

## 保育・福祉現場における人材確保の現状と課題

### —専門職養成と制度設計のはざままで—

○ 工藤 歩（北九州市立大学非常勤講師・5314）

高木 博史（岐阜経済大学・5480）

キーワード：保育・福祉人材養成、保育所待機児童問題、労働環境

### 1. 研究目的

昨今、長らく待機児童問題が叫ばれその問題解決が喫緊の課題となっている。そのような状況下、昨年、あるブログの記事をきっかけにして今一度本問題が注目を浴びることとなった。いわゆる「保育園落ちた、日本死ね」問題である。この問題を通して改めて保育現場における保育士不足の問題が提起され、保育士の雇用条件問題や、労働環境問題がクローズアップされることとなった。しかしこの問題は決して保育士だけの問題ではなく、福祉現場共通の問題として長く指摘されてきていることなのである。

厚生労働省の調査によれば、保育士における全職種との平均現金給与額の差は11万4千円であり、また福祉施設介護員のそれも7万2千円と軒並み平均水準を大きく下回っている現状である。また給与の問題と同様に大きな問題となっているのが、いわゆる平均在職年数の短さである。いわゆる保育・福祉系の職種における人材不足の問題は、これら賃金の問題を初めとする雇用条件や労働環境の問題が大きく関わっているといつて間違いはない。そしてこれらの問題の存在が、現場での支援の提供や、組織の運営における大きな阻害要因となっていることこそが指摘されるべき点なのである。

また大局的視点で見れば、こういった保育・福祉分野の課題が改善されないことが、保育士養成や社会福祉専門職養成を行なっている教育現場へも影響が波及することになり、一方ではこれから就労や結婚、出産といったライフステージに向かう若者の行動や意識にも悪影響を与えている。もちろん今現在の時点で、既にこの問題と直面化し、様々な問題を抱えている当事者がいることも看過できない問題である。

よって本研究ではこれら保育・福祉現場が抱えている様々な実践上の課題を検証しながら、特に賃金、施設運営等の視点から現在抱えている問題やこれからの課題、改善・解決への試行などを検証していくものとする。

### 2. 研究の視点および方法

保育福祉人材の確保に関する文献、厚生労働省を始めとする政府発表資料や、各種審議会における検討資料、また各種報道資料を基本に検討を行い、アンケート調査の結果等も加味し、筆者らの視点を踏まえながら問題を明らかにしていく。

### 3. 倫理的配慮

すでに公表されている資料や文献に基づき検討を行う。また、アンケート調査を行う場

合においても、日本社会福祉学会の研究倫理指針に基づき、個人情報の保護および情報管理を徹底する。

#### 4. 研究結果

平成25年10月現在、厚生労働省における待機児童数の調査によると、全国で4万4千人を超える待機児童が確認されている。ただしこの数値自体も各自治体で『待機児童』の定義が異なるため、実際にはさらに多くの待機児童が存在するとも言われている。

その大きな要因の一つとして担い手である保育士の不足が指摘されている。平成25年現在での保育者登録者数は約119万人いるが、実際に保育士として勤務しているものはそのうちの427万人である。よっていわゆる「潜在保育士」が約76万人いることになる。この問題を引き起こしている大きな要因の一つが給与水準を含めた労働環境の悪さである。給与所得は全業種間の平均より大幅に低く、一方で労働時間は長時間化し、業務量も膨大である。また他業種に比べても休暇が取りづらく、就職の動機がいわゆる「やりがい」に頼っている面が多いことが指摘できる。この傾向は実は保育・福祉業界共通の傾向であり、就業者の「善意」に依存して成り立っているという事実は大きな問題であるといえる。

このような状況は、今後の保育・福祉分野における人材確保にとって非常に深刻であるといわざるを得ない。また仮に従事する者が数量的に確保されたとしても、多くは非正規雇用や契約職員というのが現状であり、その身分保障に関する基盤は非常に脆弱であると言わざるを得ない。これらの問題は現在の福祉政策における制度設計と保育・福祉現場の人材確保におけるニーズギャップが顕在化したものであると言える。

一方で保育士養成・社会福祉養成校では人材養成のジレンマを抱えることとなる。養成校の教員が「出口問題」として魅力ある業界として推薦することに葛藤を抱え、結果的に有望な人材が他業種に流れてしまっていることも看過できない問題である。

#### 5. 考察

検討を通し、「キャリア別の報酬体系の未整備」や「人数単価での報酬体系」などといった問題が顕著となってきた。この方式の問題としてはサービスの対価としての報酬は支払われるが、その他の管理運営に対する資金が確保しにくいという点を挙げる事ができる。そのことが人員不足を引き起こし、職員が様々なこと兼務せざるを得なくなっている実態がある。これはゆくゆくは支援の質の低下や事故を招きかない重大な問題である。さらには実情に合わない人員配置の問題も指摘できる。

そこには福祉支援に対する社会の価値の低さ、保育・福祉専門性に対する報酬の低さが指摘できる。また制度設計上の問題として福祉の市場化の弊害も挙げる事ができる。支援を、「数値化」することにより、人権と生活支援をどう両立させていくか、個人の生活をどうみていくかといった視点が失われているように見える。これらの問題の複合化の結果として、保育・福祉の人材問題が起きていると言える。