

保育者養成校における就職支援についての一考察

－就職前後での就業イメージのズレおよび
養成段階の就職支援として期待する内容に着目して－

A Study on Employment Support in Child-Care Workers training course

－ Focus on a workplace image gap between before and after employment and
expected contents of the employment support during the training course. －

キーワード：保育者養成、就職支援、早期離職

Key word : Child-Care Workers Training course, finding employment support,
early retirement

日野 さくら、高野 亜紀子、利根川 智子、和田 明人
Sakura Hino, Akiko Takano, Tomoko Tonegawa, Akihito Wada

要 旨

本研究は、保育者養成校の卒業生を対象にアンケート調査を実施し、就職後に生じた卒業前の就業イメージとのズレや、養成段階で就職支援として期待することについて明らかにし、養成段階や卒後に取り組む支援のあり方について検討するものである。

研究の結果、就業前後でのイメージのズレを極力小さくし、早期離職を低減させていくために、養成段階では保育者となった卒業生だけでなく保育以外の仕事に就いた卒業生との縦のつながりがもてるような取り組みを充実し、他職種にも触れる機会を設け、自分に合う仕事を考えることができるようなプログラムが必要であると考えます。その上で保育者になることを志す場合には、保育の質への視点を持つ力量形成や、内定から就業開始までの教育の充実など、養成課程における学生への教育の質的向上をより図っていく必要があると考えます。卒後の支援としては、養成校が主体的に研修や協議の場に関わることが、卒業生である若手保育者の支えとなり早期離職を低減し、保育の質を向上することの一翼となるのではないかと考えます。

Abstract

The purpose of this study was to examine how to support the employment during the training course and after graduation. Therefore, a questionnaire survey was conducted among graduates of the Child-Care Workers training course. Items of the questionnaire survey focused on image gap of the working environment before and after employment and the expected contents of the employment support during the training course.

The study revealed that training program needs to include the opportunities to know other occupations, and to allow students to think about their suitable job. Therefore, at the training stage, listening to the stories of the graduates who have got a job in child-care should be incorporated. By doing so, the workplace image gap before and after employment can be reduced and early retirement prevented. To become a Child-Care Worker, it is essential to improve the quality of education for students during the training course, such as acquiring the clear vision of quality of the childcare before the actual job starts. As a support after the graduation, it is important to keep the relation with training course and integrate students into discussion. Such steps would support young child-care worker graduates, leading to prevention of early retirement and the improvement of quality of the childcare.

研究の背景と目的

近年、若手保育者の早期離職が問題になっている。保育者が専門性および保育の質の向上を図る上では、養成校での学びを経て就職し、保育の場での実践と振り返り、研修などを積み重ね、さらに磨きをかけていく必要がある。早期離職をすることにより、例え次の職場が保育の場であったとしても、新たに園に慣れることから始めることになるだろう。そのため、保育者としての経験年数を積み重ねても、実践者として専門性を磨くことは難しくなる可能性が生じる。保育者の早期離職については、実際に、どの程度の離職が見込まれ、どのような離職理由が挙げられているのだろうか。

全国保育士養成協議会（2009）は「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」において、指定保育士養成施設を卒業した直後と同じ職場で継続している者は2年目で76%、6年目で46.1%¹⁾であることを明らかにした。保育職を退職した者を対象に離職理由についても調査しており、全体の傾向としては「結婚のため」「出産・育児のため」の2項目が3割を超える値となっているが、卒後2年目に着目すると、人間関係が40.4%と最も高く、次いで心身不調33.9%、職場の方針に疑問29.8%であった。また、調査時点で保育者として働いている者で離職を考えたことがある者は82.1%であり、考えたことがない者は17.0%であった²⁾。上田ら（2015）は卒業生を対象に離職の時期と原因について調査し、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%、卒後4年目で63.6%であり、離職した原因で2年目の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」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」であったことを明らかにしている³⁾。また、遠藤ら（2012）は退職に影響を与える要因を調査しており、「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」などの項目が大きく影響していることを明らかにした⁴⁾。

加藤ら（2011）は幼稚園・保育所・施設を対象に早期離職の実態について調査しており、被調査園の半数が過去3年間に退職した新卒保育者がいると回答している。園の把握している離職理由については「仕事への適正がない」ことや、「健康上の理由」があげられている⁵⁾。森本ら（2013）も保育所や幼稚園などの現場が把握している離職の理由や定着を困難にしている理由を調査している。その結果、保育所や幼稚園等が把握している退職理由は「結婚」が最も多く247件中76件、次いで「進路変更」53件、「出産・育児」36件であった。また、施設側が考える若者の職場定着を困難にしている理由としては、「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」の回答が51名と最も多く、次いで「現代の若者の精神的な未熟さ」が31名であった⁶⁾。また、前述の上田ら（2015）は、卒業生の職場である保育所・幼稚園等が求める就職支援活動についても調査しており、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」および「職業人としての自覚をもたせる」であった⁷⁾。

このように、保育者の早期離職の割合は高く、その理由は仕事量の多さや人間関係、結婚等があげられているが、早期離職を防ぐ観点からの研究もなされている。濱名（2015）は早期離職を養成教育との接続の観点から考察しており、養成教育の中で社会人基礎力の養成を重視する必要性を示している⁸⁾。林ら（2013）は、若年保育者の離職・休職を防ぐために学生から保育者の移行期支援について言及しており、就職前からの配属園に対する情報提供やそこでの保育経験が必要とされていることや、新任者が配属された園の職員として慣れ、一員として動けるようになるためにはある程度の移行期間を設ける必要がある

ことを明らかにした⁹⁾。

早期離職が多い状況では、保育の質の向上に向けた取り組みが妨げられる可能性もあり、関わっている子どもの成長、発達にも影響を及ぼすことが推察される。保育者として就職を目指す際、長く働き、かつ、働きながら専門性を高めていくことのできる職場を選択できるような教育が必要であると考えられる。

以上のことから本研究では、養成段階や卒後に取り組む支援のあり方について検討することを目的とする。本学の卒業生を対象として離職率や離職の時期および理由、転職を考えたことがあるか、就職後に卒業前の職場イメージとのズレを感じたか、どのようなズレであったのか、また、自身の就職活動の経験や現在実習生を受け入れる立場となった卒業生が養成段階で就職支援として期待することは何かなどについて質問紙を用いた調査により明らかにする。

なお、保育者の定義については、次のような見解が示されている。田村（2013）は「就学前の乳幼児を公的施設で保育する幼稚園教諭および保育士」を意味するという共通理解がある¹⁰⁾と述べている。また、谷田貝（2016）は、「乳幼児を保育する人のことで、一般に職業として乳幼児・児童の保育に直接関わっている、幼稚園教諭や保育士の総称」¹¹⁾であるとしている。そこで、本研究では、保育者を幼稚園や保育所などで保育に従事する者と定義する。

方 法

・ 調査時期、調査方法

平成 28 年 8 月、郵送法による質問紙調査を実施した。

・ 調査協力者

平成 22 年 3 月～平成 28 年 3 月に本学（4 年制大学）の保育士課程を卒業した 945 名を対象とした。24 通は郵便が不達となり、回答数は 308 名であった（回収率 32.6%）。回答者には保育現場以外へ就職、転職した卒業生（企業、施設、社会福祉協議会等）も含まれていた。回答者全体（ $n = 308$ ）を対象に卒業年度ごとの回答回収数を見ると、平成 22 年度卒が最も少なく（7.1%）、平成 28 年度卒（20.8%）、平成 26 年度卒（19.2%）、平成 27 年度卒（17.2%）の順に多かった。本稿の調査対象には、転職経験者も含まれるが、最初の就職先が保育所・幼稚園・認定こども園等の保育者と回答した者（ $n = 237$ ）を分析対象とした。

・ 質問項目

質問項目は、回答者の属性に関するもの（卒業年度、最初の就職先の業種、現在の就職先の業種と職種、職場のある地域、勤務年数、同業種における勤務年数）の他、次の 3 つの内容について回答を求めた。

① 離職したか・離職した理由は何か・離職について考えたことがあるか

現在の就職先は最初の就職先かどうか、離職しているならば離職の理由（自由記述）と最初の就職から離職までの期間を尋ねた。また、離職していない者に対しては離職について考えたことがあるかどうかを「ある」「今悩んでいる」「ない」から当てはまるものに丸をつけるよう求めた。

② 在学中に抱いていたイメージと職場とのズレ

在学中に抱いていたイメージと働いてからの実感との間でのズレが「非常にあった」、「あった」、「ややあった」から「全くない」までの 7 件法で質問した。そして、ズレの程

度が「非常にあった」～「ややあった」場合には、具体的なズレの内容として「仕事の責任が重すぎる」、「仕事の量が多すぎる」、「残業が多すぎる」、「職場の人間関係が良好でない」、など仕事、職場環境やワークライフバランスなどを含めた 20 項目のうちあてはまるもの全てに丸を付け、他にもズレを感じたことがあれば「その他」欄に記入を求めた。

③ 就職活動支援として必要と考える教育内容

就職活動支援として、どのような内容を取り入れるとよいかについて、「就職活動とは何かを知る」、「資格と就職の関係について学ぶ」、「社会人としてのルールやマナーを知る」等 13 項目についてあてはまる内容があれば選択するように、また、それ以外にもある場合には「その他」欄に記入するように求めた。

・倫理的配慮

質問紙の表紙でキャリア教育支援プログラムの検証や新たな取り組みの開発のための調査であること、個人名や個人が特定できるようなことについては一切公表しないことなどを説明し、質問紙の返送を以て、調査へのおよび情報の取り扱いに同意が得られたものとした。

結果

① 離職したか・離職した理由とは何か・離職について考えたことがあるか

離職率について明らかにするため、離職の有無について尋ねたところ、40 名 (16.9%) が卒業から回答時点までの間に離職を経験し、197 名 (83.1%) が卒業から回答時点まで同じ職場であった。

離職の理由については、自由記述での回答とした。実態を把握するため、原文のまま表記する。結果として、「サービス残業が多い。体力がついていかない。」、「仕事量が多い (残業手当が出ない)、人間関係が悪い、相談出来る上司・同僚がいない (持ち帰りの仕事が多い)」、「深夜に及ぶ残業や、残業をしたうえでの持ち帰りの仕事が多すぎたこと。職員同士の人間関係が悪かったこと。体調を崩しても休ませてもらえず、病院に行くこともできずにいたことがあったため。」など、職場の人間関係や仕事の多さ・忙しさ離職の理由として最も多くあげられた。

また、「給料が低く一人暮らしの生活が苦しくなったため地元に戻ったから」や「雇用条件、将来性を考えて転職した」などの雇用条件に関すること、「パニック障害になってしまい、それが改善できなかったため。」とする健康上の理由や、「結婚して引っ越したため」などの理由があげられた。その他、「東日本大震災の影響を受けての規模縮小による解雇」という東北地方特有の理由や、「保育の仕事を通して絵本に関わる仕事、ものづくりの仕事に興味を持ったため。」、「様々な職場で経験をつみ自身の保育を見直した上で知識や質を上げていきたいと考えたため」など多岐に渡った。

離職を経験した者の離職時期については「勤務 1～2 年」23 名 (9.7%)、「勤務 3～4 年」が 16 名 (6.8%)、「勤務 5 年以上」が 1 名 (0.4%) であった。

また、転職の希望について明らかにするため、転職について考えたことがあるかを尋ねたところ、最初の勤務先が保育者と回答した者 237 名のうち、回答時点までに転職を経験していない 197 名についてみると、転職について考えたことがあるかについては、58 名 (29.3%) が「ある」と回答、「今悩んでいる」28 名 (14.1%)、「ない」109 名 (55.1%) であった。

② 在学中の職場イメージとのズレを感じたか

卒業前に抱いていたイメージと就職後のイメージのズレを感じることは、離職や継続と関係するとしたらどのようなことであるのかについて調べるため、卒業後すぐに保育者として就職した者の回答に着目して分析した。

②-1. イメージのズレと内容

イメージのズレがあったかどうかについて7件法で回答を求めた。最初の就職が保育者であった者のうち、イメージのズレがあったかどうかについて回答があったのは128人であった。そのうち、「非常にイメージのズレがあった」と回答したのは20人、「あった」と回答したのは44人、「ややあった」と回答したのは32人、「あまりなかった」と回答したのは22名、「無かった」と回答したのは2人、「全くなかった」と回答したのは1人であった。

最初の就職先が保育者と回答した者（n = 237）のうち、ズレについて「非常にあった」「あった」「ややあった」と回答があったのは96名（40.5%）であった。その内訳は、「非常にあった」20名（8.4%）、「あった」44名（18.6%）、「ややあった」32名（13.5%）との回答であった。

ズレがあったと回答した者（n = 96）のうち、何にズレを感じていたか、その具体的な内容について表1の20項目のうちからあてはまるもの全てを選択するよう求めたところ、「仕事の量が多すぎる」（59.4%）、「残業が多すぎる」（53.1%）、「休暇が取得しづらい」（47.9%）、「ストレスが強い」（45.8%）、「賃金が低い」（40.6%）であった。

表1 在学中の職場イメージとのズレに関する回答割合（複数回答）

項目	人数	%
1. やりたい仕事ができない	13	13.5
2. 仕事の責任が重すぎる	34	35.4
3. 仕事の量が多すぎる	57	59.4
4. 求められるノルマ・成果が厳しい	22	22.9
5. ストレスが強い	44	45.8
6. 休暇が取得しづらい	46	47.9
7. 賃金が低い	39	40.6
8. 人材を育てる雰囲気がない	14	14.6
9. 相談できる上司・同僚がない	9	9.4
10. 職場の人間関係が良好でない	26	27.1
11. 保護者対応が難しい	38	39.6
12. 利用者（児童）への関わりが難しい	16	16.7
13. 苦情・要望が多すぎる	7	7.3
14. 残業が多すぎる	51	53.1
15. 家事・子育てとの両立が難しい	12	12.5
16. ハラスメントがある	2	2.1
17. 保育の質が低い	13	13.5
18. 研修が多すぎる	9	9.4
19. 研修が少なすぎる	7	7.3
20. 人材の出入りが激しい	36	37.5

(n = 96)

また、その他では「パンフレットやホームページで売り出している教育プログラムが実施されていない」、「自分の段取りで仕事を進めることができない」、「職場の人間関係は良好だが、ペアを組む先生との関係がギクシャクしてしまった」、「正規雇用で働く職員の年齢層が若かった」、「職員の中で決まりや期限を守らない人が多い」、「毎日何時に帰れるか予測できない」、「本社が現場の現状を把握せず、毎日苦しい状況の中で保育を行っている」などがあげられた。

回答時点まで保育者として継続している者と離職した者のイメージのズレに特性があるのかを検討するため、保育者として継続している者と離職した者の在学中の職場イメージにズレがあった項目の内容とその割合について分析した。

回答時点まで保育者として継続している者で、在学中の職場イメージとのズレがあったのは78名であった。在学中の職場イメージとのズレについての具体的な内容は、「仕事の量が多すぎる」が44名(56.4%)、「残業が多すぎる」が41名(52.6%)と高い割合であった。「ストレスが強い」は29名(37.2%)、「人材の出入りが激しい」は21名(26.9%)であった。

①の最初の就職先が保育者で、離職したと回答し、かつ在学中の職場イメージとのズレがあったと回答した者は18名であった。在学中の職場イメージとのズレについての具体的な内容は、「ストレスが強い」と「人材の出入りが激しい」が最も多く15名(83.3%)、次いで「仕事の量が多すぎる」13名(72.2%)、「休暇が取得しづらい」12名(66.7%)、「残業が多すぎる」10名(55.6%)であった。その他では「保育に必要なこと以上に園の取り組みに関する技術を求められ、そのための自主練習を園で長時間行わなければいけなかった」、「保育よりもサービス(営業)を重視しているように感じた」、「保育士の理想とする子育て、教育と保護者からのニーズのズレ」、「民営化の流れが進んでいた」、「持ち帰って仕事をするのが前提とされていた」との回答があった。

次に、最初の就職先が保育者と回答した者の離職時期と在学中の職場イメージとのズレについてクロス集計をした結果、在学中の職場イメージとのズレについて「非常にあった」と回答し、勤務1～2年で離職した者は5名、勤務3～4年は2名であった。在学中の職場イメージとのズレが「あった」と回答し、勤務1～2年で離職した者は4名、勤務3～4年は5名、勤務5年以上は1名であった。在学中の職場イメージとのズレが「ややあった」者で勤務1～2年で離職したのは1名であった。

在学中と卒業後の職場イメージのズレと離職までの期間について、クロス集計した。回答にばらつきが見られたため、15%を超えた項目を表2に示すこととする。

② イメージのズレと離職・継続

イメージのズレがどの程度あったのかと離職・継続についてクロス集計をした。表2に結果を示す。「非常にイメージのズレがあった」と回答した者のうち、離職者は7人(全体の5%)、現在も継続しているものは13人(同10.2%)であった。「あった」と回答した者のうち、離職者は10人(同7.8%)、継続している者は34人(同26.6%)であった。「ややあった」と回答したうち、離職者は1人(同0.8%)、継続している者は31人(同24.2%)であった。「どちらともいえない」と回答した者のうち、離職者は0人(同0.0%)、継続している者は7人(同5.5%)であった。「あまりなかった」の回答した者のうち、離職者は2人(同1.6%)、継続している者は20人(同15.6%)であった。「なかった」と回答した者のうち、離職者は0人(同0.0%)、継続者は2人(同1.6%)であった。「全くなかつ

た」と回答した者のうち、離職者は0人（同0.0%）、継続している者は1人（同0.8%）であった。

表2 イメージのズレの程度と離職・継続

	離職		継続		小計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
非常にあった	7	5.5	13	10.2	20	15.6
あった	10	7.8	34	26.6	44	34.4
ややあった	1	0.8	31	24.2	32	25.0
どちらとも	0	0.0	7	5.5	7	5.5
あまりなかった	2	1.6	20	15.6	22	17.2
なかった	0	0.0	2	1.6	2	1.6
全くなかった	0	0.0	1	0.8	1	0.8
小計	20	15.6	108	84.4	128	100.0

イメージのズレがあるとどの程度の離職者がいるのか、あるいは、職を継続するのかについて調べるため、イメージのズレの有無について回答のあった128名を対象にして、ズレのあった項目と離職者数、継続者数を算出した（表3）。理由ごとに見る。

イメージとのズレにより離職した者のうち、ズレを感じた人数が多い順に、「ストレスが強い」（15人）、仕事の量が多すぎる」（14人）、「残業が多すぎる」（10人）であった。離職・継続の割合では、「研修が多すぎる」が離職55.6%と継続44.4%よりも多かった。

離職した期間別に割合をみると次のようになる。「勤務1～2年」では、「研修が多すぎる」（55.6%）、「相談できる上司・同僚がない」（33.3%）、「家事・子育てとの両立が難しい」（25.0%）であった。「勤務3～4年」では、「研修が少なすぎる」（28.6%）、「人材を育てる雰囲気がない」（21.4%）、「人材の出入りが激しい」（16.2%）であった。

表3 イメージのズレと離職・継続

（ズレの内容：複数回答）

項目（下段：割合）	1～2年	3～4年	5年以上	最初の勤務先継続	合計
① やりたい仕事ができない	3	1	0	9	13
	23.1	7.7	0.0	69.2	100.0
② 仕事の責任が重すぎる	4	3	0	27	34
	11.8	8.8	0.0	79.4	100.0
③ 仕事の量が多すぎる	7	6	0	44	57
	12.3	10.5	0.0	77.2	100.0
④ 求められるノルマ・成果が厳しい	2	3	0	17	22
	9.1	13.6	0.0	77.3	100.0
⑤ ストレスが強い	10	4	1	29	44
	22.7	9.1	2.3	65.9	100.0

⑥ 休暇が取得しづらい	8	3	1	34	46
	17.4	6.5	2.2	73.9	100.0
⑦ 賃金が低い	5	3	0	31	39
	12.8	7.7	0.0	79.5	100.0
⑧ 人材を育てる雰囲気がない	1	3	0	10	14
	7.1	21.4	0.0	71.4	100.0
⑨ 相談できる上司・同僚がいない	3	1	0	5	9
	33.3	11.1	0.0	55.6	100.0
⑩ 職場の人間関係が良好でない	4	2	1	19	26
	15.4	7.7	3.8	73.1	100.0
⑪ 保護者対応が難しい	6	2	0	30	38
	15.8	5.3	0.0	78.9	100.0
⑫ 利用者（児童）への関わりが難しい	3	0	0	13	16
	18.8	0.0	0.0	81.3	100.0
⑬ 苦情・要望が多すぎる	1	0	0	6	7
	14.3	0.0	0.0	85.7	100.0
⑭ 残業が多すぎる	6	4	0	41	51
	11.8	7.8	0.0	80.4	100.0
⑮ 家事・子育てとの両立が難しい	3	1	0	8	12
	25.0	8.3	0.0	66.7	100.0
⑯ ハラスメントがある	0	0	0	2	2
	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
⑰ 保育の質が低い	3	2	1	7	13
	23.1	15.4	7.7	53.8	100.0
⑱ 研修が多すぎる	5	0	0	4	9
	55.6	0.0	0.0	44.4	100.0
⑲ 研修が少なすぎる	1	2	0	4	7
	14.3	28.6	0.0	57.1	100.0
⑳ 人材の出入りが激しい	8	6	1	22	37
	21.6	16.2	2.7	59.5	100.0

(n = 128)

③ 就職活動支援として必要と考える教育内容

自身の就職活動の経験や現在実習生を受け入れる立場となった卒業生が養成段階で就職支援として期待することについて検討するため、就職活動支援として必要と考える教育内容についてみていく。現職の保育者 (n = 237) が求める就職活動支援として必要と考える教育内容は、表3のとおり「社会人としてのルールやマナーを学ぶ」が最も高く 62.8%、次いで「先輩の就職活動についての話を聞く」61.1%、「就職先を選ぶ視点を学ぶ」56.4%、「自分に合う仕事を知る」53.0%であった。

表3 就職活動支援として必要と考える教育内容についての回答割合（複数回答）

項目		人数 (n = 237)	%	人数 (n = 196)	%	人数 (n = 41)	%
1	就職活動とは何かを知る	39	16.7	30	15.3	9	22.0
2	キャリア（仕事・職業、社会的役割、生き方）について考える	68	29.1	54	27.6	10	22.4
3	先輩の就職活動についての話聞く	143	61.1	125	63.8	22	53.7
4	キャリア・プラン（仕事・職業、社会的役割、生き方などの設計）を考える	69	29.5	49	25.0	19	46.3
5	ライフ・プランを考える	75	32.1	59	30.1	17	41.5
6	資格と就職の関係について学ぶ	48	20.5	39	19.9	8	19.5
7	専門教育の内容を、一人ひとりがしっかり身につける	105	44.9	90	45.9	16	39.0
8	就職先を選ぶ視点を学ぶ	132	56.4	110	56.1	26	63.4
9	就職先に選ばれる自分のあり方を知る	59	25.2	51	26.0	12	29.3
10	社会人としてのルールやマナーを知る	147	62.8	124	63.3	25	61.0
11	履歴書作成の基礎知識を学ぶ	81	34.6	67	34.2	15	36.6
12	自分に合う仕事を知る	124	53.0	102	52.0	23	56.1
13	職業に就くとはどのようなことなのかを知る	66	28.2	54	27.6	15	36.6

最初の就職先が保育者であり、離職を経験していない者（n = 196）では、「先輩の就職活動について聞く」が最も高く（63.8%）、次いで「社会人としてのルールやマナーを知る」（63.3%）、「就職先を選ぶ視点を学ぶ」（56.1%）、「自分に合う仕事を知る」（52.0%）であった。その他では「見学の時期を見通しをもって知る。仕事の実際を聞く。休みや賃金の大切さなど現実面を見る機会を作る。」や「現場（保育所・幼稚園等）との継続したかかわりを持つ（実践・訪問等の場として）」、「他職種に触れる機会を設ける」、「志望する転職先で働く先輩と話す機会を設ける。（自分の立場に近い人の話）」、「自分次第、やりたいことを考える」、「就職活動の計画の立て方をしる。」があげられた。

最初の就職先が保育者であり、離職した者（n = 41）では、「就職先を選ぶ視点を学ぶ」（63.4%）が最も高く、次いで「社会人としてのルールやマナーを知る」（61.0%）、「自分に合う仕事を知る」（56.1%）、「先輩の就職活動について聞く」（53.7%）であった。その他では「残業が多いことや暗黙の了解が多いなどの現実を知らせてほしい」や「悩んだときに寄り添ってくれる存在であってほしい」などの意見や、養成する上で「実践経験」や「労働者の権利について学ぶ」ことがあげられた。

考 察

① 離職率・離職理由・離職を考えた割合

本調査の結果、卒業から回答時点までの間に離職を経験した者は40名（16.9%）であった。全国保育士養成協議会（2009）の調査では指定保育士養成施設を卒業した直後と同じ職場で継続している者は2年目で76%、6年目で46.1%¹²⁾である。また、上田ら（2015）の調査では、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%¹³⁾であったことから、本学卒業生の離職率は低いといえるのではないだろうか。

しかしながら、離職を経験した者の離職時期については「勤務1～2年」23名（9.7%）が最も多く、次いで「勤務3～4年」が16名（6.8%）と離職した者のうち、9割が就職後4年以内に離職していることが明らかとなった。そのため、在学中から卒業後も継続して関わることでできる関係性を築くことや、卒業後の学びの場を設けるなどの取り組みが重要であると考えられる。

離職理由については自由記述で表記を求めたため多岐に渡る。本調査の質問項目に照らし合わせると職場の「人間関係が良好でない」と回答した者が7名と最も多く、次いで「結婚」が6名、「心身の不調」が5名、「賃金が低い」が4名、「園の方針に疑問を感じた」・「保育の質が低い」が3名であった。その他、先行研究では見受けられなかった「地元へ帰省する」ために離職したと回答した者が3名であった。

また、本学が東北地方にあることから地域の特性として、「東日本大震災の影響を受けての規模縮小による解雇」や「震災が地元であったことに対し不安を感じ、家族に何かあったときのため、近くにしようと思ったから。」など離職には東日本大震災の影響も受けていることが明らかとなった。

そのほか、「保育の仕事を通して絵本に関わる仕事、ものづくりの仕事に興味を持ったため。」「様々な職場で経験をつみ自身の保育を見直した上で知識や質を上げていきたいと考えたため」という前向きな回答も寄せられた。

最初の勤務先が保育者と回答した者のうち、転職について考えたことが、「ある」（29.3%）、「今悩んでいる」（14.1%）、「ない」（55.1%）であった。全国保育士養成協議会（2009）の調査では、8割が離職を考えたことがあると回答している¹⁴⁾ことから、全国的な傾向と比較して本学卒業生は転職を考えている割合が低いことが明らかとなった。

② 在学中と就職後の職場イメージとのズレ

転職や離職を考える割合は低いが、在学中の職場イメージと就職後の職場イメージにズレを感じている割合は40.5%であった。ズレを感じている者のうち半数以上が、「仕事の量が多すぎる」、「残業が多すぎる」と回答しており「休暇が取得しづらい」、「ストレスが強い」、「賃金が低い」も高い割合であった。仕事量や残業の多さ、休暇の取得のしづらさは深刻な保育者不足とも関連していることが推察される。また、全国保育士養成協議会（2009）の調査では、2年目の保育者が仕事をやめたいと思った理由について「職場の人間関係がイヤだと思ったとき」55.9%と半数以上が回答¹⁵⁾しているほか、上田ら（2015）の調査でも離職の原因が職場の人間関係と回答した割合が50%¹⁶⁾と高いが、本調査では「人間関係」に関するズレと回答したのは約27%と低い割合であった。

離職時期と在学中の職場イメージとのズレについてクロス集計をした結果、在学中の職場イメージとのズレについて「非常にあった」と回答し、勤務1～2年で離職した者は5

名と最も多く、勤務3～4年は2名である。

離職した者の在学中の職場イメージとのズレについて見ると、「ストレスが強い」が最も多く28名、次いで「仕事の量が多すぎる」と「人材の出入りが激しい」26名、「休暇が取得しづらい」24名、「残業が多すぎる」22名、「賃金が低い」と「保護者対応が難しい」が20名であった。離職を経験した者は全体の結果より「ストレスが強い」ことが示された。また、「人材の出入りが激しい」との回答が多いことは離職者特有の結果であるといえる。周囲が離職していくことでその対応に追われ、仕事量が増加し、ストレスも強くなるのではないかと考えられる。また、勤務1～2年で離職した者のうち、在学中のイメージとのズレが生じた項目は「相談できる上司・同僚がない」が最も高かった。これらのことから、養成校卒業後はイメージと現実のズレに悩み、業務量の多さ等も相まって短い期間で上司・同僚との関係を築くまでに至らないことも推測できることから、養成校がフォローアップしていく仕組みを持つことで、若手保育者の早期離職が軽減できるのではないかと考える。

また、就職後のギャップを減少させ、早期離職を防止するために、林ら（2013）は学生から保育者への移行期支援において就職前からの配属園に対する情報提供やそこでの保育経験の必要性¹⁷⁾について述べている。離職の有無に関わらず回答の多かった仕事量や残業の多さに至る要因は様々であろうが、若手保育者は職場を体験的に知りなれていく段階であり、能率よく仕事を進めることは困難であるため、重要な取り組みであると考えられる。

③ 卒業生が就職活動支援として必要と考える教育内容

卒業生が求める就職活動支援として必要と考える教育内容について、離職を経験した者とそうでない者の項目を比較すると、離職した者は「就職先を選ぶ視点を学ぶ」ことが最も高く、離職を経験していない者は「先輩の就職活動について聞く」が最も高かった。早期離職を低減していく上では養成校において就職先を選ぶ視点を学ぶプログラムを開発する必要性が示唆された。そのため、求人側が発信している理念とその実践との一致度を評価する手法や保育の質への視点を持つ力量形成等、応募以前の段階の養成課程における学生への教育の質的向上をより図っていく必要があるのではなかろうか。それには例えば、保育実習の事後指導と就職支援の教育をリンクさせるプログラムの開発などが考えられよう。具体的には4年次の後半に定期的に保育現場へ赴き、実践的に学ぶことは、受け入れる側の負担も大きいことが推察されるが、就職試験のみでは見ることのできない面も見ることができ、採用するか否かの判断材料となりメリットがあると考えられる。学生にとっては就職後のイメージのギャップや実践能力のギャップを埋めることが可能となるだろう。これは、林ら（2013）が指摘する学生から保育者への移行期支援の必要性¹⁸⁾とも重なる。また、4年次は履修すべき授業も少ないことから、文献等に触れるような課題を設定し、理論と実践を往還的に学習することで、就職先を選ぶ視点を養うことに繋がるのではないかと考える。特に離職の要因となる「保育の質の低さ」や「園の方針に疑問」の2点については、就職先を選ぶ視点を養うことでズレを軽減できると考える。

さらに、保育に特化したキャリア教育、就職先となる保育現場との連携による就職や若手育成に関する協議や研修を養成校側が主体的に企画・設定することが肝要と考える。若手保育者の早期離職の低減には、養成校の努力だけではなく、保育現場との協働が不可欠である。養成校教員が協議や研修の場となる保育現場に赴く機会を増やすことで、卒業生の支えとなりうるのではないかと考える。回答結果に「悩んだときに寄り添ってくれる存在であっ

てほしい」との意見が寄せられていることから、卒業後も継続して関わることのできる機会を持つことは重要であると考ええる。

また、現職の保育者が求める就職活動支援として必要と考える教育内容は「社会人としてのルールやマナーを学ぶ」が最も高く 62.8%、次いで「先輩の就職活動についての話を聞く」61.1%、「就職先を選ぶ視点を学ぶ」56.4%、「自分に合う仕事を知る」53.0%であった。経済産業省（2006）は社会人基礎力を意識的に育成していく必要があるとし、その土台として「人間性、基本的な生活習慣（思いやり、基礎的なマナー、身の回りのことを自分でしっかりやる等）」¹⁹⁾を示している。また、濱名（2015）は「今日養成教育に求められるのは、専門職である前に一人の社会人として社会に出ている基礎的な力の養成であると考えられる」²⁰⁾と述べており、養成校内で「社会人としてのルールやマナーを学ぶ」ことの重要性が述べられている。学生が社会人としてのルールやマナーについて学ぶためには、教職員が連携し、提出期限や遅刻・欠席時の連絡の仕方等基本的な事柄を、実習時に限らず保育実習指導や演習系の授業等においても繰り返し伝え、身につくよう取り組む必要があるであろう。仕事量が多い中で実習生やボランティアを受け入れることは保育者・保育現場にとって大きな負担であることは容易に推察できることから、在学中が社会人としてのルールやマナーを身につけた上で実習や就職活動に取り組めるような支援が必要である。

また、「先輩の就職活動について話を聞く」ことについては、大学4年生の内定者に限らず特に卒業生の話聞く機会の充実を図ることが重要であると考ええる。在学中の学びや就職活動の方法とそれを踏まえた上での現状について詳しく聞くことができるため、卒業生と在校生の交流の場を持つことが有効であると考ええる。また、就職活動時の現場訪問・見学において、その訪問先に卒業生がいる場合には話をする時間を設けていただければというお願いをするといった指導を行うとよいだろう。その際は就職前後のイメージのギャップはあるか、あるとしたら何か、就職活動をする上で重視したことは何かなどを聞くことで、その後の就職活動に役立てることや就職後のイメージをより具体的にもつことができると考えられる。

「自分に合う仕事を知る」ことも高い割合であり、自由記述においても「他職種に触れる機会を設ける」ことが意見として寄せられたことから、保育以外の仕事についても知る機会を設ける必要が示唆された。インターンシップや保育以外の仕事に就いた卒業生との縦のつながりがもてるような取り組みの充実を図る必要があると考ええる。

今後の課題

本研究では、保育者養成校の卒業生を対象にアンケート調査を実施し、就職後に生じた在学中の職場イメージとのズレや、離職の有無、養成段階で就職支援として期待することについて調査を実施し、養成段階や卒業後に取り組む支援のあり方について検討を行った。その結果、就業前後でのイメージのズレを極力小さくし、早期離職を低減させていくために、養成段階ではまず、先輩の就職活動を聞く機会を持ち、保育者となった卒業生だけでなく保育以外の仕事に就いた卒業生との縦のつながりがもてるような取り組みを充実させることで、他職種にも触れる機会を設け、自分に合う仕事を考えることができるようなプログラムが必要であると考ええる。

保育者になることを志す場合には、「人間性や専門知識・技術とが複合的に絡まり合う『保育者の専門性』と物的環境、労働条件、人間関係といった様々な要因とが相互に関連しあっ

た結果として保育実践の中に立ち現れる」²¹⁾ 保育の質への視点をもつ力量形成や、内定から就業開始までの教育の充実など、養成課程における学生への教育の質的向上をより図っていく必要があると考える。現在、保育士・幼稚園課程では2年生・3年生・4年生と段階的に専門的知識や講義内で学んだことをつなげていくことができるような基礎的学習を基盤とするキャリア形成教育を行っている。保育実習指導Ⅰ（2年生対象）では年間61回のうち11回、保育実習指導Ⅱ（3年生対象）では年間60回のうち11回、幼稚園教育実習の事前・事後指導（4年生対象）では年間34回のうち11回、就職支援に関連するプログラムを実施している。具体的な内容は次の通りである。保育実習指導Ⅰにおいては、「保育所・幼稚園・認定こども園を知る」など保育者として働く場の基礎的な理解を図るとともに、「自分の幸せ軸を考える」、「やりがい実現のためにはどの仕事を選ぶ？次の行動を考える」など職業を保育者に限定せず、まずは働くこととはどういうことかということをおぼえている。保育実習指導Ⅱでは「質問の仕方」として見学先やボランティア先での保育方針や保育実践についての効果的な質問方法などを理解すること、「保育者の仕事を知る」および「就職先を選ぶ視点と、選ばれる自分のあり方考える」として実践者からのご講話により理解を図る、「就活スケジュールを立てる」など、就職活動やその後をイメージして自分のキャリア形成について考えるプログラムを提供している。幼稚園教育実習の事前・事後指導においては、「TFU 保育・就活の要訣」として卒業生の就職活動状況と結果の説明、「求人票の見方」、卒業生による体験談の紹介とアドバイスをいただく「先輩の就職活動を知る」などを通して、実際に就職活動をする上での具体的な悩みに対応する内容を実施している。さらに、就職内定後は「自分の就職活動を後輩に伝える」や「保育士・幼稚園課程での成長と学びのプロセスを省察する」ことを通して、自身の就職活動について振り返ると同時に総括し社会人へのステップにつなげていくことを目指したプログラムを実施している。

今回の調査結果から、今後はさらに、保育実習の事後指導や幼稚園教育実習の事前・事後指導をキャリア形成教育の視点から専門的知識・技術と就職および就職後のイメージを形成する内容を充実させ、実習の限られた期間だけではなく、保育現場の見学・参画を通して保育の質への視点を持つ力量を形成する。それらのことにより、実践と理論の往還的な学びが深められるように、実習指導時に乳幼児の発達理解、事例検討、保育所保育指針、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の文言および実践との関連等を考える内容を取り入れ、学生から保育者への移行について自ら考えられたり仲間と学ぶアクティブラーニングを導入し、その充実を図ろうとしているところである。

また、卒業生が保育者として専門性を磨き、成長していく過程に研修は不可欠である。卒後の支援として、養成校が主体的に研修や協議の場に関わることで、卒業生である若手保育者の支えとなり早期離職を低減し、保育の質を向上することの一翼となるのではないかと。さらに、卒業後の支援としては、卒後1～4年目までの離職率が高いことから、その時期に支援することの重要性が明らかとなった。具体的には在学中からの関係の構築や卒業後の学びの場の提供であろう。

保育の質の向上を図る上で、保育者の早期離職を低減させる必要がある。そのためには今後も、在学中のプログラムの実施と卒業後の支援のあり方について、引き続き検討していく必要があると考える。

謝辞

本研究は平成 28 年度東北福祉大学特別研究助成を受けて行った。また、本研究にご協力頂いた東北福祉大学准教授青木一則先生に感謝の意を表する。

<引用文献>

- 1) 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調査」報告書①－調査結果の概要－. 保育者養成資料集, 50. 50-51
- 2) 同上. 276-277
- 3) 上田厚作・松本昌治（2015）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－. 越谷保育専門学校研究紀要, 4. 30
- 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」に着目して. 常葉学園短期大学紀要, 43. 157
- 5) 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Ⅰ～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. 81－82
- 6) 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. 104-105
- 7) 前掲書 3) 30
- 8) 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. 101-102
- 9) 林牧子・新井美保子（2013）学生から保育者への移行期支援－若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために－. 愛知教育大学幼児教育研究, 17. 19
- 10) 田村滋男（2013）「保育者」と「保育士」について. 永原学園・西九州大学短期大学部, 44. 3
- 11) 谷田貝公昭編（2016）新版・保育用語辞典. 一藝社. 353
- 12) 前掲書 1) 50-51
- 13) 前掲書 3) 30
- 14) 前掲書 1) 125
- 15) 前掲書 1) 132
- 16) 前掲書 3) 30
- 17) 前掲書 9) 19
- 18) 前掲書 9) 19
- 19) 経済産業省（2006）社会人基礎力に関する研究会－「中間取りまとめ」－. 5
- 20) 前掲書 8) 30
- 21) 秋田喜代美・箕輪潤子・高櫻綾子（2007）保育の質研究の展望と課題. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 47. 298