

研究ノート

キャリア選択の当事者としての保育士が

離職・就業継続を選択する要因の検討にあたって

Factors for nursery teachers to choose to leave or continue working as a party to their career choices

松浦 美晴¹⁾・上地 玲子²⁾

Miharu Matsuura, Reiko Kamiji

キーワード： 保育士, キャリア選択, 内的状態要因

Keywords : nursery teachers, career selection, internal state factors

保育士の離職問題

保育施設の利用を希望しながら適切な施設に入ることができないという待機児童の問題を解決するため、厚生労働省は日本全国自治体へ待機児童問題解消への取り組みを求めてきた。2021年に自治体の取り組み状況をまとめ、「保育所等関連状況取りまとめ(令和3年4月1日)」として公表した(厚生労働省, 2021)。結果のポイントとして、①保育所等利用定員は302万人となり、前年比5万人の増加であったこと、②保育所等を利用する児童の数は274万人となり、前年比5千人の増加であったこと、③待機児童数は5,634人となり、前年比6,805人の減少であったこと、をあげた。③の具体的な数字として、待機児童のいる市区町村は、前年から88減少して312市区町村であり、待機児童が100人以上の市区町村は、前年から18減少して4市となり、待機児童が100人以上増加した自治体はなかった。待機児童が100人以上減少したのは、さいたま市(376人減)、岡山市(228人減)、明石市(216人減)など13市区町であった。この取りまとめの内容をみると、待機児童問題は、自治体の取り組みによって軽減されつつあるといえる。

保育環境をめぐる問題は、保育施設定員の確保から、保育の質の向上へと移りつつある。厚生労働省(2020)の「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」によれば、女性の就業率の向上等に伴い保育ニーズが増えたため、保育の担い手の確保が困難であることは変わらない。質の高い保育を行うためには保育士の確保が必要であり、そのためには、保育士の就労する現場と保育士の従事する仕事の魅力を高め、保育士のキャリア形成への展望を示すことが重要とされている。

この報告書は、保育士がキャリアを進める過程の節目における動向を、次のようにまとめ

^{1) 2)} 山陽学園大学総合人間学部生活心理学科

ている。保育士養成校（保育士資格を取得する主要な途である指定保育士養成施設）の入学者数が微減傾向にあるうえ、卒業生の15%が民間企業等に一般職として就職している。一般職に就職した者の約4割が、その理由を「保育所における保育実習で保育をすることに自信を持つことができなかつたから」と回答している。一方、平成29年度より保育士試験が年2回になり有資格者が増え、その約8割が保育士として就業する意思を有する。しかし、合格者の約6割は、保育士としての就業に関し、労働条件・労働環境、保育・子育て・実習等の経験不足等からくる不安を感じている。

また報告書では、令和元年度の東京都保育士実態調査の結果から、保育士の離職理由を紹介している。挙げられた離職理由として「職場の人間関係」、「給料が安い」、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」、「健康上の理由（体力含む）」、「妊娠・出産」、「結婚」がある。また、離職者の約7割、そのうち30代の女性では8割が、短時間勤務での復職意向を持っている。離職理由としての人間関係、待遇、労働環境等の問題を回避しながら、個人要因やライフイベントによる生活の変化に合わせることでできる働き方として、彼らは短時間勤務を選択するのだと考えることができる。有資格者が個人の生活上の利便・都合に合わせて離職・再就職を選択するということである。保育士も一個人であり、キャリア選択の当事者であることを考えれば当然である。

養成校卒業時に就職した保育士の数は、離職によって減少する（厚生労働省、2015）。この段階での離職・就業継続の選択要因を明らかにしておくことが、保育士確保に有効といえる。離職時の選択要因が回避されれば、離職を防ぐことにつながるだけでなく、離職後の業種内での転職や、再就職へもつながる。

保育士の離職要因

離職要因として、人間関係、待遇、労働環境、個人要因、ライフイベント等の存在が明らかにされていることは、既に述べた通りである。要因には外的要因と、当事者の内面に存在する内的要因が含まれる。さらに次のように、単なる個々の要因だけではとらえきれない保育士のキャリア選択のプロセスの報告がある。

神谷（2010）は、保育士養成校への進学動機が他者からの働きかけにより形成されることを示した。しかし、当事者の行動が、他者からの働きかけの方向に沿って選択されるとは限らない。傳馬・中西（2014）は、保育士をケアし離職を思いとどませようとする管理職者の働きかけが、結果的に離職の選択を促進した事例をとりあげ、管理職者の働きかけが当事者である保育士の求めるものではなかったと考察した。この事例は、当事者の認知が作り出す内的状態が、選択へと方向づけることを示している。他にも、仕事のやりがいと辞めたい思いのせめぎ合いの中で離職を選択する・思いとどまる（傳馬・中西、2014）、かつて自分が選択しなかつたもう1つの人生の経路を想起することで生じる後悔による離職（香曾我部、2018）も報告されている。

当事者の内面で作り出される、このような内的状態と離職・就業継続の選択との関わりを検討することは、保育士確保のために有効と考えられる。

離職要因のとらえ方と結果の一般化

以上をふまえたうえで、保育士の離職・就業継続に関わる内的状態をとらえるための手法を検討する。

個人内で内的状態が生じるプロセスを追跡し、個々の当事者において起こりうる内的状態を抽出する方法として、複線経路等至性モデル(TEM) (サトウ・安田・木戸・高田・ヴァルシナー, 2006) がある。既述の傳馬・中西 (2014), 香曾我部 (2018) が使用した方法であり、当事者本人の内省からその認知過程を取り上げるものである。

一方で、保育士確保のための施策へつなげるためには、内的状態についてできるだけ多くの保育士のケースに適用可能な結果を得ることに意義がある。どのような個別要因と、どのような内的状態が、離職・就業継続の選択につながりうるのかを検討することで、保育士個人の選択への新たな働きかけが可能となる。そこで、多数の保育士に対する調査から、内的状態を抽出する方法を考えたい。ありうる要因と内的状態をあらかじめリストアップし、それらを項目として多数の保育士に回答を求める。得られた回答から、多くの保育士に起こりうるケースを抽出してゆく。

調査項目候補の選定

調査対象者に反応を求める項目を考えるにあたり、「離職・就業継続の外的要因となりうるもの」、「内的要因としてありうるもの」、「選択される行動」にわけることとする。「内的要因」とは、当事者の内面において生じるものであり、個別要因と既述の内的状態を含める。内的要因をこのように纏めるのは、調査項目として「外的」「内的」と2分することにより、回答が容易になると考えるからである。それぞれを先行研究からリストアップしてゆく。リストアップの対象となる先行研究は次のとおりである。

東京都福祉保健局 (2018) は、東京都の保育士確保、育成及び定着策のための基礎資料とする事を目的に調査を行った。平成 25 年 4 月から平成 30 年 3 月までの東京都保育士登録者等 (書換え登録等を含む。) 48,000 人を対象とし、保育士就業中の者の実態、過去に保育士就業経験がある者の実態、保育士としての就業経験がない者の実態、について集計し公表した。

澤津・鎌田・山根 (2015) は、短期大学の保育士養成課程卒業者を対象に調査を行った。保育士に想定される離職の理由として 30 項目を提示し、当てはまるものすべてを選択するように求め、10%以上選択された離職要因を多次元尺度法で分類した。①個人的要因・社会的要因の次元、②生活環境－職務環境の次元の 2 次元空間布置をもとに、近い座標の項目のカテゴリー化を行った。

傳馬・中西 (2014) は、新卒保育者 1 名が就職してから離職に至るまでのプロセスを、TEM を使って具体的に描き出した。離職に至る径路に向かわせる力として、対象者が行った離職したいというアピールに対し、離職を思いとどませようとする副園長の存在があった。離職を思いとどませようとする働きかけが離職を促進することになったのは、副園長のかける言葉が、自身が求めるものとはかけ離れていたことが理由であったと考えられた。また、職員意向調査で離職への意向を表明した対象者に対し、園長面談等といった組織

としての働きかけがなかったことも、離職を促進した。ただし傳馬・中西は、ここでどのような園側の反応があれば対象者が離職を思いとどまったのかについては不明としている。いずれにせよ、単に「人間関係」という理由だけでは捉え切れない複雑な状況があると、傳馬・中西は結論づけた。

香曾我部 (2018) は TEM を用いて、保育士が離職し他の職種に再就職して潜在保育士となっていく経験の連続性を捉え、保育士が潜在化する要因を抽出した。過去の自分の選択「保育者になったこと」への後悔が、現実の「保育者である自分」と反実仮想である「他職種で働く自分」の間での対話関係をもたらし、「他職種で働く自分としてのアイデンティティ」が構成され、最後には現実と反実仮想が入れ替わり、潜在保育士となるというプロセスを明らかにした。

保育士にとってのポジティブな要因としての「やりがい」に着目した研究もある。工藤・久保・高木 (2017) は、保育士の雇用環境の質を保ち保育士を確保するために「やりがい」は重要な役割を果たすと考え、保育士の雇用環境の実態調査を行った。結果から、給与という物理的な側面よりも仕事を純粋に楽しめる心理的環境の方が重視される傾向にあり、それが「やりがい」につながる可能性があることを指摘した。

同じく「やりがい」に着目した國田・槇尾 (2020) は、保育士が集まって行ったグループワークを通して、保育士の「やりがい」を抽出した。成長する子どもの姿や保護者からの感謝、保育士の専門性からくる仕事への誇り、職員同士の共感や連携がやりがいとして挙げられた。他者からの評価や助言がやりがいを支えるものとして重要な役割を果たしていることが示唆された。

以上の既存の調査結果をもとに、「離職・就業継続の外的要因となりうるもの」、「内的要因としてありうるもの」、「離職・就業継続の選択行動」をリストアップしたものが表 1 である。ここには、本論著者らの行った保育士資格保持者へのインタビュー調査 (未発表) から抽出したのものも含んでいる。

表 1 既存の調査結果等からリストアップされた要因と選択行動

(1) 離職・就業継続の外的要因となりうるもの
業務負担の量
業務の内容
保育以外の雑務
職員数
勤務シフト
職員間のコミュニケーション
職員のための相談体制の充実度
有給休暇取得のしやすさ (しにくさ)
休暇日数
保育士の権限範囲
保育士の責任範囲
雇用の安定
雇用形態
研修の充実度
職員への評価制度
結婚
給与・賞与等
自分の職業適性

妊娠・出産
子育て・家事
労働時間
働くことが可能な家庭の状況
自身の健康状況
職場の人間関係
職場の慣習
配偶者の意向
家族等の意向
家族の理解と協力
転居
保護者対応
雇用期間が決まっている・定年
通勤時間
職場の人間関係
保護者や地域との関係性
施設の理念や運営方針
施設・上司からの自分への評価
悩みを相談する相手の有無
業務負担を軽減する業務支援システムの有無
時間単位の勤務が可能かどうか
職場の相談体制
保育施設の求人情報
保育施設就職へのサポート
他の職種の求人情報
他職種選択へのサポート
社会の保育士不足の状況
自分の趣味
ボランティアや体験保育
子どもとふれあう機会
成長する子どもの姿
保護者からの感謝
保育士の専門性
職員同士の共感や連携
勤務先選択の自由度
世間の経済状況（景気のよし悪し）

(2) 内的要因としてありうるもの

感じられる職場の雰囲気
仕事と給与のバランス
人を育てようという職場の雰囲気
職場の状況の満足度
給与・賞与への満足度
保育士の仕事で感じられるやりがい
保育士の仕事の楽しさ
保育士の仕事の充実感の度合い
子どもへの思い
保育士としての自信の度合い
保育士の仕事への誇り
自身のキャリアアップの可能性
将来への希望
施設の運営方針への納得感
保育士としての勤務より資格取得が目的
勤務における心労の多さ・少なさ

自分の希望する勤務年数
気合が入らない、頑張れない
保育士として働く意欲
保育士として働く必要性
他職種で働く意欲
他職種で働く必要性
他業種への興味
早期離職に対する世間の評価
早期離職が次の就職に不利に働くと懸念
保育士としての使命感
周囲からの期待
周囲からの期待への負担感
仕事をやらされている感じ
過去の進路選択の機会の有無
勤務園を選択した後悔
他の園で生き生き働く自分を想像
他の園では良い環境があるのではと思う
保育者になったことへの後悔
保育士を目指したときの気持ち
保育士資格の効用として期待すること
自分が望む生活
他のやりたい・やりたかった仕事
他の仕事をして生き生きと働く自分を想像
保育士以外のキャリアへのあこがれ

(3) 離職・就業継続の選択行動

勤めていた職場（施設）を辞める
勤めていた職場（施設）を辞めたいと思ったが思いとどまる
保育職を辞める
保育職を辞めたいと思ったが思いとどまる

分析方法の検討

今後の調査においては、表1の「離職・就業継続の外的要因となりうるもの」、「内的要因としてありうるもの」、「離職・就業継続の選択行動」を調査項目とし、これらに対する回答者の反応を要約することで、多くの保育士におこりうるケースを見いだしてゆくことになる。分析にあたっては、「選択行動」で回答者をカテゴリー化し、それぞれのカテゴリーが経験する外的要因、内的要因をまとめていく。その際、2つの方法が考えられる。

1つの方法は、回答者に項目の経験について頻度あるいは程度の段階的な評定を求め、評定値の個人間分散をもとに、選択行動と関連する要因を検討する共分散構造分析などの方法である。十分な分散を得られるよう評定段階を設定する必要があるが、項目数が増えれば段階評定を求められる回答者の負担は大きくなる。また、分析者は、個人間分散の関連と個人の内面で生じるプロセスとを混同しないよう注意する必要がある（吉田，2002）。もう1つの方法は、項目間関連をとらえることをあきらめ、要因の経験・未経験のみを尋ね、選択行動カテゴリーごとに経験頻度の高い項目を抽出する方法である。項目数が増えることによる回答者の負担は小さいが、得られる情報量は少ない。カテゴリーごとに当事者が経験しが

ちな要因の抽出にとどまり、それらの相互の関連や因果関係の検討はできない。

今後は、項目数を調整し、得られる情報量と回答者の負担がデータの信頼性に与える影響を天秤をかけながら、いずれの方法を採用するかを決定することになる。

文献

- 傳馬淳一郎・中西さやか (2014). 保育者の早期離職に至るプロセス：TEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試み 地域と住民：道北地域研究所年報 32, 61-67.
- 神谷哲司 (2010). 保育系短期大学生の進学理由による保育者効力感の縦断的变化 保育学研究, 48(2), 92-201.
- 厚生労働省 (2020). 保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書 保育の現場・職業の魅力向上検討会 <https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000677595.pdf> (2022年1月20日)
- 厚生労働省 (2021). 保育所等関連状況取りまとめ(令和3年4月1日) 保育所等関連状況取りまとめ(令和3年4月1日)及び「子育て安心プラン」「新子育て安心プラン」集計結果を公表 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20600.html (2022年1月5日)
- 香曾我部 琢 (2018). 保育者が潜在化するプロセス：潜在保育士の後悔という感情に焦点を当てて 宮城教育大学情報処理センター研究紀要：COMMUE, 25, 47-53.
- 工藤 歩・久保隆志・高木博史 (2017). 保育人材確保に関する現状と課題：保育士雇用環境アンケート調査の結果から 日本福祉大学社会福祉論集, (136), 127-142.
- 國田祥子・槇尾真佐枝 (2020). 保育者のやりがいは何によって支えられているのか 中国学園紀要, 19, 141-147.
- サトウタツヤ・安田裕子・木戸彩恵・高田沙織・ヴァルシナー ヤーン (2006). 複線径路・等至性モデル：人生径路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して質的心理学研究, 5(1), 255-275.
- 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.
- 東京都福祉保健局 (2018). 平成 30 年度東京都保育士実態調査結果(報告書) <https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.html> (2022年1月17日)
- 吉田寿夫 (2002). 研究法に関する基本姿勢を問う：本来の姿ないし基本に戻ろう 下山晴彦・子安増生(編著) 心理学の新しいかたち 方法への意識 (pp.73-131) 誠信書房

付記

本論は、科学研究補助金基盤研究(C)(一般)(課題番号19K02603)、公益財団法人ウエスコ学術振興財団研究活動費助成事業、山陽学園大学・短期大学令和3年度学内研究補助金の助成を受け行われた研究の一部である。

