

保育士の離職意思と職場環境の関係

The Relationship Between the Turnover Intention of Nursery Teachers and Workplace Environment

(2019年3月29日受理)

國田 祥子 小阪芙由美 西 菜見子*
Shoko Kunita Fuyumi Kosaka Namiko Nishi

Key words : 保育士, 離職, 職場環境

要 約

近年, 待機児童の問題が大きく取り上げられている。保育施設の増加が必要だが, 保育士不足もあって容易ではない。保育士不足の原因の1つに, 早期離職者の多さがあると言われている。そこで本研究では, 保育士がなぜ早期に離職してしまうのかを検討する。

保育士146名に質問紙調査を行い, 離職を考えた経験とその理由, 職場環境について尋ねた。その結果, 20代後半以降や保育経験6年以上で離職を考えた経験のある人が増加していた。離職を考えた理由は「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が, 保育士を続けてきてよかったことは「子どもの成長に貢献できていると思うこと」「子どもと一緒に過ごせること」「保育を通して充実感が得られること」が多かった。また離職を考えた経験のない人は, ある人よりも現在の職場には研修機会が多く, 相談相手がいると感じていた。

保育士の多くは職場の人間関係や待遇に不満を感じつつも, 自分の保育を高める機会や相談できる同僚の存在に支えられ, 子どもの成長を糧として仕事を続けていることが示唆された。多様な価値観を許容する職場風土の醸成や保育士の待遇改善が, 早期離職者を減らすために有効なのではないだろうか。

問 題 と 目 的

1. 問題

近年, 急激な社会的変化に伴って, 核家族や共働き家庭が増加し, 保育所や幼稚園等の保育施設が子育て家庭の重要な存在として機能している。しかしその一方で, そのような保育施設に関して, 待機児童の多さや保育士不足など, 多くの課題が指摘されている。厚生労働省が行った調査によると, 2016年の保育所等の保育施設の数32,793か所であり, 2015年度と比較すると1,934か所増加している(厚生労働省, 2017)。それに伴い, 利用児童数も2,546,669人となり, 前年度に比べて約10万人増加したと報告されている。しかし一方で, 2015年に

23,553人であった待機児童数は, 2016年には26,081人に増加している(厚生労働省, 2017)。保育所などの保育施設数が増加し, 受け入れることのできる子どもの人数が増えたにも関わらず, なぜ, 待機児童は増加しているのだろうか。

2017年4月に施行された子ども・子育て支援新制度により, 幼保連携型認定こども園等の子どもを保育する場は増加し, それに伴って利用児童数も増加している。それにもかかわらず, 待機児童の数が増加しているのは, 子どもを保育する場の増加が, 子育て支援を必要とする家庭の需要の増大に迫っていないことを示しているといえるだろう。待機児童を減少させるためには, さらなる保育施設の増加が求められるのは明らかである。で

*たねのくにこども園

は、なぜ保育施設は十分に増加していないのだろうか。その最も大きな原因は、保育士不足であると言われている。厚生労働省が2013年に行った調査によると、保育士の保育経験年数は7年未満が49.2%と半数近くを占めていた(厚生労働省, 2015)。また類似した職種である幼稚園教諭についても同様に、文部科学省による2017年の調査結果を見てみたところ、私立幼稚園では30歳未満の若手が49.5%を占めていた(文部科学省, 2018)。保育士も幼稚園教諭も、若手が占める割合が多いという現実は、とりもなおさずこれらの職種に就いた人の早期離職が多いことを示していると言えるだろう。なぜ保育士や幼稚園教諭は、早期に離職してしまうのだろうか。

2. 幼稚園教諭の職業継続意思と職場環境の関係

幼稚園教諭がなぜ早期に離職するのかについて調べた研究に、西坂(2014)がある。この研究は、幼稚園教諭が職場環境をどのように認識しているかについて、職業継続の意思との関連を調べたものである。また、若年層での離職率が問題となっていることから、今後の離職予定について、年齢による違いを検討している。

西坂(2014)は、大阪府の私立幼稚園65園の教員756名を対象に、離職を考えた経験やその理由、および職場環境を尋ねた。その結果、何かしらの理由で離職を考えたことがある教諭が多数存在しており、離職を考えた理由として「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が多く見られたと、西坂(2014)は報告している。さらに、20-24歳では4-5年、25-29歳では3年以内に離職を考えている教諭が多かったことから、西坂(2014)は、多くの幼稚園教諭が30歳ごろを目安に離職を考えている可能性があるとして述べている。ただしその一方で、教諭を続けてきてよかったこととして「子どもと過ごせること」や「子どもの成長に貢献できること」という回答が多く見られたことから、西坂(2014)は子どもとのかかわりといった保育の本質が、職業継続意思につながるのではないかと主張している。

3. 本研究の目的

西坂(2014)は幼稚園教諭を対象にしており、保育士の離職意思について調べた研究は見当たらない。そこで本研究では保育士を対象に、離職を考えた経験(以下、離

職希望経験)およびその理由と職場環境への認識を尋ね、保育士がなぜ早期に離職してしまうのかを検討することを目的とする。

保育士は、幼稚園教諭に比べて子どもと接する時間が長い。そのため、保育に必要な準備や事務作業等もより多く、勤務時間内に業務が終わらないことも多々あるのではないだろうか。このことから、幼稚園教諭と同様かもしくはそれ以上に、残業の多さや給与面といった待遇や職場環境が、保育士の離職希望経験に影響を与えているのではないかと予測される。

方法

1. 対象者

岡山県および広島県の保育所等に勤める、担任経験のある保育士145名を対象とした。

2. 手続き

対象者が勤務する保育所等に調査用紙を郵送もしくは持参し、回答後に封入用封筒に封入してもらった後、回収した。調査期間は、2018年6月から2019年1月であった。

3. 質問項目

フェイス項目として、保育経験年数、年齢、性別(任意)に回答してもらった。次に、勤務保育所での充実感および職場環境尺度に回答してもらった。勤務保育所での充実感は「1. とても充実している」-「4. 全く充実していない」の4段階で評定させた。職場環境尺度は、西坂(2014)を参考に、保育士に対して使えるように一部改変して作成し、「1. あてはまらない」-「5. あてはまる」の5件法で回答させた(表1)。

表 1. 職場環境尺度 (西坂, 2014)

「産休・育休・介護休暇」因子	
1	育児休暇がとりやすい
2	産前・産後休暇がとりやすい
3	介護休暇がとりやすい
「保育についての相談・支援機能」因子	
4	理解や対応の難しい子どもなど、保育に関する悩みを持った時に、気軽に相談できる
5	子どもの理解や援助などについて、職員間で話し合いが行われる
6	保育理念や保育方針が一貫している
7	暖かく家庭的な雰囲気がある
8	トラブルがあった時にフォロー体制ができています
「研修・研究機会の保障」因子	
9	園内の職員同士で自主的に研究会や勉強会を行う雰囲気がある
10	園内研究など、研究に対して積極的である
11	個人的に課題を持って研究を進めることを尊重される

続けて、保育士を辞めたいと思ったことがあるか否かを回答してもらい、保育士を辞めたいと思ったことがないと回答した者はそこで調査を終了した。保育士を辞めたいと思ったことがあると回答した者には、続けて離職したい理由、離職を思いとどまった理由、保育士を続けてきてよかったことを、西坂(2014)を参考に、それぞれ表2―表4に示した選択肢から3つまで選択してもらった。

表 2. 離職したい理由 (西坂, 2014)

職場の人間関係	
残業が多い	
給与面	
自分の保育の行き詰まり	
保育所の考え方が合わない	
健康面	
休日が少ない	
保護者の対応	
家庭との両立	
仕事のやりがい	
自分を認めてもらえないこと	
大きな失敗	
その他	

表 3. 離職を思いとどまった理由 (西坂, 2014)

相談できる同僚がいる
自分の成長につながる
他にいきたい職場がない
自分のやりたい仕事ができる
何でも話しやすい雰囲気
通勤時間
給与面
園の方針が自分にあっている
休日が多い
残業が少ない
その他

表 4. 保育士を続けてきてよかったこと (西坂, 2014)

子どもと一緒に過ごせること
子どもの成長に貢献できていると思うこと
保育を通して充実感が得られること
自分に課題を持って働けること
給与面
自分を認めてもらえること
自分の考えが自由に発言できること
後輩から相談など頼られていること
その他

結 果

記入漏れなど、回答に不備のあったものを除き、93名分(男性1名、女性92名、平均年齢36.69±12.22歳、保育経験12.01±9.96年)のデータを有効回答とした。このうち、保育士を辞めたいと思ったことがある人(離職希望経験あり群)は65名、保育士を辞めたいと思ったことがない人(離職希望経験なし群)は28名であった。回答者を年齢に基づき、20―24歳、25―29歳、30―39歳、40―49歳、50歳以上の5群に分類したところ、それぞれ18名、19名、20名、20名、16名であった。また回答者を保育経験年数に基づいて1―5年、6―10年、11―20年、21年以上の4群に分類したところ、それぞれ32名、19名、19名、23名であった。

1. 離職希望経験

離職希望経験の有無について、年齢ごとに比較した(図1-1)。フィッシャーの直接確率検定の結果、年齢によ

て離職希望経験の有無に差が見られた($p=.016$)。多重比較の結果、20-24歳および50歳以上よりも25-29歳および30-39歳の方が、離職希望経験があると解答した人が多かった。このことから、20代後半から30代にかけて離職希望が高まる人が多いこと、またそうした経験は50歳以上の保育士には比較的少ないことが示された。

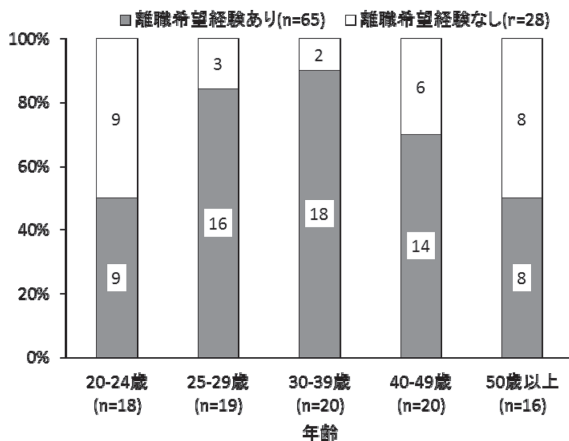


図1-1. 離職希望経験の有無（年齢による比較）

次に、離職希望経験の有無について、保育経験年数ごとに比較した(図1-2)。フィッシャーの直接確率検定の結果、保育経験年数によって離職希望経験の有無に差が見られた($p=.004$)。多重比較の結果、1-5年よりも6-10年の方が、また21年以上よりも6-10年および11-20年の方が、離職希望経験があると解答した人が多かった。

た。このことから、勤務経験が6年以上になると離職希望が高まる人が多いこと、またそうした経験は21年以上勤務している保育士には比較的少ないことが示された。

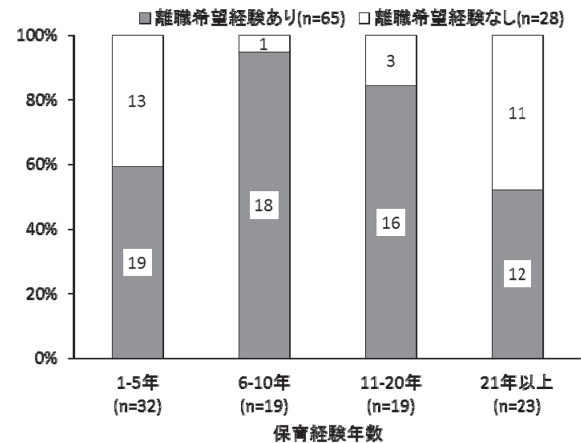


図1-2. 離職希望経験の有無（保育経験年数による比較）

なぜ保育士を辞めたいと思ったのかについてさらに検討するため、離職希望経験あり群の保育士に離職したいと思った理由を尋ねた。結果を図2-1および図2-2に示す。離職したいと思った理由として、「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が、比較的多く選ばれていた。またそれ以外にも、25-29歳では「休日が少ない」が、40-49歳および保育経験11年以上では「家庭との両立」が多く選択されていた。このことから、離職したいと思ったことのある保育士は、職場の人間関係や残業の多さ、

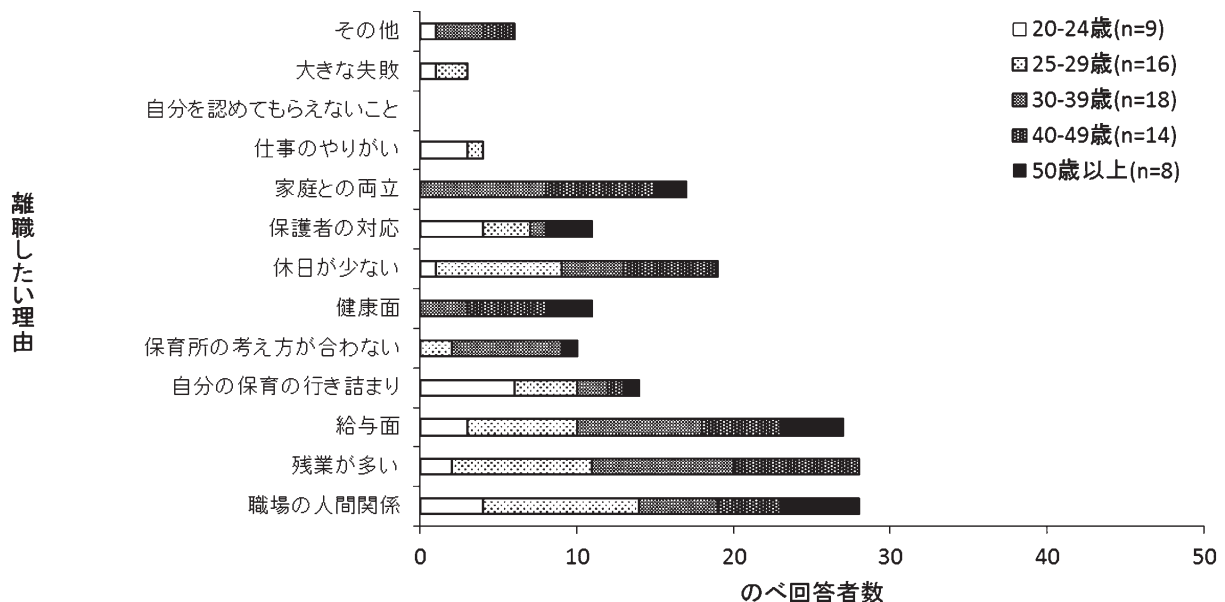


図2-1. 離職したい理由（年齢別）

保育士の離職意思と職場環境の関係

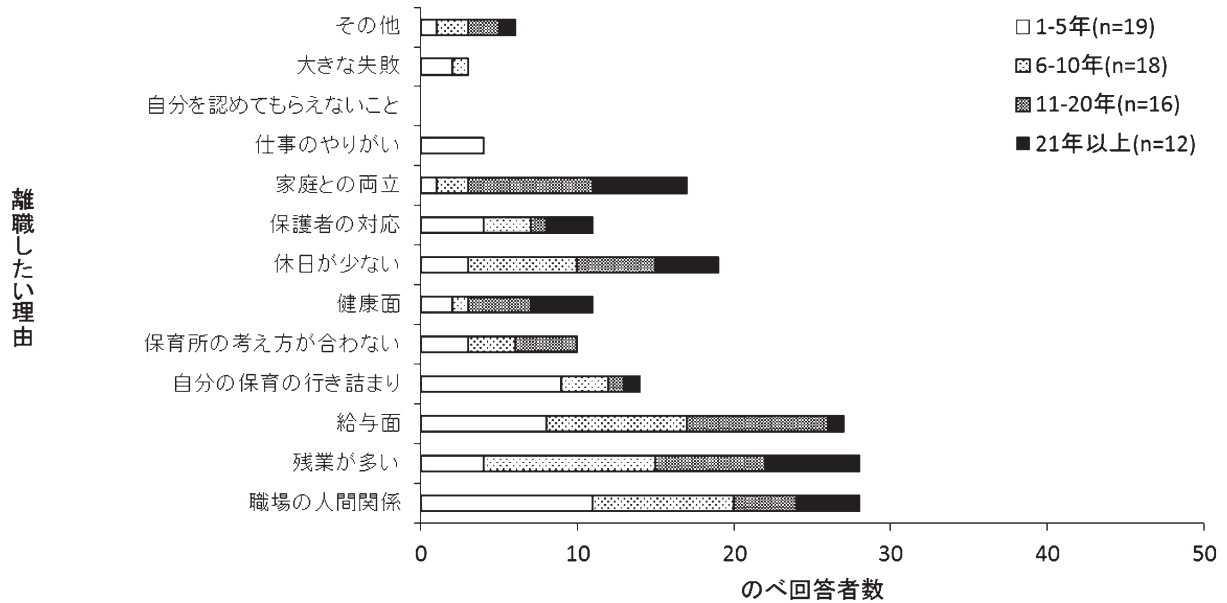


図2-2. 離職したい理由（経験年数別）

給与に不満を感じている人が多いことが示された。また、20代後半になると休日の少なさに不満を覚えるようになること、40代では家庭との両立に困難を感じるようになることも示された。

さらに、保育士を辞めたいと思ったにもかかわらず離職しなかった理由について、離職希望経験あり群の保育士に尋ねた。結果を図3-1および図3-2に示す。離職を思いとどまった理由として、「相談できる同僚がいる」が

最も多く、次いで「他に行きたい職場がない」が多く選択されていた。またそれ以外にも、保育経験21年以上では「給与面」が多く選択されていた。このことから、相談できる同僚がおり、他の職場に魅力を感じていなければ、離職したいと思ったとしても実際にはしない保育士が多いことが示された。また、21年以上勤務している保育士は給与に満足しており、このことが離職を思いとどまる原因になることも示された。

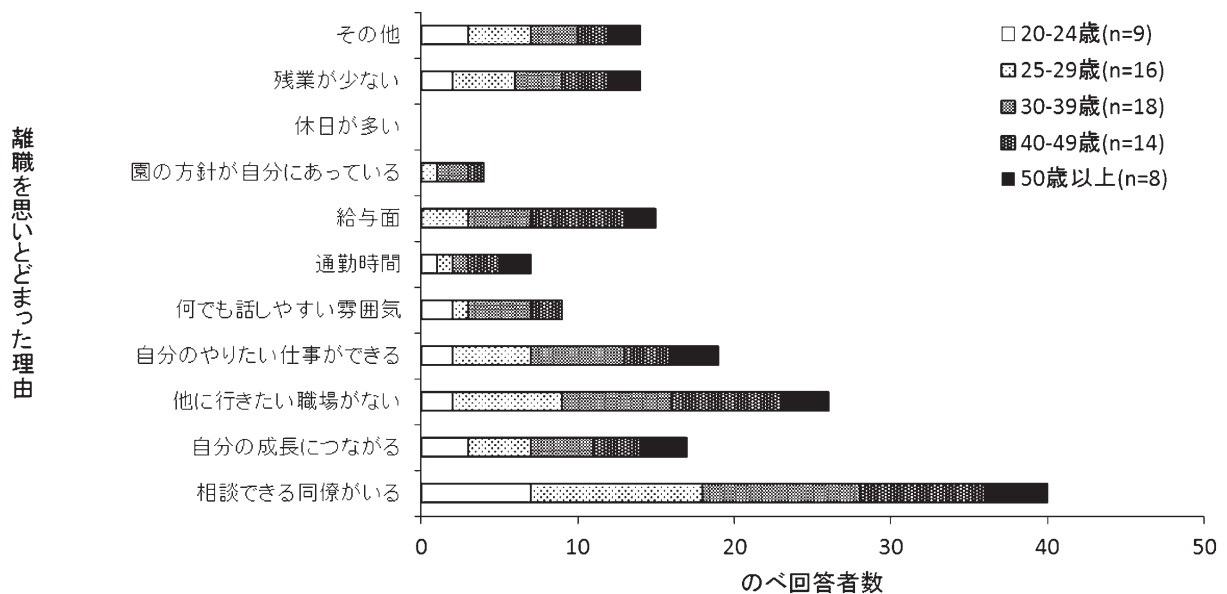


図3-1. 離職を思いとどまった理由（年齢別）

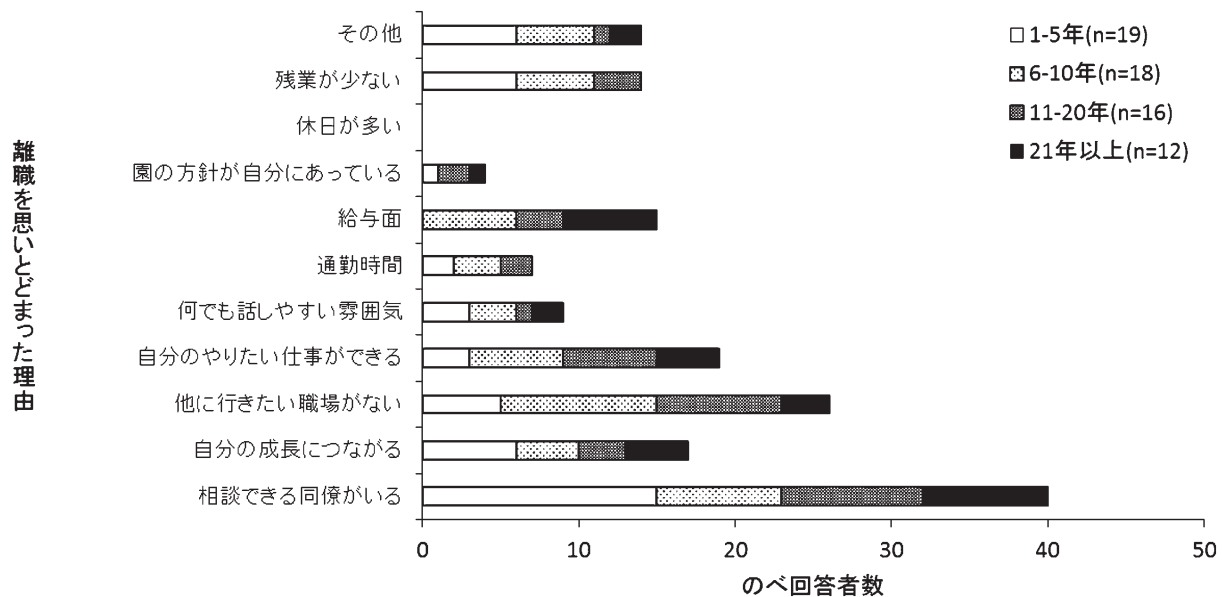


図3-2. 離職を思いとどまった理由（経験年数別）

保育士を続けてきてよかったことについても、同様に離職希望経験あり群の保育士に尋ねた。結果を図4-1および図4-2に示す。「子どもの成長に貢献できていると思うこと」「子どもと一緒に過ごせること」「保育を通して充実感が得られること」が多く選択されていた。またそれ以外にも、保育経験21年以上では「給与面」が多く選

択されていた。このことから、子どもと関わる中での喜びや充実感が、保育士を続けてきて良かったと思う大きな要因であることが示された。また離職しなかった理由と同様に、21年以上勤務している保育士は給与に満足しており、このことも保育士を続けてきて良かったと思える要因になることが示された。

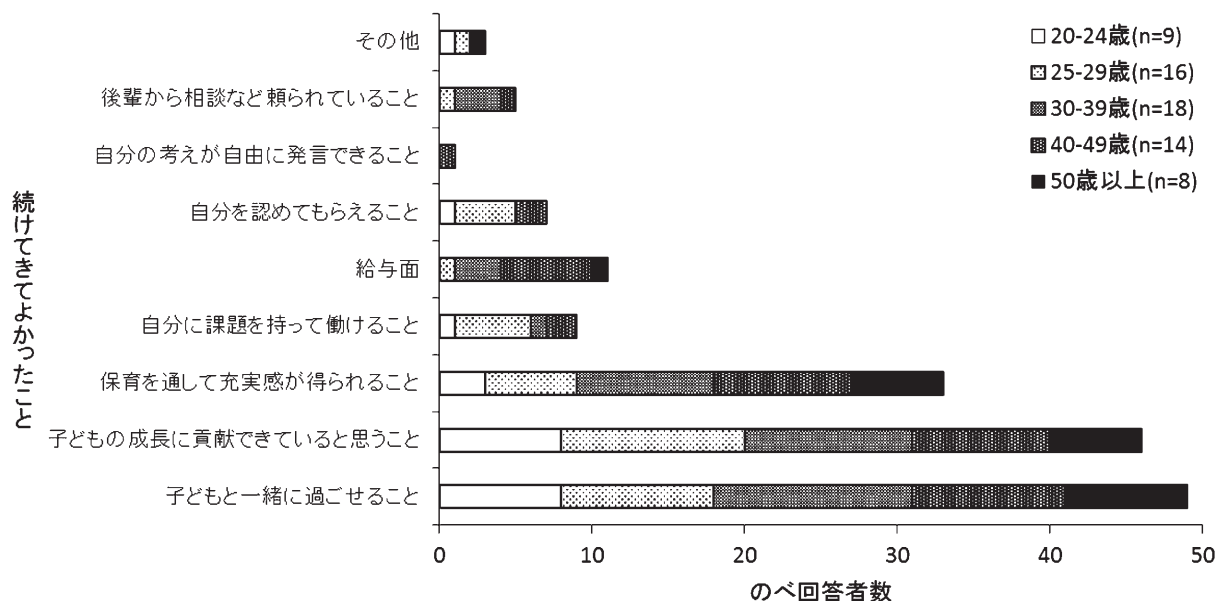


図4-1. 続けてきてよかったこと（年齢別）

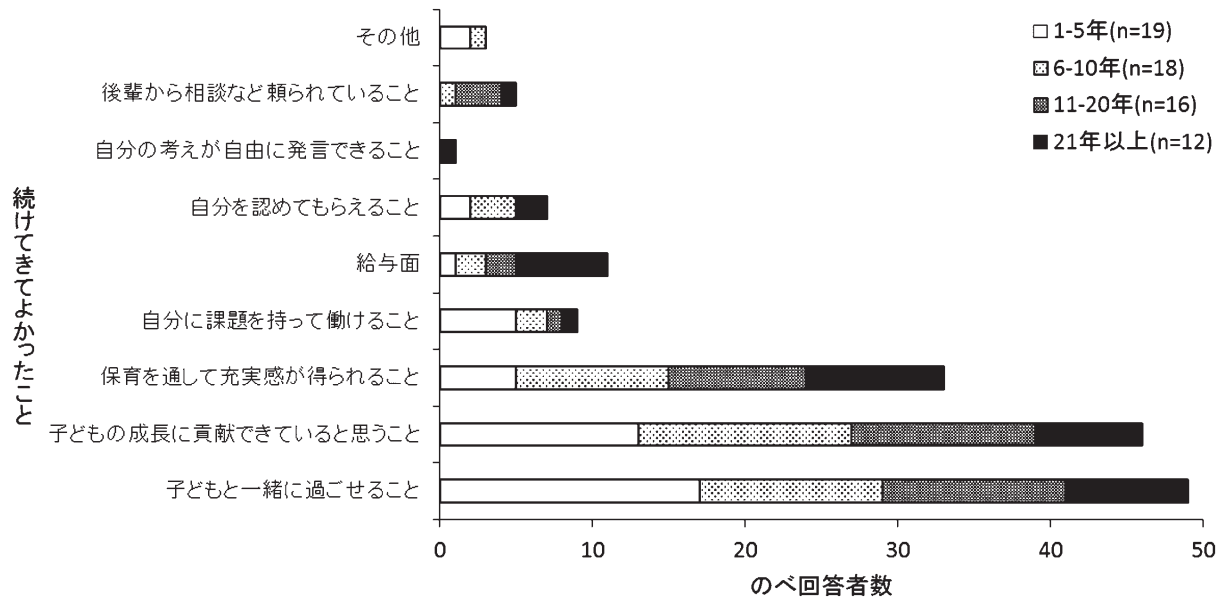


図4-2. 続けてきてよかったこと（経験年数別）

2. 職場環境

離職希望経験の有無は、現在の職場での充実感や職場環境によって左右される可能性が考えられる。図5は、離職希望経験の有無による充実感得点の差を示したものである。 t 検定を行ったところ、離職希望経験がない人の方がある人よりも得点が有意に高かった($t(55.56) = 2.68, p < .01$)。このことから、保育士を辞めたいと思ったことがない人は、辞めたいと思ったことがある人よりも現在の職場で充実感を感じていることが示された。

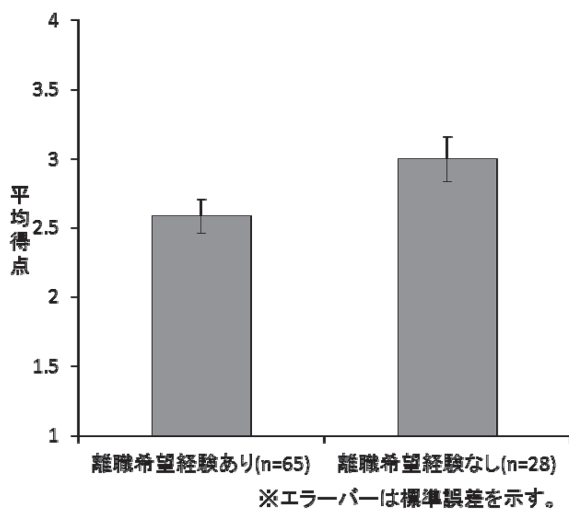


図5. 充実感得点

図6は、離職希望経験の有無による職場環境尺度の各因子得点の差を示したものである。分散分析を行ったところ因子の主効果が有意であり、「保育についての相談・支援機能」「研修・研究機会の保障」「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」の順に得点が高かった($F(2, 182) = 28.74, p < .001$)。また、因子と離職希望経験の有無の交互作用に有意傾向が見られた($F(2, 182) = 2.78, p < .10$)。離職希望経験の有無について単純主効果の検定を行ったところ、離職希望経験がない人の方がある人よりも「研修・研究機会の保障」および「保育についての相談・支援機能」の得点が有意に高かった。このことから、保育士を辞めたいと思ったことがない人は、辞めたいと思ったことがある人よりも、現在の職場には自らの保育の質を高める機会が多く、保育について職場に相談できる人がいると感じていることが示された。また因子の単純主効果の検定を行ったところ、離職希望経験なし群では「保育についての相談・支援機能」「研修・研究機会の保障」「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」の順に得点が高かった。一方、離職希望経験あり群では「保育についての相談・支援機能」の得点が「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」「研修・研究機会の保障」よりも高かった。いずれの群においても「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」が最も低くなっていたことから、保育士を辞めたいと思ったことがないかにかかわら

ず、多くの保育士は必要な休暇を取りにくいと感じていることが示された。

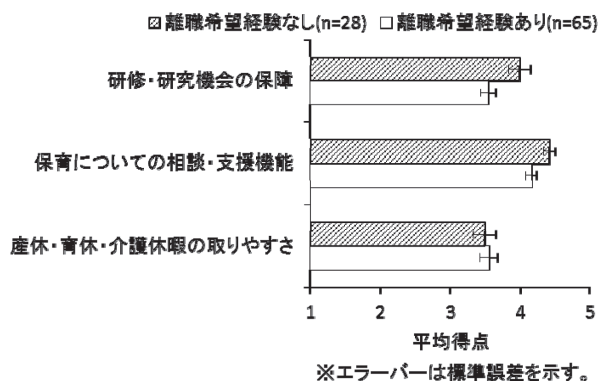


図6. 職場環境得点

考 察

1. 離職希望経験について

年齢による比較では、25－29歳および30－39歳の方が20－24歳および50歳以上よりも離職希望経験があると回答した人が多かった。また保育経験年数による比較では、6－10年の方が1－5年よりも、また6－10年および11－20年の方が21年以上よりも離職希望経験があると回答した人が多かった。20代後半になり、保育経験年数も6年を越えると、業務内容が変化し、責任のある仕事を任せられることや、研修や地域の行事に参加するといったことも多くなると考えられる。そうした負担の増加が、保育士を辞めたいという気持ちにつながるのではないだろうか。また、20代後半や30代の方は結婚や出産など、生活形態が変化する人も多く、そのことも退職意思を持つ要因と成り得るのではないだろうか。一方、50歳以上の人や保育士経験が21年以上ある人は、保育士を辞めたいと思った経験がない人が多かった。この結果から、長い間保育士を続けることができる人の中には、離職を考えたこともない人が一定数いることが示された。

保育士を辞めたい理由としては、「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が比較的多く選ばれていた。「職場の人間関係」の問題は保育士に限らず、さまざまな職種において普遍的なテーマと言えるだろう。特に保育士という職種はその大半を女性が占めていることもあり、様々な感情や考えが行き来し、人間関係に悩みを抱

える人が多いのかもしれない。しかし最近では、徐々に男性保育士の雇用も増加している。女性とは異なる価値観を持つ男性保育士が増えることで、職場の雰囲気が変わることも期待できるのではないだろうか。また保育施設における人間関係は、上司や先輩、同期の保育士とだけでなく、同じ保育施設に勤める他職種のの人との間にも存在する。同じ専門性を持つ者同士だけでなく、専門性が違う者とも日ごろから積極的にコミュニケーションを取り、信頼関係を築くよう務めることが重要なのではないだろうか。保育士の仕事は子どもの保育に加え、日々の記録や今後の保育計画、さらに保育教材の準備など、決して少なくはない。そのため残業が多くなること、さらにはそうした仕事量に対して給与が見合っていないと感じる保育士が多く、そのことも保育士の離職を考える要因となることが示唆された。世代別に見ると、25－29歳では「休日が少ない」が、40－49歳および保育経験11年以上では「家庭との両立」が多く選択されていた。20代後半になると、研修や地域行事への参加といった業務のために休日返上となることも多く、そのことが負担感に繋がっているのではないだろうか。また40代の保育士や保育経験が11年以上あるベテランの保育士は、責任のある仕事を任せられることが多い一方で、我が子が思春期に入ったり親の介護が必要になったりといった家庭環境の変化も起こりやすい世代であり、仕事と家庭の両立に困難を覚えることが多くなるのではないだろうか。

一方、離職を思いとどまった理由としては、「相談できる同僚がいる」が最も多く選択されていた。前述したように、職場での人間関係、給与面、残業面など様々なことで悩みを抱えている保育士は多い。そのような悩みを相談できる同僚がいることは、安心感へつながり、また物事を前向きに考える糸口と成り得るため、離職を考え直すことにつながるのではないだろうか。ただし、「他に行きたい職場がない」も多く選択されていた。これは、たとえ不満はあっても保育士という仕事が最もやりたいことである、と捉えることもできるが、不満を感じながらも保育士を続けている人が多い、と捉えることもできる結果である。その背景には、保育士は専門職であり、長期間に渡り保育の勉強に重点的に取り組んできたために、保育士以外の職に就くことに対して不安を感じている人が多いことがあるのかもしれない。保育経験年数別

に見ると、保育経験21年以上で「給与面」が多く選択されていた。「給与面」は離職したい理由としても多く選択されていたが、ここでは離職を思いとどまった理由として多く選択されていた。保育経験が長くなりベテランの保育士になると、主任などの役職が与えられることで給与が上昇し、比較的十分な給与が与えられるのではないだろうか。そのため、保育経験年数が長い保育士にとっては、離職を思いとどまる理由となるのではないだろうか。

保育士を続けてきてよかったこととしては、「子どもの成長に貢献できていると思うこと」「子どもと一緒に過ごせること」「保育を通して充実感が得られること」が多く選択されていた。このことから、子どもと関わり、その成長を感じられることが保育士としてのやりがいにつながり、保育士を続けてきてよかったと感じる理由となっていることが示唆された。保育経験年数別に見ると、離職を思いとどまった理由と同様に、保育経験21年以上で「給与面」という回答が多く見られた。このことから、勤務年数が長い保育士は給与面に満足しており、保育士を続けてきてよかったと感じる理由になることが示唆された。

2. 離職希望経験と職場環境の関係

現在の職場での充実感を見てみると、離職希望経験がない人の方がいる人よりも得点が有意に高くなっていた。このことから、保育士を辞めたいと思ったことがない人は、辞めたいと思ったことがある人よりも、現在の職場での仕事に満足していたり、やりがいを感じており、充実感を持って業務に当たっていることが示唆された。逆に言うと、現在の職場での仕事に充実感を持つことができれば、離職したいと思いにくくなるということである。では、そうした充実感を高めるにはどうしたら良いのだろうか。たとえば業務に対してモチベーションが感じられにくい時などは、小さな成功体験を積み重ねることが効果的であると言われている。「クラス全員の子どもに挨拶をする」などの達成しやすい目標を立てることで、毎日の保育に充実感を持ちやすくなるのではないだろうか。

また、職場環境について見てみると、離職希望経験がない人の方がいる人よりも「研修・研究機会の保障」お

よび「保育についての相談支援機能」の得点が有意に高かった。このことから、保育士を辞めたいと思ったことがない人は、辞めたいと思ったことがある人よりも、現在の職場には自らの保育の質を高める機会が多く、保育について相談できる人がいると感じていることが示唆された。子どもを取り巻く環境は日々変化しており、保育をしていく中で悩みや疑問が生じるのは当然のことである。保育士はその都度適切な対応を求められるが、1人で悩んでいても適切な解決策が思い浮かぶとは限らない。園内で勉強会などが設けられていると、保育の質を高める機会が職場の保育士に平等に与えられ、職場の保育士と情報を共通理解することができる。さらに、自分の保育について誰かに相談ができることは安心感にもつながる。これらのことが保育士の精神的な負担感を軽減し、保育士業務を前向きに捉えることにつながるのではないだろうか。

一方、「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」は離職希望経験の有無に関わらず、他の項目に比べると得点が低かった。このことから、保育士は休暇が取得しにくい現状にあること、またこの問題は保育士が自らの業務に前向きな気持ちで向き合っていたとしても、それだけでは解決できない問題であることが示唆された。休暇の取りにくさの背景には、代替保育士がいないといった保育士不足の問題があると考えられる。保育士不足の解消のためには、早期離職の予防は重要な課題の1つと言えるだろう。今回の調査で、離職したい理由として残業の多さや給与面が多く挙げられ、また保育経験年数の長い保育士が離職を思いとどまった理由、保育士を続けてきてよかったこととして、給与面を多く挙げていた。このことから、早期離職者を減らし、保育士不足を解消するためには、給与水準の引き上げといった待遇改善が有効なのではないだろうか。2017年4月に、子ども・子育て支援新制度が施行されるとともにキャリアアップ研修が開始され、保育士は所定の研修を修了することで、自らの専門性を高めるとともに、処遇の改善を受けられることになった。こうした施策の効果が、早期に発現されることを期待したい。

引用文献

- 厚生労働省(2015). 第3回保育士等確保対策検討会 厚生労働省 2015年12月4日 〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000106237.html>〉
- 厚生労働省(2017). 保育所等関連状況取りまとめ(平成29年4月1日) 厚生労働省 2017年9月1日
〈<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000176121.pdf>〉
- 文部科学省(2018). 学校教員統計調査 ―平成28年度(確定値)結果の概要― 文部科学省2018年3月28日
〈http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309.htm〉
- 西坂小百合(2014). 幼稚園教諭の職業継続の意思と教職経験年数・職場環境の関係 共立女子大学家政学部紀要, 60, 131-139.

付 記

本論文は、山崎万里菜さんが中国学園大学子ども学部
に提出した卒業論文(2018年度)にデータを加えて再分析
し、加筆修正したものです。調査にご協力いただきまし
た保育士の皆様に、心から感謝いたします。また調査の
実施に際して多大なるご協力をいただき、論文作成の際
にも貴重なご示唆をいただいた中国学園大学子ども学部
の槇尾真佐枝先生、平松美由紀先生に、深くお礼申し上
げます。