

Research Institute
of
St. Andrew's University

Research Series

Title :

保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査報告書

Research Report on the Labor Conditions and
Union Activities of Licensed Nursery Teachers

萩原 久美子 / HAGIWARA Kumiko

hagiwara@andrew.ac.jp

2022年10月



桃山学院大学
Momoyama Gakuin University

<http://www.andrew.ac.jp/soken/>

保育士の労働実態と
労働組合活動に関する調査報告書

桃山学院大学社会学部

萩原久美子

謝辞

本調査の調査票設計および実施にあたっては自治労本部総合政治政策局(社会福祉評議会担当) 門崎正樹さん、会田麻里子さん、同保育部会長徳田武史さんに多大なるご協力をいただいた。各都道府県本部の皆様、保育施設等で働く皆様には日々の業務と労働組合活動の合間を縫って調査実施にご協力をいただいた。心から御礼を申し上げます。

*本調査は科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金:基盤研究C:18K11901・研究代表者:萩原久美子)の成果の一部です。

目次

はじめに	5
第1章 調査対象者の属性	7
1 自治体区分、職場、職種	
2 個人属性	
3 育児、介護、家計	
4 調査対象者の個人属性	
第2章 職場と労働実態	15
1 施設規模と事業概況	
2 職員体制——職員配置、正規比率、非正規職員	
3 労働時間	
4 所定労働時間外での業務	
5 給与	
6 非正規保育職——研修、会議	
7 保育職場の問題議	
第3章 組織化の動向と活動概況	36
1 組織化の概況	
2 非正規職員と組織化	
3 充実感、活動時間	
4 組合活動の現状	
第4章 保育職場の声は届いているか	54
1 私たちは必要とされているのか	

2 声が届いているのか
3 声を届けるために
まとめ 69
付属資料	
自由記述 77
「保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査」調査票 87
単純集計表 102

はじめに

1. 本調査の目的

公立保育施設をめぐる環境は大きく変化している。1980年代から2000年までおおむね2万2千か所の保育所数のうち公立保育所は約6割を占めていた。2020年、全保育所約2万3千か所のうち公立保育所は約3割にまで大幅に減少している。しかし、公立保育施設の果たす機能はいささかも減じていない。社会サービスとしての保育需要はますます増加し、保育を担う人々の労働条件への関心も高まっている。そこにあつて、公的責任に裏付けられた保育環境の保障という点でも、また医療・福祉・教育など社会サービス部門における雇用の質という点でも、公立保育所はひとつの準拠すべき拠点となっているからである。

一方、日本はOECD加盟32か国のうちでも雇用全体に占める公共部門の雇用規模自体が最も小さい部類に属し、しかも女性を雇わない。地方公務員に限ってみれば、1994年の約328万人をピークに、2000年から2010年前半まで年率1.2～1.3%で減少し、自治体財政の再編、PFI制度、指定管理者制度、市場化テスト等を通じた公共サービスの外部化あるいは民営化が進められてきた。さらに2015年の骨太方針は「公的サービスの産業化」を打ち出し、総務省は自治体に「公共施設等総合管理計画」策定をもとめ、老朽化した施設の廃止、統合を促している。社会サービスの民営化、外部化、さらに社会サービスを市場へと移設する動きは現在も継続している。

この現状を念頭に、本調査は公立保育所における保育士の労働実態と、労働組合活動の現状を明らかにすることを目的とした。言うまでもなく、公共部門の労働組合は、自治体や政府の雇用者としての役割、また労働条件に対する対社会的規制力を最も近距離で集団として発言し、交渉しうる立場にあるからである。保育施設で働き、かつ労働組合活動を担う中核的存在である職員、保育士は今、何を訴えたいのか。この点にも焦点を当てた。

2. 調査の方法

本調査は自治労社会福祉評議会および各都道府県本部社会福祉評議会・保育部会の協力を得て実施した。自治労社会福祉評議会は介護、保育、生活保護、児童相談など福祉職場で働くヘルパー、保育士、福祉事務所職員など自治体職員で構成する労働組合である。保育部会は特に保育施設等で働く職員をまとめる。

自治労社会福祉評議会から自治労各県本部を通じて、各都道府県本部の社会福祉評議会・保育部会またはそれに準じる組織等で活動する本部役員(非専従/専従)、保育部会幹事、各特別区市町村の基本単組役員、同基本単組職場委員らに依頼した。なお社会福祉評議会・保育部会

を設置する県本部は 35 県本部である。これら組織がない県本部にも対象者への調査を依頼した。母数は 439 人である。同一の保育所に所属する回答者はいない。

調査方法は自治労社会福祉評議会との協議の上、WEB による調査・回答とし、調査期間を 2021 年 11 月 18 日から 11 月 30 日、12 月 1 日から 12 月 22 日までの 2 回を設定した。最終的な有効回収票は 255 票で、回収率は 58.1% である。回収票のなかった地域は以下である。青森県*、岩手県、茨城県*、栃木県*、群馬県*、新潟県、山梨県、長野県、滋賀県、和歌山県、佐賀県(*は福祉評議会・保育部会の設置がない県である)。

3. 構成

本稿では全体像を把握することを目的としており、単純集計結果とクロス集計を中心としてまとめている。調査票では自由記述を設けており、調査結果と関連する自由記述を各章で紹介している。

第 1 章では調査対象者の属性、第 2 章では調査対象者の担当する単組・職場の労働実態と調査対象者自身の労働実態、第 3 章では保育職場における労働組合の現況と活動を扱っている。

公立保育所で働く労働者であり、かつ職場での労働組合活動の担い手が保育政策や職場、労働組合に関して、いかなる評価をし、どのような問題を見ているのか。この点については、第 4 章でまとめた。最後に「まとめ」として本調査結果の要点を記している。巻末に付属資料として自由記述、調査票、単純集計を収録した。

第1章 調査対象者の属性

自治体職員として保育所、認定こども園、子育て支援センター等、就学前の保育教育に携わりつつ、労働組合活動を担う人たちとは、どのような人たちなのだろうか。本章では、調査結果から見える保育現場と組合活動の担い手の姿を概観する。

1. 調査対象者と自治体区分、職場、職種

(1) 単組の所在地と労働組合での役職¹

図1-1 単組の所在地

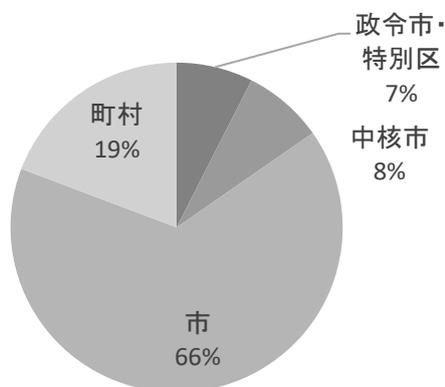
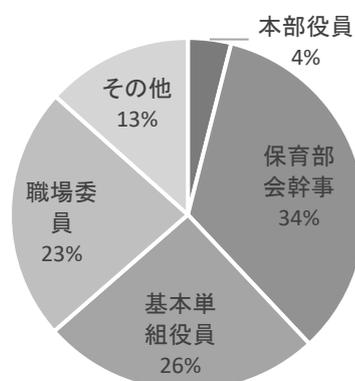


図1-2 労働組合での役職



調査対象者の所属する単組の所在地は「政令市・特別区」が 7.5%、「中核市」7.8%、「市」65.5%、「町村」19.2%であった。2021 年の全国 1724 市町村の内訳では、20 政令市・23 特別区 (2.5%)、772 市 (44.8%、うち 62 中核市、0.36%)、932 町村 (54.0%) である。本調査の対象者は「市」と都市型自治体の割合が高く、町村の割合は低い。

労働組合での役職・役割では、都道府県レベルでの「本部役員」が 3.9%、「保育部会幹事」が 34.1%で全体の約 4 割を占めた。市町村レベルでの「基本単組役員」が 25.5%、保育施設等をまとめる「職場委員」が 23.1%となっている。保育部会等の構成員を含む「その他」が 13.3%だった。

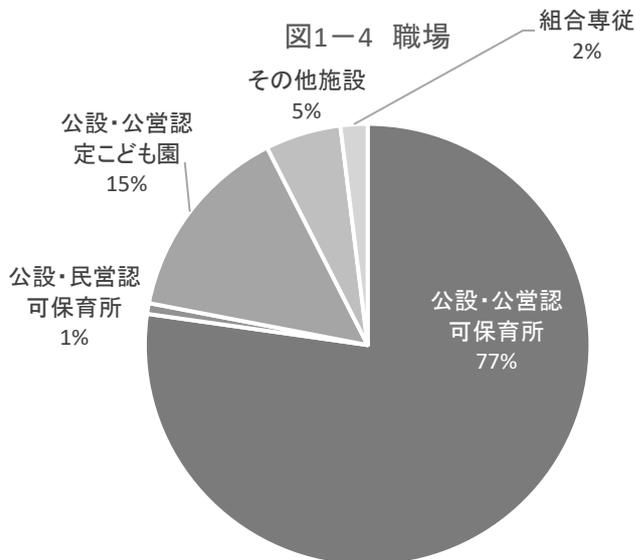
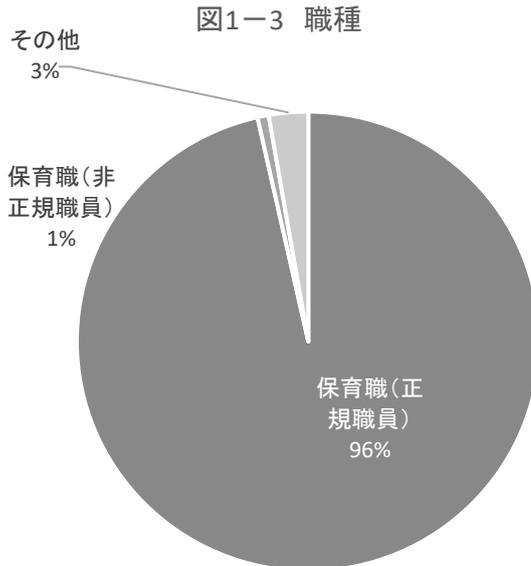
¹ 調査対象者の労働組合での役員・役職については、以下のように文中内では省略している。

■都道府県・本部執行役員⇒本部役員 ■都道府県・保育部会幹事⇒保育部会幹事

■各市町村・基本単組執行部役員⇒基本単組役員 ■基本単組職場委員(職場代表)⇒職場委員

(2) 職場、職種

職場では「公設公営認可保育所」(77.3%)が最も多く、「公設・民営認可保育所」(0.8%)と合わせて保育所が約 8 割を占めた²。次いで「公設公営認定こども園」(14.5%)が多く、幼稚園、子育て支援センターなど「その他施設」(5.5%)が続いた。職種では「保育職(正規)」(96.5%)、「保育職(非正規職員)」(0.8%)を合わせ保育職が全体の 97.3%を占めた。「その他」(2.7%)として組合専従、行政職員、事務職、調理員との回答があった。



²「公設・民営認可保育所」(0.8%)は断りのない限り、保育施設、保育所として集計している。

2. 調査対象者の個人属性

(1) 性別、年齢、学歴

女性が約 83%、男性約 16%、その他約 1%だった。年齢階層別では、20 代が 8.2%、30 代が 30.2%、40 代が 38.4%、50 代が 22.0%、60 代が 1.2%だった。平均年齢は 42.5 歳だった。

学歴は、「短期大学卒」(65.5%)が最も多く、次いで「四年制大学卒」(18.4%)、「専門学校修了」(13.3%)となっている。年齢階層別で見ると、「四年制大学卒業」は 40 代以上では約 10%強程度なのに対し、30 代では 27.3%、20 代では 57.1%を占めており、若い世代ほど高学歴だった。40 代、50 代では大学院修了者がいる。

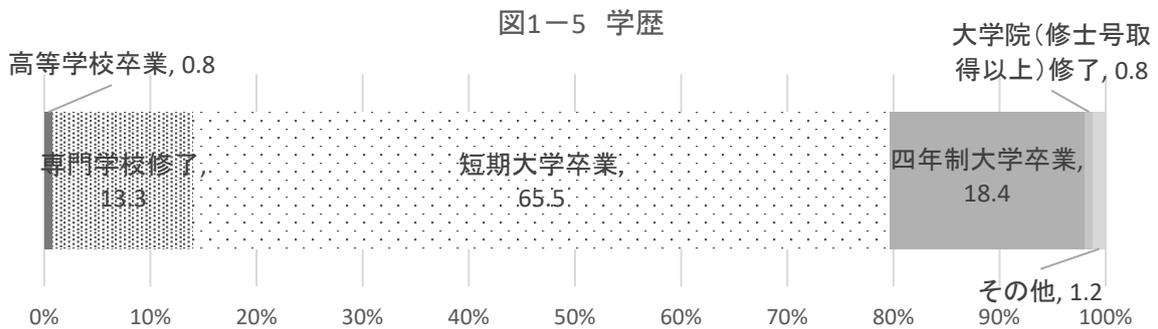
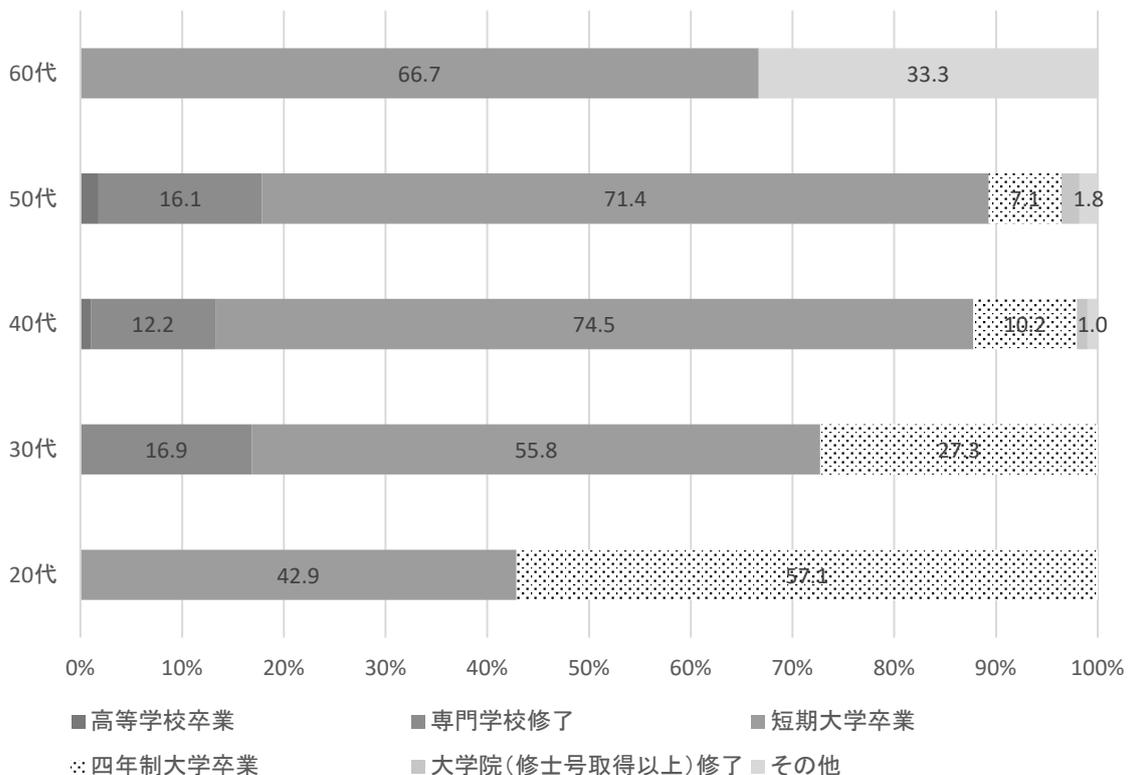


図1-6 年齢別学歴分布



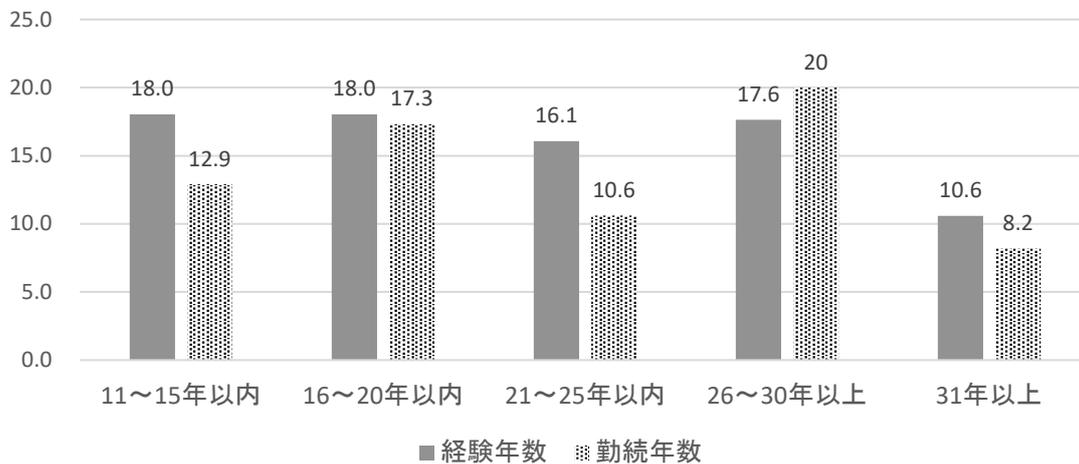
(2) 勤続年数、保育士としての勤務年数

現在の自治体での勤務年数は「5 年以内」が 10.2%、「10 年以内」が 20.8%、「20 年以内」が 30.2%、「30 年以内」が 30.6%だった。平均勤務年数は 17.8 年だった。

保育士としての勤務年数は「5 年以内」が 9.4%、「10 年以内」が 10.2%、「20 年以内」が 36.0%、「30 年以内」が 23.7%、「31 年以上」が 10.6%となった。保育士としての勤務年数は平均 19.2 年だった。

保育職 248 ケースのうち、現在勤務している自治体での勤務年数と保育士としての勤務年数が一致しているのは約 60%だった。現在の自治体での勤務を開始する以前に保育士としての勤務年数を積み重ねている人が約 40%を占めている。現在の自治体での勤務年数よりも保育士としての経験年数の方が平均で 6 年、最頻値では 3 年長い。

図1-7 保育士としての経験年数と現在の職場の勤続年数



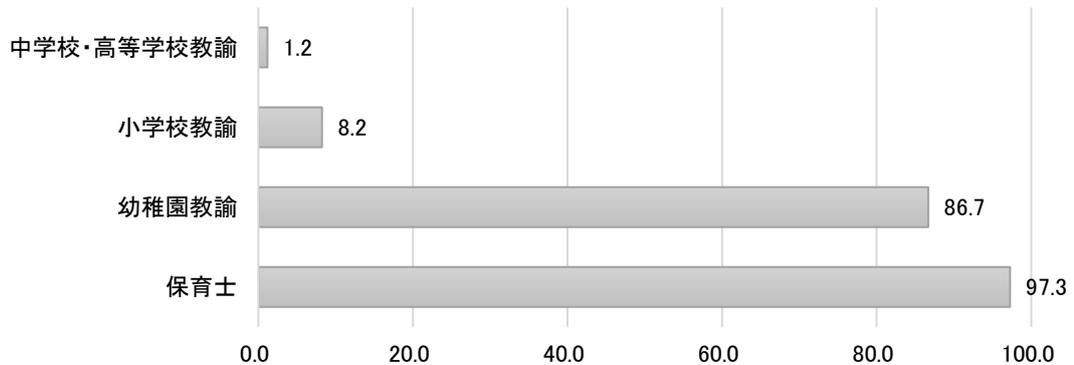
(3) 資格の種類

取得している資格として「保育士」(97.3%)、「幼稚園教諭」(86.7%)で、「保育士」「幼稚園教諭」の資格・免許を持つ人の割合は 89.1%にのぼった。「小学校」(8.2%)、「中・高校」(1.2%)の教員免許、福祉領域での「介護福祉士」(2.4%)、「社会福祉士」(1.6%)、「子育て支援員」(1.2%)の資格を有している人もいた。

保育職(非正規職含む)のみで見ると、99.6%が「保育士」資格を有し、「幼稚園教諭」免許の両方を持つ人は 88.7%だった。教育領域では「小学校」(8.5%)、「中・高校」(0.8%)の免許、福祉領域では「介護福祉士」(2.4%)、「社会福祉士」(1.6%)、「子育て支援員」(1.2%)の資格保有者がいた。「その他」資格では「社会福祉主事」「特別支援学校教員免許(養護学校教諭)」の免許・資格のほか、「食育指導」「リトミック指導」「ベビーシッター」に関する民間資格があげられた。「保育士」「幼稚園教諭」以外に、複数の資格・免許を持つ人が一定数、存在していた。

保育職以外の「その他」職種では、「保育士」(14.3%)、「幼稚園教諭」「中・高校教諭」免許(各 14.3%)のほか、「調理師免許」「第一種衛生管理者」の資格を取得している。

図1-8 取得している資格(あてはまるものすべて)



3. 育児・介護と家計

本調査では調査対象者の主観的な認識に基づいて、家族内でのケア提供とその責任の有無について回答してもらった。育児・介護を必要とする家族の有無、同居の有無についても、「家族」の範囲を特定せず、調査対象者にとっての主観的な「家族」の範囲に委ねた。婚姻関係や世帯類型については聞いていない。

家計については「給与総額(税引き前)」とともに「主たる家計維持者か否か」について聞いている。「家計維持者」についても調査対象者が世帯に対する経済的な責任を有するか否かの主観的な判断に基づく。

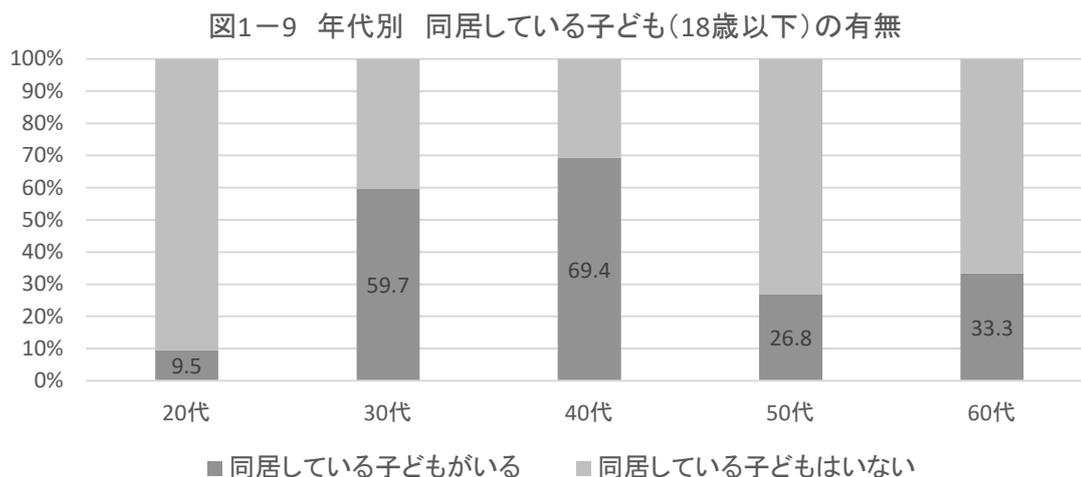
(1) 同居——18歳以下の子ども

「18歳以下の子どもとの同居している」と回答した人は全体では51.8%だった。年代別で見ると、「40代」が69.4%で最も多く、「30代」(59.7%)、「50代」(26.8%)が続いた。

同居している末子の子どもの年齢層をみると、「3歳未満児」が15.9%、「3-5歳」が20.5%となっており、就学前の年齢層の子供と同居する人が36.4%を占めた。次いで、「6歳-12歳」が31.8%、「13歳-15歳」が18.9%となっており、義務教育年齢に相当する年齢層の子供と同居する人が50.7%を占めた。

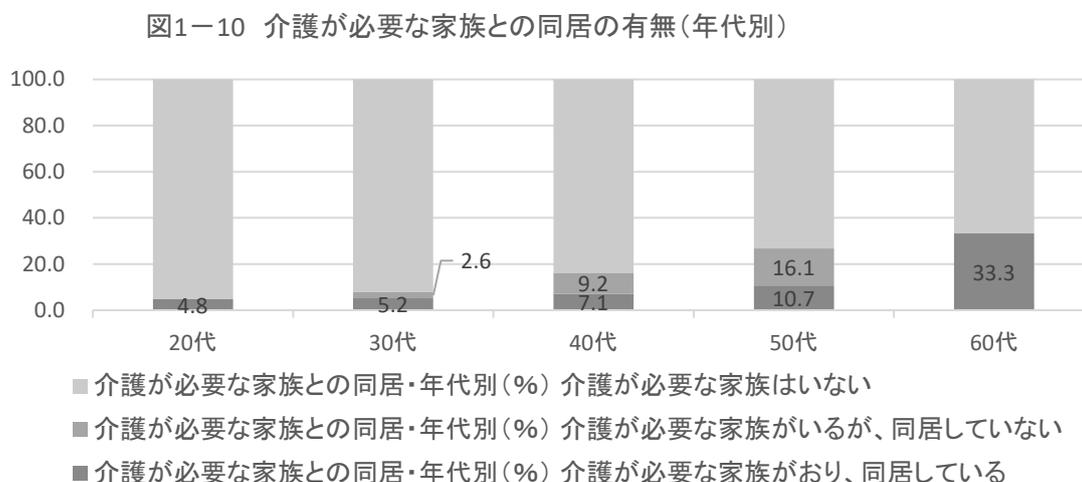
年代別で同居している末子の年齢を見ると、20代では「0-5歳」が100%、30代では「3歳未満」が最も多く37.0%、次いで「3-5歳」が32.6%、「6歳から12歳」が26.1%だった。30代では、末子が「12歳以下」とする人が95.7%を占めた。40代では「6歳から12歳」が42.6%で最も多く、次に「13-15歳」(25.0%)、「16-18歳」(13.2%)だった。50代では「16-18歳」(53.3%)が最も多く、「13-15歳」(40.0%)が次いだ。

労働組合での役職・役割別で見ると、「18歳以下の子どもと同居している」人は「職場委員」が57.6%で最も多く、「本部役員」「保育部会幹事」「単組役員」のいずれも半数が「同居している」と回答している。最も多い子どもの年齢層は6-12歳で、「本部役員」が40.0%、「保育部会幹事」が38.6%、「単組役員」が27.3%、「職場委員」が32.4%だった。「その他」では3-5歳の年齢層(31.3%)が最も多かった。



(2)同居——介護の必要な家族

介護が必要な家族の有無を聞いたところ、84.7%が「いない」と回答し、「介護が必要な家族がいる」とした人は全体の15.3%だった。介護が必要な家族と「同居している」とした人が7.5%、「同居していない」とした人が7.8%だった。年代別では「介護が必要な家族がいる」人の割合は「20代」が4.8%、30代が7.8%、40代が16.3%、50代が26.1%、60代では33.3%だった。介護が必要な家族と「同居している」人は60代(33.3%)が最も多く、次いで50代(16.1%)だった。

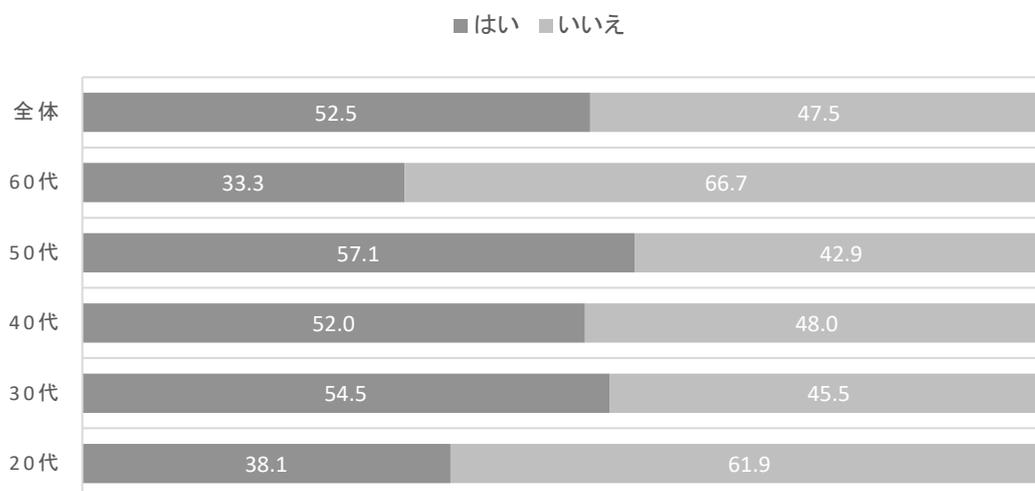


(3)家計

調査対象者のうち、「主たる家計維持者である」と回答した人が 52.5%を占めた。性別では女性で 47.6%、男性で 80%が「主たる家計維持者である」と回答している。年代別で見ると、50 代(57.1%)で最も多く、次に 30 代(54.5%)、40 代(52.0%)だった。

職種別では「保育職」が 51.6%、「その他」では 85.7%が「主たる家計維持者である」と回答している。労働組合での役職・役割別では「主たる家計維持者である」とする回答は「本部役員」で 70%と最も多く、次に「基本単組役員」(56.9%)だった。「保育部会幹事」「職場委員」のいずれも約半数が「主たる家計維持者である」と回答した。

図1-11 主たる家計維持者か



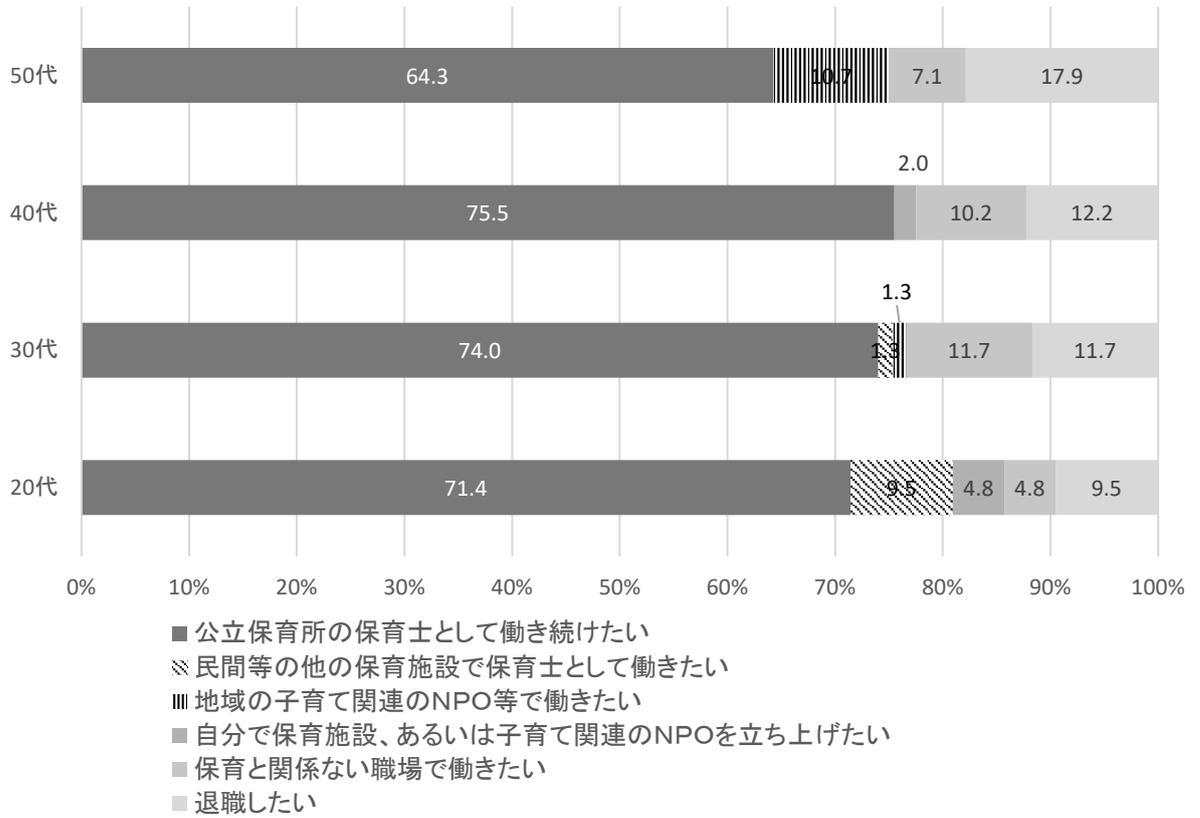
(4)今後の希望

調査対象者は今後の就労についてどのように考えているのだろうか。保育職では「公立保育所の保育士として働きたい」が 73.2%で、保育士として就労継続の意思を持つ人が 7 割を超えた。「退職したい」が 12.9%、「保育所と関係ない職場で働きたい」が 9.4%で、保育職場からの離職を望む人は約 2 割程度だった。

「その他」の職種では「公立保育所の保育士として働きたい」が 57.1%、「地域の子育て関連の NPO で働きたい」「保育園と関係ない職場で働きたい」「退職したい」がそれぞれ 14.3%だった。

性別では、「公立保育所の保育士として働きたい」と考える人は女性が 71.7%、男性は 77.5%だった。年代別では、「公立保育所の保育士として働きたい」との回答の割合は 40 代(75.5%)で最も多く、「退職したい」と考える人の割合は 50 代(17.9%)、「保育と関係ない職場で働きたい」と考える人の割合は 30 代(11.7%)で最も多かった。

図1-12 今後の希望



第2章 職場と労働実態

気になる子どもや配慮のいる子どもが増え、同時に支援や配慮を必要とする保護者が増えているのに、さらに指針も昔とは違うのに、配置基準は変わりません。(保育部会幹事)

保育士の数が全く足りていないため、日々の保育で代替え、パートが担う部分が多く、保育の質が向上しない。保育士の数が不足しているのに、児童を受け入れてしまう。正規職員が非正規職員より少なく、仕事の負担が大きい。(本部役員)

新規採用が10年以上なく、このままどうなるのだろうと気になっています。(基本単組役員)

育休代替や加配を募集しても見つからず、保育士が足りない状況があるのに正規職員の保育士の採用がない。調理担当の正規職員がいない職場があるのに退職補充の採用がない。(保育部会幹事)

人手不足と無資格者の職員構成では、保育の質は低下せざるをえない。(保育部会幹事)

心の病気で3人もの保育士が病欠を取りました。業務量が多く、保育士は疲弊しています。(職場委員)

長く働いても給料がほとんど上がらない。働く意欲がわからない。労働者の給与待遇を上昇させることは、子ども世代の幸せに直結することなので、労働組合は活性化するべきと思うが、方法がわからない。(職場委員)

公立保育所の会計年度任用職員の給与面の処遇改善、できれば正規採用が望ましい。民間保育所の保育士と差が開く一方。(本部役員)

保育所の民営化を進めているため、今後の働く先が心配。(基本単組役員)

自由記述から

調査対象者は保育所や認定こども園等の保育関連職場でどのように働いているのだろうか。本章では、調査結果から見える現在の保育職場の概況と労働実態について概観する。調査では、調査対象者のうち保育所、認定こども園で就労する人(n=236)に現在、自身が勤務する施設の概況と自身の働き方について聞いた。そのうえで、調査対象者全員(n=255)に労働組合役員・役職者の立場から見た職場での職員・保育職の働き方についても聞いている。

1. 施設規模と事業概況

(1) 施設規模——定員と入所児童数

保育施設は大規模化する傾向にある。社会福祉施設等調査をもとに、子ども子育て支援新制度の開始前の2010年と開始後の2020年の公営保育所の施設定員の変化を見てみよう。それによれば、定員「49人以下」は13.4%から9.8%へ、「50人から100人」が50.4%から45.7%へと減少する一方、「151人以上」は6.7%から12.0%へと増加している。

これに対して、本調査の調査対象者が勤務する保育施設は全体に施設規模が大きい。定員で見ると「101人から150人」が35.2%、「151人から200人」が9.3%、「201人以上」が6.8%で、151人以上が全体の17.1%を占める。施設別では、保育所が「50人から100人」(35.7%)、「101人から150人」(35.2%)なのに対し、認定こども園は定員規模が大きく、「151人から200人」(35.1%)が最も多かった。

図2-1 施設規模

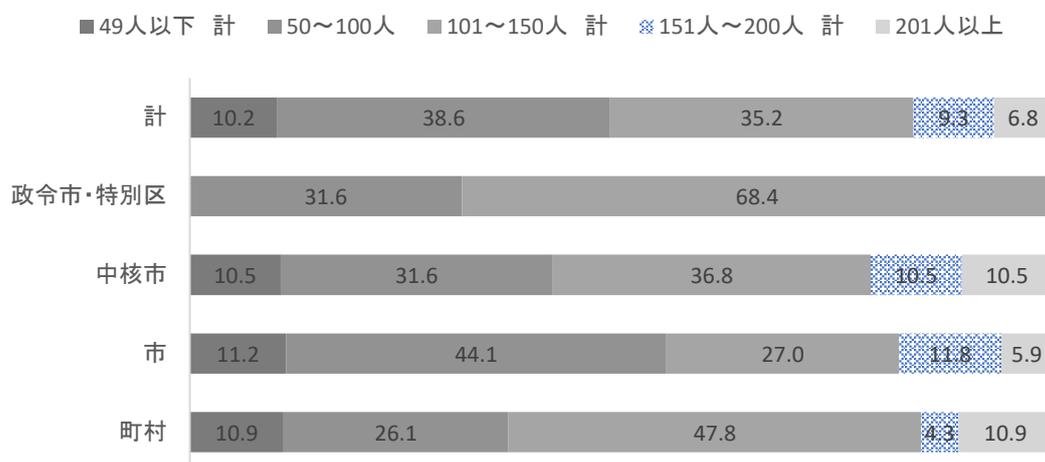


表 2-1 充足率(%)

	充足率
政令市・特別区	89.2
中核市	86.0
市	82.8
町村	80.2
総計	83.1

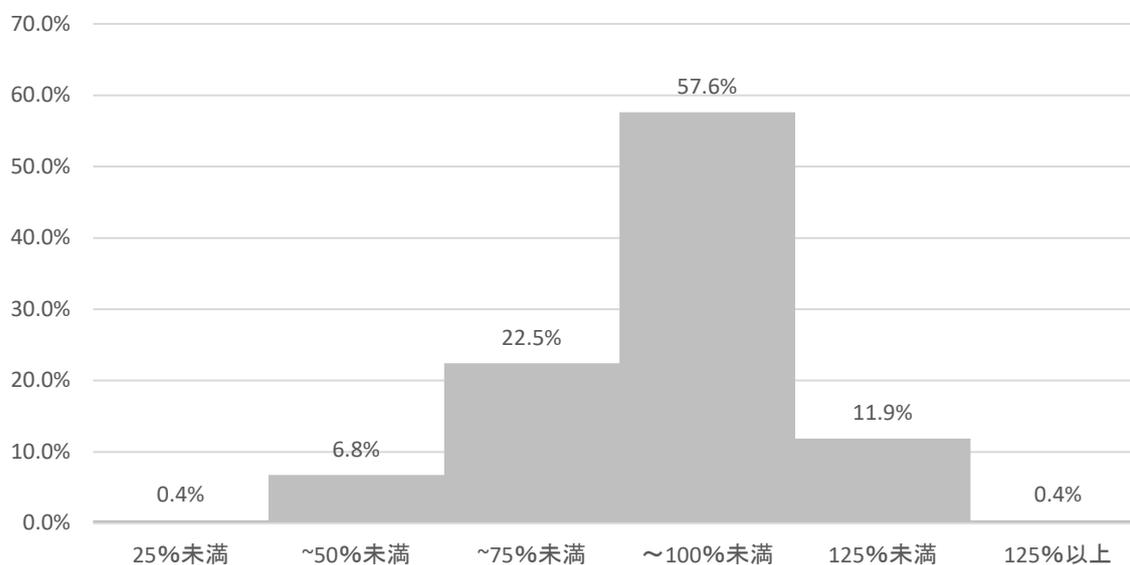
自治体別だが、「政令市・特別区」では定員「101 人から 150 人」(52.6%)が約半数を占めた。「中核市」「市」では全体に規模が大きく、定員「151 人以上」「201 人以上」の施設が約 2 割、町村でも定員「201 人以上」の施設が 10.9%を占めた。

入所児童数(2021 年 12 月時点)は「50 人から 100 人」(37.7%)が最も多く、次いで「101 人から 150 人」(29.2%)、「49 人以下」(19.1%)だった。自治体別では、いずれも「50 人から 100 人」が最も多く、「政令市・特別区」が 44.7%、中核市が 36.8%、市が 33.6%、町村では 45.7%だった。

定員と入所児童数をもとに、自治体別での充足率(入所児童数計/定員計)を見ると、「政令市・特別区」では 89.6%、「中核市」が 88.2%、「市」が 84.6%、「町村」が 82.2%だった。

調査対象者の勤務する施設全体での充足率で見ると、定員 100%を超える施設の割合は全体で 12.2%だった。自治体別で見ると、定員 100%を超える施設の割合は「中核市」で 26.3%、続いて「町村」で 21.7%、「市」で 19.0%となっており、約 5 分の 1 から 4 分の 1 が定員を超えた状態で保育を実施していた。

図 2-2 充足率別での施設の分布



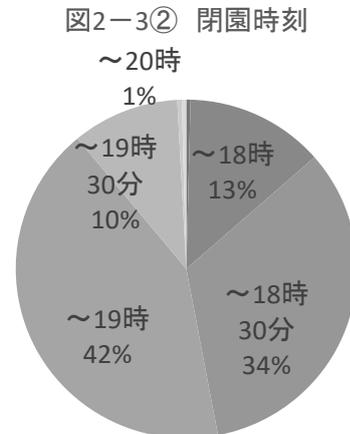
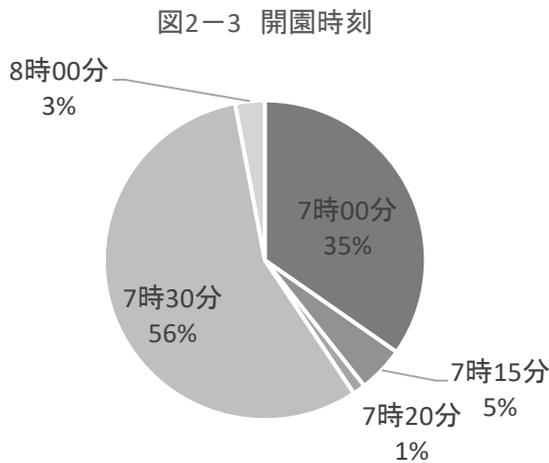
(2)事業概況——開園時間、保育事業

開園時刻は「午前7時」が34.7%、「午前7時30分」が56.4%だった。「午前7時」の開園は中核市で最も多く42.1%だった。「午前7時30分」の開園は「政令市・特別区」(73.7%)が最も多く、「町村」(63.0%)が続いた。

閉園時刻は「午後6時」が11.4%、「午後6時半」が32.2%、「午後7時」が40.3%、「午後7時半」が10.2%、「午後8時」「午後9時」がいずれも0.4%だった。開園時間は平均11時間27分で、最短が9時間、最長が14時間だった。

表 2-1 開園・閉園時刻、開園時間

	開園時刻	閉園時刻	開園時間
平均	7:19	18:46	11 時間 27 分
最長	7:00	21:00	14 時間 00 分
最短	8:00	18:00	9 時間 00 分
最頻値	7:30	19:00	11 時間 00 分



通常保育に加えて実施する保育事業のうち最も多かったのは「延長保育」(86.4%)だった。続いて「一時預かり」(50.4%)、「産休明け保育」(29.7%)、休日保育(16.1%)となっている。「その他」の保育事業としては「障害児保育」の回答が多かった。

自治体別では、「延長保育」の実施率が最も高かったのが町村(93.5%)だった。「休日保育」では「政令市・特別区」(36.8%)、「病後児保育」では「市」(14.5%)、「産休明け保育」では「市」(31.6%)、「一時預かり」では「町村」(63.0%)での実施率が最も高かった。「その他」として障害児保育があがった。

図2-4① 施設別での保育事業の実施状況

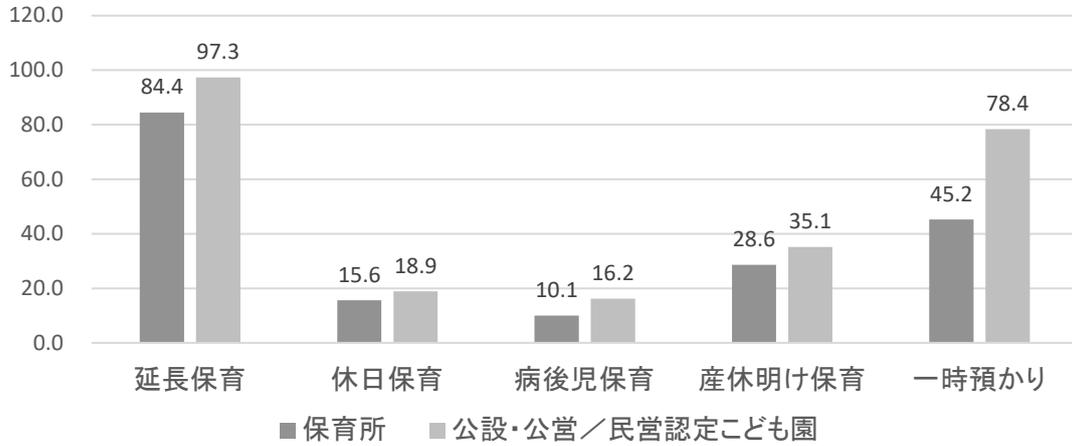
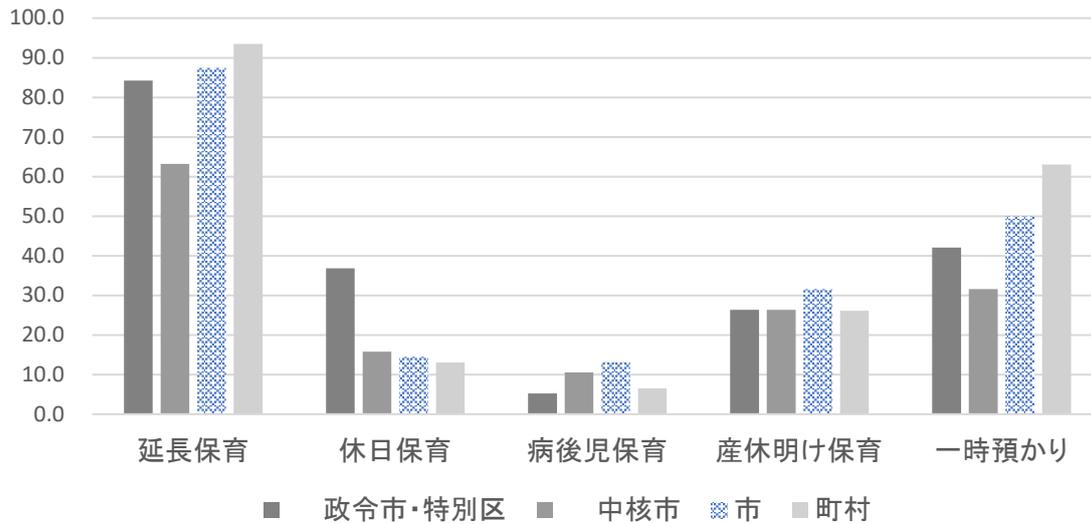


図2-4② 自治体区別での保育事業の実施状況



2. 職員体制——職員配置、正規比率、非正規職員

(1) 職員配置

「保育所」「認定こども園」で働く調査対象者(n=236)に、現在の勤務先の「保育職」「保健・看護職」「栄養士」「調理業務」「事務職」「その他職種」の人数と正規職員数についてたずねている。

保育施設への職種・職務別での職員配置の状況では、保育施設における「保育士」職員以外の配置は「保健・看護職」32.6%、「栄養士」22.0%、「調理業務」89.0%、「事務職」7.2%、「その他職種」40.3%だった。

図2-5 職種別職員配置状況

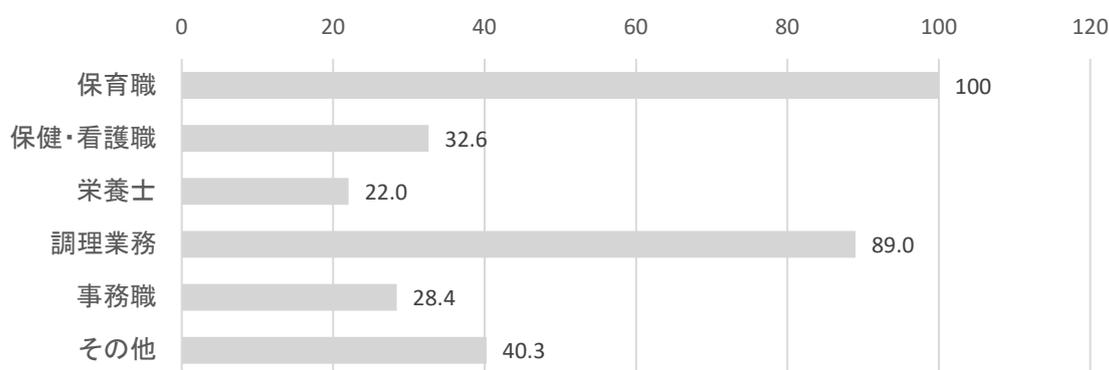
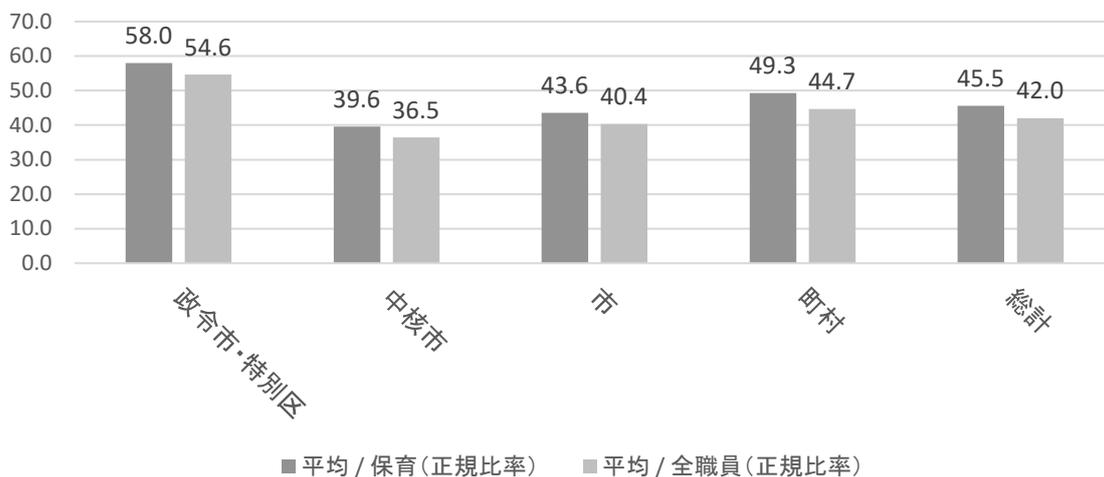


図2-6 正規職員比率(自治体別)



全職員のうち正規職員はどの程度を占めるのか。「全職員」(施設長を除く)で見た正規職比率は平均 39.5%で、自治体別でみると「中核市」(36.5%)が最も低く、次いで「市」(40.4%)、「町村」(44.7%)、「政令市・特別区」(54.6%)だった。

(2) 正規比率と非正規職員

職務・職種別の正規比率は「施設長」¹は97.7%、次いで「栄養士」が62.7%で最も高かった。これに対し、「保育職」(42.3%)、「保健・看護職」(41.4%)、「調理業務」(31.1%)、「事務職」(26.3%)ではいずれも正規職員は半分に満たなかった。正規職員の比率が4割を割りこむ施設が半数を占めていた。

図2-7 職場の正規職員比率(職種別)

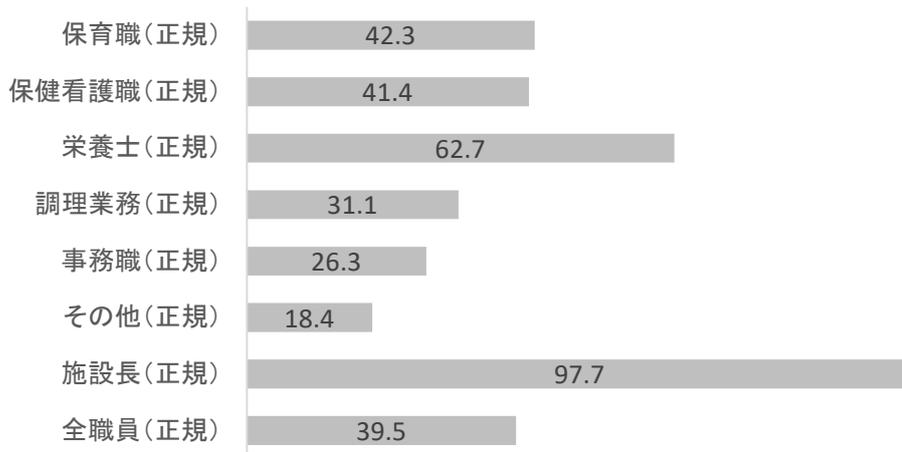
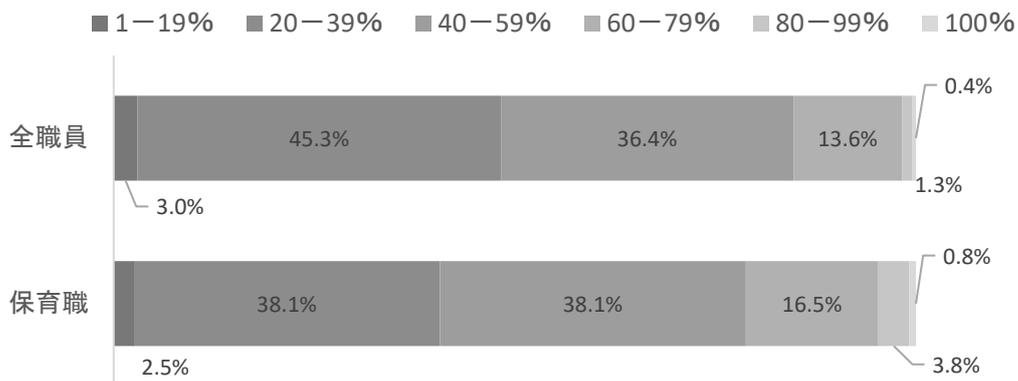


図2-8 正規職比率の分布(全職員、保育職)



¹ 「施設長」については記入ミス等による非該当を除いており、サンプル数は214である。なお本調査では、施設の職員数、また正規職員数、組合員数、組織率の集計において、施設長数とその正規職員数は含んでいない。

(3) 保育士資格の保有率

施設長、保育職の保育士資格の保有率はどうか。一部の自治体では公立の保育施設長が小学校長・幼稚園長との兼務、あるいは本庁職員を配置する慣行があり、「施設長」の保育士資格者は91.1%にとどまる。「保育職」の保育士資格の保有率は正規職員 100%、非正規職員 86.7%だった。

保育職の配置は入所児童の年齢・クラス編成や保育事業内容によって異なるため、実際には保育職1人あたりの児童受け持ち数は単純に比較できないが、参考までに保育職 1 人あたりの児童数(入所児童数)を見てみた。無資格者含む保育職 1 人に対し平均 4.3 人、保育士 1 人に対し 4.8 人だった。施設別で見ると「保育所」では保育職1人に対し平均 4.2 人(最大値 21 人)、保育士 1 人に対し平均 4.6 人(最大値 21 人)、「子ども園」では保育職 1 人に対し平均 5 人(最大値 10.7 人)、保育士1人に対し 5.6 人(最大値 12.5 人)だった。自治体別では 1 人あたりの児童数は「町村」が最も多く保育職 1 人に対し 5.0 人、保育士 1 人に対し 5.5 人だった。自由記述では無資格者への依存が強まる傾向にあることが危惧されている。

なお 2022 年度の自治労本部社会福祉評議会の調査によれば、公立保育所での保育士配置基準は 1 歳児で国基準(6:1)と同じとするところが 6 割、3 歳児では「子ども 20 人に対し保育士 1 人」が 6 割だった。それ以外の年齢では「国基準」と同じとの回答が約 8 割を占めた。

3. 労働時間

(1) 組合員の状況——所定労働時間内に仕事を終えているか、休憩は確保できているか

労働組合役員・役職の立場から見た職場の休憩時間や残業の状況について聞いた。それによると、休憩時間が「確保できている」職場は 13.7%、「所定労働時間内に仕事を終えている」職場は 4.3%だった。最も職場に近い立場にある職場委員の評価では、「所定労働時間内に仕事を終えている」職場は 3.4%だった。

図2-9 組合員は所定労働時間内に仕事を終えているか

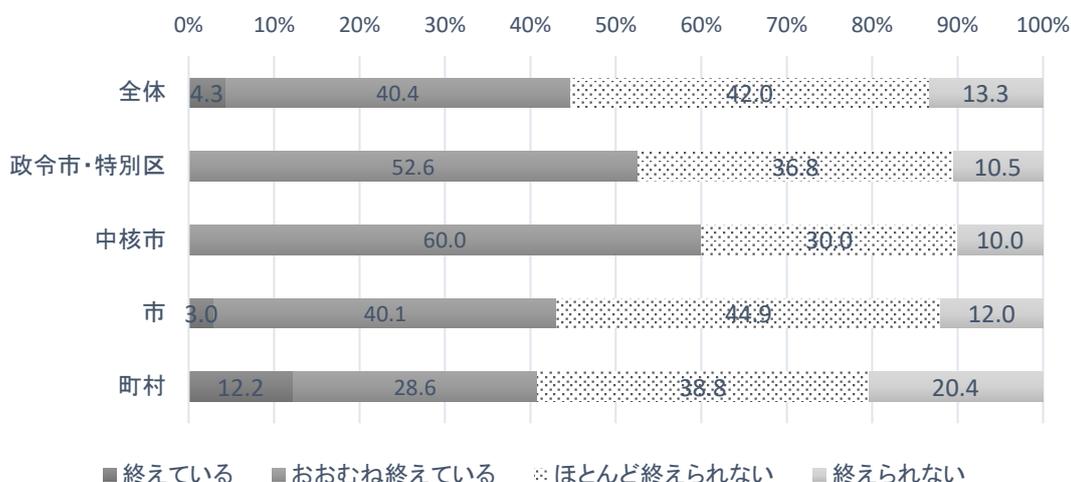
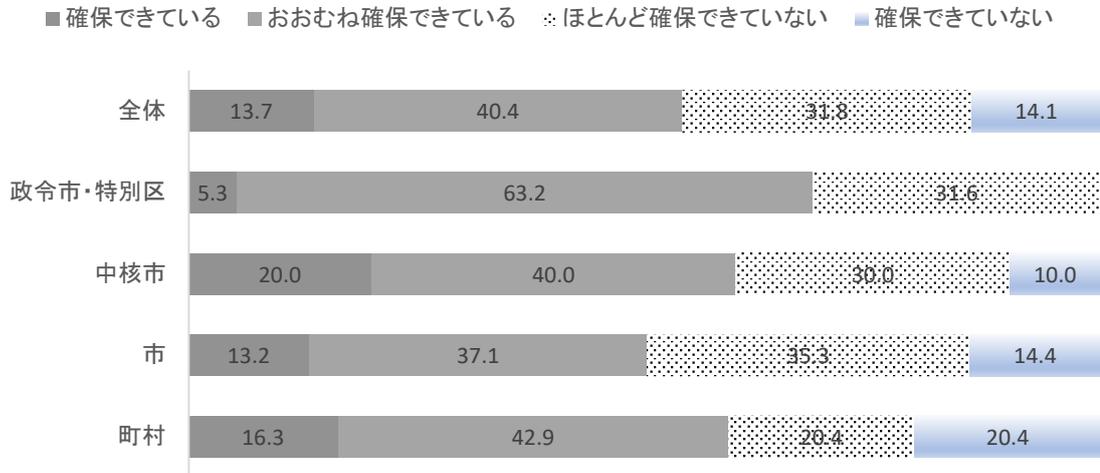


図2-10 組合員は休憩時間は確保できているか



(2) 労働日

調査対象者のうち、現在、保育所、認定こども園で就労する対象者本人の労働日、労働時間の実態についての回答をまとめた(n=236)。これまで示してきた施設・事業概況と職員体制のもとで、調査対象者のうち保育施設の保育職で働く人はどんな働き方をしているのか。

まず平均的な週の労働日は5日が最も多く(95.3%)、1か月あたりの土日祝出勤日は「1日」としての人が46.2%、「2日」が35.6%だった。

図2-11① 労働日数(週)

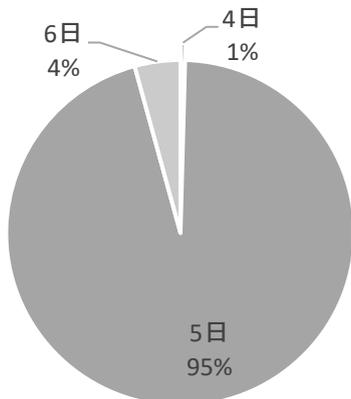
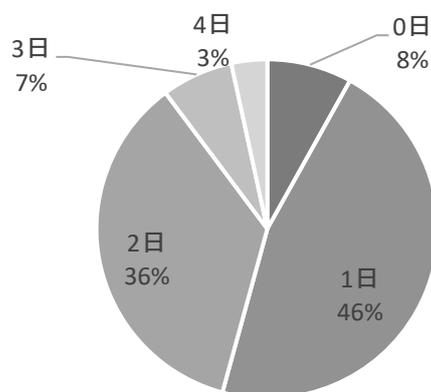
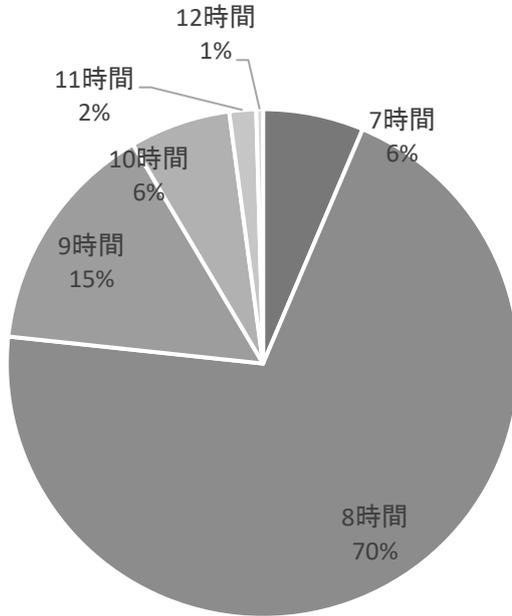


図2-11② 土日祝日の出勤日数(ひと月)



(2)労働時間(1日)

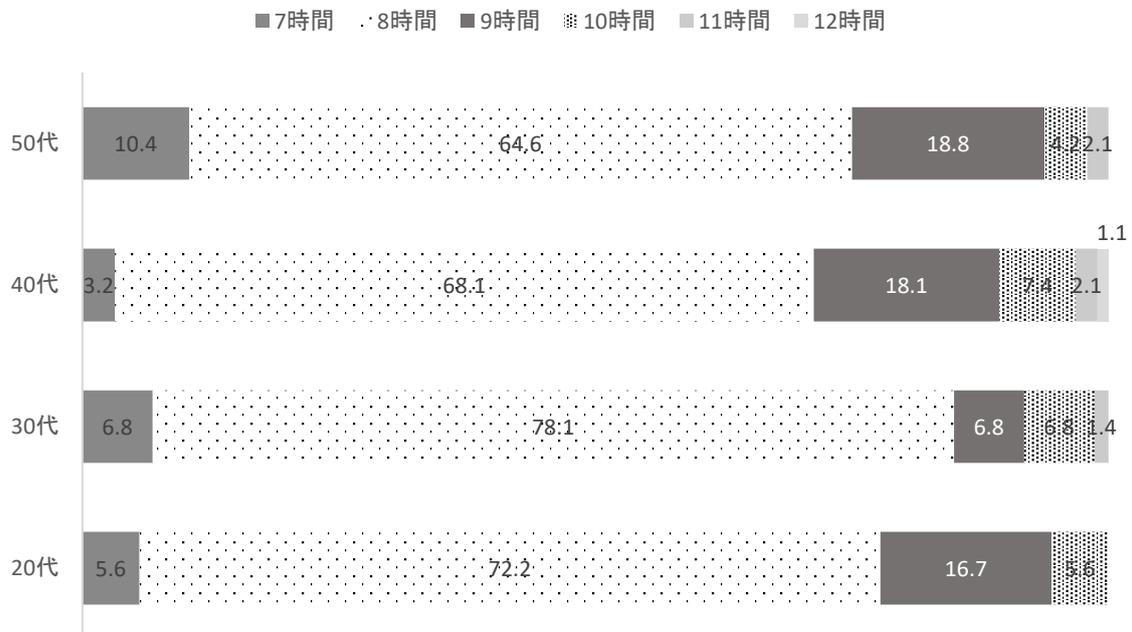
図2-12 労働時間(平均・日)



平均的な1日当たりの労働時間では、8時間が70.3%で最も多く、次いで9時間が14.8%、10時間以上が6.4%だった。約5人に1人が一日9時間以上の就労を常態としている。自治体別にみると、9時間以上の割合が最も高かったのは「政令市・特別区」(31.6%)、次いで「町村」(28.2%)だった。

年代別で見ると「9時間」の割合は「60代」が33.3%で最も多く、次いで「50代」(18.8%)、「40代」(18.1%)だった。平均的な1日の労働時間が10時間以上とする人は「30代」「40代」で約1割、「50代」でも1割弱いた。

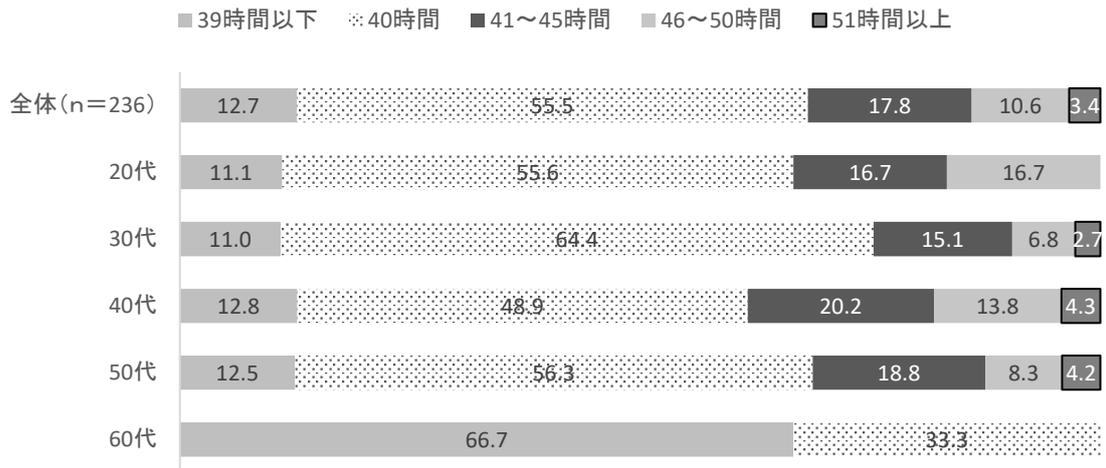
図2-13 労働時間(平均:日)、年代別



(2)労働時間(週)

保育職場の総労働時間(週)では「40時間未満」が11.3%、「40時間以上50時間未満」が67.7%、「50時間以上60時間未満」が20.3%、「60時間以上」が0.8%だった。約9割が所定外労働時間を組み込んだ働き方を平均的な働き方としていた。

図2-14 労働時間(週:平均)、年代別



平均的な週あたりの所定外労働時間は平均で6.05時間だった。時間数で見ると「1時間から3時間」が34.7%で最も多く、次いで「4時間から6時間」(22.5%)、「10時間から15時間」(10.6%)だった。「7時間以上」の所定外労働時間、つまり労働日に1時間以上の所定外労働時間を常態としている人が全体の2割強いた。

年代別では、「7時間以上」の所定外労働時間を常態としている人は「20代」で16.8%、「30代」で20.4%、「40代」で26.6%、「50代」で22.9%いた。自治体別では「政令市・特別区」では「10時間以上」という回答が約4割、「町村」では約2割を占めた。

図2-15① 所定外労働時間(週・平均)、年代別

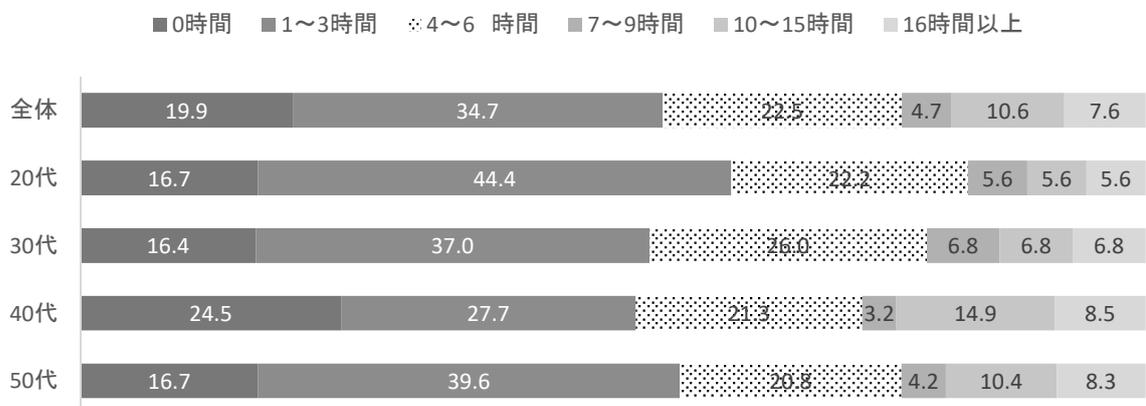
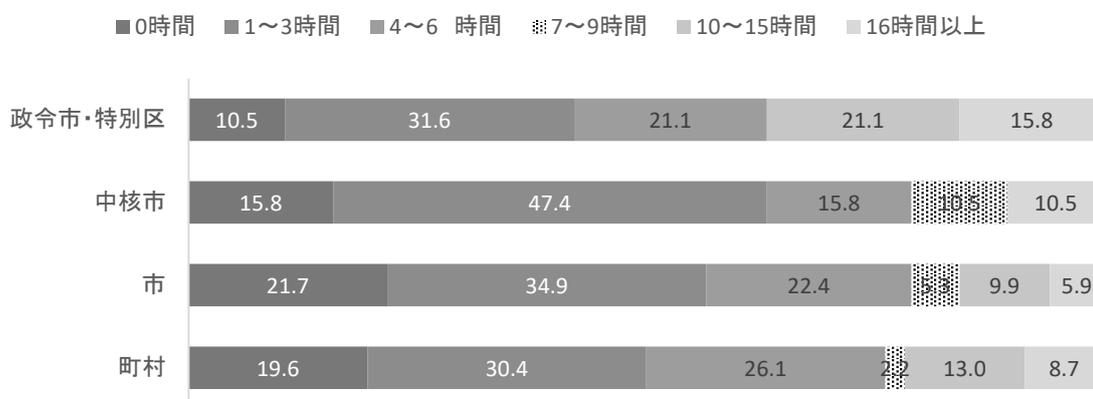


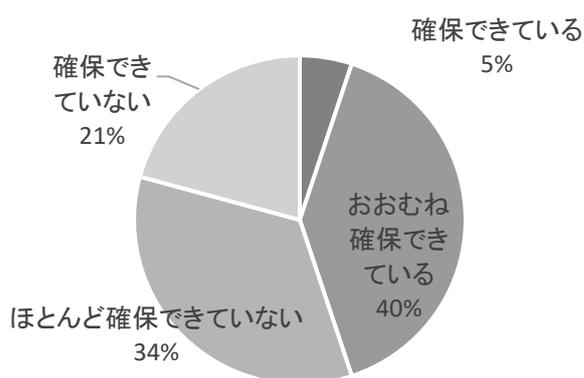
図2-15② 所定外労働時間(週・平均)、自治体区分別



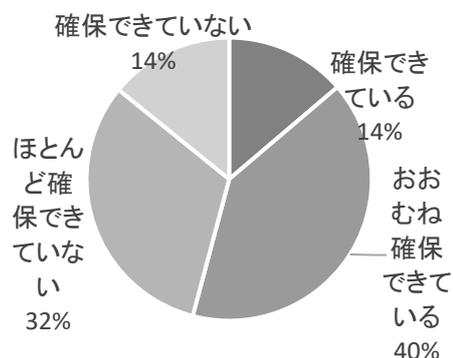
(3) 休憩時間、仕事の持ち帰り

休憩時間については、調査対象者の半数以上が「確保できていない」(55.1%)と回答している。「確保できていない」割合は年代別では「40代」(58.5%)が最も多く、「30代」(56.2%)、「50代」(52.1%)が続いた。施設別では「保育所」51.8%、「認定こども園」73%が「休憩時間が確保できていない」と回答した。労働組合の役員・役職別で見ると、「確保できていない」という回答は「本部役員」(42.9%)、「基本単組役員」(47.3%)では半数以下にとどまったが、「保育部会幹事」「職場委員」では6割に上った。

図2-16
休憩時間は確保できているか(本人)



組合員(前掲 図2-10より)



「仕事を持ち帰る」とした人の割合は 77.5% だった。年代別では 20 代が 94.4%、40 代では 83% となっており、保育職の間では自宅での持ち帰り作業は常態化している。自治体別では「市」「町村」が 80% を超え、労働組合の役員・役職別では「本部役員」「保育部会幹事」「職場委員」の 80% 以上が「仕事を持ち帰る」と回答していた。

図2-17①
仕事を持ち帰ることがあるか
(自治体区分別)

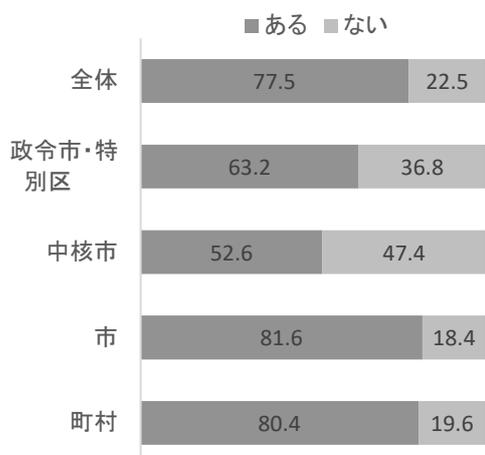
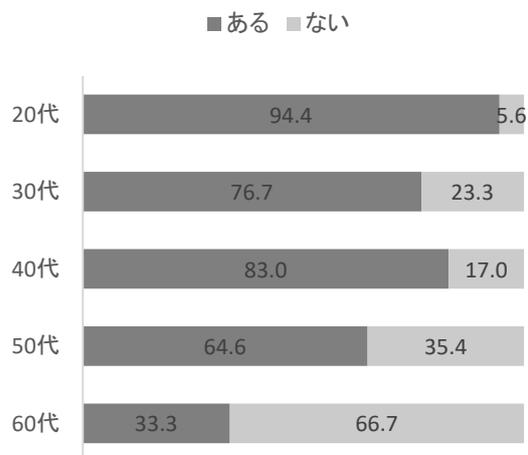
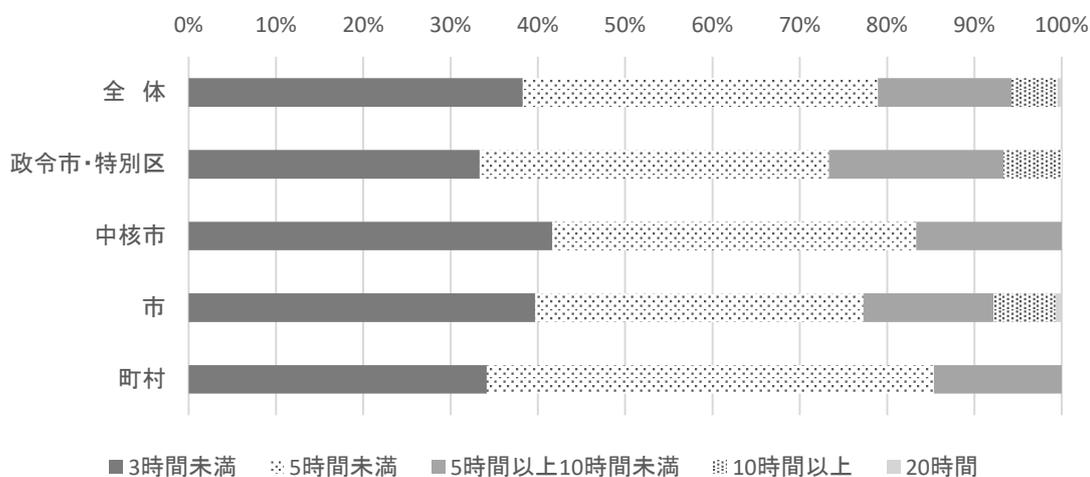


図2-17②
仕事を持ち帰ることがあるか
(年代別)



「仕事を持ち帰る」場合、週にどのぐらいの時間を作業に充てているのだろうか。「3 時間未満」(43.7%)、「3 時間から 5 時間未満」(46.4%) が最も多く、全体で見ると平均で週 3.8 時間を自宅の作業に充てている。40 代、50 代では約 5 分の 1 が「5 時間以上 10 時間未満」、自宅で作業をし、さらに 1 割弱が「10 時間以上」、作業を行っていた。

図2-18 自宅での作業時間(週)



4. 所定労働時間外での業務

調査対象者の半数は職場で休憩時間を確保できず、週平均で6時間の所定外労働時間をこなし、それでも約8割が「仕事を持ち帰る」ことを日常としている。仮に自宅での作業時間週3.8時間を足し合わせると、週の所定外労働時間は平均で9.8時間となり、1か月あたりの所定外労働時間は40時間近くになる。

では、休憩時間、所定外労働時間、自宅での仕事の時間を、どのような業務に充てているのだろうか。主要な業務を三つあげてもらった。

(1) 休憩時間と業務

休憩時間の主要業務は「保育記録」(51.7%)が最も多く、「お便り帳の記入」(50.4%)、「行事の準備」(40.3%)が続く。調査対象者の休憩時間は文書・書類作成、次に会議、そして行事の準備、部屋のあと片付けに充てられている。

休憩時間の業務は、組織での立場、年齢や経験年数を反映している。年代別で見ると、20代では「保育準備・片付け」「保育室のあと片付け」「行事の準備」が多いが、30代になると「保育記録」「お便り帳の記入」「クラスだより・園だより作成」「週案・月案の作成」といった保育運営に関する書類作成が最も多くなる。30代以上になると「会議」を主要業務にあげる人が増加し、50代では「会議のための資料等準備」、それに付随した「管理業務」をあげている。

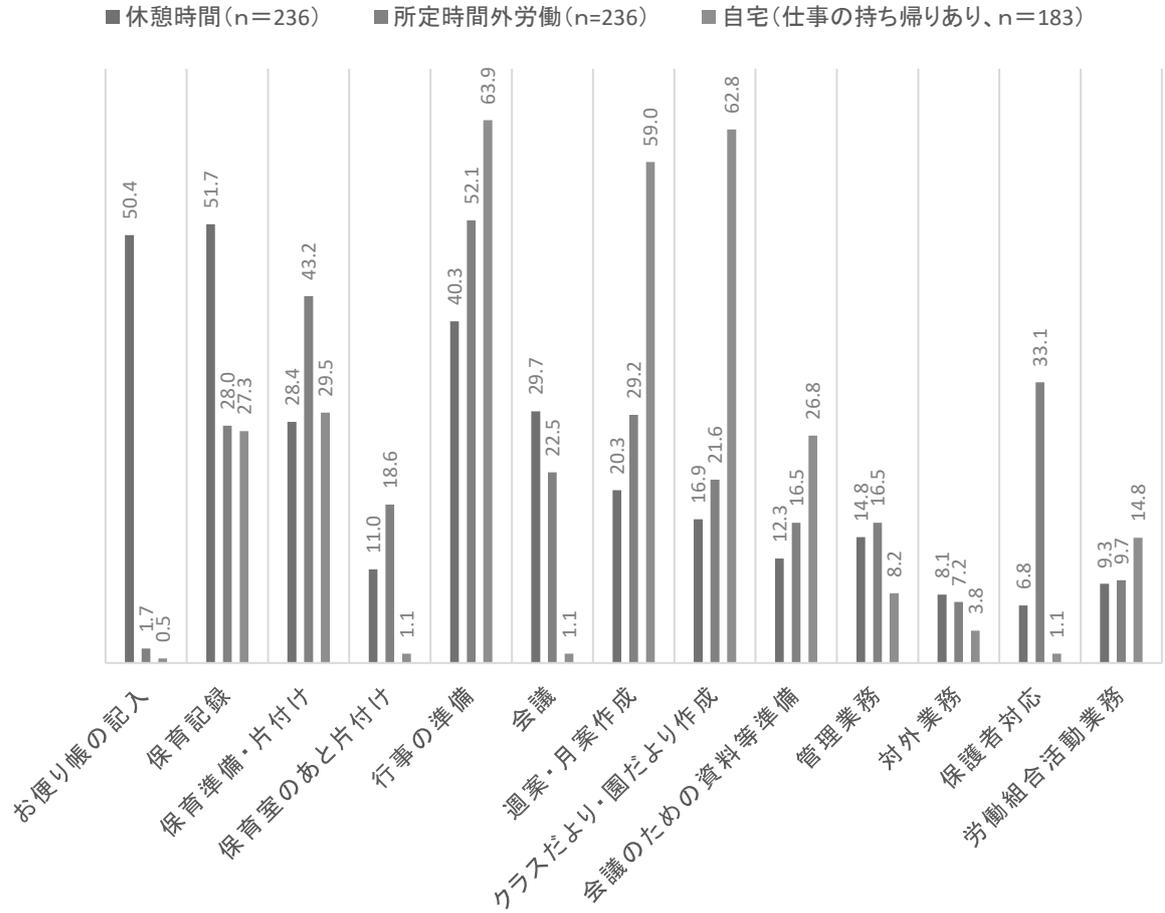
(2) 所定外労働時間(職場)と業務

所定外労働時間での業務として「行事の準備」(52.1%)、「保育準備・片付け」(43.2%)に加え、「保護者対応」(33.1%)が浮上している。やはり、組織での立場、年齢や経験年数を反映しており、20代では「保育記録」「クラスだより・園だよりの作成」以外に、「保育準備・片付け」に拘束される。一方、30代では「週案・月案の作成」、50代では「会議」「会議のための資料等準備」「管理業務」の時間に充てられていた。児童の退園時間帯にあわせての保護者対応をしつつ、所定内労働時間にはこなせない文書・書類作成を行っている姿が浮かび上がる。

(3) 仕事の持ち帰り業務

最も多かったのは「行事の準備」(63.9%)、続いて「クラスだより・園だよりの作成」(62.8%)、「週案・月案作成」(59.0%)となっており、年代に関係なくこの傾向は共通している。ただし、40代以上になると、「会議のための資料準備」「管理業務」が加わり、数は少ないものの、「保護者対応」、オンラインによるとみられる「会議」という回答もあった。

図2-19 休憩時間、所定時間外労働（職場）、自宅での業務内容
複数回答：主要業務3つ



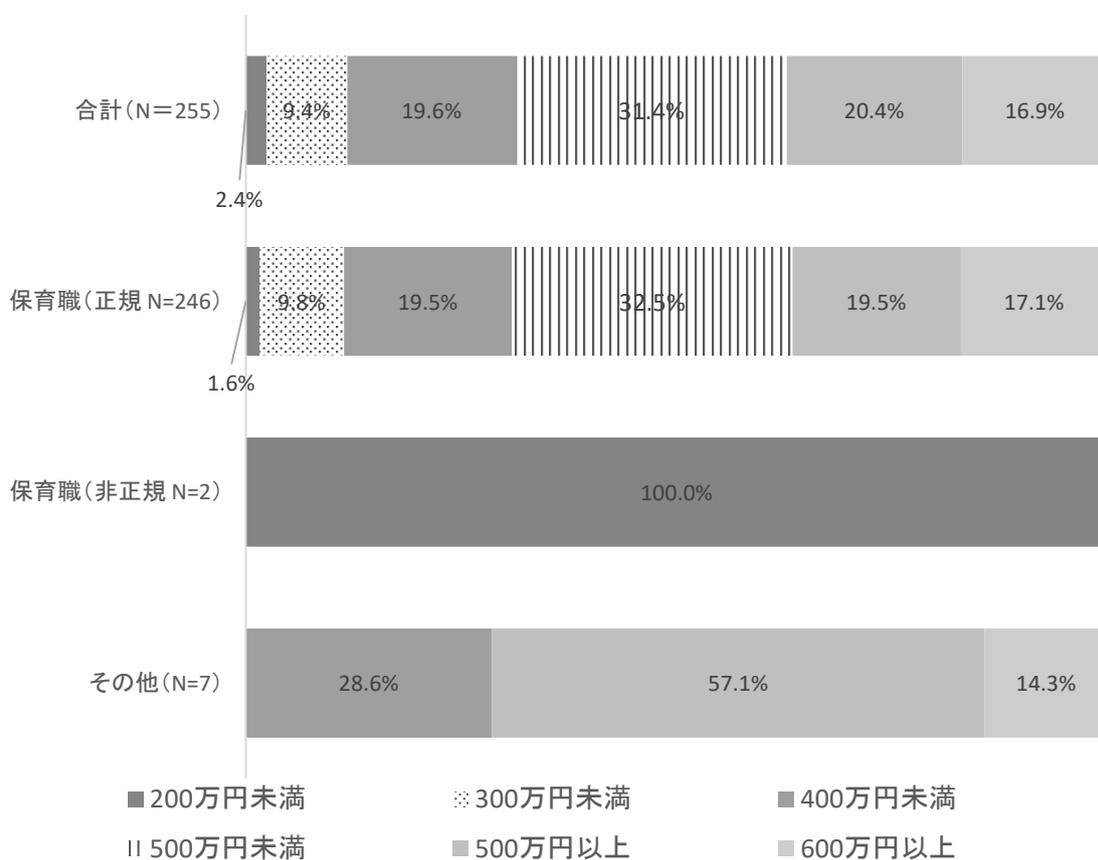
5. 給与

給与総額(2020年1月—12月)は「400万円から500万円未満」(31.4%)が最も多く、次いで「500万円以上」(20.4%)、「300万円から400万円未満」(19.6%)、「600万円以上」(16.9%)だった。

職種別で見ると、保育職(正規職員)では、「400万円から500万円未満」(32.5%)が最も多く、次いで「300万円から400万円未満」(19.6%)、「500万円」(19.6%)だった。保育職(正規職員)においても300万円未満層が1割いた。保育職(非正規職員)は全員「200万円未満」だった。

「その他」の職種では「500万円以上」が57.1%、次いで「300万円から400万円未満」(28.6%)、「600万円以上」(14.3%)だった。

図2-20① 給与(職種別)



勤続年数別で見ると、「10年未満層」では3割が300万円台に届かず、勤続年数「20年未満層」でもなお約10%が300万円台に届かない。「30年未満層」でも約30%が400万円台に届いていない。自治体規模での格差も大きい。「政令市・特別区」では500万円以上が約60%、「中核市」では約45%だが、「市」では40%弱、「町村」では30%に満たなかった。「町村」では400万円未満層が25%を占めていた。

図2-20② 給与 勤続年数別

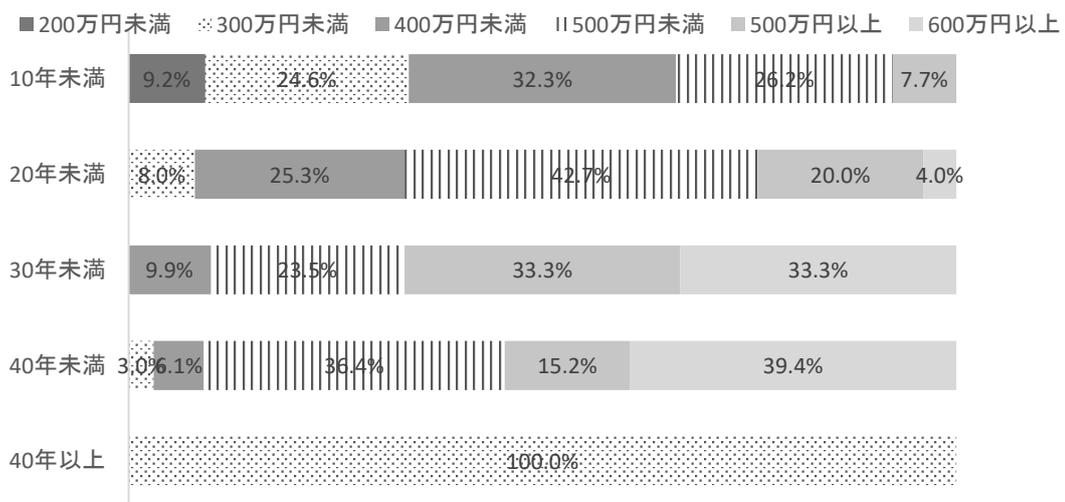
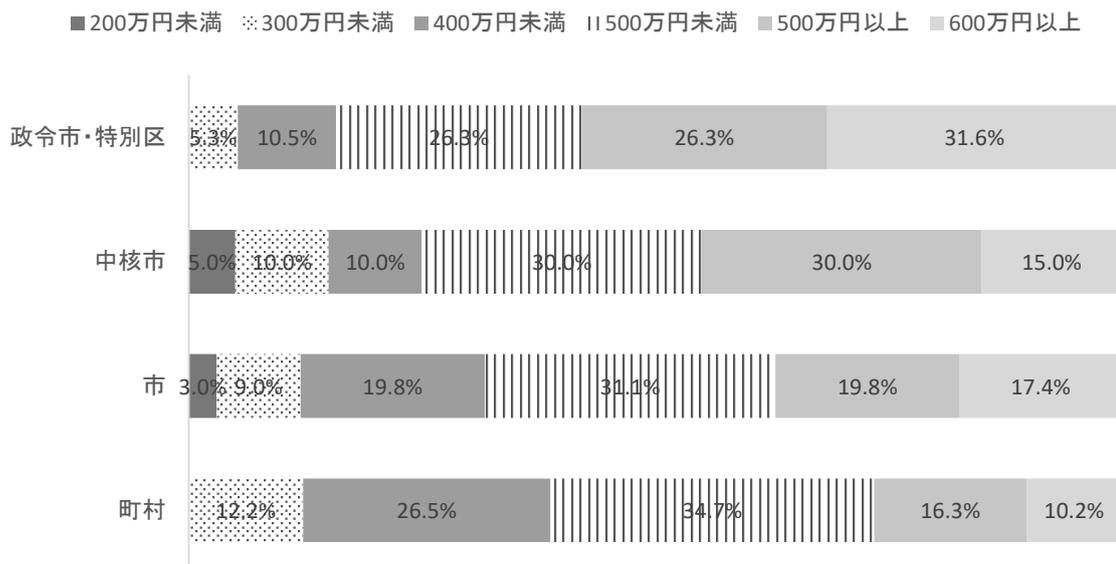


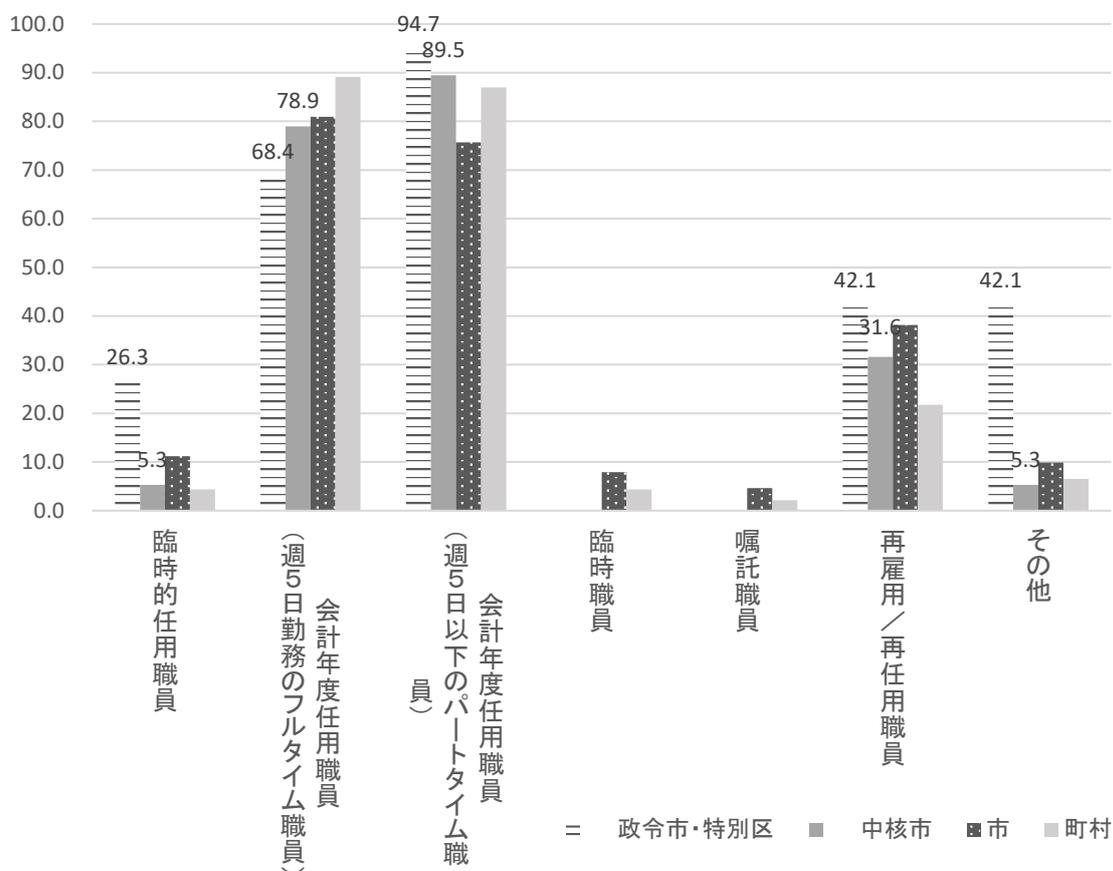
図2-20③ 給与 自治体区分別



6. 非正規保育職——研修、会議

保育施設ではどのような名称の非正規職員がいるのだろうか(複数回答)。「会計年度任用職員(フルタイム)」「(81.4%)」、「会計年度任用職員(パートタイム)」「(80.5%)」を中心に、「再雇用／再任用職員」(34.7%)、「臨時的任用職員」(10.6%)がいる。自治体別でみると、「会計年度任用職員(フルタイム)」は「町村」(89.1%)で最も多く、「会計年度任用職員(パートタイム)」は「政令市・特別区」(94.7%)で最も多かった。

図2-21 名称別非正規職員の有無(自治体区分別)



非正規保育職は研修・講習会に参加できているのだろうか。94.1%が研修・講習会への参加を認めていた。「研修や講習会に定期的に参加できる保育職」を聞いたところ、約70%が「正規保育職と非正規保育職」のいずれもとしたが、「正規保育職のみ」とする回答も約20%あった。約5%が正規・非正規にかかわらず、「定期的に参加できる保育職はいない」と回答した。

図2-22 非正規職員の研修を認めているか

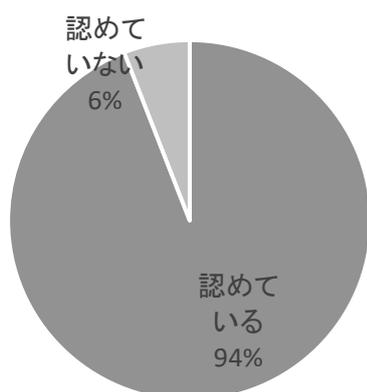
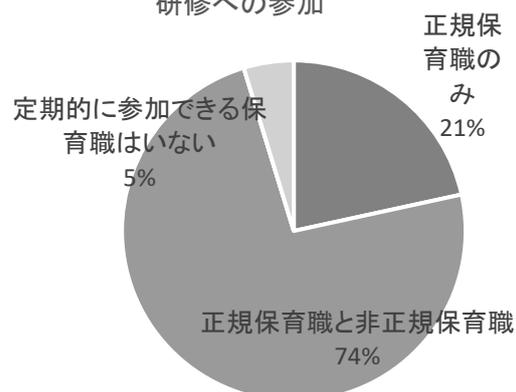
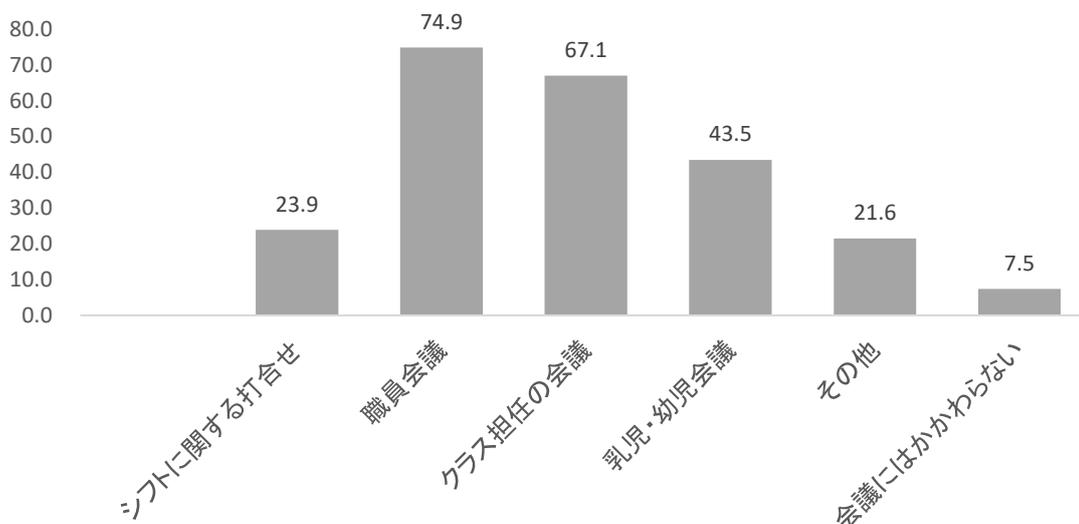


図2-23 研修への参加



非正規保育職は職場で会議や打ち合わせに参加しているのだろうか。「職員会議」(74.9%)が最も多く、次いで、「クラス担任の会議」(67.1%)、「乳児・幼児会議」(43.5%)だった。「会議にはかかわらない」(7.5%)とのケースもあり、特に町村では「会議にはかかわらない」という回答が16.3%と最も多かった。

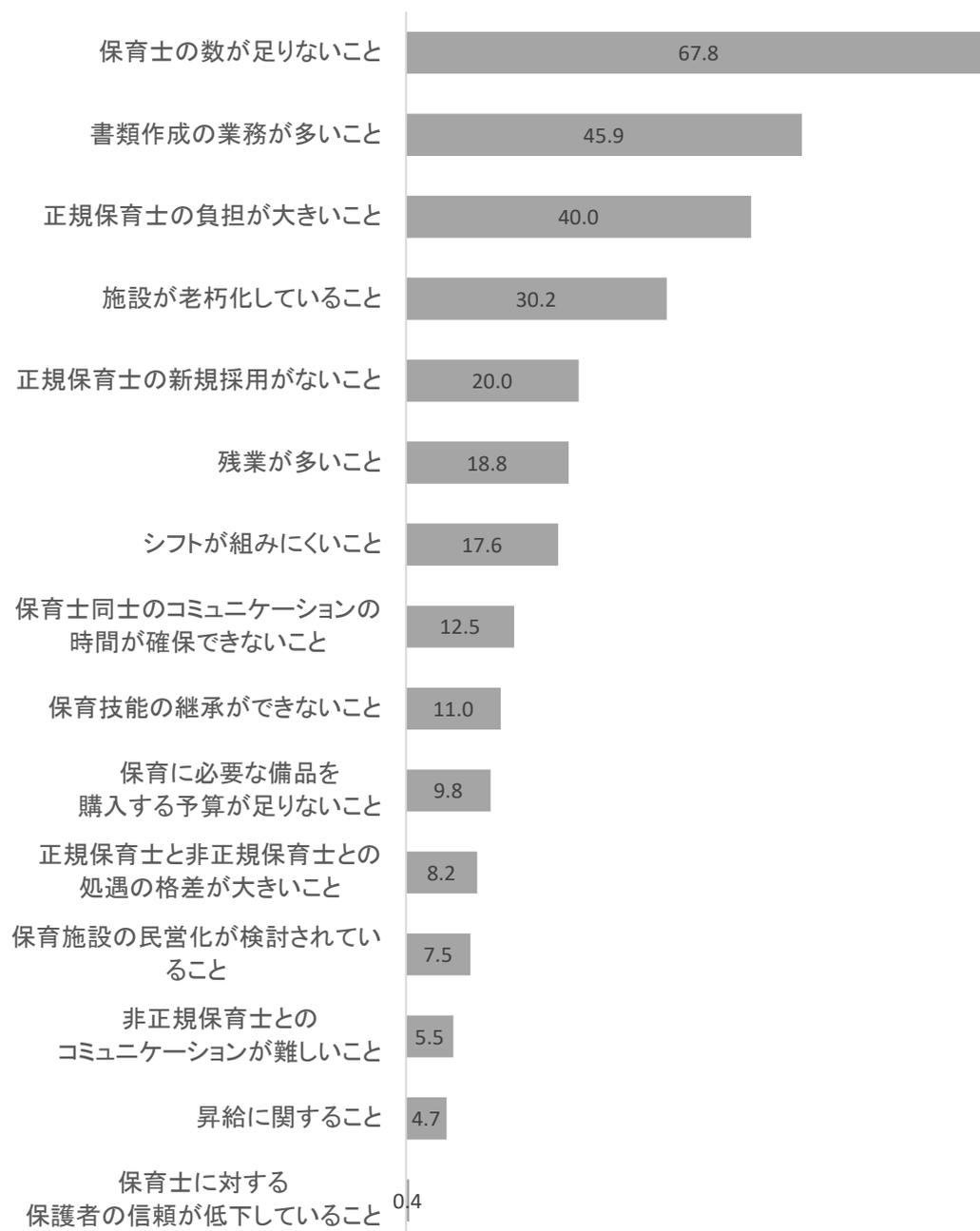
図2-24 非正規職員が参加する会議



7. 保育職場の問題

保育職場に関して問題になっていることは、「保育士の数が足りないこと」(67.8%)が最も多く、次いで「書類作成の業務が多いこと」(45.9%)、「正規保育士の負担が大きいこと」(40.0%)、「施設の老朽化」(30.2%)、「正規保育士の新規採用がないこと」(20.0%)だった。

図2-25 保育職場の問題（複数回答:3つ）



自治体別でみると、「保育士の数が足りない」という項目に関しては中核市(85.0%)で最も多く、「書類作成の業務が多い」という点では政令市・特別区(68.4%)が最も多かった。「施設の老朽化」の項目については「町村」「政令市・特別区」が多く、「シフトが組みにくいこと」を挙げる割合が「町村」で突出していた。

年代別で見ると、「保育士の数が足りないこと」「書類作成の業務が多いこと」が共通して上位を占める一方、「30代」では「残業が多いこと」(26%)、「40代」では「保育技能の継承ができないこと」(16.3%)、50代では「書類作成の業務が多いこと」(55.4%)、「保育士同士のコミュニケーションの時間が確保できないこと」(17.9%)が挙げられた。

表2-2 保育職場の問題(複数回答:3つ、自治体区分別)

政令市・特別区		中核市		市		町村	
保育士の数が足りないこと	68.4	保育士の数が足りないこと	85.0	保育士の数が足りないこと	64.7	保育士の数が足りないこと	71.4
書類作成の業務が多いこと		正規保育士の負担が大きいこと	40.0	書類作成の業務が多いこと	46.7	書類作成の業務が多いこと	42.9
正規保育士の負担が大きいこと	47.4	正規保育士の新規採用がないこと	30.0	正規保育士の負担が大きいこと	41.3	施設が老朽化していること	34.7
施設が老朽化していること	31.6	シフトが組みにくいこと	25.0	施設が老朽化していること	29.9	正規保育士の負担が大きいこと	32.7
シフトが組みにくいこと	21.1	書類作成の業務が多いこと	25.0	正規保育士の新規採用がないこと	21.6	シフトが組みにくいこと	30.6

第3章 保育職場における組織化の動向と活動概況

年々組合員数が減少。持ち回りで、組合に参加しているが、以前のように要望等出ていない。現状で良いと感じているのかな。(その他)

組合の存在意義とは、何なのかと考えています。(職場委員)

持ち帰り残業が恒常化していて、ワークライフバランスも全くなりたっていない状況のなか、組合活動に意識を持つ余裕なんてあるはずがなく、負のスパイラルに入っていると感じています。(本部役員)

保育者は延長保育や残業の他、持ち帰りの仕事も多い。正月から仕事にとりかかっている状態がほとんどである。結婚すれば、育児にも追われ、女性への負担が大きいのは、現在でもそう変わっていないのが現状である。その上、組合活動・・・しかも、役員が回ってくると夜間の会議、交渉のたびに子どもの預け場所に悩まなくてはいけない。実際、幼子を一人夜遅くまで留守番させた経験も一度や二度ではない。組合活動こそ、まだまだ男性の仕事優先社会で成り立っており、ほぼ女性の保育現場からの参加は、負担が大きすぎると感じる。(職場委員)

残業手当、持ち帰り分の手当もないため、賃金にもならず、休日は休めない状態が当たり前のように続いている。今までしてきたから当たり前ではなく、改善されるべき事柄ではあるが、親組合がアンケートやヒアリングを行っても改善されることがないため、組合員は組合活動への興味もないし、組合活動への期待もしていない。一人一人の業務負担が多すぎるため、人員確保が必要不可欠である。(保育部会幹事)

非正規の職員が多く、正規と待遇の差が大きい。もっと非正規の条件をよくしないと、上手くいかない。(保育部会幹事)

自由記述から

労働実態や施設概況で明らかなように、調査回答者は現在の保育や保育職場に多くの問題を見ている。この状況の中で、調査回答者は労働組合活動をどのような思いで担っているのだろうか。本章では、保育職場における組織化の動向と活動の概況、現在の労働組合に対する評価についてまとめている。

1. 組織化の概況

(1) 組織化の現状

本調査では調査回答者が働く保育施設の職種・職務別での職員数(施設長をのぞく)と、職種・職務別での組合員数を聞いた。この集計をもとに、保育施設での組織率を算出した。その際、各職種・職務の人数と組合員数とが整合しないものを除外して処理した(有効回答数=189)。

非正規職を含む保育施設で働く全職員数の組織率(組合員数計/職員数計)は 38.7%だった。正規職員のみで見ると組織率(正規組合員数計/正規職員数計)は 87.7%だった。

職種別で見ると、保育職(正規職)の組織率は 89.6%だった。2020 年時点での自治体職員に対する自治労の組織率約 70%に比べても、正規職員に限ってみれば保育士を中心とする保育施設における組織率の高さは際立っていた。

一方、非正規職員の組織率(非正規組合員数/非正規職員数)は 6.7%だった。職種別で見ると、保育職(非正規)は 10.4%、その他(看護・保健職、栄養士、調理業務、事務職計)では 10.2%だった。自治体別では、正規職員の組織率では町村が 86.6 %と最も高く、政令市・特別区が 67.4%で最も低かった。非正規職の組織率では市(5.1%)が最も高く、町村が 2.4 %で最も低かった。

表 3-1① 本調査結果に基づく組織率

n=189	全職員	正規職	非正規職	保育職	保育職 (正規)	保育職 (非正規)
組織率 (組合員数/職員数)	38.7	87.7	6.7	30.9	89.6	10.4
組織率 (職場平均)	38.4	80.1	7.1	41.7	82.4	7.7

表 3-1② 本調査結果での組織率(正規/非正規別、自治体別)

	平均組織率 (全職員)	平均 組織率 (正規)	平均 組織率 (非正規)
政令市・特別区	37.4	64.2	4.9
中核市	31.0	82.4	5.1
市	38.6	80.0	8.9
町村	40.6	86.6	2.4
総計	38.4	80.1	7.1

(2) 組織化の動向

保育職場における労働組合員数の動向について、「変わらない」が40%、「増加傾向」が7.8%、「減少傾向」が52%だった。

減少傾向にある最大の理由として「在籍する正規雇用の組合が定年退職した」(26.5%)、続いて「正規職員の採用が減少あるいはなくなった」(23.5%)としており、退職・採用に関しての正規職員数の減少を理由とする回答が半数にのぼった。

図3-1 組合員数の動向

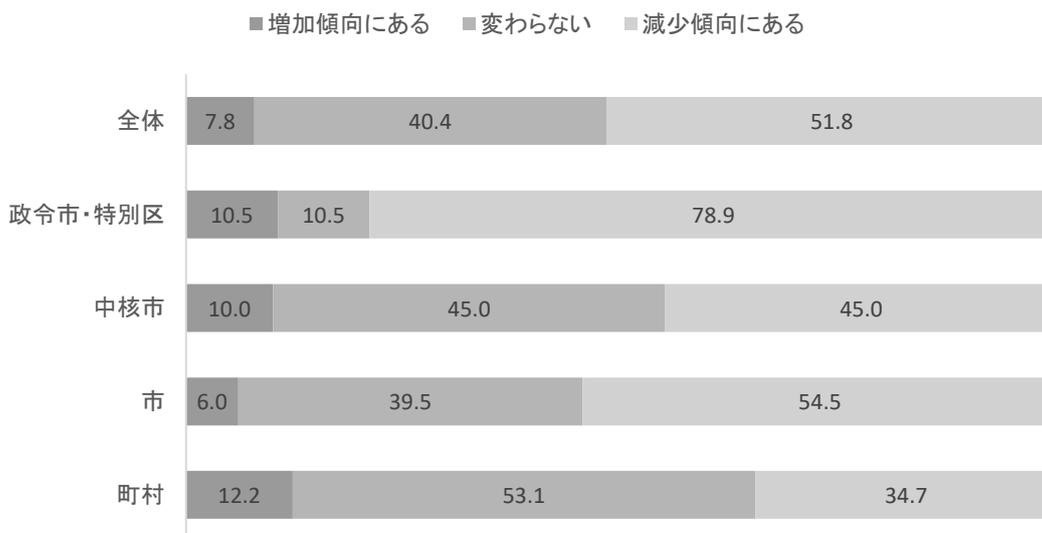
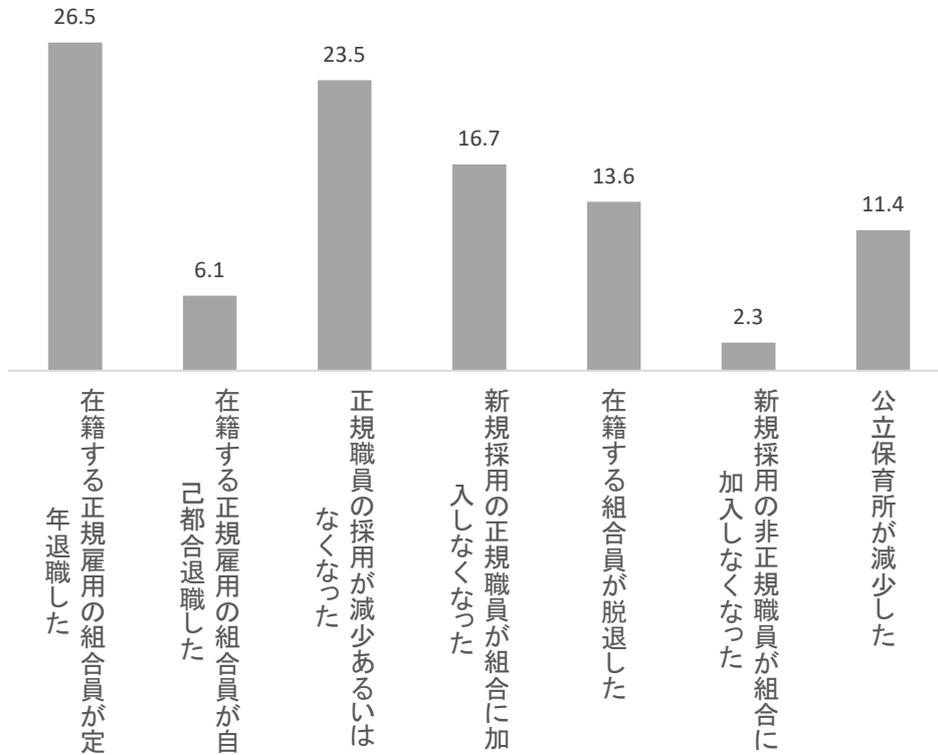


表 3-2
厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」(2020)
3年前と比べて組合員が減少した理由(複数回答 %)

正社員の採用の手控え	32.2
新卒・中途採用の正社員の組合非加入	9.1
在籍する組合員の組合脱退	23.6
退職	67.6
企業の分割等による労働者数の減少	8.4
その他	12.3

自治体別でみると、町村では、定年退職や採用に加えて、「正規雇用の組合員が自己都合退職した」(23.5%)という理由も多く、保育職場からの正規職員の減少が組合員の減少に直結していることがうかがわれた。これに対し、「政令市・特別区」「中核市」では、「新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった」との回答が約40%で最も多かった。特に「政令市・特別区」では、「在籍する組合員が脱退した」(33.3%)という回答も多く、労働組合への加入それ自体の拒否、回避を組合員の減少の理由として挙げている。

図3-2 組合員数が減少している理由



労働組合の役員・役職別で見ると、本部役員では「在籍する正規雇用の組合員が定年退職した」(66.7%)に次いで、「公立保育所の減少」(33.3%)を理由として挙げており、保育部会幹事では「正規職員の採用が減少、あるいはなくなった」という理由を挙げている。これに対し、職場委員では「在籍する組合員が脱退した」が最も多かった。

表 3-3① 組合員数が減少した理由(役員・役職別)

本部役員		保育部会幹事		基本単組役員		職場委員	
在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	66.7	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	32.5	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	28.6	在籍する組合員が脱退した	25.6
公立保育所が減少した	33.3	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	30.0	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	22.9	新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった	23.1
		公立保育所が減少した	15.0	在籍する組合員が脱退した	17.1	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	17.9

表 3-3② 組合員数が減少した理由(自治体区分別)

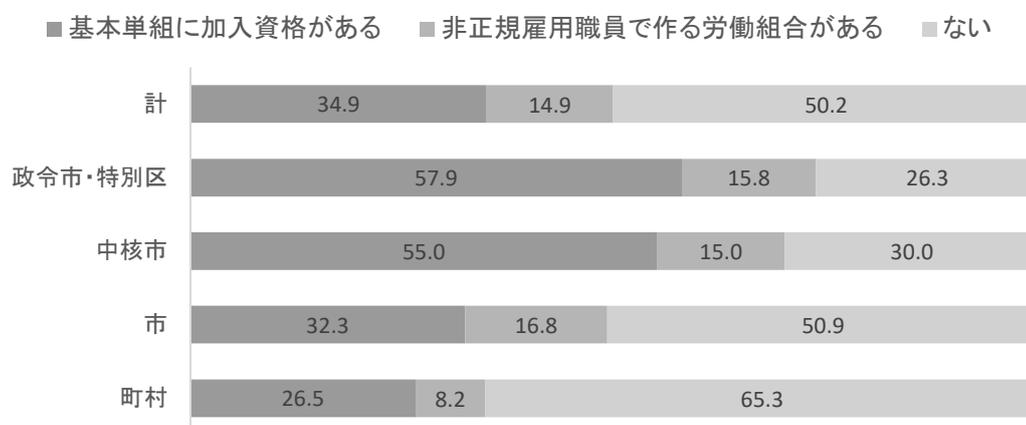
政令市・特別区		中核市		市		町村	
新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった	40.0	新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった	44.4	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	33.0	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	35.3
在籍する組合員が脱退した	33.3	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	22.2	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	25.3	在籍する正規雇用の組合員が自己都合退職した	23.5
新規採用の非正規職員が組合に加入しなくなった	13.3	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	22.2	新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった	13.2	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	17.6

2. 非正規職員

(1) 非正規職員と労働組合加入

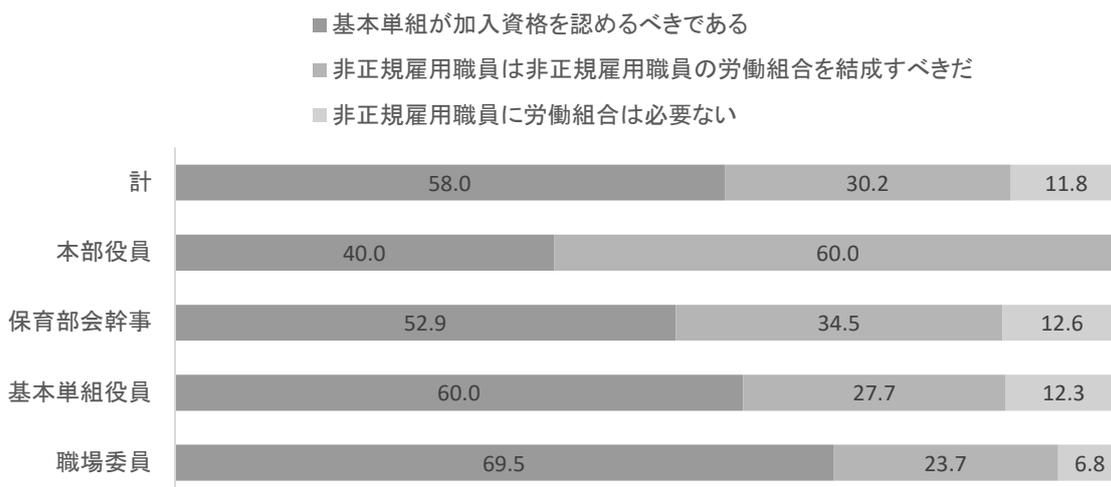
非正規職員の組織化について聞いたところ、「基本単組に加入資格がある」(34.9%)、「非正規雇用職員でつくる労働組合がある」(14.9%)としたところと、加入できる労働組合は「ない」(50.2%)としたところとで、回答は半分に分かれた。自治体別では政令市・特別区では「基本単組に加入資格がある」(57.9%)、「非正規雇用職員でつくる労働組合がある」(15.8%)とし、約 7 割が組織化の受け皿を持っていた。一方、「市」(50.9%)、「町村」(63.3%)では、正規職員の労働組合加入の組織基盤を持っていないところが多かった。

図3-3 非正規職員は加入できる組織はあるか



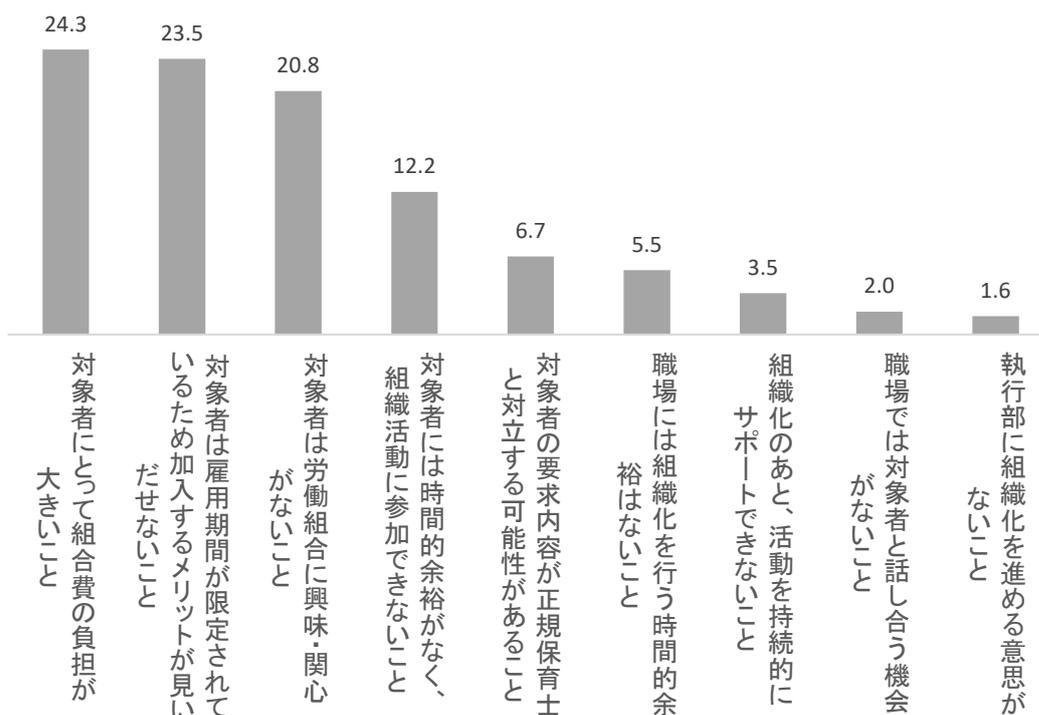
では、非正規雇用職員の労働組合加入をどのように考えているのだろうか。「非正規雇用職員に労働組合は必要ない」との回答は 1 割にとどまり、ほとんどが「基本単組が加入資格を認めるべきである」(58.0%)、「非正規雇用職員の労働組合を結成すべきだ」(30.2%)が考えていた。労働組合の役員・役職別では本部役員では「非正規雇用職員の労働組合を結成すべきだ」(60%)、それ以外では「基本単組が加入資格を認めるべきである」が最も多かった。

図3-4 非正規職員の組織化についての考え



(2) 組織化を進める上での問題

図3-5 非正規職員の組織化を進める上での問題



非正規雇用の組織化を進める上での最大の問題は、「組合費の負担が大きい」(24.3%)、「雇用期間が限定されているのでメリットが見いだせない」(23.5%)、「労働組合に興味・関心がない」(20.8%)だった。「要求内容が正規保育士と対立する可能性がある」とした回答だった。

労働組合の役員・役職別で見ると、職場委員では「雇用期間が限定されているのでメリットが見いだせないこと」が多く、次いで「組合費の負担が大きいこと」、「対象者には時間的余裕がなく、組織活動に参加できないこと」を挙げていた。保育部会幹事、基本単組役員では「組費の負担が大きいこと」を最大の問題と考えていた。

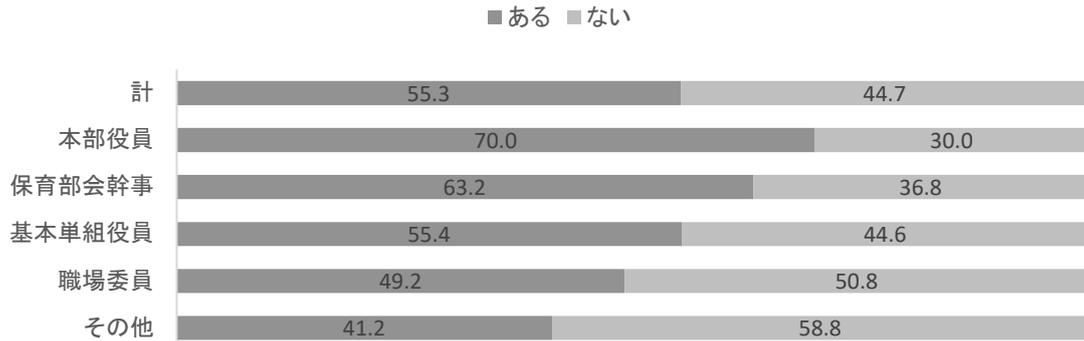
表 3-4 非正規職員の組織化を進める上での問題(役員・役職別、%)

本部役員		保育部会幹事		基本単組役員		職場委員	
組合費の負担が大きいこと	20.0	組合費の負担が大きいこと	25.3	組合費の負担が大きいこと	27.7	対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと	32.2
対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと	20.0	対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと	20.7	対象者は労働組合に興味・関心がないこと	20.0	組合費の負担が大きいこと	23.7
職場には組織化を行う時間的余裕はないこと	20.0	対象者は労働組合に興味・関心がないこと	20.7	対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと	18.5	対象者には時間的余裕がなく、組織活動に参加できないこと	18.6

(3) 非正規職員からの相談

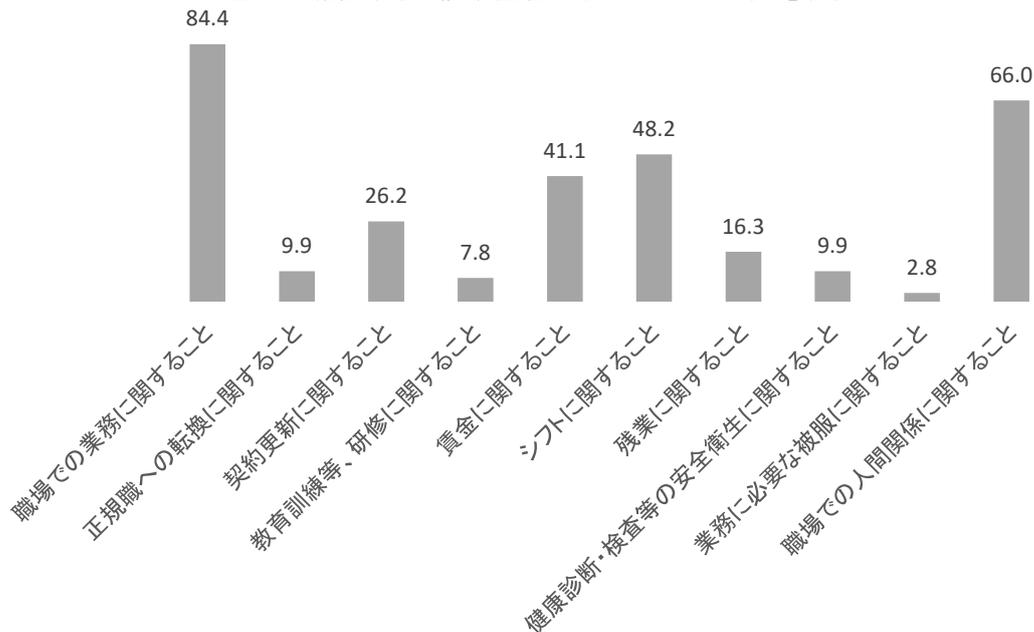
調査対象者の 55%が非正規雇用の職員から相談を受けたことがある。労働組合の役員・役職別で見ると、本部役員 70%、保育部会幹事 63.2%、基本単組役員で 55.4%、職場委員で 49.2% が非正規雇用の職員からの相談を受けている。年代別では 40 代以上では約 6 割が相談を受けた経験があった。

図3-6 非正規職員からの相談を受けたことがあるか



相談内容の上位 5 つは「業務」(84.4%)、「職場での人間関係」(66%)、「シフト」(48.2%)、「賃金」(41.1%)、「契約更新」(26.2%)となっている。労働組合の役員・役職別の中では職場委員では相談内容が最も多岐にわたっている。「業務」「人間関係」「シフト」「賃金」「契約更新」のすべての項目に加え、「残業」(20.7%)、「研修に関すること」(20.7%)、「正規職への転換」(17.2%)についても相談を受けている。

図3-7 相談項目(複数回答「受けたことがある」項目すべて)(%)

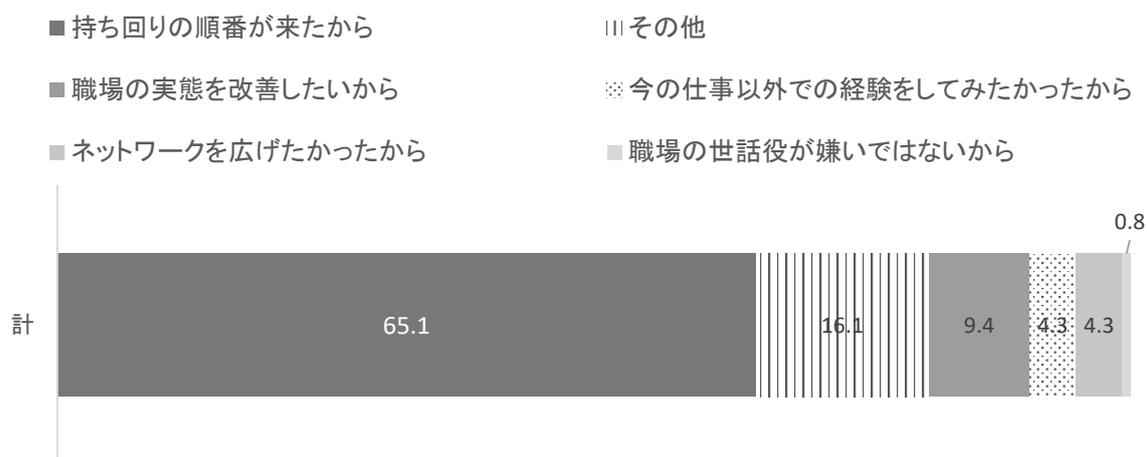


3. 役員としての充実感、活動時間

(1) 役員を引き受けた理由

労働組合の役員・役職を引き受けた理由について聞いた。「持ち回りの順番が来たから」(65.1%)が最も多く、「その他」(16.1%)、「職場の実態を改善したいから」(9.4%)が続いた。

図3-8 役員を引き受けた理由



性別で見ると、女性では「持ち回りの順番が来たから」(70%)が多かった。男性では「持ち回りの順番が来たから」(37.5%)が最も多く、「職場の実態を改善したいから」(20%)、「今の仕事以外での経験をしたかったから」(12.5%)が次いだ。

役員・役職別で見ると、本部役員では「今の仕事以外での経験をしたかったから」(30%)、「ネットワークを広げたかったから」(20%)が最も多く、保育部会幹事では「職場の実態を改善したいから」(18.4%)、職場委員では「持ち回りの順番が来たから」(79.7%)が最も多かった。

表 3-5 役員を引き受けた理由(役員・役職別)(%)

	持ち回りの順番が来たから	その他	職場の実態を改善したいから	今の仕事以外での経験をしたかったから	ネットワークを広げたかったから	職場の世話役が嫌いではないから
本部役員	30.0	10.0	10.0	30.0	20.0	0.0
保育部会幹事	62.1	9.2	18.4	2.3	6.9	1.1
基本単組役員	63.1	21.5	4.6	4.6	4.6	1.5
職場委員	79.7	13.6	3.4	3.4	0.0	0.0
その他	61.8	29.4	5.9	2.9	0.0	0.0

(2) 組合活動での充実感

労働組合活動に充実感はあるのだろうか。充実感が「ある」「ある程度ある」と回答したのは約4割で、「ない」「あまりない」が約6割だった。年代別で見ると「ある」「ある程度ある」を含むという回答は40代(44.9%)で最も多く、「ない」「あまりない」を含むという回答は20代(71.4%)で最も多かった。役員・役職別で見ると、充実感が「ある」「ある程度ある」を含むという回答は本部役員(60%)、保育部会幹事(51.7%)で多く、職場委員では8割が「ない」「あまりない」を含むと回答した。

図3-9① 組合活動に充実感

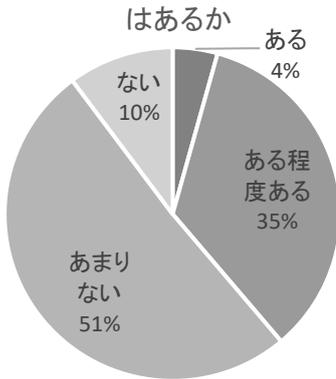


図3-9② 組合活動に充実感はあるか(年代別)

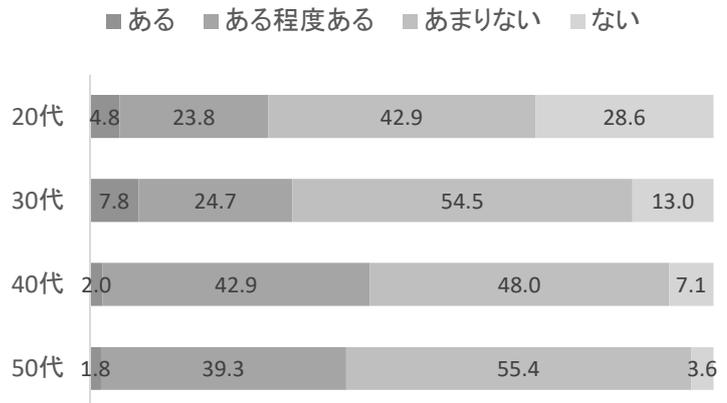
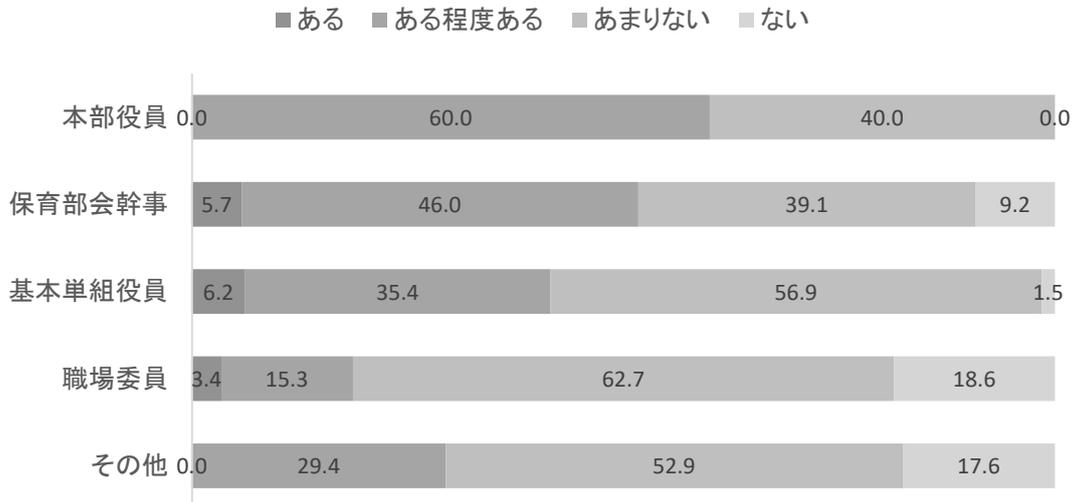


図3-9③ 組合活動に充実感はあるか(役員・役職別)



役員・役職を引き受けた理由別で充実感の有無について見たところ、「職場の実態を改善したい」という理由で役員・役職を引き受けた人や「ネットワークを広げたかった」「今の仕事以外での経験をしたかった」という理由で役員・役職を引き受けた人の間で「充実感がある」という回答の割合が高かった。「持ち回りの順番が来たから」という場合でも、約 3 割が充実感があるとしていた。

表 3-6 充実感はあるか×役員・役職を引き受けた理由

引き受けた理由 充実感	今の仕事以外での経験をしたかった	職場の世話役が嫌いではないから	職場の実態を改善したいから	ネットワークを広げたかったから	持ち回りの順番が来たから	その他
ある	0.0%	0.0%	20.8%	0.0%	2.4%	4.9%
ある程度ある	63.6%	50.0%	58.3%	72.7%	25.9%	36.6%
あまりない	36.4%	50.0%	20.8%	27.3%	60.2%	41.5%
ない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%	17.1%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 組合活動にかかる時間

1 週間のうち組合活動に費やす時間は、平日では週当たり平均約 45 分、最大で平均 1 時間 52 分(112 分)だった。休日(土日祝)では平均約 36 分、最大で平均約 1 時間 50 分だった。

労働組合の役員・役職別で見ると、本部役員が最も組合活動に欠ける時間が多く、平日平均 1 時間 30 分、休日 1 時間 40 分だった。次いで保育部会幹事で平日・休日ともに平均約 50 分、基本単組役員で平日約 55 分、休日平均約 30 分弱だった。職場委員では平日約 40 分弱、休日平均約 30 分、その他では平日平均約 14 分、休日平均 10 分弱だった。

表 3-7 労働組合活動にかかる時間(週平均、平日と休日別)

	平均 / 組合時間 (平日・平均)	平均 / 組合時間 (平日最大)	平均 / 組合時間 (休日平均)	平均 / 組合時間 (休日最大)
計	0 時間 45 分	1 時間 52 分	0 時間 36 分	1 時間 50 分
本部役員	1 時間 30 分	3 時間 36 分	1 時間 42 分	3 時間 36 分
保育部会幹事	0 時間 50 分	1 時間 55 分	0 時間 48 分	2 時間 33 分
基本単組役員	0 時間 56 分	2 時間 23 分	0 時間 27 分	1 時間 46 分
職場委員(代表)	0 時間 38 分	1 時間 38 分	0 時間 30 分	1 時間 23 分
その他	0 時間 14 分	0 時間 40 分	0 時間 08 分	0 時間 26 分

これら週当たりの組合活動時間に、持ち帰りでの仕事の時間、所定外労働時間(第2章参照)を足し合わせてみた(表 3-8)。保育職場における労働組合活動の担い手は、そもそも職場でのスピルオーバーが本来の生活時間に相当食い込んでいる。その条件のもとで、労働組合の活動時間を捻出しているため、自宅作業、所定外労働時間の問題は労働組合活動の制約ともなっている。

表 3-8 週あたりの自宅作業時間、所定外労働時間、労働組合活動時間

	自宅作業時間 (平均)	所定外労働時間 (平均)	自宅作業 +所定外 +組合活動(平均・平日)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (平均・平日と 休日)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (最大・平日)	自宅作業 +所定外 +組合活動 (最大・平日と 休日)
計	3時間 22分	6時間 03分	10時間 11分	10時間 47分	11時間 18分	13時間 09分
本部役員	3時間 00分	5時間 34分	10時間 04分	11時間 46分	12時間 10分	15時間 46分
保育部会 幹事	3時間 21分	7時間 38分	11時間 49分	12時間 38分	12時間 55分	15時間 28分
基本単組 役員	4時間 13分	4時間 38分	9時間 48分	10時間 15分	11時間 14分	13時間 01分
職場委員	2時間 55分	5時間 43分	9時間 17分	9時間 48分	10時間 17分	11時間 40分
その他	3時間 13分	4時間 58分	8時間 26分	8時間 34分	8時間 52分	9時間 19分

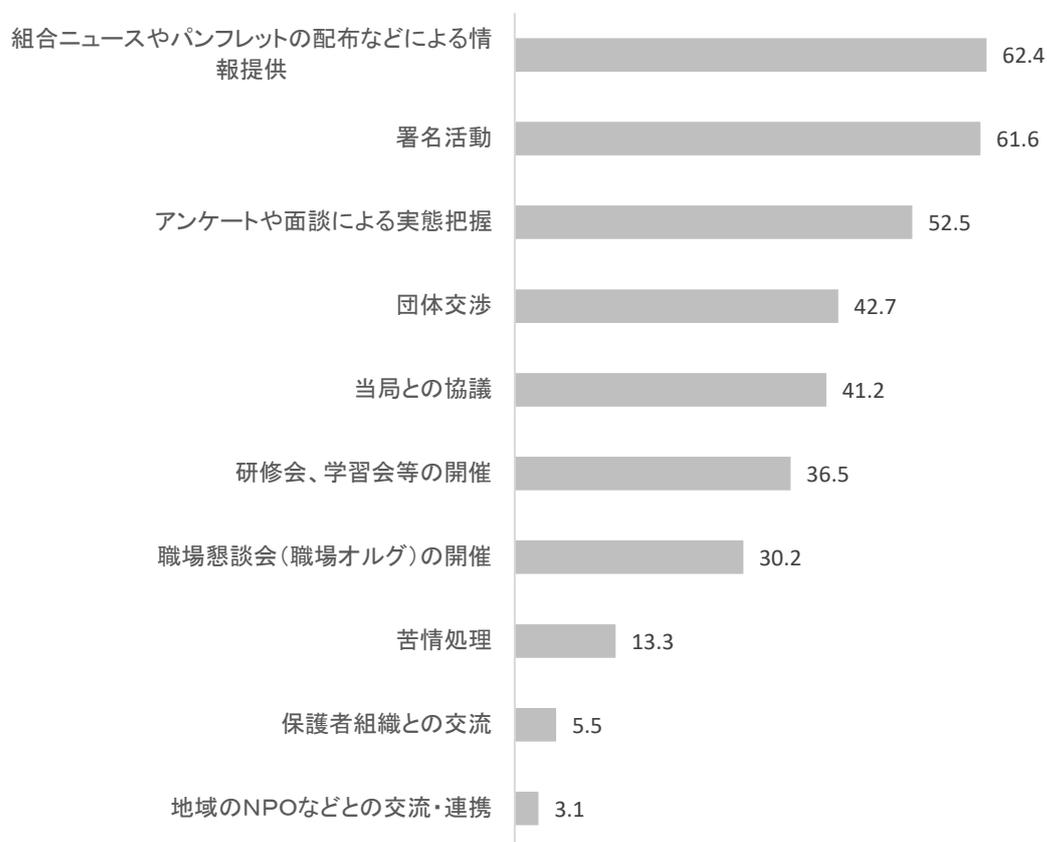
4. 組合活動の現状

(1) 組合活動

2020年3月にコロナ感染症パンデミックが宣言され、組合活動にも従来とは異なる対応が求められ、活動にも様々な制限がかかっている。とりわけ、保育職場はコロナ感染症対策の最前線となっているため、従来の組合活動との連続性を見ることは難しい。そこでパンデミック前後の活動内容の緩やかな連続性のうちに組合活動の平均的な姿を把握するため、2019年から2021年11月時点までの期間を設定し、一般的な組合活動の項目の実施状況について聞いた。

全体で見ると、「組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供」(62.4%)や「署名活動」(61.6%)が最も多かった。一方、職場や組合員との双方向・直接的アプローチについては「アンケートや面談による実態把握」(52.5%)が最も多く、「研修会、学習会等の開催」(36.5%)、「職場懇談会(職場オルグ)」(30.2%)となった。そのうち労働組合の問題解決機能と直接関係する「苦情処理(相談)」は13.3%にとどまった。労働組合の基本的活動である「当局との協議」「団体交渉」はいずれも40%台だった。外部連携については、「保護者組織との交流、意見交換、懇親」(5.5%)、「地域のNPOなどとの交流・連携」(3.1%)はほとんど取り組みがなかった。

図3-10 実施した労働組合活動(2019-2021)



労働組合の役員・役職別ではどんな傾向があるのだろうか。本部役員では「アンケートや面談による実態把握」を全員が実施しており、「組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供」(90%)、「研修会、学習会等の開催」(90%)、「署名活動」(80%)をはじめ、「団体交渉」「職場懇談会(職場オルグ)」(50%)を実施していた。「保護者組織との交流、意見交換、懇親」「地域のNPO などとの交流・連携」といった外部連携の活動の実施は 20%、「苦情処理」は 10%にとどまった。

一方、基本単組役員では「当局との協議」(61.5%)、「団体交渉」(56.9%)、「苦情処理(相談)」(21.5%)が全役員・役職の中で最も多かった。職場委員では「組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供」(71.2%)、「署名活動」(66.1%)、「アンケートや面談による実態把握」(52.5%)が最も多く、「当局との協議」「団体交渉」「苦情処理」はいずれも「その他」を除く役員・役職別の中で最も少なかった。

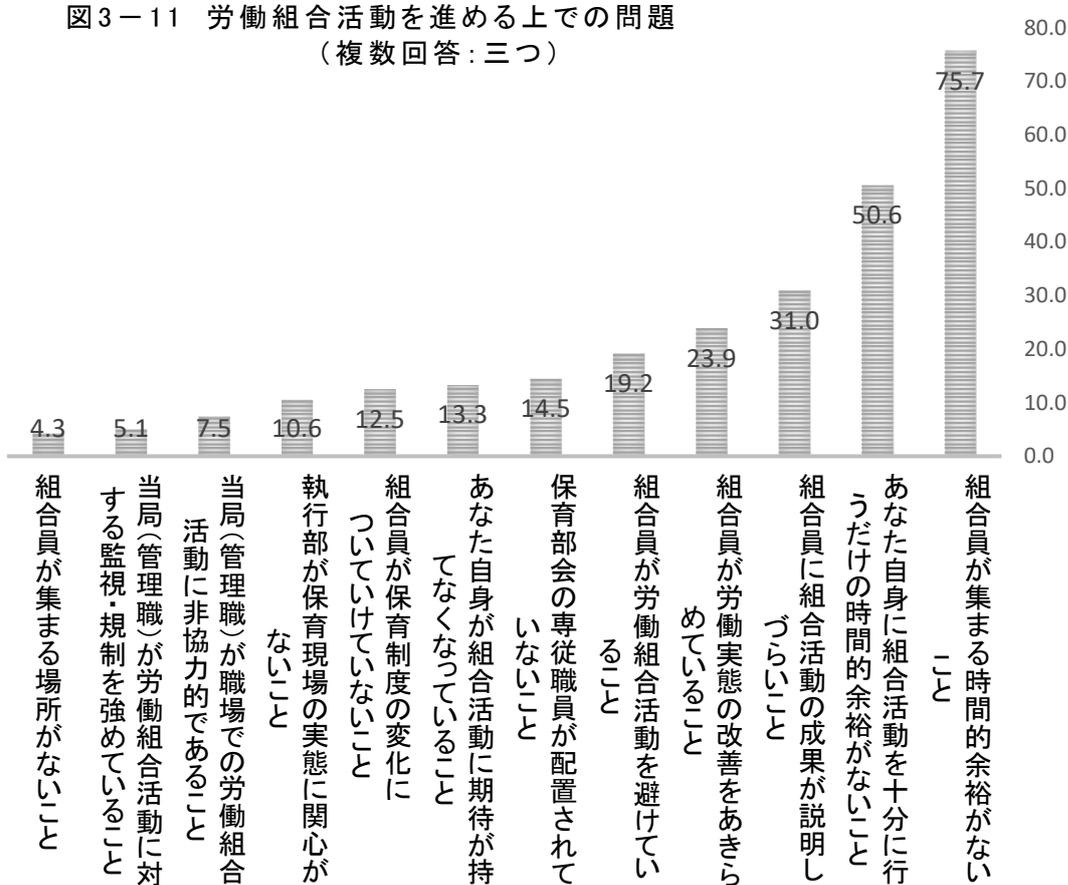
表 3-9 実施した労働組合活動(2019-2021) 役員・役職別

	本部役員	保育部会 幹事	基本単組 役員	職場委員	その他
アンケートや面談による実態把握	100.0	55.2	69.2	71.2	41.2
組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供	90.0	43.7	44.6	16.9	20.6
研修会、学習会等の開催	90.0	43.7	44.6	16.9	20.6
苦情処理	10.0	16.1	21.5	8.5	0.0
職場懇談会(職場オルグ)の開催	50.0	34.5	36.9	18.6	20.6
当局との協議	30.0	47.1	61.5	23.7	20.6
団体交渉	50.0	44.8	56.9	23.7	41.2
保護者組織との交流	20.0	5.7	4.6	3.4	5.9
地域のNPOなどとの交流・連携	20.0	2.3	4.6	1.7	0.0
署名活動	80.0	57.5	64.6	66.1	52.9

(3) 組合活動を進める上での問題

労働組合活動を進めるうえで何が問題になっているのだろうか。三つ選んでもらった。最も多かったのが「組合員が集まる時間的余裕がないこと」(75.7%)で、調査回答者本人の「時間的余裕がないこと」(50.6%)とともに、活動資源としての時間が枯渇していることが最大の問題となっていた。自治体別、年代別、労働組合での役員・役職別でも、この二つの時間の問題は共通している。「組合員が集まる時間的余裕がないこと」を挙げた割合は町村(81.6%)で最も多く、調査回答者自身の「時間的余裕がないこと」を挙げた割合は、職場委員(61%)、年代別では40代(58.2%)で最も多かった。

図3-11 労働組合活動を進める上での問題
(複数回答:三つ)



時間の問題に次いで、「労働組合活動の成果が組合員に説明しづらいこと」(31.0%)、「組合員が労働実態の改善をあきらめていること」(23.9%)が続いた。性別で見ると、「労働組合活動の成果が説明しづらい」との回答は女性(26.4%)よりも、男性(57.5%)の方が多かった。自治体別では「労働組合活動の成果が説明しづらい」「組合員が労働実態の改善をあきらめていること」が最も多かったのは政令市・特別区(いずれも57.9%)だった。役員・役職の側から組合活動を通じての労働実態の改善を成果として示せない、組合員もそうした成果を期待しないという、厳しい現状が浮かび上がった。

これらに続いて、「組合員が労働組合活動を避けていること」(19.2%)、調査回答者自身が「組合活動に期待が持たなくなっていること」(13.3%)が挙げられた。「組合員が労働組合活動を避けていること」を選んだ割合は政令市・特別区で最も多く、36.8%に上った。一方、調査回答者自身が「組合活動に期待が持たなくなっていること」を選んだ割合は、役員・役職別では本部役員で30%、職場委員で23.5%だった。

その他、組織的な問題としては「保育部会の専従職員が配置されていないこと」が14.5%、「執行部が保育現場の実態に関心がないこと」が10.6%だった。「当局(管理職)が労働組合活動に対する監視・規制を強めていること」を問題として選んだ割合は全体では5.1%だったが、「政令市・特別区」では約20%に上った。

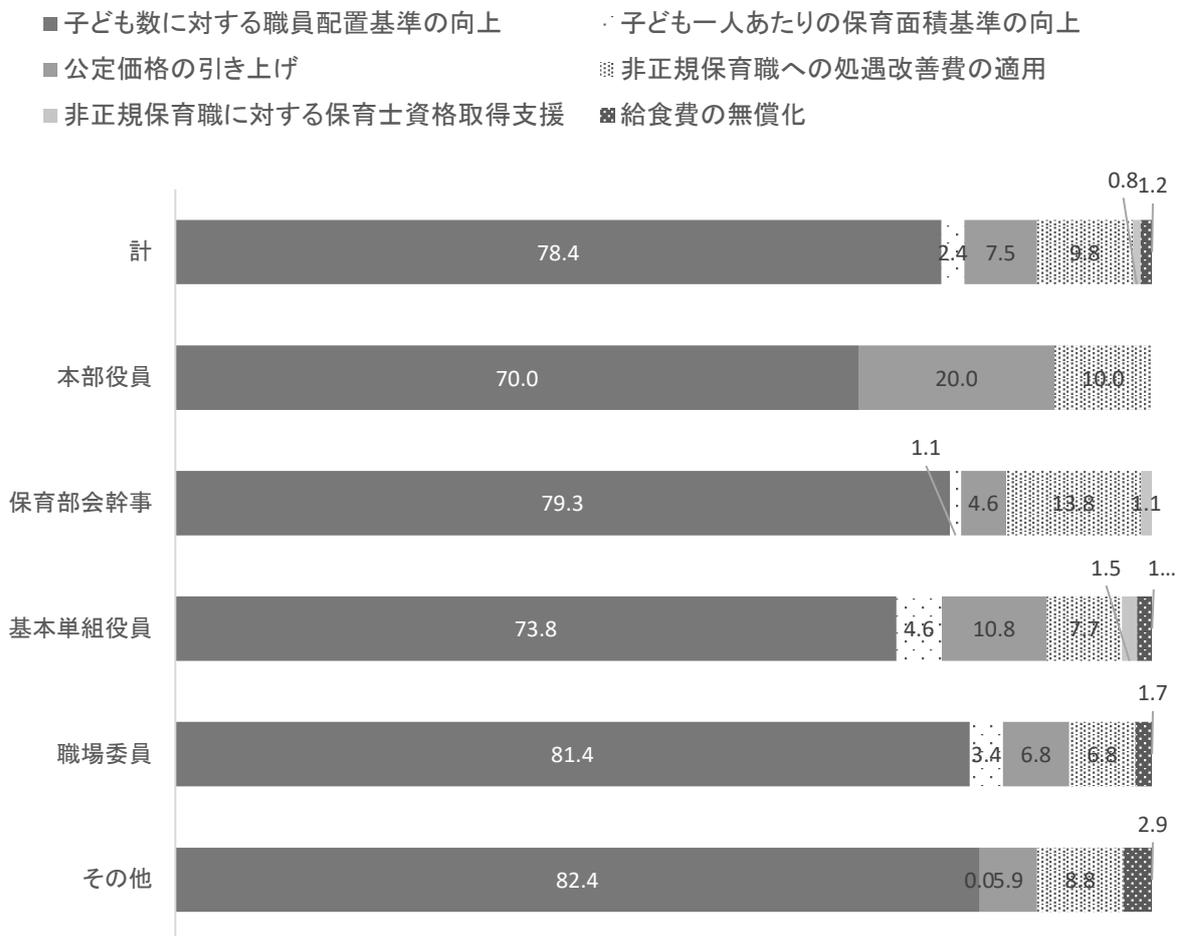
表3-10 労働組合活動を進める上での問題(複数回答:あてはまるものすべて)、自治体区分別

政令市・特別区		中核市		市		町村	
組合員が集まる 時間的余裕が ないこと	68.4	組合員が集まる 時間的余裕 がないこと	65.0	組合員が集まる 時間的余裕が ないこと	76.0	組合員が集まる 時間的余裕が ないこと	81.6
組合員に組合 活動の成果が 説明しづらいこ と	57.9	あなた自身に 組合活動を十分 に行うだけの 時間的余裕 がないこと	45.0	あなた自身に組 合活動を十分に 行うだけの時間 的余裕がないこ と	53.9	あなた自身に組 合活動を十分に 行うだけの時間 的余裕がないこ と	44.9
組合員が労働 実態の改善を あきらめている こと	57.9	組合員に組合 活動の成果が 説明しづらいこ と	40.0	組合員に組合活 動の成果が説明 しづらいこと	28.7	組合員が労働 組合活動を避け ていること	26.5
あなた自身に組 合活動を十分 に行うだけの時 間的余裕が ないこと	42.1	組合員が労働 実態の改善を あきらめている こと	30.0	組合員が労働実 態の改善をあき らめていること	21.6	組合員に組合活 動の成果が説 明しづらいこと	24.5
組合員が労働 組合活動を避 けていること	36.8	保育部会の専 従職員が配置 されていないこ と	30.0	組合員が労働組 合活動を避けて いること 保育部会の専従 職員が配置され ていないこと	15.0	組合員が労働 実態の改善をあ きらめていること	16.3

(4)労働組合が取り組むべき課題

今現在、労働組合が最優先で取り組むべき問題について聞いた。最も多かったのは「子ども数に対する職員配置基準の向上」(78.4%)だった。次いで「非正規保育職への処遇改善費の適用」(9.8%)、「公定価格の引き上げ」(7.5%)だった。「非正規保育職への処遇改善費の適用」については、年代別では50代(17.9%)、60代(33.3%)、職場別では「認定こども園」(21.6%)が多かった。

図3-12 労働組合が最優先で取り組むべき課題



第4章 保育職場の声は届いているか

公立保育所は財政面から何かと民営化が進められる中で、公立保育所・保育士としての存在をどう確立していけばよいのか、日々悩む。(保育部会幹事)

保育現場で働いているからこそ、様々な視点から問題点が見つかる。組合員として、働きやすい職場になるよう、これからも声をあげていきたい。(保育部会幹事)

うちの自治体は、町に一つしかこども園がなく、民間ありません。国の政策は、大きい市には適したものもありますが、過疎の町には適さないものも多いです。民間には、助成金が出るのが多く、公立園は適応されないのは、なぜなのか？現場はスキルアップしたいし、質を上げたいと思っても、上から資金がない…赤字だ…と言われることが多い。うちのような、町に一つしかない園には、色々な民間に出しているような補助金を適応してほしい。保育士難を、国ももっと考えてほしい。このままでは、田舎で待機児童を出してしまう。国からの交付金も明確になっていないので、保育の交付金を明確にしてほしい。こども園＝赤字…民営化へ。これは、この先も続いていくのでしょうか。公立園の役割は、小さい町程大きいです。現場の声をもっと届けなければ…。(保育部会幹事)

保育士の処遇改善を国が言っているが、公務員は別。でも、民間では対処できないケースは必ず、公立が受け入れ、保育の質は落とせない。しかし、給料もあげない。創意工夫ばかりいわれども、もう限界。(その他)

組合も保育の現場にもっと目を向けて欲しい！(本部役員)

職員の人数配置を見て見ぬ振りしている理由は何か。(その他)

気になる子が増え、しかも加配基準に達しなかったり、そもそも保護者が診断を受けられなかったりする場合が増えていて、単純に配置基準で職員を配置しても追いつかないことが増えていく。公立としてセーフティネットになっていきたい思いはあっても、人手が足りず、定型発達の子への保育がおざなりになりがちなのは否めない。医療的ケア児に関しても、看護師の採用等がないのに、受け入れだけが進んでいる。子どもは減っているのに、配慮が必要な子は確実に増えているというのが実感としてある。保育のことを考えることは、国や社会や、世界の未来を考えることだと思うが、保育や子育ての現場の声は、なかなか政治家には伝わらない。それが一番の問題だと思う。(保育部会幹事)

自由記述から

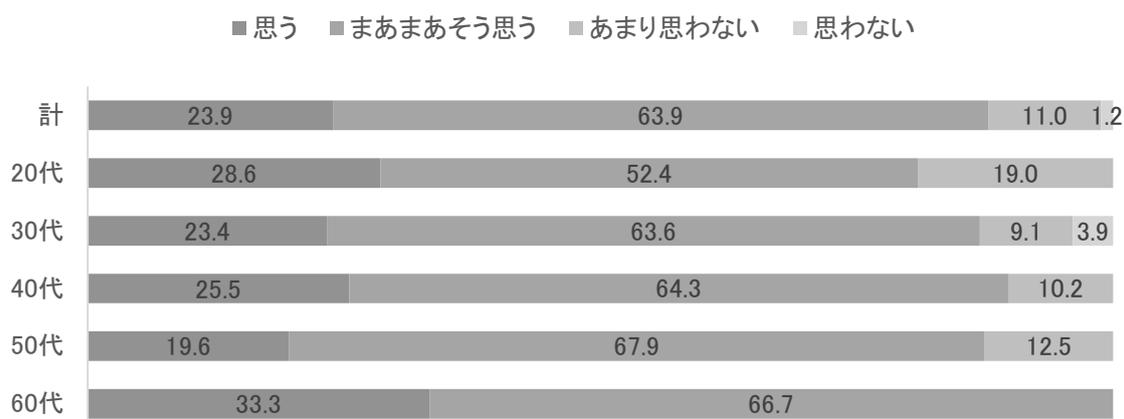
ここまで、保育職場の中核的労働者かつ組合活動の担い手としての調査対象者の全体像(第1章)とともに、保育職場における労働実態(第2章)、労働組合活動の概況(第3章)を追ってきた。では、調査対象者は、こうした保育職場の実態や現場の声が政策の意思決定過程に届いているという実感を持っているのだろうか。国や自治体の政策動向や労働組合の活動方針は保育職場に自信や肯定感をもたらしているのだろうか。自由記述とともに調査結果の概要を述べる。

1. 保育職場の自己肯定感

(1) 私たちは必要とされているか

調査対象者は保育職場の中核的労働者、組合活動の担い手としての自分をどのようにみているのだろうか。自分が職場で必要とされているかどうかを聞いたところ、約9割が「必要とされていると思う」「まあまあそう思う」と回答しており、一定の自信をもって職場や労働組合活動に取り組んでいる様子がうかがわれた。労働組合での役員・役職別で見ても、本部役員では全員が「思う」と回答、保育部会幹事でも90%を超えた。一方、「必要とされているとは思わない」という回答は自治体別では「政令市・特別区」(15.8%)、年代別では20代(19%)で高かった。

図4-1 自分は職場で必要とされていると思うか



「職場で労働組合が必要とされているかどうか」という質問に対しては、約 7 割が「そう思う」「まあまあそう思う」と回答した。「思わない」「あまり思わない」という回答は労働組合での役員・役職別で見ると職場委員(42.4%)で最も高かった。自治体別では「政令市・特別区」(47.4%)、年代別では 20 代では約半数が「思わない」と回答した。

図4-2① 職場で労働組合が必要とされているか(自治体区分別)

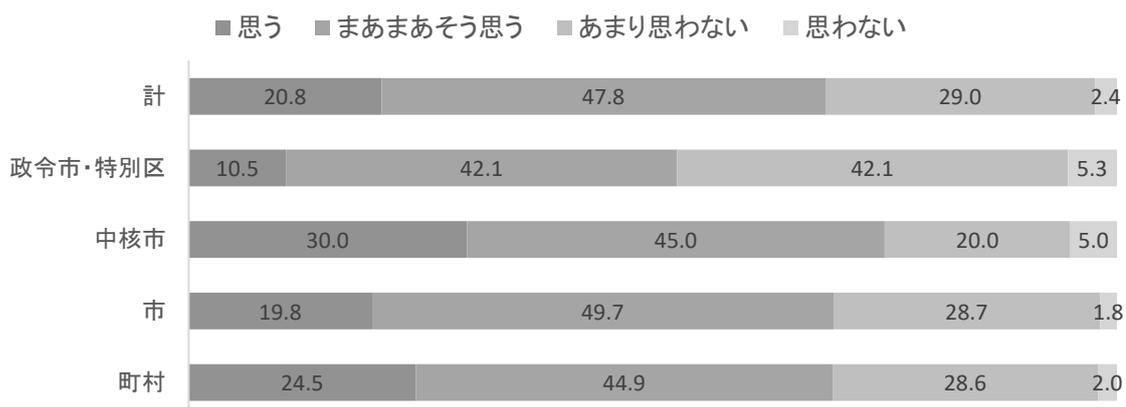
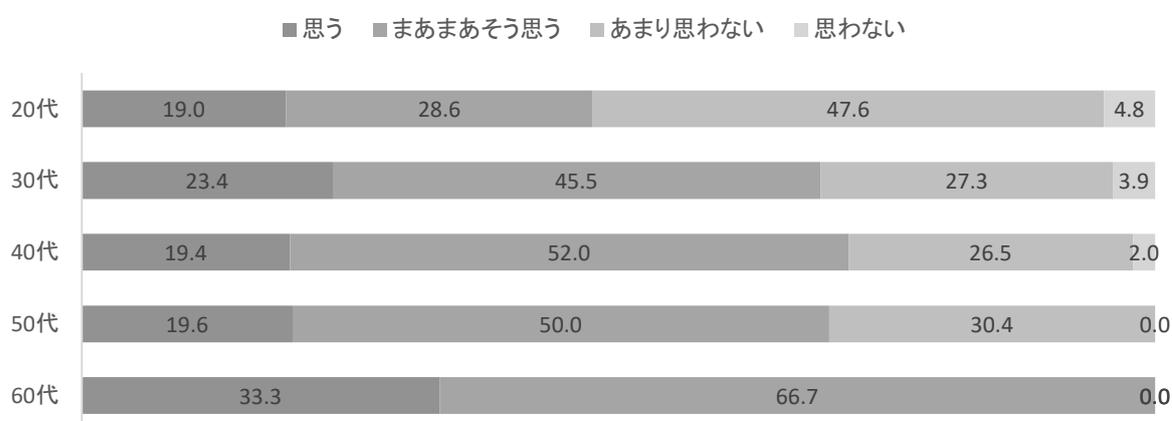


図4-2② 職場で労働組合が必要とされているか



(2) 保育職場は大切にされているのか

今現在働いている自治体が「公立保育所を大切にしているかどうか」について聞いたところ、「思う」という回答は22%にとどまり、「やや思う」をあわせても65%程度だった。

労働組合での役員・役職別で見ると、「大切にしていると思う」との評価は保育部会幹事(27.6%)で最も高く、本部役員(20%)、基本単組役員(21.5%)だったが、職場委員では11.9%と最も低かった。

自治体別で見ると、「大切にしていると思う」との回答「町村」(42.9%)で最も高かったが、「政令市・特別区」では5.3%に過ぎず、自治体間での評価が分かれた。

図4-3①自治体は公立保育所を大切にしていると思うか(役員・役職別)

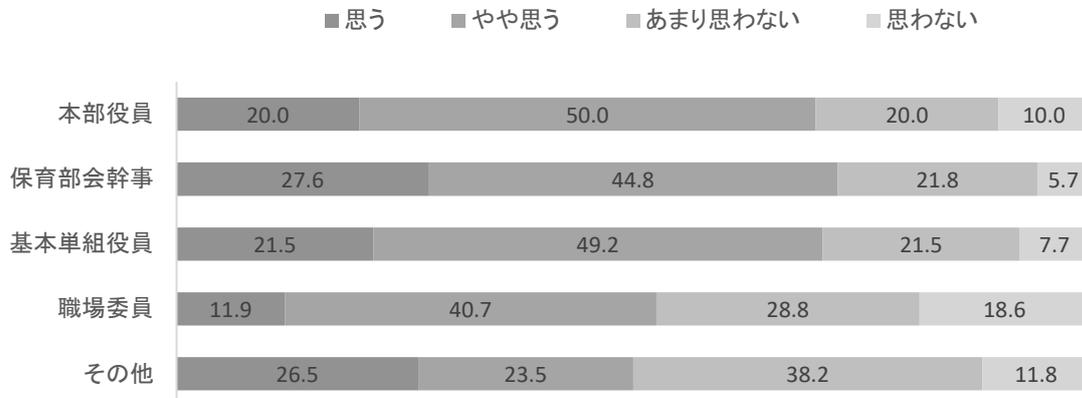
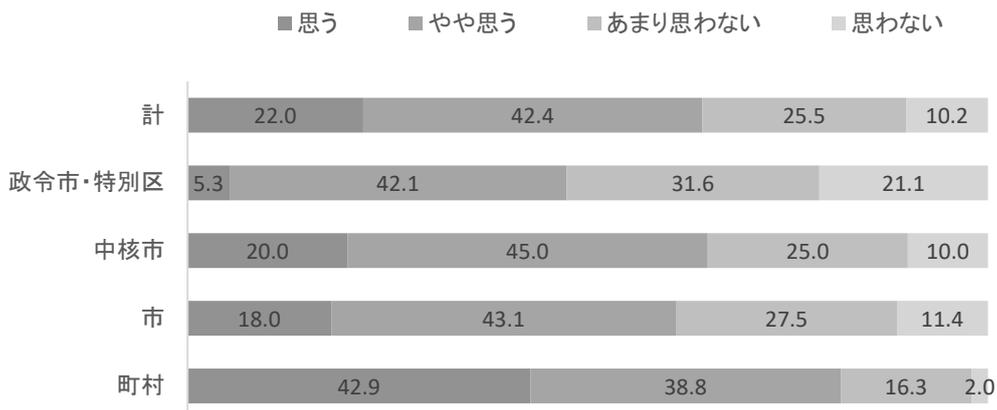


図4-3②自治体は公立保育所を大切にしていると思うか(自治体区分別)



では、調査回答者は今働く自治体が「公立保育所の保育士を大切にしている」と感じているだろうか。「やや思う」をあわせて大切にしていると「思う」が 49.4%、「あまり思わない」を合わせて「思わない」が 50.6%と評価は分かれた。労働組合での役員・役職別では本部役員、保育部会幹事、基本単組役員「大切にしている」との回答が半数を超えたが、職場委員では 4 割、その他では 3 割を切った。年代別では 40 代を除いて、保育士を大切にしているとは思わないという回答が半数を超え、特に 20 代では 6 割を占めた。自治体別でも町村(32.7%)を除き、「思わない」という回答が半数を超え、政令市・特別区では約 7 割にのぼっている。

図4-4① 自治体は公立保育所の保育士を大切にしていると思うか
(自治体区分別)

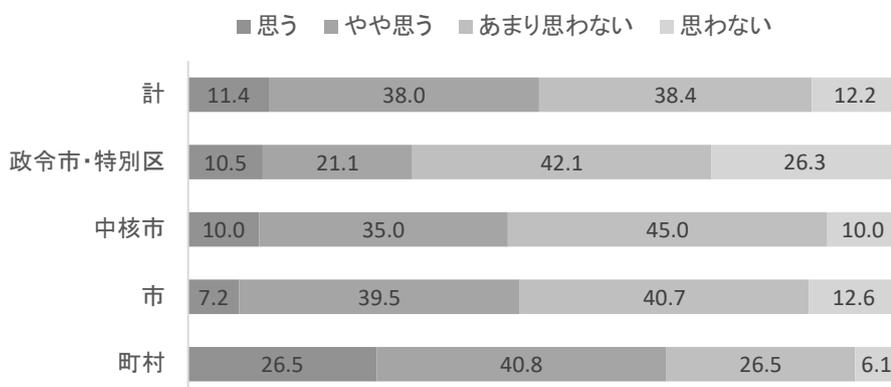
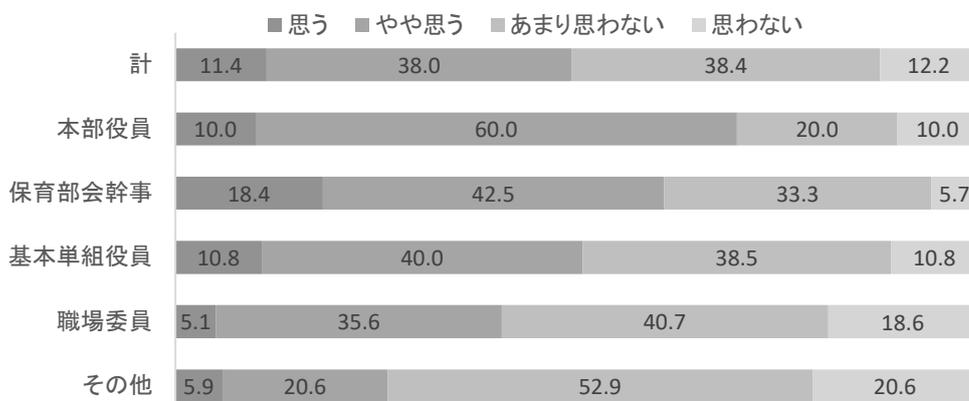


図4-4② 自治体は公立保育所の保育士を大切にしていると思うか
(役員・役職別)



2. 声は届いているのか

(1) 声は届いているのか——労働組合

保育現場の声は届いているのだろうか。まず労働組合活動で保育現場の声が重視されているかどうかを聞いた。「重視されていると思う」という回答は9%に過ぎず、「やや思う」を含めても半数を切った。

年代別で見ると「重視されていると思う」という回答は30代(5.2%)で最も低く、「やや思う」を含めると20代(33.3%)が最も低かった。自治体別では、「やや思う」を含め、「重視されていると思う」という回答は政令市・特別区で約3割で最も低かった。同じく、労働組合での役員・役職別では本部役員と職場委員が3割程度にとどまり、最も低かった。

図4-5① 労組活動は保育現場の声を重視しているか(年代別)

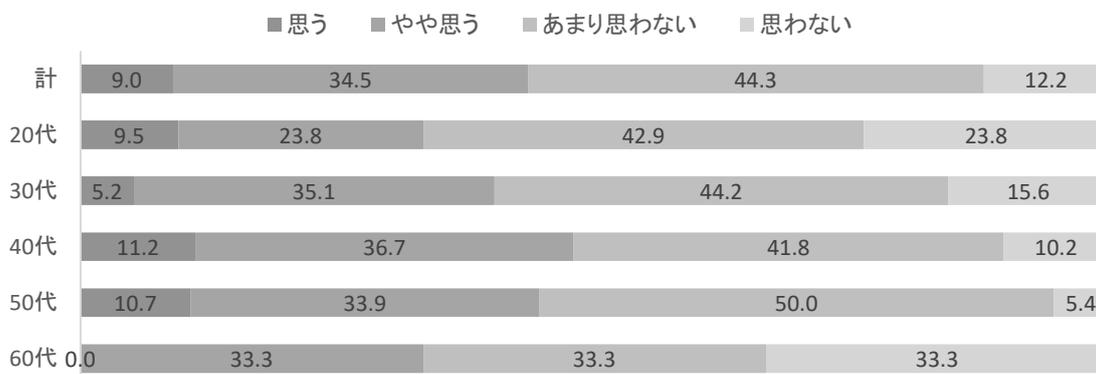
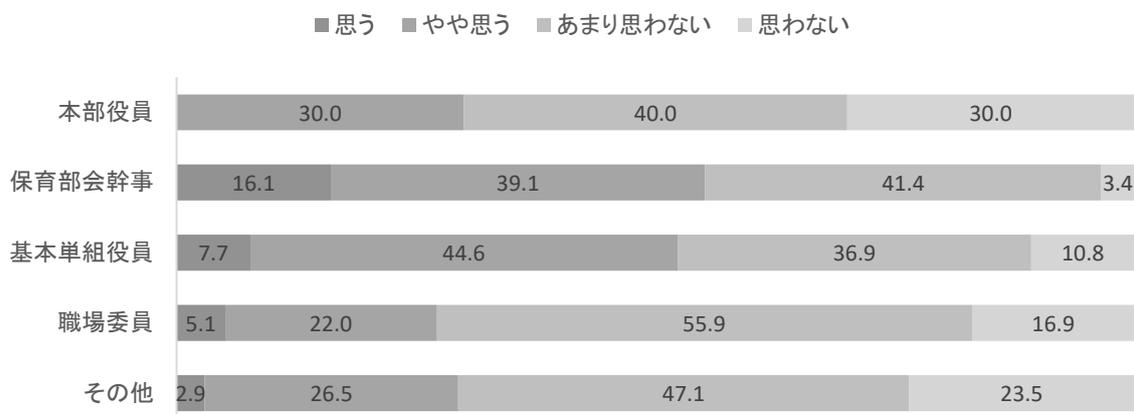


図4-5② 労組活動は保育現場の声を重視しているか
(役員・役職別)



労働組合の活動方針に保育現場の意見は反映されているだろうか。「反映されている」との回答は7.5%、「ある程度反映されている」を含めて53.7%という結果だった。

年代別で見ると「反映されている」との回答は30代(1.3%)で最も低く、「ある程度反映されている」を含めての回答では20代、60代では半数を切った。自治体別では同じく「ある程度反映されている」を含めて政令市・特別区では30%台で最も低かった。

労働組合での役員・役職別では、本部役員、基本単組役員、職場委員では「反映されている」との回答は1割以下で、「ある程度反映されている」を含めての本部役員で5割、職場委員で5割弱、保育部会幹事、基本単組役員では約6割という結果だった。

図4-6① 活動方針に保育現場の意見が反映されているか(年代別)

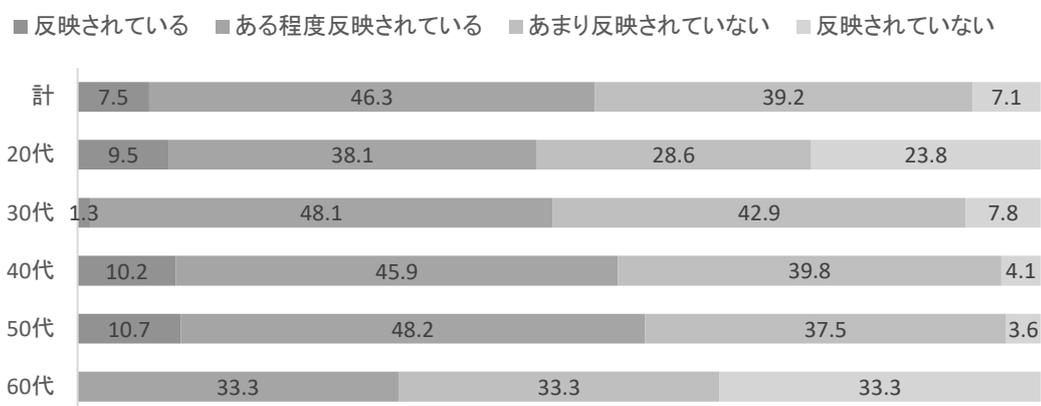
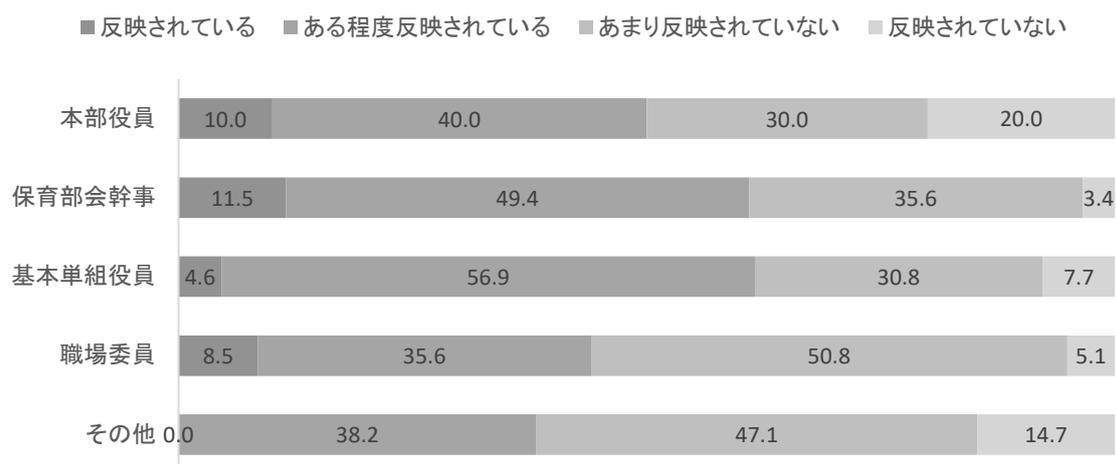


図4-6② 活動方針に保育現場の意見が反映されているか(役員・役職別)



(2) 声は届いているのか——保育政策

保育現場の声は保育政策に反映されているかどうか。自治体レベルでの保育政策について聞いたところ、保育現場の声が「反映されている」という回答は 2.7%で、「ある程度反映されている」を含めても 3 割にとどまった。自治体別では「反映されている」という回答は政令市・特別区で 0%、「ある程度反映されている」を含めても 15.8%という評価だった。労働組合での役員・役職別で見ると、「反映されている」という回答は本部役員、職場委員では 0%。「ある程度反映されている」を含めての評価では本部役員 40%、保育部会幹事 33%、基本単組役員 27.7%、職場委員 27.1%だった。

図4-7① 現場の声が自治体の保育政策に反映されているか

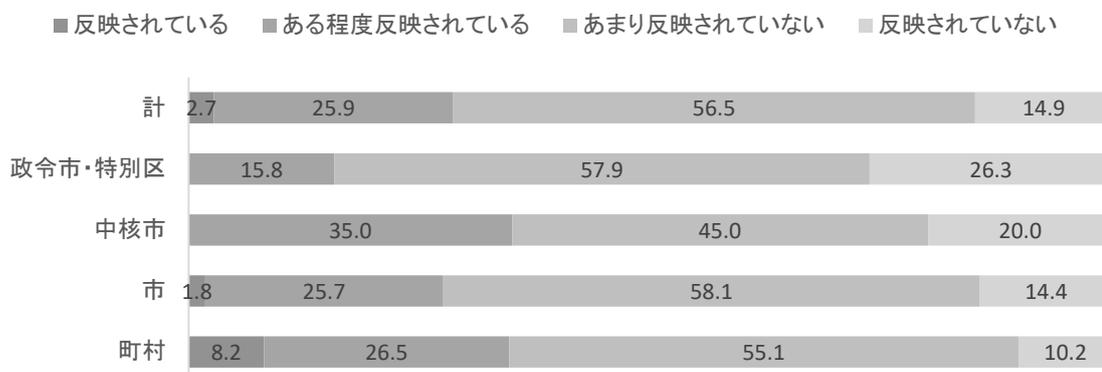
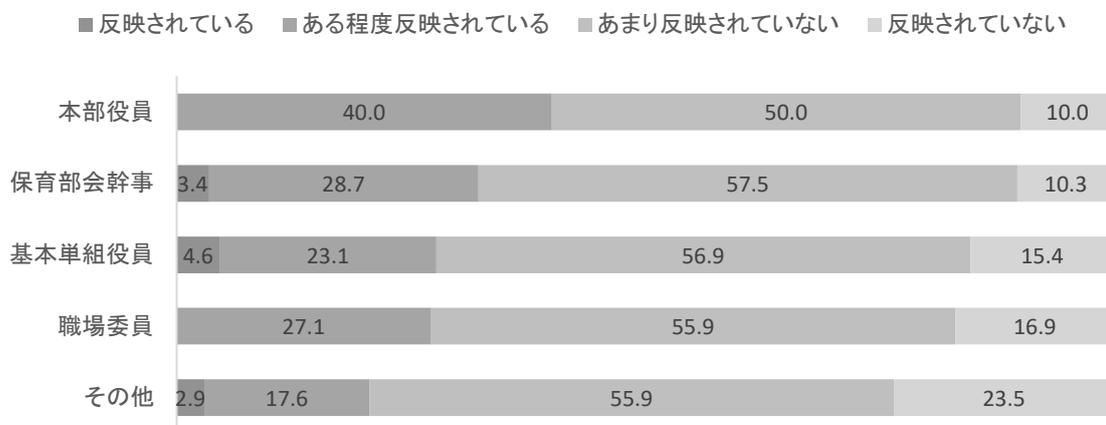


図4-7② 現場の声が自治体の保育政策に反映されているか(役員・役職別)



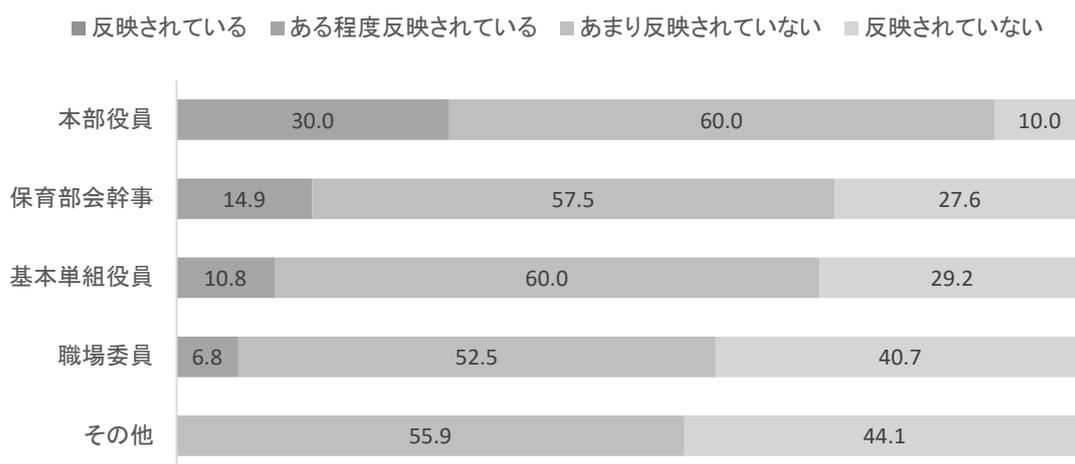
国の保育政策についてはどうか。保育現場の声が「反映されている」という回答は0%で、「ある程度反映されている」という評価も10.5%にとどまった。これに対し、「反映されていない」との回答が32.5%、「あまり反映されていない」が56.9%だった。年代別で見ても、「あまり反映されていない」を含めて「反映されていない」との評価は20代で95%、政令市・特別区で94.7%にのぼった。

労働組合での役員・役職別で見ると、「ある程度反映されている」という評価は本部役員(30.0%)で最も多く、保育部会幹事(14.9%)、次いで、基本単組役員(10.8%)、職場委員(6.8%)だった。

図4-8① 現場の声は国の保育政策に反映されているか(自治体区分別)

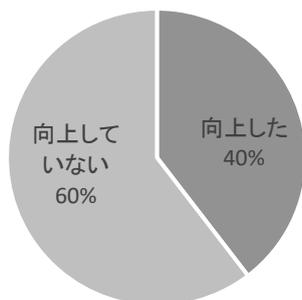


図4-8② 現場の声は国の保育政策に反映されているか(役員・役職別)



(3) 子ども子育て支援新制度への評価

図4-9
子ども子育て支援新制度の導入で
導入前より保育の質は向上したか



近年では最も大きな保育政策の転換となった子ども子育て支援新制度の導入をどう評価しているのか。「導入以前よりも保育の質が向上したかどうか」を聞いた。

「向上した」との評価は「どちらかといえば向上した」(37.3%)を含め 40%、「向上していない」との評価は「どちらかといえば向上していない」(40.8%)を含め、60%だった。

自治体別では、「向上した」との評価は市(3.6%)のみで、それ以外の自治体では 0%だった。「どちらかといえば向上した」という回答は

政令市・特別区(47.7%)で最も多かったが、それ以外の自治体では「どちらかといえば向上した」という回答は 4 割に満たなかった。一方、労働組合での役員・役職別では評価が分かれた。「どちらかといえば向上した」を含めて「向上した」という評価は本部役員で 70%を占めたが、保育部会幹事では 42.5%、基本単組役員 42.5%、職場代表 42.4%、その他 32.4%だった。

図4-10① 子ども子育て支援新制度で保育の質は向上したか
(自治体区分別)

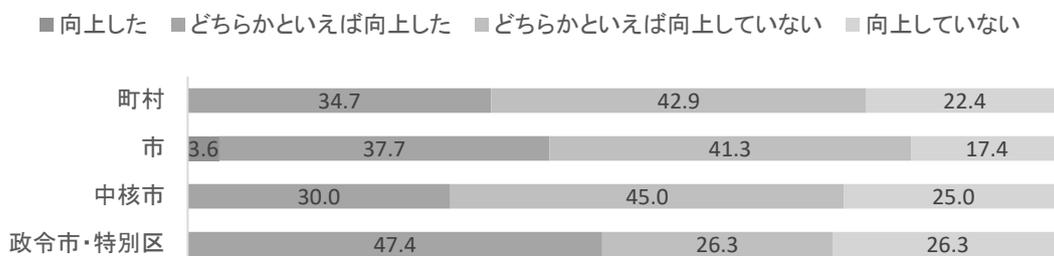
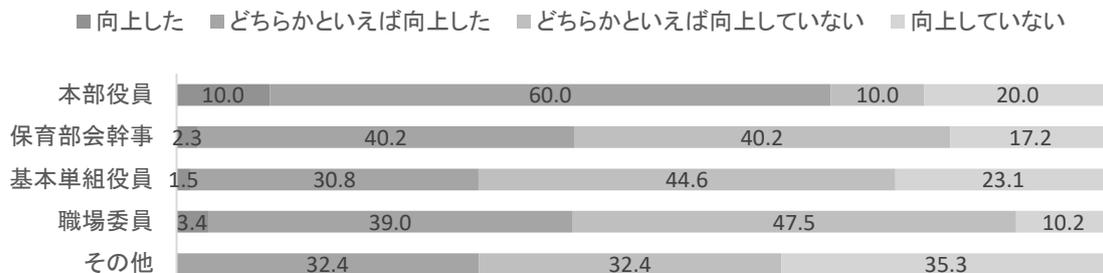


図4-10② 子ども子育て支援新制度で保育の質は向上したか
(役員・役職別)



3. 声を届けるために

(1) 子ども子育て会議への参加状況

子ども子育て支援新制度では、子ども・子育て支援施策の策定や実施に関して児童福祉や幼児教育等の関係者や市民による合議制機関である「地方版子ども・子育て会議」の設置を自治体の努力義務とした。地方版子ども子育て会議は意見表明の重要な場と位置付けられている。子ども子育て会議に保育現場の声は届いているのだろうか。

図4-11 自治体の子ども子育て会議に労働組合の代表として保育士が参加しているか

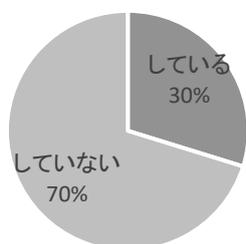
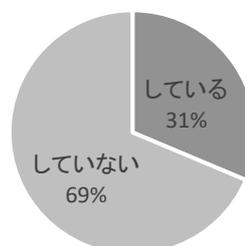


図4-12 自治体の子ども子育て会議には現場で働く保育士は参加しているか *施設長、事業主を除く



調査対象者の自治体において、地方版子ども子育て会議に、労働組合の代表として保育士が参加しているのは30%に過ぎない。自治体別で見ると政令市・特別区が47.4%で最も高く、次いで中核市、市が約30%、町村が22.4%だった。

地方版子ども子育て会議への現場で働く保育士(施設長、事業主を除く)の参加も30%にとどまった。自治体別では市が33.5%で最も高く、次いで政令市・特別区が31.6%、町村28.6%、中核市20%だった。

これら結果をさらに検討すると、調査対象者の自治体において、地方版子ども子育て会議に、「労働組合の代表として現場で働く保育士」が参加できているのは約2割で、保育士がまったく参加していないケースが約6割に上った。地方版子ども子育て会議での労働組合としても保育士としてもそのプレゼンスや発言力は低位にとどまっている。

表4-1 地方版子ども子育て会議に保育士は参加しているか

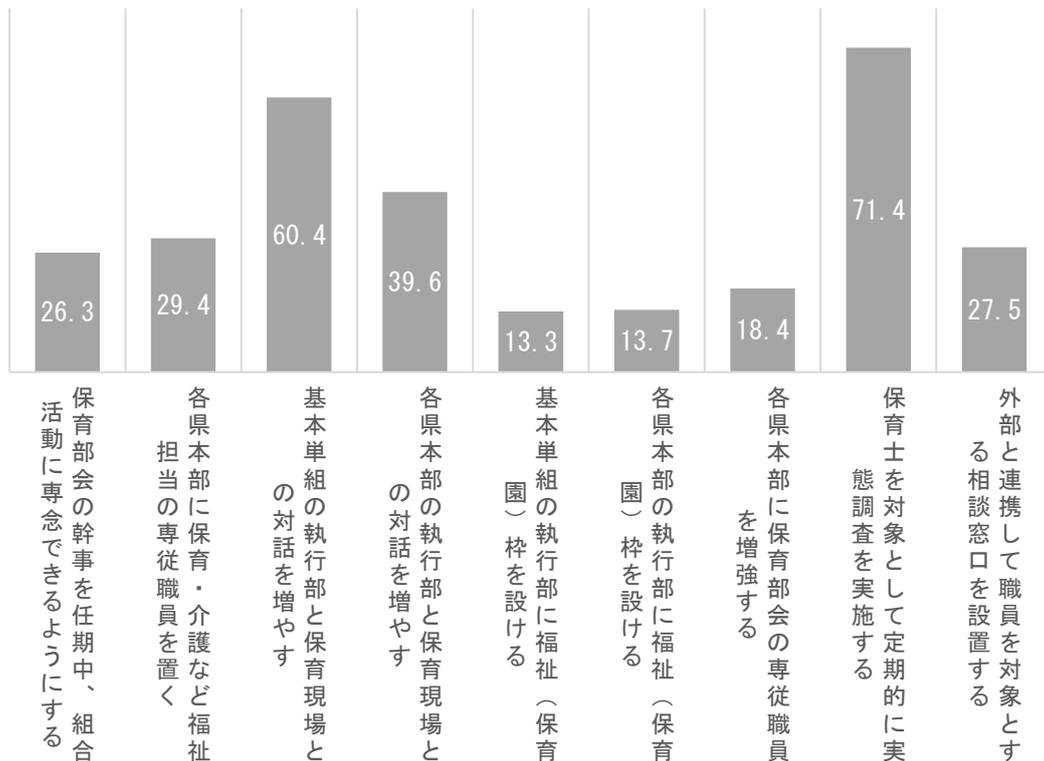
現場の保育士として参加×うち労働組合の代表として参加

(現場の保育士として)	(労働組合として)		総計
	参加していない	参加している	
参加していない	58.0%	12.2%	70.2%
参加している	10.6%	19.2%	29.8%
総計	68.6%	31.4%	100.0%

(2)労働組合の活動方針への反映

保育現場の声を労働組合の活動方針に反映するためには何ができるだろうか(複数回答、3つ)。最も多かったのが「保育士を対象として定期的の実態調査を実施する」(71.4%)、次いで「基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす」(60.4%)、「各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす」(39.6%)だった。

図4-13 現場の声を労働組合の活動方針に反映させるには
(複数回答：3つ)



労働組合の役員・役職別で見ると、本部役員では「各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く」(70.0%)が最も多く、「各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす」(60%)、が次いだ。本部役員は「基本単組の執行部に福祉(保育園)枠を設ける」(20%)、「保育部会幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする」(20%)と組織運営の改善に関する回答も多かった。

本部役員以外では、「保育士を対象として定期的の実態調査を実施する」「基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす」「各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす」が共通して上位三項目を占めた。しかし、それらに次ぐ項目として、保育部会幹事では「外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する」(27.6%)、基本単組役員では「保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする」(30.8%)、職場委員、その他では「各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く」(職場委員 35.6%、その他 26.5%)が挙げられていた。

表 4-2 現場の声を労働組合の活動方針に反映させるには(複数回答:3つ)

本部役員		保育部会幹事		基本単組役員		職場委員		その他	
各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く	70.0	保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	75.9	基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	69.2	保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	79.7	保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	67.6
各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	60.0	基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	60.9	保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	63.1	基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	50.8	基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	61.8
基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	50.0	各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	43.7	各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	40.0	各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く	35.6	保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする	41.2
保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	50.0	外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する	27.6	保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする	30.8	各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	35.6	各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	29.4
保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする	20.0	各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く	24.1	外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する	29.2	外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する	28.8	各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く	26.5

(3) 保育政策に声を反映する

保育現場の声を保育政策に反映するためには労働組合は何ができるだろうか(複数回答、三つまで)。

最も多かった5項目のうち上位三つは「労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす」(83.5%)、「地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する」(62.7%)、「労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する」(47.8%)だった。これらに続き、「団体交渉権を保障する」(34.9%)という基本的権利の強化、「非正規保育職の組織化」(21.2%)となった。

自治体別でも、これら上位5項目は共通しているが、政令都市・特別区では「保護者との連携を強化するキャンペーンを実施する」(36.8%)が上位3項目に入った。労働組合の役員・役職別でも上位3項目以外に、職場委員では「労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する」(49.2%)を選んだ人が最も多かった。本部役員では「非正規保育職の組織化を進める」(50%)、「保護者との連携を強化するキャンペーンを実施する」(20.0%)が役員・役職別では最も高かった。

図4-14 保育現場の声を保育政策に反映させるには
(複数回答：3つ)

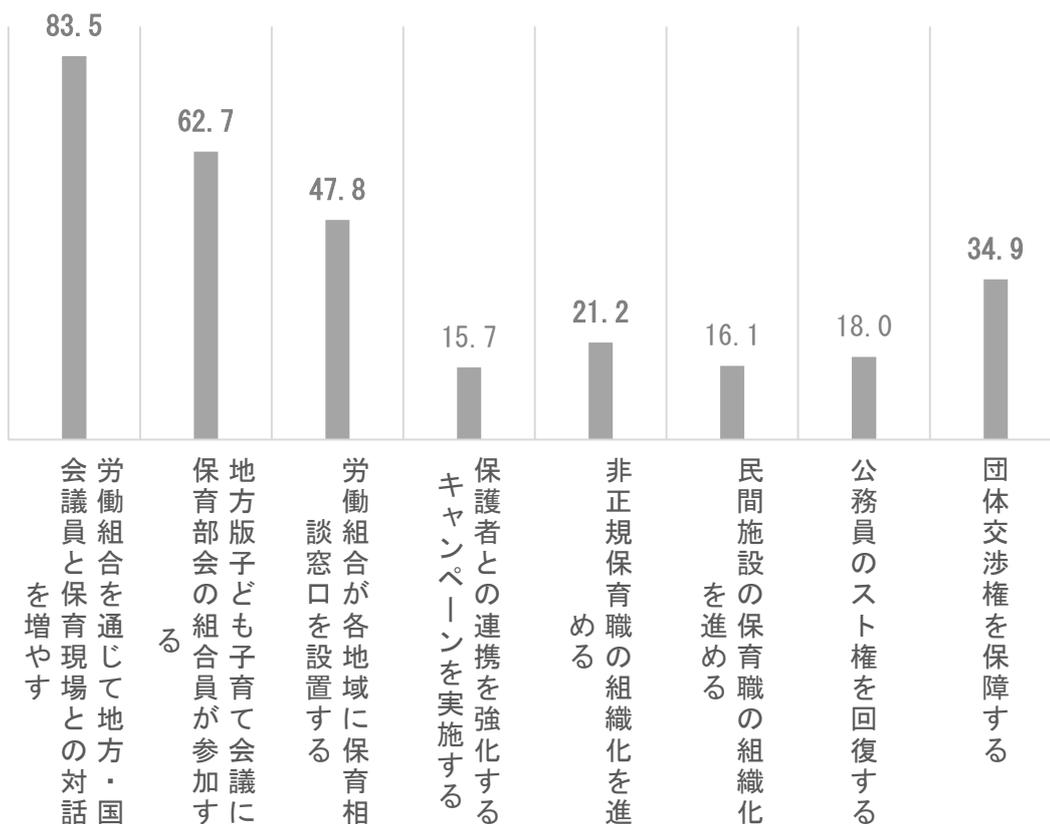


表 4-3 現場の声を保育政策に反映させるには(複数回答:3つ)

本部役員		保育部会幹事		基本単組役員		職場委員		その他	
労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	90.0	労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	83.9	労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	83.1	労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	83.1	労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	82.4
地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	60.0	地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	67.8	地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	69.2	労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	54.2	地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	61.8
非正規保育職の組織化を進める	50.0	労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	44.8	労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	49.2	地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	49.2	労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	44.1
労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	40.0	団体交渉権を保障する	35.6	団体交渉権を保障する	35.4	団体交渉権を保障する	33.9	団体交渉権を保障する	38.2
保護者との連携を強化するキャンペーンを実施する	20.0	民間施設の保育職の組織化を進める	19.5	非正規保育職の組織化を進める	18.5	非正規保育職の組織化を進める	23.7	非正規保育職の組織化を進める	20.6

まとめ——調査結果のポイント

1. 調査対象者の属性

- 労働組合は一般に男性に偏重した組織である。連合「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査」(2021年)によれば、全組合員に占める女性組合員の割合は36.2%、全執行委員に占める女性執行委員は16.5%である。
- これに対し、本調査は回答者の約8割が女性であり、各都道府県本部の社会福祉評議会・保育部会またはそれに準じる組織等で活動する本部役員(非専従/専従)、保育部会幹事、基本単組役員、職場委員を担っている。
- 保育職場、保育職は、労働組合にとっての中核的組織基盤となっている。平均経験年数約20年の安定した職業集団を形成し、男性に偏重した労働組合組織において、公共部門において保育分野は女性リーダーの育成、輩出の重要な拠点となっている。
- 調査対象者の平均年齢は42.5歳で、職場において中堅・ベテランの立場にあると同時に、労働組合活動を担う中核的人材である。職場や家庭をはじめ、経済的にも社会的にも複数の責任を抱える人たちが構成されている。「主たる家計維持者」である人が半数にのぼる。18歳以下の子どもと同居する人が半数、介護が必要な家族をいる人も2割弱いた。
- 調査対象者は職種では保育職が97%、職場では保育所を中心に自治体直営の就学前教育/保育施設が約90%を占めている。保育分野が圧倒的な女性職場であることは労働組合における女性リーダーの重要な拠点を形成することにつながっている。しかし、自治体直営の就学前教育/保育職場におけるジェンダー・バランスの是正にいかに取り組むのか否か。雇用者としての自治体の姿勢、公共サービスを担う労働組合の課題と言えよう。
- 「東京都保育士実態調査」(2018)では回答者の半数が20代から30代前半で占め、保育士資格の取得方法として「大学」が17.4%、「短大」が22.8%である。これに対して、本調査では20代の約6割、30代の約3割が四年制大学卒業である。全体として自治体直営の就学前教育/保育施設は短大卒職場から四大卒職場に移行しつつあり、高学歴化に見合った処遇のありかたが改めて課題となるだろう。加えて、小学校・中・高の教員免許だけでなく、福祉分野での多種多様な資格を併せ持つ人も一定数おり、保育士の異動・配置のありかたも再考が求められよう。

○今後の就労継続の意欲について、約 7 割が「働き続けたい」と回答した。「東京都保育士実態調査」(2018)の結果も同じく約 7 割で同レベル、愛知県内の公立・私立認可保育所の正規保育士を対象とした「愛知県保育労働実態調査」(2018)の約 5 割を上回る結果となった。就労継続の意欲はある程度、維持されているという見方もできるが、20 代、30 代層では「保育と関係ない職場で働きたい」「退職したい」という声が強かった。

2. 職場と労働実態

○調査対象者の職場では、政令市・特別区を除き、施設定員の大規模化が認められる。

○中核市では約 4 分の 1、市、町村で 5 分の 1 が定員を超える児童を保育している。

○調査対象の職場は延長保育を実施しており、保育時間 11 時間を基本としている。特に認定こども園では一時預かり(一時保育)の実施率が高い。

○調査対象者の職場では、保育士以外の職種の配置が限定的である。約 9 割が調理業務の職員を配置しているが、保健・看護職では 3 割、栄養士 2 割にとどまる。事務職の配置は少なかつた。

○正規職員数が全職員の 4 割を割り込む職場が半数を占めている。事務職、調理業務、保育職を中心に非正規職が多い。保育職では非正規職員のうち約 15%が保育士資格を有しておらず、職場によってはさらなる無資格者の採用が危惧されている。

○調査対象者の半数が組合員は「所定労働時間内に仕事を終えることができない」「休憩時間を確保できていない」と回答している。調査対象者自身も過半数が休憩時間を確保できておらず、8 割が所定内労働時間に仕事を終えることができていない。8 割が自宅に仕事を持ち帰っている。

○調査対象者の約 9 割が週の 40 時間以上、働き、約 2 割が週 50 時間以上働いていた。週平均での所定外労働時間は約 6 時間、自宅での週平均での作業時間は 3.8 時間である。これらを足し合わせると、週平均で 9.8 時間の所定外労働時間を常態としている。これを 1 月あたりの所定外労働時間とみなすと、平均で約 40 時間(うち自宅での作業時間 15.2 時間)となる。なお「愛知県保育労働実態調査」(2018)では、休憩中の時間の勤務を含めて月平均 18.9 時間である。

○労働時間については、「愛知県保育労働実態調査」(2018)、「道北地域の保育者の就業実態と集合意識に関するアンケート調査結果報告書」(名寄市立大学、2017)との調査結果と違

いがみられ、地域や調査対象者による結果のばらつきが大きい。不足人員数の確定と非正規化の影響を明確にする上で、公立保育施設を対象とする労働時間調査が求められる。

○厚生労働省は保育職場の労働環境の向上や保育士確保の方針として、保育士の配置要件の緩和を継続している。2022 年度には、「待機児童がいる」「保育士が確保できない」という事情のある市町村では、各クラスに 1 名以上の常勤保育士の配置が難しい場合、短時間勤務の保育士で代替してよいとした。しかしながら、所定外労働時間での業務内容に関する本調査結果は、保育補助ないしは短時間保育士の配置では、労働時間の短縮、労働負荷の軽減にはつながらないことを示している。

○保育士は休憩時間、所定外労働時間、さらに自宅作業の時間の 3 つの時間帯で、保育実践の基盤となる作業をしている。多くは保育職場の問題として挙げられている「書類作業の業務が多いこと」と関係しているが、これら書類作業の業務のうちには、保育の計画・準備、記録、振り返りという作業が含まれている。この作業は保育におけるPDCAサイクルにおける重要な要素となっている。

○重要なのは、こうした作業が児童との対面での保育実践と密接に連動しており、単純に作業フローとして分割、分業できない特性を持つ。たとえば休憩時間における「お便り帳の記入」は所定外労働時間における「保護者対応」と密接に連動した業務であり、それらが日常の保育実践として結びつく。休憩時間における「保育記録」「行事の準備」は、所定外労働時間や自宅での作業時間で行われる「週案・月案作成」と密接に連動し、すべて保育実践を通じた実際の児童との関係性の構築に返されていく。

○したがって、これら一連の作業を「時間単位」ないしは時間当たりの人の配置(マンアワー)として、分割、分業した場合、それら作業を統合・監督する担当者の負担は大きくなる。すでに短時間保育士、パート保育士をとりまとめる「正規保育士の負担が大きい」という現状がある中で、職員数の穴埋めとして保育補助ないしは短時間保育士を配置することは、さらなる正規保育士への負担となることが予想される。現場は、ひとつの保育チームとして全体で保育の各プロセスを共有できる体制を求めている。

○非正規保育職の低処遇について、多くの組合役員・役職者が問題であると考えている。正規保育士においても給与の問題が指摘されている。20 代では「300 万円未満」が半数を占め、30 代においても「400 万円未満」が 3 割に上る。特に規模の小さい自治体では全般に給与水準が低く、処遇改善は「民間」だけの課題ではなくなっている。

○今回の調査では対象としなかったが、休憩時間、所定外労働時間、さらに仕事を持ち帰っての自宅作業に対する手当支給についての検証が求められる。

○保育職場では非正規職員は欠かせない存在となっている。現行制度のもと、会計年度任用職員が主流で、政令市・特別区ではフルタイムよりパートタイムを配置する傾向にある。また、再雇用・再任用職員も不可欠な存在となっている。

○調査対象者の自治体では基本的に非正規保育職にも研修を認めている。ただし、定期的な研修に参加できるのは7割程度であった。非正規保育職に職員会議、クラス担任の会議への参加を認めているのは7割だった。

○保育職場の最大の問題は保育士の不足である。新規採用がない、あるいは保育士が確保できないというだけでなく、現場はそもそもの職員配置基準が低いことを原因として挙げている。職員配置基準の引き上げを最優先課題であると訴えている。「施設が老朽化していること」も公立保育施設における問題としており、施設整備面での「公低民高」が問題となっている。

3. 保育職場における組織化の概況と活動概況

○本調査結果に基づく保育施設を中心とする組織率(組合員数/全職員)は38.7%である。正規職員のみ組織率は87.7%、非正規職員のみ組織率は6.7%だった。職種別では、正規保育職の組織率が89.6%と高く、自治労全体の組織率を大きく上回る。保育職場における正規保育士が組織化基盤である一方、この層の非正規化は自治労組織全体の組織率の問題とも連動することになる。

○組合員数の動向について「減少傾向」が半数を占めた。「定年退職」(26.5%)、「正規職員の採用の減少」(23.5%)という構造的な問題と、新規採用者が「組合に加入しなくなった」(16.7%)、「組合員が脱退した」(13.6%)という組合離れ現象の二つに別れる。厚生労働省「労働組合活動等に関する実態調査」の調査結果よりも組合離れ現象の傾向が強い。

○組合員の減少理由について、組合役員・役職間では大きな違いが見られた。各都道府県本部役員では「定年退職」「公立保育所の減少」という構造的な問題を理由としてあげているが、職場委員では半数が「組合員の脱退」「組合に加入しない」ことを理由としており、組合そのものが回避されていることを指摘している。組合員の減少傾向に対する役員・役職間での認識の違いをいかに埋めていくか。組織化の動向や活動のあり方を考える上での課題となっている。

○非正規職員の組織化について、基本単組に加入資格がある(約 35%)、非正規雇用職員で作る労働組合がある(約 15%)をあわせ、組織的受け皿があるのは 5 割程度だった。

○非正規職員の労働組合加入について、「必要ない」と考える人は 1 割に過ぎない。約 6 割が「基本単組が加入資格を認めるべきだ」、約 3 割が「非正規職員も労働組合を結成すべきだ」と考えている。組織化が進まない理由は大きくふたつに分かれる。ひとつは、「組合費の負担が大きい」「雇用期間が限定され加入のメリットが見いだせない」といった組織的、処遇上の課題である。もうひとつは「労働組合に興味・関心がない」という組合離れの問題である。

○労働組合役員の多くが非正規職員から相談を受けている。本部役員が 7 割、保育部会幹事では約 6 割が「相談を受けたことがある」とした。相談内容は「業務」に関するものが最も多く、次いで「人間関係」「シフト」「賃金」「契約更新」となっている。相談内容の項目が最も多岐にわたるのが職場委員である。

○労働組合と現場とをつなぐ職場委員の役割や活動の再構築、活動支援が求められる。役員・役職を引き受けた理由について「持ち回りの順番が来たから」という回答が職場委員では 8 割を占める。「組合活動に充実感がない」という回答も職場委員では 8 割にのぼる。

○労働組合の役員・役職を引き受けた理由について「職場の実態を改善したいから」「ネットワークを広げたい」「仕事以外の体験をしたかった」とする人の中では活動への充実感をもつ人が多い。「持ち回りの順番が来たから」労働組合の役員・役職を引き受けた場合でも、約 3 割が充実感について「ある程度ある」「ある」と回答している。労働組合の活動において、「職場の改善」あるいは「ネットワークの広がり」「仕事以外の多様な経験」に関する手ごたえが重要になることがうかがわれた。

○2020 年 3 月以降のパンデミックにより、対面での労働組合活動が制限されている。本調査でも、労働組合の活動は「組合ニュース等による情報提供」「署名活動」「アンケートや面談による実態把握」が中心となっている。組織内部の連携強化につながる苦情処理は活発とは言えず、保護者組織との交流、地域の NPO との交流・連携といったコミュニティーベースの活動はほとんど行われていなかった。

○基本単組役員、保育部会幹事、本部役員のレベルになると、苦情処理やオルグ、当局との協議や団体交渉など幅広い活動に従事している。それに対して、職場委員では「アンケート」「署名活動」といった上部からの指示による作業が多く、苦情処理や協議、団体交渉など労働組合活動の内容が限定的なものとなっている。職場委員は組合員への具体的な支援に結びつく成果や組合全体の課題へとつなげるルートを実感できていない。

○組合活動の最大の障壁は時間資源の不足である。組合活動にかかる時間は平日週平均で45分、最大1時間52分、休日週平均で36分、同最大1時間50分だった。問題はこの活動時間が週平均での自宅作業時間約3時間強、所定外労働時間約6時間という労働実態の中で、捻出されている点にある。自宅作業時間、所定外労働時間が生活時間に食い込んでおり、それが労働組合活動に対する負担感へとつながっている。

○労働組合活動を進める上での問題として、約3分の1が「組合員に成果が説明しづらい」こと、約4分の1が「組合員が労働実態の改善をあきらめている」ことを挙げている。自由記述でも職場における労働組合の存在感の低下や労働組合活動を続けるモチベーションの低下が指摘されていた。

○「執行部が保育現場の実態に関心がない」など、労働組合の主流リーダー層の「保育」に対する関心の低さが指摘されている。自由記述では、男性中心の時間設定や組織運営についての問題も指摘されていた。

○労働組合が最優先で取り組むべき問題として8割が「子ども数に対する職員配置基準の向上」を挙げている。人で不足の改善という観点だけでなく、労働組合活動の維持に必要な時間資源の確保にも密接にかかわる課題となっている。

4. 保育職場の声

○調査対象者は保育職場の中核的労働者かつ組合活動の担い手である。9割が「自分は職場で必要とされている」と感じ、約7割が「職場で労働組合が必要とされている」と思っている。ただし、20代では約2割が「自分は職場で必要とされていない」とし、半数が「労働組合は必要とされていない」と思っている。

○調査対象者の半数が今現在働いている自治体が「公立保育所を大切にしていない」「公立保育所の保育士を大切にしていない」と思っている。半数が自分たち現場の声は労働組合にも、労働組合の活動方針にも反映されていないと感じている。7割が現場の声は自治体の保育政策に反映されておらず、9割が現場の声は国の保育政策に反映されていないと感じている。

○調査対象者は、自分たちの職場や存在が雇用主である自治体に評価されていない、認められていないと感じながらも、精一杯、保育業務に携わり、労働組合活動を担っている。とはいえ、そうした努力にもかかわらず、保育現場の労働環境は改善されないため、現場の声は反映されないという無力感を抱えている。労働組合活動を進める上での問題として、約3分の1が「組合員に成果が説明しづらい」、約4分の1が「組合員が労働実態の改善をあきらめている」

を挙げていることとも関連している。

○子ども子育て支援新制度の導入によって保育の質が「向上した」という明確な評価は1割にも満たず、「どちらかといえば向上した」を含めても4割にとどまる。

○調査対象者の自治体では、地方版子ども子育て会議に「労働組合の代表」として参加しているケースは4割、「現場」の保育士として参加しているケースは4割にとどまった。地方版子ども子育て会議に保育士が参加していないケースが約6割を占めた。

○労働組合の活動方針に現場の声を反映させるために、「保育士を対象として定期的の実態調査を実施する」「基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす」ことを求めている。「専従職員」の配置や「保育部会の幹事を任期中、活動に専念できるようにする」といった組合組織内部での人的配置も課題も重要な項目として挙げられた。

○保育政策に現場の声を反映させるために、「地方・国会議員と保育現場との対話を増やす」「地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する」ことを求めている。「労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する」など、コミュニティーベースでの情報収集、発信、アウトリーチの必要性も挙げている。「団体交渉権」の保障を求める声も多かった。

○中核的労働者かつ組合活動の担い手である調査対象者の中には保育の質に対する危機感がある。保育現場を変えたい、保育職場で働き続けたいという思いも強い。

○保育職場は疲弊しきっている。長時間の過密労働、職員の不足に加えて、民営化・統廃合による将来への不安、非正規職を抱えての職場のマネジメント、保育技能を共有・高めあう実践コミュニティとしての職場の喪失、新規採用の停止による職場の不安定化に加え、成果を感じにくい労働組合活動……。公立保育施設であることへの責任感と矜持を保とうとすればするほど、その責任が十分に果たしえない保育環境、労働実態に対する憤りとあきらめに苛まれている。

付属資料

自由記述

調査票

単純集計

自由記述

【労働時間、残業、業務】

○残業と持ち帰りが多すぎて自分の時間が取れないため、仕事にやりがいを感じません。(20代)

○保育士の事務仕事等は無償残業時間が多い。(40代)

○保育の業務だけでなく、保護者対応に時間が割かれ大変である。(30代)

○保育士の処遇改善を国が言っているが公務員は別。でも、民間では対処できないケースは必ず、公立が受け入れ、保育の質は、落とさない。しかし、給料もあげない。創意工夫ばかりいわれても、もう限界。若い保育士だけでなく、経験年数のある私たちでも保育以外のセーフティネットの役割が重すぎる。(50代)

○業務量が非常に多く精度を求められる。非常に色々なことに気をを使う為定着率が悪い。効率的に業務が行えるようコンサルタントに業務改善を依頼するなど外部の力を借りて問題点を可視化してほしい。(50代)

○業務が増え、ゆとりがない。保育に専念できない。(50代)

○今の保育所は心の病気で3人もの保育士が病欠を取りました。所長・主任との兼ね合いも大きいですが、業務量が多く、保育士は疲弊しています。(30代)

○保護者の意見が何でも通り、不必要な延長を受け入れたりして、延長保育の園児の増加。行事の増加により業務が増えた。(30代)

○保育士の時間外手当で確保と、自由に過ごせる休憩時間の確保(連絡ノート記載や職員会)。(40代)

○仕事量が多く、独身で若いうちはなんとかやっていたいけるが、結婚して子どもができれば、保育士という仕事の楽しさややりがいだけではやっていけないと不安に思う。単純にやることが多い。しかし、担任にしかできないことが多く誰かに頼むことも難しい。出来るだけ夕方、子供から離れて事務作業する時間を確保してもらいたい。組合で今年職場委員をしているが、送付されてくる資料が多過ぎて、目を通すことが時間的余裕がなく難しい。(20代)

○園が施設する時刻は概ね6時半なので、残業業務は6時半までに終了していると思われるが、業務時間内に終わる事はなく、全員が家庭に持ち帰り業務(主に書類)を行なっている。もちろん、残業手当、持ち帰り分の手当もないため、賃金にもならず、休日は休めない状態が当たり前のようになっている。今までしてきたから当たり前ではなく、改善されるべき事柄ではあるが、親組合がアンケートやヒアリングを行っても改善されることがないため、組合員は組合活動への興味もないし、組合活動への期待もしていない。一人一人の業務負担が多すぎるため、人員確保が必要不可欠である。(40代)

○コロナ禍の中での保育・保育士不足・持ち帰り残業の多さ・書類の負担。(40代)

○持ち帰る仕事が多い。休憩時間も使わないと仕事ができなかったり、話し合いの時間も作れない。仕事量が多すぎる。(50代)

○サービス残業の量。(20代)

【職員の不足、職員配置の見直し】

○職員数が足りないのが一番困る。(50代)

○職員が不足している。事務作業の仕事量が多い。休憩時間が確保しづらい。(30代)

○人員不足で、誰かが休んでもいつもではないが代替えの先生がいなくて、居る先生で保育を回すのがきついです。(60代)

○保育士1人に対しての子どもの人数の見直し、保育士の処遇改善。(30代)

○保育の担い手不足により、一人ひとりの労働負担が増大している。保育という仕事の抜本的な見直し、改革が必要だと思う。(50代)

○保育士不足が深刻で、集まらない原因を解明し改善すべきだと思う。(30代)

○子育て支援、保育の質の向上を言われるなか、保育士不足で、なかなか難しい現実。(40代)

○保育士不足。(40代)

○保育士不足により、担任代替えがいないこともあり、年休取得をしにくいことがある。(30代)

○保育士の不足、若手保育士の組合加入減少。(50代)

○現場は、保育士不足が深刻。人員確保が必要である。(40代)

○保育士が少ないこと。(40代)

○公立保育所における保育士不足。(30代)

○人手不足。(20代)

○人員不足。休憩時間、年休取得が十分にできていない。事務員の配置の推奨や休憩時間の確保、年休取得において理解と積極的な姿勢が必要。(30代)

○保育士の人数の不安定さ。(30代)

○保育士の配置が机上の数字だけで行われていて、各保育園の実情をあげても、ほぼ対応されない。(40代)

○入所希望数は増えるのに保育士が見つからない。そのためその日をなんとかやり過ごすのに精一杯で、質の高い保育までほど遠いこと。(40代)

○グレーゾーンの子が多いが加配保育士は認められない。(40代)

○今は、各クラスに支援が必要な子どもが増えており、保育士の人数配置を考えていく必要があるのではと思います。(40代)

○保護者支援を必要とする家庭が多く、保護者対応など負担が多い。気になる子がどんどん増えている現状、保育士の配置基準見直しを国に訴えてもらいたい。(40代)

○子どもが実年齢より成長が遅くなっていること。労働組合での仕事が負担。(40代)

○配慮を必要とする子がクラスの半数近くいること。(40代)

○気になる子供や配慮のいる子供が増え、同時に支援や配慮を必要とする保護者が増えているのに、さらに指針も昔とは違うのに、配置基準は変わりません。そして、夢だった保育士になっても、現状を味わうと若い子が心を病んでいきます。だから人を増やして欲しい。(40代)

○働き続けにくい、余裕のなさ。民間が受けない支援が必要な子どもの増加で子どもの人数と保育士の人数の見直しが必要。(50代)

【給与】

○賃金が低い。時間外労働が多い。保育士不足での負担が大きい。(20代)

○格安賃金について改善してもらいたい。(30代)

○賃金が低い。時間外労働が多い。保育士不足での負担が大きい。(20代)

○仕事の内容が複雑で責任感が大きい割には賃金が安い。保育士が長続きしない。(30代)

○仕事内容、責任、仕事量等に見合った賃金が得られていない。命を預かり、人生を請け負う仕事だと理解されていない。(50代)

○保育士不足が問題であるため、公立保育所の会計年度任用職員の給与面の処遇改善、できれば正規採用が望ましい。民間保育所の保育士と差が開く一方。(40代)

○保育士の給与等の待遇を他都市並みに引き上げないと、必要な人材が確保出来ず、子どもにも多大な影響を与えていると思い

ます。(50代)

○長く働いても給料がほとんど上がらない。働く意欲がわからない。労働者の給与待遇を上昇させることは、子ども世代の幸せに直結することなので、労働組合は活性化するべきと思うが、方法がわからない。(30代)

○保育士の給料が少ないにもかかわらず、業務が多い事。(30代)

○賃金の値上げ。(40代)

【非正規職、パート】

○保育現場の非正規率が高くなってきていること。保育士は、特殊な勤務形態なので、行政職とは要求内容が異なる部分があり、難しいと感じているところがある。(50代)

○非正規の職員が多く、正規と待遇の差が大きい。もっと非正規の条件をよくしないと上手くいかない。(50代)

○会計年度職員にも親身に対応してくれて感謝している。(40代)

○非正規職員の力が強くなり、正規職員の立場が弱い。(20代)

○保育士不足が問題であるため、公立保育所の会計年度任用職員の給与面の処遇改善、できれば正規採用が望ましい。民間保育所の保育士と差が開く一方。(40代)

○会計年度職員が増えたことにより、賃金や労働条件等の要求がふえ、保育の質が低下している。(30代)

○臨時の先生が強くなって物が言えない。(20代)

○非正規雇用保育士のパート化による保育の質の低下。国の進める保育士の処遇改善やキャリアアップ等の取り組みが、公立保育所で働く保育士は対象外となっていること。(40代)

【育成、研修、技能の継承】

○正規、非正規関係なしに定期的な保育研修の充実。(50代)

○コロナ禍の中、研修の機会が減っていること。(40代)

○採用されても、一年あるいは数年で退職する者が増えている。休暇・休憩の取りにくさや、保育業務と見合った賃金では無い事への不満などがある。今の組合員の中には、組合活動にも非積極的であり、自分たちの処遇改善などの活動を行なっている組合にも、他人事のような感じである。そういった所からも、保育の継承、組合活動の継承の難しさを感じる。(50代)

○若い職員への負担が大きく、相談できる時間が少なく感じる。また、保護者支援に力が入っているのではないか、子どもたちを1番に考えた保育をしていきたいと考える。(40代)

○若手職員の育成を丁寧にできていないので、若手職員が大量に退職すること。時間外申請をしない職員が多いこと。(30代)

○若手職員が増え、保護者の価値観の違いが多様化するなかで、日々の保育に精一杯で、保育の質の低下を招いていること。(40代)

○若手の育て方。(50代)

○人材不足。(30代)

○人員不足による人材育成。(40代)

○体力の低下。(40代)

○保育の質の低下。(40代)

○保育士の資質が低くなっており、なかなか育たない。保護者も支援の必要な人が多く、子ども大変で人が足りていない。(50代)

○若い保育士に対して、技術や精神面の大切なことを伝えることができにくいことが気になっています。また、時代の変化に伴い、組合活動の方法も変化しつつあると思います。(50代)

○昔ながらの感覚の保育は時代に合わないことが多いように感じる。(30代)

【無資格者の増加】

○有資格者の増員希望。(30代)

○園児数に対する、国の配置基準を見直し、現在の園児の実態にあった職員数を配置してほしい。専門職であるため、有資格者を雇ってほしい。人手不足と無資格者の職員構成では、保育の質は低下せざるをえない。感染症にかかっているかもしれない園児や、完治していない状態で園児が登園するため、職員の健康が守られていない。(40代)

○保育士の有資格者確保が難しく、無資格の職員が増えている事。(30代)

○保育士(資格保有者)の確保ができないためにあらゆる面において負担やしわよせがある。まず人材確保が課題である。(40代)

○配置基準を改善してほしい。無資格保育職員の受持定数を減らすべき。加配担当保育士を1:1で配置する。(40代)

【正規職員の採用、負担、不安】

- 正規職員が定年退職していく中、新規採用がなく、これから先、正規職員の仕事の負担がどうなっていくのか心配です。(30代)
- 正規職員が少なく何事にも責任が重く負担が大きい。ほとんど年休が取れない。気になる子どもや保護者が多く時間外になることも多々ある。民営化の話もあるが、私立の保育園で不祥事があると公立に負担がくる。(60代)
- 保育士の採用人数を増やしてほしい。職場環境の改善。(40代)
- 育休代替や加配を募集しても見つからず、保育士が足りない状況があるのに正規職員の保育士の採用がない。調理担当の正規職員がいない職場があるのに退職補充の採用がない。(50代)
- 新規採用が10年以上なく、このままどうなるのだろうと気になっています。(40代)

【民営化、施設の老朽化】

- 民営化が進んでいて、やりがいを感じられない。(50代)
 - 安易な民営化は保育の質の低下を招くこと。市町村直営の保育所、こども園は一定数残さないと人材育成が困難になる。民間任せはリスクが高い。優良法人ばかりとは限らない。(30代)
 - 保育所が民営化を進めているため、今後の働く先が心配。(30代)
 - 施設の老朽化が進むとともに、民営化の話も進んできている。公立保育園にあまりお金をかけてもらえない。(40代)
 - 公立保育所は財政面から何かと民営化が進められる中で、全国の流れも同じなのか、公立保育所・保育士としての存在をどう確立していけばよいのか、日々悩む。(30代)
 - 公立保育施設の民営化を防ぎ、公立幼稚園、保育園、こども園を確保すべきと考える。(40代)
 - 統合。(40代)
 - 保育所の老朽化。(40代)
- ### 【職場・仕事の改革、改善】
- 保育士のイメージを改善していきたい。(40代)
 - 保育職場が男女平等な職場になってほしい。(30代)
 - 処遇改善。(30代)

○退職年齢。(40代)

○パワハラについて。(40代)

○世間一般が福祉・教育・保育といった職種に対して無意識にボランティア精神を強制し、誰も異を唱えない。気付いた一部の人は質の向上と言う。振り回されて疲れる。他の職種と同じように技術と時間を提供し、対価として給与を貰っている意識をもっと強く持つ様にする。(30代)

○コロナウイルス感染予防の対策をとるようになってきているが、以前のような環境がいつ戻るのか気になっている。(40代)

○時間外申請がしにくい環境の改善。(30代)

○保育現場は人間関係が大きく影響するように思います。それによって職場環境の善し悪しに繋がり、結果、子どもの保育に影響しています。組合では、人手不足を感じます。(30代)

○同じ公立園同士、良いところは統一すればいい。園ごとのカラーがあるのはよいことだが、異動を含め、どの園に行っても基本的なところが統一されてさえいれば、働きやすいと思う。(30代)

○主体性のある保育が取り沙汰されているが現場によって考え方が様々あり、主体と放任が混合しているのではないかと思われる。労働組合に関しては働き手が意識しないと休憩時間の確保や時間外労働の取得などが適切に行われないので働き手の意識改革が必要だと思う。(30代)

【現場の声と政策、要求】

○うちの自治体は、町に一つしかこども園がなく、民間もありません。国の政策は、大きい市には適したのものもありますが、過疎の町には適さないものも多いです。民間には、助成金が出る事が多く、公立園には適応にならないのは、なぜなのか？現場はスキルアップしたいし、質を上げたいと思っても、上から資金がない…赤字だ…と言われることが多い。うちのような、町に一つしかない園には、色々な民間に出しているような補助金を適応してほしい。保育士難にも、国ももっと考えてほしい。このままでは、田舎で待機児童を出してしまう。国からの交付金も明確になっていないので、保育の交付金を明確にしてほしい。こども園＝赤字…民間へこれは、この先も続いていくのでしょうか。公立園の役割は、小さい町ほど大きいです。現場の声をもっと届けなければ。。。 (40代)

○基礎自治体レベルではできないことが多いと感じている。国・県レベル(特に国)での改善がされれば、市町村にも波及するので、そちらへの働きかけを強化してほしい。(50代)

○障害がある子、障害が疑わしいお子さんが増えたこと。それを国や当局が理解していないことが、問題。・保護者支援が主になってきていて、子どもたちのためでなくなってきていること。(30代)

○気になる子が増え、しかも加配基準に達しなかったり、そもそも保護者が診断を受けられなかったりする場合が増えていて、単純に配置基準で職員を配置しても追いつかないことが増えている。公立としてセーフティネットになっていきたい思いはあっても、人手

が足りず、定型発達の子への保育がおざなりになりがちなのは否めない。医療的ケア児に関しても、看護師の採用等がないのに、受け入れだけが進んでいる。子どもは減っているのに、配慮が必要な子は確実に増えているというのが実感としてある。国や社会全体が、目先の利益や楽さではなく、子どもの育ちにとって本当に必要な物が何なのか真剣に考えなくてはならない。大きな問題だと思う。保育のことを考えることは、国や社会や、世界の未来を考えることだと思うが、保育や子育ての現場の声は、なかなか政治家(育児に関わったことがない人が多いのか?)には伝わらない。それが一番の問題だと思う。(30代)

○保育士の数が全く足りていないため、日々の保育で代替え、パートが担う部分が多く、保育の質が向上しない。保育士の数が不足しているのに、児童を受け入れてしまう。正規職員が非正規職員より少なく、仕事の負担が大きい。事務量が年々増加し、時間外の仕事量が多い(日中は保育にあたるため処理できない)。保育現場の声が自治体に届かない(訴えても現状を理解してもらえない)。(40代)

○保育の質の低下が気になります。施設基準があまりに古いものです。あくまでも最低基準であることを切に伝えたい。(50代)

○現場の声が国に届いていない。(40代)

○年々園児が減少している。町立幼稚園を残すためにも、自治体の理解を得ていきたい。そのために資質向上の保育を行っている。(50代)

○現場の声が全く反映されない。このままでは、時間外労働の超過によって、職員が体調を崩し、辞めていく人が出てきそう。保育の質は、どんどん落ちていくばかり。(20代)

○子育て支援が充実することは良いことであるが保育士の負担も大きくなる。重労働である。それに見合った手当がつくような法律改善がされるとよい。保育士不足が改善されるような改革が必要である。(50代)

○職員の人数配置は見て見ぬ振りされている理由は何か。(20代)

○子育てサービスをすればするほど、現場の保育士の仕事が増え、保育士の負担が増え離職につながっている。賃金の値上も必要不可欠だが、休憩がとれ、余裕ある人員配置が切望される。(40代)

○昨今の「子育て支援」は保護者に都合の良いものでしかなく、「子どもの健全な育ち」を軽視したものであり、「子育て支援」世代の子ども達の将来に不安を感じる。子育てを保護者の「負担」としか捉えていない現状は、非常に危険な思考を世の中に植え付けていると思う。支援は必要だが、子育てが決して「負担」だけではないことを、もっと啓蒙していく必要性を強く感じている。(40代)

○子育て支援というが、子どもの気持ちを無視したものがある。(50代)

○子どもの命を守る保育現場での現状の厳しさに理解を示してほしい。(50代)

○乳幼児期の大切さ、大変さをわかってほしい。命を預かる現場として、数字で測れないところを汲み取ってほしい。(40代)

○幼児期は大切な時期だが、軽んじられる傾向がまだある。保育士の地位向上と保育の質の向上の保障を願う。労働組合で当局に要求書を出しても、幼児教育を理解していない事から、通らない事が多い。保育、幼児教育を軽んじているからだと感じる。(30代)

【労働組合、組合活動】

○保育現場で働いているからこそ、様々な視点から問題点が見つかる。組合員として、働きやすい職場になるよう、これからも声をあげていきたい。(30代)

○統合的な支援が必要な子どもが多い。組合の必要性をもっと広めていかなければならない。(30代)

○保育園職場の保育士自身が組合活動に対して意識が低いことに加え、持ち帰り残業が恒常化していて、ワークライフバランスも全くなりたっていない状況のなか、組合活動に意識を持つ余裕なんてあるはずがなく、負のスパイラルに入っていると感じています。(30代)

○保育に仕事で精一杯なのに組合の仕事まであり、ワークライフバランスが崩れている。担い手がないのもわかるがこのままで組合を担ってくれる人はいないと思う。時間帯など検討すべき。(30代)

○所長も組合員として共に活動できるようにして欲しいと思っています。(40代)

○組合費が高い。(40代)

○組合の力が弱くなり脱退者が多い事。(50代)

○組合員が少ないので、一人一人への負担が大きい。(50代)

○組合も保育の現場にもっと目を向けて欲しい！(40代)

○新採がならないし、組合員が増えないので廃れていく一方だと思う。(50代)

○組合活動がなかなかできていないので、活動を充実させていきたい。(30代)

○コロナ禍で組合に結集する必要性が高まっている状況に反比例して、集まりにくくなっていること。対面対話する必要性が高まっている状況に反比例して、対話する場が儲けにくくなっていること。今後、この状況をどう打開していくかが難しく悩んでいます。(40代)

○組合員が多く脱退するので、弱体化の懸念と役員の負担を心配しています。(50代)

○組合活動もコロナ禍のなか弱体化しているのではないかと感じる。組織強化の必要性、労働組合の意義をこれからを担う後輩にもしっかり伝えていく必要性を感じる。(50代)

○組合員が減っていること。(30代)

○日々の仕事に追われ、なかなか組合活動ができない。職員が組合活動に意欲的ではないので、活動が独りよがりになってしまう。(40代)

○保育が忙しく、労働組合に専念する時間の余裕がない。そのためにも人員確保は必要である。(40代)

○組合員が、少ない。(50代)

○組合の存在意義とは、何なのかと考えています。(40代)

○自分は市から派遣されている立場であり、法人で採用された職員と共に働いている。自分は組合員であるが、法人職員は組合員ではない。そして、自分の現在の職場では組合員が1割という状況で、組合活動に対する理解を得ようとしても難しい状況にある。(法人職員は元々市の臨時職員であったものが大半で、組合に加入した経験がないため組合の仕組み、活動等が分からないのではないかとと思われる)。(40代)

○保育に関しては、コロナに対する対策。組合に関しては、年々会員数が減少。持ち回りで、組合に参加しているが、以前のように要望等出ていない。現状で良いと感じているのかな。(50代)

○人手不足。組合を抜きたいと考えている。(20代)

○保育者は延長保育や残業の他、持ち帰りの仕事も多い。正月から仕事にとりかかっている状態がほとんどである。結婚すれば、育児にも追われ女性への負担が大きいのは、現在でもそう変わっていないのが現状である。その上、組合活動・・・しかも、役員が回ってくると夜間の会議、交渉のたびに子どもの預け場所に悩まなくてはいけない。実際、幼子を一人夜遅くまで留守番させた経験も一度や二度ではない。組合活動こそ、まだまだ男性の仕事優先社会で成り立っており、ほぼ女性の保育現場からの参加は、負担が大きすぎると感じる。(50代)

○持ち帰り業務が多すぎるが、書類は減らない。休憩が取れなかったりなども改善していかない。行事の際に時間外に早く行ったり、保護者対応で残ったりしても残業手当がつかない。諸々の問題を解決する方向に組合として動いてほしいが、全く改善されない。組合の意味がないように感じる。(40代)

萩原久美子
桃山学院大学社会学部教授

保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査

ご協力をお願い

本調査は自治労福祉評議会のご協力を得て、自治労保育部会幹事・役員の皆様を対象に、保育士の視点からの公立保育所における労働実態や労働組合活動についてうかがい、よりよい保育実現のための労働組合活動の方向性を考えることを目的としています。また本調査は皆様の利便性と機密保持の観点からオンラインによる調査としております。お時間を頂戴いたしますが、何卒、ご理解、ご協力のほどお願いを申し上げます。

回答は、URL にアクセスいただきましたら、すぐに開始いただけます。

- 質問は約 50 問、20 分から 30 分をご予定いただきますようお願いを申し上げます。
- 機密保持のため、回答の一時保存ができません。ご注意ください。途中で回答をやめた場合は、最初から回答しなおすことができます。
- あなたがお勤めの保育施設の職員数と職種、組合員数に関する質問がありますので、回答開始前にご用意をいただければスムーズに回答できます。
- 本調査の質問全体を回答開始前にご確認いただけます。是非、ご覧ください。

報告・結果公表にあたっては、皆様のご回答は統計的な処理が行われるため、個別施設・事例の特定ならびに個人が特定されることは一切、ありません。また本調査は学術調査であり、皆様のご回答を商業目的等に流用することも一切ありません。結果は報告書にまとめ自治労福祉評議会と共有いたします。

回答期間：2021 年 11 月 11 日～11 月 30 日

調査票へのリンク・QR コード ××

URL ×××

お問い合わせ先
萩原久美子（桃山学院大学社会学部：hagiwara@andrew.ac.jp）
〒594-1198 大阪府和泉市まなび野 1-1
桃山学院大学社会学部
代：0725-54-3131

本調査は、自治労社会福祉評議会のご協力を得て、科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金：基盤研究 C：18K11901・研究代表者：萩原久美子）により実施するものです。

あなたの所属についてうかがいます。

1 あなたが現在、所属する単組の所在地についてお答えください。

都道府県名（ ）

- ① 政令都市
- ② 中核都市
- ③ 市
- ④ 町村

2 あなたの労働組合でのお立場を教えてください。

- ① 都／道／府／県本部執行部役員
- ② 都／道／府／県保育部会幹事
- ③ 基本単組執行部役員
- ④ 基本単組職場委員（職場代表）
- ⑤ その他

3 あなたの今現在の職場を教えてください。

- ① 公設・公営認可保育所
- ② 公設・民営認可保育所
- ③ 公設・公営認定こども園
- ④ 公設・民営認定こども園
- ⑤ その他施設（ ）⇒ 質問9に移ってください。
- ⑥ 組合専従 ⇒ 質問9に移ってください。

あなたが今現在、勤務されている保育施設についてうかがいます。

4 あなたが働く保育施設の概要についてお答えください。

定員（ ）人

入所児童（ ）人 *回答時点での人数をお答えください

開園時間（ : ） 閉園時間（ : ）

5 以下のうち、あなたが働いている保育施設の保育事業についてすべて選んでください。

- ① 延長保育

**あなたの自治体の保育所の保育職の労働実態に関してうかがいます。
ここでいう自治体とはあなたが所属する基本単組の自治体のことです。**

- 9 あなたの自治体の保育職は毎日、休憩時間が確保できていますか、できていませんか。
*ここでいう休憩時間とは、一切の業務を離れ、自由に過ごす時間を指します。
- ① 確保できている
 - ② おおむね確保できている
 - ③ ほとんど確保できていない
 - ④ 確保できていない
- 10 あなたの自治体の保育職は毎日、所定労働時間内に仕事を終わっていますか、いませんか。
- ① 終わっている
 - ② おおむね終わっている
 - ③ ほとんど終わられない
 - ④ 確保できていない
- 11 あなたの自治体で研修や講習会に定期的に参加できる保育職は次のうち、どれですか。
- ① 正規保育職のみ
 - ② 正規保育職と非正規保育職
 - ③ 非正規保育職のみ
 - ④ 定期的に参加できる保育職はない
- 12 あなたの自治体では非正規保育職は研修や講習会に参加できますか。
- ① 参加できる
 - ② 参加できない
- 13 あなたの自治体では、非正規保育職はどのような打合せ、会議に参加していますか。参加できるものをすべて選んでください。
- ① シフトに関する打合せ
 - ② 職員会議
 - ③ クラス担任の会議
 - ④ 乳児・幼児会議
 - ⑤ その他
 - ⑥ 会議にはかかわらない
- 14 あなたの自治体で最も問題になっている事柄は何ですか。三つ選んでください。

- ① シフトが組みにくいこと
- ② 保育士同士のコミュニケーションの時間が確保できないこと
- ③ 書類作成の業務が多いこと
- ④ 正規保育士の新規採用がないこと
- ⑤ 保育士の数が足りないこと
- ⑥ 非正規保育士とのコミュニケーションが難しいこと
- ⑦ 正規保育士と非正規保育士との処遇の格差が大きいこと
- ⑧ 正規保育士の負担が大きいこと
- ⑨ 保育技能の継承ができないこと
- ⑩ 昇給に関すること
- ⑪ 残業が多いこと
- ⑫ 保育に必要な備品を購入する予算が足りないこと
- ⑬ 施設が老朽化していること
- ⑭ 保育施設の民営化が検討されていること
- ⑮ 保育士に対する保護者の信頼が低下していること

あなたの保育士としての労働実態についてうかがいます。

現在、保育施設で勤務されていない方は問 19 へ

15 あなたの労働時間をお答えください。

- 週の労働日 () 日
- 一か月あたりの土日祝出勤日 () 日
- 一日当たりの労働時間 () 時間
- 週の総労働時間 () 時間
- 週の所定外労働時間 () 時間

16 あなたは、休憩時間が確保できていますか、いませんか。

*ここでいう休憩時間とは、一切の業務を離れ、自由に過ごすことを指します。

- ① 確保できている
- ② おおむね確保できている
- ③ ほとんど確保できていない
- ④ 確保できていない

17 あなたは仕事を持ち帰ることはありますか。

- ① ある (自宅での週の作業時間 時間)
- ② ない

18 あなたは休憩時間や残業、仕事を持ち帰った場合に、どんな業務をしていますか。それぞれ主要な業務を三つ選んでください。

(休憩時間)

- ① お便り帳の記入
- ② 保育記録
- ③ 保育準備・片付け
- ④ 保育室のあと片付け
- ⑤ 行事の準備
- ⑥ 会議（職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など）
- ⑦ 週案・月案作成
- ⑧ クラスだより・園だより作成
- ⑨ 会議のための資料等準備
- ⑩ 管理業務
- ⑪ 対外業務
- ⑫ 保護者対応
- ⑬ 労働組合活動業務

(所定外労働時間/残業時間)

- ① お便り帳の記入
- ② 保育記録
- ③ 保育準備・片付け
- ④ 保育室のあと片付け
- ⑤ 行事の準備
- ⑥ 会議（職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など）
- ⑦ 週案・月案作成
- ⑧ クラスだより・園だより作成
- ⑨ 会議の準備
- ⑩ 管理業務
- ⑪ 対外業務
- ⑫ 保護者対応
- ⑬ 労働組合活動業務

(持ち帰りの仕事)

- ① お便り帳の記入
- ② 保育記録
- ③ 保育準備・片付け

- ④ 行事の準備
- ⑤ 会議（職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など）
- ⑥ 週案・月案作成
- ⑦ クラスだより・園だより作成
- ⑧ 会議の準備
- ⑨ 管理業務
- ⑩ 対外業務
- ⑪ 保護者対応
- ⑫ 労働組合活動業務

労働組合活動についてうかがいます

ここでいう自治体とはあなたが所属する基本単組の自治体のことです。

- 19 あなたが働く自治体での保育職場の労働組合員数はどのように変化していますか。
- ① 増加傾向にある
 - ② 変わらない
 - ③ 減少傾向にある
- 20 問3で「①増加している」と答えた方にうかがいます。増加した最大の理由は何ですか。一つ選んでください。
- ① 正規職員の採用が増加した
 - ② 在籍する正規職員の加入が増加した
 - ③ 非正規雇用の職員の加入が増加した
- 21 問3で「①減少している」と答えた方にうかがいます。減少した最大の理由は何ですか。一つ選んでください。
- ① 在籍する正規雇用の組合員が定年退職した
 - ② 在籍する正規雇用の組合員が自己都合退職した
 - ③ 正規職員の採用が減少あるいはなくなった
 - ④ 新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった
 - ⑤ 在籍する組合員が脱退した
 - ⑥ 新規採用の非正規職員が組合に加入しなくなった
 - ⑦ 公立保育所が減少した
- 22 あなたの自治体では、非正規雇用の職員が加入できる労働組合がありますか。
- ① 基本単組に加入資格がある

- ② 非正規雇用職員で作る労働組合がある
- ③ ない

23 あなたは非正規雇用の職員の組合加入についてどう考えますか。一つ選んでください。

- ① 基本単組が加入資格を認めるべきである
- ② 非正規雇用職員は非正規雇用職員の労働組合を結成すべきだ
- ③ 非正規雇用職員に労働組合は必要ない

24 非正規雇用の職員の組織化を進めるうえでの最大の問題は何ですか。一つ選んでください。

- ① 対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと
- ② 対象者には時間的余裕がなく、組織活動に参加できないこと
- ③ 対象者にとって組合費の負担が大きいこと
- ④ 対象者は労働組合に興味・関心がないこと
- ⑤ 対象者の要求内容が正規保育士と対立する可能性があること
- ⑥ 職場には組織化を行う時間的余裕はないこと
- ⑦ 職場では対象者と話し合う機会がないこと
- ⑧ 組織化のあと、活動を持続的にサポートできないこと
- ⑨ 執行部に組織化を進める意思がないこと

25 あなたは非正規雇用の職員から相談を受けたことがありますか。

- ① ある
- ② ない

26 「ある」とお答えになった方にうかがいます。どのような内容でしたか。あてはまるものすべて選んでください。

- ① 職場での業務に関する事
- ② 正規職への転換に関する事
- ③ 契約更新に関する事
- ④ 教育訓練等、研修に関する事
- ⑤ 賃金に関する事
- ⑥ シフトに関する事
- ⑦ 残業に関する事
- ⑧ 健康診断・検査等の安全衛生に関する事
- ⑨ 業務に必要な被服に関する事
- ⑩ 職場での人間関係に関する事

27 あなたが組合役員（幹事・職場委員等）を引き受けた理由を一つ選んで教えてください。

- ① 今の仕事以外での経験をしたかったから
- ② 職場の世話役が嫌いではないから
- ③ 職場の実態を改善したいから
- ④ ネットワークを広げたかったから
- ⑤ 持ち回りの順番が来たから
- ⑥ その他

28 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。

- | | | |
|-----------------------------|----|-------|
| ① アンケートや面談による実態把握 | した | していない |
| ② 組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供 | した | していない |
| ③ 研修会、学習会等の開催 | した | していない |
| ④ 苦情処理（相談） | した | していない |
| ⑤ 職場懇談会（職場オルグ）の開催 | した | していない |
| ⑥ 当局との協議 | した | していない |
| ⑦ 団体交渉 | した | していない |
| ⑧ 保護者組織との交流（意見交換、懇親など） | した | していない |
| ⑨ 地域のNPOなどとの交流・連携 | した | していない |
| ⑩ 署名活動 | した | していない |

29 あなたの一週間あたりの組合活動時間をお答えください。

平日・平均（ ）時間

平日・最大（ ）時間

土日休日・平均（ ）時間

土日休日・最大（ ）時間

30 あなたが労働組合活動を進める上で問題だと感じることは何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。

- ① 組合員が集まる時間的余裕がないこと
- ② 組合員が集まる場所がないこと
- ③ 組合員が労働組合活動を避けていること
- ④ 組合員が労働実態の改善をあきらめていること
- ⑤ 組合員が保育制度の変化についていけないこと
- ⑥ 組合員に組合活動の成果が説明しづらいこと
- ⑦ 当局（管理職）が職場での労働組合活動に非協力的であること

- ⑧ 当局（管理職）が労働組合活動に対する監視・規制を強めていること
- ⑨ あなた自身に組合活動を十分に行うだけの時間的余裕がないこと
- ⑩ あなた自身が組合活動に期待が持てなくなっていること
- ⑪ 保育部会の専従職員が配置されていないこと
- ⑫ 執行部が保育現場の実態に関心がないこと

31 あなたは組合活動に充実感がありますか、ありませんか。

- ① ある
- ② ある程度ある
- ③ あまりない
- ④ ない

32 あなたは労働組合が保育に関して最優先で取り組むべき問題は何だと思えますか。一つ選んでお答えください。

- ① 子ども数に対する職員配置基準の向上
- ② 子ども一人あたりの保育面積基準の向上
- ③ 公定価格の引き上げ
- ④ 非正規保育職への処遇改善費の適用
- ⑤ 非正規保育職に対する保育士資格取得支援
- ⑥ 給食費の無償化

あなたのことについてうかがいます。

33 あなたの性別をお答えください（回答しづらい場合は性自認を優先ください）。

- ① 女性
- ② 男性
- ③ その他

34 あなたの年齢をお答えください。

（ ） 歳

35 あなたの最終学歴をひとつ選んでお答えください。

- ① 高等学校卒業
- ② 専門学校修了
- ③ 短期大学卒業
- ④ 四年制大学卒業

- ⑤ 大学院（修士号取得以上）修了
- ⑥ その他

36 勤務年数をお答えください。

現在の自治体での通算勤務年数 () 年
保育士としての通算勤務年数 () 年

37 あなたが取得している資格についてすべて選んでください。

- ① 保育士
- ② 幼稚園教諭
- ③ 小学校教諭
- ④ 中学校・高等学校教諭
- ⑤ 看護師・助産師・保健師
- ⑥ 介護職員初任者研修
- ⑦ 介護福祉士
- ⑧ 社会福祉士
- ⑨ 精神保健福祉士
- ⑩ 子育て支援員
- ⑪ その他 ()
- ⑫ 特にない

38 ご家族についてうかがいます。現在、同居している 18 歳以下のお子様はいらっしゃいますか。

- ① 同居している子どもはいない
- ② 同居している子どもがいる 末子年齢 () 歳

39 ご家族についてうかがいます。現在、介護が必要な方はいらっしゃいますか。

- ① 介護が必要な家族がおり、同居している
- ② 介護が必要な家族がいるが、同居していない
- ③ 介護が必要な家族はいない

40 あなたは主たる家計維持者ですか。

- ① はい
- ② いいえ

41 現在の勤務先から支払われた 2020 年(1~12 月)の給与総額についてお答えください。

*社会保険料や源泉所得税、その他控除がひかれる前の総支給額のことです。

- ① 200万円未満
- ② 200万円～300万円未満
- ③ 300万円～400万円未満
- ④ 400万円～500万円未満
- ⑤ 500万円以上
- ⑥ 600万円以上

42 あなたはご自身が職場で必要とされていると思いますか、思いませんか。

- ① 思う
- ② まあまあそう思う
- ③ あまり思わない
- ④ 思わない

43 あなたは職場で労働組合が必要とされていると思いますか、思いませんか。

- ① 思う
- ② まあまあそう思う
- ③ あまり思わない
- ④ 思わない

44 あなたは、あなたが働く自治体が公立保育所を大切にしていると思いますか、思いませんか。

- ① 思う
- ② やや思う
- ③ あまり思わない
- ④ 思わない

45 あなたは、あなたが働く自治体が公立保育所の保育士を大切にしていると思いますか、思いませんか。

- ① 思う
- ② やや思う
- ③ あまり思わない
- ④ 思わない

46 あなたは労働組合活動において保育現場の声が重視されていると思いますか、思いませんか。

- ① 思う
- ② やや思う
- ③ あまり思わない
- ④ 思わない

47 あなたは労働組合の活動方針に保育現場の意見が反映されていると思いますか、思いませんか。

- ① 反映されている
- ② ある程度反映されている
- ③ あまり反映されていない
- ④ 反映されていない

48 あなたは保育現場の声が自治体の保育政策に反映されていると思いますか、思いませんか。

- ① 反映されている
- ② ある程度反映されている
- ③ あまり反映されていない
- ④ 反映されていない

49 あなたは保育現場の声が国の保育政策に反映されていると思いますか、思いませんか。

- ① 反映されている
- ② ある程度反映されている
- ③ あまり反映されていない
- ④ 反映されていない

50 あなたは子ども子育て支援新制度の導入によって、保育の質が導入以前より向上したと思いますか、思いませんか。

- ① 向上した
- ② どちらかといえば向上した
- ③ どちらかといえば向上していない
- ④ 向上していない

51 あなたの自治体の子ども子育て会議には、労働組合の代表として保育士が参加していますか、いませんか。

- ① している
- ② していない

52 あなたの自治体の子ども子育て会議には、現場で働く保育士（施設長、事業主を除く）は参加していますか、いませんか。

- ① している
- ② していない

53 あなたはどうすれば保育現場の声が労働組合の活動方針に反映されると思いますか。三つ選んでお答えください。

- ① 保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする
- ② 各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く
- ③ 基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす
- ④ 各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす
- ⑤ 基本単組の執行部に福祉（保育園）枠を設ける
- ⑥ 各県本部の執行部に福祉（保育園）枠を設ける
- ⑦ 各県本部に保育部会の専従職員を増強する
- ⑧ 保育士を対象として定期的に実態調査を実施する
- ⑨ 外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する

54 あなたはどうすれば保育現場の声が保育政策に反映されると思いますか。三つ選んでください。

- ① 労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす
- ② 地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する
- ③ 労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する
- ④ 保護者との連携を強化するキャンペーンを実施する
- ⑤ 非正規保育職の組織化を進める
- ⑥ 民間施設の保育職の組織化を進める
- ⑦ 公務員のスト権を回復する
- ⑧ 団体交渉権を保障する

55 あなたの今後の希望についてうかがいます。一つ選んでお答えください。

- ① 公立保育所の保育士として働きたい
- ② 民間等の他の保育施設で保育士として働きたい
- ③ 地域の子育て関連の NPO 等で働きたい
- ④ 自分で保育施設、あるいは子育て関連の NPO を立ち上げたい
- ⑤ 保育と関係ない職場で働きたい
- ⑥ 退職したい

質問は以上です。ありがとうございました。

あなたが今の保育で最も気になっていること、労働組合に関して考えていることを自由にお書きください。

あなたが現在、所属する単組の所在地についてお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	北海道	2	0.8
2	青森県	0	0.0
3	岩手県	0	0.0
4	宮城県	1	0.4
5	秋田県	8	3.1
6	山形県	4	1.6
7	福島県	5	2.0
8	茨城県	0	0.0
9	栃木県	0	0.0
10	群馬県	0	0.0
11	埼玉県	2	0.8
12	千葉県	12	4.7
13	東京都	7	2.7
14	神奈川県	2	0.8
15	新潟県	0	0.0
16	富山県	14	5.5
17	石川県	8	3.1
18	福井県	7	2.7
19	山梨県	0	0.0
20	長野県	0	0.0
21	岐阜県	4	1.6
22	静岡県	13	5.1
23	愛知県	3	1.2
24	三重県	7	2.7
25	滋賀県	0	0.0
26	京都府	2	0.8
27	大阪府	25	9.8
28	兵庫県	3	1.2
29	奈良県	11	4.3
30	和歌山県	0	0.0
31	鳥取県	13	5.1
32	島根県	3	1.2
33	岡山県	1	0.4
34	広島県	5	2.0
35	山口県	7	2.7
36	徳島県	11	4.3

37	香川県	3	1.2
38	愛媛県	11	4.3
39	高知県	8	3.1
40	福岡県	29	11.4
41	佐賀県	0	0.0
42	長崎県	1	0.4
43	熊本県	2	0.8
44	大分県	2	0.8
45	宮崎県	7	2.7
46	鹿児島県	2	0.8
47	沖縄県	10	3.9

Q1B あなたが現在、所属する単組の所在地についてお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	政令市・特別区	19	7.5
2	中核市	20	7.8
3	市	167	65.5
4	町村	49	19.2

Q2 あなたの労働組合でのお立場を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	都/道/府/県本部執行部役員	10	3.9
2	都/道/府/県保育部会幹事	87	34.1
3	基本単組執行部役員	65	25.5
4	基本単組職場委員(職場代表)	59	23.1
5	その他	34	13.3

Q2B あなたの職場でのご職業を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	保育職(正規職員)	246	96.5
2	保育職(非正規職員)	2	0.8
3	その他	7	2.7

Q3 あなたの今現在の職場を教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0

1	公設・公営認可保育所	197	77.3
2	公設・民営認可保育所	2	0.8
3	公設・公営認定こども園	37	14.5
4	公設・民営認定こども園	0	0.0
5	その他施設	14	5.5
6	組合専従	5	2.0

Q4A_1 定員・入所児童／定員 (NU)

		回答数	(人)
全体		236	100.0%
平均値			111.79
最小値			0.00
最大値			250.00

Q4A_2 定員・入所児童／入所児童 (NU)

		回答数	(人)
全体		236	100.0%
平均値			95.79
最小値			3.00
最大値			250.00

Q5 以下のうち、あなたが働いている保育施設の保育事業についてすべて選んでください。(MA)

		回答数	%
全体		236	100.0
1	延長保育	204	86.4
2	休日保育	38	16.1
3	病後児保育	26	11.0
4	産休明け保育	70	29.7
5	一時預かり	119	50.4
6	その他	36	15.3

Q8 あなたの現在の保育施設では、どのような名称での非正規雇用者がいますか。(MA)

		回答数	(人)
全体		236	100.0
1	臨時的任用職員	25	10.6

2	会計年度任用職員（週5日勤務のフルタイム職員）	192	81.4
3	会計年度任用職員（週5日以下のパートタイム職員）	190	80.5
4	臨時職員	14	5.9
5	嘱託職員	8	3.4
6	再雇用／再任用職員	82	34.7
7	その他	27	11.4

Q9 あなたの自治体の保育職は毎日、休憩時間が確保できていますか、できていませんか。（S A）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	確保できている	35	13.7
2	おおむね確保できている	103	40.4
3	ほとんど確保できていない	81	31.8
4	確保できていない	36	14.1

Q10 あなたの自治体の保育職は毎日、所定労働時間内に仕事を終わっていますか、いませんか。（S A）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	終わっている	11	4.3
2	おおむね終わっている	103	40.4
3	ほとんど終わられない	107	42.0
4	終わられない	34	13.3

Q11 あなたの自治体で研修や講習会に定期的に参加できる保育職は次のうち、どれですか。（S A）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	正規保育職のみ	55	21.6
2	正規保育職と非正規保育職	188	73.7
3	非正規保育職のみ	0	0.0
4	定期的に参加できる保育職はない	12	4.7

Q12 あなたの自治体では非正規保育職に研修や講習会への参加を認めていますか。（S A）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	認めている	240	94.1
2	認めていない	15	5.9

Q13 あなたの自治体では、非正規保育職は勤務先の保育所でどのような打合せ、会議に参加していますか。参加できるものをすべて選んでください。(MA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	シフトに関する打合せ	61	23.9
2	職員会議	191	74.9
3	クラス担任の会議	171	67.1
4	乳児・幼児会議	111	43.5
5	その他	55	21.6
6	会議にはかかわらない	19	7.5

Q14 あなたの自治体で最も問題になっている事柄は何ですか。三つ選んでください。(MA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	シフトが組みにくいこと	45	17.6
2	保育士同士のコミュニケーションの時間が確保できないこと	32	12.5
3	書類作成の業務が多いこと	117	45.9
4	正規保育士の新規採用がないこと	51	20.0
5	保育士の数が足りないこと	173	67.8
6	非正規保育士とのコミュニケーションが難しいこと	14	5.5
7	正規保育士と非正規保育士との処遇の格差が大きいこと	21	8.2
8	正規保育士の負担が大きいこと	102	40.0
9	保育技能の継承ができないこと	28	11.0
10	昇給に関すること	12	4.7
11	残業が多いこと	48	18.8
12	保育に必要な備品を購入する予算が足りないこと	25	9.8
13	施設が老朽化していること	77	30.2
14	保育施設の民営化が検討されていること	19	7.5
15	保育士に対する保護者の信頼が低下していること	1	0.4

Q15_1 あなたの労働時間をお答えください。／週の労働日／日 (NU)

		回答数	(日)
全体		236	(100%)
平均値			5.04
最小値			4.00
最大値			6.00

Q15_2 あなたの労働時間をお答えください。／一か月あたりの土日祝出勤日／日 (NU)

	回答数	(日)
全体	236	(100%)
平均値		1.51
最小値		0.00
最大値		4.00

Q15_3 あなたの労働時間をお答えください。／一日当たりの労働時間／時間 (NU)

	回答数	(時間)
全体	236	(100%)
平均値		8.28
最小値		7.00
最大値		12.00

Q15_4 あなたの労働時間をお答えください。／週の総労働時間／時間 (NU)

	回答数	(時間)
全体	236	(100%)
平均値		41.81
最小値		8.00
最大値		72.00

Q15_5 あなたの労働時間をお答えください。／週の所定外労働時間／時間 (NU)

	回答数	(時間)
全体	236	(100%)
平均値		6.05
最小値		0.00
最大値		43.00

Q16 あなたは、休憩時間が確保できていますか、いませんか。(SA)

	回答数	%
全体	236	100.0
1 確保できている	12	5.1
2 おおむね確保できている	94	39.8
3 ほとんど確保できていない	81	34.3
4 確保できていない	49	20.8

Q17 あなたは仕事を持ち帰ることはありますか。(SA)

		回答数	%
全体		236	100.0
1	ある	183	77.5
2	ない	53	22.5

Q17_SNT1_1 あなたは仕事を持ち帰ることはありますか。／ある／週の作業時間／時間 (NU)

		回答数	(時間)
全体		183	(100%)
平均値			3.38
最小値			1.00
最大値			20.00

Q18A あなたは休憩時間や残業、仕事を持ち帰った場合に、どんな業務をしていますか。それぞれ主要な業務を三つ選んでください。／休憩時間 (MA)

		回答数	%
全体		236	100.0
1	お便り帳の記入	119	50.4
2	保育記録	122	51.7
3	保育準備・片付け	67	28.4
4	保育室のあと片付け	26	11.0
5	行事の準備	95	40.3
6	会議(職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など)	70	29.7
7	週案・月案作成	48	20.3
8	クラスだより・園だより作成	40	16.9
9	会議のための資料等準備	29	12.3
10	管理業務	35	14.8
11	対外業務	19	8.1
12	保護者対応	16	6.8
13	労働組合活動業務	22	9.3

Q18B あなたは休憩時間や残業、仕事を持ち帰った場合に、どんな業務をしていますか。それぞれ主要な業務を三つ選んでください。／所定外労働時間／残業時間 (MA)

		回答数	%
全体		236	100.0
1	お便り帳の記入	4	1.7
2	保育記録	66	28.0
3	保育準備・片付け	102	43.2
4	保育室のあと片付け	44	18.6

5	行事の準備	123	52.1
6	会議（職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など）	53	22.5
7	週案・月案作成	69	29.2
8	クラスだより・園だより作成	51	21.6
9	会議のための資料等準備	39	16.5
10	管理業務	39	16.5
11	対外業務	17	7.2
12	保護者対応	78	33.1
13	労働組合活動業務	23	9.7

Q18C

あなたは休憩時間や残業、仕事を持ち帰った場合に、どんな業務をしていますか。それぞれ主要な業務を三つ選んでください。／持ち帰りの仕事（MA）

		回答数	%
全体		183	100.0
1	お便り帳の記入	1	0.5
2	保育記録	50	27.3
3	保育準備・片付け	54	29.5
4	保育室のあと片付け	2	1.1
5	行事の準備	117	63.9
6	会議（職員会議、クラス担任、乳児・幼児会議など）	2	1.1
7	週案・月案作成	108	59.0
8	クラスだより・園だより作成	115	62.8
9	会議のための資料等準備	49	26.8
10	管理業務	15	8.2
11	対外業務	7	3.8
12	保護者対応	2	1.1
13	労働組合活動業務	27	14.8

Q19

あなたが働く自治体での保育職場の労働組合員数はどのように変化していますか。（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	増加傾向にある	20	7.8
2	変わらない	103	40.4
3	減少傾向にある	132	51.8

Q20

Q19で「増加傾向にある」と答えた方にうかがいます。増加した最大の理由は何ですか。一つ選んでください。

（SA）

回答数	%
-----	---

全体		20	100.0
1	正規職員の採用が増加した	12	60.0
2	在籍する正規職員の加入が増加した	0	0.0
3	非正規雇用の職員の加入が増加した	8	40.0

Q21 Q19で「減少傾向にある」と答えた方にかがいます。減少した最大の理由は何ですか。一つ選んでください。
(SA)

		回答数	%
全体		132	100.0
1	在籍する正規雇用の組合員が定年退職した	35	26.5
2	在籍する正規雇用の組合員が自己都合退職した	8	6.1
3	正規職員の採用が減少あるいはなくなった	31	23.5
4	新規採用の正規職員が組合に加入しなくなった	22	16.7
5	在籍する組合員が脱退した	18	13.6
6	新規採用の非正規職員が組合に加入しなくなった	3	2.3
7	公立保育所が減少した	15	11.4

Q22 あなたの自治体では、非正規雇用の職員が加入できる労働組合がありますか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	基本単組に加入資格がある	89	34.9
2	非正規雇用職員で作る労働組合がある	38	14.9
3	ない	128	50.2

Q23 あなたは非正規雇用の職員の組合加入についてどう考えますか。一つ選んでください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	基本単組が加入資格を認めるべきである	148	58.0
2	非正規雇用職員は非正規雇用職員の労働組合を結成すべきだ	77	30.2
3	非正規雇用職員に労働組合は必要ない	30	11.8

Q24 非正規雇用の職員の組織化を進めるうえでの最大の問題は何ですか。一つ選んでください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	対象者は雇用期間が限定されているため加入するメリットが見いだせないこと	60	23.5
2	対象者には時間的余裕がなく、組織活動に参加できないこと	31	12.2

3	対象者にとって組合費の負担が大きいこと	62	24.3
4	対象者は労働組合に興味・関心がないこと	53	20.8
5	対象者の要求内容が正規保育士と対立する可能性があること	17	6.7
6	職場には組織化を行う時間的余裕はないこと	14	5.5
7	職場では対象者と話し合う機会がないこと	5	2.0
8	組織化のあと、活動を持続的にサポートできないこと	9	3.5
9	執行部に組織化を進める意思がないこと	4	1.6

Q25 あなたは非正規雇用の職員から相談を受けたことがありますか。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	ある	141	55.3
2	ない	114	44.7

Q26 「ある」とお答えになった方にうかがいます。どのような内容でしたか。あてはまるものすべて選んでください。(MA)

		回答数	%
全体		141	100.0
1	職場での業務に関すること	119	84.4
2	正規職への転換に関すること	14	9.9
3	契約更新に関すること	37	26.2
4	教育訓練等、研修に関すること	11	7.8
5	賃金に関すること	58	41.1
6	シフトに関すること	68	48.2
7	残業に関すること	23	16.3
8	健康診断・検査等の安全衛生に関すること	14	9.9
9	業務に必要な被服に関すること	4	2.8
10	職場での人間関係に関すること	93	66.0

Q27 あなたが組合役員(幹事・職場委員等)を引き受けた理由を一つ選んで答えてください。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	今の仕事以外での経験をしたかったから	11	4.3
2	職場の世話役が嫌いではないから	2	0.8
3	職場の実態を改善したいから	24	9.4
4	ネットワークを広げたかったから	11	4.3
5	持ち回りの順番が来たから	166	65.1
6	その他	41	16.1

Q28_1 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／アンケートや面談による実態把握（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	134	52.5
2	していない	121	47.5

Q28_2 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／組合ニュースやパンフレットの配布などによる情報提供（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	159	62.4
2	していない	96	37.6

Q28_3 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／研修会、学習会等の開催（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	93	36.5
2	していない	162	63.5

Q28_4 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／苦情処理（相談）（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	34	13.3
2	していない	221	86.7

Q28_5 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／職場懇談会（職場オルグ）の開催（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	77	30.2
2	していない	178	69.8

Q28_6 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／当局との協議（SA）

回答数	%

全体		255	100.0
1	した	105	41.2
2	していない	150	58.8

Q28_7 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／団体交渉（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	109	42.7
2	していない	146	57.3

Q28_8 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／保護者組織との交流（意見交換、懇親など）（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	14	5.5
2	していない	241	94.5

Q28_9 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／地域のNPOなどとの交流・連携（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	8	3.1
2	していない	247	96.9

Q28_10 2019年から2021年の現時点まで、労働組合として、あなたは何をしましたか。／署名活動（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	した	157	61.6
2	していない	98	38.4

Q29_1 あなたの一週間あたりの組合活動時間をお答えください。／平日・平均／時間（NU）

		回答数	(時間)
全体		255	(100%)
平均値			0.76
最小値			0.00
最大値			8.00

Q29_2 あなたの一週間あたりの組合活動時間をお答えください。／平日・最大／時間（NU）

	回答数	(時間)
全体	255	(100%)
平均値		1.88
最小値		0.00
最大値		16.00

Q29_3 あなたの一週間あたりの組合活動時間をお答えください。／土日休日・平均／時間（NU）

	回答数	(時間)
全体	255	(100%)
平均値		0.60
最小値		0.00
最大値		5.00

Q29_4 あなたの一週間あたりの組合活動時間をお答えください。／土日休日・最大／時間（NU）

	回答数	(時間)
全体	255	(100%)
平均値		1.85
最小値		0.00
最大値		8.00

Q30 あなたが労働組合活動を進める上で問題だと感じることは何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。

(MA)

	回答数	%
全体	255	100.0
1 組合員が集まる時間的余裕がないこと	193	75.7
2 組合員が集まる場所がないこと	11	4.3
3 組合員が労働組合活動を避けていること	49	19.2
4 組合員が労働実態の改善をあきらめていること	61	23.9
5 組合員が保育制度の変化についていけないこと	32	12.5
6 組合員に組合活動の成果が説明しづらいこと	79	31.0
7 当局（管理職）が職場での労働組合活動に非協力的であること	19	7.5
8 当局（管理職）が労働組合活動に対する監視・規制を強めていること	13	5.1
9 あなた自身に組合活動を十分に行うだけの時間的余裕がないこと	129	50.6
10 あなた自身が組合活動に期待が持てなくなっていること	34	13.3
11 保育部会の専従職員が配置されていないこと	37	14.5

12	執行部が保育現場の実態に関心がないこと	27	10.6
----	---------------------	----	------

Q31 あなたは組合活動に充実感がありますか、ありませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	ある	11	4.3
2	ある程度ある	88	34.5
3	あまりない	130	51.0
4	ない	26	10.2

Q32 あなたは労働組合が保育に関して最優先で取り組むべき問題は何だと思えますか。一つ選んでお答えください。

(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	子ども数に対する職員配置基準の向上	200	78.4
2	子ども一人あたりの保育面積基準の向上	6	2.4
3	公定価格の引き上げ	19	7.5
4	非正規保育職への処遇改善費の適用	25	9.8
5	非正規保育職に対する保育士資格取得支援	2	0.8
6	給食費の無償化	3	1.2

Q33 あなたの性別をお答えください(回答しづらい場合は性自認を優先ください)。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	女性	212	83.1
2	男性	40	15.7
3	その他	3	1.2

Q34_1 あなたの年齢をお答えください。/歳 (NU)

		回答数	(歳)
全体		255	(100%)
平均値			42.58
最小値			21.00
最大値			65.00

Q35 あなたの最終学歴をひとつ選んでお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	高等学校卒業	2	0.8
2	専門学校修了	34	13.3
3	短期大学卒業	167	65.5
4	四年制大学卒業	47	18.4
5	大学院(修士号取得以上)修了	2	0.8
6	その他	3	1.2

Q36_1 勤務年数をお答えください。/現在の自治体での通算勤務年数/年 (NU)

		回答数	(年)
全体		255	(100%)
平均値			17.82
最小値			0.00
最大値			43.00

Q36_2 勤務年数をお答えください。/保育士としての通算勤務年数/年 (NU)

		回答数	(年)
全体		255	(100%)
平均値			19.16
最小値			0.00
最大値			43.00

Q37 あなたが取得している資格についてすべて選んでください。(MA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	保育士	248	97.3
2	幼稚園教諭	221	86.7
3	小学校教諭	21	8.2
4	中学校・高等学校教諭	3	1.2
5	看護師・助産師・保健師	0	0.0
6	介護職員初任者研修	3	1.2
7	介護福祉士	6	2.4
8	社会福祉士	4	1.6
9	精神保健福祉士	0	0.0

10	子育て支援員	3	1.2
11	その他	20	7.8
12	特にない	4	1.6

Q38 現在、同居している18歳以下のお子様はいらっしゃいますか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	同居している子どもはいない	123	48.2
2	同居している子どもがいる	132	51.8

Q38_SNT2_1 現在、同居している18歳以下のお子様はいらっしゃいますか。/同居している末子の年齢(NU)

		回答数	(歳)
全体		132	(100%)
平均値			8.73
最小値			0.00
最大値			18.00

Q39 ご家族についてうかがいます。現在、介護が必要な方はいらっしゃいますか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	介護が必要な家族がおり、同居している	19	7.5
2	介護が必要な家族がいるが、同居していない	20	7.8
3	介護が必要な家族はいない	216	84.7

Q40 あなたは主たる家計維持者ですか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	はい	134	52.5
2	いいえ	121	47.5

Q41 現在の勤務先から支払われた2020年(1~12月)の給与総額についてお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	200万円未満	6	2.4
2	200万円~300万円未満	24	9.4
3	300万円~400万円未満	50	19.6
4	400万円~500万円未満	80	31.4
5	500万円以上	52	20.4

6	600万円以上	43	16.9
---	---------	----	------

Q42 あなたはご自身が職場で必要とされていると思いますか、思いませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	思う	61	23.9
2	まあまあ思う	163	63.9
3	あまり思わない	28	11.0
4	思わない	3	1.2

Q43 あなたは職場で労働組合が必要とされていると思いますか、思いませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	思う	53	20.8
2	まあまあ思う	122	47.8
3	あまり思わない	74	29.0
4	思わない	6	2.4

Q44 あなたは、あなたが働く自治体が公立保育所を大切にしていると思いますか、思いませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	思う	56	22.0
2	やや思う	108	42.4
3	あまり思わない	65	25.5
4	思わない	26	10.2

Q45 あなたは、あなたが働く自治体が公立保育所の保育士を大切にしていると思いますか、思いませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	思う	29	11.4
2	やや思う	97	38.0
3	あまり思わない	98	38.4
4	思わない	31	12.2

Q46 あなたは労働組合活動において保育現場の声が重視されていると思いますか、思いませんか。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	思う	23	9.0

2	やや思う	88	34.5
3	あまり思わない	113	44.3
4	思わない	31	12.2

Q47 あなたは労働組合の活動方針に保育現場の意見が反映されていると思いますか、思いませんか。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	反映されている	19	7.5
2	ある程度反映されている	118	46.3
3	あまり反映されていない	100	39.2
4	反映されていない	18	7.1

Q48 あなたは保育現場の声が自治体の保育政策に反映されていると思いますか、思いませんか。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	反映されている	7	2.7
2	ある程度反映されている	66	25.9
3	あまり反映されていない	144	56.5
4	反映されていない	38	14.9

Q49 あなたは保育現場の声が国の保育政策に反映されていると思いますか、思いませんか。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	反映されている	0	0.0
2	ある程度反映されている	27	10.6
3	あまり反映されていない	145	56.9
4	反映されていない	83	32.5

Q50 あなたは子ども子育て支援新制度の導入によって、保育の質が導入以前より向上したと思いますか、思いませんか。(S A)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	向上した	6	2.4
2	どちらかといえば向上した	95	37.3
3	どちらかといえば向上していない	104	40.8
4	向上していない	50	19.6

Q51 あなたの自治体の子ども子育て会議には労働組合の代表として保育士が参加していますか、いませんか。(S A)

回答数	%
-----	---

全体		255	100.0
1	している	76	29.8
2	していない	179	70.2

Q52 あなたの自治体の子ども子育て会議には、現場で働く保育士（施設長、事業主を除く）は参加していますか、いませんか。（SA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	している	80	31.4
2	していない	175	68.6

Q53 あなたはどうすれば保育現場の声が労働組合の活動方針に反映されると思いますか。三つ選んでお答えください。（MA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	保育部会の幹事を任期中、組合活動に専念できるようにする	67	26.3
2	各県本部に保育・介護など福祉担当の専従職員を置く	75	29.4
3	基本単組の執行部と保育現場との対話を増やす	154	60.4
4	各県本部の執行部と保育現場との対話を増やす	101	39.6
5	基本単組の執行部に福祉（保育園）枠を設ける	34	13.3
6	各県本部の執行部に福祉（保育園）枠を設ける	35	13.7
7	各県本部に保育部会の専従職員を増強する	47	18.4
8	保育士を対象として定期的に実態調査を実施する	182	71.4
9	外部と連携して職員を対象とする相談窓口を設置する	70	27.5

Q54 あなたはどうすれば保育現場の声が保育政策に反映されると思いますか。三つ選んでください。（MA）

		回答数	%
全体		255	100.0
1	労働組合を通じて地方・国会議員と保育現場との対話を増やす	213	83.5
2	地方版子ども子育て会議に保育部会の組合員が参加する	160	62.7
3	労働組合が各地域に保育相談窓口を設置する	122	47.8
4	保護者との連携を強化するキャンペーンを実施する	40	15.7
5	非正規保育職の組織化を進める	54	21.2
6	民間施設の保育職の組織化を進める	41	16.1
7	公務員のスト権を回復する	46	18.0
8	団体交渉権を保障する	89	34.9

Q55 あなたの今後の希望についてうかがいます。一つ選んでお答えください。(SA)

		回答数	%
全体		255	100.0
1	公立保育所の保育士として働きたい	185	72.5
2	民間等その他の保育施設で保育士として働きたい	3	1.2
3	地域の子育て関連のNPO等で働きたい	7	2.7
4	自分で保育施設、あるいは子育て関連のNPOを立ち上げたい	3	1.2
5	保育と関係ない職場で働きたい	24	9.4
6	退職したい	33	12.9

2022年10月発行

桃山学院大学総合研究所
調査・研究報告シリーズ No.1

タイトル「保育士の労働実態と労働組合活動に関する調査報告書」
著者 萩原 久美子 / HAGIWARA Kumiko

発行 桃山学院大学総合研究所
〒594-1198 大阪府和泉市まなび野1番1号
TEL(0725)92-7129
E-Mail:soken@andrew.ac.jp