

第3章

問題提起

～関連他職種の事例を考慮した保育所の業務改善

第3章 問題提起～関連他職種の事例を考慮した保育所の業務改善 —保育者の職場定着・離職防止を念頭に—

溝口 元委員

1. はじめに

今日、しばしば唱えられるように待機児童の解消、保育の質の向上、保育者の勤務条件の緩和、新たな保育事業の展開等々を行うにあたって、まず第一に考えなければならないのは、人材としての保育者の確保である。しかし、繰り返し唱えられるように、少なくない保育所で質・量ともに必要な人数を揃えることができないという事態が起こっている。

こうした状況は、保育の世界に特有なことではなく、関連が考えられる他の領域でも見られるようになってきている。逆にいえば、別の領域での人材不足等の原因の究明や対策等の様子を窺うことは、保育の場合にも大いに参考になる情報を含んでいることが予想される。

保育士と同様に、国家試験を経なくても基準2年間の養成校を卒業することから資格を取得することができる専門職として介護福祉士、基準3年制の養成校を卒業し、国家試験の合格が条件の看護師がある。これは、「看護」の業務を独占し、医師と患者本人・家族とをつなぐ役割が求められている看護師と就業までに異なる面はある。

しかし、保育士、介護福祉士、看護師はともに、何はともあれ「人間と関わる」ことが第一の業務であり、社会情勢から今後さらに人材の供給が切実に求められている。また、学士号という一般に4年制以上の大学を卒業して得られる学位を必要としない専門職という共通性があり、ともに離職・人材確保の問題を抱えているという部分や専門性に対する議論がくり返し行われてきたこと等も同様である。

ここでは、介護、看護、保育の分野で離職の原因やその防止等の問題に取り組んだ論考の紹介と解説を行っていく。

2. 介護福祉士の置かれている状況

さて、現代の日本社会は「少子高齢社会」と呼ばれるように、「少子化」と「高齢化」が同時に起こっていることが際立った特徴である。少子化に対しては、2003年の「少子化対策基本法」等で対策が取られてきている。高齢社会についても「高齢社会対策大綱」(2012)などが定められた。とはいえ、これまでの調査において明らかになったことであるが、現実問題として、たとえば、30年以上の保育経験がある保育所長の親の世代は一般的に75歳以上の後期高齢

者に属する方が大半と考えられる。保育所での連日の激務に加えて、配偶者との共働きによる家事分業、場合によっては孫の相手、さらに、親の家族介護もこなさなければならないという事態が珍しくない。その上、たとえば子どもの不登校や配偶者の慢性疾患などが加わったらどのように対応すればよいのか。これは、実際にファミリー・ソーシャルサポート領域で検討される事例の一つでもある。

少子化とは具体的には子どもの出生数の減少という事態だが、逆に確実に絶対数でも増えているのが高齢者、中でも「認知症」高齢者と呼ばれる方々の人口である。この様子を見ておこう。

今日、全国で認知症と判断される方は約439万人を数え、この内、介護保険利用者は約280万人に上っている。さらに年々、増加傾向がみられる（厚生労働省「認知症高齢者の現状」（平成22年））。この認知症高齢者や自立した日常生活動作が困難な要介護高齢者の急増を正面から受けているのが介護施設であり、その担い手は約133万人（常勤約80万人、非常勤53万人）を数える介護職員の方々である（厚生労働省「介護サービス施設事業所調査」（平成22年））。

介護ニーズの多様化や援助技術・サービスの高度化、専門的知識の拡大化・難度化等に伴い、それに対応する専門職として1988年4月に「社会福祉士及び介護福祉士法」が施行され「介護福祉士」が「社会福祉士」とともに誕生した。「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう（社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項）」と定義されている。

具体的には、特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）や介護老人保健施設等の福祉施設で着脱、食事、排泄、入浴、娯楽等の日常生活支援を業務としていることが大半である。在宅での介護では訪問介護員（ホームヘルパー2級の資格を有していることが一般的である。ただし、2013年からは「介護職員初任者研修」の修了と名称が変更になった）が行うことの方が多いたが実情であり、しばしば介護福祉士、訪問介護員、介護支援専門員をまとめて介護士と呼んでいる。すなわち、専門職とはいえ、業務独占ではなく、社会的地位が高いとはいえない上、低賃金、過重労働を強いられる等、いわゆるキツイ、キタナイ、キケンの3拍子揃った「3K職場」と揶揄され、離職率が高いことでも知られている。

また、保育士はもとより、介護福祉士、看護師もヒューマンサービス（対人援助）を専らとし、感情労働職ともいわれる。すなわち、サービスを提供される側から理不尽な要求、理に当たっていない苦情、状況に対する無理解等がぶつけられても、自身の感情をあからさまに表に出すことはできない。逆に、受容、傾聴、共感等の援助技術が求められ、日常的にストレスや精

神的重圧を負う仕事と目され、それに耐え難い職種とされるものでもある。

その具体例として、埼玉県内の介護施設の職員は、64%が3年未満で離職し、36%は1年未満で辞めてしまうという。理由に、職場の人間関係29%、労働時間28%、給与23%を挙げている（zingerhole.net/entry/790、2014年1月6日閲覧）。仕事内容そのものが身体的精神的にハードな上、不規則勤務を強いられる割には給与・賃金が低いことや、女性が職場の80%以上を占め、女性特有の軋轢や嫌気を誘う人間関係が指摘されている。こうした事態は、当然学界における研究対象である。最近のいくつかの研究についてみていきたい。

3. 介護福祉士の離職を主題にした論考

(1) 小檜山希 (2010) 介護職の仕事の満足度と離職意向－介護福祉士資格とサービス類型に注目して－、季刊・社会保障、45巻4号、444-457

介護現場では、有効求人倍率が2.31倍と他を含めた全職種の0.84倍に比べて大きく上回っているにも関わらず、離職者の約75%は就業3年未満である。介護福祉士の職場として、訪問介護、通所介護、施設介護等があるが、これらはそれぞれ職場環境が異なるとともにそれに即した現状分析はほとんどないことから研究が行われた。

介護現場での資格としては、介護福祉士と訪問介護員（ホームヘルパー）がある。しかし、両者の賃金格差を保障する制度はみられない。それを明確にするのは介護報酬の改定である。研究方法は、郵送法を利用し29,124名（回収率26.7%）から得た回答を基に分析を進めた。仕事の満足度を高め、離職意向を低下させる要因としては、人的要因（資格、勤務年数、経験年数）であり、定着を阻害するのは労働環境要因（賃金、残業時間、雇用形態、サービス類型、事業所規模、深夜勤務の有無、相談窓口の有無）である。

考察として、介護労働は、利用者の感情に合わせて自分の感情を調整する「感情労働」を必要とするため、トラブル対応の「相談窓口」や相談できる管理者の存在が、満足度の向上や離職防止につながる。「残業」は、満足度を低下させ、離職意向を増加させている。独身者よりも既婚者、離死別者は離職意向が低い。資格との関係では、介護福祉士とヘルパー2級を比べると、介護福祉士は専門職として相応の報酬が払われていない。上位資格として評価していく体制が必要である。

入所施設では、要介護の高い利用者には「痰の吸引」や「経管栄養」などの医療行為を行う必要がある場合があるが、介護職は法律上できない。しかし、看護職が少ないため、実際は介護職が行っているところが少なくない。こうした現状を追認して、生活に必要な医療行為を介護職の専門性の一部として取り込んでいくことが仕事の満足度の向上につながると考えている。

(2) 今井訓子 (2011) 介護離職者の構造に関する研究～介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から～、植草学園短期大学研究紀要、12号、1-12頁

介護職員の離職は低賃金が原因といわれているが、施設正規職員初任給は2007年度、関東地方では14万円から26万円であった。求人票の多くは初任給を19万円前後としているので必ずしも低いとはいえない。仕事がハードだといわれるが、介護福祉の養成校では450時間以上の実習を課しており施設職員の業務内容を理解し、一定程度の職場体験もしている。養成校の学生が介護の仕事に戸惑いをもつとは考えにくいのである。

では、離職に関して何が問題なのか？ 2004年度で、施設職員は常勤25.9万人、非常勤4.0万人、これに対して在宅支援では常勤33.3万人、非常勤37.0万人で非常勤の方が多い。そして、離職は正規職員16.8%、非正規職員23%であり、就業1年未満の離職が多かった。2005年の介護職員全体では、離職率20.2%、看護師12%、一般企業17.5%と比べて高かった。

離職の理由として、入所型施設では「夜間・深夜時間帯の問題発生への不安」が44.8%で最多。事業所側では、「今の介護報酬では十分な賃金を払うことができない」45.9%、「書類作成が煩雑」43.7%などであった。2009年からは介護報酬を増やす条件として、介護福祉士のような有資格者の雇用、勤続年数の長い職員を考慮するなどのことが行われ、2010年には正規介護職員に関しては全産業正規職員並みの約20万円となったが、絶対数で多い非正規職員では約12万円で低賃金のままである。

なお、日本介護福祉士会による離職要因の調査結果は次のようにまとめることができる。

2002年、健康上の理由23.1%、仕事がきつい17.6%、結婚15.4%、低賃金15.0%

2006年、仕事にやりがいがない20.5%、職場の人間関係17.1%、低賃金15.0%

仕事の満足度と離職との関係では、満足度の要因として、仕事そのもの、昇進、同僚、上司、給与、労働条件等が挙がるものの、正規職員の66.2%、非正規職員の47.7%は不満。3年未満の退職者では「大変不満」が70.6%であった。

離職の理由を、届出時のものと離職後に面接調査などで探った真の理由とを対比させると、

届出理由：結婚、身体的理由（腰痛）、低賃金、人間関係、業務責任など

真の理由：人間関係、低賃金、結婚・子育て、勤務体制（労働時間、有給休暇）

であった。

また、人間関係では、上司との人間関係を修復するよりもそれを避けるための離職や、子育てで支援がなく、かつ夜勤等をこなさなければならないことが理由に挙げられていた。

(3) 福崎径子・稲田弘子・渡邊一平・栗栖照雄 (2011) 潜在的介護福祉士の介護現場への復帰の可能性—介護系大学卒業生に対する調査から—、九州保健福祉大学研究紀要、12、39-43頁

介護福祉士の有資格者は2006年度で54.8万人だが、介護職従事者はその内の49%に留まる。そこで、厚生労働省は2007年7月、20万人の再就職促進指針を出した。この中にいわゆる、「潜在的有資格者の参入促進」が掲げられている。この研究では、潜在的有資格者の実態把握と就労支援として、離職理由と職場復帰を考える際の要件を調査・検討している。介護職を辞めた理由として、アンケート調査では、有給休暇が取りにくい、給料が低い、昇進・将来の見通しがない、労働条件が悪い、などが挙げられた。

さらに、インタビュー調査における回答のキーワード分析から、労働条件、給料、待遇、やりがい、人間関係、個人的事由、の6つに分類した。それぞれを以下に示す。

労働条件：夜勤、不規則勤務、休日出勤、有給休暇がとりにくい、福利厚生が悪い。

給 料：手当を含めても低い。

待 遇：社会低地位が低い、昇進が不適切、自分の能力が評価されていない。

やりがい：仕事にやりがいがない。

人間関係：上司、同僚、部下との関係、利用者とのコミュニケーションがうまく取れない。

個人的事由：体調を崩した、体力がない、自分の能力を伸ばせない、結婚、出産、転居。

職場復帰の可能性については、「何らかの形で関わりたい」と「関わりたくない」が同率であった。結論として、「介護福祉士という職業に誇りと目的意識を持つことのできる職場環境作りを行う」ことが求められるとしている。

ところで、近年、雑誌特集として介護人材の離職防止の特集が組まれている。3つほど取り上げたい。

(4) 「ビジネス・レーパー・トレンド」2012年11月号、「特集 介護職場における人材確保—現場に求められること」

まず、堀田聡子「介護労働市場の現状と課題—採用と離職の過不足感をめぐって」(3-7頁)の報告である。問題にしているのは、介護職の中核である介護福祉士の資格があるのに介護保険事業に従事していない者がかなりいることであり、それをデータで示している。

たとえば、2000年、介護福祉士の登録者数は22.3万人で、そのうち介護福祉事業に従事している介護職の内、介護福祉士は13.2万人であった。それが、2008年では登録者数は74.3万人で

介護職の内、介護福祉士は40.6万人となった。すなわち、介護福祉事業に従事している介護職の内、介護福祉士の数は増えているのにそれ以上に養成校の卒業生や国家試験に合格して登録し、有資格者となってもその職に就いていない者が増加していることを意味している。

また、介護職は不景気になると増加するが、逆に景気が良くなっているにも関わらず離職者が増える現象も見られる。この点に関して「介護の仕事が専門職として確立していれば、ここまで景気の影響を受けることはない。経済情勢の影響を大きく受けている現状は、介護労働市場が専門職労働市場にはなっていないことを示している」という見解がある。

とはいえ、離職率が0%から10%未満の介護事業所が介護関係事業所の約5割から7割を占め、「多くの事業所ではほとんど離職しない」というのが実態という。ここからポイントは「すべての職員に定着を期待しているのか、あるいは、一定程度の出入りは良い、やむを得ないと考えているかといった人材戦略」となる。

結論として、質量ともに人材が確保できている事業所は、「事業所のチームとしての一体感を高め、不安の解消や人材育成に取り組むだけでなく、地域づくり、地域に向かって開かれた事業所づくりを進めているところ」と述べている。

(5) 「介護人材Q&A」2011年11月号、「採用から始まる介護職の離職防止策」

介護職員の現状として、定期採用者は退職率が低く、中途採用者はそれが高いという。介護職員の定着を採用段階から考える方策を検討している特集の中の古川和稔「介護職員の職場定着を図る支援方法」(18-25頁)を取り上げたい。

1987年に公布された「社会福祉士及び介護福祉士法」によって誕生した介護福祉士は、2000年の介護保険制度スタートに伴い「これからは介護福祉士の時代だ」という風潮が生まれた。そして、全国各地に介護福祉士養成校が設立され、定員一杯の学生がそこで学び、介護福祉の現場に巣立っていった。また、福祉施設を主とした現場経験3年で介護福祉士国家試験受験資格が得られる制度が設けられていたため、こうした実務経験ルートを基にした介護福祉士の資格取得者も急増し介護福祉士は絶頂期を迎える。

しかし、2006年に起こった「コムスン事件」は、介護福祉のイメージを一変させ「介護は重労働で低賃金」「結婚しても家族を養うことができない」などという負のイメージを広めた。実際、このあおりで定員割れを起こした介護福祉士養成校が続出し、なかには廃校に追い込まれた所も少なくなかった。

この「コムスン事件」とは、訪問介護事業大手の「コムスン」が訪問介護事業所の開設段階での不正書類を使った申請、介護報酬の不正請求、不正行為による処分の直前の廃業届提出などを繰り返した。そのため、厚生労働省から処分を受けて会社は分割されたが、コムスンのサービスを受けていた約6万人が介護難民になってしまうことが懸念されたという事件であつ

た。

しかし、実際の介護職員の生活実態を調べてみると、多くの介護職員は結婚もできているし、家族も養っている。また、「介護職に賃金水準は（看護師よりは低いとはいえ）全産業の中間からやや上に位置する」と報告した経済学者もいた。こうしたことから介護職員の離職問題は賃金の側面以外から分析していくことが重要と指摘している。

すなわち、「職場の人間関係」である。具体的には、上司のリーダーシップや評価力の納得性が職員のバーンアウトと関連する。すなわち、リーダーシップが乏しく、評価能力が低ければ、職員がバーンアウトに陥るリスクが高まる。しかし、「専門性の認識」があればバーンアウトの抑制因子としての働きをもつという。逆に、「専門性の不明確さ」が職務のストレスの原因として働くとも述べている。

こうした背景を明らかにすべくインタビュー調査を行い、その結果をまとめている。そして、専門職として働くことに対する認識不足や介護実践における専門性の欠如、上司や周囲の職員のサポート体制の不備、人間関係の不調から離職を意識し始める。次に離職すべきかどうかの葛藤期を迎え、ついに離職を決意し実行、という過程が考えられるという。

結局、著者自身の経験を含めた介護職員の職場定着を図るポイントは、「施設のトップが『利用者の自立に向けた介護実践を行う』と明確に意思表示すること」、各「介護職員が『専門職』であることを認識できるような組織に変革していくこと」としている。

（6）「月刊介護保険」2012年10月号、「特集 介護従事者の離職率は16.1%に改善—現場はいかに人材確保を進めているか—」

介護人材の確保に関して、政府は団塊の世代が後期高齢者となる2025年には現在の約140万人に加えて新たに約100万人の介護職員が必要と見積もっている。そこで、厚生労働省では、2009年以降、介護報酬の改定や「介護職員処遇改善交付金」、「介護職員処遇改善加算」などの施策を矢継ぎ早に実行している。

その中で、この記事は介護現場でこれらの取り組みがどのようなようであったかを調査（「平成23年介護労働実態調査」）した結果を話題にしたものである。7,070事業所、介護従事者18,187人から回答を得ている。

介護事業所を離職した訪問介護員と介護職員を合わせた者の勤務年数をみると1年未満が40.9%、1年以上3年未満が35.2%であった。そして、職員数に不足を感じている事業所は53.1%であり、前年より若干増加していた。人材育成の方策では、「教育・研修計画を立てている」（57.1%）、「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させる」（40.3%）であった。

離職経験がある職員にその理由を尋ねたところ、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり

方に不満があったため」(24.4%)、「職場の人間関係に問題があったため」(23.8%)、「他に良い仕事・職場があったため」(19.4%)が上位に挙げられた。介護サービス事業を運営する上での問題点は、「良質な人材の確保が難しい」(50.4%)、「今の介護報酬では人材の確保に十分な賃金を払えない」(49.8%)、「書類作成が煩雑で時間に追われている」(32.6%)などであった。

4. 看護師の場合

これまでみてきた介護福祉士よりも看護師の離職に関しては数多くの論考があり、それだけ切羽詰まった人材不足の危機感がみられる。看護師の場合、2006年度の診療報酬改定において導入された「7対1入院基本料（7対1看護配置）」が看護職の求人に大きな影響を与えた。この「7対1看護配置」とは、入院患者7人に対して、常時看護師1人以上を配置するというもので、それまでの「10対1配置」よりも手厚い看護体制になることが考えられ、従来以上に安全で信頼できる看護の提供が可能になるというものである。それが一般に、看護師が多い方が収入増となり病院の経営に貢献できると捉えられた。

(1) 西岡由美 2010 看護職人材に確保・定着を実現する職場環境 季刊・社会保障研究 45巻4号 458-470頁

上述の状況を踏まえ、この論文でも「看護職の争奪が激化し、看護職が充足している病院と不足している病院の二極化が進んでいる」という形で現状を把握している。そして、看護職の就業者数の実数を厚生労働省の「第6次看護職員需給見通し」(2005)を引用しながら、1990年の83.4万人から2006年の133.3万人に見込まれることを述べている（さらに、新たなデータを付け加えておけば、2011年で需要見通し140.4万人、2015年では150.1万人、供給見通しではそれぞれ2011年134.8万人、2017年148.6万人である「第7次看護職員需給見通しに関する検討報告書」、厚生労働省、2010年12月）。この見通しに従えば、当然、明確に看護師の不足が予想される事態である。

そのため、この論文では病院の看護師確保・定着策、すなわち、「この病院で働きたい、働き続けたい」と思われるための要因が何か？を、常勤看護職に対して質問紙を使って日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部が調査したものである。配布件数は2,702件、そのうち、有効回答は2,364件(87.5%)であった。結果を分析していくと、労働環境の改善だけでは、看護職の確保・定着に直接影響を与える要因ではなかった。すなわち、「残業が少なく、有給休暇が取得できる労働環境」であっても、「この病院でできるだけ長く勤めたい」との評価にはつながらないのである。

それでは、何が関係するのか。分析を進めていくと「能力と適性にあった人事配置」や「自己啓発の支援」、「納得性の高い人事評価」などの「人事管理」に関する項目や、育児や介護に

際して必要に応じて休暇が取れる、ボランティア等の社会活動のための時間が割ける、柔軟に勤務時間帯を決めることができるなど、「時間の裁量」の項目で関連が強かった。もっともこの調査結果で注意しなければならないのは、得られたデータが「勤務形態導入モデル事業のモデル事業者となった病院と、ワーク・ライフ・バランス施策が進んでいるとして選定された病院が対象」であったことと述べられている。

(2) 新聞記事より

さて、新聞記事でも、看護師の獲得・定着問題に大きく紙面が割かれていた。朝日新聞は、2014年1月6日付朝刊の一面トップに「看護師紹介250億円市場 競争過熱 転職迫り稼ぐ例も」を、3面でも「看護師争奪 業者任せ」と題する関連記事を載せ、にわかには信じがたいような「看護紹介ビジネス」の実態を報じている。

まず、就職や転職をする看護師の25%、実数では年間約15万人を数える就職・転職者の内4万人前後が、この「看護紹介ビジネス」を利用している。東京や大阪のような大都市部に限れば、過去三年間で85%に利用経験があるという。そして、この業者に病院が支払っている紹介料が、年に約250億円にのぼるといっているのである。看護師一人当たり年収の15%から25%の額が紹介料として病院から斡旋業者へ支払われるが、何が問題なのかといえば、結局この紹介料に、税金や保険料、診療報酬が使われていることである。厚生労働省も想定していない使われ方とみている。さらに、看護師には紹介ビジネスの業者から商品券や30万円の転職祝い金が配られているという。

こうした事態を招いたのが、上述の「7対1入院基本料」の制度である。この記事では「重症患者に高度な医療を提供するために看護師を手厚く配置した病院に対し、報酬を増やす仕組み」としている。その結果、病院間で看護師の「争奪戦」が起きているのである。看護師が頻繁に入れ替わることは決して好ましいことではなく、病院によって流儀が異なり覚えることが多々あり、「未熟な看護師がたくさんいる現場は、医療事故につながりかねない」との心配がある。

そこで、厚生労働省も対策に乗り出している。たとえば資格があるのに働いていない「潜在看護師」は全国に約70万人存在する。こうした方々に就職を促す仕組みの構築や、診療報酬の見直しも行うという。「重症患者が少ないのに、看護師の数だけそろえて報酬を多く得ようとする病院」の数を抑えていけば、争奪戦は下火になるとみている。

5. 保育士の場合

高齢者が増加しても、社会的にそれを支える人的資源があれば問題の深刻度はいくぶん緩和されるが、我が国では近年、出生率の低下が、現有人口を支える必要最低といわれる合計特殊

出生率（2.08人）を大きく下回り、人口が実際に減少している地域もみられるようになった。

この少子化の原因の一つが、待機児童・保育所問題である。すなわち、女性の社会進出、就業意欲の向上に伴い、出産後も保育所に子どもを預けて就労に復帰したいが、地理的に適当な保育所がない、あっても満員で利用できない、先の見えない待機待ちを強いられる等から、出産をあきらめるところか民法上の婚姻関係を採らない、すなわち、結婚自体のあきらめにも繋がっている。実際、女性の生涯独身率（生涯未婚）は、10%を超えているのである。

この事態を打開すべく、その具体的な原因説明や改善方策等を検討した論考・記事は2010年以降しばしばみられるようになってきた。新聞報道でも2012年5月5日付「読売新聞」は、「増える保育所 保育士不足 5年後7.4万人分 地方から人材」と題する記事を載せた。「現在、保育所保育士で約37万人を数える保育士が2017年には7.4万人（常勤換算）の不足が予想される」と記している。先のことを推定しなくてもすでに保育士数の不足は、待機児童が多い自治体の約8割にみられることである。

一方、2013年9月20日付「朝日新聞」に、「保育士が欲しい」と題する記事が掲載された。記事中央部には、ゴシック体で「手取り月14万円 終日休みは1～2日」と記されている。「5年間で待機児童ゼロ」を掲げる安倍政権であるが、都市部では人手が足りない保育所が出現し、上述の「読売新聞」の記事同様、2017年度末には7万4千人の保育士が不足するという試算を紹介している。そして、その背後に「低賃金や長時間、処遇の改善」を挙げた。また、保育所から人材派遣会社への求人依頼が相次いでいる現状について、「人手不足で人材育成の環境が整わず、離職につながり、不足に拍車がかかる。悪循環に陥っている」と人材派遣会社の声を載せている。

さらにこの記事では、保育士不足の背景に待遇の問題を指摘している。7年間保育士を務め、31歳で辞めた女性保育士の事例である。この保育士は、24歳の時から民間認可保育所に勤務を始めた。園での勤務は8時間だが、保護者に渡す書類や準備で平均毎日3時間残業が発生し、自宅へ持ち帰ってこなしていた。丸1日休めるのは月1日～2日。月給は手取りで約14万円だったという。彼女は、「実際に働いてみて、離れていく理由がよくわかった」という。

この記事では民間保育所の保育士の平均勤続年数は7.8年で全職種11.8年よりも短く、月平均給与も21.4万円で全職種の32.6万円より低いとしている。こうした状況に、都内のある保育所長は、子どものアレルギーや育児不安を抱える保護者への対応など仕事や負担、責任が重くなっている。解決策として「国や自治体は、人件費補助を大幅に増やし、業務負担を軽くする抜本改革をすべきだ」と語った。

そして、この記事に呼応し、2013年9月25日付「朝日新聞」の投書欄「声」に、「保育士と介護士の待遇改善して」と題する投書が掲載された。「今、保育士と介護士がいなかったらと想像してみてください」から始まり、これらの職種の人がいなければ、働く人は減り、また、子

どもを産まない選択をする人も増え「国の存続」が危うくなるとして、待遇改善の予算化を求めている。

6. 保育士の離職に関する研究

保育士の離職を主題的に扱った研究は、介護や看護職に比べて格段に少ない。そのため、研究のアプローチや前提から考えていく必要がある。たとえば、次のような論考がある。

(1) 廣川大地 2008 保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向 中村学園大学・中村学園短期大学研究紀要 第40号 83-90頁

保育者の「仕事継続意欲」と「離職意向」を定義し、先行研究の動向の整理とともに心理学的観点から分析を試みている。「仕事継続意欲」とは、個人が現在携わっている職業を現在の職場で継続して勤務していきたいという意志・意欲であり、「離職意向」は、個人が現在携わっている職業を辞し、現在の職場から退職したいという意志・意欲である。

ここでは、幼稚園教諭の場合を取り上げている。2004（平成16）年に全国の幼稚園を離職した幼稚園教諭の内、25歳未満が占める割合が全体の33.6%であったという（最新の「平成22年教員統計調査」に記されているデータでは、離職者11,401人に対して25歳未満の者3,472人で30.5%である）。そして、25歳未満で離職するという事は、就職後ほんの数年内で辞めてしまうことを意味する。このことは、「本人への被害」、「組織のマンパワーの低下」などにより「ひいては保育の質の低下も引き起こす事態」が懸念されるという。

今後の研究として、バーンアウトに至った保育者を調査対象に進めていく旨が述べられているが、興味深いのは「ほんの数ヶ月で退職してしまう早期退職者がいる一方で、20年30年と働き続ける勤続者もいる」。この「離職者と勤続者を分けるものは何であるか」への着目であり、今後の研究の深化が期待される。

(2) 岡本和恵・卜田真一郎・輿石由美子・松井玲子・北野圭子 2011 保育の質を高める保育者養成校の役割—早期離職を防ぐために— 常磐会短期大学紀要 40号 35-40頁

この論考は、著者らの所属する保育士・幼稚園教諭の養成校の卒業生592名に対する郵送法を用いた質問紙調査の結果報告である（回収率40.9%）。それによれば、離職率は15.7%で、理由として「人間関係」「心身の不調」「保育方針」「仕事量」「自己都合」「勤務時間」「家庭との両立」「担任・指導の不安」が挙げられた。

さらに、聞き取り調査を行ったところ、「人間関係」「心身の不調」の理由は、じつは「本人の保育実践力の未熟さに原因がある可能性が示唆された」こと。「保育方針」については、「自分の理想としてきた保育方針との相違点に疑問をもつことから、自分自身の適性や能力への不

安につながった」と考えている点など、興味深い視点が述べられている。そして、離職防止の課題として、保育実践力と人間関係力を高めるカリキュラムの検討、授業内容の工夫、サポート体制の再構築をあげている。

また、業務改善を考える上で参考になりそうな聞き取り結果が述べられている。保育所に即して要点を整理すると、

- ・保育者の基本的事項として、保育所長は、受け入れた新卒者の指導を行う責任があるが、その新卒者は、社会人としてのマナーが身に付いていないし、常識も欠けている。「やってみなければ何も始まらないが、新任はやろうとしない」、「何をしたらいいのか分からないと言うが、質問にも来ない」、「仕事への意欲が乏しい」。そのためベテラン職員が指導にあたることになるのだが、忙しさがますます過酷になる。結局、園内研修などの充実が解決策ではないかと考えている。
- ・保育方針・保育技術について、保育現場で求められるのは「即戦力」であり、新任だからと言って「保育に甘さは許されない」のである。それにも拘わらず「知らないことを調べよう」としない。ピアノや絵画のスキルが低いと保育をする上で苦しむ。「新卒よりも中途採用の方が保育技術において確かで意欲的であるので、そちらの採用も考えている」という。
- ・人間関係では打たれ弱い。注意を受けただけでへこんでしまう。
- ・勤務条件では、休暇が取りにくいこと、勤務時間が長い割に給与が安いことが今の若者にとってはマイナス要素になっている、などとしていた。

(3) 社会福祉法人日本保育協会『平成23年度 保育士の実態に関する調査研究報告書』(2012) (8頁)

2012年に発行された本報告書にも保育士の辞職に関する記述が、2010年の保育士養成協議会の報告書の引用の形でなされている。すなわち、保育職を選んだ理由は、

- 第1位 子どもが好きだったから
- 第2位 保育士になるのは子どもの時から夢であった
- 第3位 保育士はやりがいのある仕事だと思った

であるが、保育士を辞職した理由に

職場内の人間関係がいやだと思った、仕事の量が多すぎて疲れを感じた、仕事に見合う報酬

が保証されていないと思った、が挙げられている。「現在在職している保育士においても、8割以上の人が辞めたいと思ったことがある」との「異常」とも思える事態も引用している。

7. おわりに

本稿は、近年、人材不足が切実な社会問題になっている介護福祉士、看護師、保育士の離職について、これまでにそれに関するテーマで研究され発表された文献の分析を中心に概観したものである。どの論考からも感じられる、離職の真の原因の解明とその解決策に取り組もうとする真摯な態度には頭が下がる思いである。

これまで述べてきたように、職場からの離職は決して「賃金」の問題に限らない。いや、むしろ、マスコミ報道のように「賃金」に限定してしまうと却って、ことの本質を矮小化してしまうのではないかと思えるほどである。かなりの論考が共通して指摘していることを要すれば「自己実現・自己成就できない職場」ということになるように感じられる。

よりよいサービスを提供しようと思って提案しても、上司や職場同僚の無理解・無関心から気持ちが萎え、人間的な未熟さ、スキルの低さなどからバーンアウトを起し、そして、「人間関係」を理由に離職というパターンも指摘されている。もっとも、こうした悲観的な事例を積み重ねても、問題解決には至らないであろう。では、どのような方向を目指すべきか、本研究における質問紙を使った調査分析の結果や各委員の考察を踏まえ、ところを変えて論じてみたい。

