潜在保育士の実態について
～全国潜在保育士調査結果～

本章では、全国潜在保育士アンケート調査結果を踏まえて、潜在保育士の実態を明らかにします。

第１節ではアンケート調査の結果から、まず保育士たちの具体的な姿を浮かび上がらせます。年齢や家族構成、就業していない理由や就業へ向けての不安要素、離職した理由を提示します。次に潜在保育士が保育現場に復帰するにあたって、どのような勤務形態、サポートを求めているのかを明らかにします。就職説明会やセミナーに参加しやすい日時や、どのような研修を求めているのかも提示します。

第２節ではヒアリング調査の結果を、事例集としてまとめました。潜在保育士を実際に採用している、公立私立合わせて９か所の園の取り組みをご紹介します。

第１節　アンケート調査結果

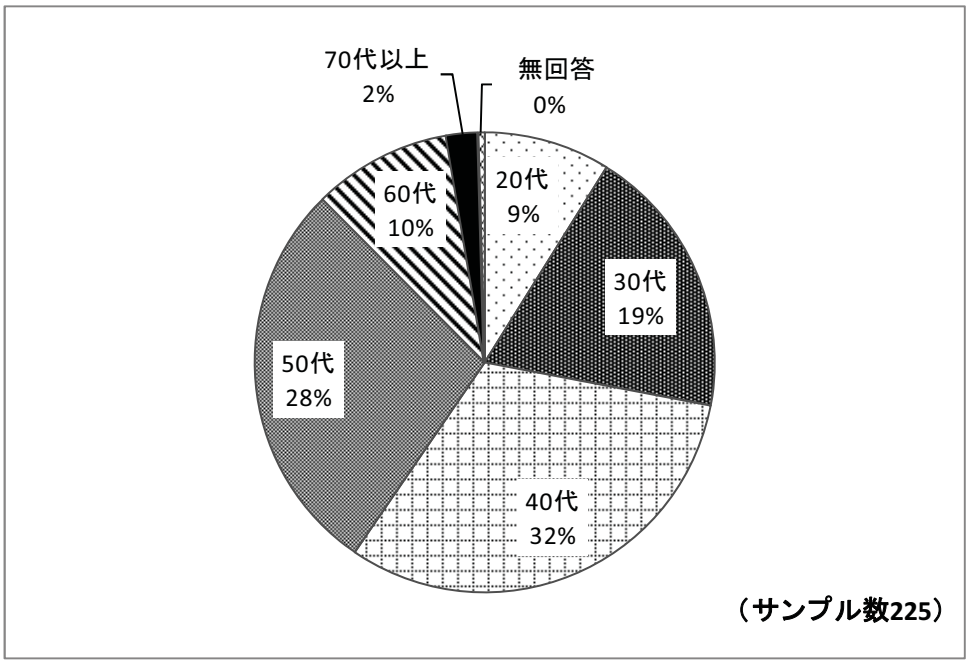
１）　保育士たちの姿

☆　潜在保育士の 75%は『配偶者有り』で、69%が『子ども有り』

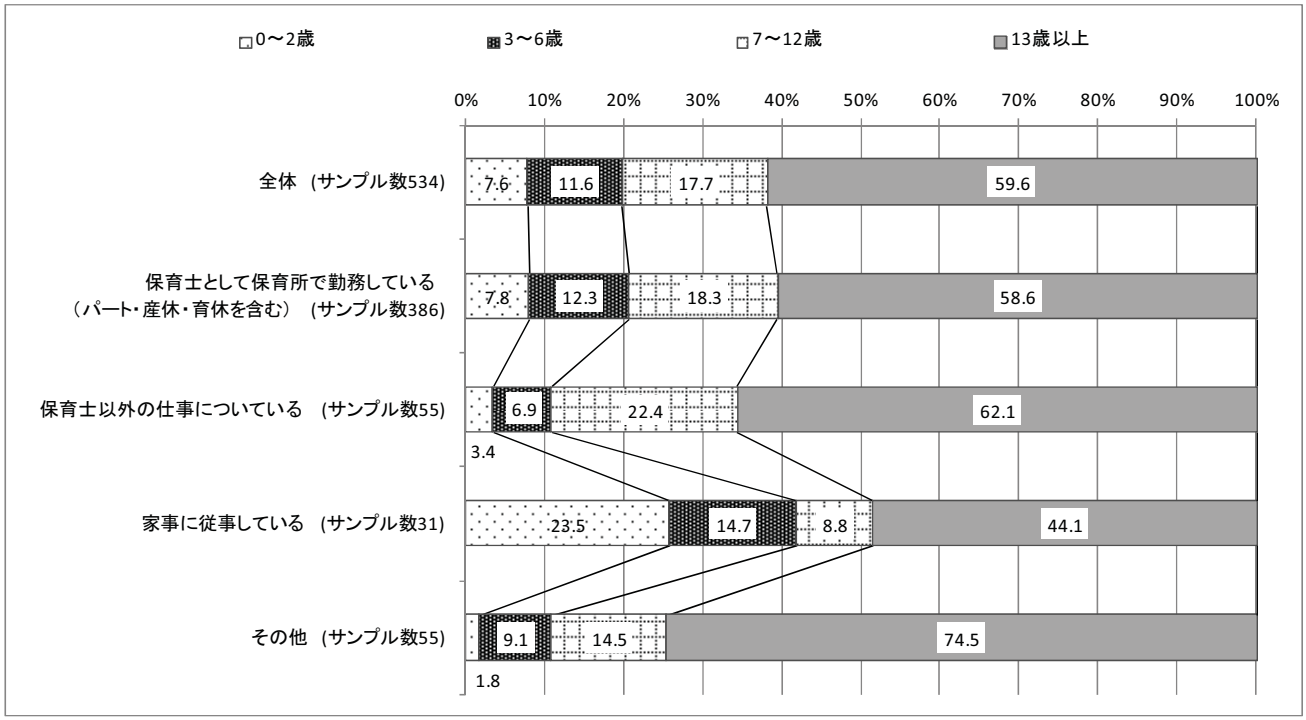
今回の調査における有効回答数 800 件に対し、現在保育園に勤務していない人（以降、潜在保育士）は 225 名。うち、年代別に見ると、20 代 9%、30 代 24%、40 代 31%、50 代 28%、60 代 6%、70 代と無回答がそれぞれ１%でした。

うち 99.0%が女性であり、75.0%が『配偶者有り』、また『子ども有り』が 69.0%でありという結果から、潜在保育士の約 7 割が子育てをしている、もしくは子育てがひと段落した人たちであることがわかります。なお、子どもの数は潜在保育士も就業している保育士も平均 2 人であり、特別差は見られません。しかし、未就学児の割合は潜在保育士の方が若干高く、その中でも子どもの年齢別割合においては『家事に従事している人』が未就学児（0～6 歳まで）の割合が 38.2%です。日中の保育者が当人であることが伺えます。

図表 1　現在保育に就業していない人の年代別割合



図表 2　子どもの年齢別割合

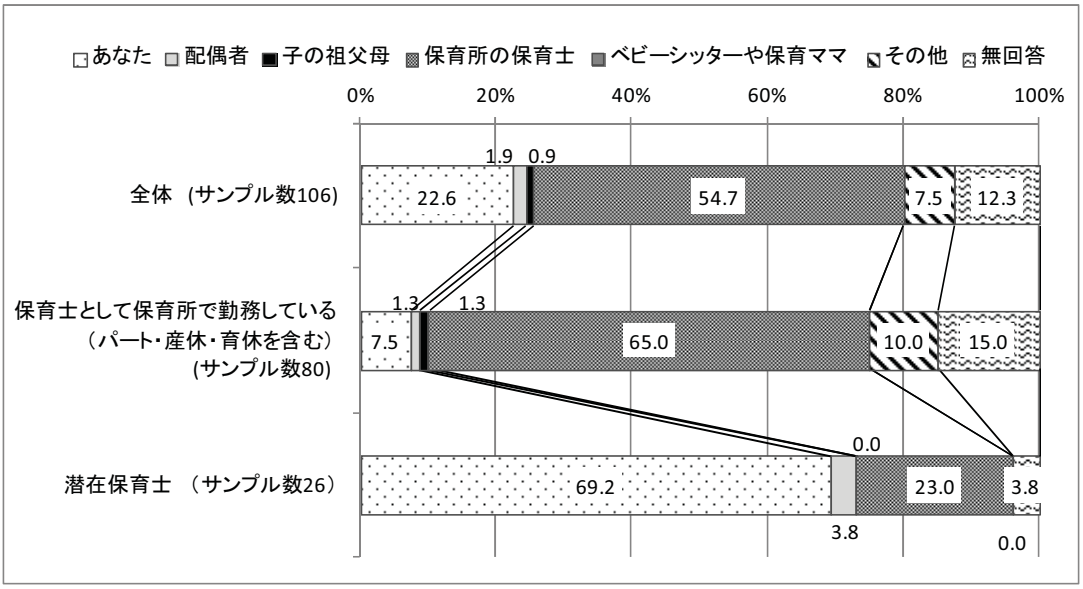


潜在保育士以外も含めた子どもがいる全ての人に、日中の主な保育者について聞いたところ、全体では 54.7%が『保育園の保育士』でしたが、潜在保育士は 69.2%が『あなた』でした。一方、保育士として保育園で勤務している（パート・育休・産休を含む）人は 65.0%が『保育園の保育士』であり、『あなた』は 7.5%に留まりました。

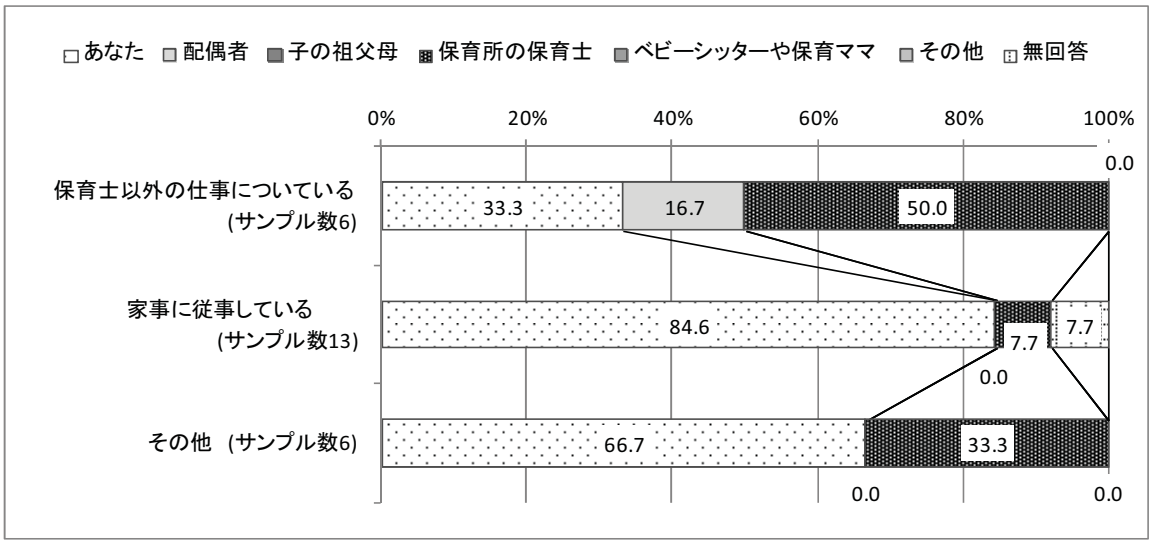
これから、潜在保育士の多くが日中、自身の子どもを保育していることが分かります。逆説的に、潜在保育士が保育士として復帰するためには、自身の子どもを保育園に預けられなければならない現状も浮き彫りになります。

潜在保育士の中でさらに詳しく見ると、保育士以外の仕事についている人の日中の保育者は、50.0%が『保育園の保育士』で、33.3%が『あなた』です。また、家事に従事している人は 84.6%が『あなた』であり、7.7%が『保育園の保育士』にでした。

図表 3　回答者の未就学児の子どもの日中の主な保育者



図表 4　潜在保育士の未就学児の子どもの日中の主な保育者



①保育園で就労していない理由

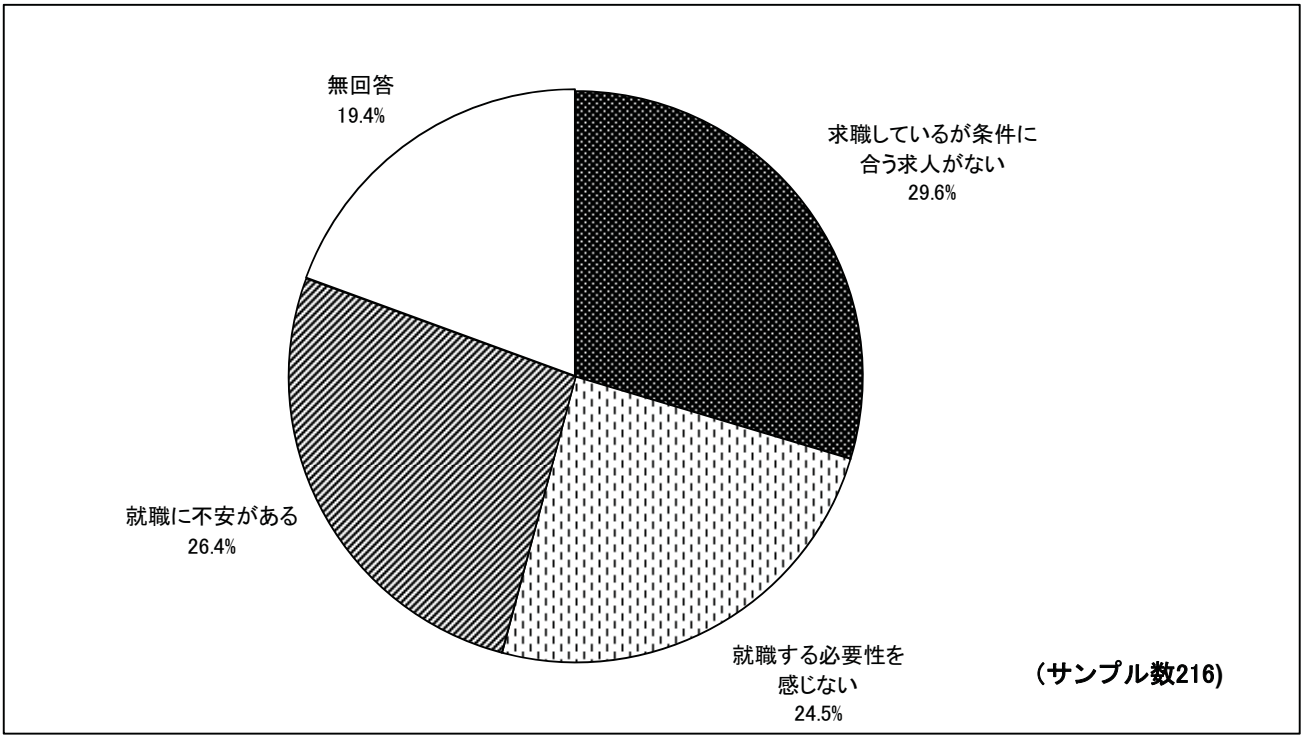
☆ 29.6%が『求人しているが条件に合う求人がない』

☆ 保育士として勤務経験がある潜在保育士が、保育園への就職を選択した動機は 44.1%が『子どもとのかかわりの有無』

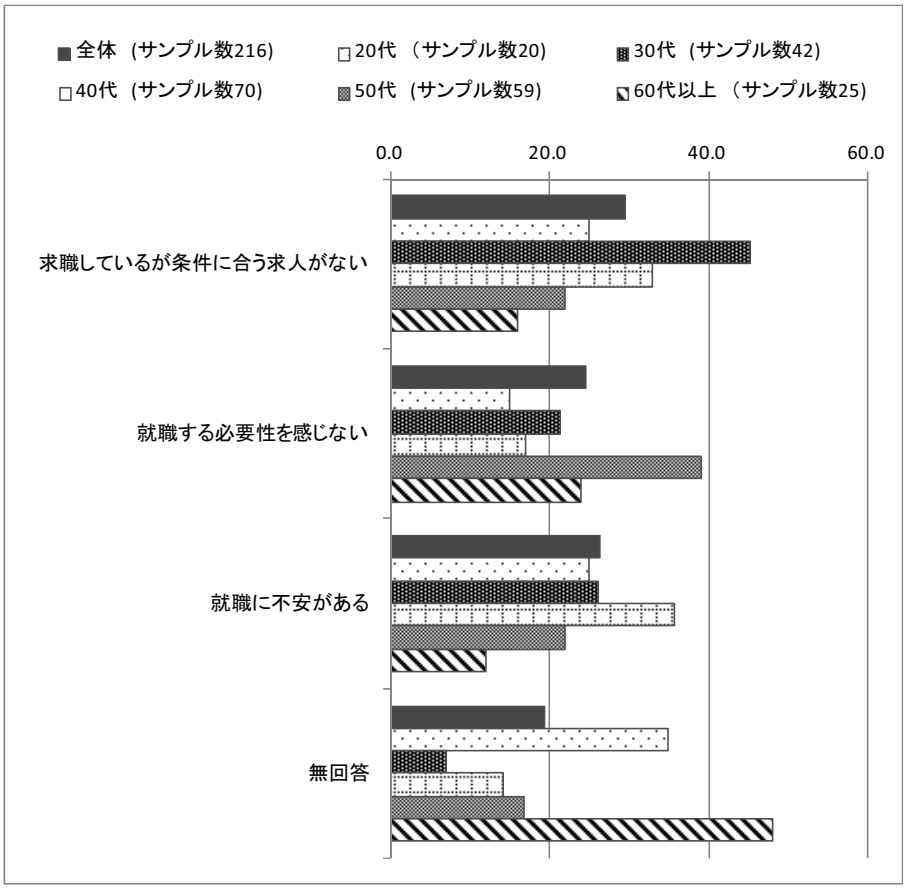
潜在保育士が保育園で就労していない理由は、『求人しているが条件に合う求人がない』(29.6%)、『就職する必要性を感じない』(24.5%)、『就職に不安がある』(26.4%) という回答でした。条件を整えれば就労できる層が 3 割、不安要素を取り除けば就労できる層が 3 割という結果です。

なお、年代別の特徴として、30 代は『求職しているが条件に合う求人がない』が 45.2%、50 代は『就職する必要性を感じない』が 39.0%でした。50 代の 4 割が就業する必要性を感じないのは、子育てがひと段落したためや、金銭的に必要性を感じないという意見が多く見られました。

図表 5　保育園で就労していない理由

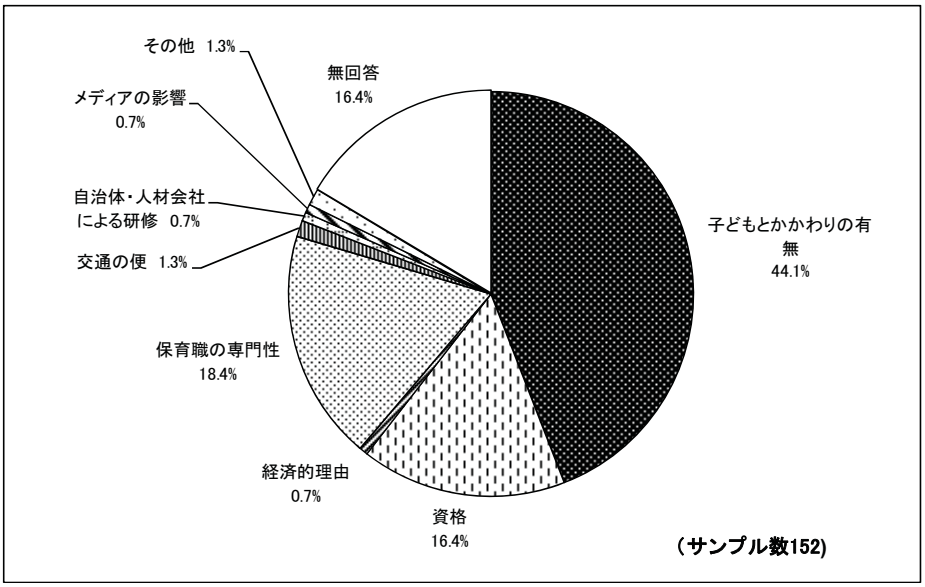


図表 6　保育園で就労していない理由：年代別



なお、保育士勤務経験があり現在は離職している人が保育園への就職を選択した動機として、『子どもとのかかわりの有無』と回答した方が 44.1%と最も多い結果になります。次いで、『保育職の専門性』（18.4%）、『資格』（16.4%）と続きます。

図表 7　保育園への就職を選択した動機



②保育園で就労するにあたっての不安要素

☆ 個人の状況では 48.6%が『家庭との両立』、45.5%が『自身の健康・体力』

☆ 職場環境においては 40.3%が『勤務時間』

保育園で就労するにあたっての不安要素（個人の状況）は、『家庭との両立』（48.6%）、『自身の健康・体力』（45.5%）です。

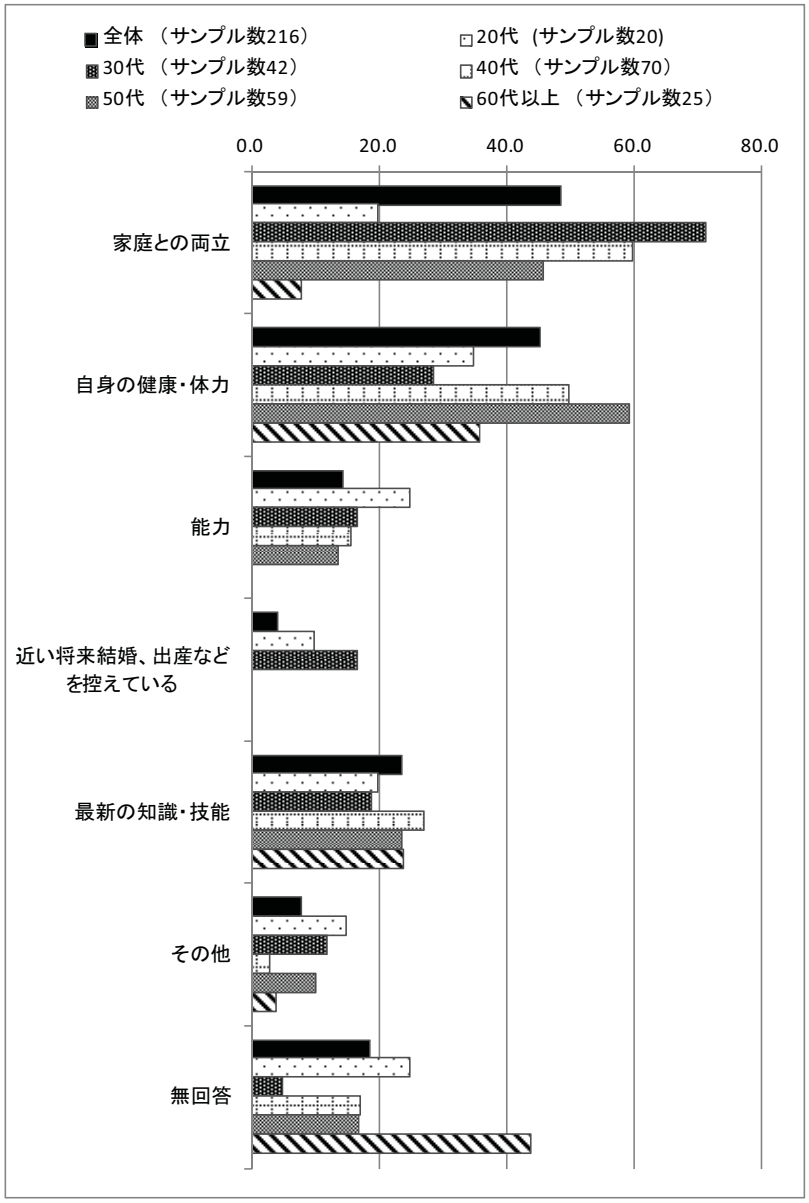
年代別にみると、20 代は『自身の健康・体力』（35.0%）、次に『能力』（25.0%）でした。

30 代は『家事との両立』（71.4%）が圧倒的に高く、次に『自身の健康・体力』（28.6%）でした。

40 代も『家事との両立』（60.0%）が高く、次に『自身の健康・体力』（50.0%）でした。

一方で、50 代以降は『自身の健康・体力』を挙げる人が多く、50 代 59.3%、60 代 35.0%でした。加えて 50 代は『家庭との両立が難しい』（45.8%）でした。

図表 8　保育園で就労するにあたっての不安要素：個人の状況



自由記入においては以下の通り、30 代は主に給与と家庭との両立が上がっており、特に自分の子どものことを一番に考えたいという理由が特徴的です。前節でもあったように、職業選択の理由として『子どもとの関わりの有無』を一番の理由に挙げる保育士たちにとって、自分の子どもこそ一番に考えたいという思いが家庭に留まらせる要因になっているのです。また、50 代において特徴的な『介護』というカテゴリーは、同じようにケアに心を砕く仕事になります。加齢で体力的な衰えを理由に就業できないと考えるのも、この年代特有の事情です。

年代	カテゴリー	自由記入
20 代	給与及び転職	➢ 収入が低い（東京）
30 代	給与	➢ 給与体系がよくない。休みが少ない為、自分の時間を楽しむ余裕がなくなる（千葉） ➢ 給与が低い（大阪）
	家庭との両立（保育）	➢ 子ども（自分の）を一番に考えたい（愛知） ➢ 育児中は仕事をしたくない（愛知）
40 代	保育について	➢ 自分の保育に対する考えが施設の方針と違うため（神奈川）
	勤務について	➢ 通勤時間（愛知）
50 代	家庭との両立（介護）	➢ 介護をしているので（東京） ➢ 別居家族の介護（東京）
	年齢と体力	➢ 自分の年齢（神奈川） ➢ 加齢（愛知）
	勤務について	➢ 働く場所が無い（愛知）
60 代	その他	➢ 就職する機会があれば、いつでもチャレンジしてみたい（東京）

一方、職場環境における就業への不安要素は、全体では『勤務時間』（40.3%）、『人間関係』（28.2%）、『雇用条件』（27.3%）です。

年代別にみると、20 代は『賃金』（35.0%）、次に『勤務時間』（30.0%）、『人間関係』（30.0%）、『勤務時間』（30.0%）です。

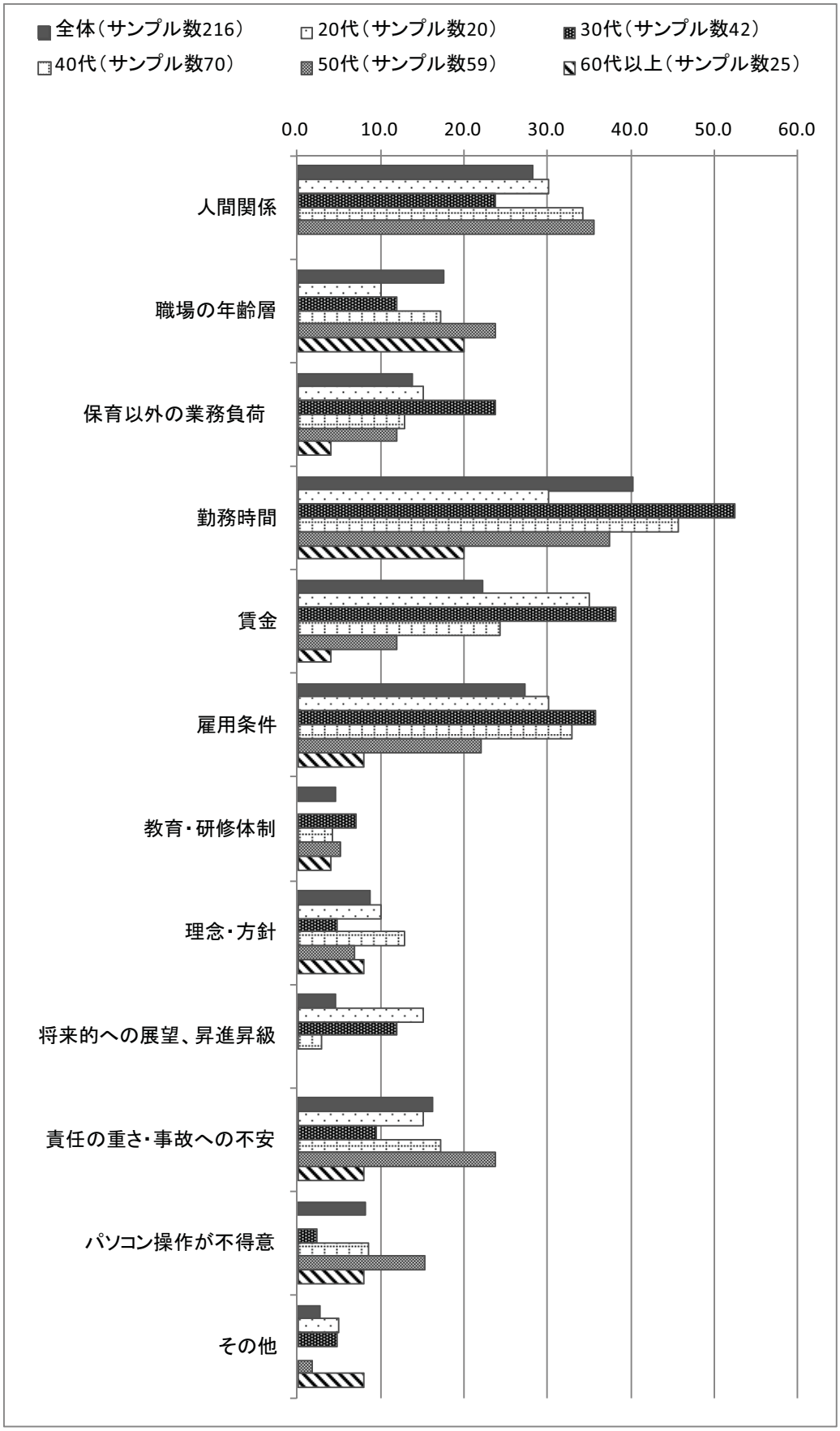
一方、30 代以上は『勤務時間』がそれぞれ 30 代（52.4%）、40 代（45.7%）、50 代（37.3%）です。

30 代は次に『賃金』（38.1%）、『雇用条件』（35.7%）です。

40 代は『人間関係』（34.3%）、『雇用条件』（32.9%）です。

50 代は 40 代同様に『人間関係』（35.6%）が次いで高い結果となりました。

図表 9　復職するにあたっての不安要素：職場環境



③保育園を離職した理由

☆ 個人の状況では『家庭との両立が難しい』が 25.6%、『近い将来結婚、出産などを控えている』が 18.6%、『自身の健康・体力』が 17.8%

☆ 職場環境では『人間関係』が 26.5%、『雇用条件に不満』が 16.9%

【離職理由について：個人の状況】

全体では『家庭との両立が難しい』(25.6%)、『近い将来結婚、出産などを控えている』(18.6%)、『自身の健康・体力』(17.8%) という結果です。

年代別にみると、20 代は『無回答』(37.5%) と多く、次に『近い将来結婚、出産などを控えている』(21.9%)、『自分の適性・能力への不安』『他の職種への興味』(共に 18.8%) という結果になりました。

30 代は、『家庭との両立が難しい』『他の職種への興味』『近い将来結婚、出産などを控えている』が同率 22.0%でした。

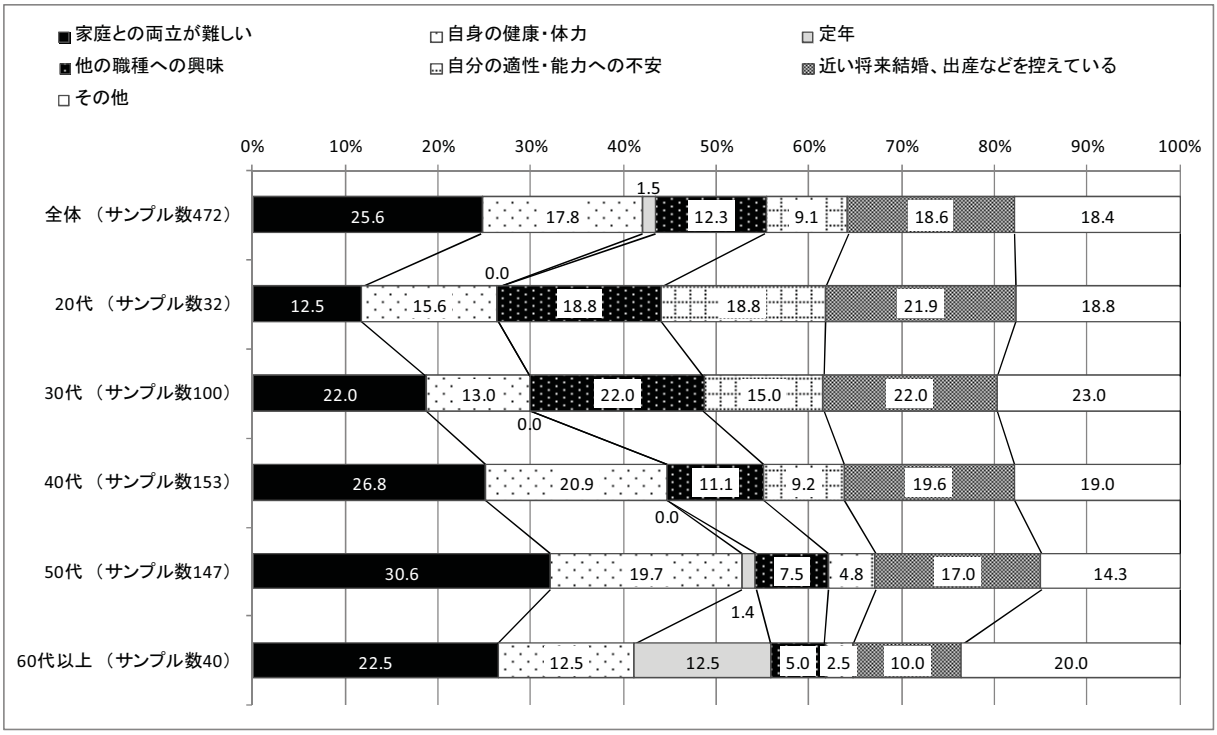
40 代は『家庭との両立が難しい』(26.8%) という結果です。自由記入においても「家族の反対 (大阪)」「家族の事情 (愛知)」「家族の介護 (東京)」と回答。次に『自身の健康・体力』(20.9%)、『近い将来結婚、出産などを控えている』(19.6%) でした。

50 代は『家庭との両立が難しい』(30.6%)、『自身の健康・体力』(19.7%) です。

60 代も 50 代同様に『家庭との両立が難しい』(27.3%)、『自身の健康・体力』(15.2%) という結果になりました。70 代以上は『定年』(42.9%) でした。

また、自由記入においては、「安定した収入の職に就くため(神奈川・20 代)」「生計が維持できない給与、勤務時間(東京・30 代)」「命に関わる仕事でありながら給与が低い(東京・40 代)」など、給与に関する回答が多く挙がりました。

図表 10　保育園を離職した理由：個人の状況



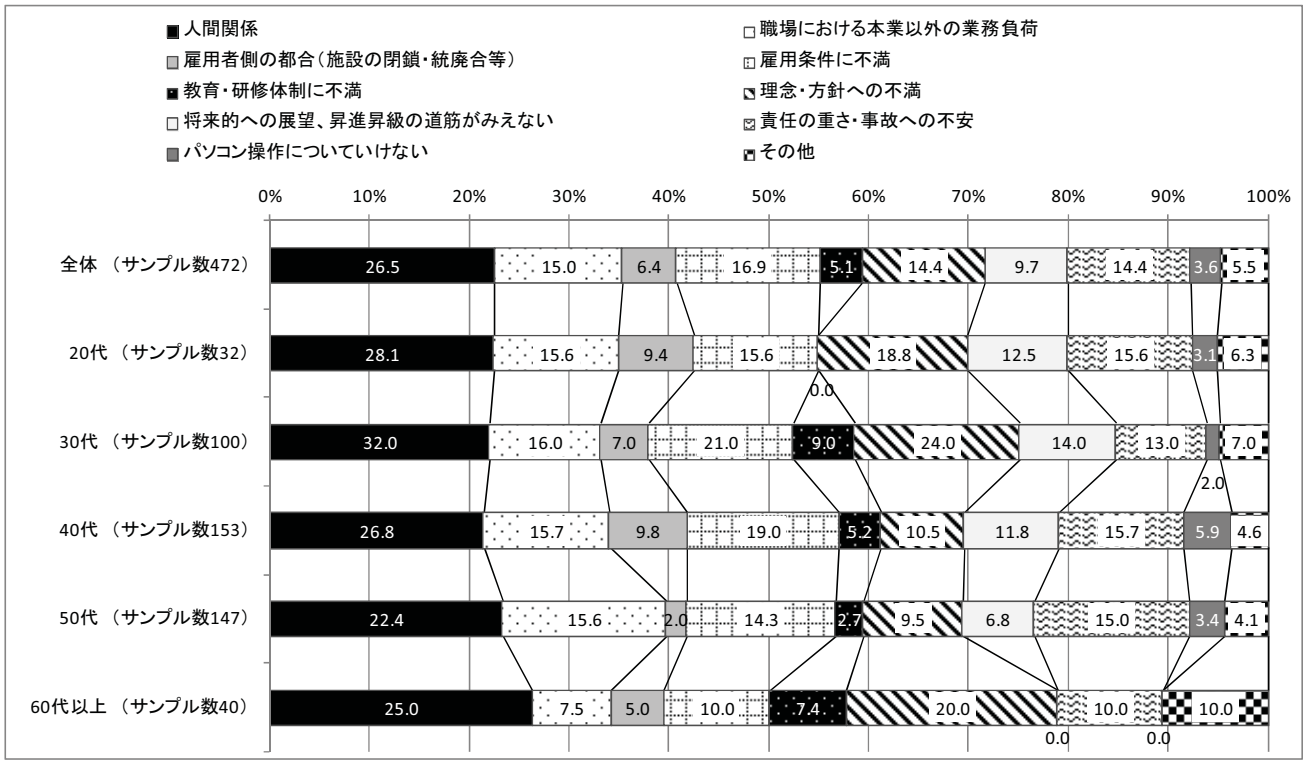
年代	カテゴリー	自由記述
20 代	給与及び転職	➢ 収入が低い（東京） ➢ 安定した収入の職に就くため（神奈川） ➢ 他職の資格取得の為（東京）
30 代	給与	➢ 給与が安い為（愛知） ➢ 生計が維持できない給与、勤務時間（東京）
	家庭との両立	➢ 引越しのため（愛知） ➢ 配偶者の転勤（兵庫） ➢ 出産後、自分で子育てをしたかった為（福井）
	保育について	➢ 保育内容への不安、別の保育をしたいと思った（東京） ➢ 子ども主体の園になかなか出合えない為（愛知）
40 代	給与	➢ 同じ立場で給与が違うことに不満だった（大阪） ➢ 命に関わる仕事でありながら給与が低い（東京）
	家庭との両立	➢ 家族の反対（大阪） ➢ 子どもが欲しかった（東京） ➢ 不妊治療のため（千葉）
	契約期間	➢ 期間満了（兵庫） ➢ 期限切れ（東京）
	就業について	➢ 仕事内容（愛知） ➢ 会社の方針・カラーが合わない（東京） ➢ 通勤時間（東京）
50 代	給与	➢ 給料が安かった（千葉）
	家庭との両立	➢ 介護、両親との同居（東京） ➢ 家庭の仕事の都合（東京） ➢ 子育てに専念するため（神奈川） ➢ 子どもにお金がかからなくなったため（埼玉）
	就業面	➢ 結婚により通勤時間が２時間（片道）を超えてしまった（東京） ➢ 職場への通勤に時間がかかる為、早番は難しいためしなくていいという条件で勤めることになったが、実際は早番をせざるを得ない状況で、通勤が大変だった（神奈川） ➢ 夫の転勤（神奈川）
	その他	➢ 結婚したら退職を勧められた（東京）
60 代	家庭との両立	➢ 出産で退職（東京） ➢ 出産後子どもを預ける所がなくて退職（兵庫）
	契約期間	➢ 入ったときから期限付きの約束だったため（東京）
	定年	➢ 定年（兵庫）

【離職理由について：職場環境】

全体では『人間関係』が 26.5%、『雇用条件に不満』が 16.9%です。

離職理由の第 1 位は全ての年代において『人間関係』でしたが、次に多くを占めた項目は『理念・方針への不満』が 20 代 18.8%、30 代 24.0%、60 代以上 20.0%という結果です。40 代は『雇用条件に不満』（19.0%）であり、50 代は『職場における本業以外の業務負荷』（15.6%）でした。

図表 11　保育園を離職した理由：職場環境



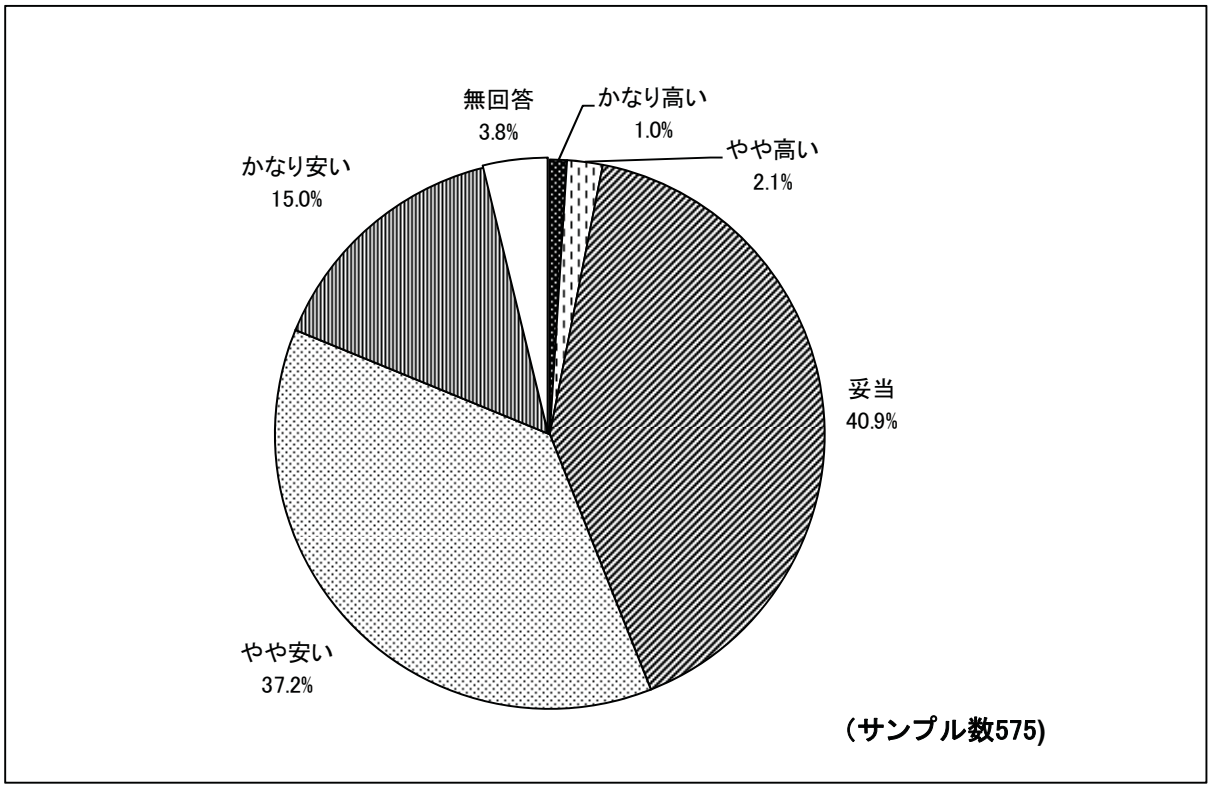
なお、『その他』の自由記入では年代別の特徴はありませんが、中には保育園運営に言及する意見もありました。

年代	自由記入
30 代	➢ 育休制度が使えなかった（愛知） ➢ 仕事量と密度の濃さについていけなくなった（神奈川） ➢ 教育研修体制と、保育方針について、現実とのギャップを感じた（千葉）
40 代	➢ 事務的作業・書類記録が苦手だった（東京） ➢ 提出書類の多さ（東京） ➢ 若い先生が甘やかされ過ぎていた（大阪） ➢ 短期雇用制のため（東京）
50 代	➢ 勤務時間、残業が多い（埼玉） ➢ 不公平さ（兵庫） ➢ 家族経営の為ずさんであった（愛知）

【給与について】

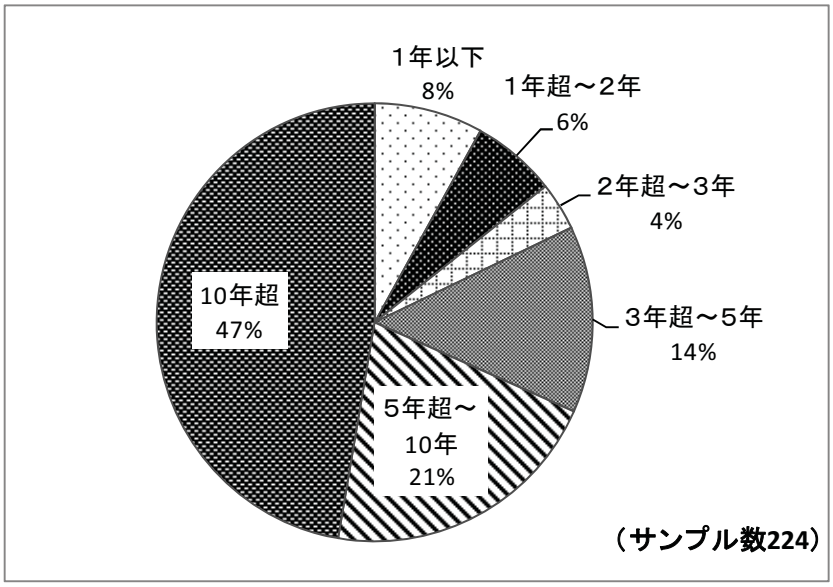
なお比較として、現在保育園に勤務している人に勤務内容と比較した給与について尋ねたところ、『妥当』と回答した人は 40.9%でしたが、『やや安い』(37.2%)、『かなり安い』(15.0%) を合わせると、5割以上が『勤務内容と比べて、給与が安い』と感じています。

図表 12　勤務内容と比較した給与

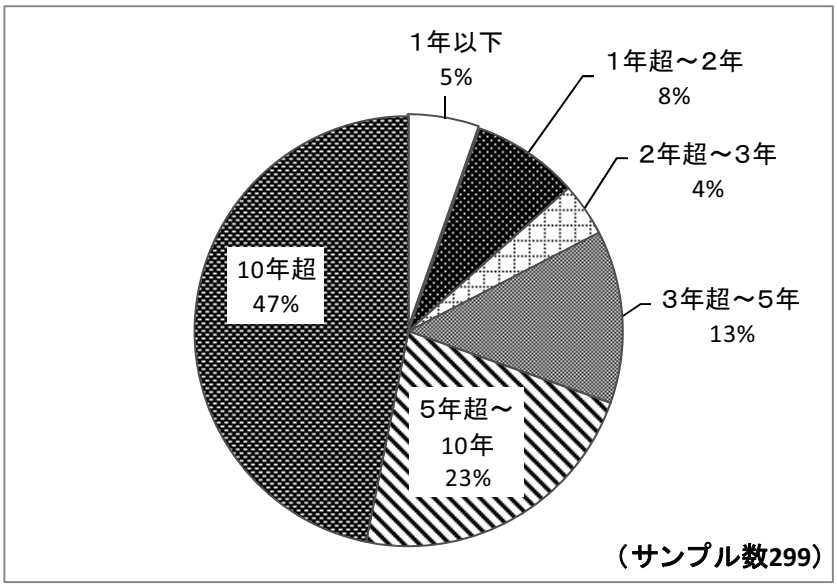


経験年数別の割合をみると、上記問いで『妥当』(40.9%)と回答した人の 47.9%が『10 年超』であり、21.0%が『5 年超～10 年』です。一方、『やや安い』『安い』と回答した人も 47.0%が『10 年超』、23.0%が『5 年超～10 年』であり、あまり変わりは見られません。ここから、保育士として勤務経験年数に限らず、給与に対する感じ方は『妥当』または『やや安い』『安い』と大きく二分化されることが明らかになります。

図表 13　問３で『妥当』と答えた人の、保育園に勤務した年数

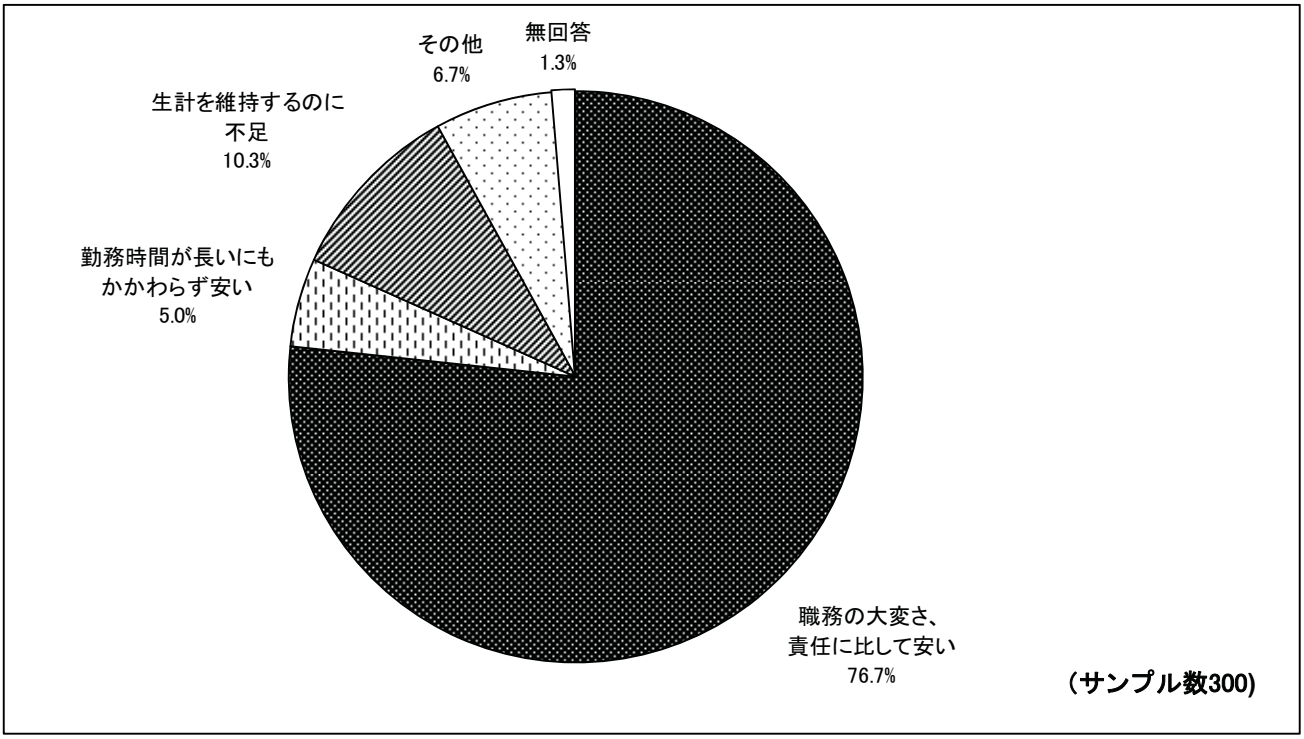


図表 14　問３で『やや安い』『安い』と答えた人の、保育園に勤務した年数



では、前問で『やや安い』『安い』と回答した人にその理由を聞いたところ、『職務の大変さ、責任に比して安い』と回答した人が 76.7%を占め、『勤務時間が長いにもかかわらず安い』と回答した人は 5.0%に留まりました。『職務の大変さ、責任』とは、上述の離職理由の中にあった「命に関わる仕事でありながら給与が低い（40 代・東京）」というように、乳幼児突然死症候群などへの危機管理能力を求められることが挙げられます。

図表 15　給与が安いと感じる理由



給与が安いと感じる理由で『その他』を選んだ人の自由記述は以下の通りです。特に、『安い』と答えた人に共通するのが公立との比較です。他、キャリアや資格に見合った給与体系でないことへの不満が挙げられています。

問３の回答	年代	自由記述
やや安い	20 代	➢ 資格を持つ専門職としては安く、コンビニやスーパーのバイトよりも時給が安い。（千葉） ➢ 免許に対してプラスがなかった。（東京）
	30 代	➢ 他の園で働いたりする人などに聞くと安いと思った。（大阪） ➢ 給料見直しで給料が下ってきているから。（愛知） ➢ 資格・経験の有無にあまり差がない。能力手当（技能手当）がつかない。（東京） ➢ 資格を持っていても他業種などとかわらない。（大阪）
	40 代	➢ 時給が何年もあがらない。（東京） ➢ 資格なしの人と給与差がない。（千葉） ➢ 職員休日の代行が主になる。（東京） ➢ 全クラスに入ったりしているにも関わらず安い。（東京） ➢ 資格の必要と職務内容の心身の負荷に対して。（愛知）
	50 代	➢ キャリアに対する評価が何年も変わらない。（昇給が全くない）（東京）
安い	20 代	➢ 以前は公務員（市の保育園）で働いておりそのギャップに驚いた。又プレタイムの募集もあるが働きの割には給与はどこも安く感じる。（東京）
	30 代	➢ 以前の公立保育園と比べ、今は－１０万の違いがある。（東京）
	40 代	➢ 以前公立園にいた時と比べると。（神奈川）

２）　潜在保育士が現場に復帰するために

では、潜在保育士は現場に復帰するためにどのようなサポートを望んでいるのでしょうか。本章ではまず潜在保育士が希望する勤務形態、次に求めるサポートについて明らかにします。そのサポートの中でも、求人情報の受け取り方や、就職説明会および研修に出席するにあたって望ましい日時を調査し、最終的に、どのような研修があれば良いのか具体的に明らかにします。

①潜在保育士が希望する勤務形態

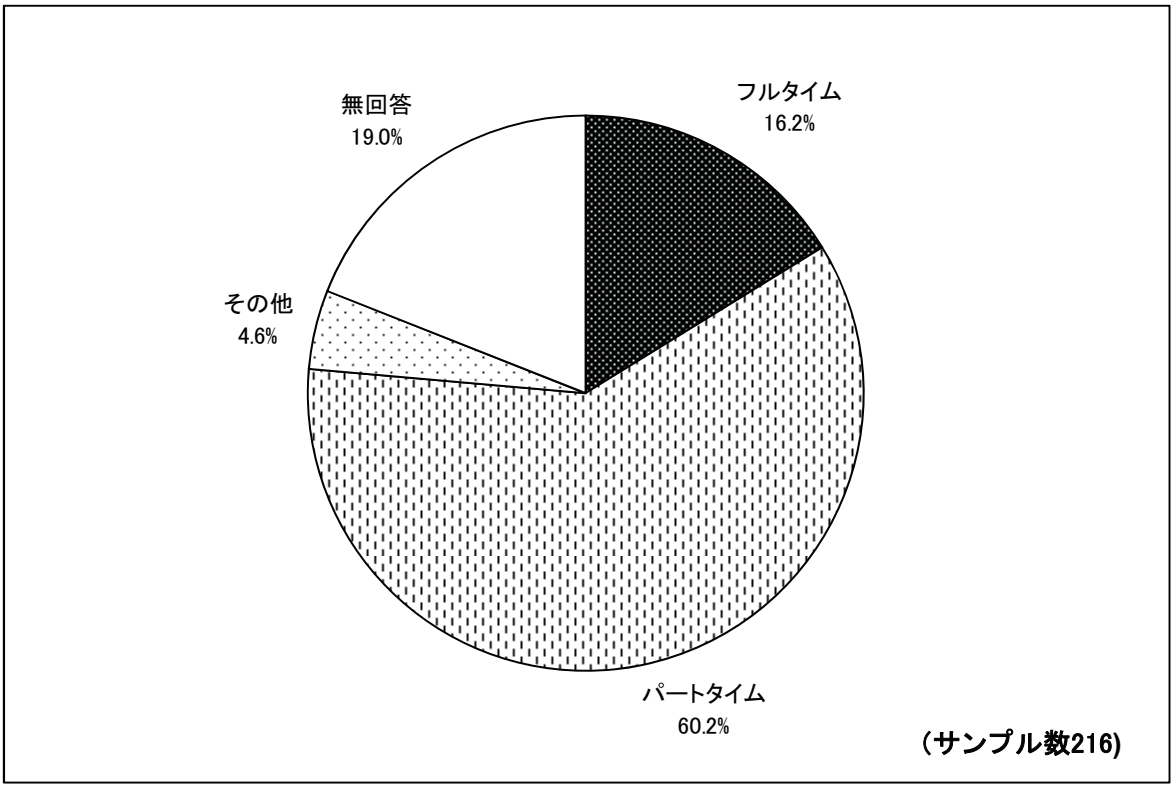
☆　現在保育士として就業していない人が希望する勤務形態の 60.2%が『パートタイム』

☆　一方、20 代では 50.0%が『フルタイム』を希望

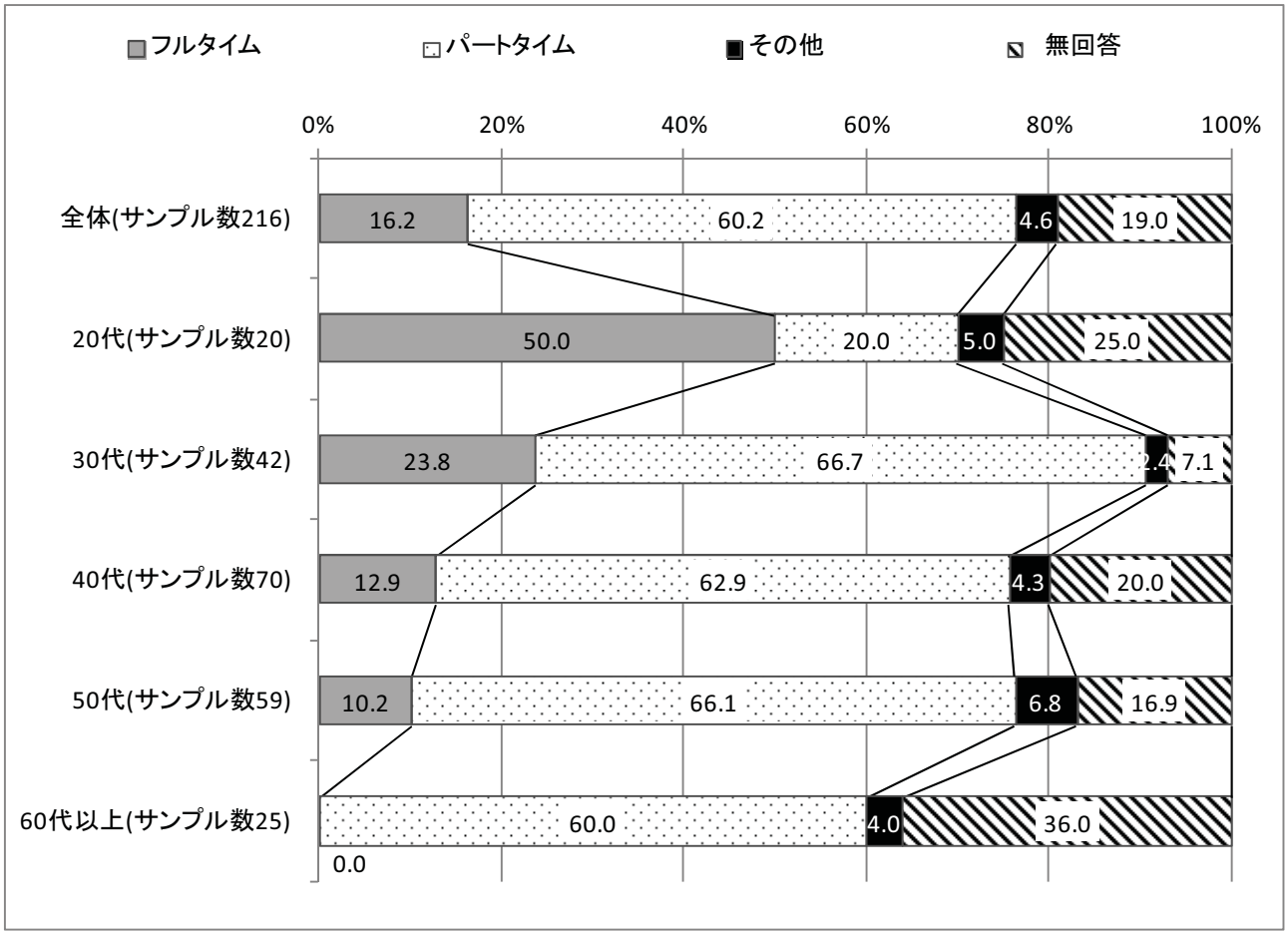
【保育士を対象とした調査（希望する勤務形態）】

現在保育士として就業していない人が希望する勤務形態は『パートタイム』（60.2%）が圧倒的に多く見られますが、20 代では『フルタイム』を望む人も 50.0%という特徴が見られました。

図表 16　希望する勤務形態



図表 17　希望する勤務形態：年代別



【保育園を対象とした調査（求める人材）】

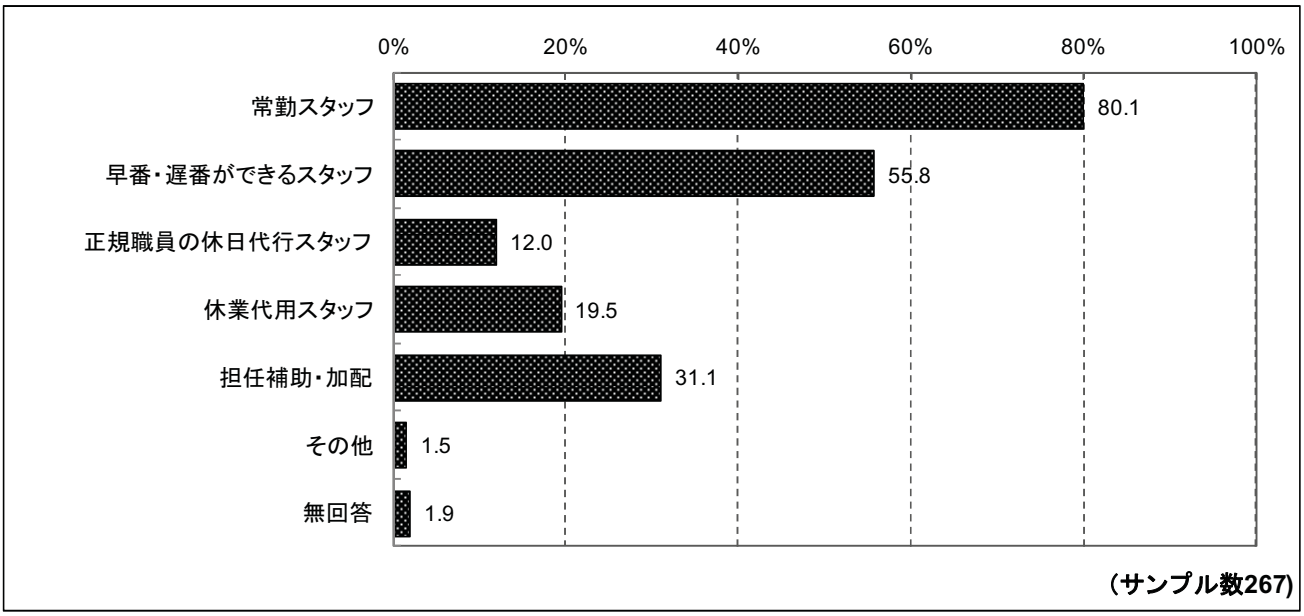
なお保育園を対象とした調査において、年度当初および年度途中で求める人材について調査したところ、年度当初は『常勤スタッフ』(80.1%)、『早番・遅番ができるスタッフ』(55.8%）という結果でした。

しかし年度途中になると『担任補助・加配』（41.6%）は年度当初と比べて 14.6%増、『休業代用スタッフ』（34.1%）は 10.5%増となりました。一方『常勤スタッフ』（53.8%）は 26.3%減となりました。

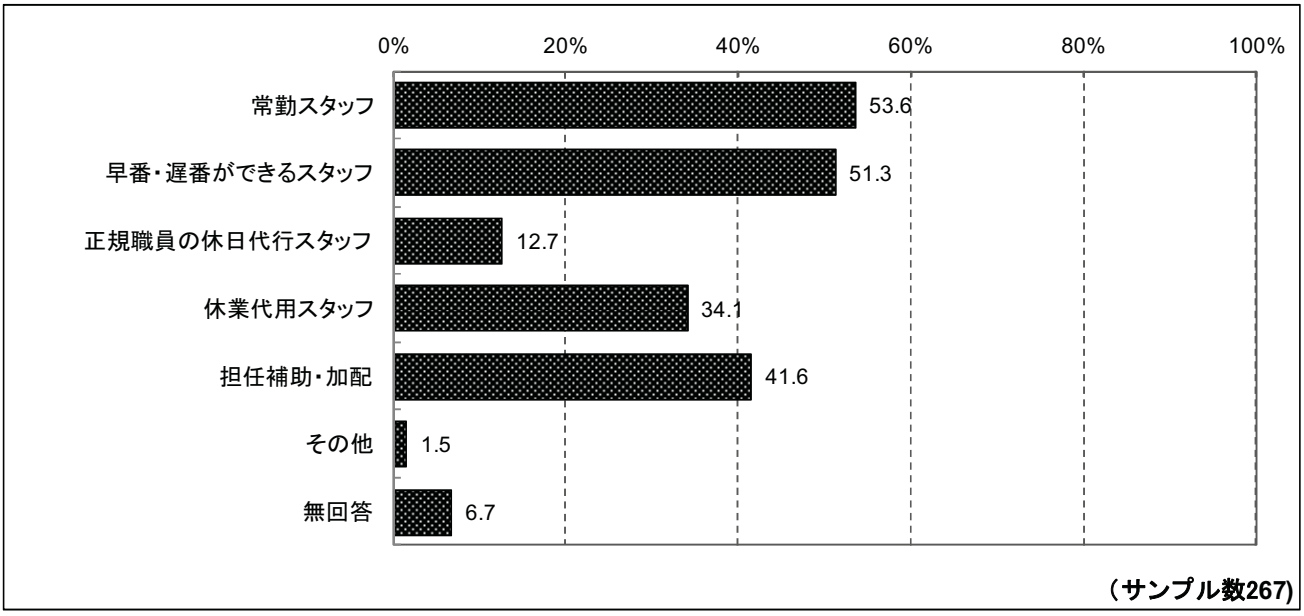
その理由について保育園へヒアリングしたところ、必要定数の保育士資格者を確保するため、また担任等を配置するために、年度当初は『常勤スタッフ』が最も求められます。年度当初で『常勤スタッフ』が確保されると、次に産休・育休を取る職員のために『休業代用スタッフ』が必要になるのだといいます。さらに、年度途中での子どもの増員や、行事などで人手が欲しいために『担任補助・加配』が必要になるという図式です。

加えて、朝夕のお迎えの際、スタッフが保護者に対応している間子どもを見ているスタッフが必要で、必然的に人が足りなくなります。そのため、『早番・遅番ができるスタッフ』が必要になりますが、後述の潜在保育士採用事例からは、潜在保育士の働きたい時間の多くが 9 時～14 時といった昼間の時間帯であり、保育園側が求める時間帯とに乖離があります。これは潜在保育士が潜在する理由の 1 つとして挙げられます。

図表 18　年度当初



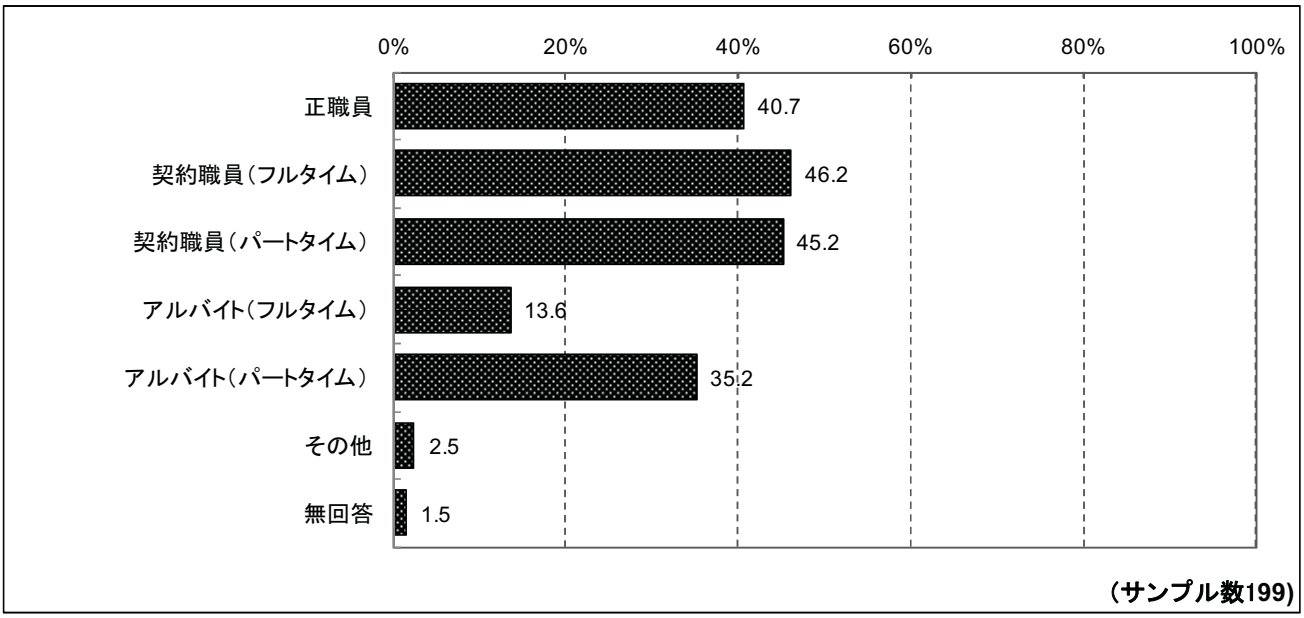
図表 19　年度途中



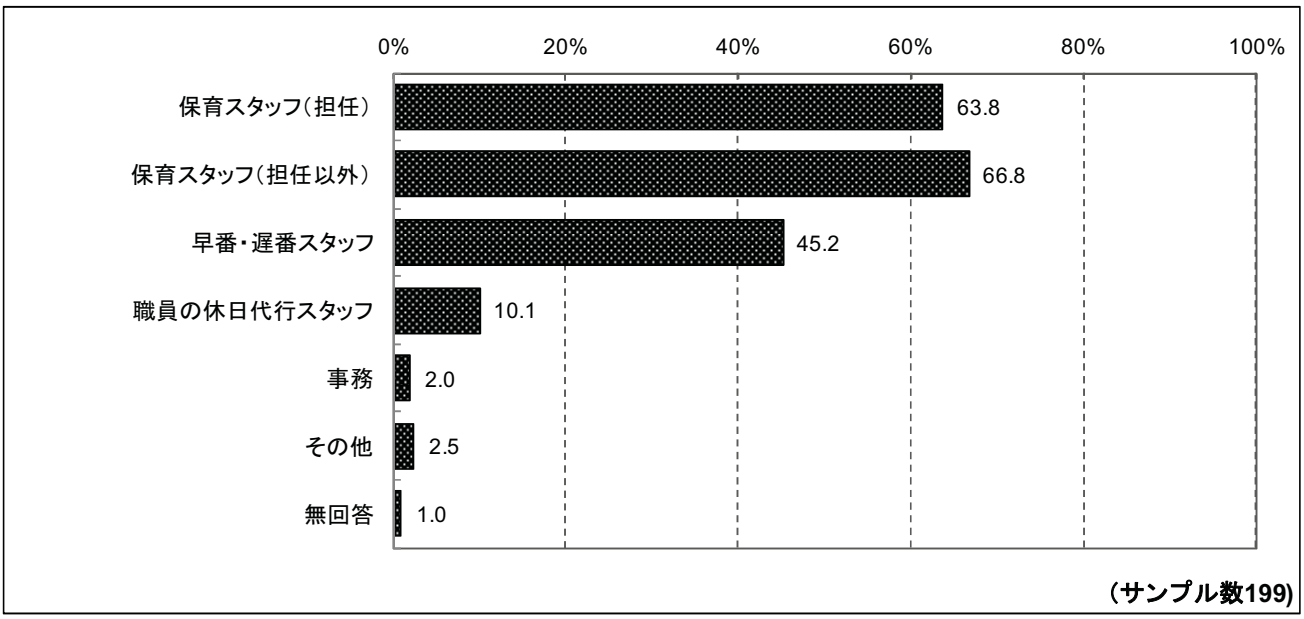
また、実際に雇用した潜在保育士の勤務形態は、『契約職員（フルタイム）』（46.2%）、『契約職員（パートタイム）』（45.2%）、『正職員』（40.7%）、『アルバイト（パートタイム）』（35.2%）の順です。雇用の形態としては、総合するとパートタイムが多い結果です。この結果は、先に挙げた潜在保育士が求める雇用形態に合致しています。

同じ対象者における雇用条件については、『保育スタッフ（担任以外）』（66.8%）、『保育スタッフ（担任）』（63.8%）、『早番・遅番スタッフ』（45.2%）でした。

図表 20　雇用した潜在保育士の勤務形態



図表 21　雇用した潜在保育士の雇用条件



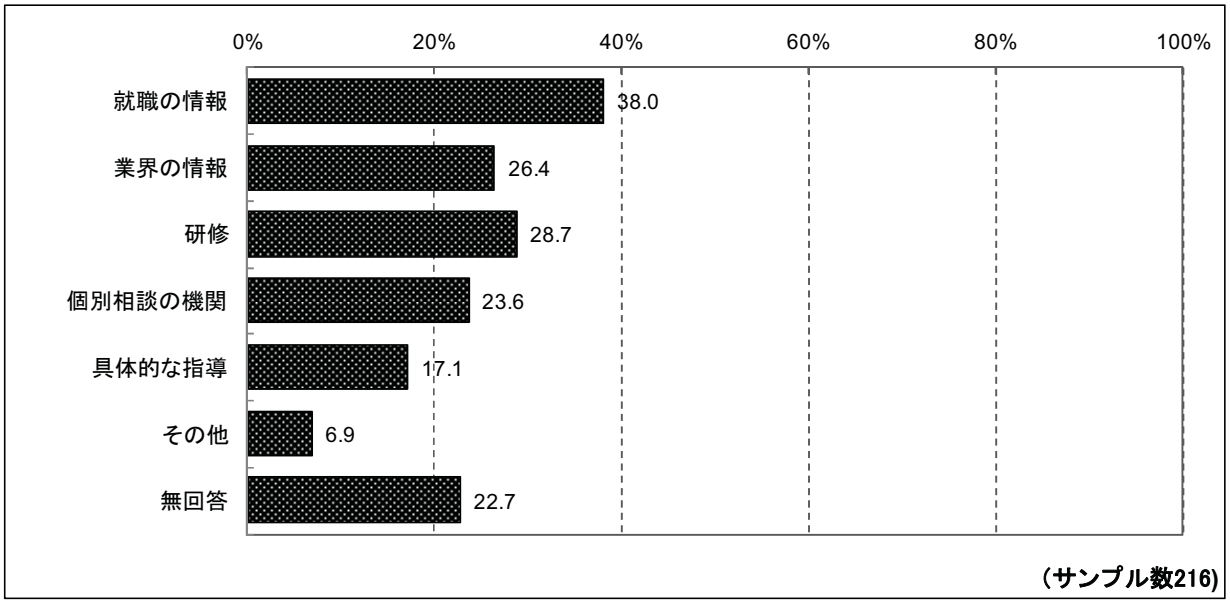
②潜在保育士が求めるサポート

☆ 潜在保育士が求めるサポートは『就職の情報』が 38.0%、『研修』が 28.7%

☆ 潜在保育士にとって望ましい求人情報の受け取り方は『求人広告』が 56.4%、『ハローワーク』が 43.5%

潜在保育士が求めるサポートは『就職の情報』(38.0%)、『研修』(28.7%)、『業界の情報』(26.4%)という結果です。

図表 22　潜在保育士が求めるサポート



『その他』を選択した人の自由記入は以下の通り。家庭との両立のための支援や、就業における支援を要望する回答が見られました。

年代	自由記述
30 代	➢ 自分の子どもが病気になった時のサポート（兵庫） ➢ 病児保育など（愛知） ➢ 平均賃金が他業界と比べて低い（大阪） ➢ 実習を伴なう研修や現場でのフォロー体制の充実（埼玉） ➢ 家族との協力体制がとれるかどうか（千葉）
40 代	➢ 子育ての理解（愛知） ➢ 実子の保育を犠牲にしないためのサポート（愛知） ➢ 子どもを預ってもらえる学童は３年生までしかない。長期の休みなどだけでも預ってほしい（東京）
50 代	➢ 介護サービスの充実（東京） ➢ 自身の心身の問題だけ（神奈川）

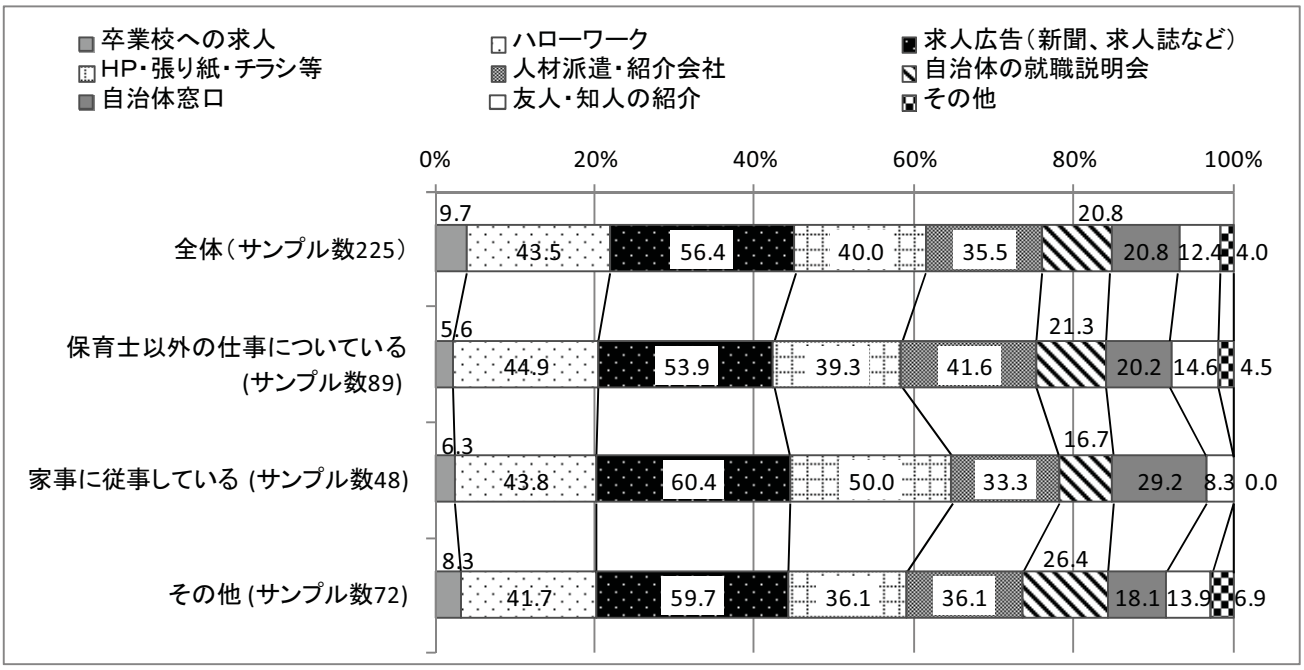
回答の多かった『就職の情報』について、どのような形で受け取るのが望ましいかを聞いたところ、『求人広告』が 56.4%、『ハローワーク』が 43.5%という結果でした。

保育士以外の仕事についている人は『求人広告』(53.9%)、『ハローワーク』(44.9%)、『人材派遣・紹介会社』(41.6%) の順でした。

家事に従事している人は『求人広告』(60.4%)、『ホームページ・張り紙・チラシ等』(50.0%)、『ハローワーク』(43.8%) の順でした。

その他の人は『求人広告』(59.7%)、『ハローワーク』(41.7%)、『HP・張り紙・チラシ等』『人事派遣・紹介会社』(36.1%) の順でした。

図表 23　就職情報の望ましい受け取り方について



『その他』における自由記入は以下の通り。自治体の広報誌の他、メール等で個人に届くようになると良いという意見がありました。

年代	自由記入
30 代	➢ 市町村の広報など（愛知）
40 代	➢ 自治体の広報紙（兵庫）（愛知） ➢ メールマガジン（大阪） ➢ 登録して条件（地域等）にあった情報をメール・郵送等で送ってもらう（東京）
50 代	➢ 今回のように、資格のある人にダイレクトメール（東京） ➢ WEB 求人サイト（東京） ➢ 個人宛てでも良い（埼玉）
60 代	➢ インターネット登録（兵庫） ➢ テレビなど（東京）

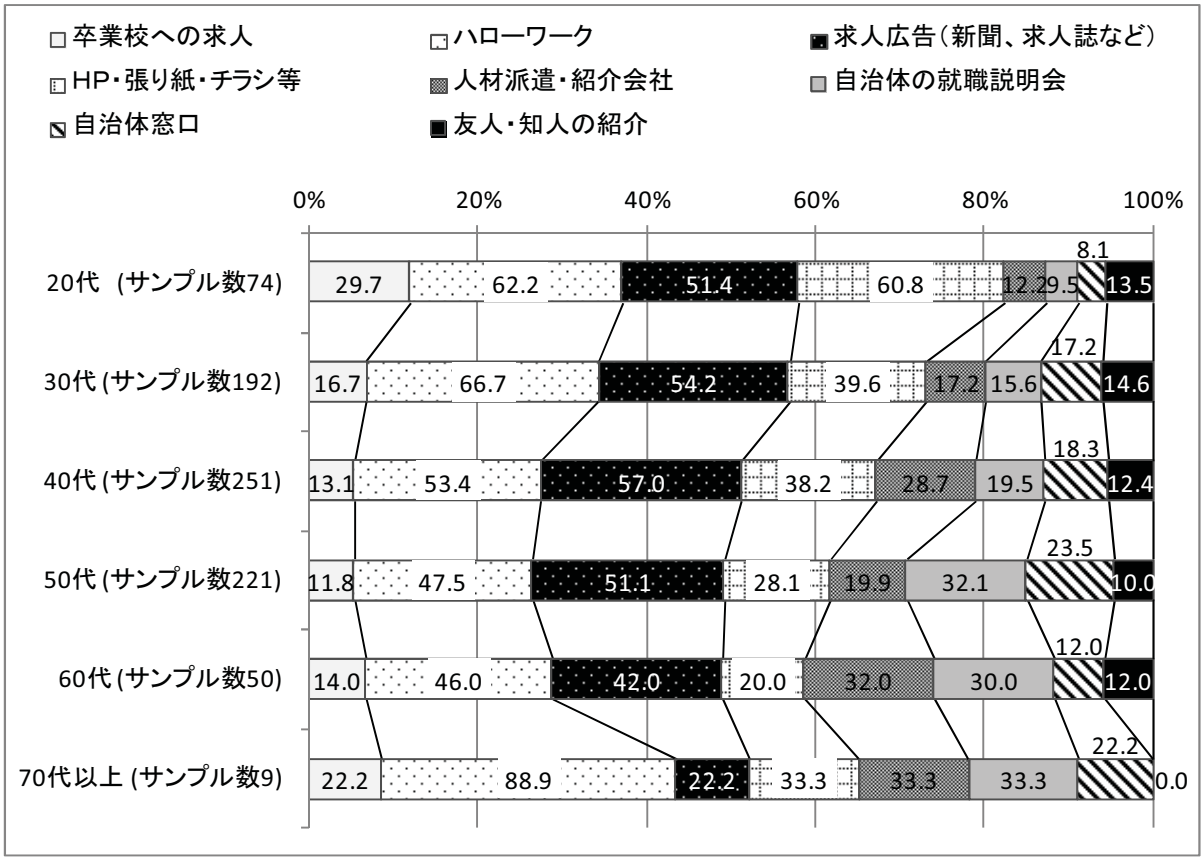
また、年代別にみると、20 代は『ハローワーク』(62.2%)、『HP、張り紙、チラシ等』(60.8%) でした。ヒアリングからは「20 代など、若い人はホームページなどインターネットを使って検索する（東京・社福)」といった回答もありました。また 20 代の多くはフルタイムを望んでいることから、ハローワークを利用する率が高いことが伺えます。

一方、30 代は『ハローワーク』(66.7%)、『求人広告（新聞、求人誌など)』(54.2%) でした。

また、40 代は『求人広告（新聞、求人誌など)』(57.0%)、『ハローワーク』(53.4%) で、50 代は『求人広告（新聞、求人誌など)』(57.0%)、『ハローワーク』(53.4%) でした。

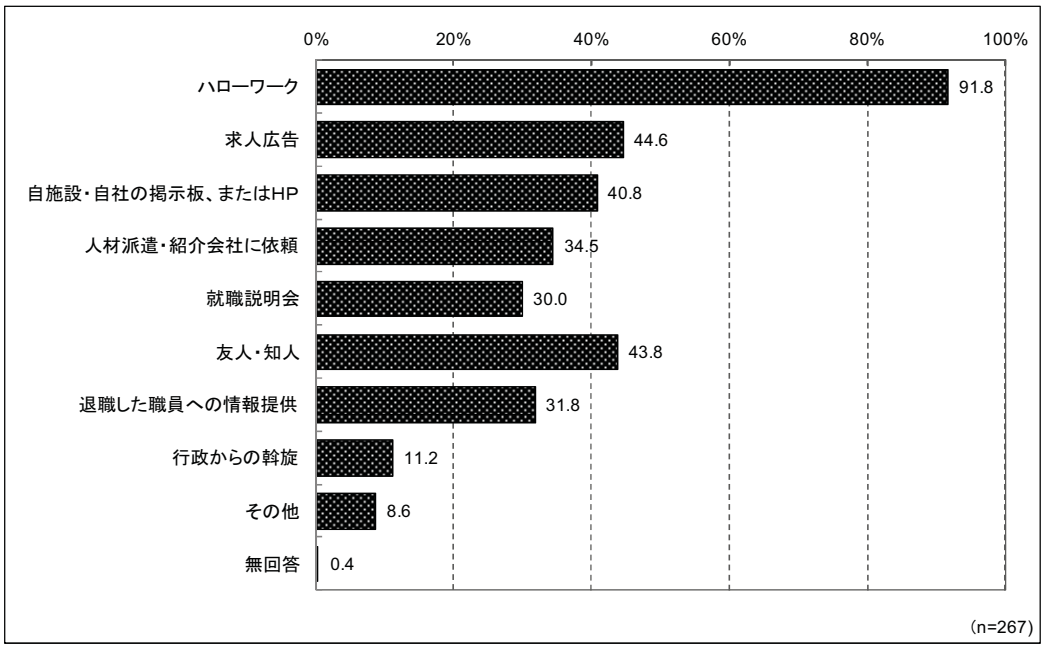
60 代以降も同様に、『ハローワーク』(46.0%)、『求人広告（新聞、求人誌など)』(57.0%) でした。

図表 24　就職情報の望ましい受け取り方について

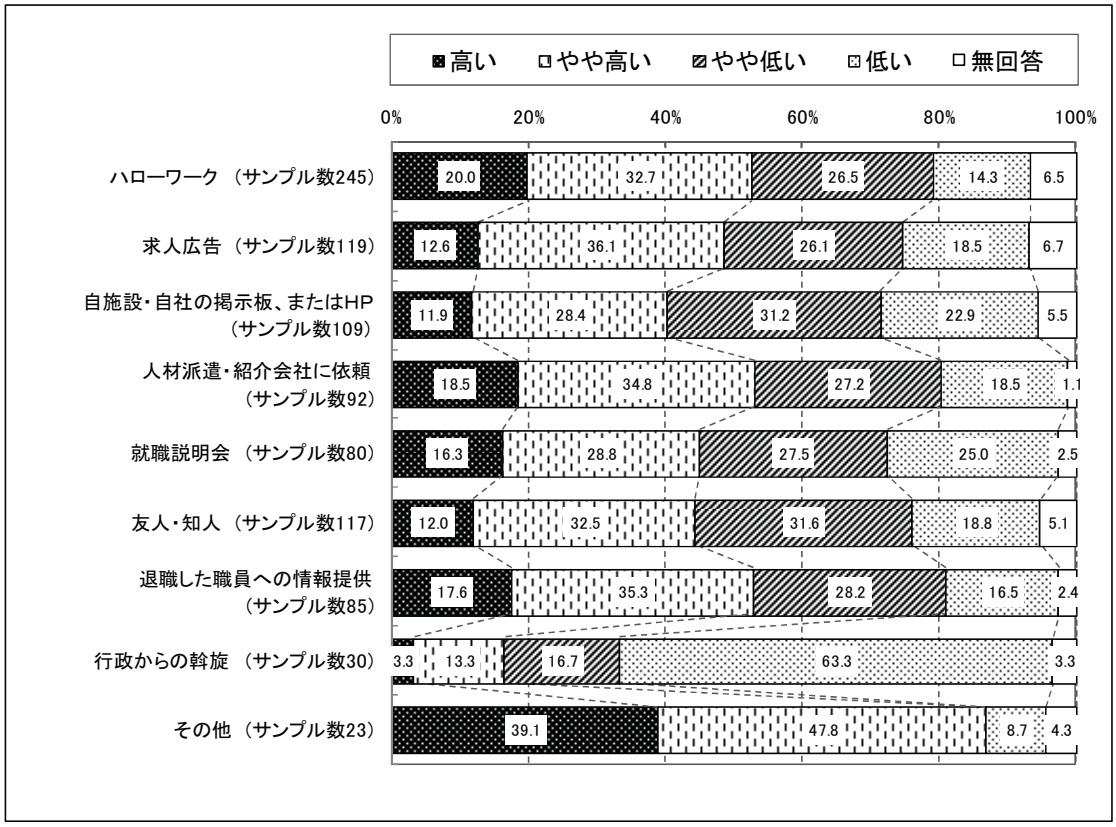


比較として、保育園を対象とした調査から、実際の保育園が行っている求人方法は『ハローワーク』（91.8%）、『求人広告』（44.6%）、『友人・知人』（43.8%）という結果でした。効果としては「高い」「やや高い」を総合して『人材派遣・紹介会社』が 53.3%で一番高く、『ハローワーク』が 52.7%でした。

図表 25　保育園が実施している求人方法

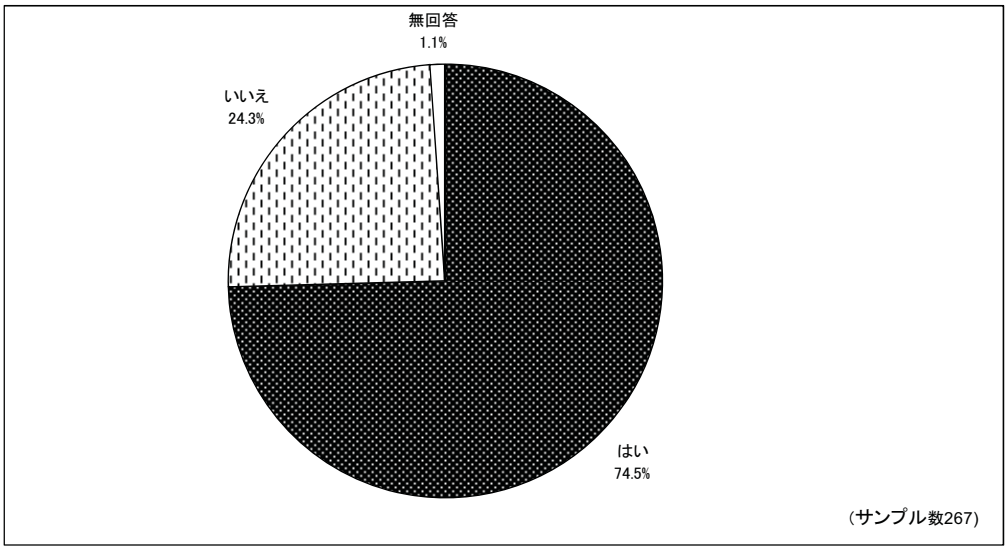


図表 26　保育園が行っている求人方法の効果について



しかし、保育士採用に困難を感じている保育所が 74.5%と 7 割を占めています。その理由については、ハローワークでの求人に限界を感じているといった回答がありました。他、個人の資質に関する問題についても挙げられています。

図表 27　保育園が行っている求人方法の効果について



自由記入	分析カテゴリー
➢ ハローワークに求人を出してもなかなか決まらない（大阪・社福） ➢ ハローワークの求人ではほとんど希望者が集らない（神奈川・NPO） ➢ 求人を出してもなかなかこない（千葉・社福）	ハローワークでの求人に限界を感じる
➢ 人材がいない（兵庫・市区町村） ➢ 応募する人がいない（滋賀・社福）	応募者不足を感じる
➢ 早番・遅番スタッフとなるとなかなか見つからない（千葉・宗教） ➢ 早番・遅番ができる方が少ない（愛知・社福） ➢ 早番・遅番を希望しない人が多い（大阪・その他）	時間帯の問題
➢ 契約社員としての求人は敬遠されてしまっていると感じる。「正社員」としての採用希望者が圧倒的に多い（東京・株式/有限）	雇用形態の問題
➢ 即戦力になる技術を持つ人材が少ない（東京・NPO）	即戦力になる人材不足
➢ 社会人としての常識がなく、保育マニュアルがないと行動できない人が多い（愛知・株式/有限） ➢ 社会性、コミュニケーション能力の不足（東京・社福） ➢ 合格基準に達しない（東京・株式/有限） ➢ 責任を持つ事やまかされることは嫌であったり、勉強会、研修会の参加、土曜日保育を嫌い、休日は休むなど、楽に仕事をしたいと思っている人（給与は高く）が多い気がしてならない。（東京・株式/有限）	個人の資質に関する問題

③潜在保育士が説明会・研修に参加しやすい日時について

☆　潜在保育士の 44.5%が『平日の日中』

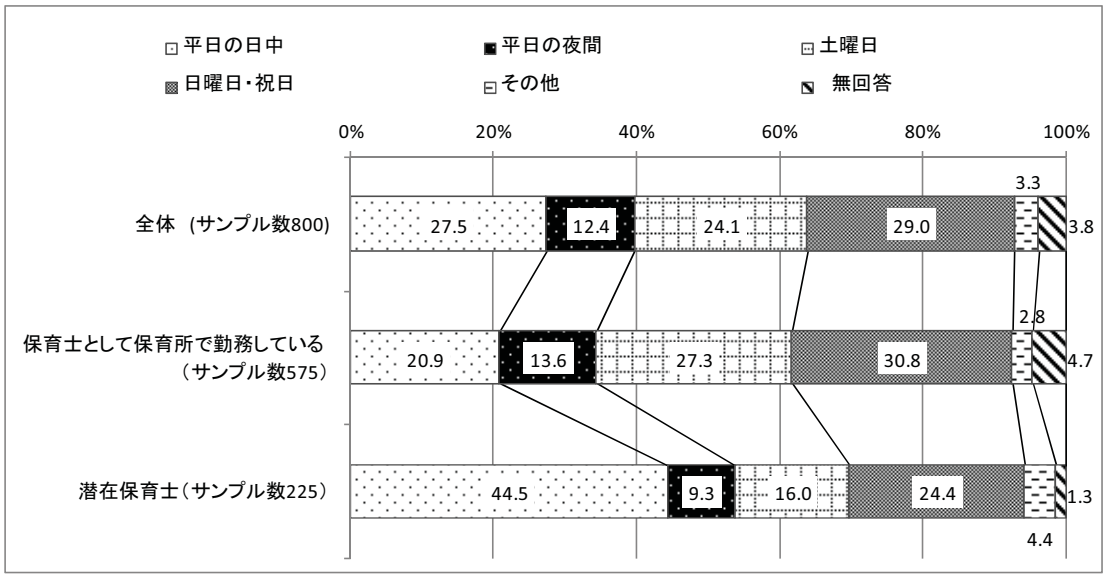
☆　その中でも、家事に従事している人は 58.3%が『平日の日中』

潜在保育士が説明会や研修に出席しやすい日時は、全体では『日曜・祝日』が 29.0%、保育士として保育所で勤務している人が 30.8%と一番多い結果です。しかし、潜在保育士では『平日の日中』が 44.5%でした。

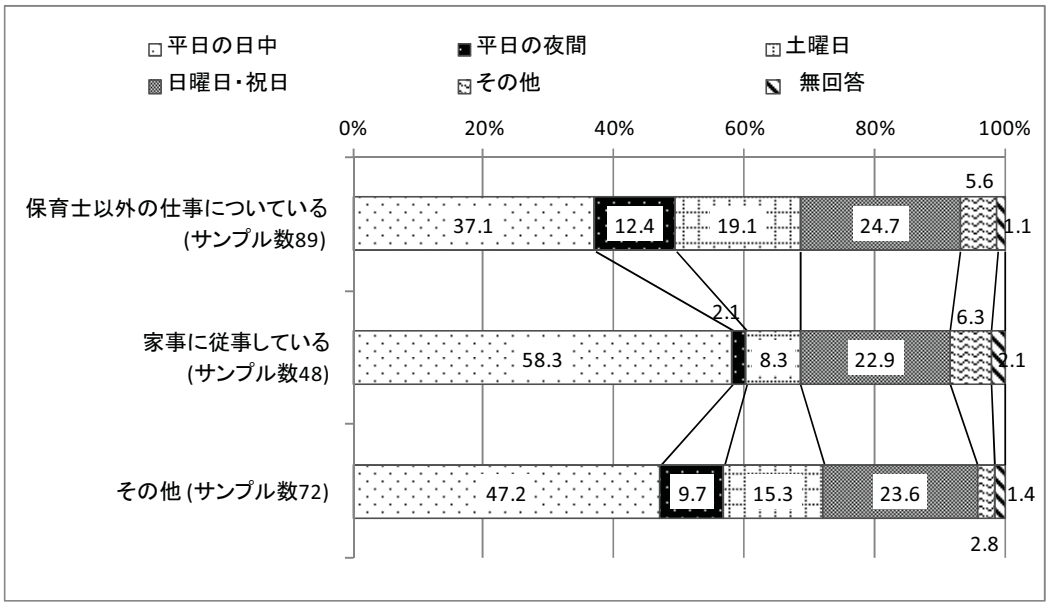
その中でも、家事に従事している人の 58.3%が『平日の日中』です。

自由回答では、託児サービスがあることで参加しやすくなるという意見も挙がりました。

図表 28　説明会や研修に出席しやすい日時：全体



図表 29　説明会や研修に出席しやすい日時：潜在保育士



自由記入	分析カテゴリー
➢ 就職中なら土日がいいが、離職中なら平日がいい（神奈川・20 代） ➢ 開催の告知が 3 カ月くらい前からだと日時を調整しやすい（東京・30 代） ➢ 平日の 10：00～13：00 頃（子どもが帰宅するまで）（神奈川・40 代）	平日日中希望
➢ 託児があればいつでもよい（愛知・40 代） ➢ 子どもの預かり保育があるなら、いつでも（大阪・40 代）	研修や説明会に行くための託児サービス

④求める研修について

☆ 潜在保育士の求める研修の上位３つは『保育実技』（50.4%）、『救命救急』（42.5%）、『保護者対応』（55.1%）

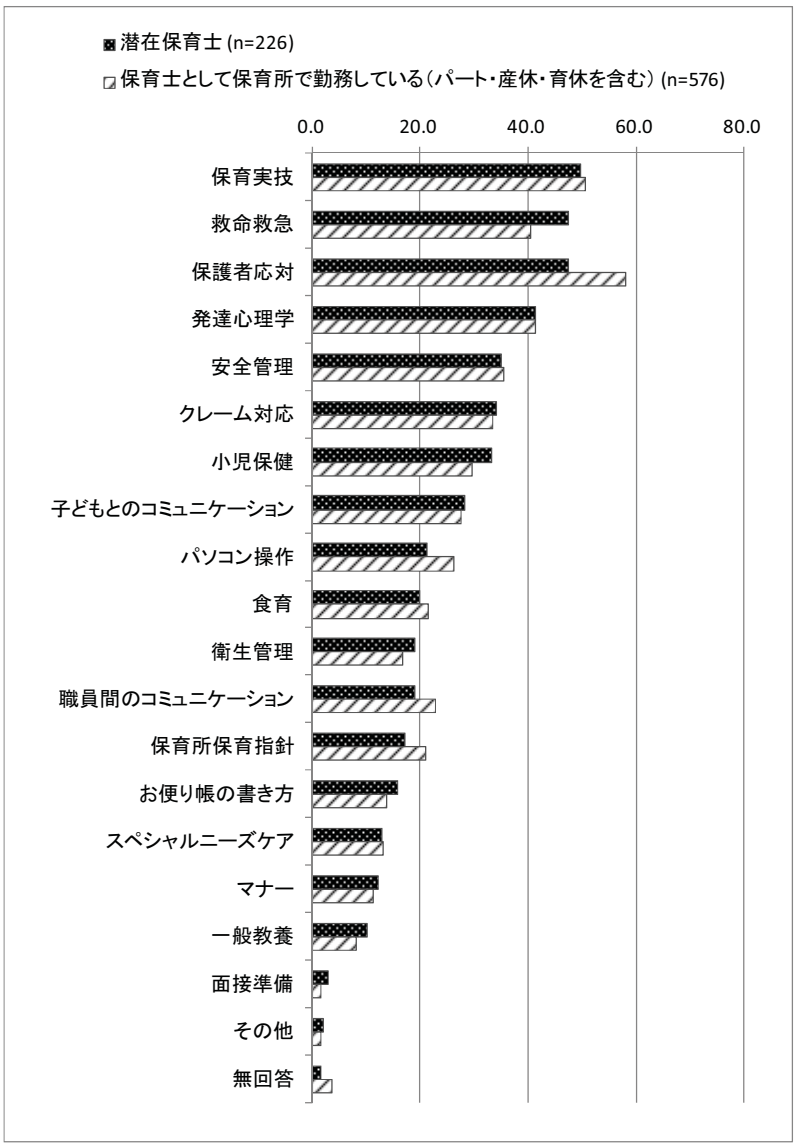
☆ 望ましい研修の形は『集合研修』が 70.8%である。

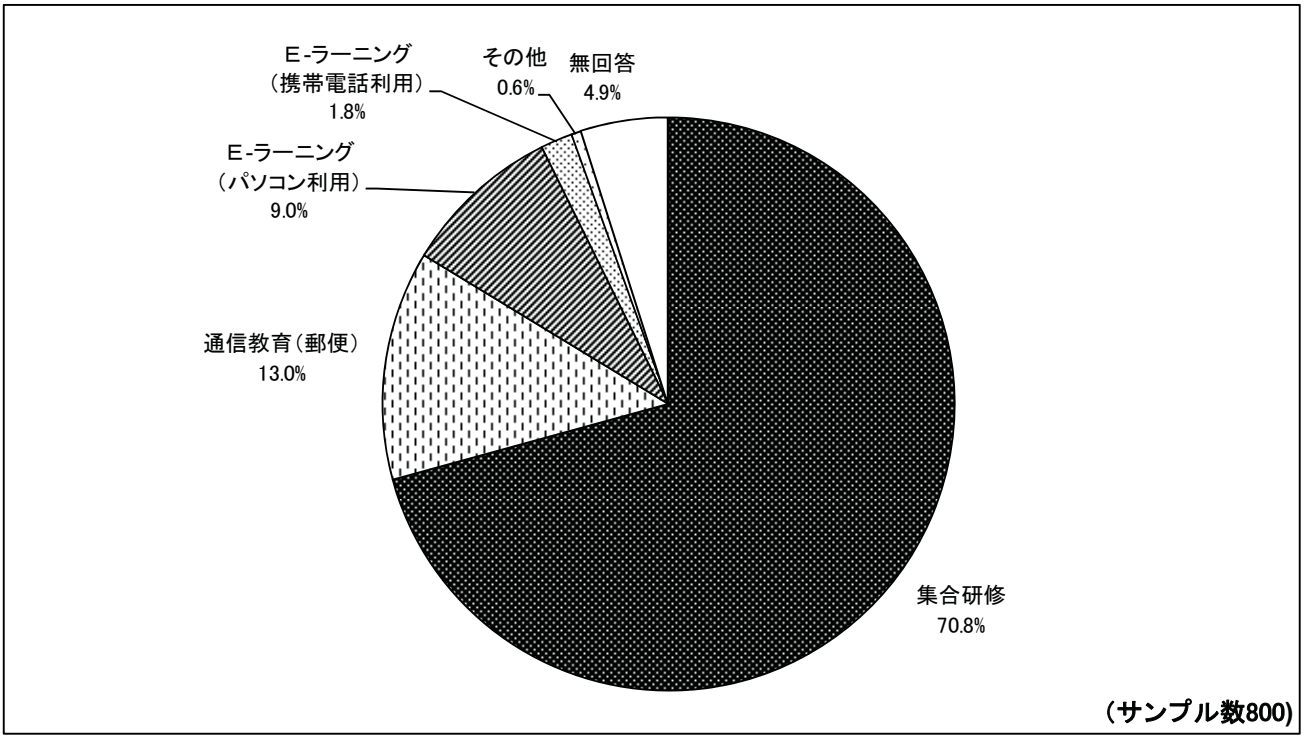
希望する研修内容について、潜在保育士の場合、上位 3 つは『保育実技』(49.8%)、『救命救急』(47.6%)、『保護者対応』（47.6%）であった。

一方、現在保育士として就業している人の場合、上位 3 つは『保護者対応』(58.1%)、『保育実技』(50.6%)、『発達心理学』（41.4%）であった。

現職と比較して、潜在保育士はまず、すぐに現場に入れるようにするための研修を求めていることが分かる。その他、両者に共通して『発達心理学』『安全管理』『クレーム対応』『小児保健』などが求められていた。

図表 30　希望する研修内容：潜在保育士と現役保育士



望ましい研修の形としては、従来型の『集合研修』（70.8%）のほかに、『通信教育』（13.0%）や E-ラーニング（パソコン・携帯電話利用合わせて 10.8%）を挙げる人もいます。

図表 31　望ましい研修の形