

マッチング指標から見る保育士をめぐる一考察

杉浦 立明

要約

本研究は保育士をとりまく労働市場の実態、有効求人倍率、採用率・退職率、賃金水準などについて統計調査結果から明らかにするものである。公的統計の調査結果から保育士人材確保の諸施策に関する評価のための資料とする。

女性保育士の賃金水準は女性労働者の平均値よりも低い。保育士と女性労働者を比較した相対賃金の水準は近年拡大傾向にある。また、年齢が上がるにつれて、相対賃金の水準は開いており、近年その開きは増している。他の職業に比べて、女性保育士の賃金水準の低さが保育士不足の原因につながっていることを示した。

保育士人材の確保のため、ハローワークのマッチング機能が作用しているかどうかについて都道府県別に保育士の就職件数、有効求人数、有効求職数から推計した。その結果、保育需要の増加によって保育士のマッチング機能は年々低下していること、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府など都市部では低く、福井県、岩手県、秋田県、山形県、宮崎県など地方部では高いことを示した。地域特有の保育事情が存在していることもあり、地域間のマッチング機能の作用にはばらつきが見られる。参考値として、職業計についても同様に推計した。その結果、マッチング機能は東京都や神奈川県、愛知県など大都市部では弱く、岩手県、秋田県、鹿児島県、宮崎県などの地方部では高い。

求人情報はハローワーク以外の場、学校、求人広告、民間紹介会社などでますます入手できるようになり、ハローワークの職業仲介機能が低下している。また、日本の労働市場では新卒一括採用の果たす役割が大きい。そのため、新卒者を除いた求人・求職データからでは、労働市場のマッチング機能の全貌を把握しているものではない。注意すべき点が多いが、近年保育士人材確保のために様々な対策が講じられている中で、本研究から都市部での保育士人材確保がますます困難になっている状態が改めて示された。

キーワード：保育士、求人倍率、求人賃金、賃金水準、マッチング機能

はじめに

少子化対策として待機児童の解消が重点課題として挙げられている。前田（2017）によると、待機児童対策を掲げた「エンゼルプラン」（1995～1999年度）が実施されて以降も、待機児童の問題は20年以上も変わらない状況であることを指摘している。待機児童の解消策として、保育所の整備が優先課題になっているが、都市部では保育所の用地や保育士人材の確保が困難であるため、保育所の開設につながらないことも多い。

安倍晋三政権では、経済成長の推進させる「新3本の矢」の政策を実行して、少子高齢化問題への対

応を重点課題として掲げている⁽¹⁾。その中で、子育て支援を強化して、2014年の合計特殊出生率1.42から「希望出生率1.8」を目指すとしている。この希望出生率の実現のため未婚者への結婚支援、不妊治療支援、保育所の充実などさまざまな政策を打ち出している。こうした諸施策の中で待機児童の解消は優先順位の高い課題であり、保育士人材の確保は必要である。そこで、保育士をとりまく労働市場の実態、有効求人倍率、採用率・退職率、賃金水準などを明らかにする。こうした統計データを整理した上で保育士確保の諸施策についての評価のための資料とする。現在も保育士人材確保のための取り組みが実施されているが、保育士人材の確保のため、ハローワークのマッチング機能が作用しているかどうかについて都道府県別の保育士の就職件数、有効求人数、有効求職数から推計を試みる。推計結果から、保育需要の増加によって年々マッチング機能は低下していること、マッチング機能は東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府などの都市部では低く、福井県、岩手県、秋田県、山形県、宮崎県など地方部では高いことが改めて示された。

本稿の構成は、以下の通りである。1節で専門職としての保育士の位置付けについて簡単に説明する。2節で保育士の有効求人倍率⁽²⁾の状況を地域別に集計した結果を紹介する。3節で保育士の採用及び退職の状況を地域別に集計した結果を紹介する。4節で保育士の都道府県別の有効求人倍率と求人賃金との関係を示す。5節で保育士の賃金水準について、女性労働者全体との差、相対賃金を算出して考察する。6節で最近の保育士をめぐる経済学からの研究を紹介すると共に、都道府県別の保育士の有効求人数、有効求職者数、就職件数を利用して、マッチングの効率性について簡単な回帰分析を行う。保育士に関するマッチングの効率性という観点から、今後の待機児童解消に向けた問題提起を図る。現在少子化問題に関する研究に取り組んでおり、その過程で整理できた統計データの紹介が中心となる。なお、理論モデルを活用した成果は現在進捗中のため後日になる。

1. 保育士の専門性

最初に、専門職としての保育士の役割及び最近の保育士確保の諸政策について簡単に紹介する。保育士は、専門的なスキルを必要として、業務を行う際に保育士の資格の有無によって選別されている。厚生労働省⁽³⁾によると、2001年11月30日に児童福祉法の一部を改正する法律が公布され、2003年11月29日から施行された。この改正児童福祉法では保育士資格が法定化された。保育士は、地域の子育ての中核を担う専門職としてその重要性が高まっていること、保育士資格が詐称されその社会的信用が損なわれている実態に対処する必要から、保育士資格を児童福祉施設の任用資格から名称独占資格に改められた。名称独占資格は、有資格者以外はその名称を名乗ることを認められていない。併せて、保育士には業務に関する守秘義務が課せられると共に、業務を行う際に都道府県に保育士登録を行う規定等が設けられた。

この児童福祉法改正によって、こどもの保育に加えて、保育士には保護者支援を行うことも業務として含まれるようになった。保護者の相談にのり、保護者に対して適切な助言や指導を行い、地域における子育て支援者としての役割を果たすことが求められるようになった。

保育士資格の取得には2つの方法がある。1つは保育士養成施設として国が指定した専門学校、短期

大学、大学等において必要単位を取得するものであり、もう1つは保育士試験に合格するものである。なお、2019年度までの特例として、幼稚園教諭免許保有者が一定の単位を取得あるいは保育士試験に合格した場合にも保育士資格が認められる。この特例は、子ども・子育て支援制度における幼保連携型認定こども園に、保育士資格と幼稚園教諭免許の両方を持つ保育教諭の配置が求められたことに伴う措置である。

また、2001年の改正児童福祉法では、保育所の整備に当って、設置主体にかかる規制を緩和して、公立保育所の民営化を促進する規定が盛り込まれた。地方財政が厳しくなる中で、公立保育所の民営化や正規の職員に加えて非正規の職員を活用する流れがこの改正以降進んでいく。

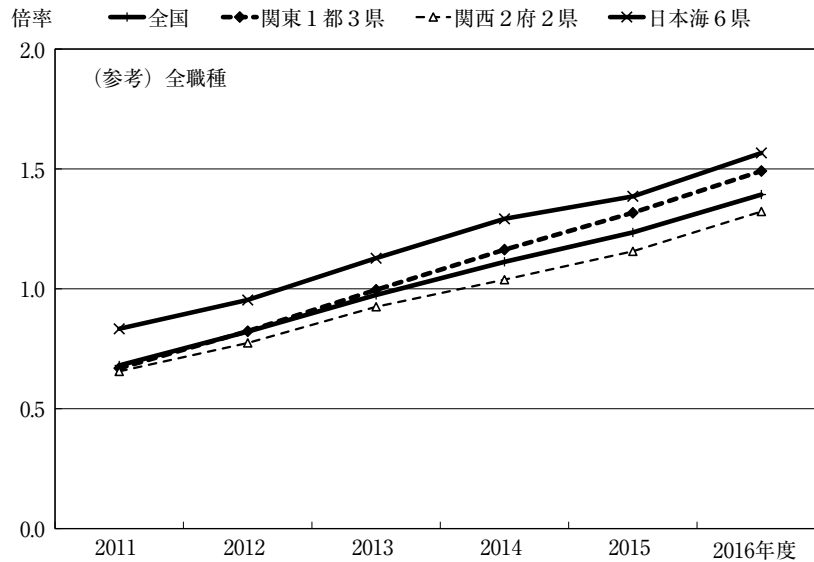
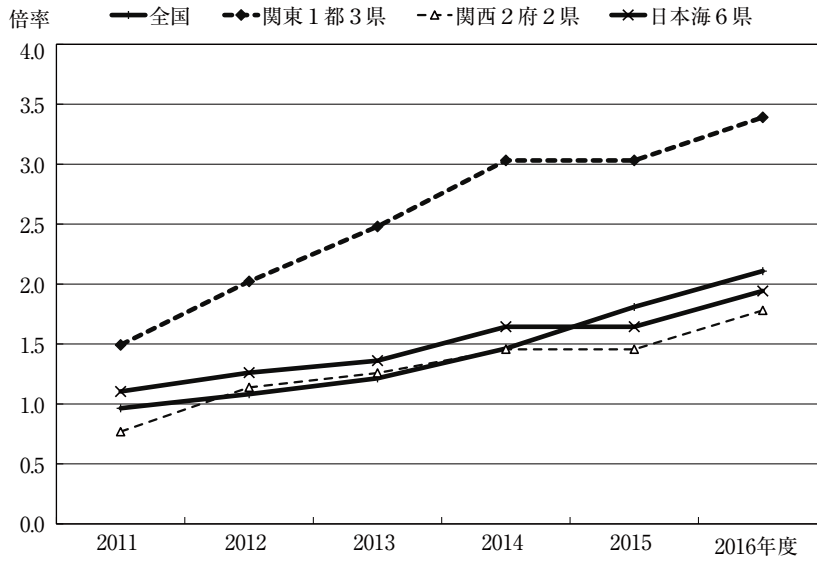
近年不足している保育士人材を確保するため、厚生労働省は2015年1月に2017年度末までに保育士試験を年1回から年2回に実施する、保育士の処遇改善、保育士養成施設を卒業する学生への就職促進支援、離職保育士に対する再就職支援の強化等を実行する保育士確保プラン⁽⁴⁾を策定した。さらに2015年7月に国家戦略特別区域法改正により、国家戦略特別区域の都道府県では通常の保育士試験とは別に実施される保育士試験による資格取得後の3年間は当該自治体内のみで保育士として働くことができ、4年目以降は全国で働くことができる国家戦略特別区域限定保育士⁽⁵⁾(地域限定保育士)の試験実施制度が新設された。この地域限定保育士試験は2015年度から実施されている。

2. 保育士の求人状況

近年好景気による人手不足の状態が続き、パートタイムを含む有効求人倍率は2017年9月時点で1.38倍と1倍を超えている。厚生労働省『職業安定業務報告』では職業大分類別に有効求人倍率を公表しており、保育士を含めた社会福祉の専門的職業の有効求人倍率は2.76倍と、全職種の数値よりもはるかに大きい。さらに厚生労働省『職業安定業務報告』による詳細な求人・求職調査結果から、社会福祉の専門的職業の中で保育士の人手不足は極めて深刻なものであることが公表されている。そこで、都道府県別の保育士に関するデータを利用して保育士の求人⁽⁶⁾状況について概観する。なお、各都道府県ではなく、都市部として、関東1都3県として東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県合計、関西2府2県として京都府、大阪府、兵庫県、奈良県合計、地方から日本海6県として山形県、富山県、石川県、福井県、鳥取県、島根県合計を図1に示す。この日本海6県は宇南山(2011)でも女性有業率の高い地方、また共働き率の高い地域として利用されている。また、参考として保育士に加えて全職種の有効求人倍率もまとめた。

図1から、保育士の有効求人倍率は、全国平均では2011年度に0.96倍から16年度に2.11倍と2倍を超えている。関東1都3県では同期間に1.49倍から3.39倍と全国平均を上回る数値を見せている。同期間に関西2府2県では0.77倍から1.78倍であり、全国平均の数値を下回っている時期が見られる。関西2府2県の奈良県は、全国の中で女性有業率が必ずしも高くなく、共働き率も低い。そのため、保育所の必要性が比較的少ない地域である。一方で、日本海6県では1.10倍から1.94倍に推移しており、最近は全国平均を下回っている。日本海6県は都市部に比べて三世同居率が高いこと、同居してなくても親との近居によって子育て支援を受けやすいことも影響しているであろう。

図1 地域別保育士の有効求人倍率（パートタイムを含む常用）



資料：厚生労働省「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」、『職業安定業務報告』
 備考：関東1都3県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）、関西2府2県（京都府、大阪府、兵庫県、奈良県）、日本海6県（山形県、富山県、石川県、福井県、鳥取県、島根県）

ただし、都道府県のハローワークの中には、企業本社の所在地において地方支社の求人も含めて一括して提出する場合もあるため、求人を受理したハローワークが所在する都道府県と、実際の就業地が異なる場合⁽⁷⁾も存在する。そのため、都道府県別に有効求人倍率（受理地別）を見る場合には、本社が多く所在する地域で有効求人倍率が高くなる傾向がある。したがって、東京都を含めた1都3県の有効求人倍率は高めに算出され、日本海6県のような地方の有効求人倍率は低めに算出されている可能性がある。そのため、このように地域ごとの求人倍率を見る場合には注意を払う必要がある。しかし、職業別に受理地と実際の就業地を区別した数値は公表されていない。ここではそのまま統計数値を利用する。

関東1都3県の保育士の有効求人倍率は全国の中でも極めて高く、またその水準が上昇し続けている。待機児童の解消に向けて、関東1都3県における保育士人材の確保は重要な課題であることが確認される。

3. 保育士の採用及び退職の近況

厚生労働省『社会福祉施設等調査』では、常勤保育士の過去1年間の採用者数、退職者数を定期的に調査している。必ずしも毎年調査されている項目ではないが、2009年以降の調査結果から調査年の常勤保育士数を母数として保育士の採用率と退職率を地域別に算出して図2に示す。図2から、常勤保育士の採用率は近年低下傾向にあることが分かる。全国平均では、2009年に13.2%で、2016年に13.7%である。

一方で、関東1都3県の採用率は2012年以降に全国平均を上回り、2014年以降も落ち込みを見せず、高まっている。2009年に11.7%で、2016年に16.9%である。待機児童解消のため保育士確保が優先課題であり、採用数を増やしている。他方で、関西2府2県の採用率は2009年に14.6%で、2016年に14.3%で、日本海6県の採用率は、同期間に11.8%と10.0%である。

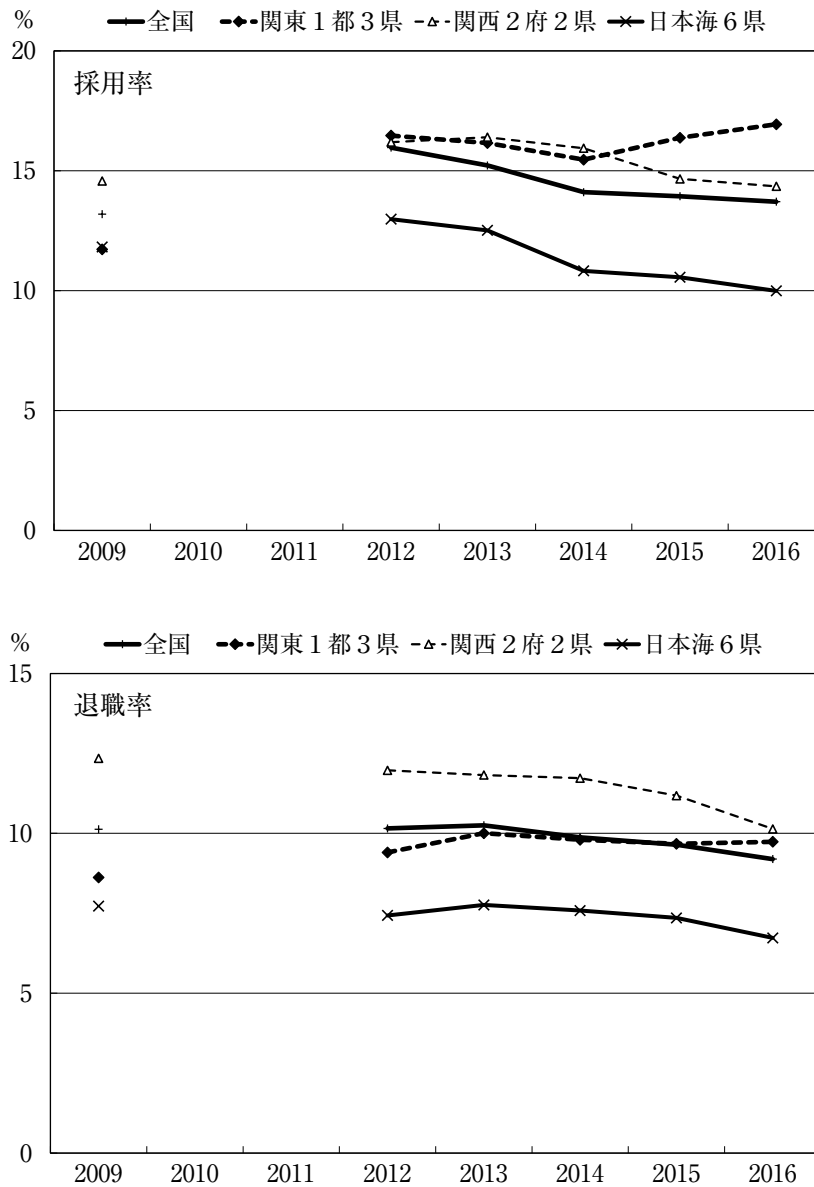
常勤保育士の退職率は、ほぼ横ばいの傾向である。全国平均では、2009年に10.1%で、2016年に9.2%である。関東1都3県の退職率は全国平均に比べて必ずしも高い水準ではなく、ほぼ全国平均並みの水準で、2009年に8.6%で、2016年に9.7%である。他方で、関西2府2県の退職率は2009年に12.3%で、2016年に10.1%で、日本海6県の採用率は同期間に7.7%と6.7%である。

関東1都3県では保育士の採用者数を増やしていることもあり、分母の保育士数の増加によって退職率が低めに算出されていることがその原因であるかもしれない。そこで、調査前年の保育士数を母数にした退職率についても算出した。その結果、調査前年の保育士数を母数にした退職率は、調査年の保育士数を母数にした退職率より、関東1都3県では若干大きい、その開きは0.1~0.8ポイント程度である。また、両者の退職率の開きは、関東1都3県以外の地域では0.0~0.3ポイント程度と小さい。したがって、退職率の母数の違いについてはそれほど大きな影響はないものとみなせる。そこで、図2には調査年の保育士数を母数にした採用率と退職率のみを掲載した。

保育士の処遇が必ずしも良好なものではなく、退職率が高いと言われている。厚生労働省『新規学卒就職者の離職状況』による大学新卒者の1年目離職率が1割を超えている水準と比べると、保育士の退職率が際立って高いとは言えない。ただし、図2の採用率と退職率は公営と民営を合計した総数である。図表を掲載していないが、私営に限った場合の退職率は1~3ポイント増える。関東1都3県の退職率は私営の方が図2より2.5~4ポイントほど大きくなる。保育士不足が目立つ大都市部の私営保育所では保育士の退職率は高くなる傾向にある。

なお、この『社会福祉施設等調査』では常勤保育士の異動状況を調査しており、近年増えている非常勤保育士の異動状況を取り扱っていない。非常勤保育士の異動を含めた場合には、保育士の退職率はさらに大きくなる可能性が高い。

図2 地域別常勤保育士の採用率と退職率



資料：厚生労働省『社会福祉施設等調査』

備考：関東1都3県（東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県），関西2府2県（京都府，大阪府，兵庫県，奈良県），日本海6県（山形県，富山県，石川県，福井県，鳥取県，島根県）

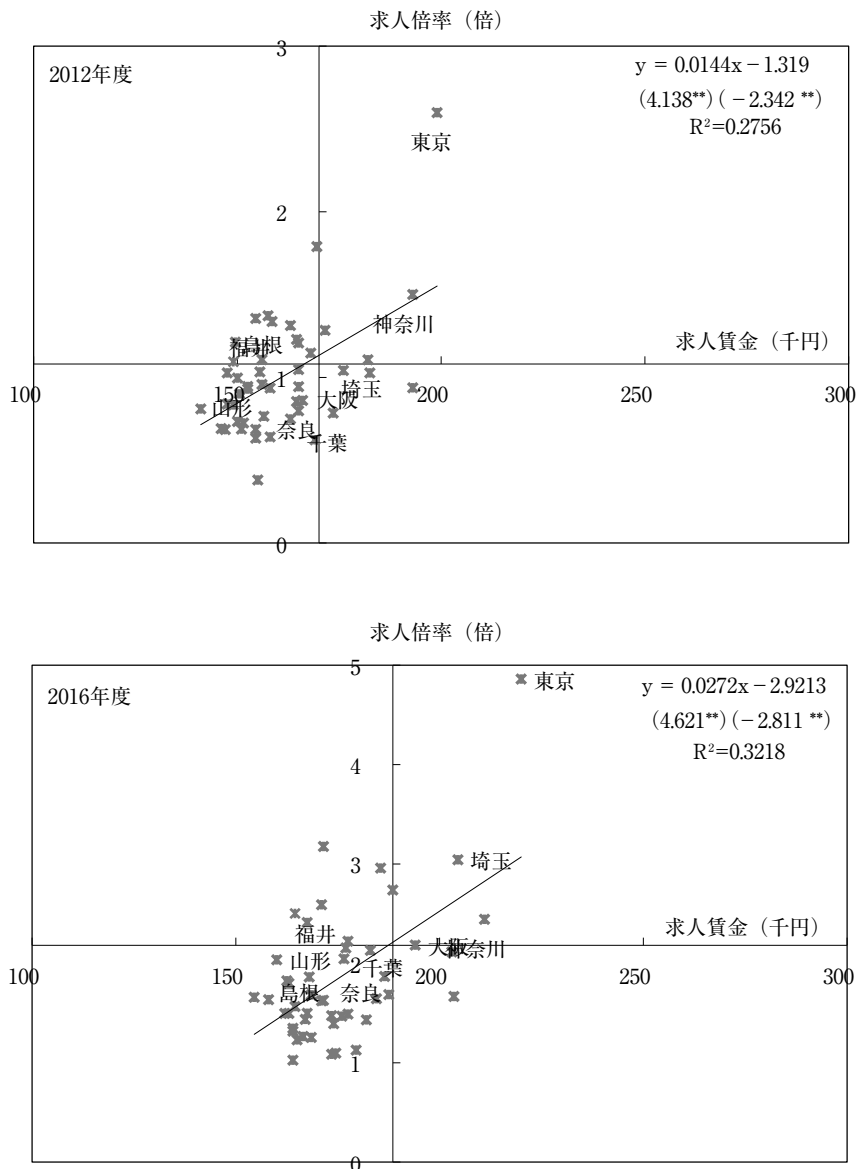
4. 保育士の有効求人倍率と求人賃金

労働供給が不足しているような労働市場では、賃金を媒介とした労働市場の需給調整が実施されるものと考えられる。そこで、厚生労働省『職業安定業務報告』から、ハローワークにおいて企業が求人する際に提示する賃金（月給と定額的に支払われる手当，以下，求人賃金）と労働者が求職する際に希望する賃金を利用する。この資料から都道府県別の保育士の月額の人賃金を活用して、有効求人倍率と

求人賃金との関係を見る。なお、有効求人倍率はパートタイムを含めた数値であるのに対して、求人賃金及び求職賃金はパートタイムを除いた数値であるため、対象範囲は必ずしも一致しないが、利用データの制約からこの2つの数値を利用する。求人賃金には募集の際の賃金の上限額を平均した上限平均及び下限額を平均した下限平均の2つの数値がある。ここでは上限平均及び下限平均を単純平均した数値を利用する。都道府県単位でしか求人賃金の平均値が集計できないため、前節までの関東1都3県、関西2府2県といった地域の集計値ではなく、都道府県単位で図3に示す。

図3から、2012年度も2016年度も保育士の有効求人倍率の高い都道府県では、求人賃金の提示額も

図3 保育士の有効求人倍率と求人賃金

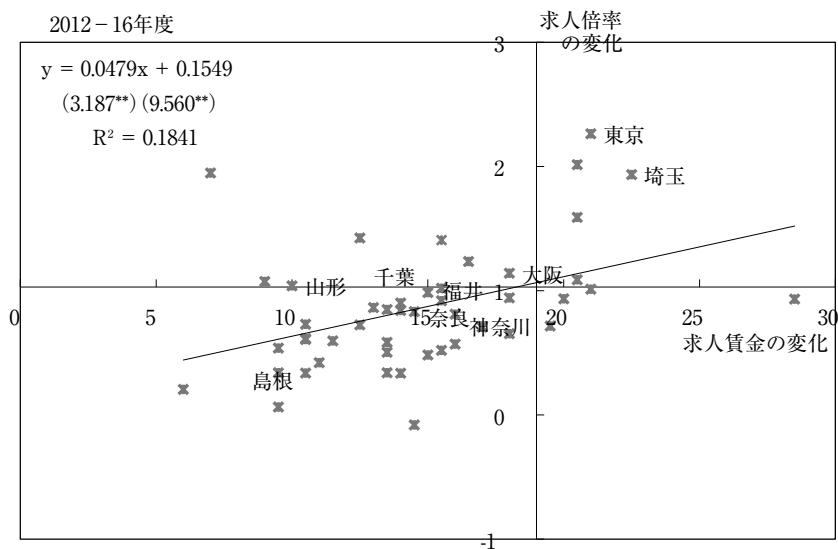


資料：厚生労働省『職業安定業務報告』
備考：全国平均値を原点とする。回帰式の()内はt値を、*は有意水準 $P < 0.05$ 、**は有意水準 $P < 0.01$ を示す。

高い傾向がおおむね観測される。全国平均の求人賃金は2012年度に月額170千円で、2016年度に月額188.5千円である。とくに、東京都では保育士の有効求人倍率は他の道府県に比べて高く、求人賃金も高い。東京都は、有効求人倍率は2012年度に2.60倍で、2016年度に4.86倍であるのに対して、求人賃金は2012年度に199千円で、2016年度に220千円である。しかし、東京都は有効求人倍率の大きさに比べて、東京都の求人賃金は他の都道府県を大きく上回るような求人賃金の水準では必ずしもない。

ここで、2012～16年度の有効求人倍率の変動と求人賃金の変動について図4に示す。図4から、有意性は必ずしも高くないが、求人倍率の増加と求人賃金の増加との間には何らかの正の関係がある。この図から、東京都や埼玉県などは、求人倍率の伸びに比べて求人賃金の伸びは回帰線より上方に位置しており、求人賃金の伸びは必ずしも十分でない可能性が示唆される。ただし、この求人倍率と求人賃金との間の正の関係は、保育士不足を補うために求人賃金を上げたのか、それとも、求人賃金の伸びがまだ不十分であり保育士の成り手が依然としていないのか、の因果関係の区別はここからではできない。

図4 保育士の有効求人倍率の変化と求人賃金の変化（2012-2016年度）



資料：厚生労働省『職業安定業務報告』

備考：全国平均値を原点とする。回帰式の（ ）内はt値を、*は有意水準P<0.05、

**は有意水準P<0.01を示す。

5. 保育士の賃金水準

保育士の賃金水準を見る前に、認可保育所の運営費用について簡単に説明する。認可保育所の運営費は、国の保育基準によって地域別に保育単価が定められている。したがって、保護者からの保育料と保育単価による国・都道府県・市町村の負担金によって運営される。保護者の保育料は、児童の年齢及び応能負担による保護者の前年収入に応じて基本的に決定されている。なお、自治体によって独自の判断で国基準による保護者保育料を減免している場合も多い。また、自治体によっては国の保育士配置基準

を上回って保育士を設定していることも多く、保育所の運営費用として人件費の占める割合は高く過半数を超えている。

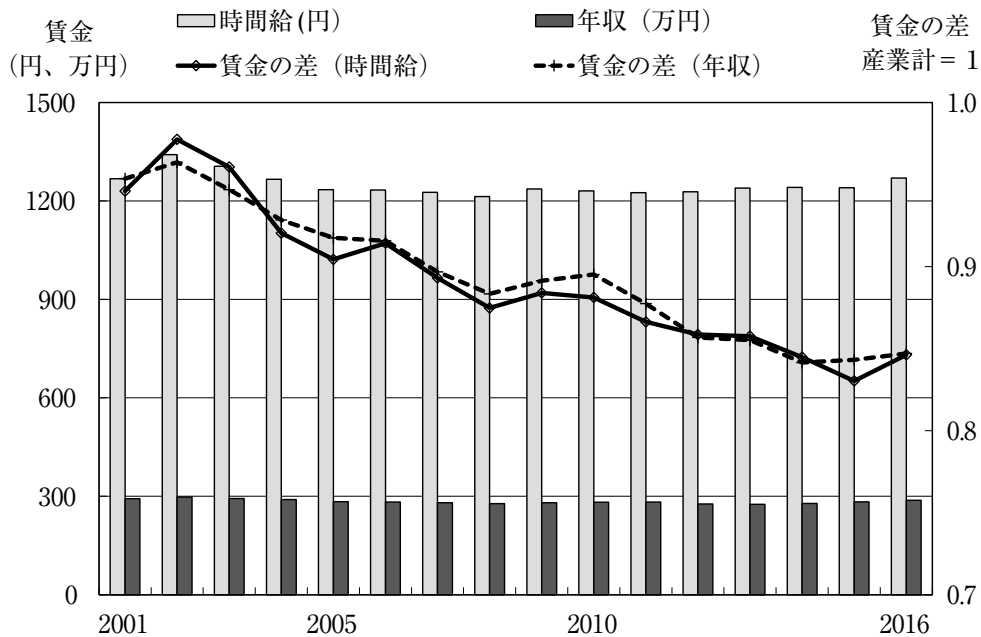
ただし、2005年の新地方行革指針や2006年の行革推進法等によって、地方公務員の定数の削減が推進され、国庫負担金や地方交付税なども削減された。その結果、財政的圧力の下で、公立保育所の民営化及び正規保育士から非正規保育士への切り替えが急速に進んでいく。

ここで、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から女性保育士及び女性労働者の賃金水準の推移を図5にまとめる。図には所定内労働時間当たりの賃金⁽⁸⁾(円)と年間賞与等を加えた年収額⁽⁹⁾(万円)、女性労働者と保育士の賃金の差、相対賃金水準を算出する。なお、この数値は、全国平均で、年齢計、学歴計、企業規模10人以上の総計である。

図5から、保育士の賃金は、時間給では2001年に1267円から2016年に1270円で、年収では同期間に293万円から288万円である。保育士の時間給及び年収はそれほど大きく水準は変化していない。しかし、賃金の差、相対賃金水準は、時間給では2001年に0.95から2016年に0.85に、年収では同期間に0.95から0.85におおよそ0.1ポイントほど開いている。

女性保育士の賃金水準を年齢階級別にも見てみよう。図6に2016年及び参考として2001年を示す。年齢計に占める35歳までの労働者の割合は、保育士では2016年に54.0%で、2001年に67.4%である。同割合は、女性労働者全体では2016年に36.2%で、2001年に50.2%である。2000年代に育児休業制度の普及を始めとして女性の就労支援が進み、女性の職場定着率が高くなり、35歳以上の女性の割合が増えている。しかし、女性労働者全体に比べると、保育士は若い年齢層が中心である。若い女性が多い

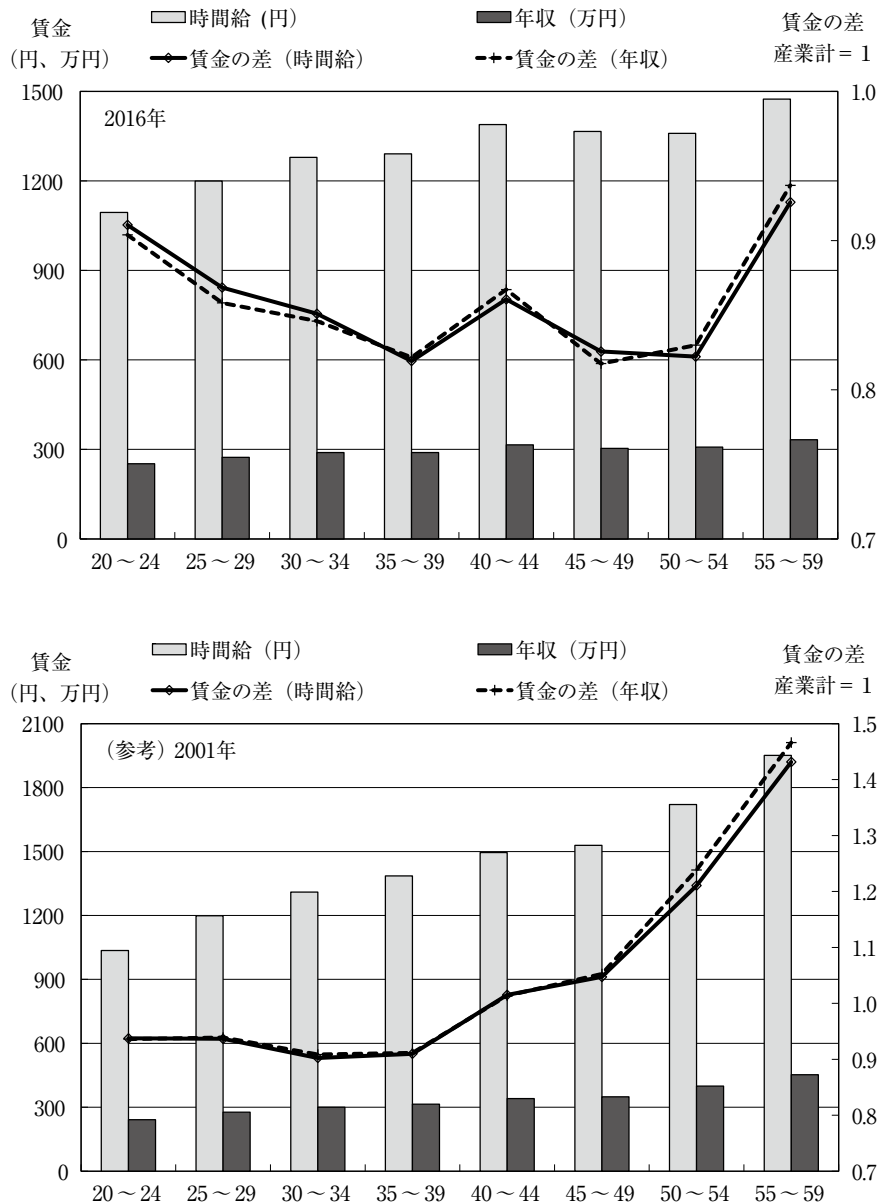
図5 女性保育士の賃金の推移（年齢計、学歴計、企業規模計、全国）



資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

備考：年収：きまって支給する現金給与額*12+年間賞与その他特別給与額、時間給：所定内給与÷所定内実労働時間

図6 女性保育士の年齢階級別賃金水準（学歴計，企業規模計，全国）



資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

備考：年収：きまって支給する現金給与額*12+年間賞与その他特別給与額，時間給：所定内給与÷所定内実労働時間

職業であることも保育士の賃金水準が低いことにつながる。なお、50歳以上の女性労働者数は必ずしも十分な標本数が確保されておらず、参考値である。

図6から、2016年の保育士の相対賃金水準は、時間給では20~24歳で0.91で、25~29歳で0.87で、30~34歳で0.85で、35~39歳で0.82に、年収では同年齢階級で0.90、0.86、0.85、0.82に下がりに続けている。新卒者として働き始めた当初から年齢を経るごとに、相対賃金水準が悪化していくことは、専門資格職としては問題であろう。

参考値であるが、2001年の相対賃金水準は、時間給で20~39歳の5歳階級別で0.94、0.94、0.90、

0.91であり、年収で0.94, 0.94, 0.91, 0.91と、年齢を経るごとに下がってはいるが、2016年に比べるとそれほど大きな開きではない。近年好景気の中で人手不足感が高まっており、賃金を引き上げている業種も多い。一方で、保育士は他の業種に比べて必ずしも賃金上昇による待遇改善が進んでいない。2000年代に保育士の相対賃金が悪化したことも、保育士不足の状況につながっている。

なお、この職業に関する賃金調査では、正規と非正規の区別した調査結果は公表されていない。正規保育士の賃金水準は必ずしも低下しておらず、非正規保育士の増加によって、保育士の相対的な賃金水準が悪化したことも考えられる。地方自治体の財政状況が悪化している中で、多くの自治体で正規保育士ではなく非正規保育士の採用が増えている。待遇面では正規と非正規職員の区別が存在しても、求められる仕事内容には大きな区別がないならば、非正規保育士の処遇はより深刻な状況と言えよう。

図6から、保育所には定期昇給制度が機能していない、そもそも定期昇給の仕組みがないところが多いため、年齢が上がるにつれて保育士の時間給や年収が伸びていないことが分かる。このような定期昇給が機能しないことも資格職として保育士の賃金水準が他の仕事に比べて満足できるものではなく、離職する保育士が多い職場が見られることにつながる。

保育士の賃金水準が産業平均より低いことが近年指摘されて、処遇の改善に向けてさまざまな施策が実施される。保育士の賃金引き上げのために予算措置⁽¹⁰⁾をとること、保育士に定期昇給制度を機能させるように予算措置化⁽¹¹⁾するなどである。

6. マッチング機能から見る保育士

最後に、保育士の労働需要と労働供給のマッチング機能について考察を試みる。マッチング機能を推計する前に、保育士の処遇に関する議論について経済学的アプローチから分析した研究を紹介する。

中野(2016)は資格専門職と賃金の関係について分析している。年齢、学歴、専門職種などの労働者の属性を説明変数とした賃金関数を推計した。専門職種としての保育士は介護士や福祉相談指導専門員などをまとめた福祉専門職として取り扱われており、実証結果から福祉専門職は労働需要が高く、供給側も資格保持者が多い職種でありながら、賃金は有意に低い職種であることを示している。この賃金水準が低いことが、労働供給側が資格を保持していても働かない状態、多数の潜在保育士を発生させていることを指摘している。

山口(2016)は男女の職業分布の違いに注目して男女間の賃金格差について分析している。分析では専門職を2つに区分している。教育、医療、介護、保育などをタイプ2型の専門職として、タイプ2型以外の専門職、例えば理工系技術者などをタイプ1型とした。専門職を区分した実証分析の結果から、日本では女性割合の高いタイプ2型の専門職では男女間の賃金格差が大きいことを示した。働く女性が増えていても、女性の多い職業で女性が増えており、そのような職業では男女間の賃金格差は必ずしも改善していない。一方で、女性割合の少ない理工系専門職で就業する女性が増えた場合には男女間の賃金格差は改善することを示唆している。この結果から、保育や介護分野では人手不足の状態が続いており、この分野で働く女性が増えても、賃金水準の向上につながらない可能性が示される。

鈴木(2008)は待機児童問題の理由及び解消策について論じている。歴史的に福祉施設として設定さ

れた認可保育所の運営制度によるところが大きい。すなわち、保育利用者に制度的に低く保育料を設定しているため、保育の超過需要が発生する。保育市場でこの保育の超過需要が待機児童を発生させ、保育所を新たに供給しても、その分新たな待機児童が発生する。また、この保育所の運営制度は、保育料だけでなく保育士への賃金支払いについても制度的に固定している。多くの地方自治体の財政状況が良好なものでなくなっており、保育士の賃金水準を引き上げることも困難な状態にある。

森川（2016）はサービス産業の生産性と労働市場について論じており、保育分野も取り上げている。日本の保育所は、入所児童一人当たり運営費による保育単価が国家公務員の地域手当区分に連動する仕組みであることを指摘している。国家公務員の地域手当に連動した結果、公務員の賃金の差は、人口密度の高い大都市で相対的に低く、低い地方部で相対的に高くなる傾向である。したがって、この制度が作用して、大都市部で保育士や保育サービスの供給が過少になりやすく、地方部で過大になりやすい傾向にある。この制度的な保育士不足や待機児童問題が大都市部で深刻な課題であることを人口集積という点から指摘している。

保育士は資格職であるため、資格非保有者が他の職業から入職することは基本的にはない。都市部の自治体には保育士不足の解消策として、独自に保育士の賃金を増額する、住宅費用を助成する、他地域の保育士養成施設に対して積極的に求人活動を行う、など⁽¹²⁾している。ここで保育士の労働需給の分析として賃金関数の推計を試みたい。しかし、保育士の賃金データは厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から都道府県単位では年齢計、学歴計、勤続年数計、といった形でしか利用できない。そのため、保育士の属性を含めた賃金関数の十分な推計は困難である。属性を区別した保育士の賃金関数の推計は今後の研究課題である。そこで、保育士の需給状況を表す都道府県ごとの求人倍率に改めて注目する。地域ごとに保育士の求人倍率はばらついているが、地域によって保育士の求人倍率がそれほど高くないところも見られる。ハローワークを通じた都道府県間の保育士の需給のマッチング機能に関する回帰分析を行う。

ハローワークを通じた労働市場のマッチング機能について、周（2008）、佐々木（2007）、神林・水町（2014）、労働政策研究・研修機構（2016）などの研究がある。労働市場のマッチングを表す指標として、周（2008）、労働政策研究・研修機構（2016）などでは就職率と充足率を組み合わせるハローワークの職業紹介機能を評価している。マッチング機能の効率性について、就職件数 H 、有効求人数 V 、有効求職数 U として、 $H = AV^{\beta_v}U^{\beta_u}$ を想定する。このマッチング関数を利用して、佐々木（2007）、神林・水町（2014）などは有効求人数と有効就職者数の対数値を利用してマッチング機能の効率性を分析している。神林・水町（2014）は、「Petrongolo and Pissarides（2001）などで議論されている、ある期間に労働市場で成立した就職件数を求人数と求職数に対応させる関数で、労働市場におけるマッチング・メカニズムをよく要約するもの」として指摘しており、「ある労働市場 j における t 期間内の就職件数対数値を $\ln h_{jt}$ 、同期内の有効求人数対数値および有効求職数対数値をそれぞれ $\ln v_{jt}$ 、 $\ln u_{jt}$ とすると、マッチング関数は

$$\ln h_{jt} = a_j + \beta^v \cdot \ln v_{jt} + \beta^u \cdot \ln u_{jt} \quad \dots\dots(1)$$

という対数線形で近似」されるものとして推計している。この定数項 a_j の大きさは求人と求職が所与

とした時の就職件数の多寡を示し、マッチングの効率性を表す指標の1つである。特定の職種のみ、保育士のみを取り上げた推計を行い、マッチング機能を論じることは問題が多いことであろう。ただし、最近約5年間の月次データから都道府県別に保育士の労働需給の状態を評価することは保育士の労働市場を概観するために必要なものとして扱う。

データは、2012年4月から17年5月までの都道府県別の保育士の就職件数、有効求人数、有効求職者数である。神林・水町（2014）に倣って（1）式に定数項のシフトを見るため年ダミー、月ダミー変数も加える。さらに労働政策研究・研修機構（2016）に倣い都道府県ダミー変数も加えて最小2乗法で推定した。また、参考として、都道府県別の職業計についても同じように推計する。主な基本統計量の結果を表1に、推計結果を表2に、都道府県ダミーの係数からマッチング指標を図7に示す。

表1 主な基本統計量（2012年4月～17年5月、新規学卒者を除く）

	保育士					(参考) 全職種				
	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
有効求人数	2914	6.042	0.873	3.689	9.102	2914	9.961	0.756	8.545	12.381
有効求職者数	2914	5.819	0.718	4.317	7.655	2914	10.039	0.734	8.625	12.183
就職件数	2914	3.551	0.772	1.386	5.572	2914	7.505	0.588	6.280	9.146

資料：厚生労働省『職業安定業務報告』

備考：ダミー変数は省略。表中の値は自然対数に変換したものである。

表2 都道府県別マッチングの効率性の主な推計結果（2012年4月～17年5月、新規学卒者を除く）

被説明変数	保育士就職件数			(参考) 全職種就職件数		
	係数	標準誤差	有意水準	係数	標準誤差	有意水準
有効求人数	0.272	0.027	***	0.391	0.020	***
有効求職者数	0.878	0.043	***	0.426	0.028	***
4月ダミー	-0.470	0.024	***	-0.114	0.005	***
5月ダミー	-0.488	0.024	***	-0.195	0.005	***
6月ダミー	-0.553	0.025	***	-0.192	0.006	***
7月ダミー	-0.685	0.024	***	-0.224	0.006	***
8月ダミー	-0.768	0.023	***	-0.323	0.006	***
9月ダミー	-0.580	0.023	***	-0.226	0.006	***
10月ダミー	-0.587	0.023	***	-0.200	0.006	***
11月ダミー	-0.682	0.023	***	-0.300	0.007	***
12月ダミー	-0.661	0.024	***	-0.385	0.008	***
1月ダミー	-0.647	0.023	***	-0.393	0.006	***
2月ダミー	-0.315	0.022	***	-0.235	0.006	***
2012年ダミー	0.190	0.029	***	0.203	0.013	***
2013年ダミー	0.113	0.026	***	0.166	0.011	***
2014年ダミー	0.058	0.024	**	0.135	0.008	***
2015年ダミー	0.062	0.021	***	0.097	0.007	***
2016年ダミー	0.031	0.020		0.047	0.005	***
都道府県ダミー	-0.6150 ~ 0.3790			-0.2374 ~ 0.3873		
定数項	-2.615	0.287	***	-0.634	0.363	*
R2乗	0.904			0.990		
修正R2乗	0.902			0.990		
ダービン＝ワトソン比	1.846			1.439		

有意水準：***：P<0.01，**：P<0.05，*：P<0.10

資料：厚生労働省『職業安定業務報告』

表2の推計結果の年ダミー変数の係数は、2012年から2016年の間に小さくなっている。このことは、ハローワークを通じたマッチング機能が低下していることを示す。好景気が続く中で、保育士人材の確保が一層困難になっていることを裏付ける。保育士人材確保のためにさまざまな対策を講じているが、期待される成果はもたらされていない。参考値の全職種の数値も2012～16年の間に年々マッチングの効率性が小さくなっている。人手不足が続く中で、企業の人材確保が難しくなっていることを示す。

月ダミー変数は3月を基準としているが、係数は2月ダミーが最小である。4月の入所見受け入れに向けて保育士を確保するために保育所が取り組んでいることを示す。ただし、年間を通じて保育士のマッチング機能は低い。子どもの出生月にばらつきがあること、急遽保育所への入所が必要となること、など月ごとに保育需要は異なる。推計結果から、保育所への入所受け入れは年間を通じた課題である。4月から8月、あるいは9月から11月にかけてダミー変数は大きくなっている。保育入所の4月や10月の月以外にも保育士人材の確保が課題であることがマッチング指標から窺える。年間を通じて生じる保育需要に対応する必要性が示唆される。

参考の全職種では4月ダミーが最小である。新規学卒者を除いた推計結果であるが、年度開始時の4月には企業に必要な人材がそれなりに確保されている状態であることを示す。この全職種には様々な職業を含んでおり、職業によって労働需給の状態も季節ごとに繁忙が異なる。このことが月ダミー係数の大小に反映されている。

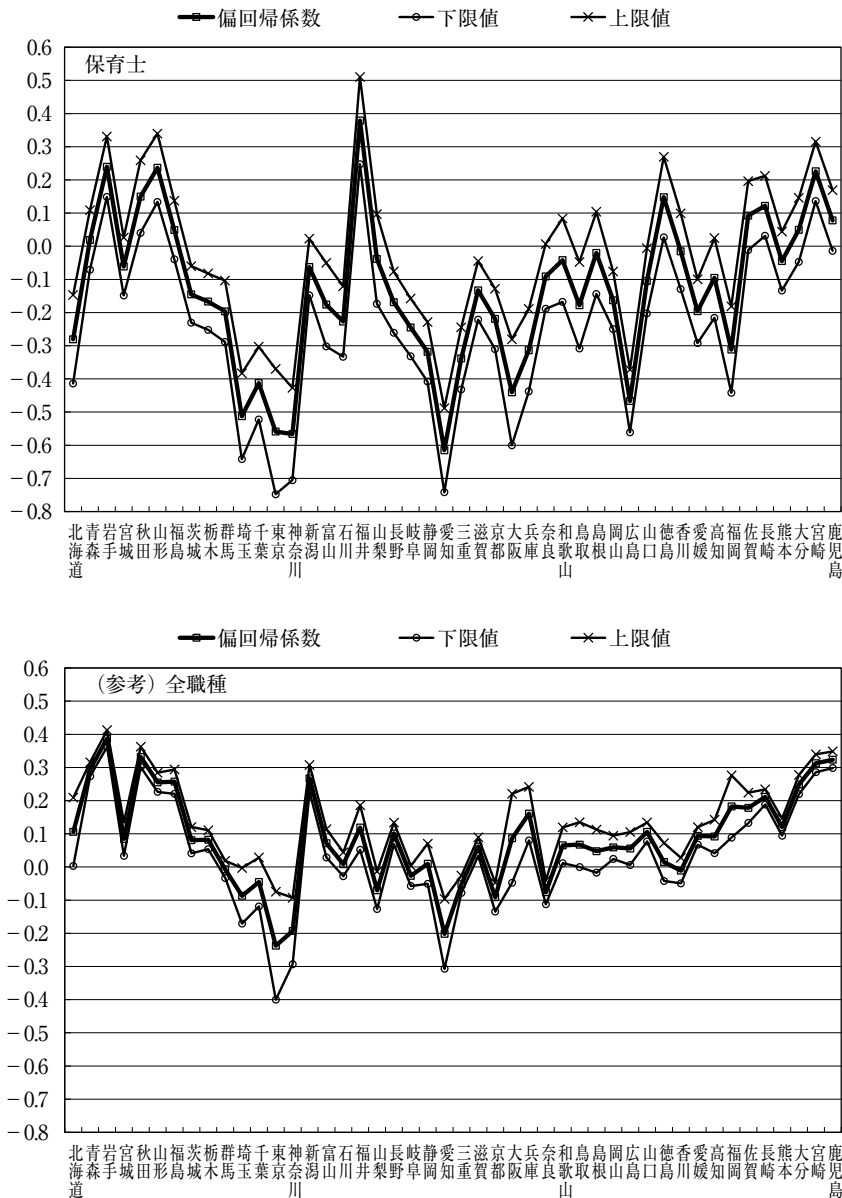
都道府県ダミーの係数は一部の県で有意ではなかった。図7から、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県など大都市部でのマッチング機能は弱く、岩手県、秋田県、山形県、福井県、宮崎県など地方部で強い。ただし、地方であっても石川県や鳥取県のように全都道府県で中位以下としてマッチング機能が弱く示された地域もある。地域ごとの保育状況や要因の存在によって、マッチング機能が弱い可能性が考えられる。また、すでに指摘したように、ハローワークの求人情報が本社の存在する都市部に偏在して、地方での求人情報が過少評価されている可能性も存在する。加えて、保育士の求人数及び求職者数がそれほど多くない県にはバイアスが存在しており、有意な推計結果が得られていないことも考えられる。例えば、青森県、奈良県、香川県、高知県などは保育士の求職者数、求人数や就職件数が全国の中で下位に位置しており、推計結果の都道府県ダミー変数の数値は有意ではなかった。

東京都や神奈川県の自治体の中には、保育士不足解消のため、保育士の賃金水準を独自に加算して近隣の千葉県や埼玉県から保育士を求人⁽¹³⁾していることもある。その結果、千葉県や埼玉県では他県へ自県の保育士が引き抜かれることも生じて、マッチングの数値が低下する。

参考値の職業計の推計結果も、係数の大きさは異なるが、東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、など大都市部でのマッチング機能は弱く、岩手県、秋田県、山形県、鹿児島県、宮崎県、福井県、など地方部で強い。なお、大阪府、兵庫県、福岡県、北海道などは保育士のマッチング機能は弱いですが、職業計ではマッチング機能は強い結果が得られた。地域によって、全ての職業で人手不足という状態ではなく、ハローワークを通じて職業紹介機能の効果がそれなりに働いている。

Kano and Ohta (2005) は一人当たりの所得や人口密度の高い地域ほど、高い職業技能が求められること、職業技能の高い人材獲得競争が激しくなることなどを指摘している。また、都市部では民間就職

図7 都道府県別マッチングの効率性（2012年4月～17年5月，新規学卒者を除く）



資料：厚生労働省『職業安定業務報告』

備考：沖縄県をベースとした都道府県ダミーの推定係数と95%信頼区間を表示した。

支援会社や直接インターネットを通じた求人企業情報の提供などハローワーク以外の場での職業紹介が近年進行している。阿部・児玉・樋口・松浦・砂田（2005）は、ハローワーク経由よりも、学校、前の会社の紹介、縁故、求人広告、民間紹介、その他などの利用の方が早く就職できる可能性を示した。このような研究からも、都市部ではハローワークのマッチング機能が弱く示されることは妥当な推計結果と言えよう。

保育士の年収や時間給など含めた待遇自体が全職種と比べて必ずしも優位でない。そのため、保育士よりも他の職業に移動する可能性もあろう。この他の職業への移動の可能性については、データの制約

もあり、本研究のデータから結論付けることはできない。厚生労働省⁽¹⁴⁾は「潜在保育士（保育士資格を持ち登録されているが、社会福祉施設等で勤務していない者）は80万人弱」が存在すると推計している。保育士以外の他の職業で働くことによって、収入が増える、休日等が取得できる、などの理由から保育士として勤務していない実態が窺える。近年さまざまな職業で人手不足の状態が続いている。保育士有資格者が保育士に拘る必要性も少なく、条件のいい他の職業に就く場合もあろう。求人・求職データ以外の賃金や労働時間等を組み合わせて、マッチング機能に関する考察を深めることは今後の課題である。

日本の労働市場において、新卒一括採用の果たす役割は大きく、保育士の採用も新卒採用が主体の施設が多い。この新卒採用に関しては、ハローワークの求人・求職統計では別枠の扱になっている。そのため、新卒の数値を組み込まないマッチング機能の評価は、真の姿を反映していない可能性が高い。しかし、企業側の新卒採用者数や新卒者の就職希望者の数値については、厚生労働省では中学校及び高等学校のみを調査しており、大学、短大、専修学校などの実態については正確な数値は不明である。文部科学省『学校基本調査』は大学、短大等の就職者数については調査しているが、企業側の求人数や就職志望者数については把握していない。そのため、新卒者を含めた職業のマッチング機能の全貌を捉えることは今後の課題である。

本節では、都道府県単位でマッチング機能について回帰分析を試みたが、都道府県単位よりも小さい都市単位でマッチング機能を分析することが適切であろう。しかし、求人・求職の統計数値は都道府県単位でしか原則公表されていない。都道府県よりも規模を小さくした分析も今後の課題である。

おわりに

統計調査の結果を利用して、保育士を取り巻く労働市場に関する実態を見た。待機児童解消に向けて保育士人材の確保が重要課題になる中で、保育士の有効求人倍率は地域によってばらついているが、全体的に上昇し続けている。保育士の有効求人倍率と求人賃金との間には何らかの正の相関関係が見られる。ただし、東京都の有効求人倍率の水準に比べて、東京都の求人賃金の水準は低すぎる可能性がある。保育士の不足は保育士の処遇の低さが原因となっていることがしばしば指摘されている。こうした保育士の処遇について、女性労働者の平均値と比較した保育士の賃金水準（相対賃金）という指標から見ると、近年相対賃金は低下している。年齢が上がるにつれて、相対賃金水準が低下している。このような定期昇給の仕組みが保育士には作用していないことも、他の職業に比べて待遇が低くなり、保育士不足の原因の1つにもなっている。

都道府県別の保育士の職業マッチング機能について考察を試みた。都市部に偏在する待機児童問題の解消に向けて、都道府県別のマッチング効率性を求めることから、改めて大都市部ではマッチング機能は明らかに低いことが示された。この都市部におけるマッチング機能の低さを解消するためには、更なる分析が必要である。このマッチング機能に関する分析は少子化問題に関する研究に関する予備的考察である。そのため、推計方法や利用データは限定的なものである。保育士のためのマッチング効率性を推計だけでなく、他の職業との比較も必要となろう。しかし、都道府県別、職業別の求人数、求職者数、

就職件数などは年次データとして最近5年間分は公表されているが、月次データは公表されていない。他の職業と比較する場合には独自に入手した上で分析しなくてはならない。都道府県単位より小さい地域データの入手や保育士以外の職業データを入手して、地域間、職業間のマッチング機能について今後分析を進める。

〈注〉

- (1) 2015年9月25日 日本経済新聞 朝刊1面
- (2) 厚生労働省による定義では、求職者に対する求人数の割合をいう。ここでは「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た「有効求人倍率」を利用する。月間有効求職者数とは、前月から繰越された有効求職者数（前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者をいう）と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいう。月間有効求人数とは、前月から繰越された有効求人数（前月末日現在において、求人票の有効期限が翌月以降にまたがっている未充足の求人数をいう）と当月の「新規求人数」の合計数をいう。
- (3) 厚生労働省ウェブサイト「保育士試験」 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shikaku_shiken/hoikushi/
- (4) 厚生労働省ウェブサイト「保育士確保プラン」の公表2015.1.14. <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf>
- (5) 厚生労働省ウェブサイト「保育士試験」 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shikaku_shiken/hoikushi/
- (6) パートを含めた常用労働者の求職・求人状況である。常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。なお、求職・求人の数値には、新規学卒者求人は含まない。
- (7) 厚生労働省『平成26年版労働経済の分析』p.24
- (8) 時間給は、所定内給与額を所定内労働時間数で除したものである。所定内給与とは、所定労働時間を勤務した場合に通常支給される給与のことで、基本給のほかには職務手当や家族手当などを含む。
- (9) 年収額は、12か月分のきまって支給する現金給与額及び年間賞与その他特別給与額の和である。きまって支給する現金給与額とは、所定内給与額に時間外勤務手当などを加えたもので、月々支給される給与の総額のことであり、手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除前の額である。年間賞与その他特別給与額とは、前年1年間に支給された賞与等の総額である。
- (10) 「保育士月給1.2万円上げ、来春、政府・与党方針、定昇導入に助成金」（日本経済新聞2016年4月22日朝刊1面）「経験が豊富な保育士には月額約1万2000円に上乘せする仕組みも設ける。」「賃上げが長続きするよう、定期昇給制度を導入した保育所には助成金を出す仕組みも初めて設ける。」
- (11) 「保育所の賃借料補助拡充、厚労省、私立に月最大90万円増額、保育士の昇給後押し。」（日本経済新聞2017年2月19日朝刊3面）「厚生労働省は土地や建物を借りて運営している私立保育所への支援を拡充する。」「昇給や昇格制度がある私立保育所の賃上げも支援する。」
- (12) 「なぜ減らない待機児童（上）保育士確保、支援厚く一足立区、復帰へ実習費負担、千代田区、育休取得しやすく」（日本経済新聞2016年6月8日 地方経済面 東京15面）
- (13) 「自治体、待機児童の解消急ぐ裏で…、来れ我が街、保育士争奪戦」（日本経済新聞2014年4月15日夕刊9面）
- (14) 厚生労働省2016年3月29日 社会保障審議会児童部会保育専門委員会（第4回）
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf

参考文献

- 阿部正浩, 児玉俊洋, 樋口美雄, 松浦寿幸, 砂田充 (2005) 「入職経路はマッチング効率にどう影響するか—公共職業安定所と他の入職経路の比較—」『労働市場設計の経済分析マッチング機能の強化に向けて』東洋経済新報社.
- 池本美香 (2015) 「保育士不足を考える——幼児期の教育・保育の提供を担う人材供給の在り方——」日本総合研究所『JRIレビュー』第9巻第28号, pp.2-30.
- 宇南山卓 (2010) 「少子高齢化対策と女性の就業について——都道府県別データから分かること——」RIETI Discussion Paper 10-J-004.
- 宇南山卓 (2011) 「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」『日本経済研究』第65号, pp.1-22.
- 神林龍, 水町勇一郎 (2014) 「労働者派遣法の政策効果について」『日本労働研究雑誌』第642号, pp.64-84.
- 厚生労働省 (2015) 『平成26年版労働経済の分析』, 日経印刷.
- 厚生労働省 (2016) 『平成27年版女性労働の分析』, 21世紀職業財団.
- 駒村康平 (2008) 「準市場メカニズムと新しい保育サービス制度の構築」国立社会保障・人口問題研究所『季刊社会保障研究』第44巻第1号, p.4-18.
- 佐々木 勝 (2007) 「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」『日本労働研究雑誌』567号, pp.15-31.
- 周燕飛・大石亜希子 (2003) 「保育サービスの潜在需要と均衡価格」『季刊家計経済研究』第60号, pp.57-68.
- 周燕飛・大石亜希子 (2005) 「待機児童問題の経済分析」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会.
- 周燕飛 (2008) 「公的職業紹介におけるマッチング効率の収斂性分析—就職率と充足率に注目して—」『大原社会問題研究所雑誌』第597号, pp.1-18.
- 鈴木尚子 (2004) 「保育分野の規制緩和と改革の行方」国立国会図書館及び立法調査局『レファレンス』第639号, pp.5-27.
- 鈴木亘 (2008) 「保育制度への市場原理導入の効果に関する厚生分析」『季刊社会保障研究』第44巻第1号, pp.41-58.
- 鈴木亘 (2012) 「財源不足下でも待機児童解消と弱者支援が両立可能な保育制度改革～制度設計とマイクロ・シミュレーション」『学習院大学経済論集』第48巻4号, pp.237-267.
- 中野あい (2016) 「資格専門職と賃金」, 神戸大学経済学研究科 Discussion Paper 1619.
- 福士輝美 (2017) 「待機児童対策の20年と現在の課題」国立国会図書館及び立法調査局『レファレンス』第794号, pp.1-28.
- 前田 正子 (2017) 『保育園問題—待機児童, 保育士不足, 建設反対運動—』中央公論社.
- 山口 一男 (2016) 「男女の職業分離の要因と結果—女性活躍推進の今一つの大きな障害について—」RIETI Discussion Paper 16-J-001.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『JILPT 資料シリーズ No.168 マクロの労働移動, 転職市場の実態』独立行政法人労働政策研究・研修機構.
- Kano Shigeki and Ohta Makoto (2005) “Estimating a matching function and regional matching efficiencies: Japanese panel data for 1973-1999,” *Japan and the World Economy* 17, pp.25-41.
- Petrongolo, B., and C. Pissarides (2001), “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function,” *Journal of Economic Literature* 39, pp.390-431.

(原稿受付 2018年1月11日)