

卒業研究

テキストマイニングを用いた潜在保育士活用施策の分析

文教大学 経営学部 経営学科
根本研究室
鈴木 綾乃

概要

保育園に子供を預け、働きたいと希望しても保育園の空きがなく利用できない問題は、待機児童問題と呼ばれ、社会問題の一つとして注目されている。その解消に向け、政府では様々な取り組みを行っている。その中の一つとして、保育人材の確保を目的とした潜在保育士の再就職支援を行っている。潜在保育士とは、保育士の資格を持っているにも関わらず保育に関係した仕事に就業していない人々のことを指す。平成 25 年時点で登録された保育士 118 万 6 千人に対し、潜在保育士 75 万 9 千人と半数以上が保育士として働いていない状況にある。

潜在保育士が保育の仕事に携わらない理由として、金銭面に対する不満が一番多い。しかし、年齢別に平均年収と人数の変化を比べると、金銭面での問題は小さいと見受けられる。そこで、それ以外の主な理由を探索し、金銭面以外の再就職支援策の有効性を確認したい。

まず潜在保育士対象のアンケート結果において、回答が固定されているアンケート項目ではなくフリーコメントに注目した。フリーコメントには様々な思いが書かれていた。そこで、それらの思いを客観的に把握するためにまずはテキストマイニングの手法を用いて定量化を試みた。

その結果、まずは「2-6 歳」という名詞が 12 回出現し、134.75 点という比較的高いスコアを残したことから、潜在保育士自身も多くの方が母親であるということが分かった。次に「こじれやすい」という形容詞は、出現した回数は 1 回のみであったが、スコア 7.65 点という比較的高い点数を残した。保育士という仕事の人間関係の特徴が見出された。さいごに「働ける」という動詞は、2.36 点と動詞の中で最も高いスコアとなった。コメントを見ると「もっと働きやすければ働けるのに」という職場環境や制度に関する意見であった。

これらの結果から、保育士の金銭面のみならず、子育てで就業時間に制約がある人々に対して働きやすさを実現するための施策が必要であると分かった。この特徴を有す施策として例えば、短時間や希望する時間帯で働ける短時間正社員制度という制度がある。しかし、この制度には認知度の低さや必要な経費が増えることなどの課題がいくつか挙げられる。このような制度の導入を促すことで、潜在保育士の活用に効果があると本分析から言える。

目次

1. はじめに
2. 潜在保育士活用施策の現状
 - 2.1. 潜在保育士について
 - 2.2. 潜在保育士への再就職支援策
3. テキストマイニングについて
4. テキストマイニングを用いた定量化分析の結果
5. 考察
6. まとめ

謝辞

参考文献

1. はじめに

保育園に入りたいのに入れない子供は待機児童と呼ばれ、日本では貧困、虐待や育児放棄につながるおそれも指摘され、社会問題になっている。待機児童問題に対して厚生労働省は、待機児童対策協議会参加自治体への支援施策として大まかに受け皿整備、保育人材の確保、地方自治体からの提案型事業と KPI 項目・指標及び見える化の 4 つを行っている¹。受け皿整備では、保育の預かり人数を確実に増やしている。しかし、保育人材の確保の面において、2018 年の時点で保育士の登録者数 1,541 千人に対し、保育関係の仕事に従事しているのは 588 千人と半数以下であり²、著しい進展はない。

そこで、今回の研究では、保育人材の確保に焦点を合わせ分析する。保育人材の中でも保育への復帰が求められている潜在保育士に注目し、ニーズに合った施策が行われているのか、また、今後どのような施策が必要であるかを考えていきたい。

まず、既存研究として、潜在保育士の実態について澤津・鎌田・山根 [1] では、行政に対して保育士の負担軽減を支援するための施策や保育士の社会的地位向上を図り保護する法制度の整備が提案されている。松浦・上地・皆川 [2] では、看護師と保育士の比較から保育士のリアリテションショック研究の少なさを明らかにし、保育士のリアリテションショックの現状を把握する必要があると述べられている。これらのように様々な方面から潜在保育士復帰に向けた研究が為されているが、本研究ではテキストマイニングという手法を活用し、潜在保育士に対するアンケート項目では汲み取れない、より具体的な意見を拾い上げ、復帰に向けた施策の見直しと考察を行う。アンケートのフリーコメントから単語出現頻度とスコアを示すとともに、アンケート項目で得られている保育の仕事に対しての前向きな意向をテキストマイニングで得た結果と比較した。

本論文では、まず、2 節で潜在保育士活用施策の現状を紹介する。3 節では分析方法であるテキストマイニングについて紹介し、次ぐ 4 節では各分析結果の結果を述べる。そして、5 節では考察を述べ、さいごに 6 節で本研究をまとめる。

2. 潜在保育士活用施策の現状

ここではまず、保育士不足問題についての現状と潜在保育士に注目する背景を紹介する。

2.1. 保育士不足問題と潜在保育士について

保育分野における人材不足について厚生労働省は、指定保育士養成施設卒業者のうち約半数が保育所に就職していないと発表している (2017 年 4 月時点)³。これらの保育資格を持ちながら

¹ 全国厚生労働関係部局長会議

https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl/4_kodomo-01.pdf

² 保育士の現状と主な取組

<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf>

³ 保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/library/ishikawa-roudoukyoku/antei/taisaku/joseikin/2904->

も保育に関わる仕事をしていない人々、保育に関わる仕事をしたことがない人々は潜在保育士と呼ばれている⁴。2018年では、保育士の登録者数は1,541千人いるが、それに対して、潜在保育士953千人と半数以上を占めている。潜在保育士の職への復帰が保育分野における人材不足問題への大きな解決策なると期待されている。

この潜在保育士からの就業希望者が増えない理由の調査結果をみると、就業継続に関する項目では「責任の重さ・事故への不安」が最も多く、再就職に関する項目では「就業時間が希望と合わない」が最も多くなっていると厚生労働省は公言している。また、働く職場の環境改善に関する項目では「賃金が希望と合わない」が最も多く、次に「休暇が少ない・休暇がとりにくい」ことが挙げられている⁵。幸いにもこれらの就業しない理由が解消した場合、63.6%の者が保育士への就業を希望していることから、潜在保育士からの人材確保のための有効的な施策や制度が必要である。

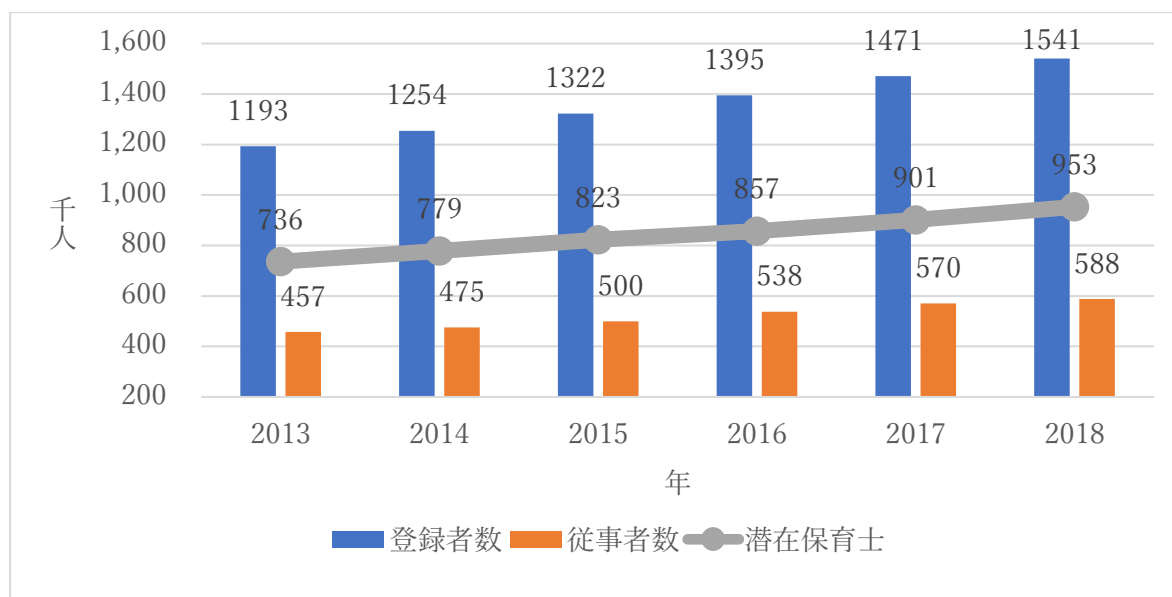


図 1:保育士の登録者数と従事者数の推移

2.2. 潜在保育士への支援策

潜在保育士の再就職を促すために政府は、保育士・保育所支援センターの拡充、研修に対する費用や再就職するにあたって必要となる費用の貸し付けなどを行っている⁶。新規資格取得支援で

[hoiku.pdf](#)

⁴ 保育士等に関する関係資料

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf

⁵ 保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/library/ishikawa-roudoukyoku/antei/taisaku/joseikin/2904-hoiku.pdf>

⁶ 保育士の現状と主な取組

<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf>

は、保育士就学資金の貸付や保育士資格支援事業の拡充として授業料や教材費の補助を行っている。しかし、それらは全て働きたいと思える保育所があることが前提条件として課されており、資格を取ることへの後押しにはなるが、保育の仕事に就業することに直接的には結び付かないのではないだろうか。例えば、保育の仕事に就業したことがない潜在保育士 85 名に対して行われた「何がよければ保育士の仕事に就きたいか」というアンケート（複数回答可）では、「お給料などの待遇」が 56 票と最も多い票数を得ている⁷。しかし、安心こども基金や保育緊急確保事業などの処遇改善により、2012 年から 2018 年にかけて給与のベースがおよそ 14%底上げされている。また、女性保育士の平均年収は 20～24 歳の約 257 万円から始まり、25～29 歳には約 293 万円へと増加していく。そこで、保育に関する仕事をしない人々が金銭面での補助以上に必要としている事柄があるのではないかと考え、金銭面以外の項目に対しての潜在保育士の特徴について分析を行う。

3. テキストマイニングについて

潜在保育士に対するアンケート項目の選択肢では汲み取れない意見や傾向が隠れてしまっていると考えられる。そこで、アンケートのフリーコメントに対してテキストマイニングと呼ばれる分析手法を用いることで、主観的になる恐れのある心情の分析を数量的に分析していきたい。

テキストマイニングとは、文字列を対象としたデータマイニングのことで単語の出現頻度・出現傾向や時系列などを解析し、有益な情報を取り出す分析方法である⁸。分析結果の中で「単語出現頻度」は読み込んだ文章内で使われた単語の回数を表す。「スコア」は単語の重要度を表す値であり、一般的な文書でよくみられる単語は重要度が低いいため、重み付けが軽くなるよう TF-IDF 法という統計処理が施されている。「ワードクラウド」は、単語出現頻度とスコアの高い単語が中心に大きく目立つように表示され、目視しやすく図示されたものである。「ポジネガ」ではテキストマイニングを通じた感情の割合がポジティブ、ネガティブと中立で表される。これらの分析結果を基に保育士の仕事の特徴を見出し、金銭面以上に改善が必要とされるものの有無とその内容について考えていく。

本研究では、株式会社 eight が公開している「保育士の働くに関する意識調査」の中の潜在保育士のフリーコメントを引用する。感情の定量化を図るためのテキストマイニングは「User Local AI テキストマイニング」⁹を用いる。具体的なテキストマイニングの実行にあたり、いくつか加工を行った。まず、固有名詞設定で「0-1 歳」、「2-6 歳」という 2 つの言葉を設定した。以上の 2 つ

⁷ 保育士の働くに関する意識調査

<https://eight8.jp/wp-content/uploads/08eabc8af37ed6a41c1f5f4ea0dc6841.pdf>

⁸ ウィキペディア

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%86%E3%82%AD%E3%82%B9%E3%83%88%E3%83%9E%E3%82%A4%E3%83%8B%E3%83%B3%E3%82%B0>

⁹ User Local AI テキストマイニング

<https://textmining.userlocal.jp/>

はアンケートの回答者の子供の年齢を表しており、設定しない場合には言葉の途中で途切れてしまったため、その特徴がしっかり反映されるようにするためである。次に、除外語設定を行う。こちらで設定した単語では、解析結果から除外することが可能であり、「保育」、「保育士」などの文書の中で多発する役に立たない言葉を今回の分析では除外するよう設定する。「豊田市」、「愛知県外」などの場所を表す言葉はアンケート回答者の居住地であり、「0-1歳」などの言葉と同じように特徴が分かる言葉である。しかし、アンケートは愛知県の企業が行ったもので偏りがあるため、今回の分析では除外する。そして、各種設定を終えたのちにアンケートのフリーコメントを今回解析する文書として読み込んだ。

4. テキストマイニングを用いた定量化分析の結果

テキストマイニングを行い出てきた結果を3つ紹介する。論文中に使用する3つの図表は、単語出現頻度、ワードクラウドとポジネガの3つである。次にその結果の解釈を説明する。

まず、単語出現頻度ではこの文書で多発した言葉を確認し、フリーコメントでの全体の傾向をつかむ。そして、スコアの高い単語に注目することで、保育の仕事の特徴づける言葉を見出し、その特徴を重視した考察を行う。図2では名詞、図3では名詞、図4では形容詞と品詞ごとに図はまとめた。テキストマイニングにかけたフリーコメントの中で名詞では「女性」、動詞では「思う」、形容詞では「良い」という単語が多く見受けられた。名詞では「2-6歳」、動詞では「働ける」、形容詞では「こじれやすい」がそれぞれの品詞の中で最もスコアの高いワードであった。

名詞	スコア	出現頻度
女性	9.93	25
30代	26.63	15
仕事	0.41	13
2-6歳	134.75	12
資格	9.00	12
子ども	5.43	12
先生	0.88	11
パート	3.68	8
0-1歳	73.17	7
講師	9.88	7
主婦	7.38	7
正社員	7.91	6
40代	7.90	6
子育て	2.38	6
両立	3.27	4

図2:単語出現頻度 (名詞)

動詞	スコア	出現頻度
思う	0.28	22
働く	1.95	12
感じる	0.20	6
持つ	0.07	5
働ける	2.36	4
できる	0.02	4
預ける	1.14	3
輝く	0.67	3
育てる	0.31	3
伝える	0.20	3
もらえる	0.10	3
考える	0.03	3
いく	0.02	3
見合う	1.54	2
就く	1.40	2

図 3: 単語出現頻度 (動詞)

形容詞	スコア	出現頻度
良い	0.03	5
多い	0.05	4
ほしい	0.03	3
いい	0.01	3
働きやすい	4.04	2
安い	0.05	2
難しい	0.03	2
無い	0.02	2
楽しい	0.01	2
こじれやすい	7.65	1
わかりづらい	0.63	1
取りやすい	0.58	1
狭い	0.05	1
明るい	0.04	1
広い	0.04	1

図 4: 単語出現頻度 (形容詞)

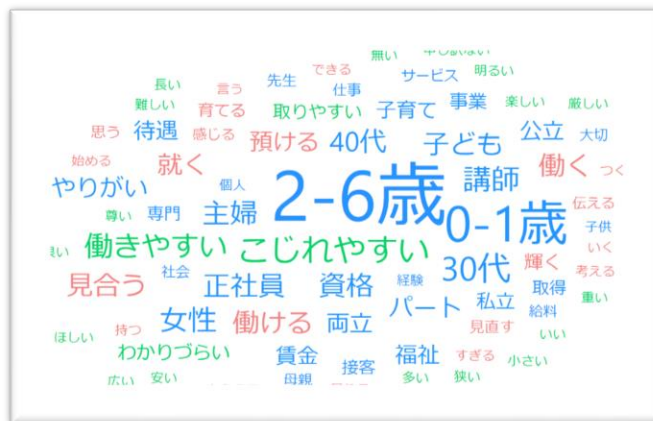


図5:ワードクラウド

次にワードクラウドを図5で示す。こちらの図では出現頻度の多かった単語やスコアの高かった単語が中心に大きく配置され、より直感的に重要な言葉を確認できる。名詞、動詞、形容詞の3つを合わせて見てみると、「2-6歳」という単語が1番大きく目立つ。

ポジネガ

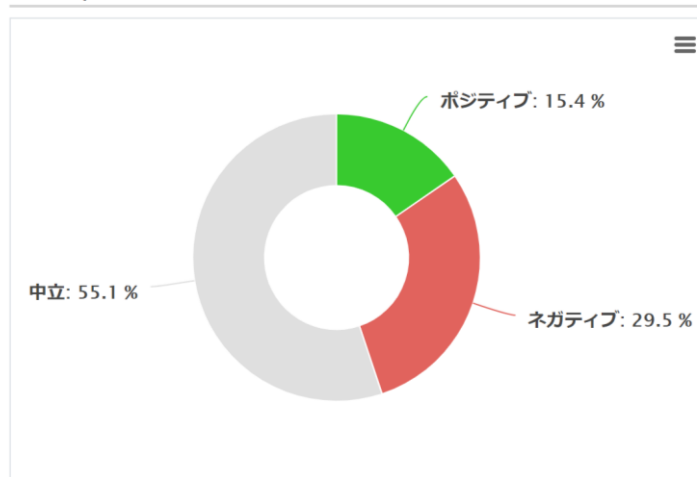


図6:ポジネガ（感情の傾向化）

さいごのポジネガというグラフを図6で示す。こちらのグラフはフリーコメントから全体の感情の傾向を表す。図6をみると、ポジティブ15.4%、ネガティブ29.5%、中立29.5%に割り振られた。フリーコメントを引用したアンケートには、同時に調査された「保育士の仕事に就いてみたいか」という選択肢に回答する質問がある。この質問の選択肢に対し、「就いてみたい」33%、「就きたくない」15%、「どちらとも言えない」51%、「わからない」1%という回答がされている。以上の項目を順にポジティブ、ネガティブ、中立であると捉え、この選択肢アンケート結果とフリーコメントの結果を比べる。フリーコメントの結果は、ポジティブ15.4%、ネガティブ29.5%、中立が55.1%であった。選択肢アンケートに比べ、ポジティブが17.6%減り、ネガティブが14.5%増え、中立が4.1%増えた（表1）。人数に換算すると、ポジティブが約15人減り、ネガティブが

約 12 人増え、中立が約 3 人増えた。つまり、保育の仕事に関して質問を直接した場合の反応に比べ、フリーコメントでは復職にネガティブな傾向にあることが読み取れる。

表 1:保育士の仕事に対しての感情傾向についての
選択肢アンケートとフリーコメントの比較

	選択肢	フリーコメント	差分	人数(人)
ポジティブ	33.0%	15.4%	-17.6%	-14.96
ネガティブ	15.0%	29.5%	14.5%	12.325
中立	51.0%	55.1%	4.1%	3.485

5. 考察

前節では、テキストマイニングを用いて保育士という仕事の特徴を数量的に示した。ここでは、これまでの分析結果を整理し、今後の施策に必要なだと考えられることを述べる。

まず、単語出現頻度の高い「2-6 歳」、「0-1 歳」や「女性」などの単語から、フリーコメントに回答している人々は、30 代の女性で 2~6 歳の子供を持っているという状況が把握できる。また、「こじれやすい」という単語は、出現回数が 1 度のみであったが、形容詞の中で最もスコアが高かった。この単語が使われている文章では、「人間関係がこじれやすい」という内容であったことから、保育士の仕事の特徴であると言える。さいごに、動詞で最もスコアの高かった「働ける」という単語が使われていた文章は、どれも「働きたくても働けない」という内容であり、家庭を犠牲にしてまで働きたくないとの意思が表れていた。

保育士自身も母親であるという事実から家庭と仕事の両立を支援する策が必要ではないだろうか。現在ある金銭面における支援を続けつつ、働き方を改善する仕組みが必要であると考えた。そこで、いくつかある施策の中で働き方の自由度を増す短時間正社員制度に注目した。

短時間正社員制度とは、勤務時間や勤務日数をフルタイム社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みであり¹⁰、給与・賞与の算定方法や保険などの待遇はフルタイム社員と変わらない。この制度を導入することで、就業時間に制約がある人たちに就業の継続と機会を与えることができ、優秀な人材の確保を望むことができる。短時間正社員制度導入支援ナビというサイトや保育士・看護師・介護士に向けた導入・運用支援のマニュアルが存在する。しかし、この短時間正社員制度は、規模の小さい企業や事業所の導入率は大きいそれらの集団に比べて低い。また、この制度の認知度は高いとは言えず、導入する側のデメリットとして、残業を課すことができないうことや必要な経費が増えることが懸念される。これらをカバーするような施策が今後必要なのではないだろうか。

¹⁰ 短時間正社員制度導入支援ナビ

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

6. まとめ

潜在保育士の中でも保育の仕事を経験したことがない人々のコメントを基に、金銭面での補助以上に支援が必要な事柄があるのではないかと考え今回の分析を行った。そして、家庭と仕事の両立を求める傾向がある点から短時間正社員制度の導入を促進し、働きやすい環境に整えていくべきであるとの結論に至った。

アンケートのフリーコメントの中に「子どもを預けて働く方が楽でいいよ」と言われたことにショックを受けたと記述した保育士がいた。このコメントが実は潜在保育士問題の背景を象徴するのはと印象に残った。今回の分析を通じて、施策を練り直し働き方に関する改善を追求することが重要であるという結論に至った。それに加え、私たちは保育士の仕事の責任や苦勞への認知を改め、今後、保育園を利用していくべきである。

今回の分析で引用したフリーコメントでは、潜在保育士 24 名という少ない人数での意見に寄ってしまった。より多くの潜在保育士の意見から分析を行い、精密な分析を行うことが今後の課題である。また、保育士が働いている間、自分の子供をどうするのかという問題について、今回の研究では加味できていないため、再度、子育てと保育の仕事の両立できるような仕組みについて考えていく必要がある。

謝辞

根本俊男教授をはじめ根本研究室のメンバーの皆さんにご指導いただきました。厚くお礼申し上げます。

参考文献

- [1] 澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子, 潜在保育士の実態に関する調査研究-離職の要因を探る-, 就実論叢, 第 45 号(2016), p.199
- [2] 松浦美晴・上地玲子・皆川順, 潜在保育士問題解消に向けたリアリティショック研究の可能性の考察, 山陽論叢, 第 22 卷(2015), p.97