

## 「こども歌劇®」の意義について

**待機児童問題** 待機児童の解消は国を挙げての優先課題ですが、解消するどころか実は増加しています。厚生労働省は、待機児童数は3年連続増加し2017年4月1日時点で2万6000人と発表しています<sup>i</sup>。しかし、こうした待機児童の定義はあまりにも狭いと指摘されており、実際に入所申し込みには至らないが保育サービスを必要とする、いわゆる「潜在待機児童」あるいは「隠れ待機児童」ははるかに多いのは明らかです。厚生労働省自体の把握でも、2016年3月の発表によると2015年4月時点で自治体が待機児童数に算入していない数が約4万9千人、それまでに公表された数を合わせると約7万2千人と算定され<sup>ii</sup>、民間の推計ではさらに大きく上回ります。もし、より広く「何らかの保育サービスを必要とする児童」を潜在的な待機児童と捉えた場合、170万人以上と推計する報告もあります<sup>iii</sup>。

**女性の社会進出** 待機児童問題と密接に絡むのは、女性の社会進出です。女性の社会進出を促進することは、日本を活性化するために、そして国民全員が物質面、精神面ともにより豊かな生活を送るためにもっとも緊急の課題です。成長力の鈍った日本に最後に残されたフロンティアと言っても過言ではありません。現在の政府や各地方自治体は女性進出支援を謳うところではありますが、それが進めば進むほど児童保育の需要は高まり、また保育体制が充実しない限り女性の社会進出は進まない、という密接な相互依存関係にあります。しかし、現在の日本は、女性の社会進出は徐々に進行しつつも、国際的に見てまだまだ非常に低く、かつ改善のスピードが非常に遅いと言わざるを得ません。世界経済フォーラムが毎年発表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート」の2016年版<sup>iv</sup>によると、女性の平等度において日本は総合的に世界144か国のうち第111位と前年の101位からさらに順位を下げている有様です。かろうじて健康面では40位、教育面では76位と中位にありますが、その他のほぼすべての指標は非常に低位にあります。とりわけ経済面（官民の管理職における女性比率は113位）と政治面（国会議員の女性比率は122位）はいまだ見るも無残な状況です。総じて、G7のなかで最低位であるのみならず、発展途上国と比較してすらかなり低い水準にあるのです。

**保育士不足** さて、待機児童が解消せず、子供を保育する環境が十分整わない大きな原因のひとつが、絶対的な保育士不足です。保育従事者は約45万人で推移しており、ゆるやかに増えてはいるものの、有効求人倍率の推移を見ると、毎年ピークを記録する1月には全国平均で2.4、東京都などでは5を超えており、深刻な不足状態は一向に改善されていません<sup>v</sup>。これは、保育士になる資格を有する、いわゆる「潜在保育士」が実は76万人にも上り、それは増え続けている<sup>vi</sup>、という現状を考えたとき、非常に憂慮すべき事態です。つまり、社会全体から職業としての保育士がいまほど強く求められているときはなく、

またなろうと思えばなれる予備軍は十分あるにも関わらず、実際にその職につくひとが非常に少ないのです。保育士は、地域社会に根付いて子供の成長と教育をはぐくみ、保護者を助け、社会全体に貢献する素晴らしい職業であり、またライフワークとするに足る専門的な仕事です。だからこそ資格保有者が多いわけですが、いっぽう、非常に厳しい現実が、以上のような事態を導いています。

### 保育士の現状と離職

2015 年に行われた厚生労働省の保育現場に関する調査<sup>vii</sup>によると、調査保育士総数 317,146 人のうち 32,823 人が 1 年間に離職、すなわち離職率は全体で 10.3%となっており、総数の 1 割程度が毎年離職していることとなります。さらに、2 年未満で離職してしまう人が 14.9%、すなわち 6.7 人に 1 人に当たります。さほどに頻繁な離職の原因としてつねに挙げられるのは、「給与が低い」、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」です。これらが、当然のことながら、保育士有資格者（潜在保育士）が実際に職につかない、あるいは再就職しない理由です。しかし、厚生労働省の 2014 年 8 月調査<sup>viii</sup>によると、潜在保育士のうち 63.6%は、「不満な状況が解消されれば保育士として働きたい」と回答しています。もし 76 万人の 6 割が実際に保育士として勤めれば、なんと保育士不足は一挙にすっかり解消してむしろ余るほどになります。では、現役に離職を思いとどまらせて、有資格者に職についてもらう方策として何が有効なのでしょう。

### 保育に対する支援と欠けている視角

現在の国の「保育士確保プラン」<sup>ix</sup>では、「人材育成」、「就業継続支援」、「再就職支援」、そして「職場の環境改善」の 4 本柱のもと、それぞれについて諸政策が提示されています。これらは、給与の改善、各種助成金の活用・促進、保育士と管理者に対する研修の充実、就職斡旋・相談の実施など多彩に含んでおり、それら各施策が実行され成果が上がるのが切に望まれます。しかし、仮にそれらの諸策がすべて実効を挙げたとしても、現場の保育士がもっとも困っている、「(多種にわたる)事務量の多さ」や「労働時間の長さ」を、直接にそして劇的に改善することができるのでしょうか。例えば、給与の改善は絶対に必要でありそれがなされないと、いかにやりがいのある職業でも保育従事者は増えないでしょう。しかし、現実的な財政制約や労働市場でのバランスを考えたとき、それだけで誘因が倍層するような急激な給与の増加を期待するのは全く非現実的な話です。待遇の改善とは、もっと大局的かつ現実的に見て、現在の保育現場の矛盾や問題点と保育士に求められているがそれに応えにくくしているギャップは何かを理解して、保育士の「日常」の心身ストレスを少なくして、より楽しく仕事ができ、本来の職業的なやりがいをより感じてもらえるような改善策でなくてはなりません。2016 年 9 月に発表された、東京大大学院発達保育実践政策学センターの大規模調査<sup>x</sup>によると、約 3 万人の保育者の回答で、「疲れを感じる」と答えた幼稚園・保育所のクラス担任は 78%にも上ります。ここで、若者が幼稚園教諭・保育士を職業として選ぶとする理由は、そもそも金銭的な動機でもなければ社会的な名譽獲得のためでもない、という事実を思い起こしましょう。

彼らは、すでに給与がそう高くないことはわかったうえで、未来を背負う子供を育てる、子供たちと一緒に笑い泣く、そして、自分もともに成長する、という、優れて「精神的な」動機を持っているはずですが、しかし、そうした彼らの多くが就業後2、3年で辞めていき、残ったひとたちの8割が日常に疲弊しているというのが厳しい現実なのです。

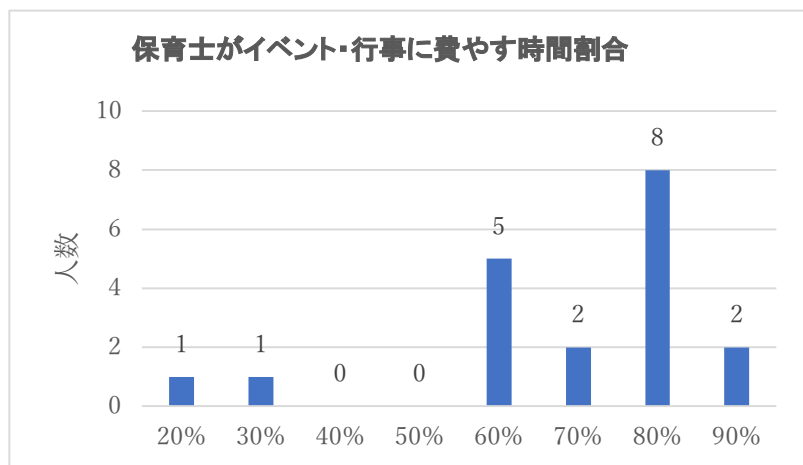
### 知られていない保育現場の現実

では、保育士が苦慮する「労働時間の長さ」や「事務量の多さ」の実態はどのようなものであり、その原因はどこにあるのでしょうか。それを考察するには、まず保育現場の実態を先入観なしによく観察する必要があります。保育士の業務を概観すると、おおまかに言って、「(子供に直接接する)保育実務」、「発表会等大・小イベント・行事の企画・実施」、「保護者とのコミュニケーション」、「園(所)内の諸打ち合わせ・雑務」、「自己の研修・啓発」などに分類できますが、実際はそれぞれにどのくらいの時間が割かれているのでしょうか。われわれは、実のところはその実態をよく知らないまま、保育士は殆どの時間子供の保育業務そのものに従事していると思いきり込んでいないでしょうか。または、その前提によってのみ、全体の労働時間の長さ、事務量の煩雑さ、あるいはそれらが導く心身ストレスを考えていないでしょうか。なるほど、保育士はその資格を取る過程で保育の理論と実際に関する学習を行い、ほかならぬその実践を行うべく職に就きますし、それが本来の中心的な職業的関心事です。しかしながら、実際には、保育現場に着任した途端に、子供に接する仕事だけではなく、実にさまざまな種類の業務や課題に直面することになるのです。その実態を正確にとらえた調査や分析は殆ど見当たらず、そのこと自体が問題視されるべきですが、このたびPETIPA(プチパ)は、小規模かつ限定的ではありますが、保育士と経営者に簡単なアンケートを行いました。そこから驚くべきことがわかってきました。

### イベント・行事に関わる時間の圧倒的な長さ

PETIPAは長年に亘る保育士との交流から、彼らの現場業務において「発表会等大・小イベント・行事の企画から実施・指導」に携わる時間が長いことを理解していましたが、このたび20人の保育士に、

改めて全体の業務時間のなかで占める割合について聞いたところ、驚くべきことに、回答者の9割が60%以上と答えました。そのなかでも、80%以上との回答は4割もあり、なかには90%以上と答えたケースもあります(右表参



照)。イベント・行事を催す頻度は幼稚園・保育園によってかなり違うと思われるので、この結果だけを以て保育現場全体の姿を断ずるのは難しいですが、いくら限定的なアンケートでもこの業務のウェイトは意外なほど高いことが明らかです。つまり、保育士は、実際には、いわゆる保育実務よりも長い時間を諸イベント・行事の企画・実施・指導に割いていることとなります。さらに、6つの園の現場経営責任者（園長先生）には、より総合的に、「保育実務」、「イベント・行事の企画・実施」、「保護者対応」、「打ち合わせ・雑務」、「自己啓発・研修」に費やす割合を聞いたところ、その平均は右表のような結果でした。日常的には発表会などの行事の園児指導など直接には行わない園長レベルですら、業務時間全体の二割をそのために使っていることとなります。

園長の項目別業務時間

保育実務（子供に直接接する）	60%
イベント・行事の企画・実施	19%
保護者とのコミュニケーション	9%
園内の打ち合わせ・雑務	6%
自己啓発・研修	5%

#### 現実の必要と技能・経験不足とのギャップから生じる悪循環

そして、問題は時間的な長さだけではありません。むしろ、保育士たちの真の悩みは、多種の大・小行事・イベントの企画から実施・指導に携わることの重要性を十分理解しているにもかかわらず、それらを適切に実施するための知識、技能、経験が圧倒的に不足しているというギャップの大きさであり、そこからくる心身ストレスなのです。上記アンケート実施の際に、「イベント・行事の考案、制作、実施に関して保護者の反応や園・他の先生からの評価、それに関する喜びや悩み」についての意見と「それらは保育者を続けていくうえでどの程度大きいか（とても大きい、大きい、普通、小さい）」を併せ聞きました。その結果によりますと、回答者の約9割が「保育者を続けていくうえで、イベント・行事に関する悩みと喜びはともに『とても大きい』あるいは『大きい』」と答えています。実際の声を若干紹介すると以下の通りです。

- \* 発表会や運動会は、保護者や園長の目に触れて出来栄を重視され、担任の力量であると評価されるので心の負担は非常に大きい
- \* 他のクラスがしていないものを見つけるのも一苦労
- \* 作品を作ると決めてから上司の理解を求めるための説得が負担
- \* 発表会の企画や準備は、仕事場から家に持ち帰って行うことが殆ど
- \* 発表会は1年の集大成として見られるので、年度末の担任発表後すぐに考え始める
- \* 発達障害の子が増えており、いかにイベント・行事に参加させるかが課題
- \* 園児の一人一人が目立ち、どの保護者にも喜んでもらえるには、毎日悩みはつきない
- \* ベテランになるにつれ「出来て当たり前」と思われる、見えない圧力に悩まされる

これらの背景にある重要な事実、発表会や運動会に代表されるイベント・行事の企画・実施は、保育士は全くズブの「素人」であって頼るものや人が殆どないため、孤独な試行錯誤を強いられる、そのために効率が悪く、また心身ストレスが非常に大きい、という点です。現実には、各保育士が、たまたま楽器演奏や歌ができる、あるいは劇が好きだ、などの個人的な経験や勘にのみ頼って、過去の前例を踏襲しつつ若干の工夫を加える・・・という風に対処している例が殆どと思われます。しかも、そのように時間をかけて準備したイベントも、もし園児や保育士自身の満足感が得られず、保護者の評判も月並みである・・・とすれば、負荷とともに大きな「徒労感」が残り、費やされたエネルギーは全く報われない、どころか、マンネリ化、自信喪失、停滞感、さらにはイベント・行事の忌避傾向などの悪影響が生じるケースがしばしば見受けられます。こうしたネガティブの悪循環を整理してまとめると以下のような実相と思われます。

- ✓ 発表会・イベントの企画から実施および園児たちの指導において必要な技術・経験は、保育士が取得する資格要件には全く関係がなく、なんら訓練されたこともないにも関わらず、現場でいきなり要求される。保育士の殆ど全員が、たまたま有していた個人的な経験・技術をほそぼそと使い、またそれらが一切ない人間はやみくもに取り組む、あるいは過去の方法をたんになぞる。
- ✓ 園児たちを楽しく安全にイベントに参加させ、効率よくイベントを運営し、最終的によい教育効果を与えるには、本来専門的な技術を有したプロフェッショナルから学んだり指導を受けたりする必要が多いにもかかわらず、コンテンツ、教材、研修、指導などに関する手がかりが非常に限られており、支援体制が甚だしく手薄である。
- ✓ 幼稚園・保育園の経営者においては、園児の減少と教諭・保育士の不足などから経営が厳しくなるなか、以上のような問題を認識するひとたちは増加しているものの、全体としては支援の必要への理解がまだ十分浸透していない。また、「現場で経験すればなんとかなる」、あるいは「それしか仕方がない」、といった旧態依然とした、根拠のない思い込みが存在する。
- ✓ 教諭・保育士に与えられる年間の研修日数は少なく、また枠があっても以上のような支援体制の薄さから機会が限られているため、適切な方法が見当たりにくい。従って、業務繁忙→非専門的・非効率的なイベント運営→心身ストレスの増加→離職への動機、という悪循環が進行する。

#### ネガティブをポジティブに変える逆転の発想

実は、こうした悪循環は決して必然でもなければ、打破できないものでもありません。単に、これまで長い間、よく観察も分析もされず、課題の重要性も十分認知されず、したがって「プロフェッショナル」な目で対策を考えられてこなかった結果であるだけなのです。われわれPETIPAは、これまで12年間にわたり、毎年の夏季研修ツアーおよび個別依頼への対応を合わせて、延べ約200

回の「ダンス・お遊戯研修」を実施、参加幼稚園・保育所は延べ約3千5百、参加者にして延べ約1万5千人の実績があります。そのなかで、以上に総括したような保育現場の厳しさ、矛盾、問題点、そして悪循環が存在することを全国各地で目の当たりにしてきました。そして、より重要なことに、保育士が現場で必要にしているものを提供することは可能なだけでなく、それを全国的にスケールアップすることができる、そうして、これまで「ネガティブ」と考えられていた分野を一挙に「ポジティブ」に転換できることを確信するに至りました。それがなぜ可能かという、まず、うえに述べた保育士アンケートと聞き取りにおいて、大多数の回答者が、イベント・行事の企画、準備から実施・指導には悩みやストレスが多い反面、実は「喜び」もとても大きい、と答えていることが第一の証左です。さまざまな子供たちの面倒を見て指導することを生きがいとする保育士にとって、イベント・行事で子供を上手に参加させ、ともに充実感を味わい、保護者ともども喜ぶという活動は決して保育「以外」の業務ではなく、まさしく本来の保育業務の重要な一部なのです。それが故に、得手・不得手の差はあっても、イベント・行事は「喜び」と答えているのです。また、ポジティブの連鎖に転換できると考える、より直接的な証左は、これまでPETIPAの研修やDVDに寄せられてきた力強い支持や激励の数々です。毎年行う夏季研修ツアー後のアンケートおよび今回のアンケートから現場の声を若干紹介すると以下の通りです。

- \* この研修があるから自信ができました。離職を考えていましたが、もう絶対に辞めません！（東京都 O幼稚園 N教諭）
- \* 本物に触れる機会として必ずこの研修会に参加させています。（島根県 H保育園 M園長）
- \* 元タカラジェンヌが保育業界に新風を吹き込んでくれました。保育者は本当に助かります。（兵庫県 T幼稚園 W園長）
- \* PETIPA のダンスはとにかく子供達がノリノリです。保護者からも大満足のお声を頂いています。（富山県 T保育園 M園長）
- \* 「これはどこの振付ですか？」と他園の園長先生から聞かれ、我が園は鼻高々でした！（千葉県 T保育園 Y保育士）
- \* プレッシャーの多い行事のなかに楽しみを見つけられるようになったのは先生方のおかげです。プチパに感謝！（東京都 S幼稚園 K教諭）
- \* 保護者や園長先生に評価されることもあるので心の負担はめっちゃ大きいですが、プチパに出会えてとても幸せな数年を過ごしています。（大阪府 M幼稚園 T教諭）
- \* （プチパ指導の）こども歌劇の最後の場面である女の子が感極まって泣いて、それが伝染して女の子6人泣きました・・・みんな楽しいようでお遊戯の練習しよう、劇もっとなりたいとってくれています。このように、わたしも一緒に練習を楽しむ余裕があるのも、プチパの教材のお蔭です。（兵庫県 H保育園 Y保育士）

\* 研修で学んだことを参考に、ちょっとした保育に生かして楽しむことができています。ホントに出会えて良かったです。保育士不足の昨今、PETIPAと出会い、運動会発表会の負担を減らし保育士やって良かったと思える若い人が増えてくれることを願ってます。（愛媛県 M保育園 K保育士）

**こども歌劇®のスケールアップによる大きな波及効果**      P E T I P Aは、劇・ダンス・歌のパフォーマンスおよび指導のプロフェッショナルとして長年保育業界に関わってくるなか、その集大成として「こども歌劇®」を開発しました。この事業のスケールアップによって、発表会・イベント企画・実施を大幅に効率化するのみならず、保育士に自信、勇気、活力を与え、単なる発表会・イベント運営支援を大きく超えた、保育士へのポジティブな「教育効果」の波及を期待することができます。そして、それは、保育士の離職に歯止めをかけ、潜在保育士の就業に向けた、大きな一助とすることができる、と考えます。そうしたポジティブな連鎖は以下のようなになるでしょう。

- ✓ 各種発表会・イベントに向けた開発した「こども歌劇®」セットとそれに関する集合研修は、保育士が、そのまま実際のさまざまな発表会・イベントに全部あるいは一部を使用できるのみならず、応用や適用も可能であり、それを刺激する。すなわち、最終「製品」であるとともに、その後のための「教材」でもある、という優れた二面性を持つ。
- ✓ 「こども歌劇®」の使用によって、保育士はイベントのために園児を効率的に、しかも自信を持って、楽しく指導することが可能になり、イベントでの成功体験を導く。
- ✓ 楽しみを伴った成功体験は、園児と保育士に「日常を超えた」意欲・活力をもたらすとともに、保育士は効率化によって「日常レベル」でも保育実務により注力できるようになる。
- ✓ 保護者の指示も増え、幼稚園・保育園経営者がそうした好循環を認識することで、教育効果がさらに多くの園に浸透し、また持続していく。

「こども歌劇®」は、その初期的普及の時代をすでに迎えて多くの支持を集めており、効果は検証されつつあります。この事業がスケールアップすることで、「元気な笑顔の」保育士が全国に増え、保育業界にさらに貢献できることを切に願っています。

（文責 P E T I P A アドバイザー 福井 龍<sup>xi</sup>）

<sup>i</sup> 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成29年4月1日）」による。

<sup>ii</sup> 日本経済新聞2016年3月19日記事による。

[https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG19H59\\_Z10C16A3000000/](https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG19H59_Z10C16A3000000/)を参照。

<sup>iii</sup> 石川和男氏（NPO法人社会保障経済研究所理事長）による。

---

[http://www.excite.co.jp/News/society\\_c/m/20160324/Mediagong\\_16031.html](http://www.excite.co.jp/News/society_c/m/20160324/Mediagong_16031.html) を参照。

iv ‘The Global Gender Gap Report 2016’ by World Economic Forum.

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/> を参照。

v 厚生労働省平成 29 年 1 月 17 日発表プレスリリース「保育士確保集中取組キャンペーン」の参考資料 1 「保育士の有効求人倍率の推移」による。同資料によると全国平均の有効求人倍率は、毎年ピークの 1 月比較で平成 23 年 1.36、平成 24 年 1.51、平成 25 年 1.74、平成 26 年 2.18、平成 27 年 2.44 と年々上昇している。[http://www.ans.co.jp/u/okinawa/cgi-bin/img\\_News/98-2.pdf](http://www.ans.co.jp/u/okinawa/cgi-bin/img_News/98-2.pdf) を参照。

vi 厚生労働省平成 27 年 12 月 4 日発表「保育士等に関する関係資料」による。本資料によると、2006 年の調査開始時点では潜在保育士は 37 万人であり、約 10 年間で倍増していることになる。

vii 厚生労働省平成 27 年 11 月 9 日発表「保育士等における現状」による。

viii 厚生労働省平成 25 年 3 月 29 日「主な人手不足職種におけるハローワーク求職者の免許・資格の保有状況」による。

ix 厚生労働省平成 27 年 1 月 14 日発表「保育士確保プラン」。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html> を参照。

x 発達保育実践政策学センター 公開シンポジウム「今、日本の保育の真実を探る～九万人の保育者と千七百か所の自治体関係者の声を聴く～」による。[http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/project\\_report/symposiumseminar/sympo\\_20160917/](http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/project_report/symposiumseminar/sympo_20160917/) を参照。

xi 福井 龍 略歴 神戸市出身。京都大学法学士（国際政治学）、ロンドン大学修士（金融経済学）。日本政策投資銀行にて長期金融に従事したのち、国際開発援助に転じる。経済協力開発機構（パリ）、世界銀行（ワシントンDC及び東京）、アジア開発銀行（マニラ）に勤務。2012-2016 年京都大学大学院連携プログラム国際アドバイザー兼任。2016 年より東京大学公共政策大学院 GDSM アフィリエイト委員（現在）。姉桐生のぼる（元宝塚歌劇団）の著書「なぜ、下級生は廊下を直角に歩くのか？」の解説（「タカラヅカ考」）執筆。