

保育者養成課程卒業者の就業の現状と保育職への認知

児 玉 俊 郎・西 脇 泰 子・石 田 開

The current working situations of graduates in a junior college course for training kindergarten and nursery teachers and their cognition of working in childcare.

Toshiro KODAMA, Yasuko NISHIWAKI, and Hiraku ISHIDA

要旨

短期大学保育者養成課程の卒業者を対象とした質問紙によって、保育・幼児教育の資格・免許保有者の現状を調査した。それは主に、保育職への就業意思及び、保育職に対する負担や不安・困難の認知を問うもので、後者については、現職者には保育職への捉え方として、保育職に就きたい者には実際に就かない理由、就きたくない者には就きたくない理由として、回答してもらった。その結果、体力的・精神的負担、職場の人間関係、自身の知識・技能や育児との両立に係る困難は、保育職に就きたい者よりも現職者の方が強く認識していた。また、保育職に就きたい者は就きたくない者と比べ、保育の精神的負担、自身の知識・技能や育児との両立困難などの認知が低かった。これらの結果から、保育職に就いた者がより安定的にその職を継続したり、保育職に就きたい者が実際の就業に踏み出したりするためのいくつかの課題が明らかとなった。

Key words : 保育職認知 潜在保育者 就業 離職

I 目的

厚生労働省は、待機児童解消を目指す「子育て安心プラン」の一環として保育士の確保を急務としており、2019年には「保育士確保集中取組キャンペーン」を実施した。その報道資料¹⁾によれば、保育士の有効求人倍率は毎年1月にピークを迎えるが、2016、2017、2018年度の1月期におけるその数字はそれぞれ、2.44、2.76、3.40で、保育士不足は年々深刻化している。同様に幼稚園教諭についても、平成25年度において1.22であったその数値は、30年度では3.19と上昇している²⁾。このような保育者不足に対しては、保育職に就かなかつたり保育職から離れたりする者のその理由を明らかにすることで、保育職に在る者が安定してその勤務を続けたり、幼稚園教諭の免許や保育士資格を有しながらその職に就いていない「潜在保育者」が保育職に就くための環境を整えたりすることが重要であろう。そして実際これまでに、早期離職や定着の要因に関する研究が行われており、木曾(2018)のレビューによれば、2012年以降、その数が増加している³⁾。

保育職からの離職や継続について調べた研究として、佐々木・加藤(2017)は、北海道内の短期大学の卒業後10年目までの出身者への質問紙調査から、離職者が挙げるその理由は結婚に次いで心身の不調や職場の人間関係が多いとしている⁴⁾。そして、離職経験がない者にも離職願望は多

く、その理由としては職務遂行上の自信のなさに加え、業務量の多さ、人間関係の問題、勤務時間の長さなどが多く挙げられるという。また、岡山県内の短期大学3校の卒業者を対象に質問紙調査を行った神戸・上地・松浦 他(2017)は、保育職経験のある20・30代の回答パターンから、退職者を、自らの健康や適性と労働条件との両方を訴える複合的な理由のタイプ、結婚が理由であるタイプ、同じく妊娠・出産が理由であるタイプ、労働条件を専ら挙げるタイプに分類している⁵⁾。その他、遠藤・竹石・鈴木 他(2012)は、卒業後5年までの短期大学出身者で新卒時に幼稚園、保育所、その他児童福祉施設等に就職した者を対象に調査を行って、職場の方針への疑問、心身の不調、人間関係、将来に希望が持てないこと、労働時間の長さなどが主要な退職理由であったと報告している⁶⁾。

本研究では、これらの先行研究における知見を参考に、岐阜県内の私立短期大学1校の保育者養成課程の卒業者を対象にして、主に、就業に係る現状及び保育職に対する認知等についての質問紙調査を行った。

ところで上述の先行研究のうち、神戸ら(2012)は、離職者の離職理由を問うと同時に、保育職を続けている者には別途その継続理由を訊ねた⁷⁾が、離職理由と継続理由とで互いに異なる項目への回答を求めている。そのため、離職者と継続者との違いを直接比較することができていないが、本研究では、全対象者に同じ項目群を呈示して保育職への認知を問うことで、現に保育職にある者とそうでない者として、保育職への認知を直接比較検討した。その際、現職者及び就業を考えていない者には「保育職に対して持っている印象」として、保育職に就きたいという希望を持っている者には「希望しながら実際に就かない理由」として、そして、保育職に就きたくない者に対しては「就きたくない理由」として、それぞれ保育職に当てはまり得る特性を記述した各項目が、どの程度自分の認知と合致するかを評定してもらった。

また、対象者の卒業後年数に関しては多くの先行研究が比較的限定して研究を行っているが、本研究では卒業後30年、標準的に想定される年齢としては50歳くらいまでを対象とした。それにより、多様な、かつ、将来において暫時就業を続ける可能性がまだある対象者から、回答を得た。

本研究では以上のような方法論により、保育職を続けている者とそうでない者との違いを分析した。そこから得られる、潜在保育者の就業や、現職者の勤続のための手がかりについて考察する。

II 方法

1 対象

岐阜県内の私立短期大学1校の幼稚園教諭ならびに保育士の養成課程^(注1)を卒業後1～30年(1986～2015年度卒業)で、同窓会名簿上で住所情報が利用可能であった者4,550名を調査対象として調査協力の依頼状を発送、そのうち194名については宛所不明により未達となった。従って依頼状送付数から依頼数は4,356件と見なされ、それに対する有効回答は688件(15.8%)であった。

2 調査手順

2017年8月に対象者に対して、調査依頼を発送した。依頼状には調査目的(保育者不足の現状に対して、保育職者の現状や、保育職でない者の保育職就業意思などを調査し、保育人材確保や教育改善につなげる)、調査回答方法(インターネット上に掲載した調査書式に対して、パソコンあ

注1 今回調査依頼対象とした卒業年度の範囲では、当該短期大学の養成課程には当初、昼間全日制の第一部、夜間定時制の第二部、及び昼間定時制の第三部があったが、1988年度末に第二部が廃止された。また、1998年度から男女共学となる以前は、女子短期大学であった。

るいはスマートフォン等から回答を入力、送信する)、倫理的配慮に係る情報(回答は任意であり、個人特定情報は収集しないこと)等を記した。

インターネット上への調査書式掲載及び対象者からの回答取得には、google社がgoogleアカウント保持者に対して無償提供している「googleフォーム」を利用した。従って、回答は対象者が各自、依頼状に記されたwebページに接続して回答したものと推定され、回答に要した時間は不明であるが、研究遂行者による試行から5～10分程度と考えられた。依頼状において回答期限は2017年9月末としたが、その後も回答が寄せられたため、最終的な回答期間は同年8月12日から翌年1月23日となった。

ところで「googleフォーム」上での回答取得においては、回答者個人を特定しないのはもちろん、回答にあたってその主体が調査依頼対象者であることを認証する過程が存在しなかった。そのため依頼対象者でない者が回答したり、1個の依頼対象者が複数回答えたりする可能性があった。今回の調査ではそれらの可能性を極力排除するため、無作為に発生させた5桁の数字を回答者ごとに固有の番号として依頼状に記し、回答者には回答冒頭でこの番号を入力するように求めた。(数字の割り当ては無作為であったので、個人が特定されることはなかった。)「googleフォーム」上に寄せられた回答総数は705件であったが、そのうち18件^(注2)は上述の固有番号による正当性確認ができず、有効な回答は687件となった。それらとは別に、依頼状を受け取った対象者の内1名から、インターネット接続環境がないがぜひ回答したいとの申し出があり、webページ上での質問と同等のものを書面にして発送し、回答を記入したものを返送してもらい、有効回答として分析に含めた。

3 調査項目

質問項目は以下の通り(項目の文言や回答方式の詳細は付表1参照)。**①**回答者基本属性(1.年齢、2.性別、3.居住地域)、**②**配偶者及び子どもの有無等(4.配偶者、5.乳幼児である子ども、6.小学生である子ども、7.中学生以上である子ども、8.日常的に子どもを託せる社会的な預け先、9.日常的に子どもを託せる個人的な預け先、10.臨時に子どもを託せる社会的な預け先、11.臨時に子どもを預けられる個人的な預け先)、**③**保育または教育の資格・免許保有(12.保育士資格、13.幼稚園教諭、14.他の教員免許)、**④**短大卒業後の職歴等(15.卒業年度、16.現在の職業、17.現在の雇用形態、18.現在の産前産後・育児・介護等の休業状況、19.卒業後新卒で保育職に就いたか、20.卒業後保育職に就いていた期間があったか、21.卒業後保育職に就いていない期間があったか、22.卒業後保育職として雇用先を異動したことがあるか、23.現在保育職に就きたいか)、**⑤**保育職に対する認知(24.就業時間が長い、25.体力的負担が大きい、26.精神的負担が大きい、27.賃金が低い、28.休暇等の福利厚生が足りない、29.経営者または管理者から気づかしてもらえない、30.求人情報入手方法がわからない、31.同僚や上司との人間関係に困難・不安、32.乳幼児の保護者との関係に困難・不安、33.保育職としての自身の知識・技能に困難・不安、34.仕事内容にやりがいを感じない、35.育児との両立困難、36.介護との両立困難、37.他職の方が魅力的、38.概して保育職に無関心)、**⑥**保育者養成施設への要望(39.知識・技能の研修、40.求人情報提供、41.その他の要望)。

なお、**⑤**保育職への認知を問う項目(24～38)については、各回答者において自らの状況を踏まえたより具体的な印象評定をしてもらうべく、回答者が現在保育職にあるか、そうでなければ

注2 正当でない理由の内訳は、**①**依頼対象者に割り当てていない番号が入力されたものが4件、**②**時系列としてより後にそれと同じ番号の回答が送信されているものが14件であった。(同じ番号による回答が複数あった場合、その中で時系列上最も最後の回答が、それより前に送信された回答を“訂正”した“最終回答”であるものと見なし、そのみを分析対象とした。)

保育職に就きたいと考えているかどうかによって、見出し文を変えた。すなわち、先行項目（23：保育職就業希望）の回答によって、「現在保育職に在る」「職種にかかわらず就業を考えていない」「保育職就業希望についてわからない」のいずれかを選んだ回答者には「保育職に対する捉え方」として、「保育職に就きたい」とした者には「就きたいと思いつながら就いていない理由」として、そして、「保育職に就きたくない」と思っている者には「就きたくない理由」として、各項目について自分の態度が当てはまる度合いを問うた。また、それら項目への回答としては、回答選択肢として、項目ごとに「あてはまる／どちらかといえばあてはまる／どちらかといえばあてはまらない／あてはまらない」の4段階に続き「わからない」を提示し、選択してもらった。「わからない」の代わりに「どちらともいえない」を段階の中央に置いて5段階とすることも考えられたが、回答者の従前の経験によっては項目が示唆すること自体が理解しにくいこともあり得ると考え、「(項目が問う状況を理解した上で)結果としてどちらとも言えない」ではなく、「(項目が問うている状況について、回答者自身の経験の欠如などから)わからない」という回答選択肢を設定した。

III 結果

以下、質問紙（web上の調査フォーム；付表1参照）において見出し文を付した、質問項目の節ごとに、結果をまとめた。

1 回答者の基本属性（項目1～3）

回答者の年齢・性別及び現住地域について、それぞれ分布を表1及び表2に示した。

回答者のほとんど（98.5%）が女性であった。年齢については、21～30歳が約4割、31～40歳及び41～50歳がそれぞれ約3割、51歳以上は1%ほどという構成であった。

居住地域は、岐阜県の岐阜、西濃及び中濃地区が6割超を占め、県内その他地区が数%、県外が3割余であった。

表1 回答者の年齢・性別分布

満年齢：歳	度数：人 (%)		
	女性	男性	両性計
21～25	158 (23.3%)	2 (20.0%)	160 (23.3%)
26～30	112 (16.5%)	3 (30.0%)	115 (16.7%)
31～35	100 (14.7%)	2 (20.0%)	102 (14.8%)
36～40	92 (13.6%)	2 (20.0%)	94 (13.7%)
41～45	107 (15.8%)	1 (10.0%)	108 (15.7%)
46～50	101 (14.9%)	0 (0.0%)	101 (14.7%)
51～55	8 (1.2%)	0 (0.0%)	8 (1.2%)
全年齢計	678 (100.0%)	10 (100.0%)	688 (100.0%)

表2 回答者の現住地域分布

現住地域	度数：人	(%)
岐阜地区	224	(32.6%)
西濃地区	144	(20.9%)
中濃地区	65	(9.4%)
東濃地区	6	(0.9%)
飛騨地区	21	(3.1%)
県外	228	(33.1%)
合計	688	(100.0%)

表3 回答者における配偶者及び子どもの有無

	N	乳幼児			小学生			中学生以上		
		なし	1人	2人以上	なし	1人	2人以上	なし	1人	2人以上
配偶者なし	285	270 (94.7%)	9 (3.2%)	6 (2.1%)	278 (97.5%)	5 (1.8%)	2 (0.7%)	263 (92.3%)	6 (2.1%)	16 (5.6%)
配偶者あり	403	192 (47.6%)	84 (20.8%)	127 (31.5%)	278 (69.0%)	82 (20.3%)	43 (10.7%)	253 (62.8%)	50 (12.4%)	100 (24.8%)
合計	688	462 (67.2%)	93 (13.5%)	133 (19.3%)	556 (80.8%)	87 (12.6%)	45 (6.5%)	516 (75.0%)	56 (8.1%)	116 (16.9%)

表4a 回答者における子どもの日常的な預け先の有無

社会的な預け先	個人的な預け先			合計
	ある	ない	預ける年代の子どももない	
ある	89 (67.9%)	39 (29.8%)	3 (2.3%)	131 (100.0%)
ない	30 (62.5%)	18 (37.5%)	0 (0.0%)	48 (100.0%)
預ける年代の子どももない	60 (11.8%)	6 (1.2%)	443 (87.0%)	509 (100.0%)
合計	179 (26.0%)	63 (9.2%)	446 (64.8%)	688 (100.0%)

表4b 回答者における子どもの臨時の預け先の有無※

社会的な預け先	個人的な預け先			合計
	ある	ない	預ける年代の子どももない	
ある	80 (89.9%)	9 (10.1%)	0 (0.0%)	89 (100.0%)
ない	89 (73.6%)	32 (26.4%)	0 (0.0%)	121 (100.0%)
預ける年代の子どももない	58 (12.1%)	5 (1.0%)	415 (86.8%)	478 (100.0%)
合計	227 (33.0%)	46 (6.7%)	415 (60.3%)	688 (100.0%)

2 配偶者及び子どもの有無等（項目4～11）

回答者における配偶者及び子どもの有無（項目4～7）について、分布を表3に示した。6割弱が、配偶者がいると答え、そのうち子どもを持つ割合は、乳幼児が約5割、小学生が約3割、中学生以上が4割弱であった^(注3)。配偶者がいない者のうち、数%は子どもがいると答えている。

また、子どもの預け先の有無について表4a及び表4bにまとめた。日常すなわち日々定常的に子どもを預ける先（表4a）については、443名（87.0%）の回答者が「預ける年代の子どもがない」と答えた。それ以外の回答を選択したのは245名で、そこにおける内訳として、36.3%（89名）は保育所等社会資源としての預け先と個人的関係による預け先との両方があるとした一方、7.3%

注3 当該項目群では、「あなたのご家族の構成などについて訊ねる」という前文に続いて、「配偶者／乳幼児／小学生／中学生以上の子ども」のそれぞれの有無を訊ねており、子どもに関する質問の意図は「自分との続柄としての子」の存否を問うたものであったが、回答者において50歳台の3名（配偶者あり）が「乳幼児が2人以上いる」と答えた。比較的高齢での出産による子であるか、または（家族として同居している乳幼児という意味で）孫の存在を答えた可能性が疑われる。

表5 回答者の幼稚園教諭免許(幼児)及び保育士資格(保育士)保有状況

免許・資格	保有者数	(%)	
幼児・保育士併有※1・2	663	(96.4%)	※1 各免許・資格について「(保有しているかわからない)」という回答も、「保有していない」と同様に保有者数に含めなかった。 ※2 幼保の両免許・資格を保有する人のうち、12名は、「幼稚園教諭以外の教員免許も保有している」と回答した。
保育士のみ※1	17	(2.5%)	
幼稚園のみ※1	5	(0.7%)	
幼保ともなし※1	3	(0.4%)	
合計	688	(100.0%)	

(18名)はいずれもないと答えた。子どもの体調不良や自身の日常的でない所用の際など臨時の預け先については、やはり預ける年代の子どもがいないという回答者が415名(86.8%)と多かった。それ以外の273名においては、そのうち29.3%(80名)は社会的・個人的な預け先があった一方、11.7%(32名)はどちらもなかった。^(注4)

3 保育または教育の資格・免許保有(項目12～14)

回答者の幼稚園教諭免許及び保育士資格保有状況を、表5に示した。当該短期大学が幼稚園教諭と保育士との両免許・資格の養成課程であることを反映し、ほとんど(96.4%)の回答者が両方併有と答えた。

表6 回答者における職業種及び雇用形態、休業状態の分布

職業種	就業者数	雇用・休業状態別				
		正規	非正規	事業主・家族従業	その他	うち休業中 ※1・2
認可保育所保育士	251 (36.5%)	160 (63.7%)	88 (35.1%)	1 (0.4%)	2 (0.8%)	9 (3.6%)
施設保育士	23 (3.3%)	19 (82.6%)	4 (17.4%)			2 (8.7%)
認可外保育所保育士	22 (3.2%)	11 (50.0%)	10 (45.5%)	1 (4.5%)		1 (4.5%)
幼稚園教諭	89 (12.9%)	74 (83.1%)	15 (16.9%)			6 (6.7%)
認定こども園保育教諭	58 (8.4%)	38 (65.5%)	19 (32.8%)		1 (1.7%)	2 (3.4%)
ほか教員	5 (0.7%)	1 (20.0%)	3 (60.0%)		1 (20.0%)	
ほか職業	154 (22.4%)	69 (44.8%)	59 (38.3%)	16 (10.4%)	10 (6.5%)	7 (4.5%)
無職	86 (12.5%)					28 (32.6%)
全職業種計	688 (100.0%)	372 (54.1%)	198 (28.8%)	18 (2.6%)	14 (2.0%)	55 (8.0%)

※1 休業理由については、保育士・幼稚園教諭等においてはすべて「産前・産後休業」、ほか職業では、4名が「産前・産後」、3名は他の休業理由であった。

※2 労働統計等においては「無職」と「有職休業中」とは区別されようが、ここでは無職のうち28名がその状態について「休業中」(産前産後・育児休業10名、介護休業1名、その他休業が17名)と回答した。現在無職であり理由について本人としては一時的な休業状態ということだと推測される。

注4 当該項目における回答選択肢「預ける年代の子どもがいない」は、たとえば「乳幼児や小学生等、預け先が必要と感じている年代の子どもがいない」ということを想定したものであった。その意味では、当該選択肢が選ばれる場合、それは社会的／個人的預け先の双方で一致して「対象の子どもがいない」と回答されるべきであるが、実際そうになっていない。これは例えば、「公的な預け先が必要な年齢ではないが、個人的な預け先としては祖父母等親族に頼れる」といった意味での回答が含まれるためか。また、子どもの有無に係る項目において「乳幼児がいる」と回答した人の中に、預け先の項目で「対象の子どもがいない」と答えた人がいる。これは「新生児でまだ預ける時期ではない」などといったことを意味するのかもしれない。

表7 回答者における短大卒業後年数別の職歴分類

職歴類型※	卒後満年数					全卒後年数
	5年まで	6年以上 10年まで	11年以上 15年まで	16年以上 20年まで	21年以上	
新卒で保育職後、 異動無し	95 (51.6%)	25 (21.7%)	17 (18.5%)	15 (15.3%)	23 (11.6%)	175 (25.4%)
新卒で保育職後、 異動あるが一貫して保育職	19 (10.3%)	22 (19.1%)	16 (17.4%)	5 (5.1%)	10 (5.0%)	72 (10.5%)
新卒で保育職後、 保育職離職経て現在保育職	5 (2.7%)	14 (12.2%)	20 (21.7%)	32 (32.7%)	64 (32.2%)	135 (19.6%)
新卒で保育職後、 現在保育職離職	17 (9.2%)	25 (21.7%)	24 (26.1%)	26 (26.5%)	49 (24.6%)	141 (20.5%)
卒後保育職以外の歴あり 現在保育職	3 (1.6%)	3 (2.6%)	4 (4.3%)	4 (4.1%)	22 (11.1%)	36 (5.2%)
卒後保育職以外の歴あり 保育職経て現在保育職離職	0 (0.0%)	3 (2.6%)	1 (1.1%)	4 (4.1%)	7 (3.5%)	15 (2.2%)
卒後保育職歴なし	22 (12.0%)	11 (9.6%)	4 (4.3%)	9 (9.2%)	15 (7.5%)	61 (8.9%)
論理矛盾回答	23 (12.5%)	12 (10.4%)	6 (6.5%)	3 (3.1%)	9 (4.5%)	53 (7.7%)
合計	184 (100.0%)	115 (100.0%)	92 (100.0%)	98 (100.0%)	199 (100.0%)	688 (100.0%)

4 短大卒業後の職歴等（項目 15～23）

表6に、現在の職業と雇用形態・休業状況の分布（項目16～18）を示した。表6の第2列は雇用・休業状態にかかわらず各職業種の就業者数を掲げたもので、割合（%）は全職業種における各職業種の割合を示した。認可保育所保育士が最も多く（36.5%）、保育以外の職業が22.4%、幼稚園教諭が12.9%と続く。就業していない者は12.5%であった。雇用・休業状態別の集計における割合（%）は、職業種ごとの各状態の割合を示したもので、保育所保育士では正規63.7%に対して非正規35.1%、幼稚園教諭は正規83.1%、非正規17.4%となった。

表7には、卒業後の年数階級別の職歴分類の分布をまとめた。卒業後の年数は、項目15の回答を、5年ごと（最長の階級は10年）に区分した。職歴の分類は、項目16～22における卒業後の保育職・他職経験や職場移動経験の有無などの回答から、回答者の職歴を8類型にまとめたものである。職歴類型中、「論理矛盾回答」としたのは、項目16（現在の職業）において保育職であると回答しながら、項目20（卒業後の保育職経験の有無）に対して否定的回答をするなどしたものである。新卒で保育職に就いた後、現在も同じ職に在る者は全体で25.4%であったが、卒後5年までで約51.6%、6～10年では21.7%に対し、11年以上では1割台となった。新卒で保育職に就いた後、勤務先の異動をしながらも保育職としては間断なく勤続の者が全体で10.5%だが、卒後6～10年及び11～15年でその割合が高かった（それぞれ19.1%、17.4%）。保育職離職の経験がありながら現在再度保育職に就いている者は全体で約2割、年代別では卒後16年以上においてその率が高く、約3割がその類型に当てはまった。卒後、保育職に就いた経験のない者も1割弱いた。

表8には保育職への、各雇用形態での就業希望（項目23）を示した。「論理矛盾回答」は表7に示したのと同様に、現在保育職に在るかどうかが、他の項目への回答と矛盾する者である^(注5)。

表8 保育職への態度（就業希望の有無）

保育職への態度	度数：人	(%)
現在保育職にある	437	(63.5%)
正規雇用で希望	14	(2.0%)
非正規雇用で希望	28	(4.1%)
雇用形態わからないが希望	41	(6.0%)
希望しない	67	(9.7%)
就業意志がない	14	(2.0%)
わからない	71	(10.3%)
論理矛盾回答	16	(2.3%)
合計	688	(100.0%)

5 保育職に対する認知（項目 24～38）

15 項目のそれぞれが回答者自身の保育職に対する捉えとしてどの程度当てはまるか、各項目への回答について、表 9 a には全回答者における分布を示した。また、各項目に対する「わからない」

表 9 a 回答者全体における保育職に対する認知

項目	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	わからない
就業時間が長い	298 (43.3%)	232 (33.7%)	59 (8.6%)	86 (12.5%)	13 (1.9%)
体力的に負担が大きい	388 (56.4%)	203 (29.5%)	42 (6.1%)	48 (7.0%)	7 (1.0%)
精神的に負担が大きい	405 (58.9%)	196 (28.5%)	43 (6.3%)	38 (5.5%)	6 (0.9%)
賃金が低い	482 (70.1%)	133 (19.3%)	39 (5.7%)	21 (3.1%)	13 (1.9%)
休暇等の福利厚生が足りない	272 (39.5%)	214 (31.1%)	91 (13.2%)	65 (9.4%)	46 (6.7%)
経営者または管理者から気づかしてもらえない	130 (18.9%)	169 (24.6%)	153 (22.2%)	153 (22.2%)	83 (12.1%)
求人情報の入手方法がわからない	70 (10.2%)	102 (14.8%)	99 (14.4%)	306 (44.5%)	111 (16.1%)
同僚や上司との人間関係に困難や不安を感じる	104 (15.1%)	186 (27.0%)	143 (20.8%)	219 (31.8%)	36 (5.2%)
乳幼児の保護者との関係に困難や不安を感じる	130 (18.9%)	234 (34.0%)	156 (22.7%)	130 (18.9%)	38 (5.5%)
自身の知識・技能に困難や不安を感じる	152 (22.1%)	266 (38.7%)	152 (22.1%)	80 (11.6%)	38 (5.5%)
仕事内容にやりがいを感じない	67 (9.7%)	116 (16.9%)	187 (27.2%)	282 (41.0%)	36 (5.2%)
育児との両立が難しい	136 (19.8%)	116 (16.9%)	88 (12.8%)	214 (31.1%)	134 (19.5%)
家族の介護との両立が難しい	174 (25.3%)	76 (11.0%)	27 (3.9%)	224 (32.6%)	187 (27.2%)
他の職の方がより魅力的だと感じる	101 (14.7%)	161 (23.4%)	151 (21.9%)	146 (21.2%)	129 (18.8%)
全体として保育職に関心がない	35 (5.1%)	36 (5.2%)	122 (17.7%)	430 (62.5%)	65 (9.4%)

注5 卒業後の職歴において現在保育職にある者（表7において網掛けを施した部分）の合計は418名となった一方で、現職について保育職であると回答した者（表7における上から7つの職業種の合計）は443名となった。さらに、今後の保育職就業希望の問い（項目23：表8）では「現在保育職にある」とした者が437名であり、やはりそれらと一致しない。これは、回答者の注意不足か、あるいは、「保育職」の定義に係る調査実施者と回答者との理解の齟齬による（調査実施者側が幼稚園教諭、保育士、及び保育教諭を「保育職」と総称したのに対し、回答者によってはそれらのいずれか、例えば教員である幼稚園教諭や保育教諭を「保育職」と理解しなかった）ものと推測される。

表 9b 保育職への態度（就業希望）別の保育職に対する認知：評定平均（標準偏差）

項目	N	保育職への態度（保育職に就きたいか）					保育職への 態度による 有意差 (Kruskal- Wallis検定)	一対比較の有意差 (Mann-Whitney検定 :Ryan法で調整された有意水準による)								
		[1]現職		[2]就きたい		[3]就きたくない		[4]わからない・就業意思ない		[5]その他						
		平均値 (SD)	N	平均値 (SD)	N	平均値 (SD)		N	平均値 (SD)	N	平均値 (SD)	[1]vs[2]	[1]vs[3]	[1]vs[4]	[2]vs[3]	[2]vs[4]
就業時間が長い	660	3.1 (1.0)	433	3.2 (1.0)	80	2.8 (1.2)	66	2.9 (1.1)	81	3.2 (0.8)	*					
体力的に負担が大きい	665	3.4 (0.9)	436	3.4 (0.8)	80	3.0 (1.1)	67	3.3 (1.0)	82	3.5 (0.8)	**	>>				<
精神的に負担が大きい	666	3.4 (0.8)	435	3.5 (0.8)	80	3.0 (1.1)	67	3.6 (0.9)	84	3.5 (0.7)	**	>>			<<	<
賃金が低い	659	3.6 (0.7)	432	3.6 (0.8)	78	3.4 (0.9)	66	3.7 (0.7)	83	3.7 (0.5)						
休暇等の福利厚生が足りない	628	3.1 (1.0)	422	3.0 (1.0)	73	3.1 (1.0)	60	3.2 (1.1)	73	3.4 (0.7)	*			<		
経営者または管理者から気づかしてもらえない	594	2.5 (1.1)	423	2.3 (1.1)	60	2.6 (1.1)	48	2.8 (1.1)	63	2.9 (1.0)	**			<<		
求人情報の入手方法がわからない	563	1.9 (1.1)	379	1.7 (1.0)	60	2.6 (1.1)	48	2.8 (1.1)	76	1.8 (1.0)	**	<<	<<			>>
同僚や上司との人間関係に困難や不安を感じる	637	2.3 (1.1)	429	2.4 (1.0)	77	1.7 (1.0)	61	1.4 (0.7)	70	2.7 (1.1)	**	>>	>>	<		<<
乳幼児の保護者との関係に困難や不安を感じる	635	2.6 (1.0)	426	2.5 (1.0)	77	2.6 (1.1)	63	2.7 (1.2)	69	2.8 (0.9)						
自身の知識・技能に困難や不安を感じる	635	2.8 (0.9)	424	2.8 (0.9)	76	2.3 (1.1)	61	2.8 (1.2)	74	3.1 (0.8)	**	>>			<	<<
仕事内容にやりがいを感じない	638	1.9 (1.0)	421	1.7 (0.8)	81	2.8 (1.0)	67	3.0 (1.0)	69	1.7 (0.9)	**	<<	<<			>>
育児との両立が難しい	538	2.3 (1.2)	331	2.5 (1.2)	76	1.3 (0.6)	62	1.9 (1.0)	69	3.1 (1.1)	**	>>	>>	<<	<<	<<
家族の介護との両立が難しい	491	2.4 (1.4)	290	2.1 (1.3)	80	2.9 (1.3)	59	2.6 (1.4)	62	2.9 (1.3)	**	<<	<	<<		
他の職の方がより魅力的だと感じる	548	2.4 (1.1)	362	2.2 (1.0)	70	2.2 (0.9)	64	3.3 (0.9)	52	2.9 (0.9)	**		<<	<<	<<	<<
全体として保育職に関心がない	612	1.5 (0.8)	414	1.3 (0.6)	71	1.7 (1.1)	55	2.0 (1.4)	72	1.8 (0.9)	**	<<	<<			

*:5%水準 >・<: 5%水準 (不等号の向きは順位平均の大小を表す)
 **:1%水準 >>・<<: 1%水準

を除く 4 つの回答選択肢について、「あてはまる : 4 / どちらかといえばあてはまる : 3 / どちらかといえばあてはまらない : 2 / あてはまらない : 1」とし、保育職への就業希望による回答者の類型別に、その評定平均値（及び標準偏差）を算出した（表 9b）。

上述のように、これら項目に先行する見出し文は回答者の保育職就業希望により異なっていたが、全体として（表 9a）、回答者が最も賛意を示したのは「賃金が低い」（「あてはまる」が 70.1%、「どちらかといえばあてはまる」までの合計で 89.4%）であった。次いで「精神的に負担が大きい」「体力的に負担が大きい」に対して肯定する回答が多く（それぞれ 58.9%、56.4%が「あてはまる」と回答）、「就業時間が長い」「休暇等の福利厚生が足りない」も目立った（それぞれ「あてはまる」は 43.3%、39.5%だが、「どちらかといえばあてはまる」までの合計ではそれぞれ 77.0%、70.6%）。その他、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の回答の合計では、「自身の知識・技能に困難や不安を感じる」が約 6 割、「乳幼児の保護者との関係に困難や不安を感じる」が約 5 割、「経営者または管理者から気づかしてもらえない」「同僚や上司との人間関係に困難や不安を感じる」がそれぞれ 4 割強であった。「全体として保育職に関心がない」については 8 割ほどが「あてはまらない」あるいは「どちらかといえばあてはまらない」と答えた。「求人情報の入手方法がわからない」「育児との両立が難しい」「家族の介護との両立が難しい」「他の職の方がより魅力的だと感

じる」といった項目については「わからない」と回答した者が比較的多かった。

さらに、保育職への態度（項目 23：表 8）によって、回答者を、「（保育職）現職」（表 8 の分類の 1 番目）、「（いずれかの雇用形態で保育職に）就きたい」（分類 2～4 番目）、「（保育職に）就きたくない」（分類 5 番目）、「わからない・就業意思ない」（分類 6・7 番目）の 4 類型にまとめ^{注 6}、それら類型間で、保育職への認知を比較した（表 9b）。Kruskal-Wallis 検定の結果、「賃金が低い」「保護者との関係に困難・不安を感じる」の 2 項目以外で、類型間に有意差が見られた。そこで、それら 13 項目については、類型間のどこに差があるかを Mann-Whitney 検定による一対比較で分析した。その際、有意水準は Ryan 法によって調整した値を用いた。（Kruskal-Wallis 検定ならびに Mann-Whitney 検定には、IBM SPSS Statistics v25 統計パッケージを用いた。）その結果、保育職への認知は、保育職に現に在るか、保育職に就きたいと思っているかによって異なった（これら類型間の差異について詳しくは「IV 考察」で述べるとともに、表 12 に示した）。

6 保育者養成施設への要望

最後に、保育者養成施設に望むことについて表 10a 及び表 10b に示した。

表 10a 回答者全体における保育者養成施設に望むこと

項目	望む	どちらか といえば 望む	どちらか といえば 望まない	望まない	わからない
知識・技能に関する 研修の提供	201 (29.2%)	258 (37.5%)	86 (12.5%)	80 (11.6%)	63 (9.2%)
求人情報の提供	163 (23.7%)	158 (23.0%)	105 (15.3%)	191 (27.8%)	71 (10.3%)

表 10b 保育職への態度（就業希望）別の保育者養成施設に望むこと：評定平均（標準偏差）

項目	N	保育職への態度（保育職に就きたいか）				N	平均値 (SD)	保育職への 態度による 有意差 (Kruskal- Wallis検定)	一対比較の有意差 (Mann-Whitney検定 :Ryan法で調整された有意水準による)									
		[1]現職		[2]就き たい					[3]就きた くない		[4]就業意思な い わからない		[1]vs[2]	[1]vs[3]	[1]vs[4]	[2]vs[3]	[2]vs[4]	[3]vs[4]
		N	平均値 (SD)	N	平均値 (SD)				N	平均値 (SD)	N	平均値 (SD)						
知識・技能に関する 研修の提供	610	2.9 (1.0)	412	3.0 (1.0)	72	3.1 (0.9)	57	2.5 (1.1)	69	2.8 (1.0)	**	>		>				
求人情報の提供	601	2.2 (1.2)	392	2.5 (1.2)	81	2.9 (1.0)	58	2.1 (1.1)	70	2.5 (1.2)	**	<<	>		>>	>		

*:5%水準 >・<:5%水準 (不等号の向きは順位平均の大小を表す)
**:1%水準 >>・<<:1%水準

全体として（表 10a）、「望む」と回答した割合は質問 2 項目「知識・技能に関する研修の提供」「求人情報の提供」それぞれで、29.2%、23.7%であったが、「どちらかといえば望む」との回答も合わせた場合には、「知識・技能の研修」は 66.7%、「求人情報の提供」は 46.7%であった。

保育職に対する認知と同様に、保育職に就きたいかどうかによる回答者の類型間の比較（表 10b）では、類型による差が見られた。（分析手法等は保育職に対する認知と同様であった。）

養成施設への要望について自由記述回答を寄せた回答者は比較的少なく（121 名：17.6%）が、その多くは現職者による学生への教育内容に関することであった（表 11）。望むことが特にないと回答も若干見られた。

注 6 「保育職に就きたいと思っているか」という質問（項目 23）に対して、「わからない」と回答した者、論理的に矛盾する回答をした者は分析から除外した。

表 11 養成施設に望むことの自由記述回答の分類

	保育職への態度(保育職に就きたいか)				全体
	現職	就きたい	就きたくない	就業意思ない わからない	
学生に対する教育内容	51	8	4	3	66
既卒者への知識・技能更新	9	1	2	5	17
特に望むことがない	2	3	1	5	11
潜在保育者向けの窓口設置	2	1	0	2	5
教員免許状更新講習時期の通知	5	0	0	0	5
労働条件改善に向けた取組	3	0	1	0	4
養成施設への感謝	3	0	1	0	4
その他	7	1	2	1	11
回答入力者数	81	14	11	15	121

IV 考察

本研究は、短期大学の保育者養成課程卒業者を対象に、主に、保育職就業状況の現状や就業意思、及び保育職に対する認知について、調査した。

本研究で調査回答者となったのは、私立短期大学1校の卒業者のうち、同窓会名簿の情報によって調査依頼状が郵送可能であった者（宛所不明による未達を除く）の約16%（688名）であった。回収率におけるこの数字は、本研究が比較的幅広い卒後年数の者を対象としたことを考慮すれば、類似の先行研究（10年目までの短大卒業生を対象とした研究⁸⁾で17%、7年目までの四年制大学卒業生で33%⁹⁾、卒後年数不明の短大卒業生4,600人対象で21%¹⁰⁾、卒後1～5年目の短大卒業生のうち卒業直後に保育職に就いた対象とした研究で19%¹¹⁾）と比較して低くはない。以下、調査結果について先行研究との比較を交えながら考察を行った。

1 回答者の属性

回答者の年代は、大まかに言って20代4割、30代3割、40代以上3割と、ある程度幅広い年代に分布した。性別は99.8%が女性であったが、対象短期大学が共学である（注1参照）ものの実際のところ学生のほとんどが女性であることに起因すると思われる。居住地域の内訳も、概ね、短期大学の立地に対応したもので、以上、これら回答者属性についてはある程度、幅広いものとなった。

2 家族背景等

配偶者については約4割がいないと答えており、上述の年齢構成（20代が4割）などからして概ね妥当な結果であろう。配偶者がいる者のうち、乳幼児、小学生の子ども、中学生以上の子どもについて、いると答えたのは、それぞれ、5割、3割、4割弱で、これも回答者の年代を反映したものと考えられる。

また、子どもの預け先については、預ける必要のある子どもがいる者のうち、日常の預け先についてはおよそ9割が社会的な預け先あるいは個人的な預け先があると答えたが、1割はいずれの預け先もないとしている。臨時の預け先については、約85%は社会的あるいは個人的な預け先がある一方、15%は預け先がないと答えた。

預け先の有無による保育職就業への影響は今回の調査から定かでないが、試みに有職者に限定し、預かりが必要な年代の子どもの預け先有無を、保育職現職者と保育職に就きたい者とで比較すると、保育者現職者は、87%が日常の社会的を、95%が個人的な預け先をそれぞれ有しているのに対し、保育職に就きたい者でそれら預け先があるのは83%、57%であり、個人的な預け先を有する割合の差が大きい。同様に臨時の預け先について、個人的な預け先は現職者も保育職に就きたい者もほとんどが有している（それぞれ93%、100%）一方で、社会的預け先は現職者の方が多く有していた（46%、26%）。以下推測にとどまるが、保育職就業のためには日常から、保育所等社会資源としての預かり先はもちろん、それらに対応する時間枠を超えた部分で個人的な預け先の確保が必要であるという事情が窺われる。同様に、特段の事情の際にも確実に子どもを預けられるよう、個人ではなく社会資源として預け先を確保しておく必要性が高いのだろう。従って、これら子どもの預け先の確保も、保育職就業を促進するために重要であると考えられる。

3 免許・資格保有状況

回答者の96%が幼稚園教諭免許及び保育士資格の両方を保持しているいわゆる「両免」の者で、その両方ともに保持しない者は688名中3名のみであった。従って、保育職現職の者や潜在保育者における保育職への認知を調べるという今回の質問紙調査の回答は、少なくとも潜在的には保育者たり得る者によるものであると言えよう。

4 卒後の職歴等

回答者の現職については、全体の約64%が保育職（表6において「認可保育所保育士」から「認定こども園保育教諭」までの5つのいずれか）であった。先行研究における同様の集計として、例えば卒後10年までの短期大学出身者を調べた佐々木・加藤（2017）が、約7割という数字を報告している¹²⁾のと大きな違いはない。四年制大学の卒後7年目までの者を対象にした研究（高野・日野・利根川 他、2018¹³⁾）では8割となっているが、卒後6、7年目だけを見るとそれぞれ7割、6割程度に数字は低下する。また、調査回答者の年齢幅から推しておそらく卒後40年近い者までを対象とした研究（宮崎・小池・山崎、2013¹⁴⁾）ではおよそ45%となっている。調査協力者の選抜効果や、研究によって対象とした卒後年数幅が異なることなどにより正確な推定は困難であるが、大まかに見積もって、卒後10～20年くらいで、養成施設卒業者4割程度は保育職から離れている（あるいは当初から就いていない）ようだ。

対象者ライフステージとの関連で考えるなら、就業状況は卒後年数によって異なるのであろうか。表6に示した現職について卒後年数別に集計すると、5年、6-10年、11-15年、16-20年、21年以上のそれぞれで、保育職の割合は76%、58%、63%、57%、61%となった。卒後年数すなわち回答者の年代によって保育職現職である割合が多少変わっている理由に関連して、試みに、乳幼児及び小学生がいる割合を同様に並べると、それぞれ5%、45%、62%、48%、30%及び1%、3%、30%、48%、26%となった。卒後5年まで若年層においては、確かに現職率が高く子どものいる割合が低いが、それ以外の年代において「子どもが比較的年少の時期にいったん離職する」といったライフステージとの関係は明確でなかった。同様に、保育職における雇用（就業）形態を卒後年数別に見ても、94%、73%、62%、48%、48%と、子どもの有無との関係は明確ではなかった。厚生労働省による「平成25年社会福祉施設等調査」では保育士の半数が経験年数7年以下¹⁵⁾であり、文部科学省は「平成28年度学校教員統計調査」の結果として私立幼稚園教諭の平均勤続年数を9.6

年と報告している¹⁶⁾が、保育職の勤続年数が長くないことは、単に就業者のライフステージやライフイベントによる加入・離脱にとどまらない問題なのであろう。

卒業後の勤務先異動はどの程度生起しているだろうか。新卒時から同じ職場で保育者を続けている人は全体で約4分の1であったが、卒後5年までに限ると約半数で、卒後年数につれてその割合は低下する。この点、先行研究について、木曾（2017）によるレビュー¹⁷⁾では、保育者養成校の卒業生を対象にした調査研究における離職経験率の数字は、対象者の卒業後年数ごとに、2年までを対象としたものでは16%、5年までの調査で31%、卒後4年目への調査で64%などとなっている。それらのうち、卒後5年まで対象の先行研究（遠藤 他, 2012¹⁸⁾）では、69%は新卒時と同じ職場で保育を継続しており、それと比較して本研究における卒後5年までの数字（52%）は一見低い。しかし、先行研究では新卒時に保育職に就いた者のみを調査対象としているのに対して、本研究は卒業時の進路を限定していない。実際、本研究において卒後5年までで、新卒時に保育職に就いた者（表6における職歴類型の上から4つ）に限れば、新卒時の勤務先で継続している者の割合は70%で、先行研究と非常に近い数字となっている。

勤務先の異動を含みながら、卒業後一貫して保育職を続けている者も全体で約1割いた。これを卒後年数別に見ると、6～15年の範囲ではその割合が2割弱、卒後5年までで1割となった。この点、上述の遠藤 他（2012）¹⁹⁾では同様に職場を異動して保育の仕事継続している者が15%であるが、先ほどの議論同様、本研究でも新卒時に保育職に就いた者に限ると、職場を変わりつつ保育を続けている者は14%となり、やはり非常に近い数字が得られたことになる。雇用する側からすれば短期間での離職は頭の痛い問題であろうが、一方で、保育者確保という業界全体の課題に対しては、ある職場は離脱してもその後別の職場で保育を継続する者の存在は重視すべきだろう。

その他、いったん保育職を離れた期間を経て、再び保育職にある者が、特に卒後11年以上で2、3割おり、さらに、新卒時は保育職以外の道に進んだが現在は保育職に就いているという者も全体で5%いた。このことから、保育者不足の現状にあっては、新卒者のみならず、当初保育の道を志しその免許・資格を有しながら現在はその職にない者を活用することが、強く求められよう。

5 保育職に対する態度及び認知

上述のように卒業後様々な職歴を有する回答者は、保育職に対してどのように認知しているのか。保育職に対する回答者の捉えとして、15項目（項目24～38）の記述それぞれがどの程度あてはまるかを見てみると、全体として、最も肯定的な選択肢（「あてはまる」）生起が多かったのは、「賃金が低い」「精神的負担が大きい」「体力的負担が大きい」「就業時間が長い」「休暇等の福利厚生が足りない」といった項目であった。2番目に肯定的な回答（「どちらかといえばあてはまる」）も加えた場合、上述5項目に次いで、「自身の知識・技能の困難・不安」「保護者との関係の困難・不安」「経営者・管理者から気遣ってもらえない」「同僚・上司との関係の困難・不安」で、それらを肯定した回答者の割合が高かった。特に上位5項目は、退職理由に係る比較的大規模な調査でもよく挙がっており、例えば東京都が2014年に報告した調査²⁰⁾では、退職理由として該当する事項の複数選択を求めた設問に対して、「給料が安い」「仕事が多い」に次いで「労働時間が長い」が上位である。本研究を含めた様々な調査で指摘される保育職に関するこれらの特性については、保育職の実際や社会からの認知について改善が強く求められる。

職場における同僚や上司との人間関係については、本研究の回答者はそれほど強く認識していなかった。これらは、離職理由^{21)・22)・23)}あるいは就職先選定の条件^{24)・25)}を調べた諸研究で、その比

較的上位に挙げられるものである。この点、本研究と先行研究との違いは、今回対象とした短期大学あるいはその立地地域の特徴かもしれない。

これら保育職に対する認知は、保育職現職か否か、あるいは、保育職を希望しているか否かによって異なるのか。回答者の保育職に対する態度の類型（保育職現職／保育職に就きたい／保育職に就きたくない／わからない・職業種に限らず就業意思がない）間で比較を行ったところ、15項目中12項目において類型間の差が見られた。「賃金が低い」ことについては類型間の差がなく、誰も保育に対し共通して持つ認知であるようだ。「保護者との関係への困難・不安」は、「賃金」ほどに評定値が高くないが、やはり類型間の差がない。「就業時間の長さ」は類型間での差が見られるが、一対比較において有意差がなく、やはり誰もが認識するところであるようだ。

潜在保育者の活用という観点から、ここで特に、現職者と保育職に就きたい（が実際に就いていない）者との差に注目する。（表12に、表9bで詳しく示した類型間の一対比較の結果について、改めて簡潔にまとめた。）「体力的負担」「精神的負担」については、全体的に比較的評定値が高い中で、保育職就きたい者は、現職者ほどには、保育に対してそれらの特性を意識していない。その他、「同僚や上司との関係の困難や不安」「自身の知識・技能の困難や不安」「育児との両立が困難」につい

表12 保育職に対する認知の保育職への態度（就業希望）類型間の差異まとめ

項目：全体での評定平均（標準偏差）	保育職への態度類型間の差異
	現職：現在保育職に在る 就きたい：保育職就業を希望する 就きたくない：保育職就業を希望しない 不明・意思ない：わからない・就業意思がない
体力的負担大きい：3.4 (0.9)	現職≒不明・意思ない>就きたい
精神的負担大きい：3.4 (0.8)	不明・意思ない≒現職≒就きたくない>就きたい
休暇等足りない：3.1 (1.0)	不明・意思ない>現職
経営・管理者から気遣われない：2.5 (1.1)	不明・意思ない>現職
求人情報入手方法わからない：1.9 (1.1)	就きたくない≒就きたい>不明・意思ない≒現職
同僚・上司との関係困難・不安：2.3 (1.1)	不明・意思ない>現職>就きたい≒就きたくない
自身の知識・技能の困難・不安：2.8 (0.9)	不明・意思ない > 現職>就きたい ≒就きたくない≒
やりがいを感じない：1.9 (1.0)	就きたくない≒就きたい>現職≒不明・意思ない
育児との両立困難：2.3 (1.2)	不明・意思ない>現職>就きたくない>就きたい
介護との両立困難：2.4 (1.4)	就きたい≒不明・意思ない≒就きたくない>現職
他職の方が魅力的：2.4 (1.1)	就きたくない>不明・意思ない>就きたい≒現職
全体として関心ない：1.5 (0.8)	就きたくない≒不明・意思ない>現職

ても、保育職に就きたい人よりも現職の方が保育においてその面を強く意識している。逆に、「保育の仕事内容にやりがいを感じない」という項目については、全体的にその評定値は高くないものの、保育職に就きたいの方が現職よりも高く評定している。

これらの差から、保育職に就きたいと思いつながら実際には現状就いていない者は、体力・精神の負担や職場における人間関係、また、自身の知識や技能への懸念は、それほど高くないものの、現職者ほど、保育のやりがいに確信が持てないでいることが窺われる。現職者が様々な悩みや不満を抱えながらも、保育の仕事自体へのやりがいは多く感じていることは先行研究^{26)・27)}とも一致する一方で、保育職に就いたことがない、あるいは保育から離脱して再加入していない者の就職を促進するために、身近に保育に触れ、そのやりがいを再確認する場が求められよう。

次に、保育職に就きたい者と、就きたくない者とは、保育職への認知にどのような違いがあるだろうか。両者で評定に統計的有意差が認められたのは、「精神的負担が大きい」「自身の知識・技能の困難・不安」「育児との両立が困難」「他の職の方が魅力的に感じる」といった項目であった。より多くの者が保育職に就きたいと思うようにするために、これらの点について、保育現場の改善を図ったり、あるいは各現場において配慮・支援している内容を広く知らしめたりする必要がある。

ところで、保育人材の安定的確保のためには、新たな加入者を増やすだけでなく、現在保育職に在る者が、より快適に、より長くその職を続けられる環境づくりが重要であろう。今回の調査では、保育職現職者がそうでない者に比べて、保育における体力的負担や精神的負担を強く意識していた。同様に、職場における人間関係や、知識・技能の困難・不安も、現職者がより高く評定した項目であった。Wells(2015)は、アメリカ中部のヘッド・スタート・プログラムの保育施設の新任保育者を対象に質問紙調査を実施し、短期大学士以上の学歴、幸福感の高さ、労働環境へのより肯定的な認知、管理者との良好な関係、幼児教育分野への高い関心が、その3-4か月後の勤続を予測するという結果を報告している²⁸⁾。そのうち、労働環境への肯定的な認知、学歴、幼児教育への高い関心といった概念については、本研究においても現職者が体力・精神面の負担や知識・技能の困難を強く認識しており、保育分野に共通の課題であろう。一方、管理者との良好な関係という点は、本研究における「経営者や管理者から気遣われない」という項目が概念的に近いが、現職者が他と比べて特に高く認識しているということにはなかった。

関連することとして、カナダにおいて保育者の幸福度 (psychological wellbeing) を調べた研究では、質問紙において保育者が自己報告した幸福度は全体として様々な面で比較的高い中、保育職が社会的に評価されている感覚に乏しいことや、25-40歳の(おそらくは子育てに忙しい者が多い)年代で幸福度が低いこと、集団保育施設の保育者よりも家庭的保育の従事者の方が(特に自律の感覚において)幸福度が高いことなどが報告されている²⁹⁾。また、アメリカの研究³⁰⁾では同様に、短期大学士以上の学歴の保育者が高卒よりも幸福度が高いこと、職業上の能力が高いと抑うつやストレスは低いが消耗は大きいなどの結果が得られている。そのように保育者の職業的な幸福度を高め、勤続を促す条件の追究も、今後求められる課題であろう。

6 保育者養成施設への要望

本研究では、養成施設を卒業した者に対する「求人情報の提供」と「知識・技能の研修」とについて、養成施設に対して要望する度合いも問うた。その結果、前者を望むのは回答者の半数程度、後者は7割弱であった。

それを保育職に対する態度別に見た場合、研修については当然ながら、保育職に就きたい、ある

いは保育職現職の者において、保育職に就きたくない者よりも、要望が強かった。同じく必定であろうが、求人情報提供は、保育職に就きたいと思っている者において最も求められた。

要望に関する自由記述について、本研究の趣旨としては養成施設卒業者に対して保育者養成施設が行うべきことを訊ねたが、その回答自体、現職者からの者が圧倒的に多く、その内容としては主に、自身が養成施設在籍時に学びたかった、あるいはこれからの学生に学んでほしい内容について、その教育を養成施設に求めるものであった。

以上、本研究では、短期大学の保育者養成課程の卒業生に対して、保育職との関係における現状や、保育職に対する認知を調べ、特に後者については、現に保育職に在る者、保育職に就きたいと考えている者、保育職に就きたくない者との間で、その認知の比較を行った。それによる示唆は以下のとおりである。まず、現職者の勤続のためには、体力的負担や精神的負担の軽減及び知識・技能に係る支援が求められる。また、保育職に就きたいと思う者を実際の就業につなげるべく、彼らが保育の現場に気軽に触れ、そのやりがいを認識できる場が必要であろう。

しかし、今回の結果がどの程度一般化できるかには疑問が残る。調査依頼にあたっては、対象短期大学の同窓会名簿の情報を拠り所とした。卒業生の中には、名簿掲載情報の更新依頼に回答せず名簿から削除されたり、大学から郵送物等を拒否したりする者もいるため、そもそも、依頼対象者が大学あるいは同窓会に対して一定程度の親近感を持つ者に限定されていると考えられる上、依頼を受けて調査に協力するのはやはり、自らの出身校または保育に一定以上の関心を寄せる者となろう。今回、回答者に保育職現職の者が多かったのもそういった選抜を反映している可能性がある。標本としてより代表性の高い回答を得るために、対象者への接近方法をどのように確保するか、今後に向けての課題である。

引用文献

- 1) 厚生労働省子ども家庭局保育課：「保育士確保集中取組キャンペーン」を実施します（報道資料），2019.
- 2) 内閣府子ども・子育て本部：平成30年度子ども・子育て支援新制度市町村向けセミナー資料，2018.
- 3) 木曾陽子：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，67，11-22，2018.
- 4) 佐々木千夏・加藤満：保育関係職への就業における「継続と離職」：本学幼児教育学科卒業生の卒後10年目までを対象として．旭川大学短期大学部紀要，47，17-34，2017.
- 5) 神戸康宏・上地玲子・松浦美晴・鳥越亜矢・森英子・中川淳子・荒島礼子：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，23，49-64，2017.
- 6) 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良：新卒保育者の早期離職問題に関する研究(2)新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して．常葉学園短期大学紀要，43，155-166，2012.
- 7) 前掲5)
- 8) 前掲4)
- 9) 高野亜紀子・日野さくら・利根川智子・和田明人：保育者養成課程におけるキャリア教育の課題：卒業生の動向調査から．東北福祉大学研究紀要，42，31-45，2018.
- 10) 宮崎つた子・小池はるか・山崎征子：大学による地域の保育者再就職支援の調査研究(1)．高田短期大学紀要，31，97-105，2013.
- 11) 前掲6)
- 12) 前掲4)

- 13) 前掲 9)
- 14) 前掲 10)
- 15) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課：第 3 回保育士等確保対策検討会「参考資料 1 保育士等に関する関係資料」, 2015.
- 16) 文部科学省生涯学習政策局政策課調査統計企画室：学校教員統計調査：平成 28 年度（確定値）結果の概要 -, 2018.
- 17) 前掲 3)
- 18) 前掲 6)
- 19) 前掲 6)
- 20) 東京都福祉保健局：東京都保育士実態調査報告書, 2014.
- 21) 前掲 4)
- 22) 前掲 6)
- 23) 全国保育士養成協議会：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 I . 保育士養成資料集, 50.
- 24) 前掲 4)
- 25) 前掲 9)
- 26) 前掲 21)
- 27) 河村雅則：北海道保育者調査に見る現代の保育労働者状態 . 垣内国光・義基祐正・川村雅則・小尾晴美・奥山優佳：日本の保育労働者：せめぎあう処遇改善と専門性 . ひとなる書房, 東京, 83-126.
- 28) Wells, M. B. : Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 152-159, 2015.
- 29) Royer, N. : A survey of Canadian early childhood educators' psychological wellbeing at work. *Early Childhood Education Journal*, 44, 135-146, 2016.
- 30) Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. : Early childhood teachers' psychological well-being: exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29-1, 53-69, 2018.

付記

本研究は、岐阜聖徳学園大学研究倫理審査委員会よりその計画の承認（承認番号 2017-06）を受けて行われた。

また、本研究は、岐阜聖徳学園大学 平成 29 年度 教育改革事業による研究費助成を受けて行われた。

本研究遂行にあたり、岐阜聖徳学園大学短期大学部同窓会にご協力を賜りました。また、岐阜聖徳学園大学短期大学部(旧 聖徳学園女子短期大学) 卒業生に調査への回答にご協力いただきました。それら研究への多大なるご協力に心より感謝申し上げます。

付表1 質問項目一覧

項目番号	項目	回答が求められる内容または選択肢	回答方式
0	調査依頼のお手紙に記載した5桁の番号を入力してください。(これは、調査をお願いした方からのご回答であることを確認するためのもので、回答者が特定されることはありません。)	依頼対象者固有の番号(5桁)	入力
(見出し文) あなたの基本的な情報についておうかがいします。			
1	平成29年4月2日時点で、あなたの年齢はいくつですか。	年齢(50歳までは1歳刻み、51歳以上は5歳刻み)	1つ選択
2	性別をお教えてください。	「女性」「男性」「その他」	1つ選択
3	現在お住いの地域は次のどれですか。	「岐阜地区(岐阜市、各務原市、羽島市、瑞穂市、本巣市、山県市、笠松町、岐南町、北方町)」「西濃(大垣市、海津市、神戸町、輪之内町、安八町、揖斐川町、大野町、池田町、養老町、垂井町、関ヶ原町)」「中濃地区(関市、美濃市、美濃加茂市、可児市、郡上市、坂祝町、富加町、川辺町、七宗町、八百津町、白川町、東白川村、御嵩町)」「東濃地区(多治見市、土岐市、瑞浪市、恵那市、中津川市)」「飛騨地区(高山市、飛騨市、下呂市、白川村)」「岐阜県外」	1つ選択
(見出し文) あなたのご家族の構成などについておうかがいします。			
4	配偶者(夫あるいは妻)はいますか。	「いない」「いる」	1つ選択
5	子ども(乳幼児)はいますか。	「いない」「1人いる」「2人以上いる」	1つ選択
6	子ども(小学生)はいますか。		
7	子ども(中学生以上)はいますか。		
8	日常的に子どもを預けられる社会的な預け先(保育所や託児所等)がありますか。	「預ける年代の子どもはいない」「子どもを日常的に預けられる社会的な預け先はない」「子どもを日常的に預けられる社会的な預け先がある」	1つ選択
9	日常的に子どもを預けられる個人的な預け先(家族や親族、親しい知人等)がありますか。	「預ける年代の子どもはいない」「子どもを日常的に預けられる個人的な預け先はない」「子どもを日常的に預けられる個人的な預け先がある」	1つ選択
10	子どもの病気や自分自身の所用など急な出来事に際して子どもを預けられる社会的な預け先(保育所や託児初等)がありますか。	「預ける年代の子どもはいない」「子どもを臨時に預けられる社会的な預け先はない」「子どもを臨時に預けられる社会的な預け先がある」	1つ選択
11	子どもの病気や自分自身の所用など急な出来事に際して子どもを預けられる個人的な預け先(家族や親族、親しい知人等)がありますか。	「預ける年代の子どもはいない」「子どもを臨時に預けられる個人的な預け先はない」「子どもを臨時に預けられる個人的な預け先がある」	1つ選択

付表1 質問項目一覧(続き)

(見出し文) あなたは次の免許・資格をお持ちですか。			
12	保育士資格	「はい」「いいえ」「わからない」	1つ選択
13	幼稚園教諭(専修/一種/二種いずれかの)免許		
14	その他の教員免許		
(見出し文) 本学ご卒業後の職歴等についておうかがいします。			
15	本学ご卒業は何年度ですか。例:平成20年(2008年)3月なら「平成19年度(2007年度)」	「昭和61年度以前」及び「昭和62年度」以降の各年度	1つ選択
16	現在のご職業をお教えてください。	「認可保育所(保育園)保育士」「(児童養護施設・療育施設等の)施設保育士」「認可外保育施設保育士」「幼稚園教諭」「認定こども園保育教諭」「幼稚園教諭・保育教諭以外の学校教員」「その他の職業」「無職」	1つ選択
17	現在のご職業について雇用形態をお教えてください。	「正規雇用」「非正規雇用」「自らが経営者・事業主であるか、または、親族が経営する勤務先に勤務している」「無職」「その他」	1つ選択
18	現在、産前産後休業・育児休業・介護休業・その他の休業中ですか。	「休業中でない」「産前産後休業または育児休業中」「介護休業中」「その他の理由による休業中」	1つ選択
19	本学卒業後、新卒で保育職に就きましたか。	「はい」「いいえ」	1つ選択
20	本学ご卒業後、現在までの間に保育職に就いていた期間はありましたか。		
21	本学ご卒業後、現在までの間に保育職に就いていない期間はありましたか。		
22	本学ご卒業後、現在までの間に保育職として雇用先(法人あるいは公務員の場合市町村)を異動したことはありましたか。		
23	現在、保育職に就きたいとお考えですか。	「現在、保育職に就いている」「正規雇用で保育職に就きたい」「非正規雇用で保育職に就きたい」「雇用形態はわからないが保育職に就きたい」「保育職には就きたくない」「職種にかかわらず、就業したいと思っていない」「わからない」	1つ選択

付表1 質問項目一覧(続き)

(見出し文) (問 23 で 1・6・7 選択した場合) 保育職に対するあなたのとらえ方として、以下の各項目はそれぞれの程度あてはまりますか。 / (問 23 で 2・3・4) 保育職就きたいと思いつながら現在は保育職に就いていない理由として、以下の各項目はそれぞれの程度あてはまりますか。 / (問 23 で 5) 保育職就きたくないと思いつている理由として、以下の各項目はそれぞれの程度あてはまりますか。			
24	就業時間が長い。	「あてはまる」「どちらかといえあてはまる」「どちらかといえあてはまらない」「あてはまらない」「わからない」	1つ選択
25	体力的に負担が大きい。		
26	精神的に負担が大きい。		
27	賃金が低い。		
28	休暇等の福利厚生が足りない。		
29	経営者(法人理事長など)または管理者(園長・所長など)から気づかしてもらえない。		
30	求人情報をどのように入手すればよいのかわからない。		
31	同僚や上司との人間関係に困難や不安を感じる。		
32	乳幼児の保護者との関係に困難や不安を感じる。		
33	保育職としての自身の知識・技能に困難や不安を感じる。		
34	保育職としての仕事内容にやりがいを感じない。		
35	育児との両立が難しい。		
36	家族の介護との両立が難しい。		
37	保育職以外の職の方がより魅力的だと感じる。		
38	全体として保育職に関心がない。		
(見出し文) 卒業生として本学を含む保育者養成施設へ望まれることについておうかがいします。			
39	保育職としての知識・技能に関する研修の提供を望まれますか。	「望む」「どちらかといえ望む」「どちらかといえ望まない」「望まない」「わからない」	1つ選択
40	保育職の求人情報提供を望まれますか。	//	1つ選択
41	その他、本学を含む保育者養成施設に対して望まれることがあればお聞かせください。	要望の内容	自由文 入力