

「保育士確保に関する連絡会」における議論の整理

はじめに

- 地域の保育機能の維持・向上を図るうえで、保育実践を担う専門職である保育士確保が重要であることはいうまでもない。
- 近年、保育関係者等から保育士の確保が困難になってきたという声があるが、県内における過不足の状況や課題・問題点について、大規模な実態把握は行われていない。
- こうした状況を踏まえ、県内における保育士確保に関する現状と課題について、児童福祉施設、保育士養成校、県、県社協・福祉人材センターが一堂に会し、情報交換等を通して共通認識を図ること、保育士確保に係る実態把握の方法等について検討すること、及び把握された課題・問題等への対応について協議することを目的として、平成21年8月に県社協福祉人材センター内に「保育士確保に関する連絡会」を設置した。
- 本連絡会では、児童福祉施設における保育士確保・定着の現状と保育士資格者の就労状況及び就労意識等について実態調査を行うとともに、会議を3回開催し、それぞれの立場でとらえている現状と課題をもとに議論を重ねた。
- このたび、これまでの議論をもとに、本県における保育士の確保・定着に関する論点と今後の方策に関する基本的考え方を整理した。
なお、現在、国において、保育制度の抜本的な見直し（次世代育成支援のための新たな制度体系の設計）や地方分権改革に関する検討が行われていることから、実態調査の回答で多くの意見が寄せられた制度上の問題点については、問題認識と本連絡会での主な意見のみをまとめた。
- 本連絡会での議論の成果を踏まえ、今後、本連絡会に参加した各機関・団体をはじめとする関係機関等において、将来の保育需要を踏まえた安定的な保育士確保に向けた具体策の検討が行われることを希望するものである。

平成21年11月

島根県社会福祉協議会
島根県福祉人材センター

I 本県における保育士確保の現状

【保育士確保の概況】

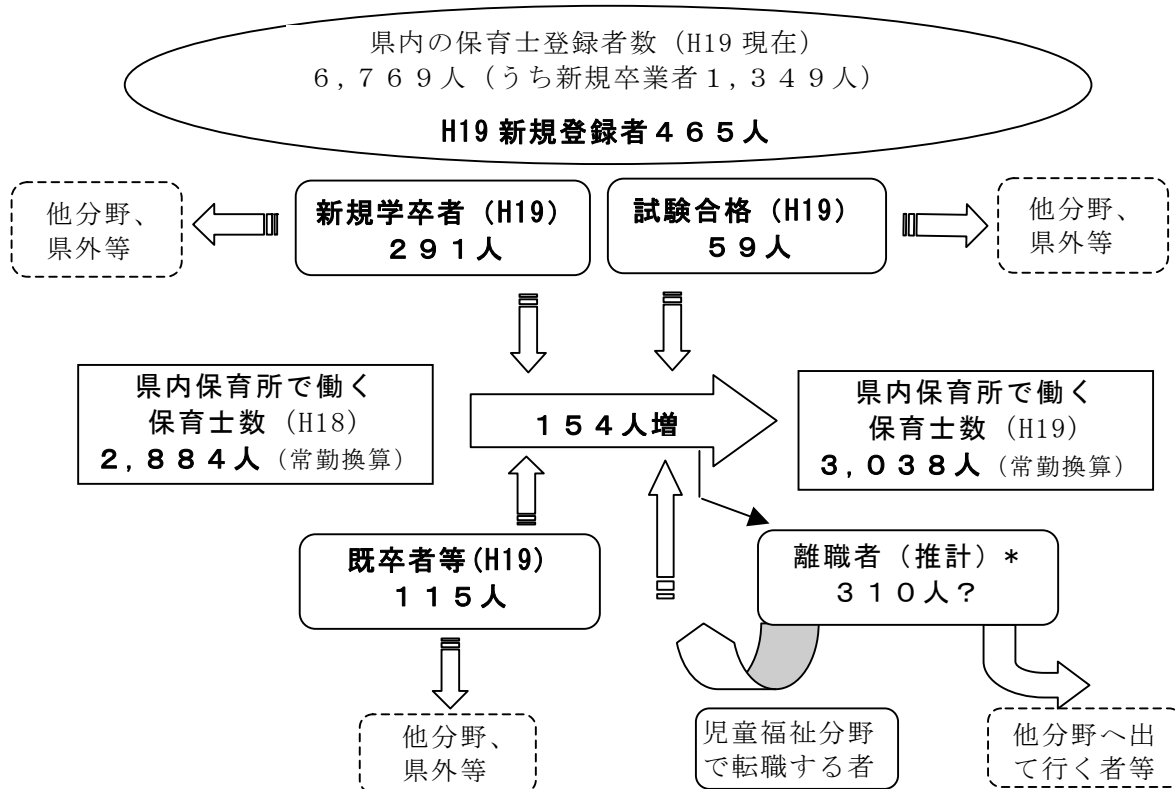
厚生労働省の社会福祉施設調査によれば、19年度末現在で県内保育所に働く保育士数は3,038人（常勤換算）であり、前年度から154人増えている。

19年度県内保育士登録者6,769人（実数）と単純に比較すると、児童福祉分野以外に従事あるいは未就業等の者が多いと推測させる。

また、19年度新規保育士登録者数は465人で、その内訳は新規学卒者291人（63%）、保育士試験合格者59人（13%）、その他（既卒者等）115人（25%）である。

保育士試験について、受験者数は増えているが（H16:239人→H20:315人）、16～20年度の平均合格率は15%である（H16 20.9%→H20 10.5%）。

県内における保育士確保の概況について



*児童関連事業実施法人の離職率 10.2%（18年度）から推計（「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」H20.7月 全国社会福祉施設経営者協議会）
（参考）医療・福祉の平均離職率 20.2%「平成19年度雇用保険事業統計」（厚生労働省）

【今回行った調査結果の概要】

平成21年8月、児童福祉施設及び保育士有資格者に実施したアンケート調査の回答では、次のような状況であった。

1. 保育所向けアンケート調査（回答203箇所）

- 1.1 正規職員の充足率（過去1年間の採用希望数に対する実際の採用数）は82%、非正規職員（常勤・非常勤）は106%であった。
- 1.2 圏域別にみると、正規職員充足率100%未満は安来（40%）、邑智（67%）、松江（77%）、雲南・益田（81%）、大田（83%）であった。非正規職員充足率100%未満は浜田（76%）、出雲（78%）、大田（92%）、雲南（93%）であった。
- 1.3 約7割の保育所は保育士が「確保しにくい」「やや確保しにくい」と感じている。
- 1.4 7割以上の保育所は人材確保を主要因とする今後の不安を感じている。

- 1.5 直面する人材確保問題は、「ほしい人材が選べない」、「必要な職員の絶対数が確保できない」、「中堅職員が育っていない」の順となっている。
- 1.6 過去1年間の自己都合による離職者は、正規職員（離職者計101名）は勤続年数10年以上（28%）がもっとも多く、次いで1年以上3年未満（26%）、3年以上5年未満（20%）の順であった。非正規職員（139名）は勤続年数1年以上3年未満（47%）がもっとも多く、次いで1年未満（30%）、5年以上10年未満（12%）の順であった。
- 1.7 採用募集ルートはハローワーク（72%）が最も多く、知人の紹介（44%）、学校・養成施設（17%）、人材センター（14%）、新聞・チラシ（10%）などが主なものである。保育所のホームページ（7%）や求人求職紙・サイト（6%）の活用、保育所独自の就職説明会を実施（2%）しているところは少ない。
- 1.8 人材確保・離職防止に向けた事業者の取組として多かったのは「休暇を取得しやすい環境の整備」（36%）、「研修内容の充実」（30%）、「職場体験の受入」（27%）、「給与水準引き上げ」（27%）、「職員の子育て支援体制の充実」（26%）であった。
- 1.9 人材確保に関して関係団体等へ期待することは、「求職者検索システムの開発」、「有資格者の情報提供」、「保育士登録、派遣制度」、「U・Iターンへの取組み」、「就職セミナーの実施（11～1月）」、「保育士研修の強化」等があがっている。
- 1.10 人材確保に関して国・県・市町村へ期待することは、「保育所運営費の財源拡充」等補助金・財源の拡充があがっている。また、「現保育制度の継続」、「定数の見直し」、「最低基準の見直し（乳児、未満児、3歳児の定数を強く希望する）」など、配置基準等の制度の見直しがあがっている。さらに、「保育士養成校の増（特に西部）」や「准保育士制度の導入」、「退職による職員補充」、「U・Iターンへの取組み」、「市町村への登録、派遣制度の導入」等があがっている。

2. 児童福祉施設（保育所以外）向けアンケート調査（回答14箇所）

- 2.1 事業所によって状況は異なるが、全体としてはほぼ概ね希望する保育士数が確保できている。
- 2.2 約45%の施設は保育士が「確保しにくい」「やや確保しにくい」と感じている。
- 2.3 約3割の施設は人材確保を主要因とする今後の不安を感じている。
- 2.4 直面する人材確保問題は、「ほしい人材が選べない」、「中堅職員が育っていない」、「施設と求職者の勤務条件のミスマッチによる勤務シフト管理が困難」の順となっている。
- 2.5 過去1年間の自己都合による離職者は、正規職員（計9名）は勤続年数10年以上（67%）が最も多く、非正規職員（計8名）は1年未満（63%）が最も多い。

3. 有資格者向けアンケート調査（回答387人）

- 3.1 回答者の就業等の状況は、児童福祉分野で働いている者143人（37%）、他分野で働いている者135人（35%）、現在働いていない者109人（28%）である。また県外に在住している者は147人（38%）であった。
- 3.2 児童福祉の職場を辞めた理由は、「結婚」、「出産・育児」、「転居」、「職員間の人間関係」、「昇進・正規職員の登用等、将来の見通しが見えない」、「家族等の介護・看護」、「体調を崩した」の順となっている。
- 3.3 潜在的有資格者の復職意向は約4割以上となっている。
- 3.4 児童福祉分野に就業した理由は「自分の能力・個性・資格を活かせると思った」、「働きがいのある仕事だと思った」「子供の頃からの希望」の順となっている。
- 3.5 仕事を続けていく・再就業等するための条件・環境については、「資格に見合った給与水準の引き上げ」の回答が最も多く、「休暇を取得しやすい環境の整備」、「職員の子育て支援体制の充実」、「作成書類の軽減等、事務作業の効率化」が高い割合となっている。
- 3.6 児童福祉分野に就業しなかった理由は、「正規職員としての採用がなかった」がもっとも多く、「仕事が見つそうで体力的に不安があった」、「夜勤や休日出勤など不規則だった」が高い割合となっている。
- 3.7 現役保育士の不満や悩みは約4割が「業務の負担や責任」をあげている。

II 本県における保育士確保に関する問題点

1 制度上の問題点

【問題認識】

保育士確保が困難になってきた原因として、保育士の処遇の低さと年齢別定数や早朝・夕方の体制など配置基準に問題があるといわれている。

また、少子化・人口減少が進展する本県において、地域の保育機能の維持や将来の保育需要に対して必要とされる保育士の養成確保ができるのかを懸念する声もある。

【連絡会での主な意見】

- 保母から保育士に変わって保護者や地域への支援など業務は増えたが、処遇は変わっていない。国家資格でありながら地方丸投げの状況にある。この実態を真正面から受け止めないといけない。
- 看護職や幼稚園教諭などと比較して、求められる専門性や業務内容に見合った給与になっているかを検討すべきだ。
- 経営する立場からは、現状では恒常的に給料を上げていける状況にない。
- 配置基準等の関係で、業務内容は正規職員と同じなのに処遇面で劣る臨時職員として雇用せざるを得ない状況がある。
- 現在の経営状況では、就職希望者等に対して採用後の給与やポストなど将来の約束ができない。
- 県内養成校の新規卒業生（島根県立大学短期大学部定員 50 名、島根総合福祉学校定員 35 名 計 85 名）のうち、県内の児童福祉施設に就職する者は県立大学では概ね 6 割弱程度、島根総合福祉学校では概ね 8 割程度である。
県西部地区出身者については入学者自体が少ないこと、卒業後は出身地ではなく県東部での就職を希望する傾向がある。また、県外出身者は地元（県外）に帰る者が多い。

※ 現在、国（社会保障審議会少子化対策特別部会）において、保育所に求められる役割や専門性の高まり等に対応した職員配置、保育士の処遇改善、保育士としてのステップアップが図れる仕組み、長期的な需給見込みに基づく保育士の計画的養成、地域の保育機能の維持・向上などについての検討が行われている。

また、地方分権改革推進委員会（第 3 次勧告）では、認可保育所の面積などの基準を自治体が独自に設定できるよう見直すことを提言している。

こうした状況を踏まえ、国の方針が明らかになり次第、本県の実態を踏まえた方策を検討していく必要がある。

2 人材確保の問題（制度上の問題以外）

【問題認識】

保育士の確保、特に年度中途での確保が困難になっている。

保育士確保が困難になっている現実を踏まえ、県民・関係者への問題提起や、ハロワーク等への求人など「待ち型」が中心の採用募集方法の見直し、現在児童福祉分野で就業していない有資格者の掘り起こしや無資格者の資格取得支援等、新たな取組に挑戦すべきではないか。

【連絡会での主な意見】

（採用募集）

- 求人募集について、募集広告やハロワーク等に求人を出すことなどが一般的だが、ホームページによる求人情報、養成校への訪問などによる学生との接触、実習や現場見学の受け入れ等により積極的に求職活動を行っているところは少数ではないか。
- 求職者、特に新規学卒者は正規の身分を求める者が多いが、正規の求人がない・将来正規になれる見込みがない等の理由から他分野にすすんだという者も多い。
- 実習を通して、あるいは実際に従事してみると、正規職員の責任の重さや業務量等から正規となることを望まない者もいる。

（実習）

- 実習によって、子どもが好きなだけでは勤まらない現実（保護者対応、業務の多忙さ等）や事業所の「現実」を見ることによって、かえって就職を避ける恐れもある。実習は学生の進路選択に大きな影響を与えるが、一方で指導や受入体制とともに職場の魅力自体も問われることになる。

（一旦保育現場をリタイアした者）

- 結婚、出産により職場を離れても戻ってこられるような仕組みが必要ではないか。
- 朝の時間帯は保護者の気持ちを受け止める力量がもったベテランがふさわしい。ベテランにはさりげなく若い保育士に「保育の心」を教えてもらえる効果もある。
- 夕方の時間帯は子ども対応が主で（体力が必要）、できる年代に限られるところではあるが、人材が確保できないため50代のパート職員で対応している。

（U I ターン等）

- 国（厚生労働省中国四国厚生局）の情報によれば、中国地方では岡山県で養成過剰とのことである。県外から保育士を連れてくることも考えられるのではないか。
- 県外からの求人が県内養成校に出ている、広島北部の学校が新規募集を停止するなど、全国的に保育士不足の状況では、県外からの人材確保は難しいのではないか。
- 松江市内の一部保育所で社宅用マンションや寮を持っているところもあるが、一般的には近隣からの通勤を前提としており、社宅や家賃等について配慮しているところは少ない。

【論 点】

- 事業者団体、職能団体、養成校、就労支援機関、行政機関等が、保育士確保・定着に向けて協働事業の企画や情報共有等連携した取組ができる場づくり
- 進路選択に大きな影響を及ぼす実習受入れ体制の充実、実習指導者の資質向上
- 保育現場への復職・U I ターンを希望する者の発掘、再教育、マッチングの充実と事業所における受入れ体制の整備（勤務条件、住宅保障等）
- 求める人材像や採用後の身分（正規登用の有無等）、研修体制などの求人情報の充実
- 産休等代替職員や保育士OB等の登録・派遣制度
- 無資格者の資格取得支援等の検討

3 人材の定着・育成（制度上の問題以外）

【問題認識】

全体として、中堅の保育士が育っていない・定着していない状況があるといわれている。

その原因として、賃金以外にも、書類・記録作成など事務の負担感、人材育成に関する事業所の取組姿勢や職場内の人間関係、昇進・正規職員の登用等将来の見通しなどの要素も影響しているのではないかとされている。

【連絡会での主な意見】

- 学生は雰囲気の良いところ、目指す先生（保育士）がいるところであれば、臨時でも働きたいと思っている。
- 正規職員は定数があって増やせないため、臨時職員は5年以内に登用試験に合格すれば準職員となれる制度を設けている。
- 自信がもてない・責任が重くなる等の理由から、正規登用の話を断る者もいる。本人がプロとしてやっていける自信が出てきたときに、正規職員となる機会があることが必要である。
- 対象年齢別に関り方が異なるので、一通り各年齢の児童に関わって一人前になるまでに最低5年はかかる。
- 職場における新人教育では、日常的な評価とフィードバック（特にほめること）が重要であるが、保育所によって新人教育の取組に格差がある。
- 「職場の人間関係」で離職するのは所（園）長の責任である。まず所（園）長が職員を大切にす職場づくりの重要性を認識する必要がある。
- 今の新人職員は自己責任や社会的常識に乏しい傾向があるともいわれている。「職場の人間関係」で離職する原因は個人にもあるのではないかとされている。
- 労災について職場内で相談する環境が整っていないという話も聞く。人材育成や労働環境に整備について意識が希薄な職場もあるのではないかとされている。
- 経験3年目ぐらいからは仕事上の悩みも多くなる一方でより専門性を高めたいという意欲も高まる傾向がある。しかし日中は業務に追われ勉強することもままならず、家に帰ってから勉強している者もいる。こうした学習ニーズと適切な研修とのマッチングや研修参加を促進する支援策の検討も必要ではないかとされている。

【論 点】

- 働きやすい職場環境の整備や職場内における人材育成の充実など職員を大切にする職場づくりに向けた各事業所の取組の促進
- 採用から「一人前になる」までの期間における教育・相談等のフォローアップ体制の充実（悩みや不安の解消の場づくり、エルダー（シスター）制度*など日常的な教育指導体制の整備等）
- 従事者の負担軽減を図るため、書類・記録作成に係る事務の効率化を図る取組の促進
- 経験・技能レベルに応じた研修ニーズの把握とニーズにあった研修とのマッチングや現任保育士の研修参加を促進させる仕組みの検討

*エルダー（シスター）制度

新入職員に対し数年年上の先輩職員が教育係（エルダー、シスター）となって新入職員と2人1組となり、新入職員を指導し面倒をみる。エルダーは、実務の指導を始め、職場生活上の相談役も担う。

Ⅲ 今後の方策に関する基本的考え方

※現時点で、本県独自に取り組めること

※制度上の問題については、国の方針が明らかになり次第、本県の実態を踏まえた方策を検討

◇基本的な認識

今後新規の人材確保に限界がある以上、以下のような方向を目指すことが必要

1. 養成校卒業生が県内児童福祉分野に就職するような支援・指導の充実
2. 離職防止策の充実、結婚・出産後に復職しやすい仕組みの整備
3. 潜在保育士の再就業支援、無資格者への資格取得支援

◇取組の方向

1. 事業者団体、職能団体、養成施設、教育機関、就労支援機関、行政機関等からなる保育士確保・定着に向けたネットワーク会議の設置
2. 県、福祉人材センター等が中心になって取り組むべきこと
 - ・潜在保育士の掘り起こしと再就職の支援
 - ・求人事業所に対する求職有資格登録者（潜在層含む）情報の提供に関する検討
 - ・無資格者の保育士資格取得支援（試験対策、職場体験等）
 - ・中高生等への保育職場体験等若い世代の人材確保策の推進
 - ・保育士採用時期に配慮した就職フェアや県内外の養成校での就職説明会の開催（事業者、事業者団体等と連携）
3. 事業者、事業者団体等が中心になって取り組むべきこと
 - ・理事長や施設長が職場環境の整備や人材育成体制の充実等の重要性について認識と理解を深める研修の充実
 - ・新人保育士に対して行う教育・相談等のフォローアップの充実
 - ・実習や職場研修の担当者研修の充実（福祉人材センター、養成校等と連携）
 - ・悩みや不安の解消の場づくり、エルダー（シスター）制度など日常的な教育指導体制の整備等（養成校、福祉人材センター等と連携）
 - ・経験・技能レベルに応じた研修ニーズの把握とニーズにあった研修とのマッチング及び現任保育士の研修参加促進策の検討（県・福祉人材センター等と連携）
 - ・記録類の見直しや筆記手段の効率化など職員の負担軽減に向けた取組の促進（養成校、県・福祉人材センター等と連携）
4. 養成校等が中心になって取り組むべきこと
 - ・県内出身者枠の拡充
 - ・在校生に対する県内児童福祉施設への就職支援
 - ・事業所における実習や職場研修等の支援（講師派遣、研修企画指導等）
5. 市町村、市町村社協、シルバー人材センター等が中心になって取り組むべきこと
 - ・産休等代替職員登録制度や、保育所OBや保育分野での就労やボランティア活動の意欲のある高齢者等の情報を把握し派遣等を行う仕組みの検討

検討経過

- 8/6 第1回
○各機関・団体における保育士育成・確保の現状等について
○連絡会のすすめ方について
○保育士確保に関する実態調査の企画について
- 8～9月 アンケート調査の実施・集計
○児童福祉施設における保育士確保・定着の実態に関する調査
（対象）県内の保育所 320 か所、島根県児童入所施設協議会会員施設（児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設、知的障害児施設、肢体不自由児施設、重度心身障害児施設）14 か所 計 334 か所
（回答）保育所 203 か所（回答率 63%）
児童入所施設協議会会員施設 14 か所（回答率 100%）
○保育士有資格者の就労状況及び就労意識等に関する調査
（対象）県立大学短期大学部松江キャンパス同窓会会員（保育学科）（573 人）
及び島根総合福祉専門学校児童福祉科卒業生（109 人）計 682 人
（回答）387 人（回答率 57%）
- 10/9 第2回
○保育士確保に関する実態調査結果について
- 10/30 第3回
○これまでの議論の整理
○今後の取り組みについて

保育士確保に関する連絡会 参加者名簿

西 郁郎	島根県認可保育園（所）理事長会事務局
杠 佳子	島根県保育協議会保育士部会長
小林 康熙	島根県児童入所施設協議会理事
森山 秀俊	島根県立大学短期大学部保育学科教授
濱田 太一	島根総合福祉専門学校進路担当
石橋 達也	島根県青少年家庭課保育支援グループグループリーダー
黒光 良子	島根県青少年家庭課保育支援グループ企画員

（事務局）島根県社会福祉協議会法人支援部（島根県福祉人材センター）

「保育士確保に関する実態調査」(事業所)(概要版)

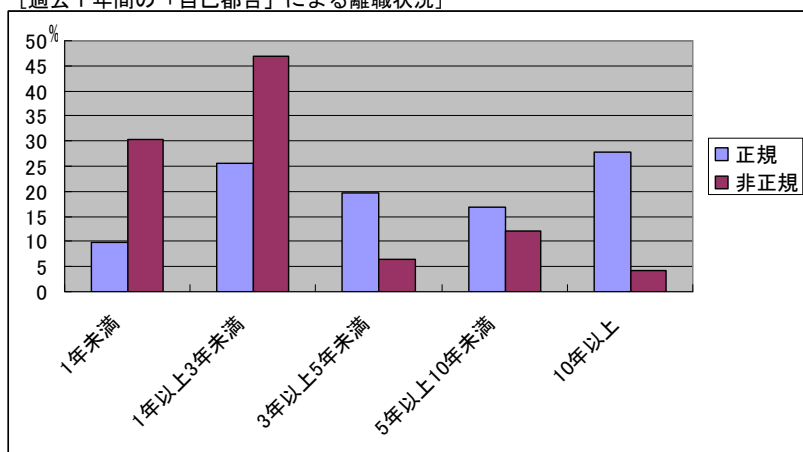
本会福祉人材センターでは、県内の保育士確保に関する実態把握を行い、把握された現状と課題・問題点への対応について協議をしていくための検討材料とすることを目的に、県内保育所に対して調査を実施しました。回収率は、64.2% (216/336ヶ所) でした。

調査結果の概要

◎過去1年間の離職状況

正規職員は、勤続年数が10年以上かつ自己都合による離職者が27.7%ともっとも高く、次いで勤続年数が1年以上3年未満かつ自己都合による離職者が25.7%、勤続年数が3年以上5年未満かつ自己都合による離職者が19.8%となっています。非正規職員は、勤続年数が1年以上3年未満かつ自己都合による離職者が46.8%ともっとも高く、次いで勤続年数が1年未満かつ自己都合による離職者が30.2%、勤続年数が5年以上10年未満かつ自己都合による離職者が12.2%となっています。

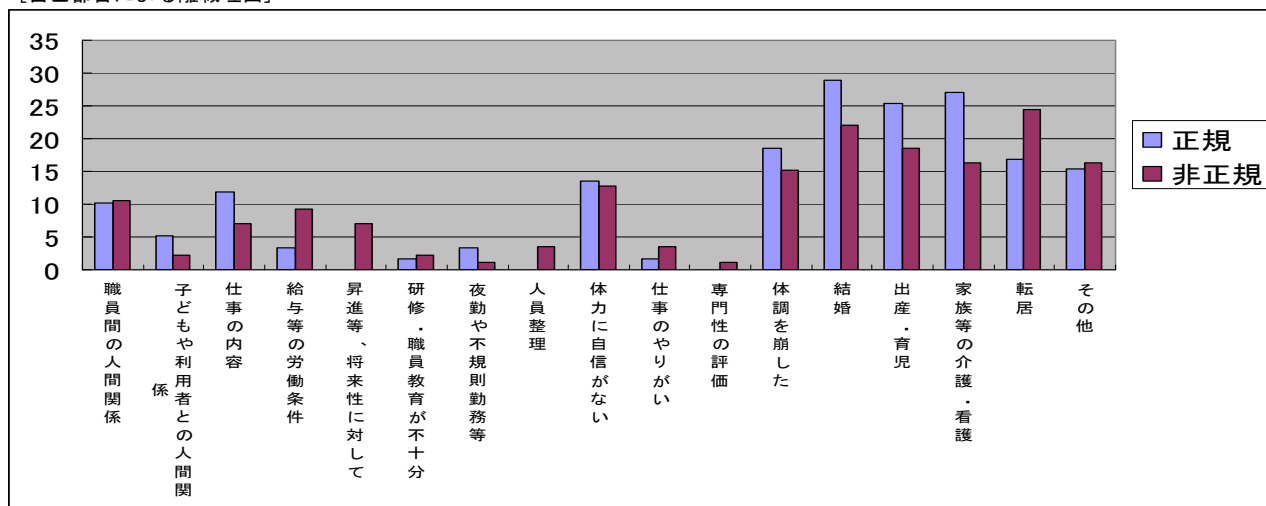
[過去1年間の「自己都合」による離職状況]



◎自己都合による離職理由

正規職員は、「結婚」が28.8%ともっとも高く、次いで「家族等の介護・看護」が27.1%、「出産・育児」が25.4%、「体調を崩した」が18.6%、「転居」が16.9%、「体力に自信がない」が13.6%となっています。非正規職員は、「転居」が24.4%ともっとも高く、次いで「結婚」が22.1%、「出産・育児」が18.6%、「家族等の介護・看護」が16.3%、「体調を崩した」が15.1%、「体力に自信がない」が12.8%となっています。

[自己都合による離職理由]



◎正規職員の充足率は81.5%

過去1年間の採用状況は、保育所が希望する正規職員数に対して充足率は81.5%、非正規職員は希望人数より多く採用していることがわかりました。

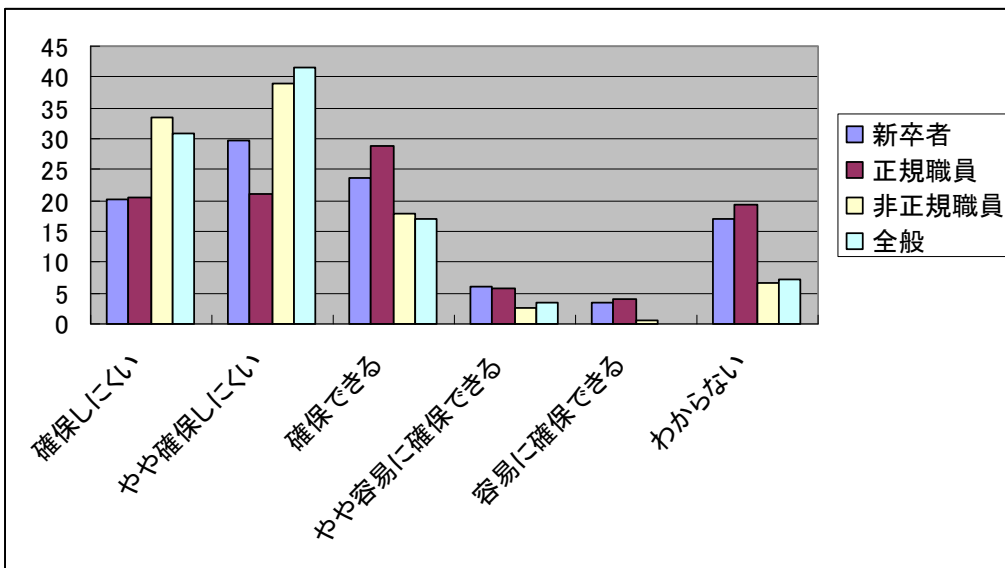
◎主な採用ルートはハローワークと「知人」

主な採用「ハローワーク」が71.7%ともっとも高く、次いで「知人」が44%、「学校・養成施設」が16.8%、「実習・施設見学」が15.2%、「福祉人材センター」が14.1%となっています。

◎確保の状況は、「確保しにくい」が半数以上

「新卒者」は、「確保しにくい」「やや確保しにくい」を併せると50%となり、一方「確保できる」「やや容易に確保できる」「容易に確保できる」を併せると33.2%となっています。「正規職員」は、「確保しにくい」「やや確保しにくい」を併せると41.8%となり、一方「確保できる」「やや容易に確保できる」「容易に確保できる」を併せると38.8%となっています。「非正規職員」は、「確保しにくい」「やや確保しにくい」を併せると72.4%となり、一方「確保できる」「やや容易に確保できる」「容易に確保できる」を併せると21%となっています。「全般」では、「確保しにくい」「やや確保しにくい」を併せると72.5%となり、一方「確保できる」「やや容易に確保できる」「容易に確保できる」を併せると20.3%となっています。

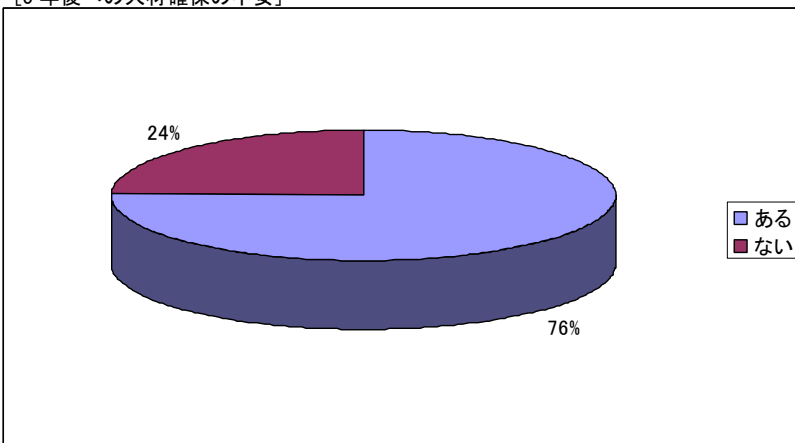
【確保の状況】



◎人材確保を主要因とする今後の不安は75%以上

「ある」と回答した保育所が75.6%、「ない」が24.4%となっています。

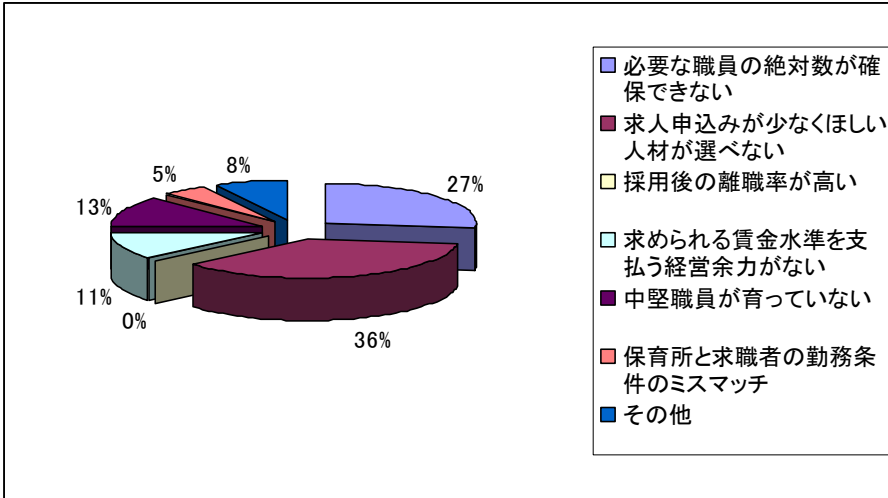
【5年後への人材確保の不安】



◎直面する人材確保問題は「ほしい人材を選べない」が36.4%

「求人申し込みが少なくほしい人材を選べない」が36.4%と最も高く、次いで「必要な職員の絶対数が確保できない」が27.3%、「中堅職員が育っていない」が12.7%となっています。

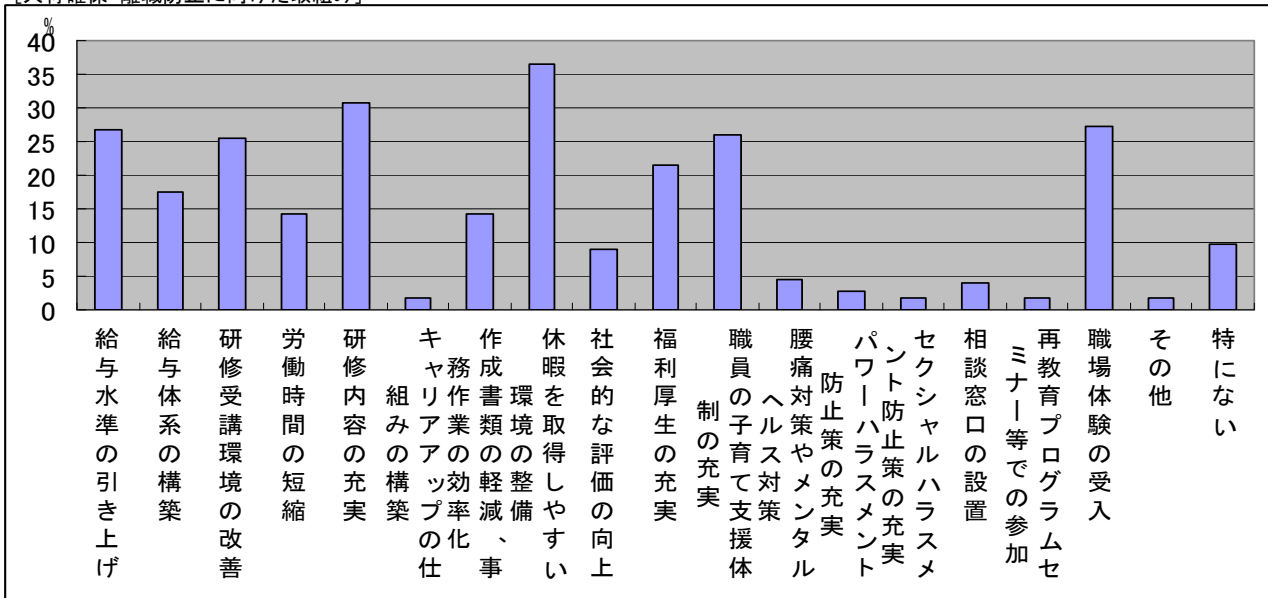
[直面する人材確保問題]



◎人材確保・離職防止に向けた取組み

「休暇を取得しやすい環境の整備」が36.4%と最も高く、次いで「研修内容の充実」が30.7%、「職場体験の受入」が27.3%、「給与水準の引き上げ」が26.7%、「職員の子育て支援体制の充実」が26.1%、「研修受講環境の改善」が25.6%となっています。

[人材確保・離職防止に向けた取組み]



◎人材確保に関して関係団体等へ期待すること

- ▼求職者検索システムの開発
- ▼有資格者の情報提供
- ▼保育士登録、派遣制度
- ▼Iターン・Uターンへの取組み
- ▼就職セミナーの実施（11～1月）
- ▼保育士研修の強化

◎人材確保に関して国・県・市町村へ期待すること

補助金、財源について

- ▼保育所運営費の財源拡充
- ▼予約入所のための人件費運営補助
- ▼特殊業務手当の増額
- ▼特別保育の補助金・基準の確立
- ▼認可外保育所利用者への補助金
- ▼研修時間の保障及びそれに関わる予算の確保
- ▼現保育制度の継続
- ▼最低基準の見直し（乳児、未満児、3歳児の定数を強く希望する）
- ▼定数を下げたゆとりある保育体制
- ▼保育士の定数見直し
- ▼調理員の配置基準の見直し（実人数に応じた配置）
- ▼延長保育の配置基準の見直し
- ▼無資格者雇用への補助金

養成について

- ▼准保育士制度の導入
- ▼フリー保育士の導入
- ▼石見部における養成機関の設置
- ▼高卒者への実務経験義務の緩和

採用について

- ▼採用時研修の見直し
- ▼退職による職員補充、正規職員の採用

その他

- ▼ U・I ターンへの取組み
- ▼ 市町村への登録、派遣制度

「保育士確保に関する実態調査」[有資格者向け](概要版)

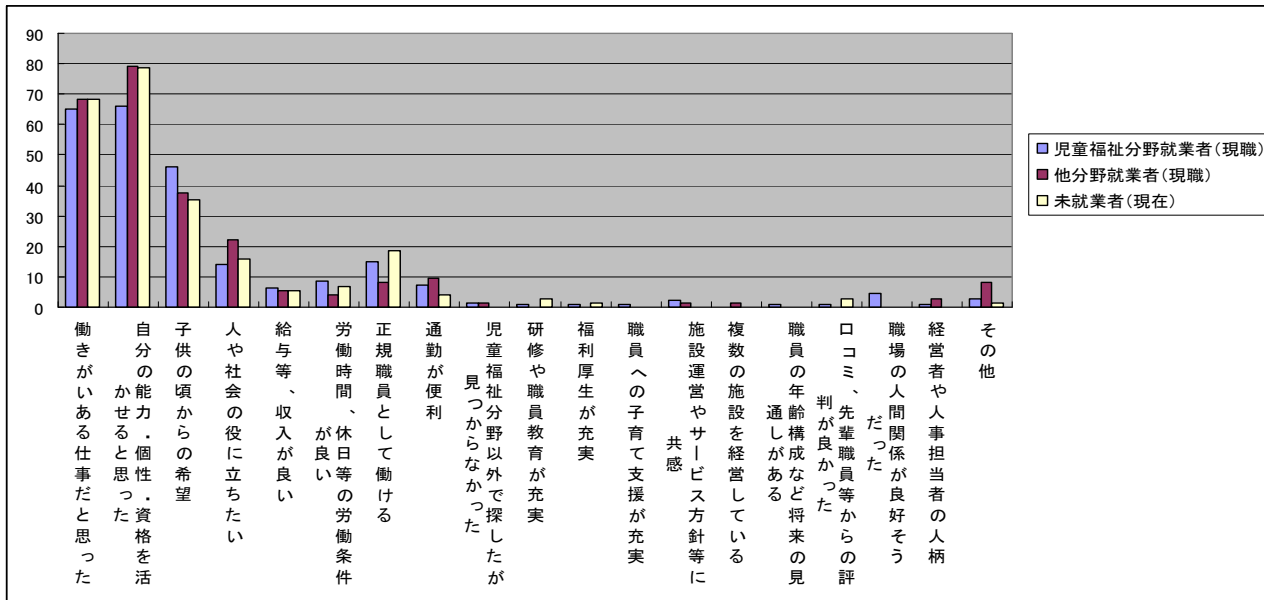
本会福祉人材センターでは、県内の保育士確保に関する実態把握を行い、把握された現状と課題・問題点への対応について協議をしていくための検討材料とすることを目的に、保育士有資格者に対して調査を実施しました。回収率は、67.5% (387/573人) でした。

調査結果の概要

◎働こうときめた理由は「自分の能力・個性・資格を活かせると思った」が6割以上

現在、児童福祉分野で働いている方の「児童福祉分野で働こうときめた理由」は、「自分の能力・個性・資格を活かせると思った」(現従事 66%、他分野就業者 79.2%、働いていない 78.9%) ともっとも高く、次いで「働きがいのある仕事だと思った」が(現従事 65.2%、他分野就業者 68.1%、働いていない 68.4%)、「子供の頃からの希望」が(現従事 46.1%、他分野就業者 37.5%、働いていない 35.5%) となっています。

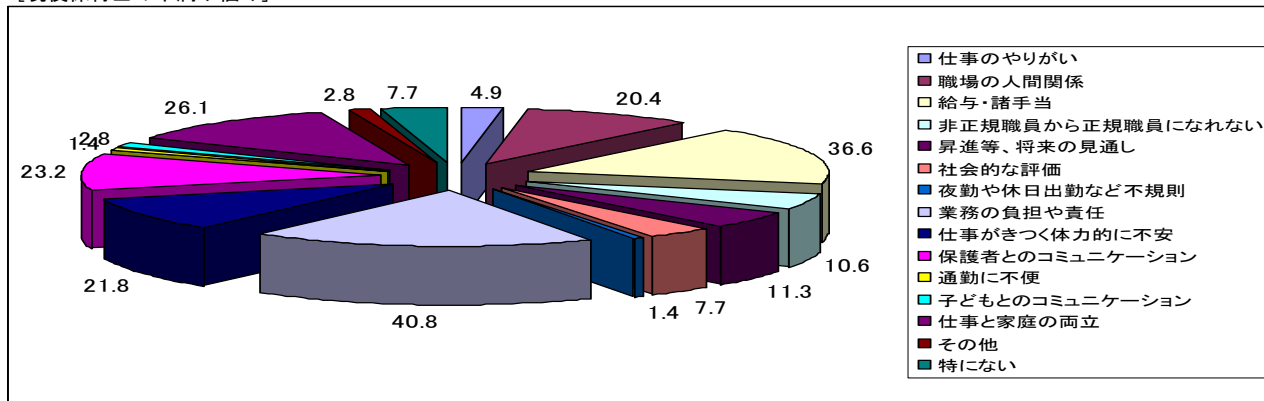
[働こうときめた理由]



◎現役保育士の不満や悩みは「業務の負担や責任」

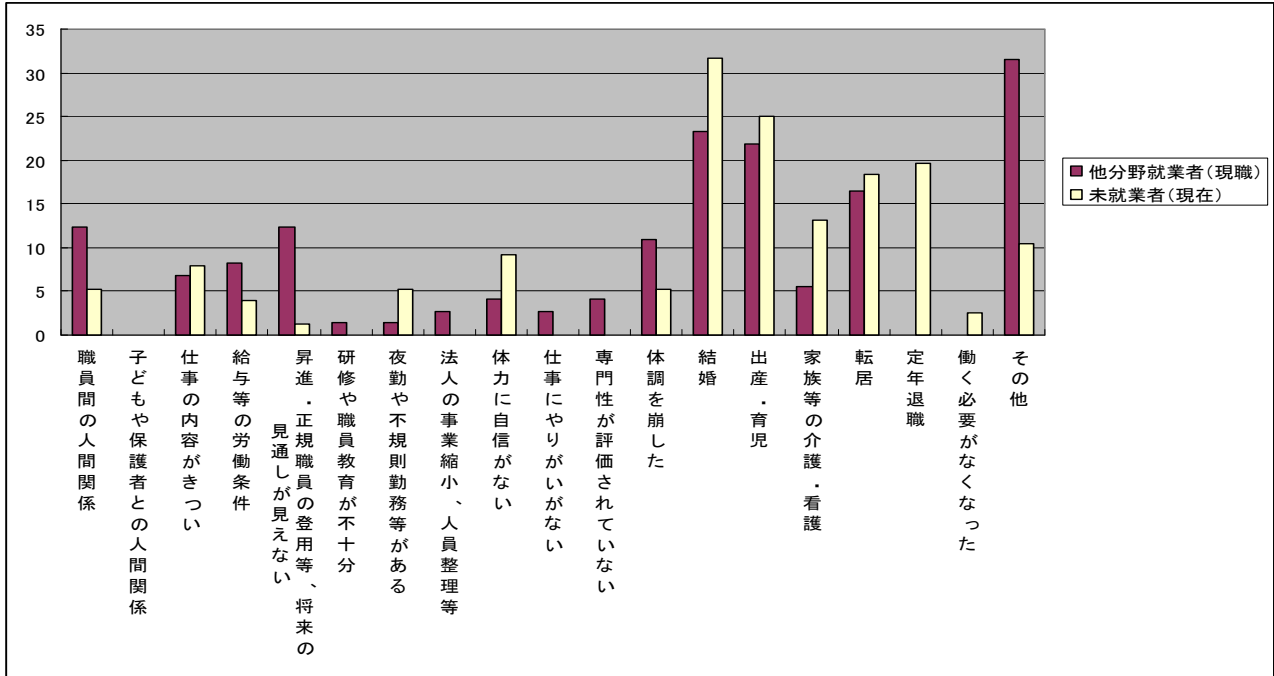
現在、児童福祉分野で働いている方の「仕事を行う上での不満や悩み」は、「業務の負担や責任」(40.8%)が多く、次いで「給与・諸手当」(36.6%)、「仕事と家庭の両立」(26.1%)、「保護者とのコミュニケーション」(23.2%)、「仕事がつく体力的に不安」(21.8%)、「職場の人間関係」(20.4%) という結果でした。

[現役保育士の不満や悩み]



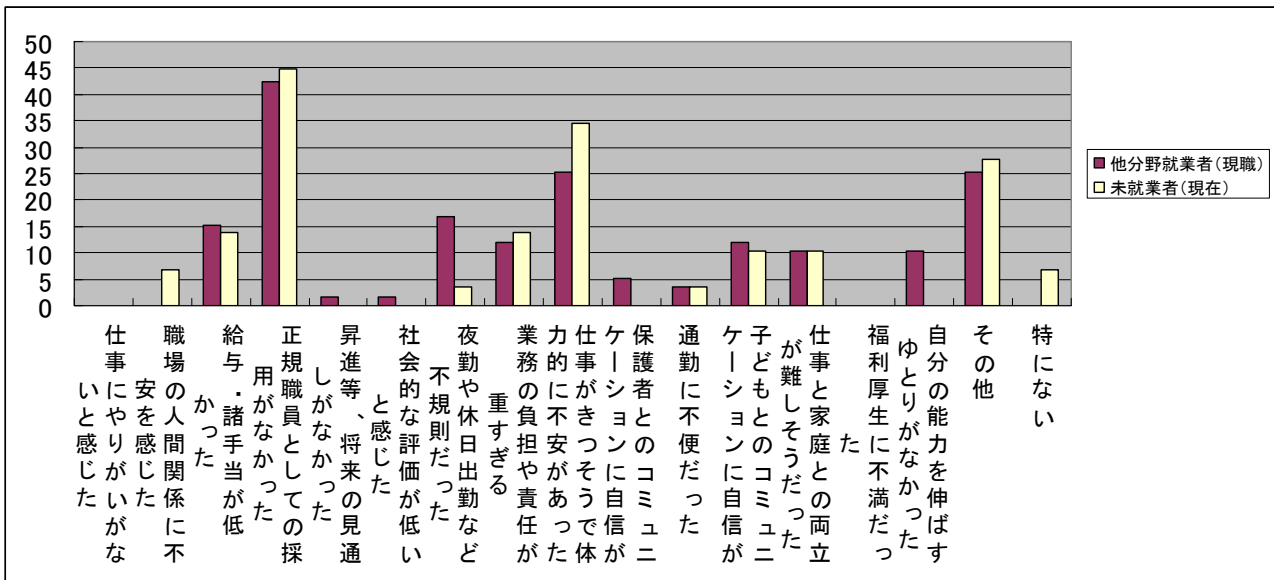
◎児童福祉の職場を辞めた理由は「結婚」「出産・育児」

児童福祉の職場を辞めた理由は、「結婚」（他分野就業者 23.3%、働いていない 31.6%）が多く、次いで「出産・育児」（他分野就業者 21.9%、働いていない 25%）、「転居」（働いていない 18.4%）、「職員間の人間関係」（他分野就業者 12.3%）、「昇進・正規職員の登用等、将来の見通しが見えない」（他分野就業者 12.3%）、「家族等の介護・看護」（働いていない 13.2%）、「体調を崩した」（他分野就業者 11%）という結果でした。



◎児童福祉分野を選択しなかった理由は、「正規職員としての採用がなかった」が4割

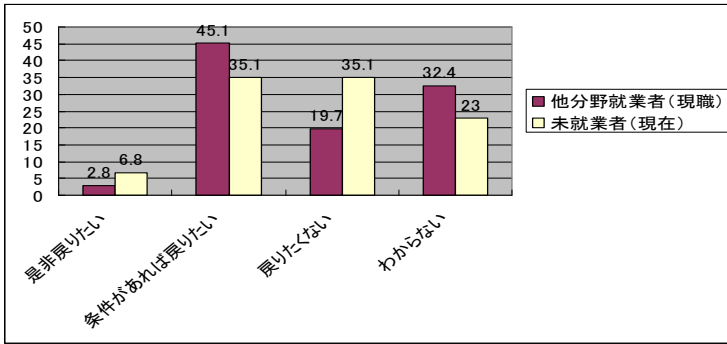
児童福祉分野での就業経験がない方の「児童福祉分野を選択しなかった理由」は、「正規職員としての採用がなかった」（他分野就業者 42.4%、働いていない 44.8%）が多く、「仕事が見つそうで体力的に不安があった」（他分野就業者 25.4%、働いていない 34.5%）、「夜勤や休日出勤など不規則だった」（他分野就業者 16.9%）、「給与・諸手当が低かった」（他分野就業者 15.3%、働いていない 13.8%）、「業務の負担や責任が重すぎる」（他分野就業者 11.9%、働いていない 13.8%）、「子供とのコミュニケーションに自信がなかった」（他分野就業者 11.9%、働いていない 10.3%）、「仕事と家庭の両立が難しかった」（働いていない 10.3%）という結果でした。



◎児童福祉分野へ戻りたい方は他分野就業者は約半数が希望

児童福祉分野での仕事の経験のある方のうち、今後、児童福祉分野へ戻りたい方は、他分野就業者47.9%、働いていない41.9%という結果でした。

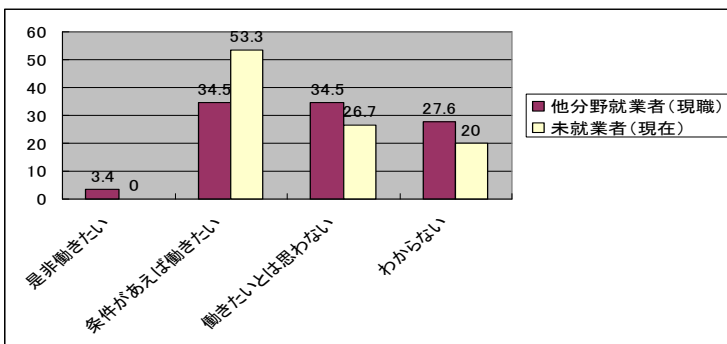
[今後、児童福祉分野で戻りたい方]



◎今後、児童福祉分野で働きたい方は働いていない方のうち約半数以上が希望

児童福祉分野での仕事の経験がない方のうち、今後、児童福祉分野で働きたい方は、他分野就業者37.9%、働いていない53.3%という結果でした。

[今後、児童福祉分野で働きたい方]



◎続けていくための条件・環境は、「資格に見合った給与水準の引き上げ」

続けていくための条件・環境は、「資格に見合った給与水準への引き上げ」(現従事 41.8%、他分野 39.2%、働いていない 41.9%) が最も高く、次いで「休暇を取得しやすい環境の整備」(現従事 38.1%、他分野 34.6%、働いていない 36.2%)、「職員の子育て支援体制の充実」(現従事 17.9%、他分野 32.3%、働いていない 41%)、「作成書類の軽減等、事務作業の効率化」(現従事 41%、他分野 26.9%、働いていない 26.7%)、「経験に見合った給与体系の構築」(現従事 24.6%、他分野 15.4%、働いていない 20%)、「労働時間の短縮」(現従事 13.4%、他分野 21.5%)、「腰痛対策やメンタルヘルス対策の充実」(現従事 17.9%、他分野 16.9%)、「研修等の内容の充実」(他分野 13.1%、働いていない 14.3%) という結果でした。

[続けていくための条件・環境]

