

保育の現場・職業の魅力向上検討会 2020 年 2 月 17 日

報告者：一般社団法人全国保育士養成協議会

2018 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

事業内容

(1) 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。

(2) 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) 保育士試験に関する先行研究のレビューを行う。また地方自治体等の取り組みについて公表されている情報から調査する。

2) 保育士の定着を図る取り組みについて聞き取り調査を実施し、実態に即した効果的な方策のあり方を、事例を示しながら明らかにする。

結果の概要

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和共に、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であるという話もあった。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、多様な就労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、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（別添資料：報告書 p.36-41,53-54,64,120）

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、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」（26.1%）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（17.1%）、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週間以内を望んでいるが、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四分の一であり、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労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、試験保育士の保育士資格取得や保育所等への就労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労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、保育所に就労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、保育士は就労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、保育職への未就労だけでなく、就労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労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労する人もいる。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。就労継続のためにも、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。

就労前の不安の軽減および就労のための支援については、資格取得前から保育所での就労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、就労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＞も就労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。

就労前の現場研修や就労後の研修を実施している施設長がいることもわかった。就労前に保育現場で研修を行うことや、就労後に継続的に研修を行うことが、就労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。

就労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労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、養成校入学時に就労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変えていくことが養成校の役割であ

り、養成校保育士の就労やその継続へつながる支援となると思われる。

保育所等の就労への支援について、卒業後に実習先の保育所等に就労している保育士は、大学とのつながりが就労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、就労継続への課題と支援について検討する。

就労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労の継続、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、就労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、保育への思いが就労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認められる機会があることも有益であろう。その際、保育者養成校の教員が、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ように思われる。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うことであろう。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。

指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究

事業内容

(1) 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査

- 1) 質問紙調査により、指定保育士養成施設のプロフィール、就職内定状況、キャリア支援の方針、リカレント教育や地域連携を含む養成施設による保育人材確保の取り組み等の実態について明らかにする。
- 2) インタビュー調査により養成施設のキャリア支援及び保育人材確保への取り組みの実態及び地方公共団体等と協働した先進事例等について明らかにする。

(2) 指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査

- 1) 質問紙調査により、当該学生の入学動機、進路選択の過程及び結果及びその理由や養成施設のキャリア支援等のあり方について明らかにする。
- 2) インタビュー調査により、1) の個別具体的な過程等を明らかにする。

結果の速報

※現在、まとめに向けての作業中のため、以下は現時点での暫定的な結果である。

1. 指定保育士養成施設で実施しているキャリア支援等に関する調査

(1) 質問紙調査

【調査対象】

- ・前会員校（指定保育士養成施設 548 校中、2 月 9 日時点で 305 校（55.7%）より回答を得ている。
- ・大学 109 校、短期大学 111 校、専修学校 80 校、その他 3 校、無回答 1 校

【結果】

◆保育士資格取得を卒業要件としているか

卒業要件としているのは専修学校に多いが、全体としてはしていない養成施設が多い。

◆保育士資格を卒業要件としない理由

保育士資格取得を主たる目的としない養成施設、保育士資格取得を選択制としている養成施設、幼稚園教諭免許のみ卒業必修としている養成施設が見られる。学位の授与が資格取得に優先する養成施設もある。理由は次の通りである。

保育士資格取得を主たる目的にしていないから、学生の実態・適性への配慮、卒業後の進路の多様性への対応、保育士資格取得が選択制、幼稚園教諭免許が卒業必修 など

◆保育士として就職をする気風の強さ（大半の学生が保育士を目指す風土があるか）

“それほど強くない”“どちらともいえない”と回答した養成校は、短期大学や専修学校に比べ、大学に多い。

◆現在、行われているキャリア支援

最も多い支援は、「教員・職員等による学生個人へのキャリアカウンセリング」（89.8%）であり、5 割を超える値を示したのは、「キャリアセンターなどによる組織的な支援」（61.6%）、「入学初年次からのキャリア教育」（59.3%）、「卒業後の相談対応、講座等などのキャリア支援」（56.7%）であった。他方

で、「インターンシップやボランティアなどの単位化」(34.4%)、「入学から卒業まで一貫したキャリアプログラム」(31.1%)、「専門分野の教育課程にキャリア教育に関する科目を設定」(26.6%)など、入学から卒業までを見通したキャリア支援、専門教員とキャリア支援を有機的に結び付ける支援に相対的に低い値を示した。ただし、「特にキャリア支援は行っていない」との回答は非常に少なく、何らかのキャリア支援が行われていることが示された。

◆養成施設がキャリア支援を始める時期について

「1年次」(66.3%)が最も多く、全体の6割を超えていた。また、「入学前」からとの回答も13.8%あった。

◆養成施設のキャリア支援の基本的な考え方について

「学生の主体性」「専門性を活かせる職業選択」を尊重することや「社会人としてのマナーや能力」「職業に必要な知識や技能」を育むといった項目では、「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計がほぼ9割を超えていた。他方、「学生の到達度を評価すること」「卒業後の継続した情報提供」の項目は、「あまり当てはまらない」と「当てはまらない」の合計が2割を超えていた。特に「卒業生へのリカレント教育の機会を設けるなどの支援をしている」では、「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の合計が6割を超え、卒業生へのリカレント教育があまり行われていないことが示された。

◆養成施設の学生の就職活動に関しての独自のルール、原則等や指導について

就職活動のルール、原則としてあげられた意見は、ほぼ求人への応募や内定に関するものであった。270件の有効回答(自由記述)のうち、保育・幼児教育の就職先への応募に関して、「同時に複数の応募を禁止している(併願の不可)」といった回答が207件(75.2%)と最も多かった。次いで、内定に関する記述が多く、「内定辞退を原則禁止している」との回答が54件(20.0%)、「内定辞退する場合は教員やキャリアセンターなどへの報告を義務化している」との回答が49件(18.1%)あった。

◆養成施設の卒業生から就職先についての情報収集を行っているか

「行っていない」と回答する養成施設が53.2%だった。

◆養成施設が行っているキャリア支援の実際的な取り組みについて

「面接指導」(91.5%)「個別の進路選択の相談」(89.8%)「論作文指導」(75.4%)といった個々の学生への支援が7割を超えていた。「保育現場でのボランティアの紹介」(69.2%)は約7割であった。一方で、「保育現場でのインターンシップの紹介」(36.1%)、保育施設の見学会(35.7%)と3割台であり、実際の保育現場と密接に結びついた支援は相対的に値が低かった。さらに、具体的な回答の中で「卒業生へのリカレント講座」(15.1%)が最も少ない値を示した。

(2) インタビュー調査

*分析中。以下、養成校ごとの要点及び全体を通した気づきのみ示す。

- 身につける力の明確化、1年次からのキャリア支援と保育士等(卒業生)との交流、所管課と学科教員との連携・協働、教員が現場を知る、卒業生への支援による早期離職防止
- 所管課職員全員がキャリア支援に係る民間資格を持つ、ボランティアの推奨による内定辞退者の減少、所管課職員がゼミごとに担当となる教職協働、併設園との連携による現場経験や子どもとの関わり、併設園及び近隣園との協議の場、付属高校からの一貫した保育のキャリア支援
- 実習と進路に関わる部署の統合による総合的なキャリア支援、徹底した個別の支援、学生の主体性の

尊重、養成校の管理による自主的な実習を通じた多様な現場経験による保育観の形成と自主的な職業選択、実習を実習担当教員のみに委ねない学科の体制づくりによる養成校教員としての意識の向上、現場及び行政に対する授業公開

○担任と他の教員との協働、初年次からの授業及びボランティアによる現場経験、学科教員による学生の状況の共有による密な個別支援、

○1 年次におけるキャリア・デザイン科目の履修、公務員（保育者）への準備学習に係る学生の自主的プログラムによる保育者としてのマインドとスキルの涵養、所管課職員と学生の顔の見える関係づくりとそのための環境設定

○学生参画による保育課題に関するプロジェクト学習を通じた保育職の魅力と意義への学び、1 年次終了時における保育士取得に向けたハードルの設定、保育職の意義と課題を理解したうえでの主体的な保育職の選択を支援（9 割が保育職に）、

○キャリア支援の部署と学生生活支援の部署が協働、教育課程と教育課程外の活動との連動、自主性・自律性を涵養することによる主体的な保育職の選択の促進、キャリア支援の講座と実習指導との連携、自身の長所を知ることがを支援、多様な人と関わる活動により専門性の基盤となる人間性を涵養、園長経験者をキャリア支援の助言者として配置

◆好事例の主な共通点としては、学内外の協働、授業及び現場経験等を通じたアクティブラーニングによる保育職志向の涵養、学生の自主性・自律性の尊重、学生に対する基本的信頼に基づく学生の自己肯定感と主体性を高める支援・教育など

2. 指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査

（1）質問紙調査

【調査対象】

- ・全国 59（北海道から九州まで網羅）保育士養成施設（4 年制大学：27、2 年制：短大・専門学校：32）
- ・対象学生 3648 名〈配布数：5532 名（回収率 65.9%）〉、内 4 年制 1487 名、2 年制：2085 名
- ・男女比： 女性 95.7%、男性 4.0%（4 年制と 2 年制での差なし）
- ・取得見込み免許・資格： 保育士（4 年制：95.6%、2 年制：97.8%）
幼稚園教諭免許状（4 年制：92.4%、2 年制：93.8%）
*2 年制には 4 年制と比較をするため、幼稚園教諭 2 種免許状が取得可能な養成校のみに調査を実施している。
小学校教諭免許状（4 年制：12.8%、2 年制 0%）
社会福祉主事任用資格（4 年制：17.2%、2 年制：27.1%）

【結果】

◆就職決定先もしくは希望就職先が保育職の学生

* 保育職：保育所、児童福祉施設等、幼稚園、認定こども園、障害者支援施設、老人福祉施設

①保育職の就職を目指した時期

入学前：4 年制（81.1%）、2 年制（87.0%）

⇒4 年制も 2 年制の学生も、8 割以上が保育職に就くことを志して入学。

②実際に保育職を目指すことにした理由

「保育者になることが夢だったから」：4年制（78.0%）、2年制（79.1%）

「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じたから」：4年制（31.9%）、2年制（20.4%）

「資格・免許を取得できるから」：4年制（28.3%）、2年制（23.2%）

「実習が楽しかったから」：4年制（16.3%）、2年制（12.4%）

⇒「保育者になることが夢だったから」が最も多いのは、入学前から保育職を志望している学生が8割を超えていることを考えると当然の結果である。

⇒実習での経験よりも学校における授業における経験のほうが、保育職を目指した理由として割合が高いことは注目すべき結果であると考えられる。

③保育職の就職率（希望も含む）

4年制（78.2%）、2年制（91.4%）

⇒各大学による差があると考えられるが4年制の学生も8割弱が保育職に就職

④公立園（保育所もしくは幼稚園）への就職希望

4年制（36.6%）、2年制（20.5%）

⑤保育職の就職先（全体の中に一般職含む）

保育所（49.0%）

私立保育所（33.5%）【4年制（24.7%）、2年制（40.3%）】

公立保育所（15.5%）【4年制（21.5%）、2年制（10.9%）】

幼稚園（17.3%）

私立幼稚園（16.0%）【4年制（18.3%）、2年制（14.4%）】

公立幼稚園（1.3%）【4年制（1.6%）、2年制（0.9%）】

認定こども園（12.2%）【4年制（6.7%）、2年制（16.2%）】

保育所以外の児童福祉施設（4.4%）【4年制（3.6%）、2年制（5.0%）】

⑥就職園（施設）を決めるにあたり重視したこと

《保育理念・保育内容・保育環境》

「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあっている」：4年制（57.4%）、2年制（54.2%）

「保育環境が充実している」：4年制（47.1%）、2年制（47.1%）

《給与・福利厚生》

「給与が適切である」：4年制（52.8%）、2年制（43.2%）

「福利厚生が充実している」：4年制（44.5%）、2年制（25.6%）

《キャリア形成》

「キャリアアップできる環境がある」：4年制（14.3%）、2年制（11.1%）

「研修が充実している」：4年制（18.0%）、2年制（9.4%）

《人間関係》

「職場の人間関係がよい」：4年制（41.2%）、2年制（52.6%）

⇒4年制、2年制の学生ともに、「園の保育理念・方針や保育内容が自分にあっている」と回答している学生が最も多い。また、給与も重要と考えている学生も割合が高い。特に、4年制の学生は、福利厚生にも関心が高く、長く働くことを念頭において考えているのではないかと推察される。それは、キ

キャリア形成に関する結果にも表れていると考えられる。

◆就職決定先もしくは希望就職先が一般職の学生（4年制のみ）

*一般職：一般企業等、NPO、保育職以外の公務員

①一般職を目指した時期

3年生前期（20.3%）、3年生後期（29.7%）、4年制前期（15.6%）

⇒一般職の就職活動を考え始める時期に決断している学生が多い。

②一般職を目指すことにした理由

《自分の資質と仕事内容》

「実習で保育をすることに自信をもつことができなかったから」42.5%

「授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから」21.2%

《給与・福利厚生》

「給与・福利厚生が充実しているから」36.3%

「休暇の保障や労働時間が適切であるから」25.5%

【まとめ】

◆4年制（78.2%）、2年制（91.4%）が保育職に就職するという結果は、決して低い結果ではないと思われる。また、4年制の一般職を選択した学生の理由として、「実習で保育をすることに自信をもつことができなかったから」（42.5%）、「授業を通して保育は想像していた仕事とは違ったから」（21.2%）があげられており、保育者として必要な資質を考えると自分には向いていないと判断しているのではないかと推察され、この判断は必要ではないかと思われる。このような結果から、保育職に就職した学生が、継続して働いていける環境を整えていくことが重要ではないかと考える。

◆園の保育理念や保育内容等を重視して就職先を選んでいる学生が多いことが分かった。離職を防ぐためには、学校で学んできている「保育所保育指針」を基盤として、保育園等が保育を実践しているかどうか重要な視点になるのではないだろうか。特に、4年制の場合には、「授業を通して保育の面白さや、やりがいを感じた」ことが保育職を目指す理由に挙げている学生も少なくない。学校で学んだことと、現場との実践の考え方にズレがあれば、離職につながる理由になる可能性は十分考えられる。

◆以前から指摘されている給与や福利厚生の充実、人間関係の円滑化、キャリアアップについても、これまで指摘されてきたことと同様の結果であった。これは、保育職、一般職を選択した学生両者の結果から言えることであり、解決が必要である。

（2）インタビュー調査

*分析中。

以上

【2018 保育士へのインタビュー調査】補足

■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

⇒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方は、27 名中 7 名（25.9%）。

（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より。調査対象は、保育所等に保育士として就業している 27 名（平成 31 年 3 月現在）、全員女性。）

■就職活動の実態

⇒派遣会社の紹介は、27 名中 6 名（22.2%）。知人の紹介は、27 名中 7 名（25.9%）。

（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。調査対象は、保育所等に保育士として就業している 27 名（平成 31 年 3 月現在）、全員女性。）

■＜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

⇒＜人間関係の良さ＞、＜信頼できる同僚＞等の人間関係に関連する内容を保育職継続に必要だと語った方は、27 名中 15 名（55.6%）。関連する語りから抽出されたカテゴリーを解釈すると、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＞・＜職員間の協働＞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。

（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。調査対象は、保育所等に保育士として就業している 27 名（平成 31 年 3 月現在）、全員女性。）

【2019 指定保育士養成施設質問紙調査】補足

■指定保育士養成施設における平成26年度と平成30年度の就職状況の比較

各養成施設の卒業見込者・卒業生の人数を分母とし、業種別就職者の人数を除いた割合（％）の平均を示した表である。度数は養成施設数である。

平成30年度の結果を見ると、養成校全体で、保育所に就職した割合の平均値は40.2%であった。これは、平成26年度の結果、43.6%から3.4%値が低くなっていた。学校の規模でみると、卒業見込者・卒業生が150人以上の学校では、保育所への就職率が34.9%で相対的に値が低かった。また、学校種別別に見ると、短期大学44.7%、専修学校52.8%と比べ、大学が27.9%とであり、相対的に低い値を示した。

平成30年度

	全体		学校の規模（卒業見込者・卒業生の人数別）										学校種別					
			29人以下		30人～49人		50人～99人		100人～149人		150人以上		大学		短期大学		専修学校	
	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
幼稚園	316	13.2%	38	15.1%	54	9.0%	117	12.9%	70	16.1%	37	13.0%	122	11.3%	128	14.2%	65	15.1%
認定こども園	304	14.8%	35	19.2%	51	16.3%	112	13.6%	69	14.0%	37	13.2%	118	9.0%	125	18.7%	59	18.3%
保育所	332	40.2%	52	49.4%	57	39.6%	115	38.9%	70	38.7%	38	34.9%	127	27.9%	130	44.7%	74	52.8%
小学校	221	7.1%	22	2.5%	40	5.7%	77	7.0%	51	8.3%	30	10.6%	110	13.4%	76	0.8%	35	0.7%
社会福祉施設（児童養護施設等）	321	8.7%	46	14.4%	54	11.6%	114	8.3%	70	5.0%	37	6.0%	125	8.3%	126	6.4%	68	13.9%
公務員（福祉職）	258	4.4%	25	2.5%	41	3.8%	95	5.7%	62	4.8%	33	2.2%	113	4.9%	100	4.6%	44	2.5%
公務員（一般行政職）	228	0.6%	23	1.5%	38	1.0%	81	0.3%	52	0.4%	31	1.0%	112	1.2%	82	0.1%	33	0.0%
一般企業	307	11.2%	37	9.9%	52	12.9%	112	11.4%	68	10.1%	38	11.6%	127	20.5%	126	5.2%	53	3.4%
その他（進学など）	304	8.6%	38	16.5%	54	8.3%	108	7.2%	67	6.0%	37	9.5%	121	8.5%	122	8.0%	61	9.9%

平成26年度

	全体		学校の規模（卒業見込者・卒業生の合計人数）										学校種別					
			29人以下		30人～49人		50人～99人		100人～149人		150人以上		大学		短期大学		専修学校	
	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値	度数	平均値
幼稚園	278	18.1%	26	15.8%	39	13.5%	104	16.9%	63	21.7%	46	20.9%	103	17.1%	127	19.6%	48	16.2%
認定こども園	223	5.5%	18	12.7%	31	4.0%	83	4.8%	57	5.9%	33	4.5%	87	3.5%	103	5.9%	33	9.7%
保育所	286	43.6%	29	44.4%	44	44.9%	104	44.4%	64	42.4%	45	41.4%	107	29.2%	125	51.9%	54	52.8%
小学校	191	6.2%	17	1.9%	24	6.0%	70	5.5%	49	7.9%	29	7.8%	90	12.4%	75	0.7%	26	0.5%
社会福祉施設（児童養護施設等）	273	8.8%	25	18.6%	42	11.3%	99	8.8%	63	6.0%	43	5.0%	104	9.1%	117	7.0%	51	12.4%
公務員（福祉職）	223	4.1%	16	3.5%	28	5.1%	83	4.4%	55	3.9%	40	3.3%	93	5.0%	95	3.7%	34	2.9%
公務員（一般行政職）	195	0.6%	16	0.7%	26	1.7%	70	0.5%	50	0.3%	31	0.7%	89	1.2%	79	0.2%	26	0.3%
一般企業	266	9.9%	21	6.8%	36	12.7%	101	10.8%	63	8.8%	45	8.7%	102	18.2%	121	5.4%	43	2.9%
その他（進学など）	271	10.4%	23	19.1%	41	11.3%	100	9.6%	63	7.2%	44	11.4%	105	10.0%	120	8.9%	46	15.0%

【2019 学生質問紙調査】補足
■保育職を目指すことを決めた時期

あなたが保育職への就職を目指すことを決めた時期

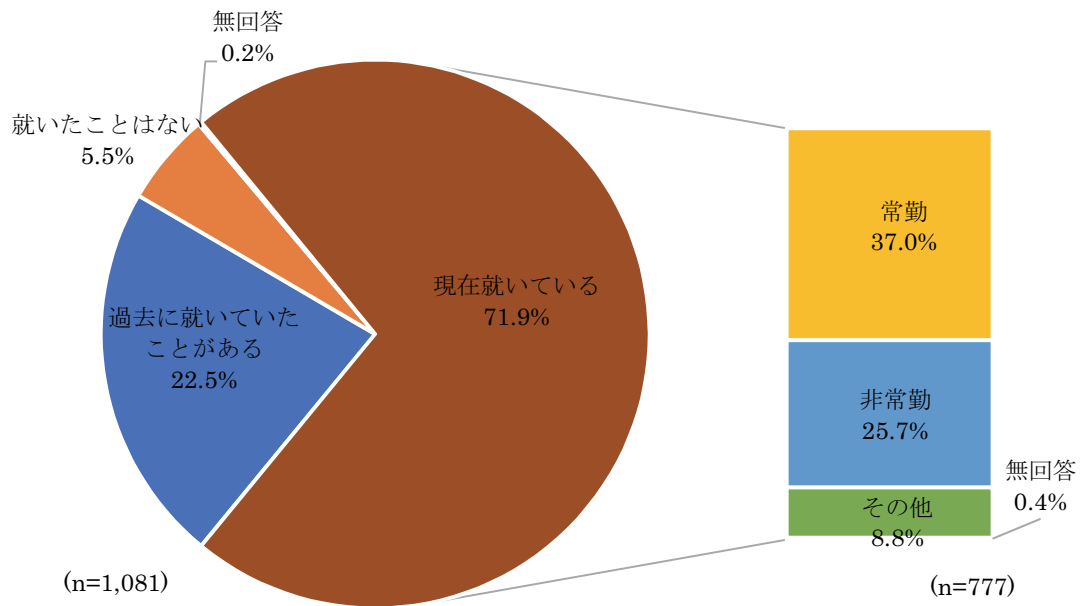
4年制		回答数	%
全体		1139	100.0
1	入学前	924	81.1
2	1年生前期	12	1.1
3	1年生後期	4	0.4
4	2年生前期	8	0.7
5	2年生後期	17	1.5
6	3年生前期	25	2.2
7	3年生後期	48	4.2
8	4年生前期	65	5.7
9	4年生後期	31	2.7
10	無回答	5	0.4

2年制		回答数	%
全体		1811	100.0
1	入学前	1576	87.0
2	1年生前期	18	1.0
3	1年生後期	25	1.4
4	2年生前期	74	4.1
5	2年生後期	78	4.3
6	3年生前期	15	0.8
7	3年生後期	5	0.3
8	4年生前期	0	0.0
9	4年生後期	2	0.1
10	無回答	18	1.0

一般職就職先

4年制		回答数	%
全体		219	100.0
1	一般職（一般企業等）	183	83.6
2	N P O	3	1.4
3	公務員（保育所・幼稚園以外）	18	8.2
4	その他	15	6.8

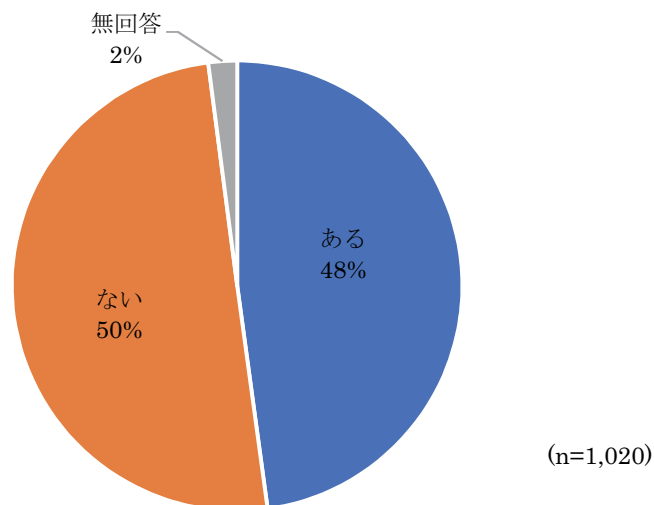
(6) 就業と職業
①就業経験



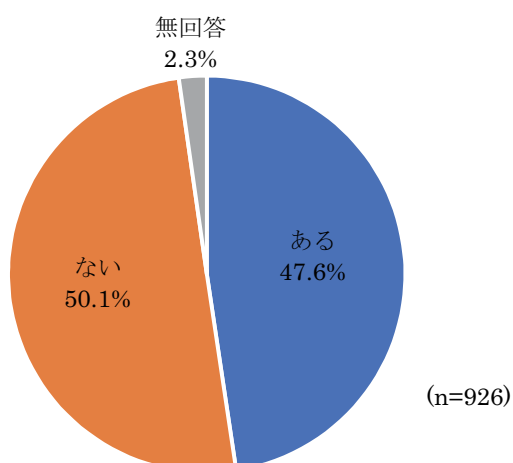
図表2-1-19 就業経験及び現在の勤務形態

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。

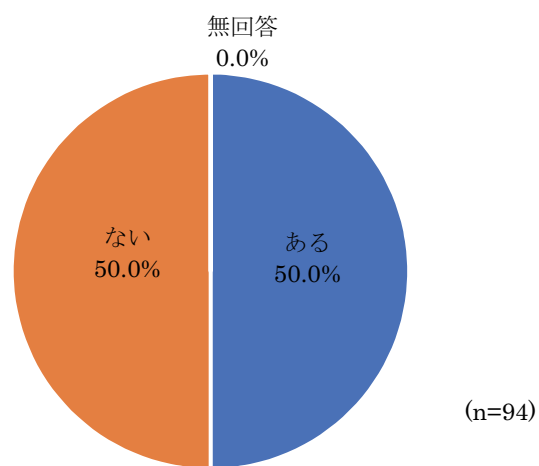
②保育現場における就業経験



図表2-1-20 保育現場における就業経験 (全体)



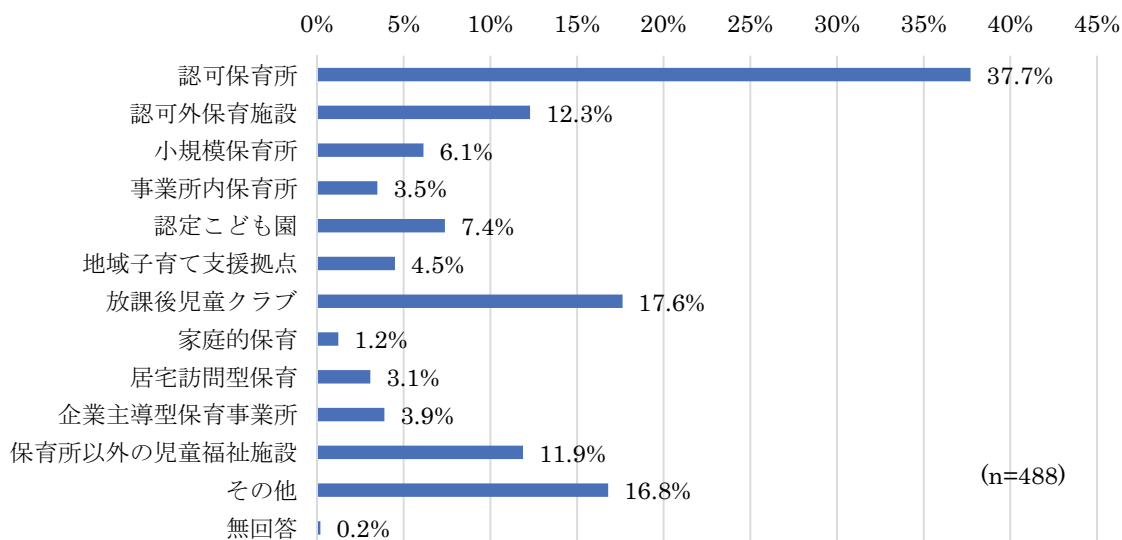
図表2-1-21 保育現場での就業経験（女性）



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。

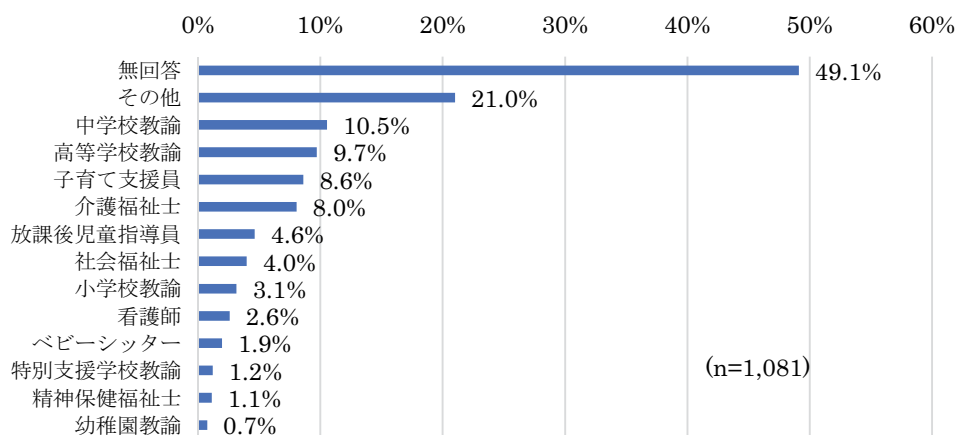
③就業経験のある保育現場



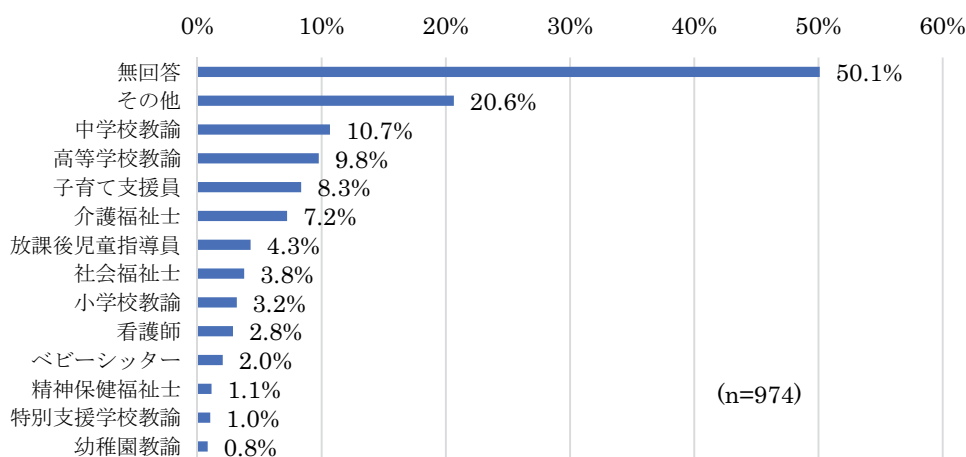
図表 2-1-23 就業経験のある保育現場

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。

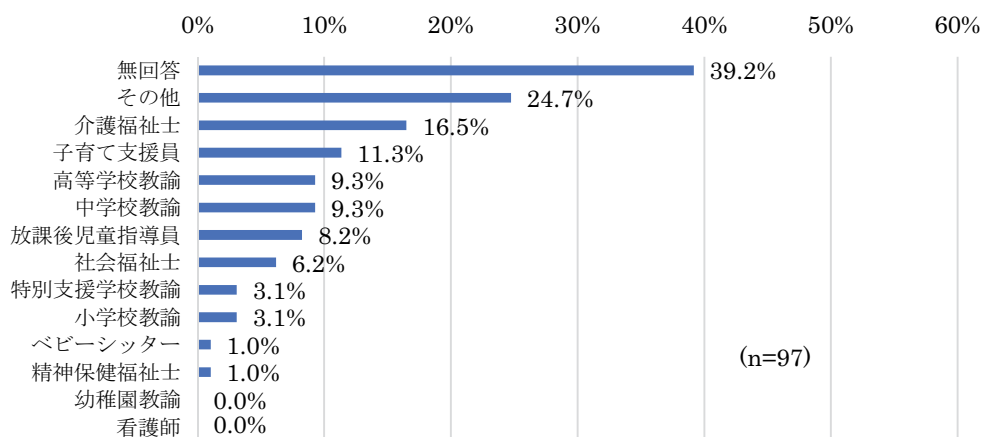
(7) 保有資格・免許等



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）

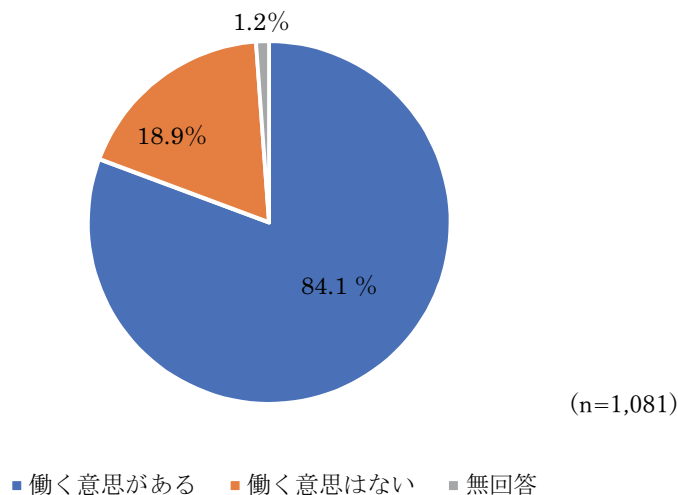


図表 2-1-26 保有資格・免許等（男性）

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

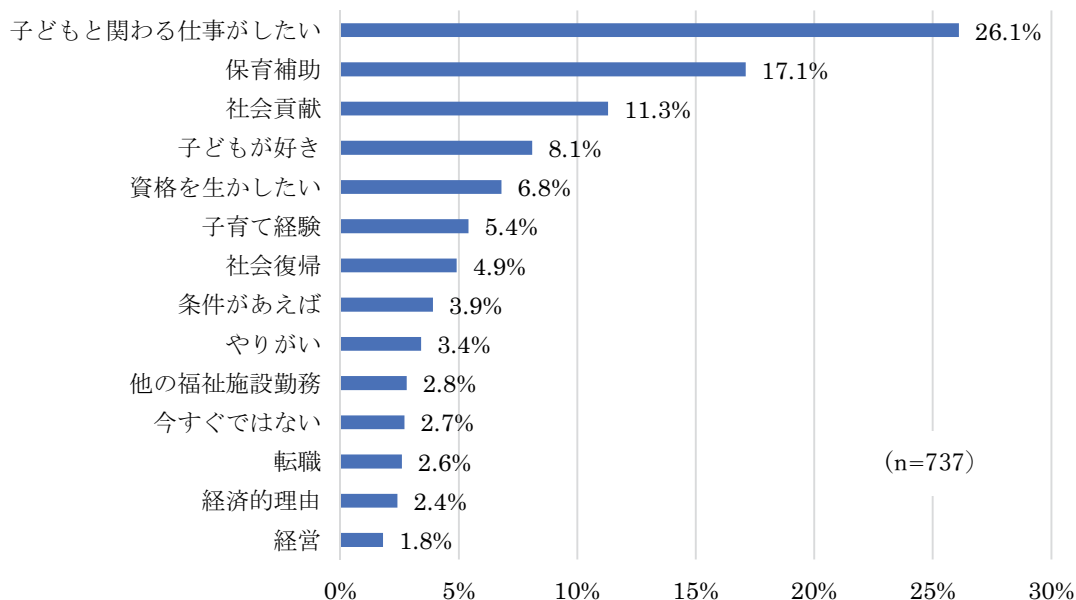


図表 2-1-27 保育士として就業する意思について

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

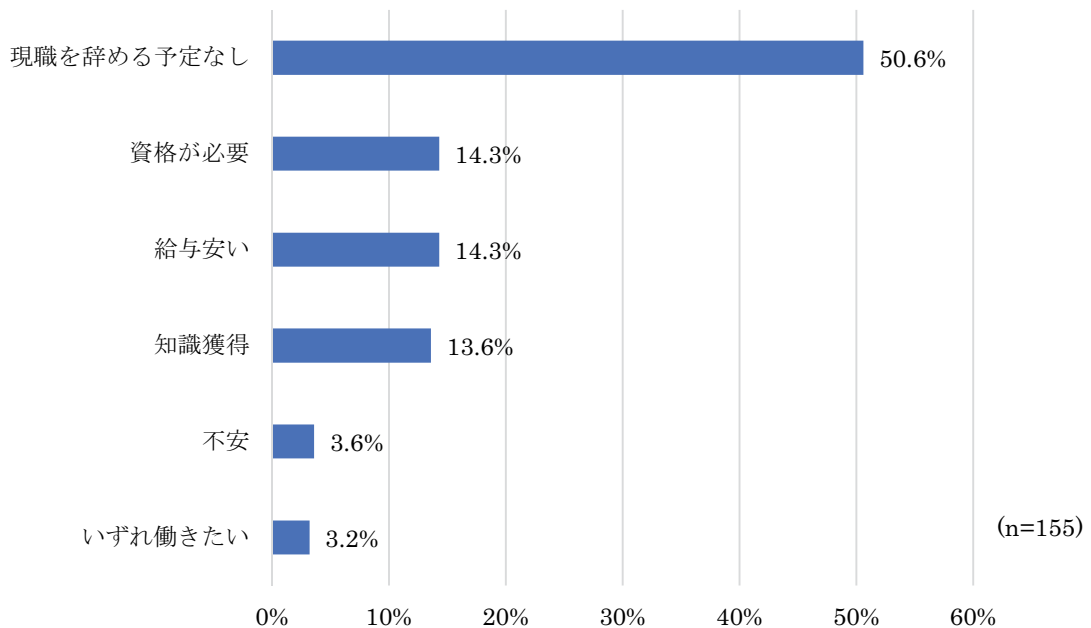
「働く意思がある」と回答した者の理由について内容を整理すると、図表 2-1-28 のように大きく 15 項目に分類することが出来た。就業理由としては、「子どもと関わる仕事がしたい」が 26.1%最も

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、子どもに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
せっかく苦労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

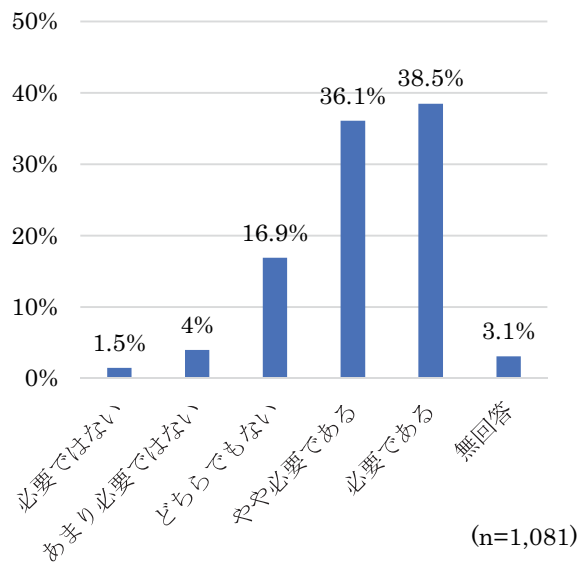


図表 2-1-29 働く意思がないと回答した者の理由について

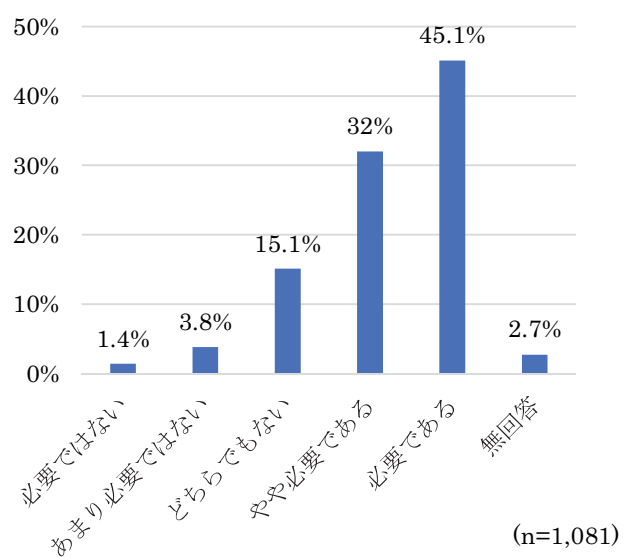
「就業する意思がない」と回答した者の理由について内容を整理すると、図表 2-1-29 のように大きく 6 項目に分類することが出来た。就業しない理由としては、「現職を辞める予定がなし」が最も 50.6%も多く、ついで現職に生かすため、キャリアアップのために「資格が必要」であるからが 14.3%と多かった。「給与が安くて働けない」という回答も、多く挙げられていた。反対に、経験も知識もないためなど「不安」を理由とする回答は 3.2%と少なかった。以下、自由記述の抜粋を示す。

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



図表 2-1-49 個別相談ができる窓口や機関

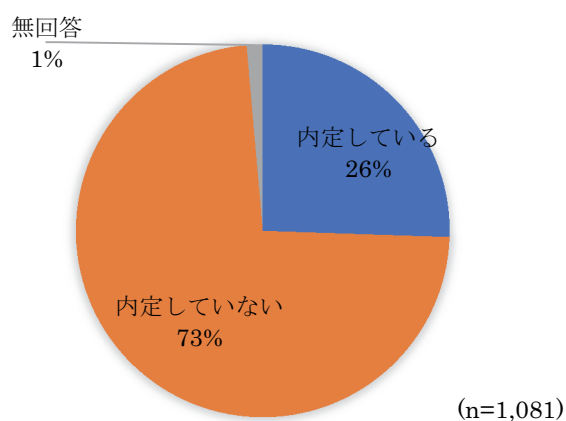


図表 2-1-50 就業後も相談できる窓口や機関

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

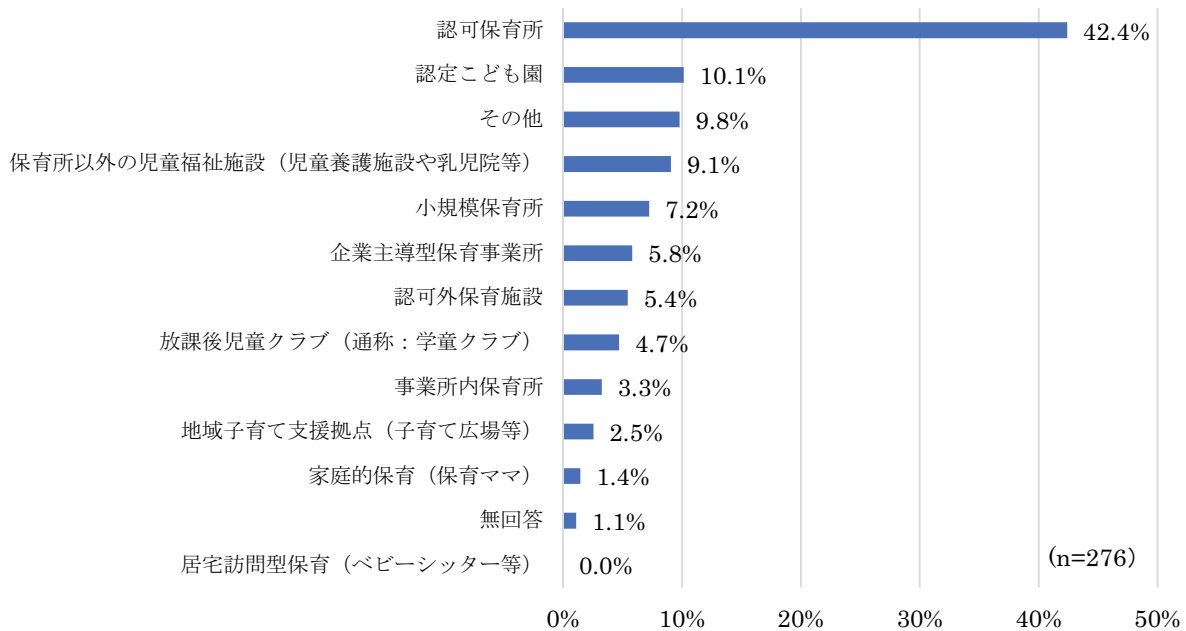
(1) 保育士資格が取得できた場合の内定先の有無



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い状況であった。

(2) 内定している者の内定先の内訳（保育現場の種別）

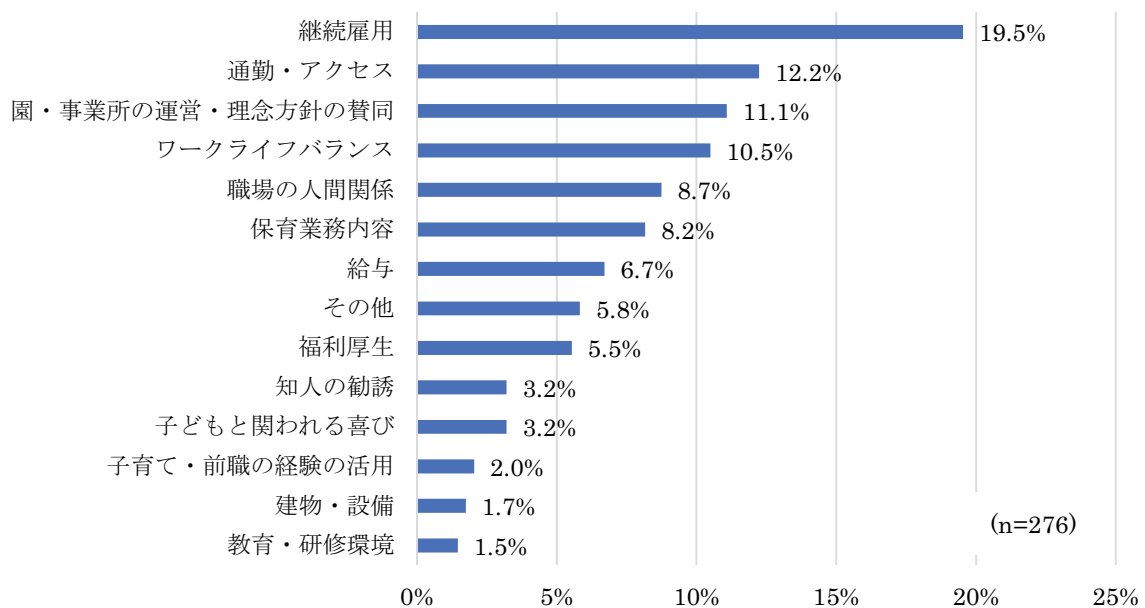


図表 2-1-52 内定している者の内定先の内訳（保育現場の種別）【複数回答】

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。

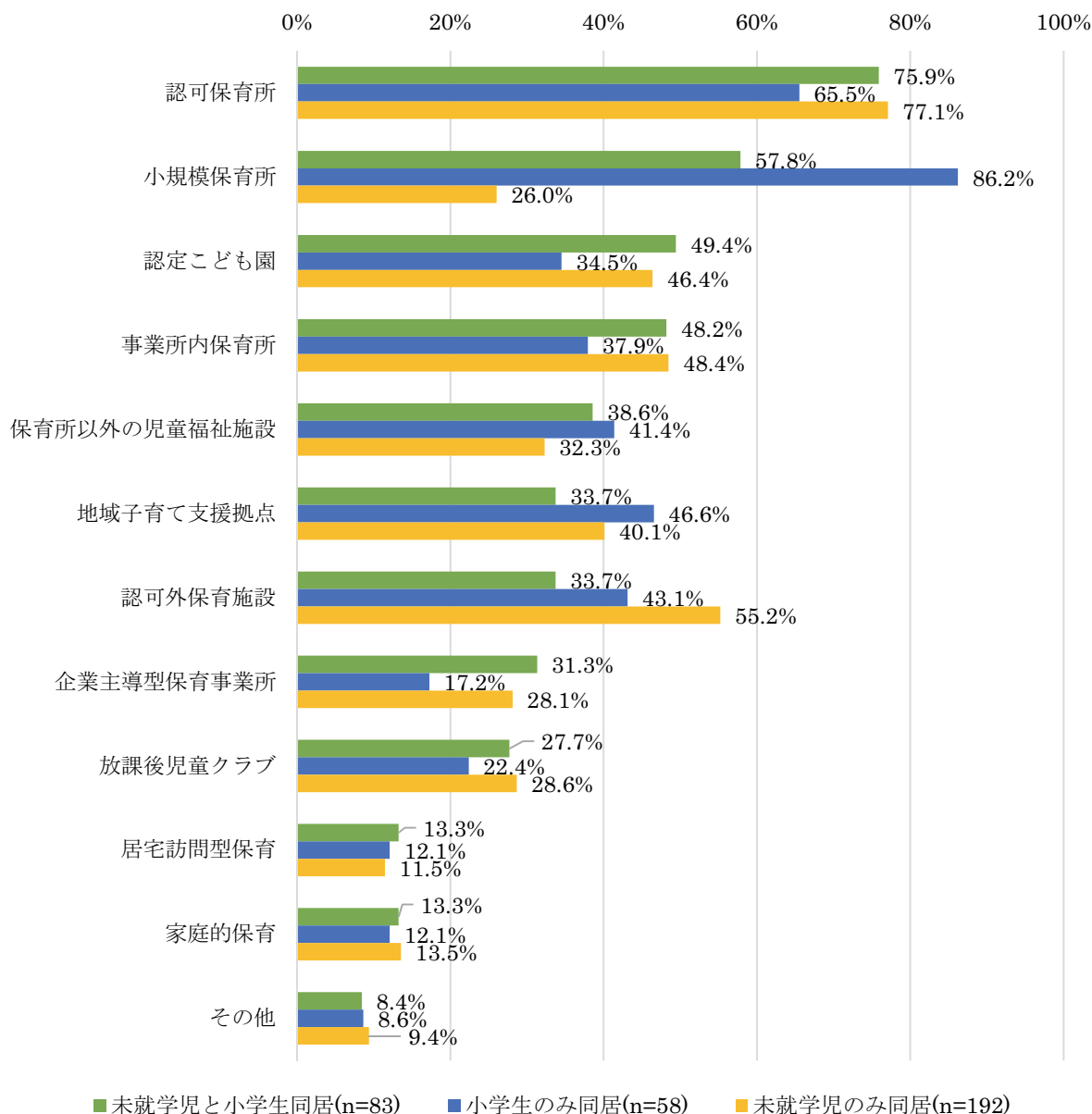
(3) 内定先の選定で重視したこと（自由記述）



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

(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。

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＞(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。