

# 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～

加藤 光良・鈴木久美子

## 1. はじめに

保育者養成校（以下、養成校とする）として、毎年保育・福祉現場に、新卒者として質の高い人材を送り出し続けることは大きな社会的責任である。養成校として40年余の歴史をもつ静岡県に在す常葉学園短期大学でも、毎年多くの卒業生を幼稚園教諭ないし保育士として「現場」に送り出している。2011年3月卒業生を例としてみれば、私立幼稚園57名（27%）、私立保育所104名（48%）、公立幼稚園・保育所24名（11%）、保育所以外の児童福祉施設8名（4%）と計193名が、保育・福祉の「現場」へと巣立っていった。

しかし近年、新卒者の早期離職のケースが「現場」から、そして新卒者である当事者から寄せられることが珍しくなくなってきた。もちろん、保育・福祉現場のみならず、早期離職問題は社会の中で顕在化している。静岡県内事業所に就職した2010年3月新卒者のうち、1年間で離職した短大卒は17.9%（前年比2.7ポイント上昇）であり、きわめて高い。高卒18%（前年比5.8ポイント上昇）、大卒13%（前年比3.5ポイント上昇）と比較してみても、短大卒は大学卒よりも約5%も高く、高卒とほぼ並んでいる。そして全体として離職率が上昇した結果については、リーマン・ショックの影響で求人が大幅に落ちたなかで、職種や条件などが合わず離職につながったとの分析がなされている<sup>1)</sup>。

だが、保育・福祉系への就職に関しては、求人の落ち込みはさほど影響を受けていない。そもそも、実習生として現場経験を多少なりとも経たなかで、自ら望んだ職種として多くの者は就職をしたと思われる。それにもかかわらず、なぜ早期離職者が出るのか。たとえば静岡県内の私立幼稚園全体で、2006年度から2010年度までの過去5年を取り出してみても、年によってバラツキはあるものの、毎年10数名から20数名の「在職期間1年未満の退職者」が出ている。「3年未満」としてとらえれば、毎年総計80～90名の退職者数が確認される。たとえば2010年度でも、「1年未満」25名、「1～2年未満」25名、「2～3年未満」が32名と「在職期間3年未満の退職者」は82名を数えた<sup>2)</sup>。

わずか数年（時には数ヶ月）で離職するということは、本人のライフコースへの影響はもちろんあるだろう。だが保育・福祉の「現場」からみれば、それは何よりも組織のマンパワーの低下、ひいては保育の質の低下を引き起こすことにもつながりかねない。折しも、子どもを取り巻く環境が大きく変化するなかで、保育の質と共に保育者の専門性が問われている。地域社会の中の子どもと家庭に対する社会資源（人的資源）として、ますます大きな役割を担うことを期待されている保育者の育成について、養成校としての責任はきわめて重い。

そこで、新卒保育者の早期離職問題について、保育科内に調査チームを設置し、この問題に取り組むこととなった<sup>3)</sup>。Ⅰ. 現場に対する実態／意識調査、Ⅱ. 卒業生に対する実態／意識調査、Ⅲ. 保育科在学学生に対する意識調査、として「現場」「卒業生」「在校生」3者を対象とした調査をそれぞれ実施し、その結果を総合的に分析することで、保育専門職として

のキャリア形成支援について考察し、養成校としてのありかたそのものにも活路を開くことを目指している。そして本論文はIとして、新卒者の就職後の動向について「現場」がとらえている実態や評価、課題を把握し、分析するものである。

## 2. 目的と方法

### 2.1. 目的

保育者の早期離職に関しては、近年様々な角度からの先行研究が見受けられる。たとえば幼稚園教諭の早期離職は、職場の「労働条件」「人間関係」「やりがい」の問題が背景にあり、そこに「女性のライフサイクル」や「中堅のキャリア変化」などの問題が重なることによって起こるとする研究<sup>4)</sup>、あるいは新任保育者の職場適応問題として、「人間関係」（園長や先輩保育者、そして保護者との関係）の難しさがきわめて大きい理由とするものなどがある<sup>5)</sup>。また、静岡県社会福祉協議会等が実施した『静岡県社会福祉系大学・短大・専門学校生に対する就労に関する意識調査報告書』によれば、在学生が職場に求める最も大切な条件として、「職員が生き生きと働いていること」「チームワークがよいこと」が最も支持されて6割を超え、「給与などの待遇面」に関しては4割とそれよりも低い。そして短大生は他と比較すると、「職員が生き生きと働いていること」を強く求める傾向があることを明らかにしている<sup>6)</sup>。いずれにせよ、新卒者の立場に立った場合、当事者である在校生や卒業生と面談するなかでも、上記の指摘は納得できるものである。

しかし、以上のようなものを背景としつつも、本研究のフィールドである静岡県が、一部地域を除いて、圧倒的に私立園が多いという地域的特性をまずは踏まえておきたい。さらに個人ないし一保育者としてではなく、幼稚園・保育所・施設という「現場」組織として、この問題をどのようにとらえているのかについて焦点をおく。「現場」と養成校が協働してこそ、質の高い保育者を育成することのできるとの観点にたち、「現場」組織からありのままの現状と率直な意見を収集し分析することで、保育者の育成、成長を支える方策の進展に資することが本研究の目的である。

### 2.2. 方法

静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、および私立乳児院・児童養護施設・知的障害児施設・知的障害児通園施設（以下、施設と総称する）の計409ヶ園に対して、2011年6月に大学からの求人票とともに、「新卒保育者の早期離職に関する実態調査票」を郵送し、記入後の返送を依頼した。

回収票数は、幼稚園54票（子ども園・幼保園幼稚園部1票を含む）、保育所66票、施設12票の計132票（回収率32.3%）であり、その回答園の規模（職員数）は表1のとおりである。

本調査内容は、「過去3年間（2008年度・2009年度・2010年度）に退職した新卒職員（正規採用者、非常勤の場合は契約期限に至らないで退職した者）の有無と在職期間および現場が把握している退職理由」、「退職時のトラブルの有無とその状況」、「新卒者の定着率の変化について」、「新卒者対応で苦慮することの有無とその内容」、「新卒者の幼稚園離れの傾向について」、「現場として職員に求めるもの」、「現場として養成校に求めるもの」などである。本調査の大きな特徴として、一部を除き、ほとんど全てを自由回答としている。「現場」からの寄せられた率直な声をそのままに、以下に結果として提示していく。

表 1 回答園の規模（職員数）

	N=132							
	幼稚園		保育所		施設		総数	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
～ 9人	5	9.3	0	0	0	0	5	3.8
10～14人	18	33.3	2	3.0	0	0	20	15.2
15～19人	12	22.2	13	19.7	1	8.3	26	19.7
20～24人	11	20.4	13	19.7	3	25.0	27	20.5
25～29人	5	9.3	14	21.2	3	25.0	22	16.7
30～34人	2	3.7	10	15.2	2	16.7	14	10.6
35人以上	1	1.8	10	15.2	3	25.0	14	10.6
回答なし	0	0	4	6.1	0	0	4	3
回答園数	54		66		12		132	

### 3. 結果と考察

#### 3.1. 結果

##### (1) 新卒保育者の退職者数

過去3年間（2008年度・2009年度・2010年度）に、退職した新卒保育者が「いる」と回答したのは67ヶ園とちょうど半数を占めた。種別では幼稚園が27ヶ園（50%）、保育所が31ヶ園（47%）、施設が9ヶ園（75%）である。

次に、退職までの在職期間が「3年未満の者」に限定して取り出してみる（表2参照）。「1年未満の退職者」は24ヶ園でみられ、総人数としては31人を数えた。なお、の中には2011年度採用予定者が年度開始直前に妊娠が判明したため、就職そのものを断念した1ケース（保育所）も含まれている。さらに「1～2年未満の退職者」は23ヶ園で計27人、「2～3年未満の退職者」は27ヶ園で計37人であった。

表 2 在職期間3年未満の退職者数（複数回答）

	N=67							
	幼稚園		保育所		施設		総数	
	回答園数	退職者数	回答園数	退職者数	回答園数	退職者数	回答園数	退職者数
1. 1年未満で退職	8ヶ園	11人	14ヶ園	16人	2ヶ園	4人	24ヶ園	31人
2. 1～2年未満で退職	8ヶ園	9人	12ヶ園	15人	3ヶ園	3人	23ヶ園	27人
3. 2～3年未満で退職	11ヶ園	14人	13ヶ園	19人	4ヶ園	4人	27ヶ園	37人
回答園数	27ヶ園		31ヶ園		9ヶ園		67ヶ園	

そこで改めて、「在職期間3年未満の退職者」について整理してみる。退職者がいた園のうち、幼稚園では63%に、保育所では実に81%に存在していた。そして、施設を加えた全被調査園132ヶ園では、過去3年間に「在職期間3年未満の退職者」がいた園は49ヶ園と全体の37%を占め、退職者総数は95人にのぼった。

なお、「5年以上勤務の退職者」に関しては、幼稚園16ヶ園で計37人、保育所11ヶ園で計23人、施設6ヶ園で計11人であった。

##### (2) 新卒保育者の退職理由

では、退職理由は何なのであろうか。園が把握している退職理由として、以下のような9

つの選択肢（複数回答可）を用意した。①仕事への適性がない、②労働条件が合わない、③人間関係、④健康上の理由、⑤家庭の事情、⑥転職、⑦結婚、⑧妊娠・出産、⑨その他である。その結果を図1、図2に示す<sup>7)</sup>。

図1 新卒者の退職理由（幼稚園）

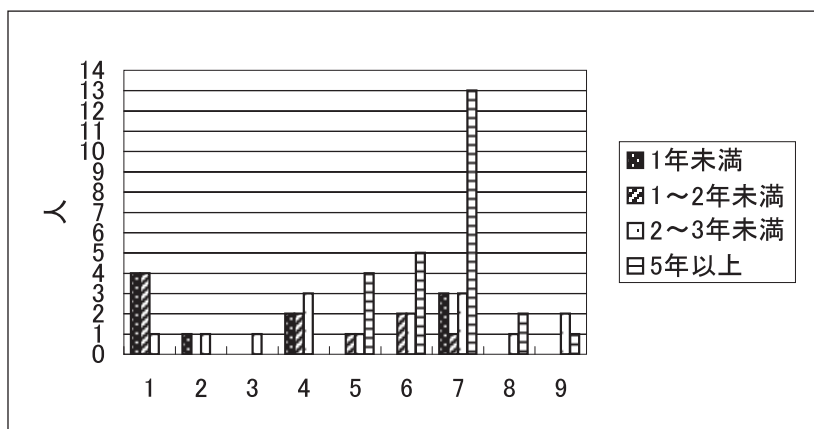
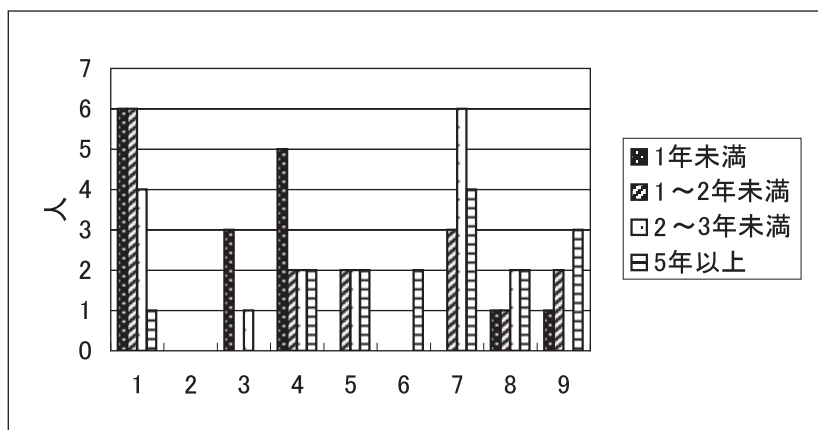


図2 新卒保育者の退職理由（保育所）



まず、「1年未満の退職者」について、園として把握している退職理由をみると、幼稚園・保育所ともに「①仕事への適性がない」が複数人の退職理由としてあげられた。それ以外の複数人の退職理由としては、幼稚園では「⑦結婚」「④健康上の理由」が、保育所では「④健康上の理由」「③人間関係」があがった。「1～2年未満の退職者」についても、幼稚園・保育所ともに「1年未満」と同様に、「①仕事への適性がない」が目立つ理由である。「2～3年未満の退職者」になると、多少バラツキが見られるが、幼稚園では「④健康上の理由」「⑦結婚」が、保育所では「⑦結婚」「①仕事への適性がない」が上位2つの理由であった。明らかに早期離職の理由として、園の立場からは「①仕事への適性がない」があげられる傾向がみられた。またあわせて「④健康上の理由」も満遍なくあげられた。

次に退職理由から分析してみる。まず「③人間関係」に関しては、「1年未満」では保育所3ケースと施設1ケース、「2～3年未満」では幼稚園と保育所に1ケースずつあげられるに留まった。そして「⑦結婚」に関しては、幼稚園で「5年以上」の退職理由として13ケースと突出していることが特徴的である。一方保育所では、「⑦結婚」「⑧妊娠・出産」は各在籍期間それぞれにあげられていた。さらに「⑥転職」に関してしてみると、幼稚園では「1～2年未満」「2～3年未満」で2ケースずつ、さらに「5年以上」が4ケースであったのに対し、保育所では「5年以上」に2ケースみられるに留まった。なお施設では、「2～3年未満」1ケース、「5年以上」では3ケースが「⑥転職」とされた。

### (3) 退職時のトラブルについて

(1)(2) でみてきたように、実際に早期離職者（ここでは3年未満とする）が調査対象園の37%でみられ、総数として95人にのぼったが、「現場」の立場として、早期離職に至ったその理由の多くを「仕事への適性がない」「健康上の理由」としてとらえていることが明らかとなった。では退職の際、「現場」の立場としてなんらかの困ったことやトラブルなどはなかったのだろうか。

まず、困ったことやトラブルがあったと回答した園は、幼稚園8ヶ園、保育園19ヶ園、施設2ヶ園であり、全体の22%を占めた。そして具体的なトラブルとして、「年度途中の退職」が共通してあげられ、各園ともにそれを受けて「後任を探すことの困難さ」に翻弄されたことが伺える。さらに退職に至るまでの具体的な状況や、「現場」としての率直な思いが具体的に寄せられた。以下にその回答例を提示する。

#### 【退職時のトラブルや退職に至るまでの状況／回答例】

- ・突然、1ヶ月以内に退職する。(保育所)
- ・3月退職のため派遣に頼らざるを得なくなった。(幼稚園)
- ・年度途中の退職は園にとっては迷惑をかけることであるにもかかわらず、自分の言い分を通そうとする姿勢には社会人としての常識を疑う。また親も同じ考え方である。(幼稚園)
- ・副担任であっとうえ、年度の途中のため、保護者の方々より「子どもの心の安定、保育の安定が損なわれるのではないか」というお叱り、ご懸念をいただいた。(保育所)
- ・月途中で退職願いを提出したため、措置費請求の問題もあるので、月末での退職をすすめたところ、労働組合(ユニオン)に訴えられた。(施設)
- ・採用決定し、23年度開始直前に妊娠が判明したので、就職を断念することになった。新年度体制が決定したあとだったので、その不足保育士を探すのに苦労している。7月現在でも埋まっていない。保育に対する熱意も感じられる学生でもあったので、大変残念なことでした。(保育所)
- ・新採研修を受けた後なので(2月末)、補うのに困難でした。体調(パニック障害)は健康診断では見つけられないので、いい方法はないでしょうか。たとえば、内申書に正確に記入してくれるとか。(保育所)
- ・2月、3月に研修実習をやっていたにもかかわらず、新学期準備と年度初め3日で自分の思っていたものと違うということになって来なくなった。(幼稚園)
- ・保育現場で必要な技術や書類等の記入ができないと、1～2ヶ月で引きこもりとなり、退職となった。園としてもその年度始めは大変な年でした。(保育所)
- ・担任を続けさせていくうえで、介助的補助教員をつけないと継続させることができなかった。当人の

病的行動が採用試験では見抜けなかった。2年間補助員をつけてみたが独り立ちできなかった。(幼稚園)

- ・現場の先輩たちが、話が通じないと本人の指導をあきらめてしまった。(保育所)
- ・1年未満で退職した者は、保護者から子どもへの愛情が足りないと言われた。5年以上勤務後退職した者は、健康上就労が不可能でも退職せず、保護者の方から問い合わせが多かった。(保育所)
- ・夜遊びによる寝不足(交友関係によるもの?)。試用期間にもかかわらず、園の基本運営方針を受け入れられず、園長と何度か面談したが、退職という結果に。(保育所)
- ・もともと公立を希望していたらしく、就職1年目に無断で再受験し、合格したからと退職願いを提出してきた。その時期が既に2月と遅く、翌年度のクラス編成を組み直す必要が生じた。求人もままならず、園としては大変迷惑をした。(保育所)
- ・大きなトラブルではないが、非正規から正規への試験に合格したのだが、出産のため急な退職になったので、職員採用に影響があった。(保育所)
- ・退職するか否かをあらかじめ調査してあったため、新採用者を補充してあったが、年度末に一気に多数の退職者が出たことは、保育者の年齢層やレベルの低下や心情的にも非常に痛手だった。保育者としてこれからという時期に辞められてしまうのは残念です。(保育所)
- ・困ったということではないのですが、いろいろな面で他の先生方が指導したり相談にのったり、フォローし、さあこれから中心となって活躍してもらおうと思っていたところ退職となると、残念なところがあります。(幼稚園)

#### (4) 新卒者の定着率の変化について

次に、およそこの3年間とそれ以前とを比較した「新卒者の定着率の変化」について、5段階評定を用いて質問したところ、「とても/多少変化している」は42%、「ほとんど/全く変化していない」は44%と意見は分かれた(表3参照)。

しかしここでは「変化した」という回答に注目しておきたい。定着の変化そのものに関しては、「以前は3~4年で辞めていくというサイクルだったが、今はよほどのことがない限り(人間関係、仕事の行き詰まりなど)は続けていく職員が増えた」というように勤続年数が長くなったという回答が2ケース得られたものの、全体としては「定着率は低下している」という変化でとらえていた。そしてなによりも具体的な変化やその理由を聞いた自由記述からは、「現場」に定着しようにも定着しきれない、新卒者の「保育者」以前に、「社会人」として未熟な姿が浮き彫りにされたことが特筆される。以下にその回答例を提示する。

表3 新卒者の定着率の変化について

N=132

	幼稚園		保育所		施設		総数	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1. とても変化している	3	5.6	5	7.6	1	8.3	9	6.8
2. 多少変化している	20	37.0	23	34.8	4	33.3	47	35.6
3. ほとんど変化していない	18	33.3	20	30.3	6	5	44	33.3
4. 全く変化はない	6	11.1	8	12.1	0	0	14	10.6
5. わからない	5	9.3	9	13.6	1	8.3	15	11.4
6. 回答なし	2	3.7	1	1.5	0	0	3	2.3
回答園数	54		66		12		132	

【定着できない理由や背景／回答例】

- ・定着率としては大きな変化はないかもしれないが、定着させるための（あるいは1年2年となんとか年度の終わりまでまっとうさせるための）周囲のサポートや配慮に大変な労力がかかるようになっていと感じる。(幼稚園)
- ・体力がない、気配り力が弱い。(幼稚園)
- ・教師としての自覚、責任感に乏しい。(幼稚園)
- ・忍耐力がない、幼稚園の役割がわかっていない、楽な仕事に流れやすい、保育園志向が強い。(幼稚園)
- ・自分に適性があるかないかわからないように思われる。(保育所)
- ・仕事に対する責任感や忍耐力が相対的に低下しているため、業務経験が高まったり深まったりしにくい。(幼稚園)
- ・保育に対しての仕事への意欲が低いように感じます。専門職としての学んでいく意欲。子どもへの関わり方についての熱意が低いと思います。(保育所)
- ・生活経験が不足し、仕事に対する見通しが立ちにくい。子どもとの保育でも先輩に教わったこと以上に広げることができない。工夫したりすることを考えず、保育・雑務においても常に受身である。(幼稚園)
- ・園児の指導のみで級経営が出来ていないので、園全体の中でパニックを起してしまう。そんな場合助力を求めることができない。(幼稚園)
- ・全体的な傾向として仕方ない面もあるが、人間関係力が弱く、仲間の中での仕事が悪手になってきている。(幼稚園)
- ・人間関係のいざこざがあっても、視点を変えてみようと思わない若者が増えてきているように思う。(保育所)
- ・人間関係を良くするための努力を自ら行わず、他人に頼る。又は他人のせいにする。指示されないと動けない。(保育所)
- ・全員ではないが、主任教員から指導されることに対して、きびしいと感じられ、それが原因で人間関係がうまくいかなくなるケースも出た。平成23年3月で退職される子に話を聞いて改善できる部分は在職のベテラン職員に伝え、指導しました。果たして今後はどうなるかわからないが、体質としては、あまり変わらないところも見えているので、これからは全職員のコミュニケーションをはかるためにどうすればよいか、話し合っていかななくてはならないと思っている。(幼稚園)
- ・よくわかりませんが、常識が備わっていないと思うことがあります。勉強はしてきていて、よく出来たかもしれませんが、それ以前の人として未熟。(保育所)
- ・社会人としてのルールとかマナーに欠けているような気がします。勤務を先輩に代わってもらっても一言の御礼もなかったこともあります。遠慮ということだけではなく、自分の思いや意見をはっきり言えず、相談より事後報告が多いように思います。(保育所)
- ・保育・指導の技能以前の私生活や職場への適応力など、社会人としての基本的な生活様式を身につけた人材でないとこの仕事は長続きしない。子育て経験のない者が幼児や保護者の相手の仕事はきつい。(幼稚園)
- ・自己管理能力が低い。責任感に欠ける。組織に対する理解（上司、先輩への態度）に欠ける。このような特徴が見受けられます。現場の職員教育を根本的に見直す必要性を感じています。(施設)
- ・社会人、特に教員としてのモラル、自覚に欠ける面が強くなっている気がします。若者の育ってきた

今の社会全体が、豊かで自由すぎる（良くも悪くも）からでしょうか・・・キツイ仕事、悩むこと、我慢・・・そういったことから避ける気がします。（幼稚園）

- ・子どもと一緒にいるのが好きで、夢と希望に燃えて、就職したと思いますが、現実との差が大きいのか、持ち味の良さを発揮する余裕をなくしてしまうケースが多い。道を拓く努力や厳しく難しいことは避け、周りの状況を見ることも出来ない部分が、3年間といわず、近年そういう傾向になってきているのではないのでしょうか。（保育所）
- ・精神的に弱く、些細なことで挫折してしまう。努力するという姿勢が感じられない。職業人としての意識が確立していない。腰掛的に仕事を考えているところがある。（幼稚園）
- ・以前は天職として捉えていたように思いますが、現在はライフワークの1ページとして柔軟な思考で職についているものができたように思います。（保育所）
- ・正規職員であるにもかかわらず、非常勤職員に身分を変更したいと申し出る3～4年の経験をした保育士が2名ほどおります。（責任のない立場で心にゆとりをもって保育したいという希望です）プレッシャーに弱いのでしょうか・・・（保育所）
- ・一生の仕事として捉えていないような気がする。多少の辛さと結婚が同時に目の前に登場すると、結婚にいきたがる。そして退職を考える。（保育所）
- ・諸事情があるとは思いますが、貫き通す意志が弱い。（保育所）
- ・仕事の意識が低い。途中で投げ出す傾向があると感じられます。（幼稚園）
- ・仕事意識が低いのか、何か問題が起きると努力をさほどしないで、問題から逃げってしまう傾向があるように思う。（保育所）
- ・環境が変わったときのストレスに弱く、「できない・・・」とすぐに諦めてしまう人もいる。忍耐するとか自ら考える力が養われていないからではないか。親からもかわいがられ、学生時代も楽しく過ごし、試練にあったことがない人が多い時代になっている。（保育所）
- ・ゆとり教育を受けて育ったためか、少しでも不満があると、良い環境に移りたがる傾向が見られる。自己中心的な考え方をもち、ほかへの迷惑を考えないし、親もそれを認めてしまうところがある。（保育所）
- ・自分が我慢してまで職に執着せず、合わないときには転職もすぐに考え、困難に立ち向かっていく姿が薄れているような気がする。（幼稚園）
- ・同一施設で頑張って続けて働こうという気持ちが続かない方が多いように聞きます。挫折感を味わってしまうと、立ち直りに時間がかかるように思われます（もちろん個人差あり）。（保育所）
- ・職場でなんらかの問題が起きた場合、努力して克服しようとするよりも、すぐにやめてしまうことが多い。自分に合わない・・・と思う方が多い。（保育所）
- ・個人的にそれぞれの理由はあって、1～2年退職してしまう人があります。仕事への適性がないと自分で決め、忍耐強く仕事を続けてみようという気持ちに欠けるようです。（保育所）
- ・うっでの退職（年度途中での退職）がある。（幼稚園）
- ・以前は結婚退職がほとんどでしたが、現在は人間関係で心の病になり、体調を崩して休職したり、退職する傾向があるように感じます。（保育所）
- ・勤務内容を保育園と比較し始めている。（幼稚園）
- ・これも傾向だが、保育所志向が保護者のみならず学生さんにも色濃く、「何が何でも幼稚園教諭に！」と燃える人の割合が相対的に減少し、よって都市部はまだしも、田舎町では人材確保すら難しい・・・定着率云々以前の問題です。（幼稚園）



- ・結婚、出産、育児等による退職者が多い。(保育所)
- ・家族構成の変化。育児のための退職、核家族の場合、親の協力が得られない。(幼稚園)
- ・教員になりたくて、職についた人ではあるが、結婚(妊娠)に計画性がなく、突然の退職となるケースがあった。従来は1年程度前には予告があった。(幼稚園)
- ・結婚(入籍)前に妊娠し、1年間、責任をもってクラス担任を続けることができない。園としては想定外のこと、保護者(クラスの)、他の職員にも迷惑をかけることが大変困ります。(幼稚園)
- ・ごく一部ではあるが、考え方や育ちの超多様化で、その人物を受け入れる職種の受け皿に限界がある。(保育所)
- ・育ちにくい、育てにくい子供たちが増え、職員に対して暴言、暴力が多く見受けられる。特に新人職員に対して、その傾向は顕著に表れ、1人で受け止めると大変になる。(施設)
- ・保育内容も以前に比べ深くなり、より保育士の専門性や個々の人間性が必要となります。それぞれ対応する力にはありますが、勤務時間の超過もあります。この卒業生について言えば、精神的にも粘り強く、採用したことに感謝しています。(保育所)
- ・児童養護施設の宿命ともいえる事柄だと思います。根本的にはなんら変わっていないと思いますが、近年の社会構造・価値観の変化に伴い、定着率が悪くなっていることはたしかです。いちがいに貴校の教育的責任とはいえない事柄だと考えます。(施設)

#### (5) 新卒者対応で苦慮する点について

以上、「現場」からの声として、新卒者の「保育者」以前の「社会人」としての未熟さが数多く指摘されたが、続いて、「新卒者対応で苦慮することの有無」についても5段階評定を用いて質問したところ、「とても／多少ある」との回答が6割を占めた(表4参照)。そして具体的に苦慮している点を問いた自由記述からは、先の「新卒者の定着できない理由」と重なりつつも、さらに「現場」を困惑させ、その対応に苦慮せざるを得ない新卒者の具体的な姿、それに対する厳しい評価が数多く寄せられる結果となった。以下にその回答例を提示する。

表4 新卒者対応で苦慮することの有無

	幼稚園		保育所		施設		総数	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1. とてもある	10	18.5	5	7.6	1	8.3	16	12.1
2. 多少ある	22	40.7	34	51.5	6	50.0	62	47.0
3. ほとんどない	14	25.9	21	31.8	5	41.7	40	30.3
4. 全くない	1	1.9	1	1.5	0	0	2	1.5
5. わからない	4	7.4	0	0	0	0	4	3
6. 回答なし	3	5.6	5	7.6	0	0	8	6.1
回答園数	54		66		12		132	

#### 【「現場」が苦慮する新卒者の姿／回答例】

<幼稚園>

- ・学力、生活力など基本的なことが身につけていない(一般常識不足)。社会人としてこれでいいのでしょうか?
- ・日本語が通じない、2つ以上のことを覚えられない、期日を守れない、うそをついてごまかす、数が

数えられない、「はい」と返事はするが理解していない、会議中に寝てしまう、ピアノの練習をしない、文章が書けない、読めない。

- ピアノの熟練の度合いが低い。
- 言われた仕事をすぐに忘れてしまう。計算に時間がかかる（給食を注文する時間に間に合わない）。仕事が丁寧だが、とても時間がかかる。1つのことを一人でやれない。
- 教職員間においての話し合いの理解が出来ていない。ピアノが想像以上に弾けなくて、子どもたちがスムーズに歌うことができない。保育面やその他全てにおいて危機感がなく、困った様子も見られず、努力することも感じ取れない。
- 環境への順応性も含めて1つひとつの仕事理解に時間がかかる。指導内容（先輩職員からのアドバイスや指導）への理解が甘く、十分な成果が出ないことなど、個人差もあるがそういう点でかなり苦慮することがあります。
- 当園の一日の流れを理解してもらうために採用者に2～3ヶ月実習してもらっていますが、新卒で担任となって1日の時間配分に、実習が身につけていないようで困ることがたびたびあります。例えば手遊びのレパートリーが少ないことや子どもに興味のある話し方ができず、時間をもてあましてしまうことなど、新任1～2年の職員からの意見です。できれば副担任が望ましいと思います。
- 教師という専門職としての立場と一社会人としての立場の使い分け、本人の仕事への適性把握不足などによる保護者対応など意志疎通の課題が多い。
- 指示されたことのみ行う。また理解力がなく応用がきかない。人の保育を見て自分の保育に取り入れる努力をしない。自己中心的で協調性が乏しい。人間として社会人としてのマナーにかける。
- こちらの言っていることが正確に伝わらない。連絡、報告がない。
- 生活体験が少ない、常識に欠ける、打たれ弱い、のんびりしている。
- あらゆる生活経験が不足し、社会常識の欠如が感じられる。
- 基本的な生活習慣ができていない、上下の人間関係を経験していない、理想（あこがれ）と現実のギャップが相当ある、大人としての会話や話題に欠ける。
- 保護者や目上の人に対する敬語の使い方や接し方ができない。自分の失敗に対する反省ができない。電話の対応ができない。
- 基本的な対人関係のスキルが弱い。どんな保育者になりたいか？具体的に目指す目標がない。専門性をほとんどもちあわせていない。
- 熱意ややる気が少なくなってきた。
- 消極的で自信がない。こちらから聞かないと思っていることを伝えられない。
- おだやかで人柄もよい、また素直に言われたことは行動に移してくれるが、積極性に少し欠けると思う。機敏な動き（行動）、報告など細かい点を指導しているところである。
- 1年目はとにかく園の流れを覚え、何事にも一生懸命さが相手に伝わればと思いますが、言われたことはやるがそれ以上は・・・という姿が気になります。
- 自分で先輩を見てやろうとするのではなく、言われて行動する、いわゆる指示されたことのみ動く。自分で聞くことがなく、報告するの意味がわからないようであり、世代的に傾向がちがう。具体的に伝えることを心掛けているが、自分にも考えや思いがあるのに言わない。不調和になって初めて発言しない自分だったことに気づいていく。1年通して指導して、自分の考えだけで判断しないよう声をかけています。自分から学ぼう、知ろうという意気込みがない。指導をしても素直に聞き入れるが、次に繋がらない。言われた事柄から、何を考えなければならないのか、自分なりに考えようとする力

が不足している。失敗や評価を気にせず、積極的に行動するよう伝えているが、意気込みを出させるのに苦慮している。

- ・なんでも質問する。質問すること自体がわからないと思うので、旧職員で多く話しかけてやる。採用した以上、園長として育てよう心掛けている。
- ・信念をもって仕事に取り組んでいるが、相談したり聞いたりのコミュニケーションのとり方が苦手のようなのだ。
- ・精神的に弱かったり、保育以前の社会人としての考え方の未熟さ、保護者とのコミュニケーションの回り方（基本的な会話や連絡帳などのことばのやりとり、電話対応）など、1からの指導を必要とする新卒者が少なくない。また、精神的であったり、デリケートな病気や問題について、伏せて就職するケースもあるのでは。「実は・・・」と後に聞くこともあり、現場では大変困惑する。
- ・コミュニケーションがうまくとれず、意思疎通が難しい面がある。指導したいと思ったことが、十分に伝わっていないことが多い。行き違いが多い。厳しく指導するとかえって萎縮してしまうので、自尊心を傷つけない程度をわきまえる必要がある。一人前の教諭として成熟しない前にあきらめてしまうケースが多いような気がする。
- ・社会人として、社会の厳しさの免疫がなく、指導、注意に対して素直に受け入れられないときがあります。叱られたことをいじめのように受け取られてはと言葉を選んで遠まわしに話すと、本来と異なった意味で解釈されることがあり、ストレートに伝えられない。オブラートにくるんで言うことが本当に良いことなのか疑問を感じています（一部の新採のことで、中にはきちんと受け入れのできる者もいます）。

#### <保育所>

- ・体調管理ができない。1年目は新入園児同様病気になる、出勤ができないことが多いので、学生のとときから健康な食生活を心掛けてほしい。（食べ物の好き嫌が多い）。
- ・整理、整頓、清掃がうまくできない。
- ・書類が書けない。
- ・漢字を知らない、誤字・脱字が多い。文章が稚拙など一般的な大人のレベルに達していない人がいる。
- ・読解力、文章力がなく、添削の時間をかけても改善がみられない人がいる。
- ・保育現場で要求される書類の数は多いです。子どもを観察する力がないと、日誌、計画表、個人記録は記入できないので、学校の指導では重視していただきたい。
- ・体育会系の学生さんは上下関係を体験しているので、礼儀や言葉遣いに問題はないが、そうでない学生も多い。手書きの文章に慣れていない方が多く、親へのお便りや連絡ノートに誤字や絵文字を書く。
- ・保護者対応等による不手際（言葉遣い等）。
- ・作業に時間がかかる。
- ・元気（若さ）が感じられない、仕事に対する責任感と意欲がみられない。
- ・経験不足、表現が乏しい、コミュニケーション能力が不足している、子どもを知らない（各年齢の子どもの心理、発達について）。
- ・1年目は複数担任のクラスに担当となり、実習生だった頃の気持ちの切り替えができず、受身が多い。もう実習生ではないのだから、責任をもって積極的にやることを告げる。
- ・新卒でもベテランや中堅職員と一緒に仕事することで育ち、2年目は期待できる・・・というのが今までだったが、今は2年目も新卒と同じような状態で責任をもたせられない。研修も重点的に行って

いるが、なかなかですよ。考える力、自立する力が弱い。

- ・保育士という仕事を概念でとらえており、目の前の子どもの姿や思いを素直に受け止められない。本来しなければならない保育の業務一般を常識の範囲内で理解できない。早番・遅番などで直接、保護者との対応をしたり、1日の保育の空気づくりなどの大切な仕事が任せられず、未だにシフトに入れない（保育士としての適性がないと感じる）。
- ・自分が育った家庭環境により常識的なことが欠けている人がある（養成学校では教えることではないので、小さいときの育ちが関係する）。
- ・一般常識や社会人としてのマナーが身につけていないので、細かい指導が必要。
- ・社会的モラルに欠けていると思われることがある。
- ・報告、連絡は社会人として大切なことですが、それができない。
- ・言葉遣い、報告できない、同じ失敗をするなど新卒者に多く見受けられ、指導に悩まされます。
- ・社会性が育っていないためか、指導や注意を素直に受けとめれない。自己研鑽をする人が少なくなった。一つひとつの理解力に欠け、指導していることが身につかない。
- ・指導してもそれが次の保育活動に生かしていけない。言われたことだけではできる。同じことを何度言われても直そうとする姿勢があまり見られない。
- ・新人は何もわからないが当たり前だと考えています。だからこそ、こちらで指導していくのが役目だと思っていますが、個人によるのですが、何回も同じことを指摘されることが多い人がいるのです。家庭での体験が少ないのでしょうか？
- ・対子どものことよりも、対大人（同僚や保護者）の気持ちをくみとれず、困ったことが多いと感じます。対子どものことは未熟で当たり前ですが、対大人は友達ではない関係の中で、責任もつ仕事をすることが難しい様子。「できません」「無理です」「なんで私がやるんですか」と、即答して「やってみます」の返事がない。遊びの提案、企画力が弱い、マニュアルがないと不安、「決めてください」が多い。
- ・職員間の連携（保育中の）の自分の立ち位置がなかなかつかめない。
- ・指導を受けると、落ち込んでしまったり、反発したり・・・と素直に前向きに受け入れられない様子が見られる。
- ・口頭指導しているだけで泣いてしまう。説明するのもかなり言葉を選ばなければならない。
- ・時間通りに勤務はするが、プラスαの仕事は自分からしない。
- ・こちらから言わないと動けないことがある。具体的指示が必要。
- ・指示を受けたことだけしか行おうとしない。自主性、積極性に欠けている。
- ・誠実に務めてくれています。ただ、職員に自ら発信して聞いたり学ぼうとする姿勢が、今の学生さん全般に言えることかもしれませんが、あまり見られないようです。
- ・挨拶ができない。自分から進んで仕事を覚える力が少ない。自分の判断での行動が目立つ。指示待ち状態。
- ・全員ではなく一部であるが、良くも悪くも自分の意見がなく、はっきり主張できない人もいます。
- ・相談があると言う事で、面接を設けても、あの一、えーとすみませんしか言わず、何も言わないので、こちらが察して話すとか首をたてにふるだけで読めないことがある。
- ・保育園の方針として、髪の毛のまとめ方、カラーは華美にならぬよう伝えているが、おしゃれが先行する傾向がある。
- ・新卒者でブログをたちあげ、コメントの交換をしていた。今までにないことである。遵守義務について

て再度、理解を求めた。

- ・常葉の卒業生はこれまで即戦力となったのに、最近は出来が今イチだと感じる。

#### <施設>

- ・新採職員の指導は多義にわたります。養成校へのお願いとしては最低限の礼儀作法、言葉遣い、立ち振る舞いの指導をお願いしたいと思います。
- ・礼儀、挨拶、言葉遣いをどのように指導していくか悩むことがあります。常識的なことが世代の差から認識にずれがあることで時々悩みます。
- ・公私の区別がつけられない。注意、指導をするとふてくされる等、基本的な社会性に欠けていると思われる場面が多々あります。
- ・積極的に聞いてくることはよいが、少しは勉強し、調べたうえで聞いてくるようにしてほしい。
- ・子どもの個々の実態を理解せずに、知識により画一的な指導をする。
- ・仕事に対する意欲はあるが、専門性にやや欠ける。プライドが高く、注意が素直に入らない。
- ・職員としてのスキルを身につけるにあたり、無理をさせているところもあるのではないかと感じます。

### 3.2. 考察

幼稚園・保育所・施設の「現場」から、新卒保育者の早期離職の実態をみてきた。その結果、早期離職そのもの実態はもとより、養成校が免許・資格を与え「現場」に送り出した新卒者の、「保育者」以前に「社会人」としてきわめて未熟な姿が浮き彫りにされることとなった。以下に考察する。

まず、早期離職の実態である。被調査園132ヶ園で、過去3年間（2008年度・2009年度・2010年度）に退職した「在職期間1年未満の退職者」は18.2%の園に存在した。さらに「1～2年未満の退職者」は17.4%、「2～3年未満の退職者」は20.5%の園に存在していた。早期離職を3年未満としてとらえ「在職期間3年未満の退職者」として括ると、その該当者は49ヶ園（全体の37%）、総数では95人にのぼった。「現場」からも、「就職して最低3年間は同じ職場にいて仕事をするのが大切である。事業所では1年目は新卒者に給料を払って仕事を教えて、技術を身につけていただき、2年日以降仕事を任せ、3年目になると安心して任せられるようになる。1年で辞められると人も育たない」との声が寄せられたが、まさに組織のマンパワーの低下が懸念される実態が浮かび上がった。

では、なぜ早期離職に至るのか。「現場」として把握するその理由は、まずなによりもそもそも本人に「仕事への適性がない」ということであった。養成校の立場からすれば、この回答はきわめてショックなことと受け止められるが、自由回答から見出された新卒者の実態の数々からすれば、「現場」がこのようにとらえるのはいたしかたない。そして、養成校に対しても、「目に余る学生については、免許状を渡してよいのかとここ数年思うようになった。適性についても考えてほしい」との厳しい意見も出された。この問題は、「保育者」以前に、かれらの「社会人」として、あるいは「人」としての未熟さそのものに繋がっていく。さらにその他目立った理由としてあげられたのが「健康上の理由」であるが、この中には心の問題、精神的な疾病が複数含まれているであろうことは回答例からも明らかであり、この理由も上記の課題へと繋がっていくだろう。

一方、当事者である新卒者からよく聞こえてくる「人間関係」は、「現場」が把握してい

る退職理由として直接的にはそれほどあげられなかった。だが、自由回答では新卒者のコミュニケーション能力や対人関係のスキル不足などを問題視する声が多数寄せられ、そうした者たちに指導する側の悩ましさが具体的に多々語られている。この状況を当事者である新卒者の立場からみるとするならば、結果として「人間関係（園長以下、先輩保育者との関係）」の問題が原因で退職に至ったとの認識が出てくるのかもしれない。ただ、表1で提示したように、幼稚園の65%、保育所の23%が職員数20人未満で、とりわけ幼稚園では実に95%が職員数30人未満である。つまり各園とも小規模であり、しかもその多くは単園であるため職員の移動もない。いわば集団組織として硬直化した中に新卒者が入っていくことを考えると、職場環境としては厳しい部分もあるとの見方もできる。もちろん、職員が少数であるということは、いったんその職員集団の一員となれば、新卒者であろうがベテランであろうが一人ひとりの責任はそれだけ重く、新卒者をも含めた保育者の質がそのまま園に問われるということでもある。

さて、もうひとつ「結婚・妊娠」についても分析の必要があろう。保育現場においては、男性の進出が一部みられるとはいえ、現在も圧倒的に女性がその大部分を占めている。つまり、保育専門職のキャリアを考えたとき、女性のライフコースの問題そのものであるといっても過言ではない。そこで、本調査では過去3年間（2008年度・2009年度・2010年度）の離職の実態を各園にお伺いしたのだが、既に本年度2011年度採用者から退職者が出たという回答が2ケース得られ、その理由は両者ともに「未婚での妊娠」であった。新年度開始前に妊娠が発覚し、就職辞退をしたケース（保育所）と1学期で退職したケース（幼稚園）である。先のケースもそうであるが、年度途中の妊娠による退職について、「職員に余裕のないなかで、自覚のない行動をされ、2学期以降は職員の補充もできないまま保育をしていかなくてはなりません。期待していただけに失望感も大きく、加えて保護者に対してのフォローもしていかななくてはと頭を抱えました」とのコメントが寄せられた。その他の回答例からも、「仕事」と「結婚・妊娠」を個人のライフコースの中でどのように位置づけるのか、そもそも大学卒業後の自身の人生をどう設計するかということについて真剣に向き合うことのないまま流されていく20代前半の女性の生き方と、結果としてそれに振り回されざるを得ない「現場」の状況が見出された。ただ、とりわけ幼稚園で特徴的であったのだが、5年以上勤務の退職理由は突出して「結婚」であった。「短大を出て、地元（の私立幼稚園）に勤務して20代半ばに結婚し、仕事を辞める」といった女性のライフコースのひとつが、現在も有効であることが確認できたといえよう。そしてこのことは、「現場」が一定のサイクルで新卒者を採用できるシステムとして機能しているとも受け止められる。

ところで、幼稚園をめぐるのは、幼稚園が求人を出しても応募者が以前に較べて少なくなっているとの声を受け、本調査では個別の質問として、いわば「新卒者の幼稚園離れの傾向をどう考えるか」についてそれぞれの立場から自由回答を求めた。ここから得られた詳細な結果に関しては別稿でまとめるが、幼稚園自身からは、たとえば「自分で保育内容を考え、子どもたちが楽しんで取り組む姿勢のイメージ力が不足してきているのでは？と思う。ピアノが弾けない、担任をもち責任が重いなど目の前のことだけで足踏みし、本来の幼稚園教諭の喜びの部分が伝わっていないと感じる」といった意見が提示された。そして、本稿で分析をした「定着率の変化について」のなかでも、既に幼稚園の側から保育所志向が強いとの声が複数聞かれている。また、データ数が少なく具体的な転職先も明らかではないものの、幼稚

園の方が、保育所よりも退職理由として「転職」がいくぶん高い傾向も得られた。そうした動きはおそらく、「現場」からの率直な声の中でも数多く聞かれた「責任感がない、責任をもちたがらない」「楽な方に流れる」「困難に立ち向かっていく姿勢がない」といった新卒者の姿と結びつく。もちろん、幼稚園に較べて保育所が楽なはずはない。そもそも「楽な仕事をしたい」という価値観自体が保育・福祉の現場には馴染まないものである。そして保育所からの声もまた当然厳しいものであったし、ある保育所からは、正規職員から非常勤職員に身分を変更して、「責任のない立場で保育をしたい」という申し出があったとのエピソードも紹介された。

いずれにしても、「現場」が新卒保育者を表現するキーワードは、実に厳しいものであった。保育の専門性以前に、基礎学力や社会性そのものの不足を問う声については言うまでもなく、養成校として真摯に受け止めざるを得ない。だが、上記の「困難なことから逃げ、楽な（と思われる）方へと流される」姿に加え、「打たれ弱さ」そして「覚悟のなさ」というキーワードに象徴される新卒保育者の姿をより重く受け止めたい。

たくさんの「現場」の声の中から、最後に以下のメッセージを紹介したい。「最近の保育はピアノ、製作等の一般的なスキルがあっただけではつとまらない傾向にある。悩み、苦しみ、考え、自分で答えを獲得しなければならないきつい仕事でもある。壁を乗り越えることのできるたくましい心も求められる」。

子どもの育ち自体の多様化や困難さを受け、幼保一体化をはじめとする保育制度も変わりつつあるなかで、今まさに保育の質と共に保育者の専門性が問われている。だが、保育者を志す学生自身についてもまた、従来の枠組みや価値基準ではとらえきれないという事実からもはや目をそらすことはできないだろう。その現実を認識したうえで、養成校は社会の動きに目を配りつつも、このような保育者を育てたいという具体的な教育理念、ぶれない保育観をもって、学生たちが保育を貪欲に学ぶことのできる環境をつくっていくことこそが、その使命であると考えている。保育という仕事の厳しさと、しかし厳しいからこそその素晴らしさを学生たちに伝え、どんな事態に直面しても、それでもなお保育者に！と願い、「現場」でその思いをもって思考し、実践し続けていくことのできる保育者を育成していくことが課せられている。

#### 4. おわりに

本研究の目的は、「現場」組織から、新卒保育者の現場での動向の現状と率直な意見を収集し分析することで、保育者の育成、成長を支える方策の進展に資することである。そのために、多忙な「現場」にご迷惑をおかけするであろうことを承知のうえで、あえてほぼ全てに自由回答を求めた調査票を送付し、その結果132ヶ園から、その多くはぎっしりと書き込まれた調査票を回収させていただいた。そこで筆者らはその一つひとつの重い言葉を、それぞれの「現場」からの保育・福祉に対する情熱の発現であるとして受け止め、分析作業を行った。

なお本稿で触れることのできなかった「新卒者の幼稚園離れの傾向について」、「現場として職員に求めるもの」、「現場として養成校に求めるもの」については別稿においてまとめることが近々の課題である。そして「現場」のみならず、「卒業生」「在校生」の立場からの調査データも含め、総合的な分析結果を報告書としてまとめあげ公刊すること、それを受けて

カリキュラムの改善を含めた学生指導・学生支援に活かしていくことを目指したい。また、今後さらに「現場」との連携を深めていくことの重要性も再認識した。

- 
- 1) 静岡新聞 2011年9月9日 朝刊.
  - 2) 社団法人静岡県私立幼稚園振興協会『教員養成機関私立幼稚園振興協会意見交換会 平成23年7月4日』資料.
  - 3) 研究チームのメンバーは、研究総括：加藤光良、調査担当：鈴木久美子、竹石聖子、遠藤知里である。なお、この一連の研究は「平成23年度常葉学園短期大学研究奨励制度助成費」の交付を受け実施するものであり、本論文はその成果の一部として公表するものである。
  - 4) 川俣美砂子「幼稚園教諭のライフコースとその問題—早期離職の原因を探る—」福岡教育大学大学院修士論文抄録, 第23号. 2007, 同「幼稚園教諭のライフコースとその問題—仕事に関する意識・行動の様相を中心に—」福岡女子短期大学紀要, 第70号. 2007
  - 5) 水野智美・徳田克己「就職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応」近畿大学臨床心理センター紀要, 2008, 1.
  - 6) 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会・静岡県社会福祉人材センター『平成20年度 静岡県社会福祉系大学・短大・専門学校生に対する就労に関する意識調査報告書』平成21年3月.
  - 7) 施設に関しては12票とデータ数が限られていること、かつ「3年未満の退職者」の理由も散らばっており、特徴は見出されなかったため、図として表記していない。ただし「5年以上の退職者」については、本文で述べているように「転職」が3ケースあり、また「家庭の事情」3ケース、「結婚・出産」併せて5ケースが得られた。