

【論文】

新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動 — 離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて —

上田 厚作* 松本 昌治*

Expected Student Placement Program for Childcare Training School for the Sake of Preventing Early Job Leaving - Consideration from Follow-up Results - UEDA Kosaku MATSHUMOTO Shoji

保育者の早期離職率の高さは保育者の専門性および保育の質の向上を妨げるため、これを防ぐための取り組みが保育者養成校における重要な課題となっている。本研究の目的は、1. 卒業生に対し、離職率と離職の原因等に関する調査を行うこと、2. 卒業生の就職園等に対し、保育者養成校に求める就職支援活動に関する調査を行うことにより、保育者養成校における望ましい就職支援活動の方針を検討することであった。調査の結果、卒業時に就職した園等を離職していた卒業生の割合は、卒後2年目で27.3%、4年目で63.6%であった。離職の原因として卒後2年目に最も高い割合を示した項目は、「職務を継続出来ない雰囲気」および「園の方針への疑問」であった。また、卒後2年目と4年目で共通して高い割合を示した離職の原因は、「残業の多さ」および「職場の人間関係」であった。これらの結果から、学生が就職先を選定する際に新任保育者を育てる雰囲気がある園かどうか、また、園の方針が明確かつ健全かどうかを十分吟味するよう促すことの重要性が示唆された。また、その他の離職の原因に対応する能力として、メンタルヘルスを含めた高い健康管理能力や、ソーシャルスキルが重要であることが明らかになり、学生のうちにこれらの能力を向上させる機会を与えることが、新任保育者の早期離職を防ぐために有効な就職支援活動である可能性が示唆された。

キーワード：保育者の早期離職、保育者の離職の原因、就職支援活動、質問紙調査、保育・教職実践演習

I. はじめに

1.1 保育者の早期離職率

保育者の早期離職率は高く^(1,2)、保育者の専門性および保育の質の向上を妨げる要因となることから、これを防ぐための取り組みは保育者養成校における重要な課題と考えられる⁽³⁾。本研究では、このための取り組みを保育者養成校における就職支援活動等の最重要課題と捉え、その方針を調査研究に基づいて検討した。

1-2. 調査の目的

本研究の目的は1. 卒業生に対し、離職率と離職の原因、および潜在的な離職の原因に関する調査

を行うこと、2. 卒業直後に就職した園等の責任者に対し、養成校に求める就職支援活動に関する調査を行うことにより、新任保育者の早期離職を防ぐために有効な就職支援活動の方針を検討することであった。

1-3. 調査方法と調査対象

調査に用いられた質問項目は、平成21年に保育士養成協議会が行った大規模調査⁽⁴⁾を参考に独自に作成した。調査対象は、卒業生に対する調査においては、本校を卒業して2年目(83名)および4年目(89名)の計172名の卒業生であった。

*越谷保育専門学校専任教員

(配布数 172、回収数 36：回収率 20.9%、回収された調査用紙の内訳は、卒後 2 年目：平成 25 年度卒業生の卒業生からの回答が 66.7%、卒後 4 年目：平成 23 年度卒業生の卒業生からの回答が 33.3%であった) 回収された調査用紙のうち、卒業時に保育者等として就職していなかった学生と、未回答の項目を含む調査用紙 3 つを除外したため、解析の対象は 33 名となり、配布数の 19.2%であった。

園等が養成校に求める就職支援活動に関する調査の対象は、本校を卒業して 2 年目 (83 名) および 4 年目 (89 名)、計 172 名の卒業生が卒業時に就職した園等の、卒業生を現場で指導した経験を持つ責任者であった (配布数 172、回収数 86：回収率 50.0%、回収された調査用紙の卒業年度による内訳は、卒後 2 年目：平成 25 年度卒業生の卒業生の就職園からの回答が 62.8%、卒後 4 年目：平成 23 年度卒業生の卒業生の就職園からの回答が 38.4%であった)。調査時期はいずれの調査も平成 27 年 6 月であった。

II. 離職率および離職原因

2-1. 卒業時に就職した園等からの離職率

卒業時に就職した園等を離職していた卒業生の割合は、卒後 2 年目で 27.3%、4 年目で 63.6%であった。このうち、保育者として再就職していた卒業生の割合は、卒後 2 年目で 83.3%、4 年目で 28.6%であった。これらの結果は平成 21 年に実施された大規模調査^②の結果とほぼ一致しており、早期離職の問題は依然として養成校で取り組むべき大きな課題であることが明らかになった。

本調査における、回答者の基本属性と離職割合との関連を表として示したものが表 1 である。これらの基本属性と離職者の割合を、2 群の基本属性に関してはマンホイットニーの U 検定、3 群以上の基本属性に関してはクラスカル・ウォリス検定を用いて検定した。その結果、有意差が認められた項目は卒後の年数のみであった ($p < 0.05$)。

2-2. 卒業時に就職した園等を離職した原因

卒業時に就職した園等の離職の原因として、各離職の原因に関する質問項目への回答割合を図として示したものが図 1 である (複数回答可)。離職の原因として卒後 2 年目に回答割合が高かった項目は、「心身の不調」、「職場の方針に疑問を感じた」、および「継続できない雰囲気があった」であった。卒後 2 年目・4 年目に共通して回答割合が高かった項目は、「残業が多い」および「職場の人間関係」であった。卒後 4 年目の離職の原因として回答割合が高かった項目は、「結婚・出産・育児」、「給与の低さ」、および「休暇の少なさ」であった。

2-3. 現役保育者が園等に求める改善点

保育者の潜在的な離職原因を検討するために、卒業時の就職園等に現在も継続して勤務している卒業生に対し、園等に対して改善を求めたいことがらを調査し、この結果を図として示したものが図 2 である (複数回答可)。卒後 2 年目と 4 年目の保育者に共通して回答割合の高かった項目は、「給与」と「人間関係」であった。卒後 2 年目と 4 年目で回答割合に差が開き、卒後 2 年目に回答割合が高かった項目は、「休暇」、「労働時間」、および「教育・保育の理念」であった。卒後 2 年目と 4 年目の現役保育者が園等へ改善を求めたいことがらに関する内容は、卒業時の就職園を離職した卒業生の離職原因とほぼ同様であった。

III. 園等が求める養成校の就職支援活動

新任保育者の早期離職を防ぐために、園等が保育者養成校に求める就職支援活動の内容を明らかにする目的で、卒業生が卒業時に就職した園等の責任者を対象とした調査を行った。この結果を図として示したものが図 3 である (各選択肢に対し、最多 3 つまでが回答された)。回答割合の多かった項目は、「保育者としての職務内容を理解させる」および「職業人としての自覚を持たせる」であった。

表1. 基本属性および卒業時に就職した職場を離職した割合

	Total (N=33)		卒業時に就職 した職場を離職 (N=13)	
	N	%	N	%
	性別			
男	2	6.1	2	100.0
女	31	93.9	11	35.5
年齢				
21-25	17	51.5	6	35.3
26-30	8	24.2	4	50.0
31-	8	24.2	3	37.5
卒業後年数*				
2年	22	66.7	6	27.3
4年	11	33.3	7	63.6
卒業直後の進路				
保育所（法人立）	10	30.3	4	40.0
保育所（株式会社立）	3	9.1	1	33.3
保育所（公立）	3	9.1	1	33.3
幼稚園（私立）	10	30.3	4	40.0
児童養護施設	1	3.0	1	100.0
障害者施設	2	6.1	1	50.0
認定子ども園	1	3.0	0	0.0
学童クラブ	2	6.1	1	50.0
幼稚園（公立）	1	3.0	0	0.0
卒業直後の雇用形態				
正規雇用	25	75.8	12	48.0
非正規	8	24.2	1	12.5

Note: *P<0.05

IV. 早期離職を防ぐための就職支援活動

4-1. 離職率・原因等から考えられる就職支援活動

本調査の結果では卒業生の約3割(27.3%)が約1年以内に、約6割(63.6%)が約3年以内に、卒業時に就職した園等を離職していたことが明らかになった。これらの結果を解釈する上で重要な視点は、約1年以内に退職した卒業生のうち、約8割(83.3%)は保育者等として再就職しているという事実である。つまり、保育者として就労する

意思があるにもかかわらず、卒業時に就職した園等と何らかのミスマッチが生じ、退職を余儀なくされている可能性がある。これらの結果は保育士養成協議会が行った大規模調査²⁾の結果と一致している。同調査によると、卒業時に就職した園等からの1年以内の離職は24%、このうち72.9%は保育者等として再就職していると報告されている。これらの結果から、卒業時の就職園等とのミスマッチによる離職を防ぐことは依然として保育者養成校の就職支援活動の課題であることが分かる。

離職の原因として卒後2年目・4年目に共通して高い回答割合が示された項目は、「残業の多さ」と「職場の人間関係」であった。卒後2年目の離職原因として高い回答割合が示された項目は、「心身の不調」、「職場の方針に疑問を感じた」、および「継続できない雰囲気があった」であった。これらの結果から、園の労働環境は、残業の多さ、職場の人間関係といった心身への高い負担が続く状況であり、卒後約1年以内に離職した卒業生はこの状況に加え、職場の方針への疑問や、継続できない雰囲気を感じることで心身の不調を感じやすく、離職に至ったといった関連が考えられる。これらの関連をモデルとして図示したものが図4である。

継続できない雰囲気とは、新任保育者を育てる雰囲気の無さといった要素を含んでいると考えられる。新卒後5年目までの保育者を対象とした、辞職欲求に関する調査報告⁴⁾によると、現場の若手を育てる雰囲気の無さは高い離職率と関連し、現場の教育環境は、保育者の就業を継続させる重要な要素と捉えられている。これらの結果から、早期離職を防ぐためには、保育現場の厳しい労働環境で就業を継続するために必要な能力として、「メンタルヘルスを含めた健康管理能力」や「ソーシャルスキルの向上を促す教育」の重要性が高いこと、また園の理念に対する疑問への対応策として、「園の方針が明確かつ健全であるか」、「新任保育者を育てる雰囲気がある園かどうかを吟味するよう助言すること」の重要性が示唆された。卒

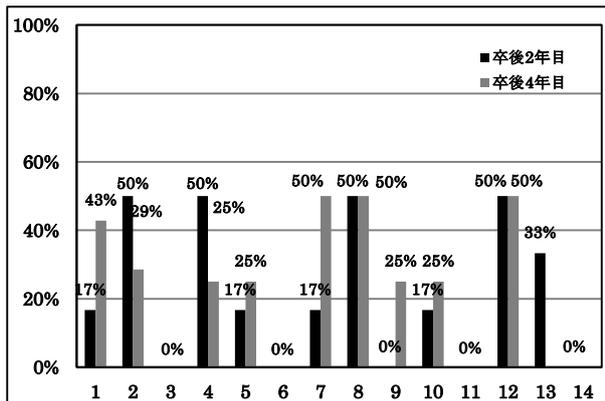


図1：卒業生の退職理由に関する各項目への回答割合

質問項目：1. 結婚・出産・育児、2. 心身の不調、3. 契約期間が切れた、
4. 職場の方針に疑問を感じた、5. 仕事にやりがいを感じられなかった、
6. 研修制度が足りなかった、7. 給与が低い、8. 残業が多い、9. 休暇が少
ない10. 仕事の責任が重かった、11. 他にやりたいことが見つかった、
12. 職場の人間関係、13. 継続できない雰囲気があった、14. 解雇された

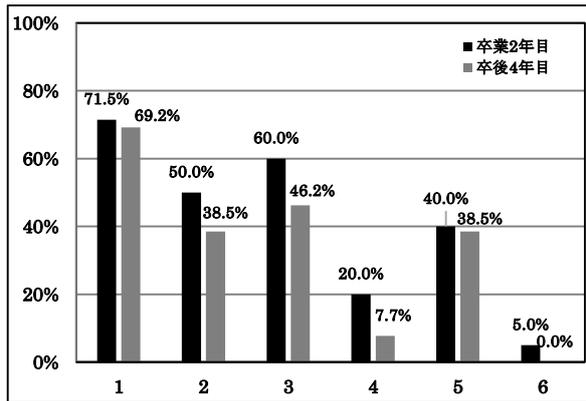


図2：卒業時に就職した園等に改善を求めたいことから

質問項目：1. 給与、2. 休暇、3. 労働時間、4. 教育・保育の理念、5. 人間関係、
6. 研修の充実

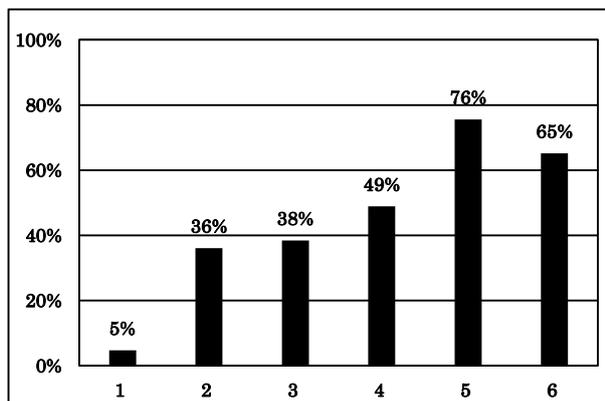


図3：早期離職を防ぐために養成校に求める就職支援活動

質問項目：1. 求人票の内容を理解させる、2. 職場の説明会や見学会に出席さ
せる、3. 就職している先輩からの各種の説明を受ける、4. 労働者としての基
本的な知識を理解させる、5. 保育者としての職務内容を理解させる、6. 職業
人としての自覚を持たせる

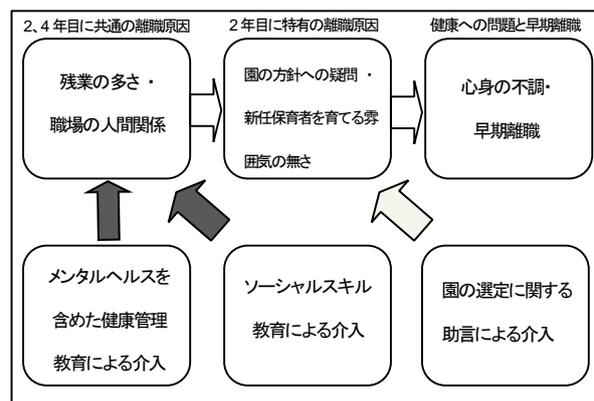


図4：早期離職を防ぐための養成校の就職支援活動モデル

(注) 上段は園等における課題と卒業生の離職原因との関連、下段はこれら
の課題に対応する養成校での就職支援活動案として考えられるものを表す。

後4年目の卒業生の離職原因として高い割合を示した項目は、「結婚・出産・育児」といったライフイベントに関するもの、そして「給与、休暇」といった待遇に関するものであった。これらの結果から、3年以上継続して就労するために有効な就職支援活動の方針を立てることは難しいが、園の選定の際に産休の取り易さや産後・育児後の職場への復帰に関する実績がある園かどうかを吟味す

るよう促すことは、将来の専門性を維持向上させ、現場で勤務する保育者を減らさないために重要であると考えられる。また、離職の原因と基本属性との関連を検定した結果からは、卒後の年数だけが有意な関連を有していたことから、離職の原因となった様々な要因により、勤務の継続が厳しい現状が離職と関連している可能性が伺えた。

4-2. 現場からの要請に応える就職支援活動

園等の責任者が保育者養成校に求める就職支援活動の内容として回答割合が高かった項目は、「保育者としての職務内容を理解させること」と「職業人としての自覚を持たせること」であった。これらの要請に応える方法として、様々な種別の園等から現役の保育者等を招き、実際の現場の様々な事例に触れる機会を設けることが考えられる。このような経験は業務の実際を理解させるだけでなく、現場における将来の自分の立場や役割を自覚させ、園等の種別による職務内容をイメージしやすくするため、適性に合った就職園の選定を促すといった観点から、新任保育者の早期離職を防ぐための就職支援活動となる可能性が考えられる。また、自ら掲げた理想の保育者像に近づくために必要な保育技術等を在学中に懸命に学ぶきっかけとなる可能性がある。これらの理由から、招聘講師を広い範囲で選定し、実際の現場における職務を様々な形で学生に聞かせる機会を設けることは、早期離職を防ぐための就職支援活動であると同時に、現場で必要とされる能力を向上させる機会となる可能性がある。新任保育者が現場で業務を円滑に遂行する実践力を養う目的で、保育者養成課程では保育・教職実践演習が行われているが、様々な種別の園等から招聘講師を招いて講話を聴く機会は、本授業内容に最も適した教育内容であると考えられる。この点に関しては、拙著「保育・教職実践演習に求められる教育内容と課題⁵⁾」に記した。

V. 結論

乳幼児教育に対する社会的投資効率は、全ての学齢で最も高いと報告されて久しいが⁶⁾、我が国の乳幼児教育行政予算はOECD加盟国中、未だ最下位水準である⁷⁾。我が国の保育者の早期離職の問題を考える上で予算の観点を除くことは出来ない。本調査の結果からも、卒後4年目の離職の原因として「給与」が最も高い回答割合を示し、さらに卒後2年目・4年目の現役保育者が園等に改善を求めることがらとしても、これが最も高い

回答割合を示した。これらの結果から、保育者の専門性と保育の質の向上のために、保育者の待遇改善は依然として大きな課題となっている。

東京大学では教育学研究科に発達保育実践政策学センターを設置⁸⁾し、エビデンスに則った保育政策の実現に向けて状況の改善を試みているが、政策への反映までは時間がかかると考えられる。

本調査ではこのような状況で保育者養成校に求められる、新任保育者の早期離職を防ぐための就職支援活動としてふさわしい方針を明らかにすることを目的とした。重要性が示唆された内容は、1. メンタルヘルスを含めた健康管理教育やソーシャルスキルを向上させる機会となる教育を行うこと、2. 園等の方針の吟味と、新任保育者を育てる雰囲気がある園の選定を促すことであった。

保育学生へのメンタルヘルス教育⁹⁾、およびソーシャルスキル教育¹⁰⁾の必要性は、先行研究においても示されている。しかしこれらの教育内容をどのように実際のカリキュラムに反映するかに関しての言及や実践例は少ない。本稿では調査に基づいて明らかになったこれらの教育内容が、保育者養成課程の就職支援活動や種々の教育内容として重視されるべきであることを強調したい。

また、保育者の離職率や離職の原因を調査した先行研究はいくつかあるが、保育者養成校の取り組みとして、園の選定への助言を主張した研究は見当たらない。平成21年に保育士養成協議会が行った大規模調査²⁾の結果からは、職場を選ぶ際に重視したこととして、最も高い割合が示された項目は「通勤の便利さ」であったため、「園の方針を検討すること」や「新任保育者を育てる雰囲気」がある園の選定を学生に促すことは、保育者養成校が取り組むべき就職支援活動の重要な課題であると考えられる。

本調査の限界として、回答者数の割合の少なさ（回収率20.9%）が挙げられる。これは先行研究とほぼ一致した結果であるが、本調査は卒業生に対する調査のため、卒業後の返信を在学中に働きかける等の工夫を行うことで、返信率が向上する可能性がある。これは今後の課題である。

謝辞

本稿の作成にあたり追跡調査にご協力頂いた卒業生の皆様、園の責任者の皆様に感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

註

- (1) 文部科学省「平成25年度 学校教員統計調査」
- (2) 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向および業務の実態に関する調査報告書Ⅰ」(保育士養成資料集第50号) 2009 参照。
- (3) 濱名陽子 2015 保育者の早期離職に関する考察：養成教育との接続の課題 教育総合研究叢書 (8) pp.91-105
森本美佐、林悠子、東村和子 2013 新人保育者の早期離職に関する実態調査 pp.101-109 参照。
- (4) 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 参照。
- (5) 上田厚作・松本昌治 2015 保育教職実践演習に求められる教育内容と課題—新任保育者に求められる能力等に関する追跡調査結果からの考察— 越谷保育専門学校研究紀要 (4) pp.35-44
- (6) James H, Jora S, Sergio U (2006) The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. The national bureau of economic research. を参照。
- (7) OECD (2012) Starting Strong. Early Childhood Education and Care, OECD publishing を参照。
- (8) 平成27年に秋田喜代美センター長、遠藤利彦副センター長らにより設立された。
<http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/> 参照。
- (9) 赤田太郎 2010 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究 81 (2) pp.158-166
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学研究科紀要 (60) pp.249-257

村田務 1996 保育者のストレス状況とその要因 白梅学園短期大学紀要 32 pp.135-147

森本美佐、林悠子、東村和子 2013 新人保育者の早期離職に関する実態調査 pp.101-109 を参照。

- (10) 善本眞弓 2008 保育学生の社会的スキル—保育学生の特徴と保育者養成に求められる教育— 横浜女子短期大学紀要 (23) pp.27-38 参照。

参考文献

- 赤田太郎 2010 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究 81(2) pp.158-166
- 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向および業務の実態に関する調査報告書Ⅰ」(保育士養成資料集第50号) 2009
- 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
- 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学研究科紀要 (60) pp.249-257
- 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 pp. 283-290
- 濱名陽子 2015 保育者の早期離職に関する考察：養成教育との接続の課題 教育総合研究叢書 (8) pp.91-105
- 村田務 1996 保育者のストレス状況とその要因 白梅学園短期大学紀要 32 pp.135-147
- 森本美佐、林悠子、東村和子 2013 新人保育者の早期離職に関する実態調査 pp.101-109
- 善本眞弓 2008 保育学生の社会的スキル—保育学生の特徴と保育者養成に求められる教育— 横浜女子短期大学紀要 (23) pp.27-38