

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

遠藤 知里・竹石 聖子・鈴木久美子・加藤 光良

キーワード／保育者養成 早期離職

はじめに

本研究は、新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅰ（加藤・鈴木，2011）に連続するもので、採用後1年目から5年目までの本学保育科卒業生の退職や職場変更の動向および職業や職場環境等に対する考え方の特徴を示すことを目的とする。

近年、指定保育士養成施設卒業生を対象とした大規模な調査が実施され、卒後の動向および業務の実態が報告された（社団法人全国保育士養成協議会，2009，2010）。この調査は、卒後2年目，6年目，11年目の保育者を対象としたものであり，早期離職の問題に対しても多くの示唆を含むものであった。

この調査のデータは，調査に協力した保育者養成校が利用可能な形式で公開されている。大村（2010）は，本学保育科卒業生のデータを再分析し，1）「やりがいのある仕事だと思った」を保育職志望の動機として挙げている者ほど職場変更する者が多いこと，2）「仕事を辞めたい」と思うことと実際に職場変更を行うかどうかは関係ないこと，3）職場変更した者は新しい職場を選択する際に「休暇」と「労働時間」を重視していること，4）職場変更した者は新しい職場に対する「労働の待遇」と「働きやすさ」における満足度が高いこと，を明らかにしている。

人生の歩みを進める本人の側に立てば，職場変更や転職を肯定する見方もできよう。しかし，大村（2010）が指摘するように「相手の立場に立って考えると，ある保育者がその職場からいなくなってしまうのはその援助や教育の対象者からすると少なからず損失になる」ことは否めない。同様に，幼稚園，保育所その他の児童福祉施設といった現場組織の側からみても，採用時から育ててきた人材が1，2年のうちに退職してしまうことが大きな損失であることは間違いない。加藤・鈴木（2011）は，静岡県内の幼稚園，保育所その他の児童福祉施設132か所からのアンケート調査の回答を分析し，雇用する側がどのように早期離職を捉えているのかを描き出している。それによれば，現場組織が認識する早期離職者（新卒後2年未満）の退職理由は「仕事への適性がない」，「健康上の理由」，「結婚」であり，「人間関係」は理由としてそれほど直接的に挙がらない（加藤・鈴木，2011）。しかし，相談に来る卒業生の声に耳を傾けていると，「人間関係」や「職場の雰囲気」に関する訴えが多いようにも感じられる。組織の側と本人の側で，問題の捉え方が異なっているのであろうか。

離職の原因が，組織と本人との「わかりあえなさ」にあるとしたら，これほどもったいないことはない。本研究では，新卒採用後5年目までの保育者に対するアンケートから若い保

育者の考え方の特徴を探り、よりよい相互理解に役立つ知見を示したい。

方 法

1. 調査対象

平成19年3月から平成23年3月までの5年間に本学保育科を卒業した者のうち、卒業直後の4月から幼稚園、保育所、その他の児童福祉施設に就職した者938名を対象として調査協力を依頼し、そのうち181名より回答を得た。回答率は、19.3%であった。調査対象者と回答者の属性、回答数、回答率を表1に示した。

表1 調査対象者の属性、回答数、回答率

		調査対象者数と回答者数			回答率 (%)
		幼稚園・保育所	児童福祉施設	不 明	
平成19年3月卒業 (卒業後5年目)	対象者数	188	4		26.0
	(回答者数)	50	0		
平成20年3月卒業 (卒業後4年目)	対象者数	174	5		15.1
	(回答者数)	25	2		
平成21年3月卒業 (卒業後3年目)	対象者数	190	10		18.0
	(回答者数)	34	1	1	
平成22年3月卒業 (卒業後2年目)	対象者数	165	9		21.8
	(回答者数)	34	4		
平成23年3月卒業 (卒業後1年目)	対象者数	185	8		15.5
	(回答者数)	29	1		
合 計	対象者数	902	36		19.3
	(回答者数)	172	8	1	

2. 手続き

平成24年3月に、郵送法による質問紙調査を実施した。調査対象者の自宅に調査用紙と返送用封筒を送付した。調査用紙の送付から返送までは概ね1ヶ月としたが、遅れて提出されたものも有効回答とした。

3. 調査項目

全国保育者養成協議会(2009)、大村(2010)を参考に、筆者らが選定した調査項目を用いた。今回の報告では、以下の項目を用いて部分的な検討を行った。1)属性(卒業年、卒業後の就職先-幼稚園、保育所、施設の別)、2)職場変更経験の有無(4項目)、3)職場変更経験のある者に対してその理由(16項目)、4)職場変更経験のない者に対して「辞めたい」と感じた経験の有無(4項目)、5)保育職を選択した動機(9項目)、6)保育職に「やりがい」を感じる出来事の影響度(11項目について評定)、7)日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度(17項目)、8)職場に対する満足度(15項目)。なお、1)、2)については当てはまるものを選択肢から選ぶ形式で、また3)、4)、5)、6)、7)、8)については4段階で評定する形式で、それぞれの回答を求めた。

なお、結果の要約のために、1)保育職を選択した動機、2)保育職に「やりがい」を感じる出来事の影響度、3)日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度、については、因子分析を用いた項目整理を行った。また、4)職場に対する満足度については、①労働条件に関する項目、②職場の理念・雰囲気に関する項目の2つの観点から筆者が分類し整理した。

4. 用語について

本研究では、新卒採用後同一の職場で継続して働いている人を「継続者」、職場変更者、保育職以外への転職者、再就職していない退職者など、少なくとも一度は退職した経験がある人を「退職経験者」と呼ぶ。

結果と考察

1. 新卒時の職場を退職している人について

1.1. 職場変更，転職，退職の実態

新卒後5年目までの継続，職場変更，転職，退職の内訳を，表2に示した。

表2 継続，職場変更，転職，退職の内訳

	新卒時に就職した職場				合計
	幼稚園	保育所	施設	その他	
新卒時と同一の職場で保育の仕事を継続	42	77	6	0	125
職場変更して保育の仕事を継続	9	18	1	0	28
保育以外の仕事に転職	5	7	1	1	14
退職後就業せず	4	10	0	0	14
合計	60	112	8	1	181

回答者181名のうち，約7割に相当する125名が継続者であり，約3割に相当する56名が退職経験者であった。また，新卒時就職先が幼稚園であるか保育所であるかによる違いはみられず，いずれにおいても回答者のうち3割程度が退職を経験していた。

1.2. 職場変更，転職，退職に影響した出来事

職場変更や転職，退職に至る理由は多くの場合一つではなく，複数の要因が重なり合っているものと考えられる。そこで，退職経験者に対して，一般的によくみられる16項目の退職理由を示し，それぞれの影響度（影響の大きさ）について，「全く影響しなかった」，「わずかに影響した」，「影響した」，「大きく影響した」の4段階で評価してもらった。

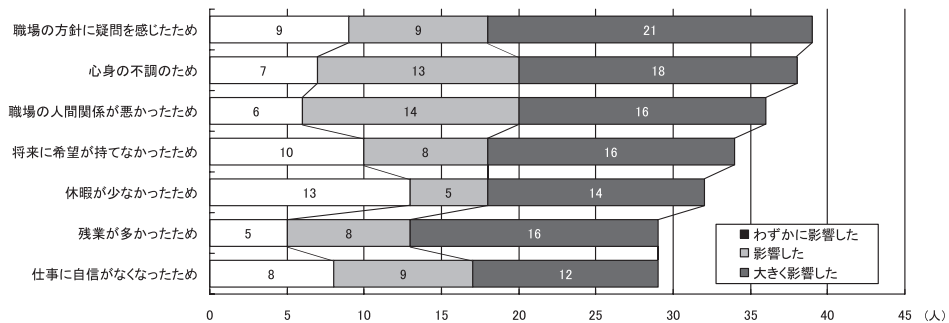


図1 退職に際して影響を受けたこととして半数以上の人が挙げた項目

結果について、「影響があった」とみなせるもの（「わずかに影響した」、「影響した」、「大きく影響した」）の度数をまとめ、「半数以上の人に影響を指摘したものを図1に示した。退職経験者56名のうち、図1の項目を「退職に際して影響を受けたこと」として指摘した人数とパーセンテージは以下の通りであった。「職場の方針に疑問を感じたため」39名（73.6%）、「心身の不調のため」38名（71.7%）、「職場の人間関係が悪かったため」36名（67.9%）、「将来に希望が持てなかったため」34名（64.2%）、「休暇が少なかったため」32名（60.4%）、「残業が多かったため」29名（54.7%）、「仕事に自信がなくなったため」29名（54.7%）。これらの項目は、それぞれの内訳においても「大きく影響した」と回答している割合が高い。つまり、これらの項目は、該当者が多く影響度も大きい項目であり、多くの人に当てはまる退職の要因とみてよいものと思われる。

また、これらの項目の影響度について、職場変更者、転職者、退職者の3群を分散分析で検討したところ（表3）、群間の差が認められたのは「仕事に自信がなくなった」（ $F(2,53) = 3.95, p < .05$ ）であった。HSD法による多重比較では、転職者と職場変更者、転職者と退職者の間の差が有意であった。つまり、転職者（退職後保育以外の仕事に転職している者）は、職場変更者および退職者と比較して、「仕事に自信がなくなった」ことの影響度をより大きく捉えていたといえる。

表3 退職理由の影響度の平均と標準偏差

	職場変更者 (n=28)		転職者 (n=14)		退職者 (n=14)		F
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
心身の不調のため	2.77	1.37	2.69	1.27	2.57	1.29	1.24
職場の方針に疑問を感じたため	2.65	1.50	3.15	1.29	2.14	1.22	0.01
残業が多かったため	2.46	1.39	2.77	1.45	2.43	1.33	1.06
休暇が少なかったため	2.54	1.35	2.46	1.31	2.07	1.29	0.09
将来に希望が持てなかったため	2.19	1.37	2.38	1.38	2.14	1.33	0.21
職場の人間関係が悪かったため	2.08	1.41	2.77	1.34	2.29	1.34	0.21
仕事に自信がなくなったため	1.92	1.26	3.08	1.35	1.79	1.05	3.95 *

p < .05

一方、図1に示した項目と比較して、影響を指摘した人が少なかった項目（一部の人が影響を指摘した項目）を図2に示した。退職経験者56名のうち、図2の項目を「退職に際して影響を受けたこと」として指摘した人数とパーセンテージは以下の通りであった。「給料が低かったため」20名（35.7%）、「よりよい職場が見つかったため」19名（33.9%）、「結婚のため」16名（28.6%）、「出産・育児のため」13名（23.2%）、「他にやりたい仕事があったため」12名（21.4%）、「望んでいた勤務年数に達したため」8名（14.3%）、「出産したら退職するという職場の雰囲気があったため」6名（23.2%）、「結婚したら退職するという職場の雰囲気があったため」6名（23.2%）、「雇用契約期間が切れたため」4名（7.1%）。

図2に示された項目は、16名中8名が「大きく影響した」と回答した「結婚のため」「出産・育児のため」を除き、その内訳において「大きく影響した」と回答している割合が低い。つまり、これらの項目は、該当者が少なく影響度も小さい項目であり、一部の人のみに当てはまる退職の要因とみてよい。

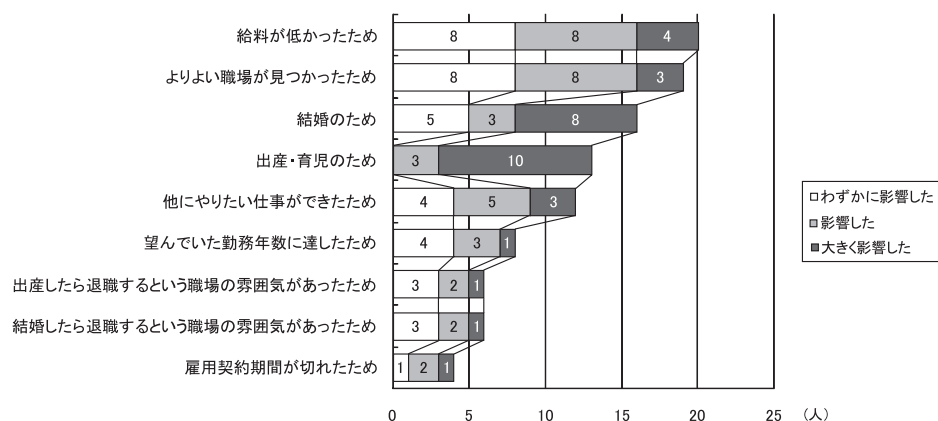


図2 退職に際して影響を受けたこととして一部の人が挙げた項目

1.3. まとめ

新卒時の就職先を退職した人は、その2分の1が保育者として別の園に再就職し、4分の1が別の職業に転職し、4分の1が退職後職業に従事していなかった。

退職に際して影響を受けたこととして上位に挙げられたのは、「職場の方針に疑問を感じたため」、「心身の不調のため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」、「仕事に自信がなくなったため」の7項目であった。「自信がなくなったため」について、転職者は職場変更者・退職者よりもその影響度を大きく認識していた。また、結婚・出産・育児については該当者が少なかったものの、その影響を大きく認識している人の割合が高かった。それぞれの該当者について「結婚のため」は半数が、「出産・育児のため」は8割近くが「大きく影響した」と答えており、該当者にとっては上位の項目と同等またはそれ以上の影響を受けるものと考えられた。一方、「結婚したら退職するという職場の雰囲気があった」、「出産したら退職するという職場の雰囲気があった」について「大きく影響した」と回答している人は1名で、その影響は小さいようである。

これらの結果は、加藤・鈴木（2011）の調査で早期退職者の理由とされた「仕事への適性がない」、「健康上の理由」、「結婚」を支持するものであった。また、退職の際に「職場の方針に疑問を感じたため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」という理由の影響力の大きさが新たに示されたが、これらは当事者側に尋ねたことで得られた結果といえる。

2. 新卒時と同一の職場で仕事を継続している人について

2.1. 「辞めたい」と感じたことの有無

「辞めたい」と感じたことの有無を問う質問に対して、継続者125名中31名（24.8%）が「辞めたいと思うことがよくある」、55名（44.0%）が「辞めたいと思うことがたまにある」、23名（18.4%）が「辞めたいと思ったことはほとんどない」、16名（12.8%）が「辞めたいと思ったことは一度もない」、と答えていた。

2.2. 「辞めたいと思う」人と「辞めたいと思わない人」の違い

ここでは、「辞めたいと思うことがよくある」人のグループ（以下、「辞めたい群」とする）と、「辞めたいと思ったことは一度もない」人1のグループ（以下、「辞めない群」とする）に注目し、保育職や職場環境に対する考え方の違いをみていく。

2.2.1. 保育職を選択した動機

保育職を選択した動機（9項目）について、主因子法・バリマックス回転による因子分析を行った。単項目の因子（「資格を活かしたかったから」）を除いて再度因子分析を行い2因子が得られた。因子分析の結果とクロンバックの α 係数を表4に示した。

第一因子は「子どもが好きだったから」、「やりがいのある仕事だと思ったから」、「自分に向いている仕事だと思ったから」、「子どもの頃からの夢であったから」の4項目を含み、「自分の適性・気持ち」に関連する項目群と解釈した。

第二因子は「職業として社会的価値が高かったから」、「職業としてなんとなくいいと思ったから」、「人に勧められたから」、「給料が比較的よかったから」の4項目を含み、「社会的価値・人の意見」に関連する項目群と解釈した。

表4 「保育職をめざした動機」の因子分析結果

	I	II	共通性
因子1：自分の適性・気持ち $\alpha=0.57$			
子どもが好きだったから	0.62	-0.15	0.40
やりがいのある仕事だと思ったから	0.56	-0.04	0.31
自分に向いている仕事だと思ったから	0.50	-0.04	0.25
子どもの頃からの夢であったから	0.49	0.06	0.24
因子2：社会的価値・人の意見 $\alpha=0.55$			
職業として社会的価値が高かったから	0.23	0.72	0.57
職業としてなんとなくいいと思ったから	-0.22	0.44	0.24
人に勧められたから	-0.12	0.42	0.19
給料が比較的よかったから	0.02	0.41	0.17
寄与率(%)	16.20	13.64	

表5 「保育職をめざした動機」の平均と標準偏差

	辞めたい群 (n=31)		辞めない群 (n=16)		t
	平均	SD	平均	SD	
保育職をめざした動機					
自分の適性・気持ち	10.55	1.39	11.50	0.82	2.52 **
社会的価値・人の意見	7.84	2.53	7.31	2.36	0.69

**p<.01

この2つの項目群について合計得点を算出し、辞めたい群と辞めない群の比較を行ったところ(表5)、辞めない群のほうが「自分の適性・気持ち」に関連する動機が高いことが認められた(t(45)=2.52,p<.01)。

2.2.2. 仕事から感じる「やりがい度」

仕事から感じる「やりがい度」(11項目)について、主因子法・バリマックス回転による因子分析を行った。2項目以下の因子があったが、まとめる上で必要と思われるので削除せずそのまま採用した。因子分析の結果とクロンバックの α 係数を表6に示した。

第一因子は、「職場内で自分に対する期待が感じられるとき」、「職場で重要な役割を任せられたとき」、「職員から自分の保育や仕事が認められたとき」、「職場のチームワークを感じたとき」、「自分のやりたいと思う保育ができたとき」、「卒園後の子どもとの交流があるとき」の6項目を含み、「職場との関係で生じるやりがい」に関連する項目群と解釈した。

第二因子は「保護者と一緒に子どもの成長を喜び合えたとき」、「保護者から感謝されたとき」の2項目を含み、「保護者との関係で生じるやりがい」に関連する項目群と解釈した。

第三因子は「子どもの成長が感じられたとき」、「子どもへの理解が深まったとき」、「子どもに対する適切な援助や指導ができたとき」の3項目を含み、「子どもとの関係で生じるやりがい」に関連する項目群と解釈した。

表6 仕事から感じる「やりがい度」の因子分析結果

	I	II	III	共通性
因子1：職場との関係で生じるやりがい $\alpha=0.83$				
職場内で自分に対する期待が感じられるとき	0.81	0.20	0.09	0.70
職場で重要な役割を任せられたとき	0.69	0.23	0.08	0.54
職員から自分の保育や仕事が認められたとき	0.69	0.03	0.20	0.52
職場のチームワークを感じたとき	0.63	0.22	0.18	0.48
自分のやりたいと思う保育ができたとき	0.54	0.22	0.29	0.42
卒園後の子どもとの交流があるとき	0.44	0.11	0.21	0.25
因子2：保護者との関係で生じるやりがい $\alpha=0.80$				
保護者と一緒に子どもの成長を喜び合えたとき	0.18	0.84	0.21	0.78
保護者から感謝されたとき	0.28	0.68	0.19	0.58
因子3：子どもとの関係で生じるやりがい $\alpha=0.51$				
子どもの成長が感じられたとき	0.07	0.11	0.60	0.38
子どもへの理解が深まったとき	0.19	0.15	0.52	0.33
子どもに対する適切な援助や指導ができたとき	0.37	0.15	0.43	0.34
寄与率(%)	25.16	13.04	10.13	

表7 仕事から感じる「やりがい度」の平均と標準偏差

	辞めたい群 (n=31)		辞めない群 (n=16)		t
	平均	SD	平均	SD	
仕事から感じる「やりがい度」					
職場との関係で生じるやりがい	16.65	4.29	18.94	3.11	1.89 †
保護者との関係で生じるやりがい	7.48	0.93	6.88	2.03	1.42
子どもとの関係で生じるやりがい	11.26	0.93	11.13	0.96	0.46

†p<.10

この3つの項目群について合計得点を算出し、辞めたい群と辞めない群の比較を行ったところ(表7)、「職場との関係で生じるやりがい」に関連する動機について有意傾向が認められた ($t(45)=1.89, p<.10$)。辞めない群の「職場との関係で生じるやりがい」の平均点は、辞めたい群よりも高いとみてもほぼ差し支えないであろう。

2.2.3. 日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度

日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度(17項目)について、主因子法・バリマックス回転による因子分析を行った。2項目以下の因子(自分の思うような保育ができなかったとき、職場の人に仕事上のことを相談できないとき、専門性を高めるための研修等が不十分だと思ったとき)を除いて再度因子分析を行った結果、4因子が得られた。因子分析の結

果とクロンバックの α 係数を、表8に示した。

表8 日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度の因子分析結果

	I	II	III	IV	共通性
因子1：働き過ぎだと感じること $\alpha=0.79$					
休暇が取りにくいとき	0.81	0.11	0.11	0.13	0.70
仕事の量が多すぎて疲れを感じたとき	0.68	0.08	0.35	-0.08	0.59
仕事に対して給料が安すぎると感じたとき	0.61	0.24	0.20	0.20	0.51
因子2：保育に向いていないと感じること $\alpha=0.75$					
保育以外の職業に魅力を感じたとき	0.17	0.83	0.12	0.04	0.73
他のことで自分の可能性を試したいと思ったとき	0.15	0.77	0.08	0.07	0.37
今の仕事が自分に合わないと感じたとき	0.06	0.44	0.41	0.02	0.63
因子3：うまくいかない自分に直面すること $\alpha=0.69$					
仕事とプライベートの両立が困難であると思ったとき	0.49	0.22	0.61	0.00	0.67
体力的につらいとき	0.31	0.27	0.53	-0.11	0.47
仕事に対して家族の理解や協力が得られないとき	0.09	0.05	0.53	0.25	0.35
日々の仕事に責任が重すぎると思うとき	0.23	0.15	0.51	-0.05	0.35
保護者との関係がうまく作れないとき	-0.03	-0.09	0.36	0.29	0.22
因子4：組織に疑問を感じること $\alpha=0.49$					
仕事に対する充実感や喜びが感じられないとき	0.01	0.02	0.02	0.61	0.38
職場内の人間関係がいやだと思ったとき	0.08	0.05	0.05	0.40	0.17
園や施設の方針に疑問や問題を感じたとき	0.42	0.05	0.00	0.40	0.34
寄与率(%)	15.19	12.30	12.15	6.67	

第一因子は、「休暇が取りにくいとき」、「仕事の量が多すぎて疲れを感じたとき」、「仕事に対して給料が安すぎると感じたとき」の3項目を含み、「働き過ぎだと感じること」に関連する項目群と解釈した。

第二因子は「保育以外の職業に魅力を感じたとき」、「他のことで自分の可能性を試したいと思ったとき」、「今の仕事が自分に合わないと感じたとき」の3項目を含み、「保育に向いていないと感じること」に関連する項目群と解釈した。

第三因子は「仕事とプライベートの両立が困難であると思ったとき」、「体力的につらいとき」、「仕事に対して家族の理解や協力が得られないとき」、「日々の仕事に責任が重すぎると思うとき」、「保護者との関係がうまく作れないとき」の5項目を含み、「うまくいかない自分に直面すること」に関連する項目群と解釈した。

第四因子は「仕事に対する充実感や喜びが感じられないとき」、「職場内の人間関係がいやだと思ったとき」、「園や施設の方針に疑問や問題を感じたとき」の3項目を含み、「組織に疑問を感じること」に関連する項目群と解釈した。

この4つの項目群について合計得点を算出し、辞めたい群と辞めない群の比較を行ったところ(表9)、「働き過ぎだと感じる出来事」、「うまくいかない自分に直面する出来事」、「組織に疑問を感じる出来事」、に関連する動機について差が認められた(働き過ぎだと感じる出来事： $t(45)=6.29$ 、「うまくいかない自分」に直面する出来事： $t(45)=3.03$ 、組織に疑問を感じる出来事： $t(45)=2.82$ 、いずれも $p<.01$)。辞めたい群は、「働き過ぎだと感じる出来事」、「『うまくいかない自分』に直面する出来事」、「組織に疑問を感じる出来事」のいずれにおいても、辞めない群よりもその影響を高く認識していた。

表9 日常の出来事が「辞めたい気分」に及ぼす影響度の平均と標準偏差

	辞めたい群 (n=31)		辞めない群 (n=16)		t
	平均	SD	平均	SD	
「やめたい気分」に及ぼす影響度					
働き過ぎだと感じる出来事	10.16	2.00	6.31	1.96	6.29 **
保育に向いていないと感じる出来事	8.61	2.72	7.25	3.00	1.57
「うまくいかない自分」に直面する出来事	14.26	3.72	10.81	3.62	3.03 **
組織に疑問を感じる出来事	10.48	1.52	9.00	2.03	2.82 **

**p<.01

2.2.4. 職場に対する満足度

職場に対する満足度（15項目）について、1）労働条件、2）職場の理念・雰囲気、の2つの観点で分類した。

「労働条件」に関する項目は、「給与」、「休暇」、「労働時間」、「仕事の内容」、「雇用形態」、「福利厚生」、「通勤の便利さ」の7項目を含む。また、「職場の理念・雰囲気」に関する項目は、「職場の人間関係」、「職場の将来性」、「研修の充実」、「保育の理念・方針」、「若手を育てる雰囲気」、「同僚保育者との連携」、「職場の仲間が自分を支えてくれる雰囲気」、「職場に所属することの安心感」の8項目を含む。

表10 職場に対する満足度の平均と標準偏差

	辞めたい群 (n=31)		辞めない群 (n=16)		t
	平均	SD	平均	SD	
職場に対する満足度					
労働条件	14.81	3.59	21.31	3.16	6.12 **
組織の理念・雰囲気	17.90	4.28	26.13	3.67	6.54 **

**p<.01

この2つの項目群について合計得点を算出し、辞めたい群と辞めない群の比較を行ったところ(表10)、「労働条件」、「職場の理念・雰囲気」ともに有意な差が認められた(労働条件： $t(45)=6.29$ 、職場の理念・雰囲気： $t(45)=3.03$ 、いずれも $p<.01$)。辞めない群は、「労働条件」、「職場の理念・雰囲気」ともに、辞めたい群よりも満足度が高かった。

満足度について、項目別の平均点を辞めたい群と辞めない群で比較した(図3)。辞めたい群と辞めない群の得点差が大きい項目を挙げると、上位から1)「職場に所属することの安心感」(辞めない群>辞めたい群、差1.7)、2)「労働時間」(辞めない群>辞めたい群、差1.6)、3)「若手を育てる雰囲気」(辞めない群>辞めたい群、差1.4)、4)「職場の人間関係」(辞めない群>辞めたい群、差1.2)、5)「休暇」「福利厚生」「職場の仲間が自分を支えてくれる雰囲気」(辞めない群>辞めたい群、差1.1)であった。

2.3. まとめ

今回の調査回答者のうち7割が新卒時に就職した職場に継続して勤務し、職場変更を合わせると8割以上が保育職を継続していた。また、感じ方の濃淡はあるが継続者の7割が「辞めたい」と思っても同一の職場に勤務し続けており、大村(2010)の「仕事を辞めたいと思

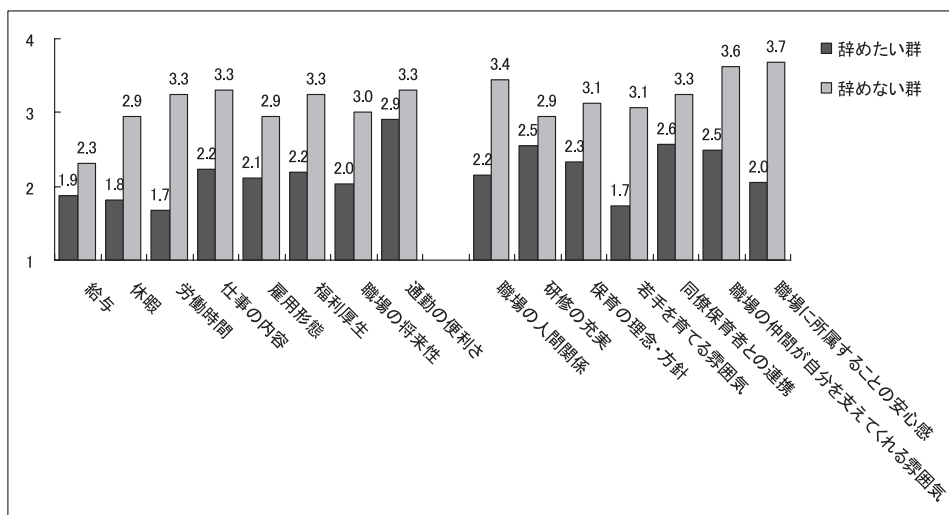


図3 辞めたい群と辞めない群の満足度の項目別比較

うことと実際に職場変更を行うかどうかは関係ない」という結果と同様の解釈ができる。

また、これらの「辞めていない人」の中における、「辞めたいと思うことがよくある」というグループと、「辞めたいと思うことがない」という両極のグループが存在した。この2つのグループについて、保育職を選択した動機、仕事のやりがい、辞めたい気分に影響する出来事、職場に対する満足度を比較した結果から、「辞めたいと思うことがない」人、「辞めたいと思うことがよくある」人について、次の特徴を見いだすことができる。

「辞めたいと思うことがない」人は、「辞めたいと思うことがよくある」人よりも、「子どもが好きだったから」、「やりがいのある仕事だと思ったから」、「自分に向いている仕事だと思ったから」、「子どもの頃からの夢であったから」というような、自分の適性や気持ちに関連する動機を重視して保育職を選択した様子が見え、就職後は「職場内で自分に対する期待が感じられた」、「職場で重要な役割を任された」、「職員から自分の保育や仕事が認められた」、「職場のチームワークを感じた」、「自分のやりたいと思う保育ができた」、「卒園後の子どもとの交流があった」といった、職場との関係があってこそ生じる出来事から感じられるやりがいを高く評価し、「労働条件」（給与、休暇、労働時間、仕事の内容、雇用形態、福利厚生、通勤の便利さ）、「職場の理念・雰囲気」（人間関係、将来性、研修の充実、保育の理念・方針、若手を育てる雰囲気、同僚保育者との連携、職場の仲間が自分を支えてくれる雰囲気、職場に所属することの安心感）ともに、職場に対する満足度を高く評価しているようである。

一方で、「辞めたいと思うことがよくある」人は、「辞めたいと思うことがない」人よりも、「休暇が取りにくい」、「仕事の量が多すぎて疲れを感じた」、「仕事に対して給料が安すぎると感じた」などの「働き過ぎだと感じる出来事」、また「仕事とプライベートの両立が困難」、「体力的につらい」、「仕事に対して家族の理解や協力が得られない」、「日々の仕事に責任が重すぎる」、「保護者との関係がうまく作れない」などの「うまくいかない自分に直面する出来事」、さらに「仕事に対する充実感や喜びが感じられない」、「職場内の人間関係がイヤだ」、

「園や施設の方針に疑問や問題を感じた」などの「組織に疑問を感じる出来事」が、「辞めたい気分」に及ぼす影響が強いようである。

ところで、今回の調査からは、「辞めたい気分」になりやすい人について、出来事の影響を受けやすい特性がある人だから辞めたい気分になるのか、職場の環境や日常生活の中で「辞めたい気分」に影響を与える出来事が多く発生しているから辞めたい気分になるのかを明らかにすることはできなかった。しかし、今回の回答者に限定した話ではあるが、新卒後同一の職場で継続勤務している人の4分の1が「辞めたいと思うことがよくある」というのは、その事実だけをみれば決して少ない数ではない。新卒後5年目までの若い保育者の認知の傾向と、実際の職場環境の重なり合ったところに今回の結果があるものと受け止め、現実的に対応を考えていく必要がある。

対応しやすい部分として、職場の満足度に注目して検討することは有効であろう。満足度のうち、「辞めたいと思うことがない」と「辞めたいと思うことがよくある」人の中で最も差が開いた項目の上位は、1) 職場に所属することの安心感、2) 労働時間、3) 若手を育てる雰囲気、であった。その職場組織とは、限られた保育時間の中で、子どもにとって安心感のある環境づくりと成長発達の支援のあり方を日々考えている保育者の集団である。改善の鍵となる知恵は、今回の調査の当事者である新卒者を含め、全ての保育者の中に既に備わっているのではないだろうか。

おわりに

本研究の目的は、採用後1年目から5年目までの本学保育科卒業生の退職や職場変更の動向と、職業や職場環境等に対する考え方の特徴を示すことであった。

退職経験者への調査で、退職に際して影響を受けたこととして上位に挙げたのは、「職場の方針に疑問を感じたため」、「心身の不調のため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」、「仕事に自信がなくなったため」であった。一方、継続者（新卒後同一の職場で勤務している人）への調査でも、「休暇が取りにくい」、「仕事の量が多すぎて疲れを感じた」、「体力的につらい」、「日々の仕事に責任が重すぎる」、「仕事に対する充実感や喜びが感じられない」、「職場内の人間関係がイヤだ」、「園や施設の方針に疑問や問題を感じた」などが「辞めたい気分」に影響を及ぼすこととして挙げたが、これらの間には共通した要素が多く、「辞めた人」と「辞めていない人」の間に極めて近い連続性を感じさせられる。

一般論ではあるが、仕事を覚える過程の中で失敗したり苦しい思いをしたりすることは誰しも経験することである。本学保育科の多くの卒業生がその坂道を乗り越え、保育者としての歩みを進めてきた。短大教育の中で、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、本研究を通して見いだされたことを手がかりに探っていきたい。

<付記>

本研究は、平成23年度常葉学園短期大学教育研究奨励費の助成を受けました（研究代表：鈴木光良）。また、本研究の実施にあたり、進路支援室スタッフの皆様および保育科スタッフの皆様の多大なるご協力をいただきました。ここに記して感謝の意を表します。

文 献

- 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 1：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.
- 大村 壮（2010）保育者の職場変更に関する研究：就労働機，職場満足との関連．常葉学園短期大学紀要，(41)，113-120.
- 社団法人全国保育士養成協議会（2009）指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する報告書Ⅰ：調査結果の概要．保育士養成資料集，第50号.
- 社団法人全国保育士養成協議会（2010）「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書Ⅱ：調査結果からの展開．保育士養成資料集，第52号.