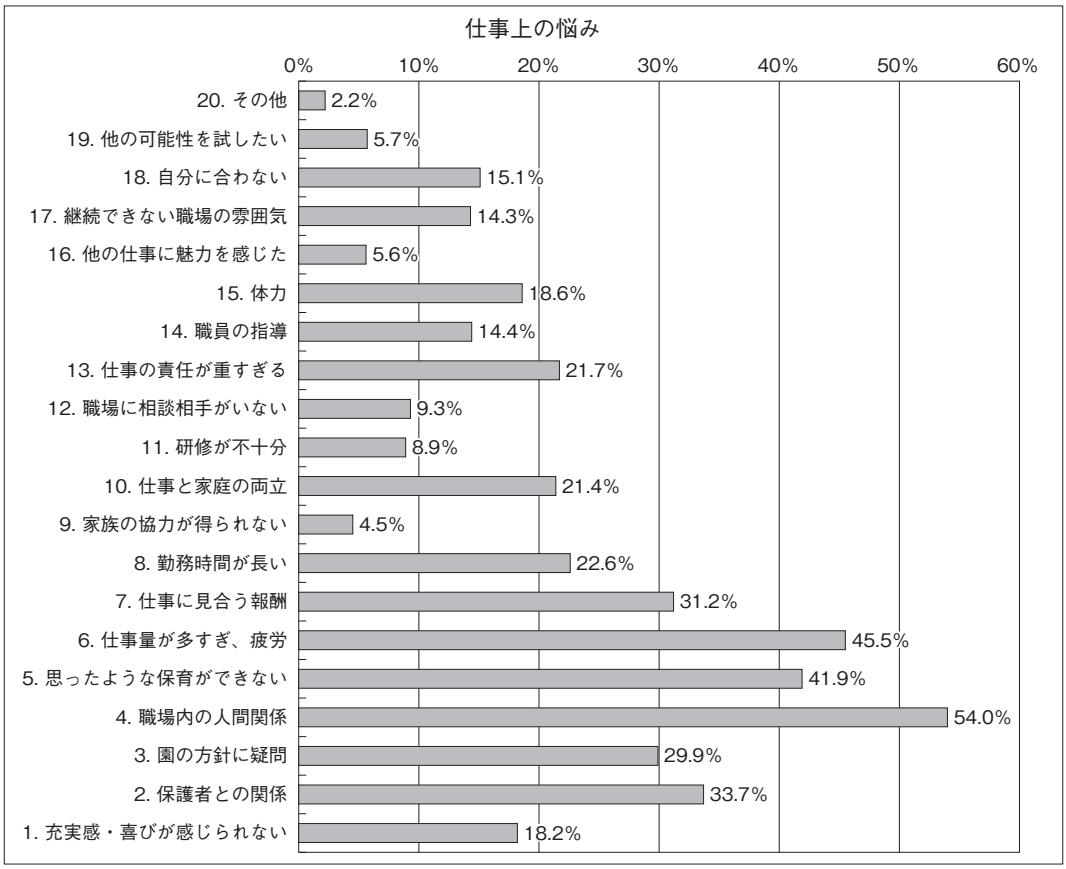


図3-1

16　小川崇・栗原ひとみ・永井裕紀子「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」『暁星論叢』61号、2011年、65-66頁。

5．自分の思ったような保育ができなかったとき
6．仕事の量が多すぎて、疲れを感じたとき
7．仕事に見合う報酬が保証されていないと思ったとき
8．勤務時間が長く、休みがとりにくいとき
9．家族の協力が得られないとき
10. 仕事と家庭の両立が困難であると思ったとき
11. 専門性を高めるための研修などが不十分だと思ったとき
12. 職場に仕事上のことを相談できる人がいないとき
13. 日々の仕事に責任が重過ぎると思うとき
14. 職員に対する指導が思うようにできないとき（職員を育てることなど）
15. 体力に自信がなくなったとき
16. 他の仕事に魅力を感じたとき
17. 継続できないような職場の雰囲気を感じたとき
18. 今の仕事が自分に合わないと感じたとき
19. 他に自分の可能性を試したいと思ったとき
20. その他（　　）
21. 悩んだことはない

図3-1からわかるように、多くの保育者が悩みを感じているのは、「職場内の人間関係」54％、「仕事量が多すぎ、疲労」45.5％、「思ったような保育ができない」41.9％、「保護者との関係」33.7％、「仕事に見合う報酬」31.2％であった[17]。以下では、どのような保育者が、どのような悩みを抱いているのかということをいくつかの属性別にみていきたい。

3-1　年齢別（サンプル数 20代：339（前半：143、後半：196）、30代：284、40代：210、50代：350、60代：46、不明のものは除いてある。以下同）

表１は、保育者の悩みを年齢別に見たものである。色の部分は、各年代の中でも最も高い数値を示したものをあらわしている。また色の部分は、全体の数値よりも10％以上高い数値を示したものをあらわしており、ここでは「相対的に強い悩み」と表現したいと思う。さらに色の部分は、全体の数値よりも10％以上低い数値を示したものをあらわしており、「相対的に弱い悩み」と表現したいと思う。

17　質問内容は異なるものの、垣内・東社協保育士会（2007）においても、「職場内の人間関係」に多くの保育者が悩みを感じているということが報告されている。垣内・東社協保育士会（2007）、38頁。

表１	問20-1	問20-2	問20-3	問20-4	問20-5	問20-6	問20-7	問20-8	問20-9	問20-10
全体	18.3%	33.6%	30.3%	54.3%	41.9%	45.6%	31.4%	22.6%	4.5%	21.5%
20代	20.9%	38.6%	31.6%	50.4%	58.1%	49.9%	43.1%	32.2%	1.8%	11.2%
30代	22.5%	38.0%	33.8%	60.9%	51.1%	54.9%	34.9%	26.8%	6.3%	31.7%
40代	14.8%	27.1%	35.2%	47.1%	29.5%	40.0%	33.3%	19.0%	6.2%	26.7%
50代	16.0%	30.6%	24.3%	57.4%	29.1%	40.0%	18.0%	14.0%	4.9%	21.4%
60代	6.5%	21.7%	21.7%	50.0%	19.6%	23.9%	17.4%	8.7%	2.2%	10.9%

問20-11	問20-12	問20-13	問20-14	問20-15	問20-16	問20-17	問20-18	問20-19	問20-20	問20-21
8.9%	9.3%	21.6%	14.4%	18.7%	5.7%	14.4%	15.2%	5.8%	2.2%	2.0%
7.7%	8.0%	18.6%	8.0%	6.8%	12.4%	15.9%	23.3%	9.7%	3.2%	0.9%
6.7%	9.5%	26.8%	13.0%	12.3%	6.0%	15.8%	19.0%	6.7%	1.4%	1.1%
6.7%	11.4%	21.9%	11.0%	27.6%	2.9%	13.8%	12.4%	4.8%	1.4%	3.3%
11.4%	9.4%	22.0%	23.1%	29.7%	1.4%	12.6%	8.0%	2.6%	2.0%	2.3%
21.7%	6.5%	8.7%	19.6%	21.7%	0.0%	10.9%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%

全体として年齢層があがるほど比較的悩みは少なく、20代、30代に悩みが多いことが分かる。20代で悩みが多いのは、「保護者との関係」38.6％、「思ったような保育ができない」58.1％、「仕事に見合う報酬」43.1％、「勤務時間が長い」32.2％、「他の仕事に魅力を感じた」12.4％、、「自分に合わない」23.3％、「他の可能性を試したい」9.7％であり、特に「思ったような保育ができない」「仕事に見合う報酬」「勤務時間が長い」の項目では、全体よりも10％以上高い「相対的に強い悩み」の状態である。また20代の悩みに特徴的なのは、「他の仕事に魅力を感じた」などの選択肢をはじめとする、いわば「転職に関する悩み」（選択肢16～19）が他の年齢層に比べて高いことである。

30代で悩みが多いのは、「充実感や喜びが感じられない」22.5％、「職場内の人間関係」60.9％、「仕事量が多すぎ、疲労」54.9％、「仕事と家庭の両立」31.7％、「仕事の責任が重すぎる」26.8％であり、中でも「仕事と家庭の両立」の項目が、「相対的に強い悩み」となっている。

表２は、悩みの多い20代を前半（20～24歳）と後半（25～29歳）に分けてみたものである。ここで分かるのは、「転職の悩み」は20代前半で多く、また「仕事に見合う報酬」「勤務時間が長い」は両方とも20代後半で多いということ、「思ったような保育ができない」は前半後半共に多いが、より前半の方が多いということである。

保育者が抱えるメンタルヘルスやストレスの問題に関する研究においては、中高年層の豊富な保育経験を有する者よりも、保育経験の少ない若年層においてよりストレスを感じていることを指摘するものが少なくない[18]。例えば、西山(2006)は、保育者の「効力感」(「子どもの人とかかわる力の育ちに望ましい変化を与えることができる」という保育者の信念や実現可能性の認知)という観点から、初任者(0～5年)、中堅(6～15年)、ベテラン(16年以上)および学生(1年次生、2年次生)に対して調査を行っており、初任者の「効力感」は、中堅やベテラン、さらには2年次生と比較しても著しく低いということを指摘している[19]。

表2	問20-1	問20-2	問20-3	問20-4	問20-5	問20-6	問20-7	問20-8	問20-9	問20-10
全体	18.3%	33.6%	30.3%	54.3%	41.9%	45.6%	31.4%	22.6%	4.5%	21.5%
20代前半	20.3%	35.7%	20.3%	49.0%	65.7%	43.4%	34.3%	28.7%	1.4%	4.2%
20代後半	21.4%	40.8%	39.8%	51.5%	52.6%	54.6%	49.5%	34.7%	2.0%	16.3%
30代	22.5%	38.0%	33.8%	60.9%	51.1%	54.9%	34.9%	26.8%	6.3%	31.7%
40代	14.8%	27.1%	35.2%	47.1%	29.5%	40.0%	33.3%	19.0%	6.2%	26.7%
50代	16.0%	30.6%	24.3%	57.4%	29.1%	40.0%	18.0%	14.0%	4.9%	21.4%
60代	6.5%	21.7%	21.7%	50.0%	19.6%	23.9%	17.4%	8.7%	2.2%	10.9%

問20-11	問20-12	問20-13	問20-14	問20-15	問20-16	問20-17	問20-18	問20-19	問20-20	問20-21
8.9%	9.3%	21.6%	14.4%	18.7%	5.7%	14.4%	15.2%	5.8%	2.2%	2.0%
8.4%	8.4%	18.9%	1.4%	8.4%	14.7%	16.8%	23.8%	12.6%	3.5%	1.4%
7.1%	7.7%	18.4%	12.8%	5.6%	10.7%	15.3%	23.0%	7.7%	3.1%	0.5%
6.7%	9.5%	26.8%	13.0%	12.3%	6.0%	15.8%	19.0%	6.7%	1.4%	1.1%
6.7%	11.4%	21.9%	11.0%	27.6%	2.9%	13.8%	12.4%	4.8%	1.4%	3.3%
11.4%	9.4%	22.0%	23.1%	29.7%	1.4%	12.6%	8.0%	2.6%	2.0%	2.3%
21.7%	6.5%	8.7%	19.6%	21.7%	0.0%	10.9%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%

18 例えば、西山修「幼児の人とかかわる力を育むための多次元保育者効力感尺度の作成」『保育学研究』44(2)、2006年、神谷哲司・戸田有一・中坪史典・諏訪きぬ「保育者における感情労働と職業的キャリア」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』59(2)、2011年、森田多美子・植村勝彦「保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討」『愛知淑徳大学論集』(心理学部篇)創刊号、2011年、などがある。

19 前掲、西山(2006)158頁。

このことは、おそらくは20代に見られる「転職の悩み」の多さと関連しているであろう。「効力感」とは、言い換えれば、自らが行う保育によって子どもにポジティブな影響を与えられる見込みやそれを与えているという実感といってよいと思うが、筆者らが用意した選択肢では「思ったような保育ができない」に近いものとして考えることができるであろう。そうしてみると、養成校在学時の実習ではそれほど感じなかった「効力感」の低さは、就職後に日常的に子どもたちに対峙してみてはじめて「思ったような保育ができない」というかたちで実感されるのではないだろうか。このことによって、まだ保育経験の浅い20代前半の保育者は、自分の実力なさを知り、足りない実力を養うよりはより自分に向いているかもしれない他の職業への転職を考える、ということではないだろうか。しかし、この「思ったような保育ができない」という回答は、年齢層があがるにつれ数値は減少し、40代では３割を切っている。一般的な言い方をすれば、日々子どもたちとの真剣勝負の中で、自分の至らなさに気づくが、「実力」は一朝一夕に身につくものではなく、５年10年というスパンで次第に身につけていくものである。保育の経験年数によってストレスが低減していくということは、子どもとの関わりの中で、保育者としての自分に何ができて何が足りないかということを冷静に判断する力によるものということができるのではないだろうか。

3-2　雇用形態別（サンプル数　正規：702、臨時：373、パート：146）

表３は保育者の悩みを雇用形態別で見たものである。比較的悩みが多いのは正規職員、臨時職員であり、パート職員は「相対的に弱い悩み」を示す選択肢が４つある。

表３	問20-1	問20-2	問20-3	問20-4	問20-5	問20-6	問20-7	問20-8	問20-9	問20-10
全体	18.2%	34.2%	30.4%	54.5%	42.3%	45.9%	31.2%	22.9%	4.6%	21.7%
正規	19.9%	44.6%	29.5%	57.1%	44.7%	58.8%	21.4%	28.1%	5.0%	27.1%
臨時	17.2%	21.7%	32.4%	50.9%	43.2%	31.9%	50.1%	17.7%	3.8%	15.0%
パート	12.3%	15.8%	29.5%	50.7%	28.1%	19.9%	30.1%	11.0%	4.8%	13.0%

問20-11	問20-12	問20-13	問20-14	問20-15	問20-16	問20-17	問20-18	問20-19	問20-20	問20-21
8.5%	9.4%	21.9%	14.4%	18.7%	5.7%	14.4%	15.3%	5.7%	2.2%	2.0%
7.3%	9.8%	24.9%	21.5%	19.7%	5.3%	13.0%	16.5%	5.8%	1.6%	0.7%
11.3%	8.6%	18.8%	5.4%	15.5%	7.8%	17.2%	14.5%	6.2%	3.2%	2.4%
7.5%	9.6%	15.8%	3.4%	21.9%	2.7%	14.4%	11.6%	4.1%	2.7%	7.5%

まず、悩みの多い正規職員の中でも高い数値を示しているのが「保護者との関係」44.6％、「仕事量が多すぎ、疲労」58.8％、「勤務時間が長い」28.1％、「仕事と家庭の両立」27.1％、「職員の指導」21.5％であり、その中でも特に「保護者との関係」「仕事量が多すぎ、疲労」の項目では「相対的に強い悩み」を示している。

臨時職員では「保護者との関係」21.7％、「仕事量が多すぎ、疲労」31.9％では「相対的に弱い悩み」を示しているが、「仕事に見合う報酬」50.1％では「相対的に強い悩み」を示している。

ここで特徴的な数値を示している項目は、「保護者との関係」「仕事量が多すぎ、疲労」である。「保護者との関係」「仕事が多すぎ、疲労」では、正規職員が「相対的に強い悩み」を示しているのに対して、臨時・パート職員は「相対的に弱い悩み」を示しているからである。「保護者との関係」を例にとってみれば、正規職員で44.6％という高い数値を示している一方で、臨時・パート職員ではその半分以下の数値しか示していない。推測するに、日々の保護者対応の多くを正規職員が担っており、その中で保護者との関係づくりに困難を感じている一方で、臨時・パート職員は、比較的その役割を担っている者が少ないということではないだろうか(あるいは、保護者からの苦情やクレームといったものに対する最終的な判断や対応を主に正規職員が担っている結果と考えることができるかもしれない)。同様の構図は、「仕事量が多すぎ、疲労」の項目にもあてはまるであろう。保育時間の延長、乳児保育の増加、「気になる子ども」への配慮、保護者への対応、各種書類作成など様々な仕事に日々忙殺され、有休どころか日々の休憩さえもなかなかとれないというのが実情ではないだろうか。その中で、個々の仕事に対しての責任を正規職員がより多く負っているのだと想定すれば、正規職員の6割近くが「仕事量が多すぎ、疲労」と感じていても何も不思議なことはない。

その一方で、臨時職員の半数が「仕事に見合う報酬」をもらえていないと感じている。この項目で、臨時職員が「相対的に強い悩み」50.1％で突出しているのに比べると、パート職員30.1％、正規職員は「相対的に弱い悩み」程ではないものの21.4％という低い数値を示している。前回の報告書にもあるように、臨時・パート職員の15.9％が担任（主）、49.6％が担任（副）を務めており[20]、臨時職員にとっては、同じ仕事をしているのにも関わらず、昇給・賞与なしの扱いは、「仕事に見合う報酬」とは受け止められないということであろう。

[20] 前掲、小川・栗原・永井（2011）、44頁。

3-3　職務別（サンプル数　園長・副園長：122、主任：160、担任（主）：396、担任（副）：328、フリー：202、複数回答なのでサンプル数は延べ数）

表4	問20-1	問20-2	問20-3	問20-4	問20-5	問20-6	問20-7	問20-8	問20-9	問20-10
全　体	18.8%	34.4%	30.4%	54.7%	42.2%	46.6%	31.9%	23.2%	4.6%	21.7%
園長・副園長	13.1%	45.9%	17.2%	47.5%	32.0%	55.7%	10.7%	15.6%	6.6%	23.8%
主　任	20.6%	44.4%	30.0%	64.4%	40.6%	57.5%	6.9%	25.0%	6.9%	37.5%
担任（主）	22.4%	43.9%	32.3%	55.7%	48.2%	59.8%	29.7%	29.0%	5.6%	25.4%
担任（副）	19.2%	25.0%	32.9%	53.7%	45.1%	36.0%	47.9%	23.8%	3.7%	17.1%
フリー	13.9%	18.3%	27.7%	55.0%	30.2%	23.3%	33.7%	12.4%	4.5%	13.4%

問20-11	問20-12	問20-13	問20-14	問20-15	問20-16	問20-17	問20-18	問20-19	問20-20	問20-21
9.0%	9.6%	22.2%	14.8%	18.8%	5.6%	14.4%	15.4%	5.9%	2.2%	1.7%
13.9%	9.0%	34.4%	55.7%	23.8%	0.0%	3.3%	4.1%	2.5%	3.3%	1.6%
5.0%	14.4%	26.3%	23.1%	30.0%	3.1%	15.6%	12.5%	3.1%	0.6%	0.0%
7.1%	8.4%	24.3%	11.6%	17.4%	5.6%	12.7%	18.9%	6.2%	1.7%	0.6%
10.4%	9.8%	18.9%	6.7%	15.5%	8.5%	19.2%	16.8%	8.8%	2.7%	1.8%
10.9%	10.4%	14.4%	7.4%	21.3%	2.5%	14.9%	12.4%	3.0%	3.0%	5.4%

職務別にみたときに、園長・副園長が「保護者との関係」45.9%、「仕事の責任が重すぎる」34.4%、「職員の指導」55.7%の項目で「相対的に強い悩み」を示していると同時に、「園の方針に疑問」17.2%、「思ったような保育ができない」32.0%「継続できない職場の雰囲気」3.3%、「自分に合わない」4.1%で「相対的に弱い悩み」を示すという極端な傾向を示している。これは園長・副園長が管理職であり、園の経営や保育全体に対して向き合っている一方で、いわゆる現場が気にするような選択肢に対してはそれほど悩みを抱いていないという、その役職に特有の悩みの傾向といえるであろう。つまり、管理職ゆえに職員の指導や保護者との関係に腐心し、それらのことをはじめとした園全体への仕事に責任を負わなければならないということである。ただ、「保護者との関係」「仕事が多すぎ、疲労」では、園長・副園長のみならず、主任や担任（主）も高い数値を示しており、上で述べた正規職員と臨時・パート職員の間の関係が、ここでは管理職・主任・担任（主）と担任（副）・パートとの間の関係に入れかわっているのがわかる。

表５	正規職員比率
園長・副園長	96.7%
主任	100%
担任（主）	82.3%
担任（副）	22.3%
フリー	11.9%

表５にみられるように、臨時・パートといった非正規職員が多い担任（副）、フリーに比べると、園長・副園長、主任、担任（主）といった役職の正規職員比率は非常に高い。それゆえに、正規職員比率の高い役職者は、「保護者との関係」「仕事が多すぎ、疲労」といった悩みを抱きやすいポジションに立たざるを得ないのだろう。

またそれ以外にも主任は、「保護者との人間関係」44.4%、「職場内の人間関係」64.4%、「仕事と家庭の両立」37.5%、「体力」30.0%などで高い数値を示し、担任（主）は、「思ったような保育ができない」48.2%、「勤務時間が長い」29.0%で高い数値を示している。

3-4 「職場内の人間関係」について

ここまでいくつかの属性に沿って保育者の悩みについて見てきたが、その中でも最も高い数値を示しているにもかかわらず「職場内の人間関係」については、ほとんど触れることができなかった。というのも、どのような属性から見ても、50%前後（高い場合は60%以上）というコンスタントに高い数値を示しているので、特徴的な項目として触れることができなかったからである。ここでは、保育の職場においてどのような「人間関係」が問題として意識されているのかについて見てみたいと思う。

日常的に「人間関係」といった場合、集団の中でどのように他者と関わり、つきあっていくかという程の意味合いであり、どのような集団においても、多かれ少なかれ、「問題」として認識される事柄といってもよいであろう。その意味では保育に限らず、どのような職場においても多少の人間関係に関する悩みは遍在しているといってよい。

垣内・東社協保育士会（2007）は、保育の職場における人間関係について次のように述べている。「保育者の最大の悩みは職場の人間関係です。職場内の意思疎通を行う場である職員会議の時間が十分取れなくなってきており、実践の共有も難しくなる一方で、連係プレーで保育にあたらなければならなくなっています。保育とは感情と精神の交互作用を行う人間的な魂の労働であるため、その喜びや苦しさを分かち合いたい、という欲求が生まれるのは当然のことです。・・・その内発的要求を相互に出し合いながら、子どもの見方や保育方法をすりあわせていく作業があって、初めて実践的力量が高まっていくのですが、そうしたことができないということは、逆に強いストレスとなって表れていると推測されます」[21]。言い換えれば、保育という仕事は、単にモノやカネをやりとりするだけの

21 前掲、垣内・東社協保育士会（2007）、151頁。

仕事ではなく、保育者と子どもとの関わりの中で起こった出来事や子どもの心の動き、それに対する保育者の思いなどを、保育者同士が共有することで力量を高めていく仕事であり、そのようなやりとりが上手くいかないこと自体がストレスとなり、またやりとりができないことで個々の保育者が悩みを抱える、ということであろう。ここには、一般的に「人間関係」の悩みといった時に思い浮かべるような、個々人の好悪や相性、極端な場合はいじめやハラスメントといったものとは異なる次元が含まれているように思われる。

それでは保育者が感じている「職場内の人間関係」の悩みとはどのようなものなのか。以下でそれにかかわると思われる自由記述を紹介してみたい。

①…正規職員と臨時職員の関係作りの難しさ。臨時職員の方が園内に多く、担任をもっている人も多いが、雇用条件があまりにも悪く、どうしても給与、仕事量云々とうまくいかないことがある。(正規職員、20代)

②…女性が多く働く職場であっても、育休、産休は取りづらい現状がある。もっと当たり前に休める雰囲気があればいいと思う。(正規職員、20代)

③…臨時職員の責任感が薄く、給料も違うため負担がお大きい。子どもをみんなが同じ気持ちで育てていこうというのは現実無理だと思う。(正規職員、30代)

④…公立保育園であるが、臨時・パート職員率が大きく、給料・勤務時間が異なるため、正規・臨時ともに関係がぎくしゃくしてしまうことがある。(正規職員、50代)

⑤…臨時保育士・パート保育士・無資格の人材が多いので、正規職員の負担が大きい。…上司(園長)と臨時保育士の間で思うように身動きができず、訳年保育士に助言できていない。若年保育士の不満を解消してやれないことに力不足を感じる。(正規職員、50代)

⑥…臨時職員として働いていますが、正職員との給料・対応のされ方に大きな格差を感じ不満をもって働くのが良くないと思っている。毎日の仕事の中で「臨時だから〜」と言って仕事は「○○」と指示されるのもおかしいと思う。…(非正規職員、50代)

⑦…一人担任だと自分のやりたいことを自由にできるが、複数だとお互いに気をつかいながらで、人間関係に悩むことが多い。人間関係がうまくいく仕事が楽しく感じる。…(非正規職員、30代)

⑧…現在3年目の正規職員と20代の8時間臨時と3人でクラスを受け持っています。立場上、保育の補助をしていますが、若い保育士の対応に疑問を抱くこともあります。チームワークが大切なので言葉を選んで助言することもありますが、だいたいは見守るようにしています。…(非正規職員、50代)

⑨…公設民営化になり数年経ち、次第に仕事の流れや人間関係が落ち着いてきたように思うが、毎年辞めていく人が多い。その為、毎年新しい職員が入ってくるが、一から覚えてもらわなければいけないので、お互い大変。…(正規職員、20代)

最初に結論を言えば、保育の職場における「職場内の人間関係」の悩みとは、一般的に

見られるような個々人の相性といった問題だけではなく、増加する非正規職員と正規職員の間にある格差を前提とした構造的な悩みという点に特徴があるといえる。もちろん、個人間の相性や上司によるハラスメントを訴える記述もあるが、ここで紹介していないものも含めた自由記述で多く見られるのが、正規職員と非正規職員の間の「人間関係」である。図らずも、①はそのことを上手く言い当てている。⑤は上司と非正規職員の間でどうしたらよいのかと悩む心情を吐露している。また⑧は年齢的・経験的にはまさるが、職務上は下位にいることで助言を控えざるを得ない実情を語っている。⑨に関しては、「人間関係」構築以前に、そのための時間と機会さえ確保することが難しい現実について述べている。

紙幅の関係上ここで詳細に触れることはできないが、以上の意見を含めた自由記述全体に目を通すと、正規職員の側からは、非正規職員の増加に伴って仕事上の責任がより重くなる、非正規職員の側からは、実質的に同じ仕事をしているのになぜこんなに給与等の待遇が違うのか、といった不満が色濃くにじんでいる。つまり、職務上の責任やそれに伴う仕事量の増大と、待遇の格差のアンバランスである。この格差とそれに対する評価の相違こそが、「職場内の人間関係」という悩みの源泉の重要な要因ではないのか。つまり、同じ子どもを目の前にして共同して保育にあたるべき立場にありながら、置かれている現実によって保育者が「分断」されてしまっているのではないかということである。もちろん、あらゆる集団は様々な意見の持ち主を抱えており、その意味で一枚岩ではありえない。ただ、保育が行われる保育園・幼稚園といった場所を考える時に、目指すべき方向はそこにいる子どもたちの成長・発達をいかに保証するかであり、その成長・発達がどのような方向に向かうべきかは、勤務形態の別を超えて、共有される必要があるだろう。そのためには、保育者同士がその置かれ立場を超えて「感情と精神の交互作用」を行うことが必要になる。現状は、そのようなやりとりが、正規・非正規の間にある「壁」を理由に難しいないしは行われていないということであり、その結果として「職場内の人間関係」が重大な問題としてとらえられているということであろう。

おわりに

時は流れ時代の変化とともに親や子どもたちも変わり、現場保育は難しくなってきています。また、我が国の保育政策は未確定で流動的な要素が強く、決して現場保育や子どもの視点に立って進められているわけではありません。そんな中、労働時間は長く、給与は決して高くない保育者に課せられる役割はますます大きく重くなっています。それでも子どもたちの発達を支え、導くという使命感を持ちながら、日々子どもや保護者と向き合い奮闘している保育者の皆さんには心から敬意を表します。

一方で高い志を持った保育者の方たちが、スキルアップの時間が取れずに苦悩する姿や、

疲労を癒す休暇が取れず心身の健康を害し、保育職の継続を断念する姿を見ると非常に残念に思います。未来の子どもたちのためにも、保育者の方たちが高い専門性を発揮し生き生きと仕事を続けていける労働環境を整備していかなければなりません。そのためにはまず、保育者の方たちが、自分たちの抱える問題について広く世間に声を上げ続けることが重要だと考えます。皆さんも既に新聞記事等でご存じかと思いますが、国は平成25年度から私立保育所に勤める保育士の給与を引き上げる方針を固めています。また、私の暮らす新潟県でいえば、新潟市が同じく平成25年から現在の国の保育士配置基準を引き上げて保育士を配置することを決めています。国の保育士給与引き上げについては、もともと水準が低いため、施策効果はないと疑問視する声もありますが、保育が抱える問題が徐々に深刻な事として世間に受け止められ、保育政策に反映されてきているように思います。本文中でも述べましたが、1975年、女性労働者の中で低位にあった女性保育者の賃金が平均的女性労働者の賃金を上回ったのは、保育所の置かれている実態を明らかにする取り組みや保育所づくりなどの保育運動が広がった結果であります。

最後に、この報告書が新潟県で働く保育者の方々並びにその他多くの人たちに保育問題意識と議論を喚起する一資料となれば幸いに思います。(永井裕紀子)

本調査(「新潟県保育者就労実態調査」暁星論叢第61号・平成23年12月発行)の研修について、考察してきた。記述しながら、筆者は保育者として研修とどう向き合ってきたかを振り返っていた。新人保育者の頃は、研修は行かされるものだった。現場の、その日その日に精いっぱいだった日々に、研修を受け入れる余裕が持てなかった。語られている研修内容と「今日あった私の保育の困り感にヒントが欲しい」個人的要望が合致しないことも多かった。育ちゆく子どもへの責任を痛切に感じるほどに、なかなか改善することができない自分の未熟な保育が苦しく、研修は切実に学びたいもの・行きたいものへと変わっていった。そこまでおよそ10年の歳月を要した。人によって研修で「学びたい･行きたい」の時期は異なるだろう。そう振り返る時に、研修の機会は継続的に定期的に年数回以上の頻度を持って、保育者がいつでも学べる・行ける環境を整えておくことは、保育者のキャリアアップの点からも大変重要であると考える。残念ながら、本調査結果からも研修をめぐる体制はいまだ整っているとは言い難い。

特に県内で臨時職を多く雇用する自治体・私立園においては臨時職の研修環境を整えて保育の専門性を向上することは急務であろう。実践に臨時はない。子どもからみれば雇用形態など関係なく、すべからく「せんせい」なのだ。実践しながら学ぶ、学びながら実践する、という保育の往還に、研修が重要な位置づけにあることを、保育に携わる多くの人にご理解いただきたき､研修制度の体系的整備と参加環境の条件整備を希求していきたい。

(栗原ひとみ)

悩みとは何だろうか。一般論として考えれば、現状に対して困り果てて苦しみ、不満を抱いたり、時に恨み辛みがつのったり、ということだろう。もちろんそのような側面もあるが、ここでは少しでも前を向くために、異なる見方をしてみよう。悩みとは、あるべき未来や理想と現実の間のギャップを表現しているものでもある、というように。もちろん、簡単に越えられるギャップもあれば、そうでないものもある。本調査では、保育者が現在抱えているリアルな悩みを見ることができ、そして同時にそこにはそう易々と越えられそうにない、制度的・構造的な問題が存在することが明らかになったと思う。しかし、このあるべき未来や理想と現実の間の簡単には越えられない隔たりを確認できたということは、逆説的ではあるけれど、希望でもあると思う。なぜなら、悩み＝理想との乖離を表明するということは、まだ理想を手放していないはずだからだ。また、その乖離がどのようなものであるかということをより慎重に調べれば、その乗り越え方というものが見えてくるかもしれない。それでは、その理想をどのように実現するのか、そもそもその理想とはどのような姿であるのか。もちろんその理想は決まった姿であるのではなく、これから徐々に形づくられていくものであり、それを実現する方法は単一ではなくて、様々な条件を組み合わせて考えて議論を重ねる必要がある。ただ、その中心には常に子どもの成長と発達とが置かれる必要があることはいくら強調してもし過ぎることはないだろう。本研究がその議論に資するものになることを、筆者たちは願っている。（小川　崇）