

大学による地域の保育者再就職支援の調査研究（1）

A Study on Support by Colleges for Local Childcare Providers to Return to Work

宮 崎 つた子

Tsutako Miyazaki

小 池 はるか

Haruka Koike

山 崎 征 子

Seiko Yamazaki

（要約）

近年、全国的に保育園では保育士の確保が難しい状況が続いている。この傾向は、A県内でも同様である。そこで、保育者再就職の実態を探るため、B短期大学（保育者養成校）の卒業生に対して、保育職の現状及び離職理由、復職条件等についての質問紙調査を実施した。調査の結果、回答者980名中、485名が潜在保育者とみなされ、その中で、今後、再就職を希望している者が約半数の235名（48.5%）であった。保育職の離職理由・現在再就職できない理由が、解決の可能性がある場合は保育職再就業希望の割合が概ね高く、先の見通しがつきにくい場合は、保育職再就業希望の割合が概ね低いことが示唆された。

（キーワード）

保育者再就職・離職理由・キャリア成熟

I 問題と目的

厚生労働省(2012a)の平成24年の保育所関連状況取りまとめ（平成24年4月1日時点）によると、保育所入所待機児童数は24,825人で2年連続して減少した。保育所施設数は、前年より326か所(1.4%)増加、定員も35,785人増加している。しかし、待機児童数は24,825人と多く、特に年齢区分別では、低年齢児（0～2歳児）が全体の81.4%を占めており、特に1・2歳児にいたっては、17,037人（68.6%）となっている。

平成23年度、ポピングス（2011）が厚生労働省委託事業として自治体向けに調査した結果によると、保育士不足の状況については、「不足」と述べる自治体の75.8%が「長期的な課題」だと述べ、「非常に不足している」と回答したのは10.8%、「不足している」26.2%、「やや不足している」39.2%で慢性的な問題であることが明らかになった。認可外施設を含む全国の公私立保育園への調査でも、保育士の採用に「困難を感じる」と回答したのは74.5%であった。また、上記「不足している状態にある」とした76.2%の自治体の4分の3以上（75.8%）が、保育士が不足している状況は、長期的な課題で、保育士不足の状況は慢性的な課題ととらえられている。

わが国では毎年のように多くの学生が幼稚園教諭免許または保育士資格を持って保育者養成校を卒業しているにもかかわらず、近年は全国的に保育者不足の問題が顕在化（全国保育士養成協議会、2009;2010;2011）している。

このように、保育園に預けたい親が増える一方で、保育園では保育士の確保が難しい状況がある。A県では、平成24年4月1日現在、待機児童数は41名と少ないが、保育士不足は全国同様に深刻な課題である（三重県健康福祉部こども局・三重県保育協議会、2010）。

そこで、保育者再就職の実態を探るため、B短期大学（保育者養成校）の卒業生に対して、保育職の現状及び離職理由、復職条件等についての質問紙調査を実施した。本研究は、潜在保育者の実態に関する横断的調査研究であり、今回はデモグラフィック要因と環境要因、今後の再就職希望の結果と保育職再就業希望に影響する要因の検討を行った。保育職再就業希望に影響する要因については、基礎属性と保育職再就業希望の関連、離職理由と保育職再就業希望との関連、再就職できない理由と今後の就業に対する意向との関連について報告する。

II 方法

1. 調査対象：A県内B短期大学の保育者養成に関わる学科の卒業生4,626人。
2. 方法：調査票を自宅に郵送。自宅にて回答後、郵送にて回収。
3. 調査期間：平成23年5月～7月。
4. 調査内容：
 - ①デモグラフィック要因（性別、年齢、居住地域等）
 - ②職歴関連要因（保育所就業経験、就職年月、雇用形態、離職理由等）
 - ③環境要因（再就職できない理由、配偶者の有無、子どもの有無、子どもの人数、子どもの年齢、親との同居等）
 - ④今後の保育職への就業に対する意向の有無
 - ⑤成人キャリア成熟尺度（坂柳、1999）。下位尺度は、人生キャリア関心性尺度、人生キャリア自律性尺度、人生キャリア計画性尺度各9項目。
 - ⑥自尊感情尺度（山本・松井・山成、1982）。
5. 倫理的配慮：分析の際、プライバシーに配慮すること、調査への協力は本人の自由意志であることを協力依頼文の文面で説明した。
6. 用語の定義と整理：「潜在保育士」とは、厚生労働省(2011)が委託事業として自治体向けに調査に使用した「保育士資格を持ちながらも就業していない人。なお、保育士としての勤務経験がある人、ない人どちらも該当」とする。

III 結果および考察

有効回答は980人（21.2%）であった。

1. デモグラフィック要因と環境要因、今後の再就職希望

(1) 基礎属性

基礎属性の結果は以下に示した通りであった（表1）。有効回答の対象者において、回収率は高くないが、約1,000人近い回答者の年齢では、20歳～60歳まで約10歳間隔の回答者は25%前後であった。こ

のことからも回答結果は年齢層や経験による違いは人口統計学的には影響がないと考えられる。また、現在の就業状態では、「保育職に就職している者」と「保育職以外の就業者・無職の者」の回答者が約半数に分かれており、現在の就業状態に偏った回答にならないと思われる。

表1 対象の属性

		度数	(%)
性別 (n=978)	男性	14	1.4
	女性	964	98.6
年齢 (n=979)	20～29歳	251	25.6
	30～39歳	233	23.8
	40～49歳	252	25.7
	50～60歳	243	24.8
配偶者の有無 (n=977)	配偶者有り	724	74.1
	配偶者無し	253	25.9
子どもの有無 (n=974)	子ども有り	685	70.3
	子ども無し	289	29.7
現在の就業状態 (n=670)	保育職に就職	437	45.1
	保育職以外に就職	290	29.9
	就業していない	243	25.1
保育所への就業歴 (n=537)	就業していた	390	72.6
	就業していない	147	27.4

一部のみ記載

(2) 保育職を離職した理由

保育職を離職した理由の上位3項目は、「結婚」「妊娠・出産」「子育て・家事」の順であった。上位項目は個人・家庭の理由であるが、約半数の項目では、「労働時間の長さ」「残業量の多さ」「職場の人間関係」などの職場環境であった（表2）。潜在保育士の復職支援には、個々の家庭での役割調整だけでなく、保育士の人材不足から考えられる厳しい労働条件等の悪循環を解決する社会的な支援が必要と思われる。

表2 保育職を離職した理由（複数回答） n=388～391

理由	上位順位	度数	(%)
結婚	①	126	32.4
妊娠・出産	②	102	26.3
子育て・家事	③	75	19.3
健康上の理由		50	12.9
家族の事情（介護等）		46	11.8
配偶者の転勤		15	3.8
仕事の適正に対する不安		26	6.7
他職種への興味・転職		54	13.8
仕事への興味の消失		18	4.6
労働時間の長さ		42	10.8
保育方針への不安		17	4.4
残業量の多さ		46	11.8
職場の人間関係		44	11.3

「その他」は省略

(3) 保育職以外に就業した理由

保育士職以外に就業した理由の上位3項目は、「就業時間が自分の条件に合う」、「他職種を経験したい」、「労働条件／環境がいい」の順であった（表3）。

表3 保育職以外に就業した理由（複数回答） n=244～246

理由	上位順位	度数	(%)
就業時間が自分の条件に合う	①	106	43.3
給与がいい		47	19.2
通勤時間が短い		45	18.4
労働条件／環境がいい	③	68	27.8
他職種を経験したい	②	69	28.0
保育士職に就業するまでのつなぎ		7	2.9
保育士職に就業したくない		14	5.7

「その他」は省略

(4) 今後の再就職希望と就職できない理由

今後、保育士として再就職したいと思っている者は約5割であった（表4）。また、再就職の希望はあるが、できない理由上位3項目は、「育児」、「就職に対する様々な不安」、「求人情報が入手できない」など、あらゆる支援の必要性が明確になる回答結果であった（表5）。

表4 今後の就職希望 n=485

	度数	(%)
今後、保育士として就業したい	235	48.5
保育士として就業しない	164	33.8
仕事をする予定はない	86	17.7

表5 再就職の希望はあるが、できない理由（複数回答） n=238～241

理由	上位順位	度数	(%)
育児	①	99	41.4
介護		20	8.4
家庭の問題		25	10.5
健康上の理由		30	12.5
就職に対する様々な不安	②	50	20.8
不景気の影響		6	2.5
自分に合った仕事が見つからない		25	10.4
求人情報が入手できない	③	32	13.3
手続きの方法がわからない		13	5.4
特になし		25	10.4

「その他」は省略

以上のデモグラフィック要因と環境要因、今後の再就職希望結果からは、次のようにまとめられる。

①回答者中、約半数が潜在保育士とみなされた。②潜在保育士の中で、今後、再就職を希望している者が約半数であった。③再就職の希望はあるが、できない理由は、「育児」、「就職に対する様々な不安」、「求人情報が入手できない」など、あらゆる支援の必要性が明確になる回答結果であった。これらは、

平成23年度厚生労働省(2011)が委託事業(自治体向けに調査)結果でも、潜在保育士が保育園で就労していない理由は、「求人しているが条件に合う求人がない」(29.6%)、「就職する必要性を感じない」(24.5%)、「就職に不安がある」(26.4%)、条件を整えれば就労できる層が3割、不安要素を取り除けば就労できる層が3割という結果であった。今回の結果からも保育士として就業したいと考えている対象者は潜在保育士の約半数という結果から、今後も潜在保育士の再就職に対する多方面からの支援が必要と言える。

さらに、多方面の保育士支援を考えるとき、今回の結果を踏まえて再就職支援策「就業意向のある層の、就業の促進」、「就業意向がない層の、就業意欲の促進」と更なる保育士の潜在化を防ぐための施策「現職者の離職防止」も同時に取り組む必要性があり、養成校と社会・地域との連携による支援が重要である。

2. 保育職再就業希望に影響する要因の検討

(1) 基礎属性と保育職再就業希望との χ^2 二乗検定

基礎属性と保育職再就業希望との χ^2 二乗検定を行った。その結果、40・50代に比べ、20・30代の方が今後保育者として就業したいと回答する割合が高いことが示された（表6）。

表6 年齢と今後の就業に対する意向

今後、保育士として就業したい	保育士として就業はしない/ 仕事をする予定はない	p 値
20~39歳	148	72
40~59歳	87	171

*** $p < .001$

(2) 離職理由と保育職再就業希望との χ^2 二乗検定（表7）

保育職の離職理由と保育職再就業希望との χ^2 二乗検定を行った。その結果、20・30代においては、離職理由が「妊娠・出産」「子育て・家事」の場合、保育職再就業希望の割合が高い一方、離職理由が「仕事への興味の消失」の場合、保育職再就業希望の割合が低かった。40・50代に関しては、離職理由が「家族の事情（介護等）」「仕事への興味の消失」「他業種への興味・転職」の場合、保育士職再就業希望の割合が低かった。

(3) 再就職できない理由と今後の就業に対する意向との χ^2 二乗検定（表8）

現在再就職できない理由と今後の就業に対する意向との χ^2 二乗検定を行った。20・30代では、再就職できない理由が「育児」「就職に対する様々な不安」「求人の情報が入手できない」の場合、保育職再就業希望と回答する割合が高かった。また、20・30代については、再就職できない理由が「特にない」の場合、保育職再就業希望の割合が低かった。40・50代の回答を見てみると、再就職できない理由が「育児」「就職に対する様々な不安」「求人の情報が入手できない」「手続きの方法がわからない」の場合、保育職再就業希望の割合が高かった。また、40・50代に関しては、再就職できない理由が「介護」「健康上の理由」「特にない」の場合、保育職再就業希望の割合が低かった。

以上の結果は、次のようにまとめられる。①保育職再就職希望に関しては、年代差がある。②保育職の離職理由・現在再就職できない理由が、時間が経てば解決するもしくは解決可能性がある場合、保育職再就業希望の割合が概ね高い。③保育職の離職理由・現在再就職できない理由が、先の見通しがつきにくいもしくは明確でない場合、保育職再就業希望の割合が概ね低い。

IV 今後の展開

本稿では、対象の基礎属性の要因を明らかにし、潜在保育士 485 名の回答について、さらに詳細な分析を行った。

平成 23 年社会福祉施設等調査（厚生労働省、2012b）によると、平成 23 年 10 月 1 日現在の全国の社会福祉施設常勤従事者数は 77 万人弱、うち保育所常勤従事者は 45 万人弱である。

表 7 保育士職を離職した理由と今後の就業に対する意向

		20~39 歳			40~59 歳		
		意向あり	意向なし	p 値	意向あり	意向なし	p 値
1. 結婚	○なし	78	23	n. s.	44	84	n. s.
	○あり	38	20		21	31	
2. 妊娠・出産	○なし	69	34	*	47	91	n. s.
	○あり	46	9		18	24	
3. 子育て・家事	○なし	93	42	*	44	90	n. s.
	○あり	22	2		21	25	
4. 健康上の理由	○なし	102	36	n. s.	57	96	n. s.
	○あり	14	7		8	19	
5. 家族の事情（介護等）	○なし	109	40	n. s.	61	91	**
	○あり	6	4		4	24	
6. 配偶者の転勤	○なし	112	43	n. s.	62	108	n. s.
	○あり	4	1		3	7	
7. 仕事の適正に対する不安	○なし	108	37	n. s.	64	106	n. s.
	○あり	7	7		1	9	
8. 仕事への興味の消失	○なし	112	39	*	65	108	*
	○あり	3	5		0	7	
9. 他業種への興味・転職	○なし	96	34	n. s.	63	99	*
	○あり	19	10		2	16	
10. 労働時間の長さ	○なし	100	39	n. s.	59	108	n. s.
	○あり	16	5		6	7	
11. 保育方針への不満	○なし	111	41	n. s.	62	109	n. s.
	○あり	4	3		3	6	
12. 残業量の多さ	○なし	96	37	n. s.	58	107	n. s.
	○あり	19	7		7	8	
13. 職場の人間関係	○なし	100	35	n. s.	61	103	n. s.
	○あり	15	9		4	12	
14. その他	○なし	102	39	n. s.	53	102	n. s.
	○あり	14	5		12	14	

*p<.05 **p<.01

表8 再就職できない理由と今後の就業に対する意向

		20～39歳			40～59歳		
		意向あり	意向なし	p値	意向あり	意向なし	p値
1. 育児	○なし	28	20	**	30	50	*
	○あり	65	16		10	4	
2. 介護	○なし	91	36	n.s.	37	41	*
	○あり	2	0		3	13	
3. 家庭の問題	○なし	88	34	n.s.	35	43	n.s.
	○あり	5	2		5	11	
4. 健康上の理由	○なし	91	33	n.s.	36	38	*
	○あり	3	4		4	16	
5. 就職に対する様々な不安	○なし	69	33	*	27	49	**
	○あり	25	4		13	5	
6. 不景気の影響	○なし	92	37	n.s.	40	52	n.s.
	○あり	2	0		1	2	
7. 自分に合った仕事が見つからない	○なし	83	34	n.s.	33	50	n.s.
	○あり	11	3		7	4	
8. 求人の情報が入手できない	○なし	78	36	*	27	54	***
	○あり	16	1		13	0	
9. 手続きの方法がわからない	○なし	88	36	n.s.	35	54	*
	○あり	6	1		5	0	
10. 特にない	○なし	90	31	*	39	41	*
	○あり	4	6		2	13	
11. その他	○なし	74	26	n.s.	31	43	n.s.
	○あり	19	10		10	11	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

毎年多くの保育士資格取得者を輩出している現状を考えると、現職従事者の数は少なく、前述のように膨大な数の潜在保育士が存在する。保育士資格取得者の多くが女性であり、人生の一時期を子育てに専心することを望む者も少なくない（内閣府男女共同参画局女性の再チャレンジ支援策検討会議、2006）。独身女性に対する調査において、「いったん退職し、子育て後に再就職する人生」が理想と答えた者が39.2%と最も多いといった結果（内閣府、2006）に示されるように、子育て後の再就職を希望する者も多い。希望と同様、現状においても、我が国の女性の就業率は、出産を機に退職後に子育てが一段落してから再就職するという、いわゆるM字型曲線を描く。また、坂本（2009）によると、専門・技術・教職経験のある女性は再就職しやすいという結果が示されている。つまり、保育職は、資格を必要とし需要も高い職種であること、女性が多い職場であることから、本来は女性にとって他業種よりも再就職しやすいと推測される。

本調査の対象者の中で潜在保育士と位置づけられる者のうち、今後、再就職を希望している者は約半数の235名（48.5%）であった。このことに対し、保育者養成校（大学）、幼稚園・保育所、行政が連携しながら再就職支援を行っていくことが重要である。また、回答者の多くは現在もA県在住であり、A県在住の卒業生の保育職への考え方や復職意識を明らかにしておくことは、再就職支援を進めていく上で大きな手がかりを得ることができ、地域貢献という観点からも意義深い。

本稿では報告していないが、本研究では、成人キャリア成熟（キャリア発達課題へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネス；Super, 1994）と自尊感情についても測定している。職業観は、青

年期の初職の選択後も引き続き発達するとされており (Super, 1994 ; Super & Sverko, 1995), その成熟度が再就職希望と関連すると予測される。また, 看護職の離職願望を検討した古屋・谷 (2008) では, 自尊感情の低下が複数のプロセスを経て離職願望につながることを示唆している。保育職でも同様のプロセスで離職につながり, また自尊感情の低下が同業種への再就職をも妨げることも否定できない。今後, 成人キャリア成熟・自尊感情がキャリア選択にどう影響していくのか, 詳しく検討していく予定である。

最後に, 本稿は, 1 時点でのデータに基づく結果である。先行するキャリアに関わる要因は後続するキャリアに関わる要因に影響を与え, 長期的にみて大きな違いになることが多い (下村, 2009)。そのため, 再就職に関わる研究は, 1 回の調査のみで結論を出すのではなく, 繼続的に調査を実施する必要がある。現在第 2 回調査を終えたところであり, その結果も含めて縦断的に因果関係を検討する必要がある。

【引用・参考文献】

- ・古屋肇子・谷冬彦 (2008) . 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討 日本看護科学会誌, 28, 55-61.
- ・厚生労働省 (2012a). 保育所関連状況とりまとめ (平成 24 年 4 月 1 日) 厚生労働省 2012 年 9 月 28 日
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002khid-att/2r9852000002khju.pdf>
- ・厚生労働省 (2012b). 平成 23 年社会福祉施設等調査の概況 厚生労働省 2012 年 10 月 31 日
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/11/dl/gaikyo.pdf>
- ・三重県健康福祉部こども局・三重県保育協議会(2010). 保育サービス及び子育て支援等に関する実態調査分析結果報告書
- ・内閣府 (2006). 第 2 章女性のライフサイクルと就業 平成 18 年版国民生活白書 2010 年 12 月 9 日
http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/03_youshi/pdf/06ksha-yo02.pdf
- ・内閣府男女共同参画局女性の再チャレンジ支援策検討会議 (2006). 女性の再チャレンジ支援プラン 内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/saisien/siryo/p-2.pdf>
- ・ポピングズ (2011). 平成 23 年度保育士の再就職支援に関する報告書 厚生労働省 2011 年 12 月 http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s1.pdf
- ・坂本有芳 (2009) . 人的資本の蓄積と第一子出産後の再就職過程 国立女性教育会館研究ジャーナル, 13, 59-71.
- ・下村英雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンス—ライフライン法の予備的分析を中心とした検討 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー, 09-04.
- ・Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In Savickas, M.L., Lent, R. W. (Eds.), *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp.63-74.
- ・Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- ・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報告書 I —

調査結果の概要— 保育士養成資料集, 50.

- ・全国保育士養成協議会（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報告書II—調査結果からの展開— 保育士養成資料集, 52.
- ・全国保育士養成協議会（2011）. 指定保育士養成施設教員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, 54.

謝辞

本研究は、高田短期大学教育研究補助事業「潜在保育者の実態に関する調査研究プロジェクト」の研究の一部です。研究協力者の皆様をはじめ、本研究にご助力いただいた方々に対して深く御礼申し上げます。

潜在保育者の実態に関する調査研究プロジェクトグループ

研究参加者：上村晶、北川剛司、小池はるか、橋本景子、三宅啓子、宮崎つた子、山崎征子（高田短期大学）、
わけびき真澄（中部大学現代教育学部）