潜在保育士の退職理由と再就職意欲の実態 [1)]

日向野智子（東京未来大学こども心理学部）
山極　和佳（東京未来大学モチベーション行動科学部）
藤後　悦子（東京未来大学こども心理学部）
角山　　剛（東京未来大学モチベーション行動科学部）

和文要約

本研究は、潜在保育士の退職理由を調査し、潜在保育士が保育現場で働くために求めるサポート、今後の保育士としての就業意欲について明らかにすることを目的とする。調査対象者は、現在保育現場を離れている、20〜65歳の女性998名であった。調査の結果、退職理由は、「職業・職場に関する理由」よりも「個人的な理由」による退職が多く、特に「結婚」による退職が最多であった。また、保育現場で働くために求めるサポートとしては、「急な休みへの対応」、「時短勤務やシフトの考慮などの勤務形態の整備」が多かった。これらの結果から、結婚や出産を機に退職した潜在保育士は、現在、子育てや介護に携わる者が多いことが推察される。そのため、潜在保育士の就業を促進するためには、妊娠出産・育児休暇といった出産前・直後に対するサポートよりも、時短・シフトや休暇といったより長期にわたるサポートの必要性が示唆された。

キーワード：潜在保育士、退職理由、サポート、再就業意欲

問　題

「待機児童解消加速化プラン」をかかげる厚生労働省では、平成29年度末までに約40万人分の保育の受け皿確保を目指している。「保育所等関連状況取りまとめ」（厚生労働省, 2015d）によると、厚生労働省は平成25、26年度の2年間で約21.9万人分の保育受け入れ枠拡大を達成しているが、平成29 年4月1 日時点での保育所入所待機児童数は26,081 人（うち、東京都8,479人）で前年比2,528人の増加であり、依然として多くの待機児童を抱える現状である。また、保育の受け入れ拡大を目指しているにもかかわらず、保育職従事者数は伸び悩んでいる。「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」（厚生労働省, 2016）によると、2016年10月の保育士有効求人倍率は東京都では5.37倍、その他の地方でも2倍を超えている。多くの求人がありながら、保育士は慢性的に不足しており、平成29年度末において6.9万人の保育士不足が見込まれている。

このような状況の中、保育士資格を有しながらも保育士として就業していない「潜在保育士」が注目されている。潜在保育士は、資格を取りながらも保育職に一度も就いたことのない者、早期離職者、ライフスタイルの変化にともない保育職から退職や転職をした者など、さまざまな理由によって生まれる。ハローワーク（厚生労働省, 2012）によると、指定保育士養成施設卒業者のうち、約半数は保育所に就職していないことがわかっている。また、平成25年の調査では、保育士登録者約118 万6 千人のうち、現在保育士として働いていない潜在保育士は75 万9 千人存在することも明らかになっている（厚生労働省, 2015a）。

資格を持ちながらも、潜在保育士はなぜ保育職に従事しないのであろうか。潜在保育士の約30％は保育士としての就業を希望しておらず、約25%が、ブランクがあくことで就業（最就業）への不安を感じているという。また、潜在保育士が保育職就業を希望しない理由としては、「賃金が希望と合わない」（47.5%）、「責任の重さ・事故への不安」（40.0%）、「休暇が少ない・とりにくい」（37.0%）など多くがあげられているが、これらの理由が解消された場合の保育士への就業希望者は63.6%であることがわかっている（厚生労働省, 2013）。

したがって、保育職就業を妨げる要因を解消することによって潜在保育士の保育職就業を促進するために、厚生労働省（2015c）は「保育士確保プラン」を掲げ、保育士としての職場復帰のための研修奨励や民間保育所で働く保育士の給与改善（平均5%）などの施策を打ち出している。保育技術の拙さや安全・事故に対する不安については、現在の新しい保

育を学んだり、保育技術を改めて研修したり、職場での危機管理意識を高める工夫や講習を増やしたりすることによって低減できると考えられる。そのため、各都道府県に設置された保育士・保育所支援センターにおいては離職した保育士に対する再就職支援の強化がなされており、民間団体や自治体などでも多くの研修カリキュラムが組まれてきた。このような状況からも、保育士が不足している現状と、潜在保育士に対する保育の担い手としての期待の高さが窺える。

保育士が不足し潜在保育士への期待が高まる一方で、保育士の離職率の高さも問題になっている。2009年に保育士養成施設の卒業生を対象とした調査（全国保育士養成協議会, 2009）では、卒業直後と同じ職場で勤務している者の割合は、卒後2年目では76.0%、卒後6年目では46.1%であり、卒後2年目までに約4分の1が、卒後6年目までに半数以上が離職しているという現状が示された。さらに、「平成25年度社会福祉施設等調査」（厚生労働省, 2015b）では、保育士の常勤採用者4.9万人に対し、離職者は3.3万人（離職率10.3%）であることが明らかになっている。これらの調査結果から、保育士不足は養成される保育士数が少ないのではなく、有資格者でありながら保育職に従事しない潜在保育士に加え、保育職従事者の離職率の高さも一因であると考えられる。

では、潜在保育士はどのような理由で保育職から退職したのであろうか。「東京都保育士実態調査報告書」（東京都福祉保健局, 2014）によると、主たる理由は「妊娠・出産」（25.7%）、「給料が安い」（25.5%）であり、これらに次ぐ理由として「職場の人間関係」（20.6%）、「結婚」(20.4)%、「仕事量が多い」（20.3%）が挙げられた。これらの理由のうち、「妊娠・出産」、「結婚」は、女性のライフサイクルの変化に関連した個人的理由による退職である。保育士は女性のライフサイクルの影響が強い職種（森本・林・東村, 2013）といわれているが、特に結婚による保育職の退職については、学校法人三幸学園・東京こども専門学校（2015）にて40%、澤津・鎌田・山根（2015）にて32.98% など、他の多くの実態調査において最も高い退職理由になっている。

さらに、保育士退職の理由は単独ではなく複数あり、その理由には関連がみられることも報告されている（澤津他, 2015）。退職理由について多次元尺度法を用いて分析したところ、退職理由は次の4つに分類されたという。すなわち、①「職務内容起因群」（個人的要因が強く、主要因は健康上の理由、自分の適性・能力、責任の重さ、他業種への興味）、②「職場状況起因群」（主要因は職場の人間関係、職場の方針）、③「労働条件群」（主要因は職務環境の３大要件である主要因は労働時間が長い、仕事量が多い、給与が安い）、④「ライフイベント群」（主要因は結婚、妊娠・出産）である。上記4つの退職理由について関連を調べたところ、職場状況に起因した退職理由が高いほど労働条件を起因とした退職理由を選択していた。また、ライフイベントに起因する退職理由を選択しているほど職務内容に起因する退職理由の選択が低く、ライフイベントに起因する退職と職場状況、労働条件に起因する退職理由との関連はみられないことが明らかになっている。

上述したとおり、一度は保育現場で働き離職した潜在保育士の中には、結婚や出産を機に保育現場を離れた者が多い。「保育士の再就職支援に関する報告書」（株式会社ポピンズ, 2011a, 2011b）に示された退職経験を持つ現職・潜在保育士の退職理由をみてみると、「家庭との両立が難しい」（25.6 %）という個人的な事情を理由とした退職が高く、この理由は、職場環境の問題である「人間関係」（26 .5%）を理由とする退職と同程度であった。このような理由によって退職した潜在保育士は、子育てが一段落した者もいれば、子どもの教育費などを稼ぐことを目的とし、子育てをしながら再就業を試みる者もいるであろう。そのように考えると、保育職離職経験のある潜在保育士の就業を促すためには、保育技術の習得・向上のサポートだけでなく、働き方のサポートが求められているのではないであろうか。

個人のライフスタイルに合わせた働き方、主として勤務時間や休暇などの采配については、保育施設単位である程度のルール化が可能である。「休暇が少ない・とりにくい」等の悩みが解消された場合に保育士就業を希望する潜在保育士は63.6%（厚生労働省, 2013）であること、さらに、現在の悩みとして「家庭との両立（子育て・介護）」を挙げている現職保育士は48.4%（株式会社ポピンズ, 2011a, 2011b）であることから、ライフスタイルに合わせて時間や休暇の融通を利かせることができるのであれば、潜在保育

士の保育士就業意欲を高め、実際の就業を可能にするだけでなく、現職保育士の離職防止にもつながるのではないかと考えられる。

目　的

大谷（2009）が指摘するように、保育者離職率の全国規模データはなく、潜在保育士の保育士再就職における働き方のサポートに関する研究もみあたらない。そこで、本研究では、潜在保育士の退職理由と再就職意欲の実態について、保育職再就業における働き方のサポートの観点を含めて検討することを目的とする。潜在保育士において、保育の仕事そのものが負担であった場合の退職と、結婚や家庭の事情など個人的な事情による退職では、保育士再就業への意欲が異なると考えられる。また、保育士に再度就業するのであれば、再就業者にとっては、個人のライフスタイルにみあった働き方をできることが望ましいであろう。そのため、保育職への従事を可能にするためにはどのような働き方のサポートが有効であるのかを探ることを目的とする。

方　法

(1) 調査対象者

インターネット調査会社の会員のうち、「保育士有資格者」であり、「現在保育現場を離れている」、「20〜65歳」、「女性」のすべてを満たした全国の潜在保育士モニター998名を対象とした。

(2) 調査方法

潜在保育士モニターに向けて、インターネット調査会社からメールによる調査協力依頼を送信した。調査への協力は任意とし、インターネット上に設置された調査フォーム上での個別回答を求めた。調査依頼から調査回答の期間は、2014年9月8日から9月30日であった。

(3) 調査項目

① 基本属性

調査対象者の性別は女性に限定し、年齢は調査会社に登録された個人属性から抽出した。未婚・既婚の別は抽出しなかった。

② 過去の保育職の経験

保育職経験者には、保育職として通算何年勤務したのか、「1年未満」「1〜2年未満」「2〜3年未満」「3〜4年未満」「4〜5年未満」「5〜7年未満」「7〜10年未満」「10年以上」の8段階で回答を求めた。また、保育職として勤務したことのある施設（公立保育所や私立幼稚園等）について回答を求めた（複数回答あり）。

③ 保育職の退職理由

保育職の退職理由について、「家庭の事情（介護等）」「結婚」「妊娠・出産」「子育て・家事」「健康上の理由」（以上、個人的理由）、「給与への不満」「仕事内容への不満」「職場の人間関係」「保護者対応の難しさ」「園児対応の難しさ」（以上、職務上の理由）、「その他」の11項目を呈示し、該当する理由について回答を求めた（複数回答あり）。

④ 保育現場で働く上で求めるサポート

保育士として就業する際に求めるサポートを調べるために、「子どもの行事などに参加できるように休みがとれる」、「急な休みでも対応してもらえる」、「何か困ったときに相談にのってもらえる」、「職場に妊娠・出産をしやすい雰囲気がある」、「育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる」、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」の6項目を設定し、希望する順について、第3希望まで回答を求めた。サポート項目は、宮﨑・小池・山﨑（2013）の報告を参考に作成した。

⑤ 今後の保育職就業意欲

今後、保育士として働きたいかについて、「非常にそう思う」（5点）〜「全くそう思わない」（1点）の5件法で尋ねた。

⑥ その他の調査項目

上述した調査内容の他に、最終学歴、同居家族、幼稚園教諭免許の有無、保育職経験の有無、現在の職種、現在の就業形態、個人年収、希望する働き方、保育職に対する不安・ストレス、保育職従事にあたり求める研修、全般的なモチベーションについても尋ねた（本論文では扱わないため説明は省略する）。

結　果

(1) 回答率と年代

潜在保育士モニター998のうち、83.6%にあたる834名の回答が得られた（平均年齢43.5歳、*SD*=10.59）。

(2) 過去の保育職経験

潜在保育士834名のうち、過去に保育職として勤務した者は557名(66.8%)、一度も保育職として勤務したことのない者は277名（33.2%）であり、回答者のほぼ7割は実際に勤務を経験していた。潜在保育士の多くは過去に勤務を経験した離職者であることが推測される。

(3) 過去の勤務先

保育職として勤務したことのある557名の勤務先では、私立保育園勤務者が最も多かった（Table1）。

Table1
過去の勤務経験と勤務先

	勤務先				
経験	公立保育園	私立保育園	公立幼稚園	私立幼稚園	その他児童福祉施設
ある	167(20.0)	253(30.3)	34(4.1)	156(18.7)	96(11.5)
ない	667(80.0)	581(66.6)	800(95.9)	678(81.3)	738(88.5)

注：*N*=834,　表中の値は、人数（%）

(4) 過去の保育職勤務年数

保育職の勤務経験者557名について、過去の勤務年数の合計を算出した（Tabel2）。勤務1年未満での退職は7.72%であり、勤務3年未満の退職人数を合計すると、全体の30%を占めた。全体では5年以上10年未満が53%で最も多く、ある程度の年数を勤務してから退職している実態が窺える。また、10年以上の勤務経験を有する者も16%おり、勤務経験の幅は広かった。

Table2
過去の保育職勤務年数

合計勤続年数	度数	%
1年未満	43	7.72
1年～2年	60	10.77
2年～3年	66	11.85
3年～4年	70	12.57
4年～5年	63	11.31
5年～7年	90	16.16
7年～10年	74	13.29
10年以上	91	16.34
合計	557	100

(5) 保育職の退職理由

保育職の勤務年数ごとに、保育職の退職理由について集計した（Table3）。保育職従事が1年未満であった潜在保育士は、「職場の人間関係」（32.6%）を理由とした退職が最も多く、保育職従事1～2年の潜在保育士においも同理由による退職が15.0%であったが、他の保育職従事年数では大きな退職理由として挙げられなかった。また、保育職従事1年未満の場合、「健康上の理由」を退職理由に挙げた者は、他の保育職従事年数の潜在保育士よりも多い23.3%であった。保育職従事が1年以上の潜在保育士は、「結婚」（30.0～57.1%）を機とした退職が最も多かった。さらに、保育職従事4～5年、5～7年、7～10年の潜在保育士では、「結婚」に次いで「妊娠・出産」（20.3～32.2%）が退職理由として高く、個人的な理由による退職が職務上の理由による退職を上回っていた。

全体的にみると、保育士としての経験の浅い保育職従事1年未満、1～2年、2～3年であった潜在保育士において、「給与への不満」、「仕事内容への不満」、「職場の人間関係」等、職務上の理由を退職理由に挙げる傾向がみられたが、保育職従事の経験が比較的長かった潜在保育士では、職務上の理由による退職率は低く、多くは個人的理由によるものであった。

Table3
保育職合計勤務年数ごとの退職理由（複数選択）

合計勤務年数	退職者数	退職理由										
		個人的理由					職務上の理由					その他
		家庭の事情（介護等）	結婚	妊娠・出産	子育て・家事	健康上の理由	給与への不満	仕事内容への不満	職場の人間関係	保護者対応の難しさ	園児対応の難しさ	その他
1年未満	43	14.0	14.0	4.7	0.0	**23.3**	11.6	**23.3**	**32.6**	7.0	4.7	14.0
1年～2年	60	15.0	**30.0**	10.0	3.3	15.0	**23.3**	**20.0**	15.0	8.3	5.0	13.3
2年～3年	66	6.1	**31.8**	19.7	4.5	13.6	15.2	16.7	9.1	3.0	0.0	13.6
3年～4年	70	7.1	**57.1**	15.7	10.0	8.6	5.7	11.4	10.0	2.9	0.0	8.6
4年～5年	63	12.7	**33.3**	**22.2**	9.5	19.0	11.1	12.7	11.1	1.6	1.6	14.3
5年～7年	90	5.6	**52.2**	**32.2**	6.7	7.8	5.6	4.4	7.8	3.3	1.1	13.3
7年～10年	74	13.5	**55.4**	**20.3**	12.2	9.5	8.1	5.4	6.8	4.1	1.4	16.2
10年以上	91	15.4	**31.9**	11.0	14.3	11.0	6.6	6.6	14.3	5.5	0.0	16.5
合計	557	11.0	40.0	18.0	8.3	12.6	10.2	11.3	12.2	4.3	1.4	13.8

注1：退職理由は複数回答であり、表中の値は当該勤務年数における選択率（%）を示す。
注2：選択率のうち、網掛け太字は当該勤務年数における選択率1位、太字は選択率20%以上、下線は選択率15%以上20%未満を示す。

(6) 勤務年数ごとの保育現場で働くうえで最も必要なサポート

保育職として働く際にどのようなサポートが必要かについて、保育職の経験年数ごとに回答率を集計した（Table4）。その結果、保育資格をもちながら一度も保育士として働いたことのない未経験の潜在保育士を含め、「急な休みでも対応してもらえる」、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」ことが求められていた。また、保育職従事が1年未満であった潜在保育士は、「何か困ったときに相談にのってもらえる」（20.93%）こともサポートして求めおり、このような回答は他の保育職従事年数にくらべて高かった。

Table4
保育職合計勤務年数ごとの保育職勤務にあたり求めるサポート

合計勤務年数	退職者数	最も求めるサポート						
		子どもの行事などに参加できるように休みがとれる	急な休みでも対応してもらえる	何か困ったときに相談にのってもらえる	職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある	職場復帰、育休後スムーズにできるよう配慮してくれる	時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる	合計
0年	277	16.97	**30.32**	8.66	5.05	3.97	**35.02**	100
1年未満	43	13.95	**32.56**	**20.93**	2.33	0.00	**30.23**	100
1年～2年	60	10.00	**40.00**	13.33	6.67	1.67	**28.33**	100
2年～3年	66	6.06	**43.94**	6.06	4.55	0.00	**39.39**	100
3年～4年	70	12.86	**31.43**	10.00	1.43	2.86	**41.43**	100
4年～5年	63	12.70	**36.51**	14.29	1.59	3.17	**31.75**	100
5年～7年	90	10.00	**34.44**	13.33	2.22	6.67	**33.33**	100
7年～10年	74	14.86	**48.65**	5.41	1.35	1.35	**28.38**	100
10年以上	91	15.38	**39.56**	8.79	4.40	1.10	**30.77**	100
合計	834	13.67	35.85	10.19	3.72	2.88	33.69	100

注1：表中の値は当該勤務年数における選択率（%）を示す。
注2：選択率のうち、網掛け太字は当該勤務年数における選択率1位、太字は選択率20%以上を示す。

(7) 保育職勤務年数と潜在保育士の保育士就業意欲

過去に保育職として勤務したことのある者とない者について、今後保育士として働く意欲に差があるかどうか、HAD(清水他, 2006)によるWelch検定を行った。その結果、勤務経験者(M=3.09, SD=1.16)の方が勤務未経験者(M=2.69, SD=1.13)よりも、今後保育士として勤務したい意欲が有意に高かった($t_{(564.76)}$=4.78, p<.001)。

さらに、今後の保育士就業意欲について保育職勤務年数を独立変数とする分散分析を行った結果、保育職勤務年数の主効果が有意であった($F_{(8,825)}$=5.90, p<.001)(Figure1)。Bonferroni法による多重範囲検定を行ったところ、保育士資格を取得しながら一度も保育職に就いたことのない潜在保育士(M=2.69, SD=1.13)は、保育士として4〜5年(M=3.29, SD=0.18)、5〜7年(M=3.33, SD=1.12)、7〜10年(M=3.46 SD=1.13間勤務経験のある潜在保育士にくらべ、保育士就業意欲が低かった(いずれもp<.01)。さらに、保育士勤務経験が1〜2年の潜在保育士は、勤務経験7〜10年の潜在保育士にくらべ保育士就業意欲が低かった(p<.05)。

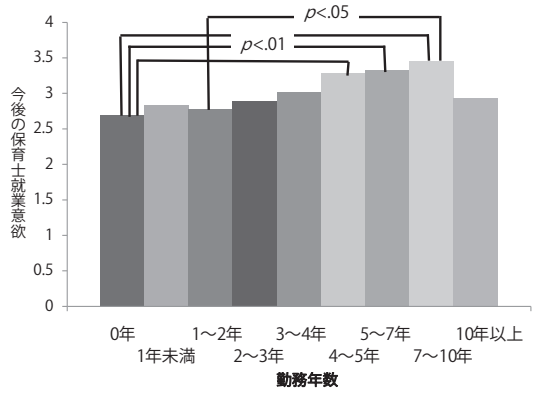

Figure1 勤務年数ごとの保育士就業意欲

(8) 保育現場で働く上で必要なサポートと再就業意欲

保育士として働く際に求めるサポートによって今後の保育職就業意欲が異なるか、一要因の分散分析を行ったところ、求めるサポートの主効果が有意であった($F_{(5,551)}$=4.44, p<.001)。Bonferroni法による多重範囲検定の結果、「子どもの行事などに参加できるように休みがとれる」ことを求める潜在保育士(M=3.69, SD=0.96)は、「急な休みでも対応してもらえる」(M=3.02, SD=1.15)、「何か困ったときに相談にのってもらえる」(M=2.97, SD=1.30)、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」(M=3.03, SD=1.11)ことを求める潜在保育士にくらべ、再就業意欲がで有意(p<.01)に高かった(Figure2)。また、「子どもの行事などに参加できるように休みがとれる」ことを求める潜在保育士の再就業意欲は、「職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある」(M=2.71, SD=1.40)ことを求め潜在保育士よりも有意(p<.05)に高かった(Figure1)。

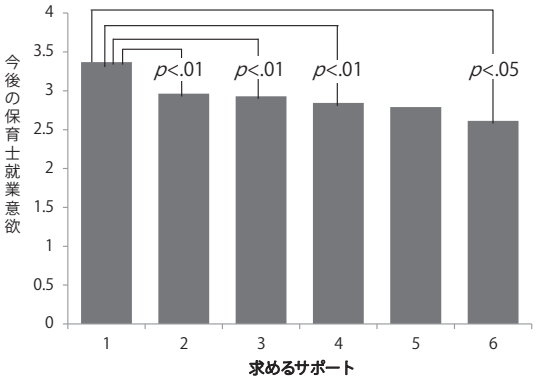

Figure2 求めるサポートごとの保育士再就業意欲

1：子どもの行事などに参加できるように休みがとれる
2：急な休みでも対応してもらえる
3：何か困ったときに相談にのってもらえる
4：子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる
5：育休後、スムーズに職場復帰できるよう配慮してくれる
6：職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある

考　察

(1) 保育職従事1年未満の潜在保育士の退職理由

本研究の結果、潜在保育士の7割弱は過去に保育士としての勤務経験があることから、保育士有資格者の離職率の高さが浮き彫りになった。このうち、保育職従事が1年未満で離職した潜在保育士は8%弱おり、退職理由として「職場の人間関係」(32.6%)が最も高かった。他の年代では、職場の人間関係を退職理由に挙げた者は15%未満であり、早期離職者の多くが、就職初年度に多くの業務と責任を抱える中で、人間関係に関する悩みを解消・克服する機会を得にくいことを示唆するものと思われる。さらに、保育職従事が1年未満であった潜在保育士は、

他の経験年数の潜在保育士よりも「健康上の理由」（23.3%）による退職率が高かった。森本他（2013）のインタビュー結果によると、保育者の退職理由の「体調不良」の裏には、職場での人間関係が原因であることが示されており、本研究でも「職場の人間関係」が理由で退職している人は、実際の数値よりも多い可能性がある。新任保育者の抱える困難に関するレビューを行った加藤・安藤（2012）は、同僚との人間関係の問題は、保育観の相違が根本にあることを指摘している。新任保育士は理想の保育と現実の保育との乖離から生じるリアリティショックを起こしやすい状態であり、自身の保育観を否定されることは、自分自身の人格も否定されていると受け止めやすい。また、キャリアの長い保育士と新任保育士では、保育経験もさることながら、年齢差が大きいほど受けてきた保育教育の内容が異なるため、両者には保育観のズレが生じやすいという指摘がある。そのような保育観のズレは、キャリアの長い保育士から新任保育士への助言・注意につながりやすく、新任保育士の保育に対する自信や動機づけを低下させる恐れがある。そのため、新任保育士の早期離職を防ぐためにも、新任保育士の保育観を受け止めつつ職場の中でコミュニケーションをはかるような、新任保育士へのフォローが必要であろう。

（2）保育職従事1年以上の潜在保育士の退職理由

保育職従事が1年以上の潜在保育士については、「結婚」による退職が最も多く、保育職従事3～4年未満、5～7年未満、7～10年未満の潜在保育士では、同理由の選択率が50%を超えていた。同時に、保育職従事4～5年未満、5～7年未満、7～10年未満の潜在保育士では、「妊娠・出産」を理由とする退職も目立った。厚生労働省（2016a）発表の「平成 27 年雇用動向調査結果の概況」によると、平成27年1年間の25～29歳代の女性労働者における結婚による離職率は、一般労働者では2.7%、パートタイム労働者では0.6%、出産・育児による退職率は、一般労働者では1.0%、パートタイム労働者では4.6%であることがわかっている。この結果と比較すると、保育士の結婚・出産よる退職率は非常に高い。

林（2014）は、保育者養成校の学生のキャリアイメージを調査したところ、結婚や出産をしても働き続けたい学生が50%いた一方で、結婚したら退職したい学生が11%、出産したら退職したい学生が36%いたことを報告している。また、保育士資格課程の学生は現役保育士にくらべ「3歳までは子育てに専念すべき」「保育園のような長時間の集団保育は乳幼児に気の毒」との考えが、保育士資格課程および幼稚園教諭資格課程の学生は現役保育士および幼稚園教諭にくらべ「親はわが子を優先すべき」との考えが、それぞれ有意に高い（高田・山下, 2010）ことが明らかにされている。このような考え方は、現場で働いている保育者よりも学生の方が高い。また、これらの結果は、保育職従事者は潜在的に仕事よりも自身の結婚や育児を選択しやすい傾向にあることを示唆するとも考えられる。しかし、このようなプライベート結婚・出産を理由にした退職は、子どもがある程度の年齢に達したならば、保育職に再就業する可能性も示唆するように思われる。

また、保育職従事1～2年未満の潜在保育士は、他の従事年数にくらべて「給与への不満」と「仕事内容への不満」による退職が多かった。このような退職理由は、保育職そのものに対する不満であり、今後保育職に再就業する見込みは低いものと考えられる。したがって、潜在保育士の再就業を拡大するためには、保育職そのものを理由として退職した潜在保育士よりも、プライベートな理由により退職した潜在保育士の方が、保育職再就業に結びつきやすいのではないであろうか。そのためには、上述したとおり、結婚を経て育児が一段落した潜在保育士が働きやすいような就業支援と職場環境が求められるであろう。

（3）保育職勤務にあたり求めるサポート

すべての保育職従事年数において、「急な休みでも対応してもらえる」、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」というサポートが求められていた。特に、「急な休みへの対応」が希望されており、現場の保育士が不足しているため、休めない現状も窺える。保育職の退職理由の分析から明らかとなったように、結婚や出産を機に退職した潜在保育士は、現在子育てや介護に携わる者が多いことが推察される。そのため、潜在保育士の保育士就業を促進するためには、妊娠出産・育児休暇といった出産前・直後に対するサポートよりも時短・シフトや休暇といったより長期にわたる就業サポートの必要性が示唆された。

(4) 保育職勤務年数からみた保育士再就業意欲

保育職の勤務年数によって保育士再就業意欲が異なるか分析したところ、保育職未経験の潜在保育士よりも保育職従事者である潜在保育士の方が、再就業意欲が高かった。また、保育職未経験の潜在保育士は、保育職従事4〜5年未満、5〜7年未満、7〜10年未満の潜在保育士よりも再就業意欲が低く、保育職従事1〜2年未満の潜在保育士は7〜10年未満の潜在保育士よりも再就業意欲が低かった。これらの結果から、保育職勤務未経験よりも経験のある潜在保育士かつ比較的キャリアの長かった潜在保育士にアプローチした方が、保育士就業の見込みが高いと考えられる。

(5) 保育現場で働く上で必要なサポートからみた再就業意欲

保育職従事にあたり求めるサポートによって再就業意欲が異なるか分析したところ、「子どもの行事などに参加できるよう休みがとれる」ことを求める潜在保育士は、「急な休みでも対応してもらえる」、「何か困った時に相談に乗ってもらえる」、「職場に妊娠・出産しやすい雰囲気がある」、「子育てや介護をしながらでも働きやすいよう、時短勤務やシフトの考慮など、勤務形態を整えてくれる」ことを求める潜在保育士よりも、保育士への再就業意欲が高かった。子どもをもつ保育士は、自身の子育てをしながら保育士として就業している。その過程では、仕事のために自身の子どもの行事などに参加できないことも生じるであろう。しかも、保育士の仕事は、他人の子どもを保育することであり、やりがいを感じる仕事であったとしても、自分自身の子どもをさしおき、他人の子どもの世話をすることに戸惑いを感じる保育士もいる。「子どもの行事への参加」を求めるということは、退職から数年を経て、子どもの年齢がすでに小学生以上になった可能性も高い。今回は、実子の年齢を確認しなかったために、推測の域を超えないが、子どもがある一定の年齢に達した際の仕事への復帰の選択肢として、「子どもの行事への参加」が叶うのであれば、保育士再就業も考えられるということを示唆するのではないであろうか。

本研究の結果に加え、「休暇が少ない・とりにくい」等の悩みが解消されたならば潜在保育士の就業が促進されること（厚生労働省, 2013）、また、現職の保育士は、「家庭との両立（子育て・介護）」に難しさを感じていること（株式会社ポピンズ, 2011a, 2011b）などを鑑みると、潜在保育士の就業を促進するためには、ワーク・ライフ・バランスを確立できるような保育士の働き方を整えることが求められるであろう。また、女性の一般労働者ならびにパートタイム労働者に比べると、保育士の結婚・出産に起因する退職は非常に多い。このことから、保育士自身が子育てや家族生活を大切にできるよう、子どもや介護者のいる潜在保育士同士で短時間シフトを組み合わせるなど、柔軟な働き方を導入することができるのであれば、保育職に従事したことのある潜在保育士の再就業および再就業の拡大につながり得るとも考えられる。

引用文献

学校法人三幸学園・東京こども専門学校 (2015). 平成26年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業成果報告書　学校法人三幸学園・東京こども専門学校

林富公子 (2014). 学生が考えるキャリアイメージ1――保育者養成校における学年間の比較を中心に―― 園田学園女子大学論文集, *48*, 215-229.

株式会社ポピンズ (2011a). 平成23 年度厚生労働省委託事業『保育士の再就職支援に関する報告書』　http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s1.pdf（平成29年12月29日）

株式会社ポピンズ (2011b). 平成23 年度厚生労働省委託事業『保育士の再就職支援に関する報告書データ集』　http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s2.pdf（平成29年12月29日）

加藤 由美・安藤 美華代 （2015）. 新任保育者の心理社会的ストレスを予防するための心理教育"サクセスフル・セルフ"のプロセス評価研究　岡山大学大学院教育学研究科研究集録, *160*, 19-28.

厚生労働省 (2012). 主な人手不足職種に関するハローワーク求職者の免許・資格の保有状況(平成25年3月29日掲載)　労働市場分析レポート, *3*. http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000186516.pdf　(平成29年12月29日)

厚生労働省 (2015a). 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 http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-

11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_1.pdf （平成29年12月31日）
厚生労働省 (2015b). 平成25年度社会福祉施設等調査の概況（平成27年2月5日掲載）
http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/13/dl/gaikyo.pdf （平成29年12月29日）
厚生労働省 (2015c). 保育士確保プランの公表（平成27年1月14日掲載）
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf（平成30年1月21日）
厚生労働省 (2015d). 保育所等関連状況取りまとめ(平成27年9月29日掲載)
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000098603.pdf（平成29年12月29日）
厚生労働省 (2016a). 平成 27 年雇用動向調査結果の概況
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/dl/gaikyou.pdf（平成30年1月12日）
厚生労働省 (2016b). 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/0000143605.pdf（平成30年1月12日）
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）(平成29年9月1日掲載)
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000176121.pdf（平成30年1月21日）
山﨑つた子・小池はるか・山﨑征子 (2013). 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.
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 奈良文化女子短期大学紀要, *44*, 101-109.
大谷千恵 (2009). 子育て中の女性保育士・教員の資質と直面している問題 玉川大学学術研究所紀要, *15*, 1-15.
坂井敬子・山本睦 (2015). 公立保育園の園長経験者からみた保育者のキャリアと退職心理科学, *36*(*2*), 44-55.
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.
社団法人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調査」報告書Ⅰ―調査結果の概要― 保育士養成資料第50号
清水裕士・村山綾・大坊郁夫 (2006). 集団コミュニケーションにおける相互依存性の分析(1) コミュニケーションデータへの階層的データ分析の適用 電子情報通信学会技術研究報告 ヒューマンコミュニケーション基礎, *106*(*146*), 1-6.
高田薫・山下久美 (2010). 保育者をめざす学生と現認保育者の子育て観について―首都圏の幼保と学生の比較― 立命館人間科学研究, *20*,13-20.
東京都福祉保健局 (2014). 東京都保育士実態調査報告書 東京都福祉保健局少子社会対策部保育支援課

The reasons of latent nursery school teacher's resignation and the actual situation of the will for re-employment.

Tomoko HYUGANO（*Tokyo Future University*）
Waka YAMAGIWA（*Tokyo Future University*）
Etsuko TOGO（*Tokyo Future University*）
Takashi KAKUYAMA（*Tokyo Future University*）

Abstract:
The purpose of this study was to investigate latent nursery school teachers' reasons of resignation as well as to clarify the workplace support that they would like to have and whether they would like to work as nursery school teachers again in the future. The survey targeted 998 women in the ages of 20–65 years who are currently not working in nursery schools. Results showed that most of their reasons for resignation were "personal reasons" as opposed to "work- or workplace-related reasons," with "marriage" being the most prevalent reason for resignation. Furthermore, "support in case of sudden absence"and"work provisions that take into consideration short-time work and shifts" were the most cited forms of support that were desired for the nursery school workplace. On the basis of these results, surmise that many of latent nursery school teachers who resigned due to marriage or childbirth are currently engaged in child-rearing or caregiving. As such, it is suggested that more long-term support in the form of short-time work and shifts, as well as days off, are needed, rather than support in the form of pregnancy, childbirth, and childcare leave, which is aimed at the period before and immediately after childbirth. (200 語)

Key Words:
latent nursery school teacher, reasons of resignation, support, will for re-employment.

脚注1)　本研究は、文部科学省平成26年度成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業として「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業」（学校法人三幸学園・東京こども専門学校, 2015）の一環として行われた研究であり、その一部を再分析したものである。