

『就実教育実践研究』第12巻 抜刷  
就実教育実践研究センター 2019年3月31日 発行

# 若手保育士の就業継続支援及び 離職防止への取り組み

— 就業状況の実態調査より —

**Survey on the continuation of working and prevention on job  
resignation as childcare teacher : From survey of actual working situation**

澤津まり子・秋山真理子・柴川敏之・鎌田雅史  
伊藤 優・佐藤宏子・土倉由妃

# 若手保育士の就業継続支援及び離職防止への取り組み — 就業状況の実態調査より —

澤津まり子、秋山真理子、柴川敏之、鎌田雅史、伊藤優（幼児教育学科）  
佐藤宏子（キャリア支援・開発課）  
土倉由妃（潜在保育士復職支援プロジェクト）

Survey on the continuation of working and prevention on job  
resignation as childcare teacher: From survey of actual working situation

Mariko SAWAZU, Mariko AKIYAMA, Toshiyuki SHIBAKAWA,  
Masafumi KAMADA, Yu ITO (Department of Preschool Education)  
Hiroko SATOU (Career Center),  
Yuki TOKURA (Staff of the Job Training Project for Potential Nursery Teachers)

## 抄録

本学を卒業した若手保育士（20歳代）に実態調査を実施し、この年齢層に必要な就業支援及び離職防止を検討した。その結果、以下の知見を得た。リアリティショックへの対策としては、悩みを相談でき、モデルとなる上司・先輩の存在が大きく、若手保育士が問題状況に向き合う期間と機会を与えられる組織的な育成体制の構築が求められる。保育士を続けるために必要なこととして、園長・経営者に対して、専門職にふさわしい給与、行事の削減や残業・持ち帰り仕事解消のために書類の簡素化・IT化の改善案を示した。養成校には、卒業後も長期的な支援のあり方を、行政には給与等の処遇改善及びモデル事業への助成をはじめとする施策による支援を要望した。

キーワード：若手保育士、実態調査、就業支援、離職防止

## I. 問題と目的

厚生労働省のまとめによると、2018年の待機児童数は前年比では4年ぶりに減少に転じたものの、全国でなお2万人近く存在している。岡山市では、まだ551名が待機児童として存在している<sup>1</sup>。待機児童解消のためには、保育士不足を解消することが喫緊の課題となっている。

そのため、本学では岡山県から委託を受けて、2014年度に潜在保育士復職支援プロジェクトを立ち上げ、本学科卒業生を対象とした実態調査を実施するとともに、潜在保育士復職支援研修会を開始した。実態調査の中で、離職者が多く潜在保育士となっていることが

判明した。それを防ぐための一助として、保育現場における長期的な人材育成及び処遇改善、行政における保育士地位向上を図り保護する法制度の整備及び負担軽減を支援するための施策が必要であり、養成校では卒業後も継続したリカレント教育が必要であるとの知見を得た<sup>2</sup>。結果を岡山県へ提言するとともに、本学では2015年度以降も潜在保育士復職支援研修会に加えて、現職保育士を対象とした卒後リカレント教育研修に取り組んでいる<sup>3</sup>。

しかしながら、保育士不足解消の成果としてはまだ十分とはいえない状況にある。先行研究をみると、新任保育者の早期離職に関する研究として、傳馬・中西（2014）、森本・林他（2013）等多くみられる<sup>4</sup>。これらは離職原因を探ることが中心となっており、離職を防止するための対策を講じているのは神戸・上地他（2016）のみであった<sup>5</sup>。この研究では20代30代を対象に「退職者」と「継続者」の比較による離職防止が検討されている。厚生労働省の保育士等確保対策検討会「保育士等における現状」（2015）によると、経験年数は経験年数が低い層の保育士が多く、7年以下の保育士が約半分を占めている<sup>6</sup>。そのため、20歳代の保育士に焦点を当てた支援対策が喫緊の課題となっている。

そこで本研究では、再び岡山県の委託を受けて、対象者を20歳代に絞り、より詳細な実態把握を行うことによって、この年齢層に必要な就業支援及び離職防止対策を検討することを目的とする。

## II. 方法

岡山県の委託による保育士養成施設連携強化事業として、保育士養成校3校による共通の調査を以下の通り実施した。

本学の卒業生（20歳代の若手保育士）が勤務している保育所において、保育士就業状況実態の聞き取り調査を実施（2018年7月～10月）した。その際に岡山県の就業状況実態調査（アンケート）及び本学の追加調査への協力を依頼し、了解を得た卒業生102名に対し、自宅へ調査票を郵送し、回収した。

## III. 結果及び考察

本報告は、今回の調査のうち、岡山県の就業状況実態調査（アンケート）に絞り、回収した75名分（回収率73.5%）を対象とした集計・分析結果を基に述べることとする。

### 1. 調査協力者の属性

#### 1) 性別・勤務種別

調査対象者全員が女性であった。勤務先は認可保育所（私立）が78.7%と一番多く、次いで認定こども園（私立）が13.3%、認定こども園（公立）が4.0%、認可保育所（公立）が2.7%であった。

## 2) 経験年数

経験年数は、1～5年未満が86.7%、5～10年未満が13.3%であった。

## 3) 雇用形態

正規雇用が93.3%で、非正規雇用は6.7%であった。

## 4) 担当クラスの年齢構成及び人数等

担当クラスの年齢構成及び人数は、図1の通りであり、主担、副担が同数で、44.6%であった。

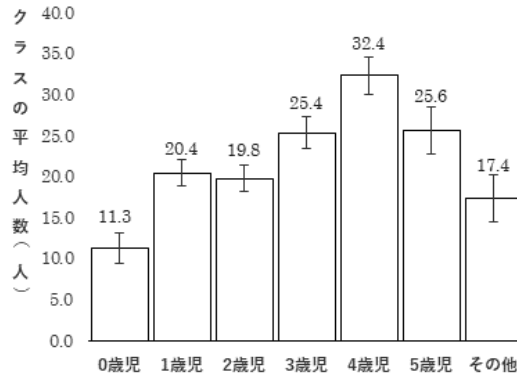


図1 担当クラスの年齢構成及び人数

## 2. 保育士職に関するイメージ等について

### ①保育士となった理由

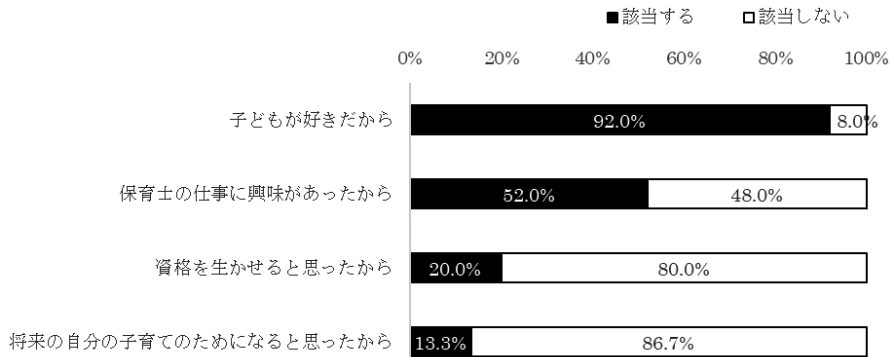


図2 保育士となった主な理由

保育士となった主な理由としては、「子どもが好きだから」、「保育士の仕事に興味があったから」などがあつた。その他の理由として、「子どもの頃からの夢であり、人の役に立てると思ったから」、「通っていた園の先生が大好きで憧れを抱いていたから」等があげられる。本学の卒業生は、子どもが好きで、人の役に立ちたいとの思いから、保育士となる人が多いようである。

## ②保育士になってよかったと思う時はどんな時か

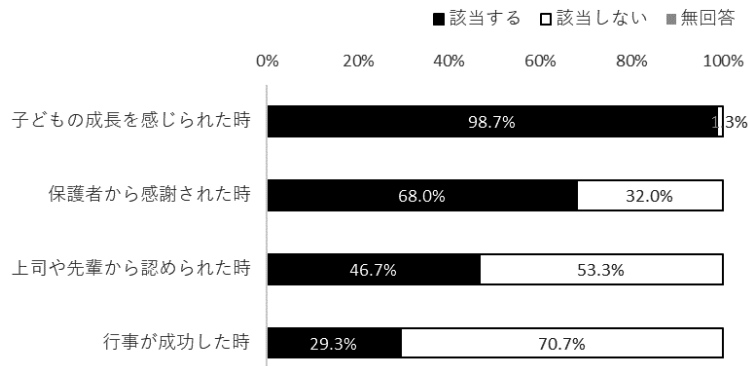


図3 保育士になってよかったと思う時

保育士になってよかったと思う時として、「子どもの成長を感じられた時」、「保護者から感謝された時」、「上司や先輩から認められた時」であった。その他、「まだ思わない」とあるのは、日々の仕事をこなすことに精一杯な新人の正直な気持ちであろう。

## ③保育士になる前となった後で職に対するイメージが変わった点

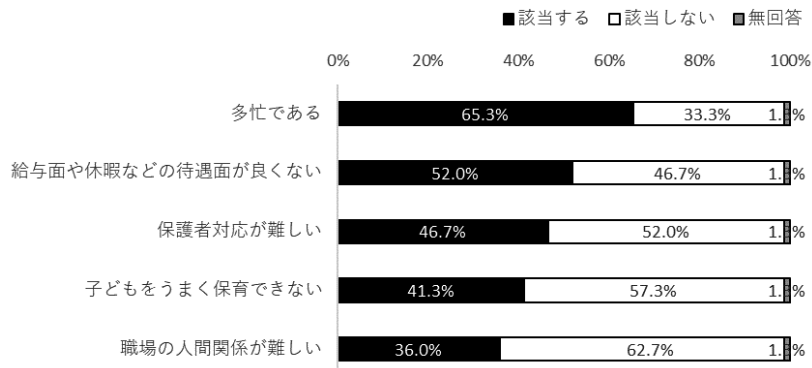


図4 保育士になる前となった後で職に対するイメージが変わった点

保育士になる前となった後で職に対するイメージが変わった点は、「多忙である」が一番多く、「給与面や休暇などの待遇面が良くない」、「保護者対応が難しい」、「子どもをうまく保育できない」、「職場の人間関係が難しい」と続き、その他「持ち帰り仕事が多い」、「書類が多い」ことをあげている。学生時代に理想に燃えて思い描いていた保育士像に対し、いきなり現実の厳しさを目の当たりにして困惑していることが窺える。

### 3. 現在の職場の勤務条件・福利厚生について

#### ① 給与について満足しているか



図5 給与について満足

#### ② 給与について不満足な理由

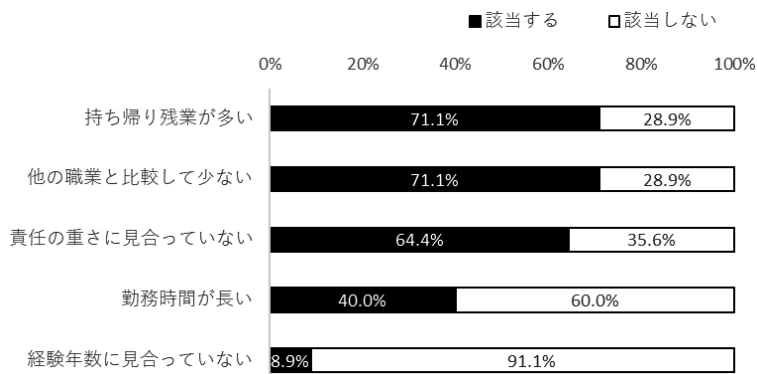


図6 給与について不満足な理由

#### ③ 給与以外の不満

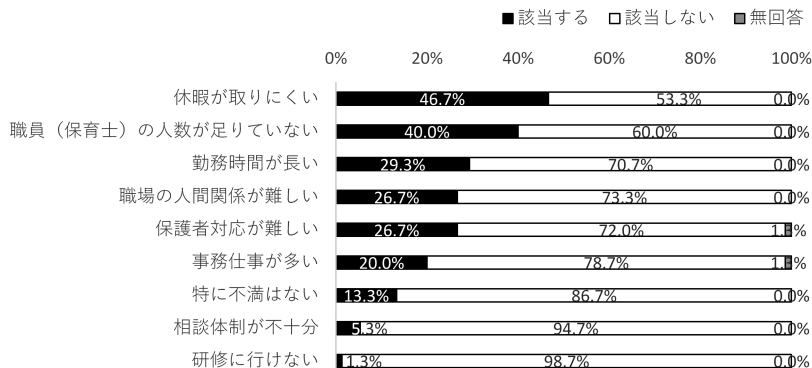


図7 給与以外の不満

給与に関して、図5～図7に示す。図5は給与について満足しているかについて尋ねた結果である。図5から、半分以上の回答者が、「不満」「やや不満」と回答していた。また、図6から、主な不満の理由として、「他の職業と比較して少ない」、「持ち帰り残業が多い」、「責任の重さに見合っていない」があげられた。厚生労働省の平成29年度賃金構造基本統計調査によると、保育士の給与は、他業種の平均給与と比較すると、約10万円少ないことが示されている<sup>7</sup>。若手保育士が「子どもの命を守る」という責任の

重さと給与が見合っていないと感じていると考えられ、離職率の高い要因の大きな理由になっていると思われる。喫緊の課題であろう。

図7は給与以外の不満について示したものであり、主なものとしては、「休暇が取りにくい」、「職員の人数が足りていない」、「勤務時間が長い」等があげられた。職員の人数が足りていないために、休むと他の保育士に大きく負担がかかるため、休みにくい状況にあることが窺われる。次いで、「職場の人間関係が難しい」、「保護者対応が難しい」となっている。加藤・鈴木(2011)によると近年の若者の特徴である「コミュニケーションが苦手」を反映していると思われる<sup>8</sup>。

#### ④現在の職場のよいところ

勤務面では、「有給休暇が取れる」、「特別休暇がある」、「持ち帰り仕事がない」、「残業が少ない」、「定時に帰ることができる」、「平日休みが時折ある」をあげている。また、処遇面では、「超過勤務手当・ボーナス等の改善がみられる」、「バースデー休暇やリフレッシュ休暇の取り入れ」があることが示された。加えて、研修面では、「クラス内の話し合い」、「園長先生との面談」があることも、現在の職場の良いところとしてあげられていた。その他としては、「どのクラスも複数担任で、手厚い」、「体調を崩しても全職員で協力してくれる」、「子どもがいる職員に理解がある」などがあげられた。

当然のことと思われる事項も含まれているが、このような職場があることが判明したことは喜ばしいといえよう。少しずつではあるが、職場環境改善の兆しもみられるようになってきたようにも思われる。しかしながら、①②③にみられるように、給与やそれ以外の不満を多くあげており、④の職場のよいところを事例としてあげるならばこのようなどころということであり、多くの保育現場でそうなっているということではない。不満な職場環境が全面的に改善されたということではないため、早急に改善しなければ、離職が進み保育士不足が加速すると懸念される。

#### ⑤有給休暇の取得日数

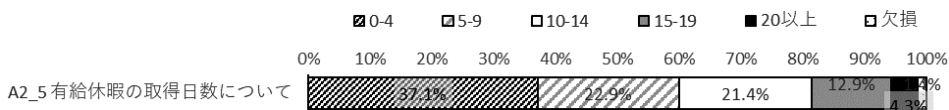


図8 有給休暇の取得日数

有給休暇の取得日数として、0～4日が37.1%と一番多く、次いで5～9日は22.9%、10～14日は21.4%、15～19日は12.9%、20日以上は4.3%であった。60%以上は9日未満で有り、この中には体調不良で欠勤した場合の振り替えも含まれており、実際の有給休暇は取りにくい状況が窺われる。

⑥自分にとって必要と思われる研修を受けることはできているか

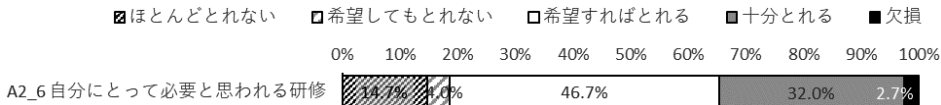


図9 自分にとって必要と思われる研修を受けることはできているか

「自分にとって必要と思われる研修を受けることはできているか」という問いには、「希望すれば受けられる」46.7%、「十分受けることができている」32.0%と8割が研修を受けられる状況にある。一方で、約2割は十分受けることができない状況にあり、憂慮すべき問題である。若手保育士の初任者研修を充実させることで、早期離職の防止に繋げたいものである。また、保育の質の向上をめざし、保育士のキャリアアップと処遇改善をリンクさせた研修制度がスタートしたことに注目している。実現可能な柔軟な計画が求められる。

⑦自分にとって必要だと思われる研修はどのような研修か

「自分にとって必要だと思われる研修はどのような研修か」という問いには、障害児保育が一番多く、保育内容、表現、保護者対応、その他の順であった。喫緊の課題として、障害児保育や保護者対応があげられている一方で、保育内容、表現等、日常の保育についても質の向上を目指している姿が窺われる。

4. 現在の職場の状況について

①現在の職場で困った時に相談できる人の有無

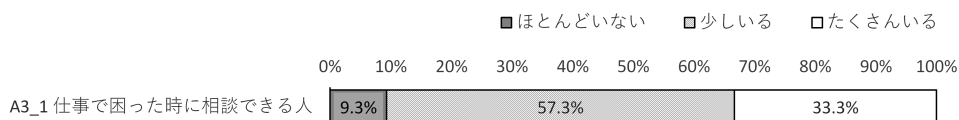


図10 現在の職場で困った時に相談できる人の有無

②それはどのような人物か

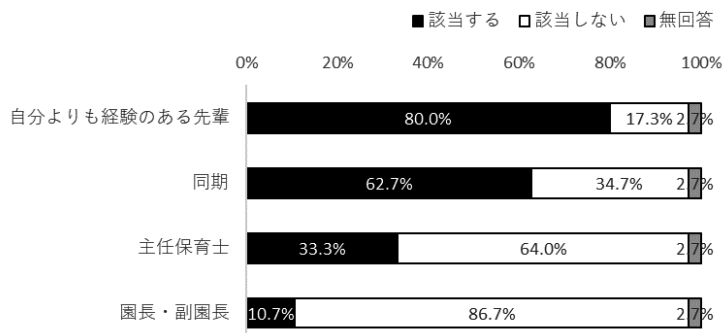


図11 困った時に相談できる相手



### ③現在の職場でモデルとなる人の有無

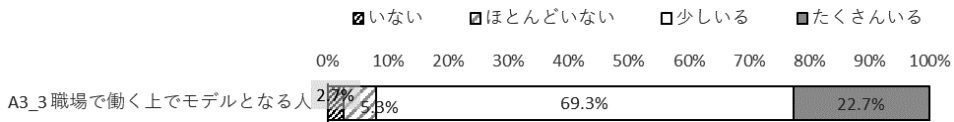


図12 現在の職場でモデルとなる人の有無

### ④現在の職場でモデルとなる人は

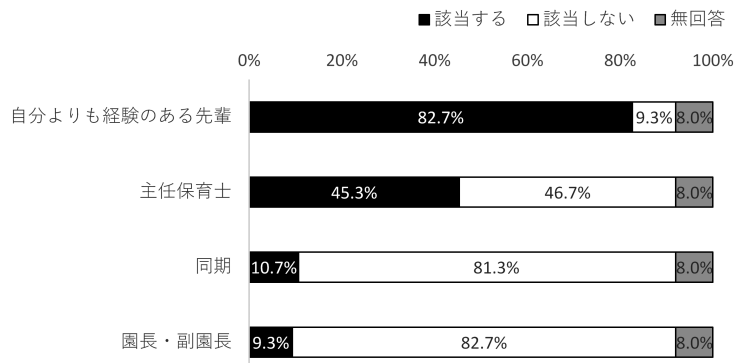


図13 現在の職場でモデルとなる人

図10は、現在の職場で困った時に相談できる人の有無について尋ねた。その結果、「少しいる」が一番多く、次いで「たくさんいる」の2項目が90.6%を占めていた。一方で「ほとんどいない」が9.3%いることは、それまでの園内の人間関係が構築されていないことの表れである。行き詰まった時に誰にも相談できず、早期の離職に繋がる可能性が大きいと思われる。この9.3%を軽視しないで、しっかり受け止めて対処することが求められる。

困ったときに相談できる人物について尋ねた結果を図11に示す。図11から、「自分よりも経験のある先輩」が8割を超え、次いで「同期」、「主任保育士」で「園長・副主任」は最下位であった。園長・主任等の管理職より身近な人物に相談しやすいことが推察される。

図12は現在の職場でモデルとなる人の有無について示した。図12から、現在の職場でモデルとなる人は、「少しいる」が7割、「たくさんいる」が2割いる一方で、「いない」・「ほとんどいない」と答えた人が8%いた。また、図13には、現在の職場でモデルとなる人について尋ねた結果である。図13から、「自分よりも経験のある先輩」が8割を超え、次が「主任保育士」であり、「同期」も1割いた。若手保育士にとって、園長・副園長は管理職であり、身近な存在として受け止めていないようである。

### ⑤保育士の仕事で困難を感じる業務は

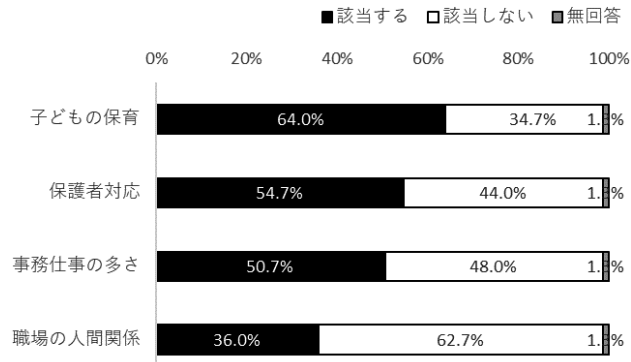


図14 困難を抱える業務

困難を抱える業務として、「子どもの保育」が一番多く、「保護者対応」、「事務仕事の多さ」の順であり、「職場の人間関係」は4位であった。その他に「行事」に関することが様々にあがっており、これも負担に感じていることが読み取れる。経験の少ない若手保育士にとって、日々の保育や保護者対応で悩むことは当然であり、懸命に業務に打ち込んでいる様子が窺われる。困難を乗り越えるための有効な支援が必要である。

### ⑥業務の量と保育士の数のバランス及びそれに対する保育者の意識

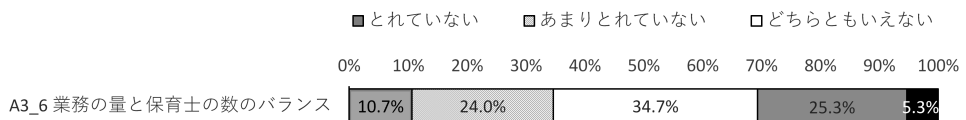


図15 業務の量と保育士の数のバランス

業務の量と保育士の数のバランスは、「とれていない」と「あまりとれていない」を足すと3割強になった。この数値は、保育士の業務に負担を感じている人がいることを表していると思われる。

業務の量と保育士の数のバランスが取れていないと感じる時について、自由記述で尋ねたところ、多い順に「持ち帰り仕事」、「行事」、「職員が休む時」、「休憩時間がほとんどない」、「正職が少ない」の順となっている。保育士の数が足りないため、そのしわ寄せが大きな負担となつてのしかかっているようである。

### ⑦今後も保育士として続けていくために重視すること

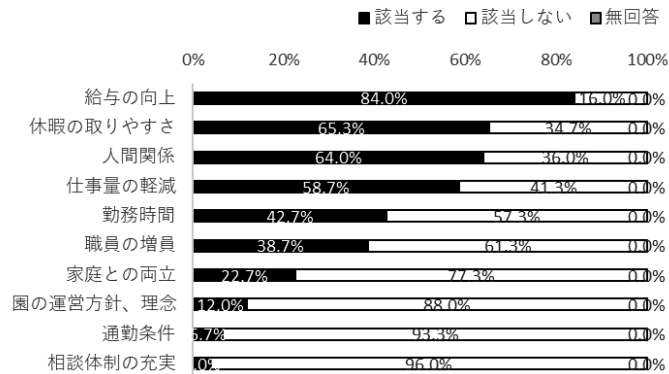


図16 今後も保育士として続けていくために重視すること

今後も保育士として続けていくために重視することは、「給与の向上」が一番多く、「休暇の取りやすさ」、「人間関係」、「仕事量の軽減」、「勤務時間」と続いている。処遇改善はもちろんのこと、働きやすい職場環境の整備が必要である。

### ⑧持ち帰り仕事

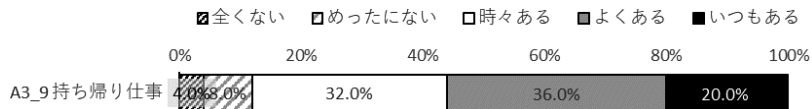


図17 持ち帰り仕事

持ち帰り仕事は、「いつもある」と「よくある」を足すと5割を超え、「時々ある」を加えると9割近くになる。持ち帰り仕事はほぼ日常化していることが窺われる。その内容は、「週案・月案・クラス便り等の書類」が一番多く、「製作物」、「行事関係」の順となっている。働き方改革によって、残業や持ち帰り仕事の削減については、幾分改善されてはきたが、抜本的な改善にはほど遠いのが現状である。仕事内容を見直すことで持ち帰り仕事の解消を図らなければならない。

## 5. 行政や保育士養成校に対する期待

### ①行政に対する期待

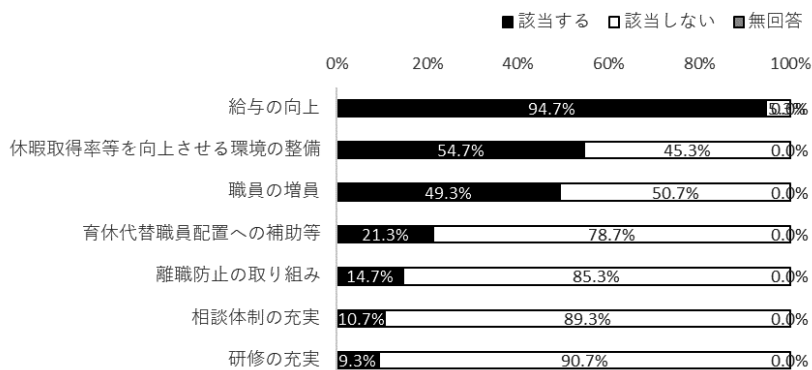


図18 行政に対する期待

行政に対する期待は、「給与の向上」が9割以上と圧倒的に多く、「休暇取得率等を向上させる環境の整備」、「職員の増員」も5割前後ある。保育士不足解消のための有効な施策の資料となる。

### ②養成校に対する期待

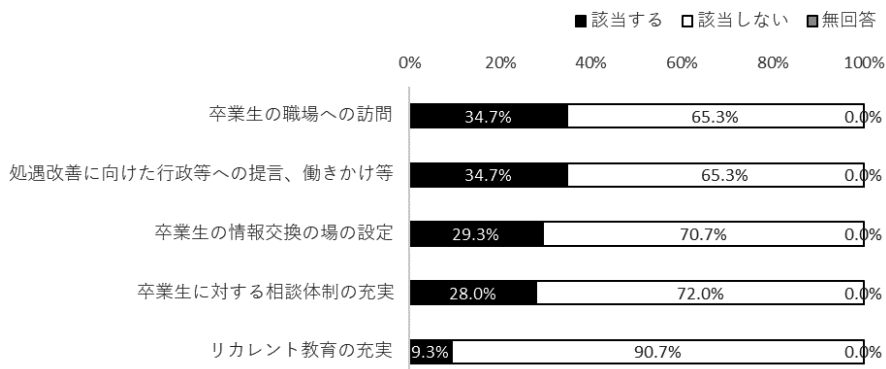


図19 養成校に対する期待

養成校に対する期待は、「卒業生の職場への訪問」、「処遇改善に向けた行政等への提言、働きかけ等」、「卒業生の情報交換の場の設定」、「卒業生に対する相談体制の充実」と分散している。

## 6. その他

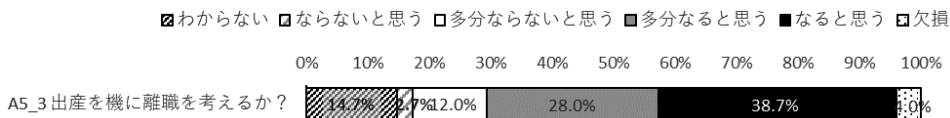


図20 出産を機に離職を考えることになるか

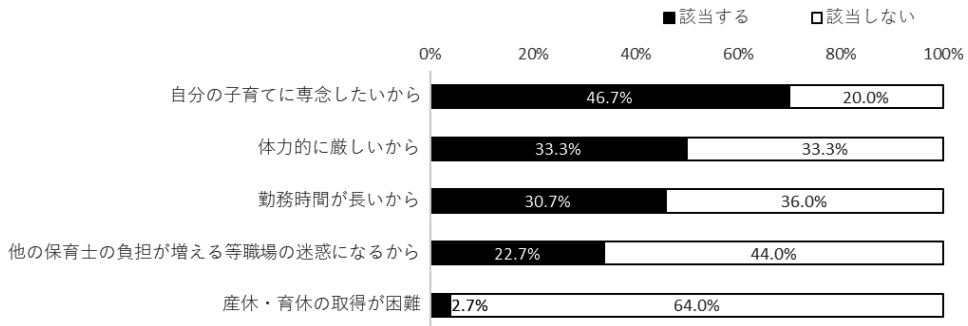


図21 出産を機に離職を考える理由

本調査回答者で子どもを有する者はいなかった。そのため、図20・図21では、出産後を仮定して質問を行った。

まず、図20において出産を機に離職を考えることになるか尋ねたところ、「なると思う」と「多分なると思う」を加えると6割を超える。また、図21でその理由を尋ねたところ、「自分の子育てに専念したいから」、「体力的に厳しいから」、「勤務時間が長いから」、「他の保育士の負担が増える等職場の迷惑になるから」と続いている。その他の理由として、「続けようと思わないから」、「家庭との両立は無理」などがあげられた。

「自分の子育てに専念したいから」は、保育を専門職とする保育士ならではの思いなのであろうか。出産を機に1度離職すると、職場の厳しい状況がよくわかっているだけに復職するにはその壁を乗り越える大きなエネルギーが必要なのであろう。

#### IV. 総合考察

##### 1. リアルティショックへの対策

若手保育士の経験年数は、5年未満が8割を超えている。本研究結果（図4・図7・図14・図16）から、若手保育士の多くが、職場の人間関係に悩んでいる様子が明らかとなった。保育園という狭い人間関係の中では、当然ながら同期も少なく、密接な上下関係の中での毎日はストレスも蓄積していく。だからこそ、学生時代の仲間との交流や、職場内で良い先輩や同期に出会えることは、保育士を続ける上での大きな支えとなる。

また、宮崎（2014）は、モデルとなる人物の存在が離職をくい止めていることに注目している<sup>9</sup>。相談できる存在の有無は、離職への抑止力になっている。たとえ一人だとしてもその存在は大きい。相談できる上司・先輩がいても、モデルとなる上司・先輩がいなければ、向上心や学習意欲が低下すると思われるので、両者とも必要である。谷川（2013）は、新任保育士が直面するリアルティショックは、彼らに「省察」を促し、専門的成長に転換させていく誘因になると考え、新任保育士が問題状況に十分に向き合う期間と機会を提供することが必要だと述べている<sup>10</sup>。園長・経営者からは差し迫った保育士不足の現状からそのような余裕はないという声が聞こえてきそうであるが、本気で保育士を育てようとす

るならば、初任者研修レベルに止まらない抜本的な育成体制の構築が求められる。宮崎（2014、前出）は、「組織的な新人保育士育成体制」として、一般企業のOJT（On the Job Training）や、新人看護師育成のプリセプター制度を参考にした育成が必要であると唱えている。高いハードルではあるが、実現に向けて積極的に取り組むことが、若手保育士の早期離職防止の早道になるのではないかと考える。行政においても、育成体制の施策での後押しを切望する。

## 2. 保育士を続けるために必要なこと

### 1) 給与改善

図5、図6により多くの若手保育士が給与に満足していないことが示唆された。給与については、子ども子育て新制度に伴う補助金により、幾分改善されたが、現状ではまだ一般企業の給与に比べて約10万円低く、離職率の高い要因の大きな理由になっている<sup>11</sup>。厚生労働省の調査データから2013～2017年の5年間の平均年収を算出し、表1は47都道府県の保育士の平均賃金をまとめたものである<sup>12</sup>。各都道府県の保育士の年収平均を比較すると、最も高い地域と低い地域では最大120万円ほどの差がある。岡山県は303.3万円、34位である。

表1 47都道府県の保育士の平均賃金

保育士の年収（2013～2017年の平均額）【万円】					
北海道	296.8	石川県	323.2	岡山県	303.3
青森県	284.1	福井県	309.4	広島県	315.2
岩手県	298.7	山梨県	323.2	山口県	321.4
宮城県	306.5	長野県	314.9	徳島県	316.4
秋田県	304.7	岐阜県	299.4	香川県	316.9
山形県	285.7	静岡県	325.3	愛媛県	313.5
福島県	265.4	愛知県	387.6	高知県	317.6
茨城県	301	三重県	288.6	福岡県	323.1
栃木県	322	滋賀県	330.3	佐賀県	269.9
群馬県	338.3	京都府	380.5	長崎県	311.2
埼玉県	326.4	大阪府	348.8	熊本県	314
千葉県	315.8	兵庫県	344.8	大分県	291.6
東京都	356.8	奈良県	314	宮崎県	312.9
神奈川県	348.3	和歌山県	324.1	鹿児島県	286.4
新潟県	312.9	鳥取県	270.7	沖縄県	274.8
富山県	308.9	島根県	293.6	全国	323.8

※ハイライトは上位5都県

表2 2017年度の女性保育士の年収

◆女性保育士の年収（年齢別）【万円】

年齢	月給	賞与	年収
20～24歳	20	46.2	286.2
25～29歳	21.6	64.1	323.3
30～34歳	22.5	68	338
35～39歳	23	65.3	341.3
40～44歳	24.2	72.6	363
45～49歳	24.7	74.8	371.2
50～54歳	25.5	82.4	388.4
55～59歳	26.4	84.3	401.1
60～64歳	28.2	89.5	427.9
65～69歳	26.1	69.1	382.3

表3 2017年度の施設形態ごとの保育士の月給、年収

◆施設形態ごとの保育士の給与【万円】

	月収	年収
私立認可保育園	26.2	314.4
公立保育園	28	336
認定こども園（私立）	24.2	290.4
小規模保育（A型）	23.2	278.4
事業所内保育（A型）	21.1	253.2

表2は、保育士全体の9割以上を占める女性保育士の給与である。新卒年齢の20～24歳の給与は、全国平均で20万円、賞与は基本給の約2カ月分の46.2万円、年収に換

算すると約286.2万円である。社会保険や年金などが引かれた手取り給与では月額16～17万円ほどの水準になる。表3は、2017年度の施設形態ごとの保育士の月給、年収であり、公立と私立の格差が大きいことがわかった。これらのデータから類推すると、岡山県の私立保育園に勤める若手保育士の手取り給与は、おおよそ月額14～16万円程度であろうか。

若手保育士の給与に対する不満は、「他の職業と比較して少ない」、「持ち帰り残業が多い」、「責任の重さに見合っていない」であった。月額14～16万円は専門職の給与といえるであろうか。離職後、別の職業に就いた卒業生から、「全く専門的な技能が不要なのにもかかわらず、今の職場の方が給与が多い。もう大変だった保育士の生活に戻る気持ちにはなれない。」という声も聞かれる。離職者が増加する要因の一つであり、看過できない問題である。専門職としてプライドを持って仕事をするのに似合った給与が必要である。行政による制度改革及び経営者の努力を引き続き求めたい。

今年度スタートした保育士キャリアアップの研修制度により、3年以上、7年以上の経験者で指名を受けた保育士には役職手当がつくことになったことは、一歩前進である。該当事及び周囲の保育士にも過度の負担にならないよう、柔軟で実現可能な対応を望みたい。

## 2) 勤務（行事・残業・持ち帰り仕事・休暇）改善

年間を通して多くの行事があり、準備のための保育士の拘束時間は増えていく。図14・15からも、残業や持ち帰り仕事の要因となっている行事負担の大きさが示唆されている。日々の生活の中での体験や遊びの中から育まれていく学びへの意欲を大切にするのが保育の目的の一つであるならば、現状は行事に追われ、ゆとりのないものになっているのではないと思われる。子どもにとって本当に必要な行事は何かを考え、大胆な取捨選択をすべきであると思う。

持ち帰り仕事は、図17からも日常化していることが示唆された。行事・書類等業務の見直しにより、残業や持ち帰り仕事をなくすことが可能になるのではないだろうか。業務時間内に書類や製作を終わることができるよう、そのための時間を設けることや、必要に応じて個人記録などの書類を簡素化したり、パソコン・スマホでの入力やITの活用を取り入れたり等の工夫が求められる。また、行事等で土日の出勤も多いが、その場合には、休日手当を支給するとか、平日の振替休日を与える等、職場環境を整えていくことが必要であろう。

休暇がとりにくいという意見も多くみられた。誰かが休暇を取ったためにクラスが回らない、平日に研修に行けない等、保育士の負担が増えることは懸念される。通常のクラス担任にプラスして、3歳未満、3歳以上に一人ずつフリー保育士を付けるなど園が余裕を持って雇用することが望ましい。そのためには行政からの支援（補助金）も必要である。

### 3. 養成校の役割

図10から、現在の職場で相談できる人が「ほとんどいない」状況の卒業生の存在が明らかとなったことから、保育士養成校として、卒業生に対して長期的な支援を行うことの必要性が示唆された。加えて図19から、卒業生が養成校に期待することとして、「卒業生の職場への訪問」、「処遇改善に向けた行政等への提言、働きかけ等」、「卒業生の情報交換の場の設定」、「卒業生に対する相談体制の充実」等があげられていた。以上のことを踏まえ、本学科で現在実施している「園訪問」、「里帰りトーク会」、「リカレント教育」をさらに充実させることも養成校として取り組める離職防止支援の一つとなるだろう。

また、岡山県下の保育士養成学校が連携し、保育士の地位向上を行政や社会に訴える等の行動を起こすことも考えていかなければならない。

### 4. 行政への要望

まずは、保育士を続けるために必要なこと(1) 給与改善で記したとおり、保育士の給与は国・自治体の補助金に依存していることから、行政の手厚い補助金施策を要望する。その中には、各種手当や福利厚生費の充実を含むものである。年収、全国34位から少しでもアップできるよう行政による給与に係る抜本的な制度改革を要望する。リアリティショック対策でも「組織的な新人保育士育成体制」実現に向けて施策での後押しを要望する。

次に、管轄する全ての園に対し職員の離職率報告を義務づけてはどうか。離職率の低い園を「優良園」として公表し、「モデル園」として助成金で援助することを要望する。同様に、「IT化による事務合理化モデル園」や「有休休暇高取得率園」など、問題園を取り締まるのではなく、優良園には助成金で援助する制度にするというものである。

また、現職保育士が有休休暇や研修に行きやすいように、その業務を穴埋めするパート保育士の積極的な活用を求める。パート保育士は、潜在保育士の復職を促す契機にもなり、現職・潜在保育士の両者にとってメリットとなることから、パート保育士への補助金の導入を要望する。

養成校による調査を今後も重ねつつ、現行の監査体制では実態把握に限界がみられることから、行政自体(市町村)が、本腰を入れて長期間をかけた実態調査(職員を保育士として園に出向させる等)を行い、保育現場について本当の意味での理解を深めていくことが何より必要であると思われる。保育現場の保育士の労働条件・労働環境は、それ無くしては、本当の意味での改善は無いと考える。

## V. おわりに

今回の様々な課題を検討するに当たって、何よりも重要なことは、園長・経営者の意識改革が必要であると痛感した。長期にわたって慣例となってきた事柄を変えていくことは、



時として痛みを伴うこともあるが、英断を下すことが必要であるとする。

本稿は、紙面の関係で、岡山県の「保育士養成施設連携強化事業」を委託された3保育士養成校共通の書面調査による結果を基に記した。聞き取り調査による若手保育士の切実な叫び声や給与面の実態等については、次の報告に譲ることとする。

## 付記

本研究は、2018年度岡山県の委託事業として実施した調査結果に基づいている。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、ご協力いただきました保育所及び保育士の皆様に深く感謝いたします。

## VI. 参考文献

- <sup>1</sup> 2017年度賃金構造基本統計調査、厚生労働省
- <sup>2</sup> 澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子 (2015) 「潜在保育士の実態に関する調査研究—離職の要因を探る—」『就実論叢』45, pp.191-200.
- <sup>3</sup> 澤津まり子・田中誠・秋山真理子・松本希・鎌田雅史・笹倉千佳弘・柴川敏之・Z. 山田章子・荊木まき子・伊藤優 (2016) 「潜在保育士復職支援研修及び卒後リカレント教育の活動報告」『就実論叢』46, pp.199-205.  
柴川敏之・笹倉千佳弘・Z. 山田章子・荊木まき子・伊藤優・田中誠・鎌田雅史・秋山真理子・松本希・澤津まり子 (2017) 「潜在保育士復職支援研修及び卒後リカレント教育—2017年度活動報告—」『就実論叢』47, pp.221-228.
- <sup>4</sup> 傳馬淳一郎、中西さやか (2014) 「保育者の早期離職に至るプロセス—TEM (複線経路・等至性モデル) による分析の試み—」『名寄市立大学道北地域研究所年報』32, pp. 61-67  
森本美佐・林悠子・東村知子 (2013) 「新人保育士の早期離職に関する実態調査」『奈良文化女子短期大学紀要』44, pp.101-109.
- <sup>5</sup> 神戸康弘、上地玲子、松浦美晴、鳥越亜矢、森英子、中川淳子、荒島礼子 (2016) 「潜在保育士のキャリア研究—20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究—」『山陽論叢』23, pp.49-64.
- <sup>6</sup> 厚生労働省 (2015) 保育士等確保対策検討会「保育士等における現状」
- <sup>7</sup> 2017年度賃金構造基本統計調査、厚生労働省
- <sup>8</sup> 加藤光良、鈴木久美子 (2011) 「新卒保育者の早期離職問題に関する研究 I—幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から—」『常葉学園短期大学紀要』42, pp.79-94.

- <sup>9</sup> 宮崎静香 (2014) 「新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方：社会福祉法人A 会A 保育園のインタビュー調査を通して」『東洋大学大学院51 (社会学・福祉社会』, pp.219-243.
- <sup>10</sup> 谷川夏実 (2013) 「新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して—」、『保育学研究』 51 (1)、pp.105-116.
- <sup>11</sup> 2017年度賃金構造基本統計調査、厚生労働省
- <sup>12</sup> 2017年度賃金構造基本統計調査、厚生労働省