

保育者増加に向けての一考察

— 男子大学生のライフコース展望から —

中 村 三緒子*

A consideration for increasing the number of childcare workers from the perspective of
the life course of male university students

Mioko Nakamura

1. 待機児童に対する保育政策

2021（令和3）年の合計特殊出生率は1.30（概数）であり、少子化傾向が続いている。現在の傾向が続くと、2065年には日本の人口は8,808万人、1年間に生まれる子どもの数は現在の半分程度の約56万人と推計される（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」⁽¹⁾）。雇業者の共働き世帯は1997（平成9）年以降は専業主婦世帯（男性雇業者と無業の妻からなる世帯）を上回り、2021（令和3）年には共働き世帯は、専業主婦世帯の2倍以上である⁽²⁾。

女性の就業率上昇を踏まえ、「待機児童解消加速化プラン」は2013（平成25）年度から2017（平成29）年度末までの5年間50万人の待機児童の解消を目指して保育の受け皿確保がなされた⁽³⁾。次いで、「子育て安心プラン」等に基づく保育の受け皿整備・就労希望者の潜在的な保育ニーズに対応し、就労しながら子育てしたい家庭を支えるため、「子育て安心プラン」に基づき、2020（令和2）年度末までに待機児童解消を図り、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿確保が目標とされた。さらに女性の就業率の上昇（2025（令和7）年に82%の目標（第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略））に対応するために、「新子育て安心プラン」（4年間で約14万人）で更なる保育の受け皿確保が必要と考えられ、整備が進められる⁽⁴⁾。「新子育て安心プラン」における支援のポイントは3⁽⁵⁾点あり、①地域の特性に応じた支援、②魅力向

上を通じた保育士の確保、③地域のあらゆる子育て資源の活用である。

「待機児童解消加速化プラン」以来、2013（平成25）年から2018（平成30）年までに常勤保育士数38.1万人から47.9万人、年収は310万円から年収358万円と保育士数は増加し、処遇も改善してきた⁽⁶⁾。しかし、保育士の平均賃金等⁽⁷⁾は、2019（令和元）年男女計年収換算363.5万円であり、全職種年収換算500.7万円より137.2万円少ない。保育士の月収30.3万円は全職種年月収41.7万円より11.4万円少ない。男女別では、男性年収389.2万円、月収32.4万円（全職種年収561万円、月収46.8万円）、女性年収362.1万円、月収30.2万円（全職種年収388万円、月収32.3万円）であり、男性の方が女性よりやや高い。詳細に比較すると、全職種の平均年齢43.1年、勤続年数12.4年、きまって支給する現金給与額338.0千円であるのに対して、保育士の平均年齢36.7年、勤続年数7.8年、きまって支給する現金給与額244.5千円である。男女別では、全職種の男性構成比65.1%、平均年齢43.8年、勤続年数13.8年、決まって支給する現金給与額374.9千円。保育士男性、構成比5.1%、平均年齢31.9年、勤続年数6.2年、決まって支給する現金給与額263.9千円。女性全職種で構成比34.9%、平均年齢41.8年、勤続年数9.8年、決まって支給する現金給与額269.0千円、保育士女性の場合、構成比94.9%、平均年齢37.0年、勤続年数7.9年、決まって支給する現金給与額243.5千円である。全職種と比較して男女構成比、勤続年数に違いはあるものの、全体的に

* 白鷗大学

保育士の給与が低いことがわかる。

「子育て安心プラン」に基づく約 32 万人分の保育の受け皿整備に伴い、保育の担い手就業継続、離職者の再就職といった支援に総合的に取り組まれてきた⁽⁸⁾。

保育士の処遇改善が続けられているにもかかわらず、全職種と比較すると保育士の待遇が十分に改善されてきたとは言えない。男性保育士は女性保育士と比較しても人数は非常に少ないものの、男性保育士は微増傾向にある。本研究では、男性保育士に関する先行研究を整理した後保育者を目指す男子学生のライフコース展望をインタビューし、整理することで男性保育者が増加するための課題を検討したい。

2. 保育所と保育士の現状

「保育所は、保育を必要とする乳児・幼児を日々保護者の下から通わせて保育を行うことを目的とする施設（利用定員が二十人以上であるものに限り、幼保連携型認定こども園を除く。）とする」と児童福祉法第 39 条に定義される。「保育所保育指針」第 1 章総則には、保育所の役割が 4 点記されている。ア 保育所は、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 39 条の規定に基づき、保育を必要とする子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であり、入所する子どもの最善の利益⁽⁹⁾を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場でなければならない。イ 保育所は、その目的を達成するために、保育に関する専門性を有する職員が、家庭との緊密な連携の下に、子どもの状況や発達過程を踏まえ、保育所における環境を通して、養護及び教育を一体的に行うことを特性としている。ウ 保育所は、入所する子どもを保育するとともに、家庭や地域の様々な社会資源との連携を図りながら、入所する子どもの保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行う役割を担うものである。エ 保育所における保育士は、児童福祉法第 18 条の 4 の規定を踏まえ、保育所の役割及び機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育に関する指導を行

うものであり、その職責を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない。

保育所は保育に関する専門性を有する職員が養護及び教育を一体的に行いながら子どもの最善の利益を考慮して保育を行っている。

保育士は児童福祉法第 18 条の 4 で、「保育士とは、第 18 条の 18 第 1 項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう」と定義されている。2020（令和 2）年、保育士登録者数は合計 1,665,549 人であり、登録者数は増加傾向にある。そのうち 95%（1,583,219 人）は女性であり、男性は 5%（82,330 人）⁽¹⁰⁾。保育士として社会福祉施設等で従事している者は約 59 万人、保育士資格を持ち登録されているものの社会福祉施設等で従事していない者は 95 万人程度である⁽¹¹⁾。保育施設で勤務する職員の 95.8% は女性であり、職員の 3 割（32.9%）は 30 歳未満である⁽¹²⁾。30 歳未満の性別・年齢層別職員構成割合は、女性 31.4%、男性 1.6%である。

常勤保育士の経験年数は、経験年数が低い層の保育士が多く、8 年未満の保育士が約半分、14 年以上は 3 割である。また、公営保育所で勤務する常勤保育士は 4 年未満では 2 割（2 年未満 10.8%、2-4 年未満 10.3%）、私営保育所で勤務する常勤保育士は 4 年未満では 3 割（2 年未満 17.9%、2-4 年未満 14.9%）である。12 年未満まで私営保育所で勤務者の割合はやや多いものの、12 年以上から公営保育所で勤務する者の割合が多くなる。4-6 年未満 9.4%、8-12 年未満は約 2 割（6-8 年未満 8.9%、8-10 年未満 6.8%、10-12 年未満 6.1%、12-14 年未満 6.0%）、14 年以上 42.7%である⁽¹³⁾。

経験年数の低い保育士が多い理由には、離職者が多いことがあげられる⁽¹⁴⁾。離職理由には「職場の人間関係」（33.5%）で最も多く、次いで「給与が安い」（29.2%）、「仕事量が多い」（27.7%）、「労働時間が長い」（24.9%）となっている⁽¹⁵⁾。退職した者のうち、3 割は他の保育所などに転職していることから⁽¹⁶⁾、人間関係が改善されれば就業は継続されることが予測される。給与面、仕事量・労働時間の問題が改善されると、保育士が就業を継続しやすくなると思われる。

3. 保育所・保育士のあゆみ

我が国最初の託児所は、1890（明治23）年、赤沢鐘美・ナカ夫妻により、私塾新潟静修学校に開設された託児施設である。当時、児童の就学率を高めるために設置された教育施設を「子守学校」と呼ぶが、同校はこの子守学校的性格をもち、赤沢の妻ナカが保育室で幼い子どもたちの世話を無償で引き受けた⁽¹⁷⁾。

1900（明治33）年には、東京麹町に野口幽香・森島峰によって「二葉幼稚園」が開設された。幼稚園という名称ではあるが、創設者曰く「貧民幼稚園」であり、下層階級の子どもたちを保育することを趣旨としていた。明治末期、貧民救済・防貧事業関連政策により、託児所的性格をもつ施設と幼児教育を目的とする幼稚園とは別の体系に位置づけられ、二葉幼稚園は1915（大正4）年、二葉保育園と改称した⁽¹⁸⁾。

大正時代に入ると託児所は急速に発達し、大正初期には10余りにすぎなかったが、末期には300近くまで増えた。託児所の大部分は私立であったが、労働施策の観点から公共的性格が見直され、公立の託児所も設置されるようになった。託児所に関する国の規程はなかったが、大阪・京都・東京・神戸の各市で公立託児所の設置に関する規程が設けられた。託児所の対象年齢は0歳児から学齢未満の幼児であった。誕生時から預けることが可能な園もあった。

昭和10年代半ばに1500までに増えた託児所では、戦争に協力できる人材育成に目的がおかれ、生活指導（生活訓練）・体育等に力点がおかれるようになった。1936（昭和11）年、城戸幡太郎を会長とする「保育問題研究会」が設立され、保育所、研究者が共同で実践に根ざした研究活動を展開した。1939（昭和19）年には、保育問題研究会の実験の場でもあるモデル保育所、「戸越保育所」が開設された。太平洋戦争が始まり労働力不足を婦人の労働によって補うために、農村部においては「奇跡託児所」、都市部においては「戦時託児所」が積極的に推進された。戦局が激しくなってきたからは集団疎開先での「疎開保育所」の開設等の動きがみられた。

1947（昭和22）年、「児童福祉法」が制定された。これにより託児所は「保育所」となり、児童福祉施

設の一つとして制度化された。施設設備や保育内容等は、1948（昭和23）年に「児童福祉施設最低基準」により規定された。このことにより、従来は「保母」あるいは「保姆」と呼ばれていた幼稚園で保育を掌る職員の職名は「幼稚園教諭」となり、「児童福祉施設で保育に従事する女子」に対して「保母」が法令に基づく正式な資格となった⁽¹⁹⁾。託児所などの児童保護施設で保育に携わる女子には免許・資格制度がなかったため、以後「児童福祉施設で保育に従事する女子」に対して「保姆」が法令に基づく正式な資格となった。保姆という用語についてはこの児童福祉法により定められた⁽²⁰⁾。

1950（昭和25）年には児童家庭局編「保育所運営要領」が発表され、保育所の独自性と役割の明確化が図られた。1951（昭和26）年「保育指針」では児童福祉施設としてのあるべき姿を明らかにし、児童福祉法第39条に『保育に欠ける』の一節を加えて幼稚園との混同を避け、保育所の独自性が明確に示された⁽²¹⁾。

1970（昭和45）年「保母の資格について免許制とする検討が必要」と中央児童福祉審議会から意見具申が行われ、1971（昭和46）年社会福祉士法案（旧法案）が発表された。しかし、1987（昭和62）年に社会福祉士及び介護福祉士法が制定・交付されたものの、保育士資格は法定化されなかった。男性保育者による行政苦情に対する総務庁行政監察局のあっせんを受けて保母資格はジェンダー的な表現を改めた名称が改正され、児童福祉法施行令の改正により1999（平成11）年度「保育士」と名称が変更された⁽²²⁾。2001（平成13）年、保育士資格の国家資格化が可決成立した。2003（平成15）年11月29日から新しい保育士資格に基づいて業務が進められた⁽²³⁾。

4. 男性保育士に関する先行研究

4.1 ノルウェーの保育政策

佐々木（2015）によると、世界的にはEU（欧州連合）が男性保育者問題に行政主導で取り組み、特に北欧諸国では両性の平等についての理念が尊重され、社会全体で子どもの養育支援についての合意が存在する。女性の労働力化を前提としているため、男性保育者モデルが受け入れやすい社会であるとい

う。松田（2020）はノルウェーで1997年から2017年までに発行された保育施設における男女平等に関する政策文書や民間研究機関の報告書の記述を分析し、保育者のジェンダーバランスを適正化するための多様な政策が異なる省庁や関連団体から発行された変遷、男性保育者が子どもや保育者の意識を男女平等に向けて変革するプロモーターと位置付けられた意図、保育者の性別に関するアンコンシャス・バイアスを取り除くためのアファーマティブアクションがとられた経緯を明らかにした。山中（2019）はノルウェー教育研究省発行「保育施設と基礎教育におけるジェンダー平等のためのアクション・プラン2008-2010年」を手がかりにノルウェーにおける男性保育者増加政策の展開をたどり、2008年プランの施策とアクションを紹介した。保育施設と基礎教育における職員間のジェンダー・バランスの適正化を目指して同省は8つの施策とそれぞれに対応するアクションを提示した。そのうち、各県にリクルート・チームを結成する施策では男性保育者団体の取組に基づいてリクルート・チームの活動を行うよう求めている。アクション・プランは男性保育者の増加と就業継続などに男性保育者団体を意味あるものとして捉えている。日本では男性保育者団体は集会所交流する場に止まっていること、日本・ノルウェーともに体を使ったダイナミックな遊びが男性保育者に求められること、戸外遊び・戸外活動を保育カリキュラムの重点項目として位置づけることで男性保育者増加政策を推進する環境をつくる重要性を指摘した。

4.2 女性に偏る職業への男性参入

中田は（2018）女性に偏る職業への男性参入に関する研究について、男性が参入する理由や男性の参入が性別職域分離への変化に焦点があてられ3つの側面から論じられてきたという。第1に女性に偏る職業への参入を希望する男性の特徴⁽²⁴⁾、第2に女性に偏る職業に男性が参入することで発生する現象⁽²⁵⁾、第3に当人の性別と性別に対する意識、職業選好の関係である。職に女性に偏る職業への男性参入の鍵は職業に対する認識であり、女性に偏る職業への参入を希望する男性に共通するのは職業に対する先入観を持たないことであった。家庭環境や教育、文化や人種の違いが先入観の有無を決め、女性に偏る職

業とは女性向きの職業ではなく、たまたま女性に偏る職業ということになる。第2にガラスのエスカレーターの設定やトークニズムの発現についてである。先行研究では上層部の固定観念がガラスのエスカレーターを設置させるかを決めていた。トークニズムも発現したりしなかったりするという。中田（2018）は第17回全国男性保育者研究交流集会分科会「男性保育者が持つ悩みと専門性」の記録を整理し、保育経験が増すにつれて男性は、職業自体が女性性や男性性に傾きそうになった時、保育職を専門職として捉えようとしていた。日本の男性保育者たちは、別の地域の異なる経験を持つ様々な世代の者と意見交換する機会を積極的に作り、若い男性保育者はこの手段を先輩保育者から伝えられ、定年まで仕事を続けることを可能にさせるひとつの要因と示唆していた。

佐々木（2015）は男性保育士の課題を社会学の観点から整理し、矢原（2007）の先行研究から、女性職種につく男性を男性ピンクカラー、看護職、介護職、保育職をピンクカラージョブとしている。主に看護職と介護職について、ケア労働固有の身体接触に関わるセクシュアリティの問題や母親や妻といった女性のジェンダー・イメージへと結びつく「感情労働」としての側面に関する問題、そして社会的及び経済的評価が低いということへの問題と男性ピンクカラーには職において少数派であることによって発生する困難が存在することを明らかにした。この職場における男女の数的な配分に関する理論⁽²⁶⁾として、人間関係上の問題が「男性」ということを際立たせ、男性保育者の職務を規定すること、男性保育者の団体で交流などをもつことが明らかとなっている。

先行研究では、ダイナミックな遊びが男性に求められること、女性の多い職場では専門職として職務を遂行することが意識されること、男性保育者団体の交流などが男性保育者の就業継続に影響を与えることが明らかにされてきた。保育士増加政策には保育者養成校の増加も指摘されてきた。しかし、保育者を目指す学生の保育士に対するイメージや将来展望については十分に議論されてきたとは言いがたい。本研究では男子学生のライフコース展望を明らかにすることで、男性保育者増加の方策を検討したい。

5. 保育者を目指す男子学生のライフコース展望

関東の四年制大学で保育者養成コースに在籍する男子学生に男性保育者の現状や今後の職業希望やライフコース展望について質問⁽²⁷⁾し、男性保育者が働きやすい環境と男性保育者が増加する要因について検討したい。

2022年10月授業の空き時間に2年生男子3名と4年生男子4名に保育者を目指すきっかけ、大学での学びから将来の仕事、今後の将来展望について質問した。

5.1 大学2年生のライフコース展望

2年生男子学生 A

年の離れた従兄弟や子どもたちのお世話をしていた際、母親より保育士が向いているのではないかと保育者への道を薦められた。幼稚園教諭一種免許と保育士資格が同時に取得でき、自宅から通える大学を探して入学した。

男子が少ないことは予想して入学したが、男子4名であることが心強かった。大学の授業で紹介される保育に関する動画には男性保育者が多いため、男性保育者が増えていることを実感した。保育の勉強を進めていくうちに、保育者にこだわらず子どもと関わる仕事を続けられる仕事を行いたいと考えている。

2年生男子学生 B

祖父が保育園を運営し、やりがいがある仕事と聞き、保育士を目指すことにした。保育士と幼稚園教諭一種免許が取得できる大学を探して入学した。女性が多い職場で将来働く予定であるため、女子学生が多いことは気にしていなかった。男子が4名で心強くなった。将来は親戚の保育所で働くか、別の保育所で経験を積んだ後、親戚の保育所で働きたいと考えている。保育所を継いでほしいとは言われていないが、できれば祖父の保育所を継ぎたいと今は考えている。

2年生男子学生 C

中学時代の職場体験と幼稚園に通っていた頃の先

生が優しかったことから、高校では保育の勉強ができる総合学科の高校に進学した。高校3年次の進路選択を考えた際、オープンキャンパスが楽しく、勉強しやすいことを考えて大学に進学した。高校時代は男子生徒は自分を含めて2名だったが、大学では男子は4名になり、女子学生が親切に声をかけてくれるため、スムーズに大学生活を送ることができるようになった。大学卒業後は幼稚園教諭として働きたいと考えている。自分は管理職になるタイプではなく縁の下の力持ちとしてサポートする立場として保育を続けていきたいと思っている。

5.2 大学4年生のライフコース展望

4年生男子学生 D

年の離れた弟や従兄弟たちの世話をしていたかわいく、楽しかった。高校3年の進路選択で保育者を目指したいと思い、幼稚園教諭一種免許と保育士資格が取れる大学を探した。男子校出身であったことから、女子学生が多い環境に半年間は慣れなかった。現在就職活動中であるが、男子は採用しないと断られる幼稚園があり、残念に思っている。

4年生男子学生 E

人と関わる仕事をしたいと考えて子どもと関わる仕事として保育者を目指したいと考え、オープンキャンパスに参加し、様々なクラブ・サークル活動にも魅力を感じて入学した。男女共学の高校出身で兄弟がいるため、女子学生の多さは気にならなかった。男子4名は心強かった。就職活動中で男子は採用しないと直接言われると心が折れるため、採用しない場合でも言い方を考えてほしいと思う。

4年生男子学生 F

年の離れた従兄弟が通っていた幼稚園(男子学生 Fも卒園)に何かの行事を見に行った際、昔の担任から進路について質問され、保育者が向いていることを指摘されたことと、人と関わる仕事を考えていたことから保育者を目指すことにした。幼稚園教諭一種免許と保育士資格が取得できること、様々な制度が整っていたことから入学した。就職活動中であり、就職先は検討中である。結婚後の将来を考えてどうすればよいか、考えている。

4年生男子学生 G

小学校教諭を考えていたが、母親が小学校教諭であり、母親の姿を見ていて、小学校教諭を続けることの難しさを感じた。幼稚園や保育所の子どもと関わる仕事の方がよいのではないかと思い、進学した。アルバイト先で地域の高齢者と関わる機会が多く、子どもと関わるだけでなく、高齢者との関わりの重要性も感じるようになり、就職先は高齢者に対応する職場に就職する予定。

6. まとめ

待機児童対策として受け皿対策が示されてきた。男性保育者は増加傾向にあるものの、保育者は女性が9割と男性保育者は少数である。ノルウェーや千葉県のように男性保育者増加に向けた対策がなされている事例を参考に男性保育者が専門職として働きやすい環境が作られることが必要である。

保育者養成校の男子学生は女子学生が多く、給与が少ないことを知りながら子どもと関わる仕事に就きたいという強い思いを持って大学に入学していた。男子学生の同級生が4名であることも心強く、女子学生も声をかけてくれることでスムーズに大学生活を送ることが出来ていた。2年生と4年生では実習体験、就職活動の経験などが保育者としてのライフコース展望についても異なっていた。結婚後の将来展望を持っている学生は具体的なライフコース展望を持ち、保育者としていかに仕事を続けていくかと具体的に考えていた。男子学生が明確な将来展望を描けるようにモデルとなる事例を紹介するだけでなく、幼稚園や保育所は男性保育者が増加するような環境や門戸を開くことが求められる。

<注>

- (1) 『令和4年版 厚生労働白書』「第2部 現下の政策課題への対応 第1章 子どもを産み育てやすい環境づくり」<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/21/index.html>
- (2) 『令和4年版 男女共同参画白書（概要版）』https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html
- (3) 企業主導型保育事業による保育の受け皿拡大とあわせて、約53.5万人の保育の受け皿が確

保された。「保育所等関連状況取りまとめ（平成30年4月1日）及び「待機児童解消加速化プラン」と「子育て安心プラン」集計結果を公表」https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137_00002.html

- (4) 「子育て安心プラン」について https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15982.html
- (5) ①地域の特性に応じた支援（○保育ニーズが増加している地域への支援（例）・子育て安心プランに参加する自治体への整備費等の補助率の嵩上げ、○マッチングの促進が必要な地域への支援（例）・保育コンシェルジュによる相談支援の拡充（待機児童数が50人未満である市区町村でも子育て安心プランに参画すれば利用可能とする）・巡回バス等による送迎に対する支援の拡充（送迎バスの台数や保育士の配置に応じたきめ細かな支援を行う）○人口減少地域の保育の在り方の検討）。
 - ②魅力向上を通じた保育士の確保（例）・保育補助者の活躍促進（「勤務時間30時間以下」との補助要件を撤廃）・短時間勤務の保育士の活躍促進（待機児童が存在する市町村において各クラスで常勤保育士1名必須との規制をなくし、それに代えて2名の短時間保育士で可とする）・保育士・保育所支援センターの機能強化（現職保育士の就業継続に向けた相談を補助対象に追加）、③地域のあらゆる子育て資源の活用（例）・幼稚園の空きスペースを活用した預かり保育（施設改修等の補助を新設）や小規模保育（待機児童が存在する市区町村において利用定員の上限（19人）を弾力化（3人増し→6人増しまで可とする）の推進・ベビーシッターの利用料助成の非課税化【令和3年度税制改正で対応】・企業主導型ベビーシッターの利用補助の拡充（1日1枚→1日2枚）・育児休業等取得に積極的に取り組む中小企業への助成事業の創設【令和3年の通常国会に子ども・子育て支援法の改正法案を提出予定】「子育て安心プランの概要」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15982.html /000717624.pdf。
- (6) 「保育士の現状と主な取組」38頁 www.mhlw.

go.jp/content/11907000/000661531.pdf

- (7) 「保育士の現状と主な取組」39頁 www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf
- (8) 新規の資格取得【養成校ルート】○保育士修学資金貸付の実施(養成校に通う学生に対し、修学資金の一部を貸付け)【24 補正～:R2 予算で貸付原資等を確保】・卒業後、5年間の実務従事により返還を免除・学費5万円(月額)など○保育士資格取得支援事業の拡充(保育所等で働きながら養成校の卒業による資格の取得を目指す方への授業料の補助)・補助対象者を常勤職員から非常勤職員を含む全職員に拡大【30 予算～】【保育士試験ルート】※年2回の試験を実施(27年度:4府県で実施→29年度:全ての都道府県で実施)○保育士試験による資格取得支援事業の拡充(保育士試験の合格による資格の取得を目指す方への教材費等の補助)・支給対象期間を拡大(試験の1年前までに要した費用→試験の2年前までに要した費用)【30 予算～】、就業継続、○保育所等におけるICT化の推進・保育士の業務負担を軽減するため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務をICT化するためのシステムの導入費用を支援する。【27 補正～:R1 補正】○保育補助者の雇い上げ支援の拡充(保育士の業務を補助する方の賃金の補助)・研修受講要件を緩和し、保育人材の裾野を拡大(子育て支援員研修の受講→保育所等での実習)【30 予算～】・補助基準額の引き上げ(1施設1名分(226.4万円)→定員121人以上の施設:2名分(452.8万円))【30 予算～】○保育体制強化事業の拡充(清掃等の業務を行う方の賃金の補助)・実施主体の拡大(待機児童解消加速化プラン参加市区町村→全ての市区町村)等【30 予算～】・補助基準額の拡充(園外活動時の見守り等にも取り組む場合:月100千円→月150千円等)【R2 予算】○保育士宿舍借り上げ支援(補助額:一人当たりの月額を市区町村単位で設定(月額8.2万円を上限)【R2 予算案】。離職者の再就職は・対象者の要件見直し(採用から10年以内の者※直近2か年の待機児童数と保育士の有効求人倍率の状

況によって5年以内)【R2 予算】新規資格取得支援 ○保育士・保育所支援センターの拡充(潜在保育士の掘り起こしを行い、保育事業者とのマッチング支援(職業紹介)を実施)・保育士・保育所支援センターにマッチングシステムを導入する費用を支援し、業務の効率化を図るとともに、潜在保育士等保育人材のニーズに合わせた、よりきめ細かなマッチングを実施。(補助額700万円)【R1 予算～】○潜在保育士再就職支援事業・長いブランクによる潜在保育士の職場復帰への不安を軽減するため、保育所等が潜在保育士を非常勤として 試行的に雇用する際に行う研修等に要する費用を補助(補助額10万円)【R1 予算～】○就職準備金貸付事業(再就職する際等に必要となる費用を貸し付け、2年間勤務した場合、返還を免除)・貸付額の上限を引き上げ(20万円→40万円)【28 補正～:R2 予算で貸付原資等を確保】などが取り組まれてきた。「保育士の現状と主な取組」www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf 40頁。

- (9) 「保育士の現状と主な取組」www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf より下線引用。
- (10) www.mhlw.go.jp/content/000656131.pdf
- (11) 「保育士の現状と主な取組」22頁。www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf。
- (12) 保育施設の性別・年齢層別職員構成割合(平均)
- (13) 「保育士の現状と主な取組」23頁。www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf
- (14) 「保育士の現状と主な取組」23頁。www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf
- (15) 「保育士の現状と主な取組」24頁 www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf
- (16) 「保育士の現状と主な取組」29頁 www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf
- (17) 柿岡 151-152 頁。
- (18) 佐藤 152-154 頁。
- (19) 保母の養成については保母講習会、保母試験、恒久的養成施設による複数のシステムが並立し、現在も保育士試験、保育士養成校による養成の二本立てのシステムとなっている。本通達における「恒久的保母養成施設の詳細に

ついでに「別途通牒」が『保母養成施設の設置及び運営に関する件』昭和23年4月8日児初第105号各都道府県知事あて児童家庭局長』であり、ここに幼稚園教諭養成課程とは別個の養成システムが示された。修業年限は2年であり、医療・福祉系の他の資格と同様、授業時間数が規程されている（佐藤 26-27頁）

- (20) 佐藤 26頁。
- (21) 児童福祉法施行規則の一部改正（1951）を受け、保母養成校の当該指定手続きおよびその指定要件が明確にされた。また、保母養成校（施設）の教育課程も厚生省告示第33号1952（昭和27）年3月1日付けにより改正された。1953（昭和28）年の厚生省児童局長通知（児発第122号）に「保母資格証明書交付について」によりほぼ資格証明書が発行されることとなったことは保母資格の資格としての位置づけが明確化され社会的認知を受けるために意義があったという（佐藤 27-28頁）。
- (22) 森合 7頁。
- (23) 森合 8頁。森合によると、法定化された保育士資格における保育士業務は、3点これまでの業務と異なるという（1点目。施設で子どもの保育を行う専門職として出発した保育士に、施設だけではなく地域社会で幅広く保育を行うために「児童福祉施設」という場所の規定が削除された。2点目、国家が保育士を保育技能の専門職として認定し、名称独占の権利と守秘義務・信用失墜行為の禁止・自己研鑽の努力などの義務を与えた。3点目、地域では保護者が子どもを養育し、その保護者の養育を支援することで、子どもの保育をよいものにするため、保育士の援助対象に保護者を加え、保護者に対する「保育指導」を重要な業務として位置づけた）。
- (24) 参入を希望する男性の特徴として、女性に偏る職業に従事する者との出会い、身内に従事者がいること、メディアの影響もあることが指摘された（中田 ）。
- (25) 女性に偏る職業に男性が参入することで発生する現象について、先行研究によると2つのことが起こる。1つ目に、トークニズム

（Tokenism）と呼ばれる現象、2つ目にガラスのエスカレーターと呼ばれる現象である。

- (26) 矢原は社会学者であるカンター（1977 = 1995）の理論を受けて、男性ピンクカラーは、ケア労働の領域における少数派であるがゆえ、男性ピンクカラー特有の困難を有していることを示した。中田（2002）もカンターの研究に基づいて、職場において少数派であるということとジェンダーの権力構造が、人間関係上の問題をどう規定しているかについて保育所園長及び男女保育士を対象としたインタビュー調査を行い、人間関係上の問題が「男性」ということを際立たせ、男性保育者の職務を規定することを明らかにした。
- (27) 質問した内容などについて本研究で使用する許可を得た。

<引用・参考文献>

- 柿岡玲子 2008,「日本の保育者から学ぶ『保育のかたちを築いた人たち』」田中享胤・尾島重明・佐藤和順編『保育者の職能論』ミネルヴァ書房,147-151頁。
- 藤田清澄 2021,「男性保育者におけるワーク・ライフ・バランス —ある男性保育者のワーク・ライフ・バランスの形成プロセスに着目して—」『盛岡大学紀要』38, 105-112頁。
- 濱名潔・中坪史典 2019,「新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題」『幼年教育研究年報』第41巻, 61-74頁。
- 松田こずえ 「保育者のジェンダーバランスに関する研究 —1997年から2017年までのノルウェーの保育政策の分析から—」『保育学研究』第58巻第2・3号合併, 179-189頁。
- 森合真一 2014,「保育政策の歴史的展開と保育士養成」『近畿大学豊岡短期大学論集』11, 1-9頁。
- 中田奈月 2018,「女性に偏る職業で男性は何をしているか —男性保育者の事例から—」『日本労働研究雑誌』No.699, 52-62頁。
- 富田昌平,小野文子 2011「男性保育者をめざした学生たちは今どうしているのか？（1）—保育専攻を卒業した男子学生への質問紙調査から—」『中国学園紀要』10, 97-108頁。

-
- 2012「男性保育者をめざした学生たちは今どうしているのか？(2) —保育職への参入・継続をめぐる男性の思いや葛藤を中心に—」『中国学園紀要』11, 169-180頁。
- 佐々木奈々子 2015, 「男性保育士はいかにして「男性」保育士となるのか：戦略から見える男性保育士の意識の諸相」『子ども学研究紀要』第3号, 37-48頁。
- 山中拓真 2019, 「男性保育者の増加を促す方策についての一考察ノルウェーのアクション・プランに着目して」『国際幼児教育研究』第26巻, 125-134。
- 吉見昌弘 2001, 「保育士試験の歴史的変遷と今後の課題」『県立新潟女子短期大学研究紀要』第38号, 15-27頁。

