

平成26年度文部科学省委託事業

「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」

保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による

潜在保育士の就職・再就職支援事業

成果報告書

平成27年3月

学校法人三幸学園

東京こども専門学校

「成果報告書」刊行にあたって

実施委員長 昼間 一彦

平成 26 年度の文部科学省委託事業の成果として、ここに「成果報告書」を作成し刊行できますことを大変喜ばしく存じます。

保育という事業が成長分野の 1 つとして位置づけられ、保育分野を中心的に担う人材の育成を「中核的専門人材の戦略的推進事業」とされていることは、保育士、幼稚園教諭の教育、養成に携わる者として、その使命の重さを痛感するとともに、本事業を有為なものとするべく意を決するところでございます。

本年度はじめての取り組みとなりましたが、先行して各分野で事業実施をされてきた皆様から多くの貴重なご示唆を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。また、実施委員の先生方並びに三幸学園関係者におきましても、本取り組みに積極的に参画をいただいたことで、一定の成果と H27 年度以降への大きな可能性を感じることができた次第です。

本年度は実施委員会のワーキングチームとして、「研修プログラム開発」、「保育士コミュニティ構築」、「保育事業者ネットワーク構築」という 3 つの分科会を立ち上げました。実施委員会に於いて、潜在保育士を顕在化させる為には、保育資格保持者それぞれが持っている不安を取り除き、働くモチベーションを高める必要があるとの認識にたち、各々の分科会では以下の通り取り組んで参りました。

「研修プログラム開発」では、わかりやすく伝えることに加えて、ストレスケアとモチベーションアップの視点を盛り込みました。また、受講希望者の利便性を鑑み、e ラーニング形式を採用しました。「保育士コミュニティ構築」では、保育士資格保持者に対する WEB 調査協力をきっかけに、研修プログラムの受講が無料で受けられる場であるばかりでなく、それぞれの悩みを解決できる場、希望を持ち目標を実現できる場、つまり、保育士資格保持者がコミュニティに対して帰属意識を持てるような場となるように設計をしました。「保育事業者ネットワーク構築」では、保育資格保持者と保育事業者側のニーズに乖離があることから、保育資格保持者の悩みや希望の伝達、就業規則の見直しや新たな雇用条件の提案、求人情報の提供とマッチングといったことを目的にネットワーク化を行っていきます。

本報告書では、3 つの分科会の成果をお示ししております。この成果が保育業界で活かされることを願うとともに、事業を継続・発展させていけるようスタッフ一同、努めて参る所存です。また、保育士並びに幼稚園教諭を養成する各学校の皆様におかれましても、保育者が働く保育園、幼稚園、子ども園の皆様におかれましても、ご活用いただけることを心から願う次第です。

構成機関

構成機関(学校・団体・機関等)の名称		役割等	都道府県名
1	東京未来大学	開発・実証	東京都
2	小田原短期大学	開発・実証	神奈川県
3	札幌医療秘書福祉専門学校	調査	北海道
4	札幌リゾート＆スポーツ専門学校	調査	北海道
5	札幌こども専門学校	調査	北海道
6	仙台医療秘書福祉専門学校	調査	宮城県
7	仙台リゾート＆スポーツ専門学校	調査	宮城県
8	仙台こども専門学校	調査	宮城県
9	大宮医療秘書福祉専門学校	調査	埼玉県
10	大宮こども専門学校	調査	埼玉県
11	千葉医療秘書こども専門学校	調査	千葉県
12	東京医療秘書福祉専門学校	調査	東京都
13	東京リゾート＆スポーツ専門学校	調査	東京都
14	東京こども専門学校	総括	東京都
15	横浜医療秘書歯科助手専門学校	調査	神奈川県
16	横浜リゾート＆スポーツ専門学校	調査	神奈川県
17	横浜こども専門学校	調査	神奈川県
18	名古屋医療秘書福祉専門学校	調査	愛知県
19	名古屋リゾート＆スポーツ専門学校	調査	愛知県
20	名古屋こども専門学校	調査	愛知県
21	大阪医療秘書福祉専門学校	調査	大阪府
22	大阪リゾート＆スポーツ専門学校	調査	大阪府
23	大阪こども専門学校	調査	大阪府
24	広島医療秘書こども専門学校	調査	広島県
25	広島リゾート＆スポーツ専門学校	調査	広島県
26	福岡医療秘書福祉専門学校	調査	福岡県
27	福岡リゾート＆スポーツ専門学校	調査	福岡県
28	福岡こども専門学校	調査	福岡県
29	認可保育園 こころの保育園	調査・実証	東京都
30	認可保育園 ぽけっとランド【7園】	調査・実証	東京都・千葉県
31	東京都認証保育園 ぽけっとランド【21園】	調査・実証	東京都
32	認可外保育施設 キッズ大陸【2園】	調査・実証	東京都・神奈川県
33	全国保育士会	開発	東京都

34	高崎健康福祉大学	開発	群馬県
35	株式会社 プロシーズ	調査・分析・開発	大阪府
36	株式会社 マイナビ	調査・実施	東京都
37	株式会社 日本教育クリエイト	開発	東京都

事業責任者

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人 三幸学園 理事長		東京都

事務局

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発室 室長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発室	総括・編集	東京都

実施委員

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
三浦 正江	横浜こども専門学校 マネージャー	調査	神奈川県
大川 正裕	ぼけっとランド支援グループ マネージャー	調査	東京都
小沼 肇	小田原短期大学 学長	開発・実証	神奈川県
吉田 眞理	小田原短期大学 保育学科 学科長	開発・実証	神奈川県
高梨 珪子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授	開発	群馬県
藤後 悦子	東京未来大学 こども心理学部 准教授	開発・実証	東京都
伊瀬 玲奈	和洋女子大学 こども発達学類 助教	開発	千葉県
野田 万起子	一般社団法人日本展示会協会 理事 女性の活躍推進委員会 委員長	開発	東京都
大城 玲子	ぼけっとランド豊洲 園長 兼 SV	調査・開発	東京都
金子 剛	調布若竹幼稚園 園長	調査	東京都
池辺 直樹	株式会社 プロシーズ チームリーダー	調査・分析・開発	東京都
岩崎 将史	株式会社 日本教育クリエイト マネージャー	開発	東京都

分科会①「研修プログラム開発・検証」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
小沼 肇	小田原短期大学 学長	開発・実証	神奈川県
吉田 眞理	小田原短期大学 保育学科 学科長	開発・実証	神奈川県
高梨 珪子	高崎健康福祉大学 人間発達学部 教授	開発	群馬県
藤後 悦子	東京未来大学 こども心理学部 准教授	開発・実証	東京都
伊瀬 玲奈	和洋女子大学 こども発達学類 助教	開発	千葉県
大城 玲子	ぽけっとランド豊洲 園長 兼 SV	調査・開発	東京都
高橋 タ子	東京こども専門学校 マネージャー	総括	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発室 室長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発室	総括	東京都
佐藤 未夢	学校法人三幸学園	総括	東京都
池辺 直樹	株式会社 プロシーズ チームリーダー	調査・分析・開発	東京都

分科会②「保育士コミュニティ構築」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
三浦 正江	横浜こども専門学校 マネージャー	調査	神奈川県
大城 玲子	ぽけっとランド豊洲 園長 兼 SV	調査・開発	東京都
金子 剛	調布若竹幼稚園 園長	調査	東京都
高橋 タ子	東京こども専門学校 マネージャー	総括	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発室 室長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発室	総括	東京都
佐藤 未夢	学校法人三幸学園	総括	東京都
池辺 直樹	株式会社 プロシーズ チームリーダー	調査・分析・開発	東京都
岩崎 将史	株式会社 日本教育クリエイト マネージャー	開発	東京都

分科会③「保育事業者ネットワーク構築」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
大川 正裕	ぽけっとランド支援グループ マネージャー	調査	東京都
大城 玲子	ぽけっとランド豊洲 園長 兼 SV	調査・開発	東京都
西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発室 室長	総括	東京都
太田 早紀	学校法人三幸学園 事業開発室	総括	東京都
佐藤 未夢	学校法人三幸学園	総括	東京都
池辺 直樹	株式会社 プロシーズ チームリーダー	調査・分析・開発	東京都

【目次】

事業概要	1
Ⅰ. 事業計画の概要	2
Ⅱ. 活動内容	3
Ⅲ. 事業実施体制	3
各分科会報告	6
Ⅰ. 分科会①「研修プログラム開発・検証」報告	7
1.1 分科会①概要	7
1.2 潜在保育士・顕在保育士対象調査	7
(1) 調査目的	7
(2) 調査方法	7
(3) 結果	10
(4) まとめ	32
1.3 研修プログラム作成	34
(1) 研修プログラム内容の概要	34
(2) eラーニングシステムの概要	39
(3) eラーニング学習の流れとシステムの仕様について	42
(4) eラーニング教材制作の進め方	50
1.4 実証	53
(1) 実証実施の概要	53
(2) 研修評価	55
Ⅱ. 分科会②「保育士コミュニティの構築」	82
1.1 コミュニティ構築に向けて	82
(1) コミュニティ運営に関する提案	82
(2) コミュニティシステムに関する提案	85
1.2 次年度以降の展望	88
Ⅲ. 分科会③「保育事業者ネットワーク構築」	89
1.1 保育事業者対象調査	89
(1) 調査目的	89
(2) 調査方法	89
(3) 結果	91
(4) まとめ	102
1.2 次年度以降の展望	102
総括及び将来の展望	103
報告書執筆協力者	104

事業概要

I. 事業計画の概要

「保育士不足の解消」並びに「女性の学び直し」ひいては「女性の社会進出」を目的とし、潜在保育士の保育士としての就業促進に向け、研修プログラムの「開発」「実施」「検証」を行う。「開発」にあたっては研修プログラムが幅広く利用されるよう汎用性が高いものを目指す。将来的には「調査」にあたり構築したコミュニティ・ネットワークを就職支援インフラへと昇華させる。

(1) 研修プログラム開発・検証

保育士資格有資格者の7割に当たる約60万人が、資格は所持していても実際に現場で働いていない「潜在保育士」であることから、潜在保育士をいかに顕在化するかが保育士需要への供給において重要だと言える。その上で、潜在保育士が保育現場における就業を考える上で立ちはだかる「不安」を、負担無く取除くには時間・場所の制限無く受講できるeラーニングが有効だと考えられる。

(2) 保育士コミュニティ構築

平成23年度厚生労働省委託事業「潜在保育士ガイドブックー保育士再就職支援調査事業・保育園向け報告書ー」によれば潜在保育士が求めるサポートとして38%の潜在保育士回答者が「就職の情報」を挙げた。研修プログラムの開発によってオーダーメイド型の研修を提供するだけでなく、個々にあった就職情報も提供可能なコミュニティの設計まで行うことで、潜在保育士の就労に繋がると考えられる。平成26年度の事業では、研修プログラムの完成、及びそれを配信できるコミュニティの作成、次年度のコミュニティ構想までを目標とする。次年度のコミュニティ運営に向け、三幸学園グループ卒業生へコミュニティ登録の案内を実施する。

(3) 保育事業者ネットワーク構築

保育士コミュニティにおける「就職情報」の提供において、情報を提供する側、すなわち保育事業者側のコミットが不可欠である。平成26年度では、研修プログラム開発にあたり保育事業者を対象にニーズを調査し、合わせて将来的に求人条件を共有する保育事業者ネットワークを構想する。

※(1)～(3)の事業成果を発表する場として、平成27年1月29日(木)に

東京未来大学にて成果報告会を実施した。当日は文部科学省、メディア関係者をはじめ100名を超える方々に聴講いただいた。

Ⅱ．活動内容

「Ⅰ．事業計画の概要」で述べた３分野において、今年度実施した具体的活動内容は以下の通りである。

（１）潜在・顕在保育士、保育事業者対象調査の実施

研修プログラム開発にあたり、潜在保育士・保育事業者のニーズを汲み取るため「調査」を実施し、調査結果を反映させた。調査対象は潜在保育士および顕在保育士、保育事業者とした。調査項目の選定は分科会①「研修プログラムの開発・検証」および分科会③「保育事業者ネットワーク構築」が行い、調査実施は分科会②「保育士コミュニティ構築」が中心に担った。

（２）研修プログラムの開発

分科会①「研修プログラムの開発・検証」を中心とし、潜在保育士を対象とした e ラーニング研修を開発した。開発の際には、潜在保育士・保育事業者を対象とした調査の結果を反映させた。

（３）研修プログラムの検証

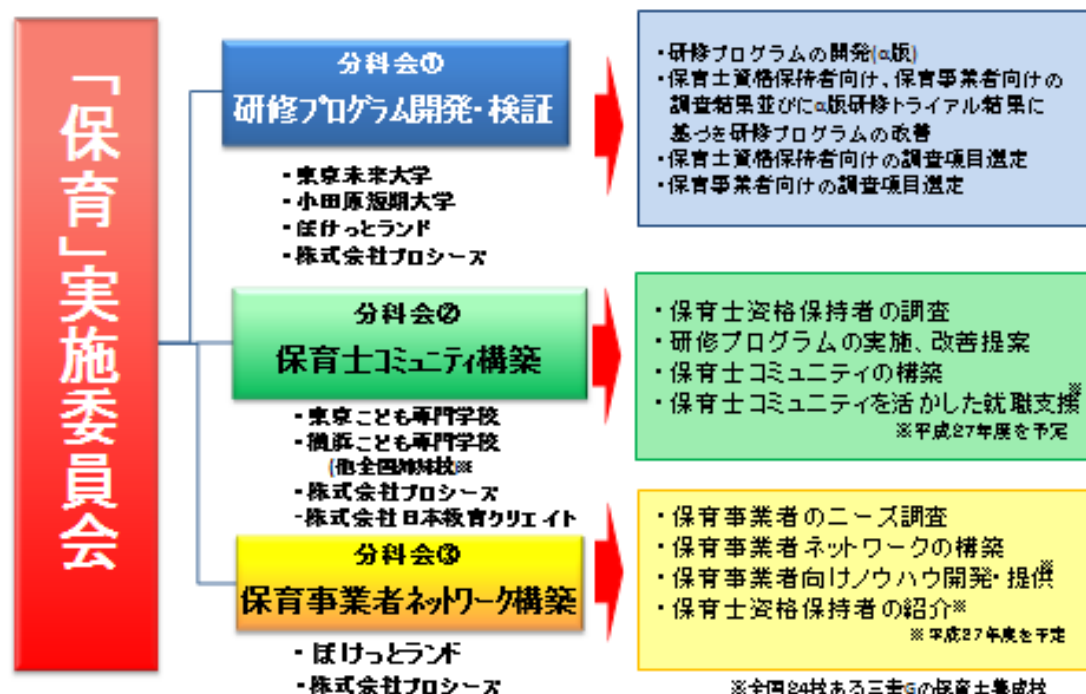
研修プログラムの検証では、三幸学園グループ内の保育士養成校卒業生・在校生・教員を中心に作成したプログラム（α版と呼ぶ）を視聴の上アンケートに回答してもらった。アンケートの回答を基に改善提案を固め、改善版（β版と呼ぶ）の作成、及び次年度以降の研修プログラム開発に繋げる。

Ⅲ．事業実施体制

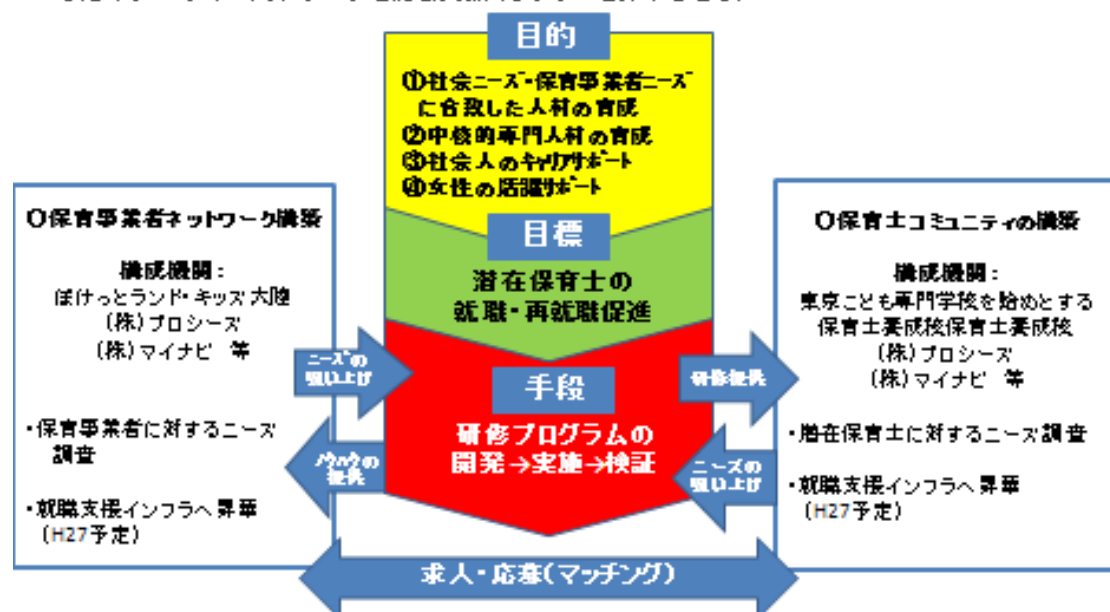
本事業は三幸学園グループ内外の保育分野有識者等で構成する「保育」実施委員会のもと、３つの分科会がワーキンググループを組織し、連携を取ることで運営していく。

３つの分科会はそれぞれ、「分科会①研修プログラム開発・検証」「分科会②保育士コミュニティ構築」「分科会③保育事業者ネットワーク構築」である。

組織体制図、及び事業計画概要図は次ページ以降の通りである。



「保育士不足の解消」並びに「女性の学び直し」については「女性の社会進出」を目的とし、潜在保育士の保育士としての就業促進に向け、研修プログラムの「開発」「実施」「検証」を行う。「開発」にあたっては研修プログラムが幅広く利用されるよう汎用性が高いものを目指す。将来的には「調査」にあたり構築したコミュニティ・ネットワークを就職支援インフラへと昇華させる。



平成
29
年度

保育士需要

46.0万人

保育士供給

38.6万人

結果

約7.4万人
不足!

<出典>H21年度保育士の需要等に関する調査研究報告書

*特に都市部における受給バランスは大きく崩れており、
東京都では、1.5～3.5倍
神奈川県では、0.7～2.5倍
と、ほぼ年間を通じて有効求人倍率が1倍を超えている。

<出典>一熟職業紹介状況(ハローワーク)

現状

1

資格保持者の約30%が、勤務経験がないのに保育士としての就業を希望しない

2

資格保持者の約25%が、プランクがあくことで就業(再就業)への不安がある

3

就業(再就業)を希望しない理由が解消された場合、63.6%とおよそ3分の2は保育士を希望する

(出典)「保育士資格を有しながら、保育士として就業を希望しない求職に対する意識調査の結果」(厚生労働省)

対策

フェーズ1 東京都・神奈川県にトライアル!

保育士資格取得者
→保育士供給の母集団
+ 資格・高技能(経験)支援、卒業生向けオープン講座

保育士供給の母集団と対応

養成校卒業生の就職先
→各種協力要請
+ ニーズの低い上級、資格・高技能(経験)支援、クロス講座

マッチング

東京都	保育士と准保育士(二重)	特設生(保育士と准保育士)
東京家政大学	400	250
東京経済大学	250	200
東京女子大学	400	200
東京工業大学	275	200
合計	1,425	1,050
神奈川県	保育士と准保育士(二重)	特設生(保育士と准保育士)
小田原短期大学	7000	220
横浜国立大学	50	20
横浜国立大学	50	20
横浜国立大学	700	500
合計	7800	760
総合計	9,225	1,840

フェーズ2

東京都・神奈川県において、
他教育機関と連携を築き込み、
規模を拡大した取り組み

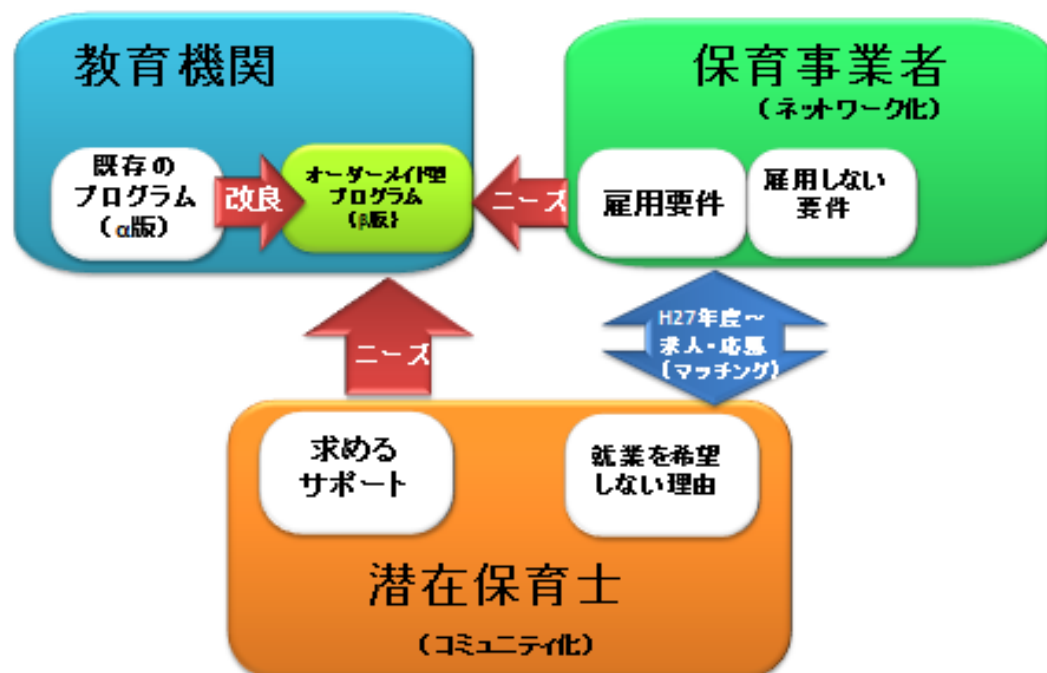
フェーズ3

全国主要都市にて、フェーズ1、フェーズ2の手順で
同様の取り組み

課題解決

概念図

オーダーメイド型研修プログラム開発に向けての動き



各分科会報告

I. 分科会①「研修プログラム開発・検証」報告

1. 1 分科会①概要

分科会①「研修プログラム開発・検証」では、主に研修プログラムの開発に向けた「調査」、研修プログラムの「開発」、開発した研修プログラムの「実証」を行った。

「調査」「開発」「実証」の主なスケジュールは以下の通りである。

実施内容	期間
【調査】調査項目選定	平成 26 年 8 月 4 日～15 日
【調査】ニーズ調査実施	平成 26 年 9 月 8 日～30 日
【調査】ニーズ調査結果分析	平成 26 年 10 月 6 日～11 月 7 日
【開発】研修プログラム選定	平成 26 年 8 月 4 日～10 月 28 日
【開発】e-ラーニング台本作成	平成 26 年 10 月 28 日～11 月 14 日
【開発】e-ラーニング撮影	平成 26 年 12 月 4 日～12 月 25 日
【実証】モニター視聴・アンケート回答	平成 27 年 2 月 2 日～10 日
【実証】アンケート結果分析・α版修正	平成 27 年 2 月 12 日～28 日

※e ラーニング動画編集・e-ラーニング、アンケートのシステム登録等再委託内容を除く

「調査」「開発」「実証」の具体的な実施内容は以下より順を追って説明する。

1. 2 潜在保育士・顕在保育士対象調査

(1) 調査目的

本調査の目的は、潜在保育士の就職・再就職支援研修プログラム開発に向けて、潜在保育士が必要とするサポートおよび希望する研修を探ることであった。

潜在保育士が希望するサポートや研修は、保育士就労に対する不安やモチベーションの影響を受けると考えられる。また、潜在保育士と現職である顕在保育士では、求めるサポートや研修の内容も異なるであろう。

そこで、本調査では、潜在保育士の保育士就労に対する不安やモチベーション、ならびに潜在保育士と顕在保育士との比較の観点から、潜在保育士の保育士就労を促進するためのサポートおよび研修内容について検討していく。

(2) 調査方法

①調査対象

全国の保育士養成校卒業生 9234 名（潜在保育士・顕在保育士の双方を含む）および、インターネット調査会社の会員のうち後述の条件によって選定された調査モニター（以下、

「潜在保育士モニター」998名を対象とした。潜在保育士モニターの条件は、「保育士有資格者」「現在保育現場を離れている」「20～65歳」「女性」のすべてを満たすことであった。

②調査方法

保育士養成校卒業生には出身校から、調査ページのURLを記載した依頼書を郵送した（実際の郵送ハガキを下に掲載）。

潜在保育士モニターにはインターネット調査会社インテージから、調査ページのURLを記載したメールを配信した。いずれも、調査への協力は任意とし、インターネット上に設置された調査フォーム上での個別回答であった。

調査依頼から調査回答の時期は、2014年9月8日から9月30日であった。

小田原短期大学 卒業生の皆様へ

保育士資格をお持ちの方対象
アンケートご協力のお願い

突然のお知らせで恐れ入ります。この度、学校法人三幸学園は文部科学省から「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」の研究の委託を受け、小田原短期大学の小沼肇学長と保育学科の古田真理学科長も研究メンバーになりました。そこで、同窓会の協力を得て卒業生の皆様にアンケートの依頼を申し上げることにいたしました。ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

●本アンケートの目的
保育士資格を所持している方のご意見をお伺いして、卒業生の皆様はもちろん、これから保育士としての現場復帰や就職を考えている方にとって役立つサービスの構築・運営に活用させていただきます。

アンケートご回答特典

ぜひご協力
ください!



1 キャリアアップのための
オンライン学習教材を**無料**でプレゼント
(ご希望の方全員ご利用いただけます)

2 アンケートにご協力いただいた方、
抽選で**100名**様に
amazonギフトカード500円をプレゼント

卒業生の皆様のご協力を心よりお待ちしております。

参加方法
は
こちら

方法① 右側のQRコードからアクセス！
方法② HPアドレスを入力してアクセス！
<https://www.o-hoiku.jp/form/>
アンケート実施期間：2014年9月8日～9月30日



保育士養成校卒業生対象調査 依頼ハガキ（裏）

③調査項目

1) 基本属性

基本属性として、保育士養成校卒業生・潜在保育士モニターともに、年代、性別、卒業学校名または最終学歴、同居家族、幼稚園教諭免許の有無、保育職経験の有無、現在の職種、現在の就労形態、個人年収、希望する働き方をたずねた。潜在保育士モニターについては、保育職経験者の勤務年数・保育職の退職理由についてもたずねた。

2) 求める就労中のサポート

潜在および顕在保育士が就労にあたり求めるサポートを調べるために、「子どもの行事などに参加できるように休みがとれる」、「急な休みでも対応してもらえる」、「何か困ったときに相談にのってもらえる」、「職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある」、「育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる」、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」の6項目を選択肢として設定し、希望する順について、第3希望まで回答を求めた。

上記のサポート項目は、就労にあたり必要とするサポートを調べるために、宮崎・小池・山崎（2013）の報告を参考に作成した。

3) 希望する研修内容と研修分野

潜在および顕在保育士が就労にあたり希望する研修を調べるために、「子どもの保育」、「保護者支援」、「危機管理」、「保育関連一般」の4種類の研修分野を設定した。各研修の具体的内容として、「子どもの保育」は13研修、「保護者支援」は7研修、「危機管理」は5研修、「保育関連一般」は8研修を選択肢として設定し、それぞれ希望する順（第3希望まで）について回答を求めた。各研修分野に含まれる研修内容は、以下のとおりである。

子どもの保育研修 1)月例別の保育実践例、2)障害児保育、3)気になる子どもへの対応、4)発達障害、5)子どもの心の発達、6)食育、7)親子関係や愛着、8)保育環境の構成、9)絵本の読み聞かせの方法、10)造形遊び、11)音楽遊び・手遊び等、12)運動遊び、13)事前とかかわっての遊び。

保護者支援研修 1)保護者との信頼関係の形成の仕方、2)カウンセリングマインド、3)よりよいコミュニケーションの取り方、4)クレーム処理の方法、5)児童虐待の発見と予防、6)精神疾患に関する知識、7)他機関との連携の仕方。

危機管理研修 1)子どもの病気、2)事故対応、3)救急法、4)園内での安全管理、5)アレルギーへの対応。

保育関連一般研修 最近の子どもの育ちや子育て事情の実際、2)保育制度の動向と関係法令およびガイドライン、3)最新の保育事情、4)保育記録の書き方、5)連絡帳の書き方、6)保育所勤務の心構え、7)職員間のコミュニケーション、8)仕事をする（継続する）にあたり必要な知識（税金・保険関係・介護制度関連）

各研修分野において希望する研修内容を回答してもらった後、「子どもの保育研修」、「保

護者支援研修」、「危機管理研修」、「保育関連一般研修」の4つの中から、最も希望する研修分野1つを回答してもらった。

なお、上記の研修内容および研修分野は、本事業分科会①において「保育士が求める研修カリキュラム」（「保育士の再就職支援に関する報告書」，平成23年度厚生労働省委託事業）の18研修をもとに、昨今の保育現場の状況等を踏まえて検討し、研修の分類および追加・削除を行った。

4) 就労に対する不安とストレス

潜在保育士の就労に対する不安および顕在保育士の就労におけるストレスを調べるために、表16に示すとおり、「保育士の基本・特色」「職場の人間関係」「子ども対応」「保護者対応」「自己都合」「給与」の6因子に分類される27項目の質問を設定した。質問項目の設定にあたっては、「幼稚園教諭ストレス評価項目」（西坂，2002）を参考に、昨今の保育現場の状況等を踏まえて作成した。

これら27項目は、潜在・顕在保育士ともに同一項目を用いたが、質問の教示は異なった。上述した各質問項目について、潜在保育士に対しては、保育士就労によって想起される不安を調べるために、「どれくらい不安や心配を感じるか」とたずねた。顕在保育士に対しては、就労において実際に感じている不安やストレスを調べるために、「どれくらい不安やストレスを感じるか」とたずねた。回答は、潜在・顕在保育士ともに5件法（全く感じない1点～どちらともいえない3点～非常に感じる5点）で求めた。

5) モチベーション

潜在保育士の就労に対するモチベーションを調べるために、田尾雅夫（2001）、安達智子（1998）およびCrites, J. O. (1965)を参考に、「仕事を通じて自分の能力を試してみたい」「世の中の役に立つことがしたい」「仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたい」「働くということは自分の人生の中では重要なことである」の4項目の質問を作成した。これらモチベーション・意欲に関する各質問項目について、「どのくらいそう思うか」を5件法（非常にそう思う（1点）～どちらともいえない（3点）～全くそう思わない（5点））で回答を求めた。

④解析

データ解析にはSPSS ver. 20 (SPSS Japan Inc)を用いた。

(3) 結果

①回収状況および分析対象者

2014年9月30日までに調査を依頼し、保育士養成校卒業生、潜在保育士モニターそれぞれから下記のとおり回答が得られた。

1) 保育士養成校卒業生 9234名に調査依頼ハガキを発送し、316名からの回答が得られた。宛先不明によるハガキの戻りは699であった（宛先不明者を除いた回収率3.7%）。回答が得られた316名の内訳は、男性13名・女性303名であった。年代の内訳は、20代180名

(回答者比 57%)、30 代 50 名 (同 15.8%)、40 代 38 名 (同 12.0%)、50 代 41 名 (同 13.0%)、60 代 7 名 (2.2%) であった。

保育士養成校卒業生のうち、「現在の職種」の質問に対して、保育職以外と回答した者は 105 名 (男性 4 名・女性 101 名) であり、保育職と回答した者は 211 名 (男性 9 名・女性 202 名) であった。

2) 潜在保育士モニター 998 名に調査を依頼し、834 名からの回答が得られた (回収率 83.6%) が、回答者の中には現職の保育職従事者 (32 名) も含まれていた。年齢は 20 歳代～65 歳までにわたり、平均年齢は 43.5 歳 (標準偏差 10.59) であった。

3) 潜在保育士および顕在保育士の分析対象者数 現在の職種を保育職以外と回答した 907 名 (保育士養成校卒業生 105 名、潜在保育士モニター 802 名) を「潜在保育士」、現在の職種を保育職と回答した 243 名 (保育士養成校卒業生 211 名、潜在保育士モニター 32 名) 「顕在保育士」として分類し、分析する。なお、潜在保育士、顕在保育士のいずれについても男性が若干含まれているが、男性回答者を除外せず、性差の検討は実施しないこととする。

② 分析対象者の基本属性

1) 幼稚園教諭免許の有無 表 1 のとおり、潜在・顕在保育士ともに幼稚園教諭免許取得者の方が未取得者よりも多かった。

表1 潜在・顕在別 幼稚園教諭免許の有無

		幼稚園教諭免許			合計
		持っている	持っていない	未回答	
潜在保育士	度数 (人)	653	217	37	907
	%	72.0%	23.9%	4.1%	100.0%
顕在保育士	度数 (人)	165	40	38	243
	%	67.9%	16.5%	15.6%	100.0%

2) 過去の保育職経験 表 2 のとおり、潜在保育士のうち、過去に公立保育園で働いた者は 30.5%、私立保育園で働いた者が 38.7% であった。両者を合わせると、70% 弱が保育園での就労経験がありながら、現在は保育職から離れているといえる。一方、保育士免許を有しながら、一度も保育士として就労したことのない潜在保育士も 27.2% いた。

表2 潜在・顕在別 過去の保育職経験

		勤務先						合計
		公立保育園	私立保育園	公立幼稚園	私立幼稚園	児童福祉施設	保育職未経験	
潜在保育士	度数 (人)	74	94	9	28	28	66	299
	%	30.5%	38.7%	3.7%	11.5%	11.5%	27.2%	100.0%
顕在保育士	度数 (人)	178	269	49	173	111	304	1084
	%	19.6%	29.7%	5.4%	19.1%	12.2%	33.5%	100.0%

注: すべての経験をたずねたため、顕在保育士の合計度数は、対象者数 (N=243) を上回る。

3) 保育職経験者の保育職勤続年数 過去に保育士として就労したことのある潜在保育士の勤続年数は 5 年未満の者が全体の 54.7% であった (表 3)。10 年以上の経験者は 16.1% であった。

表3 保育職経験のある潜在保育士の保育職勤続年数

	保育職の勤続年数								合計
	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 7年未満	10年未 満	10年以 上	
度数(人)	40	58	64	67	60	84	71	85	529
%	7.6%	11.0%	12.1%	12.7%	11.3%	15.9%	13.4%	16.1%	100.0%

注:潜在保育士モニターのみ回答を求めた

4) 保育職を退職した理由 表4のとおり、結婚を機に保育職を退職した者が最も多く(40.0%)、次いで、妊娠・出産(18.0%)を理由とする退職が多かった。また、健康上の理由(12.6%)や家庭の事情(介護等)(11.0%)のように自己都合による退職、職場の人間関係(12.2%)、仕事内容への不満(11.3%)、給与への不満(10.2%)のように職場や保育職を原因とする退職理由もみられた。

表4 保育職を退職した理由

理由	度数(人)	%
家庭の事情(介護等)	61	11.0%
結婚	223	40.0%
妊娠・出産	100	18.0%
子育て・家事	46	8.3%
健康上の理由	70	12.6%
給与への不満	57	10.2%
仕事内容への不満	63	11.3%
職場の人間関係	68	12.2%
保護者対応の難しさ	24	4.3%
園児対応の難しさ	8	1.4%
その他	77	13.8%
全体	557	100.0%

注:潜在保育士モニターのみ回答を求めた

5) 現在の職種 潜在保育士では現在は働いていない者が約半数であり(表5)、顕在保育士では認可保育所勤務者が60.9%と多く、次いで東京都認証保育所勤務者が25.9%であった(表6)。

表5 潜在保育士の現在の職種

	現在の職種									合計
	製造業	情報通信業	金融業・保 険業	不動産業	生活関連 サービス	公務員	教育機関	その他	働いてい ない	
度数(人)	34	13	23	3	79	63	49	190	453	907
%	3.7%	1.4%	2.5%	.3%	8.7%	6.9%	5.4%	20.9%	49.9%	100.0%

表6 顕在保育士の現在の職種

	現在の職種							合計
	認可保育所	認証保育所	院内保育所	事業所内 保育所	認可外保 育所	居住型の児 童福祉施設	通所型の児 童福祉施設	
度数(人)	148	63	13	4	5	1	9	243
%	60.9%	25.9%	5.3%	1.6%	2.1%	.4%	3.7%	100.0%

6) 就労形態 表7のとおり、潜在保育士では、現在専業主婦・主夫が48.2%と最も多かった。また、現在働いている者については、潜在保育士では、被雇用（非正規）である者（24.1%）が被雇用（正規・公務員）である者（16.1%）を上回っているのに対し、顕在保育士では、被雇用（正規・公務員）である者（71.2%）が被雇用（非正規）である者（22.6%）を上回るという逆の就労形態であった。

表7 潜在・顕在別 就労形態										
	就労形態									合計
	被雇用（正規・公務員）	被雇用（非正規）	自営	家業手伝い	フリーランス	専業主婦・主夫	無職	学生	その他	
潜在保育士 度数（人）	146	219	19	10	9	437	40	7	20	907
潜在保育士 %	16.1%	24.1%	2.1%	1.1%	1.0%	48.2%	4.4%	.8%	2.2%	100.0%
顕在保育士 度数（人）	173	55	3	3	4	2	0	0	3	243
顕在保育士 %	71.2%	22.6%	1.2%	1.2%	1.6%	.8%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%

7) 年収 表8のとおり、潜在保育士については、年収103万円未満の者が65.5%であり、扶養の範囲内で収入を得ようとする者（25.5%）、未収入の者（40.1%）が多く見られた。顕在保育士については、年収103万円～300万円未満の者が全体の66.3%であった。

表8 潜在・顕在別 年収										
	年収									合計
	収入なし	103万円未満	103～300万円未満	300～500万円未満	500～700万円未満	700～850万円未満	850～1000万円未満	1000万円以上	答えたくない	
潜在保育士 度数（人）	364	231	178	64	11	5	5	1	48	907
潜在保育士 %	40.1%	25.5%	19.6%	7.1%	1.2%	.6%	.6%	.1%	5.3%	100.0%
現職保育士 度数（人）	9	34	161	32	5	1	0	0	1	243
現職保育士 %	3.7%	14.0%	66.3%	13.2%	2.1%	.4%	0.0%	0.0%	.4%	100.0%

8) 希望する働き方 表9のとおり、潜在保育士ではパート（扶養の範囲内）を希望する者（53.7%）、顕在保育士では常勤を希望する者（71.6%）が多かった。

表9 潜在・顕在別 希望する働き方					
	希望する働き方				合計
	常勤	パート（扶養範囲内）	パート（扶養を超えてもよい）	その他	
潜在保育士 度数（人）	252	487	130	38	907
潜在保育士 %	27.8%	53.7%	14.3%	4.2%	100.0%
現職保育士 度数（人）	174	48	17	4	243
現職保育士 %	71.6%	19.8%	7.0%	1.6%	100.0%

③潜在保育士が必要とするサポート・研修と潜在保育士のモチベーション

1) 必要とするサポート

潜在保育士が就労にあたり最も必要とするサポートについて集計を行った結果を表10に示す。

表10のとおり、希望が多かったサポートは順に、「急な休みでも対応してもらえる」（39.9%）、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、

勤務形態を整えてくれる」(31.4%)、「子どもの行事などに参加できるように休みがとれる」(11.7%)と、上位3位までが勤務体制に関するサポートであり、それらの合計は約8割を占める結果であった。

表10 潜在保育士が最も必要とするサポート

	必要とするサポート						合計
	子どもの行事参加による休み	急な休みへの対応	困った時の相談対応	妊娠・出産しやすい雰囲気	育休後のスムーズな職場復帰	子育てや介護に応じた勤務形態の調整	
度数(人)	74	253	71	25	12	199	634
%	11.7%	39.9%	11.2%	3.9%	1.9%	31.4%	100.0%

2) 希望する研修

潜在保育士が就労にあたり最も希望する研修について集計を行った結果を表11に示す。

表11のとおり、最も希望が多かった研修は「子どもの保育」(50.2%)であり、次ぐ「保育関連一般」(22.6%)も含め、保育に関する研修が約7割を占める結果であった。

表11 潜在保育士が最も希望する研修

	希望する研修				合計
	子どもの保育	保護者支援	危機管理	保育関連一般	
度数(人)	318	63	110	143	634
%	50.2%	9.9%	17.4%	22.6%	100.0%

さらに、各研修（「子どもの保育」「保護者支援」「危機管理」「保育関連一般」）ごとにそれぞれ、希望する具体的な研修内容について回答を求めた。その集計結果を以下に述べる。

子どもの保育研修 潜在保育士が最も希望する、子どもの保育研修の具体的内容について集計した結果を表12に示す。

表12のとおり、「月例別の保育実践例」(21%)が最も多く、次いで「気になる子どもへの対応」(19.2%)、「子どもの心の発達」(13.4%)という結果であった。

表12 希望する子どもの保育研修の具体的内容

	子どもの保育研修													合計
	月例別の保育実践例	障害児保育	気になる子どもへの対応	発達障害	子どもの心の発達	食育	親子関係や愛着	保育環境の構成	絵本の読み聞かせの方法	造形遊び	音楽遊び・手遊び等	運動遊び	自然とかかわっての遊び	
度数(人)	133	55	122	68	85	0	29	61	8	6	24	7	21	634
%	21.0%	8.7%	19.2%	10.7%	13.4%	0.0%	4.6%	9.6%	1.3%	.9%	3.8%	1.1%	3.3%	100.0%

保護者支援研修 潜在保育士が最も希望する、保護者支援研修の具体的内容について集計した結果を表13に示す。

表13のとおり、希望が多かった研修は順に、「保護者の信頼関係の形成の仕方」(34.5%)、

「よりよいコミュニケーションの取り方」(26.0%)と、円滑な保護者との関係形成のための研修が6割を占める結果となった。

表13 希望する保護者支援研修の具体的内容

	保護者支援研修							合計
	保護者の信頼関係の形成の仕方	カウンセリング グマインド	よりよいコミュニケーションの取り方	クレーム処理の方法	児童虐待の発見と予防	精神疾患に関する知識	他機関との連携の仕方	
度数(人)	219	52	165	78	57	47	16	634
%	34.5%	8.2%	26.0%	12.3%	9.0%	7.4%	2.5%	100.0%

危機管理研修 潜在保育士が最も希望する危機管理研修の具体的内容について集計した結果を表14に示す。

表14のとおり、希望が多かった研修は順に、「事故対応」(32.0%)、「園内での安全管理」(21.5%)と、救急法(19.1%)という結果であった。

表14 希望する危機管理研修の具体的内容

	危機管理研修					合計
	子どもの病気	事故対応	救急法	園内での安全管理	アレルギーの対応	
度数(人)	103	203	121	136	71	634
%	16.2%	32.0%	19.1%	21.5%	11.2%	100.0%

保育関連一般研修 潜在保育士が最も希望する一般研修の具体的内容について集計した結果を表15に示す。

表15のとおり、希望が多かった一般研修は、「最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際」(45.7%)が半数近くを占め、次ぐ、「最新の保育事情」(21.5%)および「保育制度の動向と関係法令およびガイドライン」(13.4%)とともに、離職期間の知識や経験を補うための最近(新)の情報に関する研修の希望が約8割を占める結果であった。

表15 希望する一般研修の具体的内容

	一般研修								合計
	最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際	保育制度の動向と関係法令およびガイドライン	最新の保育事情	保育記録の書き方	連絡帳の書き方	保育所勤務の心構え	職員間のコミュニケーション	仕事に必要な知識(税金・保険関係・介護制度関連)	
度数(人)	290	85	136	29	8	16	37	33	634
%	45.7%	13.4%	21.5%	4.6%	1.3%	2.5%	5.8%	5.2%	100.0%

3) 保育士就労の不安の分類

保育士就労の不安に関する 27 項目について、共通性の初期値を 1 とし、プロマックス回転を施す因子分析を行った。その結果、表 16 のとおり 6 つの因子（カテゴリー）が得られた。各因子に負荷した項目の内容から、それぞれ「保育士の基本・特色」（9 項目）、「職場の人間関係」（5 項目）、「子ども対応」（9 項目）、「保護者対応」（3 項目）、「自己都合」（3 項目）、「給与」（2 項目）に関する不安であると判断した。

また、それぞれの項目について平均値と標準偏差を算出した。表 16 をみると、こども対応における「子どもの命・安全に対して責任をもつこと」、保護者対応における「気難しい保護者への対応」、給与における「給与」の平均値は、いずれも 3.80 点を超えていることから、これらに対する不安が高いと考えられる。さらに、各因子に負荷した項目の合計得点を算出し、得られた合計得点を項目数で割った平均項目得点を算出したところ、保護者対応に対する不安が最も高く（ $M=3.89$, $SD=.89$ ）、保育士の基本・特色に対する不安は最も低い（ $M=3.11$, $SD=.78$ ）ことが明らかになった（表 16）。

表16 保育士就労不安に関する27項目の因子パターンと平均値

因子	因子名と質問項目の内容	項目 Mean (SD)	因子 Mean (SD)
Fac1 保育士の基本・特色(α =.90)			
	子どもとの信頼関係を築き、保持すること	2.51 (1.11)	3.10 (.78)
	集団の中でさまざまな能力をもつ子どもがいること	2.73 (1.18)	
	絶えず子どもを見ていなければならないこと	2.71 (1.20)	
	保護者との信頼関係を築き、保持すること	2.98 (1.19)	
	子育ての悩みを抱えた保護者への対応	3.00 (1.07)	
	ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことができるか心配	3.02 (1.17)	
	クラス全体の雰囲気コントロールすること	3.12 (1.18)	
	子どもの特徴をつかむこと	2.73 (1.12)	
	どうしても相性の合わない子どもがいること	2.93 (1.19)	
Fac2 職場の人間関係(α =.83)			
	自分と他の先生との関係	3.30 (1.22)	3.35 (.81)
	他の先生からの必要以上の干渉	2.86 (1.27)	
	自分と園長や主任との関係	3.20 (1.20)	
	園の中での相談相手の有無	2.83 (1.17)	
	職場の保育観と自分の保育観との不一致	3.19 (1.16)	
Fac3 子ども対応(α =.80)			
	子どもの発達に対して責任をもつこと	3.41 (1.20)	3.34 (.70)
	子どもの命・安全に対して責任をもつこと	3.85 (1.19)	
	子どもをしかること	3.51 (0.99)	
	新しい保育について学んでいないこと	3.30 (1.02)	
	気になる子どもへの対応	3.36 (1.16)	
	子どもの特徴をつかむこと	2.73 (1.12)	
	仕事の時間配分がうまくいかないこと	3.23 (1.26)	
	ひとりひとりの子どもと関わりを十分に持つことができるか心配	3.02 (1.17)	
	クラス全体の雰囲気コントロールすること	3.12 (1.18)	
Fac4 保護者対応(α =.90)			
	保護者からの過度の要求	3.51 (1.17)	3.89 (.89)
	苦手な保護者との関わり方	3.57 (1.14)	
	気難しい保護者への対応	3.80 (1.13)	
Fac5 自己都合(α =.50)			
	家族(配偶者、両親、義両親、子ども)の仕事に対する理解	2.48 (1.31)	3.31 (.81)
	体力がついていくか	3.16 (1.24)	
	家庭の事情で休みをとること	3.07 (1.30)	
Fac6 給与(α =.45)			
	給与	3.86 (1.13)	3.52 (.79)
	職場の保育観と自分の保育観との不一致	3.19 (1.16)	

注1: 表中の網掛けされた項目は2因子に負荷した項目である。

注2: 表中の α はCronbachの信頼性係数である。

4) 不安の程度による必要とするサポートおよび希望する研修の違い

不安の程度によって必要とするサポートや希望する研修が異なるのかを検討するために、潜在保育士の就労不安に関する各因子の項目合計得点について、中央値を算出した。各因子の中央値は、保育士の基本・特色 3.11 点、職場の人間関係 3.40 点、子ども対応 3.33 点、保護者対応 4.00 点、自己都合 3.33 点、給与 3.50 点であった。次に、それぞれの不安因子の項目合計得点について、中央値分割によって潜在保育士を不安の低群と高群に分類し、不安の程度（高低）により、求めるサポートや研修内容に違いがみられるか、クロス集計を行った。

不安の程度と必要とするサポートとの関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度と必要とするサポートとのクロス集計を行った結果を表 17 に示す。

表17 不安の程度と必要とするサポートとのクロス集計表

			必要なサポート*1						合計
			1	2	3	4	5	6	
保育士の基本・特色	低群	度数(人)	30	108	32	17	8	107	302
		%	9.9%	35.8%	10.6%	5.6%	2.6%	35.4%	100.0%
	高群	度数(人)	44	145	39	8	4	92	332
		%	13.3%	43.7%	11.7%	2.4%	1.2%	27.7%	100.0%
職場の人間関係	低群	度数(人)	35	109	38	13	8	98	301
		%	11.6%	36.2%	12.6%	4.3%	2.7%	32.6%	100.0%
	高群	度数(人)	39	144	33	12	4	101	333
		%	11.7%	43.2%	9.9%	3.6%	1.2%	30.3%	100.0%
子ども対応	低群	度数(人)	39	105	30	13	9	94	290
		%	13.4%	36.2%	10.3%	4.5%	3.1%	32.4%	100.0%
	高群	度数(人)	35	148	41	12	3	105	344
		%	10.2%	43.0%	11.9%	3.5%	.9%	30.5%	100.0%
保護者対応	低群	度数(人)	8	28	8	3	2	22	71
		%	11.3%	39.4%	11.3%	4.2%	2.8%	31.0%	100.0%
	高群	度数(人)	66	225	63	22	10	177	563
		%	11.7%	40.0%	11.2%	3.9%	1.8%	31.4%	100.0%
自己都合	低群	度数(人)	29	99	34	12	6	72	252
		%	11.5%	39.3%	13.5%	4.8%	2.4%	28.6%	100.0%
	高群	度数(人)	45	154	37	13	6	127	382
		%	11.8%	40.3%	9.7%	3.4%	1.6%	33.2%	100.0%
給与	低群	度数(人)	28	81	30	8	7	76	230
		%	12.2%	35.2%	13.0%	3.5%	3.0%	33.0%	100.0%
	高群	度数(人)	46	172	41	17	5	123	404
		%	11.4%	42.6%	10.1%	4.2%	1.2%	30.4%	100.0%
全体		度数(人)	74	253	71	25	12	199	634
		%	11.7%	39.9%	11.2%	3.9%	1.9%	31.4%	100.0%

*1 表中の1～13の研修は次のとおりである。

1. 子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
2. 急な休みでも対応してもらえる
3. 何か困ったときに相談にのってもらえる
4. 職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
5. 育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる
6. 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる

表 17 のとおり、「急な休みでも対応してもらえる」は全体としても最も必要としているサポートであるが、とりわけ、「保育士の基本・特色」「職場の人間関係」「子ども対応」「給与」に対する不安の程度が高い群は、低い群に比べてより強くサポートを求めていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 35.8%・高群 43.7%：「職場の人間関係」不安低群 36.2%・高群 43.2%：「子ども対応」不安低群 36.2%・高群 43.0%：「給与」不安低群 35.2%・高群 46.2%）。一方で「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」については、「保育士の基本・特色」に対する不安の程度が低い群が、高い群に比べてより強くサポートを求めていることが示された（不安低群 35.4%・高群 27.7%）。

不安の程度と希望する研修との関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度と最も希望する研修とのクロス集計を行った結果を表 18 に示す。

表18 不安と最も希望する研修とのクロス集計表

			希望する研修				合計
			子どもの保育	保護者支援	危機管理	保育関連一般	
保育士の基本・特色	低群	度数(人)	158	29	56	59	302
		%	52.3%	9.6%	18.5%	19.5%	100.0%
	高群	度数(人)	160	34	54	84	332
		%	48.2%	10.2%	16.3%	25.3%	100.0%
職場の人間関係	低群	度数(人)	154	28	60	59	301
		%	51.2%	9.3%	19.9%	19.6%	100.0%
	高群	度数(人)	164	35	50	84	333
		%	49.2%	10.5%	15.0%	25.2%	100.0%
子ども対応	低群	度数(人)	149	29	54	58	290
		%	51.4%	10.0%	18.6%	20.0%	100.0%
	高群	度数(人)	169	34	56	85	344
		%	49.1%	9.9%	16.3%	24.7%	100.0%
保護者対応	低群	度数(人)	38	2	18	13	71
		%	53.5%	2.8%	25.4%	18.3%	100.0%
	高群	度数(人)	280	61	92	130	563
		%	49.7%	10.8%	16.3%	23.1%	100.0%
自己都合	低群	度数(人)	130	26	47	49	252
		%	51.6%	10.3%	18.7%	19.4%	100.0%
	高群	度数(人)	188	37	63	94	382
		%	49.2%	9.7%	16.5%	24.6%	100.0%
給与	低群	度数(人)	119	18	47	46	230
		%	51.7%	7.8%	20.4%	20.0%	100.0%
	高群	度数(人)	199	45	63	97	404
		%	49.3%	11.1%	15.6%	24.0%	100.0%
全体	度数(人)	318	63	110	143	634	
	%	50.2%	9.9%	17.4%	22.6%	100.0%	

表 18 のとおり、全体として最も希望が多い「子どもの保育」研修に関しては、不安の程度による差は少なかった。一方で 2 番目に希望が多い「保育関連一般」研修に関しては、については、「保育士の基本・特色」「職場の人間関係」「自己都合」に対する不安の高い群が、

低い群に比べてより強い希望を持っていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 19.5%・高群 25.3%：「職場の人間関係」不安高群低群 19.6%・25.2%：「自己都合」不安低群 19.4%・高群 24.6%）。また、「保護者支援」研修に関しては、「保護者対応」に対する不安の程度が高い群が、低い群に比べてより強く希望していることが示された（不安低群 2.8%・高群 10.8%）。

一方で「危機管理」研修に関しては、「保護者対応」に対する不安の程度が低い群が、高い群に比べてより強く希望していることが示された（不安低群 25.4%・高群 16.3%）。

さらに、各研修（「子どもの保育研修」「保護者支援研修」「危機管理研修」「一般研修」）ごとの希望する具体的な研修内容について、それぞれ潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度とのクロス集計を行った。その結果を以下に述べる。

不安の程度と希望する子どもの保育研修内容との関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度により、最も希望する子どもの保育研修の具体的内容に違いがみられるかについてクロス集計を行った。その結果を表 19 に示す。

表19 不安と最も希望する子どもの保育研修とのクロス集計表

		子どもの保育研修 ^{*1}													合計	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
保育士の 基本・特 色	低群	度数(人)	53	29	45	35	45	0	17	34	4	2	14	3	13	302
		%	17.5%	9.6%	14.9%	11.6%	14.9%	0.0%	5.6%	11.3%	1.3%	.7%	4.6%	1.0%	4.3%	100.0%
	高群	度数(人)	80	26	77	33	40	0	12	27	4	4	10	4	8	332
		%	24.1%	7.8%	23.2%	9.9%	12.0%	0.0%	3.6%	8.1%	1.2%	1.2%	3.0%	1.2%	2.4%	100.0%
職場の 人間関係	低群	度数(人)	62	27	51	28	41	0	15	32	4	2	13	4	15	301
		%	20.6%	9.0%	16.9%	9.3%	13.6%	0.0%	5.0%	10.6%	1.3%	.7%	4.3%	1.3%	5.0%	100.0%
	高群	度数(人)	71	28	71	40	44	0	14	29	4	4	11	3	6	333
		%	21.3%	8.4%	21.3%	12.0%	13.2%	0.0%	4.2%	8.7%	1.2%	1.2%	3.3%	.9%	1.8%	100.0%
子ども 対応	低群	度数(人)	56	27	44	33	31	0	19	38	4	2	11	3	15	290
		%	19.3%	9.3%	15.2%	11.4%	10.7%	0.0%	6.6%	13.1%	1.4%	.7%	3.8%	1.0%	5.2%	100.0%
	高群	度数(人)	77	28	78	35	54	0	10	23	4	4	13	4	6	344
		%	22.4%	8.1%	22.7%	10.2%	15.7%	0.0%	2.9%	6.7%	1.2%	1.2%	3.8%	1.2%	1.7%	100.0%
保護者 対応	低群	度数(人)	14	8	7	6	14	0	4	7	1	0	4	0	5	71
		%	19.7%	11.3%	9.9%	8.5%	19.7%	0.0%	5.6%	9.9%	1.4%	0.0%	5.6%	0.0%	7.0%	100.0%
	高群	度数(人)	119	47	115	62	71	0	25	54	7	6	20	7	16	563
		%	21.1%	8.3%	20.4%	11.0%	12.6%	0.0%	4.4%	9.6%	1.2%	1.1%	3.6%	1.2%	2.8%	100.0%
自己都合	低群	度数(人)	46	21	49	28	34	0	14	31	3	2	7	5	11	252
		%	18.3%	8.3%	19.4%	11.1%	13.5%	0.0%	5.6%	12.3%	1.2%	.8%	2.8%	2.0%	4.4%	100.0%
	高群	度数(人)	87	34	73	40	51	0	15	30	5	4	17	2	10	382
		%	22.8%	8.9%	19.1%	10.5%	13.4%	0.0%	3.9%	7.9%	1.3%	1.0%	4.5%	.5%	2.6%	100.0%
給与	低群	度数(人)	50	20	41	23	32	0	10	22	3	2	7	5	13	230
		%	21.7%	8.7%	17.8%	10.0%	13.9%	0.0%	4.3%	9.6%	1.3%	.9%	3.0%	2.2%	5.7%	100.0%
	高群	度数(人)	83	35	81	45	53	0	19	39	5	4	17	2	8	404
		%	20.5%	8.7%	20.0%	11.1%	13.1%	0.0%	4.7%	9.7%	1.2%	1.0%	4.2%	.5%	2.0%	100.0%
全体		度数(人)	133	55	122	68	85	0	29	61	8	6	24	7	21	634
		%	21.0%	8.7%	19.2%	10.7%	13.4%	0.0%	4.6%	9.6%	1.3%	.9%	3.8%	1.1%	3.3%	100.0%

*1 表中の1～13の研修は次のとおりである。

1. 月例別の保育実践例
2. 障害児保育
3. 気になる子どもへの対応
4. 発達障害
5. 子どもの心の発達
6. 食育
7. 親子関係や愛着
8. 保育環境の構成
9. 絵本の読み聞かせの方法
10. 造形遊び
11. 音楽遊び・手遊び等
12. 運動遊び
13. 自然とかかわっての遊び

表 19 のとおり、「気になる子どもへの対応」研修に関しては、「保育士の基本・特色」「子ども対応」「保護者対応」に対する不安の高い群が、低い群に比べてより強い希望を持って

いることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 14.9%・高群 23.2%：「子ども対応」不安低群 15.2%・高群 22.7%：「保護者対応」不安低群 9.9%・高群 20.4%）。また、「月例別の保育実践例」研修に関しては、「保育士の基本・特色」に対する不安の高い群が、低い群に比べてより強い希望を持っていることが示された（不安低群 17.5%・高群 24.1%）。「子どもの心の発達」研修に関しては、「子ども対応」に対する不安の高い群が、「保護者対応」に対する不安の低い群が、それぞれもう一方の群に比べてより強い希望を持っていることが示された（「子ども対応」不安低群 10.7%・高群 15.7%：「保護者対応」不安低群 19.7%・高群 12.6%）。

不安の程度と希望する保護者支援研修内容との関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度により、最も希望する保護者研修の具体的内容に違いがみられるかについてクロス集計を行った。その結果を p14 の表 20 に示す。

表 20 のとおり、「保護者との信頼関係の形成の仕方」に関する研修の希望が全体としても最も多かったが、とりわけ「保育士の基本・特色」「保護者対応」「自己都合」「給与」に対して不安の高い群は低い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 30.1%・高群 38.6%：「保護者対応」不安低群 25.4%・高群 35.7%：「自己都合」不安低群 30.6%・高群 37.2%：「給与」不安低群 30.4%・高群 36.9%）。

一方で「児童虐待の発見と予防」に関する研修は、「保育士の基本・特色」「保護者対応」に対する不安の低い群が高い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 11.9%・高群 6.3%：「保護者対応」不安低群 16.9%・高群 8.0%）。また、「クレーム処理の方法」に関する研修は、「保育士の基本・特色」に対する不安の低い群が高い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（不安低群 14.9%・高群 9.9%）。

「よりよいコミュニケーションの取り方」に関する研修は、「保育士の基本・特色」に対する不安の高い群、「給与」に対する不安の低い群が、それぞれもう一方の群に比べてより強い希望を持っていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 22.5%・高群 29.2%：「給与」不安低群 31.7%・高群 22.8%）。

不安の程度と希望する危機管理研修内容との関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度により、最も希望する危機管理研修の具体的内容に違いがみられるかについてクロス集計を行った。その結果を 13 ページの表 21 に示す。

表 21 のとおり、「事故対応」に関する研修の希望が全体としても最も多かったが、とりわけ「保育士の基本・特色」「子ども対応」「保護者対応」「給与」に対して不安の高い群は低い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（「保育士の基本・特色」不安低群 29.1%・高群 34.6%：「子ども対応」不安低群 28.6%・高群 34.9%：「保護者対応」不安低群 22.5%・高群 33.2%：「給与」不安低群 28.7%・高群 33.9%）。

一方で「救急法」に関する研修は、「保育士の基本・特色」「子ども対応」「保護者対応」に対して不安の低い群が高い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（「保

育士の基本・特色」不安低群 22.8%・高群 15.7%：「子ども対応」不安低群 22.4%・高群 16.3%：「保護者対応」不安低群 31.0%・高群 17.6%。

表20 不安と最も希望する保護者支援研修とのクロス集計表

			保護者支援研修 ^{*1}							合計
			1	2	3	4	5	6	7	
保育士の 基本・特色	低群	度数(人)	91	24	68	45	36	26	12	302
		%	30.1%	7.9%	22.5%	14.9%	11.9%	8.6%	4.0%	100.0%
	高群	度数(人)	128	28	97	33	21	21	4	332
		%	38.6%	8.4%	29.2%	9.9%	6.3%	6.3%	1.2%	100.0%
職場の人 間関係	低群	度数(人)	100	21	83	36	24	25	12	301
		%	33.2%	7.0%	27.6%	12.0%	8.0%	8.3%	4.0%	100.0%
	高群	度数(人)	119	31	82	42	33	22	4	333
		%	35.7%	9.3%	24.6%	12.6%	9.9%	6.6%	1.2%	100.0%
子ども対 応	低群	度数(人)	94	22	68	38	33	25	10	290
		%	32.4%	7.6%	23.4%	13.1%	11.4%	8.6%	3.4%	100.0%
	高群	度数(人)	125	30	97	40	24	22	6	344
		%	36.3%	8.7%	28.2%	11.6%	7.0%	6.4%	1.7%	100.0%
保護者対 応	低群	度数(人)	18	6	15	6	12	10	4	71
		%	25.4%	8.5%	21.1%	8.5%	16.9%	14.1%	5.6%	100.0%
	高群	度数(人)	201	46	150	72	45	37	12	563
		%	35.7%	8.2%	26.6%	12.8%	8.0%	6.6%	2.1%	100.0%
自己都合	低群	度数(人)	77	24	70	35	26	15	5	252
		%	30.6%	9.5%	27.8%	13.9%	10.3%	6.0%	2.0%	100.0%
	高群	度数(人)	142	28	95	43	31	32	11	382
		%	37.2%	7.3%	24.9%	11.3%	8.1%	8.4%	2.9%	100.0%
給与	低群	度数(人)	70	16	73	24	20	21	6	230
		%	30.4%	7.0%	31.7%	10.4%	8.7%	9.1%	2.6%	100.0%
	高群	度数(人)	149	36	92	54	37	26	10	404
		%	36.9%	8.9%	22.8%	13.4%	9.2%	6.4%	2.5%	100.0%
全体		度数(人)	219	52	165	78	57	47	16	634
		%	34.5%	8.2%	26.0%	12.3%	9.0%	7.4%	2.5%	100.0%

*1 表中の1～7の研修は次のとおりである。

1. 保護者の信頼関係の形成の仕方
2. カウンセリングマインド
3. よりよいコミュニケーションの取り方
4. クレーム処理の方法
5. 児童虐待の発見と予防
6. 精神疾患に関する知識
7. 他機関との連携の仕方

表21 不安と最も希望する危機管理研修とのクロス集計表

		危機管理研修 ^{*1}					合計
		1	2	3	4	5	
保育士の 基本・特 色	低群	度数(人) 45	88	69	64	36	302
		% 14.9%	29.1%	22.8%	21.2%	11.9%	100.0%
	高群	度数(人) 58	115	52	72	35	332
		% 17.5%	34.6%	15.7%	21.7%	10.5%	100.0%
職場の人 間関係	低群	度数(人) 51	95	60	58	37	301
		% 16.9%	31.6%	19.9%	19.3%	12.3%	100.0%
	高群	度数(人) 52	108	61	78	34	333
		% 15.6%	32.4%	18.3%	23.4%	10.2%	100.0%
子ども対 応	低群	度数(人) 46	83	65	62	34	290
		% 15.9%	28.6%	22.4%	21.4%	11.7%	100.0%
	高群	度数(人) 57	120	56	74	37	344
		% 16.6%	34.9%	16.3%	21.5%	10.8%	100.0%
保護者対 応	低群	度数(人) 13	16	22	13	7	71
		% 18.3%	22.5%	31.0%	18.3%	9.9%	100.0%
	高群	度数(人) 90	187	99	123	64	563
		% 16.0%	33.2%	17.6%	21.8%	11.4%	100.0%
自己都合	低群	度数(人) 48	75	45	59	25	252
		% 19.0%	29.8%	17.9%	23.4%	9.9%	100.0%
	高群	度数(人) 55	128	76	77	46	382
		% 14.4%	33.5%	19.9%	20.2%	12.0%	100.0%
給与	低群	度数(人) 37	66	52	51	24	230
		% 16.1%	28.7%	22.6%	22.2%	10.4%	100.0%
	高群	度数(人) 66	137	69	85	47	404
		% 16.3%	33.9%	17.1%	21.0%	11.6%	100.0%
全体	度数(人)	103	203	121	136	71	634
	%	16.2%	32.0%	19.1%	21.5%	11.2%	100.0%

*1 表中の1～5の研修は次のとおりである。

1. 子どもの病気 2. 事故対応 3. 救急法 4. 園内での安全管理 5. アレルギーへの対応

不安の程度と希望する保育関連一般研修内容との関連 潜在保育士が就労に対して持っている不安の程度により、最も希望する一般研修の具体的内容に違いがみられるかについてクロス集計を行った。その結果を表22に示す。

表22のとおり、「最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際」に関する研修の希望が全体としても最も多かったが、とりわけ「自己都合」に対する不安の高い群は低い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（不安低群40.5%・高群49.2%）。

一方で「最新の保育事情」に関する研修は、「自己都合」に対する不安の低い群が高い群に比べて、より強い希望を持っていることが示された（不安低群24.6%・高群19.4%）。

表22 不安と最も希望する一般研修とのクロス集計表

			一般研修*1							合計	
			1	2	3	4	5	6	7		8
保育士の 基本・特 色	低群	度数(人)	135	45	64	16	2	8	16	302	
		%	44.7%	14.9%	21.2%	5.3%	.7%	2.6%	5.3%	100.0%	
	高群	度数(人)	155	40	72	13	6	8	21	332	
		%	46.7%	12.0%	21.7%	3.9%	1.8%	2.4%	6.3%	5.1%	100.0%
職場の人 間関係	低群	度数(人)	140	48	64	11	5	10	8	301	
		%	46.5%	15.9%	21.3%	3.7%	1.7%	3.3%	2.7%	5.0%	100.0%
	高群	度数(人)	150	37	72	18	3	6	29	18	333
		%	45.0%	11.1%	21.6%	5.4%	.9%	1.8%	8.7%	5.4%	100.0%
子ども対 応	低群	度数(人)	165	52	86	25	7	14	27	21	397
		%	41.6%	13.1%	21.7%	6.3%	1.8%	3.5%	6.8%	5.3%	100.0%
	高群	度数(人)	217	55	101	33	14	8	22	30	480
		%	45.2%	11.5%	21.0%	6.9%	2.9%	1.7%	4.6%	6.3%	100.0%
保護者対 応	低群	度数(人)	30	13	15	4	0	1	6	2	71
		%	42.3%	18.3%	21.1%	5.6%	0.0%	1.4%	8.5%	2.8%	100.0%
	高群	度数(人)	260	72	121	25	8	15	31	31	563
		%	46.2%	12.8%	21.5%	4.4%	1.4%	2.7%	5.5%	5.5%	100.0%
自己都合	低群	度数(人)	102	35	62	14	3	8	17	11	252
		%	40.5%	13.9%	24.6%	5.6%	1.2%	3.2%	6.7%	4.4%	100.0%
	高群	度数(人)	188	50	74	15	5	8	20	22	382
		%	49.2%	13.1%	19.4%	3.9%	1.3%	2.1%	5.2%	5.8%	100.0%
給与	低群	度数(人)	105	32	48	10	3	10	12	10	230
		%	45.7%	13.9%	20.9%	4.3%	1.3%	4.3%	5.2%	4.3%	100.0%
	高群	度数(人)	185	53	88	19	5	6	25	23	404
		%	45.8%	13.1%	21.8%	4.7%	1.2%	1.5%	6.2%	5.7%	100.0%
全体	度数(人)	290	85	136	29	8	16	37	33	634	
	%	45.7%	13.4%	21.5%	4.6%	1.3%	2.5%	5.8%	5.2%	100.0%	

*1 表中の1～8の研修は次のとおりである。

1. 最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際
2. 保育制度の動向と関係法令およびガイドライン
3. 最新の保育事情 4. 保育記録の書き方 5. 連絡帳の書き方
6. 保育所勤務の心構え 7. 職員間のコミュニケーション
8. 仕事をする（継続する）にあたり必要な知識（税金・保険関係・介護制度関連）

5) モチベーションの程度と必要とする研修との関連

モチベーションの程度により希望する研修に違いがみられるかについてクロス集を行った。

最も希望する研修を表23に、さらに各研修（「子どもの保育研修」「保護者支援研修」「危機管理研修」「一般研修」）ごとの最も希望する具体的研修内容についてまとめたものを表

24～表 27 に示す。

表 24～表 27 のとおり、希望する研修については、モチベーションの程度による顕著な違いは示されなかった。

表23 モチベーションと最も希望する研修とのクロス集計表

		最も希望する研修				合計	
		子どもの保育	保護者支援	危機管理	保育関連一般		
モチベー ション	低群	度数(人)	228	55	71	95	449
		%	50.8%	12.2%	15.8%	21.2%	100.0%
	高群	度数(人)	228	33	95	102	458
		%	49.8%	7.2%	20.7%	22.3%	100.0%
全体	度数(人)	456	88	166	197	907	
	%	50.3%	9.7%	18.3%	21.7%	100.0%	

表24 モチベーションと最も希望する子どもの保育研修とのクロス集計表

		子どもの保育研修 ^{*1}													合計	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
モチベーション	低群	度数(人)	94	33	78	45	71	0	26	36	6	3	16	2	25	449
		%	20.9%	7.3%	17.4%	10.0%	15.8%	0.0%	5.8%	8.0%	1.3%	.7%	3.6%	.4%	5.6%	100.0%
	高群	度数(人)	115	35	89	34	57	0	19	39	6	5	18	11	16	458
		%	25.1%	7.6%	19.4%	7.4%	12.4%	0.0%	4.1%	8.5%	1.3%	1.1%	3.9%	2.4%	3.5%	100.0%
全体		度数(人)	209	68	167	79	128	0	45	75	12	8	34	13	41	907
		%	23.0%	7.5%	18.4%	8.7%	14.1%	0.0%	5.0%	8.3%	1.3%	.9%	3.7%	1.4%	4.5%	100.0%

*1 表中の1～13の研修は次のとおりである。

1. 月例別の保育実践例
2. 障害児保育
3. 気になる子どもへの対応
4. 発達障害
5. 子どもの心の発達
6. 食育
7. 親子関係や愛着
8. 保育環境の構成
9. 絵本の読み聞かせの方法
10. 造形遊び
11. 音楽遊び・手遊び等
12. 運動遊び
13. 自然とかかわっての遊び

表25 モチベーションと最も希望する保護者支援研修とのクロス集計表

		保護者支援研修 ^{*1}							合計	
		1	2	3	4	5	6	7		
モチベーション	低群	度数(人)	160	43	116	47	39	27	17	449
		%	35.6%	9.6%	25.8%	10.5%	8.7%	6.0%	3.8%	100.0%
	高群	度数(人)	161	26	124	59	48	30	10	458
		%	35.2%	5.7%	27.1%	12.9%	10.5%	6.6%	2.2%	100.0%
全体		度数(人)	321	69	240	106	87	57	27	907
		%	35.4%	7.6%	26.5%	11.7%	9.6%	6.3%	3.0%	100.0%

*1 表中の1～7の研修は次のとおりである。

1. 保護者の信頼関係の形成の仕方
2. カウンセリングマインド
3. よりよいコミュニケーションの取り方
4. クレーム処理の方法
5. 児童虐待の発見と予防
6. 精神疾患に関する知識
7. 他機関との連携の仕方

表26 モチベーションと最も希望する危機管理研修とのクロス集計表

		危機管理研修 ^{*1}					合計	
		1	2	3	4	5		
モチベーション	低群	度数(人)	87	140	78	93	51	449
		%	19.4%	31.2%	17.4%	20.7%	11.4%	100.0%
	高群	度数(人)	75	148	90	103	42	458
		%	16.4%	32.3%	19.7%	22.5%	9.2%	100.0%
全体		度数(人)	162	288	168	196	93	907
		%	17.9%	31.8%	18.5%	21.6%	10.3%	100.0%

^{*1} 表中の1～5の研修は次のとおりである。

1. 子どもの病気 2. 事故対応 3. 救急法 4. 園内での安全管理 5. アレルギーへの対応

表27 モチベーションと最も希望する保育関連一般研修とのクロス集計表

		保育関連一般研修 ^{*1}								合計	
		1	2	3	4	5	6	7	8		
モチベーション	低群	度数(人)	200	61	89	19	7	18	32	23	449
		%	44.5%	13.6%	19.8%	4.2%	1.6%	4.0%	7.1%	5.1%	100.0%
	高群	度数(人)	202	48	100	27	7	15	27	32	458
		%	44.1%	10.5%	21.8%	5.9%	1.5%	3.3%	5.9%	7.0%	100.0%
全体		度数(人)	402	109	189	46	14	33	59	55	907
		%	44.3%	12.0%	20.8%	5.1%	1.5%	3.6%	6.5%	6.1%	100.0%

^{*1} 表中の1～8の研修は次のとおりである。

1. 最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際
 2. 保育制度の動向と関係法令およびガイドライン
 3. 最新の保育事情 4. 保育記録の書き方 5. 連絡帳の書き方
 6. 保育所勤務の心構え 7. 職員間のコミュニケーション
 8. 仕事をする（継続する）にあたり必要な知識（税金・保険関係・介護制度関連）

6) 希望する研修と今後の就労意欲

第1希望研修によって今後の保育士就労意欲は異なるか、第1希望研修ごとに回答の選択率を集計した結果を表28に示す。表28のとおり、「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせた選択率は、子ども保育希望者では40.8%、保護者支援希望者では45.2%であったが、危機管理希望者では25.0%、保育関連一般希望者では31.4%であり、第1希望研修として、子ども保育および保護者支援を選んだ潜在保育士は、危機管理および保育関連一般を選んだ潜在保育士にくらべ、今後の保育職就労意欲が高かった。また、「どちらともいえない」という回答は、危機管理（35.6%）および保育関連一般（33.0%）を選択した潜在保育士に多くみられた。

潜在保育士の今後の保育士就労意欲について、第1希望研修を要因とする1要因の分散分析を行ったところ、第1希望研修の主効果が0.1%水準で有意 ($F_{(3, 866)}=6.54, p<.001$) であった。Tukey法による多重比較を行った結果、保育士就労意欲は、危機管理 ($M=2.67, SD=1.10$) および保育関連一般研 ($M=2.87, SD=1.15$) 修希望者よりも子どもの保育研修希望者 ($M=3.12, SD=1.14$) の方が高いことが明らかになった (いずれも $p<.05$, 図1)

表28 潜在保育士の第1希望研修と今後の保育職就労意欲

		今後保育士として働きたいか					合計
		非常に そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまり そう思わない	全く そう思わない	
子ども保育	度数（人）	44	138	127	82	44	435
	%	10.1%	31.7%	29.2%	18.9%	10.1%	100.0%
保護者支援	度数（人）	7	31	15	16	15	84
	%	8.3%	36.9%	17.9%	19.0%	17.9%	100.0%
危機管理	度数（人）	4	36	57	32	31	160
	%	2.5%	22.5%	35.6%	20.0%	19.4%	100.0%
保育関連一般	度数（人）	12	48	63	38	30	191
	%	6.3%	25.1%	33.0%	19.9%	15.7%	100.0%

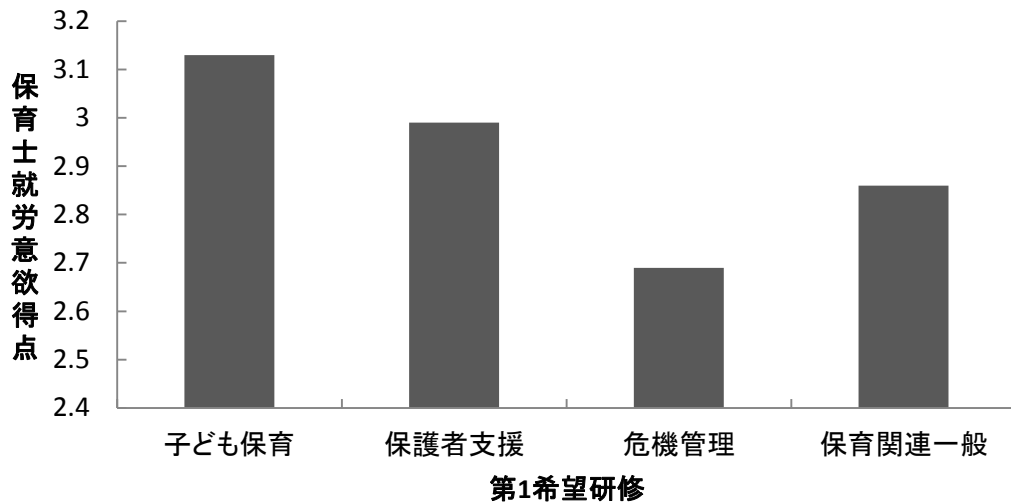


図1 希望する研修による就労意欲の差異

④顕在保育士との比較からみた潜在保育士の特徴

潜在保育士が必要とするサポートと希望する研修をより詳細に検討するために、顕在保育士との比較を行った。

1) 潜在保育士の就業に対する不安－顕在保育士の就労ストレスとの比較－ 潜在保育士の就労に対する不安と顕在保育士の就労に対するストレスとを比較するために、6 因子についてそれぞれ t 検定を行った。潜在・顕在保育士の不安・ストレスの平均値を表 29 に示す。

t 検定の結果、「保育士の基本・特色」、「職場の人間関係」「保護者対応」「自己都合」に関する不安・ストレスに 1%水準で有意な差がみられ ($t_{(875)}=3.95$, $t_{(875)}=4.41$, $t_{(875)}=3.49$, $t_{(875)}=6.19$)、潜在保育士の不安は顕在保育士のストレスに比べて高かった (図 2)。

表29 潜在・顕在別 保育士就労における不安・ストレス

		保育士の基本・特色	職場の人間関係	子ども対応	保護者対応	自己都合	給与
潜在保育士 (N=634)	M (SD)	3.10 (0.84)	3.35 (0.90)	3.34 (0.79)	3.89 (1.05)	3.31 (0.90)	3.52 (0.94)
顕在保育士 (N=243)	M (SD)	2.86 (0.78)	3.08 (0.81)	3.28 (0.70)	3.62 (0.89)	2.90 (0.81)	3.52 (0.79)

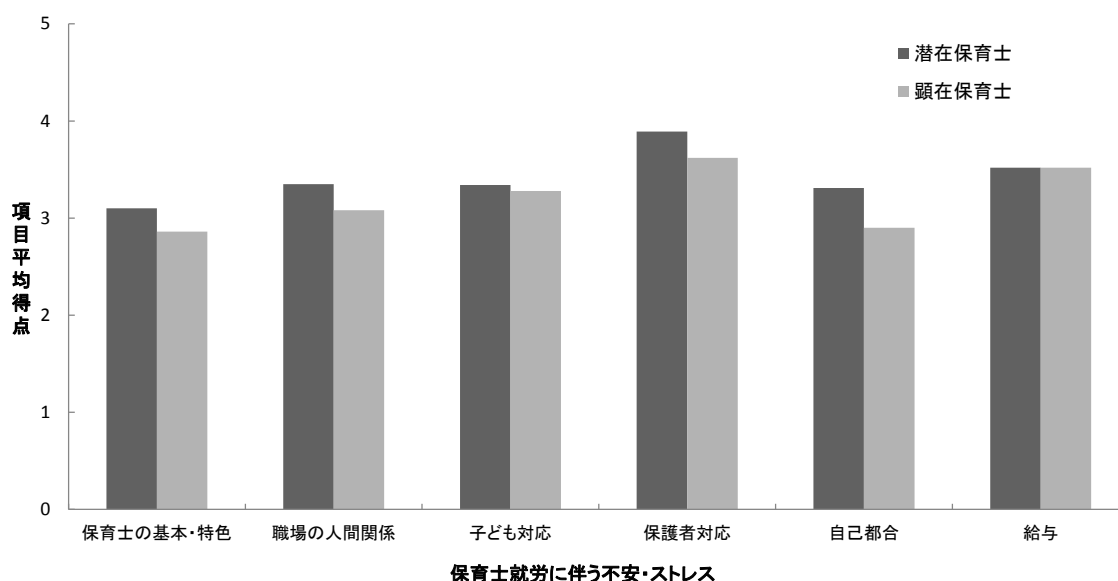


図2 保育士就労に伴う不安・ストレスの潜在・顕在比較

2) 必要とするサポートの特徴 潜在保育士と顕在保育士が必要とするサポートを比較するために χ^2 検定を行った。潜在・顕在保育士が必要とするサポートについてクロス集計したものを表30に示す。

表30 潜在・顕在別 必要なサポート

		必要なサポート*1						合計
		1	2	3	4	5	6	
潜在保育士	度数(人)	120	336	94	39	23	295	907
	%	13.2%	37.0%	10.4%	4.3%	2.5%	32.5%	100.0%
顕在保育士	度数(人)	27	88	61	23	8	36	243
	%	11.1%	36.2%	25.1%	9.5%	3.3%	14.8%	100.0%

*1 表中の1～6のサポートは次のとおりである。

1. 子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
2. 急な休みでも対応してもらえる
3. 何か困ったときに相談にのってもらえる
4. 職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
5. 育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる
6. 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる。

χ^2 検定の結果、有意な差がみられ($\chi^2_{(5)}=62.38, p<.01$)、「子育てや介護をしながらでも

働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」においては潜在保育士の需要（32.5%）が顕在保育士（14.8%）に比べて有意に高かった。一方で「何か困ったときに相談にのってもらえる」においては顕在保育士の需要（25.1%）が潜在保育士（10.4%）に比べて有意に高かった（図3）。

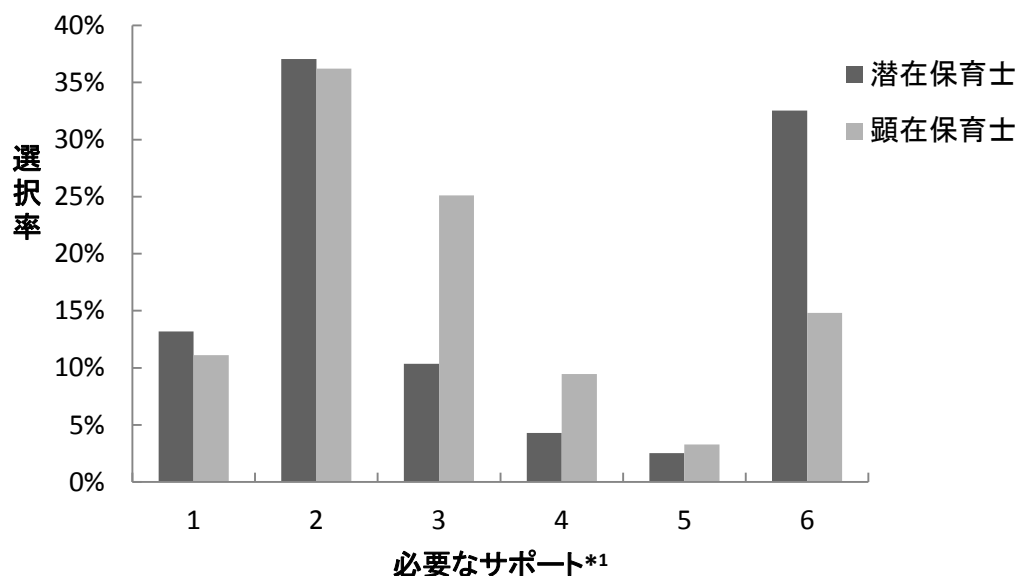


図3 必要なサポートの潜在・顕在比較

*1 図中の1～6のサポートは次のとおりである。

1. 子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
2. 急な休みでも対応してもらえる
3. 何か困ったときに相談にのってもらえる
4. 職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある
5. 育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる
6. 子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる。

3) 希望する研修の特徴 潜在保育士と顕在保育士が最も希望する研修を比較するために χ^2 検定を行った。潜在・顕在保育士が最も希望する研修についてクロス集計したものを表31を示す。

表31 潜在・顕在別 最も希望する研修

		最も希望する研修				合計
		子どもの保育	保護者支援	危機管理	保育関連一般	
潜在保育士	度数(人)	456	88	166	197	907
	%	50.3%	9.7%	18.3%	21.7%	100.0%
顕在保育士	度数(人)	167	26	31	19	243
	%	68.7%	10.7%	12.8%	7.8%	100.0%

χ^2 検定の結果、有意な差がみられ($\chi^2_{(3)}=35.39, p<.01$)、「危機管理」と「保育一般」においては、潜在保育士の希望は顕在保育士の希望に比べて有意に高い（「危機管理」潜在保

育士 18.3%・顕在保育士 12.8%：「保育一般」潜在保育士 21.7%・顕在保育士 7.8%）一方で、「子どもの保育内容」においては、顕在保育士の希望（68.7%）が潜在保育士（50.3%）に比べて有意に高かった（図 4）。

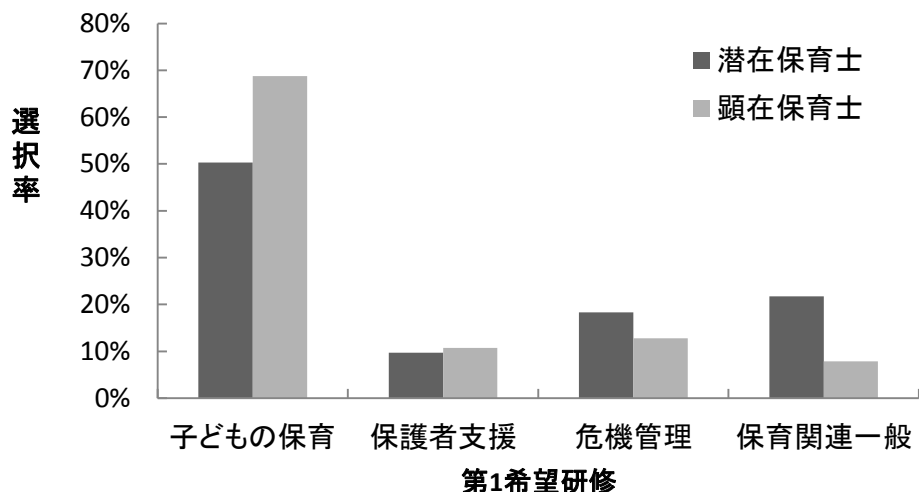


図4 最も希望する研修の潜在・顕在比較

さらに、各研修（「子どもの保育研修」「保護者支援研修」「危機管理研修」「一般研修」）ごとの希望する具体的な研修内容についても、潜在保育士と顕在保育士との χ^2 検定による比較を行った。

χ^2 検定の結果、「子どもの保育」、「危機管理」、「一般研修」の具体的な研修内容について潜在保育士と顕在保育士との間に 1%水準で有意な差がみられた（ $\chi^2_{(12)}=29.59$, $\chi^2_{(4)}=16.35$, $\chi^2_{(7)}=31.10$ ）。

「子どもの保育」の具体的な研修内容については、「気になる子ども対応」において、顕在保育士の希望（27.6%）が潜在保育士（18.4%）に比べて有意に高かった（図 5）。

「危機管理」の具体的な研修内容については、「事故対応」「安全管理」において潜在保育士の希望は顕在保育士の希望に比べて有意に高かった（「事故対応」潜在保育士 31.8%・顕在保育士 26.3%：「安全管理」潜在保育士 21.6%・顕在保育士 14.0%）。一方で「子どもの病気」においては、顕在保育士の希望（25.9%）が潜在保育士（17.9%）に比べて有意に高かった（図 6）。

「一般研修」の具体的な研修内容については、「最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際」において潜在保育士の希望（44.3%）は顕在保育士（37.9%）に比べて有意に高かった。一方で「保育記録の書き方」においては、顕在保育士の希望（11.9%）が潜在保育士（5.1%）に比べて有意に高かった（図 7）。

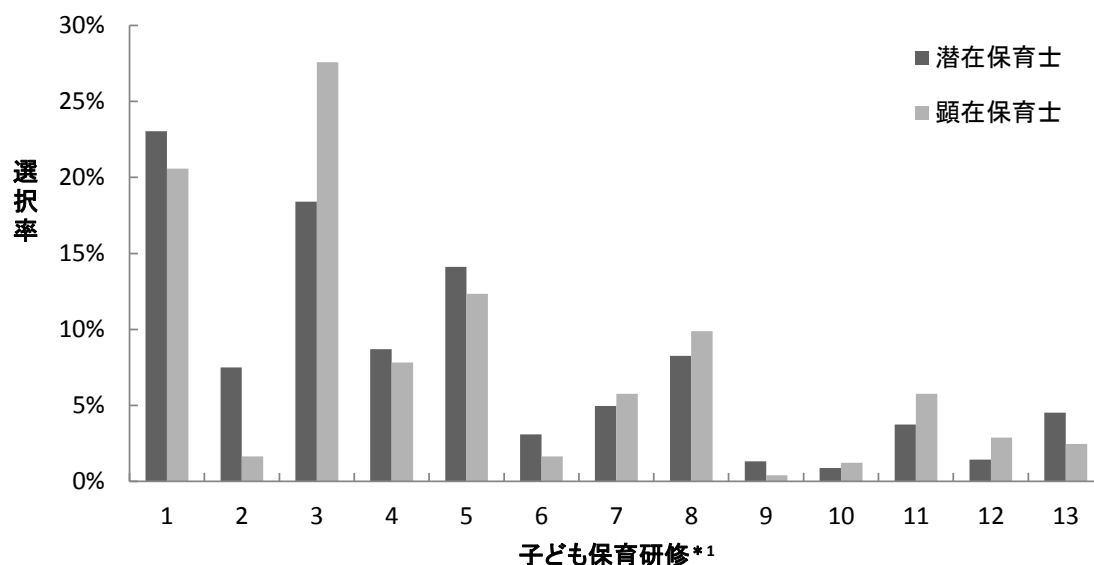


図5 希望する子ども保育研修の潜在・顕在比較

*1 図中の1～13の研修は次のとおりである。

1. 月例別の保育実践例 2. 障害児保育 3. 気になる子どもへの対応 4. 発達障害
5. 子どもの心の発達 6. 食育 7. 親子関係や愛着 8. 保育環境の構成
9. 絵本の読み聞かせの方法 10. 造形遊び 11. 音楽遊び・手遊び等 12. 運動遊び
13. 自然とかかわっての遊び

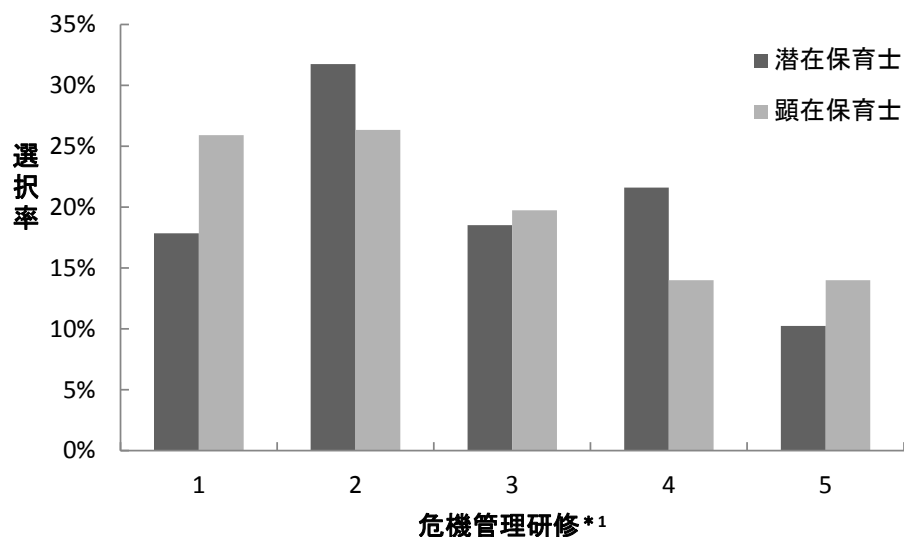


図6 希望する危機管理研修の潜在・顕在比較

*1 表中の1～5の研修は次のとおりである。

1. 子どもの病気 2. 事故対応 3. 救急法 4. 園内での安全管理 5. アレルギーへの対応

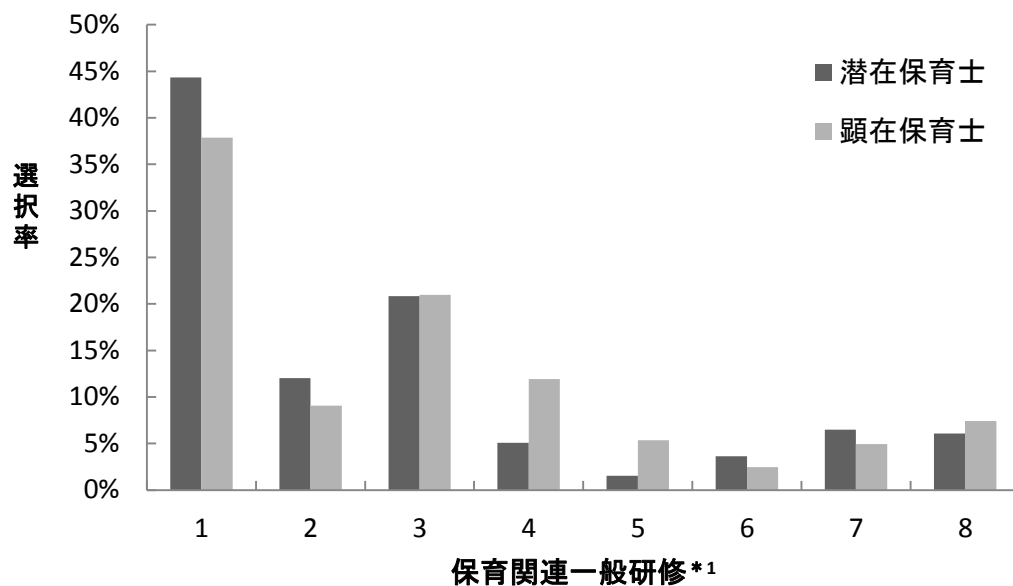


図7 希望する保育関連一般研修の潜在・顕在比較

*1 図中の1～8の研修は次のとおりである。

1. 最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際
2. 保育制度の動向と関係法令およびガイドライン
3. 最新の保育事情 4. 保育記録の書き方 5. 連絡帳の書き方
6. 保育所勤務の心構え 7. 職員間のコミュニケーション
8. 仕事をする（継続する）にあたり必要な知識（税金・保険関係・介護制度関連）

4) 潜在保育士と顕在保育士における今後の保育士就労意欲の比較

潜在または顕在という現在の保育職従事の違いによって今後の保育職就労意欲が異なるか、潜在・顕在別に就労意欲の回答を集計した（表32）。また、潜在・顕在保育士の就労意欲得点の平均値について t 検定を行った結果、顕在保育士 ($M=3.98$, $SD=.96$) は潜在保育士 ($M=2.98$, $SD=1.16$) よりも今後の保育士就労意欲が高いことも明らかになった ($t_{(359.43)}=12.89$, $p<.001$)。

(4) まとめ

本調査の結果、潜在保育士は就職・再就職にあたり、全体的に離職期間の知識や経験を補うための研修を希望していることが示された。

しかしながら、より具体的な研修内容の希望は、何に対する不安であるのかといった不安の内容や、その程度によって希望する研修は異なることが明らかとなった。

また、顕在保育士との比較から、潜在保育士の保育職就労に対する不安は就労中である顕在保育士が抱えるストレスに比べて高いこと、潜在保育士の就労意欲は顕在保育士より比べて低いことも明らかとなっている。この結果から、潜在保育士は、職務遂行上で直

面する問題を実際以上に大きく捉えてしまっている可能性が示唆された。その不安は潜在保育士の就職・再就職を妨害する要因の一つであり、不安の緩和は、就職・再就職支援において重要な課題であると言えよう。

不安緩和の具体的方法として、潜在保育士の希望に応じた研修内容、とりわけ本調査の結果で示された離職期間の知識や経験を補うための研修を整備することがあげられる。ただし、より具体的で詳細な研修内容の希望は、本調査で焦点をあてた不安の内容や程度によって異なるものであったことから、研修プログラムとしては、個々人のニーズに応じて個別の研修を組み合わせることが可能なものとする必要があるだろう。

一方で、潜在保育士が必要とするサポートについては、勤務形態調整や、子どもの行事・病気等による急な休みへの対応といった、働くための環境づくりに関するサポートが 8 割以上を占めることが示された。この結果から、潜在保育士の就職・再就職支援にあたっては、職場あるいは事業主といった個人レベルでの対応だけではなく、社会システムによる対応が必要であることが示唆された。

本調査では、潜在保育士が必要とするサポートや研修を検討するための比較対象として顕在保育士（現職保育士）にも調査を行った。その結果、「気になる子どもへの対応」や「保育記録の書き方」といったより現実的で実践的な研修内容においては、潜在保育士よりも顕在保育士の希望が高いものも示された。この結果は、潜在保育士のための研修だけでなく、顕在保育士のための研修の必要性を示唆するものである。顕在保育士のための研修開発は、離職を防ぎ就労継続を支援するため、すなわち顕在保育士の潜在化予防という点から今後の重要な課題であると言えよう。

引用文献

安達智子（1998）大学生の就労働機測定の試み．実験社会心理学研究 38(2)，172-182.

Crites, J. O. (1965) Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol 79(2), 1965. pp. 1-34.

株式会社ポピンズ（2011）平成 23 年度厚生労働省委託事業「保育士の再就職支援に関する報告書」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s1.pdf
(2015 年 2 月 20 日)

宮崎つた子・小池 はるか・山崎 征子（2013）大学による地域の保育者再就職支援の調査研究(1) 高田短期大学紀要 31, 97-105.

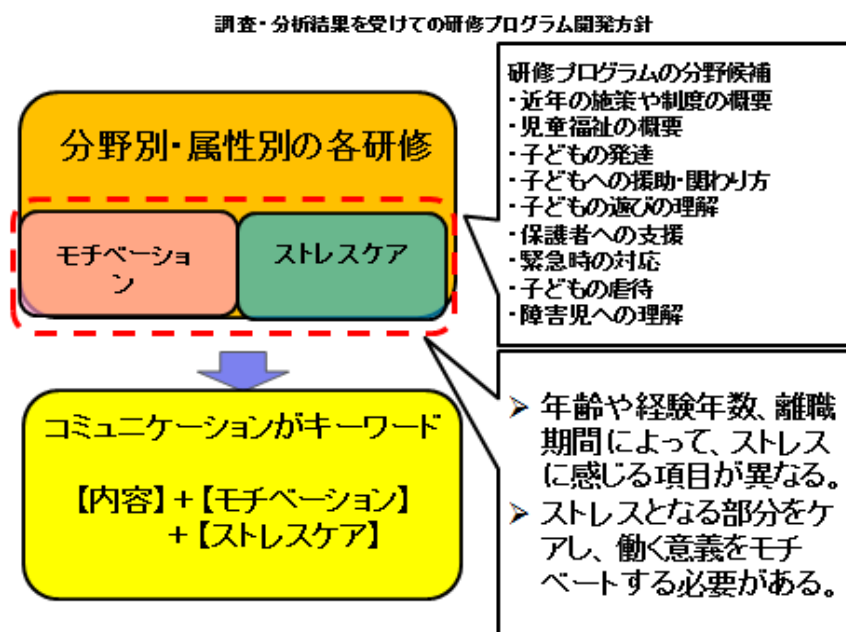
西坂小百合（2002）幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響 教育心理学研究 50, 283-290

田尾雅夫（2001）高齢者就労の社会心理学 ナカニシヤ出版

1.3 研修作成

(1) 研修内容の概要

潜在保育士・顕在保育士対象調査および保育事業者対象調査の結果を受け、研修プログラムの開発方針が決定した（図 8）。潜在保育士の顕在化に不可欠な「モチベーション向上」と「ストレスケア」、および潜在保育士・顕在保育士・保育事業者が共通して不安要素と感じている「コミュニケーション」を中心に据えることにした。その上で、調査結果より希望する研修として数値が高かった 6 分野の研修プログラムを作成することを決定した。6 分野の相関図は図 9 の通りである。



23

図 8 研修プログラム開発方針

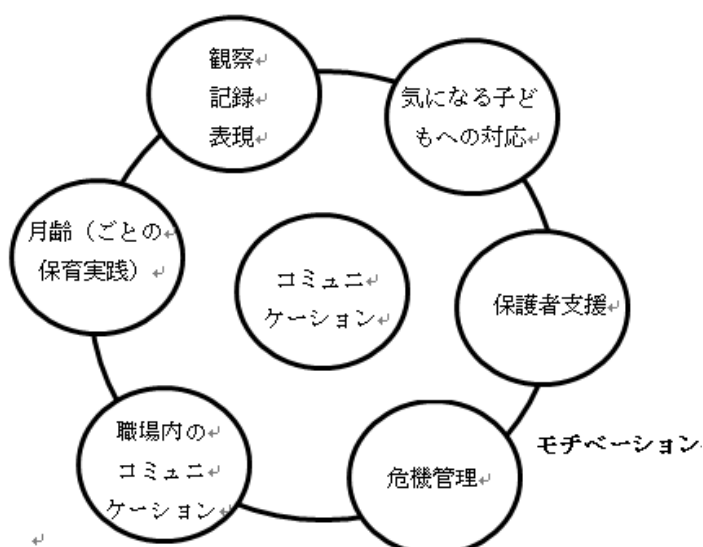


図 9 7 分野研修プログラム 相関図

「モチベーション」を最初に受講する導入プログラム（オリエンテーション）として作成し、他 6 分野全てのプログラムにおいてモチベーションの向上・ストレスケアを意識した内容とすることを決定した。モチベーション向上・ストレスケアの要素としては、講義担当者からの安心感を与える言葉がけ、現場の様子が分かる映像・画像を多く使用する等の案が挙げた。作成した研修プログラムは以下 8 分野である。

分野 No.	講座名
	オリエンテーションー保育士として働くとはー
1	障害児、気になる子ども
2	新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション
3	安全管理ーアレルギーー
4	職場内のよりよいコミュニケーション
5	月齢ごとの保育
6	保育の帳票 保護者との連携 「連絡帳」

オリエンテーションを除く各研修プログラムの選定理由、内容の概要に関して以下に記述する。

①障害児、気になる子ども

本研究の潜在保育士調査における、保育所に今後勤務するにあたって希望する子どもの保育に関する研修の内容についての回答結果によれば、「気になる子ども」を第 1 番目に希望する人は「月齢別の保育実践例」の 22.5%に続いて、20.3%と 2 位であった。「気になる子ども」を 2 番目に希望する研修内容とした人は、17.4%と最も多い。近年、障害が疑われる子どもを「気になる子」と呼ぶ傾向が保育現場にある。障害があるのではないかと保育者が感じる子どもの割合は増えており、統合保育の流れの中で、どの保育園でも障害児への対応を要する事例が増加傾向にある。「障害児保育」については、研修希望の第 1 番目にした人は、6.3%、2 番目が 7.1%、3 番目が 6.6%と特に多くはないが、平均的に希望があった。

このような調査結果と保育現場の現状を受けて、講義のテーマを「気になる子ども」としながら、障害児を念頭に置き、内容を構成した。

「1 障害に関する考え方」では、障害者の権利に関する条約を我が国が批准したことを受けて変化する障害児観、障害に対する基本的なとらえ方を解説した。ここでは、障害者の権利条約だけではなく、障害者差別解消法、障害者総合支援法などに言及し、入園の可否は保育所側が決めるのではなく、その園への入所を希望するかどうかを保護者が決めるということなど、合理的配慮についてわかりやすい解説を加えた。

「2 気になる子」では前項を受け、障害があるなしにかかわらず、保育所で本人が暮らしにくさを持っている場合に支援が必要なことを解説した。続いて、「3 保育所での支援体制」で、巡回相談などの保育士の障害児対応への支援が現在は充実していることを説明し、潜在保育士の方々の現場復帰に関する不安を取り除くようにした。「4 発達障害理解」では、近年の障害児の傾向について解説し、「5 保護者対応」は障害児の保護者への理解を促進し、「保護者とのコミュニケーション」の講義内容とつながるよう構成した。

②新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション

本研究の潜在保育士の調査において、希望する研修の内容を3つ（1～3番目）選んでいただいたところ「保育関連一般」の枠では、「保育制度の動向と関係法令およびガイドライン」11.4%、「最近の保育の動向」20.9%であり、合わせて30%以上の方が近年の動向を1番目に選んでいる。近年の保育の動向および保育にかかわる法律、制度は、子ども・子育て支援新制度に関して大きく変化している。幼保連携型認定こども園の改善、保育教諭の資格新設、幼保連携型認定こども園教育・保育要領による新しい保育内容などがそれである。それに伴って、潜在保育士の方々が復帰する保育現場も変化している。以上を勘案し、研修内容の一つを子ども・子育て支援新制度とし、保育の場、資格、保育内容についての解説をすることとした。

一方、周囲との関係で就業時にストレスを感じていた内容に関する調査結果で「非常に感じる」が最も多い項目は、「気難しい保護者への対応」の33.6%であった。この項目は「やや感じる」と答えた人も多く、合計で70%以上の方がストレスを感じていた。また、「やや感じる」について回答が多かった項目は、「苦手な保護者とのかかわり方」42.6%である。続いて40.5%の「保護者からの過度の要求」が「やや感じる」が多い項目である。保護者に関することが、保育現場での大きいストレスであることがわかる。このことから、保護者対応についての研修は、潜在保育士の方々に現場復帰を積極的に考えていただくために有効であろうと考えられた。

保護者支援に関する研修の内容について、保育所に今後勤務するにあたり希望するものを3番目まで挙げていただいたところ、「保護者の信頼関係形成の仕方」を1位に挙げた人が最も多く35.3%、「より良いコミュニケーションの取り方」を1位に挙げた人が次いで27.2%、「クレームの処理の方法」を1位に挙げた人が11.3%であった。

上記の調査結果を踏まえ、講義のテーマを「保護者とのコミュニケーション」とし、項目としては、「(1) クレームへの対応」「(2) 決まりを守らない保護者」「(3) 児童虐待」「(4) 保護者からの相談」を用意した。(1)から(4)すべての講義内容は、調査結果を反映させて、信頼関係構築の方法をベースに置いている。

③安全管理ーアレルギーー

顕在、潜在保育士へのアンケートの中で「危機管理」に関する不安があるという項目が挙げられている。特に「危機管理」に関しては、アレルギーへの対応という部分が多く挙げられていた。その背景には、近年アレルギーが多様化しており、各自治体からも厳密な対応が求められている現状がある。そのような観点から、保護者との連携、医師への確認等、全てにおいて、確認ということが求められると言える。今回の講座では、リスクマネジメントが中心になっており、今後、給食、調理の方法、食育の取り組み、食物アレルギー以外のアレルギー対応などアレルギー全般にわたり講座が展開できればと考えている。また、日常生活でのアレルギー対応などを紹介できればと考えている。

④職場内のよりよいコミュニケーション

潜在保育士を対象とした調査によると、職場のコミュニケーションに関連するストレス経験は、主に「職場の保育観と自分の保育観との不一致」(45.2%)「自分と園長や主任との関係」(53.4%)「自分と他の先生との関係」(51.9%)「他の先生からの必要以上の干渉」(40.0%)の順に高かった。また、保育一般に関して希望する研修の中では「職員間のコミュニケーション」は、「最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際」「最近の保育の動向」「保育制度の動向と関係法令およびガイドライン」に続いて4番目に高かった。

平成19年発表の労働者健康状況調査によると女性労働者の職業生活のストレスで最も高い内容が人間関係であった。保育現場は女性労働者が多く、ストレス要因として示された職場内の対人関係をテーマに取り上げる必要が高いと考えた。

そこで、本研修「職場内のよりよいコミュニケーション」においては、はじめに潜在保育士のストレスの規定要因を示し、その中で職場の人間関係は重要なテーマであることを確認した。次に、職場における人間関係は、親密さによって形成されるものではなく、共通目的のもとに契約を結ばれた関係であるということを示し、同質性が高くないからこそ些細なことで対人葛藤が起こりやすいことを説明した。また先行研究として、一般的に職場内の対人葛藤は、「礼儀・言葉遣いに関すること」「仕事に対する姿勢や努力に関すること」「性格や価値観に関すること」「業務の説明や過不足に関すること」が多いことが挙げられ、保育現場も同様の対人葛藤が起こりうることを示した。

最後に、対人葛藤が生じた際、相手を認めながらも、どのように自分の意見を伝えることができるかという点をアサーションという視点から解説した。

⑤月齢ごとの保育

潜在・顕在保育士に希望する研修を調査した結果、「子どもの保育」に関する研修ニーズが高いことが明らかになった。中でも「月齢別の保育」は約20%の保育士が希望していた。他の項目と異なり、不安を感じているために研修を望んでいる方は多くなかった。

月年齢別の保育は養成校や資格取得時に一通り学んでいることから、さらに知識を深め

たい、学びたいといった気持ちに応える、フォローではなくスキルアップをイメージして研修を構築した。具体的には、調査の結果を受け 1. 保育職の魅力を改めて感じ就業意欲を高める、2. いずれの園所にも求められる保育の基本を伝えるという 2 点を柱に「月齢別保育」の内容を構成した。

潜在保育士の方の就業意識を高め、子どもの月年齢がイメージしやすいよう実際に保育所で撮影した映像を適宜挿入した。さらに、保育所で展開されている保育は多様であることを踏まえ、どの園所でも見られる保育場面を取り上げた。

子どもの年齢は 0 歳から 6 歳までとし、生活習慣を中心とした「生活」と子どもにとって最も大切な「遊び」に分けて解説した。月年齢ごとに子どもの発達を解説するに留まらず、発達に即した保育士の援助とはどのようなものか文章と映像で示した。以上が、本研修内容の特徴がある。

⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

顕在、潜在保育士へのアンケートの中で「帳票」に関する不安があるという項目が挙げられている。「帳票」に関しては、「連絡帳」を取り上げた。保護者との連携と言う意味では、とても大切な要素となっている。子どもの生きた姿を伝えるという意味では、毎日の報告が大切である。しかし、文章になっての後々まで残るものとして、今の子どもの姿や保護者の方の気づきや悩みに向き合っていくことも重要である。文章にするとなかなか伝わらないことが多々あるが、それをどのようなポイントで伝えればよいのかということを受講者に伝えることを意識した内容とした。

(2) e ラーニングシステムの概要

本事業で使用した e ラーニングシステム LearningWare (ラーニングウェア) の概要を以下に記述する。

① LearningWare について

LearningWare は、e ラーニングコンテンツの配信やその学習進捗管理だけでなく、集合研修出欠確認やレポート提出など、研修全般の管理が行え、学習者同士のコミュニケーションを促進する SNS 機能が搭載された学習管理システムである。



② LearningWare の主な機能一覧

■ 学習機能

機能分類	機能説明
講義	講義の登録が可能。静止動画・HTML ファイル・Flash ファイル等が利用できる。
テスト	テスト問題は、択一式・複数選択式・記述式より選択。問題文や選択肢として画像の表示も可能。テストはカテゴリ・難易度・問題数等の出題条件や配点・合格点・受験回数・受験時間等の情報を設定可能。自動採点及び自動合否判定機能あり。

アンケート	アンケートの登録・回答が可能。質問は択一式・複数選択式・記述式より選択。問題文や選択肢としてファイルの添付も可能。 アンケートでは、オープンアンケート形式も可能です。オープンアンケート形式の場合は、管理者にて登録操作を行わずに利用者側のみの操作により、メールアドレスの仮登録→アンケート回答→本登録完了という運用フローを実現することができます。
レポート	レポートの登録・提出が可能。添付ファイル・画像等を利用することができる。
集合研修	集合研修の登録・申込み・受付・予約変更等の一括管理ができる。登録には画像・ファイルの添付が可能。
修了証書	講座修了時に修了証書を発行可能。オリジナルの修了証書を登録できる。

■ 成績管理機能

機能分類	機能説明
講座進捗	講座の進捗状況をユーザ別に管理。進捗状況に応じたフォローができる。
テスト	ユーザが受験したテストの詳細を管理。テストの受験結果に応じたフォローができる。
アンケート	アンケートの回答内容・回答状況（回答・未回答）の確認も可能。アンケート回答状況に応じたフォローができる。
レポート	提出されたレポートの評価・進捗を管理。コメントの入力も可能。
集合研修	集合研修の評価ができる。出席状況に応じたフォローも可能。
ログイン状況	ログイン状況を管理。未ログイン者に対してフォローすることも可能。

■ 管理者からの情報発信・ユーザ管理機能

機能分類	機能説明
お知らせ	ユーザに対して個別にお知らせを送信することができる。ユーザからの返信を確認し、その返信にコメントを書き込むこともできる。閲覧状況(既読・未読)・返信状況(返信・未返信)の確認可能。
メール	ユーザにメールを送信することができる。ユーザ別送信・一括送信を選択可能。
アナウンス	ユーザ個別のアナウンスを管理者が更新することが可能。
属性管理	所属するグループに関わりなく、ユーザの属性（特徴）として自由な名称を登録しておくことができる。
グループ管理	ユーザをグループ分けし、グループごとに管理者を設定することができる。3階層のグループ別管理が可能。

③LearningWare 動作環境

■クライアント

機能分類	機能説明
CPU	Celeron1GHz 以上、または Core Duo 1.66GHz 以上、または上記に相当以上の CPU
メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1024×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン Windows Vista、7、8、8.1、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS7 以上、Android4.2 以上
ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 8 / 9 / 10 / 11 、Firefox(最新版)、Google Chrome(最新版) ▼タブレット、スマートフォン Safari、 OS の標準ブラウザ

(3) e ラーニング学習の流れとシステムの仕様について

本事業におけるアンケート回答およびe ラーニング学習の流れとシステム仕様について以下に記述する。

①アンケート回答の流れ

1. 以下の URL より仮登録画面にアクセスする。

[承諾し次へ進む]ボタンを押してメールアドレスを入力して仮登録を完了する。

URL : <https://www.c-hoiku.jp/form/>



図 1 (仮登録画面 1)

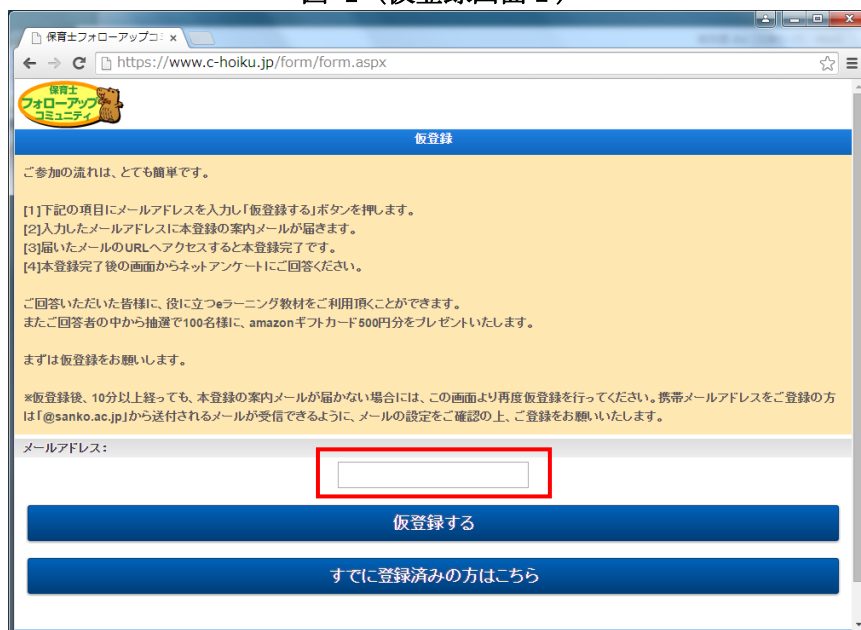


図 2 (仮登録画面 2)



図 3（仮登録完了画面）

2. 仮登録通知メールにされた本登録用 URL にアクセスして本登録を完了し、[アンケートに回答する] ボタンを押して、アンケートに回答する。



図 4（仮登録通知メール）

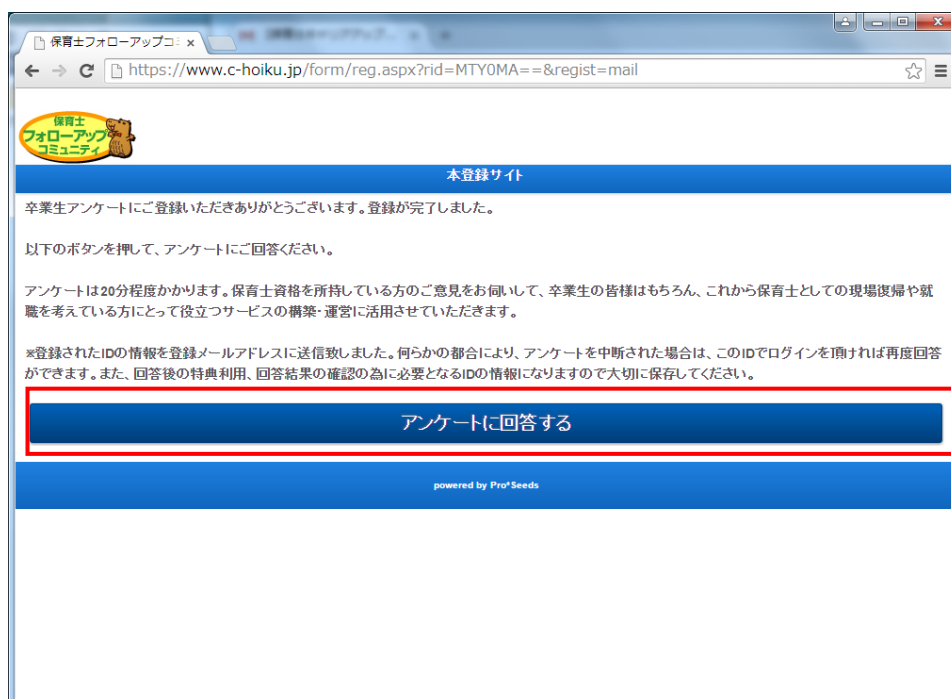


図 5（本登録完了画面）

図 6（アンケート回答画面）



図 7 (アンケート回答完了画面)



図 8 (トップページ画面)

②e ラーニング学習の流れ

- 1 本登録完了時に配布された ID とパスワードで以下の URL よりログインする。

URL : <https://www.c-hoiku.jp/>



図 9 (ログイン画面)



図 10 (トップページ画面)

- 1 右上の[学習]アイコンを押して、受講する講座の[レッスンを受講する]を選択する。



図 11 (講座一覧画面)

- 2 [受講する]ボタンを押して教材を表示します。



図 12 (講座詳細画面)



図 13 (教材画面 1)



図 14 (教材画面 2)

(4) e ラーニング教材制作の進め方

e ラーニング教材制作の進め方を以下に説明する。

①スケジュール、実施内容

- <会議>研修見本、e ラーニング作成の流れ確認
 - 会議名：分科会①第1回会議
 - 日時：2014年9月8日（月）10:00～12:00
 - 場所：東京医療秘書福祉専門学校 12 階
- <会議>潜在保育士／顕在保育士、保育事業者への調査結果を受けて、教材内容の検討
 - 会議名：分科会①第2回会議
 - 日時：2014年10月28日（火）09:00～11:00
 - 場所：東京医療秘書福祉専門学校 12 階
- 教材内容の検討、撮影用 PPT 作成
 - 期間：2014年10月28日～11月28日
 - コース名：保育士フォローアップコース
 - コーステーマ：（主テーマ）コミュニケーションを講座の中心に据える。

No.	講座名	担当機関	担当講師名（敬称略）
-	オリエンテーションー保育士として働くとはー	東京未来大学	藤後 悦子
1	障害児、気になる子ども	小田原短期大学	宮川 萬寿美
2	新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション	小田原短期大学	吉田 眞理
3	安全管理ーアレルギーー	ぽけっとランドパークタワー豊洲	大城 玲子
4	職場内のよりよいコミュニケーション	東京未来大学	藤後 悦子
5	月齢ごとの保育	ぽけっとランドあびこ保育園	海老原 三恵子
6	保育の帳票 保護者との連携 「連絡帳」	ぽけっとランドパークタワー豊洲	大城 玲子

■ 動画撮影実施

➤ 第1回撮影

- ◇ 日時：2014年12月11日（木）14:00～18:00
- ◇ 場所：バーチャルライブスタジオ ヴィヴィ東京
- ◇ 内容：小田原短期大学 吉田眞理先生、宮川萬寿美先生 担当講座の撮影

➤ 第2回撮影

- ◇ 日時：2014年12月16日（火）12:30～15:00
- ◇ 場所：バーチャルライブスタジオ ヴィヴィ東京
- ◇ 内容：東京未来大学 藤後悦子先生 担当講座の撮影

➤ 第3回撮影

- ◇ 日時：2014年12月19日（金）09:30～21:30
- ◇ 場所：ぼけっとランドあびこ保育園
- ◇ 内容：ぼけっとランドあびこ保育園 海老原 三恵子園長 担当講座の撮影

➤ 第4回撮影

- ◇ 日時：2014年12月25日（木）14:30～23:00
- ◇ 場所：ぼけっとランドパークタワー豊洲
- ◇ 内容：ぼけっとランドパークタワー豊洲 大城 玲子園長 担当講座の撮影

■ 動画編集

- 期間：2014年12月26日～2015年1月20日

■ eラーニングプラットフォーム構築

- 完了日：2015年1月20日

■ <会議>Eラーニング視聴、評価準備

- 会議名：分科会①第3回会議
- 日時：2015年1月20日（火）09:00～11:00
- 場所：東京医療秘書福祉専門学校 12階

■ 評価実施

- 期間：2015年2月2日～2月10日

■ 評価結果の集計

- 期間：2015年2月12日～2月13日

■ 評価を踏まえた教材の修正実施

➤ 第5回撮影

◇ 日時：2015年2月16日（月）10:30～14:00

◇ 場所：バーチャルライブスタジオ ヴィヴィ東京

◇ 内容：東京未来大学 藤後悦子先生 担当講座の修正分撮影

➤ 第6回撮影

◇ 日時：2015年2月19日（木）13:00～14:30

◇ 場所：わらしこ第2保育園 /東京都府中市

◇ 内容：潜在保育士顕在化事例としてのインタビュー動画 修正分撮影

■ 動画の再編集

➤ 期間：2015年2月16日～2月28日

1. 4 実証

(1) 実証実施の概要

モニター対象者

以下①～⑥の対象者に対してモニター受講を依頼した。

①～⑥とも「オリエンテーション—保育士として働くとは—」講座を受講した上で、
ほかに1講座分をモニター受講する

- ① 東京子ども専門学校職員保育士保持者 12 名：月齢ごとの保育
- ② 東京子ども専門学校在校生 28 名：保育の帳票 保護者との連携 「連絡帳」
- ③ 横浜こども専門学校職員保育士保持者 18 名：新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション
- ④ 横浜こども専門学校在校生 22 名：安全管理—アレルギー—
- ⑤ 潜在保育士卒業生調査回答者 380 名：職場内のよりよいコミュニケーション
- ⑥ 現役保育士 46 名：障害児、気になる子ども

評価用アンケートの設問内容

1. 最初にご覧いただいた「オリエンテーション—保育士として働くとは—」について教えてください。

(1) 教材の長さはいかがでしたか (およそ10分)

- ①長い
- ②短い
- ③ちょうどいい

(2) (1) で①長いもしくは②短いを選択された方のみお尋ねします。具体的にどれくらいの長さ(分)が適切だと思いますか。

()

(3) 教材の内容はいかがでしたか

- ① 理解できた
- ② 理解しにくい
- ③その他

(4) (3) で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

()

(5) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する意欲は高まると思いますか。

- ①高まると思う
②やや高まると思う
③やや高まらないと思う
④高まらないと思う

(6) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する不安は解消されると思いますか。

- ① 解消されると思う
- ② やや解消されると思う
- ③ やや解消されないと思う
- ④ 解消されないと思う

2. 「オリエンテーションー保育士として働くとはー」と合わせてご覧いただいた教材について

教えてください。

(1) 教材の長さはいかがでしたか

- ①長い（どれくらいが適切ですか） 分）
②短い（どれくらいが適切ですか） 分）
③ちょうどいい

(2) (1) で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。

具体的にどれくらいの長さ（分）が適切ですか？（ ）

(3) 教材の内容はいかがでしたか

- ①理解できた
② 理解しにくい
③ その他

(4)(3)で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

(5) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する意欲は高まると思いますか。

- ①高まると思う
②やや高まると思う
③やや高まらないと思う
④高まらないと思う

(6) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する不安は解消されると思いますか。

- ① 解消されると思う
- ② やや解消されると思う
- ③ やや解消されないと思う
- ④ 解消されないと思う

3. 今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えてください。

4. 現在のご職業をお答えください

- ① 大学生
- ② 専門学校生
- ③ 教職員
- ④ 保育士
- ⑤ 幼稚園教諭
- ⑥ その他

5. 4. で④保育士を選択した方は保育歴(年)を、⑤幼稚園教諭を選択した方は教諭歴(年)を、

⑥その他を選択した方は具体的なお職業を教えてください。

6. 保育士等の資格はお持ちですか(複数回答可)

- ① 保育士資格あり
- ② 幼稚園教諭資格あり
- ③ どちらも所有していない

(2) 研修評価

研修モニター協力者評価

研修モニター協力者の数は以下の通りとなった。

- ① 東京子ども専門学校職員保育士保持者(月齢ごとの保育): 11名(参加率91.7%)
- ② 東京子ども専門学校在校生(保育の帳票 保護者との連携 「連絡帳」): 17名(参加率60.7%)
- ③ 横浜こども専門学校職員保育士保持者(新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション): 14名(参加率77.7%)
- ④ 横浜こども専門学校在校生(安全管理—アレルギー—): 15名(参加率68.2%)

⑤ 潜在保育士卒業生調査回答者（職場内のよりよいコミュニケーション）：13名（参加率 3.4%）

⑥ 現役保育士（障害児、気になる子ども）：32名（参加率 69.6%）

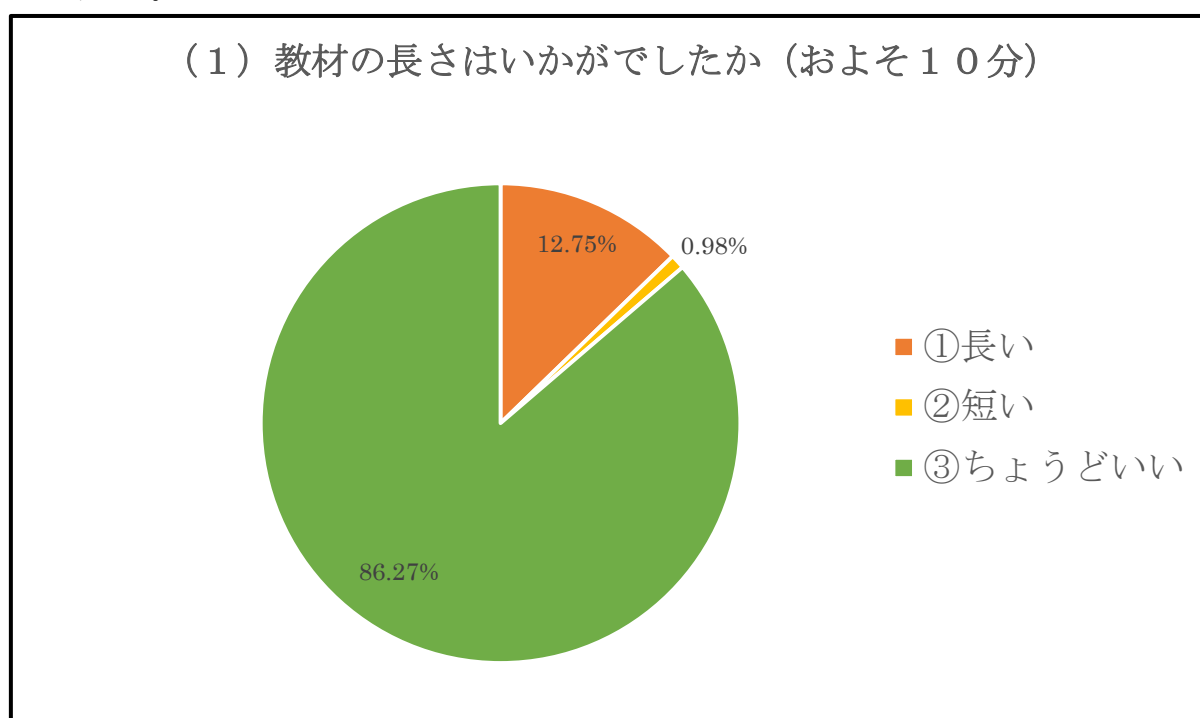
潜在保育士：38名

顕在保育士：32名

保育士資格取得予定者：32名

合計：102名

1. 最初にご覧いただいた「オリエンテーションー保育士として働くとはー」について教えてください。

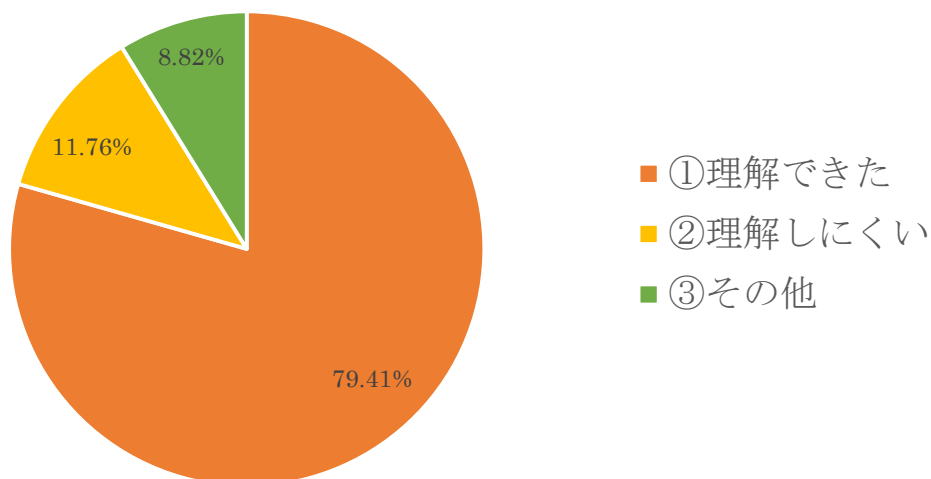


（２）（１）で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

回答内容	回答区分
10分	1. 教材の長さ
5程度	1. 教材の長さ
・子どもが元気に遊ぶ姿にもう少し場面があった方がいいかもしれない。 ・インタビューからやりがいなどを感じるがもう終わりなの？と感じた。 ・オリエンテーションですが、見た後印象に残らない何を伝えたいかいまいち。	2. 教材内容設計
5分くらい	1. 教材の長さ

6,7 分が良いのではないのでしょうか。語り口調が大変丁寧で台本を読んでいる雰囲気が伝わってしまい、単調で時間が長く感じるわりには要点が頭に入ってこなかったのが正直な感想です。同一内容で語り口調を早めても良いのではないかと思います。	3. 講師プレゼンスキル
5 分	1. 教材の長さ
眠くなるくらいつまらない	2. 教材内容設計
話がまとまっていなくて何が大切なかがよくわからなかったもので、はっきりと項目ごとにわけたほうがよいとおもいます。	2. 教材内容設計
同じことの繰り返しだったためもう少し要点をまとめるといいと思いました。 具体的に 10 分ぐらいが良いと思います。	2. 教材内容設計
半分くらいでよい 要点をしっかりまとめるべき	2. 教材内容設計
5 分	1. 教材の長さ
全体で 20 分	1. 教材の長さ
5 分	1. 教材の長さ

(3) 教材の内容はいかがでしたか

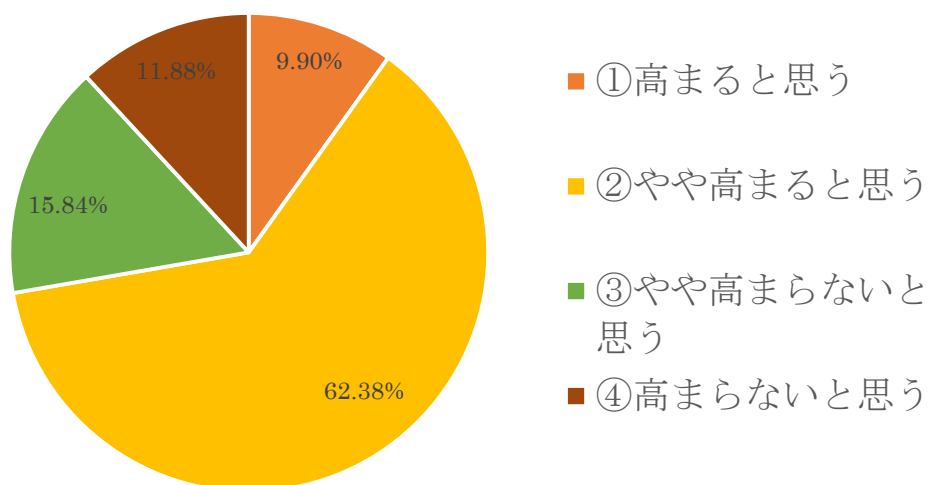


(4)(3)で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

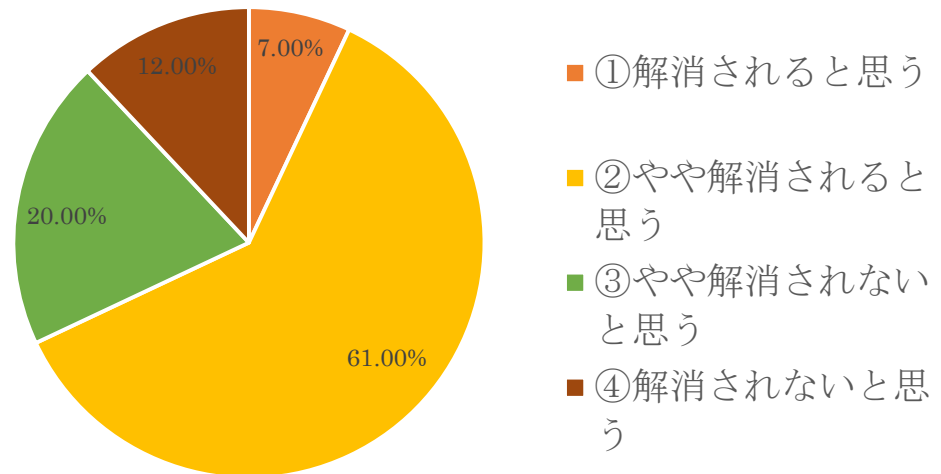
回答内容	回答区分
実際の現場の映像が出ましたが、せっかくなら保育者が本当にやりがいを感じている瞬間などが出たらいいと思いました。本当に子どもと関わり喜んでいる姿や楽しむ姿など。	2. 教材内容設計
一方的に話しているだけで、聴きながら考えたり、メモを取ったりする時間がないので、頭に入りにくいと思います。実際のこどもの様子を見ながら話を進めるなどの工夫が必要だと思います	2. 教材内容設計
棒読みな感じがする。	3. 講師プレゼンスキル
理解できる内容ではあるが、急に子どもの動画が始まり、何を目的で見せられているのか、何に注目してみているのかがわからなかった。あとで講師の方が子どもの目が輝いていたなどと言っていたが、はじめに一言子どものいきいきとした姿を見てみましょうといった案内やテロップがあるといいと思った。また全体的にカンペを読み上げているなという印象が強く残った。	2. 教材内容設計
オリエンテーション部分なので、内容は特に気になりませんが、1. 実際の保育園の映像が鮮明でなく、あまり魅力的に映らない(もう少し子どもの表情が見られると良いと思います)2. ぽけっとランドの保育士が若すぎる(2名とも新卒のように見受けられるので、経歴を文字で出すか、もう少しベテラン保育士が出てきて、「サポートするので安心して下さいね」といったコメントがあっても良いのでは)上記2点が改善されると良いかと思います。	2. 教材内容設計
子どもが外で遊んでいるシーンから伝えたいメッセージがみえてこない	2. 教材内容設計
講師の方が棒読みで内容が心に響いてこない	3. 講師プレゼンスキル
・園庭でおにごっこをしている場面の後に「子供たちの目の輝き、いかがでしたか？」と問われますが、目の輝きよりも「元気な姿」が印象強かったです。逆光のせい表情までは読み取るのが難しかったです。	2. 教材内容設計
・先輩が若く見えたので、潜在保育者の年齢によってはマイナスな印象を受ける可能性もあると思いました。先輩の年齢やキャリア(保育歴〇年、ブランク〇年など)をテロップに入れると誤解を防げるのではないかと思います。”	2. 教材内容設計
文字が多すぎたことと、もっと簡潔にしてほしかった	2. 教材内容設計
文字が小さいし、話の軸がよくわからなかったです	2. 教材内容設計
文字が読みにくかった	2. 教材内容設計

全体的に文字が多いし、リアリティがなかった	2. 教材内容設計
文字が小さく全く何が書いてある分からなかったです。 文例も口頭だけでなく子どもの様子を見て実際に考える時間が欲しかった。	2. 教材内容設計
全体的に何が伝えたいかわからない	2. 教材内容設計
「子どもが好きならそれで十分」な仕事ではないと思う。 命を預かる責任があるのに誰でもなってよいように捉えられかねないと思った。問6の不安が解消されるを選択したのは悪い意味である。	2. 教材内容設計
保育園等の説明と保護者の対応とどっちがメインにしたいのかが分かりにくいので、一緒に説明するならば、一度レジュメを切り替える等したほうがよい	2. 教材内容設計
文字が小さく読みにくい。意図が理解しづらい。	4. 教材の表現不足
子どものことが好きなのはもちろん重要(むしろ保育現場で働くなら当たり前)だが、それさえあれば大丈夫と言うのはどうかと思った。実際保育の学校に行っている、その気持ちだけだと実習でつまずいたり働き始めても途中でやめてしまう人が多いと感じる。きっぱりと言いつつ切ったことに驚いた。	2. 教材内容設計
先生の目線が気になり、言わされている感じがしました。大切なことを話されているのにもったいないです。内容が全く入ってきませんでした。	3. 講師プレゼンスキル

(5) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する意欲は高まると思いますか。

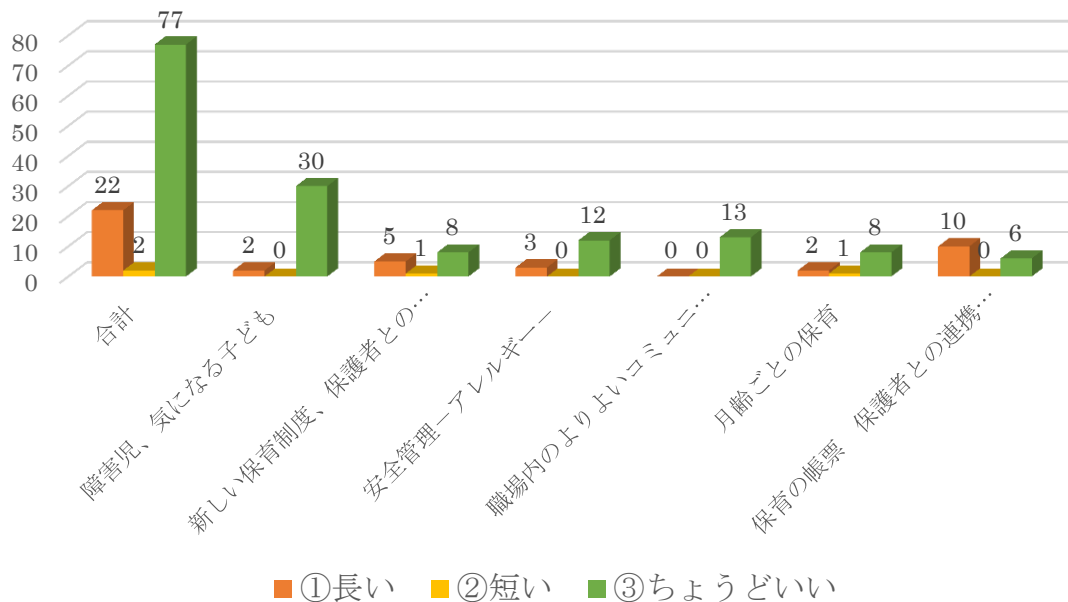


(6) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する不安は解消されると思いますか。



2. 「オリエンテーションー保育士として働くとはー」と合わせてご覧いただいた教材について教えて下さい。

(1) 教材の長さはいかがでしたか



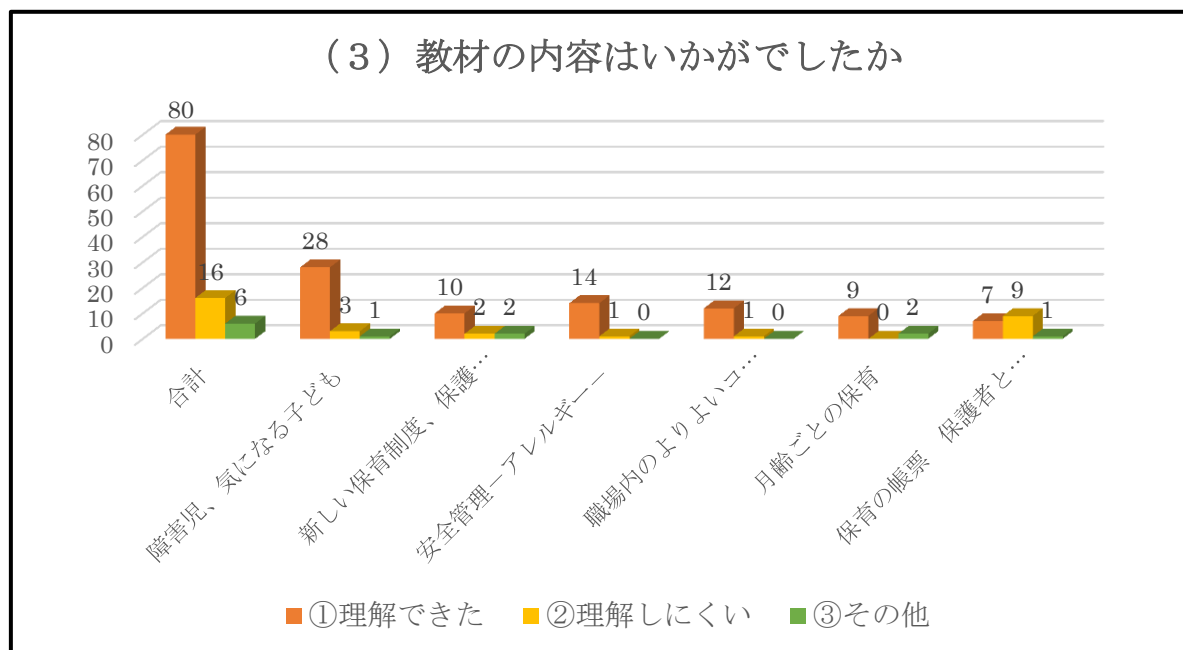
(2) (1) で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。

具体的にどれくらいの長さ (分) が適切ですか？

講座名	回答内容	回答区分
1.障害児、気になる子ども	・気になる子や障害がある子に対しての話だったので、長い受講よりは簡明に伝えた方が現場から離れている人には受け入れやすいと感じた。	2. 教材内容設計
	語りの抑揚があまりないので、すごく長く感じたしまった。語られていることはかなり大切なことを言っているのですが、もう少し工夫が必要なのかなと思う。	3. 講師プレゼンスキル
	時間だけを見れば良いかもしれないが、代わり映えのない流れなので長く感じた。	2. 教材内容設計
2.新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション	15	1. 教材の長さ
	20分以内が妥当だと思います。復習をするにも、もう少し細分化されていないと、どこに何の内容が入っていたか分からなくなってしまうので。	2. 教材内容設計
	45 分程度	1. 教材の長さ
	作業をしながら見ていてちょっと長いかなとかんじたので集中してみるとそんな風に感じないのかもしれませんが。また、先生の話し方がゆっくりで抑揚がないことから長く感じたのかもしれませんが。	3. 講師プレゼンスキル
	内容はとても大切なことだと思いますが、やはり一方的に話されているだけなので、長く感じるのと眠くなってしまいます	2. 教材内容設計
	話をしているだけなので、長く感じてしまうかもしれない。	2. 教材内容設計
3.安全管理ーアレルギーー	5 分	1. 教材の長さ
	20 分	1. 教材の長さ
5.月齢ごとの保育	20 分	1. 教材の長さ
	月齢ごとに短編形式にしたらどうでしょうか	2. 教材内容設計

	特に0才は月齢の差も大きい時ですし配慮点も多いので、もう少し長く充実させても良いように感じました。また幼児は、集団の在り方や、子ども同士のトラブルも年齢によっても変わります。乳児編と幼児編を分けてそれぞれをもう少し具体的に充実させても良いのではないかと思います。	2. 教材内容設計
6.保育の帳票 保護者との 連携「連絡帳」	6	1. 教材の長さ
	10 分	1. 教材の長さ
	10 分程度が適切だと思う。	1. 教材の長さ
	15 分程度	1. 教材の長さ
	オリエンテーションだけなら 10 分で良いと思う。	1. 教材の長さ
	もう少し表示される字数を細かくカラーとかにした方が見やすいかなと思います。	4. 教材の表現不足
	五分	1. 教材の長さ
	手元にも話されている内容の資料が欲しかったです！	2. 教材内容設計
	半分	1. 教材の長さ

(3) 教材の内容はいかがでしたか



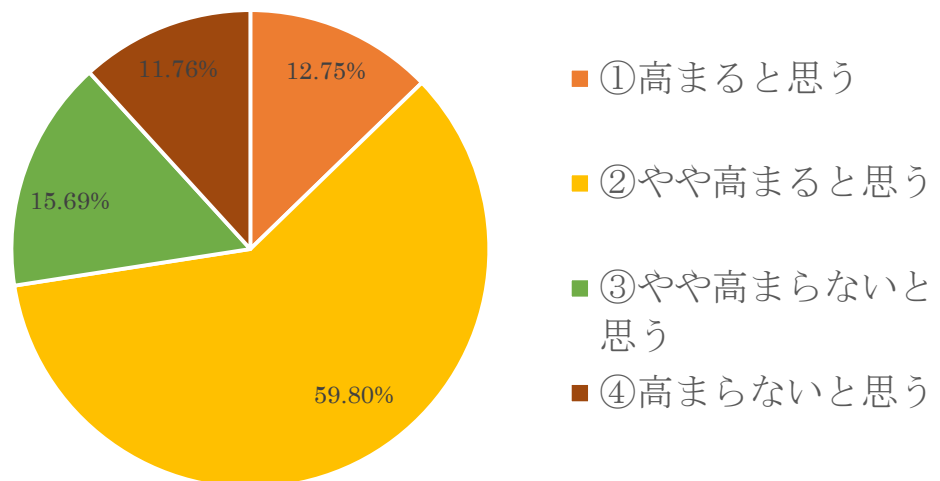
(4) (3) で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

講座名	回答内容	回答区分
1.障害児、気になる子ども	概論として把握する程度には適当。専門的に踏み込んで知りたい人にはやや不足	2. 教材内容設計
	講師と、テキストの文字がかぶっている。 事例などの動画があれば関心を持ちやすく、理解しやすいだろうが、講師の方が一方的に話しているだけの印象を受けた。そういった例などなければ、特に動画である意味合いを感じられない。教科書で事足りると思う。	2. 教材内容設計
	講師の方が棒読みで内容が心に響いてこない 気になる子への対応が具体的でない	3. 講師プレゼンスキル
2.新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション	すでに保育について学んでいるため、理解はできる。 しかし、初見の方が理解できるかどうかはわからない。	2. 教材内容設計
	口調にメリハリがなく聴きづらいです。 照明も悪く顔に影があり、重たい感じでした。 コミュニケーションの重要な部分を具体的に映像化してほしいです	3. 講師プレゼンスキル
	大切なことだとは思いますが、実際の保護者との対応の様子などを見せて、どこが良くてどこが悪いところなのかを考えさせ	2. 教材内容設計

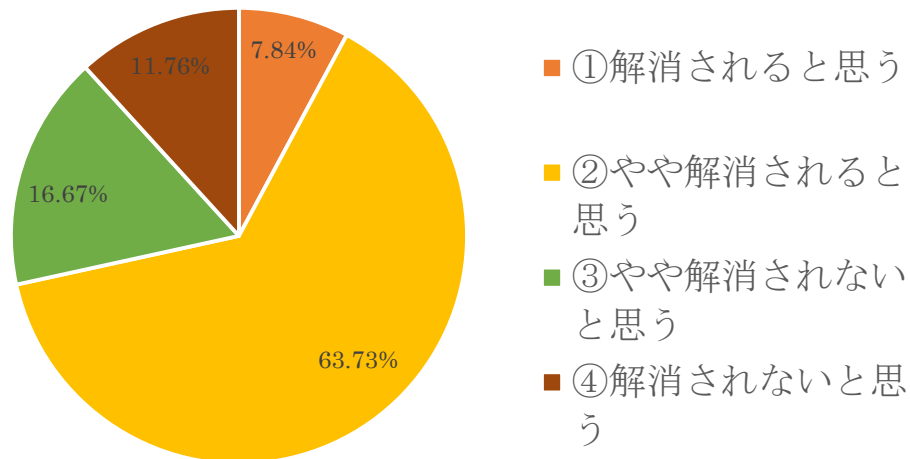
	て、正解を開示するなどの方法がいいと思います	
	理解しにくいわけではないが、それぞれの役割をされている人たちが横目でカンペを見ている様子がとても気になります。もうすこし、自然に語り抱えるかんじで話すと長い時間聞いていても興味がわくように感じます。保護者との対応で、実際に話し方の実践的な場面を見れたのはイメージが沸きやすく、良かったです。もっと自然に演技ができれば尚よかったと思います。	2. 教材内容設計
3.安全管理ーアレルギーー	手元にも教材があれば理解しやすいと思います。また、どのビデオを見ても、さわると止まってしまったりして(携帯の問題かともありますが)扱いづかったです。	5. その他
4.職場内のよりよいコミュニケーション	映像の文字と講師の先生がかぶることがあり見にくい。グラフの説明もグラフがしっかり見れるわけではなく、文字も小さかった。、実際に見れたと思ったら、字が沢山書いてあり、すぐに次の画面と変わった。パッと見て理解するには難しかった。	4. 教材の表現不足
5.月齢ごとの保育	・引き継ぎの場面は、絶対に間違いがあってはいけない内容ですしメモを取ったほうが良いと思いました。 ・保育士がマスクをしている人が多かったことに違和感を感じました。「具合が悪くでも休めない」印象を与えることと、表情が見えず保育の楽しさが伝わりにくいと思いました。	2. 教材内容設計
	子ども達と遊んでいる保育士が、マスクをしていたのに違和感を持ちました。	2. 教材内容設計
6.保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」	言わされている感じがとても気になりました。 保育士ならもう少し明るく、ハキハキ言うことが大切なのではないでしょうか。	3. 講師プレゼンスキル
	作りが雑	2. 教材内容設計
	実際の保育士のインタビューみたいなのが、すごく覚えた言葉をそのまま言ってる感があって、信ぴょう性が低く感じてしまう。	2. 教材内容設計
	長い。 文字が小さくみにくい。 人物はいらないと思う。文字だけにして声を入れたほうが文字も大きくできるし見やすいとおもう。	4. 教材の表現不足

文字が小さくて読みにくかった	4. 教材の表現不足
文字の前に人が立ったりして何が書いてあるのか分からない。 説明の時に人が大きくなったり小さくなったりしてすごい気が散る。	4. 教材の表現不足
文字多いし細かい	4. 教材の表現不足
無感情	3. 講師プレゼンスキル

(5) 教材をご覧くださいことで、保育士の仕事に対する意欲は高まると思いますか。



(6) 教材をご覧いただくことで、保育士の仕事に対する不安は解消されると思いますか。



3. 今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えてください。

保育士の不安の中にはコミュニケーションも大切なのでそのような教材もあればよいと思う
仕事での悩みを解決できるような教材
すぐに現場で活かせる実技
手遊び、言葉遣い、声かけの仕方、書類の書き方
新制度のお話もありましたが、地域への子育て支援を含めると実は保育者の働く場所や求められる働き方もこれからますます多彩になるはずで。保育士の資格を持っていても、保育者として働かない大きな要因は、待遇や労働の厳しさ責任の重さのイメージがあります。潜在保育者の掘り起しが目的なら、多彩な働き方、特色のある保育所があることなどを具体的に紹介する教材はいかがでしょうか。モンテッソリーや森のようちえん、シュタイナー、運動、自然、造形表現など一部または、大きな特色のある園は魅力的なはずで。その方針のなかに、子どもの最善や幸せ、大切にしたい子ども観、保育観があるはずで。コンパクトに多様な園や子育て支援の場所こんなところなら働いてみたいと思えるような場所を紹介してあげるような教材も良いと思います。保護者への対応は参考になりますが、今回の内容をさらに分割して丁寧に具体的にしていくと、どなたにも理解されやすいのではと感じました。若い保育者にはおむつの替え方、トイレの介助、赤ちゃんの抱っこの仕方、食事の介助方法、けがやけんかの対処方法などの実際も不安なはずですから、一つひとつ丁寧に説明しながらその楽しさと素晴らしさが伝わるような内容も良いのではと思いました。
・心理学の要素を含めた対応の方法紹介
・保育現場での言葉の使い方、常識・マナーに関する内容のもの

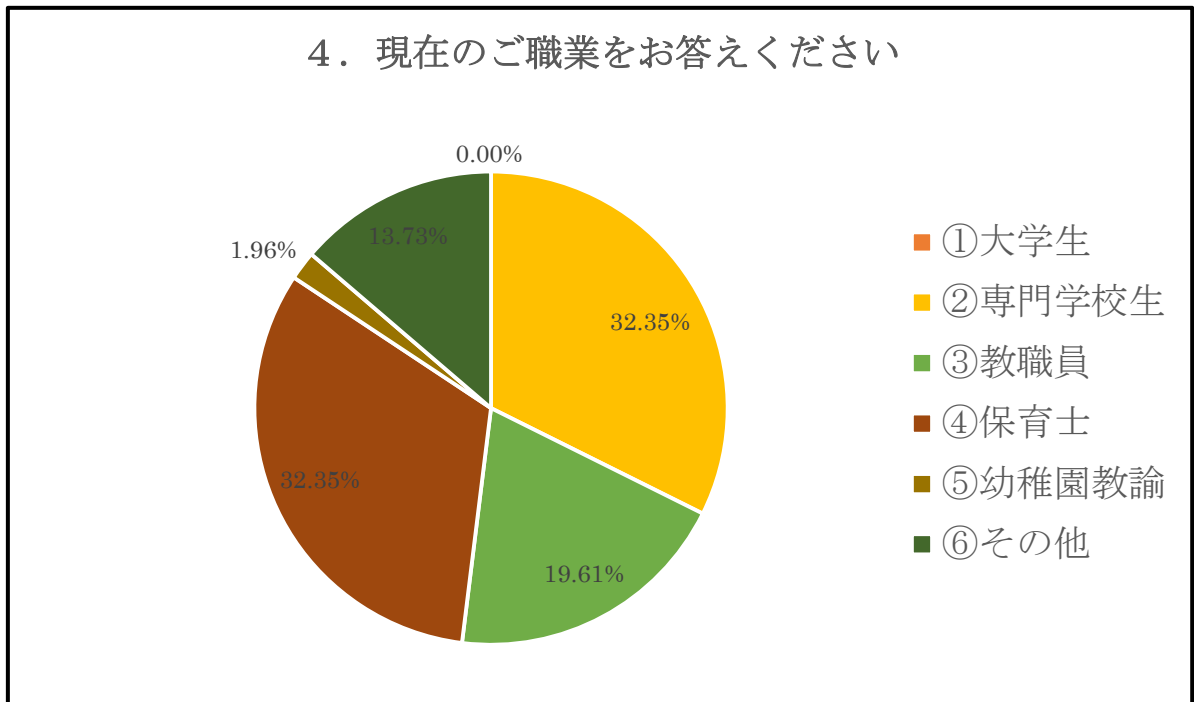
・やりがいや伝わるような保育士のドキュメンタリー
年齢別、こども対応の方法
保育士として働く際の服装、様々な園が紹介されたが、それぞれの園で働く上ではどのような違いがあるのか。子ども園の一日の流れ、勤務時間の違いなどの紹介があればよい。また、基本的な幼児に関する知識。年齢ごとの発達段階の説明などがあればよい。子どもむけの絵本の紹介や、手遊びなどの紹介も中に加われば魅力的な内容になるのでは…。
マナーやクレーム対応、衛生面、環境構成、玩具について、おむつ交換、授乳、帳票類に関してなど、現場に出てから応用できるものもあると良いかも知れません。
実際の現場での保育している映像。なかなか研修などに行けなくても映像で繰り返し見る事が出来る。私は、保育している映像からたくさん学べると思います。
法令以外は、実際のこどもとの関わりや、保護者とのかかわりのモデルを見せながら進めた方が、理解しやすいと思います。
保育現場での保育中の映像、職員室でのミーティングの様子等
子どもの観察実習のようなテーマでひこまをとって具体的なアプローチやヒヤリハットなどの危険がひそむ場所などの保育映像などは、勉強になると思う。映像を見て手を動かす(メモする)などもないと身に付かないかなと思う。
コスト的に難しいかもしれませんが、もっと絵や再現VTRなど視覚に訴える部分を多くすると、わかりやすいのではないかと感じました。
子どものアレルギーについて
ミルクの作り方、オムツの替え方 気になる子どもへの対応
今回のように、いつでも受講できることは、都合をつけるためには有効であると思うので、実現させるためには、もっと質を上げていけばいいのではないかと考えた。
保護者対応についてスキルアップになるもの
学びたいことは沢山あるため、さまざまな内容があると参考になると思います。特に参考書などに書いてないこと(現場で経験することなど)を取り入れて頂けると不安も減るのではないかと思います。具体的には、子どもの体調面についてや感染症、またアレルギーなどに関しての教材もあると参考になるかと思っています。
身近に起きる救急対応(肘内症など)
事例をもとに解説をしているもの。
・喧嘩、かみつきのトラブルが起きた時にどう対応したらよいか
・子育て経験のない人が乳児とどのように接したらよいか
・保育所の主な仕事内容、行事など
・乳幼児の病気
実践に役立つような講座

復職された保育士は映像では比較的若い方でした。潜在保育士と呼ばれる人たちは子育てがひと段落した 40 代以降の方も多いと思います。二人を出すのならば一人は比較的年齢の高い方を使うと幅広い年齢層の方にアピールできるのではないのでしょうか。
・食育活動の様子
・コーナー保育のポイント
・発達に合わせた保育
子どもたちとの関わりや保育については、教材を見ることで不安は和らぎ、意欲を持てる内容だと思いました。
『保育はチームワーク』という言葉通り、保育士同士の連携や先輩、後輩の関わりを見られる動画や情報もアピールポイントになったり、現場を知る機会になるのかな、と思います。
今回は学習のきっかけ、改めて考えてみる機会をいただき、ありがとうございました。
園長、主任がどのように保育士をバックアップしているか。又はするべきかを学びたい。園長やベテラン保育士がそれを学ぶことで、働きやすい保育所が増えていくと思う。養成校の授業内容も変わり、学生の背中を押しやすいと思う。
クレーム対応など
乳幼児の保育について 例えば、おむつの替え方や調乳、沐浴の方法など
子どもや保護者との関わりのケースワーク(実際の保育の映像が含まれるもの)
「保育の仕事」的な教材 保育の 1 日を朝から流れに沿って現場公開するなど(職員会議のシーンや個別相談、面談なども含めて)
時代の流れで、子ども達の歌や、遊びの文化のが変化していると思います。また、保護者の体質、子育て支援の考え方等も、一昔前とは変わっています。それらも含め、さまざまな角度から保育の今、昔、等の講座があっても良いのではないかと思います。
・子どもの意欲を引き出す言葉がけやかかわり方などについて
・クレーム・伝達ミスなどの事例と対応方法について
・保育観の異なる職員同士のかかわり方について(どのように歩み寄るかなど)
・危険予測と実際にあったけがや事故について(アレルギーも含めて)
再現 VTR が参考になるものがよいと思います。クレーム対応の仕方の VTR など、本当にあんな風な対応をされたらきつと嫌な気分になってしまいます。
感染症や、事故関係(保育園で起こるもの)について
具体的な例をあげて解決方法をレクチャー 具体的に保育の現場を写し、よい点や改善点などをあげる
・基本的な保護者対応。また対応に困るような場合も想定した、担任を支える園内のチームワークについて。(担任ひとりで悩ませない体制が整っていることがわかると不安材料がひとつ減ると思いました)
月齢や年齢ごとの発達段階が具体的に理解できるような教材があると良いと思う

本に載っていない内容、現場の内容を具体的にした物。
子どもたちの年齢別による製作指導
※折り紙の折り方の方法など
コミュニケーションも大切であるが、実際の保育の引き出しがほしい。また、こどものトラブルの解決法など・・・
もっと、実際の保育の模様などを見せて頂けると良いのかと思います！ 保育者の声を聞く事が、より同じ気持ちの人と共有できるのではないのでしょうか？と思いました！ ありがとうございました。
保育者の現状 制度や世間から見た保育者
保護者との関わり方などあればいいと思いました。
突発的な自己や病理学などに関するもの。
今回の教材の、「職場のコミュニケーション」の具体例の様に、実際に仕事に就いた時に直面しやすい事例と解決方法を具体的に挙げていくのが良いと思う。 今回は職員同士のコミュニケーションだったが、直接保育に関わる事例も良いと思う。
保育士間、保護者、子ども達などそれぞれの方々と上手く付き合っていく方法が大切だと思います。 あと、担任する子どもの年齢に合わせた手遊び、絵本、遊びなど具体的な内容があればすぐに保育で実践できると思います。
もっとイラストや事例など。わかりやすいものがまる
どんな状況でどんな対応をしたかとか、実際に保育に関わって働いている人の経験をもっと知れたらいいと思う。本人の顔が映らなくても、声だけでもいいし、文字だけでもいいと思う。ただ、生放送じゃないんだから話している人がつかかるのはやめてほしいです。
保護者のへの対応の具体例等もあると、よりリアルにイメージ出来るのではないのでしょうか？
具体的な問題に答えられる携帯やタブレットなどで扱える教材
エプロンシアターなどの教材の紹介
・学期ごとの幼児の生活の様子
・幼児に対する教師のかかわり方の映像と解説
・手遊びやみんなで楽しめるゲームなどの実演 など”
・職員会議の様子や職員連携の具体的内容(こどもと関わらない時間の業務)
・保育準備(こどもを迎え入れるにあたっての様子)”

文字での解説→映像ではなく、映像に合わせて、文字での解説が同時に見られる方がよいかと思ひます。
特にありません。
子どもの写真を取り入れながら、わくわくするような教材があると思ひます。文章を並べただけでは、また働きたいと思えないと思ひます。保育士らしい教材ができたからいいのではないでしようか。
実際の現場の様子、保育者の対応の仕方等 映像を入れたほうが興味がでる
もっと気軽に検索して見れるような仕組みならたくさんの人に見てもらえると思ふ。
ずっと話をするのではなく、途中でこどもの映像とか、こんな時あなたならどうする？等もっと問ひかける様な内容にすれば良いと思ふ。
とにかく今の映像は眠くなる。
具体的な保育のシーンを映像にいれる 要点をまとめ、何が伝えたいかはっきりさせる 文字は大きく見やすくする
特にありません。
保育の中での細かいことを現場の保育士が説明するような場面
実践や体験があればさらに違ふと思ひました！観てるだけの内容だと忘れてしまいがちだし、その内容が長い短いでの問題ではなく！保育者の人に直接話を聞けたり、現場を見れたりした方がより一層気持ちが高まると思ひます。

4. 現在のご職業をお答えください



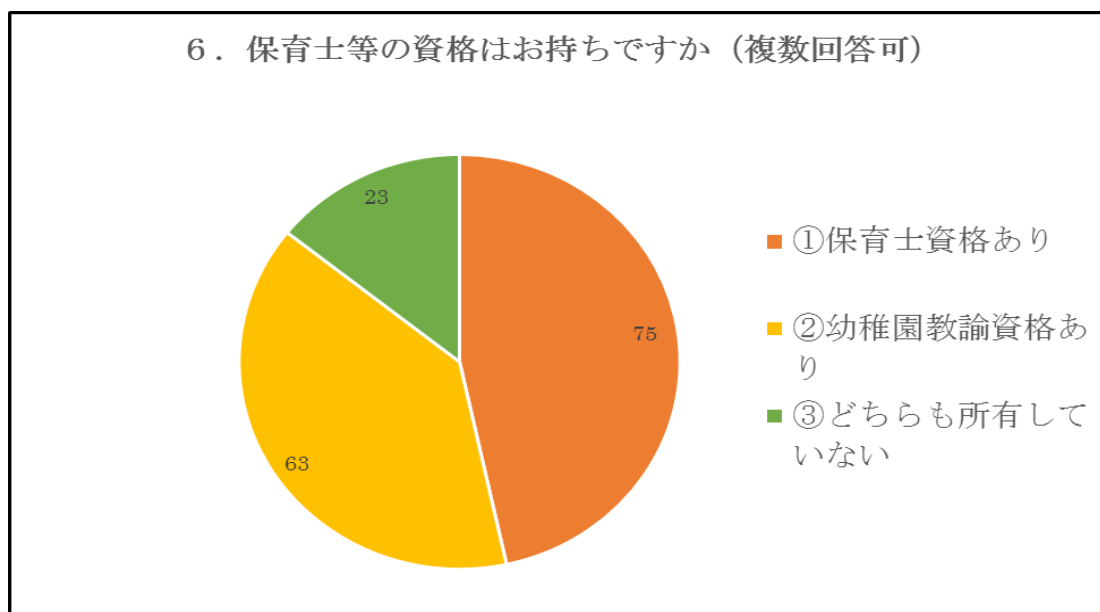
5. 4. で④保育士を選択した方は保育歴（年）を、⑤幼稚園教諭を選択した方は教諭歴（年）を、

⑥その他を選択した方は具体的なお職業を教えてください。

④保育歴 12年
④保育歴 14 年目です。
④10 年
④10 年
④11 ヶ月
④13 年
④15年
④15 年(保育士 15 年 幼稚園教諭 8 年)
④17 年
④1 年
④20年
④24 年
④24 年
④2 年
④2年
④2 年
⑤3 年
④2 年目です！
④5 年
④5年
⑤3年
⑥学童保育5年
④7 年
④8年。
④途中ブランクありますが通算 20 年です。
④保育士歴、6年
④保育暦 10年
④保育歴 18 年
④保育歴 7年目
④保育歴……10 年くらい
⑤幼稚園教諭……6年

④保育歴 10 年
④保育歴 5 年目
④保育歴 6 年
④保育歴半年
④無認可の院内託児所での保育歴4年。
⑤3年目
⑤9 年
⑤幼稚園教諭として、10 年間勤務。
⑥オペア(アメリカでホームステイ先のこどもの面倒を見る仕事)
⑥園長
⑥園長
⑥園長
⑥園長
⑥園長
⑥会社員(事務、営業)
⑥施設長
⑥施設長
⑥専門学校教員
⑥保育園運営 8 年
⑥保育者養成専門学校教員
⑤ 幼稚園教諭退職後専門学校の教員をしています。

6. 保育士等の資格はお持ちですか（複数回答可）



保育士会会員評価

有識者による評価として、3名の保育士会会員よりα版研修教材に対する評価をいただいた。

実証方法は以下の通り

協力者：全国保育士会研修部部長、全国保育士会研修部副部長ら3名

方法：オリエンテーションを含む7分野の研修プログラムのDVD視聴後、アンケート回答を依頼。

いただいたアンケート回答は「評価を受けて」に続けて掲載する。

評価を受けて

実証協力者のアンケート回答からは、以下の内容が読み取れた。

<研修の長さ>

- ・研修プログラムによっては、視聴者が「長い」と感じるものがあった。
- ・重要だと思われるポイントを深め、時間を設けて説明すべきだという意見があった。

<講師プレゼン・教材の見せ方>

- ・講師プレゼンスキルへの指摘があった。服装・表情に明るさ、やわらかさ・言葉の抑揚を求める声が多かった。
- ・インタビュー回答者の語りが棒読みであるという指摘、回答者が若いことへの指摘があった。
- ・パワーポイントの文字の小ささ、文字数の多さへの指摘があった。メモする時間がなく、テキストを手元にほしいという声があった。
- ・映像で映る保育場面への指摘（保育士のマスクの着用等）があった。

<研修設計>

- ・一方的な語りではなく、視聴者に考えさせる部分がほしいという指摘があった。
- ・潜在保育士対象としては、内容のハードルが高いのではないかという指摘があった。
- ・オリエンテーション部分の意図が分かりにくいという指摘があった。

これらの評価を受け、見せ方・内容ともに改良の必要があると判断し、β版への改良として

- ①パワーポイントの文字数・字の大きさへの指摘に対する対応
- ②現場で務める先輩保育士へのインタビューを、ベテラン保育士に変更
- ③「オリエンテーション」における子どもたちの映像と講師パートとの繋ぎ部分を再撮影

を行った。

モチベーション喚起の方法、講師プレゼンスキルへの指摘への対応等、研修の再設計・大幅な再撮影を必要とする指摘への対応は次年度以降の実施とする。

【アンケート】

※記入後、そのまま FAX 頂ければ幸いです。

FAX : 0 3 - 5 8 4 0 - 8 6 1 7

この度は、文部科学省委託「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」にご協力いただきましたこと、心より御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い致します。

1. 最初にご覧いただいた「オリエンテーションー保育士として働くとはー」について
教えて下さい。

(1) 教材の長さはいかがでしたか (およそ 10 分)

①長い ②短い ③ちょうどいい ④その他 (どれくらいが適切ですか 分)

(2) 教材の内容はいかがでしたか

①理解しやすい

②理解しにくい (具体的にどの部分が)

③その他 (具体的に)

2. 「オリエンテーションー保育士として働くとはー」と合わせてご覧いただいた教材について教えて下さい。

(1) 以下の教材の中で、「潜在保育士の顕在化」に有効だと感じたものを上位 3 つお答え下さい。

①障害児、気になる子ども ②新しい保育制度 保護者とのコミュニケーション

③安全管理ーアレルギーー ④職場内のより良いコミュニケーション

⑤月齢ごとの保育 ⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

1 番 (④) 2 番 (②) 3 番 (③)

(2) (1) でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をぜひお聞かせ下さい。

④新しい環境の中に入るときまず不安なのは人間関係だと思うので、よい内容だと思う。
②新しい保育制度について知ることは重要だと思う。
③子どもの命を預かっていることについての再認識と、最近特に問題視されていることなので、良いと思う。具体的内容でよかった。

(3) 教材の長さはいかがでしたか (およそ30分)。

☒①長い ☐②短い ☐③ちょうどいい ☐④その他 (どれくらいが適切ですか 分)

長すぎると感じたものもありました。

(4) 以下の教材の中で、「潜在保育士の顕在化」のためには改善が必要だと感じたものを上位3つお答え下さい。

- ①障害児、気になる子ども ②新しい保育制度 保護者とのコミュニケーション
③安全管理ーアレルギーー ④職場内のより良いコミュニケーション
⑤月齢ごとの保育 ⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

1番 () 2番 () 3番 () 該当なし。

(5) (4) でお答えいただいた教材について、改善が必要だと感じられた理由をぜひお聞かせ下さい。

②の「新しい保育制度」と「保護者とのコミュニケーション」は切り離したほうが良いと思う。⑤と⑥は復職してから聞いてもよいのではないかな。

3. 今回ご覧いただいたe-ラーニングは、27年度より潜在・顕在保育士に対し提供を行っていく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の園へのサービス紹介等の導入方法を検討中です。

サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらぜひご教示下さい。

- ・現場の保育士が見ても、十分勉強になるととても良い内容でした。が、逆に言えば、これから再就職しようと考えている人に対しては、少々厳しすぎる内容かと思いました。
- ・保育士として経験があるが、何らかの理由で離職した人、資格はあっても一度も保育士の経験がないまま働こうとする人、保育以外の職場にいた人が復職する、、、などいろんな方がいらっしゃると思います。
復職した人の具体的なエピソードや「保育は楽しい」「大変だけどやりがいがある」というメッセージがもっと伝えられたら良いのではと感じました。保育の仕事が自分にとって楽しく、人間性を高めていける素晴らしい仕事であることが伝わってくるような内容を入れていただけると良いのではと思います。
- ・現場の保育士の研修にも使いたいと思いました。

ご協力、誠にありがとうございました。

【アンケート】

※記入後、そのままFAX頂ければ幸いです。

FAX：03－5840－8617

この度は、文部科学省委託「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」にご協力いただきましたこと、心より御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い致します。

1. 最初にご覧いただいた「オリエンテーションー保育士として働くとはー」について教えて下さい。

(1) 教材の長さはいかがでしたか (およそ10分)

①長い ②短い ③ちょうどいい

☒④その他 (内容から考えると適当な長さではない。)

(2) 教材の内容はいかがでしたか

①理解しやすい ②理解しにくい

☒③その他

(養成校で行う授業のような形式であり、文字の羅列が主である。資料として紙ベースで作っても同じと思われる。折角DVDで作成するならば、映像を有効に使い分かりやすい物にしたほうが良いのではないかと感じた。)

2. 「オリエンテーションー保育士として働くとはー」と合わせてご覧いただいた教材について教えて下さい。

(1) 以下の教材の中で、「潜在保育士の顕在化」に有効だと感じたものを上位3つお答え下さい。

①障害児、気になる子ども ②新しい保育制度 保護者とのコミュニケーション

③安全管理ーアレルギーー ④職場内のより良いコミュニケーション

⑤月齢ごとの保育 ⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

1 番 () 2 番 () 3 番 () ☒該当無し

(2) (1) でお答えいただいた教材について、有効だと感じられた理由をぜひお聞かせ下さい。

「潜在保育士の顕在化」に有効か・・・という問いに答えるならば、あてはまるものはない。その理由の一つは、保育特有の保育士と乳幼児が楽しく生活をし、遊んでいる姿が見られない。また、「養護と教育が一体的に行われる」と言う保育の本質に触れている部分が殆どない。まずは、オリエンテーションにおいてその部分が冒頭に示されるべきと考える。

(3) 教材の長さはいかがでしたか(およそ30分)。

①長い ②短い ③ちょうどいい ④その他(内容から考えると適当な長さではない。)

(4) 以下の教材の中で、「潜在保育士の顕在化」のためには改善が必要だと感じたものを上位3つお答え下さい。

- ①障害児、気になる子ども ②新しい保育制度 保護者とのコミュニケーション
③安全管理ーアレルギーー ④職場内のより良いコミュニケーション
⑤月齢ごとの保育 ⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

1 番 (④) 2 番 () 3 番 ()

(5) (4) でお答えいただいた教材について、改善が必要だと感じられた理由をぜひお聞かせ下さい。

「養護」の捉え方や、乳幼児にはなぜ「養護」が重要か等、「養護」に特化した項目を入れてほしい。今の保育現場においても最重要なことと捉えられており、その必要を感じる。
また、平成27年度から新制度が施行されるが、「養護」の部分はどのような状況下においても保育の基本に考えていってほしい部分である。

3. 今回ご覧いただいたe-ラーニングは、27年度より潜在・顕在保育士に対し提供を行っていく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の園へのサービス紹介等の導入方法を検討中です。

サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらぜひご教示下さい。

どのような提供方法を考えているか分からないが、この内容だと再就職が決まった保育士の再教育として利用するか、養成校にて補助授業等には活用できるが、一度保育現場から離れている保育士にとっては、かえって不安感や負担感を増長させる結果にならないか心配なところである。「潜在保育士の掘り起し」を考えるならば、前項でも述べた通り保育現場の日常生活や子どもと保育士が共に楽しく関わっている様子、また、現職保育士のコメント、保育所を利用している保護者の思い等を載せた方が、再就職者への啓発が出来るのではないかと思います。

昨年、保育を社会に発信するために全国保育士会にて作成した「保育所は、命を育み、学ぶ意欲を育てます」というDVDを視聴して頂ければ幸いです。

※記入後、そのまま FAX 頂ければ幸いです。

この度は、文部科学省委託「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」にご協力いただきましたこと、心より御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い致します。

(1) 教材の長さはいかがでしたか (およそ 10 分)

③その他（具体的に ）

(3) 教材の長さはいかがでしたか (およそ30分)。

☒①長い ②短い ③ちょうどいい ④その他 (どれくらいが適切ですか) 15 分)

(4) 以下の教材の中で、「潜在保育士の顕在化」のためには改善が必要だと感じたものを上位3つお答え下さい。

- ①障害児、気になる子ども ②新しい保育制度 保護者とのコミュニケーション
③安全管理ーアレルギーー ④職場内のより良いコミュニケーション
⑤月齢ごとの保育 ⑥保育の帳票 保護者との連携「連絡帳」

1 番 (④) 2 番 (⑥) 3 番 (③)

(5) (4) でお答えいただいた教材について、改善が必要だと感じられた理由をぜひお聞かせ下さい。

新指針の改訂での学習や実践をしていない方たちの不安を払拭したいため。

3. 今回ご覧いただいた e-ラーニングは、27年度より潜在・顕在保育士に対し提供を行っていく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の園へのサービス紹介等の導入方法を検討中です。

サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらぜひご教示下さい。

気になるところを申しあげます。

- ① いずれもトーンが暗いので、大切な内容ではあるが印象に残りにくいと感じました。
出演されている先生方には申し訳ないのですが、服装・いでたちを含め、もう少し明るい表情でやわらかく語りを展開して欲しいと思います。せっかくの支援ですから。
- ② いずれも、一度現場を離れた人にとって再就職するハードルが高すぎる気がします。
内容というより組み立てが視聴者に届きにくいと思いました。
- 全体・先生の見線
- ・子どもたちがカメラを気にして遊んでいない。
 - ・子どもの名札がうつり、フルネームが分かる。
- ③ グラフの前に先生がいるのでグラフが見えない。

- ④ 生後 0～6 ヶ月児のところにいきなり 3 歳以上児の読み聞かせがある。
- ・ 食事の援助が後ろからはよくない。 ・ 赤ちゃんを抱いた先生が腕時計。
 - ・ マスクの着用 — あごに下ろして話をしている。
 - ・ テロップは折り紙 映像はブロックや描画
 - ・ おむかえの場面で他の保護者の移り込み
 - ・ 屋上での遊び — 帽子を被っている子、そうでない子まちまち
- ⑤ これは NG です — という説明が分かりにくい。
- ・ テロップは経緯、ことばは経過

ご協力、誠にありがとうございました。

Ⅱ. 分科会②「保育士コミュニティの構築」

1. 1 コミュニティ構築に向けて

(1) コミュニティ運営に関する提案

潜在保育士に利用されるコミュニティ構築を目的とし、分科会②は活動を開始した。活動開始時のコミュニティ運営案は次の通りであった。

対象	潜在保育士全体
コミュニティ参加者のメリット	・ e ラーニングを受講できる ・ 個人の希望に添った求人情報を得られること
コミュニティ提供方法	Web 上でコミュニティサイトを構築、対象者に登録してもらう

3 回の分科会を実施する中で、上記項目 3 点に関し意見が交わされ、運営案の変更が提案された。以下、変更提案について記述する。

①コミュニティ対象者

- ・ 顕在保育士の対象への追加

本事業の目的として潜在保育士の顕在化を掲げているが、保育士不足のキーワードには「保育士の長期就業」がある。顕在化した保育士が早期に離職してしまえば、保育士不足解決には繋がらない。したがって、現在既に就業している保育士および本事業によって顕在化した保育士に関してもコミュニティ対象とし、サポートを実施すべきではないかという意見が挙げられた。実際、本事業内で実施した潜在保育士・顕在保育士対象調査において、顕在保育士も潜在保育士同様、「コミュニケーション」に不安・ストレスを抱え保育を行っていることが明らかになった（図 10 図 11）。

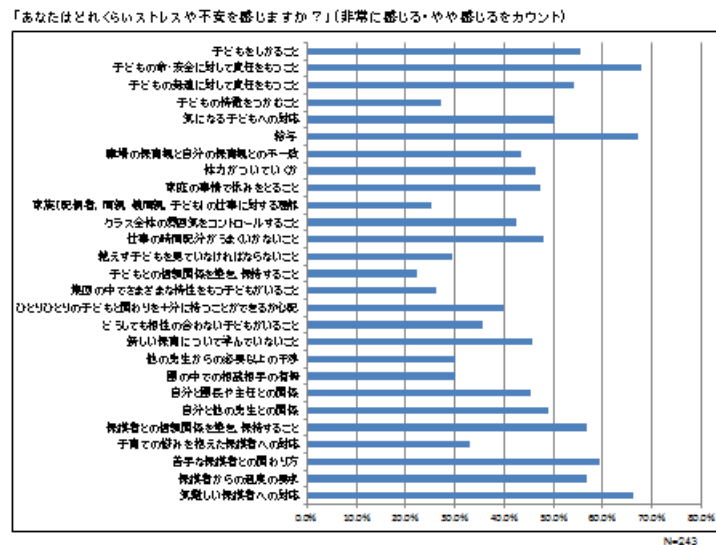


図 10 顕在保育士が保育現場について不安・ストレスを感じる要素

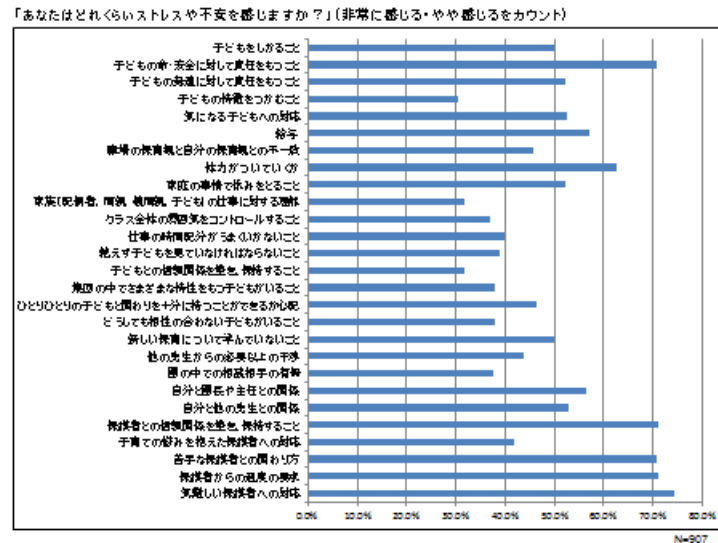


図 11 潜在保育士が保育現場について不安・ストレスを感じる要素

潜在保育士と顕在保育士では、置かれている環境の違いにより「コミュニケーション」に対する不安・ストレスの緩和として提供されるべき研修内容は変わるが、次年度以降の研修カリキュラムの質の向上、カリキュラム追加を視野に入れた際、既に現場で就業している人にも参考になる知識・技術の提供を目指すべきだと考えられる。

・保育士から保育者へ対象を拡大する

本事業により作成するコミュニティを、初期段階では「保育士キャリアアップコミュニティ」と名称を決定していた。分科会において①「キャリアアップ」という言葉がこれから保育の現場に入ろうと考える潜在保育士に対し、プレッシャーを与える可能性がある②「保育士」に限定せず、保育に関わる就業者全体を対象とするべきではないかという2点が意見として挙がり、コミュニティ名称は「保育者フォローアップコミュニティ」へと変更した。名称変更に伴い、保育士資格を保持した保育士のみをコミュニティの対象とするのではなく、保育現場で活躍する調理士・事務員、平成27年より導入が予定されている子育て支援員等も対象に含むこととする。

②コミュニティ参加者のメリット

・対象者の階層分けによるメリットの区分

コミュニティ参加者が得られるメリットを検討した際、「潜在保育士」と参加者を一つにまとめて考えることへの懸念が挙げられた。図12の通り、「潜在保育士」の属性は保育現場への就業意欲により4階層に区分される。分科会②は、対象がどの区分に所属するかを把握した上で、所属のニーズに合ったサービスの提供が行われるべきだと結論付けた。サービスの提供に関しては、続く「(2)コミュニティシステムに関する提案」に記述する。

保育士資格保持者のコミュニティ構築

保育士資格保持者の属性を階層化してコミュニティを構築する必要がある。
(サービス名:保育士キャリアアップコミュニティ)

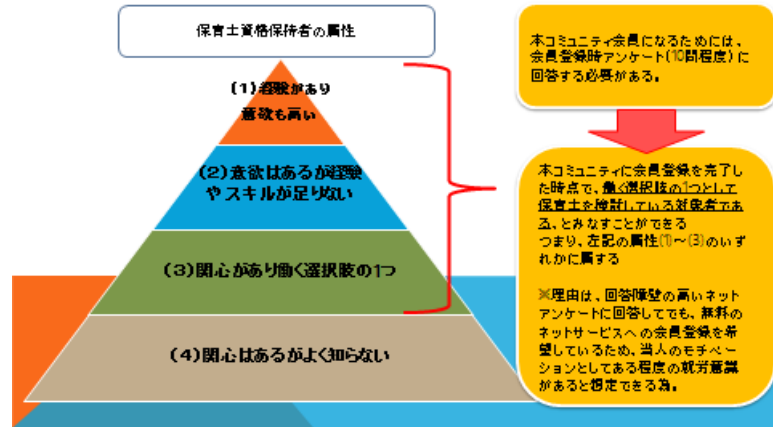


図 12 潜在保育士の階層分けについて

③コミュニティ提供方法

具体的な提供方法に関しては「(2) コミュニティシステムに関する提案」に記述する。ここでは、提供方法の運営に関し取り上げる。

・継続的なアプローチの必要性

アンケート回答を経てコミュニティへ登録をした参加者に対し、当初の計画では「eラーニングの提供」「求人情報の提供」を予定していたが、参加者の能動性に頼った設計に限界があるという意見が挙がった。また、登録後の継続的な変化を伴うアプローチを行わなければ、参加者のコミットは継続しないという意見も挙がった。必要とされている事業者側の「段階的」かつ「継続的」なアプローチの仕組みとして提案されたものが図13.である。

利用の流れとしくみ

本コミュニティサイトのコンセプト:保育士キャリアカウンセラーによる思いやりのある相談対応と、応対ルールのシステム化によるサイト運用により、保育士の階層ごとに「徐々に」「継続的に」喚起することで、保育士への就職誘導を取り除きながら保育士の職業紹介へとつなげる

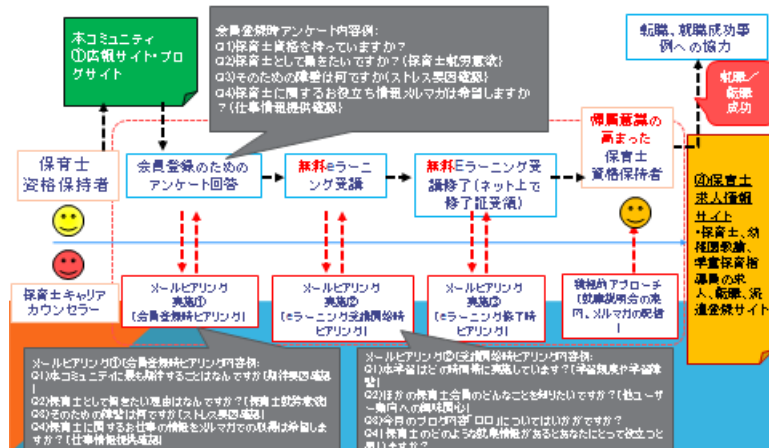


図 13 コミュニティ利用の流れと仕組み提案

アンケート回答による帰属意識の向上、およびeラーニング受講後の就職説明会への案内、求人提供による就業への導きが、参加者の定着と事業目的の一つである参加者の就業に効果的だと考えられる。

・リアルの場合提供の必要性

Web上でコミュニティサイトを構築し、サービス提供を行うことのみを当初の計画としていたが、ニーズ調査の結果潜在保育士・顕在保育士と保育事業者の間に認識の乖離が存在することが読み取れたため（詳細は次章参照）、リアルの場合におけるキャリアカウンセリングの提供も必要であるという意見が挙がった。先に述べた、参加者への段階的なアプローチの一つとして「就職説明会の案内」が提案された。この就職説明会をキャリアカウンセラーとリアルな場で話す機会の提供とし、参加者が自身の保育観と保育事業者の就業者に対するニーズを把握した上で就業することで長期就業をサポートすることが次年度以降求められる。

（２）コミュニティシステムに関する提案

3回の分科会を実施する中で、Web上のコミュニティサイトのシステムとして、以下の内容が提案された。

【SNS等を利用したコミュニティ参加促しのための広報活動】



①本事業公式 Facebook サイト

- ・ Facebook / システム費用：無料
- ・ 目的：本事務局からの公式活動情報の発信
(更新頻度目安：最低3か月に1回以上)



本事業公式ブログサイト

- ・ はてなブログ / システム費用：無料
 - ・ 目的：以下の情報発信を通じた会員登録促進、FB/ツイッター/はてなブックマークで情報拡散
(更新頻度目安：最低月1回以上)
- 1) 保育業界の最新情報
 - 2) アンケート結果のフィードバック
 - 3) 転職成功事例
 - 4) 保育業界の求人情報

会員登録画面へのアクセス促し



【会員登録案内】



無料会員登録申込画面

- ・簡易アンケートを必須とする
- ・利用規約同意と取得情報：メールアドレス、年代、潜在／顕在保育士、保育職希望有無、等

会員登録後、**1か月のプロファイリング期間を経て、4段階の属性に分類**される（次ページ参照）
4回の質問により、自分自身の意識を他の卒業生の中で相対化し、転職、学びへ動機付けしていく

【コミュニティサービス提供】



学習を経て就業を促す

③学習ポータルサイト

- ・ LearningWare（プロシーズ社システム・要ログイン）
- ・ サイトの目的（潜在保育士にとって）：
 1. eラーニングでの学習（学習に応じたメール通知）
 2. アンケートの回答協力（会員属性別）
 3. メルマガ配信
 4. アンケート結果の個別フィードバック

④保育士求人情報サイト（兼、仕事情報入稿サイト）（H27年度に構築予定）

- ・ JobMaker（プロシーズ社システム）
- ・ 保育士、幼稚園教諭、学童保育指導員の求人、転職、派遣情報サイト

「（2）コミュニティ運営に関する提案」において記述した通り、コミュニティ参加者である潜在保育士は大きく4階層に分けられると分科会②は結論付けた。4階層とは、「①経験もあり意欲も高い②意欲はあるが経験やスキルが足りない③保育士業界に興味があり、働く選択肢の一つである④関心はあるがよく知らない」である。これら4項目に対し、同じアプローチをかけた場合、コミュニティ構築に不可欠な、より多くの登録者数を得るという課題は解決できないと考える。したがって、構築するコミュニティシステムも参加者のカテゴリに合わせたシステムが必要とされる。そこで提案された手段が次の表である。

ラン	属性	喚起する施策の方針	個別施策	全体施策
A	経験があり意欲が高い	適切な求人情報の提供を迅速に行い、マッチングへと進める	保育士求人情報サイトへの登録案内【④】	・学習進捗に応じた自動メンタリングメール通知機能【③】 ・保育業界のメルマガ配信（ブログへのリンク案内）【②と③】
B	意欲はあるが経験やスキルが足りない	・eラーニングでの講座情報と求人情報の関連付け ・未経験受け入れ可能な求人情報の提供	・学習コースと求人情報を関連付けたおすすめ情報の提供【②と④】（次ページ参照） ・未経験可職種のお知らせ【③と④】	・求人情報メルマガ配信（仕事情報へのリンク案内）【②と③】 ・アンケート結果のフィードバック【②と③】
C	保育業界に関心があり働く選択肢の1つとして考えている	・保育士として働くことに対する動機付け	・転職成功事例の提供【③】	
D	関心はあるがよく知らない			

「関心はあるがよく知らない」の層を除き、個別の施策を必要とする。したがって、登録後行われたプロファイリングによって参加者は属性分けされ、個別施策として適切なサービスを受けることが求められる。今年度事業におけるニーズ調査や実証で使用したコミュニティシステムで属性分けは可能であり、講座の進捗具合によってメール発信を行う自動設定も可能である。また、下図のように、受講したコースと求人情報を関連させて案内すること（上の表赤い四角内）も可能である。

右脳で学ぶウェブプログラム入門講座

WEBデザイナー WEB制作基礎/応用 システムエンジニア/プログラマー タブレット対応
プロフェッショナル

講師の解説付きコーディングを録画！実践的なスキルが身につきます。

一方に知識を提供する本や、コーディングの意味を理解する授業とは違い、講師が実際にコーディングしながら、授業が進みます。また講座で先生が使用しているスライドや教材をダウンロードすることができます。Lessonを見ながら実際に教材に触れるので、受講が終わると学習したつもりだけでなく、身についたと実感することができます。

[体験サンプルを見る](#) [お申込み](#)

動画視聴もご自分のペースで観てください

全36講座以上が月額2,500円（税別）で受講いただけます。

基本情報

👍 こちらの企業がこの講座を推薦しています！

トランコムITS株式会社 (PM/SE)

【業界】IT・通信 【職種】PM/SE 【対象】中途

仕事内容
●プロジェクトの管理もしくは要件定義、基本設計
●組み込みシステム開発

勤務地
大阪及び関西圏

[詳しく見る](#)

トランコムITS株式会社 (PM/SE)

【業界】IT・通信 【職種】PM/SE 【対象】中途

仕事内容
●プロジェクトの管理もしくは要件定義、基本設計
●業務システム開発

勤務地
大阪市内

[詳しく見る](#)

ワークライフバランス(休暇・残業) 残業手当の有無、休日日数の多さ A評価
コミュニティ(人間関係) 風通しの良さ、社員の仲の良さ A評価
ロジック(経営の安全性) 設立年数の長さ 5期連続黒字 A評価

※社内一部上場のトランコム株式会社のグループ会社です。
勤務管理が非常にシビアであり、1号車位で残業手当が支給されます。
また育児制度や時短制度など働きやすい環境がしっかり整っており、男性でも育児制度を取用することが可能です。

[今すぐエントリーする](#)

募集要項

会社名	トランコムITS株式会社
募集職種	【業界】IT・通信 【職種】PM/SE 【対象】中途
職務内容	●プロジェクトの管理もしくは要件定義、基本設計
勤務地	業務システム開発：金融業界、製造業界、自治体、販売会社向けシステムを中心としたシステム開発およびそのプロジェクト管理 大阪市内が中心 大阪オフィス：大阪府大阪市北区豊崎3-1-22淀川6番館3F
募集対象	中途（転職）
募集人数	2名

1. 2次年度以降の展望

運営とシステム双方から考えた平成 27 年度以降のコミュニティのシステム構想は次の通りである。

対象	保育者全体（潜在・顕在を含む）
コミュニティ参加者のメリット	・ 無料 e ラーニング受講（おすすめ講座の案内） ・ 保育士資格保持者向けブログの閲覧 ・ 保育士資格保持者向けお役たちメルマガの配信 ・ 無料相談会への参加案内 ・ 会員同士の座談会への参加案内 これに加えて、株式会社マイナビ、株式会社日本教育クリエイトといった求人媒体との連携により ・ 求人情報の掲載 を行い、保育資格保持者の就職（転職）活動のサポート機能も持たせる。
コミュニティ提供方法	・ Web 上でコミュニティサイトを構築、対象者に登録してもらう ・ リアルな場でのキャリアカウンセラーによる個別相談受付

上記展望を視野に入れ、平成 27 年度実施計画を次の通りとする。

1. 学校法人三幸学園グループ内にて試験運用を行う。
2. 1. の活動を通じて、コミュニティ運用や就職（転職）成功事例を蓄積し、サイト運用の黄金ルール作りを行う。

Ⅲ. 分科会③「保育事業者ネットワーク構築」

1. 1 保育事業者対象調査

(1) 調査目的

本調査の目的は、潜在保育士の就職・再就職支援研修プログラム開発に向けて、保育事業者の立場から就業する保育士に求めるニーズ、認識している保育士の状況を把握することであった。まず、潜在保育士が受講する研修を開発する上で、現場のニーズを理解し、それを踏まえた内容にすることで受講者が顕在化した際の離職防止に繋がり、より意義のある研修開発が可能になると考えた。さらに、実際に現場で働く保育士に最も近い環境にいる保育事業者（主に園長）に、保育士が感じていると予想される不安・ストレス等を問うことで、顕在化する保育士資格保持者に対し提供すべきサポートが明らかになると考えた。

(2) 調査方法

①調査対象

東京子ども専門学校および横浜子ども専門学校が実習・就職等で繋がりのある保育事業者 120 園および、三幸学園グループが運営する保育施設（認可保育園・東京都認証保育所・認可外保育施設）31 園。回答者は園長とした。

②調査方法

三幸学園グループ外の保育施設 120 園へは電話にて依頼した後、アンケート用紙と返送用封筒を発送した。三幸学園グループ内 31 園へはメールにてアンケート用紙を発信し、同じくメールにて回答を回収した。

調査依頼から調査回答の時期は9月9日から10月9日であった。

③調査項目

1) 基本属性

調査対象者の基本属性として、年代、性別、勤める保育施設の事業所形態、規模、職員数をたずねた。

2) 保育士を採用するにあたり求める人材像

保育現場が求める保育士の人材像を調べるために、「仕事を通じて自分の能力を試してみたいと思う人」「世の中の役に立つことがしたいと思う人」「仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたいと思う人」「働くということは自分の人生の中では重要なことであると思う人」の4つの人材像を求める度合いをそれぞれ「非常にそう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」より選択する設問を設けた。

3) 保育現場で働いてほしい人材の条件

保育現場が求める人材の条件を調べるために、「保育にやりがいを感じる方」「子育て支援に興味がある方」「園の保育観にあう方」「子どもの手が離れた方」「家が近い方」から 3 つ選択する問いを設けた。選択順位は問わないものとした。

4) 現場の保育士が抱える不安・ストレス

現場の保育士が抱えていると予想される不安・ストレスを下記グラフ問 4 に示す 28 個から 5 つ選択する問いを設けた。選択順位は問わないものとした。

5) 保育士に必要なだと考える研修項目

保育事業者が雇用する保育士に受講させたいと考える研修項目を調べるために、潜在保育士・顕在保育士対象調査と同様に、「子どもの保育」「保護者支援」「危機管理」「保育関連一般」の 4 種類の研修分野を設定した。各研修の具体的内容として、「子どもの保育」は 13 研修、「保護者支援」は 6 研修、「危機管理」は 7 研修、「保育関連一般」は 7 研修を選択肢として設定し、それぞれ希望する順（第 3 希望まで）について回答を求めた。各研修分野に含まれる研修内容は、下記問 5～8 のグラフに示された通りである。潜在保育士・顕在保育士と研修項目が数個異なるのは、保育事業者側の視点に立った際、重要だと判断されるであろう選択肢を追加したためである。

さらに、4 分野すべての中から、優先順位が高いと判断するもの 5 つを選択する問いを設けた。選択順位は問わないものとした。

また、最後に選択肢以外で必要だと考える研修を自由記述する問いを設けた。

(3) 結果

①回収状況

三幸学園グループ外保育施設：93 施設（回収率 77.5%）

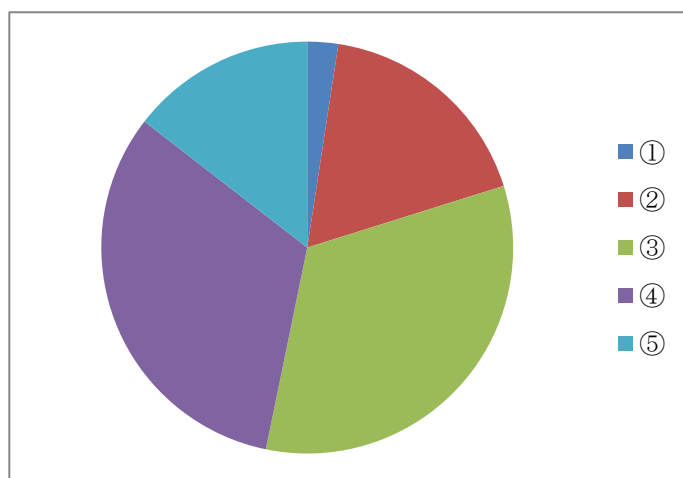
三幸学園グループ内保育施設：31 施設（回収率 100%）

②調査結果

各設問に対する結果の数値およびグラフは次の通りである。

問 1 (1) あなたの現在の年齢を教えてください。

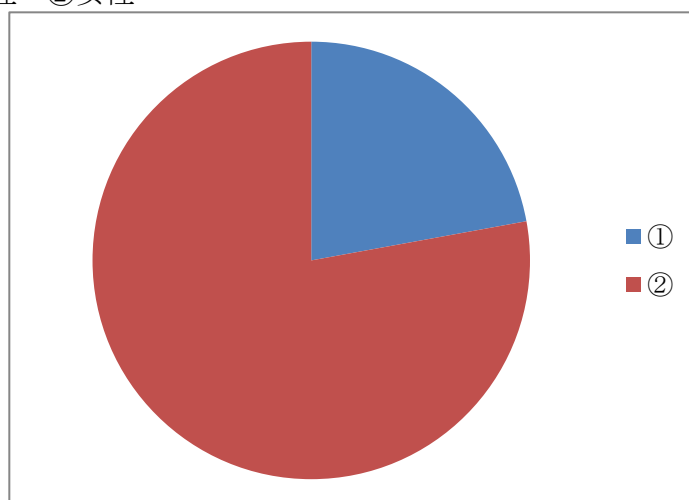
①20～29 歳 ②30～39 歳 ③40～49 歳 ④50～59 歳 ⑤60 歳～



①	②	③	④	⑤
3	22	41	40	18

(2) あなたの性別を教えてください。

①男性 ②女性



①	②
27	95

(3) 事業所の携帯を教えてください。

①認可保育所

②行政が独自に認可を与えている保育所

(東京都の認証保育所や横浜市の横浜保育室など)

③その他の認可外保育施設(院内保育所・事業所内保育所・ベビーホテルなど)

④居住型の児童福祉施設

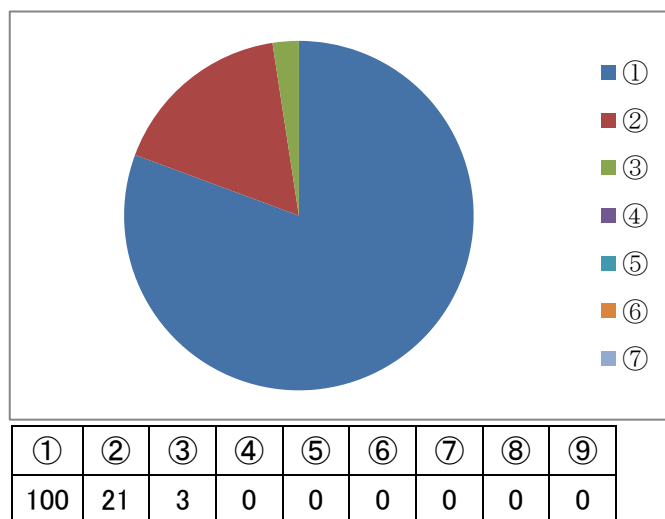
⑤通所型の保育所以外の児童福祉施設

⑥認定こども園

⑦上記以外の児童福祉施設

⑧幼稚園

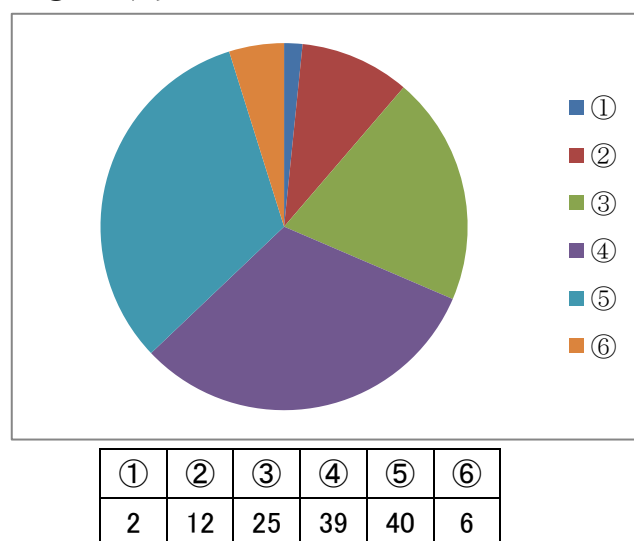
⑨その他



(4) 事業所(園)の定員を教えてください。

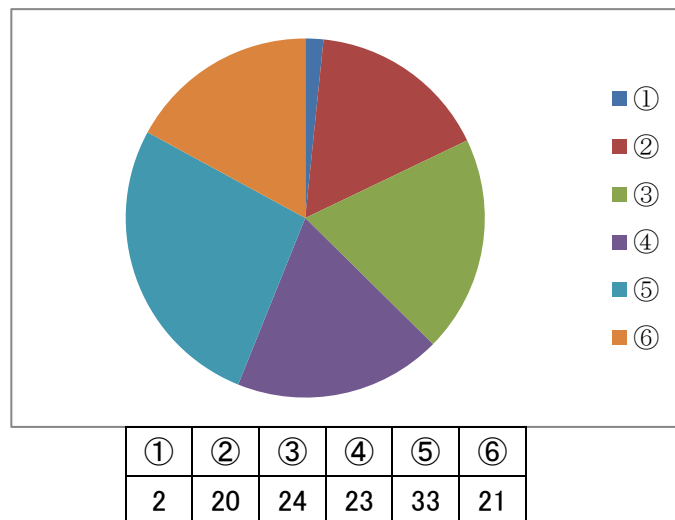
①20名以下 ②20～30名 ③31～60名 ④61～100名

⑤101名～200名 ⑥201名以上



(5) 現在お勤めの職員の内、保育士資格をお持ちの方の人数を教えてください。

①～5 人 ②5～10 人 ③10～15 人 ④15～20 人 ⑤20～30 人 ⑥30 人以上

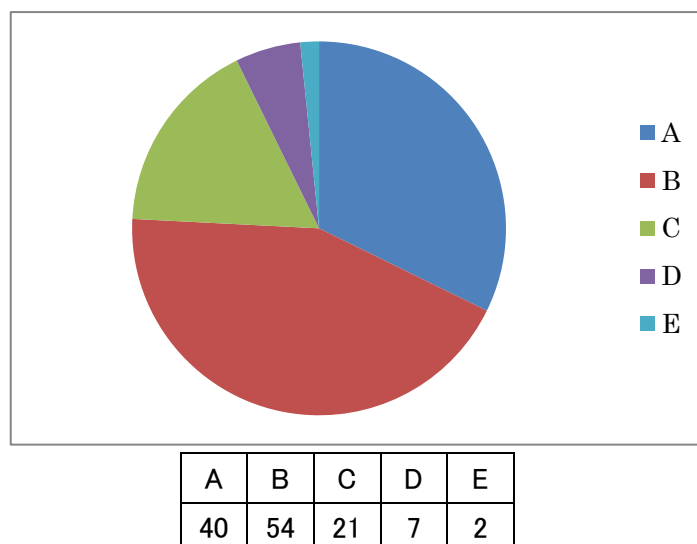


問2 保育士を採用するに当たり、どのような人材を望みますか。(1)～(4)についてそれぞれどの程度望むかA～Eより選んで下さい。

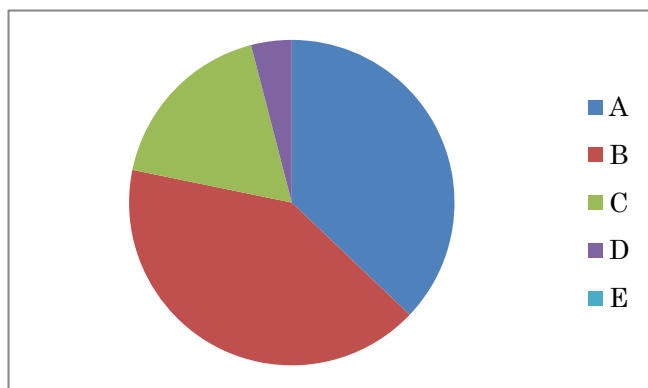
A非常にそう思う Bややそう思う Cどちらともいえない

Dあまりそう思わない E全くそう思わない

(1) 仕事を通じて自分の能力を試してみたいと思う人

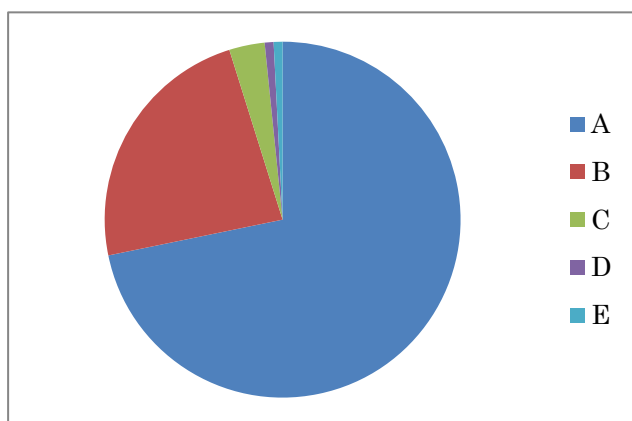


(2) 世の中の役に立つことがしたいと思う人



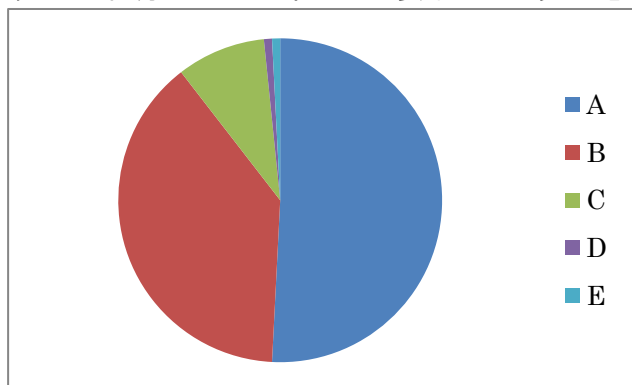
A	B	C	D	E
46	51	22	5	0

(3) 仕事に必要な能力・知識をもっと身につけたいと思う人



A	B	C	D	E
89	29	4	1	1

(4) 働くということは自分の人生の中では重要なことであると思う人



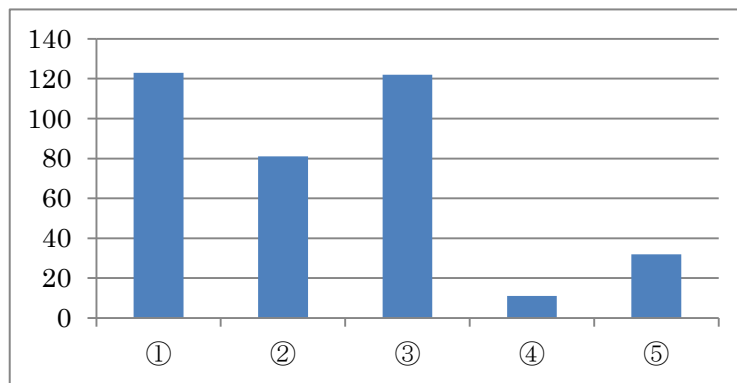
A	B	C	D	E
63	48	11	1	1

問3 保育現場でどのような保育士に働いてもらいたいですか。保育現場で働いてほしい人材に当てはまる項目を下記から3つ選んで下さい。

- ①保育にやりがいを感じる方
- ②子育て支援に興味がある方
- ③園の保育観に合う方
- ④こどもの手が離れた方
- ⑤家が近い方

【設問3の集計について】

ひと事業者、持ちポイントは3とする。



①	②	③	④	⑤
123	81	122	11	32

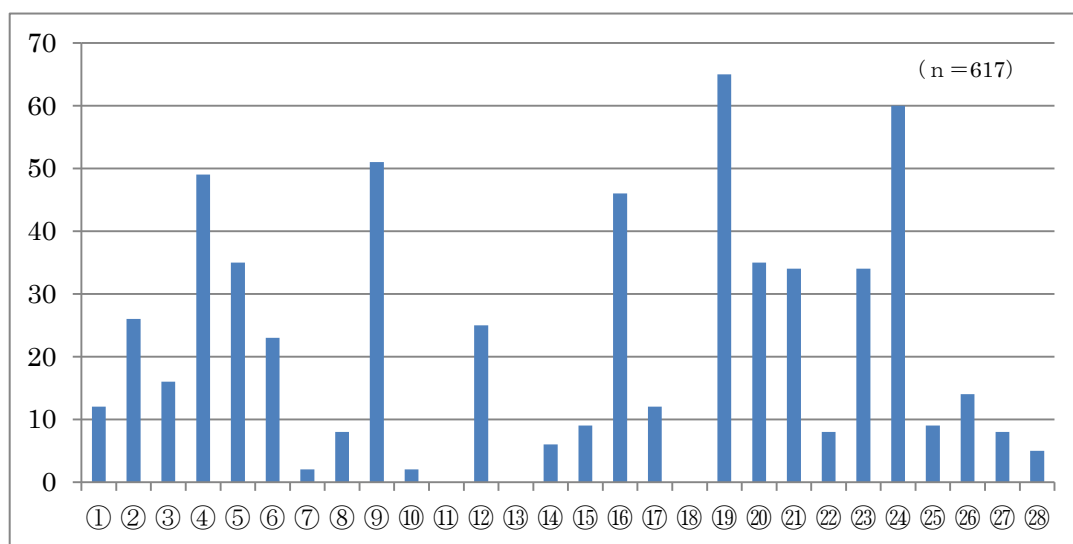
問4 下記の項目の中で、現場の保育士が特にストレスや不安を感じると思うものを5つ選んで下さい。

- ①家族（配偶者、両親、義両親、子ども）の仕事に対する理解
- ②家庭の事情で休みをとること
- ③体力がついていくか
- ④職場の保育観と自分の保育観との不一致
- ⑤給与
- ⑥気になる子どもへの対応
- ⑦子どもの特徴をつかむこと
- ⑧子どもの発達に対して責任を持つこと
- ⑨子どもの命・安全に対して責任を持つこと
- ⑩子どもをしかること
- ⑪どうしても相性の合わない子どもがいること
- ⑫一人ひとりの子どもとかかわりを十分に持つことが出来ないこと
- ⑬さまざまな能力を持つ子どもがいること
- ⑭子どもとの信頼関係を築き、保持すること
- ⑮絶えず子どもを見ていなければならないこと
- ⑯仕事の時間配分が上手くいかないこと

【設問4の集計について】

ひと事業者、持ちポイントは5とする。

- ⑪クラス全体の雰囲気コントロールすること
- ⑫気難しい保護者への対応
- ⑬保護者からの過度の要求
- ⑭苦手な保護者との関わり方
- ⑮子育ての悩みを抱えた保護者への対応
- ⑯保護者との信頼関係を築き、保持すること
- ⑰自分と他の先生との関係
- ⑱自分と園長や主任との関係
- ⑲園の中での相談相手の有無
- ⑳他の先生からの必要以上の干渉
- ㉑新しい保育について



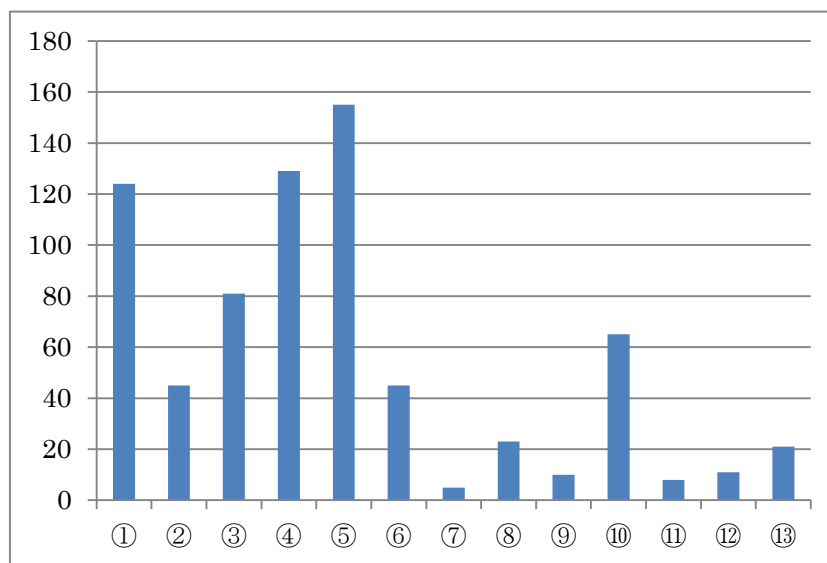
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
12	26	16	49	35	23	2	8	51	2	0	25	0	6
⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	㉖	㉗	㉘
9	46	12	0	65	35	34	8	34	60	9	14	8	5

問5 保育士が入職する際どのような研修内容を希望しますか。以下の中から優先順位の高い順に3つ選んで下さい（こどもの保育）。

- ①月例別の保育実践例（3歳未満の保育）
- ②月例別の保育実践例（3歳以上の保育）
- ③気になる子どもへの対応
- ④環境の構成方法
- ⑤こどもの心の発達
- ⑥親子関係や愛着について
- ⑦絵本の読み聞かせ方法
- ⑧音楽遊び・手遊び等
- ⑨食育について
- ⑩子どもの遊び
- ⑪造形遊び
- ⑫運動遊び
- ⑬自然とかかわっての遊び

【設問5～8の集計について】

1位→3ポイント
2位→2ポイント
3位→1ポイント
として換算

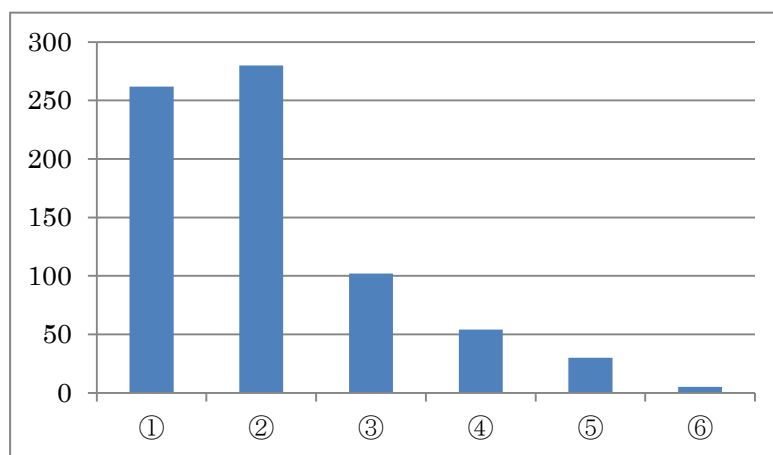


※1番を3p、2番を2p、3番を1pとする

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
124	45	81	129	155	45	5	23	10	65	8	11	21

問 6 保育士に必要だと考える研修内容を下記の中から優先順位の高い順に
3つ選んで下さい（保護者支援）。

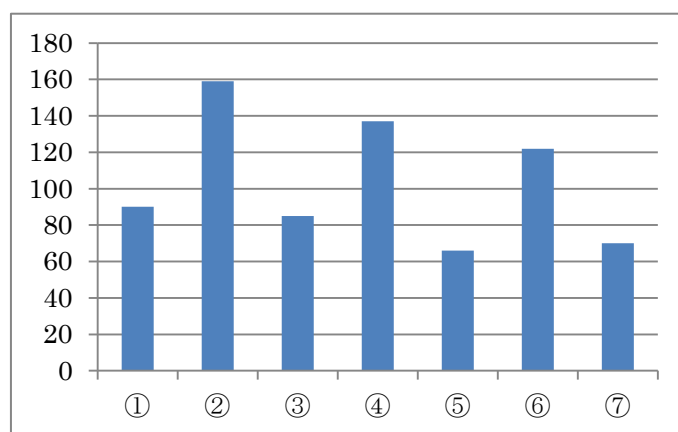
- ①保護者との信頼関係の形成の仕方
- ②より良いコミュニケーションの取り方
- ③クレームの処理法
- ④児童虐待の発見と予防
- ⑤精神疾患に関する知識（大人のうつ病など）
- ⑥大人の発達障がいに関する知識



①	②	③	④	⑤	⑥
262	280	102	54	30	5

問 7 保育士に必要だと考える研修内容を下記の中から優先順位の高い順に
3つ選んで下さい（危機管理）。

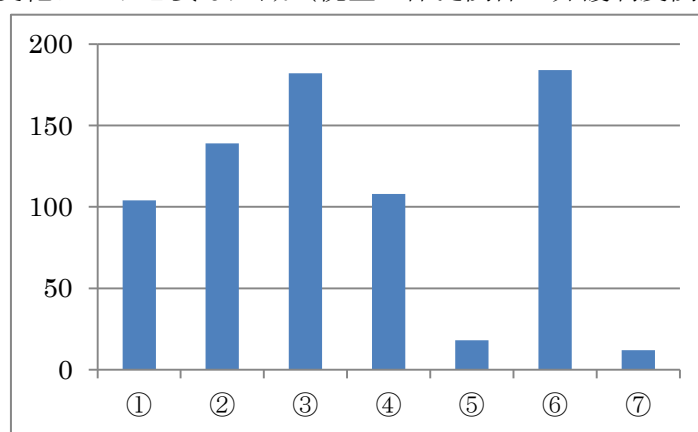
- ①子どもの病気
- ②事故対応
- ③救急法
- ④園内での安全管理
- ⑤園外での安全管理
- ⑥アレルギーへの対応
- ⑦最近の子どもの育ちや子育ての事情の実際



①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
90	159	85	137	66	122	70

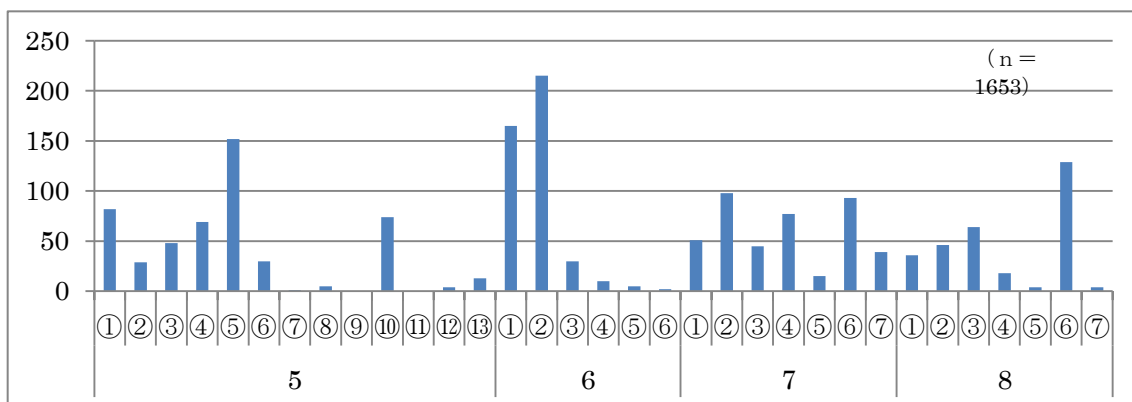
問 8 保育士に必要なだと考える研修内容を下記の中から優先順位の高い順に3つ選んで下さい（保育関連一般）。

- ①保育制度の動向と関係法令およびガイドライン
- ②最近の保育の動向
- ③保育記録の書き方
- ④連絡帳の書き方
- ⑤パソコンの使い方
- ⑥保育所勤務の心構え
- ⑦生活の変化により必要な知識（税金・保健関係・介護制度関連）



①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
104	139	182	108	18	184	12

問9 設問5～8までの全ての項目の中で優先順位が高い内容を5つ選んで下さい。



5												
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
82	29	48	69	152	30	1	5	0	74	0	4	13
6						7						
①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
165	215	30	10	5	2	51	98	45	77	15	93	39
8												
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦						
36	46	64	18	4	129	4						

【設問9の集計について】

1位→5ポイント
2位→4ポイント
3位→3ポイント
4位→2ポイント
5位→1ポイント
として換算

問10 上記以外に就職前に必要な研修内容や必要な支援について希望するものがあれば、具体的にのべてください。

【研修内容について】

- ・職員間、保護者とのコミュニケーション研修（同意見他14件）
- ・子どもとのコミュニケーション研修
- ・保護者対応のケース学習（同意見他1件）
- ・ビジネスマナー研修（同意見他11件）…文書作成・挨拶・言葉遣い
- ・社会人としての心得（嫌な事があっても顔に出さない等）（同意見他11件）
- ・モチベーションを向上させる研修
- ・保育のネタ作り（パネルシアターなど）（同意見他3件）

- ・記録の書き方（同意見他 1 件）
- ・子どもの発達について（同意見他 3 件）
- ・普通の生活技術（掃除・洗濯）
- ・実践的な研修（同意見他 2 件）
- ・法人の理念理解
- ・子育て支援や地域の方への支援方法について
- ・安全教育、安全管理（災害や防犯等）について（同意見他 2 件）
- ・アレルギーの知識
- ・モチベーションを向上させる（成長することは難しくない等伝える）
- ・就業規則の説明
- ・自己分析、目標設定
- ・現在の保育の動向
- ・子どもを 1 人の人として大切にすることを学ぶもの

【その他】

- ・事業所が、子育て中の職員は子どもの病気・行事等で休むことが多いということを理解する
- ・中堅の人材不足対策として、結婚しても働きやすい・出産しても戻りやすい環境づくりが重要
- ・職員の処遇を教育程度にするだけの費用を国・自治体から捻出する
- ・「時間ができたから小遣い稼ぎに働こう」という意識では、他の職員のモチベーションが下がる
- ・子どもが可愛い、大切と思えることが絶対条件
- ・給与をもらって働いているという意識をしっかりと持つ
- ・自主的に考え、動けること（保育方針に対し主体性を持った職員の育成が必要）
- ・本を読む習慣”

(4) まとめ

保育事業者対象調査の結果より明らかになったのは以下の3点である。

- ①現場が求める人材像として、「保育にやりがいを感じる方」に続き「園の保育観に合う方」の数値型だった。現場は、保育士が園の保育観を理解し、実現に向け努めることを強く求めていることが分かる。一方で、保育事業者が予想する保育士の不安、ストレス要素として「園の保育観との不一致」が4番目に高い数値であった。このことから、現場では園の保育観理解が求められる反面、そのことが保育士にストレスを与えている可能性があると言える。
- ②保育事業者が予想する保育士の不安、ストレス要素として最も高い数値が出たのは「気難しい保護者への対応」であった。続いて「自分と他の先生との関係」の数値が高いことから、保育現場で実際にコミュニケーションに悩む保育士の姿が見受けられるのではないかと予想される。
- ③保育事業者が求める研修において「保育記録の書き方」「月齢ごとの保育（3歳未満の保育）」に高い数値が出た。

上記の結果を受け、

- ①潜在保育士・顕在保育士対象調査の結果と合わせ「コミュニケーション」を研修開発の中心に据えること
- ②求める研修において「保育記録の書き方」「月齢ごとの保育（3歳未満の保育）」に高い数値が出た。これを受け、「保育の帳票 保護者との連携『連絡帳』」「月齢ごとの保育」という研修プログラムの作成の2点を決定した。

1.2 次年度以降の展望

研修開発において今年度直接反映はしなかったが、注目すべき調査結果が「現場では園の保育観理解が求められている」こと、そして一方で多くの保育士がそのことに悩んでいると予想されることである。潜在保育士への調査結果では高い数値を示さなかったことから、潜在保育士が予想せず就業後ぶつかる壁である可能性がある。

前章分科会②部分で記述した通り、次年度以降事業目的を潜在保育士の就業だけではなく潜在保育士・顕在保育士の長期就業と掲げる上で、潜在保育士と保育事業者の認識の乖離は防ぐべきだと言える。

そのためには、保育事業者側のニーズや保育士の就労認識を調節する「キャリアカウンセラー」が必要ではないかと考えられる。次年度以降、リアルな場で、一人ひとりに対応するキャリアカウンセリングの提供をコミュニティ運営の中で実施する必要がある。

総括および将来の展望

今年度実施委員会および3つの分科会において実施した「開発」「実施」「検証」を受け、次年度および更なる将来の展望は次の通りである。

■研修プログラムの提供について

潜在保育士・顕在保育士対象調査の分析のまとめに記載がある通り、提供する研修プログラムに関しては、個々人のニーズに応じて個別の研修を組み合わせることが可能なものとする必要があると言える。したがって、研修プログラム数を増やし、「オーダーメイド」としての要素を強くする必要がある。

一方で、研修プログラムの内容に関しては今回実証を行った結果、見せ方・内容共に質の向上が必要であると分かった。今回の実証で得られた意見を元に、今年度作成したプログラムの修正および次年度以降作成するプログラムの設計を実施していく。

■保育者コミュニティの提供について

「Ⅲ. 分科会③保育事業者ネットワーク」内で述べた通り、潜在保育士・顕在保育士対象調査および保育事業者対象調査の結果を受け明らかになったことの一つに、保育士資格保持者と保育事業者間の認識の乖離があった。この乖離を解消した上で顕在保育士が顕在化することが、顕在化後の離職防止に繋がる。そのため、保育士の就労認識を調整する「キャリアカウンセラー」によるリアルな場でのカウンセリングの提供が必要とされる。

さらに、潜在保育士・顕在保育士対象調査の結果、顕在保育士が現実的で実践的な研修内容を希望する割合が高かったことから、潜在保育士のための研修だけでなく、顕在保育士のための研修を提供する必要性があると言える。顕在保育士の離職防止を目的とし、研修を提供するためコミュニティ対象者を「潜在保育士」と限定せず、「顕在保育士」さらに保育に係る・興味がある人全体を対象とした「保育者」と広げることで、保育現場における人材全体の確保・サポートを実施していく。

これらの展望をふまえた、次年度成果目標は次の通りである。

26年度事業で完成するプログラムを受講できる「保育者フォローアップコミュニティ」への登録予定者（保育士資格保持者）は約1000名。

27年度事業では新たに研修プログラムの分野を増やしレベル別にする（＝全36本を想定）で、より多くの保育者ニーズを満たす。さらに、立ち上げたコミュニティ内で研修プログラム受講に加え、キャリアカウンセリング、就業支援、女性の活躍を意識したコンテンツを充実させること、利用者の属性に合わせた情報提供を行うことで、コミュニティへの帰属意識を高め、活気あるものにしていく。

コミュニティの試運転を経て、当初事業目標として掲げた60名の就業総定数の実現を目指す。

報告書執筆協力者

本報告書作成にあたり、以下の方々に執筆の御協力をいただきました。
厚くお礼申し上げます。

東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授・学部長
角山 剛様

東京未来大学 モチベーション行動科学部 准教授
山極 和佳様

東京未来大学 こども心理学部 専任講師
日向野 智子様

平成26年度 文部科学省委託事業
成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業

保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による
潜在保育士の就職・再就職支援事業

成 果 報 告 書

平成26年2月28日印刷
学校法人三幸学園 東京こども専門学校

〒113-0034
東京都文京区湯島2-19-1