

平成30年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）

保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究

研究報告書

一般社団法人 全国保育士養成協議会

目 次

本調査研究の概要	1
はじめに	5
I.研究の目的	5
II.研究の背景	5
III.保育士試験に関する先行する調査研究等.....	5
IV.本研究の概要.....	6
1. 自治体における保育士確保施策について.....	6
2. 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査	6
3. 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策の研究	6
第1部 自治体における保育士確保施策について.....	9
I.保育士確保プランにおける保育士確保施策について.....	9
1. 調査対象の自治体について.....	10
2. 自治体HPから閲覧できる保育士確保施策に関する情報の選分について	10
II. 自治体HPから閲覧できる保育士確保施策について	11
III. 自治体へのインタビュー調査	16
IV. まとめ.....	24
第2部 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査（質問紙調査）	27
I. 質問紙調査の概要	27
1. 調査の目的・方法.....	27
II. 調査結果の集計	28
1. 回答者の属性.....	28
2. 保育士として就業する意思について.....	39
3. 就業に際する不安について.....	47
4. 内定先について.....	53
III. 就業支援に関する主な分析	55
1. 保育士として就業する意思に関して.....	55
2. 保育として働きたい職場.....	60
3. 保育士として働くことへの不安に関して.....	73

4. 保育現場における実習や研修の必要性に関して	79
5. 内定先に関する分析.....	84
IV. 総合考察	86
第3部 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するための必要な方策の研究 (聴き取り調査)	91
I. 試験で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー.....	91
1. 研究の目的.....	91
2. 研究方法	91
3. 結果.....	92
4. 試験保育士のまとめ.....	151
II. 保育士養成校で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー.....	157
1. 研究の目的.....	157
2. 研究方法	157
3. 結果.....	157
4. 養成校保育士のまとめ	196
III. 試験で保育士資格を取得した保育士が就業している施設長および保育団体へのインタ ビュー	205
1. 研究の目的.....	205
2. 研究方法	205
3. 結果.....	205
4. 考察.....	214
IV. 総合考察	216
第4部 総合的考察.....	223
I. 調査結果の概要.....	223
1. 自治体における保育確保施策について	223
2. 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査.....	224
3. 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策	225
II. 調査結果からの示唆及び提案	227
構成員一覧.....	229
資料	231

<本調査研究の概要>

1 調査研究の目的

保育の受け皿整備に伴い必要となる保育人材を確保するための効果的な方策について示唆を得るために、保育士試験合格者の保育所等への就業状況等に関する現状を把握し、保育士試験合格者が保育の担い手として定着するために必要な方策等について調査研究を行う。

2 調査研究の内容

本調査研究は、大きく分けて3つの調査研究を実施している。以下に各調査研究の詳細を記す。

(1) 自治体における保育士確保施策に関する調査

【調査内容】

地方自治体等の取組みについて、公表されている情報から調査する。また、試験で保育士資格を取得した保育士のみならず潜在保育士等に対する自治体の支援・施策についても同時に調査を実施した。

①自治体ホームページ（HP）の閲覧調査

②自治体へのインタビュー調査

【調査対象】

- ①・待機児童数平成29年4月1日時点で200人以上だった市区町村の自治体（厚生労働省通知）：33カ所
- ・待機児童数平成29年10月1日時点で300人以上だった市区町村の自治体（厚生労働省通知）：8カ所
- ・保育所等施設の利用定員数が2年連続（平成29年4月1日時点、平成30年4月1日時点）で1位の自治体：1カ所
- ・上記市区町村の自治体と関連する都道府県の14カ所

計57カ所を対象

②インタビュー調査の自治体は、保育士確保施策等に関するHP閲覧調査の対象となった57カ所の自治体のうち都道府県14カ所を除いた34カ所の自治体から、東京都に属する自治体1カ所、指定都市に属する自治体1カ所、関西圏に属する自治体1カ所を選択し、3つの地域の自治体を対象とした。

【調査方法】

①自治体ホームページ（HP）の閲覧調査

試験で保育士資格を取得した保育士に対する自治体の施策等について、HP内で閲覧をした。その後、試験で保育士資格を取得した保育士に対する自治体の各種支援、施策を検討するにあたり、厚生労働省公表の「保育士確保プラン」における保育士確保施策の基本となるⅠ～Ⅳの4本の柱（待機児童解消加速化プランによる施策メニュー：Ⅰ人材育成、Ⅱ就業継続支援、Ⅲ再就職支援、Ⅳ働く職場の環境改善）から、Ⅰ～Ⅲの3本の柱の項目に焦点をあて検討した。

②自治体へのインタビュー調査

半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。得られたインタビューの内容を整理するため、HP調査と同様に自治体の取組等については「保育士確保プラン」における保育士確保施策

の基本の3つの柱（Ⅰ～Ⅲ）の内容を基に分類・検討した。

＜質問項目＞：保育士確保に関する施策、保育現場への就業支援や就業継続支援等、試験で保育士資格を取得した方への就業支援について

【調査時期】

- ①平成30年8月～9月
- ②平成30年11月～平成31年1月

（2）保育士試験合格者の就業状況等に関する調査（質問紙調査）

【調査の内容】

保育士試験実技試験（後期）受験者のうち合格者を対象とする質問紙調査を実施し、受験者の属性や資格取得の動機や保育所への就業希望の有無、就業状況等に関する実態を明らかにする調査を実施した。

＜質問項目＞：回答者の属性、保育士試験受験の動機等、保育士として就業する意思、就業に際しての不安や必要とする支援等、就業継続のインセンティブ、就職内定先について

【調査の対象】

平成30年度保育士試験実技試験合格者（後期）4,384名のうち回答の得られた1,081名を分析対象とした。

【調査の方法】

平成30年度保育士試験実技試験（後期：12月9日）会場において、質問紙調査票を受験者全員に配付し、実技試験の合格通知を受け取った者のみ、質問紙に回答し、返信用封筒にて返送するよう説明した。

【調査の時期】

平成30年12月9日に保育士試験実技試験（後期）会場にて配付、実技試験合格発表後、平成31年2月5日までに返送とした。

（3）保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策に関する研究（聴き取り調査）

【調査の内容】

保育士資格取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るために、以下の3つのインタビューを実施した。

- ①試験で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー
- ②保育士養成校で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー
- ③試験で保育士資格を取得した保育士が就業している施設長（または採用担当者）および保育団体へのインタビュー

【調査の方法】

①構造化インタビュー（グループ形式）

＜質問項目＞：受験の動機、就業前の不安、就業直後の不安や支援、就業後の専門性の向上に係る課題役に立つ支援、就業継続の要因等

②構造化インタビュー（グループ形式）

＜質問項目＞：保育士養成校における資格取得を目指した動機以外、①と同様の項目

③半構造化インタビュー

- ＜質問項目＞・施設長（採用担当者）への質問：試験保育士を採用に至った経緯、就業前の試験保育士への支援、試験保育士が就業継続するための支援、保育士試験の課題等
- ・保育団体関連事業担当者へ質問：保育士の確保や就業継続を支援するために必要な施策、試験保育士が就業するために必要な施策等

【調査の対象】

- ①試験で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している 27 名（全員女性）
- ②保育士養成校で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者 14 名（うち男性 5 名）
- ③現在多くの、もしくは複数の試験保育士を雇用している関東の 5 法人。また、3 つの保育団体関連事業担当者

【調査の時期】

- ①平成 30 年 10 月～平成 31 年 1 月
- ②平成 30 年 12 月～平成 31 年 1 月
- ③平成 30 年 12 月～平成 31 年 1 月（施設長または採用担当者）
平成 31 年 1 月～平成 31 年 2 月（保育団体の関連事業担当者）

3 倫理的配慮

（1）質問紙調査について

質問紙調査実施にあたり、まず都道府県担当者に対して、後期実技試験会場で全受験者に向けて、調査の目的、調査方法、研究への参加協力について明記した文書とともに、質問紙を配付することについて承諾を得た。

保育士試験実技試験（後期）受験者に対しては、質問紙を実技試験会場で全員に配付し合格通知が届いた方に回答を依頼した。また質問紙を配付する際、都道府県の同意を得ていること、調査は無記名で実施すること、回答は個人の自由意志に基づき実施されること、同意をしない場合でも回答者が不利益を被ることはないこと、質問紙の回答が返送されたことにより本調査への同意が得られたとすること等を明記した「調査協力のお願い」文書も併せて配付をした。

（2）聴き取り調査について

聴き取り調査にあたり、調査の対象となる参加協力者に対して研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、プライバシー及び個人情報の保護及び取扱い、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法等について文書等で説明し同意を得た。

質問紙調査及び聴き取り調査ともに、依頼文には研究の目的と意義、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法等を明記した。また、回答されたデータはすべて統計的に処理し、個人や所属が特定される形で結果を公表することはないこと、特定の USB メモリーに保存したうえ、回答された質問紙、聴き取り調査のデータとともに施錠できるロッカー等に保存し業務終了後、一定期間経過後に溶解処理にて廃棄すること等も併せて明記した。

はじめに

I. 研究の目的

本研究の目的は、保育士の確保及び定着のための方策のあり方について明らかにすることである。

そのために、保育士試験及びその受験者・合格者の実態を把握し、就業意欲及び継続勤務意欲の向上や、そのための就業前の不安軽減、また就業後の資質向上についての方策について検討する。その際、保育士試験により資格を取得して就業している者と指定保育士養成施設卒業により資格取得して就業している者との異同にも配慮する。加えて、地方自治体の取り組み状況について明らかにし、施設長や保育団体等の見解について探る。

これらの調査結果から、保育士確保及び定着のための方策のあり方について示唆を得るとともに、得られた示唆を踏まえて、可能な方策について提案を行う。

II. 研究の背景

近年、保育ニーズの高まりにより保育施設の整備が進んでいる。特に待機児童数が顕著な地域においては、急激に施設数が増加している。一方で、施設整備のスピードに保育士数の確保が追い付いていないために、保育の一部について、保育士資格を有しない者を配置せざるを得ず、施設の開設が断念されるケースも生じている。

こうした状況に対応するために、厚生労働省は、保育士確保に向けて、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」（2013年）、「保育士確保プラン」「保育の担い手確保に向けた緊急的な取りまとめ」（2015年）、「保育士確保集中取組キャンペーン」（2017年、2019年）等の取組を矢継ぎ早に繰り出している。それらは、①保育士資格の新規取得者の確保、②保育士の就業継続支援（処遇改善、キャリアアップのための研修体制の構築、保育所の勤務環境改善、保育士宿舍借り上げ支援等）、③離職者（潜在保育士）の再就職支援等から成っている。こうした中で、保育士資格取得についてはより容易になるような措置が行われてきており、乳幼児期の教育・保育の重要性への社会的な注目が集まる中、保育士の専門性及び保育の質よりもまずは保育の提供量の確保を目指さざるを得ない状況である。この状況下で、保育士試験による保育士資格取得促進のために2016年から全都道府県において保育士試験が2回実施されることになった。

しかし、保育士資格を取得する者あるいは所持している者の数だけでいうと、必要な保育士数を十分過ぎるほど上回っている。ということは、指定保育士養成施設を卒業するにせよ、保育士試験を受験するにせよ、資格取得者が就業していない、あるいは離職して復帰しない、あるいは早期離職するといった問題状況があると考えてよいだろう。こうした状況をより適切に把握し、効果的な施策を検討するために、この調査研究を行うものである。

III. 保育士試験に関する先行する調査研究等

保育士確保に関連して保育士試験による資格取得等に関する調査研究としては、全国保育士養成協議会現代保育研究所（2001）「保育士試験制度の課題と今後の方向性に関する調査」¹⁾、があるが、近年は顕著な保育士不足から、例えば、次のような調査が行われている。東京都福祉保健局（2014）「東京都保育士実態調査報告書」²⁾、全国保育士養成協議会（2015）「保育士養成のあり方に関する調査」³⁾等である。

これらはいずれも本研究で明らかにしたいと考えている、保育士試験により資格取得をしている者の、就業前の不安軽減、就業意欲や就業継続のための環境づくりの必要性を示唆するものであるが、保育士試験合格者全体を対象としてその動向を追う研究はこれまでになく、また多くの自治体の取り組みについての詳細な調査は管見の限り見当たらない。ここに本研究の意義を見出すことができると考えられる。

IV. 本研究の概要

1. 自治体における保育士確保施策について

まず、地方自治体等による保育士確保及び定着のための取り組みについて、待機児童数が多い市区町村、及び利用定員が非常に多い、または増加の顕著な市区町村等、保育士確保施策を積極的に行っている可能性が高い自治体を選び、自治体 HP から閲覧できる保育士確保施策について、その内容を明らかにする。

また、そのうち東京都、関西圏、政令指定都市の示唆的な取り組みを進めていると思われる3つの自治体については、インタビュー調査を実施した。保育士確保施策の実情により迫るために、①保育士確保に関する施策、②保育現場への就業支援や就業継続支援等、③試験で保育士資格を取得した方への就業支援について明らかにする。

2. 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査

次に、保育士試験に合格した者の就職状況等について質問紙調査を実施し、受験者の属性や、資格取得の動機や保育所への就業希望の有無、就業状況等に関する実態を明らかにする。

この調査では、第一に、保育士として就業する意思の有無とその理由、保育士として働く場合に求める条件、保育士として働きたい職場、保育士試験を受験した動機について明らかにする。第二に、就業することへの不安の有無とその理由、働くに際して学ぶ必要があると思う知識・技術について、保育現場における実習や研修の必要性、必要な場合の実習や研修を行う施設と期間、必要だと思う理由、保育士として働くために必要な就業支援について明らかにする。第三に、調査時点における保育現場勤務内定の有無、内定者の勤務先種別、就職先選択に際し重視した点について明らかにする。

3. 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策の研究

(1) 試験で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー

保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るために、まず、試験で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者を対象としたインタビュー調査を実施する。質問項目は以下の9点である。

- ①保育士資格取得を希望した理由
- ②試験で保育士資格を取得することにした理由
- ③保育現場の就業先を決める（就活）プロセス（保育士資格取得後）
- ④就業前に不安に感じていたこと（保育士資格取得後）
- ⑤就業前に受けた支援（保育士資格取得後）
- ⑥就業前に受けたかった支援（保育士資格取得後）
- ⑦就業後に不安に感じていたこと（保育士資格取得後）
- ⑧就業後に受けたかった支援（保育士資格取得後）
- ⑨就業を継続するために必要だと感じていること。

(2) 保育士養成校で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー

次に、保育士養成校で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者を対象としたインタビュー調査を実施する。質問項目は以下の9点である。

- ①保育士資格取得を希望した理由
- ②保育士養成校で保育士資格を取得することにした理由
- ③保育現場の就業先を決める（就活）プロセス

- ④就業前に不安に感じていたこと
- ⑤就業前に受けた支援
- ⑥就業前に受けたかった支援
- ⑦就業後に不安に感じていたこと
- ⑧就業後に受けたかった支援
- ⑨就業を継続するために必要だと感じていること

(3) 試験で保育士資格を取得した保育士が就業している施設長および保育団体へのインタビュー
保育士資格取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るため、保育士試験による資格取得者を採用した経験がある施設の施設長等、および保育団体の関連事業担当者
にインタビュー調査を実施する。

施設長等については、以下の4点について尋ねる。

- ①試験で保育士資格を取得した方を採用するに至った経緯やプロセス
- ②試験で保育士資格を取得した方の就業までの研修等やその必要性について
- ③就業継続のために必要な研修や支援、それに対して課題に感じていること
- ④保育士試験内容の内容について思うことや課題だと感じていること

保育団体へのインタビューについては、以下の2点について尋ねる。

- ①保育士の確保や就業継続を支援するために必要な施策について
- ②試験で保育士資格を取得された方が保育士として就業するために必要な施策について

以上の調査を踏まえて、保育士を確保するための方策と、保育士が定着するための方策について検討する。

<引用文献>

- 1) 全国保育士養成協議会現代保育研究所 (2001), 「保育士試験制度の課題と今後の方向性に関する調査」(児童環境づくり等総合調査研究事業報告書、主任研究者:大嶋恭二)
- 2) 東京都福祉保健局 (2014), 「東京都保育士実態調査報告書」
- 3) 全国保育士養成協議会 (2015), 「保育士養成のあり方に関する調査」(平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業報告書、事業の全体のとりまとめ:網野武博)

第1部

自治体における保育士確保施策について

第1部 自治体における保育士確保施策について

本調査は、保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策の研究の端緒を得るために、試験で保育士資格を取得した保育士に対する自治体の支援・施策について、①自治体ホームページ（HP）の閲覧調査、②自治体へのインタビュー調査を実施することとした。また、試験で保育士資格を取得した保育士のみならず、潜在保育士等に対する自治体の支援・施策についても、どのような取組を行っているのか、また独自で行っている支援や特色等についても調査を試みた。尚、自治体のHP内で確認できた施策等については、2018年8月～9月の期間に閲覧することができたものである。

I. 保育士確保プランにおける保育士確保施策について

試験で保育士資格を取得した保育士に対する自治体の各種支援、施策を検討するにあたり、厚生労働省公表の「保育士確保プラン」における保育士確保施策の基本となるⅠ～Ⅳの4本の柱（待機児童解消加速化プランによる施策メニュー：Ⅰ人材育成、Ⅱ就業継続支援、Ⅲ再就職支援、Ⅳ働く職場の環境改善）から、Ⅰ～Ⅲの3本の柱の項目に焦点をあて、検討することとした（図表1-1-1）。

図表 1-1-1 保育士確保プランの保育士確保施策における3本の柱

I 人材育成

- 保育士資格を取得しやすくするための取組の実施
 - ・幼稚園教諭免許状を有する者の保育士資格取得特例制度の活用
 - ・雇用保険の被保険者に対する厚生労働大臣が指定する指定保育士養成施設の受講費支援
 - ・保育士修学資金貸付
- 保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成
 - ・保育士資格を有しない未就業者の就業支援（就労訓練事業、公共職業訓練）
- 資格としての保育士の専門性の向上
 - ・学生への実践的実習促進や研修による現役保育士の育成強化

II 就業継続支援

- 離職防止のための研修支援
 - ・新人保育士対象研修
 - ・保育の質の確保のための研修
 - ・研修参加に伴う代替職員の確保
 - ・離職防止のための研修等に係る助成の活用促進
- 就業継続を図るための各種助成金の活用促進
 - ・労働環境整備を通じた職場定着のための助成金の積極的周知
 - ・就業継続支援のための助成金の積極的周知

III 再就職支援

- 保育士・保育所支援センターの積極的な活用
 - ・潜在保育士等に対する就職斡旋や相談支援の実施
 - ・再就職前の実技研修 等
- 保育士マッチング強化プロジェクト
 - ・ハローワークにおける保育士求人に対する求人充足サービスの強化
 - ・ハローワークと都道府県等との連携による就職支援
 - ・「保育士職場体験講習会」（仮称）等の実施

1. 調査対象の自治体について

本調査は、東京都をはじめ、厚生労働省の通知に基づく待機児童数が、平成 29 年 4 月 1 日時点で 200 人以上だった市区町村の自治体を 33 カ所に、平成 29 年 10 月 1 日時点で 300 人以上だった市区町村の自治体を 8 カ所、さらに保育所等施設の利用定員数が 2 年連続（平成 29 年 4 月 1 日時点、平成 30 年 4 月 1 日時点）で 1 位（利用定員数が 2 年間で約 6,000 人近く増加）の自治体を 1 カ所、それら市区町村の自治体と関連する都道府県の 14 カ所を加えた、計 57 カ所の自治体を調査対象とした（図表 1-1-2）。

図表 1-1-2 調査対象の自治体 57 カ所

◎東京都			◎神奈川県	◎千葉県	◎宮城県	◎福島県	◎大阪府
○世田谷区	○江戸川区	○府中市	○藤沢市	○市川市	○仙台市	○福島市	○大阪市
○目黒区	○足立区	○調布市	○横浜市	○習志野市			○吹田市
○大田区	○中央区	○三鷹市					
○渋谷区	○江東区	○町田市					
○品川区	○台東区	○日野市					
○中野区	○板橋区						
○港区	○葛飾区						
◎兵庫県	◎広島県	◎岡山県	◎香川県	◎福岡県	◎鹿児島県	◎大分県	◎沖縄県
○明石市	○広島市	○岡山市	○高松市	○大野城市	○鹿児島市	○大分市	○沖縄市
○西宮市				○福岡市			○うるま市
○宝塚市							○浦添市
○神戸市							○那覇市

2. 自治体 HP から閲覧できる保育士確保施策に関する情報の選分について

保育士確保施策の 3 本の柱（Ⅰ～Ⅲ）の項目に沿って自治体の各種支援事業等の内容を調査するため、はじめに区市の自治体数が最も多い東京都から調査を行った。次に、東京都の政策を基本とする東京都区市部と、地方都市及び関連する都道府県（以下、地方都市）に類別して全体の調査を行った。東京都のⅠ～Ⅲの項目については、支援事業等の名称例や取組内容等を記載した。東京都区市部と地方都市の自治体区分におけるⅠ～Ⅲの項目については、各自治体の支援事業等の名称例、括弧内は各自治体名とその具体的な取組の名称例等を記載した。尚、東京都を除く自治体のⅠ～Ⅲの項目横にある数字は、各項目に関連する内容を閲覧することができた自治体数を示す。

II. 自治体 HP から閲覧できる保育士確保施策について

はじめに、東京都の HP から閲覧できた保育士確保に関する主な施策内容を示す（図表 1-2-1）。

図表 1-2-1 東京都 HP より

I 人材育成 <ul style="list-style-type: none">○保育士資格を取得しやすくするための取組の実施○保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成○国家資格としての保育士の専門性の向上<ul style="list-style-type: none">・「保育士試験」年 2 回実施・幼稚園教諭免許状を有する者の保育士資格取得特例制度・保育士修学資金貸付事業：月額 5 万円 2 年間上限 120 万円・保育従事職員資格取得支援事業補助・次世代の保育人材確保・高校生対象 保育施設の職場体験・一般社団法人東京都民間保育園協会：求人・求職案内、研修会、保育園フェア等の開催	II 就業継続支援 <ul style="list-style-type: none">○離職防止のための研修支援○就業継続を図るための各種助成金の活用促<ul style="list-style-type: none">・一般社団法人東京都民間保育園協会：研修会開催・保育従事職員宿舍借り上げ支援事業：一戸あたり月 82,000 円（区市町村が交付実施の場合）・未就学児をもつ保育士の子供の預かり支援事業利用料金の一部貸付け：預かり支援に関する事業を利用した料金の半額、年額 12 万 3 千円以内、最長 2 年間
III 再就職支援 <ul style="list-style-type: none">○保育士・保育所支援センターの積極的な活用○保育士マッチング強化プロジェクト<ul style="list-style-type: none">・合就職説明会、保育士就職支援研修、就職相談会、求人・求職案内、保育の仕事職場体験等（東京都福祉人材センター「フクシロウ」：東京都社会福祉協議会へ委託）・保育のおしごと応援フェスタ、保育園フェア等（東京都保育人材・保育所支援センター、東京都民間保育園協会）・保育士就職支援セミナー、保育実習（各 40 名、年 10 回実施）：保育士試験合格者向けのコースもある。・未就学児をもつ潜在保育士に対する保育所復帰支援事業（貸付）：保育料の半額上限 2 万 7 千円、最長 1 年間・潜在保育士の再就職支援事業（貸付）：就職準備金の貸付、40 万円以内・文部科学省採択プロジェクト「ももいく」：eラーニングサイト「ももいくゼミ」、保育士情報サイト「ももいくナビ」、復職支援サイト「ももいくジョブ」	

次に、東京都の区市部 19 カ所（14 区 5 市）の HP を調査した（図表 1-2-2）。

図表 1-2-2 調査対象の区市部（14 区 5 市）

○世田谷区	○江戸川区	○府中市
○目黒区	○足立区	○調布市
○大田区	○中央区	○三鷹市
○渋谷区	○江東区	○町田市
○品川区	○台東区	○日野市
○中野区	○板橋区	
○港区	○葛飾区	

図表 1-2-3 は、区市部の自治体 HP から閲覧できた保育士確保に関する主な施策内容である。

図表 1-2-3 区市部自治体 HP より（閲覧できた自治体数／区市部 19 カ所／自治体 56 カ所（東京都除く））

I 人材育成 〈5/19/56〉

- ・保育士試験による資格取得支援事業 等
（港区「保育士試験受験のための学習に要した経費の 2 分の 1 を補助（条件付）」、板橋区「現任保育従事職員資格取得支援事業補助」、府中市「保育従事職員資格取得支援事業費補助金」ほか）
- ・施設見学・バスツアー 等（江戸川区「江戸川区私立保育所見学ツアー」ほか）
- ・人材確保事業 等（大田区「保育実践力強化研修」ほか）
- ・区主催の研修会、巡回支援によるサポート 等

II 就業継続支援 〈14/19/56〉

- ・保育施策 等（大田区「巡回指導」ほか）
- ・区主催の研修会、巡回支援によるサポート 等
- ・保育士の住宅確保支援、宿舍借り上げ支援制度、保育士等住居借上げ支援事業補助金、借り上げ宿舍に居住する保育士等向けの家賃補助制度 等
（世田谷区「保育士の住宅確保支援」、中野区「保育従事職員宿舍借り上げ」、江東区「江東区保育従事職員宿舍借り上げ支援事業」、三鷹市「保育従事職員宿舍借り上げ支援事業」ほか）
- ・処遇改善、保育士支援制度、保育従事職員就職奨励金、保育従事職員資格取得支援事業補助、保育士等のキャリアアップ事業に対する補助、就職祝品 等
（大田区「保育士応援手当」、江戸川区「最大月額 5 万円の処遇改善」「就職祝品（区内共通商品券 5 万円分）をプレゼント」、板橋区「板橋区保育士等キャリアアップ補助金交付要綱」、葛飾区「保育士等キャリアアップ補助金」、中野区「保育従事職員就職奨励金（常勤保育士対象）」、町田市「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」ほか）
- ・保育士奨学金返済支援事業 等（足立区「保育士奨学金返済支援事業補助」ほか）

III 再就職支援 〈13/19/56〉

- ・就職合同説明会、就職相談会・面接会・地方出張相談、就職フェア、保育再就職セミナー、就職支援セミナー、保育フォーラム 等
（世田谷区「東京で働きたい保育士さんのためのお仕事相談会」、足立区「保育再就職セミナー」、江東区「保育士就職支援研修・就職相談会」、町田市「町田市で働こう！保育のお仕事ひろば～」ほか）
- ・再就職する保育士等向けの貸付制度、就職準備資金、潜在保育士の保育所復帰支援事業、保育再就職応援補助事業、保育士優先利用 等
（港区「未就学児をもつ潜在保育士に対する保育所復帰支援事業」「未就学児をもつ保育士の子どもの預かり支援事業利用料金の一部貸付け」、中野区「保育士等へ就職準備資金」、江戸川区「保育士のお子さんの保育園入園に配慮」、府中市「保育士復職支援事業費補助金」、町田市「保育士復職支援事業」ほか）
- ・保育人材募集冊子、保育人材情報ポータルサイト、アルバイト登録電子申請、保育士就職支援パンフレット 等（世田谷区「せたがや Hoiku Work」、大田区「おおた ほういく・ぽ〜と」、目黒区「めぐろ区報」、渋谷区「先輩保育士による保育士の仕事に関するインタビュー」、中野区「区立保育園アルバイト登録」、葛飾区「こどもの笑顔と仕事しよう！」、足立区「広報誌 HOIKU-ADACHI」、江東区「保育士就職支援パンフレット」ほか）
- ・潜在保育士向けの就業体験、保育士就職支援研修、施設見学会、保育ナビゲーターによるカウンセリング、リカレント教育 等
（江戸川区「江戸川区私立保育所見学ツアー」、江東区「江東区保育園就職応援セミナー」、葛飾区「就職支援コーディネート」、日野市「潜在保育士を対象としたリカレント教育」ほか）
- ・施設見学、職場体験、就労相談、就職相談会 等
（世田谷区「ハローワーク渋谷と世田谷区産業振興公社共催：保育士再チャレンジプログラム」、足立区「ハローワーク足立ハートフルワークコーナー」、中野区「中野区と杉並区とハローワーク新宿の共催：保育のおしごとセミナー、就職相談・面接会」、日野市「ハローワーク八王子共催事業：日野市保育のしごと就職フェア」ほか）

そして、地方都市 36 カ所（1 府 12 県 23 市）の HP を調査した（図表 1-2-4）。

図表 1-2-4 調査対象の地方都市（1 府 12 県 23 市）

◎神奈川県	◎福島県	◎大阪府	◎岡山県	◎福岡県	◎沖縄県
○横浜市	○福島市	○大阪市	○岡山市	○福岡市	○沖縄市
○藤沢市		○吹田市		○大野城市	○うるま市
					○浦添市
◎千葉県	◎宮城県	◎兵庫県	◎広島県	◎大分県	○那覇市
○市川市	○仙台市	○明石市	○広島市	○大分市	
○習志野市		○西宮市			
		○宝塚市	◎香川県	◎鹿児島県	
		○神戸市	○高松市	○鹿児島市	

図表 1-2-5 は、地方都市の自治体 HP から閲覧できた保育士確保に関する主な施策内容である。

図表 1-2-5 地方都市 HP より〈閲覧できた自治体数／地方都市 36 カ所／自治体 56 カ所（東京都除く）〉

I 人材育成 〈12/36/56〉

- ・保育士資格取得支援事業、保育士試験による資格取得支援 等
（横浜市「保育士資格取得講座受講料等補助」「保育士試験受験料補助」、神戸市、西宮市「保育士資格試験のために要した学習費用に上限 15 万円の補助（条件付）」ほか）
- ・保育士修学資金貸付制度、保育士就学資金貸付事業 等
（神奈川県「保育士就職準備金」、うるま市「沖縄県社会福祉協議会沖縄県福祉人材研修センター：保育士修学資金貸付制度」ほか）
- ・保育実習旅費支援事業 等（高松市「市内公私立保育所等で実習する県外学生対象に往復旅費の補助」ほか）
- ・正規保育士の採用試験追加実施 等（福島市「公立保育所正規保育士の採用試験追加」ほか）
- ・保育士資格取得に関する相談 等（大阪市「保育士資格と幼稚園教育免許の併有に関する相談」ほか）
- ・保育士就職フェア、就職相談、就職サポート、保育士試験直前対策講座 等
（横浜市「横浜市保育士試験直前対策講座」、香川県「かがわ保育士就職フェア（県外の保育士養成施設に通う学生等への無料送迎バスあり）」ほか）
- ・就職体験、施設の見学・体験会 等
（西宮市「西宮市市立保育園協会：インターン・ボランティアの受け入れ」、広島県「広島市私立保育園協会：高校生保育魅力体験事業」、広島市「保育士就職体験マッチング支援事業」、浦添市「うらそえオープン保育」ほか）

図表 1-2-5 地方都市 HP より〈閲覧できた自治体数/地方都市 36カ所/自治体 56カ所（東京都除く）〉

II 就業継続支援 〈11/36/56〉

- ・公開実践保育や研修、保育所等職員研修、保育士等キャリアアップ研修、保育士としてのスキルアップ支援等（仙台市「研修参加費の助成」、高松市「高松市保育研究会：がんばる保育士にスキルアップ」、兵庫県「保育実践研修」、大分市「大分市保育所等職員研修」ほか）
- ・保育士の宿舍借り上げ事業者の支援、保育士宿舍借り上げ事業費補助金交付、正規職員への家賃補助、新生活準備資金補助等（仙台市「親元から離れて暮らす保育士の家賃補助」ほか）
- ・処遇改善、賃金改善による処遇改善、保育士処遇改善事業費補助金交付、民間保育施設の保育士確保（市川市「いちかわ手当」、福島市「公立保育所臨時職員の嘱託職員化・賃金改善による処遇改善」、仙台市「若手保育士等の給与に市独自で上乘せ補助」ほか）
- ・保育補助者雇用費貸付事業、公立保育所臨時職員の嘱託職員化、保育士の正規雇用化支援、負担軽減のための保育支援者、保育補助者の配置支援等（横浜市「代替保育従事者雇上費補助」、福島市「保育士業務をサポートする支援員の雇用支援」「保育士の相談窓口」、仙台市「産休・育休が取得しやすい労働環境の創出（代替職員採用の補助及び補助単価の引上げ）」、沖縄県「年休取得のための代替保育士の配置支援」ほか）
- ・保育・介護人材サポート事業等（広島市「公益財団法人広島市文化財団運営：買物支援サービス等」ほか）

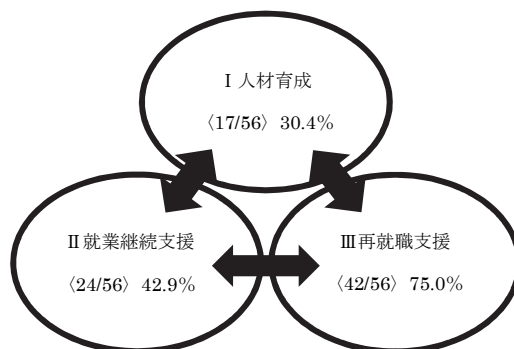
III 再就職支援 〈28/36/56〉

- ・潜在保育士就職支援事業、就職応援給付事業、未就学児を持つ保育士に対する保育料一部貸付、未就学児を持つ潜在保育士に対する保育料一部貸付、潜在保育士等職場復帰支援一時金、保育士の子どもの優先入所等（神戸市「潜在保育士等職場復帰支援一時金」、大阪市「潜在保育士の復職支援」、大阪府「大阪府保育士・保育所支援センター 保育士就職準備金貸付事業」、福島市「Iターン・Uターン・Jターンによる就労支援（引越し代等の補助）」、高松市「潜在保育士就職支援事業 上限10万円負担」、福岡県「福岡県保育士就職支援資金」、那覇市「保育のお仕事☆きらきらキャンペーン」ほか）
- ・就職説明会・相談会、潜在保育士の再就職サポート、保育士合同就職説明会、求人求職マッチング、就職無料相談、保育所等で働く方の相談対応、保育士就職面接会、保育所等への就職に関する相談、保育所等に勤務することとなった保育士等からの相談等（横浜市「かながわ保育士・保育所支援センター 就職支援セミナー&就職相談会、保育のしごと出張相談会、よこはま保育フォーラム」、神奈川県「保育のしごと出張相談会」、西宮市「西宮市私立保育協会共催 保育士就職フェア」、明石市「明石市保育士総合サポートセンター」、福島市「ふくしま市保育人材バンク」、仙台市「保育士リターンセミナー」、広島県「広島市私立保育園協会他共催 保育士等の合同就職面接会」、福岡市「福岡市保育士・保育所支援センター 求職者と雇用者双方のニーズ調整」、香川県「保育士人材バンク：現職の園長によるセミナーや保育施設での実地体験」、鹿児島市「保育士再就職支援コーディネーター」、ほか）
- ・求人情報・就労支援情報発信事業、ガイドブック、リーフレット、ポータルサイト、アプリ、公式動画チャンネル等（横浜市「横浜市私立保育園園長会：私立保育園求人情報検索アプリ『保育士になろう！』」、市川市「Ichihō」、広島県「ハタラク ほいく ひろしま」、香川県「保育士ガイド」、沖縄県「保育士の手帳」「OKIIKU」、うるま市「おき保」、大分市「広報番組『いいやん！大分』保育士として働きませんか？」ほか）
- ・研修・職場見学・実習体験などの就職支援、就業支援プログラム現職園長によるセミナー、潜在保育士対象職場体験講習会、保育士職場体験講習会、バスツアー、勤務経験のない保育士向けの研修・保育実習、潜在保育士への復職しやすくするための研修等（大阪府「保育士体験」「保育士復職応援セミナー」、兵庫県「潜在保育士復職支援研修会」、宝塚市「保育士人材活用支援講座」、神戸市「保育所等見学バスツアー」、西宮市「保育士リクルートバスツアー」、明石市「バスで巡る施設見学ツアー」、岡山県「潜在保育士復職支援研修会」、岡山市「実習体験研修会：就実短期大学」、広島県「園長や保育士による交流トークイベント」、那覇市「オープン保育」ほか）
- ・保育士フォローアップ講習、保育士登録業務、求職者支援訓練・職場復帰、保育士・保育所就労支援情報コーナー、保育所等合同求人説明・面接会、無料職業紹介所等（広島県：広島県シルバー人材センター連合会、岡山市：マザーズハローワーク、岡山県「ハロートレーニング：公的職業訓練 有資格者」、西宮市：ハローワーク西宮「保育士 チャレンジ！講座」、広島県「保育士就職ナビひろしま～保育なんでも相談会」、吹田市「JOB ナビすいた：マザーズコーナー」、沖縄市：ハローワーク沖縄、浦添市：ハローワーク那覇共催「保育士『見える化』求人説明・面接会」ほか）

試験で資格を取得した保育士に特化した施策は、各自治体の HP 内には見当たらなかった。HP に掲載されていた東京都の保育士確保施策は、国の政策として代表的な補助・支援等の内容であった。また、東京都保育人材・保育所支援センターは、東京都社会福祉協議会に委託され、潜在保育士等を対象とした就職支援や相談会等が実施されていた。東京都を除き、各自治体の HP に掲載されていた 3 つの柱に関する各種支援等についての全体的比率は、人事育成が 30.4%、就業継続支援が 42.9%、再就職支援が 75.0%であり、多くの自治体が 3 本の柱のⅢに当たる再就職支援に関する掲載がみられた（図表 1-2-6）。保育士確保施策に関わる貸付や補助金事業等は、例えば高松市のような香川県の就職準備金貸付（上限 40 万円）を受けた場合に市は上限 10 万円を補助することや、東京都キャリアアップ補助（4 万円）に江戸川区からの補助金（1 万円）が支給されるというように、都道府県と市区町村独自の補助を併せて支援している自治体もみられた。各自治体に設置された保育士・保育所支援センターは、自治体から業務委託（東京都社会福祉協議会、公益財団法人兵庫県保育協会、一般社団法人鹿児島市保育園協会等）されながら、再就職支援事業等を連携して行っていた（自治体 HP に福祉人材センター等へのリンクを掲載）。吹田市のように保育士・保育所支援センターの設置がない自治体は、無料職業紹介所等と連携しながら各種支援等に努めていた。人材育成に関することでは、横浜市のような参加費無料の試験直前対策講座や資格取得講座の受講料、試験受験料の補助等が実施されていた。また、人材育成に関わる研修・セミナー、見学・体験会等については、就職フェアで保育に関わるパンフレット等を配布したり、保育現場の説明や体験する機会を提供する等、保育・保育士の魅力を伝えるための支援に力が注がれている。特に、保育士養成校等に通う学生を対象とする取組は手厚く、保育士養成校との結びつきをより強めていこうとする傾向がみうけられた。とりわけ高松市では、市内の公私立施設等で保育実習を行う県外学生に対する往復の旅費の補助等があった。再就職・就職支援に関しても多くの自治体が保育士養成校等の学生（新卒者）を対象としつつ、常時、潜在保育士等への再就職・就職支援を行っていた。また、ハローワークや企業との協働支援等の内容は、人材育成のための就労・公共職業訓練等よりも、再就職・就職支援に関するセミナーや相談会、就職フェアを実施している自治体が多かった。東京都区市部も地方都市の自治体も各地域の広報誌、冊子やパンフレット、ポータルサイトやアプリ、動画配信サービス等の情報媒体を利用し、様々な工夫を凝らした保育人材募集を施していた。広島県では、情報サイト「ハタラク ほいく ひろしま」を通して、勤務条件や職場の雰囲気を知りやすく「見える化」することにより、保育を目指す学生や保育士資格をもつ潜在保育士が施設で働きたいと思える魅力ある施設づくりを推進する事業を実施していた（Ⅰ人材育成とⅢ再就職支援を含む取組）。

多くの自治体で取組まれている施策は、保育士確保の 3 本の柱ごとに関する補助や支援等の範囲内に限られたものではなく、複数の旨意を包含した施策が多様な手立てを介して実施されていることが自治体 HP の閲覧から推測された（図表 1-2-6）。

図表 1-2-6 保育士確保施策（3本の柱）に関する情報が HP から閲覧できた自治体の割合と支援の相互関係
 〈自治体数／全自治体数（東京都除く 56 カ所）〉



Ⅲ. 自治体へのインタビュー調査

インタビュー調査の自治体は、保育士確保施策等に関する HP 閲覧調査の対象となった 57 カ所の自治体のうち都道府県 14 カ所を除いた 34 カ所の自治体から、東京都に属する自治体 1 カ所、指定都市に属する自治体 1 カ所、関西圏に属する自治体 1 カ所を選択し、3 つの地域の自治体を対象に実施した。調査の時期は、平成 30 年 11 月～平成 31 年 1 月である。

〔調査方法〕

基本的な質問項目を設定し、対象者の語りの流れによって柔軟に質問項目の追加や変更を行いながら進める半構造化インタビューを実施した。質問項目は以下の 3 点である。

- ・ 保育士確保に関する施策について
- ・ 保育現場への就労支援や就業継続支援等について
- ・ 試験で保育士資格を取得した方への就業支援について

〔倫理的配慮〕

インタビュー開始前に、研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法について依頼書に基づき口頭で説明を行い、同意を得た。

インタビューの内容を整理するため、HP 調査と同様に自治体の取組等については「保育士確保プラン」における保育士確保施策の基本の 3 つの柱（Ⅰ～Ⅲ）の内容を基に分類した（図表 1-3-1,1-3-2,1-3-3,1-3-4,1-3-5,1-3-6）。また、各自治体が実施している保育士確保への補助や支援等の取組みを実施する中で問題・課題とする点、意見、思いなどについても、3 本の柱を軸に概ね整理し略述した（図表 1-3-7）。

図表 1-3-1 自治体①の取組

<p>I 人材育成</p> <p>保育士再チャレンジ</p> <p>潜在保育士への再チャレンジを想定した取組</p> <p>産業振興公社、ハローワーク共催</p> <p>対象：保育士資格取得で実務未経験又はブランクが心配な方、保育士を目指す方</p> <p>事前講習会（園紹介含む） 託児あり</p> <p>職場見学・職場体験 託児なし</p> <p>保育士養成校との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談会案内、ポータルサイト案内、各種助成・支援事業案内の広報媒体を送付 全国約 500 カ所 意見交換会 <p>施設と保育士養成校との結びつきを強化したい</p> <p>過去 2 回開催</p> <p>事前登録の学校及び面識のある教員宛てに通知</p> <p>今年度は開催なし</p> <p>自治体内の負担が大きくなってしまったため</p> <p>但し、公開保育のような形式で実施</p> <p>施設見学・保育体験</p> <p>来年度以降の方法を現在検討中</p>	<p>III 再就職支援</p> <p>保育人材情報ポータルサイト</p> <p>業者委託</p> <p>自治体に届け出をしている施設には掲載可能な案内</p> <p>保育転職フェア</p> <p>業者委託</p> <p>都道府県内 年 2 回開催</p> <p>出展総数の約半数のブースを利用</p> <p>出展できる園は自治体で選定</p> <p>参加者 約 200 名</p> <p>事前登録・来場で粗品等の特典（ギフト券等）</p> <p>地方出張相談会</p> <p>業者委託</p> <p>全国 7 都市 14 回開催</p> <p>委託業者のキャリアカウンセラーが対応</p> <p>〇〇で働きたい保育士に施設を紹介</p> <p>特定地域に限定せず「〇〇」で発信</p> <p>参加者 事前登録と来場で特典付等</p> <p>※ 〇は都道府県名</p>
<p>II 就業継続支援</p> <p>宿舍借り上げ支援事業（H27 年～）</p> <p>都道府県の制度範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 月 新規開設施設等を対象に事業開始 10 月 対象施設の拡大 12 月 対象を常勤保育従事職員に拡大 <p>H32 年度まで事業実施を 1 年延長</p> <p>自治体独自の処遇改善助成金交付事業（H28 年～）</p> <p>常勤保育士を対象に 1 人 1 ヶ月 1 万円の給付</p> <p>アドバイザー派遣 業者委託</p> <p>事業開始当初</p> <p>委託業者から効果的な求人方法等のセミナー開催等</p> <p>H30 年</p> <ul style="list-style-type: none"> グループ型（保育士） グループワーク主体のセミナー開催 対象：1～3 年目の若手保育士 目的：不安や悩みの軽減、解消 参加者数 昨年から約 1.6 倍増加 <p>公立施設の選考枠</p> <p>対象者の年齢範囲が広がった</p> <p>保育補助者、非常勤保育士等への優先的支援はない</p>	<p>就職相談会</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク共催 <p>年 1 回開催</p> <p>自治体地区の 20 法人出展</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県主催、福祉人材センター連携 <p>自治体地区の枠内で募集・調整</p> <p>近隣の自治体地区（4 カ所）と合同</p> <p>ミニ相談会</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワーク共催 <p>年 2 回 各回 3 法人</p> <p>アドバイザー派遣 業者委託</p> <p>H30 年</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別型（事業者） <p>対象：新規開設または既存の事業者</p> <p>2 回限定</p> <p>委託業者のアドバイザーが施設訪問</p> <p>採用活動の手段・手法、施設を PR するためのプレゼンテーションの方法等の助言</p>

図表 1-3-2 自治体①の問題意識・意見・思いなど

人材育成関係について

- ・保育士再チャレンジの事前講習会は託児があるが、実際の職場見学や保育体験の際は一時預かりの空きがないため、参加者数が減少してしまう。（講習会 19 名→見学・体験 5 名）
- ・実習や保育体験等の受入れに対しては、施設が人手不足で難しいということもあるかもしれない。
- ・できれば養成校等と自治体が連携して、施設側にとってもとても大切なことであることを全体的に意識付けしていきたい。
- ・どこまで個々に届くかはわからないが、学生だけではなく試験で資格を取得した保育士にも、実習等の支援ができるような手立てを考えれば自治体がこういうことをやるよということに関心をもってもらえるようになれば、意義はある。

就業継続支援関係について

- ・宿舍借り上げ支援事業は、大家さんと法人での契約であり、その宿舍に保育士は入居しているが、それを気にして直ぐには辞めないといったことはない。住居は変わらず、契約者が前の園から次の園に変わっただけ、というような意識の保育士も少なからずみられる。
- ・1 万円の補助を意識して研修を積極的に受け、このまま同じ施設で継続していこうと思ってくれる保育士が実際にいるのか。
- ・自治体では多様な研修を実施しているため、研修に参加させてもらえる施設の保育士であれば、ミドル研修や各種研修の中で人と触れ合ったり、新しい知識を習得して現施設でのキャリアアップをしていきたいと思ってくれるかもしれない。現実には3月に多くの退職者が出て4月からの新採用者が多くなっている施設も少なくない。
- ・セカンドキャリアのような形で試験を受ける方も多いように思うが、実際には、非常勤等で施設に就労されていた方が、試験で資格を取得した後でも継続して同じ施設に就労するわけでもないようである。
- ・自治体として就業継続支援については少し手薄かもしれない。実習や見学等の面は、希望する私立や公立の施設にて個別に相談があれば可能な範囲での対応は可能である。

需要と供給のミスマッチについて

- ・施設側は保育士資格取得者が欲しい。
- ・常勤で働きたいが、子育てとの兼合いで昼間だけの非常勤を希望する保育士が多い。
- ・相談者は保育に興味があり、まずは子育て経験を生かして補助で働いてみたい。
- ・公立保育園の選考対象年齢の幅も広がったが、保育補助者は資格取得希望についての問いに「まだそこまではない」と回答。
- ・朝のみ、夜のみ、時給や給与の割増を掲げて募集している施設もある。

再就職支援関係について

- ・相談会等での出展数が多い場合、参加者は1~2カ所ほど回って帰ってしまう傾向がある。出展が少数な場合は、全てを回っていくことが多いため、採用・内定に繋がる可能性が比較的高い傾向にある。但し、株式会社立だけの出展の場合は低い。
- ・相談会等の参加者は、社会福祉法人の施設の方が良いというイメージを持っているようで、小規模の相談会では委託業者から社会福祉法人を1つでも入れてもらいたいと求められる。
- ・ポータルや転職フェア等から「転職」を希望して訪れる方が多いと感じる。
- ・委託業者のアドバイザーが施設訪問し、採用活動の手段・手法（小論文やピアノ実技実施等の目的精査）、施設をPRするためのプレゼンテーションの方法等について助言している。求人媒体をハローワークにしか出していない施設には他の媒体、ポータルサイトの活用等の方法もあることをアドバイスしている。
- ・保育の実技、実践などのサポートは行っていない。

自治体として

- ・試験で資格を取得した保育士に対する優先的な、特別な支援は行っていない。
- ・処遇改善では前歴加算のため、保育士証や履歴書の写しを出してもらって確認しているが、保育士試験で資格を取って就労している保育士は少ないように思う。
- ・年齢の高い方、保育補助、子育て支援員から保育士試験にチャレンジして保育士になったという人はまれに見られる。
- ・ハローワークの就職相談会では、個人の属性や転職なのかどうかはわかる。
- ・試験で保育士資格をこれから取得するつもりでいる、という方が自治体の相談に来ることは少ない。
- ・特に試験で取得した保育士を優先的に対して何かしているわけではない。
- ・就職相談会ではできる限り日曜日に実施したいと思っている。
- ・就職相談会等が試験と重なったり、4月を入社時期と考えなくても良い場合、試験で取得した保育士等に対する最適な相談会の開催時期を知りたい。
- ・自治体として出来ていることがどれだけあるのか自信がない。
- ・来年は何ができるか、そこに試験資格取得保育士にも向けた情報発信ができれば保育士人材確保への効果があるかもしれないと感じる。

図表 1-3-3 自治体②の取組

<p>I 人材育成</p> <p>独自の保育士配置基準 子どもと保育士との良好な関係、質の高い保育ができる理由の一つ</p> <p>人材育成の担当課を設立 「保育教育人材課」 各種の研修開催 ※特に力を入れている 役職ごと、専門単位 公立園長 OBOG による実践形式、往還型研修 多種多彩な講師を招致 主任研修：人間関係の内容を実施等 (就業継続支援要素含む)</p> <p>機運を高めるフォーラム 「保育フォーラム」 実践発表、相談、アプリ作成 園長会、社協などの取り組み アプリはあくまでも施設の紹介（入口） 登録、マッチングにすると色々な負担や弊害もでる</p> <p>試験資格取得希望者には資格取得支援 地域限定試験（保育士資格） 年 3 回受験可能 試験直前対策講座 養成校の学生に対する就学資金貸付 5 年勤務で免除（定着目的含）</p> <p>養成校との意見交換会 養成校へのガイダンス リーフレット配布 1 つの自治体の保育の取組を学生にも知ってもらい、 且つ本市にも興味を持ってもらいたい（副次的） 若手保育士の動画配信（約 6 分間） 保育士としてやりがいをもって働き、充実した暮らしを送る姿やアドバイスの発信</p> <p>自治体の HP や YOUTUBE を活用 現役保育士の動画を掲載（約 5 分） 地方から来た学生等に安心してもらえるように 地方出身者に対する精神面のフォローを重要視</p> <p>施設見学会、バスツアー、保育体験等 施設を知ってもらうことから始まり、保育士の魅力を感じてもらう 1 年生の参加も可能</p> <p>高校生向けインターンシップ 夏期 大手運営会社も独自にインターンシップを実施</p>	<p>II 就業継続支援</p> <p>処遇改善 勤務 7 年目以上 4 万円補助 自治体が 3 分の 2 を独自手当（全員へ配当） 園内の平等性・定着のため 費用 10 億円</p> <p>家賃助成 国へ要望 申請多数 10 年間 8 万円補助</p> <p>就職準備金貸付 2 年間勤務 免除</p> <p>保育補助者に対する資格取得支援 市内に働く保育補助者への受講料補助 代替補助</p> <p>H30 年～ 派遣事業 「〇〇保育コンサルタント」 ※〇は市区町村名 業務委託 社会労務士、保育業界専門コンサルタントを派遣 マネジメントの強化 小さな施設に対する支援 悩み相談、人材確保のための工夫、パンフレットや HP の作り方、有料職業紹介などのアドバイス等</p> <p>法人の体力強化 不適切な法人運営とならないように厳しく監査</p>
	<p>III 再就職支援</p> <p>保育士と施設のマッチング支援 保育士・保育所支援センター設置</p> <p>講座、面接会 潜在保育士への就労促進キャンペーン 面接会 3 回 保育士・保育所支援センターの活用を PR</p> <p>県と指定都市（3 カ所）、中核市の 5 自治体で連携 協定書作成、合同委託 委託先 県社会福祉協会</p> <p>ハローワーク主催（連携協定）の相談会等 潜在保育士多数 民間就職フェア（全て転職系） 潜在保育士微々</p> <p>自治体での転職系フェアの開催はない あくまでも新規・潜在保育士等が対象</p> <p>相談会 株式会社に委託（運営委託） 相談、面接 出展数 30～50 法人 来場数 減少 足を運ばずネット等で就活 但し、実際に面談したい希望もある</p> <p>H30 年 4 月～ 保育士の子どもの優先的取り扱い 最優先ではないが、H31 年 4 月から優先順位を高める</p>

図表 1-3-4 自治体②の問題意識・意見・思いなど

人材育成関係について

- ・保育士のスキルアップを支援。
- ・独自の保育士配置基準は保育士不足の中で、ということでは重い課題にはなるが、これを覆すと負の連鎖が始まってしまうかもしれないという危機感もある。
- ・保育士が研修に出られるようにローテーションを組みやすくするための金銭的な加算はしているが、根本的な問題として人手不足があるため、実際のローテーションは難しく、研修に出しづらい施設もある。
- ・研修がマスト、研修に送り出せる雰囲気、送り出す心意気などを施設長が持ち合わせていないと上手くいかなくなるというスタンスで実施しているが、運営費を加算したところで代替りの保育士がいない。
- ・大きい法人施設は人材のフォローができる。小さい法人施設は難しいこともあるが、大切な研修に焦点を当てて通知していることもあり、比較的受講率が高い。
- ・研修が多いことで嫌がられているということも耳にするため、研修に出さない施設もあるかもしれない。
- ・保育士にとってしっかりした施策に整っていくことができれば良い。
- ・保育士の先輩から保育の業界は大丈夫であることを発信することによって信頼性が高まる。

就業継続支援関係について

- ・就労の定着 3 本柱
「働きやすさ」「処遇」「人材育成」
に力を入れることで定着が採用に繋がる。どれかが欠けている施設は当然人材確保も難しい。
- ・無資格の保育補助者への資格取得の誘導は基本的に行っていない。金銭面で効果的とはいえないため就労支援は資格取得のための支援のみ。
- ・社労士派遣によるコンサルタント
土台作りを施設だけに任せず共に担っていくことで自治体の施設全体を改善できるよう思考。

需要と供給のミスマッチについて

- ・短時間労働と長時間労働のニーズの違いを調整していくことが難しい。個人と施設側との同意・理解・歩み寄りが必要。

危惧・懸念されることなど

- ・保育の運営面での悩みについて、職場の人間関係が多く、子どもと関係がないことの相談が多い。
- ・保育室などの密室で共に働く人間同士の関係性を上手く調和させていくことが大変。一つ崩れてしまうと、逃げ場がなくなって苦しむ保育士が多い。
- ・他園との関わり、仲間づくりによって、保育士の様々な悩みを解消できるように、相談できる場、環境を確保、保障するために民間の園長会等に託して合同研修会や歓迎会などの機会をセッティングし、実施してもらっている。
- ・自治体でも正式な相談機関ではないが、各区役所の子ども家庭課の保育担当が相談にのることの情報は案内しているが、十分な活用はなされていない。個人的な悩みは相談されたら受け、という範囲内で行っている。
- ・昔は就労して石の上にも3年だったが、今は1年、保育業界は半年、3ヶ月などにもなりつつある。理由は、有料職業紹介所で3ヶ月勤務しないとマージンがバックされないため。だから保育士は3ヶ月働いたら次へと転職していく。施設側は100万払ったのに戻ってこないなどの悩みを抱えている。

再就職支援関係について

- ・保育士・保育所支援センターから DM を送る潜在保育士は 13,000 人ほどいる。
- ・求職相談に来ている人数は年間 2,500 人くらい。
- ・現実的にマッチングできるかは難しいが、相談に来る方がもっと増えてほしいため、保育士・保育所支援センターのコンシェルジュやコーディネーターが細かく丁寧に繋げてマッチング事業を実施している。
- ・転々と職場を変えてしまう保育士に正直困っているが、大切な人材であるため、丁寧に広報してマッチングするよう努めている。
- ・5年前の潜在保育士への取り組みを行ったときは多くの潜在保育士がでてきた。
- ・現在は潜在保育士の掘り起こしが難しい、「潜在の潜在の潜在」と変化している。免許はあるが絶対に働かない、嫌になったなどの理由が聞こえてくる。
- ・先輩からの紹介で採用が繋がっていた部分が減衰してきた。
- ・施設側が待っていても採用希望者が来ない時代になった。
- ・SNS、アプリ、少なくとも HP づくり、リーフレットなどでの施設の紹介、広報活動、PR をしないと人材確保は難しい。
- ・学生自身でリクルート活動せず、職業紹介所を介しての就職が増加している傾向にあり、素晴らしい保育運営を行っていても小さい法人施設は埋もれてしまう。

自治体として

- ・保育士試験で取得した保育士に特化した支援をしているものはない。資格取得者の管轄は県であるため、潜在保育士のデータについても市はもっていない。
- ・保育団体と連携していくことが肝要。
- ・保育の魅力伝える、広報するための前提には「働きやすさ、やりがい、処遇」の3本柱が整っていること。保育士として働きたい、働いてよかったと思ってもらえるように努める。
- ・県の潜在保育士へのアンケート調査（数回分）を分析してもらって、潜在保育士の意向を市としては知りたい。
- ・保育士試験で資格を取った方は、現場で働きたいから取得されたことが前提ではないかと考えている。
- ・国へのはたらきかけを積極的に行っている。処遇改善、働きやすい職場環境、保育に関わる機運の醸成。待機児童対策、質や量の問題も解決するために。
- ・保育士の処遇は幼稚園教諭と比較してもそこまで悪くはない。けれども、情報化社会におけるネガティブキャンペーンによって風評被害を被っている部分がある。
- ・学生の保護者に保育士は駄目だと思われたくない。
- ・保育士が一概に駄目だと言われぬように、自治体としての PR も加えて保育の魅力伝えつづけていくように努める。
- ・保育の担い手を増やすために、養成校との協働で何らかの取り組みを行いたいと考えている。
- ・就労定着の要は、施設の雰囲気と人間関係。
- ・自治体では個々の人間関係のフォローは行っていない。組織のトップのマネジメントを支援して人間関係をどう整えていくかに尽力している（主任研修等）。

図表 1-3-5 自治体③の取組

<p>I 人材育成</p> <p>復職支援 再チャレンジ研修 公立の事業課 自治体としてはあまり関わっていない</p> <p>高校生の就業体験（インターンシップ） 年 1 回 県の進路指導研究会で案内を通知</p> <p>パンフレット（市と私立協会で作成） 就職フェアや養成校、支援センター等 様々なところに配布・設置</p>	<p>III 再就職支援</p> <p>就職支援 H27～ 就職フェア（民間保育所と共催） H28～ リクルートバスツアー（民間保育所見学） H29～ 養成校の就職フェア</p> <p>就職フェア 日曜日 学生と潜在保育士 混合（合同） 5 月：学生が多い、8 月：潜在保育士が多い 傾向 学生や潜在保育士へ施設へのインターン、ボランティアの受け入れの情報を発信 実際に潜在保育士がインターンやボランティアをされているかはわからない</p> <p>H30 年 就職フェアにハローワークのブース設置 8 月はハローワークを訪ねる方（潜在）が多かった 潜在保育士の声 ：学生のリクルートスーツの中には入りづらい</p> <p>施設見学 平日 潜在保育士も中程度の人数が参加 見学の施設は保育協会が決定し、それに基づく 見学施設 3～4 園 約 30～40 分 （初回は 4～5 カ所の施設を回り、学生が疲労していたため変更） 見学バスツアーは好評 就職フェアのチラシにバスツアーへの参加申込みを記載</p> <p>県と市、支援センターと連携 就職フェア等で、就学支援、就職サポートの登録案内やポスター、パンフレット等を置く</p>
<p>II 就業継続支援</p> <p>H28～ 試験資格による就職試験の補助事業</p> <p>H29～ 宿舍借り上げ支援事業 自治体は 10 年間の支援を実施中</p> <p>H30～ 奨学金返済支援事業 奨学金支援 6 年間 奨学金返済中の方には年間最大 10 万円を返還</p>	

図表 1-3-6 自治体③の問題意識・意見・思いなど

<p>人材育成関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養成校と試験資格取得者に差や違いがあるなど、園から耳にすることはない。 ・養成校と試験資格取得者に差があるのかわからないため、試験資格取得者が就労しやすくするための方法が今は特に思い浮かばない。 ・保育士試験費用などの援助は、現行の試験対策の講座に対する補助金に加えて、受験費用や試験合格者に対する支援、補助金などがあると良いかもしれない。 ・潜在保育士、試験保育士への保育実践等の支援は市としては特にしていないが、私立保育協会の民間保育所での研修、キャリア研修等を利用してもらうようなかたちになる。できれば積極的に参加してもらいたい。 ・保育の資格を持ってない保育補助者が多く雇われている施設と、あまり雇われてない施設があるように思う。 ・保育士試験による資格取得支援事業は、広報もしたが、結局、申請者は1名のみだった（H30年度）。 	
<p>就業継続支援関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済的な負担に関しては継続支援できるだろう。 ・離職率を見ると、統計はとっていないが施設によってばらつきがある。 ・給与は高くないが、有給等の休みを多くとっている施設の保育士はあまり辞められていない。職場の環境は大きく影響しているように感じる。 ・無資格の保育補助者への保育士資格取得への斡旋を耳にしたことはあまりない。 	<p>危機、懸念されることなど</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業紹介会社」、「派遣会社」について少々頭を抱えている。 ・養成校の学生は、保育の情報をもとに自身では決められず、紹介会社による判断を委ねてしまう傾向にある。 ・1年でやめて、新しい園を紹介することに紹介会社は紹介料をもらい、就職祝い金として10%をもらう。 ・紹介会社から1年ごとに就職先の状況を伺う連絡が就職後の保育士に入る。 ・施設は職業紹介会社から保育士を紹介してもらおうと紹介料で70万円くらい支払わなければならない。普通採用よりも出費が大きくて困っているため、それに対する補助金が欲しいとの要望がある。 ・急に辞められたときは派遣で補充しなければならないため、余計な費用がかかる。かかった費用の補助金制度を考えてほしいとの要望もある。 ・それらに対する補助をしてしまうと、それらばかりを頼ってしまうようになるため、自治体側はそれらに対する補助制度をつくることの是非に問われている。保育士の定着や安定につながるような話ではないため、自治体として思案しているところである。 ・派遣会社から施設側へ頻繁に連絡がくる。 ・職業紹介会社等を通した就職の手段が、就労が定着しない理由の一つ。 ・職業紹介会社等による就職支援によっては、継続どころの話ではない状態に陥る可能性が高い。
<p>再就職支援関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・潜在保育士等が相談ブースに入りやすくするにはどうしたらいいのかと試案する必要がある。 ・ハローワークと協力して登録者に対して直接何かできないかと考えている。 ・就労方法はリクルートバスツアーとか就職フェアでの相談ブースを活用してもらえないか。 ・就職支援の情報を自治体ニュースやHPには載せているが、試験資格取得者の目についていないため、ダイレクトに情報が伝わっていないかもしれない。 ・ハローワークの保育士登録数は多くない。 ・民間保育所への出張フェア開催をハローワークから促しても、潜在保育士が来てくれる可能性は低いと言われた。平日開催だからかもしれない。 ・就職フェアの案内をポスティングや、ハローワーク登録者への郵送で就職支援の斡旋を視野にいれている。 ・潜在保育士を採用している施設の一覧も作っている。 ・紹介会社を通して就職するとお祝い金がもらえるというポイントで就職先を選ぶ。 	<p>自治体として</p> <ul style="list-style-type: none"> ・試験で保育士資格を取得した方への就労支援については特にない。 ・保育士資格を国家試験で取得されたかを自治体が独自で一人一人確かめているわけではないため、国家試験で資格を取得した保育士だけのコミュニティづくりを支援することは難しい。 ・実際に保育士確保の事業を実施している中で、いろんな方法、手段を使わないと、保育士人材を集めることは難しい。 ・試験で保育士資格を取得した者は、保育士に憧れてはいるものの、過去に転職を繰り返していたりもする。 ・就労定着のためにはどうしたらいいのか。追跡していかなければわからないが、難しい問題かもしれない。 ・有効的な保育士確保というものはない。 ・現状、あれもこれもやって、何個もざるを仕掛けて、やっと最後のところで捨てるような感じになっている。 ・こんなやつたらどうか、いろんな人からのアイデアが欲しい。 ・自治体も長期の定着を求めているため、保育士の確保と長い間働いていける、何か良い政策はないのか。 ・就職フェアの学生に対するアンケートにおいて、何を決めているかの質問では、施設の「雰囲気」という回答が多い。リクルートバスツアー等も行っているが、学生が本当に求めていることを具体的に知りたい。
<p>需要と供給のミスマッチについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間について、施設側は朝夕に勤務する保育士が必要。 ・ハローワークへ相談に訪れる潜在保育士は、日中に働きたい方が多い。 	

図表 1-3-7 は、3つの地域の自治体の略述内容を整理したものである。

図表 1-3-7 自治体（3地域）の多様な取組、問題意識・意見・思いなど

<p style="text-align: center;">人材育成関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再チャレンジ、キャリアアップ、各種研修会等の継続的支援と新たな構想の模索（就業継続支援含む） ・施設内の人手不足による研修会等への参加の難しさ ・講習や体験会等における託児支援の整備 ・施設側の施設見学・体験等実施に関する理解と有用性の周知 ・保育士試験による資格取得支援事業への申請者少数 ・保育士試験合格者に特化した補助や支援等の必要性 ・保育業界に対する不安感等の淘汰 ・高校生、学生等への機運を高めるフォーラム、インターンシップ、ガイダンス等実施における保育士の職務認知や情報配信 	<p style="text-align: center;">就業継続支援関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労定着の要は施設の雰囲気と人間関係の改善 ・経済的支援は本質的な就労定着には繋がらない ・キャリアアップ研修会等、保育士参加のための支援の強化 ・アドバイザー巡回指導、コンサルタント等派遣事業の拡大
<p style="text-align: center;">再就職支援関係について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・刻下、潜在保育士が集まりづらい ・潜在保育士等の相談会や就職フェア等への参加のしづらさ ・ハローワークへの登録者、自治体への相談や利用者の少なさ ・ハローワークの相談会等参加者は潜在保育士が多く、民間就職フェア等は転職希望者が多い傾向 ・粗品等特典付の就職フェア等への参加者は多くなる ・アドバイザー、コンシェルジュ、コーディネーター等の相談支援や支援センター等での丁寧なマッチング事業の継続 ・潜在保育士等は HP 内の各種支援事業等の情報に気づいていない可能性がある ・相談会等の開催時期の適合性、取組への多様な思案 ・平日の体験会等開催における一時保育保障の難しさ ・施設側の人材確保に関する方法の支援や強化 ・ポータルサイトやアプリ等を用いた情報配信の周知 	<p style="text-align: center;">需要と供給のミスマッチについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間のニーズの相違を調整していくことの難しさ ・無資格の保育補助者への保育士資格取得に関するはたらきかけと考え方の不一致
	<p style="text-align: center;">危惧・懸念されることなど</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有料職業紹介所の存在と今後 ・施設側の有料職業紹介所、派遣会社利用に関わる補助金等の要望 ・保育士等の各種支援事業等の施策の趣意に対する智覚・悟性の程度
	<p style="text-align: center;">自治体として</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士試験で資格を取得した保育士への支援を意識した特別な取組は行っていない ・養成校や保育団体との連携強化と方法改善 ・転職を繰り返すことへの支援と方略 ・働きやすさ、やりがい、処遇の調和と安定 ・保育の魅力を伝え続けること、方法の案出 ・国への積極的なはたらきかけ ・相談支援、コミュニティづくりのための協働支援の強化

IV. まとめ

試験で保育士資格を取得した保育士に対する自治体の各種支援事業等の施策について、自治体 HP の閲覧および自治体へのインタビュー調査から現状を把握することから試みた。

平成 30 年 8 月から 9 月の期間における各自治体の HP では、試験で保育士資格を取得した保育士に関する補助や支援、それに特化した施策については見つけることができなかった。また、3 カ所の地域の自治体インタビュー調査の中からも、試験で保育士資格を取得した保育士に対する特別な措置は施されていないことがわかった。

自治体の HP から閲覧することができた各種支援事業等を保育士確保施策の基本となる 3 本の柱（Ⅰ～Ⅲ）の項目に焦点をあてて類別し全体の傾向をみたところ、3 本の柱として分類した各種支援事業等では全体の割合の結果からも読みとれるように、再就職支援（就職支援）に関する取組が多かった。

1. 人材育成と就業継続支援に関すること

人材育成や就業継続に関わる各種支援等では、自治体が独自で費用を捻出し執り行っている地域もみられ、保育士配置をはじめ、処遇改善、キャリアアップ研修会の奨励、参加のための補助・支援等が実施されていた。自治体インタビューによると、就業継続については、経済的な支援だけでは本質的な就業定着には結びつかないとの存意もあり、働きやすさや処遇を整えるための各種支援等の必要性と共に、様々な手段を思案しながら保育士として働くことの魅力を広く伝え続けていくこと、保育業界に関する風評被害等にも歯止めをかけるための然るべき施策を講ずることが人材確保のために必要であるとしていた。

2. 再就職支援に関すること

再就職支援に関わる就職相談会や就職フェア等は養成校の学生等を対象としているものが多くみられ、保育士の魅力を伝え、保育士を目指す機運を醸成するような人材育成の機会と掛け合わせて開催されている。自治体インタビューから、学生が多く参加するような場合は、多勢のスーツ姿の中に一人で参加することに気後れしてしまう潜在保育士等も少なくはないとのことであった。ギフト券等の特典があるような就職フェア等においては、参加者数が増加する傾向にあるようである。就職フェア等への参加の有無に関わらず、再就職・就職希望者の動向として、社会福祉法人の施設を自ら選んで面談に行く姿がみられるとのことだった。また、大規模な就職相談会よりも小規模の相談会の方が、再就職・就職希望者が足を運ぶ施設数が多く、採用や内定に結びつく可能性が高まるようであるという話もあった。就職相談会や再チャレンジ等のセミナーや講習会の多くは土日開催のため、託児所等の環境を準備できる場合が多いが、実際の施設現場体験や保育の実践的な活動等への参加機会においては平日の開催が多くなるため、託児の環境を保障することができず、現実的な参加者数の減少はやむを得ないとの意見もあった。

一方で、施設側が自治体の支援等を受けて、HP 作成やポータルサイト、アプリ等のインターネットを活用した求人情報等の発信を積極的に導入する傾向にあるとのことであった。その背景には、先輩保育者や保育関係者からの保育士人材紹介の減衰、インターネットを介して就職活動を行っている就職希望者の増加等がある。しかしながら、インターネット等の情報媒体はあくまでも就職に関する「窓口」でしかなく、ツールの一つであるとの考えだった。就職希望者の多くは、保育現場に足を運び、保育の様子を見たり、園長等と面談をすることを希望していると推察している。また、施設側もそれを望んでいると考えている。試験で保育士資格を取得した保育士や潜在保育士等も含め、再就職・就職希望者に対する保育現場体験や保育実習等を実現可能にするためには、施設側の理解や人手不足

解消等の受入態勢の支援とあわせて、実際に参加する再就職・就職希望者の託児を保障することも自治体として要する支援の一つとなると考えられる。

3. 需要と供給のマッチング等に関わること

自治体インタビューでは、保育補助者への保育士資格取得の斡旋を行っている施設や自治体は概して多くないのではないかと、という話があった。それは、施設側と働く側の希望する就業時間等の不一致がその要因の一つであるが、保育補助者として働く側が資格の必要性を感じていないこともその要因になっているようだ。また、自治体へ来訪する相談者からは「日中、子育ての合間に」等の希望が多く出てくるとのことだった。そのため、保育補助者等も含め、保育士として現場に就業・定着するための方策、手立てを一層思案する必要もある。このような中、近年では就業時間等のニーズの不調を均衡にすべく、コンシェルジュやコーディネーターによるマッチング支援事業を丁寧且つ細やかに遂行している自治体も増えつつあり、今後より積極的に進められていくと考えられる。

4. 自治体として、意見・思い・懸念されることなど

各自治体では再就職・就職希望者への就労の斡旋、保育士貸付制度、優先利用、宿舍借り上げ等の補助・支援等の情報の発信を実施してはいるが、ハローワークの登録者数や各種支援事業等に対する申請数が然して多くないことが自治体インタビューの中であがっている。実際には自治体のHPを見ている潜在保育士等が少ないかもしれないことや、試験で保育士資格を取得した保育士や潜在保育士等へ情報が及んでいないかもしれない等の心配する声もあった。

また、自治体が案じていることの一つに、当節増加する有料職業紹介所、人材派遣会社等の利用に関するところがある。施設側も再就職・就職希望者も互いに利用している。実態として、就職内定者に対する就職祝い金や就労後のフォローの在り方が、就業定着を阻害している要因の一つであるとも考えられている。そして施設側では、有料職業紹介所への求人情報の掲載・採用に関わる費用、人手不足による人材派遣会社への依頼等に係る莫大な費用の負担を少しでも軽減させたいことから、自治体への補助金要請等の声が多数あがってきているとのことだった。さらに、各種の補助や支援事業等の趣意が現職保育士・潜在保育士等へ十分に伝わっておらず、保育士としての品格、悟性を疑うような人材が増えたりしないか、ということも僅かではあるが懸念していた。

今後、自治体としては養成校や保育団体等との連携をより強め、保育の魅力を伝えるための支援等の内容もさらに深めていきたいとの意向だった。一方で、自治体の取組の対象に試験で資格を取得した保育士等が視野に入っていないことはないという話もあった。けれども、一般に潜在保育士といわれる保育士の存在が、世間から徐々に稀薄化してきている部分も現実にはあるという。したがって、それらに関わる緊切な問題、不足されている部分を補うような施策を案出し続けることは、自治体としても絶えず心に留めておかなければならないことだと認識していた。ただ、新しい支援・取組、施策については大変頭を悩ませている部分であることも事実だった。

最後に、自治体が今後も努力を要する点では、人手不足解消のために求人情報や各種支援事業等の情報が潜在保育士にまで伝わるような普及手段をはじめとし、受入側と働く側のニーズの理解と調整、保育士個人へのケア、コミュニティづくりの方法や機会の保障、施設側へのアドバイザー派遣やコンサルタント事業等の保育士人材確保のための「働く職場の環境改善」であろう。人材確保において「働きやすさ、やりがい、処遇」の3つ環境改善のための支援を行うことに、自治体はこれからも最善の努力をつくしていくとのことであった。

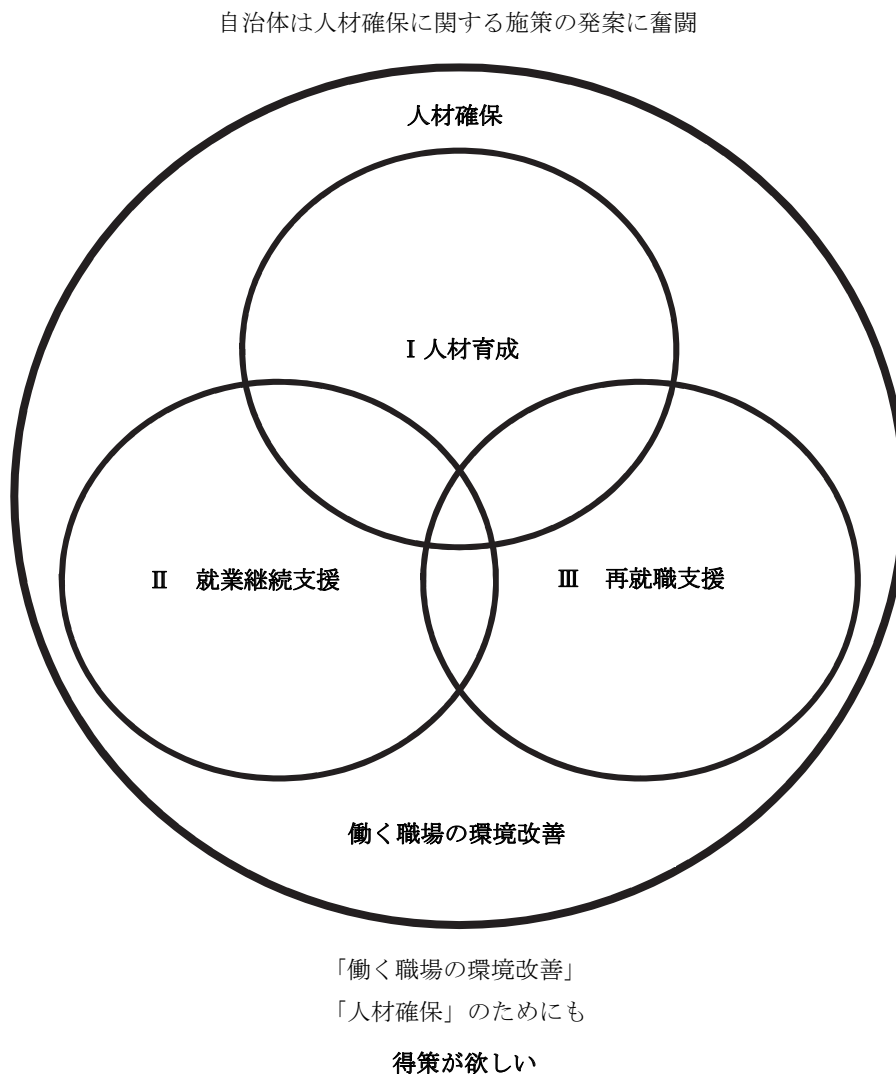
5. 施策の取り組み方

保育士確保施策の基本の柱に関わる各種支援事業等について、自治体としての考え方や支援事業等の内容には垣根のようなものはなく、複数の趣旨を重ね合わせ、絡ませ合いながら、繋がりをもって一体的に試案され、総合的な考えの中で人材確保に関わる多種多様な取組が実施されていた（図表 1-4-1）。

《3本の柱（Ⅰ～Ⅲ）が重なり合う補助・支援事業等の例》

- ・養成校等の学生と潜在保育士等を対象とした就職相談会・施設見学ツアー（ⅠとⅢ：大田区）
- ・保育士資格取得支援事業：保育士資格取得講座受講料補助者に対する代替保育従事者雇上費補助（ⅠとⅡ：横浜市）
- ・潜在保育士と現職保育士を対象とした潜在保育士復職支援研修会（ⅡとⅢ：兵庫県）

図表 1-4-1



第2部

保育士試験合格者の就職状況等に関する調査

(質問紙調査)

第2部 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査（質問紙調査）

I. 質問紙調査の概要

1. 調査の目的・方法

（1）調査の目的

本調査の目的は、保育士試験合格者の保育所等への就業希望の有無、就業に際しての不安や必要とする支援等に関する現状を把握し、保育士試験合格者の就業と保育士職への定着を促す要因を質問紙調査から捉え、効果的な就業支援のあり方を探ることである。

（2）調査の方法

①調査対象者

平成30年度保育士試験実技試験（後期）合格者 4,384名のうち、1,081名から回答を得た。回収率は24.7%であった。

②調査時期

平成30年12月9日に保育士試験実技試験会場にて配付、実技試験合格発表後、平成31年2月5日までの返送を依頼した。

③調査方法と手続き

保育士試験実技試験（平成30年12月9日）会場において、質問紙調査票を受験者全員に配付し、実技試験の合格通知を受け取った者のみ、質問紙に回答し、返信用封筒にて返送するよう説明した。

④調査内容

調査内容は以下の通りである。

【設問1】フェイスシート

性別、年齢、居住地、同居者、最終学歴と卒業年、最終卒業校（短期大学、大学、大学院、専修学校、その他）の専攻、保育士試験の受験回数、現在の就業状況、保育現場での就業経験の有無、未就業者の理由、保有している資格・免許について

【設問2】保育士として就業する意思について

保育士として就業する意思の有無とその理由（自由記述）、保育士として働く場合に求める条件、保育士として働きたい職場、保育士試験を受験した動機について

【設問3】就業に際する不安について

就業することへの不安の有無（5件法）とその理由（自由記述）、働くに際して学ぶ必要があると思う知識・技術について、保育現場における実習や研修の必要性、必要な場合の実習や研修を行う施設と期間、必要だと思う理由、保育士として働くために必要な就業支援（6項目、5件法）

【設問4】内定先について

調査時点における保育現場勤務内定の有無、内定者の勤務先種別、就職先選択に際し重視した点（自由記述）

⑤分析方法

数量的データについては統計ソフト SPSS (IBM 社) を使用し分析を行った。各設問項目について、単純集計を行った後、必要とされる就業支援に関して検討を行うため、保育士として就業する意思に関する設問項目や、また就業に際する不安に関する設問項目を基に、関連があると考えられる各設問項目とのクロス集計を行った。

また、自由記述については、得られたデータを文字データ化し、カテゴリー分類をしながら分析を行った。

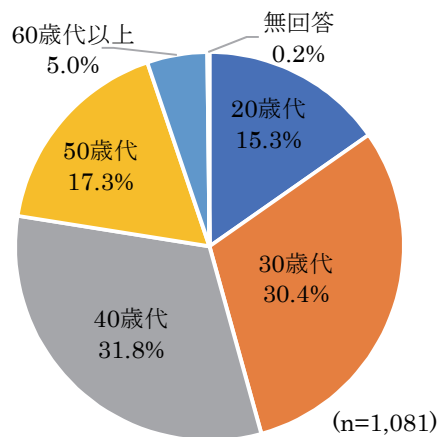
⑥倫理的配慮

研究目的と調査方法の概要、結果の処理方法及び成果の発表方法、プライバシーの保護に関する事項、研究協力の任意性及び協力しないことによる不利益が生じないことを書面にて説明し、回答の返送をもって調査への同意が得られたこととした。

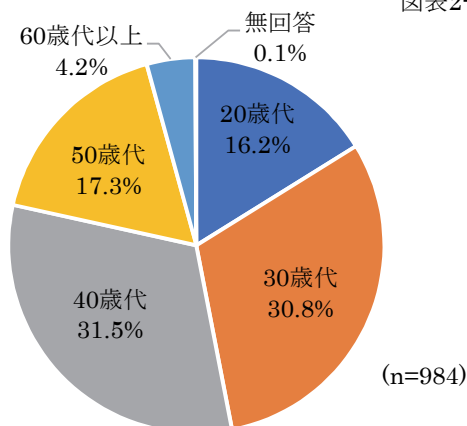
II. 調査結果の集計

1. 回答者の属性

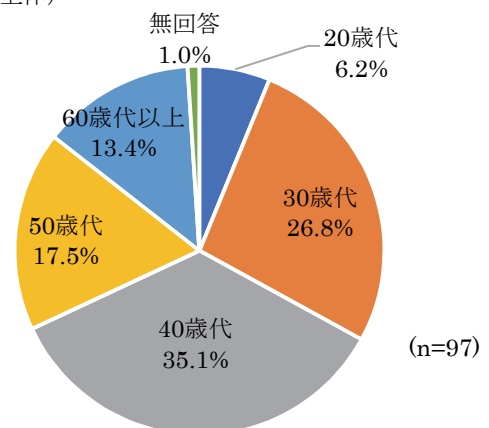
(1) 性別・年齢



図表2-1-1 年齢別人数 (全体)



図表2-1-2 年齢別人数 (女性)



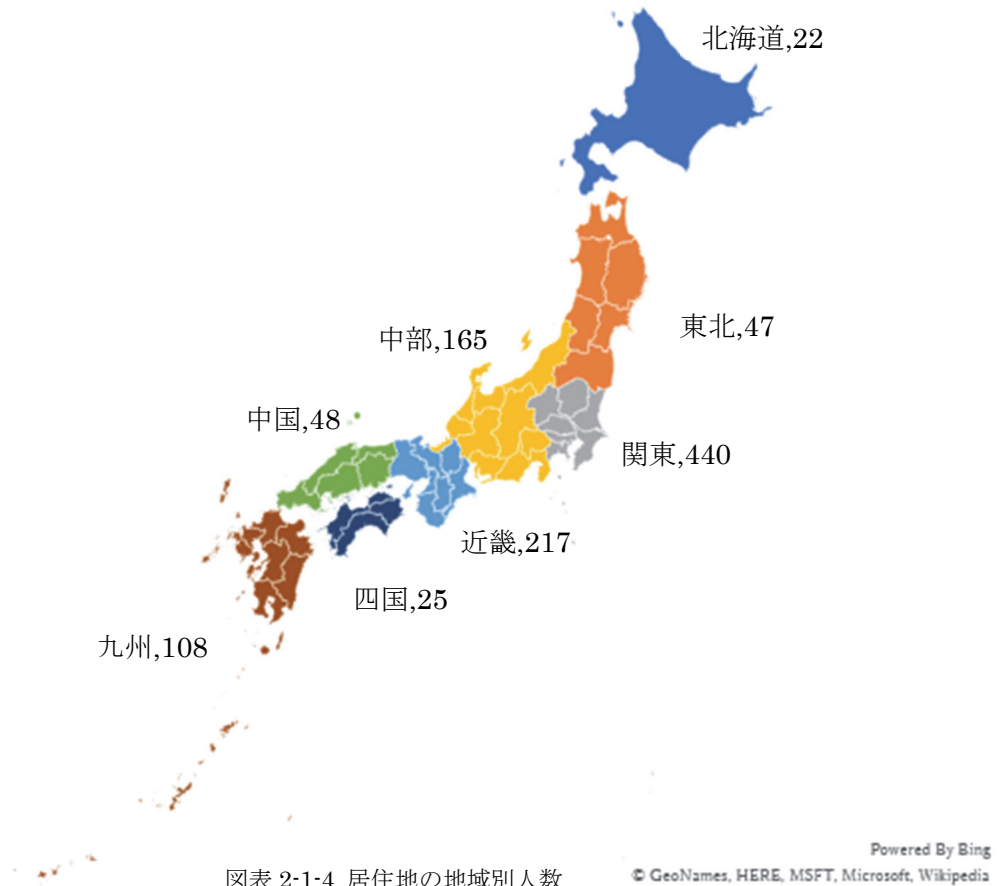
図表2-1-3 年齢別人数 (男性)

「性別」、「年齢」について、全体及び性別人数とその割合を示した。全体では40歳代31.8%、30歳代30.4%、次いで50歳代17.3%、20歳代15.3%、60歳代5.0%の順となっていた。女性も男性も

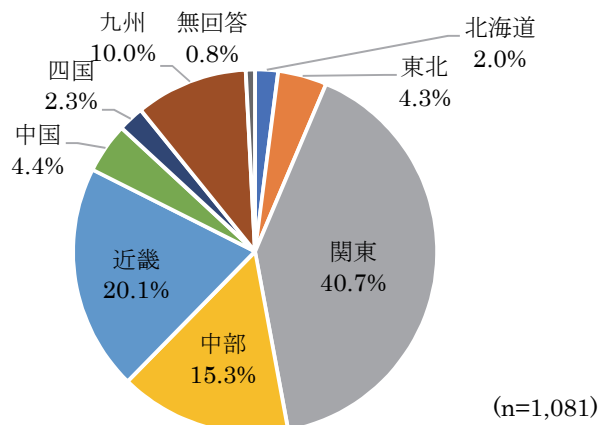
共に 40 歳代、30 歳代、50 歳代の順に多かった。一方、女性の 20 歳代は 16.2%であるのに対し男性の 20 歳代は 6.2%、また女性の 60 歳代は 4.2%であるのに対し男性の 60 歳代は 13.4%と違いがみられた。

(2) 居住地

①地域区分別人数



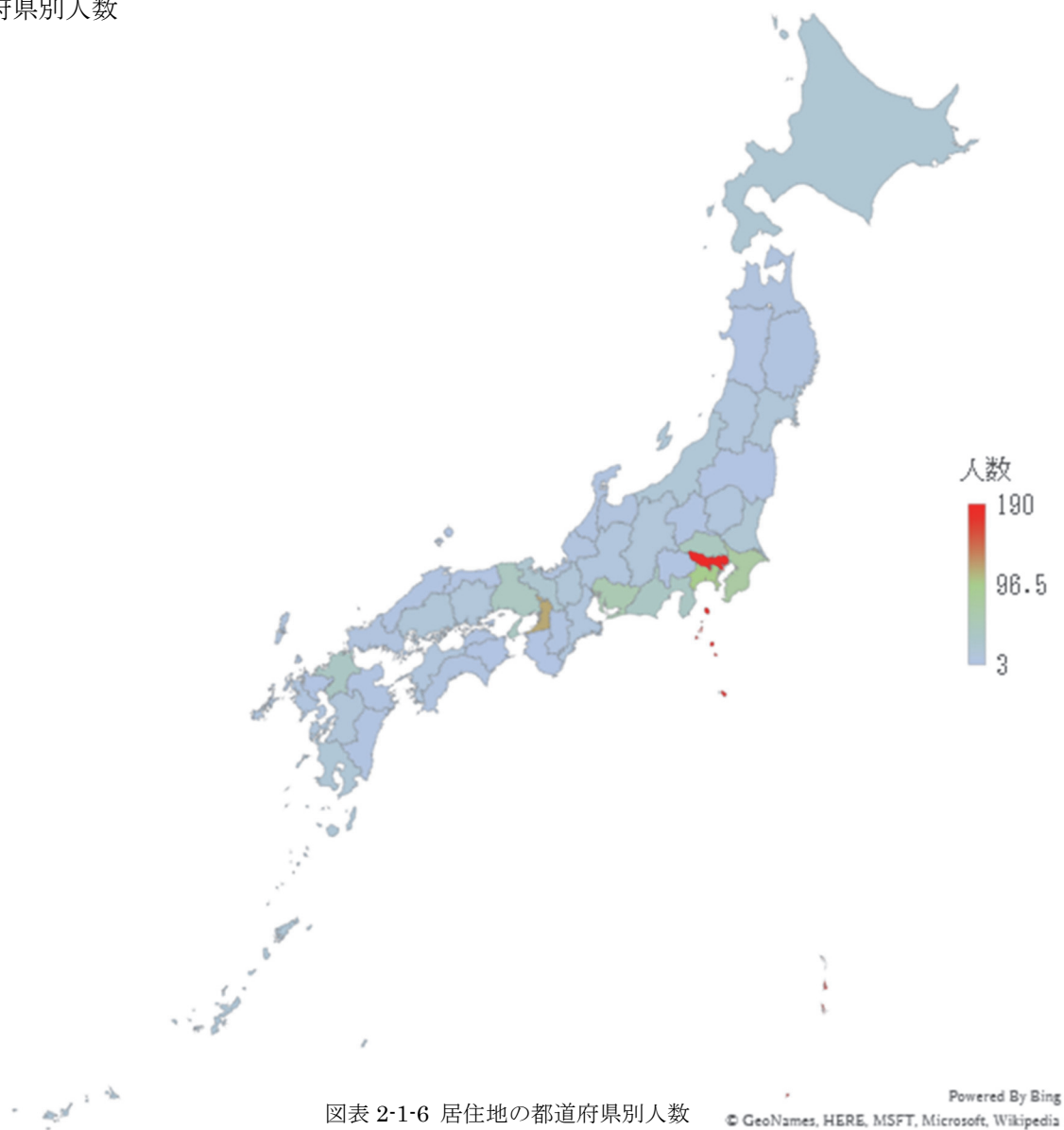
図表 2-1-4 居住地の地域別人数



図表2-1-5 居住地の地域

居住地については、地域区分別の人数とその割合を示した。関東地方に居住する人が 40.7%と一番人数が多かった。次いで近畿地方が 20.1%の順で多く、関東の約半分の人数であった。一方、四国が 2.3%、北海道 2.0%の順で少なかった。

②都道府県別人数



図表 2-1-6 居住地の都道府県別人数

*人数の最大値を赤、中間値を薄緑、最小値を薄青としてグラデーションで示している。

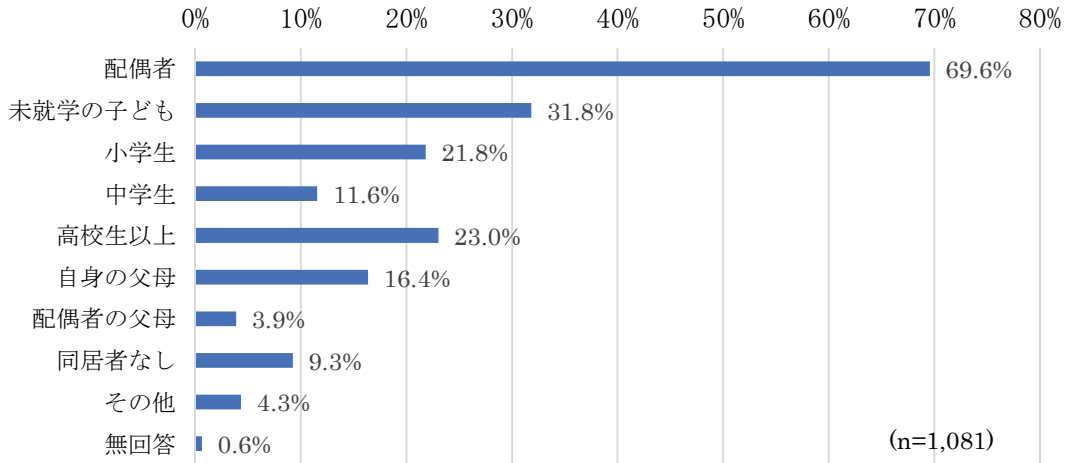
図表 2-1-7 居住地の都道府県別人数順

都道府県	人数	都道府県	人数	都道府県	人数	都道府県	人数	都道府県	人数
東京都	190	北海道	22	熊本県	13	青森県	7	山梨県	5
大阪府	115	茨城県	20	栃木県	11	奈良県	6	鳥取県	4
神奈川県	96	沖縄県	18	三重県	11	高知県	6	秋田県	4
千葉県	73	鹿児島県	18	愛媛県	11	石川県	6	佐賀県	3
愛知県	58	新潟県	18	岐阜県	11	岩手県	6	和歌山県	3
埼玉県	44	滋賀県	17	山形県	11	群馬県	5	徳島県	3
兵庫県	41	広島県	17	長崎県	8	宮崎県	5	福島県	3
福岡県	38	宮城県	16	山口県	7	大分県	5		
静岡県	38	岡山県	15	富山県	7	香川県	5		
京都府	24	長野県	15	福井県	7	島根県	5		

図表 2-1-7 は、居住地について都道府県別人数とその割合を示したものである。東京都が 190 人と最も多く、次いで大阪府の 115 人である。その他 45 道県が 100 人以下であり、うち 21 県が 10 人以下であった。

(3) 同居について

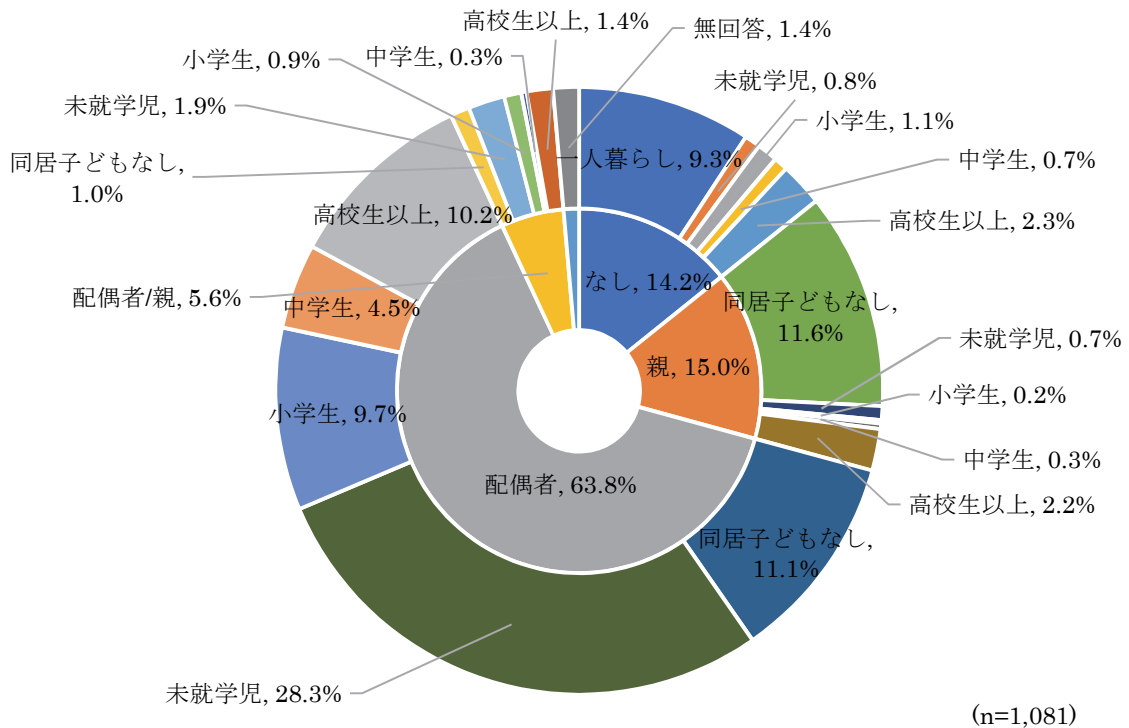
①同居者の内訳



図表2-1-8同居者の内訳（複数回答）

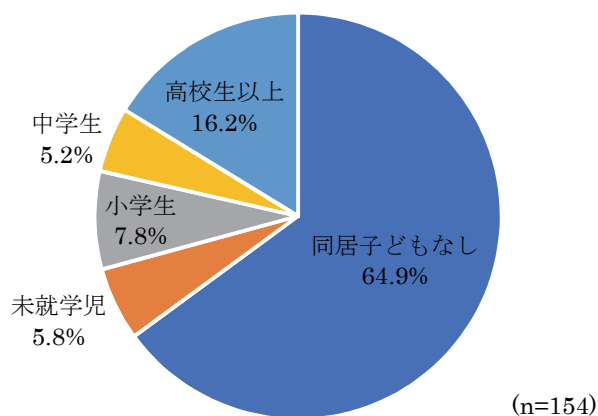
同居者（複数回答）の内訳を見ると、配偶者と同居する人は 69.6%であり、未就学の子どもと同居する人は 31.8%であった。

②同居者の構成

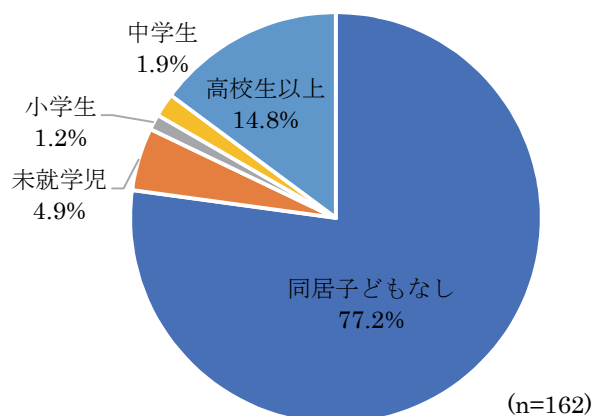


図表2-1-9 配偶者・親の同居と末子の年齢

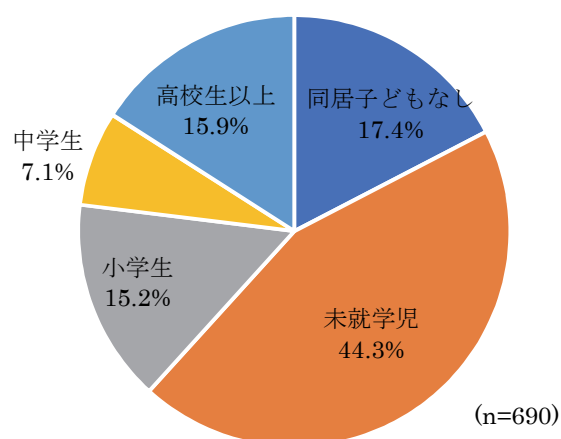
*内円は同居する配偶者または親、外円は配偶者または親の同居パターンに応じた末子の年齢を表す。



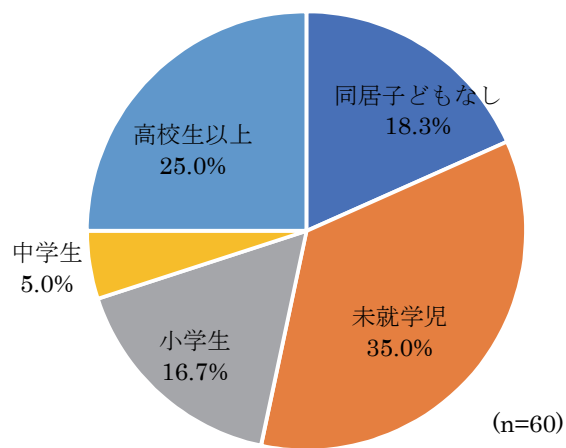
図表2-1-10 配偶者・親共に同居なしの場合の末子の年齢



図表2-1-11 親のみ同居の場合の末子の年齢



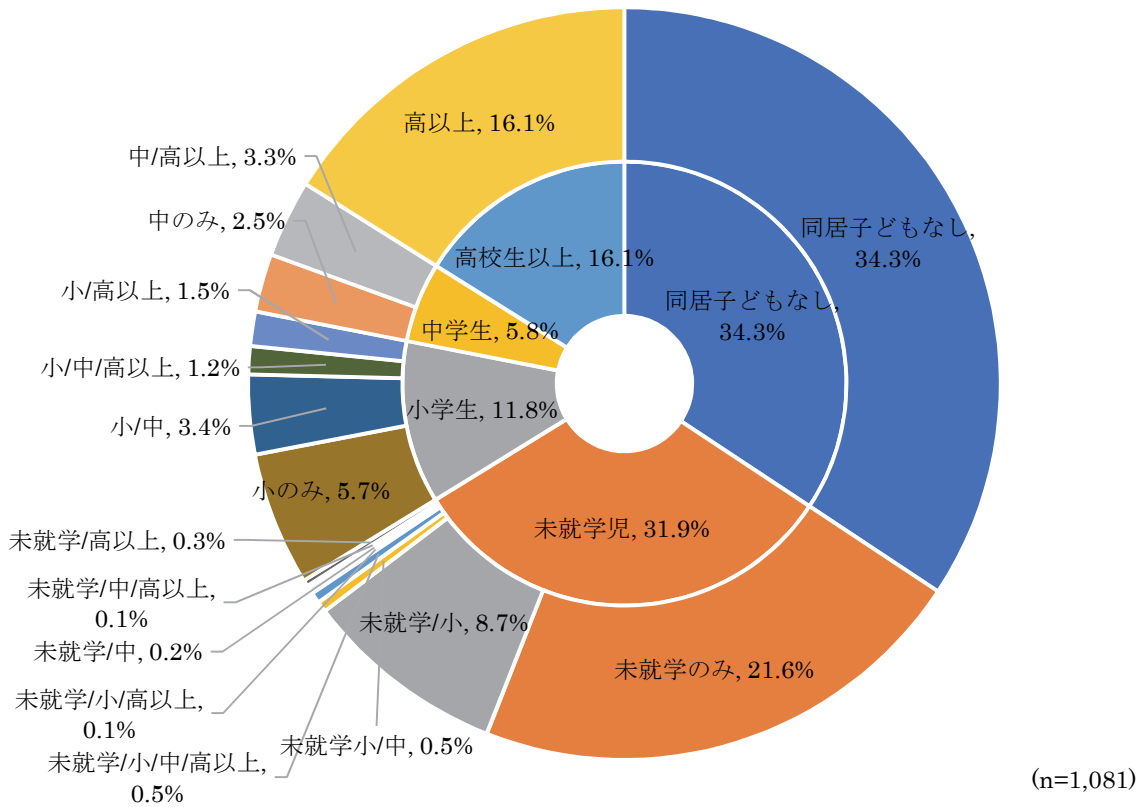
図表2-1-12 配偶者同居の場合の末子の年齢



図表2-1-13 配偶者・親同居の場合の末子の年齢

図表 2-1-10～2-1-13 は、配偶者と親の同居有無と末子の年齢の組み合わせを示している。配偶者と同居していない場合（図表 2-1-10 ,図表 2-1-11 ）には同居する子どもがない割合はその場合、同居する子どもの末子の年齢では、高校生以上が配偶者・親共に同居なし 16.2%、親のみ同居 14.8% で一番多かった。配偶者と同居している場合（図表 2-1-12 ,図表 2-1-13 ）には、子どもが同居している割合配偶者同居 82.6%、配偶者・親同居 81.7%である。同居する子どもの末子の年齢では、未就学児が一番多く、配偶者同居の場合 44.3%、配偶者・親同居の場合 35.0%であった。

③同居する世帯の子どもの有無と子どもの年齢



図表2-1-14 同居する子どもの年齢

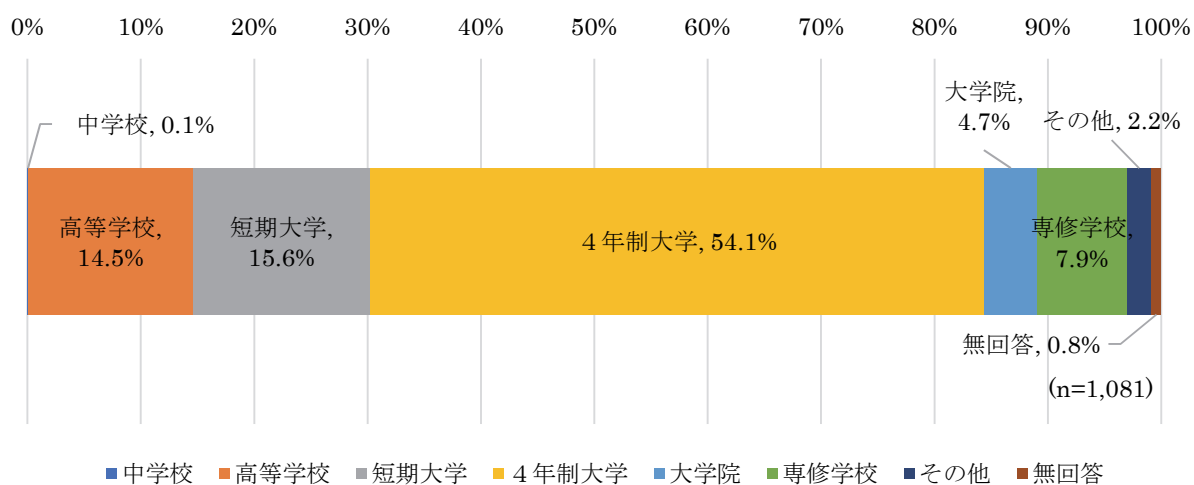
*内円は末子の年齢、外円は末子の年齢ごとの兄弟の年齢の組み合わせを表す。

*「未就学」は未就学児、「小」は小学生、「中」は中学生、「高以上」は高校生以上を指す。

図表 2-1-14 は、同居する子どもの年齢を示している。末子の年齢では、未就学児がいる人が 31.9% である。未就学児と小学生を合わせると 43.7% であり、同居する子どもが全て中学生以上の人は 21.9% であった。同居する子どもの年齢構成では、未就学児のみの人が 22% と最も多く、次いで高校生以上のみの人が 16.1%、未就学児と小学生がいる人が 8.7% の順であった。

(4) 最終卒業学校

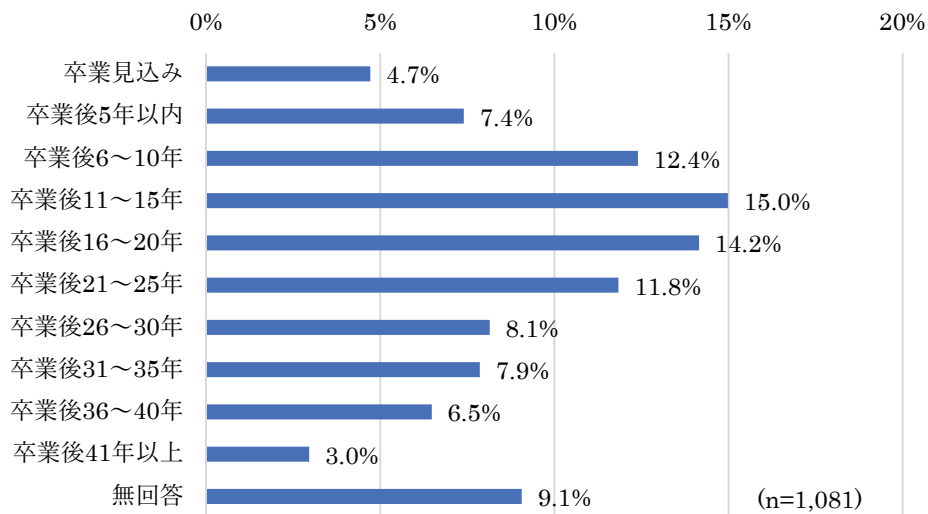
①最終卒業学校の種別



図表 2-1-15 最終卒業学校

図表 2-1-15 は、最終卒業学校（または卒業見込み）についての結果を示している。4年制大学卒業が 54.1%と最も多く、次いで短期大学卒業 15.6%、高等学校卒業が 14.5%であった。

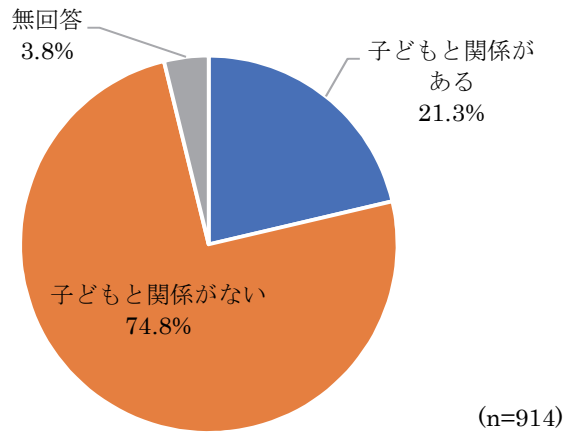
②卒業年



図表 2-1-16 卒業後経過年数

図表 2-1-16 は、最終卒業学校を卒業した年（卒業見込みを含む）を基にした、卒業からの経過年数である。卒業 11~15 年の人 が 15.0%と最も多く、次いで卒業後 16~20 年 14.2%、6~10 年 12.4%、21~25 年 11.8%の順であった。

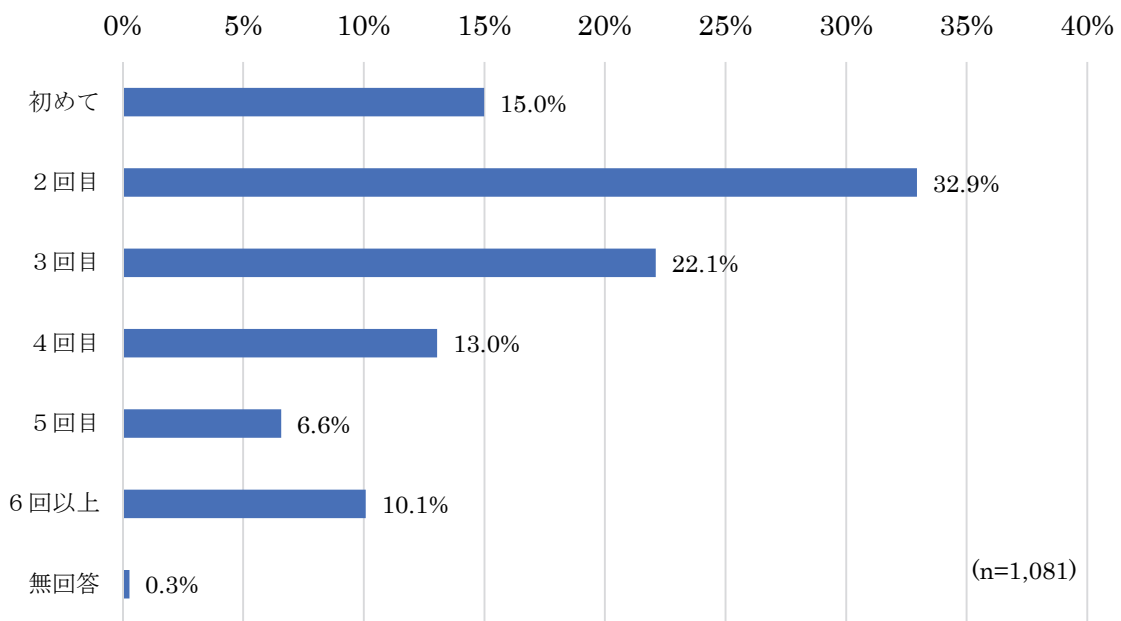
③専攻



図表2-1-17 大学等での専攻

図表 2-1-17 は、短期大学、4年制大学、大学院、専修学校、その他での専攻について、子どもとの関係の有無を示している。74.8%の人が子どもと関係がない専攻であった。

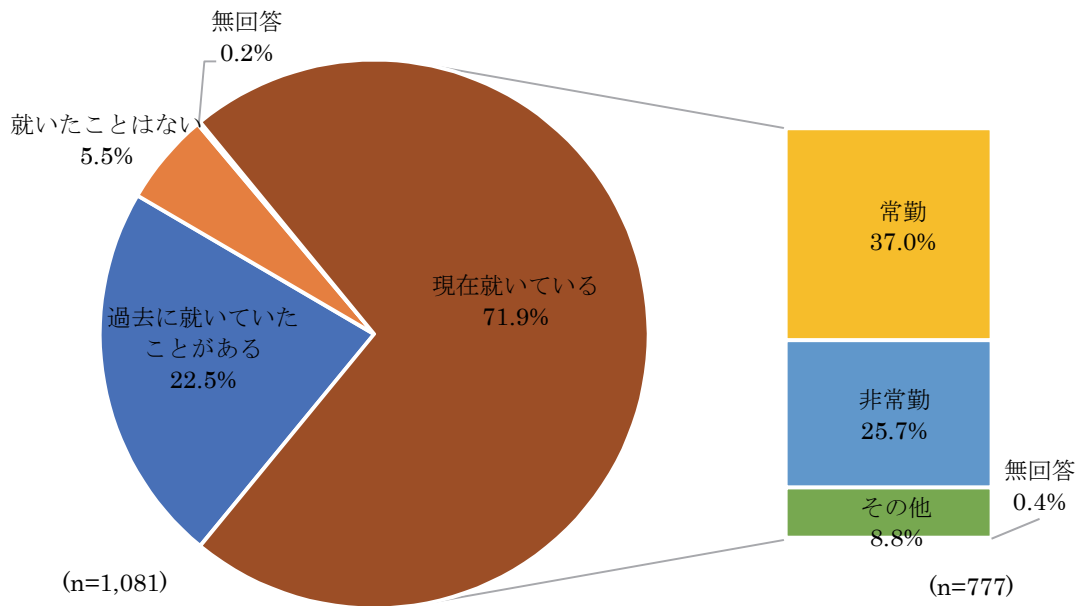
(5) 保育士試験受験回数



図表 2-1-18 保育士試験受験回数

図表 2-1-18 は、保育士試験の受験回数についての結果を示している。受験回数 2 回目の人が 32.9%と最も多く、次いで 3 回目が 22.1%であった。また、10.1%の人が 6 回以上受験している。

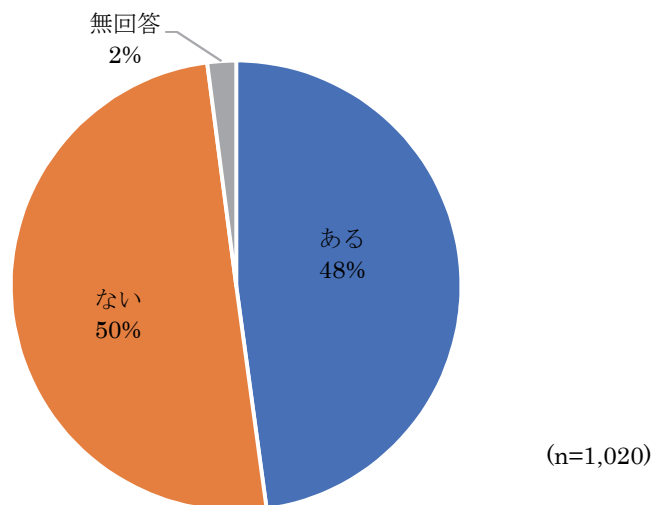
(6) 就業と職業
①就業経験



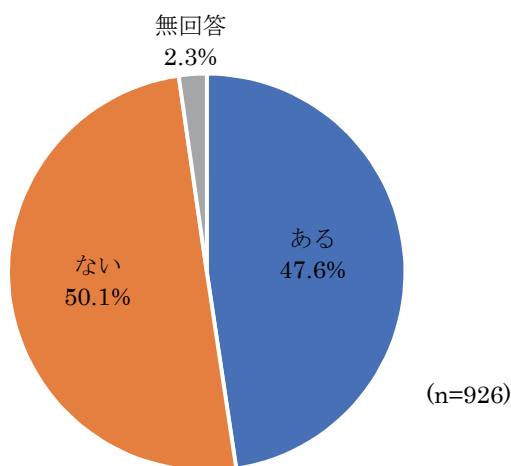
図表2-1-19 就業経験及び現在の勤務形態

図表 2-1-19 は、現在またはこれまでの就業経験及び現在職業に就いている場合の勤務形態について示している。現在就業している人が 71.9%を占めており、うち常勤の人が 37.0%、非常勤の人が 25.7%であった。また、現在または過去に就業経験がある人は 94.4%であった。

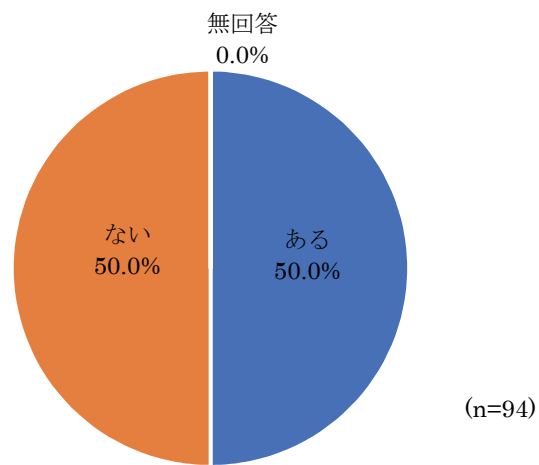
②保育現場における就業経験



図表2-1-20 保育現場における就業経験 (全体)



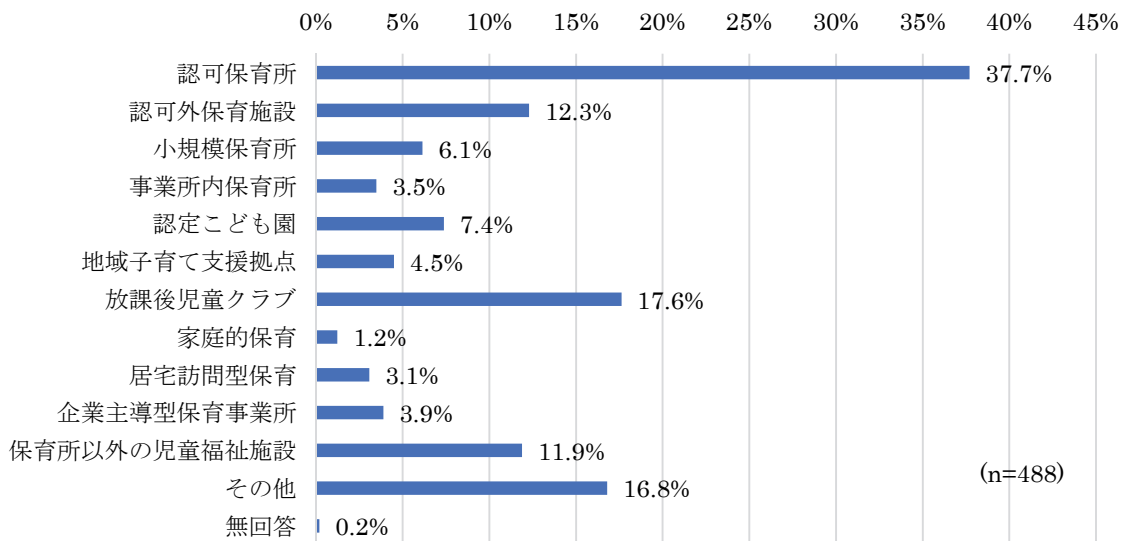
図表2-1-21 保育現場での就業経験（女性）



図表2-1-22 保育現場での就業経験（男性）

図表 2-1-20～2-1-22 は、現在または過去の保育現場における就業経験の有無について、全体及び性別の割合を示している。全体、女性、男性共に保育現場での就業経験は 50%前後であった。

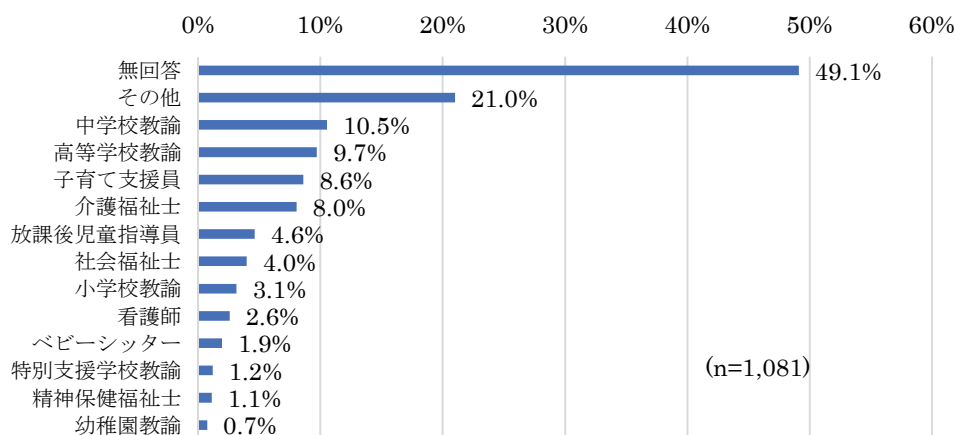
③就業経験のある保育現場



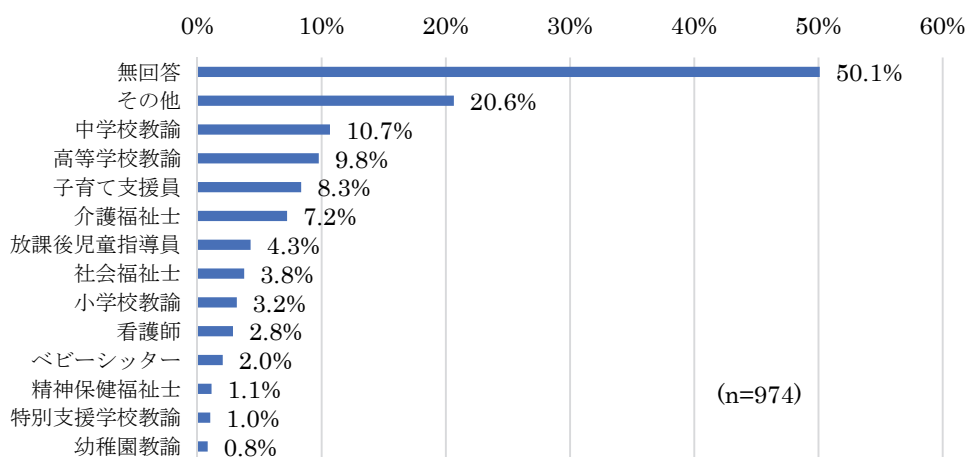
図表 2-1-23 就業経験のある保育現場

図表 2-1-23 は、現在または過去に保育現場における就業経験があると答えた人の、就業先保育現場の種別を示している。認可保育所が 37.7%と最も多かった。その他として、「放課後等デイサービス」「幼稚園」が多く挙げられた。

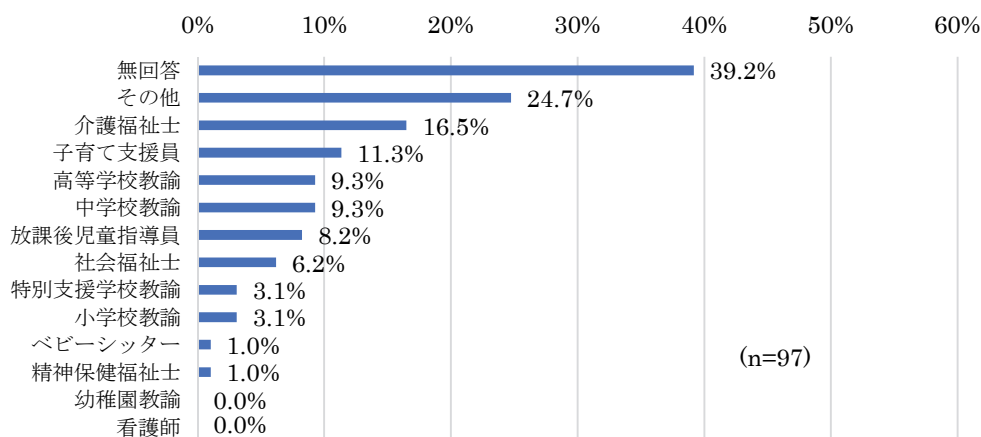
(7) 保有資格・免許等



図表 2-1-24 保有資格・免許等（全体）



図表 2-1-25 保有資格・免許等（女性）

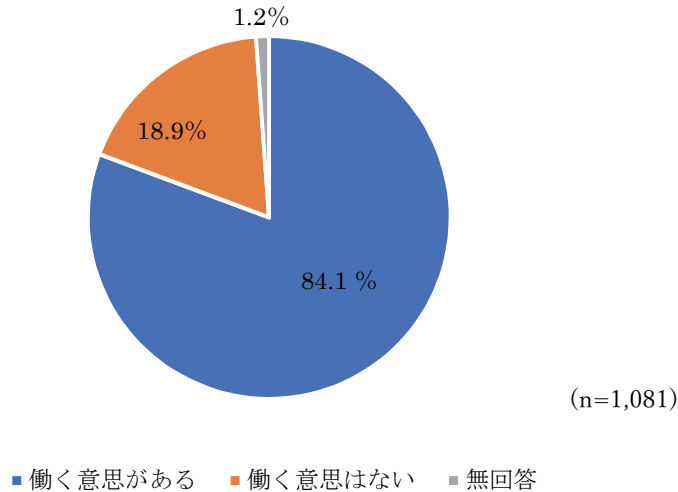


図表 2-1-26 保有資格・免許等（男性）

図表 2-1-24～2-1-26 は、現在保有している資格・免許について、全体及び性別ごとの割合を示している。全体及び女性では、中学校教諭、高等学校教諭を保有する人が 10%前後であり、続いて子育て支援員、介護福祉士の順に多かった。男性では介護福祉士が 16.5%、子育て支援員が 11.3%の順に多く、続いて高等学校教諭、中学校教諭が 9.3%であった。その他の資格・免許等としては、「チャイルドマインダー」、「ホームヘルパー」、「介護支援専門員」、「栄養士」、「管理栄養士」、「調理師」等が多く挙げられた。

2. 保育士として就業する意思について

(1) 保育士として就業する意思の有無について

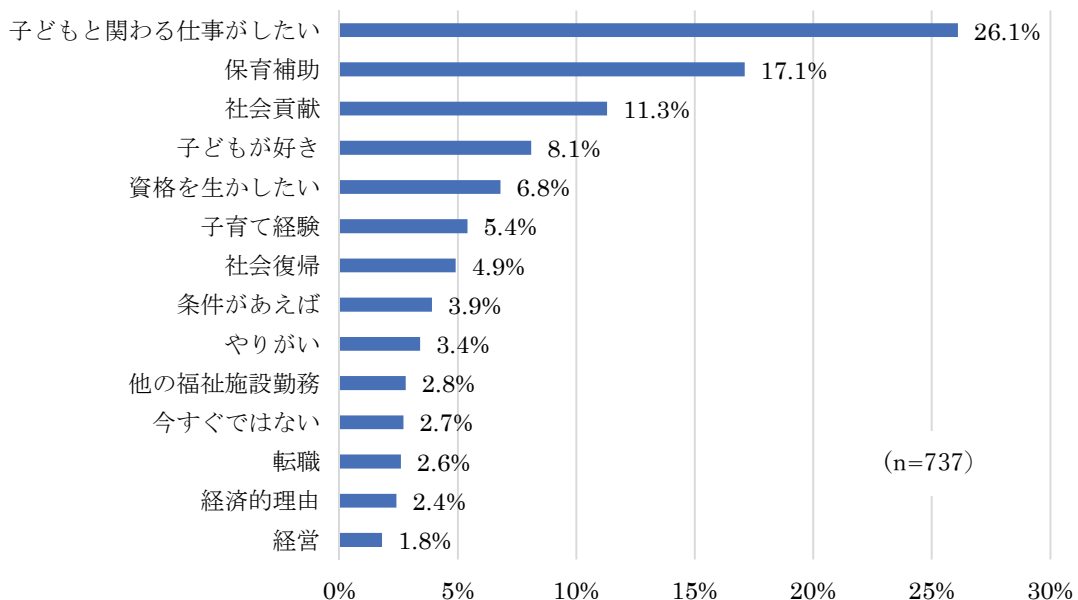


図表 2-1-27 保育士として就業する意思について

保育士として就業する意思について尋ねたところ、全回答者 1,081 人のうち、就業する意思がある者は 898 人（84.1%）、就業する意思がない者は 170 人（18.9%）であった。

(2) 就業する意思に関する具体的な理由(自由記述)

①就業する意思があると回答した者の理由について



図表 2-1-28 働く意思があると回答した者の理由について

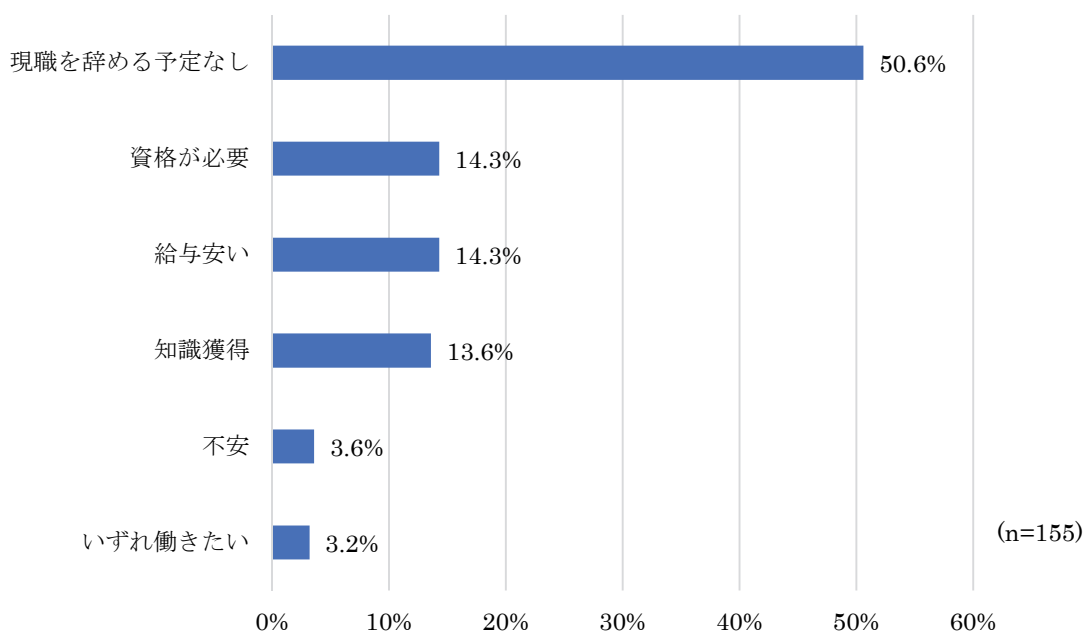
「働く意思がある」と回答した者の理由について内容を整理すると、図表 2-1-28 のように大きく 15 項目に分類することが出来た。就業理由としては、「子どもと関わる仕事がしたい」が 26.1%最も

多く、ついで「現在『保育補助』をしているため資格を取得し働きたくなった」が 17.1%多かった。以下、自由記述の抜粋を示す。

自由記述（抜粋）

金銭的理由
経済的に働く必要があり年齢で他の職がむずかしい
家族が認可園を立ちあげ、手伝おうと思ったから
今すぐというわけではないが、働くことを望んでいる
今すぐにはないが、子どもと関わりたいと思っている
育児経験を活かしたいと思い
自分の子育ての経験を生かして子どもたちの成長のサポートがしたい
子育てでの経験を活かして地域の子どもの保育に関わりたいと考えています
子どもが好きだから
子どもが好きだから。頑張っている若いお母さんたちの力に少しでもなればいいなと思います
子どもが好きで、子どもの発達に携わりたいから
子どもがいる環境で働きたいから
子どもと関わる仕事がしたいと思っていたから
せっかく苦勞して取得した資格なので
せっかく資格をとったのだから生かしたい
会社を定年退職後に社会の役に立つ仕事をしたいから
子ども、保護者の手助けをしたい
実際に子育てし、年齢も重ね、気持ちにも余裕が持てる今、保育士として、働いてみたいと思っています
息子達も社会人となったのを機に、赤ちゃんのお世話をするという幸せな仕事をしたいと思ったから
条件が合えば働いてみたい
児童指導員として現在勤務しているが、保育士の専門性の必要を感じるから
10年以上保育補助職員として働いているので自然と資格をとる気になった
現在、公立保育園で、保育補助の仕事をしており、今後も、更に保育園で働く為のスキルアップ
やりがいがある仕事だと思うから

②働く意思がないと回答した者の理由について



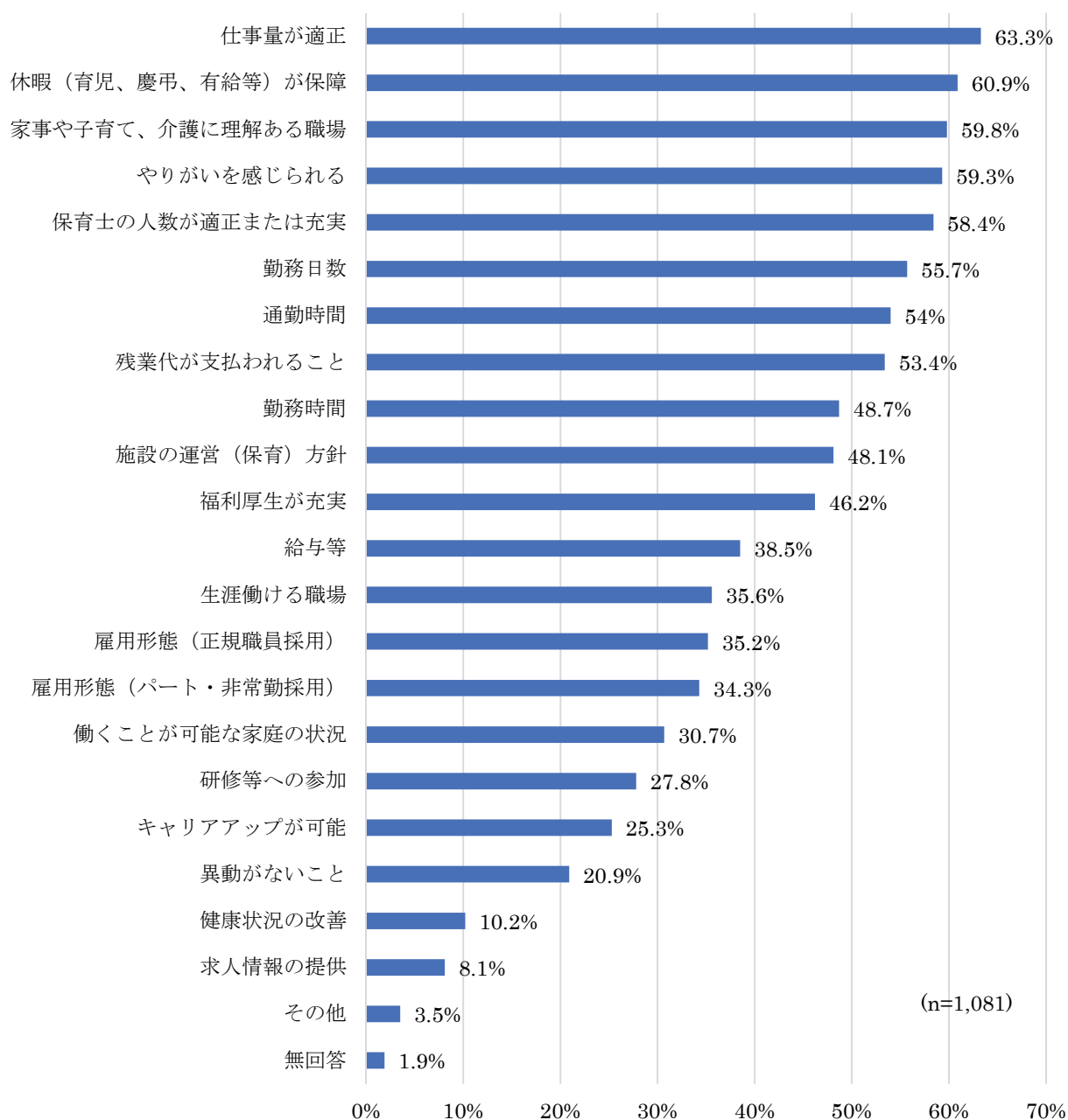
図表 2-1-29 働く意思がないと回答した者の理由について

「就業する意思がない」と回答した者の理由について内容を整理すると、図表 2-1-29 のように大きく 6 項目に分類することが出来た。就業しない理由としては、「現職を辞める予定がなし」が最も 50.6% も多く、ついで現職に生かすため、キャリアアップのために「資格が必要」であるからが 14.3% と多かった。「給与が安くて働けない」という回答も、多く挙げられていた。反対に、経験も知識もないためなど「不安」を理由とする回答は 3.2% と少なかった。以下、自由記述の抜粋を示す。

自由記述（抜粋）

今現在のところ。子どもの手が離れたら考えたい
給料が安いため
保育士の仕事は魅力的だが収入面では生活が難しいため
現在の仕事を今のところやめるつもりは無く、万が一やめた場合に子供（未就学児）2人いる為
現在の仕事を続けたいので
園長職に就いているため
保育について学び、子育ての予習がしたかったので受けたが、現在は会社員のため転職予定はない
学童クラブの支援員で知識として資格取得を望んでいる為
働く自信がない

(3) 保育士として働く場合に求める条件や重視する点について

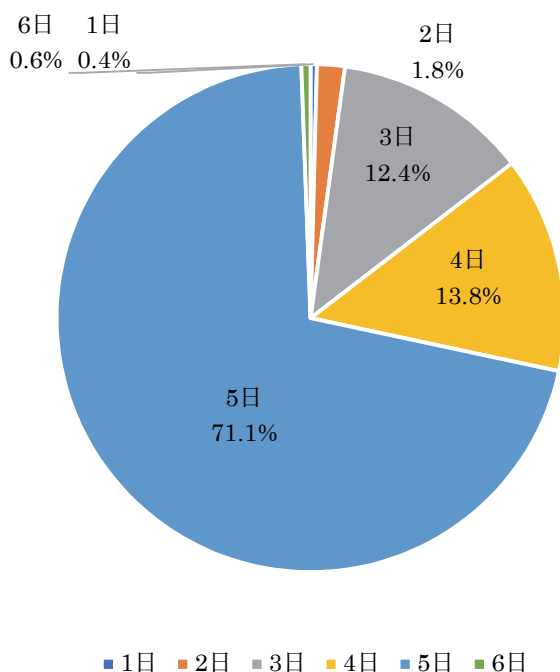


図表 2-1-30 保育士として働く場合に求める条件や重視する点

保育士として働く場合に求める条件や重視する点について尋ねたところ、最も多い回答は、「仕事量が適正であること」63.3%であり、次いで「休暇が保障されること」60.9%、「家事、子育て、介護等に理解があること」59.8%と続いていた。半数以上を占める項目には、「やりがいを感じられる」、「保育士の人数が適正であること」、「勤務日数」や「通勤時間」、「残業代が支払われること」が挙げられていた。少ない回答は、「健康状況の改善」、「求人情報の提供」などであった。

また、以下の図表は、記述式の項目に回答者が答えた結果である。

①希望する勤務日数

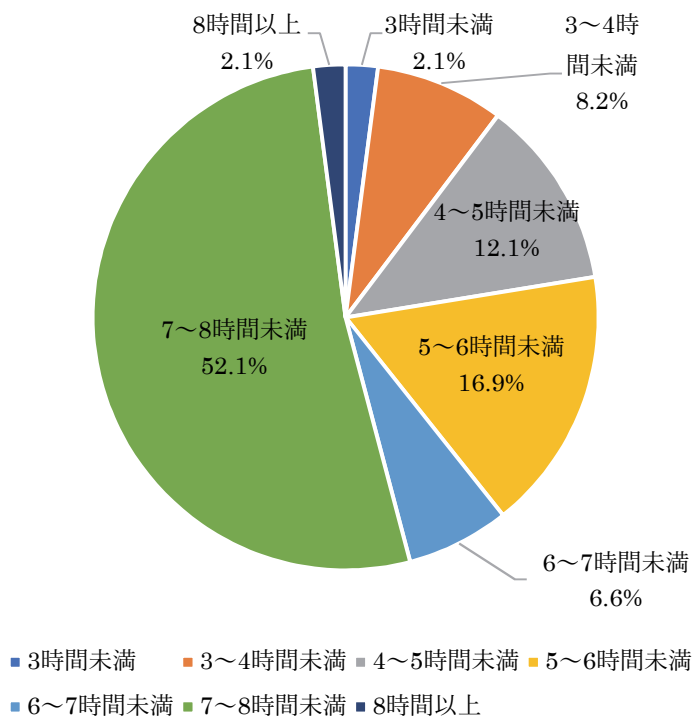


希望する勤務日数の平均値は 4.55 日であり、最小希望時間は 1 日、最大希望時間は 6 日であった。

もっとも多い希望日数の回答は 5 日 (71.1%)、次いで 4 日 (13.8%) であった。

図表 2-1-31 希望する勤務日数 (n=508)

②希望する勤務時間

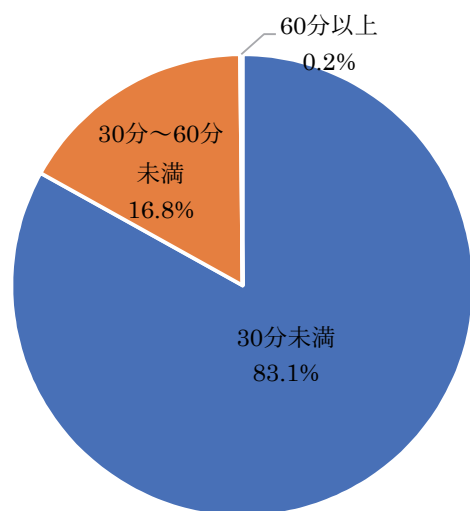


希望する勤務時間の平均値は 6.75 時間であり、最小希望時間 2 時間、最大希望時間 11 時間であった。

もっとも多い希望時間の回答は 7~8 時間未満 (52.1%)、次いで 5~6 時間未満 (16.9%) であった。

図表 2-1-32 希望する勤務時間 (n=486)

③希望する通勤時間



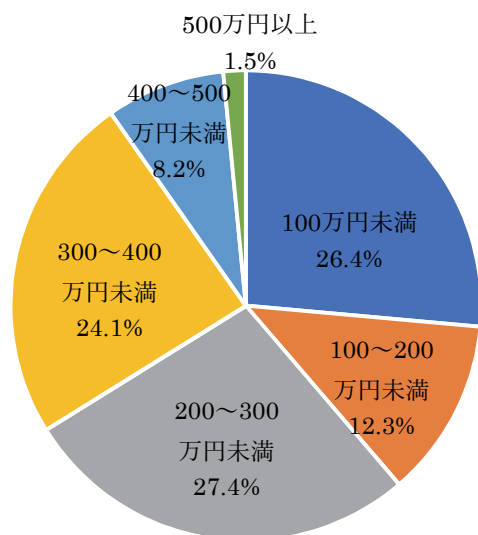
■ 30分未満 ■ 30分～60分未満 ■ 60分以上

図表 2-1-33 希望する通勤時間 (n=579)

希望する通勤時間の平均値は 31.05 分であり、最小希望時間 1 分、最大希望時間 80 分であった。

最も多い希望時間の回答は 30 分未満 (83.1%) であった。

④希望する年収



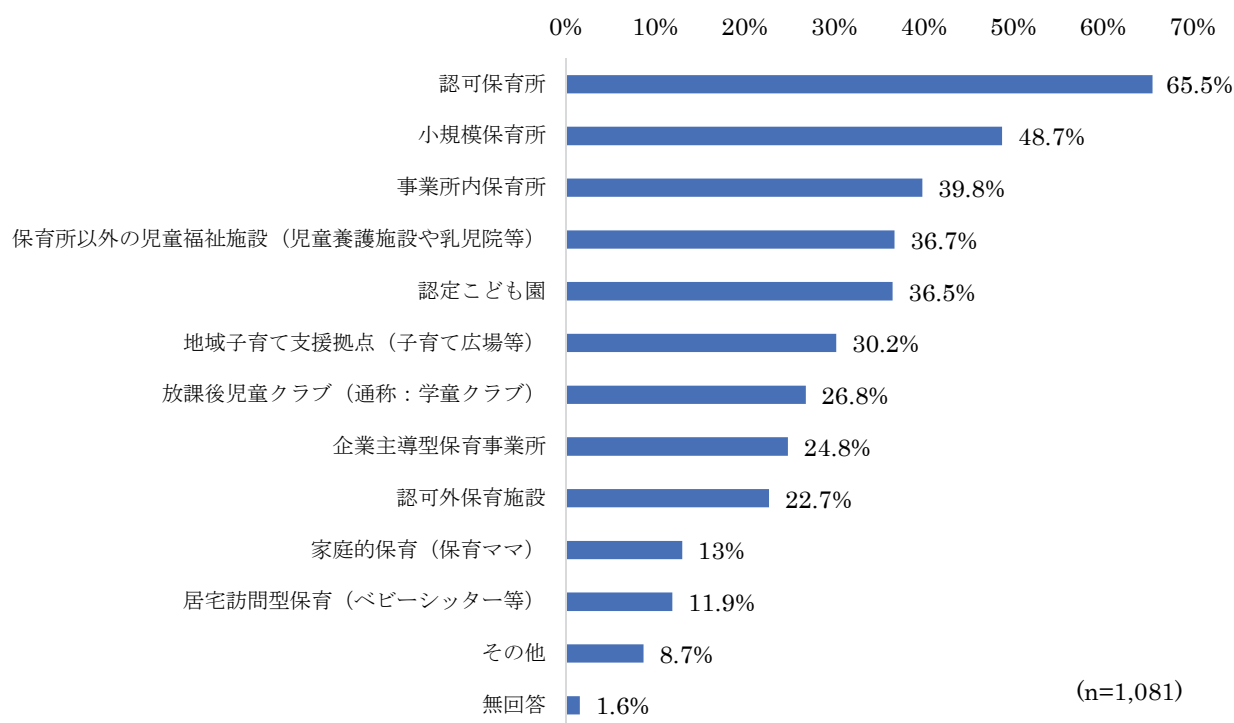
■ 100万円未満 ■ 100～200万円未満
 ■ 200～300万円未満 ■ 300～400万円未満
 ■ 400～500万円未満 ■ 500万円以上

図表 2-1-34 希望する年収 (n=390)

希望する年収の平均値は 248.42 万円であり、最小金額は 5 万円、最大希望年収 700 万円であった。

最も多い年収の回答は 200 万円～300 万円未満 (27.4%) であり、次いで 400～500 万円未満 (26.4%) であった。

(4) 保育士として働きたい職場について

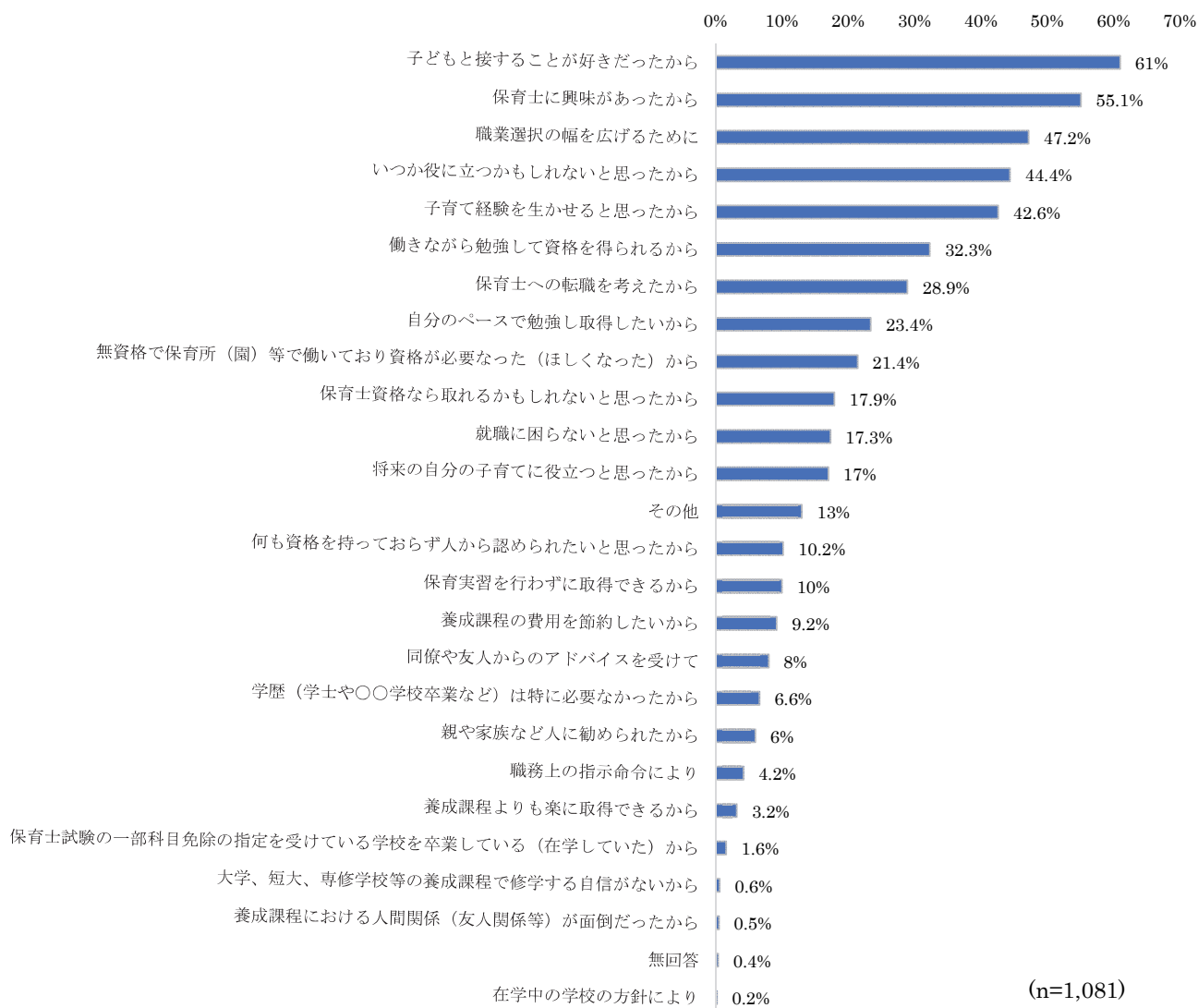


図表2-1-35 保育士として働きたい職場 (複数回答)

図表 2-1-35 が示すように、就業する意思があると回答した人のうち、保育士としてどの職場で働きたいかを複数回答で回答を求めたところ、最も多かった所は「認可保育所」であった (65.5%)。次いで、「小規模保育所」(48.7%)、「事業所内保育所」(39.8%)、児童養護施設や乳児院など「保育所以外の児童福祉施設」(36.7%)、「認定こども園」(36.5%)であった。「家庭的保育 (保育ママ)」(13.0%) や「居宅訪問型保育 (ベビーシッター等)」(11.9%) を希望する者は全体のなかでは少なかった。

その他の回答としては、病児や療育関係、放課後等デイサービスといったいわば公的な要素の多い職場のほか、託児スペースが設けられている美容院や歯科医院内での職場もあげられており、多様な希望があげられていた。

(5) 保育士試験を受験した動機（理由）について



図表2-1-36 保育士試験を受験した動機（理由）（複数回答）

保育士試験を受験した動機（理由）を複数回答で求めたところ、図表 2-1-36 のような結果となった。もっとも多かった受験動機は（理由）、「子どもと接することが好きだから」（61.0%）であった。次いで、「保育士に興味があったから」（55.1%）、「職業選択の幅を広げるために」（47.2%）、「いつか役に立つかもしれないと思ったから」（44.4%）、「子育て経験が生かせると思ったから」（42.6%）となっていた。

また、「働きながら勉強して資格を得られるから」（32.3%）、「自分のペースで勉強し取得したいから」（23.4%）、「養成課程の費用を節約したいから」（9.2%）といった、自分の生活に無理のない範囲で資格取得を考えていた回答者もみられた。

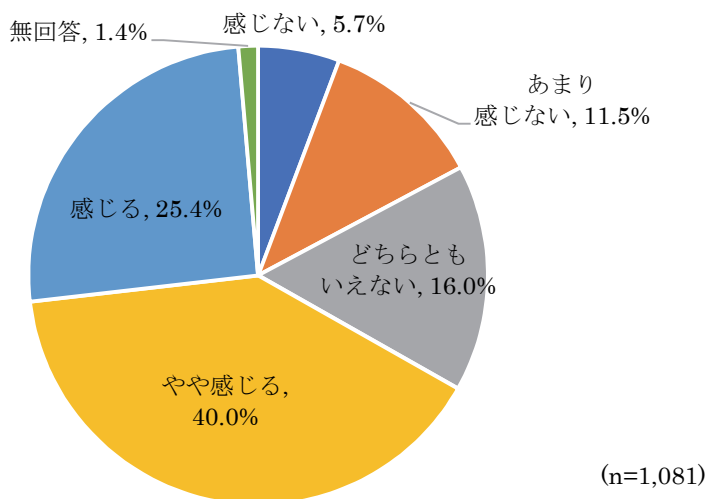
他には、「保育士への転職を考えたから」（28.9%）、「無資格で保育所（園）等で働いており資格が必要になった（ほしくなった）から」（21.4%）、「保育実習を行わずに取得できるから」（10.0%）といった動機（理由）などもあげられていた。

「その他」の回答の中には、「園長を兼務しており、マンパワー不足で困難していたため何か出来

ればと考えた」「保育所開設の為」「施設長として園（保育及び組織）を改革していく上で必要性を感じたため」「日・祝・夜間なども受け入れられる託児所をやりたいと思ったから」など保育所運営のために受験したという動機の記述がみられた。また、「現在の自分の子育てに役立つと思ったから」「現在の仕事に役立つから」「保育の精神は、高齢者への対応にも役立つと思ったので」など、自分自身の子育てや仕事等に役立つと思ったからという理由も多くあげられていた。その他に、保育士不足であるため役立ちたいという思いから受験した、免除があったため受験した、乳児や保育・幼児教育への関心、自分の子どもや身近な子どもの障害理解、処遇改善のため、子どもに親が学ぶ姿を見せたい、など多岐にわたる理由があげられていた。

3. 就業に際する不安について

(1) 保育士として働くことへの不安について

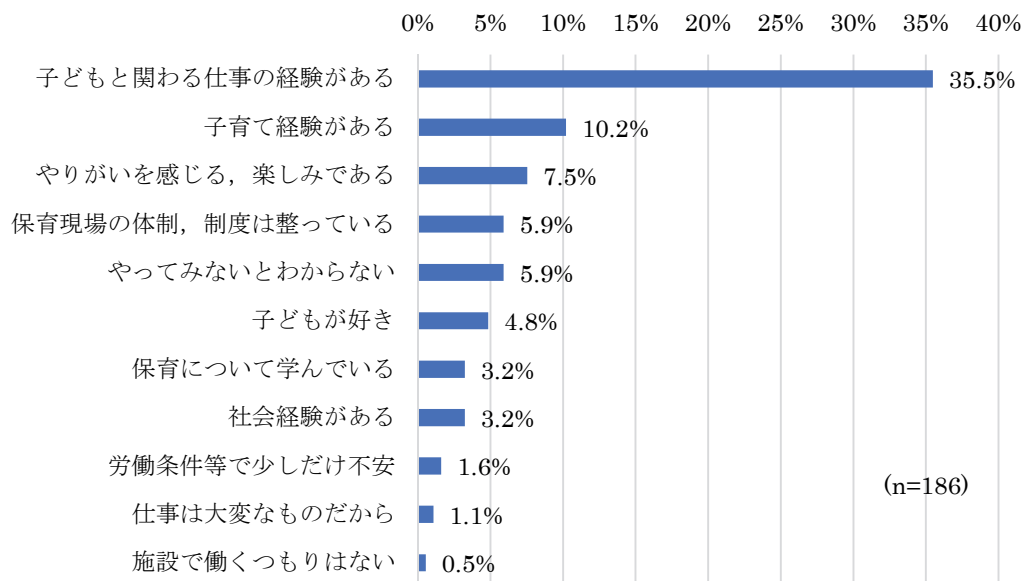


図表 2-1-37 保育士として働くことへの不安

保育士として働く場合に不安を「感じない」「あまり感じない」と回答した人は 17.2%で、「やや感じる」「感じる」と回答した人は 65.6%である。全体の約 6 割の人は、資格取得後の就業に際して、何かしらの不安を感じていることがわかった。

(2) 保育士として働くことへの不安を感じない理由・不安を感じる理由（自由記述）

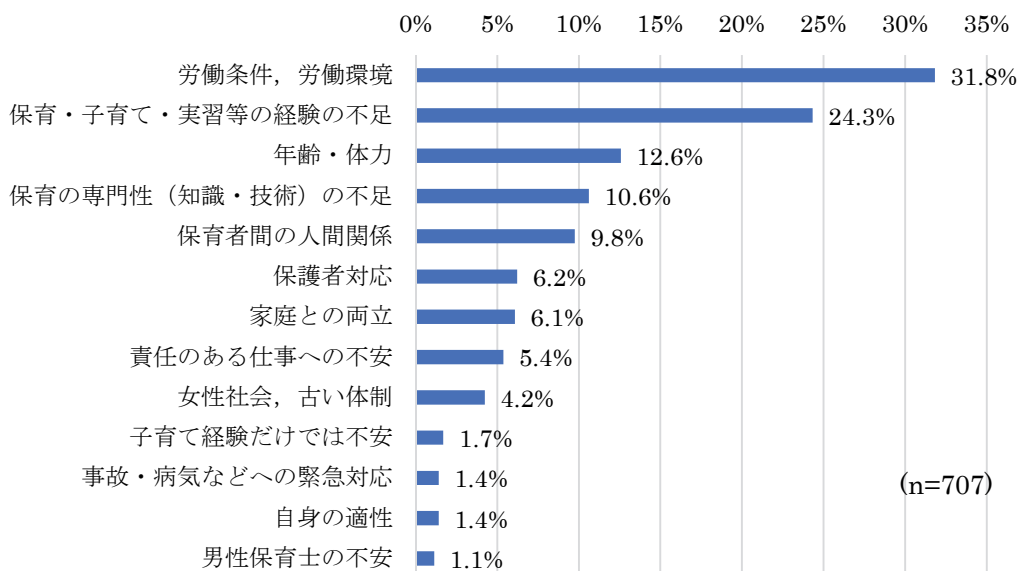
①働くことへの不安を感じない理由



図表 2-1-38 不安を感じないと回答した者の理由について

不安を「感じない」「あまり感じない」と回答した理由について尋ねた。内容を分類したところ、大きく分けて 11 項目となった。不安を感じない理由としては、すでに子どもと関わる仕事をしている、あるいは仕事をしたことがある、が最も多く、次いで子育て経験がある等、自身の経験による回答が多かった。

②働くことへの不安を感じる理由

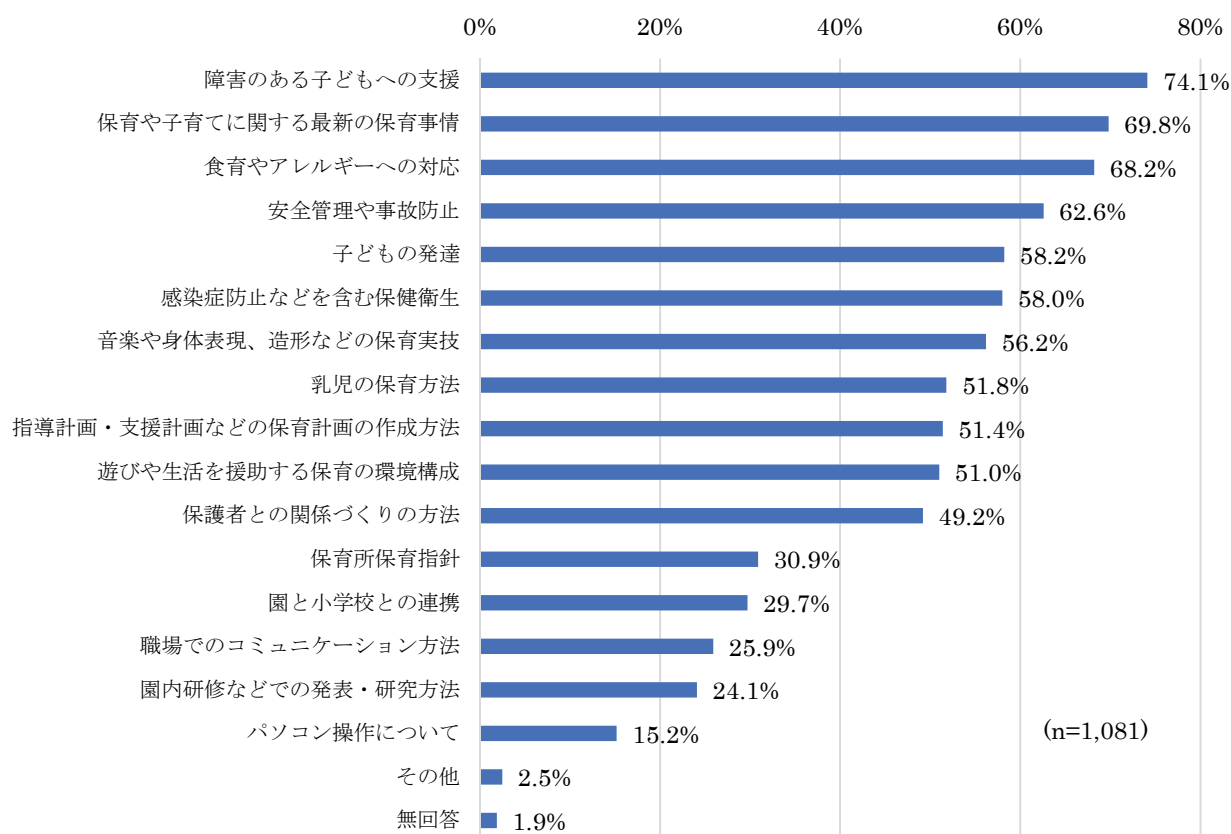


図表 2-1-39 不安に感じると回答した者の理由について

不安を「やや感じる」「感じる」と回答した理由について尋ねた。内容を分類したところ、大きく分けて 13 項目となった。不安を感じる理由としては、給与や勤務時間などの待遇や、職場環境が良くないイメージがあるなど、施設の労働条件, 労働環境に関するものが 31.8%最も多かった。次いで、保育や子育ても含めて、子どもと関わった経験が不足している、実習等による保育現場の経

験が不足しているという、自身の経験不足に対する不安が 24.3%多く、養成校で行うような実習を経験していないこと、勉強だけで実務経験が伴っていないことなどが多くあげられていた。さらに、保育の専門性の不足で具体的に多く挙げられていた内容としては、保育の記録や指導計画等の資料作成に関する知識の不足、ピアノや造形などの保育実技に関する不安 10.6%であった。

(3) 保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識や技術

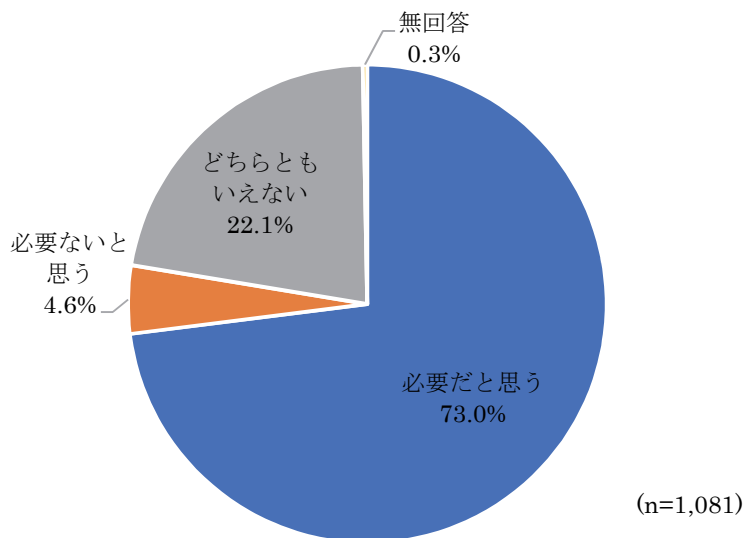


図表 2-1-40 保育士として働く際に学ぶ機会が必要だと思う知識や技術【複数回答】

保育士として働く際に、学ぶ機会が必要だと思う内容について尋ねたところ、最も多い回答は「障害のある子どもへの支援」(74.1%)であり、次いで「保育や子育てに関する最新の保育事情」(69.8%)、「食育やアレルギーへの対応」(68.2%)、「安全管理や事故防止」(62.6%)と続いた。「パソコン操作について」を必要と考えている人は最も少なかった。

その他として、一般常識、マナー、ソーシャルスキルトレーニング、外国人対応などがあげられていた。

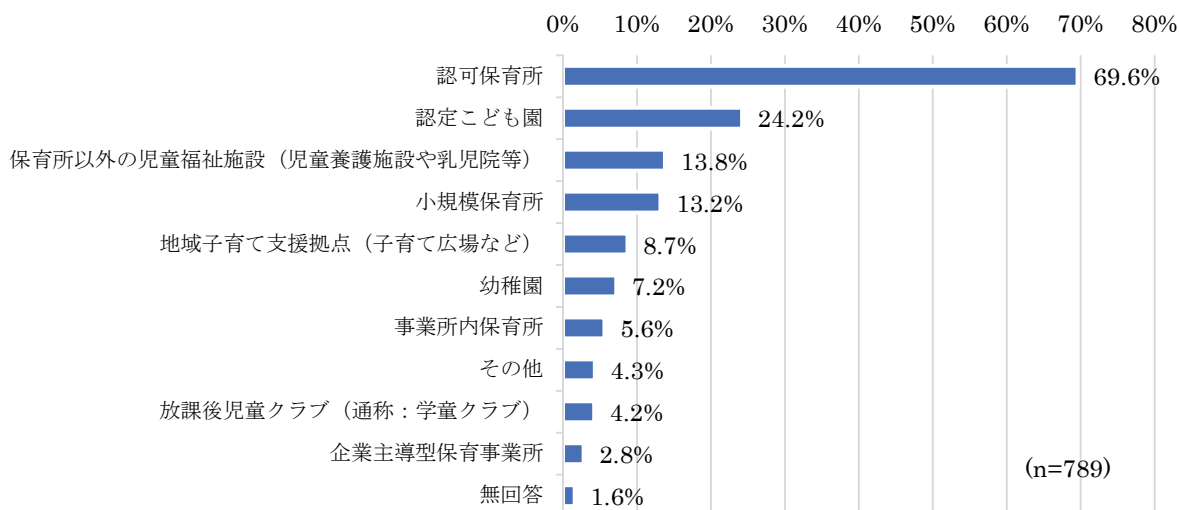
(4) 実際に保育士として働くにあたっての保育現場における実習や研修の必要性について
 ①保育現場における実習や研修の必要性の有無



図表 2-1-41 保育現場における実習や研修の必要性

実際に保育士として働くにあたり、保育現場における実習や研修の必要性について尋ねたところ、回答者の約7割の人が保育現場における実習や研修が「必要だと思う」(73.0%)と回答していることが分かった。

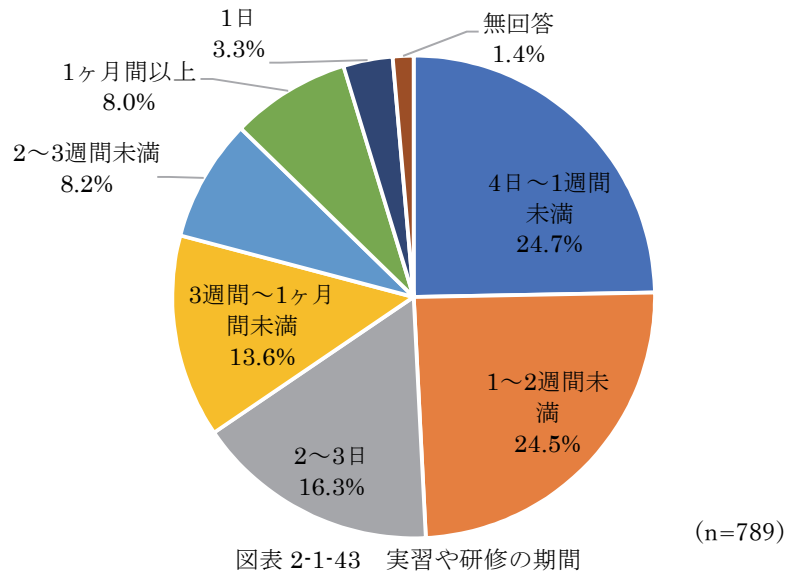
②希望する実習や研修の施設について



図表 2-1-42 希望する実習や研修の施設【複数回答】

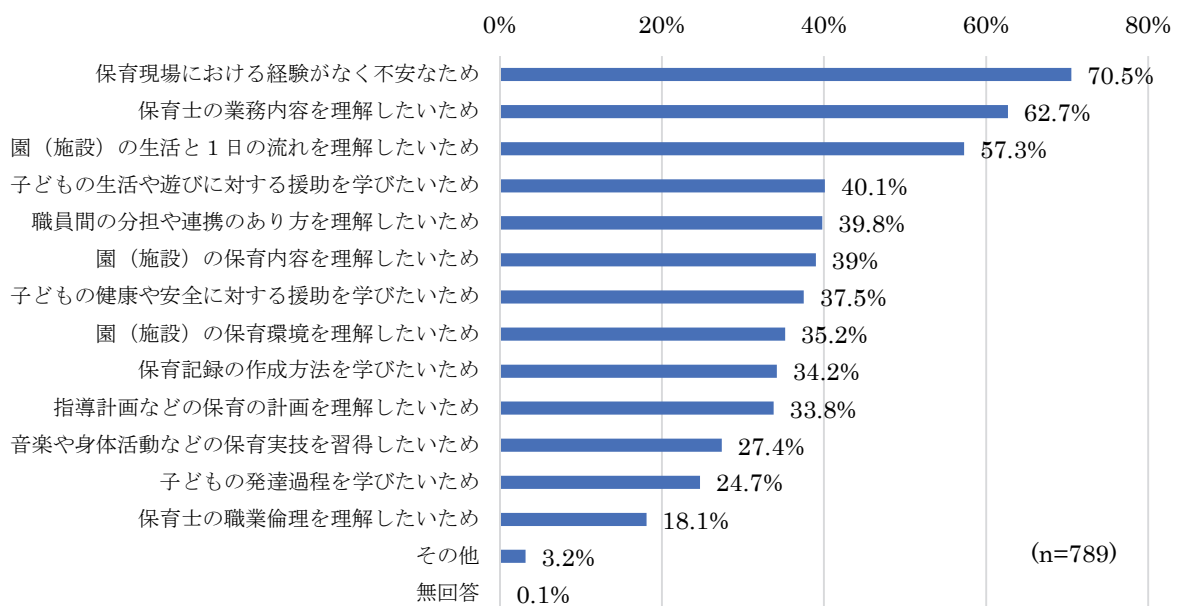
保育現場における実習や研修が必要だと回答した者の中で、どのような施設を希望するか尋ねたところ、回答者の約7割が認可保育所(69.6%)での実習や研修を望んでいることが分かった。また、認定こども園(24.2%)や保育所以外の児童福祉施設(13.8%)、小規模保育所(13.2%)においても、実習や研修を望んでいることが分かった。

③実習や研修の期間について



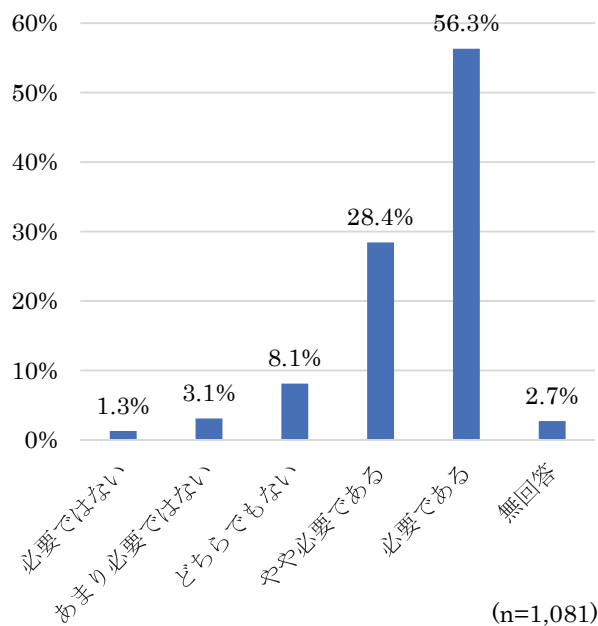
「4日～1週間未満」(24.7%)「1～2週間未満」(24.5%)を合わせると約5割になり、回答者の半数が2週間未満の実習や研修を望んでいることが示された。

(5) 実習や研修を必要だと思う理由について

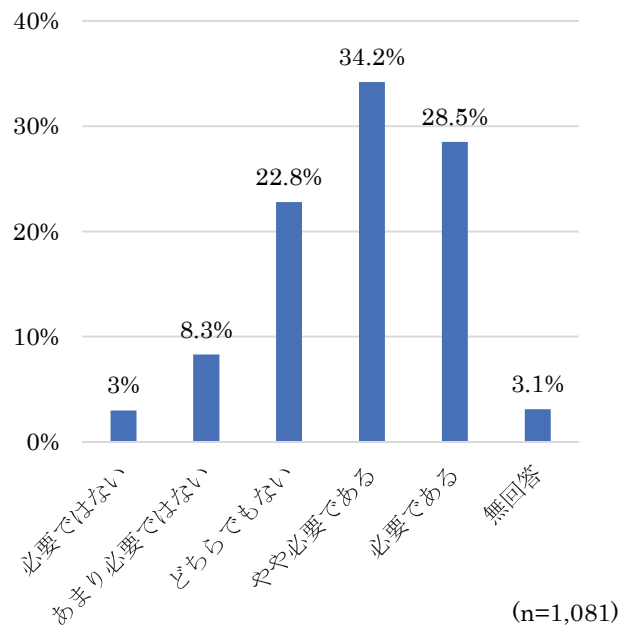


5割を超えた回答が、「保育現場における経験がなく不安なため」(70.5%)「保育士の業務内容を理解したいため」(62.7%)「園(施設)の生活と1日の流れを理解したいため」(57.3%)であった。実習や研修が必要だと思う理由として、保育現場における経験がなく不安を感じていることや、保育士な業務内容や1日の流れといった基本的な内容を学びたいといった意見が多かった。他方で、「保育実技を習得したい」(27.4%)「子どもの発達過程を学びたい」(24.7%)「保育士の職業倫理を理解したい」(18.1%)という回答は相対的に低い値を示した。

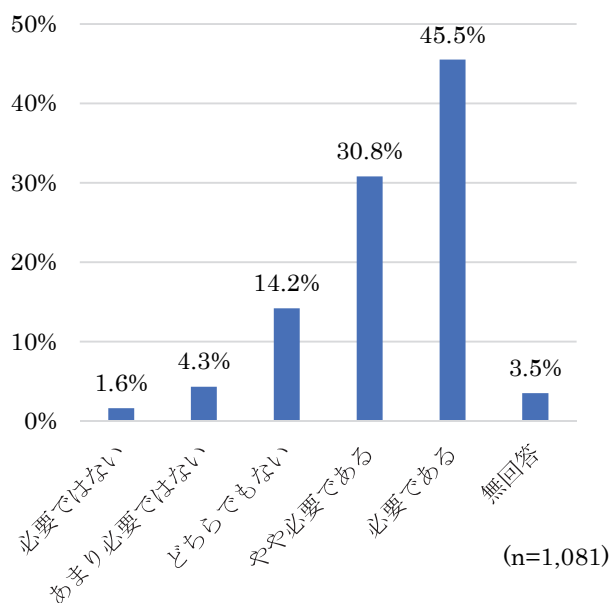
(6) 保育士として実際に働くため就業支援について



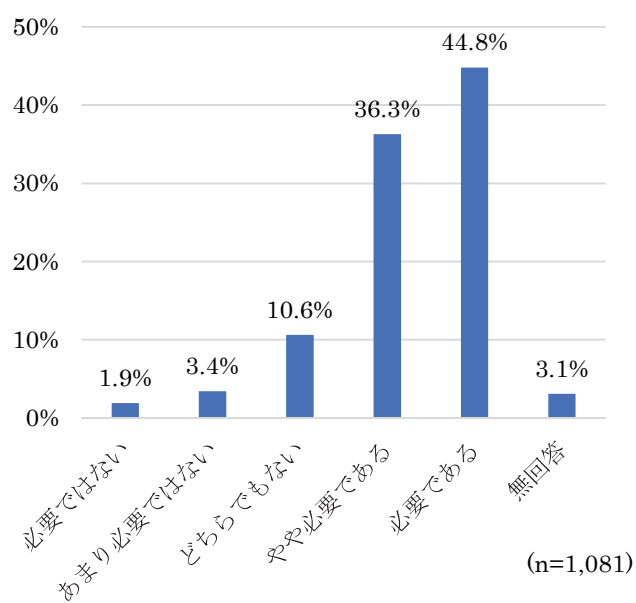
図表 2-1-45 保育の知識や技術を習得できる講座



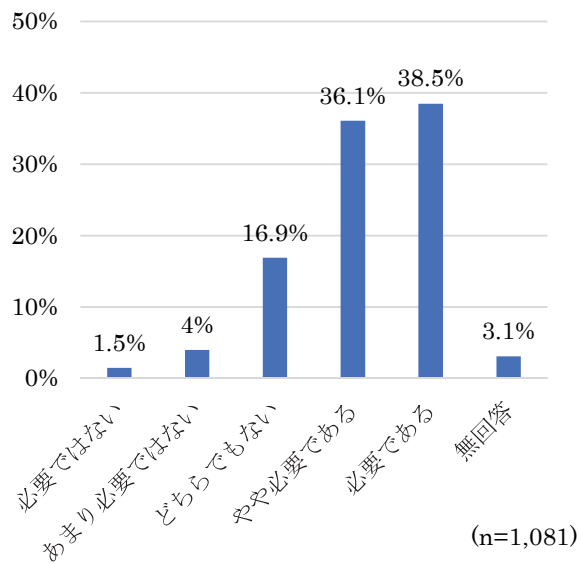
図表 2-1-46 園・施設の就業担当者と面会できるセミナー



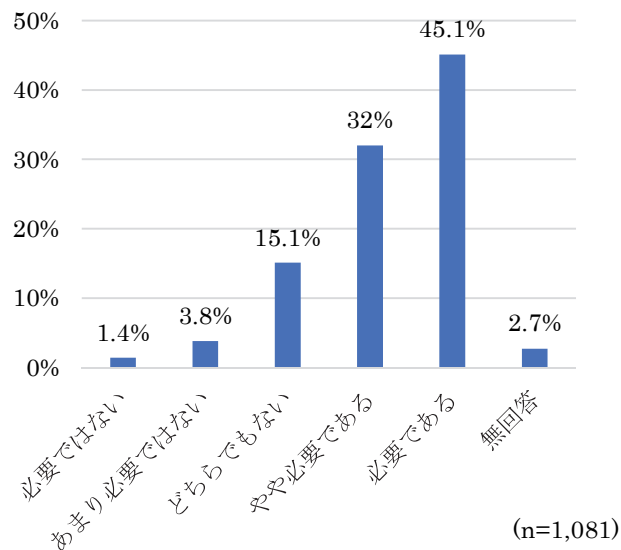
図表 2-1-47 採用条件や試験などの求人情報の提供



図表 2-1-48 就業予定の園・施設における職場体験



図表 2-1-49 個別相談ができる窓口や機関

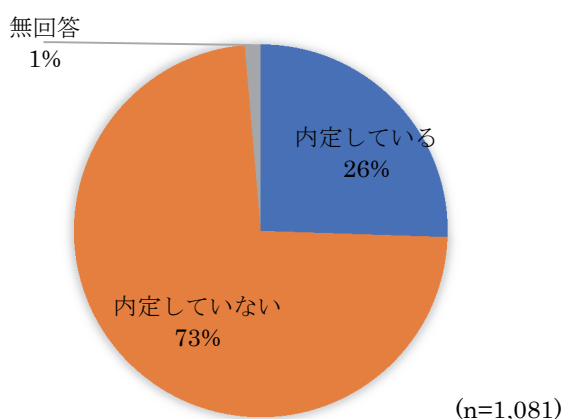


図表 2-1-50 就業後も相談できる窓口や機関

保育士として働くための就業支援について質問した結果、「保育の知識や技術を習得できる講座」「採用条件や試験などの求人情報の提供」「就業予定の園・施設における職場体験」「個別相談ができる窓口や機関」「就職後も相談できる窓口や機関」といった項目で、「やや必要である」「必要である」と回答した者が7割を超えており、必要度の高い就職支援として考えられていることが示された。他方、「園・施設の就職担当者との面会できるセミナー」は、「どちらでもない」と回答した者が2割を超えており、相対的に必要度が低いことが示された。

4. 内定先について

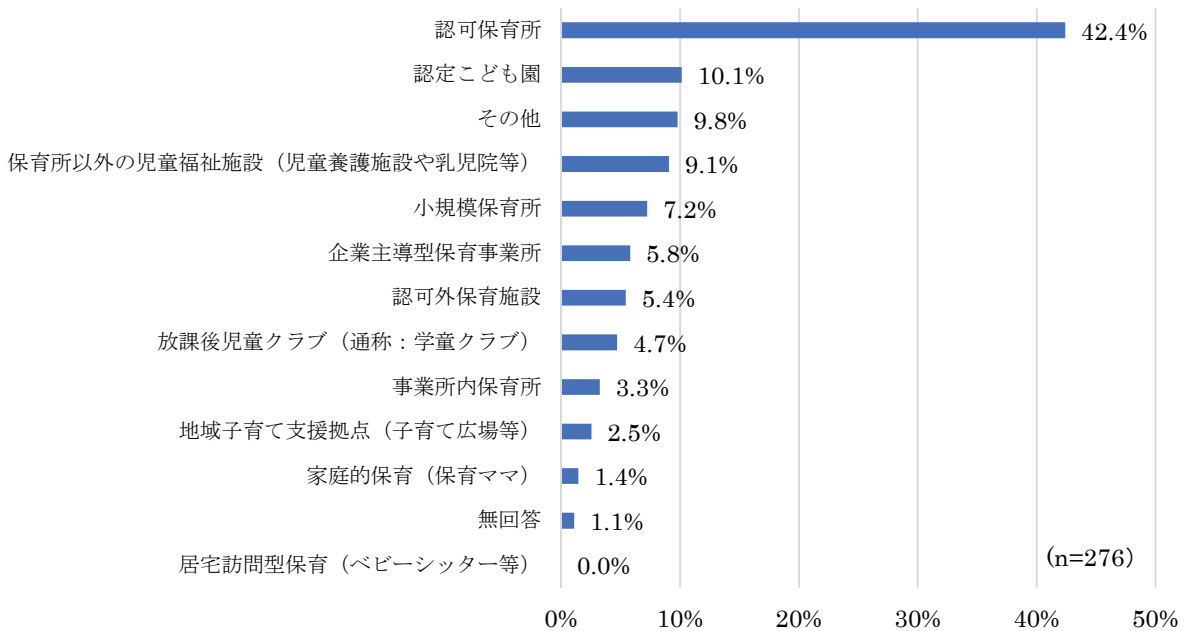
(1) 保育士資格が取得できた場合の内定先の有無



図表 2-1-51 内定先の有無について

保育士資格が取得出来た場合の内定先について尋ねたところ、回答者の7割以上が、調査回答時に内定先が決まっていなかった。

(2) 内定している者の内定先の内訳（保育現場の種別）

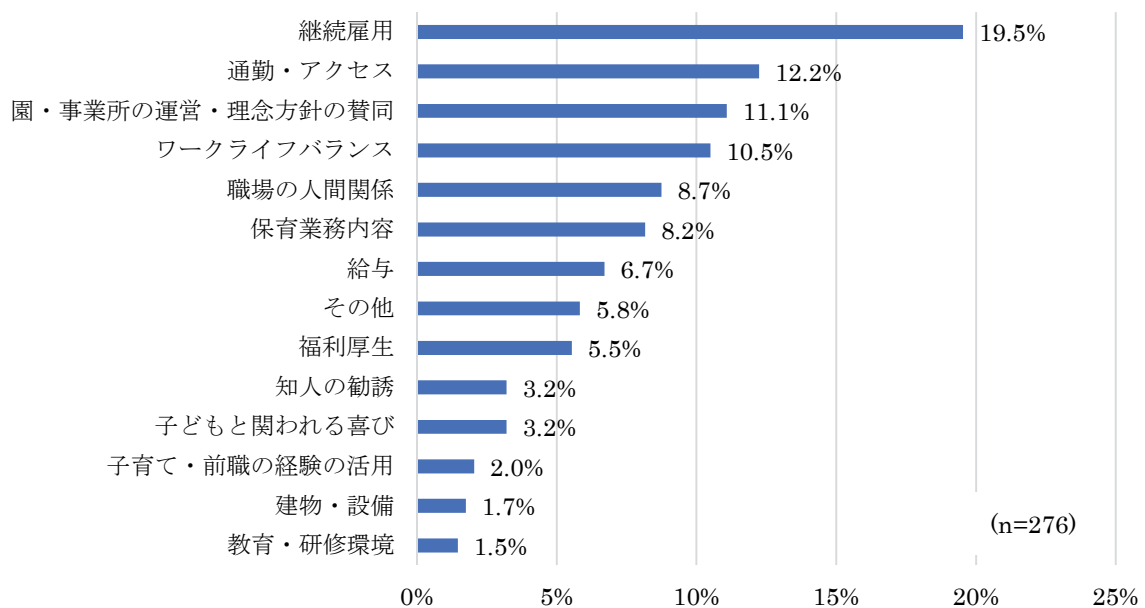


図表 2-1-52 内定している者の内定先の内訳（保育現場の種別）【複数回答】

内定先が決まっている回答者のうち、約4割が「認可保育所」（42.4%）と最も多く、かつ他の事業種別と比べても明確な差が明らかであった。

なお、内定先の内訳種別で3番目に比率が高い「その他」は27件中16件が、放課後等児童サービス事業などの児童発達支援に関連する事業所であった。

(3) 内定先の選定で重視したこと（自由記述）



図表 2-1-53 内定先の選定で重視したこと

内定先を選ぶにあたり、重視したことについて自由記述内容を基に同様の意味内容を分類化した結果、「その他」を含む14項目を抽出した。この項目のうち最も比率が高かったのは、合格する以

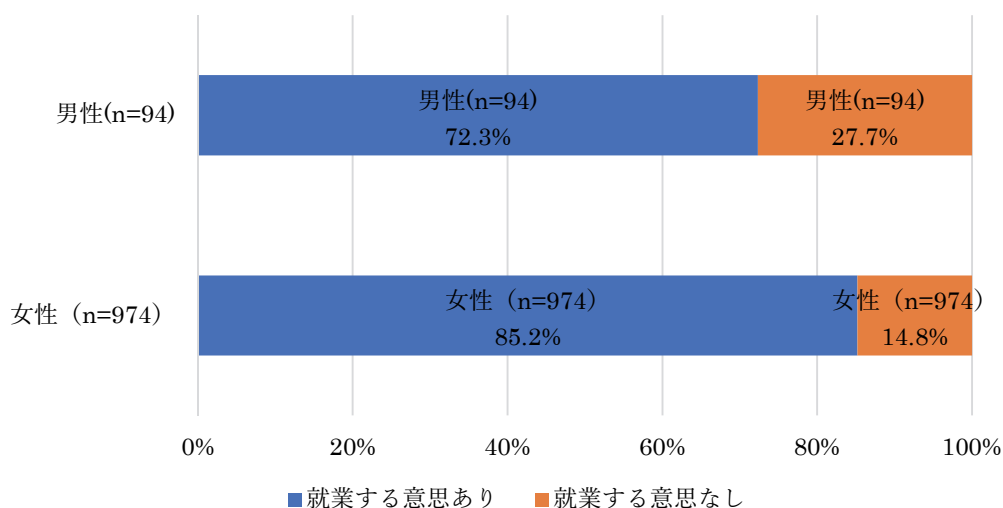
前より既に保育補助等で現在の事業所で働いているという「継続雇用」の回答であった（19.5%）。
 ついで「通勤・アクセス」、「園・事業所の運営・理念方針の賛同」「ワークライフバランス」の順で
 比率が高かった。なお、「その他」の項目の内訳は、「実家が保育所」や「嫁ぎ先が保育所」「公立で
 あるところ」などが含まれていた。

回答者の内定先の選定に当たって重視した点は、賃金等の処遇よりも、物理的・精神的負担や苦
 労がないなどの個人の生活欲求・志向が選択される傾向にあることが推察された。

Ⅲ. 就業支援に関する主な分析

1. 保育士として就業する意思に関して

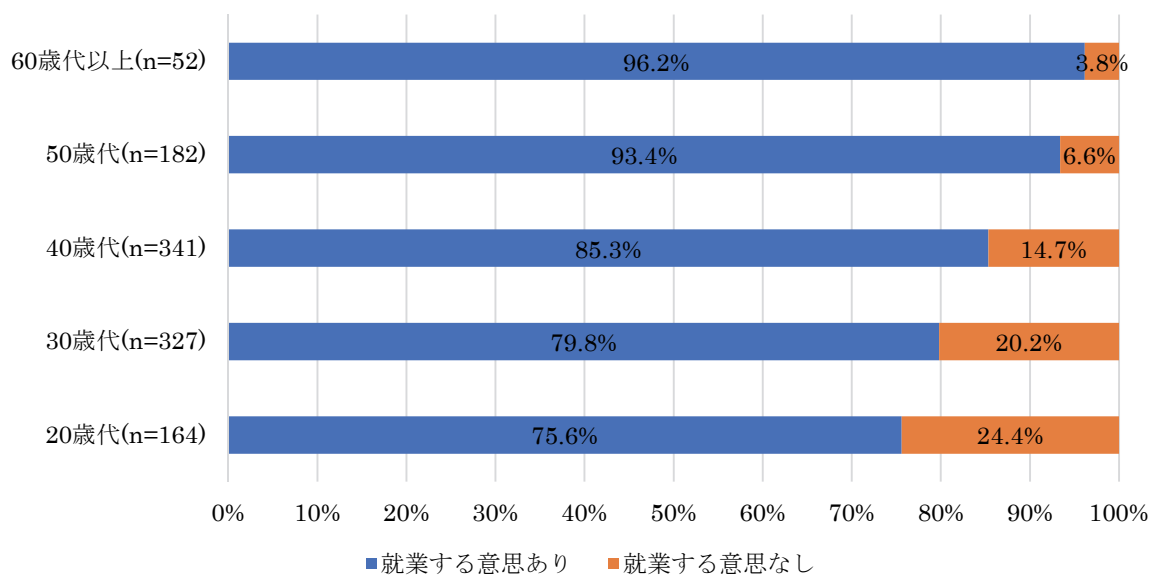
(1) 性別による比較



図表 2-2-1 「就業する意思」と「性別」とのクロス集計

就業する意思について性別で比較すると、女性も男性も、就業する意思があると回答した者の割合（男性：72.3%、女性 85.2%）が、就業する意思がないと回答した者の割合（男性：27.7%、女性：14.8%）より高く、女性より、男性のほうが就業する意思のない者の割合が高かった。

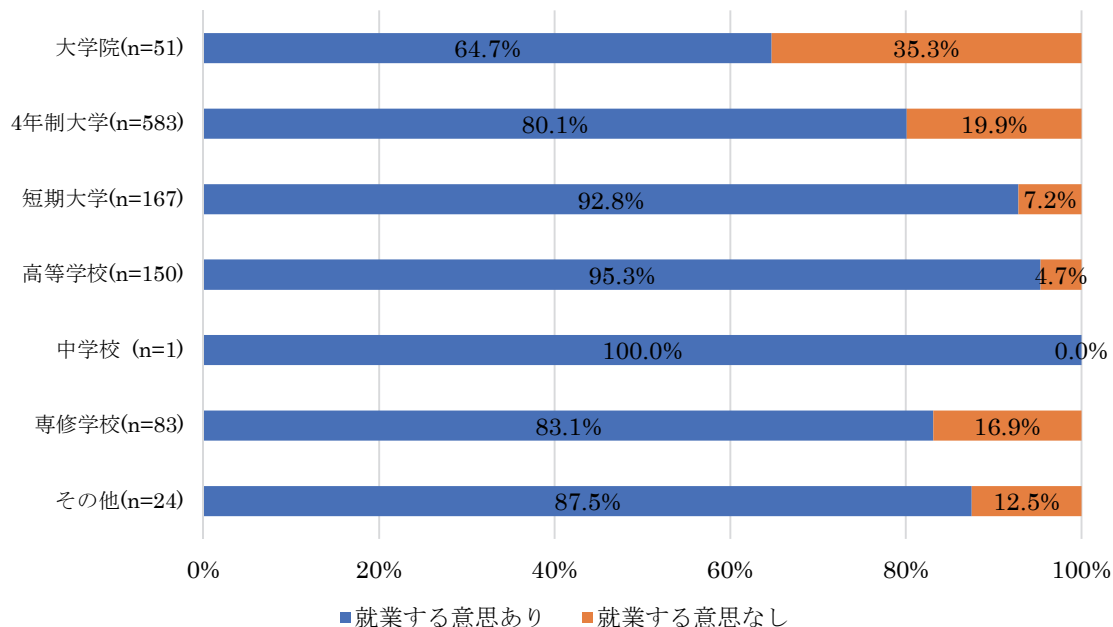
(2) 年齢による比較



図表 2-2-2 「就業する意思」と「年齢」とのクロス集計

就業する意思について年齢別に比較すると、年齢が高くなるほど、就業する意思があると回答した者の割合が高い結果であった。

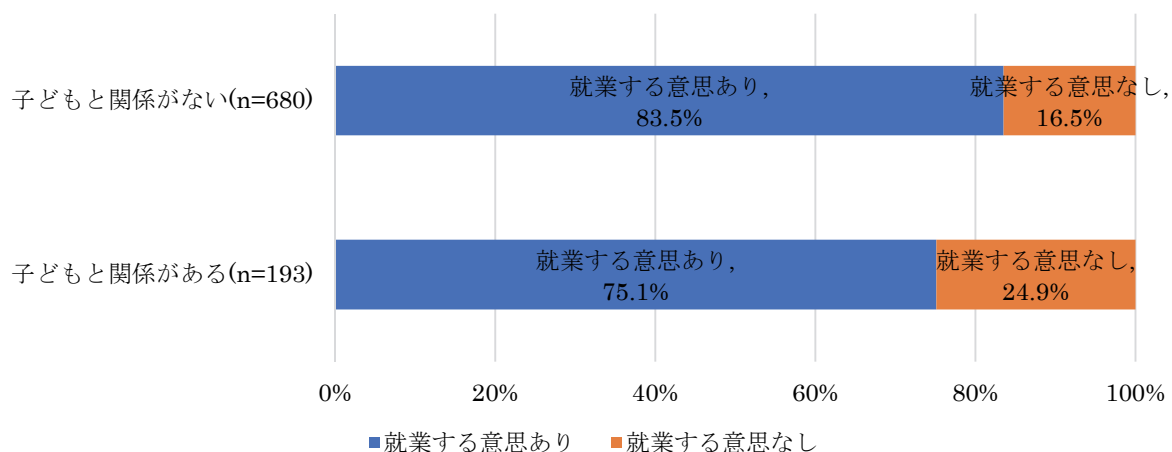
(3) 最終卒業学校による比較



図表 2-2-3 「就業する意思」と「最終卒業学校」とのクロス集計

就業する意思について最終卒業学校別に比較した結果、専修学校を除いて最終学歴が高くなるほど、就業する意思がある者の回答が低くなる傾向がみられた。

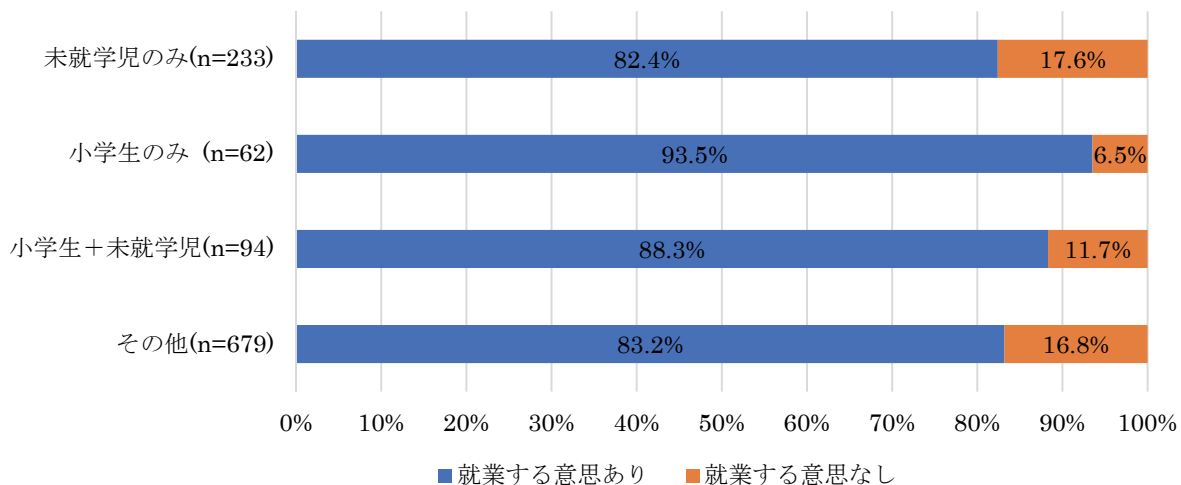
(4) 大学等での専攻別による比較



図表 2-2-4 「就業する意思」と「大学等での専攻別」とのクロス集計

就業する意思について、大学等での専攻別に比較した結果、子どもと関係がない専攻の者(83.5%)のほうが、子どもと関係がある専攻の者(75.1%)より、就業する意思があると回答した割合が高かった。

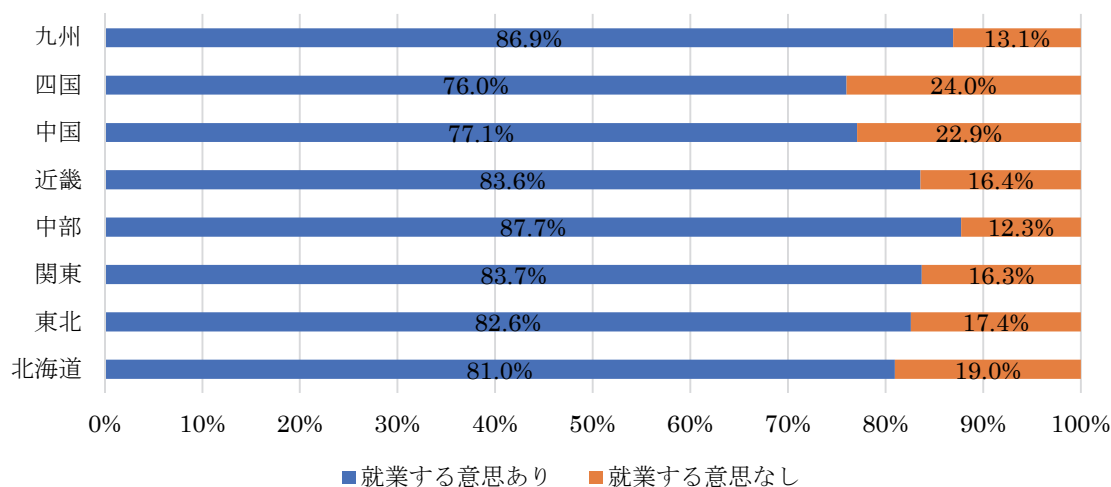
(5) 同居する子どもの年齢による比較



図表 2-2-5 「就業する意思」と「同居する子どもの年齢」とのクロス集計

就業する意思について同居の子どもの年齢別に比較した結果、顕著な差は認められなかった。結果を見ると、「小学生のみ」子どもがいる人の就業する意思が最も高く、次いで「小学生+未就学児」の子どもがいる人であった。

(6) 居住地域区分別の比較

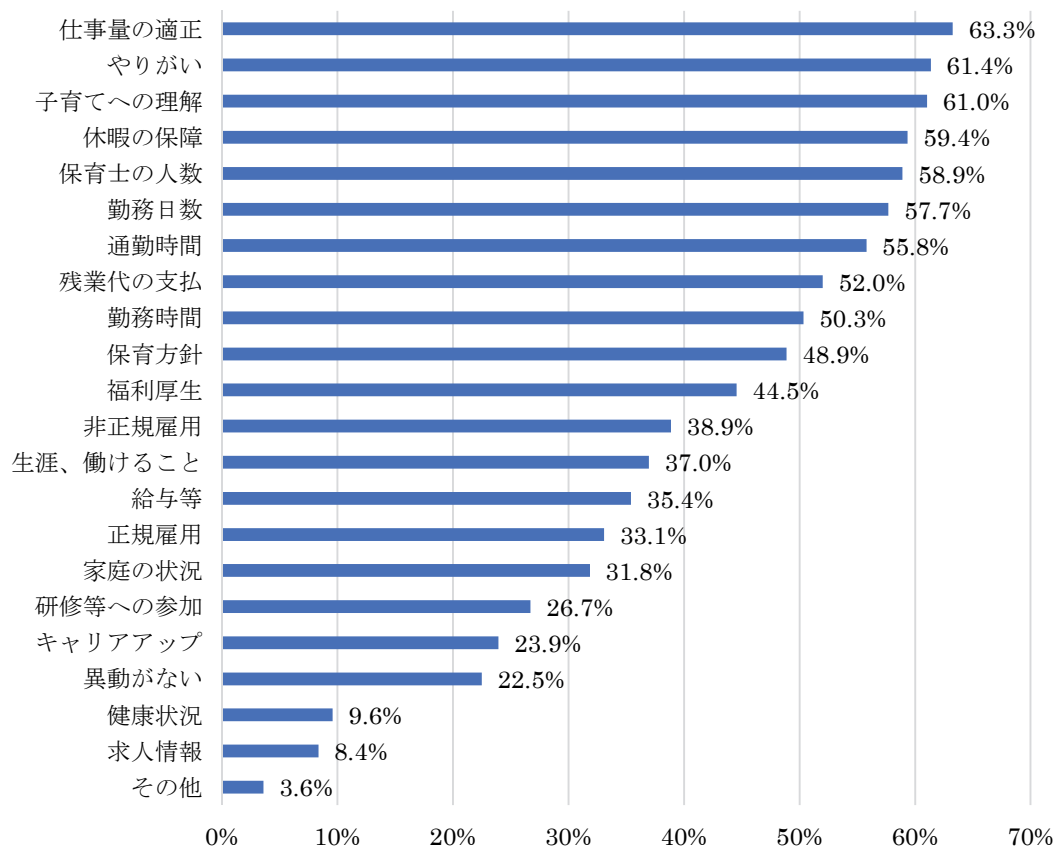


図表 2-2-6 「就業する意思」と「居住地域区分別」とのクロス集計

就業する意思について居住地域区分別に比較した結果、顕著な差は認められなかった。一番、就業する意思がある者が多い地域は、「中部」(87.7%)、次いで「九州」(86.9%)、「関東」(83.7%)、「近畿」(83.6%)と続いていた。

(7) 「就業する意思」と「就業する場合に求める条件や重視する点」との関連

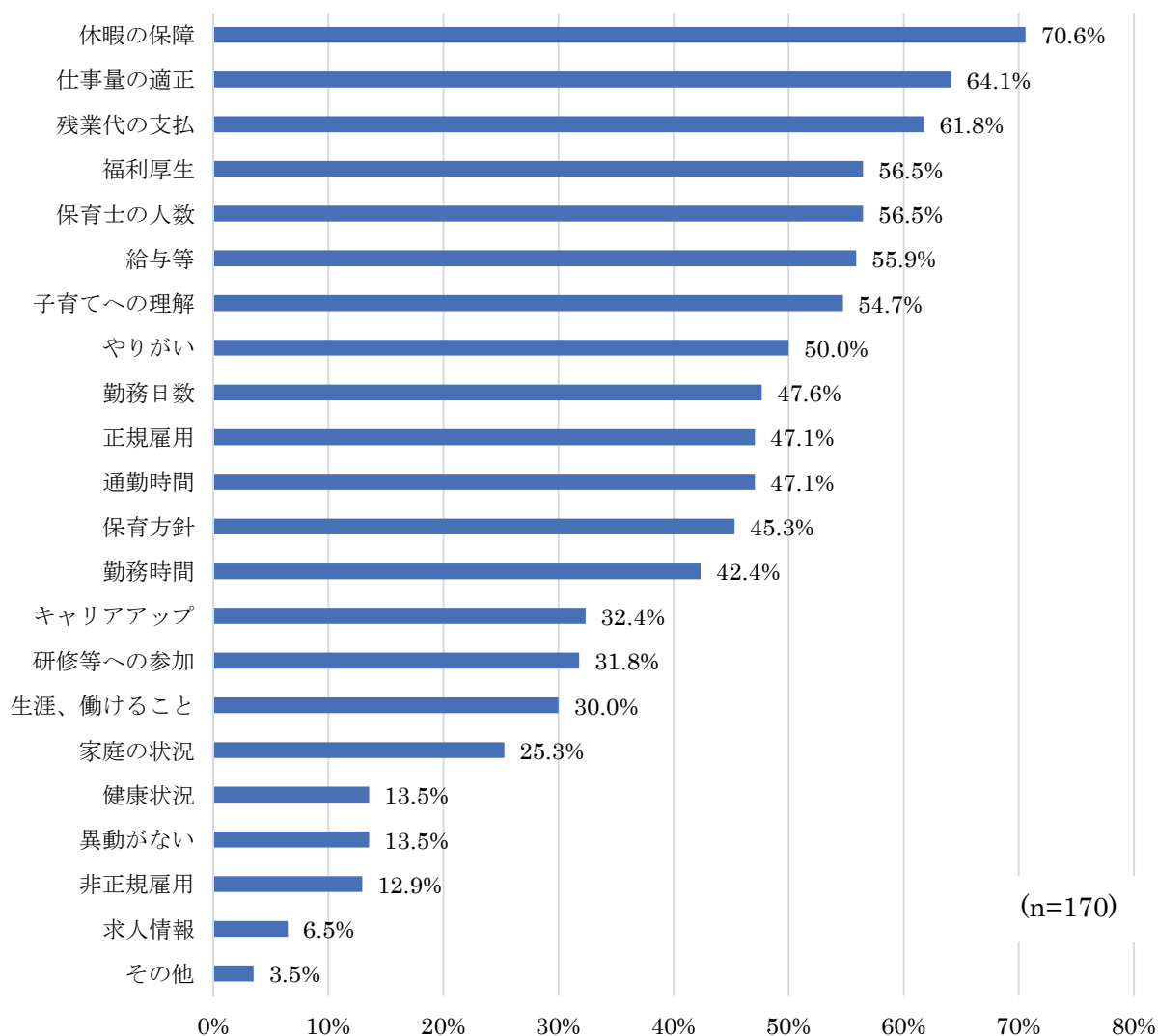
① 就業する意思がある者の「就業する場合に求める条件や重視する点」



図表 2-2-7 就業する意思がある者の「就業する場合に求める条件や重視する点」

就業する意思がある者の「就業する場合に求める条件や重視する点」を、割合が高い順に見たところ、「仕事量の適正」(63.3%)、次いで「やりがい」(61.4%)、「子育てへの理解」(61.0%)、「休暇の保障」(59.4%)、「保育士の人数」(58.9%)、勤務日数(57.7%)、通勤時間(55.8%)、残業代の支払(52.0%)、勤務時間(50.3%)などが上位にあがった。これらの多くは労働条件に関する内容である。割合が少なかった項目は、「求人情報」(8.4%)、「健康状況」(9.6%)である。

②就業する意思がない者の「就業する場合に求める条件や重視する点」

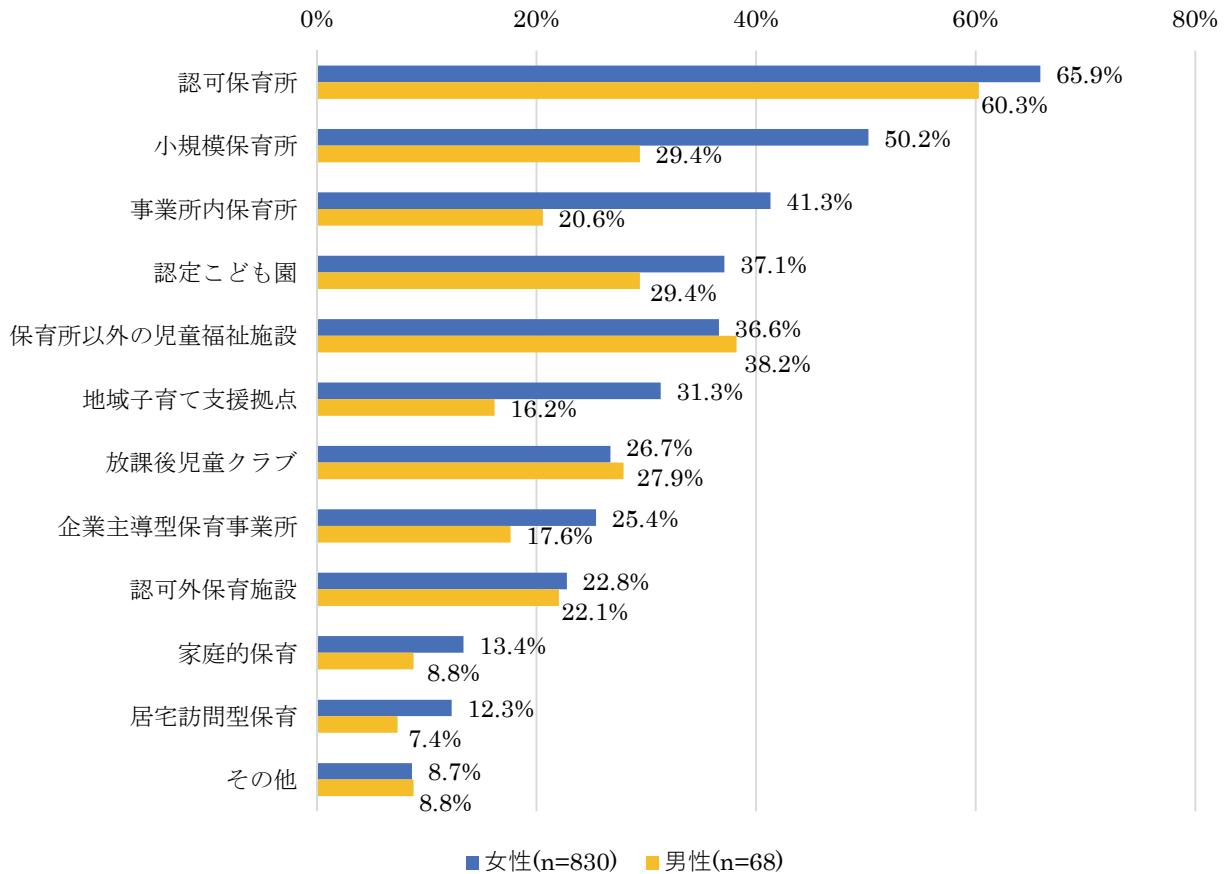


図表 2-2-8 就業する意思がない者の「就業する場合に求める条件や重視する点」

就業する意思がない者の「就業する場合に求める条件や重視する点」を割合が高い順に見たところ、「休暇の保障」(70.6%)、次いで「仕事量の適正」(64.1%)、「残業代の支払」(61.8%)、「福利厚生」「保育士の人数」(56.5%)、「給与等」(55.9%)などの労働条件が上位にあがった。割合が少なかった項目は、「求人情報」、「非正規雇用」などである。

2. 保育士として働きたい職場

(1) 性別による比較



図表 2-2-9 「保育士として働きたい職場」と「性別」とのクロス集計

図表 2-2-9 は、保育士として働きたい職場を性別でみたものである。女性(65.9%)も男性(60.3%)も「認可保育所」を希望する割合が 6 割以上で最も多かった。男性の場合は、これに続いて「保育所以外の児童福祉施設」が希望の職場であることがわかった(38.2%)。女性の場合は、「小規模保育所」も 50.2%の割合で希望する職場としてあげられているほか、「事業所内保育所」「認定こども園」「保育所以外の児童福祉施設」「地域子育て支援拠点施設」が 3 割以上であげられており、男性よりも幅広い職場を考えている様子がみられた。

(2) 年齢による比較

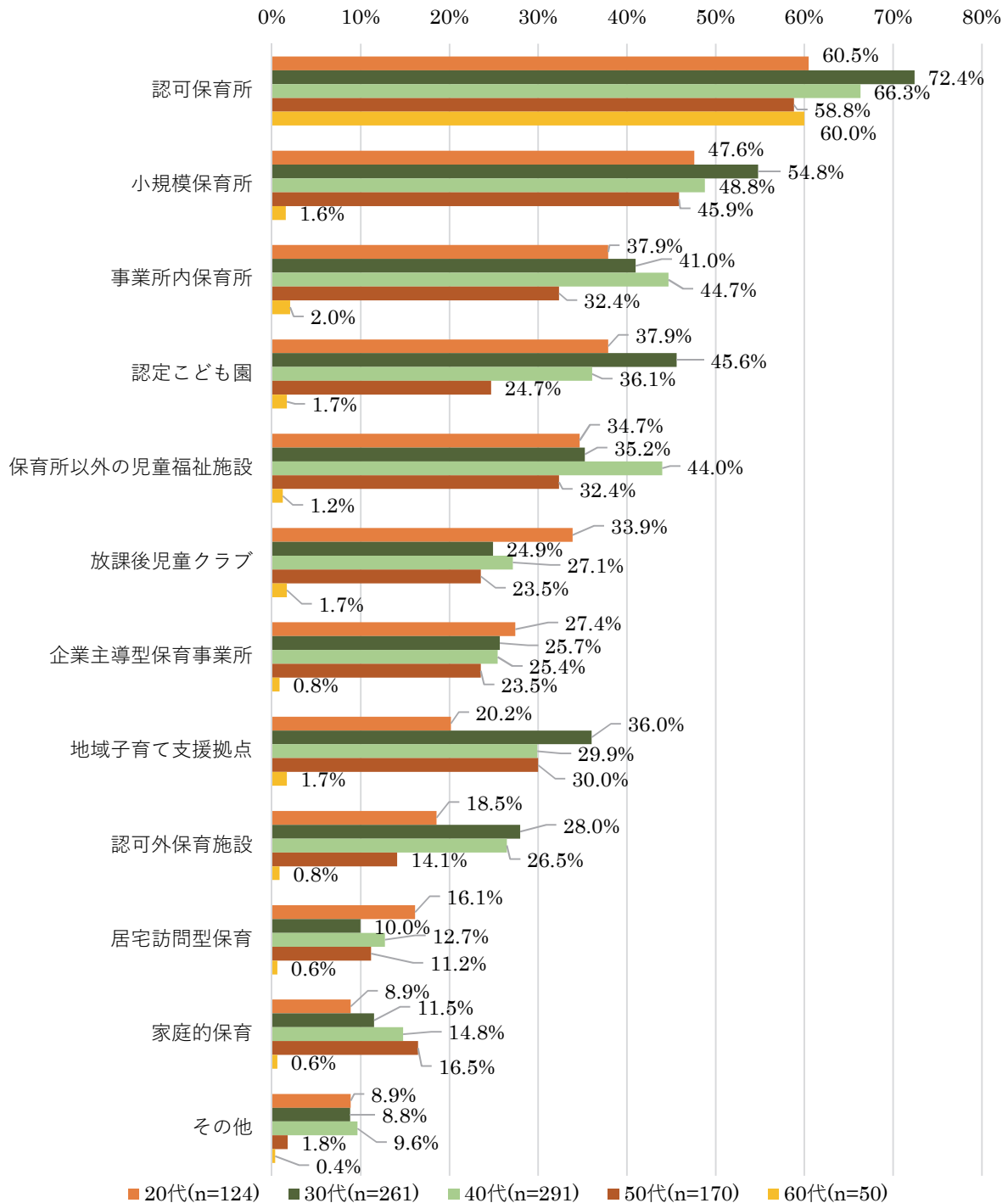
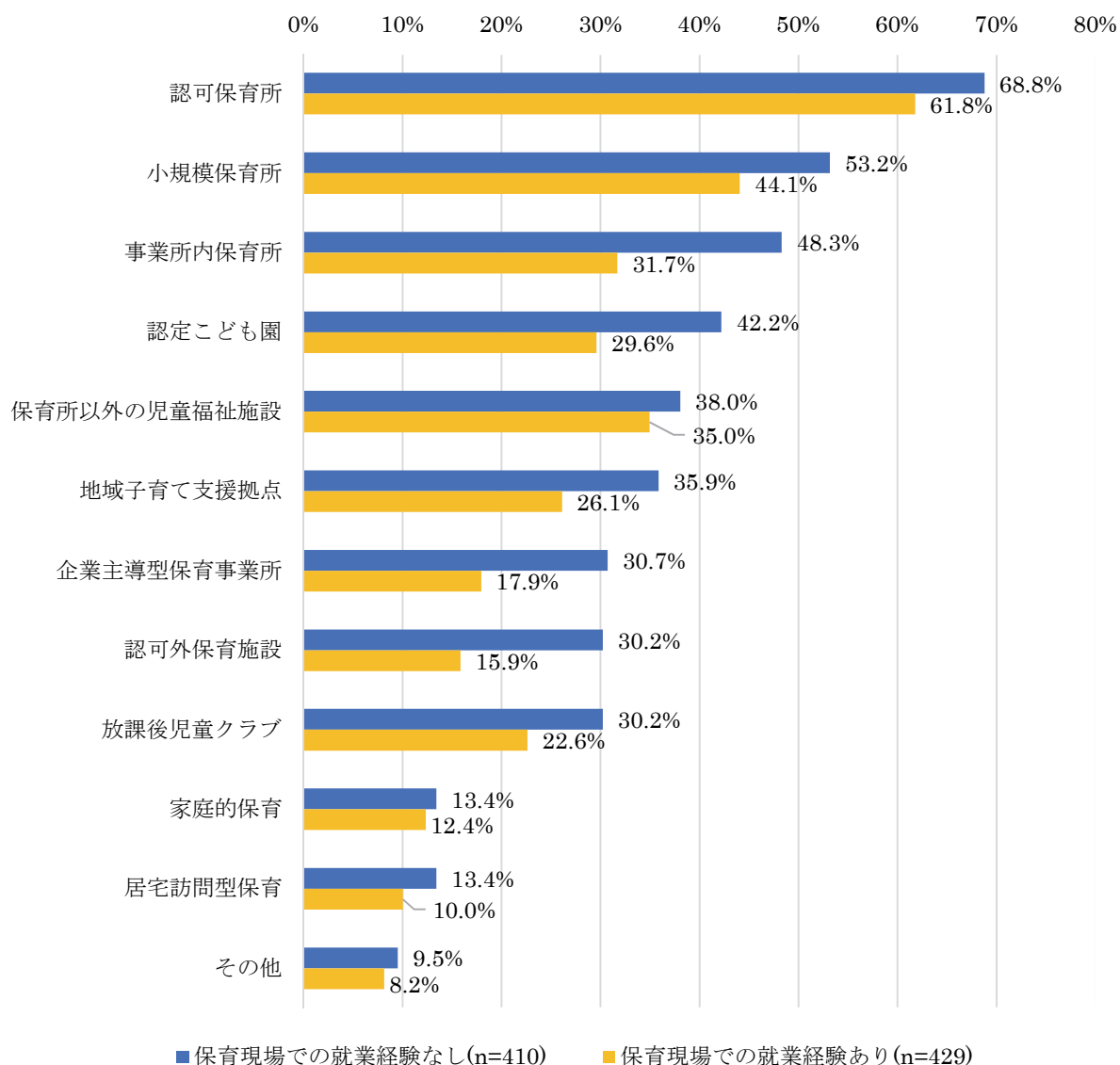


図 2-2-10 「保育士として働きたい職場」と「年齢」とのクロス集計

年齢別に保育士として働きたいと思う職場についてみると、図表 2-2-10 のような結果となった。「認可保育所」はどの年代においても最も割合が高かった。「小規模保育所」「事業所内保育所」は、20代～50代において上位を占めていた。「保育所以外の児童福祉施設」は、40代、50代において4番目に多い希望する職場となっていた。

(3) 保育現場における就業経験による比較



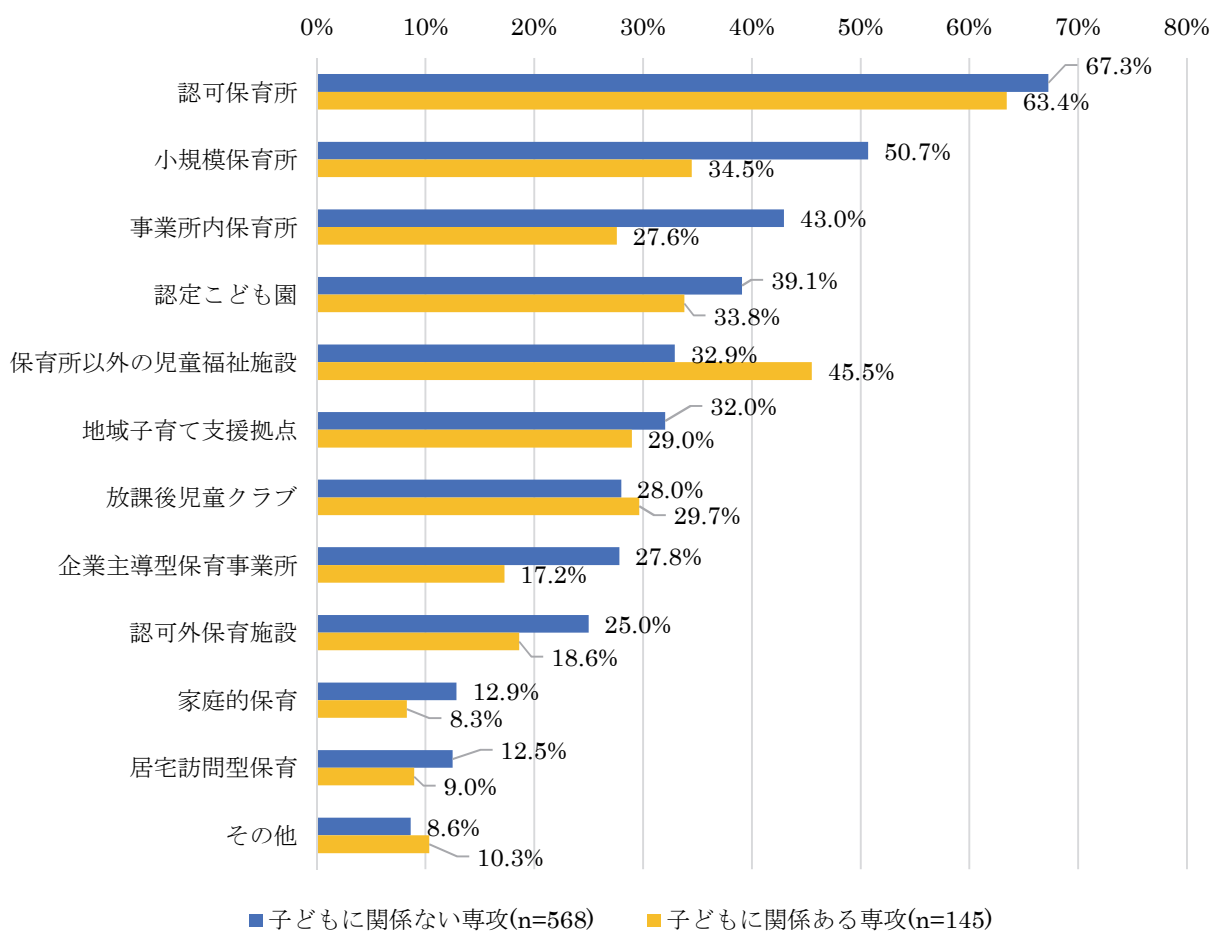
図表 2-2-11 「保育士として働きたい職場」と「保育現場における就業経験」とのクロス集計

現在あるいは過去に保育現場（保育所・施設等）において就業したことがあるかどうかで「保育士として働きたい職場」をみたのが図表 2-2-11 である。保育現場での就業の経験の有無にかかわらず、「認可保育所」を働きたい職場として多くの回答者があげていた（経験なし 68.8%；経験あり 61.8%）。「小規模保育所」は、「認可保育所」に次いで希望する職場としてあげられていた（経験なし 53.2%；経験あり 44.1%）。

また、「家庭的保育」や「居宅訪問型保育」は、保育現場での就業の有無によらず、働きたい職場としてあげられる割合は低かった。

保育現場における就業の有無で、保育士として働きたい職場の違いがみられたのは、児童養護施設や乳児院などの「保育所以外の児童福祉施設」であった。保育現場での就業経験がある回答者は、「認可保育所」「小規模保育所」に次いで「保育所以外の児童福祉施設」を保育士として働く職場としてあげていることがわかった。

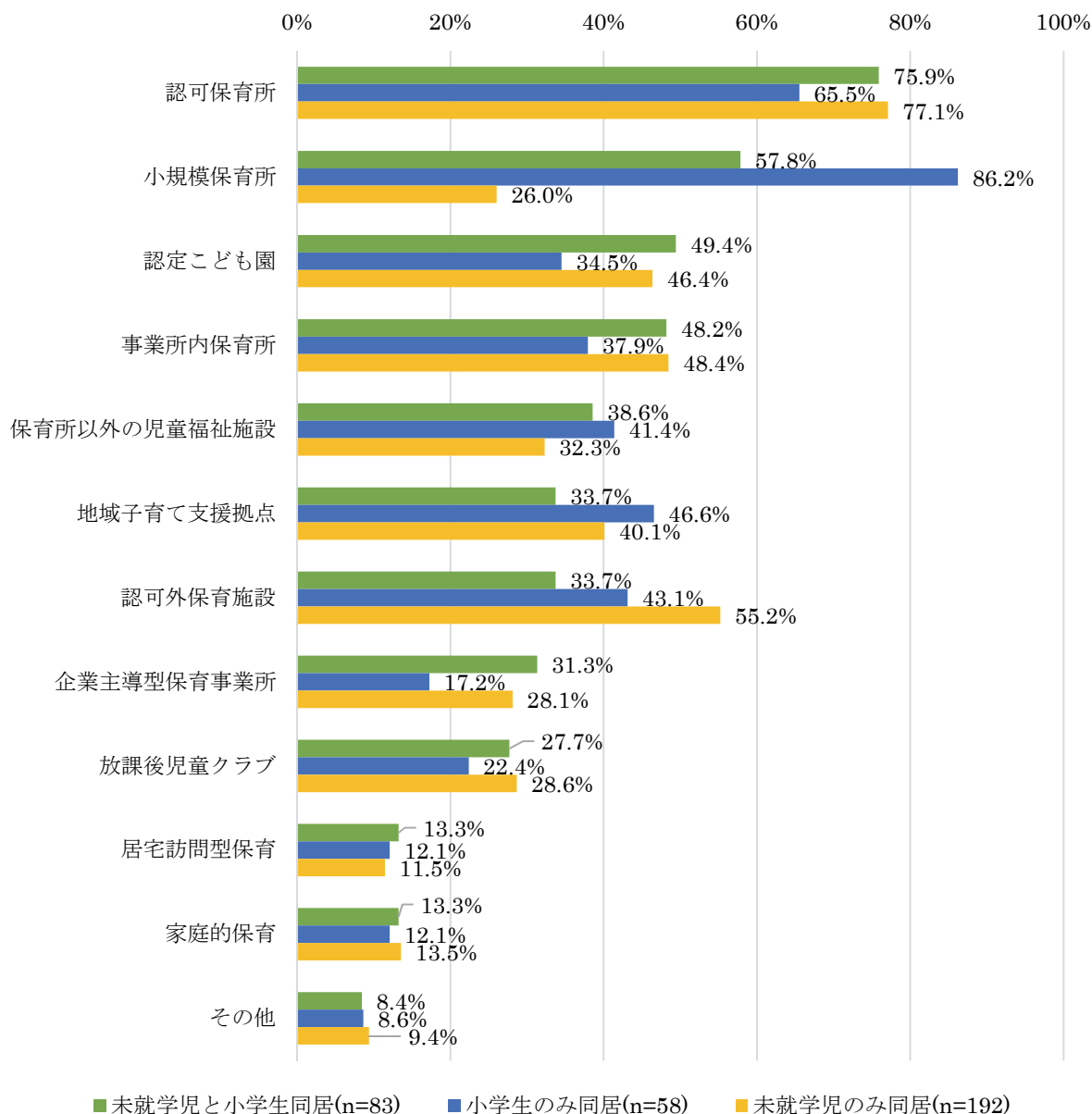
(4) 大学等での専攻別による比較



図表 2-2-12 「保育士として働きたい職場」と「大学等での専攻別」による比較

回答者がこれまで修学した専攻が子どもに関連した専攻であったかどうかで働きたい職場をみたのが図表 2-2-12 である。子どものことに関係する専攻で修学した回答者は、「保育所以外の児童福祉施設」を最も希望の多かった「認可保育所」(63.4%)に次いで希望しており、その割合も 45.5%と全体のなかでも多かった。子どもに関係のない専攻で修学した回答者では、「保育所以外の児童福祉施設」で働きたいと思う割合は 32.9%で、順位は 5 番目となっていた。

(5) 同居する子どもの年齢による比較



図表 2-2-13 「保育士として働きたい職場」と「同居する子どもの年齢」による比較

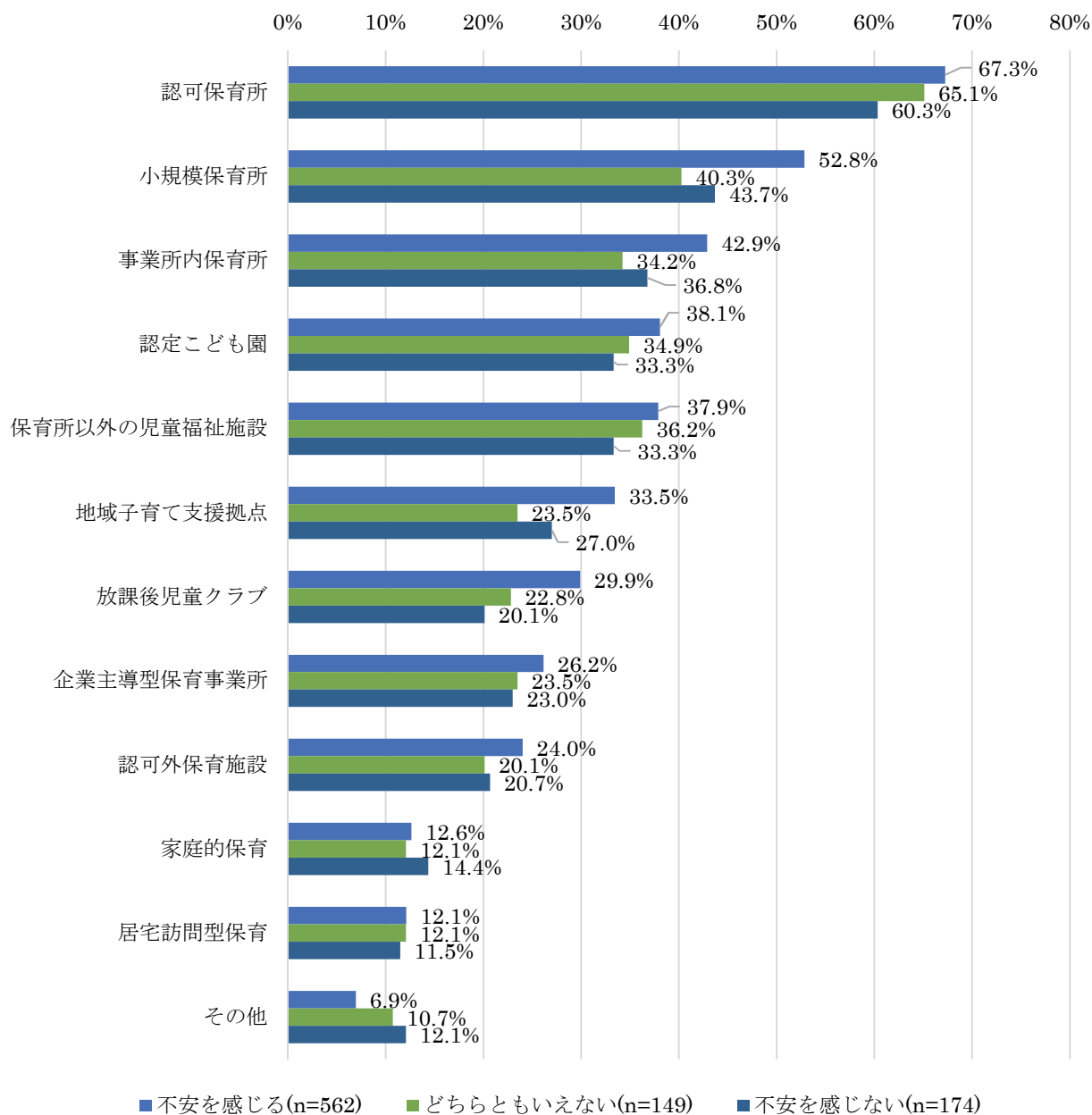
子育てがひと段落したら働き始めたいという思いを持つ人が多いが、その時期は各家庭によってさまざまである。ここでは、未就学児のいる世帯と、小学生のいる世帯、未就学児と小学生のいる世帯とで分けて、保育士として働きたい職場について検討した（図表 2-2-13）。

まず、未就学児のみの子どものいる世帯では、「認可外保育施設」が2番目に希望する職場としてあげられていた（55.2%）。回答者自身が、乳幼児の育児中である場合、預けて働くことを考えると1位の「認可保育所」（77.1%）とあわせて就業先として希望することが考えられる。

小学生のみの子どものいる世帯では、「小規模保育所」が働きたい職場として最も多くあげられていた（86.2%）。また、「地域子育て支援拠点」は46.6%の割合であげられており（3位）、他の世帯よりも高い割合となっていた。

未就学児と小学生のいる世帯においては、「認可保育所」（75.9%）、「小規模保育所」（57.8%）、「認定こども園」（49.4%）であった。

(6) 保育士として働くことへの不安による比較

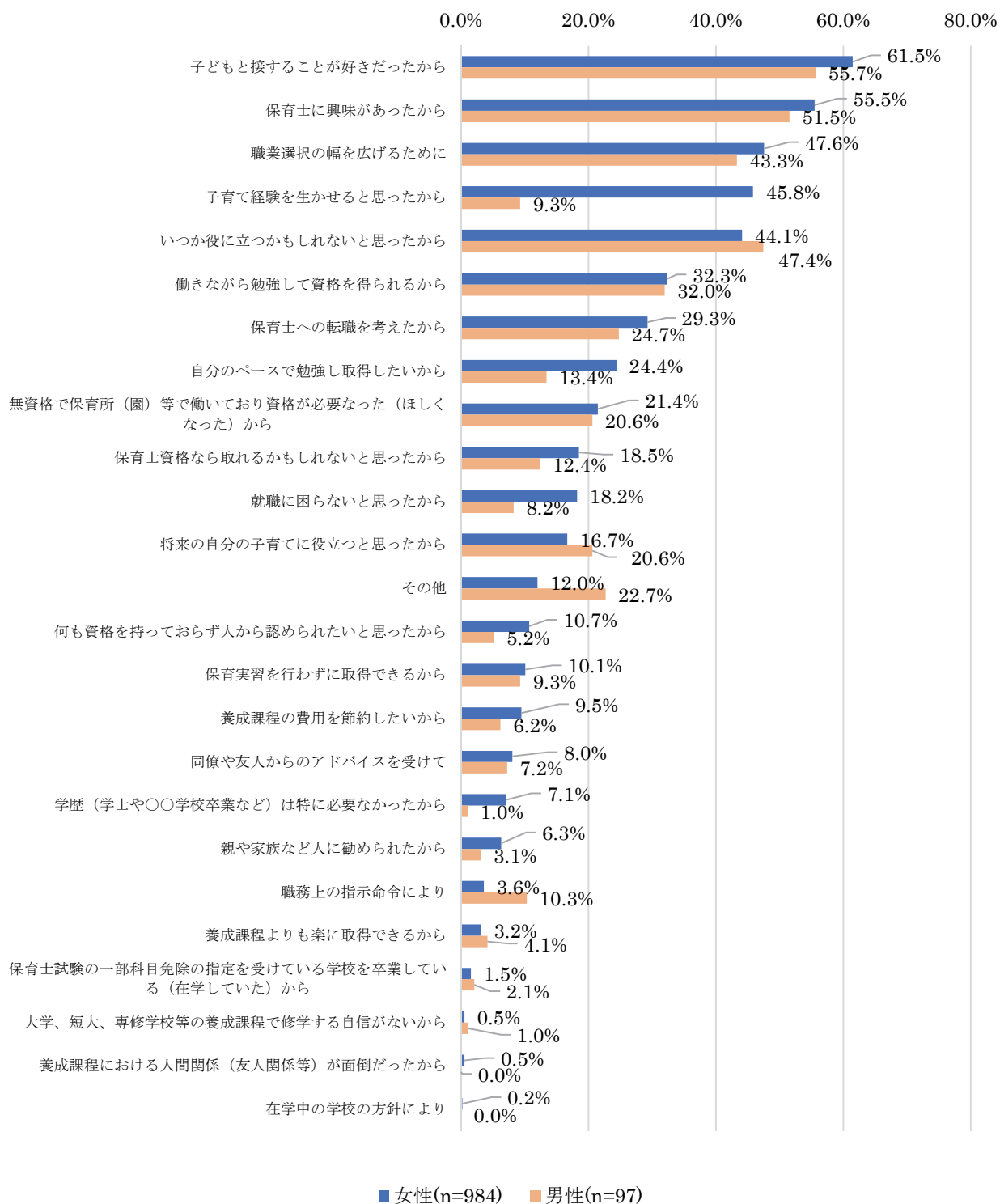


図表 2-2-14 「保育士として働きたい職場」と「保育士として働くことへの不安」による比較

保育士として働くことへの不安の感じ方の有無で、働きたい職場の割合をみたのが図表 2-2-14 である。保育士としての就業に不安が高い傾向が全体的にみられたが（第 1 章）、不安の感じ方によって、おおきな職場選択の違いはみられなかった。

(7) 保育士試験を受験した動機（理由）について

①性別による比較



図表 2-2-15 「保育士試験を受験した動機（理由）」と「性別」とのクロス集計

図表 2-2-15 は、女性と男性で保育士試験の受験動機をみたものである。受験の動機としては、男女ともに「子どもと接することが好きだったから」（女性：61.5%、男性：55.7%）「保育士に興

味があったから」(女性:55.5%、男性:51.5%)、「職業選択の幅を広げるために」(女性:47.6%、男性:43.3%)「いつか役に立つかもしれないと思ったから」(女性:44.1%、男性:47.4%)が多くあげられていたが。「子育て経験を生かせると思ったから」という理由は、女性においては45.8%と上位にあげられていたが、男性では9.3%と低い割合であった。

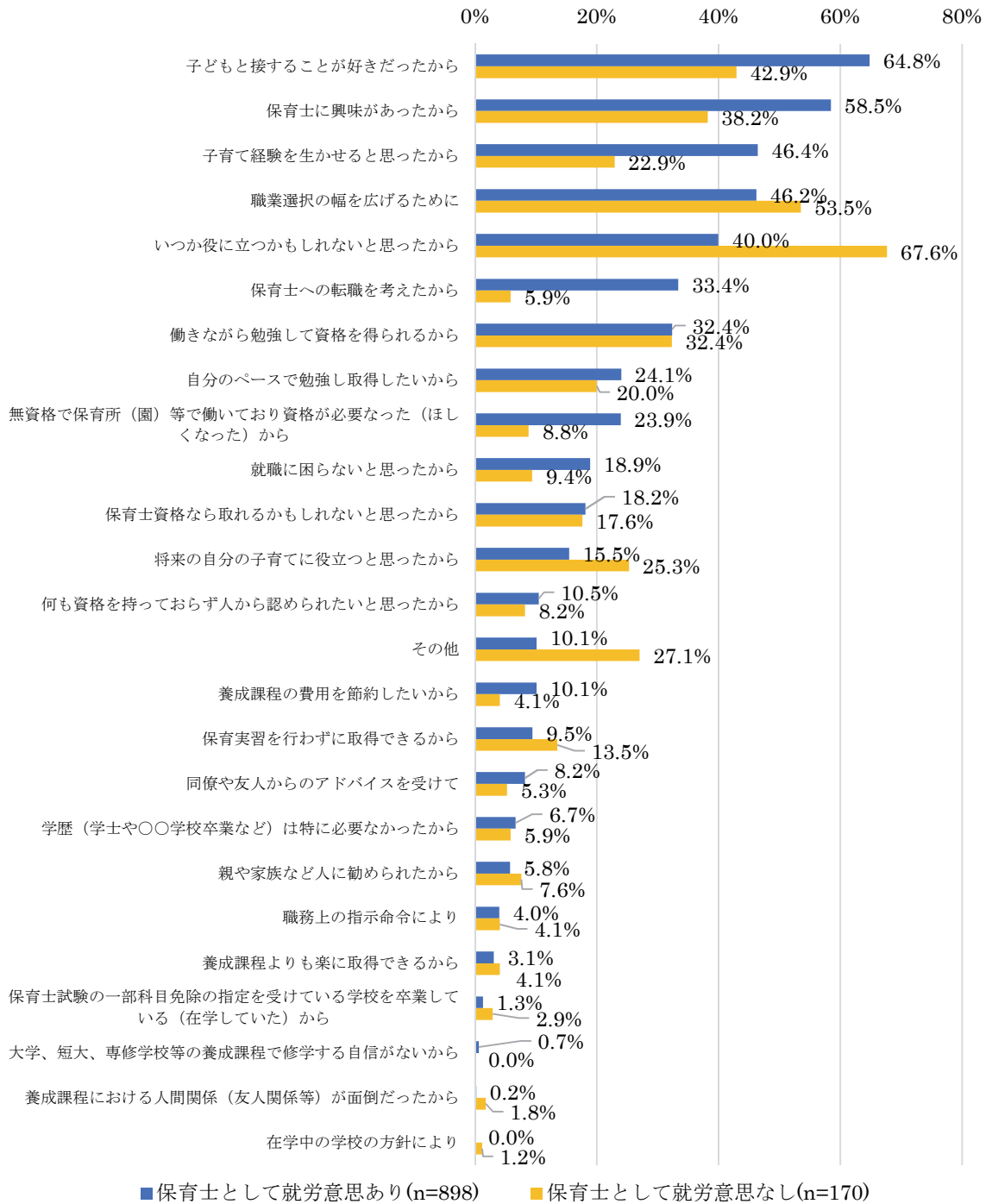
②年齢別による比較

	動機の割合が高かった項目 (6番以内)					
20代	子どもと接することが好き 67.9%	保育士に興味があった 66.1%	職業選択の幅を広げるため 57.6%	いつか役に立つかも 51.5%	自分の子育てに役立つ 39.4%	保育士への転職を考えた 24.8%
30代	子どもと接することが好き 57.4%	保育士に興味があった 56.5%	いつか役に立つかも 53.5%	職業選択の幅を広げるため 51.4%	子育て経験を生かせる 48.9%	保育士への転職を考えた・働きながら勉強して資格 35.0%
40代	子どもと接することが好き 62.5%	保育士に興味があったから 53.5%	子育て経験を生かせる 50.9%	職業選択の幅を広げるため 47.4%	いつか役に立つかも 43.3%	働きながら勉強して資格 35.2%
50代	子どもと接することが好き 58.8%	保育士に興味があった 49.7%	子育て経験を生かせる 46.0%	職業選択の幅を広げるため 36.4%	働きながら勉強して資格 33.2%	働いており資格が必要 30.5%
60代	子どもと接することが好き 57.4%	保育士に興味があった 40.7%	子育て経験を生かせる 38.9%	働いており資格が必要 25.9%	いつか役に立つかも 25.9%	職業選択の幅を広げるため 24.1%

図表 2-2-16 「保育士試験を受験した動機(理由)」と「年齢」による比較

年代別に受験の動機をみると、どの年代も「子どもと接することが好きだった」「保育士に興味があったから」が上位を占めていた。30代以上では、「子育て経験を生かせる」という理由があげられていた。また、「職業選択の幅を広げるために」受験したという理由も、各世代において6番目以内であげられていた。

③保育士として就業する意思による比較



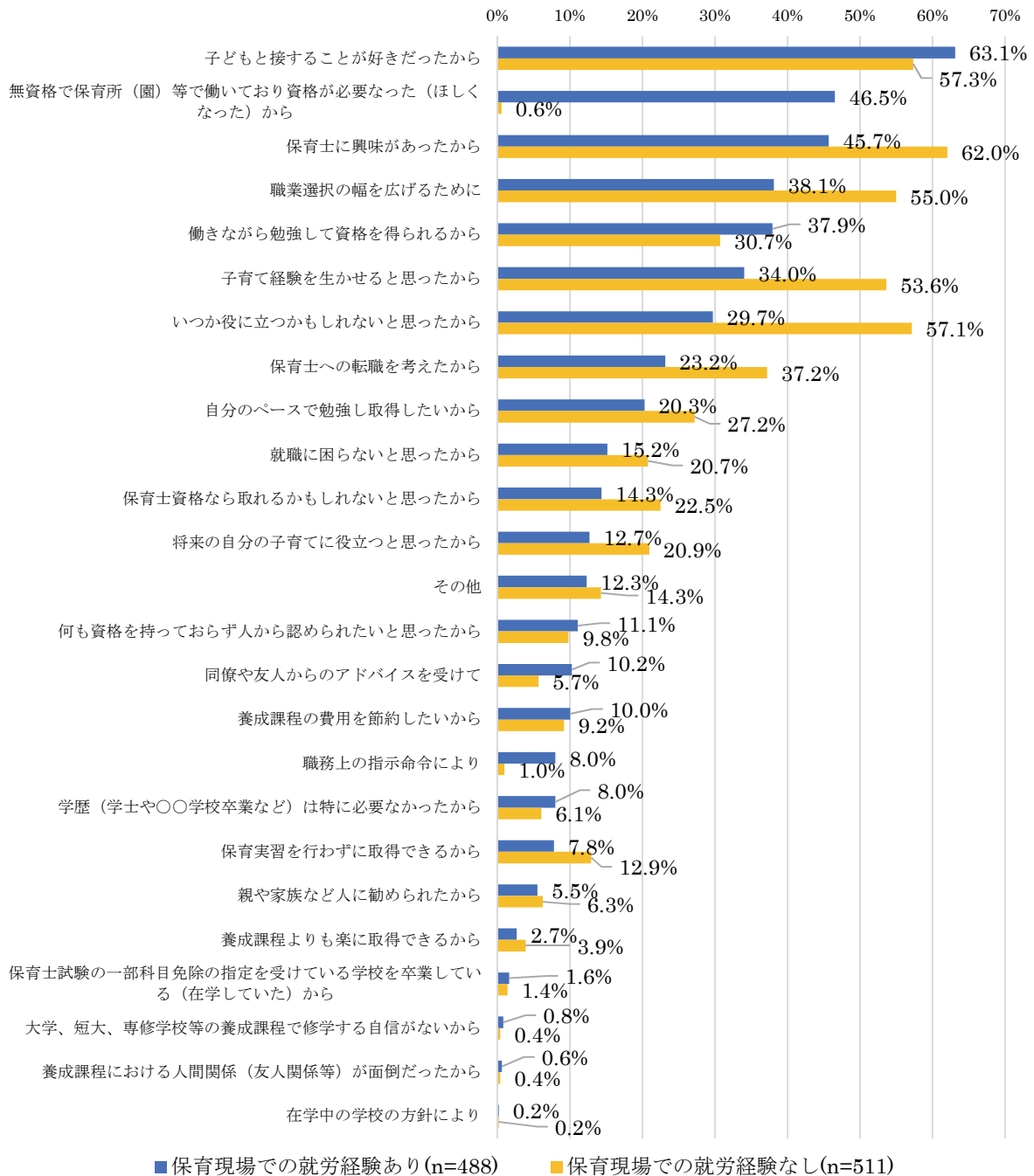
図表 2-2-17 「保育士試験を受験した動機（理由）」と「保育士として就業する意思」とのクロス集計

図表 2-2-17 の青の棒グラフは、保育士として就業する意思のある回答者の保育士試験の受験動機の割合を示している。最も多かった動機は、「子どもと接することが好きだから」が 64.8%、「保育士に興味があったから」が 58.5%、「子育て経験を生かせると思ったから」が 46.4%であった。保育士資格を取得し働きたいと思う回答者は、子どものいる現場での就業が目的としてあると考えられる。「保育士への転職を考えたから」は、33.4%であった。

一方、保育士として働く意思のない回答者の保育士試験の受験動機の割合を見ると、最も多かつ

た動機は、「いつか役に立つかもしれないと思ったから」が 67.6%であった。「職業選択の幅を広げるため」が 53.5%、「子どもと接することが好きだったから」が 42.9%であった。今すぐに保育士資格を活用して働くというよりも、選択肢のひとつとして考えている様子が見えてきた。「保育士への転職を考えたから」は、5.9%であった。

④保育現場における就業経験による比較



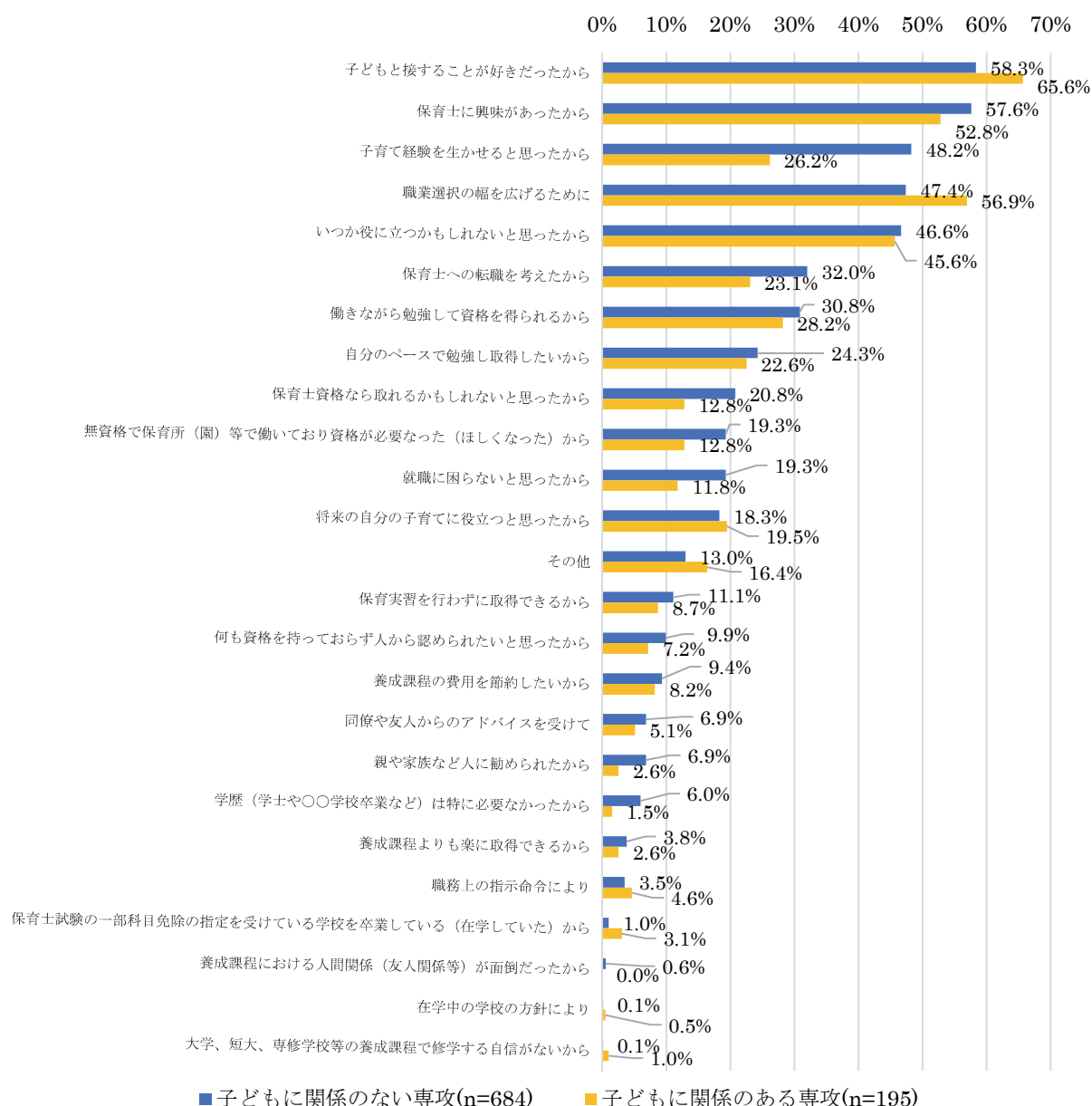
図表 2-2-18 「保育士試験を受験した動機（理由）」と「保育現場における就業経験」とのクロス集計

図表 2-2-18 は、保育現場での就業経験有無別にみた受験動機の結果である。保育現場での就業経験のある回答者の受験動機（理由）の割合を示している青の棒グラフを見ると、現在あるいは過去に保育現場で働いている（いた）回答者の特徴としては、「無資格で保育所（園）で働いており資格

が必要になった（ほしくなった）から」が46.5%であり、理由としては2番目に多くあげられていた。受験動機の自由記述に保育所の運営のためや、無資格で保育園で働いていることに限界を感じたこと、待遇面での違いを感じてなどが記述されており、保育所等において働くための資格の必要性を感じていたことが推察される。

また、保育現場での就業経験のない回答者のグラフを見ると、もっとも多い受験動機（理由）は、「保育士に興味があったから」（62.0%）であり、次いで「子どもと接することが好きだったから」（57.3%）、「いつか役に立つかもしれないと思ったから」（57.1%）となっていた。

⑤大学等での専攻別による比較

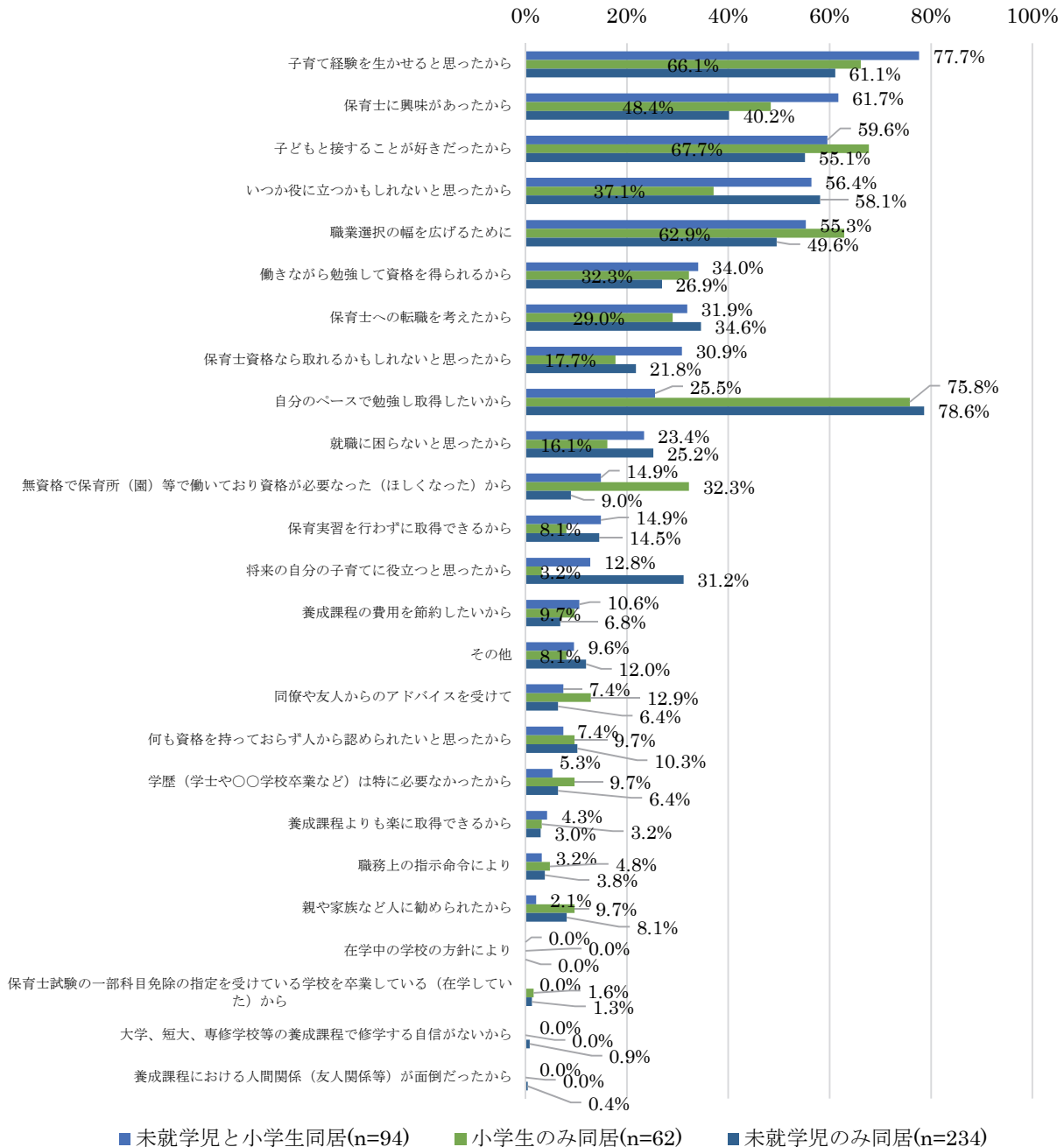


図表 2-2-19 「保育士試験を受験した動機（理由）」と「大学等での専攻別」とのクロス集計

子どもと関係がある学部・学科の専攻であったかどうかで、「保育士試験受験の動機（理由）」についてみた結果を図表 2-2-19 に示す。子どもに関係のある専攻であった回答者では、「子どもと接することが好きだったから」（65.6%）、「職業選択の幅をひろげるために」（56.9%）となっていた。子

どものことに関係のない専攻であった回答者は、「子どもと接することが好きだったから」(58.3%)、「保育士に興味があったから」(57.6%)、「子育て経験を生かせると思ったから」(48.2%)、「職業選択の幅をひろげるために」(47.4%)、「いつか役に立つかもしれないと思ったから」(46.6%)が上位を占めていた。

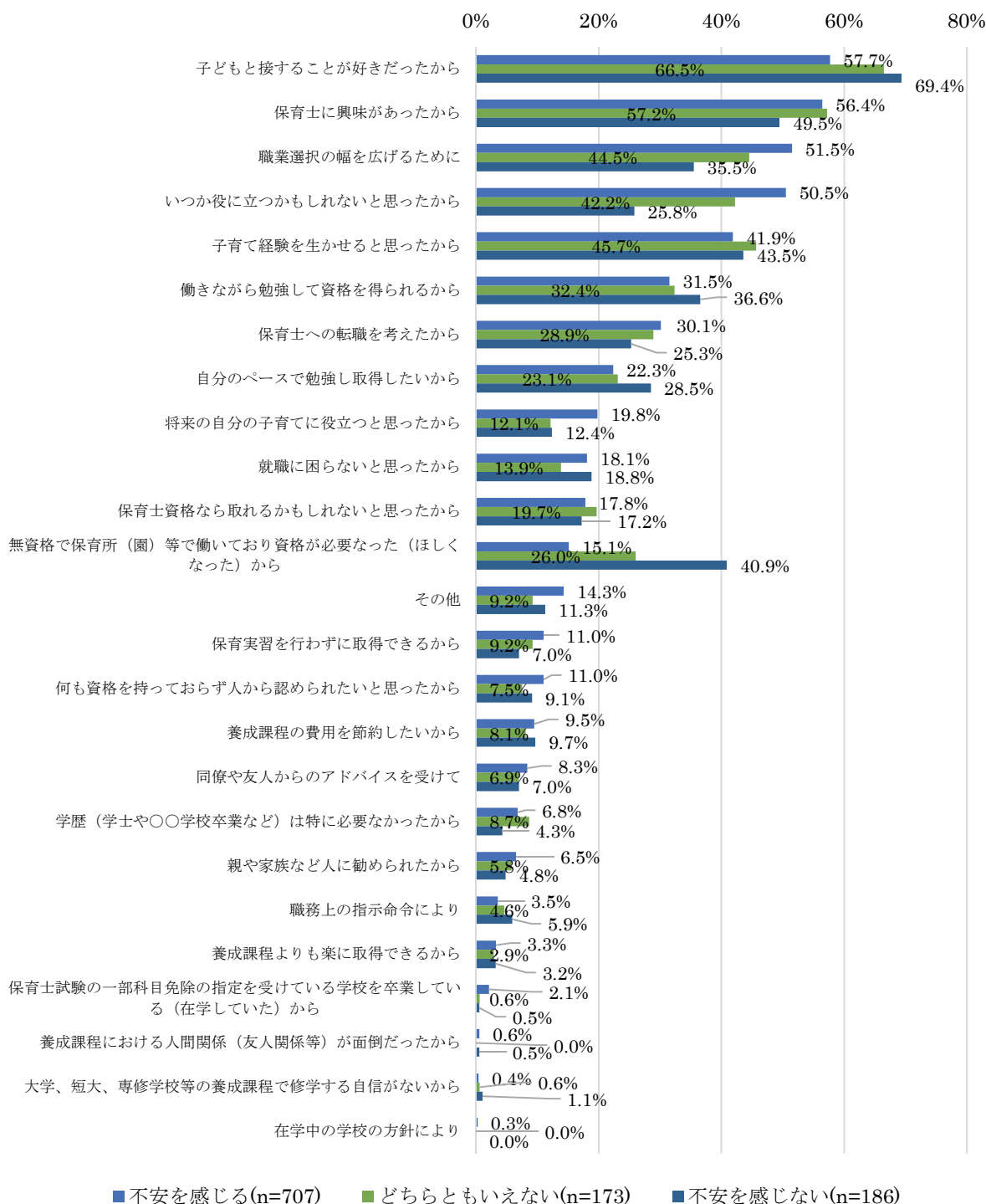
⑥同居する子どもの年齢による比較



図表 2-2-20 「保育士試験を受験した動機(理由)」と「同居する子どもの年齢」とのクロス集計

3タイプの世帯ごとで保育士試験の受験動機をみると、「子育て経験を生かせると思ったから」は共通して多い動機としてあげられていた。「子どもが未就学児のみ」(78.6%)あるいは「子どもが小学生のみ」(75.8%)の世帯の回答者は、「自分のペースで勉強し取得したいから」保育士資格を取得する方法として試験を選択している様子がうかがえた。

⑦保育士として働くことへの不安による比較



図表 2-2-21 「保育士試験を受験した動機(理由)」と「保育士として働くことへの不安」とのクロス集計

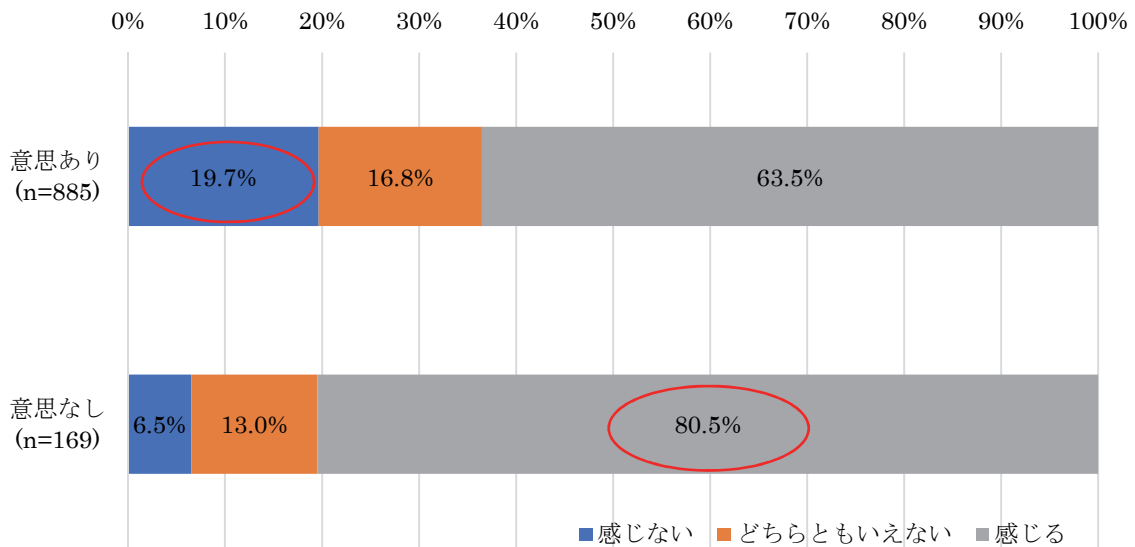
図表 2-2-21 は、保育士として就業することへの不安の感じ方によって、保育士試験の受験動機をみたものである。

3群で共通していた受験動機は、「子どもと接することが好きだったから」がもっとも割合が高く、「保育士に興味があったから」が2番目に割合が高い理由となっていた。

不安を感じていない回答者の受験動機をみると、「無資格で保育所(園)等で働いており資格が必要になった(ほしくなった)から」という理由が、上位にあげられていた(40.9%)。

3. 保育士として働くことへの不安に関して

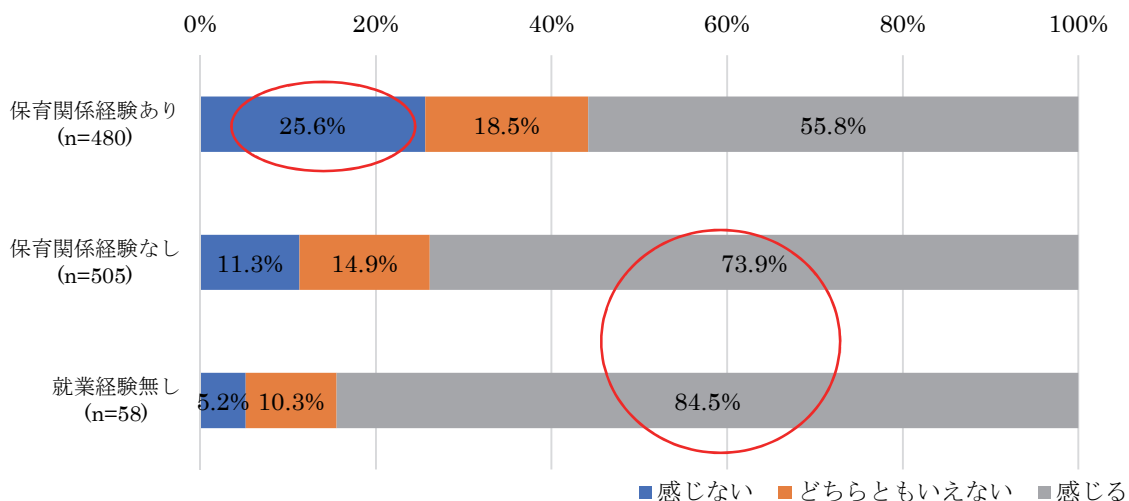
(1) 保育士として就業する意思による比較



図表 2-2-22 「保育士として働くことへの不安」と「就業する意思」とのクロス集計

保育士として就業する意思の有無による比較を行った結果、働く意思がある人は、19.7%が不安を感じないと回答していた。働く意思がない人よりも、不安を感じない割合が高かった。一方、働く意思がない人は、不安を感じるとの回答が80.5%を超えており、働く意思がある人よりも不安を感じる割合が高かった。

(2) 保育現場における就業経験による比較

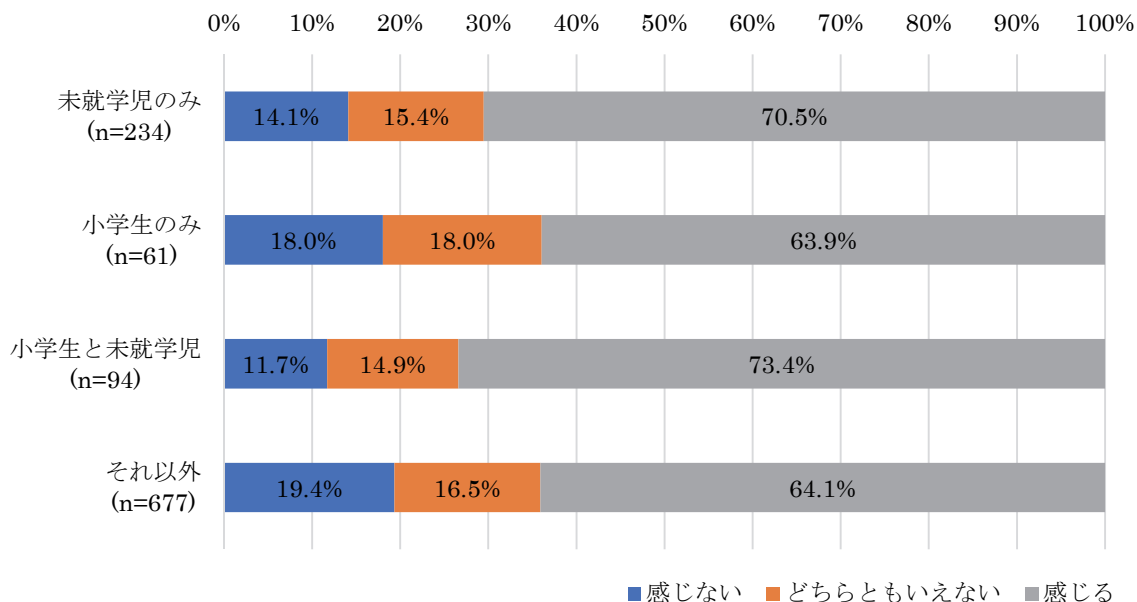


図表 2-2-23 「保育士として働くことへの不安」と「保育現場における就業経験」とのクロス集計

保育現場における就業経験の有無による不安の感じ方をみたところ、保育関係での就業経験がある人は、不安を感じないと回答した割合が保育関係以外での就業経験がある人、就業経験がない人よりも高かった。一方、不安を感じると回答した人は、保育関係での就業経験がない人（73.9%）

及び就業経験がない人（84.5%）であり、保育関係での就業経験がある人よりも、不安を感じる割合が高いことが示された。就業経験そのものがない人や、保育に関わる仕事に就いたことのない人には、子どもと関わる経験不足による不安を低減させる配慮が必要になることがうかがえる。

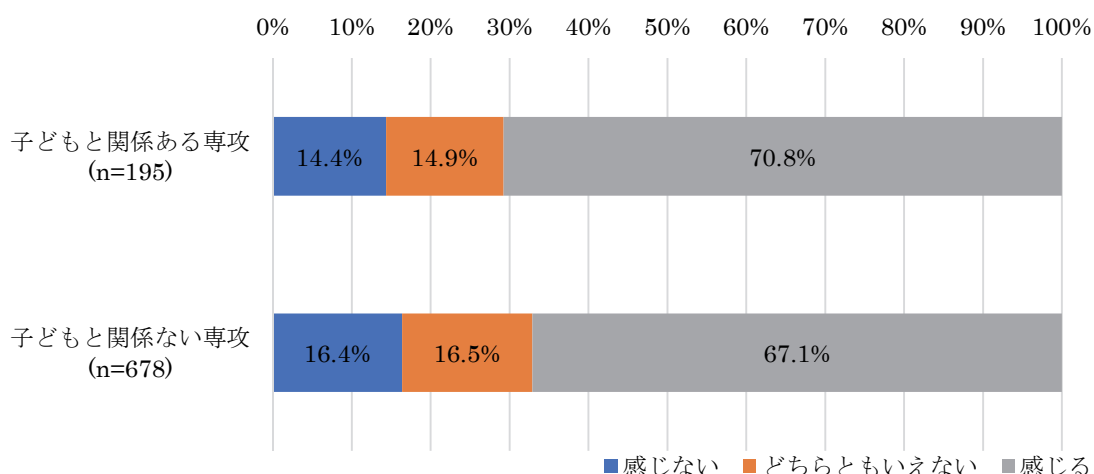
（3）同居する子どもの年齢による比較



図表 2-2-24 「保育士として働くことへの不安」と「同居する子どもの年齢」とのクロス集計

未就学児・小学生の有無による比較を行った結果、顕著な違いはみられなかった。未就学児のみ（70.5%）、未就学児と小学生がいる人（73.4%）の7割以上が不安を感じていると回答し、未就学児のいない人でも不安を感じると回答した人は、64.1%であった。

（4）大学等での専攻別による比較



図表 2-2-25 「保育士として働くことへの不安」と「大学等での専攻別」とのクロス集計

子どもと関係ある専攻で学んだ人と、子どもと関係ない専攻で学んだ人との比較を行った結果、顕著な差はみられなかった。いずれも7割程度の人不安を感じると回答していた。

(5) 保育士として働くことへの不安を感じる理由（自由記述）に関する分析
 ① 「性別」「年齢」「同居する子どもの年齢」による比較

図表 2-2-26 「保育士として働くことへの不安を感じる理由」と「性別」「年齢」「同居する子どもの年齢」との関連

	女性 (n=651)	男性 (n=56)	20代 (n=136)	30代 (n=231)	40代 (n=209)	50代 (n=110)	60代以上 (n=21)	未就園/ 小学生なし (n=385)	未就園/ 小学生あり (n=322)
労働条件, 労働環境	30.9%	42.9%	44.1%	38.5%	25.8%	17.3%	14.3%	30.1%	33.9%
保育・子育て・実習等の経験の不足	24.9%	17.9%	24.3%	22.5%	28.2%	23.6%	4.8%	25.7%	22.7%
年齢・体力	12.9%	8.9%	3.7%	6.9%	15.3%	22.7%	52.4%	14.8%	9.9%
保育の専門性（知識・技術）の不足	10.3%	14.3%	11.0%	10.4%	11.0%	10.9%	4.8%	11.7%	9.3%
保育者間の人間関係	10.0%	7.1%	12.5%	5.2%	11.0%	12.7%	14.3%	13.0%	5.9%
保護者対応	5.8%	10.7%	6.6%	6.1%	7.2%	4.5%	4.8%	4.7%	8.1%
家庭との両立	6.5%	1.8%	6.6%	7.8%	7.7%	0.0%	0.0%	1.0%	12.1%
責任のある仕事への不安	5.2%	7.1%	1.5%	5.2%	5.3%	10.9%	4.8%	6.0%	4.7%
女性社会, 古い体制	4.3%	3.6%	2.9%	4.8%	4.3%	4.5%	0.0%	4.4%	4.0%
子育て経験だけでは不安	1.7%	1.8%	0.0%	0.9%	4.3%	0.9%	0.0%	0.5%	3.1%
事故・病気などへの緊急対応	1.4%	1.8%	0.7%	1.3%	1.9%	1.8%	0.0%	1.0%	1.9%
自身の適性	1.5%	0.0%	0.0%	3.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.5%	2.5%
男性保育士の不安	0.2%	12.5%	0.0%	1.3%	1.9%	0.0%	0.0%	0.8%	1.6%

保育士として働くことへの不安を感じた理由としてあげた割合について、顕著な差がみられた「性別」「年齢」「未就学児・小学生の有無」について取り上げる。「労働条件, 労働環境」については、女性よりも男性の方が高く、年齢は若いほど高かった。「年齢・体力」は、年齢が高いほど不安が高かった。「家庭との両立」は、未就園児・小学生がいる方が高かった。男性保育士ならではの不安理由の具体例としては、「異性の保育士とうまくやれるかどうか」「女兒の扱い」「女性社会が根強いため、保護者からの理解が得られるかどうか」「周囲からの反応」などがあげられていた。

(6) 保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識や技術に関する分析

①「保育士として就業する意思」「保育現場における就業経験」「同居する子どもの年齢」「大学等での専攻別」による比較

図表 2-2-27 「保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識と技術」と「保育士として就業する意思」「保育現場における就業経験」との関連

	全体 (n=1,081)	就業意思あり (n=898)	就業意思なし (n=170)	保育就業 経験あり (n=488)	保育就業 経験なし (n=511)	就業経験 なし (n=59)
保育や子育てに関する最新の保育事情	69.8%	69.2%	72.4%	69.9%	70.3%	61.0%
保育所保育指針	30.9%	30.7%	32.4%	34.0%	28.2%	27.1%
子どもの発達	58.2%	57.6%	61.2%	62.7%	53.6%	62.7%
音楽や身体表現、造形などの保育実技	56.2%	56.6%	55.3%	58.0%	55.2%	52.5%
指導計画・支援計画などの保育計画の作成方法	51.4%	52.2%	50.0%	54.1%	48.7%	59.3%
乳児の保育方法	51.8%	51.1%	57.1%	53.5%	48.9%	64.4%
遊びや生活を援助する保育の環境構成	51.0%	50.9%	51.8%	54.7%	47.7%	54.2%
安全管理や事故防止	62.6%	62.7%	64.1%	62.1%	63.0%	62.7%
食育やアレルギーへの対応	68.2%	67.3%	72.9%	65.2%	70.6%	67.8%
感染症防止などを含む保健衛生	58.0%	56.8%	65.3%	58.2%	57.7%	59.3%
保護者との関係づくりの方法	49.2%	48.2%	55.9%	50.0%	47.6%	52.5%
障害のある子どもへの支援	74.1%	73.8%	75.9%	73.6%	74.2%	78.0%
園と小学校との連携	29.7%	27.6%	40.6%	29.9%	27.6%	45.8%
パソコン操作について	15.2%	15.1%	15.3%	19.5%	12.9%	5.1%
職場でのコミュニケーション方法	25.9%	24.5%	32.9%	26.6%	24.5%	30.5%
園内研修などでの発表・研究方法	24.1%	23.9%	25.3%	24.4%	23.5%	23.7%
その他	2.5%	1.8%	6.5%	3.5%	2.0%	0.0%
無回答	1.9%	1.7%	2.4%	1.6%	2.2%	1.7%

図表 2-2-28 「保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識と技術」と「同居する子どもの年齢」「大学等での専攻別」との関連

	未就学児 のみ (n=234)	小学生 のみ (n=62)	未就学児と 小学生 (n=94)	それ以外 (n=691)	子ども専攻 (n=195)	子ども以外 専攻 (n=684)
保育や子育てに関する最新の保育事情	77.4%	58.1%	71.3%	68.0%	66.7%	70.9%
保育所保育指針	34.6%	33.9%	26.6%	30.0%	35.4%	29.5%
子どもの発達	62.8%	50.0%	56.4%	57.6%	61.0%	58.5%
音楽や身体表現、造形などの保育実技	65.0%	43.5%	66.0%	53.0%	57.4%	56.9%
指導計画・支援計画などの保育計画の作成方法	58.5%	51.6%	52.1%	48.9%	57.9%	49.9%
乳児の保育方法	53.8%	51.6%	45.7%	52.0%	54.9%	52.2%
遊びや生活を援助する保育の環境構成	61.5%	45.2%	56.4%	47.2%	57.4%	50.3%
安全管理や事故防止	62.4%	62.9%	60.6%	63.0%	61.5%	63.5%
食育やアレルギーへの対応	71.4%	66.1%	66.0%	67.6%	67.2%	69.6%
感染症防止などを含む保健衛生	63.2%	53.2%	50.0%	57.7%	56.4%	58.8%
保護者との関係づくりの方法	51.3%	38.7%	52.1%	49.1%	53.3%	49.4%
障害のある子どもへの支援	73.5%	75.8%	76.6%	73.8%	75.9%	74.1%
園と小学校との連携	34.6%	30.6%	25.5%	28.5%	38.5%	28.1%
パソコン操作について	15.4%	19.4%	7.4%	15.8%	19.0%	12.4%
職場でのコミュニケーション方法	30.3%	16.1%	22.3%	25.8%	30.3%	25.0%
園内研修などでの発表・研究方法	27.8%	21.0%	23.4%	23.2%	26.7%	23.5%
その他	2.6%	1.6%	2.1%	2.6%	3.1%	2.3%
無回答	1.3%	3.2%	1.1%	2.0%	0.5%	2.0%

図表 2-2-29 「保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識と技術」の上位5項目

	全体	働く意思あり	働く意思なし	保育就労経験あり	保育就労経験なし	就業経験なし	未就学児のみ	小学生のみ	未就学児と小学生	それ以外	子ども専攻	子ども以外専攻
1位	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	保育や子育てに関する最新の保育事情	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援	障害のある子どもへの支援
2位	保育や子育てに関する最新の保育事情	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応	食育やアレルギーへの対応	障害のある子どもへの支援	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情
3位	食育やアレルギーへの対応	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情	乳児の保育方法	食育やアレルギーへの対応	安全管理や事故防止	音楽や身体表現、造形などの保育実技	食育やアレルギーへの対応	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応
4位	安全管理や事故防止	安全管理や事故防止	感染症防止などを含む保健衛生	子どもの発達	安全管理や事故防止	子どもの発達	音楽や身体表現、造形などの保育実技	保育や子育てに関する最新の保育事情	食育やアレルギーへの対応	安全管理や事故防止	安全管理や事故防止	安全管理や事故防止
5位	子どもの発達	子どもの発達	安全管理や事故防止	安全管理や事故防止	感染症防止などを含む保健衛生	安全管理や事故防止	感染症防止などを含む保健衛生	感染症防止などを含む保健衛生	安全管理や事故防止	感染症防止などを含む保健衛生	子どもの発達	感染症防止などを含む保健衛生

図表 2-2-30 「保育士として働く際に学ぶ必要があると思う知識と技術」の下部5項目

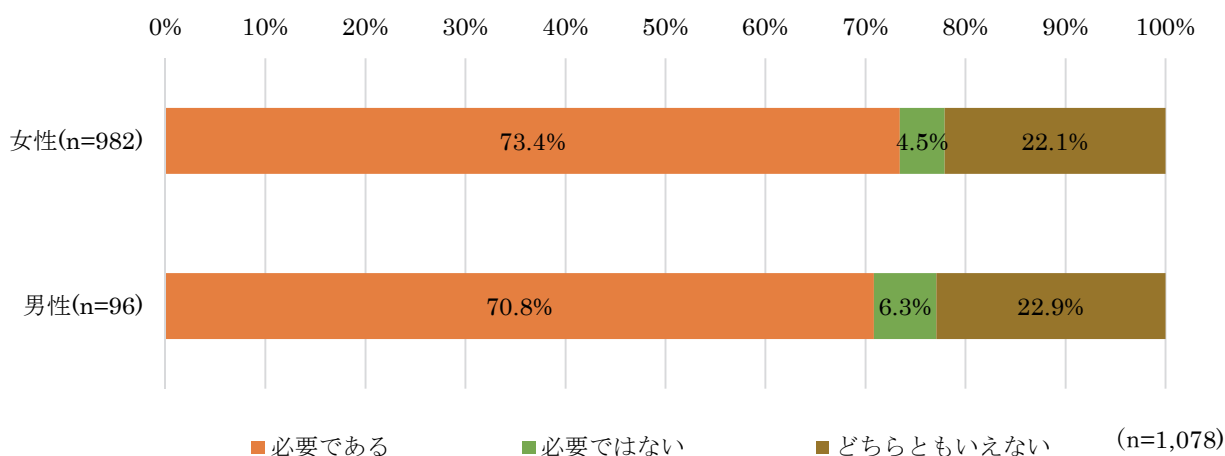
	全体	働く意思あり	働く意思なし	保育就労経験あり	保育就労経験なし	就業経験なし	未就学児のみ	小学生のみ	未就学児と小学生	それ以外	子ども専攻	子ども以外専攻
1位	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	職場でのコミュニケーション方法	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について	パソコン操作について
2位	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	パソコン操作について	職場でのコミュニケーション方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法
3位	職場でのコミュニケーション方法	職場でのコミュニケーション方法	保育所保育指針	職場でのコミュニケーション方法	職場でのコミュニケーション方法	保育所保育指針	職場でのコミュニケーション方法	園内研修などでの発表・研究方法	園内研修などでの発表・研究方法	職場でのコミュニケーション方法	職場でのコミュニケーション方法	職場でのコミュニケーション方法
4位	園と小学校との連携	園と小学校との連携	職場でのコミュニケーション方法	園と小学校との連携	園と小学校との連携	職場でのコミュニケーション方法	園と小学校との連携	園と小学校との連携	園と小学校との連携	園と小学校との連携	保育所保育指針	園と小学校との連携
5位	保育所保育指針	保育所保育指針	園と小学校との連携	保育所保育指針	保育所保育指針	園と小学校との連携	保育所保育指針	保育所保育指針	保育所保育指針	保育所保育指針	園と小学校との連携	保育所保育指針

学ぶ必要があると思う知識や技術について、グループごとにまとめた。その結果、上位 5 項目の順番を比較してみると、未就学児のみのグループ以外は、「障害のある子どもへの支援」が 1 位になっている。就業経験のないグループでは、それ以外のグループで 8~10 位の「乳児の保育方法」が 3 位に入っている。未就学児のいるグループでは、「音楽や身体表現、造形などの保育実技」が 5 位以内に入っている。

下位 5 項目は、順番に多少の差はあるが、グループによる項目に大きな違いはみられなかった。

4. 保育現場における実習や研修の必要性に関して

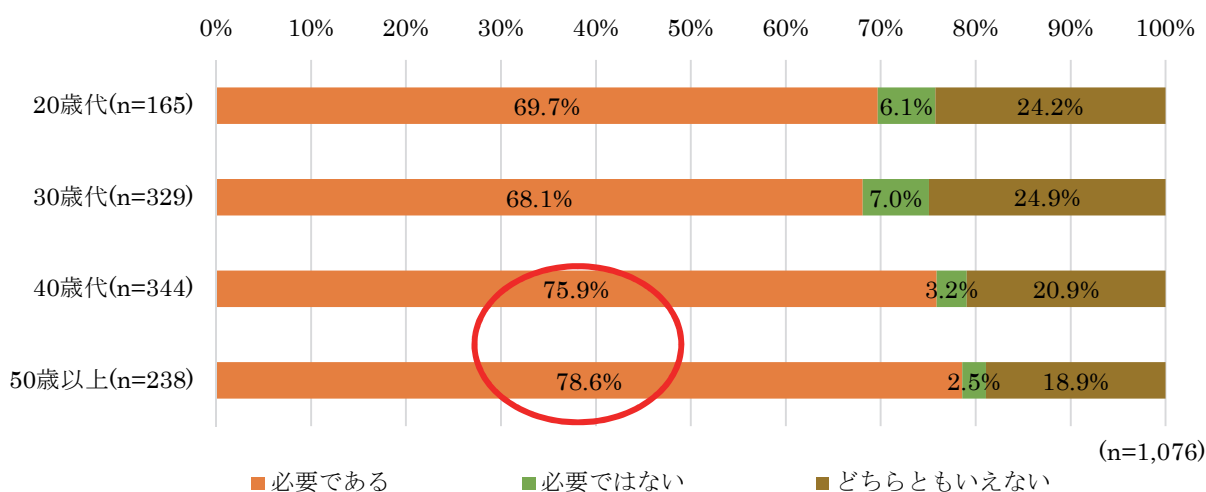
(1) 性別による比較



図表 2-2-31 「保育現場における実習や研修の必要性」と「性別」とのクロス集計

性別による比較を行った結果、実習や研修の必要性に顕著な違いは見られなかった。性別に関わらず、7割以上の回答者が実習や研修が必要であると回答した。

(2) 年齢による比較



図表 2-2-32 「保育現場における実習や研修の必要性」と「年齢」とのクロス集計

年齢による比較を行った結果、20歳代と30歳代と40歳代・50歳以上で実習や研修の必要性に違いが見られた。すなわち、30歳代以下は、実習や研修が必要であると回答した者が7割以下であったが、40歳代以上は75%を超えていた。40歳代を境にして必要と回答した者の割合が多くなっていることが示された。

(3) 大学等での専攻別による比較

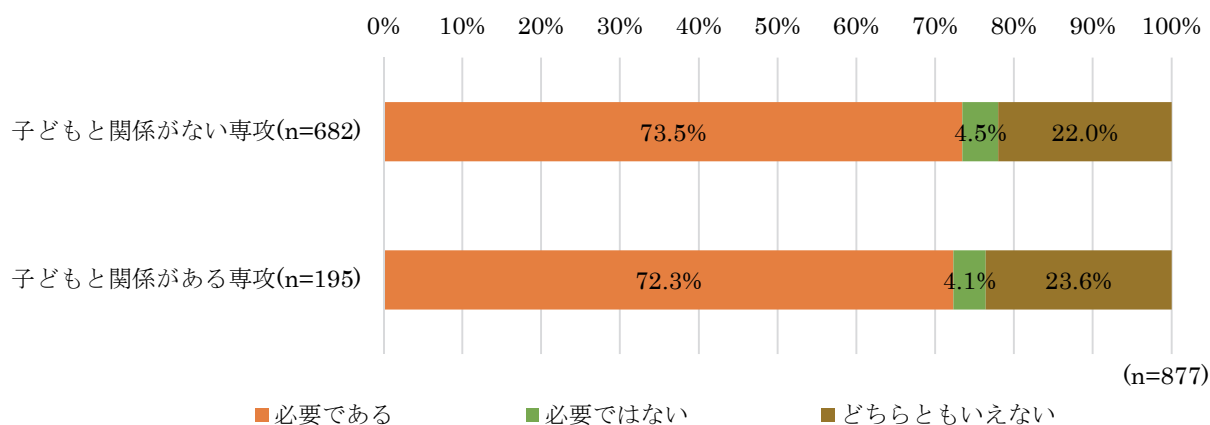


図 2-2-33 「保育現場における実習や研修の必要性」と「子ども関係の専攻の有無」とのクロス集計

大学等での専攻別による比較を行った結果、実習や研修の必要性に顕著な違いは見られなかった。子ども関係の専攻の有無に関わらず、7割以上の回答者が実習や研修が必要であると回答した。

(4) 保育現場における就業経験による比較

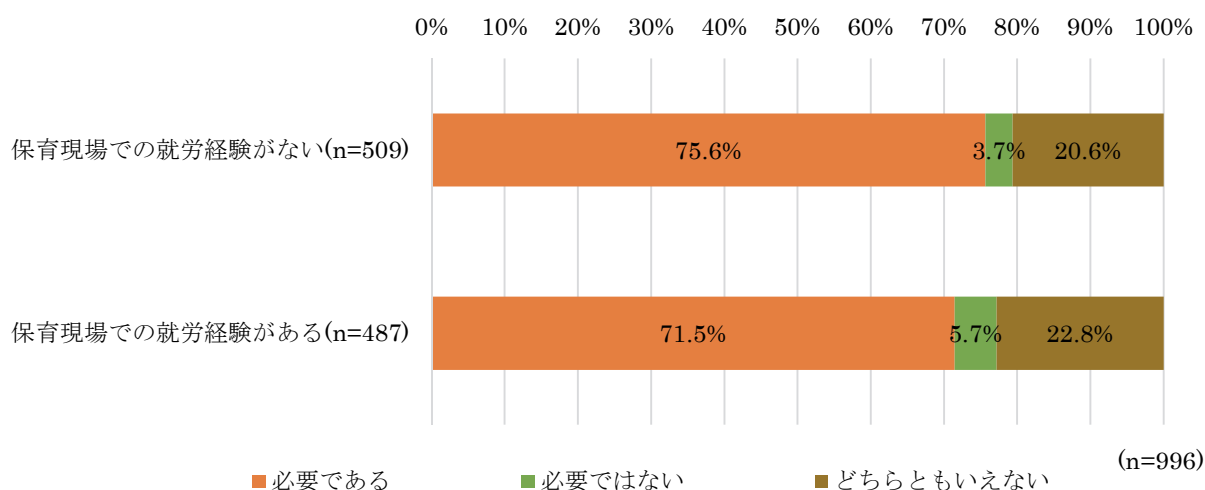
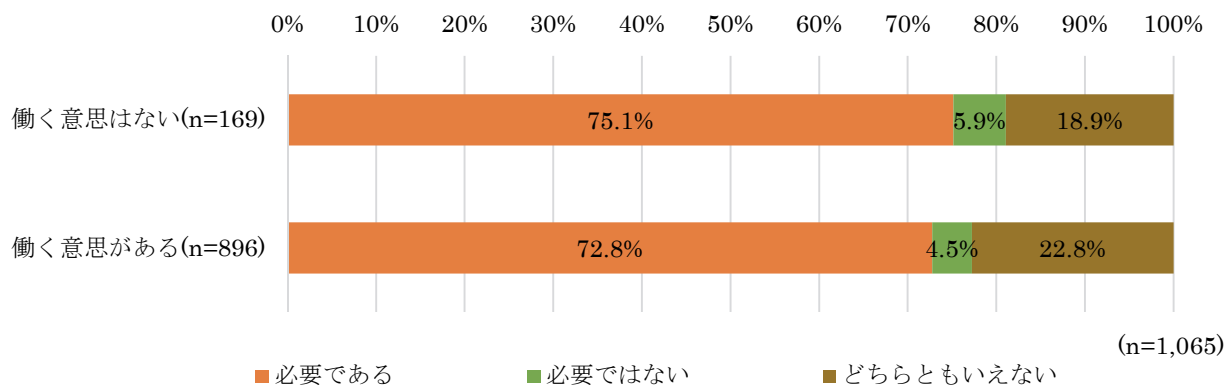


図 2-2-34 「保育現場における実習や研修の必要性」と「保育現場での就業経験の有無」とのクロス集計

保育現場における就業経験の有無による比較を行った結果、実習や研修の必要性に顕著な違いはみられなかった。現場での就業経験の有無に関わらず、7割以上の回答者が実習や研修が必要であると回答した。

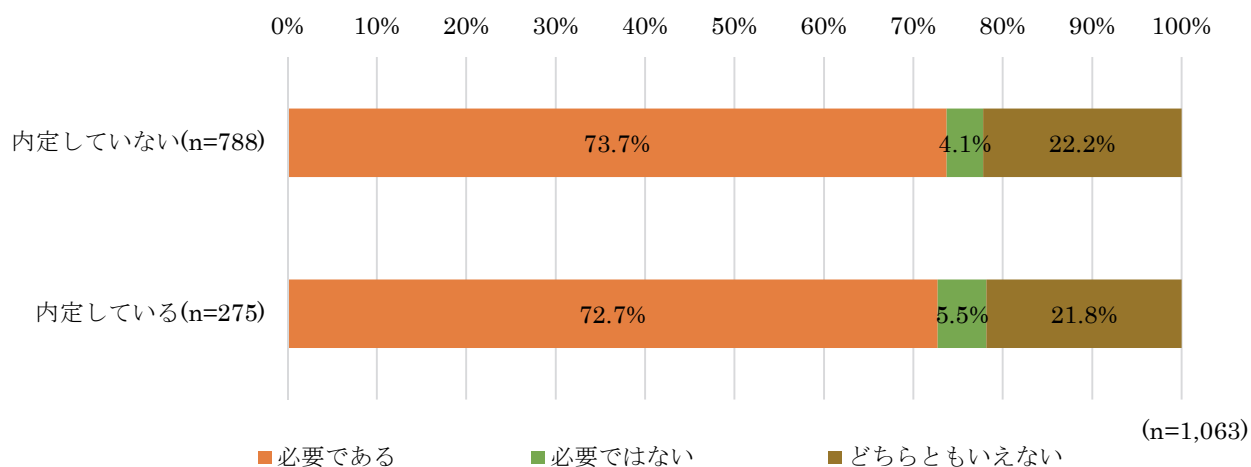
(5) 保育士として就業する意思による比較



図表 2-2-35 「保育現場における実習や研修の必要性」と「保育士として就業する意思の有無」とのクロス集計

保育士として就業する意思の有無による比較を行った結果、実習や研修の必要性に顕著な違いは見られなかった。就業する意思の有無に関わらず、7割以上の回答者が実習や研修が必要であると回答した。

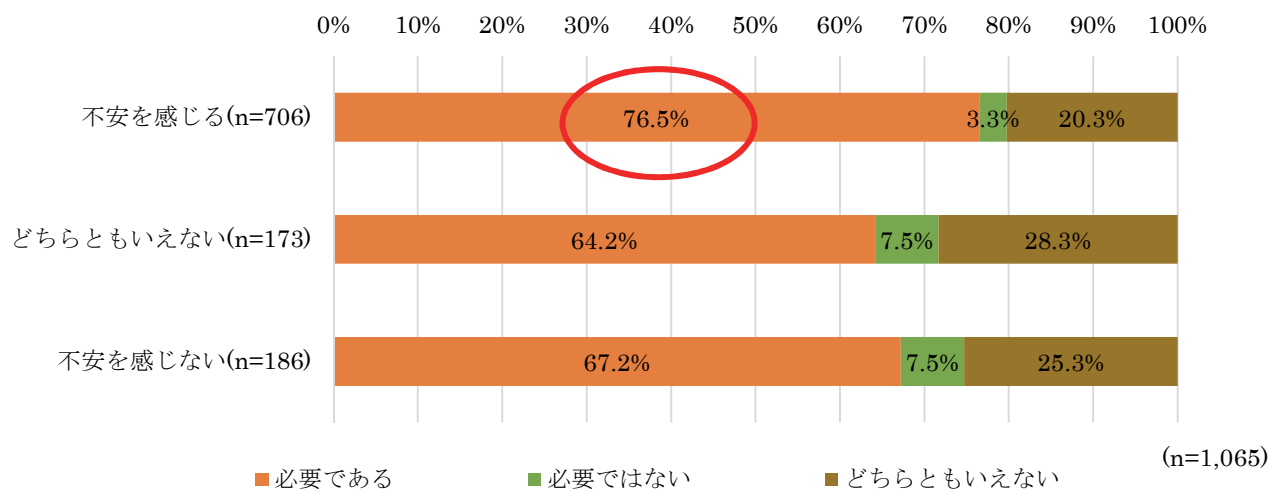
(6) 保育職への内定の有無による比較



図表 2-2-36 「保育現場における実習や研修の必要性」と「保育職への内定の有無」とのクロス集計

保育現場における実習や研修の必要性と保育士として勤務する保育現場が内定しているかどうかをクロス集計した結果、実習や研修の必要性に顕著な違いは見られなかった。内定の有無に関わらず、7割以上の回答者が実習や研修が必要であると回答した。

(7) 保育士として働くことへの不安による比較



図表 2-2-37 「保育現場における実習や研修の必要性」と「保育士として働くことへの不安」とのクロス集計

「保育現場における実習や研修の必要性」と「保育士として働くことへの不安」をクロス集計した結果、不安を感じる回答者とそれ以外の回答者で実習や研修の必要性に違いがみられた。すなわち、保育士として働くことに不安を感じる回答者は、実習や研修が必要であると76.5%答えていた。不安を感じているからこそ、保育現場での実習や研修が必要であると考えていることが示唆された。

(8) 実習や研修を必要だと思う理由と「保育士として働くことへの不安」及び「年齢」との関連

順位	保育士として働くことへの不安			年齢			
	感じない (n=125)	どちらとも いえない (n=111)	感じる (n=540)	20歳代 (n=115)	30歳代 (n=224)	40歳代 (n=261)	50・60歳 代(n=187)
1位	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (52.0%)	保育現場における経験がなく不安なため (60.4%)	保育現場における経験がなく不安なため (78.7%)	保育現場における経験がなく不安なため (81.7%)	保育現場における経験がなく不安なため (70.5%)	保育現場における経験がなく不安なため (72.8%)	保育現場における経験がなく不安なため (59.8%)
2位	保育士の業務内容を理解したいため (52.0%)	保育士の業務内容を理解したいため (56.8%)	保育士の業務内容を理解したいため (66.9%)	保育士の業務内容を理解したいため (63.5%)	保育士の業務内容を理解したいため (64.7%)	保育士の業務内容を理解したいため (65.5%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (56.7%)
3位	保育現場における経験がなく不安なため (45.6%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (49.5%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (60.2%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (60.9%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (54.5%)	園（施設）の生活と1日の流れを理解したいため (58.6%)	保育士の業務内容を理解したいため (55.6%)
4位	園（施設）の保育環境を理解したいため (43.2%)	子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため (47.7%)	職員間の分担や連携のあり方を理解したいため (39.4%)	園（施設）の保育内容を理解したいため (45.2%)	職員間の分担や連携のあり方を理解したいため (42.4%)	子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため (41.0%)	子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため (39.6%)
5位	子どもの健康や安全に対する援助を学びたいため (38.4%)	職員間の分担や連携のあり方を理解したいため (34.2%)	園（施設）の保育内容を理解したいため (43.1%)	園（施設）の保育環境を理解したいため (42.6%)	子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため (40.6%)	職員間の分担や連携のあり方を理解したいため (40.6%)	園（施設）の保育内容を理解したいため (38.5%)

図表 2-2-38 「実習や研修を必要だと思う理由」と「保育士として働くことへの不安」及び「年齢」とのクロス集計

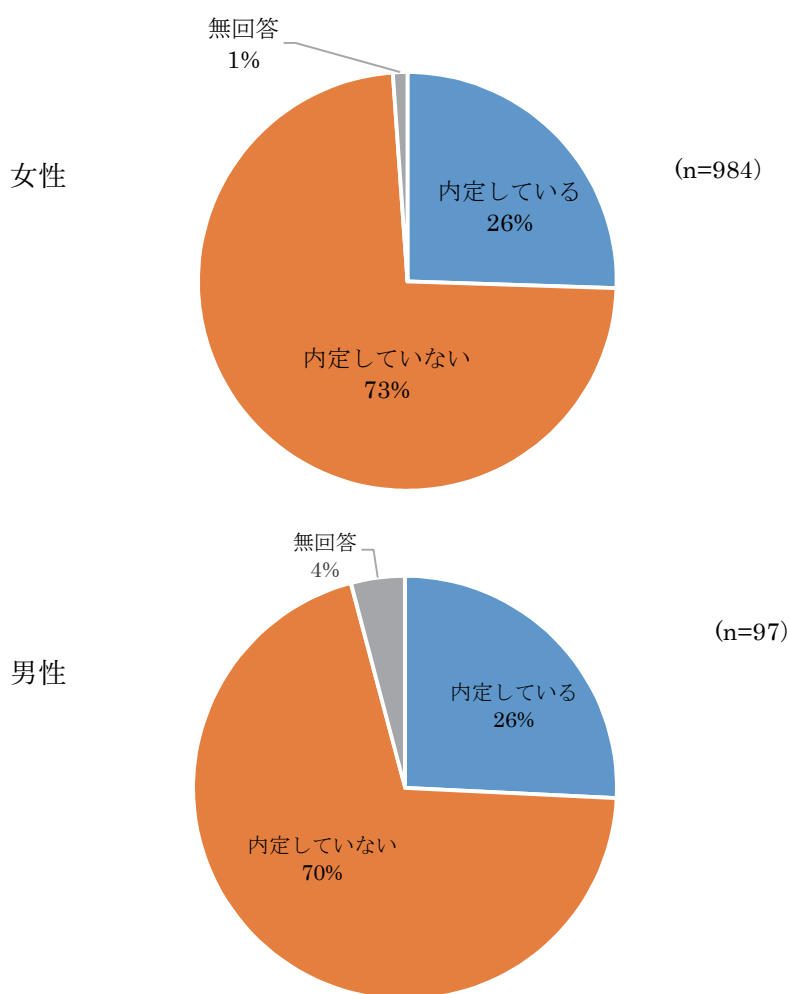
ここでは、保育現場における実習や研修の必要性とのクロス集計で差が見られた「保育士として働くことへの不安」及び「年齢」を取り上げ、「実習や研修を必要だと思う理由」との関連を検討した。図表 2-2-38 を見ると、保育士としては働くことへの不安を「感じない」と回答した者以外は、研修や実習を必要だと思う理由として、「保育現場における経験がなく不安なため」と回答した者が最も多かった。その中でも特に、「保育士として働くことに不安を感じる」（78.7%）と「20歳代」（81.7%）の多くがこの理由をあげていた。第2位、第3位の項目はほぼ同じ項目で、あまり差が

見られなかった。

また、「保育士として働くことに不安を感じる」(39.4%)と30歳代(42.4%)と40歳代(40.6%)が、「職員間の分担や連携のあり方を理解したいため」という理由を多くあげていた。他の群と比べて職場の人間関係を築くことに着目していることが示唆された。30歳代以上の群は、「子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため」という理由を多くあげていた。具体的な援助内容や方法を学びたいといった姿勢がうかがえた。

5. 内定先に関する分析

(1) 性別による比較



図表 2-2-39 「保育職への内定の有無」と「性別」との比較

男女ともに回答者の26%が、内定先が決まっており、約7割が内定先が決まっていない状況であった。男女とも同様の傾向であった。

(2) 内定した保育現場の種別と内定先の選定で重視したこととの関連

内定した保育 種別 重視したこと	認可保育所 (n=117)	認定こども園 (n=28)	保育所以外の 児童福祉施設 (n=25)	小規模保育事業 (n=20)
子どもとの関わり喜び	2 (1.7%)	2 (7.1%)	4 (16%)	0 (0%)
経験の活用	0 (0%)	1 (3.6%)	1 (4%)	0 (0%)
ワークライフバランス	15 (12.8%)	4 (14.3%)	3 (12%)	3 (15%)
運営・理念方針	22 (18.8%)	4 (14.3%)	0 (0%)	2 (10%)
業務内容	7 (6%)	5 (17.9%)	2 (8%)	4 (20%)
継続雇用	27 (23.0%)	7 (25.0%)	4 (16%)	5 (25%)
人間関係	13 (11.1%)	7 (25.0%)	1 (4%)	1 (4%)
教育・研修環境	1 (0.9%)	1 (3.6%)	1 (4%)	0 (0%)
建物設備	4 (3.4%)	1 (3.6%)	0 (0%)	0 (0%)
通勤アクセス	22 (18.8%)	8 (28.6%)	2 (8%)	4 (20%)
知人の勧誘	4 (3.4%)	1 (3.6%)	0 (0%)	1 (4%)
給与	14 (12.0%)	3 (10.7%)	0 (0%)	0 (0%)
福利厚生	13 (11.1%)	1 (3.6%)	1 (4%)	0 (0%)
その他	9 (7.7%)	1 (3.6%)	2 (8%)	3 (15%)

図表 2-2-40 「内定した保育現場の種別」と「内定先の選定で重視したこと」との関連

内定した回答者のうち、保育現場種別の上位4施設・事業所に内定した回答者における選定において重視したことの分布を示した。

「継続雇用」はどの保育現場種別でも重視していた。認定こども園に内定していた回答者は、「通勤アクセス」を重視した割合（28.6%）が最も多かった。認可保育所に内定して回答者は、「通勤アクセス」（18.8%）と共に、「運営・理念方針」（18.8%）も重視した割合が高かった。

	認可保育所	認定こども園	保育所以外の 児童福祉施設	小規模保育
1位	継続雇用	通勤アクセス	継続雇用	継続雇用
			子どもとの関わり喜び	
2位	通勤アクセス	継続雇用	ワークライフバランス	通勤アクセス
	運営・理念方針	人間関係		業務内容

図表 2-2-41 「内定した保育現場の種別」と「内定先の選定で重視したこと」（上位2位まで）との関連

「通勤・アクセス」は保育所以外の児童福祉施設を除く施設・事業では、共通の上位項目であった。保育所以外の児童福祉施設は、「子どもとの関わる喜び」、「ワークライフバランス」が上位であり、他の保育現場種別とは異なる傾向であった。

IV. 総合考察

1. 「保育士として就業する意思」について

保育士として就業する意思について、84.1%の者が就業する意思を持っていることが明らかになった。多くの保育士試験合格者は、資格取得のみを考えて受験したのではなく、保育士としての就業を視野に入れて受験したことがわかる。就業の理由としては、「子どもと関わる仕事がしたい」が最も多かったが、次に多かったのは「現在『保育補助』をしていて資格が必要となった」、という者であった。「保育補助」の内容について、今回の調査で把握することはできなかったが、「保育補助」している者の中には、子育て支援員等の講習を受けた者が含まれていることも予想されるなど、保育や子育てに関心の高い者がいる可能性が高い。今後「保育補助」の実態をより詳細に調査することは、就業意思が高く、保育実践に意欲的に取り組む保育士を生むことに貢献するのではないかと考える。

就業する意思と保育士試験合格者の最終学歴との関係を見ると、最終学歴が高くなるほど就業する意思が下がる傾向がみられた。最終卒業校における専攻についての回答から、子どもと関係の無い学科・専攻の出身者は74.8%であった。これに保育士試験合格者の71.9%が現在就業していることを併せて考えると、4年制大学以上の出身者は、子どもや保育とは関係の無い、自身の職業上の専門性に沿って現在働いていることが予想される。そのため最終学歴の高い者ほど就業する意思が低くなることに繋がっていると考えられる。言い換えれば、最終学歴の高い者は、転職をして保育士として就業する意思が、他と比較して低い傾向があると思われる。

また、就業する意思のない者は、その理由を保育士に関する経験や知識がないことから生じる不安とする者は少なく、最も多い理由は「現職を辞める予定がない」、というものであった。給与が低いことを理由にあげる者は14.3%であり、就業しない理由として高いものではなかった。このことから、一般的な保育士の低賃金イメージは、必ずしも保育士としての就業を阻害しているものではないことがわかる。この点については、保育士就業意欲を持つ非就業の潜在保育士に対して、保育

士として働く上で最も重要だと考えることについて調べた研究¹⁾において紹介された、「重要なことの上位3位までに“金銭的報酬が高いこと”を選択しなかった者が約8割」という結果との関連がうかがえる。

2. 「保育士として働く場合に求める条件や重視する点」について

保育士として働く場合に求める条件や重視する点は、「仕事量が適正」「休暇が保障」等、勤務環境や職場環境に関する項目を選択する者が多く、「給与等」を重視する者は38.5%と、半数に満たなかった。また、希望する年収として最も多かったのが200万円～300万円の範囲で、これは国税庁が示した、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与、432万円注²⁾と比べると明らかに低い。保育士試験合格者の年齢の多くを占めるのが30歳～50歳代であること、配偶者がいる者が約7割であることを踏まえると、自分一人で高い経済的な報酬を得ることを求める必要性がないことも予想されるが、適度な仕事量の中で得られる現実的な年収を想定して回答したという側面もあると考えられる。

また、「家事や子育て、介護に理解ある職場」を求める者も約6割おり、この点も保育士試験合格者の年齢を考えたとき、子育てや介護の時期と重なっている可能性が高く、就業支援を行う際に考慮すべき点の一つといえるだろう。

3. 「保育士として働きたい職場」について

保育士として働く場は、認可保育所が65.5%と最も多かったが、それに次ぐのが、小規模保育所、事業所内保育所といった地域型保育事業や、保育所以外の児童福祉施設に関わる現場であった。指定保育士養成施設を卒業した者がこれらの現場に就職するケースが少ない³⁾ことを鑑みると、保育士試験合格者の就職支援を行う際、地域型保育事業の領域や保育所以外の児童福祉施設を意識した支援を行うことに意味があるといえるだろう。

また、子どもの関係のある学科を卒業した者の方が、そうでない者に比べて保育所以外の児童福祉施設を希望する傾向がみられた。これは、子どもに関係のある学科の場合、保育士の職務内容の多様性について学ぶ機会が保障されている可能性が高く、このことが関係しているのではないかと考えられる。

4. 「保育士試験を受験した動機について」

保育士試験を受験した動機については、「子どもと接することが好きだった」「保育士に興味があったから」が上位であるが、「いつか役に立つかもしれない」という回答が半数近くあった。特に、保育士として就業する意思がない者に限ると、この回答が最上位であった。現時点では就業する意思はないが、いつか就業するかもしれないという部分を含んでいるということでもあり、この点は就職支援を行うタイミングの難しさを示しているともいえよう。

また、「子育て経験を生かせるから」という回答は、全体の42.6%であったが、男女別に見ると、女性が45.8%であるのに対し、男性は9.3%である。子育て行為が経験として生かせる営みであるという認識が男女間で明らかに違いがあることがわかるが、家庭における子育ての中心が女性であることをうかがわせる結果でもある。

5. 保育士として働く場合の不安について

保育士として働く場合に何らかの不安を感じる者は全体の三分の二程度であったが、その不安の理由として最も多かったのは「労働条件、労働環境」で、「保育・子育て・実習等の経験の不足」を上回っていた。先に保育士として働く場合に求める条件や重視する点において、勤務環境や職場環境を重視する傾向があることを述べたが、その結果と、不安の理由についての回答結果は関連が深

いと考えられる。また、不安の低い者の方が、保育士試験を受験した動機について「子育て経験を生かせると思ったから」「無資格で保育所(園)等で働いており資格が必要になった(ほしくなった)から」をあげる傾向がみられた。併せて「就業経験の有無」と不安の関係をみると、就業経験がある者の方が不安が低く、なかでも保育現場での就業経験がある者が最も不安が低かった。このことから、子どもと関わった経験が不安と関連があることがうかがえる。

また、「小学生と未就学の子ども」をもつ者の不安が相対的に高いことがわかり、子育て期の試験合格者が保育士として就業する上で、子育て支援の視点からのサポートが必要なこともわかる。

6. 「保育士として働くときに、学ぶ必要があると思うこと」について

「保育士として働くときに、学ぶ必要があると思うこと」については、「障害のある子どもへの支援」「保育や子育てに関する保育事情」等の、保育士としての業務の中でもより高い専門性が求められる項目が最上位であった。その他、半数以上の者が、保育実技や保育の方法(環境構成・指導計画の作成等)に関わる項目について学ぶ必要を感じており、保育士試験合格者が保育士として就職する前に、実習、研修等の機会を保障し、これらの不安の低減を図ることの必要性が示唆される。

7. 「保育現場における実習や研修」について

回答者の約7割が実習や研修を必要と考えており、希望する場所は認可保育所が約7割と最上位であった。先に、保育士として働きたい場所として、地域型保育事業の領域や保育所以外の児童福祉施設を希望する者が少なくないと述べたが、実習や研修に関しては、多くが認可保育所を望んでいた。認可保育所における実習や研修の内容として、「保育士試験合格者がどのような内容を望んでいるのか」、本調査における試験保育士(第3部I)のインタビューからは示唆がえられているところではあるが、今後詳細な調査の必要があるだろう。年齢別にみると、30歳代以下に比べて40歳代以上の方が、実習や研修の必要性を感じている者が多く、75%を超えていた。全体的に「保育士として働くことへの不安」が高い者の方が、実習や研修の必要性を感じているが、40歳代以上は、体力面で不安を感じている者が30歳代以下に比べて多く、この点が実習や研修の必要性と繋がっていると考えられる。

また、実習や研修を必要と考える理由としては、「経験が無く不安」「保育士としての業務内容を理解したい」等が上位の回答であり、保育実技や子どもの発達過程等、保育実践に直接的に結びつく内容については、相対的に下位であった。保育所や保育士の業務の概要を把握することを求めている傾向は、希望する実習、研修期間に関する回答からもうかがうことができる。約半数が2週間未満を望んでいるが、養成校における保育所実習が、保育実習Ⅱ(選択必修科目)を含めれば4週間確保され、指導計画立案等、具体的な保育実践まで想定した実習内容になっていることを踏まえると、保育士試験合格者が望む実習や研修と、養成校における保育実習を同様のものと捉えるべきかも検討する必要がある。本調査における試験保育士インタビュー(第3部I)からは、示唆をえられている内容もあるが、今後更なる調査が必要である。

8. 「保育士として実際に働くための就業支援」について

就業支援として求める項目として、「保育の知識や技術を習得できる講座」では「必要である」56.3%、「やや必要である」28.4%とあわせて、84.7%がその必要性を感じている。また、実習や研修が必要だと思ふ理由として、知識や技術の獲得に関連する「保育記録の作成方法を学びたい」(34.2%)、「指導計画などの保育計画を理解したい」(33.8%)、「音楽や身体活動などの保育技術を習得したい」(27.4%)、「子どもの発達過程を学びたい」(24.7%)は3割程度であった。このようなことから、保育の知識や技術の獲得の必要性を認識はしているものの、これらを獲得する方法としては講座形式が望まれていると思われる。他方、就業予定の園での職場体験を望む者は半数近く

おり、就業予定の園において、職場に慣れるための一定期間が確保されていることを望む傾向があることがわかる。

また、「やや必要である」を加えると 77.1%が就職後も相談できる窓口や機関があることを望んでいた。養成校を卒業した保育士には、出身の養成校という就職後も相談できる機関があるのに対し、試験合格者にはそれがない。今後、保育士試験合格者にとっての相談先の確保について検討を進める必要があるだろう。

9. 「内定先」について

保育士試験に合格した時点で、すでに内定先の現場がある者は四分の一であり、そのうちの約4割が認可保育所への内定であった。内定先の選定の際重視したことについて、認可保育所に内定している者は、運営方針や給与を重視していた。これは、保育士試験合格者が働く場合に条件とすること、重視することに対する回答結果とは異なった傾向であり、その理由についてさらに調査する必要があると思われる。

<引用文献>

- 1) 株式会社野村総合研究所未来創発センター第 270 回 NRI メディアフォーラム 潜在保育士の 6 割が保育士としての就業を希望～「勤務時間や勤務日など希望に合った働き方」をもっとも重視～ 2018 年 10 月 3 日.
- 2) 「平成 29 年度分民間給与実態統計調査－調査結果報告－」 国税庁長官官房 2018 年 9 月.
- 3) 厚生労働省委託調査研究事業「平成 28 年度指定保育士養成施設における教育の質の確保と向上に関する研究」一般社団法人全国保育士養成協議会 2017 年.

第3部

保育士資格の新規取得者が保育の担い手として

定着するために必要な方策の研究

(聴き取り調査)

第3部 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するための必要な方策の研究

(聞き取り調査)

本調査は、保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るため、①試験で保育士資格を取得した保育士、②保育士養成校で保育士資格を取得した保育士、③試験で保育士資格を取得した保育士を採用した経験がある施設の施設長等および保育団体、を対象としたインタビュー調査を実施した。なお、以下では、保育士試験に合格して保育士資格を取得した保育士を「試験保育士」、指定保育士養成施設において必要な科目を履修し卒業することにより保育士資格を取得した保育士を「養成校保育士」と表記する。

I. 試験で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー

1. 研究の目的

保育士資格取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るため、試験で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者を対象としたインタビュー調査を実施することとした。本調査を通じて、試験による資格取得者の就業や継続に関して課題になっていることを明らかにし、就業及び継続意欲や資質向上のための方策を提案する。

2. 研究方法

(1) 調査対象

試験で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者を対象としたインタビュー調査を実施した。調査対象は、現在（2019年3月）、保育所等に保育士として就業している27名、全員女性である。

(2) 調査方法

調査時期は、平成30年10月～平成31年1月である。対象者には、個人の属性等が分かるように、インタビュー前にフェイスシートを記入してもらった。インタビューは、質問項目を設定し、それらの質問について答えていただく構造化インタビューを2～4名でのグループ形式で実施した。質問項目は以下の9点である。

- ・保育士資格取得を希望した理由
- ・試験で保育士資格を取得することにした理由
- ・保育現場の就業先を決める（就活）プロセス（保育士資格取得後）
- ・就業前に不安に感じていたこと（保育士資格取得後）
- ・就業前に受けた支援（保育士資格取得後）
- ・就業前に受けたかった支援（保育士資格取得後）
- ・就業後に不安に感じていたこと（保育士資格取得後）
- ・就業後に受けたかった支援（保育士資格取得後）
- ・就業を継続するために必要だと感じていること

(3) 倫理的配慮

インタビュー開始前に、研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法について依頼書に基づき口頭で説明を行い、同意を得た。

3. 結果

インタビュー調査を分析した結果、保育士資格を取得する前の経験から、27名の対象者を4つに分類することができた。4つの分類は、以下の通りである。なお、ここでの「子どもと関係のある専攻」とは、保育士養成校ではなく幼稚園教諭一種もしくは二種を取得できる専攻のことをさす。

- 分類①「子どもと関係ない専攻」卒業・無資格での保育所就業後に保育士資格を取得した者
- 分類②「子どもと関係ない専攻」卒業・保育士資格取得後に保育所に就業した者
- 分類③「子どもと関係ある専攻」卒業・幼稚園での就業経験がある者
- 分類④「子どもと関係ある専攻」を在学中に保育士資格を取得した者

インタビュー調査を分析した結果を個人ごとに以下に示す。分析して生成されたカテゴリーの一覧は図表3-1-1の通りである。

図表 3-1-1 試験保育士インタビューにおいて生成されたカテゴリーと語りの例

質問項目	カテゴリー	要約	語りの例
保育士資格取得を希望した理由	子どもと接することが好き	子どもが好きで、子どもがいる世界の中に身を置きたい	もう純粋に赤ちゃんが好きっていう。小さな人たちのそばにすることができることって、どんなことかなって考えたときに、この職業がいいのかなというか、そう、自分の身をその世界の中に置きたい、みたいところがあって。
	保育士に興味	子どもを預けた保育園で保育士と触れ合うことをきっかけに興味を持つ	自分が、息子が3人いるので保育預けていたんですね。なので、息子もすごい保育園好きだったし、私もやっぱり先生たち大好きだったので。
	保育士への転職を考えた	他の仕事に就業中、転職を考える	4年大を卒業して、普通の仕事をしていたんですけど、転職をちょっと考えていて。
	職業選択の幅を広げる	職場復帰をしたときの選択肢を広げたい	結婚、出産を機に退職して、その後、家庭に入ってる間に学び直しをして、後々、職場復帰をしたときの選択肢を広げておきたいっていうこともあって、資格取得を目指しました。
	就職に困らない	保育士資格があったほうが生き延びていけると思う	どうしようかなくなってしまったときに、やっぱり幼稚園と小学校だけだとこれからは保育士があったほうが今後たぶん生き延びていけるだろうと思って。
	長く続けられる職業	長く続けられる仕事	仕事し続けられるものって考えて。
	生計を立てるため	仕事をしていなかったが、離婚によって子どもと生活をしていく必要が生じる	すごく明確な理由があって、自分子どもがいるんですけども、当時結婚していたんですが、ちょっと離婚の危機を迎えて、実際に離婚したんですけども、そのために絶対仕事をしなければ、仕事してなかったの。
	いつか役立つかもしれない	資格があると役立つ	資格を持っていたら役立つかなと思って。
	保育士資格なら取れるかもしれない	知識が少しあったため、資格取得しやすそうだと感じる	身近なことだったので、資格を取りやすかったというか、知っている知識もあったので、手に取りやすい資格だったので勉強を始めて取りました。
	子育てで経験を生かせる	子育ての経験が生かせる	子育ての経験も生かせたりとか。
	新しいことへの挑戦	我が子の頑張りに触発されて、自分も何か新しいことに挑戦してみたい	うちの子が高校生になって海外留学していたので、あの子が頑張っているんなら、自分も何か頑張って取ってみようかなと、「取ってみようかな」っていうか、「何か頑張りたいな」という気持ちがあって。
	保育の学びなおし	幼稚園での保育実践を通して自分の力不足を感じ、保育について学びなおしたいと感じる	私は大学を卒業した後、幼稚園教諭として私立幼稚園に勤務しておりました。勤務してる間に、やっぱり座学で在学中に学んでいたことと、実際、保育中にいろいろなことがありますので、自分の経験不足、力不足、知識不足をちょっと痛感しまして、もう一度、学び直ししたいっていう気持ちがあります。

保育士資格取得を希望した理由	保育の奥深さとやりがい	子どもと関わっていると、仕事なのに心から笑える瞬間があり、保育のやりがいを感じる	仕事なのに素で笑える瞬間があるというか、子どもたちが常に良くも悪くも 100 パーセントで、それに思わずふって笑ってしまう瞬間があって、今まで仕事をしてきて、そういうことがなかったんですね。達成感とかはあったんですけど。本当に面白くて、仕事中にこんなに笑うっていうのがなくて。
	自分自身が成長できる職業	自分自身が成長できる職業	自分も成長できる職業なのかなと思って。
	保育者として専門的な視野が広がる	正規職員になることで保育者としての専門的な視野が広がる	すごくいろいろ考えるじゃないですか、先々のことを考えたりとか、この子具合が悪いから早く寝かせてあげようとか、外で遊んでたら、早く入れてあげなきゃねとか、そういう部分も見えていかなきゃいけないし、周りの大人とのコミュニケーションも取ってかなきゃいけないし、なんかすごくもっと正職になったらいろいろ見えてくる部分ももちろんあって。
	教育・保育で社会貢献	サステイナブルな社会の実現を目指して、教育・保育の現場で貢献したい	大学時代はデザインとかを学んでたんですけど、それでデザインでできることとかも大学時代に勉強してきて、サステイナブルデザインっていうところで専門に勉強してたんですけど、じゃあサステイナブルな社会って何だろうっていうことで考えて、一番ってやっぱり教育なんじゃないかなっていうふうにも思うところもあって、で、保育士の資格を取って、新たところで働いて、社会貢献できたらいいなっていうふうで考えて取りました。
	友人からのアドバイス	保育士資格を取得した友人から話を聞く	友達が保育士資格を受けて取得した方がたまたまいたので、その方にお話を聞いたりして。
	身内が保育士	母親が保育士のため保育士を身近に感じている	うちの家族の者が、母も保育士をしているので、自分の保育士という仕事に対してものすごく身近なものに感じていて。
	無資格で働いていて資格がほしくなった	子育て経験レベルで話すことに問題を感じ、資格がほしくなった	これはちょっと近所のおばさんが子育て経験があるレベルでお伝えしてはいけないなと思って、そこからじゃあ挑戦してみようかなと思ったので、かなり 40 歳ぐらいで挑戦することに決めました。
	格差を感じた	無資格だと責任のある仕事を持たせてもらえず、悔しい思いをした	「無資格でいいよ」って言うてくれた幼稚園とかに働かせてもらってフリーで働いていたんですけど、やっぱり玄関に立ってはいけないとか、自分が子どもを見ていたのにけがしたとか何かあったときに保護者に直接伝えられない。先生、正職に話をして、その仲立ちになった先生が保護者に説明するみたいで感心だからうまく伝わってなかったりもあるし。なので、それが直接言えないのが、その無資格だけが関係なのかって思うと悔しい気持ちとかもあったりとかして資格を取ろうと思いました。

試験で資格取得した理由	働きながら勉強して資格を取得	すでに保育所で非常勤として働いていたので、働きながら勉強して資格を取りたい	私は、非常勤で働きながら、なんかやっぱり働きながら取れるっていう。なんか学校に行くっていう考えは全然なくて、勉強しながら、働きながら、なんか取れるかなっていう気持ちで。独学っていうか。
	自分のペースで勉強して資格を取得	今の生活を何も変えることなく、資格取得のための勉強ができる	今の生活が何も変わることなく、やりたいことに向かえるっていう選択肢がそこだったかなと思います。
	子育てしながら資格を取得	子育て中だったため学校に通って勉強するゆとりがない	子育て中だったっていうのが一番大きいです。通って、勉強するゆとりがない。
	家庭との両立	誰にも内緒で資格取得を目指したため、家族に迷惑をかけずに資格取得の勉強をしたい	私、誰にも内緒で取り始めたので、家族にも内緒で取り始めたので、<中略>まさか皆仕事を辞めて保育士になる、なんて誰も思っていない。だったので、誰にも迷惑を掛けずに、私がやりたいことをやるっていう選択肢がそこだったかなっていう感じ。

試験で資格取得した理由	学校への通学の困難さ	子どもがいたので学校に通うのは難しい	子どもがいたので、外に出れないと思ったので。学校、通うのも調べたんですけど、やっぱり今の子どもがいる状況ではちょっと無理だなと思ったので、ちょっと自分の家で勉強をして取ってみようということで、やはり試験にしました。
	学費を節約	お金の問題	お金の問題もあるし。
	取得までの期間の短さ	最短だと1年で取得できる可能性がある	私が取ろうと思った時がもう6月ぐらいで、養成校だと3年ぐらいかかる。頑張れば1年でも取れるっていうのが魅力のところだったので、そちらを選びました。
	年齢	年齢	年齢的にもう1回学校に通うっていう年齢ではなかった。
	就学するの必要性を感じない	既に海外の養成校で実習を経験している	(海外の養成校で)もう実習も全部やりましたし。
	就学するのは面倒	学校へ通うことは面倒	ちょっと学校行くの面倒くさいなと思って。
	免除科目があった	試験で免除される科目がある	私は学生時代に幼稚園教員になる資格を持っていたので、幼稚園教員の資格があると免除される科目がいくつかありまして、保育・福祉の分野の単位、科目を受験すれば、実技も免除というところが大きくて。
	マークシート化	試験がマークシート化された	全部、記述のときに一度、受けて、これは歯が立たないと思って、そのときに1回、諦めたんです。そのときは多分、免除もすごく少なくて、ほぼ全部、同じように筆記試験を受けなければいけなかったの。そこから数年たって、またちょっと思い返してみたときに「あ、少しハードルが下がったな」と。マークシートで、免除も少し増えていて、これならいけるかもと思って再チャレンジしたっていう形。
	大学在学中に取得したい	大学在学中に資格を取得したい	大学出てからあらためて専門学校に行こうっていう発想は本当、ゼロで、大学に行きながら試験、頑張って2年で何とか取れば、大学行きながら、本当、授業の延長線上じゃないんだけど、＜中略＞大学生活の中で取れるなら、それが一番だなと思って。
	大学の学習の延長線	試験科目に大学での学習と共通するものがある	大学でやってることに近い内容も、発達心理学とか、あったので、「この科目は大丈夫のかな」みたいな安心感は何個かはあったので、それもあって、安心があったのかなと思います。
	在学中の学校の方針	在学中の学校の方針	在学中であったので、同時並行して、取るってなるとやっぱり国家試験のほうかな。
	先輩からのアドバイス	先輩から在学中に試験で保育士資格を取得する人が多いと聞く	先輩の方たちから「試験で取れるから、卒業生で保育士資格を持ってる人はすごく多い」というのは聞いていたので、気持ちが固まった部分もあって。
	友人からのアドバイス	保育士資格を試験で取得したママ友からアドバイスを受ける	ママ友で国家試験を受けた人がいて、その人のアドバイスで受けることにした。
	周囲の経験者の存在	周りに試験で保育士資格を取得した人がいて、自分にもできると感じる	先輩たちのことも見てたので、きっと取れる、勉強すれば取れるんだろうっていう、何となく、安心感とかも少しあったので、あんまりそれ以外の選択肢がなかったですね。
	勤務先に試験保育士がいた	勤務先の園に保育士試験を受けた人が複数いた	その園が、他に働いてるパートの先生とかでも保育士資格を試験で取るっていう先生が何名かいて。
勤務先が試験料支出	勤務先の園が保育士試験の受験料を2回まで支出してくれる	会社自体も、2回目かな、までは保育士試験の受験料を。＜中略＞やはりサポートがすごいあったので、そのサポートを受けつつ、あと社長たちからの適度なプレッシャーを受けながら、なので自分に負けずに勉強もできて。	

就職活動の プロセス	就職セミナー参加	就職セミナーに出向く	私も就職セミナーに出向いて見つけたんですけども。
---------------	----------	------------	--------------------------

就職活動のプロセス	ハローワークで情報収集	ハローワークで情報収集する	職安？今でいうハローワークに行って、何気なくパラパラ見てたら出会ったというか。
	市の広報で情報収集	区の広報で保育所のパート職員募集を知り応募する	広報に募集が出てたので。区の広報に。あ、もうこれはやるしかないと思って、申し込んだら、あっという間に。なんか、資格があるだけで、何の経験もないし、落ちるだろうなと思ったら、次の日には即電話だったので、ほんと人がいないんだなと思いました。
	新聞広告	新聞を見ていて見つける	ある日新聞を見ていたら。
	誘われた施設に	知人が運営している園に誘われる	知り合いが保育園を運営していて、資格を取ったらおいでっていうふうに言ってもらっていたので、取ったら、すぐそこって感じでした。
	知人の紹介	知人に園を紹介される	派遣で出会ったベテランの保育士さんがいらっしやいまして、もうリタイアされた方なんですけど、その方が、「人を探してるから、よかったらどう？」っていう。
	友人の紹介	保育士の友人と保育観について話すうちに、友人の勤める園が良いのではと紹介される	たまたま保育士をしている友人とちょっと話す機会があつて<中略>保育観についてすごいいろいろ話しているうちに「それ、うちの園が近いかもしれない」というふうに、友人が自分が勤めている法人を紹介してくれて。
	派遣会社の紹介	派遣会社に登録し、園を紹介される	自分の条件と、どの園がいいんだろうというのが、どうやって就職活動をしていいんだろうと思って、ちょっとどこで募集してるかとかを1個1個、探すよりは、もう派遣会社に登録して。急いでもいなかったっていうのもあるんですけど、そこで、ほんとに自分のちょうどいいというか、働けそうなところがあったら紹介していただくという感じで。
	紹介会社のチラシを見て	仕事紹介会社のチラシを見る	〇〇です、そのチラシを見て。
	求人サイトで情報収集	求人サイトをみて情報収集	求人者のホームページを見て、そこから自分に合うというか。
	新規園の求人募集を知る	新しくできた保育園が求人募集していることを知る	新しくできたばかりの保育園があったので、そこが募集してることは前から知っていて、建設途中から知っていたので、友達も情報くれたりとかして、貼り紙を実際見に行き電話かけてっていう経緯でした。
	求人者のあった園に見学	求人者があった園に見学に行く	求人誌みたいな、広告みたいなものに載ってた2つの園を見学に行き。
	大学に求人者のあった園を見学	大学に求人者が来ていた園を見て回る	大学に求人者が来てた園をいろいろ回ってたんですけど。
	知人の保育士から情報収集	アルバイト先の保育士から情報を得る	アルバイトしてた先も公立の保育園だったので、そこで、その先生たちから自治体の試験の情報とかもくれたっていうのもあって、「じゃあやっぱりここの受けてみようかな」みたいな気持ちになったかな。
	通いやすさ	自宅から近くて通勤しやすい	家近いといろんな面でいいなって思ってた。
	保育理念に共感	園の保育理念、保育内容に共感する	私がやりたい感じで子どもたちを見れるのになんていうふうに思ったのでこちらに就職しようと思ったっていう感じです。
	じっくり園を選びたい	資格取得後に急いで就職するより、ゆっくり園を探したい	家の中で「どうしようかな。何かないかな」みたいなのは探していたけれど、でも今すぐはどうこう、もなかったし、っていう感じかな。<中略>それこそ家族の事情もあつたりとかで、自分がまだちょっと自由でいたいというか、あまりとらわれてない状態でいたい時期が、夏ぐらいに、ちょっとあつたので、そこらまでゆっくり探そうかな、ぐらいの感じで。
子どもの生活圏を中心に探す	子どもが通う小学校の校区界限で園を探す	子どもの小学校どういところで生活するかなんていうイメージをしたら、あまり幼稚園時代とお友達関係が、私自身変わるのも嫌だったので、多分校区で言ったらこの小学校になるだろう。そこを中心に考えていった。	

就職活動のプロセス	自分が成長できる環境	自分の興味のあることが学べそうな園に勤めたい	認可外の保育園になるんですけど、そこが音楽保育園をうたっていて、リトミックだったり音楽の教育をすごいしっかりしてるところで、音楽、もともと好きなので、そういうところで学んでみたいというところから。
	保育者や園の雰囲気	保育者や園の雰囲気で決める	働いている方の雰囲気とか、園の雰囲気とかが全然違って、それで、その雰囲気で決めてしまった。
	子育て経験を認められる	0歳児を安心して任せられる人が少ないという話を聞き、子育て経験が活かされると感じる	ゼロのお部屋の、そのこの保育園長先生とか理事長の話の中では、ゼロを安心して任せられる人ってそんなにたくさんいないという話で、子育て経験があって、安心して任せられる人がほしいな、みたいなの、そんな口車に乗ってしまっ。
	障がい児に関心	障がい児の担当となり、関わる中で障がい児の保育に興味を持つ	重度の障がい児の子が園に入ってきて、その子を任せられたんです、ほんとには正職が見なきゃいけないけど、内々で、「フリーのあなたが見て」みたいな感じで。保護者と面談とかするのは正職みたいな感じで。1年間、その子を見てたんですけど。部屋を飛び出しちゃうとか、そういう子なんですけど、その時にすごくかわいくなって、障がい児も見たいなと思って。
	福利厚生等の待遇	福利厚生等の待遇を考慮する	いろいろ福利厚生ですとか。
	園探しの困難さ	求人がある園がどこがよいか分からない	何をどういうふうに精査して、区別して見ていったらいいのかが全然分からなくて。
	働きながら就活する困難さ	働きながら自分で就職活動するのは難しく、園を見つけられない	働きながらやっぱり就職活動ってすごく難しくって、自分で動いてみたんですけど、なかなか見つけれなかったの。
	待遇を考慮し公立を希望	長く働き続けるため待遇を考慮し、公立園を希望する	じゃあどういふ場所で働こうってなったときに、なるべく長く続けたい、なるべく長くできるのはって考えたときに公立だと思って。たぶん公立ならシフトとか守られてる感じ、自分たちも守られてるいい環境の中で働けるんじゃないかっていうのもあって。今後結婚したり出産したりしても産休育休が取れる、また復帰できるっていうのもあって。
	自分が成長できるため公立を希望	年齢層がさまざまベテラン保育士がいる環境で経験を積みたいと思い、公立園を希望する	公設公営のところだとかなり年齢層もさまざまだし、ベテランの先生方もいらっしやったので、こういう環境に最初いた方が、＜中略＞支えてもらえる、じゃないんだけど、安心して働けるところに行きたいなっていうのがあって、それもあって、公立にこだわった部分はありました。
	資格取得見込みでもよいことが後押しに	資格取得見込みでも構わないという点が後押しになる	今、保育士の試験を頑張って取ってるけど、もしかしたら落ちるかもしれないし、資格も取れないけどって言ったら、「見込みの人でもOKだ」って言うから、じゃあ、今のところを辞めて、もう少し障害児とかを勉強したいなと思って、受かって、4月から、その支援センターで働いてるっていう感じです。
資格取得後も就業継続	資格取得前から勤務していた園で資格取得後も継続して働く	今年の8月に私は資格を取ったんですが、その前の4月から正社員として働かせてもらって、資格を取って保育士として、また登録し直してという形で、今の職場で。	

就業前の不安	正規職員としての責任	正職職員としてすべてを任せられることに不安を感じる	そこに突然、正規でほんって飛び込んで、「はい、じゃあ、今日からこれ、全部やってください」っていうのはやっぱ不安でした。
	担任を持つこと	集団に対して関わった経験がないため、担任をもつことに不安を感じる	子育て経験はあるから、子ども1対1の対応はできるだろうと。ただ、集団に対しての対応っていうのが経験が一切ないので、それをやられて、担任だと言われても、まずできないだろうなっていうのが一番大きいです。
	経験不足	保育の現場を見たこともなく、よく分からないため不安を感じる	自分の子どもは育ててはいましたけども、保育の現場っていうのは保育園に通わせてもいなかったの、見たこともなかったし、よく分からなかったの。

就業前の不安	人間関係	一緒に働く人と保育観が大きく違うと働きづらいのでは、と不安を感じる	あとはやっぱり人ですね。一緒に働く、結局、保育って連携を取らないといけないので、例えば保育観があまりにも違ったりすると働きづらいやろうな、とかそういう不安は、正職としてなると思ったときにありましたね。
	家庭との両立	家庭と仕事の両立ができるかどうか不安を感じる	就業する前に不安だったのは、やっぱり家庭との両立。子どもがいて、それぞれ小学校だったり中学校だったりっていう、ありますので、そういう家庭の用事と就業の調整ができるかどうかっていうことが不安で。
	非常勤経験による不安軽減	保育所に非常勤で勤務していたことが不安軽減につながる	パートとして入ったときは、何も分からない状態だったので、本当に言われていることをやるだけで、でもその経験が正職として、今1年目でやりますけど、すんなり仕事に入っていけたかな、というのも大きいですね。
	一般職経験による不安軽減	会社で若い新入社員と関わってきた経験があるので、大きな不安は感じない	それでも会社ももう本当、毎年、新入社員も入って来ていたので、(若い人たちと一緒に働くことについては)そんなに大変そうだなとも思わなかった。
	保育士としての責任	保育士という肩書や責任に対するプレッシャーや緊張を感じる	今までは補助、保育の補助とかで、補助が付いていたものが、さあ保育士ですって肩書をちゃんと持って、でも初めて現場に立つってというのは、ほんとに不安しかないというか。
	保育の専門的内容	保育に関する専門的な内容になると、言葉に詰まる	世間話ではできるんです、保護者の方と。でもやっぱり専門的なこととかになると、ちょっと言葉が詰まるというか、一気に私も、「あ、や、あ」みたいな感じになって、すごく分かりやすくなっちゃって。
	保護者対応	非正規職員ではなく正規職員になった際の保護者との関わり方に不安を感じる	今の保護者の方とはちょっと付き合いが長いので、そういう部分も笑ってくださるんですけど、これが果たして4月に(正規職員に)なったときに新しい保護者の方と向き合ったら、きっと保護者の方不安で、イライラされるだろうなと思って。
	保育所の生活	保育所の実際の生活や時間配分についてやや不安を感じる	幼児との生活では、保育園って時間が長いなっていう、子どもが集団生活をしている時間が長いなっていうことは理解できてましたので、どういう時間配分になるんだろうっていう、実際の生活に対する、不安とまではいかないですけども、どういうふうにしていったらいいんだろうっていうところ。
	乳児保育	乳児保育に対して不安を感じる	乳児に関しては、子育ても未経験ですし、たくさんの乳児を一度に預かるっていう経験もしてませんので。せいぜい自分の兄弟の子どもを1週間ぐらい預かるとか、そういうことで、ミルクをあげたりとか、おむつの交換をしたりとか、乳児のぬくもりっていうのは感じてたつもりではいたんですけども、果たして1対1じゃない、実際、それをどのように自分が学んできたことを大事にしながらしていくんだろうっていう漠然な不安はありました。
	ピアノの実技経験の少なさ	保育に関するピアノの実技経験がないことに不安を感じる	実技面でピアノを弾いたことがなかったので、どの程度必要になってくるのかなっていうこともあって、弾いたらほんとにいいんだけど、今の状況で弾けない中での見切り発車のように、資格だけ先に先行してるような感じもあったので、そうした面でもうちょっと時間を余裕を持ってできたなら良かったなって。
	書類関係	保育関連の書類がよく分からない	やっぱり書類関係とかの、なんか週案とか計算とかの。試験で勉強は、テキストとかでは出てるけど、これを実際、就職したらどうするのかなみたいなことが。やってみたら、教えていただいているので、できましたけど、もう最初が、これが謎の部分というか。
	事務仕事の量	書類に追われて子どもを見られない園があると聞いて不安を感じる	正職としてなる上での不安は、やっぱり書類に追われて子どもを見る時間がない園とかもある話をよく聞いていたので、そういう子どもを見れないような園だったらどうしようか、とか、そういう不安と。
保育技術のなさ	手遊び、わらべ歌、体操など、保育技術が全くないことに不安を感じる	やっぱり、手遊びとか、その辺でやっているわらべ歌とか、体操とかやってるんですけど、そういう、自分の実技面、全くないんで。	

就業前の不安	実際の仕事内容	保育士が実際にどう動き、どんな仕事をしているのかわからないため不安を感じる	試験ってほんとに、この資格の紙をもらうためだけにやって、頭詰め込んでだから、実際、実習とかもしてないし、保育園の先生が実際にどういうふうに動いて、どういう仕事をしてるのかっていうのは、保護者としてとか、なんとなくは分かるけど、実情は分からないから。
	暗黙のルールがあるかもしれないこと	保育士内の暗黙のルールがあるかもしれないことに不安を感じる	不安に思ってることというのは、意外と保育士の中の暗黙のルールみたいなものがあるらしく。
	収入の確保	就職先がなかったら収入が途絶えて困る	私、切れ目なく幸いなことに働くことができたんですけども、たまたま働けたんだけど、よく自分の心を考えてみると、切れ目なしに働きたい。(就業先がない) やっぱり収入が途絶えてしまうし、将来の不安があって。やっぱり幼稚園のときも、若いときは十分にいただいているかなとは思ってたんだけど、そのときは夢中で、足りてはいたけれども、よくよく周りを見渡してみると、一般企業に比べて収入が少ないっていうことがあった上での、次なかったら困るなっていう思いが強かったっていうのを思い出しました。
	学歴	高卒を理由に採用を断られ、自分の学歴で保育士として働いてもいいのかなと不安を感じる	どこの園も短大卒以上って書いてあったり、書いてなくても、お電話して話をすると「すみません」というのがあったので、そのときは働く直前までは、学歴コンプレックスまではいかないですけど、「高卒だけど、いいのかな」っていう不安が、働く前は、やっぱりなんかこう植え付けられちゃったっていうか。
	年齢	若い人たちと一緒にやっていけるかなと少し不安を感じる	私は、ある程度歳がいつてから行ったので、若い人たちと一緒にやって行けるのだろうか、ぐらいい感じだったかな。
	社会的地位の低さ	〇〇大学卒で保育者になることに對して「もったいない」と言われ、保育職の社会的な地位の低さを感じる	4大卒で現場に出る、保育の現場に出るっていうことがあまり身近な人にはなくて、うちの〇〇大学でもそんなに多くはなくて、<中略>公立のところにもちょっとだけアルバイトに行ったことがあったんですけど、その先で「え？ その大学なのに、もったいないね」って(園の保育士から)言われたことがあって、「でもそういう認識なんだろうな」と思って、その保育の現場に出る、大学出たのに現場に出るみたいなので、そういうふうに関わりから見られるっていうのもある。
	養成校出身者との意識のギャップ	学びの課程が異なる人たちと意識のギャップがどの程度あるのかと不安を感じる	専門学校を出た人と、自分と、意識のギャップがどれくらいあるものなのかっていうのが分からなくて、<中略>自分が理想としているものがあるから、そこと、実際出たときに、話が通じなかったり、じゃないけど、基礎的に持っているものが違ったらどうしようっていう不安は、かなり、それがたぶん一番大きくて、私の場合は、
	大学での学びと現場とのギャップ	大学で培った保育観や目指したい保育と実際の保育現場にどの程度ギャップがあるのかと不安を感じる	結構、保育観みたいなことを持って、「こういう保育がしたいよね」「こういう保育がいいよね」っていうのが、大学の間にかなりあったから、実際の現場に出たときに、全然違ったときに、果たして耐えられるのかっていう不安が一番大きくて、でも現場に出るまで消えることはなかったですね、その不安は。その不安を持ちながら就職しました。
	社会復帰への不安	子育てによるブランクが長いため社会復帰に不安を感じる	結婚して、子供を生んだので、12~13、13~14年、もう全然、社会と関わりなく。<中略>再就職の時に、社会復帰の不安はあったんですけど。
	フリー採用のため不安なし	フリーで責任がなく不安がなかった	担任ではなかったもので、多分比較的、もう責任のないというか、単純なことをやらせていただいていたので、入ってすぐに困ったことというのはなくて。
	非常勤採用のため不安なし	非常勤で責任がなく不安がなかった	最初は非常勤だったので、何かを任せられるわけでもなかったもので、不安はなく、興味っていうか、楽しいという気持ちで過ぎていった感じです。
	海外の保育経験があり不安なし	海外で保育の経験があったため、実技的なことでの不安はなかった	私の場合はもう海外でそういう一応練習はしてきたので、何かそういう実技的なこととか、そういうのに関して全く不安みたいなことっていうのは、大体どこの保育園もやることは一緒だろうなっていう感じだったから、それは特になかったんですけど。

就業前に受けた支援	出身養成校での相談	出身養成校で、卒業後も相談に乗ってもらったり話を聞いてもらう	今の公立の試験を受けたりっていうところでは、すごく大学の先生の力が大きかったなと思うので。まあ私は働いてたっていうのもあるけど、卒業したり仕事を辞めてからも、いろいろ相談に乗ってもらったり、いろいろ話を聞いてくれたりっていう、そういう場とかそういう存在ってのはすごく大きいなと感じました。
	出身養成校での論文添削等指導	出身養成校で論文添削指導を受ける	大学の〇〇先生とかにもいろいろ（公務員試験対策で）論文見てもらったりとか、面接の相談とかも△△先生にさせてもらったりとかして。
	同窓の先輩の話を聞く機会	大学の先生が保育現場に出た先輩の話を聞く機会を作ってくれて、それが後押しになる	うちの大学を出て、公立の保育現場に出た人を、先輩を、教授通じて紹介してもらって、2人紹介してもらって、大学で話を聞く機会を作っていたら、私ともう1人、あと2人だったかな、現場に出ようかなって思ってる人たち、「どうですか、実際？」みたいな話を聞きました。＜中略＞その話が聞けたことは私にとって大きかったかなって思ってる。＜中略＞不安はあるけど、でも、そういう、同じ人がいる、同じような人がいるのだから、私も頑張れる、みたいな。

就業前に受けたかった支援	保育体験の機会	一日保育体験のような機会での園との相性を肌で感じたい	保育って、数十分とか、それこそ午前中の1時間だけとかって入っても、実は全体的なものは感じ取れなかったりするんで、「どうぞ見学に来てください」っていうよりは、それこそ、「1日保育士体験みたいなのでどうぞ」って言われると、また違うかもしれないけれど。＜中略＞皆が就職するときに求めているっていうのは、実は、全然就職セミナーとか、そういうことではない気がして、本当に「この園が自分に合っているのか」っていうのを肌で感じられる時間が実は一番必要なのかなと。
	就職先での体験実習	保育士と現場のマッチングのためにも就職する前に試せる期間があるとよかった	ちょっとお試し期間的なのがあると、すごくいいですね、お互いにね。向こうも。マッチングしたらいいですね。実習生さんが気に入って正規になる方、多いですね。
	救命に関する知識と対処法の講習等	乳幼児の救急救命に関する具体的な対処法などの講習を受けたかった	園内研修であったり外部研修であったり、救急救命の講習が入る前からできると、乳児だと指で心臓マッサージするとか、そういったことが実際の大人とはやっぱりかなり違ってきたり、あと喉に詰まらせてしまったりとかっていったときの対応なんかは、いつ必要になるかが分からないので。
	書類関係	保育関連の書類について知る機会があるとよかった	これも難しいのかもしれないですけど、その不安だった書類関係のものとかが何か分かるような支援があればとは思いますが。思い切り個人情報というか、そういうものなので、難しいかもしれないんですけど、そういう書類関係に、どういうものなのかっていうのが漠然とでよかったので分かったら、もっと安心だったかなとは思っています。
	指導計画の書き方	週・日案の書き方を練習しておけばよかった	実習みたいなことは全くしてなかったんで、週・日案の書き方一つもそうですけど、指導案というんですね。やっとなら良かったなというのはありましたね。
	ピアノの実技・技能を高める機会	保育に関するピアノの実技・技能を高める機会があるとよかった	実技面でピアノを弾いたことがなかったので、どの程度必要になってくるのかなっていうこともあって、弾いたらほんとにいいんだけど、今の状況で弾けない中での見切り発車のように資格だけ先に先行してるような感じもあったので、そうした面でもうちょっと時間を余裕を持ってできたら良かったなって。
	実際の保育内容に関する情報	その園の実際の保育内容や保育方法がわかるような情報が得られるとよかった	どんな保育をしているのかっていうところが分かれば、たぶん、自分の思いとそんなに違わないところに入って行けるんだけど、それが見えないから、入って行って「あれ？」って思う人が多くって、そこがそれこそ離職につながっていったりすることもあるのかなって。

就業後の不安	専門的知識や技術の不足	工作や遊びなど、いろいろなプログラムなどの引き出しが少ないことに不安を感じる	「引き出しは少ないな」と思いました。実技的な。歌はあれですけど、工作とか、いろんな子どもへのプログラムっていうか、遊びの幅とかも、自分で思ってたよりも出て来ないことが多くて、だから、就職してから自分でいろんなこと調べて、そこから勉強して、何とか日々やっていく、みたいなの。
	経験不足	未経験の仕事をどのように身に付けていけるか不安を感じる	一番の不安は、仕事のまだ未経験なところをどうやって手にしていくかというか、そこですかね。そこが、ちょっと調べたりもあるんですけど、どうしても園の先生に聞かないと分からないみたいなのところは、先生を見つけて、先生のお時間があるときに聞いてっていうのが、それがなかなか難しいなと思ってます。
	適切な保育方法	園の保育方法が適切なものかどうか判断がつかず不安を感じる	これがやり方なんだって言って、慣れていったときに、これは本当に、その保育園のルールなのか、うちの園のルールなのかって比べたときに、それがやっぱりこう、何が正解か分からなくて。
	暗黙のルール	保育では、慣習になっていることや当たり前とされていることが多いと思われ、疑問を感じる	慣習になっちゃってるというか、これを、「こうなって当たり前」みたいなのところがすごくある世界だなと、私は思っていて、「こうあるべき」みたいなの、何々するべきっていうところがすごくあると思うので。＜中略＞ただ意外と悪気がなくて、もちろん正義でやっているんで、あれなんですけど、でも、そういうことが少しずつ積み重なってるんじゃないかなと思うところはあるかな。
	相談できる余裕がない	相談したいことを日々相談できる余裕がない	他の方とのシフトの関係とかで、なんかいろいろ聞きたいことがあっても、なかなか聞きづらいといいますが、先生方がワッと動いてる感じといいますが、そこで「ちょっと先生、すみません」っていうのをなかなか、聞かなきゃいけないけど、聞き逃すとか、いつ聞いたらいいたろうみたいなの、それが結構、今でも不安で。
	相談相手がいない	試験保育士は同級生等に相談ができないため、勤務する園の中で解決しなければならない	(養成校だと)やっぱり同級生に相談できるっていう面はありそうですね。試験だとやっぱりそうした、一緒に頑張ろうみたいなのことはないんで、今いる園の中で解決していくっていうのは、大きくなってきますね。
	支援が必要な子どもへの対応	発達障害が疑われる子どもへの対応に不安を感じる	私は1年目のときに、ちょっと発達障害のある子とか、グレーゾーンの子が入るとかたちで、保育時間、働くことが多くて、1年目そういう感じで何もその知識がないまま、どこまでこの子の行動を許していいんだろうっていうようなことも、その子それぞれに保育の目的、目標とかあると思うんですけども、先生方もなかなか忙しくて、そういう部分今にも通じるんですけども、どう対応するべきかっていうことをなかなか共有できないので。
	子どものトラブルへの対応	子ども同士のトラブルへの対応の仕方がわからず困る	例えば、子ども同士がけんかをしている場面、どうやって仲裁に入ったらいいかとか、あとそれも年齢別によって、やっぱり4~5歳になってくると随分違うと思うし、子どもの性格によっても違うと思うんですけど、それが一番困りました。
	最初から担任	1年目から担任となることに不安を感じる	人の入れ替わりもすごく激しい園なので、たまたま最初に入ったクラスが、私ともう1人、新しい先生と、産休明けてすぐの先生と、保育士としてはベテランなんですけれども、うちの法人としてはまだ半年っていう先生の4人で組んで担任っていう状況になっていて。
責任者として従事すること	正規職員として働き始めて短い期間のうちにリーダーを任されることに不安を感じる	今の保育園が結構若い人が多くって、もう3年目にしてリーダー任されちゃって、それで後輩引っ張ってほしいっていうのを園長先生のほうから言われてるんですけど、もっと自分も学びたいことあるしっていう不安が。	

就業後の不安	係を受け持つ	仕事をしつつ、係の仕事もやることに困難さを感じる	今2年目なんですけど、1年目のときは係はなしで過ごさせてもらって、今年、初めての係を持って、他の先生方はなんかこう何個か掛け持ちで係をしている状況でも私は1つなんですけど、それでもいっぱいいっぱい。そういうところも、去年はどうだったかとか、書類がどこに、「前の年度のを見れば分かるよ」って言うんだけど、その前の年度のがどこにあるのかとか、もう、そういうところから1個1個、手探りでやってるし、やらなきゃいけないんでしょうけど、そういうところもなかなか。仕事をしつつ、係の仕事もやるのって大変なんだなっていう、そういうところが不安というか。
	キャリアのある保育士がいない	自分より上のキャリアのある保育士がいないこと	上の立場の人が全然いないので、ちょっとそこが不安ですね。
	教えてもらう機会がない	先輩保育士にわからないことを教えてもらえる状況にないことを苦しく感じる	一応、新人2人、ベテラン2人だったので「この2人に聞いてください」という扱いではあったんですけど、そうはいても、4人担任なので、<中略>だから、毎月クラス会議のたびに「あなたたち2人はこれができてない、あれができてない、これができてないことについて、どう思いますか」と言われる、みたいな1年で。
	責任の重大さ	保育経験が浅いうちに一人で一時保育を任せられ、役割・責任の重さに不安を感じる	私は今、一時保育の担当をしております、一時保育に専任の先生がいないんですね。パートで回っていて入ってすぐに、1人で4人を任せられたことが1日あって、人数は少ないは少ないんですけども、一時保育なので毎日が4月のような感じで、自分も子どもを育てたので、おんぶにだっこで、てんやわんやっていうのは、慣れてはいたんですけど。
	安全確保	保育士不足で子どもの安全確保が困難なことに不安を感じる	トイレの中を見るためには、全く見えないところに移動しなくてはいけないので、そうするとうちが出ちゃいました、おトイレ行きたいって言うてる子がいますっていうと、ほんとに少数で見なくてはいけないような状況にもなったりするので。
	子育てと集団保育のギャップ	自分の家庭での子育てと、園での集団生活とのギャップを強く感じる	小さな子たちの集団生活っていうのが、私はうちの子を、3歳半ぐらいまで、うちで、家の中で育てたので、あの、自分の子育てじゃないけど、子が育っていく環境とのギャップはすごく感じたかな。
	園理解が不十分	幼稚園と保育園の違いについて理解不足で不安を感じる	保育をすることだったり自分のポジションに不安はなかったんですけども、幼稚園と保育園で先ほども管轄が違うっていうことがチラッと出ましたけれども、保育園と行政との仕組みだったりとか、そういったことまではなかなかテスト勉強では学べなかったんで、ちょっとそこが、ゼロではないんですけど、知らなかった自分がちょっと不安を感じた部分であります。
	他職員との連携	非正規で就業時間が短いので、他の職員との連携・調整が必要だと感じる	ただ、非正規で自分の就業時間が短いので、やっぱり、さっき、今度のお話で、何か他の職員との調整しなければいけないとか、いついつまでっていう期限があるものについての、自分の中で調整をうまくしておかないと自分の勤務と重ならないとか、そういった関係で、予定をきちんと組むことが大事だなっていうことは感じていきます。
	保育には明確な答えがないこと	人と人が関わる保育では明確な答えがないということに不安を感じる	やはり輪郭が持てないというか、グレーなところがいっぱいあるというか、やはり保育園って人と接するので、答えがないから。
	収入	収入が低く、将来へ不安を感じる	最初は幼稚園での経験と、あと就職したときのポジションが、資格がなくても大丈夫だよっていうポジションだったので、契約職員だったの、非正規でしたので、やはりこれも収入が幼稚園で正規で働いてたときよりも非常に低いものでした。ですから、目指した保育はあって保育園には行ったんですけども、でも、このままじゃ生活できない。非常に困ってたっていうことではないんですけども、でも10万いきませんでしたので。7万円ぐらいだったかな。

就業後の不安	借り上げ制度等各種助成金の停止・廃止	処遇改善費や借り上げ制度が無くなったなら今の給料で生活していけるか不安を感じる	今回就職活動した時に、すごくほんとにあらためて保育士の方の給料って、ほんとに切ないなと思ひまして、ちょっと高いと思うと、込み込みで22万とか、込み込み？と思って、処遇改善費とか、借り上げ制度とかもやってらっしゃらない園ももちろんありますし、でも借り上げ制度があっても、あれって時限法律みたいなもんですよね。じゃこれがなくなったときに、このお給料で生活できるのかなとか。
--------	--------------------	---	--

就業後に受けたかった支援	相談できる環境	自分の不安を相談できる場がほしかった	自分が不安に思ってることを話せる場っていうのが、やっぱり保育中だと、そこがないまま、もう嵐のように過ぎていくので、その時間とかがあれば、その場その場で自分の気になったこと、不安とかも、もっとうまくならしていったのかなとは。
	経験談を聞く機会	経験者の話を聞く機会があるとよかった	経験してる方の話だったり。
	適切な保育方法を検討する場	園の保育方法に対して疑問を感じ、適切な保育方法を考えられる場が必要となり研究会に出かけた	「これでいいのかな」っていうのは絶えずあって、だからこそ、園で仕事を始めてから、すごくいろんな研究会とかに行くようになりました。自分の疑問をちゃんと分かった上で、現場がこれでいいのかなっていう気持ちもすごくあった。
	他クラスの保育見学	他のクラスの保育士はどのように保育しているのかを見学できる機会があるとよかった	今2歳なんですけど、なかなか幼児さんとかが見に行けなくて、たまに1歳さんとか手伝ったりは行くんですけども、他の先生たちはどうやってるんだろうとか、やっぱり先生方のカラーがあるじゃないですか。他の先生はどうやってんのかなとか、幼児さんだったらどうということやんのかなっていうのは見たいなっていうのはありますね。
	新人研修や園内研修の機会	就業後に園の研修等で保育活動を学べる機会があるとよかった	研修も何もなくて6月に入って、7月にはもう1人で回っていたので、研修が欲しかったなっていう、研修というか、もうちょっと時間が欲しかったなっていうのはあります。
	各種研修等の情報・機会	園長先生からいろいろな研修の情報と研修参加を勧めてもらえるとよかった	私もパートなので、なかなか園長先生に研修行きたいとも言いつらいし、何があるのかもよく分からないし、でも行きたいっていう気持ちはあります。
	園外の人に相談できる機会	園外の人に相談できる機会、窓口があるとよかった	学校に行っていないので、つながりがないじゃないですか。本当に困ったときに相談できるまでの関係に園の人となっていればいいと思うんですけど、そうじゃなければ、何かちょっと「どうですか、就職して」みたいな、全く関係ないところで話せる人がいたほうがいい場面もあるのかなというふうに思う。
	他園の試験保育士との交流	疑問に思うことを、他園の試験保育士に相談できる機会があるとよかった	いろいろ戸惑うことがあった時に、ほかの園もこうなのかなとか、すごく気になったことがあって。ほかの意見も聞きたいなって思ったときに、国家試験で通っていると、そういう同期みたいな人がいなかったの、それはすごくもどかしい思いはしました。
	他園の保育士との交流	他園の保育士と交流できる機会があれば嬉しいと感じる	休みの日に行けるものが、(外部の研修会の)情報がすごく入ってくるのであれば、今でも行きますね。<中略>そこで人ともまたつながれるし。そういう機会があるとすごくうれしいなと思います。
	各種研修への参加費用等の援助	パートが地域の研修等に参加するには自費負担となるため、参加費用の援助があるとよかった	実は私、今パートで働いていて、どうしてもパートの人って、研修がないといいますが、園内研修はあるんですけども、例えば〇〇区だったら、〇〇区でやる研修に参加できないわけではないとは思いますが、どうしてもちょっと自費で参加しなきゃいけないとかで。
無料講習会の開催	非正規でも年に1回程度、無料講習会があるとよかった	支援と考えると、やっぱり先ほどのお話とも通ずるかと思うんですけど、やっぱりちょっと正職員でなくても、年に1回ぐらい受けれるちょっと無料のものがあって。	

就業後に受けたかった支援	一人親の保育者への支援	一人親で子育て中の保育士にとって、夏休みが少しでも取れるような支援があるとよかった	私は働きたい気持ちはあるけど、やっぱり子どもの小さい時期の夏休みを学童の風景だけにはさせたくないの、すごく今年の夏、初めての夏休みで工夫がすごく大変だったんです。また暑かったから大変だったっていうのもあるんですけども。そのときに夏休みの休暇が少しでもあれば、でもたくさん欲しいんですけど。少しでもあればもうちょっと良かったのっていうのと、来年も再来年もまだ夏休みは続くんだって思うと、冬休みも春もですけども。子どもを育てながら私の場合シングルマザーなので、夏休みがないっていうのは、かなりきつかったですね。
	乳児保育	おむつ替えなどの乳児保育技術を習得できる研修があるとよかった	おむつの替え方、沐浴の仕方。そういったところの学習が実際の実務でできるようになるところの勉強会みたいなのが、資格取った後に希望者だけでもあれば、行っておけば、絶対に実践で現場に出たときは役に立つ。
	現在の保育を学ぶ機会	最新の保育の現状について知る機会がほしかった	すぐにかどうかは分からないんですけども、やっぱり自分の今までの経験等で偏りがあってはいけませんし、ブランクっていうのも一応あるので、実際、以前、働いていたときの時代背景とか認識とかと、今の特に保護者が求めているものと、変わってきてますんで、そういった変わった部分、今の現状等を知る機会は欲しいなと思います。
	園独自の実践知を知る機会	園の実践知や暗黙のルールについて最低限知るべき内容が明示化されているとよかった	私もですけど、周りも含めて、自分も含めて、教えるのも教わるのも下手だっていうのは、現場に出て、すごく思いましたね。＜中略＞私みたいに、新しい保育士が、（その園の暗黙のルール等）ある程度最低ライン知っておかなきゃいけないことみたいなのは、きちんと固めておいていただけると。教えるほうも大変じゃないですか、と思うんです。本当に大変な中で指導してもらったって思うんですけど、それがあれば、お互い、楽だったろうなっていう。
	メンター制度の適切な運用	メンター制度があるはずなのに、それが誰かを知ったのは 2 年目だった	（メンターが）いるはずなんです。制度上はあるはずなんですけど。＜中略＞でも私は、それが誰だったのかを 2 年目になってから知りました。

就業継続のために必要なこと	金銭的な処遇改善	パートの時給も正職員の給与も圧倒的に少ない、労働に対する対価が低い	私は全く別の仕事を長く今もやってるんですけど、やっぱりそういう違う業種から見ると、やっぱりそのパートにしても、その労働に対しての時給がもう安すぎて。多分、正職の方も、実際中に入ってみると、ここまでの労働でってなると、本当にもうちょっと他の業界から見ると、本当にボランティア精神とか、優しい気持ちがないと、その子どもに対する愛情がないと続けられない仕事だっていうふうに、心から思っていて、本当にそのお給料が。
	業務範囲の明確化	保育士が担う仕事が次々と増えて保育に余裕が持てないため、業務範囲の改善が必要	いつもあくせくして、余裕がなくてってなっちゃうのかなっていう気はしてます。＜中略＞1次保育はやるわ、保護者支援はやるわ、地域の行事は手伝わなきゃいけないわで、もう仕事は増える一方。
	事務仕事の効率化	書類の作成が日中の時間だけでは終わらず、家に持ち帰っている状態を何とかしてほしい	やっぱり家まで書類、持って帰らないと、昼間の時間だけじゃ、お便り帳書いて日誌書いてぐらいが精いっぱい、その後の何か児童票とかそういうのまでには、やっぱり手を付けられないので、結局やっぱり非常勤であっても、持って帰ってやらなきゃいけないっていう。
	休暇の取りやすさ	休みが取れない。保育士が不足しているため休むと他職員に迷惑に迷惑がかかると言われ、連休もほとんど取れない	あとはもう1つ辞めようかって考えるのは、やっぱり休みが取れない。保育士不足だから、休むと相手に迷惑が掛かる、組んでる先生に迷惑が掛かっていうから。もっと社会人ってか会社で働いてるころは、もう気軽に自分が旅行行きたいとかって「休みます」とか普通に連休申請して、有給は、権利じゃないですか。権利として行使していたものが、保育士になってから一切それができないというか。＜中略＞実際私も今年も3日間しか取れてないんですね、連休。

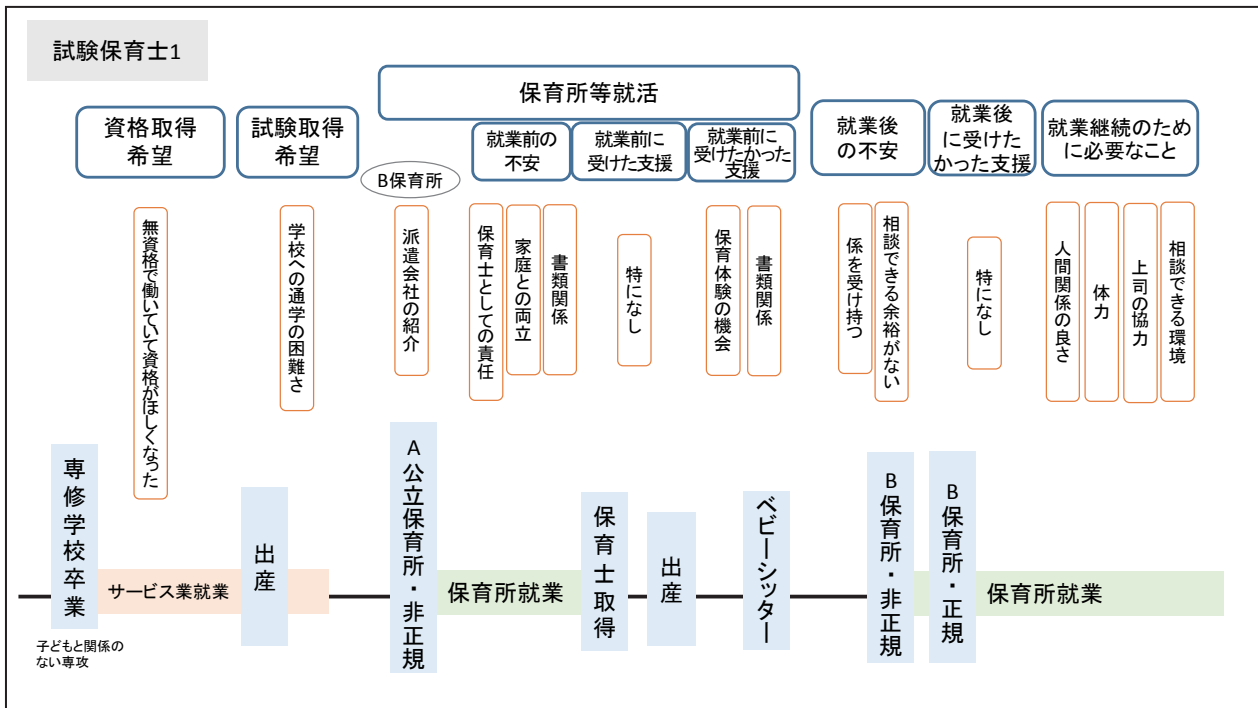
就業継続のために必要なこと	家庭との両立	家庭と仕事を両立するためのタスク管理	家庭と仕事と両立するためのタスク管理というか、今、何が一番、最優先かとか。＜中略＞独身でやってたときは、家事等は親に頼んだりとか、ほんとに仕事だけしてればいいっていうことも、あと土日は自分のためにフリーで使えるんですけど。そこも子どもの用事とかで埋まってくるので、今、何を一番するべきかっていうことを考えるようになりました。
	働きやすさ	総合的な働きやすさ	今、いろいろ問題になってるけど、もっとちゃんとしてほしい、いろいろ、制度とか。働く環境としてやっぱり守られてるからできるよねっていうのが大きいのかな。
	希望部署への配属	幼児クラスの配属を希望しているが、ずっと乳児クラスのままで、希望する部署で働けない	私元々、幼児志望だったんですよ。ずっと毎年毎年、幼児希望って書いてるんですけど、なぜか乳児に回されちゃって、なかなか幼児を体験できないんですけど。
	保育士配置基準の見直し	保育士一人当たりの負担が大きいので、職員配置の基準の見直しが必要だと感じる	やはり大変っていう仕事といわれてるので、保育士の1人の負担が非常に大きい。＜中略＞保育士の1人当たりの基準、職員配置の、それをもうちょっと、何ていうんだろう、1人が、1人当たりの基準をもうちょっと負担が少なくなるようにしたら、1クラスで何人って大人が必要だっていうところで、それぞれが負担が減っていくのかなっていうところ。
	保育士配置の整備	園における保育士の適切な配置が重要だと感じる	うちの園も全然人がいないほうの園なので、もう一人いればなっていう。加配のお子さんとかもいて、そこに付いてくれる先生もいるんですけど、付いてくれないときもあったりとかして、そしたらもう、担任1人その子に付くしかないかっていう状況もあったり。ほんとに毎日毎日違うっていうのもあるし、足り過ぎてるのも問題だし、足りな過ぎてるっていうのも仕事にならない、残ってやらないといけないみたいな状況になっちゃってる原因ですよ。
	福利厚生充実	様々な福利厚生の充実が必要	待遇が変わったりすれば、やっぱりもうちょっと……、かなって思いますよね。福利厚生だったり、産休育休制度だったり、賃金のことだったり。＜中略＞そうですね、ストレスチェックとか。そういうのもきっちりしてかないと、ほんとにきついから。
	実労働時間の見直し	実労働時間が長くて、休憩時間も取れない	あと長時間ですよ。やっぱり朝番とか、遅番があって、やっぱりその労働時間そのものが8時間で、プラス本当に昼休みも取れない、休憩も取れない、もうそれこそ市立のときは、やっぱり公務員前提だったので、休み時間も確実にもう取れないと、逆に駄目、ぐらいの厳しい感じだと、休憩と。だったんですけど、やっぱりそうもなかなかいかないのは現状、そうなので。そこら辺の改善を。8時間大変だと思います。7時間、8時間、実労働時間が。
	長期的に続く家賃補助	5年以上続く家賃補助があると良い	ここは家賃補助もやってまして、それがあるのはかなり、8万。ただそれとかなり条件とかかなりいろいろなるので、またちょっと別になってくるかなと。長く続けるってなったら、あれ5年間だけなので。
	雇用の保障	保育士過多に伴う雇用契約の矛盾を改善してほしい	「もう人が多いから帰ってください」って言われて、「じゃあその分の時給って、保障されるんですか」って言ったら、「いや」って言われたから、「じゃあ私、帰りません」って言って、残って作業をさせてもらうことになったんです。そうなるんじゃあ、〇〇さんは帰らない人なんだねってなって、他の人が今度帰ることになっちゃうんです。
	人的確保	保育士の人数が十分に整い、保育時間中に一部の保育士が事務作業にも取り組むことができる体制が必要	うちは逆に、すごく人が潤ってるんです。多分それをすごく意識してて、みんなが休みやすいように、正職の先生たちがすごく抜けて一般事務をできるようにっていうふうにごく配慮されてるんです。
外部の相談機関	疑問や辛さなど、何でも相談できる外部の相談機関があるとよい	疑問や辛さなど、何でも相談できる外部の窓口のようなものがあると、嬉しいかも。	

就業継続のために必要なこと	人間関係の良さ	子どもにも影響するため、保育士同士の人間関係の良さが大事	人間関係が特に。そこがやっぱり一番かなって思います。子どもをちゃんと見てあげるってなったときに、やっぱり大人の関係が大事かなと。前もそのパートのときに、担任の先生同士でけんかしていたりとか。子どもの前で。やっぱりそれを見ると、子どもも気付いたりするし。
	信頼できる同僚	信頼できる関係を築けている同僚がいると保育を続けていける	子どもたちのためにとってやってこれたのは、思うと、その一緒に働いてきた仲間がいたからだろうなって。仕事場の中でやっぱり信頼できる関係築けている人がいると違うなってすごく感じますね。
	信頼できる上司	助けてくれたり、アドバイスをしてくれる上司の存在	困っているときにずっと手、差し伸べてくれたりとか、アドバイス、くれるような上司がいる。
	相談できる環境	悩みを相談できる職場環境があること	もう1つは職場環境で、やっぱりメンター制度のような、しっかり自分の悩みも打ち明けられて改善できるようになっていうところがしっかりしてないといけないんじゃないかなっていうのは感じています。
	保育観の共有	お互いの保育観をすり合わせられる、語り合う場があることが大事	保育観をどうすり合わせていってかかっていう話を語るっていう場所が生まれてきたりとかすることで、少しずつ、現場って変わっていくんじゃないかなって。
	職員間の連携	保育士同士の連携がうまくいかないと、子どもたちにもそれが伝わってしまう	周りに一緒に働いている人が、今、結構みんなで話し合っていて、みんなで意見を出し合い、意見をちゃんと聞いて、子どもたちのためにやっていきたいと思いますところがある。向こうがいいと思っても、こっちが「えーっ」てなったら、それがやっぱり子どもにも伝わってくるし。
	上司の協力	家庭との両立や子育てのために、園長が融通を利かせてくれる	あと今の園の働き方とかも、正規だけど、ちょっと融通を結構、利かせてくださる園長で、なんかこう私もちょっと子持ちだっというのが大きくて、これから多分、今の園だと、だんだんそういう子持ちの保育士さんが増えていくんじゃないかっていう。結婚もこれからの人がいっぱいいるし、結婚したらお子さんが生まれるかもしれないし、お子さん生まれて辞められるよりは、子どもを任せながら少しでも働いてもらいたいっていうのが園長の考えだっということとかも、結構。
	上司のリーダーシップ	担任の補助という立場であるため、担任にはリーダーシップを発揮してほしい	特に私たちなんかは、いわゆる担任の先生の補助なので。なので、やっぱり担任の先生ありきだから、担任の先生がちゃんとやってくれるというか、ちゃんと考えてくれる人じゃないと、結局、で、担任の先生に子どもたちも付いていくわけで。
	中間管理職の役割	保育士のメンタルな部分を支えるには、中間管理職の人たちの理解が重要だと思う	それこそメンタルな部分で、どう支えていってあげるかっていうのは、実は上の中間管理職の人たちが分かっているかないと、今のこの離職率の高さはどうにも解消できていかないと、私は思っています。
	ハラスメントの予防・解決	保育現場には無自覚・無邪気なパワハラがあって、カルチャーショックを受けた	保育業界って、無自覚なパワハラっていうか、そういうのがあるのかなって。そう、無邪気な。ちょっと企業経験が長かったの、そういうのがすごいカルチャーショックで、申し訳ないんですけど、だから保育業界って地位が高くなんないのかなって。
年齢層のバランスが取れた職員構成	就業した当初は若い保育士ばかりで上下関係も厳しかったが、園長が改革を進めて現在では20～50代の様々な年代の保育士いて、園の雰囲気が格段に良くなっている	私が最初に正職として入ったころは、若い先生ばかりで、環境的には女の世界。上下関係厳しくしてみたいな、多少はあります、学生のノリが抜けない感じの。まだ開園して5年ぐらだから、若い先生ばかりのときだったので。そこにボンと入って。園長、それによって、逆にこの年代がいたほうがいいのではないかと、ちょっと中和させる役目というか、という感じのきっかけにちょっとなって、そこのその辺りから、いろんな年代の先生が。だから今、20代も30代も40代も50代もいるんですね。それによって園の環境が、ぐっと雰囲気が良くなって。で、改革に園長が取り組んでくれたこと、環境、人的環境の改革っていうか。	
低意識の職員の不採用	人手過多が招く保育士の職務怠慢と保育の質の低下を感じる	うちの園のパートさんのレベルって、ほんとにパートのおばちゃんみたいな感じになってしまっている。人が潤うのも、ある意味ちょっと仕事のレベルがだらけちゃうのかなと思いますね。	

就業継続のために必要なこと	園全体の質の向上	保育士同士の向き合い方を変え、園全体の質を向上させていくことが必要	何となく個人の意見だけで、お山の大将的なこのクラスは私が持つてていけますみたいな、そういう感じになってしまうと、トータルとして園でどうなっていくのかなってところが、ちょっと気になっているので、そうしたことで含めての仕事のやり方であるとかが、うまく回っていくと園の信頼も厚くなっていったり、保育者同士も向き合い方が変わってくるのかなと思うので、そうした辺りがちょっと今必要なかなって思います。
	体力	体力が必要	体力って、すごい必要なんだなと思って働いております。
	子どもへの思い	子どもがかわいいという思いがモチベーションにつながる	モチベーションですかね。子どもと仲良くなって、やっぱりかわいいとかうれしかったなっていう、そういう思いが仕事をやってる中で1つでも2つでもあれば多分、親ではないけども、こんなに慕ってくれてっていう思いがあれば続けられると思いますけどね。
	保育が楽しいという気持ち	子どもと接することが楽しいなと思う気持ち	実際、辞めないで続けてるっていうのは、やっぱり子どもと接していることが好きなんだなって思って、なんか難しいことは全然、言えないんですけど、楽しいなって今は思っているんで、そこの気持ちを大事にできたらなっていうか、そしたら続けていけるのかなって思うことも。
	保育への情熱	保育以外の業務や残業等へ取り組む気持ちを支えているのは、保育や子どもに対する情熱	お部屋のこととかも、掃除とかも先生が全部やるじゃないですか。環境を変えたりとかっていうのも全部先生だし、じゃあいつやるの、残ってやってくしかないっていう状況が結構続いちゃって、それを支えられるのってやっぱり情熱しかない。今のところ、その保育士が持つてる保育に対しての情熱とか、子どもに対しての情熱じゃない。お金ではなくって。
	専門的知識と技術の向上	保育所には乳児も幼児もいるため、全体的な学びが必要	乳児も幼児もいるので、全体的なことを学んで。今ずっと乳児担当してるので、乳児の研修しか行ってないですし、ちょっと幼児もちゃんと学んでいきたいなっていうのはあります。これから一応辞めるつもりがないので、今の園を。たぶんずっと乳児もわけないと思いますし、幼児も勉強していきたいなという気持ちがあります。
	保育者としての強み	自分の保育者としての強みを持ち、質の高い保育ができているという自覚が持てるようになること	やはり一人一人の強み、専門性ってやっぱり強みだと思うんですけど、自分が子どもに対して何ができるか、どんなことを教えるっていうと上からですけど、どういうふうな質高く援助できるかっていう強み、自分の中での強みがあれば、継続していけるかなっていうのと。
	やりがい	自分が必要とされているというやりがいを感じる	あとはお金だけじゃなくて、やりがいっていう意味では、すごく自分自身が必要とされる現場なので。
	日常の保育の積み重ね	日々変化する保育の中から様々なことを学び、経験を重ねていくこと	今すぐどうこうってことじゃないんですけども、経験かなとかちょっと思っております。私はまだ6月に働き始めたばかりで、ちょっとなかなか経験もまだ浅いので、経験かなと。だからもうとにかく日々行って仕事をして、学んで、毎日違うことが起きるので、それで学んでいくことかなと思います。
	楽しさを見出す	楽しさを見出すこと	自分がどこかで楽しさを見いだせない、とやっぱり続かないのかなっていうふう思う。
	仕事のモチベーション	保育の仕事の重要性を理解し、仕事に対するモチベーションを持つこと	自分自身が仕事を継続するために必要だと感じてることは、やっぱり仕事に対するモチベーションで。保育、他人の子どもを育ててるわけですけども、それがいかに重要であるか、日本のために、世界のために、地域のためにどう影響するのかっていうところをしっかりと自分の中で、また園の中で落としていく、それを共有していくっていうことでモチベーションが上がって。
	理想とする保育者として将来像	園内の人脈、保育士仲間だけに頼らず、自分自身が将来どうありたいかをイメージすることが大事	まだ理想とする年配の方の(先輩保育士に出会っておらず)自分の将来像みたいなものを描けていないんですね。なので継続していくためには、そういう(園内の同僚との)出会いだけに頼らずどういうふうな自分が将来ありたいかっていうことを、まだイメージできてないんですけども。

就業継続のために必要なこと	より深く学べる環境	自分の興味のある分野を掘り下げて、より深く学び続けることで、保育士としてのキャリアを積み重ねたい	どういふふうにかリヤを積み上げて、専門性っていうのを保育士としても、いろんな多岐にわたると思うんですけども、もうちょっと自分の興味のある分野を掘り下げて勉強していくことで、キャリアを積み上げて、私がそこに必要とされる理由っていうものをつくっていききたいなというふうに思います。
	研修参加	自分から研修に参加することで専門性を深める	やっぱり自分で研修に行ったりとかっていうことでしか深められないと思うので。
	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力があること	コミュニケーション能力というか、それがやっぱり取れるというのが一番すごく大きいなというふうに思っています。
	忍耐	子どもとの関わり、保護者との関わり、先輩との関わりすべての忍耐が必要	もうほんとに忍耐、忍耐。子どもと関わるのにも忍耐が必要だし、そんな簡単に言うこと聞かないし。じゃ、こうしたら、ああしたらってこっちも考えて。毎日向き合っていて、みたいな。もう忍耐。親も忍耐。何言われるか分からない、だからこうして先回りして考えて。忍耐。先輩との関わりだって、あ、この先輩、こうかな、じゃあもっとうこうしないといけないな、もうこれも忍耐。もうほんとに常に気、張ってるしっていうので、ほんとに忍耐がないとできないなとかって感じるっていうものもあります。
	社会的地位の向上	保育職の社会的地位を上げないと、保育士を続ける人も新しく入ってくる人も減ってしまうと感じる	こんなに現場ではこうやって頑張って、人数がいない中やってるのに、その意味は全く世間の人とか国には伝わってなくて、保育の意義は伝わらず、ただただ見てるだけっていうふうに思われて、こうなっていくと、もっとう保育士のなり手も少なくなっていくし、それこそ、何だろうな.....。＜中略＞もっとう保育っていうものの地位をっていうか、世間の中での地位を上げないと、長い目で見たときに、続けていく人はどんどん減っていくだろうな、新しく入ってくる人たちもどんどん減っていくだろうなっていうので。
	保育に対する社会的理解の促進	子どもや保育自体が社会的に下に扱われていると感じる	そもそも、社会的に、保育士うんぬんの前に、子どもが、っていうのがあるかもしれないんですけど、保育というもの、そのものが下に扱われているような気はしています。
	園全体に対する支援	園全体をサポートすることが働く環境をよくする	園全体をサポートするような、上の方も含めっていうのがあると、園の働く環境が良くなるのかな。
	若年層の保育職定着に対する方策	20代や30代の若い保育士が違う職業に移りたくなる気持ちも理解できるような現状に問題がある	私はもう40過ぎているので、もうこの道しかないのかなと今は思うんですけど、やっぱり20代、30代の保育士の先生方はシフトチェンジできるから、違う業界に流れていこうなっていうので思うんです。
	試験保育士の実習制度	保育士試験のハードルを下げるだけでなく、試験保育士にも実習制度を導入し、就業前に保育現場の現実を理解してもらいたい	増やしたいっていう気持ちは分かるんですけど、試験の時に、年に2回になってすぐの時に、会場に来てる人たちの、申し訳ないですけど、なんかロックミュージシャンみたいな人もいたし＜中略＞「この人が？」みたいな。私としては戦慄でした。だから、何でもかんでもウエルカムにして、それで嫌ならどんどん辞めていくというのであればどうなんだろうと思います。だって、やっぱり学科で勉強することと現実とは全然違いますもんね。そこで「えっ？」て思う人もいっぱいいるから。辞める人を減らすには、やっぱり実習制度みたいなのを入れたほうがいいのかも思っていますね。それで分かってもらって、現実を。
	保育士資格の厳格化	養成校でも保育士試験の受験を必要とする等、試験の制度・内容の見直しによって保育士の質保障を図るべき	栄養士とかも、大学行っても国家試験は受けなきゃいけないじゃないですか。だけど、今のところ、出ればもらえちゃうっていう。養成校ではもらえてしまうっていうところがあるじゃないですか。レベルを上げていくっていう、もし、そう考えるのであれば、養成校に行っても、国家試験を受けなくては資格がもらえない、とかっていう状況になると、実は少し変わってくるのかもしれないですよ。国家試験の内容も、少し、本当に実践に即した、レベルアップをした問題とかっていうのになってくると、もしかしたら、今考えてるような底上げとか、「誰でもなれるんだよ」っていうのじゃなくなってくるのかもしれない。

分類①・試験保育士1：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：専修学校（子どもと関係のない専攻）

出産後、A 公立保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、B 保育所にて非正規から正規となり、現在に至る。

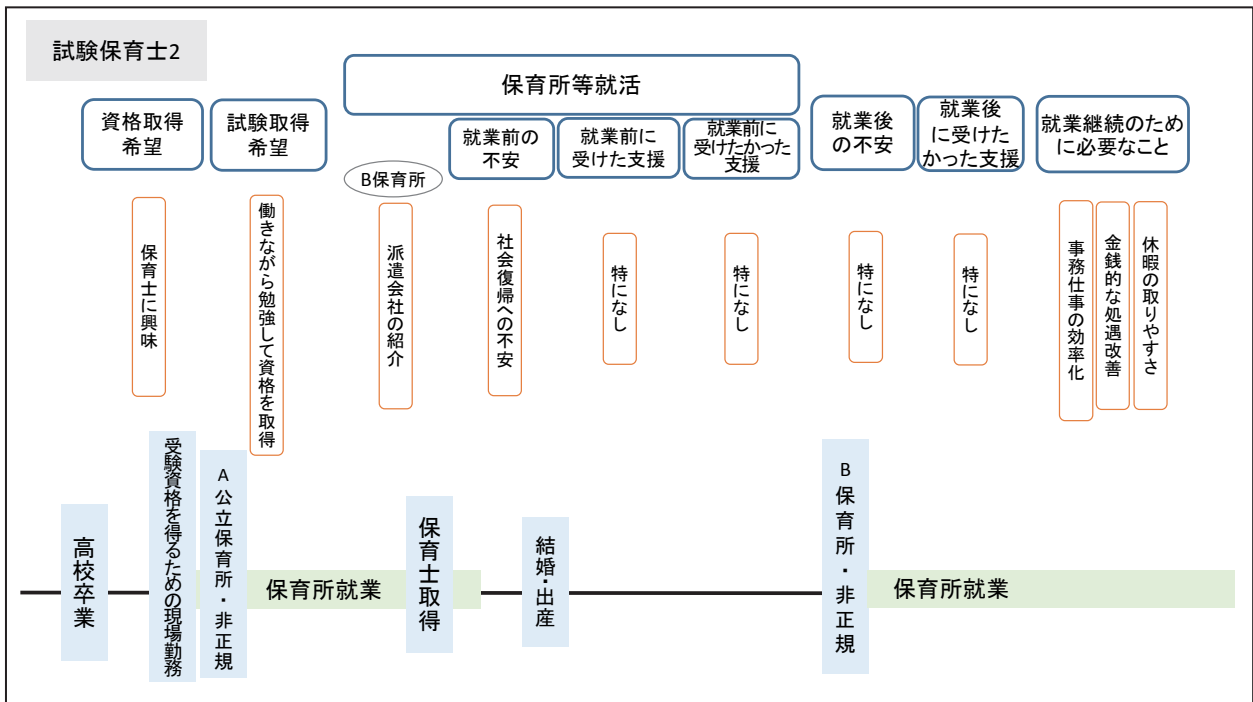
保育士資格取得を希望した理由は、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、子育て中による＜学校への通学の困難さ＞であった。

現在の就業先である B 保育所には、「どこで募集しているかとかを1個1個探すよりは、もう派遣会社に登録して」＜派遣会社の紹介＞で就業に至っており、自分で園探しをするよりも派遣会社に登録の方が楽で効率的だと感じていたことがうかがえる。B 保育所に就業するにあたり、＜保育士としての責任＞、＜家庭との両立＞、＜書類関係＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。そのため、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞、＜書類関係＞をあげている。

保育士資格取得前から保育所での就業経験があったが、保育士資格を取得することにより、保育士としての責任を感じていることがわかる。また、保育士資格を取得したからこそ、指導計画等の書類を書くことを想像し、それが就業前の不安につながっていると考えられる。このようなことが、＜保育体験の機会＞、＜書類関係＞という就業前に受けたかった支援につながっている。さらに、子育て中であることから、＜家庭との両立＞を不安に感じていることがわかる。

就業後の不安としては、＜係を受け持つ＞、＜相談できる余裕がない＞があげられているが、就業後に受けたかった支援は＜特になし＞であった。また、就業継続のために必要なこととして、＜人間関係の良さ＞、＜上司の協力＞、＜相談できる環境＞、＜体力＞をあげている。就業後の不安として、これまでに経験したことがない仕事＜係を受け持つ＞に従事するようになり、相談したいという思いがありながらも、園として＜相談できる余裕がない＞状況にあることが、就業継続に必要な＜人間関係の良さ＞、＜上司の協力＞、＜相談できる環境＞につながっていることがわかる。また、保育は＜体力＞が必要な仕事であり、特に、子育て中の保育士には、その分より体力が必要になることを実感しているのではないかと推察される。

分類①・試験保育士2：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：高等学校（子どもと関係のない専攻）

高校卒業後、A 公立保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、結婚・出産を経て、B 保育所に非正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞を持ったためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞であった。

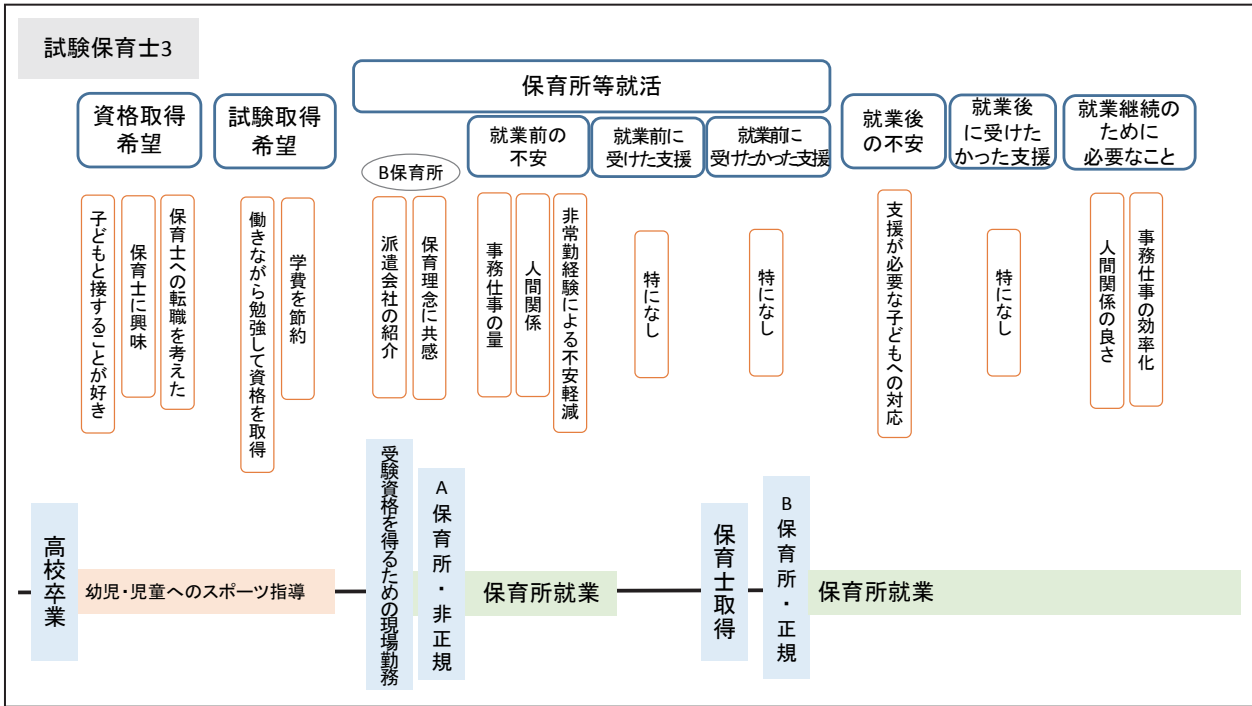
現在の就業先である B 保育所には、子どもの小学校入学を契機に、＜派遣会社の紹介＞で就業に至っている。B 保育所に就業するにあたり、＜社会復帰への不安＞を感じていた。しかし、就業前に受けた支援および受けたかかった支援は＜特になし＞であった。

保育士資格取得前から保育所での就業経験があったことから、再就業にあたって保育に関する不安や受けたかかった支援は特になかったのだと推察される。しかし、資格取得後に離職し、結婚・出産、子育てによるブランクが長かったことから、＜社会復帰への不安＞を感じていることがわかる。

就業後の不安、就業後に受けたかかった支援は＜特になし＞であった。これについては、「園内で研修したり」、「職員同士でいろいろな話をしやすい環境なので」という語りがあることから、園内研修の機会や職員同士で保育について気軽に相談し合える環境が、就業後の不安の解消につながっていると考えられる。

就業継続のために必要なこととしては、＜事務仕事の効率化＞、＜休暇の取りやすさ＞、＜金銭的な処遇改善＞があげられている。「家に書類を持って帰らないと、昼間の時間だけではお便り帳書いて日誌書いてぐらいが精一杯」という語りから、勤務時間だけでは終わらない量の書類作成の仕事が大きな負担となっている状況がうかがえ、＜事務仕事の効率化＞が就業継続に必要なと感じている。また、「休みは、有給が余っていても取れない」、「主任に言ったんですけど『みんな取れないのよ。取れなくて当然なのよ』みたいなことを言われてガーンって」とショックを受けたことが語られており、＜休暇の取りやすさ＞が必要だと感じていることがわかる。そして、このように多忙かつ休みが取りにくいという現状が、＜金銭的な処遇改善＞を求める思いにもつながっていると推察される。

分類①・試験保育士3：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：高等学校（子どもと関係のない専攻）

高校卒業後、幼児・児童へのスポーツ指導に携わった後、A 保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、B 保育所に正規として就業し、現在に至る。

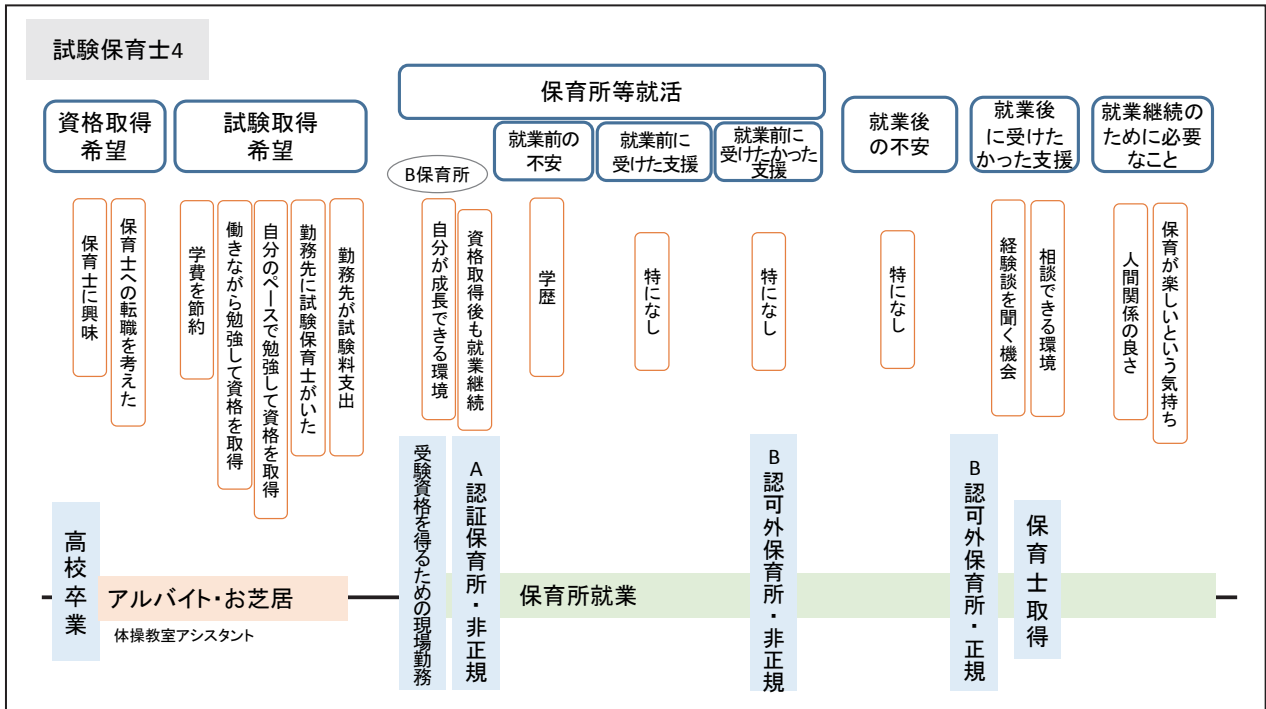
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜保育士への転職を考えた＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞であった。

現在の就業先である B 保育所には＜派遣会社の紹介＞がきっかけであったが、＜保育理念に共感＞したことが就業を決める大きな要因になっていた。B 保育所に就業するにあたり、＜事務仕事の量＞、＜人間関係＞を就業前の不安として感じていた。しかし、保育士資格取得前の A 保育所での非常勤経験が不安軽減＜非常勤経験による不安軽減＞にもなっており、そのため、就業前に受けた支援および受けなかった支援は＜特になし＞であった。

保育士資格取得前に保育所での就業経験について、「いろいろな先生を見て、私自身もいろいろな保育観が芽生えてきたので、その経験があったからこそ、今の正職1年目がすんなりできている」と語っており、こうした経験が、就業先を決めるにあたって園の保育理念や保育内容に共感できる園で働きたいという思いと、＜非常勤経験による不安軽減＞につながっていることがわかる。そして、資格取得前の就業経験を通して、「書類に追われて子どもを見る時間がない園もある話をよく聞いていた」、「保育って連携を取らないといけない」という認識を持っていたことから、書類を書くことや職場での職員間の連携を想像し、それが＜事務仕事の量＞、＜人間関係＞という就業前の不安につながっていたと考えられる。

就業後の不安としては、＜支援が必要な子どもへ対応＞があげられているが、就業後に受けなかった支援は＜特になし＞であった。保育士資格を取得して正規職員となったからこそ、＜支援が必要な子どもへの対応＞という保育士の専門性がより求められる事柄に対して不安を感じていたのだと推察される。そして、就業継続のために必要なこととして、＜人間関係の良さ＞、＜事務仕事の効率化＞をあげており、就業前から感じていた不安とも関連していることがうかがえる。

分類①・試験保育士4：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：高等学校（子どもと関係のない専攻）

高校卒業後、A 保育所にて非正規での就業を経て、B 保育所に非正規として就業し、保育士資格を取得。B 保育所では、保育士資格取得の直前から正規となり、現在に至る。

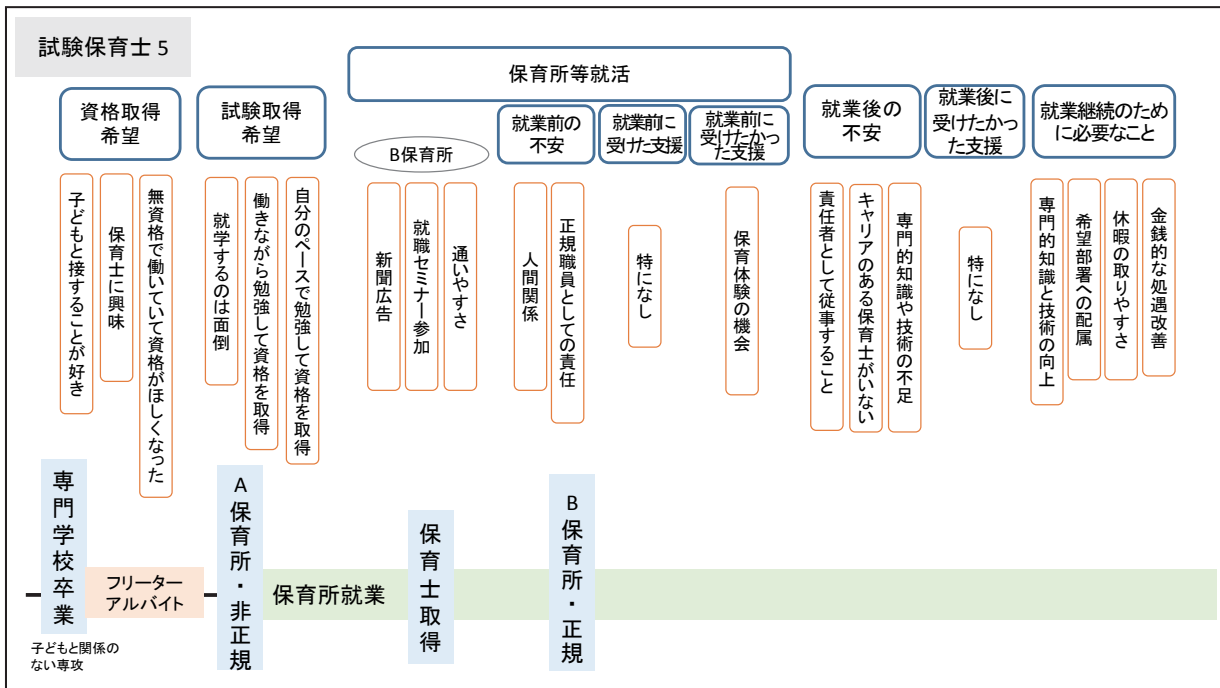
保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞、＜保育士への転職を考えた＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞、＜勤務先に試験保育士がいた＞、＜勤務先が試験料支出＞であった。

現在の就業先である B 保育所には、＜自分が成長できる環境＞だと思い就業に至り、＜資格取得後も就業継続＞している。「音楽の教育をすごくしっかりしているところで、音楽もともと好きなので、そういうところで学んでみたいというところから」と語っており、園の保育内容・方法に魅力を感じ、自分も成長できそうだと思ったことが就業の決め手となっている。B 保育所に就業するにあたり、これまでの就活過程で高卒であることを理由に不採用となった経験があったことから、＜学歴＞を就業前の不安として感じていた。就業前に受けた支援および受けたかった支援は＜特になし＞であった。

就業後の不安は＜特になし＞。しかし、就業後に受けたかった支援として、＜経験談を聞く機会＞、＜相談できる環境＞をあげており、こうした思いが、就業継続のために必要なこととしてあげられている＜人間関係の良さ＞にもつながっていると考えられる。また、「実際、辞めないで続けているというのは、やっぱり子どもと接しているのが好きなんだなと思って」との語りから、＜保育が楽しいという気持ち＞が就業継続の基盤や支えとなっていることがうかがえる。

なお、就業後に保育士資格を試験で取得するにあたっては、＜勤務先に試験保育士がいた＞ことや＜勤務先が試験料支出＞してくれたことが資格取得への後押しになったようだ。「サポートを受けつつ、あと社長たちからの適度なプレッシャーを受けながらなので、自分に負けずに勉強できて」と語っており、試験で資格取得を希望する者にとって、就業先からのサポートは資格取得のためのモチベーションの維持につながるということが指摘されている。

分類①・試験保育士 5：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：専門学校（子どもと関係のない専攻）

専門学校卒業後、A 保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、B 保育所に正規として就業し、現在に至る。

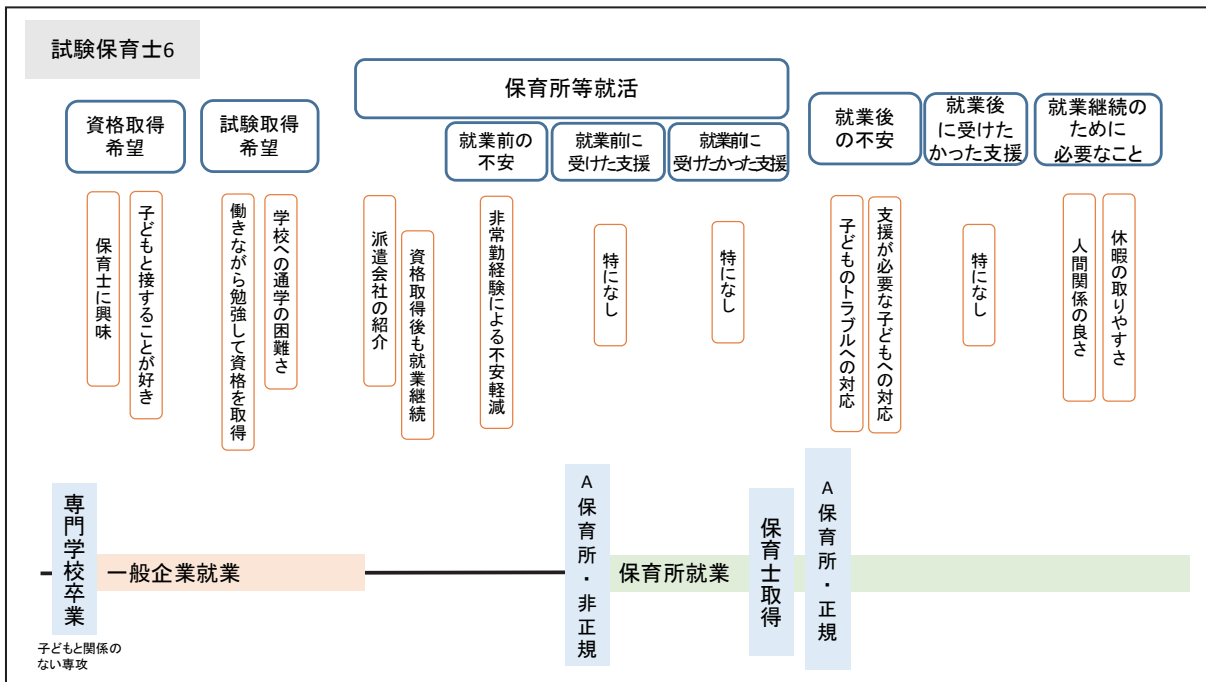
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜就学するのは面倒＞、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞であった。

現在の就業先である B 保育所には、偶然目にした＜新聞広告＞で見つけた＜就職セミナー参加＞がきっかけとなり、就業に至った。セミナーに参加していた複数の園のうち、自宅から近い園に決めており、＜通いやすさ＞が就業先を決める要因となっていたことがわかる。

B 保育所に就業するにあたり、＜正規職員としての責任＞、＜人間関係＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。そのため、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞をあげている。保育士資格取得前から保育所での就業経験があったが、保育士資格を取得して正規で就業することにより、保育士として果たすべき責任や役割をより強く感じ、それが就業前の不安につながっていたと考えられる。このようなことが、保育現場での経験はあるものの、より責任のある立場での保育実践について知りたいという思いを生み、＜保育体験の機会＞という就業前に受けたかった支援につながっていたと推察される。

就業後の不安としては、「今の園が結構若い人が多くて、もう 3 年目にしてリーダー任せちゃって」、「上の立場の人が全然いないので、そこが不安」、「もっと自分も学びたいことあるし」と語っており、＜責任者として従事すること＞、＜キャリアのある保育士がいない＞、＜専門的知識や技術の不足＞をあげている。就業後に受けたかった支援は、様々な研修を受講できていることから＜特になし＞であった。しかし、こうした就業後の不安は、就業継続のために必要なことにあげられている＜専門的知識と技術の向上＞や＜希望部署への配属＞につながっていると考えられる。保育士としての経験が浅いうちに責任者を任されることが、就業後の不安の主な要因となっており、こうした不安が就業継続のために必要なことにも関連していることがうかがえる。

分類①・試験保育士6：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：専門学校（子どもと関係のない専攻）

専門学校卒業後、一般企業に就業した後に A 保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、A 保育所で非正規から正規となり、現在に至る。

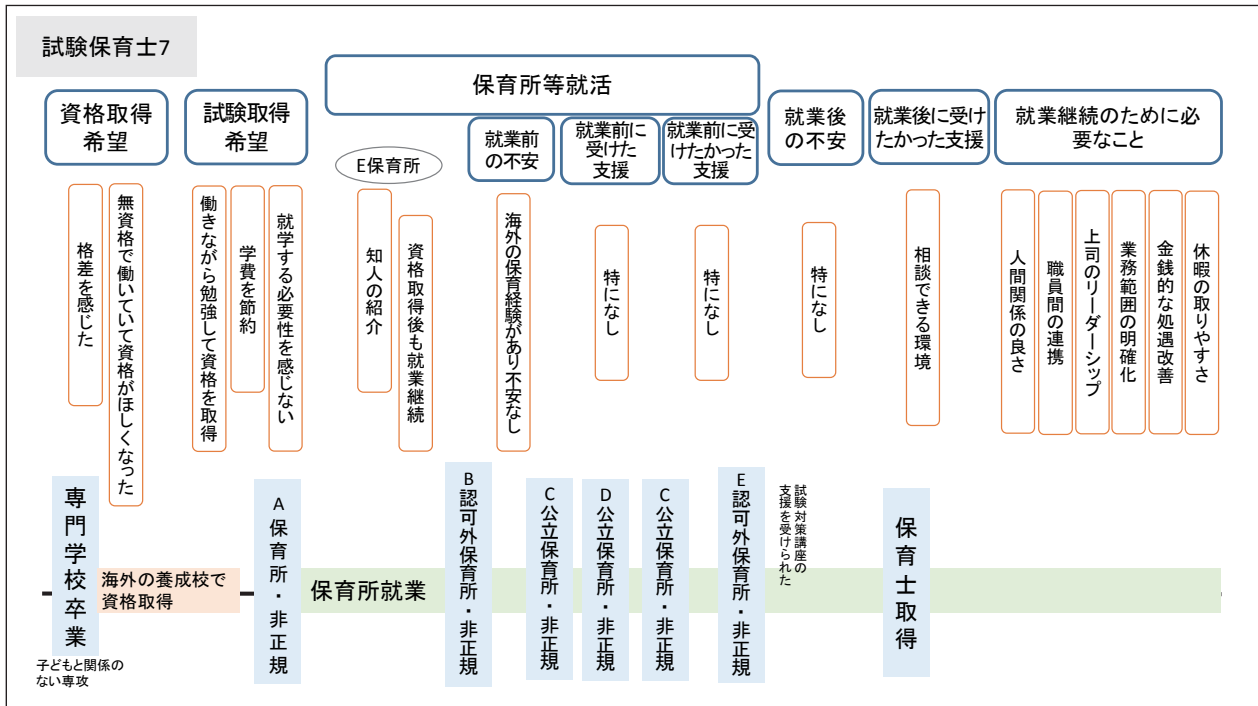
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞のためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学校への通学の困難さ＞であった。

現在の就業先である A 保育所には、＜派遣会社の紹介＞で就業に至り、＜資格取得後も就業継続＞している。資格取得後に A 保育所で正規として就業するにあたり、「正職の人がどんな仕事をして、どんな書類を書いているのはわかっていたので、そこは同じ園にいたし」と語っており、資格取得前からの就業経験と、資格取得後も同じ園で就業継続することが不安軽減＜非常勤経験による不安軽減＞につながったと推察される。そのため、就業前に受けた支援および受けなかった支援は＜特になし＞。

就業後の不安としては、＜子どものトラブルへの対応＞、＜支援が必要な子どもへの対応＞があげられている。「例えば、子ども同士がけんかをしている場面でどうやって仲裁に入ったらよいかとか、それも年齢別によって、4～5歳になってくると随分違うと思うし、子どもの性格によっても違うと思うんですけど」との語りにあるように、＜子どものトラブルへの対応＞について、子どもの年齢や性格に合わせたより適切な対応を模索し、不安に感じていることがわかる。また、個々の子どもの特性に応じた専門的で適切な対応＜支援が必要な子どもへの対応＞について、不安に感じている。これまでに非常勤として保育経験があることから、個別具体的な保育場面に意識が向き、より適切な関わりや対応の必要性を感じていることがうかがえ、それが就業後の不安にもつながっているのではないかと推察される。しかし、就業後に受けなかった支援については、特に語られていない＜特になし＞。

そして、就業継続のために必要なこととしては、＜人間関係の良さ＞、＜休暇の取りやすさ＞があげられている。

分類①・試験保育士7：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：専門学校（子どもと関係のない専攻）

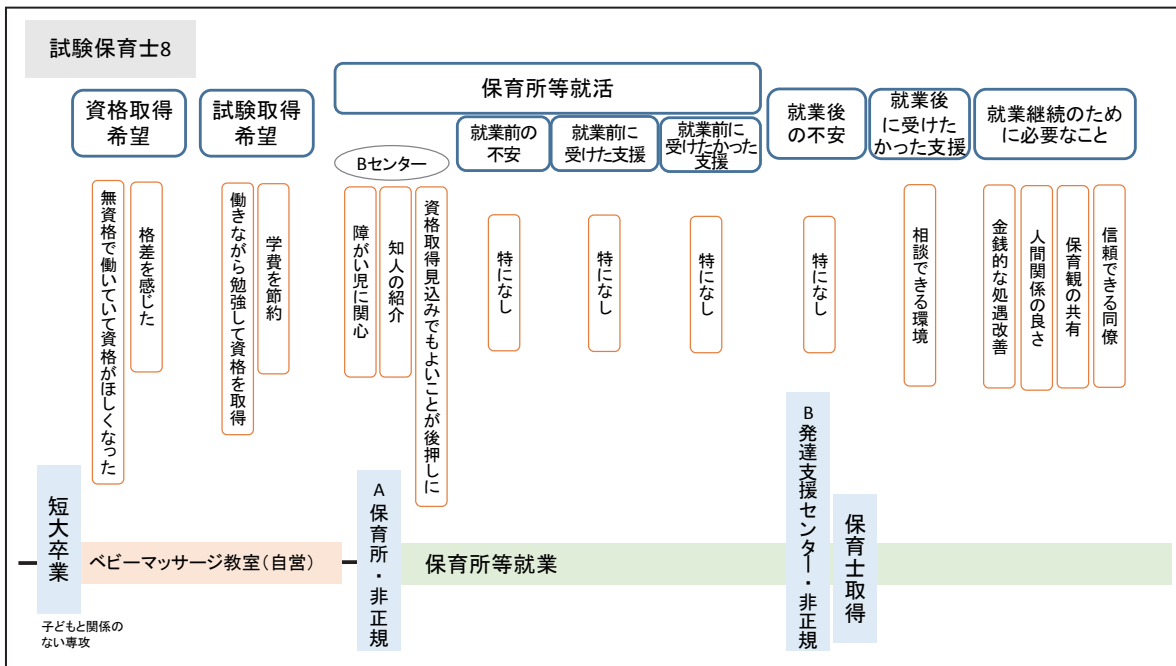
専門学校卒業後、海外の養成校で現地の保育士資格を取得し、帰国。その後、複数の保育所にて非正規での就業を経て、E 保育所に非正規として就業、保育士資格を取得し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞、＜格差を感じた＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞、＜就学する必要性を感じない＞であった。海外の養成校で現地の保育士資格を取得して保育所での就業経験もあったが、日本では無資格となるため給与面等での格差を感じ、保育士資格取得を希望するに至っている。

現在の就業先である E 保育所へは、＜知人の紹介＞で就業を決めており、＜資格取得後も就業継続＞している。就業するにあたり、「もう海外でそういう一応練習はしてきたので、何かそういう実技的なこととか。大体どこの保育園もやることは一緒だろうなという感じだったから」と語っており、＜海外の保育経験があり不安なし＞であった。海外での実習や保育経験によって、国は違っても保育には共通するものがあるだろうという思いを持ち、就業前の不安なしにつながっていることがわかる。そのため、就業前に受けた支援および受けたかった支援も＜特になし＞であった。

就業後の不安は＜特になし＞であったものの、就業後に受けたかった支援としては、＜相談できる環境＞があげられている。「カウンセリングみたいな形は必要なのかなと思います。いろいろな悩みがあって、もちろん子どものこともそうだろうし、対親御さんもあるだろうし、もちろん同僚同士とか」というように、さまざまな悩みを＜相談できる環境＞を求めていることがわかる。そして、「支援よりも全体的な待遇ですよな」、「とても給料が安いし、やっていることに対しての対価としては全然合っていないじゃないですか」と語っており、＜金銭面の処遇改善＞、＜休暇の取りやすさ＞などの全体的な待遇の改善が就業継続に必要だと感じている。さらに、非正規職員と正規職員の業務範囲が曖昧で、非正規であっても人によって業務内容や責任が流動的であると指摘しており、＜業務範囲の明確化＞の必要性が語られている。その一方で、「職員間の連携」の重要性も指摘されている。

分類①・試験保育士8：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：短期大学（子どもと関係のない専攻）

短大卒業後、ベビーマッサージ教室を経て、A 保育所に非正規として就業。その後、保育士資格取得見込みで B 発達支援センターに非正規として就業、その直後に保育士資格を取得し、現在に至る。

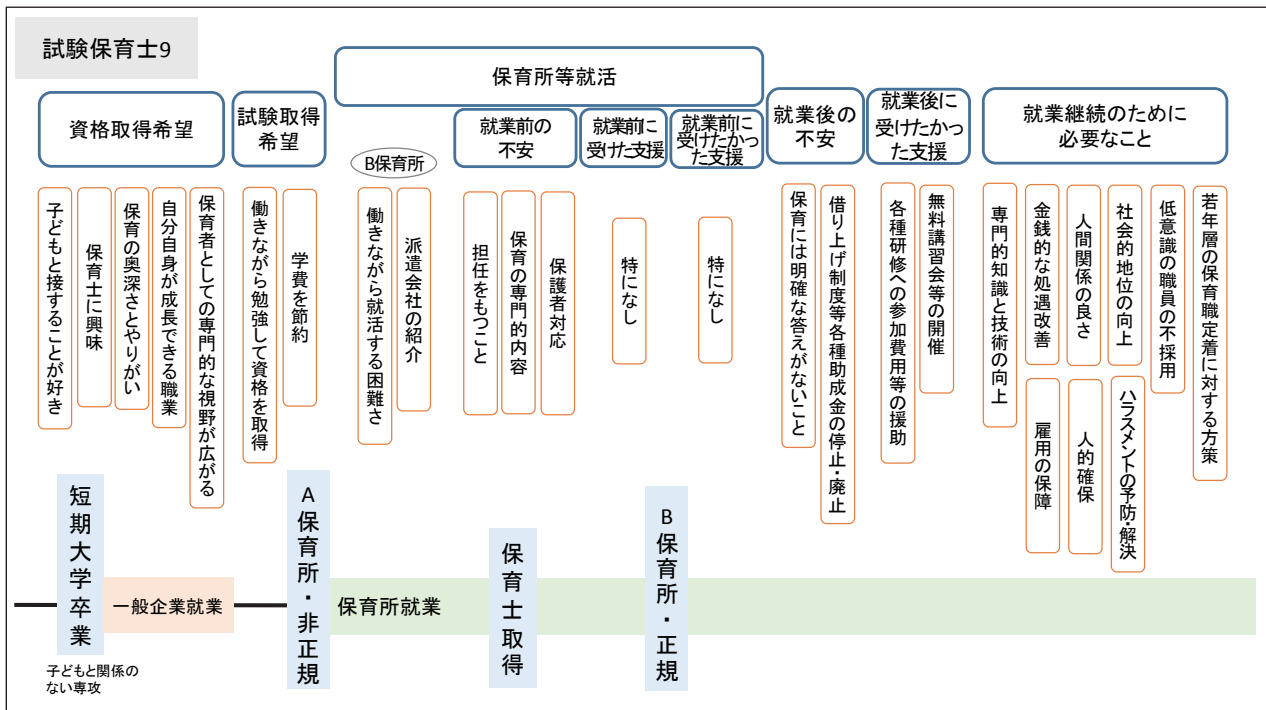
保育士資格取得を希望した理由は、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞、＜格差を感じた＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞であった。

無資格で保育所で働いている中で、「玄関に立ってはいけなとか、自分が子どもを見ていてケガしたとか何かあった時に保護者に直接伝えられない」というように、責任のある仕事を持たせてもらえないことに＜格差を感じた＞ことから、資格取得を希望するに至っている。

現在の就業先である B 発達支援センターには、＜障がい児に関心＞が向いていく中で、＜知人の紹介＞がきっかけとなり、＜資格取得見込みでもよいことが後押しに＞なって就業を決めている。資格取得後の就業前の不安は＜特になし＞。また、就業前に受けた支援および受けたかった支援も＜特になし＞であった。保育士資格取得前から保育所での就業経験があったことに加えて、資格取得に向けて頑張っていることが新しい就業先に理解され、資格取得見込みでもよいとされたことが、就業前の不安のなさにつながっていると推察される。

就業後の不安は＜特になし＞であったものの、就業後に受けたかった支援として、＜相談できる環境＞があげられている。これは、就業継続のために必要なことにあげられている＜人間関係の良さ＞、＜信頼できる同僚＞、＜保育観の共有＞にもつながっていると考えられる。「次の再就職、別の所で働く時に、条件として絶対入れたいと思うのは、環境、職場の雰囲気とか、職員同士の雰囲気とかかな。そこが良ければ続けられるなっていう気もします」という語りもあり、＜人間関係の良さ＞を含めた職場環境の良好さを就業継続のために不可欠な要素として実感していることがわかる。さらに、「やっぱりお金、それに見合ったお給料」という語りからは、労働に見合った賃金を求め、＜金銭的な処遇改善＞を就業継続のために必要なこととして考えていることがわかる。

分類①・試験保育士9：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：短期大学（子どもと関係のない専攻）

短大卒業後、一般企業に就業した後に A 保育所に非正規で就業し、保育士資格を取得。その後、B 保育所に正規として就業し、現在に至る。

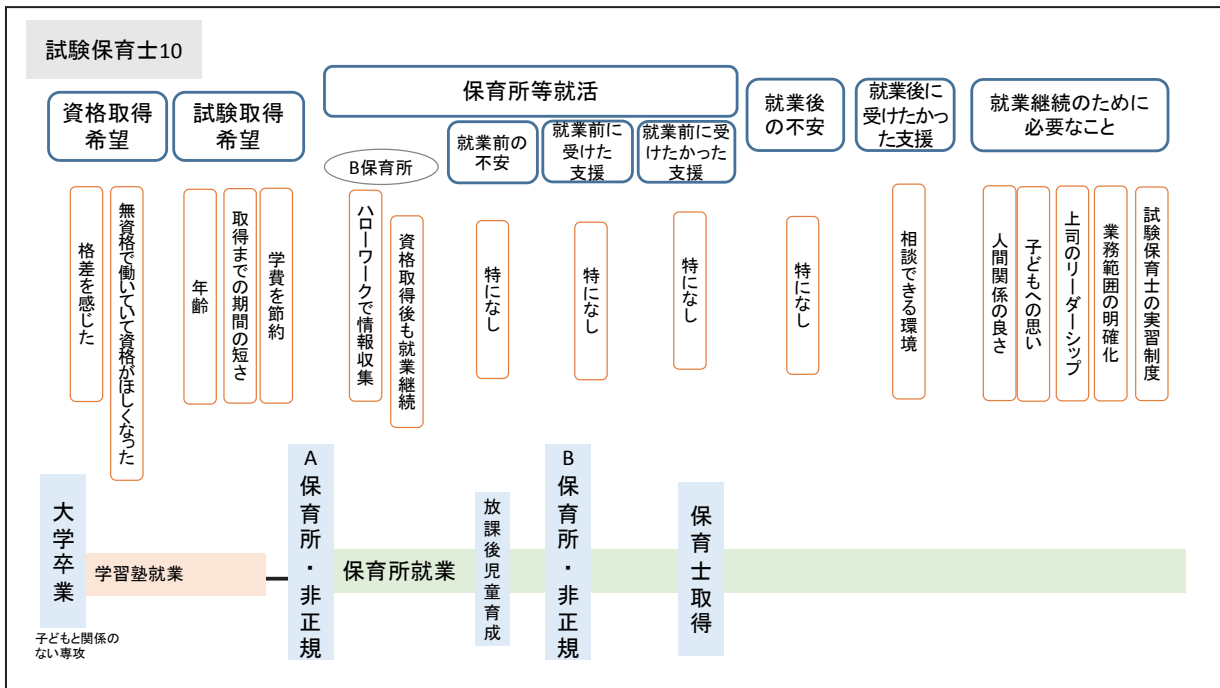
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜保育の奥深さとやりがい＞、＜自分自身が成長できる職業＞、＜保育者としての専門的な視野が広がる＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞であった。

現在の就業先である B 保育所には、＜派遣会社の紹介＞で就業に至った。「働きながら就職活動ってすごく難しくて、自分で動いてみたんですけど、なかなか見つけられなかったの」と語っており、＜働きながら就活する困難さ＞を感じ、いろいろな園の求人情報を受動的に得られる派遣会社への登録を選択したことがうかがえる。

B 保育所に就業するにあたり、＜担任を持つこと＞、＜保育の専門的内容＞、＜保護者対応＞を就業前の不安として感じている。「保育園って結構 1 年目から担任を持つじゃないですか。それが不安で」と語っているように、保育士資格取得前から保育所での就業経験があったものの、資格を取得して正規職員として新しい責任を負うことを想像し、それが就業前の不安につながっていると考えられる。しかし、就業前に受けた支援および受けたかった支援は＜特になし＞であった。

就業後の不安としては、＜保育には明確な答えがないこと＞、＜借り上げ制度等各種助成金の停止・廃止＞があげられている。人と人が関わる保育では明確な答えがないと思われることが、就業後の不安につながっていると考えられる。そして、保育士の給与が低いことへの実感から、＜借り上げ制度等各種助成金の停止・廃止＞への不安を感じており、就業後に受けたかった支援の＜各種研修への参加費用等の援助＞、＜無料講習会等の開催＞にもつながっている。正規、非正規にかかわらず、金銭的な負担なく各種の研修を受けられる必要性が指摘されている。さらに、就業継続のために必要なこととして、＜専門的知識と技術の向上＞、＜金銭的な処遇改善＞、＜社会的地位の向上＞などをあげており、就業後に不安を感じていたことが関連していると考えられる。

分類①・試験保育士 10：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

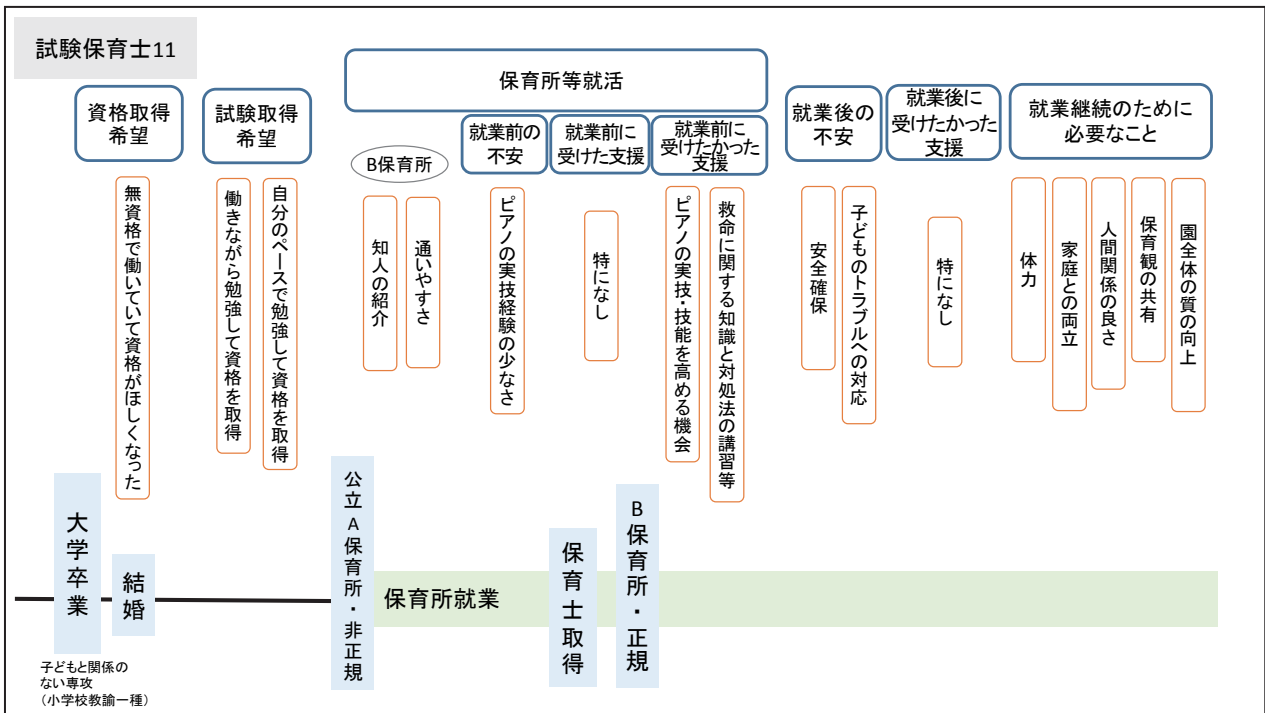
大学卒業後、学習塾就業を経て、A 保育所に非正規として就業。その後、B 保育所に非正規として就業、保育士資格を取得し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞、＜格差を感じた＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜年齢＞、＜取得までの期間の短さ＞、＜学費を節約＞であった。A 保育所で非正規として働いていた際に、無資格であることからパワハラを受け、有資格者と無資格者との格差を感じたことが、保育士資格の取得を希望する動機となっている。

現在の就業先である B 保育所には、＜ハローワークで情報収集＞し就業に至っており、＜資格取得後も就業継続＞している。就業するにあたり、就業前の不安は＜特になし＞。また、就業前に受けた支援および受けたかった支援も＜特になし＞であった。保育士資格取得前から保育所での就業経験があり、保育士資格取得後も同じ園で非正規での就業を継続することから、就業前の不安は特に感じず、受けたかった支援もなかったのだと推察される。

就業後の不安は＜特になし＞であったものの、就業後に受けたかった支援として、＜相談できる環境＞をあげている。これは、就業継続のために必要なこととしてあげられている＜人間関係の良さ＞、＜上司のリーダーシップ＞にもつながっていると考えられる。また、正規・非正規の保育士の仕事についての共通認識がなく、その線引きが個々の保育士で異なることから生じる混乱について語っており、＜業務範囲の明確化＞が就業継続に必要なだと指摘されている。さらに、保育士試験を受験した際の会場での体験について、「この人が？みたいなの。私としては戦慄でした。だから、何でもかんでもウェルカムにして、それで嫌ならどんどん辞めていくというのであればどうなんだろうと」、「辞める人を減らすには、やはり実習制度みたいなのを入れた方がいいのかもしれない」と語っており、現在の保育士試験のあり方に疑問を呈し、＜試験保育士の実習制度＞の必要性について言及している。試験合格だけで保育士資格が得られるのではなく、試験で合格した後に、保育所で実習を行い、保育現場の現実を理解した上で資格が得られるべきだと感じているようだ。

分類①・試験保育士 11：子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

大学卒業後、公立保育所に非正規で就業し保育士資格を取得。その後、B保育所にて正規で就業し、現在に至る。

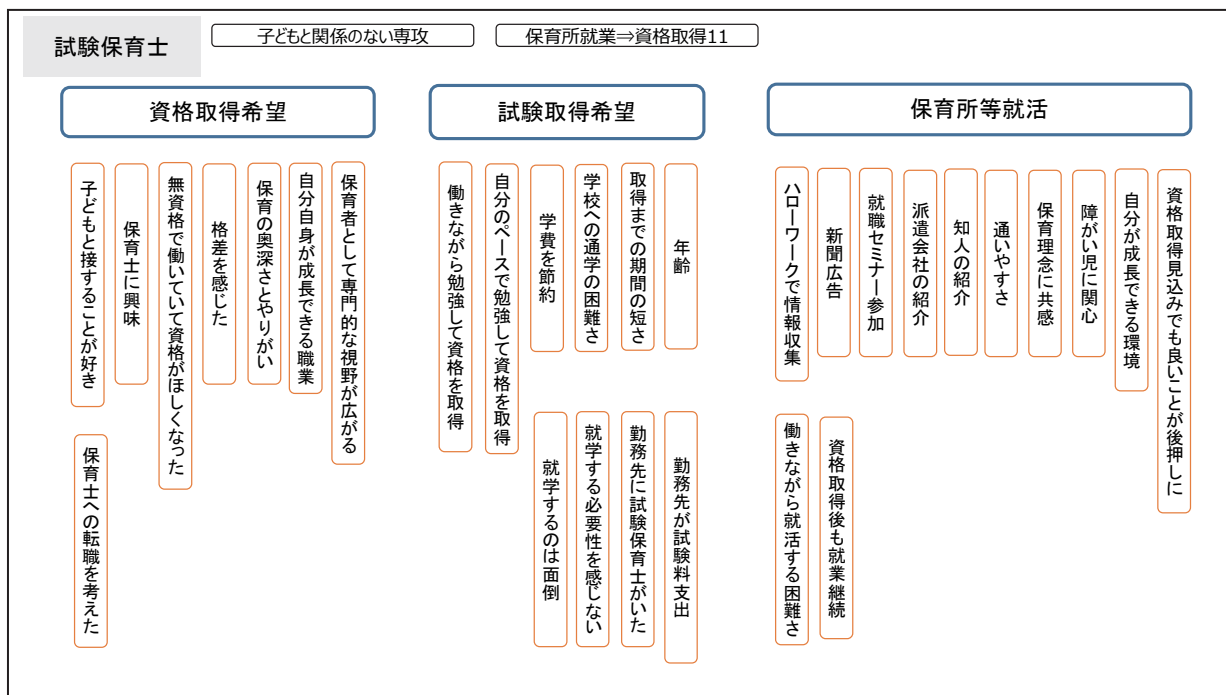
保育士資格取得を希望した理由は、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞であった。

現在の就業先である B 保育所には、＜知人の紹介＞がきっかけとなり、自宅から近いことから＜通いやすさ＞が決め手となって就業に至っている。B 保育所に就業するにあたり、「実技面でピアノを弾いたことがなかったので、どの程度必要になってくるのかなって」というように＜ピアノの実技経験の少なさ＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。そのため、就業前に受けた支援として、＜ピアノの実技・技能を高める機会＞、＜救命に関する知識と対処法の講習等＞をあげている。

保育士資格取得前から保育所での就業経験はあるものの、非正規では保育中にピアノを弾く機会がなかったことから、正規就業前にピアノの技能を向上させることのできる支援を求めていたことがわかる。また、「看護師がいない時間帯があったり、実際にけいれんとかもあったりすることを今見ていると」、「いつ必要になるかが分からないので」と語っており、正規として働く上で、特に子どもの命に関わることの具体的な対処法を知りたいと思っていたことがわかる。

就業後の不安として、＜安全確保＞、＜子どものトラブルへの対応＞をあげおり、就業前に受けた支援として感じていたことが、就業後の不安にもつながっていることがうかがえる。なお、就業後に受けた支援については特には語られていない＜特になし＞。そして、就業継続のために必要なこととして＜人間関係の良さ＞、＜保育観の共有＞、＜園全体の質の向上＞があげられている。また、「私は年配の方に入ってくるので」、「体力の維持がすごく必要だなと」語っており、年齢を重ねながら長く保育士を続けるためには、＜体力＞が不可欠であり、それに加えて＜家庭の両立＞も必要となることを実感している。

(1) まとめ：試験保育士分類①（子どもと関係のない専攻・保育所就業後に保育士資格取得）



①保育士資格取得を希望した理由

保育士資格取得を希望した理由として、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞がある。保育士資格取得前から保育所に就業していた方たちであるが、資格取得を希望する動機の根底には、これまでの経験や自分の子育ての中で子どもと関わることを楽しいと感じ、保育士に興味を持ったことがきっかけとしてある（試験保育士 2・3・4・5・6・9）。また、＜保育士への転職を考えた＞は、高校卒業後、アルバイトなどの就業経験を経て保育士への転職を考えた方であった（試験保育士 3・4）。しかし、最終学歴が高卒のため、すぐには受験資格が得られず、受験資格を得るための保育現場勤務を積み、受験要件を満たした後に保育士資格を取得している。

試験保育士 9 は、保育所で非正規として働いている中で、「仕事なのに素で笑える瞬間があるというか、子どもたちが常に良くも悪くも 100 パーセントで、それに思わずふって笑ってしまう瞬間があって」、「本当に面白くて、仕事中にこんなに笑うっていう」＜保育の奥深さとやりがい＞を感じ、「正職になったらいろいろ見えてくる部分ももちろんあって」という語りのように、正規職員になることで＜保育者としての専門的な視野が広がる＞と考え、＜自分自身が成長できる職業＞と思ったことが保育士資格取得を希望した理由になっている。保育所に就業しているからこそ、子どもと関わり、子どもの思いを共有する中で保育士という仕事のやりがいを感じており、それが資格取得を希望する原動力になっていると推察される。

さらに、＜無資格で働いていて資格がほしくなった＞（試験保育士 1・5・7・8・10・11）があり、「そろそろ（正規で）就職しないとって思っ」（試験保育士 5）、「これはちょっと近所のおばさんが子育て経験があるレベルでお伝えしてはいけないなと思って」（試験保育士 11）の語りのように、無資格で就業している現在の状況を変えたい、向上したいという思いが資格取得希望につながることがうかがえる。それと関連する理由として、＜格差を感じた＞（試験保育士 7・8・10）があげられている。試験保育士 7 は、海外の養成校で現地の保育士資格を取得しているが、「でも、結局日本に帰ってきたら無資格で、そうするとやっぱり給料面とかも全然違うし」の語りのように、資格がないことによる給与面での格差を感じている。また、「ちょっとパワハラの的なものがありまして、それで、資格、あの人に取れたんだったら私も取って、この保育園は辞めようかなと考えたのがそもそも

の始まり」(試験保育士 10)の語りのように、パワハラを受け、有資格者と無資格者との格差を感じたという方もいる。さらに、無資格で就業中に「玄関に立ってはいけないとか、自分が子どもを見ていてケガしたとか何かあった時に保護者に直接伝えられない」、「無資格だけが関係なのかって思うと悔しい気持ちとかあったりして」(試験保育士 8)というように、責任のある仕事を持たせてもらえないことに格差を感じている。このように、無資格であることから感じた格差には、金銭面、パワハラといった当人にとってはネガティブな要因と、責任を持ちたいというポジティブな要因があることがうかがえ、こうした格差を感じたことが資格取得を希望する動機となっている。

②保育士資格を試験で取得した理由

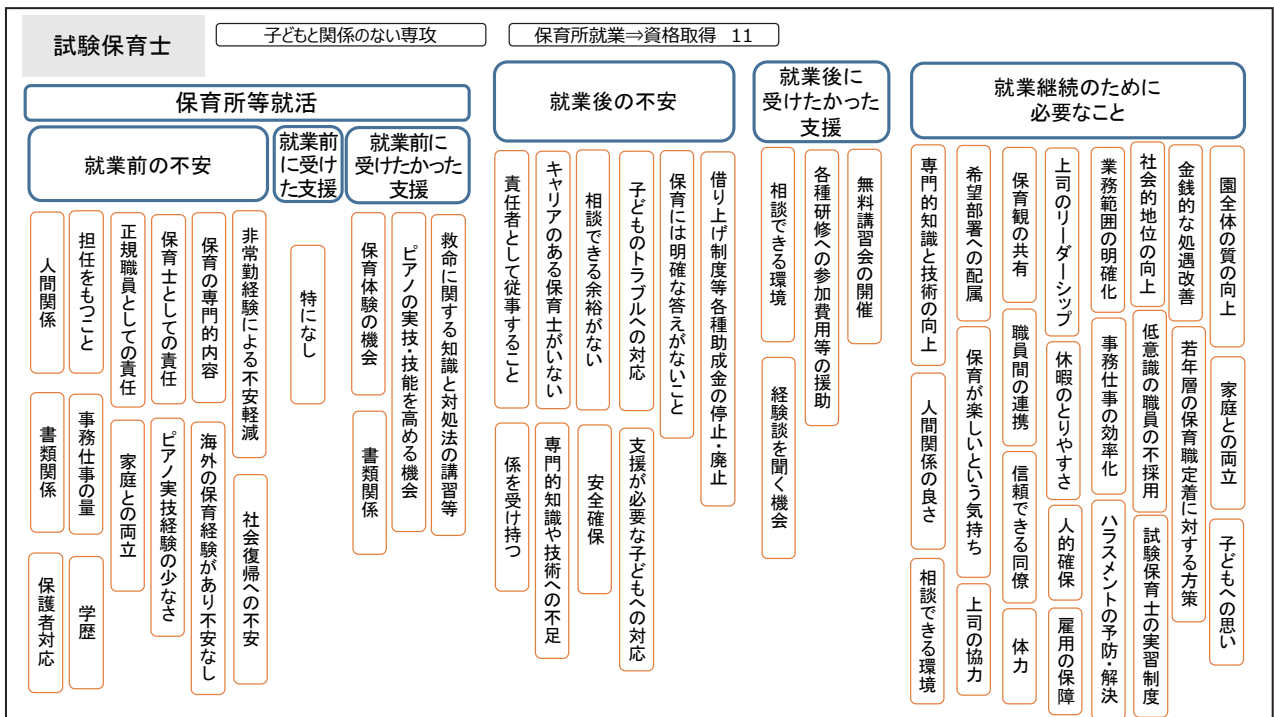
保育士資格を試験で取得したのは、<働きながら勉強して資格を取得>(試験保育士 2・3・4・5・6・7・8・9・11) したいために、<自分のペースで勉強しながら資格を取得>(試験保育士 4・5・11) することができる試験で取得したことがわかる。また、<学費を節約>(試験保育士 3・4・7・8・9・10) できることや、<学校への通学の困難さ>(試験保育士 1・6) もその理由としてあげられている。その他の理由としては、海外の養成校で現地の保育士資格を取得していたため「(海外の養成校で)もう実習も全部やりましたし」(試験保育士 7) という<就学する必要性を感じない>や、「ちょっと学校行くの面倒くさいなと思って」(試験保育士 5) <就学するのは面倒>と感じたことが、試験で取得した理由となっている。さらに、自分の<年齢>を考えると、最短だと1回で取得できるかもしれない<取得までの期間の短さ>がその理由としてあげられている(試験保育士 10)。そして、<勤務先に試験保育士がいた>ことや、<勤務先が試験料支出>してくれたことが資格取得への後押しになったと語られており(試験保育士 4)、就業先からのサポートは試験で資格取得するためのモチベーションの維持につながることが示唆されている。

③就職活動のプロセス

就業する園を決めるにあたり、<ハローワークで情報収集>(試験保育士 10)、<新聞広告>で見つけた<就職セミナーに参加>(試験保育士 5)のように、外へ自ら足を運び情報収集や園探しをしている方もいるが多くはない。最も多くの方が、<派遣会社の紹介>(試験保育士 1・2・3・6・9)で就業先を決めており、いろいろな園の求人情報が受動的に得られる派遣会社への登録を選択したことがうかがえる(11人中5人)。これに関連する理由として、<働きながら就活する困難さ>(試験保育士 9)があげられており、保育所就業中であったことが、求人情報を受動的かつ容易に得られる派遣会社への登録の選択につながっていると考えられる。また、<知人の紹介>(試験保育士 7・8・11)がきっかけとなり就業している人も複数いる(11人中3人)。

就業先を決めた要因には、「私がやりたい感じで子どもたちを見れるのかなっていうふうに思ったので」(試験保育士 3)の語りのように、<保育理念に共感>したことや、「重度の障がい児の子が園に入って来て、その子を任されたんです」、「その時にすごくかわいくなって、障がい児も見たいなと思って」(試験保育士 8)の語りのように、<障がい児に関心>を持ったことがあげられている。その他には、<通いやすさ>(試験保育士 5・11)、<自分が成長できる環境>(試験保育士 4)がある。

また、<資格取得見込みでもよいことが後押しに>(試験保育士 8)なって就職を決めている例もある。そして、就業中の保育所で<資格取得後も就業継続>(試験保育士 4・6・7・10)する方もいる。



④就業前の不安

＜非常勤経験による不安軽減＞（試験保育士 3・6）や、＜海外の保育経験があり不安なし＞（試験保育士 7）のように、資格取得前に保育所での就業経験があることが就業するうえでの不安軽減につながっている。一方で、11人中7人（試験保育士 1・3・4・5・6・9・11）が保育士資格取得をきっかけに正規として就業するに至っていることから、＜正規職員としての責任＞（試験保育士 5）、＜保育士としての責任＞（試験保育士 1）を感じ、＜担任を持つこと＞（試験保育士 9）、「書類関係」（試験保育士 1）、＜事務仕事の量＞（試験保育士 3）、＜保育の専門的内容＞（試験保育士 9）、＜保護者対応＞（試験保育士 9）、＜ピアノ実技経験の少なさ＞（試験保育士 11）を不安に感じている。なお、資格取得後も非正規として就業を続ける場合（試験保育士 2・7・8・10）、上述のような正規職員ゆえに感じる不安はあげられていない。このように、資格取得前から保育所での就業経験がある場合でも、非正規としての補助的な役割と、正規として求められる役割や責任との違いの大きさを感じており、正規となることで新たに生じる不安があることがわかる。これらのことから、保育士資格取得後、就業前の不安の解消のためには、非正規から正規として担う業務内容の緩やかな移行が肝要であり、試験保育士が感じている非正規－正規間の段差が穏やかになるような支援が求められることが推察される。

また、責任の増大についての不安が、＜家庭との両立＞（試験保育士 1）に対する不安にもつながっている。その他には、＜人間関係＞（試験保育士 3・5）、子育てによるブランクが長かったことによる＜社会復帰への不安＞（試験保育士 2）があげられている。また、「どこの園も短大卒以上って書いてあったり、書いてなくても、お電話すると『すみません』というのがあったので」、「高卒だけどういのか、っていう不安が働く前に植え付けられちゃったというか」（試験保育士 4）の語りのように、高卒であることを理由に就活過程で門前払いをされた経験から＜学歴＞に対する不安を感じる方もいる。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援については、特に語られていない<特になし>。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援としては、「練習ではないんですけど、研修がちょっとできたら、より正規として働きやすいのかなとは思いましたね」(試験保育士 1) の語りのように、保育士となり、正規として働くうえで、<保育体験の機会> (試験保育士 1・5) をあげている。先述の就業前の不安であげられていた内容を勘案すれば、担任としてのクラス運営のあり方、保育計画の立て方、保護者対応、<書類関係> (試験保育士 1) などのように、保育所就業後に資格を取得した試験保育士にとっては、個々の子どもとの関わり方に止まらず、保育全般に関する仕事の実際について知るための研修の機会が必要であると考えられる。これに関連して、<救命に関する知識と対処法の講習等> や<ピアノの実技・技能を高める機会> (試験保育士 11) もあげられている。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、<係を受け持つ> (試験保育士 1)、<責任者として従事すること> (試験保育士 5) があげられている。これらは、先述の就業前の不安とつながっており、保育士資格を取得したことで生じた役割の変化や責任の重さに不安を感じていることがわかる。しかしながら、園に<キャリアのある保育士がいない> (試験保育士 5)、<相談できる余裕がない> (試験保育士 1) という状況であることに不安を感じ、どうしたら適切な保育ができるのかという思いを抱えていることがうかがえる。

これらのことが、<専門的知識や技術の不足> (試験保育士 5)、<子どものトラブルへの対応> (試験保育士 6・11)、<支援が必要な子どもへの対応> (試験保育士 6)、<安全確保> (試験保育士 11) という、保育士としての専門性が求められる具体的な保育方法に関する不安につながっていると考えられる。さらに、「やはり輪郭が持てないというか、グレーなところがいっぱいあるというか、やはり保育って人と接するので、答えがないから」(試験保育士 9) の語りのように、<保育には明確な答えがない> という不安にもつながっている。

また、<借上げ制度等各種助成金の停止・廃止> (試験保育士 9) もあげられている。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、<相談できる環境> (試験保育士 4・7・8・10)、<経験談を聞く機会> (試験保育士 4) がある。これは、上述した就業後に感じていた不安とも関連していると考えられ、不安の解消につながる支援や環境の必要性が指摘されている。

また、<各種研修への参加費用等の援助> や<無料講習会の開催> (試験保育士 9) として、研修を受けやすい環境を求めていることがうかがえる。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

「保育士ってすごく専門性が高いと思うし、奥深いし、すごく尊い仕事だと思うんですけど、でも稼げないじゃないですか。稼ごうと思っても稼げないというか、営業とも違うし。なんかそこがもうちょっと比例してくると、保育士の先輩方も継続できるのかなって」(試験保育士 9) の語りのように、<金銭的な処遇改善> (試験保育士 2・5・7・8・9) という賃金に関することがあげられている。さらに、<業務範囲の明確化> (試験保育士 7・10)、<事務仕事の効率化> (試験保育士 2・3)、<希望部署への配属> (試験保育士 5)、<雇用の保障> (試験保育士 9)、<人的確保> (試験保育士

9)、＜休暇の取りやすさ＞（試験保育士 2・5・6・7）、＜家庭との両立＞（試験保育士 11）があげられている。人手不足によって、事務仕事も含め一人の保育士にかかる業務負担が過多となり、休暇の取りにくさにもつながっていることから、現在の処遇・待遇などに対する改善を求めている。

【園の人間関係】

就業継続のために、＜人間関係の良さ＞（試験保育士 1・3・4・6・7・8・9・10・11）をあげている人が多い（11人中9人）。そして、園内に＜信頼できる同僚＞（試験保育士 8）がいることや、＜上司の協力＞（試験保育士 1）があることは、＜相談できる環境＞（試験保育士 1）があることにもつながる。そして、良い人間関係があることで、＜保育観の共有＞（試験保育士 8・11）や＜職員間の連携＞（試験保育士 7）にもつながると考えられる。状況に応じた＜上司のリーダーシップ＞（試験保育士 7・10）が必要であることも指摘されており、これらの要素が組み合わさって、＜園全体の質の向上＞（試験保育士 11）にもつながっていくと考えられる。

さらに、「保育業界って、無自覚なパワハラっていうか、そういうのがあるのかなって。そう、無邪気な。」（試験保育士 9）の語りのように、無自覚、無邪気なパワハラ等が保育現場に潜んでいることを指摘しており、＜ハラスメントの予防・解決＞が必要だと感じている。

また、「うちの園のパートさんのレベルって、ほんとにパートのおばちゃんみたいな感じになってしまっている。人が潤うのも、ある意味ちょっと仕事のレベルがだらけちゃうのかなと思いますね」（試験保育士 9）というように、人手過多や意識の低い職員が招く職務怠慢と保育の質の低下が指摘されており、＜低意識の職員の不採用＞（試験保育士 9）についても言及されている。

【保育士自身のこと】

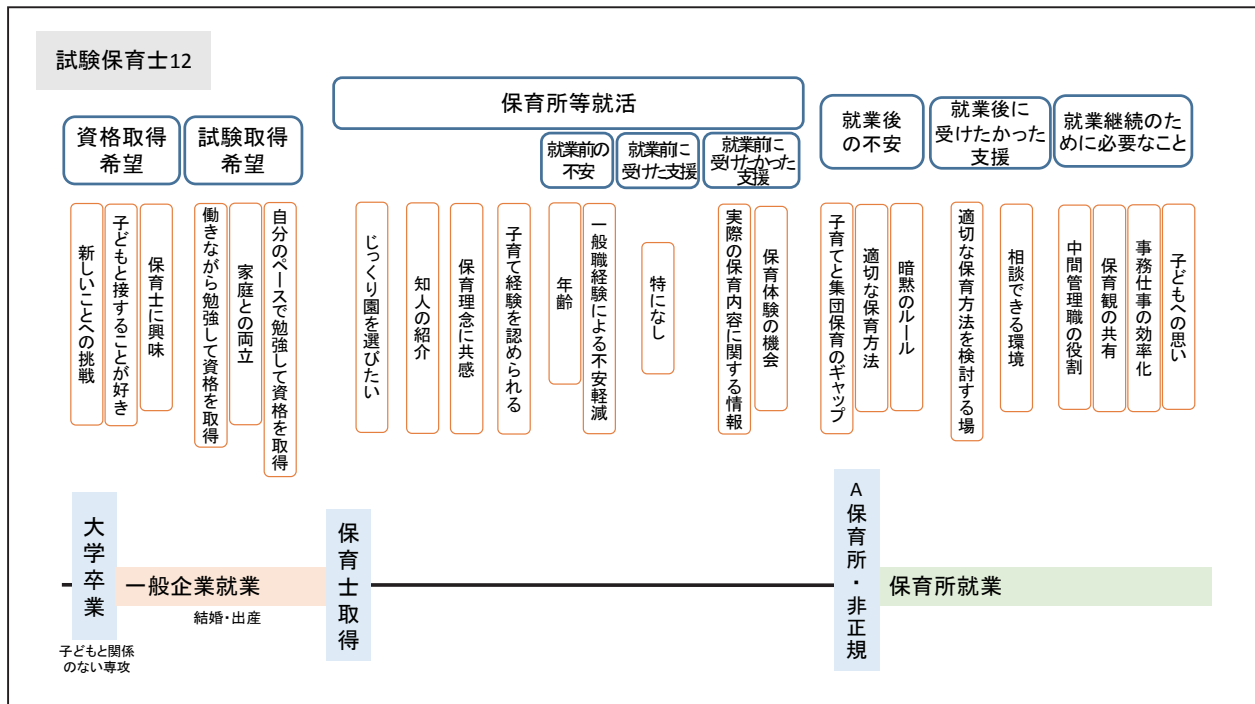
保育士として働き続けられるためには、＜専門的知識と技術の向上＞（試験保育士 5・9）が必要だと感じている。そして、「モチベーションですかね。子どもと仲良くなって、やっぱりかわいいなとかうれしかったなっていう、そういう思いが仕事をやっている中で1つでも2つでもあれば」（試験保育士 10）という語りのように、＜保育が楽しいという思い＞（試験保育士 4）や＜子どもへの思い＞（試験保育士 10）があることで、働き続けるモチベーションにつながるものがうかがえる。また、日々子どもと関わる仕事であることから、＜体力＞（試験保育士 1・11）も必要な要素としてあげられている。

【政策等】

保育士の＜社会的地位の向上＞（試験保育士 9）の必要性があげられている。そして、「やっぱり学科で勉強することと現実は違いますもんね。そこで『えっ？』て思う人もいっぱいいるから」、「辞める人を減らすには、やはり実習制度みたいなものを入れた方がいいのかもしれない」（試験保育士 10）と語られており、試験で保育士資格を取得する場合にも実習を行う必要性＜試験保育士の実習制度＞について言及されている。先述のように、就業前や就業後の不安が、その後に受けたかった支援にもつながっており、そうした不安の解消が就業継続を可能にすると考えられることから、保育所就業後に資格取得する場合であっても、試験保育士には実習が必要であるということが示唆されている。

そして、「私はもう 40 過ぎているので、もうこの道しかないのかなと今は思うんですけど、やっぱり 20 代、30 代の保育士の方はシフトチェンジできるから、違う業界に流れていくだろうな」（試験保育士 9）の語りのように、＜若年層の保育職定着に対する方策＞も必要であると指摘されている。

分類②・試験保育士12：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

大学卒業後に一般企業に就業し、結婚・出産を経て、働きながら保育士資格を取得。その後、A保育所に非正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜新しいことへの挑戦＞、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞ためである。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜家庭との両立＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞であった。

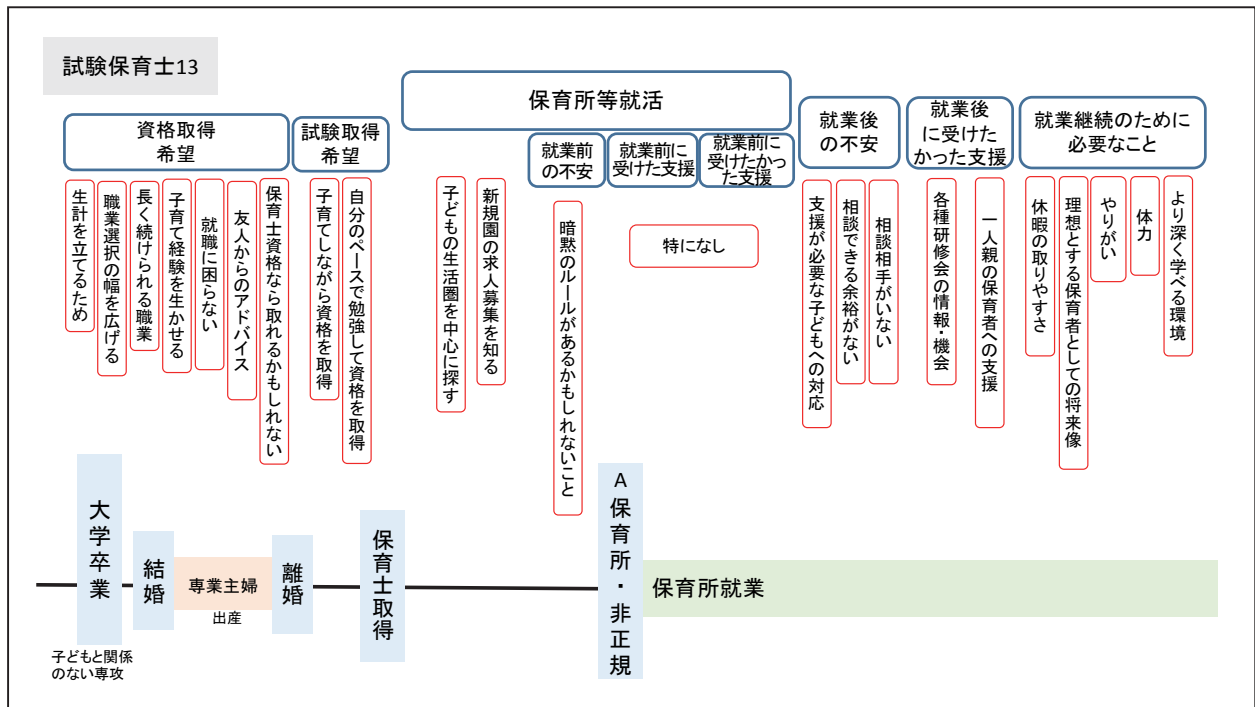
現在の就業先である A 保育所には＜知人の紹介＞がきっかけであったが、＜じっくり園を選びたい＞という思いがある中で、＜保育理念に共感＞したことで、子育て経験が保育士として活かせるという園長先生の言葉＜子育て経験を認められる＞が就業を決める大きな要因になったようだ。

A 保育所に就業するにあたり、＜年齢＞を不安に感じていたようであるが、前職である一般職での仕事経験が不安軽減＜一般職経験による不安軽減＞にもなっている。しかし、就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞、＜実際の保育内容に関する情報＞をあげており、保育現場での経験がなかったことがその要因であると考えられる。

就業先を決めるにあたり、園の保育理念や保育内容・方法に共感できる園で働きたいという思いがあったこと分かる。しかし、「どんな保育をしているのかいうところが分かれば、自分の思いと違わないところに行けるんだけど、それが見えないから」という語りもあり、園の HP や求人情報等からでは、＜実際の保育内容に関する情報＞を得ることが困難であったことが推察される。そのことが、＜保育体験の機会＞という就業前に受けたかった支援につながっていると考えられる。

就業後の不安としては、＜子育てと集団保育のギャップ＞、＜適切な保育方法＞、＜暗黙のルール＞を感じており、そのため就業後に受けたかった支援は＜適切な保育方法を検討する場＞、＜相談できる環境＞があげられている。これらは、就業継続のために必要なことにあげられている＜保育観の共有＞にもつながっていると考えられる。実習や体験も含めて保育現場での経験がなかったことが、就業してからの不安の要因となっており、就業継続のために必要なことにもつながっていると考えられる。

分類②・試験保育士13：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

結婚・離婚・離婚後、保育士資格を取得。その後、A 保育所に非正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜生計を立てるため＞、＜就職に困らない＞、＜職業選択の幅を広げる＞、＜長く続けられる職業＞、＜保育士資格なら取れるかもしれない＞、＜子育て経験を生かせる＞、＜友人からのアドバイス＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜子育てしながら資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞であった。

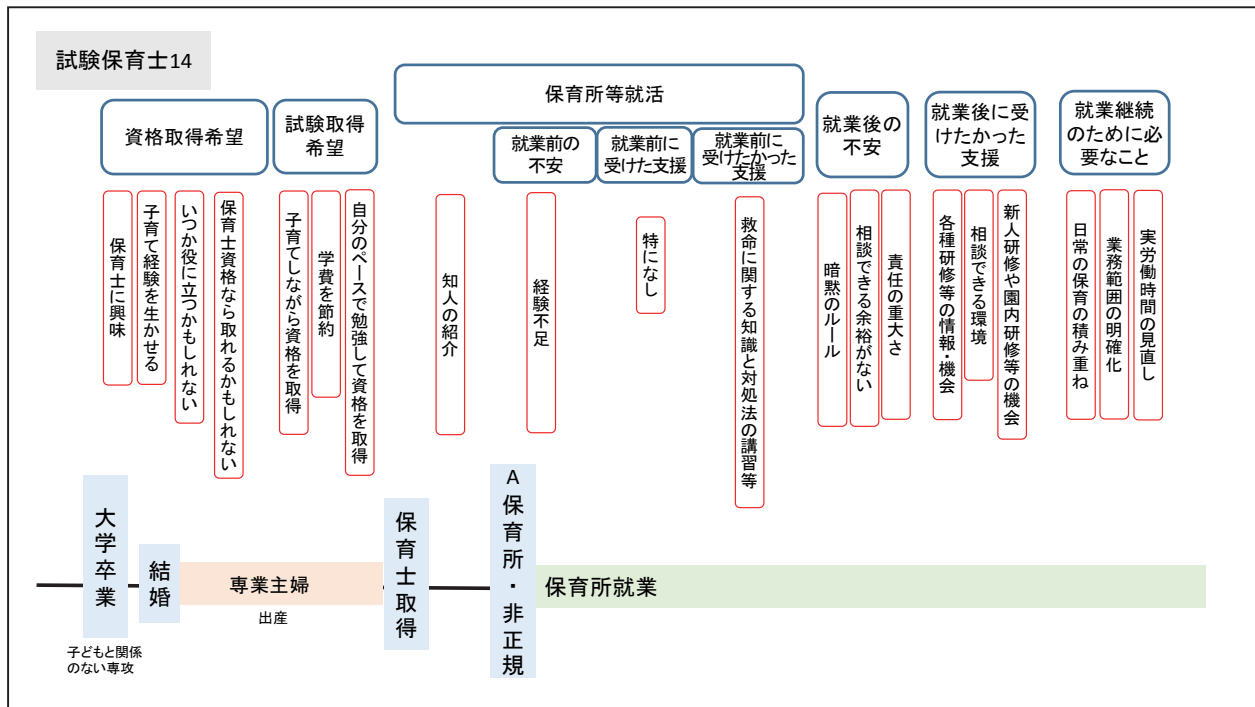
現在の就業先である A 保育所には、＜子どもの生活圏を中心に探す＞中で、近隣に建設されていた保育園の求人募集の貼り紙をみて＜新規園の求人募集を知る＞、就業に至っている。

A 保育所に就業するにあたり、＜暗黙のルールがあるかもしれないこと＞を就業前の不安として感じていたが、就業前に受けた支援および受けたかった支援は＜特になし＞であった。

専業主婦として子育て中に離婚されたことで、就業して生計を立てる必要に迫られた時に、＜就職に困らない＞、＜長く続けられる＞、そして＜保育士資格なら取れるかもしれない＞ことは保育士資格を取得するうえで大きな原動力であったと思われる。就業先を決めるうえで＜子どもの生活圏を中心に探す＞ことが条件となっており、一人親で子育てをしていることが大きな要因である。

就業後の不安としては、＜相談できる余裕がない＞、＜相談相手がいない＞、＜支援が必要な子どもへの対応＞があげられている。これらに関連する語りとして「その子それぞれに保育の目標とかあると思うんですけども、先生方もなかなか忙しくて、どう対応するべきかっていうことをなかなか共有できないので」とある。またこれらは、就業後に受けたかった支援にあげられている＜各種研修会の情報・機会＞、＜療育に関する研究会等の機会＞や就業継続のために必要なことにあげられている＜より深く学べる環境＞、＜理想とする保育者としての将来像＞につながっていると考えられる。さらに、継続のために必要なことの＜休暇の取りやすさ＞、＜体力＞は一人親での子育て中であることから、よりその必要性を感じているのではないかと推察される。一方で、「自分自身が必要とされている現場であるためやりがいを感じる」とあり、＜やりがい＞が実際の継続につながっている。

分類②・試験保育士14：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

専業主婦として子育て中に保育士資格を取得。その後、A保育所に非正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞、＜保育士資格なら取れるかもしれない＞、＜子育て経験を生かせる＞、＜いつか役に立つかもしれない＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜子育てしながら資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞、＜学費を節約＞であった。

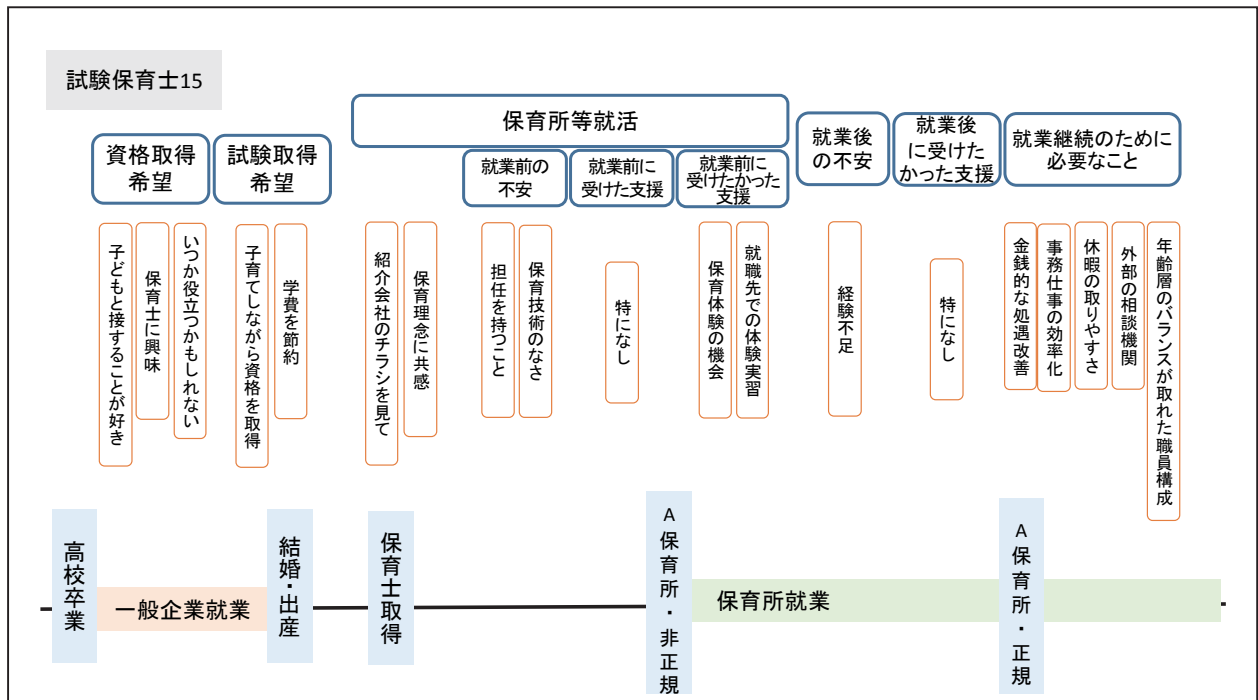
現在の就業先であるA保育所には、＜知人の保育士から紹介＞された園であった。A保育所に就業するにあたり、「保育の現場は保育園に通わせてもいなかったの、見たこともなかったし、よく分からなかったの」と語っており、＜経験不足＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。就業前に受けた支援としては、＜救命に関する知識と対処法の講習等＞をあげている。

実習や体験等も含めた保育経験がなかったことが、保育所という施設で働くこと自体の理解不足につながっていると考えられ、それが特に、子どもの命に関わることの具体的な対処法を知りたかったことに関係していると思われる。

就業後の不安としては、「意外と保育士の中の暗黙のルールみたいなものがあるらしく」＜暗黙のルール＞、「知らずにやっていることもあるかもしれない」＜相談できる余裕がない＞状況の中で、保育士経験が浅いうちに保育士としての任される役割の大きさに＜責任の重大さ＞を感じていた。これらが就業に受けた支援の＜相談できる環境＞、＜各種研修等の情報・機会＞、＜新人研修や園内研修等の機会＞につながっていると考えられる。

そして就業継続のためには、日々の保育の中で様々なことを学び、経験を重ねることの大切さ＜日常の保育の積み重ね＞を感じながらも、正規職員の保育以外の仕事内容の量が多いことから＜業務範囲の明確化＞、＜実労働時間の見直し＞の必要性も感じていることが分かる。

分類②・試験保育士 15：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：高等学校卒業

一般企業就業後、結婚・出産を経て専業主婦として子育て中に保育士資格を取得。その後、A 保育所において非正規から正規となり、現在に至る。

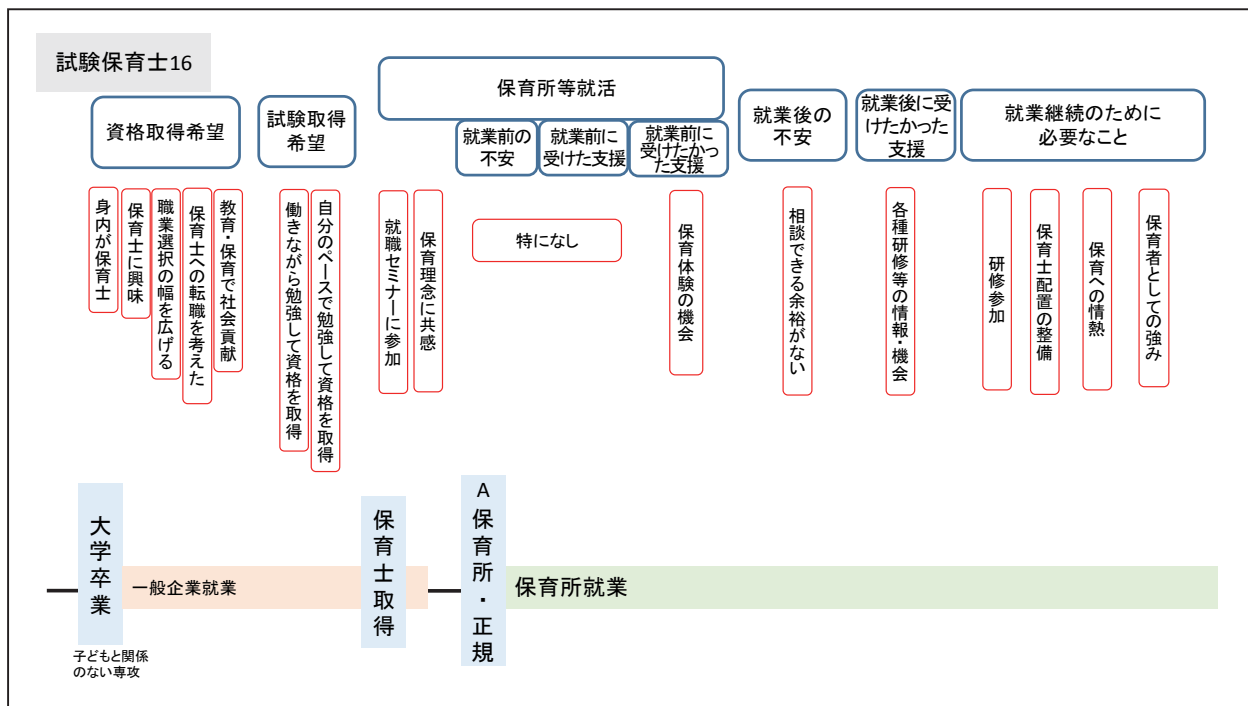
保育士資格取得を希望した理由は、〈子どもと接するのが好き〉、〈保育士に興味〉、〈いつか役立つかもしれない〉である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、〈子育てしながら資格を取得〉、〈学費を節約〉であった。

現在の就業先である A 保育所には、〈紹介会社のチラシを見て〉応募し、園長先生と話をする中で〈保育理念に共感〉したことが就業につながっている。

A 保育所に就業するにあたり、「手遊びとか、わらべ歌とか、そういう自分の実技面、全くないんで」、「集団に対しての対応っていう経験が一切ないので。それで担任と言われても、まずできないだろうなっていう」と語っており、〈保育技術のなさ〉や〈担任を持つこと〉を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援は〈特になし〉であった。就業前に受けたかった支援としては、〈保育体験の機会〉、〈就職先での体験実習〉をあげている。保育現場での経験がなかったことがその要因であり、保育体験の機会があることで〈保育技術〉や、集団生活における保育者の役割・技術を学べると考えているのではないと思われる。

就業後の不安としては〈経験不足〉を感じおり、「行ける研修は何でも行きますみたいな感じで。自信を付けるための方法が研修受けること」という語りから、研修に積極的に参加していたことが分かる。就業後に受けたかった支援について語られなかった〈特になし〉のは、自ら積極的に研修に参加していたためであろう。また、「書類関係も、実は家ですごいやっている。毎月のクラスだよりの作ったり」、「ものすごく給料が安いことで、何度も辞めようかなって考えましたね」、「実際私らも今年も（有給を）3日間しか取れてないんです」と語っており、〈事務仕事の効率化〉、〈金銭的処遇改善〉、〈休暇の取りやすさ〉は就業継続に必要なだと感じている。保育での迷いや働いているなかでの悩みを、相談できる窓口が外部にあること〈外部の相談機関〉の必要性も感じている。

分類②・試験保育士 16：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学卒業（子どもと関係のない専攻）

一般企業就業中に保育士資格を取得し、A保育所において正規職員として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜職業選択の幅を広げる＞、＜身内が保育士＞、＜保育士に興味＞、＜保育士への転職を考えた＞、＜教育・保育で社会貢献＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞であった。

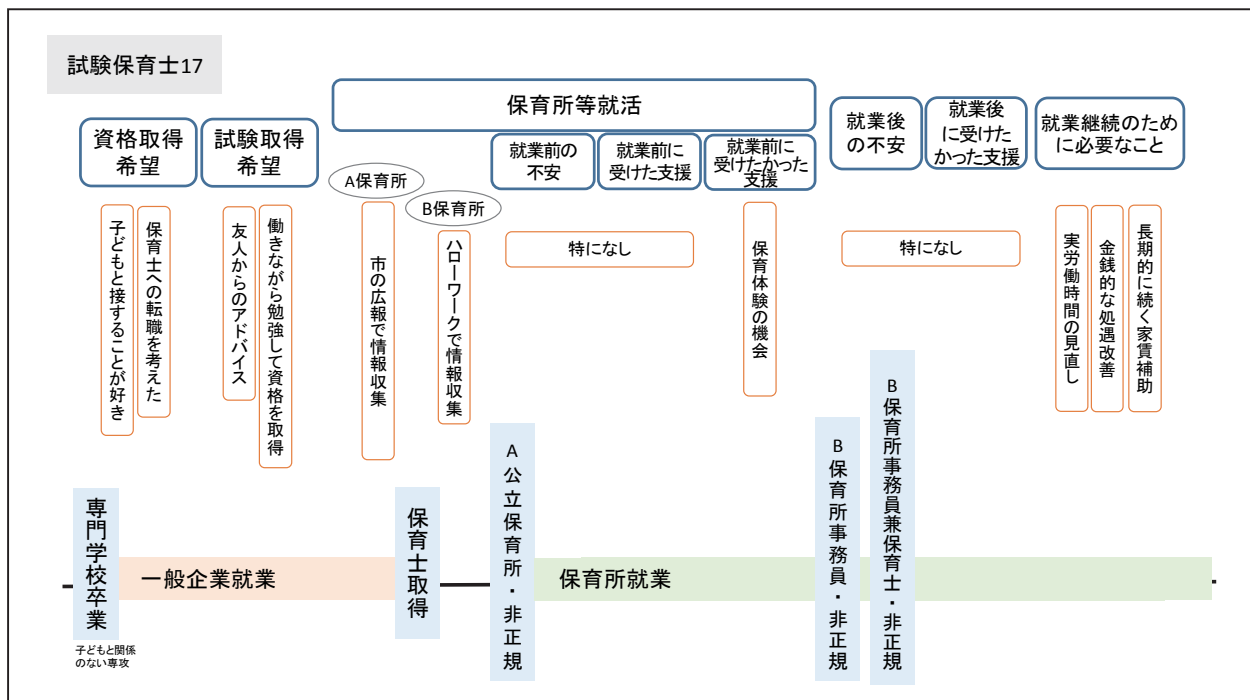
現在の就業先であるA保育所には、＜就職セミナーに参加＞し、その中で＜保育理念に共感＞した園に就業している。

A保育所に就業するにあたり、就業前の不安や就業前に受けた支援は特に語られていなかった＜特になし＞が、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞をあげている。就職後の状況として、「本当にそばにいる先生の様子を見て、まねすることしかできなかったんで」と語っており、保育現場での経験がなかったことで、最初は何をどのようにすればよいのか分からない状況のまま保育を行っていたことが推察される。

就業後の不安としては、「分からなくてやってるところもまだいっぱいあるなっていうのが漠然とあって、そこはほんとに不安」、「それを誰に聞いたらいいのかとか」と語っており、気楽に相談できる環境にはないことが＜相談できる余裕がない＞ことにつながっていると考えられる。また、就業後に受けたかった支援として、子どもの命に関わることの具体的な対処法＜救命に関する知識や技術の研修等＞をあげている。

そして就業継続のためには、「うちの園も全然人がいないほうの園なので、もう一人いればなっていう」というように、人数に余裕のある保育士の配置＜保育士配置の整備＞をあげている。また、どこまでが保育士専門性なのか＜保育の専門性とその学びの範囲の明瞭化＞を自分の中で理解することで、どのような研修に参加する＜研修参加＞必要があるのかが分かり、それが保育の専門家としての強み＜保育者としての強み＞になり、＜保育への情熱＞にもつながることが指摘している。

分類②・試験保育士 17：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学卒業（子どもと関係のない専攻）

一般企業就業中に保育士資格を取得し、A 公立保育所、B 保育所において非正規ののち正規職員として就業し、現在に至る。

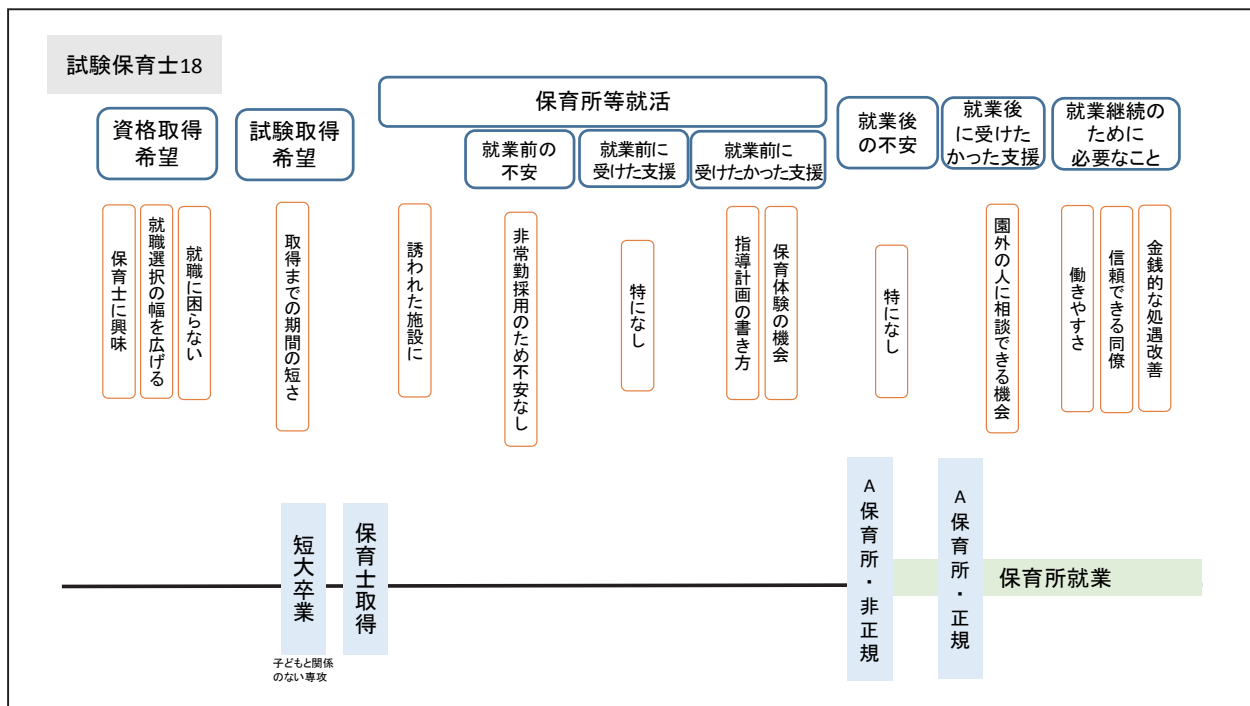
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士への転職を考えた＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜友人からのアドバイス＞であった。

最初の就業先である A 保育所には、＜市の広報で情報収集＞し、応募して就業に至ったが、公立保育所民営化に伴い退職している。現在の就業先である B 保育所には、＜ハローワークで情報収集＞し、園便りとかの書類関係の仕事が前職の一般企業での経験を活かせると考え、就業に至っている。その後、保育士不足のため、保育士も兼務するようになった。

A 公立保育所に就業するにあたり、就業前の不安や就業前に受けた支援は特に語られていなかった＜特になし＞が、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞をあげている。「研修を受けられるような制度を作っただけだと、現場がトイレに行く時間もないぐらい忙しいっていうのが分かると思うので。イメージでは、なんか楽しそうみたいなの。」と語っており、保育現場の実際を経験できる機会を経てから就業するほうがよいと考えていることが推察される。

就業後の不安や就業後に受けたかった支援も、特には語られていなかった＜特になし＞。しかしながら、就業継続のために必要なこととして、「他の業界から見ると、本当にボランティア精神と心から思っていて、本当にそのお給料が」、「労働時間そのものが8時間で、昼休みも取れない、休憩も取れない」と語られており、＜金銭的な処遇改善＞、＜実労働時間の見直し＞の必要性が指摘されている。また、現在、家賃補助が出ているが5年間と言われていることから、＜長期的な続く家賃補助＞の必要性が語られていた。それと共に、最初の就業先の正規職員の先輩が、試験で資格を取得したことに配慮し、子ども一人一人の発達などについて保育時間外に指導していただける機会があったことが大きな学びとなったことも語られていた。

分類②・試験保育士 18：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：2年制短期大学（子どもと関係のない専攻）

短期大学卒業後に保育士資格を取得し、A 公立保育所において非正規で就業し、その後正規職員となり、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞、＜就職選択の幅を広げる＞、＜就職に困らない＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜取得までの期間の短さ＞であった。「取得することを決めたのが6月だったので、養成校だと3年ぐらいかかる。（試験だと）頑張れば1年でも取れるっていうのが魅力のところだった」と語られている。

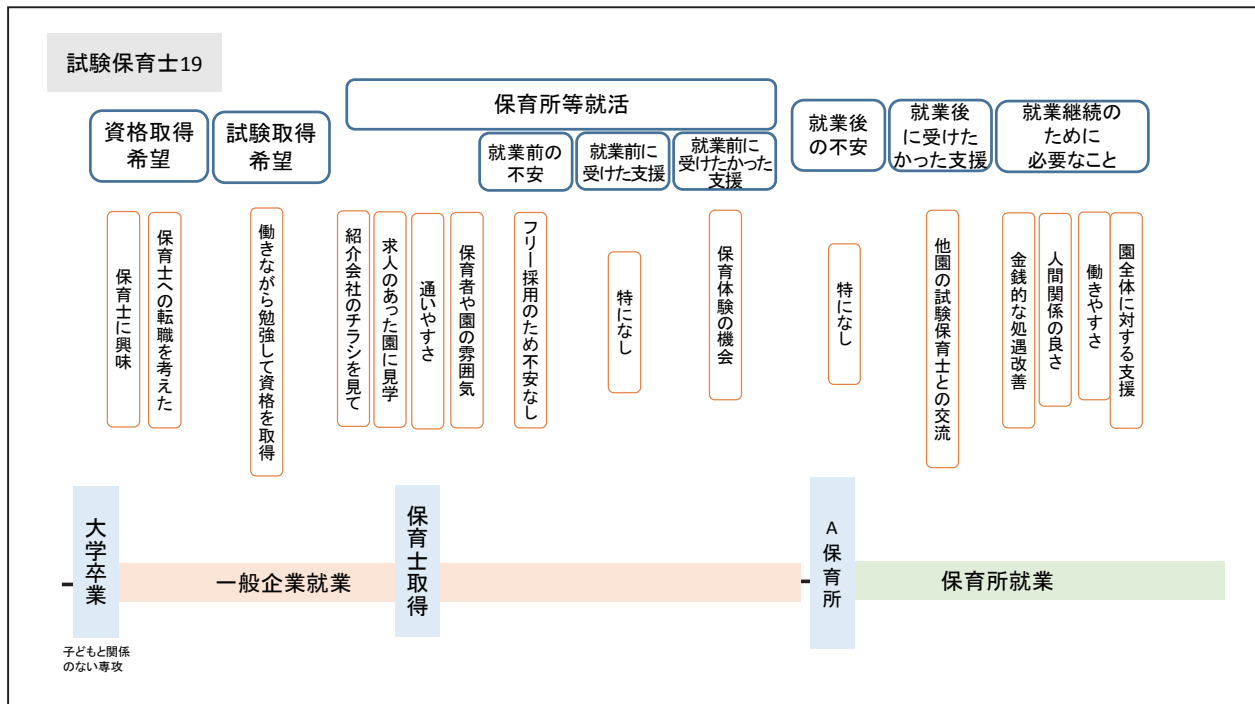
現在の就業先である A 保育所には、知り合いが運営している保育園に誘われ＜誘われた施設に＞、就業に至っている。

A 保育所に就業するにあたり、「最初は非常勤だったので、何かを任せられるわけでもなかったので、不安はなく」＜非常勤採用のため不安なし＞と語られている。就業前に受けた支援も＜特になし＞であったが、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞、＜指導計画の書き方＞をあげている。「保育体験があったらよかったな。指導計画もやっといったら良かったなというのはありましたね」と語っており、保育現場の実際を経験できる機会を経てから就業するほうがよいと考えていることが分かる。

就業後の不安は、特には語られていなかった＜特になし＞。しかし、就業後に受けたかった支援としては、＜園外の人に相談できる機会＞をあげている。「学校に行っていないので、つながりがないじゃないですか。『どうですか、就職して』みたいな。全く関係ないところで話せる人がいたほうがいい場面もあるのかなというふうに思う」と語られている。また、就業継続のために必要なこととして、＜金銭的な処遇改善＞、それ以外に「仕事場の中で信頼できる関係を築けている人がいると違うなってすごく感じますね」等と語られており、＜働きやすさ＞や＜信頼できる同僚＞があげられる。

また、保育士試験を受験したい人が保育補助で働きたくための園の斡旋事業があると、本人も園にとってもメリットがあるのではないかという指摘もあった。

分類②・試験保育士 19：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

一般企業に就業中に保育士資格を取得し、その後、A 保育所において正規職員となり、現在に至る。

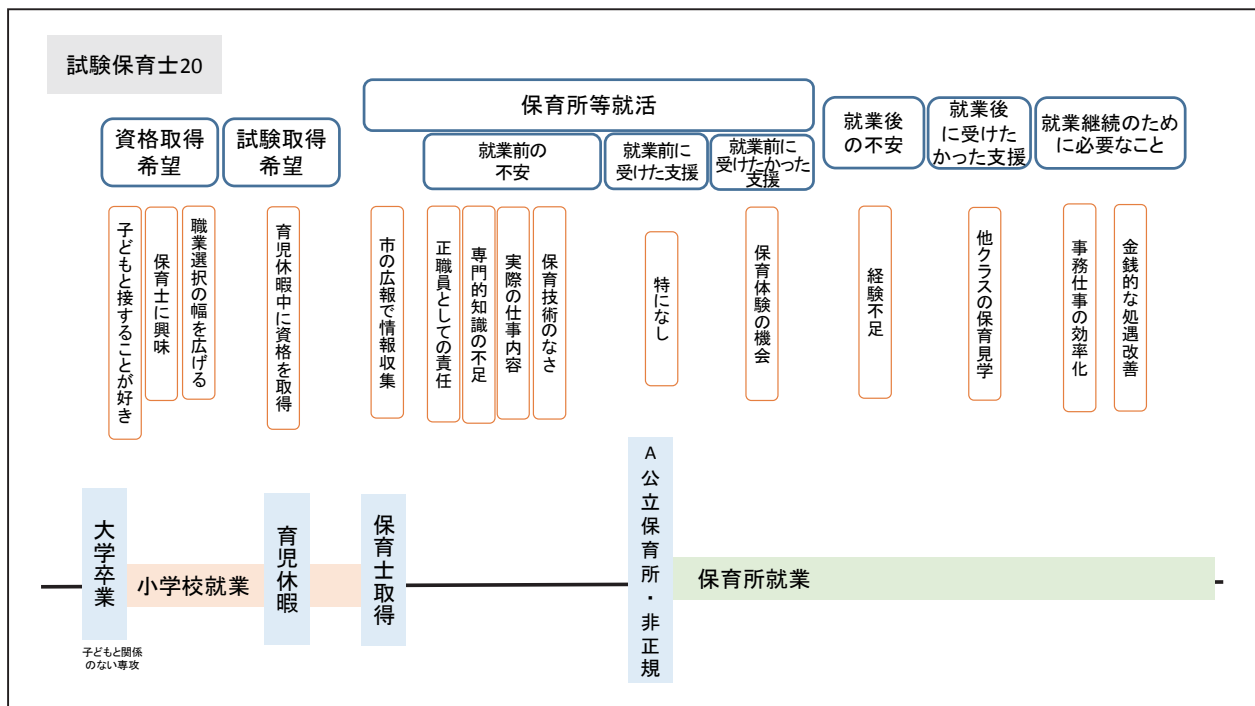
保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞、＜保育士への転職を考えた＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、働きながら勉強したほうが時間とお金を有効に使える＜働きながら勉強して資格を取得＞ことであった。

現在の就業先である A 保育所には、広告に載っていた 2 つの園を見学に行って＜求人のある園に見学＞、＜保育者や園の雰囲気＞と＜通いやすさ＞で就業先を決めている。

A 保育所に就業するにあたり、「担任ではなかったの、責任のないというか。単純なことをやらせていただいていたので、不安はなく」＜フリー採用のため不安なし＞と語られている。就業前に受けた支援も＜特になし＞であったが、就業前に受けた支援としては、＜保育体験の機会＞をあげている。「就職先決める前にいろんな施設を体験できるっていうのがあったら、もうちょっと自分の視野も広がっていたのかなって」と語られており、複数の園の保育の実際を体験する機会があることで、様々な視点から園を比較し、その上で就業先を決めることができるほうがよいと考えていることが分かる。

就業後の不安は、特には語られていなかった＜特になし＞。しかし、就業後に受けた支援としては、＜他園の試験保育士との交流＞をあげている。「いろいろ戸惑うことがあった時に、ほかの園もこうなのかなとか、すごく気になったことがあって。試験だと学友みたいな人がいないので」と語られている。また、就業継続のために必要なこととして、＜金銭的な処遇改善＞をあげており、「賃金の低さっていうのは、徐々に本当に痛感してきて」と語られている。また、＜人間関係の良さ＞と共に、「上の人が人間関係をしっかり考えて、職場の人たちが働きやすい環境をつくっていくべきだと思う」＜働きやすさ＞という指摘がある。そして、その＜働きやすさ＞を担保するには、園全体をサポートするような公的な仕組みや支援＜園全体に対する支援＞があることの必要性も指摘されていた。

分類②・試験保育士 20：子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のない専攻）

小学校教諭として就業中の育児中に保育士資格を取得し、その後、A 公立保育所において非正規で就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接するのが好き＞、＜保育士に興味＞、＜就職選択の幅を広げる＞であった。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、「育児休暇中に資格を取得」できるためであった。子どもを保育園に預けて、保育園や保育士に触れ合うことをきっかけに興味を持つようになったようだ。

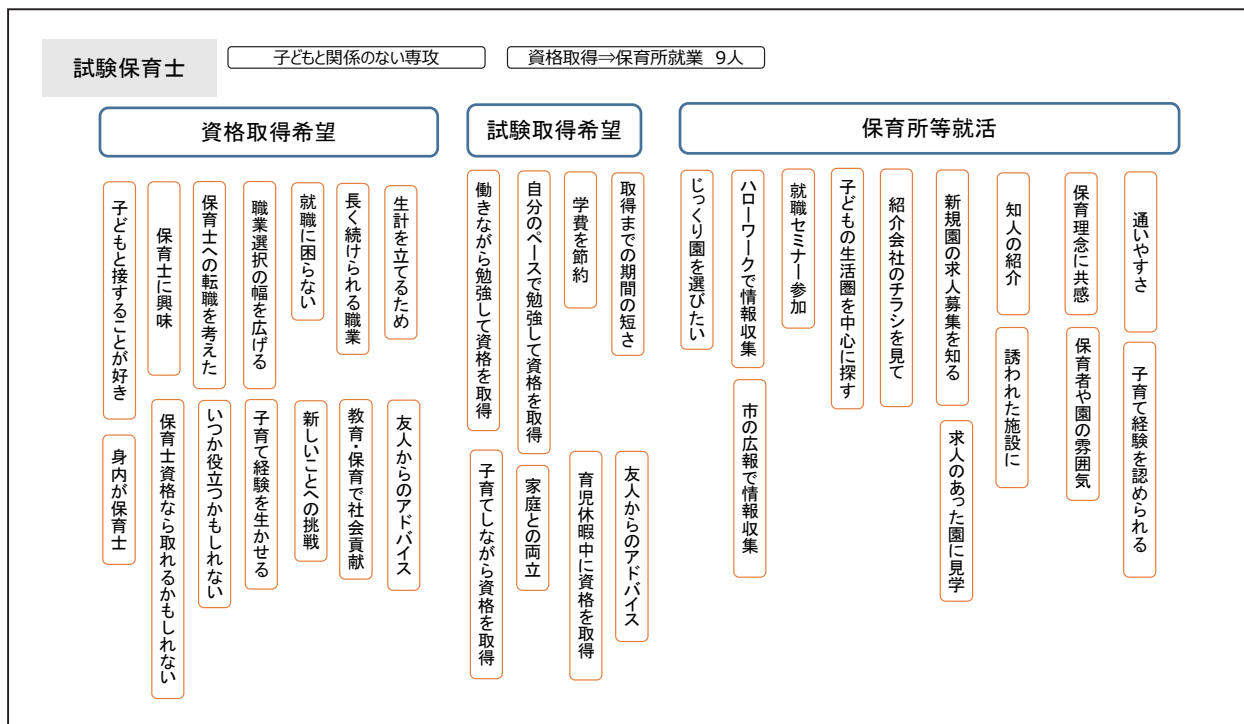
現在の就業先である A 保育所には、＜市の広報で情報収集＞し応募して就業に至っている。

A 保育所に就業するにあたり、＜保育技術のなさ＞、＜実際の仕事内容＞、＜専門的知識の不足＞、＜正規職員としての責任＞があげられている。就業前に受けた支援も＜特になし＞であったが、就業前に受けたかった支援としては、＜保育体験の機会＞をあげており、保育現場での経験がなかったことがその要因であると考えられる。また、「正規でぼんって飛び込んで、『全部やってください』っていうのはやっぱり不安でした」と語られており、正規職員として不安から非正規での就業になったのではないかと推察される。

就業後の不安にも、子どもへの接し方等の技術が何もない＜経験不足＞と感じており、就業前の不安や就業前に受けたかった支援での内容とも関連している。就業後に受けたかった支援としては、「他の先生たちはどうやってるのかというのは見たいなっていうのはありますね」と語られており、＜他のクラスの保育見学＞の必要性を指摘している。これは小学校での研究授業等の経験が関係しているかもしれない。

また、就業継続のために必要なこととして、「気を使うことがいっぱいじゃないですか、安全面とか。それに見合う本当に給料ではないかなというのは、すごく思いますね」、「正職員は事務仕事の量がとても多い。ほとんどパソコンに向かってる日や仕事を持ち帰ることある」と語られており、＜金銭的な処遇改善＞や＜事務仕事の効率化＞が指摘されている。

(2) まとめ：試験保育士分類②（子どもと関係のない専攻・保育士資格取得後に保育所就業）



①保育士資格取得を希望した理由

保育士資格取得を希望した理由として、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞がある。「子どもが生まれて子育てをしているときに、やっぱり子どもってかわいいなみたい。で、落ち着いたら働けたらいいなっていう」（試験保育士 15）の語りのように、子育てをする中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことが保育士資格取得を希望した理由となっている（試験保育士 12・15・20）。また、＜保育士への転職を考えた＞人は、一般企業に就業中に保育士への転職を考え、就業しながら保育士資格を取得した方であった（試験保育士 16・17・19）。

試験保育士 13 は、＜生計を立てるため＞に就業を考えた際、＜就職に困らない＞、＜長く続けられる職業＞ということが保育資格取得を希望した理由になっている。それらと関連する理由として、＜就職選択の幅を広げる＞（試験保育士 13・16・18・20）があり、保育士資格を取得することが就業につながると考えていることが分かる。一方で、＜保育士資格なら取れるかもしれない＞（試験保育士 13・14）、＜子育て経験を生かせる＞（試験保育士 13・14）＜いつか役立つかもしれない＞（試験保育士 14・15）という意識もある。このようなことから、保育士は、就業に直結しやすい職業でありながら、挑戦しやすい資格であると考えていることが推察される。

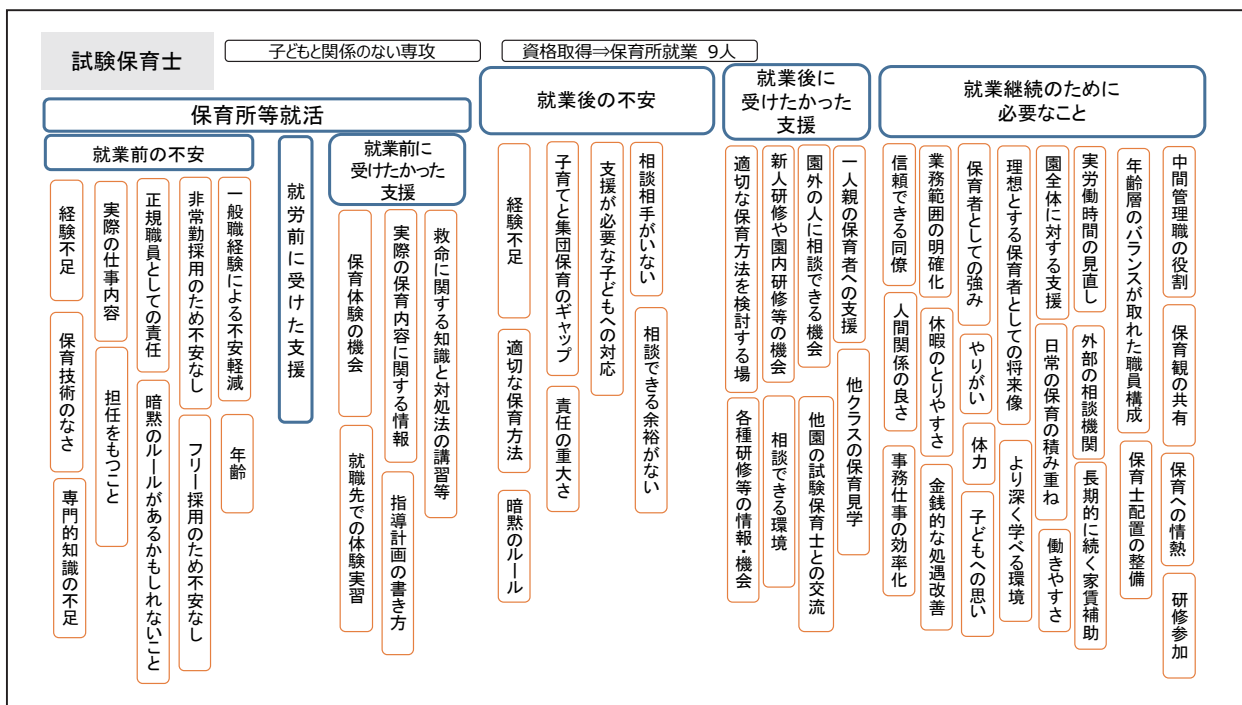
②保育士資格を試験で取得した理由

保育士資格を試験で取得したのは、＜働きながら勉強して資格を取得＞（試験保育士 12・16・17・19）、＜子育てしながら資格を取得＞（試験保育士 13・14・15）、＜育児休暇中に資格を取得＞（試験保育士 20）、＜家庭との両立＞（試験保育士 12）をしたいために、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞（試験保育士 12・13・14・16）することができる試験で取得したことが分かる。また、＜学費を節約＞できることや、最短だと1回で取得できるかもしれない＜取得までの期間の短さ＞ことも、その理由としてあげられている。

③就職活動のプロセス

就業する園を決めるにあたり、＜就職セミナーに参加＞（試験保育士 16）、＜ハローワークで情報収集＞（試験保育士 17）と、セミナーやハローワークに足を運び積極的に情報収集している方もいるが多くはない。たまたま＜紹介会社のチラシを見て＞、＜求人のある園に見学＞に行き、就業先を決めた人もある（試験保育士 15・19）。＜知人の紹介＞（試験保育士 12・14）がきっかけとなったり、＜誘われた施設に＞（試験保育士 18）そのまま就業している人もいる。また、試験保育士 17・20 は＜市の広報で情報収集＞し、公立保育所に就業している。

就業先を決める要因には、『「こんなことやりたいんだよね」みたいな話をじっくりしてきた中で決めていったので』（試験保育士 12）の語りのように、＜保育理念に共感＞（試験保育士 12・15・16）したことがあげられる。その他には、＜保育者や園の雰囲気＞（試験保育士 19）、＜子育て経験を認められる＞（試験保育士 12）、＜通いやすさ＞（試験保育士 19）がある。



④就業前の不安

＜一般職経験による不安軽減＞（試験保育士 12）になっていたり、＜非常勤採用のため不安なし＞（試験保育士 18）、＜フリー採用のため不安なし＞（試験保育士 19）というように、正規採用でないことや担任をもたないことが就業するうえでの不安軽減につながっている。一方で、＜実際の仕事内容＞（試験保育士 20）、＜専門的知識の不足＞（試験保育士 20）、＜保育技術のなさ＞（試験保育士 15）、＜経験不足＞（試験保育士 14）から、＜担任をもつこと＞（試験保育士 15）や＜正規職員としての責任＞（試験保育士 20）に不安を感じ、非正規での就業（試験保育士 14・15・20）から仕事を始めている方もいる。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援については、特には語られていない。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援としては、「2週間保育観察や実習としてあったら、すごく気持ちは楽だったろうなってすごく感じますね」（試験保育士15）、「イメージで現場に行くと、そのギャップでもう本当に、もう付いていけないと思うので」（試験保育士17）の語りのように、保育や保育者の仕事の実際等を知るための体験の機会<保育体験の機会>（試験保育士12・15・16・17・18・19・20）をあげている人が多い（9人中7人）。専門的知識の不足を補うために、<指導計画の書き方>（試験保育士18）や<救命に関する知識と対処法の講習等>（試験保育士14）もあげられている。

また、試験保育士12が、実際の保育の様子が求人書類や園のホームページ上の情報だけでは分からず、入職後のミスマッチにつながりやすい<実際の保育内容に関する情報>ことを指摘している。この対策として、「ちょっとお試し期間的なのがあると、すごくいいですね、お互いにね。向こうも。マッチングしたらいいですよ。」（試験保育士15）の語りのように、就職先を決めるための<就職先での体験実習>が指摘されている。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、<経験不足>（試験保育士15・20）や、<子育てと集団保育のギャップ>（試験保育士12）を感じる中で、保育士としての<責任の重大さ>（試験保育士14）に直面していることが見えてくる。また、保育現場ならではの、もしくは園独自の<暗黙のルール>（試験保育士12・14）があることに戸惑いながらも、<相談できる余裕がない>（試験保育士13・14・15）環境であったり、<相談相手がいない>（試験保育士13）状況の中で、<適切な保育方法>（試験保育士12）が何か分からなかったり、<支援が必要な子どもへの対応>（試験保育士13）の仕方が分からないまま保育をしている状況も見えてくる。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、<各種研修等の情報・機会>（試験保育士13・14・16）、<新人研修や園内研修等の機会>（試験保育士14）がある。これは、上述した就業後に不安に感じていたこととも関連していると考えられる。また、就職園の保育方法に対して疑問を感じ、適切な保育方法を模索するようになったことから<適切な保育方法を検討する場>（試験保育士12）、全く関係ないところで話せる人がいたほうがいい場面もあることから<園外の人に相談できる機会>（試験保育士18）、そして「戸惑うことがあった時に、他の園もこうなのかなと。ほかの意見も聞きたいなって」の語りのように<他園の試験保育士との交流>（試験保育士19）もあげられている。

このようなことは、「不安だっていうことを園長に言った時に、『もう保育士資格取ってんだから保育士よ』とか言われて」（試験保育士14）の語りのように、園内の上司や同僚等に相談しやすい環境<相談できる環境>（試験保育士12・14）にないと感じていることも要因ではないかと推察される。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

<金銭的な処遇改善>（試験保育士15・17・18・19・20）、<長期的に続く家賃補助>（試験保育士17）という賃金に係わるものがあげられている。<働きやすい>の環境として、<休暇のとりやすさ>（試験保育士13・15）、<実労働時間の見直し>（試験保育士14・17）、<事務仕事の効率化>（試験保育士12・15・20）、<業務範囲の明確化>（試験保育士14）、<保育士配置の整備>（試験

保育士 16) がある。人手不足の中で、保育士配置に余裕がなく、それが事務仕事も含め一人の保育士への業務過多となり、残業や持ち帰り仕事につながっていると考えられる。また、人手不足は、休暇のとりにくさにもつながっていると思われる。

【園の人間関係】

＜働きやすい＞環境には、＜人間関係の良さ＞（試験保育士 19）というもう一つの側面がある。園内に、＜信頼できる同僚＞（試験保育士 18）、＜中間管理職の役割＞（試験保育士 12）を担う信頼できる上司がいることは、相談できる環境があることにもつながる。そして、保育内容や保育方法の土台になる＜保育観の共有＞（試験保育士 12）をできることは、保育のしやすさ、働きやすさにもつながると考えられる。また、経験年数が浅い職員だけでは相談できる環境にはなりにくいことから、＜年齢層のバランスが取れた職員構成＞（試験保育士 15）も必要だと考えていることが分かる。

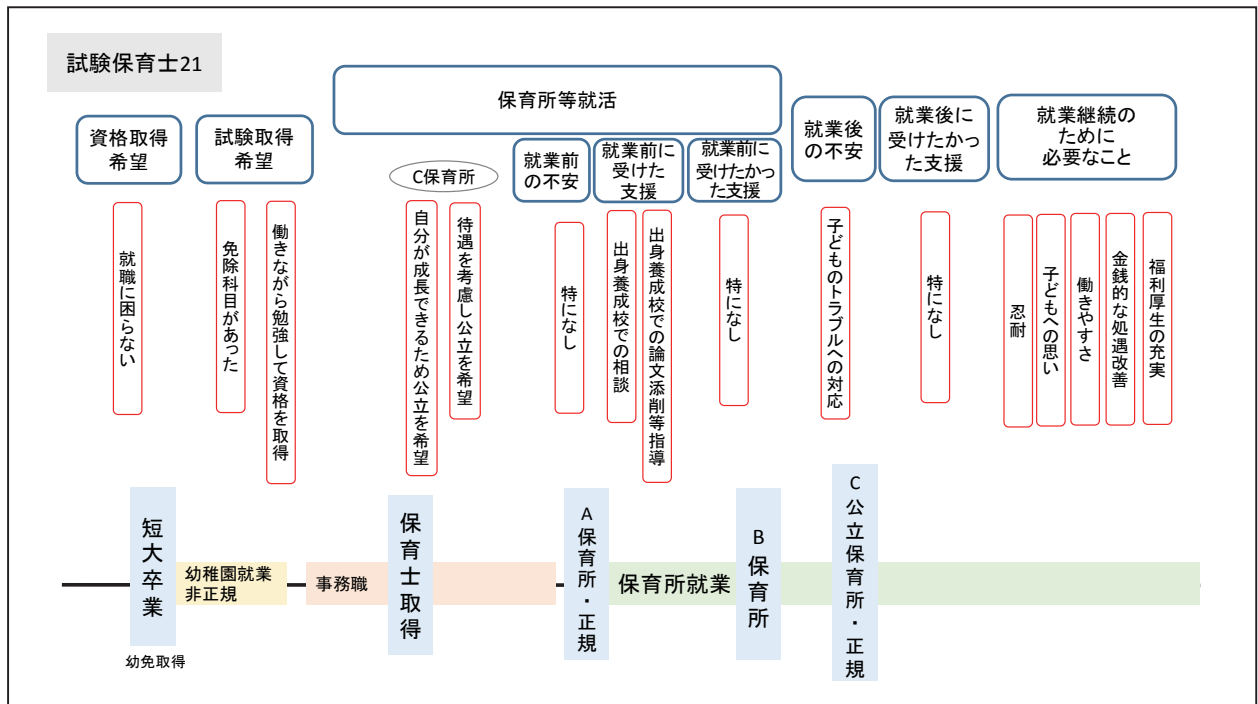
【保育士自身のこと】

保育士として働き続けられるためには、保育士自身が、保育の主体である＜子どもへの思い＞（試験保育士 12）をもち、＜保育への情熱＞（試験保育士 16）や＜やりがい＞（試験保育士 13）を感じることが必要だと考えている。子どもと関わる仕事であることから、＜体力＞（試験保育士 13）も必要となる。また、日々変化する保育の中から様々なことを学び、経験を重ねること＜日常の保育の積み重ね＞（試験保育士 14）と共に、自分が子どもに対してどのように質の高い保育ができるのかという強み＜保育者としての強み＞（試験保育士 16）の必要性を感じている。一方で、職場に理想とする先輩保育士がおらず自分の将来像を描けていない＜理想とする保育者としての将来像＞（試験保育士 13）状況もあり、園内に＜より深く学べる環境＞（試験保育士 13）を求めていることも分かる。そのため、園外における＜研修参加＞（試験保育士 16）の必要性も感じているようだ。

【政策等】

職場が相談しやすい環境が整っていないこともあり、＜外部の相談機関＞（試験保育士 15）の必要性や、自治体等からの＜園全体に対する支援＞（試験保育士 19）も求められている。

分類③・試験保育士 21：子どもと関係のある専攻・幼稚園勤務経験あり



最終学歴：2年制短期大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭二種免許取得）

幼稚園退職後、事務職就業中に保育士資格を取得し、その後、A 保育所、B 保育所において正規で就業した後、C 公立保育所に正規として就業し、現在に至る。

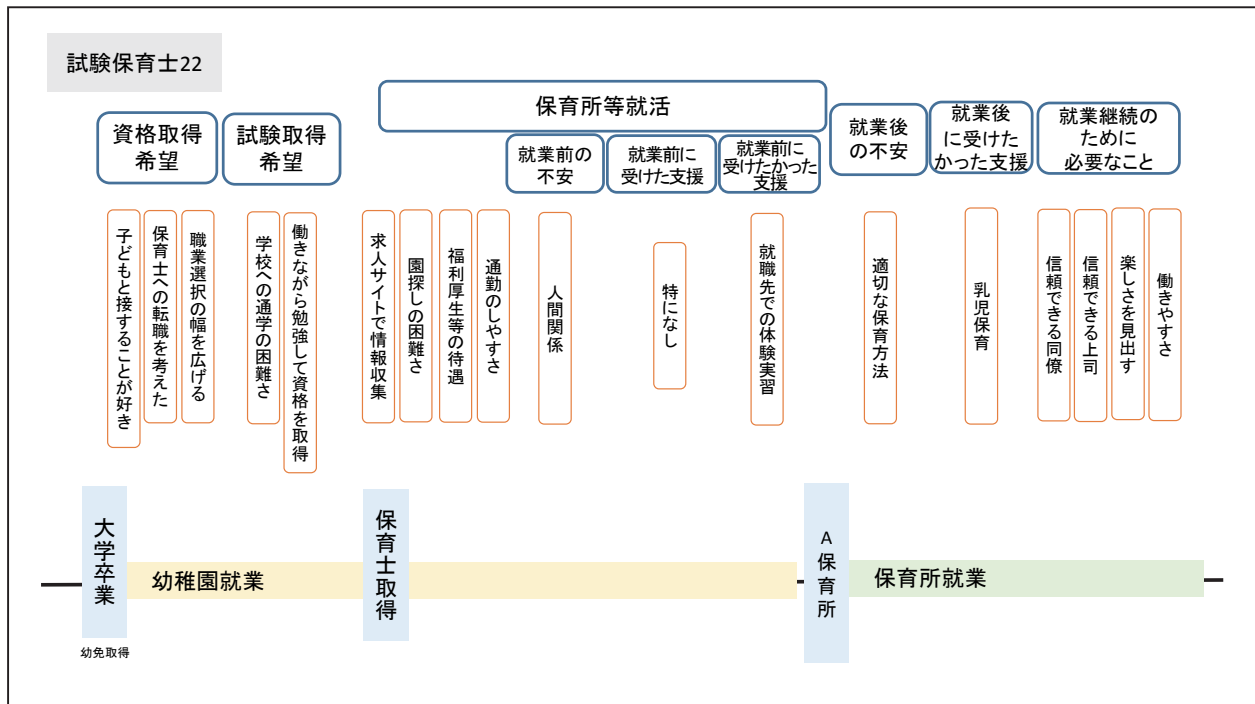
保育士資格取得を希望した理由は、＜就職に困らない＞ことであった。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞できたことと、幼稚園教諭免許を取得していたため＜免除科目があった＞ことであった。

現在の就業先である C 公立保育所は、＜自分が成長できるため公立を希望＞、＜待遇を考慮し公立を希望＞というように、長く働ける環境を求めて公立保育園を選択している。これは、公立保育所に勤務する前に就業していた認可保育所での経験を「いじめみたいなものもあって」、「ローテーションがめちゃくちゃで」と語られており、このような経験が公立選択の理由になっていると考えられる。就業前の不安は、特に語られなかった＜特になし＞。就業前に受けた支援は、公立保育園を受験するにあたって＜出身養成校での相談＞、＜出身養成校での論文添削等指導＞があげられている。また、就業前に受けたかった支援も、特に語られなかった＜特になし＞。

就業後の不安には、「事故報告書を書かなければいけないんです。その原因の突き止めが結構大変でした。気を付けなきゃ、気を付けなきゃって思うほどかみつきたかがある」と語られており、＜子どものトラブルへの対応＞に不安を感じていたことが分かる。しかしながら、公立は研修が充実していたことも語られており、就業後に受けたかった支援は＜特になし＞であった。

就業継続のための必要なこととして、＜金銭的な処遇改善＞、＜福利厚生の実施＞と共に、「働く環境として守られているからできるよねっていうのが大きいのかな」と語られており、＜働きやすさ＞の必要性もあげられている。また、「かわいし、その子が成長するのを見るのもうれしいしっていう、そこも大事ななって」、「子どもと関わるのにも忍耐が必要だし、こうしたら、ああしたらってこっちも考えて。親も何言われるか分かんない、だからこうして先回りして考えて。忍耐。」とも語られており、＜子どもへの思い＞があるからこそ、＜忍耐＞強く保育ができていると感じているようだ。

分類③・試験保育士 22：子どもと関係のある専攻・幼稚園勤務経験あり



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭一種免許取得）

幼稚園就業中に保育士資格を取得し、その後、A 保育所に正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士へ転職を考えた＞、＜就業選択の幅を広げる＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜学校への通学の困難さ＞であった。

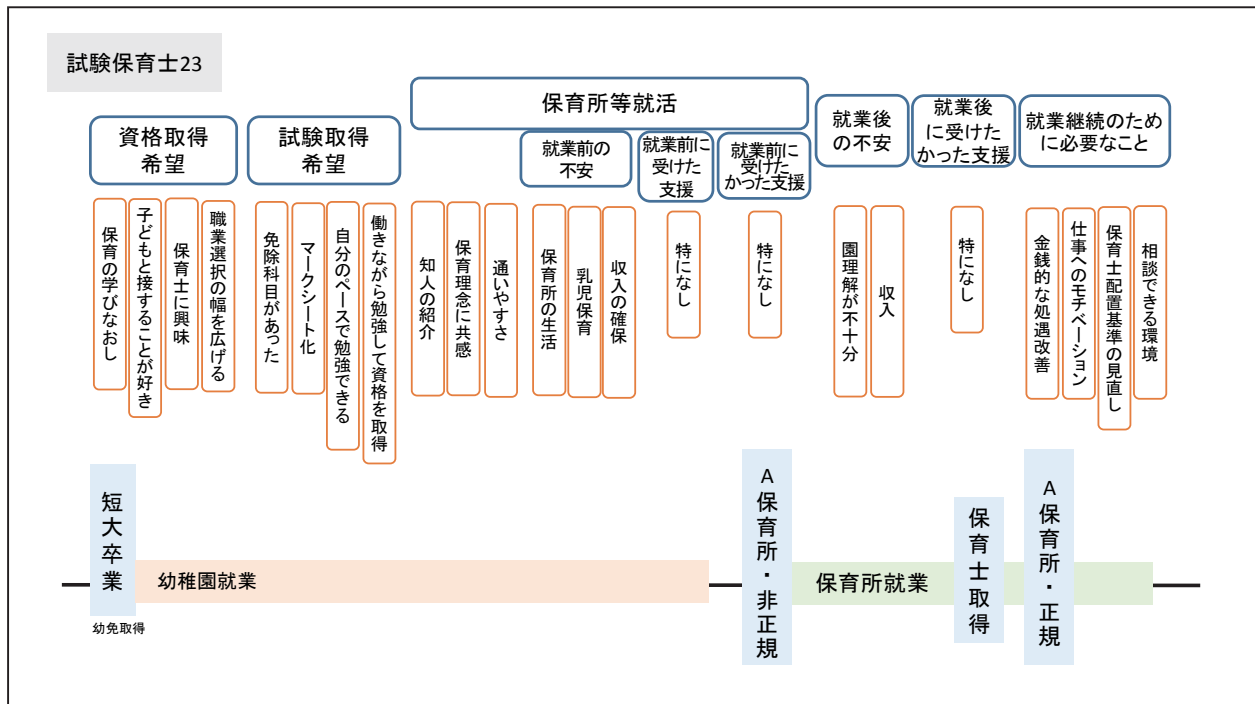
現在の就業先である A 保育所は、＜求人サイトで情報収集＞し、＜福利厚生等の待遇＞と＜通勤しやすさ＞で選んで、就業に至っている。しかし、求人サイトでの情報収集について「何をどういふように精査して、区別して見ていったらいいのかが全然分からなくて」と語っており、＜園探しの困難さ＞を感じていた。

就業前の不安は、「見学に行った時も、そこだけは不安だった」と＜人間関係＞をあげている。就業前に受けた支援は、特に語られなかった＜特になし＞。また、就業前に受けたかった支援は、「体験実習があったほうが、4月スタートというときには気持ちに余裕を持てた」と語っており、幼稚園での経験があっても、＜保育体験の機会＞の必要性を感じている。

就業後の不安は＜適切な保育方法＞、就業後に受けたかった支援には＜乳児保育＞をあげている。「おむつの替え方、沐浴（もくよく）の仕方。そういったところの学習が実際の実務でできるような研修を行っておけば、実践で現場に出た時は役に立つ」と語られている。幼稚園では経験してこなかった乳児保育の保育方法や技術に関して、就業後も不安を感じていたことが分かる。

就業継続のための必要なこととして、「職場の人間関係とか環境が良くないと、やっぱり楽しく働けない」、「困っているときにずっと手を差し伸べてくれたりとか、アドバイスくれるような上司がいる」、「自分がどこかで楽しさを見いだせない、続かないのかなって思う」等が語られており、＜信頼できる同僚＞、＜信頼できる上司＞、＜働きやすさ＞、＜楽しさを見出す＞があげられている。また、未資格の非常勤の資格取得支援の充実の必要性も語られていた。

分類③・試験保育士 23：子どもと関係のある専攻・幼稚園勤務経験あり



最終学歴：2年制短期大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭二種免許取得）

幼稚園を退職後、A 保育所に就業中に保育士資格を取得し、その後、A 保育所で正規となり、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜就業選択の幅を広げる＞、＜保育の学びなおし＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜働きながら勉強して資格を取得＞、＜自分のペースで勉強できる＞、幼稚園教諭免許を取得していたため＜免除科目があった＞ことや、試験方式が＜マークシート化＞したこともあげられている。

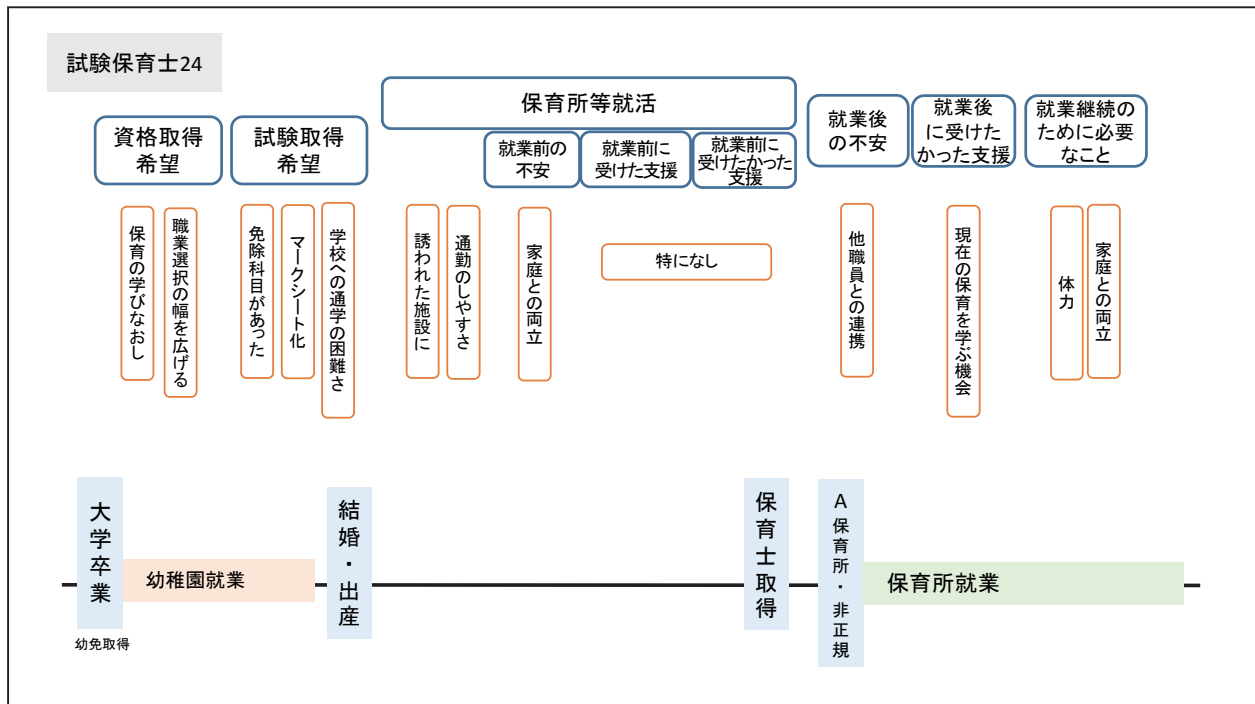
現在の就業先である A 保育所は、＜知人の紹介＞で園見学に行き、＜保育理念に共感＞したことで、＜通勤しやすさ＞で、就業に至っている。

就業前の不安は、「どういう時間配分になるんだろうっていう、実際の生活に対する」、「乳児に関しては、子育ても未経験ですし、たくさんの乳児を一度に預かるっていう経験もしてませんので」と語られており、＜保育所の生活＞や＜乳児保育＞に漠然とした不安を感じていた。また、「一般企業に比べて収入が少ないっていうことがあり」と語られており、＜収入の確保＞にも不安があったようだ。就業前に受けた支援、受けたかった支援は、特に語られていない＜特になし＞。

就業後の不安は、幼稚園と保育園の違いについての理解が不足していることへの不安＜園理解が不十分＞や、収入が低く将来への不安＜収入＞をあげている。就業後に受けたかった支援は、特に語られなかった＜特になし＞。

就業継続のための必要なこととして、＜処遇改善＞をあげており、就業前にも就業後にも収入に不安を感じていたことが関連していると考えられる。「1人当たりの基準をもうちょっと負担が少なくなるようにしたら」と語っており、＜保育士配置基準の見直し＞を指摘している。メンター制度をあげて＜相談できる環境＞、さらに「保育、それがいかに重要であるか」という仕事のモチベーションの重要性も指摘している。

分類③・試験保育士 24：子どもと関係のある専攻・幼稚園勤務経験あり



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭一種免許取得）

幼稚園を退職後、専業主婦として子育て中に保育士資格を取得し、その後、A 保育所で非正規として就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜就業選択の幅を広げる＞ことと、「幼児だけではなく、その前の乳児のことも学びたいということと、自分の子育てもあって重ね合わせて」と語られており、＜保育の学びなおし＞もあげられている。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜学校への通学の困難さ＞、幼稚園教諭免許を取得していたため＜免除科目があった＞ことや、試験方式が＜マークシート化＞したこともあげられている。

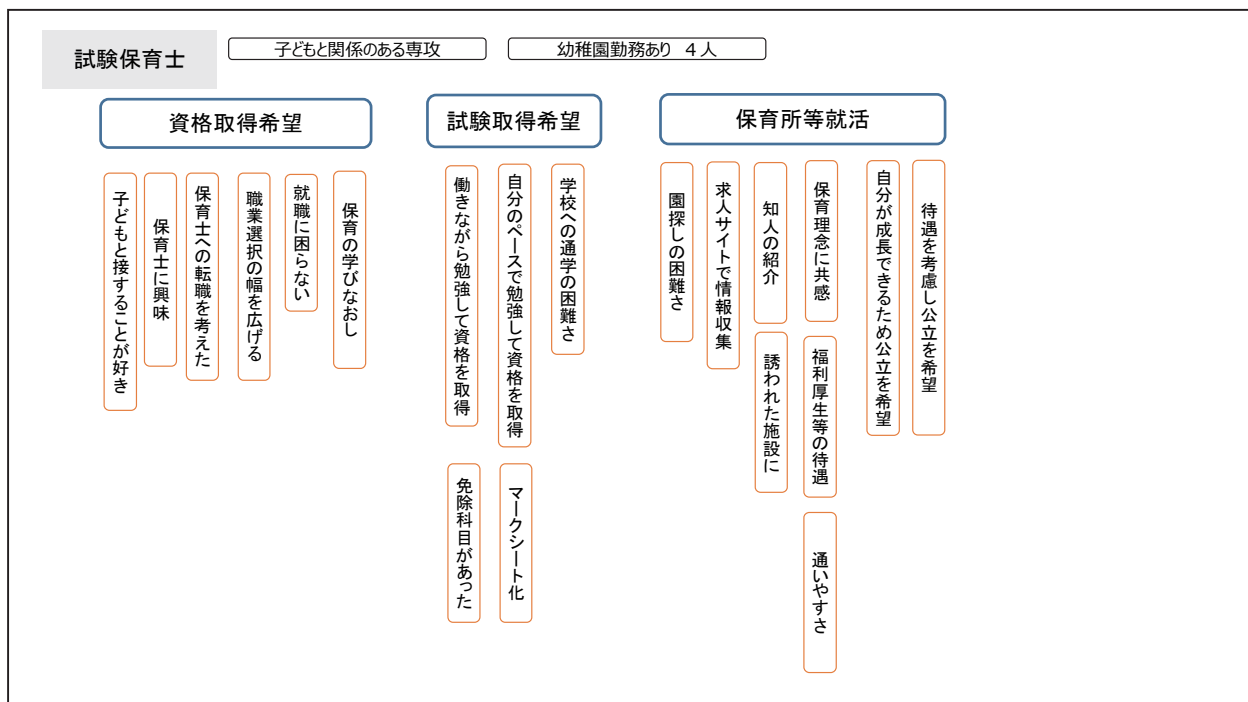
現在の就業先である A 保育所は、＜通勤のしやすさ＞もあり、＜誘われた園＞に就業している。

就業前の不安は、家庭の用事と仕事の調整ができるかという＜家庭との両立＞があげられているが、子育て経験があったことと、「なるべく視野を広く持とうと過ごしていましたので」という意識から、保育に関する不安はなかったようだ。

就業前に受けた支援、受けなかった支援は、特に語られていない＜特になし＞。就業後の不安は、「非正規で自分の就業時間が短いので、自分の中で調整をうまくしておかないと自分の勤務と重ならない」と語られており、＜他職員との連携＞の重要性もあげられている。就業後に受けた支援は、＜現在の保育を学ぶ機会＞であり、「自分の今までの経験等で偏りがあるといけないですし、以前働いていたときの時代背景とか認識とかと変わってきてますんで、現状等を知る機会は欲しいなと思います」と語られている。

就業継続のための必要なこととして、＜体力＞と＜家庭との両立＞をあげている。これは、子育て中であることが大きく影響している。保育も＜体力＞が必要な仕事であるが、子育て中の保育士にはより体力が必要になり、家庭との両立を難しく感じることもあるのではないかと推察される。

(3) まとめ：試験保育士分類③（子どもと関係のある専攻（幼稚園教諭免許取得）・幼稚園勤務経験あり）



①保育士資格取得を希望した理由

保育士資格取得を希望した理由として、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜保育士への転職を考えた＞、＜職業選択の幅を広げる＞、＜就職に困らない＞がある。「まだまだ子どもに関わった仕事をしたかったので保育士資格が必要ではないかと思ひ」（試験保育士 23）の語りのように、今後も子どもと関わる仕事をしたいと考えたときに、幼稚園免許だけでなく保育士資格を取得する必要があると考えたことが取得理由になっている（試験保育士 21・22・23・24）。また、幼稚園での保育実践を経験したことで、保育についてもう一度学びたい＜保育の学びなおし＞（試験保育士 23・24）と考えた人もいる。

②保育士資格を試験で取得した理由

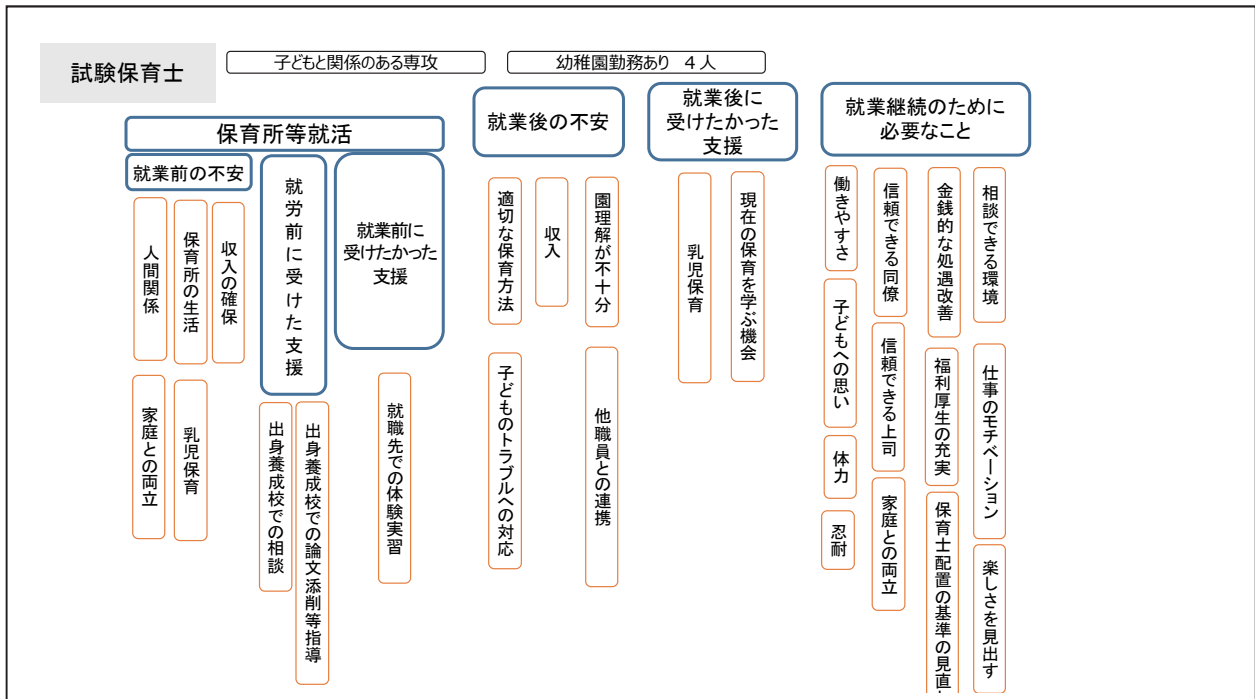
保育士資格を試験で取得したのは、＜働きながら勉強して資格を取得＞（試験保育士 21・22・23）9）をしたいために、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞（試験保育士 23）することができる試験で取得したことが分かる。また、子育て中であったり（試験保育士 24）、就業中のために（試験保育士 22）＜学校への通学の困難さ＞があることが、試験で取得する理由となっている。さらに、幼稚園免許を取得していたことで、試験科目の中に＜免除科目＞（試験保育士 21・23・24）があったり、試験方法が＜マークシート化＞（試験保育士 23・24）になったことも、試験で取得することを後押ししたようだ。

③就職活動のプロセス

就業する園を決めるにあたり、＜求人サイトで情報収集＞（試験保育士 22）し就業先を決めた人もいるが、きっかけが＜知人の紹介＞（試験保育士 23）や、＜誘われた施設に＞（試験保育士 24）そのまま就業した人もいる。また、試験保育士 21 は、＜待遇を考慮し公立を希望＞、＜自分が成長できるため公立を希望＞し、公立保育所に正規として就業している。

就業先を決める要因には、「子どもの意思を尊重した、成長もしっかり考えている園だったらいい

かなと。そこの担当者の方と、話を伺っているうちに、そこがと思いまして」(試験保育士 23) の語りのように、<保育理念に共感>したことがあげられる。その他には、<通いやすさ> (試験保育士 22・23・24)、<福利厚生等の待遇> (試験保育士 22) がある。



④就業前の不安

就業前の不安には、幼稚園での実践経験があっても、実習等も含めて保育所での現場経験がないことから、<保育所の生活>と<乳児保育> (試験保育士 23) があげられている。また、「一般企業に比べて収入が少ないということがあり」(試験保育士 23) と語られており、<収入の確保>にも不安がある。子育て中である試験保育士 24 は、<家庭との両立>もあげている。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援は、公立保育所の採用試験を受けるにあたり、<出身養成校での相談>、<出身養成校での論文添削等指導>がある(試験保育士 21)。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援としては、就職が決まっている園において体験実習が事前にあったほうが不安軽減になるという指摘がある<就職先での体験実習> (試験保育士 22)。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、幼稚園と保育園の違いについての理解が不足している<園理解が不十分> (試験保育士 23) な中で、<適切な保育方法> (試験保育士 22) が何か分からなかったり、<子どものトラブルへの対応> (試験保育士 21) が分からないまま保育をしている状況も見えてくる。幼稚園での保育経験があっても、幼稚園との違いや、保育園ならではの園独自の保育方法に戸惑いを感じていることが推察される。また、収入が低く将来への不安<収入>もある。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、＜乳児保育＞（試験保育士 22）、＜現在の保育を学び機会＞（試験保育士 24）がある。3歳未満児の保育経験がないことや、保育にブランクがあることがその要因になっているようだ。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

＜金銭的な処遇改善＞（試験保育士 21・23）という賃金に係わることがあげられている。それに付随する＜働きやすい＞の環境として＜福利厚生の実施＞（試験保育士 21）、子育て中である試験保育士 24 は＜家庭との両立＞をあげている。

【園の人間関係】

＜働きやすい＞環境には、人間関係も大事な要因である。園内に、＜信頼できる同僚＞（試験保育士 22）、＜信頼できる上司＞（試験保育士 22）がいることは、＜相談できる環境＞（試験保育士 23）があることにもつながる。

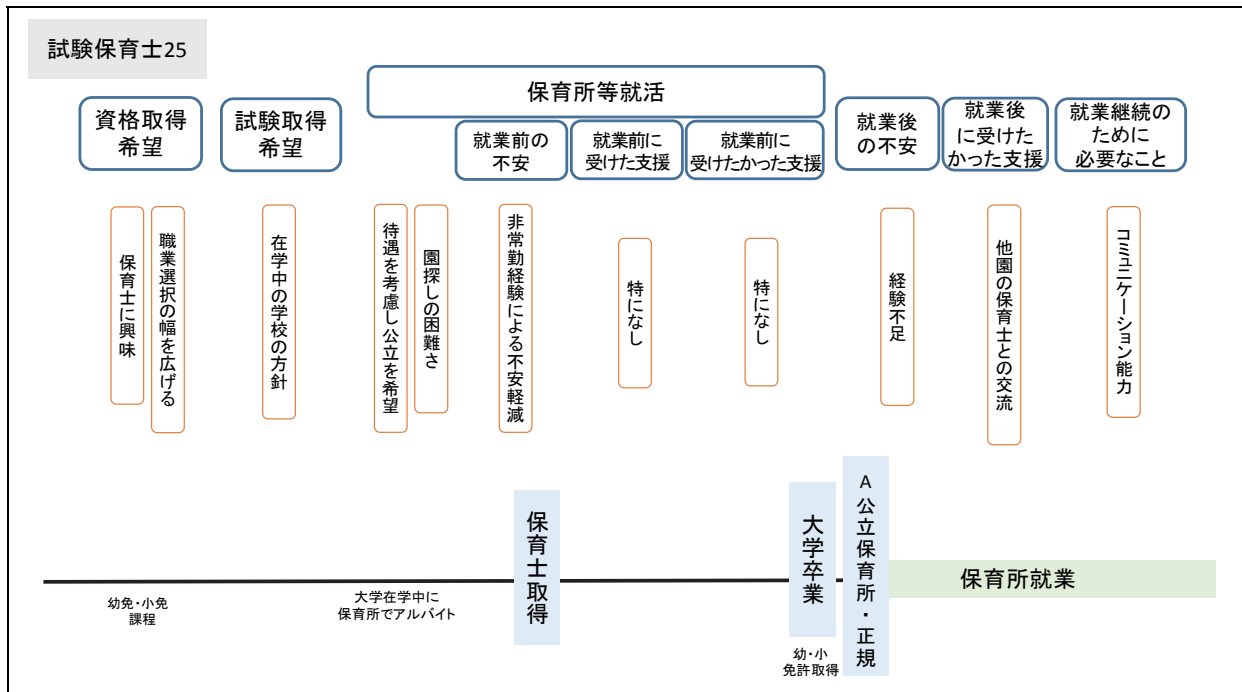
【保育士自身のこと】

保育士として働き続けられるためには、保育士自身が、保育の主体である＜子どもへの思い＞（試験保育士 21）をもち、＜楽しさを見出す＞（試験保育士 22）ことが必要だと考えている。それは、「保育、それがいかに重要であるか」という＜仕事へのモチベーション＞（試験保育士 23）とも関連していると思われる。また、子どもと関わる仕事であることから、＜体力＞（試験保育士）や、子どもとの関わりも先輩との関わりも＜忍耐＞（試験保育士 21）が必要だと感じているようだ。

【政策等】

働きやすい環境を作るために、＜保育士配置の基準の見直し＞（試験保育士 23）が指摘されている。

分類④・試験保育士 25：子どもと関係のある専攻・大学在学中に保育士資格取得



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻）

大学在学中に保育士資格を取得。大学卒業後、A 公立保育所に正規で就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、〈保育士に興味〉、〈職業選択の幅を広げる〉である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、〈在学中の学校の方針〉であった。「小学校の教育実習に行った時に、これは自分に向いてないなと思ひまして」と語っており、小学校での教育実習をきっかけに保育士に興味を持ったようだ。

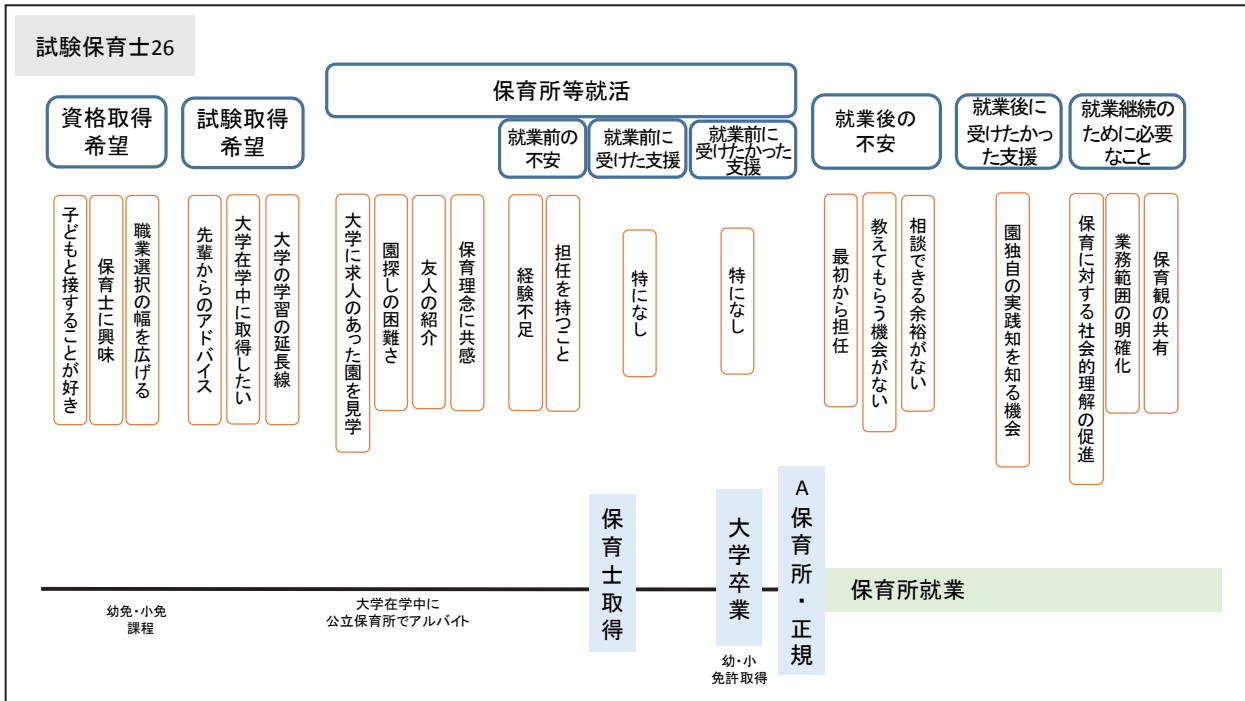
現在の就業先である A 公立保育所には、〈待遇を考慮し公立を希望〉し就業に至っている。「就職して独り立ちするとなると、福利厚生面とか」と語られており、就職後に独立して生活をしていくことを考慮して公立保育所を選択している。しかし、「選ぶのもやっぱり一苦労だったな」との語りもあり、多くの求人の中から自分の求める条件に合う園を探さ〈園探しの困難さ〉も感じていた。

A 公立保育所に就業するにあたっては、「アルバイトをずっと 1 年半ぐらいやってきたので、何かそれで 1 年間通して保育園の流れというのを知ることができて、不安が軽減された」と語られており、大学在学中のアルバイト経験が〈非常勤経験による不安軽減〉につながっている。そのため、就業前に受けた支援および受けたかった支援は〈特になし〉であった。

就業後の不安としては、「何かもっと自分の特技というか、そういうものがあつたら良かった」との語りがあるように、保育士としての強みとなるものがないことに対してある種の〈経験不足〉を感じている。そして、就業後に受けたかった支援として〈他園の保育士との交流〉をあげており、同じような条件で保育士となった人との交流を通して、現在の自分の状況を確認したり、安心したりしたいと感じているのではないかと推察される。また、就業継続のために必要なこととして〈コミュニケーション能力〉をあげており、子ども、保護者、同僚など、さまざまな人と関わる仕事において、不可欠の要素だと実感しているようだ。

さらに、在学中のアルバイトについて「その時の経験がすごく非常勤さん側のやりとりというか、おむつ替えたり、雑務をやったりというところがすごく正職になってから生きている」と語られており、正規として就業する前の、保育所での非常勤経験の重要性が指摘されている。

分類④・試験保育士 26：子どもと関係のある専攻・大学在学中に保育士資格取得



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻）

大学在学中に保育士資格を取得。大学卒業後、A 保育所に正規で就業し、現在に至る。

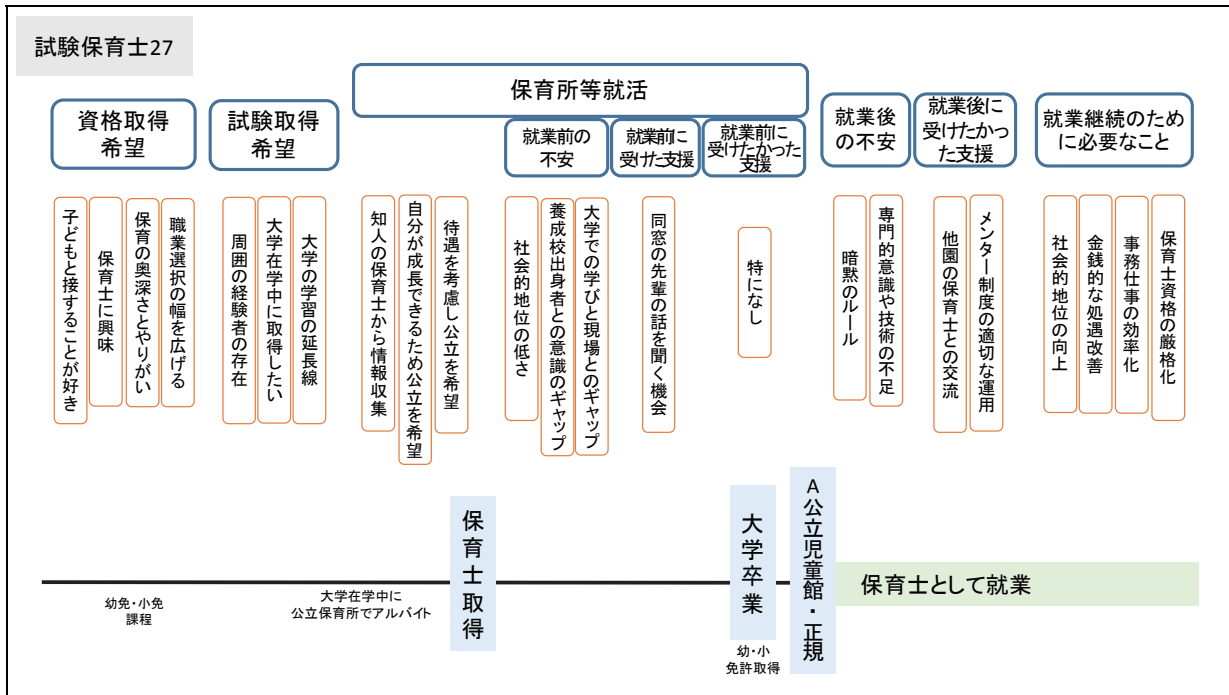
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜職業選択の幅を広げる＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜先輩からのアドバイス＞、＜大学在学中に取得したい＞、＜大学の学習の延長線＞であった。

現在の就業先である A 保育所には、＜友人の紹介＞で園見学に行き、園長先生と話をすることで＜保育理念に共感＞し、就業に至っている。しかし、そこに至る過程では、＜大学に求人があった園を見学＞するが、自分の保育観に合う園がなかなか見つからず＜園探しの困難さ＞も感じていた。

A 保育所に就業するにあたり、「私、教育実習が小学校で、試験（保育士）なので、本当に経験値がないので」、「クラスには入らせてもらってたんですけど、あくまでバイトっていうか、補助なので、これから担任持つってできるのか」と語っており、保育所での実習経験がないことからくる＜経験不足＞や＜担任を持つこと＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援および受けたかった支援は＜特になし＞であった。これについては、「でも、バイトはしてたので、あとはやるしかないなと思って」との語りがあるように、在学中の保育所でのアルバイト経験が少なからず支えになっていたと考えられる。

就業後の不安としては、＜最初から担任＞を持つこと、「毎月クラス会議のたびに、『あなたたちはこれができてない、あれができてない、これができてないことについてどう思いますか』って言われるみたいな一年で」＜教えてもらう機会がない＞、＜相談できる余裕がない＞ことを感じていた。これらが就業後に受けたかった支援の＜園独自の実践知を知る機会＞につながっていると考えられ、「私みたいに、新しい保育士がある程度最低ライン知っておかなきゃいけないことみたいなのは、きちんと固めておいていただけると。教える方も大変じゃないですか、と思うんです」と実践知を伝える方法の必要性が指摘されている。そして、就業継続のためには、＜保育観の共有＞、＜業務範囲の明確化＞に加えて、＜保育に対する社会的理解の促進＞が必要だと感じている。

分類④・試験保育士 27：子どもと関係のある専攻・大学在学中に保育士資格取得



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻）

大学在学中に保育士資格を取得。大学卒業後、A 公立児童館に正規で就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞、＜保育の奥深さとやりがい＞、＜職業選択の幅を広げる＞である。試験で保育士資格の取得を希望した理由は、＜周囲の経験者の存在＞、＜大学在学中に取得したい＞、＜大学の学習の延長線＞であった。

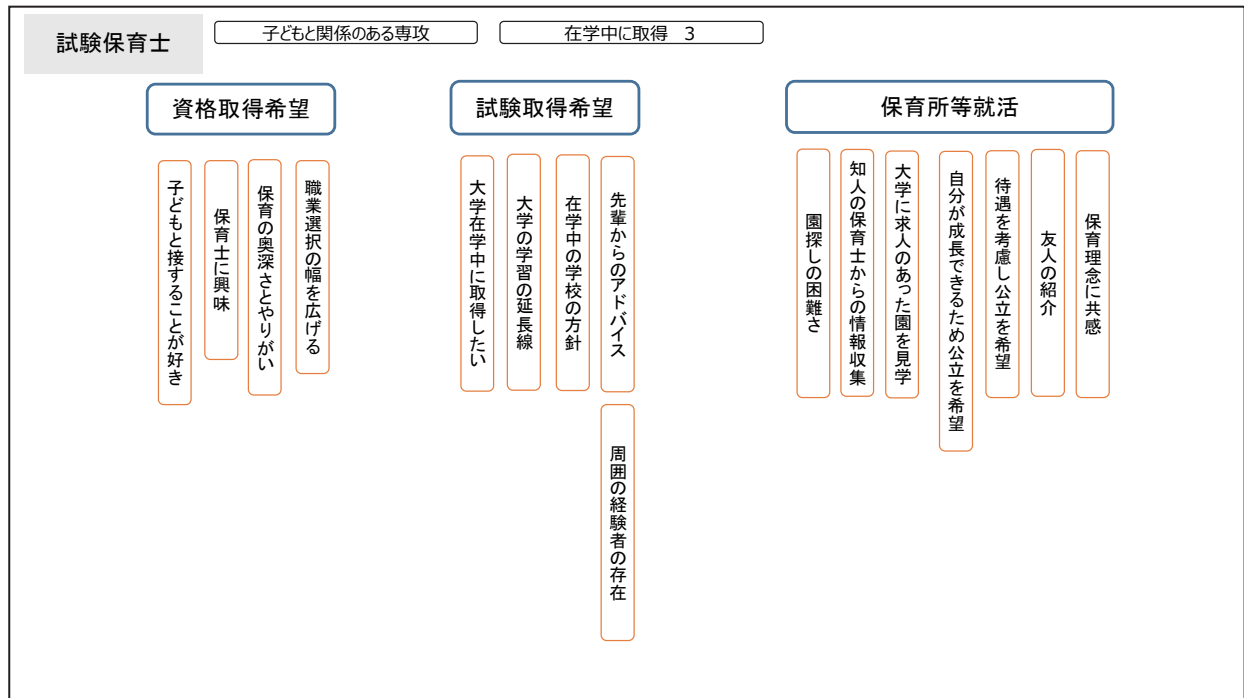
現在の就業先である A 公立児童館には、＜知人の保育士から情報収集＞をした上で、＜自分が成長できるため公立を希望＞、＜待遇を考慮し公立を希望＞し、就業に至っている。

A 公立児童館に就業する前の不安としては、在学中の保育所でのアルバイト先で、『え？その大学なのに、もったいないね』って言われたことがあって、「専門学校を出た人と、自分と、意識のギャップがどれくらいあるものなのかっていうのが分からなくなって」、「こういう保育がいいよねっていうのが、大学の間にかなりあったから、実際の現場に出たときに、全然違ったときに、果たして耐えられるのかという不安が一番大きくて」と語っており、保育士の＜社会的地位の低さ＞、＜養成校出身者との意識のギャップ＞、＜大学での学びと現場とのギャップ＞を就業前の不安として感じていた。就業前に受けた支援としては、＜同窓の先輩の話聞く機会＞があげられている。就業前に受けたかった支援については、特に語られなかった＜特になし＞。

就業後の不安としては、「それはなぜなんですか？と聞いても『いや、今までやってきたから』みたいな人が多い」＜暗黙のルール＞、「遊びの幅とかも、自分で思っていたよりも出てこないことが多い」＜専門的知識や技術の不足＞を感じている。就業後に受けたかった支援としては、＜他園の保育士との交流＞に加えて、メンター制度があったにもかかわらず「私はそれが誰だったのかを 2 年目になってから知りました」と語っており、＜メンター制度の適切な運用＞の必要性を指摘している。そして、就業継続のためには、保育士の＜社会的地位の向上＞、よい人材が現場に入って来れるよう＜金銭的な処遇改善＞、『誰でもなれる』でなっちゃった人も結構いると思う』などと＜保育士資格の厳格化＞の必要性について語っており、就業前に感じていた不安とも関連している。

また、保育について真剣に話したり聞いたりする場があることで、また頑張れるとの指摘もあった。

(4) まとめ：試験保育士分類④（子どもと関係のある専攻・大学在学中に保育士資格取得）



①保育士資格取得を希望した理由

保育士資格取得を希望した理由として、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞がある。「子ども、対人は生きていく中でずっとあることですし、対人の興味が尽きることはないなと思って、好きだなんていう、結局は好きだなんていうところなんです」（試験保育士 26）の語りのように、これまでに子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味を持ったことが保育士資格の取得を希望した理由となっている（試験保育士 25・26・27）。また、在学していた大学が幼稚園・小学校の教諭免許が取れることから、「先輩たちも、その 2 つを取るんだったら保育士試験も受けて保育士資格を取る人が何人かいて、そういう選択肢もあるんだなって」（試験保育士 27）というように、＜職業選択の幅を広げる＞意志を持ったことがわかる（試験保育士 26・27）。これ以外にも、小学校での教育実習がきっかけとなり、小学校教諭よりも保育士の方が自分に向いていると思い、＜職業選択の幅を広げる＞ため保育士資格の取得を希望した例もある（試験保育士 25）。

そして、「学びながら現場を見たので、今までのほわんとしたイメージだけじゃなく、実際どういう仕事をして、どういうふうに子どもと接するのか、みたいな意味を考えながらできる機会だったので、それがかなり大きかった」（試験保育士 27）という語りのように、大学での学びと保育現場での経験がつながり、＜保育の奥深さとやりがい＞を感じたことも、保育士資格取得への大きな原動力となっていたと推察される。

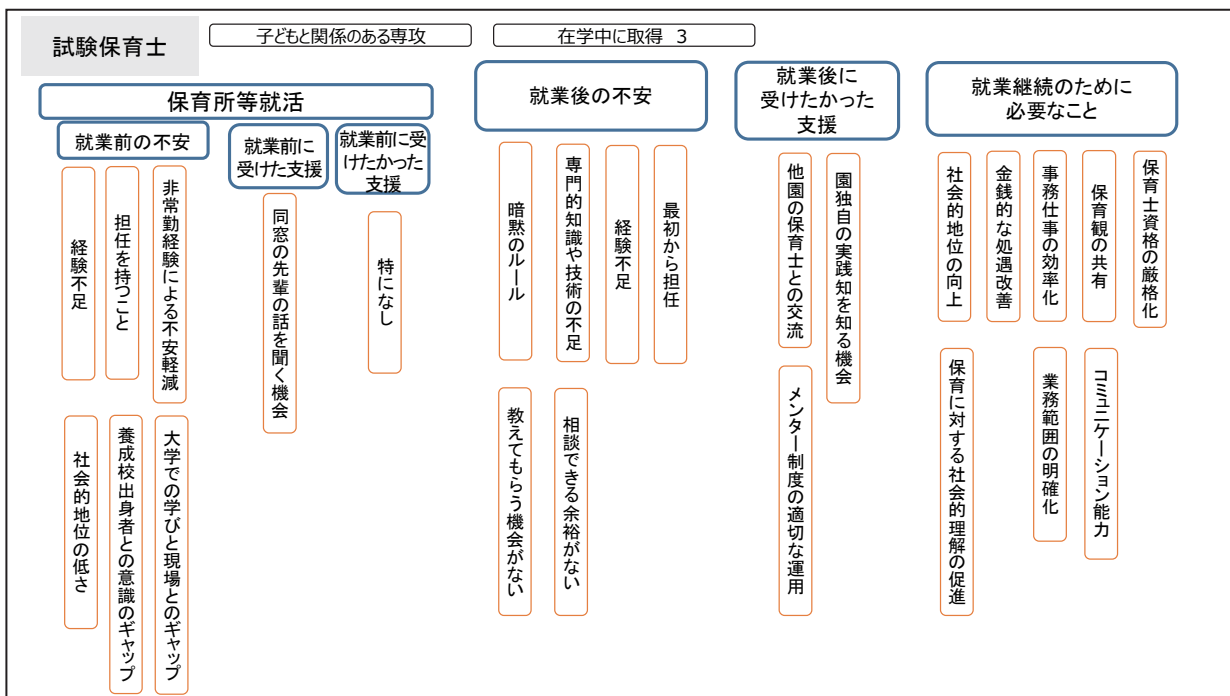
②保育士資格を試験で取得した理由

保育士資格を試験で取得したのは、＜大学在学中に取得したい＞（試験保育士 26・27）や、＜在学中の学校の方針＞（試験保育士 25）という理由であるが、子どもと関係のある専攻のため、「大学でやっていることに近い内容も、発達心理学とかあったので、この科目は大丈夫かなみたいな安心感は何個かはあったので」（試験保育士 27）の語りのように、＜大学の学習の延長線＞（試験保育士 26・27）として資格試験を捉えていたことがわかる。また、＜先輩からのアドバイス＞（試験保育士 26）、＜周囲の経験者の存在＞（試験保育士 27）といった、実際に在学中に試験で資格取得した人が身近にいたことも、その理由としてあげられている。

③就職活動のプロセス

就業する園を決めるにあたり、＜知人の保育士から情報収集＞（試験保育士 27）や＜大学に求人のある園を見学＞（試験保育士 26）するが、自分の保育観や求める条件に合う園を探す＜園探しの困難さ＞（試験保育士 25・26）を感じていることがわかる。

就業先を決めた要因としては、福利厚生や安定して長く勤められるよう＜待遇を考慮して公立を希望＞（試験保育士 25・27）、「年齢層もさまざまだしベテランの先生方もいらっしやっただので、こういう環境に最初いた方が」＜自分が成長できるため公立を希望＞（試験保育士 27）というように、公立園にこだわって就業している（試験保育士 25・27）。試験保育士 26 は、＜友人の紹介＞がきっかけとなり、園の見学と園長先生と話をすることで、＜保育理念に共感＞したことが決め手となっている。



④就業前の不安

大学在学中の保育所でのアルバイト経験が、＜非常勤経験による不安軽減＞（試験保育士 25）につながっている。一方で、保育所でのアルバイト経験はあるものの、保育所での実習経験がないため、責任を持ってクラス運営を行うなどの＜経験不足＞（試験保育士 26）から＜担任を持つこと＞（試験保育士 26）に対する不安を感じる方もいる。さらに、保育士 27 は、保育士の＜社会的地位の低さ＞、学びの課程が異なる人との意識のギャップ＜養成校出身者との意識のギャップ＞、大学で培った保育観や目指したい保育と実際の保育現場とのギャップ＜大学での学びと現場とのギャップ＞に対する不安を感じていた。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援については、大学の先生が設定してくれた＜同窓の先輩の話聞く機会＞（試験保育士 27）が唯一あげられている。「不安はあるけど、でも、そういう同じような人がいるのだから、私も頑張れる、みたいな」（試験保育士 27）という語りのように、同じ大学を卒業し公立保育所で働く先輩のリアルな話を聞くことによって、上述の就業前に感じていた不安の解消につながることがうかがえる。試験保育士には多様な背景を持つ方がいることは想像に難くないが、同じよう

な背景や経験を持ち、実際に保育現場で働いている保育士から生の声を聞く機会が、就業に結び付く支援として効果的であることが示唆されている。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援については、特に語られていない<特になし>。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、<経験不足>（試験保育士 25）、<専門的知識や技術の不足>（試験保育士 27）、<最初から担任>（試験保育士 26）があげられている。試験保育士 25・26・27 は、いずれも在学中に保育所でのアルバイト経験があるが、補助的な役割と正規職員としての役割の違いを認識しているからこそ生じる不安であると考えられる。また、保育現場ならではの、もしくは園独自の<暗黙のルール>（試験保育士 27）があることに戸惑いながらも、<相談できる余裕がない>（試験保育士 26）、<教えてもらう機会がない>（試験保育士 26）状況であることに不安を感じている。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、<園独自の実践知を知る機会>（試験保育士 26）がある。これは、上述した就業後に感じていた不安とも関連していると考えられる。「周りも含めて、自分も含めて、教えるのも教わるのも下手だになってというのは、現場に出てすごく思いました」（試験保育士 26）の語りのように、保育現場ならではの、もしくは園独自の実践知や暗黙のルールを明示化して伝えていく必要性が指摘されている。このようなことが、メンター制度があるにもかかわらず実際には機能していない現状に対して、<メンター制度の適切な運用>（試験保育士 27）を求める声にもつながっていると考えられる。

また、「そこで人ともまたつながれるし。そういう機会があるとすごく嬉しいなと思います」（試験保育士 27）というように<他園の保育士との交流>（試験保育士 25・27）もあげられており、多様な人と交流し意見交換したりすることで、保育のやりがいにもつながると感じていることが推察される。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

保育の意義を理解し保育の質を担保できる良い人材が保育現場に入ってくるためには、ある程度の給与の保障が必要という考えから<金銭的な処遇改善>（試験保育士 27）があげられている。さらに、「一時保育はやるわ、保護者支援はやるわ、地域の行事は手伝わなきゃいけないわで、もう仕事は増える一方」（試験保育士 26）の語りのように、保育士が担う仕事が多岐にわたって増えすぎていることから<業務範囲の明確化>（試験保育士 26）、<事務仕事の効率化>（試験保育士 27）を求めていることがわかる。

【園の人間関係】

保育を続けていく上で、<保育観の共有>（試験保育士 26）が不可欠な要素だと考えている。「本当にいろいろな考えの方がいて当たり前だと思うんです。正解はないと思うので。でも、それをきちんと受け止められる、まず状況がなくて、本当に日々追われていて」（試験保育士 26）という語りのように、お互いの保育観を共有し、適切なより良い保育実践につなげていきたいという思いを持っていることがわかる。

【保育士自身のこと】

＜コミュニケーション能力＞（試験保育士 25）があげられている。保育士としての仕事では、子ども、保護者、同僚、地域の人々など、さまざまな人と日々かかわることがすべての基盤となってくることから、その必要性を実感しているようである。

【政策等】

保育士の＜社会的地位の向上＞（試験保育士 27）の必要性を感じている。そして、その達成のためには、「そもそも社会的に、保育士うんぬんの前に、子どもが、っていうのがあるかもしれないんですけど、保育というもの、そのものが下に扱われているような気がしていて」（試験保育士 26）という語りのように、保育の意義に対する社会的な理解不足を感じており、＜保育に対する社会的理解の促進＞が必要であると感じていることがわかる。

また、国家資格であるにもかかわらず、養成校を卒業すれば資格が取得できるという現状から、『誰でもなれる』って、たぶん世間の人は思ってるから、「（そう思われていることに）憤りを感じる。でも、『誰でもなれる』でなっちゃった人も結構いると思う」（試験保育士 26）として＜保育士資格の厳格化＞の必要性を指摘している。看護師や管理栄養士のような他の国家資格と同様に、養成校卒業であっても国家試験で合格しなければならないとする等、保育士資格の抜本的な見直しが必要であると言及している。そのような＜保育士資格の厳格化＞によって、社会的地位、社会的理解の向上が図られ、その結果、先述の処遇・待遇面の改善にもつながっていくのではないかと考えていることがうかがえる。

4. 試験保育士のまとめ

①保育士資格取得を希望した理由

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】や【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の人は、子育て経験等の中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことが保育士資格取得のきっかけとなっている。【分類④・大学在学中に取得】の人は、幼稚園での実習等で子どもと関わる楽しさを感じ、【分類③・幼稚園勤務経験あり】の人は、今後も子どもと関わる仕事をしたいと考えて保育士資格を取得している。

資格取得を希望する動機として、【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の人は、保育所に就業しているからこそ、保育士という仕事にやりがいを感じている一方で、資格保持者との格差を感じたことが原動力になっている。【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の人には、保育士は就業に直結しやすい職業でありながら、<保育士資格なら取れるかもしれない>や<子育て経験を生かせる>というように挑戦しやすい資格であると考えていた。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

保育士資格取得前から保育所に就業していた方たちであるが、資格取得を希望する動機の根底には、これまでの経験や子育ての中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことがきっかけとしてある。資格取得を希望する動機には、保育所に就業しているからこそ保育士という仕事にやりがいを感じ、それが資格取得を希望する原動力になっていることも推察された。また、無資格であることから、金銭面や責任のある仕事を任せてもらえない等の当人にとってはネガティブな要因と、責任を持ちたいというポジティブな要因があることがうかがえ、こうした<格差を感じた>ことも資格取得を希望する動機となっている。また、最終学歴が高卒の人は、すぐには受験資格が得られず、受験資格を得るための保育現場勤務を積み、受験要件を満たした後に保育士資格を取得している。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

子育ての中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことが保育士資格取得を希望した理由となっている。また、一般企業に就業中に保育士への転職を考え、就業しながら保育士資格を取得した方もいる。資格取得を希望する動機には、保育士資格を取得することが就業につながると考えていた。その一方で、<保育士資格なら取れるかもしれない>、<子育て経験を生かせる>、<いつか役立つかもしれない>という意識もあり、保育士は就業に直結しやすい職業でありながら、挑戦しやすい資格であると考えていることが推察される。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

今後も子どもと関わる仕事をしたいと考えたときに、幼稚園教諭免許だけでなく保育士資格を取得する必要があると考えたことが取得理由になっている。また、幼稚園での保育実践を経験したことで、保育についても一度学びたいと考えた人もいる。

【分類④・大学在学中に取得】

幼稚園での実習等で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味を持ったことが保育士資格の取得を希望した理由となっている。また、在学していた大学が幼稚園を取れることから、<職業選択の幅を広げる>意志を持ったことも理由であった。

②保育士資格取得を試験で取得した理由

働きながら、子育てしながら、家庭との両立しながら保育士資格を取得したいと考えたことが試験で取得した理由であった。これらは、学校への通学の困難さとも関連している。また、学費を節約したい場合、取得までの期間の短さを求める場合も、試験で取得した理由になっている。幼稚園免許を取得している人は試験科目の中に免除科目があること、大学在学中に取得した人は大学での学習の延長線としてみなすことが、取得を後押しすることになっている。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

＜働きながら勉強して資格を取得＞したいために、＜自分のペースで勉強しながら資格を取得＞することができる試験で取得していた。また、＜学校への通学の困難さ＞がある場合、＜学費を節約＞したい場合、＜取得までの期間の短さ＞を求める場合も、試験で取得した理由であった。そして、就業先からのサポートは試験で資格取得するためのモチベーション維持につながることを示唆される。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

＜働きながら勉強して資格を取得＞したい他に、＜子育てしながら資格を取得＞したい場合や＜家庭との両立＞したいために、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞することができる試験で取得した。また、＜学費を節約＞できることや、＜取得までの期間の短さ＞ことも、その理由である。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

＜働きながら勉強して資格を取得＞をしたいために、＜自分のペースで勉強して資格を取得＞することができる試験で取得していた。また、子育て中のために＜学校への通学の困難さ＞があることも、試験で取得する理由となっている。さらに、幼稚園免許を取得していたことで、試験科目の中に＜免除科目＞があったことも、試験で取得することを後押ししたようだ。

【分類④・大学在学中に取得】

＜大学在学中に取得したい＞や＜在学中の学校の方針＞という理由だけでなく、＜大学の学習の延長線＞として資格試験を捉えていた。また、実際に在学中に試験で資格取得した人が身近にいたことも、その理由としてあげられている。

③就職活動のプロセス

自ら積極的に情報収集や園探しをするというよりも、派遣会社や知人の紹介をきっかけとしたり、誘われた施設にそのまま就業する人が多い。【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の人は、就業中の保育所に資格取得後も就業継続する人も多くはない。就業先を決める要因として、＜保育理念に共感＞、＜通いやすさ＞がある。【分類③・幼稚園勤務経験あり】、【分類④・大学在学中に取得】には、待遇の良さ等から公立保育所にこだわり、就職した人もいる。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

就業する園を決めるにあたり、セミナーやハローワークに足を運び情報収集や園探しをしている方も多くはない。最も多くの方が、＜派遣会社の紹介＞で就業先を決めている（11人中5人）。保育所就業中であつたことが、求人情報を受動的かつ容易に得られる派遣会社への登録の選択につながっていると考えられる。また、＜知人の紹介＞がきっかけとなり就業している人も複数いる（11人中3人）。また、就業中の保育所で＜資格取得後も就業継続＞した方もいる（11人中4人）。そして、＜資格取得見込みでもよいことが後押しに＞なって就職を決めている例もある。就業先を決めた要因には、＜保育理念に共感＞したことや＜通いやすさ＞がある。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

就業する園を決めるにあたり、セミナーやハローワークに足を運び情報収集や園探しをしている方もいるが多くはない。＜知人の紹介＞がきっかけとなり就業している人も複数いる（9人中2人）。＜誘われた施設に＞そのまま就業している人もいる。就業先を決める要因には、＜保育理念に共感＞、＜保育者や園の雰囲気＞、＜通いやすさ＞、＜子育て経験を認められる＞がある。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

就業する園を決めるにあたり、＜求人サイトで情報収集＞して決めた人もいるが、＜知人の紹介＞や、＜誘われた施設に＞そのまま就業した人もいる。また、待遇等の環境から公立保育所に就業した方もいる。就業先を決める要因には、＜保育理念に共感＞したことや、＜通いやすさ＞、＜福利厚生等の待遇＞がある。

【分類④・大学在学中に取得】

＜知人の保育士から情報収集＞や＜大学に求人があった園を見学＞するが、自分の保育観や求める条件に合う園を探す＜園探しの困難さ＞を感じていることがわかる。また、3人中2人は、公立保育所にこだわって就業し、もう一人は＜保育理念に共感＞したことが決め手となっている。

④就業前の不安

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の人は、正規職員となることで新たに不安が生じている。【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の人は、＜経験不足＞等から、＜担任をもつこと＞や＜正規職員としての責任＞に不安を感じている。【分類③・幼稚園勤務経験あり】の人は、実習等も含めて保育所での現場経験がないことで生じる経験不足が要因となり、不安を感じていた。【分類④・大学在学中に取得】の人も、保育所での実習経験がないため、経験不足から不安を感じている。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

保育士資格取得前に保育所での就業経験があることが就業するうえでの不安軽減につながっている。一方で、11人中7人が資格取得をきっかけに正規として就業するに至っており、＜正規員としての責任＞や＜保育士としての責任＞を感じ、＜担任を持つこと＞、＜書類関係＞、＜事務仕事の量＞、＜保育の専門的内容＞、＜保護者対応＞、＜ピアノ実技経験の少なさ＞に不安を感じている。なお、資格取得後も非正規として就業を続ける場合には、上述のような正規職員ゆえに感じる不安はあげられていない。このように、資格取得前から保育所での就業経験がある場合でも、正規となることで新たに生じる不安があることがわかる。これらのことから、保育士資格取得後、就業前の不安の解消のためには、非正規から正規として担う業務内容の緩やかな移行が肝要であり、試験保育士が感じている非正規－正規間の段差が穏やかになるような支援が求められることが推察される。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

正規採用でないことや担任をもたないことが就業するうえでの不安軽減につながっている。一方で、＜実際の仕事内容＞、＜専門的知識の不足＞、＜保育技術のなさ＞、＜経験不足＞から、＜担任をもつこと＞や＜正規職員としての責任＞に不安を感じ、非正規での就業から仕事を始めている方もいる。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

幼稚園での実践経験があっても、実習等も含めて保育所での現場経験がないことから、＜保育所の生活＞や＜乳児保育＞について不安を感じていた。

【分類④・大学在学中に取得】

大学在学中の保育所でのアルバイト経験が、＜非常勤経験による不安軽減＞につながっている一方で、保育所での実習経験がないため、責任を持ってクラス運営を行うなどの＜経験不足＞から＜担任を持つこと＞に対する不安を感じる方もいる。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援がある方はほとんどおらず、分類③子どもと関連のある専攻・幼稚園勤務経験ある方の中で、公立保育所の採用試験を受けるにあたり、出身養成校で支援を受けていた人がいた。また、分類④大学在学中に取得した方の中には、大学の先生が設定してくれた＜同窓の先輩の話聞く機会＞もいる。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援には、＜保育体験の機会＞があげられているが、分類によって、求めている体験の内容には違いがみられる。【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の人は、担任としてのクラス運営のあり方、保育計画の立て方、保護者対応等の正規として働くうえでの＜保育体験の機会＞である。【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の人は、保育経験が全くないことから、保育や保育者の仕事の実際等を知るための＜保育体験の機会＞である。その他には、就職先を決めるため、もしくは就職後に戸惑わないための＜就職先での体験実習＞をあげる人もいる。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

保育士となり、正規として働くうえでの＜保育体験の機会＞をあげている。保育所就業後に資格を取得した試験保育士にとっては、担任としてのクラス運営のあり方、保育計画の立て方、保護者対応等の保育全般に関する仕事の実際について知るための研修の機会が必要であると考えられる。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

保育や保育者の仕事の実際等を知るための＜保育体験の機会＞をあげている人が多い(9人中7人)。具体的には、専門的知識の不足を補うために＜指導計画の書き方＞や＜救命に関する知識と対処法の講習等＞がある。保育現場での体験には、就職先を決めるための＜就職先での体験実習＞をあげる人もいた

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

就職が決まっている園における＜就職先での体験実習＞がある。

【分類④・大学在学中に取得】

就業前に受けたかった支援については、特に語られていない＜特になし＞。

⑦就業後に不安に感じていたこと

どの分類においても、経験不足、責任の重大さや役割の変化に不安を感じながらも、＜相談できる余裕がない＞環境であったり、＜相談相手がいない＞状況の中で、＜適切な保育方法＞が分からないまま保育をしている実態が推察された。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

保育士資格を取得したことで生じた役割の変化や責任の重さに不安を感じている。しかしながら、

園に<キャリアのある保育士がいない>、<相談できる余裕がない>という状況にもあり、適切な保育方法が分からないという思いを抱えていることがうかがえた。このような状況は、保育士としての専門性が求められる具体的な保育方法に関する不安につながっていると考えられる。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

<経験不足>や<子育てと集団保育のギャップ>を感じる中で、保育士としての<責任の重大さ>に直面している。また、<相談できる余裕がない>環境であったり、<相談相手がいない>状況の中で、<適切な保育方法>が分からないまま保育をしている状況もみうけられた。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

幼稚園での保育経験があっても、幼稚園との違いや、保育園ならではのもしくは園独自の保育方法に戸惑いを感じていることが推察された。

【分類④・大学在学中に取得】

在学中に保育所でのアルバイト経験があるが、補助的な役割と正規職員としての役割の違いを認識しているからこそ生じる不安であると考えられた。また、保育現場ならではの、もしくは園独自の<暗黙のルール>があることに戸惑いながらも、<相談できる余裕がない>、<教えてもらう機会がない>状況であることにも不安を感じている。

⑧就業後に受けたかった支援

適切な保育方法>が分からないまま保育をしている状況の中で、<適切な保育方法を検討する場>、<園独自の実践知を知る機会>、<相談できる環境>、<経験談を聞く機会>、<園外の人に相談できる機会>、<他園の試験保育士との交流>等の不安の解消につながる支援や環境の必要性が指摘されている。また、【分類③・幼稚園勤務経験あり】の人からは、3歳未満児保育に関する研修の必要性もあげられている。

【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】

<相談できる環境>、<経験談を聞く機会>がある。これは、上述した就業後に適切な保育方法が分からないという不安とも関連していると考えられ、不安の解消につながる支援や環境の必要性が指摘されている。また、研修を受けやすい環境を求めていることもうかがえた。

【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】

<相談できる環境>、<各種研修等の情報・機会>や<新人研修や園内研修等の機会>がある。これは、上述した就業後の不安としてあげられていた<適切な保育方法>が分からないまま保育をしている状況と関連していると考えられる。<適切な保育方法を検討する場>、<園外の人に相談できる機会>、<他園の試験保育士との交流>等による、不安の解消につながる支援や環境の必要性が指摘されている。

【分類③・幼稚園勤務経験あり】

3歳未満児の保育経験がないことや保育にブランクがあることから、研修の必要性を感じていた。

【分類④・大学在学中に取得】

<園独自の実践知を知る機会>や<メンター制度の適切な運用>を求める声もある。また、<他園

の保育士との交流>もあげられており、多様な人と交流し意見交換したりすることで、保育のやりがいにもつながると感じていることが推察された。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

<金銭的な処遇改善>、<長期的に続く家賃補助>という賃金に関することがあげられている。<働きやすい>の環境として、<休暇のとりやすさ>、<実労働時間の見直し>、<事務仕事の効率化>、<業務範囲の明確化>、<保育士配置の整備>がある。また、子育て中である人は、<家庭との両立>をあげている。人手不足の中で、保育士配置に余裕がなく、それが事務仕事も含め一人の保育士への業務過多となり、残業や持ち帰り仕事につながっていると考えられる。また、人手不足は、休暇のとりにくさにもつながっていると思われる。

【園の人間関係】

<人間関係の良さ>をあげている人が多い。そして、園内に<信頼できる同僚>や、<上司の協力>があることは、<相談できる環境>があることにもつながる。経験年数が浅い職員だけでは相談できる環境にはなりにくいことから、<年齢層のバランスが取れた職員構成>も必要だと考えていた。そして、良い人間関係があることで、<保育観の共有>や<職員間の連携>にもつながると考えられる。状況に応じた<上司のリーダーシップ>や<中間管理職の役割>が必要であることも指摘されており、これらの要素が組み合わさって、<園全体の質の向上>にもつながっていくと考えられる。また、人手過多や意識の低い職員が招く職務怠慢と保育の質の低下も指摘されている。

【保育士自身のこと】

保育士として働き続けられるためには、保育士自身が、保育の主体である<子どもへの思い>をもち、<保育が楽しいという思い>、<保育への情熱>や<やりがい>を感じられることが必要だと考えている。子どもと関わる仕事であることから、<体力>も必要となる。<コミュニケーション能力>の必要性もあげられていた。また、<より深く学べる環境>や<研修参加>等による<専門的知識と技術の向上>の必要性も感じているようだ。

【政策等】

働きやすい環境を作るために<保育士配置の基準の見直し>が指摘されている。保育士の<社会的地位の向上>、そのための<保育士資格の厳格化>の必要性があげられている。試験で保育士資格を取得する場合にも実習を行う必要性<試験保育士の実習制度>についても言及されている。<若年層の保育職定着に対する方策>、<外部の相談機関>や、自治体等からの<園全体に対する支援>も求められている。

II. 保育士養成校で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー

1. 研究の目的

保育士資格取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るため、試験で保育士資格を取得し保育所等に保育士として就業している者と比較を行うために、保育士養成校で保育士資格を取得した者を対象としたインタビュー調査を実施することとした。本調査を通じて、試験による資格取得者の就業や継続に関して課題になっていることを明らかにし、就業及び継続意欲や資質向上のための方策を提案する。

2. 研究方法

(1) 調査対象

保育士養成校で保育士資格を取得し、保育所等に保育士として就業している者を対象としたインタビュー調査を実施した。調査対象は、現在（2019年3月）、保育所等に保育士として就業している14名、その内の5名は男性である。

(2) 調査方法

調査時期は、平成30年12月～平成31年1月である。対象者には、個人の属性等が分かるように、インタビュー前にフェイスシートを記入してもらった。インタビューは、質問項目を設定し、それらの質問について答えていただく構造化インタビューを2～4名でのグループ形式で実施した。質問項目は以下の9点である。

- ・保育士資格取得を希望した理由
- ・保育士養成校で保育士資格を取得することにした理由
- ・保育現場の就業先を決める（就活）プロセス
- ・就業前に不安に感じていたこと
- ・就業前に受けた支援
- ・就業前に受けたかった支援
- ・就業後に不安に感じていたこと
- ・就業後に受けたかった支援
- ・就業を継続するために必要だと感じていること

(3) 倫理的配慮

インタビュー開始前に、研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法について依頼書に基づき口頭で説明を行い、同意を得た。

3. 結果

インタビュー調査を分析した結果、保育士養成校卒業後の経験から、14名の対象者を3つに分類することができた。3つの分類は、以下の通りである。

分類①：保育士養成校卒業後に同一保育所に勤務

分類②：保育士養成校卒業後に幼稚園勤務経験あり

分類③：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業

インタビュー調査を分析した結果を、個人ごとに以下に示す。分析して生成されたカテゴリーの一覧は図表 3-2-1 の通りである。

図表 3-2-1 養成校保育士インタビューにおいて生成されたカテゴリーと語りの例

質問項目	カテゴリー	要約	語りの例
保育士資格取得を希望した理由	子どもと接することが好き	年下の従兄弟とかかわる経験があり、子どもが好きだという気持ちを自然と持っていた	元々従兄弟がいて、全員年下の子で。その従兄弟の家族が共働きだったので幼稚園に通わずに私の家に預けて。私が幼稚園のとき、たぶん4歳のときに生まれてずっと一緒に関わっていて。おむつ替えてみたりとか、一緒に遊んでるのをして。自然と子どもが好きだなんていうのがちっちゃいときからあって。
	保育士に興味	中学生の時には保育士になりたいと漠然と考えていた	子どもが好きっていうふう考えたので、中学のときに保育士になりたいなっていうふう漠然と考えて。
	隣接職種の就職に有利	大学の時に、教員実習で養護学校に興味を持ち、保育士資格があった方が就職に有利だと聞いたから	四大のときに、一応、教員の免許を取っていたんです。その中で、必修で養護学校に行ったときに、一応、その知的障害のほうに、そちらで就職したいとシフトチェンジしたんです。そのときに、ちょっといろんな話を聞いたら、保育士資格があるといいということで、取っておこうかと。
	就職に困らない	保育士資格があれば今後役に立つと思った	(幼稚園志望だと)「保育士資格もなきゃもう全然あなたは使い物にならないって言われちゃうよ」と聞いて、保育士にならないとしてもまあ持ったら今後役に立つんだろうっていう感じの、ちょっと軽い理由で保育士を取得したかなって感じです。
	保育士就業への強い意志はない	保育士として保育園で働くつもりはなかった	ただ、保育士、保育園で働くつもりはまったくなかったんで、資格として、一応、保育士資格があると、融通が利くという話を聞いたんで。
	保育士になることが夢	自分が保育園に通っていた時に優しい先生や、元気で面白い先生に出会い、保育士に憧れの気持ちを抱いた	私は保育園、通ってたんですけど、ほんとに保育園が嫌いで。でもそのときの先生がすごい優しくって、この先生すごい好きで。年長さんだけ他の隣の保育園になってしまったけど、でもその先生もすごい元気で面白くて、またその先生にも憧れて、保育士さんもいいな…。
	ピアノが使える職業	ピアノが使える職業である	幼稚園からピアノをやっていたっていうのもあって、ピアノが使える職業と、その小さいお子さんとかかわれる職業っていうので、やっぱり幼稚園か、保育園かっていうのがあって、目指した感じです。
	福祉に興味	小さい時から人のために働きたいという思いがあった	保育士の資格を取ろうと思った理由は、もともと私は小さいときから福祉には興味があって何か人のために働きたいという思いをずっと持っていました。
	人間のことを勉強したい	子ども、ひいては人間のことを勉強したいと思った	子どものことというか、人間のこととか知りたいな、勉強したいなと思って。
	国家資格	大学生のあいだに状況が変わり、保育士が国家資格になった	大学の4年間と、働いている数年間の中で、かなり状況も変わってきて、保育士が国家資格になったところですか。
	保育士への転職を考えた	一般職に就いたが、保育を諦めきれなかった	本当は保育のほうに行きたかったんですけども、ちょっと学力がなくて(一般職に就いた)。やっぱり保育士、保育、子どもとかかわる仕事を諦めきれず、このままでもいいのかと。親せきに子どもがいてかかわっていくうちに、やっぱりやりたいと思って。
	保育士資格なら取れるかもしれない	数学が苦手で看護師資格の取得は難しい	小学生ぐらいになって看護師になりたいなという思いが強くなって、でも私、数学が本当苦手で、そこで看護師は私は無理だと思って。

保育士資格を養成校で取得した理由	受験大学自体への思い	受験大学への親の思いがあった	親もすごい行きかかった大学だしってことで選びました。
	幼稚園免許と保育士資格が同時に取得できる	幼稚園免許と保育士資格が同時に取得できる大学に進学しようと思った	せっかく大学に行くなら、もう1個しか取れないところじゃなくて2つ一気に取れるところに行っちゃって。
	卒業と同時に資格がもらえる	勉強が苦手だったので、卒業と同時に資格が取れたほうが可能性が高いと思った	勉強が苦手だったので、もう卒業で、学校でちゃんとプログラムがあって、その中でちゃんと履修して行って、卒業と同時にちゃんと資格がいただけるのであれば、そっちの援助があったほうが、可能性は高いっていうところで、それ(国家試験)は考えませんでした。
	通いやすさ	家の近所に養成校があった	電車乗らないで行ける距離っていうところで決めたんです。
	学生生活を楽しまたい	学校に行きたいという思いがあった	特にいち早く社会に出ようとか、そんなふうには思っていないで、友達ができたらいいなとか、そういうのも含めて学校行きたいなっていう感じの。
	保育士を目指して大学に入学していない	保育士になりたいと思って大学に入学したわけではない	保育士になりたいありきで入ったわけではなかったから。
	保育士試験で取得できることを知らない	大学入学前は保育士試験で取れるということを知らなかった	保育士試験で取れるとかっていう意識がなかったかもしれないです。
	ハローワークで勧められる	ハローワークで保育士の職業訓練を勧められた	ハローワークのところで職業訓練の一環で保育士の資格が取れるっていうのがあって、それで。
	家族からのアドバイス	保育士の妹から養成校を勧められた	自分の妹も保育士なんですけど、その妹にも保育士、取りたいんだけど、独学で取るのってどうなのかなって相談したときに、絶対学校通えるのなら、通って取っちゃったほうがいいよっていう話を聞いて。
	仲間ができる	養成校に入れば、仲間ができて情報交換ができると思った	養成校に入るの、そうすると仲間もできるので。そうすれば、ある程度、情報交換ができるという、そういった部分とかも考えていたかもしれないです。
	試験よりも確実に取得できる	試験だと途中で勉強をしなくなる可能性もあるが、養成校なら確実に資格が取得できる	あとは、自分の性格も考えた上で、途中で、試験の勉強をしなくなる可能性とかもやっぱりあるので。だったら、もう確実に取れるほうを選んだほうが、結果、短くなるのは、もう目に見えているので、もう専門学校に入ろうというところ。
	友人からの情報	友人が大学に通いながら夜間に専門学校に通っており、養成校についての情報があった	高校のときのすごい親友が、大学に通いながら、途中で、夜間(専門学校)に行き始めていたんです。というのあって、どんな環境かというのを、その人から聞いていたというの、安心して、迷わなかった理由の一つかもしれないです。
	より多くのことを学べる	試験で保育士になるより、養成校のほうがより多くのことを学べると思った	やはり何も無い状態で、試験だけ受けて、保育士としていけるかということよりも、専門のところの養成校に行って、少しでも、知識やらを学べるというの、ある意味、一つ大きかったかとは。
	時間がほしい	いろいろなことをする時間がほしい	授業がつめつめで、厳しい、とにかく厳しい。やっぱりバイトをしている余裕もないっていうところで、やっぱり、いろんなことをやってみたかった時期でもあったので。その大学生の時代を考えると。なので、自分の時間がほしいっていうところで、4年生大学にしようかっていう考えを持ちました。
卒後の給与に差がある	学歴で卒業後の給与に影響があるとされた	短大よりは、大学、男としてっていうところは、ちょっと言われた記憶もあります。やっぱり短大卒と大学卒では、給料面で差が出てくるっていう。「やっぱり、どの業界でもそれは一緒だ」って言われて。「保育士になる、ならないにしろ、大学はちゃんと、大学に行って卒業しろ」って言われたのは、確かにあります。	

就職活動のプロセス	実習園からの誘い	実習園でアルバイトをし、就職を誘われて採用となった	もともと実習園で2回ともそこに行かせていただいて、家からも5分ぐらいの場所で、行ってみて2回終わってからその園の方からアルバイトしない？と言われて、それが3年生の終わりぐらいかですかね。そのままうちに来ない？という流れで一応、試験は受けてもう合格みたいな感じだったので。
	就職相談会	就職相談会で今の保育園の園長に出会い、見学に行った	結局違う就職相談会のとこ行ったら今の保育園の園長先生に会って。一応見学だけ行ってみようかなと思って行った。
	園見学	見学に行き、園長先生と一言話ただけで、その園長先生と一緒に働きたいと思い、その日に受けることを決意した	たまたま学校と家のちょうど中間地点だし、まあ、働くとしたらそこら辺がいいなとか思って見に行っただけです。そして園に行き入った瞬間、園長先生が「こんにちは」みたいな感じで言ってくれた瞬間に、うわ、この園長先生と一緒に働きたい。もう一言しかしゃべってないんです。でも絶対この人と働きたいって何かふいに思っちゃって。それでもうその見学した日に、私、ここ受けますって。
	幼稚園時代の恩師が勤務していた	自分の幼稚園時代に好きだった先生が働いていた	その保育園は私の幼稚園の先生が。お世話になってた先生、その好きだった先生がいて。
	大学とのつながりがある安心感	園長は大学の教員の知り合いで、大学の先輩もいて安心感があつた	〇〇先生の知り合いの園長先生...そうなんです。なので安心かなと思って。先輩も1人、大学の先輩がいらっしやつたので、じゃあいいかなってことで。
	就職説明会	就職説明会に行き、バスツアーや体験に誘われ、参加した	で、そしたらちょっと〇〇の就活セミナーみたいな感じでいろんな企業がやってる保育園が△△に来ますみたいな。何か就職説明会がありますって言われて。ああ、じゃ、4月、それ、せっかくだから行ってみようと思って行って。そこってすごい、「バスツアー来ませんか」とか、「体験来ませんか」とか結構いろいろ誘われて。言われるがままにバスツアーにも行っだし、見学にも行って。
	一般就職への迷い	実習後、保育士になるのをやめて一般企業にしようと思った	何なら4年生のその9月の実習でもう保育士自体やめちゃうかなと思って。もう一般企業、今からだけど一般企業に行こうかしらって思った。
	アルバイト先の保育士からの助言	保育士になることを辞めようと思った時に、アルバイト先の保育士に引き止められた	ずーっと3年ぐらい続けてた無認可の保育園、バイト先の先生に、もうやめようと思うんですよ、もう実習、めっちゃめっちゃつらかったし、常勤でやってみようって覚悟がなくなりましたって言ったら。先生が、「いや、そんなことないよ」みたいな、「そこが特殊なだけだから」みたいな感じで。すごい引き止められて。
	保育園でアルバイト	卒園した保育園で実習し、その園でアルバイトをしていた	私、ここが卒園した園なんです。だから実習もここ受けさせてもらったりとか。その延長線上でバイトだったんです、家のほうが。だから夏パートやったりとか。
		短大の系列園で実習やアルバイトをした	実習とか、アルバイトとかも何カ月か短大の系列の保育園でアルバイトとかもさせていただったり。
	就職説明会に参加	短大に就職案内に来た園の講演を聞くことができた	先生がつながっている保育園が講演に来て、お話ししに来てくれて。それが〇〇保育園っていう保育園で、ずっとお話聞いてたら興味を持って。
	就職希望園で実習	見学して印象のよかった園で実習をさせてもらい、自分の特技を認めてもらった	(見学した)10園の中でいいなっていうところに実際に実習に行って、自分の特技であるダンスを部分実習とかでやらせてもらって。それで認めてもらえるというか、いいねって言ってもらえるところが〇〇保育園だったんです。
就職課で相談	養成校の就職課で相談をした	就職の支援のこととか。そことかでいいところありますかって聞いたりとかして。	
実習支援室に相談	養成校の実習支援室に相談した	委託だから公立から私立だから調べはしましたけれどもどんな園か分からなくて、実習支援室にこういうのをお勧めされたんですけどどう思いますかと聞いて、そうしたらあそこはこういう園だからすごいいいところよと言われて。	

就職活動のプロセス	ゼミ教員に相談	ゼミの教員に相談した	ゼミの先生にこういうところがあったと言ったら、あそこはいいところだと思うよという先生に押し返されてじゃあ受けてみますと受けて。
	HPで求人検索	ホームページ等で調べ、公立ならば守られていると思い、採用の案内をみて受験した。	自分的には正規で働きたかったから、そんな臨時職員とかっていう形じゃなくて。結局そのときにホームページとかで、やっぱり今のひどい働き方じゃなくて、公立だったら守られてるかもっていうのを思って、採用の案内を見て受けました。
	新聞広告	新聞の求人広告を見て応募した。	ほんとにたまたま公立のそういう補助の仕事ありますってあって。ほんとに家で新聞読んでたら、〇〇っていう求人、〇〇区の求人みたいのがあったんだね、多分。
	保育の面白さに気付かされる	職員が、保育が面白いという気持ちにさせてくれた。	すごいインパクトの強い方だったんだけど、すごく面白そうっていう気持ちにさせてくれるような保育をしてる人で。いろんな個性の先生がいたけど、何かみんなすごい真剣に悩んだり。
	所長の勧め	公立保育所所長の知り合いの園を勧められた。	そのときの公立の園長先生がすごい顔の広い方で、この当時の園長先生、〇〇さんと園長会か何かで知り合いで声掛けてくれて、こっちの試験受けてみたら？っていった。
	誘われた園に	妻の働く保育園の園長が新規の園を開くため誘いがあった。	嫁も保育士なんですけれども、その嫁の保育園の園長先生が、「どこどこで、また新規の保育園が開くから、ちょっと人が足りないから、旦那さんは行かない？」みたいなことを言われて、それで、ちょっと面接だけでも行くかみたいな感じで、行った感じです。
	障がい児施設への就職希望	大学の施設実習先から就職の誘いを受けたが、配属先の障がいの程度が軽度～重度のどこになるか分からなかった。	僕は、もともと保育園をまったく考えていなかったの。その知的障害の施設、最後に実習した先で、「履歴書を持ってくれば、もう取るよ」と言われていたところがあったんです。けれども、そこが軽度、中度、重度で分かれていて、重度になっちゃうと、もう完全に介護の世界になっちゃうんで、そこが、ちょっとイメージとずれていたんです。
	とりあえず働けばよい	あまり深く考えずに、とりあえず働ければいいやという感じだった。	あんまりそこまで考える間もなく、その話が舞い込んできたんで、ちょっととりあえず一回、話だけでも聞くかみたいな感じだったと思います。ただ、もうぼちぼち働かなきゃいけないと思っていたぐらいで、ちょっと、やさぐれていたんだと思います。とりあえず働きゃいいやぐらいの感じです。
	保育観に合う園を希望	自分の保育観と異なる園で働いた経験から、やはり自分の保育観と合う園でなければもたないと悟った。	もともと自分がやりたい保育が、1年目、最初の園で、そこそこ確立していたんで。2園目に行ったときは、やっぱりかなりずれがあったんで。やっぱり自分が合っているところじゃないともたないと思って、今に至るみたいな感じです。
	ネットで園の保育内容や環境を検索	法人のトップがフェイスブックに園の保育や環境などを上げているのを見て、とても興味を持っていた。	その前から、フェイスブックとかで探して、ここの法人がやっていることを、結構、〇〇さんが上げていたんで、どんな保育をやっているんだとかは大体分かっていたんで、興味がすごいあったんでという感じです。
	園長の保育観を聞く機会	トップとなる人の保育観を直接聞いたので、不安なく就職を決めた。	実際に、飲みに行って、話を聞いてというのもできたんで。実際に、実質トップとなる人の保育観だったりというのを、じかに聞いていたんで。ここに来るときは、不安はなかったです。
	保育理念に共感	保育環境を見学しながらその説明を受ける中で、園の保育に興味を持ちここで働きたいと思った。	園庭とかも見せてもらったときに、何でこれをつくったかというのを、ちゃんと「こういう理由があって」と言ったのが、その理由は好きだとやっぱり思ったので。そういう理由で、子どものために、そういうものをつくっていくと聞いたときに、ここはやってみたいというのを、逆に思ったので、もうこちらとしては、ぜひお願いしますというかたちです。
待遇の良さで公立を志望	公務員なので公立保育園のほうが待遇などがいいと聞いて、公立を希望し就職した。	やっぱり、のちのちのことを考えると、公立の保育園のほうが、待遇だったりとかがいいという話は聞くので、公務員です。受けるのはできるので、勉強とかも、まったくしていない状態だったので、記念受験みたいな感じで受けたんです。そうしたら、たまたま受かったちゃったんです。受かった以上、行くかという。	

就職活動のプロセス	派遣会社に登録	保育士の人材派遣の求人サイトを見比べ、情報量の多い派遣会社に登録した。	その中でも、やっぱり力を持っている、東京のほう、首都圏に結構、情報量も多かったりとか、しっかり根付いているところが2つぐらいあったんで、その2つだけ登録をして。そのうちの1個が持ってきてくれたのが、ここだったというかたちです。その人材派遣会社を選ぶ上でも、見比べて。かなり見ました。
	特にこだわりはない	特にこだわりはなかった。	特に、ここで働きたいというのとはなくて。
	就職課の求人情報	養成校に来ていた求人で探して就職した	とりあえず、求人で探して、面接を受けて受かったんで。
	通いやすさ	家から自転車で行ける近さが決め手だった	自転車で行ける距離だったの、やっぱり近場だったのでというのが、一番でした。
	ハローワーク	ハローワークに行った	ハローワークも見たりとか。
	卒業校へは行き難い	卒業した養成校へ相談に行こうかと思うも、行き難さと面倒臭さを感じた	前の学校にもちょっと行こうと思ったんですけども、あれ、何で、また来たみたいなの、そういうやり取りが、ちょっと自分の中で面倒くさかったんで。
	自分で選ぶ	求人サイトに頼らず、自分で会社を選んだ	結果的に〇〇さん(求人サイト名)で選んだのが、結局、Aの会社だったんで、ちょっと人に頼んのはやめよう。結局、Bの会社、自分で選んだ会社だったんで、探して。人に頼るのはここでやめようと思いました。
	教員の勧め	教員に勧められた	もう先生からもここを多分、〇〇先生が結構知り合いだったので、すごいいいよみみたいな感じで言われて結構お墨付きだったので、それなら安心かなというのも自分の中で思ったし。
	求人サイトで情報収集	ネットで保育士求人をみて情報収集した	ネットの保育士の限定の求人とかも見たりとかはした感じですね。

就業前の不安	ピアノ経験の少なさ	ピアノ経験が少なく、不安だった	まず実技の部分で、私、ピアノが、大学に入ってから始めたのでほんとに不安で。たぶん保育園とか、幼稚園もですけど、たぶんピアノは必須じゃないですか。
	保育技術のなさ	就職を前にし、自分には何もできるものがないと思った	自分が、もう4月に例えば配属、ほんととされます、そのときに自分が何できるかって何にもできるものがやっぱり4月当初っていうか.....3月の終わりに何もないなと思って。
	保護者対応	アルバイトで保護者対応を目的のあたりにしていたので、それが自分にできるのか不安だった	バイトさせてもらって目の当たりにしてる部分があって、あれ(保護者対応)を明日から私は。あれができるかしら、みたいな感じがすごくあったのはそうすかね。
	社会に出る不安	社会に出ることへの不安があった	資格は取れた、でも、じゃあどうするかってなったときに、まだ社会に自分が出るかっていう不安というか、不安もあったし、ちょっとぬるま湯に漬かってようっていう気持ちもありながら。
	知らない園に就職する不安	他の園を受験する勇気が出なかった	そこから、じゃあ将来どうするかみたいなときに、他(アルバイト先とは他の園)に行く勇気はなかったんです、私。勇気というか、他の仕事をやるっていうのも自分で想像つかなかったし、かといって他の園を受けるっていうのも、私の中で挑戦する心もなく。
	給与や休暇日数	給与や休暇日数がどれくらいあるのかが心配だった	もともと別業種だけど仕事をしてたっていうのがあるんで、何だろう。お金、基本給が幾らだったりとか、休みがどんぐらいあるのかだったりとか、結構そういうこと。
	人間関係	実習やアルバイトの経験から、人とうまくやっていけるか不安になった	実習とか、アルバイトとかも何か月か保育園でアルバイトとかもさせていただったり、やっぱ実習を通してだったりして、ちょっと保育園って怖いなって。憧れてたけど、いざ社会に出るってなったときに、やっぱり人とうまくやっていけるかというか、女の職場だけ怖い。すごい怖くなっちゃって。

就業前の不安	同期と比較されること	同期と比較されることへの不安があった	一応友達も一緒に入ったんですけど、その友達のほうは自分よりもできるので、これは比較されたらどうしようという不安もありました。もともと友達のほうは要領がよくて成績もよくて、だからマイナスに考えてしまったのですけれど、自分と比べて向こうのほうが見たいに言われたら嫌だなというのはあって。
	乳児保育	乳児のことが分からなかった	(それまで幼稚園勤務だったため) やっぱ乳児が分からないっていうところで。
	幼稚園との違い	幼稚園と保育園の違いがあるだろうと思っていた	たぶん、幼稚園と保育園のやっぱ入ってからもギャップがあったけど、全然きつと違うものだろうから。
	勤務体系	シフト制は未経験だった	それこそシフト制とかも未知だし。
	家庭との両立	子どもが体調不良の際に配慮してもらえるか不安だった	やっぱ子どもがいたので。何か、病気がしたときとかのことが、もういっちゃん、ずっと引かかって。熱出して休めるかとかを、やっぱすごい確認してたんですけど。でも、「おばあちゃんに預けて、働く先生が多い」って最初に言われちゃって。実際、休めないのかっていうのが、すごい不安でした。
	社会復帰への不安	大学卒業後のブランクがあったため、社会復帰への不安があった	大学出てすぐとか学校出てすぐ、えい！って勢いよく飛び込んだわけでもなかった分、どの仕事に就くに対しても重かった、腰は。
	職場に馴染めるのか	職場に馴染めるか不安があった	ほんとになじめるかなとか、そういう不安。
	過大評価	復職したら現場で保育したかったので、前の園での主任という肩書きが邪魔しなければいいなど多少思った	前の園で主任をやっているんです。その肩書きが邪魔しなきゃいいというのは。戻ったときは現場でやりたかったんで、この人はすぐできるから、主任になったんだみたいな、その肩書きで、高く見積もられていたら嫌だというのはありましたけれども。そのあたりのプレッシャーがあったか、なかったかぐらいです。
	男性保育士が複数いるか	男性職員が複数いるかどうか心配だった	前(の職場)みたいな感じだったらどうしようとか。女性が多かったんで、やっぱり男性はいるのかと思って。男性がいたら、やっぱり相談とかも話しやすかったりもするので。そこが一番重点的に。
	子どもとの関わり方	保育士として子どもと関わるかという不安があった	やっぱり保育士としてその子どもと関わるかなというのとか。
就職後の生活への適応	就職後の生活への適応に不安があった	大学の最後は本当に休みが長くてそこからシフトがどんどん始まる生活、その働くというところでの切り替えじゃないですけどそこに自分がついていけるかなというすごい不安はありましたね。	

就業前に受けた支援	保育体験	見学の日にはクラスに入り、保育を体験した	その見学の日にもう「入っちゃって」って言われて。もう何か、見学するより実際の保育現場に入ったほうが分かるからってことで。もう何も分からず、何をしたらいいのかも分からず、もう先生の名前も分からないまま、布団敷いたりとか、子どもの着替え手伝ったりとかしたぐらいですかね。
	同窓の先輩の話を聞く機会	卒業生とLINE交換をし、質問をした	先輩と(見学の)その日にはもうLINEを交換して。有給とか取れますかとか、そういうのをちょっと聞いたりして。指導案とかどうしてるんですかとか聞いたりして。で、何かイメージが付いて、みたいな。
	教員への相談	大学教員に就職希望の園について相談をした。	で、大学の先生にも相談して。大丈夫ですかね、あの保育園ってことで。
	就職課での相談	短大の就職課で相談をした	就職の支援のとことか。そことかでいいところありますかって聞いたりとかして。
	出身養成校での相談	職場を辞めたくて出身養成校の教員に相談した	ほんとにその園を辞めたくて大学の先生に相談をして。ほんとに今のままじゃっていう相談をして、辞めたいって言って。先生にも、「ここはどうだ」とかっていろいろ相談を乗ってもらってたんですけど。

就業前に受けたかった支援	実践的な学び	大学の授業で、実践的な講座があるとよかった	大学のときに授業の中でもうちよつと。ほんと、手遊び1個とかでも、何かやらべ歌1個とかでもいいので、うちよつと自分に身に付けられるものが、もっともつとそういう講座……。どっちかといえど短大の子はやっばすぐ出て、短大、専門の方、すぐ出てすぐ使えるもの、結構身に付けてるけど、大学、4大出た子って結構頭でっかちな感じで。
	保護者対応を学ぶ機会	保護者対応についてほとんど大学で学ばなかった	あと、私はもう就職してすぐ保育士ってところで、保護者対応とか。1年目で担任持ちちゃって。自分よりも全然年上のお母さんたちとどうしたらいいんだろうかなみたいな。子どものこともまったく分らないきや、親のことも分らないし。どういうしゃべり方をして、どういうふう連絡帳を書いて、とかも分らなかったんで。保護者対応についてって、大学ってほとんどやったこと……。ないじゃないですか。だからそういうのもうちよつと取り入れてもらえる。
	ピアノの実技・技能を高める機会	ピアノはバイエルだけでなく、子どもの音楽、季節の歌など実践的な内容にしてほしかった	一応大学では授業はあるんですけど、バイエルを弾くみたいな感じで。たぶん先生とも15分ぐらいしか。バイエルのとか、どこまで弾けるようになったかっていう。子どもの音楽とか全然やらずに。授業とか1回もやらないでバイエルだけで終わって。で、試験とかもバイエルを発表するっていう。子どもの音楽……。ま、自分でやればいいんですけど、うちよつと曲、知りたかったなっていうのが、季節の歌とかも。
	早い時期からの就職指導	養成校の就職指導開始の時期が遅かった	9月になって、公立と私立と社会福祉法人と企業と何が違う、みたいなどころから始まる子も結構いたので。3年生のうちからそういう就活の支援もあると、就職に対する不安っていうのがうちよつと減ったのかな。もっと広くいるんなどこ見れた子も多かったのかなっていうのがすごい思いました。
	養成校での求人情報の充実	公立も私立も両方の情報提供がほしかった	ずっと公立、公立みたいな、すごい言われて。洗脳じゃないけど公立保育士なれみたいなこと、先生にずっと言われて。だけどやっば公立も良さも今、働いてみてやっば思うし。公立が向いてる子もいるけど、でも私立はやっば私立で、ちゃんとそういう環境が整ってるとこであれば、やっばその良さもあるしてなつたときに、大学が公立保育士になれっていうだけじゃなくって、そういう公立もいいし、私立もこういうところがあっていいんだよっていうのも言ってあげたらうちよつと違うのかなって思っ。
	実際の保育内容に関する情報	各園の保育の中身がもっと分かればよかった	今、思えば、もっと中身が、その各園のどんな保育をやっているのかがより分かればいいのかとは思わんのですけれども。＜中略＞ただ、保育園を選ぶのは、職員とか人間関係のところに関しては、もう働いてみないきや分らないですすから。
	保育体験の機会	実際の保育の様子を見られるような支援があるとよい	やっばりもっと中に入っっていっ、実際のもを見られるような支援というのは、あったらいいんだろうとは思ったりしますけれども、実際、それは難しいのも事実なので。
	社会人としての作法	社会人としての作法を学んで力をつけておくことも必要である	自分だけじゃなくて新しく入ってくる人とか見ても社会人としての作法じゃないけれどそういうのも、自分ができていたか分らないけれどそういうのもちゃんと勉強とか学んで力をつけておくのは社会人として必要だったのかなど。例えばその期限を守るとか。働いていてその後輩と、若い子たちがやっばりそういう力がついていないのを見ると学校で何していたのかなどか思っ。
	書類関係	書くスキルも必要である	忘れてるかもしれないけれどそういう書くスキルとかそういうのも技術面じゃないですけど。

就業後の不安	保育技術のなさ	園でわらべうたをするが、全然知らなかった	不安というか、私の保育園が手遊びをしなくて。わらべ歌を、もう、手遊びはNGみたいなもう。やっていると怒られるくらい。わらべうたが、すごい園長が気に入って。日本語の美しさとか分かるってことで。大学でわらべ歌をまったく知らずに来て。で、たぶん手遊びっていても〇〇とかで、大学の.....〇〇とかで知ってるような、ほんともう.....やつしか知らなくて。わらべ歌、全然知らないなと思って。
	専門的知識や技術への不安	0歳児の食について悩んだ	私、1年目と2年目が0歳児クラスだったんですけど、離乳食、食べさせるのって結構、そこが人生で初めてじゃないです、うちでちょっとやったけど、そこが。でも1年目のときはすごくよく食べてくれる子しかいなくて、何事もなく食べさせて。こんなもんかと思って2年目に入ったら、何たって2年目、すごいもう、入ってきて1歳、4月で1歳ってなるのに、え？離乳食のまだ初期ぐらいしか食べられないの？みたいな感じで。で、その後もすごい、クラス全員、6人全員が食で悩んで。食べさせ方も、もうほんとにいろんな工夫をしなきゃいけなくて。
	園理解が不十分	園の保育のやり方が分からない	始まってからは1年目は自分のスキルというか、この園のやり方も覚えなきゃ保育士としての仕事も覚えなきゃというのもありながら何が何だか、覚えていたつもりではいたけれどやっぱり法人によってというか保育のやり方は委託1年目ということもあっていろんなところから先生が来ているからやり方がおのおの違って。園としての方針とかやり方はあるけれど、そこにたどり着くまでにどういふ方法を使ってそこまで行けばいいのかも分からなくて、分からない、分からない。だけれど毎日はやってくるというのがあって。
	保育士としての業務の遂行	実習では免除されていたことが日常となること	実際の授業だと映像とか模型とか赤ちゃんの人形は使ってやってはいるけれど実習とかではそんなに沐浴（もくよく）とか。実習はそこまで踏み込んだことは、おむつ替えぐらいはあるけれど食事介助はちょっとだけやってみるとかだけれどそれが毎日となる。成長する子どもを毎日、毎日見るといふいろんなもので頭がパンクしそうというのありましたね。
	家庭との両立	子どもが体調不良の際に配慮してもらえるか	（子どもの）病気に関しては、さっきも言ったんですけど、やっぱり快く休める感じではないので。病気休暇みたいな、何か、できたって聞いたんですけど、そういう制度が。何日か休めるみたいな。
	保育士としてのリズムに慣れていない	保育士としてのリズムに慣れておらず、日々に追われていた	日々、保育士としての多分リズムにも全然慣れきれていないから自分が本当に、今も思い出せないぐらい毎日が追われていて保育士のリズムもそうだし子どもとの関係づくりもそうだし。
	書類の書き方	書類に書き方に苦手意識があった	保育における書き方。書類の書き方についてだったので、ちょっと苦手意識があったから。
	保育ニーズの変化	保育に必要とされていることが変わっていた	現場を離れて、現場に戻ってからなんですけど、感じたことで。時代のその流れから、さっきも話したんですけど、保護者の受け取りかた。地域性も、多分あると思うんですけど、考え方、受け取り方、保育に必要とされていることが、ちょっとずつ変化していつていうのが、離れてて、全然かわってなかったんで、それはすごい感じました。
	職員の配置	派遣職員とクラスを受け持っており、仕事をほぼ一人でまわしている状態である	6人、今、0歳児なんですけど、6人保育、6人なんですけど、もう一人の人が派遣さんなので。月案もできない、お便りもできない、お子さんもいらっしやる。なので製作とかも頼みづらい環境だったり、全部。

就業後の不安	仕事内容を覚えること	仕事を覚えることへのプレッシャーがあった	それ以外の仕事もやっぱり膨大だったのでそれを早く覚えなきゃというプレッシャーもあったりとか、どんだんずるずるいった感じですかね。
	保育観のずれ	保育の考え方にズレがあり困った	2つ目の園が、間が空いて戻ったところなんですけれども、何て言うんですか、ちょっともう宗教っぽくて、怖かったです。＜中略＞もう、そもそも保育の考えかたが全然ずれていたんで、さあ、どうしようと思いました。
	適切な保育方法	子どもが優先になっておらず、大人の都合で仕事をしている状態が苦しかった	子ども優先じゃないので、それは一番きつい。子ども優先の保育をしたい。大人のあればっかり。
	一人ひとりの育ちをとらえる力のなさ	一人ひとりの子どもを見る力が足りないことを感じた	働き始めて1年目も0の担任していたんですけど自分の中で発達を理解しているふうであって実際働いてみたら全然、自分は子どものこと分かっていないなというのを真に受けたというか、思って、これぐらいだからこれはできてとか今はこの子はまだできないと、その段階でとか一人一人を見る力が全然ついていないなというので勉強が本当に実になっていないなというのを感じて。

就業後に受けたかった支援	他園の保育士との交流	自分たちだけだと同じ考えになってしまうので、他の園の考え方も知りたい	自分たちでは試行錯誤しながら今、やってるんですけど。やっぱり同じ考えになっちゃうのかなって。他の園の考え方とかも知りたいなって思います。
	保育技術習得のための講座	保育内容に関する実践的な研修があるとよい	実践的な保育内容、実践的な遊びのそういうのを提供してくれる研修とかがあったらちょっとはよかったのかなと。
	各種研修等の情報・機会	研修の機会はあるが、制約がある	公立のほうがたぶん研修ってすごい充実してて。私のほうって、研修、結構受けさせてもらえる、たぶん私立とかの中だと受けさせてもらえてるほうなんですけど。やっぱあんまりそこまで多くの研修の内容が来ないので自分で探さなきゃいけないし。まあ、探せたとしても平日の、何ともいえない時間帯が多かったりして行けなかったりだから。
	新人研修や園内研修等の機会	新人教育を丁寧にやってほしいかった	職場での支援は新人教育をもうちょっとやってくれたら、もうそんな余裕がなかったのは今になって分かるんですけど、もう見て覚えなさいという感じだったので。今は結構2～3年目の子が教えるというふうな体制にはなれたんですけど見て覚えなさいだから、こっちにも子どもがいるし、でも大人を見なきゃいけない。もうちょっと丁寧にやってくれたらよかったなというのはありました。
	パソコンの研修	パソコンの研修があるとよい	あと書き物もなんですけど、あと意外と保育士はパソコンを使うんだなと。パソコンの研修じゃないですけどそれもあつたら。クラス便りとか。あとカリキュラムとかもエクセルなのでワードは打てばいいけれどエクセルの表の使い方。エクセルの使い方とかは大学の授業でもあったんですけど、結構数字のこういう表とかで、この枠の中に文字を入れるというのがなかった気がするのでそういう研修があつたらもうちょっとスピーディーにできたのかなと。
	看護休暇	看護休暇の制度を利用したい	病気休暇みたいな、何かできたって聞いたんですけど、そういう制度が。何日か休めるみたいな。そう、子どもの病気とか、介護とか病気とか。でも実際、それ使えるって聞いたことない職場で。そういう制度が、制度的にできてるけど、5日間とか決まってるらしいんですけど、国がつくった法律か何か知らないんですけど、そういう。この病気休暇みたいな、年間、何日取得できるみたいな。実際それができたところで、「使える」って言われたことないし、そういう制度があることすら、最近知ったし。結局、休んだらもう有給だし。そういう支援は受けたらいいと思いますけど。

就業後に受けたかった支援	学び直しの機会	テーマをいくつか絞って学び直しのできる機会がほしい	<p>教習所のペーパードライバーとかの。何かちょっと軽い気持ちで参加できる、何か保育士の、それこそまた実技とかもそうだし。テーマは例えば幾つか絞って保護者対応とか。専門……、知識面とか。とかあと、技能とか、そういうのがあって。そういうの受けられたら、ちょっと学び直しじゃないけど。</p> <p>やっぱり今の、そうか、1歳ってえっと……、みたいなそういう発達とかも、だんだん教科書って抜けてっちゃうし。ってなったときに、あ、そっか、そっかって思えるような何か復習ができる機会とかがもしあったら。</p>
	養成校で相談できる場	養成校の教員に相談できる場があると違うと思う	<p>そういう意味ではほんとに大学があって。ある程度まだ知ってる先生方がいてっていうところではすごい、会って話、して発散じゃないですけど。自分のもやもやが分からないことを言って。でもこうこう、「保育園はこういうところだからさ」とかって言ってもらって、ああ、そうかとかそういうふうに、自分の中で解消というか、落としていくっていう＝場＝があるとやっぱり違うのかなって思います。</p>
	指導計画の書き方	書き方や計画の仕方を学びたい	<p>自分は書くのがすごい苦手だったので書類とかも今もそうなんですけれど、そういう書く書き方とか計画の仕方とか。</p>
	現在の保育を学ぶ機会	保育ニーズの変化に関する研修があれば、再就職時でも保育に入りやすい	<p>どう変遷して、変わっていつてるのかを、そういう研修みたいなのがあったら。時代の移り流れによる、その変化みたいな。1年ごとの。っていうのがあると、すぐ戻ってきたときに、入りやすいのかと。今、こういう保護者のニーズが変わってきてるっていうような、話の研修とかがあると。心構えとして、びっくりはしないかもしれないです。</p>

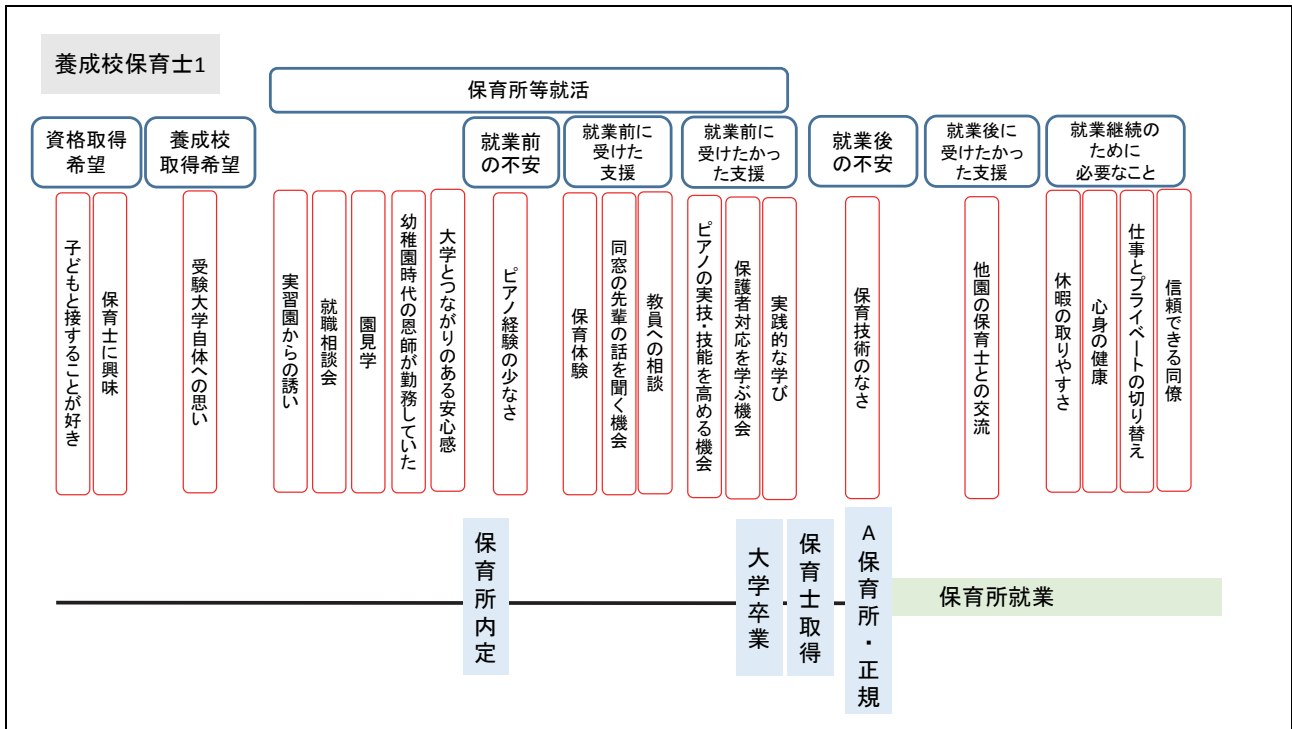
就業継続のために必要なこと	人間関係の良さ	人間関係、誰と働くかが一番大事だと思っている	<p>私も人間関係が一番かなと思って、一番はその同期にすごい恵まれたので、結局その愚痴とか悩みとかも状況を知らない人に説明するのは大変だけれど、同期だったらあのおときあだったねとかも気兼ねなく職場の帰りとかでもその日のうちにお互いに言い合ったりとかしていたのでその共有できる。なので、それがよかったのかなと思うし。仲いい先輩とか仲いい先輩とかもいっぱいいたので、もしその先生たちがずっといたら私もまだ同じ職場にいたのかしれないなと今、思うのでそこもそうですね。保育内容もそうだけれどやっぱり誰と働くかはすごい大事ななと思っています。</p>
	信頼できる同僚	何でも相談できる相手がいることはありがたい	<p>同期が多いので、4人保育士、新任で、私含めて4人いるので。話せる人っていうのがすごいありがたくて。他の同級生の子とか聞いてると、やっぱり公立だと1人だったりして話す人がいないってことで。話す人……、先輩ともすごい話せるんですけど、愚痴っていうか、園長の話とかもできないなと思って。なので同期って、話す相手がいるっていうのがすごいありがたくて。</p>
	心身の健康	気を張りすぎない、タフな精神力が必要である	<p>先輩によく言われるのは、真に受け過ぎないほうがいい、みたいな。タフな精神が……必要ってすごい言われて。園長とか保護者にすごい言われたときに、自分、すごい駄目だなってすごい落ち込んでしまうんですけど。「そんな、いいわよ、気にしないで」みたいな、「そんなのもう言わせとけばいいの」みたいな、すごい言ってください。変な意味で、力抜いてもいいのかなって。気、張り過ぎちゃうので。やっぱり保護者との対応だからトラブルもあったので。気、張っちゃうんですけど。</p>

忍耐	忍耐や我慢があれば、その先に楽しいことがある	あと忍耐、我慢。子どもの試しもそうですけど試し行動だったりとかも心が折れることはいろいろあったりするんですけど耐える。耐えた先には楽しいことがあるというのがやっと分かりました。ずっと1、2、3年目とかはなんでこの子はこんなことやるんだろうとか、なんであの先生にはこんなのにこの子は私にはこんなだとずっと思っていたんですけど、そこを自分の気持ちをばーんとぶつけないでちょっと聞いてみる。子どもの話を聞いてみて、聞いてこういうのだったんだという、そのぐっと怒りそうなところを一回静めるじゃないけれど耐えてその先をいけばもう子どもとも大人とも円滑にコミュニケーションは取れるんだなというのを感じましたね。
笑いや笑顔	笑いや笑顔があると、毎日が楽しく思える	最近、必要だなと思うのは笑い、笑顔とか。余裕がないときは自分も笑っていないなと思って、笑っていないと子どもはそんなについてこないし、あまり近寄ってこない。こっちもまたそれに対していらいらしてしまうというのもあるって、最近ちょっと考え方を改めて、なんでこの子こうなんだろうじゃなくて、こういうところを面白いなというのを見つけるようにしてみたら本当に余裕ができたからこそできたんだと思うんですけど、やってみたら楽しいなど。この子も困った子だけれどこういうことがいいところだとか、プラスにプラスに考えられるようになりました。そうすると結構、毎日楽しいなと思えますね。
休暇の取りやすさ	有休を取るのに制約があるが、もっと自由に取れるようにになりたい	有休もある。あるっていうのは取れるけど、何ていうのかな。他のとこ分かんないんですけど、うちは希望のとこに書くんですけど、やっぱり制約があるからいつでもじゃない。何ていうのかな。この日、会議があるとか、他の人とかのバランスもあつたりとかして、それでも取れてるほうだとは思ってますけど。月に1日ぐらいは何とか休みたいのはある。
事務仕事の効率化	簡略化できる部分を簡略化する	簡単にできるところは簡単にしたり。あと、うち、アルバムも1人1人手作りのアルバムを作るんです。そう、だからこれでもうちちょっとどうにか。簡略化できるところはもうちょっと。時代の波に乗るっていう。そういうところもあれば。
管理職の柔軟な考え	管理職には、時代の波に乗れるような柔軟な考え方を持ってもらいたい	そういう時代の波に乗れるような柔軟な考え方を、もっと上の人たちに持ってもらいたいなっていうふうなのがすごい思います、働いてて。
仕事とプライベートの切り替え	土日は仕事を持ちかえらず、自分の体を休むことが大事である	少し気、抜くことも大切なのかなって。で、プライベートまで仕事、仕事ってなるのもあれかなと思って。土日はもう何も考えずに、仕事も持ち帰らずに、自分の体を休むってことがすごい大事だなと思って。
金銭的な処遇改善	賃金が高ければ復職しようとする機会にもなる	すごい。やっぱ基本給上がればもうちょっと、賃金高いならもうちょっと続けてみようかな、やっぱりもう一回復職しようかなとか思う方、潜在保育士の方ももう一回仕事しようかなって思う機会にもなるのかなって思うし。
長期的に続く家賃補助	一般家庭でも家賃補助があることで就職を決めたが、継続されるか不安である	結構、単身じゃないと出ないって区が多くて。ただ、〇〇区は結婚して一般家庭でも出るっていうのがあったんで、〇〇区で探しました。いつなくなるか分かんない。
相談できる環境	相談できる人がいる環境が大事である	相談できる人がいる環境が整っているというところ、一点だよな。
保育所最優先入所制度	子どもの保育所最優先入所制度	例えば、子どもを預けるにあたって、点数をものすごいいっぱいくれる。市内で保育士として働くんだったら、最優先で子ども、一番入れたいところに入れてくれるとか。そうです。そこまでやってる市はないのかと思います。最優先入所とかは、最近、たまに聞くんですけど。

就業継続のために必要なこと	再就職者への時短制度の適用	再就職者でも時短で働けるようなサポートがほしい	ただ、育休を取った人は、そういう時短の制度があるじゃないですか。でも、再就職した私は、そういう制度がないから、就職先に困ったわけじゃないですか。一回辞めちゃったから。そういう制度を受けられないんです。時短の制度。辞めなかったら、時短で、シフトに入らずに。働ける。正職で。そう、育休中の人は、子どもが同じ年齢、例えば2歳って、同じ年齢でも、育休から復帰した人は、時短で働けるけど、私みたいに、新たに仕事を探した人は、時短では働けないんです。子どもの年齢も同じなのに、そのサポートは受けられない人と、受けられる人がいるっていうのは、すごい。理不尽だって思って。
	子どもや保護者からの感謝	子どもや保護者から感謝の言葉をもった時にやっていたよかったと思った	卒園させたときに、やっぱりこの仕事ってすごいいい仕事だなって思って。この子どもたちの成長を見守れたりだとか、「〇〇先生でよかった」とかっていうふうに保護者の方とか、子どもに「大好き」とか言ってもらったときに、やっぱりすごいやってきてよかったなって思ったので。
	社会的地位の向上	保護者は小学校の先生の言うことは聞くが、保育士のことは上から見てると感じる	保護者も小学校に行くと、その先生の話で、言われたことを聞くのに、保育士は、完全に上から見られるんです。＜中略＞やっぱりもうちょっと、先生として認められるというの、言いかたもちょっとおかしいですけども、社会的地位がもうちょっと上がると思います。
	働きやすさ	働きやすい職場環境が大事である	働きやすい職場環境。多分。お子さんお持ちの方も働きやすいとか、例えば、若い子でも、地方から出てきて都内で働きやすいとか。これも、福利厚生の実につなげてくると思うんですけど、住宅手当がちゃんとしっかりしてるとか。あとは、ちゃんと人間関係が良好な環境とか。ちょっといろんな面での、職場環境っていうところで、挙げさせてもらったんですけど。
	保育士配置の整備	職員数が少なく、子どもとの関わりが十分にできていないことが問題である	うちの園もほんとにぎりぎりなんです。何かほんとに最低で、効率を、効率って言うから。ほんとに少ない人数で見ろって。でも慌てるなって。そういう園長先生なので、何か最近、私もこの保育園、何が駄目なんだろうってすごい考えてるんですけど。一番は人が足りない。入るとしても、環境が悪いためにパートしか入らない。パート、もしくはアルバイトしか入らない。やっぱり2歳とか、こだわりが出てくる時期に、固定した先生が長くいてあげられるっていうのができない。
	保育士資格の厳格化	国家資格なのに、実質は養成校を出ただけで簡単に取れるようなシステムはやめてほしい、これでは保育士の地位が低く見られても仕方ないと感じる	やっぱり国家資格なんで、養成校を出ただけで取れるようなシステムは、やめてほしい。それに甘んじて入ってきているんですけども。＜中略＞本当に専門に行っているときに、ばかしかいないと思って、というぐらいたったって、保育士資格は取れちゃうんです。だから、いつまでたっても、保育士としての地位が、やっぱり国として認められないんだと思うんです。＜中略＞資格を取るまでの、やっぱりこのプロセスが、あまりにもちょっと簡単すぎるというか。それは地位が低く見られても、しょうがないと思う感じがするんで、そこですか。けれども、だからそこが、もうちょっと国家資格らしくなれば、比例して、やっぱり給料も上がっていくんじゃないかと思うんで。そこですか。
	プライベートの充実	プライベートの充実が大切である	プライベートの充実。オン、オフをちゃんと使い分けるっていうことですかね。あとは。いや、もう定時にきちんと上がる。どんなに仕事たまっても、上がる。ただ、仕事を、その中でこなす技術が必要にはなってくるとは、思うんですけど。
	専門的知識と技術の向上	保育に関する知識の蓄積が求められる	保育に関する知識を増やして、その引き出しをやっば増やしていくことっていうところ。

就業継続のために必要なこと	家庭との両立	プライベートの事情によって、当番の形や時短制度など、柔軟な対応ができるとよい	当番とかも子育てしてる人もいろんな事情がある。遠くから来てる人だったり、旦那さんの補助みたいのができない職種の人もあるじゃん。すごい忙しくとか。あと両親が近くにいないとか。だからそれぞれあるから、これは保育園の中の問題だと思うけど、当番の形とかももっといろいろあってよくて、この時期はこういう特殊な事情があれば、例えば別に早番なくてもいいとか、何かそういう。
	保育の原点に立ち返ること	保育の原点に立ち返って、子どもから始めることでいい保育ができる	多分みんなもうなあなあでやっているというか、一応目標とかはあるけれど結局、自分のことばかりじゃないですけれど、ということが往々にあるので。まず原点に返って子どもとみたいな感じから始めて、みんながそこに多分行こうとしないうちがいい保育はやっばりできないし、なあなあじゃ駄目だし、人を思いやっつての行動とか、そういうところからもあると思うんですけど、人としてみんなが改善していかなくちゃいけないのかなど。
	保育への情熱	自分はこういう保育をしたいんだという意思のある保育士は、多少辛くてもやっばりやける	逆に言うと、そこをちゃんと保育士として、自分はこういう保育をしたいんだという意思を持って、保育士の資格を取った人は、就職すれば、多分、多少つらくても、自分ではこういう保育をしたいんですという保育を、やっばりやけると思うんです。それが、その保育園に合っているかどうかというの、なかなか難しい問題ではあるんですけども。＜中略＞だから、やっばり職員であったり、保育士になろうとしているほうの意識も変わっていかないと、定着には通じないのかというの思うところもあります。
	福利厚生充実	福利厚生充実があるとよい	福利厚生の充実。だから、さっき話してた、子どもが病気だったりとか、そういうところもそうなんですけど、保険だったりとか。例えば、スポーツジムの割引みたいな。なので、そういうのがあってもいいのかって。あとは、うちの会社はあるんですけど、ホテルとか、そういう療養地じゃない、何だっけ、静養地みたいな、そういうところの割引の。
	養成校教育の改善	勉強しなくてもお金を払えば資格が取れてしまう養成校の現状を何とかしてほしい	本当にびっくりしましたもん。勉強しなくても、普通に取れちゃうんだと思って、金だけ払えばと思って。だから、養成校自体も、もっとちゃんとしなくちゃいけないんだろうし、と感じました。
	子どもへの思い	目の前の子どもの関わりを大切にしたい	やっばり目の前にいる、今、5歳をもっているんですけども、30人とかかわりながら、今日はこういうことがあったんだと。これは明日に生かしてみようとか、もうそういうのを、やっばり自分がされたら嫌なことは絶対しないようにして、その子と関係を結びながら、もう結んだら、これを試してみようとか。
	学び続ける意欲	毎日毎日が勉強である	もうやっばり毎日、毎日が勉強なので。
	保育観の共有	保育や子どもの成長について一緒に語り合える仲間がいて、それができる環境があることが助けになっている	自分ではこう思っていると、話し合える人というのは、かな＜中略＞自分のもとと子どもが好きだったんですけども、ただやっばり子どもの成長を同じような考えで、一緒に語り合える仲間に出会えたのは、間違いなくこの法人だったので。
	コミュニケーション能力	コミュニケーション能力が必要である	あと、コミュニケーション能力、伝えにくいことを伝えられる技術。これは、目上の人にもそうですけど、下にもそうだし、保護者の方にもそうだしってところですか。
	お金はあまり気にしていない	お金はあまり気にしていない	あまりお金に関しては、そんなに気にしたことはないんで。

分類①・養成校保育士1：保育士養成校卒業後に同一保育所に勤務



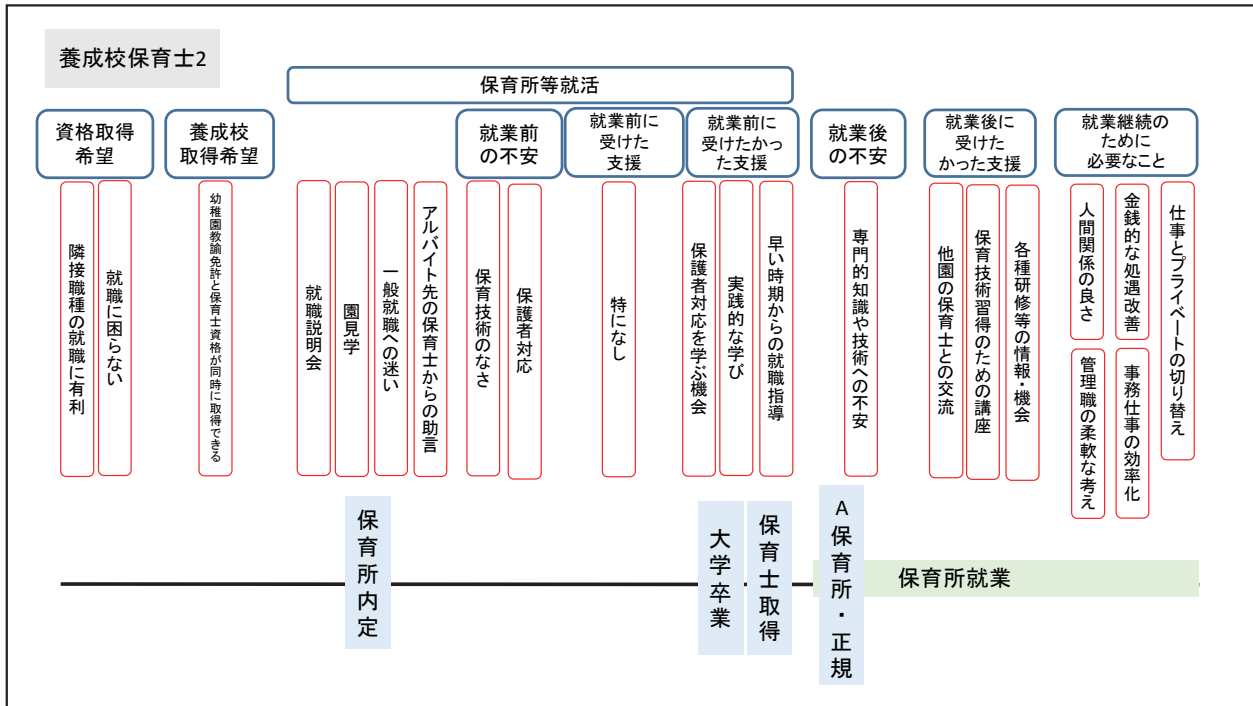
最終学歴：4年制大学（保育士養成校）

4年制大学卒業後、A保育所に正規で就業。現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞である。＜受験大学自体への思い＞もあり、養成校での資格取得をしている。

就職活動のプロセスは、4年次に＜実習園からの誘い＞を受け、面接を受けるが不採用になる。その後＜就職相談会＞に来ていたA保育所に＜園見学＞に行ったところ、偶然にも＜幼稚園時代の恩師が勤務していた＞。また、大学教員が園長のことを知っていたこと、大学の先輩も働いていることもあり＜大学とつながりのある安心感＞も相まって、A保育所での就職を決めている。「実習園」という「場」のつながり、見学先では「恩師」「大学教員」「大学の先輩」という「人」のつながりがあり、複数のつながりが安心感となり、就職先を決める後ろ押しとなっている。就業前の不安では、＜ピアノ経験の少なさ＞をあげ、自らの苦手分野を不安に思っていた。就業後の不安では、＜保育技術のなさ＞として、A保育所で実践されているわらべうたについての知識がなかったことをあげており、実践面での不安が就業前後にあったことが読み取れる。就業前に受けた支援では＜ピアノの実技・技能を高める機会＞、＜保護者対応を学ぶ機会＞、＜実践的な学び＞といずれも保育実践に関することをあげており、実践的な力を習得できるような支援を望んでいたことが分かる。就業前に受けた支援では、＜保育体験＞、＜同窓の先輩の話聞く機会＞、＜教員への相談＞をあげている。＜保育体験＞については、見学時に半ば偶発的に行われたもので「実際の保育現場に入ったほうが分かるからって。何も分からずクラスに入って手伝ったりした」と述べている。＜同窓の先輩の話聞く機会＞は、見学時に連絡先交換をし、園の様子をLINEで質問するなど個人的なやりとりをしたものであり、インフォーマルな支援とも言えるが、同窓というつながりがあったからこそ受けることのできた支援であろう。就業後に受けた支援では、＜他園の保育士との交流＞をあげ、「自園の保育だけでなく、他園での保育方法や考え方を知りたい」と述べている。就業継続のために必要なことでは、＜心身の健康＞が維持できるような＜休暇の取りやすさ＞、仕事を持ち帰らないといった＜仕事とプライベートの切り替え＞、時には愚痴もこぼせるような＜信頼できる同僚＞の存在をあげている。

分類①・養成校保育士2：保育士養成校卒業後に同一保育所に勤務



最終学歴：4年制大学（保育士養成校）

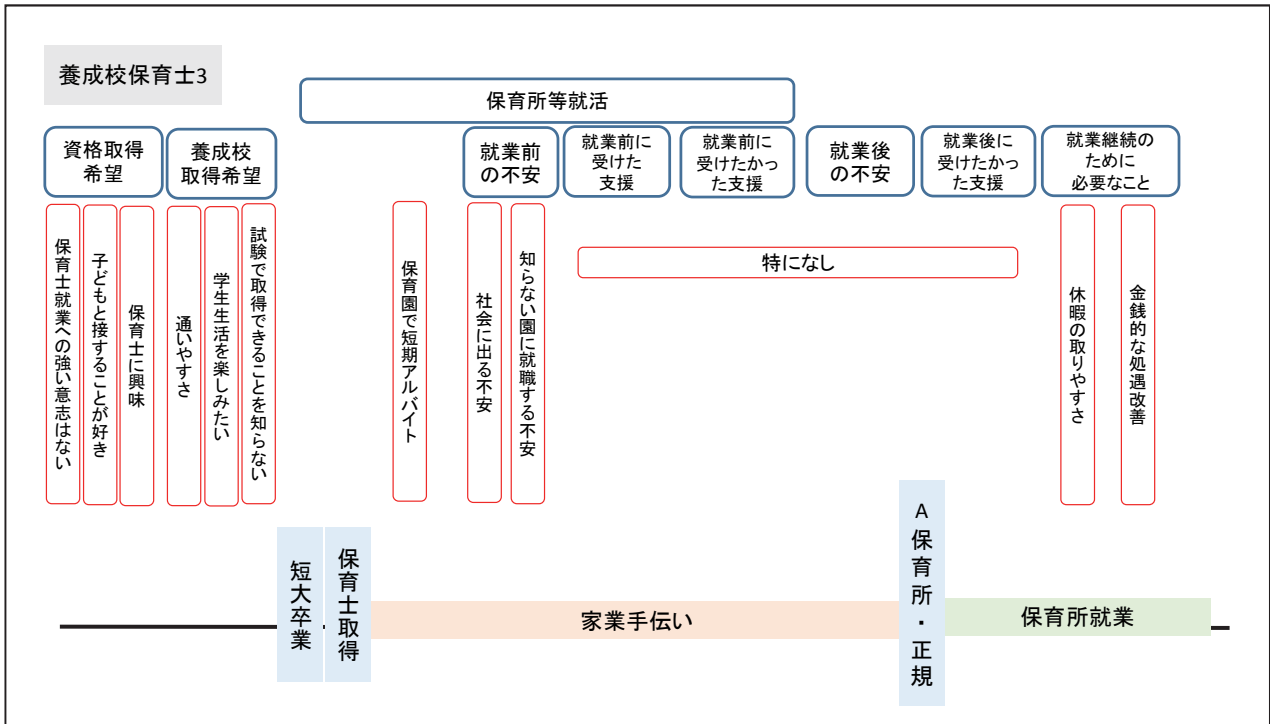
4年制大学卒業後、A保育所に正規で就業。現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜隣接職種の就職に有利＞、＜就職に困らない＞であり、養成校での取得希望理由は＜幼稚園教諭免許と保育士資格が同時に取得できること＞であった。

もともとは公立保育所就職を希望していたが、4年生春に＜就職説明会＞、＜園見学＞に出向き、後の就職先となる A 保育所の運営主体である株式会社から 6 月に内定を得ている。その後公立保育所を受験予定であったが、実習での経験からその思いは消え、保育士就職を辞めようかと＜一般就職への迷い＞も生じている。しかし、内々定の園は辞退しないほうがよいと＜アルバイト先の保育士からの助言＞を受け、結果的に A 保育所への就職を決意する。3年間アルバイトをしていた保育所の保育士の助言、つまり自らのことを理解しており、保育の経験もある者からの助言が、迷いを払拭する上で大きな影響を与えていたことが分かる。

就業前の不安では＜保育技術のなさ＞、＜保護者対応＞をあげ、「バイトさせてもらって目の当たりにしてる部分があって、あれを明日からできるのかという感じがすごくあった」述べており、保育現場のイメージがあったからこその不安であると推察する。就業後の不安でも＜専門的知識や技術への不安＞をあげている。就業前に受けたかった支援では、＜保護者対応を学ぶ機会＞、＜実践的な学び＞をあげ、現場での実践に直結する内容を養成校で学んでおきたかったと述べている。また＜早い時期からの就職指導＞として、園選択の幅が広がるような指導を早い時期から受けておけば、ゆとりをもって就職活動ができたと思うと述べている。就業後に受けたかった支援では、＜他園の保育士との交流＞、＜保育技術習得のための講座＞、＜各種研修等の情報・機会＞をあげ、保育についての情報交換や学びの場を求めていた。就業継続のために必要なことでは、＜事務仕事の効率化＞をあげ、その実現には＜管理職の柔軟な考え＞が必要であり、そうしたことが＜仕事とプライベートの切り替え＞や家庭との両立、ひいては就業の継続につながるのではと述べている。また職場の＜人間関係の良さ＞があれば困難を乗り越えられること、＜金銭的な処遇改善＞も求められるべきと語っていた。

分類①・養成校保育士3：保育士養成校卒業後に同一保育所に勤務



最終学歴：2年制短期大学（保育士養成校）

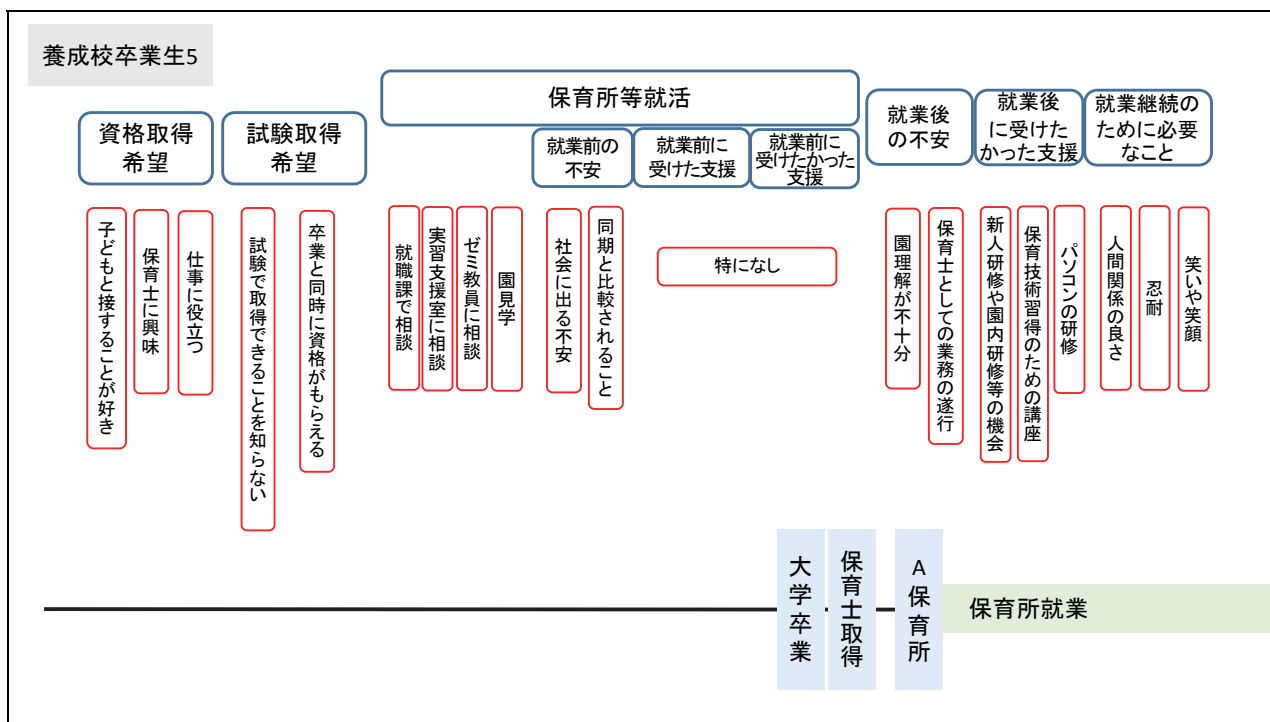
短期大学卒業後、家業を手伝いながら母園であるA保育所でのアルバイトを経て、A保育所の採用試験を受ける。2回目の採用試験で採用となり、A保育所で正規として就業。現在に至る。

保育士資格は、＜保育士就業への強い意志はない＞が＜子どもと接することが好き＞、＜保育士に興味＞といった理由から取得を希望している。養成校で資格取得を希望した理由は＜通いやすさ＞、＜学校生活を楽しみたい＞であり、短大入学前は保育士資格を＜試験で取得できることを知らない＞と述べている。

短大卒業後、家業手伝いをしながら母園のA保育所で＜保育園で短時間アルバイト＞をしていた。A保育所では実習も経験している。アルバイトは9時～13時の短時間であり、次第に保育が楽しいと思うようになり、A保育所の採用試験を受けるが不採用になる。しかし、将来を見据え正規で働きたいとA保育園で再度採用試験を受ける決意をし、採用に至っている。

就業前の不安として、＜社会にでる不安＞、＜知らない園に就職する不安＞をあげている。社会に出る自信がなく、他の園を受験する勇気がなかったと話しており、つながりのない場で働くことへの不安があったことが読み取れる。しかしながら、養成校卒業時には積極的に保育士として就業したい気持ちではなかったが、母園であり実習も経験した園、すなわち自分を見守ってもらえるような環境で短時間アルバイトといった負担の少ない形での経験を経たことで「保育が楽しい」という気持ちが育まれたのではないだろうか。また一度の受験で採用が叶わなかったことが就業に対する気持ちを自問する機会にもなっており、保育士就業への気持ちが無理のないステップを踏んで形作られていったのではと推察する。就業継続のために必要なことでは、＜休暇の取りやすさ＞、＜金銭的な処遇改善＞をあげている。＜休暇の取りやすさ＞では土曜日出勤の代休取得について、また＜金銭的な処遇改善＞では「家賃補助がもうちょっとあったらよい」と述べており、処遇改善・休暇取得の保障が就業の継続に必要なだと考えていることが分かる。

分類①・養成校保育士5：保育士養成校卒業後に同一保育所に勤務



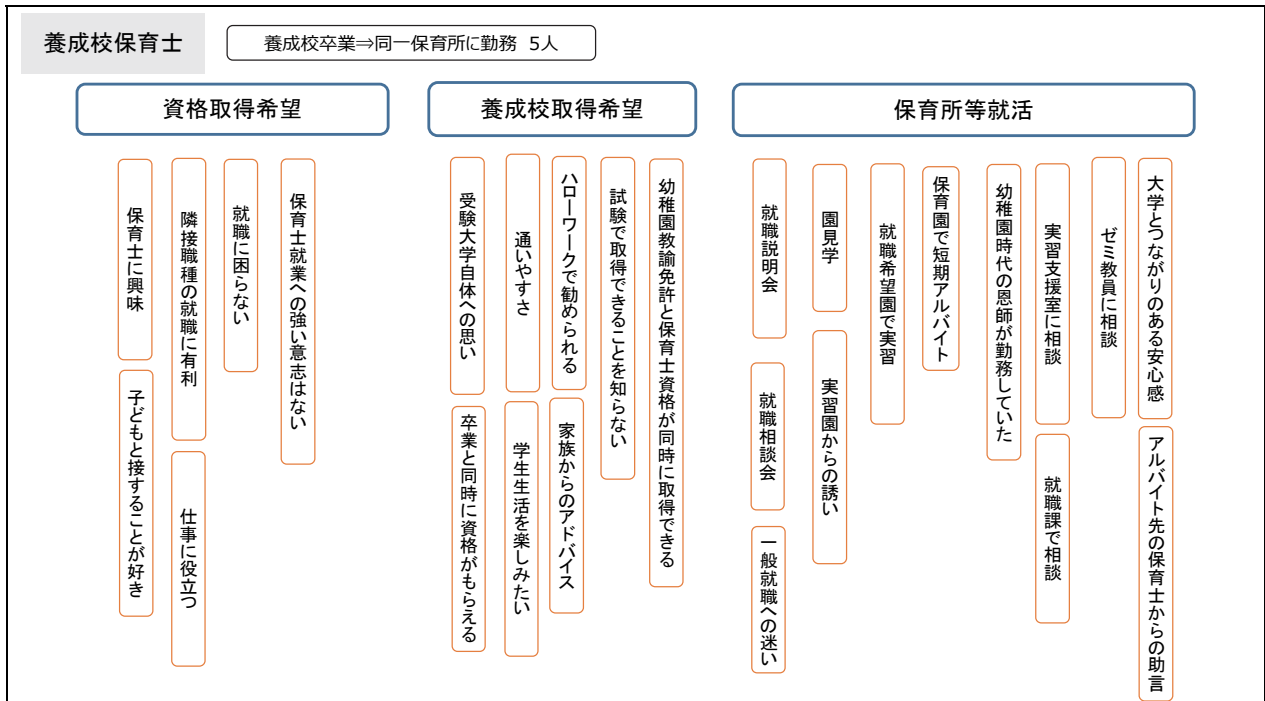
最終学歴：4年制大学（保育士養成校）

4年制大学卒業後、A保育所に正規で就業。現在に至る。

保育士資格を取得した理由は「子どもと接することが好き」、「保育士に興味」、「仕事に役立つ」であり、養成校での資格取得は「卒業と同時に資格がもらえる」、「試験で取得できることを知らない」であった。

就職活動のプロセスでは、養成校の「就職課で相談」を通し、自身が実習とアルバイトをしていた園の紹介を受けた。採用の4月に公立から民間委託となる園だということもあり、養成校の「実習支援室に相談」、「ゼミ教員に相談」をしているが、両者から良い園だと勧められたため、「園見学」をした上で受験を決意し、採用となっている。就業前の不安では、「社会人になること」、「同期と比較されること」をあげている。就業後の不安では「園理解が不十分」、「保育士としての業務の遂行」をあげている。園理解が不十分な上に、民間委託一年目であったため、様々な園から赴任してきた保育士がおり「やり方が各々違う」ため、どう保育をしたらよいのか分からない毎日だったという。また、沐浴や食事介助等、実習では行わなかったことが日常となり「頭がパンクしそう」であったと述べている。就職後に受けた支援では「新人研修や園内研修等の機会」、「保育技術習得のための講座」、「パソコンの研修」をあげている。「(委託一年目で) そんな余裕がなかったのは今になって分かるんですけど、もう見て覚えなさいという感じだったので」と当時を振り返っており、委託直後の園で仕事を学んでいくことの大変さが読み取れる。就業継続のために必要なことでは「人間関係の良さ」、「忍耐」、「笑いや笑顔」をあげている。子ども、先輩や後輩、保護者との人間関係を円満にすること、そのためには怒りたくなるときに一旦耐えてみるのが大切だと話している。また、余裕ができ、笑顔で子どもの良いところを見つかるようになったら楽しいと思うようになってきたと述べており、仕事に対する心の余裕が保育に良い影響を与えていることが推察される。

(1) まとめ・養成校保育士分類①（保育士養成校卒業後に同一保育所に就業）



①保育士資格取得を希望した理由

資格取得希望理由は、＜保育士に興味＞（養成校保育士1・3・4・5）、＜子どもと接することが好き＞（養成校保育士1・3・4・5）といった保育や子どもへの思いによるものが多くあげられ、5名中4名が共通してこの2つの理由をあげていた。また、＜隣接職種の就職に有利＞（養成校保育士2）、＜仕事に役立つ＞（養成校保育士5）、＜就職に困らない＞（養成校保育士2）といった職業選択の際に有利になるといったものもあげられていた。＜保育士就業への強い意志はない＞をあげた保育士は「特にやりたいことがなかった」が＜子どもと接することが好き＞であったため保育士資格取得を希望したと語っている（養成校保育士3）。いずれの養成校保育士も子どもへの関心があり、その気持ちの濃淡はあるものの、子どもに関する仕事に就こうと思ひ、その実現のために資格取得を希望している点は共通していると言えよう。

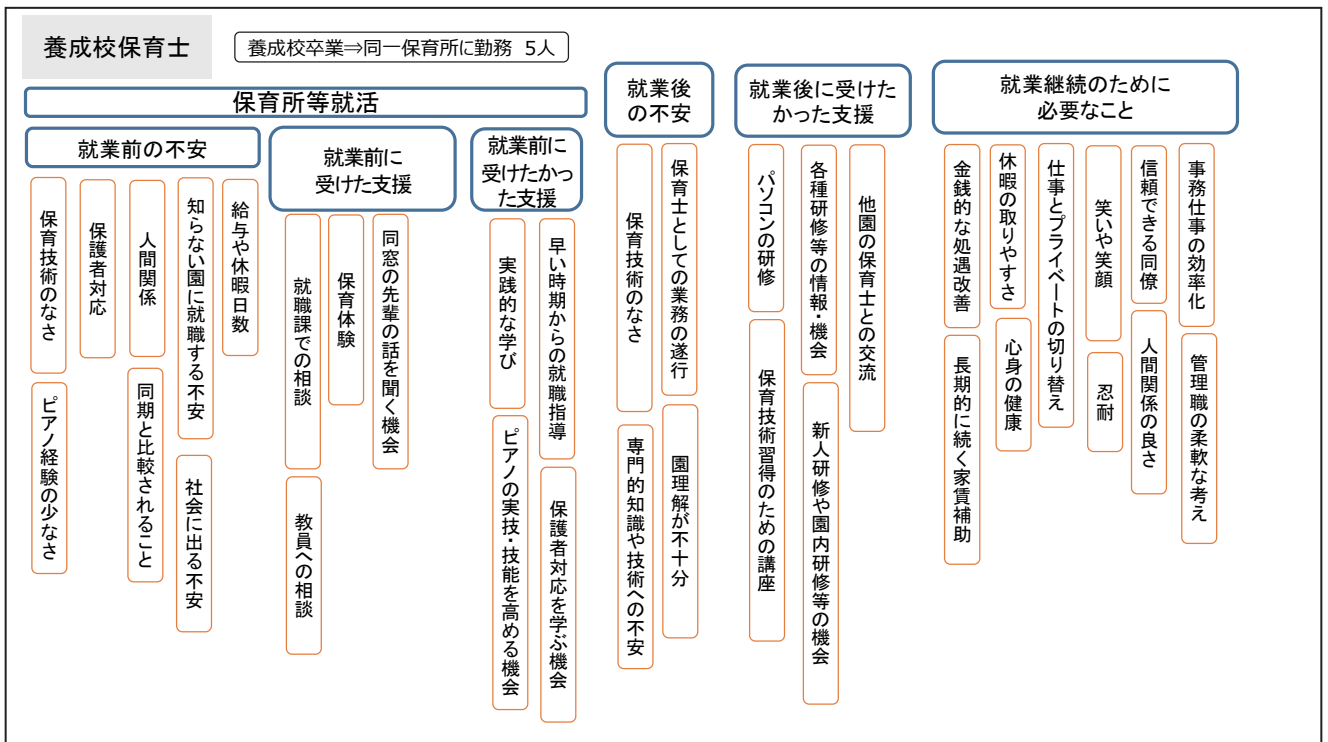
②保育士資格を養成校で取得した理由

保育士資格を養成校で取得希望した理由は、＜受験大学自体への思い＞（養成校保育士1）や＜通いやすさ＞（養成校保育士3）といった大学（短大）を選択した理由をあげたもの、＜学生生活を楽しまたい＞（養成校保育士3）といった学生生活の充実やその時間の確保を考えたもの、＜卒業と同時に資格がもらえる＞（養成校保育士5）や＜幼稚園免許と保育士資格が同時に取得できる＞（養成校保育士2）といった資格取得の確実性や効率性を考えてのものがあげられた。また、＜試験で取得できることを知らない＞（養成校保育士5）という回答もあった。また、子どもに関わる職業を考えた時に職業訓練の一環として短大で資格取得ができることを＜ハローワークで勧められる＞といった経緯と、保育士である家族から「絶対に通って取った方がよい」と＜家族からのアドバイス＞とがあり、養成校での資格取得を決めたといったケースもあった（養成校保育士4）。

③就職活動のプロセス

養成校卒業後、同一の保育所に勤務している保育士が就業する園を決めるにあたり、実習がその契機の一つとしてあげられる。養成校保育士3・4は、実習園で採用試験を受け、採用につながっている。養成校保育士3は実習園が母園でもあったため「他の園を受験する勇気が出なかった」と語っている。養成校保育士4は実習で「雰囲気の良さを感じる事ができた」と述べており、直に園を知っているがゆえの安心感があったことが推察される。一方、養成校保育士2は公立園志望だったが実習で悪い印象をもったことから、公立保育所を受験しない選択をしている。就活のプロセスで「合わない」と感じ、選択を変えることも、就業の継続を考えると重要なことであろう。養成校在学中は、実習という現場経験の場があることで、自分の働きたい場はどのようなところなのか具体的な経験をもって考えることができる機会をもつことができる。こうした経験が自分に合った場を選ぶ視点をもつことにつながり、主体的に就職先を選択することにつながるとも言えるのではないだろうか。

養成校保育士1・5の場合は、＜教員への相談＞をすることで教員からの助言が就職先を決める後押しとなっていた。加えて、養成校保育士1の場合は、就業する園を決めるにあたり＜幼稚園時代の恩師が勤務していた＞ことに加え、同窓の卒業生が働いていたこと、園長と教員は知人であったことといった複数のつながりがあったことも後押しとなっていた。養成校保育士5の場合は、＜実習支援室に相談＞、＜ゼミ教員に相談＞をした上で、複数の教員から助言があったことで受験を決意している。養成校では、教員は保育現場とのつながりを数多もっており、卒業生もほとんどが保育現場に就職していく。在学中は自身のみならず同級生も保育ボランティア・アルバイト、実習など、様々な面で保育現場とつながりがある環境に置かれており、経験を伴った情報を得やすい。在学中に就活をする場合は、そうした人や場を介し、比較的信頼度の高い園とつながりやすい環境であると言えるのではないだろうか。



④就業前の不安

就業前の不安としては、＜ピアノ経験の少なさ＞（養成校保育士 1）、＜保育技術のなさ＞（養成校保育士 2）、＜保護者対応＞（養成校保育士 2）、＜同期と比較されること＞（養成校保育士 5）といった保育技術や経験の不十分さによる自信のなさや不安があげられた。＜社会に出る不安＞（養成校保育士 3・5）、＜知らない園に就職する不安＞（養成校保育士 3）、＜人間関係＞（養成校保育士 4）といった未知の場や関係に対する不安、＜給与や休暇日数＞（養成校保育士 4）といった待遇に関することがあげられた。養成校保育士 4 は社会人経験があり、生計を立てていくといった側面をイメージしやすかったのではないかと考える。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援では、＜教員への相談＞（養成校保育士 1）、＜就職課での相談＞（養成校保育士 4）といった養成校内での相談があげられている。また、就活中に保育所で受けた支援として、＜保育体験＞（養成校保育士 1）、＜同窓の先輩の話を書く機会＞（養成校保育士 1）があげられた。養成校内での就職相談は、養成校に在籍しているからこそ受けられる支援である。これは＜同窓の先輩の話を書く機会＞についても当てはまり、養成校というつながりがある機会であると言える。養成校保育士 2・4・5 は就業前に受けた支援について特にあげていない。「支援」と意識せずに受けているものもあるだろうが、特段の「支援」受けなくとも就業へとつながっていたのだと推察する。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援では、学びの機会に関するものとして、＜実践的な学び＞（養成校保育士 1・2）、＜ピアノの実技・技能を高める機会＞（養成校保育士 1）、＜保護者対応を学ぶ機会＞（養成校保育士 1・2）があげられていた。「子どもの音楽とか全然やらずに。バイエルだけで終わって。もうちょっと曲、知りたかったなって」「保護者支援っていうのはあるけれど、実際にどう伝えればいいのかっていうのはたぶん学んでないなと思って。」（養成校保育士 1）の語りからは、学んできたことが現場での実践できる力となるまでには段差があることが読み取れる。また、就職指導に関するものとして、＜早い時期からの就職指導＞（養成校保育士 2）があげられ、「もっと 3 年生の後半ぐらいからそういうやつがもっとあると、もっと広くいろんなところを見て、ゆとりを持ってもっと就職先を決められた友達ももっといたのかな」と語られていた。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、＜保育技術のなさ＞（養成校保育士 1）、＜専門的知識や技術への不安＞（養成校保育士 2）があげられていた。また、＜保育士としての業務の遂行＞（養成校保育士 5）、＜園理解が不十分＞（養成校保育士 5）があげられていた。養成校で専門的な知識を身につけ、実習も経験しているものの、「1 年目は自分のスキルというか、この園のやり方も覚えなきゃ保育士としての仕事も覚えなきゃというのもありながら何が何だか」（養成校保育士 5）と語られているように、特に新人とよばれる時期は習得すべきことが多く、養成校から保育現場で働くということへの段差は決して滑らかなものではないことが推察される。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援では、＜パソコンの研修＞（養成校保育士 5）、＜保育技術習得のための講座＞（養成校保育士 2・5）＜各種研修等の情報・機会＞（養成校保育士 2）、＜新人研修や園内研修等の機会＞（養成校保育士 5）と学びの機会に関するものがあげられている。「あんまりそこまで多くの研修の内容が来ないので自分で探さなきゃいけないし。まあ、探せたとしても平日の、何ともい

えない時間帯が多かったりして行けなかったりだから」(養成校保育士2)の語りからは、学びたい気持ちがあっても研修を見つけ、そして受講することの困難さがあることが推察される。また<他園の保育士との交流>(養成校保育士1・2)では、「公立だと、研修とかで他の保育園の方とも会えると思うんですけど。その(自分の)保育園しか知らないの。他の保育園との関わりとかもあつたら、その保育園の保育の仕方とかも学べるのかなって思います」(養成校保育士1)のように、他園での保育内容や考え方を知る情報交換の場を求めていることが分かる。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

<金銭的な処遇改善>(養成校保育士2・3)があげられ、「先輩と『仕事こんなにしてるのに、言ったら大企業の人より絶対一生懸命気を張って仕事してるのに、半分ぐらいしかもらってくない?』とか言って」(養成校保育士2)の語りからは、仕事内容に給与が伴っていない現状への不満が読み取れる。<長期的に続く家賃補助>では「単身じゃないと出ないって区が多くて。ただ、A区は結婚してる一般家庭でも出るっていうのがあったんで、A区で探しました。でもいつなくなるか分かんない」(養成校保育士4)と語っており、一時的・限定的ではない援助を望んでいることが分かる。

【ワークライフバランス】

<休暇のとりやすさ>(養成校保育士1・3)、<心身の健康>(養成校保育士1)、<仕事とプライベートの切り替え>(養成校保育士1・2)があげられている。「土日はもう何も考えずに、仕事も持ち帰らずに、自分の体を休むってことが大事だなと思って」(養成校保育士1)、「持ち帰っちゃいけないけど、持ち帰ってやっぱやる人もいるし。その持ち帰りがなければ、家庭との両立もできるっていつて続ける、やっぱ30代の方も増えるだろうし」(養成校保育士2)の語りにもみられるように、仕事を持ちかえらざるをえない状況は、心身をリフレッシュすることの難しさや家庭との両立の困難さへとつながりかねない。「省けるところはそれこそパソコンとかに頼って。簡略化できるところはもうちょっと。時代の波に乗るっていう。そういうところもあれば」(養成校保育士2)と語られているように、保育の手厚さを損なわずに<事務仕事の効率化>(養成校保育士2)も必要なことであろう。そのためには、<管理職の柔軟な考え>(養成校保育士2)は不可欠であろう。

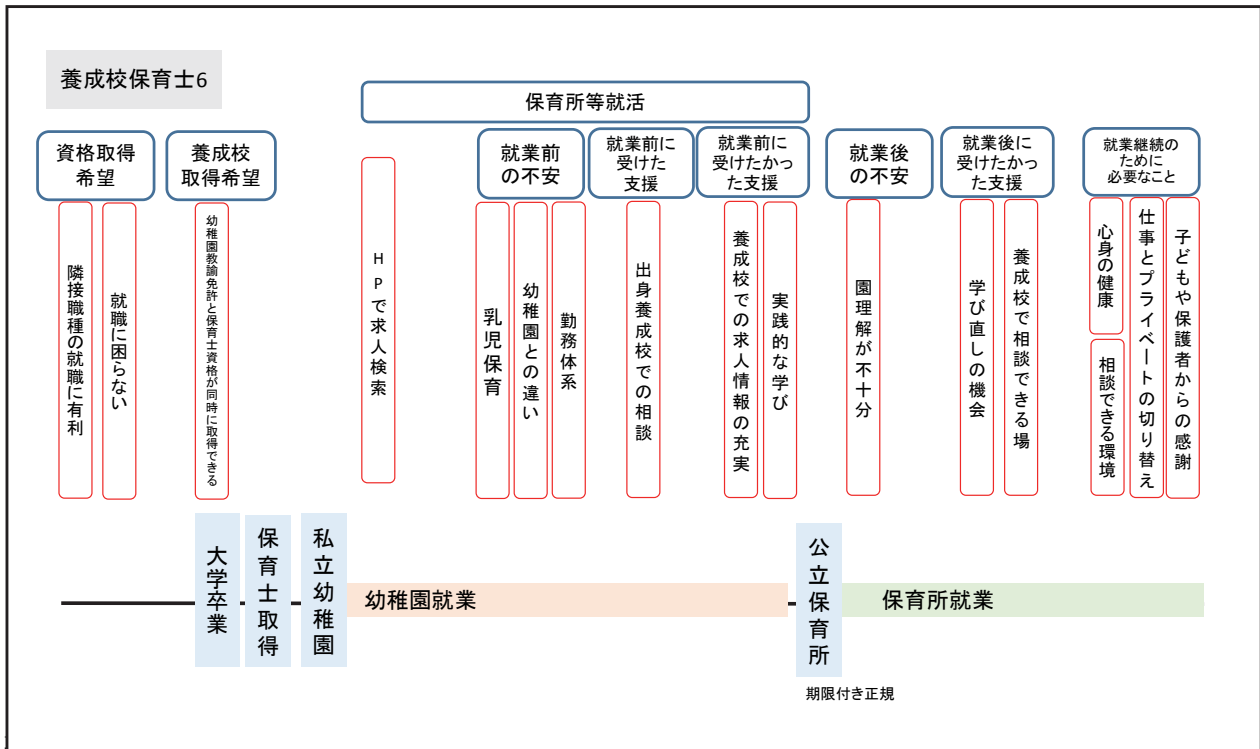
【園の人間関係】

保育には職場内の連携が不可欠であり、そこには<人間関係の良さ>(養成校保育士2・5)や<信頼できる同僚>(養成校保育士1)の存在が重要だと考える。「周りの先輩とか後輩とか、みんな気にしてくれて。もうほんとに人間関係があつたからこそ、今、楽しく働けてるっていうのがすごい大きいので」(養成校保育士2)とあるように、困難な状況にあつても周囲の支えがあることで乗り越えられることもあるだろう。

【保育士自身のこと】

<笑いや笑顔>、<忍耐>(養成校保育士5)といった仕事への向き合い方・自己のあり方に関することがあげられていた。「余裕がないときは自分も笑っていないなと思って、笑っていないと子どもはそんなについてこないし、あまり近寄ってこない。こっちもまたそれに対していらいらしてしまうというのもある」(養成校保育士5)では、心の余裕がないことでの悪循環に陥ることが語られている。心身共に余裕をもって働くことのできる環境作りが肝要であろう。

分類②・養成校保育士6：保育士養成校卒業後に幼稚園勤務経験あり

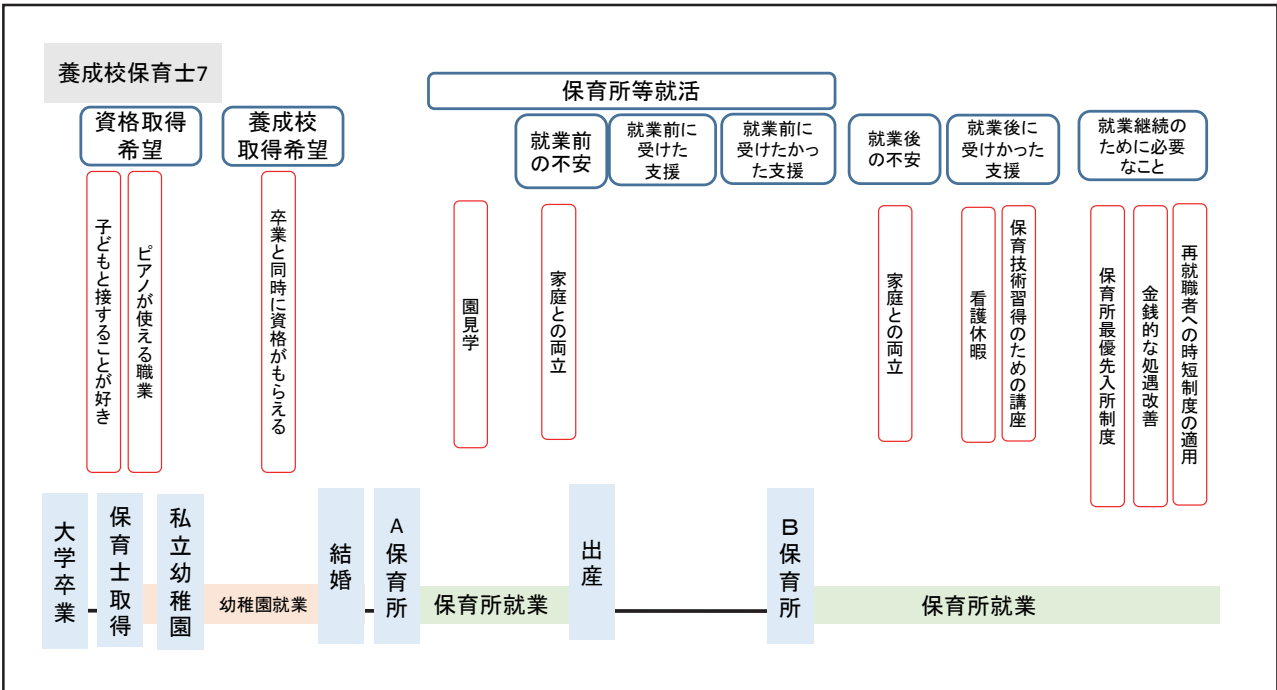


4年制大学卒業後、私立幼稚園に勤務。その後公立保育所に転職し、期限付き正規職員として勤務しながら、同自治体の保育士採用試験を受験、合格し、現在に至る。

保育士資格取得理由は、＜隣接職種の就職に有利＞、＜就職に困らない＞をあげ、養成校で資格取得をした理由として＜幼稚園教諭免許と保育士資格が同時に取得できる＞ことをあげている。

四年制大学卒業後、私立幼稚園に4年間勤務したが、次第に園の方針にずれを感じるようになったこと、業務量の多さから、やりがいの薄れや体調の限界を感じ、転職を考えた。平日仕事のため、園見学はできなかつたため、＜HPで求人検索＞をし、公立保育士の期限付き正規職員の募集を見つけ、受験をしている。「公立であれば不安定な精神状態や健康状態になったとしても守ってもらえるのではないか」といった思いがあったと述べ、転職では心身のケアの充実といった点も重要視していた。前職での「もうこのままだと体も壊れる」と感じた経験があつたのと推察する。就業前の不安では＜乳児保育＞、＜幼稚園との違い＞、＜勤務体系＞をあげている。乳児保育の経験がないこと、シフト制勤務を経験したことのない不安に加え、「幼稚園と保育園は全然きっと違うものだろうから。保育園行って大丈夫かなっていうのはすごい不安だった」と述べ、幼稚園という場を経験しているからこそ「場の違いになじめるか」と不安を抱いていたのだと推察する。就業前に受けた支援では、＜出身養成校での相談＞として転職活動を教員に相談したことをあげ、卒業後も養成校を相談の場として拠りどころとなっていることが読み取れる。就業前に受けたかった支援では＜養成校での求人情報の充実＞、＜実践的な学び＞をあげ、「座学も必要だけど、私はこういうことが得意だなんていう自信を持って現場に行けるかってすごい違うかなって思う」と述べている。就業後に受けたかった支援では＜学び直しの機会＞、＜養成校で相談できる場＞をあげ、「自分のことを知っている教員に会って話をすることで、もやもやが解消される場があるとやっぱり違うのかなって思う」と述べている。就業継続のために必要なことでは、＜子どもや保護者からの感謝＞をあげ、そうした保育ができるための＜心身の健康＞、＜相談できる環境＞、終わりのない仕事であるがゆえに妥協する部分もつくり、＜仕事とプライベートの切り替え＞をし、自分の時間を確保することが必要だと述べていた。

分類②・養成校保育士7：保育士養成校卒業後に幼稚園勤務経験あり



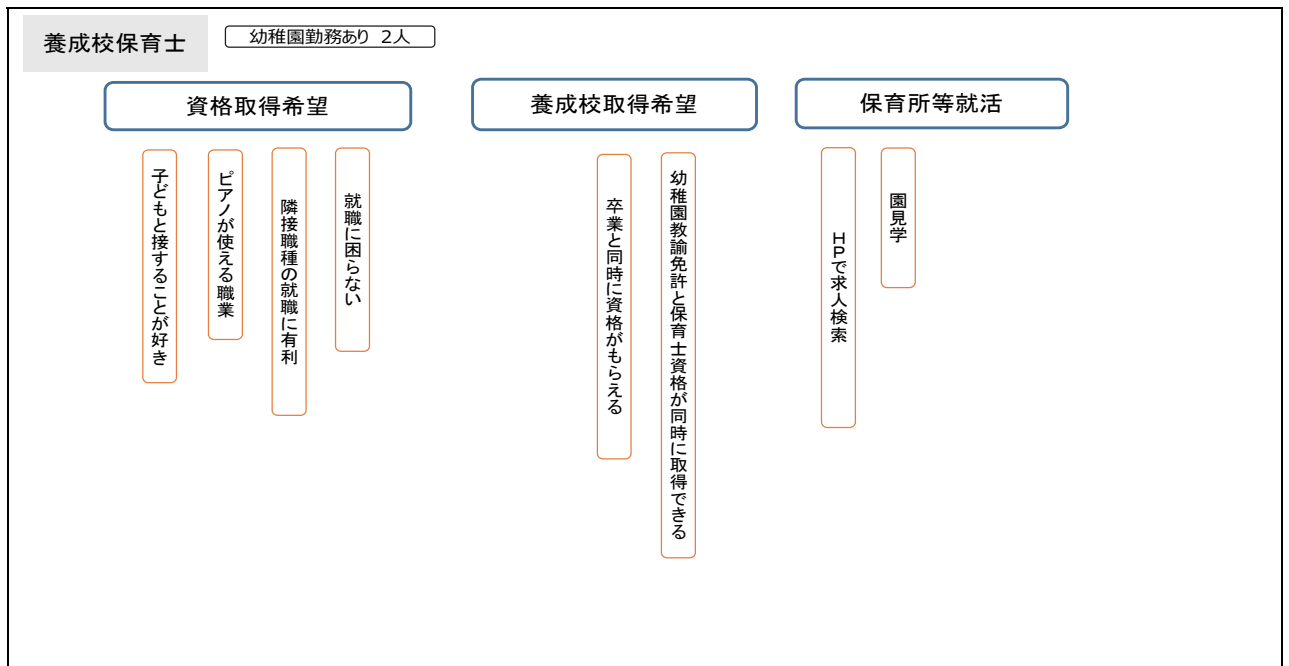
最終学歴：4年制大学（保育士養成校）

4年制大学卒業後、私立幼稚園に勤務、結婚後に退職。その後、A保育所に臨時職員として勤務、退職後に出産。出産2年後にB保育所の準職員となり、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞で、幼少期から続けている＜ピアノが使える職業＞であったためである。養成校で資格取得した理由として＜卒業と同時に資格がもらえる＞をあげている。

就職活動のプロセスでは、子育て中のため勤務シフトに入ることが難しいといった条件の中、就業先を探したが、最初に＜園見学＞をした園ではシフトに入れないと採用不可と言われた。二園目の見学をした園で8時半から16時半までの勤務条件で採用となった。就業前の不安では＜家庭との両立＞をあげている。子どもが熱を出したときに休暇取得可能かを確認した際「おばあちゃんに預けて、働く先生が多い」との返答だったため、「実際には休めないのでは」と不安に感じたと述べている。就業後の不安でも＜家庭との両立＞をあげ、子どもが病気時は快く休める雰囲気ではなく、休暇制度は「使えるって言われたこともないし、そうした制度があることすら最近知った。結局、休んだら有給」と述べ、職場で看護休暇の運用が実際にはなされていないことが読み取れる。受けたかった支援では、＜看護休暇＞、＜保育技術習得のための講座＞をあげている。「講習行きたいって思うけれど、夜しかやってなかったり、保育園が終わってからのことになるので、行かれない」との発言からは、子育てをしながら勤務外の時間に講習等を受講することの困難さが読み取れる。子育て中の者が学ぶ機会を得ることは勤務内での研修として保障するなどの制度がなければ厳しい状況があることが推察される。就業継続のために必要なことでは＜保育所最優先入所制度＞、＜金銭的な処遇改善＞、＜再就職者への時短制度の適用＞をあげている。＜金銭的な処遇改善＞については、再就職準備金や5年間限定でのボーナス上乗せの制度があるが、期間が限定されており、給与自体が低いため、継続的に続く制度であってほしいと述べている。また、育休復帰後の時短制度は、再就職者の場合は適用されないことの理不尽さにも触れており、子育てをしながら柔軟性をもって働くことのできる制度の整備を求めていることを読み取ることができる。

(2) まとめ・養成校保育士分類②（保育士養成校卒業後に幼稚園勤務経験あり）



①保育士資格取得を希望した理由

資格取得を希望した理由として、養成校保育士 6 は<隣接職種の就職に有利>、<就職に困らない>をあげている。幼少期からの夢が幼稚園教諭であり「高校の担任の先生に『幼稚園の先生になりたいんだったら、これからの時代、幼稚園と保育士両方持ってたほうがいいよ』と言われて」（養成校保育士 6）、保育士取得を希望したというものである。また、養成校保育士 7 は<子どもと接することが好き>、<ピアノが使える職業>をあげ、「幼稚園からピアノをやっていたっていうのもあって、ピアノが使える職業と、その小さいお子さんとかかわれる職業っていうので、やっぱり幼稚園か、保育園かっていうのがあって、目指した感じです」（養成校保育士 7）、自分の得意分野を生かすことができ、且つ子どもと関わることのできる職業として資格取得を希望していた。

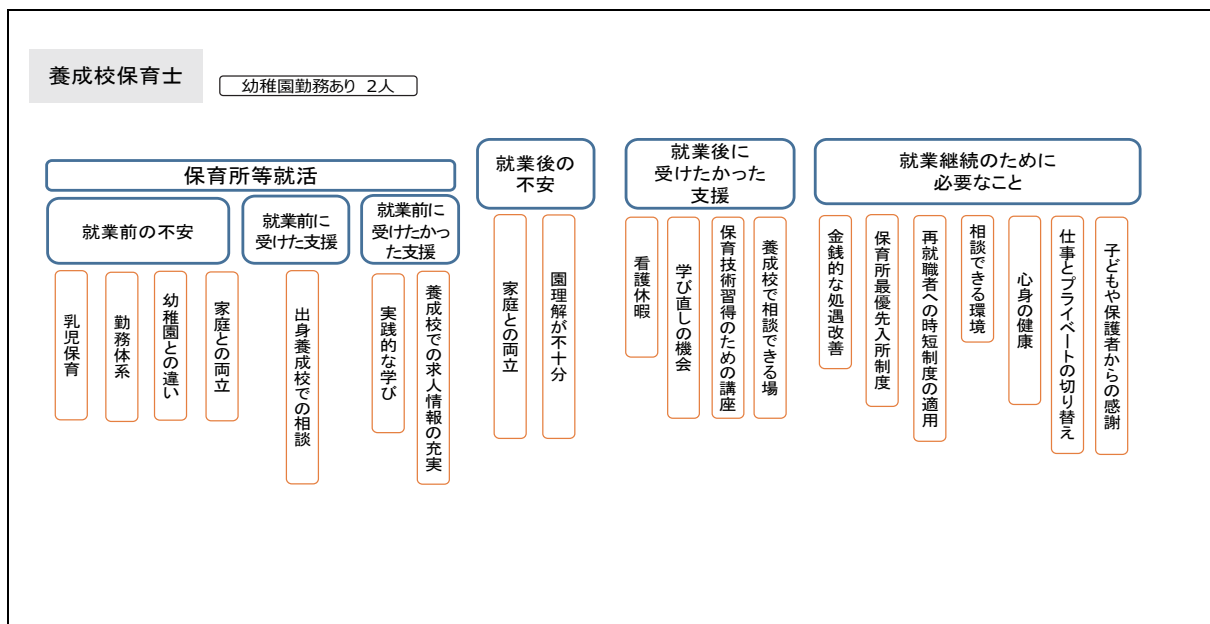
②保育士資格を養成校で取得した理由

養成校で資格取得した理由として、養成校保育士 6 は<幼稚園教諭免許と保育士資格が同時に取得できる>をあげ、同時取得できる養成校を進学先として選んでいる。養成校保育士 7 は<短大より就学期間が長い>、<卒業と同時に資格がもらえる>をあげ、「卒業と同時に、授業さえ受けてればもらえたじゃないですか。それがやっぱり大きかったです」（養成校保育士 2）と述べ、社会に出るまでの時間の猶予があることと、資格取得の確実性をあげていた。

③就職活動のプロセス

養成校保育士 6 は幼稚園勤務をしながら保育所への転職活動を行っており、平日仕事のため、園見学はできなかったため、<HP で求人検索>をする中、公立保育所の産休代替の募集が目にとまり応募をしている。「今のひどい働き方じゃなくて、自分が不安定な精神状態や健康状態のときに、公立だったら守られているかもっていうのを思って、採用の案内を見て受けました」（養成校保育士 6）と語っており、「守られている職場環境」を求めての園選択であり、選択には自らの勤務経験が影響していることが読み取れる。養成校保育士 7 の場合は、子育て中であるという状況が園選択に影響している。

＜園見学＞の際のやりとりについて、「見学行って、そのシフトに入らないっていうのが、やっぱり駄目。2つ目でいいよって言うてくれたので」（養成校保育士7）と述べており、子育てをしながら働くことができる職場かどうかを考えた上で、園選択をしていることが読み取れる。双方ともに、園選択において、養成校保育士分類①にみられた保育内容や雰囲気といった言葉はトランスクリプトには出現しておらず、働く上での条件が多く語られていた。このことは、養成校保育士6は職場に知られないよう、また離職の空白期間を作らずに転職したかったこと、養成校保育士7は育児をしながら働くことのできる職場を探す、といった各々の条件や制約があったことも影響していること、また幼稚園勤務経験から就業の継続に必要な条件についてのイメージをもって活動をしていたためではと推察する。



④就業前の不安

就業前の不安では、＜乳児保育＞（養成校保育士6）といった幼稚園では経験していない分野についての不安があげられていた。また＜幼稚園との違い＞として「幼稚園と保育園は、全然きっと違うものだろうから」（養成校保育士6）と語っており、それまでの勤務経験があるからこそその不安が読み取れる。また、シフト制といった＜勤務体系＞（養成校保育士6）についての不安があげられていた。養成校保育士7はこうした不安をあげていないが、保育士7は臨時職員として保育所勤務経験があったためと推察する。養成校保育士7は＜家庭との両立＞をあげており、「やっぱり子どもがいたので。何か、病気したときとかのことが、もういっちゃん、ずっと引かかって」と子育てをしながらの就業についての不安が大きかったことが窺われた。

⑤就業前に受けた支援

就職する前に受けた支援では、＜出身養成校での相談＞（養成校保育士6）のみであった。保育士7は就業前に受けた支援を特にはあげていない。

⑥就業前に受けなかった支援

就業前に受けなかった支援については、養成校保育士6は＜養成校での求人情報の充実＞、＜実践的な学び＞をあげているが、これらは在学中時代に受けなかった支援であり、保育所就業前に受けた

かった支援には言及していない。養成校保育士 7 は、就業前に受けたかった支援を特にはあげていない。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、〈園理解が不十分〉（養成校保育士 6）があった。「保育士 7 は〈家庭との両立〉をあげている。養成校保育士 6 は園の細かなルール一つ一つが気になり「すごいもやもやした」と語っており、幼稚園現場を経験しているがゆえの違和感があったことが推察される。一方、養成校保育士 7 は〈家庭との両立〉をあげている。〈家庭との両立〉は就業前の不安としてもあげられており、就業後も不安を抱き続けていることが読み取られる。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援では、「教習所のペーパードライバーとかみたい。1 歳ってえっと...、みたいな。そういう発達とかも、抜け落ちているところを復習できる機会があれば」（養成校保育士 6）と語り、養成校卒業から保育所就業までのタイムラグがあることでの〈学び直しの機会〉をあげていた。〈保育技術習得のための講座〉（養成校保育士 7）では「技術的な講習に行きたいって、すごい思います。」と語り、自分の技術を高める機会がほしいといった思いが感じられる。また、〈養成校で相談できる場〉（養成校保育士 6）では、「自分のもやもやとか分からないことを言って。こうだからさとかって言ってもらって、自分の中で解消というか、落としていくっていう場があるとやっぱ違うのかなって思います」と語っている。養成校保育士 7 は〈看護休暇〉をあげており、子育てをしながらの就業継続ができるための支援の充実を望んでいることが推察される。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

〈金銭的な処遇改善〉として、「給与面がやっぱりすごく低いので。そのへんのサポートが、ボーナスを上乘せとか、今のとこ何年限定とかなんです。そういうのは、継続して行ってほしいって思います」（養成校保育士 7）と語っており、継続的な支援が必要だと考えていることが分かる。

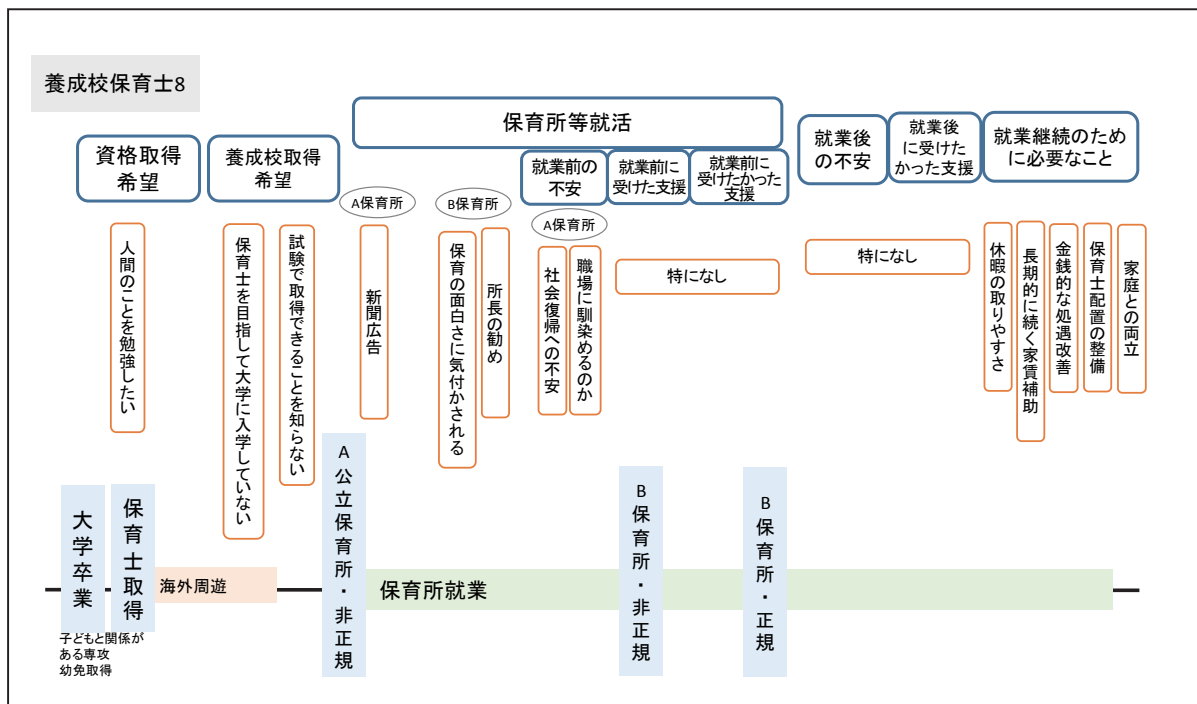
【保育士自身のこと】

養成校保育士 6 は、〈子どもや保護者からの感謝〉の言葉をもたらしたときにやりがいを感じることを語っており、そのためには〈仕事とプライベートの切り替え〉をすることで〈心身の健康〉を守ることが大切であると語っている。「その終わりのない仕事、何をやったら終わりなのかも分からなくなっちゃう。...そういう自分の時間の作り方がすごい必要なのかなって思います。」（養成校保育士 6）と自身の経験を語っているが、そこからは仕事量の多さが心身の不調をきたしかねない状況があることが推察される。また、〈相談できる環境〉も〈心身の健康〉には大切であることもあげており、職場環境の充実が求められよう。

【制度の充実】

〈保育所最優先入所制度〉〈再就職者への時短制度の適用〉（養成校保育士 7）があげられていた。〈再就職者への時短制度の適用〉については、「辞めなかったら、時短で、シフトに入らずに働ける。私みたいに、新たに仕事を探した人は、時短では働けないんです。子どもの年齢も同じなのに、そのサポートは受けられない人と、受けられる人がいるっていうのは、すごい理不尽だって思って」（養成校保育士 7）と語っており、子育て中の再就職者に対する支援の充実を望んでいることが分かる。

分類③・養成校保育士 8：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭一種免許取得）

養成校卒業・保育士資格取得後、海外周遊を経て、A 公立保育所に非正規で就業。B 保育所に非正規で就業した後、非正規から正規となり、現在に至る。

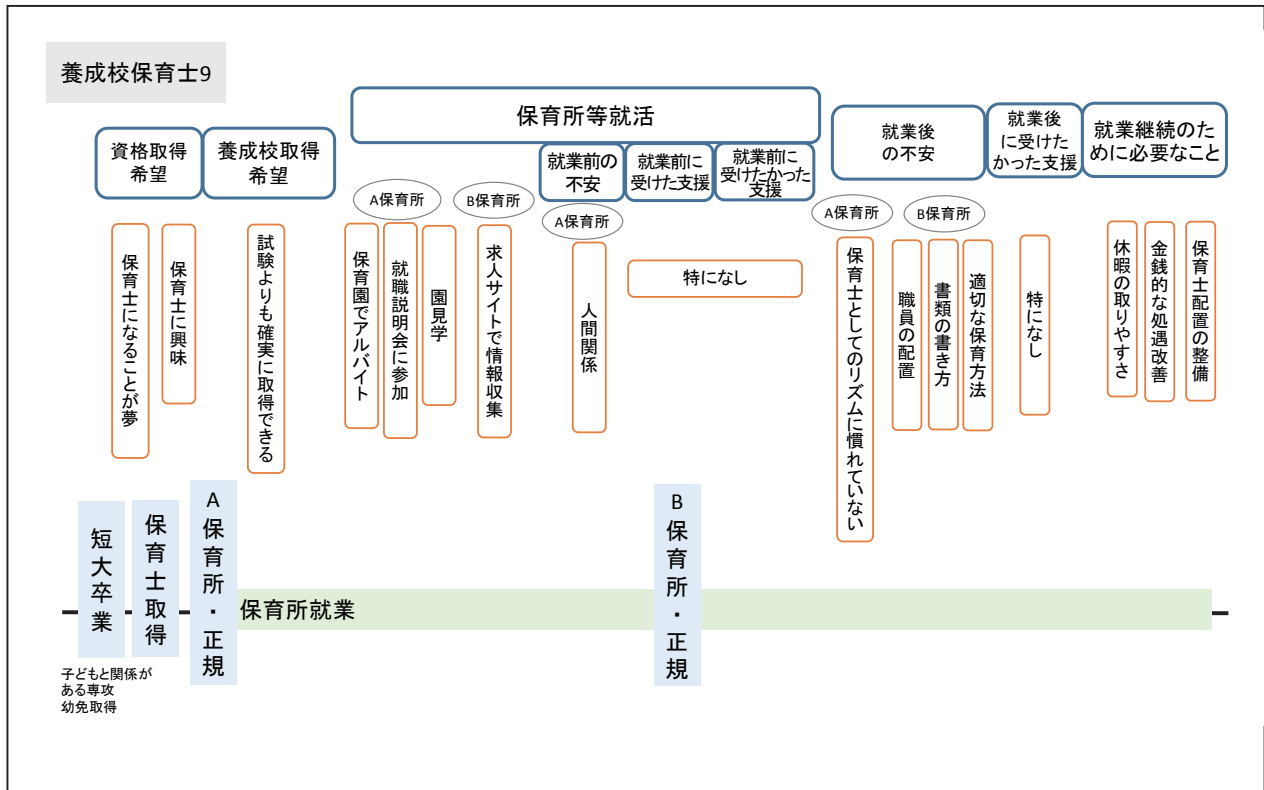
保育士資格取得を希望した理由は、＜人間のことを勉強したい＞と考えたためである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由については、＜保育士を目指して大学に入学していない＞ことや＜試験で取得できることを知らない＞ことが語られた。

海外周遊を経た後、A 公立保育所には、＜新聞広告＞を見て応募し、就業に至った。A 公立保育所に就業するに至り、卒業から時間が経っていたため、＜社会復帰への不安＞や＜職場に馴染めるのか＞を就業前の不安として感じていた。しかし、就業前に受けた支援および就業前に受けたかった支援は、いずれも＜特になし＞であった。現在の就業先である B 保育所への就業にあたっては、＜保育の面白さに気付かされる＞中、＜所長の勧め＞があり応募する。しかし、当初、採用試験を受けるも不採用になり、正規採用には至らなかった。しかし、非正規を経て、再度受験し、現在は正規で就業している。

就業後の不安や就業後に受けたかった支援については、＜特になし＞であったが、同僚保育士らの保育に対する向き合い方を目の当たりにして、保育の面白さを感じたことが語られており、不安を解消してくれる場があったのではないかと推察できる。

就業継続のために必要なこととして、＜休暇の取りやすさ＞、＜長期的に続く家賃補助＞、＜金銭的な処遇改善＞、＜保育士配置の整備＞、＜家庭との両立＞をあげている。これら 5 点については、現在実現されていないわけではないが、休暇取得には制約があること、家賃補助は今後も継続されるかどうか不明であること、賞与が減額傾向にあること、保育士配置に余裕がないこと、多様な家族形態に対応した制度がないこと等が語られており、将来への危機意識からあげられたのではないかと推察できる。

分類③・養成校保育士9：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：2年制短期大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭二種免許取得）

養成校卒業・保育士資格取得後、A 保育所に正規で就業。その後、B 保育所に正規で就業し、現在に至る。

保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士になることが夢＞であり、＜保育士に興味＞を持っていたからである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜試験よりも確実に取得できる＞と考えたからであった。

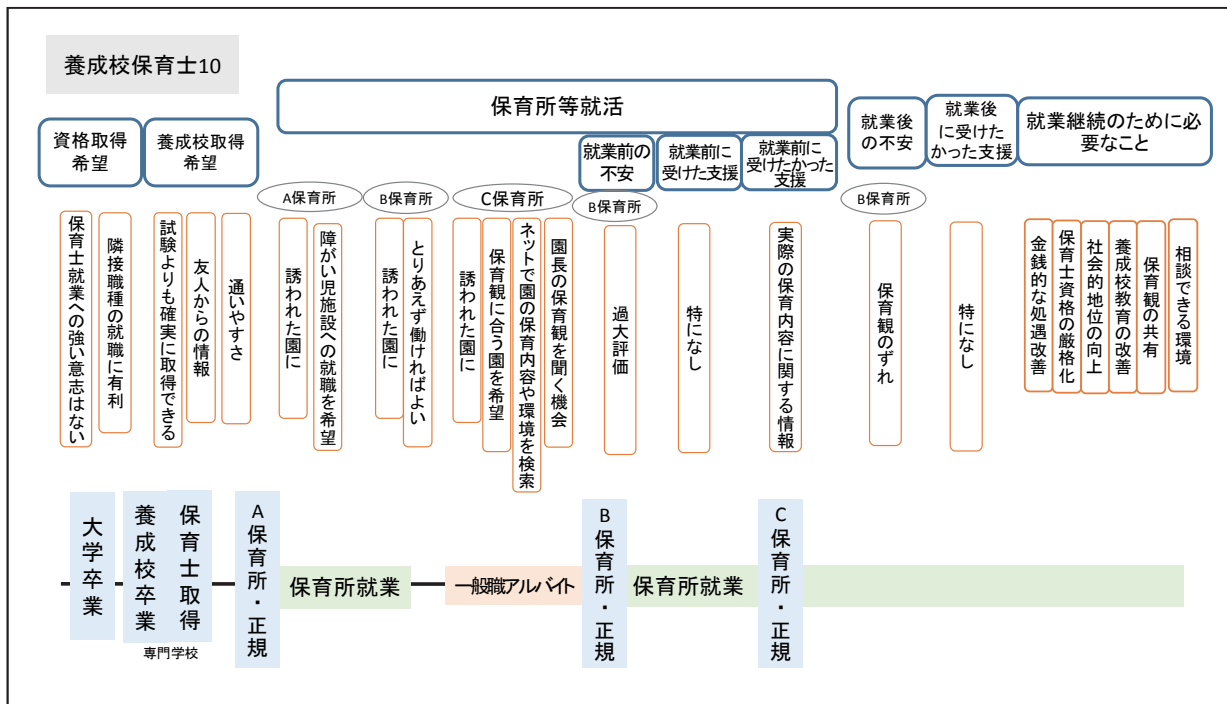
A 保育所には、短大系列の＜保育園でアルバイト＞の経験を積み、短大内での＜就職説明会に参加＞した後、＜園見学＞を経て就業に至った。A 保育所に就業するにあたり、＜人間関係＞を就業前の不安として感じていたが、就業前に受けた支援および受けたかった支援は＜特になし＞であった。

A 保育所は 24 時間体制の園だったこともあり、リズムが合わず体調を崩して退職。現在の就業先である B 保育所には、＜求人サイトで情報収集＞し応募、就業に至っている。

就業後の不安としては、A 保育所においては、＜保育士としてのリズムに慣れていない＞ことがあげられ、B 保育所においては、＜職員の配置＞、＜書類の書き方＞、＜適切な保育方法＞があげられている。A 保育所については、最初の就職先であった上、早番や夜勤等、慣れない勤務体制の中での就業であったためだと考えられる。B 保育所における不安は、現在、派遣社員と共にクラスを受け持っており、月案やお便りを一人で担当することを余儀なくされている現状も一因にあるのではないかと推察できる。しかし、不安はあるものの、就業後に受けたかった支援は＜特になし＞であった。

就業継続のために必要なこととしては、＜休暇の取りやすさ＞、＜金銭的な処遇改善＞、＜保育士配置の整備＞の 3 点をあげている。語られた内容から、前 2 点は、複数の園に就職し、比較する中で生まれたものだと考えられる。＜保育士配置の整備＞については、就業後の不安（＜職員の配置＞）でも言及されており、保育士数を十分に確保する必要性を感じていることが分かる。

分類③・養成校保育士 10：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：専門学校（子どもと関係のある専攻）

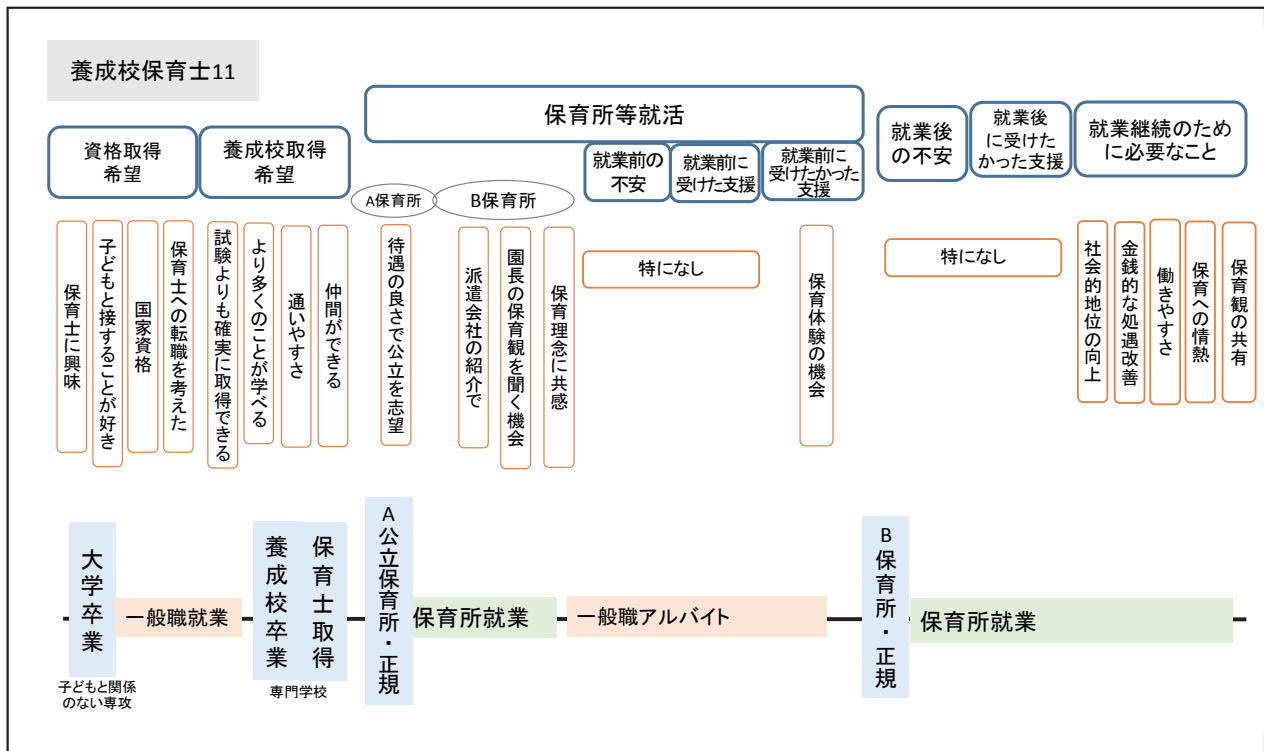
大学卒業後、保育士養成校である専門学校に入学。保育士資格取得後、A 保育所に正規で就業。一般職アルバイト、B 保育所および C 保育所に正規で就業した後、現在に至る。男性保育士である。

保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士就業への強い意志はない＞が、＜隣接職種の就職に有利＞だと考えたためである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜試験よりも確実に取得できる＞、＜友人からの情報＞、＜通いやすさ＞であった。

最初の就業先は、養成校入学時にも情報提供してくれた友人に＜誘われた園に＞決めた。元々、＜障がい児施設への就職を希望＞していたが、障がいの程度によっては、「もう完全に介護の世界になっちゃうんで、そこが、ちょっとイメージとずれていた」ことから、障がいのある子どもの＜加配保育士として雇用＞してもらえ A 保育所への就業に至った。その後、一般職アルバイトをしていたが、「(正規で) 働かなきゃいけない」と考えていたところ、妻の勤務する保育園の園長に＜誘われた園に＞＜とりあえず働ければよい＞と考え、就業することを決めた。B 保育所に就業するにあたり、前の園での肩書の影響で、自分の力を＜過大評価＞されることに不安を感じていたが、実際に就職して感じた不安は、＜保育観のずれ＞であった。そのため、就職前に受けた支援として＜実際の保育内容に関する情報＞をあげ、現在の就業先である C 保育所へは、＜誘われた園に＞決めた点は前職と同様だが、＜保育観に合う園を希望＞しくネットでも園の保育内容や環境を検索、＜園長の保育観を聞く機会＞を得て、保育内容を理解した上で就業を決めたことが分かる。就業前に受けた支援、および就業後に受けた支援は＜特になし＞であった。

就業継続のために必要なこととして、＜金銭的な処遇改善＞、＜保育士資格の厳格化＞、＜社会的地位の向上＞、＜養成校教育の改善＞、＜保育観の共有＞、＜相談できる環境＞をあげている。資格が安易に付与されている現状から、養成校教育を含め、資格付与が厳格化されることにより、保育士の地位や待遇が改善されると考えていることが推察できる。また、複数の園に就業した経験から、園の保育観を理解した上で就業することの重要性を感じていることが分かる。

分類③・養成校保育士 11：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：専門学校（子どもと関係のある専攻）

大学卒業後、一般職就業を経て、保育士養成校である専門学校に入学。保育士資格取得後、A 公立保育所に正規で就業。一般職アルバイトを経て、B 保育所に正規で就業し、現在に至る。男性保育士である。

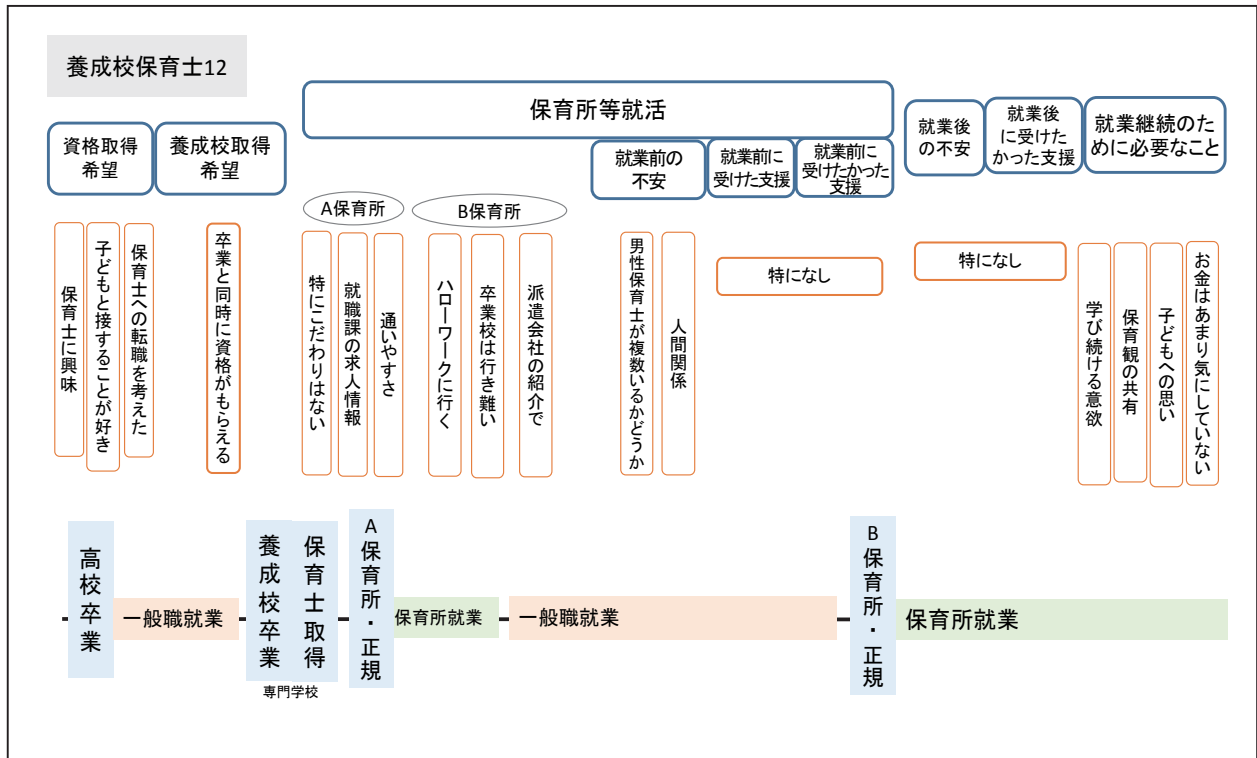
保育士資格取得を希望した理由として、＜保育士に興味＞があったこと、＜子どもと接することが好き＞、保育士資格が＜国家資格＞となったこと、＜保育士への転職を考えた＞ことがあげられた。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜試験よりも確実に取得できる＞、＜より多くのことが学べる＞、＜通いやすさ＞、＜仲間ができる＞であった。

養成校卒業後、＜待遇の良さで公立を志望＞し受験、A 公立保育所に就業することになった。しかし、保育の中で、納得いく回答を得られないことが続き、退職に至る。その後、一般職アルバイトをしながら、自分の目指す保育が実現可能な園を探す。現在の就業先である B 保育所には、派遣会社に登録し、＜派遣会社の紹介で＞、＜園長の保育観を聞く機会＞を経て、＜保育理念に共感＞し就業に至った。

保育所就業にあたり、就業前の不安や就業前に受けた支援は＜特になし＞であった。ただ、就業前に受けたかった支援として、＜保育体験の機会＞をあげている。次に、就業後の不安や受けたかった支援も＜特になし＞としているが、これは、事前に用意するというよりも、「結局やっぱり、そのやりかたを学んで、後はどうするかだけ」と語っているように、現場に入って学ぶことしかできないと考えていたためだと思われる。

就業継続のために必要なこととして、＜社会的地位の向上＞、＜金銭的な処遇改善＞、＜働きやすさ＞、＜保育への情熱＞、＜保育観の共有＞をあげている。「保育士になろうとしている方の意識も変わっていかないと定着には」至らないのではないかと語っていることから、国や自治体、園側だけに改善を求めるのではなく、保育士側もまた変わっていかねばならないと考えていることが分かる。

分類③・養成校保育士 12：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：専門学校卒業（子どもと関係のある専攻）

高校卒業後、一般職就業を経て、保育士養成校である専門学校に入学。保育士資格取得後、A 保育所に正規で就業。一般職就業を経て、B 保育所に正規で就業し、現在に至る。男性保育士である。

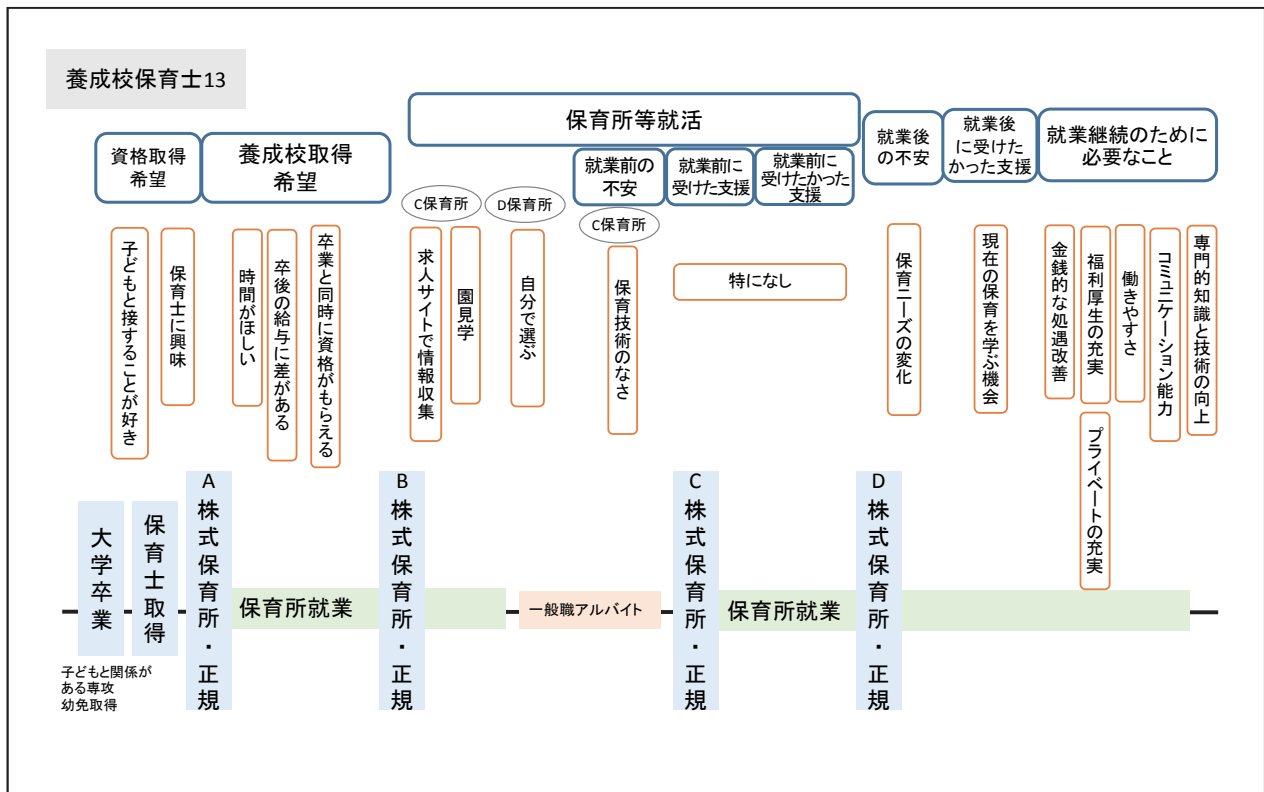
保育士資格取得を希望した理由は、＜保育士に興味＞があり、＜子どもと接することが好き＞だったこと、＜保育士への転職を考えた＞からである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜卒業と同時に資格がもらえる＞からであった。

養成校卒業後、就業先の希望に＜特にこだわりはない＞中、＜就職課の求人情報＞から検索し、その中で＜通いやすさ＞に合致した園（A 保育所）に就業している。しかし、保育から離れたくなり、退職、一般職で就業するが、その後、やはり保育の仕事に就こうと決める。現在の就業先である B 保育所には、＜ハローワークに行く＞も情報が得られず、＜卒業校は行き難い＞と感じたため、＜派遣会社の紹介で＞就業に至る。

就業するにあたり、＜男性保育士が複数いるかどうか＞や＜人間関係＞に不安があったため、派遣担当者に相談して不安解消に努めた。十分に話をし、対応もしてもらったと感じているためか、就業前に受けた支援および受けたかった支援については、＜特になし＞であった。また、就業してからの不安および受けたかった支援についても、＜特になし＞であったが、不安なことや困ったことを相談できる相手がいたことや、自ら積極的に研修にも参加していたことが語られており、その都度、不安が軽減できる環境があったためだと考えられる。

就業継続のために必要なこととして、＜学び続ける意欲＞、＜保育観の共有＞、＜子どもへの思い＞、＜お金はあまり気にしていない＞ことをあげている。現行の保育理念を変えずにいてほしいと、現就業先の法人への希望を語るほど、保育観の合致が重要だと考えていることが分かる。加えて、目の前にいる子どもとの関わりを重視する語りから、金銭面以上に、自らの保育へ向かう意欲や子どもへの思いを大切なこととして捉えていることが推察できる。

分類③・養成校保育士 13：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：4年制大学卒業（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭一種免許取得）

養成校卒業・保育士資格取得後、A 株式会社保育所に正規で就業。B 株式会社保育所に正規で就業した後、一般職アルバイトを経て、C 株式会社保育所に正規で就業。その後、D 株式会社保育所に正規で就業し、現在に至る。男性保育士である。

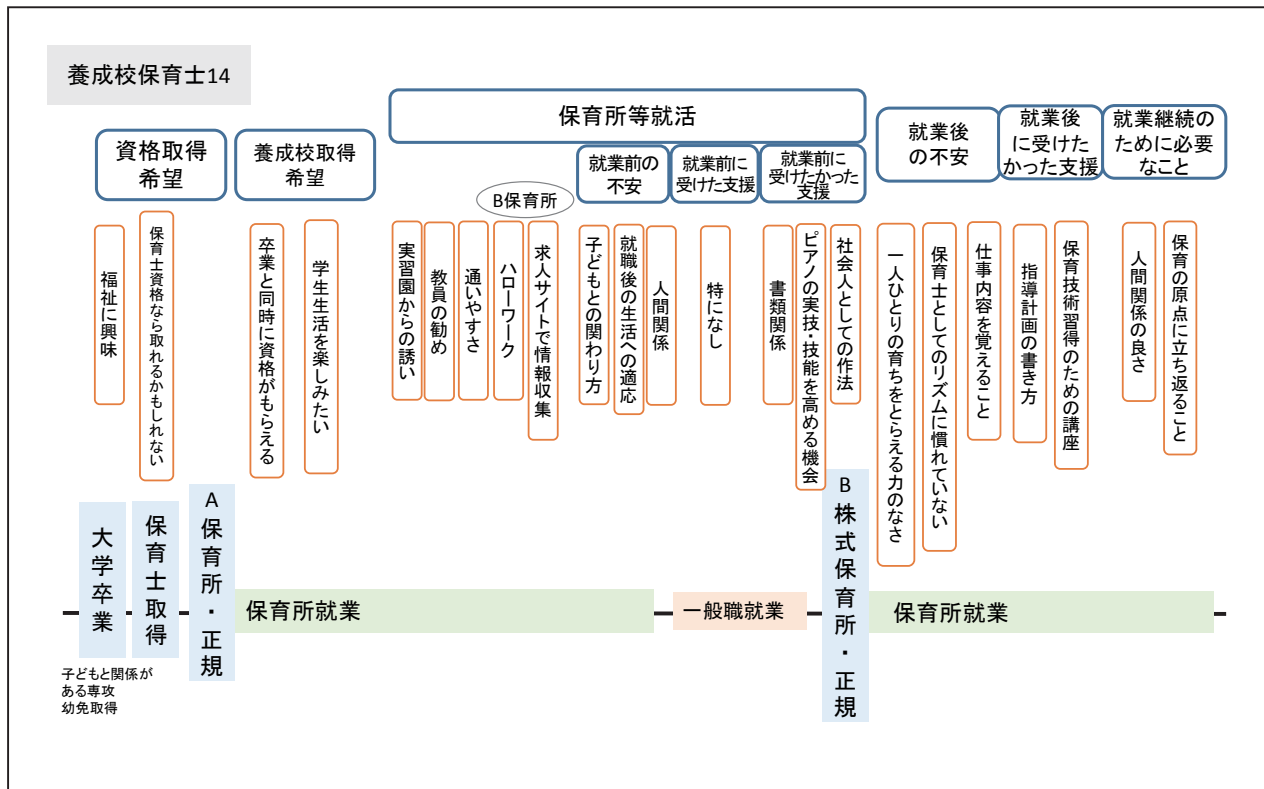
保育士資格取得を希望した理由は、＜子どもと接することが好き＞で、＜保育士に興味＞を持ったからである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜時間がほしい＞、＜卒後の給与に差がある＞、＜卒業と同時に資格がもらえる＞からであった。

株式会社が経営している保育所への就職を希望し、A 株式会社保育所で就業。A 株式会社保育所と B 株式会社保育所は、同株式会社によるもので、最初の就業から 2 年後に B 株式会社保育所へ異動となる。しかし、挑戦したい夢があり、年齢的にも今しか実行できないと考え、保育所を退職。期間を限定し、一般職アルバイトに就きながら活動を行う。その後、＜求人サイトで情報収集＞し＜園見学＞を経て、C 株式会社保育所に就業。現場をしばらく離れていたこともあり、就業前の不安として＜保育技術のなさ＞をあげている。しかし、就職する前に受けた、および受けたかった支援は、＜特になし＞であった。

その後、C 株式会社保育所を退職するが、就職サイトの情報に頼って応募したことで、実際がよく見えていなかったと感じ、現在の就業先である D 株式会社保育所への応募にあたっては、＜自分で選ぶ＞ことを重視した。そして、就業後の不安として、＜保育ニーズの変化＞に対応できるかどうか、就業後に受けたかった支援として＜現在の保育を学ぶ機会＞をあげている。

就業継続のために必要なこととして、＜金銭的な処遇改善＞、＜福利厚生の実質＞、＜働きやすさ＞、＜プライベートの実質＞、＜専門的知識と技術の向上＞、＜コミュニケーション能力＞をあげている。株式会社という利点を生かし、保育職を離れたいと考える人が会社の他部署で働けるような環境を整えることにより、離職者の減少につながるのではないかと語っていた。

分類③・養成校保育士 14：保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業



最終学歴：4年制大学（子どもと関係のある専攻・幼稚園教諭一種免許取得）

養成校卒業・保育士資格取得後、A 保育所に正規で就業。その後、一般職就業を経て、B 株式保育所に正規で就業し、現在に至る。

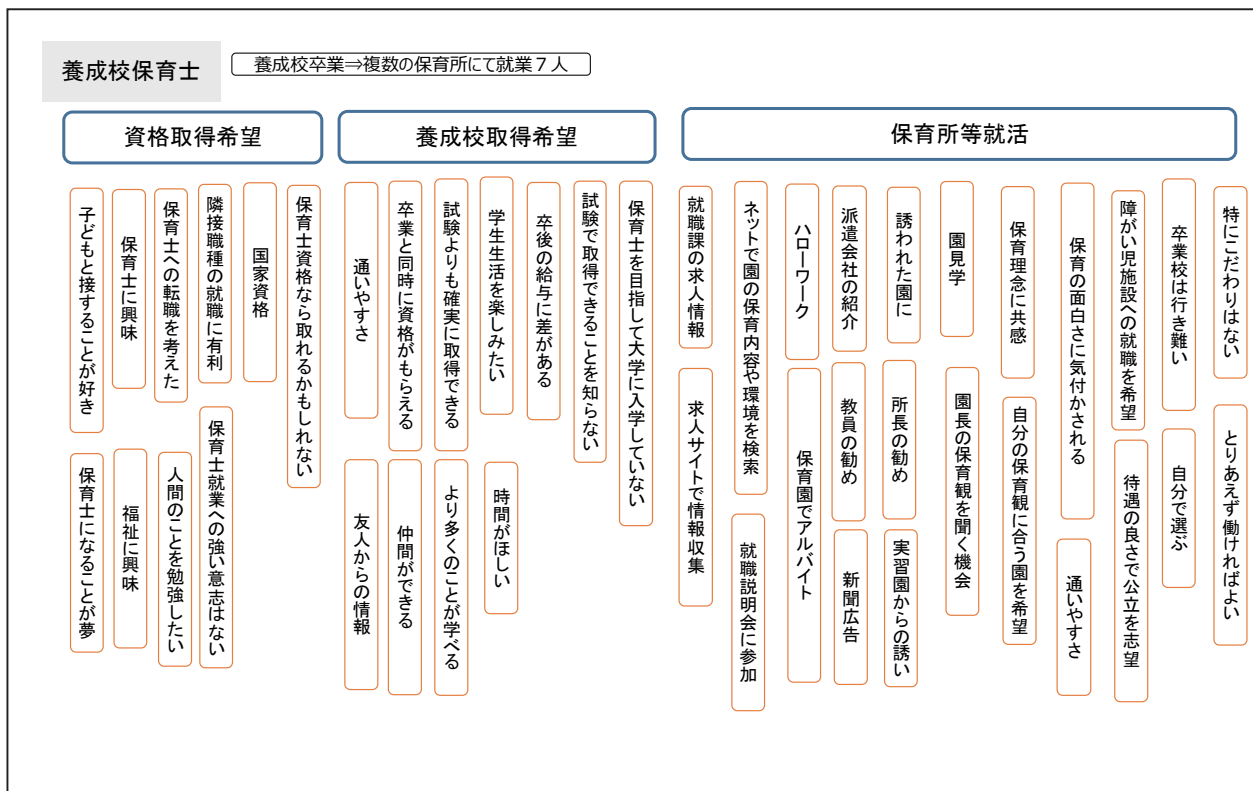
保育士資格取得を希望した理由は、＜福祉に興味＞があり、＜保育士資格なら取れるかもしれない＞と考えたためである。保育士養成校で保育士資格の取得を希望した理由は、＜卒業と同時に資格がもらえる＞、＜学生生活を楽しまたい＞からであった。

最初の就業先である A 保育所には、＜実習園からの誘い＞があり、＜教員の勧め＞や＜通いやすさ＞に後押しされて決めている。就業前の不安として、＜子どもとの関わり方＞だけではなく、大学生活との違いが大きい＜就職後の生活への適応＞や＜人間関係＞があげられている。就職前に A 保育所で実習やアルバイトもしており、受けた支援は＜特になし＞であった。しかし就職後、＜一人ひとりの育ちをとらえる力のなさ＞や＜保育士としてのリズムに慣れていない＞こと、＜仕事内容を覚えること＞に不安を感じていた。「今も思い出せないくらい毎日が追われていて」と語るように、多忙な毎日から抜け出すために退職、一般職に就業する。

現在の就業先である B 株式保育所には、＜ハローワーク＞に足を運んだり、＜求人サイトで情報収集＞をし、就業に至った。就業前に受けた支援としては、＜書類関係＞、＜ピアノの実技・技能を高める機会＞、＜社会人としての作法＞があげられているが、特に、後者は、新人ではなくなった今だからこそ、客観視してみえてきたのではないかと考えられる。そして、就業後に受けた支援として、＜指導計画の書き方＞、＜保育技術習得のための講座＞をあげている。

就業継続のために必要なこととしては、誰と働くかが大事だとして＜人間関係の良さ＞を、また、自分のことばかりではなく、＜保育の原点に立ち返ること＞をあげ、「子どもと」共にあることから始まり、みんなでいい保育に向かっていけるように互いに改善していく必要性について指摘している。

(3) まとめ・養成校保育士分類③（保育士養成校卒業後に複数の保育所にて就業）



①保育士資格取得を希望した理由

保育士資格取得を希望した理由として、複数が「子どもと接することが好き」、「保育士に興味」、「保育士への転職を考えた」をあげている。「もともと子どもが好きだったんで」、「子どもとかかわる仕事がしたいと思っていた」（養成校保育士 11）の語りのように、進路を選択する以前に日常的に子どもと関わる機会があり、保育士という職業に興味を持ったことが保育士資格取得を希望した理由となっている（養成校保育士 9・11・12・13）。また、「保育士への転職を考えた」人は、保育士になりたかったが諦めた過去を持っており（養成校保育士 11・12）、保育士資格が国家資格となり、男性が入学可能な保育士養成校が増えてきたという社会変化も相まって、取得を希望するに至っている。

一方、「何か資格を取りたいみたいな、漠然とした感じだったかな」（養成校保育士 8）、「何か自分に資格を持ちたいと思って」（養成校保育士 14）というように、何らかの資格取得に興味を持ったことから、保育士資格取得を希望する人もいる。「保育士というのを当時は選んだのかなと思います」（養成校保育士 14）という語りから分かるように、保育士資格ではない資格が選択される可能性もあった。「保育士になりたい」（養成校保育士 9）、「保育士を目指そう」（養成校保育士 13）と考える人もいるが、「保育士就業への強い意志はない」人もおり（養成校保育士 10）、保育士資格取得を希望する動機には違いがみられる。

②保育士資格を保育士養成校で取得した理由

保育士資格を保育士養成校で取得した理由として、「卒業と同時に資格がもらえる」（養成校保育士 12・13・14）、「試験よりも確実に取得できる」（養成校保育士 9・10・11）ことがあげられている。「試験だと、受かる保証はないじゃないですか」（養成校保育士 11）の語りのように、保育士試験を受験するよりも、確実に資格を取得することができるという点が重視されていることが分かる。ただし、「試験で取得できることを知らない」人もおり（養成校保育士 8）、必ずしも保育士試験との比

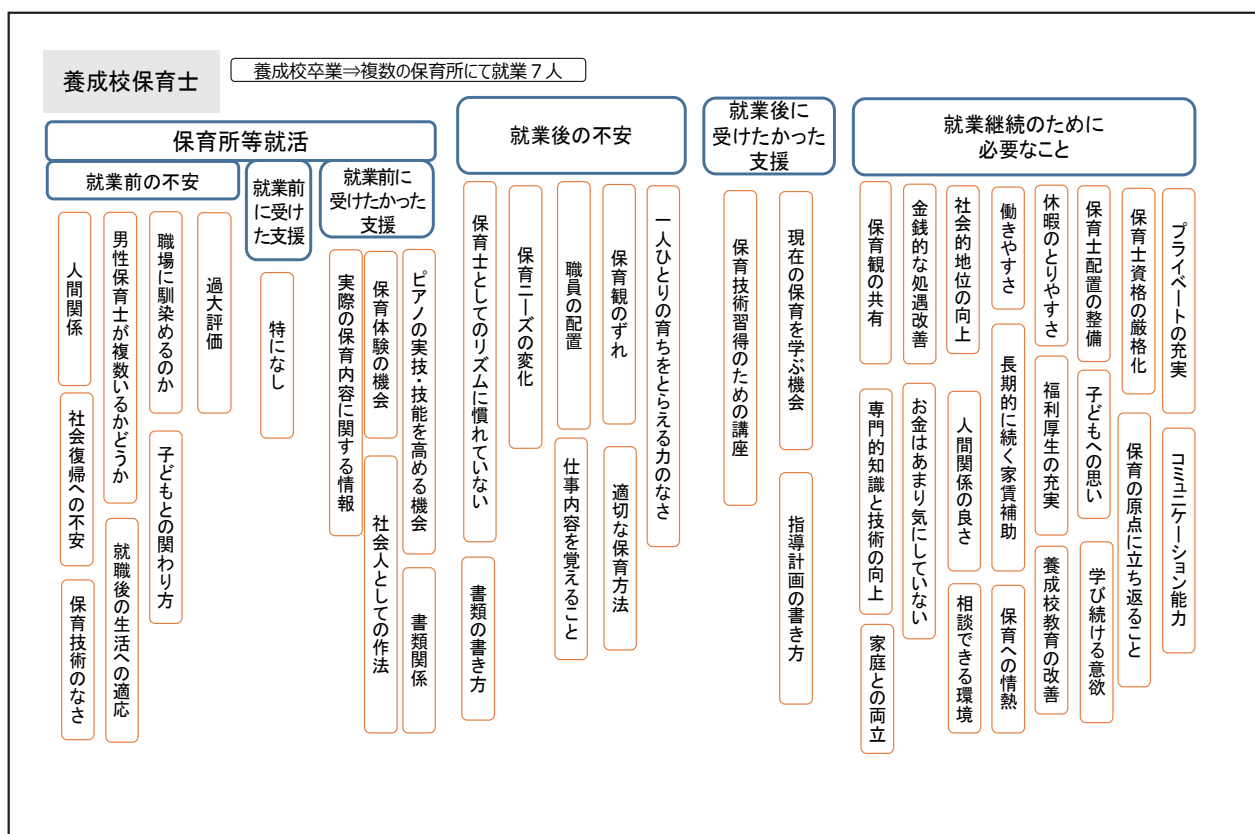
較から養成校での取得を決めるわけではないと思われる。また、＜通いやすさ＞をあげた人（養成校保育士 10、11）は、比較的自宅から通える範囲内に、養成校があったことが、養成校で保育士資格を取得した理由の一つとなっていた。

③就職活動のプロセス

就業する園を決めるにあたり、＜実習園からの誘い＞や＜教員の勧め＞（養成校保育士 14）、＜就職課の求人情報＞（養成校保育士 12）を参考にしたり、短大内の＜就職説明会に参加＞（養成校保育士 9）する等、養成校に関連した媒介を活用している人も多くはない。特に、二度目以降の就職活動においては、＜卒業校は行き難い＞と感じている人もおり（養成校保育士 12）、＜求人サイトで情報収集＞する人もいる（養成校保育士 9・13・14）。＜通いやすさ＞（養成校保育士 12、14）は、「やっぱり近場だったのでというのが、一番でした」（養成校保育士 12）と、最初の就業先を選択する際の優先項目となっているが、継続就業には至っていない。

二度目以降の就業先を決めるにあたり、派遣会社に登録し、＜派遣会社の紹介で＞就業先を決める人（養成校保育士 11、12）もいれば、複数の園で就業しているが、すべて＜誘われた園に＞就職している人（養成校保育士 10）もいる。ただし、他の養成校保育士同様、複数回目の就職活動では、＜園長の保育観を聞く機会＞を持つ等、慎重に就業先を選択していることが分かる。＜園見学＞（養成校保育士 9、13）や＜ハローワーク＞に行く人（養成校保育士 12、14）もいるが、積極的に活用しているわけではなく、「あれ、何かない」（養成校保育士 12）と情報不足を知る結果となることもある。

就業先を決める要因として、二度目以降の就業においては、「やりたい保育をぶれられないんで、やっぱり自分が合っているところじゃないと持たない」と＜保育理念に共感＞できることを大事に考え（養成校保育士 10）、「自分のやりたい保育というのがやっぱりあるので」（養成校保育士 11）と＜保育観に合う園を希望＞していることから、自分が目指す保育ができるか否かが大切にされていることが分かる。複数の就業先を経て、比較対象ができたことにより、より一層自らが求める保育の形が明確になり、就業先を選択する際の指針となっていることが推察できる。



④就業前の不安

いずれの場合も就業前の不安は<特になし>と回答している人もいる（養成校保育士 11）。他方、退職し、新たな園に就業するからこそ生まれている不安もあるように思える。「再就職の時は、ほんとうに保育の世界に戻れるのかどうか、自分が身につけた、それまでにある程度身につけたスキルが、今、通用するのかどうかとは、すごく気になりました」という語りからは、今求められる<保育技術のなさ>（養成校保育士 13）に対する不安が読み取れる。<人間関係>（養成校保育士 9、12、14）は、実習や前職での経験から、あるいは新しい人間関係に対する不安としてあげられていたが、就業前に派遣担当者に相談して不安解消につながっていた人もいた（養成校保育士 12）。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援については、特には語られていない。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援としては、<特になし>（養成校保育士 8、9、12、13）の回答の他に、「もっと中身が、その各園がどんな保育をやっているのかがより分かればいい」、「もっと中に入って行って、実際のもを見らえるような支援」と、<実際の保育内容に関する情報>（養成校保育士 10）や<保育体験の機会>（養成校保育士 11）があげられており、事前に現場の実際を知るための情報や機会を求めていることが分かる。その他、<書類関係>、<ピアノの実技・技能を高める機会>、<社会人としての作法>（養成校保育士 14）もあげられたが、同じ保育士からの指摘であり、他の保育士からはあまり語られていない。

就業前の不安、就業前に受けた、および受けたかった支援については、多く語られていない。不安として語られた内容があったとしても、支援について、関連した回答があがるわけではないことが分かる。養成校保育士 11 は、受けたかった支援をあげてはいるが、「実際、それは難しいのも事実なので」とも語っており、要望が必ずしも実際に結びつかないと考えて回答しなかった人もいるのではないかと考えられる。また、養成校保育士 10 も受けたかった支援をあげているが、「職員とか人間関係のところに関しては、もう働いてみなきゃ分からないですから」と就業前に対応できるものと、対応が難しい支援とがあることが示唆されている。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたことは<特になし>とした人（養成校保育士 8・11・12）の中には、「困ったことは、常に相談して、保育のことも相談していたので」（養成校保育士 12）と、不安はあったかもしれないが、その都度解決することができる環境にあったため、「特になし」と回答している人もいた。一方で、「今も思い出せないぐらい毎日が追われていて」（養成校保育士 14）の語りにあるように、<保育士としてのリズムに慣れていない>環境で、<仕事内容を覚えること>のプレッシャーに直面しながら、さらに、子ども<一人ひとりの育ちをとらえる力のなさ>に不安を感じて保育をしていた人もいた。その他、複数の園で就業した経験から、自身と園との<保育観のずれ>の有無や大きさに敏感になったり（養成校保育士 10）、「考え方とか、方向、家族のあり方とかが、ちょっと変わっていった」と、求められる<保育ニーズの変化>（養成校保育士 13）に戸惑ったりしながら、復職していった過程もうかがえた。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、上述の不安に感じていたことと関連しているカテゴリーは<現在の保育を学ぶ機会>(養成校保育士 13)の1つのみであった。就業前に受けたかった支援と同様、就業後に受けたかった支援においても、複数が<特になし>と回答し(養成校保育士 8、9、10、11、12)、具体的な支援をあげたのは2名のみであった(養成校保育士 13、14)。しかしながら、先述したとおり、語られなかったことを、受けたかった支援がなかったと結論付けることには留意が必要だと思われる。「やっぱり現場でやりながら身に付ければいいという感覚なんで」(養成校保育士 10)、「自分でこういうものが学びたいと思うのがあれば、やっぱり行くべきだと思う」(養成校保育士 11)と、現場で実践を通して学ぶことや学びたいと思うことに対して、自ら行動することが指摘されており、実際、「研修は自分が行きたい研修があったら、積極的に行くようにはしていたので」(養成校保育士 12)と回答した人がいることから、受け身の姿勢で支援が提供されるのを待つのではなく、現状の中で、自分に必要なものを探し、選択しながら、取り入れているのではないかと推察される。

⑨就業継続のために必要なこと

【処遇・待遇等】

<お金はあまり気にしていない>という人もいる(養成校保育士 12)が、<金銭的な処遇改善>(養成校保育士 8、9、10、11、13)、<長期的に続く家賃補助>(養成校保育士 8)、<福利厚生の実充実>(養成校保育士 13)等、賃金に係わることが複数あげられており、重視されていることが分かる。加えて、<休暇のとりやすさ>と<保育士配置の整備>は養成校保育士 8 および 9 による指摘であり、保育士数の増減が休暇の取りやすさに影響しているのではないかと推察される。<働きやすさ>(養成校保育士 11、13)の実現には、さまざまな要素が相互に作用し合っているため、バランスを保つことが求められているといえる。

【園の人間関係】

<働きやすさ>(養成校保育士 11、13)の実現には、職場の<人間関係の良さ>(養成校保育士 14)も大切である。園内に、<相談できる環境>(養成校保育士 10)があることで、抱えていた不安が解消されることがあるということは先述したとおりである。また、保育内容や保育方法の土台になる<保育観の共有>(養成校保育士 11)があることは、「一緒に語り合える仲間」との出会い(養成校保育士 11)ともなり、就業継続に一役買っていると考えられる。

【保育士自身のこと】

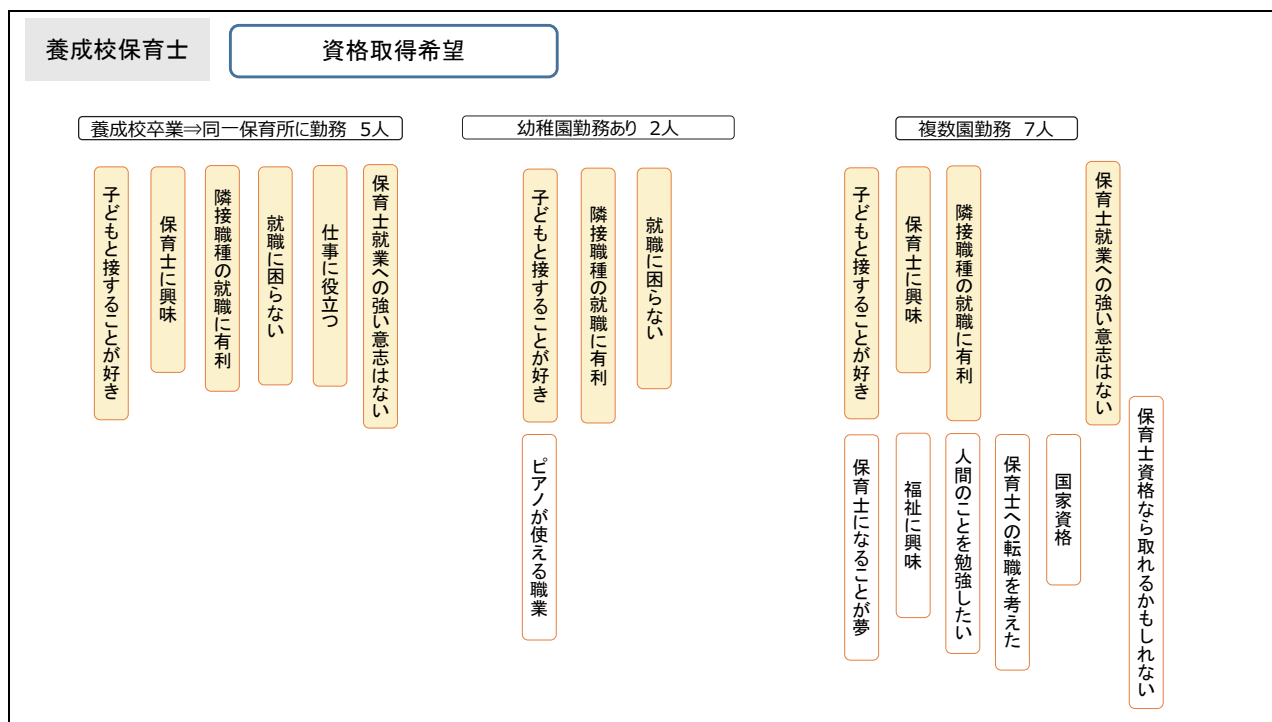
保育士として働き続けることが可能になるためには、保育士自身が、<保育の原点に立ち返ること>(養成校保育士 14)を忘れず、保育の主体である<子どもへの思い>(養成校保育士 12)や、<保育への情熱>(養成校保育士 11)および<学び続ける意欲>(養成校保育士 12)を持つことが必要だと考えている。その際、自身と<保育観の共有>(養成校保育士 10、12)も軽視できない点である。また、子どもはもちろん、同僚や保護者、地域住民など、さまざまな人たちと関わる仕事であることから、<コミュニケーション能力>(養成校保育士 13)も必要となる。さらに、<専門的知識と技術の向上>(養成校保育士 13)に励む必要性を感じていることも分かる。他方、<プライベートの実充実>(養成校保育士 13)についても言及があり、<家庭との両立>(養成校保育士 8)も重要な点としてあげられている。

【政策等】

国家資格であるにもかかわらず、試験などを受けることなく、資格が取得できる現状から、＜保育士資格の厳格化＞や＜養成校教育の改善＞（養成校保育士 10）の必要性についても指摘されている。これらが改善されることにより、保育士の＜社会的地位の向上＞（養成校保育士 10、11）が達成され、さらには、上述の処遇・待遇面にも良い影響を及ぼすのではないかとの期待がみえる。

4. 養成校保育士のまとめ

①保育士資格取得を希望した理由

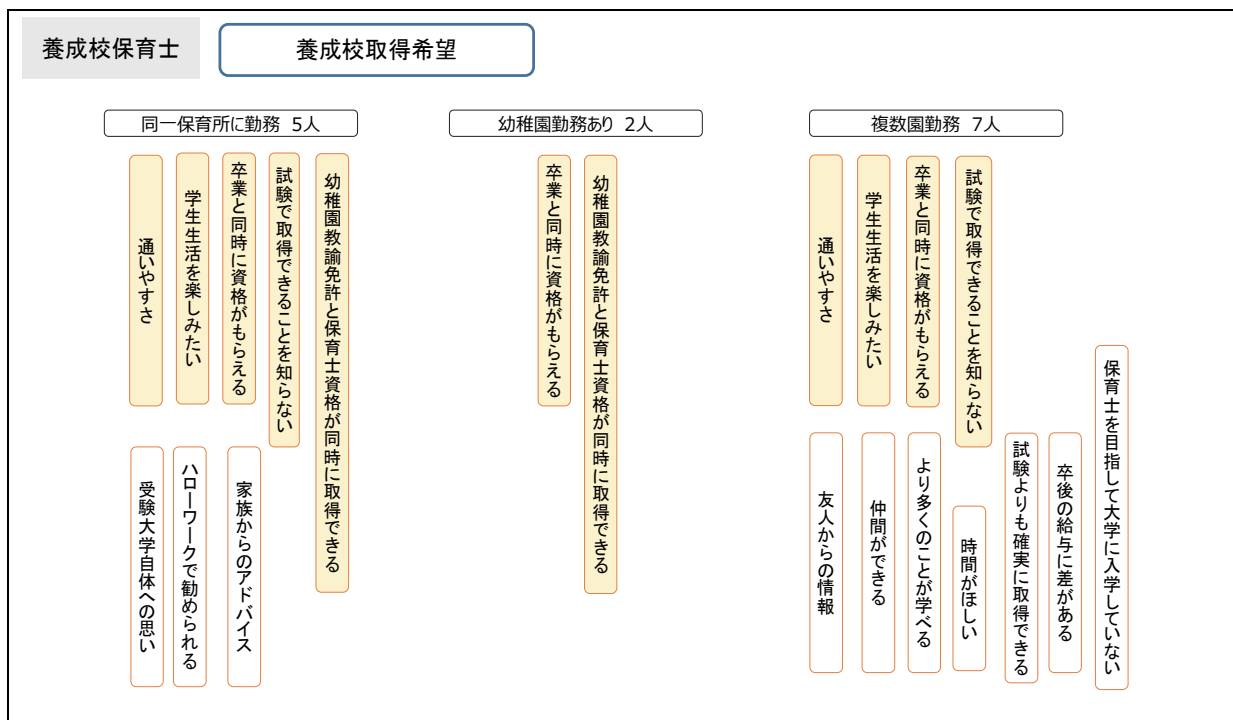


保育士資格取得理由では、3分類の共通カテゴリーは＜子どもと接することが好き＞（養成校保育士 1・3・4・5・7・11・12・13）、＜隣接職種の就職に有利＞（養成校保育士 2・6・10）であった。同一保育所勤務と幼稚園勤務ありの共通カテゴリーは＜就職に困らない＞（養成校保育士 2・6）、同一保育所勤務と複数園勤務の共通カテゴリーは＜保育士に興味＞（養成校保育士 1・3・4・5・9・11・12・13）、＜仕事に役立つ＞（養成校保育士 5・14）、＜保育士就業の強い意志はない＞（養成校保育士 3・10）であった。＜子どもと接するのが好き＞、＜保育士に興味＞は子どもや保育への関心からの理由であるが、＜隣接職種の就職に有利＞、＜就職に困らない＞、＜仕事に役立つ＞は、保育士以外の職業選択も考えてのものであり、養成校での資格取得が就業につながらない可能性もある。また＜保育士就業の強い意志はない＞が回答者 14 名中 2 名いた点も養成校での資格取得と就業を考える上で、着目すべき事柄であろう。養成校での資格取得希望と就業を希望することとは一致していない場合も一定数ある可能性は否めず、今後の養成教育の課題を孕んでいよう。

非共通カテゴリーは、幼稚園勤務経験者は＜ピアノが使える職業＞（養成校保育士 7）をあげていた。複数園勤務者は＜保育士になることが夢＞（養成校保育士 9）、＜福祉に興味＞（養成校保育士 14）、＜人間のことを勉強したい＞（養成校保育士 8）、＜国家資格＞（養成校保育士 11）、＜保育士への転職を考えた＞（養成校保育士 11・12）、＜保育士資格なら取れるかもしれない＞（養成校保育士 14）をあげ、他の属性にはないカテゴリーが複数みられた。養成校保育士 8 は、何かしらの資格を

取得したいという漠然とした思いと＜人間のことを勉強したい＞という思いとあり、保育士資格取得を希望している。養成校保育士 14 は、人のために働きたいという思いがあり、看護師を志したが断念しく保育士資格なら取れるかもしれない＞と資格取得を希望した経緯がある。卒業後、養成校保育士 8 は非常勤職員として働く中で保育の面白さに気づき、他園での非常勤職員を経て正規職員となっている。養成校保育士 14 は正規職員として保育所就業後、一般職を経て保育職に戻っており、双方ともに保育から離れる期間を経験している。

②保育士養成校で保育士資格を取得した理由



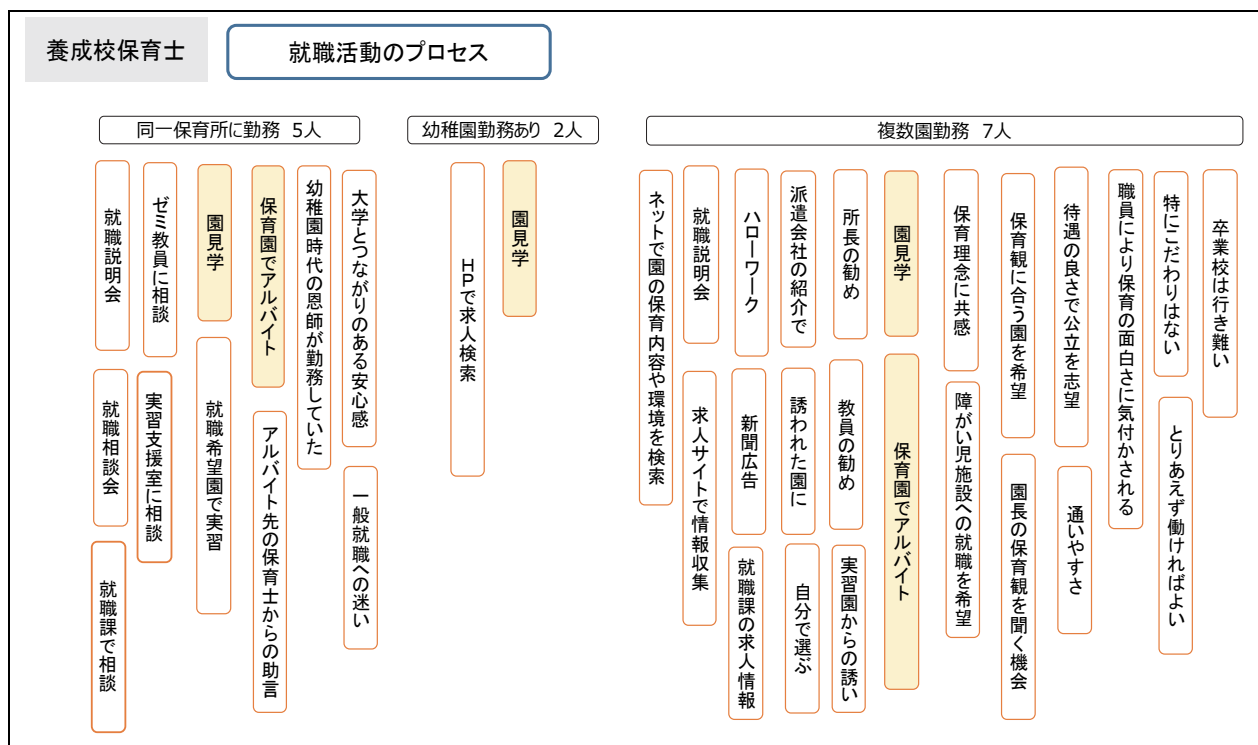
養成校での資格取得理由では、3分類の共通カテゴリーは＜卒業と同時に資格がもらえる＞（養成校保育士 5・7・12・13・14）であった。同一保育所勤務と幼稚園勤務ありの共通カテゴリーは＜幼稚園教諭免許と保育士資格が同時に取得できる＞（養成校保育士 2・6）であり、同一保育所勤務と複数園勤務の共通カテゴリーは＜通いやすさ＞（養成校保育士 3・10・11）、＜学校生活を楽しみたい＞（養成校保育士 3・14）、＜試験で取得できることを知らない＞（養成校保育士 5・8）であった。また、＜学生生活を楽しみたい＞は、資格取得以外の目的もあわせて養成校での取得を希望していることが推察される。また、＜卒業と同時に資格がもらえる＞といった資格取得の確実さも養成校での取得の大きな理由となろう。また、＜幼稚園教諭免許と保育士資格が同時に取得できる＞も養成校での取得のメリットと言える。一方、＜国試験で取得できることを知らない＞者もあり、試験での取得は選択肢になかったことが窺われる。

複数園勤務者のみにみられたカテゴリーは複数あった。＜仲間ができる＞をあげた養成校保育士 11 は、一般職就業を経て養成校に入学しており、仲間ができることで保育の情報交換ができることをあげている。保育職を志すものが周囲にいることでのネットワーク形成も養成校での資格取得ならでのメリットであろう。＜卒後の給与に差がある＞（養成校保育士 13）は 4 年制大学卒業による学歴のメリットを考えての選択であることが読み取れる。その他、＜試験よりも確実に取得できる＞（養成校保育士 9・10・11）、＜より多くのことを学べる＞（養成校保育士 11）、＜時間がほしい＞（養成

校保育士 13) 等が複数園勤務グループのみにあげられていた。

このように、養成校での資格取得理由は、期間をかけて学ぶことによる学びの充実だけでなく、学生生活という時間と場があることによる自己充実や、ネットワーク形成といった意義があること、また資格取得の確実さ、隣接免許を同時取得できる利便性に加え、学歴取得による卒後の待遇の違い等、多岐にわたる意義が含まれていることが推察される。

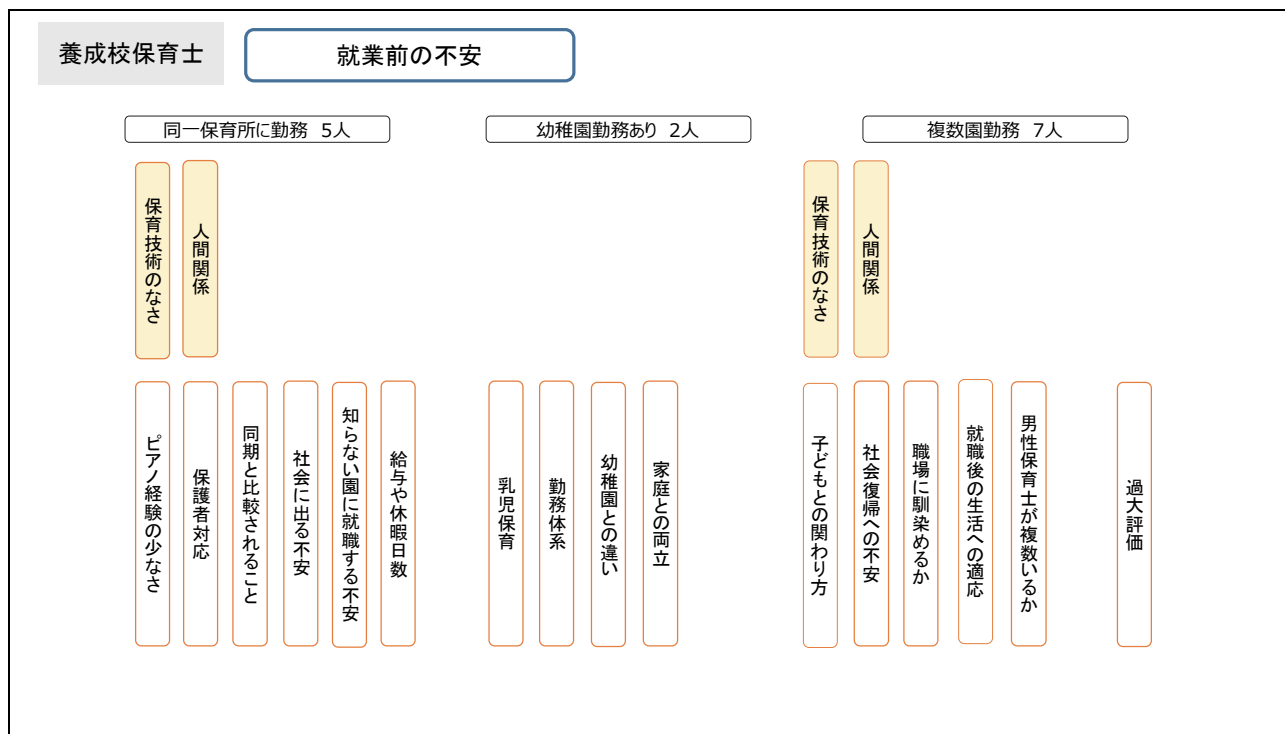
③就職活動のプロセス



就職活動のプロセスでは、3 分類に共通するカテゴリーは＜園見学＞（養成校保育士 1・2・5・7・9・13）であった。＜園見学＞は 6 名の保育士が言及しており、就職活動のプロセスで多くのものが園見学を経験していることが窺われる。同一保育所勤務者では＜就職課で相談＞（養成校保育士 4・5）、＜ゼミ教員に相談＞（養成校保育士 5）、＜実習支援室に相談＞（養成校保育士 5）と養成校内での相談があげられているが、複数園勤務者では＜卒業校へは行き難い＞（養成校保育士 12）があげられている。在学中は養成校内での相談を日常的に受けることが可能であるが、卒業後は足を運ぶのを躊躇する者も多いであろう。しかしながら、養成校には求人の情報もあり、教員とのつながりで信頼のおける園とのつながりをもっている場合も多い。在学中の学生への情報提供や相談はもちろんだが、卒業生への情報提供や離職後のケアなどでもできる環境を整えることも課題となる点ではないだろうか。複数園勤務者は、＜所長の勧め＞（養成校保育士 8）、＜誘われた園に＞（養成校保育士 10）といった保育所所長や知人からの紹介がきっかけとなっているものがあるが、これは他の属性ではみられなかった。また、＜新聞広告＞（養成校保育士 8）、＜求人サイトで情報収集＞（養成校保育士 9・13・14）といった方法のほか、＜ハローワーク＞（養成校保育士 12・14）、＜派遣会社の紹介で＞（養成校保育士 11・12）といった求人の仲介となる場を利用しての方法がみられたことが特徴であった。これらの方法は多くの情報の中から、様々な求人に触れることができるメリットがある。中には細やかなマッチングを行っている場もあり、長く働きたいと思えるような園に出会えることもあるだろう

が、選択眼がなければリスクを伴うことも否めないだろう。一方、〈園長の保育観を聞く機会〉(養成校保育士 11)、〈ネットで園の保育内容や環境を検索〉(養成校保育士 10) といったものもあり、複数園勤務経験から、自分の思いに合った園を探そうとする姿勢があつてのプロセスであると考えられる。就業継続には、自分に合う園を探し、主体的に就業先を選ぼうとする姿勢が欠かせないものなのではないだろうか。

④就業前の不安



就業前の不安では、同一保育所勤務と複数園勤務に共通するカテゴリーは、〈保育技術のなさ〉(養成校保育士 2・13)、〈人間関係〉(養成校保育士 4・9・12・14) であった。幼稚園勤務経験者 2 名は、保育所就業前に幼稚園勤務を経験しているため、保育技術のなさや人間関係に関する不安は少なかったものと推察する。〈人間関係〉については、「いい噂を聞かない」(養成校保育士 4) といった一般的なイメージからの不安や、「同期や初対面の子とうまくやっていけるか」(養成校保育士 14) といった自己の人間関係の構築についての不安もあれば、「実習やアルバイトを通して、ちょっと保育園って怖いなって。人とうまくやっていけるか怖い」(養成校保育士 9) と、それまでの保育所での経験により否定的なイメージをもっているものもあった。

〈保育技術のなさ〉、〈ピアノ経験の少なさ〉(養成校保育士 1)、〈子どもとの関わり方〉(養成校保育士 14) は、就業前の自分の経験や技術で保育現場での実践ができるのかといった、求められるものに自分の力が未だ伴っていないことによる不安でもあるだろう。養成校での学びや経験の充実が求められるところであろうが、保育士の成長プロセスを考えると、就業後に習熟していく部分も大きいところもあることの認識を養成校生も就業先も持つことも必要なのではないだろうか。また、〈社会に出る不安〉(養成校保育士 5・13)、〈知らない園に就職する不安〉(養成校保育士 3)、〈社会復帰への不安〉(養成校保育士 8)、〈職場に馴染めるか〉(養成校保育士 8・13) など新しい環境に出ていくことへの不安もあげられていた。学生から社会人への移行にともなう不安は他の職種にも共通

するものであろうが、加えて<就職後の生活への適応>（養成校保育士 14）、<勤務体系>（養成校保育士 6）にあるような「シフトがどんどん始まる生活」に適応する不安もあげられており、保育所特有の勤務体系への不安もあることが推察される。

一方、<給与や休暇日数>（養成校保育士 4）、<過大評価>（養成校保育士 10）は前職がある保育士からあげられていた。<幼稚園との違い>、<乳児保育>は幼稚園勤務経験のある養成校保育士 6、<家庭との両立>は子育て中である養成校保育士 7 からあげられており、それぞれの背景や状況によって異なる不安の存在が推察される。

⑤就業前に受けた支援

就業前に受けた支援について答えたものは 2 名であり、養成校保育士 14 名中、12 名は「特になし」あるいは無回答であり、多くのもは何らかの「支援」を受けずに就業していた。分類間で共通するカテゴリーはなかった。

就業前に受けた支援についてあげられたものは、同一保育所勤務者では<教員への相談>（養成校保育士 1）、<就職課での相談>（養成校保育士 4）、<保育体験>（養成校保育士 1）、<同窓の先輩の話聞く機会>（養成校保育士 1）、幼稚園勤務経験者は<出身養成校での相談>（養成校保育士 6）であった。しかしながら、<教員への相談>、<就職課での相談>については、就職活動のプロセスで言及のあった養成校保育士もおり、これらを「支援」と捉えるかどうかは回答者によってズレがあると考えられる。ここであげられた支援は制度として提供される「支援」というよりも、人によっては「支援」と捉えないようなインフォーマルな支援であるとも考えられる。逆に言えば、養成校に在籍していることで、自然に支援を受ける環境や資源があり、無意識のうちに就業への支援を受けることができていたと考えることもできよう。

⑥就業前に受けたかった支援

就業前に受けたかった支援として、分類間に共通するものとして、<実践的な学び>（養成校保育士 1、2、6）と<ピアノの実技・技能を高める機会>（養成校保育士 1、14）があった。「座学が多いかな」（養成校保育士 1）、「ほんと、手遊び 1 個とかでも、何かわらべうた 1 個とかでもいいので、もうちょっと自分に身に付けられるものが、もっともっとそういう講座」（養成校保育士 2）という語りからは、保育士養成校を卒業したとしても、実践面における学習が十分だとは言えない状況がうかがえる。一方で、短期大学や専門学校では、「パネルシアターを授業で作ったりとか、バルーンをみんなでやってみたり（中略）就職してすぐ自分の力とか引き出しになるようなカリキュラム」が組み立てられている（養成校保育士 6）と、実践面における学習が充実しているとの言及もあり、各養成校の講義内容の違いが、就業前に必要とされる支援内容に影響を与えているのではないかと考えられる。

<早い時期からの就職指導>（養成校保育士 2）、<養成校での求人情報の充実>（養成校保育士 6）、<実際の保育内容に関する情報>（養成校保育士 10）および<保育体験の機会>（養成校保育士 11）と、就職支援に関するカテゴリーが同様にあがっているが、複数園にて就業経験のある人（養成校保育士 10、11）は、保育内容および保育環境の「実際」に注目した語りをしていた。異なる園で就業した経験があるからこそ、自分が必要とするものが明確になり、より具体的な支援内容が生まれてきたのではないかと推察できる。

就業前に受けたかった支援については、多く語られているわけではない。「特になし」と回答した人や、関連する語りのなかった人もおり、内容によっては、実現が難しいだろう、対応できないだろうと考えられ、回答を控えた可能性もある。そのため、語られたものを対象に分析を加える際には、語られなかったものについての留意が必要だと思われる。

⑦就業後に不安に感じていたこと

就業後に不安に感じていたこととして、分類間に共通するものとして、〈園理解が不十分〉（養成校保育士 5、6）があった。養成校保育士 5 の「園としての方針とかやり方はあるけれど、そこにたどり着くまでにどういうふうな方法を使ってそこまで行けばいいのかも分からなくて。だけれど毎日はやってくるというのがあって」という語りからは、保育士 1 年目の不安が如実に表れている。他方、「前、働いていた幼稚園は子どもたちが体づくりもできてたつていうのもあって、もう鉄棒は全然自分でぐるぐる回るし。そんなとこ（保育者は）絶対付かない、みたいな。そういう概念もなかったから」（養成校保育士 6）のように、幼稚園における考え方やルールとの違いに不安を感じている人もいた。このことから、保育士のそれまでの経験によって、不安となる内実は異なるものの、園理解の状況や程度が不安につながるということが推察できる。

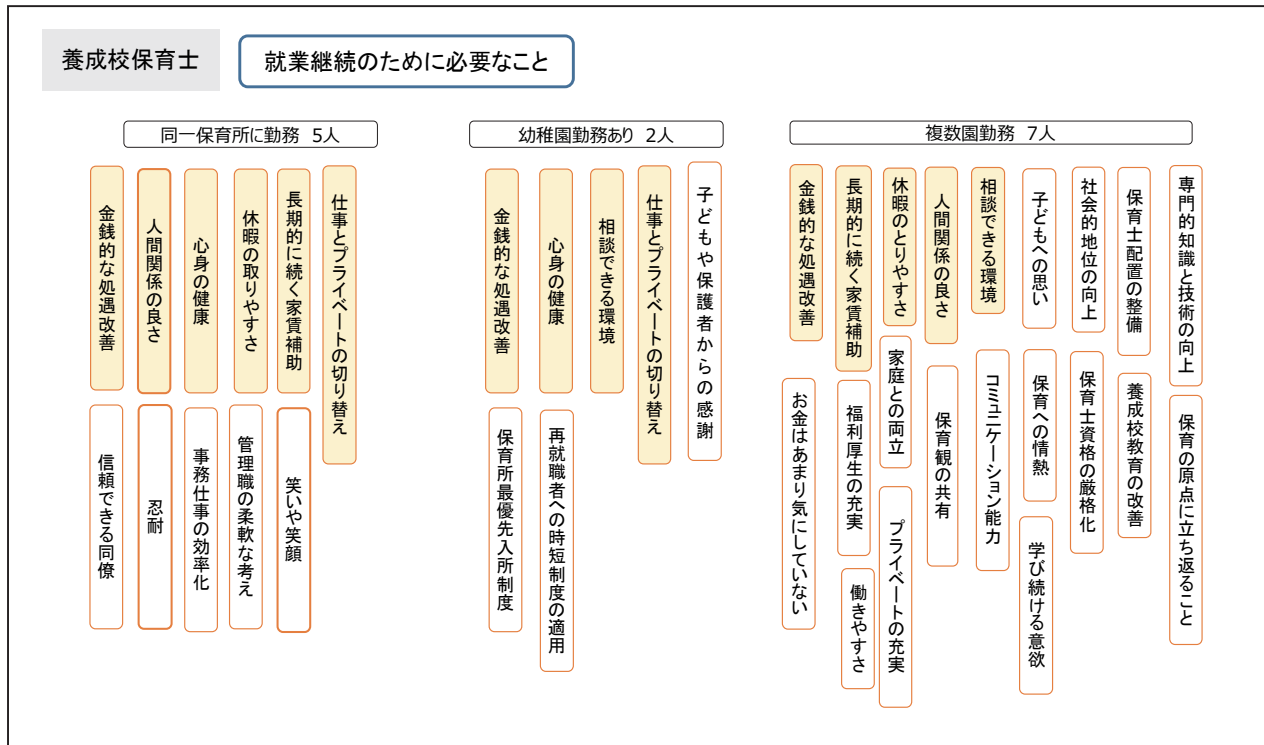
同一保育所に就業している人は、〈保育技術のなさ〉（養成校保育士 1）や〈専門的知識や技術への不安〉（養成校保育士 2）、幼稚園勤務経験者は、〈家庭との両立〉（養成校保育士 7）、複数園勤務経験者は、〈職員の配置〉（養成校保育士 9）や〈保育ニーズの変化〉（養成校保育士 13）について言及があった。後者は、前 2 属性と比べて、保育士自身の持つ資質や能力、背景など個人に向けられた不安というものというよりも、規模の大小の違いはあるものの、保育を取り巻く環境に向けられた不安だと考えられる。複数園勤務者であることから、時間や空間を移動することによる環境の変化を感じる事となり、それらにどのように対応するかが、不安や課題として認識されているのではないかと推察できる。しかし、就業後の不安についても、多く語られているわけではない。「特になし」と回答した人や、関連する語りのなかった人もいた。

⑧就業後に受けたかった支援

就業後に受けたかった支援として、〈保育技術習得のための講座〉（養成校保育士 2、5、14）が、3 分類に共通するカテゴリーとしてあげられる。「実践的なのが。乳幼児の遊びとか、確かに実践的なものがあつたらよかつたのかなと思います」（養成校保育士 5）、「実践的な保育内容、実践的な遊び（中略）を提供してくれる研修とかがあつたらちょっとはよかつたのかな」（養成校保育士 14）という語りから、日々の保育の中で用いることができる実践的な技術を学びたいと考えていることが分かる。その他、〈パソコンの研修〉（養成校保育士 5）や〈指導計画の書き方〉（養成校保育士 14）、〈現在の保育を学ぶ機会〉（養成校保育士 13）なども関連する内容だといえる。これらの支援内容は、先述した⑦就業後に不安に感じていたことともつながりがみられ（例えば、〈保育技術のなさ〉に対応して〈保育技術習得のための講座〉、〈保育ニーズの変化〉に対応して〈現在の保育を学ぶ機会〉）、就業後に感じた不安に対して支援がなされぬまま、現在に至っているのではないかと推察できる。また機会が提供されたとしても、育児などの理由により、実際には、「そういう講習行きたいって思うんですけど、あつたとしても、やっぱ夜とかしかやってなかつたり、保育園が終わってからのことになるので、やっぱり行かれぬ」（養成校保育士 7）と受講できない状況もあることが分かる。

次に、3 分類のカテゴリーを概観すると、幼稚園勤務経験者のカテゴリーには、〈看護休暇〉（養成校保育士 7）と家庭を想起させるものや、〈学び直しの機会〉、〈養成校で相談できる場〉（養成校保育士 5）と養成校を想起させるものが含まれている。「看護休暇」について、現在育児中の養成校保育士 7 は、「実際それができたところで、「使える」って言われたことないし、そういう制度があることすら、最近知ったし。結局、休んだらもう有給だし。そういう支援は受けたいって思いますけど。」と、受けたい支援が具体的にあり、その制度が実際にあることが明らかであったとしても、制度を利用できない矛盾した現状について言及している。また、就業先に学びなおしたり相談したりする場がないと感じている養成校保育士にとって、養成校は「自分の中で解消していく場」（養成校保育士 6）として機能していると考えられる。

⑨就業継続のために必要なこと



就業継続のために必要なこととして、3分類に共通するカテゴリーは、＜金銭的な処遇改善＞（養成校保育士 2、3、7、8、9、10、11、13）、2分類に共通するものとして、＜人間関係の良さ＞（養成校保育士 2、5、14）、＜心身の健康＞（養成校保育士 1、6）、＜休暇の取りやすさ＞（養成校保育士 1、3、8、9）、＜仕事とプライベートの切り替え＞（養成校保育士 1、2、6）、＜長期的に続く家賃補助＞（養成校保育士 4、8）、＜相談できる環境＞（養成校保育士 6、10）があげられた。

【処遇・待遇等】

＜お金はあまり気にしていない＞という人もいる（養成校保育士 12）が、就業継続のために必要なこととして最も多かった回答が＜金銭的な処遇改善＞（14名中8名）であった。また、先述した＜長期的に続く家賃補助＞以外にも、幼稚園勤務経験者は、育児をしている関係で、＜保育所最優先入所制度＞（養成校保育士 7）について言及、他にも、＜福利厚生の実充実＞（養成校保育士 13）等、賃金に係わることが複数あげられており、就業継続のために必要不可欠なものだと考えられていることが分かる。

また、＜休暇のとりやすさ＞（養成校保育士 8）や＜仕事とプライベートの切り替え＞、＜プライベートの実充実＞（養成校保育士 1）については、「有休もある。あるっていうのは取れるけど、何ていうのかな。（中略）やっぱり制約があるからいつでもじゃない」や「持ち帰っちゃいけないけど、持ち帰ってやっぱやる人もいるし。その持ち帰りがなければ、家庭との両立もできるっていつて続ける、やっぱ30代の方も増えるだろうし」と、大きな課題が残されていることも明らかになった。

処遇・待遇等について、国レベルから、市区町村、あるいはそれぞれの園レベルに至るまで、取り組みがなされている中、本来取得することが義務化されている有給休暇ですら取得申請することを躊躇う現状があり、加えて、仕事とプライベートの切り替えが容易にはできない中、家庭との両立も容易ではないだろうことがみえてくる。

【園の人間関係】

園における<人間関係の良さ>は、「保育内容もそうだけれどやっぱり誰と働くかはすごい大事ななと思っています」（養成校保育士 14）の語りにあるように、就業継続のために重要な鍵を握っているといえる。「子どもともそうなんですけれど、働くためにはと考えると大人との人間関係、先輩だったり後輩だったり保護者だったり大人との人間関係を円満にするように」（養成校保育士 5）する必要があり、良好な人間関係が構築されることで、保育士の<心身の健康>にもつながっていく。また、<人間関係の良さ>は、<保育観の共有>するためにも必要なことだと考えられる。としかし、「先輩によく言われるのは、真に受け過ぎないほうがいい、みたいな。タフな精神が...必要ってすごい言われてて」（養成校保育士 1）と、本来、お互いに築いていく関係が、一方に「タフな精神」を必要とするバランスの悪い現状があることも分かる。<相談できる環境>があることで、「話せる人っていうのがすごいありがたい。（中略）話す相手がいるっていうのがすごいありがたい」という語りがあるように、<信頼できる同僚>（養成校保育士 1）との出会いにより、就業が継続されることもあるのではないかとと思われる。

【保育士自身のこと】

保育士として働き続けることが可能になるためには、保育士自身が、<保育の原点に立ち返ること>（養成校保育士 14）を忘れず、保育の主体である<子どもへの思い>（養成校保育士 12）や、<保育への情熱>（養成校保育士 11）および<学び続ける意欲>（養成校保育士 12）を持つことが必要だと考えている。また、子どもとのやりとりには、<笑いや笑顔>、<忍耐>（養成校保育士 5）が求められることもあるが、逆に、「（卒園時に）「〇〇先生で良かった」とかっていうふうに保護者の方とか、子どもに「大好き」って言ってもらったときに、やっぱりすごいやってきて良かったなって思ったので」と、<子どもや保護者からの感謝>（養成校保育士 6）によって、就業の継続につながることもある。さらに、子育て中である人（養成校保育士 7）からは、<家庭との両立>があげられている。

【政策等】

国家資格であるにもかかわらず、試験などを受けることなく、資格が取得できる現状から、<保育士資格の厳格化>や<養成校教育の改善>（養成校保育士 10）の必要性について指摘されている。これらが改善されることにより、保育士の<社会的地位の向上>（養成校保育士 10、11）が達成され、さらには、上述の処遇・待遇面にも良い影響を及ぼすのではないかと期待がみえる。また、<再就職者への時短制度の適用>については、子育て中である（養成校保育士 7）から指摘されている。

Ⅲ. 試験で保育士資格を取得した保育士が就業している施設長および保育団体へのインタビュー

1. 研究の目的

保育士資格取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策について示唆を得るため、保育士試験による資格取得者を採用した経験がある施設の施設長等、および保育団体の関連事業担当者インタビュー調査を実施することとした。

本調査を通じて、試験による資格取得者の就業や継続に関して課題になっていることを明らかにし、就業及び継続意欲や資質向上のための方策を提案する。また、保育人材確保および就業継続の観点からの保育士試験の課題についても示唆を得る。

なお、以下では、保育士試験に合格して保育士資格を取得した保育士を「試験保育士」、指定保育士養成施設において必要な科目を履修し卒業することにより保育士資格を取得した保育士を「養成校保育士」と表記する。

2. 研究方法

(1) 調査対象

保育士試験による資格取得者を採用した経験がある施設の施設長または採用担当者を対象としたインタビュー調査を実施した。調査対象として、現在多くの、もしくは複数の試験保育士を雇用している関東の5法人を抽出した。法人A、B、C、Dは保育所を有し、法人Eは保育所の他、乳児院や児童養護施設を有している。また、3つの保育団体の関連事業担当者インタビュー調査を実施した。

(2) 調査方法

【施設の施設長または採用担当者】

調査時期は、平成30年12月～平成31年1月である。基本的な質問項目を設定し、対象者の語りの流れによって柔軟に質問項目の追加や変更を行いながら進める半構造化インタビューを実施した。質問項目は以下の4点である。

- ・試験で保育士資格を取得した方を採用するに至った経緯やプロセス
- ・試験で保育士資格を取得した方の就業までの研修等やその必要性について
- ・就業継続のために必要な研修や支援、それに対して課題に感じていること
- ・保育士試験内容の内容について思うことや課題だと感じていること

【保育団体の関連事業担当者】

調査時期は平成31年1月～2月である。基本的な質問項目を設定し、対象者の語りの流れによって柔軟に質問項目の追加や変更を行いながら進める半構造化インタビューを実施した。質問項目は以下の2点である。

- ・保育士の確保や就業継続を支援するために必要な施策について
- ・試験で保育士資格を取得された方が保育士として就業するために必要な施策について

(3) 倫理的配慮

インタビュー開始前に、研究の目的と意義、研究方法、研究への参加協力の自由意志と拒否権、研究結果の公表方法、研究に関する質問、意見の連絡方法について依頼書に基づき口頭で説明を行い、同意を得た。

3. 結果

インタビュー調査を分析した結果を法人ごとに以下に示す。分析して生成されたカテゴリーの一覧は図表3-3-1の通りである。

図表 3-3-1 生成されたカテゴリーと語りの例

	小カテゴリー	要約	語りの例
採用の経緯やプロセス	試験保育士と養成校保育士を同様に捉えている	試験保育士も養成校保育士も同じ資格を持つ方と捉えている	試験で保育士資格を取得された方というカテゴリーではなく、もうこの保育士資格を持っている方という捉え方なので、その資格取得に至った経緯、方法までは強く着目はしておりません。
	就業後の試験保育士と養成校保育士に差を感じない	試験保育士と養成校保育士に差をあまり感じていない	子どもへの対応とか関わりについてというか、保育士の資質っていいですか、その辺を大事にしていますので、特に試験で取ったからってということでの差はあまり感じてはいないです。
	試験保育士は意欲が高いと評価	試験保育士は学びたい意欲が高い人が多い	意識の高い方は、試験を受けた方は高い方が多いですね。学び始めるとすごく吸収してるところはありますね。いろんなものを吸収して頑張っていくっていう、そういう意識がすごい高いですね。頑張り屋さんが多いんだろうなって。
	子どもに関する職業に就いた経験がある方が就業	社会福祉士や児童指導員等の任用資格を持っている人、前職で児童指導員等で働いていた人が国家試験を受けつつ就業	もともと社会福祉士の資格であるとか児童指導員等の任用資格を持ってアルバイトという形で入ってきたり、前職では児童指導員等で働いていた乳児院からの異動で来られた方で、じゃあ国試を取ることの中でアルバイトをしてもらいながら、その間に取ってもらうということ。
研修等やその必要性／継続に必要な支援、課題	雇用側の受入姿勢	試験保育士と養成校保育士を同様に新人職員としてとらえ、大前提としてできなくて当たり前という姿勢で迎える	新卒で入ってくるスタッフも試験パス組も同じく新人だということで全部最初から伝えようっていうのでこちら側も思っているんで、大前提できなくて当たり前っていうところでお伝えはしているところで安心感を覚えていただいているのかなというのがあります。
	面接時の確認	面接で応募者の保育観を引き出し、その価値観が合えば就業後にも問題がない	私どもはどちらかというと子どもが主体でっていう活動をこれからも大切にしていきたいと思うので、教え込むっていうところがやりたいっていうのであればちょっとミスマッチかなとかっていう、そのご自身の中にある保育観を少し引き出しながら面接をさせていただいています。
	就業前の研修	園の方針を理解していただくための研修を行う。試験では一律のことを学んでいるため、園ごとに特徴や違いがあるということを理解してもらう必要がある	この園の方針とかそういうのは理解していただかないとっていうのでね。試験だとそういうところまではなかなか勉強してないと思いますので、それをまず理解していただいて、この園ではどういうことを大事にしてやってるのかとか、そこらへんはまずは必要なかなというふうに思いますね。1つの園ごとに本当に違うんだよっていう。
	就業前の現場研修	就業前に配属園で研修を行う	採用が決まった日からのその入職までの切りのいいところでアルバイトという有給の研修制度で現場、その配属園に慣れていただいたりっていうことはします。
	OJT (職場の上司や先輩が、後輩に対し仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成すること)	OJTとして職員が教え、慣れてもらう。すると少しずつ自分の判断で動けるようになり子どもへの対応も出切るようになる	OJTという形で職員が教えていくっていうようなことで慣れてもらうっていうことですかね。ある程度ルーティンになるので、それに応じて大体動いていただければその役割とか仕事ができるので、まずはそれに慣れていただくっていうところで、研修の代わりになると思うんですけどね。後半になると、自分の判断でかなり動けるようになると思うんです、子どもの一人一人の特徴もだんだん分かってくるので。
	就業後の研修	日々の業務での悩みやうまくいっていることを職員皆で共有する体制を取っている	悩んでいることとうまくいっていることをみんなで共有しながらやるっていうのにも資格とか卒業とかパートとか正規とか関係なくやっているので、そういう意味での研修は比較的やっているかもしれないですね。
	職場の人間関係	職場内の人間関係のつまずきが離職につながる	チームワークを作っていくことが大事なんだろうと思うんですね。人間関係でつまずくことが離職理由としては高くなってますからね。
	メンター制度	採用後3年間はメンター制度をとり相談しやすい体制をとっている	採用後3年はメンター制度って言って新しく入ってきた人を職場の直接的な先輩ではない先輩。だから例えばクラスを組んでいる同じクラスにいるそ

		の先輩ではなくてちょっと別の先輩がいろいろ相談役になってあげて、あなたたちはメンター、メンティーだよって相談したいときには何でも相談しなっというようなことをやってみたり。要はそのコミュニケーション不足をなるべく補えるように。
チューター制度	先輩職員やクラスのリーダーがチューター制の形で育成する	まずこの場所に慣れるとか、子どもたちの関わりにどう入っていけるかというのをチューター制で、先輩職員とかクラスのリーダー等がその方の育成に対して関わる。
仕事上の不安等を話す機会	思いや不安を確認しフォローする	今の思いとかどこが不安なのかっていうのはもう1対1で時間をかけて、じゃあこうだから、じゃあこうしてみようかっていうのは資格を取得された方法に限らずどういう方でもそれは大事に。
業務負担の軽減	初めからクラス担任は難しいと判断し、排泄や食事の介助から始めてもらう	業務内容によると思うんです。いきなり子どもの対応でクラスの何かを任せられると、それは難しいと思うんです。実習を経験した人のほうがそれはいいと思うんですけども、子どもに関わるっていう意味では実習の意味でもフォローに入っていたらいい補助的なことで子どもの世話をするというか、トイレ介助だったりとか食事の世話だったりとかをやる中で子どもに慣れていくっていうところでは、それが実習の代わりになるのかな、研修の代わりになるのかなとは思ってるんですよ。
担当クラスを固定	入るクラスを固定しルーティンを学んでもらう	1歳児、今日は5歳児とか、幼児組とかあんまり移動するともう混乱しちゃうので、固定の所でルーティンを学んでもらうっていうことが。どう関わっていかも分かんないでしょうから、そこらへんの配慮はこちらもなるべくしていきたいなというふうに思ってるんですよ。
子どもへの共感的な対応を学ぶ	試験保育士は子どもへの対応に戸惑うことがある。保護者として我が子と関わることは違う共感的な対応が難しい	子どもへの対応でペーパーで学ぶのと実際の子どもの反応とか、それに応じた対応とかが戸惑うと思うんですよ。お子さん育てた方はある程度ご経験あるかもしれませんが。でも、今保育指針が変わって共感的な対応って重視されてますよね。あの辺が難しいかな。自分のお子さんとは違いますからね。応答的に共感的に受容しながらまた返していくっていうそのやりとりをっていうところがね。
手遊び等の保育技術を学ぶ	手遊び等の保育技術を学んでほしい	試験で来た方ってやっぱり乳児の手遊びだとか、そういうのはあんまり。知らないんですよ。だから、そこも学んでもらう必要があると思いますので。
グループワークを経験する	学校のようにグループワークを行うなどみんなで学ぶことが必要	そういう学校みたいにみんなで学ぶっていうのが必要だと思うんですよ。そこでグループワークをやったりとか。試験だと一人ですから。
金銭的な処遇改善	金銭的な処遇改善	やっぱりそのお金と、それからコミュニティーという人間関係。端的にお金。
福利厚生	食堂や寮等の福利厚生	まあ食堂もありますしね、うちは職員食堂があったりするんですよ。ご飯を提供していますからね。あとは寮もありますし。
保育士資格取得のための費用補助	法人が保育士資格取得のための費用を補助	保育士に関しても、もちろん出ます。児童養護さんで児童指導員の資格を持ちながらやっていて、やっぱり幼児が入所としては割合がやっぱりどうしても増えてくるので、幼児の部分の部分で知りたいというので国試で取りたいという方は申し出が来るので、それはそれでぜひ取ってくださいというのでやっぱり勧めていますね。
保育士関連資格取得のための費用補助	法人が社会福祉士等の資格を取得するための費用を補助	資格を取るということに対して法人が助成をしていますので、通信で社福を取る方というのは何人か。法人として費用補助をするんです。
職員数を増やす	職員数を増やさなければならぬ	職員数をもっと入れておかなきゃいけないだろうなというのはあります。それでも措置費での運用であったりすると社会的養護はなかなか厳しいですから。なので、それを法人でカバーできるような形の財源、財力があれば一番いいんですけど。

	実習経験がないことによる違い	実習を経験していないこと、実習録を書いた経験がないことの違いがある	基本的には実習を経っていないというところが大きいですよね。いろんな日々の実習を積み上げてきた中で現場からいろんな、自分でノートをいっぱい書いて、それをまた点検してもらってというような経験はないというところがありますので。
	試験保育士が養成校保育士に引け目を感じている	試験保育士は自分が学校を出ていないことを引け目に感じる	やっぱり自分は試験だ、学校を出てないっていうのがどこかにあるみたいで。
試験内容について	保育現場で必要なことと合っていない	科目「実習」：変調は敷居が高い。現場では子どもに合わせて行うため必要ない	その場で変調しなさいっていうのは敷居が高いんじゃないですかって思いました。だって歌ってみれば子どもがいつもどれぐらいの高さで歌ってるかなんて分かるはずなので。
	試験回数を増やす	試験回数を増やす	もっと回数やればいいと思って。今、年2回じゃないですか。だけでもっとやればいいと思う。つまり国家試験で取る人って取りたいと思って取る人だから、すぐ取れるなら早く取りたいっていう人がきつと多い。
	保育現場での勤務経験による科目免除	保育現場での勤務経験による科目免除	例えば非常勤で経験があったら何年は免除でこの科目が免除されるとか。
	受験資格として保育現場での体験を課す	国家試験の受験資格として現場での体験と実習録のようなものを課す	希望をすれば国試を受ける前に実習じゃないですけども、何らかの形の。実習ノートが必要とか、体験とかというようなのは何日間か課すとか、そういったものは必要かもしれないですよね。国試の受験資格としてですよね。
	保育現場での体験・見学	保育現場での体験・見学	1日どこかで体験してくるとか、実習っていうより、そういうのもあってもいいのかもしれないですね、それは。1日どこかで体験して、1日どこかで見学でもいいんですけども。
	保護者支援の内容を増やす	保護者支援が大事なためその内容を増やす	保護者支援もうちょっと今あったほうがいいかなっていうふうには思うんですけどね。多分これから大事になってくると思う。保護者対応は非常に難しく、いろんな方いて、そういった方への対応もある程度ペーパー上でもいいからこういう、学んでもらえると。びっくりしちゃいますから。
	乳児院に必要な乳児に特化した部分が少ない	乳児院に必要な乳児に特化した部分が少ない	乳児の部分に特化した部分って、やっぱりちょっと、さくっともちろん語ってはいますけれども、生後5日とか1週間ぐらいの子からスタートするというのは、乳児院だからなんですけれども。
	論述問題を増やす	自分の考えを書くことが必要になるため論述問題を増やす。養成校ではある程度やっている	もっと記述があってもいいのかなとは思いますが、もうちょっと論述するような。記録がなかなか書けないかなと思うんですけど、日誌とか。連絡帳とかもあるんですけども、そういった自分の考えを書くっていうようなところでも。そこはちょっと試験の内容でも多少はあるといいかななんて思ってるんですけどね。どうしても付きまとして、書き物が保育士はね。そこらへんは養成校はある程度やってらっしゃるんですけど。
	記録の書き方を知らない	実習の経験がないと記録の基本的な書き方を知らない。短大・専門学校卒も苦労する	実習ノートの付け方であるとか記録の取り方ですよ。学校でやっぱり徹底的にやられていればまだあれなんですけれども。短卒とか保専とかもそうですけれども、頑張ってもちろんそれも指導はしてくれていますけれども、それをやっぱり現場で書いてもらったときに、なかなかこの子大変だよってっていうのはもちろんあつたりします。それは、国試の場合は書き方をやっぱり知らない、基本的には知らないというか。
その他	保育士配置基準の整備	現在の配置基準では保育士の負担感が大きく就業しようという気にならない	そもそも保育士大変っていう配置基準なのは負担感が増えて、やっぱり私にできるかしらっていうように見えるのかなって最近思っていて。海外の視察とか行くと結構充実した設置基準で一人一人の子どもがきちんと見れるなっていう時間と配置基準だったりするんですけど。
	職場の人間関係	就業前の不安が養成校保育士と同様に「人間関係」であり、そこをどうクリアにするかがポイント	養成校上がりの子と一緒に部分で人間関係が一番不安な要素になっているので、そこがなじむ、なじまないを非常に気にしている人たちがどうこれをクリアにするかも一つポイントなのかなと。

業務負担の軽減	責任が重くならないような配置や短時間勤務にする	一番は責任を軽くする。子どもができて、それでわが子ができるとそれこそ子どもを保育園に預ける親の気持ちがすごく分かってしまう。分かってしまうとその親の気持ちに応える責任が重すぎて保育士できないって人が多い、すごく多いんです、潜在保育士の中に。その人たちが責任感なくてもいいよってというような採用の仕方をしていく。責任をあんまり感じなくていいためには短時間勤務で。
家賃制度	家賃制度	家賃制度もあって、どうにか十分暮らしていけるだけのことがありますし。
養成校からの実習生が採用になるケースが多い	養成校からの実習生が採用になるケースが多い	実習に来た方が「ここがいい」って言う方にはそのままこちらで。
試験保育士も採用したい	保育士が足りないため試験保育士も採用したい	保育士が足りないってところでは、現場としてもなるべくそういった試験を受けた方にも入っていただければと思いますし。社会人経験がある方はやっぱりそんだけのいろんな経験されてるってことでは強みになると思いますので、そこはぜひ自信持って現場に入っていただければ。
試験保育士への周知は難しい	試験保育士への周知は難しい	新規でいらっしゃる、そういったものは試験保育士とかでもなかなか呼び掛けは難しいですよ。養成校以外の方を対象にというのはね。

(1) 法人 A

<試験保育士と養成校保育士を同様に捉えて>おり、採用に関しても、試験保育士向けの説明会などは開催していない。また、<就業後の試験保育士と養成校保育士に差を感じない>ようである。

試験保育士と養成校保育士を区別せず、「新卒で入ってくるスタッフも試験パス組も同じく新人であって、できなくて当たり前」という、資格取得方法を問わず丁寧に育成する姿勢がある。そのため、<就業前の現場研修>や<OJT>、<就業後の研修>は、養成校保育士と同様に行われている。

さらに、潜在保育士が就業するために必要な事項として、<保育士配置基準の整備>、<職場の人間関係>を良好にしていくことの 2 点が挙げられた。「現在の配置基準では保育士の負担感が強く、就業を諦めることにつながっているのではないか」「養成校の学生と一緒に人間関係が一番不安な要素になっているのではないか」と述べているように、これらを解決していくことが潜在保育士の就業につながるのではないかという意見であった。

図表 3-3-2 法人 A のインタビュー調査結果の概要

	小カテゴリー
採用の経緯やプロセス	試験保育士と養成校保育士を同様に捉えている
	就業後の試験保育士と養成校保育士に差を感じない
研修等やその必要性	面接時の確認
	雇用側の受入姿勢
	就業前の現場研修
	OJT
継続に必要な支援、課題	就業後の研修
試験内容について	特になし
その他 (潜在保育士が就業するために必要な事項)	保育士配置基準の整備
	職場の人間関係

(2) 法人 B

<試験保育士と養成校保育士を同様に捉えて>おり、むしろ、<試験保育士は意欲が高いと評価>している。資格取得方法を問わず、<就業前の現場研修>や<就業後の研修>等が行われ、また、「今の思いやどこが不安なのかっていうのを 1 対 1 で時間をかけて大事に」と述べているように、<仕事上の不安等を話す機会>を設けている。

保育士試験については、科目【実習】について、<現場で必要なことと合っていない>のではないかという意見があった。具体的には、「歌の変調を行ったり、コードネームを覚えることなどは、現場ではさほど必要でない」ということである。

さらに、人材確保のために必要な事項として、<家賃制度>を保障することが挙げられた。これは、資格取得方法を問わず、保育士を確保するために必要な事項だということである。

図表 3-3-3 法人 B のインタビュー調査結果の概要

	小カテゴリー
採用の経緯やプロセス	試験保育士と養成校保育士を同様に捉えている
	試験保育士は意欲が高いと評価
研修等やその必要性	就業前の現場研修
	仕事上の不安等を話す機会
	就業後の研修
継続に必要な支援、課題	就業前の研修
	就業前の現場研修
	就業後の研修
試験内容について	保育現場で必要なことと合っていない
その他 (人材確保について)	家賃制度

(3) 法人 C

＜試験保育士と養成校保育士を同様に捉えて＞おり、むしろ、＜試験保育士は意欲が高いと評価＞している。そのため、資格取得方法を問わず、＜就業前の現場研修＞や＜就業後の研修＞等が行われている。

就業継続のための課題として、＜職場の人間関係＞を良好にしていくことが挙げられ、「相談したいときには何でも相談」することができる＜メンター制度＞を導入している。また、＜金銭的な処遇改善＞も就業継続に不可欠な事項として意見が挙がった。これらの支援についても、養成校保育士も同様である。

保育士試験については、現状の年 2 回より＜試験回数を増やす＞べきとの意見があった。これは、資格取得者を増やすためである。また、＜保育現場での勤務経験による科目免除＞を行うことで、資格取得者が増えるのではないかとの意見も挙がった。

さらに、潜在保育士が就業するために必要な事項として、＜業務負担の軽減＞が挙げられた。資格取得後にブランクのある方が就業する場合、初めからクラス担任を受け持つことには抵抗があるため、補助的業務から開始できるとよいとのことである。

図表 3-3-4 法人 C のインタビュー調査結果の概要

	小カテゴリー
採用の経緯やプロセス	試験保育士と養成校保育士を同様に捉えている
	試験保育士は意欲が高いと評価
研修等やその必要性	就業前の研修
	就業前の現場研修
継続に必要な支援、課題	就業後の研修
	職場の人間関係
	メンター制度
	金銭的な処遇改善
試験内容について	試験回数を増やす
	保育現場での勤務経験による科目免除
その他（潜在保育士が就業するために必要な事項）	業務負担の軽減

(4) 法人 D

＜試験保育士と養成校保育士を同様に捉えて＞おり、＜就業後の試験保育士と養成校保育士に差を感じない＞とのことである。しかし、それは「業務内容による」ようである。養成校保育士とは＜実習経験がないことによる違い＞があり、子どもへの食事や排泄介助であれば差を感じないが、初めからクラス担任を任せることは難しいと考えている。

そのため、法人 D では、就業前や就業後に、養成校保育士とは別の支援を行っている。まず、＜就業前の研修＞では、施設を理解してもらうための研修を行う。施設の方針や理念など、施設ごとに異なるということは、国家試験の一律の学習ではわからないのではないかと考えているためである。また、就業後には、子どもの食事や排泄介助等の補助的業務から始められるように職員を配置し、＜OJT＞を行う。その際、＜担当クラスを固定＞し、仕事内容を覚えやすくするような工夫もしているようだ。そのような中で先輩職員の動きを見て学び、＜子どもへの共感的な対応＞等を体感し、指示を受けて動くことから徐々に自分の判断で動くことができるようになるとのことであった。さらに、＜手遊び等の保育技術を学ぶ＞必要性を感じ、外部で行われている研修への参加を促している。研修においては、自分の意見を表したり他者の意見を聞くなどの＜グループワークを経験＞してほしいという施設長の思いもあるようだ。保育所では、チームで話し合いながら業務を行うことが重要なことであるため、研修でそのような機会を持ってほしいと考えている。

試験保育士が就業継続するための支援としては、＜業務負担の軽減＞の他、＜仕事上の不安等を

話す機会>を設けている。<試験保育士が養成校保育士に引け目を感じている>ことがわかり、このような機会を設けることになったようである。

保育士試験については、保育所の書類作成時に自分の考えを書くことが求められることが多いため、<論述問題を増やす>べきではないかとの意見があった。また、保育所では保護者支援が重要となっており、<保護者支援の内容を増やす>べきとの意見も挙げた。さらに、<保育現場での体験・見学>を課すことで、受験者の保育現場へのイメージが広がるのではないかとのことであった。

人材確保については、現状、<養成校からの実習生が採用となるケースが多い>ようである。しかし、保育士不足であることから、<試験保育士も採用したい>と考えている。

図表 3-3-5 法人 D のインタビュー調査結果の概要

	小カテゴリー
採用の経緯やプロセス	試験保育士と養成校保育士を同様に捉えている 就業後の試験保育士と養成校保育士に差を感じない
研修等やその必要性	実習経験がないことによる違い
	就業前の研修
	OJT
	業務負担の軽減
	担当クラスを固定
	子どもへの共感的な対応を学ぶ 手遊び等の保育技術を学ぶ グループワークを経験する
継続に必要な支援、課題	業務負担の軽減
	職場の人間関係
	仕事上の不安等を話す機会
	試験保育士が養成校保育士に引け目を感じている
試験内容について	論述問題を増やす
	保護者支援の内容を増やす
	保育現場での体験・見学
その他（人材確保について）	養成校からの実習生が採用になるケースが多い
	試験保育士も採用したい

(5) 法人 E

調査を実施した中で唯一、乳児院や児童養護施設を有する法人 E であるが、採用の経緯としては、<前職で子どもに関する職業に就いた経験がある方>が保育士国家試験を受験しながら就業するケースが多い。法人としても資格取得を望んでおり、<保育士資格取得のための費用補助>を行っている。また、スキルアップのために必要となる社会福祉士や言語聴覚士等の<保育士関連資格取得のための費用補助>も行っており、就業継続の意欲につながっている。

養成校保育士とは<実習経験がないことによる違い>を感じており、それは特に書類作成の際に顕著となる。しかし現状では、特段の研修や支援は行っていない。<OJT>や<就業後の研修>、先輩職員が育成に携わる<チューター制度>等は、養成校保育士にも同様に行われている。

就業継続に必要な支援としても、資格取得方法を問わず、<仕事上の不安等を話す機会>を設け、職員食堂や寮等の<福利厚生>を充実させている。今後の課題としては、<職員数を増やす>ことが挙げられた。現状の職員数では、一人の職員に対する業務負担が重いと感じているようである。

保育士試験については、<受験資格として保育現場での体験を課す>必要性が挙げられた。またその際には、実習録に代わるような記録作成を課すべきとし、そこには、<記録の書き方を知らない>という試験保育士の課題を解決したい思いがあるようである。しかしながら、記録の書き方については、四年制大学卒業生に比べ、短期大学や専門学校の卒業生についても課題を感じているようだ。また、乳児院で働くためには乳児についての知識を身に付ける必要があるが、<乳児に特化

した部分が少ない>という意見もあった。

人材確保については、現状、養成校の学生向けに就職説明会を開催しており、<試験保育士への周知>をどのように行えばいいかわからず、難しいと感じているようであった。

図表 3-3-6 法人 E のインタビュー調査結果の概要

	小カテゴリー
採用の経緯やプロセス	子どもに関する職業に就いた経験がある方が就業 実習経験がないことによる違い
研修等やその必要性	OJT
	チューター制度
	就業後の研修
継続に必要な支援、課題	保育士資格取得のための費用補助
	保育士関連資格取得のための費用補助
	就業後の研修
	職場の人間関係
	仕事上の不安等を話す機会
	職員数を増やす
試験内容について	福利厚生
	受験資格として保育現場での体験を課す
	乳児院で必要な乳児に特化した部分が少ない
	記録の書き方を知らない
その他（人材確保について）	試験保育士への周知は難しい

（6）保育団体

①試験保育士の就業および継続における課題と必要な支援

試験保育士が就業する際の課題として、2つの団体から実習経験<保育現場での体験・見学>がないことがあげられた。「いざ現場に出たときに、何をしていたらいいかわからないということが、一番多くて。見学なり、実習を踏んでいただければ、現場に入りやすい」と語られている。実習での経験の中で、実習日誌を書くことによる子ども理解の重要性についても指摘されていた。また、「私たち受ける側も、試験保育士であっても、養成校からの卒業生であっても、同じように保育士として受けてしまうんですね。実際には保育園に入ったときの、具体的なマニュアルがあると、試験合格で来られた方たちは、戸惑わなかっただろうっていうふうに」とも語られており、同じ資格保持者であっても、実習経験のない試験保育士に必要な支援の必要性を感じていることが示唆される。

②保育人材確保および継続における課題と改善の方向性

課題として、まず、<金銭的な処遇改善>や<福利厚生>の充実という給与面のことがあげられる。現在、金銭的な処遇改善が図られながらも、賃金平均からの格差を保育士が感じているとのことであった。

2つ目には、働きやすい環境がある。時間的・物理的な側面として、子どもとのノンコンタクトタイムを確保することによる<業務負担の軽減>、休暇や育休のとりやすさ、時短勤務のしやすさがある。「子育てをしながらとなると、正規から『辞めたい』という声が出てくる」、「育休にしてもなかなか保育士が見つからない」、「明日の保育の準備だったり、日誌や計画を書くことだったり家を持ち帰って」と語られている。人材不足であるために、働き方の見直しをすることが難しく、それが原因で退職する人も出てくる。このような状況が、人材確保および継続において悪循環を招いているとのことであった。働きやすい環境の人的側面として、<職場の人間関係>がある。職員間のコミュニケーションが上手いかないと辞めることにつながりやすいが、保育士が相談しにくい環境だと感じていることも多いため、団体として施設長に配慮や工夫をお願いしているという話もあった。

3 つ目として、保育士資格の社会的位置づけの低さが指摘されている。それを改善するための方策として、国家試験の導入、保育士資格の階層制、保育士資格の更新制、そして、リカレント教育の充実があげられていた。

4. 考察

(1) 試験保育士の就業および継続における課題

法人 A、B、C では、試験保育士と養成校保育士を同様に捉え、就業や継続において同じような対応を行っていることがわかった。それは、両者ともに同じ保育士資格であることから、当然のこととも言えるかもしれない。全国保育士養成協議会が行った施設長へのインタビュー調査¹⁾においても、「試験保育士と養成校保育士の資質に差があるという意見はほとんどなかった」という結果が見られる。具体的な意見としては、「養成校と試験で資格をとった人との違いはあまり感じない。その人の人間を見る力であったりとか、理解する力だとか、コミュニケーション力だったりとか、そういうところがすごく大きい」と述べられている。

しかし、本調査において、法人 D では、両者を同様に捉えながらも、実習経験がないことによる違いを感じている。保育所の生活の流れを理解していないこと、子どもへの共感的な対応ができないことなどから、就業後すぐにクラス担任を任せることは難しいと考えている。また、法人 E においては、実習およびその際の記録作成を経験したことがないため、就業後には書類作成に苦勞するということがわかった。

さらに、法人 D では、試験保育士が養成校保育士に引け目を感じていることがわかり、職場の人間関係を良好にしていくことが課題として挙げられた。法人 C、E においても、資格取得方法に関わらずであるが、職場の人間関係が課題となっている。

(2) 試験保育士の就業および継続のために必要な支援

前項で述べた通り、法人 A、B、C では、試験保育士と養成校保育士に対して同様の支援を行っており、どの法人においても、就業前の現場研修や就業後の研修を実施していることがわかった。どのような資格取得方法かに関わらず、就業前に保育現場で研修を行うことや、就業後に継続的に研修を行うことが、就業や継続のために必要だと言える。

実習経験がないことによる違いを感じている法人 D では、就業前や就業後、養成校保育士とは別の支援を行っている。就業後には、補助的業務を行いながら、先輩職員の動きを見て学ぶことができる職員配置にしている。子どもへの共感的な対応などは、実習等の現場体験を通すことで理解できることであるため、就業後の職員配置は実習の代わりになるように考えているのではないだろうか。実習経験の差に課題を抱えている施設があった場合、それをどのように埋めるかは、現在のところ、各施設に任されている。また、このような実習経験のない試験保育士への支援の必要性については、保育団体からも同様の指摘があった。

また、法人 D では、仕事上の不安等を話す機会を設けている。それは、前項で述べた通り、試験保育士が養成校保育士に引け目を感じ、職場の人間関係に課題が見られるからである。同様に職場の人間関係に課題が見られる法人 C ではメンター制度を、法人 E ではチューター制度を導入し、先輩職員に相談できる体制を整えている。また、法人 B でも、管理職員が仕事上の不安等を聞く機会を設けているとのことであった。このように、就業継続のためには、上司や先輩職員に相談できる機会や体制を整備する必要がある。

さらに、法人 C では、金銭的な処遇改善、法人 E では、福利厚生の実充が、就業継続のために必要な支援として挙げられた。これらは、試験保育士にも養成校保育士にも必要な支援と言えるだろう。

(3) 保育士試験の課題

法人 C、D、E からは、保育現場での実習や体験、見学を導入する必要性について意見が挙げられた。上述したように、実習経験については、保育団体からも同様の指摘があった。現場経験を受験資格とするのか、現場経験によって一部の科目を免除するのか、または試験科目の一つとして現場での実習等を取り入れるのか、考え方は様々である。しかし、いずれも、保育士として就業するためには保育現場での体験が必要だと考えているのだろう。

また、法人 D と E からは、「記録」や「記述」の面について指摘があった。保育現場では書類作成が多くあり、それらの業務に対応できる人材が必要となるため、試験に論述問題を多く取り入れるべきという意見が一つある。また、やはり、保育現場での体験を行い、そこに実習録に代わる課題を設けることで、記録の書き方を学んでほしいという意見もあった。保育現場での体験とともに記録作成も必要なのではないだろうか。

さらに、保育所においては保護者支援も重要な業務の一つであり、法人 D からは保護者支援の内容を増やすべきとの意見があった。また、乳児院を有する法人 E からは、乳児に特化した部分が少ないとの意見があった。保護者支援はもちろん、0 歳児からの支援は保育所でも重要視されており、これらの内容を見直す必要があると考えられる。

(4) 保育人材確保における課題と改善の方向性

保育人材確保のため、各法人では様々な工夫を行っている。人材確保、もしくは潜在保育士掘り起こしにおける改善策として、次のような示唆を得た。

まず、職場の人間関係を良好にすることである。試験保育士も養成校保育士と同様に、職場の人間関係が不安要素であるため、その点を解消していくことが就業につながると思われる。人間関係を良好にしていくための方策としては、先に述べたように、上司や先輩職員に相談できる機会や体制を整備することなどが挙げられる。保育団体も、保育士が相談しにくい環境にあることを把握しており、施設長に配慮や工夫をお願いしているという話があった。

次に、金銭的な処遇改善や家賃制度の保障である。処遇や待遇の改善については、保育団体からも同様の指摘があった。この点を保障しないことには、十分な人材確保は見込めないだろう。またこれについては、各法人の努力だけでは限界のある問題である。

そして、保育士配置基準の整備である。現在の配置基準では保育士一人当たりの業務量が多く、負担感が強いいため、就業を諦めることにつながっている。配置基準を整備することにより、保育士一人ひとりの負担感が軽減され就業につながるだけでなく、十分な職員配置によって保育の質を改善することにもなり、子どもや保護者にとっても安心できる施設となるのではないだろうか。

最後に、保育士資格の社会的位置づけの向上である。そのための方策として、国家試験の導入、保育士資格の階層制、保育士資格の更新制、そして、リカレント教育の充実があげられている。

引用文献

- 1) 全国保育士養成協議会 (2016) 「保育士養成のあり方に関する研究 研究報告書」

IV. 総合考察

1. 保育士資格取得や保育所等への就業に必要な支援

(1) 試験保育士の資格取得希望から就業後までの課題と支援

【保育士資格取得希望理由と試験で取得した理由】

試験で保育士資格を取得した場合は、子育て経験等の中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことが保育士資格取得のきっかけとなっていた。しかし、保育士資格を取得するまでのプロセスによって、資格取得を希望する動機に違いがみられる。【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の場合は、保育所に就業する中で保育士という仕事にやりがいを感じたことが動機になっている一方で、資格保持者と格差を感じたこともその要因となっていた。無資格であることから、金銭面や仕事内容に不満を感じ、自分も責任のある仕事を担いたいという思いがある。【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合は、<保育士資格なら取れるかもしれない>や<子育て経験を生かせる>という意識もあり、保育士は就業に直結しやすい職業でありながら、挑戦しやすい資格であると考えていることが推察された。保育士の専門性への認識不足や保育士資格の社会的位置づけの低さが、このような意識の背景にあると考えられる。保育への思いや意識の低さは、保育職への未就業だけでなく、就業継続を阻むことにもつながると考えられる。また、保育士の専門性への認識不足は、保育現場経験のなさが要因の一つとなっていると考えられることから、資格取得前もしくは後に、保育現場での実習経験の必要性があると考えられる。【分類③・幼稚園勤務経験あり】・【分類④・大学在学中に取得】の場合には、これからもしくは今後も子どもと関わる仕事をしたいと考えた時に、保育士資格を取得する必要性を感じていた。

試験で取得したのは、<働きながら>【分類①：試験保育士2・3・4・5・6・7・8・9・10、分類②：試験保育士12・16・17・19、分類③：21・22・23】、<子育てをしながら>・<家庭との両立>・子育て中による<学校への通学の困難さ>・<育児休暇中>【分類①：試験保育士1、分類②：試験保育士12・13・14・15・20、分類③：24】、<在学中に>【分類④・25・26・27】という理由があげられている。【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の場合は無資格で保育所、【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合は一般職等、【分類③・幼稚園勤務経験あり】の場合には幼稚園で働きながら、試験の準備をしていた。また、子育て等の理由で家庭と両立しながら資格を取得したいと考えた人もおり、特に【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合に多い(9人中5人)。子育て等の理由で家庭と両立しながら資格を取得したいと考えた人もいるということは、家庭と両立しやすい職場環境であることが保育所等への就業につながると考えられる。

【就職活動の実態】

自ら積極的に情報収集や園探しをするというよりも、派遣会社(試験保育士1・2・3・4・6・9)や知人(試験保育士7・8・11・12・14・23・26)の紹介がきっかけとなる場合が多く、誘われた施設にそのまま就業する人もいる。紹介をきっかけとした場合にも<保育理念に共感>(試験保育士3・12・23・26)して就業先を決めた人もいるが、自ら積極的に探す方法が分からなかったり、多数の求人の中から園探しをするに困難さを感じていることも、その背景にあると推察される。また、就業先の保育内容・方法のあり方に、こだわりを持ってない人もいるのではないかと考えられる。特に【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合には、実習等での保育現場経験がないために、保育理念、保育内容・方法等の保育実践に係わる視点から園を探すことは難しいのではないかとと思われる。本調査における保育士試験合格者への質問紙調査の結果(第2部)では、保育士として勤務する保育現場が内定している方の中で、職場を選定する上で、重視した項目である「運営・理念」を回答している人は11.1%であった(図表2-1-53)。中根(2014)は、保育方針が就業継続を左右する要

因になることを指摘している¹⁾。就業継続のためにも、自分に合った園探しをするための説明会の開催等、きめ細やかな支援が求められる。さらに、【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の人は、就業中の保育所に資格取得後も就業継続する人も多くはない(11人中4人:試験保育士4・6・7・10)。資格を取得したことで、正規職員となることを目指し他園に異動した場合も考えられるが、保育観のずれや人間関係の悪さ等が理由で他園に異動する場合もあるだろう。

【就業前の不安の軽減および就業のための支援】

保育士資格を取得するまでのプロセスによって、就業前の不安には違いがみられる。【分類①・保育所就業後に保育士資格取得】の場合は、11人中7人が資格取得をきっかけに正規として就業するに至っているが、<正規員としての責任>や<保育士としての責任>を感じ、<担任を持つこと>、<書類関係>、<事務仕事の量>、<保育の専門的内容>、<保護者対応>、<ピアノ実技経験の少なさ>を不安に感じている。このように、資格取得前から保育所での就業経験がある場合でも、正規となることで新たに生じる不安があることがわかる。そのため、就業前に受けたかった支援として、担任としてのクラス運営のあり方、保育計画の立て方、保護者対応等の正規として働くうえでの<保育体験の機会>があげられている。実際に就業する際には、非正規から正規として担う業務内容が緩やかになるような支援も求められる。【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合は、正規採用でないことや担任をもたないことが就業するうえでの不安軽減につながっている。一方で、<経験不足>等から、<担任をもつこと>や<正規職員としての責任>に不安を感じている。このようなことから、【分類②・保育士資格取得後に保育所等就業】の場合には、保育や保育士の仕事の実際等を知るための<保育体験の機会>を就業前に受けたかった支援としてあげている。また、就職先を決めるための<就職先での体験実習>もあげられている。これは、上述の【就職活動の実態】で指摘した実習等での保育現場経験がないことによる、保育理念、保育内容・方法等の保育実践に係わる視点の乏しさとも関連していると思われる。【分類③・幼稚園勤務経験あり】の場合にも、幼稚園での実践経験があっても、実習等も含めて保育所での現場経験がないことから、<保育所の生活>や<乳児保育>について不安を感じており、保育所の生活の実際や3歳未満児の保育を知るための<保育体験の機会>が求められている。

施設長のインタビューからは、就業前の現場研修や就業後の研修を実施していることがわかった。どのような資格取得方法かに関わらず、就業前に保育現場で研修を行うことや、就業後に継続的に研修を行うことが、就業や継続のために必要だと考えていることが示唆される。試験保育士の場合には、実習未経験を補うために、就業前や就業後に養成校保育士とは別の支援を行っている法人もあった。就業後には、補助的業務を行いながら、先輩職員の動きを見て学ぶことができる職員配置にしている。このような実習経験のない試験保育士への支援の必要性については、保育団体からも同様の指摘があった。また、本調査における保育士試験合格者への質問紙調査の結果(第2部)でも、回答者の約7割が実習や研修の必要性をあげている。さらに、東京都の保育士実態調査においても、試験保育士は、現場体験(実習経験)がないことが試験合格による資格取得者の「保育士」という仕事に対する不安を生み、就業意欲を阻害していることが指摘されている²⁾。しかしながら、上述したように、保育士資格を取得するまでのプロセスによって、求めている保育体験の内容に違いがある。ただ実習等の保育体験ができればよいのではなく、試験保育士一人ひとりのそれまでの経験等を踏まえて、就業の不安軽減や就業意志につながるための一人ひとりに応じた保育体験のあり方を考慮する必要がある。しかしながら、実習経験の差に課題を抱えている施設があった場合、それをどのように埋めるかは、現在のところ、各施設に任されている。

【就業後の不安と不安軽減のための支援】

どの分類においても、経験不足や責任の重大さに不安を感じながらも、〈相談できる余裕がない〉環境であったり、〈相談相手がいない〉状況の中で、〈適切な保育方法〉が分からないまま保育をしている実態が推察された。また、保育所等に就業している養成校保育士も同様の環境に置かれ、同様の不安を感じている人がいることも推察される。〈適切な保育方法〉が分からないまま保育をしている状況の中で、〈適切な保育方法を検討する場〉、〈園独自の実践知を知る機会〉、〈相談できる環境〉、〈経験談を聞く機会〉、〈園外の人に相談できる機会〉、〈他園の試験保育士との交流〉等の不安の解消につながる支援や環境の必要性が語られていた。

(2) 養成校保育士の養成校入学から就業までの課題と支援

【養成校就学と保育士資格取得】

養成校で保育士資格を取得する場合は、入学から卒業までに一定の就学期間があり、その中で保育士資格取得に必要な科目を習得していく。講義、演習、実習と様々な形態で段階を踏んで学びを深めていくことができることは、試験による保育士資格取得とは異なる点である。しかし、本調査の結果では、養成校での保育士資格取得理由として「学びの充実」を求めている者（養成校保育士 11 のみ）は少なく、多岐にわたる理由があげられていた。資格取得の確実さや利便性、ネットワークの形成といった、卒後の保育現場で働くことに有利な条件となることを考えたものもあれば、学生生活という時間と場があることによる自己充実や社会に出るまでの猶予を求めているものもあり、資格取得以外の目的もあわせて養成校で学ぶことを選択していることが見えてきた。また、資格取得理由についても、養成校入学時に就業への強い思いを持っている者もいれば、漠然とした思いの者もいることが分かった。保育士としての就業に強い思いを持って入学している者はその気持ちを失わず、漠然とした気持ちの者は保育士として就業したいという気持ちが育まれるような学びの機会や支援が養成校には求められよう。

【養成校教育の質向上の必要性】

養成校保育士の中には、養成校での学びの現状に批判的な声もあった。「本当にびっくりしましたもん。勉強しなくても普通に取れちゃうんだと思って、金だけ払えば。だから、養成校自体も、もっとちゃんとしなきゃいけないだろうし。(中略) やっぱこのプロセスが、あまりにもちょっと簡単すぎる。それは地位が低く見られても、しょうがないと思う感じがするんで。もうちょっと国家資格らしくなれば、比例して給料も上がっていくんじゃないかと思うんで」(養成校保育士 10) には、保育士の社会的地位の向上には養成校教育の改善が必要であるという思いが語られていた。また、「ただ何となく、保育士になろうという人が多いのも事実なんです。だから、子どもに対して本気じゃない人が、保育士になるという現実がやっぱりあって。そうしたら、やっぱり続かないです」(養成校保育士 11) という語りから、保育士就業に対する思いが漠然としたものならば、就業の継続は難しいと捉えていることが分かる。

昨今は保育士求人倍率が高く、養成校には多くの求人が集まるため、養成校学生が保育士としての就業先を見つけることはそう困難なことではない。しかし、就業継続を考えるならば、「子どもに対して本気」になれるよう、養成校時代に保育への思いや意識が形作られていることが重要なのではないだろうか。保育への思いや意識は、子どもや保育士の出会いを重ねながら就業後も変化し続けていくものであろうが、その根幹となる部分は養成校時代での学びの影響が大きいのではないかと考えられる。

養成校は数年間の修学期間があり、それが試験による取得との違いである。そこでは、知識の習得だけでなく、知識や技術を直に子どもとかかわりながら実践する場を経験することや、保育士に

なるものとしての人間性を育んでいくこと等、多様な学びの機会をもつことができる。また、保育への理解を深め、学びのある保育体験や実習経験ができるためには、保育士養成校に保育現場とのつながりや協働の姿勢が不可欠である。学生一人ひとりに教員が向き合い、学生同士学び合いながら育つことができる養成校という場が、質の高い保育を体現できる保育士の養成へとつながっていくことのできるよう、現場と協働しながら、一人ひとりの学生、そして卒後の保育士の育ちを丁寧に支えていくことが養成校の役割であり、養成校保育士の就業や継続へつながる支援となると思われる。

【保育所等の就業への支援】

養成校在籍中は、実習以外でも様々な点で保育現場とのつながりをもつことができる。保育現場とつながりをもつ教員からの助言、卒業生とのつながり、ボランティア等での現場とのつながり、様々な点で保育現場とつながりのある環境に置かれている。また、数多の求人が集まり、学内の就職課などの紹介や学内での就職説明会や相談会など、多様な機会を利用しやすい環境にある。本調査の結果でも、卒業後に同一保育所に就業している保育士は、実習や教員といった大学とのつながりが就業先をつなぐ接点となっているケースがみられた。しかし、養成校を卒業した後に就職活動をしようとしたときには、こうした機会を利用しにくい現状も調査ではみえてきた。求人を得る手段は養成校を介することは少なく、保育関係者や知人からの紹介を経て就業先を決めるケースがみられた。また、新聞広告のほか、ハローワーク・派遣会社・求人サイト等自分とは直接のつながりがない第三者が仲介となる場を利用しての方法をとる者もいた。「卒業校へは行き難い」という声もあり、養成校とのつながりを介しての園選択をすることは難しい状況が読み取れた。卒業生が再就職等をするときの支援ができる体制の充実も求められる。

(3) 就業継続への課題と支援

就業継続に必要なことについては、試験保育士も養成校保育士も熱心に語っていた部分であった。試験保育士と、養成校保育士で、語られた内容に差はみられなかった。また、保育団体へのインタビューからも同様の指摘があった。多数のカテゴリーが抽出されたが、それらを大きく5点(①職場環境の整備、②組織の中での関係性の支援、③ワークライフバランスの実現、④保育への思い、⑤制度の充実)に分けて述べることとする。

①職場環境の整備

保育士からは、「うちの園もほんとにぎりぎりなんです。効率を、効率を。ほんとに少ない人数で見ろって。一番は人が足りない。入るとしても、環境が悪いためにパートしか入らない。」という語りがあった。そこには、働く環境が悪いため正規職員が集まらず人手不足の状況であること、最低限の人員配置で保育をしているため、子どもに十分な対応ができない状況があり本意に感じていることが読み取れる。こうした状況は、保育士は疲弊し、そうした状況が続けば離職する者が出る、人手不足の状況になれば休暇が取れない、ますます保育士は疲弊していく、と負のスパイラルに陥る可能性も否定できないだろう。保育団体からは、子どもと関わらないノンコンタイムについての話があったが、なかなか実現できない状況にある背景には、上記のような負のスパイラルに陥っている可能性もある。このような状況に陥らないためには、職場環境の整備に何が必要なのであろうか。

保育士へのインタビューで語られたものの一つに、＜事務仕事の効率化＞がある。東京都保育士実態調査中間まとめ³⁾では、就業前後のイメージの変化として、「保育以外の業務の多さ」は就業後に「多い」とより感じるようになる(就業前 76.9%→就業後 90.9%)ことが示されており、この部分は実際に現場を経験しないと実感しにくい部分ではないだろうか。子どもとの関わりに効率を求めるこ

とは保育の質の低下をまねきかねないことから、他の部分の業務の見直しとして＜事務仕事の効率化＞があげられるのだろう。ICTの活用による効率化、業務内容の整理、事務職を担当する保育士以外の職員の配置等、多方面からの取り組みが求められる。「子ども優先じゃないので、それは一番きつい。子ども優先の保育をしたい。」といった語りにみられるように、子どもへの思いが犠牲にならない職場環境を整備していくことが就業の継続、同時に保育の質の保障につながるのではないかと考えられる。

②組織の中での関係性の支援

「もうほんとに人間関係があったからこそ、今楽しく働けてるっていうのがすごい大きいので」、「相談できる人がいる環境が整っているというところ」という保育士の語りからも、＜人間関係の良さ＞、＜信頼できる同僚＞の存在は保育士の精神的な支えであるとともに、相談や助言を通して互いが成長していくことができるなど、大きな意味を持つ。保育には職員間の連携が欠かせないことから、良好な人間関係を築くことや、日ごろから保育への思いを職員間で共有していることは重要なことである。施設長や保育団体のインタビューからも、メンター制度やチューター制度を導入し、相談しやすく、人間関係を良好に保つための努力をしている園の存在も語られている。

一方で、今回の保育士の語りの中では、「2年目のときに組んだのが1年目の子で、自分もまだ2年目なのにこっちの指導もしなきゃいけない、いっぱいいっぱい」、「新人教育をもうちょっとやってくれたら。もう見て覚えなさいという感じだったので」のように、新人が育つだけの土壌が足りない現状も垣間見られた。新人育成ができるような環境や人員配置、学び合えるような組織づくりも必要である。園内のメンター制度、協働型園内研修を通じた相互理解や主体性の醸成といった組織づくりや管理職のマネジメント等も重要な点である。就業が継続し、経験を重ねる保育士が増えていくことで、新人が育つ土壌ができ、また次の新人を育てていくことができる、と職場内の育ち合いの良き循環がなされていくためには、保育士個人への支援のみならず、組織自体への支援を充実させていくことも重要であろう。

③ワークライフバランスの実現

「残業は当たり前ですし、『何で残業しないで帰るの』みたいな空気もありますし。やっぱりそういうところの、労務条件というのを整えられるようなシステムをつくっていかないと。これは園単位としてじゃなく、多分、国としてつくってあげないと、かなり厳しいだろうというところはあります」と、残業の常態化が保育士から語られ、労務条件の整備は園だけの問題だけでなく、制度として整えていくことが必要だと考えていることが分かる。「持ち帰っちゃいけないけど、持ち帰ってやる人もいるし」というような、仕事の持ち帰りの背景には、勤務時間内で終えることができない業務の多さが背景としてあることが推察される。こうした業務過多の上、「休みは全然ないので。有給は一応あるんですけど。リフレッシュする時間もないので」といった休暇の取りにくさもあれば、ワークライフバランスの実現は程遠いだろう。帰宅後には自分の時間を持ち、疲れた時には休暇を取得できることは労働者として当然の権利であるが、保育という仕事の特性上、人員に余力がなければ、柔軟に休暇取得をすることは難しいことも事実である。また、「職員が十分にいるっていうのが無駄なことじゃなくて、ぎりぎりの担任だけいて勤務の体制を回すじゃ育たないのよ。みんな疲れちゃうから。ちょっと余分っぽい人がいるほうが子どもって安心して穏やかだよ。」という保育士の語りからも、余裕のある人員配置は、心身の健康だけでなく、子どもの安定にもつながることが読み取れる。

また、家庭をもち、子育てをしながらキャリアを重ねていく保育士への支援も、就業の継続には必要なことである。本調査の結果では、試験保育士が保育士資格取得を希望したきっかけの一つとして子育て経験があり、特に【分類②・保育士資格取得後に保育所に就業】の場合には＜家庭との両立＞

をしながら保育現場への就業を望んでいる状況が推察された。養成校保育士からは、子育てで保育を離れた保育士が再就職する際の困難さもみえてきた。「子育てしてる人もいろんな事情がある。この時期はこういう特殊な事情があれば、例えば別に早番なくてもいいとか」というように、個別の状況に応じた配慮ができる体制を求める声も挙がっていた。業務量の多さに加え、保育時間の長さをカバーする複雑な勤務体系の管理といった、労務管理の部分も重要になる。

④保育への思い

試験保育士、養成校保育士共に、その語りからは保育への思いが感じ取られた。こうした思いは、保育の質につながる重要な部分であり、就業継続の大きなモチベーションとなると考えられる。こうした思いを育むことができるためには、「自分の思いを話し合える人というのは、かなりこの保育園もいるので。その環境は、かなり助かっている部分はもちろんあります。他の園にも、系列園にもかなりいるので。」というように、＜保育観の共有＞や保育への思いを共有できる同僚や仲間が心の支えとなり、また互いの成長にもつながる存在になる。

保育への思いは、学び続ける意欲にもつながるものでもあろう。「食べさせ方とか、こういう工夫をするといっているのは、意外と保育士向けになくなって。結構検索してヒットしたやつに行く、みたいな感じで」という語りからは、学ぶ場を主体的に探しており、よりよい援助のために学びたいという強い意欲が感じられる。学び続ける意欲が実現されるような研修の機会は、保育へのモチベーションを保つために重要なものであると考える。「実際に経験してから、座学で学ぶと、やっぱり入ってくることも多いと思うんです」という保育士の語りからは、就業後の学びの場の重要性が読み取れる。理論と実践の往還は、試験保育士、養成校保育士ともに重要であり、研修やリカレント教育の場の充実も求められる。

⑤制度の充実

＜金銭的な処遇改善＞は、多くの保育士からその必要性について語られたことである。「私も先輩に『何が必要だと思います？継続するために』って5人に聞いたら、4人が『金だ』って言って」等、金銭面の処遇への不満はストレートな言葉で語られている。「それに見合うだけの給料がもらえないんだったら、続けていてもしょうがないと思うし、シンプルに生活ができないという人もいるだろうし。」という語りからは、生活の困難さから離職せざるをえない状況もあることが推察される。こうした金銭的な処遇改善については、「給与面のサポートはあっていいとは思いますが、それをずっと続けてほしいとは思いますが」等、継続的な支援を望んでいることが分かる。また、「資格を取るまでの、やっぱりこのプロセスが、あまりにもちょっと簡単すぎるというか。それは地位が低く見られても、しょうがないと思う感じがするんで。もうちょっと国家資格らしくなれば、比例して、やっぱり給料も上がっていくんじゃないかと思うんで」からは、保育士資格の厳格化が、保育士の社会的地位の向上、そして金銭的な処遇改善に結びついていくと考えていることが読み取れた。また、保育団体からは、保育士資格の社会的位置づけの低さを改善するための方策として、国家試験の導入、保育士資格の階層制、保育士資格の更新制があげられていた。

＜引用文献＞

- 1) 中根真 (2014) , 「保育所保育士のワーク・ライフ・バランスの実態と課題-両立の「難しさ」に焦点をあてて」, 『保育学研究』, 52, (1), pp116-128.
- 2) 東京都 (2014) 平成 25 年東京都保育士実態調査 (平成 26 年 3 月)
- 3) 東京都 (2019) ,平成 30 年東京都保育士実態調査 中間のまとめ. (2019 年 3 月 13 日)
http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/03/06/documents/05_01.pdf

第4部

総合的考察

第4部 総合的考察

I. 調査結果の概要

1. 自治体における保育士確保施策について

自治体のHPから閲覧することができた各種支援事業等を保育士確保施策の基本となる3本の柱の項目に焦点をあてて類別し全体の傾向をみたところ、3本の柱として分類した各種支援事業等では全体の割合の結果からも読みとれるように、再就職支援（就職支援）に関する取組が多かった。

人材育成と就業継続支援に関することについては、自治体独自の財政措置により保育士配置をはじめ、処遇改善、キャリアアップ研修会の奨励、参加のための補助・支援等が実施されていた。インタビューによると、働きやすさや処遇を整えるための各種支援等の必要性と共に、保育士の仕事や処遇等のネガティブなイメージを是正し、保育士として働くことの魅力を広く伝え続けていくことなどが人材確保のために必要であるとされていた。

再就職支援に関することについては、就職相談会等が保育士養成校の学生等を対象としているものが多く、気後れしてしまう潜在保育士等も少なくないとのことであった。小規模の相談会等の方が、再就職・就職希望者が足を運ぶ施設数が多く、採用や内定に結びつく可能性が高まるような話もあった。実際の保育現場体験等への参加機会においては平日の開催が多くなるため、参加者数の確保が課題となっていることがうかがわれた。一方で、インターネットを活用した求人情報等の発信を積極的に導入する傾向にあるとのことであった。試験で保育士資格を取得した保育士や潜在保育士等も含め、再就職・就職希望者に対する保育現場体験や保育実習等を実現可能にするためには、施設側の受入態勢の支援とあわせて、実際に参加する再就職・就職希望者の託児を保障することも支援の一つとなると考えられる。

需要と供給のマッチング等に関わることについては、近年、多様な就業時間等のニーズに応じるべく、コンシェルジュやコーディネーターによるマッチング支援事業を丁寧且つ細やかに遂行している自治体も増えつつあり、今後より積極的に進められていくと考えられる。

自治体として、意見・思い・懸念されることなどについて、各自治体では再就職・就職希望者への就業の斡旋、保育士貸付制度、優先利用、宿舍借り上げ等の補助・支援等の情報の発信を実施しているが、実際に自治体のHPを見ている潜在保育士等が少ないかもしれないことや、試験で保育士資格を取得した保育士や潜在保育士等へ情報が及んでいないかもしれない等の懸念が聞かれた。また、当節増加する有料職業紹介所、人材派遣会社等の利用に関して、法人等が莫大な費用負担を少しでも軽減させたいことから、自治体への補助金要請等の声があがってきているとのことだった。今後、自治体としては養成校や保育団体等との連携をより強め、保育の魅力を伝えるための支援等の内容もさらに深めていきたいとの意向がみられた。自治体が今後も努力を要する点としては、求人情報や各種支援事業等の情報が潜在保育士にまで伝わるような手段をはじめとし、受入側と働く側のニーズの相互の理解と調整、保育士個々人のケア、保育士間のコミュニティづくりの方法や機会の保障、施設側へのアドバイザー派遣やコンサルタント事業等の保育士人材確保のための「働く職場の環境改善」であろう。「働きやすさ、やりがい、処遇」の3つ環境改善のための支援を行う努力の必要性への言及もあった。

施策の取り組み方としては、保育士確保施策の基本の柱に関わる各種支援事業等について、自治体としての考え方や支援事業等の内容には垣根のようなものはなく、複数の趣旨を重ね合わせ、絡ませ合いながら、繋がりをもって一体的に思案され、総合的な考えの中で人材確保に関わる多種多様な取組が実施されているといえる。

2. 保育士試験合格者の就職状況等に関する調査

保育士試験合格者に対する質問紙調査においては、次のような結果が得られた。

第一に、「保育士として就業する意思」については、84.1%の者が就業する意思を持っていることが明らかになった。就業の理由としては、「子どもと関わる仕事がしたい」が最も多かったが、次に多かったのは現在「保育補助」をしていて資格が必要となった、というものであった。最終学歴について、学歴が高くなるほど就業する意思が下がる傾向がみられた。また、就業する意思のない者に最も多い理由は、現職を辞める予定がない、というものであった。一般的な保育士の低賃金イメージによる就業の阻害はそれほどないことがうかがわれた。

第二に、「保育士として働く場合に求める条件や重視する点」については、「仕事量が適正」「休暇が保障」等、勤務環境や職場環境に関する項目を選択する者が多かった。希望する年収として最も多かったのが200万円～300万円の範囲で、これは国税庁が示した平均給与（432万円）と比べると明らかに低い。適度な仕事量の中で得られる現実的な年収を想定して回答したという側面があると考えられる。また、「家事や子育て、介護に理解ある職場」を求める者も約6割おり、就職支援を行う際に考慮すべき点の一つといえるだろう。

第三に、「保育士として働きたい職場」については、認可保育所が65.5%と最も多かったが、それに次ぐのが、小規模保育所、事業所内保育所といった地域型保育事業や、保育所以外の児童福祉施設に関わる現場であった。保育士試験合格者の就職支援を行う際、地域型保育事業や保育所以外の児童福祉施設を意識した支援も必要かもしれない。子どもに関係のある学科を卒業した者の方が、そうでない者に比べて保育所以外の児童福祉施設を希望する傾向がみられ、保育士の職務内容の多様性について学ぶ機会の有無が影響している可能性がある。

第四に、「保育士試験を受験した動機」については、「子どもと接することが好きだった」「保育士に興味があったから」が上位であるが、「いつか役に立つかもしれない」という回答が半数近くあった。特に、保育士として就業する意思がない者に限ると、この回答が最上位であった。

第五に、保育士として働く場合の不安については、感じる者が全体の三分の二程度であったが、その不安の理由として最も多かったのは「労働条件、労働環境」で、「保育・子育て・実習等の経験の不足」を上回っていた。むしろ、「就業経験の有無」の方が不安に関わっており、就業経験がある者の方が不安が低く、なかでも保育現場での就業経験がある者が最も不安が低かった。子どもと関わった経験が不安と関連することがうかがえる。また、「小学生と未就学の子ども」をもつ者の不安が相対的に高く、子育て期の試験合格者に、子育て支援の視点からのサポートが必要なこともわかる。

第六に、「保育士として働くときに、学ぶ必要があると思うこと」については、「障害のある子どもへの支援」「保育や子育てに関する保育事情」等の、保育士としての業務の中でもより高い専門性が求められる項目が最上位であった。その他、半数以上の者が、保育実技や保育の方法（環境構成・指導計画の作成等）に関わる項目について学ぶ必要を感じており、保育士試験合格者が保育士として就職する前に、実習、研修等の機会を保障し、これらの不安の低減を図ることの必要性が示唆される。

第七に、「保育現場における実習や研修」については、回答者の約7割が実習や研修を必要と考えており、希望する場所は認可保育所が約7割と最上位であった。年齢別にみると、30歳代以下に比べて40歳代以上の方が、実習や研修の必要性を感じている者が多い。概して「保育士として働くことへの不安」が高い者の方が、実習や研修の必要性を感じている。実習や研修を必要と考える理由としては、「経験が無く不安」「保育士としての業務内容を理解したい」等が上位である。期間は約半数が2週間未満を望んでいるが、養成校における保育所実習が、保育実習ⅡまたはⅢ（選択必修科目）を含めて概ね4週間確保され、指導計画立案等、具体的な保育実践まで想定した実習内容になっていることを踏まえると、保育士試験合格者が望む実習や研修のイメージは、養成校にお

ける保育実習とは異なったものであるかもしれない。

第八に、「保育士として実際に働くための就職支援」については、「保育の知識や技術を習得できる講座」が、56.3%と半数以上であった。就業予定の園において、職場に慣れるための一定期間が確保されていることを望む傾向があることがわかる。また、「やや必要である」を加えると8割近い者が就職後も相談できる窓口や機関があることを望んでいた。

第九に、「内定先」については、保育士試験に合格した時点で、すでに内定先の現場がある者は4分の一であり、そのうちの約四割が認可保育所であった。内定先の選定の際重視したことについて、認可保育所に内定している者は、運営方針や給与を重視していた。

3. 保育士資格の新規取得者が保育の担い手として定着するために必要な方策

ここでは、試験で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー、保育士養成校で保育士資格を取得した保育士へのインタビュー、試験で保育士資格を取得した保育士が就業している施設長および保育団体へのインタビューをもとに考察した。

第一に、保育士資格取得や保育所等への就業に必要な支援について検討する。

試験保育士の資格取得希望から就業後までの課題と支援について、まず、保育士資格取得希望理由と試験で取得した理由をみると、子育て経験等の中で子どもと関わる楽しさを感じ、保育士に興味をもったことや、保育所に就業する中で保育士という仕事にやりがいを感じたことが動機になっている一方で、資格保持者と格差を感じたこともその要因となっていた。＜保育士資格なら取れるかもしれない＞や＜子育て経験を生かせる＞という意識もあり、保育士は就業に直結しやすい職業でありながら、挑戦しやすい資格であると考えていることが推察された。保育への思いや意識の低さは、保育職への未就業だけでなく、就業継続を阻むことにもつながると考えられる。また、保育士の専門性の観点から、資格取得前もしくは後に、保育現場での実習経験の必要性があると考えられる。子育て等の理由で家庭と両立しながら資格を取得したいと考えた人もおり、家庭と両立しやすい職場環境であることが保育所等への就業につながると考えられる。

就職活動の実態については、派遣会社や知人の紹介がきっかけとなる場合が多く、誘われた施設にそのまま就業する人もいる。実習等での保育現場経験がない者は、保育理念、保育内容・方法等の保育実践に係わる視点から園を探すことは難しいのではないかと思われる。就業継続のためにも、自分に合った園探しをするための説明会の開催等、きめ細やかな支援が求められる。

就業前の不安の軽減および就業のための支援については、資格取得前から保育所での就業経験がある場合でも、正規となることで新たに生じる不安があり、就業前に受けたかった支援として、担任としてのクラス運営のあり方、保育の計画の立て方、保護者対応等の正規として働くうえでの＜保育体験の機会＞があげられている。非正規から正規として担う業務内容が緩やかになるような支援も求められる。＜保育体験の機会＞も就業前に受けたかった支援としてあげられている。就職先を決めるための＜就職先での体験実習＞もあげられている。

就業前の現場研修や就業後の研修を実施している施設長がいることもわかった。就業前に保育現場で研修を行うことや、就業後に継続的に研修を行うことが、就業や継続のために必要だと考えていることが示唆される。実習経験のない試験保育士への支援の必要性については、保育団体からも同様の指摘があった。

就業後の不安と不安軽減のための支援については、多くの人が、経験不足や責任の重大さに不安を感じながらも、＜相談できる余裕がない＞環境であったり、＜相談相手がない＞状況の中で、＜適切な保育方法＞が分からないまま保育をしていたりする実態が推察されることを踏まえて検討しなければならない。これは養成校保育士も同様であろう。

第二に、養成校保育士の養成校入学から就業までの課題と支援について検討する。

まず、養成校就学と保育士資格取得について、養成校での保育士資格取得理由は、多岐にわたっ

ていた。資格取得の確実さや利便性、ネットワークの形成といった、卒後の保育現場で働くことに有利な条件となることを考えたものもあれば、資格取得以外の目的もあわせて養成校で学ぶことを選択していることが見えてきた。また、資格取得理由についても、養成校入学時に就業への思いには幅があり、いずれもが保育士就業へとつながるような学びの機会や支援が養成校には求められる。

その際、養成校教育の質向上の必要性が求められることになる。養成校保育士の中には、養成校で保育士資格が簡単に取れてしまうことが社会的地位を低く留めているという指摘があり、「国家資格らしく」あるために養成校教育の改善が必要であるという思いが語られていた。現場と協働しながら、質の高い保育を実践できるように一人ひとりの学生や保育者の育ちを丁寧に支えていくことが養成校の役割であり、養成校保育士の就業やその継続へつながる支援となると思われる。

保育所等の就業への支援について、卒業後に実習先の保育所等に就業している保育士は、大学とのつながりが就業先との接点となっているが、既卒者の場合、こうした機会を利用しにくい現状もある。卒業生が再就職等をするときの支援ができる体制の充実も求められる。

第三に、就業継続への課題と支援について検討する。

就業継続に必要なことについては、5点（①職場環境の整備、②組織の中での関係性の支援、③ワークライフバランスの実現、④保育への思い、⑤制度の充実）に整理できる。

①職場環境の整備

人手不足により働いている保育士が疲弊するといった状況に陥らないためには、一つに、＜事務仕事の効率化＞がある。ICTの活用による効率化、業務内容の整理、事務職員の配置等、多方面からの取り組みが求められる。子どもへの思いが犠牲にならない職場環境を整備していくことが就業の継続、同時に保育の質の保障につながるのではないかと考えられる。

②組織の中での関係性の支援

＜人間関係の良さ＞、＜信頼できる同僚＞の存在は保育士の精神的な支えであるとともに、相談や助言を通して互いが成長していくことができるなど、大きな意味を持つことがわかる。施設長や保育団体のインタビューからも、メンター制度やチューター制度を導入し、相談しやすく、人間関係を良好に保つための努力をしている園があることがわかる。一方で、新人育成ができるような環境や人員配置、学び合えるような組織づくりも必要である。園内のメンター制度、協働型園内研修を通じた保育の質を高める組織づくりや管理職のマネジメント等も重要な点である。

③ワークライフバランスの実現

インタビューから、保育者が労務条件の整備は園だけの問題だけでなく、制度として整えていくことが必要だと考えていることが分かる。勤務時間内で終えることができない業務の多さが背景としてあることが推察される。余裕のある人員配置が、心身の健康だけでなく、子どもの安定にもつながることがうかがわれた。家庭をもち、子育てをしながらキャリアを重ねていく保育士への個別に配慮された支援や柔軟な働き方も、就業の継続には必要なことである。

④保育への思い

試験保育士、養成校保育士共に、保育への思いが就業継続の大きなモチベーションとなると考えられる。また＜保育観の共有＞や保育への思いを共有できる同僚や仲間は心の支えとなり、また互いの成長にもつながる存在になる。それは、学び続ける意欲にもつながると考えられる。学び続ける意欲が実現されるような研修の機会は、保育へのモチベーションを保つために重要なものであると考える。理論と実践の往還は、試験保育士、養成校保育士ともに重要であり、研修やリカレント教育の場の充実も求められる。

⑤制度の充実

＜金銭的な処遇改善＞は、多くの保育士からその必要性について語られた。保育士資格の厳格化が、保育士の社会的地位の向上、そして金銭的な処遇改善に結びついていくとする語りがあった保育団体からも、保育士資格の社会的位置づけの低さを改善するための方策として、国家試験の導入、

保育士資格の階層制、保育士資格の更新制があげられていた。

II. 調査結果からの示唆及び提案

調査結果の検討から整理して提案を行うならば、保育士の確保及び定着のための枠組みについて次のようなことが示唆される。

第一に、保育士試験による資格取得者について、制度として実習あるいはそれに準ずる現場経験を提供することと、就業前及び就業後の相談体制を整えることが必要であろう。また、その前に、個々の保育現場を知るという意味で、気軽にさまざまな保育所を訪問できるなど、現場に触れて、個々の園の雰囲気を確かめられる機会があることも有益であろう。その際、保育士養成校の教員が、例えば園を見るためのチェックポイントなどについて助言するような取り組みや、養成校の実習支援の部署が相談など試験保育士の実習の一部を支援するような関与の仕方も考えられる。試験保育士にせよ養成校保育士にせよ、保育者になりたい者と、現場及び養成校とが相互に関わり合えるような仕組みが促されることが望ましいと思われる。

第二に、行政の積極的な取り組みが欠かせないだろう。待機児童が多い地域を中心に既に様々な工夫がなされているが、それは保育士不足を解消しなければならないという切実な事情に基づいていることが多いと思われる。子どもの最善の利益を保障するために保育の質を高めるという目的の下で、行政が、潜在保育士の掘り起こしにとどまらない、その専門性を十分に踏まえた段階的な研修体系等を整備して、試験保育士の成長の過程を見通した支援を行うことが必要であろう。こうしたコストが、就業及び就業継続につながる可能性を高めると考えられる。その際、専門性に関わる部分については、養成校と連携して進めていくことが効果的であろう。また、試験保育士を保育現場に誘導するために、例えばインターネット上に、保育所その他の児童福祉施設一つ一つの理念や目標、内容、処遇、勤務形態のバリエーション、職員構成や離職率、研修実施状況、福利厚生等の情報と、各養成校が支援可能な範囲と、求職者のニーズに関する情報などが交換されるプラットフォームを構築することが、求職者のワークライフバランスも踏まえたマッチングとその支援にも有効であろう。

第三に、ここまであげてきたようなさまざまなプロセスには、保育に関連する学問的背景を備えた研究者、つまり養成校教員の関与が不可欠であろう。養成校教員の積極的な関与が保育士養成校としての目に見える評価につながるような仕組みを構築し、その水準を維持・向上させる組織的な、あるいは地域レベルでの取り組みが進むことが、翻って養成校の教育の質の向上につながる可能性が高い。逆に言えば、養成校が積極的にその教育の質の向上に取り組むことが養成校保育士だけでなく試験保育士の不安軽減や専門性向上につながる、そうした関係性をシステムとして整えることが求められる。各養成校が単体で取り組むというよりは、大学、短期大学、専修学校等の種別や個々の養成校それぞれの特徴を生かして、地域内で連携・協働し、行政機関及び保育現場とも協働しながら、相互の負担も分散させながら、養成校が保育士のリカレント教育も含むキャリア発達のハブとなるようなシステムを創り上げていくことが一つの方法であろう。それが保育の質を高め、保育士の専門性の向上を促し、保育士をやりがいのある仕事とすることにつながる。

第四に、子どもの最善の利益を保障するための、垣根のないシステム—試験保育士と養成校保育士、保育現場と養成校、保育現場と行政、行政と養成校など—の構築を促すためには、そのハブとなりうる養成校が明確な形で評価され、またその取り組みに国が財政支援をするなどして、先進的なモデルケースの創造を促すことが必要であろう。そのうえで、そうしたいわばテストが検証されて制度として整備されていくことが求められる。

第五に、現在都道府県が所管している保育士試験について、国が所管する一体的な仕組みにしていく、さらには養成プラス国家試験というあり方も視野に入れて検討していく必要があるだろう。

また試験保育士と養成校保育士がその専門的学修の差にもかかわらず同一資格であることや、意欲と資質のある試験保育士の方が、教育の質に課題のある養成校保育士より優れているといったことがあることを踏まえて、あるいはそれが個人差ということに吸収されてしまうような保育士の専門性の状況があるなかで、例えば、試験保育士と2年養成の基礎的な保育士を同等とし、4年養成のより専門的な保育士資格を設けたうえで、基礎的な保育士資格プラス経験と講習によってより専門的な資格を取得するなど、保育士資格の階層化に処遇と職責を適合させた仕組みを構築し、保育士等キャリアアップ研修とつなげていくことで、専門性の確立とそのキャリアパスを整えていくことが必要ではないだろうか。保育士資格の専門性をより高いものとして設定することは、保育士不足の折になり手が減るのではないかという危惧を伴うことになるが、調査からも見て取れるように、保育士が専門性の高い職業とはみなされないような状況が人材不足につながっている可能性があり、定着にあたって保育の質や同僚性が求められているということは、それらに問題があると離職につながるといえることであろう。単なる理想論ではなく、子どもの最善の利益を保障する保育士を質・量ともに配置できる状況を創り出すためには、試験保育士、養成校保育士、潜在保育士等のいずれもが、安心して成長できる、制度、行政、地域、施設、養成校とそれらの間のつながりという環境を構成していくことが、現実的にも有効であると考えられる。

こうした課題は今や喫緊の課題といえる。これらについて、総合的な検討に取り掛かり、着実に進めていくことが求められる。

構成員一覧（50音順）

（所属・職名は平成31年3月31日現在）

平成30年度子ども・子育て支援推進調査研究事業 「保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究」

<研究全体会議構成員>

- 網野 武博（元東京家政大学教授）
- 齊藤 多江子（保育士養成研究所副所長・日本体育大学准教授）
- 佐藤 那美（保育士養成研究所研究員）
- 高橋 貴志（保育士養成研究所副所長・白百合女子大学教授）
- 増田 まゆみ（湘南ケアアンドエデュケーション研究所所長）
- 矢藤 誠慈郎（全国保育士養成協議会常務理事・岡崎女子大学教授）

<ワーキング部会構成員> ◎部会長

（1）質問紙調査部会

- ◎高橋 貴志（保育士養成研究所副所長・白百合女子大学教授）
- 大熊 美佳子（秋草学園短期大学専任講師）
- 小原 敏郎（共立女子大学教授）
- 片川 智子（鶴見大学短期大学部専任講師）
- 野田 敦史（高崎健康福祉大学准教授）
- 細井 香（東京家政大学准教授）
- 目良 秋子（白百合女子大学准教授）

（2）聴き取り調査部会

- ◎齊藤 多江子（保育士養成研究所副所長・日本体育大学准教授）
- 伊藤 恵里子（千葉明德短期大学准教授）
- 遠藤 純子（昭和女子大学専任講師）
- 河田 聖良（日本体育大学助教）
- 當銘 美菜（目白大学助教）
- 南陽 慶子（こども教育宝仙大学専任講師）

資 料
(質問紙調査票)

4) 設問1の4の1)において「3.就いたことはない」と回答した方にのみおうかがいします。現在は何をされていますか。

(1つのみ回答)

1. 家事や子育て、介護などをしている	2. 学生である	3. 特に何もしていない
4. その他 ()		

5. 現在あなたが保有している資格・免許等について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 社会福祉士	2. 介護福祉士	3. 精神保健福祉士	4. 看護師
5. 幼稚園教諭	6. 小学校教諭	7. 中学校教諭	8. 高等学校教諭
9. 特別支援学校教諭	10. 子育て支援員	11. 放課後児童指導員	12. ベビーシッター
13. その他 ()			

設問2 保育士として就業する意思について

1. あなたは保育士として働く意思はありますか。

[1. 働く意思がある 2. 働く意思はない]

2. 設問2の1の回答理由を具体的にお答えください。

3. あなたが保育士として働く場合に求める条件や重視する点をおうかがいします。

次の選択肢の中からあてはまると思う項目すべてに○をつけ()には具体的な数字を併せてご記入ください。(複数回答可)

1. 勤務日数 週 () 日	2. 勤務時間 1日 () 時間 () 分	3. 通勤時間 片道 () 分以内
4. 給与等 年収 () 万円以上	5. 雇用形態 (正規職員採用)	6. 雇用形態 (パート・非常勤採用)
7. 福利厚生が充実していること	8. 異動がないこと	9. 仕事量が適正であること
10. 休暇(育児、慶弔、有給等)が保障されていること	11. 残業代が支払われること	12. 保育士の人数が適正または充実していること
13. キャリアアップが可能であること	14. 家事や子育て、介護に理解ある職場であること	15. やりがいを感じられること
16. 健康状況の改善	17. 生涯働ける職場であること	18. 働くことが可能な家庭の状況
19. 施設の運営(保育)方針があつていること	20. 求人情報の提供	21. 研修等への参加
22. その他 ()		

4. 設問2の1)において「1.働く意思がある」と回答した方にのみ、おうかがいします。あなたは保育士として、以下のうち、どの職場で働きたいと思いますか。次の選択肢の中から、あてはまると思う項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 認可保育所	2. 認可外保育施設	3. 小規模保育所
4. 事業所内保育所	5. 認定こども園	6. 地域子育て支援拠点(子育て広場等)
7. 放課後児童クラブ (通称:学童クラブ)	8. 家庭的保育(保育ママ)	9. 居宅訪問型保育(ベビーシッター等)
10. 企業主導型保育事業所	11. 保育所以外の児童福祉施設(児童養護施設や乳児院等)	
12. その他 ()		

5. あなたが保育士試験を受験した動機あるいは理由は何ですか。

次の選択肢の中から、あてはまると思う項目すべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 職務上の指示命令により	2. 同僚や友人からのアドバイスを受けて
3. 無資格で保育所(園)等で働いており資格が必要になった(ほしくなった)から	4. 在学中の学校の方針により
5. 保育士への転職を考えたから	6. 職業選択の幅を広げるために
7. 保育士試験の一部科目免除の指定を受けている学校を卒業している(在学していた)から	8. 保育士に興味があったから
9. いくつか役に立つかもしれないと思ったから	10. 大学、短大、専修学校等の養成課程で修学する自信がないから
11. 子どもと接することが好きだったから	12. 保育実習を行わずに取得できるから
13. 自分のペースで勉強し取得したいから	14. 保育士資格なら取れるかもしれないと思ったから
15. 養成課程の費用を節約したいから	16. 就職に困らないと思ったから
17. 何も資格を持っておらず人から認められたいと思ったから	18. 親や家族など人に勧められたから
19. 子育てで経験を生かせると思ったから	20. 将来の自分の子育てに役立つと思ったから
21. 働きながら勉強して資格を得られるから	22. 養成課程よりも楽に取得できるから
23. 養成課程における人間関係(友人関係等)が面倒だったから	24. 学歴(学士や〇〇学校卒業など)は特に必要なかったから
25. その他(具体的に)	

設問3 就業に際する不安について

1. あなたは、実際に保育士として働く場合、働くことに不安を感じますか。設問2の1の回答に関わらず、お答えください。

(1つのみ回答)

1. 感じない	2. あまり感じない	3. どちらともいえない	4. やや感じる	5. 感じる
---------	------------	--------------	----------	--------

2. 設問3の1の回答理由について具体的にお答えください。

3. あなたは、実際に保育士として働くにあたり、以下のような知識や技術を学ぶ機会が必要だと思えますか。次の選択肢の中から、あなたが学ぶ必要があると思うものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 保育や子育てに関する最新の保育事情	2. 保育所保育指針	3. 子どもの発達
4. 音楽や身体表現、造形などの保育実技	5. 指導計画・支援計画などの保育計画の作成方法	6. 乳児の保育方法
7. 遊びや生活を援助する保育の環境構成	8. 安全管理や事故防止	9. 食育やアレルギーへの対応
10. 感染症防止などを含む保健衛生	11. 保護者との関係づくりの方法	12. 障害のある子どもへの支援
13. 園と小学校との連携	14. パソコン操作について	15. 職場でのコミュニケーション方法
16. 園内研修などでの発表・研究方法(事例のまとめ方、発表方等)	17. その他()	

4. 保育現場における実習や研修について、あなたが思うことについておかがいします。

1) 保育士試験合格後、あなたは実際に保育士として働くにあたり保育現場における実習や研修は必要だと思えますか。

{ 1. 必要だと思う 2. 必要ないと思う 3. どちらともいえない }



上記において「1.必要だと思う」と回答した方のみ2)~4)の質問にお答えください。

2) どのような施設で実習や研修を行えばよいと思えますか。(1つのみ回答)

1. 認可保育所	2. 小規模保育所	3. 事業所内保育所
4. 認定こども園	5. 幼稚園	6. 地域子育て支援拠点(子育て広場など)
7. 放課後児童クラブ(通称:学童クラブ)	8. 企業主導型保育事業所	
9. 保育所以外の児童福祉施設(児童養護施設や乳児院等)	10. その他()	

3) 実習や研修はどのくらいの期間行えばよいと思いますか。(1つのみ回答)

1. 1日	2. 2～3日	3. 4日～1週間未満	4. 1～2週間未満
5. 2～3週間未満	6. 3週間～1ヶ月間未満	7. 1ヶ月間以上	

4) あなたが実習や研修を必要だと思う理由について、次の選択肢のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。

(複数回答可)

1. 保育現場における経験がなく不安なため	2. 園(施設)の生活と1日の流れを理解したいため
3. 子どもの発達過程を学びたいため	4. 音楽や身体活動などの保育実技を習得したいため
5. 園(施設)の保育内容を理解したいため	6. 園(施設)の保育環境を理解したいため
7. 子どもの健康や安全に対する援助を学びたいため	8. 子どもの生活や遊びに対する援助を学びたいため
9. 保育記録の作成方法を学びたいため	10. 指導計画などの保育の計画を理解したいため
11. 保育士の業務内容を理解したいため	12. 保育士の職業倫理を理解したいため
13. 職員間の分担や連携のあり方を理解したいため	14. その他()

5. あなたは保育士として実際に働くために、どのような就職支援が必要だと思いますか。それぞれの質問項目において、最もあてはまると思う番号に○をつけてください。

質問項目	必要ではない	必要ではないあまり	どちらでもない	やや必要である	必要である
1. 保育の知識や技術を習得できる講座	1	2	3	4	5
2. 園・施設の就職担当者と面会できるセミナー	1	2	3	4	5
3. 採用条件や試験などの求人情報の提供	1	2	3	4	5
4. 就労予定の園・施設における職場体験	1	2	3	4	5
5. 個別相談ができる窓口や機関	1	2	3	4	5
6. 就職後も相談できる窓口や機関	1	2	3	4	5

設問4 内定先について

1. 本試験に合格し、保育士資格が取得できた場合、保育士として勤務する保育現場が、現時点で内定していますか。

{ 1. 内定している 2. 内定していない }

2. 設問4の1)において「1.内定している」と回答した方のみ1)～2)の質問にお答えください。

1)内定した保育現場の種別について、あてはまるものに○をつけてください。

1. 認可保育所	2. 認可外保育施設	3. 小規模保育所
4. 事業所内保育所	5. 認定こども園	6. 地域子育て支援拠点(子育て広場等)
7. 放課後児童クラブ(通称:学童クラブ)	8. 家庭的保育(保育ママ)	9. 居宅訪問型保育(ベビーシッター等)
10. 企業主導型保育事業所	11. 保育所以外の児童福祉施設(児童養護施設や乳児院等)	12. その他()

2)上記の就職先を選ぶにあたり、重視したことについて具体的にお答えください。

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

平成30年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）

保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究

研究報告書

平成31（2019）年3月

一般社団法人 全国保育士養成協議会
