

# 新人保育者の早期離職に関する実態調査

森本美佐・林悠子・東村知子

奈良文化女子短期大学

## A Survey on Newcomer Child-Care Workers' Early Retirement

Misa Morimoto, Yuko Hayashi, Tomoko Higashimura

*Narabunka Women's college*

近年、保育への社会的ニーズの変化に伴い、保育の質の向上が望まれている。質の向上には、養成段階から各施設での研修段階にわたっての学習と経験の積み重ねが不可欠である。しかし、保育者の早期離職問題が顕在化しており、この問題に取り組まない限り、本当の意味での質の向上は望めない。そこで、この問題に着目し、現場へのアンケート調査と早期離職者へのインタビュー調査を実施した。結果、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こと、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。また改めて、保育者養成機関と現場の連携の必要性や、最初の段階である養成機関の果たす役割が大きいことを痛感した。これらの分析から、意図的にかつ継続的に、保育者効力感を得る機会を与える環境作りを行うなど、短期大学としての保育者養成の在り方について示唆を得ることができた。

キーワード：新人保育者、早期離職、離職要因、保育者養成

### 1. はじめに

近年、少子化政策に伴う多種多様な保育ニーズへの対応をはじめ、保育を取り巻く状況の変化は著しい。保育への社会的ニーズが高まり、早急に質の向上が望まれている。保育者養成機関にも、質の高い保育者の育成が望まれ、保育士資格の国家試験導入の論議や、4年制大学化の動きがある。しかし、他の職種と同様に、保育現場での早期離職問題は顕在化しており、この問題に取り組まない限り、本当の意味での保育の質の向上は見込めないとされている。

保育者と同じように「専門的・技術的職業従事者」である看護師は、早期離職問題に看護協会全体で取り組み、卒後1年未満の離職をはじめ、早期離職の減少化傾向が見られている。しかし、保育者は、卒後5年間で約半数が離職し、現職の保育者の約半数が勤続5年未満であると言われている。加藤ら<sup>1)</sup>の調査では、半数の幼稚園や保育所で就職後3年未満の退職者がみられ、退職者がいた施設の中での3

年未満の退職者の割合は、幼稚園で63%、保育所で81%という驚くほどの人数であった。一般に、早期離職とは3年未満の退職を指し、このように保育者の早期離職は大きな問題となっている。

本来ならば、養成段階から各施設での研修段階にわたっての学習と経験の積み重ねが質の向上には不可欠である。このように早期離職が多い状況では、現場での職務の向上は十分には行えず、最初の段階である保育者養成機関がキャリア形成支援として果たす役割は大きいといえる。しかし、その養成機関も、学生の基礎学力低下や精神的な未熟さなど、様々な問題を抱えている。

そこで、この問題に取り組み、本学における保育者養成の在り方を検討する示唆を得ることを目的として調査を実施した。具体的には、まず近畿一円の幼稚園、保育所（園）の管理職者又は新人教育担当者に対し、保育現場で働く新入職者の現状と保育者養成に望むことについてアンケート調査を実施した。更に、早期離職者と、就職後3年以上在籍したが退職に至った者に対しインタビューを実施し、それらを総合的に分析することで本学がキャリア形成支援として果たす役割を考察していくことを目指した。すでに第1報として、「保育現場が保育者養成について望むこと」<sup>2)</sup>を公表している。今回は、第2報として、新入職者の就職後の動向について実態調査とインタビュー調査を通して分析する。

## 2. 目的

早期離職に関する研究は、「職場環境」や「ストレス」など様々な角度から行われている。それらのほとんどは、保育者個人に対するものが多く、現場や実際の早期離職者を対象としたものは少ない。今回は、幼稚園や保育所（園）などの現場が、この問題についてどうとらえているのかを知り、早期離職者の離職に至るプロセスを分析し、今後の保育者養成の在り方を考える目的で調査を行った。

## 3. 方法

### 3.1 アンケート調査

近畿一円の幼稚園、保育所（園）の管理者、または新人教育担当者を対象に、郵送によるアンケート調査を実施した。調査期間は、20XX年5月～6月である。近畿の各府県の幼稚園、保育所（園）数がほぼ均等になるように選出し、依頼総数は450施設であった。

調査内容は、過去3年間で退職した職員の有無と、現場が把握している理由、現場が考える定着を困難にしている理由などである。得られたデータを、所属園の種別、設置地域別、および教育課程別で集計し比較した。

### 3.2 インタビュー調査

近畿圏内にある短期大学（保育者養成課程）を卒業し、初めて就職した幼稚園や保育所（園）を早期離職した者、および3年以上在籍したが退職に至った者に対し、約30分程度の半構成的個別面接を行っ

た。対象者の内訳は、1年未満で幼稚園を退職した者、3年未満で幼稚園を退職した者、5年保育園に在籍した者の合計3名である。面接内容は、就業と就職先の選択動機、職場でのストレス、コーピング資源や職場内外のサポート、就業継続に向けての努力、退職に至った理由、退職時の身体的・精神的健康度である。

### 3.3 倫理的配慮

アンケート調査の対象者には、調査の趣旨、調査への回答は自由であること、調査票は厳重に保管し統計的に処理が成されること、調査以外での使用はなく、調査票は、集計が済み次第裁断破棄し、外部に漏れることがないことを文書にて説明し、調査への協力を依頼した。インタビュー調査では、インタビューの前に調査の目的と参加者の権利について説明した。調査票の回収、およびインタビューへの参加を持って、同意を得たものとした。

## 4. 結果

### 4.1 アンケート回答者の概要

146施設から回答があった（回収率32.4%）。回答者の内訳は公立幼稚園2施設、私立幼稚園73施設、公立保育園2施設、私立保育園67施設、その他2施設であった。設置地域は、大阪府31施設、兵庫県29施設、京都府27施設、滋賀県15施設、奈良県19施設、和歌山県25施設であった。回答者の性別は110名が女性で、103名が50～60代であった。役職は、理事長6名、園長89名、副園長14名、主任34名、新人教育担当者3名であった。

大学卒業者のいる施設は、無記入の施設を除き118施設中90施設で、内訳は、公立幼稚園1施設、私立幼稚園49施設、公立保育園1施設、私立幼稚園37施設、その他2施設であった。短期大学卒業者は全施設にいた。専門学校卒業者は41施設、資格試験合格者は27施設にいた。

### 4.2 保育者の退職者数

過去3年間の退職状況をみると、就職後1年未満の退職者がみられた施設は146施設中32施設（21.9%）で46人の退職者があった。1年以上3年未満は58施設（39.7%）119人、3年以上は120施設（82.2%）380人であった。在職期間3年未満の退職者をまとめると、63施設と半数近くを占め、165人にのぼった。

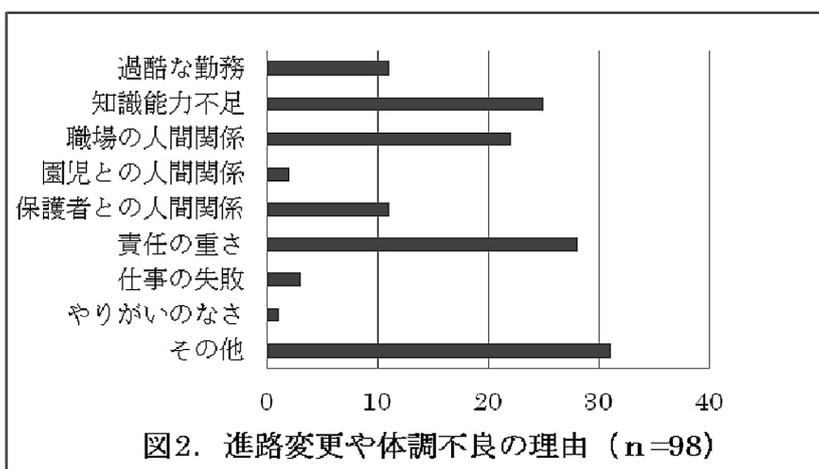
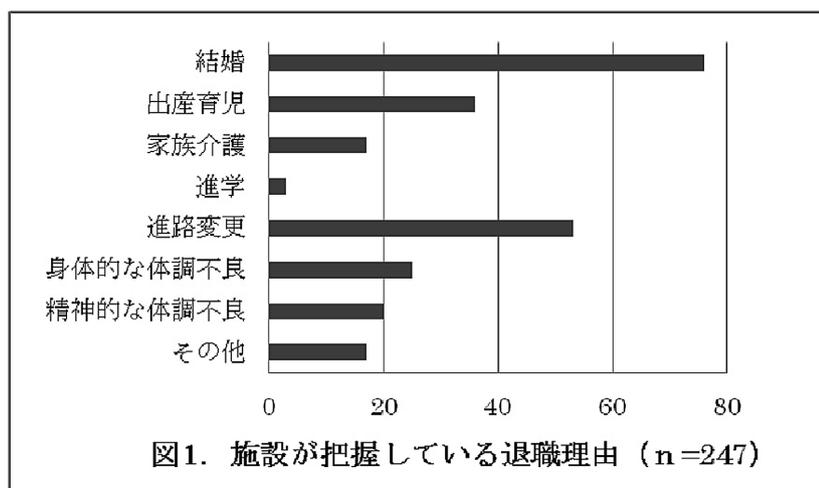
1年未満の退職者の教育課程別内訳は、大学卒業者10人、短期大学卒業者33人、専門学校卒業者が3人であった。所属園の種別では、私立幼稚園21人、私立保育園25人であった。

設置地域別にみると、1年未満の離職率が最も高かったのは、滋賀県で15施設中5施設（33.3%）、次いで大阪府31施設中7施設（22.6%）、最も低かったのは和歌山県で、25施設中2施設（8%）であった。1年以上3年未満では、すべての府県で離職件数が増え、和歌山県でも7施設（28%）に増えていた。

### 4.3 退職理由

施設が把握している全退職者の退職理由は、図1のように、「結婚」が最も多く、247件中76件、次いで「進路変更」53件、「出産・育児」36件であった。「結婚」と「出産・育児」を合わせたライフサイクルイベントで、半数近くを占めていた。また、「身体的な体調不良」と「精神的な体調不良」を合わせると45件あった。その他としては「夫の転勤」「公立施設への転職」などが上がっていた。

「進路変更」や「身体的・精神的な体調不良」と答えた98件に対し、それに至った原因について質問した。複数回答で、図2のように

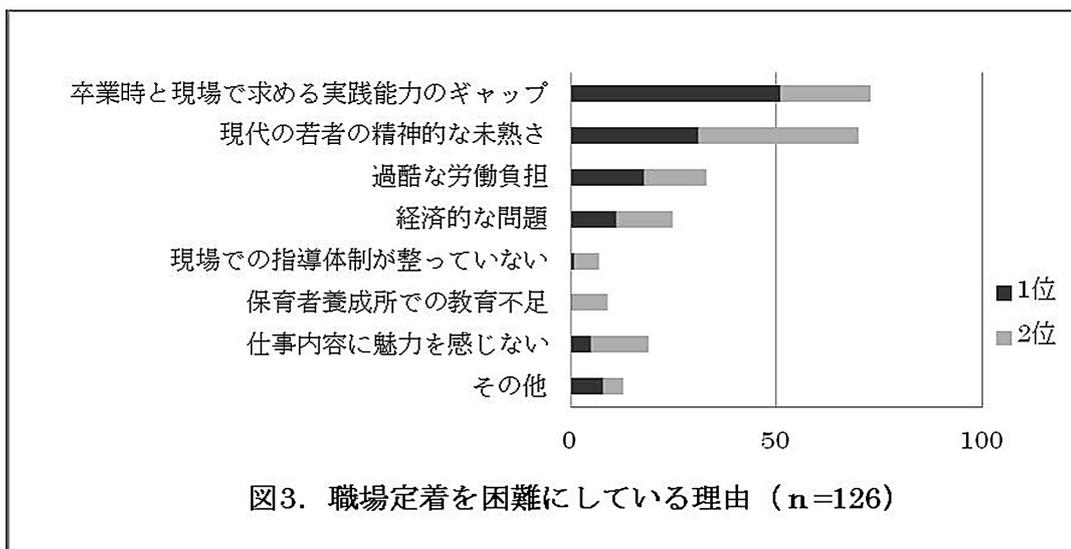


「責任の重さ」28件、「知識能力不足」25件、「職場の人間関係」22件の順に多かった。その他では、「職場との相性」や「もともと保育士希望ではない」、「打たれ弱い」など様々な意見が上がっていた。

早期離職者の退職理由として明確に把握されているものは26件あり、最も多かったのが「精神的な体調不良」9件、次いで「進路変更」7件、「結婚」5件、「身体的体調不良」4件、「引っ越し」1件であった。その内、1年未満の退職者では、「結婚」や「進路変更」はなく、「身体的・精神的体調不良」のみであった。

### 4.4 職場定着を困難にしている理由

図3は、職場定着を困難にしていると思われる理由について尋ねた結果である。回答者に順位をつけて上位2つを選んでもらった。項目は、看護師をはじめとする若者の早期離職に関する調査を参考に選抜した。職場定着を困難にしている1位の理由として考えられているものは、無回答を除く126名の中で「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」が51名と最も多く、次いで「現代の若者の精神的な未熟さ」31名であった。1位、2位を合わせても同様の順位であった。その他としては、「体力がない」「結婚までの通過点」「もともとの適性問題」という意見もあった。無回答の20名の中には、「定着率が低いという認識はない」、「結婚や出産以外で辞めたケースはない」というコメントを記入されている者もいた。



また、すでに第1報<sup>2)</sup>で報告しているが、職場定着問題に関連する保育者養成機関への要望として、「保育者としての適性についても考えてほしい」「卒業したらすべての学生に免許が与えられることへの責任を持ってほしい」「本当に保育者になりたいという意欲のある者を育ててほしい」という厳しい意見もみられていた。

#### 4.5 インタビュー調査の結果

表1. 離職者の状況

事例	退職理由	退職までの経緯	職場でのストレス	コーピング資源および継続への努力
私立保育園 5年在籍 短期大学卒	結婚	仕事量も多く、人間関係に悩み、辞めたいと思ったことは何度もあった。周りが結婚退職しかしなかったため、こんなことでは退職できないという思いがあった。結婚してからも働くのはおかしいというような風潮があり、その保育園で、もう働く気はない。	職場の人間関係 保護者との人間関係 家に持ち帰る仕事が多いこと	職場の同僚や彼の存在。 同僚といつも愚痴を言い合っていた。 子どもは可愛いので、接していると頑張ろうという気になった。
私立幼稚園 2年9カ月在籍 短期大学卒	体調不良	ずっと辞めたいと思っていたが、家から近い等色々な理由で辞められなかった。だんだん食事が食べられなくなり、痩せてきて、眠れなくなり病院に通った。親や周りが心配をするようになり、辞めることを決意した。	職場の人間関係 宗教学園だからと、 すべて慈善事業とされる労働環境 何年たっても意見が受け入れてもらえないこと	職場内には同級生がいないので、短大時代の友達や彼に聞いてもらっていた。 ライブに行きストレスを分散させた。 子どもが好きだし、3年は頑張るといふ思いで乗り越えてきた。
公立幼稚園 4か月で退職 短期大学卒	体調不良	彼がいるだけで、「結婚は？」等色々聞かれ、体調を崩すと素行が悪いと言われた。ますます体調が悪くなり、食事もとれなくなり、胃腸炎などの病気を続けて起こしてしまった。親も心配して辞めてよいと言ってくれた。	職場の人間関係 1年目であっても障害児を複数担当させられたこと	職場以外の友人や彼。 公立幼稚園にはなかなか入れないと親にも言われていたため、1年はせめて続けたいという思いはあったが、体調不良は乗り越えられなかった。

1年未満、3年未満、5年での退職者3名に対し、それぞれが離職した施設で勤務していた時の状況等について半構成的面接調査を行った。今回は、面接内容から、退職理由と退職に至る根本的な原因に着目した。結果、表1のような内容が得られた。3名とも、職場での人間関係をストレスサーとして挙げていた。早期離職者は、2名ともストレスからくる「体調不良」が退職理由であった。「頑張っけて続けよう」と言う意思はあったが、「体調不良」を起こし乗り越えられず、退職に至っていた。また、コーピング資源としては、3名とも友人や彼の存在が大きく、5年在籍した者は、職場の同僚と愚痴を言い合いストレスを発散していた。

## 5. 考察

### 5.1 早期離職の実態と養成機関における支援対策

まず早期離職の実態をみると、先行研究<sup>1)</sup>と同様に1年未満の者よりも、1年以上3年未満の者の方が多かった。しかし両者を合わせると、実に半数近くの施設での退職者がみられた。この状況では、マンパワーの低下を引き起こすこととなり、保育の質の向上は難しいものとなることが予想される。

施設において把握されている退職理由をしてみると、「結婚」が最も多かった。長谷部の調査<sup>3)</sup>では、学生に保育職の継続を希望する年数を聞くと、「1～3年」「4～6年」とする回答が多く、合わせて60%を超えていた。また著者らの調査<sup>2)</sup>では、4年制大学化に関する質問に対する答えとして、「結婚して辞めることを考えると、大学卒より短期大学卒を望む」と言う意見も見られている。インタビュー調査でも、結婚退職の背景には職場内での「結婚してからも働くのはおかしい」という風潮があった。保育者と同様に女性が多い専門職者である看護師の多くが、「結婚しても働き続ける一生の仕事としてとらえている」<sup>4)</sup>のに対し、保育者は、学生が一生の仕事としてとらえていないだけでなく、現場も「結婚し退職」という意識がまだまだ強い。保育現場は、結婚してからも働き続けていくことが困難な何かがあり、女性のライフサイクルが影響している職種であると言える。このことから、看護師のように4年制大学化が急速に行われていくとは考えにくく、短期大学が果たす役割は大きいと言える。短期大学2年、卒後3年の計5年を見通し、養成機関と現場で連携して、早期離職を防ぎながら保育者としての実践力を高めていくことが必要である。短期大学においては、学生時代から「仕事と結婚」というライフワークバランスの設計を考えていけるような取り組みが、そして現場では、結婚しても働き続けられるような環境作りが求められるであろう。

早期離職者の退職理由としては、「精神的な体調不良」「進路変更」が多かった。全体的には「身体的な体調不良」が「精神的な体調不良」より多いが、早期離職者では逆転していた。平成22年度の文部科学省の教員異動調査<sup>5)</sup>でも、25歳未満の幼稚園教諭の病気退職のうち55%が精神疾患で、他の年代に比べ高い割合を占めていた。その原因はさまざまであると思われるが、現場では、「身体的・精神的な体調不良」や「進路変更」に至った原因は、「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」にあるととらえられていた。また、職場定着を困難にしている理由としては、「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」と「現代の若者の精神的な未熟さ」が上がっていた。インタビュー調査では、3名全員

が職場での人間関係に悩み、そのうちの2名が体調不良を起こし退職していた。ストレスは他にもあるが、主要な原因は人間関係であった。実際にこの3名が、現場で求められる知識や実践能力を有していなかった可能性は否定できないが、ここでは、人間関係が早期離職の遠因として大きなウェイトを占めている点に着目したい。

知識や能力不足は、就職後の研修や経験によってある程度身につけることができる。しかし、人間関係の悩みに対して、どのような支援がありうるであろうか。2名とも、頑張ろうという思いはあっても辞めざるを得ない状況に追い込まれている。保育現場のように職員が少数の場合、人間関係で悩むと、職場の同僚に悩みを打ち明けることができなければ、大きな問題へと発展することがインタビュー調査でも分かる。このことは、単に、個人の「精神力」や「忍耐力」が弱い、あるいは欠除しているにとらえるだけの問題ではないことをも示唆している。支援の一つとして、養成機関において、自らのメンタルヘルスを維持するための方法を身につけさせることが挙げられる。上村<sup>6)</sup>は、保育者のメンタルヘルスを良好にするための方策としてソーシャルサポートを充実させることのほかに、「自己効力感を高めること」「社会性を高めること」も有効であると述べている。養成校にできる具体的なアプローチとしては、「心理学」や「ソーシャルスキル演習」などの科目においてメンタルヘルス教育を行うこと、そのほかの授業でも、実際例をもとに自分自身の物事に対するとらえ方などを客観的に分析できるように授業内容を検討することが必要であると考えられる。

もう一つの支援は、サポート体制を充実させることである。インタビュー調査では、3名とも人的なコーピング資源として友人や彼を上げており、養成機関の教員と答えた者はいない。実際、本学でも退職後の再就職相談は行われているが、継続的なサポートが十分にできているとは言えない。保育の実践能力不足に対しては、本学をはじめ様々な養成機関でも卒後支援体制が整えられてはいるが、今後は、アドバイザーや就職課が中心となり、メンタル支援への取り組みも必要であると考えられる。

## 5.2 養成機関が抱えている問題と対策

保育者養成機関に関する要望として、「保育者としての適性についても考えてほしい」「卒業したらすべての学生に免許が与えられることへの責任を持ってほしい」「本当に保育者になりたいという意欲のある者を育ててほしい」という厳しい意見もみられた。また、「養成校を卒業しても、保育者にならない学生がいることに対する責任はどうか」と言う意見もあった。早期離職の問題と常に向かい合っている現場としては、当然の意見ともいえる。目的意識の低い入学者も見られている現状を考えると、入学選抜の方法から考えていかねばならない。また、これらの意見は、単に「保育者」の育成と言うことではなく、「社会人」としての育ちも問われていると言える。核家族化や少子化に伴い、人間関係の体験学習をする機会が減少している学生たちに対し、社会的スキルを育てていく様々な取り組みを、単発ではなくカリキュラムの一環として取り入れていく必要がある。

幼保一体化など保育制度も変わりつつあるが、保育者養成機関では様々な問題を抱え、教育改革が十分に行えていない状況である。目的意識が低い、また適性が低いと思われる学生も在学している現状で、私たちが今考えていかねばならないことは、どのような経験を通して保育への関心を高め、保育者としての自信を持たせていくかである。文部科学省の幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報

告書<sup>7)</sup>では、「養成機関が、幼稚園との連携を強化し、幼稚園現場からのニーズをもとに、カリキュラムや授業の中で理論と実践を結び付けることや、学生に、早い段階から、インターンシップなどにより幼稚園現場での実践を経験する機会を与えることなどの工夫をすることも重要である。」とされている。実習ではなく、入学して間もない時から段階を追って、見学実習のような形で様々な保育現場の実践に触れ、それを授業でフィードバックしながら進めていくことが、授業と実践を結び付ける機会となりうるのではないかと考える。キャリア教育とは、就業教育のみならず在学中の日々の学生の動機づけを高めていくことでもある。そのためには、意図的に、かつ継続的に保育者効力感を得ることができる機会を与えることが必要であり、保育という仕事を、厳しさと楽しさの両面から学べるカリキュラム構築や環境作りが求められている。

学生たちは、目的意識が低くても、みな「子どもが好き」と言う思いを持ち、漠然としていても保育者への憧れを抱いている。しかし現実には、保育という世界に適応できず早期に挫折している。学生たちの子どもへの思いが、子どもの成長発達への思いとなり、その過程にかかわることへの意欲や誇りを高めていくことが重要であると考えます。

## 6. おわりに

今回の調査では、保育現場から様々な意見を収集でき、短期大学における保育者養成の在り方を考える示唆を得ることができた。今後は、今回あまり触れることのできなかつた「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」についての分析を行い、別稿にまとめていき、具体的なカリキュラムの改善や授業内容について考えていきたい。

## 7. 謝辞

本研究の趣旨に賛同していただき、多忙な現場業務の中、多くの貴重な意見を返送して下さった146施設の方々に深く感謝申し上げます。

### 引用文献

- 1) 加藤光良・鈴木久美子(2011) 新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅰ～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から～. 常葉学園短期大学紀要(42):79-94.
- 2) 林悠子・森本美佐(2013) 保育現場が保育士養成に望むこと. 平成25年全国保育士養成協議会第52回研究大会 研究発表論文集:332-333.
- 3) 長谷部比呂美(2006) 保育者を目指す学生の志望動機と資質能力の自己評価. 淑徳短期大学研究紀要第45号:115-130.
- 4) 厚生労働省(2011) 看護職員就業状況等実態調査報告書.

- 5) 文部科学省 (2012) 平成22年度学校教員統計調査. 教員異動調査.
- 6) 上村眞生 (2011) 保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究～保育士の経験年数による検討～. 広島大学大学院教育研究科紀要第三部第60号 : 249-257.
- 7) 文部科学省 (2002) 幼稚園教員の資質向上について : 自ら学ぶ幼稚園教員のために. 幼稚園教員の資質向上に関する研究協力者会議報告書.

#### 参考文献

- 1) 日本看護学校協議会 (2009) 2008年看護師養成所卒業生の早期離職に関する実態調査報告書.
- 2) 石川洋子・井上靖子 (2010) 保育士のストレスに関する研究 (1) ～職場のストレスとその解消～. 文教大学教育学部紀要第44集 : 123-120.
- 3) 株式会社ポピンズ (2012) 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 保育士再就職支援調査事業・保育士向け報告書.
- 4) 目白大学短期大学部研究代表者 佐藤弘毅 (2011) 文部科学省平成21-22年度先導的の大学改革推進委託事業 短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究成果報告書.

