保育所の経営と保育士の給与に関する考察

Consideration on nursery school

management and nursery teacher salary

芳井 宏暢

Hironobu Yoshii

はじめに

近年、福祉法人などだけでなく、さまざまな企業や経営者が、保育所経営に参入する動きが高まっている。待機児童が、3年連続で減少される中、保育所の数が増えることは子育て世帯の方々には、心強いことだろう。保育所は、子どもたちにより良い保育を提供する場である一方、保育士の給与、必要な経費など保育所を続けるには利益を出していく必要がある。

保育士不足が、社会問題となっている中、「先生」を志して大学や短期大学、専門学校に入学してくる学生が、いざ就活になると保育所（園）や幼稚園へ行かず、全く別の職種に就活エントリーし、就職決定する者も微増していると筆者は感じている。保育所（園）実習後には、「実習に行き、より一層保育士になりたくなかった」や「子どもたちの笑顔に癒され、こんな素晴らしい仕事はない」などポジティブな発言が多数だが、「保育士って大変そうだな」、「モンスターペアレンツの対応できるかな?」、「給与も安いのに、あの仕事量では割に合わない」など、学生からネガティブな発言を聞くこともある。

保育士の仕事は、子どもたちの大切な時期に携わることのできるとてもやりがいのある仕事だと考える。つまり、乳幼児期の子どもの毎日の生活はとても大切で、1日1日ひとつひとつの行動が学びや成長に結びついている。また、その子どもたちが、毎日、安全安心に日々の生活を送ることができるのも、保育士のおかげだと言っても過言ではない。

本稿では、他の職種より「安い」というイメージを持たれがちな保育士の給与だが、実際、安いと思われる原因や給与を上げるにはどうしたらいいのかについて考察する。

1、保育所等の増加について

保育所の経営母体は、ほとんどが社会福祉法人であったが、2015年の「子育て支援新制度」によりNPO法人や学校法人、株式会社などの参入が増えた。新制度により、幼稚園、保育所、認定子ども園、地域型保育（小規模保育等）が保育の場となった。

中でも、小規模保育園等は、待機児童の多くを占める3歳未満の子どもを預かる施設を増やし、待機児童問題を解消することに、重点をおいた政策内容になっていることが特徴と言える。

2、保育所の経営状況について

認可保育施設を経営する上での資金源は、国や自治体から支給される補助金によってほとんどが賄われている。まず、許可保育所として、厚生労働省の定める「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」を満たしていることが必要である。これは、運営していく上での最低ラインのようなものである。保育所を含む児童福祉施設には、法律で定められた運営体制（設備や職員の人数など）があり、都道府県、政令指定都市、中核市はこれに加えて独自の認可基準を条例で定めることができる。自治体によって異なるが、厚生労働省の基準を一部そのまま採用している場合もあれば、地域の実情に合わせて基準を厳しくして保育の質を担保しようとする自治体もある。

補助金は、公定価格から保育料を引いた分だけ支給されるのが一般的である。公定価格とは、国が算定する保育所の運営にかかる費用のことであり、公定価格には次の要素が関係してくる。

基本分単価 この単価は、3～5歳の1号（教育標準時間認定）、2号（保育認定）と0歳～2歳の3号（保育認定）の区分と保育所がある地域や保育所の定員によって変わってくる。つまり、基本分単価は、「これくらいの年齢でこの区分の子どもを、これくらいの人数、この地域で保育するのにかかる費用」といえる。

加算 例えば、朝夕の延長保育をすれば、保育士を配置しなければならない。保育士の人数が増えれば、保育所を運営する費用が加算される。また、保育士のキャリアアップに関する処遇改善などでも人件費が増える。

基本分単価と各種加算を加えたものが保育所の運営にかかる費用として計算され、それが一般的に公定価格と呼ばれるものだ。

そして、保育所の運営費に関わるのが利用者負担の保育料である。この保育料は、国が住民税の課税区分ごとに上限額を設定しており、さらに自治体がこの上限額の中で保育料を決定している。そのため、保育所は運営にかかる費用を利用者にすべて払

ってもらおうということができない。

実施されている補助金の内容は自治体ごとに異なり、補助金制度の中には施設側の自己負担が発生する場合もあるため一概には言えないが、その運営費の多くを補助金で賄うことができる。そのため、大半の認可保育所は、運営や経営に関して安定していると考えられる。

3、保育士の給与について

少子高齢化社会と呼ばれ、子どもが少なくなっているが、共働き家庭の増加などから、保育士のニーズは高まっている。今や保育士の仕事内容は、単なる子どもの相手の仕事ではない。子どもの気持ちを受け止め、安らげる存在となるだけでなく、一人ひとりの発達を的確に支援していく、子育てのプロフェッショナルであると筆者は考える。

厚生労働省の 2019 年度「賃金構造基本統計調査」によると、常勤で働くフルタイムの保育士へ決まって支給される現金給与額は、全国平均で 24.45 万円である。これは、決まって支給される給与額は手取り額のことではなく、所得税や社会保険料などを控除する前の金額であり、月の手取り額の平均はおおよそ 20 万円前後であると言える。また、年間賞与等の平均は 70.06 万円であり、年収換算すると約 363 万円前後ということがわかる。

以下の表は、政府統計データをもとに作成した、2016 年、2017 年、2018 年、2019 年の保育士の平均給料一覧である。

表-1 保育士平均給与一覧

	現金給与（万円）	その他賞与等（万円）	平均年収額（万円）
2016 年度	22.33	58.82	326.78
2017 年度	22.99	66.25	342.13
2018 年度	23.93	70.77	357.93
2019 年度	24.45	70.06	363.46

2016 年と 2019 年を比較すると約 37 万円程度上がっている。年度によって多少前後している部分はあるものの、2019 年と比べると、過去 3 年間の決まって支給される現金給与・その他賞与・合計の平均年収額は全体的に上がっていると言える。データをみると保育士の給与は上がっている傾向にあるものの、まだまだ「保育士の給与は

安い」と感じる方が多いようである。これは、実際に保育士として働いている人の中には、処遇に納得がいらず給与が安いなどといった意見が多いと考えられる。

また、保育士の仕事は、子どもと遊ぶ以外にも、保育計画や指導案の作成、毎日発生する保育日誌や連絡帳の記入、保育料管理といった多岐にわたる事務作業もあり、就業時間に終わらず残業がある園や、人手不足の園では休みが取りにくい場合もあるため、仕事量と給与が見合わず給与が安いと感じる保育士もいると考えられる。

2019年度の厚生労働省の調査をもとに、保育士全体の9割以上を占める女性保育士の年齢別の月給、賞与等、年収をみると、新卒年齢の20～24歳の保育士給与は、全国平均で約21万円、賞与は基本給の約2カ月分の45.1万円、年収に換算すると約301.2万円である。社会保険や年金などが引かれた手取り給与では、月額17～18万円ほどの水準になる。30～34歳になると、月給は約24万円、賞与は約70万円、年収は約358万円まで上昇している。65歳以上に関しては、現役引退後に再雇用という形で、役職に就かない方も含まれることが予想されるため平均給与は下がるが、その他の年齢に関しては経験を積むことで給与が上がる傾向があると考えられる。

また、基本給のほかに、役職であるリーダーや主任、園長などに就くことで、手当がついて給与が増える場合が多い。2017年から始まった「副主任」（手当として月給に+4万円）や「専門分野別リーダー」（月給に+1万円）の配置によって、経験7年目程度の中堅職員を対象とした給与の引き上げを行っている保育所（園）も多いようである。しかし、昨今の新型コロナウイルスの影響により、多く業種（職種）にわたり、給与やボーナスの引き下げは顕著であり、社会状況や経済成長の観点から教育・保育関係も煽りを受けることも否めないとも考えられる。

では、保育士の給与を上げるには、処遇改善制度を活用したキャリアアップを目指すことが、給与アップに繋がると筆者は提唱したい。厚生労働省「保育士のキャリアアップの仕組みの構築と処遇改善について」の資料によると、保育士不足や待機児童問題の改善策として「処遇改善制度」が設けられ、保育士の給与引き上げを目的としたさまざまな取り組みが行われている。処遇改善制度には、処遇改善等加算Ⅰと処遇改善等加算Ⅱの2種類がある。

処遇改善等加算Ⅰは、非常勤職員を含むすべての職員が処遇改善の対象となっており、「基礎分」「賃金改善要件分」「キャリアパス要件分」という3つの要素で構成されている。基礎分は職員の平均経験年数に応じて給与が加算されていく仕組みになっており、1人当たりの平均経験年数に応じて加算率が2%～12%の間で設定されるため、平均経験年数が長くなればなるほど、給与アップに繋がる。賃金改善要件分は、基準年度の賃金水準に対して改善を行うことを要件としており、キャリアパス要件分は、役職や職務内容に応じた勤務条件の設定や、資質向上を目的としたキャリアアップ研

修などの具体的な研修機会の確保を要件としている。

処遇改善等加算Ⅱは、2017年度に導入され、新たに副主任保育士などの中堅の役職を置き、目指す役職に応じた処遇改善(月額5千円または月額4万円)を行うことで、保育所等でのキャリアアップの仕組み構築の支援を目的としている。

保育士には、役職自体が少なく、主任保育士に昇進するには約10年の現場経験が必要と言われている中で、副主任保育士や専門リーダー、職務別分野リーダー、若手リーダーなどいくつかの種類が置かれるようになれば、処遇改善のチャンスが増え、保育士がキャリアアップを目指しやすくなるだけでなく、保育士が長く働き続けられるきっかけにもなるだろう。

人手不足である保育業界では「保育士に長く働いてほしい」という思いのもと、近年各種手当などの福利厚生が充実してきている。多くの保育所(園)で「借り上げ宿舍制度」や「住宅補助」を導入し、また兵庫県のA保育園では、勤続5年の「ハワイ旅行」、残業は、基本的に行わず定時に退勤が必須など法人オリジナルの制度を設けている。

4、まとめ

年々保育士の給与は上昇傾向にあるとわかったものの、まだまだ保育士が働き続けたいと感じるためには、処遇改善制度を活用するなど、待遇に納得して働き続けられる環境をつくる必要があるだろう。

また、保育士の仕事の専門性や責任・業務量をもっと社会が認識し、保育士という職業の地位向上される必要があるとも考える。業務改善などをし、休みがしっかり取れ、有給や残業の制度がしっかりするなど、基本的な働き方の向上も願い、保育士になりたい、保育士を続けたいと思える環境になってほしいと願う。

昨今、世界的に幼児期の教育を重視する流れもあり、保育士は福祉的なかわりだけでなく、教育的な視野が大切になってきている。英米を中心とした海外における長期追跡研究プロジェクトにより、幼少期に良質な保育を受けた子どもが、認知能力や言語能力だけではなく、自己制御能力などを含む社会情動的スキル(近年では、「非認知能力」と呼ばれることも多い)に優れ、身体的・精神的にも健康に育つことが示されている。

今日の新型コロナウイルス感染期においても相変わらず、「保育士は、子どもと遊ぶだけ」や「保育士不足が深刻になるほど大変な仕事」などの負のイメージが、TV報道やSNSなどで拡散されているが、「保育士」は、より多くの人を幸せにする仕事だと確信している。

保育士の仕事をやっていて、子どもの笑顔は、やはり一番の癒しとして感じるものだろう。日々の保育所では、様々なトラブルが付き物である。子ども同士が、物を取り合ったり、かじったり、つねったり、怒ったり、泣いたりしている。しかし、後に、ふとした時に見せる嘘偽りない子どもの笑顔が、保育士をやっていて心から癒される瞬間であり、辛い時も悲しい時も、この笑顔があるからこそ保育を続けていけると思っている先生も多いと考える。また、保育士は子どもの成長を毎日、目の前で見ることができる。ある意味、保護者よりも子どもと多く接していると言っても過言ではない。共働きの両親は普段の子どもの生活を見るのが難しい中、保育士として子どもが健やかに楽しく成長していく姿を両親に報告することができるのも保育士としてのやりがいであろうと考える。保育士には愛情と信頼が求められると考える。先生という立場に満足するのではなく、子どもと一緒に成長していくことを大切にしたいと思う。

保育士になりたいけれど、年取の低さや過酷な労働条件ばかりが話題になり不安が大きくモチベーションが維持できない学生や本当に保育士になっていいのか悩んでいる学生も少なからずいる。

筆者は、保育士の仕事はこんなに楽しい！魅力いっぱいやりがいのある仕事だ！ということ少しでも講義などを通して伝えることが責務と考えている。

参考文献

- 大嶽広展.(2018).*図解入門業界研究 最新 保育サービス業界の動向とカラクリがよ〜くわかる本*.:秀和システム.
- 鈴木亘.(2018).*経済学者、待機児童ゼロに挑む*.:新潮社
- 厚生労働省.子ども・子育て.保育関係.〈https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/hoiku/index.html〉(2020年8月18日11時18分)

謝辞

本稿の執筆にあたり、情報を開示して下さった兵庫県の A 社会福祉法人理事長、B 社会福祉法人理事長、C 合同会社保育園代表者の先生方に深謝いたします。