

# 潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか —年代と就業の有無を中心に—

劉楠

(男女共同参画推進室米沢分室助教)

山形大学紀要（社会科学）第47巻第1号別刷

平成28年（2016）7月

## 論 説

# 潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか ―年代と就業の有無を中心に―

劉 楠

(男女共同参画推進室米沢分室助教)

## 1 問題状況と研究課題

本稿は、保育士不足が社会問題化している現状を踏まえ、自治体が実施した調査を利用して、保育士として働いていない有資格者の掘り起こしの方策を探るものである。

少子高齢社会において待機児童問題は著しい。2014年10月1日までに公表された待機児童の状況は表1<sup>1</sup>の通りである。保育所の待機児童は2014年10月までには43,184人であり、前年度に比べ934人が減少した。しかし、全体において待機児童数は依然として2万人以上であり、待機児童問題が顕著であることに変わりはない。

表1 2010～2014年 保育所待機児童数

	4月	10月	4月～10月増やした人数
2010年	26,275人	48,356人	22,081人増
2011年	25,556人	46,620人	21,064人増
2012年	24,825人	46,127人	21,302人増
2013年	22,741人	44,118人	21,377人増
2014年	21,371人	43,184人	21,813人増

厚生労働省『保育所入所待機児童数』（平成26年10月）

増加する待機児童および潜在的待機児童を解消するため、政府は、「エンゼルプラン（緊急保育対策等5カ年事業）」（1995年～）、「子ども・子育て応援プラン」（2005年～）、「新待機児童ゼロ作戦」（2008年～）などの取組みを行ってきており、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を確保することが目指されている<sup>2</sup>。保育所定員の弾力化（1982年度～）や児童福祉法改正による家庭的保育事業の実施（2010年度～）等による受

<sup>1</sup> 厚生労働省『保育所入所待機児童数（平成26年10月）』  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000078425.pdf>) 2015年11月2日取得。

<sup>2</sup> 厚生労働省『社会保障制度改革の全体像』。

け皿の多様化などが行われてきた。しかし、最近になっても、保育園入所できなかった保護者が、「保育園落ちた日本死ね」<sup>3</sup>とブログに書き込むなど、待機児童問題は依然として解決していない。また、障害児を産んで辞職せざるえない母親の悲鳴もインターネット上で議論を巻き起こし<sup>4</sup>、障がい児をめぐる病児保育制度の未整備が問題となっている。こうした事例から、保育制度の未整備の部分と保育士不足問題の深刻さをうかがい知ることができる。

こうした現状の解決策が検討されているが、国の財源は限られている。そのため、「保育分野の制度・規制改革」<sup>5</sup>が「緊急経済対策」の一環として掲げられ、公立保育所運営費の一般財源化や補助金カットなどにより、多くの自治体で保育予算が削減されてきた。また、コストをかけずに高まる保育ニーズに応えるため、保育分野の規制緩和が進められてきた。しかし、こうした解決策に対する批判的な見方もある。保育士不足対策として無資格、あるいは資格要件を下げるなどの対策が講じられれば、質の低下が懸念される（普光院2014）ということである。保育士の有資格者が皆無ならば、資格要件を下げる対策は、やむを得ない対策になるのであろうが、実際は資格を持ちながら保育士として働いていない人、いわゆる「潜在保育士<sup>6</sup>」が数多く存在する。

現行制度では、保育士試験追加実施支援や資格取得支援事業など保育士の養成に関して新たに保育士試験の受験者に対する学習費用の支援が盛り込まれ、平成27年度保育士確保対策に約80億円の予算が使われた。しかし、新たな資格者を増やすためにかけている経費より潜在保育士の掘り起こしにかかる経費の方が少ないと思われ、財源が限られているなか、潜在保育士を掘り起こすことは、保育の質を確保しながら、保育士人材の不足が解決できる重要な方策の一つと考えられる。そこで、今年に潜在保育士の再就職支援事業など推進枠には71億円が確保されており<sup>7</sup>、これから未就学児をもつ保育士に対する保育所復帰支援事業と潜在保育士の再就職支援事業が実施される予定である。

本稿は、X県の全保育士登録者を対象に実施された調査データを分析し、潜在保育士の掘り起こすための有効な方策を検討する。なお、本稿で扱うX県は女性の就業率が4割と全国において上位であり、待機児童がゼロである。しかしながら、X県就学前児童の保育サービスに関するニーズ調査報告書によると、時間延長・病児病後児保育のニーズの高まりへの対応が必要となっている。また、地方と大都市の賃金の差による保育士の県外流出が懸念されている。こ

<sup>3</sup> ブログ「保育園落ちた日本死ね」 2016年3月21日取得（<http://www.anond.hatelabo.jp/20160215171759>）。

<sup>4</sup> ブログ「障害児産んだら人生終わったから、日本死ねっつーか死にたい」 2016年3月21日取得（<http://www.anond.hatelabo.jp/20160229202916>）。

<sup>5</sup> たとえば「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（2009年12月8日閣議決定）において「幼保一体化を含めた保育分野の制度・規制改革」が示された。

<sup>6</sup> 本報告では「調査時点で保育士として就労していない保育士資格取得者」を「潜在保育士」とする。

<sup>7</sup> 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課「平成28年度保育対策関係予算概算要求の概要」（2016年3月27日取得）<http://www.nanbyo.jp/news2/2016yosangaisan/hoikuka.pdf>。

のように保育ニーズの多様化や保育士の県外流出を踏まえ、県内での保育士不足問題、とりわけ将来にわたる保育士確保の問題が深刻と認識されている。

## 2 先行研究

本節では、上述したような問題状況に対する先行研究をみておく。本稿の趣旨に照らし、保育政策および保育士に関する研究を整理する。

### 2-1 政策上における規制緩和の問題

保育所サービスへの需要の高まりと、財政的なゆとりがないという背景のもと、公営よりも民間のほうがコストダウンできると考え、民営化の傾向が強まった。公立保育所は人件費が高いためコストが高いが、保育所を民営化し、公立の公務員保育士を民間の保育士に代えることによってコストダウンの実現をはかった。それによって入所ニーズに応じようとした（植野 2006）。

保育施設の民営化に伴う「質」に関しては、様々な議論がなされている。そもそも質のいい保育とは何かという認識は多義的であり、保育所の運営者と保護者の間に見解の違いが出てくるものでもある。横浜市はその一例である。2004年、市が4つの市立保育所を民間移管したことに反対する園児の保護者らが同市を相手取り、民間移管取消と慰謝料の支払いを求める訴訟を起こした。市は、民間移管によって延長保育、一時保育、休日保育等の実施状況が向上し、多様な保育ニーズに柔軟に対応できるようになったと主張したが、保護者らはベテラン保育士の減少や移管に伴う環境の変化によってサービスの質が大きく損なわれたと主張した（狭山 2012）。

また、2009年2月「保育に欠ける」要件の見直し、小規模保育施設の増加、直接契約方式導入など、保育制度の歴史的転換点となる仕組みが取り入れられた。しかしながら、保育所の供給増を図る対策に関して具体性にかき、需給調整の仕組みが欠落するなど致命的な問題点を抱えていると指摘されている（鈴木 2013）。小規模保育においては、3歳未満児だけを小規模で保育する施設でありながら落ち着いた環境をつくりやすいというメリットがある反面、人員配置基準において保育士資格をもたない保育者の配置を認めている点には不安を感じる保護者も多い（普光院 2014）。

以上のように、待機児童問題解消のための保育士確保を、限られた財源化で実現させるために、規制緩和政策がとられているが、それによる保育の質の低下が懸念されている。よって、質を低下させずに待機児童問題の解消を図ることが肝要となる。この点において、現在働いていないが就業意欲のある潜在保育士の存在は鍵となる。彼らの就職・再就職の支援することによって有資格の保育士の確保につながると考えられるからである。言い換えれば、潜在保育士

は、質を下げずに保育士を確保するために最も重要な人材である。

## 2-2 保育士の離職理由と復帰難問題

上で検討したように、潜在保育士の掘り起こしが重要と思われるため、保育士の離職や復職に関する研究から、その原因を探ってみることとする。

まず、保育士の仕事において、子どもを預かる責任や保護者への対応などで仕事ストレスがたまりやすい職種との指摘がある（大鐘 2015）。これらを理由に保育業界において離職率の高さが際立つというのである。他方で、女性の働き方としては、出産育児によって離職するが、その後の再就職するのが一般的である。特に専門・技術・教職経験のある女性は再就職しやすい（坂本 2009）ため、保育士はほかの職種より再就職しやすいという推測もある（宮崎ら 2013）。

ところが、厚生労働省（2013）の調査<sup>8</sup>によれば、潜在保育士でハローワーク求職者のうち、約半数は保育士としての就業を希望しないとされている。保育の仕事希望しない理由を複数回答で尋ねたところ、「賃金が希望と合わない」（47.5%）、「他職種への興味」（43.1%）、「責任の重さ・事故への不安」（40%）、「自身の健康・体力への不安」（39.1%）、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」（37%）は多い。上記の調査はハローワーク求職者に限定しているものの、意欲あるが休職中でない人について詳しく探る必要があると考えられる。

また、保育士が潜在化する要因に関する研究においては、家族、保育園、モチベーション 3つの要因が指摘されている（株式会社ポピンズ 2011:65）。まず、家族の取り巻く環境である。潜在保育士に、未就学児やケアが必要な子どもがいる場合、または介護、配偶者の転勤などによる場合、就業が難しくなる。また、子育ては母親が担うという性別役割分業観が強く見られる。子どもとのふれあいが好きで保育士という職業を選ぶ人が多い。そのため、自分の子どもを他人に預けて働きに行くことに納得できず、このような葛藤を抱えることが就職困難の要因の一つと指摘されている。2つ目に、保育園側の求人は、既存のシフトに合わせての求人であり、潜在保育士が求めている（或は働きやすい）時間帯と必ずしも一致するわけではない。そこで生じたズレから、潜在保育士が働きにくくなる。また、子どもの命を預かるという仕事の大変さに対して賃金が低いと感じられる。対人業務なので感情労働のゆえに、人間関係にトラブルが生じやすい。3つ目に、同年代の他の職業（事務職など）に比べて、保育士の給与水準が低い。また、公立と私立の賃金格差、さらに自身の健康と体力面に不安があるといった要因から、就業へのモチベーションが下がっていることが指摘された。改善策としては、保育園側での復帰支援を企画する際、雇用時間について潜在保育士とマッチングするなど工夫が望まれ

<sup>8</sup> 厚生労働省職業安定局、2013、「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」。

るとのことである。そして、もっとも、保育士資格者を増やし、保育士としての定着率を高めるには、保育士を魅力ある職業とすることが根本的な解決であると指摘されている（池本2015）。

以上のように、潜在保育士を掘り起こすには、家族・職場・モチベーションの3つから改善しなければならない。子育てや介護においては、家族からのサポートまたは社会・地域など公的なサポートを利用するなど家族の取り巻く環境の改善を図ること、また、自由にシフト時間を調整し、働きやすい職場作りや、賃金の引き上げなどの施策によって、保育士を魅力ある職業にすることが重要である。

先行研究(1)と(2)からは、潜在保育士の掘り起こしは、国の予算が限られている中、保育士人材を確保する重要な方策の一つであること、そして、潜在保育士を確保するためには保育士を魅力ある職業にすることが重要であると明らかにされている。保育士は魅力ある職業であるかについては判断基準が様々であろうが、他の職業から保育士に転職したいかということで説明がつくのであろう。しかし、これまでの先行研究では、他の職業から保育士に転職したいかについては、あまり言及されてこなかった。本稿では、潜在保育士を、他の職業についている人の保育士へ転職する意欲と、仕事に就いていない人の保育士へ就業する意欲に分けて検討する。さらに、意欲のある人は保育士の仕事をする際どのような不安を抱いているか、そして意欲の無い人にはどのような理由を持つかを明らかにする。次は研究方法について述べる。

### 3 研究方法

分析に入る前に本研究で用いる調査やデータについて述べておきたい。

#### 3-1 調査の実施概要等

前述したように、本研究では、X県が実施した調査を用いる。この調査は、X県の保育士不足解消、とくに「潜在保育士」への再就職支援や保育士として就労している者の職場定着に向けた効果的な支援を講ずることを目的に行われた。調査は、子育てしやすい地域づくり等を目的とする特定非営利活動法人に委託して実施された<sup>9</sup>。

調査期間は2014年12月1日～12月25日で、調査対象は、X県に保育士として登録している者の全員（合計10,068人）である。調査票は郵送によって配布し、有効回収数は2,479件（有効回収率は24.6%）であった。

---

<sup>9</sup> この調査の企画から報告書作成まで、河野銀子（山形大学）が指導・助言を行った。劉楠は分析から加わった。受託時に研究目的で調査データを使用することに許可を得ている。ここに記して御礼申し上げる。

### 3-2 本研究で用いるデータ

本研究においては、有効回収から男性を除外し、60歳未満の女性を対象に検討する（分析対象者2,108人）。その理由として実際の保育士登録者は、女性が大半の99%を占めている。現状では60歳以上はほぼ定年退職するため<sup>10</sup>、60歳以下の女性に限定する。

回答者の属性は表2に示した。現役保育士と潜在保育士は7対3の割合である。また、全体から見ると、配偶者有りの人は7割で、子どもを持つ人も7割強を占めている。さらに、潜在保育士の年齢層は30代が最も多く、出産育児期に該当するものと思われる。現役保育士は、50代と20代の割合が最も高く、出産育児や介護などに該当しない方が多いと考えられる。

以上から、本研究の調査対象は、潜在保育士が3割を占めており、年齢別からみると30代の潜在保育士が最も多いという特徴があることがわかる。

表2 対象者の属性

		人数	%	人数	%
年齢 N=2108	20～29歳	471	22.3		
	30～39歳	552	26.2		
	40～49歳	452	21.4		
	50～59歳	633	30.0		
	合計	2108	100.0		
配偶者の有無 N=1991	配偶者有	1484	74.5		
	配偶者無	507	25.5		
	合計	1991	100.0		
子どもの有無 N=2038	子ども有	1512	74.2		
	子ども無	526	25.8		
	合計	2038	100.0		
潜在保育士かどうか N=2080	潜在保育士 全体の30.3% 現役保育士 全体の69.7%				
	20代	114	18.2	349	24.1
	30代	206	32.8	337	23.3
	40代	127	20.2	321	22.2
	50代	181	28.8	439	30.4
	合計	630	100.0	1450	100.0

### 3-3 分析に用いる変数

本研究では、「現在の仕事状況」「現在保育士の仕事をしていない理由」「今後保育士の仕事をしたいか」「保育士として働く際の不安」「今後保育士の仕事をしたいと思わない理由」の5つの変数を用いる。以下に、それぞれの変数の詳細を示す。

現在の仕事状況について、「1 現在働いていない」、「2 保育士として働いている」、「3 保育以

<sup>10</sup> ここではシニア世代の再就職を議論しないこととする。



外の職種で働いている」に分けて尋ねた。「1 現在働いていない」と、「3 保育以外の職種で働いている」は、「潜在保育士」としてみなし、分析では潜在保育士のみを分析に投入した。

現在保育士の仕事をしていない理由について、「1 趣味など仕事以外にやりたいことがある」「2 経済的に働く必要がない」「3 働きたくない」「4 他の仕事に就いている」「5 健康上の理由」「6 家族が反対する」「7 子育ての負担が大きい」「8 家事の負担が大きい」「9 親や家族の介護・看護」「10保育の仕事に対する不安がある」「11保育理念・方針が自分の考えと一致する施設がない」「12自宅に近い施設がない」「13希望の勤務時間に合う施設がない」「14希望の雇用形態に合う施設がない」「15希望の給料に合う施設がない」「16その他」「17特に理由はない」の17項目について、当てはまるものすべてを選択してもらった。

今後保育士の仕事をしてみたいと思うかについて、「1 思う」「2 思わない」を選択してもらった。

保育士として働く際、不安に思うことについては、「1 家事・子育てと仕事の両立」「2 保育など育児支援が得られるか」「3 家族の健康問題・介護への対応」「4 時間外勤務への対応」「5 最新の保育の知識・技術への対応」「6 再就職者に対する教育・研修が受けられるか」「7 体力的に仕事を続けられるか」「8 保護者への対応」「9 職場の人間関係」「10その他」「11不安はない」11項目について多項選択で尋ねた。

今後保育士の仕事をしてみたいと思わない理由について、「1 結婚のため」「2 出産・育児のため」「3 自分自身の健康問題のため」「4 家族の健康問題・介護のため」「5 通勤が困難なため」「6 保育以外の仕事への興味」「7 時間外勤務が多いため」「8 休暇が取れない・取りにくい」「9 給与に不満があるため」「10身体的な負担が大きい」「11責任の重さ・事故への不安があるため」「12教育・研修体制が充実していない」「13キャリアアップの機会がない」「14雇用が不安定であるため」「15保育の理念・方針が自分の考えと合わない」「16保育士に向かないのではないかと感じるため」「17そのほか」について多項選択で尋ねた。

### 3-4 分析方針

潜在保育士を、現在仕事していない群と他職種の群に分けて、(1) 今後の就業意向の有無を検討する。(2) 次に、就業意向のある人が今後に向けて抱えている不安要素を明らかにする。(3) 今後保育士としての就業意向の無い人には、その理由を探る。これらの分析によって、潜在保育士を掘り起こす対策を検討する。



## 4 結果 潜在保育士の現状：今後の就業意向の有無を中心に

### 4-1 今後の就業意向

潜在保育士は現在の就業状況と年齢層による就業意向の差があるかについて検討した。

就業状況は現在仕事していない人と他の職種で働いている人に分け、年齢層は20代・30代と40代・50代に分けて分析した。表3で示したように、仕事をしていない人の年齢層による就業意向の差が見られた ( $\chi^2=21.98$ ,  $p<.001$ )。すなわち、20代・30代は就業意向が85.5%で高い。他の職種で働いている人は有意な結果が得られなかった。

つまり、調査した時点で仕事をしていない回答者は、子育て・介護などにライフステージのなかに限られた時期で働けないことが想定するが、しかし、うち6割が保育士として働きたいという、保育士として働く意欲があるということが分かる。一方で、他の職業に就いている人は、ほかから保育士に転職することが、年齢と関連がないことがいえよう。

表3 保育士への就業意向の有無（現在の就業状況／20・30代、40・50代別）

潜在保育士	今後保育士の仕事を してみたいと思うか	20・30代 %	40・50代 %	$\chi^2$ 乗有 意確率
仕事をしていない	思う	112	85.5	84
	思わない	19	14.5	60.0
他の仕事に就いて いる	思う	95	56.9	94
	思わない	72	43.1	64.8
			51	35.2

注:  $p<.05$ \*  $p<.01$ \*\*  $p<.001$ \*\*\*

### 4-2 保育士として就業意向がある人の不安

ここでは、就業意向がある人の不安要素を年代別に検討する。 $\chi^2$ 乗検定の結果（表4）によると、20代・30代は、家事・子育てとの仕事の両立、時間外勤務への対応、保育など育児支援などが得られるか、職場の人間関係についての不安が大きい。他方で、40代・50代は、家族の健康問題・介護への対応、最新の保育の知識・技術への対応、体力的に仕事を続けられるか、についての不安が大きいことが分かった。

表4 保育士として就業意向がある人の不安（年代別）

保育士として働く際、不安に思うこと		20・30代		40・50代		合計		χ <sup>2</sup> 乗 有意確率
		人数	%	人数	%	人数	%	
1家事・子育てと仕事の両立	選択	144	76.2	45	23.8	189	100	***
	非選択	63	32.3	132	67.7	195	100	
2保育など育児支援が得られるか	選択	50	94.3	3	5.7	53	100	***
	非選択	157	47.4	174	52.6	331	100	
3家族の健康問題・介護への対応	選択	12	19.4	50	80.6	62	100	***
	非選択	195	60.6	127	39.4	322	100	
4時間外勤務への対応	選択	113	79.6	29	20.4	142	100	***
	非選択	94	38.8	148	61.2	242	100	
5最新の保育の知識・技術への対応	選択	92	46.2	107	53.8	199	100	**
	非選択	115	62.2	70	37.8	185	100	
6再就職者に対する教育・研修が受けられるか	選択	39	48.1	42	51.9	81	100	
	非選択	168	55.4	135	44.6	303	100	
7体力的に仕事を続けられるか	選択	60	37.0	102	63.0	162	100	***
	非選択	147	66.2	75	33.8	222	100	
8保護者への対応	選択	44	58.7	31	41.3	75	100	
	非選択	163	52.8	146	47.2	309	100	
9職場の人間関係	選択	103	61.3	65	38.7	168	100	*
	非選択	104	48.1	112	51.9	216	100	
10その他	選択	18	64.3	10	35.7	28	100	
	非選択	189	53.1	167	46.9	356	100	
11不安はない	選択	5	50.0	5	50.0	10	100	
	非選択	202	54.0	172	46.0	374	100	

注: p<.05\* p<.01\*\* p<.001\*\*\*

#### 4-3 保育士として就業意向がない理由

保育士としての就業意向がない理由については、主成分分析を行った。最小の固有値は1.1とし、累積寄与率は52.9%である。その結果（表5）、5つの成分が抽出された。

第1成分では、「保育以外の仕事への興味」「時間外勤務が多い」「休暇が取れない・とりにくい」「給与への不満」「キャリアアップの機会がない」「雇用が不安定」は正の重みを示す。「家族の健康問題・介護のため」は負の重みを示す。よって第1成分は「保育士の待遇や雇用条件への不満があるため保育士の仕事をしたくないと、介護のため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」と命名する。

第2成分では「自分自身の健康問題のため」「家族の健康問題・介護のため」「時間外勤務が多いため」「身体的な負担が大きいため」「責任の重さ・事故への不安があるため」は正の重みを示す。「保育以外の仕事への興味」は負の重みを示す。第2成分は「保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクがあるため保育士の仕事をしたくないと、他への興味があるため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」と命名する。

第3成分では「結婚のため」「出産・育児のため」は正の重みを示す。「雇用が不安定であるため」は負の重みを示す。第3成分は「結婚や出産・育児のため保育士の仕事をしたくないと、不安定雇用のため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」と命名する。

第4成分では、「責任の重さ・事故への不安がある」「保育士に向かない」は正の重みを示す

が、「時間外勤務が多い」は負の重みを示す。第4成分は「適性不安のため保育士の仕事をし  
たくない」と、時間外勤務があるため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」と命名する。

第5成分では、「結婚のため」「キャリアアップの機会がない」は正の重みを示すが、「保育  
の理念・方針が自分の考えと合わない」は負の重みを示す。第5成分は「家庭志向やキャリア  
アップの機会がないため保育士の仕事をしたくない」と、園の保育理念とのずれで保育士の仕事  
をしたくない、いずれが優位か」と命名する。

表5 保育士の仕事をしてみたいと思わない理由の主成分分析

	第 1 主成分	第 2 主成分	第 3 主成分	第 4 主成分	第 5 主成分
1 結婚のため	.08	.08	.42	.38	.56
2 出産・育児のため	.18	-.19	.55	-.15	.33
3 自分自身の健康問題のため	-.38	.65	-.04	-.05	.13
4 家族の健康問題・介護のため	-.47	.40	-.22	-.04	.10
6 保育以外の仕事への興味	.42	-.51	-.10	.12	.02
7 時間外勤務が多いため	.59	.40	.10	-.43	-.21
8 休暇が取れない・取りにくい	.66	.28	.18	-.17	-.10
9 給与に不満があるため	.69	.11	.05	-.32	.04
10 身体的な負担が大きい	-.05	.63	.39	.04	.07
11 責任の重さ・事故への不安があるため	.20	.43	-.05	.53	-.24
12 教育・研修体制が充実していない	.31	.35	-.31	.26	-.05
13 キャリアアップの機会がない	.41	.11	-.28	.31	.50
14 雇用が不安定である	.49	.03	-.55	-.06	.22
15 保育の理念・方針が自分の考えと合わない	.03	-.01	.19	.28	-.48
16 保育士に向かないのではないかと感じる	.39	-.10	.20	.52	-.24
固有値	2.71	1.61	1.32	1.19	1.11
寄与率（%）	18.1	10.7	8.8	7.9	7.4
累積寄与率（%）	18.1	28.8	37.6	45.5	52.9

次に、就業意欲がない人について、現在の勤務状況から検討した。働いていない人（N=72）  
とほかの職種で働いている人（N=122）によって各主成分に差があるのか明らかにするために  
Welch の t 検定を行った。結果、第1主成分「保育士の待遇や雇用条件への不満があるため保  
育士の仕事をしたくない」と、介護のため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」におい  
ては有意差がみられた（ $t(192) = -4.44$ ,  $p < .001$ ,  $r = 0.31$ , 95%CI[-0.91, -0.35]）。他職  
種の人は、保育士の仕事は魅力的に感じない（ $M = 0.23$ ,  $SD = 0.84$ ）一方、働いていない人  
は、家族の介護（ $M = -0.40$ ,  $SD = 1.13$ ）を優位に考える。

第2主成分「保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクがあるため保育士の仕事を  
したくない」と、他への興味があるため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」において

は有意差がみられた ( $t(192) = 5.32, p < .001, r = 0.36, 95\%CI[0.47, 1.02]$ )。働いていない人 ( $M = 0.47, SD = 1.08$ ) は保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクが大きいと感じるものの、他職種 ( $M = -0.28, SD = 0.84$ ) は保育以外の仕事への興味を示す。

さらに、20代・30代 ( $N = 90$ ) と40代・50代 ( $N = 104$ ) よって各主成分の平均値に差があるかどうかについて明らかにするためにWelchのt検定を行った。結果、第1主成分「保育士の待遇・雇用条件への不満があるため保育士の仕事をしたくない、介護のため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」においては有意差がみられた ( $t(192) = 7.17, p < .001, r = 0.46, 95\%CI[0.67, 1.17]$ )。20代・30代 ( $M = 0.49, SD = 0.96$ ) は保育士の待遇・雇用条件への不満があり保育士の仕事は魅力的に感じないものの、40代・50代 ( $M = -0.43, SD = 0.83$ ) は家族の介護を優位に考え就業意向がないことが明らかにされた。第2主成分「保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクがあるため保育士の仕事をしたくない、他への興味があるため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」有意差がみられた ( $t(192) = -3.35, p < .01, r = 0.23, 95\%CI[-0.75, -0.19]$ )。20代・30代 ( $M = -0.25, SD = 0.96$ ) は保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクが大きいと感じることに対し、40代・50代 ( $M = 0.22, SD = 0.99$ ) は保育以外の仕事への興味を優位に考え、保育士の就業意向が薄い。第3主成分「結婚や出産・育児のため保育士の仕事をしたくない、不安定雇用のため保育士の仕事をしたくない、いずれが優位か」も有意差がみられた ( $t(192) = 1.99, p < .05, r = 0.14, 95\%CI[0.003, 0.57]$ )。20代・30代 ( $M = 0.15, SD = 1.24$ ) は結婚や出産・育児を優位に考え、保育士の仕事をしてみたいと思わない一方、40代・50代 ( $M = -0.13, SD = 0.72$ ) は雇用の不安定を優位に考え、保育士の就業意向が薄い。

## 5 考察

ここでは、潜在保育士の状況について分析してきた結果をまとめ、考察していく。

まず、潜在保育士は全体の約3割であり、年代からみると30代が最も多かった。次に、前述した分析方針にそくして結果を述べる。

(1) 今後の就業意向の有無を検討した結果、保育士として就業したい潜在保育士は、全体の3分の2（無職の7割強、他の職業に就いている人の約6割）を占めていた。とくに、無職の20～30代の約86%に、保育士としての就業意向が強くみられた。

(2) 就業意向のある人が抱えている不安要素は、20代・30代は保育士の仕事は魅力的に感じない、体力的不安・責任が大きいと感じること、さらに、女性は結婚出産後子育てを担うという性別役割分業観に拘束される部分が大きかった。40代・50代は家族の介護、保育以外の仕事への興味、雇用の不安定を優位に考え、就業意欲がない。この結果から、育児に専念中の女性

たち、家庭と仕事の両立の困難な状況がみられた。

(3) 今後保育士としての就業意向が無い理由は、保育士の魅力のなさ、自身の体力や出産・育児・介護などの問題が挙げられる。調査した時点で、ほかの職種で働いている人は、保育士の仕事は魅力的に感じていないこと、保育以外の仕事への興味が主な理由である。他方で、働いていない人は、家族の介護、保育士の仕事をこなすには、体力的不安・責任が大きいことを優位に考える傾向にある。就業意向が高いものの、就職に踏み切れるかについて不安を抱えていることが明らかにされた。

以下は分析結果で示唆されたことを考察していく。

(1) 現在仕事ついていないが意欲のある人の、今後保育士として働く際の不安を払拭するためには、どのような施策が必要か

第一に、まずは勤務体制の変革を図ること。本研究の結果から、保育士の待遇や雇用条件に不満があることが理由に、保育士の就業意向が薄いことが明らかにされた。また、現在の労働条件のもとでは保育士として働きながらの子育てが困難だから仕事を辞めざるを得ないことが推察できるといえよう。さらに、潜在保育士は保育士の仕事から派生する健康や責任などのリスクが大きいと感じることから、勤務体制を見直す必要があると考えられる。保育士業界で長時間労働が当たり前の労働環境を改善するとともに、保育園側は従来の体制で求人募集をかけるのではなく、潜在保育士の就労時間にマッチングした時短勤務やフレックスタイム制の導入を図り、さらに施行することが重要と示唆される。

第二は、意識改革すること。先行研究で指摘されたように（前掲 株式会社ポピンズ 2011）、家族の取り巻く環境は保育士の就職を難しくする要因の一つである。子育ては主に母親が担うことである、という考えのもと、自分の子どもを他人に預けて働きにいけないという性別役割分業観が強いと指摘されている。本研究においても、保育士資格を持っている女性は結婚出産後、自分の手で子育てを担いたいという考えが強いことが自由記述で見られた。子育て期の潜在保育士は、まず、「自分の子どもを他人に預けて働きにいく」という、子育ては母親の責任のみならず、社会の責任という意識へ変えないといけない。また、子どもは、保育園と地域など周りの人々とのふれあいを通じて成長していくのである。これは母親ひとりで担いきれない役割と考えられる。このような意識改革を、未就学児を持つ保育士の復帰支援事業に導入することが望まれる。

そのほか、近隣地域にある各地方自治体において、共通した潜在保育士バンクを構築し、情報を共有することで、病児保育など多様なニーズに合わせた対応が望ましい。

(2) 意欲の無い人、特に他の職業に就いている人には、保育士として働く意欲を起こすためにどのような施策が必要か

第一に、保育現場の勤務状況や待遇の改善とともに、保育士仕事の魅力を高める。給与につ

いては、公立幼稚園などに偏った給与の引き上げ対策ではなく、私立を含めた保育士全体の給与を引き上げ、この施策によって保育士の社会地位の向上につながる。さらに、時短勤務やフレックスタイム制など多様な雇用体系を導入し、それに応じた給与体系の構築が必要と考えられる。

第二に、40代・50代は保育以外の仕事への興味、雇用の不安定を優位に考え、就業意欲がないという結果から、保育士の雇用不安定や上位職の少なさを改善すべきと考えられる。一例として民間保育園には、上位職は園長だけではなく、ほかの中間職を併設するなど、雇用の安定を図る施策を、潜在保育士の再就職事業のなかで取り組まれてほしいと考える。

要するに、これからは多くの女性が働きやすい社会を目指すには、まずは、保育士が働きやすい社会を目指さなければならない。

本稿の限界点として、X県に限定したことが挙げられる。しかし、待機児童ゼロのX県でさえ、病児保育などの保育士不足と、潜在保育士の再就職の難しさがみられた。本稿で潜在保育士を掘り起こす方策への提言は、これからの女性活躍のさらなる推進するため、保育士人材確保の方策に波紋を投じたと考えられる。

## 文 献

- 普光院亜紀, 2014, 保育園を考える親の会レポート「新制度で保育園入園事情はどう変わるのか自治体の動向に関する調査の速報と分析」2014年7月13日現在の経過報告  
(2015年8月30日取得  
[http://www.eqg.org/oyanokai/opinion\\_140713shinseidosokuhou.pdf](http://www.eqg.org/oyanokai/opinion_140713shinseidosokuhou.pdf))
- 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－」  
『JRIレビュー』9(8): 1-29. 2016年3月25日取得  
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/8162.pdf>)
- 株式会社ポピンズ, 2011, 『平成23年度委託事業 潜在保育士ガイドブックー保育士再就職支援調査事業・保育園向け報告書』  
(2016年3月21日取得[www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423\\_g.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g.pdf))
- 宮崎つた子, 小池はるか, 山崎征子, 2013, 「大学による地域の保育者再就職支援の調査研究」  
『高田短期大学紀要』31: 97-105.
- 大鐘啓伸, 2015, 「保育士のメンタルヘルス支援プログラムの試作」『名古屋女子大学紀要』  
61: 165-173.
- 大西道子, 原島洋子, 村山和, 1981, 「保育科卒業生の職場適応と再就職の意識に関する一考察: 1期生から11期生までの調査」『札幌大谷短期大学紀要』14(15): 95-106

坂本有芳, 2009, 「人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程」, 『国立女性教育会館研究ジャーナル』 13 : 59-71.

狭山直樹, 2012, 「公共サービスの質とグレイゾーン」, 真山達志編, 『ローカル・ガバメントー地方財政のルネサンスー』 ミネルヴァ書房, 117-160.

鈴木亘, 2013, 「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」

(2015年8月3日取得

[http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/stage2/Japanese/d\\_p/dp2009/dp459/text.pdf](http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/stage2/Japanese/d_p/dp2009/dp459/text.pdf))

植野一芳, 2006, 「児童福祉法改正と変わる保育所」『環境創造』 9 : 1-16.



## How to Increase Motivation in Potential Nursery Teachers: Focusing on the Age and Employment Status

Nan LIU

(Assistant Professor, Office for Gender Equality, Yamagata University)

The purpose of this study is to clarify three points: (1) whether potential nursery teachers have the disposition for employment; (2) what might be the reasons for any insecurities or uneasiness about this profession for those who have the disposition and (3) what might be the reasons for not having the disposition.

The results are as follows. First, potential nursery teachers are nearly 30% of all nursery teachers, and most of them are in their thirties. Those who have the disposition to be nursery teachers are nearly 60% of potential nursery teachers. Second, unemployed teachers who are in their twenties and thirties have a stronger motivation for employment as nursery teachers. On the other hand, some of the reasons for those who don't have the disposition or motivation are unattractiveness as a nursery teacher, lack of physical strength, and child/family care responsibilities. Therefore, we suggested the following to increase motivation in nursery teachers: part-time teaching shifts and flexible schedules; setting up a database system for temporary nursery teachers; and improving wages for potential nursery teachers.