

『就実論叢』第45号 抜刷

就実大学・就実短期大学 2016年2月29日 発行

潜在保育士の実態に関する調査研究

－ 離職の要因を探る －

**A Research on the Actual Condition of Retired Nursery School Teachers.
:Why did They Leave the Job?**

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 －

A Research on the Actual Condition of Retired Nursery School Teachers.

:Why did They Leave the Job?

澤 津 まり子
鎌 田 雅 史
山 根 薫 子

抄 録

本研究は、岡山県の委託事業として実施した調査結果に基づき、養成校として潜在保育士の離職の要因を探り、解決策の検討を行った。離職の要因としてクローズアップされたのは、保育現場の人間関係等の職場状況、労働条件、職務内容に関する意識および保育士のライフイベントであり、その中でも人間関係を中心とする職場状況は中心的な要素である可能性が示された。

保育士の離職をいかにくい止めるかという課題に対し、本校において養成校、保育現場、行政がどのように貢献しうるかについて理論的考察を行った。養成校は、保育者として歩み続ける際の底力となるような学びのあり方を取り入れ、一人の人間として人生をどう生きていくかという力量を身につける方法を、全教科で取り組んでいくことが必要であると考えられる。また、卒後の継続したリカレント教育も必要である。保育現場では、園内研修等を通して職場の方針が共通理解され、相互に尊重しあいながら風通しの良い環境づくりが重要である。行政として、保育現場の意識改革を促す研修を通して勤労観・職業観等の価値観を育成することが望まれる。また、保育士の社会的地位の向上を図り保護する法制度の整備および負担軽減を支援するための施策実行も求められる。さらに、養成校・保育現場・行政による協働の取り組みを実行することによって、改善の成果が上がるのが期待される。

キーワード：潜在保育士、実態調査、離職理由、人間関係、協働

I 問題と目的

保育所への入所希望者が年々増加しており、保育を支える保育士の人材確保が喫緊の課題となっている。保育士養成校（以下養成校という）において、毎年多くの学生が幼稚園教諭免許状および保育士資格を取得して卒業しているにもかかわらず、全国的に保育士不足が解消されていない状況にある。

養成校として果たすべき役割は、まず実態を把握し、保育士不足になる要因を探ることである。その原因の1つに推測されるのが保育士の離職率の高さである。離職をくい止め、仕事の継続につながる支援の方法を模索していくことが喫緊の対策として求められている。また一方で、離職後、潜在保育士となった者の復職支援の方法も検討していくことも不可欠である。

先行研究を管見すると、養成校としていかに対応すべきかということについて述べられているものが数多くみられた。一例をあげれば、森本美佐等（2013）は、「保育者は女性のライフサイクルの影響が強い職種である。早期離職者の退職理由は、「進路変更」や「体調不良」が多いが、その根本的な原因は、職場での人間関係にあることが明らかになった」と言い、メンタルヘルス教育、サポート体制の充実の必要性を訴えている¹。

保育士として働く保育現場について言及しているのは、竹石聖子（2013）を始め、散見する²。竹石は、保育現場でどのように人材を育てていくかという課題について、「保育現場のありようは多様である。新任の保育者はまずその園の文化に定着していく必要があるのではないだろうか。（略）個人の能力不足をいかに補うかという発想ではなく（略）まず文化の構成員としての定着をバックアップしながら、養成校で培った専門的な能力を発揮できる条件をつくっていくという視点も求められているのではないだろうか」と言い、「新人は保育現場の文化に馴染む努力が必要であり、保育現場は新人を育てる視点のあり方」を説いている。

また、行政についての言及は、山陽学園大学・山陽学園短期大学（2015）の報告書のみであった³。「取り組みとその結果から見てきた養成校の役割と課題」および「展望」のなかで、養成校・保育現場・自治体（行政）の連携が必要であると述べられている。

このように、養成校として保育現場に適應する人材育成の対策は多く検討されているが、保育現場や行政との関係に言及している研究はわずかであった。そこで、本研究では岡山県の委託事業としての特質を最大限活かして、養成校・保育現場・行政（以下、3者という）の関係を「連携」からさらに深めた「協働」の形で捉えていきたいと考えている。

本研究の目的は、まず保育士が現場を去る理由に関して、数量的分類を試み、解決策の検討を行う。その解決策について、3者が個々に実施することへの提言および、3者による協働の取り組みのあり方を探っていくこととした。

Ⅱ 方法

岡山県の私立A短期大学の保育士（および幼稚園教諭）養成課程の卒業生4955名を対象として、2014年8月～9月に郵送法による紙面調査を実施した。

1. アンケートの構成

「指定保育士養成施設卒業生の卒業後の動向および業務の実態に関する調査」報告Ⅰ（全国保育士養成協議会、2009）を参考とし、A）幼稚園教諭および保育士の経験を有するが、現在は現場から離れている者（経験者）、B）現役の幼稚園教諭および保育士（現職者）に対するアンケート票を作成した。本研究においては、特に経験者が離職した際の理由に関して、分類整理および考察を行う。

2. 調査協力者の概要

延べ1201名の調査協力が得られた（回収率24.2%）。調査協力者の全員が女性であり、年代別には、過半数が40代以上（20代；15.2%、30代；19.8%、40代；23.0%、50代；30.3%、60代以上；11.7%）であった。調査協力者のうち40.8%が経験者であり、43.1%は現職者であった。保育士登録を行っているのは、全体の68.3%であった。77.3%が既婚者であり、75.1%は、子どもがいると回答した。81.8%が岡山県内居住者であった。

Ⅲ 結果

1. 調査協力者の属性

経験者である調査協力者490名を年代別にみると、20代；6.7%、30代；22.4%、40代；14.9%、50代；34.7%、60代以上；21.2%であった。本稿においては、20代、30代、40代216名に対し分析を行った。

表1 就労経験者の年齢

年齢	人数	%
20代	33	6.7
30代	110	22.4
40代	73	14.9
50代	170	34.7
60代	104	21.2
計	490	

2. 離職の理由

全国保育士養成協議会による調査を基に、想定される離職の理由として30項目を提示し、当てはまるものすべてを選択するように求めた。216名の調査協力者に対し、該当するという事由として選択された総数は705であり、一人あたりの選択数の中央値（四分位範囲）は2（1-5）であった。以下の分析においては、離職事由にあてはまると答えた項目には（1）、それ以外の項目については（0）のダミーコードを用いた。

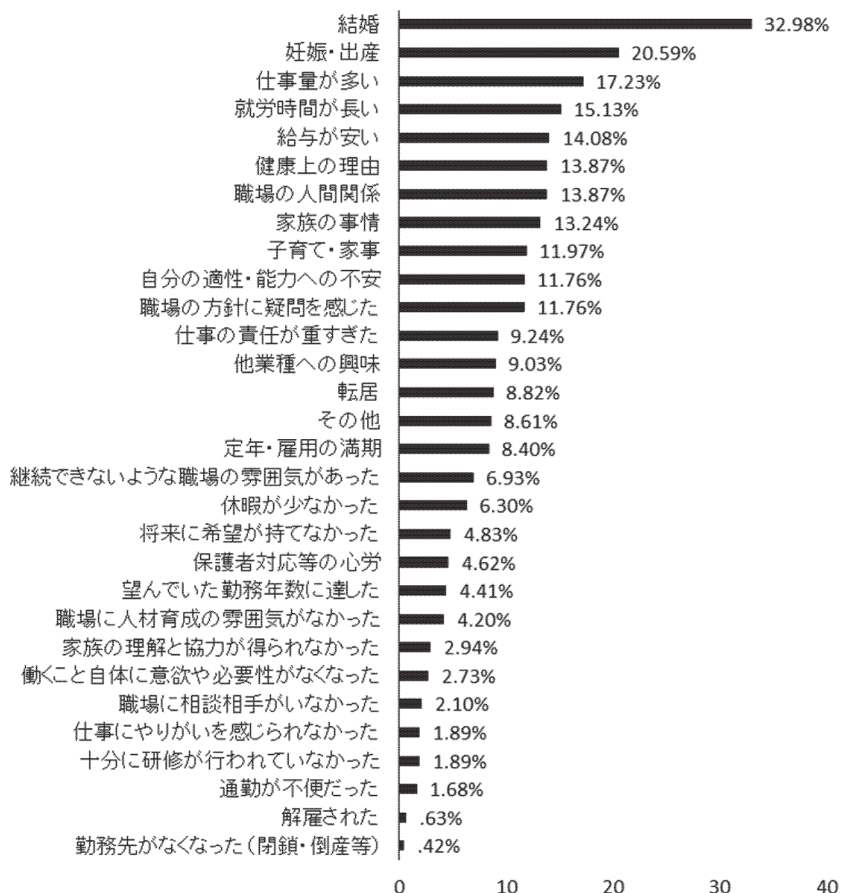


図1 離職理由の選択率

3. 多次元尺度による離職理由の分類

離職理由として、10%以上の選択された事項について、多次元尺度法に基づく分類、解釈を行った。その結果、職務環境－生活環境、個人要因－社会的要因の2つの解釈軸上に解釈可能であると判断した(図2)。

また、近い座標の項目のカテゴリー化を試みた。その結果、全国保育士養成協議会による分類と符号する形で、①職務内容起因群(保育職起因群):自分の能力・適正、多職種への興味、責任が重すぎた、健康上の理由②職場状況起因群:職場の人間関係、職場の方針③労働条件起因群:就労時間が長い、仕事量が多い、給与が安い④ライフイベント群:妊娠・出産、結婚(自己都合群)が、主な離職理由として抽出された。

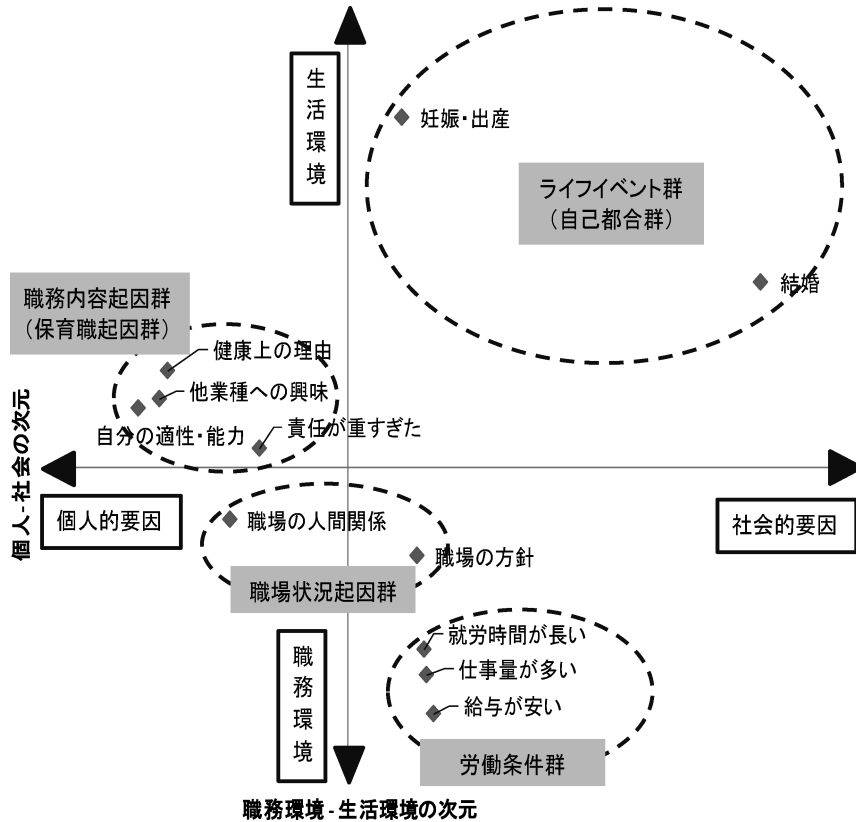


図2 多次元尺度法による離職理由に関する分類

4. 離職理由の順位相関

多次元尺度法によって抽出された4カテゴリーに関して、個人ごとの離職理由の選択数について、スピアマンの順位相関値を求めた。その結果、職場状況起因群の項目選択数と、職場内容起因群 ($r=.19, p<.01$)、労働条件 ($r=.40, p<.01$) の間に正の相関が認められ、労働条件と職務内容の間にも有意な相関 ($r=.25, p<.01$) が認められた。職場状況、職務内容、労働条件は、離職理由として同時に選択される傾向が示された。また、職場内容起因群とライフイベント群の間には、有意な負の相関が認められた ($r=-.41, p<.01$)。離職理由としてライフイベントを選択した保育士は、自己の適正や職務への不満に関する項目は選択しない傾向が示された。

以上の結果は、職場状況、職務内容、労働条件が相互に関連し合い、保育士の離職に関して複合的に作用している可能性を示唆している。

表2 カテゴリー間の順位相関

	I	II	III	IV
I 職場状況起因群	1.000			
II 職務内容起因群	.186**	1.000		
III 労働条件群	.402**	.248**	1.000	
IV ライフイベント群	-.114	-.414**	-.028	1.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

IV 考察

1. 離職理由4群の分類

離職理由4群を、個人-社会の次元、職務環境-生活環境の次元のベクトルでみると以下のようになった。

- 1) 職務内容起因群：個人的要因が強い
 主要因は健康上の理由、自分の適性・能力、責任の重さ、他業種への興味
- 2) 職場状況起因群：ベクトルのほぼ中心に位置し、相互に影響を及ぼす
 主要因は職場の人間関係、職場の方針
- 3) 労働条件群：職務環境の3大要件
 主要因は労働時間が長い、仕事量が多い、給与が安い
- 4) ライフイベント群：保育士は女性のライフサイクルの影響が強い職種
 主要因は結婚、妊娠・出産

2. 「職場の人間関係」が及ぼす影響

保育士の離職に関して、4群は相互に関連し合い、複合的に作用している可能性を示唆している。その中で、ベクトルの中心に近い「職場の人間関係」が及ぼす影響に注目すると以下のようなことが推察される。

- ・職務内容起因群の「健康上の理由」には、職場の人間関係のストレスから心身の健康を害したことも原因の1つと考えられる。
- ・職場状況起因群では、離職者本人と人間関係の当事者となっている園長・先輩・同僚保育者との間に認識の大きなズレがあり、当事者には「職場の人間関係」が原因で離職に至ったとは言にくい。当事者の認識はあまりないのではないかと推測される。真相が表に出ないだけに、問題解決の方法を探ることが難しいと考えられる。
- ・労働条件群では、日常的に仕事量が多いため、勤務時間が長くなる。そうなると、保育士の精神的なゆとりが圧迫され、「職場の人間関係」にも反映されると思われる。
- ・ライフイベント群による離職についても、底辺に職員間における人間関係の難しさが存在し、結婚・出産を契機に離職へと向かっていった者もいる可能性がある。

3. 「職場の人間関係」に注目した離職をくい止める支援の方法

1) 養成校

複雑に絡み合っている離職の主な要因と考えられる「職場の人間関係」は、保育者特有のことではなく、社会への移行過程において若者全体に直面していることである。養成校としては、社会人としての基本である「人間関係形成・社会形成能力」の育成が急務である⁴。

また、学生時代に就労の意義を見だし、「保育者として歩み続ける際の底力となるような学びのあり方」を取り入れていきたい⁵。養成校としてこれまでも対人関係を中心にカリキュラム上の対策がとられてきたが、これらの育成には、西山修等（2007）の「保育者養成には、保育に関わる学習と自己理解を有機的に結び付けた教育的働きかけが様々な機会を捉えて実施」される改善が望まれる⁶。小手先でその場を乗り切る能力ではなく、一人の人間として、社会人として、人生をどう生きていくかという力量を、全教科で取り組んでいくことではないかと考える。

養成校としては、在学中の教育に止まらず、卒後の継続したりカレント教育を充実させることできめ細やかな指導・援助が可能であると思われる。離職理由の第1位は結婚・出産であるが、底辺に職員間における人間関係の難しさが潜んでいる可能性があり、人間関係が要因となっている離職の実態はさらに多いと推測される。その実態を把握することは難しいが、女性のライフサイクルを考慮した上で、離職後における復職の後押しとなる研修も必要となる。

また、保育現場からの要請を受けて、職場内での人間関係構築を含む研修等を通して就労者への間接支援も必要であろう。

2) 保育現場

本研究の中心となる「職場の人間関係」に起因する離職をくい止める支援の方法を考えてみる。まずは、保育現場ではどのように人材を育てていくかが課題となる。職場の人間関係のストレスから心身の健康を害したり、保育者間の認識のズレを解消したりする方法として、以下の専門委員会（2009）の提言が参考になると思われる⁷。保育のふりかえりを通して、自分の保育を肯定的に捉えなおすことのできる職場のシステムとして2つ考えられる。職員会議や日々の実践記録提出といったフォーマルな形だけでなく、気軽に相談できたり、保育を見合いながら話し合ったりするようなインフォーマルな雰囲気と、その人の力を認めつつ人を育てるための働きかけである。これらは、いずれも「自己」の理解が鍵となっており、職員が自ら「肯定感」を実感し、人間関係を築いていけるかどうかは、若い人にとっての仕事の継続・離職にとって重要なポイントである。また、古川（1988）は「適度に自己を開示する姿勢とともに他者からの助言を受け入れる姿勢を持てるような相互関係を築くことが、自尊感情につながっていく」といい、「組

織においては、若い人を励まし、よい点を認める働きかけが不可欠となる」これは施設長の課題であると同時に、そのサポート役として養成校の課題でもあると言う⁸。

これらの提言を踏まえた上で、施設長は折に触れて職務内容を見直し、職員を適切に配置し、中堅職員のマネジメント力の育成に力を注ぐことが求められる。施設長がリーダーシップを発揮し、中堅職員が核となって、園内研修等を通して職場の方針が共通理解され、相互に尊重しながらの風通しの良い環境づくりが重要である。施設長が職員の力を認めつつ人を育てるための温かいまなざしの働きかけに心を砕けば、その精神は職員間に浸透していくと思われる。必要に応じて研修には、養成校や行政との協働が効果的である。

さらに、勤務時間の遵守に加え、家庭と仕事の両立可能な雇用形態の見直し、責任の重さに似合う給与等の処遇改善が離職を防ぐためには不可欠である⁹。そのための行政による補助金等の手厚い支援が求められる。

3) 行政

行政として、保育現場の離職者を減らしていく方法として、何ができるであろうか。保育士の社会的地位の向上を図るために、行政の果たす役割は大きいと考える。

保育現場の意識改革を促す研修を通して勤労観・職業観等の価値観を育成することが望まれる。また、保育士の社会的地位の向上を図り、保護する法制度の整備及び負担軽減を支援するための施策実行も求められる。働きながら子育てができる枠組みの整備を実施することが、離職を防ぎ復職への支援につながるであろう。

1例をあげるならば、養成校として、潜在保育士復職支援研修を実施している立場から、子育て中の潜在保育士の復職の壁になっている「入所のポイント制」に対して、身近な自治体に対しても要望・提言を実施すること等が契機となって、ポイントの特別加算による復職の可能性が出てきた。

4) 養成校・保育現場・行政による協働の取り組み

保育現場の離職者を減らしていく方法を考えるとき、保育現場において生起する問題であることから、養成校と保育現場が協働し、さらには行政も巻き込んで3者が協働して実施することによって、大きな成果をあげることができると考えた。

3者による協働の取り組みとして、小規模の委員会を立ち上げ、忌憚のない真摯な意見を出し合い、それをそれぞれの立場で試行し検証する。その作業を何度も繰り返すことによって、改善策が少しずつではあるが実現されることが期待される。

4. 離職理由の4群ごとのまとめ

離職の主要要因である職場の人間関係に注目し、離職をくい止める支援の方法を上記3で

自由記述したが、抽出された4群ごとに他の要因も加味し、総合的に離職をくい止める支援の方法をまとめると以下ようになる。

1) 職務内容起因群：健康上の理由、自分の適性・能力、責任の重さ、他業種への興味

養成校	卒後のバックアップ体制として、リカレント教育の実施
保育現場	マネジメント力の育成、職務内容の見直し・適切な配置
行政	保育士の負担軽減を支援するための施策実行

2) 職場状況起因群：職場の人間関係、職場の方針

養成校	就労の意義を見だし、人間関係形成・社会形成能力の育成
保育現場	職場の方針を正しく理解させる。相互に尊重しながら、風通しの良い言いたいことが言える環境づくり
行政	保育現場の意識改革を促す研修を通して、勤労観・職業観等の価値観を育成

3) 労働条件群：労働時間が長い、仕事量が多い、給与が安い

養成校	研修等を通して就労者への間接支援
保育現場	適正な職務内容や勤務時間の遵守。責任の重さに似合う給与等の処遇改善
行政	保育士の社会的地位向上を図り保護する法制度の整備。処遇改善支援

4) ライフイベント群：結婚、妊娠・出産

養成校	女性のライフサイクルを考慮した上で、潜在保育士の後押しとなる研修
保育現場	家庭と仕事の両立可能な雇用形態の見直し
行政	働きながら子育てができる枠組みの整備

V おわりに

本研究は、岡山県の委託事業として実施した調査結果に基づき、養成校として潜在保育士の離職の要因を探ることで、保育士不足解消となるべく取り組んできた。そのなかで、クローズアップされたのは、保育現場の人間関係を中心とする職場環境であった。その問題を解決するための養成校・保育現場・行政がそれぞれに抱えている課題は、非常に重いことも判明した。しかしながら、これまでも3者による個別の対策は実施されてきたが、3者による協働の取り組みを実行することによって、少しずつではあるが改善されることを期待している。

また、昨年より岡山県の委託事業として実施している保育士復職研修についても、受講者の要望を踏まえて、継続して実施することが求められている。

付記

本研究は、2014年度岡山県の委託事業として実施した調査結果に基づいている。

謝辞

本研究を進めるにあたり、ご協力いただきました本学同窓会の皆様に、深く感謝申し上げます。

引用文献

- ¹ 森本美佐・林悠子・東村知子（2013）「新人保育者の早期離職に関する実態調査」『奈良文化女子短期大学紀要』44, pp.101-109.
- ² 竹石聖子（2013）「若手保育者の職場への定着要因－早期離職の背景から－」『常葉大学短期大学部紀要』44, pp.105-113.
- ³ 山陽学園大学・山陽学園短期大学潜在保育士復職支援プロジェクト「保育士に関する調査報告書」2015.
- ⁴ 中央教育審議会答申（平成23年）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」.
- ⁵ 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良（2012）「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ：新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して」『常葉学園短期大学紀要』43, pp. 155-166.
- ⁶ 西山修、富田昌平、田爪宏二（2007）「保育者養成校に通う学生のアイデンティティと職業認知の構造」発達心理学研究 18-3.
- ⁷ 全国保育士養成協議会（2009）『保育士養成資料集』50.
- ⁸ 古川久敬（1988）『組織デザイン論』誠信書房 p.120.
- ⁹ 平成26年賃金構造基本統計調査.