

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

大 村 壮

キーワード／保育者、職場の継続・変更、就労働機、職場満足

問題・目的

昨今、我が国では保育に関するさまざまな施策が実施されるなど、保育者の労働状況は大きく変化してきている。また気になる子ども（刑部，1998）や気になる保護者（楠，2008）などが目立ち始めたことが指摘されているように、日々の保育に工夫が求められることや、関わりに丁寧さや慎重さが求められるようになってきた。そのような状況のなかで保育者も他の対人援助職同様に、ストレスを抱える姿（村田，1996；那須野，2006；西坂，2002）や、自らの専門性やアイデンティティに悩む姿が報告されている（垣内，2008；柴崎・足立，2009）。そしてそのストレスやバーンアウト、さまざまな悩みから離職¹へと繋がる可能性がある（廣川，2008）。ほとんどの保育者が離職を考えたことがあることが明らかにされており、その理由には仕事量の問題、職場内の人間関係の問題が挙げられていた（浅井，2000；西坂，2002，2004；齋藤，2000；上村・七木田，2007）。その一方で、実際に働く中で「働きがい」を感じている保育者ほど仕事が嫌になる傾向が低いことが言われている（垣内，2007）。

そもそも大学入学時から保育職への就職を希望している学生はとて多い（横倉，1993）。保育職に就くためには保育士資格や幼稚園教諭免許が必要であるという状況があり、そういった資格・免許を取得可能な大学へと進学しているということからも理解可能である。つまり、早い時期から保育職への就職希望を抱き、そして実際に保育職に就くという者が多いというのが保育職の特徴の一つだと考えられる。そのような希望通りの職に就いたにもかかわらず、保育職から離れていく者も少なくない。文部科学省が平成19年度に実施した「教員異動調査」で幼稚園教諭の離職状況を確認すると、離職者が12,857名であった。その内、定年（勤奨）以外の理由による離職者が94.3%と高く、約12,470名であった。これは小中高の教員の定年（勤奨）以外の理由による離職者の数と比べると多い。保育所の保育従事者における定年以外の離職の状況を確認することはできなかったが、保育所も似た状況ではないかと考えられる。このように、保育所も幼稚園もともに途中でその職を離れる者が多く存在するという状況があると考えられる。また保育者の特徴として、職業自体は変えずに職場を変更する²ということもあるのではないだろうか。例えば、出産を機にある職場を退職し、一定期間後に別の職場に再就職するということや、諸般の事情からある職場での勤務の継続が困難になりその職場を退職し、それほど期間をおかず別の職場へと再就職するというこ

¹本研究で離職とは、保育者以外の職への異動、あるいは無職状態への異動のことを指す。

²本研究で職場変更とは、保育職という職業自体は辞めず職場を変更して職業を継続するということを指す。

である。離職についてはその問題点が指摘されている（廣川，2008）が、職場変更についてはあまり問題点が指摘されていない。しかしこの職場変更も、保育という営みを実践していくのに負の影響を与えると考えられる。というのも、保育はその園、その園で園長以下、保育者がチームとなって実践していかなければならない営みである。そのチームの一員である保育者がそのチームを離れてしまうことは、その園の保育者たち、あるいは子どもたちにとっては大きな損失になると考えられる。そのため、職場変更自体もできる限り少ない方が保育を実践していく上でプラスに作用するのではないかと考えられる。

それでは離職あるいは職場変更についてこれまでどのようなことが明らかにされてきたのだろうか。廣川（2008）は、保育者の離職に関する研究は皆無であるとしている。そのためどのような要因が保育者の離職や職場変更に影響を与えているのかを先行研究から捉えることは難しい。そこで本研究では、保育現場において少なからず影響を与えることになると考えられる職場変更を取り上げ、その職場変更の経験の有無に影響を与える要因や職場変更が保育者自身にどのような効果をもたらすのかについて基礎的データを提供することを目的とする。

方 法

(1) 調査協力者

常葉学園短期大学保育科を卒業した者のうち、全国保育士養成協議会が実施したアンケートに協力した108名（卒業後2年目37名、卒業後6年目32名、卒業後11年目39名）。

(2) 手続き

全国保育士養成協議会から対象者にアンケート用紙を送付し、回答した用紙を全国保育士養成協議会宛てに返送するように求めた。

(3) 調査項目

年齢・性別などの基本的属性に関する質問項目、卒業後から現在までの職業に関する質問項目（卒業直後の職場、現在の職場とその勤務歴、現在の職場選択時に重視した条件、現在の職場の満足度（5件法）、仕事を辞めたいと考えたことの有無）

結 果

(1) 調査協力者の属性

調査協力者の卒業後の年数と卒業直後の職場は以下の通りである（Table1）。性別については女性しかいなかった。

Table1 卒業後の年数と卒業直後の職場

	公立幼稚園	私立幼稚園	公立保育園	私立保育園	その他	計
卒業後2年目	0(0.0)	11(10.2)	0(0.0)	16(14.8)	10(9.3)	37(34.3)
卒業後6年目	3(2.8)	11(10.2)	6(5.6)	10(9.3)	2(1.9)	32(29.6)
卒業後11年目	2(1.9)	15(13.9)	4(3.7)	11(10.2)	7(6.5)	39(36.1)
計	5(4.6)	37(34.3)	10(9.3)	37(34.3)	19(17.6)	108(100)

(2) 就労働機と職場継続の関係

保育者という職に就こうと考えた9つの動機と就職時からの職場の継続に関して χ^2 検定を行なった (Table2)。その結果、「やりがいのある仕事だと思った」を動機として挙げている者ほど、職場変更する者が多かった ($\chi^2(1)=5.127, p<.01$)。その他、「子どもが好きだった」 ($\chi^2(1)=1.089, ns$)、「資格を生かしたかった」 ($\chi^2(1)=0.009, ns$)、「自分に向いている仕事だと思った」 ($\chi^2(1)=1.144, ns$)、「子どものときからの夢であった」 ($\chi^2(1)=0.001, ns$)、「職業として社会的評価が高かった」 ($\chi^2(1)=0.417, ns$)、「人にすすめられた」 ($\chi^2(1)=0.889, ns$)、「職業としてなんとなくいいと思った」 ($\chi^2(1)=0.847, ns$) について有意差は認められなかった。

Table2 「やりがいのある仕事だと思った」と職場変更の関係

	職場継続者	職場変更者	計
やりがいある	16 **	14 **	30
そうではない	35 **	7 **	42
計	51	21	72

** p<.01

(3) 仕事を辞めたいと思ったことの有無と職場変更の関係

これまでに保育者としての仕事を辞めたいと思ったこと (離職念慮) があるのかないのかと職場を変更することの間に関係があるのかを検討した (Table3) その結果、意味のある差は認められなかった ($\chi^2(1)=0.003, ns$)。つまり、離職を考えたことがあるのかないのかは、実際の職場変更には関係がないことが明らかになった。

Table3 仕事を辞めたいと思ったことの有無と職場変更の関係

	職場継続者	職場変更者	計
思ったことあり	44	18	62
思ったことなし	7	3	10
計	51	21	72

(4) 現在の職場選択時に重視したことと職場変更の関係

現在の職場を選択する際、どんな点を重視したのかについて職場を変更した者と職場を継続している者と比較した (Table4, 5)。その結果、休暇と労働時間において有意差が認められた。職場変更をした者の方が現在の職場を選択する際に休暇を重視する傾向にあり ($\chi^2(1)=4.455, p<.05$)、また同様に労働時間を重視する傾向にあった ($\chi^2(1)=12.001, p<.01$)。しかしその他、給与 ($\chi^2(1)=0.240, ns$)、仕事の内容 ($\chi^2(1)=0.326, ns$)、正規雇用 ($\chi^2(1)=0.363, ns$)、非正規雇用 ($\chi^2(1)=2.463, ns$)、職場の人間関係 ($\chi^2(1)=0.342, ns$)、福利厚生 ($\chi^2(1)=0.890, ns$)、職場の将来性 ($\chi^2(1)=1.375, ns$)、職場の社会的評価 ($\chi^2(1)=0.001, ns$)、通勤の便利さ ($\chi^2(1)=2.770, ns$)、研修の充実 ($\chi^2(1)=2.463, ns$)、保育の理念・方針 ($\chi^2(1)=0.022, ns$)、人材育成の雰囲気 ($\chi^2(1)=1.744, ns$)、この職場しかなかった ($\chi^2(1)=0.219, ns$) については有意差が認められなかった。

Table4 休暇の重視と職場変更の関係

	職場継続者	職場変更者	計
休暇を重視	2 *	4 *	6
そうではない	49 *	17 *	66
計	51	21	72

* p < .05

Table5 労働時間の重視と職場変更の関係

	職場継続者	職場変更者	計
労働時間を重視	1 **	6 **	7
そうではない	50 **	15 **	65
計	51	21	72

** p < .01

(5) 現在の職場満足度の因子分析

現在の職場の満足度について主因子法のバリマックス回転による因子分析を行った (Table 6)。その結果、複数の因子から高い負荷を受けている項目や2項目のみで因子を構成している項目などを削除し、再度因子分析を行ない、固有値1.0以上で因子負荷量が.40以上のものを採用したところ最適解を得た3因子を抽出した。次のような因子構造が抽出された。

累積寄与率は50.31%である。第一因子は、労働時間や休暇、給与などの項目から構成されているため、「労働の待遇」因子と命名した。第二因子は、福利厚生や雇用形態といった働きやすさに関する項目から構成されているため、「働きやすさ」因子と命名した。そして第三因子は、保育の理念・方針や人材育成の雰囲気といった保育者を育てることに関する項目から構成されているため、「保育者養成」因子と命名した。またクロンバックの α 係数を算出したところ、「労働の待遇」因子が.749、「働きやすさ」因子が.801、そして「保育者養成」因子が.693であった。「保育者養成」因子の α 係数がやや低いがその後の分析には問題はないと考えられる。

Table6 「現在の職場満足度」の因子構造

		I	II	III
因子 I: 「労働の待遇」	$\alpha = .749$			
労働時間		.749	.093	.020
休暇		.719	.136	.070
仕事の内容		.576	.113	.265
職場の人間関係		.523	.082	.137
給与		.403	.272	-.001
因子 II: 「働きやすさ」	$\alpha = .801$			
雇用形態		.212	.781	.086
福利厚生		.265	.712	.073
職場の将来性		.009	.632	.363
因子 III: 「保育者養成」	$\alpha = .693$			
保育の理念・方針		.128	-.044	.883
人材育成の雰囲気		.363	.312	.545
研修の充実		.047	.280	.544
寄与率		19.18%	16.49%	14.65%

(6) 職場変更と現在の職場満足度

職場変更の有無によって現在の職場の満足度に差がみられるのかを検討するために、t検定を行なった (Table7)。その結果、「労働の待遇」因子、「働きやすさ」因子において有意差が認められた。つまり、職場変更を経験した者の方が同じ職場に継続して勤務している者よりも「労働の待遇」因子、「働きやすさ」因子において満足度が高いことが明らかになった。

Table7 「現在の職場満足度」の因子構造

職場満足度	変更 N=21	継続 N=50	t 値
「労働の待遇」	3.72 (0.78)	3.17 (0.82)	2.64**
「働きやすさ」	4.10 (0.77)	3.46 (1.09)	2.41*
「保育者養成」	3.83 (0.89)	3.51 (0.81)	1.46

() 内は標準偏差 **p<.01 *p<.05

考 察

本研究では保育者の職場変更と就労働機、職場満足との関係について検討した。その結果、以下のことが明らかになった。(1)保育職に就く際、どのような動機を抱いていたのかによって、その後の職場変更に変化が生まれるのかを検討したところ、就職する際に保育職をやりがいいのある仕事だと思っているほど、その後に職場を変更する者が有意に多いことが明らかになった。また(2)保育者の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうかと職場変更の関係を検討したところ、意味のある差は認められなかった。つまり離職念慮と実際の職場変更とは無関係であると考えられる。さらに(3)職場変更した者と職場変更しなかった者で、現在の職場を選ぶ際にどのような条件を重視していたのかを検討したところ、職場変更した者の方が休暇と労働時間を重視した者が有意に多いことが明らかになった。そして、(4)現在の職場に対する満足度について因子分析したところ、「労働の待遇」「働きやすさ」「保育者養成」の3つの因子が抽出された。この満足度について職場変更した者と職場変更しなかった者との差があるのかを検討したところ、「労働の待遇」「働きやすさ」において、職場変更した者の方が、満足度が有意に高いことが明らかになった。以下、これらの結果について考察する。

(1) 就労働機と職場継続の関係

就労働機とは、実際に就職する前にその職業に就こうと考えた理由のことである。本研究では保育職を「やりがいのある仕事だと思った」という者ほど職場を変更しやすいことが明らかになった。この結果は就職前に抱いていた保育職の「やりがいのある仕事」という職業イメージと、実際に働くことで見えてくる保育職の現実の間のズレによって職場を変更することになったと考えられる。例えば久保ら (2007) によると、看護師の職場初期適応の重要な要因としてリアリティショックが指摘されている。これは自らの能力と現場で求められる能力との違いから生じるとされている (久保ら, 2007)。本研究では能力ということではないが、保育職とはどのような職業なのかという予想と実際のズレが影響を与えていると考え

られる。入江（2007）も保育者の仕事について、やってみないとわからないことが多かったと述べている。また、これまでのリアリティショックに関する研究では、リアリティショックを離職に影響を与える要因として検討されているが、本研究では、離職という当該の職業を辞すのではなく、職業は変えずに職場を変更した者について検討している。そのため、リアリティショックに関する先行研究の知見をそのまま本研究の結果に適用することはできない。そのため、職業を辞めず職場を変更した者の方が就職時に保育職を「やりがいのある仕事だ」と思っていたのかを考察する。

離職する者も保育職を辞めておらずとも職場を変更した者も、その職場で何らかの困難を経験していると考えられる。そして離職する者はその困難さを保育職という職業の特性に帰属していると思われる。そのため保育職を継続することを諦め、離職の道を選択するのだろうと考えられる。それに対して職場を変更するに留まっている者は、職場で経験した困難さを保育職ではなく、職場に帰属しているのだと考えられる。そのため、他の職場ならばその困難さを経験しないのではないかと考え、職場を変更するが保育職は継続するという道を選択したのではないだろうか。つまり、何らかの困難さやリアリティショックのようなものを経験した際に、その原因をどこに帰属するのかによって離職するのか職業は継続し、職場を変更するに留めるのかが変わってくるのではないだろうか。

また、職場を継続している者は職場を変更した者よりも就職時に保育職を「やりがいのある仕事だ」とは思っていなかった。これは現実から離れた予想や理想を抱いていなかったということになるのではないだろうか。職場を継続している者はそのような予想や理想を抱かなかった分、就職した職場の状況を受け入れ、柔軟に対応し、職場を変更するという事態にまでいかなかったのだと考えられる。

(2) 仕事を辞めたいと思ったことの有無と職場変更の関係

保育者の仕事を辞めたいと思った（以下、離職念慮）ことがあるかどうか職場変更とどのような関係にあるのかを検討し、両者の間には意味のある関係は認められなかった。この結果から、離職を考えたことがあることは、実際の職場変更という行動とは無関係であるということである。本研究では、離職念慮と実際の離職行動の関係は検討していないため、明確なことはいえない。もし離職念慮と実際の離職行動の間に関連が認められるとすれば、離職と職場変更は別々に考えなければならぬと思われる。そのため離職と職場変更に関して、①もし離職念慮と実際の離職行動の間に関連があるならば、職場変更と離職念慮の間には関連がなかったため、離職と職場変更は別々の構造を有している可能性がある。そして②もし離職念慮と実際の離職行動の間に関連がないならば、職場変更と離職念慮の間に関連がなかったため、そもそも意識と行動は一致しないことになり、まだ現役で働いている保育者の離職念慮を調査しても、実際の離職行動については何も明らかにできない可能性がある。このようにこの結果は今後の研究に貢献できるのではないかと考えられる。

(3) 現在の職場選択時に重視したことと職場変更の関係

現在の職場を選択する際にどのような労働条件を重視したのかについて、職場を変更した者と変更しなかった者とで比較し、職場を変更した者の方が休暇と労働時間の条件を重視する傾向にあることが明らかになった。これは西坂（2002）が、幼稚園教諭は仕事の多さと時間

の欠如をストレスとして知覚していることを指摘しており、保育士については重田（2007）が労働時間とストレスの関係を指摘している。また蘇（2009）が保育者の仕事の満足度と関連する要因として労働時間などの労働条件を挙げているように、保育者にとって労働時間や休暇はとても重要な問題であると考えられる。特に職場を変更した者は、新たな職場を選択する際にその職場の労働時間がどのようになっているのか、休暇がきちんと取得できるのかといった労働条件を重視するのだと考えられる。

（4）職場変更と現在の職場満足度

現在の職場満足度について因子分析を実施した結果、「労働の待遇」因子、「働きやすさ」因子、「保育者養成」因子の3因子を抽出した。そして職場変更の有無によってこれらの現在の職場満足度に差が出るのかを検討した。その結果、職場変更した者の方が「労働の待遇」、「働きやすさ」の満足度が有意に高かった。これは先の職場を変更した者の方が職場選択時に労働時間や休暇を重視したという結果から、職場変更した者はそのような要因を重視していることから、現在の職場の「労働の待遇」に満足していると考えられる。また、蘇（2009）が明らかにした保育者の仕事の満足度に関連する要因の一つである労働条件には「職場の福利厚生に満足している」という項目が含まれている。このことから、本研究で検討した職場を変更した者が現在の職場の「労働の待遇」のみならず「働きやすさ」にも満足していることも理解できるだろう。

（5）まとめ

本研究では、離職という現象ではなく、職場変更という現象に焦点を当てた。離職については保育者のみならず、看護師や介護士、一般職などさまざまな研究が積み重ねられ、貴重な知見が集まっている。しかし職場変更に関してはほとんど研究がなされていない。あまり研究されない理由の一つとして、職場変更自体はその当事者のキャリアにとってあまり重要ではないからではないかと考えられる。しかし対人援助職でもある保育者は、人の援助や教育が仕事の中心となる職業である。つまり相手のある仕事である。そのためその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と考えられる。乳児期や幼児期は愛着形成の時期であり、特定の人物との間に愛着を形成する。そのような発達過程にある対象者に援助や教育を提供する保育者がいなくなってしまうことは子どもにとってはあまり歓迎できない事態ではないだろうか。そのため、本研究では職場変更に焦点を当て分析を行なったのだが、本研究では職場変更に関わる要因の一部しか分析しておらず、職場変更をなくすためにはどうすればいいのかなどの踏み込んだ議論もまったくできていない。しかし先行研究において労働条件などとストレスの関係が指摘されているが、少なくとも本研究においても労働時間や休暇などの労働条件の重要性を、先行研究とは違う視点から改めて指摘できたのではないだろうか。今後、職場変更に影響を与えるさまざまな要因について分析し、職場変更をなくしていくための議論が必要だろうと思われる。

文 献

- 浅井春夫 2000 保育者養成と「保育の質」金田利子・諏訪きぬ・土方弘子（編著）「保育の質」の探求, pp.68-78. ミネルヴァ書房.
- 刑部育子 1998 「ちょっと気になる子ども」の集団への参加過程に関する関係論的分析. 発達心理学研究, 9, 1-11.
- 廣川大地 2008 保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 40, 83-90.
- 入江慶太 2007 自分の労働実態をふりかえって: 体験から得たもの. 保育問題研究, 226, 65-69.
- 垣内国光 2007 保育者の労働環境と専門性を考える: 東社協保育士会調査を素材として. 保育問題研究, 226, 6-22.
- 垣内国光 2008 プロの保育者してますか? 保育者の悩み・専門性・労働. かもがわ出版.
- 久保江里・前田ひとみ・山田美幸・津田紀子・串間秀子・池田スエ子 2007 新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態: 就職3ヶ月と6ヶ月後の縦断的調査から. 南九州看護研究誌, 5(1), 45-52.
- 楠 凡之 2008 「気になる保護者」とつながる援助: 「対立」から「共同」へ. かもがわ出版.
- 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, 135-147.
- 那須野康成 2006 保育者のストレスに関する研究: その1. 愛知学泉大学・短期大学紀要, 41, 135-139.
- 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, 283-290.
- 西坂小百合 2004 幼稚園教諭のストレスと精神的健康に及ぼすハーディネス、ソーシャルサポート、コーピング・スタイルの影響. 東京学芸大学紀要1部門, 55, 141-149.
- 齋藤政子 2000 保育者集団からみた「保育の質」金田利子・諏訪きぬ・土方弘子（編著）「保育の質」の探求, pp.94-112. ミネルヴァ書房.
- 柴崎正行・足立里美 2009 保育者アイデンティティに関する研究の動向と展望: 日本における保育者アイデンティティ研究. 大妻女子大学家政系研究紀要, 45, 25-33.
- 重田博正 2007 保育士のメンタルヘルス: 生きいきした保育をしたい!. かもがわ出版.
- 蘇 珍伊 2009 保育者の仕事の満足度に関連する要因 現代教育学部紀要, 1, 173-178.
- 上村眞生・七木田 敦 2006 保育士が抱える保育上のストレスに関する研究: 経験年数及びソーシャルサポートとの関連からの検討. 広島大学大学院教育学研究科紀要, 55, 391-395.
- 横倉 聡 1993 保育系学科学士の就職に関する意識について: 一般企業を目指す保育系学科学士の考え方は. 横浜女子短期大学研究紀要, 8, 79-96.