

保育者の就労実態はどうなっているのか

— 新潟中央短期大学卒業生を対象に —

小 川 崇
久保田 真規子
永 井 裕紀子

はじめに

本研究は、若年保育者（20代半ばから30代半ば）の就労実態をあきらかにするために、新潟中央短期大学卒養成を対象として行ったアンケート調査を分析したものである。

筆者らは、以前に「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」と題して新潟県内の保育者の就労実態について調査研究を行ってきた¹。そこでは、得られたデータを基に、公立園・私立園間の格差、正規職員・非正規職員間の格差等、新潟県内に勤務する保育者の就労実態の一端を描き出すことができたのではないかと考えている。しかし、調査から6年の時間が経過し、良くも悪くも保育業界に対する注目が高まっている中、継続的に調査を行って、保育者の就労実態を考えるための材料を提供する必要があるのではないか、ということが、本研究の動機である。

ここ数年、保育に対して社会的に焦点が当たってきているように思われるが、「保育園落ちた日本死ね!!!」ブログ（2016年2月15日）の影響力は強かったように思われる。匿名の著者は、

何なんだよ日本。

一億総活躍社会じゃねーのかよ。

昨日見事に落ちたわ。

どうすんだよ私活躍出来ねーじゃねーか。

子供を産んで子育てして社会に出て働いて税金納めてやるって言ってるのに日本は何が不満なんだ？²

1 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』第61号、新潟中央短期大学、2011年、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Ⅱ」『暁星論叢』第63号、新潟中央短期大学、2013年、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Ⅲ」『暁星論叢』第65号、新潟中央短期大学、2015年。

2 <https://anond.hatelabo.jp/20160215171759>

と、子どもを預けたいのに預けられず、働きたいにもかかわらず働けない母親の境遇から、スローガンだけで、子どもを育てることと生活することの両立が負担としか感じられないような日本社会を痛烈に批判してみせるが、これは待機児童を持つ多くの母親を代弁しているといえよう。この匿名著者の憤りの直接の対象は、待機児童問題である。従来、厚生労働省は、「待機児童解消加速化プラン」を2013年度より実施し、2017年度には待機児童解消を目指していたが、2017年6月には厚生労働省が「子育て安心プラン」を発表し、待機児童解消は2020年度まで先延ばしにされた。少子化の中で、特に未満児の保育需要が想定を超えて増加したということなのだろう。しかし、待機児童数の予測は十分になされていたと言えるのだろうか。

2017年度より厚生労働省が導入した待機児童の新定義を適用したところ、横浜市の待機児童数は、新定義を適用しなかった2017年4月1日時点で2名であったのに対して、同年10月1日時点では1877人になったという³。つまり、「隠れ待機児童」をカウントせずに、従来の待機児童数の予測が行われていたということである。

その一方で、保育者の置かれた労働状況の改善に光が当たり始めたのも事実である。2017年より、保育士の処遇改善として、一律2% (6,000円)、副主任保育士等 (40,000円)、職務分野別リーダー等 (5,000円) の処遇改善が実施された。また、2017年1月時点で、さいたま市 (10,500円)、船橋市 (31,980円) 東京都 (44,000円)、横浜市 (12,000円)、相模原市 (21,000円)、川崎市 (8,000円) などの自治体で保育士の給与上乘せが行われている (全て月額)⁴。

このように保育者を巡る環境に大きな変化が見られる中、実際の保育者たちは、自らの置かれた状況をどのような感じ、どのように考えているのか。以下で明らかにしていきたい。

1. 調査の概要

1-1 調査の目的

本学卒業生を対象として、保育者の就労の実態を把握し、現状と課題を分析することを目的とする。

1-2 調査の方法

①調査対象

本学卒業生 (2003年度卒～2012年度卒) 計740名

3 『毎日新聞』2017年12月2日。

<https://mainichi.jp/articles/20171202/ddm/012/100/038000c>

4 『東京新聞』2017年1月25日。

②調査時期

2017年6月～7月

③質問紙

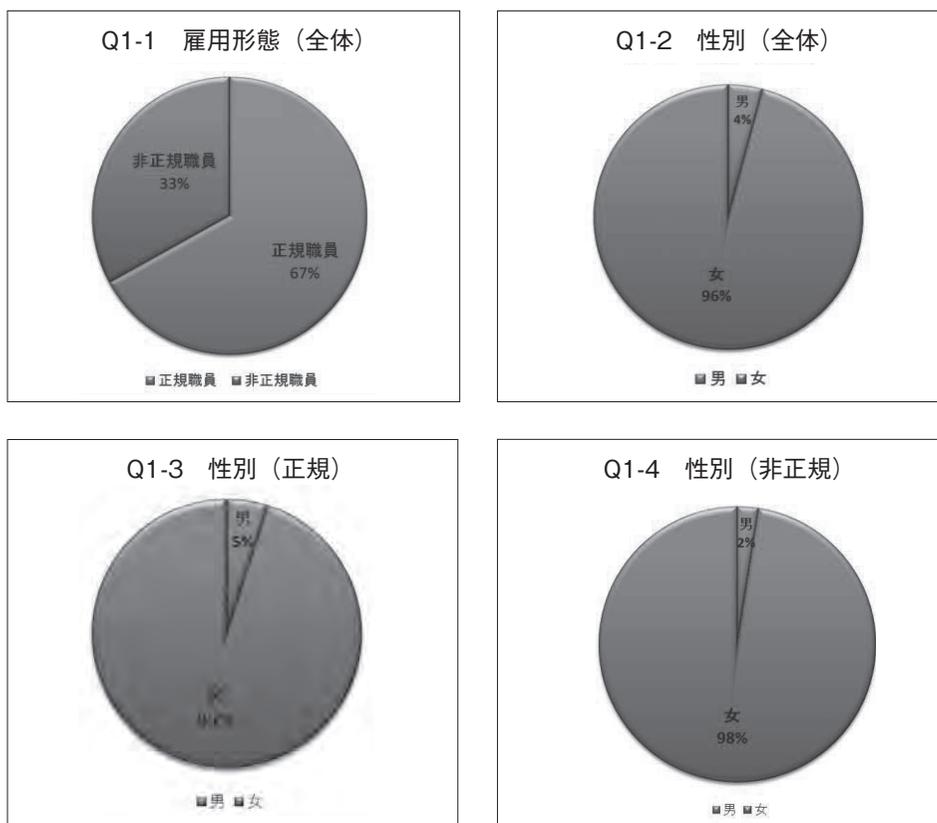
全10ページ。選択肢方式および記述式。無記名。（本論末尾参照）

④実施方法

本学卒業生計740名を対象として、卒業時の住所に質問紙を送付し、回答を求めた。回収率16.5%（122名）。前回調査時の回収率が32%であったこと比較すると、回収率は著しく低いものとなった。その理由としては、卒業時の住所に郵送したことが考えられる。今後、同様の調査を行う場合は、この点に工夫が必要であると思われる。

2. 調査結果

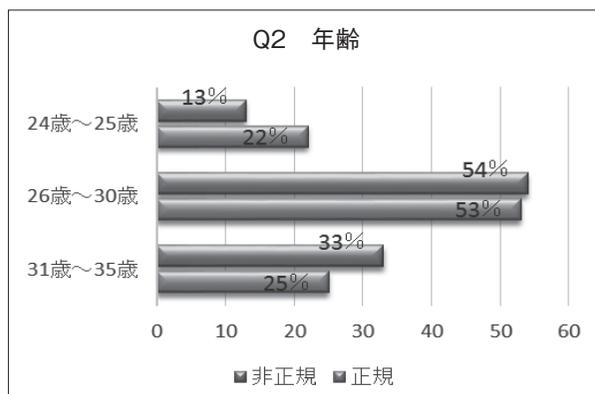
問1 雇用形態・性別



今回の調査で得られた有効回答数は122件（回収率16.5%）であり、そのうち正規職員

が67% (81件)、非正規職員が33% (41件)であった。男女の内訳は男性が4%、女性が96%であった。正規職員のみで見ると男性が5%、女性は95%。非正規職員のみで見ると男性は2%、女性は98%であった。男性の回答はわずかであることから調査結果は女性保育者の就労実態と捉えてよいだろう。

問2 年齢



調査対象は平成24年度～平成15年度の卒業生であり、年齢でいうと24歳から35歳にあたる。回答者の平均年齢は正規職員が28.2歳、非正規職員が29歳であり、回答者数は正規、非正規ともに26～30歳が最も多く、次に31～35歳、続いて24～25歳であった。年齢別に雇用形態を見ると24～25歳では非正規職員（13%）よりも正規職員（22%）が多いが、26～30歳では逆転しわずかではあるが正規職員（53%）よりも非正規職員（54%）が多くなり、31～35歳になるとその差がひらく。この数値の変化から卒業後6～10年頃に離職や転職等により正規職員から非正規職員に雇用形態をかえて就労する者が出てくると推察される。

保育士養成施設の卒業生を対象に行った調査⁵では、卒業直後に就職した職場に勤務している者は、卒業後6年では46.1%と報告されており、卒業後6年までに約6割が離職していることが分かる。この数字をどのように捉えたらよいのだろうか。調査方法は異なるが比較参考資料として厚生労働省「新規学卒者の離職状況」⁶を参照すると、平成26年3月に大学・短大を卒業した学生の3年目の業種別離職率は、短大卒学生で教育・学習支援が

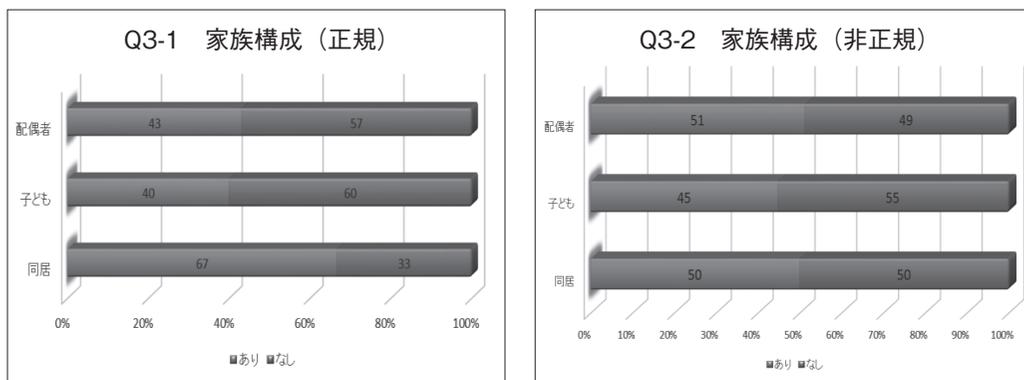
5 社団法人全国保育士養成協議会「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務実態に関する調査」2009

6 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

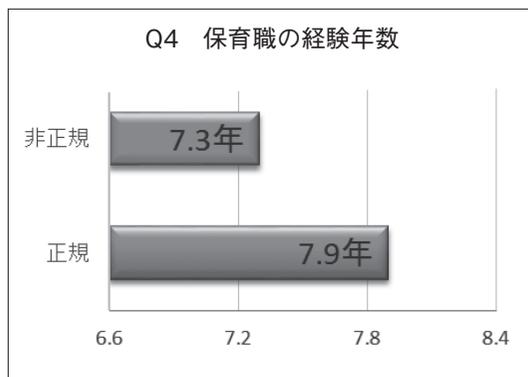
37.9%、医療・福祉が35.7%、宿泊・飲食サービス業が45.1%。大学卒業生では教育・学習支援が45.4%、医療・福祉が37.6%、宿泊・飲食サービス業が50.2%と報告されている。短大・大学卒業後6年目と3年目のデータの比較であり、厚生労働省が示している新規学卒者の離職状況が4年目以降どう変動するかは推測の域を出ないが、宿泊・飲食サービス業以外の業種で両調査結果を比較すると保育者養成施設卒業生の離職率は若干高いように思える。

問3 家族構成



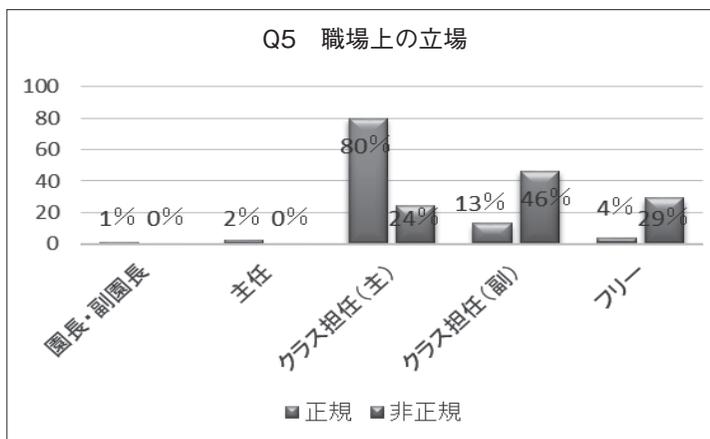
家族構成では、配偶者と子どもの有無、親と同居の有無を尋ねた。配偶者有りまたは子ども有りの回答は若干ではあるが非正規職員の割合が高い。親との同居有りについては正規職員の割合が高い。この数字から、結婚や出産を機に非正規職員として就労することを選択する者が出てくると言えるのではないだろうか。

問4 保育職の経験年数



保育者としての経験年数の平均は、正規職員が7.9年、非正規職員が7.3年であり雇用形態で大きな差は見られなかった。今回のアンケート回答者が養成校卒業後ブランクがなく継続的に保育職に就いていた場合の平均保育職経験年数を算出するとおよそ8.5年という数字が算出される。このことから考えると、回答者の多くが卒業後から継続して保育職に就労していると考えられる。

問5 職場上の立場

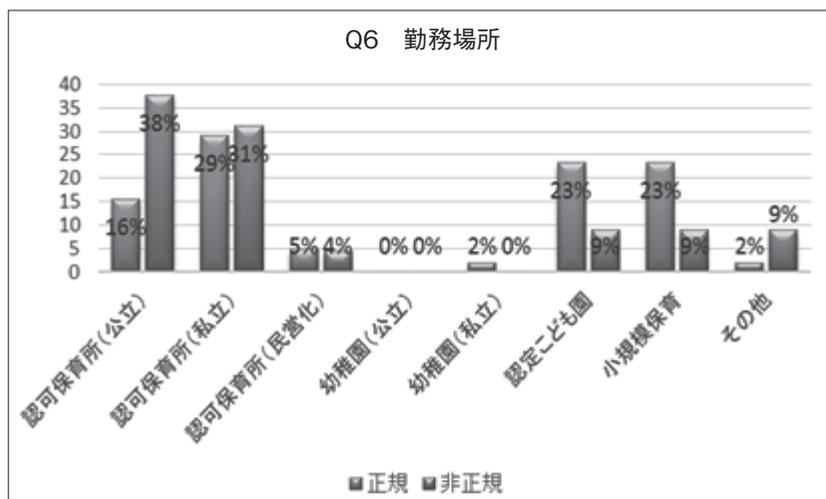


正規職員の職場上の立場は、クラス主担任が80%と圧倒的に多く、次にクラス副担任が13%、続いてフリーの4%、主任の2%、園長・副園長の1%となった。非正規職員では、クラス副担任の46%が最も多く半数近くを占める。次にクラス主担任の24%、続いてフリーの29%であり、園長・副園長及び主任は0%であった。全体的な傾向として正規職員はクラス主担任以上の職務を、非正規職員はクラス副担任やフリーの職務というように雇用形態で職務配置が考慮されていると読み取れるが、非正規職員であってもクラス主担任にある者が24%いる。筆者らは2011年にも新潟県における保育者の就労実態に関する調査¹を実施している。この調査は今回の調査と異なり調査対象の年齢を限定することなく広く幼稚園、保育所に勤務する保育者を対象に実施したものであったが、調査の結果非正規職員でクラス主担任の職にあるものは15.9%という数字が出た。2011年の調査と今回の調査結果の比較から若年層の保育者は非正規職員でクラス主担任の職にある者の割合が高いと言える。クラス主担任は言うまでもなく日々の保育の要となる存在であるが、そのようなクラス主担任が非正規職員として雇用されている背景には、厳しい財政事情の他に少子化で業務の減少が見込まれることがあげられる。臨時措置で非正規職員が正規職員と同じ職務

1 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」暁星論叢第61号・平成23年12月

を担わなければならない事態が生じる場合も当然あるだろう。しかしながら、若い非正規職員が正規職員と同等の職務を担いながらも夢や希望を持って保育者としての職を継続できるよう給与や休暇取得などの面において、正規と非正規の格差是正が求められる。

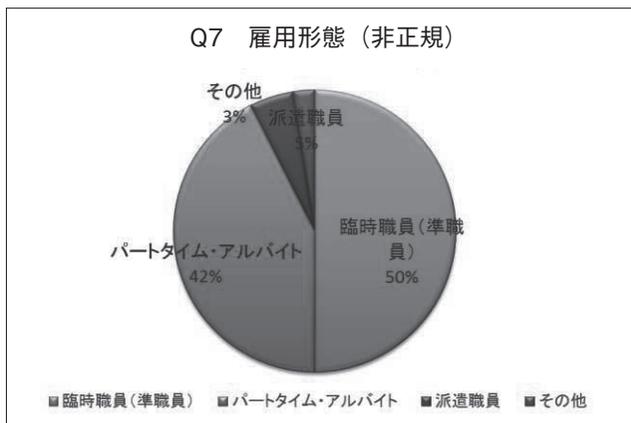
問6 勤務場所



正規職員の勤務場所は、私立保育所が29%と最も多く、次に認定こども園、小規模保育園の23%、続いて公立保育所の16%、続いて民営化保育所の5%、続いて私立幼稚園の2%であった。非正規職員は、公立保育所が38%と最も多く、次に私立保育所の31%、続いて認定こども園、小規模保育園、その他の9%、続いて民営化保育所の4%であった。園数の少ない公立幼稚園は正規、非正規ともに0%であった。2011年に筆者らが行った調査¹結果と比較し認定こども園や小規模保育園の割合は高くなっている。また、同調査結果の報告では公立保育所の非正規職員の多さを問題としているが、今回の調査結果においても同様の傾向が表れている。

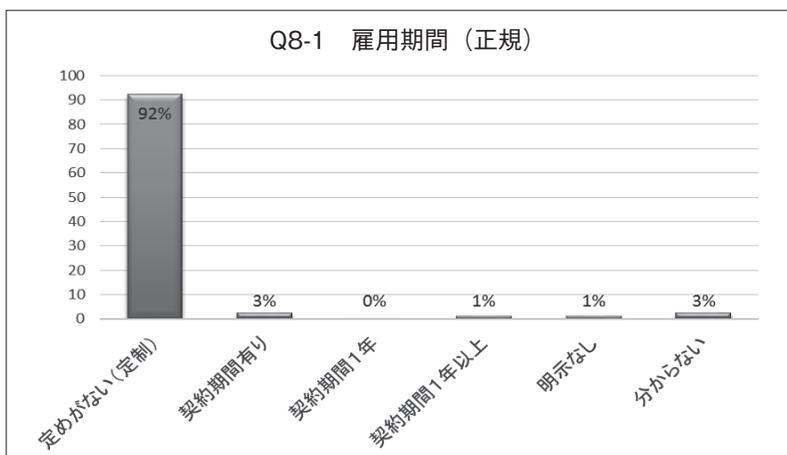
1 小川・栗原・永井「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」暁星論叢第61号・平成23年12月

問7 雇用形態（非正規職員）

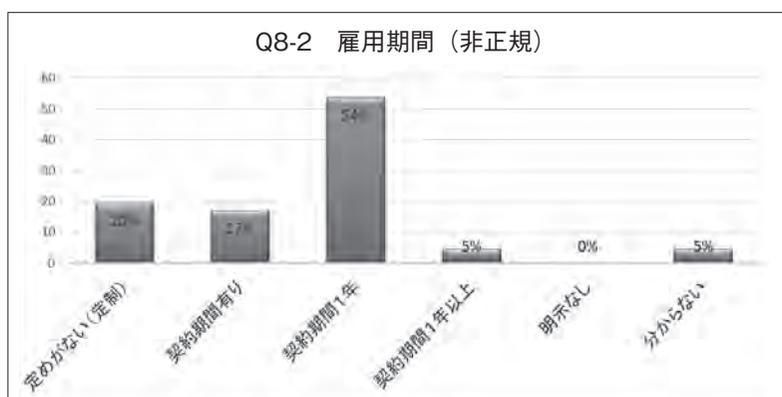


非正規職員の雇用形態は、臨時職員50%、パートタイム・アルバイト42%であり、臨時職員（準職員）ではないパートタイムやアルバイト又は派遣職員の割合は半数近くを占める。非正規職員の雇用形態は保育者不足や認定こども園の増加に伴い一層多様化すると推察される。筆者らの前回の調査¹では、就労実態について思うことを自由に記述する項目を設けたが、その記述からは多様な働き方の違いが原因で職員間に摩擦が生じている実態があることが顕著に読み取れ、この摩擦は保育の質そのものに大きく影響する保育現場における大きな問題となっていると考えられた。多様化する雇用形態に合った職務配置や給与、休暇取得についてどう采配を振るか園長等管理職の手腕が求められる。

問8 雇用期間

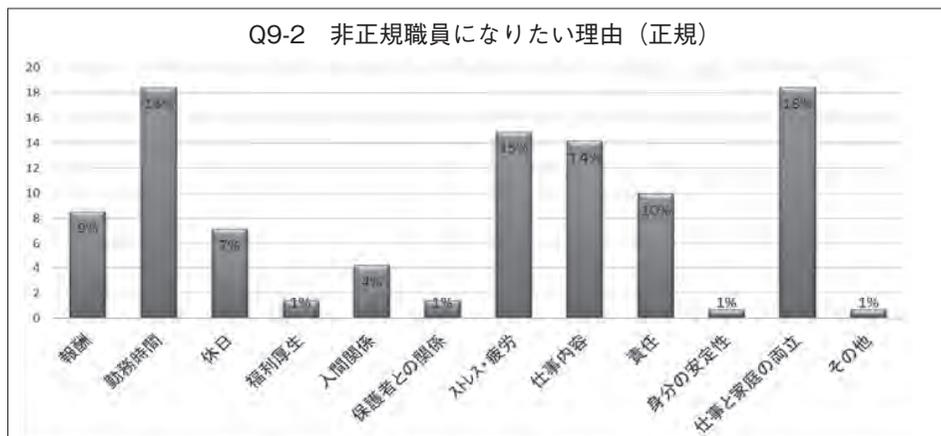
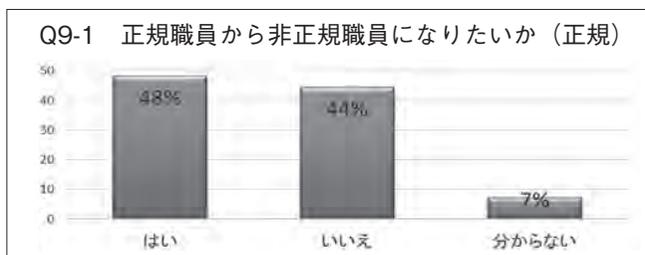


1 小川・栗原・永井「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」暁星論叢第61号・平成23年12月

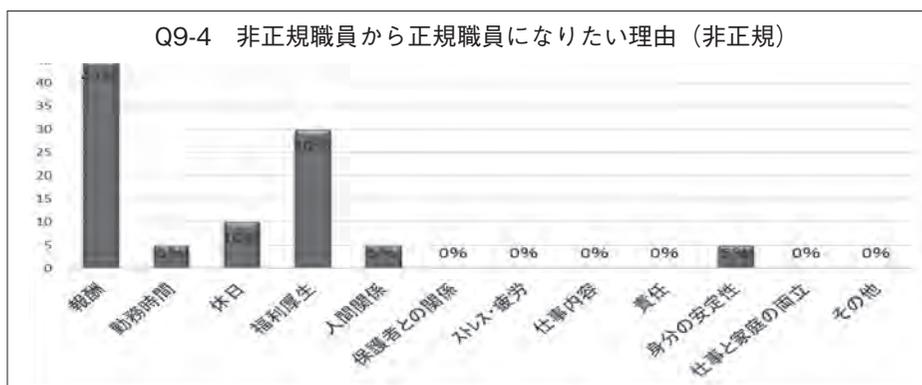
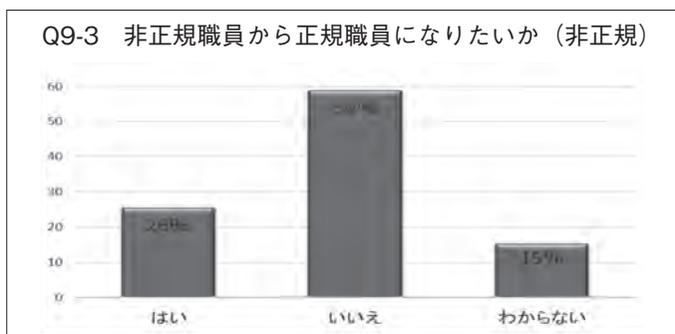


正規職員の雇用期間は定年制が9割以上（92%）を占めるが、正規職員であっても雇用契約期間が定められている者もいることが分かる。非正規職員は、1年の契約期間が54%と最も多いが、定年制であるの回答も20%見られる。正規職員、非正規職員どちらにおいても「明示なし」や「分からない」の回答も少数ではあるが見られる。問7の結果同様、問8の結果からも保育現場では多様な雇用形態が存在することが理解できるが、雇用期間や就労時間など自分がどのような形態で雇用されているのかは、働き方や仕事上の立場と責任に直結するものであり、正確に理解しておく必要があるだろう。

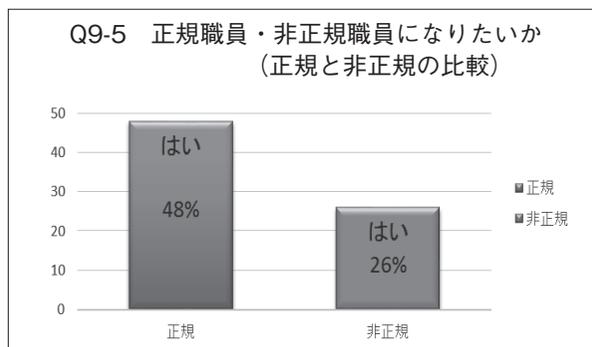
問9 現在の雇用形態について

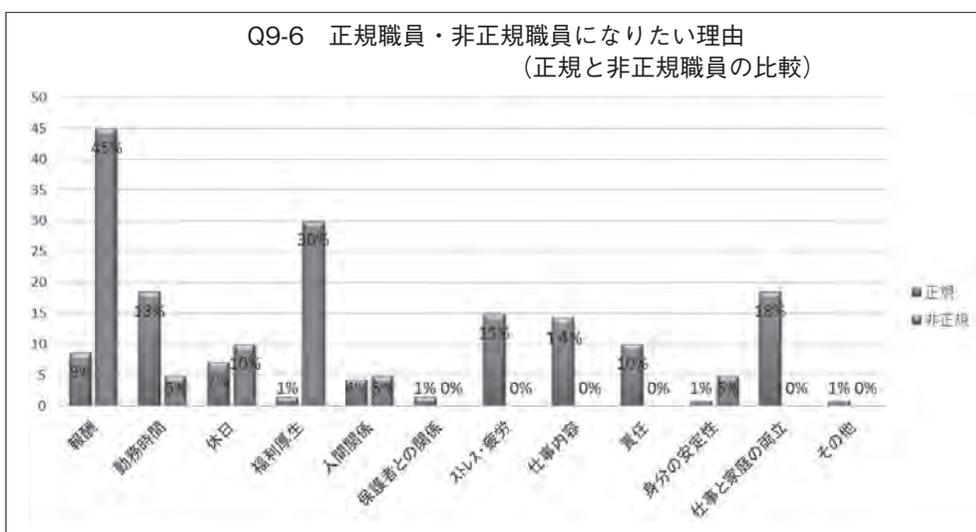


正規職員のみを対象とした質問項目である。48%と半数近くが正規職員から非正規職員になりたいと回答した。その理由としては勤務時間、仕事と家庭の両立が18%と最も多く、次にストレスの15%、続いて仕事内容の14%、続いて責任の10%、続いて報酬の9%であった。



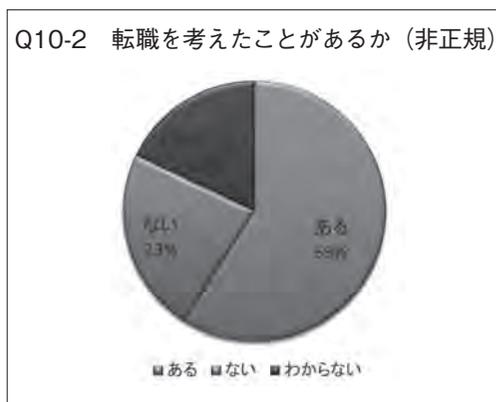
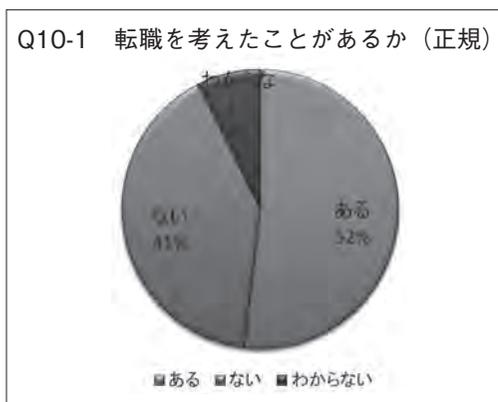
非正規職員には正規職員になりたいか尋ねた結果、「はい」の回答は26%であり、正規職員の結果よりも低い数値であった。正規職員になりたい理由としては、雇用条件が大半を占め、その中でも報酬が45%と最も多かった。また、福利厚生、休日の10%、勤務時間、人間関係、身分の安定性がそれに続いた。





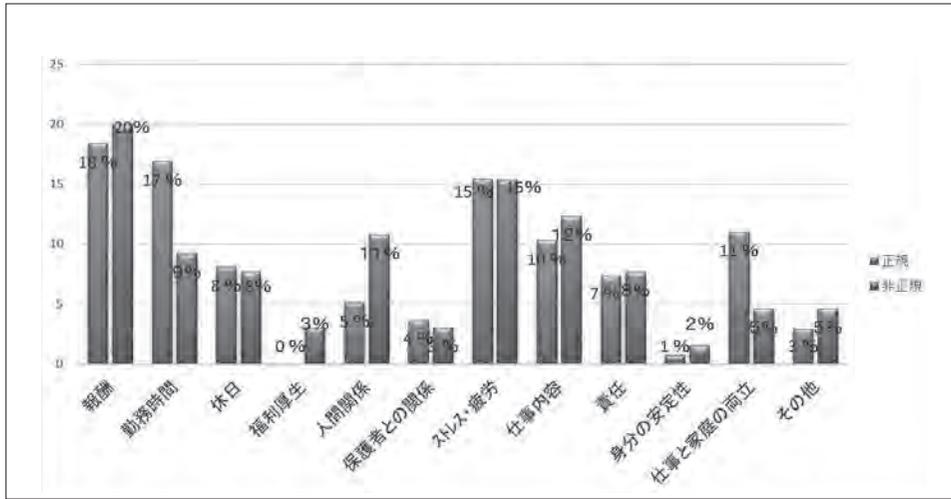
正規職員又は非正規職員へと雇用形態の変更を希望する割合は、正規職員の方が22%も多く、正規、非正規間で顕著な差が表れた。雇用形態の変更を望む理由についても両者には顕著な違いが見られる。正規職員の理由で高く伸びている勤務時間、仕事と家庭の両立、ストレス・疲労、仕事内容のグラフは非正規職員では低く、非正規職員の理由で高く伸びている報酬や福利厚生のグラフは正規職員では低い。以上の調査結果から非正規職員よりも正規職員の方が現状の仕事や就労環境に対する不満や不安が高いことが読み取れる。

問10 転職

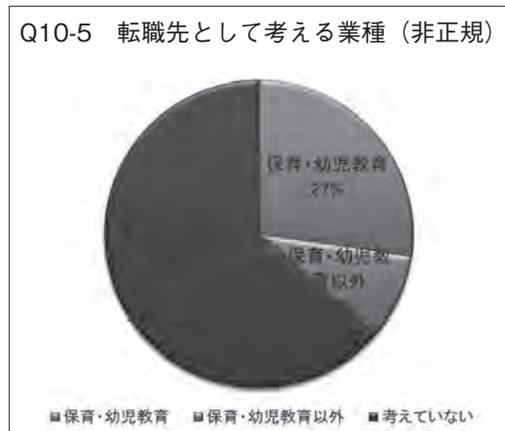
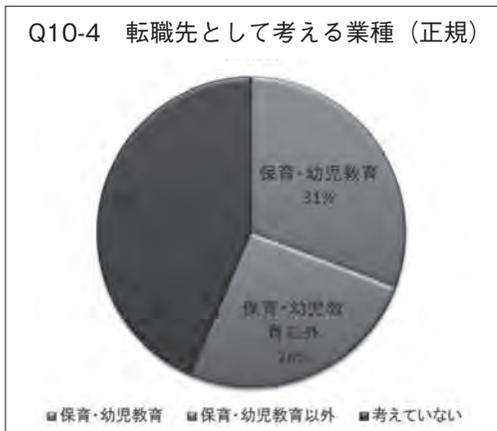


転職を考えたことがあると回答した割合は、正規職員で52%、非正規職員で59%であった。問9の結果では、正規職員の仕事や就労環境に対する不満や不安が高いことが読み取れ、その結果が転職にも反映されると考えられたが、結果的には正規職員の転職希望は非

正規職員より少なかった。

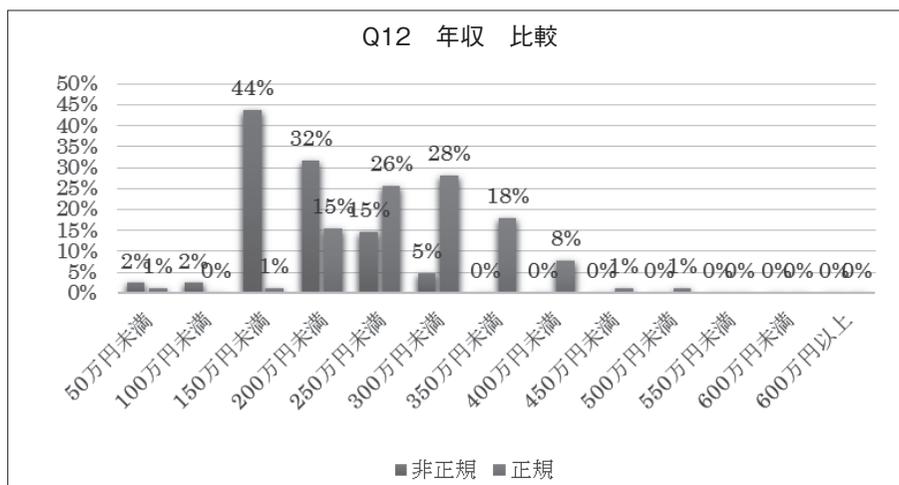


転職を考える理由は報酬が正規職員で18%、非正規職員では20%とともに最も多い。また、報酬、ストレス・疲労、仕事内容、休日、責任では、正規職員と非正規職員間に大差はなく両者のグラフが伸びている。大きな差が見られるのは、勤務時間、人間関係、仕事と家庭の両立である。勤務時間は最も差が大きい項目で、正規職員が17%、非正規職員は9%である。次に差が大きい項目は仕事と家庭の両立、人間関係である。差は両項目ともに6%であるが、人間関係は非正規職員の方が、仕事と家庭の両立は正規職員の方が不満が高い。正規職員、非正規職員ともに報酬、ストレス・疲労、仕事内容、休日、責任という共通の悩みや不満を抱えながらも、正規職員は勤務時間への不満を持ち仕事と家庭の両立に困難さを感じている現状が、非正規職員は職場の人間関係に不満や不安を感じ保育職の継続に困難を感じている現状が読み取れる。

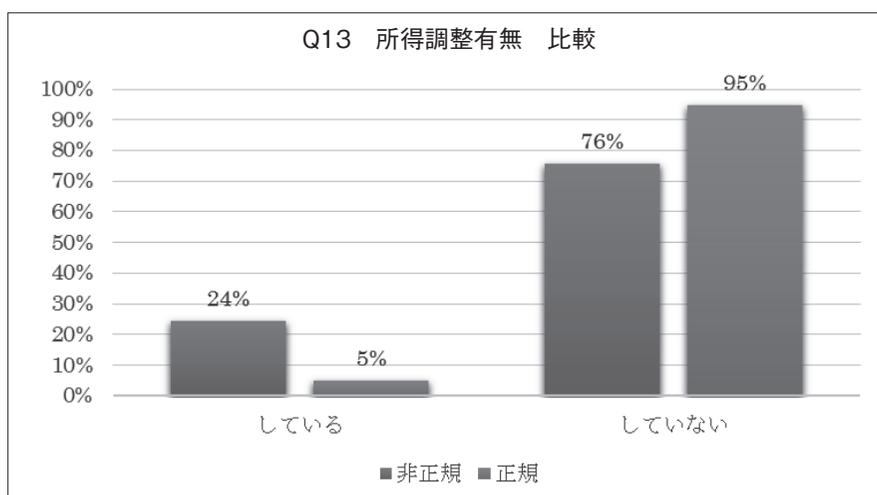


転職先として考える業種については、「考えていない」が正規職員で43%、非正規職員では64%とともに最も多かったが、非正規職員に比べ正規職員の方が保育・幼児教育以外での転職を希望するものが多かった。

問12 年収比較



問13 所得調整有無 比較



年収比較を雇用別に見ると、正規職員の平均年収は約260万円であり、250～300万円未満が28%（図Q12）と最も高い分布を示す正規分布に近い値となっている。この分布結果から今回の年齢構成における年収傾向を正確に示していると推察できる。

非正規職員の平均年収は約160万円であり、かつ、100～150万円未満が44%と非常に高

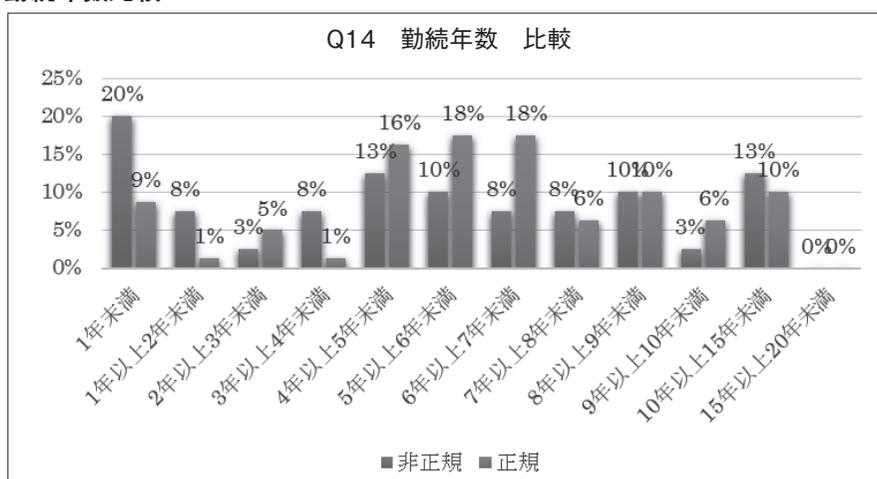
保育者の就労実態はどうなっているのか（小川、久保田、永井）

区分	年齢	年収
保育士（男性・女性）（女）	25～29才	327万
幼稚園教諭（女）	25～29才	348万
福祉施設介護員（女）	25～29才	311万
准看護師（女）	25～29才	329万
看護師（女）	25～29才	411万
プログラマー（女）	25～29才	360万

図Q12-2 厚生労働省 平成28年度賃金構造基本統計調査結果⁸より作成

今回の調査結果における正規職員年収約260万円は、厚生労働省が実施した平成28年賃金構造基本統計調査結果（図Q12-2）より、新潟県における保育士の賃金水準が低い事を示している。加えて、専門職として国家資格を有する看護職との比較においても給与の差は大きく他業種との比較においてもいまだ保育士の年収は低い傾向である事が伺える。

問14 勤続年数比較



勤続年数比較において、2～4年未満の数値が低い事が見られるが、これは今回の回答が24才以上である事が大きな要因と考える。これを除くと2つの特徴が見られる。1つ目は非正規職員の勤務年数分布において、1年未満：20%が最も高い点である。この点については、Q8で明らかになった非正規職員の契約期間が1年未満（54%）である事との関

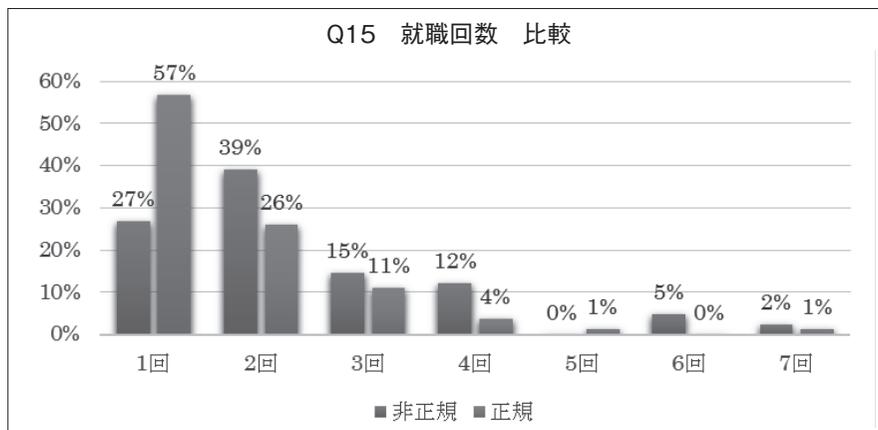
8 厚生労働省 平成28年賃金構造基本統計査

職種別第2表 職種・性、年齢階級別き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

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001062209&cycle=0&layout=datalist>

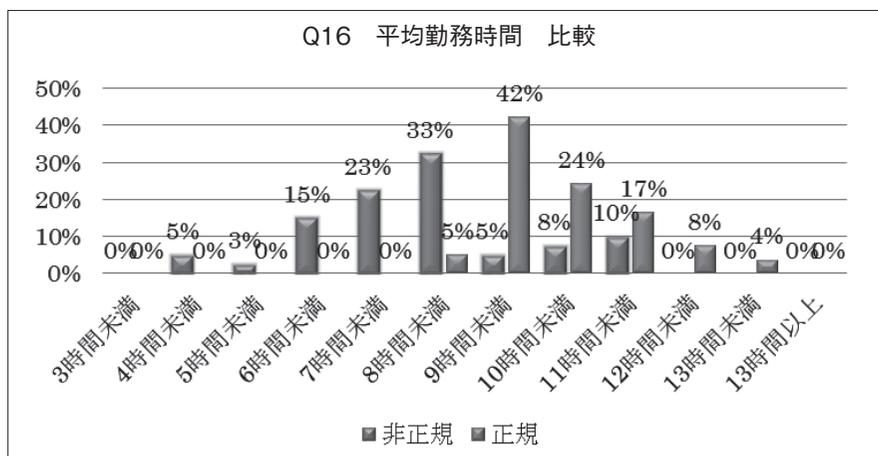
係が高いと推察する。2つ目は、正規職員においては7年以上、非正規職員においては6年以上の分布において、勤続年数の低下が見られる点である。これについては、アンケート対象者の既婚率が50%となっており、結婚、出産、子育てと関係している可能性が伺われる。保育士の働き易さ改善を議論する上で、特記すべき点と考えると共に、継続追加調査の必要を感じる。

問15 就職回数比較



就職回数の分布において、正規職員は1回の割合が57%（図Q15）と高い数値を示している事に対し、非正規職員は1回の割合が27%と低く2回以上の割合が73%と非常に高い値を示している。これは、Q8での非正規職員の契約期間（1年未満：54%）に加え、Q10-4で示された報酬、福利厚生の実質を求むる傾向も関係していると推察する。

問16 平均勤務時間 比較

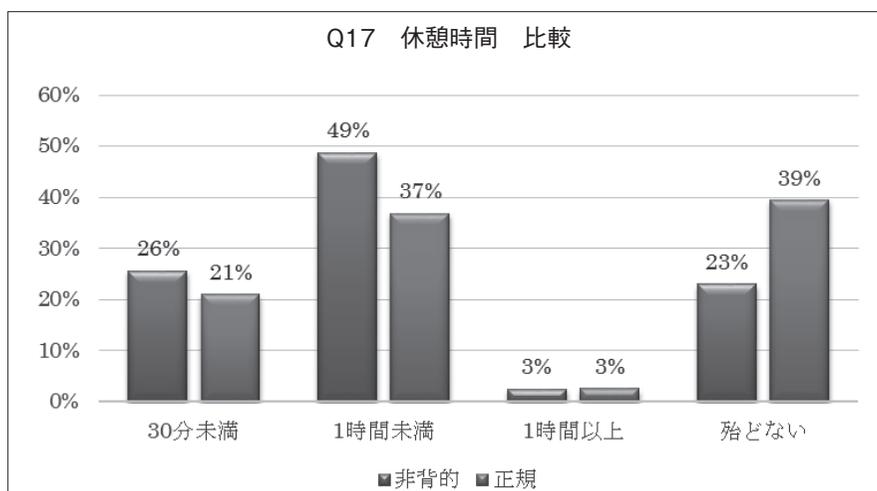


〈雇用体制・平均勤務時間〉

1日の労働時間について労働基準法で定められている1日8時間未満での勤務ができて
いる割合は正規職員で5%、非正規職員で78%を示している。

雇用形態の違いによる平均勤務時間の差が大きいことが伺われ、特に正規職員の勤務時
間の多さは、「持続可能な働き方」のためにも改善を図る必要がある。

問17 休憩時間 比較



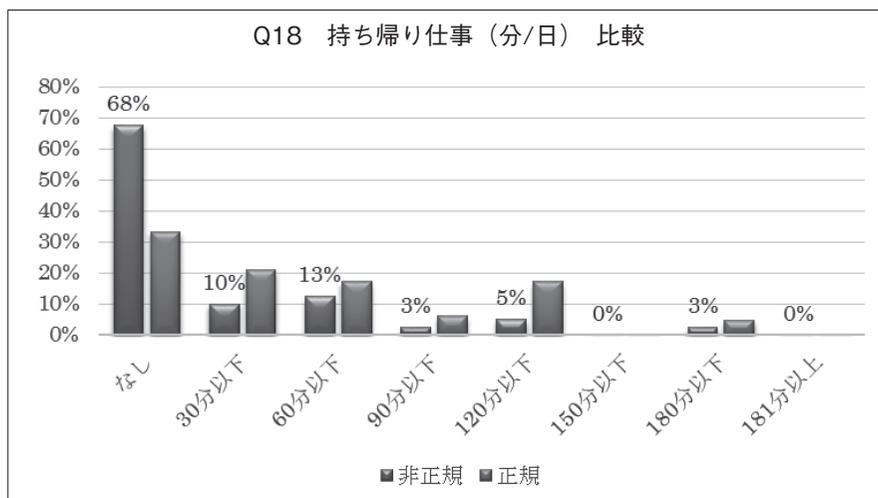
休憩時間に関して、正規職員は、「殆どない」が一番高く39%で注目される。1時間以
内の休憩時間も74%となっている。

一方、非正規職員においても、殆どない23%、1時間未満も74%であった。

労働基準法34条1項において、使用者は、労働者に対して、労働時間が6時間を超え8
時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を
労働時間の途中に与える義務を負っている。これは労働時間が長時間継続すると心身に疲
労が蓄積し、注意力や能率が低下することを防ぎ、疲労回復を促すものであるため、子ど
もを預かる保育現場においては重要な事である。

尚、休憩時間の分割取得、一斉付与の例外協定も可能であることから職員構成を鑑みた
保育現場における改善が望まれる。

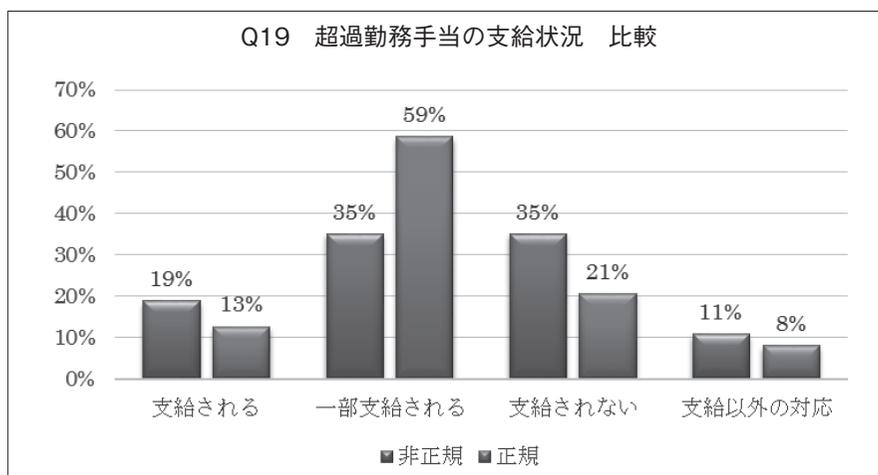
問18 持ち帰り仕事（分/日） 比較



持ち帰り仕事は、正規職員の67%が行っており、非正規職員に於いては33%となっている。前回の調査（2011）では、正規職員92%、非正規職員71.5%であった事より、持ち帰り仕事は減っている事が確認できた。

昨今の働き方の見直しという社会全体の動きを踏まえ、持ち帰り仕事の内容から労働時間性があるか否かの判断を行い、適正な対応を取る事が望まれる。

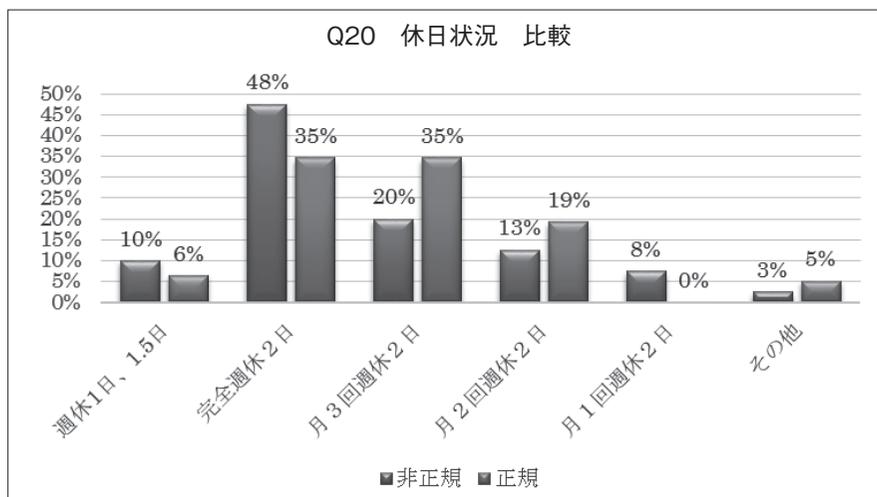
問19 超過勤務手当の支給状況 比較



超過勤務手当に関して、一部支給される割合が、正規職員で59%、非正規職員で35%と高い数値を示している。実態として、超過時間分を代休、早退等で後日に調整しているケー

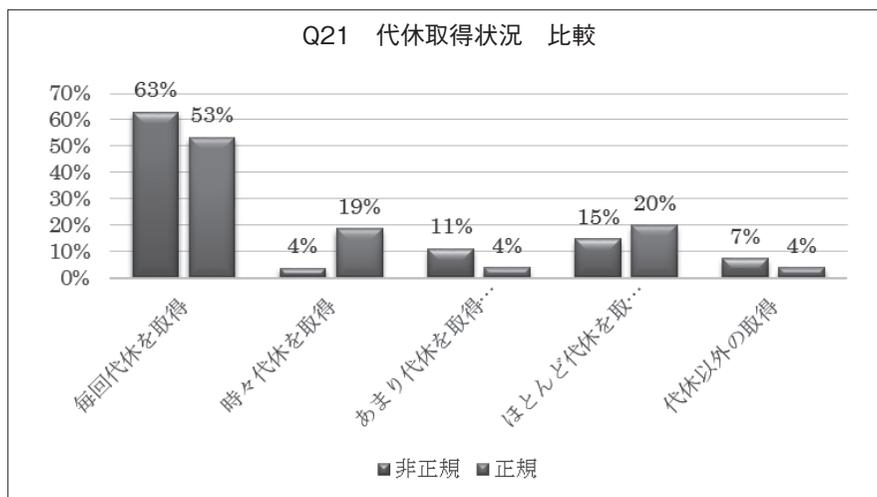
スもある。サービス残業に近いケースも散見され、個々の就業規則と照らし合わせ、適正な対応が望まれる。

問20 休日状況 比較



休日状況に関しては、週休2日の形態を取っている所が多いが、土曜日に園内外研修がある場合は週休1日となる場合があり、完全週休2日は正規職員で35%、非正規職員で48%となっている。

問21 代休取得状況 比較

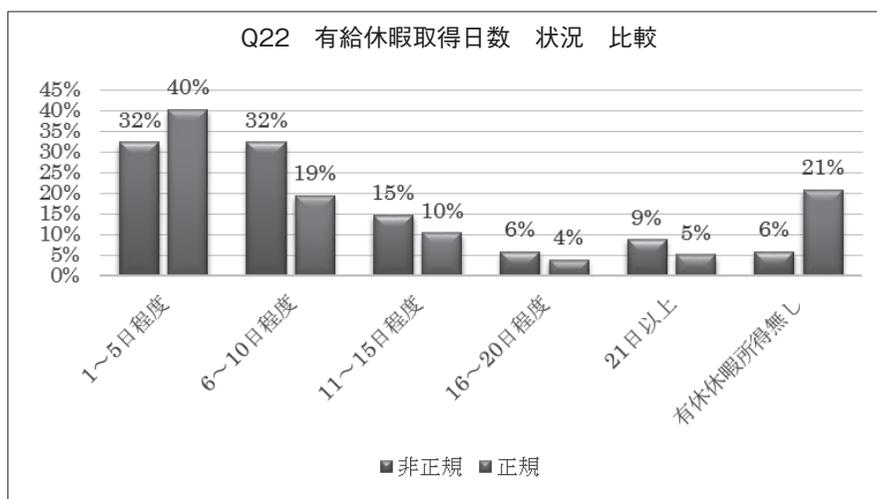


代休取得の比較においては、正規職員と、非正規職員での差はほとんどなく、「毎回代休を取得する」「時々代休を取得する」の割合は正規職員において、72%、非正規職員においては、67%であった。

代休を取得できない理由としては以下のようなコメントを得た。

- 休日出勤＝代休取得の制度がない。誰もそのようにとらないのでとりづらい。
 - 職員人数が少ない。
 - 職場の制度、決まりである。
 - 保護者が仕事の為にとれない。
 - 担任をしているため、平日に休みが取りにくい。
 - 園が「代休を取得しないシステムだ」と言っている。
 - 平日で休みを交代でとることが難しい（一人担任のため）。
- これらのコメントより、休日出勤を行った際、代休取得の制度がない、或いは職員不足の為、代休を取りづらい傾向が一部に見受けられる。
- 尚、代休以外の代替え方法としては、休日手当が支給される場合がほとんどであった。

問22 有給休暇取得日数 状況 比較



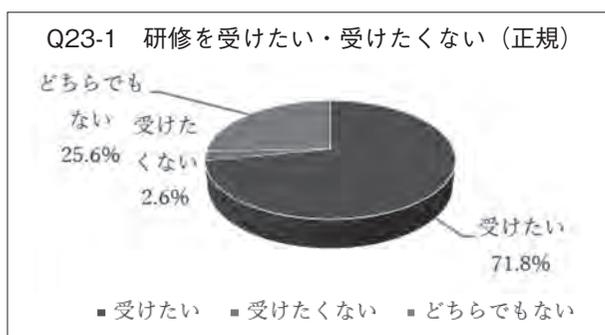
有給休暇取得に関しては、正規職員において、有給休暇取得無し21%となっている。今回のアンケートの中で有給休暇を取得しない理由として以下の回答があった。

- 取得はできるが、園の都合が悪い場合が100%。
- 病気やどうしても休まなければいけない時に使う。
- 取りづらい雰囲気がある。代替職員が主査（主任）のため。
- 盆や正月が有給休暇になっている。

- ・有給が取れる日がない 代休優先
- ・週休が平日にあるため有給を入れられない
- ・病欠以外は上司が良い顔をしない為に取りづらい
- ・病欠や子どもの学校行事等、用事がなければ休めないから。
- ・有給が使われないルール？がある。昔から代休という名目で休んでいる。

以上の回答から、有休休暇を取得しない理由については、職場の中に取得しづらい環境／雰囲気がある事が垣間見られる。園の環境改善が望まれる。

問23



問23-1では、研修を受けたいかどうかを聞いている。全体で見ると、研修を受けたいが64.7%、受けたくないが7.8%、どちらでもないが27.6%であるが、それを正規・非正規に分けてみたのが図23-1である。

正規職員では、受けたいが70%を超えるのに対して、非正規職員では50%程度になるのに対して、受けたくないは正規で2.6%、非正規で18.9%と正規・非正規間の差が大きい。その一方で、どちらでもないはそれほど大きな差は出ていない。

図23-2は、受けたい研修を聞いたものである。これをみると、例えば障害児保育、対応困難児、身体活動・造形、保護者との関係づくり、相談支援などに関する研修で、正規職員と非正規職員の間で大きな差が出ているのが分かる。その一方で、乳児保育に関する研修は、正規・非正規で希望が拮抗しており、ニーズの高さがうかがえる。

問23-3では、研修を受けたくない理由を聞いているが、正規・非正規とも回答数が著しく少ない。正規では、仕事量が多すぎて職場を離れられないが2回答、非正規では、今までの研修が役に立ったことがない、仕事量が多すぎて職場を離れられない、代わりを頼める職員がいない、が各1回等であった。

問23-4では、どちらでもないと回答した者に、研修についての考えを聞いているが、正規・非正規とも、研修が日々の保育に役立たない、研修自体が負担、報告書の作成が負担という記述が目についた。

図23-5は、過去1年間で実査に受けた研修について聞いた。図23-2と比較すると明らかであるが、受けたい研修のニーズと実際に受けた研修の間には大きな開きがある。もちろん、受けたいというニーズは重要であるが、それがすべてではなく、受けるべき研修もあるだ

ろう。しかし、障害児保育（正規：64.3%）、対応困難児（正規：69.6%）、音楽・身体活動・造形（正規：58.9%）という希望に対して、実際には正規職員で40.7%、28.4%、42%であり、非正規職員ではさらにその数値は下回る。希望と現実のギャップは大きい。

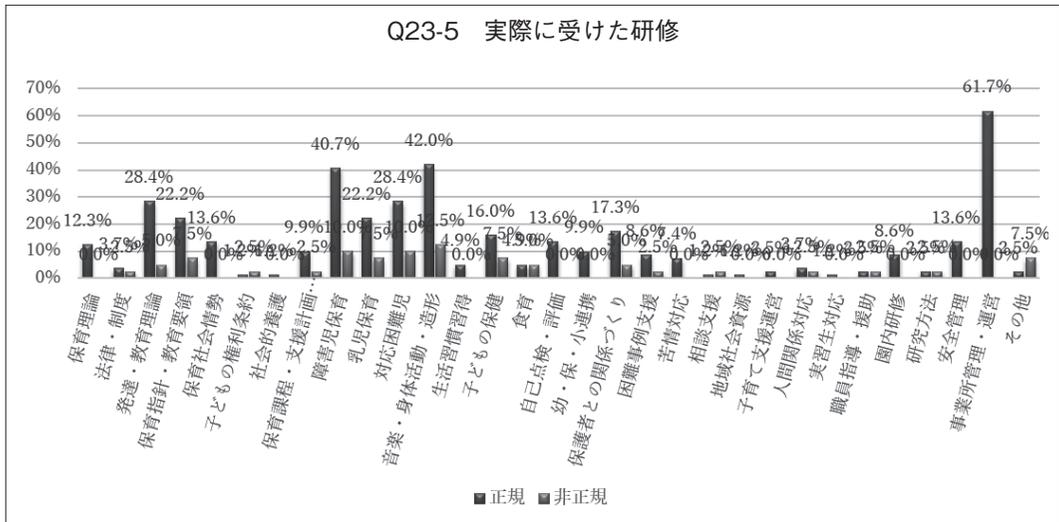
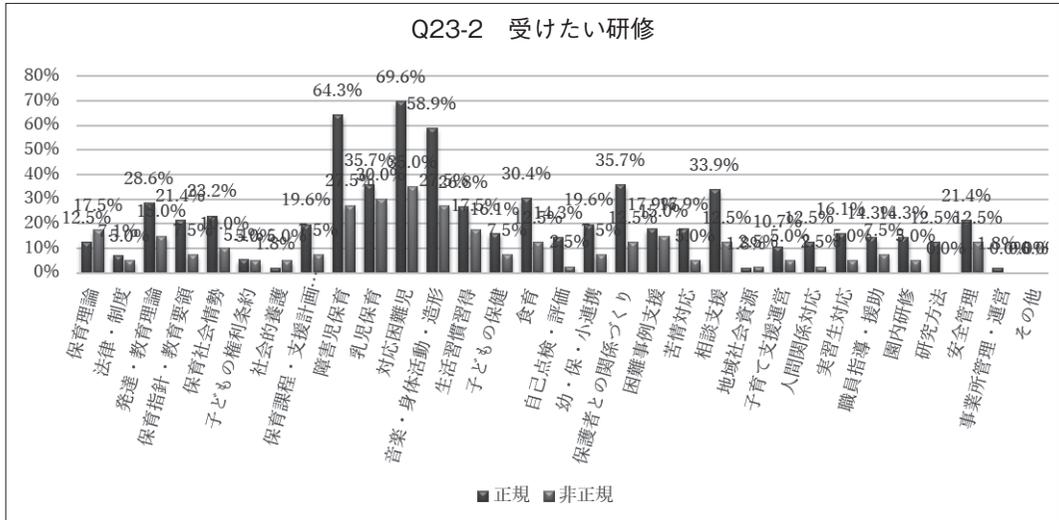
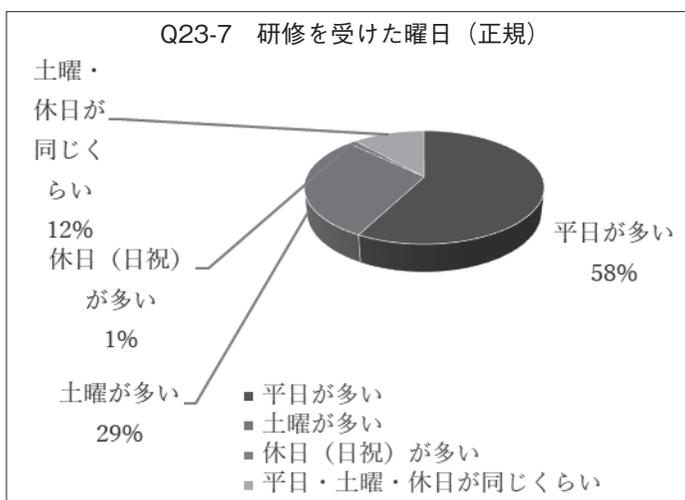
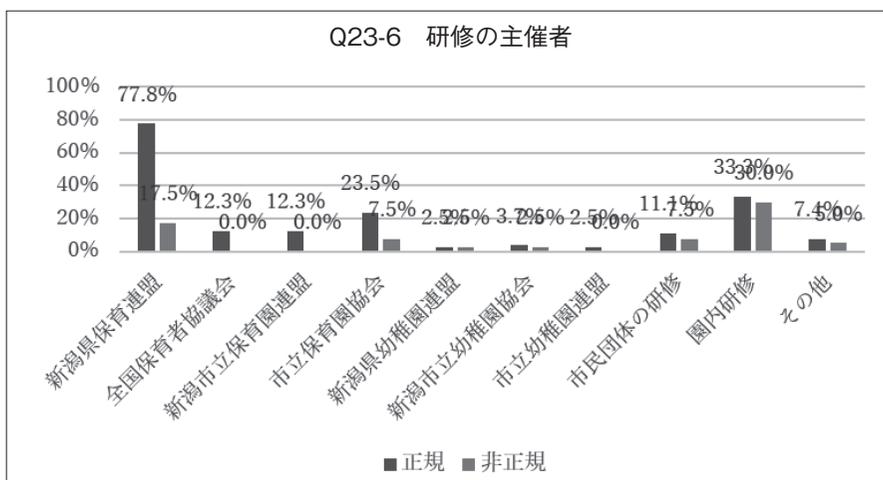
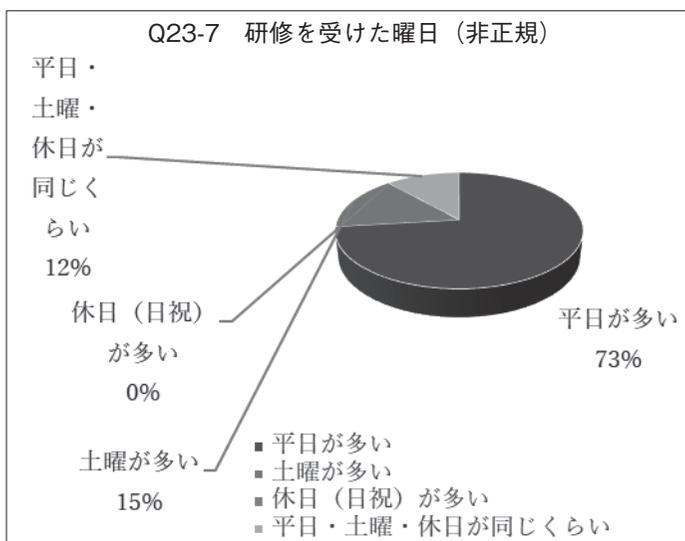
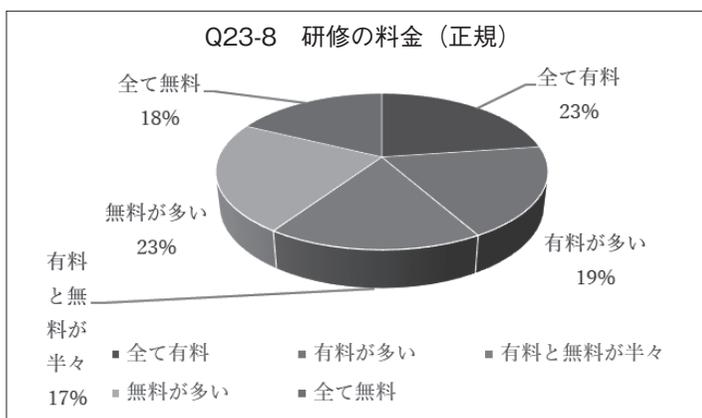


図23-6は、研修の主催者について聞いているが、圧倒的に異なるのは、正規職員に比較して、非正規職員は、職場以外での研修受講が非常に少ない点である。正規職員の最多は新潟県保育連盟であるのに対して、非正規職員は園内研修であることがわかる。非正規職員に研修を受けたくない層が多いことの要因には、園外での研修を希望しても、それがかなう可能性が低いこともあるのかもしれない。

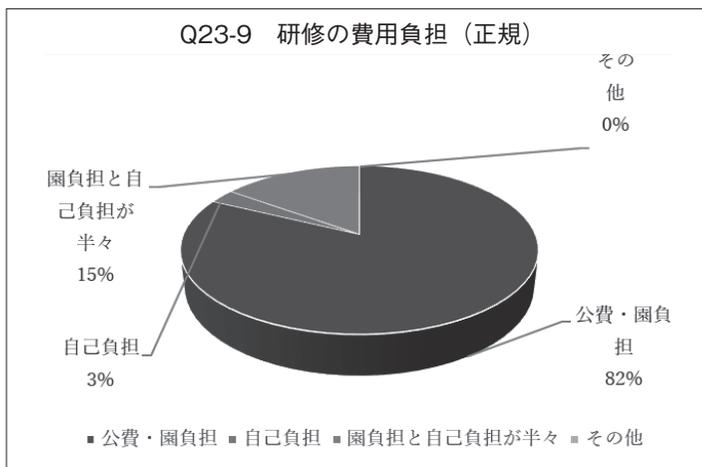
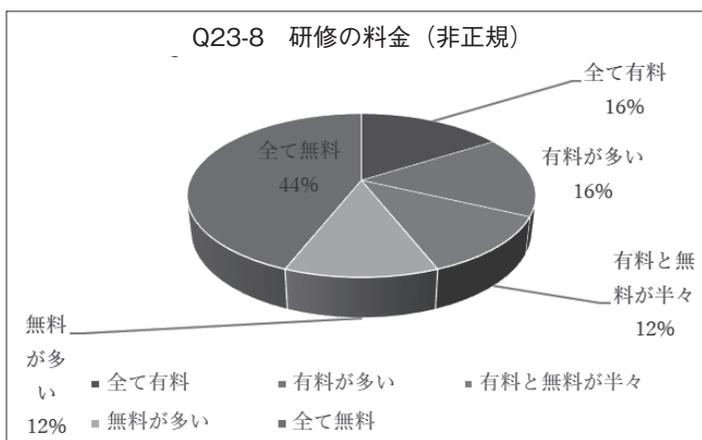


問23-7では、研修を受けた曜日について聞いている。正規・非正規を比較した時、正規は非正規に比較して、土曜日の割合がほぼ2倍となっており、平日に仕事を抜けて研修に出る（研修を行う）ことの難しさが出ている。

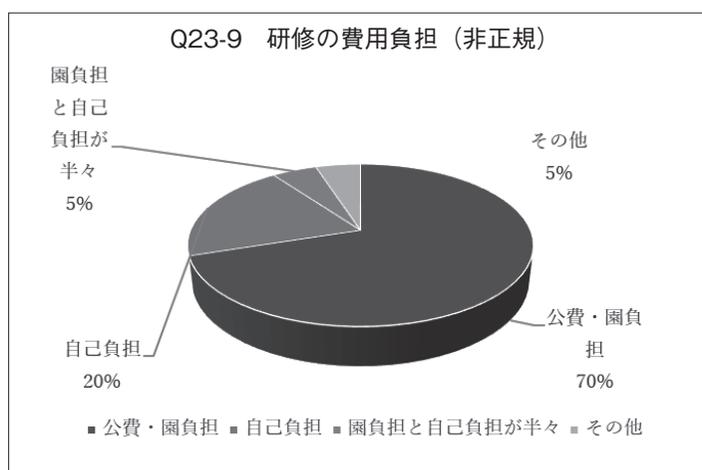




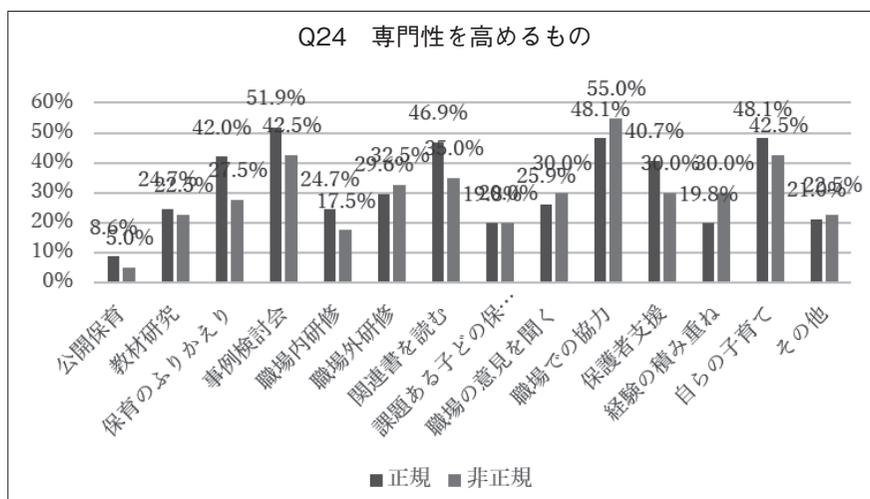
問23-8では、研修にかかった料金について聞いているが、非正規ですべて無料が多いが、これは問23-6の園内研修が多いことの結果と見るができるであろう。



問23-9では、研修費用の負担に関して聞いているが、最も多いのは、正規・非正規とも公費・園負担であるが、非正規職員では、自己負担が20%におよび、正規職員の6倍以上となっている。この点も、非正規職員が研修を希望しない理由の一因と言えるのかもしれない。

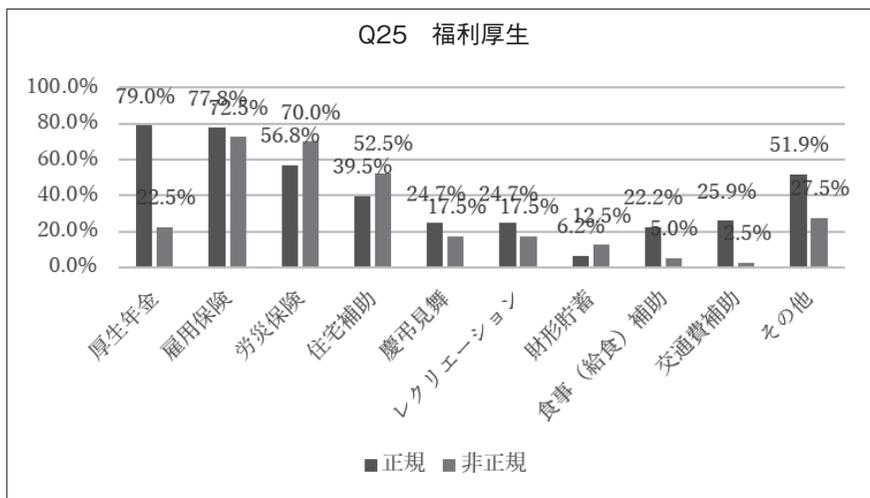


問24



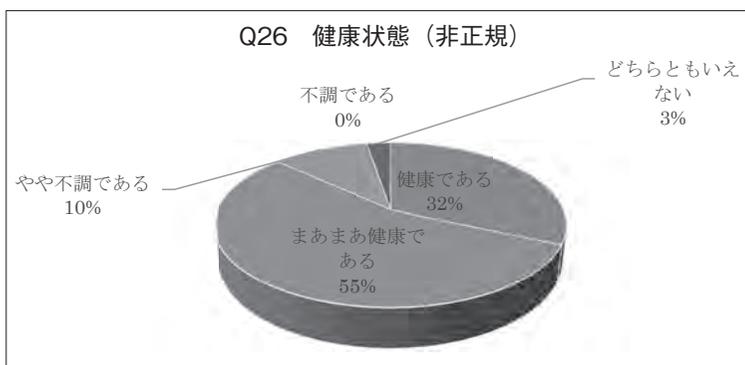
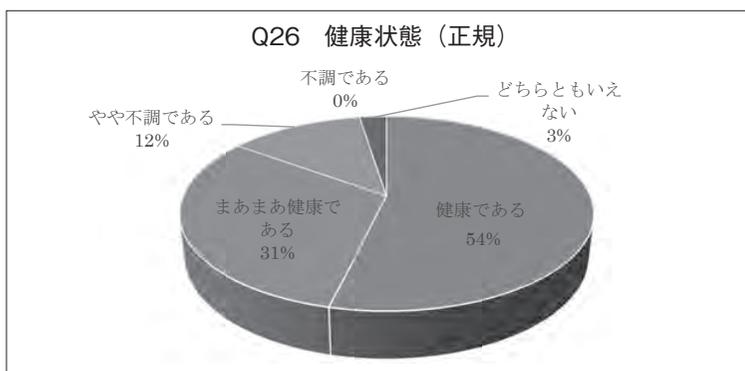
問24では、保育の専門性はどのようにしたら高められるかを聞いている。正規職員で比較的高い数値（40%以上）を示しているのは、保育のふりかえり、事例検討会、関連書を読む、職場での協力、自らの子育てであるが、非正規職員では、事例検討会、職場での協力、自らの子育てである。興味深いのは、職場での協力では、非正規が正規を上回っていることである（非正規が正規をうまわっている項目は他には経験の積み重ねがある）。これを非正規職員側が、職場での協力体制の充実を希望していると見るのうがち過ぎだろうか。反対の見方をすれば、非正規職員から見た時、職場での協力体制が不十分に見えるということではないだろうか。

問25



問25では福利厚生について聞いている。正規・非正規の間で最も差が多きいのは厚生年金で、3倍以上の開きがある。

問26

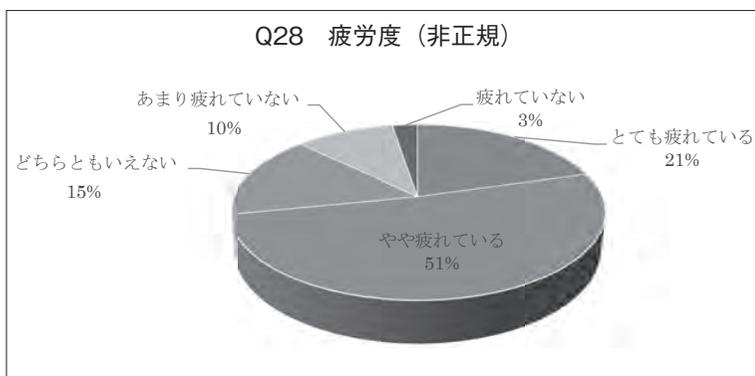
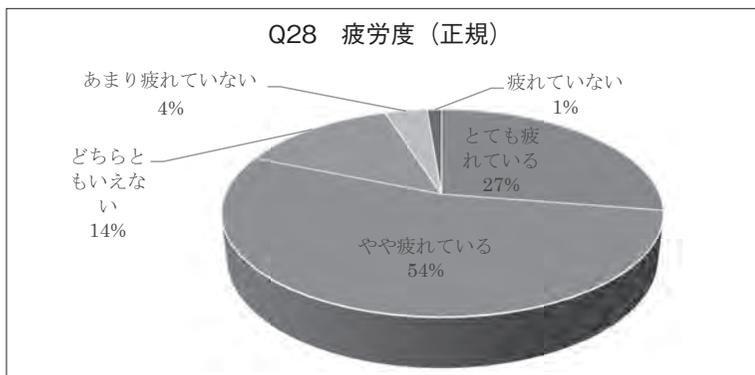


問26では、現在の健康状態について聞いている。健康である、まあまあ健康であるの合計は、正規非正規ともおよそ8割であるが、その内訳は異なる。正規では健康であるが50%を超えるが、非正規では、まあまあ健康であるが55%となっており、健康であるとまあ健康であるの数値が逆転している。

問27

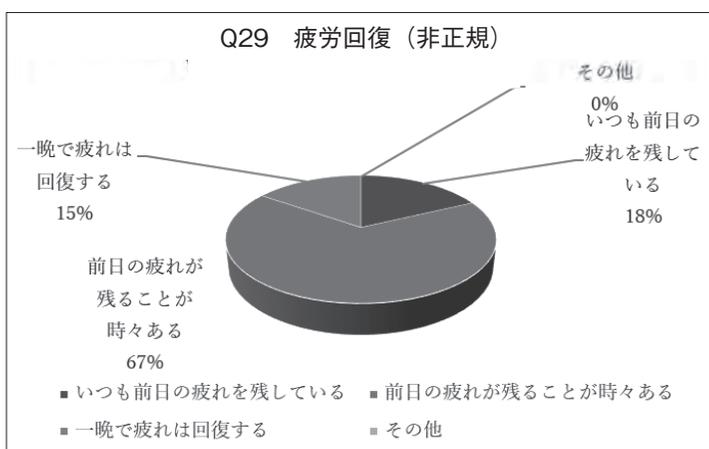
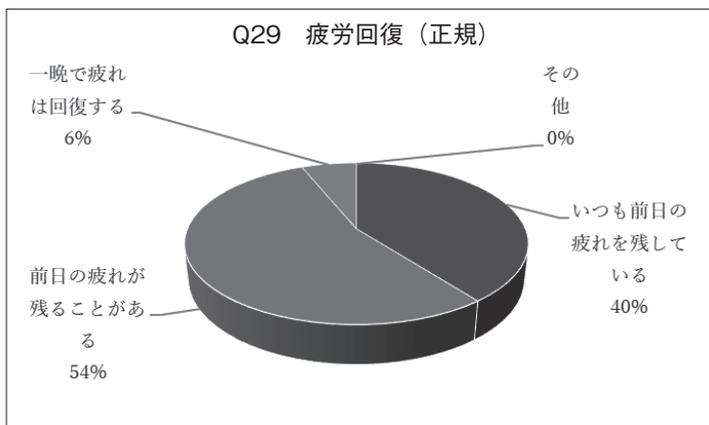
問27では過去2年の通院と入院について聞いているが、正規職員で、通院24%、入院4%、非正規職員で、通院32%、入院11%となっており、非正規職員で通院・入院が多くなっている。

問28



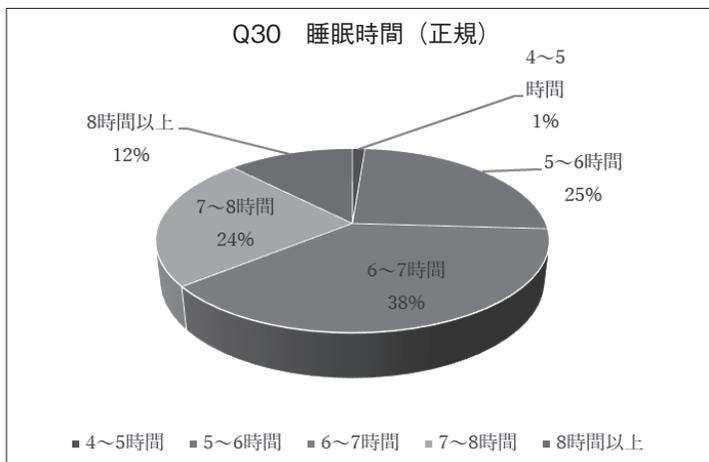
問28では現在の疲労度について聞いている。疲れていない、あまり疲れていないの合計が、正規で5%、非正規でも13%と、普段からの疲労蓄積の様子が見て取れる。同時に、とても疲れている、やや疲れているの合計は、正規で81%、非正規で72%となっており、疲労の蓄積がうかがわれる。

問29

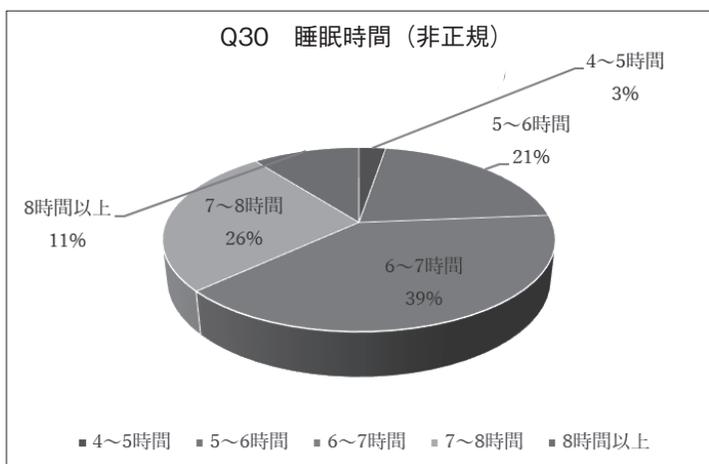


問29では、疲労の回復について聞いている。いつも前日の疲れを残している、前日の疲れが残ることがあるの合計は、正規で94%、非正規でも85%に達する。問28と併せて見れば、保育者の疲労蓄積はかなり深刻な状態にあると言える。

問30

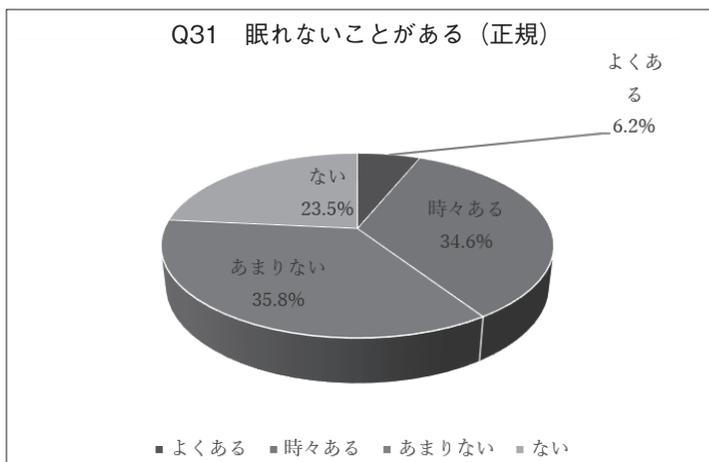


問30では、最近1週間の睡眠時間について聞いている。正規・非正規とも最も多いのが6~7時間であり、正規では、5~6時間、7~8時間の順で、非正規では、7~8時間、次いで5~6時間の順となっているが、その差は若干であり、全体

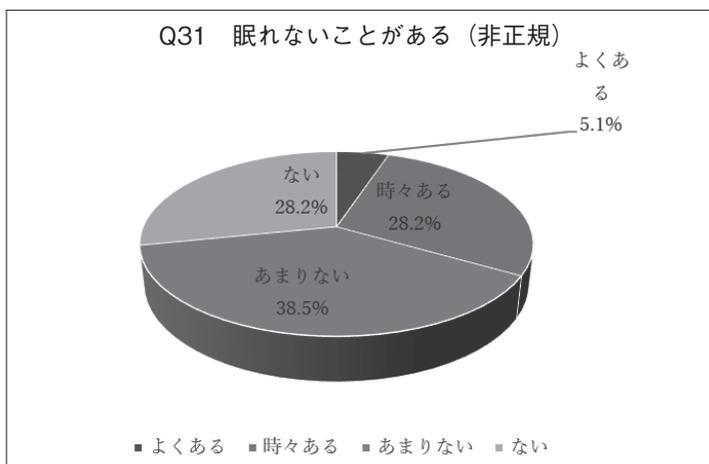


の傾向としては、正規・非正規で大きな差は見られない。

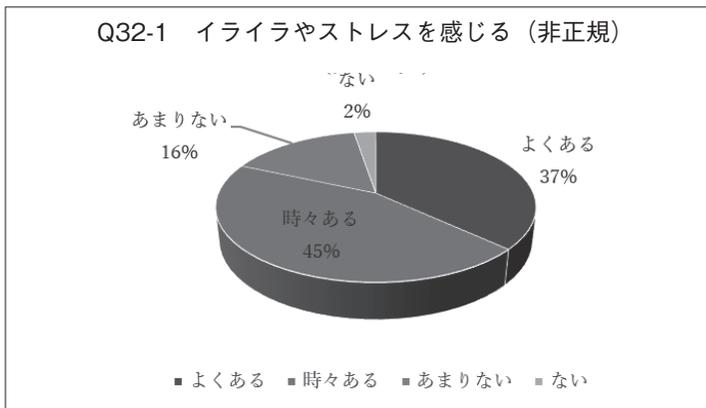
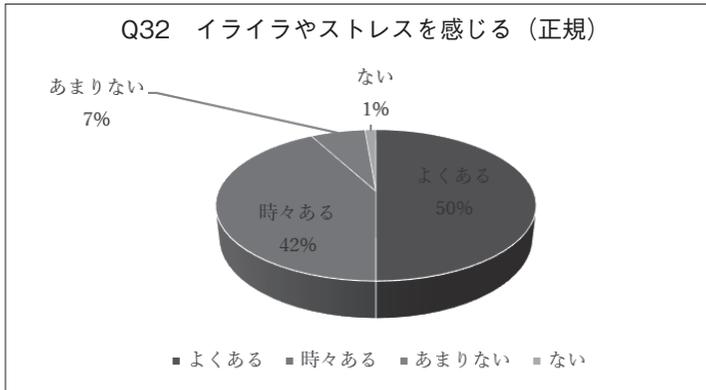
問31



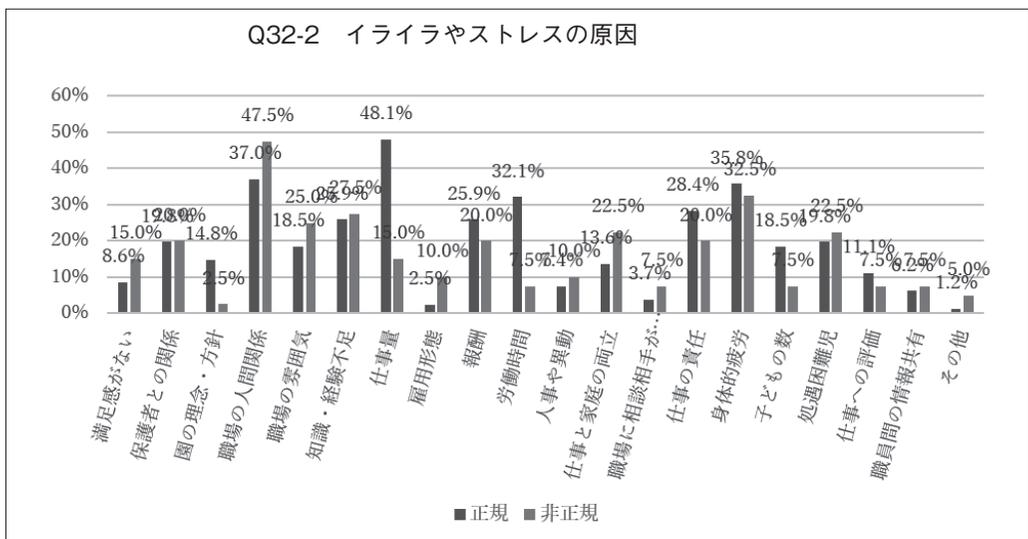
問31では、仕事が原因で眠れないことがあるかを聞いている。正規職員で、よくある、時々あるが若干高い数値なっており、約4割が仕事が原因で眠れないことがあるとしている。



問32

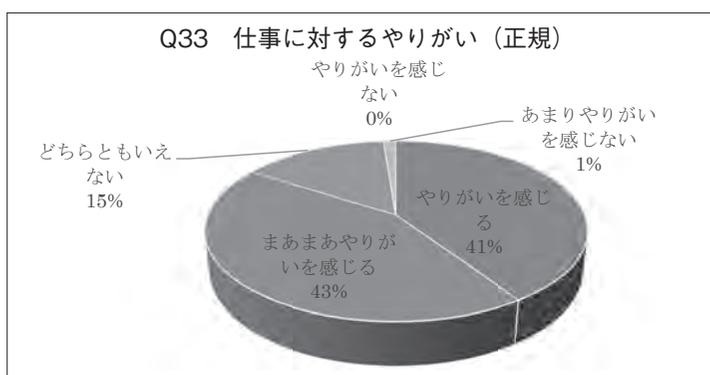


問32では、仕事が原因でイライラやストレスを感じることを聞いている。正規職員では、よくある、時々あるの合計が92%に達しており、非正規職員でもその合計は、82%と非常に高い数値を示している。そのイライラやストレスの原因を聞いたのが、図32-2である。

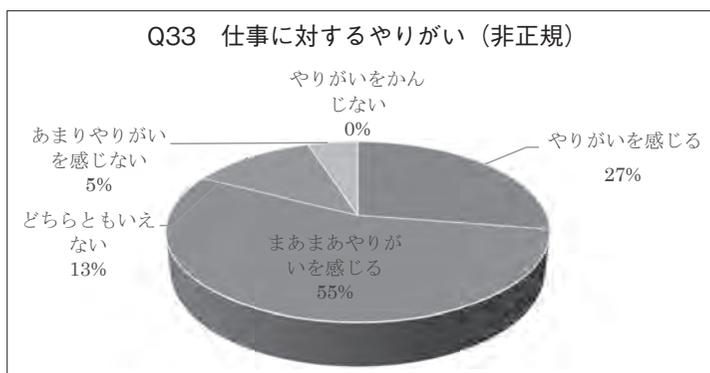


正規職員で、イライラやストレスの原因として最も高い数値を示しているのは、仕事量であり、次いで、職場の人間関係、身体的疲労、労働時間の順となっている。また、非正規職員で最も高い数値を示しているのは、職場の人間関係であり、次いで、身体的疲労、知識・経験不足、職場の雰囲気となっている。こうして見ると、正規職員は、仕事量の多さ・労働時間の長さによる身体的疲労によりストレスを感じており、非正規職員は、人間関係や雰囲気といった精神的な部分、また知識・経験の不足にストレスを感じていると言えよう。

問33



問33では、仕事のやりがいについて聞いています。正規職員では、やりがいを感ぜる、まあまあやりがいを感ぜるの合計が84%であり、非正規職員では82%となっている。その内訳は異なるが、正規・非正規共に仕事に対するやりがいを持って勤務していることがわかる。



問34

問34では、保育者の就労状況について自由記述で聞いている。以下、正規・非正規の順で自由記述を示す。

正規職員

- 小学校とかにも言えるが、書き物が多すぎる。働きすぎの原因。なくたって素晴らしい保育はできる。
- 今年4月より東京都内へ転職し保育士を続けています。転職先は借り上げ社宅制度や法人の研修が充実しており、モチベーション高く働くことができています。新潟県内だけでなく県外（特に東京都内）就職も視野に入れながら本当に自分が働きたいと思える園に出会えたら保育者として長く働けるのではないかと思います。
- 私立幼稚園（正職）から公立保育園（正職）で働き方はずいぶんかわった。大変さの内容は違うがほとんど持ち帰りの仕事なくできています。育休中であり、まだ子ども有での仕事はしていないため、家庭との両立がこれからの課題となりそうだ。
- 私が現在勤めている公立園では、正規が全体の3割。そして非正規が7割以上を占める。更に資格のないものがとても多い。専門職なのにの疑問である。非正規（臨時職員）が多く正規の仕事量負担は増すばかりで辛い時もある。それでも私立に比べると様々な面で優遇されているのでありがたい。
- 労働時間も厳守すべき。働いて5年、定時に帰れたことがない。持ち帰りの仕事が多いのに給料（日中の仕事量も含めて）少なすぎる。パワハラ（有休とれない。書類などの必要以上のダメだし。それに従わないと「上司にはむかうな」と言われる。自分がストレスがたまってから、その日の気分で意見が変わる。
- サービス残業が多すぎる（残業代は3大行事前しかでない）。職員の入れ替わりが激しくその分の負担が大きい（人員不足）。仕事量が多く、定時に帰れることがほとんどない。給与と仕事量が見合っていない。
- 社会的地位やや待遇の改善が問題となり、今年度から改善される職場もあるようだが、なかなか感じられない。書類など仕事量が増えるばかりなのに。休日出勤後代休を取れるようにしてほしい。
- 事量が増え不満な面がでてきた。
- 小さな子どもとの子育てとの両立が難しくなってきた。もう少し仕事量に対しての報酬を考えて欲しいと思う。
- 行事が多い・処遇が改善されたといってももっと大変さを知ってもらいそれに見合った給与がほしい。
- 給料をあげてほしい。有休を十分に消化させてほしい。

- 転職を考えても保育の現場で働いている今、自分に何の仕事が出来るかわからない。結局保育の求人票を見てしまう。
- 保育園によって違うので自分に合った環境や保育方針のところをえらんでほしい。ストレスを感じたり、いろいろ思うことはあるが、それ以上にやりがいや楽しさを感じるから続けられているのだと思う。子育てを始めてから親の気持ちも理解出来るようになり、より保護者との距離を縮められたり、アドバイス等できるようになったのでよかった。
- 経験年数が増えても、給料がアップせずやりがいを感じられない。改善してほしい・研修が多いのが不満。必要性がないので思いきってやめてほしい。日々の保育でいっぱい입니다。
- 正規職員としての責任が重い。（仕方がないが）無資格の人をたくさん雇っていて（公立で）その人たちのミスも私たちが保護者に謝らなければいけないのが腑に落ちない。無資格の人たちに責任はないなんてずるい（同じ現場にいるのに）。
- 公務員の立場では我慢しなければならないと思うことがたくさんある。責任や給与、勤務時間の差で、臨時職員の方と仕事に対する温度差を感じる。同じ職場なのに温度差があるとうまくいかない時があった。臨時職員にも責任を持ってもらえるような環境や給与になれば正職の負担も減り、もっと団結できるのではと思う。
- 任用職員制度で以前二年前働いたことがあるが、正職の穴埋めで都度のよい制度だと思った。正職も臨時も不足しているからもっと正職をとればいいのにとと思うが、民営化もあり、そう上手くいかないのかなど。
- みんなが思っていることだが、保育士の待遇をよくしないと良い保育にも繋がらないと思う。保育士も介護士も命を預かる大切な仕事なのになぜ他の職種より待遇が悪いのか。
- 働く時間が長く、免許更新も小学校や中学校の教員と同じようにあるのに、給料が本当に安すぎ 子育てできないので次の子どもを考えられない。二人担任制だが平日の有休は絶対無理。
- 日々の保育に加えて行事が多く、残業したり持ち帰りの仕事がたくさんあって大変。書類もたくさんあるが、園では記入する時間がとれないため持ち帰って休日にやることも多々ある。自分の時間が取れないことが一番つらいことだと思う。それに加え、給料が少ない。
- 資格のない職員が増えていて、事務等の仕事は資格ありの職員のおおきな負担になっている。また非常勤職員の報酬が低いにも関わらず、正規職員同様の責任、仕事量を負っているケースが多い。改善が急務である。
- これから卒業し、就労する人が心配 保育者に求められているものが年々多くなるにも関わらず賃金を含め、労働環境が改善されていないから。志が高くなければ長く続けられない。だから離職率も高く、潜在保育士も現場復帰しない。

- 年休を取りたい時に取れない現状 とらせてもらえない園の暗黙のルール。
- 出勤日が多く、休みが少ない様に思う（行事以外の）それに加え、休日に研修もあるので考慮してほしい。
- 書類の簡素化が必要である。
- 休憩時間がない。保育準備する時間がなかなかとれない。持ち帰りの仕事も時々ある。
- 保育者が少ないからと言って、無資格の人でも保育士として働けると言うのはあまりにも無責任すぎる。資格を持っている私たちは何の為に取得したのか、バカバカしい。報酬を上げれば保育士になりたい人が少しでも増えると思う。
- 早朝・延長の当番の回りが早かったりするの子どもがいての準備等とでもう少し希望を聞いてもらえたらいいなと思ったりすることがあります。私の場合、家庭との両立をうまくやる方法を見つけていきたいと思う。
- 保育者としての仕事にはとてもやりがいを感じます。保育者になって良かったと思う時は、子どもたちが成長していく姿を間近で見られる時です。仕事は好きですが、その仕事量に対してお金や国からの評価が低いと思います。年々辞めていく方を見て、どんどん自分の仕事、プレッシャーなどが増え、押しつぶされそうな時もあります。それでも、子どもたちの笑顔で何とか頑張っている感じです。そんな保育者はもっと沢山いるでしょうし、色んな園があると思います。このアンケートが、何かにつながればと思います。
- その場の雰囲気で退職できなかつたり、仕事量が多く残業が多かったが、早く帰れるような雰囲気を上司が作ってくれる機会を作ってくれるようになってきて嬉しく思う。モチベーションも高まる。・仕事量をできる範囲で負担を減らすことが、仕事の質を高めることにつながる気がする。
- 今は病児保育施設で働いており、帳簿や行事はほとんどなく（あっても業務時間内にできる）ほぼ定時であがれるため家庭と仕事の両立が可能。しかし以前勤めていた保育園では日々の帳簿や次々とある行事、雑務などに追われ長時間労働、手当もなく疲れも次の日に残り子どもたちと思う存分かわれないという状況だった。体力仕事なので定時にあがりやすい環境や労働分の手当がなければ続けられない、家庭との両立はできないと思う。保育士不足なのは仕方ないと思う。今の病児保育では保育園時代よりも子どもたちと思う存分かわって一人ひとりに対して丁寧に接することができていると感じるし日々とても楽しく仕事ができている。
- 賃金を上げて欲しい。保育士だけでなく、幼稚園教諭の待遇も考えて欲しい。
- 12年働いて、最近ようやく正職になったが、相変わらず仕事量が多すぎて帰れない。まだ独身なのでいいが、結婚したり、出産したらこなせる自信がない。職場自体の雰囲気もよく、仕事しやすいしやりがいもあって続けていきたいが、精神的・体力的に自信がない。職員の人数が足りなくて、カツカツで休み辛いし、基本給は上がらない。国から

補助が出ているというけど、正直こちらまで恩恵は受けておらず、全く待遇は変わってません。給料と仕事量が見合っていないと思う。モチベーションを上げたくても上がらないのが現状。でも、仕事に対して楽しいと思えているので、もっと処遇が改善される事を願っています。

- 年々仕事が大変になってきていると感じます。配慮・支援が必要な親子が増え、通常の業務もこなさなければならず、精神的・肉体的な限界がいつ来るかもしれない不安があります。まさに身を削っている感覚です。このアンケートが少しでも役に立てば幸いです。先生方もお身体気をつけて下さい。
- 仕事量に対しての給与の差が大きすぎる。給与が他の業種と同じくらいもらえていたら、ストレスを感じることもなくなり、やりがいも増えると思う。この先、子どもたちが増えたら（自分の子ども）この仕事の給与額では生活できないと思う。
- 未満児の自分の子どもを預けて、人の子を見るのは、本望ではない。できる事なら未満児期は、休みをもらって自分でみたいが、実際は不可能である。
- 子どもの命を預かる責任と報酬のわりが合わない。

非正規職員

- 市の臨時保育士をしているが、現在妊娠中のため出産後は8週で復帰するか、退職かと言われた。6時間勤務で社会保障にも加入していないが（現在5年ほど勤務）1年契約のため育休はないと言われた。産休取り退職する予定。アルバイトでも育休あり、夫も育休ありの今、なぜ子を産む母がとれないのか意味がわからない。不公平だと思う。
- ほんとは楽しい仕事なのに報酬低い。責任重い、仕事量が多いが故、誰もやりたくなくて辞めていく。辞めていく気はないが正職にはなりたくない。待遇をよくすれば辞めないと思う。保護者もただ預けるだけでいいのか？みんな保育士は楽しい。もっとたのしもうよ！
- 新卒時私立保育園正規で就職、勤務時間外、休日持ち帰り業務等全て当たり前で勤務していた。上司もその働きによって仕事を評価していた。今現在同じように働けと言われても出来る自信もないししたいとも思わない。「若かったら新卒でがむしゃらになれたら」懸命に子の就労状況がふつうなのだと疑わずに働けたが、それによつて多くの若い力が保育業界から離れていくの現状があることは切ないし残念に思っている。学生が希望を持ち働ける業種でありたいと思う。
- 気になる子がとても多くなっている。アレルギー児がとても増え、対応が難しくなっている。仕事内容と報酬が釣り合っていないと感じる。
- 国から補助が出たことがあったようだが、公立保育園勤務の私はもらったことがなく、同じ保育士として働いているのになぜもらえないのか疑問に感じる。又、複数担任の一

人として（サポートなどではなく）正職と同じ子どもの人数を任され、書類も同じ数、行事なども任されているのに、正職より約1時間勤務時間が少なく、休憩時間に連絡ノートを書くことに精一杯で、書類は持ち帰って書いている。仕事量と給料が見合っていない。保育の仕事は子どもの成長を手伝う素晴らしい仕事だと思うので、世の中にもっと保育士の価値を分かってほしい。どんなに保育園を増やしても保育士の給料を底上げしなければ問題解決しないと思う。子どもたち、保護者、未来のためにもよりよくなることを願う。

- どのような仕事よりやりがいがあり、素晴らしい仕事だと胸を張ってということが出来ませんが、給与の低さに不満を感じる。
- 0、1歳児は3-1が基本だが、保育者不足で4-1、5-1なんて当たり前の所が多くある。その中で「ケガをさせるな」「目を離すな」と言われても無理がある。公立の臨時だが、年々、採用人数を減らされている。正職が休みの時は臨時が全て責任を負い保育をしているし、8hは正職と同じ勤務時間なのに、給料は上がらないし、ボーナスもない。だからなり手がどんどんいなくなっている。無資格者と有資格者で時給10円しか変わらない。仕事をしていてバカバカしくなる。
- 仕事量・労働時間に対しての報酬が少ないから保育士として働く人が少ないのだと思う。今の職場は延長保育の子が多く当番が多くて事務仕事で、できずにいる。また家に帰ってからは仕事のことを考えたくないの、家ではやらないようにしている。
- パート勤務なので、時間にはきっちりして家庭を持っている身では助かっている。正職になりたい気持ちがなかなか持てない（時間外勤務や責任の重さ、保護者対応）。
- やりがいはあるが、結婚、妊娠、出産などを考えると続けることは（フルタイムで）酷なように思う。長時間重労働、持ち帰りも多いが、低賃金な職というイメージは年々増していく。居酒屋などでアルバイトをしている学生の方が多く給料をもらい、自由な時間も多のが現実だと思う。そういうことを考え出すと、転職を考えることも少なくないです。そして、処遇改善なども行われてきたが、一時、ボーナスのような形でお金を受け取った以降、それっきりで、改善されたようには感じられない。この職は好きだが、それだけでは続かない、だから辞めていく人が多いのだと思います。また、人間関係が劣悪な職場が多いのは、やり場のない就労状況へのストレスを、人に当たってしまうからではないか、と感じます。
- できれば正職に戻りたいが（現在はパート）持ち帰り仕事やその他勤務時間外の仕事が多い。子育てをしていると難しい。給料も安いし正職に戻る価値があるとは思えません。
- 公立保育園だからかもしれないが、有資格者と無資格者の時給が10円しか変わらないことがどうかと思う。役所からしたらフルタイムではないパートは無資格と大差ない考えなのか扱いがひどいと思う。

- 現在働いている園での保育内容に疑問や不安があるが（0, 1歳児未満児は製作活動してはいけない 集会に参加できない 外やホール、散歩に自由にできない）園長は自分の考えが一番正しいと思っている人なので何をいっても聞いてくれない。そんな園辞めればいいけど、園長は何を目指し、何をさせたいのか未だにわからない。
- 今年から、自分の子育てをきっかけに保育の現場で働きはじめました。給与、福利厚生などもよく、職場の先生方にもよくしていただいて、不満はありません。これからも続けていけるようにがんばります。
- 保護者や社会が保育者の求める物は日々増えているのに、仕事上のストレスなどから体を壊し次々に保育者がやめていくので、残っているものが仕事の穴埋めもしなくてはいけなくなり、どんどん負担ばかりが増えていく。就労状況があまりよくないため、再び保育者として活動しようという人もあまりおらず悪循環をくりかえしている。改善しない限り、働ける保育者がいなくなってしまう。
- 保育士が足りないと言っているのに給料が増えないのはおかしいと思っています。命をお預かりしている身でこの給料か・・・と。この仕事をやらなきゃいいじゃないと言われるかもしれませんが・・・。

おわりに（永井）

本報告書では若年層の保育者に焦点をあてた調査結果から、雇用形態別（正規・非正規）に就労実態を明らかにすることを試みた。その結果見えてきたのは、正規職員が人生のこの時期に自分の働き方と向き合い苦悩する姿である。具体的に述べれば、正規職員は20歳代後半から結婚、出産等の理由により働き方を見直し、正規職員から非正規職員での就労を選択する者が増えると考えられる。その背景には正規職員として勤務する過程で抱いた労働時間や仕事内容への不満、責任の重さ。またそれらによって生じるストレスがあり、正規職員は現状の雇用形態（仕事内容）で保育職と家庭を両立することは困難であると判断する。しかしながら、今回の調査で得られた数値から、正規職員の中には雇用形態が非正規職員に変わっても保育職の仕事を継続したいという層もかなり存在することが読み取れた。日々子どもや保護者と向き合い、保育職に対する熱意と使命感を持つ若年層の正規職員がその思いを維持しつつ私生活の充実を図りながら正規職員として仕事を継続できるよう就労環境の改善が求められる。保育者の就労環境の改善策として国は今年度より「技術・経験に応じた保育士等の処遇改善」を実施しているが、この政策がどの程度功を奏しているのかについても、今後調査を継続することで明らかにできればと考えている。（永井裕紀子）

おわりに (久保田)

今回の結果は、若年労働者・本校卒業生という限定された調査結果であるが、統計によると正規職員の働き方と非正規職員との差が顕著である。正規職員においては7年以上、非正規職員においては6年以上の分布において、勤続年数の低下が見られる点である。

この結果については、アンケート対象者の既婚率が約50%となっており、結婚、出産、子育てと関係している可能性が伺われる。保育士の働き易さや改善を議論する上で、特記すべき点と考えると共に、継続追加調査の必要を感じる。

平成26年『保育士等における現状等結果』の職場の改善希望調査によると、改善希望第一位は「給与の改善」59%と最も多い。第二位は「職員数」第三位が「事務・雑務の軽減」第四位が「未消化（有給等）休暇の改善」であった。東京都の調査結果から4年が過ぎ現在、保育者が実感できる改善がされているかどうか今後の調査課題である。

仕事の生産性をあげるためには、休息が大切と厚生労働省統計調査にはあるものの、「有給休暇が取得しづらい雰囲気がある。」との回答もみられた。

社会全体が人手不足ではあるが、幼児教育の重要性が見直されている昨今、保育の質を保ち、保育者の離職を防ぐためにも、保育者の善意に依存しない働き方のシステム作りが必要である。仕事の負荷を減らすための事務・雑務の効率化や働く環境改善が保育現場でも取り入れられつつあるが、さらなる改善に期待したい。(久保田真規子)

おわりに (小川)

「幼稚園教育要領」「保育所保育指針」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」が、2017年に改訂され、今年より全面実施される予定である。これらの要領・指針はおよそ10年の間隔で改訂・実施されてきたが、それは時代の変化に合わせて保育・幼児教育の内容を充実させ、子どもたちの成長・発達を促していこうという試みであるといつてよい。つまり、保育・幼児教育の目標の設定、あるいは理想像の設定と言い換えることができる。その目標あるいは理想の実現の過程は、日々の保育実践によって実現が図られていくことになるが、それを実際に担うのは現場の保育者である。本調査をまとめみて、そのような重責を担うに足る就労環境とはどのようなものかと考えざるを得ない。その一方でひとつの希望は、正規・非正規にかかわらず、ほぼ8割が仕事にやりがいを感じていることである。この保育者の思いを大切に、「やりがい搾取」に陥らないような保育の場を創造していく必要があると思う。(小川 崇)