

# 卒業生のキャリア形成に関する初期調査 —卒業生を対象とした質問紙調査からの検討—

原 孝成、高橋 弥生、おかもと みわこ、日暮 トモ子、當銘 美菜  
(人間学部子ども学科)

Primary Study on Career Development for Graduates:  
Study of the Inventory Survey That Targeted Graduates

Takaaki HARA, Yayoi TAKAHASHI, Miwako OKAMOTO,  
Tomoko HIGURASHI, Mina TOME  
(Department of Child Studies, Faculty of Human Sciences)

本研究は、目白大学子ども学科の卒業生の実態を把握し、現在保育福祉職を目指している在学生に対する「就職前の期待と現実とのギャップから生まれるリアリティショック (RS) への対応」への有効な支援策検討資料を作成することを目的とし、本学科の卒業生全員を対象に質問調査を実施した。現在保育・福祉職に勤務している者としていない者では、どちらも仕事にやりがいを感じていた。保育福祉職を選んだ理由として、現在勤務していない者の方が「自分に向いてる」と回答する割合が高く、そう考えて仕事を目指した者の方が現実とのギャップを感じ保育福祉職を離れてしまっていることが示唆された。また、現在勤務している者は退職の理由として「職場の方針に疑問を感じた」「継続できないような職場の雰囲気」と回答する割合が高かった。保育福祉職にやりがいを感じていれば、外的要因（職場の雰囲気など）で離職しても再度保育福祉職に勤務する可能性があるが、内的要因（RS など）で離職した場合その可能性が低いことが示唆された。

キーワード：卒業生調査、キャリア形成、勤務状況、リアリティショック、やりがい

## はじめに

現在、新制度に伴う保育所の利用定員数の増加によって保育士等の確保が難しく、保育士不足の状態が続いている(厚生労働省, 2019)。厚生労働省(2015)は、待機児問題解消には、保育士数の確保が重要との認識から、2015年に数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を進める「保育士確保プラン」を策定している。同プランにおいて「保育士を対象とした離職防止のための取組」、「就職前の期待

と現実とのギャップから生まれるリアリティショックへの対応」が課題として示され、それへの対応が急務であることがうかがえる。リアリティショック(以下RS)とは、「組織での仕事・組織に所属することについての期待・現実感のギャップ」(Schein, 1978/二村・三善, 2003)と定義されている。

## 1. 保育現場における早期離職の問題

早期離職の問題に関して、森本・林・東村(2013)の調査では保育現場の4割程度で保育者の早期離職

が起きていることが報告されている。木曾(2018)は、早期離職の①実態、②要因、③防止策の3つの視点からレビューを行い、早期離職をした保育者と保育現場の間に認識の齟齬があることを指摘している。以上のように、早期離職の問題は、保育現場と保育者それぞれの問題認識を明確にすることが必要であると思われる。

## 2. RS とその対策

早期離職の要因の1つと考えられているRSに関する研究を概観してみると、松浦・上地(2018)は、「人間関係が難しい」、「子どもに手がかかる」、「仕事が多い」、「書類作成の負担」、「残業が多い」、「持ち帰りの仕事が多い」といったギャップがあることを報告している。また、谷川(2013)は、新任保育士に固有のRSとそれに伴う省察がみられ、省察を通じた専門的成長のプロセスが示され、問題状況を解釈する枠組みを獲得し、それに基づいて実践に取り組む姿勢に変容がみられるまでには一定の期間と機会を与えられることが必要だと述べている。以上のように、新任保育士にRSが起こることはある程度予測できることであり、それをのりこえるためには一定の時間及びサポート体制が必要であると考えられる。

これまでに新任保育のサポートに関して以下のような研究が報告されている。例えば、リアルな保育現場の知識の獲得に焦点をあてた研究として、松浦・上地(2018)は、新人保育士がRSについての知識を得、ストレスサーとしてのギャップとその対応策について考え、同じ立場の新人保育士とそれらを共有し、理解を深めることを目的とした研修を実施している。また、職場・先輩保育者からのサポートに焦点をあてた研究として、宮崎(2014)は、新人保育士の早期離職を防ぐために必要なのは先輩保育士のチームによるサポート体制であることを示している。さらに、問題解決能力に焦点を当てた研究として、松尾(2017)は、保育者のキャリアプランニング能力を高めるためには、筋道を立てた問題解決過程を経た結論に至ることの有効性に気づかせることが必要であるため、シミュレーションゲームの活用を提案している。他方、保育者養成校の在生に対する取り組みについても報告されている(例えば、

加藤・安藤, 2019)。

以上のように、ギャップを埋めるために先行する知識の獲得や、職場のサポート体制、さらに保育者自身の問題解決能力や人間関係力の向上などの取り組みが検討されているが、保育者養成校として、RSを緩和するために卒業した新任保育者や保育者を目指す在生にどのようなサポートを行っていくか検討することは重要である。

**研究目的:** 保育者として勤務している卒業生の実態を把握し、保育福祉職に勤務する現職者や潜在的保育者、及び現在保育福祉職を目指している在生に対してリアルな保育福祉職の状況を知ることによってRSを低減できるような支援策検討のための資料を作成する。

## 3. 方法

- (1) **調査協力者:** 2019年度時点での目白大学人間学部子ども学科の卒業生全員を対象に調査を実施した。
- (2) **調査時期:** 2018年12月から2019年1月
- (3) **調査方法:** 郵送による調査配布(送付数1,060;回収数243(回収率22.9%))
- (4) **質問内容**(本調査では、ここで報告された項目以外にも多くの質問を行っているが、書面の都合上本研究に関連のある質問項目のみを記載する): A 共通質問; 問1. 年齢、問2. 性別、問3. 卒業年度(卒業何年目) 問4. 卒業直後の職場[24選択肢]、問5. 卒業直後の雇用形態[6選択肢]、問6. 卒業直後いつまで働き続けたいと思ったか[5選択肢]、問7. 現在、定期的に働いているか[2選択肢]、(問8. 内容が重複するので割愛)、問9. 現在の職場[問4の選択肢]、問10. 現在の職場での雇用形態[問5の選択肢]、問11. 現在の職場の勤務年数[11選択肢]、問12. これまで働いてきた職場の数、(問13. ~問16. 子ども学科のカリキュラムに関する質問なので割愛する)。B 現在保育福祉関係の職場で働いている方への質問とC 現在保育福祉関係の職場で働いていない方への質問; BとCに共通する質問(対象者に応じて質問の順番及び表現(過去形か現在形かなど)は変えている): 「保育職を選んだ理由(複数回答)[10選択肢]」、「保育者として仕事にやりがいを感じるか[5選択肢]」、「やりがいを感じる

ときはどのような時か（複数回答）[16 選択肢]」、  
「今の仕事を辞めたいと思ったことがあるか [2 選  
択肢]」、「今の仕事を辞めたいと思ったのはどのよ  
うな時か（複数回答）[20 選択肢]」、「研修を受け  
たいか [2 選択肢]」、「受けたと思う研修の内容  
（複数回答）[31 選択肢]」**B 固有の質問**：「現在の  
職場を選んだとき重視した項目（複数回答）[17 選  
択肢]」、「仕事のなかで一番苦労した点及び仕事の  
なかでの喜びや自分の成長を感じた点」、「『保育者』  
という仕事をしていて、自らの専門性を強く意識す  
る場面や時（複数回答）[19 選択肢]」、「（退職経験  
がある場合）卒業直後の就職先を勤続何年何か月目  
で退職したか」、「（退職経験がある場合）退職理由（複  
数回答）[29 選択肢]」**C 固有の質問**：「これまで保  
育関係の職場に勤めた経験があるか [2 選択肢]」「ど  
のような条件がそろったら保育関係の職に就きたい  
と思うか（複数回答）[21 選択肢]」

(5) **倫理的な配慮**：「目白大学における人及び動物  
を対象とする研究に係る倫理審査委員会」へ申請し、  
研究倫理審査委員会の承認を受けた。

#### 4. 結果及び考察

(1) **調査協力者の概要**：調査協力者は、女性 166 名  
(90.2%)、男性 18 名 (9.8%) の計 184 名、平均年齢  
は 26.8 歳 (SD=2.52; 範囲 22 歳～31 歳)、各年齢の  
人数は 22 歳 7 名、23 歳 17 名、24 歳 18 名、25 歳 21 名、  
26 歳 16 名、27 歳 23 名、28 歳 23 名、29 歳 24 名、  
30 歳 31 名、31 歳 4 名であった。回答者の約 1 割が  
男性であったが、この男女比は現時点での在學生と  
男女比とほぼ同じである。また、年齢の分散も最高  
年齢の 31 歳と最低年齢の 22 歳の割合が低く、それ  
を除くとやや年齢が高い方の回答率が高いと言え  
る。31 歳と 22 歳の人数が少なかったのは、回答時  
に調査協力者が誕生日を迎えていたかどうかの影響  
であると考えられる。そのため、この調査結果は、  
本学科の卒業生の意見を正確に反映していると推察  
される。

(2) **現在の勤務状況について**：現在定期的に労働し  
ているしている者は 156 名 (89.1%) であった。現  
在の職場の平均勤務年数は 4.0 年 (SD=2.55; 範囲 1  
年～9 年) であった。

表 1 これまで働いた職場の数

	全ての職場		保育福祉の職場	
	人数	%	人数	%
0 箇所			8	5.2
1 箇所	117	65.1	101	66.0
2 箇所	39	21.8	34	22.2
3 箇所	16	9.0	10	6.5
4 箇所	4	2.3		
5 箇所	3	1.8		
合計	179	100.0	153	100.0

これまでに勤務した職場の平均数は 1.5 箇所  
(SD=.88; 範囲 0 箇所～5 箇所) であった。これま  
で働いた職場（全職場と保育福祉の職場）の数を表  
1 に示す。勤務した職場が変わっていなかった者は、  
全体では 65.1%、保育職では 66.0% であり半数以上  
は職場を変わることなく勤務していることがわか  
る。しかしながら、全体では職場が 3 箇所以上変わ  
った者が 13.1% いた。保育福祉の職場を 2 か所以上経  
験している者も 28.7% いた。現在、3 年以内に早期  
離職者がいた施設が 8 割を超えていると報告されて  
いる（木曾ら, 2020）。本学科においては、7 割弱  
の卒業生が同じ職場で勤務し続けていたが、3 割の  
学生は転職等の経験があることを示しており、今後  
このようなケースが増す可能性もあり、楽観視する  
ことはできないと思われる。

(3) **卒業直後の勤務について**：卒業直後の職場は、  
幼稚園（私立）(33.3%)、認可保育所（私立）(28.4%)、  
認可保育所（公立）(12.6%)、認定こども園（私立）  
(6.6%)、一般企業 (6.0%) の順番で多く、それ以外  
の保育・福祉を合わせると、全体の 88.0% が保育士  
資格・幼稚園教諭免許状を活かす職場に勤務して  
いた。ちなみに現在の職場は、認可保育所（私立）  
(38.5%) がもっと多く、認可保育所（公立）(10.8%)、  
幼稚園（私立）(10.8%)、認定こども園（私立）(10.8%)  
が同数で続いた。現在の職場でも 80.0% が資格・免  
許を活かす職場に勤務していた。卒業直後と現在の  
職場を表 2 に示す。

一般企業を除く、卒業直後と現在の職場の上位 5  
位までに入る認可保育所（公立）、認可保育所（私立）、  
認可外保育施設、幼稚園（私立）、認定こども園（私  
立）の回答に対して  $\chi^2$  検定を行ったところ有意差  
( $\chi^2(4) = 12.14, p < .05$ ) がみられた。残差分析を行っ

たところ卒業直後の幼稚園（私立）（ $p<.01$ ）と現在の職場の認可保育所（私立）（ $p<.05$ ）が有意に割合が高く、逆に卒業直後の認可保育所（私立）（ $p<.05$ ）と現在の職場の幼稚園（私立）（ $p<.01$ ）が有意に割合が低いことが示された。これは、卒業直後は幼稚園（私立）への勤務が多いが、現在の職場としては認可保育所（私立）への勤務が多いことを示しており、卒業後最初に幼稚園（私立）に勤務したものに退職・転職者多いことを示しているのかもしれない。また、転職後の勤務先として幼稚園（私立）を選ばれることが少なく、認可保育所（私立）が選ばれることが多いことを反映しているのかもしれない。

表2 卒業直後と現在の職場

	卒業直後の職場		現在の職場	
	人数	%	人数	%
1. 認可保育所（公立）	23	12.6	7	10.8
2. 認可保育所（私立）	▼52	28.4	△25	38.5
3. 認可外保育施設	6	3.3	3	4.6
5. 幼稚園（私立）	△61	33.3	▼7	10.8
6. 認定こども園（公立）	4	2.2	0	0.0
7. 認定こども園（私立）	12	6.6	7	10.8
18. 一般企業	11	6.0	6	9.2
それ以外の合計	14	7.7	10	15.4
合計	183	100.0	65	100.0

最初の職場の勤務形態は、フルタイム勤務(96.7%)であり、ほとんどの卒業生がフルタイムもしくは正規の勤務についていた。卒業直後に就職した職場の雇用形態を表3に示す。

表3 卒業直後に就職した職場の雇用形態

	人数	%
1. フルタイム勤務、正規	175	96.7
3. 非正規（非常勤）	2	1.1
4. 契約職員	2	1.1
6. その他	2	1.1
合計	181	100.0

卒業直後の段階でどの程度まで働き続けたいかを尋ねた結果を表4に示す。表に対して $\chi^2$ 検定を行ったところ有意差（ $\chi^2(4) = 33.040, p<.01$ ）がみられた。ライアン法による多重比較を行ったところ、5. 自分のタイミングで退職したい(34.1%)の回答は、1.3.4.の回答より有意に割合が高く、結婚したら退職したい(25.1%)の回答は、3.4.の回答より有意に割合が高いことが示された（ $p<.01$ ）。

表4 卒業直後、働き続けたいと考えた期間

	人数	%
1. 定年まで	31	17.3
2. 結婚したら退職したい	45	25.1
3. 自分子どもが生まれたら退職したい	20	11.2
4. ある程度の年齢で退職したい	22	12.3
5. 自分のタイミングで退職したい	61	34.1
合計	179	100.0

卒業生のほとんどがフルタイム・正規勤務に就職していたが、1/4の学生は結婚を機に退職すると考えていることが示された。しかしながら、さらなる問題は、3割程度の学生は、自分のタイミングで退職したいと考えていることが示され、フルタイム・正規勤務の職に就いたとしても当初から定年まで働くことを想定していない卒業生が一定の割合でいることが示唆された。今後、養成教育を行っていく際には、学生がこのような職業観を持っていることを考慮していく必要があるだろう。

(4) 保育福祉職に対する意識:「保育者」という仕事をして専門性を強く意識する場面(複数回答)(表5参照)としては、「子どもの内面を理解しようとする」(12.4%)、「子どもの体調の変化や異変に気づく」(11.4%)、「保護者への支援・助言を行う」(11.0%)であった。保育所保育指針や幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育保育要領においても「子ども理解」や「保護者支援」が保育者の役割の基本として示されているように、「保育者」という仕事の専門性においてこの2つの側面が重要な場面であると意識されていると考えられる。

表5 「保育者」という仕事をして専門性を強く意識する場面（複数回答）

02 子どもの内面を理解しようとする	98	12.4%
10 子どもの体調の変化や異変に気づく	90	11.4%
03 保護者への支援・助言を行う	87	11.0%
06 クラス担任や責任者として保育を行う	73	9.3%
01 子どもの今の発達課題がわかる	69	8.8%
07 発達や自立への見通しをもって、指導計画・支援計画を立案する	63	8.0%
08 保育のねらいに沿った環境を構成し、保育を展開する	63	8.0%
04 障害の種類と程度を理解し、それに応じた保育及び支援を行う	45	5.7%
それ以外の回答の合計	200	25.4%

(5) 退職に係わる問題（現在保育福祉職に勤務している者と勤務していない者の比較を中心に）：現在勤務している者に対して「今の仕事を辞めたいと思ったことがあるか」という問いへの回答は、「ある」109名（80.7%）、「ない」26名（19.3%）であった。

現在、保育福祉職に勤務している者の8割が一度は今の職を辞めたいと感じたことがあるということは、残念ではあるが現実的な課題であるといえる。ここで、「ある」と回答した者の辞めたいと思った理由（複数回答）（表6参照、回答数上位のみ）としては、「仕事の量が多すぎて、疲れを感じる」（11.6%）、「園・施設の方針に疑問を感じる」（10.8%）、「職場内の人間関係がいやだと思う」（10.4%）、「仕事に見合う報酬が保証されていないと思う」（10.1%）の順で多かった。このことから、職場の環境的要因が辞めたいと考えるきっかけになっていると考えられ

表6 やめたいと思った理由（複数回答）

06 仕事の量が多すぎて、疲れを感じる	60	11.6%
03 園・施設の方針に疑問や問題を感じる	56	10.8%
04 職場内の人間関係がいやだと思う	54	10.4%
07 仕事に見合う報酬が保証されていないと思う	52	10.1%
13 仕事の責任が重すぎだと思う	40	7.7%
08 勤務時間が長く休みが取りにくい	38	7.4%
17 継続できないような職場の雰囲気を感じる	35	6.8%
18 自分に合わないと感じる	26	5.0%
それ以外の回答の合計	156	30.2%

るが、逆に考えると環境的な要因だけでは実際に保育福祉職を辞めるまでにいたる問題ではないともいえる。

現在の職場選びで最も重視した点（複数回答）（表7参照）に対しては、通勤の便利さ73名（15.1%）、給与57名（11.8%）、休暇53名（10.9%）、雇用形態（正規雇用）49名（10.1%）であった。ここでも、職場環境が職場選びでも重要であることが示されたが、意外であったのは、通勤の便利さが第1位に選ばれた点であった。通勤は毎日のことであり、給与よりもより重要な要因となるということは都心で勤務する卒業生が多いという本学科の特徴といえるかもしれない。

表7 現在の職場選びで重視（複数回答）

11 通勤の便利さ	73	15.1%
01 給与	57	11.8%
02 休暇	53	10.9%
05 雇用形態（正規雇用）	49	10.1%
07 職場の人間関係	43	8.9%
13 保育の理念・方針	40	8.2%
03 労働時間	38	7.8%
04 仕事内容	35	7.2%
08 福利厚生	31	6.4%
それ以外の回答の合計	63	13.0%
17 無し	3	0.6%

最後に、保育福祉職を経験している者で、現在も勤務している者と、現在は勤務していない者の比較を行った。

保育福祉職を選んだ理由（複数回答）を尋ねた質問に対する、現在保育福祉職に勤務している者と、勤務していない者の回答を表8に示す。現在勤務している者も勤務していない者も保育福祉職を選んだ理由として、「子どもが好きだった」（現在勤務している28.1%、現在勤務していない28.0%）、「子どもの時からの夢であった」（同18.0%、16.8%）、「資格を活かしたかった」（同17.7%、15.9%）、「やりがいのある仕事だと思った」（同15.7%、16.8%）が上位にくる点ではその比率も含め共通していた。しかしながら、「自分に向いている仕事だと思った」（同9.6%、15.0%）の回答に対しては、現在勤務してい

ない者の方が選択する比率が高く、唯一5ポイント以上の差が開いていた。このことは、「子どもが好き」「子どもの時からの夢」「資格を活かせる」「やりがいがある」という要因は、保育福祉職を選ぶ学生に共通してみられるものといえるが、「自分に向いている仕事」という要因は、比較的現在保育福祉職に勤務していない者にみられ、自分にあっている仕事と感じていた人ほど、実際の職務のギャップを強く感じるためRSをおこし、退職後保育福祉職に再雇用を求めない原因になっているのかもしれない。

表8 保育福祉職を選んだ理由（複数回答）

	現在勤務している		現在勤務していない	
	人数	%	人数	%
01 子ども好きだった	111	28.1%	30	28.0%
06 子どもの時からの夢であった	71	18.0%	18	16.8%
02 資格を活かしたかった	70	17.7%	17	15.9%
04 やりがいのある仕事だと思った	62	15.7%	18	16.8%
03 自分に向いている仕事だと思った	38	9.6%	16	15.0%
09 職業としてなんとなくいいと思った	13	3.3%	2	1.9%
08 人に勧められた	12	3.0%	4	3.7%
それ以外の回答の合計	18	4.6%	2	1.9%

保育者としての仕事にやりがいを感じるかどうかを尋ねた質問に対する、現在保育福祉職に勤務している者と、勤務していない者の回答を表9に示す。現在保育福祉職に勤務している者としていない者では、どちらも「よく感じる」（現在勤務している51.9%、現在勤務していない55.9%）、「ときどき

表9 保育者としての仕事はやりがいを感じますか（感じていましたか）

	現在勤務している		現在勤務していない	
	人数	%	人数	%
よく感じる	70	51.9	19	55.9
ときどき感じる	54	40.0	13	38.2
どちらともいえない	9	6.7	2	5.9
あまり感じない	1	0.7	0	0.0
まったく感じない	1	0.7	0	0.0
合計	135	100.0	34	100.0

感じる」（同40.0%、38.2%）と回答した者で合わせて9割を超え、どちらも保育者にやりがいを感じていたことが示された。表9に対して $\chi^2$ 検定を行ったが、有意な差はみられなかった（ $\chi^2(7) = 4.746, ns$ ）。

やりがいを感じる（じた）時に関する質問に対する、現在保育福祉職に勤務している者と、勤務していない者の回答を表10に示す。どちらの群においても「子どもの成長を感じられた」（現在勤務している15.0%、現在勤務していない12.8%）、「子どもとの信頼関係が深まった」（同12.6%、14.4%）、「保護者から感謝される」（同10.8%、11.8%）、「保護者と一緒に子どもの成長を喜び合える」（同10.1%、10.3%）の回答の割合が高く、回答の比率においても大きく異なる点はなかった。これらの回答は、先に示した「保育者」という仕事をして専門性を強く意識する場面と共通しており、「子ども理解」や「保護者支援」に関連する内容が、やりがいを感じる場面となっていた。このことは、保育者としての専門性を意識できる場面が、保育者としてのやりがいに通じていことを示唆しているのかもしれない。

退職理由の質問に対する、現在保育福祉職に勤務している者で退職経験のある者と、勤務していない者の回答を表11に示す。なお、退職経験がある場

表10 やりがいを感じる（じた）時（複数回答）

	現在勤務している		現在勤務していない	
	人数	%	人数	%
01 子どもの成長を感じられた	115	15.0%	25	12.8%
05 子どもとの信頼関係が深まった	97	12.6%	28	14.4%
12 保護者から感謝される	83	10.8%	23	11.8%
13 保護者と一緒に子どもの成長を喜び合える	78	10.1%	20	10.3%
02 子どもへの理解が深まった	63	8.2%	18	9.2%
04 計画した保育を子どもが喜んで満足を感じた	60	7.8%	15	7.7%
06 職員から自分の保育や仕事認められた	56	7.3%	12	6.2%
03 子どもにたいする適切な援助や指導ができた	50	6.5%	13	6.7%
08 卒園後も子ども交流があるとき	41	5.3%	14	7.2%
07 自分のやりたいと思う保育ができた	39	5.1%	11	5.6%
それ以外の回答の合計	87	11.3%	16	8.2%

合、最初の職場の平均勤務月数 30.8 ヶ月（2年 6.8 ヶ月）（SD=18.84；範囲 3 ヶ月～83 ヶ月（6年 11 ヶ月））であった。退職の理由としては、「職場の人間関係」（現在勤務している 11.7%、現在勤務していない 11.0%）、「残業が多かった」（同 10.3%、11.0%）は共通して回答の比率が高く、この 2 つは退職する理由となりやすいことが推測される。これらの結果は、松浦・上地（2018）の報告と共通している。2 つの群で回答の比率が異なる質問をピックアップしてみると、「継続できないような職場の雰囲気があった」（同 7.6%、3.4%）、「職場に人材育成の雰囲気がなかった」（同 5.5%、2.5%）、「心身の不調」（同 4.1%、1.7%）、「自分の仕事に自信がなくなった」（同 4.8%、.8%）の回答は現在勤務していない者より、勤務している者で 3 ポイント以上回答の割合が高く、職場の雰囲気や自身の心身不調は、再度保育福祉職に勤務する可能性が高い退職理由であると考えられる。それに対して、「通勤が不便になった」（同 2.8%、8.5%）、「出産・育児」（同 2.1%、5.1%）は現在勤務していない者が回答する比率が高い退職理由であり、生活環境

の変化に伴う退職は再度保育職に勤務する可能性が低い退職理由であると考えられる。

現在保育福祉職に勤務していない者に対して、今後、保育福祉職に就職したいかを尋ねた回答を表 12 に示す。「具体的な予定はないが、仕事があればすぐ就きたい」（5.1%）、「条件を整えば就ける」（33.3%）、「できれば就きたいと漠然と思っている」（30.8%）であり、現在保育福祉職に勤務していない者でも、およそ 7 割が保育福祉職に就くことを考えていることが示された。

表 12 今後可能なら保育福祉職に就職したいか

	人数	%
1. 具体的に就職の予定がある	1	2.6
2. 具体的な予定はないが、仕事があればすぐ就きたい	2	5.1
3. 条件を整えば就ける	13	33.3
4. できれば就きたいと漠然と思っている	12	30.8
5. 就きたくない	4	10.3
6. わからない	7	17.9
合計	39	100.0

表 11 退職理由（複数回答）

	現在勤務している		現在勤務していない	
21 職場の人間関係	17	11.7%	13	11.0%
15 残業が多かった	15	10.3%	13	11.0%
10 職場の方針に疑問を感じた	11	7.6%	7	5.9%
18 将来に希望が持てなかった	9	6.2%	8	6.8%
04 通勤が不便になった	4	2.8%	10	8.5%
26 継続できないような職場の雰囲気があった	11	7.6%	4	3.4%
01 結婚	6	4.1%	8	6.8%
16 休暇が少なかった	8	5.5%	6	5.1%
11 仕事にやりがいを感じられない	5	3.4%	8	6.8%
14 給与が低かった	6	4.1%	7	5.9%
13 職場に人材育成の雰囲気がなかった	8	5.5%	3	2.5%
02 出産・育児	3	2.1%	6	5.1%
20 他にやりたいことがみつかった	6	4.1%	3	2.5%
22 職場に相談相手がいなかった	4	2.8%	4	3.4%
05 心身の不調	6	4.1%	2	1.7%
09 自分の仕事に自信がなくなった	7	4.8%	1	0.8%
それ以外の回答の合計	19	13.1%	15	12.7%

表 13 保育福祉職勤務の条件（複数回答）

01 給与が見合っている	19	14.6%
03 勤務時間が守られている	17	13.1%
05 人間関係がよい	14	10.8%
09 通勤が便利	12	9.2%
02 休暇がとりやすい	11	8.5%
13 子どもの預け先がある	8	6.2%
14 子育てが一段落する	7	5.4%
06 福利厚生が充実している	6	4.6%
18 家族の理解と協力	6	4.6%
20 保育方針や方針に賛同できる	6	4.6%
11 再就職のための研修が受けられる	5	3.8%
12 勤務時間に融通がきく	5	3.8%
07 将来に希望が持てる	4	3.1%
それ以外の回答の合計	10	7.7%

現在保育福祉職に勤務していない者に対して、保育福祉職に就く場合、勤務条件として重視するもの（複数回答）を尋ねた結果を表 13 に示す。上位に挙げられた勤務条件としては、「給与が見合っている」（14.6%）、「勤務時間が守られている」（13.1%）、

「人間関係がよい」(10.8%)があった。これらの条件は、離職理由として挙げられる理由(松浦・上地, 2018)と共通している。保育士不足解消の課題として、潜在保育士の再就職支援も現在課題となっているが(神戸・上地・松浦・鳥越・森・中川・荒島, 2016; 澤津・鎌田・山根, 2015 参照)、保育福祉職の労働環境改善が重要であると思われる。

## 5. まとめ

概観してみると、保育・福祉職に勤務する者の多くが、保育者にやりがいを感じていることが示された。他の研究でも示されているように(例えば、松浦・上地, 2018)、「職場の人間関係」、「残業の多さ」、「職場の雰囲気」などの外的要因は離職の理由になりやすいが、これらの要因は転職後保育福祉関係の職に勤務している者も多く、離職しても再度保育・福祉職に勤務する可能性があるといえる。しかしながら、「通勤しにくい」、「出産・育児」など自身の環境の変化や「自分に合った仕事」だと思っていたのに違っていたというRSのような内的要因で離職した場合、再度保育・福祉職に勤務する可能性が低いことが示唆された。現在、保育福祉関係の職に勤務している者が、現在の職場選びの条件として「通勤しやすさ」が選択されることが最も多かったことを考慮すると、毎日の通勤環境は仕事を継続していく中で重要な要因となっているのかもしれないことが示唆された。さらに、通勤環境などは養成校として介入することは難しいが、もう1つの要因であるRSのような内的要因による離職に関しては養成課程から新任期の介入によって緩和することが可能な要因であり、今後どのような介入を行っていくかを検討していく必要がある。松浦・上地(2018)は、先行して保育現場に関する知識を共有させることでRSによるストレスの緩和目的とした研修会を実施しているが、同様の取り組みを今後行っていくことが効果があるかもしれない。

## 《付 記》

本研究は、目白大学教育向上関連プロジェクト助成(2018～2020年度、研究代表者:高橋弥生)を受けて実施した研究成果の一部である。また、本稿

は、日本保育学会第73回大会で発表した内容に新たな考察を加え加筆をしたものである。

## 《引用文献》

- 加藤由美・安藤美華代(2019)「大学生の人間関係力育成に関する研究の動向と保育者養成教育への活用に向けて」、『岡山大学教師教育開発センター紀要』, 9, 337-350.
- 木曾陽子(2018)「保育者の早期離職に関する研究の動向～早期離職の実態、要因、防止策に着目して～」、『社会問題研究』, 67, 11-22.
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子(2020)「保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態～大阪府内の私立保育施設への質問紙調査より～」、『社会問題研究』, 69, 13-31.
- 厚生労働省(2015)「保育士確保プラン」の公表 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html> (2015年1月14日)
- 厚生労働省(2019)「保育所等関連状況取りまとめ(平成31年4月1日)」<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000544879.pdf> (2019年9月6日)
- 神戸康弘・上地玲子・松浦美晴・鳥越亜矢・森英子・中川淳子・荒島礼子(2016)「潜在保育士のキャリア研究:20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究」、『山陽論叢』, 23, 49-64.
- 松尾由美(2017)「保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育～キャリアプランニング能力の育成を目的とする問題解決シミュレーションゲームの提案～」、『江戸川大学の情報教育と環境』, 14, 19-22.
- 松浦美晴・上地玲子(2018)「保育士を対象とした「リアリティショック対応研修会」」、『山陽論叢』, 25, 123-137.
- 宮崎静香(2014)「新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方～社会福祉法人A会A保育園のインタビュー調査を通して～」、『東洋大学院紀要』, 51, 219-243.
- 森本美佐・林悠子・東村知子(2013)「新人保育者の早期離職に関する実態調査」、『奈良文化女子短



期大学紀要』, 44, 101-109.

澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子 (2015) 「潜在保育士の実態に関する調査研究: 離職の要因を探る」, 『就実論叢』, 45, 191-200.

Schein, E. H. (1978) Career dynamics: Matching individual and organizational needs, Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 (訳) (2003) 『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房)

谷川夏実 (2013) 「新任保育者の危機と専門的成長～省察のプロセスに着目して～」, 『保育学研究』, 51 (1), 105-116.

(受付日: 2020年11月4日、受理日2020年12月17日)