

令和元年7月吉日

内閣総理大臣 安倍 晋三 様

一般社団法人 全国保育連盟
理事長 古川 浩一郎



保育士確保のための抜本的な処遇改善に関する提言

一般社団法人全国保育連盟は、既存の保育園運営の在り方を根本的に見直し、子ども達の健全育成を通じた待機児童問題の解消に向けて事業活動を行っております。

さて、2020年度末までの受け皿拡大を目指し、待機児童解消加速化プランが推進される中、依然として保育人材確保は難航し、保育士不足の問題が深刻さを増す状況が続いております。問題解決がされないまま今後幼児教育・保育無償化の開始を迎えることに、当連盟としましては保育現場の逼迫や保育業界全体の混乱等、非常に懸念しております。

このような現在の保育業界と同様、かつて教育の現場で起こった人材確保に対する懸念に対し、対策として有効だったのが昭和49年に制定された人材確保法です。民間給与との処遇格差が広がり教育の場に人材が集まらなくなる傾向が出てきたことを背景として、義務教育諸学校の教育職員給与を、一般の公務員の給与水準と比較して優遇する措置が定められました。今後のわが国の教育改革の出発点とすることを目的に、教員の養成・再教育ならびに身分・待遇について改革が行われたこの法律は、教員給与の抜本的改善を計画的に進めるためのものであり、その後の教員の資質向上を図る上でも画期的な措置であったと言えます。

このように職種の待遇を劇的に改善させることにより、社会通念を変革させる抜本的改革こそ、今まさに保育業界に必要な取り組みではないでしょうか。

保育分野における人材不足の解消を目指した保育士確保プランの推進等により、年々保育士の給与改善が図られてきており、次頁の図で示す通り、平成25年当時と比較して平均年収にして約47万円引き上げられております。しかしながら、その他教育・福祉に関わる職種と比較すると現在も高い水準とは言いがたい状況にあり、いまなお全職種の平均年収からも約100万円も低い水準にあります。

(図) 平成 30 年度職種別想定平均年収

職種	平均年齢	平均年収
保育士 (H25 時点)	34.7	310 万
保育士	36.8	357.9 万
栄養士	35.0	346.1 万
幼稚園教諭	33.7	360.1 万
介護支援専門員	48.9	385.4 万
看護師	39.3	479.9 万
高等学校教員	42.8	663.4 万
全職種平均	42.3	460.1 万

※賃金構造基本統計調査（厚生労働省）における 6 月の月収と前年の賞与から平均年収を推計

直近平成 30 年に実施された「東京都保育士実態調査」（東京都福祉保険局・別添資料 1）によると、現在保育士就業中の者の実態として、就業前から保育士に対して「専門性が高く、やりがいのある仕事」というポジティブなイメージを持っている反面、「給与が低く、勤務時間が長く、体力的にもきつい」ものであるとの認識をしていることが分かります。そして実際に保育現場に入った実態感としても、その認識は変わることはないことが示されており、これまで行われてきた保育士の処遇改善策は十分とはいえるものではないことが見て取れます。

保育現場での安全対策の必要性が叫ばれる中、子どもたちの命を守る保育士の責任と対価が見合っていないと考える社会では、就業希望者の増加は期待できません。尊い命を預かる責任の重大さ、求められる要求の高さばかりがクローズアップされ、保育士の置かれた過酷な環境に見合うだけの待遇がないことが共通認識として存在しているのが実情です。保育士資格保有者の約半数が保育士職種を希望しないとされる今、このままでは潜在的保育士の増加や保育業界からの優秀な人材の流出の加速がますます進んでいくことが懸念されます。その流れに対抗するためには、保育士という職種の社会的意義を定着させるだけでなく、それに見合うだけの待遇が保証された魅力ある職種だと広く認知され、目標とされる職種のひとつとして確立されるような基盤の醸成が必要だと考えます。

そのような社会の転換を引き起こすためには、これまでにない待遇措置を講じなければなりません。別添資料 2 に示すとおり、人材確保法でかつて実施された三度にわたる月給・手当の引き上げ率に倣い、現在の保育士平均給与に適用した場合をシミュレーションすると平均年収 529 万円に到達し、全職種の平均を約 70 万円上回る賃金となります。ここまで保育士職の優遇を図り、職種としての社会的地位を押し上げて初めて、これまでの概念を変えるほどのインパクトが生まれます。大胆な改革を行ってこそ価値ある将来への投資となる。それこそが先の人材確保法に学ぶべき核心ではないでしょうか。

また一方で課題となる優秀人材の育成・確保、保育の質的向上における対応として、この優遇措置を単純な給与の引き上げにするのではなく、支給要件に質的向上の義務化を進める仕組みを提案いたします。制度開始少なくとも5年間は猶予期間も含めて全保育士職・保育所を対象に優遇を実施し、広く保育士職の優位性が示された後は、個人または保育所に対し高度な能力や経験、研修受講、制度整備等の一定要件を課す仕組みにすることで、既存保育士の質向上に向けた意識改革と優秀人材の確保を促します。またこうして支給対象を絞ることで緩やかに5%ほどの国庫負担縮減を進め、支給対象が一定の職層へと固まった後は全職種の平均年収値をやや上回る程度で定着する構図です。

今後幼児教育・保育無償化により潜在的な保育ニーズが高まれば、人材確保の問題はますます顕著になり、人手不足から始まる現場負担、離職の加速、保育の質の低下という悪循環につながりかねません。「保育の量」を追及するのであれば、「保育の質」をどう担保していくのかは、忘れてはならない視点であります。保育士という職種の待遇を抜本的に改善させることは、すなわち高い専門性を有した優秀な人材の育成・確保という質の向上につながります。これこそ、保育の「量」と「質」を確保できる極めて意義の高い施策であり、幼児教育・保育無償化と同時に行うべき改革であると考えます。

海外諸国で取り入れられた幼児教育の無償化は、質の向上に対する施策・取り組みが同時に取り入れられ質の保証が行われています。無償化は教育の機会均等を保障するためのものであり、意義であるからです。一方で6年前から無償化を開始した韓国では、無償化による利用者の急増と保育士確保や適正なサービス水準維持のため財源にゆがみが生じた結果、保育の質低下が指摘されているという研究報告も出ています。質の向上なくして「無償」だけが先走ることは、人格形成の基礎を培う幼児教育を豊かにする目的が失われていると思えてなりません。保育士確保の具体的施策なくしては待機児童ゼロの実現は困難です。保育の質・量を両立させ、子育て世帯をめぐる環境を支え、ひいては一億総活躍社会の実現を目指すために、保育士確保のための抜本的な処遇改善について、何卒ご検討いただきますようお願い申し上げます。

以上