

# 保育・介護労働の現状と課題

## その2 福祉労働の実態について

亀山幸吉・田村恵一・萩原英敏

(2009年10月14日受理)

### 要 約

保育・介護など、福祉労働の現状を知る為、本学卒業生5,000名へ、労働状況に関するアンケート(回収率14.4%)を行なった結果、以下の様な事が明らかになった。

1. 税込み年収の平均は256万円(勤務平均5年)であり、日本の他の職業の平均に達した者は、5%しかいない低賃金であった。特に民間経営の保育所に低い所が多かった。
2. 労働条件の満足度の低い主な勤務先は、保育所(私立)や、老人福祉施設など、就業者の多いところであった。また職務でも、保育士(クラス担任)、介護福祉士(一般職)に、満足度の低い者が多かった。
3. 休憩時間は、ほとんどの保育所は十分取れていない。また拘束時間も8時間を守られているのは認可保育所(公立)のみである。
4. 時間外労働の長いのは、乳幼児を対象とした入所施設である。
5. 勤務形態別に見ると、非正規雇用の方が、正規雇用に比べて、労働条件が悪い。
6. 労働環境に問題を感じた時の活動は、職場などへの働きかけが、全体的に多いが、広範な社会的活動への意識も少しずつ芽生えている。
7. 回収率から、マスコミへの影響などからか保育士の方が、介護福祉士より、労働条件などの問題への意識が弱い。

キーワード 保育、介護、労働条件、卒業生、アンケート

### I. はじめに

2009年2月発行の本学研究紀要第48号において「保育・介護労働の現状と課題」<sup>1)</sup>という題で発表した。

そこでの仮説としての問題の所在は、保育・介護労働等の社会福祉労働の実態が、1990年代から始まった、社会福祉基礎構造改革によって、従来から指摘されてきた、劣悪な就労実態、賃金保障等から脱却できたかどうかを、関連資料を分析評価する事で、明らかにするものであった。

その結果は、従来にも増して、市場原理の導入が臨時雇用を増大させ、正規雇用との格差を歴然化させた事が証明された。また、就労実態も、その劣悪化が離職率の増加によって、より明確になった。

また、ここでは保育労働と介護労働の比較も研究の対象にした。その結果、前述した視点での比較では、両者において、ほぼ同様の就労問題を抱えている事が明らかになった。

最近の国政関連の報告では、2009年度の経済白書で、臨時雇用の拡大が指摘されている。また、少子化対策部会の保育第一専門委員会では「保育のような人的サービスを提供するためには、質の高い労働者の確保が必要であり、保育士の雇用安定化と処遇、賃金水準について考慮すべき」との指摘がある。これは介護等にも言える事であり、我々が前回指摘した通りである。

そこで今回は、前回の発表が、今日の現場の実態に沿うものであるかを検証する事を第一義とするものである。幸い本学は63年の歴史を有し、卒業生も約3万人にのぼり、その多くは、現在社会福祉労働者として働いている。また過去に働いていた事がある人達である。そこで、本学同窓会や事務局の協力を得て、アンケート調査を行ない、実態を明らかにしようとした。

## Ⅱ. 方 法

### 1. 対象者

首都圏の保育・介護等の専攻コースをもっている、女子短大の卒業生

1979年3月卒	500名	2004年3月卒	500名
1984年3月卒	500名	2005年3月卒	500名
1989年3月卒	500名	2006年3月卒	500名
1993年3月卒	500名	2007年3月卒	500名
1998年3月卒	500名	2008年3月卒	500名
(合計5,000名)			

卒業年次が最近の者は、現在の労働状況をつかみやすいと考え、1年毎にし、1998年以前の者は、離職者も多く現在の状況が反映しづらいと考え、ほぼ5年毎にした。

2

### 2. 調査内容

本研究の目的を達成する為、大項目20から成るアンケート調査項目を設定した(資料1)。これは、「福祉(保育・介護)労働に関する調査」というもので、一部先行調査<sup>2)</sup>を参考に、独自に作成したものである。

### 3. 調査時期

2009年5月～2009年6月

### 4. 分析方法

SPSSによる単純集計 カイ二乗・F検定

## Ⅲ. 結果及び考察

郵送によるアンケート調査を行なった結果、有効回答数718名(回答率14.4%)であった。

この回答率は、この調査項目以外もいっしょに実施された事。特に卒後間近い学生は、転居が多いのに、新住所が掴めず返却されたものが多かった事。最近マスコミ等で労働条件の問題が多く取り上げられ、その問題に意識が高まっている介護労働者と較べて、ほとんどがマスコミが扱わないのに、同じ問題を抱えている保育労働者に、この問題の意識が高まっていない事などが、この回答率になったものと思われる。

### A. 単純集計

#### Q1. 年齢 Q2. 卒業年次

表1、図1で示すように、各調査年齢に該当する人達の、60～70人の回答を得た。この結果、卒業年次と関わる調査年齢から、ほぼ均等なデータが得られた事が明らかになった。

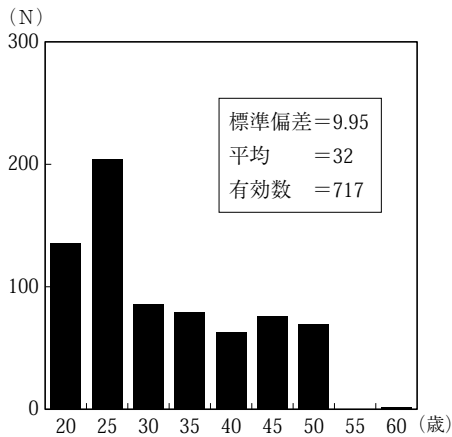


図1 Q1. 年齢

表1 Q1. 年齢

年齢 (歳)	N	%
21	59	8.2
22	77	10.7
23	71	9.9
24	61	8.5
25	65	9.1
26	6	0.8
27	1	0.1
28	1	0.1
30	1	0.1
31	71	9.9
32	13	1.8
33	3	0.4
36	61	8.5
37	15	2.1
38	2	0.3
40	57	7.9
41	5	0.7
45	63	8.8
46	12	1.7
47	1	0.1
50	61	8.5
51	9	1.3
52	1	0.1
59	1	0.1
合計	717	100.0

Q 3. 持っている資格

表2で示すような結果である。これを見ると、在学中に取得できる、社会福祉主事、保育士、介護福祉士、ホームヘルパー、栄養士などの資格を持っている者が多い。一方、卒業後、一定の条件を満たし、国家試験を受けて取得する資格で、ケアマネジャーの資格を持っている者は多いが、社会福祉士の資格を持っている者は、その約半数で少ない。これは、ケアマネジャーより社会福祉士は、その社会的需要や経済面から、魅力に欠けているのではないかと推察される。

Q 4. これまで福祉（保育・介護）の現場で働いたことがあるか

表3で示すような結果で、62.5%（約3分の2弱）の者が、福祉現場で働いた経験がある、また今働いている者である。

Q 4-2 (a). 福祉現場で働いていたのはいつか

表4で示すような結果である。これを見ると、現在働いている者が72.2%で、過去に働いたことがあるの、27.6%の約2.6倍に達している。この結果から、この調査結果は、現在の現場の状況を可成反映したものと考えられる。

表2 Q 3. 持っている資格

資格名	保育士	介護福祉士	社会福祉士	栄養士	ホームヘルパー	ケアマネジャー	アクティビティワーカー	社会福祉主事	教員免許	福祉住環境コーディネーター	その他
N	252	169	27	83	122	52	26	286	47	21	98
%	35.1	23.5	3.8	11.6	17.0	7.2	3.6	39.8	6.5	2.9	13.6

表3 Q 4. 現場で働いたことがあるか

現場で働く	N	%
はい	449	62.5
いいえ	269	37.5
合計	718	100.0

表4 Q 4-2 (a). 現場で働いていたのはいつか

働いたのはいつか	N	%
現在働いている	324	72.2
現在は離職しているが、過去に働いていたことがある	124	27.6
無回答	1	0.2
合計	449	100.0

表5 Q4-2(b). 何年前離職したのか

N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
124	0	30	6.26	7.32

表6 Q4-3. 福祉現場での通算経験年数

N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
431	0	30	6.76	6.62

Q4-2(b). 福祉現場を何年前、離職したのか

表5で示すように、離職直後から30年前の者と広範囲にわたっているが、平均では6年前である。

Q4-3. 福祉現場での通算経験年数

表6で示すように、まだ勤務について、1年未満の者もいれば、30年勤務し、まだ続けているという、ベテランの者もいて、その範囲は広い。卒業間近な者を対象者の半分にした為か、平均は6.76年で、比較的短い。

Q5. 主な勤務先

表7・表8で示すような結果である。これを見ると、老人福祉施設が全体の26.9%と一番多く、次に約10%差が出て16.5%の私立認可保育所、三番が10.0%の公立認可保育所の順になっている。調査対象となった者の、最近5年間の卒業生の、数的比率の多い、私立認可保育所の回答率の低さが、この結果に表わされている。すなわち、

私立認可保育所に勤務している保育士は、労働の現状に対する問題意識が、マスコミで多く扱われている、老人福祉施設に勤務している介護士などに較べて、低いという事を、考えさせられる結果になった。

表7 Q5-1. 主な勤務先

勤務先	N	%
認可保育所(公立)	45	10.0
認可保育所(私立)	74	16.5
認可保育所(公設民営)	11	2.4
認証保育所	6	1.3
認可外保育所	14	3.1
乳児院	4	0.9
児童養護施設	11	2.4
知的障害児・者施設	31	6.9
重症心身障害児施設	3	0.7
老人福祉施設	121	26.9
老人保健施設	33	7.3
有料老人ホーム	10	2.2
療護施設(障害者自立支援施設)	6	1.3
その他	77	17.1
無回答	3	0.7
合計	449	100.0

表8 Q5-2. 主な勤務先  
(認可外保育所のその他の部分)

勤務先	N	%
無認可保育所	3	21.4
企業内保育室	2	14.3
院内保育室	1	7.1
無回答	8	57.1
合計	14	100.0

Q 6. 勤務先の所在地

この結果は、「市区町村」まで入れて分析すると、あまり多岐にわたるので、詳細な分析はしない事にした。ただ、東京・埼玉・千葉・神奈川など首都圏に所在地のある者が多い。

Q 7 (a). 園児・利用者数 (入所)

図2で示すように、最小0人、最大600人と広範囲にわたっている。多い順番をみると、100名→50名→120名→60名→70名→80名・90名という事になる。

Q 7 (b). 園児・利用者数 (通所)

図3で示すように、これも最小0人、最大500人と広範囲にわたっている。多い順番をみると、20名→30名→10名・40名→100名→15名・25名・60名・90名という事になる。入所に較べて、少人数の所の比率が高い。

Q 8 (a). 職員数 (男性)

図4で示すように、最小0人、最大150人で広範囲にわたっている。多い順番をみると、1人→2人→0人→3人→10人→4人と、上位3つが0～2人で、男性の職員は非常に少ないという結果である。

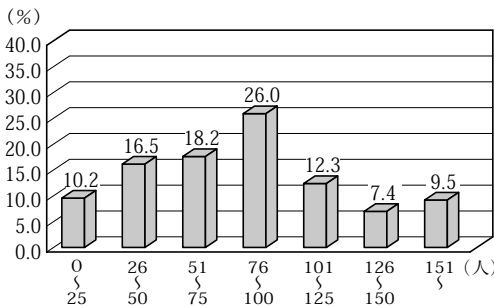


図2 園児・利用者数〈入所〉

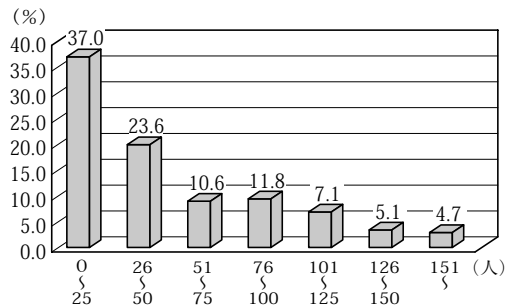


図3 園児・利用者数〈通所〉

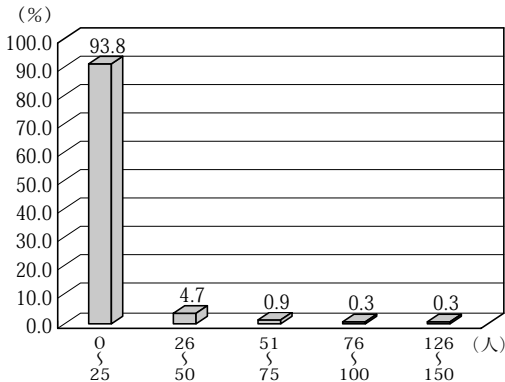


図4 職員数〈男性〉

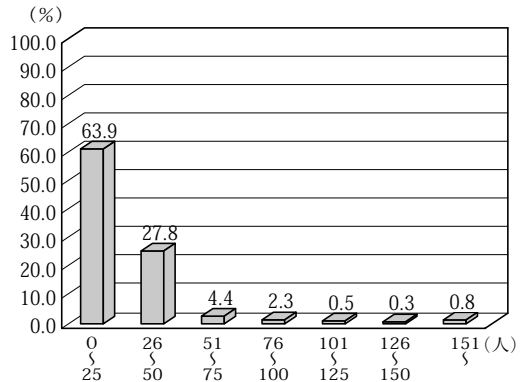


図5 職員数〈女性〉

Q 8 (b). 職員数 (女性)

図 5 で示すように、最小 1 人、最大 413 人で広範囲にわたっている。多い順にみると、30 人→40 人→20 人→18 人・8 人という結果で、20～40 人の女性が働く職場が多いという結果が出ている。

Q 9. 勤続年数

表 9 で示すような結果である。0～30 年の広範囲にわたっているが、平均では約 5 年強である。この短さは、対象が女性である事や、卒業直後 6 年間の者が、調査対象者の半数だった事などが大きく影響しているものと思われる。ただ昨今、ヴァーンアウトといった事など、なかなか勤務の継続が困難な者が多いという事も反映されていると考えられる。

Q10. 勤務形態

表 10 で示すような結果である。正規雇用が約 80% で 5 人中 4 人を占めている。一方臨時雇用は約 20% で 5 人中 1 人である。この中には、公立の認可保育所の正規雇用を求めて、現在臨時雇用で勤務している者も、少なからずいると思われる。

Q11. どんな仕事か

表 11 で示すような結果である。多い順から見ると、第 1 位が介護福祉士 (一般職) で全体の 25.6%、次が保育士 (クラス担当) で 24.0%、3 番目がその他で 12.0%、4 番目が指導員・支援員で 10.4%、5 番目が保育士 (その他) で 10.1% と続く。主任また

表 9 Q9. 勤続年数

N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
440	0	30	5.17	5.535

表 10 Q10. 勤務形態

勤務形態	N	%
正規雇用	352	79.5
臨時雇用	91	20.5
その他	0	0

表 11 Q11. どんな仕事か

仕事内容	保育士 (主任又は 副主任)	保育士 (クラス担任)	保育士 (その他)	介護福祉士 (主任又は 副主任)	介護福祉士 (一般職)	指導員・支援員 (主任又は 副主任)	指導員 支援員	ホーム ヘルパー	施設長 園長	その他
N	10	102	43	27	109	26	44	10	3	51
%	2.4	24.0	10.1	6.4	25.6	6.1	10.4	2.4	0.7	12.0

は副主任クラスでは、介護福祉士が6.4%で、保育士の2.4%の約2.7倍になっている。歴史の浅い介護福祉士の方が、早い時期に重責の任を背負う仕事をまかされている事がわかる。この仕事の違いからも、保育士より介護士の方が、労働問題に関心が深い事がわかる。

### Q12. 拘束時間

表12に示すように8時間(40.1%)、9時間(37.8%)で、この2つの時間が全体の約80%弱であった。これに続くのが10時間(4.2%)、7時間(3.6%)である。10時間以上の者は、夜勤を含めた連続勤務の様で、それぞれの時間1%も満たない。ただこの結果は9時間以上(中間の1時間休憩を含んだ数字かどうかで変わる)が、約40%強あるというのは、オーバーワークという事で、問題あるかも知れない。

### Q13. 休憩時間

表13に示すような結果が出ている。これによると0時間(これは全く無しか、あるいは1時間未満を示している)が、全体の半数以上の51.4%を示しており、この数字は見逃す事の出来ない数字である。次が1時間で46.1%を示している。それ以上の者は児童養護施設など中間帯に休憩を入れるところがあり、この様な結果になったと思われる。

### Q14-1. 時間外労働の有無

表14のような結果が出ている。有る者が約80%弱で5人に4人の者が時間外労働をやっている事になる。

表12 Q12. 拘束時間 (時間)

時 間	N	%
1	1	0.2
2	1	0.2
3	2	0.5
4	4	0.9
5	5	1.1
6	9	2.0
7	26	5.9
8	178	40.1
9	168	37.8
10	30	6.8
11	4	0.9
12	4	0.9
14	2	0.5
15	2	0.5
17	1	0.2
24	3	0.7
40	3	0.7
45	1	0.2
合 計	444	100.0

表13 Q13. 休憩時間 (時間)

時 間	N	%
0	224	51.4
1	201	46.1
2	4	0.9
3	1	0.2
4	2	0.5
6	2	0.5
8	1	0.2
10	1	0.2
合 計	436	100.0

表14 Q14-1. 時間外労働の有無

労働の有無	有り	無し	無回答
N	353	92	4
%	78.6	20.5	0.6



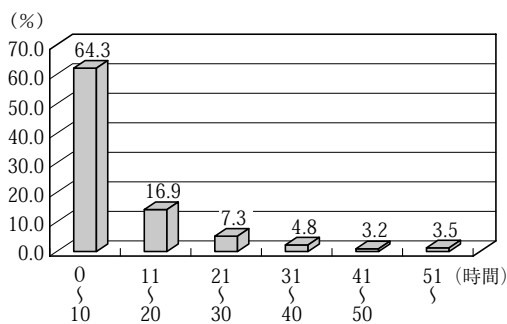


図6 1ヶ月の平均時間外労働時間

### Q14-2. 1ヶ月の平均時間外労働時間

図6のような結果が出ている。時間は1時間未満から100時間と広範囲にわたる。一番多いのは10時間、次が2時間、3番目が20時間、さらに4番目が3時間・5時間の順になっている。ただ数は少ないが、50時間以上の者が、3.5%程度いる。これは過剰労働を強いていると言わざるを得ない。

### Q14-3. 時間外労働手当での支給

表15のような結果が出ている。一番多いのが「支給されているものと、支給されないものがある」が過半数の54.7%、「全額支給されている」が、大体4分の1強の26.9%、「まったく支給されていない」が17.6%もいる。この一般的に言われている、サービス残業の多さは、見過す事が出来ない。

表15 Q14-3. 時間外労働手当での支給

支給のされ方	N	%
全額支給されている	95	26.9
支給されているものと、支給されないものがある	193	54.7
まったく支給されていない	62	17.6
その他	1	0.3
無回答	2	0.6
合計	353	100.0

### Q15. 年収

図7に示した通りである。範囲は1万円未満(これら低い年収は、ボランティアや家族経営の一員であったりなどが、含まれていると思われるが)から、700万円まで広範囲にわたっている。平均は256万円強で、対象者の約半数が勤続5年未満(勤続年数平均5.17年)としても、全体から見ると、非常に低賃金である。日本の平均年収が500万円前後と言われる中、この値は問題視せざるを得ない。図2からでも分かる様に、250万円が一番多く、次に300万円、3番が200万円と続く。500万円以上の者は、全体の5%程度である。これでは男性職員が将来を悲観して、転職していくという事も、おおいに有り得ると考えざるを得ない。

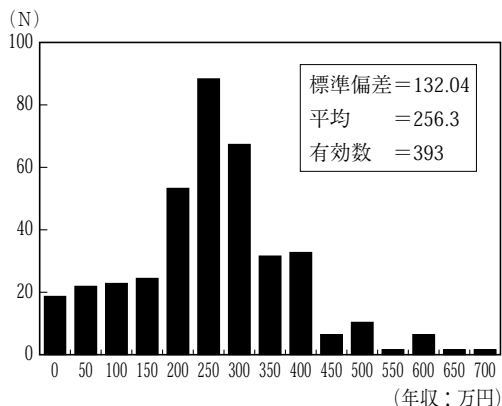


図7 Q15. 年収の分布図

Q16. 給料の評価

表16に示したように、「十分ではないが、ある程度評価されている」が過半数の52.6%と1番多く、次が「あまり評価されていない」の32.1%、3番目が「まったく評価されていない」の7.1%と、評価されていないというのが約40%弱を占め「十分評価されている」はわずか5.3%で20人に1人強しかいない。

表16 Q16. 給料の評価

評価度	N	%
十分評価されている	24	5.3
十分ではないが、ある程度評価されている	236	52.6
あまり評価されていない	144	32.1
まったく評価されていない	32	7.1
無回答	13	2.9
合計	449	100.0

Q16-1. 十分評価されている〈年収何万円ぐらい高い〉

表17に示すように、この対象者はわずか1人で50万円高いと答えている。

Q16-3. あまり評価されていない〈年収何万円ぐらい安い〉

表18、図8に示すような結果である。安さの程度は3万円から500万円と広範囲にわたっている。平均は72.6万円で50万円程度が1番多く、次が100万円程度と続いている。

Q16-4. まったく評価されていない〈年収何万円ぐらい安い〉

表19、図9が示すとおりである。安さの程度は10万円から500万円と、これも広範

表17 Q16-1. 十分評価されている  
〈年収〇万ぐらい高い〉

年収高い(万円)	N	%
50	1	100.0

表18 Q16-3. あまり評価されていない  
〈年収〇万ぐらい安い〉

不足年収(万円)	N	%
3	1	1.4
5	2	2.9
10	1	1.4
20	4	5.7
25	1	1.4
30	8	11.4
35	1	1.4
36	2	2.9
40	2	2.9
45	1	1.4
50	14	20.0
60	4	5.7
70	1	1.4
80	4	5.7
100	17	24.3
120	1	1.4
130	1	1.4
150	2	2.9
200	2	2.9
500	1	1.4
合計	70	100.0

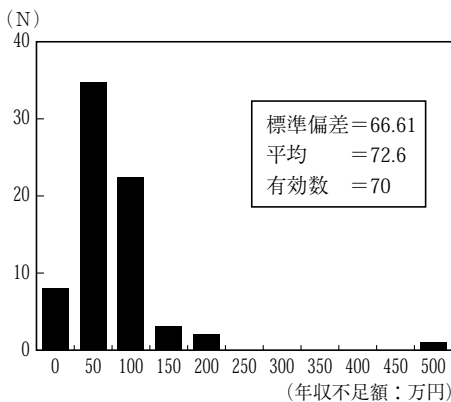


図8 Q16-3. あまり評価されていない者の年収不足額

困にわたっている。平均は154.1万円で、100万円程度が1番多く、次が200万円程度と続いている。これらの者は年収があまりにも低いと感じている。

**Q17. 育児休業制度**

表20が示すとおりである。これを見ると、「有給で1年取れる」が1番多いが、その数は22.9%で全体の4分の1にも及ばない。もともと、育児休業を取って子どもの世話をする保育士や、介護休業を取る必要が出る高齢者の世話をする介護士などの、福祉労働者の、わずか4分の1しか、自分自身が取れないとは、何という実態であろうか。あまりにも問題が有りすぎる実態である。

**Q18. 職場外での研修体制**

表21の示すとおりである。1番多い「全部勤務先の費用で研修する」が、44.5%で半数弱である。次が「時々、勤務先での費用で研修する」の32.3%である。問題なのは「全部、自費で研修する」の5.3%、「まったく無い」の9.6%で、研修を重視するという国の姿勢に実態が沿っていない事が明らかである。

表19 Q16-4. まったく評価されていない  
(年収〇万ぐらい安い)

不足年収 (万円)	N	%
10	1	6.3
35	1	6.3
60	1	6.3
80	2	12.5
100	5	31.3
200	4	25.0
400	1	6.3
500	1	6.3
合計	16	100.0

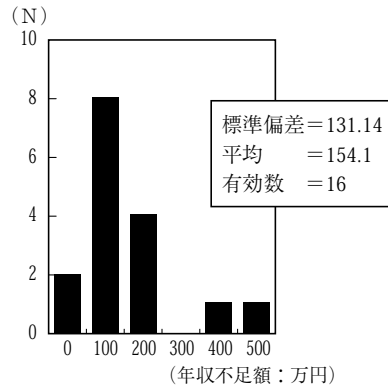


図9 Q16-4. まったく評価されていない者の年収不足額

表20 Q17. 育児休業制度

育児休業の取り方	N	%
有給で1年取れる	103	22.9
無給で1年取れる	72	16.0
有給で数ヶ月取れる	46	10.2
無給で数ヶ月取れる	29	6.5
全然取れない	58	12.9
その他	91	20.3
無回答	50	11.1
合計	449	100.0

表21 Q18. 職場外での研修体制

研修体制	N	%
全部勤務先の費用で研修する	200	44.5
時々、勤務先での費用で研修する	145	32.3
全部、自費で研修する	24	5.3
まったく無い	43	9.6
その他	16	3.6
無回答	21	4.7
合計	449	100.0

Q18-1. 全部勤務先の費用で研修〈年何回〉

表22の示すとおり、2回が26.9%と1番多く、次が1回で25.6%、3番目が3回の18.8%である。

Q18-2. 時々勤務先の費用で研修〈年何回〉

表23の示すとおり、1回が37.6%と1番多く、次が2回で30.7%、3番目が3回の14.9%である。

Q18-3. 全部自費で研修する〈年何回〉

表24の示すとおり、3回が31.3%で1番多く、次が1・2回で18.8%である。

以上の事から、勤務先で負担してもらえるのは、大体2回ぐらいが限度で、それ以上の研修は、ほぼ自費という事になっている。

Q19. 労働条件の満足度

表25の示すとおりである。「とても満足している」は4.5%で20人に1人もいない現

表22 Q18-1. 全部、勤務先の費用で研修する〈1年間に、約〇回〉

回数	N	%
1	41	25.6
2	43	26.9
3	30	18.8
4	16	10.0
5	15	9.4
6	6	3.8
7	1	0.6
8	1	0.6
10	4	2.5
12	1	0.6
13	1	0.6
20	1	0.6
合計	160	100.0

表23 Q18-2. 時々、勤務先の費用で研修する〈1年間に、約〇回〉

回数	N	%
1	38	37.6
2	31	30.7
3	15	14.9
4	8	7.9
5	3	3.0
6	3	3.0
10	1	1.0
12	1	1.0
20	1	1.0
合計	101	100.0

表24 Q18-3. 全部、自費で研修する〈1年間に、約〇回〉

回数	N	%
1	3	18.8
2	3	18.8
3	5	31.3
4	1	6.3
5	1	6.3
6	2	12.5
10	1	6.3
合計	16	100.0

表25 Q19. 労働条件の満足度

満足度	N	%
とても満足している	20	4.5
やや満足している	139	31.0
どちらでもない	105	23.4
あまり満足していない	104	23.2
まったく満足していない	37	8.2
退職の理由となった	30	6.7
無回答	14	3.1
合計	449	100.0

実である。「やや満足している」は31%で、全体の3分の1弱である。「あまり満足していない」が23.2%で4人に1人弱いる。また「まったく満足していない」が、8.2%、「退職の理由になった」が6.7%の合計14.9%の者は大いに不満を持っている。上述した色々のデータから、この程度の数字が出るのは予測されるが、これは緊急にこの労働条件を改善しなければならないという、主張の表現だと、とらえなければならない。

Q20．労働環境に問題があると感じた時の、やるべき活動順位

表26～31に示すとおりである。

表26 Q20-1．職員が一緒に問題点を、勤務先に要求する

優先順位	N	%
1	117	34.7
2	105	31.2
3	31	9.2
4	45	13.4
5	22	6.5
6	2	0.6
○のみ	15	4.5
合計	337	100.0

表27 Q20-2．職員一人や数人でも、問題点を勤務先に要求する

優先順位	N	%
1	94	30.5
2	87	28.2
3	26	8.4
4	37	12.0
5	51	16.6
6	4	1.3
○のみ	9	2.9
合計	308	100.0

表28 Q20-3．福祉の労働者が全国団結して、国や地方自治体に問題点を要求する

優先順位	N	%
1	84	25.1
2	57	17.0
3	133	39.7
4	36	10.7
5	9	2.7
6	1	0.3
○のみ	15	4.5
合計	335	100.0

表29 Q20-4．選挙などを通して、政策の方向転換を図る

優先順位	N	%
1	4	1.4
2	32	11.1
3	41	14.2
4	75	26.0
5	129	44.8
6	4	1.4
○のみ	3	1.0
合計	288	100.0

表30 Q20-5．福祉の労働経験者を多く国政や自治体の職員に送り込み、政策の方向転換を図る

優先順位	N	%
1	44	14.1
2	46	14.7
3	68	21.7
4	85	27.2
5	57	18.2
6	2	0.6
○のみ	11	3.5
合計	313	100.0

表31 Q20-6．その他

優先順位	N	%
1	15	46.9
2	2	6.3
3	1	3.1
4	4	12.5
5	1	3.1
6	9	28.1
合計	32	100.0

優先順位が1位、2位と上位を占めているのが多い順にみてくると、1番「職員と一緒に問題点を、勤務先に要求する」、2番「職員1人や数人でも、問題点を勤務先に要求する」、で勤務先に要求するが上位を占めている。3番が「福祉の労働者が全国団結して、国や地方自治体に問題点を要求する」。4番目が「福祉の労働経験者を多く国政や自治体の職員に送り込み、政策の方向転換を図る」。5番目が「選挙などを通して、政策の方向転換を図る」で、広範な社会的活動が下位にきている。この結果は、福祉労働者の社会的活動の意識の低さを示すものであり、この事が、労働環境の悪化とつながっているとも考えられる。ただこの社会活動の中で、「福祉の労働経験を多く国政や自治体の職員に送り込み、政策の方向転換を図る」を1・2位の上位にあげている者が、それぞれ14.1%、14.7%もいる。これは可成労働環境の問題が、社会的活動の問題として、意識されつつあるのではないかと考えられる。

## B. クロス分析

### 1. 主な勤務先×勤務年数・拘束時間・休憩時間・月の平均時間外労働時間・税込年収

表32-1で示すとおりである。まず勤務年数で長い方は、児童養護施設→知的障がい児・者施設→認可保育所(公立)→乳児院になっていて、乳幼児対象の入所施設や公立保育園が多い。一方短い方は、重症心身障がい児施設→有料老人ホーム→認可保育所(公設民営)→認可外保育所になっている。対象者の多く勤務している、認可保育所(私立)、老人福祉施設は中間に位置している。

次に拘束時間では、長い方は、児童養護施設→乳児院→知的障がい児・者施設→認証保育所→認可保育所(私立)の順になっていて、乳幼児対象の入所施設や、民間の保育所になっている。一方、短い方は、認可保育所(公立)のみが8時間以内で、きちんと労働時間を守られている感じである。2番目からは、療護施設→認可外保育所→有料老人ホーム→老人保健施設などとなっている。老人福祉施設は、中間の位置に存在している。

また休憩時間は、長い方から、児童養護施設→乳児院→知的障がい児・者施設→重症心身障害児施設で、勤務体制の関係などから来る乳幼児の入所施設に多く認められる。一方、短い方は、認可保育所(私立)→認可保育所(公立)→認可外保育所→認証保育所→認可保育所(公設民営)となっていて、ほとんどの保育所は、休憩を十分取れない実態が明らかになった。ほとんど「〇〇〇しながら」昼間の休憩を取っている。この状態で良い保育の求める事態、無理な事である。また、老人対象の施設は、この中間に位置していた。

さらに1ヶ月の平均時間外労働時間は、短い方から順に、有料老人ホーム→認可外保育所→認可保育所(公設施設)→認可保育所(公立)の順で10時間未満である。民間経営や公立の認可保育所は、時間外労働は少ない。一方、長い方は、重症心身障害児施設→乳児院→児童養護施設などで、乳幼児対象の入所施設になっている。認可保育

1. 表32-1 主な勤務先×勤務年数・拘束時間・休憩時間・月の平均時間外労働時間・税込み年収

Q 5. 主な勤務先		Q 9. 勤務年数	Q12. 拘束時間	Q13. 休憩時間	Q14-2. 1ヶ月の平均 時間外労働	Q15. 税込み年収 (万円)
認可保育所 (公立)	平均値	7.26	7.96	0.62	8.00	248.36
	度数	43	44	43	27	36
	標準偏差	8.02	1.75	0.35	7.87	196.10
認可保育所 (私立)	平均値	3.86	9.24	0.50	15.66	230.94
	度数	72	74	72	50	66
	標準偏差	4.65	4.34	0.38	17.71	97.63
認可保育所 (公設民営)	平均値	2.55	8.77	0.73	8.00	239.27
	度数	11	11	11	6	11
	標準偏差	1.70	0.85	0.55	3.59	81.28
認証保育所	平均値	5.50	9.35	0.67	16.20	260.60
	度数	6	6	5	5	5
	標準偏差	7.23	1.36	0.47	17.56	212.55
認可外保育所	平均値	3.00	8.54	0.65	6.88	151.82
	度数	13	14	12	8	11
	標準偏差	1.92	1.61	0.398	7.42	87.19
乳児院	平均値	5.75	9.88	1.25	33.50	343.33
	度数	4	4	4	2	3
	標準偏差	1.71	3.12	0.50	2.12	40.42
児童養護施設	平均値	7.73	12.25	1.81	29.70	333.36
	度数	11	11	11	10	11
	標準偏差	7.20	4.78	2.09	12.95	188.68
知的障害児・者施設	平均値	7.71	9.84	1.04	18.91	285.97
	度数	31	31	30	22	29
	標準偏差	7.23	6.48	1.75	19.63	146.31
重症心身障害児施設	平均値	2.00	8.75	1.00	46.67	310.00
	度数	3	3	2	3	3
	標準偏差	1.00	0.25	0.00	40.42	26.46
老人福祉施設	平均値	4.72	9.07	0.88	13.12	266.04
	度数	120	118	120	97	107
	標準偏差	4.70	3.06	0.74	15.66	119.13
老人保健施設	平均値	4.64	8.66	0.96	15.31	241.45
	度数	33	33	33	26	31
	標準偏差	3.76	0.56	0.13	21.21	125.50
有料老人ホーム	平均値	2.50	8.55	0.93	3.29	237.00
	度数	10	10	10	7	10
	標準偏差	1.35	0.69	0.13	1.60	84.47
療護施設 (障害者自立支援施設)	平均値	4.17	8.51	0.83	18.50	314.75
	度数	6	6	6	4	4
	標準偏差	4.07	1.07	0.30	21.76	130.47
その他	平均値	6.07	8.82	0.88	12.72	264.57
	度数	74	76	74	46	65
	標準偏差	6.03	4.22	0.69	14.60	134.88
無回答	平均値	3.67	7.61	0.44	20.00	230.00
	度数	3	3	3	1	1
	標準偏差	3.22	3.31	0.42		

所(私立)、老人福祉施設などは、この中間に位置している。

最後に税込み年収であるが、多い方からだと、乳児院→児童養護施設→療護施設で、すべて乳幼児対象の入所施設になっている。これは、拘束時間や時間外労働など労働時間が長かったり、同じ職場に年収の高い看護職の人がいて、その比較において、年収が高くされているとも考えられる。一方少ない方は、認可外保育所→認可保育所(私立)→有料老人ホーム→認可保育所(公設民営)となっていて、民間経営の特に保育所になっている。認可保育所(公立)や老人福祉施設は、この中間に位置している。以上の様に、民間経営の保育所のこの低い年収しか保障せず、日常の子どもの世話も大変なのに新保育所保育指針で強調されている「保育の質の向上、子育て支援、保小連携」など、こんな悪い労働条件の上に強要することは、何を言っているのかと疑問を感じざるを得ない。まず十分な年収など労働条件をまともなものにし、それによって多くの良い人材が、この職に就くことで、普段の保育以外のこれらの事業が出来る訳で、現在の行政の無責任さは、「何をも言わんや」という程のものである。この様な保育の質の低下が、青年期の様々な問題を持った子どもを発生している危険性を感じているのである。ただこの劣悪な状況に対して、当事者達がまだ十分意識を持ち得ていない現状(保育士の回収率の低さ)も、この年収の低さの結果になった様に思える。

表32-2 有意差検査

従属変数	独立変数	自由度	F値	有意差
Q 15. 税込み年収	Q 1. 年齢 Q 9. 勤務年数 Q 12. 拘束時間	388	71.90	$F > .01 (3.385)$ (1%有意)

表32-3 有意差検査

従属変数	独立変数	自由度	t値	有意差
Q 15. 税込み年収	Q 1. 年齢 Q 9. 勤務年数 Q 12. 拘束時間	388	-.280 12.002 2.423	N.S. (1%有意) N.S.

2. 表33 主な勤務先(認可外保育所)×勤務年数・拘束時間・休憩時間・月の平均時間外労働時間・税込み年収

Q 5. 主な勤務先 (認可外保育所)		Q 9. 勤務年数	Q 12. 拘束時間	Q 13. 休憩時間	Q 14-2. 1ヶ月の平均 時間外労働	Q 15. 税込み年収 (万円)
無認可保育所	平均値	3.33	8.67	0.28	3.33	186.67
	度数	3	3	3	3	3
	標準偏差	2.08	0.58	0.25	2.08	23.09
企業内保育室	平均値	2.50	6.00	0.50		100.0
	度数	2	2	2		1
	標準偏差	0.71	1.41	0.71		
院内保育室	平均値	1.00	9.50	1.00	10.00	170.0
	度数	1	1	1	1	1
	標準偏差					
無回答	平均値	3.29	9.00	0.83	8.75	140.0
	度数	7	8	6	4	6
	標準偏差	2.22	1.49	0.26	10.24	116.15



回答者の一部に、この問題を社会的活動の問題としている人たちがいるのは心強い限りである。

以上の各項目と税込み年収の関係をみたものが表32 - 2・表32 - 3である。これによると、勤務年数のみが1%有意差が出ており、税込み年収と関係している。

2. 主な勤務先(認可外保育所)×勤務年数・拘束時間・休憩時間・月の平均時間外労働時間・税込年収

表33の示すとおりであるが、全体の対象者数が少ない為、参考資料に留めておきたい。

3. 主な勤務先×年齢

表34の示すとおりであり、有意差は無い。

4. 勤務形態×年齢・勤務年数・拘束時間・休憩時間・月の平均時間外労働時間・税込年収

表35 - 1、表35 - 2の示すとおりで、休憩時間を除いて他は1%有意の差が出ており、正規雇用の方が、臨時雇用より、年齢は若く、勤務年数は長く、拘束時間は長く、税込み年収は高く、1ヶ月の平均時間外労働時間は長い。以上の結果は、若い時正規雇用で、長時間勤務で年収はある程度保障されたが、その後結婚などで臨時雇用になると、勤務時間は少し短くなったが、税込み年収は、正規雇用の約半分程に減少した事がわかる。

表34 主な勤務先×年齢

Q 5. 主な勤務先	平均値	度数	標準偏差
認可保育所 (公立)	33.58	45	10.773
認可保育所 (私立)	26.92	74	8.335
認可保育所 (公設民営)	23.91	11	3.048
認証保育所	31.17	6	11.197
認可外保育所	31.36	14	9.378
乳児院	35.25	4	12.659
児童養護施設	33.27	11	9.100
知的障害児・者施設	31.87	31	8.032
重症心身障害児施設	23.67	3	1.528
老人福祉施設	30.99	121	9.722
老人保健施設	27.45	33	6.596
有料老人ホーム	29.90	10	10.908
療護施設 (障害者自立支援施設)	35.17	6	12.024
その他	34.69	77	10.209
無回答	31.00	3	13.077

F = 3.24 < F .05 (N.S.)

4. 表35-1 勤務形態×年齢・勤務年数・拘束時間・税込年収・休憩時間・月の平均時間外労働時間

Q10. 勤務形態		Q1. 年齢	Q9. 勤務年数	Q12. 拘束時間	Q15. 税込年収 (万円)	Q13. 休憩時間	Q14-2. 1ヶ月の平均時間外労働
正規雇用	平均値	30.19	5.61	9.3754	281.65	0.8559	15.38
	度数	352	351	351	320	345	272
	標準偏差	9.10	5.80	3.86	127.13	0.87	17.4
臨時雇用	平均値	33.82	3.45	7.5667	141.23	0.6938	6.31
	度数	91	88	90	70	89	39
	標準偏差	11.33	4.03	1.84	88.72	0.39	5.23

4. 表35-2 有意差検査

		自由度	F 値	有意確率
Q1. 年齢×Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	10.377	0.001
	グループ内	441		(1%有意)
	合計	442		
Q9. 勤務年数×Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	10.868	0.001
	グループ内	437		(1%有意)
	合計	438		
Q12. 拘束時間×Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	18.618	0.000
	グループ内	439		(1%有意)
	合計	440		
Q15. 税込み年収 (万円) × Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	77.112	0.000
	グループ内	388		(1%有意)
	合計	389		
Q13. 休憩時間×Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	2.904	0.089
	グループ内	432		(N.S.)
	合計	433		
Q14-2. 1ヶ月の平均時間外 労働時間×Q10. 勤務形態	グループ間 (結合)	1	10.405	0.001
	グループ内	309		(1%有意)
	合計	310		

#### 5. 主な勤務先×時間外労働の有無

表36の示すとおりで、5%水準の有意差がある。児童養護施設、重症心身障害児施設、有料老人ホームが多く、認可外保育所、認可保育所(公立)が少ない。

#### 6. 主な勤務先×給料の評価

表37の示すとおりで、2.5%水準の有意差がある。全く・あまり評価されていないの両方のマイナス評価の多い勤務先は、有料老人ホーム、老人保健施設、老人福祉施設、認可保育所(私立)、認可外保育所である。一方、十分・十分ではないが、ある程度評価されているとプラスの評価の多い勤務先は、認可保育所(公立)、児童養護施設、重度身体障がい者療護施設であった。

5. 表36 主な勤務先×時間外労働の有無

Q 5. 主な勤務先	Q14. 時間外労働の有無		合 計	
	はい	いいえ		
認可保育所 (公立)	度数	31	13	44
	Q5. 主な勤務先の%	70.5%	29.5%	100.0%
認可保育所 (私立)	度数	61	13	74
	Q5. 主な勤務先の%	82.4%	17.6%	100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数	9	2	11
	Q5. 主な勤務先の%	81.8%	18.2%	100.0%
認証保育所	度数	5	1	6
	Q5. 主な勤務先の%	83.3%	16.7%	100.0%
認可外保育所	度数	8	6	14
	Q5. 主な勤務先の%	57.1%	42.9%	100.0%
乳児院	度数	3	1	4
	Q5. 主な勤務先の%	75.0%	25.0%	100.0%
児童養護施設	度数	11		11
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
知的障害児・者施設	度数	25	6	31
	Q5. 主な勤務先の%	80.6%	19.4%	100.0%
重症心身障害児施設	度数	3		3
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
老人福祉施設	度数	102	17	119
	Q5. 主な勤務先の%	85.7%	14.3%	100.0%
老人保健施設	度数	27	6	33
	Q5. 主な勤務先の%	81.8%	18.2%	100.0%
有料老人ホーム	度数	10		10
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
療護施設 (障害者自立支援施設)	度数	5	1	6
	Q5. 主な勤務先の%	83.3%	16.7%	100.0%
その他	度数	52	24	76
	Q5. 主な勤務先の%	68.4%	31.6%	100.0%

F = 25.707 > F .05 ( 5 % 有意)

### 7. 主な勤務先×育児休業制度

表38の示すとおりであり、有意差は無い。

### 8. 主な勤務先×職場外での研修

表39の示すとおりであり、有意差は無い。

### 9. 主な勤務先×労働条件の満足度

表40の示すとおりで、5%水準の有意差がある。まったく満足していない、退職の理由になったと、マイナス評価の多い勤務先は、認可保育所(私立)、認証保育所、認可外保育所、老人福祉施設、老人保健施設である。一方、とても・やや満足しているとプラスの評価の多い勤務先は、認可保育所(公立)、乳児院である。

6. 表37 主な勤務先×給料の評価

Q5. 主な勤務先		Q16. 給料の評価				合計
		十分評価されている	十分ではないが ある程度 評価されている	あまり 評価されて いない	まったく 評価されて いない	
認可保育所 (公立)	度数	3	33	8		44
	Q5. 主な勤務先の%	6.8%	75.0%	18.2%		100.0%
認可保育所 (私立)	度数	6	41	21	5	73
	Q5. 主な勤務先の%	8.2%	56.2%	28.8%	6.8%	100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数		7	4		11
	Q5. 主な勤務先の%		63.6%	36.4%		100.0%
認証保育所	度数		4	1	1	6
	Q5. 主な勤務先の%		66.7%	16.7%	16.7%	100.0%
認可外保育所	度数		8	5	1	14
	Q5. 主な勤務先の%		57.1%	35.7%	7.1%	100.0%
乳児院	度数	1	1	2		4
	Q5. 主な勤務先の%	25.0%	25.0%	50.0%		100.0%
児童養護施設	度数	1	9	1		11
	Q5. 主な勤務先の%	9.1%	81.8%	9.1%		100.0%
知的障害児・者施設	度数	1	18	9	2	30
	Q5. 主な勤務先の%	3.3%	60.0%	30.0%	6.7%	100.0%
重症心身障害児施設	度数	1	1	1		3
	Q5. 主な勤務先の%	33.3%	33.3%	33.3%		100.0%
老人福祉施設	度数	2	56	51	8	117
	Q5. 主な勤務先の%	1.7%	47.9%	43.6%	6.8%	100.0%
老人保健施設	度数	1	14	14	4	33
	Q5. 主な勤務先の%	3.0%	42.4%	42.4%	12.1%	100.0%
有料老人ホーム	度数	1	4	2	3	10
	Q5. 主な勤務先の%	10.0%	40.0%	20.0%	30.0%	100.0%
療護施設 (障害者自立支援施設)	度数	2	2	1		5
	Q5. 主な勤務先の%	40.0%	40.0%	20.0%		100.0%
その他	度数	5	37	23	7	72
	Q5. 主な勤務先の%	6.9%	51.4%	31.9%	9.7%	100.0%

F = 64.25 > F 0.25 (2.5%有意)

### 10. 主な勤務先×勤務形態

表41の示すとおりで、1%水準の有意差がある。臨時雇用が多いのは、認可保育所(公立)、認可外保育所で、他の勤務先は、正規雇用の方が断然多い。このデータから、認可保育所(公立)の採用枠の減少から来る臨時雇用の増大と、認可外保育所の経営の不安定さを、認める事ができる。

20

### 11. 時間外労働の有無×給料の評価

表42の示すとおりであり、有意差は無い。

### 12. 時間外労働の有無×労働条件の満足度

表43の示すとおりで、1%水準の有意差がある。時間外労働が有る場合、あまり・

7. 表38 主な勤務先×育児休業制度

Q5. 主な勤務先	Q17. 育児休業制度						合 計	
	有給で 1年 取れる	無給で 1年 取れる	有給で 数ヶ月 取れる	無給で 数ヶ月 取れる	全然 取れない	その他		
認可保育所 (公立)	度数 Q5. 主な勤務先の%	18 46.2%	3 7.7%	1 2.6%	1 2.6%	10 25.6%	6 15.4%	39 100.0%
認可保育所 (私立)	度数 Q5. 主な勤務先の%	18 26.1%	10 14.5%	11 15.9%	3 4.3%	12 17.4%	15 21.7%	69 100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数 Q5. 主な勤務先の%	4 40.0%	2 20.0%		1 10.0%		3 30.0%	10 100.0%
認証保育所	度数 Q5. 主な勤務先の%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%		1 20.0%		5 100.0%
認可外保育所	度数 Q5. 主な勤務先の%	1 7.7%			1 7.7%	5 38.5%	6 46.2%	13 100.0%
乳児院	度数 Q5. 主な勤務先の%	1 25.0%		1 25.0%			2 50.0%	4 100.0%
児童養護施設	度数 Q5. 主な勤務先の%	3 27.3%		3 27.3%		1 9.1%	4 36.4%	11 100.0%
知的障害児・者施設	度数 Q5. 主な勤務先の%	8 27.6%	9 31.0%	1 3.4%	3 10.3%	3 10.3%	5 17.2%	29 100.0%
重症心身障害児施設	度数 Q5. 主な勤務先の%	2 100.0%						2 100.0%
老人福祉施設	度数 Q5. 主な勤務先の%	24 22.6%	23 21.7%	12 11.3%	9 8.5%	15 14.2%	23 21.7%	16 100.0%
老人保健施設	度数 Q5. 主な勤務先の%	6 22.2%	9 33.3%	4 14.8%	1 3.7%		7 25.9%	27 100.0%
有料老人ホーム	度数 Q5. 主な勤務先の%	1 12.5%	3 37.5%		1 12.5%	1 12.5%	2 25.0%	8 100.0%
療養施設 (障害者自立支援施設)	度数 Q5. 主な勤務先の%	1 25.0%	2 50.0%				1 25.0%	4 100.0%
その他	度数 Q5. 主な勤務先の%	15 21.7%	8 11.6%	12 17.4%	9 13.0%	10 14.5%	15 21.7%	69 100.0%

(N.S.)

まったく満足していない、退職の理由になった、と満足していない事が、明らかになった。

### 13. 職種×給料の評価

表44の示すとおりであり、有意差は無い。

### 14. 職種×労働条件の満足度

表45の示すとおりで、2.5%水準の有意差がある。あまり・まったく満足していない、退職の理由になった、と満足していない職種の多いのは、保育士(クラス担任)、介護福祉士(一般職)、介護福祉士(主任または副主任)である。すなわち一番職員数が多く、保育・介護の戦力として重要な位置の人に、低賃金など労働条件に満足しない人が多

8. 表39 主な勤務先×職場外での研修

Q5. 主な勤務先	Q18. 職場外での研修体制					合計
	全部勤務先の費用で研修する	時々勤務先の費用で研修する	全部自費で研修する	まったく無い	その他	
認可保育所 (公立)	度数 13 Q5. 主な勤務先の% 31.0%	20 47.6%	3 7.1%	4 9.5%	2 4.8%	42 100.0%
認可保育所 (私立)	度数 43 Q5. 主な勤務先の% 60.6%	14 19.7%	5 7.0%	7 9.9%	2 2.8%	71 100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数 6 Q5. 主な勤務先の% 54.5%	4 36.4%			1 9.1%	11 100.0%
認証保育所	度数 4 Q5. 主な勤務先の% 80.0%	1 20.0%				5 100.0%
認可外保育所	度数 5 Q5. 主な勤務先の% 38.5%	3 23.1%	2 15.4%	3 23.1%		13 100.0%
乳児院	度数 4 Q5. 主な勤務先の% 100.0%					4 100.0%
児童養護施設	度数 9 Q5. 主な勤務先の% 81.8%	2 18.2%				11 100.0%
知的障害児・者施設	度数 14 Q5. 主な勤務先の% 45.2%	14 45.2%		1 3.2%	2 6.5%	31 100.0%
重症心身障害児施設	度数 2 Q5. 主な勤務先の% 66.7%	1 33.3%				3 100.0%
老人福祉施設	度数 52 Q5. 主な勤務先の% 46.0%	42 37.2%	6 5.3%	9 8.0%	4 3.5%	113 100.0%
老人保健施設	度数 11 Q5. 主な勤務先の% 36.7%	13 43.3%	2 6.7%	4 13.3%		30 100.0%
有料老人ホーム	度数 5 Q5. 主な勤務先の% 50.0%	2 20.0%		3 30.0%		10 100.0%
療護施設 (障害者自立支援施設)	度数 3 Q5. 主な勤務先の% 50.0%	1 16.7%		1 16.7%	1 16.7%	6 100.0%
その他	度数 29 Q5. 主な勤務先の% 38.7%	27 36.0%	6 8.0%	10 13.3%	3 4.0%	75 100.0%

(N.S.)

いという事は、非常に問題である。一方、やや・とても満足しているが半数越えているのは、施設長・園長、保育士(主任又は副主任)で、介護以外の管理職の者である。

### 15. 職種×時間外労働の有無

表46の示すとおりで、1%水準の有意差がある。保育士(その他)、ホームヘルパーは、時間外労働のある人は割合少ないが、他の職種はある人の割合が多い。

### 16. 職種×育児休業制度

表47の示すとおりで、1%水準の有意差がある。有給で1年取れるが多いのは、保育士の主任または副主任、またクラス担任、介護福祉士の主任または副主任である。一方少ないのは、保育士(その他)、介護福祉士の一般職である。また無給で1年取れ

9. 表40 主な勤務先×労働条件の満足度

Q5. 主な勤務先		Q19. 労働条件の満足度						合計
		とても満足している	やや満足している	どちらでもない	あまり満足していない	まったく満足していない	退職の理由となった	
認可保育所 (公立)	度数	1	23	10	10			44
	Q5. 主な勤務先の%	2.3%	52.3%	22.7%	22.7%			100.0%
認可保育所 (私立)	度数	6	22	11	15	8	9	71
	Q5. 主な勤務先の%	8.5%	31.0%	15.5%	21.1%	11.3%	12.7%	100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数		3	5	3			11
	Q5. 主な勤務先の%		27.3%	45.5%	27.3%			100.0%
認証保育所	度数		3			2		5
	Q5. 主な勤務先の%		60.0%			40.0%		100.0%
認可外保育所	度数	1	2	3	4	2	2	14
	Q5. 主な勤務先の%	7.1%	14.3%	21.4%	28.6%	14.3%	14.3%	100.0%
乳児院	度数	1	1	2				4
	Q5. 主な勤務先の%	25.0%	25.0%	50.0%				100.0%
児童養護施設	度数		5	2	2		2	11
	Q5. 主な勤務先の%		45.5%	18.2%	18.2%		18.2%	100.0%
知的障害児・者施設	度数	2	7	7	10		5	31
	Q5. 主な勤務先の%	6.5%	22.6%	22.6%	32.3%		16.1%	100.0%
重症心身障害児施設	度数		2	1				3
	Q5. 主な勤務先の%		66.7%	33.3%				100.0%
老人福祉施設	度数	1	33	35	31	12	5	117
	Q5. 主な勤務先の%	0.9%	28.2%	29.9%	26.5%	10.3%	4.3%	100.0%
老人保健施設	度数	1	6	10	8	4	3	32
	Q5. 主な勤務先の%	3.1%	18.8%	31.3%	25.0%	12.5%	9.4%	100.0%
有料老人ホーム	度数		2	2	3		2	9
	Q5. 主な勤務先の%		22.2%	22.2%	33.3%		22.2%	100.0%
療護施設 (障害者自立支援施設)	度数	1	2		2			5
	Q5. 主な勤務先の%	20.0%	40.0%		40.0%			100.0%
その他	度数	6	27	16	16	8	2	75
	Q5. 主な勤務先の%	8.0%	36.0%	21.3%	21.3%	10.7%	2.7%	100.0%

F=91.071>F.05 (5%有意)

が多いのは、指導員・支援員の主任または副主任、介護福祉士の主任または副主任、保育士の主任または副主任、施設長・園長で、全部管理職である。一方少ないのは、保育士のクラス担当、介護福祉士の一般職である。最後に全然取れないが多いのは、ホームヘルパー、保育士のクラス担当、保育士(その他)である。一方少ないのは、保育士の主任または副主任、介護福祉士の一般職である。この他、有給、無給で数ヶ月取れるは、対象者が少ないので表の呈示だけで留める事にする。

### 17. 職種×職場外での研修体制

表48の示すとおりで、1%水準の有意差がある。全部勤務先の費用で研修するが多いのは、施設長・園長、保育士の主任または副主任、指導員・支援員の主任または副主任、保育士のクラス担任である。一方少ないのは、ホームヘルパー、保育士(その

10. 表41 主な勤務先×勤務形態

Q5. 主な勤務先	Q10. 勤務形態		合 計	
	正規雇用	臨時雇用		
認可保育所 (公立)	度数	22	22	44
	Q5. 主な勤務先の%	50.0%	50.0%	100.0%
認可保育所 (私立)	度数	66	7	73
	Q5. 主な勤務先の%	90.4%	9.6%	100.0%
認可保育所 (公設民営)	度数	8	3	11
	Q5. 主な勤務先の%	72.7%	27.3%	100.0%
認証保育所	度数	6		6
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
認可外保育所	度数	6	7	13
	Q5. 主な勤務先の%	46.2%	53.8%	100.0%
乳児院	度数	4		4
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
児童養護施設	度数	10	1	11
	Q5. 主な勤務先の%	90.9%	9.1%	100.0%
知的障害児・者施設	度数	24	7	31
	Q5. 主な勤務先の%	77.4%	22.6%	100.0%
重症心身障害児施設	度数	3		3
	Q5. 主な勤務先の%	100.0%		100.0%
老人福祉施設	度数	104	16	120
	Q5. 主な勤務先の%	86.7%	13.3%	100.0%
老人保健施設	度数	32	1	33
	Q5. 主な勤務先の%	97.0%	3.0%	100.0%
有料老人ホーム	度数	7	2	9
	Q5. 主な勤務先の%	77.8%	22.2%	100.0%
療護施設 (障害者自立支援施設)	度数	5	1	6
	Q5. 主な勤務先の%	83.3%	16.7%	100.0%
その他	度数	54	22	76
	Q5. 主な勤務先の%	71.1%	28.9%	100.0%

F = 59.51 > F.01 (1%有意)

11. 表42 時間外労働の有無×給料の評価

Q14. 時間外労働の有無	Q16. 給料の評価				合 計	
	十分 評価されて いる	十分ではないが ある程度 評価されている	あまり 評価されて いない	まったく 評価されて いない		
はい	度数	18	184	120	27	349
	Q14. 時間外労働の有無の%	5.2%	52.7%	34.4%	7.7%	100.0%
いいえ	度数	6	52	24	5	87
	Q14. 時間外労働の有無の%	6.9%	59.8%	27.6%	5.7%	100.0%

(N.S.)

12. 表43 時間外労働の有無×労働条件の満足度

Q14. 時間外労働の有無	Q19. 労働条件の満足度						合 計	
	とても 満足 している	やや 満足 している	どちら でもない	あまり 満足して いない	まったく 満足して いない	退職の 理由と なった		
はい	度数	9	104	83	90	29	26	341
	Q14. 時間外労働の有無の%	2.6%	30.5%	24.3%	26.4%	8.5%	7.6%	100.0%
いいえ	度数	11	33	22	14	8	3	91
	Q14. 時間外労働の有無の%	12.1%	36.3%	24.2%	15.4%	8.8%	3.3%	100.0%

F = 20.23 > F.01 (1%有意)



13. 表44 職種×給料の評価

Q1. 職種	Q16. 給料の評価				合計	
	十分評価されている	十分ではないが ある程度 評価されている	あまり 評価されて いない	まったく 評価されて いない		
保育士(主任または副主任、 それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	7 70.0%	2 20.0%	1 10.0%	10 100.0%	
保育士(クラス担任)	度数 Q11. 職種の%	5 4.7%	70 65.4%	28 26.2%	4 3.7%	107 100.0%
保育士(その他)	度数 Q11. 職種の%	6 13.6%	25 56.8%	11 25.0%	2 4.5%	44 100.0%
介護福祉士(主任または 副主任、それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	10 35.7%	16 57.1%	2 7.1%	28 100.0%	
介護福祉士(一般職)	度数 Q11. 職種の%	3 2.7%	57 51.4%	39 35.1%	12 10.8%	111 100.0%
指導員・支援員(主任または 副主任、それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	2 7.7%	14 53.8%	8 30.8%	2 7.7%	26 100.0%
指導員・支援員	度数 Q11. 職種の%	2 4.7%	20 46.5%	19 44.2%	2 4.7%	43 100.0%
ホームヘルパー	度数 Q11. 職種の%	1 8.3%	5 41.7%	4 33.3%	2 16.7%	12 100.0%
施設長・園長	度数 Q11. 職種の%		3 100.0%			3 100.0%
その他	度数 Q11. 職種の%	5 10.0%	23 46.0%	17 34.0%	5 10.0%	50 100.0%

(N.S.)

14. 表45 職種×労働条件の満足度

Q1. 職種	Q19. 労働条件の満足度						合計	
	とても満足している	やや満足している	どちらでもない	あまり満足していない	まったく満足していない	退職の理由となった		
保育士(主任または副主任、 それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	1 9.1%	6 54.5%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	11 100.0%	
保育士(クラス担任)	度数 Q11. 職種の%	2 1.9%	38 36.5%	18 17.3%	30 28.8%	10 9.6%	6 5.8%	104 100.0%
保育士(その他)	度数 Q11. 職種の%	5 11.6%	13 30.2%	14 32.6%	3 7.0%	2 4.7%	6 14.0%	43 100.0%
介護福祉士(主任または 副主任、それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	4 14.3%	9 32.1%	8 28.6%	6 21.4%	1 3.6%	28 100.0%	
介護福祉士(一般職)	度数 Q11. 職種の%	1 0.9%	30 27.3%	33 30.0%	32 29.1%	8 7.3%	6 5.5%	110 100.0%
指導員・支援員(主任または 副主任、それにあたる役職)	度数 Q11. 職種の%	1 4.0%	9 36.0%	6 24.0%	5 20.0%	2 8.0%	2 8.0%	25 100.0%
指導員・支援員	度数 Q11. 職種の%	3 6.7%	12 26.7%	12 26.7%	12 26.7%	3 6.7%	3 6.7%	45 100.0%
ホームヘルパー	度数 Q11. 職種の%	2 16.7%	2 16.7%	2 16.7%	2 16.7%	3 25.0%	1 8.3%	12 100.0%
施設長・園長	度数 Q11. 職種の%		3 100.0%				3 100.0%	
その他	度数 Q11. 職種の%	5 10.2%	19 38.8%	8 16.3%	11 22.4%	3 6.1%	3 6.1%	49 100.0%

F = 65.89 > F<sub>.025</sub> (2.5%有意)

15. 表46 職種×時間外労働の有無

Q1. 職種		Q14. 時間外労働の有無		合計
		はい	いいえ	
保育士 (主任または副主任、 それにあたる役職)	度数	9	2	11
	Q11. 職種の%	81.8%	18.2%	100.0%
保育士 (クラス担任)	度数	93	14	107
	Q11. 職種の%	86.9%	13.1%	100.0%
保育士 (その他)	度数	23	21	44
	Q11. 職種の%	52.3%	47.7%	100.0%
介護福祉士 (主任または 副主任、それにあたる役職)	度数	25	3	28
	Q11. 職種の%	89.3%	10.7%	100.0%
介護福祉士 (一般職)	度数	89	22	111
	Q11. 職種の%	80.2%	19.8%	100.0%
指導員・支援員 (主任または 副主任、それにあたる役職)	度数	23	3	26
	Q11. 職種の%	88.5%	11.5%	100.0%
指導員・支援員	度数	36	9	45
	Q11. 職種の%	80.0%	20.0%	100.0%
ホームヘルパー	度数	6	6	12
	Q11. 職種の%	50.0%	50.0%	100.0%
施設長・園長	度数	3		3
	Q11. 職種の%	100.0%		100.0%
その他	度数	44	11	55
	Q11. 職種の%	80.0%	20.0%	100.0%

F = 33.706 > F .01 ( 1 % 有意)

16. 表47 職種×育児休業制度

Q1. 職種		Q17. 育児休業制度					合計	
		有給で 1年 取れる	無給で 1年 取れる	有給で 数ヶ月 取れる	無給で 数ヶ月 取れる	全然 取れない、 その他		
保育士 (主任または副主任、 それにあたる役職)	度数	4	3		2	1	1	11
	Q11. 職種の%	36.4%	27.3%		18.2%	9.1%	9.1%	100.0%
保育士 (クラス担任)	度数	33	12	14	1	20	18	98
	Q11. 職種の%	33.7%	12.2%	14.3%	1.0%	20.4%	18.4%	100.0%
保育士 (その他)	度数	6	2	3	3	8	17	39
	Q11. 職種の%	15.4%	5.1%	7.7%	7.7%	20.5%	43.6%	100.0%
介護福祉士 (主任または 副主任、それにあたる役職)	度数	8	7	2	2	4	2	25
	Q11. 職種の%	32.0%	28.0%	8.0%	8.0%	16.0%	8.0%	100.0%
介護福祉士 (一般職)	度数	21	19	13	8	7	28	96
	Q11. 職種の%	21.9%	19.8%	13.5%	8.3%	7.3%	29.2%	100.0%
指導員・支援員 (主任または 副主任、それにあたる役職)	度数	7	8	4	3		2	24
	Q11. 職種の%	29.2%	33.3%	16.7%	12.5%		8.3%	100.0%
指導員・支援員	度数	9	10	3	4	6	8	40
	Q11. 職種の%	22.5%	25.0%	7.5%	10.0%	15.0%	20.0%	100.0%
ホームヘルパー	度数	1		1	1	4	3	10
	Q11. 職種の%	10.0%		10.0%	10.0%	40.0%	30.0%	100.0%
施設長・園長	度数		2					2
	Q11. 職種の%		100.0%					100.0%
その他	度数	12	9	6	5	7	12	51
	Q11. 職種の%	23.5%	17.6%	11.8%	9.8%	13.7%	23.5%	100.0%

F = 73.22 > F .01 ( 1 % 有意)

17. 表48 職種×職場外での研修体制

Q1. 職種		Q18. 職場外での研修体制					合計
		全部勤務先の費用で研修する	時々勤務先の費用で研修する	全部自費で研修する	まったく無い	その他	
保育士(主任または副主任、それにあたる役職)	度数	9	1				10
	Q11. 職種の%	90.0%	10.0%				100.0%
保育士(クラス担任)	度数	56	33	7	5	1	102
	Q11. 職種の%	54.9%	32.4%	6.9%	4.9%	1.0%	100.0%
保育士(その他)	度数	16	11	2	9	5	43
	Q11. 職種の%	37.2%	25.6%	4.7%	20.9%	11.6%	100.0%
介護福祉士(主任または副主任、それにあたる役職)	度数	11	13		2	1	27
	Q11. 職種の%	40.7%	48.1%		7.4%	3.7%	100.0%
介護福祉士(一般職)	度数	44	40	5	17	3	109
	Q11. 職種の%	40.4%	36.7%	4.6%	15.6%	2.8%	100.0%
指導員・支援員(主任または副主任、それにあたる役職)	度数	15	9	1	1		26
	Q11. 職種の%	57.5%	34.6%	3.8%	3.8%		100.0%
指導員・支援員	度数	21	17	1	3	2	44
	Q11. 職種の%	47.7%	38.6%	2.3%	6.8%	4.5%	100.0%
ホームヘルパー	度数	2	2	2	2	2	10
	Q11. 職種の%	20.0%	20.0%	20.0%	20.2%	20.0%	100.0%
施設長・園長	度数	3					3
	Q11. 職種の%	100.0%					100.0%
その他	度数	22	18	6	3	2	51
	Q11. 職種の%	43.1%	35.3%	11.8%	5.9%	3.9%	100.0%

F = 63.062 > F.01 (1%有意)

18. 表49 勤務形態×給料の評価

Q10. 勤務形態		Q16. 給料の評価				合計
		十分評価されている	十分ではないが ある程度 評価されている	あまり 評価されて いない	まったく 評価されて いない	
正規雇用	度数	16	192	115	23	346
	Q10. 勤務形態の%	4.6%	55.5%	33.2%	6.6%	100.0%
臨時雇用	度数	8	43	29	7	87
	Q10. 勤務形態の%	9.2%	49.4%	33.3%	8.0%	100.0%

(N.S.)

19. 表50 勤務形態×労働条件の満足度

Q10. 勤務形態		Q19. 労働条件の満足度					合計
		とても満足している	やや満足している	どちらでもない	あまり満足していない	まったく満足していない	
正規雇用	度数	14	103	88	83	28	340
	Q10. 勤務形態の%	4.1%	30.3%	25.9%	24.4%	8.2%	7.1%
臨時雇用	度数	6	34	17	21	9	90
	Q10. 勤務形態の%	6.7%	37.8%	18.9%	23.3%	10.0%	3.3%

(N.S.)

20. 表51 勤務形態×時間外労働の有無

Q10. 勤務形態		Q14. 時間外労働の有無		合 計
		はい	いいえ	
正 規 雇 用	度数	304	47	351
	Q10. 勤務形態の%	86.6%	13.4%	100.0%
臨 時 雇 用	度数	46	45	91
	Q10. 勤務形態の%	50.5%	49.5%	100.0%

F = 57.013 > F.01 (1%有意)

21. 表52 勤務形態×育児休業制度

Q10. 勤務形態		Q17. 育児休業制度						合 計
		有給で 1年 取れる	無給で 1年 取れる	有給で 数ヶ月 取れる	無給で 数ヶ月 取れる	全然 取れない	その他	
正 規 雇 用	度数	89	62	41	24	34	65	315
	Q10. 勤務形態の%	28.3%	19.7%	13.0%	7.6%	10.8%	20.6%	100.0%
臨 時 雇 用	度数	14	10	5	5	22	25	81
	Q10. 勤務形態の%	17.3%	12.3%	6.2%	6.2%	27.2%	30.9%	100.0%

F = 22.842 > F.01 (1%有意)

22. 表53 勤務形態×職場外での研修体制

Q10. 勤務形態		Q18. 職場外での研修体制					合 計
		全部勤務先 の費用で 研修する	時々勤務先 の費用で 研修する	全部 自費で 研修する	まったく 無い	その他	
正 規 雇 用	度数	179	116	16	23	5	339
	Q10. 勤務形態の%	52.8%	34.2%	4.7%	6.8%	1.5%	100.0%
臨 時 雇 用	度数	21	27	8	18	11	85
	Q10. 勤務形態の%	24.7%	31.8%	9.4%	21.2%	12.9%	100.0%

F = 53.373 > F.01 (1%有意)

他)である。介護福祉士の一般職は、この中間に位置している。また時々、勤務先での費用で研修するが多いのは、介護福祉士の主任または副主任、指導員・支援員である。一方少ないのは、ホームヘルパー、保育士(その他)である。全部自費で研修するが多いのは、保育士のクラス担任や、介護福祉士の一般職である。最後に、まったく無いが多いのは、保育士(その他)、介護福祉士の一般職、ホームヘルパーである。

28

### 18. 勤務形態×給料の評価

表49の示すとおりであり、有意差は無い。

### 19. 勤務形態×労働条件の満足度

表50の示すとおりであり、有意差は無い。

## 20. 勤務形態×時間外労働の有無

表51の示すとおりで、1%水準の有意差がある。正規雇用の方が、臨時雇用より、時間外労働の有る人が多い。

## 21. 勤務形態×育児休業制度

表52の示すとおりで、1%水準の有意差がある。正規雇用の方は、臨時雇用より、有給・無給で1年、あるいは数ヶ月育児休業を取れる者が多い。

## 22. 勤務形態×職場外での研修体制

表53の示すとおりで、1%水準の有意差がある。正規雇用の方が、臨時雇用より、全部あるいは時々勤務先の費用で研修する者が多い。一方、全部自費で研修、研修は全く無いは、臨時雇用の方が多い。

## IV. まとめ

保育・介護など、福祉労働現場の状況を知る為、本学卒業生5,000名へ、労働状況に関するアンケートを行なった結果、主に以下の事が明らかになった。

1. 回答率が14.4%と低かったが、有効回答数は718名で、十分分析できるデータになった。
2. この回答率の低さは、半数が卒後間近な学生が半数いたという事と、マスコミにあまり扱われない保育士の、この問題に関する意識の相対的低さが、影響したと思われた。
3. このデータの年齢は5年毎に60~70人の回答を得ており、年齢的には平均化されたものであり、勤続年数は、平均が5年前後であった。
4. 勤務年数の長い方は、児童養護施設、知的障がい児・者施設、認可保育所(公立)などであり、一方短い方は、重症心身障がい児施設、有料老人ホーム、認可保育所(公設民営)となっていて、対象者の多い、認可保育所(私立)、老人福祉施設は中間に位置している。
5. 拘束時間の長い方は、児童養護施設、乳児院、認可保育所(私立)などであり、一方短い方は、認可保育所(公立)で、8時間以内という労働時間は守られている。ただ認可保育所(公立)の半数は非正規雇用である。
6. 休憩時間は、ほとんどの保育所は十分取れてなく、「〇〇〇しながら」休憩を取っている有り様である。
7. 時間外労働時間の長い方は、乳幼児を対象とした入所施設である。
8. 税込み年収は、平均256万円(1万円~700万円の範囲)であり、250万円が一番多く、次が300万円、200万円と続く。他の職業の平均が大体500万円と言われ

中この金額に達している者は、5%しかいず、この低賃金によって男性職員が将来を悲観して転職する事も納得出来る結果である。また勤務先では、看護師が多く勤務している事により、その影響からか乳児院が比較的高い。一方、民間経営の特に保育所は低い所が多い。こんな状況にあつて、新保育所保育指針が強調している「保育の質の向上、子育て支援、保小連携」など、こんな悪い条件の上に強要することは、何を言っているのかと疑問を感じざるを得ない。行政の無責任と無策は目に余るものがある。

9. 労働条件で満足度の低い、主な勤務先は、認可保育所(私立)、認証保育所、認可外保育所、老人福祉施設などで、就業先の多い、また回答数の多い勤務先である。
10. 労働条件で満足度の低いところは、時間外労働のあるところである。
11. 職種別に見てみると、保育士(クラス担任)、介護福祉士(一般職)といった保育・介護の現場で戦力で重要な位置にいる人に、労働条件で不満足な人が多い。また時間外労働は、ホームヘルパー、保育士(その他)が少ない。さらに、育児休業制度や職場外での研修体制などは、職種によってバラバラである。
12. 勤務形態別に見てみると、時間外労働で、正規雇用の方が多いが、育児休業制度、職場外での研修体制などでは、正規雇用の方が、労働条件として有利になっている。
13. 労働環境に問題があると感じた時の、やるべき活動順位では、1番が「職員と一緒に問題点を、勤務先に要求する」、2番が「職員1人や数人でも、問題点を勤務先に要求する」3番が「福祉の労働者が全国団結して、国や地方自治体に問題点を要求する」4番目が「福祉の労働経験者を多く国政や自治体の職員に送り込み、政策の方向転換を図る」5番目が「選挙などを通して、政策の方向転換を図る」であった。

## V. 提 言

### 1. 福祉労働者の生活の安定が福祉サービス利用者の生活の安寧に直結する

人が人らしく生活することさえ疑わざるを得ないような状況下、すなわち相対的貧困状況の中で自らの自己実現さえも放棄して、日常の生活を維持することのみで職業や就労先を選択せざるを得ない状況も生まれていることから、保育士や社会福祉士・介護福祉士資格所持者の潜在化傾向が見られている。このことから社会福祉労働者の慢性的な労働力不足が常態化しており、多くの問題や課題を抱えていることが明らかになった。このため解決に向けた方策として、資金をはじめ労働条件の大幅な改善を図り、日々の生きがいややりがいの持てる職場環境にしていくことが福祉労働者の持つ資格の生かし方であり、利用者サービスの向上にも繋がることになることを再確認する必要がある。

## 2. 改めて社会福祉の公的責任を確認する

第二次世界大戦以前の社会事業における多くの施設では、篤志家や宗教家などが私財や浄財を基に社会事業を立ち上げ、明確な理念の下に事業を展開し、強力なリーダーシップのもと、そこに共感する協力者によって支えられてきた。

戦後、わが国は敗戦によりGHQの強力な指導のもと、憲法第25条や社会福祉事業法(現・社会福祉法)さらに社会福祉各法により社会福祉事業の公的な責任が明確化され事業が展開され、公立公営や公立民営などの社会福祉施設が福祉サービスのニーズの高まりと平行して増加してきた経緯があった。

一方、民間の篤志家や社会事業家による社会福祉施設の設立や運営も戦後の児童福祉対策や障がい児者対策、そして高度経済成長以後の高齢者対策として大きく貢献してきており、措置制度下においては低所得者、高齢者、障がい者、児童等の保護などについては最後の砦としての公的責任を果たしていた。しかし、その後の社会福祉基礎構造改革により、措置から利用者の選択による福祉サービスの利用となり、社会福祉の公的責任を利用者自身に委ねるということは、国および地方公共団体は、公的責任を放棄したことに繋がるのではないかと懸念せざるを得ない状況になってきているといっても過言ではない。ここで改めて社会福祉の公的責任を確認しなければならない。

## 3. 社会福祉施設経営者の意識変革と事業の新たな方策

今日の状況を見ると、社会福祉施設はそれまでの措置費体系下における施設経営というより運営に重きが置かれてきた経緯があるが、介護保険の導入や社会福祉構造改革、障がい者自立支援法の制定・後期高齢者医療制度の制定などにより施設経営という視点を強化しない限り、存続自体が危ぶまれる状況にあるが、現状の施設の多くが「一法人一施設」という形態が多く、賃金をはじめ福利厚生・研修体制など労働条件総体にも影響を与えている。このことから、今日『一法人複合施設』の経営に乗り出している施設経営者も見られてきているが総数としては少ない状況にある。

今後、社会福祉法人の協同化や連携化により社会福祉施設建築の共同発注をはじめ物品や食材などの共同購入などにより経営の効率化を図り、あわせて人材の確保と人材育成(研修体制)、人材の効率的運用、さらに労働条件の安定した確保が図られるものと思料される。

## 4. 社会福祉施設現場における社会的有用労働の欠如からの脱却

社会福祉労働は、国民一人ひとりの利用者のニーズを身体的、心理的、社会的および精神的な全人的なニーズとして捉える中で、トータルな福祉サービスの提供が要請されている。このことに対応するためには、一定の資質を持った専門職が対応することになるが、現状の労働行政や社会福祉施策の中での労働単価は低く抑えられており、多くの問題を露呈している。

国は、2007(平成19)年8月に、社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針を改正し、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために、経営者、関係団体等ならびに国および地方公共団体が高ずるよう務めるべき措置について整理した。そこでは、この分野が就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の産業分野とも比較して適切な賃金水準の確保等の労働環境の推進や、従業者のキャリアアップの仕組みの構築とともに、国家資格等を取得するなどの高い専門性を有する従事者とする。そしてその社会的評価に見合う労働条件が確保され、従業者の努力が報われる仕組みの構築をする等がその内容である。具体的には、①労働環境の整備の推進 ②キャリアアップの仕組みの構築 ③福祉・介護サービスの周知・理解 ④潜在的有資格者等の参入の促進 ⑤多様な人材の参入・参画の促進を図ることなどである。

しかし、昨年の経済状況の大きな変化が生じたにもかかわらず、産業構造は軌道修正されず、混沌とした状況は続いている状況であるが、上記指針の現実が図られるよう、この分野での社会的有用労働の欠如からの脱却を図らねばならない。

#### 参考文献

- 1) 亀山幸吉・佐藤純子・細井香「保育・介護労働の現状と課題」  
淑徳短期大学研究紀要第48号 2009, p.1-20
- 2) 垣内国光・東社協保育士会編著「保育者の現在—専門性と労働環境」  
ミネルヴァ書房 2007
- 3) 財団法人 厚生統計協会編・発行「国民の福祉の動向」2008, P187



資料1

福祉（保育・介護）労働に関する調査

それぞれの質問の後にある答えのうちで、あてはまるものを選んでその番号を○で囲むか、  
( ) の中に数字や言葉を記入してください。

【あなたご自身のことについてお尋ねします。】

- Q 1. 年齢 ( ) 歳 学科・コース名 ( )
- Q 2. 卒業年次 ( ) 年 ( ) 月卒 (例) 2009年 3 月卒
- Q 3. あなたが持たれている資格はどれですか？ (いくつでも○を)
1. 保育士
  2. 介護福祉士
  3. 社会福祉士
  4. 栄養士
  5. ホームヘルパー
  6. ケアマネジャー
  7. アクティビティワーカー
  8. 社会福祉主事
  9. 教員免許
  10. 福祉住環境コーディネーター
  11. その他 ( )
- Q 4. あなたは、これまで福祉（保育・介護）の現場で働いたことがありますか？
1. はい
  2. いいえ → 「いいえ」に○をつけた方は、ここで質問を終わります。

★ここからは、「はい」に○をつけた方にお尋ねします。★

- Q 4-2. 福祉（保育・介護）現場で働いていたのは、いつですか？
1. 現在、働いている。
  2. 現在は離職しているが、過去に働いていたことがある。 約 ( ) 年前
- Q 4-3. 福祉（保育・介護）現場での通算経験年数をお答えください。 合計 ( ) 年

【福祉（保育・介護）現場の労働状況についてお尋ねします。】

\*現在の職場について、お答えください。

\*現在、離職している人は、過去の職場（一番長く勤務した職場）についてお答えください。

- Q 5. あなたの主な勤務先はどこですか？
1. 認可保育所（公立）
  2. 認可保育所（私立）
  3. 認可保育所（公設民営）
  4. 認証保育所
  5. 認定子ども園
  6. 認可外保育所【無認可保育所、託児所、企業内保育室、院内保育室、その他 ( )】
  7. 乳児院
  8. 児童養護施設
  9. 知的障がい児・者施設
  10. 重症心身障がい児施設
  11. 老人福祉施設
  12. 老人保健施設
  13. 有料老人ホーム
  14. 療護施設（障害者自立支援施設）
  15. その他 ( )

★ここからは、Q 5 で回答した職場についてお答えください。★

Q 6. 勤務先の所在地は、どちらですか？

都道府県名 ( ) 市区町村名 ( )

**【施設の規模についてお尋ねします。】**

Q 7. 園児・利用者数は何人ですか？ 入所 ( ) 人 通所 ( ) 人

Q 8. 職員数は何人ですか？ 男性 ( ) 人 女性 ( ) 人

**【勤務状況についてお尋ねします。】**

Q 9. 勤続年数は、何年ですか？ ( ) 年

Q10. どのような勤務形態ですか？

1. 正規雇用 2. 臨時雇用 3. その他 ( )

Q11. どのような仕事ですか？

1. 保育士 (主任または副主任、それにあたる役職)
2. 保育士 (クラス担任)
3. 保育士 (その他: )
4. 介護福祉士 (主任または副主任、それにあたる役職)
5. 介護福祉士 (一般職)
6. 指導員・支援員 (主任または副主任、それにあたる役職)
7. 指導員・支援員
8. ホームヘルパー
9. 施設長・園長
10. その他 ( )

Q12. あなたの平日の出勤から退勤までの拘束時間 (時間外は除き、休憩時間は入る) はどれ位ですか？ ( ) 時間 ( ) 分

Q13. 上記の時間の中で、休憩時間は平均してどの位とれますか？

( ) 時間 ( ) 分

Q14. 時間外労働はありますか？

1. はい 2. いいえ (→Q15へ)

**★「はい」に○をつけた方にお尋ねします。★**

Q14-2. 1ヶ月の時間外労働の平均は、どれくらいですか？ 約 ( ) 時間

Q14-3. 時間外労働手当では、支給されていますか？

1. 全額支給されている
2. 支給されているものと、支給されないものがある
3. まったく支給されていない
4. その他 ( )

Q15. あなたの昨年の税込み年収（ボーナス・一時金など含む）は、大体いくらですか？

\*過去に勤務されていた方は、退職年度の年収をお答えください。

約（                                  ）円

Q16. 現在の給料は、他の職種も考慮した上で、あなた達の仕事が十分評価されたものと思いますか？

\*過去に勤務されていた方は、退職年度の給料をお答えください。

1. 十分評価されている。（年収          万ぐらい高い）
2. 十分ではないが、ある程度評価されている。
3. あまり評価されていない。（年収          万ぐらい安い）
4. まったく評価されていない。（年収          万ぐらい安い）

Q17. 育児休業制度は、ありますか？

1. 有給で1年取れる      2. 無給で1年取れる      3. 有給で数ヶ月取れる
4. 無給で数ヶ月取れる      5. 全然取れない      6. その他（                                  ）

Q18. 職場外での研修体制は、確保されていますか？

1. 全部、勤務先の費用で研修する（1年間に、約          回）
2. 時々、勤務先の費用で研修する（1年間に、約          回）
3. 全部、自費で研修する                  （1年間に、約          回）
4. まったく無い
5. その他（                                  ）

Q19. あなたは、職場の労働条件にどのくらい満足していますか？

\*過去に勤務されていた方は、当時は思い出して、お答えください。

また、退職の原因の場合は、具体的な理由を記載してください。

1. とても満足している      2. やや満足している      3. どちらでもない
4. あまり満足していない      5. まったく満足していない      6. 退職の理由となった

Q20. あなたが、福祉の労働環境に問題があると思っておられたら、今後どのような活動をすべきだとお考えですか？（やるべき事の優先順位を1から順番に記入してください。）

- （     ）職員と一緒に問題点を、勤務先に要求する
- （     ）職員一人や数人でも、問題点を勤務先に要求する
- （     ）福祉の労働者が全国団結して、国や地方自治体に問題点を要求する
- （     ）選挙などを通して、政策の方向転換を図る
- （     ）福祉の労働経験者を多く国政や自治体の職員に送り込み、政策の方向転換を図る
- （     ）その他（                                  ）