

就学前施設の職員における潜在的課題

脇園 恵

厚生労働省は「保育士確保プラン」を提示し、平成 29 年度末までに国全体として 46.3 万人の保育士確保を目標にした。その達成のために、国は民間を対象とした保育士の処遇改善や就職促進などに力を入れ、勤続年数や経験年数に応じた処遇改善を計画している。しかし、給与といった処遇さえ改善すれば保育士の数は増えるのか。本研究では、先行研究で主に取り上げられている給与面の問題だけでなく、保育園・幼稚園で働く職員が仕事をどのように感じ・考えているのかを調査を行う。そしてその「語り」から、世間であまり認知されていない職員の問題を明らかにすることが目的である。これらを達成することで、待機児童問題や潜在保育士問題のような社会的問題の解決策に新たな視点を提示できると考えた。

本研究では、半構造化インタビューの手法を用いる。調査対象者は、私立保育園・幼稚園・認定こども園（以下、就学前施設とする）で働く職員や辞職された職員計 9 名である。

調査では以下のことが明らかになった。まず、認定こども園や認証保育園など就学前施設は多様化してきているにも関わらず、就学前施設で働く職員側は、自身が幼少期に通った施設を選択したり、語りの中で幼稚園に所属する人も自身のことを“保育士”と言ったりするなど就学前施設の区別を明確にしていない点を記述した。次に、就学前施設の職員における階級・経験・責任の混迷について提示し、結婚・出産や人間関係トラブルなどで一回辞職し、再就職したいと思っても常勤職員にはなれず、非常勤職員として働く職員が多いことから、若手を中心とした常勤職員と 30~40 代のベテランである非常勤という構図が成り立っている点を指摘し、職員自身も気づいていない仕事量・責任量の偏りについて提示した。第 3 に、就学前施設の職員は教育重視に基づくカリキュラム偏重に対して問題意識を持っていることが分かった。この結果、職員と園児間に軋轢が生じ、職員が考える働き方から逸脱しているという点を主張した。そして、様々な園児の個性や適性に合った学びを行えていない点、職員が就職する前に抱いていた理想を悪い意味で裏切られたことにより、不満という感情に収束してしまっている点を課題として指摘した。

先行研究では、古市 (2015) が良質な保育提供のためには保育士の待遇改善が必要であり、税金を使わない手はないと指摘していた。しかし、潜在保育士問題を解消するために重要なことは決して給与面などの処遇改善だけではない。階級・経験・責任の混迷の程度を把握し常勤・非常勤職員の仕事量や責任量の明確な区別を行うことが重要であると筆者は考える。また、職員同士での理解の齟齬も解消する必要がある。就学前施設の働き方が、一般企業とは異質性を帯びるものである点を認知することが重要であり、その異質性に適した職員の働き方を考えることが上記の問題を改善するための重要な一手であると考えられる。

(指導教員 照山絢子)