

研究ノート

民間企業を運営母体とする保育所が持つ

保育士にとっての魅力の検討

Owned by a nursery school operated

by a private company examination of attractiveness

for nursery teachers

松浦 美晴¹⁾・上地 玲子²⁾

Miharu Matsuura, Reiko Kamiji

キーワード： 保育士，保育所設置主体，キャリア選択

Keywords : nursery teachers, Organization of nursery school, career selection

本論の主旨

かつて保育所の設置主体は、原則として市町村・社会福祉法人等に限られていた。しかし待機児童の問題が深刻化するにつれ、その解消を目的として設置主体制限の撤廃が検討されるようになった（中央児童福祉審議会，1999）。2000年には保育所の設置認可の指針が改訂され（厚生労働省，2000），審査基準に適合すれば設置主体を問わず認可することになった。この指針を背景に，2001年4月までに，株式会社，NPO等市町村・社会福祉法人以外の主体による保育所は，全国で27件設置された（厚生労働省，2001）。

現在では，保育所運営を業務とする民間企業が多く存在している。例えば，株式会社ベネッセスタイルケア（資本金1億円，社員数18,124人（2022年3月現在））は，東京都の39件，神奈川県23件，千葉県1件，埼玉県1件の一都三県に加え，兵庫県の2件を運営する（2023年1月現在）。株式会社小学館集英社プロダクション（資本金1億円）は，東京都27件，神奈川県8件，他に大阪府と広島県で各3件，愛媛県と香川県で各2件，埼玉県と宮城県で各1件を運営している。このように，大手企業によって運営される保育園の多くが，関東圏の都市部に存在する。大手企業が関東圏都市部に集中していること，また都市部における保育の需要が大きいことによると考えられる。

本論の著者は，保育士のキャリア展望を捉えることを目的に，保育士資格保持者を対象とするインタビュー調査を進めてきた。その中で，首都圏の民間企業が運営する保育所へ就職を決めた2名の事例を紹介したい。事例をふまえ，民間企業が運営する保育所，特に首都圏

^{1) 2)} 山陽学園大学総合人間学部生活心理学科

で運営する保育所が、保育士資格保持者にとってどのような魅力を持つのか、また、それらの保育所が増えることによりで懸念される問題点について、考察する。

なお、本論ではこれ以降、民間企業が運営する保育所を「企業運営型保育所」と呼称する。これは、一般に「企業主導型保育所」と呼ばれる、企業の社員を対象とする企業内保育所とは異なる。

事例の内容

インタビューの対象は、短期大学の保育士養成課程で保育士資格を取得した20歳代の女性、AさんとBさんであった。どちらも、短期大学卒業時に就職することなく、4年制大学へ編入学した。その後大学を卒業し、東京にある企業運営型保育所に就職した。Aさんには、卒業・就職を目前に控えた2月にインタビューを行った。Bさんには、就職後1年のサイクルを経験した後の、2年目の5月にインタビューを行った。あらかじめ文書による研究協力依頼を行い内諾を得たうえで、文書と口頭の両方で研究について説明を行い、協力参加の同意を文書で得た。1名につき3回のインタビューを行った。1回目のインタビューで聴き取った内容について、2回目、3回目で確認と補足質問を行った。インタビューに先立ち、山陽学園大学・山陽学園短期大学研究倫理審査委員会による承認を受けた。

インタビューで語られた内容を次に述べる。

Aさん（4年制大学卒業直前の2月にインタビュー）

保育士を目指す 子どもとの触れ合い経験 高校卒業時の進路に迷い、高校時代の行事で子どもと触れ合い楽しかったことから保育士を目指し、短期大学の保育士養成課程に進学した。

短期大学養成課程での経験 同じ目標を持つ同級生に囲まれ、学生生活は楽しかった。実習では指導者とのコミュニケーションに苦勞し、泣くこともあったが、保育園実習では子どもと良い関係を作ることができた。

就職せず4年制大学へ編入学 卒業を前に保育士の求人を調べると、保育士の待遇が責任を見合っていないと感じた。実習時の体験から、保育所の人間関係は就職して実際にそこに入って見るまでわからない賭けのようなものと不安を感じた。公務員保育士や一般企業への就職については時期を逸しており間に合わない。短期大学の教員からは実習施設への就職を勧められたが断った。無理やり決断するより一旦よく考えたいと思った。

同系列の4年生大学への編入制度を知り、編入したいと親に相談したところ、無理に保育士になってもよい結果にならない、2年考えてみて保育士になりたくなったらいつでもなれるから、と賛成してもらえた。4年制大学で障がい児心理学を学びたいと思ったが、編入学時点では、保育士になりたい気持ちはなかった。

4年制大学卒業を前に、東京の保育所への就職活動 大学3年になり、就職活動が始まった。一般企業への就職を考え、合同説明会に参加するが、一般企業の仕事に興味を持ってない。給与さえよければ保育士として就職したいと考え、インターネットで情報収集をする。

それまで、好きなアイドルのライブに参加するため東京に頻繁に行っていたことから思いつき、東京の保育士の求人を調べてみた。都会には企業型の保育所（本論でいう「企業運営型保育所」）が多く、それらは独自の福利厚生制度を持っていた。企業運営型保育所に興

味を持ち、また東京に就職すれば好きなアイドルのライブに簡単に参加できると考えた。東京の保育業界の合同説明会に参加した。運営企業の募集に登録し、企業運営型保育所の個別説明会にも参加した。施設を見学し採用担当者から、地方からの就職も多いことを聞いた。実際に働いている地方出身の保育士からは、補助やサポートが多いという話を聞いた。経営母体がしっかりした企業で安心だと思った。説明会参加のための上京に必要な交通費も、見学先の施設から支給された。

地元に残り保育士として就職したら、給与が低く一人暮らしもできない。地元であれば保育士ではなく一般企業へ就職するしかない。保育士資格を活かし東京の企業運営型保育所に就職すれば、家賃補助が得られ給与も高く、福利厚生もよく、アイドルのライブも楽しめる。若いうちに好きなことをしたい、地元から出るには今しかない、だめなら戻ればよい。転職が当たり前の世の中で、無理なら辞めればよいし深く考えずに東京で保育士として就職しようと思った。新しい世界に飛び込んでみることにした。

大学4年在学時の4月に、東京の企業運営型保育所3つから内定を得た。親と相談し1つを選択した。大学卒業までの期間、内定先で毎月懇談会が開かれ参加した。交通費も支給された。採用担当者と話をし、同期になる予定の他の保育士とも顔見知りになった。東京に出ることに不安があるが、悩むことはない。

Bさん(就職2年目の5月にインタビュー)

ずっと保育士になりたかった 母親が保育士をしており、幼いころ、母親の勤務する施設で保育を受けていた。当時の楽しい思い出がある。小中学生のころは母親の勤務施設でボランティア活動に参加した。保育士を目指すため、養成校への進学を考えた。

東京への憧れ 中学生のころから東京や大阪で開かれるライブに行くようになり、都会に憧れていた。好きなアイドルのライブに行きやすいと思い東京の大学への進学を考えたが親から止められた。母親の出身校である短期大学の保育士養成課程に進学した。

短期大学養成課程での経験 同養成校での勉強は楽しかった。実習では苦労もあったが、母親に相談しながら乗り越えた。実習施設への不満もたまたま自分に合わなかっただけと考えるようにした。担当児が少なければ目が届くのに、保育園、幼稚園では、職員が担当する園児の数が多すぎると感じた。

就職せず4年制大学へ編入学 短期大学の授業で発達心理学に興味を持ち、4年制大学に編入学してさらに学びたいと思った。奨学金もあり、親の賛成も得ることができた。編入学し大学卒業後に東京で保育士になろうと決めた。大学では保育士になってからのことをイメージしながら心理学を学んだ。

4年制大学卒業を前に、東京の保育所への就職活動 東京で保育士として就職するための情報を集め、3年の夏から就職活動を開始した。保育士専門の就職サイトを利用し、東京の就職先を探した。東京での就職に失敗する可能性も考え、同時に地元の就職先も探した。ただ、母親や先に就職していた短期大学時代の友人から地元の施設のいろいろな噂、施設内の人間関係の難しさを聞くので、地元の就職先の選択には慎重になった。

地元には大規模園が多く、現在の小規模園も規模が大きくなっていくと聞いた。大規模園は子どもに目を配るのは難しく、小規模園で子どもや保護者と深く関わりたいと考えた。

東京の保育所の合同説明会に参加した。東京への交通費やそこでの食事、おみやげも全て支給された。そこで、東京の施設と地元の施設の違いや、東京には小規模園が多いことを知

った。就職先の選択のため、東京の施設を3つほど見学した。東京への交通費は見学先の施設から支給された。規模や待遇、理念、人間関係などを確認した。一人暮らしをするため、就職先からの補助も確認した。園庭が無いのが気になったが、その時は無くてもよいかなと思った。

東京の企業運営型保育所に就職してみても 大学卒業後に上京し、希望通り東京の企業が経営する東京の保育所に就職した。地元就職するよりずっと多くの補助をもらうことができる。順調に仕事をしている。本社の人もいい人、施設内の人間関係もよい。人間関係は大切だと思う。組織の風通しがよく、間違っていると思ったら間違っていると言える。園長に意見を言うことができる。担当する園児が少なく、目が届く。勤務時間内に書類を書く時間が確保されている。勤務時間の管理はICカード、書類作成は全てパソコン、保護者へのお便りは専用アプリと、ITCが導入されている。サービス残業はなく、残業には園長の許可が必要で、1分単位で残業代を支給される。施設の方針で制作物を壁に貼らないので行事の制作物が少ない。仕事の持ち帰りが禁止されているため、持ち帰り仕事はない。家でゆっくりできるのはよいが、母親が持ち帰り仕事をしているのを見ていたので寂しい気持ちもある。新型コロナによって行事が減っている面もある。

今の施設が恵まれているので、他の施設で保育士としてやっていけるかを考えると、逆に怖い気持ちもある。園庭が無くてもよいかと思っていたがやはり必要だと思う。公園まで遊びにゆくため道中が怖い。公園から子どもが抜け出すこともある。園庭なら安心できる。

保育士になったおかげで東京に来れた。他の仕事をやってみたい気持ちもあり、1回は保育士を辞めることがあるかもしれないが、資格と勤務経験があればいつでもどこでも採用されるので、保育士になってよかった。

事例からの考察

AさんBさんにとって、企業運営型保育所も、居住地としての東京も、魅力的であった。特にAさんは、地元で就職するのであれば一般企業に就職すると語っており、東京の企業運営型保育所の存在がなければ保育職についていなかった。また、AさんにとってもBさんにとっても保育士資格は東京に転出するための手段となった。本論の事例では、企業運営型保育所が持つ誘因、居住地としての東京が持つ誘因によって保育職に就いたといえる。そこで、この2つの誘因について、考察してゆくことにする。

企業運営型保育所が持つ誘因

コンプライアンスの重視 保育士養成校の多くは、地域の保育所との繋がりが強い。養成校の紹介で保育職に就く場合、紹介された地域の保育所に専願で応募することになる。複数の施設から説明を受け自分で選んで応募したり、複数の施設に応募したりといったことはできず、一般企業への就職活動とは全く異なる。それに対し、東京の企業運営型保育所への就職活動においては、合同説明会、個別説明会への参加を経て、施設見学や社員・職員への質問の機会が与えられる。そこで、施設内の人間関係についてある程度は知ることができる。具体的な勤務条件や待遇についての情報が開示された中で応募先を選ぶ。複数の施設に応募し、複数の内定を得た中から条件を比較して就職先を決めることができる。一般企業への就職活動と同じである。

また、1年以上勤務した B さんの施設では、人間関係が良好で、管理職者や上司に意見をいえる風土がある。サービス残業や仕事の持ち帰りもなく、勤務する保育士の労働者としての権利が保障されている。一人暮らしに必要な補助も充実しており、待遇に問題はない。

総じて、東京の企業運営型保育所は、コンプライアンスを重視しているといえる。その理由として、運営母体が民間の大企業であり、母体そのものが高いコンプライアンスを求められていること、またそのために必要な経営上の体力、ゆとりある財務や人材を持つことが考えられる。人口の多い都市部では保育士確保のため、コンプライアンス重視を急がなければならないという危機感も大きいと考えられる。

人間関係、待遇、労働環境などは、保育士の離職要因としてあげられている(松浦・上地, 2022)。A さん B さんとも、資格取得後ただちに地元で保育職に就かなかつた理由として、待遇への不満、施設内の人間関係への不安を上げていた。これら保育職から遠ざける要因の解消は、東京の企業運営型保育所へ就職する大きな誘因となる。A さんは、大学卒業時に「給与さえよければ保育士になりたい」と考えていたが、それがかなえられた。

ITC (Information and communication technology) 導入による業務効率化 B さんの勤務する施設では、勤務時間の管理は IC カード、書類作成はパソコン、保護者へのお便りは専用アプリで行うようになっており、ITC の導入が進んでいるといえる。寺島・石崎・柴田 (2022) の調査では、ITC 業務支援システムが導入された保育所・認定こども園では作業負担が軽減された一方、ベテラン職員の IT リテラシー不足や、システムを使いこなせる人材の不足により、一定の個人に負担がかかるといった人材面の問題、導入費・維持費の負担の問題が生じていた。ITC の導入が業務の効率化、さらには勤務条件の改善をもたらすことがわかっていても、導入には困難がある。寺島らの調査では、システムを導入していない保育所等では、今後導入を予定しているとの回答が少なかった。これらから、保育所によって、導入する・しないの二極化が進む可能性がある。東京の企業運営型保育所では、経営母体の体力を背景に予算をつけ、若手職員を積極的に採用し十分に研修を行うことで、導入が容易になっていると考えられる。

企業運営型保育所において生じ得る問題 ここまで述べたように企業運営型保育所は、保育士を惹きつける多くの魅力を持つ。しかし、問題がないわけではない。

まず、地域との関係づくりの難しさがある。保育所には、地域との交流や連携が求められており(保育所保育指針第 1 章 1 の(5)保育所の社会的責任)、地域の子育て支援の役割を負っている(保育所保育指針第 4 章 3 地域の保護者等に対する子育て支援)。しかし、都市部の人口や世帯数の増加に応じて開業されたばかりの企業運営型保育所が、ただちに地域との交流や連携を図れるとは考えにくい。

次に、保育の質を担保することの難しさがある。B さんの語りの内容には、施設の方針で制作物を壁に展示しないとある。壁に展示された制作物は子どもの発達を促進する刺激となり、季節感や情緒をはぐくむ働きを持つ。展示しない理由として、保育空間の確保や職員の負担軽減などがあると考えられるが、子どもの発達のためには必ずしも望ましいとはいえない。B さんは、施設が園庭を持たないことへの疑問も語った。園庭があれば子どもを安全に遊ばせることができるが、園庭がないために近隣の公園に子どもを連れて行かなくてはならない。行き帰りの危険や、公園で子どもがいなくなる可能性について、B さんは不安に思っている。保育所の運営企業は、小規模の施設を多数開所することで保育へのニーズを

満たしているが、1つ1つの施設に十分な設備を備えることの難しさがある。

さらには、勤務する保育士にとっての業務経験についての問題がある。Bさんは、保育士として勤務する母親が持ち帰り仕事をする姿を見てきた。自分も同様に持ち帰り仕事をするものと思っていたが、それが無いことに寂しさも感じている。今の施設が恵まれていると思いつつ、そうではない他の施設に将来勤務するときに、自分が通用するのかわど不安を感じている。業務の効率化による負担の軽減は、保育士キャリアの初期にある保育士がキャリア構築のために積むべき経験をも、減らしている危険性がある。

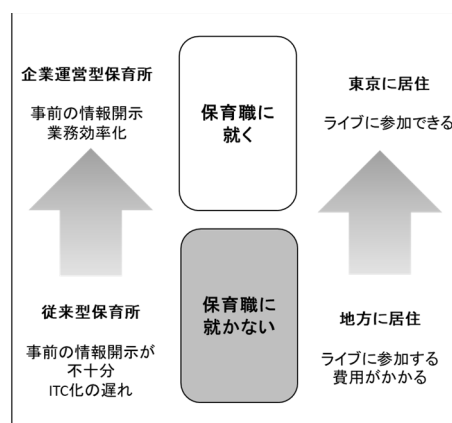
居住地としての東京が持つ誘因

地方に住む若者の中には、都会への憧れを持つものが少なくない。岡山県(2021)によれば、2019年の20歳から24歳の若者は、7443人の転出超過となった。全世代を合わせると、転出超過となる転出先の上位は、1位から順に、大阪府、東京都、兵庫県、神奈川県、京都府であった。関西圏、首都圏への転出が多い。また県内大学生のうち、県内出身者は4人に1人、県外出身者は6割が、卒業後の県外への転出を考えていた。内閣府(2019)が公表しているデータでは、地方から東京へ移動した若者の移動理由として「新しい生活を始めたいと思ったから」が女性で38.6%、「都会に憧れがあったから」が女性で23.8%であった。地方から東京への移動理由として、「趣味を楽しむため」「文化や芸術に触れる機会が充実していると思ったから」は、女性においてどちらも8.9%と、それほど高くはないものの、地方の若者の転出を考えるうえで無視できる数字とはいえない。

本論の事例のAさんBさんは、どちらも東京への転出意向を持っており、その意向が保育士としての就職に大きな役割を果たしていた。どちらも、アイドルのライブ・ライブに参加するため、たびたび東京へ出かけていた。Aさんは、大学在学中に東京へライブを見に行くため、多額の金銭を使っており、東京に住むことで金銭的に楽になると考えた。Bさんは、東京に住めばアイドルのライブに行きやすいと考え、保育士養成校への進学時に東京への進学を希望していた。進学時の状況は断念したが、就職時に上京することを計画していた。

首都圏から地方への移住促進の文脈では、地方居住の利点として生活費が安く済むことが挙げられがちである。しかし、本論の事例では、アイドルのライブを楽しむためには、東京に居住することでその費用を抑えることができると語られた。首都圏と地方の間で生活に必要な経費を比較する際には、個人が求める生活を同等に送ることを前提として、考える必要がある。

図1 本論の事例における保育士資格保持者からみた保育職への誘因



本論の結論

本論で紹介した事例の対象者2名からみた、保育職への誘因を図示したものが図1である。図中矢印方向に誘因が働いている。資格保持者に保育職に就くことをためらわせる要因として、待遇の低さ、人間関係への不安、またそれらを就職前に把握検討することの困難が

あった。それらの要因を解消した東京の企業運営型保育所の存在が、保育職への誘因となった。また、一般就職では難しい東京で条件の良い就職が、保育職であれば可能であったことが、東京に居住したい希望を持つ資格保持者にとって、保育職への誘因となった。

ただしこれらの誘因は、個人としての資格保持者にとっての利点である。社会福祉において保育所の果たす役割を考えると、企業運営型保育所や東京に保育士が集中することは問題である。個人と社会との利益相反を解消する対策が必要といえる。

なお、本論の事例では、東京の企業運営型保育所と地方の従来型保育所の 2 項対立からの選択がなされていた。東京の従来型保育所、地方の企業運営型保育所に対しては、どのような選択がなされるのかについては不明であり、注意が必要である。

文献

- 厚生労働省 (2000). 保育所の設置認可等について 厚生労働省 Retrieved January 22, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/hoiku01/>
- 厚生労働省 (2001). 保育所設置に係る多様な主体の認可状況等について—平成 12 年 3 月の規制緩和措置の効果— 厚生労働省 Retrieved January 22, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0521-2.htm>
- 厚生労働省 2017 保育所保育指針 (改訂) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000160000.pdf>
- 松浦美晴・上地玲子 (2022). キャリア選択の当事者としての保育士が 離職・就業継続を選択する要因の検討にあたって 山陽論叢 28 (0), 61-67
- 内閣府 (2019). 東京一極集中の動向と要因について 内閣府 Retrieved January 22, 2023 from <https://www.chisou.go.jp/sousei/meeting/shoshikataisaku/h31-04-15-sankou2.pdf>
- 岡山県(2021).岡山県人口ビジョン改訂版 岡山県 Retrieved January 22, 2023 from <https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/289345.pdf>
- 寺島・石崎・柴田 (2022).保育所・認定こども園における ICT 導入の実績とそれに伴う業務効率の意識 —A 県におけるアンケート調査を通じて— 福岡県立大学人間社会学部 紀要 31, 57-70.
- 中央児童福祉審議会 (1999). 中央児童福祉審議会企画部会資料 保育所の設置主体制限の見直しについて 中央児童福祉審議会 Retrieved January 22, 2023 from <https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryoku/no.13/data/shiryoku/syakaifukushi/765.pdf>

付記

本論は、科学研究補助金基盤研究 (C) (一般) (課題番号 19K02603), 公益財団法人ウエスコ学術振興財団研究活動費助成事業, 山陽学園大学・短期大学令和 1 年度学内研究補助金の助成を受け行われた研究の一部である。