

## 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業後 10 年目までを対象として —

**"Continuation and Turnover" of Employment in Jobs Related to Childcare  
: Focus on Graduates in the Last 10 Years in Department of Early Childhood  
Education, Junior College, Asahikawa University**

佐々木千夏 ・ 加藤 満  
Chinatsu SASAKI ・ Mitsuru KATO

旭川大学短期大学部 幼児教育学科

### Abstract

**In this paper, We analyzed "continuation and turnover" of employment and current lifestyles of our graduates, department of early childhood education.**

**We found the following three points as a characteristic of our junior college graduates who are employed in children related workers.**

- 1) The turnover rate within three years is 27.8%, and 35.7% within five years, and this turnover rate is similar to the national trend. The main reasons for retirement are marriage, physical or mental failure, and human relationships in the workplace.**
- 2) While 86.3% of them feel challenging to work, 80.3% of them have ever wanted to quit their jobs. However, in the case of our graduates, social welfare facility workers tend to want to quit their jobs stronger than children related workers.**
- 3) Those who are reemployed, the rate of child-care work decreases, and conversely the rate of employment in general work increases. However, some people currently doing housewives are thinking that they would like to do childcare work again.**

### 抄録

本論文では、本学幼児教育学科卒業生に対し、卒業後の仕事の「継続と離職」および現在の生活実態に関するアンケート調査の分析を行った。保育関係職に就労していく本学卒業生の特徴として、以下の3点を指摘することができる。

- 1) 卒業生の離職率は卒業後3年以内が27.8%、5年以内が35.7%であり、全国的な傾向とほぼ同様である。その理由として、「結婚のため」が最も多く、「心身の不調」、「職場の人間関係」が上位3項目である。
- 2) 仕事に対するやりがいを86.3%が感じていると同時に、80.3%が一度でも離職願望を抱いたことがある。ただし本学幼児教育学科卒業生の場合、保育職よりも障害者・高齢者施設などの福祉関係職へと就職した者たちのほうがより強い離職願望を抱きがちである。
- 3) 離職をした後に再就職している者たちの内実に関しては、新卒時と比べ、保育関係職が減り、一般職への就業割合が増える。しかし、離職後、現在は無職である者たちの中には、もう一度保育職に就きたいという思いを持つ者がいないわけではない。

## I. はじめに

全国保育士養成協議会（以下、保養協と略す）が会員校の卒業生を対象に、卒後の労働実態についての大規模な調査研究を行ったのは、平成5年度、平成20年度の計2回である（全国保育士養成協議会専門委員会 2009）。その目的として平成5年当時の会長・黒田瑛氏は、「卒業生たちが働く職場の待遇や勤務条件の実態はどのようなものであるか、仕事の上でどのような喜びや困難を経験しているか、さらに保母としての専門性を向上させるための研修の様子などについて知りたい」と述べており、このときの対象は「保育所」の「保母」に限定されているものの、すでに当時から保育者の実態を主観的および客観的に捉える必要性があったことをうかがわせる。

そしてその15年後に行われた平成20年度の調査研究でも、卒業生の実態を把握し、その現実をふまえた養成教育を目指していくとした動機は大きく変化していない。ただし、卒業生の進路が一樣ではないことに鑑み、保育士のみならず、その他の職種にまで対象を広げた調査設計に変化している。

2回目の調査では就業における「継続と離職」がキーワードとなっており、現役の保育者の約95%が保育の仕事にながしかのやりがいを感じている反面、全体の8割強は少なくとも一度は離職を考えたことがあること、離職（転職）者の場合、卒業後1年と3年くらいが卒業直後の職場を退職するポイントとなっていること、職場の人間関係の悪さが離職を引き起こしやすい主な原因となっていること等が明らかにされた。また、早期離職の理由に関しては、「結婚」や「健康上の理由」の多さを指摘する研究もいくつもある（加藤・鈴木 2011, 森本・林・東村 2013 など）。

こうした全国的な傾向をふまえ、本学でも幼児教育学科卒業生の実態を把握する必要性が生じていることが本調査の主要な動機となっている。就職支援やキャリア教育という枠組みの中では、在学生の就職率を向上・維持させることに加え、卒業生の離職動向を把握する意味も決して小さくない。そこで本調査は、本学短期大学の就職委員会およびキャリア支援課の協力の下、委員会内部に通称「離退職調査」チームを編成し、本学短期大学部卒業生の卒後の労働実態に関する調査を実施する運びとなった。

## II. 調査の概要

卒業時に登録する「同窓会名簿」を手がかりに、卒業生を対象とした郵送法による配布調査を行った。なお、名簿に住所登録されているうち、これまでに郵便物が届かなかった者をあらかじめ除いているため、各年度、すべての卒業生が名簿上に網羅されているわけではない<sup>1</sup>。幼児教育学科は1969年の設立以来45年間（5期～50期）の歴史があるが、本調査での対象は2014年度卒の50期から遡り、41期までの過去10年間とした<sup>2</sup>。

調査票は、先述した保養協による平成20年度調査を参考に、幼児教育学科のほかに本学の生活学科（生活福祉専攻および食物栄養専攻）でも同様の調査を行うため、3学科専攻にて調整を計り、2015年5～7月にかけて検討した。配布は2015年7月末日に開始し、2015年8月20日を締切りとしたが、その日を過ぎても届いたものは有効票に加えている（2015年9月30日まで）。幼児教育学科の場合、配布数は690<sup>3</sup>、回収数は118、そのうち無効票が1通含まれていたため有効回収数117、有効回収率は17.0%となっている。予想以上に回収率が低く、これらを

- 
- 1 ここに、卒業生調査を行う上での限界があった。しかしながら、卒業生にアクセスする方法は「同窓会名簿」以外に存在していないというのも現状である。今後、継続的にこうした調査を実施していくためには、卒業生の情報をどのように把握・管理していくかを議論する必要がある。
  - 2 現在の短期大学部は、1964（昭和39）年に旭川女子短期大学家政科として設置され、ここが第1期卒業生となっている。幼児教育学科はその5年後に増設されたため、最初の卒業生が5期から始まっている。なお、本調査の対象を過去10年までに定めたのは、卒業生のうち、名簿上で所在不明となっている者が40期前だと非常に多く、これまでに郵便が返戻されてしまう割合が多かったことも関係している。
  - 3 宛先不明で返戻された51名分を除いた。

もって卒業生の全体を把握できるとは言いがたいが、適宜、保養協をはじめとした先行研究との比較を行いながら、本学の卒業生の特徴を浮き彫りにしたい。

続く「Ⅲ. 結果と分析」では、卒業生の現状および離職経験の有無によっていくつかの種類化しながら検討を進めたため、そのアウトラインを「もくじ」として以下に示す。

◆ 「Ⅲ. 結果と分析」のもくじ ◆

1. 全体像 (N=117)
  - 1-1. 基本的属性
  - 1-2. 卒業直後の状況
2. 有職者たちの現在 (N=102)
  - 2-1. 職場・雇用形態
  - 2-2. 年収・手取り
  - 2-3. 今後の展望
3. 離職経験のない者たち (N=66)
  - 3-1. 職業選択と「やりがい」
  - 3-2. 離職願望
  - 3-3. 人間関係の悩み
4. 離職経験のある者たち (N=51)
  - 4-1. 離職の時期・理由
  - 4-2. 離職の際の相談
5. 無職者たちの現在 (N=15)

表1 基本的属性

(N=117)

卒業年度	41期11人(9.4%)、42期15人(12.8%)、43期12人(10.3%)、44期10人(8.5%)、45期7人(6.0%)、46期10人(8.5%)、47期10人(8.5%)、48期10人(8.5%)、49期15人(12.8%)、50期17人(14.5%)
性別	女性115人(98.3%)、男性2人(1.7%)
年齢	20代107人(91.5%)、30代7人(6.0%)、40代2人(1.7%)、50代1人(0.9%)
居住地	道内111人(94.9%)、道外6人(5.1%)
最終卒業学科	短大・幼児教育学科104人(88.9%)、専攻科13人(11.1%)
取得免許・資格	保育士113人(96.6%)、幼稚園教諭二種110人(94.0%)、介護福祉士15人(12.8%)
結婚の有無	未婚82人(70.1%)、既婚33人(28.2%)、離婚後シングル2人(1.7%)
子どもの有無(N=35)	あり25人(71.4%)、なし10人(28.6%)
現在の仕事の状況	新卒時と同じところに勤務66人(56.4%)、新卒時と別のところに勤務36人(30.8%)、現在は働いていない15人(12.8%)

45期(6.0%)と開きがある。年齢は9割以上が20代であり、全体の平均年齢は25.5歳(最年少20歳、最年長59歳)、性別は、本学科が男女共学化したのは48期からということもあり、圧倒的に女性(98.3%)が多く、男性対象者は117人中わずか2人であった。現在の居住地は道内在住者が94.9%を占めるが、このうち旭川市在住者は50人(45.0%)である<sup>4</sup>。本学科への入学者は例年、旭川市内と市外が約半々であるので、卒業後の就職もおよそそれに結びついており、地元志向が強いと言える。

対象者117人の中には、幼児教育学科を経て「専攻科福祉専攻」を卒業している13人が含まれる<sup>5</sup>。それに伴い、保育士資格、幼稚園教諭二種免許以外に介護福祉士資格を持つケースも15人存在している。保育士および幼稚園免許保有率はともに100%ではないため、いわゆる

### Ⅲ. 結果と分析

#### 1. 全体像

##### 1-1. 基本的属性

はじめに、対象者の基本的属性について確認すると(表1)、卒業年度ごとの回収率は一定ではない。最も多いのが卒業して1年未満の50期(14.5%)、最も少ないのは卒業して5年目の

4 旭川市以外の道内在住者は、13市(札幌、富良野、北見、網走、名寄、士別、岩見沢、滝川、帯広、釧路、根室、恵庭、留萌)、21町(中富良野、上富良野、東神楽、東川、美瑛、鷹栖、当麻、美幌、遠軽、斜里、津別、枝幸、鹿追、広尾、和寒、増毛、音更、小平、愛別、豊富、清水)にわたる。また、道外在住者は秋田県、東京都、千葉県、山口県、沖縄県とのことであった。

5 1998(平成10)年度より開設された専攻科福祉専攻は、幼児教育学科卒業生を対象とした1年間の専攻課程である。介護福祉士の資格取得が可能のため、職業選択は保育職か介護職のどちらかになることが通常である。そのため、調査自体は卒業年度の関係上、幼児教育学科用の調査票を用いて実施した。なお、専攻科福祉専攻は2016(平成28)年度より募集停止となり、現在は廃止となっている。

無免許もしくは片方の免許（資格）のみ取得した卒業生もわずかに含まれている。

さらに対象者の現在に注目すると、全体の7割が未婚であるものの、3割の既婚者（離職経験者を含む）のうちの過半数（71.4%）には子どもがいる。ここから、結婚・出産を理由とした離職・退職者の存在も示唆される。

離職に関して、現在の仕事が新卒時と同じであり、ずっとそこに勤務している者は56.4%、卒業時とは別のところに勤務している者が30.8%、現在は働いていない者は12.8%であった。ここから、対象者のうち、半数弱（43.6%、51人）が離職を経験していることがわかる。その際、本調査に限定して離職率を算出するならば、卒業後3年以内の離職率は27.8%、5年以内だと35.7%という結果となっている<sup>6</sup>。

### 1-2. 卒業直後の状況

とはいえ、卒業直後の就職率はここ10年間、ほぼ100%に近い水準を維持しており<sup>7</sup>、卒業と同時にほぼすべての学生が就職を果たしている。まずは卒業直後の状況を確認しよう。

2年次の10月頃より、幼児教育学科の学生たちは就職活動を始める。例年、約8割の学生が保育所または幼稚園に就職し、その他、1割前後が障害者や高齢者のための社会福祉施設また

は保育所以外の児童福祉施設（児童養護施設や児童発達支援センター）などの施設に、残りの1割弱程度が一般職に就く。保育所および幼稚園への就職の比率は、その年によって違いはあるものの、概して、保育所への就職率のほうが幼稚園への就職率を上回る傾向である<sup>8</sup>。

対象者は10期にわたっているが、卒業直後、図1のような業種別に就職しており、上述した単年ごとの就職状況と大差はない。また、保幼協による全国調査でも、保育所と幼稚園への就職が全体の7割近くを占め、やや保育所のほうが多いということであり、相通じる傾向と言える。

こうした新卒就職先の雇用形態および契約上

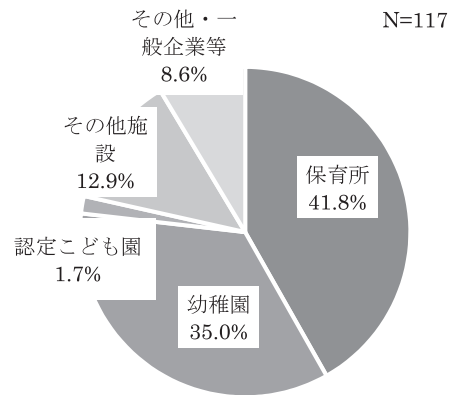


図1 卒業直後の就職先（業種別）

- 6 保育職の離職率に関しては、様々な研究で離職する傾向が高いと言われながらも、実際に目安となる離職率というのは存在しない。公式統計で言えば、『平成25年社会福祉施設等調査』（厚生労働省）では保育士（公営および私営）の離職率は10.3%である。加えて、文部科学省による3年ごとの『学校教員統計調査』および『教員異動調査』から推察するに、幼稚園教諭（公立および私立）の離職率もだいたい10%前後である。こうした統計と比較する意味で、本学卒業生の離職率を追求するならば、本来であれば同年度の卒業生を対象とした全数調査を実施するべきであろう。現在、短大就職委員会においては卒業51期、52期生を対象に卒後の動向に関する全数調査を試みているため、その成果を期待したい。
- 7 本学幼児教育学科の就職決定率（翌年4月末確定値）は、次の通りである。41期（平成18年度卒業生）97.7%、42期100.0%、43期94.0%、44期100.0%、45期98.5%、46期100.0%、47期98.6%、48期98.9%、49期98.9%、50期100.0%。なお、卒業生全体から進学希望者、就職非希望者を抜いた就職希望者を分母とする。
- 8 本学幼児教育学科における保育所および幼稚園への就職割合は以下の表の通りである。50期（平成27年度卒）のみ、幼保への就職率の合計が6割弱と低いのは、この年度より幼保に加えて認定こども園への就職率（平成27年度は16.5%）を算出するように変更したためであろう。この数値を加えると50期の保育職全体への就職率は73.5%である。しかし、50期のみ幼保への就職割合が逆転しているのはまた別の理由も関係していると考えられ、例外的と言わざるを得ない。

	41期	42期	43期	44期	45期	46期	47期	48期	49期	50期
保育所	51.2%	46.8%	52.6%	60.0%	56.1%	54.9%	39.1%	44.6%	47.9%	26.6%
幼稚園	26.7%	32.9%	24.4%	32.3%	31.8%	32.4%	33.3%	29.3%	34.0%	30.4%
計	77.9%	79.7%	77.0%	92.3%	87.9%	87.3%	72.4%	73.9%	81.9%	57.0%



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業後10年目までを対象として —

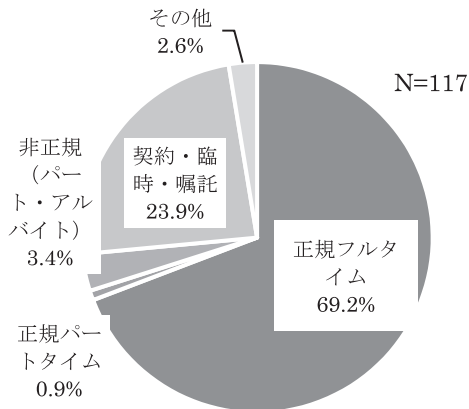


図2 卒業直後の雇用形態

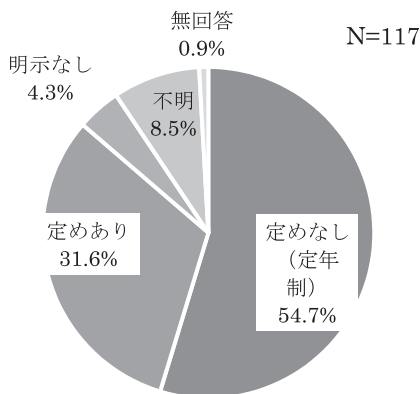


図3 卒業直後の雇用期間

の雇用期間は、図2、3のようにになっている。図2より、正規フルタイムが約7割と最も多く、次いで契約・臨時・嘱託が2割強を占める。これらに共通するのは労働時間がフルタイムということであり、基本的に卒業直後、パートタイム就労を果たすケースは少ないということになる。ただし、正規職と契約・臨時・嘱託の間に横たわる大きな差は雇用期間である。それを示すのが図3であり、雇用期間に定めのない「定年制」の6割は正規職、「定めあり」の3割は契約、臨時、または嘱託のどれかと対応していると言えるだろう。

## 2. 有職者たちの現在

### 2-1. 職場・雇用形態

次に、対象者の現在の就労状況に目を向けよ

う。先述したように、現在は無職である者が12.8% (15人) いるため、ここではそれ以外の現在有職者 (N = 102) を対象とし、離職経験があるかないかでその違いを検討する。

表2の合計から、まず有職者全員の就職先を業種別に確認すると、保育所35.3%、幼稚園29.4%、認定こども園2.9%と、これら保育職で67.6%を占めており、新卒直後の実態と大差ないように思われる。しいて言えば、「一般・その他」が17.6%とやや増えている。しかし離職経験がある場合、つまり、現在は卒業直後と違うところに勤務している者たちに着目すると、「一般・その他」が41.7%と半数に迫るほど増え、幼稚園に勤務している割合は11.1%と極端に減っている。

表2 離職経験 × 現在の職場

	現在の職場						合計
	保育所	幼稚園	認定こども園	その他の施設	一般・その他	無回答	
離職なし	25	26	1	10	3	1	66
	37.9%	39.4%	1.5%	15.2%	4.5%	1.5%	100.0%
離職あり	11	4	2	4	15	0	36
	30.6%	11.1%	5.6%	11.1%	41.7%	0.0%	100.0%
合計	36	30	3	14	18	1	102
	35.3%	29.4%	2.9%	13.7%	17.6%	1.0%	100.0%

$\chi^2$  値 = 26.994 有意確率 = 0.000

この違いをふまえ、離職経験の有無による比較から言えることは、第一に、いったん離職した場合、その後に幼稚園に再就職するケースはかなり少ないということである。保育所への再就職は3割を保っており大幅に減ってないことから、既卒の労働者側から見た場合、保育所よりも幼稚園への再就職は狭き門となっていると言える。第二に、再就職組は幼保でも施設でもない、一般企業やその他への就職が増えるということである。この内実 (41.7%、15人) を具体的に探ったところ、15人中既婚者は4人、未婚者9人、離別経験者2人であり、婚姻の形態は多様である。具体的な仕事内容としては、保

表3 離職経験 × 現在の雇用形態

N=100

N=102

	現在の雇用形態							合計
	正規フルタイム	正規パートタイム	非正規パート	契約・臨時・嘱託等	派遣社員	その他	無回答	
離職なし	52	0	1	9	0	1	3	66
	78.8%	0.0%	1.5%	13.6%	0.0%	1.5%	4.5%	100.0%
離職あり	12	1	9	11	2	1	0	36
	33.3%	2.8%	25.0%	30.6%	5.6%	2.8%	0.0%	100.0%
合計	64	1	10	20	2	2	3	102
	62.7%	1.0%	9.8%	19.6%	2.0%	2.0%	2.9%	100.0%

$\chi^2$  値 = 31.502 有意確率 = 0.000

表4 離職経験 × 現在の雇用期間

N=102

	現在の雇用期間					合計
	定めなし(定年制)	定めあり(任期制)	明示なし	不明	無回答	
離職なし	39	17	2	7	1	66
	59.1%	25.7%	3.0%	10.6%	1.5%	100.0%
離職あり	15	14	7	0	0	36
	41.7%	38.9%	19.4%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	54	31	9	7	1	102
	52.9%	30.4%	8.8%	6.9%	1.0%	100.0%

$\chi^2$  値 = 15.329 有意確率 = 0.018

育・福祉関係職ではない「公務員」が4人おり、そのうち3人は雇用期間に定めのない正規職であった。その他は、「コンビニ」、「飲食店」、「病院」勤務、「音楽関係の会社」、「自営業」（それぞれ自由記述より）というように多様な職種が挙げられている。

では、卒業後の離職経験と現在の雇用形態・雇用期間には関係性があるだろうか。現在の雇用形態に関しては（表3）、離職経験がない場合、正規フルタイムが78.8%にまで伸び、契約・臨時・嘱託が13.6%に減っていることから、新卒時と比べ、正規職のフルタイム労働へと移行した割合が増えていることがわかる。保育職に関しては、初年度は「任期付」で始まるケースが少なくないため、仕事を継続することによ

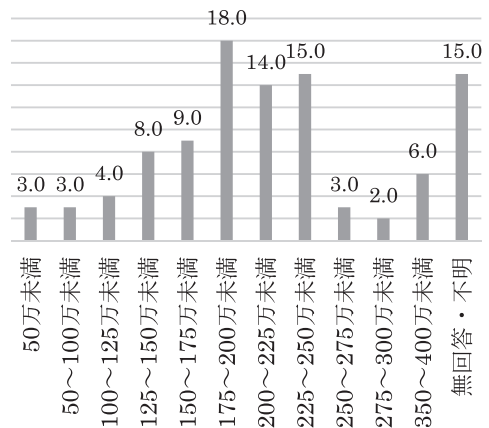


図4 現在の年収

て安定的な立場へと移行していることを確認できる<sup>9</sup>。他方、離職経験がある場合、現在は正規フルタイムが33.3%、契約・臨時・嘱託が30.6%であることに加え、非正規パートも25.0%と一定数存在する。とりわけ離職経験がない場合と大きく異なる非正規パートの9人に関しては、このうち6人が既婚（うち離別1人）であり、子どもを持つ者も4人含まれていた。ここから、離職を経て非正規のパートタイム労働へと変化しているケースは、結婚もしくは子育ての影響が大きいと言えるだろう。

現在の雇用期間（表4）に関しては、新卒時と比較して「明示なし」の増加がやや目立つ。この点は離職経験がある場合に多いため、基本的には雇用期間を明示しない非正規パートと対応している部分であろう。

## 2-2. 年収・手取り

続いて、現在の仕事における給与面に着目しよう<sup>10</sup>。対象者は20代女性が9割以上を占めているが、175~200万未満にもっとも該当者が多くなっている（図4）。しかし、給与は勤務年

9 ただし、長年働いていてもスムーズに職位が安定していくとは限らない。例えば、離職経験がなく、保育士としての勤務が8年目だという28歳女性は、「人間関係や職場の雰囲気はとても良好です。でも、正職の人数が決まっているため、なかなか上にあがれないのが悩みです。周りの同期（他園で働いている人）はどんどん正職になっていて焦りを感じる時があります」という悩みを吐露している（自由メッセージ欄より）。

10 給与に関しては、離職経験がある場合、それぞれの職場での給与をたずねられておらず、現在有職者に対し、現在の職場のみにおけるものをたずねた。

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 —

数や卒業後の年数、雇用形態等によって左右されるものであろうことから、それらとのかかわりをみたのが表5～7である。表5より、卒業後、3年未満の場合は年収100万未満という者

はいない。これは、非正規雇用労働者がいなかったことと関連しているだろう。他方、卒後3～6年目、7～10年目となると、年収50万未満から350～400万未満まで幅広く分散してい

**表5 卒後年数 × 年収**

	年 収												合 計
	50万未満	50～100万未満	100～125万未満	125～150万未満	150～175万未満	175～200万未満	200～225万未満	225～250万未満	250～275万未満	275～300万未満	350～400万未満	無回答	
3年未満	0 0.0%	0 0.0%	2 4.8%	4 9.5%	6 14.3%	10 23.8%	7 16.7%	7 16.7%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	5 11.9%	42 100.0%
3～6年目	2 6.5%	1 3.2%	2 6.5%	2 6.5%	2 6.5%	0 0.0%	5 16.1%	3 9.7%	2 6.5%	1 3.2%	2 6.5%	9 29.0%	31 100.0%
7～10年未満	1 3.7%	2 7.4%	0 0.0%	2 7.4%	1 3.7%	8 29.6%	2 7.4%	5 18.5%	0 0.0%	1 3.7%	4 14.8%	1 3.7%	27 100.0%
合 計	3 3.0%	3 3.0%	4 4.0%	8 8.0%	9 9.0%	18 18.0%	14 14.0%	15 15.0%	3 3.0%	2 2.0%	6 6.0%	15 15.0%	100 100.0%

$\chi^2$  値 = 37.261 有意確率 = 0.041

**表6 勤務年数 × 年収**

	年 収												合 計
	50万未満	50～100万未満	100～125万未満	125～150万未満	150～175万未満	175～200万未満	200～225万未満	225～250万未満	250～275万未満	275～300万未満	350～400万未満	無回答	
1年未満	2 7.1%	2 7.1%	1 3.6%	3 10.7%	3 10.7%	4 14.3%	6 21.4%	1 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 21.4%	28 100.0%
1年以上 2年未満	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	2 11.1%	2 11.1%	7 38.9%	1 5.6%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	18 100.0%
2年以上 3年未満	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
3年以上 4年未満	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	1 6.7%	1 6.7%	2 13.3%	3 20.0%	1 6.7%	0 0.0%	1 6.7%	4 26.7%	15 100.0%
4年以上 5年未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	6 100.0%
5年以上	1 4.3%	0 0.0%	1 4.3%	1 4.3%	0 0.0%	5 21.7%	2 8.7%	3 13.0%	1 4.3%	2 8.7%	5 21.7%	2 8.7%	23 100.0%
合 計	3 3.0%	3 3.0%	4 4.0%	8 8.0%	9 9.0%	18 18.0%	14 14.0%	15 15.0%	3 3.0%	2 2.0%	6 6.0%	15 15.0%	100 100.0%

$\chi^2$  値 = 66.286 有意確率 = 0.269

**表7 現在の雇用形態 × 年収**

	年 収												合 計
	50万未満	50～100万未満	100～125万未満	125～150万未満	150～175万未満	175～200万未満	200～225万未満	225～250万未満	250～275万未満	275～300万未満	350～400万未満	無回答	
正 規 フルタイム	0 0.0%	0 0.0%	1 16.6%	2 32.2%	7 11.1%	12 19.0%	11 17.5%	10 15.9%	3 4.8%	2 3.2%	6 9.5%	9 14.3%	63 100.0%
正規パート タイム	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
非正規 パート	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 22.2%	9 100.0%
契約・臨 時・嘱託	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	6 30.0%	1 5.0%	5 25.0%	3 15.0%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.0%	20 100.0%
派遣社員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	3 100.0%
合 計	3 3.0%	3 3.0%	4 4.0%	8 8.0%	9 9.0%	18 18.0%	14 14.0%	15 15.0%	3 3.0%	2 2.0%	6 6.0%	15 15.0%	100 100.0%

$\chi^2$  値 = 141.393 有意確率 = 0.000

る。ここには、年齢が上がることによる給与の上昇組と、結婚・出産によるパートタイム労働者の増加が混在していると考えられる。

勤続年数と年収の関係を目を向けると（表6）、やはり、勤続年数が増えれば増えるほど、年収も上昇する傾向が読み取れる。たとえば、勤続年数5年以上になると、年収275～300万未満、350～400万未満に該当者が表れはじめる。

雇用形態による年収の違いも、表7に明確に表れている。言うまでもなく、非正規パートの場合は125万未満に該当者が偏る一方で、正規フルタイムと契約・臨時・嘱託は幅広い分散が見られるが、正規フルタイムであれば、150～250万未満の間に6割が該当し、250万以上の年収がある者も2割弱存在する。契約・臨時・嘱託の年収の幅広さも正規フルタイムと同様であるけれども、年収250万以上の該当者がいないという点が唯一の違いとなろう。

給与に関することの最後に、「手取り」という形で月々の給与額をたずねた結果を見ると（図5）、13万円台（25.8%）、15万円台（23.6%）、16万円台（11.2%）に過半数が集まる。無回答者が多いため、集計からこれ以上の分析は行わないが、20代独身である保育者の多くが、手取り13～15万円あたりの給与で、自活することも難しい生活を送っていることが想像される。自由メッセージ欄を参照すると、「小さい頃から保育士になりたいと思い、やっとなれたが、給料が少なく、一人暮らしではとても厳しく感じた。同じ職場の方も実家暮らしがほとんどだった」（26歳女性、保育士から公務員（一般）へ転職、手取り11万）、「今は実家で暮らしているので給料が安くてもどうにか暮らしていますが、このままではいけないと思っています」（22歳女性、保育士、手取り13万）といった意見が目につく<sup>11</sup>。「仕事量の多さや、年々増加し

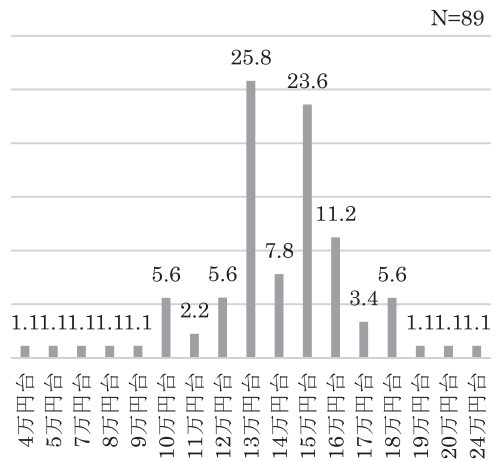


図5 手取り（月額）

ているモンスターペアレントの方への対応などのことを考えると、やはり給料は見合っていないと、とても感じる。保育士として働いて良かったと思う反面、給料の低さなどから、結婚後は保育士として働くかどうか、働いたとしてもパート勤務かな…というところ」（26歳女性、保育士、手取り11万）という意見もあるように、給与の低さを痛感し、「潜在保育士」予備軍としての存在が現役保育者の中にも芽生えつつあることがわかるだろう。

### 2-3. 今後の展望

有職者たちへの着眼の最後として、今後、仕事をいつまで続けたいと思っているかについて、その展望を確認したい。

仕事をいつまで続けたいかという質問には、大別すると全体の27%が「できる限り（定年まで）続けたい」、33%が「結婚」または「妊娠・出産を機に辞めたい」、21%が「他に良いところがあれば転職したい」という結果となっている（表8）。ずっと職に就いていたい組、結婚や出産を機に（一時）仕事を離れたくない組、いい仕事

11 こうした給与の低さは、男性の場合にはより切実である。本調査では男性対象者から見解を得られなかったが、例えば、福祉関係職（施設勤務）に就いた男性卒業生（20代前半）が、「残業代を含めて毎月手取り16万円程度。このままだと実家を出られないし、結婚もできない」といった悩みを相談しに短大を訪れることがあった（筆者メモ、2016年10月31日）。



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 —

表8 離職経験 × 今後の展望

	仕事をいつまで続けたいか									合計
	できる限り (定年まで) 続けたい	結婚を機に 辞めたい	妊娠・出産 を機に 辞めたい	他 (専門職) 移りたい	他 (非専門職) 移りたい	他 (なんでも) 移りたい	先のことは 考えてない	その他	無回答	
離職なし	16 24.2%	9 13.6%	15 22.7%	6 9.1%	6 9.1%	1 1.5%	5 7.6%	5 7.6%	3 4.5%	66 100.0%
離職あり	11 32.4%	6 17.6%	3 8.8%	3 8.8%	1 2.9%	4 11.8%	3 8.8%	3 8.8%	0 0.0%	34 100.0%
合計	27 27.0%	15 15.0%	18 18.0%	9 9.0%	7 7.0%	5 5.0%	8 8.0%	8 8.0%	3 3.0%	100 100.0%

注) 「他 移りたい」は、「他に良いところ(専門職/非専門職/職種にこだわらず)があれば転職したい」が正式な項目名である

さえあれば転職したい組の3つに、ほぼ均等に  
分かれていると言えるだろう。離職経験の有無  
による違いは大きく見られないが、唯一、「妊  
娠・出産を機に辞めたい」に該当する者は離職  
経験がない場合に限って多い。まだ結婚経験の  
ない者にとっては、いわゆる“寿退社”(もしく  
は妊娠)によって仕事を辞めるという未来を描  
いている者がやや多いと言えるかもしれない。

表8のうち、「他に良いところがあれば移り  
たい」と考える者たちは、常日頃から離職願望  
を持っていると考えられる。彼らに対し、転職  
(移動)のための行動をどの程度とっているか  
という質問をしたところ、「インターネットで検  
索する」が最も多く(18人)、次いで、「情報誌  
や広報誌を見るようにしている」(9人)、「ハロ  
ーワークに求人票を見に行く」(9人)となっ  
ている<sup>12</sup>。インターネットでの検索は手軽さもある  
ためか、離職の有無にかかわらず多くの該当  
者がいるものの、実際にハローワークに出向い  
たり、広報誌に目を通すようにしたりするのは  
かつて離職したことがある者のほうが割格的  
には多い。「短大教員と連絡を取り、相談したり  
情報を仕入れたりしている」のは2人と少な  
く、卒業後、継続して短大とつながりを持ち、  
転職のための行動をとるというパターンはめっ

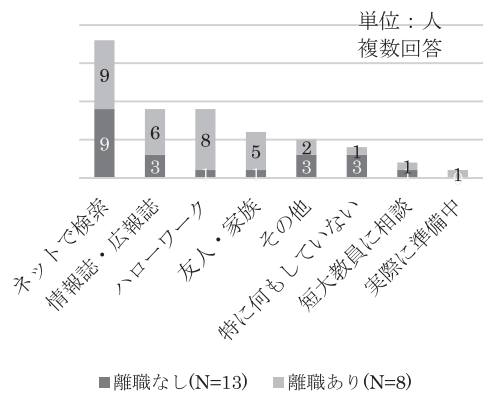


図6 転職のためにしていること

たにないと言ってよい。現実問題として、短大  
へ出向いて相談をしたいと思っても、フル  
タイムで仕事をしていると時間的に難しいとい  
うことも理由になっているのだろう。その意味  
では、仕事をまだ辞めていない者に対する継続  
したキャリア支援というのは、どのようにアプ  
ローチするかという点で難しさの付きまとう問  
題である。

### 3. 離職経験のない者たち

続いて本節では、有職者のうち「新卒時から  
ずっと同じところに勤務している者」、つまり

12 インターネットで見ると求人情報という行動は、自由メッセージ欄からも把握できる部分があった。例えば、「子どもたちの前に立つたび、『先生』と呼ばれるたび、自分は保育者としてこれで良いのかな…と不安になります。(略) 毎日ため息ばかり。自分なりに頑張っているのに空回りして、落ち込んで泣いて(略)そして辞めたいなと思って、ネットで求人情報見ちゃう始末ですが、今のところ辞める予定はありません!」(21歳女性、保育士、離職経験なし)など。こうしたメッセージからは、日頃から離職願望を抱きつつ、インターネットでの求人検索によって別の働き口を模索しながらも、保育者としての日々を送るリアルな姿が垣間見える。

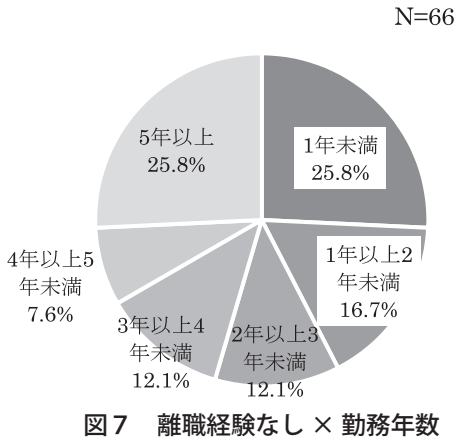


図7 離職経験なし × 勤務年数

離職経験のない者たちに注目していく。ここには全体の約半数に当たる66人が該当する。離職経験がないということで、卒後まもない者が多いと考えられるけれども、実際の勤務年数は多岐にわたっており、「1年未満」と「5年以上」勤務している者で全体の約半数を占める（図7）。年齢、勤務経験ともに比較的バランスのとれた層になっていると言えるだろう。

### 3-1. 職業選択と「やりがい」

まず、かれらが新卒で就職を決める際に、重視した内容から確認しよう。図8は、職場選択の際に重視した内容を示している（複数回答）。上位から、「正規雇用であること」（42.4%）、「職場の雰囲気」（40.9%）、「通勤の便利さ」（37.9%）が挙げられている。なお、保幼協による全国調査の同一質問では、上から「通勤の便利さ」（44.9%）、「正規雇用であること」（32.5%）、「給与」（23.4%）であった。3つ中2つが同一項目ではあるものの、本調査で「給与」が上位に入っていないのは、道内の保育職の給与が職場によって大幅に違いはないことも関係していよう。また、本調査で2番目に挙げられた「職場の雰囲気」は、全国調査では含まれていなかった項目である。本学の卒業生は、職場見学を経

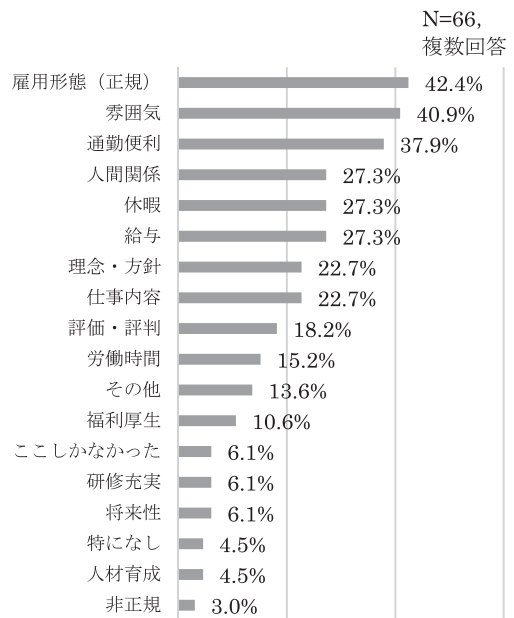


図8 職場選択で重視した点

てから就職試験を受ける傾向にあり、職場の雰囲気が自分に合うかどうかということが就職を決める際の強い関心事になっているという現実がある。現在までに離職をしていないということは、結果として職場の雰囲気にうまく馴染むことができているということなのかもしれない。

次に、現在の仕事に対する「やりがい」である。図9から、やりがいを「とても感じる」が31.8%、「やや感じる」が54.5%であることから、全体の86.3%が現在の仕事に「やりがい」を持っていることがわかる。ただし、保幼協全国調査では、同一質問では全体の約95%がやりがいを感じているということであり、本調査よりさらに高い割合となっている。いずれにしても、現役で働いている者の大多数が仕事に対して何らかのやりがいを持っているのは明らかである<sup>13</sup>。

そうした「やりがい」の内容をさらに詳しくたずねたところ、「好きなことを仕事にできている」（59.6%）が6割近くと最も高い（図10）。

13 若年労働者の「やりがい」に焦点を当てたNPO法人POSSEによる調査研究でも（今野 2008）、仕事の違法状態の広がりや「使い捨ての雰囲気」があるにもかかわらず、若者全体の80%近くが仕事に「やりがい」を感じていることが明らかにされている。

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 —

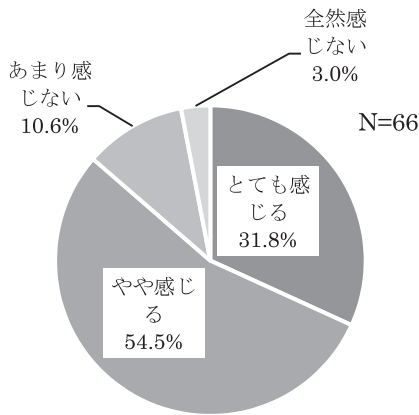


図9 仕事への「やりがい」

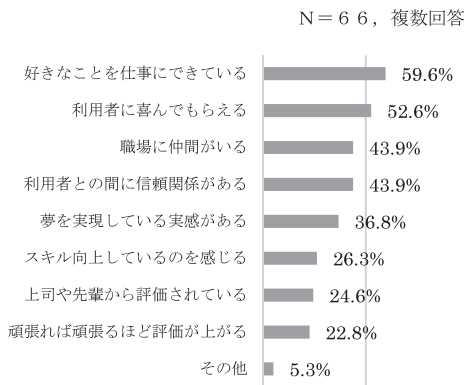


図10 「やりがい」の内容

次いで、「利用者に喜んでもらえる」(52.6%)、「職場に仲間がいる」(43.9%)、「利用者との間に信頼関係がある」(43.9%)と、職場における利用者(保育職ではとくに「子ども」との関係性や、「仲間」との人間関係が「やりがい」を支える要素となっていることを確認できる。その際、「上司や先輩から評価されている」(24.6%)や「頑張れば頑張るほど評価が上がる」(22.8%)はともに2割程度と高い数値ではないことから、職場における「上司」や「先輩」との関係性は、一見、「やりがい」にあまり直結しないように思える。

しかしながら、やりがいを感じるようになったきっかけに関する自由記述を見ると、「上司・先輩から仕事を任せてもらえる様になり、期待

を感じた」(29歳女性、保育士)、「自分の考えた保育内容を子どもたちが楽しんでやってくれるようになり、指導して下さっていた担任の先生にほめてもらえた」(21歳女性、保育士)というように、「上司・先輩」に認められることはやりがいと大きく関係していると捉えられる。他には、「保護者の方から感謝の言葉を頂けることが多くなった」(27歳女性、幼稚園教諭)、「子どもや父母から『ありがとう』と言われた時。小学校で頑張っている卒園児を見た時」(27歳女性、幼稚園教諭)など、保護者からの感謝や、卒園児を送り出すということもやりがいのきっかけに挙げられやすい内容である。

また、やりがいを感じるようになって自分がどう変わったかという質問(自由記述)に対しては、「以前は辞めたい辞めたいという気持ちが常にあったが、今は、できる限り続けたいと思うようになった」(24歳女性、幼稚園教諭)、「担当しているクラスの子が卒園するまでは頑張ろうと思った」(21歳女性、保育士)というように、離職したい気持ちに歯止めをかけるようではある。ただ、「やりがいを感じる反面、自己肯定感を損失しかけるときも多々あり、毎日生きる希望を与える役目のハズなのに逆にいただいている」(22歳女性、保育士)というように、やりがいだけで乗り越えられるような職務ではない現実も垣間見える。

仕事にやりがいを感じている8割に対し、労働条件(賃金、労働時間など)よりも「やりがい」が重要かという質問をしたところ、図11に示したように、3分の2程度が肯定的な回答を

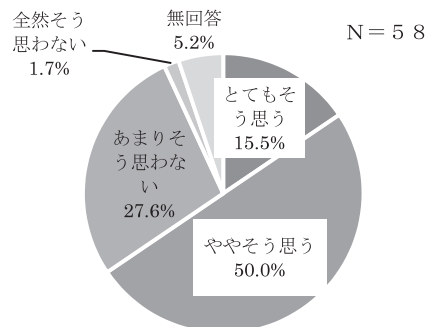


図11 労働条件より「やりがい」が重要か

している。やや誘導的な質問である点是否めないが、近年の若者が「やりがい」を重視する傾向は保育職においても同様であることがわかる。

### 3-2. 離職願望

では、これまでに離職経験のない者たちは、一度でも離職したいと思ったことがあるのだろうか。冒頭で示した保幼協全国調査ばかりでなく、川村（2016）による北海道の保育士調査でも、全体の9割が保育士の仕事にやりがいを感じていると同時に、7割は離職願望を持つことが示されている。実際に、本学卒業生の場合も、過去に一度でも離職したいと思ったことがある割合は80.3%、そのうち、頻繁に離職を思う割合も28.8%と少なくない（図12）。

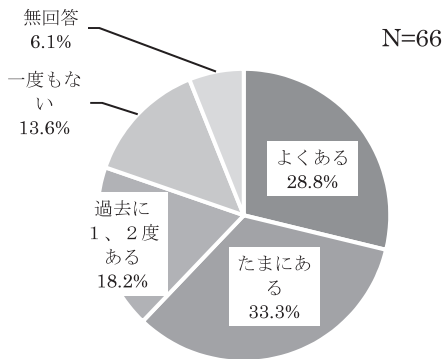


図12 離職したいと思ったこと

その際、勤務年数による違いはさほど見られず、勤務年数が長くなればなるほど離職願望が強まるというわけではないようである（図13）。勤務年数が2年以上3年未満の者、4年以上5年未満の者では全員が離職願望を持っている。若年労働市場において離職（転職）まで「3年」という節目が近年よく聞かれるようになっているが（城 2006 など）、保育職も例にもれず、

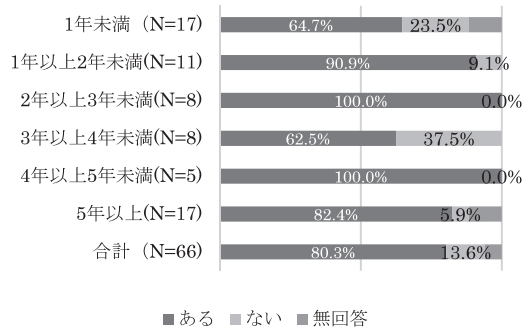


図13 離職願望 × 勤務年数

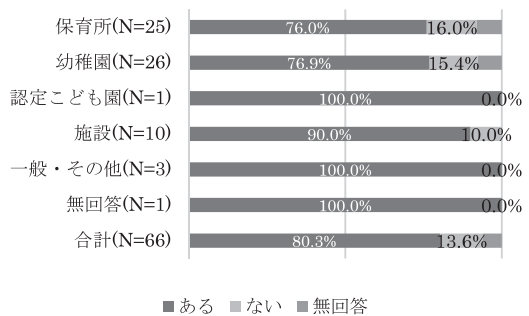


図14 離職願望 × 現在の職場

そうした年数を意識しやすい状況下にあるのかもしれない。また、勤務が1年に満たない者でも過半数が、そして2年目となると9割以上が一度でも仕事を辞めたいと思ったことがある現実をみると、保育職の離職願望は高いと言わざるを得ないだろう<sup>14</sup>。

さらに、現在の職場別の離職願望を見たのが図14である。勤務している者の多い保育所と幼稚園では、ともに8割弱が離職願望を有するものの、15～16%は離職したいと思ったことがあるが一度もないという結果となっている<sup>15</sup>。それと比較すれば、障害者や高齢者などの社会福祉施設勤務者の離職願望は9割と全体よりも高い。この点は保幼協による全国調査と異なってお

14 離職願望を持っていても容易に辞められない現実を物語る事例として、次のようなものがある（自由メッセージ欄より）。「給料or人間関係 どちらかでも良ければ働き続けたいと思うかもしれませんが、どちらも悪いのになんとそこで働くとは思いません。でもここまで働いてきたのには、パワハラもあります。『辞めたい』ともらすと『はあ!?!』と強い口調で怒られます。小さな町だから、辞めてもその後住みにくいというの1番にあります」（28歳女性、私立幼稚園、離職なし）。

15 なお、実際には幼稚園は公立と私立、保育所は公立、私立、公立民営、認可外にそれぞれ分類した上で集計しているが、そうした公私等の違いによる差は本調査では見出せなかったためまとめて掲載している。

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業後10年目までを対象として —

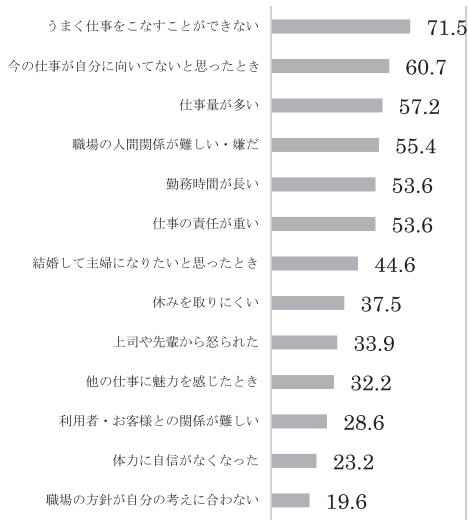


図15 離職願望が高まる時 (N=56)

り、全国調査では社会福祉施設勤務者の離職願望は各職種の中でもっとも低い（7割程度）ということであった。本学幼児教育学科卒業生の場合、保育職よりも、福祉関係職へと就職した者たちのほうが、強い離職願望を抱きがちという傾向が浮かび上がる。

こうした離職願望がどのようなときに高まるかに関しては（図15）、上位から「うまく仕事をこなすことができないとき」（71.5%）、「今の仕事が自分に向いてないと思ったとき」（60.7%）、「仕事量が多い」（57.2%）、「職場の人間関係が厳しい・嫌だ」（55.4%）、「勤務時間が長い」（53.6%）、「仕事の責任が重い」（53.6%）となっており、ここまです半数以上の該当者がある項目である。保幼協の全国調査を始め、先行研究では「職場の人間関係」が離職願望と最も強い関係性を持つことが指摘されてきたが、本学の場合、人間関係は第4番目に位置しており、主要な要因とは言いがたい。7割が挙げた「うまく仕事をこなすことができない」ことや、6割が挙げた「仕事が自分に向いてないと思ったとき」というのは、自分自身の仕事に対する「至らなさ」に向けられているという点で共通している。こうした自責はまだ20代の対象者が多いこととも関係しているだろうが、若手の保育者が、自信をなくしたりバーンアウトし

たりすることによって、実際に離職してしまうという状況を導きかねないであろう。保育職に就く本学卒業生への継続したキャリア支援を展望するならば、とくに、就職して数年目の保育者に対しては、継続してかかわりを持つことを前提に、仕事における悩みの相談に乗ったり、かれらが自信を失わないためにも若手に求められる職業人としての姿勢を確認したりするなど、フォローが必要と言えるだろう。

### 3-3. 人間関係の悩み

一度も離職経験なく働く卒業生たちの中で、職場における人間関係の悩みを持つ割合は55.6%（35人）と約半数である（図16）。その具体的な内容としては、上位から「上司や先輩に質問や相談をしづらい」（67.5%）、「上司や先輩がその時々で違うことを言う」（67.5%）、「職場の人が陰で悪口を言っている」（67.5%）、「職場の人同士の意見が合わず、板挟みになる」（64.8%）、「上司や先輩の口調がきつい」（62.1%）、「上司や先輩が人によって態度を変える」（59.4%）となっており、ここまです半数以上を占める項目である。興味深いことに、「上司や先輩」といったキーワードが含まれるものは上位に偏っており、職場で人間関係の悩みがある場合、それは上司や先輩との関係性におけるものが大部分を占めるということになるだろう。しかしながら、これまでに確認したように、本学卒業生の場合は他の調査と違い、人間

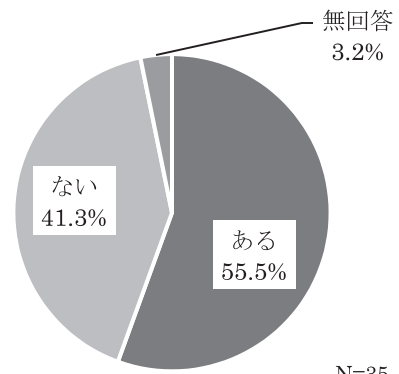


図16 職場の人間関係に関する悩み (N=35)



関係の悩みは主要なものとして挙げられているわけではないことを再度、付言しておきたい。

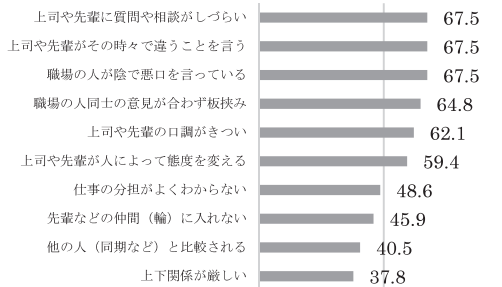


図 17 「人間関係の悩み」に関する内容 (N=35)

#### 4. 離職経験のある者たち

続いて、ここからはこれまでに離職したことのある者たちに注目していく。離職経験者は全対象者 117 人中 51 人 (43.6%) が該当し、このうち、現在有職者は 36 人、現在無職者は 15 人である。したがって以下では、現在仕事をしているか否かという違いが、分析の際の視点の一つとなる。

##### 4-1. 離職の時期・理由

はじめに、働き始めてからどのくらいで仕事を辞めたのかという点を探ろう。

改めて表 9 に示したが、すでに述べたように、対象者全体から見た場合、本学幼児教育学科卒業生の離職率は 3 年以内が 27.8%、5 年以内が 35.7% ということであった。この数値は、本学短期大学部の他学科と比較した場合、食物栄養専攻の 3 年以内離職率 41.3%、生活福祉専攻の 3 年以内離職率 40.7% (佐々木ほか 2017) よりはかなり低いものである。林・新井 (2013) は、保幼協全国調査の結果から、卒業後 2 年目の対象者 (N=2290) のうち、24.0% が離職経験があることを見出している。対象者の性格上、

表 9 離職した時期

N=115 (無回答除く)

		度数	構成比 (%)	累積%
離職者	1 年以内	11	9.6	9.6
	2 年以内	13	10.3	20.9
	3 年以内	8	6.9	27.8
	5 年以内	9	7.8	35.7
	6 年以内	4	3.5	39.1
	8 年以内	4	3.5	42.6
非離職者		66	57.4	100.0

注) 対象者全体における離職率を算出するため、非離職者も加えている。

比較には注意が必要だが、本学の傾向は全国調査とはかなり似通っていると言えよう<sup>16</sup>。

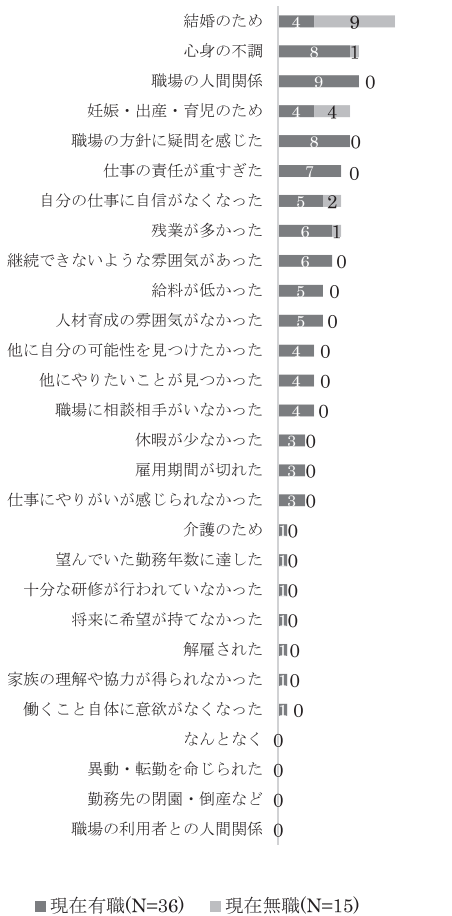
離職した理由に目を向けてみると (図 18)、最も該当者の多い「結婚のため」(13 人) から該当者が 1 人といういくつかの項目まで、該当のある項目は 24 にわたっており、様々なことが離職の理由になっていることがわかる。

上位のほうに注目すると、まず、「結婚のため」(13 人) や「妊娠・出産・育児のため」(8 人) といったものが目に付く。既にみたように、仕事をいつまで続けたいかという質問の際にも、その目安として「結婚」や「妊娠」がキーワードとなっていたが、保育関係の現場では、いまだに“寿退社”あるいは“できちゃった結婚”による退職という風潮が強いと言わざるを得ないだろう。

次に、見過ごすわけにいかないのは、ともに 9 人の該当がある「心身の不調」と「職場の人間関係」である。具体的な理由を見ると、「心身の不調」のほうでは、「理想と現実のギャップに戸惑い、色々な葛藤を繰り返すなかで心が疲れてしまった。失恋したり、体調を崩しがちになってしまったり、心身の自己管理が出来なくなってしまった」(29 歳女性、私立幼稚園を 1 年で

16 公式統計における全数調査ではなく、各研究者によるサンプリング調査では保育者の早期離職に関して、様々な調査結果がある。楠本・池田 (2012) は既卒後 5 年間でおよそ 5 割の幼稚園教諭が離職し、現職幼稚園教諭のおよそ 5 割が勤続年数 5 年未満であることを「保育者の 5 年(早期離職)問題」と指摘している (傳馬・中西 2014)。また、保育者本人ではなく施設や園側 (職場) に対する調査を行った加藤・鈴木 (2011) によれば、過去 3 年間に退職した新卒保育者がいた園は 132 中 67 ヶ園 (半数) ということであり、退職者がいた園のうち、保育所では 81% が「在職期間 3 年未満の退職者」を有する園だとして強調している。

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業後10年目までを対象として —



■ 現在有職(N=36) ■ 現在無職(N=15)  
図 18 離職の理由 (複数回答, 単位; 人)

離職)、「責任の重い仕事が重なり続け、ミスができず、仕事に対する自信がなくなり、病院にかかったところ医師により療養を命ぜられたため」(25歳女性、児童養護施設を1年4か月で離職)といったものがある。二人目のように、ドクター・ストップがかかるような心身の不調に至るケースもある。他方、「職場の人間関係」による離職は多くの先行研究でも指摘されている。具体的な記述として、「職場のベテラン先生達が、自分が良いと思うやり方以外認めない

人達で、若手・中堅が次々とやめていった。主任の当たりが私にきつかった」(30歳女性、私立幼稚園を4年で離職)といったものに代表される。彼女の場合、職場を変えた後はこうした悩みはなくなり、「今となってはやめて良かったと思っている。次の職場では人間関係に恵まれ、多くのことを学ぶことができた」と続けている<sup>17</sup>。

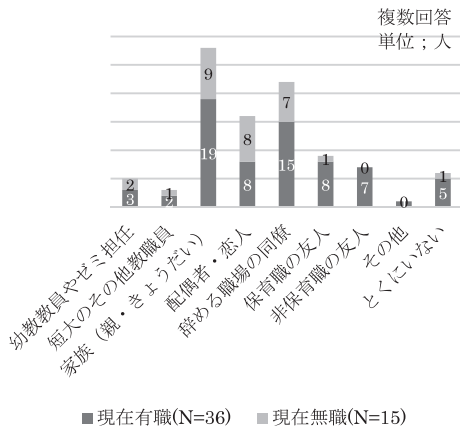
「職場の人間関係」に関連する事柄として、「職場の方針に疑問を感じた」(8人)、「仕事の責任が重すぎた」(7人)といったものも該当者は多い。この3つの項目は現在有職である者のみが挙げている点で共通しており、こうした理由で離職した後は、別の場所で働いているということになる。保育関係職の場合、人手不足もあり、職場環境を良くないと感じたり、「責任が重い」などのオーバー・ワークを感じたりすることによって、離職しても再就職にはさほど困難を伴っていないのも事実であろう。

#### 4-2. 離職の際の相談

最後に、離職の際、相談したり話を聞いてもらったりした相手を確認すると(図19)、現在有職か無職かによる違いはほとんどないと言える。そして圧倒的に多いのは、親・きょうだいなどの「家族」(28人)である。「配偶者・恋人」(16人)も含め、非常に近い人間関係の中で、離職の相談は完結してしまうことが多いのではないだろうか。ただし、「辞める職場の同僚」(22人)という回答も多い。離職理由がどうあれ、辞める職場の同僚や仲間も、その時点では時間を共有することの多い人間関係であろう。

その反面、「幼児教育学科の教員やゼミ担任」(5人)、「短大のその他の教職員」(3人)に相談をしたというケースはとても少ない。いったん卒業してしまうと短大から足が遠のいてしまいがちな上に、卒業後のキャリア支援をほぼ行

17 職場環境の改善に関しては、「中堅」の立場からも次のような決意が述べられることがある。「仕事に対してやりがいがありますし、これから職員になる後輩にもやりがいを感じてほしいと思います。そのためには、中堅である私たちが職場の雰囲気等を改善していかなくてはと、心に決めている今日この頃です。(略)今通っている学生さんにも長く勤めていただきたいなあと思います。そのためには職場のあり方を考えていかなければと思います」(29歳女性、公立保育士、自由メッセージ欄より)。



■ 現在有職(N=36) ■ 現在無職(N=15)

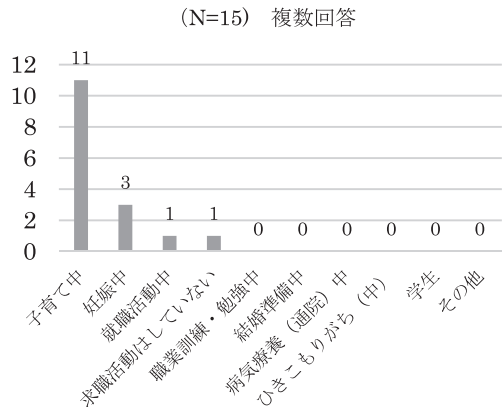


図20 無職者の具体的な現在の生活 (N=15) 複数回答

っていない現状では当然の結果と言えよう。今後、卒業後の支援を見込むのであれば、どのような方法で、どの程度、卒後の実態を把握し、サポートしていくのか、議論していく必要があるだろう。

### 5. 無職者たちの現在

本調査における検討の最後に、現在無職である者たち (N =15) に焦点を当てる。しかし、すでにかねらの離職時期、離職理由等は前節で確認してきた。さらに結論を先取りすれば、無職者の中には仕事でのつまずきを理由にしたケースや、無職であることにより現在でも悩みを抱えているようなケースは存在せず、無職者の全員が「結婚して家族と同居」しており、同じく全員が「配偶者の扶養に入っている」ということであった<sup>18</sup>。

現在は何をしているかという質問に対しては、図20から明らかのように、「子育て中」(11人) および「妊娠中」(3人) でほぼ全数を占める。就職活動中という者も1人存在しているが、基本的には子育てや妊娠によって“専業主婦”をしている人たちと考えてよいだろう。

自由メッセージ欄に目を向けると、「現在は

結婚をし、二人の子どもを育てていますが、働いていた時とはまた違った保育への考え方や感じ方になり、また保育関係の仕事への興味を持ち始めています。この町は保育士不足らしいので、機会があればまた働きたいと思っています」(28歳女性、元保育士)といった意見や、「子育てしている現在も、働かないか?と元職場や友人から声をかけられます。そのたびに保育士不足の現状をまのあたりにします。保育士という仕事は本当に責任が大きく、大変なこと、理不尽なこともたくさんあります。しかし、それ以上に得るものはたくさんあります。私も子育てが落ち着いたら、また保育士に戻りたいと思っています」(31歳女性、元保育士)といった意見が寄せられている。どちらにも共通して「保育士不足」の実感が挙げられており、同時に、保育職への復職が視野にあることも述べられている。こうしたことから、離職願望の高い職種とはいえ、かつてやりがいを感じていたことや、子育て経験を経たことによって、もう一度「保育」に携わってみたいと考える“潜在保育士”が存在していることはわかる。本学における卒業後のキャリア支援と結び付けて考えるならば、結婚・子育てなどで一定の期間、

18 現在の住まいおよび現在の生活費に関する質問である。ともに100% (N=15) であったため図表は省略する。なお、生活費(複数回答)に関しては「配偶者扶養」が100%であったほか、「預貯金を切り崩して生活している」(2人, 13.3%)、「失業手当を受けている」(1人, 6.7%)の該当もあった。

保育職から離れた人たちであっても、再就職先を紹介できるような仕組みや、その前提として、“潜在保育士”化している卒業生の状況を把握できるような仕組みを持つことによって、卒業後、長い年月が経っていても短大を一つの拠点とした就職支援の可能性が開けるのではないだろうか。

#### IV. おわりに

以上、本学幼児教育学科における卒業生の仕事の「継続と離職」に関して、現在も働いているか否か、そして、離職経験があるか否かという二つの視点を軸として、その実態を検討してきた。今回、卒業生調査に初めて着手するきっかけになったのは、本学における就職支援、キャリア教育の今後を展望した際に、在学中だけでなく卒業後の支援の可能性や必要性を知る意味があると考えたからである。この原点に戻り、改めて幼児教育学科における卒業後の支援の可能性についてまとめておこう。

本学幼児教育学科卒業生の傾向としては、これまで他の先行研究で言われている状況と大差なく、多くの者が仕事にやりがいを感じながらも、同時に離職願望も抱いているという実態があった。

かれらに対する卒業後の支援としては、第一に、主に卒業後まもない人たちに向けてのものとして、現在の仕事から自信を喪失しないようなフォローや、アドバイスの提供が求められる。なぜなら、離職願望は仕事をうまくこなせないといった自身の「至らなさ」を強く感じたときに高まりやすいという結果が見えたからである。ただ、新人の期間に自信が持てないのはある程度当然のことであり、すぐに離職に繋がらないようかにしてフォローしていくかというのは難しい課題である。個々人の自己肯定感とも関連を持つ部分であろう。こうした現在の学生の特質を認識した上で、在学中から何らかの「キャリア教育」を用意する必要があるとも言える。

第二に、卒業後、ある程度の期間が経っている人たちへの支援も視野に入れるならば、保育

関係職に就業する者の特徴として、結婚・子育てによって離職しやすいという現実があった。そしていわゆる“潜在保育士”としての彼女たちの中には、もう一度保育関係職に就きたいという思いを持つケースも散見された。こうした女性たちに対する再就職支援として、保育関係職への就職斡旋を担う拠点として短大が機能する可能性は模索できそうである。そのためには、卒業後も短大の就職情報にアクセスできる環境を整える必要がある。ただ、いずれにしても、卒業後の支援を展望する場合、卒業生と繋がり続けるための方法を模索しなければならない。また、卒業生の実態に関して、保育労働市場の変化とも関連付けて、敏感でいる必要があるだろう。就職委員会の一つの方向性として、他の学科の現状も含め、学生ばかりでなく卒業生のニーズをどう捉え、支援していくかということを考える段階にあるのではないだろうか。

#### 引用文献

- ・全国保育士養成協議会専門委員会 (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Ⅰ—調査結果の概要—」『保育士養成資料集』第50号。
- ・全国保育士養成協議会専門委員会 (2010) 「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Ⅱ—調査結果からの展開—」『保育士養成資料集』第52号。
- ・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, 79-94。
- ・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」『奈良文化女子大学紀要』44, 101-109。
- ・川村雅則 (2016) 「保育所で働く保育士の雇用実態—北海道の状況 (福祉保育労アンケート調査より)」『保育情報』No.476, 7-20。
- ・今野晴貴 (2008) 「08年 POSSE『若年の仕事アンケート調査』結果—やりがいと違法状態の狭間で」『Posse』2, 134-143。
- ・城繁幸 (2006) 『若者はなぜ3年で辞めるの

か？一年功序列が奪う日本の未来』光文社新書。

- ・佐々木千夏・綱島弘泰・和島孝浩・村中典子・若杉人美・島崎一行・加藤満（2017）「旭川大学短期大学部の卒業生の動向と仕事に関する調査—離職者の実態に注目して—」『旭川大学短期大学部紀要』47, 67-78.
- ・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, 11-19.
- ・楠本恭之・池田隆英（2012）「保育者の職務の実感を捉える試み」『岡山学院大学・岡山短期大学 紀要』35, 9-15.
- ・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』（名寄市立大学 道北地域研究所）32, 61-67.