

婦人労働資料第76号

婦人労働資料

保母の職業的地位を高めるために

—— 第八回婦人労働問題研究会議記録 ——

1960年2月

労働省婦人少年局

婦人労働者の数は年々増加し、最近では六百萬人をこえて、昭和二十三・四年当時のほど二倍に近づいています。ことに最近数年米の増加は極めて著しく、女子の労働力化率は男子のそれを上廻っているほどです。

けれども数の上の増加に伴つて、職場に働く婦人の地位がそれだけ高まつているかといふと、必ずしもそうとはいえないものがあります。それは働く婦人の大部分が単純労働に従事しているからです。

単純労働に従事する婦人の地位を改善することはそれ自体考えてゆかなければならない問題ですが、一般に働く婦人全体の地位を高めるには、専門的職業の分野で婦人の地位を確立することが非常に大切ではないかと存じます。

婦人の就いている専門的職業には、従来から伝統的に婦人の適職とされてきたものと、今まで男子の分野と考えられていた職業に婦人が進出したものがあります。伝統的に婦人の適職とされていた職業とは、例えば、看護婦、保母、教師などですが、これらの職業は婦人の適職であるにもかかわらずいろいろと職業的地位の向上に障害となるものを伴っています。

私どもが、今回婦人労働問題研究会で保母の職業を取り上げたのは、このような考えから、婦人の適職であり、大きな社会的意義をもつ職業でありながら、専門的職業として確立する上に、職業上いくつかの障害をもっていると思われる保母について、関係者皆様のお力をえ、それらの障害をきわめて解決の途を見出し専門職としての確立をはかつて参りたいと考えたからです。

幸い、関係者の皆様方の御協力によつて、会議の目的を達成し、ここに結果を公にすることができましたことを深く感謝いたします。もとより会議の結果は決して目新しいものでもなく、また、それによつてすべての問題が出つくしたとは申せませんが、保母の職業的地位を高めるためにいくらかでもお役に立てば幸いです。私どもも、この問題について努力を続けて参りたいと思いますので、皆様方のお教えとお力添えをお寄せ下さいますようお願い申し上げます。

最後に、御多忙中にもかかわらず会議に御参加下さいました出席者の皆様、いろいろと御便宜をお与え下さいました厚生児童局、全国社会福祉協議会、東京都児童婦人部、及び児童福祉施設の皆様方に厚くお礼申し上げます。

昭和三十五年二月

労働省婦人少年局長

谷 野 せ っ

第八回 婦人労働問題研究会の構成

I 保母の部 (昭和三十四年二月七日 午後 於労働省)

議題 保母の職業の現状と問題

出席者 保育所、養護施設、精神薄弱児施設に働く保母十四名

II 学識経験者の部第一回 (昭和三十四年二月十九日 午後 於労働省)

議題 保母の職業の問題点

出席者 (五十音順、敬称略)

武蔵野赤十字保育園主任保母

全国社会福祉協議会保母会委員長

日本放送協会教育局婦人少年部長

労働科学研究所長

東京都同胞援護会むさしの保育園長

労働省職業安定局労働市場調査課長

厚生省児童局母子福祉課長

労働省婦人少年局長

司会 労働省婦人少年局婦人労働課長

III 学識経験者の部第二回 (昭和三十四年二月二十四日 午後 於労働省)

議題 保母の職業的地位確立のための方策

出席者 第一回に同じ

司会 第一回に同じ

はし が き

目 次

第八回婦人労働問題研究会の構成

一、第八回婦人労働問題研究会結果要約

二、第八回婦人労働問題研究会議

I 保母の部

II 学識経験者の部

III 学識経験者の部

参考資料

保母の概況

附表1 児童福祉施設の年次推移

附表2 年次別にみた各種児童福祉施設の在所(籍)者数

附表3 施設の種別別、都道府県別、児童福祉施設数

附表4 施設の種別別児童福祉施設の従事者数

附表5 保育所保母給与実態

附表6 勤続年数別、保母数及び平均給与額

二 五 十一 十三 二九 四五 七七 七八 八五 八七 八九 九一 九三

一、才八回婦人労働問題研究会議結果要約

第八回婦人労働問題研究会は保母を専門的職業として確立するためという研究課題のもとに、保母の職業の現状、問題点及びこれの解決策を保母の職業的地位、職務内容、雇用、労働条件等の各方面にわたって検討しました。会議は保母の部、学識経験者の部に分けて行われましたが、ここでは会議全般を通じて提出された問題点、解決策をかたんにとりまとめました。

保母の職業の現状と問題点

保母の職業的地位について

○ 保母は専門的職業である。なぜならば

△ 保母は多数の子供の健康や安全について社会的責任のおえる人でなければならない。

△ それぞれ異なる環境や性格をもつた子供の生活に對決する精神労働であつて、専門的職業の主要性格のなかにかぞえられる「高次の精神活動」「人間活動の複雑な場」の二点をそなえている。

△ 経験や知識が重視されなければならない職業である。

△ 厚生省でも専門的職業として保母に特定の資格（高校卒二年以上の養成、または試験）を要求している。

しかし現実には、婦人だけの職業である保母の職業的地位はけつしてたかいものとはいえず、保母をただの子守程度にしかみない社会的評価がある。

○ 同時に、婦人労働に共通した職業上の障害のために、専門的職業としての内容が十分にみだされていらない保母の実態がある。職務内容について

○ 保母の本務が雑務からきりはなされていず、保母は各種事務、洗濯、掃除、調理等、本務以外の仕事をおわされすぎている。とくに収容施設での洗濯、つくりい等は非常に労働量となつていふことが多い。

雇用上の問題について

○ 婦人労働一般に共通した結婚、出産までの短時間雇用の特色よりが専門職である保母の場合にもみられ、経験の価値が重視されなければならぬ職業でありながら新陳代謝が多い。これは保母の勤務がはげしいためにつづかないところもあるが、ひとつには既婚者を歓迎しないと、あるいは給料の低い若い保母との交替をのぞむ風潮があるためと考えられる。

○ 収容施設においては、保母が施設外に居住することや、保母の配偶者が施設内に同居することが認められていないところが多く、結婚後職業をつづけることを不可能にしている。

○ 婦人のみの職業でありながら、産休補助員の態勢がない。保母の人数は児童数に対してきめられており、ふつう一施設の保母数はきめて小人数（平均約三〇）なので、このことは施設にとつても困難な問題となつていると同時に、保母が結婚後職業をつづけることをむづかしくしている。

○ 傷病による休業の場合も、これと同じことがいえる。

資金について

○ 婦人だけの職業にとりなり資金水準の低さに加えて、社会事業に附随する専任の観念、財政的制約などのために、大きな地方公共団体の運営する施設をのぞいては、一般に資金水準がひくく、独立した生計を営むことができない低い賃金を与えられているものが多い。

○ 職業的地位向上のために必要な経験給にたいする考慮がはられていない。

○ 時間外労働にたいする手当が正当に評価されていない。

○ 社会保険への加入が徹底せず、傷病、出産、失業時の生活が保障されていない。

労働時間、休憩、休日等について

○ 施設の使命からみて、長時間の保育が行なわれることは当然だが、一般に人員不足、労働管理上の配慮の不足、交番制の欠如などのために、保母の労働時間がひきのばされ、時間外労働があまりになつていいる。

○ 乳幼児をあつかう仕事の性質上休憩がとりにくい。

○ 施設によつては行事、日直等のために過給が完全に与えられておらず、代休も考慮されていない。とくに収容施設では週休が確保されにくい。

○ 職場の休憩施設が乏しく、収容施設においては、くつろいだ私生活をもてるような保母の居住施設への配慮が欠けている。

○ このように勤務条件がきついことは、雑務が多いこととあいまつて、保母のいちぢるしい過労をまねいている。

研修の機会について

○ 保母の資質をたかめるため、研修の機会をのぞむ声は強いが、多くの人にゆきわたるだけの機会がない。

○ 仕事の性質上時間の融通がでにくく、また長時間勤務であるため、時間的制約をうけて参加できない人が多い。

組織活動について

○ 保母の職業的地位向上をはかるためには組織的な活動が必要だが、一般に施設の規模が非常に小さく、時間的制約が大きいなどのために組織化がおくれている。現在全国社会福祉協議会保母会の熱心な活動が進められているが、また未組織の地方も残されており、職業体的活動の発展は今後によつてところが大きい。

労働への参加もきわめて低調である。

○ 施設長の中には組織の意義を理解せず、かえつてこれをおさえようとするものがある。

解決のための方策

保母の職業的地位をたかめるために

○ 施設の使命と保母の任務をまず保母自身が自覚する。

○ 保母の職業が専門職であり、精神労働であることについて、関係者、一般社会の認識を喚起する。

○ 保母のもつ職業上の障害をこりのぞくため、保母をはじめ関係者がそれぞれの立場からできることを実行する。

保母の本務を明確にして、雑務をこりのぞくために

○ 保母の本務がまず充実して果されるよう施設長が配慮するとともに、保母自身職場生活をコントロールする思想をもつ。

○ 事後、調理、洗濯、掃除等を行なう人員の配置を促進する。定員としての配置がもつものぞましいが、それ以外にも地域、家庭その他の協力によつて補助者を待っている所がある。

○ 保母が負担している事務、雑務に要する時間を科学的にはかり、必要な人員や手当をわり出してゆく。

職業への定着性をたかめるために

○ 産休、および傷病休補助の態勢をつくる。補助員の法制化がのぞましいが、そのほかにも有資格者ボランティアの組織化、登録による紹介制度等の方法が考えられる。しかし産休病休に限らず、他の臨時の必要に迫られる場合が多いので、一人フリーの保母を配置しておくことが強く希望されている。

○ 収容施設の保母が、結婚後も職業をつづけられるよう、居住問題を再検討する。

待遇を改善するために

- 独立できる賃金が与えられ、解雇給が考慮されるようはかつていく。たとえば保母の最低賃金をさだめる、保母に等級を設け、それに応じた待遇を与えるなど。
 - 社会保険への加入を促進する。
 - 労働時間、休憩、休日等の状態を改善するために
 - 労働基準法の趣旨について、施設長、保母の理解をふかめる。
 - 労務管理の工夫改善によつて、労働時間、休憩、休日等の状態を改善する。
これには施設長の労務管理研修の機会を設けることが有効であろう。とくに収容施設では交替制を確立して長時間労働を改めることがぞまれている。
 - 適当な休息を行なうことができる職場の休憩施設を設ける。収容施設では私生活を確保することのできる保母の居住施設を設ける。
研修機会を普及するために
 - 現在職にある保母の保育技術をたかめ、保母として必要な広い分野への理解をふかめるための研修機会を拡大し、多くの人が参加できるようにする。
 - 研修を勤務の中にみこんだ態勢をととのえる。
- 組織活動の発展のために
- 保母の組織活動の意義について、保母をはじめ施設長、関係者の理解をふかめる。
 - 保母の組織化を促進し、職業的地位向上をはかるための活動を活発にする。

二、才八回 婦人労働問題研究会議

(会議記録の文責は婦人少年局)

I
保
母
の
部

出席者 (五十音順、敬称略)

保 育 所 郡 立	内 田 信 子
市 立	広 谷 和 子
社 法	松 本 律 子
財 法	青 木 美 子
社 法	桜 井 み づ え
北 区 労 働 者 クラブ	田 辺 誠 子
個 人	安 部 と し え
養 護 施 設 郡 立	塩 谷 ア イ
社 法	中 村 千 代
社 法	栗 根 む つ 子
社 法	川 合 マ ナ 子
精神薄弱児施設郡立	松 村 孝 野

司 会 労働省婦人少年局婦人労働課長 大 羽 綾 子

保母の職業の現状と問題

司 会 それでは第八回婦人労働問題研究会議保母の部を開きます。皆様お忙しいところをおいで下さりまして有難うございます。保母の専門職としての職業的地位を確立するために、保母の皆様が日頃働いていらつしやる実情をお話しいただき、御自身で感じていられる問題のありかをさぐつて参りたいと思います。

職務内容

司 会 では最初に皆さんのやつていらつしやるお仕事の内容をお話し下さいませんか。保育の他にも実験しているのお仕事をやつていれると思いますがその内容を。

(保育所)

大 滝 昼間は事務一切と給食の監督をやっています。乳児院も経営しているのでそちらの方へ顔を出したりもします。
青 木 うちの園長は日赤の事務局長を兼任しているので、私が園長の後身もしています。同時に小使の役もすることになります。人件にゆとりがないので、組を一組もち、その上に事務一切と、対外関係の交渉をしています。園児は一二五人、保母は私を れて六人で

内 田 一クラスもつてやつています。朝来る子供を受けて怪我のないように遊ばせ、一語に遊び、いろいろ世話をし、日により一斎保育をします。定員は六五名で職員は五名、保母三名、園長一名、但し園長は組合の分会長をやつていたので忙しいのです。用務員一名が給食と掃除を担当します。園児のうち乳児が五名いるので、その方に一人保母が手をとられ、残り二人で六十名をみます。保育室下の掃除は保母がします。給食は、給食費の関係で補助的給食であつて、お弁当もつて来ます。献立は園長がたてます。(保母は時間的にひまがない)。早番一人が七時〜七時半に出勤。一般保母は八時十五分〜五時十五分まで勤務時間ということになっています。

青 木 保母の仕事は連列すると、保育、幼児教育、給食、健康管理、家庭の調査啓蒙事務、民生委員、福祉事務所、児童相談所、等との連絡、掃除(園内に用務員がいても、各保育室は保母が掃除する)、保母自身の勉強などです。保育の記録などは夜、子供が

塩 谷 家庭訪問、家庭との連絡(手紙等により)が、かなり大きな時間、労力をとることが多いです。

広谷 月末に給食の支出命令書をつくる仕事もあります。

うちの職員は、保母五名、用務員一名（買物仕入、便所掃除等）、園長一名、保母は保育のほかに掃除（保育室、ホール、乳児室の便所等）もします。

大滝 乳児のおむつは全部保母が洗います（乳児二〇名ほどいるが）。

青木 おむつだけでなくお流しの始末もしなければなりません。

中村 うちでは四時までのおむつは園で洗います（乳児二五人で、用務員が洗う。掃除、おむつ洗いは用務員）が、四時以後の分はビニール袋に入れて、家に持たせて帰します。

塩谷 朝来ておむつを見るのは母親の仕事でそのあとは保母がします。洗濯機を寄附してもらったのでそれで保母が洗います。職員として用務員が雇えないので、掃除も保母がしていたのですが、お母さん達が見かねて、二時、五時迄手伝いにきてくれるようになりました。（但し各室はやはり保母が掃除する）一日八〇円のお礼をします。その費用は園の財政と後援会（二〇月額二〇円）でまかなうことにしています。後援会は母親だけでなく、地域全体から募るのです。

田辺 乳児はいません。掃除、給食に難役のおばさんが一人います。事務的なことは事務員（二人）がやり、保母は六人（主任を含め）で二五〇人の子供をみます。保母は大体保育に専念できるようにしています（囁きの声）。

塩谷 保育料等の日掛のお金を保母が扱う場所が多いです。その場合保母の事務がふえます。

（施設施設）

中根 （養護）子供四三六人、うち幼児五六、七人、学令の子のための学童が十五、幼児二（保母三人）があります。学童十五では保母一人が一五、六人、多いのは二六、七人の子供を受持つて、朝、洗面掃除の世話から、当番のときは二十数人分のせんたくをします。（洗濯機使用で三〇四時間かかります。）その他病児等の世話、学校のPTAの会にも出ます。普通の母親が子供を育てるのと変わりませんが、人数が多い。救護院、療養施設ですれすれの子もいるので苦労します。

職員は五三人、医者一人、看護婦一人、音楽指導の先生二人、保母は二四人、他に幼児のために昼間保育専門の指導員は二人で、一人七、八、ずいぶん、野球などのクラブのマネージャー、世間、行事（クリスマス、七夕等）の推進、指導、自治委員会の世話、学生が手伝いに来るのでその世話をします。受持人数が多いので生活指導まで手がまわりかねるのが現状です。従って学校の復習など

は保母がみてやります。保母は朝、子供の起床する六時半より三〇分早く起き、夜は子供は八時半に寝ることになっているが、十一時頃まで起きて勉強していると、どうしてもついて起きている。八時間労働ということになってはいるのですが・・・（笑聲）
ボイラーマン一人、炊事専門職員五人いて事務は事務専門職員がします。私達は毎朝交代で朝食の分配をみたり炊事の手伝、掃除は子供もいつしに当番をきめて分組します。事務所、風呂場、便所等は交代で掃除します。保母（お母さんと呼ばれる）がリーダーとなり、子供と一緒にします。

栗生 （養護）組織が大きく、労働組合もあるので、別に恵まれています。

今、保母の労働条件がよく問題にされて居り、テストケースの最中です。定員四五人、職員は保母四人、園長、指導員、炊事、難役各一人、計八人です。従来は九、十時間労働だったのですが、二月一日から組合の話もあり、八時間勤務のテスト中です。八時、十時勤め十時、三時半中休み（日直者以外は外出も自由）、三時半、八時半勤務となっています。週休、半休もあります。その代り日直、日直が一週に一度つづまわつてきます。

学習指導は、中学生は指導員、小学生は保母がみます。（幼児はいない、小学一年生、中学生。）一人の保母に子供五人位で学習の面倒をみます。同じ組織の中に病院もあるので、看護のむつかしいのはそちらに廻わします。

中根 （養護）食事の献立は保母がたてて作るのは炊事婦、しかし、小さいところでは炊事も保母がやっているのが普通です。

（精神薄弱児施設）

松村 （精神）定員二〇人、職員四一人、うち保母一六人、指導員（作業員という名になっていますが実際に指導員の仕事をしている人を含め）五人、事務職員八人、看護婦、教務補佐員（四人）などがいます。寄宿制度になっています。男子寮二、女子寮二、の四寮があり、保母は一寮に四人つきます。寮の運営は殆ど保母が行います。二四時間監視勤務という名前になっていますが、実際には断続というのがあるまいで、二四時間確実に拘束されています。

松村 （精神）子供の起床は七時、消灯は八時、保母は六時に起き、寝具の始末、洗面の世話、夜尿の始末、配膳等をし、九時に朝会、九時から班ごとに分れ作業、三時におやつ、以後夕食まで自由時間、夕食後は学習指導をするということになっています。

保母は一寮四人ですが、内一人は昼間保育、一人は学習指導に当ります。日課の外に看護、逃亡児の捜索（指導員と一緒に）があります。便所、風呂（入った後）、教室の掃除もします。大体低年令児は保母一人で一八人、高年令児は一人で二六人位受持つていますが、全く

の白痴もいるから年令ばかりではいきません。

自分の持つてくる子供のものの洗濯、つくろいは全部自分でします。五日に一度、大型洗濯機で洗うのですが一度着換えると三〇〇枚位の洗濯量になります。夏は大きい子供で出来るものは自分でさせることにしています。

川合(精薄)洗濯機がないので困ります。毎朝三〇枚宛洗濯します。雨が降ったりしてなると、一〇〇枚位になります。子供一人で上から下まで六枚位着ていきますので。

一同(口々に)洗濯には本当に苦労します。

川合(精薄)洗濯、つくろいなどは保育の本務ではないと思うのですが、予算がないというので、どうしてもやらされ、一日のうちの労働時間が洗濯、つくろいに追われて子供の生活をみつめる余裕がありません。洗濯、つくろいなら、私達よりも、普通のおばさんの方がいくらか上手な人がいるだろうに思うのですが。

松村(精薄)衣類だけでなく、はきもの、夏の変わり目襦子の修理、その合間には衆の壁はりなどもします。日誌等をつけようと思つても消燈後十時にはどうしてもなつてしまっています。

司会 乳児保育はどうですか、松本さん……

松本 二カ月一才の乳児を一人、一才一三才未満を四人あつかつて、保育一人で一〇人位もつています。私は今乳児をやつていますが、乳児にも個人差があり、月令が多くなると食べ方も上手になります。食べ始めの子など仲々食べ終ることが出来ず、とても一人で二人の子供を一時に世話はできません。

おむつの交換も手がかりです。一才以上の子でもおむつのはずれていないのが半分以上います。以前は洗濯も保育がやつていたのですが、到底むりなので、炊事洗濯に雑役を一人雇いました。別に保健婦兼事務員も一人います。保育は五人、乳児保育のみに追われて他には何もできません。栄養士が一人で完全給食をしています。朝七時、夜七時の昼間保育で、夜五時以後は交代で早番、お茶番をします。常に夜七時までには子供がいるので、住込保育が一人いて朝の八時までの早番はその人が受け持つことにしています。

安部 近くの精神薄弱施設から、IQ五〇、六五の子供が手伝に来ます。食事等教わつた通り根気よく食べさせることは上手です。

休日、休職、休暇

司会 休日とはとれますか。

塩谷 保育所は大体休めると思っています。

青木 しかし行事をやるときは、働いているお母さんのために日曜にします。その代休はとれません。

中村 それで今日は日曜の行事をやめようといつています。

塩谷 実習生が来る時はそれを利用し、その週でなくてもあと先に代休をとることが出来ます。

青木 手伝にきてもらう点は、半公立なので融通が利きます。

六滝 完全に休めるのは月二回。研究会が第四日曜にあり、あとの一回は日直でつぶれます。掃除、記録づけ、ガラス拭きなど、ふだんできないことを日直の日にします。

塩谷 朝七時、夕七時。九人いるので九日に一回づつ早番、お茶番がまわります。普通は八時半、五時とし、朝七時の早番の人は三時半に帰り、夜お茶番の人は翌日九時に出るようにしています。その程度のやりくりしか出来ません。

松村(精薄) 週に一回二四時間休みがあります。朝八時半から翌朝の八時半まで、外泊も認められます。これは都立ではいい方です。

中根(養護) 外泊は認められません。

川合(精薄) 休み時間は夜九時、朝の五時です。(笑聲)

松村(精薄) 自分達の話し合いで、お互いに休みの時はつきり休むことにしています。

中根(養護) 週休は無題。「公休日」と称して四人で月、火、水、金のうち一人づつ誰は何曜ときめて休むことにしています。(曜日は一年間同じ)しかし子供が起きれば起きないわけにはいかないし、寮を離れてしまえばよいのですが、寮内にいる限り休めません。

松村(精薄) 保育室は二人で一室(六畳の部屋)なので、中にいて一人だけ休むのはむずかしいです。それで、みんな休みを待ちかねて都内にでしてしまうのです。しかし山道を三〇分歩かねば厭にでられない不便なところであり、又都内に出て、親戚や知人などある人はよいのですが、行くところのない人はフラフラ歩きまわるばかりというようになりません。

川合(精薄) 私達は太田だから、そうゆう風にていく所がありません。それが養護外に問題になるのです。同僚間のトラブルを起しやすくて。

中根(養護) 保育室は別になつていますが、子供がくるし、子供がいれば、休みだからといって遊んでいる訳にはいきません。給料目の前なんかだと、とかく外出も出来にくいし。(笑聲)

川合(精薄) 公私の時間が区別できないところに問題があります。精神衛生のためにも憩いの場所が絶対に必要です。

松村(精薄) わずかの時間でいいから私生活がほしいと思います。その点は保育の方がうらやましいです。

栗生(養護) 保育二人には個室があり、子供部屋と続いています。その間の境の戸を休みの日には開けないようにしています。(笑聲)
家庭持の職員は宿舎に入れば面倒がないです。指導員も保育同様で、休みの日に喫茶店を何軒まはって歩いたなどの話もある位です。
四月から職員宿舎が出来から、改善されるだろうと思いますが、休みの日には、相当強い意志がいるけれども施設の中で休んでいる状態になっています。

司会 休憩時間はどうですか。

桜井 就業規則では実労働九時間、休憩二時間、計一〇時間就業ということになっています。休憩二時間というのは「パンビの部屋」といつて大きい子供がまどごとをする(実際の食物を使つて)部屋で休養します。しかし職員が十数人もいると十分も休んでいられません。

実際には休養等あり得ないので、とくに年少の者には火の心配お茶の心配で却つて疲れます。(笑聲)

給食後の室の掃除の間に大きい子供を日向で遊ばせながら、休養をとるようにと言われていますが、実際には子供の世間で休んでなどいられません。また午後五時六時に打ち合せの時間があり、二〇円位のお茶菓子が出ます。これが休養の時間だということになっているのですが、肉体的には休んでいても精神的には休養になつていません。つまり、結局休養時間はないと同様だと思います。

塩谷 休養というのは、子供から離れる時間がほしいのです。大きい子供の場合は、食事を子供と別に食べるようにしています。台所でゆつくりお茶をのんで、三十分ぐらいの休養です。又何より足を投げ出して座りたいというので、畳の部屋四畳半を二つ作りました。

青木 最近、休憩時間を作るようにしようと努力しています。現在は住込保育(一人)の部屋で三十分交代で休みます。しかし火鉢一つきりなので寒いです。又、事務室で休むのですが子供は来るし本当には休めません。保育時間中は保育に全力をあげ、休み時間は完全に休もうと言っているのですが、なかなかけじめがつきにくいのです。

中村 うちには休む部屋がありません。食事の時間だけ子供から離れようとして、四人の保育が交代で食べますが、ほとんど休んでいるひまはありません。乳児がいるので、すぐ交代せねばならぬ忙しさで、実労働九時間はどうしても守ろうとみんな力を合せて、ぎりぎりやと守れる状態なのです。以前は一〇二時間働いていました。よほどよく能率的にやらねば、九時間労働は守れない状態です。日曜は出勤しないといいますが、家にもつて帰っているいろいろ仕事(記録整理など)をしています。それでもまだ家でやる方が気分的に楽です。絶対に休憩時間はありません。

田辺 畳の控え室はありますが、しかし休むひまはないです。仕事はなるべく家へは持ち帰らないようにしています。

塩谷 生理休暇をとろうと決めたことがあったのですが、実際は人手がたりないので有名無実となり失敗に終わりました。

内田 服務規定には生休はとれることになっているのですが、人手がなかつたりして実際にはとれません。

社会 保障

司会 出産休暇はどうですか。

青木 職場の保育は皆既婚で乳児をかかえています。産休はとれますが、あと人を補充してくれないので二組いつしよにもつています。はじめは未婚者から苦情がでましたが、今は全部既婚になりましたので苦情はありません。(笑) そのかわり疲れて子供にもしわよせがいきます。一人の保育は自分の子供をつれてきましたが、保育自身神経を使うので、大家さんに頼み、親戚に頼み、ついに三鷹保育所に預けました。自分の保育園に自分の子供をつれてくることは、親として神経が疲れ経路がありますが人には進められません。一人は姑がみていますが、喧嘩が起るらしいし、一人はやめてしまいました。

中村 保育、園長三人の子供が自分の保育園で育ちました。出産休みは、はじめはつきりせず、気分が悪いから休むという程度だったのですが、二人目の出産を契機に、産前産後各一カ月の休みを規則で決めました。(前後をかたよらせてもよい) 健康保険と傷病の差額を園が負担し、それにつけたして臨時を雇うよう職員組合で要求しました。

(収容施設では既婚者が非常に少ないという発言)

司会 病気の時はどうですか。

塩谷 三カ月間給料保障。あとは傷病手当だけです。

中村 三人が二六カ月の病気をしました。休みを認めるかわり傷病手当だけです。あとはアルバイトで補充。さもないと病人が続出します。

青木 休む人の給料は保障されますが、人員は補充してくれません。

松村(精薄) 園長が長欠補充を要求するのですが、来たことがありません。

青木 健康保険等に入っていない施設もあります。

司会 退職金は、

大滝 社協職員共済組合に入っているものでそれからです。

司会 失業保険は、

大滝 入っています。

安部 健保も失保も入っていません。

雇用上の問題

司会 保母の勤続年数が少ないといいますが、その原因は、

青木 女の特性を生かした職業だから、結婚後も続けられるようにという考えでやっていますが苦勞することが多いです。工夫して夜の母の会、地域活動等に、交替制で出るようにしています。結婚が職業上マイナスにならないよう努める結果、過勞、夫婦喧嘩が起り、自分の子供にも行届かない等の問題が多いです。疲勞が重なると保育にもキリつとしたところが出なくなります。

塩谷 お互いに疲れているので、同僚間のカバーにも限度があります。

大滝 みな住込で園長の方針で結婚退職を条件としています。時間は八時一〇分前から六時半〜七時まで。結婚した人は出退時間、欠勤の点で劣ります。

桜井 未亡人が一人、あとは未婚。結婚したらやめるほかないのではないかと思います。仕事を続けるなら自分の母親と共に暮らすことです。

司会 この仕事に入られた動機もあわせて伺いたいと思います。

桜井 自分としては年をとる程有利な職業と考え、希望にもえて入ったのですが、今は両立はむずかしいと思います。朝は八時出勤、夜は早い時で六時半、おそい時で七時半。六時半の時は家庭訪問をするので、家では今迄遊んでいたかと思われくらいたから……。

松本 栄養士一人が既婚です。夫婦共働きの先が近いが、それでもこの仕事を理解する夫でなければ無理です。私としてはこの職業に意欲を見出し、結婚のことまで考えなかったのですが、保母の立場や労働条件を考えると、考えさせられることが多いです。

内田 長い会社勤めの後のこの仕事に入りました。子供が好きなど理由をつけて入ったのですが、事実は学校に入らなかったからです。

かし旧制なので養成所を選びました。

松村 (精薄) 養成学校を出て、精神病院のケースワーカーを志願していましたが、保母になりました。同じ子供を扱うならと思い精薄施設を選びました。結婚問題はそれほど考えなかったのですが、若い人を見ていると解決策の必要を感じます。実務一四時間の上、拘束をうけているので、せめて二交替制になれば結婚が可能になるのではないかと思います。都の組合の運動方針の中にとりあげてもらいました。

中根 (養護) 最低基準の關係で保母は結婚したらやめなければなりません。(註、最低基準で、収容施設に起居する職員は同様に制限があることを指す)母子寮に職場転換してもらって結婚した人が一人いました。

松村 (精薄) 園長等のはからいで、丁度転換できる機会があればよいのですが、私としては精薄がやりたいのですから他ではいやです。

川合 (精薄) 私は指導員と結婚しているのですが、他に既婚者はいません。

田辺 前例を破って結婚した人がいましたが、それを云い出せず、新聞の身の上相談に出したりしてかえって変になつて、その後妊娠、流産して休むことが多く、人間關係もこじれて、働きたい気持はあきらめやめました。

司会 保母は経験が必要な職業と思うのですが、既婚者が働く上の問題はどこにありますか。

青木 保母の質にもよりますが、結婚した人の場合、親からの信頼感も深まるし、人間的にもプラスになるから、できれば皆が正常に結婚して、円い人間となつていい保育をつづけてほしいと思います。しかし既婚者が実際あまり大変なのを見て、周囲の者は結婚に自信をなくしてしまふのです。

松村 (精薄) 肉体的に労働が厳しいこと、勤務時間がきつこととでつづかないのです。

中村 帰れば自分の子と話をするのめいやというのが多いし、ともかく普通の状態ではやりぬけないところに問題があると思います。

賃金

司会 給与について伺いたいと思います。

中村 初任給、有資格者六、七〇〇円(うち七〇〇円は資格手当)、無資格者六、〇〇〇円。昇給年三〇〇円を五年まで。しかし現在八年まで続いています。八年勤続者で九〇〇〇円が欠けます。私は主任ですが、勤続七年余で手取九、二八〇円(うち主任保母手当五〇〇円)。

青木 有資格者初任給、八〇〇円から始まり、昇給は年四〇〇円。

大滝 他の労働条件は悪いのですが、初任給は八、〇〇〇円余。年一、〇〇〇円の昇給で、四年で約二二、〇〇〇円。(そのかわり結婚返

職だからという声)

桜井 初任給八、〇〇〇円。昼食給与、交通費半額支給。昇給年五〇〇円。古い人は三〇〇円。一〇年くらいでも昇給しています。松村(精薄) 都の行政職給与表によつていて短大出の扱いで、養成所卒八、〇〇〇円位。採用は民生局の設備。身分は雇員です。昇任試験を受けて婦長(技術吏員)となりました。

栗生 昨年給与改訂して、都行政職を二級下まわる位でままりました。大卒卒八、四〇〇円。短大卒七、八〇〇円。時間外、休日出勤等の手当がぼつぼつ出ます。昇給年五%。一〇年以上三%。

司会 超勤手当はどうですか。

中村 一人月平均三〇〇円程度支給。

塩谷 早出、居残りに対し、六、七〇円。月六、七〇〇円程度支給。

青木 ウイークデイは手当なしで土曜午後、日赤事務局が半休なので手当を出します。他の日は再三要求しても出ません。

塩谷 困るのは給与の基準が園長個人の考えで定められることが多く、押してもだめといわれれば仕方ないということになります。

司会 日赤の場合、看護婦と比べてどうですか。

青木 保母の方が低いです。

司会 長くいるといやがられることはありませんか。(あるという声多し)

どんな形ででていますか。

中村 たとえば園長に給与の問題などをもつていくと、古い人が交替しない限り無理だといわれるし、あなたもそろそろいいところがあるつたら替つたらなどの形で現われることもあります。

塩谷 園長には保母は二、三年がはりきつていいところだという考えをする人が多いです。給与の面からどういふことが云われます。保母の保育の実績が蓄積されないのはこんな点からくるものですね。

松村(精薄) 養成所をでたてでは子供のことはわからないので、せめて三年経たなければ。

青木 保母が一人前になるのは三年。ほんとうにいいところが出てくるのは七、八年です。親も経験のある人に問題をもつてくるのです。(同意多し)

中村 母親も保母がかわると動揺します。三年までは変えられないから、早くやめるのは大きなマイナスです。

中村(精薄) それなのにわりに新陳代謝が多いです。

中村 二年位が山で、五年以上は教えるほどじゃないです。

塩谷 人間関係もむずかしいし、過重労働で疲れが多い上に、園長が実権を握っているので、人間関係の点で失望して、いい仕事ができないというのが多いようです。

安部 私立の場合は園長の好みがあつてやめたようなやめさせたような退職が多いです。しかし私立では口も出しにくい。

青木 長が気にいらなければやめてもらいたいという考えがすい分あります。半年でやめさせられた施設のある保母が、悪い点を数えてもらつて改めたいといつたら、骨髄字上悪い相だといわれた話もあります。

職業教育

司会 就職後の研修等について伺いたいと思います。

青木 都のものが多少あり、保母会の自主的なものもあります。講習会等はないてい夜。夏休みの時期にもあります。

塩谷 個人として月一回日曜に学院の研究会へ行き、その他は土曜午後です。

大滝 ビアノ、生花を週一回づつ。第四日曜に遊戯、保育理論、心理学等の講師をよんで研究会。(施設が行っている)出なければいけないという規則はありませんが、出ざるを得ないのでです。先生の謝礼として自分で月五〇〇円、不足分は園で出します。

松村(精薄) 精薄施設関係の会に職員が二、三名ずつ出張扱いでです。精華児に関する勉強が多いです。

内田 向上のための研修の機会は大いにほしいと思います。

青木 保育のみでなく、人間的教養を高めるために広い分野にわたつて勉強の機会が必要です。

中村 しかし研修会にみつちりいく人をみてみると、二年くらいの中に大たい病気をします。

塩谷 体制として、勤務時間内に研修を見こんだ労働条件を希望する傾向が強くなつてきています。やはり人手をふやすことが必要です。

青木 一人フリーな保母という声は皆の願いです。

塩谷 二交替制の確立を望みます。

青木 民間施設では私的契約児の数をふやして、アルバイトを雇う費用を出している。

松村(精進) そのアルバイトは非常に安く使われるし、結局保母の仕事がふえることになります。

塩谷 新単位方式ではむしろ雑役の人員を不要とする線が強まったのではないですか。

組織活動

司会 組織活動上の問題を伺いたいと思います。

中村(都保母会副委員長) 都保母会は、都社会福祉協議会、保育部会の下部組織です。会員数約八〇〇。都立の保母が主で、私立保母の参加は少ないです。地域保母の会が単位となり、その中央連絡の組織となっています。東京では四地域が未成です。会費年一〇〇円。保母の身分保障についての運動はまだほんとうにはなされていませんが、要求としては保母も他の公務員なみにということです。現在は保育部会の下について、予算獲得運動をしているが、イニシアティブは保母の会がとっています。東京保母会は全国保母会の仕事もしています。保母会を保育部会(註、園長主体)と同列におきたいという希望が強いのですが、同列にするためには保育所以外の施設の保母も含めなければならぬこととなり、全社協の定款上無理があるので目下研究中です。(註、全社協は組織上、児童福祉事業協議会の各部会を施設の種別別に設けている。)

安部 組織はない。

青木 日赤職員組合に入っています。

栗生 社会福祉法人、隣接職員組合に入り、更に日本社会事業職員組合(日社職組)に加わっています。

司会 保母の意見はどのように反映されますか。

栗生 若葉寮としての役員はありませんが、保母の意見を反映するため、保母関係から執行委員が出ることになっています。

中根(養護) 都の職員組合に入っています。保母の共栄、子供の保育等について、月一回保母だけの集りがあります。祝祭日も保母は休めないで、その点の要求が出たり、受持人数等につき保母の意見が反映されたりします。

中村 保育園で職員組合を作り、隣接会同様日社職組に入っています。都では三カ所がそれをやつていて、期末手当、産休、勤務条件等について要求をしています。

その他

青木 力になつていただきたいことがあるのですが、基準法の中に保育所の名前が入っていないので、監査等も積極的に力になつてくれません。児童福祉法第八条 適用事業の分類について、児童福祉施設中、保育所の所屬が明確にされていないことをさす。(保母の最低賃金もありませんが、そうゆう方向へもつていかれぬものですか。

中村 保育所は十一号に入るべきではないかという話もあります。

塩谷 今日公認されている施設の保母だけが集つたのですが、共同保育所、労組経営託児所等公認でないところにも有資格の保母がいるので、これについても考えてほしいと思います。

Ⅱ 学識経験者の部
才一回

Ⅱ 学級経験者の部 第一回

保母の職業の実情と問題点

一、発表

「保母の資格」

「保母の職務内容」

「保母の仕事の上の問題点」

二、討議

「保母に対する専門職としての評価」

「保母の職務内容」

「労働条件及び雇用上の問題点」

「むすび」

出席者（五十音順、敬称略）

青木 きみ	武蔵野赤十字保育園主任保母
梅森 幾美	全国社会福祉協議会保母会委員長
江上 フジ	日本放送協会教育局婦人課長
勝本 新次	労働科学研究所長
牧野 修二	東京都同胞援護会むさし保育園長
松本 洋	労働省職業安定局労働市場調査課長
吉見 静江	厚生省児童局 母子福祉課長
谷野 せつ	労働省 婦人少年局長
大羽 綾子	司会 労働省婦人少年局婦人労働課長

保母の職業の実情と問題点

司会 今日皆様お忙しいところをお出かけ下さいまして有難うございました。婦人少年局は、毎年婦人労働に関する基本的な問題点を取り上げて研究会を開催しておりますが、今年は婦人労働について、その質的向上を目指すという意味で保母の問題をとり上げることになりました。保母は婦人の適職であり、専門的職業として婦人労働の中で大きな社会的、経済的意義をいしは比重をもつ職業でありながら、婦人のみの職業分野であるとの理由から専門的職業としての確立が阻まれていると思われ、その障害を取り除き、専門的職業としての確立をはかるという観点から、学識経験ある皆様方に、この問題を検討していただきたく存じます。

今日はこの会議の有識者の部の第一回として、保母の専門的職業としての確立の上で問題となる点を提起していただきたいと思います。

では最初に吉見さんに保母の職業の実情と問題点の発表をお願いします。

一、猪 表

吉見 保母は子供の福祉を守る人として重要だということで、資格をはつきり決めました。

保母の資格

他の児童福祉施設職員には、試験制度や資格がはつきり決っていませんが保母は決めました。児童福祉施設の中で保母がいなくてよいのは助産施設のみで、あと乳児院、母子寮、保育所、児童厚生施設、精神薄弱児収容施設、全通園施設、盲ろうあ児施設、聴弱児施設、身体不自由児施設、教養院等は全部保母を必要とします。乳児院は、最低基準では必ずしも保母がいなくてもよいのですが、実際には必要なので保母がいます。

保母の資格をとるには、①試験 ②厚生大臣の指定する保母の養成施設 ③大学で一定の科目を修める。の三通りの方法があります。現在各種の施設で働いている保母の数は全国で三四、四三三名、この中には有資格者、無資格者、及び代用保母（修めるべき単位を全部履修していないもの、又中途退学者等）が含まれています。

保母の資格が撤後このように定められた際、従来保母の免状をもっていた人の資格を無効にしないために、資格認定委員会を開いて資格を認めました。又五年以上働いている人には特別に資格を認めました。しかしこれらは暫定的な措置であつて現在は無効です。

現在保母は上にあげた各種の施設に働いており、名前は保母或は乳母と呼ばれます。教養院では教母とよび、教母は保母の資格をもっていればよいのですが、実際はあまり経験のない人はとりません。

保母の職務内容

児童福祉法施行令では、「（児童福祉施設で）児童の保育に従事する女子」を保母という定めています。

児童の保育には次のような面があります。

○愛情と理解

○心身の順調な発達をはかる……児童の健康、栄養に注意 また健全な性格の育成

○心身の調和的な発達をはかる……遊びの指導、学習の指導（学習指導員の補助）職業訓練（指導員の補助）

○治療訓練……（身体不自由児施設など。）

大ざっぱにいつて、このような面のことには保母はあたります。このために保母の養成施設では非常に多くの科目を練っていて又実習も充分せねばならないのが本だから実際には二年間では不足です。実習時間が足りないのです。夏休み、休日も施設に来て実習しています。時々養成施設出たての保母は役にたかないといわれますが、それもある程度はやむを得ません。

保母の仕事上の問題点

①施設自体の職員の配置に問題があります。職員の配置は最低基準で定められているのですが、それより低いもの、即ち最低基準が充足されていない場合が相当あります。例えば、

母子寮の基準職員は寮長、寮母、事務職員兼指導員、小使などですが、実際には施設数六五一に対し、施設長（寮長）六四八人、寮母五九〇人しかなくて、つまり兼務が多いのです。また事務職員のいるところは一九九カ所しかありません。

保育所は施設数九、四一九に対し保母二九、五三五人、施設長のいるところ九、三四〇カ所、調理人のいるところ七、四五八カ所、その他の職員（主に小使）のいるところ五、一九〇カ所となっています。このように施設に対して一人はいなくてはならないような人まで足りないのが現状です。保母の定員は、三才以上の子供三〇人に対して一人、三才以下の子供一〇人に対して一人ということになっています。今あげた数字からは、保母にどのくらいの欠員があるか判りませんが、調理人、雑役の足りない所は保母の負担になっていることが想像されます。

養護施設では、施設数五四七、施設長のいるのが五四〇、保母二、六四七人、指導員一、〇九二人で、保母と指導員をあわせて、子供一〇人に一人の割合です。調理人八〇五人、これは一施設に一人以上いる事になりますが、養護施設は、三餐給食だからです。事務職員五八六人、その他の職員（小使、運転手、雑役等）一、一七四人となっています。

精神薄弱児収容施設では収容施設数一〇三、保母五五五人、指導員三九九人、看護婦二六人、栄養士二六人、調理人二六二人、事務職員一四二人、その他の職員三二六人となっています。（以上施設の数は三三年末現在の統計による）

何故のように配置人員が不足しているかという一つの理由は、予算が少く、また決った枠の中でなら自由にやりくりができるので、定員をいっぱいになると、例えば五年、七年の勤続者でも、予算がなくて給料をあげることが出来ないということ、長年勤続者に昇給させようと思えば、新任の保母の初任給を下げなければならぬ。そういったことが影響しているものと思われれます。

次の問題は③執務体系が整備されているかどうかです。

全体的にいつて、し体不自由児施設、虚弱児施設等、医療的施設では医者、看護婦がいて、保母は協力的立場ですが、このような施設では保母の執務規定がはつきりしやすいのです。ところがこれらの施設及び乳児院については運営費傾があまりありません。精神薄弱児施設、養護施設救護院等については運営費傾があります。保母の部の会議の記録で、雑務が多いという声がありますが、これは人員整備と執務体系の整備によらなければ、保母だけで解決はつきにくいのです。雇用人は、数の上からいうと、予算上の基準では相当数配置されることになっています。例えば、精神薄弱児収容施設における雑用のための雇用人の数は、

三〇人収容のものに対して	二人
五〇人	三人
一〇〇人	五人

配置されることになっている。

しかしこの数値の中でも、統計に表われた数でも、性別は判らないので、雇用人がいても男の場合は、せんとく等の雑仕事は保母の負担になることも考えられます。

執務体系が整備されていないために、保母の具体的な職務内容がはつきり定められず、抽象的には前述したようなことが職務内容となつていきます。尤も、小さい子供が相手なので、きちんと時間的に仕事の内容をわり切るわけにはいかぬという点もあります。

休日については、養護施設、精神薄弱児収容施設等施設自体には休日はなく、子供はいつもいます。しかし職員は交替で休日をとること

ができます。その点では、施設の運営がうまく行っていないのではないのですか。保育所についても、親が必要とする場合は、休祭日でも保育所は開きます。しかし保母は運営の仕方ではきちん調整すべきだと思います。たと保母と子供との人間関係から、実際にはきちんと時間的にわり切ることのできない面があります。乳児院の場合は三交替でやっていますが、例えば、養護施設で、保母が休日に家へ帰ると、子供が、「先生は家があつていいなあ、僕等は行く所がない」といいます。保母はそういわれると辛い。又保母が結婚することに対して、子供への精神的な影響があるので、そういう子供の気持を全く無視することも出来ないのです。

④長期欠勤者の補充について、施設そのものが余分の費用をもつていませんので、休んだ人の代りを入るということは、今の制度ではできないし、何とか工夫せねばならない訳です。休んだ人自体には健康保険とか、いろいろ保障の途もあるのですが、

問題はその他いろいろあります。最低基準自体にも問題があります。これは昭和三年にきめたものをそのまま使っているのです、今後とも研究の余地があります。

司会 どうも有難うございました。

二、討 議

「保母に対する専門職としての評価」
司会 以上吉見さんから総括的に保母の職務内容、職業上の問題点を発表していただいたのですが、皆様の間で保母を専門的職業として確立していく上で問題となることを出して頂きたいと思います。梅森さん、牧野さんから現場の立場からお話頂きたいと思います。保母に対する専門職としての評価は如何でしょう。

梅森 現場の声は研究会の保母の部で出つくしているものであれて充分だと思えます。一つ訂正しておきたい事は、社協の保母会というのは民間の保育所の保母が多くて、都立のものは都立のもので組織があります。保母の職業は社会的に地位が低いし、労働条件も劣悪なものだということがわかってきたので、組織の力によつて改善しようと立ち上つたものです。

しかし保母には労働者としての自覚が足りません。保母は昔はサービス業として扱われていたのですが、そのサービスというのが「奉仕」という考え方が保母自身の間にしみ込んでいて、そのために思いきつた事のできない立ち上る力が弱いということがあるのではないですか。

最近しきりに思うことですが、保母が労働過重と処遇のわるいことのために固結して改善の要求をしようとしていますが、その前に保母自身が保育園の使命も、自分の仕事は何をすることであるかということもはっきりつかえておりません。その為要求する力も弱くなるのではないですか。

松本 保母の職業的地位を向上させるという大きな目的からいうと、本務と雑役の仕事とを区別して、本務をはっきりさせることが大事だと思います。専門的職業の要件は、

1. 高度の精神的活動を必要とする。
2. 複雑な人間活動の分野の理論的、実践的活動。
3. 学術的研究、又は経験が必要。
4. 学術的な研究の仕事。

保母は初めの二点に完全に該当します。しかし、保母の部の会談録を読むと、本務以外のつけ足りの仕事が多いためそれがぼやけて来ている。外から見ると頭の働きのわからず、雑仕事のみ見えるので、誰にでもできるやさしい仕事のように見えるのです。今までみんな間違つて伝えられているのではないですか。どうも子守さんの毛の生えたような感じをもっている。それを直さなければ社会の評価は上らないのではないですか。保母の仕事自体が低く評価されている（サービス業であるとされている）こともその一つ、これについて世間に対し、保母の仕事は単なるお守りなど、教育的な面も入るということをもつとPRする必要があると思います。小学校の先生でも実際は低学年の方がむずかしいのに、低学年の担当の先生は低く見られる傾向があると同じことです。

江上 専門的職業の要件の第一の精神的働きという点を強調したいと思います。保母をしていて休職したのですが、雑務は実際大変です。しかしそれは精神的働きに比べれば大したことはないもので、実際は子供と対決している。その精神的働きというものが全く評価されていません。肉体的労働のことをいわれるのですが、それにプラスする精神的な働きを考へに入れなければ充分な評価とはいえないので、保母の子供に対する心遣いというものは親より大変です。

梅森 この間もどこかの新聞の身の上相談に、どこにも就職できないから保母にでもなつたらどうかといわれて考へている、という質問に対して、それならば保母にでもなつてやってみたらどうかという回答が出ていましたが、保母の職業に対する世間の評価の例として忘れられません。また、離婚して、何もすることもないし、気はらしにもなるから働いてもよい等という人もいます。

江上 保母に段階をつけることも一つの方法ではありませんか。保母に等級を定め、例えば、一般の保母になるにはこれこれの資格、経験があるという風に、又待遇も等級に応じて妥当なものを定めるようにすると思ひます。

吉見 それは、私の方は、保母には初めから資格を要求しています。専門職としてもそういう風に考へています。ところが実際になつてみると、いま仰言つたように子守の毛の生えたようなものだという認識も改まらないような保母の実態があります。

司会 保母の養成施設のことですが、文部省で指定になっているところと、なっていないところがありますが、学校として認められていない事は保母の職業の社会的評価の点で問題があるのではないですか。

吉見 保母の養成施設は学校ではなく、施設であります。学校としてまとめようとして補助金は出せない。補助金のほしいところもある中で問題があります。

牧野 学校にしようとして、文部省所管になります。そうしないで厚生省管轄下においておこうとするのは悪く言えばセクシヨナリズム、よくいえば親心です。

司会 社会的評価の点で問題があるのではないかと思つたので……

松本 職業分類上では問題はないです。例えば自動車のセールスマンは技術者であるか労働者であるか問題になりまして、技術者であれば専門職となるので、結局精神的働きを重視して、専門職にしたことがあります。

吉見 極端な例ですが、或る私立の保育所で、家族の洗濯からお炊事からみな一緒にやつているという雑役みたいな保母さんの使い方をされていて、それに甘んじているという保母さんがいたそうです。

保母さん自体がもう少し認識を自分で持つて、専門職なんだということをいつきり日常の職務の中で自覚していつてほしいと思います。役所の方の建前としては、これを資格をはつきりし、試験してやつているから大丈夫だという風に言っている積りですが、なかなか実際改つて来ません。

「保母の職務内容」

司会 保母の専門的職業としての社会的評価及び保母自身の自覚について問題点が指摘されたのですが、これは保母の職務内容が本来的な高度の精神的活動を必要とする教育面と、雑用的な面と区別されていない結果であると思われれます。これは又発言にありましたように保母の過重労働の原因をなすと思われれますが、保母の実際の職務内容が、会議の記録ではかなりくわしく出ているのですがこれについてはど

うでしょうか。

吉 見 施設では雇用人を雇う予算はある筈です。それを雇わないのは運営の仕方が悪いのではないですか。洗濯等保母がなくてもよい筈です。

梅 森 しかし予算が少いたため無難があります。少ない予算のきまつた枠の中では配分が自由になつていたのでここにも問題があります。過重労働ということの他に、やはり収入を人並にもらいたいということがあります。雇用人を雇い、保母は保母の仕事をやればよいといふこととすむことではないです。大体としましては、園長さんなり、保母さんなり雑役さんなりが職務内容をよくわけてみていたといふことがたいへんやりいのではないかと思います。しかし、普通の施設になりますと小使が一人しかいない場合、雑役は保母はしない中止した場合、雑役が一人で全部掃除するということも不可能です。

勝 木 私も少し保育所を見て廻つたのですが、行つてみると保母が非常に一生懸命やつています。やらざるを得ないような状態になつてゐるのです。それに対して園が報いる所が少なすぎます。教師に対してもそうですが、園が甘え過ぎます。無料で奉仕するように考えています。そんな感じで予算も現在あるところを基準にはじいてゐるという感じですが。

又保母の過重労働にも驚きます。中小企業の上ほどひどい所なみです。専門的職業であるところから相当の業務経験が必要であると思ふのですが、このようにひどい過重労働では長続きしないのではないのでしょうか。事実勤続年数が短いと聞きます。それに又附帯的な仕事が多すぎます。あれでは専門的職業として確立するといつても、こんなに仕事が多くて疲労させては駄目ではないかという気がするのですが。当局でも保母の過重労働、低賃金のことと考へてゐると思ひますが予算の技術的側面ということが入ると、あいまいになつてくると、仕事自体にもやればやる程きりが無いという点もあります。

江 上 職務内容については、先にもいつたように、専門的職業の要件の第一の精神的働きという点を強調したいと思ひます。

青 木 保育の質という問題です。子供のしつけ等必要以上にやり過ぎるという意見もありますが、私達としては、保育所の子供の教育を普通の家庭以上にしなければならぬと思つてゐます。恵まれた子供以上に努力して向上させなければ将来国の損失になるのではないかと思ふわけです。

松 本 私も思つたのですが、普通の家庭で要求される以上のことが要求されているのではないですか。例えば手洗の習慣など。司会 切紙を教えたりすることでも普通の親ではないのですが、そこまでやらねばならないのですか。

青 木 私達は普通の家庭以上によくしつけ、いろいろな事を教えてやらなければ申訳ないように思つてゐます。

江 上 私の体験では、私もやつたのですが、幼稚園と同じ事をやる必要はないと思ひます。例えば切紙等。幼稚園でやることはいいかどうかといふことは知りませんが、幼稚園に行くことにより、子供の生活に一つの区切りをつけ、集団的な教育を受ける時間がある、又嫁へ帰れば親と或は一人で遊ぶ時間がある。それでいいし、又それが必要なのです。いつもいつも先生がみていてやる必要はないと思ひます。子供同士で誰か兄姉役を定めて世話させるのも一つの方法、却つて先生よりうまくやるのではないですか。

青 木 いつもいつも教育的であるという訳ではないのですが、教育的であるべき時間に放任してゐるのは悪いと思ひます。

江 上 親の側からは、別に教育等してくれなくても必要な時間だけあつかつてくれればよいという考え方もあります。昔の保育所に対する考え方は多くそうであつて、それが保母の仕事サービス業的なものとして低く評価する原因の一つになつてゐました。

青 木 梅森 預つていれればよいというだけでなく、それにプラスする教育的な面があります。そこに私共の苦勞があり、また認めてほしいこともあるのです。

勝 木 集団的に家庭でやらないことまで保育所にやらせるという風に割り切ることにも問題があります。大勢の子供をみるのに、自由遊びはかえつてむずかしいので、大勢集めておいて、紙芝居をして見せるなどのほうが却つて簡単なことです。

江 上 その通りです。

松 本 統制はらくなものです。

吉 見 しかし他の世間ではもつと簡単に考へて、お守をしていさえすればよいのではないか、それならもつと安い給料で雇えるのではないか、要求が大きすぎる等の意見もあります。

改 野 保母には継続性がなければならぬと思ひます。保母自身の職業人としての意識、客観的評価がそろつて始めて、専門的職業として確立することが出来るのです。保母の職業的地位が何故低いのかといふことの二つに、民間の社会事業が足をひきする作用をしてゐるということがあるのではないですか。民間の施設は前近代的なものが多く、専門職としての職務内容が非常に低くつてゐます。尤も、これらは、最近少なくなつて来つたあるのですが、連中は口では社会事業予算の増大等というが、自身は恣意的に自覚なしにやつてゐるのです。吉 見 執務体系が整備されていないために、保母の具体的な職務内容がはつきり定められず抽象的には前述したようなことが職務内容となつてゐますが、尤も子供相手なのできちんと時間的に仕事の内容を割り切るわけにはいかぬという点もあります。

梅森 例えは労働時間についてもそうですが、保育所に来る子供には朝早く来る子もいるし、夜遅くまでいる子もいます。一築保育園の例でいうと、朝六時四十五分に一番早い子供が来て、一番遅い子供が夜八時に帰ります。その間の負担が保育母にかかっているので、保育園によつては、子供を預る時間を制限しているところもあります。それは保育所が過重な保育母の仕事にしようとする為には、子供の都合のつく限りは、早く帰し、保育母もそれによつて労働時間の短くなることを喜ぶ傾向がありますが、保育所の本来の使命から考えればそれではしとめるのは問題があります。保育所の任務は国家がやるべきことを保育所に肩代りさせているのですから、よい保育所であるためには子供のいる間中、六時八時までとも見るのが当然です。しかし、その負担を保育母一人に背負わせることが問題です。保育母一人が背負うべきではありません。よい保育のために保育所の使命とするところをはつきりつかみ、それと保育母の過重労働、低処遇の問題との矛盾をどのようにして解決していったらよいかを考えなければならぬと思います。

牧野 梅森さんの仰言ることは判るのですが、懸念される危険があります。八時間以上労働するのは万々止むを得ない場合で、やつた以上は、超勤手当はほしいが、手当さえもらえば毎日超勤してもいいというのではないと思ひます。やはり収入より休みが欲しいのではないですか。収入がふえれば超勤はかまわないという考え方があれば、消していかなければならぬと思います。

「労働条件及びその他の雇用上の問題点」

司会 問題がどうやら職務内容と関連して雇用上の問題に移つて来たようですが如何でしょう。まず、時間外労働や休日等から・・・江上 やはり職務内容を明確にしなければならぬと同時に、保育所の方でも運営の仕方を考へてもらいたいと思ひます。超勤勤務にしても使命感で残るのは保育所としても民間企業も同じ事で、企業によつては否でも残らなければならぬところも多く、放課後等もその例ですが、この問題については運営の仕方を考へるべきです。子供が遅くまでいるのは仕方ないとしても、保育母がみんな残っている必要はないので、そこを園長の運営の仕方では考へるべきだと思ひます。又通勤の人は仕事から解放されて帰れるのですが、住み込みの人にきちんと休み時間を与えることを考へなければならぬと思ひます。

青木 先刻の吉見さんの御説明で、施設長のいるところは、実際はもつと少ないのではないですか。施設長がいなくて、保育母が園長を兼任するということも保育母の過重労働の原因の一つになっているのではないですか。

江上 根本的には最低賃金のきめ方の問題で、たとえ三才以上の子供にしても、一人で三〇人など持てる筈がないです。保育母の受持人数が多すぎます。また一方では保育所の方でも運営の仕方の妙というものがあつて考へてもらいたいと思ひます。私の知っている例で

ある保育所では、保育母の資格をもつていて、職についていない人を大勢知つていて、職員が休むと電話をかけて臨時に代りに来てもらう。その人達は生活の為に職を求めているのではなくて、有資格者のボランティアとしてあるのです。長期欠勤の問題は保育母に限つたことではなく、他の民間企業も同じことです。

司会 それを保育母の頭数に入れられると困ります。

青見、江上 入りません。

牧野 産休十二週を定めたのですが、実際人手がないから困ります。しかし、普段よく休養するようにといつては手前、快よく届に判はつきませんが、笑えないのは同様です。

労働条件について一番の根本は労基法の内容と比較すべきです。しかし、労基法で八条の適用事業の中で、保育所がどれに入るかはつきりしていません。各出先で解釈が異なると思いますが。

婦人労働課、担当官説明 保育所が労働基準法第八条のいすれの号別の適用を受けるかについては、只今のところ保育所が県又は市町村等の地方公共団体の施設である場合は、県の人事委員会と都道府県労働基準局との間で現地の保育所の労働の態様に則した号別を決めて協定を結ぶことができることになっています。又私立の場合においては労働基準監督機関が実際の保育所の労働態様を見きつめた上、具体的に何号を適用するかを定めるたてまえになっています。

八条の十二号と十三号では労働時間の制限にも相違があります。

牧野 園長としての内幕をいうと、職員は要求するから一応きめてはあるのですが、八時間労働は到底守られないのです。実際は実行せずばかりしているわけです。葛藤してするくならねばやつていけないのです。

休みに行事をやつて、その代休をとることになつてはいるのですが、代休を要求しないからほとんどかぶりしているわけです。青木 要求したいのですが、代りに負担のかかる人のことを思うと、要求できないわけです。早く片づけてあと休むというような伸縮がきかないのです。四六時中同じ様にやらねばならぬのです。

江上 代休の点は、民間の企業体でも同じですが、仕事の質からみて保育母は時間的に融通をきかせることが出来ないのですね。民間の場合に臨時でも人を雇います。

青木 長欠者の補充人員のことでは一つの問題は保育所の規模が小さい為、人員のやりくりがつかぬこともあります。ボランティアの組

職化によることも一つの方法だと思えます。いろいろな仕事で労働が過重です。その原因を一つ一つほぐしていつて少なくなることが先ず大切だと思います。

司会 次に過重労働と並んで梅森さんから指摘されていましたが賃金については如何でしょう。

牧野 保母の低賃金を上げる為には、初任給を確実におさえて行かねばならないのですが、しかし、これには国庫負担の限界があります。施設の財源は国庫負担が経費の九五%を占め、共同募金等は五%で殆ど国庫負担に頼っているのです。保母の賃金の問題は一つは施設費との関連があります。以前は現行現給制で保母は七、六〇〇円と定まっていたのですが、現在は単価制で園内で融通するように出来ています。そこで保母の強い所では金額が多くとれ、経営者の強い、保母の弱い所では、保母の取り分が少なくなるということになりました。弾力性を秘めているようですが、民間では、個人性、恣意性を助長するのではないですか。また、最低賃金法も、私は業者間協定方式には疑問があるのですが、せめてそういう形で保母の最低賃金が定まるべきだと思います。

司会 その他にもつと雇用上の問題がありますか。

牧野 今迄にいろいろな問題が出されたのですが、災害補償の問題が落ちています。災害の契機をあげれば、保母が園児を見送る途中、子供を助けようとして、自動車にはねられ死亡、また東北では、保母がやかんの湯で火傷したのです。こうした事故はあまり表に出ませんが、隠れた事実はあると思います。こういう災害の場合に補償がない、というようなことで専門職として確立出来ないう感じがします。勝木 労働時間は保母が基法第八条第十二号、第十三号の何れの適用事業に該当するかで違いますが、災害補償はそれに関係なくともしても必要ではないのですか。

牧野 必要ですが財源がない。委託員、措置費の限度がきまっていますので。

司会 災害保険に加入する資格、義のあるところでも入っていないところがあります。

勝木 基法では労災補償は、公共、民間にかかわらず支払う義務があるのですがね。

牧野 園児の怪我等の場合の見舞も、園で負担しているのが現状です。

労働組合については、保母会はいくが、労働組合には反対だという方が圧倒的に多いです。これなど國家が労働法で規定している権利を自ら捨てるものであつて、社会事業であること、労働組合と切り離して考えるべきです。しかし、保母の中には、実際にストを食つた所もあるし、小さな規模ですが要求を出そうとする動きがあります。これに期待したいと思えます。保母の組合組織は認め、こゝで

新しい形の労働関係を樹立していく方向に進むべきだと思います。労働省あたりでも、国法で定まっているのだから、又、保育事業は國家の委託事業なのだから、その方向に進むよう引張つてほしいと思えます。

「むすび」

司会 それではこの辺で一まとめしたいと思います。大体次のような点で皆さんの御意見が一致している様に思えます。

1. 保母は専門的職業であること。
2. それにもかゝらず社会的評価が低い。
3. 職務内容が明確でない。
4. 雇用については経験が必要な仕事であるのに勤続が短い。
5. 社会保険に関連して長欠者の補助者の問題。
6. 低賃金の問題。
7. 災害等の社会保険が足りない。
8. 組織の面でも問題がある。一般の労組と同じでよいかという問題、又、社会事業それ自体にも問題がある。零細企業であることが障害となる。

これ等の点につき、この次の会合で解決策を示していただきたいと思えます。なるべく具体的にお願いします。そして対策が一つでも出れば幸いと存じます。

牧野 話し合いの結果を労働省の範囲で出来ることは、例えば審議会等で対策を打ち出していただけますか。

司会 会議の後で検討し、行政措置で出来る面と、PRでやるのがよい面と、対外的交渉になる面と、考えて、手を打ちたいと思えます。こんな事は出来ないだろうなどと思われず、自由に御意見を出していただきたいと思えます。

Ⅲ 学 識 経 験 者 の 部 才 二 回

保母の職業的地位確立のための方策

出席者、司会者第一回に同じ

一、保母の職務内容の明確化	四七
雑役の排除	四七
専門職としての評価	四九
保母自身の自覚	五〇
家庭の理解と協力の要請	五二
管理者の認識・マネージメント	五四
園長の職務と保母の事務量計算	五八
管理者の研修会	五九
二、保育所の定員の問題	六〇
勤務時間と手の関係	六二
最低基準自体の問題	六二
結婚と職業の継続	六四
臨時の補助者を	六七
三、保母の労働条件その他	六七
労働時間・休日・休憩	六八
研究や活動について	六八
四、零細規模の保育所の問題	六九
無認可の零細施設	六九
措置費の問題	七三

保母の職業的地位確立のための方策

大羽 今日お話ししますのに有難うございます。

この間の第一回目の会議の時にいろいろな問題をたくさんだしていただきました。それを私の方で整理致しましてお手許に差上げてございますが、大体専門的職業として社会的評価が低いということ、そして、それは保母の職務内容が本務の専門的活動の他に雑務まで含んでいる結果であつて、保母の職務内容をはつきりさせなければならぬということ。そのことから職員の問題という問題が出て来まして、職業の問題、定着性の問題、雇用上の問題、社会保険に加入する問題が取り上げられたように思います。

本日はそこに出されておりますような問題を中心に、順々にどんな対策を講じたらいいだろうかということの御意見を伺わせていただくことにし、自由に発言していただき、具体的に私の方でどういう風にするかということはこの次の問題として考えさせていただくことにしたいと思います。どうぞよろしく。

一、保母の職務内容の明確化

大羽 前田皆さんから御意見伺いました職務内容について、保母の職務を明かにすることが専門的職業として確立するのに必要じゃないかという御意見が圧倒的に多かったように思いますので、その問題から入りたいと思います。

松本 私は職務の内容から言つて、仕事の分業化をしつかりたてたいというところかと思う。だから、保育所運営費に頼っているのだからほんとうの専門的な仕事ですね。この他に掃除とかおむつ洗いか料理とかある。それは必ず分業になつていなくてはならない。それ、ちよつとお休みになつても下の方の仕事は専門家がやるからそこに任せておくのがいいのではないか。この保母の部の記録を読んでみますとみな一語になつていてこれははつきり分けてしまふのがいいのではないですか。

江上 おむつ洗いは別にしても、移せることはなるべく機械にさせたいし、下請の雑役婦にさせてもいい。しかし、保母が純粋に保育以外に行なふ業務、例えば給食の配給、備品管理、予算、決算など、どの程度保母の事務量に入れるか、又は外すか明かにしなければいけません。単純作業でない事務についても保母の職務内容をはつきりさせなければ。

「雑役の排除」

大羽 すると保育の職務内容を明確にするといつても、いわゆる雑務的なものの排除と単純作業でない事務の排除と二つの面があるわけですが、初めには単純作業の方からおねがいします。

牧 野 ここで保育要領の中に給食指導が保育の職務内容になっていますが、調理士が設置された場合に、一応給食指導は調理士のいわゆる職務内容になるのか、調理士は給食するだけで、給食指導は保育の職務内容になるのですか。

吉 見 調理士は調理をするということになっていきます。給食指導という給食の業務をするようにひびきますが、栄養の点は保育さんが関心を持つべきだと思います。だからそういう方向に大体はやつていくのですが、栄養士ならもちろん内容的な専門的な面もいろいろありますが、栄養士を置くというところまでは費用に出ていないわけです。しかしやっぱり保育さんが一応考えて目を通して、こういうものをやってくださいというところまではやらなければいけないと思うんですがね。

青 木 保育さん達の会合で話し合いましたが、その点は栄養士が一園に一人は無理だから、共通の栄養士ということにして、そこで献立したものや、ということですね。

吉 見 献立カード、出来ているんですよ。

梅 森 保育さんが関心持つということはどうしても必要だと思いますが、栄養の問題は実に複雑でむずかしいですね。ですからそのことを、保育さんが関心を持つということと、実際にすることとは。

吉 見 実際にはにんじん、ごぼうをききでいたなければならぬと思います。

梅 森 人数じやなくて、栄養の内容ね、カロリーね。そういうことを出すことはとてもたいへんだと思いますよ。

吉 見 栄養というようなことは、保育さんが比較的好きじやないんですが昔の幼稚園の考え方の刺激もあると思いますが、その辺が弱いんですよ。だから保育さんから給食の責任を外したら給食と栄養に関心を持たなくなりますよ。

江 上 私は、給食のカードについては知りませんが、保育さんになる位の人なら、給食の程度にもよりますけれども、やはりそれはあつた方がいいと思う。それから健康の方も、治療はしなくてもいいですが、これはトラホームかな、これはじん麻しんか、これはくさが出来ていないかというのを、毎朝来た時に 見てやる、その位のことには保育さんがしなければならぬと思う。で、大事な事は、けいねん病気を他の人に移してはいけないということですね。集団で預るから、生命に関することから適当に検査なり、園医なり、あるいは地元の保険のお医者につれていつて治療させるなり・・・泣こうがわめこうが、その位はしないと、子供達に感染されたら困るでしょう。

私は、保健と栄養は、保育所なら非常に大事な問題だと思う。だから、大変お気の毒ですが、厚生省がそういう人を、一園に一人くらい置かなかつたら、保険医が地域にあるように、地域毎にそういう人を委嘱するなりする必要があると思う。

吉 見 嘱託医というものは委嘱してある。嘱託医を効く使っていないのではないのですか。

江 上 地域で給食パターンを何種類か作つて、いまの厚生省のが高いなら高いで、A B O ぐらいいくらおいておけば、安直すぎるかもしれないけれども保育でも大体の見当はつくと思う。それ位はしてもいいと思う。それは保育さんがするか園長さんがするか、その職務内容で違いますが、保育さんも給食や栄養に無関心では困ると思う。

私はその為一日の単位を、保育の事務というものと保育自体の時間に分けてみてそのバランスをとってみると今のあり方でいゝかどうか検討が出来ると思う。

牧 野 それに関連してもう一つの別な例を持て来ると、乳児保育の場合に、どうしても保健婦が必要です。これは健康管理のためには必要ですが、保健医も必要です。その場合にこういう職論が出て来る。保育の資格の中に、それから必須課程の中に、看護学がある。だから保健婦を置かなくても保育は当然乳児を扱う場合の健康管理は充分にやるべきである。その意味においては保健婦はいらないということになる。もちろん保健婦を置いたからといって保育が無関心だということにはなりません、関心を持たなければならぬのはやはり専門家としての保健婦ではないか。したがって健康管理自体が、保育の関心すべき事項であるが、専門的職務内容の中に入るとすれば、保健婦を置かなくてもいいという事になる。

それと同じ様に、給食も、やはり調理士というのがこの保育所にもある。それならば給食指導というものはやはり調理士の職務内容にするというやうなやり方にして行くべきではないか。そうでなくて一切食財職務内容に入れるべきというのは考えものだと思うのです。

「専門職としての評価保育自身の自覚」

大羽 今迄お話しつて、たしかに専門職ということは確認して下さった訳ですが、専門的職業としてまだ認められていない、社会的評価が低いという御意見がありましたか・・・。

江 上 それは今言う、職務内容がはっきりしないからだと思います。

大羽 するとはつまりさせて籍をのけるという……。

江上 雑用はのけてしまつて、それから保母さんが健康管理をするから保健婦は要らないというのでなく、実際の仕事を嘱託の保健医なり、委託した保健医なりがやり、保母は相談しながらやるけれども、イニシヤタイプは保母が抱つていた方が、私は、言い方は悪いけれども保母の地位は上ると思います。

保育所においては、総合的な管理者としては保母さんがイニシヤタイプを握るべきで、しかもそれを技術的には嘱託医なり保健婦なり、栄養士に指導を仰ぐ、そのためにやつぱり自分が考える。嘱託の保健婦さんをおくとか、栄養士さんを利用するとかいう定例はあつてもいいが、わたしは、やつぱり全部の責任者というものは保母さんだと思います。そして巧く働かせるようにマネージメントして下さるのが園長さんだと思います。それができるような保母さんでなければ専門職とは言ひ難いですね。

松本 その点私も考えているのですが、今までみんな間違つて誤り伝えられているのじやないですか。どうも、千守さんの毛の生えたような感じを持つている。それを直さなければ社会の評価は上らないのじやないですかね。

吉 見たしの方は、保母には初めから資格を要求している。専門職として考えている。ところが実際になつてみると、いまおつしやつたように、千守の毛が生えたようなのびという認識も改まらないような保母の異議がある。

保母さん自体がもう少し認識を持つて、専門職なんだということをほつきりした日常の職場の中に自覚を持つて行つてくれるようになつて行つてもらいたい。それから園長さんなり、管理する立場の人、そういうふうな保母さんを使つてはいけないうことをはつきり認識していただきたいが、実情はいまおつしやるような低いものが相当あるから改まらないと思う。

松本 子供の保育でなくて、子供の遊び相手とされるというふうにとられている。

「家庭の理解と協力の要請」

江上 要請、資格があつて子供を預つていて、へんなことを言つと、子供の下痢便の後始末をしたから保母さんの地位が下るかとさえ言は下らない。ところが、当然それはすべきなんだということを周囲の人に植えつけるのはよくない。親にもよくないと思う。だから汚いものは、多少家へ持つて帰るまでの手当くらいはしますが、もらした下着は新聞紙にくるんで持つて帰らせるわけです。親は働いているから洗つてやりたいところですが、洗つてやるのが当然のようになってしまふ。下着は貸してあげますから、明日でなくてもいいから持つて来なさい。貸すと三分の二くらいは持つてこないが、かまわないからそういうふうにしてやつてゆく。そうしている中に、親の方

で恐縮しますよ。当然としてうけるか、あるいは「すみません」という気持ちにさせるかということはやつぱり保母さんの見識にかゝることで、そこまで見識をもつて保育しなければけじめがつかないから、メラメラするし、結局は保母の評価を低める結果になると思

います。
青木 それで現場でとても苦労するのですが、例えば近所に保育園がありますね、そうして、こちらの保育園は汚れたものまで洗つてくれる、あつちの先生方はなんてあつたかみがないんだろう。朝やつたのをそのまゝ一日ビニールにくるんで持つて帰らせる。非常に勝手な要求ですが、そういう親の要求と、一方には、幼稚園というものをとても高級化して考えて、それににたものも要求しているわけですね。

江上 それは、どうしても子供さんを預かなければ食つて行けないという青木の陳を叩いていたら、あそこはどう、こゝはどうとそんなせいたく言えない。やつぱりそこに何か違う要求があるというのは、お子さんに来たいとかなければならぬという気があると思うんです。下着を洗うよりもっと大事なことをその子にしてやることで、できることが親にもしもわかつたら、多少廻り道してもさうなると思う。

わたしの友人にも保母さんがたくさんいるのですが、親が来たら大変愛想はいふけれど、その保母のすることを見たらすべて駄目だといふのがあります。

よい保母さんもありますよ。決して子供のおせつかいはいないが、子供はその先生にぐつとつかまれているから、ほつておいても子供がどんどん成長している。初めは、たまされて愛想だけいふ保母さんにつきますが、その中に、親は見抜きますよ。

親と一緒にやつて子供は養育しているので、あつて、決して自分が何でもできると思ひ上つてはいけないう。ある程度保母さんは人道主義か何かで自分を責められていると思う。四六時中緊張のし続けでできるものではないと思う。出来ない事は出来ないとはつきり割り切らなくては職務内容の明確化、地位の確立は出来ない。

青木 その事については、いつも親に啓蒙しているわけです。又幼稚園の先生が保育するような態度がほんとうの教育者、保育者ではないといふ中言つていますが、さて実際には……ですから職務内容の点で、保母さんがおむつを洗つて帰さなくても、そこは雑役が洗つて帰すようにして……。

牧野 保育所のみに限らず、どうも社会事業施設というのは自分の可能性の範囲を超して、やることが社会事業的奉仕だといふ意味

の行き過ぎはどの施設にもある。私もそれにはある限度があるので、オールマイティ的な考え方は捨てると言っています。江上さんの仰ることは大賛成です。

江上 してあげたいですよ。あげたいけれども、どこまで出来るか。保母さんも園長も預けているお母さんも一緒になつて切り抜けていかなければならない。一時間でもよけい預つてほしいお母さんがいるわけです。その人には一時間でもよけい預かることが、一番サービスなので、洗濯はしてあげたが三時打ち切り、という事よりはよほどいい。

青木 私は江上先生の仰る通りだという事を考えているのですが、現実にもそういう面が出ていて、保母さん達が悩んでいる事です。牧野 それから、三十八度位熱のある子供をほつておいて行つてしまふ。それは医者に連絡し、親の勤め先に連絡してね。医療施設でははいからね。

江上 そうでなかつたら別室を作つて、三十八度の子供は小便のおばさんでもつけて寝かして置く事です。それ程厳しくしなかつたら五〇人も六〇人も、おつつかなくて預かれないです。その点をきつちり出来る保母さんを保母さんというのです。多少折り紙の折り方がへたでもかまわない。

吉見 その点、園長さんにはつきりしていただかなければならない。私に、そんな可愛想な事出来ませんという園長がいる。おしめ洗わないでいゝと言つと、一日働いて、暗くなつて帰るお母さんが可愛想だと言ふ。可愛想は可愛想だが、どんなにしても自分で生活しなければならぬという人なら、暗くなつてもおしめは洗える。偶には洗つてやつてもいいが、洗うのが普通だという考えはやめたいいでしょうと言ふが、園長さんがそういう考えだと保母さんもおね。

「管理者の認識・マネージメント」

大羽 施設の長なり管理をする方の頭がそういう風になつていゝのでしようか。

江上 だから園長さんの研修をし、クリニックした方がいゝですよ。さつき園長さんの適切なマネージメントが欲しいと仰つたが、それは大賛成です。

牧野 たと、基本的に経済的な事です。よそでやつているから、子供が減つては困るからという仰合の気分も手伝うんですよ。

江上 保育所というものは、子供さんが来ていたとかなければまずいんですか。保育園の性格を明確にして、預かると言つたら預かるの程度を示せば……。中には九百円納めては働いても馬鹿らしいと言ふのはやめるかもしれないが。

江上 だから、生活保護一歩手前くらいの子供さん預かるなら、徹底的に預つてやつたらいゝと思う。その代り厚生省からたんまりもらつて。

が保育所で、そこが唯一の取柄ね。

牧野 園が敵たる態度をはつきりしますと……。一度保育料を全額徴収しないでいましたが、厚生省の指示によると、指摘された最高額とらなければならぬ。それを、まけていたのですが最高額にしたら子供が減つてしまつた。減つてもかまわない。そうして集めてはつきり説明した。そしたら、あの当時九百円ぐらいでしたが、倍近くした一人も減らない。だから、ある程度こつちがしつかりした程度を示せば……。中には九百円納めては働いても馬鹿らしいと言ふのはやめるかもしれないが。

江上 だから、生活保護一歩手前くらいの子供さん預かるなら、徹底的に預つてやつたらいゝと思う。その代り厚生省からたんまりもらつて。

牧野 厚生省も辛い立場なのですね、切れというなら縁を切れることはできるが、そこに現実に来ている子供を迷わせるから、それがやはり社会問題になる。そこで厚生省もふみ切り得ないということになる。

江上 それはわかるが、やつぱり保母さんの地位を上げるには、周囲の人が上げるというだけでなしに自身が上つてゆかなければその意味で、保育所の保母さんのために、三時半で打ち切るのとはとんでもないと、言うわけですよ。それだけの見識を持った上で、いま53

言つたように保母の勤務時間をきちんとして、その代りもつと完全なことが出来るように前進して行くべきだろふと思うんですよ。

大羽 それは保母さん一人でできるでしょうかね。

牧野 保母会がそういうことを取り上げて、保母さん達連中ますます出席しなくなつちやつて……。

江上 保母さんもそうしなければならぬが、結局保育所を運営する者が神性性を保たなければならぬ。働く者もなかなか複雑になつて来ているし、保育所の形態自身がもつと純粋になつてもらいたいと思う。わたしがやつている時も、百人も二百人も入れると言ふ。それは困る、七十人を三十人ふやしたために、今まで世話していた子にも手が廻らずセロにひとしいことになる。それと、もう一つは保育所は家庭を見てやらなければならぬ。氷山の下を見てやらなければならぬ。博打やつているか、入墨を入れているか、みんな調べておかなければならぬ。そんなことまでしようと思へば、また地の塩となり光となるためには、三十人はしんどいから切り捨てても、七十人を徹底的にやらしてほしいということになる。こういうことについて人数だけ調べている統計の上からいへば、三十人より百人の方が立派に見えますが

それは経営者と大喧嘩しなければできませんよ。しかし七十人と言つた代りには、この七十人は玉のように磨いて見せなければだめで

す。保母さん見解をもつてやらなければならぬです。ちよつと手をゆるめたら浮浪児になつてしまいますもの。

「園長の職務と保母の事務量計算」

大羽 保母の仕事が何かということは、厚生省の実施要領で一応はつきりしているみたいですが、又今迄雑用排除について私共伺つたのですが、単施作業でない事務管理者的職務内容について保母と園長（及び設置してあれば主任保母）の役割等について、論じていたように思いますが。

江上 それは大きな組織になればそれが非常に分割されてゆくし、小さい規模だったら、一人何役にもなつてやらなければならない。大羽 大筋は厚生省でお出しになるとしても、保母が何するかという事の細かいことを決めるのは個々の施設長の管理ということではないでしょうか。

吉見 大筋はもちろん指示しますけれどもやっぱりそれは非常に抽象的になつてしまふ。大まかに書かざるを得ない。

大羽 職務内容の整理ということと共に、この前話に出た過労の原因の排除ということをお話し願つたら……

江上 一人一人の仕事にかゝる事務量というものを分析してみても、もう少し科学的に探して行かなければならないのではないかと。規模の小さい所で、一人何役もやるというようなことについても。

松本 その時に、下の方の仕事は、一人何役もしない方がいゝのではないですか。

江上 だから看護婦さんの時に雑役を排除すべきだと絶叫したように、あの程度のことを確立するといひ。つまり、保母さんは子供を預つてゐる時間のみの勤務時間ではない、つまり事務量を含めたものを考える。

私の職務がそうです。事務員がいなくて。だからプロデューサーが全部事務をするから、その事務量を計算しています。この間、報酬費とかをいたゞく代りに、非常に事務が煩雑になつてゐると聞いているのですが。

牧野 そうです。

江上 事務というのは相当膨大なものですか、事務員が。

牧野 相当あります。殊に、職員費の計算方式というよりも園庫負担分の計算の仕方が変わっただけに、事務量は非常にあります。

江上 例えば子供六〇人に対して事務量は何時間くらいあるんですか、一週間なり一か月なり年間通して時間単位で出してそれを測つて

行くと。

牧野 そういう計算すればいいが……。

青木 月末と月初めが一着忙しいから。

江上 われわれの時には、それをみんな時間出してしまふんです。そうすると一日に何時間というのが出るわけです。一日に一人、人を雇うほどはないが、年間としてはどのくらいになるかということとを計算する。そうすると超過勤務の費用とか、定員が科学的に出て来ないわけです。

牧野 たとえば銀行等は窓口業務で、現金者一人についてどのくらい時間を要するとかね。ところが保育所の場合に、いわゆる非常にケース・ワーク的であり、ともかく対人関係ですからむずかしいですね。

江上 だから私の言うのは指図費に限つてゐる。つまり、保育をするとか、その保育のもつと氷山の下にある家庭の指導とか、その人のいろいろな社会的に起つて来る問題がありますね。家族の問題であるとか失業の問題とかいろいろ持ち込まれます。そういうのは、一応のけておいて、今いつたように計算の出来る、お金をいたゞくためにくつゝつて来る事務量ですよ。それ、相当ですか？

牧野 はつきりお答えできないんだが。

江上 とういことがわりとわからなくて保母さんの頭にふかゝつてゐると思ふんです。だから私としては、それを保育の時間以外に事務量の中に入れる。

松本 事務量、これは、補助費が来れば来る程面倒になるのじゃないですか。会計検査もあるし。

江上 だからそれがどのくらいの量になるかということなんです。日記をつけたら、一人一人の子供について、——それは保育の内容によるわけですが——記録をがつちりつけなければならないということ、そういうようなことの分析をしたら、子供三〇人に保母一人とすれば、その労働時間を八時間標準として割つてみる。そうすれば保母さんの労働時間が今のまゝでいゝかどうか分かる。何か根拠がなければならぬ。

松本 今の金に関する事務、補助費については、専門家でない保母さんがやつたら、会計検査の時に取つちめられる材料ばかり出ると思ふ。

江上 現実には誰がやつていらつしやるのですか。

梅 森 私のところには事務員は別におります。いろいろな仕事は保母はしない。事務員は一人ですが充分仕事はあるんです。たとえば身の上相談に来た場合にもその人がひとまず会うということもあります。女の人ですが一人おられます。

牧 野 いまの身の上相談なんか抜きにして私のところの実態を言おうと、ある程度の仕事たとえば保育料を集めるのは各組の保母がやり、その集計は保母長がやり、その毎日集まる集計を最後に受取つて保管するのを私がやる。それからもう一人やはり事務員がいて、私が両方の仕事をやっている。青木さんは保育所だけやつていて、実際に予算は日赤がやるんです。

青 木 予算も私がやつています。

牧 野 予算書の作成しませんか。決算書の作成だけを日赤がするのね。

青 木 保育所の予算・決算の作成は私がします。

大 羽 保育所によつてまちまちじゃないでしょうかね。

江 上 園長がぐうたらなら、何もかも保母さんにやらせてしまふかもしれないが、保母さんが絶対やらなければならないことをきめると主任保母さんのやることと普通の保母さんのやることは違つて来ると思う。それがはっきりしなければいけないと思う。

青 木 保母さんのやることに普通の保母さんのやることは違つて来ると思う。それがはっきりしなければいけないと思う。

牧 野 保母の職務内容に事務を全然オミットするか、ある程度の事務を入れるか、という点ですね。

吉 見 保母さんにはつきり要求しているものは保育の記録ですよ。だから事務といえる。保育記録とか保育記録とかね。

青 木 私の場合は普通の保育所が都や福祉事務所に出入り純然たる措置の事務と、それから赤十字に同じようなものを出すのですが、それにしても、園長さんがやろうと思えば完全にできると思いますが、主任保母が外されれば当然できると思います。

大 羽 数の中に入れてもいいと書いてありますが。

江 上 保育所なら主任保母さんは別科にしておいて、いまの保育の内容を監督する、つまり保母さんを監督することですね。

吉 見 その場合一人は主任保母的な仕事をするわけで、外れる人も出てくるということです。ところが三十人とか六十人……六十人まで二人でゆくんですよ。園長もなければ小使もなければ調理士もない。非常に困ることになる。

江 上 けれども、六十人で五人まで見ているんです。だから五人が一単位ですが、三十人では五人置きなさいとも言つてないんです。その辺が、はつきりすると困るしはつきりしないと困るし、両方あるんです。

青 木 事務要領という本がありますね。あそこに書いてある職務内容について一応、必要なものを全部揃えても、枠を外さなければできると思います。ただ実際はその他の雑用がとちやになつていくから。

江 上 私をやつていたときのことですが保育記録をつける。でもお手上げで途中でやめました。毎日成長の記録をとれと言えは、三十人とならなければならぬ。本来ならばこういうところに専念してほしいけれども、それをして超勤するのなら簡単になさう、と言つたわけです。そんなにきつちりきつちり克明に書いたら、二時間や三時間かかる。それでくたびれるくらいなら書かないで帰つて寝なさい、それより家庭訪問でもよいけいしてもらいたいところもあります。だからそれは時と場所に依つてね。

牧 野 悩んだね。園長の立場からいえば、記録なんかなくても仕事本位でやれと思ふんです。しかし、また一面、記録も欲しいと思ふし。それからたとえば備品管理ですが、それを保母の任務にするかあるいは外すかという問題、学校でも、各先生が、たとえば備品の管理の受持とか、校庭をきれいにするとかあるように、一応備品管理の係を決めて、大もとの管理は私やりますけれども、結局やはり保育用具の管理は保母さん自身が行うということでは任務の中に入れてある。入れないことにすると保母の職務内容が変つてくる。

青 木 保母さん、個々に管理を分散する。委託する、ということですが、結構備品管理は主任ができると思います。保育に直接携わらなければ相当までできるような気がするんです。

江 上 つまり保育そのものに就いている時間と職務の内容ですね。職分なり人の配置が、在来基準をもつて間に合はず、いよいよとなれば主任がまかり出るでしょうし、いよいよ困れば園長さんが……。

それから、たとえば保母さんが病気になる、小使が病気になるつてお掃除ができなくなつたら子供に手伝わせてしまふ。多少ごみがちらかつていても文句は言わない。今日は突発的にいつもと同じようにゴミをかけようと思つても無理だと思ふ。

そういうような運営の仕方は多少困ると思うが、何でもかんでも最後のしわ寄せは保母さんに来ちゃうという、そのところは食い止める、それは園長さんの裁量だ、それだけなんです。

牧 野 だから主任保母を直接担当から外す。幸いにして厚生省は主任保母を認めていますからそれをしさえすればいいのじゃないですか。吉 見 園長なら園長が保母の資格があつて、それは保母の員数に認めてもいいと書いてあるが、認めてしまふと組を持つことになりまうから、それを「でもない」ですから認めないことにして、一応園長は事務専門の仕事をやつてくださることになればいいですがね。

牧 野 そうすれば園長が忙しくなつて困つちやう。

青木 牧野先生みたいに他の仕事も兼ねていらつしやるなら仕方ないですが、保育園だけの仕事でしたら結構大丈夫なのではないですか。

吉見 いつも困るのは、園長さんを置かなければいかんと私が育うと、園長いつたい何するんだ、と言うんです。することないじゃないかと育うわけですよ。園長の仕事、これは園長がしなければならんというものを決めて、それを保育におつつけるならば、はつきりさつきの主任というのでもいいし、そういうものをはつきり立てるといふことをやらない限り、保育さんに何でもかんでもゆくということはおさまらない。

大羽 それは厚生省でやつてくださるわけですか。(笑声)

吉見 だからいろいろやつてみているわけですがね。けれども実際は、運営する者の良心的な運営というものが、マイナスをつくるにもプラスをつくるにも非常に大きな影響がある。

江上 保育の組織と同時に園長さんの協同組合ですよ。だから資格のある園長さんだったら、いよいよ困つたらその園長事務も協同してやる。そういう横の連絡を取つたらどうですか。零細企業と考へれば、そういう協同活動が必要だと思う。横断線を出しているんだから。

「管理者の研修会」

青木 それから吉見先生、管理者と主任と保育、雑役、四種類ですね、そういう人達の職務内容を、いくぶんのかみ合せば仕方ないことですが、大体基本線としての職務内容の研修のようなものは、制度が出来ていますか。

吉見 調理はやつています。保育は各府県がやつています。

青木 あまり判然としません。

吉見 東京方面はあまりやらないんですよ。各府県はやつています。研究発表等もやつて、一日つめるんですよ。汽車に乗つたりして気の毒だと思ひますが、相当熱心によつています。国でやるのは児童保護の講習会、これが一カ所でやるので、各県で二人か三人しか出て来れない。

青木 今私達が下から眺めて一番欲しいのは管理者の研修ですが。

松本 この頃トップマネージメントの講習会、すいぶんありますからね。

勝木 それはやりようで、アメリカマネージメントステイションなんかのトップの人は、講習するのでなくて、その人達にディスカッスさせるような形でやつておりますね。

吉見 協賛会というのはしよつ中あるが、そこでは措置費の要求とか、そういうものはかりで。

勝木 そうではなくて、ほんとうにいゝやり方をディスカッスするので、研修会でも、トップの人はトップの人で……。

牧野 それは非常にいゝですよ。

牧野 今の局長が就任した時、マネージメントの講習会やつたらどうかと進めたんだが、ふみ出さないね。

青木 たゞ有志が集まれば済むというあれでなく、資格を一つ取るということをやつていたよきたい。

梅森 保育連が研究会や何かである程度勉強しておりますも、園長先生も一緒に勉強していただかないとどうすることも出来ない問題があります。

牧野 マネージメントに関するものは、園長が直接保育に携わらない。さきほどちよつと、保育さんが欠員の時に携わるという問題が出たが、つまり園長のいわゆる、直接接し意味の保育者として保育に携わるのがいゝのか、もしそういう問題が出た時に、管理の面から、絶対に携わらない、管理の面においてのみ間接にタッチし、あるいは保育が苦勞しないような面を園長が考へるべきであるという問題があるんです。

これについてはある会合で議論になつた。だからやはりそういう非常なむずかしい問題もあるので、やはり所長の職分、基本的な考え方だけでも明確にする必要はあるのです。明確になれば、それに応じて講習会等が必要になつてくる。

大羽 園長、主任保育、保育、雑役、その他という職務内容を明らかにする上でも執務体系をはつきりさせるということ。しかし個々の具体的な場合については管理者がそれをうまく運営してゆかねばならず、保育の過勞を取り除く為には、管理者教育が必要ではないかという事です。

二、保育所の定員の問題

大羽 園長さんのマネージメントにより保育さんの職務内容をはつきりさせるといふことだけではまだ充分でないような気がするんですが、まあ、たとえば厚生省がこうと打ち出されても、施設の大きき人員によつて具体的に違つて来ますでしょう。

吉見 ですからね、基本的には六〇人の施設として、そうして五人という風に当てゝいるわけです。ところが、五人置かない施設があるから、それで困る。六〇人の所で保育を二人だけ置いて、あと職員を何も置かないと、人件費にすべき分を六〇人に割り当てましょう、その場合に、仮に一人の子供が千五百円なら千五百円となる。ところがそれに三人をふやしますと、給料が六〇人に割り当てることによつて、保育料が三千円になる。だからみんなそういうところは置かないという状況がふえて来た。こうなると今度は子供の入り手が少なくなるので、そういう悪循環がある。

大羽 この前こういうお話がありましたね。保育さんの給料が上らないから雑役なんかを雇う……結局、枠のあるのに分けるからそういうことになるんですね。

江上 大きな企業だつたら相当操作ができる、ところが六十人で五人ということ、しかも枠が決つていると多少……。

けれども、員数から言つたら、六十人に五人いれればわりあいにゆつたりしているはずなのよ。それはベーパー・プランなら、六十人に五人いたら、はつきり言えば、何時間保育するか知らないが、それは窮屈ではないと一般の人は思うんですよ。

「勤務時間と手の関係」

牧野 保育さんは原則として八時間ということになっているが、六十人で保育さんが一人ということになつてしまつと、八時間のスレを60二人でカバーしなければならぬ。

勝木 吉見さん保育さんの仕事は八時間というお話ですね。例えば八時から四時まで預かると八時間ですね。

吉見 それは実際は九時間になつたりしています。

勝木 平均が九時間で、場合によるともつと延びる。その九時間くらいが保育さんの労働時間ということにはつきりなつているのでしようか。大体八時間が原則でしょうか。

吉見 原則として八時間で、それ以外は、朝早く出たらいいかげんで免除するとか……。

勝木 いったい子供は八時に来て四時に帰りますが、学校の先生の場合は、そう授業がないから、事務があるといつても勤務時間内で出来るが、保育さんは保育があつてその間では緊急事務ができないことがありますね。そこで小さい保育所じゃ、まだいろいろプラス・アルファがたふさんついでくるというようなことになつていいるのじゃありませんか。

吉見 こういうところにお出でになつていいる先生の保育所は大体いいですが、実際私たちが保育さんの微をふやすとか事務量が多過ぎる

とか申ししましても通らないのは、三時から子供がいなくなるとか、土曜はおひるで帰つてしまふのがたくさんあるから、なかなかそういうことを言つても大蔵省あたりが聞かないんですね。

江上 私この間ちよつと伺つてびっくりしましたが、おひるで帰る保育園というのがある。

大羽 そういうのはたくさんあるんでしょうね。

牧野 千葉県の公立は土曜は半日です。

吉見 やつぱり幼稚園と同じに考えているんですね。

榎森 保育が、自分の仕事は何かということを自覚しなければならぬ。保育所は保育さんのためにあるのでなく、保育所は国家の児童福祉法によつて保育しなければならぬ。だから、いくらかわいそうだと言つても、保育さんを休めるように、三時にしたりおひるにしたりするのはいけない。保育さんも就職する時に、保育園の仕事はこれだけしなければならぬということを賞与の上で入つて来たのだから、もう少しはつきりした覚悟を持つてやらなければならぬ。

実際そういうのがあつちこちで起つて来ますと、それはやつぱり国家の責任でもあると思う。

江上 私は三時で終る保育さんがあつてもいいと思う。だから朝九時から四時まで預かなければならぬ保育所には、定期的に手を賣してあげるようにする。保育さんが三十人を持つて、何時間の保育に堪えられるか。六時間というのは六時間でいいが、その代り一日二時間の事務を計算する。だから勤務時間というのを科学的に調査してみなければならぬ。一人来たつてはつておくわけにいかないからそのためには、その保育所の保育時間というものを考えてみれば、保育さん四人くらい要するわけです。そういうことを計算してゆかないとできないと思う。だから保育時間と、一人の保育さんの保育にかかる時間と事務時間を計算して、保育所が開かれてい時間とかねあいである程度の基準を割り出していかなければ……。

大羽 実際のところはあまりお調べになつたことがないわけでしょう。保育がどのくらい働いて、どのくらい事務をやつていて……。

吉見 調べはいくつかありますが、みな目計ですから償するに足りないという面もあるわけですね。

勝木 この前も職員の手が多くほしいということ、配置に關係して話がでておりましたが、職員の配置が巧くいついていないということ、上に立つ者が研究しなければならぬが、たとえば職員が三十人なら三十人、過労にならないように少し融通性のある職員の配置がほしいと思う。

「最低基準自体の問題」

松本 その点園長の、運営に期待するといつてもこの前から不眠に思っています。ここに書いてあるのは満二十歳十人について一人、三十以上三十人に一人。これでもてるか。もつと人をふやすべきだと思ふ。最低基準自体に問題があるのではないですか。

梅森 それはとても実際問題としてできない。

松本 私ども大学生で三十人持つてだめですから。

江上 主任保育でなくても、ヘルパーというものをつけるわけです。補助者です、責任を持つ人が三十人に一人で、あとは全部ヘルパーですね。そのほか雑用係もほしいですが、やっぱり三十人の子供に一人の先生では無理です。いわゆるヘルパーが要るわけです。

牧野 労研で調べてくれたのが、二十人でしたか……。

吉見 年令によつて二十五人から三十五人位の中をやつてゐる。やり方にもよるわけです。

江上 幼稚園みたいに時間が短かくて、しかも訓練を二年なり三年なり経た子供は、三十人に一人でもまあ間に合うでしょう。それともやはり子供のことですから、見守る人間がなければならぬ、その場合は三十人でもできないことではないと思ふ。ところが、昨日来た一よう子供を三十人も預かつたら、頭がどうかなつてしまいますよ。

梅森 結局最低基準というものが定められているにもかゝらず、雇休の問題だけ取り上げてみても、休むことは休んでもいいが、残つた子供、あるいは他の関係に対してのしわ寄せというものはつとも保障されていないといふところに少し矛盾があらはれた。彼等なかなか大変ではあるにしても、とにかく三十人に一人ついている。けれど休んだあとは、極端にいえば六十人を一人でしなければならぬ。その在り方がとても問題だと思ふ。ですからどうしても予算の面から保育者がしなければならぬと言われたことをしてゆくだけの補助がなければ困る。

「結婚と職業の継続」

吉見 そういう事を別に書いてあるわけでも定めがあるわけでもないのですが、大体は結婚前の人とか、子供をもう育てましたといふような人とかを初めは考へていたわけですね。結婚したらやめるといふことが普通の常識であつて、雇休の問題等はあまり現実の問題にはならなかつた。これをお決めたになつた当時、そういう問題は金々出なかつた。最近結婚しても保育者を続けるということで、十

年の間に世の中がそういう風に変つてきたといふことはたしかにあると思ふ。問題になり出したのは比較的最近といふか、三、四年くらいでしょうね。

大羽 病気で休むという場合にはどういふ？

吉見 初めには全然そういうものが問題にならないで決めてしまつて、やつてみて問題があつた。というのは保育士の適合といふますか、養成所出ても二十才くらいでしょう。たいてい二年半位が回転率としては一番大きい。それがだんだん高くなつて来ている。なかなか辞めない。それで今のような問題が起つて来ている。

大羽 それは婦人労働全体の問題でもあります。

江上 たと、婦人労働でも、ある職種関係の仕事等は、一定のところまでいくと、単純作業ですから、それから先特別の熟練とかいふことはないわけですよ。ところが保育士さんの場合は長い経験が必要で、一番責任を持つ人その次の熟練した人がいて……といふようではないと……どんぐりの背くらべのような人はかりでは困るわけですね。それから普通の企業とちよつと違うのは、人を扱っているのですから待たないんです。今日は能率がちよつと悪くて品物の出来が少ないといふことではすまされません。生命まで脅やかされるようなところでもあるわけです。保育所の保育は、その当りがきついわけで、手がゆるめられないわけです。

梅森 そんなことから考へても、三十人といふことはすでに子供が重荷に過ぎるんですから、それをもう少し何かの理由でふやしていくといふこと。保育士の内輪の話では、技術が足りないからよ、といふことがあるが、実際問題として四十五人にふやしているところと、三十人足らずで一生懸命しているところと、検査していただいたら、やつぱり三十人でしているところが非常によかつたといふことがはつきりした実例があるといふことも聞いております。

そんなような意味で、保育士の最低基準といふものがあつても、労基法といふような問題が実際行われていないといふことは何か学者の方達がもう少し、三十人受持つた場合と二十五人受持つた場合と、三十人受持つた子供に及ぼす影響といふようなものを少し科学的に調べてみていただいて、これではならぬといふ線を出していただくことができないかしらと思ひます。

乳児保育は一人に一人となつておりますが、どうしてもできないから五人に一人といふ要望は大会でも出ましたが、お役所としてはやはりはつきりした科学的なデータがなければできないとおしやる。それならば今年の一年間で何とかそこに要求する資料を作らうといふことが、今年一年の目標になつてゐる。

大羽 吉見課長さんの方では……

吉見 保母さんの能率の面から作っておりますが、しかし数が少ないんですよ。子供の数も非常に少ないし……。だから保母さんの経験年数によっても違うとか、やつている内容によつて違うとか、年少児ではなく、三才以上の子供について二十五人位から四十人位の巾があるんです。

「臨時の補助者を」

青木 今の三十人以下にするということは将来の問題でなくても賛成ですが、それと別に、二十人に一人となつても、一人休むと四十人に一人になつてしまいますので、その問題と別に保母さんをほしい、という問題を考へてほしいと思います。

基準が何人ということは理想的に近い形に近付いてほしいし、現場になりますと、一人休んだ場合、どこかプールの有資格と無資格の保母が数人としていれば、無資格がほしいという場合、すぐ呼び出せば明日からでも使えるように、要求というものを一々出すのにしても、あとで手続をすればいいように、実際から言えば、すぐ後からでも使える保母さんがほしいと思います。

もつと現実的に言いますと、その園の中で、たとえば定員に対して保母が五人とすれば六人……一人余分な保母がいたらすぐ使えると思ひますし、実情もすぐわかりますから、苦勞なく使えると思ひますが、そこまでゆかないにしても有資格と、無資格の保母のプールは是非ほしい。

大羽 この前江上課長さんから何か病気の時の補助員、有資格者のグループとかいうようなことについてお聞かせいただきましたね。

江上 とにかく経済的な問題としてはボランティアだったからそれなり立ちはだかす。つまり保母が病気になるつても月給がなくて済むわけです。ボランティアでなかつたら、有資格者をプールしておいても経済的に負担がかかる。結局そのところに問題あるのではないですか。最初からそういうものを見込んであるならいいけれども、見込んでなければね。小学校の先生なんかはちゃんと見込んであるでしょう。

大羽 あれは一応法律にあるのですね。産休の補助員。

江上 二、三年前にとつたでしょう？現実にありますか。

大羽 文部省の調べを前に聞いたことがありますが、九十％近く実行されているという統計が出ておりますね。あれは本省の予算をとる

んでしたわけ？

局長 あれは地方公共団体ね。

大羽 地方公共団体でそういう用意をしなければならないという法律でしたね。産前産後で休む女の先生の補助のために都道府県で予算を組んでそういう人選をプールしておいて待機する。

梅原 保育園の場合、都立ではそういうことが今行われつつあるわけでしょう。

牧野 地方によつて……たとえば東北のある市などは、共同募金額から市の方で社会福祉協議会で金をもらう、そうしていわゆる産休とか病欠の場合に貯金を出すということをやっているところがあるのですが、例の教員の産休補助員が三年前でしたか法律が通る時に、それと一緒にやつてくれということが大会で出たことがありますが、法的には全然ない、地方公共団体の行政としては、そういう保育所関係ができていくものはないですね。

大羽 社協でやつていらつしやるのですか。

牧野 つまり二元的なのです。熊母の大会などにおいてはその状況が報告されて、各県毎にすればいくらでもないから、その社会福祉協議会あたりが共同募金からもらつてそれをやつたらどうか。そうして既成事実をつくり上げて、その上で法制化をするようにしたら、という意見は出ているのです。

大羽 これは、プールしている人は有資格者ですか。

牧野 その市では別に決めていますねが、農村地帯ではだめでしょうが、都市ではできると思ひます。かつて保母であつて、すでに職を怠っている者、それからまだ未就職の者を保母会が登録して、保母会あたりが共同募金をもらつて、あるいは公共団体あたりから補助をもらつてやつてゆく、その間につながりが出来て、本採用になる機会もある。そういうような活動をやるべきだということは進めているのです。

大羽 これは国立の看護婦がやりかけているのですね。組合で、法制を作つてほしいと法案を出しているらしいです。

牧野 これはおかしいんですよ。児童福祉法では、最低基準では児童二十八人について保母一人でしょう。ところが一方労働基準法で産前産後二週間休まると三十人に一人の保母を受け持たすことができなくなる。その場合に当然児童福祉法が労働基準法と反するし、少くとも法律的に指示されている休業休暇ということに対して厚生省は当然考へるべきだと思う。それをほつておくことは要するに産前産後を休むな、少

少なくともはかりしていることになります。それに対する措置を講じていないから。こういう問題は、いわゆる次官会議あたりで統一することができない筈はないと思う。

大羽 いまこちらでおつしやつたような制度ですね。目的的にそういうものが出来た場合には、例えば臨時の人を入れますね、そういう場合に、措置費の方の関係はどうなりますか。減らされるのですか。

吉見 そんなことはないでしょう。それは別の財源から出ていますからね。措置費は、一人の子供に対していくらという組み方ですから、いまのような問題を措置費の中に入れるのは入れにくいですね。特別にしませんね。

大羽 中に入れるということはやりにくいですね。

吉見 今の考え方は措置費の中に計算はむずかしい。

牧野 むずかしいですね。だから特別措置ということをやつぱり地方団体がやつて、本省はそれに対して八割を負担するとか、特別措置の方、行財政措置をやらばいいんですよ。あるいは片方に飯とした労基法がある。これだけで埋届は通るんですからね。

まあ、今のところはそういうやり方をすると、それから私のところでは実習生を、この間お話ししたように保母養成所に連絡しまして派遣してもらっている。

それからもう一つはボランティアだが、あのボランティアというのは、実習生以上に問題にならない。ただど使いにくいものはない。

大羽 実習生という建前は、やはり資格のあるものではないわけですか。

江上 いまおつしやつたようにどこかに欠陥があるのですから、ぐうたらなボランティアより実習生の方がいいでしょう。ボランティアでもしつかりしていれば実習生より頼みになります。けれども本来の考え方から言えば、実習生は社会的責任を負えないわけですから、この子供を一人か二人の割当て、実習生三人かかつてやつて、三人で一人前半というようなわけにはいかな。やはり子供を預かるということは、社会的責任を負うわけですから、いま牧野さんが仰言つたことは全く青水の陣ですね、もし子供が怪我したとか、何かした時に誰が責任をとるかという問題があります。

松本 今、技術者の職業紹介やつているのがあるんですよ。それと一緒に保母さんも、有料紹介に載せたらどうですか。そうするといくらでも臨時は出ますよ。

大羽 派出制度みたいですか。

松本 技術者、今やつていますからね。非常に有効なそうです。

吉見 臨時をそこに出すとその費用は持たなければならぬ。

費用の問題でしょう、雇いたいけれども金がない。

梅森 費用の点で解決つかないから、いゝ人があつても来ていたことが出来ない。

江上 だから私、費用の点を厚生省なり何なりが共通費みたいなもので、個々の団体に出不せないような費用を拂つたらいいと思うのです。一つの保育園の経費をもう少しと言ふよりは、そういう共通でどこにも払えないような費用を、厚生省あたりが将来みていく、それ一つの手ですよ。

吉見 議会が費用をとつて、それを厚生省から補助するようになるんですよ、が、保育所というだけにいきませんからね。児童施設全般に同じ問題があるわけでしょう。だからなかなか実現がむずかしいでしょうね。

三、保母の労働条件その他

大羽 次に労働条件の問題についてお話し願いますか。

「労働時間・休日・休憩」

青木 深夜勤務といったこと、それから保育所が遅くなることも仕事の性質として変えることは出来ない。その中で保母さんの労働時間をきちんとしていたきたい。それから休日等も、一週間に一回ということがはっきりしているが、それもきちんとしていたきたい。それから特に保母さんに代つてお願いしたいのですが、施設の、休憩の部屋ですね、そういうものを確保していただきたいが、今どうなっているのですか。

大羽 この間のお話でも、悪いということですし、私の歩いた範囲では、収容施設の方の部屋というのはとても悪いですね。それから保育所の方でもそうです。休憩の為の部屋というのはあまり持つていらつしやるところはない。

江上 たとえば昼寝の時間が一時間ある。その時に三人の保母さんが子供を見ていない必要ないから、今日は〇さんお休み、というようにする。

大羽 せっかく休館室を作っても、子供を見ていて休めないから、荷物を置いたりしてなくなってしまうんですよ。使わないから。
江上 それはやっぱりやり方ですわね。一日の間に誰が手代りになつて休憩を取るかということも、やはり保母さんなり主任保母さんなり、保母さん同士調整してね。緊張の連続でやるわけにいかない、そうすると間違いが起るから、やはり緩急よろしきを得てしてゆかなければならないのではないですか。

大羽 それは保母さん一人でするでしょうかね。

梅森 だんだんそういった意味で、保母会が出来てから、見識とか時間とかが出来て来たと思います。

「研究や活動について」

青木 今の若い人は、勉強に抜け出すにしても、後の手代りがないから、三拝九拝して抜け出す。とても嫌な気持ですから、やっぱり或る程度そういう体制になつていければ上手に時間を作ろうと思えると思う。

江上 われわれの職場でも、早退も遅退もある。だからある程度は……

吉見 保母さんは非常に単位が小さいから、気がねをすることになる。十人の中の一人が出るのではなく、二人か三人でやっている中で出て行くことがね。でもそれは新しく考えないといね。

江上 上だから外に出してもらいやすいですよ。しかし貧乏だからボランティアの人に来てもらうわけですよ。一人が抜ければそこに置いてくれる。

もう一つは、それでもなおかつ保母さんというものは子供を捨てる事が出来ないという宿命みたいなものです。ほつたらかしてしまふわけにいかない。

梅森 たとえば、保母の会を組織していますが、一カ月に一回の委員会に、実際問題としては出て来られない。

江上 働くという体制ね。つまり生活というものを自分でコントロールするという思想は、やっぱり保母さんには必要じゃないかと思ひます。保母さん自身もやっぱりへんところで遠慮している。私は出るんだから、あとは勝手にやって頂戴、ではいけない。「ほんとうにすみませんわね」、という気持はあつていふと思う。

そういう運営の仕方は、なかなかうまく行かないのは認めます。それが技術的といえは技術的ですが、もう一つ、保母さんが、広い規

野で活動するチャンスが少ない。

大羽 それ、初めに話が出ましたが、あまり困いの中に入つてしまつて。

松本 その点、組織活動への理解というのがありますね。この組織というのが、たいていの場合、使用主との間のトラブルになる。組織を利用してなされる対世間的なPRの力はすいぶんあるのではないですか。それをおやりになつていきますから相当地位、評価も上つて行くのではないですか。

牧野 実際問題としては、保母会が活動に活動したりすると

最近杉並辺りでもそういう空気があつたが、この頃園長連中が、保母会に対する否定論反対論をだんだん表わして来た。いつも思うが、保育所のいろいろな現状を直す最も手取り早い方法は、全国の労働基準監督署が保育所機関でもしらえて一斉に全国の保育所を総ざらいに洗つちやつたら一番早いと思う。ところが親心で目をつぶつてい

るからいつまでも直らない。私のところももちろん叱られてしまふけれども、違反事項八件位出ちやうもの。

江上 大きな企業だつたら、責任の地位にある人はやられてますよ。労働基準法に違反してますよ。罰則があるわけだから。

牧野 九千の園長が六カ月の懲役、五千円の罰金にさせられたら社会問題になつて解決してしまふ。保育所側で一斉閉鎖すればいい。

大羽 勝木先生調査をなさいますしてこの前いろいろお話伺つたのですが、全体としていふ対策ございませんでしょうか。

四、零細規模の保育所の問題

勝木 零細企業があまり多過ぎるということが一つあると思う。農村とかそういう地域の問題はしばらく別としても、東京なんかでは、ある程度の大きさを持つ単位のもの、基準を考へて整備してゆくというふうな方針、いかなものでしょうかね。小さいものはやめさすに忍びないということがありますけれども、私共の方にしましても、狭い地域に小さいものがあるということがあります。

さつきの六十人、五十人の人でやつてるところに三十人来ると、勉強なんか出来にくい。施設も同じようになりまして、あんまり小さい子を預かるということでは零細企業のようになつて、施設も労働条件も悪い。世間の評価も、ちゃんと園長さんがおられて、主任保母さんがおられて、というところと違つて来るといふこともあつて、出来ればもう少し一つの保育所として成り立つようなものを狙いにして進んで行つていただければよいと思ひます。

「無認可の零細施設」

江上 聲細の原因は何ですか。

吉見 いろいろな声があるんですが、今保育所で認可を持っていない……無認可保育所というのはおかしい言葉かもしれませんが、無認可幼稚園かもしれません。とにかく、登録してないものがある。それにもおつしやるように、非常に聲細なものが多い。それを法の建前をふりかざして、全部ストップしようかという話もあった。

江上 どうして無認可の小さいのがあるんですか。

吉見 それが自然に出来ましてね。

江上 何の為に出来るんですか。

吉見 やつぱり儲かるというんですかね。

松本 保育所で儲かるというのがおかしい。

牧野 地域の要求ですよ。

吉見 地域の要求もありますが、しかし、あんなものが出来て困る困ると言われているものもある。しかし出来ていることは事実です。儲かるのはおかしいと思うが、そういうような事をいう人もいるんです。

それで、どこにそういうものがあるかというように事を、その地域の人は知っているけれども、わからない。調べる手がない。一

江上 しかし税金でわかるでしょう。

吉見 税金なんか納めていない。

江上 経営者が申告するでしょう。

牧野 認可された保育所よりも増収率は大きいです。

江上 それが野放しになつていて……。

吉見 ある程度、三百円が四百円か知らないが、親との相談でとつて、そこに預けて置くということ、ある程度助っている親もあるのではないか。

大羽 働いている方の立場から聞きますと、遠くでは預けに行くのに時間がかつて困る。小さくてもいいからちよこちよこあつた方がいゝというのが働いている人の声です。

牧野 ニコヨン対策の保育所が東京都に、労働局の所管でやつていますね。あれもある意味では無認可ですね。

勝木 ですから、決して減るという事は好ましくないことだけれども何かの方法で改善して行かねば。近い方がいゝということはありませんけれども、やつぱり保育所というものはこうでなければならぬというものが崩れるということでは、国が責任を持つて保育をするということにやつぱりならないのではないかと思う。たとえ救えあつて預つてくれればいゝということではありませんし、やはりそこにはかかわりの問題があるのではないでしようか。

江上 三十人集まれば、三百円月謝取ると九千円ですよ。儲からないじゃないですか。

吉見 儲かるからそれでやりなさいといわれた、ということがたくさんある。それは三十人はかり集めるのではないでしようけれども。

江上 どう勘定しても計算は合わないです。

梅森 無認可の保育所の中には、うちの子供はあの環境の中に入れたくないという意味で、個人的な要求で、同じような程度の方達が自分達の自力で保育所をこしらえて行く、そういうのがあつちにもこつちにも割合にあるのではないかと思ひます。

団地等でもこの問題がちよつと出ている。こういう問題がすいぶんあちこちにあつて、いわゆる小さい団体、それが無認可であるために普通の保育所とは内容的にも、保育料の問題も大変なつていゝという悩みがすいぶんあると思う。

私は新宿区ですが、新宿区には、青空保育園と称して十カ所位があるんです。小学校の空いている部屋を借り、していらつしやるんですが、無認可です。そういうのとすぐお隣りにほんとうの保育園があるので問題になりましたが、そのこと等も、認可があるというより監督されている保育所とそうでない保育所との相違という問題はすいぶんたくさんあると思ひますがね。時間等も割合に早く……。

江上 幼稚園みたいなのでしょう。

梅森 幼稚園と保育園のあいこのこみたいですが、その点で保育さんの待遇等についても差異が生じていますし、問題が多い。大羽 たゞ実際の要求からとしますと、働いている女の人が、今ある認可された保育所が使いにくいという問題があります。地域の関係とかもあるでしようけれども、それで自分達で集つて一人の保育さんを雇つて三人の子供からやり始めたのがだんだん大きくなり、そういうものの中にはあるかもしれないと思ひますけれども。

江上 でも、それは働く人がそういう風にしてやらないというのだつたら、いまみたいに三百円じゃなくて、二千円もしなければ……つまり一人に子供を預けると同じ意味で預けるなら、保育さんを雇えないことはないでしよう。資格のある保育さんでも。

困つて困つて、何でもいゝから預つてくれといふという最低の要求がね。そういうのが女の人達の間にあるように私は承知しているのですが、それで保育所がいくら理想的であつても、それが使えないという状態が多少あるのではないかしら。

梅森 その意味で、何が何でもではなくて、もつといふ保育をしてもらいたい。うちの子は下品な中に入れてもらいたくない、という人達の満足のため保育所をこしらえてやつていらつしやるところが大部分あります。たとえば学校の先生なんかはそういう要求をよくなさいます。子供を守る会にいつてそういうことを聞きました。ですから、そういうことはわがままだと申し上げたんですよ。なぜ既成の保育所にお預けにならないか。それが気に入らないなら気に入るうちに、もつとそれを育てて行くように力を貸して下さつてみんなが役に立つような保育所になさつたらどうですかと申しましたが、「どこに保育所があるんですか」と、学校の先生で新宿区に住んでいる人が二番保育園のあることも知らないといふへんなこともあつて、無認可の保育所というものにも疑問を持つのですが、又一方にそういうことがいまの課題とどう当てはまるかといふことは問題と思うのですが……。

江上 学校の先生、特に東京なんかの学校の先生は収入がいゝそうですから、共稼ぎか何かして三千円位しても理想的なのがやりたいというならそれでいゝけれども、たゞ預かる積りなのがあつてくれ上つちやつた。そうするとほんとうのプライベートで預けるところが少なくなつてしまふ。そうすると今度はある程度の国た人数を預かる代りには無認可といふことはいけないと思う。固つた人数を十人七人以上の人を預かるのにそういう無責任な預り方をしてはいけない。これとは別でもいゝから、その代り保育料はどれだけ取つてよる。いゝとか、その代り嘱託医を置きなさいとか制約をして、補助員は常任ではないけれども登録しておくとか……保育所の性格から検討して行かないと、保育さんの職務待遇といふのはお話しにならなくなつてしまふですね。

松本 いったいそういうところの保育さんが、みんなの地位を下げているんですか上げていますか。

吉見 上げていゝということにはならない。

江上 ならないでしよう。

吉見 資格がなくてもいゝのですから。

江上 それははつきり育ちばプライベートつまり女中さんを共同で雇つていゝようなものですね。ほんとうの働く人の要求に既設保育所の施設が応じていないこともあるわけですが、それははつきり認可の理由が不徹底だからそうなるわけですよ。それには、多少収容する子供の数に応じて数が少ない時にはお金をたくさん取つたらいいと思ふ。その反面、今度はほんとうにお金を取らないでみてあげ

なければならぬ人もある。その辺の裁量、監督は必要ですね。

「措置費の問題」

局長 私から一つ。お話しつていゝと、労働条件にしろ何にしろ、公認の保育所ですと措置費に頼つていゝことがずいぶん大きいと思ひますが、措置費に頼らないでやる方法、何かございますか。というよりも、措置費に頼るところに、大きな日本の問題があるのではないかといふ氣もするんですけれどもね。

江上 馬鹿な質問するんですけれども、措置費といふのは一定の収入以下の人でないともえないうでしよう。

措置費がやはり徹底しなければならぬといふことね。

梅森 それについて、措置費によらなければならぬといふことについて、法律によつて子供を保育しなければならぬという形になつておりました。だからどうしても措置費が問題になるのではないかと思ふんですけれども、もしも昔のように、言葉は慈善事業といつたのですか慈善事業といつたのですか、そういう意味でほんとうに民間の人の氣持だけでいゝならば、措置費にわざわざあつたから、自分達の経営予算によつて行くだんと思ふんですけれども、今は措置費といふものは国の委託によつていくのですから、そこでどうしても生活というものを措置費によつて解決して行くべきだといふ要求をまず持つことになつていゝと思ひます。もしもそれを、事業の性質上、ほかの寄付とか何かの財産であればいいのだと言つてゆくところに、何か率仕的なものが混つて、国家の事業かにかかわらなくなつてしまふ。

今よく問題にされている社会事業家の確立した自覚といゝますが、そういうものが足りなくなつて行くのではないかといふことが常に問題になつていゝのですが、実際自分の園のことを申しますと、とても措置費だけでは経営できない。できない所はいろいろ園長の工夫によつて、あるいは世間の方達の同情によつてされるかもしれませんが、措置費によつて扱わなければならないことはどこまで行つても措置費で経営して行かなければならない。それによつてやはり監督も受けなければならない責任が出て来るという問題があるのではないでしようか。

吉見 措置費以上のものでプラスしてやつていゝところもありますよ。指導は受けていゝが措置費は要りませんと言つてお返ししているところがあります。

大羽 私、わからないのですが、よそから寄付を受けまね。それが表向きになると、それだけ措置費は減るわけですか。

吉見 そんなことはありません。公立は、村の収入になつてしまふでしょう。しかし公立は、措置費以上のものを山してもかまわないんです。

局長 措置費というのは要するに保育する場合の最低基準だけを決めたということでしょう。

吉見 そうでしょうね。最低基準という言葉は措置費にはかけておりませんが。

牧野 最低基準を維持するに必要な経費となつてゐる。それをもつて措置費という。だから保育所自体が自由企業でなくて、法に基いて、つまり正当な理由がない限りは、措置費を拒むことはできない。保育所というものは措置費を入れるということが建前になつてゐる。したがつて措置費を入れる以上、社会保険理念に基いて、つまり国により公共団体が企業を保障する、保育所自体がそういう建前ですから、結局保育所の運営費というものが措置費というものを順するというのがこれは当然です。基本的に保育所というものは自由企業だということになれば、措置費に頼るのは怪しからんというふうな理論が成り立つんですが、そういうわけですね。そうして、公立の場合にも措置費計算によつてやりますが、但し公立の場合において、いわゆる不足額、これは主として人件費ですが、これは本庁の方で、大体定員制や何かに基いて本庁の人件費から出しますから、結局国から入ってくるものは事業費の方へ回せる。結果的には要するに公共団体はその財源の中からプラス・アルファをしている。民間はプラス・アルファができませんから共同募金。共同募金は金蔵出額の五％に当る。――実際問題はこれは問題にもなることです。――。実際的には、母の会などがある程度やはり負担をしている。たとえば私のところなども、完全給食をしているが、その場合にその費用は母の会を出す。それから、たとえば何か喪具をつくる時に、母の会が芳名を挙げてくれる。あるいは卒業する時に、まるで年中行事みたいですが、一人当り五十円内外を母の会の方で集めて、記念品を贈呈している。だから、家庭自体も相当な費用を負担している。

局長 すると、措置費というのは保育児童の何パーセントぐらいあるのですか。

牧野 それはところによりまして、ある地域においては極度に狭く縮減している。それからもう一つは財源の問題もありまして、百人いるところに措置費が十人くらいしかない。東京は比較的いい。東京の中でも、杉並の方がいいので、私のところは一〇〇％に近い。非常にでこぼこがあります。

大羽 それでは予定の時間も過ぎましたので、たいへんいろいろな御意見が出ましたので、みなさん御意見でございまして、私どもの方でできるだけいろいろな面を取り入れさせていたゞいて、何らかの形で保育が専門職として確立するような御援助の措置をとりたいと思つております。

局長 お忙しいところを貴重な御意見をいろいろ承わることができてまことにありがとうございます。

この間御挨拶にも申し上げましたように、婦人の専門的職業について、地位を上げますためにしばらく秋とも努力してまいりたいと思ひますし、特に当面、比較的専門的な職業でありながら恵まれない保育の職業のために、これからさらに皆さんと御相談しながら進めてゆくことになると思ひますが、どうぞ今後ともよろしく御尽力をお願いいたします。

まことにありがとうございました。

(終)

参 考 資 料
一、保母についての概況



一、保母についての概況

「児童福祉施設と保母」

すべての国民の努力と、児童の保護者と国や公共団体の責任において、子供たちを身心ともに健やかに育てようという児童福祉法の精神にもとづいて、各地の児童福祉施設が設けられています（表一）が、保母はこのうち助産施設を除くすべての施設において児童の保育に従事しています。

昭和三十三年末現在、全国に一萬一千余の児童福祉施設があつて、約七十五萬人の児童を収容しており、ここに例らる保母は約三萬四千人にのぼります。各種施設及び保母の数は表の通りですが、施設のうち最も多いのは保育所で九千余施設、保母の数も三萬人近く、児童福祉施設に働く保母全体の八七%を占めています。これらの児童福祉施設は、児童福祉法制定以来地域社会の大きな需要を反映して、年々増加の一途を辿ってきました。

児童福祉施設の増加に伴つて、保母の需要も当然増加しました。厚生省令によつて、児童福祉施設には、職員や設備について、必ず守らなければならない最低基準が定められており、保母の数についても、例えば保育所では満一才以上の幼児約三十人について一人以上、乳児約十人について一人以上、養護施設では児童約七人について一人以上の有資格保母をおかねばならないことになっているからです。保育所の保母は特に数年前著しい不足を告げ、昭和二十八年には厚生省令によつて、やむを得ない場合に限り、都道府県知事の認定によつて、暫定的に保母にかわる女子（代用保母）をおくことを認める特別の措置がとられています。

保育所の場合、一施設には二人の保母をおかなければなりません。保母の数が最も多くて保育所総数の三十六%を占め、ついで保母二人の施設が三十二%、保母四人の施設が十八%、平均して一施設当りの保母数は三・二人となっています。また児童福祉施設には都道府県や市町村によつて維持される公立のもの、社会福祉法人その他の法人や個人によつて経営される私立のものがありますが、公立・私立の割合はほぼ半々です。

以上はいずれも都道府県の認可を受けた児童施設についてですが、実際にはこれらの施設のほかに、農林期の季節保育所、日雇労働者のための簡易保育所、職場の福祉施設として設けられた保育所、その他いろいろの理由から、認可を受けていない施設がかなり存在しこのような処に働いている保母も相当数あると考えられます。

「保母の資格」

保母は保育の中心となる働き手ですから、児童福祉施設の他のどの職員よりもはつきりした資格基準を要求されています。すなわち保母の資格を得ることが出来るのは左のいずれかの人に限られます。

一、厚生大臣の指定する保母を養成する学校、その他の施設を卒業したもの。

二、保母試験に合格したもの。

（児童福祉法施行令第十三条）

現在保母を養成する学校は、公私立あわせて全国に約六十カ所あり、入所資格は、高等学校卒業生、又はそれと同等以上の資格を有すると文部大臣が認定した者、満十八才以上の女子で、児童福祉施設において二年以上児童の保護に従事した者、その他厚生大臣が適当と認定した者とされています。修業年限は二年以上で、養成所の学科目及び授業時数は、学校教育法に規定する短期大学の設置基準に準じて定められています。こゝで教育学、児童心理学、精神衛生学、生理学、看護学、社会福祉事業一般、ケースワーク、グループワーク、音楽、体育、その他保育に関連して必要な学科全般を修め、実習を行つて卒業すれば、保母資格証明が与えられます。

もう一方の道、保母試験は、各都道府県毎に、知事の設けた保母試験委員の手によつて行われます。受験資格は高等学校卒業生、又は文部大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者、児童福祉施設で三年以上児童の保護に従事した者、その他厚生大臣が適当と認定した者となっています。試験科目は社会福祉事業概論、児童心理学、及び精神衛生、保健衛生及び生理学、看護学及び実習、栄養学及び実習、保育理論、保育実習の八科目と定められており、合格は三年間有効で、全科目に合格した時に保母資格証明が与えられます。最近保母試験はなかなかの難関で、例えば昨年の東京都の場合、一科目の合格率は一割五分程度であつたということです。

さきにあげた昭和三十三年末の保育所保母数のうち、保母の資格をもつものは九一%で、保母にかわるものとして認定されているものが二%、無資格者が七%となっています。代用保母や、無資格者に対しては、保母試験等によつて資格を得ることが奨励され、講習会等の便宜もはかられています。

「保母の仕事」

児童福祉施設の仕事は、施設長、保母指導員、医師、看護婦、栄養士、管理人、事務職員、小使等、すべての職員の密接な協力によつて効果をあげています。その中でも保母は数からいっても一番多く、子供と最も深いかゝわりを持ちながら、自己の責任において保育を

行うという中核的な役割を果たしています。厚生省の保育所運営要領により、保育の内容は保健指導、生活指導、家庭環境の整備の三つに大別されますが、これを実行するための係母は保育計画の編成、給食の計量調理、保育の実施、保育記録、給食記録、個人記録等の記録作成、母親クラブ、母の会、あるいは家庭訪問を通しての母連や家族の育児指導等の職務をもっています。しかし他の職員の手が不足している場合には、係母の仕事はもつとふくらんでいきます。

保育所では、園長が専任の施設と兼任の施設がほとんど半々になっており、また他の職員の数をみますと、事務職員は、一、三〇〇人、調理人は七、〇〇〇人、雑務等は五、〇〇〇人となっていますが（表五）、全国一貫近い施設数からみて、これ等の働き手は欠けている施設も多いと思われます。園長が兼任の場合には、主任係母などが園長にかわって管理的な仕事、対外的な仕事を担当することが多いでしょう。その他の職員が欠けている場合には、雑務、事務、調理などが保育のかたわら係母の肩にかゝってこなすことがあるわけです。養護施設等の収容施設には、児童指導員がいて、児童の生活指導について立案計画を行いますから、係母はそれに添って、保育面を中心とした仕事の実際案をつくり、日常生活の指導を行うということになっています。収容施設では係母も児童指導員も施設の中に住み込んで、児童と生活をともにすることが多いので、勤務時間や、私生活の問題で特殊な問題があり、とくに公立施設の係母の場合は、施設内での同居（家族に似ていない）、結婚後職案をつづけることがむづかしいなどの問題が重なっています。

「係母の給与」

昭和三十三年末厚生省調査によると、保育所係母の本俸は全国平均七、七一五円、全国社会福祉協議会調査によると七、三五六円（表六）となっています。一般に公立は私立よりも給与が高いようです。保育所は短大の設置基準に準じた施設内容をもっていますから、所を出て公立保育所につとめると、東京の場合、初任給は栄養士やレントゲン技師と等しく本俸は八、〇〇〇円でスタートします。しかし、どこでもが、このような水準にあるわけではなく、係母の給与は一般の婦人の賃金水準と比べても決してよいとはいえない場合が多いようです。賃金水準は勤続年数とも関連をもちますが、係母は経験がものをいう専門職でありながら新陳代謝は案外にはげしいといわれます。

昭和三十三年九月の全国社会福祉協議会調査によると、有資格係母のうち勤続五年未満が六三％、五～十年が三〇％、合計九三％が十年未満となっています（表七）。直接比較は出来ませんが、試みに昭和二十九年の労働者の白人労働賃金調査から一般婦人労働者の勤続年数と

つてみますと、勤続五年未満が七十四％、五～十年が二二％、合計九十六％が十年未満ですから、係母の勤続年数はこれよりもやゝ広く分布しているようですが、それでも勤続六年以上は急に少なくなっています。

また勤続年数と給与との関係を見ますと、勤続一年未満の係母の五、九四二円に対して、勤続十五年以上は一、三三三円と二倍に満たません。（表八）労働省調査の一般婦人労働者では勤続六ヵ月未満の五、二八三円、六ヵ月～一年の五、八五四円に対して、勤続十五年以上二十年未満が、一四、〇六九円、二十年以上が十六、四八三円と二倍以上になっていますから、この調査の結果にみられる限りでは係母の初任給が平均してかなり低いということもさることながら、専門職としての著しい価値がもつと経済的な面に評価されてもいゝのではないかといいえそうです。

「係母と職業分類」

わが国では行政管理庁が日本標準職業分類を作成し、無数の職業を十三の大分類に分け、それを六十三の中分類に分け、更にそれを五四三の小分類に分けています。

係母はこのうちどの分類に入っているか探してみますと、大分類「サービス職業従事者」中分類「対個人サービス従事者」の下に小分類「社会福祉施設の寄母、係母」という項がみつかります。そしてこの項には「社会福祉施設及び事業所附属託児所等において施設の管理、収容者の生活上の指導、救助等に従事するものを包括する。但し、社会福祉事業に関する専門的業務に従事するもの及び看護、掃除、炊事等に従事するものは本分類には含まない」という説明がついています。係母と同じ中分類「対個人サービス従事者」の下に分類されている職業としては、理髪師及び美容師、料理人及びバーテンダー、給仕人及び女中、旅館の主人、興行場、娯楽場、博物館等の接見員、寄宿舎の舎監及び係母等があります。

一方大分類「専門的技術職業」中分類「その他の専門的職業従事者」の下には小分類「社会福祉事業専門職員」という項があります。同じ児童福祉施設の職員でも、教護、教母、児童指導員、職業指導員等はこの項に分類されています。また看護婦や栄養士は医療保健技術者として、幼稚園教員は教員として、専門的技術的職業に分類されています。

一体に一つの職業をどの分類に含めるかということについては問題のある場合が少なくありません。それは一つの職業が専門的な要素、サービスの要素、事務的な要素等いろいろな面を持つている場合が多いからです。係母の場合も、昭和二十五年の国勢調査では、係母という名称はとくに見当らず、「社会福祉事業職員」の中に包括されて専門的技術的職業に分類されていました。それが昭和二十八年標準職

業分類を作成する際に、保母は別にとり出されて、先に述べたようにサービス職業の方に含められ、昭和三十年に行われた國勢調査ではサービス職業従事者として数えられています。このことは戦後の新しい制度による保母の職業について、その内容や評価が充分に定まっていなかったことを示しているのではないかと思われます。

行政整理は現在、日本標準職業分類の改正を検討していますが、この改正案では、保母は社会福祉事業専門職員として、専門的技術的職業に分類され直す予定になっております。これは保母が特別の資格基準を要求される職業であることを考慮したためです。また労働省発行の職業辞典によると、専門的職業の主要性格は

一、高級な精神活動

二、人間活動の複雑な場

三、高度の包括的学術的研究又は経験

四、公式のふえん的研究及び応用並びに充分組織された理論的知識の分野

と記されていますが、保母は少なくともこのうちにあてはまるので、専門的職業に分類されるのは当然であるというのが専門家の意見です。

参 考 資 料

二、 附 表

表 I 児童福祉施設の年次推移

(各年末現在)

	総 数	助産施設	乳児院	母子寮	保育所	養護施設	精神障害児施設	精神障害児通園施設	虚弱児施設	身体不自由児施設	盲児施設	ろうあ児施設	救護院	児童館
昭和26年	6,035	202	113	407	4,485	461	40	・	13	3	50		57	204
27	7,365	220	128	468	5,573	500	61	・	18	7	52		56	282
28	8,722	234	129	520	6,856	502	65	・	18	10	53		55	280
29	9,707	257	135	574	7,693	514	72	・	20	11	60		52	319
30	10,256	286	132	618	8,321	528	75	・	21	16	52		52	155
31	10,586	277	132	641	8,768	527	85	・	21	19	29	34	53	・
32	11,141	280	130	642	9,138	544	91	7	23	26	31	40	53	136
%	100.0	2.5	1.2	5.8	82.0	4.9	0.8	0.0	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	1.2

注 児童館欄の数字は昭和30年までは児童厚生施設の数であるので、児童遊園地を含んでいる。

資料 厚生省 — 社会福祉施設調査

表 2 年次別にみた各児童福祉施設の在所籍者数

(各年末現在)

	総 数	助産施設	乳児院	母子寮	保育所	養護施設	精神障害児施設	精神障害児通園施設	虚弱児施設	身体不自由児施設	盲児施設	ろうあ児施設	救護院
昭和26年	430,263	646	2,153	24,326	366,430	26,672	1,884	・	589	161	1,053	1,906	4,443
27	610,300	495	2,720	28,054	538,274	28,799	2,733	・	778	317	1,281	2,255	4,594
28	721,532	659	2,716	31,301	643,697	30,129	3,209	・	761	575	1,355	2,358	4,772
29	708,430	734	2,839	33,442	625,383	31,806	3,752	・	950	600	1,485	2,651	4,788
30	741,773	820	2,755	35,898	653,727	32,944	4,382	・	1,030	1,029	1,550	2,814	4,324
31	741,050	805	2,800	35,951	653,333	31,992	4,906	・	1,001	1,254	1,559	2,553	4,896
32	747,999	1,100	2,294	35,916	657,010	33,933	5,396	155	1,209	1,689	1,506	2,775	5,014
%	100.0	0.2	0.3	4.8	87.8	4.5	0.7	0.0	0.2	0.2	0.2	0.4	0.7

資料 厚生省 — 社会福祉施設調査

表 3 施設の種別別、都道府県別、児童福祉施設数

(昭和32年末現在)

全 国		總 数	助産施設	乳児院	母子寮	保育所	養護施設	精神科施設	精神科施設	児童施設	児童施設	児童施設	児童施設	児童施設	児童施設	児童施設
01	北海道	278	4	4	30	204	21	4	1	1	1	1	1	1	1	1
02	北 海 道	91	7	1	4	73	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
03	青 森 県	134	11	3	16	97	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
04	岩 手 県	95	1	2	17	66	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
05	宮 城 県	93	—	1	14	71	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
06	山 形 県	89	1	2	15	60	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
07	福 島 県	148	—	2	19	108	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—
08	茨 城 県	107	—	3	14	73	11	2	—	—	—	—	—	—	—	—
09	栃 木 県	71	—	1	3	55	7	2	—	—	—	—	—	—	—	—
10	群 馬 県	138	2	1	10	112	8	2	—	—	—	—	—	—	—	—
11	埼 千 東 神 奈 川 潟	142	3	3	12	111	7	3	—	—	—	—	—	—	—	—
12	埼 千 東 神 奈 川 潟	228	—	3	8	195	14	4	—	—	—	—	—	—	—	—
13	埼 千 東 神 奈 川 潟	702	134	19	42	436	50	7	—	—	—	—	—	—	—	—
14	埼 千 東 神 奈 川 潟	264	4	5	21	197	26	3	—	—	—	—	—	—	—	—
15	埼 千 東 神 奈 川 潟	288	1	2	15	262	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
16	富 石 福 山 山 川 才 梨 野 卓 岡 知 重 賀 郡 阪 庫 良 山 取 根 山 島 口	172	—	1	21	145	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—
17	富 石 福 山 山 川 才 梨 野 卓 岡 知 重 賀 郡 阪 庫 良 山 取 根 山 島 口	344	4	3	14	310	7	3	—	—	—	—	—	—	—	—
18	富 石 福 山 山 川 才 梨 野 卓 岡 知 重 賀 郡 阪 庫 良 山 取 根 山 島 口	104	1	2	7	87	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
19	富 石 福 山 山 川 才 梨 野 卓 岡 知 重 賀 郡 阪 庫 良 山 取 根 山 島 口	191	1	1	6	174	6	1	—	—	—	—	—	—	—	—
20	富 石 福 山 山 川 才 梨 野 卓 岡 知 重 賀 郡 阪 庫 良 山 取 根 山 島 口	385	22	4	13	321	13	4	—	—	—	—	—	—	—	—
21	岐 静 愛 三 滋	317	6	2	14	283	9	1	—	—	—	—	—	—	—	—
22	岐 静 愛 三 滋	208	—	3	13	174	11	3	—	—	—	—	—	—	—	—
23	岐 静 愛 三 滋	713	6	4	32	626	28	4	—	—	—	—	—	—	—	—
24	岐 静 愛 三 滋	256	17	2	14	209	9	2	—	—	—	—	—	—	—	—
25	岐 静 愛 三 滋	153	1	1	7	133	3	3	—	—	—	—	—	—	—	—
26	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	278	4	3	10	237	12	4	—	—	—	—	—	—	—	—
27	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	388	9	6	26	286	41	5	—	—	—	—	—	—	—	—
28	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	472	3	4	22	402	34	3	—	—	—	—	—	—	—	—
29	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	160	1	1	12	133	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—
30	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	115	2	3	13	83	10	1	—	—	—	—	—	—	—	—
31	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	163	—	1	8	141	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
32	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	229	—	1	8	203	5	1	—	—	—	—	—	—	—	—
33	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	237	4	4	10	186	12	3	—	—	—	—	—	—	—	—
34	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	493	1	4	17	431	12	1	—	—	—	—	—	—	—	—
35	京 大 兵 奈 和 鳥 島 岡 広 山	330	4	2	17	263	13	1	—	—	—	—	—	—	—	—
36	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	155	1	1	13	122	9	3	—	—	—	—	—	—	—	—
37	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	162	1	1	7	146	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—
38	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	345	6	2	12	310	11	1	—	—	—	—	—	—	—	—
39	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	378	2	1	6	351	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—
40	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	548	6	5	22	472	21	2	—	—	—	—	—	—	—	—
41	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	129	—	1	5	114	6	2	—	—	—	—	—	—	—	—
42	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	192	1	3	12	160	11	1	—	—	—	—	—	—	—	—
43	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	198	3	5	10	156	18	1	—	—	—	—	—	—	—	—
44	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	146	1	1	8	110	12	1	—	—	—	—	—	—	—	—
45	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	151	1	2	10	126	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—
46	徳 香 愛 高 福 佐 長 橋 大 宮 鹿 児 島	161	2	4	13	124	13	1	—	—	—	—	—	—	—	—
再 掲		88	1	2	12	61	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—
再 掲		156	1	3	3	131	13	1	—	—	—	—	—	—	—	—
再 掲		162	3	2	7	134	7	2	—	—	—	—	—	—	—	—
再 掲		153	5	4	6	118	11	1	—	—	—	—	—	—	—	—
再 掲		69	1	2	9	38	18	—	—	—	—	—	—	—	—	—

備考

資料 厚生省 一 社会福祉施設調査

表々 施設の種別別児童福祉施設の従事者数

(昭和32年末現在)

	総 数			施設長		指導員・教員		保母・教母		医 師		保母・助産 婦・看護婦		栄養士		調理人		事務職員		その他	
	総数	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任	専任	兼任
総 数	80,612	62,208	18,404	5,669	5,178	2,395	830	33,720	117	611	10,263	2,337	427	242	96	7,978	258	1,966	1,092	7,290	653
助産施設	2,722	1,803	919	133	105	—	—	—	—	168	197	812	253	28	25	118	52	187	103	357	184
乳児院	2,039	1,789	250	55	74	5	—	440	—	26	108	552	10	33	4	61	3	134	33	483	21
母子寮	2,842	1,856	986	294	338	280	79	221	3	10	455	684	23	—	—	7	—	130	60	330	28
保育所	60,953	46,266	14,687	4,509	4,392	10	18	29,225	74	295	8,764	15	112	84	49	6,716	172	519	809	4,893	297
養護施設	6,670	6,014	656	436	107	1,082	50	2,504	8	26	423	50	11	34	11	688	7	560	17	634	22
精薄児施設	1,464	1,248	216	78	13	311	30	460	2	11	117	17	5	12	4	115	6	110	16	134	23
精薄児通園施設	56	47	9	6	1	5	—	13	1	—	6	1	—	1	—	5	—	3	—	8	1
盲児施設	399	281	118	10	21	37	33	137	7	2	31	3	7	2	1	36	8	29	6	25	4
ろうあ児施設	521	407	114	20	20	56	39	187	14	3	28	3	5	4	1	62	2	44	3	28	2
虚弱児施設	314	275	39	15	3	26	3	82	—	7	19	37	1	9	1	37	—	31	2	31	5
身体不自由児施設	962	890	72	14	12	43	12	110	—	57	15	245	—	28	—	69	2	92	8	232	23
教護院	1,042	977	65	52	1	373	3	278	3	6	50	16	—	7	—	63	1	97	2	85	5
児童館	628	355	273	47	86	167	63	58	5	—	43	2	—	—	—	1	5	30	33	50	38

注 (1) 教母は教護院のみ

(2) 保育所の保母(専任29,225、兼任74)中有資格保母は26,634、代用保母(保母にかわるものとして都道府県知事によつて認定されたもの)が510、

無資格者が2,155である。

資料 厚生省 — 社会福祉施設調査

表 5 保育所保母給与実態

(昭和32年9月)

	有資格	数	代用	数	無資格	数	平均	数
初任給	5,434円	939	4,363円	111	4,048	239	5,100円	1,269
公立	5,493	811	4,573	95	4,406	313	5,144	1,219
私立	5,379	1,523	4,065	132	4,101	638	4,948	2,293
混合平均	5,454		4,302		4,171		5,055	
給与額	7,523	1,329	5,801	70	5,801	109	7,979	1,508
公立	7,999	816	5,338	52	5,645	67	7,661	935
私立	6,862	2,245	5,645	88	5,892	436	6,671	2,769
混合平均	7,356		5,667		5,701		7,081	

			(a) 貰ったもの		(b) 無	(a)(b) 併せて	
			数	平 均	数	平 均	人 員
昇給額	公立		1,181	692.8	310	548.8	1,491
	私立		1,122	534.6	362	378.7	1,484
	混合		2,277	596.3	536	483.0	813
	平均		4,580	606.1	1,208	479.8	5,788
年	公	立	1,168	1.41月分	238	1.17月分	1,406
末	私	立	1,425	0.79	563	0.57	1,988
手	混	合	2,290	1.19	626	0.94	2,916
当	平	均	4,883	1.13	1,427	0.87	6,310
超	公	立	325	472	1,111	106	1,436
勤	私	立	321	461	1,136	101	1,457
手	混	合	521	598	2,141	115	2,662
当	平	均	1,167	525	4,388	109	5,555

注 (1) 本調査は地方社協保母会がまとめたものを全国的に集計したものである。

提出されたものは都道府県の約半数 対象人員にして約6,000人である。

(2) 本調査の調査基準年月日は下記の通りである。

初任給 昭和27年以降の採用者について

昇給額 昭和32年9月末日を基点として過去1年間におけるもの

年末手当 昭和31年12月分の支給分について

超勤手当 昭和32年9月分として支給分

給与額 昭和32年9月分の税込の総給与額(現物給与・贈与等は調査の対象としていない。)

(3) 給与額について私立が公立より高額になっているのは、保母の勤務年数が私立の方が長いことに原因すると思われる。

資料 全国社会福祉協議会 — 全国保育所保母給与実態調査

表 6 勤続年数別、保母数及び平均給与額

(昭和32年9月)

	有 資 格			代 用			無 資 格		
	人	員	給与額	人	員	給与額	人	員	給与額
1 年未満	398	9.2%	5,942	40	20.6%	5,091	138	22.2%	4,636
2 "	511	11.8	6,519	32	16.5	5,059	111	17.8	4,785
3 "	562	13.0	6,370	36	18.6	5,416	94	15.1	5,114
4 "	665	15.3	6,709	29	14.9	6,091	85	13.6	5,909
5 "	618	14.2	7,295	57	29.4	6,492	78	12.5	5,245
6 "	498	11.5	9,575	(5年以上)		(5年以上)	51	8.2	6,006
7 "	276	6.4	8,141				32	5.1	6,568
8 "	219	5.0	8,681				9	1.4	7,771
9 "	168	3.9	8,787				7	1.1	7,500
10 "	116	2.7	8,883				18	2.9	9,627
11 "	69	1.6	9,812				(10年以上)		(10年以上)
12 "	48	1.1	10,309						
13 "	34	0.8	9,989						
14 "	32	0.7	9,260						
15 年以上	127	2.9	11,333						
計	4,341	100.0	7,356	194	100.0	5,701	623	100.0	5,418

資料 全国社会福祉協議会—全国保育所保母給与実態調査

昭和35年2月24日 印刷
昭和35年2月25日 発行
保母の職業的地位を高めるために
----- 第八回婦人労働問題研究会報告録 -----
東京都千代田区大手町1の7
編集兼
発行人 労働省婦人少年局

