

# 潜在保育士の決定要因

明治大学  
畑農鋭矢研究会  
労働雇用⑤

河崎友哉 小川あずさ 黒須俊甫 藤井拓 和久井七海

2021年 11月

# 要約

私たちの班では、女性の社会進出をさらに促進するために、社会的に必要なもの、不足しているものは何かを考え、現状分析をしたうえで、保育施設や環境の拡充・設備が女性の社会進出の促進のために最も効果的だと考えた。まず、第一段階として、女性の社会進出の現状について調べた。女性の社会進出という点において、日本は世界的に欧米諸国などと比較すると遅れていたが、近年では、外国諸国と比較してもそこまでの差はなくなり、女性が働くことは当たり前となった。しかしながら、依然として結婚・出産を機に退職する人や転職する人は多く、結婚・出産後にキャリアアップを諦める人も多いのが現実だ。そんな中で、働く女性が望んでいるのは、保育施設、保育環境の拡充であった。そのためにどうしたらいいのか。保育業界で問題となっている待機児童問題などは有名な話であるが、この待機児童問題においても、保育施設で深刻な問題となっている人材不足の問題が関わってくる。人材不足の問題を改善し無ければ、保育施設の整備の拡充も非常に難しい。次に、この人材不足の問題の原因を考えた。まず私たちが注目したのが、保育士の離職率の高さだ。保育士の仕事は精神的にも体力的にもきつく、給料に似合わない仕事の内容に早期にやめてしまう人が多いのではないかと考えたが、実際に他の職業と比較してみると保育士はさほど高い数値ではないことが分かった。そのため、第二の要因として私たちは保育士の資格保有者であるにもかかわらず、保育士として就業していない「潜在保育士」という存在に注目した。保育士資格所有者の4割弱が潜在保育士であり、その割合はとて高いことが分かり、この層にうまくアプローチできれば、人材不足を改善でき、保育環境の整備の拡充にも繋がるのではないかと考えた。

そして、今回株式会社 eight が行った愛知県内を中心とした保育士有資格者に向けたアンケート結果のデータをダミー変数に加工したものを用いた2つのパターンの重回帰分析を行った。これらの分析は潜在保育士化する（しない）保育士はどのような属性傾向があるのかを明らかにするとともに、その結果を基に職場環境や就業制度の改革を導くことを目的としている。一つは、勤続及び復職意向の有無で分類した現職保育士と離職中の保育士を被説明変数に用い、もう一つは、復職意向の有無で分類した離職中の保育士を被説明変数に用い、説明変数にはそれぞれの特徴や属性傾向を推測できる項目を用いた。有意な分析結果が観測できたのは30代ダミー、40代ダミー、妊娠中ダミー、保育士ダミー、小学校教諭ダミーの5つであったため該当年代、妊娠中や幼い子供を持つ保育士、小学校教諭保有者にアプローチする政策が効果的であると考えられる。

# 目次

## 第1章 現状・問題意識

第1節 女性の社会進出

第2節 保育環境の整備の必要性

## 第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 潜在保育士の就業意向に関する先行研究

第2節 潜在保育士の退職理由と再就職意欲に関する先行研究

第3節 保育士の離職意向に関する先行研究

第4節 本稿の位置づけ

## 第3章 分析

第1節 使用データ

第2節 アンケート調査から推測できる傾向や示唆

第3節 現職保育士と離職者を対象とした要因分析

第4節 離職者を対象とした要因分析

## 第4章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

第2節 具体的な政策について

## 参考文献・データ出典

# 第1章 現状・問題意識

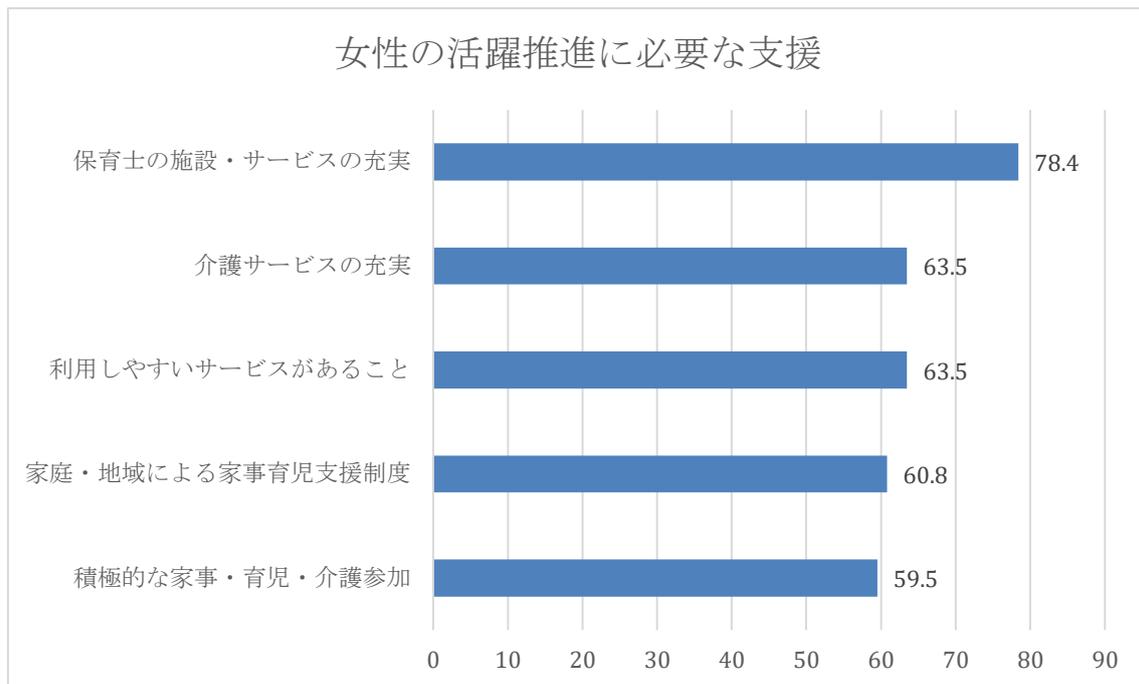
## 第1節 女性の社会進出

近年、女性の社会進出が目覚しく、労働人口及び労働力人口総数に占める女性割合は上昇している。それに伴って、女性の社会進出は世間からますます注目されている。女性の社会進出は、女性の地位向上、男女平等の実現だけでなく、日本社会の発展において重要な課題であることは間違いない。そのため国も女性が社会でさらに活躍するために、「2030年」の目標を設定した。「2030」とは「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にする」という政府が制定した目標数値である。具体的な取り組みとして、「輝く女性応援会議の設置（平成26年3月28日設置）」、「すべての女性が輝く社会づくり本部の設置（平成26年10月3日設置）」、「女性活躍加速のための重点方針（平成27年6月26日策定）」などがある。さらに民間企業でも取り組みや目標を掲げているところもあるが、まだまだ完全な実現に至っていない。女性の就業率を年齢階級別に見てみると、よく言われるM字カーブになってはいるものの、ここ30年でM字カーブの底が大幅に上昇し、窪みも浅くなり、全体的に大きく上方にシフトしていることが分かっている。また、都道府県別の生産年齢人口（15～64歳）における女性の就業率について見てみると、多くの地域で緩やかではあるが、上昇がみられた。これらの女性の就業拡大には、女性の就業意識の変化とともに、女性が育児と仕事を両立できるように、子育て支援施設や制度の拡充が大きな要因であると考えられている。しかしながら、就業者に占める女性の割合は43.5%と他の先進国とも同水準になったが、依然として女性管理職は少ない。管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は近年増加傾向にあるものの、10%程と低い水準にとどまっており、欧米諸国やアジア諸国に比べても低い基準となっている。そのため、まだまだ女性の社会進出を推し進める制度・設備等の拡充が求められる。

女性の社会進出を推し進める中で、女性の働き方を見てみると、やはり子育て期にある女性が、仕事をしながら、子育てを行うことのハードルは依然として高い。また、両立している場合でも苦勞が絶えず、プライベートの時間が少ないという声も多い。また、出産を機に会社を辞めた女性が、再び正社員として働くことは難しく、パートや非正規雇用などがほとんどである。

では、働く女性たちは何を望み、どうしたら子育てと仕事をもっと両立しやすく、子育てもしながら、キャリアアップも目指せる社会にしていけるだろうか。「女性の活躍が進むには家族からどのような支援が必要か」という質問において、回答者女性の約8割が保育施設・サービスの充実を望んでおり、全項目で一番多かった（「女性の活躍推進に関するアンケート調査」平成25年内閣府より）（図1）。

図 1 女性の活躍推進に必要な支援



出典（内閣府（2013）「女性の活躍に関するアンケート調査」より筆者作成）

つまり、保育所の整備・待機児童減少に向けた対策が求められているということだ。また、ビズヒッツ(2018)によると、30代女性の転職理由第1位が結婚・出産のためであった。子育てをしながら、今の仕事を続けていくのが難しいと判断したためだろう。また、多くの企業で産休・育休制度が整備され、出産後の女性がキャリアを続けやすい環境は次第に整ってきたが、まだまだ出産を機に退職してしまう女性が多い。出産退職は女性自身の収入が減るのはもちろんのこと、企業の収益にも影響がでるといふ。第一生命経済研究所によると2017年の一年間で20万人にも上り、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2016年）を元にした試算では、20万人の女性が失った所得は賃金ベースで約6360億円となった。他方、企業側の損失も見過ごせない。女性が働き続けていた時に比べ、企業が失った企業利益約5380億円（減価償却費などを含む）などを併せると、「経済損失額」はおよそ1.2兆円にもなる（第一生命経済研究所「出産退職の経済損失1.2兆円」）。女性が子育てしながらもキャリアアップを目指し、仕事を続けることは、日本経済の発展にも重要な課題であるということだ。

## 第2節 保育環境の整備の必要性

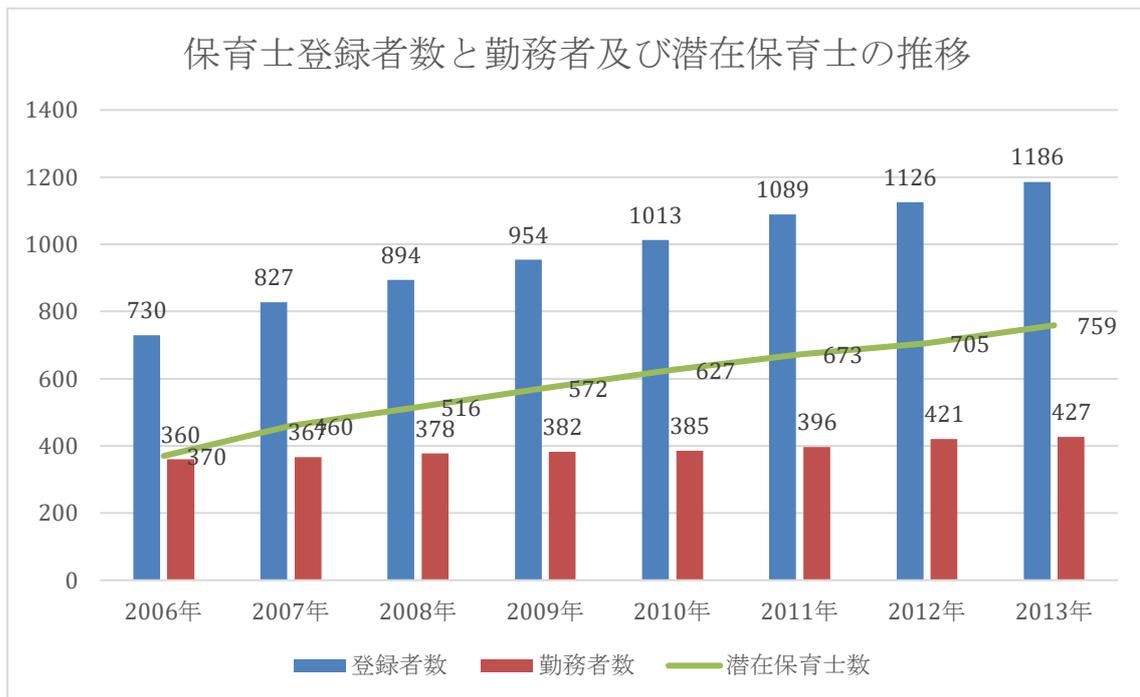
では女性が働きながらも子育てができる環境づくりのために何が必要なのだろうか。一番大切なのは子供の保育環境の整備ではないだろうか。そもそも保育士とは、保育士の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう。（児童福祉法第18条の4）近年、待機児童の問題など、子供の保育に関して様々な社会問題が発生している。これらの保育に関する社会問題の解決のための一歩として、保育人材の確保が必要である。しかし、保育士の資格保持者は年々増加傾向にあり、問題なければ保育士は増加していくはずである。では、そもそもの問題として、保育士資格保持者が年々増加し続けているのにもかかわらず、なぜ保育士不足に陥っているのだろうか。また、保育試験合格者の約6割は、保育士としての就業に際して、何かしらの不安を感じているという調査がある。また、保育関係経験の有無による差が大きい（不安を感じる割合：経験者は約56%、未経験者は約74%。）（平成30年度 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究より）

第一に考えたのは、保育士の離職率の高さである。保育士の仕事は、職場の人間関係だけでなく、園児の親との関係も築かなければならない点、肉体労働である点、そのような過酷さに見合わない賃金形態である点から、離職率が高く、それによって保育士不足が発生していると考えた。しかし実際に保育士の離職率についての調査を行ったところ意外な結論が出た。保育士の離職率は10.3%と高いものの、その他の業種で離職率が高いと言われる、宿泊・飲食サービス業：26.9%、生活関連サービス業：23.9%、サービス業：19.9%といった数値と比較するとそれほど問題ではないということが分かったのである。

ではなぜ保育士不足が発生しているのか。第二の要因として、私たちは保育士の資格保持者であるにもかかわらず、保育士として就業していない「潜在保育士」に着目した。厚生労働省が平成27年に発表した「保育士等における現状」を見ると、保育士登録者数は119万人、勤務者数は43万人とあり、保育資格を持っているにも関わらず保育士として就業していない「潜在保育士」の数が非常に多いことがわかった（図2）。ハローワーク（厚生労働省、2012）によると、指定保育士養成施設卒業者のうち、約半数は保育所に就職していないことがわかっている。また、平成25年の調査では、保育士登録者約118万6千人のうち、現在 保育士として働いていない潜在保育士は75万9千人存在することも明らかになっている（厚生労働省、2015a）。資格を持ちながらも、潜在保育士はなぜ保育職に従事しないのであろうか。潜在保育士の約30%は保育士としての就業を希望しておらず、約25%がブランクがあくことで就業（最就業）への不安を感じているという。また潜在保育士が保育職就業を希望しない理由としては、「賃金が希望と合わない」（47.5%）、「責任の重さ・事故への不安」（40.0%）、「休暇が少ない・とりにくい」（37.0%）など多くがあげられているが、これらの理由が解消された場合の 保育士への

就業希望者は63.6%であることがわかっている（厚生労働省、2013）。したがって保育職就業を妨げる要因を解消することによって潜在保育士の保育職就業を促進するために、厚生労働省（2015）は「保育士確保プラン」を掲げ、保育士としての職場復帰のための研修奨励や民間保育所で働く保育士の給与改善（平均5%）などの施策を打ち出している。さらに、潜在保育士は年々増加傾向にあるため、早急に解決する必要がある。

図 2 保育士登録者数と勤務者及び潜在保育士の推移



出典（厚生労働省（2015）「保育士等における現状」より筆者作成）

以上のことから、私たちは、潜在保育士へのアプローチを行うことによる保育士不足の解消を目指していく施策を考えていくこととした。具体的には、潜在保育士の復職に向けて、保育所という職場の魅力を高めていくこと、勤務環境の充実、保育士の処遇改善という3つの視点で潜在保育士の就業問題を解決していきたいと考えている。

現在、日本で行われている潜在保育士への施策としては、「潜在保育士就職準備金貸付制度」というものがある。これは、自治体ごとに取り入れられている制度で、新たに保育所などに短時間勤務で就職する潜在保育士に就職準備金の貸し付けを行うことにより、保育士人材の確保をすることを目的とした制度である。この制度を使った保育士は2年間引き続きその地域で保育士として勤務した場合に、借りた資金の返済は全額免除される場合もある。自治体によって、細かい制度の違いはあるものの、この制度では潜在保育士に20～40万円の準備金が貸し付けられる。

このような施策が取り入れられていることから、自治体を上げて潜在保育士の復職にむけて、積極的な姿勢がとられていることがわかる。現時点で、「潜在保育士就職準備金貸付制度」は人口の多い首都圏や大阪府、愛知県や茨城県、沖縄県など非常に多くの自治体で採用されている。保育改善に向けた施策は自治体ごとに様々で、都道府県ごとに、方針などに違いがある点も留意しておきたい。

## 第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

### 第1節 潜在保育士の就業意向に関する先行研究

前項でも記述した通り、私たちは、保育士不足の問題において「潜在保育士」という存在に着目した。この先行研究（劉楠 2016）では、保育士不足が社会問題となっているなか、自治体が実施した調査を利用した、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だ。さらに潜在保育士を、現在仕事していない群と他職種の群に分けて、第一に今後の就業意向の有無を検討する。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。第三に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。具体的な分析方法としては、ある県の調査を用いて、今後保育士としての就業意向はあるか、潜在保育士がなぜ保育士として働かない選択を選ぶのか、不安要素は何なのかを探った。

結果としては、潜在保育士は全体の3割であり、年代では30代が最も多い。今後の保育士として就業意向の有無に関しては全体の3分の2の人に就業意向があることが分かった。就業意向がある人の不安要素としては、20代から30代では「保育士自体の仕事に魅力がない」、「体力的不安」、「責任が大きいこと」が挙げられた。また、結婚出産後の子育てと両立できるのかという不安もあることが分かった。40代50代では、介護の不安という意見もあった。これらのことから、家庭と仕事の両立が難しいことがわかる。

分析結果からの考察としては、保育士としての就業意向がある人の不安を払拭するためには、勤務体制の見直しが必要であること。保育士の待遇や雇用条件に不満を持っている人が多いためだ。長時間労働が当たり前の労働環境を改善し、時短勤務やフレックスタイム制の導入が必須である。それとともに、保育士の仕事の魅力を高めることが必要となる。また公立幼稚園だけでなく、私立を含めた保育士全体の給与を引き上げ、保育士の社

会地位向上につなげる。また、40代50代への対策としては保育士の雇用不安定さや上位食の少なさを改善すべきと考える。例えば、上位職は園長だけではなく、他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中で取り組まれてほしいと考える。つまり、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。

## 第2節 潜在保育士の退職理由と再就職意欲に関する先行研究

日向野・山極・藤後・角山（2018）では、潜在保育士の退職理由と再就職意欲の実態の調査を行った。潜在保育士の退職理由を調査し、潜在保育士が保育現場で働くために求めるサポート、今後の保育士としての就業意欲について明らかにすることを目的とした研究となっている。この研究は調査対象を女性と限定し、保育従事年数による退職理由の違いを示している。インターネットで過去の保育職の経験、保育職の退職理由、保育現場で働く上で求めるサポート、今後の保育職就業意欲、上述した調査内容の他に、最終学歴、同居家族、幼稚園教諭免許の有無、保育職経験の有無、現在の職種、現在の就業形態、個人年収、希望する働き方、保育職に対する不安・ストレス、保育職従事にあたり求める研修、全般的なモチベーションについても尋ねている。その結果として保育従事1～2年の潜在保育士の退職理由で一番多かったのが「職場の人間関係」、1年以上の潜在保育士は「結婚」が理由として多く上がった。さらに、年数が増えた4～10年の潜在保育士からは「妊娠や出産」という理由が上がっており、保育従事年数が長くなればなるほど個人的な理由での退職が増えることが分かった。反対に、従事年数が少ない潜在保育士は、就職初年度に、負担の多い業務と大きな責任を抱える中で、人間関係に関する悩みや精神的負担を抱えている可能性が示唆された。これらの分析結果から、潜在保育士にとって、妊娠出産・育児休暇といった出産前後の短期的なサポートではなく、長期にわたるサポートの必要性が示唆された。具体的には、子供の行事などに参加できるように休みが取れること、急な休みでも対応できる、子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれるといったサポートが求められる。さらには新人保育士のために、悩みを解消・克服できるような仕組み作りなど、これら回答は他の保育職従事年数にくらべて高かった。そのため、このようなサポートも重要であるとされている。

## 第3節 保育士の離職意向に関する先行研究

保育者の離職に関する規定要因を分析した庭野（2020）は、規定要因を明らかにすることで、離職の防止策を提案することを目的とした研究である。この研究では、現在の保育士の離職意向を明らかにするため、現職の保育士に絞ったアンケートを行っている。さらに、勤務年数で区別することなく、ベテランから新任までに同じアンケートを行った。こ

離職意向を被説明変数とし、重回帰分析を行った結果、年齢、無配偶者、勤務年数の長さ、勤務保育園数の多さ、認可保育園であること、給与が低いこと、平均勤務日数が長いこと、一日の平均勤務時間が長いこと、勤務融通が利かないことが離職意向を高めることが分かった。逆に、性別や子供の有無、学歴は離職意向に有意な影響は与えておらず、同様に、園児数・1週間の平均残業時間。年次有給消化率については離職意向との関連は認められなかった。

この結果の中で興味深いのは、多くの研究で「休暇が少なく、取りにくい」ことが問題視されていたにもかかわらず、有給消化率は高くないという事実である。このことから、現職の保育士にとって緊急時に休めることが重要視されていると考察されている点である。さらに、早期離職率の高い保育園において、離職意向が高くなっていることから、このような保育園は要因の究明と解決を行わない限り、慢性的な保育士不足に陥ってしまうことも分かった。

## 第4節 本稿の位置づけ

潜在保育士や、保育士の離職状況に関して、上記のような先行研究があり、離職意向や求められるサービスについての研究が進んできていることがわかる。しかし、先行研究のほとんどは全国規模で分析が行われたものである。しかし、自治体ごとにサービスや方針が異なっていることを考えると、全国規模の分析よりも地域を限定した分析を行い、その地域での施策がどれほど有効に働いているのかを計る事も必要なのではないだろうか。

そこで、私たちは今回の研究を進めていくうえで、“愛知県”に着目した。愛知県は保育士の待遇改善、さらには保育環境の整備に積極的な姿勢を見せる都道府県の一つとしてあげられる県である。愛知県では、現状分析でも取り上げた「潜在保育士就職準備金貸付制度」のほかに、保育養成施設入学者に就学資金を貸し付ける「保育士就学資金」制度や、保育士の住居支援策としての「宿舍借り上げ支援事業」など様々な施策が行われている。2020年には、保育に関する現状の課題と2024年に向けた目標を具体的な数値で示した「あいち はぐみんプラン ～日本一子育てのしやすい愛知県を目指して～」を発表した。この方策の中の、基本施策9に保育の受け皿拡充と保育人材の確保という項目があり、その中でも、県としての保育人材の確保に向け、潜在保育士の再就職支援が一つの柱として示されている。また、愛知県では無料で潜在保育士の就業支援サービスを行う「愛知県保育士・保育支援センター」の積極的な活用が推進されており、潜在保育士への支援が非常手厚い。

このような行政の様々な取り組みに加えて、愛知県では企業も共同して保育環境の改善が行われている、愛知県が有する大手企業「トヨタ自動車」では、社内保育施設の整備、さらには様々な勤務形態の社員に合わせて、宿泊保育や早朝保育が行われている。各工場から社内保育施設までの送迎サービスなどもあり、企業としての保育支援のなかでは一歩進んだ取り組みといえることができるだろう。

このように、愛知県は保育士支援において日本のなかで先進しており、先行研究のような全国規模のアンケートデータによる分析と比較して異なるデータが出るのではないかと考えた。また、先進した愛知県の取り組みが有効であることが明らかになれば、今後全国的な保育施策として取り入れていくことができる。

また、今回の研究の課題である「潜在保育士を減らす」という問題について、保育士の追跡調査のデータを発見することができなかった。そのため本稿では、後述する使用データを用いて、「保育士が働くうえでどのようなことを重視するのか」という観点での研究を進めていく。

## 第3章 分析

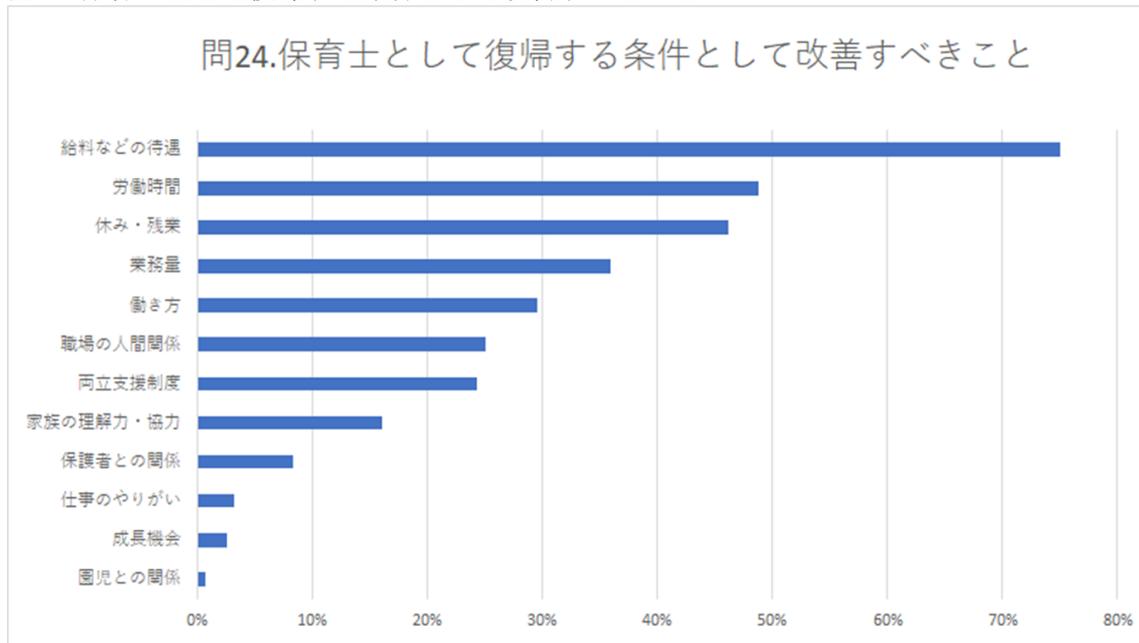
### 第1節 使用データ

今回の分析で利用したデータは、株式会社 eight が行ったアンケート調査を加工し、ダミー変数化したものを用いた。保育士有資格者向けにアンケートを実施し、これは該社が三河地域を中心に事業展開する中で保育士の育休復帰率が低い、復帰後の退職率が高いという相談を受けることが多く、まずは現状把握するべくアンケートを実施したものだ。実施方法は、主にインターネット、SNS で依頼しアンケートフォームに回答してもらったものである。回答者は 309 名、調査期間は 2016 年 12 月 4 日～12 月 23 日である。今回の調査は、愛知県内を中心に保育士または幼稚園教諭資格保有者に回答を依頼した。SNS を通じての回答依頼であるため、回答者にインターネット利用者という偏りはあるが、昨今のインターネット利用率を考慮しても十分な回答結果を得られたデータだと考える。回答者の 95%が女性で年代は 30 代 40 代が 85%で既婚者も 87%いる。また回答者の 72%が愛知県内在住であり、そのうち 28%が三河地域在住で、勤務地は豊田市 18%、名古屋市 18%と最も多い。また、未就学児童(0-6 歳)を持つ母親が 63.5%を占めることから、保育士の年収が全国 3 位と比較的高水準であるにも関わらず、平均勤続年数が全国平均を下回るなど問題を抱える愛知県や、出産育児を経ての継続就業や復職を目指す潜在保育士にとって有用な資料であると言えるだろう。

### 第2節 アンケート調査から推測できる傾向や示唆

後述する今回の分析に用いる被説明変数と説明変数には該当しなかったが、潜在保育士の解消の端緒となるような質問項目が複数存在していた。まず分析の説明に移る前に、その質問項目から導き出せる傾向を見ていく。これに該当した質問項目は問 24「保育士として復帰する条件として改善すべきこと（複数選択）」と問 25「具体的にどのくらいの年収があれば保育士を続けたいと考えるか」の 2 つである。これらの質問は保育職から離職している者を対象としており、ここから離職の要因と保育職への復帰を促す可能性をもつ要素を探っていく。

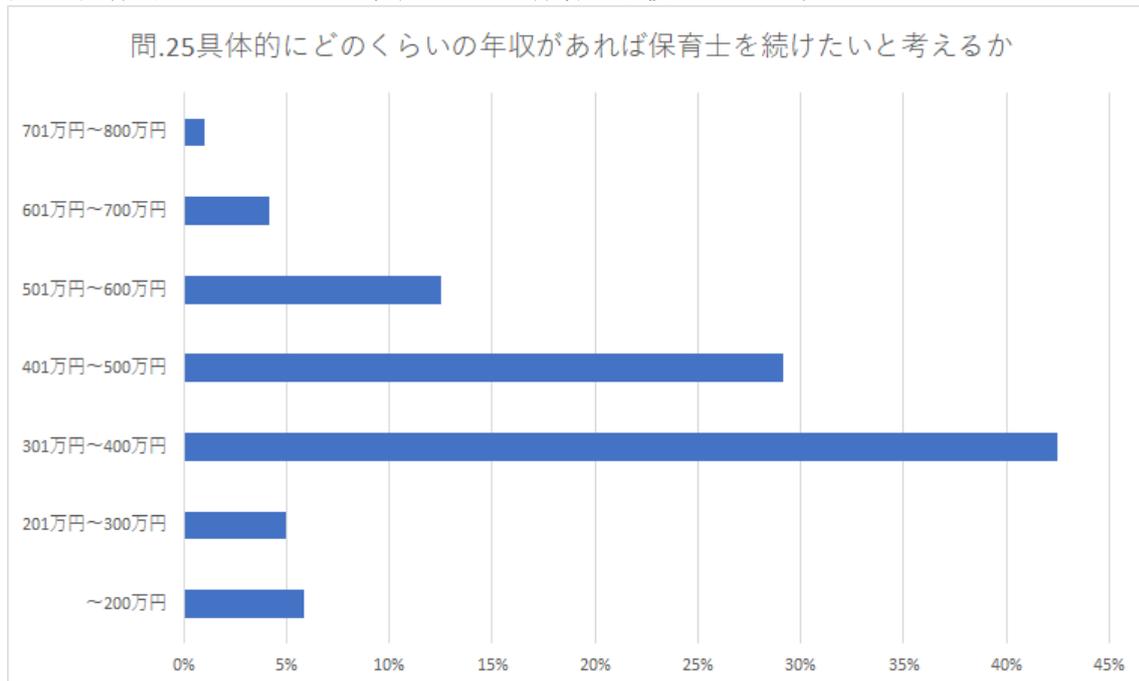
図 3 保育士として復帰する条件として改善すべきこと



出典 (株式会社 eight (2016) 「保育士の働くに関する意識調査」より筆者作成)

まず、問 24 (図 3 参照) についてである。保育士として復帰する条件、つまり、保育士時代に不満をいただいていた項目として最も多かったのは「お給料などの待遇」で全体の 75%、続いて「労働時間」が 49%、「休み・残業」が 46%、「業務量」が 37%、「働き方」が 30%、「職場の人間関係」と「両立支援制度」がそれぞれ 25%と 24%という結果となった。一方で、「保護者との関係」は 8%、「やりがい」は 4%、「成長機会」は 3%とこれらの項目では低い結果が導き出された。以上の結果より、保育士の離職要因は給与水準の低さが大部分を占めており、それに労働時間・残業、休み・業務量といった労働環境の項目が続いていることから、給与水準に労働条件が労働条件に見合っていないことが推測できる。一方で、低い結果が観測された「やりがい」や「成長機会」に対しては改善すべき条件としてそれほど挙がっていないことから、低給与で厳しい労働条件だが、やりがいや成長機会は存在する、いわゆる「やりがい搾取」的な労働環境が示唆される。

図 4 具体的にどれくらいの年収があれば保育士を続けたいと考えるか



出典 (株式会社 eight (2016) 「保育士の働くに関する意識調査」より筆者作成)

次に問 25 の「具体的にどのくらいの年収があれば保育士を続けたいと考えるか」についてである。(図 4 参照) 最も多かったのは「301 万円～400 万円」で全体の 43%、続いて「401 万円～500 万円」が全体の 29%、「501 万円～600 万円」が全体の 13%といった結果となった。愛知県の全体平均年収(令和元年賃金構造基本統計調査より)が 544.8 万円、同県の女性の平均年収が 400.2 万円であることから、約 4 割が女性の平均年収、約 7 割が県の平均年収水準の給与があれば継続するといったように、保育士職に求める給与はそれほど高くないことや現職時代に平均水準の給与が支払われなかったことが窺える。

### 第 3 節 現職保育士と離職者を対象とした要因分析

#### 分析概要

この分析では、保育士という職業に満足している(していた)人の属性傾向を明らかにし、職場環境や就業制度の改革を導き、潜在保育士を減少させることを目的として分析を行った。分析の対象者は、使用データの中から現職保育士及び保育士としての職を離職中の方、合計 224 名のアンケート結果を用いて重回帰分析を行った(図 5 参照)。

図 5 分析対象の分類

	勤続(復帰)意向あり	勤続(復帰)意向なし	
現職保育士	111	21	132
他職業	27	58	85
無職(離職中)	49	43	92
	208	101	309

出典 (株式会社 eight (2016) 「保育士の働くに関する意識調査」より筆者作成)

被説明変数には勤続意向(離職中の方は復帰意向)を使用。Y=1を勤続意向あり(復帰意向あり)、Y=0を勤続意向なし(復帰意向なし)と設定した。説明変数には、性別(男性、女性)・年代(20代、30代、40代、50代以上)・婚姻状況(既婚、未婚)・末子の年齢(子供なし、妊娠中、0~1歳、2~6歳、小学校低学年、小学校高学年、中学生以上)・保有資格(保育士資格、幼稚園教諭1級、幼稚園教諭2級、小学校教諭)・勤務先(公立保育園、私立保育園、公立幼稚園、私立保育園)・職場までの通勤時間・年収(100万円以下、200万円以下、300万円以下、400万円以下、400万円より上)・雇用形態(正規雇用、契約社員、パート・アルバイト、その他非正規雇用)・離職時期を用いた。職場の通勤時間と離職時期の2つ以外の変数については、アンケート調査の回答をダミー変数に編集することで定量化し、分析を行った。ダミー変数を用いた分析のため、それぞれの項目において基準となるダミー変数を選定し、分析から除いた。具体的には男性ダミー・50代以上ダミー、既婚ダミー、中学生以上ダミー、100万以下ダミー、パート・アルバイトダミーを保育士として勤続することが難しいという理由から基準として除いた。

## 分析結果

以下の表が分析結果である(表1参照)。結果としては末子の年齢に関する変数で有意な値が見られた。妊娠中ダミーが10%水準で有意、0~1歳ダミーから小学校低学年(~4年生)ダミーまでが5%水準で有意となり、意外にも子供に手がかかる時期に勤続(復帰)意向が高まることが判明した。この結果は当初想定していた「子供に手がかかるころは離職意向が強くなるのではないか」という仮説と真逆の結果となった。これから考えられることとして、保育士はある程度体力が必要な仕事であることが想定されるため、子供に手がかかるというマイナスの要因よりも、体力のある若いうちに働きたいというプラスの意識が勝っていることが考えられる。そのほかには保育士資格の所持が勤続(復帰)意向に1%水準で有意に正、離職時期が1%水準で有意に負という結果が得られた。しかし、保育士資格が勤続(復帰)意向に正の効果を持つことは当然の結果であり、離職時期についても昔になればなるほど、復帰意向が薄れることは想像に難くないため、この2つの結果については元々の想定通りの結果となったといえる。ただし離職時期に関しては、負の相関は観測されたものの非常に弱いものであり、一概に離職時期が昔になればなるほど復帰意向が薄れるとは言えないという見方も出来るかもしれない。その他の説明変数については、今回の分析では有意な結果を得ることが出来なかったため、判断は保留とする。

表 1 現職保育士と離職者を対象とした要因分析

被説明変数：現職保育士および離職者の勤続(復帰)意向				
変数名	係数	標準誤差	<i>p</i> 値	
切片	-0.084	0.306	.785	
女性	0.205	0.159	.198	
20代	-0.133	0.244	.587	
30代	-0.149	0.226	.510	
40代	-0.126	0.210	.550	
未婚	-0.065	0.123	.597	
なし	0.239	0.176	.177	
妊娠中	0.792	0.477	.099	+
0～1歳	0.372	0.166	.026	*
2～6歳	0.382	0.153	.014	*
小学低学年（～4年生）	0.367	0.172	.034	*
小学高学年（5年・6年生）	-0.008	0.223	.972	
保育士	0.527	0.181	.004	**
幼稚園教諭1級	-0.016	0.109	.882	
幼稚園教諭2級	0.029	0.093	.751	
小学校教諭	0.175	0.164	.286	
公立保育園	-0.101	0.096	.290	
私立保育園	-0.016	0.096	.868	
公立幼稚園	0.079	0.174	.652	
私立幼稚園	0.083	0.104	.426	
職場までの通勤時間	0.000	0.001	.928	
200万円以下	0.061	0.103	.557	
300万円以下	-0.021	0.149	.889	
400万円以下	0.108	0.163	.511	
400万より上	0.197	0.218	.367	
正社員	-0.053	0.146	.717	
契約社員	0.165	0.148	.267	
それ以外の非正規雇用	-0.023	0.169	.893	
離職時期	-0.047	0.010	.000	**

※\*\* p<0.01、\* p<0.05、+p<0.1

出典（株式会社 eight (2016)「保育士の働くに関する意識調査」より筆者作成）

## 第4節 離職者を対象とした要因分析

### 分析概要

この分析では、使用データの中から保育士を離職中の方、合計92名のアンケート結果を用いて重回帰分析を行った(図5参照)。被説明変数には、前の分析で用いた離職中の復帰意向のみを使用し、Y=1を復帰意向あり、Y=0を復帰意向なしと設定した。説明変数に関しては、現職保育士と離職中の人の分析と同様に性別・年代・婚姻状況・末子の年齢・保有資格・勤務先・職場までの通勤時間・年収・雇用形態・離職時期の10項目28種を用い、それぞれの項目から先の分析と同じダミー変数を「復職を希望しない」という理由から基準として除いた。

### 分析結果

離職者を被説明変数とした分析の結果をまとめる。以下の表(表2)が、分析結果である。有意であったのは、30代ダミー、40代ダミー、妊娠中ダミー、保育士ダミー、小学校教諭ダミーの5つであった。項目別に詳しくみていくと、30代、40代ではそれぞれ10%水準、5%水準で負に有意であったことからこれらの年代では保育士に復帰したくないと考える人が多い可能性がある。これはこの年代は労働力としても需要があり、他業種に働き口が多いこと、子育てをする時期と重なる年齢であるため、子育てに専念するなどの理由が考えられる。また、20代、30代、40代で復帰意向が少ないことから基準とした50代以上で復帰したいという可能性が考えられる。またこれらを連続的に捉えると、体力のある20代で保育士に就き、労働市場で需要が高まる30~40代でキャリアアップを望んで転職意向が高まり、給料が高く労働市場での市場価値が低下してくる時期である50代に復帰意向が高まる、もしくは50代まで保育士を続けた人は転職意向が収まるといった意識のフローが考えられる。この結果から、30代40代に向けての保育士という職業の魅力付けを、積極的に行わなければならないということが見えてくるであろう。現在の保育士の組織としては延長と通常の保育士のように縦関係が重層ではない構造になっている。そのため承認欲求や求めている給与額が満たされずに、保育士としての職を離脱している可能性が考えられる。保育士資格においては5%水準で有意であったが、前の分析と同様に復帰意向に正の効果を持つことは当然の結果である。一方で離職時期については有意な結果は得られなかった。やはり前の分析での考察通り、離職者だけに絞って分析をすると、一概に離職期間が長くなればなるほど、復帰意向が削がれるという傾向は薄い可能性が高いと考えられる。小学校教諭資格は10%水準で正に有意であることから小学校の教員免許の所持は復帰意向に正の効果がある。

表 2 離職者を対象とした要因分析

被説明変数：離職者の復帰意向				
変数名	係数	標準誤差	<i>p</i> 値	
切片	-0.560	0.752	.459	
女性	0.372	0.614	.547	
20代	-0.845	0.623	.180	
30代	-0.986	0.583	.095	+
40代	-1.275	0.613	.042	*
未婚	-0.601	0.508	.241	
なし	0.894	0.836	.289	
妊娠中	1.412	0.798	.082	+
0～1歳	0.816	0.536	.132	
2～6歳	0.738	0.538	.175	
小学低学年（～4年生）	0.726	0.571	.208	
小学高学年（5年・6年生）	0.197	0.653	.764	
保育士	0.674	0.283	.020	*
幼稚園教諭1級	0.039	0.247	.874	
幼稚園教諭2級	0.196	0.221	.379	
小学校教諭	0.590	0.333	.082	+
公立保育園	-0.004	0.194	.984	
私立保育園	0.051	0.236	.830	
私立幼稚園	0.267	0.209	.206	
公立幼稚園	0.504	0.382	.192	
職場までの通勤時間（休職・離職）	0.003	0.003	.393	
200万円以下	0.214	0.190	.265	
300万円以下	0.148	0.266	.579	
400万円以下	0.248	0.278	.377	
400万円より上	-0.309	0.519	.554	
正社員	-0.360	0.283	.207	
契約社員	0.143	0.260	.584	
それ以外の非正規雇用	-0.020	0.380	.958	
離職時期	0.011	0.021	.622	

※\*\*  $p < 0.01$ 、\*  $p < 0.05$ 、+ $p < 0.1$

出典（株式会社 eight (2016)「保育士の働くに関する意識調査」より筆者作成）

## 第4章 政策提言

### 第1節 政策提言の方向性

この節では第2節から始まる具体的な政策についての方向性を示していきたい。まず、この分析に用いたデータは、愛知県に住んでいる人がほとんどであったが、愛知県についての詳細は、第2章の第4節にあるように、現状分析でも取り上げた「潜在保育士就職準備金貸付制度」のほかに、保育養成施設入学者に就学資金を貸し付ける「保育士就学資金」制度や、保育士の住居支援策としての「宿舍借り上げ支援事業」など様々な施策が行われている。2020年には、保育に関する現状の課題と2024年に向けた目標を具体的な数値で示した「あいち はぐみんプラン ～日本一子育てのしやすい愛知県を目指して～」が行われるなど愛知県は保育士支援において日本のなかで先進しており、先行研究のような全国規模のアンケートデータによる分析と比較して異なるデータが出るのではないかと考えた。しかし、先進した愛知県の取り組みがあった上での分析結果として、今後愛知県をモデルとして全国的な保育施策として取り入れていくことができるのではないかと考えた。愛知県を中心としたこの分析をモデルとして全国にも取り入れていければと思う。第2節からは、第3章の分析結果から、10%水準で有意であったダミーに着目して政策提言を行っていく。

### 第2節 具体的な政策について

第2節からは具体的な政策について述べていく。第一に10%水準で有意であった30代から40代はともに負に有意であったことから、これらの年代では保育士に復帰したくないという考える人が多い可能性が高いといえる。また、20代から40代が有意に負であったことから、50代の潜在保育士に復帰意向があるのではないかと考えられた。そこで、50代の潜在保育士をターゲットに、呼び込みを行う政策実施を提案する。具体的には、保育士は肉体労働的な面が多いことは事実であるため、体力的な面から20・30代と同等にフルタイムで働くことは非常に困難である。よって、園児たちや若い保育士たちの監督者または、管理職のようなポジションに積極的に50代を起用する。これに関して2017年4月に政府が打ち出した「処遇改善等加算Ⅱ」により、これまで園長と主任保育士しか設置さ

れていなかった保育現場での役職に、「副主任保育士」「専門リーダー」「職務別リーダー」という3つのポジションが増設された。職務分野別リーダーは、乳児保育、幼児保育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生、安全対策、保護者支援・子育て支援といった、これらよりキャリアアップで給与を向上させることが可能となった。しかしながら、キャリアアップの仕組みを構築するためには、都道府県が実施する「キャリアアップ研修」を習得しなければならない。保育士の乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援、保育実践、マネジメントの8つがあり、分野別の研修となっており、「副主任保育士」「専門リーダー」「職務別リーダー」にはそれぞれ対象となる条件があるなど、習得が必要な研修も異なってくるようだ。これらのポジションはともに経験年数に決まりがあったりするなどなかなかハードルの高いものとなっている。そのため、これらの決まったポジションではなく、保育園独自で自由に園児たちや若い保育士たちの監督者または、管理職のようなポジションに積極的に50代を起用する。また、フルタイムでの勤務は難しいと考えられるため、就業時間にそこまでの縛りがなく、自由に就業できるようにする。具体的には勤務曜日や時間についてフレキシブルな制度を懐柔することが挙げられる。50代の保育士が増えることによる保育園側のメリットとして、20代・30代の子供を持つ女性保育士や妊娠を望む女性保育士は妊娠や子育てなどによって育児休暇や時間短縮などになって、人員不足になりがちだが、子供がもう落ち着いた年齢になっていることが多く両立しやすい50代の保育士がいることにより、ピンチヒッターとして穴を埋めてもらいやすいのではないかと。また逆にいうと幅広い年齢がいる方が、20・30代の女性保育士も安心して育児休暇を取りやすいのではないだろうか。また、社会経験豊富な50代が入ることにより、子供や保護者に対して手厚いフォローもしやすいのではないだろうか。

第二に、10%水準で有意であった30代から40代はともに負に有意であったことから、これらの年代では保育士に復帰したくないと考える人が多い可能性について、これらの対策についても講じていきたい。30・40代では、まだまだ働き盛りの世代であると言え、しかしながら20代に比べると体力的に厳しくもなってくるという面もある。前述したように、2017年4月に政府が打ち出した「処遇改善等加算Ⅱ」により、これまでよりもキャリアパスが明確になった上に処遇改善にも繋がる。キャリアの構造が重層的になることで、モチベーションの維持や成長意欲を促し、保育士という職業の中で成長するという構造が気づけるようになるのではないかと。しかしこれらの保育業界の改善は、世間的にあまり知られていなかったり、まだまだ働き盛りの世代には物足りなかったり、やはり金銭的な面で不安要素がある。そのため、30・40代の潜在保育士に対して、キャリアアップのしやすさや処遇改善のアピールや理解と同時に保育士業界全体的な賃上げと働きやすさの実現は必須である。

第三に末子の年齢に関する変数について、妊娠中から小学校低学年までが有意な値を得られたことから、子供の年齢が若い潜在保育士ほど保育士への復帰意向が高まることがわかった。この結果から、末子の年齢が低い潜在保育士に対する支援策の実施を提案する。子供に手がかかる時期でありながら、復帰意向が高まるという結果は、体力的に余裕のある年齢の若い時期ほど保育士として働く意欲が高まることが予想され、その世代をターゲットとした政策を行うことで効率的に保育士人材を確保することができるだろう。具体的には、出産・育児補助金の支給制度、就業している保育園に保育士自身の子供の保育優先

枠を与える制度を提案する。子供を自身の働く保育園に預けることができれば、子供の年齢が低い時期から働くことができる上に、目の届く範囲で子供を見守ることができるため保育士にとって安心感も大きい。この施策は育児と仕事を両立して行うことができる効果的な施策であるだろう。現状、政府も保育士の子供に対する保育優先枠制度に積極的な姿勢を見せており、静岡県御殿場市において、国内で先行して保育士の子供の優先入所を開始している。優先について不平が出る可能性が高いが、保育士雇用で新たに保育可能になる子供の数が、優先される保育士の子供の数よりも多いという事実がある。施策実施の際には、しっかりとこの施策の有効性を数字で示し、保育世代の子供を持つ親からの理解を得る必要がある。

第四に離職者を対象とした分析の離職者に関する変数において、小学校教諭資格保持者が有意な値を得られたことから、小学校教諭資格保持者の復職意向が高いことがわかった。この結果より、小学校教諭資格保持者に対する支援策の実施を提案する。復職意向と小学校教諭資格保持者に相関があることから、保育従事者ほど小学校教師への就業意欲が高まる可能性がある。保育従業者を小学校教諭に優先的に採用する制度を設けることで、小学校教諭志望者の囲い込みをすることができるのではないだろうか。また、保育士が保育職につきながら、小学校教諭資格を取ることができるような資格支援も加えて提案したい。保育士と小学校教諭を結びつけることで保育士人材の確保を目指す。保育士不足の現状から、小学校教諭資格保持者が保育士として働くことができる特例が存在している。対象となる年齢が近いとして、小学校教諭資格保持者は5歳児のクラスを受け持つことを推奨するなどの基準はあるものの、実施の判断は自治体に任されている。しかし、このような措置はあくまで、保育士不足解消のための緊急的な措置である点は留意しておきたい。このような特例があることから、今回提案する保育従業者を将来的に小学校教諭として優先的に採用することを条件に保育士として働いてもらう施策を緊急措置として実施することの実現可能性は高いのではないかと考える。

## 先行研究・参考文献

### 参考文献

キズナコネクト

[https://kidsna-connect.com/site/column/hoiku\\_workstyle/1593](https://kidsna-connect.com/site/column/hoiku_workstyle/1593)

(最終閲覧日 2021/11/10)

・御殿場市子育て支援サイト

<http://www.gotemba-kosodate.jp/info/4590.html>

(最終閲覧日 2021/11/10)

- ・ 劉楠 (2016) 「潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか一年代と就業の有無を中心に」 『山形大学紀要』 第 47 巻第 1 号
- ・ 日向野智子・山極和佳・藤後悦子・角山剛 (2018) 「潜在保育士の退職理由と再就職意欲の実態」 『モチベーション研究所報告書』 第 7 号
- ・ 庭野晃子 (2020) 「保育従事者の離職意向を規定する要因」 『保育学研究』 58 巻 第 1 号

## データ出典：

- ・ 株式会社 eight (2016) 「保育士の働くに関する意識調査」
- ・ 内閣官房・内閣府 (2013) 「若者・女性活躍推進に関するアンケート調査」 (リンク) 2021/11/10 データ取得
- ・ 厚生労働省 (2015) 「保育士等における現状」 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000103649.html>) 2021/11/10 データ取得
- ・ 厚生労働省 (2019) 「令和元年賃金構造基本統計調査」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/index.html>) 2021/11/10 データ取得