

保育人材確保のための施策に関する一考察

A Consideration on the National Plan about Nursery Teacher Recruitment

濱名 陽子*

Yoko HAMANA

抄 録

本稿は、現在の日本の保育士不足の背景について、ハードデータや先行研究から整理し、この問題の背景にある課題を検討することで、保育人材確保のための実効性の高い施策を検討することを目的とする。本来は保育職の専門性を高め、処遇改善を実現していく必要があるが、保育士養成の各段階で就業支援を充実させることが、保育人材確保を実現していくための実効性のある施策であると考えられる。

はじめに

現在我が国では、安倍内閣が重要政策として、2013（平成25）年4月から「待機児童解消加速化プラン」を定め、社会問題となっている待機児童解消に対応していくことに取り組んでおり、2017年1月の厚生労働省のホームページでは、今後さらに女性の就業が進んでいくことを念頭に、保育の受け皿をこれまでの40万人分から10万人上積みして、平成29年度末までに50万人分の保育の受け皿を確保することを示している。この保育の受け皿の確保のためには、国全体として新たに9万人程度の保育人材の確保が必要ということで、「いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の再就職準備金の拡充」「保育士の勤務環境改善に取り組む事業者に対して、保育補助者を雇用する資金の拡充」「保育園等に勤務する保育士が自分の子どもを保育園等に預ける場合の利用料支援」などにより、保育人材の確保に取り組んでいくことをうたっている。¹⁾

この保育人材の確保のためにこれまで国では、「保育士資格の新規取得者の確保（保育士試験の年2回実施、修学資金貸付など）」「保育士の就業継続支援（処遇改善、保育士宿舍借り上げ支援など）」「離職者の再就職支援（保育士・保育所支援センターやハローワークによるマッチング支援など）」に取り組み、7万人弱の確保を行ったとしており、あと2万人程度の確保のために、「保育士資格の新規取得者の拡充」では「修学資金貸付の拡充」「新卒の人材確保に取り組む市町村への支援」、「多様な人材の活用」では「保育士配置特例による子育て支援員等の活用」、「保育士の就業継続支援」では「保育補助者の雇上支援の拡充」「保育士宿舍借り上げ支援事業の対象者の拡充」「保育事業主による雇用管理改善の取組への助成」、「離職者の再就職支援」では「就職準備金や保育料の一部貸付による離職した保育士への支援」「再就職のためのマッチング支援の強化」などを実施することを

* 関西国際大学教育学部 教育総合研究所学内研究員

予算化している。

なぜこのような保育人材確保施策が喫緊の政策課題になるかということ、保育士不足が深刻であるからであるが、その背景には大きく次の3つの問題があると考えられる。

1) 保育士養成校卒業生の保育所、認定こども園への就職率の問題

2) 保育所保育士の離職率の問題

3) 「保育士資格」を有しながら、保育所、認定こども園で働いていない人（一度も働いていない人を含む）の再就職の問題

本稿では、これら3つの課題の現状をハードデータや先行研究から改めて整理し、それぞれの課題の背景となっている課題を検討することで、保育人材確保のための実効性の高い施策を検討することを目的とする。

I 保育士不足の背景

まず、先に述べた保育士不足の背景となっている問題のうち、1)と2)についてその実態の詳細とその問題をクリアーしていくための留意点を検討する。

1) 保育士養成校卒業生の保育所、認定こども園への就職率の問題

平成26年度の統計によると、指定保育士養成校で平成26年度内に保育士を取得した人は、大学で11,452人、短期大学で25,364人、専修学校で4,948人、その他で87人、計41,851人で、そのうち保育所に21,692人(51.8%)、幼稚園に8,869人(21.2%)、施設(児童福祉施設、知的障害者施設、身体障害者施設、老人施設)に3,307人(7.9%)就職している。²⁾ このように保育士養成校卒業生全体でいわゆる保育所に就職した人は、資格取得者の半数強に過ぎないという結果がみられる(表1)。

幼稚園や施設を含めた広い意味での幼児教育・福祉関連分野に広げても、保育士養成校卒業生全体の約4分の3であり、とくに大学では、その他の進路が25%近くを占めていることがわかる。養成校卒業生がなぜ関連分野に就職しないのかということを究明していく必要があるが、これまで養成校卒業生の就職については、「なぜ保育者になりたいのか」に関する調査はあっても、関連分野に進まない理由を明らかにした研究はほとんど行われておらず、今後の課題である。

表1 指定保育士養成施設種別ごとの保育士となる資格取得者の就職状況

(平成26年度末)

区分	施設数 か所	総数																
		保育所		児童福祉施設		児童事業		知障者施設		身障者施設		老人施設		幼稚園		その他		
		人		人		人		人		人		人		人		人		
大学	250	11,452	5,003	43.7%	491	4.3%	191	1.7%	217	1.9%	44	0.4%	104	0.9%	2,585	22.6%	2,817	24.6%
短期大学	241	25,364	13,943	55.0%	777	3.1%	588	2.3%	704	2.8%	124	0.5%	171	0.7%	5,597	22.1%	3,460	13.6%
専修学校	127	4,948	2,693	54.4%	285	5.8%	165	3.3%	214	4.3%	82	1.7%	86	1.7%	680	13.7%	743	15.0%
その他の施設	4	87	53	60.9%	5	5.7%	5	5.7%	3	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	7	8.0%	14	16.1%
計	622	41,851	21,692	51.8%	1,558	3.7%	949	2.3%	1,138	2.7%	250	0.6%	361	0.9%	8,869	21.2%	7,034	16.8%

(注)1. 保育所とは、児童福祉法第39条に規定する保育所をいう。

2. 児童福祉施設とは、児童福祉法第7条第1項に規定する保育所以外の児童福祉施設並びに同法第17条に規定する児童の一時保護施設をいう。

3. 児童事業とは、児童福祉施設以外の児童福祉事業及び児童関連事業を行う施設(へき地保育所等)における事業をいう。

4. 養成施設数…平成26年4月1日現在

出所：社会保障審議会児童部会保育専門委員会第4回（平成28年3月29日開催）資料2『『保護者に対する支援』及び『職員の資質向上』』

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf

次に保育士試験による保育士取得者を増やす方策について検討する。国は保育人材確保のために、平成27年度から年2回の保育士試験を地域限定保育士に限り実施しており、28年度には46都道府県と1政令都市に拡大しており、保育士試験での保育士資格取得者を増やす施策をとっているが、この施策は保育士不足にとって効果が見込めるだろうか。

神奈川県が平成25・26年度に実施した「保育士実態調査」によると、調査対象者のうち保育士養成校で保育士を取得した人が約84%、保育士試験で保育士を取得した人が約16%という比率であるなかで、保育士就業経験がない人の比率をみると、養成校卒業者が占める比率が73%であるのに対し、保育士試験で取得した人は26%を占めており、保育士として働いたことがない人の保育士試験で取得した人の比率が高くなっている（図2）。

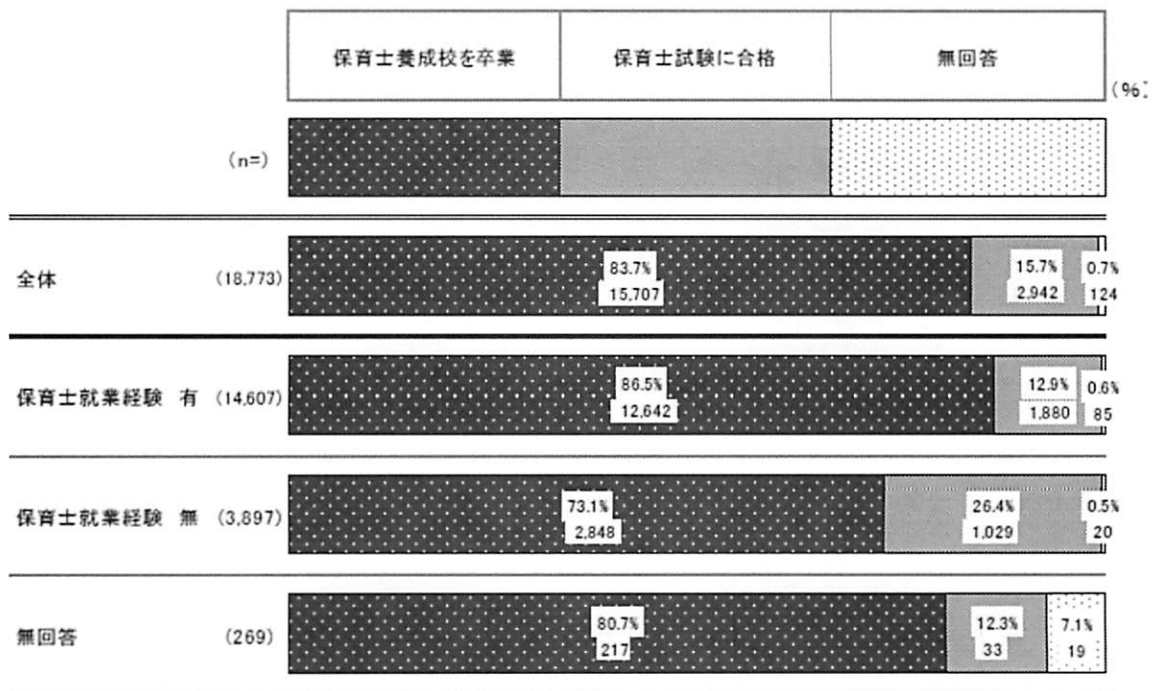


図1 資格取得方法と保育士としての就業経験の有無
 出所：『平成26年度 神奈川県保育士実態調査結果報告』

また東京都が平成25年に実施した「東京都保育士実態調査」をみると、就業経験が無い人の比率が全体では約26%であるのに対し、保育士試験で資格を取得した人の就業経験のない人の比率は約42%であり、2倍近く就業していない人の比率が高くなっている（図2）。

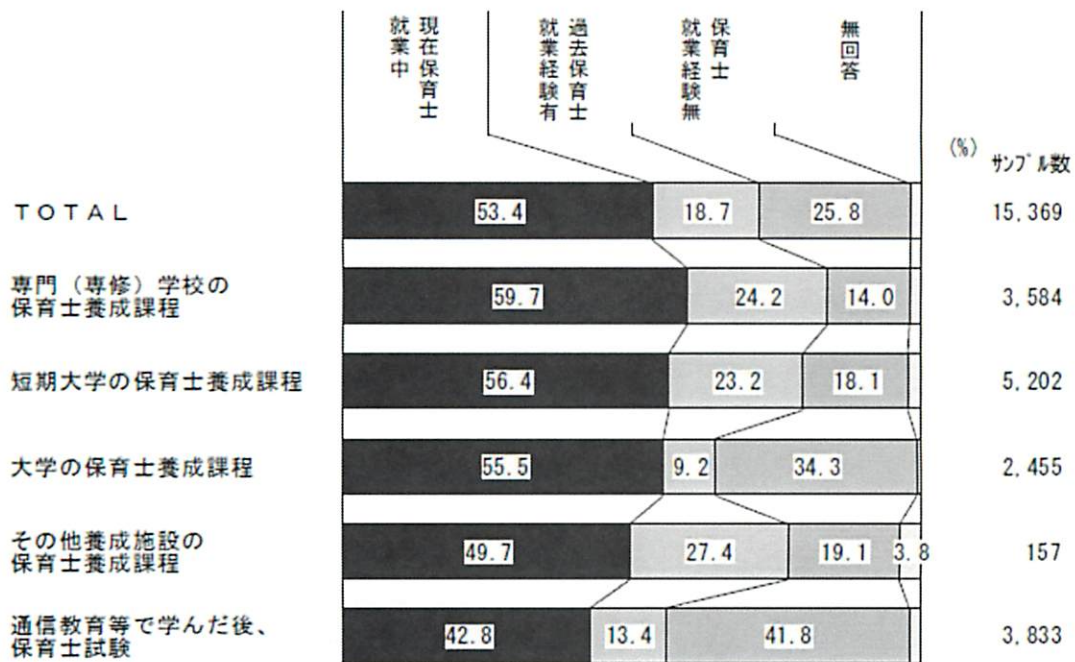


図2 現在の就業状況

出所：東京都福祉保健局『東京都保育士実態調査報告書』平成26年3月

このように、保育士試験により資格を取得した人は、養成校で保育士を取得した人よりも、保育士として就業しない比率が高いという傾向がみられる。保育士試験の回数を増やし、保育士資格取得者を増やすという国の施策を有効なものにしていくためには、同時に就業支援を充実させていく必要があることがわかる。

2) 保育所保育士の離職率の問題

次に、保育士として就職したのちの離職の問題を検討したい。

表2は、平成27年度の社会福祉施設等調査結果より、保育所保育士の採用者と離職者を抜き出し、採用率（勤務者に占める採用者数の比率）と離職率（勤務者に占める退職者の比率）を計算したものである。全体では、採用率が14%であるのに対し、私営保育所では17%弱と多くなっている。また離職率は全体で9.8%、私営では11%で、私営保育所では1年間に1割が離職しているという結果になっている。

表2 保育所保育士の採用者と離職者（常勤のみ）

	勤務者	採用者数	採用率	退職者数	離職率
全体	307,002 人	43,400 人	14.1%	30,080 人	9.8%
うち公営	105,638 人	9,711 人	9.2%	7,430 人	7.0%
うち私営	201,363 人	33,689 人	16.7%	22,650 人	11.2%

出所：平成27年度「社会福祉施設等調査結果」から作成

表3は、平成28年度の賃金構造基本統計調査より、企業規模10人から99人の職場に限定し、保育士、幼稚園教諭、看護師、福祉施設介護員、ホームヘルパーの5つの職種について、平均年齢、勤続年数、きまって支給される現金給与額をまとめたものである。

女性だけを比較すると、全職種の平均年齢が42歳、勤続年数が8.8年なのに対し、保育士は平均年齢が36歳、勤続年数が8.5年で、勤続年数は同じくらいなのに、平均年齢が6歳低くなっていることがわかる。ちなみに平均年齢は幼稚園教諭が最も低く（32.6歳）、勤続年数はホームヘルパーが5.8年と最も短い。

このように全職種と保育士を比較したとき、勤続年数にそれほど違いはないが、平均年齢が低いことが特徴であることに注目する必要がある。つまり保育士は、若いときに就職し、結婚、出産で退職したのちに復帰する人が少ない傾向があるといえる。

ちなみに待遇面についてみると、きまって支給される現金給与額については、幼稚園教諭は平均並みであるが、保育士はホームヘルパー、福祉施設介護員と並んで平均よりも低い額になっている。

以上のハードデータから、保育士、幼稚園教諭を含めた保育者の平均年齢の低さと待遇面の課題（とくに保育士に深刻）が再確認でき、この面の改善が大きな課題であることがみてとれる。

表3 職種別の平均年齢、平均勤続年数、きまって支給する現金給与額

	男女計				男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全職種	100%	43.6歳	10.4年	286.2千円	65.9%	44.4歳	11.2年	315.4千円	34.1%	42.0歳	8.8年	229.7千円
保育士	100%	35.8歳	8.4年	220.6千円	4.6%	31.4歳	6.9年	249.8千円	95.4%	36.0歳	8.5年	219.1千円
幼稚園教諭	100%	32.9歳	7.9年	228.1千円	4.7%	39.0歳	11.0年	301.8千円	95.4%	32.6歳	7.8年	224.5千円
看護師	100%	46.0歳	8.7年	306.3千円	4.6%	42.5歳	7.6年	319.8千円	95.4%	46.2歳	8.8年	305.7千円
福祉施設介護員	100%	42.0歳	6.2年	220.0千円	34.5%	38.7歳	6.3年	235.9千円	65.5%	43.7歳	6.1年	211.6千円
ホームヘルパー	100%	47.1歳	5.5年	218.3千円	23.6%	40.7歳	4.5年	233.2千円	76.4%	49.0歳	5.8年	213.8千円

出所：平成28年度賃金構造基本統計調査結果から作成

離職理由に関しては、全国保育士養成協議会の専門委員会が、2009（平成21）年に実施した「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」の結果では、卒業後2年目で保育職を退職した人の理由で最も多いのが「職場内の人間関係」で40.4%となっており、全体の18.5%と比べ格段に高くなっている。2年目回答者の2番目は「心身の不調」で33.9%、次が「職場の方針に疑問を感じた」で29.8%となっている。³⁾ この結果について林、新井は、早期離職の理由は、子どもや保育実践に直接かかわる新人の力量などが問題ではなく、園内のマネジメントに関わる要因に課題があること示唆されると分析している。⁴⁾

また関東のある県で、保育者になって3ヶ月を経過した496人に対し、質問紙調査を行った水野、徳田は、新任保育者が、保育技術の未熟さ、園長や先輩保育者との関係、保護者との関係、子どもとの関係においてさまざまな悩みを抱えており、とくに園長や先輩保育者との関係における悩みが職場の適応に影響を与えていることを指摘している。⁵⁾

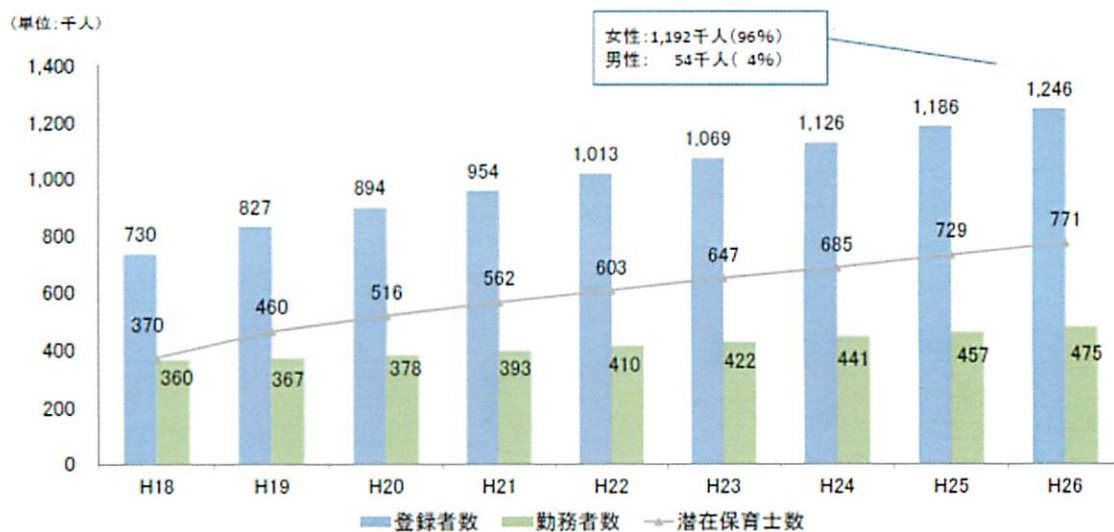
さらに傳馬、中西は、短期大学を卒業して保育者になって3年目に入り、離職を考えている一人の卒業生に半構造化インタビューを実施し、離職へのプロセスを描き出している。離職という選択に至るプロセスをTEM（複線径路・等至性モデル）の手法を用いて分析すると、選択の分岐点に選択を後押しする社会的ガイドと呼ばれるものとして、園長や副園長といった管理職の存在が大きいことを明らかにしている。⁶⁾

このように保育者の離職理由に関するこれまでの研究をみると、とくに5年以内という早期に離職する理由には、保育実践の力量といった問題よりも、職場の人間関係や管理職との関係、また職場の文化への適応におけるつまずきという特徴があることがわかる。早期離職の原因は、もちろん職場の問題も指摘できるが、卒業後間もないことを考えると、養成教育との接続が課題であることが示唆される。⁷⁾

II 潜在保育士の実態

前章で、女性だけを比較しても、保育士は平均年齢が低く、若いときに働く仕事になっていることを述べた。そこで次に、保育士不足の最後の背景である、3)「保育士資格」を有しながら、保育所、認定こども園で働いていない人（一度も働いていない人を含む）の再就職の問題、を検討したい。

保育士や幼稚園教諭の免許・資格を持っていても、幼稚園や保育所、認定こども園などで働いていない人は、一般に「潜在保育士」と呼ばれている。「潜在保育士」の人数を正確に把握することは難しいが、保育士登録をしている人と社会福祉施設等で勤務している保育士の差を「潜在保育士」数と考えると、2014（平成26）年4月時点で保育士登録者が124万6千人であるのに対し、勤務保育士数が47万5千人強となっており⁸⁾、その差は77万1千人であり、保育士登録をしている人の64%しか社会福祉施設等で保育士として働いていないことになる（図3）。



出典：登録者数：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ（各年4月1日）
 勤務者数：厚生労働省大臣官房統計情報部「社会福祉施設等調査」（各年10月1日）
 ※ 勤務者数には、常勤保育士のほか、常勤ではない短時間勤務の保育士も勤務時間にかかわらず1名として計上している。
 ※ 平成21年以降は調査対象施設のうち回収できた施設の割合から、回収率100%に割り戻して推計。
 （回収率 H21:97.3% H22:94.1% H23:93.9% H24:95.4% H25:93.5% H26:93.5%）
 （注）H23の勤務者数については、東日本大震災の影響で宮城県と福島県の26市町村で調査未実施である影響で少ない数となっているため、潜在保育士の数は65万人よりは少なくなることに留意。

図3 登録された保育士と勤務者数の推移

出所：社会保障審議会児童部会保育専門委員会第4回（2016年3月29日開催）配布資料 資料2

『保護者に対する支援』及び『職員の資質向上』

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf)

[Sanjikan-shitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf)

この多くの潜在保育士に対する復職支援は、保育士不足に悩む自治体にとって必要な施策といえるが、2011（平成23）年に厚生労働省による「保育士再就職支援に関する調査等事業」を委託された株式会社ポピンズが実施した調査によると、「保育士資格を有するが就労していない保育士に向けた就職支援策」を実施している自治体は22.3%にとどまっておらず、さらに支援策を実施している自治体のなかで、「潜在保育士の再就職に向けた研修の実施」を実施している自治体は48.3%という結果になっている。⁹⁾ 現在実施自治体はもう少し増加していると考えられるが、復職支援の研修を実施することが行政課題の一つであるといえる。

潜在保育士に関する実態調査はほとんど行われておらず、実態をつかむことは難しいなかで、上に紹介したポピンズが実施した調査は数少ない実態把握を目的とした調査である。ポピンズの調査の目的は、「現在は離職している保育士資格取得者（潜在保育士）」の実態把握と再就業に向けた施策の検討であり、潜在保育士を「保育士資格を持ちながらも就業していない人、保育士としての勤務経験がある人、ない人どちらも該当する。」と定義し、保育士支援を、図5に示す3つに分類することができるとしている。そして、この図の(i)と(ii)の人に再就職支援策が必要であり、(iii)の人には、更なる保育士の潜在化を防ぐための施策が必要になるとしている。

調査対象と方法については、全国の保育士、保育園、自治体を対象にしたアンケート調査と、潜在保育士の就業という課題に対し、積極的かつ具体的な取り組みを行っている施設と自治体に対するヒアリングを実施している。

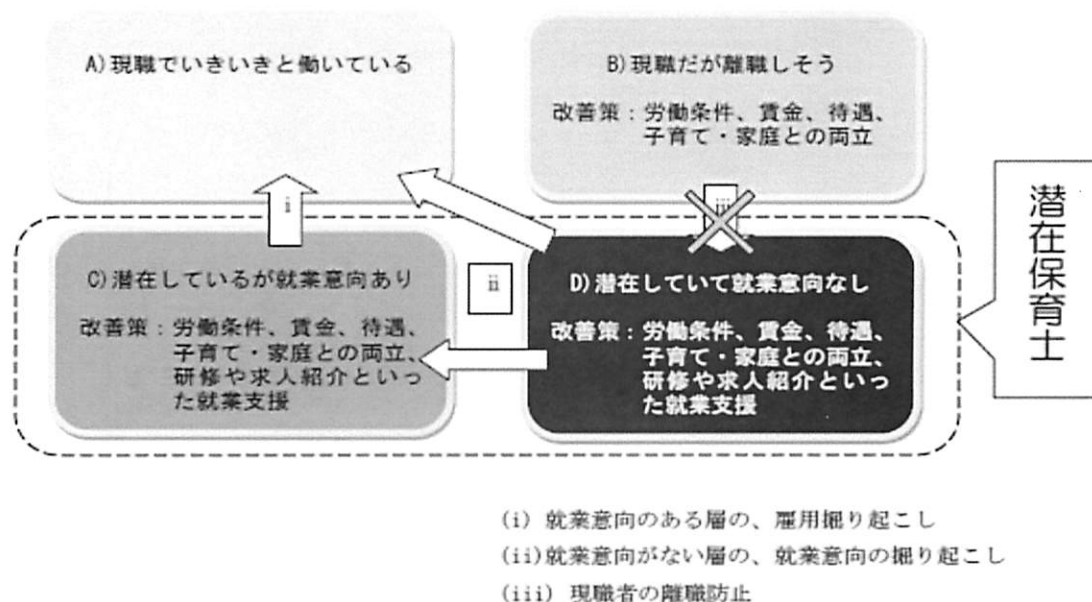


図5 保育士支援の分類

出所：平成23年度厚生労働省委託事業『平成23年度 保育士の再就職支援に関する報告書 データ集』株式会社 ポピンズ 平成23年12月

ただこのポピンズの調査については、対象者とサンプリングの対応性(潜在保育士を調査対象に)できていない)、ヒアリング調査の対象が都市部に偏っている等の問題点が指摘されており¹⁰⁾、この調査からは、潜在保育士の実態は明確には見えてこない。

では、保育士資格を持ちながら保育士として働かない人の就業を阻んでいる要因はどこにあるのであろうか。

厚生労働省職業安定局は2013(平成25)年に、待機児童が50名以上存在する市及び特別区を管轄する19労働局80安定所において、有資格者で保育士としての就業を希望しない求職者に対する意識調査を実施している。¹¹⁾ 調査結果のなかで、保育士への就業を希望しない理由をみると、最も多いのは「賃金が希望と合わない(47.5%)」であり、「他職種への興味(43.1%)」、「責任の重さ・事故への不安(40.0%)」、「自身の健康・体力への不安(39.1%)」がこれに次いでいる。なお、「自身の健康・体力への不安」は年齢と強い相関があり、50代以上では6割を越えている。5番目の理由は「休暇が少ない・休暇がとりにくい(37.0%)」であり、特に20~30代では4割を超えており、次いで「就業時間が希望と合わない(26.5%)」が多くなっている。また、30代では「子育てとの両立がむずかしい」が26.0%と比較的高くなっている。理由の7番目は「ブランク

があることへの不安(24.9%)」であり、対象者の年齢が上がるほど多くなり、40代で3割を越えている。

いっぽう保育士を希望しない理由として「雇用形態が希望と合わない(10.0%)」、「有期雇用契約が更新されるか不安(4.8%)」は少なくなっている。また、「仕事の内容が合わない」とする者も9.2%にとどまっている。

もうひとつの先行研究を紹介しよう。2014(平成26)年に、日本のある県に保育士として登録している人全員(合計10,068人)に対して、郵送調査にて、現在の仕事状況、現在保育士の仕事をしていない理由、今後保育士の仕事をしたいか、保育士として働く際の不安、今後保育士の仕事をしたいと思わない理由の5つについて調査した河野らの研究がある。¹²⁾

結果をみると、この県では、潜在保育士は全体の3割を占めており、年代では30代が最も多かった。今後の就業意向については、保育士として就業したい潜在保育士は、全体の3分の2(無職の7割強、他の職業に就いている人の約6割)を占めていた。

就業意向のある人が抱えている不安については、20代、30代では家事・子育てと仕事の両立、時間外勤務への対応、育児支援が得られるか、職場の人間関係についての不安が大きく、40代、50代は、家族の健康問題・介護への対応、最新の保育・技術への対応、体力的に仕事を続けられるか、についての不安が大きかった。今後保育士として就業意向がない理由としては、保育士の魅力のなさ、自身の体力や出産・育児・介護などの問題が挙げられていた。調査時点でほかの職種で働いている人は、保育士の仕事を魅力に感じていないこと、保育以外の仕事への興味が主な理由であったのに対し、働いていない人は、家族の介護、体力的な不安、責任が大ききことを理由としていた。

おわりに

本稿では、保育士不足の背景にある3つの問題、保育士養成校卒業生の就職率の問題、保育所保育士の離職率の問題、潜在保育士の就職の問題を、ハードデータと先行研究から整理してきた。この3つの課題に対してはそれぞれ個別の対応が必要となるが、共通する課題としてやはり、保育士の待遇や雇用条件の問題が最大の問題として横たわっていることが見て取れた。

国は保育士の待遇改善に取り組んでいるが、保育士の待遇改善は、保育士の専門性をより高め、保育職が専門職として社会に認められることなしには実現しないであろう。そのために、今後養成教育の段階では、学生たちが保育職に就職しなかった理由をきちんと調査し、また保育職として就職した後のフォローアップが重要となる。離職した場合は、その原因を把握したうえで、再就職に向けての支援が必要となろう。

保育現場では、早期離職の最大の原因となっている職場の人間関係の問題を改善していく必要がある。待遇面の改善は一朝一夕には実現できないかもしれないが、職場の人間関係は保育現場の努力によって大いに改善が期待できると思われる。

潜在保育士の再就職については、すでに多くの自治体で取り組まれているが、ブランクがあるこ

とへの不安を解消するための研修をより実効性のあるものにしていくこと、また保育士試験で保育士を取得した人の就業支援をさらに充実していくことが必要であろう。

このように見てくると、保育職の人材確保のためには、保育職が専門職としてより社会に認知され、就業環境が改善されることが本来行われるべき政策課題ではあるが、養成教育段階、とりわけ保育士試験合格者の就業支援、そして一度保育士の仕事を離れた人の就業支援を充実していくことが、短期間で効果をもたらす可能性がある実効性の高い施策ではないかと考える。

注・引用文献

1)厚生労働省ホームページ

http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taiki_jido/index.html

2) 社会保障審議会児童部会保育専門委員会第4回（平成28年3月29日開催）資料2 『保護者に対する支援』及び『職員の資質向上』

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf

3) 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会『指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ』（保育士養成資料集第50号）2009年

4)林 牧子、新井美保子「学生から保育者への移行期支援—若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために—」『愛知教育大学 幼児教育研究』第17号、2013年

5)水野智美、徳田克己「就職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応」『近畿大学臨床心理センター紀要』創刊号、2008年

6)傳馬淳一郎、中西さやか「保育者の早期離職に至るプロセス～TEM（複線径路・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』第32号、2014年

7)詳細は、保育士の早期離職と養成教育との接続との関係を論じた筆者論文を参照されたい。濱名陽子「保育者の早期離職に関する考察—養成教育との接続の課題—」『教育総合研究叢書』第8号、関西国際大学教育総合研究所、2015(平成27)年

8) 社会保障審議会児童部会保育専門委員会第4回（平成28年3月29日開催）資料2 『保護者に対する支援』及び『職員の資質向上』

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000120590_1.pdf

9)株式会社ポピンズ『平成23年度 保育士の再就職支援に関する報告書 データ集』2011年12月

10) 今村方子、桑畑洋一郎「潜在保育士に関する大規模調査の批判的検討：潜在保育士の潜在メカニズムに関する調査に向けて」『子ども未来学研究』Vo18 梅光学院大学子どもの未来会議、2013年

11)厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業安定局「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取

組」平成25年10月発表 中の 参考3：保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」の結果

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>

12) 劉 楠「潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか—年代と就業の有無を中心に—」
『山形大学紀要（社会科学）』第47巻第1号 2016（平成28）年7月

Abstract

This paper attempts to examine the effective national plan about the nursery teacher recruitment. The improvement of the work conditions of nursery teachers should be the fundamental solution, but the analysis of survey data indicates the enhanced support for employment would be the efficient solution of nursery teacher recruitment.