

---

# 政令指定都市における保育士の労働実態と課題

今西良輔(札幌大谷大学短期大学部保育科)

大澤亜里(札幌大谷大学短期大学部保育科)

山内太郎(札幌国際大学短期大学部幼児教育保育学科)

保田真希(北翔大学短期大学部こども学科)

## 要旨

保育士の労働環境については、低賃金と長時間労働の環境下におかれていること、処遇改善の必要性等の現状と課題が指摘されている。2016年には北海道の道北地域の保育者に対する就労実態の調査が行われ、過重な残業時間の実態や自由な休憩時間が30分未満であると回答した者が約6割を占めるなど、厳しい労働環境が明らかにされている。本調査は、政令指定都市の保育士確保と子育て環境の安定を図るため、労働実態の把握を通して、今後の課題を検討するための知見を得ることを目的とした。

結果、現在の賃金に対する満足度が低く6割程度は不満を抱いていること、また賃金が働き方に見合っていないという不満を抱いている人が6割以上いることが分かった。要因の一つとして、休憩時間に何らかの仕事をしていることが挙げられ、さらに残業や持ち帰り仕事をしている保育士が7割近くいた。

保育業務に携わる上で、結婚・出産・子育てが障害になると感じている人は5割弱いたが、働き続けたい人は7割近くいる。しかし、労働に見合う十分な給与やワークライフバランスが保障されていないなど、未だに改善されていない労働環境の実態が明らかとなり、賃金向上を含めた待遇改善はもちろんのこと、さらには保育士の具体的な業務内容について検討と整理が必要であることがわかった。

キーワード：保育士，労働環境，賃金，業務内容

## I. 保育士の労働条件 — 先行調査・研究から —

長く問題視されてきた保育士不足と保育士の労働条件は2000年代に入り顕著に悪化した。待機児童対策として各自治体が新設の保育所の設置に着手し始めたため、また2015年にスタートした子ども・子育て支援新制度により多様な保育施設が設置されたため、保育士需要が急増した。さらに高い離職率により保育士需要が高まり求人数が大きく増えたが、求職者数はこの20年増加していないため、保育士不足が深刻化している。求職者が増えない、また離職率が高い理由として、労働条件の悪さが指摘されている。賃金構造基本統計調査(2019)によると、女性保育士の所定内給与は23.7万円と女性労働者の25.1万円よりも低く、また当然のごとく労働者全体の30.7万円よりも低い。さらに女性保育士の1カ月の所定内労働時間は163時間と、女性労働者の158時間よりも長く、また労働者全体の160時間よりも長い(賃金構造基本統計調査2019)。その他、持ち帰り仕事や残業代の未払い、休暇の取りづらさなどの課題があり、近年処遇改善が行われているものの、いまだに常態化していることが全国各地で実施されている調査からわかる(小尾2020, 他)。

北海道に関していえば、2010年に川村が道内のすべての認可保育園834件を対象に、保育士の労働実態について調査を行った。この調査では非正規保育士が全体の半数を占めている実態が浮き彫りになっ

たほか、仕事に対する満足度が高い一方で、給与に対する満足度が非常に低いことも明らかとなった。特に非正規保育士の場合は、正規保育士と同様にフルタイムで働いていても給与に大きな差があり、不満や不安を抱えていることがわかった。さらに半数近くが休憩をほとんど取れないまま働いていること、持ち帰り仕事やサービス残業をしている人が3分の2以上存在することなど、保育士の深刻な労働実態が明らかとなった(川村 2015)。

保育士登録をしている人を対象に 2015 年に北海道が行った保育士実態調査でも川村の調査(川村 2017)と同様の傾向がみられた。保育士登録をしている人の内、調査当時、保育所や認定こども園で働いていた保育士は 67.1%で、その約半数は非正規保育士として雇用されていた。また仕事に対する満足度が高い一方で、給与に対しては半数以上が不満を抱えていること、正規の保育士と非正規の保育士には年収に大きな差があることも確認された。保育士を続けていく上で体力の低下や経済的な条件、自身の知識・技術不足、また職場の人間関係や保育士を続けることに対しての家族の理解に不安を抱いている人が多く存在していることも明らかとなっている。さらに、調査当時保育士として働いていなかったが、かつて働いていた人たちが保育職をやめた理由には、結婚・出産・育児や、自身の健康上の問題が多く存在した。

2016 年には名寄市立大学の山野らが上川、留萌、宗谷管内の保育士および幼稚園教諭(以下、保育士と幼稚園教諭を両方含む場合は保育者とする)を対象に道北調査を行った。この調査でも先行する北海道調査と同様の傾向がみられ、半数近くが非正規雇用で、正規と非正規の保育者には年収にかなりの開きがあること、ただ、非正規でも 50 歳以上になると正規の保育者と同程度の年収があることが明らかとなった。休憩がまったくないと答えた人が 31%、15 分以内と答えた人が 15%、30 分以内と答えた人が 14%と 6 割が休憩を十分に取れないまま働き続けている実態がわかった。また半数以上が残業や持ち帰り仕事をしており、その内、完全に手当てが支給されているのは 2 割程度であることも明らかとなった。ほとんどの保育者が子どもと関わる保育という仕事にやりがいを感じている一方で、半数の人が体力や健康面に不安を感じていた。さらにこれまでの職場を辞めた経験のある人があげた離職理由として結婚・出産・育児が多く、若い世代では勤務体制や賃金への不満、職場の人間関係や職場の方針になじまなかったという理由も多かった(山野ら 2017)。

札幌市では 2018 年から毎年保育士の実態調査が行われている。2018 年に行われた調査は保育士登録をしている人を対象とし、その回答者の内、調査時に保育士として働いていたのは約半数で、正規雇用で働いている人はさらにその約半数という結果だった。また仕事のやりがいについては満足度が高い一方で労働条件への満足度が低いというこれまでの調査と同様の結果が得られた。さらに現在の労働条件に対する改善希望としては、賃金アップや職員の増員、勤務体制の改善、休暇の取得や事務・雑務の軽減が多く上げられた。調査時に保育士として働いていなかったが過去に働いていた経験のある人が、保育職を辞めた理由としては、結婚、サービス残業や持ち帰り仕事への不満、給与への不満、健康上の不安があげられ、これまでの調査と同様の傾向がみられた(札幌市 2019a)。

2019 年、2020 年に札幌市内の認可保育所、地域型保育事業所、認定こども園、幼稚園を対象に行った調査では、正規職員が 6 割と他の調査結果より若干多くなっているものの、正規と非正規の給与差は変わらず大きいことが明らかとなった。また保育者が不足していると答えている園が 3 割存在し、中でも保育所で不足していると回答している割合が高くなっている。働きやすくするために各園が取り組んでいることとして、勤務体制の見直しや、休暇取得の促進、サービス残業や持ち帰り仕事の軽減などが多く上げられた(札幌市 2019b, 2020)。

以上、先行調査や先行研究から 2013 年以降、保育士の処遇改善が行われているものの、依然として非

正規雇用が半数近くを占めていること、仕事への満足度が高い一方で給与に対しては不満が大きくやりがい搾取のような状況が続いていること、休憩や休暇が取りづらくサービス残業や持ち帰り仕事常态化し、働き続けることに不安を抱えていることが明らかとなっており、未だに満足のいく労働条件ではないことがわかる。政令市である札幌市の保育施設は近年、以上のような労働条件の改善に取り組んでいるとのことであるが、その実態は把握できていないのが現状である。

## II. 本調査の目的と方法

本調査の目的は、札幌市内および近郊の保育者養成校の学生の多くが就職していく札幌市内の保育施設で働く保育士の労働実態を把握することである。本調査を通して保育士の労働条件の諸課題を把握しその解決に向けて提言することは、養成校側の視点に立てば、学生の就職先の労働環境の改善につながるといえるし、また保育所側の視点に立てば、保育士を確保し子育て環境の安定化を図ることにつながるといえるだろう。

本調査は札幌市内の認可保育所 264 園、認定こども園 81 園、小規模保育事業所・事業所内保育事業所・家庭的保育事業所 141 園の合計 486 の施設で働く保育士を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査は、依頼文に記載をした URL あるいは QR コードを読み込み質問に回答するという方法で実施した。調査期間は 2021 年 2 月から 3 月末までの約 2 カ月間とした。その結果、356 名から回答が得られた。

倫理的配慮として、札幌大谷大学・札幌大谷大学短期大学部の研究倫理委員会の承認を得た。また、調査はすべて無記名とし、メールアドレスも未回収で実施し、個人名や施設名が特定されないように配慮した。

## III. 調査結果

各園への保育士アンケート調査の結果、356 名からの回答が得られた。以下、結果について記述するが、各質問項目での欠損値を除外して集計しているため、合計人数が異なる場合がある。

### 1. 回答者について

#### (1) 基本属性

##### ①性別(表 1)

回答者の性別については、「男性」が 1.4%、「女性」が 98.6%であった。

表 1 性別(n=356)

	人数	%
女性	351	98.6
男性	5	1.4
合計	356	100

##### ②年齢(表 2)

回答者の年齢については、「20代(20~29歳)」の割合が 42.8%と最も高く、「30代(30~39歳)」が 23.2%、「40代(40~49歳)」が 19.3%、「50代(50~59歳)」が 13.6%、「60代以上(60歳~)」が 1.1%であった。

表 2 年齢(n=353)

	人数	%
20代	151	42.8
30代	82	23.2
40代	68	19.3
50代	48	13.6
60代以上	4	1.1
合計	353	100

③配偶者の有無(表3)

配偶者の有無については、「あり(同棲・事実婚を含む)」が45.5%、「なし(死別・離婚を含む)」が54.5%であった。

表3 配偶者の有無(n=356)

	人数	%
あり(同棲・事実婚を含む)	162	45.5
なし(死別・離婚を含む)	194	54.5
合計	356	100

④子どもの人数(表4)と末子の年齢(表5)

子どもの有無については、「子どもあり」が140名で39.9%、「子どもなし」が216名で60.7%であった。「子どもあり」と回答した140名に子どもの人数をたずねたところ(表4)、「2人」が51.4%と最も高く、「1人」が27.1%、「3人」が18.6%、「4人」が2.9%となっており、平均1.97人であった。末子の年齢について(表5)は、平均12.3歳であり、0歳から32歳までいた。

表4 子どもの人数(n=140)

	人数	%
1人	38	27.1
2人	72	51.4
3人	26	18.6
4人	4	2.9
合計	140	100

表5 末子の年齢(n=140)

	人数	%
0歳	2	1.4
3歳未満	13	9.3
3歳以上6歳未満	22	15.8
6歳以上12歳未満	36	25.7
12歳以上15歳未満	14	10
15歳以上18歳未満	9	6.5
18歳以上	44	31.3
合計	140	100

⑤両親(義父母)との同居(表6)

両親との同居については、「両親(義父母)と同居・近居している」が24.9%、「両親(義父母)と同居・近居していない」が75.1%であった。

表6 両親(義父母)との同居(n=353)

	人数	%
両親(義父母)と同居・近居している	88	24.9
両親(義父母)と同居・近居していない	265	75.1
合計	353	100

(2) 勤務先について

①施設類型(表7)

現在働いている施設の類型については、「保育所と認定子ども園(保育所型含む)」が66.0%、「幼保連携型認定子ども園」が22.5%、「小規模・事業所・家庭的保育」が11.5%であった。

表7 施設類型(n=356)

	人数	%
保育所・認定	235	66.0
幼保	80	22.5
小規模・事業所・家庭	41	11.5
合計	356	100

②雇用形態(表8)

現在の雇用形態については、「正規職員」が73.4%、「パートタイムで働く非正規職員」が13.3%、フルタイムで働く非正規職員が13%であった。通算勤務平均年数は10.6年、最大51年、最小1年未満という状況であった。

表8 雇用形態(n=353)

	人数	%
正規職員	259	73.4
派遣社員	1	0.3
フルタイムで働く非正規職員	46	13.0
パートタイムで働く非正規職員	47	13.3
合計	353	100

(3) 保育士・幼稚園教諭としての仕事について

①これまでの保育士・幼稚園教諭としての経験年数(表9)

保育士・幼稚園教諭として勤務した年数については、「5年以上10年未満」が28.6%と最も高く、次に2年以上5年未満」が18.1%であった。平均年数は10.6年であった。

表9 保育士・幼稚園教諭としての経験年数(n=341)

	人数	%
1年以上2年未満	30	8.6
2年以上5年未満	63	18.1
5年以上10年未満	100	28.6
10年以上15年未満	58	16.6
15年以上20年未満	46	13.1
20年以上25年未満	27	7.8
25年以上30年未満	9	2.7
30年以上35年未満	8	2.4
35年以上40年未満	5	1.5
40年以上	2	0.6
合計	341	100

②今の施設での勤務年数(表10)

今の施設での勤務年数については、「2年以上5年未満」が35.7%、「5年以上10年未満」が25.8%、「1年以上2年未満」が19.4%となっており、平均年数は5.3年であった。

表10 今の施設での勤務経験(n=341)

	人数	%
1年未満	10	2.9
1年以上2年未満	66	19.4
2年以上5年未満	127	35.7
5年以上10年未満	88	25.8
10年以上15年未満	25	7.4
15年以上20年未満	11	3.3
20年以上25年未満	9	2.6
25年以上30年未満	1	0.3
30年以上35年未満	2	0.6
35年以上40年未満	1	0.3
40年以上	1	0.3
合計	341	100

2. 労働環境と生活について

(1) 賃金について

①雇用形態別による基本給(表11)

雇用形態別の平均基本給(表11)については、「正規職員」が19.1万、「派遣職員」が17万、「フルタイムで働く非正規職員」が16.6万、「パートタイムで働く非正規職員」が10万であった。

表11 雇用形態別平均基本給(n=315)

	人数	平均基本給(万)
正規職員	236	19.1
派遣職員	1	17
フルタイムで働く非正規職員	45	16.6
パートタイムで働く非正規職員	33	10
合計	315	15.7

②昨年の年収(手取り)について(表 12)

昨年の年収(手取り)については、「250～300万未満」が21.1%、「200～250万未満」が19.7%、次に「300～400万未満」が18%であった。

表 12 昨年度の年収(手取り)(n=350)

	人数	%
50万円未満	5	1.4
50～100万円未満	13	3.7
100～130万円未満	35	10
130～200万円未満	41	11.7
200～250万円未満	69	19.7
250～300万円未満	74	21.1
300～400万円未満	63	18
400～500万円未満	22	6.3
500～700万円未満	4	1.1
700万円以上	2	0.6
わからない	22	6.3
合計	350	100

③年代別による昨年度の年収(手取り)(図 1)

年代別に年収を整理していくと、20代では、250～300万円未満が約3割を占めて最も多い。200万円～300万円未満で見ると、20代の約半数が占めている。一方で、30代は、300～400万円未満が約3割を占めて最も多い。30代でも、200万円～300万円未満を見ると、約3割を占めている。40代は、250～300万円未満が22.4%で最も多い。

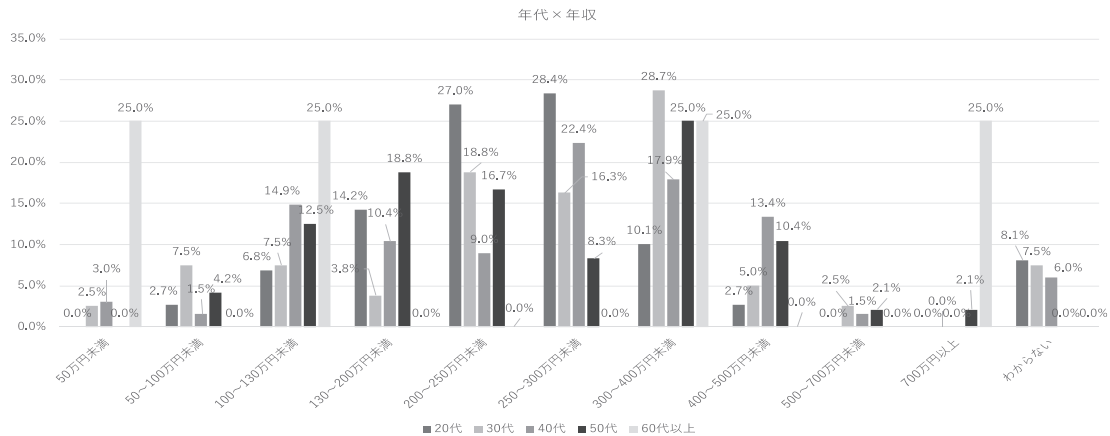


図 1 年代と昨年度年収のクロス集計

④現在の生活に対する賃金への満足度(表 13)

現在の賃金が生活に十分な金額かどうかをたずねると、「やや不満」が34.2%、「かなり不満」が26%となっており、不満を感じている割合が60.2%となっている。一方、満足と感じている割合として「とても満足」と「やや満足」を合わせて13.5%であった。

表 13 現在の生活に対する賃金への満足度(n=354)

	人数	%
とても満足	15	4.2
やや満足	33	9.3
普通	91	25.7
やや不満	121	34.2
かなり不満	92	26
わからない	2	0.6
合計	354	100

⑤現在の働き方に対する賃金への満足度(表 14)

現在の賃金が働き方に見合っているかについてたずねたところ、「かなり不満」が35.6%、「やや不満」が33.6%となっており、不満を感じている割合が69.2%であった。一方、満足と感じている割合は、「とても満足」と「やや満足」を合わせて10.4%であった。

表 14 現在の働き方に対する賃金への満足度(n=354)

	人数	%
とても満足	11	3.1
やや満足	26	7.3
普通	71	20.1
やや不満	119	33.6
かなり不満	126	35.6
わからない	1	0.3
合計	354	100

(2) 休憩時間について

①職場で定められている休憩時間(表 15)

職場で定められている休憩時間は、「60分」が74.7%と最も多く、次いで「45分」が12.2%であった。

表 15 職場で定められている休憩時間(n=320)

	人数	%
0分	26	8.1
10分	2	0.6
15分	2	0.6
30分	5	1.6
45分	39	12.2
60分	239	74.7
75分	1	0.3
90分	6	1.9
合計	320	100

②実際の休憩時間(表 16)

実際の休憩時間がどのくらいかをたずねたところ、「46~60分」が43.1%と最も高く、「30分以内」が35%であり、その内「15分未満」が20%以上であった。

表 16 実際の休憩時間(n=348)

	人数	%
0分	47	13.5
1~15分	36	10.3
16~30分	39	11.2
31~45分	59	17
46~60分	150	43.1
61分以上	17	4.9
合計	348	100

③休憩時間中の事務処理等について(表 17)

現在、休憩時間中に事務処理等の業務をどのくらい行っているかたずねたところ、「46~60分」が23.8%、「31~45分」が22.1%、「16~30分」が20.1%、「行わない(純粋に休む)」という人が12.8%であった。

表 17 休憩時間中の事務処理等(n=344)

	人数	%
行わない(純粋に休む)	44	12.8
1~15分	35	10.2
16~30分	69	20.1
31~45分	76	22.1
46~60分	82	23.8
61分以上	38	11
合計	344	100

(3) 残業時間や休日出勤等について

① 残業の有無とその内訳(表 18) (表 19)

職場で定められた労働時間を越えて残業しているかをたずねたところ、「残業している」が67%、「残業はない」が33%であった。雇用別内訳では、正規職員 259 名に対して72.9%、フルタイムの非正規職員 46 名に対して65.2%、パートタイムの非正規職員 47 名に対して17.0%の人が「残業している」と回答している。なお、雇用形態不明者が5名いた。

表 18 残業の有無(n=348)

	人数	%
残業している	233	67
残業はない	115	33
合計	348	100

表 19 「残業している」の雇用別内訳(n=228)

	人数	%
正規職員	189	72.9
派遣社員	1	100
フルタイムで働く非正規職員	30	65.2
パートタイムで働く非正規職員	8	17
合計	228	

※雇用形態不明者5名を除く

② 残業をしている人と残業代の支給について(表 20)

「残業している」と回答した228名(雇用形態不明者5名を除く)に残業手当の支給状況についてたずねたところ、「完全に支給されている」が13.5%、「一部支給されている」が41.0%、「支給されていない」が45.4%であった。雇用別でみると、正規職員では、「一部支給されている」が40.2%、「支給されていない」が46.0%であった。フルタイムで働く非正規職員では、「一部支給されている」が56.7%、「支給されていない」が33.3%であった。

表 20 残業をしている人と残業代の支給のクロス表

	完全に支給されている	一部支給されている	支給されていない	合計
正規職員	26	76	87	189
	13.8%	40.2%	46.0%	100%
派遣社員	1	0	0	1
	100%			100%
フルタイムで働く非正規職員	3	17	10	30
	10.0%	56.7%	33.3%	100%
パートタイムの非正規職員	1	1	6	8
	12.5%	12.5%	75.0%	100%
合計	31	94	103	228
	13.5%	41.0%	45.4%	100%

③ 仕事の持ち帰りについて(表 22)

家に持ち帰って仕事をしているかについて、「している」が69%、「していない」が31%であった。

表 21 仕事の持ち帰り(n=355)

	人数	%
している	245	69
していない	110	31
合計	355	100



④自主的な休日出勤の有無について(表 22)

業務が多いため、休日に自主的な出勤をしなければならないことがあるかについて、「ある」が13%、「ない」が87%であった。

表 22 自主的な休日出勤 (n=355)

	人数	%
ある	46	13
ない	309	87
合計	355	100

⑤職場から命じられた休日出勤について(表 23)

職場から休日に出勤を命じられたことがあるかについて、「ある」が11.9%、「ない」が88.1%であった。

表 23 職場から命じられた休日出勤 (n=353)

	人数	%
ある	42	11.9
ない	311	88.1
合計	353	100

(4) 休暇制度や労働条件について

①有休取得について(表 24)

現在の職場において、有休を自由に取ることができているかをたずねたところ、「とりやすい」が48.7%と最も高いが、「とりづらい」「とれない」を合わせると35.5%となっている。

表 24 有休取得 (n=355)

	人数	%
非常に取りやすい	56	15.8
とりやすい	173	48.7
とりづらい	120	33.8
とれない	6	1.7
合計	355	100

②普段の休暇取得について(表 25)

現在の職場で普段から休みを取りやすいかをたずねたところ、「非常に取りやすい」「とりやすい」を合わせると57.8%、「とりづらい」「とれない」を合わせると42.2%となっている。

表 25 普段の休暇取得 (n=353)

	人数	%
非常に取りやすい	49	13.9
とりやすい	155	43.9
とりづらい	138	39.1
とれない	11	3.1
合計	353	100

③急な休暇の取得について(表 26)

現在の職場で急に休みを取る必要ができた場合に休みを取ることが可能かをたずねたところ、「非常に取りやすい」「とりやすい」を合わせると61.9%、「とりづらい」「とれない」を合わせると38.1%となっている。

表 26 急な休暇取得 (n=354)

	人数	%
非常に取りやすい	58	16.4
とりやすい	161	45.5
とりづらい	130	36.7
とれない	5	1.4
合計	354	100

④結婚・出産・子育てによる勤務継続について(表 27)

今の職場において、結婚・妊娠・出産・子育てでは、あなたや同僚が働き続けるうえで障害になると思うかたずねたところ、「やや障害となる」が35.5%、「あまり障害ではない」が34.9%であった。

表 27 結婚・出産・子育てによる勤務継続 (n=352)

	人数	%
まったく障害ではない	44	12.5
あまり障害ではない	123	34.9
やや障害となる	125	35.5
大きな障害となる	40	11.4
どちらともいえない	20	5.7
合計	352	100

次に、結婚・妊娠・出産・子育ての仕事への影響を年代別でみると(図2)、20代では「やや障害となる」が37.7%、「大きな障害となる」が14.6%であった。30代では「やや障害となる」が40.0%、「大きな障害となる」が8.8%であった。40代では「やや障害となる」が31.3%、「大きな障害となる」が13.4%であった。50代では、「やや障害となる」が27.1%であったが、「あまり障害ではない」が52.1%と半数を超えていた。60代以上では「やや障害となる」が33.3%、「大きな障害となる」が33.3%であった。

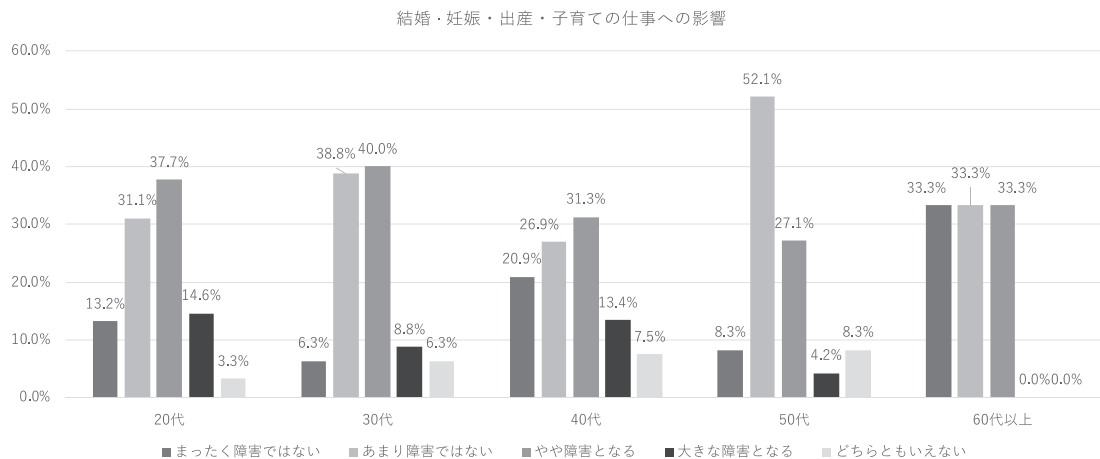


図2 年代別による結婚・妊娠・出産・子育ての仕事への影響

### ⑤現在の職場に改善してほしいこと(図3)

現在の職場に対して日頃改善してほしいと思っていることについて複数回答でたずねたところ、「給与・賞与の改善」が69.4%と最も高く、次いで「事務・雑務の軽減」が54.3%、「職員数の増加」が51.4%であった。

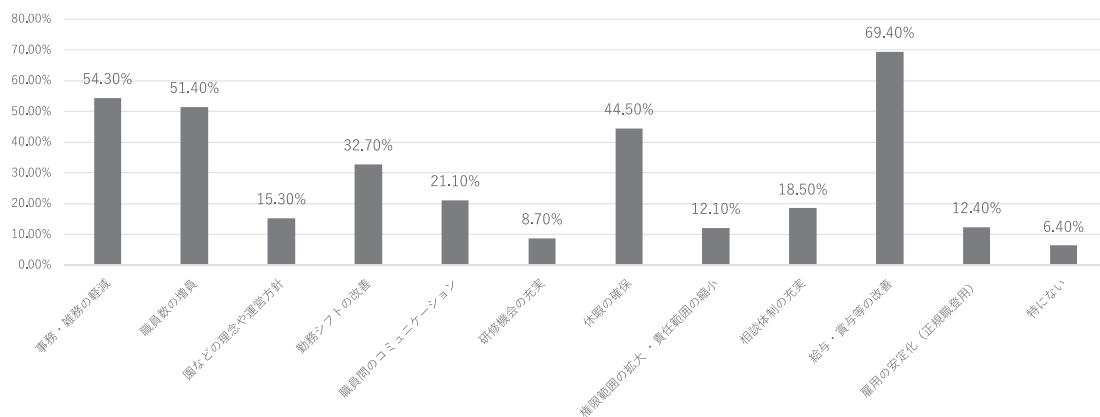


図3 現在の職場に改善してほしいこと

⑥これまでに離職した理由(表 28)

これまでに離職した際の理由を複数回答でたずねると 145 名の回答があり、「結婚・出産・育児のため」が 49.3%，次に「職場の人間関係の不满」が 42.4%であった。「勤務体制の不满(勤務時間・シフト体制，休暇が取れない等)」が 29.2%，「賃金面の不满(賃金が低い，ボーナスがない，時間外手当がない等)」が 24.3%，「処遇面の不满(福利厚生，キャリアアップなどの身分等)」が 15.3%といった職場環境や待遇による離職が多く占めている。

表 28 離職した理由(n=145)

	人数	%
結婚・出産・育児のため	71	49.3%
自身の健康上の理由	21	14.6%
転居	22	15.3%
家族の事情(家事・介護等)	12	8.3%
勤務体制の不满(勤務時間・シフト体制，休暇が取れない等)	42	29.2%
賃金面の不满(賃金が低い，ボーナスがない，時間外手当がない等)	35	24.3%
処遇面の不满(福利厚生，キャリアアップなどの身分等)	22	15.3%
職場の人間関係の不满	61	42.4%
記録等の事務・雑務が多いことの不满	23	16.0%
自分には適性がないと感じた	14	9.7%
施設の方針になじめなかった	39	27.1%
仕事に一定の達成感を感じたため	17	11.8%
合計	379	

3. 仕事に対する意識と不安

(1) 困った時に頼れる人について(表 29)

仕事上で不安や困ったことがある時，最も頼りになる相談相手をたずねたところ，「職場の同僚」が 42.7%と最も高く，次いで「園長・主任などの上司」が 26.5%，「配偶者・家族」が 15.9%，「友人等」が 11.8%であった。

表 29 困った時に頼れる人(n=347)

	人数	%
園長・主任などの上司	92	26.5
職場の同僚	148	42.7
配偶者・家族	55	15.9
友人等	41	11.8
その他	6	1.7
いない	5	1.4
合計	347	100

さらに，困った時の相談相手を年代別にみると(図 4)，年代問わず「同僚」が高く示されていた。その他 20代と 30代では，「友人等」が 40代以上の年代に比べて高く示されていた。

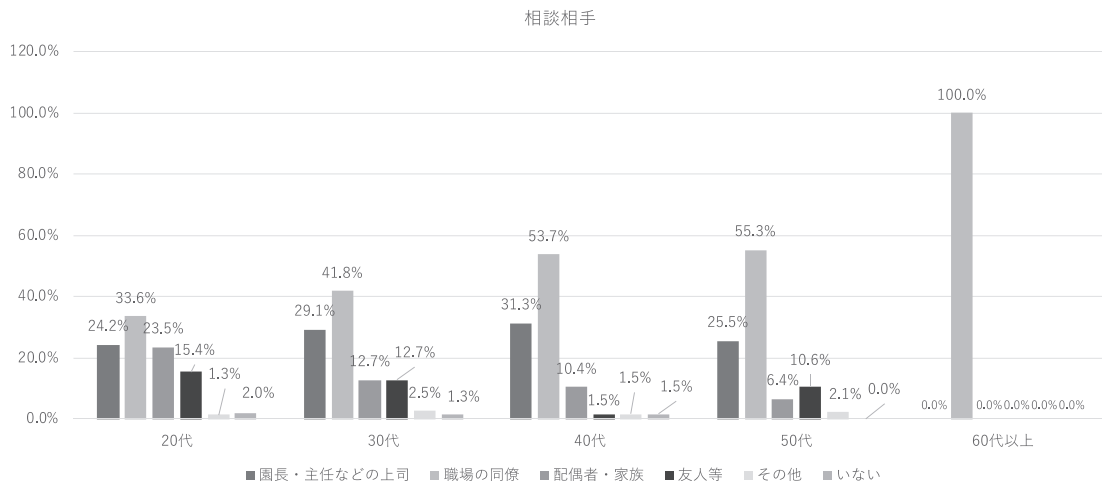


図 4 年齢別による相談相手

## (2) 今後の仕事について

### ①仕事の継続について(表 30)

今後、保育士・幼稚園教諭として働き続けたいかをたずねたところ、「今後も今の施設で働きたい」が47.9%と最も高いが、「今後は、保育士・幼稚園教諭を辞め、ほかの職種で働きたい」は12.4%であった。

さらに、仕事の継続意識を年代別にみると(図5)、「今後も今の施設で働きたい」という意識の高まりは、20代から年齢を重ねながら高まり、40代がピークとなる。その後、50代から60代にかけて緩やかに下がっている。一方で20代から40代にかけて「今後は、施設は変わりたいが子どもと関わる仕事は続けたい」が23.8%から10.3%と徐々に低下している。

特に「今後は、保育士・幼稚園教諭を辞め、ほかの職種で働きたい」が20代20.5%、30代2.5%、40代10.3%となっており、20代が突出して高くなっている。

表 30 仕事の継続意識(n=355)

	人数	%
今後も今の施設で働きたい	170	47.9
今後は、施設は変わりたいが子どもと関わる仕事は続けたい	68	19.2
今後は保育士・幼稚園教諭は辞め、ほかの職種で働きたい	44	12.4
今後は保育士・幼稚園教諭は辞め、ほかの職種でも働かない	6	1.7
わからない	67	18.9
合計	355	100

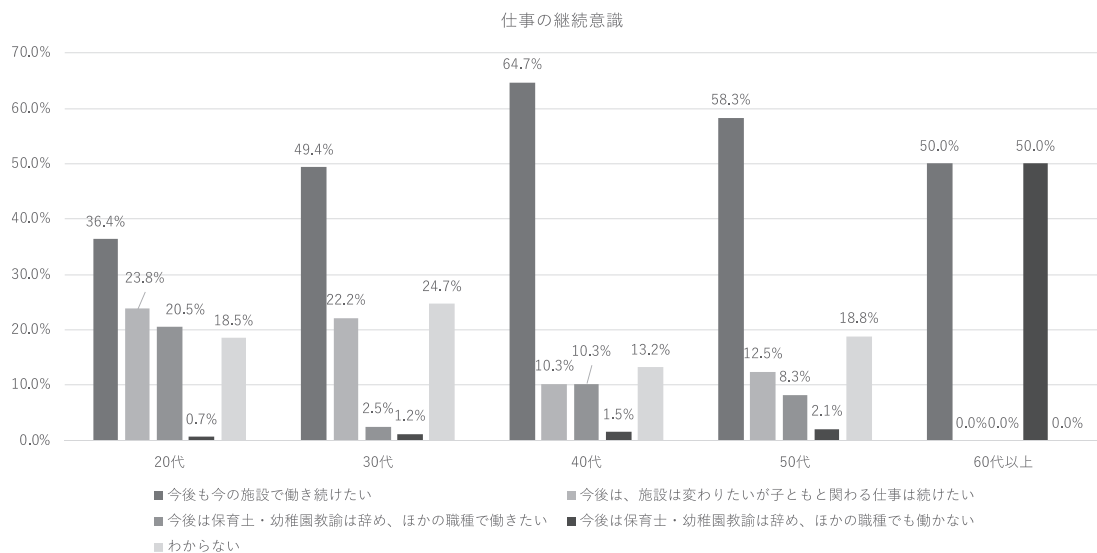


図5 年代別による仕事の継続意識

②今後、仕事を継続する上での不安(表 31)

今後保育士として仕事を続けていく場合、どのような点が不安に感じるのか複数回答にてたずねたところ、350名からの回答があった。内訳として、「給与など経済的な条件」が59.8%、「家事との両立」が43.9%、「体力の低下や体調面での不安」が41.9%、「最新の保育の知識や技術などの不足」が35.9%であった。

さらに、仕事への不安を年代別にみると(図6)、「給与など経済的な条件」が20代から40代までの間で他の項目に比べて高く示されている。

ただ、年代が上がるにつれて徐々に下降傾向である。「家事との両立」が20代から40代にかけて、2番目に高い不安であり、年代が上がるにつれて徐々に上昇傾向であった。「職場の人間関係」では、40代のみ22.1%となっており、他の年代よりも低くなっていた。

表 31 仕事の継続への不安(n=350)

	人数	%
最新の保育の知識や技術などの不足	126	35.9%
家事との両立	154	43.9%
介護との両立	43	12.3%
体力の低下や体調面での不安	147	41.9%
職場での人間関係	119	33.9%
園児の保護者の対応	122	34.8%
給与など経済的な条件	210	59.8%
雇用への不安	35	10.0%
園児への情熱	32	9.1%
特になし	9	2.6%
合計	997	

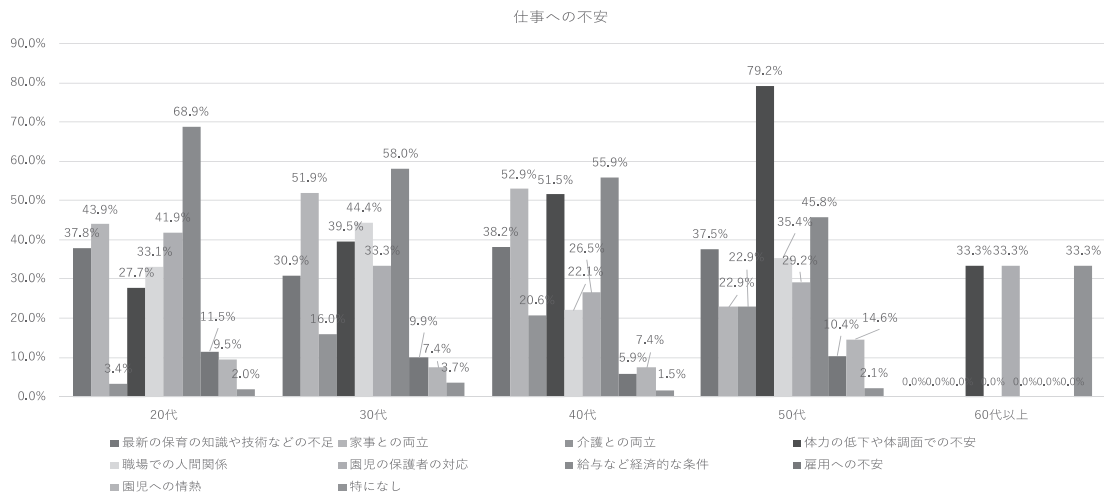


図 6 年代別による仕事への不安

次に年収によって仕事への不安が異なるかみてみると、一番多く回答された「給与などの経済的な条件」では、200万から300万未満の人で不安と答えている割合が高い。また「雇用への不安」では、100万から130万未満の人が多く回答していた。300万以上になるとそれまで低かった「介護との両立」が高くなる傾向があった。

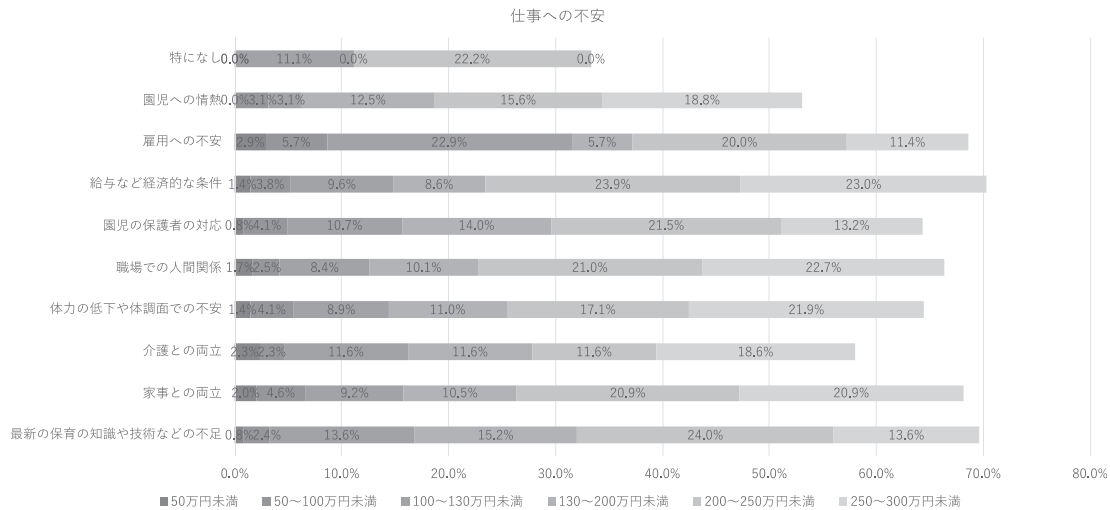


図7 50～300万未満の人の仕事に対する不安

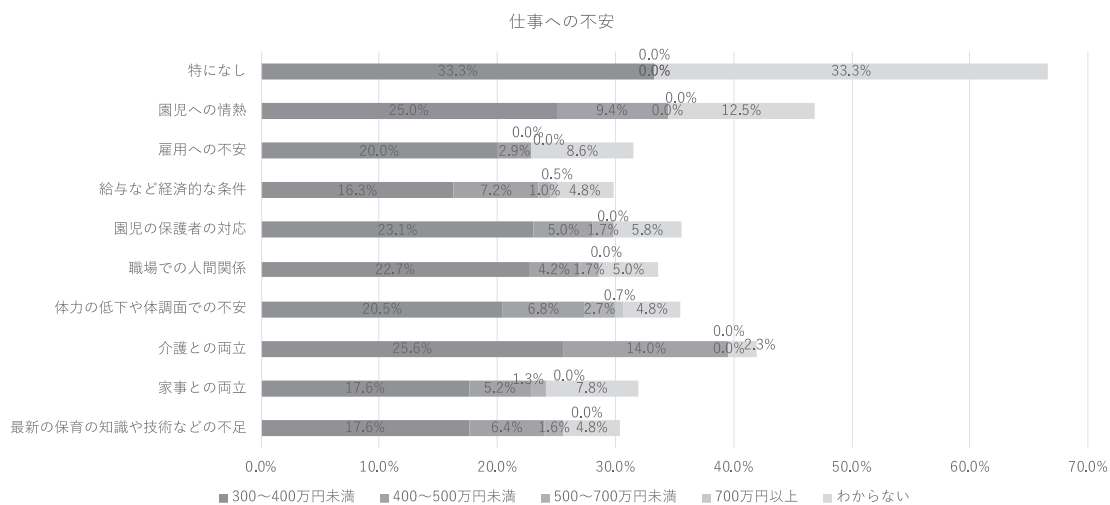


図8 300万以上の人の仕事に対する不安

### ③家庭状況と雇用形態について(表 32)

次に、家庭状況(子どもや配偶者)と雇用形態によって仕事への不安が異なるかみてみる。次の表から分かるように、子どもあり・配偶者ありの正規職員は65名、子どもなし・配偶者なし正規職員は142名であった。

配偶者の有無と子どもの有無による仕事への不安を比較すると、配偶者ありでは、子どもなし群で「家事との両立」が68.3%、「給与など経済的な条件」が65.9%であった。子どもあり群では、「体力の低下や体調面での不安」が51.7%、「家事との両立」が50.8%であった。配偶者なしでは、子どもなし群で、「給与など経済的な条件」が67.8%であった。子どもあり群では、「給与など経済的な条件」が76.2%とこ

らも高かった。次いで「家事との両立」が42.9%であった。

表 32 雇用形態と家庭状況のクロス表

		配偶者あり (同棲・事実婚を含む)		配偶者なし (死別・離別を含む)	
		人数	割合	人数	割合
子どもあり	正規職員	65	78.3%	18	21.7%
		55.1%		85.7%	
	フルタイムで働く非正規職員	14	87.5%	2	12.5%
		11.9%		9.5%	
	パートタイムの非正規職員	39	97.5%	1	2.5%
		33.1%		4.8%	
子どもなし	正規職員	34	19.3%	142	80.7%
		81.0%		82.6%	
	派遣社員	0	0.0%	1	100.0%
		0.0%		0.6%	
	フルタイムで働く非正規職員	2	6.7%	28	93.3%
		4.8%		16.3%	
パートタイムの非正規職員	6	85.7%	1	14.3%	
	14.3%		0.6%		
小計		42		172	

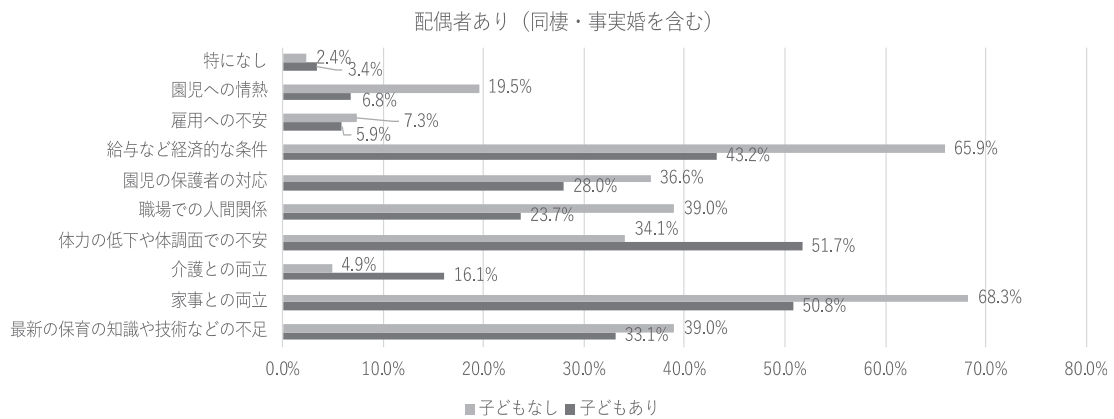


図 9 (配偶者あり)仕事への不安

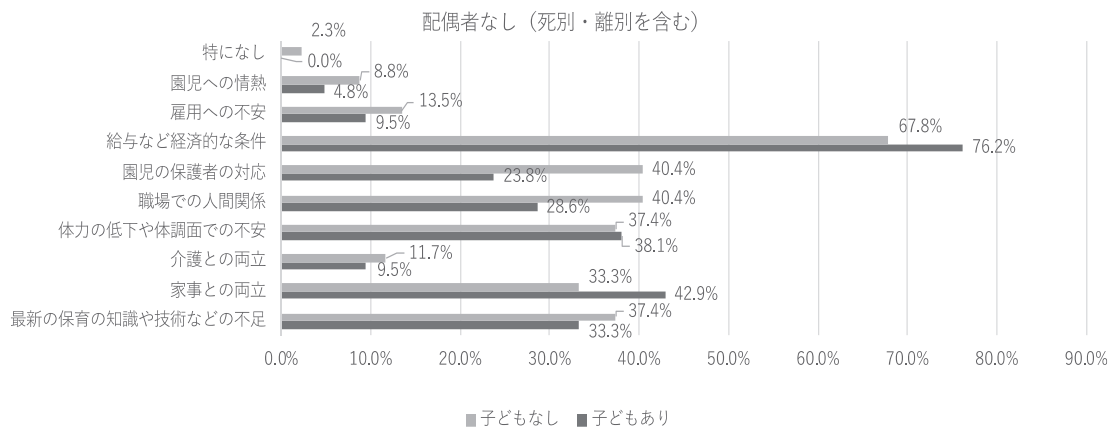


図 10 (配偶者なし)仕事への不安

## IV. 調査結果のまとめ

### 1. 道北調査などの先行研究との比較

本調査では道北の保育者調査と同様の結果が得られ、給与などの待遇に不満を抱いている保育士がいること、仕事と私生活のワークライフバランスが十分に保障されていないことが明らかとなった。

また現在の職場に対して、賃金アップの他、事務・雑務等の業務の軽減や職員数の増加といった改善要求があげられた。これらの問題の解決に近年各保育施設は取り組んでいるところではあるが、保育士はその成果を十分に実感できていないことがわかった。したがって労働条件および労働環境を改善すべく各施設の取り組みをより一層進めると同時に、施設任せにならないような制度をつくるのが、特に20代30代の保育士離れを阻止し、保育士志望者の増加のために必要であるといえる。

### 2. 保育士の業務内容の検討

先行調査・研究でも指摘されてきたことではあるが、本調査でも保育士の7割近くが残業や持ち帰り仕事をしていること、またそれに対する未払いが8割以上に及ぶことが明らかとなった。さらに休憩時間内に事務・雑務等の業務を行っている実態が明らかになるなど、保育士の報酬外の業務量の多さが確認できた。現在の職場に対する改善要求をみても54.3%の人が「事務・雑務の軽減」を望んでいることから、保育士の業務とは何か、それを軽減あるいは効率化するためにはどうすべきかを検討していくことが必要である。

また、家庭と仕事のバランスについて、配偶者や子どもがいる保育士では特に仕事と家事との両立に不安を抱えていることが分かった。ワークライフバランスが十分に保障されておらず不安を抱えている若い層が、結婚や出産といったライフイベントに関わらず働き続けられるようにするためにも、保育士の業務内容やその効率化について検討していく必要があるだろう。

本調査では保育士の事務・雑務にはどのようなものがあり、どのように取り組んでいるのか、またそれに対してどのような思いを抱いているのかなど、保育士の業務内容について十分に聞き取れていないため、今後の課題としたい。

### 3. 養成校としての課題

若い世代の保育士が働き続けられるような労働条件、労働環境を整えていくためには養成校も保育現場と協働して行く必要がある。本調査で明らかになったこと、また今後継続して調査、検討することを踏まえながら保育士の養成に携わり、保育士自身が自分たちの労働条件、労働環境の改善に主体的に関われるようにしていく必要があるだろう。

## 〈引用・参考文献〉

1. 小尾晴美(2020)「保育士不足とその労働実態」『保育白書 2020年版』ちいさいなかま社, 137-139.
2. 川村雅則(2015)「第2章 北海道保育者調査に見る現代の保育労働者状態」, 垣内国光・義基祐正.
3. 川村雅則・小尾晴美・奥山優佳(2015)『日本の保育労働者—せめぎあう処遇改善と専門性』ひとなる書房, 84-126.
4. 山野良一・傳馬淳一郎・小尾晴美(2017)『「道北地域の保育者の就業実態と就業意識に関するアンケート調査」結果報告書』名寄市・名寄市立大学.
5. 北海道保健福祉部子ども未来局子ども子育て支援課(2015)北海道保育士実態調査【調査結果報告書】1-30.
6. 札幌市(2019a)札幌市保育士実態調査報告書, 1-35.
7. 札幌市(2019b)令和元年札幌市保育士等調査結果, 1-24.
8. 札幌市(2020)令和2年札幌市保育士等調査結果, 1-36.